

就業安定基金、勞工保險局作業基金、勞工退休基金(舊制)、勞工退休基金(新制)及積欠工資墊償基金 106 年度預算評估報告目錄

頁次

壹、就業安定基金	1
一、辦理青年職能開發及促進青年就業計畫多年，惟青年失業率仍達整體失業率之 3 倍餘，允應加強跨部會協調合作，俾提高青年勞動參與率	1
二、青年就業領航計畫未經核定即編列預算，與預算法等規定未合，且應與現有促進青年就業相關計畫有效區隔，以利資源有效運用	3
三、多元就業開發方案仍有 4 成參加者未持續就業，且留用比率偏低，允應強化追蹤輔導服務，以促進參加者穩定就業	5
四、培力就業計畫之預期效益未參酌以前年度績效適時調整提高，且未持續追蹤參加者留任原事業單位及後續就業情形，洵有欠妥，允宜檢討改善	6
五、創業貸款政策實施多年，惟申貸件數及金額逐年減少或件數甚少，致促進就業效果有限，亟待檢討強化配套措施	8
六、職前訓練逾 80% 係委託民間團體及補助地方政府辦理，惟結訓後就業情形不及各分署自辦訓練，允應檢討改善	10
七、創客基地網路推動計畫之商品化輔導及追蹤機制未臻完善，致創客能量不易銜接產業創新需求；另迄未訂定補助民間團體維運創客基地辦法，即續編相關經費，預算編列有欠嚴謹	12
八、截至 105 年 6 月底尚有 2 萬 5,578 家事業單位之勞工退休準備金專戶未能提足，額度達 844 億元，允應加強查處並輔導補足，以保障勞工老年經濟安全	14
九、雇主違反工時及勞動條件規定之比率偏高，允應確實監督各地方管機關強化勞動檢查，以促企業遵守相關法令規定	17
一〇、邇來勞資爭議不斷，亟待重建穩定勞資夥伴關係，並健全勞資爭議處理機制	18

一一、近期仍有事業單位實施無薪假，允應落實預警通報查訪機制，並持續注意台化彰化廠關廠事件後續發展，俾採行勞工權益保護措施	21
一二、社福外勞來源國集中度甚高，加以本國照顧員逾 3 成未就業，不利長照體系人力之建立，允應研謀改善	23
貳、勞保、新舊制勞退基金綜合部分	26
一三、新舊制勞工退休基金與其他退休基金未達保證收益之政府撥補機制不一，致歷年政府均未編列預算撥補，允應併同年金制度改革檢討	26
一四、勞動基金運用局管理之基金中長期績效偏弱，允宜全面檢討國內外投資策略及整體資產配置效率，俾提升基金穩健之投資績效	29
一五、勞動基金運用局委託國內投信業者代操基金集中度甚高，允應重行審視遴選及監督作業之妥適性，以分散風險	31
參、勞工保險局作業基金	33
一六、勞保之現行費率與精算最適費率差距甚大，致產生 8 兆 9,283 億元之龐大未來政府應付給付責任，允應併同年金改革檢討因應	33
一七、勞保之最後支付責任尚待釐清，允應於年金改革委員會檢討明定，俾消除勞工老年經濟安全之不確定性	36
一八、直轄市政府積欠勞保(含就保)保費尚未全數償還，且 104 年度高雄市政府發生延遲還款情事，並擬延後欠費清償時程，允應審慎評估還款計畫之合理性，並積極追討欠費	38
一九、投保單位未依規定加保及未覈實申報月投保薪資仍甚多，允應加強查察，以健全勞保財務及保障勞動者權益	41
肆、勞工退休基金(舊制)	44
二〇、舊制勞退基金自行運用之外幣資產，近年間有發生兌換損失情事，因應國際金融情勢調整資產配置之能力容待強化	44
伍、勞工退休基金(新制)	45
二一、勞工個人自願提繳退休金之意願甚低，亟待提高其提繳意識，以提高勞	

工老年經濟生活之保障程度 -----	46
陸、積欠工資墊償基金 -----	47
二二、104 年間修正勞動基準法及其施行細則擴大墊償範圍，導致墊償金額增加 之效應已逐漸顯現，允應加強催收成效，以健全基金財務 -----	47

就業安定基金、勞工保險局作業基金、勞工退休基金(舊制)、勞工退休基金(新制)及積欠工資墊償基金 106 年度預算評估報告

壹、就業安定基金

一、辦理青年職能開發及促進青年就業計畫多年，惟青年失業率仍達整體失業率之 3 倍餘，允應加強跨部會協調合作，俾提高青年勞動參與率

為使青年人口能順利進入勞動市場，就業安定基金 106 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 8 億 6,868 萬元，及「就業服務業務」編列辦理促進青年就業計畫 6 億 0,881 萬 9 千元。經查：

(一)辦理青年職能開發業務及促進青年就業計畫執行情形

勞動力發展署近年來持續辦理青年職能開發業務（如：補助大專校院辦理就業學程計畫、青年就業旗艦計畫、雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練及明師高徒等計畫）及促進青年就業計畫（如：青年就業讚、青年就業達人班及提升國高中（職）學生就業準備力、結合大專校院辦理就業服務、辦理青年職涯發展中心等計畫，及促進青年就業計畫），以提高青年就業能力。

104 年度執行青年職能開發業務各子計畫之實際參與訓練人數均高於預期人數，訓後就業率除明師高徒計畫外均高於 85 %（詳附表 1），其中明師高徒計畫之訓後就業率僅 47.28%，基於該計畫旨在協助青年學習在學校或專班式訓練中不易習得之技術，透過一對一密集式師徒訓練，協助青年在實務環境獲得專業技能，允應加強師傅資格之嚴謹審查，輔以持續追蹤並協助就業市場接軌，以提高訓練成效；而促進青年就業計畫實

際參與訓練人次、服務人次或參加人次均高於預期人次(詳附表 2)。

附表 1：104 年度勞動力發展署辦理青年職能開發業務情形表

單位：新臺幣千元；人；%

計畫名稱	辦理青年職能開發業務				
	補助大專校院 辦理就業學程 計畫	青年就業 旗艦計畫	雙軌訓練旗 艦計畫	產學訓合作 訓練	明師高徒
預算數	203,444	123,827	251,100	38,818	197,364
決算數	231,805	113,239	228,794	28,074	227,839
預期指標 (預訓人數)	14,555	3,105	6,800	1,258	1,920
訓練人數	25,842	3,892	6,944	1,782	2,526
就業成果 (訓後就業率)	88.46%	99.47%	95.50%	86.08%	47.28%

※註：1.資料來源，勞動力發展署提供，預算中心整理。

附表 2：104 年度勞動力發展署辦理促進青年就業計畫情形表

單位：新臺幣千元；人

計畫名稱	促進青年就業計畫			
	青年就業讚計 畫	青年就業達人 班及提升國高 中(職)學生就 業準備力計畫	結合大專校院 辦理就業服務 補助計畫	辦理青年職涯 發展中心
預算數	512,972	8,551	46,831	117,243
執行數	462,253	7,227	45,128	77,113
預期 指標	9,020 (訓練人次)	19,582 (服務人次)	187,250 (服務人次)	63,000 (服務人次)
服務 成果	13,571 (訓練人次)	43,377 (服務人次)	286,763 (服務人次)	133,153 (服務人次)

※註：1.資料來源，勞動力發展署提供，預算中心整理；另該署提供青年就業讚計畫訓後就業人數為 8,535 人。

(二)青年失業率仍居高不下

依行政院主計總處公布之人力資源調查統計結果，104 年度整體失業率為 3.78%，其中青年失業率 12.05%，雖低於 OECD 整體(13.9%)、歐盟 28 國(EU-28)之 20.4%及歐元區 19 國(EU-19)之 22.4%，然卻高於亞洲鄰近之日本 5.6%、南韓

10.5%¹，且青年失業率仍達整體失業率之 3 倍餘，顯示青年失業率仍居高不下。

綜上，勞動力發展署雖已執行青年職能開發及促進青年就業計畫，惟青年失業率仍居高不下，仍達整體失業率之 3 倍餘，允應進行跨部會協調合作，進行相關措施之轉銜搭配，俾確實有效協助青少年投入職場。

二、青年就業領航計畫未經核定即編列預算，與預算法等規定未合，且應與現有促進青年就業相關計畫有效區隔，以利資源有效運用

就業安定基金 106 年度「促進國民就業」計畫項下「就業服務業務」編列辦理青年就業領航計畫 2 億 5,000 萬元，預計協助 5,000 人就業。經查：

(一)相關規定

依預算法第 32 條第 1 項規定：「各主管機關遵照施政方針，……，擬定其所主管範圍內之施政計畫及事業計畫與歲入、歲出概算，送行政院。」同法第 36 條規定：「行政院……，分別行知主管機關轉令其所屬機關，各依計畫，並按照編製辦法，擬編下年度之預算。」另 106 年度中央及地方政府預算籌編原則第五、(六)點規定：「特種基金應落實計畫預算制度，依核定之計畫核實編列預算，……。」準此，應先有計畫並經行政院核定後，始得據以擬編預算。

(二)計畫未經核定即編列預算，與上述規定未合，且預算編列欠缺合理依據

該計畫主要為提升高中職畢業生就業能力，主要編列內容如下：

¹我國之資料取自 104 年青少年勞動統計，其他國家資料取自 OECD Employment Outlook 2016 之統計資料庫（網址：<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>）

1. 運用先僱後訓之工作崗位訓練，協助有意願之高中職畢業生順利進入職場，強化青年專業職能，編列補助事業單位培訓費用 1 億 1,250 萬元及其他相關費用 1,250 萬元。
2. 運用穩定就業津貼，協助有意願就業之高中職畢業生順利接軌職場，並使其穩定就業，編列 1 億 2,500 萬元。

惟據勞動力發展署表示，該計畫尚於研擬規劃階段，相關適用對象、補助金額、期間等資料於定案後始得提供²，是以，該計畫尚未經行政院核定即行編列預算，凸顯規劃不周。另該計畫屬青年教育與就業儲蓄帳戶之範疇，並擬於 106 年 8 月推動試辦³，然 106 年度即提供 5,000 名高中職畢業生補助，又各項補助或實施辦法均付之闕如，預算編列實欠缺合理依據。

(三)應與現有之促進青年就業相關計畫有效區隔

為解決青年學用落差，強化青年就業能力，就業安定基金近年來原已編列辦理青年職能開發業務之經費，實施包括補助大專校院辦理就業學程計畫、青年就業旗艦計畫、雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練及明師高徒等計畫；另辦理促進青年就業計畫，實施包括青年就業讚、青年就業達人班及提升國高中（職）學生就業準備力、結合大專校院辦理就業服務、辦理青年職涯發展中心等計畫，106 年度新增之青年就業領航計畫尚於規劃階段，除補助對象應與原列之各項計畫有所區隔外，其實質課程內容、補助之事業單位、實際訓練方式亦應各有定位，以利資源之有效配置。

綜上，青年就業領航計畫係為協助高中職畢業生順利進入職場，惟因該計畫未經核定即編列預算，又各項補助或實施辦法均

²據勞動力發展署 105 年 9 月間之回覆資料。

³依據行政院網站之「政務委員督導及跨部會協調政策業務報告-青年教育與就業儲蓄帳戶」報告資料；教育部即時新聞，協助職涯探索 教育部推出「青年教育與就業儲蓄帳戶」，105 年 10 月 13 日。

付之闕如，凸顯規劃不周及預算編列欠缺合理依據；另為資源有效配置，應與現有促進青年就業相關計畫有效區隔，以提供青年培養就業力及進入職場之多元管道。

三、多元就業開發方案仍有 4 成參加者未持續就業，且留用比率偏低，允應強化追蹤輔導服務，以促進參加者穩定就業

106 年度「促進國民就業」計畫項下「多元就業與創業協助、師資培訓與數位學習業務」，編列辦理多元就業開發方案 6 億 1,885 萬 6 千元。經查：

(一)多元就業開發方案之實施類型

為建構民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，透過具創意性、地方性及發展性之計畫，促成在地產業發展，帶動其他工作機會，以引導失業者參與計畫工作，培養再就業能力，爰實施多元就業開發方案。該方案分為：

1. 經濟型計畫：民間團體所提具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之計畫。
2. 社會型計畫：各部會、直轄市、縣（市）政府或民間團體所提為增進社會公益，且具有就業促進效益之計畫。

(二)仍有 4 成參加者未持續就業，且留用比率偏低

實施多元就業開發方案旨在提供或促進失業者就業之機會，並培養再就業能力，故留用比率與再就業率與實施成效息息相關。然觀諸該方案近 3 年來(102 年度至 104 年度)之辦理情形(詳附表 1)，經濟型計畫之留用比率未及 3 成，各為 26.31%、20.75%及 23.66%，社會型計畫各年度之留用比率更僅各為 5.83%、8.09%及 10.56%，實屬偏低；此外，整體方案再就業比率未及 6 成。

勞動部雖訂定協助多元就業開發方案進用人員再就業服務實施計畫，以協助參加者於方案結束後儘速返回職場，然而，雖已提供延續性服務（包括辦理就業諮詢、協助推介就業、現場徵才及促進就業研習等服務），惟該方案結束後參加者留用比率甚低，且仍有 4 成未能持續就業，允應檢討強化其追蹤輔導成效。

附表 1：多元就業開發方案近年度辦理情形

單位：新臺幣千元；%

計畫年度	計畫數	實際就業人數	預算數(千元)	決算數	留用比率	再就業比率
102(經濟型)	249	2,083	451,123	369,922	26.31%	58.98%
102(社會型)	383	2,744	550,732	412,993	5.83%	
103(經濟型)	247	2,120	396,903	361,007	20.75%	59.72%
103(社會型)	335	2,262	448,990	404,262	8.09%	
104(經濟型)	235	1,923	462,144	355,749	23.66%	註 3
104(社會型)	263	1,741	349,873	273,515	10.56%	

※註：1. 資料來源，勞動力發展署提供。

2. 再就業比率之人數計算涵蓋留用人數，計算方式：再就業人數(依勞保局加保勾稽紀錄顯示再加保人數)／離職人數。

3. 計畫結束未滿 1 年，尚待統計調查。

綜上，多元就業開發方案冀於帶給地方與區域活化機會之同時，亦增加參加者之就業機會，惟近年來參加者仍有 4 成未持續就業，且留用比率偏低，為免參加者面臨二度失業之窘境，允應檢討提昇實施成效，並強化再就業服務之追蹤輔導。

四、培力就業計畫之預期效益未參酌以前年度績效適時調整提高，且未持續追蹤參加者留任原事業單位及後續就業情形，洵有欠妥，允宜檢討改善

106 年度「促進國民就業」計畫項下「多元就業與創業協助、師資培訓與數位學習業務」，編列辦理培力就業計畫 3 億 3,302 萬 1 千元。經查：

(一)計畫內容

98 年莫拉克颱風重創台灣中南部地區，勞動部於 99 年 3 月 17 日起於災區推出培力就業計畫，由政府與民間團體合作創造災區就業機會，101 年 5 月 10 日修正發布本計畫，擴大實施區域與計畫範疇，提供職業訓練、輔導及長期陪伴資源，結合民間團體、政府部門及企業單位之人力與資源，轉型為政府與民間合作推動發展社會企業之平台（詳附表 1），補助內容包含用人費用、其他費用、職業訓練及諮詢陪伴等費用。

附表 1：培力就業計畫適用情形表

年度	協助就業對象	補助標準	補助期間
99 年 3 月 17 日	災區失業者為優先	每人每小時補助 100 元	依計畫審查而定，計畫期程至 101 年底止
101 年 5 月 10 日	不限，災區重建者應以進用災區失業者為優先	每人每小時補助 102 元至 125 元	依計畫審查而定（大多為 1 年至 1 年半）
102 年		每人每小時補助 109 元至 125 元	
103 年		每人每小時補助 115 元至 125 元	
104 年		每人每小時補助 115 元至 125 元（1-6 月） 每人每小時補助 120 元至 125 元（7-12 月）	
105 年		每人每小時補助 120 元至 125 元	

※註：1.資料來源，勞動力發展署提供。

(二)預期效益未適時調整提高，不利提升計畫成效，且未持續追蹤參加者後續就業情形，故該計畫是否能達計畫初衷，尚待觀察

培力就業計畫 102 年度至 105 年度 8 月底止各年度核定新計畫 41 案、59 案、27 案及 34 案，實際各協助 719 人、1,127 人、1,202 人及 682 人就業，均遠超過預期協助之就業人數，故為提昇計畫執行成效，各年度之預期效益應參酌以前年度之實際績效調整，惟該計畫於 103 年度起實際協助就業人數已逾千人，然 105 年度及 106 年度預期效益仍僅設定協助 780 人及 895

人就業目標（詳附件 2），不利激勵提升計畫成效。

另培力就業計畫提供補助內容不但包含用人費用、其他費用，亦涵括職業訓練及諮詢陪伴等費用，冀透過前開措施，培養參加者之職能及提高就業力，開發就業可能，達成永續就業之目標。然觀諸該計畫之管考機制，並未對參加者於該計畫結束後，於原事業單位之留任比率，或其後再就業之情形進行追蹤瞭解，究竟該計畫是否僅提供參加者一次性就業，抑或已培訓就業職能，達成持續就業之目標，均無相關統計資料。

附表 2：培力就業計畫執行效益表

年度	當年度新核定案件數	預期效益	實際效益
102	41	協助 520 人就業	協助 719 人就業
103	59	協助 680 人就業	協助 1,127 人就業
104	27	協助 700 人就業	協助 1,202 人就業
105	34	協助 780 人就業	協助 682 人就業
106	-	協助 895 人就業	-

※註：1.資料來源，勞動力發展署提供，105 年度實際效益為截至 8 月底之執行情形。

綜上，培力就業計畫旨在培訓就業者之就業力，惟該計畫除未能參酌以前年度績效調整提高協助就業人數之預計目標值外，亦未持續追蹤參加者於原事業單位之留任比率，抑或其後續就業情形，故該計畫是否能達成協助持續就業之計畫初衷，尚待觀察。

五、創業貸款政策實施多年，惟申貸件數及金額逐年減少或件數甚少，致促進就業效果有限，亟待檢討強化配套措施

106 年度「促進國民就業」計畫項下「多元就業與創業協助、師資培訓與數位學習業務」編列微型創業鳳凰貸款及利息補貼、辦理創業諮詢輔導服務計畫及就業保險失業者創業協助實施計畫各為 1,500 萬元、751 萬元及 200 萬元。經查：

（一）創業貸款之型態

目前就安基金辦理之創業貸款包括微型創業鳳凰貸款及就

業保險失業者創業貸款，其主要規範如附表 1。

附表 1：微型創業鳳凰貸款及就業保險失業者創業貸款規範表

項目	微型創業鳳凰貸款	就業保險失業者創業貸款
法源	微型創業鳳凰貸款要點	就業保險失業者創業協助辦法
協助對象	20-65 歲婦女 45-65 歲中高齡國民 20-65 歲設籍於離島之居民	就業保險被保險人失業而有意自行創業者
最高額度	最高 100 萬元(僅有稅籍登記者最高 50 萬元)	最高 100 萬元
設立年限	依法登記未滿 5 年	經勞動部輔導依法設立
貸款期限	最長 7 年	最長 7 年
利息補貼	前 2 年免息(特定身分前 3 年免息)	前 3 年免息
負擔利率	目前利率 1.67%(特定身分第 4 年起固定負擔年息 1.5%)	第 4 年起固定負擔年息 1.5%

※註：1. 資料來源，勞動力發展署提供。

2. 微型創業鳳凰貸款係於 98 年 2 月 16 日由創業鳳凰婦女小額貸款與微型企業創業貸款合併而來。

(二)申請創業貸款件數及金額逐年減少或件數甚少，致促進就業效果有限，亟待強化配套措施

觀察創業貸款之執行情形可悉（詳附表 2），近年來申貸微型創業鳳凰貸款之件數及貸款金額逐年下滑，100 年度至 105 年度(8 月底止)貸款件數分別為 717 件、584 件、445 件、461 件、384 件及 240 件；貸款金額分別為 4.17 億餘元、2.99 億餘元、2.36 億餘元、2.62 億餘元、2.34 億餘元及 1.54 億餘元，致 100 年度促進就業數尚達 2,215 人，然 101 年度至 105 年度 8 月底止各為 1,747 人、1,252 人、1,175 人、1,049 及 672 人，實施成效逐年遞減；而申貸就業保險失業者創業貸款雖於 103 年度之後申貸案件略有增加，然件數甚少，致各年度促進就業人數有限，最高僅有 46 人，雖該署表示已執行創業研習課程、顧問諮詢輔導、企業見習、家族交流聯誼會、協助行銷推廣等措施，惟成效仍屬有限，亟待檢討強化輔導及商機媒合等配套措施，以提高申貸意願。

附表 2：微型創業鳳凰貸款及就業保險失業者創業貸款實際成效表

項目	微型創業鳳凰貸款	就業保險失業者創業貸款
100 年度 執行成效	貸款金額：4 億 1,761 萬 4 千元。 貸款件數：717 件。 促進就業數：2,215 人。	貸款金額：0。 貸款件數：0。 促進就業數：0。
101 年度 執行成效	貸款金額：2 億 9,950 萬 6 千元。 貸款件數：584 件。 促進就業數：1,747 人。	貸款金額：125 萬元。 貸款件數：3 件。 促進就業數：8 人。
102 年度 執行成效	貸款金額：2 億 3,658 萬 7 千元。 貸款件數：445 件。 促進就業數：1,252 人。	貸款金額：80 萬元。 貸款件數：2 件。 促進就業數：3 人。
103 年度 執行成效	貸款金額：2 億 6,293 萬 5 千元。 貸款件數：461 件。 促進就業數：1,175 人。	貸款金額：585 萬元。 貸款件數：11 件。 促進就業數：19 人。
104 年度 執行成效	貸款金額：2 億 3,471 萬元。 貸款件數：384 件。 促進就業數：1,049 人。	貸款金額：940 萬元。 貸款件數：15 件。 促進就業數：46 人。
105 年度 執行成效	貸款金額：1 億 5,445 萬元。 貸款件數：240 件。 促進就業數：672 人。	貸款金額：435 萬元。 貸款件數：8 件。 促進就業數：22 人。

※註：1. 資料來源，勞動力發展署提供。105 年度統計至 8 月底之執行情形。

綜上，勞動力發展署推動創業貸款政策多年，惟近年來申貸件數及金額逐年減少或件數甚少，致促進就業效果不佳，亟待檢討強化輔導及商機媒合等配套措施，以達成提供婦女、中高齡國民及失業者發展微型企業，創造就業機會之政策目標。

六、職前訓練逾 80% 係委託民間團體及補助地方政府辦理，惟結訓後就業情形不及各分署自辦訓練，允應檢討改善

勞動力發展署及所屬 106 年度編列 5,604 萬 7 千元，加計就業安定基金預算案編列 3 億 3,359 萬 8 千元，合計為 3 億 8,964 萬 5 千元經費自辦職前訓練；另編列 1,336 萬 4 千元及就業安定基金經費 9 億 1,085 萬 7 千元，合計 9 億 2,422 萬 1 千元委託民間團體辦理職前訓練，及就業安定基金編列 3 億元補助地方政府辦理職前訓練。經查：

(一) 職前訓練逾 80% 係委託民間團體及補助地方政府辦理

近年度勞動力發展署轄下各分署因辦訓容量不敷需求，職前訓練除部分自行辦理外，另委託民間團體及補助地方政府辦理。101 年度至 104 年度間，職訓中心自辦訓練結訓人數占職前訓練結訓總人數之比率，介於 16% 至 18%，委託民間辦理訓練介於 62% 至 65%，而補助地方政府辦理訓練介於 19% 至 20%，因此，職前訓練甚大比重係委託民間團體及補助地方政府辦理（詳附表 1）。

附表 1：職前訓練結訓人數概況 單位：人；%

年度		各分署 自行辦理	委託民間 團體辦理	補助地方 政府辦理	合計
101	人數	8,306	34,815	10,331	53,452
	比率	16	65	19	100
102	人數	8,318	32,358	9,820	50,496
	比率	17	64	19	100
103	人數	8,087	30,726	9,778	48,591
	比率	17	63	20	100
104	人數	8,001	27,460	9,045	44,506
	比率	18	62	20	100

※註：1. 資料來源，勞動力發展署提供，預算中心整理。
2. 比率以 4 捨 5 入計算，故合計有尾差。

(二)委託民間團體及補助地方政府辦理職前訓練，惟結訓後就業情形不及各分署自辦訓練

觀察 101 年度至 104 年度間辦理職前訓練結訓後就業情形，自辦職前訓練之結訓後就業率介於 85.07% 至 89.24% (詳附表 2)；委託民間團體辦理之結訓後就業率介於 56.93% 至 68.35% (詳附表 3)；補助地方政府辦理之結訓後就業率介於 62.78% 至 76.72% (附表 4)，雖委託民間團體及補助地方政府辦理職前訓練之結訓後就業情形逐年提昇，然仍與各分署自辦職前訓練之結訓後就業情形存有落差，顯不及職訓中心自辦訓練之成效。

附表 2：各分署自行辦理職前訓練結訓後就業情形

單位：人；%

年度	101	102	103	104
結訓人數	8,306	8,318	8,087	8,001
就業人數	7,066	7,305	7,217	7,127
就業率	85.07	87.82	89.24	89.08

※註：1. 資料來源，勞動力發展署提供，預算中心整理。

2. 就業率=就業人數/結訓人數。

附表 3：委託民間團體辦理職前訓練結訓後就業情形

單位：人；%

年度	101	102	103	104
結訓人數	34,815	32,358	30,726	27,460
就業人數	19,821	19,881	19,812	18,770
就業率	56.93	61.44	64.48	68.35

※註：1. 資料來源，勞動力發展署提供，預算中心整理。

2. 就業率=就業人數/結訓人數。

附表 4：補助地方政府辦理職前訓練結訓後就業情形

單位：人；%

年度	101	102	103	104
結訓人數	10,331	9,820	9,778	9,045
就業人數	6,486	6,707	7,104	6,939
就業率	62.78	68.30	72.65	76.72

※註：1. 資料來源，勞動力發展署提供，預算中心整理。

2. 就業率=就業人數/結訓人數。

綜上，勞動力發展署者職前訓練甚大比重係委託民間團體及補助地方政府辦理，惟結訓後就業率不及各分署自辦訓練，允應配合產業需求及參訓人力妥為規劃職訓課程，檢討改進相關職訓課程之執行及管考作業，並加強結訓後就業媒合，以提昇辦訓成效，促進失業勞工就業。

七、創客基地網路推動計畫之商品化輔導及追蹤機制未臻完善，致創客能量不易銜接產業創新需求；另迄未訂定補助民間團體維運創客基地辦法，即續編相關經費，預算編列有欠嚴謹

106 年度「促進國民就業」計畫項下「多元就業與創業協助、師資培訓與數位學習業務—強化勞動力發展創新效能」，編列辦理創客基地網路推動計畫 1 億 3,779 萬 6 千元、補助民間團體維運創客基地 1,500 萬元。經查：

(一)創客基地網路推動計畫執行情形

為提供民眾創新發想與創意實踐之場域，勞動力發展署爰推動創客基地網路推動計畫，以結合分署在地資源特色設置維運主題性之創客基地，該計畫除成立創客基地，亦辦理包括 1. 發掘創客，凝聚社群：辦理主題講座、工作坊、基礎機具操作課程等；2. 辦理競賽與成果展、3. 發展網實整合之創客基地：提供發表、討論、學習之平台；4. 辦理勞動力發展創新業務，發行勞動力發展創新刊物，截至 105 年 8 月底止，計有「物聯網」、「布可思藝」、「衣啟飛翔」、「創無限」、「南方」及「創客小棧」等 6 處創客基地成立（詳附表 1），104 年至 105 年 8 月底止計辦理 950 場工作坊及講座等活動，提供服務 1 萬 9,112 人次。

附表 1：創客基地明細表

勞動力發展署所屬分署	創客基地名稱	基地主題
北基宜花金馬分署	物聯網	智慧物聯網
	布可思藝	服裝
桃竹苗分署	衣啟飛翔	服裝
中彰投分署	創無限	生活設計
雲嘉南分署	南方	農業
高屏澎東分署	創客小棧	創客教育推廣

※註：1. 資料來源，勞動力發展署提供，104 年至 105 年 8 月底成立情形。

(二)商品化輔導配套措施未臻完善，且未建立追蹤機制，不利創客能量銜接產業創新需求

該計畫主要著重於提供自造者（Maker，又稱為「創客」）完整 3D 列印製作之軟硬體資源、實體場域及宣導推廣，打造並

引發創客產生創意商品之有利創作環境，惟對於創客能量銜接產業創新需求則無完整配套輔導措施，且未建立商品化成果（例如創造就業人數、營業額等）之追蹤機制，允應檢討強化。

(三)迄未訂定補助民間團體維運創客基地辦法，即續編 106 年度之經費，預算編列有欠嚴謹

就安基金於 105 年度即編列補助民間團體辦理創客相關課程、工作坊、競賽、交流等活動，及維運創客空間之經費 5,000 萬元，惟迄今相關補助實施辦法仍於研議規劃階段，因而 105 年度預算迄 8 月底均未動支，又於 106 年度續編列 1,500 萬元，顯見預算編列有欠嚴謹。

綜上，勞動力發展署辦理創客基地網路推動計畫，惟引導創客能量轉為商品化輔導尚有強化空間，允應檢討研議完整配套輔導機制，以利商業應用及效應擴散，協助創客完成商品化之最後一哩路；另迄未訂定補助民間團體維運創客基地辦法，106 年度仍續編相關經費，顯見預算編列有欠嚴謹，允宜檢討改善。

八、截至 105 年 6 月底尚有 2 萬 5,578 家事業單位之勞工退休準備金專戶未能提足，額度達 844 億元，允應加強查處並輔導補足，以保障勞工老年經濟安全

就業安定基金 106 年度「提升勞工福祉」計畫項下「勞動福祉退休業務」編列勞工退休準備金按月提撥查核作業計畫 9,962 萬 8 千元，包括預計補助地方政府查核人力 142 人之經費 9,912 萬 8 千元，及維護、增修勞動債權管理暨勞工退休準備金整合查詢系統 50 萬元。經查：

(一)雇主須於年底評估勞工退休準備金專戶餘額是否足夠，並於次年 3 月底前提撥其差額

104年2月4日公布之勞動基準法第56條第2項規定：「雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次1年度內預估成就第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度3月底前1次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。」準此，雇主應於104年底估算勞工退休準備金專戶餘額是否足夠⁴，且於105年3月底前提撥補足該專戶差額。

(二)截至105年6月底尚有2萬5,578家事業單位之勞工退休準備金專戶未能提足，額度達844億元

勞動基準法第56條第1項：「雇主應依勞工每月薪資總額2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金，……。」及勞工退休準備金提撥及管理辦法第2條：「勞工退休準備金由各事業單位依每月薪資總額2%至15%範圍內按月提撥之……。」因多數企業偏向以最低限2%提撥適用舊制者之勞工退休準備金，因此於勞動基準法第56條第2項修正實施後，105年3月底清查計有3萬2,102家事業單位之勞工退休準備金專戶未能提足，不足金額1,219億餘元⁵。

雖經地方主管機關自4月起分批通知事業單位陳述意見後，進行輔導實地查核、通知催繳補足差額、處罰或移送強制執行，惟截至105年6月底尚有2萬5,578家事業單位之舊制勞工退休準備金專戶未能提足，額度達844億元，且以台北市、

⁴依勞動基準法施行細則第29條之1第1項規定：「本法第56條第2項規定之退休金數額，按本法第55條第1項之給與標準，依下列規定估算：一、勞工人數：為估算當年度終了時適用本法或勞工退休金條例第11條第1項保留本法工作年資之在職勞工，且預估於次一年度內成就本法第53條或第54條第1項第1款退休條件者。二、工作年資：自適用本法之日起算至估算當年度之次一年度終了或選擇適用勞工退休金條例前一日止。三、平均工資：為估算當年度終了之一個月平均工資。」

⁵引述自審計部104年度中央政府總決算審核報告第乙-456頁。

新北市及高雄市轄下事業單位提撥不足金額位居前 3 名各為 251 億餘元、104 億餘元及 103 億餘元（詳附表 1）。

附表 1：截至 105 年 6 月底事業單位未足額提撥舊制勞工退休準

備金專戶情形表

單位：新臺幣千元；家

縣市別	催繳家數	處罰家數	移送強制執行家數	移送強制執行金額	未足額提撥家數	提撥不足金額
台北市	9,869	3	0	0	4,924	25,115,830
新北市	13,735	10	0	0	3,964	10,458,074
桃園市	6,905	1	0	0	1,791	6,443,686
臺中市	11,950	0	0	0	3,992	8,613,686
臺南市	23,039	1	0	0	3,212	7,077,948
高雄市	13,809	2	1	20,000	3,074	10,326,425
宜蘭縣	668	0	0	0	192	622,894
新竹縣	1,364	0	0	0	305	1,676,473
苗栗縣	666	0	0	0	275	1,104,198
彰化縣	8,626	6	0	0	1,872	3,554,037
南投縣	646	0	0	0	130	322,540
雲林縣	1,100	0	0	0	343	4,047,516
嘉義縣	1,108	1	0	0	302	882,570
屏東縣	1,611	1	0	0	193	458,251
台東縣	610	0	0	0	51	79,619
花蓮縣	562	1	0	0	73	165,856
澎湖縣	126	0	0	0	35	114,443
基隆市	2,702	0	0	0	228	936,835
新竹市	1,658	2	0	0	333	1,316,961
嘉義市	1,433	0	0	0	229	374,491
金門縣	100	0	0	0	16	425,562
連江縣	20	0	0	0	5	4,464
竹科管理局	30	0	0	0	7	55,904
中科管理局	4	0	0	0	0	0
南科管理局	1	0	0	0	1	14,005
經濟部加工出口區	425	0	0	0	31	226,675
合計	102,767	28	1	20,000	25,578	84,418,943

※註：1. 資料來源，勞動部依各地方主管機關至全國勞工行政資訊管理系統填報審核績效之統計結果。

2. 勞動基準法第 56 條第 2 項之未足額提撥家數及金額，係屬推估資料，尚需由各地方主管機關就個別事業單位符合退休條件人數及金額逐一查核確認。

綜上，修正後勞動基準法第 56 條第 2 項雖已規範雇主需定期

檢視，並提足舊制勞工退休準備金專戶，然截至 105 年 6 月底尚有 2 萬 5,578 家事業單位之勞工退休準備金專戶未能提足，額度達 844 億元，影響勞工退休權益至鉅，允應督促地方政府加強查處並輔導補足，以保障勞工老年經濟生活之安全。

九、雇主違反工時及勞動條件規定之比率偏高，允應確實監督各地方主管機關強化勞動檢查，以促企業遵守相關法令規定

就業安定基金 106 年度「提升勞工福祉」計畫項下「促進友善勞動環境業務」編列補助直轄市、縣市政府督促事業單位遵守勞動條件法令實施計畫 2 億 9,595 萬 8 千元，包括補助地方主管機關辦理勞動條件檢查業務經費 2 億 8,756 萬元，及職安署推動本計畫所需專業行政業務經費 839 萬 8 千元。經查：

(一)104 年度實施勞動條件檢查 1 萬 3,317 廠次，臺閩地區、新北市政府勞檢處、臺北市勞檢處、臺中市勞檢處、高雄市政府勞檢處、加工出口區、科學工業園區、中部科學工業園區及南部科學工業園區之檢查廠次各為 8,845 廠次、526 廠次、2,710 廠次、72 廠次、695 廠次、259 廠次、136 廠次、43 廠次及 31 廠次(詳附表 1)。

附表 1：104 年度實施勞動條件檢查情形表 單位：廠次

地區別	檢查廠次
臺閩地區	8,845
新北市政府勞檢處	526
臺北市勞檢處	2,710
臺中市勞檢處	72
高雄市政府勞檢處	695
加工出口區	259
科學工業園區	136
中部科學工業園區	43
南部科學工業園區	31
合計	13,317

※註：1. 資料來源，104 年勞動檢查年報。

(二)檢查結果違反法令者計 3,453 廠次，違反法令總項數為 5,349 項，違反勞基法者 5,105 項，其中違反第 24 條延長工時工資事項者 1,106 項、占違反法令總項數之 20.68% 為最多；違反第 30 條正常工作時間事項者 851 項、占 15.91% 次之；違反第 32 條延長工作時間事項者 780 項、占 14.58% 居第 3 名；違反第 36 條例假日事項者 496 項、占 9.27%⁶，居第 4 名，檢查結果違反工時及勞動條件規定之比率偏高。

綜上，鑒於以往實施勞動檢查結果顯示，雇主違反工時及勞動條件規定之比率偏高，允應確實監督各地方主管機關強化勞動檢查，並落實督導考核機制，以促請企業遵守工時及勞動條件等相關法令規定，俾保障勞工合理權益。

一〇、邇來勞資爭議不斷，亟待重建穩定勞資夥伴關係，並健全勞資爭議處理機制

就業安定基金 106 年度「提升勞工福祉」計畫項下「勞動關係業務」編列協助地方勞工行政主管機關調解勞資爭議 3,000 萬元；另勞動部「勞動關係業務」計畫項下 106 年度編列「強化勞資夥伴關係」及「健全勞資爭議處理制度」各 480 萬 4 千元及 3,487 萬 2 千元。經查：

(一)勞資爭議案件處理情形

為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，爰制定勞資爭議處理法，勞資雙方發生爭議時可向縣市主管機關提出處理爭議申請，自 99 年度以來，各年度爭議案件數大約介於 2 萬 2,000 件至 2 萬 4,000 件之間，104 年度勞資爭議案件計 2 萬 3,204 件，其中權利事項之勞資爭議 2 萬 3,121 件、調整事

⁶相關數據詳 104 年勞動檢查年報。

項之勞資爭議⁷83件(詳附表1)。另外，104年度勞資爭議終結案件2萬3,482件，處理方式以「調解」2萬3,121件，占98.5%最高，「協調」349件，占1.5%，「仲裁」12件⁸，為數甚少。

附表 1：勞資爭議案件型態統計表

項目別	主要爭議類別											調整事項
	總計	權利事項									其他權利事項	
		小計	契約爭議	給付費爭議	給付退休金	勞工保險給付爭議	職業災害補償爭議	工資爭議	工會身分保護爭議	積欠工資		
99年	23,865	23,595	1,773	6,722	746	371	1,598	9,217	8,637	11	3,157	270
100年	22,629	22,447	1,557	5,817	853	402	1,865	9,290	8,693	10	2,653	182
101年	23,225	23,089	1,544	5,757	904	391	1,693	10,356	9,557	13	2,431	136
102年	23,943	23,702	2,181	5,769	972	311	1,919	9,967	9,189	3	2,580	241
103年	22,703	22,562	1,940	5,509	937	353	1,935	9,515	8,691	4	2,369	141
104年	23,204	23,121	1,700	5,618	1,056	340	1,966	9,812	8,739	4	2,625	83
104年所占百分比	100.00	99.64	7.33	24.21	4.55	1.47	8.47	42.29	37.66	0.02	11.31	0.36

※註：1. 資料來源，勞動統計通報，104年勞資爭議情形，105年5月30日。

(二) 協調及調解之和解率逐年下降，成效仍有提升空間

按一旦發生勞資爭議，倘未能迅速化解分歧，極可能導致勞資關係惡化，處理更形困難，因而100年5月1日勞資爭議處理法修正施行後，針對勞資爭議之法定處理方式加入「調解」機制⁹，冀透過「調解」機制，使勞資雙方透過第三方調解人及調解委員會之溝通及調解，以解決紛爭；另各縣市勞工主管機關收受勞工申訴案件後，為提升爭議處理之效率，於徵得勞資雙方同意後，將進行勞資雙方之「協調」¹⁰，期透過「協調」

⁷依勞資爭議處理法第5條之用詞定義，權利事項之勞資爭議，指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議；調整事項之勞資爭議，指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。

⁸勞動統計通報，104年勞資爭議情形，105年5月30日。

⁹勞資爭議處理法勞資爭議之法定處理程序包括「調解」、「仲裁」及「裁決」。

¹⁰「協調」並非勞資爭議處理法中之法定處理程序，為現行實務運作之處理模式之一。

及「調解」促成勞資爭議及早和解，以避免喪失處理先機。惟觀察近3年來「協調」及「調解」之和解率，主管機關協調之和解率102年至104年各為80%、69%及52%，民間團體調解之和解率分別為59%、59%及56%，主管機關調解之和解率逐年為52%、51%及48%(詳附表2)，均有逐年下降之趨勢，允應檢討改善，以提升成效。

附表2：勞資爭議案件採「協調」及「調解」之處理情形表

單位：件數、%

類別	年度	案件數	成立案件數	和解率
主管機關協調	102年	1,783	1,424	80%
	103年	1,103	765	69%
	104年	349	181	52%
民間團體調解 ¹¹	102年	12,089	7,084	59%
	103年	11,205	6,554	59%
	104年	11,938	6,708	56%
主管機關調解	102年	10,066	5,184	52%
	103年	10,343	5,286	51%
	104年	11,183	5,366	48%

※註：1. 資料來源，勞動部。

(三)邇來勞資爭議不斷，亟待重建勞資夥伴關係

雖勞動部表示，持續推動建構企業內勞資雙贏夥伴關係機制計畫，以促進勞資雙方於企業內建立日常處理問題之合作模式，預防爭議發生或外部化¹²，惟近來桃園市空服員職業工會與中華航空公司勞資爭議之罷工事件，除造成國內外旅客不便及企業之損失外，更遭外界質疑恐引發罷工之連鎖效應¹³，後接續發生三大國營事業台電、中油與台鐵員工為爭取權益，擬醞釀「罷工」等事件¹⁴，雖其後因與管理階層或主管機關協商，

¹¹依勞資爭議處理法第11條第3項，得委託民間團體指派調人進行調解。勞資爭議調解辦法第五章亦規定民間團體受委託調解之相關規範。

¹²勞動部新聞稿，勞動部持續推動「企業內勞資雙贏夥伴關係機制計畫」，以創造穩定和諧之勞資關係，105年8月26日。

¹³聯合新聞網，分析／華航「超完美罷工」掀開勞資壓力鍋，105年6月25日。

¹⁴聯合新聞網，罷工燎原 台電中油台鐵也要，105年6月30日；中時電子報，華航罷工成功後！

實際尚未發生罷工，但已影響勞資關係之和諧，並引發社會不安，其後亦爆發工會與華航公司所達成之共識是否履行仍有爭議¹⁵，亟待重塑勞資夥伴關係，建立勞資之互信基礎。

綜上，為使勞資爭議獲得有效解決，爰透過「協調」及「調解」之方式處理，惟近年來和解率逐年下降，成效仍有提升空間，允應檢討勞資爭議處理機制，並重塑勞資夥伴關係，以化解近來之勞資爭議，建立勞資之互信基礎。

一一、近期仍有事業單位實施無薪假，允應落實預警通報查訪機制，並持續注意台化彰化廠關廠事件後續發展，俾採行勞工權益保護措施

106 年度「提昇勞工福祉」計畫項下「勞動關係業務」協助地方勞工行政主管機關調解勞資爭議 3,000 萬元、協助弱勢勞工爭取權益，落實大量解僱勞工訴訟補助計畫 668 萬元及補助直轄市及縣(市)勞工行政主管機關落實大量解僱預警通報查訪機制計畫 300 萬元。經查：

(一)相關規定

為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，訂有大量解僱勞工保護法；另針對事業單位發生大量解僱勞工情事，訂有通報、勞資協商及訪查等機制，相關規定如下：

1. **大量解僱勞工之通報**：依大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項規定：「事業單位大量解僱勞工時，應於符合第 2 條規定情形之日起 60 日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受 60 日

工潮潘朵拉 打開了，105 年 6 月 29 日。

¹⁵自由時報，空服員抗議未履約 華航：7 項協議已有 6 項實施，105 年 10 月 14 日。

之限制。」

2. **勞資協商之進行**：依同法第 5 條規定：「事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起 10 日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。」、「勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於 10 日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。」

3. **訪查機制**：依同法第 11 條第 3 項及第 4 項規定：「主管機關應於接獲前項通報後 7 日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料。」、「主管機關依前項規定派員查訪時，得視需要由會計師、律師或其他專業人員協助辦理。」據此，勞動部於 104 年 8 月 25 日發布「補助地方主管機關落實大量解僱預警通報查訪機制實施要點」。

(二) 近期仍有事業單位透過勞雇協商實施無薪假，加以台化彰化廠關廠風波尚待妥處，允應注意採行勞工權益保障措施

勞動部指出，截至 105 年 10 月 15 日止事業單位實施勞雇雙方協商減少工時，實施所謂「無薪休假」事業單位共計 22 家，通報人數 351 人，為避免或降低不景氣對勞動市場之衝擊，該部將密切關注未來景氣走勢，並預為採取協助勞工措施，在無薪假期間辦理「充電再出發訓練計畫」，協助無薪休假勞工參加訓練課程，並於訓練期間發給訓練津貼，以維持其生計；另針對被資遣勞工，提供心理關懷、就業訊息、轉業輔導、職業訓練及失業給付等積極措施¹⁶。

另外，據報導台化彰化廠關廠風波仍陷僵局，該廠已於 105 年 10 月 21 日啟動員工轉置計畫，據工會統計目前員工 947 名，扣除符合退休條件者 200 餘人；隸屬台塑生醫、台塑鋰鐵材之

¹⁶摘自勞動部新聞稿，勞動部公布本期(105 年 10 月 15 日止)因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時之事業單位 22 家，實施人數 351 人新聞稿，105 年 10 月 17 日。

員工 200 人及原絲 3 廠與回收事業之員工均各為 60 人留任外，初估尚有 300 名至 400 名員工待轉置¹⁷。是以，應密切注意實施無薪假企業及台化彰化廠關廠事件後續之發展，積極採取相關勞工權益保障措施。

(三)為免勞資爭議頻傳，允應落實大量解僱預警通報查訪機制，並督促地方政府確實執行

據 104 年勞資爭議案件統計資料可悉，該年度爭議案件數 2 萬 3,204 件，其中以工資爭議 9,812 件、占 42.29% 最高（其中積欠工資占整體勞資爭議件數 37.66%），其次為給付資遣費爭議 5,618 件，占 24.21%¹⁸，顯示事業單位因經營不善等因素，肇致雇主積欠退休金、資遣費或工資等狀況，為引發勞資爭議之重要因素。為預防企業發生大量解僱，導致可能之勞資爭議及後續勞工權益受損，允應加強督促地方主管機關發現企業發生薪資遲發、拖欠勞健保費，或經媒體報導經營狀況欠佳等可能發生大量解僱之徵兆，即可委請會計師、律師或其他專業人員陪同查訪，採取各項勞資協商等預防性措施，以保障勞工權益。

綜上，近期仍有事業單位實施無薪假，為避免因事業單位大量解僱勞工，導致勞工權益受損害或有受損害之虞，允應落實大量解僱預警通報查訪機制，督促地方政府確實執行，並持續瞭解台化彰化廠關廠事件後續發展，注意採行勞工權益保障措施。

一二、社福外勞來源國集中度甚高，加以本國照顧員逾 3 成未就業，不利長照體系人力之建立，允應研謀改善

¹⁷蘋果日報，台化彰化廠 啟動員工轉置計劃，約 300~400 人 最快 2 周完成 工會抗爭暫擱置，105 年 10 月 24 日；公視新聞網，台化彰化廠停爐 員工擬轉置或資遣，105 年 10 月 24 日。

¹⁸勞動統計通報，104 年勞資爭議情形，105 年 5 月 30 日。

政府為健全長期照護服務體系之發展，保障接受長期照護者之權益，爰制定長期照顧服務法，並於 104 年 6 月 3 日經總統公布，長期照護體系人力除本國照顧人力外，將外籍看護工（屬社福外勞）定位為我國長照補充人力。然而我國社福外勞集中於少數國家，加以培訓之本國照顧員就業率僅約 6 成，實不利長照體系人力之建立。

針對前開政策，106 年度「外籍勞工管理計畫」項下編列辦理外籍勞工聘僱管理及權益保障事項等相關業務 1 億 4,082 萬 1 千元；另「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」，編列辦理照顧服務員訓練 6,203 萬 2 千元。經查：

(一)外勞來源國甚為集中

我國目前已洽定且開放引進之外勞來源國為印尼、越南、菲律賓、泰國、馬來西亞及蒙古等 6 國，105 年 8 月底印尼、菲律賓、泰國、越南之勞工在臺人數占外勞總人數之比率各為 39.36%、22.04%、9.50%、29.09%，馬來西亞及蒙古等國家因人數甚少，僅 0.01%，亦即外勞來源國集中於 4 個國家（詳附表 1）。

在勞動人口流動逐漸國際化及自由化之趨勢下，各國輸出之勞動力，已是亟需勞動人力挹注國家爭取之人力資源，復以東南亞之各勞力輸出國經濟逐漸發展，其國內勞動力市場需求與日俱增，勞力輸出政策隨時可能調整，然我國外勞多集中於少數國籍，社福外勞更有約 8 成為印尼籍，且印尼政府對外表示擬自 2017 年起停止輸出家事類勞工，為免日後因單一國家政策變更，即造成人力缺口，實有多元化外勞來源國之迫切需要。

附表 1：105 年 8 月底外勞國籍人數分布情形表

單位：人；%

類別	項目	印尼	菲律賓	泰國	越南	其他	合計
產業外勞	人數	58,824	103,496	57,001	155,384	1	374,706
	百分比	15.70	27.62	15.21	41.47	0.00	100
社福外勞	人數	179,697	30,081	557	20,893	1	231,229
	百分比	77.71	13.01	0.24	9.04	0.00	100
合計	人數	238,521	133,577	57,558	176,277	2	605,935
	百分比	39.36	22.04	9.50	29.09	0.01	100

※註：1. 資料來源，勞動統計月報，105 年 8 月。

2. 「其他」含馬來西亞及蒙古等其他國家。

(二)國內照顧服務員訓後訓後就業率未及 7 成

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，自 96 年度起主要由勞動部(勞動力發展署)及衛生福利部等部會負責辦理照顧服務員職前及在職訓練，惟每年培訓照顧服務員訓後就業率未及 7 成(詳附表 2)，致本國籍照顧服務員訓後仍逾 3 成未能就業。

附表 2：辦理照顧服務員職前訓練及訓後就業情形

年度	結訓人數	訓後至醫院就業人數	訓後居家服務就業人數	就業人數合計	就業率(%)
96	4,454	1,375	1,431	2,806	63.00
97	4,506	1,362	1,418	2,780	61.70
98	6,386	2,102	2,043	4,145	64.91
99	4,580	1,400	1,458	2,858	62.40
100	5,729	1,465	2,179	3,644	63.61
101	6,334	1,717	2,343	4,060	64.10
102	6,210	2,455	1,569	4,024	64.80
103	5,675	2,499	1,338	3,887	68.49
104	5,837	-	-	3,922	67.20

※註：1. 資料來源，勞動力發展署；104 年度未委外調查其訓後服務單位，依該署所填復之就業率，推估就業人數合計為 3,922 人。

綜上，台灣老年人口比例增加，邁向高齡社會趨勢短期內恐難扭轉，實有龐大之長期照顧需求，惟目前社福外勞集中於少數來源國，屬印尼國籍者更達 8 成左右，加以國內照顧服務員訓後就業率未及 7 成，實不利長照體系人力之建立，允宜檢討改善。

貳、勞保、新舊制勞退基金綜合部分

一三、新舊制勞工退休基金與其他退休基金未達保證收益之政府撥補機制不一，致歷年政府均未編列預算撥補，允應併同年金制度改革檢討

為保障各退休基金參加者所提撥基金之運用效益，包括公務人員退休撫卹基金（以下簡稱軍公教退撫基金）、私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金（以下簡稱新制私校退撫儲金）、舊制勞工退休基金（以下簡稱舊制勞退基金）及新制勞工退休基金（以下簡稱新制勞退基金）設有保證收益機制（詳附表 1）。惟查：

（一）保證收益標準略有不同

軍公教退撫基金及舊制勞退基金為整體帳戶觀點計算保證收益，而新制私校退撫儲金及新制勞退基金之制度設計為個人帳戶制，故採個人帳戶終身平衡概念計算保證收益。其中，軍公教退撫基金之保證收益標準，係規範其 3 年內平均最低年收益不得低於臺灣銀行 2 年期定期存款利率計算之收益；而新制私校退撫儲金則為規範經儲金管理會評定風險程度最低之投資標的組合運用收益，不得低於當地銀行 2 年期定期存款利率；勞工退休基金(舊制)及勞工退休基金(新制)之標準則為最低收益不得低於當地銀行 2 年定期存款利率，規範標準略有差異。

（二）舊制勞退基金及新制勞退基金未達保證收益之撥補，設有基金內自行緩衝或撥補機制，妥適性容有爭議

舊制勞退基金另於勞工退休基金收支保管及運用辦法第 10 條規定，對於運用收益未達法定保證收益時，設有緩衝機制，由基金內累積賸餘自行吸收撥補；而新制勞退基金則規定未達保證收益屬滯納金可支出之範圍，因此造成歷年來該等基金未達保證收益之額度係由基金自行吸收，未發生由政府預算撥補

之情況，恐失去訂定保證收益之初衷。

(三)實際撥補狀況不一

依規定當各退休基金之實際收益低於法定收益時，即應進行撥補。近年來由於 97 年金融海嘯之影響，軍公教退撫基金 97 年度至 99 年度之 3 年平均最低已實現收益均未達法定收益，經本院決議該基金¹⁹應限期完成撥補，故於 99 年度至 104 年度實際撥補 1.6 億餘元至 7.4 億元不等之金額，惟截至 104 年度尚有待撥補金額 21.6 億餘元；而私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金自 99 年實施後，各年度均就其新增之撥補金額 16 萬餘元至 1,263 萬餘元足額撥補。至於舊制勞退基金及新制勞退基金，因設有基金內自行緩衝或撥補機制，自成立以來均未發生由政府編列預算撥補之情況。

附表 1：各退休基金保證收益之政府撥補機制彙總表

基金名稱	撥補規定	實際執行情形
軍公教退撫基金	公務人員退休撫卹基金管理條例第 5 條第 3 項：「本基金之運用，其 3 年內平均最低年收益不得低於臺灣銀行 2 年期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，由國庫補足其差額。」	1. 已由政府編列預算進行撥補。 2. 截至 104 年底尚有待撥補額度 21.6 億餘元。
新制私校退撫儲金	學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第 10 條第 3 項：「儲金統一管理運用時收益，及投資標的組合選擇實施後，經儲金管理會評定風險程度最低之投資標的組合運用收益，不得低於當地銀行 2 年期定期存款利率，如有不足，由國庫補足之。」 教育部 100 年 3 月 1 日臺儲監字第 1000023666A 號函規範略以： 1. 實際收益與法定收益每月依下列公式計算。 (一)教職員個人實際收益分配=退撫儲金每月損益 x(教職員個人退撫儲金專戶當月每日結餘金額累計數/	1. 已由政府編列預算進行撥補。 2. 截至 104 年底無待撥補

¹⁹本院審查公務人員退休撫卹基金 100 年度預算案之決議：「依據退撫基金最低法定收益及撥補規定為 3 年平均未達臺灣銀行定存 2 年利率時，國庫應予撥補。時逢 97 年金融海嘯影響，造成退撫基金低於法定收益數 17.5 億元，實應在 100 年編列預算補足；惟目前仍有 15.9 億元尚未補實，爰此要求公務人員退休撫卹基金管理委員會應排除困難，協商行政院主計處(按：現已改制為行政院主計總處)及財政部於 5 年內完成依法撥補，以保障攸關全國將近 70 萬軍公教人員退休的權益。」

基金名稱	撥補規定	實際執行情形
	<p>退撫儲金當月每日結餘金額累計數) (二)教職員個人法定收益分配=當月六家行庫二年期小額定期存款固定利率之平均利率 x 教職員個人退撫儲金專戶當月每日結餘金額平均數</p> <p>2. 年度決算時分別合計實際收益與法定收益辦理分配及記錄。惟教職員選擇投資於非最低風險商品之期間不予合計。</p> <p>3. 法定收益撥補數依下列公式計算，於教職員退離時一次核發。 法定收益撥補數=累計歷年法定收益－累計歷年實際收益。</p>	
舊制勞退基金	<p>勞動基準法第 56 條第 4 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。」</p> <p>勞工退休基金收支保管及運用辦法第 10 條第 1 項：「本基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行 2 年定期存款利率計算之收益。」</p> <p>同條第 2 項至第 4 項之未達保證收益之撥補規範，設有緩衝機制，由基金內累積賸餘自行吸收撥補²⁰。</p>	<p>1. 由基金自行緩衝吸收，截至 104 年底尚有累積賸餘 533.43 億元可供日後緩衝吸收。</p> <p>2. 未有政府編列預算撥補情形。</p>
新制勞退基金	<p>勞工退休金條例第 23 條第 2 項：「依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行 2 年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。」</p> <p>勞工退休金條例施行細則第 32 條第 1 項：「本條例第 23 條第 2 項所定勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行 2 年定期存款利率，由開始提繳之日起至依法領取退休金之日止期間之平均每年之年收益率，不得低於此一期間當地銀行 2 年定期存款利率之平均數。」</p> <p>未達保證收益屬滯納金可支出之範圍： 勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第 3 條第 2 項規定，屬滯納金收入可支出之範圍，可由其補足之。</p>	<p>1. 由滯納金補足，截至 104 年底尚有滯納金累積賸餘 27.55 億元可供日後補足。</p> <p>2. 未有政府編列預算撥補情形。</p>

※註：1.資料來源，全國法規資料庫及各基金主管機關之說明，本研究整理。

²⁰勞工退休基金收支保管及運用辦法第 10 條第 2 項至第 4 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。」「提列累積賸餘中已實現利益之總額，有超過當年 12 月底基金淨額之 6% 者，應併同於每年度決算後 3 個月內完成分配。」及「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。」

綜上，軍公教退撫基金、新制私校退撫儲金、舊制勞退基金及新制勞退基金設有保證收益機制，以保障參加者所提撥基金之運用效益，然而各基金間保證收益之標準略有不同，加上舊制勞退基金及新制勞退基金均設有基金內自行緩衝或撥補機制，造成基金間存在實質差異，致歷年來均未發生由政府編列預算撥補情況，允應重行審慎調整，以符社會公平合理之期待。

一四、勞動基金運用局管理之基金中長期績效偏弱，允宜全面檢討國內外投資策略及整體資產配置效率，俾提升基金穩健之投資績效

勞動基金運用局負責管理運用新制勞退基金、舊制勞退基金、勞保基金及代管國民年金保險基金(以下簡稱國保基金)，透過整體資產配置，以增裕投資收入。經查：

(一)中長期績效表現偏弱

在排除最近1個年度之績效資料之情況下，新制勞退基金、舊制勞退基金、勞保基金及國保基金中長期績效表現多不及短期表現。新制勞退基金最近3年度、5年度及10年度績效各為3.6%、2.9%及2.8%；舊制勞退基金各為4.4%、2.9%及3.0%、勞保基金分別為3.5%、3.0%及3.1%；國保基金則為2.9%及3.5%（詳附表3），顯見除國保基金外，各基金中、長期績效偏弱。

附表 1：勞退基金、勞保基金及國民年金之短、中、長期績效表
(以104年底為基準日) 單位：%

基金名稱	最近1個年度	最近3個年度	最近5個年度	最近10個年度	基金開辦迄基準日
新制勞退基金	-0.1	3.6	2.9	2.8	2.8
舊制勞退基金	-0.6	4.4	2.9	3.0	3.5
勞保基金	-0.6	3.5	3.0	3.1	3.2
國保基金	-0.5	2.9	3.5	-	2.5

※註：1. 資料來源：勞動基金運用局，預算中心整理；國民年金於97年10月間，故尚無最近10年度績效。

(二)多數基金資產配置受限於法令，偏重國內投資，與主要國家之政府基金採全球布局作法尚屬有間

據 OECD 近期發布之 2015 年大型退休基金及公共退休準備基金年度調查報告指出，相較於世界主要國家退休基金投資布局以國際市場為主²¹，我國勞動基金運用局掌理之舊制勞退基金、勞保基金及代管國民年金保險基金受制於投資運用法規有關國內、外投資比率之限制(詳附表 2)或其資產配置考量，呈現投資偏重國內市場，比重均逾 50%，顯示資產配置之國際化不足(詳附表 3)，然囿於國內金融市場規模較小，投資績效易受國際市場波動影響，此一配置型態往往因不易及時分散市場風險，導致績效隨波逐流，與穩健經營之投資目標相違背。為避免因資產配置集中單一市場所引發之可能負面效應，各基金主管機關允宜檢討基金運用於國內外投資之整體策略，在妥適風險控管措施下，適時分散投資風險。

附表 2：勞退基金、勞保基金及國民年金國外投資額度之規範

基金別	主要法規	條文內容
舊制勞退基金	勞工退休基金收支保管及運用辦法第 6 條第 2 項	前項運用範圍涉及存放外匯存款及國外投資者，其比率合計不得超過本基金淨額 50%。
勞保基金	勞工保險基金管理運用辦法第 8 條	本基金運用於第 5 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 4 款、第 6 款至第 9 款之國外投資比率，不得超過本基金總額 50%。
國保基金	國民年金保險基金管理運用及監督辦法第 9 條	本基金運用於第 6 條第 1 項第 1 款至第 3 款、第 5 款至第 7 款及第 10 款之國外投資比率，不得超過本基金運用總額 50%。

※註：1. 資料來源，全國法規資料庫。

²¹據 OECD 近期發布之 2015 年大型退休基金及公共退休準備基金年度調查報告 (Annual Survey of Large Pension Funds and Public Pension Reserve Funds) 指出，各基金之國外投資規模雖存在差異，惟多數基金在國外市場均有龐大規模投資。另該報告列舉過去 5 年 (2010-2014) 實質平均年化投資報酬率 (real average annual investment rates of return) 在 5% 以上之政府退休基金中，多數基金基於全球布局分散風險考量，2014 年之國外投資比率均逾 5 成，包括智利 (100%)、挪威 (100%)、紐西蘭 (85%)、芬蘭 (83.2%)、瑞典 (70.4%)、加拿大 (67.6%)。

附表 3：勞退基金、勞保基金及國民年金 104 年底國內外運用配

置情形

單位：新臺幣億元；%

基金別	國內投資		國外投資		資金運用總額	
	金額	比率	金額	比率	金額	比率
舊制勞退基金	3,991.7	60.5	2,603.0	39.5	6,597.7	100.0
新制勞退基金	8,036.7	52.8	7,176.0	47.2	15,212.7	100.0
勞保基金	3,953.4	60.1	2,620.6	39.9	6,574.0	100.0
國保基金	1,352.3	62.6	807.7	37.4	2,160.0	100.0

※註：1. 資料來源，各基金網站。

綜上，勞動基金運用局所經營之基金中長期績效偏弱，允宜積極檢討資產配置之相關法令，並完善投資風險管控措施，提高基金投資運用之靈活程度，積極透過全球布局，分散投資風險，俾提升基金穩健之投資績效。

一五、勞動基金運用局委託國內投信業者代操基金集中度甚高，允應重行審視遴選及監督作業之妥適性，以分散風險

105 年 7 月底新制、舊制勞工退休基金、勞工保險局作業基金-勞工保險部分(以下簡稱勞保基金)及國保基金之委託國內投信業者代操額度各為 2,214 億元、952 億元、297 億元及 200 億元，合計 3,663 億元委託國內投信業者代操。經查：

(一)勞動基金運用局委託代操基金對各委託經營機構之委託比率有過度寬鬆之虞

依勞動基金委託經營要點第 8 點第 3 項²²、國民年金保險基金委託經營辦法第 5 條第 8 項²³之規定，新舊制勞退基金、勞保基金、國保基金均規定不得逾委託當時各該基金委託總額 40

²²勞動基金委託經營要點第 8 點第 3 項規定：「每一受託機構之受託經營分配額度，不得超過委託當時各該基金委託總額度 40%，上述委託總額度包括已委託金額及新增委託金額。」

²³國民年金保險基金委託經營辦法第 5 條第 8 項規定：「每一受託機構之受託經營分配額度，不得超過委託當時本基金委託總額度 40%。本基金委託總額度包括已委託金額及新增委託金額。」

％，由於規範寬鬆，因此，各受託機構受託基金比率雖均符合門檻規範，仍可能存在過度集中之情況。

(二)國內委託代操基金集中於少數投信，不利風險分散

截至 105 年 7 月底國內投信業著代操新制勞退基金、舊制勞退基金、勞保基金、國保基金之受託金額最高之前 5 家所占百分比各為 76.11%、78.24%、100%(僅委託 4 家)及 100%(詳附表 1)，且勞保基金僅委託 4 家代操基金、國保基金則委託 5 家各代操 20%之額度。

附表 1：各基金 105 年 7 月底委託國內業者經營概況

單位：新台幣億元；%

受託機構名稱	新制勞退基金		舊制勞退基金		勞保基金		國保基金		合計	
	受託金額	比率	受託金額	比率	受託金額	比率	受託金額	比率	受託金額	比率
國泰	263	11.88	75	7.88	120	40.40	40	20.00	498	13.60
統一	265	11.97	242	25.43	40	13.47	40	20.00	587	16.03
匯豐 中華	337	15.22	47	4.94	0	0.00	40	20.00	424	11.58
富邦	50	2.26	49	5.15	0	0.00	0	0.00	99	2.70
保德信	164	7.41	0	0.00	0	0.00	0	0.00	164	4.48
復華	510	23.04	186	19.55	0	0.00	0	0.00	696	19.00
野村	310	14.00	167	17.50	81	27.27	0	0.00	558	15.22
群益	120	5.42	61	6.41	0	0.00	0	0.00	181	4.94
摩根	25	1.13	25	2.63	0	0.00	40	20.00	90	2.46
永豐	25	1.13	25	2.63	56	18.86	40	20.00	146	3.99
安聯	75	3.39	75	7.88	0	0.00	0	0.00	150	4.10
台新	70	3.15	0	0.00	0	0.00	0	0.00	70	1.90
合計	2,214	100	952	100	297	100	200	100	3,663	100

※註：1. 資料來源，勞動基金運用局提供。

綜上，由於各基金對各委託經營機構之委託比率規範較寬鬆，造成勞動資金運用局委託國內各投信業者代操額度均符合門檻規範，惟集中度甚高，允應就現行委託國內投信業者過於集中問題審慎檢討因應，以適度分散風險。

參、勞工保險局作業基金

一六、勞保之現行費率與精算最適費率差距甚大，致產生 8 兆 9,283 億元之龐大未來政府應付給付責任，允應併同年金改革檢討因應

據勞保局委託出具之精算報告指出，勞保基金將於 107 年出現收支不足情事，並於 116 年出現累積虧損，鑒於勞保採確定給付制，面對高齡化社會，倘未能由制度面根本解決，恐造成政府未來鉅額財政負擔，並影響基金之永續經營。茲說明如下：

(一)勞保之現行費率與精算最適費率差距甚大

依據各類年金制度之精算結果，除公保新制已朝自己自足逐年調整費率²⁴，及軍保尚待依法調整自負虧損外²⁵，多數制度之現行費率與精算最適費率存有相當程度差距(詳附表 1)，其中勞保之現行費率為 9%，最適費率 27.30%，已造成該等制度收支失衡，雖然多數制度訂有逐年調高費率之機制，但法定上限費率仍與最適費率落差甚大，已造成該等制度財務負擔日益沈重，陸續出現收支不足及累積餘額出現虧損，勞保基金將於 107 年出現收支不足情事，並於 116 年出現累積虧損。

附表 1：各類職域退休及保險制度之精算(估算)結果表

單位：%

制度別	身分別	精算最適費率	現行費率	法定上限費率	首次出現收支不足年度	累積餘額出現虧損年度
退撫新制	軍職人員	38.14%	12%	12%	100	109
	公務人員	36.98%	12%	15%	104	120
	教育人員	41.18%	12%	12%	103	119
軍保		9.94%	8.00%	12%	註	註

²⁴ 不適用年金規定者保險費率調整至 8.83%，適用年金規定者分 3 年逐步調整 105 年度為 10.25%、106 年調整至 12.25%，至 107 年調整為 13.4%。

²⁵ 依軍人保險條例第 5 條第 3 項：「...；屬於本條例 102 年 5 月 31 日修正之條文施行後之虧損，除戰爭、武裝衝突或其他不可抗力因素應計給之給付金額由中央政府審核撥補外，應調整費率挹注。」該修正條文之施行日期為 104 年底。

制度別	身分別	精算最適費率	現行費率	法定上限費率	首次出現收支不足年度	累積餘額出現虧損年度
公保準備金(新制)		年金適用對象：13.4% 非年金適用對象：8.83%	年金適用對象：10.25% 非年金適用對象：8.83%	15%	-	-
勞保		27.30%	9.00%	12%	107	116
國保		22.02%	8.00%	12%	120	135
農保		6.81%	2.55%	8%	79	79

※註：1. 資料來源，各類職域退休及保險制度或所屬基金之主管或管理機關提供。

2. 各基金依據之精算(估算)報告：

(1) 退撫新制：退撫基金管理委員會委託辦理第 6 次精算評估報告(105 年 2 月)，精算基準日：103 年 12 月 31 日，並依 104 年經驗資料重估值，估計 108 年度公務人員及教育人員將首次收支不足。惟依軍公教退撫基金決算，軍職人員、公務人員、教育人員基金分別於 100 年、104 年及 103 年首次出現收支不足。

(2) 軍保：國防部委託進行「軍人保險第 4 次財務精算與評估報告」，精算基準日 104 年 12 月 31 日。軍保收支不足並非持續發生，惟國軍持續精簡，致軍保 96 年度以後屢發生收支不足。

(3) 公保準備金(新制)：依臺灣銀行委託辦理之「公教人員保險第六次保險費率精算」。

(4) 勞保：勞工保險局委託研究報告「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」(104 年度)，精算基準日：103 年 12 月 31 日，勞保基金之現行費率為 105 年度之費率。

(5) 國保：勞工保險局委託委託研究報告「國民年金保險費率精算及財務評估」(103 年 8 月)，精算基準日：102 年 10 月 1 日，現行費率為 105 年 1 月起適用之費率。

(6) 農保：依據內政部委託精算報告，精算基準日：104 年 12 月 31 日。

(二) 勞保基金未來政府應付給付責任龐大，尚待建立財務自給自足之責任制度

依據國發會「中華民國人口推估(105 至 150 年)」報告，我國人口結構呈現少子化及高齡化趨勢，對經濟與社會等層面都帶來顯著影響，伴隨之年金支出持續擴增，將衝擊社會保險或退休金制度之財務負擔，且已反應於潛藏龐大未來政府應付給付責任之現象上(詳附表 2)。依據勞工保險局 105 年 2 月精算報告，以 104 年底為基準日、投保人數 975 萬人為基礎，於

折現率 3.5%與投保薪資調整率 1.4%等精算假設條件下，精算 104 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 9 兆 6,716 億元，扣除截至 105 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,433 億元，尚有約 8 兆 9,283 億元未提存責任準備，為各類社會保險或退休金制度中最龐鉅者，責任準備提存比率僅 8%，財務缺口龐大。

附表 2：各類職域退休及保險制度未來政府應付給付責任表—截至 105 年 6 月底止 單位：新臺幣億元；%

制度別	身分別	精算(估算)負債(1)	已提存責任準備(2)	未提存責任準備(1)-(2)	提存比率(2)/(1)
退撫新制	軍職人員	4,321	293	14,029	7
	公務人員	13,174	3,398	9,776	26
	教育人員	11,536	2,046	9,490	18
	小計	29,031	5,736	23,295	20
退撫舊制	軍職人員	13,809	0	14,608	0
	公務人員	15,910	0	16,060	0
	教育人員	25,676	0	25,906	0
	小計	55,395	0	55,395	0
私校教職員工退撫舊制		246	0	246	0
軍保		590	172	418	29
公保新制		2,781	2,551	230	92
公保舊制		1,090	0	1,090	0
勞保		96,716	7,433	89,283	8
國保		8,104	3,412	4,692	42
農保		1,034	0	1,034	0
合計		194,987	19,304	175,683	-

- ※註：1. 資料來源，退撫新制、退撫舊制、公保舊制、勞保、國保及農保為 106 年度中央政府總預算案；其餘為各類職域退休及保險制度或所屬基金之主管或管理機關提供。受限於精算或估算報告資料，其中退撫新制、公保舊制、軍保、農保資料截至日期為 104 年底。
2. 各類職域退休保險制度精算(估算)負債及提存準備之專有名詞及會計科目(如文中所述)有部分差異，為利表達及加總，原則以勞保基金之名詞及科目統一表達。
3. 表內退撫制度之公務人員部分內含政務人員。
4. 私校教職員工退撫舊制資料，係依美商韜睿惠悅企業管理顧問(股)公司台灣分公司 101 年 4 月 17 日精算報告，105 至 140 年度政府應撥補總額計 256 億元，扣除 105 年 1-6 月份政府實際撥補金額總計

17 億元，再加計截至 105 年 6 月 30 日尚未撥補金額 7 億元，估計未來應負擔約 246 億元。

5. 本表數值係 4 捨 5 入至億元，故合計數及比率計算可能產生尾差。

綜上，鑑於人口老化衍生之年金制度財務衝擊，各國除進行制度內之緊縮調整（例如：延後退休年齡、降低給付水準等），亦推動結構性制度改革，作為勞工經濟安全後盾之勞保基金因採確定給付制，惟因其責任準備提列不足，導致財務缺口龐大，允應參酌其他國家之年金改革經驗，於本次年金改革研謀對策，從制度面根本解決，建立財務自給自足之責任制度，俾勞保年金制度之永續經營。

一七、勞保之最後支付責任尚待釐清，允應於年金改革委員會檢討明定，俾消除勞工老年經濟安全之不確定性

政府為保障國人老年經濟安全，就各類職域人員（包括軍、公、教、勞工、農民及國民等）建立退休及保險制度，以建構多層次保障體系，惟勞保局 106 年度預算書揭露，「依據本局 105 年 2 月精算報告，以 104 年底為基準日，...，精算 104 年底勞保普通事故老年、失能及死亡給付之過去服務應計給付精算現值約 9 兆 6,716 億元，扣除截至 105 年 6 月底已提存普通事故責任準備 7,433 億元，餘額為 8 兆 9,283 億元」，準此，勞工老年經濟安全存在不確定性。經查：

（一）社會保險制度為第一層法定公共年金²⁶，即「強制性」社會保險制度，包括軍人保險（以下簡稱軍保）、公教人員保險（以下簡稱公保）、勞工保險（以下簡稱勞保）、國民年金保險（以下

²⁶世界銀行於 1994 年之 Averting the Old Age Crisis:Policies to Protect the Old and Promote Growth 研究報告，建議老人經濟保障制度應採多層次之體系（multipillar system），提出「三層保障模式（Three-Pillar Model）」，後於 2005 年間提出之 Old-Age Income Support in the 21st Century 之研究報告，提出新多層次老年經濟保障模式，擴大至五層式之年金架構。社會保險制度為第一層法定公共年金，係各類職域民眾老年經濟安全之最基本保障。

簡稱國保)及農民健康保險(以下簡稱農保)、老農津貼等²⁷，係各類職域民眾老年經濟安全之最基本保障。因現行制度之設計採確定給付制，故若未能於相關法規明定最終財務支付責任，將使該類納保人之老年經濟安全陷入不確定性。

(二)然觀諸現行各類職域社會保險之虧損撥補責任歸屬及實際執行情形，雖農保及國保未能就虧損額度如期撥補，或軍保尚待擬訂財務計畫始可進行後續撥補作業，然最終財務支付責任均載明於相關法規(詳附表1)。僅勞保現行條文對於最終財務責任歸屬未臻明確，勞工老年經濟安全存在不確定性。

附表 1：各類職域社會保險制度虧損撥補規範及執行情形表

制度別	虧損撥補規範	執行情形
公保	舊制：財政部審核撥補。 新制：調整保費挹注。	財政部每年編列對公教保險舊制養老給付補助之預算，係估算截至預算年度上一年底止之養老給付屬政府撥補而尚未撥補部分，及國庫未撥補數所衍生之利息予以匡列。
軍保	104 年底前：保險年資應計給之退伍給付未提存保險責任準備金額，由中央政府審核撥補。 104 年底後：調整費率挹注。	1. 目前已由國防部及台銀人壽完成軍人保險第 4 次財務精算報告。據精算報告估計，104 年 12 月 31 日以前保險年資應計退伍給付總額 583 億元，已提存保險責任準備金 172 億元，未提存應計負債 411 億元。 2. 國防部刻正規劃未來撥補之具體作法及時程，未來擬陳請行政院審議。
勞保	勞工保險如有虧損，在中央勞工保險局未成立前，應由中央主管機關審核撥補	本條未明定中央政府負最後支付責任，尚待年金改革委員會討論確定修法方向，並釐清具體財務撥補計畫。
農保	由辦理本保險業務之主管機關(內政部)審核撥補	1. 農保自開辦以來，每年均為虧損，近 10 年來每年之虧損介於 35 億餘元至 42 億餘元。 2. 截至 104 年底，尚未彌補之虧損 8.83 億元。
國保	由中央主管機關編列預算撥補	1. 依據國民年金法第 49 條規定，國民年金保險之財務，由政府負最後支付責任。另依同法第 12 條規定，保險費由被保險人、地方及中央政府共同負擔。同法第 30、34、42 條及 46 條規定，年金差額及辦理保險所需之人事及行政管理經費由中央政府負擔；同法 47 條規定，中央主管機關應補助之保險費及

²⁷ 總統府國家年金改革委員會網站年金制度小辭典將老農津貼視為社會救助(網址 <http://pension.president.gov.tw/cp.aspx?n=A4420C3398EB9597&s=88DCC6B5E75FAB2A>)。

制度別	虧損撥補規範	執行情形
		應負擔款項之財源依序為公益彩券盈餘獲配收入、調增營業稅徵收率 1%、公務預算。 2. 截至 104 年 12 月 31 日止中央政府依法應負擔國民年金款項不足數計 204 億餘元，包含中央應負擔保費 150 億 6 千萬餘元及利息 4 千萬餘元、中央政府短期週轉 53 億 8 千萬餘元。

※註：1. 資料來源，全國法規資料庫及各類職域社會保險主管或業務承辦機關，預算中心整理。

綜上，政府建置各類職域退休及保險制度，係為保障國人老年經濟生活安全，惟針對勞保之最終財務責任歸屬未臻明確，允應併同年金改革制度全面檢討，俾消除勞工老年經濟安全之不確定性。

一八、直轄市政府積欠勞保(含就保)保費尚未全數償還，且 104 年度高雄市政府發生延遲還款情事，並擬延後欠費清償時程，允應審慎評估還款計畫之合理性，並積極追討欠費

截至 105 年 8 月底直轄市政府積欠勞保(含就保)保費計有：臺北市 50 億餘元及高雄市政府 124 億餘元，合計 174 億餘元。經查：

(一)直轄市政府積欠勞保(含就保)保費尚未全數償還

為解決直轄市政府長期積欠勞保(含就保)保費問題，勞工保險條例第 15 條修正條文於 100 年 4 月 27 日修正公布，原由直轄市政府與中央政府分擔之保險費補助款，修法後改由中央政府全額負擔，自 101 年 7 月 1 日起施行，故之後無直轄市政府積欠勞保(含就保)保費之情事，至於以前各年度之欠款，則由臺北市政府、高雄市政府及新北市政府提出償還積欠勞保(含就保)保費還款計畫(詳附表 1)。據近年來之還款情形可悉，99 年度至 103 年度尚依進度還款，惟 104 年度高雄市政府對於補助勞健保費之原則與臺北市存有差異，故以財政困難為由，未依進度繳款，其後依行政院召開之協商會議結論修正還款計畫

²⁸，另 105 年度截至 8 月底臺北市政府、高雄市政府還款比率各為 28.25% 及 2.47%（詳附表 2）。

附表 1：各直轄市政府積欠勞保(含就保) 保費還款計畫

直轄市政府	還款計畫
臺北市	<ol style="list-style-type: none"> 1. 104 年 1 月 27 日函提重新調整之 7 年(99 至 105 年)還款計畫，償還 99 年度以前欠費計 367.89 億元，99 年償還 57.2 億元，100 年至 102 年每年償還 74.45 億元，103 年償還 69.84 億元，104 年償還 8.45 億元，105 年償還 9.05 億元。 2. 102 年 4 月 9 日函提 5 年(104 年至 108 年)還款計畫，償還 100 年度及 101 年上半年欠費計 58.98 億元。104 年至 107 年每年償還 11.8 億元，108 年償還 11.78 億元。 3. 臺北市於 105 年 8 月 16 日函告修正還款計畫，提前至 107 年還清。
高雄市	<ol style="list-style-type: none"> 1. 102 年 6 月 6 日函提重新調整之 7 年(102 至 108 年)還款計畫，償還 92 年至 99 年度欠費計 159.11 億元。102 年償還 30.74 億元，103 年償還 18.38 億元，104 年償還 16.21 億元，105 年償還 20.14 億元，106 年償還 17.96 億元，107 年償還 28.81 億元，108 年償還 26.87 億元。 2. 102 年 6 月 6 日函提重新調整之 4 年(101 至 104 年)還款計畫，償還 100 年度欠費計 36.54 億元。101 年償還 9.47 億元，102 年償還 10.92 億元，103 年償還 7.97 億元，104 年償還 8.18 億元。 3. 102 年 6 月 6 日函提重新調整之 5 年(102 至 106 年)還款計畫，償還 101 年度欠費計 26.14 億元。102 年至 103 年每年償還 1.5 億元，104 年償還 1 億元，105 年償還 12.16 億元，106 年償還 9.98 億元。 4. 高雄市 104 年度未依還款計畫償還，後依行政院 105 年 7 月 19 日協商會議結論，於 105 年 9 月 1 日函提修正後之還款計畫。
新北市	<ol style="list-style-type: none"> 1. 98 年 11 月 11 日函提 6 年(99 年度至 104 年度)還款計畫，償還 97 年度欠費約計 34 億元。99 年度償還 6.65 億元，100 年度至 104 年度每年償還 5.51 億元。 2. 98 年 11 月 11 日函提 4 年(99 年度至 102 年度)還款計畫，償還 98 年度欠費約計 42 億元。99 年度償還 3.68 億元，100 年度至 101 年度每年償還 9.62 億元，102 年度償還 19.24 億元。 3. 100 年 3 月 1 日函提 4 年(100 年度至 103 年度)還款計畫，償還 99 年度欠費約計 45 億元。100 年度至 103 年度每年各

²⁸行政院業於 105 年 7 月 19 日召開協商會議，該會議研商結論：「1. 考量北高勞健保費應繳納數之規模及住民結構不同，為符合公平性及合理性，協助原則不再區分設籍、非設籍，於協助臺北市金額不變前提下，修正為以勞健保應繳納數為計算基礎，同基礎同比率補助高雄市政府。2. 請高雄市政府會商勞動部、衛生福利部、法務部、行政院主計總處等機關，在確保勞健保債權未罹於行政執行時效前提下，依上開協助原則修正還款計畫，並分由中央與高市逐年編列預算還款。」

直轄市政府	還款計畫
	償還 11.275 億元。

※註：1.資料來源，勞保局提供，預算中心整理。

附表 2：各直轄市政府還款進度

單位：新臺幣億元；%

年度	進度	臺北市	高雄市	新北市	合計
99-103	應償還	350.39 億元	161.48 億元	116.435 億元	628.305 億元
	已償還	350.39 億元	161.48 億元	116.435 億元	628.305 億元
	還款比率	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
104	應償還	20.25 億元	25.39 億元	5.51 億元	51.15 億元
	已償還	20.25 億元	16.21 億元	5.51 億元	41.97 億元
	還款比率	100.00%	63.84%	100.00%	82.05%
105	應償還	20.85 億元	32.30 億元	已無欠款	53.15 億元
	已償還	5.89 億元	0.80 億元		6.69 億元
	還款比率	28.25%	2.47%		12.58%

※註：1.資料來源，勞保局提供，截止日期：105 年 8 月底。

(二)104 年度高雄市政府發生延遲還款情事，並擬延後欠費清償時程，允應審慎評估還款計畫之合理性

雖勞保局表示新北市政府已於 104 年 1 月 20 日還清，而臺北市政府及高雄市政府欠費均已移送執行，且預估臺北市政府 107 年度可還清欠費。惟 104 年度高雄市政府發生延遲還款情事，雖已於 105 年 9 月 1 日依行政院召開之「高雄市政府勞健保欠費請助事項」會議結論重提還款計畫，擬自 106 年起分 6 年攤還²⁹，預計 111 年清償完畢，然因高雄市政府原擬於 108 年還清欠費，本次將清償欠費期間延長至 111 年，允應審慎評估還款計畫之合理性。

此外，截至 105 年 8 月底臺北市及高雄市尚有欠費各 50 億餘元及 124 億餘元，合計 174 億餘元（詳附表 3），允應參照本院審議 99 年度勞保局預算案決議(八)3.：「直轄市政府積欠勞工保險費，…勞工保險局為勞工保險基金及就業保險基金之保

²⁹106 年度至 111 年度各擬償還 19.33 億餘元、20.96 億餘元、25.81 億餘元、26.86 億餘元、9.52 億餘元、21.67 億餘元。

險人，應善盡責任維護勞工保險、就業保險基金之財務健全，為被保險人之最大利益，儘速與直轄市政府協商還款計畫，以利直轄市將還款編入預算，並應與行政執行署積極配合，以為適法之處理。」注意是否依還款計畫清償，持續追討欠費。

附表 3：各直轄市政府積欠勞保(含就保) 保費情形表

單位：新臺幣千元

積欠年度	臺北市	高雄市	合計
96	0	1,933,888	1,933,888
97	0	2,096,470	2,096,470
98	0	2,581,175	2,581,175
99	904,862	2,686,369	3,591,231
100	2,048,561	817,596	2,866,157
101	2,069,749	2,302,291	4,372,040
合計	5,023,172	12,417,789	17,440,961

※註：1. 資料來源，勞保局提供，截止日期：105 年 8 月底。

綜上，截至 105 年 8 月底臺北市及高雄市尚有勞保(含就保) 欠費各 50 億餘元及 124 億餘元，合計 174 億餘元，且 104 年度高雄市政府發生延遲還款情事，並擬延後欠費清償時程，允應審慎評估還款計畫之合理性，持續與直轄市政府協商還款計畫，並持續追討欠費。

一九、投保單位未依規定加保及未覈實申報月投保薪資仍甚多，允應加強查察，以健全勞保財務及保障勞動者權益

106 年度「保險收入--保費收入」科目編列勞工保險之保費收入 3,534 億 4,272 萬 4 千元(含保費及滯納金收入各 3,531 億 8,919 萬 6 千元及 2 億 5,352 萬 8 千元)，惟查歷年均有投保單位未依規定加保及未覈實申報月投保薪資之情況，亟待積極查察。茲說明如下：

(一)歷年查核均發現投保單位有未依規定加保及未覈實申報投保薪資之情事

勞工保險條例第 15 條規範雇主應按規定比率分擔勞保保費³⁰，及第 13 條規定：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」故部分雇主為降低保費負擔而有未辦理員工加保或低報月投保薪資之情事；另外，同條例第 19 條第 3 項規定：「前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高 60 個月之月投保薪資予以平均計算...。」因此，為求申請勞保退休時以較高之月平均投保薪資基礎，計算領取勞保之年金給付及老年一次金給付，恐引發退休前 60 個月(前 5 年)調高月投保薪資之動機。

經勞保局查核發現(詳附表 1)102 年度至 105 年度 8 月底投保單位未依規定加保之件數(人數)各為 4,316 件(8,472 人)、4,063 件(7,025 人)、4,128 件(6,757 人)及 2,924 件(4,896 人)；未覈實申報月投保薪資者件數(人數)分別為 2,564 件(7,979 人)、2,063 件(6,136 人)、2,987 件(8,026 人)及 2,087 件(5,336 人)。

附表 1：勞保局查核勞保(含就保)之投保單位未依規定加保及未

覈實申報月投保薪資統計表

查核項目	102 年度		103 年度		104 年度		105 年度	
	件數	人數	件數	人數	件數	人數	件數	人數
未依規定加保	4,316	8,472	4,063	7,025	4,128	6,757	2,924	4,896
未覈實申報月投保薪資	2,564	7,979	2,063	6,136	2,987	8,026	2,087	5,336

※註：1. 資料來源，勞保局提供，截止日期：105 年 8 月底。

(二)勞保局查察投保單位未依規定加保及未覈實申報月投保薪資之概況

³⁰1. 有雇主之各類保險人，勞、資、政分別為 20%、70%、10%；2. 無一定雇主之職業工人為勞、政分擔率為 60%與 40%；3. 漁會甲類會員，勞、政分擔率為 20%與 80%；4. 外僱船員，勞、政分擔率為 80%與 20%；5. 被裁減資遣續保者，勞、政分擔率則為 80%與 20%。(勞工保險條例第 15 條)

詢據勞保局表示，該局除分析投保單位可能未依規定加保及未覈實申報投保薪資之樣態，主動進行查察外，亦針對相關單位或勞工之舉報即時查核，查有不實者，則依勞工保險條例第 72 條³¹及就業保險法第 38 條³²規定處以罰鍰，據勞保局近年查察情形可知(詳附表 2)，各年度違規情形甚多，然勞保局近年仍循例辦理，未逐年提高查核件數，以遏止違規，惟因投保單位投保單位未依規定加保及未覈實申報月投保薪資，將影響勞工之投保權益，亦攸關勞保之財務健全，允應持續提高查核件數及頻率。

附表 2：勞保局查察勞保(含就保)之投保單位未依規定加保及未覈實申報月投保薪資情形表

項目	查察情形
未依規定加保	針對年齡較高及年資中斷較久再加保者及加保不久即請領給付之被保險人，均主動派員訪查，另勞工檢舉、勞動檢查單位、稅捐稽徵單位、各(縣)市政府舉辦未依規定申報員工加保之資料，即時派員實地訪查。102 年度至 105 年度 8 月底各查核 6,096 件、5,248 件、5,313 件及 3,518 件。
未覈實申報月投保薪資	投保單位申報員工投保薪資調整幅度過大者、平均投保薪資偏低者、連續調整月投保薪資與薪資所得差距較大者、已屆退休年齡而有大幅調高投保薪資者，或經外界舉報者，即派員查核投保薪資。102 年度至 105 年度 8 月底各查核 5,073 件、4,367 件、5,094 件及 3,247 件。

※註：1. 資料來源，勞保局提供，截止日期：105 年 8 月底。

³¹勞工保險條例第 72 條第 1 項至第 3 項規定：「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處 4 倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」、「投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處 2 倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。」、「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處 4 倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」

³²就業保險法第 38 條第 1 項至第 3 項規定：「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處 10 倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」、「投保單位未依本法之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處 2 倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。」、「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」

綜上，部分雇主為降低保費負擔或勞工為提高勞保老年給付，故可能發生未依規定加保及未覈實申報投保薪資之情事，勞保局允應提高查核件數及頻率，以保障勞工權益，並健全勞保之財務。

肆、勞工退休基金（舊制）

二〇、舊制勞退基金自行運用之外幣資產，近年間有發生兌換損失情事，因應國際金融情勢調整資產配置之能力容待強化

舊制勞退基金近年來自行運用之資產配置包括美元、歐元、英磅、澳幣、人民幣、港幣及加幣等外幣資產，惟近年來間有產生兌換損失之情事。經查：

（一）自行運用外幣資產近年來間有發生兌換損失

105 年度 7 月底舊制勞退基金自行運用之資產配置之外幣資產，主要以美元為主約占 7 成(70.57%)，歐元、澳幣、人民幣、港幣及加幣等各國幣別之資產各占 5.50%、8.14%、7.98%、1.03%及 6.78%。經觀察近年舊制勞退基金自行運用外幣資產 99 年度、101 年度、102 年度、104 年度及 105 年度截至 7 月底均發生為數不低之兌換損失分別為 10 億餘元、12 億餘元、16 億餘元、14 億餘元及 10 億餘元之兌換損失（詳附表 1）。

附表 1：舊制勞退基金自行運用之外幣資產兌換損益情形

單位：新臺幣千元

年 度	各外幣期末資產配置百分比							匯兌損益
	美元	歐元	英磅	澳幣	人民幣	港幣	加幣	
98	63.54%	23.21%	0.00%	13.25%	-	-	0.00%	786,450
99	60.47%	29.21%	0.00%	10.32%	-	-	0.00%	-1,060,618
100	71.20%	15.54%	5.15%	5.55%	-	-	2.56%	516,342
101	65.80%	4.56%	0.04%	17.21%	-	-	12.39%	-1,207,339
102	60.09%	5.68%	0.01%	15.54%	7.26%	-	11.42%	-1,631,158

年 度	各外幣期末資產配置百分比							匯兌損益
	美元	歐元	英磅	澳幣	人民幣	港幣	加幣	
103	48.38%	9.01%	0.01%	15.89%	12.82%	0.80%	13.09%	322,548
104	55.00%	6.50%	0.00%	13.04%	13.68%	1.52%	10.26%	-1,465,845
105	70.57%	5.50%	0.00%	8.14%	7.98%	1.03%	6.78%	-1,036,220

※註：1. 資料來源，勞動資金運用局提供。

2. 105 年度為截至 7 月底資料

(二)國際金融情勢瞬息萬變，國外投資之資產配置須及時調整因應

為掌握市場投資時機，保留彈性靈活運用空間，以提高基金之收益，故舊制勞退基金資產配置計畫僅依資產別規劃，尚未按區域(幣別)擬定，惟舊制勞退基金自行運用之外幣資產各年度兌換損益波動極大，其因應國際經濟情勢調整資產配置之能力容待強化。鑑於近年來歐債危機、各國央行之量化寬鬆貨幣政策，以及人民幣近年來之匯改³³、英國脫歐造成英磅短期重貶³⁴等國際財務金融走勢之重大事件，影響投資風險至鉅，允應隨時蒐集國際情勢變動，及時調整國外投資之資產配置。

綜上，舊制勞退基金自行運用之外幣資產，近年度發生鉅額兌換損失，允應注意國際金融情勢波動，提高及時調整外幣資產配置之能力，以分散投資風險。

伍、勞工退休基金（新制）

³³摘述自壹讀，「逼出來」的人民幣匯率形成機制改革（上），2016 年 7 月 14 日。該文章所載之人民幣匯率形成機制階段包括：第一階段：1993 年之前實行匯率雙軌制，官方匯率與外匯調劑市場匯率並存，官方匯率固定，市場匯率自由浮動。第二階段：1994 年匯率並軌至 2005 年 7 月匯改之前，採「以市場供求為基礎的、有管理的浮動匯率制度」。第三階段從 2005 年 7 月「匯改」開始，實行「以市場為基礎、參考一籃子貨幣調節、有管理的浮動匯率制度」，之後 2015 年 8 月 11 日起，中國人民銀行完善人民幣兌美元匯率中間價報價機制，網址：<https://read01.com/QNQPL5.html>。

³⁴舊制勞退基金 104 年底及 105 年度截至 7 月底自行操作外幣資產尚無配置於英磅之部位。

二一、勞工個人自願提繳退休金之意願甚低，亟待提高其提繳意識，以提高勞工老年經濟生活之保障程度

勞工退休金條例第 14 條第 1 項至第 3 項規定：「雇主應為第 7 條第 1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資 6%。」、「雇主得為第 7 條第 2 項第 3 款或第 4 款規定之人員，於每月工資 6% 範圍內提繳退休金。」、「勞工得在其每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。」是以，雇主須為適用勞退新制之勞工，提繳不得少於每月工資 6% 之退休金；而勞工個人則可於每月工資 6% 以內自願提繳，並可自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。惟查：

(一) 勞工自願提繳退休金，可適度增加退休所得替代率

依勞保局提供之資料（詳附表 1），薪資 3 萬元至 4 萬元之一般勞工工作 25 年、30 年及 35 年之退休所得替代率（包含勞保年金及勞工退休金）各為 50.75%、61.5% 及 72.25%（詳附表 1）。其中勞退新制之所得替代率，係以勞動部網站之「勞工個人退休金試算表（勞退新制）」，假設薪資成長率 1%、雇主提繳率 6%、投資報酬率 3% 及平均餘命 24 年為基準試算，預估每月可領退休金之金額占最後 3 年平均薪資比例，算出後各為 12%、15% 及 18%，因此，若勞工自願以 6% 提繳退休金，在相同之情況下，則可增加同等百分比之退休所得替代率。

附表 1：勞工退休所得替代率一覽表 單位：%

工作年資	25 年	30 年	35 年
勞保老年年金	38.75	46.50	54.25
勞退新制	12	15	18
合計數	50.75	61.50	72.25

※註：1. 資料來源，勞保局提供。此處係假設薪資水準介於 3 萬元至 4 萬元之間。

2. 勞保老年年金之所得替代率，係以投保年資*1.55%計算；目前勞保月投保薪資上限為 4 萬 5,800 元，薪資超過上限部分不會納入計算

給付。

(二)勞工自願提繳退休金之意願甚低

為鼓勵勞工自願提繳退休金，爰提供可自當年度個人綜合所得總額中全數扣除之租稅誘因，且規範自願提繳退休金亦適用 2 年定期存款利率之保證收益³⁵，惟自勞退新制實施以來，各年度勞工自願提繳退休金人數占勞退新制提繳人數之比率僅介於 5.74%至 7.12%(詳附表 2)，勞工自願提繳退休金之意願實有待提高。

附表 2：勞工自願提繳退休金情形表

單位：人；%

年度	勞退新制提繳人數	自願提繳人數	自願提繳人數/勞退提繳人數(%)
95	4,291,152	305,567	7.12%
96	4,506,601	282,114	6.26%
97	4,573,412	272,354	5.96%
98	4,737,178	271,801	5.74%
99	5,196,134	318,684	6.13%
100	5,482,848	342,363	6.24%
101	5,641,538	336,891	5.97%
102	5,798,851	340,541	5.87%
103	6,020,787	352,648	5.86%
104	6,221,337	383,495	6.16%
105	6,308,065	390,387	6.19%

※註：1. 資料來源，勞保局提供，105 年度為截至 7 月底之情形。

綜上，退休所得替代率高低攸關退休後之生活水準能否維持，惟目前勞工自願提繳退休金之比率甚低，亟待提高其提繳意識，以提高勞工老年經濟生活之保障程度。

陸、積欠工資墊償基金

二二、104 年間修正勞動基準法及其施行細則擴大墊償範圍，導致墊償金額增加之效應已逐漸顯現，允應加強催收成效，以健全基金財務

該基金 106 年度預算案「各項提存」科目編列本年度增提之

³⁵勞工退休金條例第 23 條第 2 項：「依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行 2 年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。」

各項催收款項 3 億 3,285 萬 5 千元(包括催收提繳費 139 萬 9 千元、催收墊償工資 1 億 4,357 萬 8 千元、催收墊償退休金 6,659 萬 2 千元及催收墊償資遣費 1 億 2,128 萬 6 千元)。經查：

(一)104 年間修正勞動基準法及其施行細則擴大墊償範圍

該基金係於 75 年 11 月 1 日開始提繳，76 年 2 月 1 日開始墊償，原墊償範圍受限於雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分。為使勞工在雇主歇業、清算或宣告破產而被積欠工資、退休金或資遣費時，可即時獲得保障，104 年 2 月間修正施行之勞動基準法(以下簡稱勞基法)第 28 條，將積欠工資墊償基金之墊償範圍由原有之工資項目，擴大至雇主未依勞基法(舊制)給付之退休金、資遣費及未依勞工退休金條例(新制)給付之資遣費³⁶；另因勞基法施行細則第 50 之 4³⁷於 104 年 10 月 25 日修正施行，放寬雇主於該法修正前有清算或破產情事，而於該法修正後尚未完結或終結者，亦得適用墊償退休金及資遣費之規定。準此，修正勞基法及其施行細則擴大墊償範圍，致該基金之墊償金額將隨之增加，勢必對財務造成一定程度之影響。

(二)雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金

³⁶勞動基準法第 28 條：「雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：一、本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分。二、雇主未依本法給付之退休金。三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。」、「雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：一、前項第一款積欠之工資數額。二、前項第 2 款與第 3 款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以 6 個月平均工資為限。」、「積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。第 2 項費率，由中央主管機關於萬分之 15 範圍內擬訂，報請行政院核定之。」、「雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第 2 項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。」、「積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第 3 項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。」

³⁷勞動基準法施行細則第 50 條之 4 規定：「本法第 28 條第 2 項中華民國 104 年 2 月 6 日修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費，得於同條第 2 項第 2 款規定之數額內，依同條第 5 項規定申請墊償。」

積欠工資墊償基金係依勞動基準法第 28 條規定設立，雇主依規定繳納一定數額之積欠工資墊償基金，當事業單位因歇業、清算或宣告破產有積欠勞工工資之事實，經勞工向雇主請求而仍不能獲得清償，得由積欠工資墊償基金墊償，雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

(三) 墊償金額增加之效應已逐漸顯現

勞基法第 28 條及其施行細則第 50 條之 4 係於 104 年間修正，惟因施行期間尚短，且勞工須循司法途徑向雇主請求支付未獲清償，始由該基金墊償。因此，104 年度實際墊償支出為 7,330 萬 6 千元，與 103 年度之 7,135 萬 5 千元差異不大，惟至 105 年 8 月底墊償工資及墊償資遣費各為 4,795 萬 2 千元及 7,609 萬 4 千元，合計 1 億 2,404 萬 6 千元(詳附表 1)，已較 104 年度全年墊償金額 7,330 萬 6 千元明顯增加，是以，104 年間修正勞動基準法及其施行細則擴大墊償範圍，導致墊償金額增加之效應已逐漸顯現。

附表 1: 積欠工資墊償基金實際墊償金額概況表 單位: 新臺幣千元

年度	墊償工資	墊償退休金	墊償資遣費	合計
103 年	71,355	-	-	71,355
104 年	64,900	0	8,406	73,306
105 年	47,952	0	76,094	124,046

※註：1. 資料來源，勞保局。

2. 累積未償金額為各該年底之金額，105 年度為截至 8 月底之數據。

3. 退休金及資遣費為修法後增加之墊償項目。

(四) 累積未償金額龐大，催收成效仍待提昇

當雇主未能於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金時，勞保局即啟動發函催收、調解、訴訟及強制執行等程序進行追償。因而，修法後墊償範圍擴大，墊償金額隨之增加，後續催收成效影響基金之財務健全甚鉅。

觀察該基金近年來催收情形可悉(詳附表 2)，99 年度催收

代墊積欠工資獲償金額 1,365 萬 5 千元，雖 100 年度至 105 年度 8 月底催收代墊積欠工資獲償金額大幅增加各為 9,652 萬 7 千元、1 億 1,850 萬元、1 億 1,182 萬元、1 億 1,614 萬 4 千元、3,852 萬 2 千元及 1,604 萬 1 千元，然截至 105 年度 8 月底之累積未償餘額仍達 36 億 5,823 萬 6 千元，累積未償金額龐大，催收成效仍待提昇。

附表 2：積欠工資墊償基金實際墊償及催收獲償金額概況表

單位：家數、人數；新臺幣千元

年度	墊償家數	墊償人數	墊償金額	催收金額	催收獲償金額	累積未償金額
99	123	1,682	116,232	116,232	13,655	3,480,040
100	92	1,020	66,234	66,235	96,527	3,449,746
101	108	1,824	191,253	191,253	118,500	3,522,499
102	95	1,936	149,556	149,556	111,820	3,560,236
103	108	1,141	71,355	71,355	116,144	3,515,447
104	89	1,040	73,306	73,306	38,522	3,550,232
105	75	1,287	124,046	124,046	16,041	3,658,236

※註：1. 資料來源，勞保局。

2. 累積未償金額為各該年底之金額，105 年度為截至 8 月底之數據。

3. 催收獲償金額含以前年度催收而於該年度獲償之金額。

綜上，104 年間修法擴大墊償範圍及適用期間，墊償金額隨之增加之效應已逐漸顯見，顯示積欠工資墊償基金之負擔將日益增加，且積欠工資墊償基金累積未償金額龐大，仍待強化催收成效，以維基金之財務健全。