

# 勞動部主管 112 年度單位決算評估報告目錄

頁次

一、我國 112 年度中高齡者及高齡者勞動參與率雖有提升，惟仍低於國際主要 國家，允宜賡續精進相關就業措施 -----	1
二、112 年度性騷擾防治申訴案件數較 111 年度顯著增加，允宜落實防治措施 並追蹤其成效，俾達修法目的 -----	4
三、112 年度定額進用身心障礙者措施尚有改善空間，允宜賡續追蹤管控，俾 維護身心障礙者就業權益 -----	6

## 勞動部主管 112 年度單位決算評估報告

勞動部主管 112 年度歲入預算數 9 億 9,163 萬 4 千元，決算審定數 12 億 5,523 萬 3 千元(達成率 126.58%)，歲出預算數 1,999 億 1,405 萬 9 千元，決算數 1,997 億 7,282 萬 1 千元(執行率 99.93%)。謹就勞動部及所屬 112 年度決算評估如下：

### 一、我國 112 年度中高齡者及高齡者勞動參與率雖有提升，惟仍低於國際主要國家，允宜賡續精進相關就業措施

依據國家發展委員會推估，我國將於 2025 年由高齡社會邁入超高齡社會，人口高齡化下之經濟安全及勞動力短缺問題等議題普遍受各界重視，為提升我國勞動力，政府近年陸續推動多項高齡化就業措施。經查：

#### (一)我國中高齡者及高齡者就業促進法於 109 年 12 月 4 日起施行，並自 112 年 5 月 1 日起實施中高齡者及高齡者就業促進計畫，以維護中高齡者及高齡者就業權益

我國「中高齡者及高齡者就業促進法」於 108 年 12 月 4 日制定公布，行政院定於 109 年 12 月 4 日施行，藉由專法以提升中高齡者(年滿 45 歲至 65 歲)勞動參與，促進高齡者(逾 65 歲)之再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者之就業權益，建構友善就業環境，促進其人力資源之運用。

為落實「提升中高齡者勞動參與，並促進高齡者就業」，勞動部結合經濟部、衛福部、教育部等 10 部會，訂定「中高齡者及高齡者就業促進計畫(2023 至 2025 年)」，規劃 6 大面向、24 項就業促進措施及 81 項具體作法，自 112 年 5 月 1 日起實施，為期 3 年，各機關預計投入 98 億 1,347 萬 1 千元，預計每年至少增加 10 萬名中高齡者及高齡者勞動力；按勞動部統計，112

年度各部會已投入 35.82 億元辦理相關業務。

## (二)我國中高齡者及高齡者勞動參與率低於國際主要國家，允宜賡續精進相關就業措施

我國 112 年度中高齡者及高齡者勞動力分別為 469 萬 1 千人及 41 萬 2 千人，勞動參與率分別為 66.35%及 9.91%，均高於 109 年度，已略有成效，且達 103 年度以來之新高(詳表 1)。

經參酌「2023 年國際勞動統計」(詳表 2)，我國 30 至 44 歲組勞動參與率為 89.9%，僅低於新加坡及瑞典 2 國，高於其他國際主要國家，惟 45 歲以上組(45.4%)則反之，僅高於法國與義大利 2 國；45 至 64 歲組(66.4%)在國際主要國家則敬陪末座，65 歲以上組(9.9%)則高於法國、德國及義大利等 3 國，遠低於美、日、星及韓國之介於 25.7%至 38.3%，隨著年齡增加，我國勞動參與率下降情形高於國際主要國家；基此，我國 45 歲以上族群就業情形，尚有成長空間；允宜針對中高齡者及高齡者失業、尋職及職場上困境予以必要協助，以提高就業機會與意願，賡續精進相關就業措施，俾利提升我國勞動力。

綜上，我國中高齡者及高齡者就業促進法於 109 年 12 月 4 日起施行，陸續辦理促進就業措施，112 年度中高齡者及高齡者勞動參與率雖有成長，惟低於國際主要國家，允宜賡續精進中高齡者及高齡者相關就業措施，針對尋職與職場上遭遇困難提供必要協助，俾利提升我國勞動力。

表 1 103 至 112 年度我國勞動力及勞動參與率統計表-按年齡別表

單位：千人；%

年度	勞動力			勞動參與率		
	全體勞動力	45-64 歲	65 歲以上	全體勞動參與率	45-64 歲	65 歲以上
103	11,535	4,170	238	58.54	61.65	8.68
104	11,638	4,246	251	58.65	61.89	8.78
105	11,727	4,320	259	58.75	62.42	8.61
106	11,795	4,366	272	58.83	62.82	8.58

年度	勞動力			勞動參與率		
	107	11,874	4,408	281	58.99	63.21
108	11,946	4,438	291	59.17	63.49	8.32
109	11,964	4,473	323	59.14	64.00	8.78
110	11,919	4,518	353	59.02	64.65	9.18
111	11,853	4,570	382	59.18	65.49	9.62
112	11,943	4,691	412	59.22	66.35	9.91

說明：各年度為平均數。

資料來源：勞動統計專網(最後檢索日期：113年6月7日)。

表 2 2023 年國際勞動參與率-按年齡別區分統計表

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
			(1)			(2)					(2)			
總計	59.2	64.3	68.6	57.3	62.9	62.6	65.6	56.3	61.6	49.9	63.3	65.7	63.5	(3)75.2
15~19 歲	9.0	7.6	15.7	7.5	20.9	36.9	50.7	19.6	30.6	7.1	41.5	56.9	51.2	40.7
20~24 歲	59.0	48.5	55.9	51.8	75.5	71.3	77.4	67.2	74.5	45.5	73.9	74.5	76.7	74.8
25~29 歲	91.4	76.9	88.5	86.5	91.0	83.1	87.2	87.2	85.8	71.4	86.6	87.7	83.3	87.4
30~34 歲	92.6	82.0	93.4	86.6	89.2	84.5	89.6	88.4	87.4	80.2	88.6	89.1	85.8	91.1
35~39 歲	90.8	80.0	92.3	84.8	88.1	84.0	89.4	88.3	87.7	81.6	88.1	88.2	88.0	94.0
40~44 歲	87.2	79.5	90.5	83.1	89.1	83.7	90.1	88.7	89.2	82.4	87.9	86.7	88.4	93.7
45~49 歲	85.4	80.8	89.1	81.4	89.4	83.8	89.0	89.7	89.7	81.8	88.2	84.6	90.1	94.2
50~54 歲	77.2	80.5	84.2	77.7	87.8	80.5	87.5	87.4	88.4	79.2	84.6	81.5	88.8	92.7
55~59 歲	61.0	77.5	77.1	69.1	85.2	73.7	78.0	80.9	84.9	72.0	76.4	78.4	84.0	90.1
60~64 歲	40.6	65.5	66.6	49.0	76.0	58.2	58.5	41.6	67.2	46.2	56.8	70.7	67.5	73.3
65 歲以上	9.9	38.3	31.5	13.6	25.7	19.2	15.0	4.3	9.0	5.4	11.5	13.8	10.7	(4)21.0
15~29 歲	58.3	49.4	55.9	53.8	64.5	65.7	73.0	56.6	65.7	41.6	69.9	73.7	71.3	68.0
15~24 歲	36.4	29.6	36.5	30.6	49.9	56.3	65.0	42.5	54.0	26.4	60.2	65.8	64.5	57.5
30~44 歲	89.9	80.4	92.0	84.7	88.8	84.1	89.7	88.5	88.1	81.4	88.2	88.0	87.4	92.9
45 歲以上	45.4	62.4	61.9	46.7	54.6	51.0	51.1	43.5	50.0	42.1	49.4	51.9	50.9	(5)68.5
45~64 歲	66.4	76.0	79.4	68.7	85.0	73.8	77.7	75.1	82.0	70.4	76.7	79.1	82.9	88.0

資料來源：勞動部，2023 年國際勞動統計(113 年 11 月 15 日版)。

## 二、112 年度性騷擾防治申訴案件數較 111 年度顯著增加，允宜落實防治措施並追蹤其成效，俾達修法目的

勞動部 112 年度「勞動條件及就業平等業務」預算數 5,061 萬 6 千元<sup>1</sup>，決算數 4,922 萬 9 千元(執行率 97.26%)，係辦理促進職場平權，落實就業平等及其他相關業務等經費。經查：

### (一)性別平等工作法於 112 年 8 月 16 日修正公布，以強化職場性騷擾防治機制，保障被害人權益

為強化職場性騷擾防治機制，保障被害人權益，性別工作平等法部分條文修正案於 112 年 8 月 16 日經總統公布，並修正名稱為「性別平等工作法」，部分修正條文自 113 年 3 月 8 日施行。

性別工作平等法主要修正內容有：(1)更名為「性別平等工作法」。(2)增訂「權勢性騷擾」及「最高負責人」之定義，並明確規範工作場所性騷擾事件之適用範圍。(3)增訂被申訴人具權勢地位者，雇主於調查期間得採取之暫時性作為；以及公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、停止或調整職務規定。(4)增訂利用權勢或最高負責人為性騷擾之最高 5 倍懲罰性賠償規定。(5)增訂於被申訴人為最高負責人或僱用人、或不服雇主所為之調查或懲戒結果之情形，得逕向地方主管機關提起申訴及其期限等。(6)增訂地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項。(7)因修正範圍較大，部分修正條文自 113 年 3 月 8 日施行。

### (二)112 年度性騷擾防治申訴案件數較 111 年度顯著增加，允宜落實防治措施並追蹤其成效，俾確達修法目的

勞動部逐年統計性別平等工作申訴案件，包括性別歧視、

<sup>1</sup> 原預算數 4,742 萬 8 千元+動支第一預備金 318 萬 8 千元=5,061 萬 6 千元。

性騷擾防治及工作平等措施等 3 項，112 年度總受理件數及評議件數分別為 566 件及 342 件(詳表 1)，均為近 5 年(108 年度至 112 年度)之最高，其中又以「性騷擾防治案件」(295 件及 182 件)為最多，該案件 112 年度較 111 年度受理件數及評議件數之增幅分別為 78.79%及 76.7%，亦達所有案件之冠，並以「雇主於知悉職場性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正補救措施—敵意式性騷擾<sup>2</sup>」為最多(詳表 2)，反映出防治工作重要性，允宜落實防治措施並追蹤其成效，提供受害者必要援助，俾達法定目的。

表 1 108 至 112 年度性別平等工作申訴案件統計表

單位：件；%

年度	總計		性別歧視		性騷擾防治		工作平等措施	
	受理	評議	受理	評議	受理	評議	受理	評議
108	400	272	170	128	153	106	100	52
109	388	251	137	81	188	112	89	70
110	423	283	160	103	191	138	111	65
111(A)	381	243	154	98	165	103	89	59
112(B)	566	342	160	94	295	182	129	80
111-112 差異率 (B-A)/A	48.56	40.74	3.90	-4.08	78.79	76.70	44.94	35.59

說明：每一「申訴案件」容許 2 項以上「申訴類別」。

資料來源：勞動統計專網(最後檢索日期：113 年 11 月 26 日)。

<sup>2</sup> 性別平等工作法所稱之性騷擾有兩種情形：一、「敵意性工作場所性騷擾」；二、「交換式工作場所性騷擾」。「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

(<https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2322/7390/>)

表 2 111 至 112 年度性別平等工作-性騷擾防治申訴案件統計表

單位：件；%

年度	111		112	
	受理	評議	受理	評議
性騷擾防治	165	103	295	182
雇主於知悉職場性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正補救措施	155	98	287	180
敵意式性騷擾	152	96	276	177
交換式性騷擾	8	6	19	6
雇主未依規模採取適當措施(訂定申訴管道，或性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法)	26	22	41	24

說明：每一「申訴案件」容許 2 項以上「申訴類別」，「件數」均非表列數字直接加總計算。

資料來源：勞動統計專網(最後檢索日期：113 年 11 月 26 日)。

綜上，為強化職場性騷擾防治機制，保障被害人權益，性別工作平等法部分條文修正案於 112 年 8 月 16 日經總統公布，並修正名稱為「性別平等工作法」，部分修正條文自 113 年 3 月 8 日施行。依據我國性別平等工作申訴案件觀之，112 年度受理及評議案件均為近 5 年之最高，其中又以「性騷擾防治」申訴案件居冠，反映出防治工作重要性，允宜落實防治措施並追蹤其成效，提供受害者必要協助，俾達修法目的。

### 三、112 年度定額進用身心障礙者措施尚有改善空間，允宜賡續追蹤管控，俾維護身心障礙者就業權益

勞動力發展署(以下簡稱發展署)112 年度「身心障礙者及特定對象業務」預算數 2,140 萬 3 千元，決算數 2,136 萬 3 千元(執行率 99.81%)。經查：

#### (一)依據身心障礙者權益保障法規定，公私立機關(構)須定額進用身心障礙者，以維護其就業權益

依據身心障礙者權益保障法(以下簡稱身權法)第 38 條第 1 項及第 2 項規定：「各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 34 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人

數，不得低於員工總人數 3%」、「私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人」。

同法第 96 條規定：「有下列情形之一者，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰：一、職業訓練機構、就業服務機構、庇護工場，違反第 35 條第 3 項規定，經直轄市、縣（市）政府勞工主管機關令其停止提供服務，並限期改善，未停止服務或屆期未改善。二、私立學校、團體及民營事業機構無正當理由違反第 38 條第 2 項規定。」勞動部並於 112 年 2 月 9 日函釋前揭「無正當理由」<sup>3</sup>，作為地方勞工主管機關執法參據，以推動定額就業措施，維護身心障礙者就業權益。

## （二）112 年度定額進用身心障礙者情形尚有改進空間，允宜廣續追蹤控管

按 108 年度至 112 年度定額進用身心障礙者情形觀之（詳表 1），112 年度整體未達法定進用機關（構）數及法定應進用不足人數為近 5 年之最低，惟公立未達法定進用機關（構）數較 111 年度增加 4 家，仍有改善空間；據勞動部表示，112 年度未按身權法規定而受裁罰者有 31 家單位，行業別主要為批發及零售業、製造業次之，餘為資訊及通訊傳播業、金融及保險業、運輸及倉儲業等；未來將按月請行政院人事行政總處依進用身心障礙人員作業要點督導未足額進用公立機關（構），定期追蹤地方政府輔導成效及開罰情形，加強橫向聯繫，以利業務推展；

<sup>3</sup> 勞動部 112 年 2 月 9 日勞動發特字第 1120500264A 號令之重點為：一、違反禁止身心障礙歧視之規定，經裁罰致進用身心障礙者人數。二、有不實進用身心障礙者之情形，致未達應。三、於未足額進用期間，有新增僱用其他非身心障礙。四、未自行規劃開立身心障礙者職缺或未有推動改善身心障礙者進直轄市、縣（市）勞工主管機關協助。

基此，允宜賡續追蹤控管改善情形，以維護身心障礙者之就業機會。

綜上，為維護身心障礙者就業權利，保障其參與社會工作機會，發展署依據身權法，推動定額進用身心障礙者就業措施，112年度整體未足額進用公私立機關(構)數或法定應進用不足人數，均為近5年來之最低，已略具成效，惟未達法定進用之公立機關(構)數較111年度增加4家，且整體不足額進用人數尚有2,212人，允宜賡續追蹤管控改善情形，俾維護身心障礙者之就業權益。

**表 1 108 至 112 年度公私立機關(構)未足額進用身心障礙者統計表**

單位：家數、人數

年度	未達法定進用機關(構)數			法定應進用不足人數		
	合計	公立	私立	合計	公立	私立
108	1,765	29	1,736	2,532	34	2,498
109	1,774	43	1,731	2,570	65	2,505
110	1,772	28	1,744	2,555	32	2,523
111	1,807	23	1,784	2,685	32	2,653
112	1,576	27	1,549	2,212	29	2,183

資料來源：勞動統計專網(最後檢索日期：113年12月5日)

(分機：1915 楊莉敏)