立法院第11屆第6會期
社會福利及衛生環境委員會

# 勞動部

# 業務報告

報 告 人 ： 洪 申 翰　部 長

# 目 次

**壹、 前言 ..... 1**
**貳、勞動情勢分析 ..... 2**
一、勞動參與概況 ..... 2
二、失業概況 ..... 2
三、薪資概況 ..... 3
四、工時概況 ..... 3
五、性別就業概況 ..... 4
六、青年及中高齡就業概況 ..... 4
**參、115年度施政計畫推動及執行 ..... 6**
一、勞動條件基準保障 ..... 6
（一）賡續檢討最低工資 ..... 6
（二）持續推動友善工時彈性 ..... 6
二、推動【台灣人口對策新戰略家庭支持篇】友善職場 ..... 6
（一）修正《性別平等工作法》及《就業保險法》，育兒措施全面升級 ..... 6
（二）修正《勞工請假規則》，婚假由8日延長到14日 ..... 7
（三）推動獎勵企業建立友善育兒彈性工時及職代替代人力措施 ..... 8
（四）強化企業托育方案，營造友善育兒職場環境 ..... 8
三、落實職場工作平權，防治職場性騷擾 ..... 9
（一）育嬰留停照顧彈性化 ..... 9
（二）消除懷孕歧視，提供視訊諮詢服務 ..... 9
（三）積極推動就業歧視禁止，落實職場性騷擾防治機制 .10
四、強化國人就業，拓展潛在勞動力之運用 ..... 10
（一）強化開發婦女勞動力促進再就業 ..... 10
（二）落實中高齡就業專法協助續留職場 ..... 11
（三）強化推動「投資青年就業方案」第二期 ..... 12
（四）加強跨部會合作解決缺工問題 ..... 13
（五）促進勞動市場薪資資訊公開透明，維護求職者權益 .13
（六）協助在職勞工穩定就業、失業勞工再就業及青年接軌職場 ..... 14
（七）鼓勵創新創業，創造在地就業機會 ..... 14

五、推動多元就業導向職業訓練.....15
（一）提升勞工就業技能，厚植重點產業所需技術人才.....15
（二）推動職能基準發展與應用，擴展人才培育效益.....15
（三）強化技能檢定內涵同步產業需求，提高技術士證效用.....16
六、擴大外國技術人力引進，優化聘僱管理制度.....16
（一）放寬留用外國技術人力並開放海外引進.....16
（二）鬆綁跨國勞動力政策，協助產業補實勞動力.....16
（三）強化直接聘僱服務與量能.....17
（四）放寬外籍幫傭申請資格，提供家務分擔多元選擇.....17
（五）推動多元陪伴照顧服務試辦計畫，支持勞動照顧不離職.....17
（六）防制強迫勞動與協助接軌國際公平招募.....18
七、推動公平穩定勞資關係，保障勞工權益.....18
（一）推動外送員權益保障及外送平臺管理法制化.....18
（二）營造勞工有利結社環境，強化勞資協商意願與知能.19
（三）穩定勞資爭議調解機制.....20
（四）精進勞工法律扶助.....20
（五）強化勞動教育向下扎根，增進國民勞動意識.....21
八、完善職災勞工保護體系，策進職安衛及職場霸凌防治制度.....21
（一）健全職業安全衛生法制，建構職場風險管理體系.....21
（二）推動職場霸凌防治新制，保護勞工身心健康.....22
（三）強化營造業職場減災行動計畫，保障工作者安全.....22
（四）落實風險導向勞動監督，提升法遵與職災預防效能.23
（五）健全職業傷病整合服務網絡，強化職災勞工權益保障.....23
（六）整合科技防災，強化職場安全防護.....24
九、確保勞工保險及退休金制度穩健運作.....24
（一）落實勞保年金制度.....24
（二）完備勞工退休金制度.....25
（三）勞動基金全球布局，動態調整審慎投資.....26
**肆、結語.....27**

# 壹、前言

今日 大院召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，申翰奉邀提出業務報告，深感榮幸。

面對產業轉型、人口結構變化及科技快速發展帶來的勞動市場變動，勞動部秉持保障勞工權益的核心職責，持續精進勞動政策與相關制度。除了持續落實賴總統推動之「台灣人口對策新戰略－家庭支持篇」，完善育兒及經濟支持措施，建構安心懷孕、友善生養之職場環境；同時積極促進國人就業及引進境外專業人力，提升勞動力供應力。

為因應整體國際情勢變化及人工智慧等新興科技快速導入，本部持續推動產業人才職業訓練及各項培力措施，提升勞工職能與就業能力；強化勞工權益保障及職場安全，積極防制強迫勞動及落實公平招募原則，協助企業接軌國際規範。

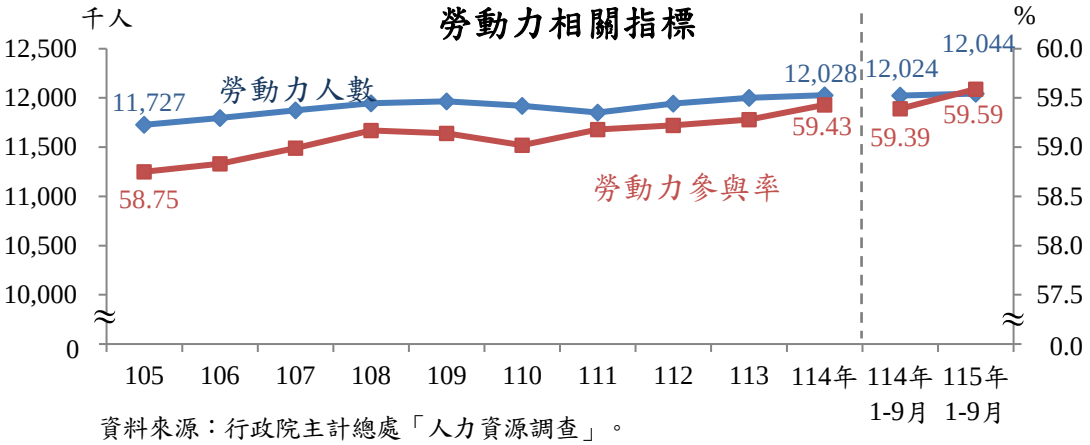
本部將持續掌握勞動議題發展趨勢及勞工需求，透過既有制度之精進與彈性措施之調整配合，回應新興工作型態及勞動市場轉型所衍生之新課題，以「照顧」與「發展」為重要施政方向，逐步完善勞動保障體系，營造更安全、友善且具包容性的工作環境。

以下謹就勞動情勢分析及115年度施政計畫推動及執行情形，向各位委員摘要報告，敬請各位委員不吝指教。

# 貳、勞動情勢分析

## 一、勞動參與概況

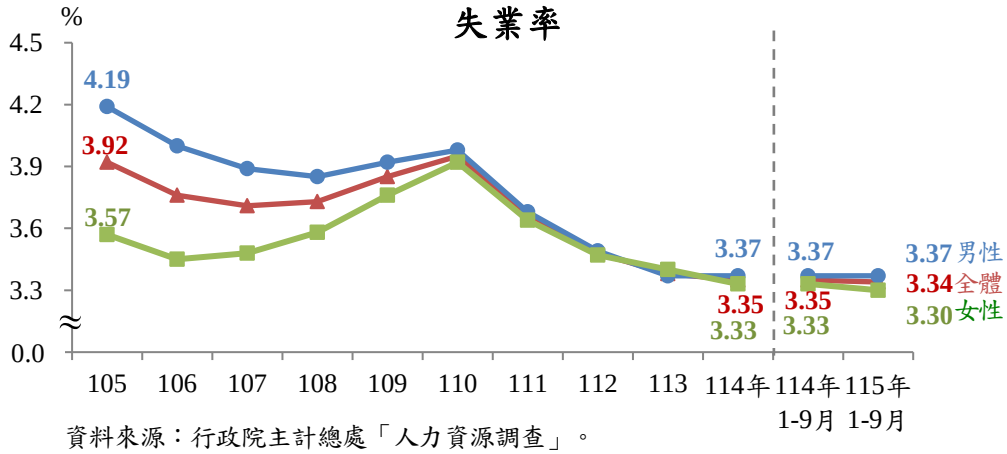
115年1至9月勞動力平均為1,204萬4千人，較114年同期增加2萬人（0.16%）；勞動力參與率平均為59.59%，年升0.2個百分點。




資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

## 二、失業概況

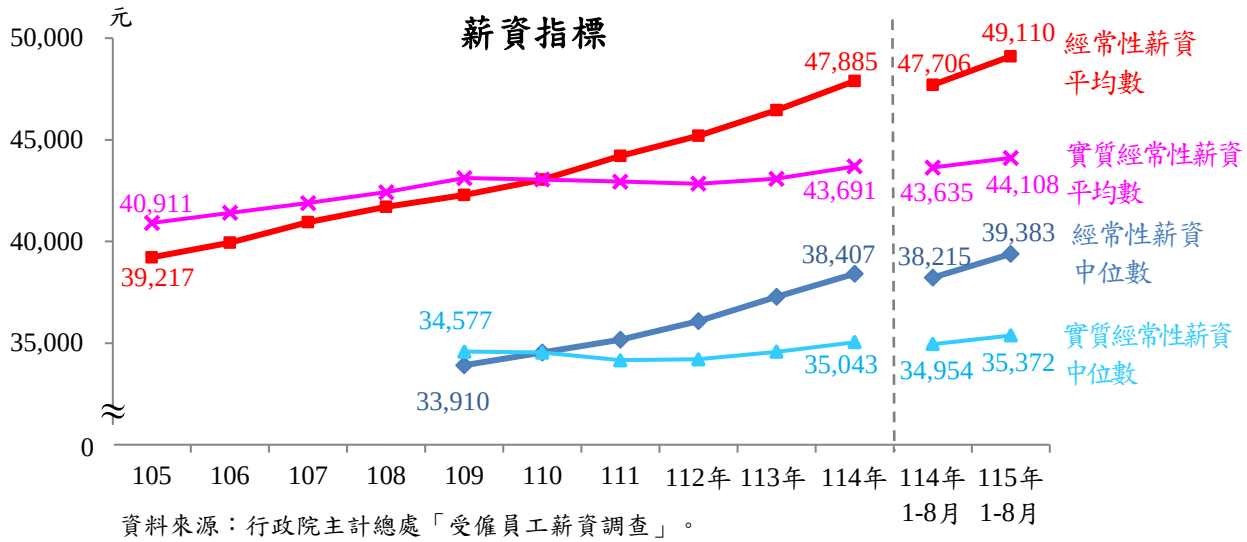
115年1至9月失業率為3.34%，較114年同期下降0.01個百分點；按性別觀察，男性失業率為3.37%，女性為3.3%，男性較女性高0.07個百分點。




資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

## 三、薪資[1]概況

115年1至8月工業及服務業受僱員工每人每月經常性薪資平均數及中位數分別為新臺幣（以下同）4萬9,110元及3萬9,383元，較114年同期分別增加2.94%及3.06%，經剔除物價變動因素後，115年1至8月實質經常性薪資平均數及中位數，較114年同期分別增加1.08%及1.2%。



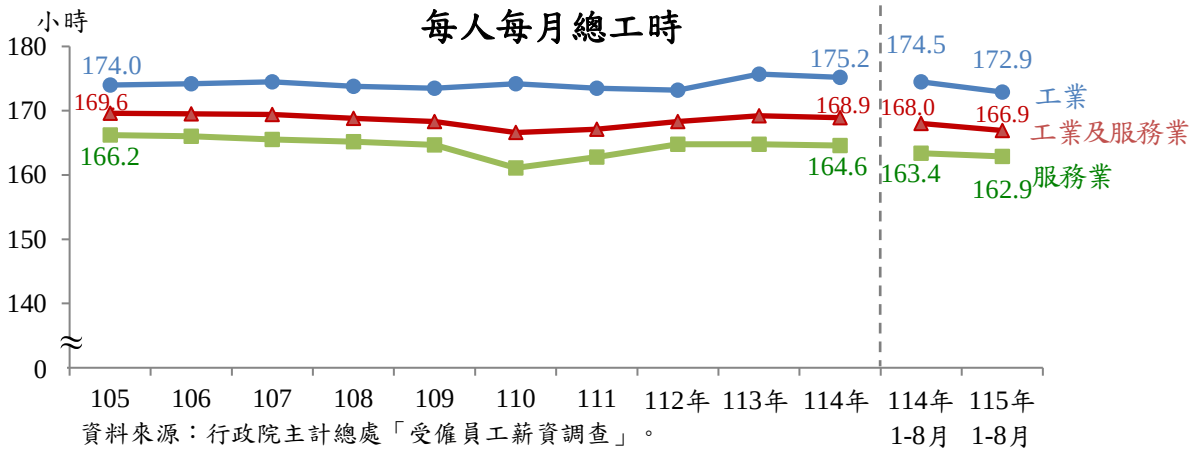

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

## 四、工時概況

115年1至8月每人每月總工時平均為166.9小時，較114年同期減少1.1小時，其中正常工時減少1.5小時，加班工時增加0.4小時；另就行業觀察，工業之每人每月總工時減少1.6小時、服務業減少0.5小時。

---

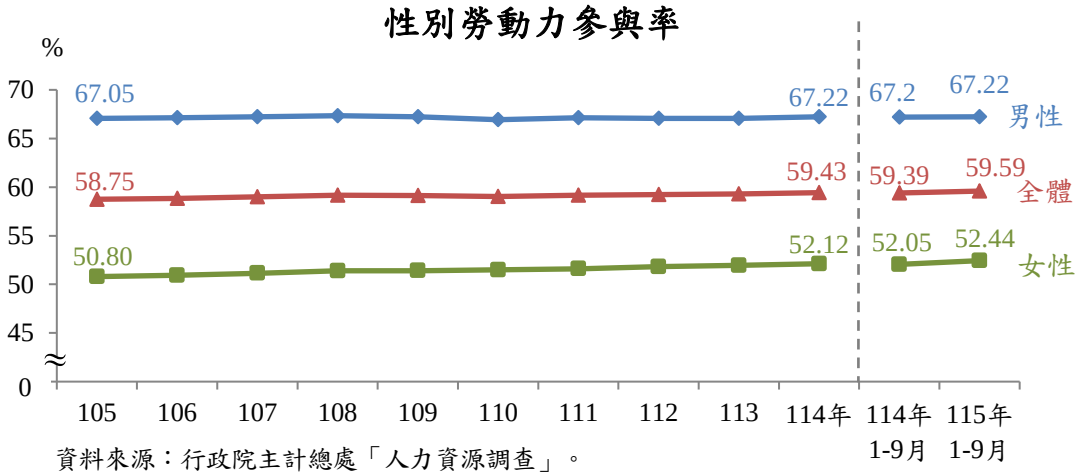
[1]「總薪資」指實際支付在職受僱員工之薪資總額，包含經常性薪資及非經常性薪資。
「經常性薪資」含本薪與按月給付之固定津貼及獎金。
「非經常性薪資」含年終獎金、績效獎金及加班費等。
「實質總薪資（實質經常性薪資）」為總薪資（經常性薪資）÷消費者物價指數×100。



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

## 五、性別就業概況

115年1至9月男性勞動力參與率為67.22%，女性為52.44%，男性較女性高14.78個百分點，較114年同期之性別差距15.15個百分點減0.37個百分點。

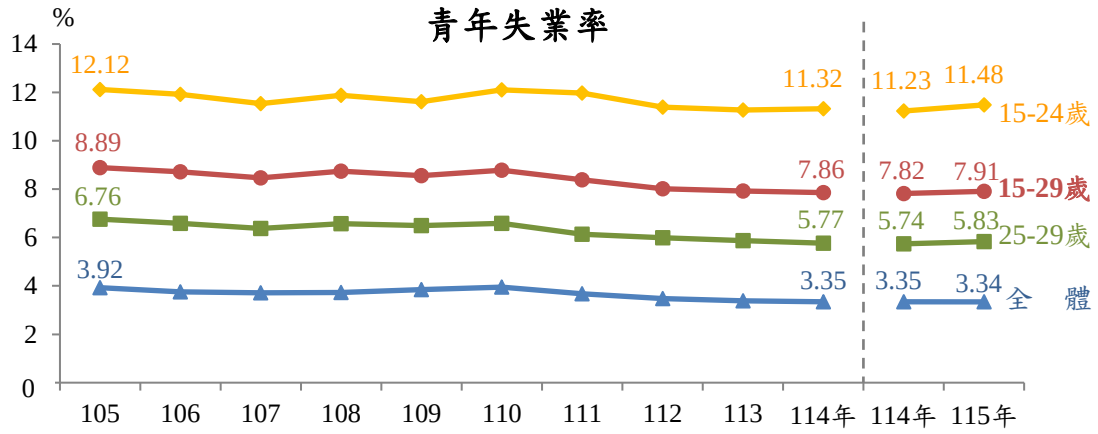


資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

## 六、青年及中高齡就業概況

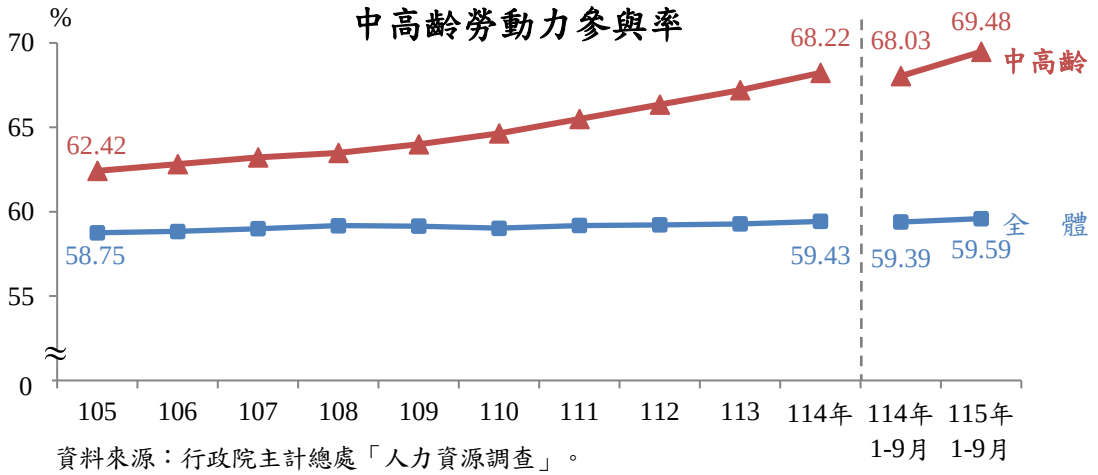
115年1至9月青年（15至29歲）失業率為7.91%，較114年同期上升0.09個百分點，其中15歲至24歲者為11.48%，25歲至29歲者為5.83%。世界主要國家青年失

業率均較全體為高，應與進入職場時間短，且需探索自身職涯方向，以及須調適面對就業環境，或轉換工作頻率較高等因素有關。




資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

中高齡（45歲至64歲）近年來勞動力參與率逐步上升，115年1至9月為69.48%，較114年同期上升1.45個百分點，較全體勞動力參與率高出9.89個百分點。




資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

# 參、115年度施政計畫推動及執行

## 一、勞動條件基準保障

### （一）賡續檢討最低工資

115年9月24日召開115年最低工資審議會議，由勞、資、學、政四方委員代表共同討論，決定自116年1月1日起，每月最低工資由2萬9,500元調整至3萬900元，調升1,400元，調幅4.745%；每小時最低工資則比照每月最低工資之調幅，由196元調整至205元。全案經行政院核定，本部於115年10月16日公告。本次調升，預估約261萬1,600名勞工受惠，其中本國勞工占84%。

### （二）持續推動友善工時彈性

為有利勞工工作與生活平衡，鼓勵勞雇雙方合理安排工作時間，共同營造更友善的職場環境，本部持續透過多元化的方式，推動工時彈性化措施，例如持續辦理全國各縣市法令研習會以及與特定產業雇主團體溝通座談。

## 二、推動【台灣人口對策新戰略－家庭支持篇】友善職場

面對少子女化的挑戰，政府推出【台灣人口對策新戰略－家庭支持篇】，希望在婚、孕、養兒育女及友善職場等面向提供協助，以兼顧工作與家庭：

### （一）修正《性別平等工作法》及《就業保險法》，育兒措

**施全面升級**

本部提出《性別平等工作法》及《就業保險法》部分條文修正草案，於115年5月28日經行政院送請大院審議中，期望透過完善育兒與經濟支持措施，建構安心懷孕、友善生養的職場環境，本部將於大院審議完畢及總統公布施行後，加強落實及宣導。

本次《性別平等工作法》修正重點，包含延長產假與配偶妊娠期間陪產檢及陪產假日數、延長育兒留停子女年齡與增加60日育兒假。另增訂企業辦理托兒設施或措施之支出，得於支出金額200%限度內，自當年度所得額中減除，提升雇主提供托育服務意願，共同營造友善育兒職場環境。

另《就業保險法》修正重點，係增訂就業保險投保薪資分級表，進而提高級距上限，以提升勞工留職停薪期間的實際薪資替代率，並配合《性別平等工作法》之修正，延長育「兒」留職停薪津貼的子女年齡及增訂雙親均領滿 6 個月育兒留職停薪津貼，得各再請領 3 個月，最長可領 9 個月津貼，以鼓勵雙親共同育兒，強化經濟支持。

**（二）修正《勞工請假規則》，婚假由8日延長到14日**

為有利勞工婚假安排更有餘裕及彈性，修正《勞工請假規則》將婚假由8日延長到14日，並自115年10

月1日施行；同步修正發布《友善育兒職場婚孕產假薪資補助要點》，針對新增婚假第9天至第14天共6天工資，雇主依法發給勞工後，由政府全額補助。

**（三）推動獎勵企業建立友善育兒彈性工時及職代替代人力措施**

獎勵200人以下企業提供「育有12歲以下子女」縮減工時或彈性工時等制度，並鼓勵中小微企業建立職代津貼制度或新聘替代人力，給予定額獎勵。

為使企業減少負擔，本部將補助企業支付員工縮減1小時工時之全額工資，使該員工不減薪；也會補貼企業發給代理員工職代津貼，職代津貼一日最高補貼800元，鼓勵企業加給同事職務代理津貼。

本部與全國各地方政府勞工行政主管機關合作，規劃於全國各地同步推動企業友善育兒職場環境相關措施，所需獎補助經費已編列於116年公務預算，並配合大院審查通過後執行。

**（四）強化企業托育方案，營造友善育兒職場環境**

為協助企業建構友善育兒職場環境，減輕受僱者育兒負擔，本部自 115 年 5 月 1 日起推動企業托育補助新制，提高托兒設施、托兒措施、職場居家式托育服務及育兒補貼之補助額度與補助比率，放寬育兒補貼不以送托托育服務機構為限，並新增營運費、教保或

托育人員人事費及雇主減免受僱者子女收托費用等補助項目。

此外，為推廣友善育兒職場理念，本部補助企業辦理員工關懷及紓壓課程、單身聯誼活動、家庭日、友善親子活動及員工子女臨時協助空間等工作生活平衡措施，協助企業支持員工平衡工作與家庭照顧，推動友善育兒職場。

## 三、落實職場工作平權，防治職場性騷擾

### （一）育嬰留停照顧彈性化

「育嬰留停照顧彈性化」新制已於115年1月1日實施，育嬰留職停薪以「日」申請，可彈性申請不超過30日，雙親合計可以請60日，兩名以上子女可以分別計算。另家庭成員需親自照顧時，受僱者得請14日家庭照顧假及以家庭照顧事由之事假，並得以「小時」為單位申請，一年合計112小時，雇主不得扣發其全勤獎金。

115年截至9月，累計以日申請筆數達5.5萬筆，人數計25,035人，占總申請人數85,164人之29.4%，其中女性為12,525人（50%），男性為12,510人（50%），男性申請比例高於114年整體男性申請比例的27.8%。

### （二）消除懷孕歧視，提供視訊諮詢服務

為強化職場平權保障，委託財團法人法律扶助基

金會辦理「115年度性別平等工作法視訊諮詢服務」，115年4月1日起正式上線，提供有懷孕歧視或性別歧視疑慮的勞工，除地方政府申訴管道外，可選擇專業隱私便利的視訊諮詢專線，讓有意願申訴的孕媽咪不再有顧慮。

### （三）積極推動就業歧視禁止，落實職場性騷擾防治機制

辦理全國各縣市研習宣導活動，提升企業法遵能力及提供勞工專業諮詢管道外，同時辦理性別平等工作法勞動檢查；另為加強防制年齡歧視，規劃蒐集中高齡及高齡勞動者之年齡就業歧視態樣，彙整具體案例編製「年齡歧視案例樣態手冊」電子書供雇主參考，以避免觸法。

另為完善職場性騷擾防治機制，持續與地方政府合作，加強宣導；同時明確《性別平等工作法》第12條第8項第2款「最高負責人」及「與該等職務相當之人」定義；持續培訓調查專業人才，補助僱用受僱者未達100人之雇主調查案件費用，補助地方政府聘用人力提供被害人心理諮商、法律諮詢與扶助。

## 四、強化國人就業，拓展潛在勞動力之運用

### （一）強化開發婦女勞動力促進再就業

為提升婦女勞動參與，鼓勵婦女再就業，本部持續推動「婦女再就業計畫」，結合相關部會資源，提供

就業支持及鼓勵建構友善職場，平衡工作與家庭照顧需求，並精進計畫內容，運用自主訓練獎勵、再就業獎勵、雇主職場支持輔導獎勵等措施，鼓勵婦女精進職能重返職場、穩定就業及鼓勵僱用。

115年4月7日修正「婦女再就業獎勵實施要點」，放寬適用對象為退出勞動市場180日以上婦女，不受家庭因素之條件限制；擴大婦女求職管道及因應再就業初期磨合需求，放寬自行就業者及再就業後轉職者得申請再就業獎勵；擴大鼓勵雇主提供多元化職場支持輔導措施以符合婦女再就業需求；提高再就業獎勵、職場支持輔導獎勵額度以協助再就業婦女穩定就業。

**（二）落實中高齡就業專法協助續留職場**

持續落實《中高齡者及高齡者就業促進法》各項措施，並整合衛生福利部、教育部及經濟部等 12 個部會資源與網絡強化推動，於 115 年 2 月 3 日發布「中高齡者及高齡者就業促進計畫」（2026-2028 年），採「45-54 歲穩定在職勞動力」、「55-64 歲加強推動促進重返職場」及「65 歲以上鼓勵持續工作活化人力資本」之分齡分策略規劃，推動運用津貼補助鼓勵僱用、辦理禁止年齡歧視、推動雇主提供適合中高齡者及高齡者之工作模式、開發中高齡者及高齡者在地就業機會、推動高齡者職業訓練專班、擴建銀髮就業服

務據點及繼續僱用屆齡 65 歲者續留職場等就業促進措施。

為因應勞動市場彈性工作快速發展，115 年 4 月 10 日修正「五五就業促進獎勵實施要點」，放寬 55-64 歲及 65 歲以上中高齡者及高齡者從事部分工時工作之薪資門檻，並將定期契約職缺納入適用範圍，以鼓勵中高齡及高齡勞工積極投入勞動市場。

**（三）強化推動「投資青年就業方案」第二期**

為協助青年就業，行政院核定自 112 年推動「投資青年就業方案」第二期（112 年至 115 年），方案統合 11 個部會資源，預計 4 年協助 80 萬名青年就業。本部推動措施包含鼓勵重點產業預聘青年進行工作崗位訓練、協助初次尋職青年積極尋職及穩定就業等，以協助青年順利進入職場就業。

「投資青年就業方案第二期」係整合跨部會資源推動之方案，將於 115 年屆期。考量《青年基本法》已建立青年事務之跨部會協調整合機制，本方案屆期後，本部將依該法所定權責，聚焦本部主管之青年就業促進、職涯探索及職業訓練等事項，規劃續行政策；至於涉及跨部會青年事務之協調整合，則配合青年政策白皮書及青年事務發展會報等機制辦理。

## （四）加強跨部會合作解決缺工問題

本部持續加強跨部會合作辦理專案媒合，並透過開發婦女、中高齡者等勞動力及精進媒合服務、客製化職務再設計及獎補助措施等，提升媒合效能；協同產業主管機關推動產業轉型優化，如導入自動化等數位設備以降低人力需求，鼓勵事業單位提供較佳之勞動條件，公私協力共同解決缺工問題。

## （五）促進勞動市場薪資資訊公開透明，維護求職者權益

為避免雇主透過薪資面議隱藏低薪或其他不利徵才的工作內容，《就業服務法》第5條第2項第6款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資未達新臺幣4萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍」。考量上述《就業服務法》薪資揭示規定自107年施行至今已近8年，隨著我國經濟持續成長、初任人員平均薪資及最低工資皆逐年調升，為能持續保障勞工及促進薪資透明化，調整薪資揭示門檻有其必要性。

因此本部刻正研議能隨薪資水準變化調整，並可兼顧法律穩定性之調整機制，預計116年薪資揭露門檻「至少應提高至5萬元以上」，有關門檻設定之計算邏輯與機制，尚在研議與蒐集各界專業建言中。本部將審慎研擬符合我國產業發展與勞工權益保障之修法方案及配套措施，俾利早日凝聚社會共識，送交大院審議。

## （六）協助在職勞工穩定就業、失業勞工再就業及青年接軌職場

因應國際情勢對勞動市場可能造成之衝擊，本部推動多項加強支持勞工安定就業措施，並以放寬適用對象、增加補助額度或延長受理期間等方式，強化各項對在職勞工、中高齡失業勞工、青年等對象之協助，確保在情勢變動時，勞工不致因工時減少或產業調整而陷入不穩定就業，甚或失業之風險，讓政府成為勞工最堅實的後盾。115年賡續推動「強化僱用安定措施」、「減班休息勞工再充電計畫」、「支持受影響企業規劃辦理訓練」、「支援青年就業計畫」、「勞工就業通計畫」等 5 項措施，並新增「辦理製造業最低工資補貼」。

## （七）鼓勵創新創業，創造在地就業機會

本部為協助民眾成功創業，辦理研習課程、提供全程免費創業諮詢輔導陪伴機制及創業貸款利息補貼。同時持續優化創業貸款申請流程，充實創業課程內容，且強化輔導顧問能量，以符合創業者實際需求，提升創業協助措施之執行效能。

另運用多元就業開發方案及培力就業計畫，透過公私協力模式，結合民間團體推動促進區域發展、提升社會福祉及就業支持等用人計畫，發展社會創新及

地方創生，強化進用人員工作習慣及就業能力。

## 五、推動多元就業導向職業訓練

### （一）提升勞工就業技能，厚植重點產業所需技術人才

為強化青年銜接職場增進實務技能，本部結合學校及企業資源，推動青年職業訓練措施；另依據產業發展及就業市場所需技能需求，運用自有設施及結合民間訓練單位辦理職前訓練及在職進修訓練措施，協助勞工提升技能，並透過補助部分訓練費用或輔導服務方式，協助企業辦理員工訓練。同時配合國家重點產業發展，優先挹注資源辦理淨零、人工智慧等重點產業人才職業訓練與成立相關產業人才培訓據點。

### （二）推動職能基準發展與應用，擴展人才培育效益

為因應產業發展及人才培育需求，本部持續協調中央各目的事業主管機關共同發展產業人才職能基準，提升人才培育效益及產業競爭力。

另為鼓勵更多國內企業與訓練單位導入人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System，簡稱 TTQS）機制，每年均辦理 TTQS 金牌授證儀式（115 年度計頒發 11 家單位），期盼透過標竿典範的帶動，引領更多組織投入人才發展，共同提升我國產業競爭力。

### （三）強化技能檢定內涵同步產業需求，提高技術士證效用

依產業技術更新情形及發展趨勢，持續滾動檢討檢定學、術科測試內容，強化檢定內涵鏈結產業需求，以提升我國勞動力專業技能水準。目前技能檢定共開辦 139 職類（其中具從業人員法規效用者共 83 職類），提供產業所需專業技術人才。

## 六、擴大外國技術人力引進，優化聘僱管理制度

### （一）放寬留用外國技術人力並開放海外引進

因應國際間競逐海外技術人力趨勢，為強化留用及延攬我國產業發展所需之技術人力，推動「跨國勞動力精進方案」，自 115 年 1 月 1 日起實施新訂定的《外國技術人力工作資格及許可管理辦法》，開放「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物裝卸集散工作」得直接從海外引進聘僱外國技術人力，舉凡雇主為其聘僱全時本國籍工作者加薪，每加薪 1 位本國勞工，得增聘 1 位外國技術人力名額，最高不得超過其勞保投保人數 10%；另支持製造業雇主留用符合轉任技術人力條件之資深移工，亦自 115 年 1 月 1 日起，將製造業移工得轉任技術人力之比率上限由 25%放寬至 100%。

### （二）鬆綁跨國勞動力政策，協助產業補實勞動力

依115年3月25日本部跨國勞動力政策協商諮詢小組第39次會議結論，除既有開放2萬名農業移工外，

再開放增額7,000名；另實施動態管控機制，視農業移工失聯發生率改善情形，再分階段開放。此外，本次海洋漁撈業擴大開放「漁筏」、農糧產業開放「養蜂」、「有機農業」、「農糧產業綜合經營」等適用範疇，並放寬落花生雇主之申請資格。

**（三）強化直接聘僱服務與量能**

為提升直聘服務可近性，本部已於彰化及高雄成立直接聘僱服務分中心，並自115年2月起對外營運，便利在地民眾就近洽辦聘僱移工與外國技術人力諮詢及申辦案件。

**（四）放寬外籍幫傭申請資格，提供家務分擔多元選擇**

自 115 年 4 月 13 日起放寬外籍家庭幫傭申請資格，育兒家庭只要有一名未滿12歲兒童即可申請，以提供更多元的家務協助選擇；並調降弱勢與特殊需求家庭之就業安定費、提供優先行政審查協助，減輕弱勢家庭經濟負擔。

**（五）推動多元陪伴照顧服務試辦計畫，支持勞動照顧不離職**

為回應民眾臨時、短期、緊急照顧需求，本部發布「多元陪伴照顧服務試辦計畫」，評選成立 5 年以上、具服務實績的財團法人或公益社團法人，聘用本外國籍陪伴照顧服務工作者，自 114 年 4 月 7 日起提

供日常生活照顧、陪同外出、陪同就醫、安全陪伴等陪伴照顧服務，目前在全臺 16 個縣市提供服務。

### （六）防制強迫勞動與協助接軌國際公平招募

本部於 115 年 2 月 13 日發布「企業防制強迫勞動參考指引」，內容涵蓋國際勞工組織（ILO）11 項強迫勞動指標等，提供企業自我評估及策進之作法，以協助企業接軌國際公平招募；並自 3 月起與經濟部及農業部漁業署合作辦理公平招募宣導會，115 年截至 9 月止計辦理 77 場宣導會；未來將提供諮詢及入廠輔導，協助製造業及漁撈業雇主了解違規風險與貿易制裁，進而提出改善計畫並降低營運風險。

另外，行政院於115年7月29日核定通過《強迫勞動貨品限制輸入作業要點》及《限制強迫勞動貨品輸入審定會設置要點》，經濟部與本部同步於7月30日分別發布作業要點與設置要點。經濟部將以貿易法為管制強迫勞動貨品進口之法源，與本部合作共同建立限制強迫勞動貨品輸入國內市場機制。

## 七、推動公平穩定勞資關係，保障勞工權益

### （一）推動外送員權益保障及外送平臺管理法制化

《外送員權益保障及外送平臺管理法》（以下稱本法）業於 115 年 7 月 21 日施行，本部已依本法授權分別訂定《外送員權益保障及外送平臺管理法施行細

則》、《外送員終止外送服務契約經濟補償辦法》、「外送服務定型化契約應記載及不得記載事項」、「外送員權益保障及外送平臺管理法第十條第一項第二款規定之保險範圍及最低保險金額」、「外送平臺業者對外送員應提供職業安全衛生教育訓練之時數、內容、師資等有關事項」等相關子法，併同於7月21日施行，以透過法制規範促進外送員之勞動權益保障。

為利各界瞭解本法相關規定，本部已於官網建置「外送員權益保障專區」，彙整法令、子法、常見問答及宣導資料，以利各界了解外送專法相關資訊。另於本法施行後，除與地方政府共同要求外送平臺業者落實法遵外，並已建立常態性溝通機制，不定期邀集外送平臺業者、外送工會及相關機關，就制度執行所衍生之實務疑義交換意見，以確保法規得以順暢執行。

**（二）營造勞工有利結社環境，強化勞資協商意願與知能**

為強化勞工專業知能及勞動權益意識，以因應社會發展趨勢下勞動環境之轉變及未來淨零排放公正轉型及數位技術轉型之挑戰，補助工會辦理教育訓練。

為強化勞資雙方集體協商能力，提升團體協約簽訂意願及品質，賡續推動獎勵工會簽訂團體協約相關措施，並辦理集體協商人才培訓及淨零排放公正轉型

勞動權益知能培訓，協助勞資雙方就勞動權益相關事項有效協商，並依實際需求研擬適切之協商方案，以促進勞資自主對話及健全勞資關係。

**（三）穩定勞資爭議調解機制**

補助地方政府委託民間團體辦理勞資爭議調解及調解法律扶助，並協助地方政府處理勞資爭議調解案件。另為增進調處人員勞動法令專業知識及強化調處技巧，同時提升勞資雙方爭議處理相關知能，115 年度賡續辦理調處人員專業知能培訓及回流訓練；且為持續培育調解人投入調解業務推動辦理「勞資爭議調解人認證訓練」，以有效提升調處量能。

**（四）精進勞工法律扶助**

為協助勞工透過司法救濟途徑爭取勞動權益，本部自 98 年起推動「勞工訴訟扶助專案」，有效保障勞工法定權益。另為落實協助弱勢勞工透過司法途徑救濟，《勞資爭議法律及生活費用扶助辦法》於 115 年 1 月 1 日修正施行後，針對職災致重傷或死亡之訴訟扶助案件，免除資力審查，並將刑事訴訟必要費用納入扶助範圍，同時提高勞動訴訟必要費用扶助金額上限，延長中高齡、高齡與身心障礙勞工必要生活費用扶助期間，以即時有效保障勞工之權益。另於115年8月18日修正，擴大將職業災害之刑事審判程序亦納入

律師告訴代理及必要費用之扶助範圍，以完整保障職業災害勞工之基本權利，並訂於116年1月1日施行。

### （五）強化勞動教育向下扎根，增進國民勞動意識

為加強推動國民勞動教育，持續與10部會及地方政府合作推動「勞動教育促進綱領」，及維運全民勞教e網，提供勞動條件等13類學習課程，另與公立圖書館合作勞動教育繪本說故事活動，並進入國小、高中及大專校院辦理勞動教育巡迴活動77場次，並與教育部合作辦理高中（職）勞動教育入校講座21場次及教師研習營8場次，以利提升全民勞動觀念。

## 八、完善職災勞工保護體系，策進職安衛及職場霸凌防治制度

### （一）健全職業安全衛生法制，建構職場風險管理體系

為落實「尊嚴勞動」施政理念，打造更安全、健康及有尊嚴之工作環境，本部推動《職業安全衛生法》修法及11部配套子法，業自115年7月1日起正式施行，為該法自 102 年修正以來最大幅度之制度變革。本次修法重點包括強化營造工程源頭防災、加強承攬管理、建立職場霸凌防治專章以及大幅提高罰則與擴大違法公布等；本部同步製作相關指引、Q&A、教育訓練教材及數位學習資源等，並置於官網專區，持續透過法規宣導、教育訓練、專業輔導及監督檢

查，協助事業單位落實新制。

**（二）推動職場霸凌防治新制，保護勞工身心健康**

配合《職業安全衛生法》職場霸凌防治專章施行，本部業已訂定發布《職場霸凌防治措施準則》及《地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴處理辦法》兩項子法，明確規範職場霸凌之認定原則及雇主應採行之防治措施，並明定最高負責人涉有職場霸凌行為時，由地方主管機關受理申訴及調查處理。另於官網建置職場霸凌防治專區提供企業指導手冊、常見問答、教育宣導教材，並積極辦理諮詢與輔導服務、調查專業人才培訓、法規說明會及教育訓練等配套措施，協助企業落實法遵。

**（三）強化營造業職場減災行動計畫，保障工作者安全**

為強化營造工程源頭防災及承攬管理，本部業已訂定《工程安全設計及整體工程統合管理辦法》，並修正《營造安全衛生設施標準》及《職業安全衛生設施規則》等法規，建立工程安全設計、風險管理、整體工程統合管理等機制，加強原事業單位與各級承攬人之危害告知、工作聯繫、協調、巡視及必要防災措施等安全衛生管理責任。本部並持續推動「強化職場減災行動計畫」，透過法規宣導、專業輔導及教育訓練等，藉由跨部門合作及公私協力，強化職業災害風險

管控。

**（四）落實風險導向勞動監督，提升法遵與職災預防效能**

為督促事業單位遵守勞動法令、改善勞動環境，本部業已修正「加強監管高職災與高違規廠場及工程執行計畫」及「勞動檢查機構執行停工及復工作業要點」，未來將持續透過檢查、輔導及宣導並行方式，協助事業單位落實法令遵循，維護勞工安全健康及勞動權益。

**（五）健全職業傷病整合服務網絡，強化職災勞工權益保障**

為健全職災勞工權益之保護，賡續推動認可醫療機構制度，本部持續擴大認可職業傷病診治及職能復建服務醫療機構，建構涵蓋職業傷病診治、醫療復健及職能重建之整合性服務網絡。另透過擴大通報來源，及早掌握更多職災勞工個案資訊，並跨專業合作及個案管理機制，依職災勞工個別需求提供專業醫療照護、復健及重建服務，以保障其勞動權益及促進重返職場。此外，推動「職災勞工及其家屬法律權益協助方案」，由專業律師全程協助，提供法律諮詢、陪同和解及調解等服務，強化職災勞工及其家屬之支持。

另為強化職業災害勞工及其家屬之權益保障，《勞工職業災害保險及保護法》已擴大納保範圍、提高投保薪資上限、增進各項給付與津貼補助權益，並整合

職災預防與重建業務，建構包含災前預防、災害補償及災後重建之完善職災保障制度。本部將持續透過官網、臉書粉絲團、勞保局全球資訊網、各縣市業務說明會等多元管道，強化法令宣導，落實對於職災勞工之保障。

### （六）整合科技防災，強化職場安全防護

為掌握職場危害現況趨勢，進行重要職業安全危害因子分析，發展危害控制技術及改善對策，並研析各國減災策略，辦理職場現場訪視及專家座談，提供安全衛生技術諮詢服務等，藉由相關研究成果作為政策修訂建議，並編撰作業安全與危害預防參考指引及檢核表，提供勞工及事業單位使用，以強化勞安訓練及提升安全檢查技術，改善勞工職場安全環境，增進產業良性循環。

## 九、確保勞工保險及退休金制度穩健運作

### （一）落實勞保年金制度

因應人口老化及少子女化趨勢，為確保勞工及其遺屬長期經濟生活安全，自 98 年 1 月 1 日施行勞工保險老年、失能及遺屬年金給付制度；年金制度實施以來，除透過多元管道宣導年金制度外，並賡續檢討及修正相關法規，以落實年金法制，保障勞工之保險給付權益。

另為協助穩定及維持基金水位，本部自 109 年起連續 8 年編列預算撥補勞工保險基金，加計中央政府疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別預算 300 億元，以及因應國際情勢強化經濟社會及民生國安韌性特別預算100億元，總計編列金額為6,470億元。同時將政府撥補以及負最後支付責任入法明定，並建立定期財務檢討機制，以利勞保制度之長遠發展。在政府撥補及多元之基金投資運用下，截至 115 年9月止，勞保基金累存餘額為 1 兆6,811億餘元。

**（二）完備勞工退休金制度**

為保障具有勞退舊制工作年資勞工之退休金權益，本部持續督促地方主管機關，加強輔導及查核事業單位按月及足額提撥勞工退休準備金，115 年 6 月足額提撥家數共 7 萬 2 千餘家，足額提撥率達 99.65%。另於 115 年 3 月 25 日、7 月 15 日修正發布《勞工退休金條例施行細則》，完善自願提繳機制、提升領取保障與彈性，以及強化雇主法遵義務，並增加純舊制勞工自願提繳退休金及勞雇雙方合意提前結存退休金的選擇，以強化勞工退休生活保障。

《勞工退休金條例》（以下簡稱勞退新制）自 94 年 7 月 1 日施行以來，已逐步擴大勞退新制之保障範圍，包含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、取得

永久居留許可之外國人皆已納入適用對象，並配合《外國專業人才延攬及僱用法》修正，115 年 1 月 1 日放寬從事專業工作之外國專業人才及外國特定專業人才，無須取得永久居留身分，即適用勞退新制，俾使制度更臻完備；另為鼓勵勞工自願提繳退休金，及早為退休生活做準備，充實老年經濟生活安全保障，本部及勞工保險局持續透過多元管道，加強宣導自願提繳退休金之好處，截至 115 年 8 月底，自願提繳總人數已逾 164.5 萬人，自提率達 20.76%。

**（三）勞動基金全球布局，動態調整審慎投資**

受人工智慧需求強勁、經濟成長表現及地緣政治變化等正負因素交錯影響，國內外主要金融指數呈高檔震盪走勢，截至 115 年 9 月底，勞動基金運用規模為 9 兆 2,109 億元，自 103 年 2 月 17 日起至 115 年 9 月底止，累計收益數 6 兆 6,381 億元。為提升基金營運績效，國內自營投資持續掌握產業前景趨勢，精選優質個股長期布局；委外經營採相對與絕對報酬委任類型，分散風險追求長期穩健報酬。國外投資持續關注國際市場變化，動態調整投資組合，另為強化多元布局，完成辦理「全球被動債券型」及「全球氣候轉型基礎建設有價證券被動型」之遴選作業。

勞動基金踐行永續投資理念，將永續思維融入投

資策略與日常營運，持續深化國際交流，藉以深化機構投資人影響。此外，因應全球淨零轉型趨勢，強化永續議合策略，引導企業強化永續發展作為。

## 肆、結語

在勞動政策規劃與推動上，本部始終以保障勞工權益、回應勞工需求為核心，重視勞動市場中不同勞動者所面臨的處境與需求，持續完善友善育兒的職場環境，積極開發多元勞動力，並協助提升勞動者職能，以因應勞動市場結構與就業型態的持續變化；同時，將持續檢視並調整相關政策與制度，使政策更能貼近勞工朋友的需求，確實回應勞工在就業、勞動條件及權益保障等面向的期待，營造安全、有尊嚴、友善且公平的勞動環境。

我們除了透過制度建構，也持續與工會、民間團體及各界夥伴交流合作，廣納多元意見，凝聚勞資及社會各界共識；持續強化政策宣導與各項專案計畫的推廣，讓勞工充分瞭解自身權益及可運用的資源，確保各項勞動政策的落實與推動。

感謝各位委員的寶貴指導與建議，未來也請各界持續給予監督與支持，讓我們共同攜手建構更具永續發展的勞動環境。謝謝大家！