

壹、 安穩在工作

政府應運用職業訓練資源，讓初入職場及在職勞工技能再提升，並強化中高齡法制，創造友善職場。

一、培育有準備之勞動力

(一)強化失業勞工就業技能

依據國家產業政策發展進程及各區域產業特性，適時調整或新增職前訓練課程內容及職類，並視需要輔以職訓諮詢、職業訓練生活津貼，以及就業推介等措施，強化失業勞工就業技能，契合產業需求，促進就業。110 年截至 7 月底止，共計訓練 2 萬 866 人。

(二)提升在職勞工職場競爭力

加強拓展民間優質訓練單位，提供多元化實務導向訓練課程，保障勞工參訓品質，及透過輔導辦訓或補助訓練費用等方式，激勵事業單位持續投資員工之能力與意願，促進員工專業知能與技能提升。110 年截至 7 月底止，共計訓練 9 萬 678 人。

二、促進國人投入長照工作

(一)辦理照服員就業獎勵

為協助失業勞工就業及充實照顧服務人力，實施「鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點」，鼓勵國人受僱從事照顧服務工作，110 年截至 7 月底止，共計協助 3,499 人就業。

(二)照服員訓練

配合「長期照顧服務法」施行，為充實本國照顧服務人力，推動照顧服務員訓練，並補助地方政府運用自訓自用及專班訓練雙軌辦理，以充裕長照十年計畫 2.0 所需人力，並促進中高齡者、婦女及一般失業者就業，110 年截至 7 月底止，共計結訓 2,751 人。

三、推動職能基準及技能檢定

(一)推動職能基準發展與應用

配合行政院重大產業政策，持續協力各部會及運用民間資源，110 年截至 7 月底止，計發展 29 項職能基準，輔導受理

相關培訓機構申請職能導向課程品質認證計 71 案次，辦理職能基準發展應用相關交流研習活動計 103 人次參加，並培育超過 227 人次之推動職能基準發展所需之專業人員，以協助並擴大職能基準之應用。

(二)提升職業訓練品質

為協助各事業機構及訓練單位提升辦理訓練品質，就訓練之規劃(Plan)、設計(Design)、執行(Do)、查核(Review)、成果(Outcomes)等階段制訂「人才發展品質管理系統」(Talent Quality-management System，簡稱 TTQS)以促進人才發展與投資，強化人才價值。110 年截至 7 月底止計辦理評核服務 223 家次、完成輔導服務 2,832 時數。

(三)強化技能檢定措施與競賽

1. 持續配合產業發展及技能提升，積極辦理規範製(修)訂、學術科題庫命(修)製、監評人員培訓研討及術科測試場地機具設備評鑑，並訂立合理收費標準等，以強化檢定基準。

(1)110 年截至 7 月底止已完成 15 職類級別之學科題庫命製、57 個職類級別之術科題庫命製、經評鑑合格 653 個職類級別術科測試場地、2 個職類級別監評培訓及 23 個職類級別監評研討。

(2)技能檢定合格發證人數，110 年截至 7 月底止甲級 351 人、乙級 2 萬 4,162 人、丙級 3 萬 8,923 人及單一級 2 萬 603 人，合計 8 萬 4,039 人。

2. 為提升國人技能水準，本部舉辦各項技能競賽活動，藉由國際技能競賽及技術交流，促進我國與國際技術發展趨勢接軌。

(1)第 16 屆(109 年)全國身心障礙者技能競賽暨第 10 屆國際展能節職業技能競賽國手選拔賽計畫，參賽人數計 505 人。

(2)第 51 屆(110 年)全國技能競賽北、中、南分區技能競賽，參賽人數計 2,987 人。

(3)第 50 屆全國技能競賽暨第 46 屆國際技能競賽國手選拔賽(109 年)，參賽人數計 948 人。

- (4)第 45 屆(108 年)國際技能競賽，計選派 58 名青年組及青少年組國手參賽，青年組獲得 5 金、5 銀、5 銅和 23 優勝，團隊成績在 63 個參賽國中列名第 3。青少年組獲得 4 銀 1 銅的佳績。

四、增進就業服務效能

(一)擴大就業服務效能

1. 強化求職服務

運用就業服務據點辦理現場徵才活動，並透過就業服務外展人員進行走動式服務，積極開拓職缺，及運用台灣就業通網站求職求才資料庫，加強辦理就業媒合服務，此外，7-11、OK 及全家便利商店等超商 1 萬餘門市通路提供求職求才與職業訓練資訊，延伸服務的廣度。110 年截至 7 月底止，計 30 萬 4,185 人次透過公立就業服務機構及台灣就業通網站求職就業。

為提供失業給付申請者更深入及緊密的就業媒合服務，運用一案到底作業模式，由專人提供申請者就業諮詢，協助擬定就業方向，促進其再就業。自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練時，轉送勞保局核發失業給付。110 年截至 7 月底止，公立就業服務機構受理失業給付初次申請人數計 5 萬 1,846 人，失業認定人數計 5 萬 468 人，失業再認定人次計 18 萬 5,971 人次，推介就業人數計 4 萬 1,779 人，安排職業訓練人數計 4,450 人。

2. 提供客製化求才服務

為協助廠商補實所需人力，推動企業求才速配計畫，主動訪視轄區缺工廠商，瞭解其缺工需求，辦理徵才活動及運用就業服務據點與台灣就業通網站協助媒合人才，並推介自辦及委辦之結訓學員或透過產訓合作、訓用合一計畫等措施，依事業單位需要規劃辦理相關職訓課程，培訓立即合用之人力。110 年截至 7 月底止，受理廠商求才登記 69 萬 7,169 人次；求才僱用 41 萬 9,771 人次。

(二)提供各項就業協助

1. 辦理僱用獎助措施：為增加弱勢勞工就業機會，鼓勵雇主僱用弱勢失業勞工之意願，以協助其就業。110 年截至 7

月底止，計協助 959 人就業。

2. 推動跨域就業津貼：為解決區域性缺工問題，及減低失業勞工異地就業障礙，協助其儘速重回勞動市場就業，110 年截至 7 月底止，計協助 224 人就業。另為鼓勵初次尋職之社會新鮮人(18 歲至 29 歲未在學)擴大尋職範圍，實施青年跨域就業補助，110 年截至 7 月底止，計協助 168 人就業。
3. 辦理缺工就業獎勵：為鼓勵失業勞工投入 3K 產業、照顧服務業及營造業之缺工工作，減少聘僱外籍勞工及促進國民就業，實施「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」、「鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點」及「鼓勵失業勞工受僱營造業工作試辦計畫」，110 年截至 7 月底止，計協助 4,358 人就業。

五、協助青年職涯發展及適性就業

依據青年不同發展階段需求，結合產業與教育資源推動各項青年訓練計畫，包括「雙軌訓練旗艦計畫」、「補助大專校院辦理就業學程計畫」、「產學訓合作訓練」、「青年就業旗艦計畫」、「青年專班訓練」及「產業新尖兵試辦計畫」，以加強青年專業知能與就業技能，提升職場應用能力，順利與職場銜接。110 年截至 7 月底止，共培訓 3 萬 9,658 人。

為促進青年就業，本部推動就業與技術傳承合作，整合「職涯輔導」、「職業訓練」及「就業媒合」三大專業體系，建構訓用合一模式，提升青年技能並順利接軌職場。另為加強協助青年就業，本部整合 8 部會資源規劃「投資青年就業方案」，並經行政院 108 年 5 月 31 日核定。方案從產業人力需求到青年職涯規劃、技能發展與就業服務等 4 個面向，橫向連結資源推動 48 項措施，依青年不同階段就業需求提供差異化之就業協助，自 108 至 111 年為期 4 年投入近 95 億元，投資加值 15 至 29 歲青年未來。110 年截至 7 月底止，計協助 11 萬 3,030 名青年就業。

六、推動中高齡及高齡者就業專法

- (一)促進就業：為促進中高齡者順利就業，本部已加強推動個別化就業服務，補助訓練費用、臨時工作津貼、職場學習及再適應計畫、創業協助等協助措施，並積極開發全時、部分工

時及彈性工作機會。成立南北二家銀髮人才資源中心，提供專屬就業服務，倡議及鼓勵退休者返回職場，促進中高齡及高齡勞動力之運用。110 年截至 7 月底止，計推介就業 10 萬 954 人次。

(二)協助排除工作障礙：為改善在職中高齡及高齡者勞工就業環境、減緩工作障礙，提供改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件及調整工作方法及流程等職務再設計項目，協助中高齡及高齡者勞工突破生理及心理上之限制，以提升工作效能及協助穩定就業。110 年截至 7 月底止，計核發補助 136 家次事業單位、582 人次。

(三)持續受理中高齡者及高齡者就業相關補助計畫：

2 月 22 日公告受理「繼續僱用高齡者補助計畫」、「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」、「中高齡者退休後再就業準備協助措施補助計畫」、「僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫」，鼓勵雇主善用中高齡及高齡人力資源，及「補助地方政府成立銀髮人才服務據點計畫」鼓勵地方政府成立服務據點提供轄區辦理銀髮人才就業服務。

七、加強身心障礙者及特定對象個別化就業服務

(一)促進身心障礙者就業：加強提供職業重建個案管理服務，適性提供身心障礙者一般性、支持性及庇護性就業服務，適時運用相關就業促進工具，並透過職務再設計提供輔具、調整工作等方式，協助排除參訓及就業之障礙，以促進身心障礙者就業。110 年截至 7 月底止計推介一般性就業服務 1 萬 5,500 人次，支持性就業服務 1,760 人次、庇護性就業服務 2,158 人次。

(二)協助特定對象及弱勢者就業：運用一案到底提供特定對象及弱勢者就業諮詢、職涯探索等個別化就業服務，並結合民間資源增加弱勢求職者就業支持與職場學習機會。110 年截至 7 月底止計推介就業 15 萬 4,339 人次。

(三)促進婦女二度就業：為協助婦女二度就業，104 年 6 月 17 日修正公布就業服務法第 24 條規定，增列二度就業婦女為致力促進就業之對象，求職時得享有免費職業訓練、職業訓練津貼、臨時工作津貼、求職交通補助等協助措施。110 年截至 7 月底止計推介就業 8,477 人次。

- (四)協助婦女、發展微型企業，創造就業機會：為提升我國婦女之勞動力參與率，建構創業友善環境，提供創業貸款利息補貼、創業諮詢輔導及融資信用保證專案。110 年截至 7 月底止，接受顧問諮詢輔導計 1,107 人次，協助 726 人創業，核准 178 人貸款，創造 1,681 個就業機會。

八、鼓勵創新創業創造在地就業機會

運用「多元就業開發方案」及「培力就業計畫」，結合民間團體提具促進在地產業發展、提升社會福祉之用人計畫，創造失業者在地就業機會。計畫期間以做中學培養失業者就業能力，導入諮詢輔導及工作訓練，提升工作能力及自我價值，以利進入一般職場就業，並扶持民間團體穩健經營，持續創造社會價值之就業機會，做為發展社會創新、地方創生之基礎。110 年截至 7 月底止，計協助 2,526 人就業。

九、完善跨國勞動力政策及聘僱機制

(一)推動直接聘僱制度

為保障雇主及移工權益，減輕移工來臺工作之負擔，以期符合我國重視國際人權及社會公益之期待，自 96 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，110 年截至 7 月底止，受理直接聘僱申請案件 7,057 件、為雇主及移工節省仲介費用 1 億 6,738 萬元。

(二)僑外生留臺工作評點新制

為強化育才及留才之目的，103 年 7 月 1 日公告實施僑外生工作評點配額制，以學歷等 8 個項目進行評點，累計滿 70 點，僑外生即可在臺受聘在臺從事專門性技術性工作，且 103 年至 104 年開放受理 2,000 個名額；自 105 年至 109 年每年均開放配額為 2,500 名。又 110 年再公告當年度開放受理許可配額 3,500 名。110 年 7 月透過評點配額制留臺工作之僑外生共計核准 1,780 名，核准人次計 3,943 人次。

(三)推動家庭外籍看護移工重新招募免評方案

為使重症患者或功能難以回復之被看護者免於每 3 年赴醫院重新評估，凡被看護者「滿 80 歲以上」、「腦性麻痺、脊髓損傷或截肢」、「全癱、需 24 小時使用呼吸器或維生設備、植物人」者，申請重招家庭看護移工時免經醫療評估及出具診斷證明。自 104 年 3 月 5 日實施，110 年截至 7 月底

止，受益人數 2 萬 1,166 人。

(四)推動跨國勞動力工作許可線上申辦業務

為提供雇主聘僱跨國勞動力工作許可更便捷之申辦管道，推動線上申辦作業，雇主可 24 小時全天候線上送件、繳費及查詢案件進度。外國專業人員自 104 年 10 月 1 日起分階段推動線上申辦，並自 105 年 4 月 1 日起全面線上申請，經統計 110 年截至 7 月底止，受理線上申辦之案件占全部案件之比率為 80.6%；移工申請案件於 105 年 1 月 1 日起分階段推動線上申辦，並自 105 年 7 月 1 日起全面線上申請，110 年截至 7 月底止，受理線上申辦之案件占全部案件之比率為 96.42%。

十、善用國際組織資源推展勞動及技能交流

為增進我國在國際勞政事務之參與能量及主導性，本部為我國亞太經濟合作人力資源發展工作小組勞動與社會安全保障分組(APEC HRDWG LSPN)國內主政單位，勞動力發展署為我國亞太經濟合作人力資源發展工作小組能力建構工作分組(APEC HRDWG CBN)國內主政單位，並積極參與各式國際組織，加強國際事務之聯繫、參與、互訪及合作。

本部於 110 年 3 月 25 日辦理「臺澳/臺泰 MOU 換約儀式暨後疫情時代技能轉型國際論壇」，在本部常務次長林三貴見證下，由發展署署長施貞仰與 TDA 執行長 Craig Robertson 及 TGI 院長 Somwang Boonrakcharoen 以線上線下虛實整合順利進行換約儀式。儀式結束後，以「後疫情時代技能轉型」為主題，運用線上視訊與國內外國際組織各單位共同參與方式，邀請 TDA 執行長、TGI 院長、比利時佛拉芒區就業及職訓總署(VDAB)代表、領英(LinkedIn)臺灣區資深客戶經理 Delora Yen、越南計畫投資部策略發展研究院潘美鳳副院長等人員，針對疫情時代技能發展職訓再造、疫後人才所需新技能、以及各國於後疫情技能發展創新策略，包括數位訓練升級、數位人才培育等進行交流分享。

本部於 109 年 12 月 8 日及 9 日邀集 APEC 經濟體以視訊與國內實體參與方式，在臺北舉辦「數位時代下勞動市場衝擊與社會安全保障」APEC 研討會，會中特別邀請 APEC HRDWG 主席朴銅先(Park Dong Sun)博士、APEC LSPN 國際協調人 Zaki Zakaria 博士、紐西蘭商工辦事處涂慕怡(Moira Turley)代

表與會致詞；本次研討會為本部於 APEC「數位時代下之區域整合，對 APEC 經濟體跨國勞動力之社會安全保障影響及因應」倡議之一環，呼應 109 年 APEC 領袖們提出的「吉隆坡願景」(Kuala Lumpur Goals)，強調透過數位經濟與科技促進包容性經濟參與，以及新冠肺炎疫情影響未來工作型態加速數位轉型等議題，並邀請國內外專家學者擔任講座，借重與會專家學者的專業與寶貴經驗，引導及聚焦有關社會安全保障議題之討論，並鼓勵各經濟體對社會安全保障議題更深入地交流，以強化 APEC 各經濟體的區域社會安全保障之連結。

本部於 110 年 5 月 20、21 及 27 日出席 APEC HRDWG 大會，會中就組織章程 (Term of Reference)、人力資源發展工作小組 2021-2025 年策略計畫 (Strategic Plan) 進行討論。HRDWG 另邀請國際組織學者專家，就 COVID-19 疫情對勞動市場與社會保障措施的衝擊進行報告，並邀請與會經濟體進行政策討論。本部另於 5 月 25 日至 26 日出席 LSPN 會議，更新勞動市場現況及《勞工職業災害保險及保護法》立法重點，亦向成員經濟體報告最新研提之「數位化與新興就業樣態的挑戰與回應」倡議，及「數位時代下勞動市場衝擊與社會安全保障」APEC 研討會執行成果，並參與「亞太區域弱勢族群的衝擊及勞動與社會保障措施的角 色」政策討論。

另外，本部於 APEC 倡議「亞太技能建構聯盟 (ASD-CBA)」計畫，與新南向重點國開展人才及技能交流。109 年 7 月份辦理「臺澳職訓師招聘評量暨職能導向課程認證線上國際研討會」計 4 場次，邀請澳洲技職教育聯盟國際講座 4 人，透過視訊方式了解國際經驗，以協助我國職業訓練師專業發展及我國職業訓練課程國際採認。於 109 年 10 月 14、15 日辦理「擁抱亞太數位未來國際論壇」，邀請 TDA 高階代表與職訓專家、亞太區域人力資源發展產官學訓專家等 9 人次參加，與我國公私部門職業訓練機構職訓師等 16 人進行討論及成果分享，以及公私部門 133 人次齊聚共商我國未來職訓交流及國際機構未來發展方向，並與澳洲辦事處續簽署教育訓練合作備忘錄 (MOU)。

為呼應 APEC 近年優化人類潛能以及具備包容性的經濟參與風潮下，於 108 年倡議「新媒體培力促進女性賦能」(WEDU) 計畫並獲 APEC 經費，並於 109 年 2 月舉辦「以嶄新途徑優化數位公民潛能：WEDU 計畫工作坊」，計有美、澳、智、韓、菲、越、印尼、馬來西亞、新加坡及我國 10 個經濟體，及婦

女經濟政策夥伴關係(PPWE)、勞動與社會保障分組(LSPN)、教育分組(EDNET)、澳TDA等參與。為因應數位時代，於10月26日、27日辦理大型國際論壇，採用線上直播及遠距參與等科技方式，邀請APEC外賓、唐鳳政委、產學研代表等，線上線下超過150人參與，聚焦研析數位技能培訓案例及經驗，探討數位科技對勞動市場的衝擊與機會，女性經濟賦權以及職訓內容如何因應時勢等主題，並期日後發展訓練套件及開發國際認證課程，辦理新媒體培力國際專班，期許該計畫能成為探索未來人才的重要開端，帶領更多潛在群體共同打造富足繁榮的亞太地區。

第109屆國際勞工大會(ILC)以視訊方式舉辦，於110年5月20日開幕，並分別於5月28日至6月19日及11月25日至12月11日，召開第二階段及第三階段會議。為推動本部實質參與ILC，並掌握最新勞動議題趨勢及ILO相關動態，本部派員觀看第二階段會議期間之全體大會(Plenary)、國際反童工日活動及工作世界高峰會「以人為本因應COVID-19之國際行動」之直播。

本部於108年3月13日設立全球第2座的WorldSkills能力建構中心，並於同日與國際技能組織簽署合作瞭解備忘錄(MOU)，透過技能交流、技能培訓及技能競賽，協助非洲、新南向國家及其他發展中國家，運用臺灣技能軟實力，提升臺灣國際能見度。為因應疫情影響，於109年起製作數位訓練教材，以利發展中國家透過數位訓練教材培訓國際裁判。

- (一)109年8月起，參與WorldSkills非洲遠端能力建構計畫及提升哥斯大黎加技能發展計畫，共同協助非洲等發展中國家技能。
- (二)109年9月辦理國際技能合作座談會，分享國際／區域技能發展及推廣我國技能合作機制。
- (三)110年5月20日與英國技能組織(WorldSkills UK)簽署合作備忘錄。

十一、建構完善就業保險制度

- (一)提供失業勞工一定期間之基本生活保障並促進就業

為建構完善之就業保險體制以保障勞工就業安全，就業保險法於92年1月1日正式實施。就業保險給付項目包括，提供勞工遭遇非自願性離職事故時之失業給付、對積極提早

就業者發給提早就業獎助津貼、對接受職業訓練期間之失業勞工發給職業訓練生活津貼及失業被保險人健保費補助等保障，以安定勞工失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。截至 110 年 7 月底止，失業給付共核付 702 萬 3 千餘件，金額共 1,434 億 1 萬餘元；提早就業獎助津貼共核付 52 萬 9 千餘件，金額共 231 億 4,708 萬餘元；職業訓練生活津貼共核付 40 萬 4 千餘件，金額共 83 億 4,033 萬餘元；失業被保險人健保費補助共核付 1,054 萬 8 千餘件，金額共 70 億 4,188 萬餘元。

考量中高齡及身心障礙失業勞工，失業期間較長，因此 98 年 5 月 1 日完成修法延長渠等失業給付請領期間最長 9 個月。另針對勞工如果有扶養無工作收入的眷屬，增列每一受扶養之眷屬者加給 10% 給付，最多 20% 之加給規定。截至 110 年 7 月底止，中高齡及身心障礙勞工延長失業給付期間共核付 63 萬 4 千件，金額共 152 億 2,758 萬餘元，加發眷屬補助共核付 225 萬 5 千餘件，金額共 115 億 882 萬餘元。另就業保險配合我國勞動年齡往後遞延之趨勢，亦修法將加保年齡上限由 60 歲提高至 65 歲，至 110 年 6 月底止，逾 60 歲勞工加保人數為 20 萬 8,894 人。

(二)增進勞工領取育嬰留職停薪津貼權益

配合性別工作平等法育嬰留職停薪制度實施，就業保險法將「育嬰留職停薪津貼」納入給付項目，自 98 年 5 月 1 日施行，提供受僱勞工育嬰留職停薪期間部分所得損失之補償，以保障其基本生活，並穩定就業。育嬰留職停薪津貼係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，在被保險人育嬰留職停薪期間，以按月發給津貼之方式，父母均為被保險人並符合請領條件者，可分別申請 6 個月津貼，但期間不得重疊，同一名子女合計可請領 12 個月。讓受僱者，不管是女性或男性，皆能在辦理育嬰留職停薪期間，無須擔心育嬰假期間的經濟壓力。截至 110 年 7 月底止，育嬰留職停薪津貼受惠人數達 82 萬 5 千餘人，814 億 2,042 萬餘元。

為強化育嬰留職停薪期間勞工之經濟性支持，本部已訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」，自 110 年 7 月 1 日起，提高育嬰留職停薪期間投保薪資替代率達 8 成。截至同年 7 月底止，育嬰留職停薪津貼增給 2 成投保薪資補助共核付 5 萬餘件，金額共 2 億 8,192 萬餘元。

另基於照顧子女為雙親共同之責任，為讓育嬰留職停薪津貼申請方式更切合被保險人實際需求，已研提就業保險法第19條之2修正草案，刪除父母同為被保險人，不得同時請領津貼之規定。草案已於110年7月2日函請立法院審議，未來將配合立法院審議期程推動修法。

十二、營造友善職場環境

(一) 推動工作生活平衡

為營造友善職場環境，鼓勵企業推廣在工作、家庭與健康面等優於法令的措施制度，103年7月2日訂定公告「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理推動工作生活平衡有關之教育訓練、活動、設施及宣導，累計至110年7月底止，共補助2,043家次事業單位辦理3,262項友善措施；另為鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，定期辦理工作生活平衡講習、企業觀摩及「工作生活平衡獎」選拔表揚等，支持企業推動優於法令之友善措施。

(二) 推動企業提供哺(集)乳室及托兒服務

為促進員工兼顧工作與家庭照顧需求，性別工作平等法第23條於105年修正，將適用範圍擴大至僱用受僱者100人以上之雇主。為擴大鼓勵雇主設置托兒設施，本部於107年7月31日修正經費補助辦法，提高雇主新興建托兒設施補助額度由200萬元至300萬元；108年9月16日將職場互助式教保服務中心及社區公共托育家園納入事業單位托育經費補助項目。109年4月23日將雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務納入托兒措施經費補助。110年第1期補助事業單位設置哺集乳室與托兒設施措施經費計147家次，補助金額1,207萬2千餘元。110年第2期事業單位設置哺集乳室與托兒設施措施經費補助已於7月15日截止受理，刻正辦理審核作業。另為協助雇主提供哺(集)乳室與托兒設施或措施，加強辦理說明會、提供專家諮詢及媒合資源等，協助雇主營造友善職場環境。

貳、安心在職場

政府應保障邊際勞工薪資、加強非典型勞工及移工權益之保障，並推動勞工組織工會，鼓勵企業與勞工分享利潤。

一、調整基本工資

自 109 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 23,100 元調整至 23,800 元，調升 700 元，調幅 3.03%；每小時基本工資由 150 元調整為 158 元，調升 8 元，調幅 5.33%。自 110 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 23,800 元調整至 24,000 元，調升 200 元，調幅 0.84%；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由 158 元調整為 160 元。

二、秉持安全及彈性原則，務實修正勞動基準法部分條文

勞動基準法週休二日新制施行後，各界仍有希望適度調整延長工時限制、例假安排及特別休假規定之修法建議，為使相關法令能更符勞雇實務需求，總統於 107 年 1 月 31 日公布勞動基準法修正條文，修正第 24 條、第 32 條、第 32 條之 1、第 34 條、第 36 條至第 38 條及第 86 條條文，自 107 年 3 月 1 日施行。

本次修正秉持安全與彈性之原則，堅持勞工權益「四不變」，即「正常工時不變」、「週休二日不變」、「加班總工時不變」、「加班費計算費率不變」，並考量勞動現場之實際需求，增加「四彈性」。針對相關彈性規定之運用，透過事前強化政府把關機制、企業內部自主協商機制，以及落實行政監督之多重把關，保障勞工勞動權益。

三、強化部分工時及派遣勞工保護法制

（一）強化部分工時勞工保護法制

為加強保障部分時間工作勞工權益，已於 103 年 1 月 27 日訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，並於 105 年 9 月 8 日訂定「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」，供事業單位遵循及參考。另為配合法令之修正，已於 105 年 8 月 16 日、106 年 1 月 6 日、107 年 5 月 17 日及 109 年 10 月 26 日修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，使部分時間工作勞工之勞動權益有更細緻化的保障規範，持續維護渠等人員勞動條件，避免損及權益。110 年已規劃與各地方勞工行政主管機關共同辦理「勞動基準法令研習會」計 26

場次，將部分工時等相關規定列為宣導重點，參與人員包含事業單位代表、勞工代表及勞工行政人員等，以充分提升渠等人員勞動法令認知，以保障部分工時勞工勞動權益。

(二)強化派遣勞工權益保障法制

為保障派遣勞工重要權益，本部配合立法院於勞動基準法增(修)訂派遣相關條文，包括明定派遣勞工為不定期契約、禁止要派單位將人員轉掛為派遣勞工、要派單位應負工資補充給付與連帶負職災補(賠)償責任等重要權益保護項目。另為避免事業單位發生假承攬真派遣情形，本部已訂定「派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則」，協助勞工、事業單位及勞動行政主管機關釐清判斷勞動派遣或承攬關係。

四、營造平等就業環境

為使受僱勞工兼顧工作與家庭，我國性別工作平等法於民國91年立法時，已規定受僱勞工享有申請育嬰留職停薪的權利，並明定育嬰留職停薪津貼另以法律定之。爰修正就業保險法，將「育嬰留職停薪津貼」納入給付項目，自98年5月1日施行。

為鼓勵雇主建立友善家庭職場環境，促進受僱者之工作與生活平衡，同時保障受僱者保險權益，自104年4月27日起，若雇主同意任職未滿6個月之受僱者申請育嬰留職停薪，該受僱者育嬰留職停薪期間，可繼續參加原有社會保險；原由雇主負擔之保險費，免予繳納，原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納。另，自105年12月1日起，雇主如同意受僱者同時撫育子女2人以上，其育嬰留職停薪期間不予合併計算者，優於法令之育嬰留職停薪期間，受僱者仍可繼續參加原有社會保險；原由雇主負擔之保險費，同樣可免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，亦得遞延3年繳納。惟上開育嬰留職停薪期間仍應符合「於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年」之規定。又為積極保障受僱者及收養子女之權益，於106年10月24日以勞動條4字第1060131984號函釋示，有關受僱者向法院聲請收養認可，其「先行共同生活」之證明文件，除法院之裁定(含記載於聲請書或筆錄者)外，如因收出養媒合、近親或繼親收養，已與收養人共同生活者，法院亦可能未再特別准其先行共同生活；爰該等案件如出具法院之公函文書(如家事法庭通知)或村、里長之證明，依個案事實足堪認定受僱者與被收養人已共同生活，亦屬可行。

考量育兒父母，其配偶縱未就業，恐無法單獨兼顧雙(多)胞胎或2名以上未滿3歲子女之照顧責任，爰分別以107年2月12日勞動條4字第1070130162號函及108年2月21日勞動條4字第1080130174號函放寬解釋，受僱者如有親自照顧雙(多)胞胎或2名以上未滿3歲子女之需求，依性別工作平等法第16條規定向雇主申請育嬰留職停薪時，符合同法第22條但書之「正當理由」，雇主應准其申請。

為因應少子女化的困境，建構安心懷孕友善生養之環境，促進工作與家庭平衡，並鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，於110年5月24日函報行政院性別工作平等法部分條文修正草案，該修法草案業經行政院於110年7月1日審查通過，行政院並已於同年月2日函報立法院審議。修法重點為產檢假日數由現行5日增加為7日、放寬協商適用彈性工作時間及撫育1名子女之父母可同時申請育嬰留職停薪。

本部已於110年6月4日修正發布「育嬰留職停薪實施辦法」，放寬申請育嬰留職停薪期間之彈性，受僱者在子女滿3歲前，如有少於6個月育嬰留職停薪之需求可依規定提出申請，但每次仍不得低於30日，且少於6個月的育嬰留職停薪申請以2次為限；增訂「產檢假薪資補助要點」針對給予受僱者第6日、第7日有薪產檢假之雇主，給予薪資補助。以上友善育兒措施已於110年7月1日施行，給予育兒父母更多的經濟支持，共同營造友善職場環境。

五、營造有利勞工團結環境及完整工會法制

為營造更有利工會組織友善環境，協助有意願勞工籌組企(產)業工會，以及輔導新成立工會，協助其會務正常運作，勞動部訂定「勞動部獎勵工會成立要點」、「勞動部輔導勞工籌組企業工會或產業工會補助要點」及「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」，以培養工會會員知能及強化工會運作能力。另為配合100年5月1日修正施行之工會法，開放工會籌組採「登記制」、增加工會組織之類型，本部已積極輔導各類型工會成立，自100年5月1日至110年7月底止，新成立並完成登記之工會家數共計1,186家，包括聯合工會組織59家、企業工會259家、產業工會248家及職業工會620家。

六、促進勞資自主協商

(一)推動團體協商機制

團體協約法自 100 年 5 月 1 日修正施行後，本部積極辦理入廠輔導及協助勞資雙方協商簽訂團體協約，並自 105 年發布「勞動部獎勵工會簽訂團體協約實施要點」，針對簽訂團體協約之工會發給獎勵金，展現政府對勞資雙方簽訂團體協約之肯定與支持。截至 110 年 3 月底簽訂團體協約有效份數為 640 份；另 105 年至 110 年 7 月底止，工會向本部申請團體協約獎勵金計 326 件。

（二）落實勞資會議制度

為能落實勞資會議機制，於本部官網設立「勞資會議」業務專區，內含勞資會議流程圖、說明手冊、事業單位召開勞資會議應行注意事項及相關文件等資料，供勞工與事業單位快速瞭解勞資會議，並可依循辦理；另本部已於 107 年訂定「補助行政機關推動勞資會議機制實施要點」，補助地方政府辦理勞資會議說明、勞方代表培訓及入廠輔導等相關活動，累計至 109 年止，辦理 462 場次，110 年已規劃辦理約計 149 場次；為便利事業單位透過 e 化通報勞資會議勞資雙方代表名冊備查，本部已於 109 年 6 月底完成建置勞資會議代表名單線上備查系統，累計至 110 年 7 月底，計 9,441 家事業單位完成線上備查勞資會議。

七、增進訴訟外爭議處理機制

（一）有效運用民間專業調解資源

為有效協助地方勞工行政主管機關運用民間專業調解資源，配合勞資爭議處理法規定，訂定「補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點」，以提供爭議當事人多元處理勞資爭議之管道，復考量執行調解業務具一定風險，為使調解人享有基本保障，執行業務時較無後顧之憂，已於 109 年 3 月修正該要點，提供調解人意外險保費補助，每人每年最高補助 1,200 元。自 100 年起至 110 年 7 月止，地方主管機關轉介民間團體調解，並由本部補助案件數計 12 萬 1,229 件，合計共補助 2 億 1,290 萬 7 千元，調解成功比率佔五成。整體而言，已確實發揮協助地方勞工行政主管機關提升勞資爭議處理效能，並有效解決勞資爭議，及維護受影響勞工權益。

（二）辦理勞工訴訟扶助

為擴大勞工訴訟扶助機制，自 98 年 5 月 1 日設立「勞工

權益基金」專戶，辦理勞工訴訟扶助專案，提供勞工法律訴訟扶助事宜，包括訴訟扶助及勞動事件處理期間必要生活費用扶助。累計至110年7月，勞工訴訟扶助部分(含裁決代理案件)，准予扶助3萬391件，其中約7成之判決結果對勞工有利，勞工可得金額共計76億5,687萬餘元；另有關補助勞工勞動事件處理期間必要生活費用部分，已補助933人次，共計1,100萬4,219元。

(三)協助司法院推動「勞動事件法」

「勞動事件法」業於107年11月9日經立法院三讀通過，並於同年12月5日經總統公布，司法院已公告109年1月1日施行；本部為協助司法院推動勞動調解制度，於108年3至5月間協助推薦勞動調解委員名單計153名，並於109年與工會、民間團體合作辦理相關研習活動19場次，逾1,065人次參與。同時積極檢討我國勞資爭議處理及勞工訴訟扶助相關機制，於109年11月10日修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」，擴大司法救濟途徑所需費用之扶助範圍及配合實務，修正申請所需文件及時限等規定，以完善勞工訴訟扶助措施，協助勞工爭取應有權益。

八、強化勞工福利服務

(一)失業勞工子女就學補助

為協助非自願離職失業勞工子女順利就學，本部訂定「失業勞工子女就學補助實施要點」，針對非自願離職失業勞工子女就讀高中職或大專院校者，提供就學補助。有鑑於就讀大專校院所需費用較高，為了減輕失業勞工經濟壓力，使其能專心謀職，於108年8月20日修正就學補助要點，自108學年度第1學期起，提高就讀大專校院者之就學補助金額，即私立大專校院補助自2萬元提高至2萬4千元、公立大專校院自1萬2千元提高至1萬3千6百元。109學年度計補助失業勞工6,002人次，失業勞工子女7,228人次，補助金額計1億5,901萬餘元。自100年起至110年7月底止，本就學補助共補助5萬8,413位失業勞工，協助7萬4,715名失業勞工子女，補助總金額10億8,994萬餘元。

(二)增進勞工領取生育給付權益

依照勞工保險條例規定，女性勞工在加保期間分娩或早產，

得請領生育給付，惟職場中許多女性勞工於懷孕後離職，因生產時已退保，依上開條例規定，無法領取勞保生育給付，為進一步保障婦女勞工權益，98 年 1 月修正施行之同條例規定，被保險人在保險有效期間懷孕，於保險效力停止後 1 年內分娩或早產，亦得請領生育給付，累計至 110 年 7 月底止，已核付 11 萬 2,567 件，核付金額達 49 億 3,242 萬餘元。

另為增進女性勞工請領生育給付權益，103 年 5 月 28 日修正施行之同條例規定，生育給付由 1 個月提高為 2 個月，及雙生以上者依比例增給，累計至 110 年 7 月底止，生育給付受惠人數 95 萬 5,590 人，其累計核付金額 586 億 4,359 萬餘元。

九、排除不當勞動行為

為保障勞工團結權、協商權及爭議權，爰設立不當勞動行為裁決委員會，審理不當勞動行為申請案，自 100 年 5 月 1 日起至 110 年 7 月底止，計有 621 件裁決申請案件，其中作成裁決決定者 326 件、和解成立者 141 件、申請人撤回案件 114 件。另修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」，擴大不當勞動行為裁決律師代理酬金之扶助範圍及對象。此外，經裁決委員會認定雇主違反工會法第 35 條第 1 項或團體協約法第 6 條第 1 項規定者，本部均有依工會法第 45 條或團體協約法第 32 條規定進行裁罰，並且透過裁決決定要求雇主為一定行為之相關行政措施，避免事業單位採取任何方式干擾及影響勞工行使勞動三權。

十、提升國民勞動觀念

為提升國人勞動觀念，本部近年以多元方式，從國民教育階段之學生到從事工作之勞工推廣勞動教育。自 105 年至 108 年止，共計進入 355 所國中小、高中職校園，辦理勞動權益向下扎根巡迴展演，並辦理北、中、南 3 場次擴大演出，110 年已規劃進入 35 所高中職校園，辦理勞動舞台劇巡迴活動，提升國人基本勞動概念；另於 106 年至 108 年止，進入 42 所大專校院校園，辦理「大專校院勞動權益座談巡迴活動」，並於 107 年辦理大專校院勞動素材海選活動，讓學生瞭解自身的勞動權益及工作倫理等觀念，約計 800 名學生參與；從 106 年開始啟動檢視國民教育階段教科書，109 年 7 月邀集教科書出版業者及教育部等相關單位，研商檢視成效並提供相關建議；109 年已邀請知名網紅拍攝 3 支勞動影片，並放置 Youtube 頻道，供學生及國人觀看；且為國小、國中、高中學生設計製作 3 款勞動桌遊，發送至全國各國小至高

中學校。110 年為利本部瞭解前開勞動教育桌遊使用情形及提升其效益，規劃辦理勞動教育桌遊滿意度調查，及國小版桌遊再版印製與高中版桌遊師資培訓，以及提供補充教材，供授課時參考運用，讓學生於課堂中獲得最新與正確的勞動概念。又 110 年搭配課綱規劃為國小中年級學生製作勞動教育繪本，作為輔助教師教學之媒介，啟發學生勞動教育概念。

十一、強化外國人權益保障措施

為提供移工及民眾易撥易記之申訴專線，自 98 年 7 月 1 日，設置「1955 勞工諮詢申訴專線」，提供 24 小時（含假日）、全年無休、雙語及免付費申訴諮詢服務，並於受理後，以電子派案方式請各地方勞工行政主管機關進行申訴案件查處，以確實保障移工之權益。另 1955 專線自 100 年 2 月起擴大服務功能，新增以簡訊方式主動提供移工法令宣導服務，並提供移工就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務，以強化保護服務機制。110 年截至 7 月底止提供諮詢服務計 13 萬 5,558 件、申訴服務計 1 萬 3,799 件，其中協助移工成功轉換雇主計 1,709 件、成功追回欠款計 2,259 件，總計成功追回欠款金額達新臺幣 6,451 萬 1,299 元。

十二、與歐盟及歐洲國家合作，推動提升外籍漁工勞動人權

歐盟就業、社會事務及融合總署與行政院農業委員會漁業署及本部於 110 年 3 月 22 日至 25 日共同辦理「歐盟漁工工作及生活條件專案第 3 階段計畫專家會議」，會中法國、荷蘭及西班牙專家與我方代表，就漁工工作與休息時間管理、遠洋與近海漁船檢查、依國際勞工組織(ILO)漁業工作公約(C188)第 41 條簽發有效文件，以及僱用外籍漁工工作協議之法規及實務等議題進行交流，以期透過跨部會及國際合作，提供外籍漁工更友善之勞動環境。

十三、協助受貿易自由化影響勞工穩定就業

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，完善政府協助企業及勞工因應貿易自由化之保障，本部依「因應貿易自由化產業調整支援方案」(下稱支援方案)及「因應貿易自由化調整支援條例」規定，依勞工受影響情形提供協助勞工穩定就業、協助勞工轉業及再就業措施，以適時提供勞工預防性輔導措施及因應貿易自由化帶來之衝擊與損害。本部自 100 年起推動支援方案至 110 年 7 月底止，已訪視 5 萬 5,364 家事業

單位、補助 41 萬 6,925 名勞工參訓、提供 10 萬 5,998 名勞工就業服務、補助 5,448 個職務再設計個案、受理申請補助 4,939 名勞工參加技術士證檢定費用、辦理 119 場次創業研習及 186 場次心理健康講座等。

十四、加強勞動關係發展研究，掌握國內外發展趨勢

為掌握國內外勞動政策發展趨勢與重要議題，針對現行制度規範提出具體政策建言，提昇我國勞動條件，落實兩公約保障勞動人權之理念，並與國際接軌，完成「社會對話運作模式及社會夥伴制度建構之研究」、「我國變形工時制度與實況之研究」、「我國 100 至 105 年勞資爭議調解成效之研究」、「歐盟與各國洽簽自由貿易協定永續發展專章執行情形之研究」、「各國工時豁免制度之研究」、「定期勞動契約對勞動力彈性化運用之研究」、「我國團體協約發展之困境及因應對策」等，可供我國後續勞動政策制度設計與法規調整之參考。。

辦理「我國護理人員工作時間問題之研究」，除蒐集國外護理人員工時相關法令管理規範外，並透過深度訪談與焦點座談探討我國護理人員之工時狀況及相關建議，已完成訪談 20 人次，召開 4 場次焦點座談會，對象包括護理人員、相關團體、醫院代表、專家學者等，藉由歸納與分析所蒐集資料，提出我國護理人員的工時管理相關建議以供政策參考。

本部勞動及職業安全衛生研究所完成申辦以「Taiwan Institute of Labor, Occupational Safety and Health」名義加入美國勞動與就業關係協會(LERA)團體會員，透過該協會網頁納入勞動及職業安全衛生研究所名稱，並取得閱覽該協會資料庫、工作遠景雜誌及年度深入研究報告等權限，與其他會員進行經驗交流，增進研究動能及開拓國際視野，擴增國際知名度。

本部勞動及職業安全衛生研究所辦理「歐盟與各國洽簽自由貿易協定永續發展專章執行情形」研究，探討歐盟與重要國家洽簽自由貿易協定永續發展專章勞動議題發展情形、具體執行方式及監督機制等。完成相關文獻資料蒐集，探討歐盟與日本、韓國、越南、新加坡等洽簽自由貿易協定永續發展專章勞動議題發展情形、具體執行方式及監督機制，並提出我國在推動上應注意之政策因素、努力方向及因應之道等建議。

本部勞動及職業安全衛生研究所於 109 年 2 月 18 日舉辦「勞資爭議調解人制度，成效看得到！」記者會，針對該所「我國 100

至 105 年勞資爭議調解成效之研究」案提出研究發現，包括和解率近八成，獲償率達九成；並舉兩則案例說明獨任調解人在面對棘手的爭議案件，如何耐心釐清爭點，提供維護勞工權益的可行方案，開啟和解的契機。

辦理「各國家庭照顧假之研究」，完成分析與比較我國、日本、韓國、美國、英國、德國、挪威、法國、瑞典與丹麥等國家家庭照顧假及家庭照顧留職停薪之相關法令規定內容，進行 12 人次深度訪談與 6 場座談會，瞭解現行制度下家庭照顧假運用情形，最後提出我國家庭照顧假之具體建議與政策參考。

辦理「我國團體協約發展之困境及因應對策」，比較分析我國與美國、英國、德國、日本、韓國與中國大陸等國家之團體協約法制及實施現況，另針對我國企業工會及其雇主全面進行問卷調查，完成有效問卷 204 份，並深度訪談企業工會、雇主、專家學者及主管機關共 31 人，以深入瞭解簽訂團體協約之現況與困境，並提出我國團體協約之具體建議與政策參考。

本部勞動及職業安全衛生研究所於 109 年 5 月 28 日辦理「勞動意識推動與勞動關係發展論壇」，邀請勞動教育、心理、勞動政策學者專家及各界人士與會，廣納各方意見，提出相關意見，現場吸引約 100 人次參加。同年 7 月間共召開 5 場座談會，邀請勞動教育、心理、勞動政策學者專家、相關行政機關共 30 人次參加，探討勞動意識內涵範疇、影響因素及推動情形等，並研提我國如何應用於勞動教育等相關建議。

本部勞動及職業安全衛生研究所於 109 年 5 月 18 日、5 月 20 日、7 月 16 日、10 月 5 日及 10 月 12 日辦理「我國演藝人員契約關係之研究」座談會，邀請演藝人員、經紀人、經濟公司、專家學者及行政機關代表等相關人士共同參與，針對演藝人員經紀合約之現況、問題與因應方案進行討論。另完成 20 人次深度訪談，掌握演藝人員經紀契約等問題，蒐集相關意見，研提具體建議。

本部勞動及職業安全衛生研究所於 109 年 7 月 10 日、7 月 17 日及 7 月 23 日辦理「勞動合作社與社員間之契約態樣研析」座談會，邀請勞動合作社社方代表、專家學者及行政機關代表等相關人士共同參與，針對勞動合作社與社員間契約態樣及社員權益保障之現況與問題進行討論。另完成勞動合作社、專家學者及行政機關等代表 15 人次深度訪談，掌握勞動合作社實務發展之

困難及合作社與社員間法律關係等問題，研提具體建議。

為掌握重要勞動議題發展，本部勞動及職業安全衛生研究所於 109 年 7 月 21 日舉辦「嚴重特殊傳染性肺炎下的社會保障與工作」、7 月 31 日舉辦「零工經濟的勞動風險問題與因應對策」講座、8 月 25 日辦理「職場遠距工作的挑戰」世界咖啡館工作坊及 9 月 18 日舉辦「定期勞動契約勞動論壇」。

辦理「各國工時豁免制度之研究」，完成分析與比較國際勞工組織 (ILO)、歐盟及美國、日本、韓國、新加坡、澳洲、荷蘭。德國 7 個國家或組織有關國際工時基準除外適用之相關資料，進行 15 人次深度訪談與召開 2 場次專家焦點座談會，歸納彙整國內工時豁免實務運作與建議，提出可供我國參考之工時規範除外適用相關建議。

本部勞動及職業安全衛生研究所於 110 年 7 月 1 日、7 月 8 日及 7 月 14 日辦理「數位時代下勞工資訊隱私權保護之研究」焦點座談會，邀請法學、勞動及產業等相關領域專家學者共同參與，經由座談會互相交流討論，提供我國保障勞工資訊隱私權之建議。

十五、持續強化職場平權及勞工保護研究

為促進勞工工作生活平衡，預防就業歧視發生、增進職場平權，並提出具體政策建言，完成「我國企業員工協助方案實施現況及改善策略之研究」並編製指導手冊。另完成「各國就業歧視法制之研究」、「企業托育在各國托育政策之角色與推動評估研究」、「我國產假權益保障制度研究」、「家事勞工勞動權益保護之研究」、「因應年金改革探討勞工老年經濟安全」及「勞保投保薪資上限調整機制可行性研究」、「我國勞動意識推動架構與影響因素之初探」、「我國演藝人員契約關係之研究」、「各國對於跨境請領勞工保險給付規定之研究」、「勞動合作社與社員間法律關係之探討」等。

本部勞動及職業安全衛生研究所於 109 年 10 至 11 月間舉辦「職場心理健康與工作生活平衡研究成果推廣研習會」共 3 場，吸引約 250 人次參加。透過介紹本部勞動及職業安全衛生研究所相關研究成果及職場心理健康與工作生活平衡之企業診斷工具，提供企業參考使用，做為企業規劃相關實務具體策略或方案基礎，鼓勵台北、新竹、高雄 3 地事業單位之人力資源人員、勞工安全衛生人員、職護及職場心理健康相關管理人員，重視職場心理健

康促進方案議題，於所屬事業單位推動及執行員工協助方案，促進企業推動友善員工措施。

辦理「我國非境外聘僱漁船作業勞工之勞動檢查制度研究」，完成分析我國與國際勞工組織、美國、日本、韓國勞動檢查制度規範，輔以 21 人次深度訪談與 1 場焦點座談，深入掌握實務工作者及相關部門意見，針對現行非境外聘僱漁船作業勞工勞動檢查制度提出具體建議。

辦理「我國職場心理健康及員工協助實務分析」，透過 20 人次深度訪談及個案研究，了解員工協助實務效益，以 451 份紙本問卷與 3,060 份網路問卷量化分析，驗證員工協助實務可提升員工職場心理健康資源，並整合 17 項員工協助實務，建立參照常模及員工協助實務電子手冊，提出相關具體建議，並於 109 年 7 月 24 日舉辦「善用員工協助方案提供所需資源安度防疫期間記者會」。

辦理「我國職工福利實施概況分析」，針對我國僱用 5 人以上之事業單位抽樣調查蒐集職工福利實施概況，成功回收 1,276 家事業單位，亦透過 2 場次焦點座談會，邀集職工福利領域相關專家學者或實務工作者共 14 人，聚焦於職工福利發展議題進行深入探討，瞭解我國事業單位之職工福利委員會運作、職工福利金（費用）運用及各項職工福利設（措）施辦理概況，並探討未來職工福利發展趨勢，可供政府規劃職工福利政策推動或研究參考。

辦理「各國對於跨境請領勞工保險給付規定之研究」，完成蒐集、分析我國、日本、韓國、德國對於跨境請領勞工保險給付規定相關文獻，並完成相關專家學者、政府機關及民間團體深度訪談 20 人次，辦理 3 場焦點座談，掌握各國跨境請領社會保險給付規定之困難與可改善之處、實施情況與我國制度可修正之處，研提具體建議。

辦理「我國中高齡工作者職場處境調查」，完成蒐集、分析企業中高齡友善文化、工作者心理安全感及心理健康相關文獻，並完成企業主管與員工深度訪談 20 人次及中高齡工作者 300 人次量表施測，探討中高齡友善文化與中高齡歧視態樣和中高齡工作者心理安全感及心理健康之關聯性，研提具體建議。

辦理「定期勞動契約對勞動力彈性化運用之研究」，美、英、澳、德、日、韓、中、國勞組織及歐盟 9 個國家或組織定期勞動

契約相關資料，透過 15 人次深度訪談、3 場專家焦點座談會，探討瞭解定期勞動契約運用現況，提出相關建議。

參、安全在勞動

政府應加強勞動檢查維護勞工作業安全，創造零工安事故的工作環境，並讓勞工老年經濟生活穩健、永續發展。

一、精進安全衛生監督檢查作為

(一)提升職業安全衛生檢查量能

1. 為貫徹勞動法令之執行，維護職場安全與健康，由各勞動檢查機構實施勞動檢查，108年實施安全衛生檢查12萬5,189廠次；109年實施安全衛生檢查14萬6,031場次；110年截至7月底止，實施安全衛生檢查9萬5,344場次。
2. 為有效管理及提升危險性機械及設備檢查服務品質、效率，全國現分3區各委託1家代檢機構實施危險性機械及設備定期、事前檢查，109年完成檢查10萬3,252座次；110年截至7月底止，已完成危險性機械及設備定期、事前檢查6萬3,178座次。

(二)強化營造工程防災合作機制

1. 為廣續降低公共工程重大職災，108年已辦理推動職業安全衛生優良公共工程實務研討會3場次，總參加人數約600人次，並辦理公共工程聯合稽查54工地次，協助工程主辦機關提升施工安全防災查核能力，落實施工安全管理，109年並納入民間工程，辦理優良工程聯合稽查55工地次，督促工程主辦機關及營造事業單位落實安全衛生管理，提升施工安全文化，建立完整安全標準作業程序及預防職業災害。
2. 為獎勵推行安全衛生優良公共工程及人員，樹立學習典範，每年辦理公共工程金安獎選拔與表揚，108年參選工程計48件，人員計6位，榮獲公共工程金安獎計有1件特優工程、9件優等工程、22件佳作工程及3位優良人員，109年首次納入民間工程，參選工程計68件(包含公共工程60件及民間工程8件)，優良人員計8位，榮獲公共工程組金安獎計有1件特優工程、12件優等工程、18件佳作工程，民間工程組金安獎計有4件優等工程、1件佳作工程及4位優良人員。110年參選工程計59件(包含公共工程53件及民間工程6件)，優良人員計5位。

(三) 強化機械切割夾捲災害預防作為

1. 實施機械切割夾捲災害預防檢查：採取風險分級管理，對機械災害之高風險業別及高違規、高職災發生率等事業單位，優先實施職業失能災害預防專案檢查，落實法令規定，統計108年實施該專案檢查共2萬6,729場次；109年實施該專案檢查共3萬1,421場次。110年截至7月底止，已實施該專案檢查共2萬108場次。
2. 辦理機械切割夾捲災害預防輔導：為提升事業單位安全衛生知能，108年實施臨廠診斷及個案式輔導719家次。109年實施臨廠診斷及個案式輔導722家次。110年截至7月底止，已實施臨廠診斷及個案式輔導61家次。
3. 特別列管檢查高風險捲夾危害行業之事業單位：
 - (1) 對於金屬製品製造業、機械設備製造業、汽車零件製造業、機車零件製造業與自行車零件製造業等潛在使用插銷式離合器衝床，或曾發生職災及列入重點減災之事業單位，優先實施勞動檢查。
 - (2) 108年辦理行前及宣導說明會10場次，完成1,256家國內事業單位及其廠內3,727台既有插銷式離合器衝床數量之調查工作。109年辦理行前及宣導說明會10場次，完成1,044家國內事業單位及其廠內1,080台既有插銷式離合器衝床數量之調查工作，及稽查101家接受政府補助改善廠內衝剪機械等機械安全之業者，持續符合機械安全防護法令之情形，另於110年預計查訪及列管上開事業單位至少1,000家，至110年7月底已規劃安排及完成相關行前及宣導說明會2場次，且已完成408家國內事業單位廠內既有插銷式離合器衝床數量之調查工作，及稽查43家接受政府補助改善廠內衝剪機械等機械安全之業者，後續並配合輔導計畫，逐步汰除未符合安全標準之插銷式離合器衝床，降低發生職災風險。

(四) 加強局限空間作業防災精進措施

1. 掌握高風險事業單位名冊及局限空間作業期程：會商環保署及內政部營建署下水道工程處及各縣(市)政府下水道主管機關提供具污水槽或從事下水道工程與相關作業之事業單位名冊，提供各勞動檢查機構，並持續要求對轄區內具局限

空間場所或可能使勞工從事局限空間作業之事業單位建立名冊資料庫及建置通報機制，通知事業單位確實於線上通報局限空間作業期程，以利清查及列管高風險廠場。

2. 加強專案檢查：108 年完成 7,825 場次監督及檢查；109 年完成 7,593 場次監督及檢查，110 年截至 7 月底，已完成 4,009 場次監督及檢查。
3. 強化防災宣導：每年由各勞動檢查機構辦理 100 場以上之防災宣導會，並分送防災宣導資料，強化防災意識及落實危害預防。另於 110 年 2 月及 3 月分別在臺北、臺中及高雄，與地方政府共同辦理 3 場局限空間危害預防示範觀摩會，擴大宣導。

(五) 建構離岸風力發電之職安衛監督檢查機制

1. 為因應我國離岸風力發電發展及衍生作業危害，訂定「離岸風電海域作業安全指引」及「離岸風電事業單位提供監督檢查之必要資料參考手冊」，函送各離岸風場開發商據以執行。
2. 108 年 6 月 10 日與英國安全衛生執行署(HSE)於其倫敦辦公室，共同簽署職場安全及健康資訊交流與合作備忘錄，建立合作夥伴關係與溝通諮詢管道，以相互分享離岸風場安全衛生資訊，期借鏡其離岸風電發展經驗，讓我國離岸風電政策及職業安全衛生監督併行，促進產業環境正向發展。
3. 借鏡英國離岸風場職業安全衛生監督制度，組成監督檢查小組參加專業訓練，強化監督檢查技能，並訂定離岸風電勞動監督檢查指引，包含海域作業監督檢查項目、檢查流程及相關細節，執行離岸風電海域作業安全衛生監督檢查計畫。
4. 我國於 108 年 11 月首座完工啟動之海洋示範風場，設置 22 架離岸風力發電機，其建造過程均未發生重大職業災害，每百萬人工小時之損失工時傷害人次 (Lost Time Injury Frequency, LTIF) 僅 0.235，遠低於離岸風電產業安全衛生國際組織 2019 年事故數據報告(G+ 2019 Incident data report)統計之 2.77，具初步安全績效，未來將持續擴展至全國各離岸風場，以保障工作者作業安全。
5. 109 年 9 月 24 日與英國安全衛生執行署(HSE)舉辦「第 1 屆台英職業安全衛生高峰論壇」，以遠端視訊連線方式相互分

享職場安全與健康資訊及促進策略，就未來合作事項進行規劃及討論，並共同簽署合作確認書，深化雙方合作夥伴關係，期提升我國產業安全效能及競爭力。

二、 建構完善之職業災害保障制度

(一)制定勞工職業災害保險及保護法

為增進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」於 110 年 4 月 30 日經總統制定公布，行政院定自 111 年 5 月 1 日施行。該法係涵蓋職業災害預防、補償及重建之專法，明定擴大納保範圍，預估新納入 56 萬被保險人外，藉由提升整體保障，全體被保險人皆可因而受惠。另該法亦將整合職業災害預防與重建業務，透過落實災前預防、適足補償及災後重建的政策目標，提供職業災害勞工更周全的工作安全保障。

(二)為維護職災勞工保險權益，持續檢討勞工保險職業災害保險相關法令規定，近期修正重點包括：

1. 108 年 12 月 11 日修正「增列勞工保險職業病種類項目」，新增「二甲基乙醯胺引起之疾病」為職業病，並將現行職業性肺病做更明確分類，增進勞工職業病權益。
2. 109 年 10 月 21 日修正發布「勞工保險失能給付標準」第三條附表，將「頭、臉、頸部」失能種類，不分性別，失能等級一律訂為第 8 等級，並放寬「心臟移植」失能項目擴及「心室輔助器植入」等，以強化勞工保險被保險人失能給付權益。
3. 勞工保險之職業災害保險提供醫療、傷病、失能、死亡 4 種給付及失蹤津貼，自 100 年至 110 年 6 月止，醫療給付及現金給付(含年金給付)共核付 1,799 萬餘件，金額 742 億 416 萬餘元。

三、 推動機械設備器具源頭管理機制

(一)落實機械設備或器具申報登錄安全資訊

1. 依職業安全衛生法第 7 條所定機械、設備或器具須於指定資訊網站申報登錄安全資訊，對 67 項品目產品實施邊境管制，108 年已累計超過 3 萬 1,000 餘筆完成型式或單品申報資料，另已規劃推動實施動力堆高機邊境管制及新增車床(含數值

控制車床)與加工中心機納入指定機械,109 年已累計超過 3 萬 8 千餘筆完成型式或單品申報資料,至 110 年 7 月底已累計超過 4 萬 3 千筆筆完成型式或單品申報資料,以有效杜絕未符合安全標準之機械、設備或器具入境,降低危害職場工作者之風險。

2. 108 年完成國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查 345 家次、1,386 件產品案及機械設備器具具結先行放行 219 案次與免驗證申請案 87 案次之追蹤查核。109 年完成國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查 722 家次、1,109 件產品案及機械設備器具具結先行放行 307 案次與免驗證申請案 67 案次之追蹤查核,於 110 年預計完成國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查至少 250 家次、800 案及機械設備器具具結先行放行與免驗證申請案之追蹤查核 350 場次,至 110 年 7 月底已完成國內產製、輸入及使用端機械設備器具抽樣監督調查 15 家次、73 案及機械設備器具具結先行放行與免驗證申請案之追蹤查核 228 場次。

(二)新增指定列入型式驗證之機械、設備或器具

於 108 年 7 月 24 日公告指定車床(含數值控制車床)及銑床與搪床(含加工中心機)為職業安全衛生法第 7 條第 1 項所稱中央主管機關指定之機械及設備,無數值控制與具數值控制功能者分別自 108 年 8 月 1 日及 112 年 1 月 1 日施行,並實施邊境管制。

四、 建構職場有害化學品分級管理制度

- (一)為強化職場危害性化學品管理制度,依職業安全衛生法新增之管制性化學品許可、優先管理化學品報備及危害性化學品評估及分級管理等規定,已指定公告優先管理化學品 1,173 種、管制性化學品 23 種,以有效管理工作場所使用之化學品,保障職場勞工安全與健康。
- (二)為協助事業單位因應相關化學品管理制度,針對化學品重點管理實施臨廠訪視,依現況適時給予相關諮詢建議,予以輔導,亦蒐集瞭解廠場執行現況與意見回饋,作為後續推動相關制度之參考;107 年至 109 年每年辦理化學品重點管理臨廠訪視共計 3,084 場次。

- (三)為推動致癌化學物質預防管理制度，規劃於 110 年完成臨廠訪視 50 家次，以協助事業單位進行致癌物質的暴露評估及分級管理，並蒐集瞭解廠場執行現況與意見回饋，作為後續推動相關制度之參考。

五、強化職場健康管理及勞工健康服務措施

- (一)為輔導及協助事業單位落實勞工健康保護相關事宜，及因應少子化及高齡化之社會變遷及近年工作壓力促發之腦心血管疾病、骨骼肌肉疾病等新興職業疾病興起，陸續於北、中、南、東區建置勞工健康服務中心，提供企業勞工健康保護措施相關諮詢及輔導服務，統計 107 年至 110 年 7 月底，勞工健康服務中心合計提供 2,300 場次之臨場健康服務。
- (二)為協助雇主辦理健康管理及職業病預防等事項，自 109 年 1 月 1 日起補助勞工人數 199 人以下之事業單位依勞工健康保護規則規定，僱用或特約勞工健康服務醫師、護理或相關人員辦理臨場健康服務，並於 109 年 9 月 1 日起擴大補助至勞工人數在 299 人以下之事業單位，以落實勞工健康保護措施，營造健康工作環境。109 年共計 1,307 家次提出經費補助申請，核定金額計 5,110 萬 5,943 元。110 年度截至 7 月，已有 2,226 家事業單位申請系統帳號，其中 1,635 家已提出 110 年度資格審查作業，第一季(4 月 15 日止)提出補助經費申請計 1,183 家次，申請補助金額計 4,196 萬 447 元；第二季(7 月 31 日止)提出補助經費申請計 1,082 家次，申請補助金額計 3,578 萬 4,051 元，本年度累積申請 2,265 家次，金額 7,774 萬 4,498 元整。

六、健全職業傷病防治及服務網

(一)建立職業傷病防治及服務網絡

為使罹患職業傷病勞工獲得更親近照護服務之目標，持續擴大結合各地區醫院職業醫學科之服務能量，建構職業傷病防治網絡，並登錄擴大提供勞工職業傷病預防、工作因果關係診斷、復工評估、復健轉介、健康促進及相關權益之諮詢等服務。108 年提供門診服務(含過勞)計 2 萬 6,896 人次(共 2 萬 947 人)，個案管理 3,079 人、職業傷病諮詢 9,688 人、協助復工 1,087 人及諮詢轉介 778 人。109 年提供門診服務(含過勞)計 2 萬 4,521 人次(共 2 萬 687 人)，個案管理 2,757 人、職業傷病諮詢 8,608 人、協助復工 979 人及諮詢

轉介 736 人。110 年至 7 月底提供門診服務(含過勞)計 1 萬 1,538 人次(共 9,704 人)，個案管理 1,330 人、職業傷病諮詢 4,393 人、協助復工 892 人及諮詢轉介 277 人。

(二)職災勞工保障權益

1. 無論有無參加勞保之職業災害勞工，均得依職業災害勞工保護法申請各項津貼補助。100 年至 110 年 7 月已加保及未加保職災勞工各項津貼補助，共核付 3 萬 1,494 件，金額達 26 億 9,864 萬餘元。
2. 持續檢討職業災害勞工補助及核發辦法有關器具補助項目，於 105 年 1 月 15 日修正第 14 條附表(即職業災害勞工補助器具補助標準表)，除調高部分補助器具類別之補助金額及降低使用年限外，並增列「頸圈」項目之補助，以提升職災勞工生活自主性及提高輔具之安全性。108 年自 5 月起依照行政院主計總處公布之消費者物價指數累計成長率調整職業疾病生活津貼、失能生活津貼、看護補助及職業訓練生活津貼等四類補助之金額；並放寬職災死亡勞工家屬補助請領資格，刪除受其扶養及致家庭生活困難之規定，不論成年子女有無工作，均得提出申請。
3. 為便利職業災害勞工申請津貼補助，持續檢討作業標準及作業規範，加速核發速度。如職災勞工之失能達勞工保險失能給付標準附表第三等級，終身無工作能力、肢體殘缺或失明等，續領津貼補助時可免重新開立失能診斷書，減輕勞工重開失能診斷書之經濟負擔，並縮短案件審查時間。

(三)擴大主動服務職災勞工

為落實職災勞工之保護，加強協助遭逢職災勞工家庭，於 19 縣市勞工行政單位窗口推動「職災勞工個案主動服務計畫」，設置 53 名個案管理員，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，提供職災勞工職災權益資訊，轉銜心理輔導、職能復健、職業重建等服務，協助勞工及其家庭度過難關，重新出發。100 年至 110 年 7 月各縣市職業災害個案管理員總計提供職災勞工及其家屬個案管理服務總件數為 2 萬 6,177 件，連結福利諮詢、法律協助、經濟補助、就業服務、勞資爭議協處、心理支持輔導、復工職業重建、身體職能復健等資源計 95 萬 7,764 人次，對於促進職災勞工福祉助益甚大。

七、提升勞動條件輔導及檢查效能

- (一)為落實保障勞工勞動權益，持續補助地方政府聘用勞動條件檢查人力，擴大勞動條件檢查量能，由各地方主管機關加強實施勞動檢查。108 年推動「勞動條件落實法遵實施計畫」，並依據風險分級結果，採取適宜之政策工具，計實施勞動條件監督檢查 4 萬 466 場次，法遵訪視 1 萬 8,176 場次及宣導 908 場次；109 年賡續推動「勞動條件落實法遵實施計畫」計實施勞動條件監督檢查 5 萬 8,487 場次，法遵訪視 2 萬 5,777 場次及宣導 773 場次；110 年截至 7 月底止，計實施勞動條件檢查 1 萬 3,761 場次，法遵訪視(含遠端輔導)1 萬 4,284 場次及宣導 223 場次。
- (二)設置「1955 勞工諮詢申訴專線」，受理勞工檢舉雇主違反勞動基準法案件，並由各該地方主管機關派員實施檢查，以保障勞工權益，108 年計 2,689 件，109 年計 2,143 件，110 年截至 7 月底止計 1,045 件，均已由各地方主管機關於指定期限內派員查處。
- (三)另為提升勞動條件檢查之服務品質，自 108 年 6 月 1 日起試行「優化勞檢實施計畫」，勞動條件檢查以 2 人 1 組方式實施，並以錄音方式供機關自我檢視勞動檢查服務態度及品質，以增加勞動檢查公信力及公正性。

八、強化職業危害預防觀念

為強化職業危害預防相關觀念，109 年度於新北市三峽區、台東市電光部落、基隆市及花蓮縣光復鄉馬太鞍部落舉辦 4 場次「原住民部落職業安全衛生巡迴展示計畫-含勞保、國保與就業服務諮詢」宣導活動，配合原住民族豐年祭及深入偏鄉成立原住民宣導教室，共計 3,158 人次參加，傳達職業安全衛生危害預防重要資訊。

為達成職場減災與促進勞工健康之目標，110 年度於高雄市舉辦「職業安全衛生危害預防巡迴展示活動」，以寓教於樂的方式，提供民眾參與，將工安意識落實並向下紮根。

為提升漁民及外籍漁工正確衛生觀念、強化自主管理意識及降低職業災害，於 109 年 12 月 19 日假屏東東港辦理「109 年度漁船勞工作業安全衛生危害預防宣導暨展示活動」，共計 1,035 人次參加。現場展出滑倒預防、化學品危害、噪音危害

預防、感電預防及機械危害預防等展示體驗，以便利親近方式，讓漁民朋友們能親身體驗並瞭解職業安全衛生之重要性，達成職場減災與促進勞工健康的目標。

為展示高山協作員為臺灣高山運輸工作盡心盡力的工作困境和甘苦點滴，並建構勞動安全衛生數位化教育訓練素材，增進多元創新知識傳播管道，本部勞動及職業安全衛生研究所以紀錄片手法拍攝「山稜上的勇者-高山協作員」，先從巨觀角度空拍臺灣島嶼山稜之美，再以微觀角度拍攝高山協作員的工作辛勞與危險，並紀錄本部透過研究及實地觀察，提供高山協作員工作時安全防護方法與措施。本紀錄片已提供給內政部營建署、交通部觀光局及行政院農業委員會林務局等機關單位協助宣傳，盼能讓國內外看到臺灣山岳之美，並傳遞本部對勞工職業安全之關心。

本部勞動及職業安全衛生研究所於110年7月1日與比利時天主教魯汶大學之勞動及社會研究所簽署合作協議，透過合作深化研究合作的量能，並提升全民勞動安全衛生權益。

九、具體研發安全技術及防災對策

- (一)辦理「模板支撐之支柱固定方式安全性研究」，完成模板支撐常用型式現場訪視調查 20 場次及複合式鋼管排架支撐性能試驗及分析 24 組；辦理專家座談會，掌握支撐之破壞模式，及設計與施工時應注意之重點，並完成複合式模板支撐設計指引。
- (二)辦理「離岸風電水下作業型態及安全問題之探討」，完成國際離岸風電產業潛水人員作業安全規範現況彙整，海下無人載具(ROV)作業、海下基礎施工作業、海底電纜鋪設作業之安全注意事項，作業人員之資格、專業訓練及證照需求，並辦理「離岸風電水下作業安全宣導會」。
- (三)辦理「防爆電氣設備之檢查管理研究」，完成 12 家工廠現場訪視及協助輔導 5 家工廠，彙整適當更換時間及耐用年限資料及彙編防爆電氣設備檢查管理技術手冊。
- (四)辦理「運用影像辨識技術於搬運機具人員防撞預警模組研究」，整合攝影機及毫米波雷達之二合一感測系統，融合電腦視覺與距離感測數據資料於 ROS 系統上，完成搬運機具人員防撞辨識模型，並裝設於堆高機及鏟裝機上實測及效能分析。

- (五)辦理「智慧型安全帽雛型商品化研究」,延續108年研究成果,減少智慧型安全帽體重量、提升電力續航,完成密閉空間人員定位設計、後台資訊整合、強化生理偵測等功能,提供不同規格配備選擇,完成兩頂智慧型安全帽雛型製作。
- (六)辦理「落實模板支撐自主管理機制以降低職業災害之研究」,完成營造工程模板支撐管理模式現況訪視調查 10 場次及輔導 2 場次;辦理專家座談會,針對按圖施工可能之困難提出應有的配套措施規劃。
- (七)辦理「鋼管施工架政策成效評估與精進措施之研究」,針對目前施工架使用型式及材料進行訪視調查 10 場次及輔導 10 場次;完成辦理專家座談會,掌握新型式及新材料施工架之可行改良方向。
- (八)辦理「電影電視從業人員現場設施改善輔導與成果推廣應用研究」,完成影視業職業災害預防指引轉化成教育訓練教材;進行影視產業研討會、推廣會及觀摩會,以提升影視業產業從業人員的安全意識,及降低職業災害發生。
- (九)辦理「我國營造業水平安全母索使用現況及安全問題之探討」,完成水平母索作業現場訪視調查,比較國內外水平母索設置規範及標準,彙整水平母索安裝、使用及維護階段之安全技術,編撰水平母索安全實務指引,辦理作業安全管理及災害預防對策專家座談會及營造業水平母索使用安全實務宣導活動。
- (十)辦理「高壓氣體容器設備 IOT 管理工具開發」,完成規劃設計高壓氣體容器設備物聯網系統架構,包含開發高壓氣體容器設備運行狀態即時監測、高壓氣體容器設備檢查狀態及人員操作紀錄功能;並辦理示範觀摩展示 1 場次及通過適用評估良好。
- (十一)辦理「功能安全在職業安全之應用探討」,完成彙整國外有關功能安全在職業安全之應用相關標準規範及探討日本應用功能安全提升職場機電設備安全性之做法。
- (十二)辦理「可燃性粉塵危害預防之英美標準探討」,完成美國及英國有關可燃性粉塵之法規及標準內容探討,並與我國相關法規進行分析比較,評估我國預防措施規定是否有可改進之處。

- (十三)辦理「屋頂採光罩結構及施工安全研究」，完成採光罩結構與施工安全問題、職災案例及致災原因分析，並運用工程技術改善採光罩之結構及施工安全，建立採光罩施工防墜安全技術可行方案，編撰採光罩施工安全技術指引；辦理專家座談會及採光罩施工安全技術輔導分享會。
- (十四)辦理「施工架技術指引推廣應用與防災功能強化研究」，針對施工架常見缺失及職災要因，完成營造工程施工架現場訪視20場次與改善輔導20場次；辦理專家座談會，開發建築資訊模型與企業資料系統初步整合，及完成施工架業者的導入輔導。
- (十五)辦理「工業機械人人機協同作業安全及現場輔導」，完成協同機器人實際應用、職災案例分析及現場訪視，探討機器人協作時之危害態樣、安全感測裝置與技術現況，及完成作業安全指引。

十、掌握職業衛生問題及開發控制技術

- (一)開發「虛擬實境教育訓練技術加強化學品管線維護保養危害預防研究」完成化學儲槽維護保養作業、化學設施管線維護保養作業、化學廢液廢棄物處理作業、槽底汙泥清除作業等虛擬實境教育訓練工具，結合歷年之研究成果，整合一化學品危害通識虛擬實境教育訓練工具系統，並辦理1場專家會議及1場次的教育訓練活動，做為職業安全衛生教育訓練規則規定之一般勞工危害通識教材。
- (二)辦理「防音防護具遮蔽效應對固定式警告聲辨識程度影響之探討」，探討佩戴不同型式之防音防護具後對於警告聲識別程度之影響，提出作業場所防音防護具之選用策略，進而減少勞工對於防音防護具之使用疑慮，以強化安全衛生管理人員對於防音防護具選用之概念及增加現場作業人員使用防音防護具的意願。
- (三)辦理「應用生物力學調查物流業配送員下背累計負荷之情形」研究，蒐集及分析工作背景、工作負荷量之相關資料，設計實驗以生物力學分析，模擬工作現況計算下背受力負荷累積分布情形，並提出工作改善建議，以作為改善其勞動條件及工作環境之重要參考。
- (四)辦理「高氣溫對作物栽培勞動人員熱危害調查研究」運用市

售智慧型心率感測器、智慧型體溫感測器，調查在高氣溫下作物栽培勞動人員實際 WBGT 暴露風險狀況、熱暴露相關生理資料等可能造成的熱暴險影響。同時分析作物栽培勞動人員在工作及休息間其心跳、體溫的變化，據以進行熱壓力與健康影響之資料分析，並提出妥適之管理措施。

- (五) 辦理「戶外作業通風散熱衣之探討」針對戶外作業勞工之需求，廣泛蒐集市面具有降溫散熱作用的防護服資訊，建立降溫散熱效果的比較實驗方法，據以編纂「通風散熱衣選用指引」，並研究計畫研發 3 種具有實用與教育意義的紙質計算尺（戶外作業綜合溫度熱指數計算尺、體感溫度計算尺、濕空氣密度計算尺），可應用於本部所屬各機關職業衛生教育推廣場合，提升學員學習意願。
- (六) 參考職業安全衛生法及本所長照場所通風環境調查相關研究成果，編輯「長照場所通風環境研究成果推廣研習活動」之書面訓練教材、錄影教材，供長照機構主管機關、通風與建築工程設計人員、相關事業單位應用於教育訓練。
- (七) 辦理「我國勞工人體計測調查研究」研究，已完成計測系統及程序建置，並經專家學者會議確認，實際量測 150 人之三維人體計測資料及推拉力資料，正進行數據分析並邀專家確認計測資料及可用性，正規劃計測資料於作業環境設計之應用性，預期可提供肌肉骨骼傷病預防及職業安全衛生管理參考。
- (八) 辦理「高足部壓力與肌肉骨骼不適之研究」研究，已於實驗室環境下完成 15 人之揹負作業足部壓力量測，探討不同鞋墊足底壓力分佈及下肢肌電訊號，已證實特定鞋墊可改善足底壓力分佈及舒適性，也可改善肌肉疲勞，並經專家會議確認，後續將進行現場驗證，預期可改善揹負作業下之人員足部傷害風險。

十一、強化職業危害暴露評估及勞工職業病預防研究效能

- (一) 持續進行職場危害因子暴露評估與職業傷病預防及調查研究，辦理表面處理業危害監測採樣分析與資料庫建立，建立表面處理業危害高風險事業單位化學性作業環境監測資料庫與生物偵測資料庫，及辦理奈米微粒作業人員職業危害調查研究，提供職業病認定與鑑定之參考，以及建立表面處理業化學性危害預防技術手冊，提供表面處理業事業單位作為

改善作業環境之參考，以預防職業傷病之發生。

- (二) 惡性腫瘤(癌症)自民國 71 年迄今，已 38 年蟬聯國人死因首位，特針對我國勞工辦理癌症流行病學相關研究，瞭解我國勞工罹癌現況，並探討勞工癌症發生率、死亡率及行業別之關聯性，並結合外部次級資料庫串接，透過巨量數據資料進行分析比較，進一步找出行業別之潛在高風險職業相關疾病之清單。110 年 5 月完成辦理兩場次「我國女性勞工乳癌之流行病學研究」專家座談會議，邀請中央研究院基因體研究中心，陳前副總統-陳建仁院士(特聘研究員)等數十名含流行病學界權威專家、癌症專科醫師、大數據分析專家及癌症防治中央主管機關(衛生福利部國民健康署)等，並由何所長俊傑主持會議，針對本研究案初步資料統計分析結果及研究方法與設計等提供建議，精進策略。7 月向衛生福利部統計處申請數項巨量資料庫之資料。
- (三) 我國提供民眾「乳癌、大腸癌、口腔癌及子宮頸癌」等四癌篩檢政策已行之有年，對提升國民四癌存活率及降低死亡率有其貢獻，四癌篩檢正是透過預防醫學之角度加以控制健康問題，並賦有公共衛生中三段五級預防之概念。四癌篩檢政策對職場勞工四癌之存活與死亡率之效應亦值得重視，透過統計分析對我國篩檢政策提供更完整之實證參考。110 年 5 月完成辦理兩場次「我國勞工參與乳癌、大腸癌、口腔癌及子宮頸癌之四癌篩檢成效分析」專家座談會議，邀請中央研究院基因體研究中心，陳前副總統-陳建仁院士(特聘研究員)等數十名含流行病學界權威專家、癌症專科醫師、大數據分析專家及癌症防治中央主管機關(衛生福利部國民健康署)等，並由何所長俊傑主持會議，針對衛生福利部提供四癌篩檢資料庫初步統計分析結果進行研討與建議。7 月向衛生福利部統計處申請數項巨量資料庫之資料。
- (四) 依據 IARC 及 2018 年 European Journal of Epidemiology 所發表之文章指出，「夜間工作」可能對人類致癌(Group 2A)，目前國外已多項研究指出，從事「夜間工作，可能因「晝夜節律紊亂」致罹患部分疾病之風險增加，及其他短期即會誘發之疾病，特以「夜間工作」勞工之流行病學領域為研究規模，並統計分析「我國長期夜間工作勞工特定項目健康檢查資料」，瞭解我國推動勞工健康檢查之成效。已規劃辦理「我國夜間工作者潛在高風險疾病之流行病學研究」完成取得本

部職業安全衛生署提供「全國勞工健康檢查資料庫」之「長期夜間工作健康檢查結果」資料。

- (五) 辦理臺美國際合作研究交流會議，臺美雙方交流奈米科技安全衛生、奈米物質、奈米碳管與奈米纖維，及二氧化鈦的兩項粒徑範圍之建議容許暴露標準，以及矽肺症研究與風險評估，包括可呼吸性結晶型游離二氧化矽與矽肺症研究之最新研究進展，及可呼吸性結晶型游離二氧化矽暴露偵測與毒理學之最新研究進展。

十二、實施勞保年金

我國早在 39 年即已建立勞工保險之現代社會安全體制，經由勞工保險法制之逐步完備，110 年 6 月底，被保險人數達 1,059 萬餘人，是我國給付項目涵蓋範圍最廣，投保人數最多的社會保險，充分發揮促進勞工朋友及其家庭經濟生活保障及社會安定的功能。

為因應「高齡化」及「少子化」的時代，歷經多年的努力於 98 年 1 月 1 日施行勞工保險年金制度，建構更臻健全之社會安全體制，提供勞工及其遺屬長期的經濟生活保障。110 年 7 月底止，核付人數為 149 萬 8,404 人，累計核付金額為 1 兆 7,399 億 8,677 萬餘元。其中，「老年年金」核付人數為 145 萬 7,126 人，核付金額 1 兆 7,078 億 927 萬餘元；「失能年金給付」核付人數 4,983 人，核付金額計 41 億 6,764 萬餘元；「遺屬年金給付」核付人數為 3 萬 6,295 人，核付金額 280 億 985 萬餘元。

十三、保障勞工退休權益及確保勞動債權

(一)健全勞工退休制度

為強化保障勞工退休金權益，勞退新制自 94 年 7 月 1 日開辦，雇主應每月為其受僱勞工提繳不低於工資 6% 的退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，並俟勞工年滿 60 歲，即可向勞保局申領退休金。又因應經濟社會情勢變更，108 年 5 月 15 日修正公布勞工退休金條例，將取得永久居留之外國人納入勞退新制；自營作業者等以執行業務所得自願提繳退休金部分，亦可享有稅負優惠，並加重罰則、公布違法雇主名稱等，以強化勞動債權保障。截至 110 年 6 月底止，開單提繳單位數約 54 萬餘家，參加新制人數為 709

萬 3,485 人，個人自願提繳退休金人數為 77 萬 7,607 人，至 110 年 8 月 5 日，已核發 110 萬 9,307 件，核發金額為 1,815 億 2,303 萬餘元。

(二)強化舊制勞工退休準備金提撥

為加強保障舊制勞工退休金權益，104 年 2 月 4 日修正「勞動基準法」第 56 條第 2 項規定，雇主應於每年年底檢視次一年度成就退休條件勞工所需之退休金，並於次年 3 月底前補足退休準備金差額。前開規定施行後，積極督導地方主管機關查核勞工退休準備金，以維護舊制勞工退休金權益。截至 109 年 12 月底，足額提撥家數達 99.44%，按月持續繳款率達 99.91%。110 年截至 7 月底，地方主管機關已催繳及查核事業單位足額並按月提撥準備金共計 39,080 件次，積極維護勞工權益。

十四、監督勞動基金運用安全

截至 110 年 7 月底止，整體勞動基金運用規模合計達 4 兆 9,554 億元，各類勞動基金運用規模分別為新制勞工退休基金 3 兆 33 億元、舊制勞工退休基金 9,414 億元、勞工保險基金 8,449 億元、就業保險基金 1,407 億元、職業災害勞工保護專款 107 億元、積欠工資墊償基金 144 億元。將持續精進勞動基金監理效能，維護基金安全性，以提升基金長期穩定投資運用收益。

十五、推動臺歐盟於職業安全衛生領域技術合作與資訊交換

歐盟就業、社會事務及融合總署與本部於 110 年 2 月 3 日共同辦理「第 3 屆臺歐盟勞動諮商會議」，雙方就「職業安全衛生策略、進展及研究」及「因應 COVID-19 之職業安全衛生及其他措施」等議題交流，並就平台與零工經濟、綠色經濟、工作場所使用機器人作業等職業安全衛生議題進行討論，雙方均認同新技術與新工作型態同時為勞動市場帶來機會與挑戰，並盼未來就相關議題有展開深入交流，以共同為勞工朋友打造更安全、更健康之工作環境，成功開啟臺歐盟於職業安全衛生領域技術合作與資訊交換之國際合作模式。

第 1 屆臺歐盟職業安全衛生合作會議於 110 年 5 月 6 日，由職業安全衛生署與歐洲職業安全衛生局以視訊方式共同辦理，討論議題包括平台經濟工作者之工作環境、權益保障、

僱傭關係爭議、職安機制及強化改善措施等；以及職災勞工重返就業及評估、輔導與協助措施等。雙方同意以暴露於化學致癌物之風險管理、職業病診斷及工作設備之安全管理議題，作為未來人員互訪及辦理研討會議題。

肆、因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19，以下簡稱新冠肺炎）相關措施

政府應協助受疫情影響之事業單位及勞工，支持事業單位穩定營運，維持勞工生計，並加強跨國勞動力管理，落實防疫。

一、協助減班休息勞工穩定就業

（一）充電再出發訓練計畫

為協助受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響而協議縮減正常工時並通報當地勞工行政主管機關之事業單位及在職勞工，本部推動「充電再出發訓練計畫」，補助事業單位辦理訓練，最高新臺幣 350 萬元；勞工可免費參加訓練外，依基本工資時薪補助實際參訓時數訓練津貼，每月最高 144 小時，以協助減班休息之在職勞工穩定就業，維持生計。109 年 2 月 21 日截至 110 年 7 月底止，計核撥 2 萬 3,531 人。

（二）安心就業計畫

1. 為因應疫情對國內就業市場之影響，推動「安心就業計畫」，針對減班休息勞工提供部分薪資差額補貼，以協助穩定就業，並自 109 年 3 月 27 日起開始受理申請。截至 110 年 6 月底止，核發人數計 4 萬 4,012 人。
2. 自 110 年 7 月 1 日起，減班休息勞工之薪資差額補貼採分級定額補貼，110 年 7 月 1 日至 31 日，核發人數計 1 萬 34 人。

二、推動安穩僱用計畫，獎勵雇主僱用失業勞工

（一）因應疫情對就業市場之衝擊，推動「安穩僱用計畫」，提供雇主僱用獎助，以鼓勵僱用特定類型之失業勞工，促進其就業。自 109 年 6 月 17 日公告實施，截至 110 年 6 月底止，核發人數計 2,572 人。

（二）110 年 7 月 12 日修正發布，提供雇主僱用獎助及勞工就業獎勵，自 110 年 7 月 12 日至 31 日，已有 2,563 家廠商及 5,460 人報名參加計畫。

三、推動青年就業獎勵計畫，鼓勵青年積極尋職及穩定就業

（一）因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情對國內就業市場之影響推動「青年就業獎勵計畫」，運用就業獎勵措施，鼓勵青年積極尋職並穩定就業。自 109 年 6 月 15 日公告實施，截至 110 年 6

月底止，核發獎勵人數計 5 萬 5,741 人。

- (二)110 年 6 月 21 日起持續推動「110 年青年就業獎勵計畫」。自 110 年 6 月 21 日至 7 月 31 日止，已有 3 萬 1,588 名青年報名參加計畫。

四、推動安心即時上工計畫，協助勞工穩定經濟生活

- (一)為協助受疫情影響之勞工，本部於 109 年 4 月 13 日推動「安心即時上工計畫」，由政府提供符合公共利益的計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，以降低薪資減損對其生活造成之影響。工作津貼按每小時基本工資 160 元補助，每月最高工作 80 小時，每人最長以 960 小時為限，並就有嚴重特殊傳染性肺炎接觸風險之工作，由用人單位依進用人員實際上工時數按比例核給每月最高 2,000 元之防疫津貼。只要年滿 15 歲以上的中華民國國民、獲准居留外陸籍配偶、持中華民國永久居留證及工作許可的外國人，皆能申請參加。截至 110 年 7 月底止，協助上工人數計 4 萬 9,576 人。
- (二)另為創造更多元化及在地化之職缺，本部於 110 年 6 月 29 日訂定「輔導民間團體即時上工計畫」，將非政府組織或非營利團體等民間團體，列為上工計畫之用人單位，民間團體如有用人需求，除得由政府機關(構)申請「安心即時上工計畫」外，亦可透過輔導民間團體即時上工計畫擔任用人單位，協助更多受疫情影響之勞工，度過疫情衝擊。截至 110 年 7 月底止，協助上工人數計 149 人。

五、提供自營作業或無一定雇主之勞工生活補貼

- (一)本部為降低疫情對勞工生計的衝擊，於 109 年 4 月 20 日公告「勞動部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響勞工紓困辦法」，提供自營作業或無一定雇主之勞工生活補貼之申請相關事項，針對低薪、弱勢自營作業及無一定雇主勞工，提供生活補貼。凡具中華民國國籍，109 年 3 月 31 日已於職業工會以月投保薪資 2 萬 4 千元(含)以下參加勞工保險，申請補貼時仍於職業工會加保中，107 年度個人綜合所得總額未達綜合所得稅課稅標準 40 萬 8 千元，且未請領交通部、文化部或其他機關所定性質相同之補助、補貼或津貼者，即可填具申請書以郵寄或親洽方式向所屬職業工會申請生活補貼。經勞保局審核通過者，每人每月補助新臺幣 1 萬元，一次發給 3 個月，共計新臺幣 3 萬元，以維持勞工生活所需。

受理申請期間自 109 年 4 月 20 日起至 5 月 22 日止，並於 109 年 5 月 31 日起停止勞保局 e 化服務系統生活補貼申辦功能。109 年申請案截至 110 年 6 月 30 日止，累計核付人數計 112 萬 6,610 人，核付金額計 337 億 9,830 萬元。

- (二)本部於 110 年 6 月 3 日公告再提供 110 年自營作業者或無一定雇主之勞工生活補貼措施。補助對象為 110 年 4 月 30 日已在職業工會參加勞工保險，且 108 年度個人各類所得總額未達 40 萬 8 千元，同時未領取交通部、文化部或其他機關相同性質補貼者。勞保月投保薪資未超過 24,000 元的勞工發給 3 萬元，月投保薪資超過 24,000 元的勞工發給 1 萬元。首批去年曾請領且符合今年資格條件的人，勞保局已於 6 月 4 日撥款，另 110 年度擴大適用的自營作業者於 6 月 7 日起上網登錄。又本部於 110 年 7 月 7 日公告修正上開生活補貼核發相關事項，擴大將 109 年度個人各類所得總額未達 40 萬 8 千元者及持中華民國發給永久居留證者，納入補貼對象，並延長補貼登錄期限至 8 月 9 日止。110 年申請案截至 110 年 8 月 10 日止，累計核付人數計 184 萬 6,182 人，核付金額計 436 億 2,964 萬元。

六、辦理勞工紓困貸款及利息補貼

為協助受疫情影響勞工，自 110 年 6 月 15 日起開辦勞工紓困貸款，由銀行提供自有資金，財團法人中小企業信用保證基金提供信用保證，每人貸款最高 10 萬元，貸款期限 3 年，貸款利率 1.845%，勞動部補貼勞工第 1 年貸款利息，截至 6 月 18 日止，累積申請件數已超過原預定之 50 萬個名額，爰自 6 月 19 日 0 時起停止受理新申請案，行政院並於 6 月 24 日放寬為只要在 6 月 19 日前送件的勞工，經銀行審核通過者，均可獲得貸款。截至 7 月 31 日止，共計受理 117 萬 1,160 件，經 36 家銀行審核後，完成核貸 70 萬 422 件，銀行撥款 67 萬 8,086 件，撥款金額為 677 億 8,902 萬元。

七、辦理部分工時受僱勞工生活補貼

- (一)本部為協助部分工時勞工度過疫情難關，於 110 年 6 月 24 日訂定發布「勞動部因應嚴重特殊傳染性肺炎影響辦理部分工時受僱勞工生活補貼計畫」，並於 7 月 7 日、8 月 11 日修正發布該計畫，補貼對象為 110 年 4 月份任 1 日有參加「就業保險」或「逾 65 歲或屬就業保險法第 5 條第 2 項第 2 款不得參加就業保險人員，受僱參加勞工保險或僅參加職業災害

保險」，且月投保薪資 23,100 元（含）以下者，於適當的排除條件下，發給生活補貼新臺幣 1 萬元。

- (二)受理期間自 110 年 6 月 28 日（符合 8 月 11 日新修正規定之申請資格者，自 110 年 8 月 13 日上午 10 時起開放申領）至 9 月 30 日止，截至 110 年 7 月底止，累計核付人數 33 萬 1,822 人，核付金額 33 億 1,822 萬元。

八、辦理全時受僱勞工生活補貼

- (一)本部為因應新冠肺炎疫情警戒標準提升至第三級後，薪資相當程度受到影響之受僱勞工，於 110 年 7 月 8 日訂定發布「勞動部因應嚴重特殊傳染性肺炎影響辦理受僱勞工生活補貼計畫」，110 年 8 月 11 日修正計畫，凡 110 年 4 月 30 日有「參加就業保險」或「逾 65 歲或已領勞工保險老年給付、其他社會保險養老給付者，受僱參加勞工保險或僅參加職業災害保險」投保紀錄之一，月投保薪資在 2 萬 4,000 元以上至 3 萬 4,800 元以下，其 5 月至 7 月任一個月全月薪資較 4 月份受僱於同一雇主之薪資，減少達 20%以上，且薪資減少月份當月月底與 4 月 30 日在同一雇主之投保單位加保者，於適當之排除條件下，發給生活補貼 1 萬元。
- (二)受理申請期間自 110 年 7 月 12 日起至 9 月 30 日止。截至 110 年 7 月底止，累計核付人數 19 萬 6,561 人，金額為 19 億 6,561 萬元。

九、推動職場防疫輔導措施

鑑於新冠肺炎疫情影響，協助事業單位依職場感染風險等級採取對應防疫措施，以提升事業單位對職場生物病原體暴露危害之辨識能力，有效防止疫情於職場傳播，並補助受疫情影響之事業單位積極改善工作環境，共同度過難關。

(一)實施職場防疫措施臨場輔導

為協助事業單位強化職場防疫作為，保護勞工健康與安全，爰選列高科技廠、養護機構、連鎖賣場、大型食物連鎖店、清潔服務業、廢棄物清理業、聘雇移工人數 51 人以上之企業等為較具暴露風險之場所或行業，由各勞動檢查機構實施職場防疫措施專案輔導，自 110 年 5 月 4 日起，因應華航及防疫旅館事件，重啟事業單位職場防疫一般輔導，以及對事業單位設置有移工宿舍者，加強宣導移工分流管理，截至

110 年 7 月底止，已執行 8,250 場次。另因應 110 年 5 月我國疫情警戒提升至第 3 級，於 5 月 17 日啟動高風險事業單位職場防疫查核輔導，並增列倉儲物流業及食品外送業，共執行 5,627 場次，5 月 24 日配合指揮中心減少跨區移動政策，試辦遠端查核模式，截至 7 月底執行 1,047 場。

(二)辦理大型企業職場防疫及安全衛生自主查核

為了解及督促勞工人數 300 人以上之事業單位，其從事勞工健康服務人員及職業安全衛生人員等，因應新冠肺炎推動職場安全衛生情形，爰辦理「事業單位因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)職場安全衛生查核輔導計畫」，以降低職場感染風險及保護勞工安全與健康。109 年各勞動檢查機構已完成書面審核計 2,296 家及現場訪查 294 家，並將視疫情發展持續規劃辦理。

八、補助受疫情影響之企業積極改善工作環境

優先提供受疫情影響之中小企業與高風險製造業購置機械安全裝置、改善製程及安全衛生設備及促進勞工身心健康等振興補助，109 年共辦理 9 場次宣導說明會，補助 488 家廠商申請購置機械安全裝置或改善製程及安全衛生設備，補助金額計 1 億 1,368 萬 8,165 元。110 年持續辦理補助受疫情影響之企業積極改善工作環境，相關補助要點均已公告，並持續受理申請案件中，截至 110 年 7 月，受理並審核通過 36 家事業單位，補助金額計 146 萬 1,175 元。

九、辦理失業勞工子女就學補助

針對受疫情影響非自願離職之失業勞工，其子女就讀高中職、大專校院者，自 109 年 4 月 15 日起至 5 月 31 日止增辦 108 學年度第 2 學期失業勞工子女就學補助，以減輕失業勞工子女就學負擔，照顧失業勞工生活。本次補助 969 位失業勞工，1,154 名失業勞工子女，補助金額計 2,517 萬 3,600 元。

十、擴大補助企業推動工作與生活平衡措施

為協助企業因應疫情影響，支持勞工安心穩定工作，109 年 3 月 17 日公告擴大補助企業推動工作與生活平衡措施，提高工作生活平衡補助額度、新增補助科目，並延長申請補助期間，以鼓勵企業在疫情期間，支持勞工身心調適及兼顧家庭照顧，至 9 月 30 日截止受理，計核定補助 468 家事業單位，補

助金額計 1,942 萬 2,831 元。

十一、補助受疫情影響之庇護工場防疫費用、租金及員工薪資

- (一)110 年 3 月 16 日公告庇護工場得於行政補助費項下購買防疫用品或辦理防疫衛教課程等，經地方政府審核後不受庇護工場人事費百分之十限制。
- (二)110 年 6 月 3 日公告庇護工場因應疫情之協助措施補助房屋、土地或車輛租金費用、人事費、進貨支出及行銷宣導費用等營運支出，每家庇護工場最高補助 24 萬元。截至 110 年 7 月底止，計補助 145 家，金額為 3,424 萬 4,574 元。
- (三)庇護員工在 110 年 4 月 30 日已參加就業保險，月投保薪資在 23,100 元以下者，均可申請部分工時受僱勞工生活補貼 1 萬元。另如因庇護工場受疫情影響有減班休息情形，本部「安心就業計畫」補貼庇護員工投保薪資差額 50%，最長 24 個月。。

十二、視覺功能障礙者從事按摩工作補貼計畫

為協助受疫情影響收入減少之視障按摩師，本部於 110 年 6 月 4 日修正發布「視覺功能障礙者從事按摩工作補貼計畫」，提供視障按摩師，每月 1 萬 5 千元補貼，一次發給 3 個月 4 萬 5 千元，如已請領本部或其他機關相同性質之補助者，將補貼其差額。110 年截至 7 月底止計補助 2,676 人，金額為 1 億 1,786 萬 3,000 元。

十三、持續辦理失業給付

就業保險被保險人如受疫情影響而非自願離職，可依就業保險法規定請領失業給付，以提供渠等失業一定期間之生活保障。給付標準按被保險人之平均月投保薪資 60%發給，有扶養眷屬者最多可加發 20%；給付期間最長發給 6 個月，但離職退保時已年滿 45 歲或領有身心障礙證明者，最長發給 9 個月。109 年至 110 年 7 月底止，失業給付核付 74 萬 5,625 件（含初次認定及再次認定），金額 169 億 8,347 萬餘元。

十四、提供勞、就保保險費及勞工退休金緩繳協助措施

- (一)為協助受新冠肺炎疫情影響之投保(提繳)單位及職業工會被保險人，勞保局提供勞、就保保險費及勞工退休金緩繳協助措施，自 109 年 4 月 1 日起至 109 年 9 月 30 日止得向勞

保局提出申請，緩繳期間 6 個月，緩繳月份為 109 年 2 月份至 7 月份計 6 個月，自寬限(限繳)期滿日起算，得延後半年繳納，緩繳期間免徵滯納金。

(二) 因應疫情嚴峻，再提供投保(提繳)單位及職業工會被保險人，自 110 年 5 月 28 日起至 110 年 11 月 30 日止得向勞保局提出申請上開緩繳措施，緩繳期間 6 個月，緩繳月份為 110 年 4 月份至 9 月份計 6 個月，自寬限(限繳)期滿日起算，得延後半年繳納，緩繳期間免徵滯納金。自 110 年 5 月 28 日至 110 年 7 月 31 日止，受理情形如下：

1. 勞、就保保險費：計 1 萬 5,560 個單位申請，緩繳金額計 31 億 3,351 萬 5,673 元。

2. 勞工退休金：計 1 萬 5,215 個單位申請，緩繳金額計 13 億 8,314 萬 3,232 元。

(三) 職業工會被保險人勞保費：計 2,813 人申請，緩繳金額計 1,417 萬 1,796 元。

十五、提供微型創業者貸款延緩還款措施及利息補貼

為提供受疫情影響之失業者創業職涯選項，擴大創業鳳凰貸款適用對象至年滿 20 歲之失業者，於 109 年 1 月 15 日後所營事業依法設立登記者，皆得申請貸款額度最高 200 萬元之創業貸款，並加強已貸款戶之還款優惠措施，因疫情導致還款困難時貸款人得向承貸金融機構提出暫緩繳付貸款本息 1 年、展延貸款還款期限 1 年，暫緩繳付貸款本息期間之利息，由勞動部補貼。本項措施於 109 年 3 月 25 日公告並開始受理，截至 110 年 7 月底止，擴大適用對象貸款協助 874 件、還款緩衝措施核定 402 件。

十六、因應疫情辦理跨國勞動力管理措施

(一) 放寬已入境履約工作之外國人，其工作期間逾 90 天者申請許可免除相關學經歷限制

本部於 109 年 4 月 30 日函釋自 109 年 3 月 21 日(含)以前，以免簽證、落地簽證或持停留簽證已在我國從事履約工作之外國人，其申請單位依規定向本部申請工作許可，上開外國人自申請日起前 1 年內履約工作期間與當次申請工作期間累計已逾 90 日，經檢附內政部移民署開立之入出國日期證

明書及外交部核發之簽證(免簽證入境之外國人免附)，佐證外國人於109年3月21日(含)以前入境且仍合法在臺停留者，該等外國人工作資格不受相關學經歷規定限制，惟其工作許可期限應至外交部公告之延長停留簽證期限為止。

(二)為減少人員跨境流動，防疫期間彈性延長移工累計在臺工作年限

本部於110年6月15日公告自110年6月30日至嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間屆滿時止，受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之移工，其累計在中華民國境內工作期間將屆滿12年或14年，且剩餘期間不足4個月即屆滿12年或14年者，雇主得向本部申請自「原聘僱許可屆滿日」或「申請日」起延長1年之聘僱許可。

(三)移工居家及集中檢疫相關措施

為因應新冠肺炎疫情，本部於109年3月17日依據指揮中心指示，自同日16時起，對於入境移工採強制接機，移工入境後均須實施居家檢疫14日，並自同年3月27日起社福類及產業類重出入國移工採集中檢疫，統一由政府安排入住集中檢疫場所，產業類新入境移工居家檢疫場所，採事先查核方式辦理。經統計，自109年3月27日至110年7月31日止，辦理入境移工集中檢疫，計1萬7,128人，依指揮中心指示自110年5月19日零時起，未持有我國有效居留證之非本國籍人士暫緩入境。另依指揮中心指示，自109年7月6日及8月28日起辦理機構看護工及家庭類移工於完成集中檢疫14日後進行採檢作業。

(四)修正移工入境檢疫辦理方式，並請地方政府配合實地查核

自109年3月27日修正移工入境檢疫辦理方式，並請地方政府配合受理及執行產業類雇主申請新引進移工居家檢疫場所實地查核，復於109年7月3日修正發布產業類雇主申請新引進移工居家檢疫地點實地查核相關問答集，又於109年12月3日及110年2月4日及110年7月22日多次修正發布產業類新引進移工申請入境居家檢疫計畫書，並登載於本部官網、跨國勞動力權益維護資訊網站等，以供雇主、移工及仲介公司了解與居家檢疫實地查核相關資訊。

(五)防疫期間移工之工作、生活及外出管理行政指引

為加強移工防疫措施、落實雇主生活管理義務及移工休假權益，本部於 109 年 4 月 24 日訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」以利雇主、私立就業服務機構及移工有所依循，近期於 110 年 7 月 7 日及 7 月 15 日再次修正發布內容包括增訂移工轉換雇主應辦理 PCR 措施、新增外籍家庭看護工及家庭幫傭照顧工作篇附章及移工居家篩檢處置流程圖等規定，並以通函方式周知地方政府、雇主團體、仲介公會及移工來源國辦事處。

(六)外國人延後或取消請假返國之交通必要費用補償作業規範

109 年 4 月 30 日發布「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作之外國人延後或取消請假返國之交通必要費用補償作業規範」，鼓勵雇主與移工協商延後或取消請假返國休假，並補償移工因配合防疫，延後或取消請假返國之交通必要費用之損失。

(七)因應國內疫情，移工定期健康檢查得延後 3 個月辦理

為因應新冠肺炎疫情防疫措施，減少移工出入醫療機構等高風險場域，對於 109 年 5 月 31 日(含)以前應完成辦理移工定期健康檢查的期限，配合衛生福利部疾病管制署建議，得延長 3 個月辦理完成，另移工初入境健康檢查應於居家檢疫 14 日之次日起 3 個工作日內，辦理完成入國 3 日健檢。

(八)製造業雇主於防疫期間同意移工轉出後，該名額不計入外國人總人數之計算

因應新冠肺炎疫情，並鼓勵暫無移工需求之原製造業雇主於防疫期間釋出移工，以供其他有移工需求雇主自國內承接，同意於 109 年 3 月 27 日至嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間屆滿時止，由雇主為其所聘僱外國人向勞動部申請轉換，屬外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 14 條之 7 第 1 項第 4 款但書不可歸責，未來申請聘僱移工不予管制名額。

(九)為減少人員跨境流動，聘僱許可期間屆滿，且未辦理期滿續聘或期滿轉換移工，可申請短期聘僱許可或辦理轉換雇主或工作

本部分別於 109 年 5 月 5 日及 109 年 7 月 21 日發布（自 109 年 6 月 17 日至 9 月 17 日止），聘僱許可期間屆滿因故未能如期出國，且未辦理期滿續聘或期滿轉換之受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之移工，雇主得持經本部核發之現行有效招募許可，向本部提出申請自申請日起聘僱該移工之 3 個月或 6 個月聘僱許可。另於 109 年 11 月 23 日發布，前揭移工得經本部同意，依就業服務法第 59 條第 1 項第 4 款規定，以及移工受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則，辦理轉換雇主或工作。

（十）強化宣導移工防疫資訊

本部自 109 年 1 月 20 日起將衛福部提供之移工防疫資訊譯為 4 國語言（英文、印尼文、越南文、泰文），並採取入境講習、外語廣播、1955 專線發送防疫簡訊及語音防疫資訊、跨國勞動力權益維護資訊網站於 109 年 3 月 13 日建置多國語之「嚴重特殊傳染性肺炎專區」、社群平臺刊登防疫資訊等 10 大措施，加強對移工及雇主宣導防疫資訊及通報諮詢專線。經統計至 110 年 7 月底止，網站瀏覽人次為 194 萬 385 人次，及外語廣播收聽人次為 1,205 萬 701 人次。

（十一）補助移工集中檢疫及交通費用

依據指揮中心 109 年 3 月 27 日指示，社福類移工及返國休假之事業類移工，均應由政府安排「集中檢疫」。為利雇主善盡移工集中檢疫期間之生活照顧責任，集中檢疫費用每日新臺幣（以下同）1,500 元，合計 14 日共 2 萬 1,000 元，其中檢疫費用由雇主負擔每日 750 元，合計 14 日共應負擔 1 萬 500 元；其餘差額及移工往返集中檢疫所之交通費用由本部就業安定基金補貼，並自 109 年 5 月 18 日起，請雇主或其仲介於移工入境前至入出國移工機場關懷服務網站申請入境，並預先繳納入住集中檢疫所費用後，由移工機場服務站協助安排移工至集中檢疫場所。

（十二）發布雇主聘僱就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作外國人應辦理之防疫措施及處分規定

為配合行政院及中央流行疫情指揮中心會議決議，加強規範雇主聘僱就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作外國人應辦理之防疫措施，本部於 110 年 6 月 25 日發

布雇主應辦理之防疫措施及處分規定，俾落實雇主與受委任之私立就業服務機構對於外國人之生活照顧義務及管理責任，避免發生群聚感染及社區傳播等情事，以達成就業服務法第42條所定促進國民經濟發展及社會安定之目的，並維護外國人工作生活等權益。