

編號：3198

議題研析

一、題目：推動企業進用身心障礙者相關法制問題研析

二、議題所涉法規

身心障礙者權益保障法、進用身心障礙者工作績優機關（構）
獎勵辦法

三、背景說明（緣起）

失智症協會指出，國內 65 歲以上失智人口近 40 萬人，且各年齡層失智人口逐年增加，因此特別呼籲衛生福利部制定失智症相關政策時，應跨部會合作維護年輕型失智症患者就業權，讓患者能繼續在職場工作¹。年輕型失智症者之就業權保障，涉及身心障礙者（下稱障礙者）參與一般勞動市場之平等權利，也突顯現行障礙者就業促進及雇主進用誘因制度之重要性。

四、問題爭點

障礙者享有與他人平等之工作權利，但勞動參與低且失業率高，政府應積極促進其勞動市場以保障就業權益，爰就此提出研析意見。

五、探討研析

（一）勞動參與率低且失業率高，宜透引導雇主僱用障礙者

依身心障礙者權利公約（以下簡稱公約）第 27 條規定²，障礙者

¹ 沈能元，友善社會 「司法應保障失智者權益」 失智症協會籲購物忘結帳司法多理解 年輕病友就業權盼衛福部跨部會維護，聯合報，115 年 8 月 31 日，第 A12 版。

² 身心障礙者權利公約第 27 條規定：「1. 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，包括於就業期間發生障礙事實者，其中包括，透過法律：(a) 禁止基於身心障礙者就各種就業形式有關之所有事項上之歧視，包括於招募、僱用與就業條件、持續就業、職涯提升及安全與衛生之工作條件方面；(b) 保障身心障礙者在與其他人平等基礎上享有公平與良好之工作條件，包括機會均等及同工同酬之權利，享有安全及衛生之工作環境，包括免於騷擾之保障，並享有遭受侵害之救濟；(c) 確保身心障礙者能夠在與其他人平等基礎上行使勞動權及工會權；(d) 使身心障礙者能夠有效參加一般技術與職業指導方案，獲得就業服務及職業與繼續訓練；(e) 促進身心障礙者於勞動市場上之就業機會與職涯提升，協助身心障礙者尋找、獲得、保持及重返就業；

享有與他人平等之工作權利，包括於開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。該條明定締約國義務，以促使障礙者得以參與作為社會認同、經濟生存暨人格發展所不可或缺之就業勞動生活，掃除其障礙、消弭其問題、創造其條件，是本條之著墨重心³。工作是人生的重要部分，也是人們社會網絡接觸的一環，對於障礙者而言，障礙可能導致人和工作關係更加複雜，研究發現，雇主雖普遍認同障礙者的工作權利，但對其情緒反應或工作能力仍偏負面，接納及僱用意願偏低⁴。

我國障礙者勞動力參與率（下稱勞參率）為 21.9%，勞參率雖逐年提升，但仍遠低於總就業人口之勞參率 59.66%；障礙者失業率則高達 7.1%，遠高於總就業人口之失業率 3.39%⁵；調查也發現，除了提高就業媒合及資訊外，障礙者認為獎勵或補助雇主僱用障礙者是政府提供就業服務措施之重要需求項目⁶，顯見透過立法政策引導雇主僱用障礙者，為促進障礙者就業之重要方式，亦為公約規範之締約國義務。

（二）我國勞動市場以中小微企業為主，其多非法定義務進用單位

依身心障礙者權益保障法（下稱障權法）第 38 條規定⁷之定額進用制度，係以員工總人數在 34 人以上之各級政府機關、公立學校及公營事業機構或員工總人數在 67 人以上之私立學校、團體及民營事業機構為適用對象（下稱義務進用單位），對於義務進用單位以外之

（f）促進自營作業、創業經營、開展合作社與個人創業之機會；（g）於公部門僱用身心障礙者；（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；（i）確保於工作場所為身心障礙者提供合理之空間安排；（j）促進身心障礙者於開放之勞動市場上獲得工作經驗；（k）促進身心障礙者之職業與專業重建，保留工作和重返工作方案。2.締約國應確保身心障礙者不處於奴隸或奴役狀態，並在與其他人平等基礎上受到保障，不被強迫或強制勞動。」

³ 林佳和，〈工作權〉，《身心障礙者權利公約》，孫迺翊、廖福特主編，臺北市：臺灣新世紀文教基金會，106 年 12 月，頁 461。

⁴ 張鳳航、張珏、鄭雅文，〈從計畫行為理論觀點，探討雇主僱用精障者意願及其相關因素〉，《中華心理衛生學刊》，第 25 卷，第 1 期，101 年 2 月，頁 75-76。

⁵ 行政院主計總處，中華民國統計資訊網，失業率，115 年 7 月，網址：<https://www.stat.gov.tw/Point.aspx?sid=t.3&n=3582&sms=11480>，最後瀏覽日期：115 年 9 月 9 日。

⁶ 勞動部，113 年身心障礙者勞動狀況調查，114 年 3 月，臺北市：勞動部，頁 1、6。

⁷ 身心障礙者權益保障法第 38 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三十四人以上者，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三（第 1 項）。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，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一，且不得少於一人（第 2 項）。……」

非義務進用單位，則透過障權法第 45 條⁸授權訂定之進用身心障礙者工作績優機關（構）獎勵辦法（下稱獎勵辦法）為依據。

現行義務進用單位如未依法定額進用障礙者雖有公告及差額補助費等相關規範⁹，但依 115 年 5 月之公告，仍有 1,240 家私立義務進用單位連續未足額進用障礙者，其法定進用人數為 5,132 人，僅進用 3,231 人，不足 1,901 人¹⁰，對比障礙者之低勞參率及高失業率，更有待透過相關立法政策及促進措施，協助其就業。按我國中小微企業占全體企業比例高達 98.87%，占全國就業人口比例 79.29%¹¹，顯見我國勞動市場以中小微企業為主，惟中小微企業並非障權法之法定義務進用單位。過去研究也發現，非義務進用單位對超額補助金、購置設備等協助之必要補助等規定多不清楚¹²，更易受名額限制及申請程序繁複影響意願。

（三）建議研議明定基金用途得對非義務進用單位僱用障礙者之獎助

學者從相關統計資料觀察發現，因定額進用制獲得工作機會之障礙者人數雖增加，但卻無明顯成長，顯示障礙者就業市場似乎已呈飽和狀態，造成就業促進效果疑陷入停滯現象¹³，更有賴政策介入以擴大障礙者就業市場。

依障權法第 43 條規定，直轄市、縣（市）勞工主管機關應設身心障礙者就業基金（下稱基金），基金來源為進用身心障礙者人數未達第 38 條第 1 項、第 2 項標準之機關（構）。第 44 條第 1 項規定：

⁸ 身心障礙者權益保障法第 45 條規定：「各級勞工主管機關對於進用身心障礙者工作績優之機關（構），應予獎勵（第 1 項）。前項獎勵辦法，由中央勞工主管機關定之（第 2 項）。」

⁹ 身心障礙者權益保障法第 103 條規定：「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（第 1 項）。未依第四十三條第二項規定定期繳納差額補助費者，自期限屆滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳差額補助費百分之零點二滯納金。但以其未繳納之差額補助費一倍為限（第 2 項）。前項滯納金之收入，應繳入直轄市、縣（市）政府身心障礙者就業基金專款專用（第 3 項）。」

¹⁰ 勞動部勞動發展署，115 年 5 月私立單位連續未足額單位名單，身心障礙者就業資源網，定額進用，115 年 8 月 20 日，網址：https://orsd.wda.gov.tw/employer/detail/quota_consumption，最後瀏覽日期：115 年 9 月 10 日。

¹¹ 王健全等，《2025 中小企業白皮書》，114 年 12 月，臺北市：經濟部中小及新創企業署，頁 118-119。

¹² 張鳳航、張珏、鄭雅文，〈雇主對精神障礙者就業之看法與聘用意願：現況、問題與政策因應〉，《臺灣公共衛生雜誌》，第 30 卷，第 1 期，100 年 2 月，頁 13。

¹³ 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 53。

「前條身心障礙者就業基金之用途如下：一、補助進用身心障礙者達一定標準以上之機關（構），因進用身心障礙者必須購置、改裝、修繕器材、設備及其他為協助進用必要之費用。二、核發超額進用身心障礙者之私立機構獎勵金。三、其他為辦理促進身心障礙者就業權益相關事項。」部分直轄市政府、縣（市）主管機關針對基金運用另訂相關辦法¹⁴，其補助內容多依前揭各款規定之用途，以進用達標準或超額進用之義務進用單位為主要補助對象。對非義務進用單位則採比照義務進用單位超額進用之標準補助，惟補助對象、內容、名額及項目仍有不同。另獎勵辦法雖訂有對非義務進用單位之獎勵¹⁵，惟並未明確指明其經費來源，恐受主管機關之財力而有不同。

綜上，基於我國以中小微企業之勞動市場環境，為擴大並促進障礙者之就業，除依法持續要求義務進用單位之責任外，對於願意進用障礙者之非義務進用單位，宜提高相關獎助並以更明確之規定予以鼓勵，爰建議研議於障權法第 44 條第 1 項明定基金用途得對非義務進用單位僱用障礙者之獎助，以宣示並強化非義務進用單位對於僱用障礙者之意願。

撰稿人：蔡琮浩

¹⁴ 如臺北市進用身心障礙者獎勵辦法第 3 條規定：「設立於臺北市（以下簡稱本市）之私立機構，符合下列要件之一者，得申請進用身心障礙者獎勵金（以下簡稱獎勵金）：……二、員工總人數五人以上之非進用身心障礙者義務機構（以下簡稱非義務機構），進用身心障礙者一人以上，且該進用之身心障礙者實際工作地點在本市。」；桃園市獎勵私立機構超額進用身心障礙者實施要點第 2 點規定：「二、設立於本市之私立學校、團體及民營事業機構（以下簡稱機構）符合下列規定之一者，得申請超額進用身心障礙者獎勵金（以下簡稱獎勵金）：……（三）員工總人數在五人以上未達十人之機構，進用身心障礙者等級為重度以上。……」；臺中市政府獎勵超額進用身心障礙者機構作業要點第 3 點規定：「三、申請超額進用獎勵金之機構須符合下列規定之一：……（二）員工總人數在三十人以上未滿六十七人，進用具有就業能力之身心障礙者一人以上者。……」；臺南市政府獎勵進用身心障礙者實施要點第 2 點規定：「本要點所稱私立義務機構，指依身心障礙者權益保障法第三十八條第二項規定，應進用身心障礙者之私立學校、團體及民營事業機構。」；第 6 點第 3 項規定：「本點獎勵於本市非義務機構員工總人數達三十人以上者準用之，並準用第四點第二項、第七點至第十一點。」；另如嘉義市進用身心障礙者績優機關（構）獎勵計畫，適用對象為障權法第 38 條規定之義務進用單位；新竹市政府核發私立機構超額進用身心障礙者獎勵金實施計畫，非義務單位則不予補助（第 4 點第 2 款）。

¹⁵ 進用身心障礙者工作績優機關（構）獎勵辦法第 3 條規定：「機關（構）符合下列資格之一，並對身心障礙者有協助及輔導之優良事蹟，得申請獎勵：一、依本法第三十八條規定進用身心障礙者。二、未具進用身心障礙者義務，而仍進用身心障礙者。」第 6 條第 2 項：「主管機關對績優機關（構），除發給獎牌或獎座外，得以下列方式予以獎勵：一、發給獎金。二、補助參加與業務相關之國內外交流活動。三、其他具激勵效益之適當方式。」