

## 就業安定基金管理會第 78 次會議紀錄

時間：105 年 2 月 17 日（星期三）下午 2 時 30 分

地點：本部 601 會議室

主席：陳召集人雄文(郝委員鳳鳴代理)

出席單位及人員：如附簽到單

記錄：黃碧蓮

1、 主席致詞：(略)

2、 確認第 77 次會議紀錄

決議：會議紀錄確定。

3、 第 77 次會議決議執行情形

1、 研提「就業安定基金 106 年度預算規劃重點」案。

第 77 次會議決議：請勞動力發展署就委員所提建議修正後送請委員參考。

決議：解除列管。

2、 失業給付請領條件是否調整或限縮，避免造成類似福利依賴現象，致使失業勞工降低求職意願案。

第 77 次會議決議：請勞動保險司及勞動力發展署邀請地方政府及相關單位就失業給付實務上面臨之問題，另行召開會議作經驗分享及執行面整合，以落實政策之執行。

決議：解除列管。

## 肆、報告事項

### 1、外勞在臺人數：

統計至 104 年 12 月底止，本國就業人數計 1,124 萬 2 千人，較上年同期增加 9 萬 1 千人；在臺外勞總計 58 萬 7,940 人，較上年同期增加 3 萬 6,344 人。

- (1) 產業外勞在臺 36 萬 3,584 人(與本國就業人數比率 3.23%<sup>註1</sup>)，其中製造業外勞 34 萬 6,914 人(與本國製造業就業人數比率 11.47%<sup>註2</sup>)，營造業外勞 6,772 人(與本國營造業就業人數比率 0.73%<sup>註3</sup>)，外籍船員 9,898 人(與本國農、林、漁、牧業就業人數比率 1.73%<sup>註4</sup>)。
- (2) 社福外勞 22 萬 4,356 人(與本國就業人數比率 1.99%)，其中外籍看護工 22 萬 2,328 人(機構及外展外籍看護工與本國醫療保健社會工作服務業就業人數比率 3.12%，家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數比率 38.00%<sup>註5</sup>)，外籍幫傭 2,028 人(與本國其他服務業就業人數比率 0.37%<sup>註6</sup>)。
- (3) 男性外勞在臺 25 萬 7,326 人(占外勞在臺人數比率 43.77%)，女性外勞在臺 33 萬 614 人(占外勞在臺人數比率 56.23%)。

### 決議：洽悉。

---

註1：產業或社福外勞與本國就業人數之比率=產業或社福外勞在臺人數÷本國就業人數

註2：製造業外勞與本國製造業就業人數之比率=製造業外勞在臺人數÷本國製造業就業人數

註3：營造業外勞與本國製造業就業人數之比率=營造業外勞在臺人數÷本國營造業就業人數

註4：外籍船員與本國農業就業人數之比率=外籍船員在臺人數÷本國農業就業人數

- 註5：機構及外展外籍看護工與本國醫療保健社會工作服務業就業人數之比率=機構及外展外籍看護工在臺人數÷本國醫療保健社會工作服務業就業人數  
家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數之比率=家庭外籍看護工在臺人數÷本國其他服務業就業人數
- 註6：外籍幫傭與本國其他服務業就業人數之比率=外籍幫傭在臺人數÷本國其他服務業就業人數

## 2、 勞動部對地方政府勞動行政業務督導考核與獎勵計畫相關事宜報告：

為加強勞動業務推展，並強化本部與地方勞動行政主管機關業務聯繫，以提升政府整體勞動施政品質與效能，前於103年3月4日訂定「勞動部對地方政府執行勞動行政業務督導考核試辦計畫」據以推動在案，103年度綜合考評結果業於104年9月3日函送地方政府並請對業務執行績優之相關主管及承辦同仁予以敘獎，尚無其他獎勵資源。

後本部考量地方政府推動業務需要，及提升整體勞動行政效能，爰於105年起增加就業安定基金5億元之競爭型獎勵補助，並於104年7月8日訂定發布及105年1月5日修正發布「勞動部對地方政府勞動行政業務督導考核與獎勵計畫」在案，有關前開考核與獎勵計畫，說明如下：

### (一) 計畫緣由及目的

1. 考量地方政府推動業務需要，鼓勵地方政府加強推展勞動業務，貫徹勞動政策、落實勞動法令與各項措施，並強化本部與地方業務督導聯繫，以提升整體勞動行政效能。
2. 本部105年度就業安定基金預算編列「補助各地方政府辦理促進國民就業計畫」(4億3,500萬元)、「補助各地方政府辦理外籍勞工管理事項計畫」(5,000萬元)及「補助各地方政府辦理提升勞工福祉相關計畫」(1,500萬元)等3支計畫，總預算共計5億元以作為獎勵補助地方政府之

用，並以各地方政府整體勞動行政業務推動情形之考核結果，分配補助額度。

3. 地方政府依獲獎額度研提計畫，經本部完成審核後，據以執行。

## (二) 分組競爭

為求考核及獎勵之公平性，依各地方政府轄區受僱人數、勞動力人數、外勞人數、公司家數綜合考量，採分三組考核及獎勵：

- (1) 第一組（6 直轄市）：臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市、高雄市。
- (2) 第二組（9 縣市）：宜蘭縣、新竹縣、新竹市、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣。
- (3) 第三組（7 縣市）：基隆市、嘉義市、花蓮縣、臺東縣、澎湖縣、金門縣、連江縣。

## (三) 考核項目

1. 考核範圍包括勞動關係、勞動條件及就業平等、勞動福祉退休、職業安全衛生、勞動力發展業務之執行與相關行政作業之配合等。
2. 104 年考核項目及權重如下：
  - (1) 推動勞資關係促進及勞資關係處理業務（15%）
  - (2) 查核轄區事業單位依法提撥勞工退休準備金情形（15%）
  - (3) 依勞動基準法第 80 條之 1 規定辦理公布違法事業單位處分情形（10%）

(4) 依性別工作平等法第 38 條、第 38 條之 1 規定辦理公布違法事業單位處分情形 (10%)

(5) 就業安定基金補助辦理促進國民就業及外籍勞工管理計畫績效 (20%)

(6) 勞動條件檢查及處分情形 (15%)

(7) 推動辦理職業安全衛生業務情形 (15%)

3. 考核項目係每年度滾動檢討；於每年 6 月底前依本部業務推動重點及須地方政府配合事項等，研訂下年度考核項目及權重。

4. 業務單位應於每年 1 月底前完成上年度所掌考核項目之考核作業，並將地方政府考核結果，提送本部綜合規劃司辦理綜合考評；本部原則於每年 2 月底前完成上年度考核項目之綜合考評。

#### (四) 獎勵額度分配原則

1. 第一組：前 5 名提供獎勵補助，第 1 名分配 7 千萬元、第 2

5 千 5 百萬元、第 3

4 千萬元、第 4

3 千萬元、第 5

2 千萬元。

2. 第二組：前 8 名提供獎勵補助，第 1 名分配 6 千萬元、第 2

4 千 5 百萬元、第 3

3 千萬元、第 4

2 千 5 百萬元、第 5

2 千萬元、第 6

1 千 5 百萬元、第 7

1 千萬元、第 8

5 百萬元。

3. 第三組：前 6 名提供獎勵補助，第 1 名分配 3 千 5 百萬元、  
第 2

2 千萬元、第 3

1 千萬元、第 4

5 百萬元、第 5

3 百萬元、第 6

2 百萬元。

#### (五) 獎勵補助計畫經費之運用

1. 地方政府依獲獎額度研提計畫，經本部完成審核後，據以  
執行。作業期程如下：

(1) 各地方政府應於每年 3 月底前依核定之分配額度完成  
計畫申請。

(2) 本部原則於每年 4 月底前完成計畫審核，並視立法院  
審議預算情形依計畫進度撥付經費。

2. 地方政府依獎勵額度所提之補助計畫，應符合就業安定基  
金收支保管及運用辦法規定。

3. 為使前開獎勵補助之計畫申請範圍及相關規範有所依循，已研擬「勞動部對地方政府勞動行政業務綜合考評結果之獎勵補助作業要點」，業於105年1月5日訂定發布施行。

**決議：洽悉。**

3、 「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」委託研究計畫成果報告：

(1) 委託辦理「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」研究報告

本案係委託中華經濟研究院辦理「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」，期透過研究透過蒐集及分析近年來低薪資對國內外勞動市場的衝擊與影響，研提我國政府部門低薪資的因應策略與解決方法，並評估事（企）業單位對低薪資因應策略的意見與因應，廣納與分析各界意見，以有效解決國內低薪資問題。

(2) 研究發現

本案彙整並歸納造成我國勞工低薪的主要原因分述如下：

1.過度資本深化

因為產業分配於固定資本消耗的增加，分配於受僱員工的報酬比例將下滑。過度資本化抑制了勞動份額的增加致使勞工在所得分配面處於弱勢進而影響了國內勞工的薪資。

2.人力資源管理二元化

在人力資源管理上，企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心員工。因為非核心員工的薪資相對較低，且非核心員工的占比呈現增加的趨勢，造成國內低階勞工低薪的現象，甚至導致就業市場中高低階人員薪資差距有逐漸擴大的態勢。

### 3. 產業結構改變

1990年代中期起，我國傳統產業外移，代之而起的科技業勞力密集度低，且大多採人力資源管理二元化，故其產業發展對多數基層勞工薪資提升的助益不大。再加上此時國內低附加價值的服務業興起，吸納許多勞力，而這些服務業因附加價值與勞動生產力都低，故只能支付員工較低薪資。產業結構改變為形成我國勞動市場低薪現象的主要原因之一。

### 4. 全球化的影響

近年來臺灣受到進出口結構改變，再加上產業外移益趨擴大的影響，全球化對國內勞動市場所造成的負面衝擊開始出現，而隨著臺商在海外投資的大幅增加，也造成國內薪資成長與經濟成長之間的差距日趨擴大。

### 5. 研發與教育訓練投入

教育訓練及研發的投入雖可提升高階勞工生產力，有利於薪資成長，但實證上對低階勞工卻無明顯的助益，倘若企業提高研發與教育訓練支出，可能會因此排擠對基層員工的薪資支出，進而抑制了低階勞工的薪資成長，亦可能進一步造成高、階勞工薪資差異的擴大。

### 6. 大學教育普及



大學教育的高度擴張，在勞動需求不變下，高學歷勞動供給的增加將造成其薪資水準的下降。甚至一旦大學教育的擴張，所培育出來具有高教育程度的勞工，其職能不符合產業需求，將更進一步惡化高教育程度之就業者的薪資水準。

## 7.外籍勞工僱用

企業對外籍勞工的僱用，對於不同類型的勞工有不同的影響。外勞使用密集度愈大的行業，因為引進外勞造成生產力提高的規模效果，對技術性勞工具有提升薪資的效果；但對於非技術性勞工，則因為引進外勞對本國基層職類別的工作機會存在替代效果，導致非技術性勞工的薪資水準較低。

## 8.勞資關係弱化

在勞資關係方面，實證結果發現工會對薪資水準具有其影響力。而企業工會的效力

彰，連帶影響臺灣薪資水準的低迷，造成民眾加入工會意願不高，反映在企業及產業勞工工會組織率的下降。

除了造成我國勞工低薪的主要因素之外，本研究亦針對長期低薪對我國勞動市場後端的影響進行探討，歸納可能造成的影響包括：

### 1.人才外流

長期低迷的薪資水準，因薪資不具備競爭力，導致人才外移的現象，對廠商而言，相對不易從勞動市場中聘用合適的人才。與其他國家相比，我國勞工的薪資條件在國

際上較不具備競爭力。造成在新興國家中，臺灣是人才外流最為嚴重的國家。

## 2. 產業競爭力下降

勞動市場長期的低薪現象，若來自廠商追求降低勞動成本，忽略產業創新所帶來的附加價值，將導致產業競爭力的下降。我國產業在服務業的研發投入能量相對不足，且中小企業對職業訓練的投入亦相對較少，對於以中小企業為主體的經濟體系，若對職業訓練的投入程度不足，難以提升人力素質及技能，將影響我國產業的競爭力。

## 3. 勞動參與意願低落

實證檢定發現經常性薪資變動與勞動參與率之間存在因果關係，經常性薪資的成長率和勞動力參與率兩變數之間互為因果，其中薪資愈低，則勞動參與率也將下降，代表長期低薪將導致尋職者不易找到符合薪資期望的工作，因長期未能搜尋合適的工作而選擇退出勞動市場，影響勞工對勞動市場參與的意願。

## 4. 勞工延長工時

勞工若長期處於偏低的薪資水準，家庭所得亦將因而相對偏低。為了維持所得水準，勞工勢必延長工時。雖然工業與服務業部門之平均正常工時呈現逐年遞減的趨勢，但加班工時卻不減反增。另外本研究實證檢測發現若減少1%主要工作收入，將增加額外工時的機率達6%，亦即勞工主要工作收入降低，則勞工將延長其工作的時間。

## 5. 人力資本累積減緩

長期低薪資的結果，勞工沒有多餘資金投資在人力資本上，將造成人力資本的累積趨緩。實證發現勞工薪資愈低者，受教育訓練的機率愈低；另外若父母親的主要工作薪資低，因為父母必須延長工作時間而造成對子女的照顧與教養時間降低，亦將影響下一代人力資本的累積。

### (3) 研究結論與建議：

本研究分別針

造成低薪的原因以及低薪對勞動市場的影響，研提相關抗低薪政策建議。

#### 1. 針對勞動市場勞工低薪原因之政策建議

##### (1) 現行因應對策之修正建議

- A. 落實「產業升級轉型行動方案」與「行政院生產力 4.0 發展方案」
- B. 儘速通過派遣勞工保護法
- C. 加強勞工參與職訓意願
- D. 落實大學畢業生初職教育訓練

##### (2) 其他抗低薪政策建議

- A. 補助企業研發訓練費用（短期）
- B. 強化非典型勞工於勞動市場之議價能力（短期）
- C. 鼓勵企業將盈餘分配給員工，規劃適宜的加薪減稅措施與配套方案（短期）
- D. 檢討高等教育政策，建議推動多元化的高等教育（長期）

- E. 優化投資與貿易環境，鼓勵臺商回臺並吸引外商投資臺灣（長期）
- F. 啟動外勞警戒指標，外勞政策採總額控管機制
- G. 強化工會角色，推動團體協約締結

## 2. 針對勞工低薪對勞動市的影響之政策建議

針對長期低薪對我國勞動市場後端的影響，研提可行之政策建議包括：

### (1) 人才外流

- A. 鼓勵企業高薪留任人才（短期）
- B. 形塑具國際競爭力的企業環境（長期）

### (2) 產業競爭力下降

- A. 產業發展的策略以產業知識化及提供就業為核心
- B. 職業訓練與產業需求應具互動性

### (3) 勞動參與意願低落

建立基本工資調整的合理公式，並予以制度化

### (4) 勞工延長工時與人力資本累積減緩

- A. 落實補助弱勢青年初職薪資與職訓
- B. 落實為特定族群提供免費職業訓練課程
- C. 規範企業需給予低薪工作者職業訓練假
- D. 補助低薪工作者子女教育津貼
- E. 特別加強中小企業低薪工作者的職業訓練

**決議：洽悉。各委員對本研究報告如有需求，可向本部(綜合規劃司)洽取。**

## **伍、討論提案**

### **提案一 室**

**提案單位：勞動力發展署主計**

**案由：有關就業安定基金 104 年度決算案，提請討論。**

**說明：**

- 1、依就業安定基金收支保管及運用辦法第 9 條第 3 款規定辦理。
- 2、本基金 104 年度決算基金來源、用途及餘絀情形摘述如下：

#### **(一)基金來源部分**

本年度預算數 162 億 6,096 萬 5,000 元，決算數 189 億 7,847 萬 5,922 元，執行率 116.71%，其中：

- (1) 徵收及依法分配收入：預算數 145 億 4,160 萬 5,000 元，決算數 171 億 1,253 萬 8,278 元，執行率 117.68%，主要係製造業外籍勞工人次增加(含實施就業安定費附加外勞數額機制)，致就業安定收入超收。
- (2) 勞務收入：預算數 12 億 6,520 萬 5,000 元，決算數 11 億 7,253 萬 7,153 元，執行率 92.68%。
- (3) 財產收入：預算數 6,739 萬 4,000 元，決算數 6,763 萬 2,301 元，執行率 100.35%。
- (4) 政府撥入收入：預算數 2 億 4,030 萬 6,000 元，決算數 2 億 2,252 萬 7,960 元，執行率 92.60%。
- (5) 其他收入：預算數 1 億 4,645 萬 5,000 元，決算數 4 億 324 萬 230 元，執行率 275.33%，主要係辦理外勞保證金

通知申領屆滿5年後，仍未辦理返還，轉列「雜項收入」科目。

## (二)基金用途部分

本年度預算數165億7,759萬4,000元，決算數139億5,996萬6,544元，執行率84.21%，其中：

1. 促進國民就業計畫：預算數146億9,812萬5,000元，決算數124億4,231萬373元，執行率84.65%，主要係：

(1)健全分署辦理職訓業務運籌管理功能計畫，多項訓練機具設備及分署園區宿舍整修工程採購案，配合履約期限辦理預算保留所致。

(2)辦理多元就業開發方案計畫，所核定民間團體執行用人計畫，因該計畫執行期間人員離職遞補、上工延後、撤案、修正計畫，及個案申請審查通過後申請單位放棄執行等因素，致原核定經費無法全數執行所致。

(3)就業服務據點運作計畫，配合中央與地方分工政策，暫緩104年度相關搬遷、新設據點計畫，致相關經費停止支用。

2. 外籍勞工管理計畫：預算數11億3,512萬6,000元，決算數9億8,915萬6,691元，執行率87.14%，主要係辦理就業安定費及外國人收容費收繳等相關事項計畫，因積極辦理就安費收繳及收容費追繳，爰呆帳比例降低，致提列呆帳金額減少。

3. 提升勞工福祉計畫：預算數5億177萬4,000元，決算數3億5,590萬6,090元，執行率70.93%，主要係本部職業安全衛生署辦理補助直轄市、縣市政府督促事業單位遵守

勞動基準法令實施計畫，因配合行政院於 104 年 2 月 3 日院授人組字第 1040024178 號函核定改以聘用人員方式進用勞動條件檢查人力，致地方政府進用人力之期程延後。

4. 勞工權益扶助計畫：預算數 5,279 萬 7,000 元，決算數 3,352 萬 4,583 元，執行率 63.50%，主要係勞工訴訟立即扶助專案開辦後，部分地方政府主管機關亦編列預算開辦相似之訴訟扶助專案，民眾可選擇相較有利之專案，以尋求訴訟扶助，致補助勞工訴訟律師費用及勞工訴訟期間必要生活費用較預算數減少。
5. 一般行政管理計畫：預算數 1 億 8,827 萬 4,000 元，決算數 1 億 3,821 萬 5,315 元，執行率 73.41%，主要係加速檔案銷毀工作，檔案量減少，致降低租用檔案庫房面積所需租金、管理費及購置檔案櫃等支出。
6. 一般建築及設備計畫：預算數 149 萬 8,000 元，決算數 85 萬 3,492 元，執行率 56.98%，主要係高速掃描器等設備購置，市場行情波動頗大，採購時成本已大幅下降所致。

### (三) 賸餘部分

本年度截至 12 月底止，賸餘 50 億 1,850 萬 9,378 元，加計期初基金餘額 168 億 5,739 萬 4,548 元，共計 218 億 7,590 萬 3,926 元。

**辦法：**本提案經審議通過後，即依 104 年度中央政府總決算附屬單位決算編製要點規定函送勞動部、行政院主計總處、財政部及審計部等機關。

**決議：**照案通過。會後將就業安定基金支用機關帳戶餘額明細表提供委員，並於下次會議報告 104 年度執行率偏低計畫落後原因。





## 提案二

提案單位：勞動力發展署訓練發展組

案由：有關辦理「充電再出發訓練計畫」104年度所需經費10萬4,600元，於當年度就業安定基金「促進國民就業」計畫預算總額內調整容納、105年度經費預估1,055萬2,320元，擬由同年就業安定基金「促進國民就業」計畫預算總額內調整容納，如有不足再以併決算方式辦理一案，提請追認。

### 說明：

- 1、為協助在職勞工因應重大天然災害、景氣情勢對就業穩定性之影響，鼓勵利用暫時減少正常工時時段，參加訓練課程，持續發展個人所需技能，維持生計，並穩定就業，特訂定「充電再出發訓練計畫」。
- 2、因應景氣情勢，勞工與受僱用之事業單位達成協議，同意減少正常工時每2週16小時以上，本計畫補助對象及補助項目如下：
  - (1) 補助對象：
    1. 勞工年滿15歲以上之勞工保險被保險人。
    2. 事業單位：為勞保之民間投保單位，並領有設立登記證明、有辦訓能力、已與勞工達成減少工時協議並通報當地主管機關等。
  - (2) 補助標準：
    1. 勞工：依實際參訓時數補助訓練津貼，每小時120元，每月最高100小時。訓練津貼與參訓期間勞保月投保薪資，合計不得超過前一年現職最高6個月平均月投保薪資。
    2. 事業單位：辦理之職業訓練課程補助最高190萬元。訓練經費編列項目包含講師鐘點費、教材及文具用品費等。

- 3、本計畫公告受理期間為 104 年 10 月 25 日至 105 年 6 月 30 日，自 104 年 11 月起始有勞工開始申請本計畫，茲於本次就業安定基金管理會提請追認方式辦理。
- 4、查辦理本計畫經費來源為就業安定基金，104 年下半年計有參訓勞工 14 人，支應經費為 10 萬 4,600 元，因未有編列支應經費，業於 104 年度就業安定基金「促進國民就業」計畫項下新增「充電再出發訓練計畫」，並依中央政府附屬單位預算執行要點第 25 點第 4 款規定，於該計畫預算總額內調整容納。
- 5、另 105 年本計畫預計訓練 250 人，預估所需經費為 1,055 萬 2,320 元（估算方式如下表），因 105 年未有編列支應經費，爰擬於 105 年度就業安定基金「促進國民就業」計畫項下新增「充電再出發訓練計畫」，並依中央政府附屬單位預算執行要點第 25 點第 4 款規定，於該計畫預算總額內調整容納，如仍有不足再以併決算方式辦理。

| 充電再出發訓練計畫經費概算表 |             |                          |   |             |
|----------------|-------------|--------------------------|---|-------------|
| 年度             | 所需經費<br>(元) | 計畫項目及用途別                 | 備註                                      | 經費總計<br>(元) |
| 105 年          | 3,600,000   | 742 補貼就業訓練津貼與貸<br>(存)款利息 | 補助個人訓練津貼<br>250 人次*120 元/時*40 小時/次*3 個月 | 10,552,320  |
|                | 6,000,000   | 722 捐助私校及團體              | 補助事業單位辦訓<br>15 家*40 萬元                  |             |
|                | 100,000     | 246 業務宣導費                | 5 分署*20,000 元                           |             |

|  |         |                |                 |  |
|--|---------|----------------|-----------------|--|
|  | 852,320 | 28A 電子計算機軟體服務費 | 辦理本計畫系統功能維運管理費用 |  |
|--|---------|----------------|-----------------|--|

**辦法：**擬請同意「充電再出發訓練計畫」104年度所需經費10萬4,600元，於當年度就業安定基金「促進國民就業」計畫預算總額內調整容納；另105年度經費預估1,055萬2,320元，於同年就業安定基金「促進國民就業」計畫預算總額內調整容納，如有不足再以併決算方式辦理。

**決議：**照案通過。

### 提案三

**提案單位：**(一) 地方政府代表陳委員石圍

代表高雄市政府、臺南市政府、花蓮縣政府、屏東縣政府、臺東縣政府、澎湖縣政府等共同提案

(2) 地方政府代表黃委員荷婷  
代表彰化縣政府提案

**案由：**建請修正放寬「勞動部對地方政府勞動行政業務綜合考評結果之獎勵補助作業要點」獎勵補助金可編列之範圍項目及額度一案，提請討論。

**說明：**

- 1、該要點規定獎勵補助金，應依就業安定基金管理使用辦法規定辦理，限制獎勵金支用範圍及項目，實不具鼓勵獎勵之意義，徒增地方政府困擾。

- 2、依該要點三、(一) 及可編列範圍項目及七、可編列經費額度之規定，僅可提列促進國民就業計畫(經費額度 70%)、外籍勞工管理計畫及提升勞工福祉計畫(此 2 項經費額度 30%)等 3 項，而依 104 年度綜合考評項目，除前述項目外，尚涵蓋勞資關係、勞動條件及檢查、性別工作平等、安全衛生等項目。爰此，獎勵金可編列範圍無法彰顯「勞動行政業務綜合考評」各項業務，建議擴及各考核項目，並鼓勵各縣市政府依其地方特色及需求提出創新、差異化之各項勞工行政計畫，以達獎勵補助之真義。此外建議參考民間企業設立績效獎金之用意，增列獎金項目，以提升工作士氣。
- 3、綜合考評除檢視地方政府在「勞動行政業務」推動績效外，亦應鼓勵各縣市因應地方需求，辦理各項「創新」、「在地化」、「差異化」之「勞動行政業務」計劃，始具獎勵補助之實質效果。
- 4、另依該要點三、(二) 不可編列範圍之項目包括津貼及補助、購置 10 萬元以上之財產及補助人力計畫，建議上述項目予以放寬，視各縣市辦理勞工業務實際需求，以提供更適切、更具創意、滿意之服務，實質推展優質勞動行政業務。

**辦法：**

- 1、建請同意修正「勞動部對地方政府勞動行政業務綜合考評結果之獎勵補助作業要點」。
- 2、放寬獎勵補助金編列之項目、範圍、計劃額度。
- 3、本案請勞動部邀集縣市政府先行討論後，再行提會討論。

**決議：**請勞動力發展署邀集地方政府開會研商後再議。

#### 提案四

提案單位：地方政府代表潘委員鴻  
麟代表臺北市政府提案

案由：提高本(臺北)市就業服務處各計畫人員每月加班費請領上限  
2.7小時為20小時一案，提請討論。

#### 說明：

- 1、本市就業服務處各計畫人員為協助求職者儘早投入(重返)職場，積極運用各項就業促進工具推展就業服務，因業務繁重常有加班之情事，惟就業安定基金編列加班費時數2.7小時之限制，實有不足狀況。有關就業服務處各計畫說明臚列如下：
  - (1) 為提供廠商及求職者媒合平臺，就業服務處全力動員每月辦理就業博覽會、專案招募及現場徵才活動，尤以周六舉行50家以上廠商大型就業博覽會，就業服務處「勞動即時通實施計畫」人員除當日加班外，事前規劃、招商、宣導場佈及文書連繫等等工作，往往需加班以利完成。
  - (2) 「落實就業保險法暨就業促進津貼等相關配套措施實施辦法」計畫進用之臨時人員主要工作內容為辦理失業認定及再認定，以及運用就業促進措施協助失業者儘速就業。本計畫臨時人員為落實就業促進措施之運用，對涉及補助金核發之申請案件，每件均需實地訪查，且為按月、按季或不定期訪查，以符合相關法令之規定。自102年新增跨域就業津貼，有關租屋補助、異地就業交通補助及搬遷津貼等案件，本市就業服務處陸續受理其他區公立就業服務機構派案之案件，經訪查申請人後，協助申請人辦理申請作業。有關上述新增就業促進措施尤以租屋補助增長幅度最

大，查本市就業服務處 103 年受理租屋補助申請 39 人，104 年受理 67 人，增長幅度達 71%。由於租屋補助申請人白天於工作地就業，為落實實地訪視規定，僅能利用正常工時外進行訪視，且申請人工作地雖於臺北市，然多數申請人租屋地非臺北市，又倘訪視時申請人尚未下班返回租屋處、或其他事由等，則需他日再行訪查。一件申請案之訪視時間多需延長工時 2 小時，即加班 2 小時計；因該新增措施並無增加人力，致現有人力除原有工作項目及工作量外，另增工作量及工作時數。

- (3) 「促進中高齡及高齡者就業服務計畫」、「強化就業諮詢服務功能計畫」及「就業融合計畫」之業務輔導員主要負責個案管理服務業務，但仍須配合站務安排，輪值櫃檯辦理諮詢服務，致僅能運用下班後加班進行個案就業追蹤、撰寫個案服務紀錄、彙整相關文件報表等工作，確實有申請加班費之需。另為協助特定對象就業準備及就業適應之各項就業促進工具之訪視工作繁重，加上青年就業讚多數課程安排於夜間，致使同仁均需利用下班時間進行訪視。
  - (4) 依就業服務法明定雇主申請聘僱第二類外國人需先辦理本國勞工招募，為防杜雇主以招募不到國內合適勞工為由，申請引進外籍勞工，嚴重影響本國勞工就業權益，故「辦理雇主申請聘僱外國人辦理國內招募之協助業務計畫」之同仁需積極開發廠商、協助雇主聘僱外籍勞工前之本國人就業、派員前往監試、受僱事實之訪查，親訪確認是否受僱訪視本國籍照顧服務員、推展就業服務業務及辦理就業博覽會等，每人每月平均加班時數達 20 小時以上。
- 2、按勞動基準法規定，勞工有延長工時之情形，應依規定給予延長工時之工資，即給予加班費。現行對就安基金進用之臨時

人員每月核給加班費 2.7 小時，已不符實際需求。且本市就業服務處各計畫內容及整體績效目標與貴部 105 年度補助「勞工退休準備金按月提撥查核作業計畫」相同，惟貴部核定「勞工退休準備金按月提撥查核作業計畫」加班費時數為 20 小時與本市就業服務處各計畫 2.7 小時之加班費時數差異甚大，顯

3、公允，為合理保障勞工工作條件，請貴署整體通盤考量及依現行就業市場概況調整每月核給之加班費時數。

**辦法：**請提高本市就業服務處就業安定基金補助計畫之加班費時數，以應實際之需。

**決議：**請勞動力發展署邀集地方政府開會研商後再議。

**提案五**  
婷

**提案單位：**地方政府代表黃委員荷

**代表臺中市政府提案**

**案由：**針對受無薪假影響之勞工，建議評估提供其於無薪假期間至缺工產業就業之相關補貼，以補充產業及勞工市場人力缺口一案，提請討論。

**說明：**無薪假人數雖突破千人大關，卻有不少事業單位面臨缺工窘境，為有效運用因無薪假而產生之閒置人力，媒合產業及勞工市場缺口，建議於縮減正常工作時間之期間，鼓勵受無薪假影響之勞工至缺工產業從事部分工時之工作，並提供相關補貼，俾利協助無薪休假之勞工減少生計衝擊，並有效整合運用勞動市場人力需求。

**辦法：**

- 一、對於因縮減工時期間至缺工產業從事工作之勞工，補貼其部分勞、健保費；另倘勞工與缺工事業單位所約定之工資加總勞工無薪假期間之工資總額，低於無薪假實施前之工資，建議補助至原領工資水準，或高於原領工資，以鼓勵勞動力之有效再運用。
- 二、由勞工於無薪假期間受僱之各事業單位分別為其辦理參加勞工保險，倘發生職業災害，除發生職業災害場域之雇主應依所約定之原領工資數額按日補償外，針對補償未達勞工與放無薪假事業單位於無薪假實施前所約定之原領工資數額者，建議補貼至無薪假實施前之職業災害補償水準。
- 三、有關勞動力缺口產業之職業訓練及本補貼計畫審核與執行機關，由各直轄市、縣市政府為之。

**決議：**請勞動力發展署邀集地方政府開會研商後再議。

**提案六  
圍**

**提案單位：**地方政府代表陳委員石

**代表高雄市政府提案**

**案由：**建請勞動部調升聘僱外籍勞工前國內求才之薪資（本薪）高於基本工資加 3,000 元以上，俾提升國人就業意願暨增進就業率一案，提請討論。

**說明：**根據本府勞工局（訓練就業中心）統計資料顯示，104 年度聘僱外籍勞工前國內求才案件共 1,535 件，總計 13,353 人，雖於各大、中、小型徵才活動積極推介 5,821 位求職者，僅 864 人就業，經訪多數求職者均表示『薪資不符期待』！由於



求才案件多屬 3K 職缺，建議應規範給予勞工合理薪資條件，俾達促進國人就業之目的。

**辦法：**請勞動部調升聘僱外籍勞工前國內求才之薪資（本薪）高於基本工資加 3,000 元以上，鼓勵國人投入傳統產業，俾提升國人就業意願暨增進就業率。

**決議：**請勞動力發展署邀集地方政府開會研商後再議。

陸、散會：下午 4 時 30 分。