

勞動部主管 115 年度單位預算評估報告目錄

頁次

壹、綜合部分	1
一、近年勞動部主管獎補助費大幅攀升，且占比超逾九成，允宜檢討現有就業機制及政府資源配置與運用成效，俾提升我國勞動市場之國際競爭力	1
二、115 年度勞動部及所屬公務預算案與就業安定基金預算案互有移編，允宜詳實揭露，俾利預算審議	4
貳、勞動部	9
三、配合少子女化對策計畫新增勞工生育給付差額補助等經費，相關資訊未能完整揭露，允宜依預算法規定公布詳實預算編列內容及作業規範，俾供預算審查及績效管考	9
四、「育嬰留職停薪津貼加給」及「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主」等相關規範允宜儘速修訂並完備各項配套措施，俾達政策目的	11
五、勞動部 109 至 115 年度撥補勞保基金累計數將達 5,170 億元，惟其財務狀況持續惡化，允宜妥謀財務健全方案，俾基金永續以發揮社會保險功能	14
六、114 年第 2 季我國工會數量及會員數略有下降，允宜加強輔導與協助工會成立及正常運作，以落實保障集體勞動權益	18
參、勞工保險局	21
七、「服務躍升計畫」將於 114 年屆期，部分績效指標恐未能有效衡量執行成效，115 年度接續辦理之「數位轉型及永續發展計畫」，允宜審酌所訂指標之有效性，俾提供勞工完善服務	21
八、農職保之投保率呈增加趨勢，113 年度投保理賠給付金額亦為近年最高，允宜賡續加強推廣，俾提供農民更完善保障與協助	24
九、職業工會及漁會對投保對象資格與投保薪資審核等作業尚有改善空間，允宜加強查核與輔導改善，俾維勞工保險資料之正確性	26
一〇、「勞工退休金條例罰鍰應行注意事項」於 114 年 6 月實施，明訂罰鍰裁罰	

基準等規範，允宜加強宣傳並落實執行，俾降低執法困難，以維護勞工權益	29
肆、勞動力發展署及所屬	31
一一、115 年度增設「跨國勞動力延攬中心」以處理跨國勞動力業務，允宜儘速完備法制，並補述新增人力配置及預算編列情形，俾利預算審議及經費控管	31
一二、我國專業人才需求倍增，允宜強化機關間合作培訓機制，俾提升國家重點產業人才之質量，增加國際勞動競爭力	35
一三、近年我國青年失業率雖下降，惟未及全體失業率改善速度，且與 OECD 國家相較仍有改善空間，允宜精進相關促進就業措施，俾增裕青年勞動力量能	38
一四、我國引進移工人數不斷增加，允宜訂定每年得引進總人數，俾符就業服務法規定，以保障本國人工作權益	41
伍、職業安全衛生署	44
一五、職場霸凌、營建業職災責任不明等問題亟待解決，允宜儘速完成法制作業並確實執行，俾提升工作環境安全並保障勞工工作權益	44
一六、配合危險機械檢查範圍擴增及執行「氫能（含氨）供應鏈減碳旗艦行動計畫」，需增加代檢人員等相關需費用，允宜確實督導檢查品質以提升執行成效	46
一七、113 年度營建業重大職災死亡人數已降低，惟未達「營造業墜落減災策進計畫」之目標值，允宜加強防範並賡續精進減災策略，俾提升營造業職場安全	49
一八、我國近年職業災害經濟損失不少，允宜精進重大職災檢查機制，落實追蹤後續改進成效，以增進職場安全	52
陸、勞動基金運用局	55
一九、勞動基金包括新制勞退基金等 6 個基金，僅於個別預算書揭露預計收益	

率，且 112 及 113 年實際投資收益率尚低於退撫基金，允宜精進投資策略 並揭露整體預計收益率，俾利衡量運用成效 -----	55
柒、勞動及職業安全衛生研究所 -----	57
二〇、勞安所 113 年度部分研究成果之應用低於 112 年度，允宜檢討並適時調 整，俾提升研究成果之貢獻度 -----	57

勞動部主管 115 度單位預算評估報告

勞動部及所屬 115 年度預算案編列歲入 11 億 1,408 萬 9 千元，較 114 年度法定預算數(含追加，以下同)增加 1 億 1,457 萬 1 千元(增幅 11.46%)；歲出編列 2,970 億 7,334 萬 8 千元，較 114 年度法定預算數增加 43 億 5,962 萬 9 千元(增幅 1.49%)；勞動部所屬包括勞工保險局、勞動力發展署及所屬、職業安全衛生署、勞動基金運用局、勞動及職業安全衛生研究所。謹就勞動部及所屬 115 年度預算案評估如下：

壹、綜合部分

一、近年勞動部主管獎補助費大幅攀升，且占比超逾九成，允宜檢討現有就業機制及政府資源配置與運用成效，俾提升我國勞動市場之國際競爭力

勞動部主管 115 年度預算案歲出編列 2,970.73 億元，較 114 年度法定預算數增加 43.6 億元(增幅 1.49%)，主要係獎補助費增加 36.24 億元(增幅 1.27%)。經查：

(一)近 7 年勞動部主管獎補助費大幅攀升，且占比超逾九成，其中以「社會保險負擔」增加金額最多，「對特種基金之補助」增幅最大

1. 115 年度勞動部主管預算案歲出編列 2,970.73 億元，按政事別區分，以「社會保險支出」編列 2,921.39 億元(占 98.34%)最多，「國民就業支出」編列 19.75 億元(占 0.66%)最少。
2. 近 7 年(109 至 115 年度)勞動部主管公務預算歲出規模由 1,519.84 億元增加至 2,970.73 億元，增加 1,450.89 億元，增幅達 95.46%(詳表 1)，呈逐年增加趨勢，主要係獎補助費增加 1,440.69 億元所致，且各年度獎補助費占勞動部主管公務預算均超逾九成。

3. 勞動部主管獎補助費¹主要係對特種基金之補助、對國內團體之捐助、社會保險負擔、社會福利津貼及濟助、獎勵及慰問等項目，近 7 年來以「社會保險負擔」預算最多，「對特種基金之補助」預算增幅最大，茲分析如下：

(1)「社會保險負擔」：115 年度預算案數 1,612.82 億元，均屬依法律義務支出，如：依據全民健康保險法補助有一定雇主之勞工及其眷屬健保費等。

(2)「對特種基金之補助」近年預算數快速增加，主要係自 109 年度起撥補勞工保險基金(普通事故老年、失能及死亡給付，以下簡稱勞保基金)，以減緩其財務壓力，115 年度預算案數 1,202.22 億元較 109 年度增加 1,000.19 億元，增加 4.95 倍，為獎補助款中增幅最高者。

表 1 109 至 115 年度勞動部主管公務預算獎補助款預算編列明細表

單位：新臺幣億元；%

年度	109	110	111	112	113	114	115
獎補助款合計數(A)	1,456.92	1,581.48	1,720.38	1,932.28	2,803.81	2,861.37	2,897.61
對直轄市政府之補助	9.92	11.52	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
對各縣市政府之補助	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
對特種基金之補助	202.03	221.99	302.15	452.18	1,202.18	1,202.17	1,202.22
對國內團體之捐助	4.26	4.26	4.05	5.06	4.53	4.78	4.53
對學生之獎助	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00
社會保險負擔	1,239.06	1,341.74	1,360.80	1,439.54	1,556.73	1,613.46	1,612.82
社會福利津貼及濟助	0.32	0.53	51.95	34.11	38.99	39.57	71.61
獎勵及慰問	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	5.03
其他補助及捐助	1.29	1.41	1.4	1.36	1.35	1.36	1.40
歲出合計數(B)	1,519.84	1,646.01	1,808.86	1,998.86	2,869.25	2,927.14	2,970.73
獎補助款占比%(A/B)	95.86	96.08	95.11	96.67	97.72	97.75	97.54

說明：1. 表列 109 至 114 均為法定預算數，115 年度為預算案數。

2. 對臺灣省各縣市之補助編列至 109 年度，以後年度未編列；「對直轄市之補助」係對直轄市勞保欠費繳款專案補助計畫預算 110 年度業已編竣，故 111 年度以後未再編列。

資料來源：109 至 115 年度中央政府總預算書與勞動部。

(二)2025 年我國世界競爭力排名較 2024 年上升，惟就業與勞動市

¹ 勞動部「對臺灣省各縣市之補助」及「對直轄市之補助」分別編列至 109 年度及 110 年度，以後年度停編。

場表現呈下降情形，我國勞動國際競爭力有待提升

按「2025 年 IMD 世界競爭力年報」指出，我國於 69 個受評比國家中排名較 2024 年由第 8 名上升至第 6 名(詳表 2)，其中「政府效能」及「基礎建設」排名持平，「經濟表現」與「企業效能」排名則上升，分別上升至第 10 名及第 4 名，惟「經濟表現」中之「就業」項目由第 33 名下降至第 37 名(下降 4 名)，「企業效能」中之「勞動市場」項目，自 2021 至 2025 年²連續 4 年下降，由第 16 名下降至第 30 名，且「勞動力長期成長」、「就業人數」、「不在學亦不在職青年比例」、「國外高階技術人員」及「外國勞動力－移工存量」等指標為弱勢項目，顯示我國勞動國際競爭力有待提升。

表 2 2021 至 2025 年我國在 IMD 世界競爭力排名簡表

項 目	2021	2022	2023	2024	2025
總體排名	8	7	6	8	6
一、經濟表現	6	11	20	26	10
1.4 就業	17	28	35	33	37
二、政府效能	8	8	6	8	8
三、企業效能	7	6	4	6	4
3.2 勞動市場	16	17	25	26	30
四、基礎建設	14	13	12	10	10

說明：IMD 評比項目分為四大類 20 中項；中項部分僅選取相關項目「1.4 就業」與「3.2 勞動市場」列表。

資料來源：同註 2。

綜上，2025 年我國世界競爭力排名較 2024 年上升，惟就業與勞動市場表現卻呈下降情形，而近 7 年來勞動部主管公務預算之獎補助費大幅攀升，且占比超逾九成，其中以「社會保險負擔」金額最大，又以「對特種基金之補助」近年漲幅最大，卻多用以撥補勞保基金；允宜參酌國際經驗，通盤檢討現有就業機制及勞動預算資源之配置與運用成效，俾有效提升我國國際競爭力。

² 國家發展委員會(以下簡稱國發會)，「IMD 世界競爭力」2021 至 2025 年 IMD 世界競爭力報告(最後瀏覽日期：114 年 6 月 19 日)。

二、115 年度勞動部及所屬公務預算案與就業安定基金預算案互有移編，允宜詳實揭露，俾利預算審議

115 年度勞動部主管預算案歲出編列 2,970.73 億元，較 114 年度增加 43.6 億元（增幅 1.49%），其中包括「就業安定基金管理運用精進規劃報告」（以下簡稱精進報告）所提策進作為之預算調整項目。經查：

（一）勞動部為改善就業安定基金之運用，向行政院爭取將非直接服務據點之基本行政費用等編列於公務預算，並將與該基金用途相關之就業服務等經費由公務預算移編至該基金

1. 就業安定基金於 113 年 11 月間因疑遭不當使用情事，審計部依本院委員要求³，派員實地查核發現多項缺失，勞動部於 114 年 1 月 3 日提出精進報告，分別從用途面、管理面及資訊公開等 3 面向，提出 6 項策進作為，其中「爭取合理編列公務預算」策進作為，主要係向行政院積極爭取將非直接服務據點之基本行政費用及與就業安定基金法定用途無關之廣宣費，自 115 年起編入公務預算。另本院審議 114 年度中央政府總預算案亦作成決議⁴，請勞動部針對就業安定基金之使用進行通盤檢討，以符合業務目的。

³ 依本院第 11 屆第 2 會期財政委員會第 10 次全體委員會議（113 年 11 月 28 日）及第 11 屆第 2 會期第 13 次院會（113 年 12 月 17 日）。

⁴ 依據本院「中華民國 114 年度中央政府總預算案審查總報告（修正本）」（第五冊）歲出部分第 15 款第 3 項通過決議（三十三）：「按勞動部勞動力發展署編列預算挹注就業安定基金，是為了透過專款專用，辦理加強實施職業訓練及就業資訊、創業貸款、失業輔助、勞工福祉等加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務，近期卻發現過去有數筆款項並未符合業務目的，如 2022 年前部長許銘春舉辦『敬！前進的光性別工作平等法 20 週年音樂會』，在台上高歌近 40 分鐘，彷彿用公帑開自己的演唱會；後續也爆出勞動部粉絲團經營、買咖啡、辦公室裝潢等都由就業安定基金支出，本該保障國人就業的基金淪為勞動部『小金庫』，實有悖於成立特種基金的本意，更有預算濫用、迴避立法院對行政單位公務預算常態性監督的疑慮，為確保國人權益，敦促勞動部針對基金使用進行通盤檢討，請勞動部勞動力發展署向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。」（審查總報告第 1982 及 1983 頁）。

2. 依據勞動部表示，經全面檢討公務預算與基金預算編列合理性，115 年度除將非直接服務據點之基本行政費用及與就業安定基金法定用途無關之廣宣費，編入公務預算，並將與就業安定基金用途相關之就業服務等經費由公務預算移編至就業安定基金。

(二)勞動部及所屬 115 年度公務預算案與就安基金預算案互有移編且規模不小，允宜詳實揭露，俾利預算審議

1. 預算法第 1 條第 2 項規定：「預算以提供政府於一定期間完成作業所需經費為目的。」同法第 49 條規定：「預算案之審議，應注重歲出規模、預算餘絀、計畫績效、優先順序，其中歲入以擬變更或擬設定之收入為主，審議時應就來源別決定之；歲出以擬變更或擬設定之支出為主，審議時應就機關別、政事別及基金別決定之」。
2. 勞動部及所屬 115 年度公務預算案與就業安定基金預算案互有移編，謹分述如次(詳表 1)：
 - (1)由就業安定基金移編公務預算(以下簡稱移入)：移入 9 項計畫編列 2 億 3,384 萬 1 千元，另「媒體政策及業務宣導費」(以下簡稱媒宣費)1,226 萬 4 千元，合計 2 億 4,610 萬 5 千元。
 - (2)由公務預算移編就業安定基金(以下簡稱移出)：114 年度原編於公務預算 4 項計畫之法定預算數 3,827 萬元移編至 115 年度就業安定基金。
3. 勞動部及所屬 115 年度公務預算案辦理預算移編者有勞動部、發展署及職安署等，各機關 115 年度單位預算書雖於「歲出機關別預算表」說明各分支計畫 114 及 115 年度預算數增減金額，惟未揭露公務預算與基金預算互為移編相關資訊。

如：115 年度勞動部預算案「一般行政-勞動資訊業務」編列 8,739 萬 3 千元，按「歲出機關別預算表」顯示，較 114 年度增加 7,288 萬 8 千元，增加達 5 倍之多，實則增加 833 萬 1 千元，係因 115 年度預算案數包括 114 年度原編於公務預算與就業安定基金移入(推動勞動業務相關資訊系統共同運作平台)之數額，114 年度預算數分別為 1,450 萬 5 千元及 6,455 萬 7 千元，其於 115 年度預算案分別增加 258 萬 2 千元及 574 萬 9 千元，增加合計數 833 萬 1 千元(詳附表 2)。

4. 115 年度公務預算案與基金預算案互有移編，致預算規模之變動趨複雜，鑒於計畫名稱及預算數等資訊有助於瞭解各業務之整體收支變動趨勢、資源配置情況及經費執行管考等，允宜於預算書中詳實揭露，俾利預算審議。

表 1 115 年度勞動部及所屬公務預算案與就業安定基金預算案移編概況表

單位：新臺幣千元

機關別	計畫名稱	115 年度 預算案數	114 年度 預算(案)數	子計畫名稱或業務說明
移入-就業安定基金移編公務預算				
勞動部	一般行政-統計業務管理	5,897	3,606	辦理促進就業調查、機動辦理勞動政策民意調查移
	一般行政-勞動資訊業務	70,306	64,557	推動勞動業務相關資訊系統共同運作平台移
	勞動法務業務-訴願審議	1,190	960	
	綜合規劃業務-強化人力資源規劃	2,980	2,980	推動尊嚴勞動計畫
	綜合規劃業務-強化國際事務	12,600	12,600	
	勞動關係業務-健全不當勞動行為裁決機制	715	715	營造勞工有利結社環境，促進勞資自主協商，落實勞動教育計畫移
	勞動條件及就業平等業務-促進職場平權，落實就業平等	498	498	辦理防制就業歧視業務
發展署	一般行政-基本行政工作維持	131,801	165,471	一般行政管理計畫-秘書業務、一般建築及設備計畫
職安署	一般行政-基本行政工作維持	7,854	1,849	輔導高風險、高職災、高違規之事業單位改善安全衛生工作環境，促進國人就業計畫(就保)

機關別	計畫名稱	115 年度 預算案數	114 年度 預算(案)數	子計畫名稱或業務說明
			1,205	協助雇主改善勞工安全衛生設施與工作環境，創造在地工作機會(就保)
			456	推動勞工健康服務人才多元就業及營造健康工作環境，促進就業計畫(就保)
			300	發展多體感延伸實境場域教育訓練，提升工作場所危害辨識知能計畫(就保)
			4,044	提升勞工福祉計畫-促進友善勞動環境業務
小計		233,841	259,241	
勞動部	勞動保險業務	1,500	-	媒宣費
	綜合規劃業務	3,500		
	勞動關係業務	1,764		
	勞動福祉退休業務	1,500		
	勞動條件及就業平等業務	4,000		
小計		12,264	-	
移入合計		246,105	259,241	
移出-公務預算移編就業安定基金				
勞動部	綜合規劃業務-強化國際事務	-	114	出席 OECD 勞動議題相關會議
發展署	各分署管理-辦理職前訓練	-	32,361	5 分署業務
	各分署管理-辦理服務業務		755	
	技能檢定中心管理-辦理強化技能檢定基準		5,040	技檢中心強化技能檢定基準
移出合計		-	38,270	

說明：1. 114 年度預算(案)數，移入部分為就業安定基金預算案數，移出部分為公務預算之法定預算數。

2. 職安署公務預算移編就安基金 32 萬 1 千元，上次編列於 112 年度，114 年度則無。

3. 媒宣費部分，無直接對應計畫。

資料來源：勞動部。

表 2 勞動部 115 年度公務預算案「一般行政-勞動資訊業務」預算內容分析表

單位：新臺幣千元

項目	115 年度 預算案數	114 年度 預算(案)數	差額	說明
預算書 編列內容 (調整前)	87,393	14,505	72,888	114 年度預算數為勞動部公務預算。
加計移編 項目 (調整後)	87,393	80,022	8,331	114 年度預算數係公務預算加計自就業安定基金移編調整項目。
原編列公 務預算	17,087	14,505	2,582	115 年度較 114 年度增加 2,582 千元係增列 Office Standard 最新授權版費用，因勞動部所使用 office2021 版將於 115 年 10 月 13 日終止支援，微軟不再提供安全性更新，為避免資安風險，急需辦理軟體汰換。
移入-就 業安定基 金移編公 務預算	70,306	64,557	5,749	114 年度原編列於就業安定基金附屬單位預算【提升勞工福祉計畫-推動勞動業務相關資訊系統共同運作平台】6,551 萬 7 千元(其中與勞動資訊業務相關為 6,455 萬 7 千元)，因該計畫主要係辦理勞動部及所屬機關職掌業務相關資訊系統之維運管理等事宜，與就業安定基金法定用途關聯性不高，爰自 115 年度起改由勞動部單位預算編列。115 年編列數較 114 年增加 574 萬 9 千元，主要係因勞動業務相關系統平台核心套件終止支援，增列進行改版作業及系統增修、維護及專業服務等費用。

說明：114 年度預算(案)數，移入部分為就業安定基金編列，餘為公務預算。
資料來源：勞動部。

綜上，勞動部為改善就業安定基金之運用，將原編列於就業安定基金之非直接服務據點基本行政費用等 2.46 億元改編列於公務預算，並將與該基金用途相關之就業服務等經費由公務預算移編基金預算，勞動部及所屬 115 年度公務預算案與就業安定基金預算案互為移編計畫不少，惟相關資訊卻付之闕如，鑒於預算內容影響經費變動趨勢、資源配置合理性及未來經費執行情形之管考，相關預算移撥允宜於預算書中詳實揭露，俾利預算審議。

貳、勞動部

三、配合少子女化對策計畫新增勞工生育給付差額補助等經費，相關資訊未能完整揭露，允宜依預算法規定公布詳實預算編列內容及作業規範，俾供預算審查及績效管考

勞動部 115 年度預算案「勞動保險業務」計畫下，新增「育嬰留職停薪津貼加給及生育給付差額補助經費」分支計畫 70 億 7,294 萬 7 千元，係依據我國少子女化對策計畫，辦理加給受僱勞工育嬰留職停薪期間薪資補助及提供勞工生育給付差額補助之獎補助費。經查：

(一)依預算法規定，施政計畫新擬或變更部分超過一年度者，應附具全部計畫，跨年期計畫經費則應列明全部計畫之內容

1. 依據預算法第 32 條規定：「各主管機關遵照施政方針，並依照行政院核定之預算籌編原則及預算編製辦法，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。前項施政計畫，其新擬或變更部分超過一年度者，應附具全部計畫。」同法第 37 條規定：「各機關單位預算，…，歲出應按政事別、計畫或業務別與用途別科目編製之，各項計畫，除工作量無法計算者外，應分別選定工作衡量單位，計算公務成本編列。」同法第 39 條規定：「繼續經費預算之編製，應列明全部計畫之內容、經費總額、執行期間及各年度之分配額，依各年度之分配額，編列各該年度預算。」
2. 另依據「中央各主管機關編製 115 年度概算應行注意辦理事項」第 13 點規定：「各機關跨年期計畫…應比照預算法第 39 條有關繼續經費之規定，依事實情形…列明計畫名稱、經費總額、執行期間、本年度編列數及以前年度法定預算數總數（含動支預備金）外，並於單位概（預）算書之跨年期計畫

概況表表達。…。」爰各機關單位編製年度預算時，於歲出各項計畫應分別選定工作衡量單位(工作量無法計算者除外)，計算公務成本；如為跨年期經費則應列明全部計畫之內容、經費總額等項目。

(二)「勞工生育給付差額補助」為 115 年度預算案新增項目，惟未能詳實說明預算編列內容，允宜依預算法規定揭露分年經費需求、預算明細及相關規範，俾利預算審議及未來績效管考

1. 勞動部於 115 年度預算案新增「育嬰留職停薪津貼加給及生育給付差額補助經費」分支計畫，取代 114 年度「受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助經費」分支計畫，新增分支計畫僅說明：「依據我國少子女化對策計畫，辦理加給受僱勞工育嬰留職停薪期間薪資補助及提供勞工生育給付差額補助」。
2. 經洽詢勞動部有關本分支計畫之「生育給付差額補助經費」辦理依據、作業規範、辦理日期及經費計算方式等，該部說明略以，為我國少子女化趨勢之因應，政府訂有「我國少子女化對策計畫」，期營造友善育兒環境，提供家庭育兒支持措施。又為強化育兒協助體系，該部依據相關政策方針，配合擬定前開計畫 2.0，未來將依行政院統籌規劃相關政策內容後，據以辦理；115 年度預算案數按 113 年生育給付本國籍勞工(含外國籍配偶)請領件數(99,780 人)加計多胞胎件數，生育給付平均單價(70,944 元)推估。惟勞動部未能明確提供該分支計畫之詳實預算編列情形，包括補助項目名稱及預算數、完整經費估算方式及辦理期間，相關資訊未能充分揭露。
3. 經參酌衛福部 115 年度預算書相關說明⁵，國保年金保險補助

⁵ 摘自衛福部 115 年度預算書第 109 頁說明欄及社家署 115 年度預算書第 38 頁。

說明欄：「我國少子女化對策計畫 2.0—提高國民年金保險生育給付，編列加給補助國民年金保險生育給付每胎（雙生以上，比例增給）至 10 萬元等相關費用，計列 7 億 9,915 萬 6 千元（社會保險負擔）。」另衛福部社會及家庭署（以下簡稱社家署）115 年度預算書亦揭露我國少子女化對策計畫 2.0 預算編列情形。

4. 115 年度新增「育嬰留職停薪津貼加給及生育給付差額補助經費」分支計畫中，除「育嬰留職停薪津貼加給差額補助」預算案數 41.16 億元外餘均未提供，「勞工生育給付差額補助」係屬「我國少子女化對策計畫 2.0」之新增內容，且「我國少子女化對策計畫 2.0」亦為多年期計畫，而該計畫⁶所列「提供各類職業保險生育給付之差額補助」由勞動部辦理部分，115 至 118 年度 4 年總經費高達 118.33 億元，115 年度經費需求 29.62 億元，未於預算書揭露，允宜依預算法規範詳實公布分年經費需求、預算編列內容及相關作業規範，俾利預算審議及未來績效管考。

綜上，勞動部 115 年預算案新增「育嬰留職停薪津貼加給及生育給付差額補助經費」分支計畫 70 億 7,294 萬 7 千元，金額龐鉅，惟未能提供完整資訊，尚難據以了解該分支計畫全貌，鑒於「生育給付差額補助經費」等預算係依據少子女化對策計畫 2.0 之新增項目，允宜依預算法規定詳實揭露分年經費需求、預算編列內容及相關作業規範，俾供預算審議及績效控管。

四、「育嬰留職停薪津貼加給」及「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主」等相關規範允宜儘速修訂並完備各項配套措施，俾達政策目的

⁶ 參據 114 年 11 月 10 日衛福部提供「我國少子女化對策計畫 2.0(115 年至 118 年)」。

勞動部 115 年度預算案於「勞動保險業務-育嬰留職停薪津貼加給及生育給付差額補助經費」計畫下編列獎補助費 70 億 7,294 萬 7 千元，其中「受僱勞工育嬰留職停薪津貼加給補助經費」41 億 1,596 萬 6 千元；另於「勞動條件及就業平等業務-促進職場平權，落實就業平等」計畫下編列獎補助費 5 億元，新增辦理「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主」。經查：

(一)勞動部配合「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」之實施，於 110 年 7 月 1 日起辦理產檢假補助案，受補助人數逐年增加

依據行政院於 110 年 5 月 6 日第 3750 次會議宣布「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」，勞動部為因應少子女化之福利措施，與就業保險法⁷原定之育嬰留職停薪津貼屬保險給付有別，將育嬰留職停薪之薪資補助，由原有之六成調高至八成，由政府負擔外加之二成薪資；勞動部於 110 年 6 月 4 日訂定發布「育嬰留職停薪薪資補助要點」，據以施行，113 年度決算數及補助人數分別為 35.97 億元及 9 萬 3,600 人，高於 112 年度(詳表 1)。

表 1 勞動部 111 至 115 年度育嬰留職停薪差額補助辦理情形表

單位：新臺幣千元；人

年度	111 年度 決算數	112 年度 決算數	113 年度 決算數	114 年度 預算數	115 年度 預算案數
補助款	5,060,401	3,390,763	3,597,138	3,875,576	4,115,966
補助人數	92,038	90,049	93,600	90,025	93,600

說明：「補助款」因 110 年度預算未及編列，111 年度決算數包含 110 年 7 月至 12 月補助款及向就業保險基金之週轉利息；「補助人數」則僅包括當年度實際補助人數。

資料來源：勞動部。

⁷ 就業保險法第 10 條規定：「本保險之給付，分下列五種：一、失業給付。二、提早就業獎助津貼。三、職業訓練生活津貼。四、育嬰留職停薪津貼。五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。前項第五款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。」

(二)113 年度辦理「彈性育嬰留職停薪試辦計畫」，勞工以申請 3 天為最多

1. 勞動部 113 年度辦理「彈性育嬰留職停薪試辦計畫」，讓勞工以「日」為單位請育嬰假，參與試辦企業家數共計 89 家，受雇員工人數共計 2,300 人，試辦期間為 113 年 5 月 9 日至 12 月 31 日，實際執行僅 24 家、212 人提出申請。
2. 上述計畫試辦結果⁸，勞工以申請 3 天最多，理由大多係「保母臨時有事」、「腸病毒停托課」、「小孩需要陪伴」及「員工想自行照顧新生兒」等，未提出申請原因則是以家庭照顧假或用其他假別替代。雇主方面則擔心影響人力調配、工作效率、人事成本及公司營運所造成之困擾。

(三)勞動部於 115 年 1 月 1 日起將推動「育嬰留停照顧彈性化方案」，另新增「辦理友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主」，允宜積極完備相關法制作業及配套措施，俾雇傭關係更加和諧

1. 勞動部預計於 115 年 1 月 1 日起推動「育嬰留停照顧彈性化方案」，其方案內容為：
 - (1)育嬰留停以「日」請：現行勞工於小孩 3 歲前，可以申請 2 年育嬰留職停薪，其中 6 個月由政府提供八成薪補貼。未來勞工可以在原請領育嬰留職停薪津貼期間內選擇以日為單位提出申請，天數不超過 30 日，雙親合計可以請 60 日，申請期間仍可以請領八成薪資補貼。
 - (2)家庭照顧以「時」請：現行規定受僱者因家庭成員需要親自照顧時，可申請每年最多 7 天家庭照顧假，併入一年共 14 天事假計算。此假別之薪資計算依事假規定辦理，雇主不得

⁸ 本院第 11 屆第 3 會期社會福利及衛生環境委員會，114 年 6 月 14 日勞動部「營造友善職場育兒環境，落實照顧不離職政策規劃」專題報告及合報 114 年 9 月 5 日，「商總：育嬰假最好以半年計」。

拒絕或影響員工之全勤獎金、考績等。

2. 勞動部預計於 115 年度預算案新增「辦理友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主」計畫，編列獎補助款 5 億元，鼓勵雇主包容勞工以「日」申請育嬰留職停薪，提供僱用勞工未滿 30 人之小、微型企業，勞工申請 1 日育嬰留職停薪發給雇主定額獎勵金 1 千元，每 1 子女合計發給 30 日為限，並由勞動部勞工保險局依要點規定定期撥付獎勵，預計於 115 年 1 月 1 日施行。
3. 勞動部將修正育嬰留職停薪實施辦法、勞工請假規則、就業保險法施行細則及新訂「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點」子法與相關解釋令，相關申請書表、作業規定及資訊系統均須予以調整；鑒於 113 年度辦理「彈性育嬰留職停薪試辦計畫」之申請者有限，試辦成果是否具代表性待酌，允宜積極完備相關法制作業及配套措施，並滾動檢討相關補助措施成效，俾達政策目的。

綜上，勞動部 115 年度預算案編列「育嬰留職停薪津貼加給」41 億餘元及「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主」5 億元，允宜儘速完備各項法令規範及配套措施，並滾動檢討相關補助措施成效，以達友善生育環境之政策目的。

五、勞動部 109 至 115 年度撥補勞保基金累計數將達 5,170 億元，惟其財務狀況持續惡化，允宜妥謀財務健全方案，俾基金永續以發揮社會保險功能

勞動部 115 年度預算案於「勞動保險業務-研議勞工保險財務及就業保險業務」下，編列獎補助費 1,200 億元，撥補勞工保險

基金⁹(以下簡稱勞保基金)，與 114 年度預算數同；如加計「中央政府因應國際情勢強化經濟社會及民生國安韌性特別預算」(以下簡稱韌性特別預算)100 億元，115 年度國庫撥補數共計 1,300 億元。經查：

(一)截至 114 年 6 月底止，勞保基金潛在負債達 13 兆餘元，係中央政府或各級政府金額最大之潛在負債項目

截至 114 年 6 月底止，預估中央政府未來或有給付責任(同潛在負債及未提存責任準備)約為 17 兆 7,330 億元¹⁰，各級政府則約為 20 兆 5,076 億元，其中勞保基金 13 兆 5,632 億元，占中央政府合計數 76.49%，占各級政府合計數之 66.14%，均係金額最大之潛在負債項目(詳表 1)。

表 1 各級政府未來或有給付責任情形表

單位：新臺幣億元；%

項 目	合 計	中央政府	地方政府
1. 舊制軍公教人員退休金	31,841	22,024	9,817
2. 公務人員退休撫卹基金	29,194	11,388	17,806
3. 勞工保險(A)	135,632	135,632	-
4. 公教人員保險給付	721	721	-
5. 國民年金保險	6,195	6,195	-
6. 軍人保險	245	245	-
7. 農民健康保險	1,125	1,125	-
8. 退休公教人員優惠存款差額利息	123	-	123
合計(B)	205,076	177,330	27,746
勞工保險占整體比率(A/B)	66.14	76.49	-

說明：截至 114 年 6 月底止。

資料來源：115 年度中央政府總預算案總說明及主要附表，表 3-6。

(二)勞動部為減緩勞保基金財務壓力，109 至 115 年度撥補數預計

⁹ 依據勞工保險條例第 2 條規定：「勞工保險之分類及其給付種類如下：一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付」另勞保基金原包括普通事故保險及職業災害保險 2 部分，配合勞工職業災害保險及保護法自 111 年 5 月 1 日起施行，職業災害保險部分同時移至勞職保及保護基金項下，勞保基金僅餘普通事故保險部分。

¹⁰ 參酌「115 年度中央政府總預算案行政院編總說明及主要附表(114 年 8 月)，頁 51」之各級政府未來或有給付責任情形表，中央政府部分包括舊制軍公教人員退休金、舊制軍公教人員退休金等 8 項。

將高達 5,170 億元，允宜妥謀周延財務健全方案，並完備法制作業，以降低政府財政負擔

1. 依勞工保險條例第 13 條、第 15 條、第 66 條及第 69 條規定，以 113 年 12 月 31 日為基準日，精算勞保普通事故老年、失能及死亡給付等之過去服務應計給付精算現值(又稱精算負債)約 14 兆 8,325 億元，扣除截至 114 年 7 月底已提存責任準備 1 兆 2,835 億元，未提存責任準備金額為 13 兆 5,490 億元。按勞動部分析，主要係該基金於 113 年底重新精算，投保年資、投保薪資、消費者物價指數及老年年金給付選擇率等均反映近年實際成長情形，再加上實收費率小於平衡費率，保費收入不足給付成本所致。
2. 勞保基金 106 至 113 年度保費收入不敷保險給付，已連續 8 年度保費收支短絀，由於保險給付不斷擴大，未來財務負擔沉重，114 及 115 年度保費收支短絀預算數分別為 849.13 億元及 1,015.48 億元(詳表 2)，且據最新精算報告¹¹顯示，預計於 120 年度用罄；為減緩勞保基金財務壓力，政府自 109 年度起逐年撥補勞保基金，爰包括中央政府總預算及歷次特別預算¹²，政府撥補累計數將達 5,170 億元(詳表 3)。
3. 按「115 年度中央及地方政府預算籌編原則」第 4 點規定：「中央及地方政府支出，依下列原則辦理…(五)政府辦理各項退休年金及社會保險，應以建構永續穩定之年金制度為目標，並檢討保險財務收支失衡原因，謀求改進；其他各項社會福利措施之推動，應本兼顧政府財政負擔、權利義務對等及社

¹¹ 113 年度勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估報告，精算基準日為 112 年 12 月 31 日，基金累積餘額出現負值年度較前次精算結果，由 117 年延後至 120 年。

¹² 疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別預算(以下簡稱疫後特別預算)300 億元，韌性特別預算 100 億元。

會公平正義等原則，並考量社會救助給付條件、對象及額度之差異化，審慎規劃辦理。…。」勞保基金財務問題由來已久，行政院曾於 106 年度提出勞工保險條例部分條文修正草案，其重點包括(1)修正普通事故保險費率調整機制。(2)修正年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資計算期間，逐年延長至被保險人加保期間最高 180 個月之月投保薪資予以平均計算。(3)定明中央主管機關應每年撥補挹注本保險基金之最低額度。(4)定明本保險財務應由中央政府負最後支付責任並定期檢討等 4 項配套措施；惟勞動部迄未再提出相關修法草案及完整財務規劃，僅自 109 年度起逐年撥補勞保基金，恐有欠當。鑑於勞保基金財務狀況影響勞工權益甚鉅，然政府資源有限，允宜妥謀周延財務健全方案，完備法制作業，俾利基金永續穩健，以發揮社會保險功能。

表 2 勞保基金 105 至 115 年度保費收支及責任準備提存餘額統計表

單位：新臺幣億元

年度	保費收入 (A)	保險給付 (B)	保費收支餘絀 (C=A-B)	責任準備提存 餘額
105	3,284.46	3,194.22	90.24	7,533.01
106	3,557.16	3,829.31	-272.15	7,786.73
107	3,646.51	3,896.19	-249.68	7,372.93
108	3,933.57	4,156.12	-222.55	8,044.74
109	4,006.00	4,487.97	-481.97	8,400.64
110	4,279.72	4,563.61	-283.89	9,060.75
111	4,432.57	4,814.27	-381.70	8,384.74
112	4,765.53	5,206.13	-440.60	9,592.91
113	4,886.50	5,546.23	-659.73	11,859.58
114	5,168.19	6,017.32	-849.13	11,386.67
115	5,299.51	6,314.99	-1,015.48	13,396.54

說明：1. 本表係按歷年預、決算書資料填列，採權責制；精算報告及補充報告之「基金結餘」，存有帳務處理差異。

2. 105 至 113 年度為決算數，114 及 115 年度為預算案數。

3. 115 年度「責任準備提存餘額」已預計撥補數 1,300 億元，包括公務預算案 1,200 億元及韌性特別預算 100 億元。

資料來源：勞保局提供。

表 3 109 至 115 年度政府撥補勞保基金預算編列明細表

單位：新臺幣億元

撥補年度	109	110	111	112	113	114	115	合計
公務預算	200	220	300	450	1,200	1,200	1,200	4,770
特別預算	-	-	-	100	100	100	100	400
合計	200	220	300	550	1,300	1,300	1,300	5,170

說明：112 年疫後特別預算編列預算數 300 億元，分 3 年(112 至 114 年)給付。
資料來源：勞動部提供。

綜上，保費收支餘絀關乎勞保基金財務狀況，惟自 106 年度起保費收入不敷支出，且 115 年度預計保費收支短絀達 1,015.48 億元，政府雖逐年撥補勞保基金以減緩其財務壓力，自 109 至 115 年度預計撥補累計數將達 5,170 億元，惟勞保基金精算負債逐年攀升，迄 114 年 7 月底未提存負債餘額達 13 兆 5,490 億元，允宜儘速妥謀周全財務健全方案，並完備法制作業，俾利勞保基金永續穩健，以發揮社會保險功能，確實保障勞工經濟生活。

六、114 年第 2 季我國工會數量及會員數略有下降，允宜加強輔導與協助工會成立及正常運作，以落實保障集體勞動權益

勞動部 115 年度預算案「勞動關係業務-促進工會組織自由化」下編列「獎補助費」1,570 萬元，包括「對國內團體之捐助」1,519 萬元與「獎勵及慰問」51 萬元；主要補助工會辦理教育訓練、補助全國性工會辦理五一勞動節表揚大會及輔導成立企(產)業工會、補助新成立企(產)業工會勞工教育訓練及補助工會會所修繕費用等，茲說明如下：

(一)推動勞工籌組工會及工會運作有利措施，促進勞資協商簽訂團體協約或一般協議，為勞動部 115 年度重要施政計畫之一

「推動勞工籌組工會及工會運作有利措施，促進勞資協商簽訂團體協約或一般協議，提升勞動契約有關權益之保障」為勞動部 115 年度重要施政計畫之一。為營造更有利之工會籌組

環境，協助有意願勞工籌組企(產)業工會，以及輔導新成立工會，協助其會務正常運作，勞動部訂定「勞動部獎勵工會成立實施要點」、「勞動部輔導勞工籌組企業工會或產業工會補助要點」及「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」，對勞工組織工會前、籌組中及組織成立新工會訂定規範，並提供勞工各種補助及獎勵措施。114 年截止 7 月底止，輔導成立之企(產)業工會家數 7 家、補助訓練家數 127 家及補助修繕家數 1 家等，歷年補助情形詳表 1。

依勞動部說明，114 年度修訂「勞動部補助職業工會辦理工會教育實施要點」，調整補助基準以因應國內住宿費用上升趨勢，使補助金額更貼近工會實際辦理教育經費之需求；另勞動部亦因應淨零排放與公正轉型政策，滾動納入核心及政策課程，並加強宣導勞動部重大政策及法令修正，強化工會幹部及會員之勞動意識及瞭解最新勞動法令政策，以維勞工權益。

表 1 勞動部 108 至 114 年度補助工會相關資料明細表 單位：家

年度	輔導成立企(產)業工會家數	補助訓練家數		補助修繕家數	補助全國性工會辦理五一勞動節暨模範勞工表揚活動
		補助工會教育訓練	補助新成立工會辦理教育訓練		
108	3	162	7	5	11
109	9	171	-	7	10
110	8	162	-	7	10
111	8	171	2	4	10
112	12	145	1	6	10
113	13	115	2	4	10
114	7	127	1	1	10

說明：114 年度統計至 7 月底止。

資料來源：勞動部提供。

(二)114 年第 2 季我國總工會數及會員人數減少，且全國勞工工會及職業工會組織率亦下降，另部分職業工會未能依法協助會員，影響勞工權益，允宜賡續精進各項補助作業，並提供必要協助與輔導

據勞動部統計，113 年底我國工會數 5,838 家，為 108 年度以來最高，會員總人數則以 111 年度 343 萬餘人均最多，隨後逐漸減少，而迄 114 年第 2 季總工會數及會員人數均呈下降情形。

另按全國各工會組織率觀之(詳表 2)，各工會均以 111 年度為最高，112 年度起概呈下降；114 年 6 月底與 113 年底相較，除企業勞工工會略有上升外，企業及產業勞工工會持平，全國勞工工會及職業工會則下降。

職業工會未能依法提供會員合法服務時有所聞，如：職業工會每月向會員收取之保險費，卻未依勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法等規定期限彙繳至勞工保險局(以下簡稱勞保局)，將影響勞工投保權益；依據勞保局統計¹³，截至 114 年 9 月 17 日，3 家職業工會積欠勞工保險及勞工職業災害保險保險費已逾繳費寬限期，勞保局針對該等工會依法移送行政執行。允宜賡續精進工會管理及各項補助作業，並提供必要協助與輔導，以保障勞工權益。

表 2 108 至 114 年度全國各級工會數量、會員人數及組織率一覽表

單位：家；人；%

年度	各級工會		組織率			
	工會總數	會員總人數	全國勞工工會	企業勞工工會	企業及產業勞工工會	職業勞工工會
108 年底	5,576	3,353,660	32.5	15.0	7.6	41.9
109 年底	5,655	3,363,998	32.6	15.2	7.6	41.9
110 年底	5,724	3,403,454	33.2	15.2	7.8	42.9
111 年底	5,777	3,433,218	33.4	15.6	8.0	43.3
112 年底	5,819	3,416,602	32.9	15.2	7.9	42.7
113 年底	5,838	3,403,857	32.7	15.0	7.9	42.7
114 年第 2 季	5,821	3,390,925	32.6	15.6	7.9	41.7

說明：全國勞工工會組織率(%)=全體工會會員人數/可組織工會人數×100。

資料來源：勞動統計查詢網(查詢日期:114 年 9 月 26 日)。

¹³ 依據勞保局 114 年 9 月 25 日「勞保局公布欠繳保險費及不得預收保險費之職業工會名單，提醒勞工注意自身權益」新聞稿。

綜上，推動勞工籌組工會以提升勞動權益之保障，係勞動部 115 年度重要施政計畫之一，114 年第 2 季總工會家數及會員人數略有減少，全國勞工工會及職業工會組織率亦下降；另職業工會如未能依法辦理協助勞工相關事宜，將影響勞工權益甚鉅，允宜賡續強化工會管理及精進補助作業，俾穩定勞資關係及保障勞工權益。

參、勞工保險局

七、「服務躍升計畫」將於 114 年屆期，部分績效指標恐未能有效衡量執行成效，115 年度接續辦理之「數位轉型及永續發展計畫」，允宜審酌所訂指標之有效性，俾提供勞工完善服務

勞工保險局(以下簡稱勞保局)115 年度預算案「一般行政-資訊業務」下，新增編列「數位轉型及永續發展計畫」4 億 8,828 萬 8 千元，另編列「數位轉型及永續發展計畫委託顧問服務費」281 萬 9 千元。經查：

- (一)自 109 年度起辦理之「服務躍升計畫」將於 114 年底屆期，惟部分績效指標設定過於保守，恐未能有效衡量計畫執行成果
- 1.勞保局辦理多項跨機關業務，包括推動勞工保險、勞工退休金提繳、國民年金保險及農民健康保險等業務，資料量龐大，為使核心業務順利運行，定期建置大型資訊系統進行核心業務之系統移轉及更新。該局 109 至 114 年度辦理「勞動保障暨年金服務躍升計畫」(以下簡稱服務躍升計畫)，總經費 34.91 億元，由勞保局、農業部(前身為農業委員會)及衛生福利部(下稱衛福部)共同出資；截至 114 年 7 月底，累計執行數為 31.08 億元(勞保局 18.61 億元、農業部 0.31 億元及衛福部 12.16 億元)，將於 114 年底屆期。

2.該計畫設有 6 項績效指標，截至 114 年 8 月底實際執行情形，除 114 年度系統滿意度尚在調查外，餘均達目標值(詳表 1)，惟部分績效指標之實際值遠逾目標值，如：「發展 API 服務」目標值為 500 萬次，114 年截至 8 月實際值為 1 億 984 萬次，而「服務時效性」目標值為 2.5 日，實際值為 9.15 日，實際值超逾目標值甚多，所訂績效目標恐無法有效衡量績效達成情形，允宜檢討。

表 1 109 至 114 年度「服務躍升計畫」績效指標達成情形統計表

項目	績效指標 (單位)	年度	109	110	111	112	113	114
1	整體環境 可用率(%)	目標值	99.90	99.92	99.94	99.95	99.95	99.95
		實際值	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2	發展API服 務(萬次)	目標值	-	100	200	300	400	500
		實際值	-	-	543	1,610	3,438	10,984
3	民眾服 務(%)	目標值	-	64.00	64.50	65.00	65.50	66.00
		實際值	-	69.92	71.89	73.99	74.93	75.22
4	系統滿 意度(%)	目標值	-	85.00	88.00	90.00	91.00	92.00
		實際值	-	86.47	88.24	90.06	95.08	-
5	服務時效 性(日)	目標值	-	0.50	1.00	1.50	2.00	2.50
		實際值	-	8.80	9.37	9.07	9.16	9.15
6	關鍵系統 安全性	目標值	-	-	90	91	92	93
		實際值	-	-	100	100	100	100

說明：1. 114 年度統計至 8 月底止。

2. 項目 2：110 年度 API 服務已上線，然對應呼叫使用之應用系統尚未上線，故該年度無實際值。

3. 項目 4：114 年度滿意度調查辦理中。

4. 項目 5：各項給付一次金之法定給付時效為(1)勞工、農民保險 10 日，(2)勞工退休金 30 日，(3)就業保險除育兒津貼 15 日外，其餘為 10 日(4)國民年金為次月底前。

資料來源：勞保局提供。

(二)115 年度接續辦理之「數位轉型及永續發展計畫」，總經費達 44.78 億元，其涉及資通安全及效能提升，允宜謹慎妥處，並訂定具激勵性之績效目標，俾提供勞工完善服務

1. 勞保局原有服務系統為大型 Unix 主機系統架構，無法相容於雲端系統環境，由於 114 年底 Unix 主機將面臨全球終止支援(EOS)情況，將嚴重影響全國民眾之保險業務、給付與年金

核發權益；鑒於「服務躍升計畫」將於 114 年 12 月 31 日屆期，為期相關系統可於 114 年底順利移轉並持續營運，勞保局於 112 年度起辦理「數位轉型及永續發展計畫委託專業服務案(112 至 116 年)」，112 年度已完成「勞動部勞工保險局『數位轉型及永續發展計畫』中長程計畫書」，115 年度預算案續編委託顧問服務費 281 萬 9 千元。

2. 「數位轉型及永續發展計畫」為接續「服務躍升計畫」之 6 年計畫(計畫期程為 115 至 120 年)，整體經費需求 44.78 億元，經費配置大致可區分為對內部分之「業務流程簡政優化」、「數位安全韌性防護」、「基礎營運設施韌性」等數位作業流程之精進優化與營運永續發展，對外部分落實「智能便捷為民服務」之服務目標(詳表 2)，勞保局負擔 25.27 億元，115 年度編列第 1 年經費 4.88 億元。其於 115 年度預計辦理相關儲存設備、第一階段之系統軟硬體安裝建置、資通設備報廢、零信任環境建置及系統與資料庫移轉等作業，並進行整體營運環境之維運管理作業。
3. 「數位轉型及永續發展計畫」設有「營運環境資源可用率」、「使用者服務滿意度」等 8 項績效指標，鑒於「服務躍升計畫」所訂部分績效指標之實際值遠逾目標值，恐難有效衡量計畫績效達成情形，允宜滾動檢討相關指標設定之有效性，並訂定具激勵性之績效目標；另該系統涉及資通安全與效能提升，亦宜謹慎妥處，俾系統順利銜接，以提供勞工完善服務。

表 2 數位轉型及永續發展計畫經費明細表

單位：新臺幣千元

工作內容	工作主軸	金額
基礎營運設施韌性	「建構雲地整合營運環境，強固基礎營運設施韌性」、「強化營運資源管理韌性，確保服務永續不中斷」、「基礎設施運作與管理，提升特殊狀況之應變韌性與效能」	2,157,752

數位安全 韌性防護	「建置零信任系統架構，打造堅韌安全營運環境」、「強化資料安全防護，建立適足適法的個資資料保護」、「實行資訊安全政策管理，提升營運環境縱深防禦」	413,486
業務流程 簡政優化	「業務編審規則智能化與彈性，提升業務流程應變韌性」、「跨業務線上作業流程整合，加強業務申辦無紙化」、「自動化業務流程整合，加速應用服務系統開發時程」	469,243
智能便捷 為民服務	「多元友善業務申辦環境，提供民眾便捷線上業務申辦」、「強化業務數據分析能力，建立智能精準的利民服務」及「公私協力資料交換串接，擴大網路申辦服務」	1,437,691
合計		4,478,172

資料來源：勞保局數位轉型及永續發展計畫。

綜上，勞保局 115 年度預算案新增辦理「數位轉型及永續發展計畫」以銜接「服務躍升計畫」，惟「服務躍升計畫」之部分績效指標實際值遠逾目標值，恐難有效衡量計畫績效之達成情形，「數位轉型及永續發展計畫」設有「營運環境資源可用率」等 8 項績效指標，允宜滾動檢討相關績效指標設定之有效性；另該計畫關乎各項保險給付作業，具時效性、使用者眾多且涉及個資保護，允宜審慎辦理，確保資通安全及效能提升，俾提供勞工完善服務。

八、農職保之投保率呈增加趨勢，113 年度投保理賠給付金額亦為近年最高，允宜賡續加強推廣，俾提供農民更完善保障與協助

勞保局 115 年度預算案「保險業務-農民職業災害保險業務」編列 1,054 萬 3 千元，用以辦理農民職業災害保險(以下簡稱農職保)相關業務。經查：

(一) 為保障農民職業安全及經濟補償，自 107 年 11 月起開始試行辦理農民職業災害保險，投保人數逐年增加

1. 依據農民健康保險條例第 44 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關為保障農民職業安全及經濟補償，得試行辦理農民職業災害保險。」並自 107 年 11 月 1 日起開始試辦，採自願申請

參加，以實際從事農業工作之農保被保險人為試辦對象。由於試辦初期農職保保險率偏低，農業部多次擴大投保範圍，舉如：112 年 2 月 8 日修正公布農民健康保險條例，將農保之月投保金額提高為 2 萬 400 元，及自 112 年 12 月 1 日起新申請參加農保者，即視為一併申請參加農職保。

2. 另農民職業災害保險試辦辦法配合上開修正，傷病給付及喪葬津貼金額隨同月投保金額提高，且不再區分一般傷病給付及增給傷病給付；投保人數及投保率已逐年增加，截至 114 年 7 月底止，投保人數及投保率分別為 35 萬 637 人及 41.61%(詳表 1)，為近年新高。

表 1 108 至 114 年度農職保投保情形概況表

單位：人；%；件；新臺幣千元

時 間	農職保 投保人數	農保 投保人數	投保率	投保理賠 給付件數	投保理賠 給付金額
108 年底	239,855	1,084,030	22.13	2,445	36,428
109 年底	281,487	1,046,201	26.91	3,980	72,151
110 年底	301,118	1,005,715	29.94	3,834	82,257
111 年底	319,090	958,705	33.28	5,004	77,887
112 年底	334,474	914,286	36.58	4,093	105,053
113 年底	346,202	870,268	39.78	3,452	129,314
114 年 7 月底	350,637	842,606	41.61	1,768	71,107

說明：農保、農職保投保人數為累計數；投保理賠給付件數、理賠給付金額為當年度數據。

資料來源：勞保局提供。

(二) 113 年度投保理賠給付金額達 1.29 億元為近年最高，允宜賡續加強推廣，以提供農民職業安全保障

1. 依據 113 年 8 月 30 日修正發布之農民職業災害保險試辦辦法第 17 條第 1 項規定：「傷病給付每半個月給付 1 次，最長以 2 年為限，給付金額依下列規定辦理：一、前 2 個月按被保險人發生保險事故之當月月投保金額發給。二、第 3 個月起按被保險人發生保險事故之當月月投保金額百分之七十發給。」農職保傷病給付金額，前 2 個月由每日 476 元提高至 680 元，

自第 3 個月起至第 2 年，則每日給付 476 元，並自 113 年 9 月 1 日起實施；爰農職保 113 年度投保理賠給付金額 1.29 億元，為自 108 年度以來最高。

2. 依據勞保局表示略以，為提升投保率，將持續透過多元管道加強宣導農民職災保險業務，包含製作摺頁文宣及農民保障權益手冊寄發各地辦事處及農會供民眾索取參閱；製作農民職災保險民眾常見問答集，置於該局網站供民眾瀏覽參考；並每年定期辦理相關宣導會，讓農民瞭解農職保之保障，將持續宣傳以提升投保率。農職保參加人數逐年呈增加趨勢，允宜賡續加強推廣，俾提供農民更完善職業安全保障與協助。

綜上，勞保局自 107 年底開始試辦農職保業務，推動之初，投保率不高，政府近年來逐漸擴大農職保範圍，參加保險人數已呈逐年增加趨勢，113 年度投保理賠給付金額為近年最高，提供農民及時經濟支援，允宜賡續加強推廣，俾提供農民更完善之保障與協助。

九、職業工會及漁會對投保對象資格與投保薪資審核等作業尚有改善空間，允宜加強查核與輔導改善，俾維勞工保險資料之正確性

勞保局 115 年度預算案「保險業務-保費業務」下編列獎補助費 3 億 4,620 萬 7 千元，補助職業工會及漁會等單位辦理勞工保險（以下簡稱勞保）及勞工職業災害保險（以下簡稱災保）業務所需費用。經查：

（一）災保法施行後納保範圍增加，補助職業工會、漁會之行政事務費隨之增加

勞保局辦理補助職業工會與漁會辦理勞工保險及災保之加、退保與催、收繳保險費等業務，訂定「職業工會漁會辦理勞工保險及勞工職業災害保險業務補助作業要點」（原名為職業

工會漁會辦理勞工保險業務補助作業要點)，以提高保險費收繳率，該要點訂有補助行政事務費之條件、標準及申請程序等之規範，其補助費率自 108 年 1 月 1 日起調整為每人每月 12.5 元；嗣配合勞工職業災害保險及保護法(以下簡稱災保法)自 111 年 5 月 1 日施行，將行政事務費補助金額由每人每月 12.5 元提高至 14 元，另僅參加災保者，每人每月補助 3 元，並同步將保險費彙繳率補助條件由 93%調整為 95%(網路申報者由 90%調整為 93%)。據勞保局提供行政事務費之計費人數與核付人數情形，以 112 年度最高、113 年度下降幅度約為 2.5%；補助款之預算編列方式以近 3 至 5 年計費人數及核付率之平均值作為計算基礎，補助款所需經費以計費、核付人數等資訊估算，115 年度預算案數 3.46 億元較 114 年度預算數減幅達 6.14%(詳表 1)。

表 1 109 至 115 年度勞保局補助職業工、漁會行政事務費預算執行明細表

單位：新臺幣千元；人

年度	預算數	決算數	計費人數	核付人數
109	321,000	331,135	27,857,717	26,604,327
110	324,000	326,768	27,827,998	26,487,848
111	301,150	338,150	28,344,945	27,222,614
112	405,614	397,651	28,417,387	27,231,148
113	351,674	353,374	27,696,710	26,543,623
114	368,851	188,576	15,859,960	13,754,977
115	346,207	-	-	-

說明：114 年度決算數為統計至 7 月底止實支數。

資料來源：勞保局。

(二)職業工會及漁會審核被保險人之加保資格、投保薪資未盡確實，允宜加強輔導與查核，俾維勞工保險資料之正確性

按勞保局 111 年度至 114 年度 7 月底查核投保資格、投保薪資異常之職業工會及漁會甲類會員之情形分析，不符投保資格人數及更正投保薪資人數以 112 年度最高(詳表 2)，主要係 112 年度因應 COVID-19 疫情趨緩，恢復未於我國境內從業被保險人投保資格清查作業及新增辦理投保薪資抽查作業，致 112

年度投保資格及投保薪資查處案件大幅增加；雖因查核件數提高致取消投保件數或更正件數增加，惟亦表示異常案件頗多，顯示職業工會及漁會針對被保險人之加保資格、投保薪資及重複納保之審核作業尚有改進空間。

另投保資格不符比率，迄 114 年 7 月底仍高達 74.6%，投保薪資更正率則略提升至 36.46%，顯示職業工會及漁會對勞工保險投保資格與投保薪資審核作業仍有改善空間，允宜加強職業工會及漁會輔導與審核資料之查核，俾維勞工保險資料之正確性。

表 2 勞保局稽核職業工會及漁會對勞工保險投保資格與投保薪資情形統計表

單位：件；%

年度	稽核單位	投保資格			投保薪資		
		查核件數	不符資格	不符資格比率	查核件數	更正件數	更正比率
111	職業勞工	12,125	5,075	41.86	15,181	4,427	29.16
	漁會甲類會員	2,878	1,630	56.64	559	304	54.38
	合計	15,003	6,705	44.69	15,740	4,731	30.06
112	職業勞工	29,421	26,695	90.73	16,162	4,722	29.22
	漁會甲類會員	2,383	1,743	73.14	540	196	36.30
	合計	31,804	28,438	89.42	16,702	4,918	29.45
113	職業勞工	12,886	10,477	81.31	14,330	3,461	24.15
	漁會甲類會員	2,257	1,368	60.61	394	69	17.51
	合計	15,143	11,845	78.22	14,724	3,530	23.97
114	職業勞工	5,889	4,384	74.44	11,374	4,090	35.96
	漁會甲類會員	540	412	76.30	346	183	52.89
	合計	6,429	4,796	74.60	11,720	4,273	36.46

說明：114 年度統計至 7 月底。

資料來源：勞保局提供。

綜上，勞保局 115 年度預算案編列補助職業工會及漁會辦理勞工保險業務之行政事務費 3 億 4,620 萬 7 千元，惟部分職業工會及漁會審核被保險人之加保資格、投保薪資作業未盡確實，允宜加強查核並輔導改善，俾維勞工保險資料之正確性。

一〇、「勞工退休金條例罰鍰應行注意事項」於114年6月實施，明訂罰鍰裁罰基準等規範，允宜加強宣傳並落實執行，俾降低執法困難，以維護勞工權益

勞保局115年度預算案「罰款及賠償收入-罰金罰鍰」編列2億8,863萬3千元，其中違反勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例，又稱勞退新制）規定之罰鍰收入編列1億5,413萬3千元，較114年度預算數增加2,216萬5千元(增幅16.8%)。經查：

(一)113年度勞退新制之罰鍰案件件數及金額均為近3年最高

勞退條例於94年7月1日生效，該條例第48、49及52條規範勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等，其業務由勞保局辦理；113年度未申報提繳退休金、未覈實申報提繳工資、未通知勞工提繳金額及拒絕提供資料等4項裁罰案件之件數與罰鍰金額分別為2,115件及1,762萬7千元，均為近3年度(111至113年度)之最高(詳表1)。

表1 111至114年度勞退新制罰鍰統計表單位：件；人(次)；新臺幣千元

年度	項目	未申報提繳退休金	未覈實申報提繳工資	未通知勞工提繳金額	拒絕提供資料	合計
111	件數	101	1,551	3	8	1,663
	人數	5,408	3,844	7	8	9,267
	金額	8,155	7,831	15	240	16,241
112	件數	84	1,706	4	0	1,794
	人數	5,378	4,208	7	0	9,593
	金額	7,270	8,629	20	0	15,919
113	件數	80	2,025	8	2	2,115
	人數	5,394	4,813	15	2	10,224
	金額	7,195	10,332	40	60	17,627
114	件數	50	1,112	6	2	1,170
	人數	5,375	2,681	7	2	8,065
	金額	4,355	5,922	30	60	10,367

說明：1. 未覈實申報提繳工資統計單位為「人次」；餘為「人」。
2. 未申報提繳退休金係按月裁罰至改正為止，故裁罰件數非違案件數(或單位數)，若同一案件持續多月仍未改正，則該案件當年度即裁罰多件，且若同一案件跨年度仍未改善，則持續計入各年度裁罰件數及人數統計。
3. 114年度統計至7月底止。

資料來源：勞保局。

(二)勞保局訂頒「勞工退休金條例罰鍰應行注意事項」於114年6月實施，明定裁罰基準，俾降低執法爭議並維護勞工權益

由於勞退條例過去未訂定相關裁罰基準，經常造成執法上困擾與爭議，鑒於勞工保險與勞工職業災害保險都已建立完整裁罰基準制度，經參酌其他制度執行經驗與實務運作情況，勞退新制有必要建立相應架構，勞保局於114年5月21日訂頒「勞工退休金條例罰鍰應行注意事項」（以下簡稱勞退罰鍰注意事項），114年6月1日實施，重點說明如次：

1. 訂定違反勞退金條例處罰鍰案件之違反次數罰鍰金額，惟可審酌企業在違反行為有關之勞工人數、違反行為期間之長短、違反行為所得之利益及違反行為應受責難之程度，有從輕或從重處罰之必要者，得於處分書敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受裁罰基準之限制。
2. 謹就違反勞退金條例處罰鍰之未申報提繳退休金等3種樣態，說明如次：
 - (1)未申報提繳退休金：依據勞退條例第49條規定，未辦理申報提繳、停繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。
 - (2)未覈實申報提繳工資或未將提繳金額書面通知勞工：依據勞退條例第52條規定，處新臺幣5千元以上2萬5千元以下罰鍰。
 - (3)拒絕提供資料：依據勞退條例第48條規定，雇主拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處新臺幣3萬元以上30萬元以下罰鍰。

基此，前揭勞退罰鍰注意事項新增裁罰基準等規範，明確

規範雇主在業務上之責任與義務，鑒於勞退新制罰鍰案件不少，並以「未覈實申報提繳工資」案件最多，允宜加強宣導，俾提升執法效率與公平，以維勞工權益。

綜上，「勞工退休金條例罰鍰應行注意事項」於 114 年 6 月 1 日實施，明訂勞工退休金罰鍰基準，由於勞退新制罰鍰案件不少，並以「未覈實申報提繳工資」案件最多，允宜加強宣導與落實執行，俾降低執法爭議並維勞工權利。

肆、勞動力發展署及所屬

一一、115 年度增設「跨國勞動力延攬中心」以處理跨國勞動力業務，允宜儘速完備法制，並補述新增人力配置及預算編列情形，俾利預算審議及經費控管

勞動力發展署及所屬(以下簡稱發展署)115 年度預算案新增「跨國勞動力延攬中心業務」計畫 8,430 萬元，用以處理跨國勞動力延攬中心相關業務；另於「一般行政」編列 2,016 萬元，係跨國勞動力延攬中心新增 14 名職員所需經費。經查：

(一)發展署現有「跨國勞動力管理組」及「跨國勞動力事務中心」，預計於 115 年度增設「跨國勞動力延攬中心」

1. 依據勞動力發展署處務規程第 10 條及第 17 條之規定，該署設有「跨國勞動力管理組」及「跨國勞動力事務中心」，辦理跨國勞動力相關事務，並均設有服務窗口，舉如「跨國勞動力事務中心」之直接聘僱聯合服務中心及移工留才久用服務中心。
2. 勞動部為加強延攬我國所需技術人力，擴大外國技術人力成效，將與各部會合作，延攬外國技術人力及協助雇主處理人力需求，發展署遂於 114 年度進行「跨國勞動力延攬中心」籌設作業並預計於 115 年度正式運作；依據發展署說明，該

中心功能為評估產業人力需求、法規制定及研修、國際合作交流事項、辦理與來源國雙邊會議、協調聯繫等業務，並規劃引進外國技術人力、國外技能檢核及培訓、國內工作及生活管理等，該中心與現有「跨國勞動力管理組」及「跨國勞動力事務中心」功能比較詳表 1。

3.115 年度預算案編列「跨國勞動力延攬中心」所需經費共計 1 億 446 萬元(詳表 2)，所需人力包括進用 14 名正式職員及 16 名承攬人員，預計工作事項包含評估及規劃外國技術人力開放政策、推動國際合作相關事項、研擬及修訂引進外國技術人力相關法規等。

表 1 「跨國勞動力管理組」、「跨國勞動力事務中心」及「跨國勞動力延攬中心」比較表

單位	跨國勞動力管理組	跨國勞動力事務中心	跨國勞動力延攬中心
組織性質	政策規劃單位（正式編制）	業務執行單位（正式編制）	新設單位（含海外據點）
設置依據	發展署處務規程第 10 條	發展署處務規程第 17 條	尚未列入處務規程
核心職掌	規劃跨國勞動政策、外國人聘僱管理、仲介管理與外國人權益保障	外國人工作審核與許可、費用徵收、直接聘僱業務及行政執行	規劃引進外國技術人力、國外技能檢核及培訓、國內工作及生活管理
是否設海外據點	否	否	是
涉外協調業務	是，針對制度面規劃與來源國協調	否，僅執行相關規定	是，主動與來源國協調合作
附屬服務窗口	有(如 1955 勞工諮詢申訴專線、一站式服務暨入出國移工機場)	有（如直接聘僱聯合服務中心、移工留才久用服務中心）	附屬服務窗口擬增設移工轉換服務中心

資料來源：發展署提供。

表 2 115 年度「跨國勞動力延攬中心」預算編列明細表

單位：新臺幣千元

工作計畫/用途別科目	預算數	說明
一般行政	20,160	
人事費	20,118	進用 14 名職員，包含主任 1 名、科長 3 名、分析師 1 名、視察 3 名、專員 3 名及科員 3 名。
業務費	42	14 名職員文康活動費
跨國勞動力延攬中心業務	84,300	
水電費	920	辦公室水電費。
通訊費	400	使用數據交換、網路通訊及非屬數據通訊費有關之郵資、電話、電報等費用。
資訊服務費	2,200	購買資訊作業相關之設備保養、維修、操作及系統維護等。
其他業務租金	11,280	事務設備、機具設備、器材，及其他辦公設備等之租金。
一般事務費	10,212	新增協助雇主處理人力需求等相關事項之人力，擬進用 16 名駐點委外人力協助處理延攬中心庶務。
國內旅費	400	於臺澎金馬等地區所需之差旅費用（含現職人員因公出差旅費、兼職人員依規定支領旅費補助及參與公務活動之非現職人員有關旅費補助等）。
國外旅費	1,388	透過實地視察及拜會合作國家相關合作單位，瞭解雙邊實際業務推動上所面臨之問題及困難，俾利國內端適時調整修正相關政策及流程，以首次 7 人 5 天、2-4 次 2 人 5 天，總計出國 4 次計算。
資訊軟硬體設備費	20,000	1.購置電腦硬體（含不可分割之電腦軟體配備）。 2.委託廠商整體規劃、開發、擴充應用系統等相關費用。
委辦費	37,500	辦理技能檢核所需費用，以技能檢核每人 2,500 元計(含報名、審查、術科檢核、場地及軟硬體租借)，增加外國技術人力 1.5 萬名推估。
總計	104,460	

資料來源：發展署提供。

(二)中央政府機關總員額法規定，機關新增業務時，應調整現有人力，勞動部及所屬 115 年度預算案預計增加職員 23 名，允宜詳實揭露

1. 依據中央政府機關總員額法第 8 條第 2 項規定¹⁴略以，機關新

¹⁴中央政府機關總員額法第 8 條第 2 項規定：「機關新增業務時，應先就所掌理業

增業務時，應先就所掌理業務實際需要及消長情形，調整現有人力之配置；另機關裁撤或業務功能萎縮時，其員額應予裁減或移撥其他機關。

2. 據勞動部主管 115 年度單位預算案「各機關員額彙總表」列示，計編列職員數 3,195 人，較 114 年度法定預算員額增加 23 人，並於勞動部與發展署單位預算案「預算員額明細表」分別增加 6 人及 17 人，惟相關預算編列情形僅揭露於發展署 115 年度單位預算案「一般行政」工作計畫：「(1)人員維持費 348,040 千元，較上年度伸算增列調整待遇、成立跨國勞動力延攬中心及因應就業服務法第 46 條放寬申請聘僱外籍家庭看護資格請增人力共 17 人等經費 55,546 千元。」。
3. 詢據勞動部說明略以，為擴大引進外國技術人力業務需要，經行政院 114 年 9 月同意核增駐外職員 8 人(6 人編列於勞動部，2 人編列於外交部)，視駐外業務推動期程，再規劃員額配置事宜；國內職員核增 17 人(配置於跨國勞動力延攬中心 14 人、跨國勞動力事務中心 3 人)(詳表 3)；基此，勞動部及所屬 115 年度預算案增加 23 名職員，卻未能詳實揭露員額配置與預算編列情形，且勞動部及發展署之編制表及發展署處務規程迄 114 年 10 月均尚未修訂；另新增「跨國勞動力延攬中心」所辦業務包括政策研擬、人力資源管理、推動國際事項等，與現有「跨國勞動力管理組」及「跨國勞動力事務中心」之功能應能明確劃分；允宜儘速完成法制化作業，並於預算書表詳實載明新增人力配置及預算編列情形，俾利預算審議及經費控管。

務實際需要及消長情形，調整現有人力之配置；有下列情形之一者，其員額應予裁減或移撥其他機關：一、機關或內部單位裁撤或簡併。二、業務及功能萎縮。…七、其他因政策或業務需要須為裁減或調整移撥之情事。」

表 3 勞動部主管 115 年度預算案新增「職員」編列情形表

單位：人；新臺幣千元

機關	人數	預算案數	說明及預計配置
勞動部主管	23	23,426	-
勞動部	6	0	1. 為擴大引進外國技術人力業務需要，經行政院 114 年 9 月 16 日院授人組字第 1142001456 號函同意核增駐外職員 8 人，其中 6 人編列於勞動部，另 2 人編列於外交部。 2. 視駐外業務推動期程，再規劃員額配置事宜。
發展署	17	23,426	1. 為擴大引進外國技術人力，規劃成立跨國勞動力延攬中心，配置職員 14 人。 2. 配合就業服務法第 46 條修正施行需要，配置勞動力發展署跨國勞動力事務中心職員 3 人。

資料來源：勞動部提供。

綜上，發展署預計於 115 年度新增「跨國勞動力延攬中心」以處理跨國勞動力業務，勞動部及發展署 115 年度預算案之預算員額較 114 年度法定預算增加職員 23 名，惟尚未修訂處務規程及編制表，亦未完成人員配置，為使事權明確劃分，允宜儘速完成法制作業程序，並於預算書表詳實載明新增人力配置及預算編列情形，俾利預算審議及經費控管。

一二、我國專業人才需求倍增，允宜強化機關間合作培訓機制，俾提升國家重點產業人才之質量，增加國際勞動競爭力

「提供多元化培訓措施，落實職能基準及強化技能檢定」係發展署 115 年度重要施政計畫之一，將配合重點產業發展及就業市場需求，實施多元化就業導向職業訓練，結合政府及民間訓練資源，推動多元進修訓練課程。經查：

(一)專業人員為我國各職類職缺數最高者，且迄 2030 年，預計專業人力需求將平均每年增加 2%或 3.3 萬人

1. 依據勞動部統計，114 年 6 月底全時及部分工時職缺數分別為 24.5 萬個及 2.3 萬個，分別占 91.5%及 8.5%，而全時職缺占比較高之主要行業別，包括營建工程業、不動產業、製造業、

其他服務業等。另按全時職缺數之各大職類分析，以專業人員 5.87 萬個(占 24%)最多，技藝、機械設備操作及組裝人員 5.62 萬個(占 23%)次之，技術員及助理專業人員 5.34 萬個(占 21.8%)居第 3 名(詳表 1)。

表 1 114 年 6 月底我國工業及服務業全時職缺數(按職類別)統計表

單位：個；%

項目別	職缺數	結構比
總計	244,506	100.0
主管及監督人員	5,303	2.2
專業人員	58,707	24.0
技術員及助理專業人員	53,363	21.8
事務支援人員	25,812	10.6
服務及銷售工作人員	33,913	13.9
技藝、機械設備操作及組裝人員	56,210	23.0
基層技術工及勞力工	11,198	4.6

資料來源：勞動部 114 年 10 月 31 日「114 年 6 月底職位空缺概況調查統計結果」之附表 3(最後瀏覽日期 114 年 10 月 31 日)。

2. 國發會預測 2030 年我國工作人口需求缺口將達 48 萬人¹⁵，另在長期人力需求推估¹⁶，為達成 2025 至 2030 年平均每年 3.4% 經濟成長率，預計隨著 AI、自動化等數位科技之應用帶動生產力提升，及全球邁向淨零排碳之趨勢，未來對於高階技術人才需求將持續擴大，迄 2030 年，預估專業人員之人力需求將平均每年增加 2%或 3.3 萬人，專業人員之年均成長率及年均變動人數均為各職類別人力需求最高者。

(二)面對各國競逐專業人才，我國專業人才需求為各職業別之首，允宜強化機關間合作培訓機制，俾提升國家重點產業人才質與量

1. 時值人工智慧(以下簡稱 AI)、高效能運算及雲端資料服務等

¹⁵ 114 年 6 月 18 日立法院第 11 屆第 3 會期經濟、社會福利及衛生環境、教育及文化三委員會第 1 次聯席會議，國發會主委說明略以，推估 2030 年我們工作人口之缺口數是 48 萬人，白領部分缺口是 12 萬人、藍領跟灰領缺口各 18 萬人。

¹⁶ 產業人力供需資訊網，2030 年整體人力需求推估職業別人力需求推估，https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content_List.aspx?n=B76AA4B384E50E9C(最後瀏覽日期 2025 年 9 月 10 日)。

應用需求強勁，產業全球化趨勢致使國際人才競逐激烈，政府目前推動五大信賴產業(半導體、AI、軍工、安控、次世代通訊)、淨零轉型等政策，我國專業人才需求倍增。

2. 勞動部逐年配合各部會推動之重點產業人才方案，辦理各項職業訓練，舉如配合國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「臺灣 AI 行動計畫 2.0」，114 年度截至 7 月底止，培育 AI 應用人才，共訓練 1 萬 8,620 人(詳表 2)。
3. 依據瑞士洛桑管理學院(以下簡稱 IMD)114 年 9 月 9 日發布「2025 年 IMD 全球人才報告」，我國在 69 個經濟體中排名上升至第 17 名，連續第 2 年排名上升，其中「人才準備度」全球第 11 名、「科學畢業生人數」全球第 7 名、「教育評核 PISA」全球第 3 名，我國人才質量受國際肯定。發展署 115 年度施政計畫列有「提供多元化培訓措施」，其中重點項目包括「配合重點產業發展及就業市場需求，實施多元化就業導向職業訓練」、「結合政府及民間訓練資源，推動多元進修訓練課程」等，允宜加強跨部會合作機制，廣續推動重點產業之專業人才培訓作業。

表 2 勞動部 114 年度配合各部會推動重點產業人才方案一覽表

序號	方案	主責部會	業務依據	實際辦理情形
1	智慧國家方案	國科會	產業人才投資方案、企業人力資源提升計畫	1. 辦理在職人員之跨域數位素養與技能培訓，114 年截至 7 月底計訓練 2,210 人。 2. 協助企業研提訓練計畫，提升從業人員跨域數位技能，114 年截至 7 月底計協助企業 87 家。
2	臺灣 AI 行動計畫 2.0	國科會	產業人才投資方案、企業人力資源提升計畫、職前訓練	培育 AI 應用人才，114 年截至 7 月底計訓練 1 萬 8,620 人。
3	運具電動化及無碳	交通部	產業人才投資方案	辦理電動車相關課程，114 年截至 7 月計訓練 124 人。

序號	方案	主責部會	業務依據	實際辦理情形
	化			
4	國家人才競爭力躍升方案	國發會	企業人力資源提升計畫、小型企業人力提升計畫	協助企業為員工規劃及辦理數位技能相關課程，114 年截至 7 月底計訓練 7,333 人。
5	國家人才競爭力躍升方案	國發會	補助大專校院就業學程計畫、產業新尖兵計畫、職前訓練、企業人力資源提升計畫、小型企業人力提升計畫、分署自辦在職訓練、產業人才投資方案	透過自辦或結合民間單位、學校、企業等資源，辦理綠能科技、電動車等相關領域之訓練課程，協助培育淨零綠領人才，114 年截至 7 月底計訓練 6,329 人，執行 8,025 萬元。

說明：資料統計至 114 年 7 月底止。

資料來源：發展署提供。

綜上，據「2025 年 IMD 全球人才報告」顯示，我國人才表現受國際肯定，且因 AI 應用加速拓展，雲端服務業者及多國政府均積極布建 AI 軟硬體基礎設施等，致各國競逐專業人才；我國專業人才需求為各職業別之首，且未來需求亦不斷提升，發展署逐年配合各部會推動之重點產業人才方案，辦理各項職業訓練，以期改善缺人才問題，允宜強化機關間合作培訓機制，俾提升國家重點產業人才之質量，以增進國際勞動競爭力。

一三、近年我國青年失業率雖下降，惟未及全體失業率改善速度，且與 OECD 國家相較仍有改善空間，允宜精進相關促進就業措施，俾增裕青年勞動力量能

「推動投資青年就業方案第二期，整合部會資源，協助青年職涯發展與就業，提升專業技能並引導青年投入重點產業，穩定就業」係勞動部 115 年度重要施政目標之一。經查：

(一)113 年度我國青年失業率為近 10 年最低，惟未及全體失業率改善速度

1. 據勞動部統計，近 10 年(104 至 113 年度，以下同)我國 15 至 29 歲青年勞動力人口減少 14.1 萬人(減幅 6.11%，詳表 1)，惟 113 年度青年勞動參與率(以下簡稱勞參率)為 58.96%，較 104 年之 51.21%上升 7.75 個百分點，主要係 20 至 24 歲組之勞參率由 52.15%提高至 60.48%所致。113 年度青年失業率 7.92%(詳表 2)，為近 10 年以來最低，114 年 1 至 9 月平均失業率再降為 7.82%，亦低於 113 年同期之 7.95%，青年失業情形逐年改善。

2. 我國全體勞參率由 104 年度之 58.65%概增至 114 年 9 月之 59.39%，同期間失業率由 3.78%降至 3.35%，失業情形改善，惟青年失業率占全體失業率倍數以 109 及 110 年度 2.22 倍為最低，113 年度倍數回升至 2.34 倍，青年失業率下降速度未及全體失業率，青年失業情形尚有改善空間。

表 1 104 至 113 年度我國青年勞動力人口與勞參率統計表

單位：千人；%

年度	勞動力人口				勞參率			
	15 至 29 歲	15 至 19 歲	20 至 24 歲	25 至 29 歲	15 至 29 歲	15 至 19 歲	20 至 24 歲	25 至 29 歲
104 年(A)	2,309	125	780	1,405	51.21	8.35	52.15	92.49
105 年	2,326	125	801	1,400	52.04	8.60	53.53	92.23
106 年	2,356	122	822	1,413	53.35	8.79	54.62	92.43
107 年	2,394	123	849	1,421	54.98	9.30	56.43	93.39
108 年	2,418	125	865	1,428	56.73	9.80	58.84	93.98
109 年	2,382	112	850	1,420	57.17	9.36	59.01	92.59
110 年	2,327	99	825	1,403	57.55	8.94	58.86	91.54
111 年	2,269	95	781	1,393	58.10	8.92	59.03	91.6
112 年	2,208	93	737	1,379	58.30	8.99	59.01	91.4
113 年(B)	2,168	94	729	1,345	58.96	9.34	60.48	91.86
差異數 (C-B-A)	-141	-31	-51	-60	7.75	0.99	8.33	-0.63
差異率 (C/A)	-6.11	-24.80	-6.54	-4.27	15.13	11.86	15.97	-0.68

說明：各年度資料為平均數；差異數=104 年值-113 年值；差異率=差異數/104 年值。

資料來源：勞動統計網(最後瀏覽日期：114 年 10 月 2 日)。

表 2 104 至 114 年度我國青年失業率與全體失業率統計表單位：%；倍

年度	青年失業率				全體失業率	倍數
	15~29 歲 (A)	15~19 歲	20~24 歲	25~29 歲	(B)	(A/B)
104 年	8.70	8.63	12.59	6.55	3.78	2.30
105 年	8.89	8.94	12.62	6.76	3.92	2.27
106 年	8.72	8.77	12.38	6.58	3.76	2.32
107 年	8.47	8.46	11.98	6.37	3.71	2.28
108 年	8.75	9.22	12.27	6.57	3.73	2.35
109 年	8.56	8.18	12.06	6.5	3.85	2.22
110 年	8.78	8.73	12.52	6.59	3.95	2.22
111 年	8.38	8.72	12.36	6.13	3.67	2.28
112 年	8.01	8.39	11.76	5.99	3.48	2.30
113 年	7.92	8.58	11.62	5.87	3.38	2.34
114 年	7.82	8.82	11.55	5.74	3.35	2.33

說明：各年度資料為平均數，114 年度統計至 9 月底止。

資料來源：勞動統計網(最後瀏覽日期：114 年 10 月 30 日)。

(二)近年我國青年失業率雖下降，惟與 OECD 國家青年相較，仍有改善空間，且所辦「投資青年就業方案第二期」，113 年度部分績效指標未達成，允宜檢討

1. 勞動部統籌教育部、經濟部等 11 個機關推動「投資青年就業方案第二期」(112 至 115 年度)，觀 113 年度「投資青年就業方案第二期」之 8 項關鍵績效指標達成情形，其中「配合產業人力需求調整教育資源配置，擴充及外加大專校院資訊通訊科技與工程、製造及營建領域系所招生名額」等 5 項關鍵目標達成預期目標，惟「青年失業率為整體國人失業率之倍數」等 3 項未達目標值(詳表 3)。
2. 上述方案除「青年失業率為整體國人失業率之倍數」執行成果為 2.34 倍未達目標值外，我國「20 歲至 24 歲青年失業率」11.62%與 OECD 國家青年失業率¹⁷9.84%之差距為 1.78 個百分點，及我國「15 歲至 24 歲青年勞參率」37.19%與 OECD 各國

¹⁷ 國際間青年就業統計區間「15 至 24 歲」與我國青年就業統計區間「15 歲至 29 歲」不同。

青年勞參率 48.73%之差距為 11.54 個百分點，亦未達目標值。

表 3 113 年度「投資青年就業方案第二期」關鍵績效指標達成情形明細表

項次	關鍵績效指標	113 年度 預期目標值	113 年度 執行成果	達成 情形
1	青年失業率為整體國人失業率之 倍數	115 年降至 2 倍以下	2.34 倍	未達
2	20 歲至 24 歲青年失業率與 OECD 國家青年失業率之差距	差距縮至 0.25 個百分點	1.78 個百 分點	未達
3	15 歲至 24 歲青年勞參率與 OECD 國家青年勞參率之差距	差距縮至 9.67 個百分點	11.54 個 百分點	未達
4	配合產業人力需求調整教育資源 配置，擴充及外加大專校院資訊 通訊科技與工程、製造及營建領 域系所招生名額	3,150 名	6,424 名	達成
5	重點產業及重大投資跨部會人力 供需合作平台求才利用率	62%	73.36%	達成
6	結合產業公協會協助青年至重點 產業就業人數	9,000 人	10,013 人	達成
7	專科(含)以上應屆畢業生畢業 1 年後之勞退提繳工資	4.1 萬元	4.2 萬元	達成
8	公立就業服務機構推介部分工時 工作青年從事全時工作之比率	76%	76.27%	達成

資料來源：發展署提供。

綜上，近年我國青年失業率雖下降，惟未及我國全體失業率改善情形，另我國「20 歲至 24 歲青年失業率」及「15 歲至 24 歲青年勞參率」均低於 OECD 國家青年之就業表現，且未達「投資青年就業方案第二期」關鍵指標所訂之差距比率；鑒於青年就業影響國家未來經濟發展，允宜參酌國際經驗精進各項措施，俾增裕青年勞動力量能。

一四、我國引進移工人數不斷增加，允宜訂定每年得引進總人數，俾符就業服務法規定，以保障本國人工作權益

少子女化、高齡化社會及產業缺工等問題日趨嚴重，致我國對於跨國勞動力需求大幅提升，而「有效運用跨國勞動力及強化聘僱管理制度」係發展署 115 年度重要計畫項目之一。經查：

(一)聘僱外國人工作，不得妨礙本國人工作權，每年得引進總人數，警戒指標由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之

1. 依據就業服務法第 42 條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」勞動部針對國人較不願意從事但可促進相關就業之就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作，採補充性及限業原則開放引進移工，且針對各開放行業訂有聘僱外國人之人數上限或比例，以落實上開原則。
2. 同法第 52 條第 3 項規定：「每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標¹⁸，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。」

(二)我國對於移工未設有總量控管機制，與就業服務法所揭示總量管制意旨之是否相符，容有疑義

1. 我國引進移工在臺人數自 104 年至 114 年 9 月底止，由 58.79 萬人，增加至 85.9 萬人(增幅 46.09%)，其中有效聘僱許可移工由 52.81 萬人，增加至 75.87 萬人(增幅 43.67%)，近 10 年移工人數增加快速(詳表 1)。
2. 發展署訂有「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」規範移工聘僱標準，迄 114 年 9 月底止，發展署僅對部分行業設有人數控管機制，其中農、林、漁、牧業、外展農務移工 113 年 9 月 13 日調整為 2 萬名限額，一般營造業 112 年 6 月 15 日開放人數限額 1 萬 5,000 名移工¹⁹，其餘移工開放產業無總名額限制。

¹⁸ 以下簡稱警戒指標。

¹⁹ 依據行政院 114 年 7 月 30 日颱風豪雨雲嘉南災害復原前進指揮所第 1 次會議結論，於 114 年 8 月 1 日修正法令，放寬公共工程雇主承攬受災戶房屋修繕、復建工程，得逕調派所聘僱外國人至該受災戶從事房屋修繕、復建工作。除運

3. 113 年 9 月 13 日跨國勞動力政策協商諮詢小組第 37 次會議報告 112 年度警戒指標之 19 項指標中，有 12 項變差(占比 63.16%)，依據發展署說明，因國際局勢受到全球景氣不佳、通膨嚴重之影響，部分產業因勞動力不足而影響指標下降，並非移工引進造成之負面影響，經政策小組第 37 次會議討論決議，移工開放措施維持現狀，113 年度警戒指標數據預計於 114 年底召開政策小組會議報告後公布。
4. 按就業服務法優先聘僱本國勞工之立法精神，倘若移工影響我國勞工就業權益，並造成同業間不公平競爭等情形應予禁止，惟目前勞動部以警戒指標反映變動趨勢，以行業等級核配移工比例之作法，與就業服務法所揭示總量管制意旨，容有疑義，允宜審慎通盤檢討國內基層勞動力缺口及加強國人就業之因應措施，並研訂每年得引進移工總人數，俾符就業服務法規定。

表 1 我國引進移工在臺人數統計表

單位：人；%

年度	總計	有效聘僱 許可移工	有效聘僱 許可移工/ 產業移工	有效聘僱 許可移工/ 社福移工	聘僱許可 失效移工
104 年底(A)	587,940	528,095	336,363	191,732	59,845
105 年底	624,768	562,017	357,997	204,020	62,751
106 年底	676,142	615,168	398,295	216,873	60,974
107 年底	706,850	646,474	422,256	224,218	60,376
108 年底	718,058	662,788	433,054	229,734	55,270
109 年底	709,123	644,014	426,495	217,519	65,109
110 年底	669,992	598,247	405,419	192,828	71,745
111 年底	728,081	646,165	458,203	187,962	81,916

用既有營造業人力(含移工)外，行政院已政策指示增加一般營造業移工名額。依據「114 年 7 月颱風豪雨雲嘉南災害復原前進指揮所」114 年 8 月 15 日會議臨時動議(一)「有關內政部國土管理署提出，為鼓勵營造業者投入災後復原重建，擬請勞動部增額一般營造業移工名額，請國土署詳實評估階段性開放人數，且僅係針對協助本次救災之廠商，並非適用全國營造廠商」。勞動部業於 114 年 8 月 29 日依上開決議發函內政部，為丹娜絲風災災區復原重建實際人力需求，調整開放一般營造業移工名額協助災後民宅修復工程，請內政部規劃相關具體分配原則及執行做法。迄 114 年 10 月中旬，內政部國土管理署尚未公布相關規劃。

年度	總計	有效聘僱 許可移工	有效聘僱 許可移工/ 產業移工	有效聘僱 許可移工/ 社福移工	聘僱許可 失效移工
112 年底	753,430	664,214	463,229	200,985	89,216
113 年底	820,083	724,805	510,138	214,667	95,278
114 年 9 月底(B)	858,939	758,716	536,267	222,395	100,223
增額(C=B-A)	270,999	230,621	199,904	30,663	40,378
增幅(C/A)	46.09	43.67	59.43	15.99	67.47

說明：增額及增幅以 104 年度至 114 年 9 月底為統計基礎。

資料來源：勞動統計查詢網(檢索日期：114 年 10 月 27 日)

綜上，近年來我國移工人數不斷攀升，迄 114 年 9 月底已高達 85 萬餘人；依據就業服務法規定，視外籍勞工聘僱警戒指標，訂定每年得引進總人數，惟發展署僅對部分行業訂定最高人數標準，未訂定總引進人數，與就業服務法規定是否相符，容有疑義。為避免影響本國人就業機會，允宜每年依外籍勞工聘僱警戒指標訂定引進總人數，俾符就業服務法規定，並保障本國勞工工作權益。

伍、職業安全衛生署

一五、職場霸凌、營建業職災責任不明等問題亟待解決，允宜儘速完成法制作業並確實執行，俾提升工作環境安全並保障勞工工作權益

職業安全衛生署(以下簡稱職安署)職安署 115 年度施政目標首揭「推動企業落實職業安全衛生自主管理，提升職場防災及霸凌防治知能，厚植產業風險管控能力」。經查：

(一)近年重大職業災害未能有效下降，營建業工程規劃設計階段未有風險評估機制等問題亟待解決

依據職安署分析，近年重大職業災害未能有效下降，尤其營造工程職業災害占比較高，災害發生原因多為工程規劃設計階段未有風險評估機制、現場安全衛生管理功能未能發揮，加上罰責過低不具嚇阻作用，致事業單位輕忽法律規定，未善盡

職業安全衛生管理之責；另近期社會發生數起職場霸凌事件，引發社會關注職場霸凌防治法制不足議題等職業安全相關問題，亦亟待解決。

(二)職場霸凌等需以修法解決之職業安全問題，允宜儘速完成修法程序並確實執行，俾提升工作環境安全並保障勞工工作權益

1. 職安署自 113 年 10 月彙整需以修法方式解決之職業安全相關問題，諸如職場霸凌、工程風險轉由下包商及勞工承擔、工程轉包致責任不明，且工作危害無人統合及檢討行政罰與刑事罰標準是否過低等(詳表 1)，研提職業安全衛生法部分條文修正草案，並增訂職場霸凌防治專章。
2. 職安署自 113 年 10 月起辦理職業安全衛生法部分條文修正草案，增訂職場霸凌防治專章，除明確定義職場霸凌外，並強化雇主防治責任及相關申訴、調查與處理機制，迄 114 年 9 月底止尚未完成法制程序，允宜積極溝通協調完成法制作業，儘速完成各項配套措施及落實執行，俾利確保工作權益。

表 1 職業安全衛生相關問題及修法草案重點彙整表

修法重點	問題	修法草案說明
完善職場霸凌防治	1. 職場霸凌界定不明確，認定不易。 2. 微型及小型企業，不知如何辦理預防措施。 3. 提出申訴後，雇主可能消極不處理。 4. 未有透明之申訴調查程序，調查過程未客觀、公正及公平。 5. 受雇主權勢霸凌，未有外部調查機制。	1. 明確定義：勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 2. 依事業單位規模，訂定不同防治措施。 3. 明定雇主於知悉勞工遭受職場霸凌，應立即採取有效適當措施。 4. 規範明確之調查或協調與申復處理程序。 5. 建立通報機制，雇主於接獲勞工申訴時及事件之處理結果均需通報。 6. 建立外部救濟管道，被申訴人為最高負責人，得向地方主管機關提起申訴。 7. 明定申訴時效；申訴人、被申訴人及受邀協助之個人或單位，應配合調查。
強化源	工程業主投資工安	一定規模以上工程業主於發包階段應採取下列措

修法重點	問題	修法草案說明
頭防災	成本過低，風險由下包商及勞工承擔	施： 1. 要求工程規劃、設計者實施風險評估，合理編列安全衛生費用。 2. 要求施工者依上開風險評估結果，採取必要之預防設備及措施。
加強承攬管理	平行分包廠商各管各的，又層層轉包責任不明工作危害無人統合	1. 一定規模以上工程業主將工程分別交付不同專業廠商施作，應指定其中一廠商負統合管理責任。 2. 層層轉包之各級承攬人均應配合主承攬商辦理承攬管理防災措施。
提高罰鍰上限額度	檢討行政罰與刑事罰標準是否過低	依規模、違反情節，調整裁罰基準；經裁罰者均應公布單位名稱、負責人姓名、罰鍰金額、職業災害發生日期、地點及罹災人數，強化公眾監督。

資料來源：摘自勞動部 114 年 8 月 28 日「職業安全衛生法部分條文修正草案」簡報。

綜上，我國近年重大職業災害未能有效下降，職業安全議題仍需滾動檢討，其中職場霸凌、工程風險轉由下包商及勞工承擔、工程轉包致責任不明且工作危害無人統合及檢討行政罰與刑事罰標準是否過低等問題亟待修法解決，允宜積極溝通協調完成職業安全衛生法修正案法制程序，研議周全配套措施並落實執行，俾利提升工作環境安全並保障勞工工作權益。

一六、配合危險機械檢查範圍擴增及執行「氫能（含氬）供應鏈減碳旗艦行動計畫」，需增加代檢人員等相關需費用，允宜確實督導檢查品質以提升執行成效

職安署 115 年度預算案「職業安全衛生業務-落實危險性機械及設備檢查與管理」編列 2 億 5,704 萬 8 千元，較 114 年度預算數增加 856 萬 7 千元。經查：

(一)因應國內勞工工作環境及相關事故案例，職安署將未滿 3 噸塔吊及載人吊車納入危險性機械管理規則，以加強管理

1. 危險性機械及設備安全檢查規則第 3 點規定略以，危險性機械包括固定式起重機(吊升荷重在 3 公噸以上之固定式起重機

或 1 公噸以上之斯達卡式起重機)、移動式起重機(吊升荷重在 3 公噸以上之移動式起重機)、人字臂起重桿(吊升荷重在 3 公噸以上之人字臂起重桿)、營建用升降機、營建用提升機及吊籠等 6 項。

2. 職安署因應國內勞工工作環境及相關事故案例，預計修正危險性機械及設備安全檢查規則，將未滿 3 公噸之塔式起重機(以下簡稱未滿 3 噸塔吊)及國內使用具有搭乘設備供乘載或吊升人員且吊升荷重在未滿 3 公噸之移動式起重機(以下簡稱未滿 3 噸載人吊車)納入危險性機械管理；謹說明如次：

(1)鑑於近年因都市規劃及高樓層建築物逐漸增多，且建地面積狹小，致營造作業使用吊升荷重未滿 3 噸塔吊使用日漸頻繁，原未屬檢查範圍內，惟可能造成公共安全疑慮及工安事故發生，實有加強管理必要。

(2)未滿 3 噸載人吊車數量眾多，原由業者自主管理，因其機具載人而有墜落之風險，原其他載運勞工之吊籠、營建用升降機等機具，皆不分噸數全數為危險性機械之管理對象，對未滿 3 噸載人吊車亦應加強管理。

(二)配合危險機械檢查範圍擴增及執行「氫能(含氫)供應鏈減碳旗艦行動計畫」，需增加代檢人員等相關費用，允宜積極督導以提升查核品質

1. 依據職安署統計²⁰，113 年底危險性機械共 5 萬 333 座，危險性設備共 6 萬 8,484 座，113 年度對危險性機械檢查結果為合格者 3 萬 1,608 座及不合格者 1,175 座，危險性設備檢查合格者 71,827 座及不合格者 695 座；整體而言，113 年度危險性機械及設備之檢查量及不合格數均較 112 年度增加(詳表

²⁰ 職安署 113 年度勞動檢查統計年報(114 年 7 月)，表 3-1。

1)。

2. 依據職安署規劃，危險性機械及設備安全檢查規則修正草案預計於 114 年底前修正發布，並自發布後 1 年實施(約 115 年底前)，屆時配合擴大實施未滿 3 噸塔吊及未滿 3 噸載人吊車(以下簡稱未滿 3 噸塔吊及載人吊車)列入危險性機械檢查，預計 115 年度將檢查量次將自原先 11 萬座增加約 11 萬 2,500 座，116 年度起每年為 12 萬座，爰代檢機構需增加檢查人力(以下簡稱代檢人力)因應，並提前辦理人員招聘與專業訓練。
3. 另配合行政院核定之「氫能(含氨)供應鏈減碳旗艦行動計畫」，須配合加氫站內相關危險性設備實施檢查，因氫能設備屬新興科技，檢查難度提高，須增加安全檢查相關法規研析及購置檢查必要之設備、訓練等費用支出；職安署預估增加代檢人力 7 人(每人 95 萬元)、所需人事費共 665 萬元，另估計辦公處所租金、管理費及購買檢查設備儀器與相關業務費等共 191 萬 7 千元，爰編列 115 年度預算案數 856 萬 7 千元；允宜積極督導檢查品質以提升計畫成效，俾降低危險性機械作業風險。

表 1 112 及 113 年度危險性機械及設備檢查成果統計表 單位：座

項目		危險性機械		危險性設備			
年度		112	113	年度		112	113
小計	合格	31,433	31,608	小計	合格	70,275	71,827
	不合格	1,095	1,175		不合格	557	695
竣工檢查	合格	2,074	1,134	熔接檢查	合格	1,124	1,144
	不合格	141	97		不合格	12	8
定期檢查	合格	28,736	29,777	構造檢查	合格	1,362	1,438
	不合格	912	999		不合格	14	13
重新檢查	合格	156	157	竣工檢查	合格	2,149	2,138
	不合格	19	24		不合格	40	76
變更檢查	合格	357	353	定期檢查	合格	63,728	65,348
	不合格	20	33		不合格	467	552
既有檢查	合格	110	187	重新檢查	合格	1,754	1,620
	不合格	3	22		不合格	21	40
				變更	合格	155	139

項目	危險性機械		危險性設備			
年度	112	113	年度		112	113
			檢查	不合格	3	6
			既有	合格	3	0
			檢查	不合格	0	0

資料來源：職安署提供。

綜上，職安署將未滿 3 噸塔吊及載人吊車納入危險性機械管理規則之檢查範圍，預計 115 年底前施行；另配合行政院核定之「氢能（含氫）供應鏈減碳旗艦行動計畫」，增加檢查加氫站內相關危險性設備；該署因應業務量及代檢人力之增加，相關費用亦隨之增加，鑑於 113 年度對危險性機械及設備檢查結果不合格數均較 112 年度增加，允宜確實督導檢查品質及成效，俾降低危險性機械作業風險。

一七、113 年度營建業重大職災死亡人數已降低，惟未達「營造業墜落減災策進計畫」之目標值，允宜加強防範並廣續精進減災策略，俾提升營造業職場安全

職安署 115 年度預算案「職業安全衛生業務-加強勞動監督檢查」編列 949 萬 9 千元，其中辦理製造業、營造業²¹及其他行業檢查業務，所需業務費 425 萬 2 千元。經查：

（一）重大職業災害死亡人數以營造業最多，死亡千人率高於全產業，屬高風險族群

我國近 6 年來(108 至 113 年度)重大職業災害死亡總人數，以 111 年度 320 人為最多(詳表 1)，113 年度持續減至 287 人，同期間營造業死亡人數雖自 156 人降至 145 人，惟營造業死亡人數占比 50.53%，高於 112 年度比率(50.33%)；另 113 年度營

²¹ 據職安署說明，職安署通稱為營造業，參酌 114 年度預算書及相關規範，「營建工程業」僅統計年報使用時採用；依主計總處行業統計分類，F 大類「營建工程業」，係指從事建築及土木工程之興建、改建、修繕等及其專門營造之行業；附操作員之營造設備租賃亦歸入本類；為統一起用語，本文以「營造業」表達。

造業死亡千人率 0.1686 雖較 112 年度降低，惟高於整體死亡千人率 0.0258，屬高風險族群。

表 1 108 至 113 年度我國重大職業災害(按行業別)統計表

單位：千人；人；千人率

年度	全體合計數			營造業			製造業		
	僱工人數	死亡人數	死亡千人率	僱工人數	死亡人數	死亡千人率	僱工人數	死亡人數	死亡千人率
108	11,052	316	0.0286	847	168	0.1983	2,969	75	0.0253
109	11,080	313	0.0282	860	145	0.1686	2,938	87	0.0296
110	11,041	278	0.0252	855	137	0.1602	2,936	60	0.0204
111	10,981	320	0.0291	850	156	0.1835	2,919	74	0.0254
112	11,077	300	0.0271	855	151	0.1766	2,910	78	0.0268
113	11,127	287	0.0258	860	145	0.1686	2,903	56	0.0193

說明：營造業與製造業為主要行業別，合計數尚包括其他行業別。

資料來源：摘自職安署 113 年度檢查統計年報(114 年 7 月)，表 7-2。

(二)113 年度營建業重大職災死亡人數 145 人，已較 112 年度降低，惟未達「營造業墜落減災策進計畫」之目標值

1. 職安署為降低營造業職業安全風險，近年來針對營造業加強職業安全檢查，113 及 114 年均訂有「營造業墜落減災策進計畫」(詳表 2)；其中 113 年度所訂計畫目標為「113 年營造業工作場所墜落重大職災死亡人數，較前 3 年(110 至 112 年)平均值降低 30%，死亡人數 68 人以下。」實際執行情形，113 年度營造業工作場所墜落重大職災死亡人數 83 人，雖為近年來最低，惟較前 3 年平均值降幅 17%，未達降低 30%之目標值。
2. 113 年度營建業重大職災死亡人數較 112 年度降低，依據職安署說明，與英國、新加坡及日本等國家比較，墜落職災占比仍顯偏高，另 113 年度營造業倒崩塌及火災等職災死亡人數分別增加 7 人及 9 人，須再檢討及精進目前減災策略，以持續降低我國營造業墜落職災，並防範發生倒塌、崩塌、火災或爆炸等大型施工災害；至所訂「114 年營造業墜落減災策進計畫」，其目標為 114 年度營造業工作場所墜落重大職災死亡

人數，較前 3 年（111 至 113 年）平均值降低 30%，死亡人數 68 人以下，而 114 年截至 8 月底之死亡人數為 42 人，尚較前 3 年同期平均數(64.3 人)低；允宜賡續精進減災策略，俾維營建業職場安全。

表 2 112 至 114 年度職安署對營造業監督檢查機制明細表

年度	計畫名稱	預期目標	實際執行情形
112	營造業監督檢查、宣導及輔導實施計畫	112 年度營造業工作場所重大職災死亡人數，較前 2 年(110 至 111 年)平均值降 5%。(110~111 年營造業工作場所重大職災死亡人數平均值 $=(137+156)/2=146.5 \text{ 人})$	112 年營造業工作場所重大職災死亡人數 151 人，較前 2 年平均值上升 3.07%。
113	113 年「營造業墜落打擊年」減災策進計畫	113 年度營造業工作場所墜落重大職災死亡人數，較前 3 年(110 至 112 年)平均值降低 30%，死亡人數 68 人以下。	1. 110 至 112 年營造業工作場所墜落重大職災死亡人數平均值 $=(92+105+102)/3=100 \text{ 人}。$ 2. 113 年營造業工作場所墜落重大職災死亡人數=83 人，較前 3 年平均減少 17 人，降幅 17%。
114	114 年營造業墜落減災策進計畫	114 年度營造業工作場所墜落重大職災死亡人數，較前 3 年(111 至 113 年)平均值降低 30%，死亡人數 68 人以下。	1. 111~113 年迄 8 月底止營造業工作場所墜落重大職災死亡人數平均值 $=(67+69+57)/3=64.3 \text{ 人}。$ 2. 114 年迄 8 月底止營造業工作場所墜落重大職災死亡人數=42 人，較前 3 年同期平均值下降 34.7%。

資料來源：職安署。

綜上，歷年來營造業重大災害死亡人數占全產業之半數，屬高風險族群，職安署 113 及 114 年度均訂定「營造業墜落減災策進計畫」，113 年度營建業重大職災死亡人數已降低，惟未達目標值，而 114 年度截至 8 月底止營造業墜落重大職災死亡人數 42 人，已較 113 年同期減少，惟尚有努力空間；鑒於營造業墜落職災占比偏高，且 113 年度營造業倒(崩)塌及火災所造成死亡人數略增

加，除落實執行 114 年度所訂之各項檢查、宣導及輔導作業外，允宜加強防範並賡續精進減災策略，俾提升營建業職場安全。

一八、我國近年職業災害經濟損失不少，允宜精進重大職災檢查機制，落實追蹤後續改進成效，以增進職場安全

職安署 115 年度預算案「歲入-罰金罰鍰及怠金-罰金罰鍰」編列 2 億 7,000 萬元，係北、中、南區職業安全衛生中心對違反職業安全衛生法及勞動檢查法所處之罰鍰收入，較 114 年度預算數增加 6,500 萬元(增幅 31.71%)，較 113 年度決算數減少 1 億 5,051 萬元(減幅 35.79%)。經查：

(一)113 年度我國重大職業災害件數及傷亡人數均為近 10 年最低，惟仍有改善空間

我國重大職業災害件數由 104 年度之 343 件下降至 113 年度之 280 件，而 113 年度傷亡人數亦係 10 年來最低，職安署各項減災策略已有成效，惟 113 年度重大職業災害死亡及重傷人數尚有 307 人，仍有努力空間(詳表 1)。

表 1 104 至 113 年度我國重大職業災害統計表 單位：件；人

年別	件 數	人 數			
		合計	死亡	重傷	輕傷
104	343	392	342	27	19
105	322	371	321	12	38
106	312	365	314	8	43
107	289	342	285	22	37
108	312	357	316	23	18
109	310	365	313	11	41
110	287	316	278	20	18
111	315	359	320	11	28
112	286	429	300	16	113
113	280	330	287	20	23

資料來源：摘自職安署 113 年度勞動檢查統計年報(114 年 7 月)，表 7-1。

(二)113 年度我國職業災害經濟損失 420.5 億元，為近 5 年最高

職安署參考 1931 年由 H.W.Heinrich 所提出之災害事故成

本理論，以職業災害保險給付資料為直接損失與間接損失之統計基礎²²，逐年統計職業災害之經濟損失；113 年度因為傷病給付及死亡給付較以前年度增加，致經濟損失達 421 億元(直接損失 84 億元與間接損失 337 億元)，為近 5 年度(109 至 113 年度)以來最高(詳表 2)。

表 2 109 至 113 年度我國職業災害經濟損失統計表

單位：新臺幣百萬元

年 度	直接損失					間接損失	經濟損失 合計數
	傷病 給付	失能 給付	死亡 給付	醫療 給付	小計		
109	2,195.08	884.69	739.59	3,532.99	7,352.35	29,409.40	36,761.75
110	2,189.86	822.98	720.37	3,478.79	7,212.00	28,848.00	36,060.00
111	2,439.83	714.54	680.37	2,849.02	6,683.76	26,735.04	33,418.80
112	2,983.09	777.28	874.65	2,980.67	7,615.71	30,462.84	38,078.55
113	3,438.57	753.31	870.48	3,363.65	8,426.01	33,704.04	42,130.05

說明：依 111 年 5 月 1 日施行之勞工職業災害保險及保護法，投保薪資及各項給付水準均有提升。

資料來源：職安署。

(三)為減少職業災害發生，允宜精進重大職災檢查機制，落實追蹤後續改進成效

1. 職安署實施重大職業災害檢查作業，係依據「勞動部重大災害通報及檢查處理要點」及「重大職業災害檢查報告書撰寫注意事項」規定，如同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定，依行政罰法第 26 條規定先移送地方檢察署參辦，如經不起訴處分、緩起訴處分確定或為無罪、免刑、緩刑之裁判確定者，得依違反行政法上義務規定裁處之，爰涉及勞動法令行政罰及刑事罰之重大職災案件，勞動檢查機構應先移送地方檢察署參辦，如經不起訴處分或為無罪等裁判確定者，

²² 直接損失為職災造成之金錢直接損失(職災保險給付金額含傷病給付、失能給付、死亡給付及醫療給付)。間接損失為指由雇主給付及損失之費用(如管理者進行事故調查所衍生的成本、事故發生時參與搶救和觀察傷者以致停工所造成的時間損失)，約為直接損失之 4 倍。

再依違反行政法上義務規定裁處之。

2. 108 至 114 年度實際執行情形詳表 3，據職安署說明，113 年度為配合勞工職業災害保險實績費率計算之調整，將職業災害篩選條件由原「1 死或 3 人以上住院治療」變更為「1 人以上住院治療」，而檢查量能之提高，致該年度違法家數及罰鍰金額達自 108 年度以來最高；顯示隨著檢查密度之提高，將可稽查更多違法情形，允宜積極追蹤其後續改善情形，俾達勞動檢查之目的。

表 3 108 至 114 年度全國勞動檢查機構重大災害通報及檢查處理情形表

單位：家；次；新臺幣萬元；%

年度	檢查家數 A	檢查場次	違法家數 B	違法比率 B/A	罰鍰金額	刑法移送 偵辦家數 C	移送偵辦 家數占檢 查家數比 率 C/A
108	869	1,018	298	34.29	1,705	60	6.90
109	877	1,107	296	33.75	1,762	78	8.89
110	848	1,085	346	40.80	2,349	91	10.73
111	931	1,159	321	34.48	2,437	106	11.39
112	947	1,161	320	33.79	3,342	89	9.40
113	2,414	2,801	1,197	49.59	10,475	84	3.48
114	1,866	2,163	784	42.02	6,629	32	1.71

說明：1. 113 年度為配合勞保實績費率計算，將原 1 死或 3 人以上住院治療之職業災害統計範疇提高為 1 人以上住院治療，致使檢查家數及相關數據提高。

2. 刑法移送偵辦家數為統計發生 1 死或 3 人以上住院治療之職業災害，且雇主或現場作業主管涉及觸犯刑法第 276 條過失致死之數據。

3. 114 年度統計至 7 月底止。

資料來源：職安署提供。

綜上，近 10 年我國重大職業災害情形雖有改善，惟 113 年度我國職業災害經濟損失 421 億元，為近 5 年之最高，且死亡及重傷人數仍達 307 人，尚有改善空間，允宜加強勞動檢查量能，並追蹤其後續改善情形，俾降低職業災害之發生。

陸、勞動基金運用局

一九、勞動基金包括新制勞退基金等 6 個基金，僅於個別預算書揭露預計收益率，且 112 及 113 年實際投資收益率尚低於退撫基金，允宜精進投資策略並揭露整體預計收益率，俾利衡量運用成效

勞動基金運用局(以下簡稱運用局)115 年度預算案編列「基金運用業務」1,287 萬 6 千元。經查：

(一)勞動部為辦理各類勞動基金投資運用管理業務而設置運用局，「建構妥適資產配置，多元布局全球標的，獲取基金長期穩健收益」為其 115 年度施政目標

1. 勞動部勞動基金運用局組織法第 1 條規定：「勞動部為辦理各類勞動基金投資運用管理業務，特設勞動基金運用局。」同法第 2 條規定：「本局掌理下列事項：一、本部主管特種基金（以下簡稱各基金）之投資管理業務。…。」
2. 依運用局 115 年度預算書總說明揭櫫，該局所掌理之特種基金，包括勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金及勞工職業災害保險基金(以下分別簡稱為新、舊制勞退基金、勞保基金、就保基金、工資墊償基金及災保基金)之投資運用業務，主要任務在提升運用效能，以確保基金收益及安全性。
3. 運用局 115 年度施政目標為：「建構妥適資產配置，多元布局全球標的，獲取基金長期穩健收益。」重要計畫項目為「優化國內股票投資布局，多樣化國內委託型態，精選績優個股，獲取基金長期穩健」及「精進資產配置規劃，深化全球多元投資策略，提升基金投資效能」2 項。

(二)勞動基金包括新制勞退基金等 6 個基金，預計收益率雖揭露於個別特種基金預算書，並按月於網站公布勞動基金與各基金

實際績效，惟未揭露勞動基金整體預計收益率

1. 勞動基金近 10 餘年（104 年度至 114 年 8 月）平均收益率為 6.87%，114 年截至 8 月底止，勞動基金規模達 7 兆 3,389 億元，其中以新制勞退基金為 4 兆 8,492 億元為最高，勞保基金 1 兆 2,168 億元次之，其中收益數與收益率分別以新制退休基金收益數 2,238 億元及舊制退休基金收益率 8.19% 為勞動基金中之最高。
2. 勞動基金之新制勞退、舊制勞退、勞保、就保、災保及積欠工資墊償基金等 6 個基金，115 年度預算案編列資金運用之預計收益率分別為 3.67%、3.57%、3.7%、1.81%、1.42% 及 2.3%，均揭露於各特種基金預算書，其中勞保局作業基金並揭露所負責勞動基金之勞保、就保、災保等 3 基金之整體預計收益率 3.39%，運用局雖按月於網站上揭露基金之實際運用績效（包括收益數及收益率），惟未揭露勞動基金之整體預計收益率。

(三) 勞動基金 112 及 113 年度實際投資收益率低於退撫基金，允宜精進投資策略，並揭露勞動基金 115 年度預計收益率，俾利衡量整體運用成效

勞動基金 111 至 113 年度基金運用之實際收益率分別為 -6.71%、12.8% 及 16.48%（詳表 1），經參酌公務員退休撫卹基金（以下簡稱退撫基金）同期之實際收益率分別為 -6.73%、13.1% 及 17.49%；勞動基金 111 年度收益率高於退撫基金，且 114 年度截至 8 月底之收益率亦較高，惟 112 及 113 年度實際收益率低於退撫基金，且 113 年度之差距略擴大。勞動基金運用係運用局重要業務，各基金以追求長期收益為目標，雖因特性不同致投資標的有異，惟投資績效影響廣大勞工權益，允宜賡續精進

投資策略，並揭露勞動基金 115 年度之整體預計收益率，俾利衡量勞動資金運用成效。

表 1 111 至 115 年度勞動基金及退撫基金之基金運用收益率統計表

單位：%

基金名稱	111 年度	112 年度	113 年度	114 年度	115 年度
新制勞退基金	-6.67	12.60	16.16	4.78	3.67
舊制勞退基金	-8.30	14.83	19.36	8.19	3.57
勞保基金	-7.45	14.44	18.13	4.27	3.70
就保基金	3.32	2.10	4.56	-0.53	1.81
勞職保基金	0.65	1.51	1.70	1.24	1.42
工資墊償基金	-2.27	6.35	12.22	4.01	2.30
勞動基金合計	-6.71	12.8	16.48	5.00	-
退撫基金	-6.73	13.1	17.49	4.53	-

說明：1. 勞工職業災害保險簡稱為勞職保或災保。

2. 111 至 113 年度為決算數，114 年度為截至 8 月底之實際數，115 年度為預算案數。

資料來源：111 至 113 年 12 月至 114 年 8 月之勞動基金運用情形報告及退撫基金投資績效表。

綜上，「建構妥適資產配置，多元布局全球標的，獲取基金長期穩健收益」係 115 年度運用局施政目標，114 年度截至 8 月底，勞動基金規模達 7 兆 3,389 億元，涉及廣大勞工權益，運用局雖逐月揭露勞動基金整體及各基金運用績效，卻未揭露勞動基金預計收益率；另勞動基金 112 及 113 年度基金運用績效低於退撫基金，允宜精進投資策略，並揭露勞動基金整體預計收益率，俾利衡量整體運用成效。

柒、勞動及職業安全衛生研究所

二〇、勞安所 113 年度部分研究成果之應用低於 112 年度，允宜檢討並適時調整，俾提升研究成果之貢獻度

勞動及職業安全衛生研究所(以下簡稱勞安所)115 年度預算案於「勞動及職業安全衛生研究」編列 1 億 9,413 萬元，其中研究經費 1 億 6,785 萬元，較 114 年度減少 120 萬 7 千元。經查：

(一)勞安所辦理勞動與職業安全領域之政策及技術等相關議題研

究，115 年度預計辦理「勞動市場趨勢與就業安定研究」等 5 計畫

1. 依勞動及職業安全衛生研究所組織法第 2 條所定職掌，其研究範圍包括：1. 勞動市場、人力資源及就業安全之研究。2. 勞動關係、勞動條件及勞動福祉之研究。3. 職業安全衛生技術及管理之研究。4. 職業傷病危害評估及管理之研究。5. 其他有關勞動及職業安全衛生研究事項。勞安所據以辦理勞動與職業安全領域之政策與技術等研究。

2. 115 年度預計朝「勞動市場趨勢與就業安定研究」、「辦理工作生活平衡與友善職場研究、勞資關係與勞動條件研究」等 5 計畫進行研究，所需經費及預期效益詳表 1。

表 1 勞安所 115 年度研究計畫概況表

單位：新臺幣千元

分支計畫	預算案數	預期效益
勞動市場趨勢與就業安定研究	31,401	辦理社會經濟環境對勞動市場影響評估及特定族群就業安全研究，提出優化我國勞動市場、就業促進或勞動升級之政策建議及完成研究報告 10 本。
辦理工作生活平衡與友善職場研究、勞資關係與勞動條件研究	28,500	預期可對促進勞資合作與和諧勞資關係、促進職場平權、強化勞動者權益保障等，提出具體建言。預計配合政策需求，辦理 22 場次焦點座談會及提出 8 項政策建議。
機電、營造、化工安全技術及安全管理研究	34,919	掌握我國職災趨勢與要因，開發職場安全監控及防護技術，協助勞動部及事業單位職場安全管理與檢查，預期成果包含營造施工安全及監控技術政策法令、規範/標準研修 1 項，營造施工安全及監控與淨零排放安全衛生技術諮詢服務 4 場次，完成研究報告 12 本、論文期刊 3 篇及技術指引 5 本，辦理專案現場訪視 20 場次及專利申請 1 件。
結合科技掌握職業衛生危害，開發控制技術以降低暴露風險	37,445	因應產業發展趨勢，強化職業衛生管理與預防技術，研擬適當預防控制措施，提供法規政策參考，運用新興科技與技術協助職業衛生管理及諮詢。應用建立技術評量作業場所人因性、物理性及作業現場其他危害影響情形，導入防護設備與環境通風控制等技術，預計完成相關研究報告 12 本，發表國內外學術期刊或研討會論文 10 篇，編印摺頁、指引或技術手冊，提供技術諮詢服務 15 案，研修提供新技術及資料供應用 3 件。
有害物風險評	35,585	強化職場危害因子暴露調查，預防職業傷病，提供我

分支計畫	預算案數	預期效益
估、控制技術及健康管理研究		國制定職業健康政策與法規修訂之參考：包括流行病學與職業傷病監視及預防研究、有害物暴露調查評估及智慧監測技術研究與職場健康監測研究等 3 大面向，以協助事業單位預防職業病、完成手冊或指引等 2 篇、研討會論文 10 篇、研究報告 12 本。
合計	167,850	

資料來源：勞安所 115 年度預算書。

(二)113 年度計畫運用率雖達 100%，惟部分研究成果運用情形低於 112 年度，允宜檢討並適時調整

勞安所 111 至 114 年度分別辦理研究計畫 65 項、70 項、51 項及 62 項，關於研究成果運用情形(詳表 2)，其中 113 年度研究成果之運用項次 51 項、政策建議項數 24 項、舉辦成果發表會及策略論壇 1 場計 136 人參與、專利及技術推廣案數 1 項及論文發表 37 篇等，該年度計畫運用率雖達 100%，惟部分研究成果之運用情形低於 112 年度，論文發表篇數係 111 年度以來最低，允宜檢討並適時調整，以利研究成果運用與推廣。

表 2 勞安所 111 至 114 年度研究成果運用情形統計表

單位：項、%；場次；人數；案；篇

運用類別	111 年度	112 年度	113 年度	114 年度
計畫項數(A)	65	70	51	62
運用項次(B)	64	66	51	-
運用率(B/A)	98	94	100	-
政策建議項數	30	31	24	-
採納項數	27	27	-	-
舉辦成果發表會及策略論壇 (場次/人數)	1/5,300 (線上辦理點擊人次)	2/350	1/136	-
專利及技術推廣案數	3	3	1	-
論文發表(篇)	61	59	37	17
國內期刊篇數	56	50	30	16
國外期刊篇數	5	9	7	1

說明：1. 114 年度統計至 8 月底止，部分項目尚未統計完成。

2. 113 年度政策採納件數尚未完成統計。

資料來源：勞安所提供

綜上，勞安所辦理勞動與職業安全領域之政策與技術等相關議題研究，115 年度預算案編列研究經費 1 億 6,785 萬元，預計朝

5 大方向議題進行研究，而該所 113 年度計畫運用率雖達 100%，惟部分研究成果之運用情形低於 112 年度，且論文發表數係 111 年度以來最低，允宜檢討並適時調整，俾提升研究成果質量。

（分機：1915 楊莉敏）