

本報告僅供委員參考

原住民族工作權保障法部分條文修正草案
評估報告

法制局 林智勝 撰
中華民國 113 年 2 月

原住民族工作權保障法部分條文修正草案評估報告

目 次

摘要

壹、前言	1
貳、草案重點	1
參、問題研析與建議	2
一、促進原住民就業事項，部分地方政府自治條例似與中央法規 牴觸（草案第 4 條、草案第 12 條）	2
二、刪除澎湖縣、金門縣及連江縣地域排除規定，俾與國際公約 規範相符（草案第 4 條第 1 項）	6
三、原住民族人口比率，修正為依經濟、民族企業狀況調查每 4 年公告之（草案第 5 條第 3 項）	9
四、原住民合作社依法經營者，建議保留免稅規定（草案第 8 條 ）	10
五、建議依政府採購法得標廠商提出佐證經申請核定者得免繳代 金（草案第 12 條第 5 項）	12
六、建議增訂促進原住民就業事項，宜每年召開中央與地方聯繫 會報，必要時得召開臨時會之規定（草案第 13 條第 3 項）	13
七、建議明定就業代金計算方式，四捨五入至整數，以杜爭議（ 草案第 24 條第 2 項）	14
八、建議增訂依政府採購法得標廠商，履約期滿後，鼓勵優先留 用原住民（草案第 24 條第 4 項）	16
九、其他有關法條用字用語修正及條文用字體例等建議	17

十、法案性別與人權影響評估	18
肆、 結論	19
伍、 條文對照表	20
一、行政院提案修正條文	20
二、其他建議修正條文	36
參考文獻	39
附錄一：「原住民族工作權保障法部分條文修正草案」評估報告（初稿）座談會紀錄及參採情形	43
附錄二：原住民族委員會法案及性別影響評估檢視表	55

摘 要

為積極實踐憲法及其增修條文規定，回應司法院釋字第719號及第810號解釋意旨與落實總統原住民族政策主張。將現行公部門進用原住民一定比例的名額以「約僱等五類人員」為限，修正為所有的職務類別；對於得標廠商應繳納代金金額超過政府採購決標金額一定比率，造成個案顯然過苛情狀，另定減輕機制。行政院爰擬具原住民族工作權保障法部分條文修正草案，前於112年9月28日函請本院審議。惟因屆期不連續，行政院重行送請本院審議。本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

原住民族工作權保障法部分條文修正草案 評估報告

壹、前言

原住民族工作權保障法（下稱本法）自民國¹（下同）90年10月31日公布施行，其後因應政府組織改造，歷經1次修正；最近一次係於104年2月4日修正公布第3條中央主管機關名稱。

依本法規定，公部門進用原住民之保障，主要以五種職務類別人員為限，無論就職務型態及進用比率，均有所不足。另盱衡各政府部門施政，亦應納入多元意見，尊重原住民族實際需求。並為因應司法院釋字第719號及第810號解釋，揭禁以劃一方式計算代金金額，針對特殊個案情形，得標廠商應繳納代金金額超過政府採購金額，可能造成顯然過苛情狀，應設適當調整機制，有關機關應於該解釋公布之日起二年內依其解釋意旨修正。行政院爰擬具「原住民族工作權保障法部分條文修正草案」²（下稱本草案），於112年9月28日函請本院審議。惟因屆期不連續，爰行政院於113年2月15日以院臺原字第1135003138號函重行送請本院審議。茲就行政院提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、草案重點

本草案計修正 3 章章名及 12 條條文，謹就本報告納入研析與建

¹ 本報告有關年分之使用，原則以民國紀年表述，惟涉及外國法制或立法例部分，改採西元紀年表述。

² 立法院第 10 屆第 8 會期 第 2 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 10041352 號），112 年 9 月 27 日印發。

議修正條文摘錄修正要點如下³：

- 一、擴大各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構進用原住民族之職務型態，朝不限特定職務類別，放寬機關（構）等進用多元人力之彈性。（草案第 4 條）
- 二、原住民族地區之原住民人口分布較為集中，位於原住民族地區之各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構亦擴大進用原住民族之職務型態，且進用原住民人數不得低於其員工總人數 3 %；位於原住民族地區之縣（市）政府、鄉（鎮、市、區）公所，則依其所轄地區之原住民族人口比率進用原住民。（草案第 5 條）
- 三、為落實司法院釋字第 810 號解釋意旨，針對得標廠商應繳納代金金額超過採購金額一定比率，造成個案顯然過苛情狀，授權中央主管機關訂定減輕機制相關事項之辦法。（草案第 12 條）
- 四、增訂各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構如進用困難致未達法定進用原住民比率者，得免繳代金，並就進用困難認定基準等事項，授權中央主管機關另以辦法定之。（草案第 24 條）
- 五、配合本次修正之部分條文須時緩衝，另定施行日期以為過渡期間。（草案第 26 條）

參、問題研析與建議

- 一、促進原住民就業事項，部分地方政府自治條例似與中央法規抵觸（草案第 4 條、第 12 條）

（一）中央與地方政府促進原住民就業事項，分別訂定法規範，且先制定公布之「臺北市促進原住民就業自治條例」，本法公布施行

³ 行政院，112 年 9 月 28 日院臺法字第 1125020158 號函。

後是否應統一適用中央法規規定

地方自治為憲法保障的制度，中華民國憲法（以下稱憲法）第107條、110條、111條以及中華民國憲法增修條文（以下稱憲法增修條文）第9條定有明文。在自治事項範圍內，地方自治團體依照地方制度法，得訂定自治法規，就自治事項為議決，並得辦理自治事項⁴。相對於自治事項，地方政府執行上級政府交辦之非屬於該團體的事務，則稱為委辦事項⁵。以下針對中央及地方間併同進用不同職務類型與收繳就業代金現象探討：

(1) 本草案進用人數與擴大職務類型及減輕代金機制

本草案第4條第1項後段規定，員工總人數100人以上者，進用原住民人數不得低於員工總人數1%。本草案刪除進用職務類型規定，修正以其組織內「全部員工總人數」為計算基準，擴大職務類型。另草案第12條第4項規定，得標廠商進用原住民人數未達第1項規定比率者，應就進用差額人數向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。第5項並明定，前項代金依差額人數乘以每月基本工資計算，不足1月者，每日以每月基本工資除以30計。但得標廠商應繳納代金金額超過政府採購決標金額一定比率者，得予酌減。

(2) 部分地方政府進用人數與職務類型及現有代金機制

目前有臺北市政府、新北市政府、基隆市政府，3個地方政府自訂自治條例另行徵收原住民族就業代金；其他18個縣市係依本

⁴ 地方自治團體處理之公共事務可概分為自治事項與委辦事項，依據《地方制度法》第2條第2款規定，自治事項係指地方自治團體依憲法或本法規定，得自為立法並執行，或法律規定應該由該團體辦理之事務，而負其政策規劃及行政執行責任之事項。直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)之自治事項則分別規定於《地方制度法》第18條至第20條內容。

⁵ 依據《地方制度法》第2條第3款規定，委辦事項指地方自治團體依法律、上級法規或規章規定，在上級政府指揮監督下，執行上級政府交付辦理之非屬該團體事務，而負其行政執行責任之事項。

法，向原住民族委員會繳納代金，研析如次：

1、臺北市促進原住民就業自治條例⁶：

臺北市促進原住民就業自治條例第4條明定，臺北市議會、臺北市政府所屬各機關、學校暨事業機構，進用五類職務人員總額每滿50人至少應進用原住民1人。同條第2項規定，各機關未達前項進用比例者，應按月向臺北市政府原住民族事務委員會設立之專戶繳納代金，其金額依差額人數乘以每月基本工資計算。另第5條規定工程採購契約總價在新臺幣（下同）500萬元以上者，得標廠商應以採購契約中鋼筋工及模板工工資總額之5%僱用原住民，如僱用原住民之實發工資總額未達前述標準者，應向上開專戶繳納差額。

2、新北市保障原住民族就業自治條例⁷：

新北市保障原住民族就業自治條例第4條明定，新北市議會、新北市政府與所屬各級機關、學校及公營事業機構五類職務進用總額每滿50人時，應至少進用原住民1人。同條第4項規定，未達進用比例之各機關，應按月向新北市政府原住民族行政局設立之專戶繳納差額補助費，其金額依差額人數乘以每月基本工資之1.5倍計算。另第5條規定，工程採購契約總價在新臺幣500萬元以上者，應於契約約定得標廠商應以契約中鋼筋工及模板工工資總額之5%僱用原住民或分包予

⁶ 臺北市政府網站，臺北市政府 88 年 12 月 13 日公布施行 111 年 9 月 15 日修正公布之「臺北市促進原住民就業自治條例」，網址：<https://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=B010090050000100-1110915>，最後瀏覽日期：112 年 10 月 3 日。

⁷ 新北市政府網站，新北市政府 106 年 3 月 1 日公布施行之「新北市保障原住民族就業自治條例」，網址：<https://web.law.ntpc.gov.tw/Scripts/FLAWDAT0202.aspx?fcode=C0270048>，最後瀏覽日期：112 年 10 月 3 日。

原住民個人、機構、法人或團體，未達前項標準者，應向上開專戶繳納差額之代金。

3、基隆市促進原住民就業自治條例⁸：

基隆市促進原住民就業自治條例第4條明定，基隆市議會、市政府所屬各機關、學校，六類職務進用總額每滿20人至少應進用原住民1人。其第6條規定，進用原住民之義務機關遇缺未依規定進用時，應按月向基隆市政府設立基金專戶繳納差額補助費，其金額依差額人數乘以基本工資計算。

(二)促進原住民就業事項，現存中央與地方分別訂定法規規範之情形

查105年臺北市立○○敬老院⁹，因未達臺北市促進原住民就業自治條例第4條規定比例足額進用原住民，案經臺北市政府勞動局命其繳納代金5萬7千餘元，惟同期間該院原住民進用人數亦未達本法第4條之標準，該市府原住民族事務委員會依同法第24條規定，亦追繳原住民就業代金1萬4千元。該敬老院不服，認應優先適用臺北市促進原住民就業自治條例第4條規定，而無須向原住民族委員會重複繳納……等，提起訴願。上開案例行政院訴願審議委員會¹⁰與臺灣新北地方法院¹¹結論均為：「現存中央與地方政府（即臺北市）

⁸ 基隆市政府網站，基隆市政府 91 年 1 月 30 日公布施行之「基隆市促進原住民就業自治條例」，網址：<https://exlaw.klcg.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL019379>，最後瀏覽日期：112 年 10 月 3 日。

⁹ 隸屬於臺北市政府社會局，為市府二級機構，置院長、副院長及秘書各 1 人，下設 5 組、會計室、人事室及政風室，預算員額 108 人。

¹⁰ 行政院訴願審議委員會 105 年 11 月 24 日院臺訴字第 1050185135 號訴願決定，原住民族工作權保障法公布施行後，關於促進原住民就業事項，應由中央主管機關即原處分機關集中事權適用該法規定辦理。惟就促進原住民就業事項，現存中央與地方分別各自訂定法規規範之情形，允非適法，經原處分機關代表列席行政院訴願審議委員會會議時說明將行研議，應由原處分機關本於原住民族事務中央主管機關職權為統籌，視各地方政府自治法規規範情形通盤檢討處理。

¹¹ 臺灣新北地方法院 106 年 5 月 11 日，106 年度簡字第 11 號判決：「……促進原住民就業事項，

自訂定前揭自治條例規範，允非適法。」

本法於90年10月31日公布施行；臺北市促進原住民就業自治條例於88年12月13日公布施行、新北市保障原住民族就業自治條例於106年3月1日公布施行、基隆市促進原住民就業自治條例於91年1月30日公布施行。臺北市促進原住民就業自治條例，係原住民族工作權保障法公布施行前制定公布之地方自治法規，然於原住民族工作權保障法公布施行後，基於「國家法優先」的前提下，就同一促進原住民就業相關事項，是否應統一適用中央法規規定¹²，建請中央主管機關釐清。

(三)行政院應於本草案說明相關牴觸情形

衡酌中央立法後之新北市政府、基隆市政府之原住民就業自治條例，似非屬地方政府執行上級政府交辦之非屬於該團體的事務之為委辦事項。就促進原住民就業事項，現存中央與地方分別訂定法規規範及現行地方自治團體對原住民進用未達法定標準而以自治條例訂定徵收就業代金作法，是否妥適？是否報經行政院、中央主管機關備查¹³？此一核定雖屬行政權作用的範疇，但為保障地方自治權的適當行使，上級政府僅能對自治條例有關罰則規定是否牴觸上位階規範進行合法性審查¹⁴？建議由原住民族事務中央主管機關職權為統籌，與相關地方政府通盤檢討釐清，並於本草案予以說明。

現存中央與地方即臺北市自訂定前揭自治條例規範，允非適法，應由原處分機關本於原住民族事務中央主管機關職權為統籌，視各地方政府自治法規規範情形通盤檢討處理。

¹² 依內政部 90 年 10 月 31 日臺（90）內營字第 9067014 號函函釋，有關自治條例所定罰則，如較法律為更高度之規定，是否即屬牴觸法律，尚不可一概而論，應視相關法律規範事項之性質及立法之目的，為整體考量。行政院法規會編印，《行政機關法制作業實務》，110 年 10 月，頁 233。

¹³ 地方制度法第 26 條第 4 項後段規定，未定罰則之自治條例應送上級政府或主管機關備查，依據地方制度法第 2 條用詞定義，「四、核定：指上級政府或主管機關對於下級政府或機關所陳報之事項，加以審查，並作成決定，以完成該事項之法定效力之謂。」「五、備查：指下級政府或機關間就其得全權處理之業務，依法完成法定效力後，陳報上級政府主管機關知悉之謂。」

¹⁴ 黃錦堂，《自治法規定位之研究》，臺北市：行政院研究發展考核委員會，86 年 8 月，頁 205。

二、刪除澎湖縣、金門縣及連江縣地域排除規定，俾與國際公約規範相符（草案第4條第1項）

（一）聯合國原住民族權利宣言概觀

「聯合國原住民族權利宣言¹⁵」第3條：「原住民族享有自決權。基於這一權利，其可自由決定自己的政治地位，自由謀求自身的經濟、社會和文化發展。」第5條：「原住民族有權維護和加強其特有的政治、法律、經濟、社會和文化機構，同時保有根據自己意願充分參與國家政治、經濟、社會和文化生活權利¹⁶。」本草案適用範圍排除澎湖、金門及連江縣，係考量離島地區交通不便，原住民族人口流入機會較少；惟，近年衛生福利部依「聯合國原住民族權利宣言」，健康為原住民基本人權之一，推動強化離島（澎湖縣、金門縣及連江縣）及原住民地區之長照服務，積極進行各項措施，實施長照給付及支付新制，針對離島及原鄉加成給付，補助離島及原鄉計114處長照衛福據點，總補助經費合計7億7,508萬8,000元¹⁷，成效卓越，顯然以原住民族人口流入機會明顯較少原因，於本法第4條明文排除適用，有失偏頗。

（二）消除一切形式種族歧視國際公約推動計畫修正建議

內政部「消除一切形式種族歧視國際公約推動計畫」，110年4月1日發布之「110年 icerd 種子人員培訓教材」，待研議之處及修正建議：「該條文之適用範圍排除澎湖、金門、連江等離島，恐造成原住

¹⁵ United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples，縮寫 UNDRIP 是由聯合國大會於 2007 年 9 月 13 日通過的一項關於原住民族權利問題的決議。

¹⁶ 原住民族委員會網站，聯合國原住民族權利宣言，網址：<https://www.cip.gov.tw/zh-tw/news/data-list/865E99765D714714/0C3331F0EBD318C2600DB1785159A3BE-info.html>，最後瀏覽日期：112 年 10 月 7 日。

¹⁷ 立法院第 10 屆第 3 會期，社會福利及衛生環境委員會第 19 次全體委員會議，《改善金門、馬祖、澎湖及原住民地區長照 2.0 實施現況與問題及未來精進作為之整體規劃》專題報告，110 年 5 月。

民前往上開地區生活的意願大幅降低，建議主管機關討論修正或改善辦法。」意指原住民族至離島縣市工作，不應再有地域排除規定。究其原因，立法政策顯係考量實務執行上，部分地區原住民人口占比甚少或交通不便，故就部分地區的法規適用進行排除，然而，人口分布具有流動、變化之特性，僅以立法時之原住民族人口組成或交通因素，作為部分地區排除適用之理由，難認妥適¹⁸。

根據原住民族委員會提供之原住民族戶籍人口資料顯示，112年6月底（6月11日至6月17日）臺灣地區原住民族住戶（戶內至少有一位15歲以上且具有原住民身分者）共計有 258,474戶，其 15歲以上原住民族人口數共計 473,998人。根據調查推估，112年6月原住民族勞動力人數為291,282人，其中就業人數為280,936人，失業人數為10,346人。臺灣地區原住民族勞動力參與率與全體民眾比較，112年6月原住民族勞動力參與率64.03%，高於全體民眾 59.17¹⁹%。原住民族勞動力若已高於全體民眾 59.17%，「國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。對於澎湖、金門及馬祖地區人民亦同」，憲法增修條文第10條第12項定有明文²⁰，與前述「消除一切形式種族歧視國際公約推動計畫」之原住民族至離島縣市工作，不應再有地域排除規定之意旨相符

¹⁸ 經查本院委員陳瑩等 17 人擬具「原住民族工作權保障法第 4 條條文修正草案」排除地域規定，於 111 年 3 月 11 日經第 10 屆第 5 會期第 3 次會議決定，交內政委員會審查。立法院第 10 屆第 5 會期第 3 次會議議案關係文書，院總第 1722 號，委員提案第 27963 號，111 年 3 月 9 日印發，頁委 207-208。

¹⁹ 原住民族委員會編印，《112 年第二季原住民族就業狀況調查摘要分析與統計結果表》，112 年 8 月，頁 1-2。

²⁰ 憲法增修條文第 10 條第 11 項、第 12 項：「國家肯定多元文化，並積極維護發展原住民族語言及文化。」、「國家應依『民族意願』，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。對於澎湖、金門及馬祖地區人民亦同。」

²¹。爰建議刪除本草案第4條第1項地域排除規定，俾與國際公約規範相符。

三、原住民族人口比率修正為依經濟、民族企業狀況調查每4年公告之（草案第5條第3項）

（一）10年係為統計法全國性人口普查之統計

本草案第5條第3項原住民族人口比率，由中央主管機關每10年公告之，建議縮短為每4年公告之。依據112年第4週內政統計通報（111年底原住民人口數58.4萬人，占總人口比率持續上升至2.5%）²²。《統計法》第10條規定中央主計機關應每10年至少辦理一次人口及住宅普查，每5年至少辦理一次農林漁牧業普查、工業及服務業普查之基本國勢調查。10年為全國性之統計，該普查主要目的在於蒐集全國人口之質量、家庭結構、就學就業及住宅使用狀況等重要資訊，提供政府研訂施政計畫、規劃國家建設發展之主要參據。然原住民族人口比率，涉及比例進用原住民族，每10年公告恐影響原住民權益。

（二）實務上臺灣原住民經濟狀況調查、企業狀況調查已每4年一次

臺灣原住民族遷徙率極高，有學者運用兩次人口普查資料檢視5年期遷徙率，原住民族皆較一般民眾為高²³：據99年普查資料推估，原住民族5年期遷徙率達11.3%，高於一般民眾的8.1%，但原住民族終生遷徙更高，有學者以103年12月底原住民族15至64歲的勞動人口

²¹ 內政部移民署編印，《消除一切形式種族歧視國際公約》，110年 icerd 種子人員培訓教材》，110年5月，頁57-58。。

²² 內政部統計處網站，112年第4週內政統計通報，111年底原住民人口數，112年1月27日，網址：https://www.moi.gov.tw/News_Content.aspx?n=2&s=275835，最後瀏覽日期：112年10月3日。

²³ 89年原住民5年期遷徙率為14.6%高於一般民眾的9.9%，99年原住民族遷徙率雖下降為11.3%但仍高於一般民眾的8.1%。劉千嘉，〈終生遷徙之原鄉何處：普查與戶政資料中的原住民移徙圖像〉，《資料科學、開放資料、跨領域研究：建構和運用都市原住民生活發展基礎資料庫研討會》，中央研究院人文社會科學研究中心，105年11月。

共38萬5,317人，若依據其戶籍登記地與出生地的差異變化來看其是否進行終生遷徙，發現原住民族的終生遷徙率極高，約43%（16萬3,956人）的原住民為終生遷徙者。另查行政院原住民族委員會統計資料²⁴載有，臺灣原住民經濟狀況調查（4年一次）、臺灣原住民族企業狀況調查（4年一次）、原住民人口數統計資料（每月一次）、就業狀況調查統計（每季一次）、國民年金原住民給付統計資料（每月一次），實務上該會相關統計資料已可4年一次、每季一次、每月一次。本條涉及原住民族人口比率部分，爰建議參照上述臺灣原住民經濟狀況調查、臺灣原住民族企業狀況調查，原住民族人口比率，規定由中央主管機關每10年公告之，修改為每4年公告之。

四、原住民合作社依法經營者，建議保留現行免稅規定（草案第8條）

（一）勞動合作社成立歷史因素

按勞動基準法第6條規定：「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。」實際上原住民族仲介工作時，發生遭抽取不法利益時有耳聞，因此原住民族勞工團體開始籌組原住民勞動合作社²⁵。所謂的「勞動合作社」係指勞工基於工作上之共同需要而依合作社法所成立之法人團體，並提供勞作、技術性勞務或服務之業務²⁶。本草案第8條行政院說明合作社法第7條已明定合作社得免繳所得稅及營業稅，且本法自90年10月30日公布施行，迄今業逾現行條文但書所定之6年內應免徵所得稅及營業稅之期限，爰予以刪除。

²⁴ 行政院原住民族委員會網站（統計資料）/臺灣原住民經濟狀況調查，112年6月，網址：https://www.cip.gov.tw/zh-tw/news/data_list/C5FBC20BD6C8A9B0/index.html?cumid=C5FBC20BD6C8A9B0，最後瀏覽日期：112年10月2日。

²⁵ 衛民，〈原住民就業安全體系基本架構之初探〉，《臺灣社會學刊》，第24期，89年12月，頁293。

²⁶ 合作社法第3條：「合作社得經營下列業務：…五、勞動：提供勞作、技術性勞務或服務之業務。」

(二)財政部函釋合作社並無強制免稅含義

查《合作社法》第7條規定：「合作社得免徵所得稅及營業稅」，同法施行細則第7條規定：「依本法第7條規定，合作社得向財政主管機關申請免徵所得稅及營業稅」，應係合作社可免徵營業稅及所得稅之基本法源。惟財政部64年10月23日臺財稅第37564號函釋²⁷：「合作社法第7條規定合作社得免徵所得稅及營業稅，並無強制免稅含義；至於何種合作社應予免稅，自應依照稅法之規定辦理，不發生與合作社法抵觸問題。」依據該函釋雖然《合作社法》第7條規定：「合作社得免徵所得稅及營業稅」，惟財政部認為這並無強制免稅含義；至何種合作社應予免稅，自應依照稅法之規定辦理，且原住民族合作社屬於何種合作社應予免稅？至今仍無定論，因此建議保留本法現行第8條規定，讓原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅，以資明確。

(三)立法委員提案版本皆採保留條文

查本(第10)屆本院委員提案版本，委員提案第24210號²⁸、委員提案第27236號²⁹、委員提案第10033476號³⁰皆係採維持現行第8條條文。再者，本法第3章「原住民合作社」中設有諸多規範，諸如：第7條第

²⁷ 財政部法令函釋檢索網站，(稅法令函釋檢索系統)/函釋/合作社免稅應依據稅法規定，網址：<https://www.ttc.gov.tw/ct.asp?xItem=3203&CtNode=97&CtUnit=40&BaseDSD=31&nowPage=937&pageSize=15&xiList=3408,3409,3410,3411,3412,3413,3414,3415,3416,3417,3418,3162,3182,3203,3221>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

²⁸ 本院委員孔文吉等22人擬具「原住民族工作權保障法部分條文修正草案」，於109年3月27日經第10屆第1會期第6次會議決定，交內政委員會審查。立法院第10屆第1會期第6次會議議案關係文書，院總第1722號，委員提案第24210號，109年3月25日印發，頁委131。

²⁹ 本院委員廖國棟等25人擬具「原住民族工作權保障法部分條文修正草案」，於110年10月29日經第10屆第4會期第7次會議決定，交內政委員會審查。立法院第10屆第4會期第7次會議議案關係文書，院總第1722號，委員提案第27236號，110年10月27日印發，頁委51。

³⁰ 本院委員伍麗華 Saidhai Tahovecahe 等18人擬具「原住民族工作權保障法修正草案」，於112年4月14日經第10屆第7會期第7次會議決定，交內政委員會審查。立法院第10屆第7會期第7次會議議案關係文書，院總第20號，委員提案第10033476號，112年4月12日印發，頁委229。

1項規定，政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會、第9條第1項規定，原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助；第10條則要求各級政府應設置原住民合作社輔導小組。本章規定原住民合作社的成立目的及相關補助措施，建議保留現行第8條本文，原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅，並刪除本法明定自施行之日起六年內免徵營業稅及所得稅，已逾該免稅措施期間之規定。

五、建議依政府採購法得標廠商提出佐證經申請核定者得免繳代金（草案第12條第5項）

（一）本法第4條及5條規範（公部門）之進用

為落實本法第4條及第5條中有關公部門比率進用原住民族的規定，92年3月行政院人事行政總處³¹（前身為行政院人事行政局）訂有「進用原住民作業要點」³²，對於各機關（構）足額進用原住民族情形，明定相關獎懲規定，並透過對行政院暨所屬各機關構、學校進用原住民族情形，按月控管、召開足額進用原住民族專案會議等，以協助各機關構加強進用原住民族。

（二）政府採購法第98條規範（私部門）之進用

依據《政府採購法》第98條及本法第12條規定，依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾100人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數1%。

（三）公、私部門應均一規定免繳代金規定

³¹ 行政院人事行政局於民國 56 年 9 月 16 日成立，動員戡亂時期終止後，經依據中華民國憲法增修條文規定，於 82 年 12 月 30 日完成組織法制化，成為行政院常設機關。101 年 2 月 6 日配合行政院組織改造，改制為行政院人事行政總處。

³² 行政院人事行政總處網站（前身為行政院人事行政局），進用原住民作業要點，網址：<https://www.dgpa.gov.tw/information?uid=84&pid=1845>，最後瀏覽日期：112 年 10 月 24 日。

依112年度原住民族委員會單位預算案第10目「社會服務推展」編列27億3,274萬8千元，其中「原住民族社會安全發展計畫」說明3「原住民就業服務經費」編列480萬元。有關於機關（構）聘用原住民族員工相關法規，實際上令聘僱單位有窒礙難行之處。臺灣目前缺工嚴重，導致原民員工招募困難；又原住民族員工，離辭後，機關（構）需立即補足，無緩衝期，導致機關（構）於空窗期間違法，需繳交代金³³。惟為回應司法院釋字第810號解釋，本草案於第24條第3項增訂各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構如進用困難致未達法定進用原住民比率者，得免繳代金，並就進用困難認定基準等事項，授權中央主管機關另以辦法定之。另依行政院112年9月28日第3873次會議討論事項³⁴（二）本條草案說明係為考量公部門辦理人事作業除需合理作業期間，尚有如現有員額未出缺、提報考試職缺或公開徵才招募期間等不可歸責之進用困難事由，致未能迅即依法定比率足額進用原住民，爰增訂第3項定明得免繳納代金。然而對於《政府採購法》得標廠商卻僅有於本草案第12條酌減規定，而無相關的免責條文，顯不合理。爰此，建議對於依《政府採購法》得標之廠商亦應有相同規定，將本草案第12條第5項修正為違反前項代金所定比率者，經提出相關佐證申請由中央主管機關核定者得免繳，核定辦法由中央主管機關定之，以資衡平。

六、建議增訂促進原住民就業事項，宜每年召開中央與地方聯繫會報，必要時得召開臨時會之規定（草案第13條第3項）

部分地方政府自治條例似與中央法規抵觸，誠如前述。在本草案

³³ 原住民族委員會編印，《中華民國112年度，中央政府總預算案原住民族委員會單位預算》，111年8月，頁220。

³⁴ 行政院網站，行政院第3873次會議，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/4EC2394BE4EE9DD0/76a03e13-a76c-41f2-96e1-6fc2a632ffe0>，最後瀏覽日期：112年10月24日。

進用人數與擴大職務類型及減輕代金機制修法下，部分地方自治團體之各類職務區分每滿20人或50人應至少進用原住民1人及其金額又區分依差額人數乘以每月基本工資計算1.5倍計算以及代金匯入該三地方政府各自專戶，非統一向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。

在此過渡期間，為化解上述爭議，及顯示政府對促進原住民族就業的重視，應定期辦理邀集中央相關目的事業主管機關及直轄市、縣（市）政府聯繫會報，並強化跨機關與地方政府整合功能。有關原住民族就業促進業務係由原住民族委員會主政，為促進原住民族就業，中央主管機關應邀集相關部會及直轄市、縣（市）定期召開聯繫會報，進而發揮整合原住民族事務之功能，加強與地方政府之間協調機制，共同研謀整體長期性規劃，以確實促進原住民族之就業。參照《老人福利法》第44條規定，為發揮老人保護功能，應以直轄市、縣（市）為單位，並結合警政、衛生、社政、民政及民間力量，建立老人保護體系，並定期召開老人保護聯繫會報。爰建議本草案第13條增訂第3項為「為促進原住民族就業，中央主管機關應邀集中央相關目的事業主管機關及直轄市、縣（市）政府每年召開聯繫會報，必要時得召開臨時會。」

七、建議明定就業代金計算方式，四捨五入至整數，以杜爭議（草案第24條第2項）

查詢行政院訴願決定目錄³⁵，102年9月迄今（112年9月30日）即有257件因原住民族就業代金事件訴願案，平均每年25.7件³⁶。按本法

³⁵ 行政院網站，訴願決定查詢，網址：<https://appeal.ey.gov.tw/Search/Search01/>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

³⁶ 原住民族委員會，進用原住民族人數查詢系統已於112年7月啟用，欲參與政府採購投標之廠商，得利用本查詢系統，查對核算其進用原住民族人數，預先檢視是否符合上開規定，避免於得

第24條第2項規定：「前項及第12條第3項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。」本法施行細則第13條規定：「本法第24條第2項所稱基本工資，指依《勞動基準法》第21條所定之基本工資（自112年1月1日起為2萬6,400元）³⁷。」另參照《政府採購法施行細則》第108條第2項規定：「前項代金之金額，依差額人數乘以每月基本工資計算；不足一月者，每日以每月基本工資除以30計。」依上開規定，舉例而言：機關(廠商)自111年12月22日起至112年1月10日止之期間，僱用原住民人數未達法定比率之差額1人，則其應繳納代金為 $[1(\text{人})841.66(\text{元})] + [1(\text{人}) \times 10(\text{日})880(\text{元})] = 17,216.6 \text{元}$ (產生尾數0.6元)。相關計算方式，實務上因有不足一月者，易衍生尾數。然則上開計算結果若不以四捨五入方式刪去無法除盡之尾數，其計算結果將衍生爭議。

實務上參照《勞動基準法》第24條第1項規定雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，須依明定標準加給，已有多起媒體報導雇主未採小數點方式計算勞工平日加班費，產生數字落差，導致受罰情形³⁸。有關法律任何對於特殊族群提供就業保障的要求，均應注意到不可過度侵害雇主的自主經營及用人之權利，參照現行《加值型及非加值型營業稅法》第14條第1項後段規定「尾數不滿通用貨幣 1 元者，按四捨五入計算」³⁹。爰建議增訂本草案第24條第2項後段，其

標後因未僱用法定比率原住民，而須繳納代金。

³⁷ 勞動部網站，歷年基本工資調整，111年9月14日發布，自112年1月1日起實施，每月基本工資調整為26,400元、112年9月14日發布，自113年1月1日起實施，每月基本工資調整為27,470元。網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28180/28182/>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

³⁸ 104 職場力網站，加班費少算9元，雇主挨罰2萬元？網址：<https://blog.104.com.tw/overtime-pay-calculation-deviation-problem/>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

³⁹ 加值型及非加值型營業稅法第14條第1項，營業人銷售貨物或勞務，除本章第2節另有規定外，均應就銷售額，分別按第7條或第10條規定計算其銷項稅額，尾數不滿通用貨幣一元者，按四捨五入計算。

代金之計算，四捨五入至整數，以杜爭議。

八、建議增訂依政府採購法得標廠商，履約期滿後，鼓勵優先留用原住民（草案第24條第4項）

90年監察院對行政院提出糾正案，其案由為：「行政院及行政院勞工委員會⁴⁰對於外籍勞工引進、仲介、管理，未經深入評估並兼顧原住民就業權益，造成我國勞工及原住民失業率節節攀升，嚴重影響國家經濟發展與國人就業權益，洵有違失⁴¹。」該案除認為外勞政策缺乏適時調節機制，「…任由各相關團體相互角力，造成對於外籍勞工引進之類別、業別、人數等爭議，嚴重影響國家經濟發展與國人就業權益。」105年12月15日立法院第9屆第2會期，社會福利及衛生環境委員會第21次全體委員會議議事錄，率先有委員提案建請勞動部會同原住民族委員會研議將原住民族勞動人口、工作類別、就業環境等勞動因素納入外勞警戒指標，以減緩外勞引進對原住民族勞工之就業衝擊與排擠。

本法第12條第1項規定「依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾100人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數1%。」是以，本項的適用主體為「依政府採購法得標之廠商」，比率進用制度並非對於所有的民營企業均有適用。依現行規定，政府採購法之得標廠商，於履約完成後，若未再承接政府機關採購案，即不再適用第12條規定，若將原先為符合規定而僱用之原住民解僱，對原

⁴⁰ 依行政院組織調整規劃，勞動部係自原行政院勞工委員會（以下簡稱原勞委會）移入全部業務，及自原行政院青年輔導委員會移入青年就業輔導業務成立；原勞委會所屬事業機構勞工保險局及勞工保險監理委員會，亦將配合改制為行政機關。又勞動部暨所屬機關組織法業於立法院第8屆第4會期完成立法，且經行政院核定於103年2月17日成立。

⁴¹ 監察院新聞稿，行政院及行政院勞工委員會對於外籍勞工引進、仲介、管理，未經深入評估並兼顧原住民就業權益，造成我國勞工及原住民失業率節節攀升，嚴重影響國家經濟發展與國人就業權益，洵有違失，90年5月15日。網址：

https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=795&s=3759，最後瀏覽日期：112年10月7日。

住民長期穩定就業的實質助益有限。惟本項的適用期間為「履約期間」僱用原住民人數不得低於國內員工總人數的1%，從而只要是在非履行期間的解僱當無所適用。爰建議本草案第24條第4項增訂「依政府採購法得標廠商，履約期滿後，鼓勵優先留用原住民與進用原住民情形績優者，應予獎勵」。

九、其他有關法條用字用語修正及條文用字體例等建議

（一）草案第18條

依草案第1條之行政院提案說明，原住民勞工修正為原住民族勞工，配合原住民族基本法第2條第2款規定，原住民係指原住民族之個人。本法立法目的係為促進整體原住民族就業，爰前段規定酌作文字修正。

（二）本法第6條、第7條、第10條、第15條、第16條、第19條及第23條（如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理）

為維持本法案完整一致性，本法第6條、第7條、第10條、第15條、第16條、第19條及第23條，依據前述草案第1條之行政院提案說明體例，統一將原住民改為原住民族，酌作文字修正。

（三）草案第26條

本草案第26條說明指出，為使公私部門有合理緩衝時間，因應本次修正之擴大進用原住民之職務類型、進用原住民比率及員工總人數、進用原住民人數計算等規定，爰增訂第2項規定；至本次修正之第2項所列規定以外之條文則依第1項自公布日施行。為使公私部門合理緩衝時間，參考《身心障礙者權益保障法》第107條第1項及第109條規定施行日期體例，建議修正為，本法中華民國○年○月○日修正

之第4條、第5條、第12條第1項至第3項及第24條第1項至第3項，自公布後3年施行。本法除另定施行日期者外，自公布日施行。

十、法案性別及人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第3點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。……」，草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

肆、結論

本草案內容主要涉及將現行公部門進用原住民一定比例的名額修正為所有的職務類別；得標廠商應繳納代金金額超過政府採購決標金額一定比率，另定減輕機制。茲就行政院提案相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員於問政及審查法案參考：

一、促進原住民就業事項，部分地方政府自治條例似與中央法規牴觸。

二、刪除澎湖縣、金門縣及連江縣地域排除規定，俾與國際公約規範相符。

三、原住民族人口比率修正為依經濟、民族企業狀況調查每4年公告之。

四、原住民合作社依法經營者，建議保留原現行免稅規定。

五、建議依政府採購法得標廠商提出佐證經申請核定者得免繳代金。

六、建議增訂促進原住民就業事項，宜每年召開中央與地方聯繫會報，必要時得召開臨時會之規定。

七、建議明定就業代金計算方式，四捨五入至整數，以杜爭議。

八、建議增訂依政府採購法得標廠商，履約期滿後，鼓勵優先留用原住民。

伍、條文對照表

行政院函送本院審議之「原住民族工作權保障法草案」，共計修正3章章名及條文11條，刪除1條。本報告研析後，建議修正草案條文7條（第4條、第5條、第8條、第12條、第13條、第24條及第26條）；另提出其他本法建議修正條文7條。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

一、行政院提案修正條文

原住民族工作權保障法部分條文修正草案條文對照表

行政院提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第一條 為促進原住民族就業，保障原住民族工作權及經濟生活，特制定本法。	(無修正意見)	第一條 為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。 <u>本法未規定者，適用其</u>	一、按原住民族基本法第二條第二款規定，原住民係指原住民族之個人。本法立法目的係為促進整體原住民族就業，爰前段規定酌

		<u>他法律之規定。</u>	作文字修正。 二、本法與其他法律之適用順序關係仍須視個案判斷，並不因為後段規定而取得相對於其他所有法律之特別法地位，反將因此衍生爭擾，爰依現行法制作業通例，刪除後段規定。
第二條 本法之保障對象為具有原住民身分者。 本法所稱原住民族地區，指<u>依原住民族基本法第二條第三款規定</u>核定之地區。	(無修正意見)	第二條 本法之保障對象為具有原住民身分者。 第五條第四項 本法所稱原住民族地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。	一、現行條文未修正並列為第一項。 二、現行條文第五條第四項移列增訂為第二項，說明如下： (一)原住民族地區之定義，屬本法之總則事項，爰將現行條文第五條第四項規定移列至第二項，以資明確。 (二)現行條文第五條第四項就「原住民族地區」之定義與原住民族基本法第二條第三款規定相同，為避免重複，爰援引該款規定並酌修文字。
第二章 <u>穩定就業措施</u>	(無修正意見)	第二章 比例進用原則	配合修正條文第四條及第五條擴大公部門進用職務類別，積極促進原住民族穩定就業，爰修正本章章名。
第四條 各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、	第四條 各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構，除位於原住民族	第四條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金	行政院說明： 一、第一項規定進用原住民職務類別設為「非技術性」且「未具公務人員任用資

<u>金門、連江縣及原住民族地區外，其員工總人數一百人以上者，進用原住民人數不得低於員工總人數百分之一。</u> <u>前項所定員工總人數之計算，以各級政府機關（構）、公立學校與公營事業機構為投保單位之每月一日參加公教人員保險及勞工保險人數為準；進用原住民人數之計算，以各級政府機關（構）、公立學校與公營事業機構為投保單位之每月一日參加公教人員保險及勞工保險人數為準，並以整數計算，未達整數部分不予計入。</u> <u>前項員工之投保薪資未達基本工資者，不計入員工總人數。但原住民員工之投保薪資達基本工資二分之</u>	地區外，其員工總人數一百人以上者，進用原住民人數不得低於員工總人數百分之一。 前項所定員工總人數之計算，以各級政府機關（構）、公立學校與公營事業機構為投保單位之每月一日參加公教人員保險及勞工保險人數為準；進用原住民人數之計算，以各級政府機關（構）、公立學校與公營事業機構為投保單位之每月一日參加公教人員保險及勞工保險人數為準，並以整數計算，未達整數部分不予計入。 前項員工之投保薪資未達基本工資者，不計入員工總人數。但原住民員工之投保薪資達基本工資二分之一者，進用二人得以一人計入進用原住民人數。 依法核予留職停薪、經資	門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人： <u>一、約僱人員。</u> <u>二、駐衛警察。</u> <u>三、技工、駕駛、工友、清潔工。</u> <u>四、收費管理員。</u> <u>五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。</u> 前項各款人員之總額，<u>每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。</u> <u>第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。</u>	格」之人員，難以增進原住民長期穩定之工作機會及專業技能，爰刪除進用職務類型規定，修正以其組織內「全部員工總人數」為計算基準，擴大職務類型，破除職務刻板印象與就業歧視及保留公部門人力進用多元彈性。所定進用比率及適用主體說明如下： (一)根據內政部人口統計資料，一十年原住民族人口數已逾五十八萬人，與九十年相較，原住民族人口占全國總人口比率已從百分之一一提升至接近百分之三，且仍持續增長。又查歷年公部門絕大多數均能足額甚至超額進用原住民，顯示擴大公部門進用原住民之職務類型，負擔尚無過重之虞。 (二)按司法院釋字第七一九號解釋意旨，為促進原住民族就業、改善其經濟與社會狀況，國家仍應透過具體政策及作為，增進原住民
--	--	--	---

<u>一者，進用二人得以一人計入進用原住民人數。</u> <u>依法核予留職停薪、經費遣或退休仍繼續參加公教人員保險或勞工保險、員額凍結及列管出缺不補者，不計入員工總人數。但留職停薪、出缺不補之員額為原住民者，計入進用原住民人數。</u>	遣或退休仍繼續參加公教人員保險或勞工保險、員額凍結及列管出缺不補者，不計入員工總人數。但留職停薪、出缺不補之員額為原住民者，計入進用原住民人數。		族長期穩定之工作機會，積極實踐原住民族工作權之保障。查「歷年原住民族就業狀況調查報告」，近二十年來原住民族平均每月工作收入低於全體民眾，迄今仍有高達新臺幣一萬元之差距；且從事非典型工作比率及失業率亦高於全體民眾，顯示原住民族整體結構性社會經濟不平等地位及不利就業處境仍未獲改善，實有擴大公部門進用原住民族職務類型之必要，以增加提供原住民族穩定就業及收入之機會。 (三)為明確區別本條適用主體為非原住民族地區之公部門，爰增訂原住民族地區除外之文字，並為明確其適用主體包括機關所設附屬機構，併酌修文字；另考量組織規模小之公部門，人事進用較無彈性，爰規定員工總人數一百人以上之公部門
---	---	--	--

			為適用主體，並定明其進用原住民人數下限比率為員工總人數百分之一。 二、配合第一項刪除進用職務類型規定，及修正員工總人數一百人以上公部門進用原住民人數不得低於員工總人數百分之一之基準，爰修正第二項，定明「員工總人數」之計算係以公部門為投保單位之每月一日參加公教人員保險及勞工保險合計人數為準，據以計算當月應進用原住民人數，並刪除「每滿五十人未滿一百人」之文字；另定明進用原住民人數計算方式，以「每日在保」之原住民人數為準，俾符本法實際促進原住族就業之立法意旨，並避免公部門僅當月一日未足額進用，致應繳納整月代金，如公部門依其為投保單位之當月一日參加公教人員保險及勞工保險人數，計算其當月應進用之原住民人數為一名，則無論公部門於何日為原住民辦理加保，均自加保日起即計
--	--	--	---

			入其進用原住民人數，較諸僅以「每月一日在保」之原住民人數為計算基準，可避免原住民於當月一日未在保，縱公部門於當月二日為其加保，公部門仍應繳納整月代金之不利情形。另就進用原住民人數之計算併定明取至整數，即小數點後無條件捨去，明確計算方式。 三、增訂第三項，並將現行第三項移列第四項，定明不計入員工總人數事由，包括投保薪資未達基本工資者、依法核予留職停薪、經資遣或退休而仍繼續參加公教人員保險或勞工保險者、員額凍結及出缺不補者，以因應政府組織再造，並鼓勵公部門宜優先進用原住民員工為編制內正式職員，提供長期穩定就業機會。另為維持機關用人彈性及促進原住民族就業，於第三項定明進用原住民員工二人之投保薪資達基本工資二分之一及於第四項但書規定留職停薪及出缺不補之員額具原住民身分者，
--	--	--	--

			均得計入進用原住民族人數。 本報告說明： 一、第一項之除位於澎湖、金門、連江縣外排除條款恐造成原住民前往上開地區生活的意願大幅降低。 二、人口分布具有流動、變化之特性，僅以立法時之原住民族人口組成或交通因素，作為部分地區排除適用之理由，難認妥適。 三、按「消除一切形式種族歧視國際公約推動計畫」原住民族至離島縣市工作，不應再有地域排除規定，爰建議刪除上述離島地域排除適用規定。
第五條 <u>位於原住民族地區之各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構，其進用原住民人數不得低於員工總人數百分之三。但其所在地區之原住民族人口比率低於百分之三者，依其原住民族人口比率進用原住民。</u> <u>位於原住民族地區之縣</u>	第五條 <u>位於原住民族地區之各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構，其進用原住民人數不得低於員工總人數百分之三。但其所在地區之原住民族人口比率低於百分之三者，依其原住民族人口比率進用原住民。</u> <u>位於原住民族地區之縣（市）政府、鄉</u>	第五條 <u>原住民族地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：</u> <u>一、約僱人員。</u> <u>二、駐衛警察。</u> <u>三、技工、駕駛、工友、清潔工。</u> <u>四、收費管理</u>	行政院說明： 一、第一項修正如下： （一）刪除進用職務類型規定，理由同修正條文第四條說明一序文與（一）及（二）。 （二）因多數位於原住民族地區之公部門依現行規定均能足（超）額進用，且原住民族人口占全國總人口比率已提升至接近百分之三，爰本項定明位於原住民族地區公部門進用原住民

<u>(市)政府、鄉(鎮、市、區)公所，依其所轄地區之原住民族人口比率進用原住民。</u> <u>前二項所定之原住民族人口比率，由中央主管機關每十年公告之。</u> <u>第一項員工總人數及進用原住民人數之計算，準用前條第二項至第四項規定。</u>	<u>(鎮、市、區)公所，依其所轄地區之原住民族人口比率進用原住民。</u> <u>前二項所定之原住民族人口比率，由中央主管機關每四年公告之。</u> <u>第一項員工總人數及進用原住民人數之計算，準用前條第二項至第四項規定。</u>	<u>員。</u> <u>五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。</u> <u>前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。</u> <u>原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。</u> <u>本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行</u>	比率下限為員工總人數百分之三，但為使原住民族地區公部門務實進用原住民，爰增訂依其所在地區原住民族人口比率進用之但書規定，以利推動。 二、鑒於原住民族地區原住民人口分布較為集中，政府制定公共政策更須直接回應原住民族需求，更須多加運用原住民族人才作為溝通協調窗口，爰增訂第二項規定位於原住民族地區之縣(市)政府及鄉(鎮、市、區)公所，進用原住民不得低於所轄地區原住民族人口比率。 三、增訂第三項規定第一項但書及第二項所定之原住民族人口比率，授權中央主管機關每十年公告，避免浮動比率，以符實際。 四、增訂第四項員工總人數及進用原住民人數之計算準用修正條文第四條第二項至第四項規定，以使相關人數計算方式一致。 五、現行第二項列為出缺不補人員不予列入員工總額計算之
---	--	--	--

		<u>政院核定之地區。</u>	規定，考量增訂之第四項規定已定明第一項員工總人數及進用原住民人數之計算，準用修正條文第四條第二項至第四項規定，爰予刪除；另配合公部門員工總人數改以其為投保單位之參加公教人員保險及勞工保險之人數計算，現行第三項原住民族地區公務人員進用原住民比率規定，併予刪除；另現行第四項業移列修正條文第二條第二項規定，亦予刪除。 本報告說明： 按統計法第十條規定中央主計機關應每十年至少辦理一次人口及住宅普查，每五年至少辦理一次農林漁牧業普查、工業及服務業普查之基本國勢調查。十年為全國性之統計。然原住民族人口比率，涉及比率進用原住民族，每十年公告恐影響原住民權益。查行政院原住民族委員會統計資料載有臺灣原住民經濟狀況調查(四年一次)、臺灣原住民族企業狀況調查(四年一次)。實務上該會相關統計資料已可四年一次，就本條涉及原住民族人口比例部分，爰建議參照上述調查，
--	--	------------------------	--

			縮短為每四年公告之。
第八條 (刪除)	第八條 原住民 族合作社依法 經營者，得免徵 所得稅及營業 稅。	第八條 原住民 合作社依法經 營者，得免徵 所得稅及營業 稅。但自本法 施行之日起六 年內應免徵所 得稅及營業 稅。	行政院說明： 一、<u>本條刪除</u>。 二、合作社法第七條已 明定合作社得免繳 所得稅及營業稅， 且本法自九十年十 月三十日公布施 行，迄今業逾現行 條文但書所定之六 年內應免徵所得稅 及營業稅之期限， 爰予以刪除。 本報告說明： 合作社法第七條規定： 「合作社得免徵所得稅 及營業稅」，同法施行 細則第七條規定：「依 本法第七條規定，合 作社得向財政主管機 關申請免徵所得稅及 營業稅」。惟財政部 六十四年十月二十 三日臺財稅第三七 五六四號函釋：「 合作社法第七條規定 合作社得免徵所得稅 及營業稅，並無強制 免稅含義；至於何種 合作社應予免稅，自 應依照稅法之規定辦 理。」因此建議保留 第八條原住民合作社 定有減免稅之明文， 以資明確。
第四章 政府採購 促進就業措施	(無修正意見)	第四章 公共工 程及政府採購 之保障	政府採購法第二條規定 所稱採購，指工程之定 作、財務之買受、定製、 承租及勞務之委任或僱 傭等，不以公共工程為 限，另為符本章規範意 旨，爰修正本章章名。
第十一條 各級 政府機關	(無修正意見)	第十一條 各級 政府機關、公	為明確本文所定適用主 體包括機關所設附屬機

(構)、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民族地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。		立學校及公營事業機構，辦理位於原住民族地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。	構，另配合修正條文第二條第二項之原住民族地區定義，爰本文酌作文字修正。
第十二條 依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。<u>但得標廠商為各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構者，不在此限。</u> 依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間、數額及相關事項之辦法，由中央勞動主管機關定	第十二條 依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。但得標廠商為各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構者，不在此限。 依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間、數額及相關事項之辦法，由中央勞動主管機關定之。	第十二條 依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。 依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。 得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合	行政院說明： 一、考量修正條文第四條及第五條規範各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構負有平時進用原住民之義務，與第一項履約期間短期進用義務有別，爰增訂但書規定得標廠商不含各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構。 二、第二項依法制體例，酌作文字修正。 三、增訂第三項有關員工總人數及進用原住民人數之計算，準用修正條文第四條第二項至第四項規定，俾公私部門計算員工總人數及原住民族人數之基準一致 四、第三項移列為第四項並酌修文字，定

之。 <u>第一項員工總人數及進用原住民人數之計算，準用第四條第二項至第四項規定。</u> 得標廠商進用原住民人數未達第一項規定比率者，應就進用差額人數向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。 <u>前項代金，依差額人數乘以每月基本工資計算，不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。但得標廠商應繳納代金金額超過政府採購決標金額一定比率者，得予酌減；其一定比率、減輕機制、金額計算方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u>	第一項員工總人數及進用原住民人數之計算，準用第四條第二項至第四項規定。 得標廠商進用原住民人數未達第一項規定比率者，應就進用差額人數向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。 前項代金，依差額人數乘以每月基本工資計算，不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。<u>違反前項代金所定比率者，經提出相關佐證申請由中央主管機關核定者得免繳，核定辦法由中央主管機關定之。</u>	發展基金之就業基金繳納代金。	明得標廠商未依第一項規定足額進用者，應就其僱用差額人數繳納就業代金，以資明確。 五、增訂第五項有關代金之計算方式；又司法院釋字第八一〇號解釋指出以劃一方式計算代金金額，於個案特殊情形，得標廠商應繳納之代金金額超過採購金額，可能造成個案顯然過苛情狀，應予修正，爰為符上開解釋意旨，爰於但書規定得標廠商應繳代金金額超過政府採購決標金額一定比率得予酌減，並就其一定比率減輕機制等事項授權中央主管機關另以辦法定之。 本報告說明： 本法第四條及五條規範公部門之進用，政府採購法第九十八條規範私部門之進用，本草案於第二十四條第三項增訂各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構如進用困難致未達法定進用原住民比率者，得免繳代金，然而對於政府採購法的得標廠商卻僅有於草案第十二條酌減的規定，而無相關的免責條文，顯不合理。爰此將第十二條第
--	---	-----------------------	---

			五項修正為違反前項代金所定比率者，經提出相關佐證申請由中央主管機關核定者得免繳，核定辦法由中央主管機關定之，以資衡平。
第十三條 政府應鼓勵公、民營事業機構辦理原住民族就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。 <u>為增進原住民族長期穩定工作機會，政府應鼓勵私立學校、法人、團體及民營事業機構進用原住民。</u>	第十三條 政府應鼓勵公、民營事業機構辦理原住民族就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。 <u>為增進原住民族長期穩定工作機會，政府應鼓勵私立學校、法人、團體及民營事業機構進用原住民。</u> <u>為促進原住民族就業，中央主管機關應邀集中央相關目的事業主管機關及直轄市、縣（市）政府每年召開聯繫會報，必要時得召開臨時會。</u>	第十三條 <u>中央主管機關應設置原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜；其設置要點，由中央主管機關另定之。</u> 政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。	行政院說明： 一、中央主管機關設置之原住民就業促進委員會為任務編組性質，以行政規則定之即可，爰刪除第一項規定。 二、第二項移列為第一項並酌作文字修正。 三、為增進原住民族長期就業機會，提升原住民族穩定工作收入，鼓勵民間廠商、私立學校等平時進用原住民，爰增訂第二項規定。 本報告說明： 「臺北市促進原住民就業自治條例」、「新北市保障原住民族就業自治條例」及「基隆市促進原住民就業自治條例」與本草案牴觸。在此過渡期間，為化解上述爭議，及顯示政府對促進原住民族就業的重視，應定期辦理邀集中央相關目的事業主管機關及直轄市、縣（市）政府聯繫會報，並強化跨機關與地方政府整合功能，爰建議增訂第三項。
第十四條 中央主管機關應定期辦理原住民	(無修正意見)	第十四條 中央主管機關應定期辦理原住民	一、第一項所定就業狀況調查、人力資料庫及推介就業涉及

<u>族就業狀況調查</u>；各級主管機關應建立<u>原住民族人力資料庫</u>，以利推介<u>原住民族就業</u>或參加職業訓練。 各級政府機關（構）、公立學校與公營事業機構依第四條及第五條規定<u>進用</u>原住民時，得函請各級主管機關推介。		就業狀況調查；各級主管機關應建立<u>原住民人力資料庫及失業通報系統</u>，以利推介原住民就業或參加職業訓練。 各級政府機關、公立學校及公營事業機構依第四條及第五條規定僱用原住民時，得函請各級主管機關推介。	整體原住民族，爰酌作文字修正。 二、第二項所定「各級政府機關」修正為「各級政府機關（構）」，理由同修正條文第十一條，另酌修文字。
第十八條 原住民勞工因非自願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央<u>勞動</u>主管機關定之。	第十八條 原住民勞工因非自願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央<u>勞動</u>主管機關定之。	第十八條 原住民勞工因非志願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央<u>勞工</u>主管機關定之。	行政院說明： 酌作文字修正。 本報告說明： 參照第一條說明一，酌作文字修正。
第六章 勞資爭議處理及基金<u>管理</u>	(無修正意見)	第六章 勞資爭議及救濟	本章之內涵為原住民勞資爭議調解或仲裁委員之指派與就業基金之收支、保管及運用等，爰修正本章章名。
第二十四條 各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構<u>進用</u>原住民人數，未達第四條<u>第一項</u>、第五條<u>第一項</u>或第二項所定<u>比率</u>者，	第二十四條 各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構<u>進用</u>原住民人數，未達第四條第一項、第五條第一項或第二項所定比率者，每月應就	第二十四條 <u>本法施行三年後</u>，各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用<u>原住民之人數</u>，未達第四條及第五條所定比例者，<u>應</u>每月繳	行政院說明： 一、第一項所定三年之緩衝期業已屆滿，爰予刪除，另但書有關免繳代金事由將納入第三項授權辦法中規定，爰併予刪除。另配合修正條文第四條及第五條之修正，增列

每月應就進用差額人數向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。 前項代金，依差額人數乘以每月基本工資計算，不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。 各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構因進用困難致未達第四條第一項、第五條第一項或第二項所定比率者，得免繳納代金；其進用困難之認定基準、代金免繳納期間、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 各級政府機關（構）、學校、法人、團體及事業機構進用原住民情形績優者，應予獎勵；其獎勵對象、基準、方式及其他相關事項之	進用差額人數向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。 前項代金，依差額人數乘以每月基本工資計算，不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。其代金之計算，尾數不滿通用貨幣一元者，按四捨五入計算。 各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構因進用困難致未達第四條第一項、第五條第一項或第二項所定比率者，得免繳納代金；其進用困難之認定基準、代金免繳納期間、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 各級政府機關（構）、學校、法人、團體及事業機構、依政府採購法得標廠商，履約期滿後，鼓勵優先留用原住民與進用原住民情形績優者，應予獎	納代金。但經依第十四條第二項規定函請各級主管機關推介者，於主管機關未推介進用人員前，免繳代金。 前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。 依本法應繳納之代金，經通知限期繳納而仍不繳納者，依法移送強制執行。 各級政府機關、公立學校、公營事業機構及依政府採購法之得標廠商僱用原住民人數，超出規定比例者，應予獎勵；其獎勵辦法，由中央主管機關定之。	援引項次，並酌作文字修正。 二、為明確進用原住民不足一月時之代金計算方式，爰修正第二項規定。 三、考量公部門辦理人事作業除需合理作業期間，尚有如現有員額未出缺、提報考試職缺或公開徵才招募期間等不可歸責之進用困難事由，致未能迅即依法定比率足額進用原住民，爰增訂第三項定明得免繳納代金，並授權中央主管機關就進用困難之認定基準等事項另於辦法定之。 四、第三項代金屆期不繳納，依法移送強制執行之規定應依行政執行法規定辦理，爰予刪除。 五、第四項酌作修正，定明除具進用原住民義務公私部門外，未具進用原住民義務之其他私部門進用原住民情形績優者，如提報原住民族特考職缺或非義務民間企業進用原住民達一定比率者均應予獎勵，以提高其進用意願，促進原住民族穩定就業。 六、為使代金查核作業
---	---	--	---

辦法，由中央主管機關定之。 <u>中央主管機關為辦理代金收繳及核算相關事宜，得請各級政府機關（構）、學校、法人、團體及事業機構提供留職停薪、資遣、退休、員額凍結、列管出缺不補、公教人員保險及勞工保險等資料，該機關（構）、學校、法人、團體或事業機構無正當理由不得拒絕。</u>	勵；其獎勵對象、基準、方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 中央主管機關為辦理代金收繳及核算相關事宜，得請各級政府機關（構）、學校、法人、團體及事業機構提供留職停薪、資遣、退休、員額凍結、列管出缺不補、公教人員保險及勞工保險等資料，該機關（構）、學校、法人、團體或事業機構無正當理由不得拒絕。		順利推展，俾計算正確金額，相關資料仍有賴權責機關（構）學校、法人、團體及事業機構提供查核比對，爰增訂第五項規定。 本報告說明： 一、政府採購法施行細則第一百零八條第二項規定：「前項代金之金額，依差額人數乘以每月基本工資計算；不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。」相關計算方式，實務上因有不足一月者，易衍生尾數。計算結果若不以四捨五入方式，無法除盡之尾數，其計算結果將衍生爭議。為更明定繳納代金之計算方式，爰增訂第二項後段規定，且四捨五入至整數。 二、依現行規定，政府採購法得標廠商，於履約完成後，若未再承接政府機關採購案，即不再適用第十二條規定，若將原先為符合規定而僱用之原住民解僱，對原住民長期穩定就業的實質助益有限。亦即本項的適用期間為「履約期間」僱用原住民人數不得低
---	---	--	--

			於國內員工總人數的百分之一，從而只要在非履行期間的解僱則無所適用。爰修正第四項為除公部門外加入依政府採購法得標廠商，履約期滿後，鼓勵優先留用原住民與進用原住民情形績優者，應予獎勵。
第二十六條 本法自公布日施行。 <u>本法中華民國○年○月○日修正之第四條、第五條、第十二條第一項至第三項及第二十四條第一項至第三項，自公布後三年施行。</u>	第二十六條 本法中華民國○年○月○日修正之第四條、第五條、第十二條第一項至第三項及第二十四條第一項至第三項，自公布後三年施行。 <u>本法除另定施行日期者外，自公布日施行。</u>	第二十六條 本法自公布日施行。	行政院說明： 為使公私部門有合理緩衝時間，因應本次修正之擴大進用原住民之職務類型、進用原住民比率及員工總人數、進用原住民人數計算等規定，爰增訂第二項規定；至本次修正之第二項所列規定以外之條文則依第一項自公布日施行。 本報告說明： 參照身心障礙者權益保障法第一百零七條第一項及第一百零九條規定施行日期體例，酌作修正。

二、其他建議修正條文

原住民族工作權保障法第六條、第七條、第十條、第十五條、第十六條、第十九條及第二十三條建議修正條文對照表

本報告建議條文	現行條文	說明
第六條 各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民 <u>族</u> 工作權益相關	第六條 各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民工作權益相關事宜。	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明) 參照行政院本法提案條文第一條之說明，酌作文字修正。

事宜。 前項人員，應優先進用原住民。	前項人員，應優先進用原住民。	
第七條 政府應依原住民族群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。 原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理；其輔導辦法，由中央各相關目的事業主管機關會同中央主管機關定之。 第一項原住民合作社，指原住民社員超過該合作社社員總人數百分之八十以上者。	第七條 政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。 原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理；其輔導辦法，由中央各相關目的事業主管機關會同中央主管機關定之。 第一項原住民合作社，指原住民社員超過該合作社社員總人數百分之八十以上者。	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明)酌作文字修正。
第十條 各級政府應設置原住民合作社輔導小組，其職責如下： 一、為原住民<u>族</u>講解合作社法及相關法令。 二、扶助原住民符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。 三、原住民合作社成立後，定期追蹤輔導合作社之運作。 四、為原住民合作社之長期諮詢機構。	第十條 各級政府應設置原住民合作社輔導小組，其職責如下： 一、為原住民講解合作社法及相關法令。 二、扶助原住民符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。 三、原住民合作社成立後，定期追蹤輔導合作社之運作。 四、為原住民合作社之長期諮詢機構。 其他有關原住民	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明)酌作文字修正。

其他有關原住民合作社之輔導事項。	合作社之輔導事項。	
第十五條 中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民<u>族</u>辦理職業訓練。 中央勞工主管機關應依原住民<u>族</u>就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。 中央主管機關對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。 第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。	第十五條 中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。 中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。 中央主管機關對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。 第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明)酌作文字修正。
第十六條 中央主管機關應依原住民族各族群之文化特色，辦理各項技藝訓練，發展文化產業，以開拓就業機會。	第十六條 中央主管機關應依原住民各族群之文化特色，辦理各項技藝訓練，發展文化產業，以開拓就業機會。	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明)酌作文字修正。
第十九條 各級地方政府應配合、辦理原住民 <u>族</u> 就業促進之宣導。	第十九條 各級地方政府應配合、辦理原住民就業促進之宣導。	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明)酌作文字修正。
第二十三條 中央主管機關應於原住民族綜合發展基金項下設置就業基金，作為辦理促進原住民族就業權益相關事項；其收支、保管及	第二十三條 中央主管機關應於原住民族綜合發展基金項下設置就業基金，作為辦理促進原住民族就業權益相關事項；其收支、保管及運用辦	(如採納本條建議，須先另行提案，始可審議處理，謹併予敘明)酌作文字修正。

運用辦法，由行政院定之。 前項就業基金之來源如下： 一、政府循預算程序之撥款。 二、依本法規定所繳納之代金。 三、本基金之孳息收入。 四、其他有關收入。 中央主管機關辦理原住民族就業服務及職業訓練事宜所需經費，得提工作計畫及經費需求，送就業安定基金管理委員會審議通過後支應之。	法，由行政院定之。 前項就業基金之來源如下： 一、政府循預算程序之撥款。 二、依本法規定所繳納之代金。 三、本基金之孳息收入。 四、其他有關收入。 中央主管機關辦理原住民就業服務及職業訓練事宜所需經費，得提工作計畫及經費需求，送就業安定基金管理委員會審議通過後支應之。	
---	---	--

參考文獻

一、政府出版品

- 1、立法院第10屆第8會期第2次會議議案關係文書（院總第20號政府提案第10041352號），112年9月27日印發。
- 2、立法院第4屆第5會期第7次會議議案關係文書，院總第1722號，政府提案第7476號，90年3月31日印發。
- 3、立法院第10屆第3會期，社會福利及衛生環境委員會第19次全體委員會議，《改善金門、馬祖、澎湖及原住民地區長照 2.0實施現況與問題及未來精進作為之整體規劃》專題報告，110年5月。
- 4、立法院第10屆第1會期第6次會議議案關係文書（院總第1722號委員提案第24210號），109年3月25日印發。
- 5、立法院第10屆第4會期第7次會議議案關係文書（院總第1722號委員提案第27236號），110年10月27日印發。
- 6、立法院第10屆第7會期第7次會議議案關係文書（院總第20號 委員提案第10033476號），112年4月12日印發。
- 7、內政部移民署編印，《消除一切形式種族歧視國際公約，110年 icer d 種子人員培訓教材》，110年5月。
- 8、勞動力發展署編印，《引進外籍勞工對原住民在臺就業與勞動權益影響研究計畫(A Study on the Impacts of Introducing Migrant Workers to the Employment and Labour Rights of Indigenous People in Taiwan)》，107年1月。
- 9、原住民族委員會編印，《112年第二季原住民族就業狀況調查摘要

分析與統計結果表》，112年8月。

- 10、原住民族委員會編印，《中華民國112年度，中央政府總預算案原住民族委員會單位預算》，111年8月。

二、書籍

- 1、臺北市政府法規會編印，《地方自治法規之監督》，100年12月。
- 2、蔡茂寅，《地方自治之理論與地方制度法》，學林文化出版，92年9月。
- 3、行政院法規會編印，《行政機關法制作業實務》，110年10月。
- 4、黃錦堂，《自治法規定位之研究》，臺北市：行政院研究發展考核委員會，86年8月。

三、期刊論文

- 1、劉千嘉，〈終生遷徙之原鄉何處：普查與戶政資料中的原住民移徙圖像〉，《資料科學、開放資料、跨領域研究：建構和運用都市原住民生活發展基礎資料庫研討會》，臺北市：中央研究院人文社會科學研究中心，105年月11月。
- 2、衛民，〈原住民就業安全體系基本架構之初探〉，《臺灣社會學刊》，第24期，89年12月。

四、網路資源

- 1、臺北市政府網站，臺北市政府88年12月13日公布施行之「臺北市促進原住民就業自治條例」，網址：<https://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=B010090050000100-1110915>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

- 2、新北市政府網站，新北市政府106年3月1日公布施行之「新北市保障原住民族就業自治條例」，網址：<https://web.law.ntpc.gov.tw/Scripts/FLAWDAT0202.aspx?fcode=C0270048>，最後瀏覽日期：112年10月3日。
- 3、基隆市政府網站，基隆市政府91年1月30日公布施行之「基隆市促進原住民就業自治條例」，網址：<https://exlaw.klcg.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL019379>，最後瀏覽日期：112年10月3日。
- 4、原住民族委員會網站，聯合國原住民族權利宣言，網址：<https://www.cip.gov.tw/zh-tw/news/data-list/865E99765D714714/0C3331F0EBD318C2600DB1785159A3BE-info.html>，最後瀏覽日期：112年10月7日。
- 5、內政部統計處網站，112年第4週內政統計通報，111年底原住民人口數，網址：https://www.moi.gov.tw/News_Content.aspx?n=2&s=275835，最後瀏覽日期：112年10月3日。
- 6、行政院原住民族委員會網站（統計資料）/臺灣原住民經濟狀況調查，112年6月，網址：<https://www.cip.gov.tw/zh-tw/news/data-list/C5FBC20BD6C8A9B0/index.html?cumid=C5FBC20BD6C8A9B0>，最後瀏覽日期：112年10月2日。
- 7、財政部法令函釋檢索網站，（各稅法令函釋檢索系統）/ 函釋/合作社免稅應依據稅法規定，64年10月，臺財稅第37564號函，網址：<https://www.ttc.gov.tw/ct.asp?xItem=3203&CtNode=97&CtUnit=40&BaseDSD=31&nowPage=937&pageSize=15&xiList=3408,3409,3410,3411,3412,3413,3414,3415,3416,3417,3418,3162,3182,3203,3221>，最後瀏覽日期：112年10月3日。
- 8、監察院網站，行政院及行政院勞工委員會對於外籍勞工引進、仲介、管理，未經深入評估並兼顧原住民就業權益，造成我國勞工

及原住民失業率節節攀升，嚴重影響國家經濟發展與國人就業權益，洵有違失新聞稿，網址：https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=795&s=3759，最後瀏覽日期：112年10月7日。

9、司法院網站，司法院大法官第1524次會議，釋字第810號，政府採購原住民就業代金案，網址：<https://cons.judicial.gov.tw/docdata.aspx?fid=100&id=310991>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

10、行政院網站，訴願決定查詢，網址：<https://appeal.ey.gov.tw/Search/Search01/>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

11、勞動部網站，歷年基本工資調整，111年9月14日發布，自112年1月1日起實施，每月基本工資調整為26,400元、112年9月14日發布，自113年1月1日起實施，每月基本工資調整為27,470元。網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28180/28182/>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

12、104職場力網站，加班費少算9元，雇主挨罰2萬元？網址：<http://blog.104.com.tw/overtime-pay-calculation-deviation-problem/>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

13、社團法人中華人權協會網站，民營企業進用身心障礙者及原住民相關法律規定初探，網址：<https://www.cahr.org.tw/?p=27668>，最後瀏覽日期：112年10月3日。

五、司法判解及行政函釋

1、最高法院105年度臺上字第1021號判決。行政院訴願審議委員會105年11月24日，院臺訴字第1050185135號訴願決定書。

3、臺灣新北地方法院106年度簡字第11號行政判決。

附錄一：「原住民族工作權保障法部分條文修正草案評估報告（初稿）」座談會紀錄及參採情形

時間：112 年 10 月 23 日（星期一）下午 2 時 30 分

地點：立法院法制局 305 會議室

主席：李組長麗莉

紀錄：林智勝

參加人員：

一、學者專家

國立臺北商業大學國際商務系 劉教授瀚宇

二、原住民族委員會

副處長 董靜芬

科 長 李珮瑄

助理研究員 林俊賢

三、行政院公共工程委員會

科 長 陳仲祐

四、本局出席人員

吳副研究員淑青

吳副研究員欣宜

陳助理研究員秋芬

發言要點：

國立臺北商業大學國際商務系劉教授瀚宇：

一、有關本草案第 4 條之意見

現行條文照工作分類，本草案第 4 條部分已修正為全部員工總人數為計算基準，成員之總額，原有 50 人以上，變成 100 人以上，若不到 100 人則無進用問題。另為符合司法院釋字第 719 號及第 810 號解釋意旨及聯合國宣言，無須多一個排他條款，本法歷經時空環境改

變，不如一勞永逸修正為一體適用。

二、有關本草案未提及併同收繳就業代金現象之意見

按司法院釋字第 426 號及第 593 號解釋意旨，地方政府自治條例為促進原住民族就業事項課徵代金，核屬具有「專款專用」之特別公課性質，應依法律及上級法規具體明確之授權，始得制定之。既本法未授權地方得予規範，則地方自無權以自治條例加以規定。本草案未提及中央及地方間併同收繳就業代金現象，依照《地方制度法》第 77 條規定，中央與直轄市、縣（市）間，權限遇有爭議時，由立法院院會議決之；直轄市間、直轄市與縣（市）間，事權發生爭議時，由行政院解決之；縣（市）間，事權發生爭議時，由中央各該主管機關解決之。若中央與地方現在已經發現問題，主管機關原住民是否就要與臺北市政府、新北市政府、基隆市政府儘速釐清並說明，如非屬地方自治事項，則應依據法律位階原則儘速提出處理方式（例如：廢止自治條例或容許地方制定更嚴格規範）⁴²，避免地方自治條例有跟中央法規內容牴觸，導致民間企業無所適從，最後送到立法院院會議決或行政院解決。

三、原住民族就業代金依附在政府採購非上策，應改為平時進用

原住民族就業代金依附在政府採購上，恐非上選，採平時進用，才能達成原住民族的長期穩定就業。依據本法規定辦理義務單位僱用不足時，以繳納代金替代其法定義務之方案，即義務機關有選擇足額進用之權，如足額進用則無繳納代金之義務。從徵收的情形看來，表

⁴² 例如，行政院 109 年 12 月 31 日院臺食安字第 1090203692B 號函對臺北市議會 109 年 11 年 4 日審議通過之臺北市食品安全自治條例第 17 條之 1 規定不予核定；行政院 109 年 12 月 31 日院臺食安字第 1090203692 號函對臺中市議會 106 年 9 月 25 日制定公布之臺中市食品安全衛生管理自治條例第 6 條之 1 及第 13 條之 1 規定函告無效

示進用原住民人數增多，反之代金收入減少，已落實立法意旨，後續政策應朝平時進用方向。

四、有關本草案第 12 條之意見

本草案於第 24 條第 3 項增訂各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構如進用困難致未達法定進用原住民比率者，得免繳代金，然而對於《政府採購法》得標廠商卻僅有於本草案第 12 條酌減的規定，顯有違比例原則及公平性。基此，為使公、私部門免繳代金規定趨於一致，建議修正明確為違反前項代金所定比率者，經提出相關佐證申請由中央主管機關核定者得免繳，核定辦法由中央主管機關定之。

五、有關本草案第 13 條之意見

個人認為，有關原住民族促進就業相關業務，分屬於勞動部及原住民族委員會職權。本草案承辦單位第 13 條增訂第 3 項為「為促進原住民族就業，中央主管機關應邀集直轄市、縣（市）主管機關每年召開聯繫會報，必要時得召開臨時會」，除了地方政府外，建議加入相關中央目的事業主管機關，共同召開聯繫會報。

參採情形：

- 一、第一點至第三點意見，贊同本報告意見，照錄供參。
- 二、第四點、第五點意見，提出相關佐證經申請核定者得免繳代金與加入相關中央目的事業主管機關，共同召開聯繫會報，業已參採併納入本報告問題研析與建議第五點至第六點與修正草案第 12 條第 5 項及第 13 條第 3 項。

原住民族委員會董副處長靜芬：

- 一、原住民族工作權保障法（下稱原工權法）未授權地方得予規範，

則地方自無權以自治條例加以規定。司法院釋字第 810 號解釋業指明有關機關應於該解釋公布之日起 2 年內依該解釋意旨修正之，是原工權法修正具急迫性及必要性。至部分地方政府以自治條例徵收代金之適法性疑義，本會業依行政院及有關單位意見，刻正與臺北市政府及新北市政府進行釐清，尚需時日且未為定論，爰建議於本草案不予說明，將持續與相關地方政府通盤檢討釐清。

二、雖人口分布具有流動、變化之特性，然目前離島地區原住民族人口比率仍低，公部門進用人力作業困難，考量修正草案之務實可行性，爰建議保留排除離島之規定，視離島地區原住民族人口比率增長，再為修正。

三、查各縣市原住民族與全體民眾人口比率，年平均僅差 0.05%，對於計算應進用原住民族人數影響甚微，且為使各機關穩定編列進用原住民族人數及辦理人事作業，爰建議維持每 10 年公告。

四、所得稅法第 4 條第 1 項第 14 款與加值型及非加值型營業稅法第 8 條第 1 項第 10 款業有合作社免納所得稅及免徵營業稅之規定，於修法刪除原工權法第 8 條規定，原住民族合作社仍得適用相關免稅規定，爰予刪除。

五、本次修正草案為鼓勵民間廠商、私立學校等平時進用原住民，爰增訂第 13 條第 2 項：「為增進原住民族長期穩定工作機會，政府應鼓勵學校、法人、團體及民營事業機構進用原住民。」現行得標廠商進用原住民超出規定比率者，依「超額進用原住民族獎勵辦法」給予獎勵，本次修法爰增訂法人、團體為獎勵對象，並以進用情形績優者為獎勵基準，擴大獎勵範疇，爰建議以行政院版推動。

六、為促進原住民族就業，推動原住民族就業輔導，研訂就業促進有

關措施，本會結合教育部、勞動部、衛生福利部、經濟部、文化部、國軍退除役官兵輔導委員會等 7 個部會共同執行「強化原住民族促進就業方案」，每半年召開評估暨檢討會議。本會在協助原住民族就業方面，已建構跨部會及地方政府分工與合作機制，未來將持續於上述平台精進各項促進就業措施，以促使原住民族長期穩定就業，有效提升其就業品質，所提建議爰不予增訂。

七、修正草案第 4 條第 2 項，增訂進用原住民人數計算未達整數部分不予計入，爰於計算原住民族就業代金（下稱代金）時，亦採相同計算方式，符合一致性並較有利於得標廠商；且代金計算方式計至整數，屬執行法律之細節性、技術性次要事項，宜於施行細則增訂，爰建議以行政院版推動。

八、所提建議本法第 6 條、第三章章名、第 7 條、第 9 條、第 10 條、第 15 條、第 16 條、第 19 條、第 20 條、第 21 條、第 23 條，依據前述草案第 1 條之行政院提案說明體例，統一將原住民改為原住民族，惟採納上開建議，尚須另行提案，始可審議處理，為求本次修正草案加速審議通過，爰建議依行政院所提部分條文修正案推動。

參採情形：

一、第一點意見，詳劉教授瀚宇意見二，部分地方政府以自治條例徵收代金之適法性疑義，爰仍建議行政院予以說明供本院委員一併參酌。

二、第二點意見，詳劉教授瀚宇意見一。

三、第三點意見，原住民族人口比率，涉及比率進用原住民族，每 10 年公告恐因時空背景久遠影響原住民權益，倘若對於計算應進用原住民族人數在執行上並無窒礙難行之處，爰仍維持本報告意見。

四、第四點意見，依財政部 64 年 10 月 23 日臺財稅第 37564 號函釋：

「合作社法第 7 條規定合作社得免徵所得稅及營業稅，並無強制免稅含義；至於何種合作社應予免稅，自應依照稅法之規定辦理。」，爰仍維持本報告意見。

五、第五點意見，為鼓勵「履約期滿後，優先留用原住民。」本草案第 24 條第 4 項授權中央主管機關對於進用原住民情形績優者訂有相關獎勵辦法，建議一併納入獎勵辦法明定，納入本報告問題研析與建議第八點與本草案第 24 條第 4 項。

六、第六點意見，詳回應劉教授瀚宇第四點意見之參採情形。

七、第七點意見，應繳納代金相關計算方式，實務上因有不足一月者，易衍生尾數。計算結果若不以四捨五入方式刪去無法除盡之尾數，其計算結果將衍生爭議，爰仍維持本報告意見。

八、第八點意見，基於維持法制體例一致性，且本報告建議條文文字係參照本草案條文第 1 條文字用語，爰仍維持本報告建議條文並配合吳副研究員欣宜第三點意見、陳助理研究員秋芬第五點意見修正。其餘意見所列建議依行政院所提部分條文修正案推動部分，純屬為求本次修正草案加速審議通過之意見表達，而非指本報告建議有誤謬之處，故仍維持本報告意見，其餘意見照錄供參。

行政院公共工程委員會陳科長仲祐：

一、針對《政府採購法》(下稱採購法)第 98 條提出之修正建議：「不得僱用外籍勞工取代進用原住民人數未達規定比率部分」，及其修正說明：「.....鑑於部分廠商以僱用身心障礙者 2%或 1%以上來規避僱用原住民的比率.....」，說明如下：原住民族工作權保障法於 90 年制定公布，該法第 12 條第 1 項規定明定，政府採購法得標廠商，於國內員工總人數逾 100 人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數 1%，爰工程會於 91 年 11

月 27 日修正採購法施行細則第 107 條第 2 項規定：「依本法（採購法）第 98 條計算得標廠商於履約期間應僱用之身心障礙者及原住民之人數時，各應達國內員工總人數 1%.....」，定有得標廠商應僱用身心障礙者與原住民之比率為各 1%，故不會發生廠商以僱用身心障礙者 2% 或 1% 以上來規避僱用原住民的比率情形。

二、採購法第 98 條規定：「得標廠商其於國內員工總人數逾 100 人者，應於履約期間僱用身心障礙者及原住民，人數不得低於總人數 2%，僱用不足者，除應繳納代金，並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。」前開規定之目的，係定明不得僱用外籍勞工取代僱用原住民與身心障礙者不足額部分，如修正為不得僱用外籍勞工取代進用原住民人數未達規定比率部分，恐造成外界誤解身心障礙者不足部分可由外籍勞工取代。綜前，基於現行採購法第 98 條及其施行細則第 107 條第 2 項，對於得標廠商僱用原住民之規定，與原民法第 12 條第 1 項規定一致，且為避免外界誤解，爰採購法無需修正。

參採情形：

查原住民族委員會 101 年 7 月 20 日原民衛字第 1010037490 號⁴³函報行政院暫緩提送本法部分條文修正草案，主要理由為：「適逢工程會修法刪除採購法第 98 條規定，為避免本法(原住民族工作權保障法)第 12 條規定形同具文，考量整體經濟環境及修法尚未凝聚共識，又因本(母)法部分條文修正草案於立法院審查時，本法施行細則(子法)不宜同時修正，避免子法先行通過，而後母法修正通過時，造成子法抵觸母法，必須再行修正子法之現象，浪費行政資源。又，該會 101

⁴³原住民族委員會，101 年 7 月 20 日原民衛字第 1010037490 號函。

年 3 月 9 日原民衛字第 10100108002 號令⁴⁴解釋本法第 12 條之規定，已降低本法第 12 條之爭議、訴願及訴訟案件，若將本法施行細則建構完全，則必大幅降低代金衍生之爭議。故，不予提送本法部分條文修正草案，將於本法施行細則中訂定細節性、技術性事項。」，基於原住民族委員會上述暫緩提送函報與解釋令，本條原建議「不得僱用外籍勞工取代進用原住民人數未達規定比率部分」，已參採行政院公共工程委員會代表之建議不予修正。

吳副研究員淑青：

一、本草案第 4 條第 1 項將本草案適用範圍排除澎湖、金門及連江縣，係考量離島地區交通不便，原住民族人口流入機會較少。另依本報告所示「學者以 103 年 12 月底原住民族 15 至 64 歲的勞動人口共 38 萬 5,317 人，若依據其戶籍登記地與出生地的差異變化來看其是否進行終生遷徙，發現原住民族的終生遷徙率極高，約 43%（16 萬 3,956 人）的原住民為終生遷徙者。」原住民勞動人口的遷徙目的多為尋找較佳的工作機會，由其終生遷徙率來看，由於原民區的工作機會較少，導致原住民族需要離鄉背景工作，而本草案 4 條第 1 項排除澎湖、金門及連江縣，除考量離島地區交通不便外，亦由於離島地區的工作機會與原住民族地區有同樣的問題，故不排除離島地區是否合宜，此一政策選擇建請再酌。

二、依據原住民族委員會「112 年第 2 季原住民族就業狀況調查報告，臺灣地區原住民族勞動力參與率與全體民眾比較，112 年 6 月原住民族勞動力參與率為 64.03%，高於全體民眾 59.17%；原住民族失業率為 3.55%，與全體民眾失業率 3.49%相較，失業率差距

⁴⁴ 原住民族委員會法規查詢系統網站，原住民族工作權保障法第 12 條規定「依政府採購法得標之廠商」之解釋令，網址：<https://law.cip.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL000086>，最後瀏覽日期：112 年 10 月 24 日。

0.06 個百分點，顯示原住民族與全體民眾失業率差距不大。原住民族就業人數與過去相較，在量的提升有長足進步，如何協助原住民族得以在原鄉工作，而無需離鄉，應該是本法較為欠缺的部分，一併提供予主管機關參考。

三、本報告建議於本草案第 12 條第 1 項增訂「履約期滿後，鼓勵優先留用原住民。」但應如何鼓勵，於報告上未見說明。查本草案第 24 條第 4 項授權中央主管機關對於進用原住民情形績優者訂有相關獎勵辦法，建議將此情形一併納入獎勵辦法明定。

四、第四章公共工程及政府採購，本法第 11 條規定「各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。」本草案第 24 條第 3 項規定「各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構因進用困難致未達第 4 條第 1 項、第 5 條第 1 項或第 2 項所定比率者，得免繳納代金；其進用困難之認定基準、代金免繳納期間、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」然而對於政府採購法的得標廠商卻僅有於草案第 12 條酌減的規定，而無相關的免責條文，顯不合理。爰對於依政府採購法得標之廠商亦應有相同規定，以資衡平。

參採情形：

- 一、第一點、第二點意見，贊同本報告意見。
- 二、第三點意見，有關建議將「履約期滿後，鼓勵優先留用原住民」納入獎勵辦法明定一節，業已參採併納入本報告問題研析與建議第八點與修正本報告與草案第 24 條第 4 項。
- 三、第四點意見，詳劉教授瀚宇意見四，已參採並修正本報告。

吳副研究員欣宜：

- 一、本報告建議條文第 8 條：「原住民族合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。」，與合作社法第 7 條：「合作社得免徵所得稅及營業稅。」，二者均係規定「得」免徵所得稅及營業稅，均無強制免稅含義，其重複規範之用意為何？
- 二、按本次原住民族工作權保障法係採「部分條文修正」，而非「全案修正」，本報告建議第 26 條規定：「本法中華民國○年○月○日修正之第四條、第五條、第十二條第一項至第三項及第二十四條第一項至第三項，自公布後三年施行外，自公布日施行。」，將導致本次未為修正條文之施行日期有所闕漏。
- 三、本報告將全案關於「原住民」之用語修正為「原住民族」，惟應注意整體規範意涵是否仍與原條文相同。例如，報告建議條文第 3 章以下之原住民族合作社，其含義可能解為由「原住民族」為構成員之合作社。簡言之，原住民族係指群體，原住民則指個人，是以，原住民族尚無取得技術士證照之可能（本報告建議條文第 15 條第 3 項），發生勞資爭議或就業歧視之對象亦不可能是原住民族（本報告建議條文第 20 條、第 21 條）。

參採情形：

- 一、第一點意見，《憲法》基本國策章第 145 條第 2 項明定：「合作社事業應受國家之獎勵與扶助」，憲法除具體表現合作事業係踐行民生福利原則外，更具體指明合作事業係「國家」應予獎助之對象，至為彰明。依《憲法》獎勵合作社意旨及《合作社法》第 7 條及其施行細則第 7 條規定綜合解釋，其重複規範應係責成中央合作行政主管機關與財政主管機關據此意旨，視合作事業經營不同情況，積極訂頒「各類合作社減免稅標準」之法令，以供政府與合作社雙方信守遵行，而非消極的要求合作社適用規範營利事業之稅法。

二、第二點及第三點意見，已參採並修正本報告。

陳助理研究員秋芬：

一、有關本報告以臺北市、基隆市、新北市等促進原住民就業自治條例是否報經行政院、中央主管機關「核定」後公布用語，似有誤解。按地方制度法第 26 條第 4 項規定，如規定有罰則時，應分別報經行政院、中央各該主管機關核定後發布，如無罰則時，則報中央各該主管機關轉行政院備查即可。然本法所稱代金，屬特別公課類型，尚非行政罰之罰則類型，此可參酌最高法院 107 年度判字第 23 號判決可知，另參酌臺北市法規提案流程系統查詢臺北市促進原住民就業自治條例為例，其於 102 年 3 月 18 日與 102 年 7 月 26 日及 103 年 12 月 11 日分別經行政院多次備查在案。則報告論此應以核定方式為之，建請再為確認。另建請原民會補充說明多次備查臺北市促進原住民就業自治條例，是否於當時即認未有牴觸情事？又臺北市○○敬老院之判決於 106 年作成，迄今已 6 年多，原民會是否有相關作為，建請原民會補充說明為宜。

二、頁 21 第 4 條第 1 項，本報告建議刪除「除……及原住民族地區外」然參酌第 5 條有針對原住民族地區規定，為使條文適用順序明確，有關建議刪除「除原住民族地區外」建請維持。

三、頁 11 及頁 30，有關建議增訂「得標廠商履約完成後，鼓勵優先留用原住民」，此建議立意良善。惟但書規定使用方式，係在於法條中本文之下，以但字為開端之文句。本次建議將增訂事項規定於本草案第 12 條第 1 項本文及但書中間，似使文意轉變為「得標廠商履約完成後，鼓勵優先留用原住民」為本文，但得標廠商為各級政府機關(構)、公立學校及公營事業機構，無須鼓勵優先留用原住民之解釋。是否會與本草案條文原欲規範文義有所差

距，還請斟酌。

四、有關本次建議修正「不得僱用外籍勞工取代進用原住民人數未達規定比率」部分。反面解釋似認如身心障礙者僱用不足額得以僱用外籍勞工取代。然如此是否符合現行條文中包含身心障礙者僱用不足額也不得以僱用外籍勞工取代，建請補充說明為宜。

五、其他建議修正條文諸多加入「族」字，然上開條文是否均指涉本草案第一條說明之族群概念，容有討論空間，例如參酌原住民基本法第 17 條第 1 項規定：「政府應保障原住民族工作權，並針對原住民社會狀況及特性，提供職業訓練，輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照，健全原住民就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益，並獲公平之報酬與升遷。」有關輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照，似較著重個人保護，是否應參酌原住民基本法維持原住民之用語即可，建請再為斟酌。

參採情形：

一、第一點意見，已參採並修正本報告，其餘詳劉教授瀚宇參採情形一。

二、第二點意見，已參採並修正本報告。

三、第三點意見，詳吳副研究員淑青之參採情形二。

四、第四點意見，為避免反面解釋疑慮，同回應行政院公共工程委員會陳科長仲祐之參採情形。

五、第五點意見，詳吳副研究員欣宜之參採情形第三點。

散會：下午 3 時 10 分

附錄二：原住民族委員會法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

108.10.01 生效

填表日期：112 年 2 月 20 日			
·填表人姓名：林俊賢 職稱：助理研究員 電話：02-8995-3192 e-mail：siyuic@cip.gov.tw 身分： ☒ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：_____			
·法案已於研擬初期 ☒ 徵詢性別諮詢員之意見，或 ☐ 提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）			
性別諮詢員姓名：林春鳳 服務單位及職稱：屏東教育大學副教授兼原住民族教育研究中心主任、行政院性別平等委員會第1屆委員、原住民族委員會第9屆性別平等專案小組委員，專長領域為休閒治療專業、原住民族教育、行政管理等。身分：符合本表填表說明第三點第三款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填）			
填 表 說 明			
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少1人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員應符合下列資格之一（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開法案草案）： （一）現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者（公、私部門均可）。（人才資料庫網址： http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ） （二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 （三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。 （四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務7成以上）累積滿2年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務3成以上）累積滿3年者。 （五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少1案者。 四、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留1週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	原住民族工作權保障法		
貳、主管機關	原住民族委員會	主辦機關	原住民族委員會（社會福利處）
參、法案內容涉及領域：		勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域		V	
3-2 就業、經濟、福利領域		V	

3-3 人口、婚姻、家庭領域	
3-4 教育、文化、媒體領域	
3-5 人身安全、司法領域	
3-6 健康、醫療、照顧領域	
3-7 環境、能源、科技領域	
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）	

肆、問題界定與訂修需求

項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	1. 原住民族工作權保障法（下稱本法）自 90 年 10 月 31 日公布施行，僅於 103 年因應政府組織改造，修正公布第 3 條管轄機關，餘條文迄未曾修正。由於國內整體社會環境變遷，長期居處就業市場劣勢地位之原住民族，縱然近年原住民族失業率已自 90 年的 14.86% 下降至 110 年的 3.98%，惟近 20 年來原住民族平均工作收入仍低於全體民眾，迄今仍有高達逾 1 萬元之差距，從事非典型工作比率依然偏高，顯示原住民族社會地位依然處於相對結構性不平等處境未獲改善，現行規定已無法符合實際需求。 2. 另按司法院釋字第 810 號解釋，以劃一方式計算代金金額，如得標廠商代金金額超過採購金額，可能造成個案顯然過苛情狀，應予修正。為符上開解釋意旨，爰有進行檢討之必要。	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及問題之分析	1. 按本法現行規定，公部門進用原住民族員額之保障，主要以五種職務類別人員為限，無論就職務型態及進用比率，均有所不足；考量政府部門應率先負擔保障原住民族就業之責，積極提供增進	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		原住民族長期穩定之工作機會，以翻轉原住民族職務類型；另盱衡各政府部門施政，亦應納入多元意見，尊重原住民族實際需求，落實跨域協調整合原住民族業務，爰以原住民族地區與非原住民族地區實際原住民族人口分布現況，設算不同進用比率，以落實原住民族工作權實質平等之人權保障義務。 2. 再按司法院釋字第 719 號解釋及第 810 號解釋，均肯認原住民族比例進用措施係為維護重要公共利益，為憲法人權保障，符合平等原則及比例原則。惟司法院釋字第 810 號解釋更進一步揭櫫，針對特殊個案情形，得標廠商應繳納代金金額超過政府採購金額者，可能造成顯然過苛情狀，應設置適當調整機制，有關機關應於該解釋公布之日起 2 年內依其解釋意旨修正，爰本法整體有待檢討修正。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	1. 透過本法案完成修正，擴大公部門「全部」職務均得適用，放寬公部門進用人力多元彈性，鼓勵原住民族職業流動，提升職能向上，保障長期穩定就業機會。 2. 依司法院釋字第 810 號解釋意旨，針對特殊個案情形，代金金額超過採購金額，可能造成顯然過苛情狀，設置適當調整機制，於此範圍內，增訂代金金額超過採購金額之減輕機制。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	為積極落實蔡總統「保障上萬新的工作機會，開創永續的原住民族經	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請

		濟發展」之原住民族政策主張，並回應司法院110年10月8日公布第810號解釋意旨，爰擬具「原住民族工作權保障法」修正草案，完善現行法令配套措施。	納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本法之人力、經費需求，以政府機關既有人力、經費辦理；未涉及其他機關之業務，因此無相關機關協力事項。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		1. 現行條文進用原住民族職務類別僅限約僱等五類人員，為落實總統政見，保障原住民族上萬新的工作機會，擴大職務型態，鼓勵職業流動，朝擴大機關內「全部」職務均得適用，放寬機關進用多元人力之彈性，增加原住民族就業機會。 2. 實現族群主流化願景，推動原住民族事務，族群敏銳度應融入各政府機關施政，更加回應族人期待，且原住民族於各領域皆有專業人才，透過國家考試或公開甄選之方式，讓更多原住民族有機會進入公部門服務，深化原住民族權利的實踐。 3. 落實司法院釋字第810號解釋意旨，本會應於該解釋公布之日起2年內（即112年10月7日前）依其解釋意旨修正，針對特殊個案情形，代金金額超過採購金額，可能造成顯然過苛情狀，應設置適當調整機制，於此範圍內，增訂代金金額超過採購金額之減輕機制。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			

項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	1. 各級政府機關、公立學校及公營事業機構。 2. 依政府採購法得標之廠商。 3. 具原住民身分者。	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	1. 本法案本次修正除修正法律名稱，並修正 4 個章名及 22 個條文(多數僅酌作文字修正)，修正重點如下： (1)住民族地區公部門調整為員工總人數 100 人以上者，應進用 1%原住民，擴大公部門內「全部」職務均得適用。(修正條文第 4 條) (2)公部門調整為應進用 3%，其中 55 個鄉(鎮、市、區)公所、花蓮縣及臺東縣政府依其轄內原住民族人口比率進用。(修正條文第 5 條) (3)公開招募、原住民族特考公務人員考試報缺候補或公營事業公開甄試等情事得免繳代金規定，延長公部門辦理人事作業時間，以提高進用原住民族機會。(修正條文第 24 條) (4)配合部分條文修正需時緩衝，另行規定施行日期以為過渡期間。(修正條文第 26 條) 2. 以上修正重點均與專家學者、中央各部會、地方自治團體、工商團體及大專校院等召開研商會議，進行廣泛討論並徵詢、蒐集各界意見，修正條文大致回應各機關之要求及原住民族社會之期待(如附表)。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與， <u>如有相關參與者性別統計資料，請一併檢附。</u>

6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	自 106 年迄今，共召開 3 場次專家學者諮詢會議、8 場次中央部會、地方政府與 55 個原住民族地區鄉（鎮、市、區）公所研商會議、1 場次工商團體研商會議、1 場次大專校院研商會議。	
-----------------------	---	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	原則均以現有中央政府及地方政府法定編制人力，執行法規內容，並未新設組織之支出、薪資支出、設備、累積管制之成本或其他行政費用或支出。	
7-2 效益	1. 政治社會層面： 本草案確立我國尊重多元文化、保障扶助並促進原住民族發展之政策，確保原住民族在政治、社會、經濟狀況持續得到改善，落實復振原住民族傳統文化，故本法案對於政策方向上將產生相當之助益。 2. 經濟層面： 本草案之穩定就業措施，增進原住民族長期穩定之工作機會及專業技能，保障其經濟狀況，並持續不斷改善生活環境。 3. 人權層面： 工作權是實現其他人權的根本所在，並構成人性尊嚴不可分割和固有的一部分，本法案保障原住民族工作權，使其生活地有尊嚴，同時有助於原住民個人發展及其家庭的生存。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。

7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	1. 符合憲法第 7 條平等原則、第 15 條生存工作及財產權、第 22 條權利概括規定。 2. 憲法增修條文第 10 條及第 12 條前段規定：「國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。」依上開憲法增修條文意旨，制定原住民族工作權保障法。 3. 司法院釋字第 719 號解釋解釋文：「原住民族工作權保障法第十二條第一項、第三項及政府採購法第九十八條，關於政府採購得標廠商於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，人數不得低於總人數百分之一，進用原住民人數未達標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金部分，尚無違背憲法第七條平等原則及第二十三條比例原則，與憲法第十五條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由之意旨並無不符。」本法案尚無違背憲法第 7 條平等原則及第 23 條比例原則，與憲法第 15 條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由之意旨並無不符，業經司法院作成釋字第 719 號解釋。 3. 司法院釋字第 810 號解釋理由書略以：「惟系爭規定關於代金金額計算之方式，一律依差額人數乘以每月基本工資計算，未考慮是	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
-------------------	--------------------------	---	------------------------------------

	否有不可歸責於得標廠商之情事以及採購金額大小等情狀，可能造成應繳納之代金金額超過採購金額之情事，致得標廠商須以採購金額以外之其他財產，繳納與採購金額顯不相當之代金，已逾越人民合理負擔之範圍。對此，本院釋字第 719 號解釋理由書第 6 段業已敘明有關機關應就代金金額超過政府採購金額之情事，儘速檢討改進，然立法者迄今仍未修正。綜上，系爭規定以劃一之方式計算代金金額，於特殊個案情形，難免無法兼顧其實質正義，尤其計算所應繳納之代金金額超過採購金額，可能造成個案顯然過苛之情狀，致有嚴重侵害人民財產權之不當後果，立法者就此未設適當之調整機制，於此範圍內，系爭規定對人民受憲法第 15 條保障之財產權所為限制，顯不符相當性而有違憲法第 23 條比例原則。有關機關應至遲於本解釋公布之日起 2 年內依本解釋意旨修正之。」核與本法案修正條文第 24 條第 2 項增訂得標廠商應繳代金金額超過政府採購決標金額之減輕機制，授權中央主管機關另定之，即符合上開解釋意旨。	
7-3-2 公民與政治權利國際公約	本法案保障原住民族工作權，符合公民與政治權利國際公約之前文、第 1 條、第 2 條第 1 項規定及人權事務委員會通過第 23 號一般性意見，就促進原住民族權利有積極助益。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實

			現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	本法案保障原住民族工作權，符合經濟社會文化權利國際公約前文、第 1 條、第 5 條及第 6 條規定及經濟社會文化權利委員會通過第 18 號及第 20 號一般性意見，就促進原住民族權利有積極助益。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

、性別影響評估：以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評估結果	備註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	本法案主要修正重點為擴大公部門應進用原住民族之職務類型，增加原住民族就業機會；增訂私部門應繳納代金金額超過採購金額之減輕機制；增訂公開招募、原住民族特考公務人員考試報缺候補或公營事業公開甄試等情事得免繳代金規定；配合部分條文修正需時緩衝，另行規定施行日期以為過渡期間。修正內容並無直接涉及性別，其執法之結果，亦不致對不同性別、性傾向或性別認同者產生差別待遇。	1. 請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網 (https://www.gender.ey.gov.tw/research/)」、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 2. 前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。

		3. 請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4. 如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	1. 本法案修正內容未區別性別規範對象，且執行方式亦無將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，亦無對於不同性別、性傾向或性別認同亦未產生不同結果。 2. 本案在未來推動及訂定相關事項應遵行之辦法時，除相關子法應符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、性別平等政策綱領等要求外，尚須注意參與程序及決策參與過程中之性別平等，朝任一性別不少於三分之一的目標努力。 3. 本案符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、性別平等政策綱領等要求。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或

		廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5. 請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果

請機關填表人依據「填表說明四」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列「玖、性別影響評估結果」。

9-1 評估結果之綜合說明	1. 本法案主要修正重點為擴大公部門應進用原住民族之職務類型，增加原住民族就業機會；增訂私部門應繳納代金金額超過採購金額之減輕機制；增訂公開招募、原住民族特考公務人員考試報缺候補或公營事業公開甄試等情事得免繳代金規定；配合部分條文修正需時緩衝，另行規定施行日期以為過渡期間。本草案為全體族人均可投入之機會，對全體是合宜的，並皆符合憲法、國際規範（包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW）、性別平等政策綱領等要求。 2. 本法案修正條文共計 22 條，其修正內容經書面審查詳細檢視後，修正內容並無直接涉及性別，其執法之結果，亦不致對不同性別、性傾向或性別認同者產生差別待遇。 3. 有關專家建議提供性別統計之資料，補充全國原住民族總人口之不同性別比例情況，爰說明如下：根據 112 年第 4 週內政統計週報顯示，111 年底我國戶籍登記註記為原住民身分之人口數計 58 萬 4,125 人（平地原住民 27 萬 2,797 人占 46.70%，山地原住民 31 萬 1,328 人占 53.30%），較 110 年底增加 0.58%，歷年皆呈增加趨勢，人口數占全國人口比率為 2.51%，近 10 年占比逐年上升。截至 111 年底，
---------------	--

	女性 30 萬 1,995 人 (占 51.70%)，多於男性之 28 萬 2,130 人 (占 48.30%)。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之調整情形 (含法案、授權命令或業務執行之修正等)	1. 經程序參與之性別平等專家學者林春鳳委員檢視本法案修正內容並無直接涉及性別。其執法之結果，亦不致對不同性別、性傾向或性別認同者產生差別待遇。因此，同意本修正法案。 2. 建議提供全體原住民族的不同性別人口之比例，以完整了解實際之情況，爰於「9-1 評估結果之綜合說明」補充。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	免填
9-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果 (請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白)： 已於 <u>112</u> 年 <u>2</u> 月 <u>20</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他		
拾、法制單位復核 (此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。) 10-1 法案內容： ☐ 提經法規會討論通過 ☒ 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒ 已徵詢及協商法案主要影響對象 ☒ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 對人權之影響： ☒ 已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視 10-4 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱： 林南廷科員、陳坤昇執行秘書		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一： ■1. 現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址：http://www.taiwanwomencenter.org.tw/）。 ■2. 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 ■3. 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	112 年 2 月 20 日至 112 年 2 月 26 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：林春鳳 服務單位：屏東教育大學副教授兼原住民族教育研究中心主任、行政院性別平等委員會第 1 屆委員、原住民族委員會第 9 屆性別平等專案小組委員。 專長領域：休閒治療專業、原住民族教育、行政管理。
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	性別統計之資料宜補充全國原住民族總人口之不同性別比例之情況。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜
11-7 綜合性檢視意見	1. 原住民族工作權之保障與明確之需求而修訂內容，對全體原住民族之族人有著積極肯定之重要意義。 2. 原住民族工作法之修正關係著全體原住民族族人之工作機會，不同性別之原住民族均公平地接受這樣的機會，直接或間接的影響歸正向，但仍建議提供全體原住民族的不同性別人口之比例，以完整了解實際之情況。 3. 後續執行原住民族工作法修訂後之內容仍應持續關注原住民族實際不同性別之就業與收入之情形，以適當之強化法律之實際效益，及推廣性別平等之理念。
（三）參與時機及方式之合宜性	書面審查-合宜。

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。
(簽章，簽名或打字皆可) 林春鳳

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關（構）、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由（含國際參考案例）
1. 非原住民族地區公部門員工總人數100人以上者，進用原住民族人數不得低於員工總人數1%。	☒ 有 ☐ 無	§4 I	建議維持原條文以約僱等五類人員每滿 100 人進用原住民 1 人。	修正以公部門「全部員工總人數」為計算基準，擴大職務類型，不限制何種職務，放寬機關進用人力多元彈性，避免刻板印象造成職業隔離，衍生就業歧視，爰不予參採相關機關意見。
2. 原住民族地區公部門進用原住民族人數不得低於員工總人數3%。但縣（市）政府、鄉（鎮、市、區）公所，依其所轄地區之原住民族人口比率進用，低於3%者以3%計。	☒ 有 ☐ 無	§5 I	建議維持原條文以約僱等五類人員應有 3 分之 1 為原住民。	1. 因多數位於原住民族地區之公部門依現行法均能足（超）額進用，且原住民族人口比率已提升至接近 3%，爰明定位於原住民族地區公部門進用比率為 3%。 2. 鑒於原住民族地區人口分布較為集中，政府制定公共政策更須直接回應原住民族需求，更須多加運用原住民族人才作為溝通協調窗口，爰增訂位於原住民族地區之縣（市）政府及鄉（鎮、市、區）公所，進用不得低於所轄地區原住民族人口比率，爰不予參採相關機關意見。