

行政院第3483次會議

保障勞工權益
之具體推動成果與展望

勞動部

報告人：陳部長雄文

105年1月14日

簡報大綱

壹、前言

貳、保障勞工權益

參、提升勞工福祉

肆、促進國民就業

伍、留才攬才措施

陸、結語

壹、前言

我國總人口數為2,348萬人，勞動力人數為1,169萬人，其中就業人數為1,123萬人，勞保投保人數為1,012萬人，整體勞動參與率為58.74%。

在整體勞資關係發展過程中，勞工相較於雇主相對弱勢，因此必須透過良好的勞動法制建立，以確保勞工權益，本部爰依此使命，推動各項勞動法制，以求確實保障及落實勞動者之權益。

以下謹針對政府保障勞工權益、提升勞工福祉、促進國民就業及留才與攬才之重要成果提出報告。



貳、保障勞工權益

一、調整基本工資

(一)背景

基本工資係保障勞工**最低工作所得**，依據勞動基準法第21條及基本工資審議辦法規定應召開**基本工資審議委員會**。本部為凝聚各界共識，已增設**工作小組**，以加強溝通。

(二)成果

- 自97年以來，基本工資經**5次調升**，104年調升後，月薪共調升**2,728元**，調幅**15.79%**；時薪共調升**25元**，調幅**26.32%**。

每月基本工資

104年7月
第五次調升

103年7月
第四次調升

102年4月
第三次調升

101年1月
第二次調升

100年1月
第一次調升

20,008 元
19,273 元
19,047 元
18,780 元
17,880 元
17,280 元

↑
調幅累計
15.79%

每小時基本工資

104年7月
第五次調升

103年1月
第四次調升

102年1月
第三次調升

101年1月
第二次調升

100年1月
第一次調升

120 元
115 元
109 元
103 元
98 元
95 元

↑
調幅累計
26.32%

二、縮短法定工時

(一)背景

- 公部門自90年起實施週休二日，一般勞工之法定正常工時為每2週84小時，且實施已超過10年之久。
- 國際勞工組織公約及其他主要國家之每週正常工作時間均為40小時。

(二)成果

- 104年6月3日修正公布「勞動基準法」第30條，將法定正常工時由每2週84小時縮短為每週40小時，並自105年1月1日實施。
- 配合法定正常工時之縮短，同步將國定假日全國一致化，由原有的19日調整為12日。

三、修正實施勞動三法

(一) 背景

- 100年5月1日修正施行「工會法」、「團體協約法」及「勞資爭議處理法」之新勞動三法；其目的在保障勞工之
1. 「團結權」 2. 「集體協商權」 3. 「爭議權」。

(二) 成果

- 工會成立家數及團體協約締結家數逐年增加。
- 調解案件成功率高達5成。

年度 項目	100	101	102	103	104 (第3季)
工會 家數	5,042	5,225	5,285	5,382	5,405
團體協 約締結 家數	67	83	101	300	317

類型	調解			裁決			
	年度	案件數	成立數	調解 成功率	裁決 案件	裁決 決定	促成 和解
100	12,521	6,838	55%	30	16	5	9
101	22,077	12,276	56%	72	42	13	17
102	22,114	12,268	55%	62	26	26	10
103	21,653	11,832	55%	53	19	20	14
104	21,107	10,780	51%	61	17	14	9

四、設置勞工權益基金

(一)背景

- 於**98年5月1日設置勞工權益基金**，其目的係考量勞資爭議發生時，勞工往往無能力進行訴訟，故由基金協助勞工律師費、裁判費及訴訟期間必要生活費等。

(二)成果

- 自98年起以基金經費與**法律扶助基金會**合作，共同辦理勞工訴訟扶助專案。
- 截至104年12月底，協助訴訟扶助者有**1萬5,149件**，其中約有**75%**判決結果對勞工有利(勝訴或和解)，為勞工爭取**20億4千餘萬元**。

五、關廠工人之權益保障

(一) 背景

- 依勞動基準法舊制退休規定，企業需按月提撥**2%至15%**薪資總額作為退休準備金，惟部分企業未依法提撥，致企業經營不善關廠，導致勞工領不到退休金或資遣費。
- 記憶猶新如華隆、聯福案等重大勞資爭議事件，近千名勞工進行街頭抗爭，造成社會動盪不安。

(二) 處理過程

- 為順利解決華隆案，因該案有一筆華隆大園廠土地，經銀行設定抵押，本部爰適時透過行政院與財金部會（財政部、金管會）協調，獲取銀行團支持，將華隆公司**拍賣土地所得20%**，共計**4.2億元**，提供作為分配給華隆員工之退休金及資遣費。

(三) 成果

- 經由華隆案之處理經驗，說服銀行界贊同勞動基準法修法，並協調各部會獲取共識後，終至**104年2月4日**修正公布「勞動基準法」**第28條及第56條**條文。
 - §28 I：勞工被積欠6個月工資、舊制退休金及新舊制資遣費之**受償順位與第一順位抵押權相同**。
 - §28 II：積欠工資墊償基金墊償範圍，擴大納入舊制退休金及新、舊制資遣費，合計**最高6個月平均工資**。
 - §56 II：雇主應於每年年終，預估次一年成就退休條件勞工之退休金，並於**次年3月底前補足**勞工退休準備金**差額**。
- 全面清查事業單位依法提撥舊制勞工退休準備金
已於104年6月底清查完畢，開戶率達**99.86%**

應開戶數	已開戶數	未開戶數	開戶率
130,261戶	130,074戶	187戶	99.86%

六、降低職業災害發生率

(一)背景

- 勞工是家庭生活收入的重要支柱，一旦發生職業災害時，除自身受害，其家庭更因此陷入經濟困境。
- 我國民國100年之前職災千人率(含死亡、失能、傷病)多超過4。

(二) 成果

- 「**職業安全衛生法**」歷經**40**多年努力，終至103年修正實施，適用範圍擴大到各業，保障對象**擴大至1,100萬名工作者**。
- 為降低職業災害發生，落實安全衛生檢查，行政院特核予本部**325名**地方檢查人力，以貫徹檢查機制之執行。
- 近年整體職災千人率逐步下降，103年下降至**3.453**，**創歷年新低**。



叁、提升勞工福祉

一、實施育嬰留職停薪津貼

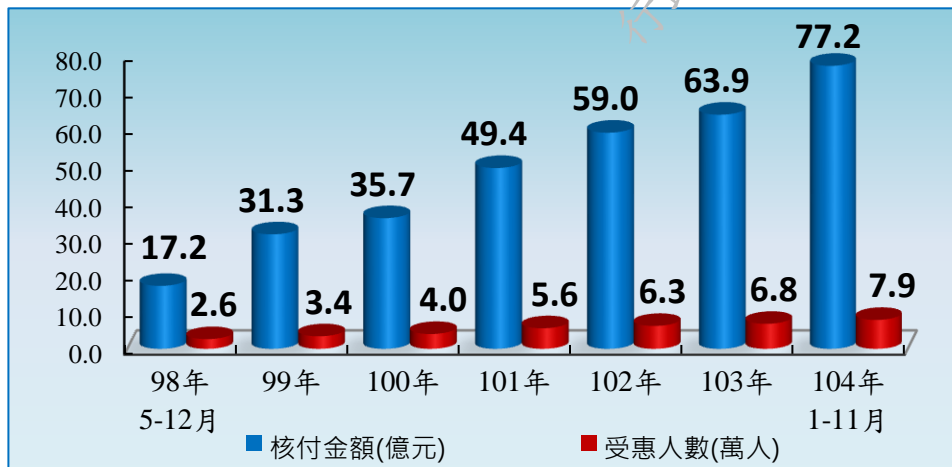
(一)背景

- 過去女性勞工生育子女後，產假結束即須返回職場工作，如欲親自照料新生兒則必須請假，惟請假期間無工作收入，面臨經濟上的壓力。
- 自98年5月1日起開辦育嬰留職停薪津貼，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前均可申請；其津貼按6成投保薪資計算，父母各得請領6個月。

(二) 成果

- 截至104年11月止，育嬰津貼達**36萬7千人**領取，核付金額計**333億6千萬餘元**。其中男性6萬餘人（**17%**），女性30萬餘人（**83%**）。
- 申請育嬰留職停薪返回原事業單位工作高達**77.2%**，另謀新職為**15.5%**，總計返回職場高達**93%**。

育嬰留職停薪津貼歷年受惠人數及核付金額



請領情形—依性別分

性別	男	女
請領人數	6萬餘人	30萬餘人
比例	17%	83%

二、落實職場性別平權

(一)背景

- 為鼓勵生育，並建構友善工作職場，同時滿足父母雙方照顧新生兒之需要，積極推動工作與生活平衡。

(二)成果

強化懷孕及家庭照顧請假權益

- 99年修正「勞工請假規則」增訂安胎休養請假規定，休養期間依醫生診斷，請假期間在30日者給半薪。
- 100年修正「性別工作平等法」，家庭照顧假適用範圍由僱用5人以上雇主之受僱者，擴大至所有企業，一年最多可請7天。
- 103年增訂有薪產檢假5日；有薪陪產假由3日放寬為5日；生理假發給半日薪資、放寬受僱者任職滿6個月可申請育嬰留職停薪。

提高勞保生育給付標準

- 103年5月28日起將生育給付由1個月提高為2個月，且雙生以上者依比例增給。
- 截至104年11月止，領取人數達20萬1千餘人，累計核付金額為117億2,794萬餘元。

三、開辦勞保年金

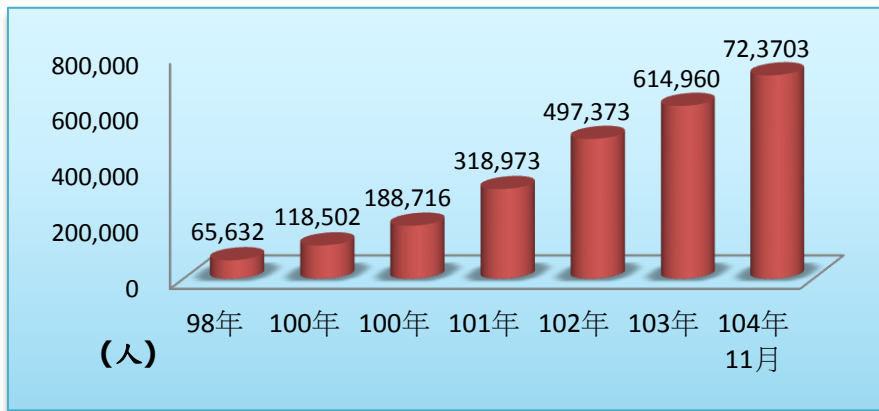
(一)背景

- 過去勞工保險老年給付為一次給付，平均給付金額約128萬元，但常因通貨膨脹、投資不當或遭人騙取，致老年生活頓失依靠。
- 自98年1月1日開辦「勞保年金」制度，包括老年年金、失能年金及與死亡年金。
- 年滿60歲，保險年資滿15年者即得申領勞保老年年金，持續領取8年即相當於一次金給付金額，活的越久領的越多。

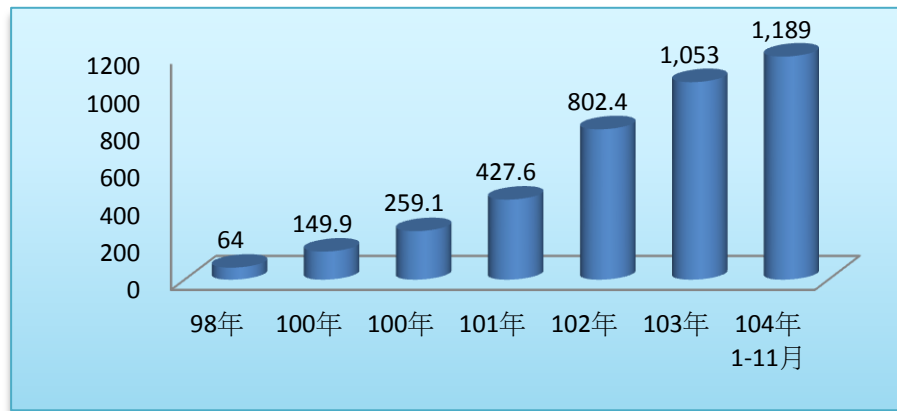
(二) 成果

- 截至104年11月止，領取人數**73萬9千餘人**，核付金額為**4,025億餘元**。
- 退休勞工中選擇請領「**老年年金**」給付之比例為**72.93%**，核付人數為**72萬3,703人**，核付金額**3,947億900萬元**。
- 為避免老年年金因通膨而貶值，已訂年金領取配合物價指數調整之機制。

勞保老年年金核付人數



勞保老年年金核付金額



四、勞動基金之投資運用

(一)背景

為使勞動基金增加收益，於**103年成立勞動基金運用局**，負責將勞動基金投入金融市場操作運用，並秉持穩健投資原則，彈性調整投資策略，為勞工獲取最大收益。

基金名稱	104年截至11月	97年~104年11月	
	規模(億元)	收益數(億元)	收益率
新制勞工退休基金	15,017	1,853	2.96%
舊制勞工退休基金	6,546	1,143	2.66%
勞工保險基金	6,591	805	2.31%
就業保險基金	1,028	85	1.30%
職災保護專款	108	10	1.03%
積欠工資墊償基金	110	9	1.42%
整體勞動基金	29,400	3,905	2.63%

(二)成果

- 勞動基金在運用局積極穩定操作下，不僅彌平了98年金融風暴及104年全球股災虧損之1,700億元，自**97年迄104年11月止**，淨獲利達**3,905億元**，**收益率2.63%**，顯示長期多元化布局卓有成效。
- 本部勞動基金之投資運用，於**104年**榮獲亞洲投資人(AsianInvestor)雜誌頒贈「**亞太地區最佳公共退休基金管理機構**」獎。

肆、促進國民就業

一、協助求職者就業服務

(一)背景

為促進國民就業，政府提供**就業服務媒合平臺**，已建立「**台灣就業通**」媒合網站，並結合地方政府資源等，運用相關就業促進工具，協助**求職者**就業，與**企業**找到合適的人才，以建構完善就業安全網。

「台灣就業通」103年至104年服務成果

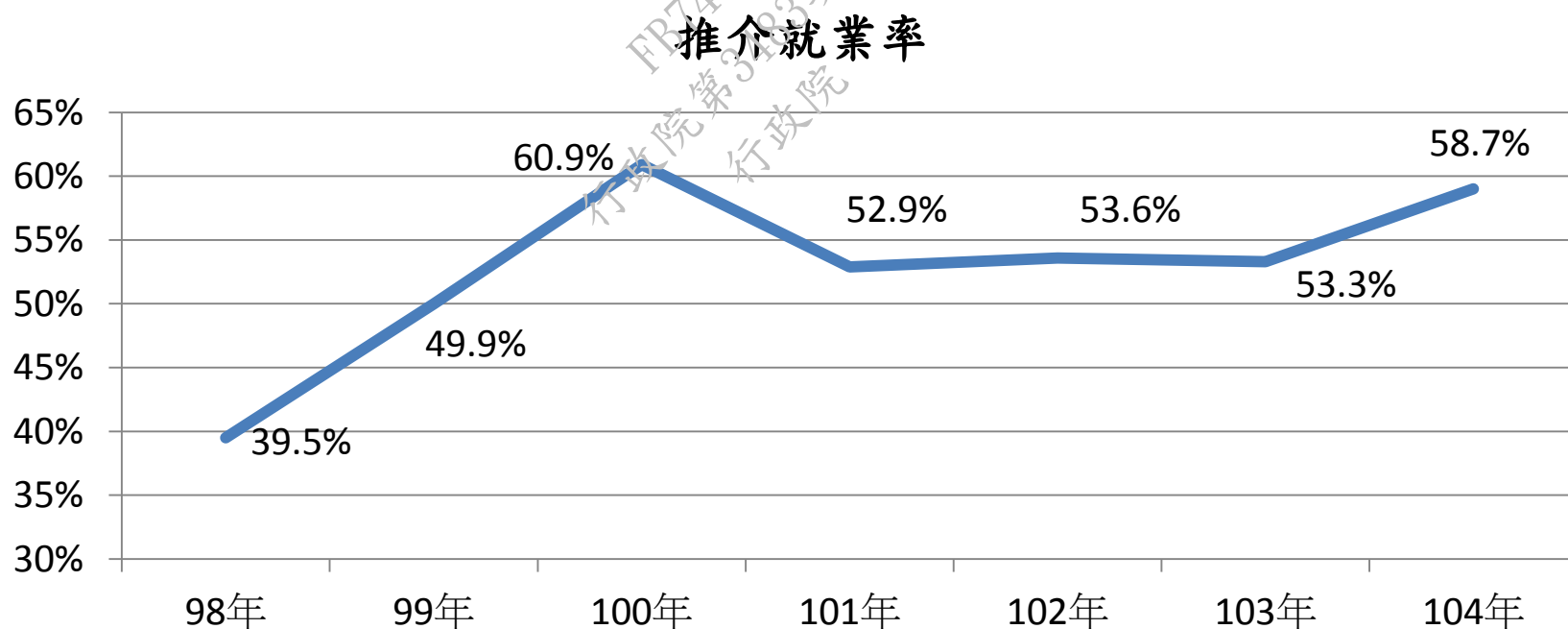
	103年	104年
求才人數	1,519,270	1,435,453
求職人數	760,474	717,442
推介就業人數	404,921	421,283

註：數據來源係由本部勞動力發展署就業服務網際網路資訊系統產出，包含本部所屬各分署就業中心、台灣就業通網站及縣市政府就業服務機構。

(二) 成果

- 推介就業率已從98年39.5%提升至104年58.7%。
- 運用多項促進就業措施(如僱用獎助、缺工就業獎勵及跨域就業補助等)，鼓勵雇主僱用、協助失業者就業，失業率已從98年的5.85%降至104年1-11月的3.77%。

98年至104年推介就業率



二、促進青年就業

(一) 背景

為積極促進青年就業，結合經濟部及教育部等**11部會**，推動辦理「**促進青年就業方案**」。

(二) 成果

截至104年10月止，協助**17萬1,004名**青年就業，另藉由大數據分析顯示，初入職場青年其薪資已逐漸提升。

100至102年大專畢業生初入職場之勞退提繳工資情形

年度	博士	碩士	學士	專科
100	63,960	38,395	25,246	24,169
101	63,659	38,173	25,248	25,235
102	63,765	38,880	26,032	26,992

單位：元

三、辦理職業訓練

(一)背景

本部實施職業訓練，以提升勞工技能，並依訓練對象分成：

1. 在校青年之產學合作訓練。
2. 待業勞工職前訓練。
3. 在職勞工進修訓練。

(二)成果

	103年	104年(截至11月底)
青年職業訓練 (含在學及畢業青年)	訓練48,194人	訓練37,421人
待業勞工職業訓練	訓練53,888人，訓後就業率74%	訓練47,388人
在職勞工進修訓練	訓練305,725人	訓練287,551人

四、提升勞工職能水準

(一)背景

勞工若具有足夠的職業技能，將更能**穩定就業**，持續提升其技能，不僅可加強自身及企業的**競爭力**，進而更能提升自我**薪資水準**。

(二)成果

- **訂定職能基準**：積極推動職能基準發展與應用，截至104年12月止，完成**職能基準197項**，發展**職能導向課程38案**，培訓職能基準發展與應用相關專業人員**325人次**。
- **加強職業訓練**：辦理青年、待業及在職勞工多元職業訓練，並提供參訓費用補助及職訓生活津貼等措施，截至104年11月止，共計訓練**37.2萬人**。
- **參與技能競賽**：**第43屆**國際技能競賽由**巴西**主辦，於**104年8月**在聖保羅（São Paulo）舉行，**我國**共參加**39職類**，共獲得**5金7銀5銅19優勝**佳績，獲獎率達**92%**，總成績在59個參賽國中，排名**世界第3名**。
- **歷次國際技能競賽成績**：
 - 102年第42屆國際技能競賽(德國)獲**6金4銀8銅13優勝**，排名世界**第3名**。
 - 100年第41屆國際技能競賽(英國)獲**1金4銀3銅15優勝**，排名世界**第8名**。
 - 98年第40屆國際競能競賽(加拿大)獲**4金8銅17優勝**，排名世界**第4名**。

伍、留才攬才措施

一、實施僑外生工作評點制

(一)背景

- 我國工作年齡人口(15至64歲)自105年起每年將減少18萬人，且過去10年，每年移出之白領技術人才約2至3萬人，爰應積極辦理留才、攬才相關措施。
- 過去僑外生從事專門性技術性工作，需符合大學畢業具2年以上工作經驗、月薪須達47,971元以上等資格，且雇主需達資本額500萬元或營業額1,000萬元以上，致使多數僑外生畢業後無法留臺工作。

(二)成果

- 103年7月1日實施僑外生工作評點配額制，只要符合學歷、聘僱薪資、工作經驗、擔任職務資格、華語語文能力、他國語言能力、他國成長經驗、配合政府政策等8項，評點達70點以上，即可續留臺工作。截至104年11月止，已核准僑外生評點制計1,597人次。
- 105年1月預定將評點項目簡化為6項，評點逾60點即可留臺工作，並擴大適用範圍納入具丙級以上技術士證之高職建教僑生及海青班學員，預估每年留臺工作之僑外生人數成長增加約500人。

二、延攬外國專門性及技術性人才

(一) 背景

- 外國人於我國從事專門性及技術性工作，**雇主資本額須達500萬元或營業額1,000萬元以上**；外國人須**大學畢業須具2年工作經驗**，**月薪須達47,971元**之限制。該等人員之**配偶及子女**，欲於我國從事專門性及技術性工作，亦受上開之限制。
- 過去規定外資企業達一定資本額或營業額之**總經理級或主管級以上外籍人士**、或**年薪達300萬元以上或月薪達25萬元**之**主管級外籍人士**，始得申請聘僱外籍家庭幫傭。

(二) 成果

- **102年3月**放寬**主管級外籍人士薪資**調降至**年薪200萬元或月薪15萬元以上**，惟仍需受限已聘僱國外外籍幫傭達**1年以上**；**103年3月**免除國外已聘僱外籍幫傭**1年以上**之限制。
- **105年1月**刪除**雇主聘僱外籍人才資本額及營業額之限制**，且若外籍人才已取得專門性及技術性工作許可，其**配偶及子女亦得從事專門性及技術性工作**，免除工作經驗及薪資限制，以提高外籍專業人士來臺工作誘因。
- 外籍人才申請工作許可採**雙軌制**，除原有達**2年以上工作經驗與薪資47,971元**等要件外，亦可採**評點制**，採計學歷、外語能力、專業能力、配合政府政策等審查標準，**評點達60點即可在臺工作**，達到多元延攬人才之目的。

三、留用資深外籍技術人員

(一) 背景

- 我國自78年開放引進外勞，開放項目為**製造業、營造業、海洋漁撈、機構看護、家庭看護、外展看護及家庭幫傭**等，且限制外勞不得攜眷入國、工作3年屆滿須出國始能再受聘、**累計工作12年**不得再入國工作，亦不得申請永久居留。
- 截至104年11月止，外籍勞工在臺工作**達6年以上未滿9年計9,784人**，**達9年以上未滿12年計2,813人**。
- 過去因**工作年限限制**，導致長期僱用之**產業與社福外勞**無法繼續留任，而轉往他國所用。

(二) 成果

- 105年1月施行資深外籍技術人員評點制，將由原聘或曾聘雇主為在臺工作**逾9年以上**，具一定技術之資深外籍勞工申請留臺工作。
- 資深外籍技術人員經雇主申請工作許可**留臺工作5年後**，得申請**永久居留及歸化**，銜接移民制度。
- 104年10月7日修正公布「就業服務法」第52條，外籍家庭看護工經評點達60點者，其在臺**工作期間可累計至14年**。

結語

展望未來，勞動部將持續秉持「以人為本」之施政目標，積極推動各項保障勞動權益措施，致力提升勞工生活福祉，使勞工能共享經濟發展成果，並推動各項促進就業及留才攬才具體措施，進而提升勞工、企業及國家整體競爭力。



簡報完畢

FB14349-B18EE15
行政院第3485次院會
行政院會議