

# 就業安定基金、勞工退休基金（舊制）、勞工退休基金（新制）102 年度預算評估報告目錄

	頁次
<b>壹、就業安定基金</b> -----	<b>1</b>
一、就安基金允應依其性質改編列單位預算特種基金，以顯示總預算之全貌 --	1
二、勞工教育學苑收回自辦後復將部分場地標租，相關預算編列、點交事宜及契約訂定內容允應檢討改善 -----	2
三、允宜整合產學訓資源，降低學用落差現象 -----	6
四、青年就業讚計畫允宜訂定合理指標，並強化諮詢及就業媒合相關配套措施	8
五、多元就業開發方案補助政府部門計畫，以短期性增加政府用人方式促進就業，允宜強化就業輔導追蹤機制及績效目標之設定 -----	10
六、多元就業開發方案及培力就業計畫之業務費編列逾規定上限，建議酌減 -	14
七、辦理關廠歇業失業勞工促進就業貸款之律師訴訟費允宜酌減，依案件之繁簡程度、時程及溝通協商情形合理估列 -----	17
八、允應與相關部會積極推動本國籍照顧服務員訓後之就業媒合，逐漸改善外籍看護工擔任我國長期照顧主力之現象 -----	19
九、補助地方政府辦理相關業務之績效評鑑結果，與未來經費分配並無直接關聯，允宜檢討績效評鑑之辦理目的及成本效益 -----	22
一〇、允宜加速推動外勞直聘，並簡化相關程序，以減輕雇主與外勞之經濟負擔 -----	23
一一、勞工訴訟法律扶助案件之准予扶助率、結案效率及律師服務品質有待提升 -----	25
一二、因應貿易自由化就業發展及協助基金預算允宜衡酌受貿易自由化影響程度及以往執行情形，酌予減列 -----	27
<b>貳、勞工退休基金綜合部分</b> -----	<b>29</b>
一三、勞退基金受國際金融事件影響，部分年度之經營績效與預定目標相去甚	

遠，中長期經營績效亦有待加強 -----	29
一四、國內委託經營集中於少數投信業者，且所訂規範未能達風險分散之目的	32
一五、借鑒盈正案事件，允應檢討委託經營監控及停損機制，適度公開交易資 訊，並持續清查類此案件，俾降低基金資產減損風險及確保基金權益 ---	35
<b>參、勞工退休基金（舊制） -----</b>	<b>39</b>
一六、基金運用收益未達法定保證收益數全由基金自行吸收，允宜檢討相關規 定是否符合勞動基準法之立法意旨 -----	39
一七、允應依本院決議確實檢討舊制勞退基金代辦績效獎金制度，以強化代辦 人員對基金之妥善運用與增值動力 -----	41
一八、加班費允宜參酌以往執行情形，本擲節原則酌予減列 -----	43
<b>肆、勞工退休基金（新制） -----</b>	<b>45</b>
一九、勞工退休金欠費及註銷金額逐年增加，允應積極辦理催收，並檢討對勞 工權益之保障機制 -----	45
二〇、以滯納金支付應由國庫補足保證收益之差額，恐有逾越勞工退休金條例 規定之虞 -----	47

# 就業安定基金、勞工退休基金（舊制）、勞工退休基金（新制）102 年度預算評估報告

## 壹、就業安定基金

### 一、就安基金允應依其性質改編列單位預算特種基金，以顯示總預算之全貌

就業安定基金（以下簡稱就安基金）原係以單位預算特種基金型態編製，惟自 87 年度起依行政院自訂之中央政府特種基金管理準則規定，改為編製附屬單位預算。

就安基金係依就業服務法第 55 條第 1 項規定<sup>1</sup>設置，由聘僱外國人從事特定工作之雇主繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用，具有特定之收入來源及特定用途，為預算法第 4 條第 1 項第 2 款第 5 目所稱之特別收入基金。又其性質與普通基金類似，應表達歲入歲出之全貌，並以特定來源用於指定之用途，故依預算法第 18 條第 2 款規定，應於總預算中編列全部歲入、歲出之單位預算特種基金。惟現改以附屬單位預算型態編列預算，將造成下列不當之影響：

**(一)規避預算之審議：**依預算法第 50 條規定：「特種基金預算之審議，在營業基金以業務計畫、營業收支、生產成本、資金運用、轉投資及重大之建設事業為主；在其他特種基金，以基金運用計畫為主。」因此，本院審議附屬單位預算之其他特種基金時，係以基金運用計畫為主，而未能側重收支之審議。

---

<sup>1</sup>就業服務法第 55 條第 1 項規定：「雇主聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。」而該法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，依序為海洋漁撈工作、家庭幫傭及為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。

(二)無法顯示總預算全貌：依預算法第 86 條第 1 項規定：「附屬單位預算應編入總預算者，在營業基金為盈餘之應解庫額及虧損之由庫撥補額與資本由庫增撥或收回額；在其他特種基金，為由庫撥補額或應繳庫額。」故應以單位預算型態呈現之特種基金如改列附屬單位預算，因其收支未納入總預算，將無法顯示總預算全貌。

(三)賦予較大之預算執行彈性：預算法第 88 條第 1 項規定：「附屬單位預算之執行，如因經營環境發生重大變遷或正常業務之確實需要，報經行政院核准者，得先行辦理，並得不受第 25 條至第 27 條之限制。但其中有關固定資產之建設、改良、擴充及資金之轉投資、資產之變賣及長期債務之舉借、償還，仍應補辦預算。…」因此，附屬單位預算享有執行預算較大彈性及補辦預算之便，若未能有效控管，將使有限之特定收入來源，不敷支應過大之彈性支出需求，易導致國庫需填補其短絀，而影響政府財政。

綜上，就安基金應恢復單位預算特種基金型態編列，以免發生上述情事，並強化基金收支之控管。

## 二、勞工教育學苑收回自辦後復將部分場地標租，相關預算編列、點交事宜及契約訂定內容允應檢討改善

102 年度「財產收入」項下編列勞工教育學苑租金收入 918 萬 6 千元；「促進國民就業」計畫項下「職業訓練業務」，編列強化區域職訓中心訓練效能 9 億 2,669 萬 8 千元，其中勞工教育學苑支出 1 億 3,884 萬 3 千元，較 101 年度之 1 億 2,620 萬 4 千元，增加 1,263 萬 9 千元。經查：

(一)中區職訓中心自 101 年起接管勞工教育學苑

勞工委員會(以下簡稱勞委會)自民國 91 年 4 月起，依促進民間參與公共建設法將勞工教育學苑(建物)整體業務委託太平洋立德旅館事業股份有限公司(以下簡稱立德公司)經營，鑑於監察院 98 年 4 月調查報告及審計部 98 年度中央政府總決算審核報告中指出，勞工教育學苑委託經營後，各項訓練設施使用率欠佳，與勞工教育學苑以提供「勞工教育、辦理職業訓練、技能檢定及試務工作、健康休閒育樂場所」興建目的不符，遂於 99 年 11 月 22 日召開會議決議，100 年 12 月 31 日委託經營契約屆滿後由職業訓練局(以下簡稱職訓局)所屬中區職業訓練中心(以下簡稱中區職訓中心)接管。

## (二)中區職訓中心接管後旋即將部分場地公開標租，相關過程及預算編列引發爭議

中區職訓中心接管勞工教育學苑後，主責辦理各項職業訓練、勞工教育、技能檢定試務工作等業務，另有關餐飲住宿部分，提供部分場地採公開標租方式辦理<sup>2</sup>，由亞洲大學得標。標租契約書主要約定略以：

1. 自簽約日<sup>3</sup>起至 101 年 4 月 30 日為試營運期間，自 101 年 5 月 1 日起至 102 年 12 月 31 日為(正式)營運期間，營運期間每月租金 69 萬 8 千元。
2. 有關營運相關支出費用，於試營運期間雙方分依使用面積比例分攤水電費用，正式營運後，則由亞洲大學負擔所有水電費用；房屋稅與地價稅則依亞洲大學租用區域比例折算分攤。
3. 租賃期間內，相關裝修工程所有拆除、清運、人工、物料、

---

<sup>2</sup>勞工教育學苑場地公開標租案於 101 年 1 月 5 日上網公告，同年 1 月 19 日辦理評選會議，並於 1 月 20 日完成議價、決標公告。

<sup>3</sup>標租契約書未標明簽約日。

器具、管線及裝潢等，均由亞洲大學負擔。亞洲大學對於營業範圍之營運設施負有修繕維護義務，不得就此部分之費用再向中區職訓中心為任何之主張。

4. 亞洲大學若有需求得將房地之一部分委託經營或與他人合作經營(目前餐飲、住宿及會議服務由亞洲大學標租案營運計畫書所列合作廠商靈知科技公司之關係企業知達開發公司負責。)

本院社會福利及衛生環境委員會 101 年 5 月 10 日審查 101 年度就安基金預算案時，部分委員對勞工教育學苑標租決策、過程，水電費、房屋稅、地價稅之預算編列<sup>4</sup>未依合約分攤等提出諸多質詢。

### (三)編列部分應由承租廠商負擔之經費，入不敷出，未盡合理

勞工教育學苑由中區職訓中心保留自辦職訓業務及技能檢定等場地為 3 樓、5 樓及地下 2、3 樓之停車場，102 年度預算案編列修護相關費用 1 億 1,826 萬元<sup>5</sup>、地價稅 50 萬元及房屋稅 600 萬元，係涵蓋勞工教育學苑整體建物，除保留自辦場地外，依約應由亞洲大學負擔經費。此外，依約應由亞洲大學負擔所有水電費用，卻仍編列水電費 102 萬元。因此，102 年度租金收入 918 萬 6 千元，卻編列上億元之支出，其中部分(甚至多數)依約應由承租廠商負擔，預算編列入不敷出，未盡合理。

### (四)收回接管前未妥善辦理點交

依勞委會與立德公司之委託經營契約，立德公司所有資產除勞委會於點交予立德公司時有瑕疵或故障之情形外，立德公

---

<sup>4</sup>經洽職訓局表示，101 年度勞工教育學苑之相關支出係編列於就安基金「促進國民就業—職業訓練業務—強化區域職訓中心訓練效能」計畫內，惟相關說明付之闕如，102 年度預算案亦同。

<sup>5</sup>包括一般房屋修護費 6,000 萬元、其他建築修護費 600 萬元、機械及設備修護費 3,900 萬元、什項設備修護費 450 萬元及工程及管理諮詢服務費 876 萬元。

司返還予勞委會之所有資產，均須維持堪用之狀態。然中區職訓中心接管後即編列龐大維修經費(如機電、消防、KTV、保齡球館等)，且委託營運8個多月，因漏水及發生3次大跳電，有安全疑慮，101年9月下旬又封館進行修繕<sup>6</sup>，預計102年1月1日始恢復營運，勞委會收回接管前並未妥善辦理點交。

#### (五)契約所訂出租面積及經費分攤方式有待商榷

中區職訓中心實際於勞工教育學苑辦理職訓業務及技能檢定等場地為3樓及5樓，所分攤之空間比例卻高達60%。依標租契約書所附勞工教育學苑出租空間說明表(詳附表1)，地下2、3樓之停車場100%面積保留未出租，然住宿、用餐或開會之旅客使用地下停車場之可能性高，得標廠商完全毋須承租，不符使用者付費之原則。再者，休憩娛樂區、大廳餐飲區、會議區、住宿區等營業使用地區，亦有16%至42%面積保留未出租，保留區域可能為公共設施如走廊通道、洗手間等，該部分未承租，亦欠合理。出租面積之分配比例，除影響租金外，尚連帶影響應依比例分攤之經費(如維修費及地價稅、房屋稅等稅捐)，因此，契約訂定內容有待商榷。

**附表 1**：勞工教育學苑出租空間說明表

單位：平方公尺

樓層	實際面積	出租面積	出租面積 占比(%)	保留面積	保留面積 占比(%)	原始用途 說明
B3	7,985.59	0.00	0	7,985.59	100	停車場
B2	7,985.59	0.00	0	7,985.59	100	停車場
B1	7,650.52	5,341.10	70	2,309.42	30	休憩娛樂區
1F	5,546.60	4,335.08	78	1,211.52	22	大廳餐飲區
2F	4,074.67	2,353.80	58	1,720.87	42	會議區
3F	2,621.27	0.00	0	2,621.27	100	教育訓練區
4F	2,621.27	2,193.78	84	427.49	16	休閒娛樂區

<sup>6</sup>自由時報，「勞工學苑整修 開張8月 又要封館3月」，101年9月20日。

5F	2,018.22	0.00	0	2,018.22	100	行政辦公區
6F-14F	7,757.69	5,362.20	69	2,395.49	31	住宿區
突出1層	302.00	0.00	0	302.00	100	機械室
突出2層	261.71	0.00	0	261.71	100	機械室
突出3層	107.09	0.00	0	107.09	100	水箱
總計	48,932.22	19,585.96	40	29,346.26	60	

※註：1.資料來源，鹿港勞工教育學苑場地公開標租契約書表1，預算中心整理。

綜上，中區職訓中心接管勞工教育學苑後將部分場地公開標租，本院部分委員於審查 101 年度就安基金預算案時已對標租決策、過程及預算編列未依合約分攤等提出諸多質詢，102 年度預算案仍編列部分應由承租廠商負擔之經費，入不敷出，且龐大維修經費凸顯勞委會收回接管前未妥善辦理點交，標租契約所訂出租面積及經費分攤方式亦值商榷，允應檢討改善，避免外界非議，並減輕基金負擔。

### 三、允宜整合產學訓資源，降低學用落差現象

102 年度「促進國民就業」計畫項下「職業訓練業務」，編列辦理青年職能開發業務 6 億 2,231 萬 1 千元，包括雙軌訓練旗艦計畫 2 億 0,122 萬 4 千元(預計培訓 5,504 人)、補助大專校院辦理就業學程計畫 2 億 6,265 萬元(預計培訓 2 萬 9,592 人)、產學訓合作訓練 2,441 萬 4 千元(預計培訓 674 人)及青年就業旗艦計畫 1 億 3,402 萬 3 千元(預計培訓 3,360 人)。經查：

#### (一)青少年失業率高，達總體失業率之 3 倍

我國青少年(15-24 歲)失業率於 98 年度達到平均 14.49% 之高峰後，即緩降至 99 年度 13.09% 及 100 年度 12.47%；惟 101 年畢業季後，青少年失業率向上攀升，101 年 10 月為 13.57%，達總體失業率 4.33% 之 3.13 倍，青少年失業人口達 12 萬 4 千人。

## (二)青年職能開發業務辦理情形

為銜接學校教育與產業需求，提升青年就業技能，職訓局辦理青年職能開發業務，與學校及產業界合作，培訓對象鎖定技職學生、大專校院學生及待業青年(詳附表 1)：

- 1.雙軌訓練旗艦計畫及產學訓合作訓練：青年在校時除接受教育外，同時接受事業單位或職訓中心訓練，畢業後即取得文憑及一技之長，並具備實務經驗。雙軌訓練旗艦計畫近 3 年度平均訓後就業率 88%，產學訓合作訓練近 3 年度平均訓後就業率 96%，其中 98 年度及 100 年度之就業率為 100%。
- 2.補助大專校院辦理就業學程計畫：採補助大專校院經費，引進業界專業人士開設業界實務課程、職場參訪或短期見習方式，其效果取決於課程之實用性，近 3 年度訓後就業率平均為 79%。
- 3.青年就業旗艦計畫：係職訓中心依產業用人單位需求，規劃辦理職涯輔導及工作崗位訓練，近 3 年度訓後就業率為 97%。

**附表 1：青年職能開發業務辦理情形**

項目	雙軌訓練旗艦計畫	產學訓合作訓練	補助大專校院辦理就業學程計畫	青年就業旗艦計畫
對象	高職、四技、二專、二技在校生	高中職以上學歷之青少年	在校大專校院學生	15 到 29 歲之青年
方式	由學校進行學科教育，事業單位負責工作崗位訓練	職訓中心提供技術養成訓練，學員於日、夜間或例假日接受一般學科教育，並安排日間至事業單位實習	補助大專校院經費，引進業界專業人士開設業界實務課程、辦理職涯相關教育及職場參訪或短期見習	由職訓中心結合資源及用人需求，共同規劃職涯輔導及工作崗位訓練
成效	取得文憑，並豐富工作經驗	訓練後期由事業單位正式僱用	培養共通核心職能、跨領域能力、職涯規劃能力及實務經驗	結合產學訓資源，提升事業單位僱用青年之意願

訓練人數	98年：4,818人 99年：4,971人 100年：5,226人	98年：763人 99年：992人 100年：1,087人	98年：29,650人 99年：26,758人 100年：21,247人	98年：1,014人 99年：1,726人 100年：2,231人
訓後就業率	98年：91.15% 99年：85.11% 100年：87.35%	98年：100% 99年：89.47% 100年：100%	98年：78.57% 99年：77.43% 100年：80.91%	98年：97.7% 99年：96.06% 100年：97.99%

※註：1.資料來源，經建會101年9月1日我國人力資源政策與重點措施簡報及職訓局提供資料，預算中心整理。

2. 訓後就業率=就業人數/(結訓人數-不就業人數)。不就業人數指進修、就醫就養及待產、服役等人數。

### (三)允宜整合產學訓資源，俾降低學用落差現象

青年職能開發業務之雙軌訓練旗艦計畫及產學訓合作訓練，與教育部推動之產學攜手計畫、建教合作、契合式人才培育專班、典範科技大學等計畫，均係協助在校生於業界實習機會中習得產業所需技能，提高畢業後之就業力，相異之處在於青年職能開發業務由職訓中心介入篩選配合單位及提供培訓課程。勞委會與教育部各司訓練及教育之責，允宜加強協調學校及事業單位提供學生實習機會，設法提高學生參與計畫之動機，確實追蹤就業效果(例如實習後就業及薪資調整情形、役畢後就業情形等)以調整辦理方式，整合相關產學訓資源，降低學用落差現象。

綜上，青少年失業率不斷攀升，為銜接學校教育與產業需求，提升青年就業技能，職訓局辦理青年職能開發業務有其必要，其中部分計畫與教育部推動之產學合作等計畫攸關，允宜與教育部整合相關產學訓資源，降低學用落差現象。

### 四、青年就業讚計畫允宜訂定合理指標，並強化諮詢及就業媒合相關配套措施

102年度「促進國民就業」計畫項下「就業服務業務」，促進青年就業計畫編列青年就業讚計畫7億0,677萬8千元，預定2年提供1萬名青年參加訓練，為新增計畫。經查：

### (一)計畫內容、經費及辦理情形

101 年就安基金預算案並未編列青年就業讚計畫。勞委會(職訓局)為鼓勵未就業青年強化技能及提升就業能力，以促進就業，於 101 年 1 月 1 日啟動青年就業讚計畫，預定提供 1 萬名年滿 18 歲至 29 歲之初次尋職或連續失業 6 個月以上青年，2 年內最高 12 萬元之訓練學習自付額補助，案經提 100 年 12 月 19 日就安基金管理會第 63 次會議同意 101 年度所需經費計新臺幣 4 億 5,600 萬元，先由就安基金促進國民就業計畫項下調整支應，如有不足，再循程序以併決算辦理。

截至 101 年 10 月 15 日，完成資格認定人數計 1 萬 3,908 人、完成訓練學習計畫擬定計 6,558 人、已就業人數計 5,909 人、已核銷金額為 5,612 萬 6 千元。鑑於該計畫訓練學習課程時間大多為 3 個月至 6 個月，又青年於完成訓練學習並取得結訓證明等文件後 60 天內皆可前來申領補助，因此青年於 101 年度參加訓練學習課程，亦可能於 102 年度始完成結訓或前來申請訓練學習自付額補助，故 102 年度編列預算 7 億 0,677 萬 8 千元。

### (二)計畫未定經費上限，支用彈性恐過大

青年就業讚計畫第 15 點：「本計畫所需經費，由本會(勞委會)就業安定基金項下支應。本會(勞委會)得視預算額度，發給、調整、停止認定或停止發給本計畫之補助，並公告之。」

截至 101 年 10 月 15 日，青年就業讚計畫完成 1 萬 3,908 名青年之資格認定，超越原預定補助之 1 萬人。且職訓局表示，考量國內目前景氣未明，將賡續推動該計畫，並暫以協助 2 萬人為目標，爰 101 年度經費恐不止就安基金管理會通過之 4 億 5,600 萬元，102 年度實際支用數亦恐逾預算案編列之 7 億 0,677

萬 8 千元，屆時仍可能以提就安基金管理會通過由促進國民就業計畫(101 年度預算案為 141 億 5,650 萬 1 千元、102 年度預算案為 140 億 8,957 萬 3 千元)項下調整支應或併決算處理。是以，青年就業讚計畫實施前預算未經本院審議，復未定經費上限，且得隨申請人數及外在環境調整，支用彈性恐過大。

### (三)允宜訂定合理指標，並強化諮詢及就業媒合相關配套措施

依行政院核定之「協助青年就業接軌方案」(第 3 次滾動修正，101 年 7 月 6 日，由青輔會彙整)，青年就業讚計畫就業接軌面向為「培訓後推介就業」，指標類別<sup>7</sup>為「輔導(服務)」人數，101 年度預計 1 萬人。惟該計畫最終目標應為就業，計畫指標允宜為就業人數，以合理評估訓練計畫之成效，而非由投入面之輔導(服務)人數作為績效指標。此外，青年就業讚計畫之實施，係由青年自擬訓練學習計畫，由就服中心同意後，才能依計畫報名訓練課程及申請補助，因此，訓練前就服中心之諮詢功能、訓練期間或訓練結束之就業媒合能否發揮效果，亦為達成就業目標之關鍵，允宜強化相關配套措施。

綜上，青年就業讚計畫強調給青年提升能力的「釣竿」，透過自主訓練學習後順利就業，惟計畫未定經費上限，支用彈性恐過大，且計畫合理指標應為就業人數而非輔導(服務)人數，允宜改善，並強化諮詢及就業媒合相關配套措施。

## 五、多元就業開發方案補助政府部門計畫，以短期性增加政府用人方式促進就業，允宜強化就業輔導追蹤機制及績效目標之設定

102 年度「促進國民就業」計畫項下「身心障礙者及特定對象

---

<sup>7</sup>「協助青年就業接軌方案」各工作項目(計畫名稱)之指標類別包括：1. 就業、2. 職(培)訓、3. 輔導(服務)人數。

就業訓練業務」，編列辦理多元就業開發方案 19 億 1,597 萬 8 千元，其中配合經建會促進就業規劃，預計補助政府部門計畫名額 5 千人，補助每名進用人員 6 個月工作津貼、勞健保及其他費用，計 7 億 3,804 萬 4 千元。經查：

**(一)多元就業開發方案社會型計畫補助對象納入政府部門，以短期性增加政府用人方式促進就業**

多元就業開發方案，分為社會型計畫及經濟型計畫，原則上社會型計畫協助就業對象以弱勢族群及其他經勞委會指定之對象為限，經濟型計畫以非自願性失業者及中高齡者優先，原以補助民間團體所提計畫用人費用之方式辦理。

鑑於失業率上升，為創造工作機會，紓緩失業對經濟社會之影響，多元就業開發方案社會型計畫補助對象自 94 年度起常態性納入縣市政府，近年度補助對象納入中央機關，由勞委會提供工作津貼補助，各部會及直轄市暨縣（市）政府提出具有提升生活品質或促進社會公益之專案，以協助弱勢勞工短期就業安置。100 年度核定補助政府部門經費共 11 億 2,032 萬 8 千元，進用人數達 8,959 人(詳附表 1)，各政府部門提出計畫內容包括協辦人力、建檔、設施維護、觀光、環保綠化、清潔、照顧服務等。

**附表 1：多元就業開發方案 100 年度補助政府部門計畫情形**

單位：新臺幣千元、人

受補助單位		核定數	執行數	進用人數
中央機關	內政部移民署、社會司、營建署、地政司、消防署、外交部領務局、教育部、法務部、經濟部、交通部觀光局、衛生署、故宮博物院、退輔會、原能會、研考會、農委會漁業署、林務局、勞委會	294,618	227,957	2,405
地	台北市、新北市、基隆	825,710	553,163	6,554

方 政 府	市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣、桃園縣、新竹市、新竹縣、苗栗縣、台中市、彰化縣、南投縣、高雄市、澎湖縣			
合計		1,120,328	781,120	8,959

※註：1.資料來源，職訓局提供，預算中心整理。

2.100年度補助地方政府計畫為跨年度執行，部分地方政府尚未辦理核銷，執行數為截至101年10月25日已核銷經費。

## (二)未有補助政府部門短期就業之再就業統計，允宜強化就業輔導追蹤機制

詢據職訓局所述，為協助進用人員期滿後重返正常職場就業，依據「協助多元就業開發方案進用人員再就業服務實施計畫」提供進用人員就業諮詢、工作推介及辦理現場徵才、就業促進研習等再就業服務，相關辦理成果併入多元就業開發方案社會型計畫。

100年度多元就業開發方案社會型計畫之留用比率0.88%，整體方案之再就業比率53.06%(詳附表2)，皆係自98年度以來最低之比率。職訓局未能區分該方案經濟型及社會型之再就業比率，亦無法提供補助政府部門計畫之再就業比率，致短期促進就業措施結束後，參加人員能否穩定就業或淪為二次失業，有無落實就業輔導，無從查證，允宜強化就業輔導追蹤機制。

**附表2**：多元就業開發方案近年度辦理情形

單位：新臺幣千元、人

辦理年度	計畫類型	實際就業人數	預算數	決算數	留用比率	再就業比率
98	經濟型	2,773	571,445	468,052	16.41%	79.55%
	社會型	9,406	1,220,138	1,030,732	2.19%	
99	經濟型	2,498	418,114	335,654	21.90%	77.80%
	社會型	5,066	514,091	424,057	1.32%	
100	經濟型	2,475	430,971	353,418	19.11%	53.06%
	社會型	11,792	1,135,798	664,592	0.88%	

※註：1.資料來源，職訓局提供。

2. 再就業比率之人數計算涵蓋留用人數。

### (三) 101 年度推出就業安心專案，績效目標之設定仍值檢討

職訓局於 101 年 7 月推出「就業安心專案」，經費由多元就業開發方案勻支，協調行政院所屬機關於權責業務範圍內，協力推動具社會公益價值及產業願景之就業方案，提供失業者短期就業機會，進而提升其就業技能。職訓局表示，該專案與以往公部門就業計畫之差異，主要為在計畫強化執行以「做中學」為概念，培養其就業能力，以結合未來產業發展需求，並開創可能之就業機會。

就業安心專案其工作內容主要以照顧服務、節能減碳及勞安衛生等為主，計畫成效有待觀察，惟績效目標之設定為完成住院病人每日身體照顧人次、托育服務宣導、諮詢、訓練件次、節能減碳宣導檢測戶數、防災宣導廠場(家)數等(詳附表 3)，而非輔導取得技能證照或後續就業人數，無法評估「做中學」之效果，績效目標之設定值有待檢討。

**附表 3：就業安心專案辦理情形**

單位：人、小時

項目	申請機關	進用人數	訓練時數	後續可銜接工作項目	績效目標值
照顧服務	衛生署	186	90	醫院、長照機構之照顧服務員	完成住院病人每日身體照顧：106,128 人次
	內政部兒童局	58	48	保母專業人員、留任於社區保母系統或托嬰中心等辦理托育服務之單位	協助宣導推廣居家式及機構式托育服務、托育服務諮詢、托育服務訓練：417,120 件次
節能減碳	環境保護署	532	48	協助轉介於環境保護相關民間團體（如主婦聯盟、台灣綠色生產力基金會、環境工程顧問公司等）或各所屬機關人力出缺時參與甄選，從事進行節能減碳相關教	節能減碳宣導檢測：976,800 戶

				育宣導與行政輔助工作	
勞安衛生	北區勞檢所	48	55~60	取得勞工安全相關證照及累積工安實務經驗，日後得為正常職場之勞工安全衛生人員	防災宣導資料現場發送解說，協助蒐集填寫事業單位安全衛生相關資訊：12,670 廠場(家)(各區)
	中區勞檢所	48	55~60		
	南區勞檢所	48	55~60		

※註：1. 資料來源，職訓局提供。

綜上，多元就業開發方案社會型計畫補助對象納入政府部門，以短期性增加政府用人方式促進就業，卻未有補助政府部門短期就業之再就業統計，參加人員能否穩定就業或淪為二次失業，有無落實就業輔導，無從查證；101 年度推出就業安心專案，改變以往公部門短期就業辦理內容，強調開創未來就業之可能性，績效目標卻未配合設定，無從查證施政績效，均宜檢討改進。

## 六、多元就業開發方案及培力就業計畫之業務費編列逾規定上限，建議酌減

102 年度「促進國民就業」計畫項下「身心障礙者及特定對象就業訓練業務」，編列辦理多元就業開發方案 19 億 1,597 萬 8 千元，及新增辦理培力就業計畫 2 億 1,819 萬 6 千元。經查：

### (一)培力就業計畫原以莫拉克災區為適用範圍，經費由多元就業開發方案支應，101 年度起擴大辦理

- 1.培力就業計畫自 99 年度起實施，原係為因應莫拉克風災災區家園重建、產業重建、生活重建及文化重建等需求，勞委會結合民間團體、政府部門及企業單位之人力與資源，建立政府及民間和夥伴關係，運用民眾創意及自主力量，發展在地特色產業與社會經濟事業，開創各種可能之就業機會，以補助民間團體執行重建計畫之方式辦理。
- 2.勞委會(職訓局)101 年 5 月 10 日修正計畫。原本補助災區重建工作限於莫拉克風災災區，擴大為所有重大天然災害災區

之相關重建工作，並新增(1)產業轉型或創新、(2)社會性事業創業、(3)特定族群之創業或就業支持系統、及(4)區域再生發展，促成服務、產業之垂直或水平整合者(以上均不限災區)之補助項目。

3.培力就業計畫相關經費由多元就業開發方案項下支應，自 99 年至 101 年 9 月底止，已核定 37 個計畫，提供 631 個工作機會，核定金額計 2 億 3,988 萬 3 千元(詳附表 1)。

**附表 1**：培力就業計畫核定及執行情形

單位：計畫數、人數(人次)、新臺幣千元

年度	核定計畫數	核定人數	核定金額	進用人次
99	10	198	87,721	306
100	8	145	52,698	137
101	19	288	99,464	336
合計	37	631	239,883	779

※註：1.資料來源，職訓局提供。

2.101 年度進用人次為截至 101 年 9 月底之資料。進用人員倘中途離職，在核定計畫存續期間內可再補進用其他人員，因此，進用人次可能多於核定人數。

## (二)多元就業開發方案及培力就業計畫之業務費編列逾規定上限，允宜酌減

培力就業計畫自 102 年度起預算獨立編列，與多元就業開發方案旨在建構政府部門與民間團體就業促進之合作夥伴關係，創造在地就業環境與就業機會之型態類似，採雙軌並行，滿足政策推動及社會實際需求，兩者主要差異在於培力就業計畫補助模式較為彈性，且除補助民間團體計畫用人經費外，另補助諮詢陪伴及技能培訓等費用。

多元就業開發方案第 18 點：「本會職業訓練局及所屬公立就業服務中心辦理相關工作，其業務執行費依核定計畫經費乘以 4% 計算。…。」、培力就業計畫第 15 點：「本會職業訓練局或其所屬公立就業服務中心辦理相關工作，其業務執行費依核

定計畫經費乘以4%計算。」依102年度就安基金預算案多元就業開發方案及培力就業計畫補助經費17億5,176萬4千元及1億9,620萬4千元估算4%之業務執行費，分別應不超過7,007萬1千元及784萬8千元，惟多元就業開發方案及培力就業計畫所編列之職訓局及就服中心辦理人力經費及審查會、訪視督導等相關業務費用分別為1億1,142萬6千元及1,172萬6千元，已逾規定上限(詳附表2)，且兩計畫辦理方式、內容相近，部分行政業務宜考量整合，爰業務費允宜酌減。

**附表 2: 多元就業方案及培力就業計畫 102 年度預算案編列明細**

單位：新臺幣千元

102 年度預算案編列明細	多元就業開發方案	培力就業計畫
補助政府部門計畫用人經費	738,044	-
補助民間團體計畫用人經費	1,013,720	196,204
補助經費小計	1,751,764	196,204
職訓局及就服中心辦理方案所需人力經費	87,603	6,269
辦理審查會、委員出席費、訪視督導等相關業務費用	23,823	5,457
業務執行費小計	111,426	11,726
辦理諮詢輔導、成果展示、評估研究等委外計畫	52,788	10,266
計畫經費合計	1,915,978	218,196
業務執行費上限	70,071	7,848

※註：1.資料來源，102 年度就安基金預算案，預算中心整理。

2.業務執行費上限以補助經費\*4%計算。

綜上，培力就業計畫原以莫拉克災區為適用範圍，經費由多元就業開發方案支應，自101年度5月起擴大辦理，102年度起預算獨立編列，計畫性質與多元就業開發方案補助民間團體計畫相近。102年度多元就業開發方案及培力就業計畫相關業務費預算編列均逾規定上限，且部分行政業務宜考量整合，業務費建議酌減。

## 七、辦理關廠歇業失業勞工促進就業貸款之律師訴訟費允宜酌減，依案件之繁簡程度、時程及溝通協商情形合理估列

102 年度「促進國民就業」計畫項下「就業服務業務」，編列辦理關廠歇業失業勞工促進就業貸款銀行代辦費等 2,056 萬 2 千元，委託華南銀行依委託契約及政府採購法，委請律師辦理貸款案逾期戶之追償事宜，期順利回收所貸出之款項，含律師訴訟費 1,875 萬元及銀行代辦費 181 萬 2 千元，與 101 年度預算案數相同。經查：

### (一)關廠歇業失業勞工促進就業貸款及逾期清償情形

職訓局於 86 年 7 月起委託華南銀行辦理關廠歇業失業勞工促進就業貸款，由就安基金撥款辦理。上開貸款以關廠歇業雇主積欠其勞工退休金或資遣費之數額核給，額度以 100 萬元為限，分 5 年攤還本息，總計貸出 1,105 件及 4 億 4,499 萬 4 千元。截至 101 年 8 月底，貸款逾期 580 件，占總件數 1,105 件之 52%；貸款逾期本金達 2 億 2,831 萬 1 千元，占總貸出金額 4 億 4,499 萬 4 千元之 51%（詳附表 1）。

**附表 1**：關廠歇業失業勞工促進就業貸款逾期概況表

單位：件數、新臺幣千元

年度 (底)	代辦費	貸款件數	逾期件數	逾期金額	
				本金	利息
100	8,544	1,105	625	238,760	81,710
101	3,769	1,105	580	228,311	82,790

※註：1.資料來源，職訓局提供。  
2.101 年度為截至 8 月底之資料。

### (二)貸款性質爭議及目前處理情形

民國 85、86 年間發生聯福製衣等多家關廠歇業之勞資爭議案件，因資方缺乏誠意，無法履行承諾，致勞工拿不到工資、退休金及資遣費而生活陷困，當時勞委會為協助關廠歇業失業

勞工，委託華南銀行辦理「關廠歇業失業勞工促進就業貸款」，惟部分勞工認為係對雇主之「債權移轉」。

鑑於貸款案請求權時效將屆，為保障國家債權，職訓局委託華南銀行委請律師依民事訴訟程序進行追償，未依貸款契約規定返還貸款之逾期案件，業由律師依民事訴訟程序進行追償，部分貸款人於接獲法院支付命令後已向發出支付命令之法院提出異議，案件現已進入起訴或調解程序；部分案件貸款人未提出異議，支付命令則確定。此外，勞委會於101年8月10日與關廠歇業貸款勞工代表溝通、協商，雙方達成共識，針對關廠歇業貸款勞工依法暫時停止民事訴訟程序<sup>8</sup>，將持續與貸款勞工溝通與協商。

### (三)律師訴訟費預算允宜酌減，依案件之繁簡程度、時程及溝通協商情形合理估列

1. 就安基金102年度預算案律師訴訟費編列1,875萬元，與101年度預算案數相同，係以100年底逾期貸款件數625件，每件約3萬元推估。
2. 至101年8月底，支付命令申請件數605件，提出異議件數349件，現已進入起訴或調解程序，約占申請件數之58%。而逾期貸款件數至101年8月底已降至580件，未提出異議者，支付命令與確定判決有同一之效力，將陸續清償，因此，102年度訴訟費以100年底逾期之625件為基礎編列，件數估列偏高。

---

<sup>8</sup>民事訴訟法第189條：「當事人得以合意停止訴訟程序。但不變期間之進行，不受影響。前項合意，應由兩造向受訴法院或受命法官陳明。…」、第190條：「合意停止訴訟程序之當事人，自陳明合意停止時起，如於4個月內不續行訴訟者，視為撤回其訴或上訴；續行訴訟而再以合意停止訴訟程序者，以1次為限。如再次陳明合意停止訴訟程序，不生合意停止訴訟之效力，法院得依職權續行訴訟；如兩造無正當理由仍遲誤言詞辯論期日者，視為撤回其訴或上訴。」

3. 此外，律師訴訟費係依法律程序之繁簡程度有不同給付標準，並依程序之進行分階段給付<sup>9</sup>。貸款逾期勞工接獲支付命令後提出異議者，即進入起訴或調解程序，目前已暫時停止民事訴訟程序，如於4個月內不續行訴訟，視為撤回其訴，102年度即毋須編列律師訴訟費；如續行訴訟，允宜督促律師儘量朝調解或和解程序進行，避免浪費司法資源並降低政府與勞工之訴訟成本。

是以，律師訴訟費預算允宜酌減，依案件之繁簡程度、時程及溝通協商情形合理估列。

綜上，關廠歇業失業勞工促進就業貸款係為協助勞工而辦理，職訓局追償時因部分勞工認定貸款為對雇主之「債權移轉」而引發爭議，允宜妥為處理。此外，就安基金102年度預算案律師訴訟費允宜酌減，依案件之繁簡程度、時程及溝通協商情形合理估列；如擬續行訴訟，允宜督促律師儘量朝調解或和解程序進行，避免浪費司法資源並降低政府與勞工之訴訟成本。

#### 八、允應與相關部會積極推動本國籍照顧服務員訓後之就業媒合，逐漸改善外籍看護工擔任我國長期照顧主力之現象

102年度「促進國民就業」計畫項下「職業訓練業務」之「運用多元培訓模式辦理失業者及特定對象職業訓練」，編列辦理照顧

---

<sup>9</sup>依勞委會職訓局提供「委託辦理關廠歇業失業勞工促進就業貸款逾期戶之聲請支付命令與後續訴訟及強制執行」招標案之需求說明書，契約價金給付包括訴訟費用、法律費用及律師酬金。訴訟費用(如裁判費等)及法律費用(如不動產登記謄本、戶口謄本、國稅局財產所得資料等)原則為給付政府之規費，採按月覈實報銷；律師酬金以每一逾期戶為一案，以案為單位計算酬金，依法律程序之繁簡程度區分給付標準，並依程序之進行分階段給付：1. 聲請核發支付命令後，每案給付1,650元；2. 進入訴訟程序，於每審級判決後，每案給付1萬6,500元，或取得強制執行之和解或調解文件，每案給付8,250元；3. 取得執行名義，聲請終局強制執行後，每案給付1萬6,500元。

服務員訓練 5,168 萬 7 千元；另「就業服務業務」之「辦理相關僱用及就業獎助業務」，編列辦理本國籍照顧服務員補助 732 萬元。經查：

#### (一)勞委會負責長期照顧所需照顧服務員之職前訓練

為因應國內高齡與失能人口成長肇致長期照顧需求之增加，行政院社會福利推動委員會組成「長期照顧制度規劃小組」，由行政院政務委員擔任召集人，內政部擔任主要幕僚，會同行政院衛生署等相關機關於 96 年度推動「我國長期照顧十年計畫」，計畫所需人力包括照顧服務員及醫學、護理、社工、職能治療、物理治療等專業人力。為促進失業中高齡及婦女就業，自 96 年度起主要由勞委會(職訓局)負責辦理照顧服務員職前訓練<sup>10</sup>，內政部專責辦理照顧服務員在職訓練；另原民會與退輔會分別針對原住民及榮民眷屬辦理照顧服務員職前訓練。

#### (二)照顧服務員訓後仍約 4 成未能就業

勞委會依據內政部向地方政府調查後，所提供之照顧服務員人力供需缺口數推估，做為各年度辦理照顧服務員職前訓練人數規模之主要參據，並依內政部及衛生署所訂定之「照顧服務員訓練實施計畫」作為施訓基準規範。

96 年度至 100 年度間，勞委會每年培訓照顧服務員介於 4,454 人至 6,386 人間，隨長期照顧人力之需求日增，訓後就業率並未相對提升，平均 6 成 3 左右，5 年內投入照顧市場(包括醫院機構及居家服務)共 1 萬 6,307 人(詳附表 1)；反觀外籍看護工，96 年初為 15 萬 1,391 人，逐年增加至 100 年底為 19 萬 5,726 人，增加 4 萬 4,335 人，顯示照顧市場雖有龐大需求，仍

---

<sup>10</sup>勞委會原以補助地方政府方式辦理照顧服務員職前訓練，自 99 年度起改由職訓局所屬各職訓中心甄選訓練單位辦理。

以外籍看護工為主，本國籍照顧服務員訓後仍接近 4 成未能就業。

**附表 1：辦理照顧服務員職前訓練及訓後就業情形**

單位：人

年度	開訓	結訓人數				訓後就業率
		至醫院就業人數	居家服務就業人數	未就業人數	合計	
96	4,584	1,375	1,431	1,648	4,454	63.00%
97	4,624	1,362	1,418	1,726	4,506	61.70%
98	6,578	2,102	2,043	2,241	6,386	64.91%
99	4,699	1,437	1,495	1,767	4,699	62.40%
100	5,874	1,465	2,179	2,085	5,729	63.61%
合計	26,359	16,307		9,467	25,774	63.27%

※註：1.資料來源，職訓局提供，預算中心整理。

### (三)補助雇用本國籍照顧服務員成效欠佳

勞委會為鼓勵雇主聘僱本國籍照顧服務員，符合規定條件者，補助雇主每月新臺幣 1 萬元(以每一被看護者計)，合計最長以 12 個月為限<sup>11</sup>。因預算執行率僅約 5 成左右，預算編列數逐年減少，由 98 年度 1,212 萬元，降至 102 年 732 萬元，補助僱用本國籍照顧員人數亦逐年減少，由 98 年度 82 人、99 年度 68 人，100 年度 61 人，101 年度至 8 月底僅 36 人，執行成效欠佳(詳附表 2)。

**附表 2：補助雇主聘僱本國籍照顧服務員情形**

單位：新臺幣千元、人

年度	預算編列數	經費執行數	經費執行率	補助僱用人數
98	12,120	5,440	44.88%	82
99	9,720	4,980	51.23%	68
100	9,720	4,560	46.91%	61

<sup>11</sup>雇主聘僱本國籍照顧服務員補助辦法第 2 條第 1 項規定：「符合外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準(以下簡稱審查標準)之雇主，聘僱本國籍照顧服務員，照顧符合審查標準第 22 條第 1 項規定之被看護者，得依本辦法規定申請補助金。」、第 5 條規定：「本辦法之補助金，以每一被看護者發給雇主每月新臺幣 1 萬元，合計最長以 12 個月為限。」

101	8,400	2,280	27.14%	36
102	7,320	-	-	-

※註：1.資料來源，職訓局提供，預算中心整理。

2.101 年度及 102 年度預算編列數為預算案數（101 年度預算案迄 101 年 12 月 3 日尚未完成法定程序），101 年度經費執行數、執行率及補助僱用人數為截至 8 月底之資料。

綜上，勞委會負責長期照顧所需照顧服務員之職前訓練，我國照顧市場雖有龐大需求，仍以外籍看護工為主，本國籍照顧服務員訓後仍接近 4 成未能就業，縱使補助雇主聘僱本國籍照顧服務員，成效亦欠佳。為保障國人之就業機會及照顧服務品質，允應與相關部會積極推動本國籍照顧服務員訓後之就業媒合，逐漸改善外籍看護工擔任我國長期照顧主力之現象。

## 九、補助地方政府辦理相關業務之績效評鑑結果，與未來經費分配並無直接關聯，允宜檢討績效評鑑之辦理目的及成本效益

102 年度「促進國民就業」計畫及「外籍勞工管理」計畫項下，各編列補助地方政府辦理促進國民就業 8 億 6,365 萬元及外籍勞工管理 3 億 9,413 萬 6 千元，合計 12 億 5,778 萬 6 千元。另，「促進國民就業」計畫項下編列辦理就安基金補助地方政府辦理各項計畫績效考核相關事宜 314 萬 6 千元。經查：

### (一)補助地方政府辦理各項計畫之經費分配規定

職訓局依據就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條規定訂定「就業安定基金補助地方政府辦理促進國民就業及外籍勞工管理事項作業要點」，依作業要點規定<sup>12</sup>，就安基金補助地方

<sup>12</sup>第 5 點：「年度預算編製分配比率如下：(一) 補助地方經費比率為年度歲出預算數扣除收支併列計畫後百分之十至十五。(二) 地方政府於地方經費分配比率中可編列經費額度，以其前年平均勞動力、失業及外籍勞工等人數所占比率加權計算，計算方式詳如附表，分配額度未達推動業務所需基本費用之縣市，依實際需求核定額度。(三) 分配地方政府可編列經費額度中，編製『促進國民就業』項目年度計畫經費比率，以不低於 70% 為原則，編製『外籍勞工管理及其他』項目年度計畫經費比率，以不超過 30% 為原則。」、第 6 點第 2 項：「地方政府未足額申請或計畫經費未獲

政府辦理各項計畫之經費分配，原則以其前年平均勞動力、失業及外籍勞工等人數所占比率加權計算；若評鑑總評成績列丙等者，次年度補助額度減列 10%，若評鑑總評成績列為優等者，次年度補助款地方政府未足額申請或計畫經費未獲核定，致經費賸餘時，將優先核予所提報之新增計畫經費。

## (二)績效評鑑結果與未來經費分配並無直接關聯

職訓局每年辦理就安基金補助地方政府辦理各項計畫績效評鑑作業，近 3 年度(97 年度至 99 年度)之評鑑總評成績結果相近，各縣市政府均列優等或甲等。以 100 年度辦理 99 年度 21 個地方政府績效評鑑結果為例，評鑑總評成績有 5 個直轄市或縣市列優等，其餘地方政府均列甲等，沒有任何 1 個直轄市或縣市列乙等，遑論需要扣減補助額度之丙等；職訓局 101 年度再分配就安基金賸餘款時，雖優先核予獲得優等者如新北市提報之新增計畫，卻不若丙等扣減補助額度與補助經費分配具直接之關聯性。

綜上，就安基金補助地方政府辦理促進國民就業及外勞管理計畫年逾 10 億元，每年辦理績效評鑑，其評鑑結果與未來經費分配並無直接關聯，允宜檢討績效評鑑之辦理目的及成本效益。

## 一〇、允宜加速推動外勞直聘，並簡化相關程序，以減輕雇主與外勞之經濟負擔

---

核定，致經費賸餘時，由本會收回統籌受理地方政府另申請之提案，並依地方政府最近一期評鑑成績、行政作業配合度等項目，評選優良之地方政府及計畫，按優先順序核給。地方政府因天然災害或重大經濟因素提送之計畫經審查後，得列入優先順序核配。」、第 7 點：「本會對地方政府辦理執行就業安定基金補助相關計畫，其考核管理如下：…（二）為瞭解地方政府運用就業安定基金補助款執行情形，本會得辦理評鑑，並依評鑑結果辦理獎懲。（三）評鑑總評成績列丙等者，其下年度補助額度減列 10%，並納入前點第 2 項賸餘經費統籌分配。…」

102 年度「外籍勞工管理」計畫項下「外國人聘僱管理業務」之「辦理外籍勞工聘僱管理及權益保障等相關事項」，編列委託辦理直接聘僱聯合服務中心(以下簡稱直聘中心)所需經費 2,860 萬 5 千元及委託辦理外國人安置管理資訊系統、外勞轉換雇主資訊系統、外籍看護工專屬網站及直接聘僱跨國選工管理服務網路系統維護費 129 萬 8 千元。經查：

#### (一) 雇主透過直接聘僱方式引進外勞比率偏低

勞委會自 96 年 12 月 31 日起成立直聘中心，提供雇主辦理直接聘僱外勞事宜，初期適用重新招募同一外籍勞工之雇主，101 年 1 月起開放雇主透過「直接聘僱跨國選工管理服務網」辦理初次招募外勞申請。自開辦以來迄 101 年 6 月底，透過直接聘僱方式引進外勞計 4 萬 9,169 名，97 年度至 101 年度(至 6 月底)各年度以直聘方式引進外勞比率分別為 2.98%、5.67%、6.86%、7.59% 及 10.88%，雖逐年緩升，惟仍屬偏低。且目前配合「直接聘僱跨國選工管理服務網」之勞工來源國僅有泰國，迄 101 年 6 月底，以直聘方式初次招募外勞僅有 2 名，辦理成效不佳。

#### (二) 雇主對於以直接聘僱方式引進外勞之看法

依據 100 年外籍勞工運用及管理調查報告，雇主想透過直聘中心引進外勞之主因，係雇主與外勞不必支付國內、外仲介費用，及直聘中心提供代辦寄送文件等程序；而雇主未曾透過該方式引進外勞，則主要因為沒時間親自辦理、不知道辦理程序及不知相關訊息等。

#### (三) 相關申請程序繁瑣與資訊欠缺，及引進外勞後續輔導問題等，降低雇主直接聘僱之意願

依據上開調查報告，免除雇主及外勞之仲介費用，確為直

接聘僱外勞之主要誘因，惟相關申請程序繁瑣及資訊欠缺，使雇主卻步。此外，直聘引進外勞之後續輔導及管理程序，例如：健康檢查、溝通諮商及糾紛處理等，政府若無完善配套措施，多數雇主仍須仰賴仲介居中協調，亦間接降低雇主申請直接聘僱之意願。

綜上，自設立直聘中心迄今已近 5 年，直接聘僱外勞比率偏低，允宜檢討簡化相關程序並加強宣導，及提供後續輔導協助等配套措施，以提升雇主直接聘僱外勞意願，減少中間之剝削，降低雇主與外勞之經濟負擔。

#### 一一、勞工訴訟法律扶助案件之准予扶助率、結案效率及律師服務品質有待提升

99 年度起就安基金預算增編勞工權益基金分預算，102 年度「勞工權益扶助」計畫項下編列委託民間團體辦理法律扶助行政費用 360 萬元及補助訴訟律師費用 4,800 萬元。經查：

##### (一)勞工訴訟法律扶助累計為勞工爭取逾 8 億元之賠償金額

勞委會自 98 年 3 月起委託法律扶助基金會辦理勞工訴訟法律扶助業務，至 101 年度 9 月底已扶助且結案計 4,186 件，為勞工爭取共 8 億 7,853 萬 6 千元，經統計結案案件約 8 成對勞工爭議當事人有利(勝訴或和解)。

##### (二)勞工訴訟申請法律扶助案件之駁回率似過高，允宜檢討審查標準

法律扶助法第 16 條規定：「法律扶助之申請，如有下列情形之一者，不應准許：一、依申請人之陳述及所提資料，顯無理由者。二、申請人勝訴所可能獲得之利益，小於訴訟費用及律師報酬者。但所涉及之紛爭具有法律上或社會上之重大意義

者，不在此限。…。」法律扶助基金會審查勞工訴訟案件准予扶助之比率，各年度分別為：98 年度 51%、99 年度 48%、100 年度 46%、101 年度(至 9 月底)39%，平均為 46%(詳附表 1)，換言之，駁回率達 54%。為避免法律扶助之資源遭濫用，法律扶助法明文規定不應准許之條款，惟駁回率似過高，允宜檢討審查標準(例如：申請人之陳述及所提資料顯無理由之認定標準等)，以確實扶助弱勢勞工。

**附表 1：勞工訴訟法律扶助辦理情形**

年度	申請件數	扶助件數	准予扶助率	結案件數	結案率
98	4,888	2,478	51%	809	33%
99	5,281	2,536	48%	1,193	47%
100	5,691	2,607	46%	1,563	60%
101	3,836	1,483	39%	621	42%
合計	19,696	9,104	46%	4,186	46%

※註：1.資料來源，勞委會提供，預算中心整理。

2. 98 年度辦理情形為 3 月至 12 月之資料，101 年度辦理情形為 1 月至 9 月之資料。結案件數之計算係當年度之實際結案件數，因此包括以前年度扶助而於該年度結案之案件。

3. 准予扶助率=扶助件數/申請件數，結案率=結案件數/扶助件數。

### (三)勞工訴訟法律扶助結案效率及服務品質容有提升空間

截至 101 年 9 月底，勞工訴訟法律扶助案件結案者計 4,186 件，僅占累計扶助案件 9,104 件之 46%，結案效率仍待提升(詳附表 1)。此外，依勞委會委託全國意向顧問公司辦理之「法律扶助基金會滿意度調查結果報告」(101 年 4 月)，調查對象為接受法律扶助基金會服務且案件已結案之勞工，78.2%之民眾滿意律師之協助結果，2.2%認為普通，16.3%之民眾不滿意律師之專業服務，另外有 2.9%表示不知道或拒答，服務品質容有提升空間。

綜上，勞工訴訟法律扶助業務辦理迄今，已為勞工爭取逾 8 億元之賠償金額，惟勞工申請法律扶助案件之駁回率似過高，結

案效率及律師服務品質容有提升空間，允宜檢討改善，以確實協助弱勢勞工。

## 一二、因應貿易自由化就業發展及協助基金預算允宜衡酌受貿易自由化影響程度及以往執行情形，酌予減列

就安基金之分基金因應貿易自由化就業發展及協助基金(以下簡稱 ECFA 就業基金)，102 年度「推動就業安定及轉業」計畫編列 7 億 2,866 萬 9 千元，「保障勞工權益暨協助產業發展」計畫編列 7,475 萬 4 千元，合計編列 8 億 0,342 萬 3 千元，由國庫撥款補助。經查：

### (一) ECFA 就業基金協助產業及勞工之適用

ECFA 就業基金協助對象，係依「因應貿易自由化產業調整支援方案」(以下簡稱支援方案)認定程序，由經濟部召開跨部會之「因應貿易自由化產業輔導專案小組」或經濟部貿易調查委員會開會認定之(1)加強輔導型產業、(2)受衝擊產業、(3)受損產業及(4)可能受貿易自由化影響之產業及其勞工(詳附表 1)。此外，支援方案之辦理措施包括「振興輔導」、「體質調整」及「損害救濟」三階段。

**附表 1：ECFA 就業基金協助之產業**

適用產業	定義
(1)加強輔導型產業	對於內需型、競爭力較弱、易受貿易自由化衝擊之產業。
(2)受衝擊產業	因貿易自由化影響，其降稅產品進口量異常增加，但尚無顯著受損之產業。
(3)受損產業	因貿易自由化影響，已顯著受損之產業。
(4)可能受貿易自由化影響之產業	除上述 3 種產業以外，可能受貿易自由化影響之產業。

※註：1.資料來源，因應貿易自由化產業調整支援方案，預算中心整理。

### (二) ECFA 就業基金執行率低

ECFA 就業基金自 100 年度起編列預算，100 年度預算數 9

億 9,325 萬 3 千元，決算數 2 億 7,347 萬 3 千元，執行率為 27.53 %；101 年度預算數 9 億 3,848 萬 7 千元，加計上年度保留數 1,004 萬 8 千元，可支用預算數為 9 億 4,853 萬 5 千元，迄 10 月底實際數 2 億 0,701 萬 9 千元，執行率為 21.83%(詳附表 2)。

勞委會表示，100 年度迄至 5 月甫經行政院核定撥付支用；另初期企業及勞工受簽訂 ECFA 影響之程度尚不明顯，申請使用者有限，復依支援方案之認定程序及經濟部貿易調查委員會每月召開之貿易自由化受衝擊產業審議會議結果，目前尚無被認定之受衝擊及受損產業，編列於「體質調整」階段之經費尚未支用，致執行率不高。

**附表 2**：ECFA 就業基金預算編列及執行情形

單位：新臺幣千元

年度	項目	推動就業安定及轉業計畫	保障勞工權益暨協助產業發展計畫	合計
100	法定預算數	925,893	67,360	993,253
	決算數	272,026	1,447	273,473
	執行率	29.38%	2.15%	27.53%
101	以前年度保留數	10,048	-	10,048
	預算案數	855,487	83,000	938,487
	可用預算數	865,535	83,000	948,535
	實際數	206,217	802	207,019
	執行率	23.83%	0.97%	21.83%

※註：1. 資料來源，就安基金 100 年度附屬單位決算書及 101 年 10 月基金來源、用途及餘絀表，預算中心整理。

2. 101 年度預算案迄 101 年 12 月 3 日尚未完成法定程序，101 年度實際數及執行率為截至 10 月底之資料。

(三)本院決議勞委會應儘速研議勞政主管機關職權所在之自主認定標準，以「勞工」為關懷主體，協助因 ECFA 受衝擊及受損勞工之職業訓練、就(轉)業輔導及津貼給付

本院審查 101 年度勞委會職訓局及所屬預算案決議(六)：「...受衝擊產業及受損產業，固依經濟部支援方案之程序認定，但

若經濟部繼續遲無認定之受衝擊或受損產業，則顯與社會共見之產業狀況有違。爰此，行政院勞工委員會本於勞政主管機關之法定職掌，應儘速研議『勞政主管機關職權所在之自主認定標準，以「勞工」為關懷主體，協助因 ECFA 受衝擊及受損勞工之職業訓練、就（轉）業輔導及津貼給付』，以落實照顧 ECFA 就業基金成立之宗旨。」

#### **(四)允宜衡酌受貿易自由化影響程度及以前年度執行情形酌予減列**

勞委會業增修支援方案相關措施，加強辦理「振興輔導」之各項措施及各計畫辦理之深度及廣度。惟勞委會表示，行政院支援方案適用於政府與他國（或地區）簽署自由貿易協定受影響或衝擊產業之企業與勞工，然而我國與他國之自由貿易協定大多仍在洽簽中，現簽有雙邊 FTA 之中美洲 5 國之協定對我國經濟影響有限，與中國大陸簽訂之 ECFA 於 99 年 9 月 12 日生效，該協定僅為框架性協議，內容仍在繼續發展，即便已有之內容，迄今為止對於企業及勞工受影響之程度尚不明顯。且 100 年度及 101 年度迄 10 月底止 ECFA 就業基金之執行率欠佳，102 年度允宜衡酌受貿易自由化影響程度酌予減列。

綜上，ECFA 就業基金 100 年度執行率為 27.53%，101 年度截至 10 月底，執行率亦僅 21.83%，且執行率欠佳係因目前尚無被認定之受衝擊及受損產業，致部分計畫難以執行，爰 102 年度預算允宜衡酌受貿易自由化影響程度酌予減列。

## **貳、勞工退休基金綜合部分**

### **一三、勞退基金受國際金融事件影響，部分年度之經營績效與預定目標相去甚遠，中長期經營績效亦有待加強**

勞工退休基金(舊制)(以下簡稱舊制勞退基金)102 年度預計

運用淨收益為 203 億 7,037 萬元，淨收益率為 3.75%；勞工退休基金(新制)(以下簡稱新制勞退基金)預計運用淨收益為 367 億 4,155 萬 8 千元，淨收益率為 3.78%。經查：

**(一)受國際金融事件影響，勞退基金部分年度之經營績效與預定目標相去甚遠**

勞退基金近年度經營績效受國際金融事件影響甚大，97 年度之美國次貸風暴，舊制勞退基金虧損 428 億餘元，新制勞退基金虧損 176 億餘元；100 年度之歐債危機，舊制勞退基金虧損 190 億餘元，新制勞退基金虧損 264 億餘元，均使勞退基金呈現負報酬，並與預期收益率相去甚遠（詳附表 1）。勞工退休基金監理會(以下簡稱勞退監理會)歸因於國際金融事件所致，並表示係以追求長期穩健報酬為目標。

**附表 1：近年度勞退基金預期及實際收益率**

單位：新臺幣千元、%

年度	舊制勞退基金			新制勞退基金		
	決算(實際)收益	預期收益率	實際收益率	決算(實際)收益	預期收益率	實際收益率
97	-42,827,290	2.79	-9.37	-17,663,319	3.97	-6.06
98	63,760,676	3.93	13.40	48,112,567	4.23	11.84
99	10,826,150	4.35	2.11	8,203,512	4.71	1.54
100	-19,097,556	4.07	-3.53	-26,401,058	4.86	-3.95
101	16,211,600	4.27	2.89	24,473,270	4.55	3.07

※註：1. 資料來源，勞退監理會網站及提供資料。

2. 實際收益率指評價後之收益率，包含已實現及未實現收益。101 年度實際收益及實際收益率為截至 10 月底之資料。

**(二)勞退基金部分年度未達成中長期目標報酬率**

依據舊制及新制勞退基金投資政策書，2 基金皆以 5 年移動平均之報酬率高於同期間法定保證收益率加計消費者物價指數年增率為中長期目標。以勞退基金各年度為基準計算之 5 年期報酬率，舊制勞退基金 98、99 年度超越中長期目標報酬率，100 年度則未達成，而新制勞退基金經營績效則皆未達成中長期目

標報酬率(詳附表 2)。

**附表 2：勞退基金中長期目標報酬率及相對實際收益率**

單位：%

年度	舊制勞退基金		新制勞退基金	
	中長期 目標報酬率	5 年移動平均 實際收益率	中長期 目標報酬率	5 年移動平均 實際收益率
98	3.1267	3.4656	3.4915	3.3632
99	2.7017	3.2372	3.0454	2.7345
100	2.6836	1.4148	3.0404	0.6256

※註：1. 資料來源，勞退監理會提供。

2. 中長期目標報酬率為 5 年移動平均之法定保證收益率加計消費者物價指數年增率。

### (三)相對外國退休基金，勞退基金中長期經營績效難謂理想

根據 OECD 研究報告指出<sup>13</sup>，受 2008 年國際金融風暴影響，OECD 會員國退休基金之當年加權平均報酬率約-20%。惟若就中、長期投資績效以觀，OECD 曾統計，截至 2008 年 10 月，澳洲、英國、美國、瑞典之退休基金即便歷經 2000 年網路泡沫及遭逢 2008 年美國次貸金融風暴，其過去 5 年、10 年及 15 年仍有可觀之正報酬，英國 5 年報酬率為 6.9%；瑞典 10 年及 15 年報酬率亦達 5.1%及 11.8%，顯示各該國家中長期績效表現佳(詳附表 3)。

反觀勞退基金之經營績效，除易受國際金融事件影響外，截至 100 年底前 3 年及前 10 年之報酬率遠低於美國加州公務人員退休基金(Calpers)，中長期經營績效相對難謂理想(詳附表 4)。

**附表 3：部分 OECD 國家退休基金過去 5 年、10 年及 15 年之名目年平均報酬情形表**

單位：%

國別	5 年	10 年	15 年
澳洲	4.7	3.5	-

<sup>13</sup>OECD Pension Markets in Focus: July 2010, Issue 7。

國別	5 年	10 年	15 年
英國	6.9	4.0	9.2
美國	2.6	3.4	10.6
瑞典	5.8	5.1	11.8

※註：1. 資料來源，OECD Private Pensions Outlook 2008。

**附表 4：勞退基金與美國加州退休基金經營績效比較表**

單位：%

年度	舊制勞退基金	新制勞退基金	美國加州
最近 3 個年度	3.63	1.86	8.3
最近 5 個年度	1.41	0.63	0.4
最近 10 個年度	2.24	-	5.1

- ※註：1. 資料來源，審計部 100 年度中央政府總決算審核報告（含附屬單位決算及綜計表）及美國加州公務員退休基金網站 (<http://www.calpers.ca.gov/eip-docs/about/board-cal-agenda/agendas/invest/201203/item06d-01.pdf>)。
2. 本表計算係以民國 100 年 12 月 31 日為基準計算之 3 年、5 年及 10 年度平均收益率（期間累計淨損益/期間平均餘額）。
3. 新制勞退基金於民國 94 年 7 月始成立，僅表列最近 3 個及 5 個年度之平均收益率。

綜上，勞退基金近年度經營績效受國際金融事件影響甚大，並表示係以追求長期穩健報酬為目標。惟部分年度未達成中長期目標報酬率，且相對外國退休基金，勞退基金中長期經營績效難謂理想，經營績效有待加強。

#### 一四、國內委託經營集中於少數投信業者，且所訂規範未能達風險分散之目的

勞退基金 102 年度辦理國內委託經營之預估營運量，舊制約 1,407 億元，新制約 2,590 億元。惟勞退監理會對單一受託機構受託經營額度上限之規範寬鬆，委託經營對象有過於集中之現象，說明如下：

##### (一)委託單一受託機構經營額度上限規定

舊制及新制勞退基金辦理委託經營，對國內單一受託業者代操額度之限制，分別於勞工退休基金委託經營要點第 7 點第 3 項及勞工退休金條例退休基金委託經營要點第 8 點第 3 項明

定，規定「每一受託機構之受託經營分配額度，不得超過委託當時基金委託總額度 40%，上述委託總額度包括已委託金額及新增委託金額」。

## (二)國內委託經營現況

- 1.舊制勞退基金：截至 101 年 8 月底，國內委託經營總金額為 1,250 億餘元，受託機構計 12 家，其中以安泰投信受託金額 205 億餘元，占國內委託經營總額 16.44% 為最高，群益投信受託金額 204 億餘元，占國內委託經營總額 16.37% 次之。
- 2.新制勞退基金：截至 101 年 8 月底，國內委託經營總金額為 2,055 億餘元，受託機構計 12 家，其中以富邦投信受託金額 322 億餘元，占國內委託經營總額 15.69% 為最高，保德信投信受託金額 263 億餘元，占國內委託經營總額 12.81% 次之。
- 3.勞退基金合計：截至 101 年 8 月底，國內委託經營總金額為 3,306 億餘元，受託機構計 12 家，受託金額最高之前 3 家分別為保德信投信(466 億餘元，占 14.11%)、安泰投信(452 億餘元，占 13.69%)及國泰投信(394 億餘元，占 11.93%)(詳附表 1)。

**附表 1**：勞退基金 101 年 8 月底國內委託經營概況

單位：新臺幣千元

受託機構名稱	舊制勞退基金		新制勞退基金		勞退基金合計	
	受託金額	比率	受託金額	比率	受託金額	比率
元大寶來投信	5,697,109	4.56%	19,327,080	9.40%	25,024,189	7.57%
日盛投信	4,000,000	3.20%	9,968,884	4.85%	13,968,884	4.23%
永豐投信	4,000,000	3.20%	5,000,000	2.43%	9,000,000	2.72%
安泰投信	20,553,815	16.44%	24,719,440	12.02%	45,273,255	13.69%
保德信投信	20,313,985	16.25%	26,331,125	12.81%	46,645,110	14.11%
國泰	17,000,000	13.60%	22,444,903	10.92%	39,444,903	11.93%

投信						
統一投信	13,000,000	10.40%	10,000,000	4.86%	23,000,000	6.96%
富邦投信	3,000,000	2.40%	32,247,920	15.69%	35,247,920	10.66%
復華投信	9,000,000	7.20%	14,000,000	6.81%	23,000,000	6.96%
匯豐中華投信	5,000,000	4.00%	18,500,000	9.00%	23,500,000	7.11%
群益投信	20,472,017	16.37%	14,038,692	6.83%	34,510,709	10.44%
摩根投信	3,000,000	2.40%	9,000,000	4.38%	12,000,000	3.63%
合計	125,036,926	100.00%	205,578,044	100.00%	330,614,970	100.00%

※註：1. 資料來源，勞退監理會提供，預算中心整理。

**(三)規範過於寬鬆，國內委託經營集中於少數業者，不利風險分散，且部分業者經營全權委託投資業務來自勞退基金之比重偏高**

- 1.截至 101 年 8 月底，舊制、新制勞退基金實際委託任一受託機構經營總額皆未超過其委託總額度之 40%(舊制上限為 500 億餘元，新制上限為 822 億餘元)，符合所定上限規範。惟規範上限實過於寬鬆，不具分散風險之意義，保德信投信、安泰投信及國泰投信 3 家投信受託經營舊制、新制勞退基金合計約達 1,314 億元，占國內委託經營契約總額之 40%。
- 2.以群益投信為例，接受舊制、新制勞退基金委託經營共 345 億餘元，占該公司 101 年 8 月底整體受託代操總額 397 億餘元之 87%；又以元大寶來投信為例，接受舊制、新制勞退基金委託經營共 250 億餘元，占該公司 101 年 8 月底整體受託代操總額 300 億餘元之 83%，足見國內委託經營未妥善考量風險分散問題(詳附表 1)。

綜上，勞退基金雖對委託單一受託機構經營額度訂有上限，惟所訂限額寬鬆，致國內委託經營集中於少數業者，不利風險分散，且部分業者經營全權委託投資業務來自勞退基金之比重偏高，允宜檢討改善。

## 一五、借鑒盈正案事件，允應檢討委託經營監控及停損機制，適度公開交易資訊，並持續清查類此案件，俾降低基金資產減損風險及確保基金權益

據報載<sup>14</sup>有關安泰投信購買太陽能類股盈正股票之舞弊事件，造成政府各退休及保險基金委託資產虧損乙案，其中勞退基金委託安泰投信經營損失 8,117 萬元。經查：

### (一)委託安泰投信代操投資盈正股票之交易、處置及求償情形

1.勞退基金(含舊制及新制)99 年間委託安泰投信計 10 個帳戶，其中 6 個帳戶於 9 月 16 日至 9 月 28 日期間陸續買進盈正股票共計 340 張，各帳戶平均成本介於 458 元至 530 元，於 10 月 6 日至 10 月 18 日期間出售，各帳戶出脫平均價格介於 278 元至 298 元，造成虧損約 8,117 萬元，其中新制 1 個帳戶虧損約 2,012 萬元，舊制 5 個帳戶虧損約 6,105 萬元(含經金管會查處之安泰投信經理人謝青良所操作之 1 個帳戶虧損 1,362 萬元)。

2.勞退監理會於 99 年 10 月 20 日請安泰投信到會進行績效檢討，說明對投資盈正股票之操作策略及停損機制後，要求安泰投信檢討改善，並通報金管會詳查盈正案。同年 10 月 26 日進行實地查核後發現安泰投信投資盈正有「研究報告欠缺合理基礎及部分經理人未落實停損」等問題，案經金管會於 100 年 3 月 8 日就上開情事裁處安泰投信罰鍰 24 萬元。勞退監理會鑑於此一裁罰及安泰投信舊制 98-1 帳戶之績效不佳等

---

<sup>14</sup>聯合晚報，「退撫、勞保、勞退基金 這樣「買股？」 立委爆料：巧！委外代操買同一檔股票「盈正」，退撫基金大虧 33%，勞保與勞退一個多月虧 5434 萬、1 億多元。巧！代操此檔股票業者都是安泰投信及德盛安聯投信。」，101 年 10 月 31 日。

因素，於 100 年 5 月 31 日提前收回該帳戶，100 年 6 月 30 日新制勞退基金辦理 100-2 國內委託經營招標，禁止安泰投信參加當次之招標案。

3. 金管會 101 年 6 月 28 日對安泰投信裁處未善盡監督之責並命令解除謝青良職務<sup>15</sup>後，勞退監理會於 101 年 7 月 25 日函請安泰投信就勞退基金投資盈正所有帳戶所生損害 8,117 萬元負起損害賠償之責，安泰投信起初僅願賠償謝員本人所操作帳戶 1,362 萬元之損失，嗣於 101 年 11 月 5 日發出聲明表示，願意支付政府退休基金因投資盈正股票損失之金額，並於 101 年 11 月 27 日將該款項全數匯入勞退基金帳戶。

## (二)應儘速檢討委託經營監控及停損機制，防範類此不法情事再度發生

依委託經營投資契約約定<sup>16</sup>，委託資產帳戶淨值減損達 20% 以上則認定績效不佳，勞退監理會有提前收回委託之權利，惟「帳戶」淨值減損情形若未達規定程度，即使勞退監理會監控發現盈正「個股」交易價格異常，請其注意改善，仍全權由受託機構自行判斷決定。惟市場價格瞬息萬變，勞退基金交易期間，盈正股票市價由 99 年 9 月 16 日最高價 565 元，降至 99

---

<sup>15</sup>金管會以安泰投信經理人謝青良利用職務上所獲知之資訊，利用他人名義買賣與所管理委託資產持有相同之有價證券且未向所屬公司申報，違反證券投資信託事業證券投資顧問事業經營全權委託投資業務管理辦法第 19 條第 1 款、第 19 條之 1 規定，並以安泰投信對謝員違規行為未善盡督導之責，核有監督管理不周，處安泰投信警告，並命令解除謝青良職務。

<sup>16</sup>勞退基金國內委託經營投資契約相關約定包括：1. 受託機構及其業務相關人員應盡善良管理人之注意、忠實、利益迴避及保密義務，其違反相關義務者，受託機構應負連帶之損害賠償責任。2. 訂有契約之終止及委託資產之收回條款，受託機構若有未盡善良管理人之注意義務、違反相關法令遭主管機關警告或處罰、委託資產淨值減損達 20% 以上、定期檢討之期間報酬率未達年平均法定保證收益率、勞退監理會認為不繼續委任事由等情形者，該會可提前終止契約。此外，自 99 年 1 月起，針對績效不佳遭勞退監理會提前收回之投信業者，招標須知規定有前述情形者不得參與該會最近 1 次委託經營之新標案。

年 10 月 15 日最低價 263 元，差異達 53%<sup>17</sup>，致投資盈正股票約 1 個月即造成鉅額虧損，事後雖有檢討及稽核機制並通報金管會，然僅靜待金管會查處，倘若謝清良不法交易情事未被揭發，損失則隱藏在整體帳戶間，由全體勞工承擔。因此，勞退監理會對委託經營之監控及停損機制似形同虛設，允應儘速與金管會共同研議檢討，防範類此不法情事再度發生。

### (三)應適度公開交易資訊，以利各界共同監督

勞退基金委託安泰投信代操投資盈正股票造成損失，倘非媒體揭露及本院委員質詢，並無法由目前勞退監理會公開之資訊得知，損失求償亦恐難於短期間內達成。本院歷年審議中央政府總預算案，對勞退基金等政府信託基金交易資訊公開不足之情形，屢次決議應予改善<sup>18</sup>，顯示本院委員對交易資訊公開之重視，勞退監理會雖已逐年改善，惟所公開資訊仍待強化。例如：本院決議各信託基金之相關主管單位，自 94 年起，必須每半年定期公布已處分之投資標的及投資財務報表等相關資訊，

---

<sup>17</sup>勞退監理會僅提供安泰投信委託經營帳戶投資盈正股票「平均」成本及「平均」出售價格之區間，因此以勞退基金交易期間(99 年 9 月 16 日至 99 年 10 月 18 日)之市場交易價格說明。

<sup>18</sup>94 年度附屬單位預算營業及非營業部分案通案決議(-)：「依據各信託基金之相關規定，一旦信託基金發生虧損，將由國庫負擔彌補；也就是當基金管理或投資操作發生虧損時必須要由人民買單。既然虧損要由人民買單，那麼基金的投資操作資訊(如：投資標的、進出場時間、投資已實現與未實現損益…等)理當要公開予全國人民知道。因此，有鑑於國外作法，特提案要求，各信託基金之相關主管單位，自 94 年起，必須每半年定期公布已處分之投資標的與投資財務報表等相關資訊。」、96 年度勞委會部分決議(六)：「…勞工退休基金舊制…公開國內外個股投資明細，做為未來勞退基金新制資訊公開之準據，以善盡保障勞工退休權益督導之責。」、97 年度勞退監理會部分決議(二)：「…勞工退休基金監理會司監督考核該基金之職，應儘速建立完整透明之財務公開制度，主動提供詳細之公開資訊，落實對勞工權益之保障。」、98 年度附屬單位預算營業及非營業部分案勞工退休基金(舊制)部分決議 1：「…勞工退休基金應強化操作管理之透明度，即採行目前勞工保險基金之資訊公開作法，定期公布委託代操之『國內委託經營淨值』、『國內委託經營績效統計』，以及『自行投資股票投資比例概況』等資訊，以昭公信。」及決議 4：「行政院勞工委員會舊制勞工退休基金資金運用…應同時公開由臺灣銀行運用及委託經營之績效，以利資訊公開之完整。」

惟勞退監理會網站<sup>19</sup>僅公布「舊制」勞退基金 98 年起每半年「自行運用」「已出清」之股票投資標的名稱，並未揭露股數、買入成本、交易損益等資訊，亦未包括「委託經營」及「新制」勞退基金之處分情形，爰外界未能由公開資訊得知勞退基金委託安泰投信代操曾買賣盈正股票，且以「已出清」股票替代「已處分」之投資標的，亦與本院決議有違。

#### (四)宜持續清查其他委外操作之異常現象

為瞭解勞退監理會委外投資案件有無類似盈正案損及基金權益等舞弊情事，爰請該會說明有無清查其他委外操作異常之情形，獲覆以：經查有疑似違反證券相關法規，計移請金管會查證日盛、保誠、安泰、寶來等投信 10 檔股票；除盈正案外，尚有 3 件違反證券投資信託及顧問法等相關規定，餘查無異樣<sup>20</sup>。惟邇來陸續傳聞<sup>21</sup>如碩禾、綠能、新日光、昱晶等太陽能類股，疑有代操經理人從事類似盈正案之炒作情形，故勞退監理會宜與金管會持續清查其他委外操作案件之異常現象。

綜上，勞退基金委託安泰投信代操投資盈正股票造成鉅額損失乙案，安泰投信雖已聲明將全額賠償，惟應引以為鑑，儘速與金管會共同研議檢討委託經營監控及停損機制，防範類此不法情事再度發生，適度公開交易資訊，俾利各界共同監督，並宜持續清查其他委外操作之異常現象，俾確保勞退基金權益。

---

<sup>19</sup>資料查詢日，101 年 11 月 13 日。

<sup>20</sup>勞退監理會資料提供日，101 年 11 月 6 日。

<sup>21</sup>中國時報，「錢坑連環爆 政府基金虧大了股市再踩雷 多支太陽能股均買在高點 虧損數以億計 風險控管拉警報」，101 年 11 月 10 日；中國時報，「政府基金遭誰坑殺 4 投信、4 經理人操作異常 陳裕璋稱已進行調查 確定違規必嚴懲 至於有經理人最近離職 未必代表有不法 投信業者喊冤」，101 年 11 月 16 日。

### 參、勞工退休基金（舊制）

#### 一六、基金運用收益未達法定保證收益數全由基金自行吸收，允宜檢討相關規定是否符合勞動基準法之立法意旨

舊制勞退基金 102 年度預計運用淨收益為 203 億 7,037 萬元，較預計保證收益 63 億 2,602 萬 5 千元，超出 140 億 4,434 萬 5 千元，除按基金保證收益分配予事業單位外，提列其中半數 70 億 2,217 萬 3 千元作為累積賸餘，其餘半數再分配予事業單位。經查：  
(一)勞動基準法明定舊制勞退基金最低收益，並規定如有虧損，由國庫補足之

勞動基準法第 56 條第 2 項：「前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。」、第 3 項：「前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行 2 年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」

#### (二)勞委會陸續修訂相關規定，恐有規避勞動基準法未達法定保證收益數由國庫補足規定之虞

勞動基準法第 56 條第 3 項授權訂定之勞工退休基金收支保管及運用辦法，未達法定保證收益差額由國庫補足之原始條文<sup>22</sup>為「本基金之運用，其最低收益不得低於當地銀行 2 年定期存款利率計算之收益。如運用所得未達規定之最低收益者，應經主管機關核准由國庫補足其差額。」惟勞委會陸續修訂該辦法

---

<sup>22</sup>75 年 9 月 25 日財政部（75）台財庫字第 7500302 號令、內政部（75）台內勞字第 430950 號令會銜訂定發布，當時為該辦法第 7 條。

及其他要點，包括：

1. 各年度運用收益並未全部分配予事業單位，提列部分累積賸餘以供填補不足法定保證收益數<sup>23</sup>。
2. 運用收益之計算排除股票等未實現跌價損失<sup>24</sup>。
3. 提列買賣損失準備，在累積賸餘不足補充最低收益時予以沖減抵用<sup>25</sup>。

是以，倘運用收益不足法定保證收益時，設有 3 道緩衝由基金自行吸收，恐有規避勞動基準法未達法定保證收益數由國庫補足規定之虞。

### (三)歷年未達保證收益，未由國庫撥補卻由基金自行吸收之累計金額龐大

勞退監理會表示：「舊制勞退基金於 90、91、97 及 100 年度之決算餘絀雖未達保證收益數，惟依勞工退休基金收支保管及運用辦法第 11 條規定：運用所得將股票及受益憑證等投資運用期末評價之未實現跌價損失予以排除後，勞退基金仍有賸餘 134.28 億元<sup>26</sup>，故不需由國庫撥補或改由其他財源抵充。」換言

---

<sup>23</sup>勞工退休基金收支保管及運用辦法第 11 條第 2 項規定：「本基金運用所得於減除期末投資運用評價未實現利益，並補足前 2 年度累積短絀後，有超過當地銀行 2 年定期存款利率計算之收益時，應以其超過部分之半數，於每年度決算後 3 個月內完成分配，但以分配時基金專戶未結清者為限。運用所得分配後賸餘全數提列作為累積賸餘。」、第 4 項規定：「第 2 項運用所得，應將股票及受益憑證等投資運用期末評價之未實現跌價損失予以排除後，再計算基金運用最低收益。上開最低收益如未達當地銀行 2 年定期存款利率計算之收益時，不足部分應先以累積賸餘補足之；如有不足，得留待翌年之累積賸餘補足之，並以 2 年為限。如仍無法補足時，應經主管機關核准由國庫補足其差額。」

<sup>24</sup>同上開註釋。

<sup>25</sup>勞工退休基金資金運用作業要點第 14 點規定：「臺灣銀行在本基金年度結決算時，將股票淨收益提列 10% 做為投資損失準備及依放款本息餘額提列 1% 作為備抵呆帳以穩定收益。惟提列後之餘額不低於該年度之保證收益，並在累積賸餘不足補充最低收益時予以沖減抵用。」

<sup>26</sup>經查為 101 年 7 月底排除未實現跌價損失後之累積賸餘。

之，89、90、91、97 及 100 年度運用收益未達保證收益之差額係排除未實現跌價損失及以累積賸餘填補，倘加計 89 年度及 97 年度所沖減之買賣損失準備金額，歷年未達保證收益，未由國庫撥補卻由基金自行吸收之累計數已達 996 億餘元(詳附表 1)。

**附表 1：舊制勞退基金近年度運用收益未達保證收益數**

單位：新臺幣千元

年度	實際餘絀	保證收益數	未達保證收益數
89	1,416,689	15,043,089	13,626,400
90	7,444,205	9,609,028	2,164,823
91	2,349,353	5,954,766	3,605,413
97	-45,881,070	10,437,040	56,318,110
100	-19,097,556	4,804,475	23,902,031
合計			99,616,777

- ※註：1. 資料來源，勞退監理會提供，預算中心整理。  
 2. 89 年度實際餘絀沖減買賣損失準備 2 億元後之決算餘絀為 16 億 1,668 萬 9 千元，97 年度實際餘絀沖減買賣損失準備 30 億 5,377 萬 9 千元後之決算餘絀為-428 億 2,729 萬元。  
 3. 本表未達保證收益數以保證收益數減實際餘絀計算。

綜上，勞動基準法明定舊制勞退基金最低收益，並規定如有虧損，由國庫補足之，勞工退休基金收支保管及運用辦法原本亦為如是規定。惟勞委會陸續修訂該辦法及其他要點，致歷年未達保證收益，未由國庫撥補卻由基金自行吸收之累計金額已達 996 億餘元，允宜檢討相關規定是否符合勞動基準法之立法意旨。

#### 一七、允應依本院決議確實檢討舊制勞退基金代辦績效獎金制度，以強化代辦人員對基金之妥善運用與增值動力

舊制勞退基金 102 年度「手續費費用—用人費用—獎金」科目，按「財政部所屬國營金融保險事業機構經營績效獎金實施要點」規定編列績效及考核獎金 1,269 萬 8 千元。經查：

(一)績效獎金之核發標準、計算方式皆與臺灣銀行員工相同，與舊制勞退基金操作績效無直接相關

辦理舊制勞退基金業務之臺灣銀行員工，其各年績效獎金之核發標準、計算方式皆與臺灣銀行員工相同。以近年績效獎金核發及預算編列之情形來看，各年度考核獎金為 2 個月，績效獎金為 2.6 個月，與舊制勞退基金操作績效無直接相關（詳附表 1）。

**附表 1：舊制勞退基金績效與發放獎金概況表**

單位：新臺幣千元、月數

年度	基金餘絀	用人費用		獎金核定月數	
		薪資	獎金	考核	績效
97	-42,827,290	25,323	9,533	2.00	2.60
98	63,760,676	27,067	10,116	2.00	2.60
99	10,826,150	27,311	10,175	2.00	2.60
100	-19,097,555	26,590	10,041	2.00	2.60
101	22,278,744	31,553	12,095	2.00	2.60
102	20,370,370	33,125	12,698	2.00	2.60

※註：1.資料來源，勞退監理會提供。

2.97 年度至 100 年度為決算審定數；101 年度及 102 年度為預算案數（101 年度預算案迄 101 年 12 月 3 日尚未完成法定程序）。

### (二)本院決議應速檢討合理之代辦績效獎金制度

本院審查 99 年度舊制勞退基金預算案決議(五)1.：「勞工退休基金（舊制）收支、保管及運用等業務，係委託臺灣銀行代辦，相關代辦費用亦由勞工退休基金負擔，而負責勞工退休基金業務人員績效獎金之核發，卻依臺灣銀行員工之核發方式，與該基金運用績效無關。基金運用績效應為決定績效獎金發放之標準，獎金制度之設計攸關代辦人員之工作動力，為求強化代辦人員對基金之妥善運用與增值動力，勞工退休基金（舊制）應速檢討合理之代辦績效獎金制度。」

### (三)勞退監理會認為現行代辦之績效獎金制度尚屬妥適

針對本院上開決議，勞退監理會回復辦理情形略以：

1.該行代辦舊制勞退基金除專職員額外，相關事務尚須仰賴該

行經濟研究、資訊、法務、會計及稽核等部門支援方能順利運作。由於該行隸屬財政部國營金融保險事業機構，除勞退業務外尚受託多項政府政策性業務，有關員工考核及績效獎金之核發標準，係一體適用「財政部所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法」及「財政部所屬國營金融保險事業機構經營績效獎金實施要點」辦理。

2.鑒於臺灣銀行現有考核及績效獎金制度，已涵蓋勞退基金代辦業務表現，具有激勵同仁發揮增值動力之效能，爰現行代辦之績效獎金制度尚屬妥適。

綜上，舊制勞退基金收支、保管及運用等業務委託臺灣銀行代辦，相關費用係由勞退基金負擔，而負責勞退基金業務人員績效獎金之核發，卻與該基金運用績效脫節。勞退監理會雖認為臺灣銀行現行代辦之績效獎金制度尚屬妥適，惟臺灣銀行受託多項政策性業務，員工考核及績效獎金之核發標準卻一體適用，未能區分代辦業務與經營銀行業務之績效，獎金制度難謂妥適，允應依本院決議確實檢討舊制勞退基金合理之代辦績效獎金制度，以強化代辦人員對基金之妥善運用與增值動力。

#### 一八、加班費允宜參酌以往執行情形，本摺節原則酌予減列

舊制勞退基金 102 年度「手續費費用—用人費用—超時工作報酬」科目編列 368 萬 1 千元，較 101 年度預算案數 262 萬 9 千元，增加 105 萬 2 千元。經查：

##### (一)超時工作報酬編列原則

舊制勞退基金之收支、保管及運用，係由勞委會委託臺灣銀行辦理。依主計總處 102 年度附屬單位預算共同項目編列作業規範，國營事業之年度用人費用，「應注意用人成本效益，本

樽節原則覈實編列」；超時工作報酬，「應確為趕辦具有時間性重要業務者，依業務需要從嚴編列，其中延長工時及假日出勤加班費最高以不超過 101 年度預算數為原則；如經參酌營運量、考績晉級等因素有增加編列之需要，應詳加說明。」

## (二)超時工作報酬預算編列基礎

勞退監理會表示，102 年度超時工作報酬預算編列係按員工 1 個月薪資\*40/30(即按 40 天薪資)編列，含員工延長工時及假日出勤加班費，及未休假加班費。100 年度基金實際辦理人數為 29 人，因 100 年 7 月調薪 3%，致 100 年度下半年超時工作報酬較上半年增加，101 年度及 102 年度亦隨之增加，且 102 年預算員額為 32 人，故預算編列 368 萬 1 千元，較以往年度為高(詳附表 1)。

**附表 1**：近年度超時工作報酬與基金辦理人數

單位：新臺幣千元、人

年度	延長工時及假日出勤加班費	未休假加班費	超時工作報酬合計	基金辦理人數
99	1,703	990	2,693	30
100	1,668	1,005	2,673	29
101	1,643	986	2,629	32
102	2,301	1,380	3,681	32

※註：1.資料來源，勞退監理會提供。

2.99 年度及 100 年度為決算審定數；101 年度及 102 年度為預算案數(101 年度預算案迄 101 年 12 月 3 日尚未完成法定程序)。

## (三)延長工時及假日出勤加班費允宜參酌以往執行情形，本樽節原則酌予減列

延長工時及假日出勤加班費於基金辦理人數同為 32 人之基礎下，102 年度預算案編列 230 萬 1 千元，較 101 年度預算案 164 萬 3 千元，增加 65 萬 8 千元。即使參酌 100 年度執行數 166 萬 8 千元，考量辦理人數增加、100 年 7 月調薪 3%及晉級等因

素，估算 102 年度預算數約為 194 萬 3 千元<sup>27</sup>，因此，預算案所編列之 230 萬 1 千元仍屬偏高(詳附表 1)，允宜本擲節原則酌予減列。

綜上，依主計總處規定，延長工時及假日出勤加班費最高以不超過 101 年度預算數為原則，經參酌 100 年度執行數，考量辦理人數增加、調薪及晉級等影響因素，102 年度延長工時及假日出勤加班費預算案數仍屬偏高，允宜參酌以往執行情形，本擲節原則酌予減列。

#### 肆、勞工退休基金（新制）

##### 一九、勞工退休金欠費及註銷金額逐年增加，允應積極辦理催收，並檢討對勞工權益之保障機制

新制勞退基金 102 年底「催收款項—勞工退休金(本金)」科目編列 19 億 5,916 萬 2 千元，係預估雇主欠繳應提撥勞工退休金之數額。經查：

##### (一)勞工退休金欠費逐年增加

勞退新制自 94 年 7 月實施，雇主應提繳之退休金逾期未繳即帳列催收款項，其金額由 95 年底 6 億 1,197 萬 6 千元，逐年增加，98 年底攀升至 16 億 5,931 萬元、99 年底、100 年底分別為 17 億 7,325 萬 2 千元及 18 億 1,742 萬 5 千元，至 101 年 8 月底達 18 億 3,474 萬 8 千元(詳附表 1)。

##### **附表 1**：勞工退休金(本金)欠費及註銷情形

單位：新臺幣千元

年度(底)	催收款項-勞工退休金	實際註銷數
94	0	0

<sup>27</sup>1,668/29\*32/1.015\*1.03\*1.02\*1.02=1,943，以 100 年度執行數估算 32 人全年調薪 3%之數額，再以每年度約 2%之晉級影響，估算 102 年度預算案數。

95	611,976	0
96	818,927	0
97	1,186,089	0
98	1,659,310	0
99	1,773,252	2,619
100	1,817,425	106,152
101	1,834,748	117,105

※註：1.資料來源，勞退監理會及勞保局提供。

2.101年度為截至8月底之資料。

### (二) 99年度起勞工退休金欠費註銷金額亦逐年增加

為避免勞工退休金催收款項逐年增加，致金額過鉅，勞委會98年8月11日核定「勞工保險局辦理勞工退休金條例欠費催收帳務註銷及轉銷呆帳處理要點」，欠費經催收或移送強制執行，且符合規定之情事者(例如無財產可供執行，且取得執行[債權]憑證等)，勞保局得報請勞委會核定辦理註銷。99年度起每年度註銷前一年度催收帳款，99年度註銷261萬9千元，100年度註銷1億0,615萬2千元，101年度註銷1億1,710萬5千元(詳附表1)，3年內已註銷2億2,587萬6千元之催收款項。

### (三) 對於雇主積欠勞工退休金，欠缺實質之保障勞工機制

勞退新制採勞工個人帳戶制，選擇新制之勞工於工作期間，雇主所為其提繳之退休金，可以累積帶著走，並不因其轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響。惟雇主積欠應提繳退休金，勞工僅能依勞工退休金條例第31條「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。」規定辦理，倘勞保局催收或申請強制執行皆無法使雇主盡其義務提繳退休金，勞工行使請求權亦無實益。因此，對於雇主積欠勞工退休金及積欠期間使勞工損失之

退休金投資分配收益，欠缺實質之保障勞工機制。

#### (四)註銷欠費美化帳面之餘，允應積極催收，俾維護勞工權益

勞工退休金經催收或移送強制執行且辦理註銷後，會計帳上催收款項如數減少，而追索債權以每件 1 元列記，於會計報告上以附註方式表達，嗣如發現雇主有新增財產時，勞保局再聲請強制執行，使追償所得分配至勞工之退休金個人專戶。註銷欠費雖使帳面催收款項減少，實際上債權依然存在，允應積極催收，俾維護勞工權益。

綜上，勞工退休金(本金)欠費及註銷金額逐年增加，截至 101 年 8 月底催收款項 18 億 3,474 萬 8 千元，加計已註銷金額 2 億 2,587 萬 6 千元，雇主積欠勞工退休金已逾 20 億元，影響勞工權益甚鉅，允應積極辦理催收，並檢討對勞工權益之保障機制。

### 二〇、以滯納金支付應由國庫補足保證收益之差額，恐有逾越勞工退休金條例規定之虞

新制勞退基金 102 年度預計累積滯納金賸餘 19 億 6,833 萬 3 千元，不予分配，作為支付應由國庫補足保證收益差額之財源。經查：

#### (一)以滯納金支付應由國庫補足保證收益差額之規定及概況

勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法(以下簡稱分配辦法)第 3 條第 2 項規定：「本基金收繳之滯納金，其支出範圍如下：一、依本條例第 23 條第 2 項規定，本基金收益未達當地銀行 2 年定期存款利率平均數計算之收益應由國庫補足之差額。二、依第 11 條第 2 項計算之保證收益與依第 8 條計算收益之差額。三、其他報請行政院核定之項目。」以滯納金支付應由國庫補足保證收益差額數，自 95 年度至 101 年 8 月

底，合計達 2 億 3,814 萬 5 千元。

### (二)法規命令不得逾越法律授權之範圍與立法精神

憲法第 172 條規定，命令與法律牴觸者無效；中央法規標準法第 11 條規定，命令不得牴觸憲法或法律；行政程序法第 150 條規定，法規命令不得逾越法律授權之範圍與立法精神，並經大法官第 479 號解釋在案。且依大法官釋字第 480 號解釋理由書，行政機關所發布之施行細則或命令究竟是否已超越法律授權，不應拘泥於法條所用之文字，而應就該法律本身之立法目的，及其整體規定之關聯意義為綜合判斷。

### (三)以滯納金支付應由國庫補足保證收益之差額，恐逾越勞工退休金條例之規定

勞工退休金條例第 32 條規定：「勞工退休基金之來源如下：一、勞工個人專戶之退休金。二、基金運用之收益。三、收繳之滯納金。四、其他收入。」第 33 條第 1 項規定：「勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」是以，滯納金為勞工退休基金之來源，僅能作為給付勞工退休金及投資運用之用，分配辦法規定以滯納金支付應由國庫補足保證收益之差額，恐有逾越勞工退休金條例規定之虞。

綜上，新制勞退基金歷年滯納金不予分配，作為支付應由國庫補足保證收益差額之財源，恐有逾越勞工退休金條例規定之虞。

(分機：8667 黃怡娟)