

編號：3019

議題研析

一、題目：提升企業足額進用身心障礙者相關法制研析

二、議題所涉法規

身心障礙者權益保障法

三、背景說明（緣起）

（一）依身心障礙者權益保障法（下稱本法）第 38 條第 2 項規定，私立學校、團體及民營事業機構（下稱私立義務單位）應定額進用具有就業能力之身心障礙者（下稱障礙者）。從 112 年 5 月至 114 年 9 月底止，因未足額進用總計開罰 55 案，總裁罰金額約 120 萬元，其中 112 年裁罰 31 件、62 萬元，113 年 17 件、34 萬元，114 年截至 9 月底止開罰 7 件、24 萬 7470 元。勞動部表示，多數私立義務單位都是被開罰 2 萬元，但 114 年首度有 2 家私立義務單位因未見積極改善而遭再度開罰¹。

（二）媒體報導²，國內知名大型科技公司曾有未足額進用障礙者之情形，多數公司因擴廠等原因導致需進用障礙者人數增加，經輔導後多已改善。勞動部表示，廠商如拒絕改善或未積極進用始依法予以裁罰。

四、問題爭點

本法障礙者定額進用制度已近 30 年，惟仍有相當比例之私立義務單位未足額進用，基於保障障礙者平等就業權之目的，爰就此提出研析意見。

五、探討研析

（一）本法第 38 條規定障礙者定額進用制度，以保障其平等就業權

¹ 吳欣紘，未足額進用身障共罰 120 萬元 1 科技廠累罰 3 次，中央社，115 年 3 月 10 日。

² 林良齊，輝達、台積電未足額進用身障員工 勞動部：不改善將開罰，工商時報，114 年 6 月 5 日，網址：<https://www.ctee.com.tw/news/20250605701871-431401>，最後瀏覽日期：115 年 3 月 18 日。

本法第 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百分之 3（第 1 項）。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百分之 1，且不得少於 1 人（第 2 項）。」，即障礙者「定額進用制度」。

障礙者定額進用制度係為促進勞動市場平等，保障障礙者就業權益所設強制性僱用措施，本法於 69 年制定之前身「殘障福利法」第 17 條³訂定獎勵措施，但無罰則僅具宣示意義。因執行成效不佳，於 79 年修法⁴採低標準強制保障僱用方式，納入定額進用制度及繳納差額補助費之代金制度，86 年本法修正為身心障礙者保護法，納入鼓勵義務機關（構）進用重度障礙者規定；96 年修正為現行名稱，於第 38 條調整進用義務單位門檻及比率規定，以保障身心障礙者獲得一定薪資以維護其基本生活⁵。後續於 100 年修正為現行條文。

本法於 96 年修正時，對於違反規定之私立義務單位者，於第 96 條第 2 款規定：「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：……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。」，並於第 103 條明定違反者得公告之⁶。義務單位如有未足額進用身心障礙者，除應繳納差額補助費外，如無正當理由情形者⁷，得依法裁罰。

³ 殘障福利法第 17 條規定：「各級政府機關、公、私立學校及公、民營事業機構，對於曾經職業重建合格並具有工作能力或資格條件之殘障者，應視業務需要，僱用從事適當工作（第 1 項）。公、民營事業機構，僱用殘障者人數超過其僱用總人數百分之三以上者，應予獎勵。」

⁴ 殘障福利法第 17 條規定：「各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在五十人以上者，進用具有工作能力之殘障者人數，不得低於員工總人數百分之二（第 1 項）。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在一百人以上者，進用具有工作能力之殘障者人數，不得低於員工總人數百分之一（第 2 項）。進用殘障者人數，未達前二項規定標準者，應繳納差額補助費，其金額依差額人數乘以每月基本工資計算，按月向直轄市或縣（市）主管機關設立之殘障福利金專戶繳納，作為辦理殘障福利事業之用（第 3 項）。……」

⁵ 96 年修正之本法第 38 條立法理由略以：1.我國障礙人口已由 79 年 0.75% 提升至 4.1%；2.參酌國外實施定額進用制度的國家之門檻或比率；3.依本院委員提案、內政部修法小組民間團體建議及行政院勞工委員會邀請相關部會、地方政府、身心障礙團體及工商團體代表開會研商後，為增加障礙者就業機會，並考量政府部門之責任及對義務機關（構）之影響，爰調整降低進用身心障礙義務機關（構）之進用門檻。

⁶ 身心障礙者權益保障法第 103 條第 1 項規定：「各級政府勞工主管機關對於違反第三十八條第一項或第二項之規定者，得公告之。」

⁷ 所謂無正當理由包括：一、違反本法第 16 條第 1 項或就業服務法第 5 條第 1 項禁止身心障礙歧

(二)私立義務單位法遵、主管機關輔導媒合及加強障礙者勞動參與等均有待加強

依勞動部統計資料顯示，我國障礙者 113 年 5 月之勞動參與率(下稱勞參率)約 21.9%，失業率為 7.1%；另外，障礙者勞動力則呈現逐年增加趨勢，從 103 年 21.2 萬人、108 年 23.4 萬人，至 113 年為 25.6 萬人⁸。與我國整體勞工 113 年 5 月之勞參率 59.2%、失業率 3.34%⁹相較，對障礙者之工作保障成效仍有待提升。

資料也顯示，114 年 11 月仍有高達 1,280 家私立義務單位連續未足額進用障礙者，其法定進用人數為 4,863 人，但僅進用 2,963 人，尚不足 1,900 人，連續未足額進用障礙者之比例近 4 成(39.1%)¹⁰；研究也指障礙者實際進用人數曲線於 98 年後即呈緩步增加態勢，就業促進效果無法持續¹¹。顯見在私立義務單位法遵、主管機關輔導媒合及加強障礙者勞動參與等各層面，均有待加強。

(三)研議明定主管機關介入輔導未達法定進用人數之私立義務單位，並對拒絕接受輔導者施以強制力

國際上將障礙者定額進用制度視為反歧視立法框架內的平權措施，我國與德國、日本、法國同為「配額模式」，雖能維持就業率穩定，但無法持續提升；韓國實施定額進用制度之經驗則發現，進用配額及罰鍰對義務單位意願無法發揮約束作用，只能消極增加罰鍰收入¹²。

視之規定，經直轄市、縣(市)勞工主管機關裁罰者。二、有不實進用身心障礙者之情形，經直轄市、縣(市)勞工主管機關查證屬實，於重新計算後，未達法定應進用人數者。三、於未足額進用身心障礙者之期間內，有新增僱用其他非身心障礙者之情形，經查證屬實。但符合下列情形之一者，不在此限：(一)已辦理招募員工，於招募期間內未有身心障礙者應徵。(二)已善盡調整職務內容及工作環境等責任，身心障礙者仍無法勝任。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用計畫，且拒絕直轄市、縣(市)勞工主管機關協助公開招募、提供職務分析、調整招募條件、職務內容或工作環境相關措施者。見勞動部 112 年 2 月 9 日勞動發特字第 1120500264A 號令。

⁸ 勞動部，113 年身心障礙者勞動狀況調查報告(資料時期：113 年 5 月)，臺北市：勞動部，114 年 3 月，頁 6。

⁹ 勞動部，勞動統計查詢網，網址：<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>，最後瀏覽日期：115 年 3 月 20 日。

¹⁰ 勞動部身心障礙者就業資源網，114 年 11 月私立單位連續未足額單位名單，115 年 2 月 23 日，網址：https://orsd.wda.gov.tw/employer/detail/quota_consumption，最後瀏覽日期：115 年 3 月 23 日。

¹¹ 洪漫格、林嘉慧、吳忠育，國際間身心障礙者就業促進政策比較及其對臺灣之啟示，經濟前瞻，第 193 期，110 年 1 月，頁 54。

¹² 同前註，頁 50-51。

研究也發現，本法定額進用制雖提供障礙者就業機會，但也導致私立義務單位未平等看待障礙者之工作能力；雇主透過繳納差額補助費取代僱用，形同弱化障礙者之實質就業保障，對改善失業問題恐未達效果¹³。目前長期推動的定額進用制度恐無助於改變雇主進用障礙者的態度，未必能達到促進身心障礙者融入社會的目的¹⁴。

促進障礙者就業除了避免對障礙者就業歧視及保障其平等就業權外，對其社會參與及經濟支持均有相當之助益，亦為身心障礙者權利公約第 27 條及本法立法目的之要旨¹⁵。爰此，參酌日本除透過促進身心障礙者就業法案(障害者の雇用の促進等に関する法律)實施定額進用制度外，尚配套施行「工資倍增計畫」，如聘僱障礙者之企業可獲政府提供之專家諮詢服務，針對技術提升、經營行銷模式、商品開發等提供專業建議；在專家輔導協助下，企業獲利後則回饋至障礙者薪資表現上之具體作法¹⁶，建議本法第 96 條第 2 款除對未達法定進用障礙者人數之私立義務單位施以行政罰鍰之處分外，亦應明定主管機關介入輔導之規定，並對拒絕接受輔導者施以強制力，以提升並保障障礙者之就業權益。

撰稿人：蔡琮浩

¹³ 郭玲禎，論僱用獎助措施之弔詭—以身心障礙者就業為例，國立中正大學社會福利研究所碩士論文，105 年 8 月，頁 10-13。

¹⁴ 朱貽莊，「定額進用」是最好的選擇？—不同福利國家體制身心障礙就業情形的比較，社區發展季刊，第 148 期，103 年 12 月，頁 230、244。

¹⁵ 身心障礙者權益保障法第 1 條規定：「為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。」；另如身心障礙者權利公約第 27 條第 1 項規定：「締約國承認身心障礙者享有與其他人平等之工作權利；此包括於一個開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。締約國應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現……(h) 以適當政策與措施，促進私部門僱用身心障礙者，得包括平權行動方案、提供誘因及其他措施……」

¹⁶ 洪漫格、林嘉慧、吳忠育，同註 11，頁 51。