

就業安定基金管理會第 107 次會議紀錄

時間：112 年 9 月 20 日（星期三）下午 2 時

地點：本部 1001 會議室

主席：許召集人銘春

出席單位及人員：如附簽到單

紀錄：柯采彤

壹、確認 112 年第 1 次臨時會議紀錄

決議：會議紀錄確認。

貳、歷次會議決議執行情形

有關建請勞動部以輕鬆、多元、互動及走入社區的活動方式推動安穩工作、安心職場、安全勞動的工作與生活平衡普羅模式，營造友善的勞工福祉價值及創造勞資雙贏，於第 105 次會議決議同意依委員意見研議規劃辦理一案。

決議：繼續列管。

參、報告事項

一、就業安定基金簡介

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

決議：洽悉。

二、移工在臺人數、失業率及就業安定基金收支情形報告

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

(一)移工在臺人數

統計至112年7月止，本國就業人數計1,154萬3千人，較上年同期增加14萬6千人；在臺移工總計74萬2,394人，較上年同期增加4萬7,261人。

1. 產業移工在臺51萬3,777人（占整體就業人數4.18%、占本國受僱人數5.11%），其中製造業移工47萬7,546人（占製造業整體就業人數13.74%、占製造業本國受僱人數14.5%），營造業移工2萬706人（占營造業整體就業人數2.23%、占營造業本國受僱人數2.68%），農林漁牧業移工1萬5,525人（占農、林、漁、牧業整體就業人數3.05%、占農、林、漁、牧業本國受僱人數14.29%）。
2. 社福移工在臺22萬8,617人（占整體就業人數1.86%、占本國受僱人數2.28%），其中外籍看護工22萬6,926人（外籍機構看護工占醫療保健社會工作服務業整體就業人數3.1%、占醫療保健社會工作服務業本國受僱人數3.21%；外籍家庭看護工占其他服務業整體就業人數26.82%、占其他服務業本國受僱人數37.37%），外籍幫傭1,691人（占其他服務業整體就業人數0.35%、占其他服務業本國受僱人數0.56%）。
3. 男性移工在臺37萬5,865人（占移工在臺人數50.63%），女性移工在臺36萬6,529人（占移工在臺人數49.37%）。

（二）失業率

1. 112年7月失業率¹為3.56%，較上月上升0.07個百分點，較上年同月則降0.22個百分點。
2. 112年7月經季節調整後失業率為3.43%，較上月下降0.02個百分點，較上年同月亦降0.24個百分點。
3. 112年7月失業人數²為42萬6千人，較上月增加9千人，主因因應屆畢業生及暑期工讀生投入尋職行列影響，初次尋職失業者增加6千人，因對原有工作不滿意而失業者亦增2千人；與上年同月比較，則減少2萬2千人。

¹ 失業率係指失業者占勞動力之比率，失業率（%）=失業者/勞動力*100% =失業者/（失業者+就業者）*100%。

² 失業者指在資料標準週內年滿15歲同時具有下列條件者：（1）無工作；（2）隨時可以工作；（3）正在尋找工作或已找工作在等待結果。此外，尚包括等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。

(三)就業安定基金收支情形

1.基金來源部分

本年度截至 8 月底止，累計實收數新臺幣(以下同)164 億 5,515 萬 1 千元，累計分配數 162 億 4,664 萬 4 千元，執行率 101.28 %，其中：

- (1)徵收及依法分配收入：累計實收數 148 億 8,638 萬 3 千元，累計分配數 150 億 4,143 萬 1 千元，執行率 98.97%。
- (2)勞務收入：累計實收數 6 億 9,471 萬 7 千元，累計分配數 7 億 77 萬 5 千元，執行率 99.14%。
- (3)財產收入：累計實收數 4,284 萬 6 千元，累計分配數 3,502 萬 4 千元，執行率 122.33%，主要係各地方政府繳回辦理各項計畫補助款所生孳息收入。
- (4)政府撥入收入：累計實收數 2 億 1,696 萬 4 千元，累計分配數 2 億 1,696 萬 4 千元，執行率 100.00%。
- (5)其他收入：累計實收數 6 億 1,424 萬 1 千元，累計分配數 2 億 5,245 萬元，執行率 243.31%，主要係收回以前年度經費執行賸餘。

2.基金用途部分

本年度截至 8 月底止，累計執行數 125 億 2,388 萬 5 千元，累計分配數 137 億 973 萬 9 千元，執行率 91.35%，其中：

- (1)促進國民就業計畫：累計執行數 104 億 3,167 萬 2 千元，累計分配數 110 億 214 萬 7 千元，執行率 94.81%。
- (2)外國人聘僱管理及許可計畫：累計執行數 11 億 4,990 萬 7 千元，累計分配數 18 億 6,543 萬 1 千元，執行率 61.64%，主要係：
 - A.新聘外籍家庭看護工及幫傭入境一站式講習計畫已驗收完成，惟因廠商所送核銷資料尚待補正，致延宕核銷期程。
 - B.補助內政部移民署辦理擴大逾期停居留外來人口自行到案計畫，因部分經費延至第 2 期辦理核銷，致經費執行未如預

期。

C.補助各地方政府辦理外國人管理等相關計畫，因部分地方政府原定活動延期辦理，致經費執行未如預期。

(3)提升勞工福祉計畫：累計執行數 8 億 2,274 萬 6 千元，累計分配數 6 億 9,903 萬 4 千元，執行率 117.70%。

(4)勞工權益扶助計畫：累計執行數 1,202 萬 4 千元，累計分配數 3,387 萬 1 千元，執行率 35.50%，主要係委託財團法人法律扶助基金會辦理勞工訴訟扶助之第 2 季行政費用及律師酬金，刻正辦理核銷程序所致。

(5)一般行政管理計畫：累計執行數 1 億 710 萬 9 千元，累計分配數 1 億 885 萬 4 千元，執行率 98.40%。

(6)一般建築及設備計畫：累計執行數 42 萬 7 千元，累計分配數 40 萬 2 千元，執行率 106.31%。

3.基金餘額部分

本年度截至 8 月底止，賸餘 39 億 3,126 萬 6 千元，加上期初基金餘額 396 億 7,942 萬 6 千元，基金餘額為 436 億 1,069 萬 1 千元。

決議：洽悉。

三、112 年度上半年就業安定基金重要計畫內部管控審核報告

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

(一)本部勞動力發展署為有效管控就業安定基金各項計畫執行情形，訂有「就業安定基金內部管控審核作業要點」，以各單位之計畫編列就業安定基金預算達 5,000 萬元以上，或各單位計畫之預算金額雖未達 5,000 萬元，但屬重大、社會關注之政策及計畫方案，及與業務績效直接關聯者為管控對象，112 年度計提列 22 項重要計畫。

(二)上述 22 項重要計畫上半年(1 至 6 月)管控作業辦理情形，除「辦

理青年職能開發業務」、「推動身心障礙者多元化職業訓練」、「強化勞動力發展創新效能」及「推動直接聘僱外國人計畫」計 4 項部分預期目標值達成率未達 90% 外，其餘計畫均依進度執行。

(三)預期目標值達成率未達 90% 之原因及強化措施，摘要說明如下：

1. 「辦理青年職能開發業務」：部分辦訓地區課程因招生人數不足，近 3 成班級延後招生至 6 月開訓，未能及時執行訪視作業，致專班式訪查班數未達預期，將賡續依開訓期程辦理訪視作業，預計可達全年度目標值。
2. 「推動身心障礙者多元化職業訓練」：部分地方政府身心障礙者專班招標期程延後，經檢討主要係補助項目及標準誘因不足，致廠商投標意願不高。為提高廠商投標意願，本部於 112 年 1 月 17 日修正補助計畫，提高訓練輔導費、行政費、場地費等補助標準，及增列補助工作人員費、宣導費及就業輔導獎勵費等補助項目。地方政府因補助計畫修正，委外招標期程及專班開班期程較原預估晚約 1 個月，致請領職業訓練生活津貼人數以此微差距未達預期目標，將督導地方政府儘速開班及辦理職業訓練生活津貼核撥，預計可達全年度目標值。
3. 「強化勞動力發展創新效能」：112 年創客基地講座及工作坊等活動辦理方式，原規劃以線上課程為主，並參酌 111 年執行情形訂定上半年目標值。後因民眾反映實體手作課程學習效益較佳及疫情趨緩、防疫措施放寬，爰調整虛實課程比例（線上課程約占 1 成），惟實體課程受限場地容量，致總體服務人次未達預期，將加強辦理活動場次及大型活動以拓增服務量能，預計可達全年度目標值。
4. 「推動直接聘僱外國人計畫」：雇主原提專案選工需求人數約 300 人，惟因全球景氣狀況不明，部分雇主減少引進人數，致實際需求人數降至約 150 人。又部分雇主於 4 月及 5 月份始提出招工需求，所錄取之外國人於上半年尚在辦理簽證及勞動契約驗證事宜等，將

陸續引進，另來源國所提供履歷名單及數量未能符合雇主需求，亦影響招募進度，致國外引進新聘僱外國人人數未達預期，後續將加強企業入廠輔導向企業宣傳專案選工服務，並與來源國溝通加速履歷彙整作業流程，以提升雇主新聘外國人人數。

決議：洽悉。

四、113 年度就業安定基金補助地方政府核定計畫及經費事宜報告

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

- (一) 本部依「就業安定基金收支保管及運用辦法」第 5 條第 3 項規定授權訂定之「就業安定基金補助地方政府辦理促進國民就業及外籍勞工管理事項作業要點」(統籌款及增額進用外國人查察員計畫)、「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」(獎勵計畫)補助地方政府辦理促進國民就業、提升勞工福祉、外國人管理相關計畫。地方政府所提補助計畫，由本部依據相關規範審查核定，提送就業安定基金管理會(以下稱本管理會)報告備查後據以執行。
- (二) 本部 113 年度就業安定基金預算業經本管理會 112 年 5 月 4 日第 106 次會議審議通過，計核列用途預算新臺幣(以下同) 238 億 338 萬 7 千元整，其中補助地方政府統籌款經費為 22 億 3,599 萬 8 千元、增額進用外國人查察員經費為 7,944 萬 4 千元、獎勵計畫經費為 1 億 5,000 萬元及，合計補助地方政府經費為 24 億 6,544 萬 2 千元，並已經行政院主計總處審議通過。
- (三) 本部總計受理 835 支計畫(統籌款暨增額進用外國人查察員計畫 589 支、獎勵計畫 246 支)，申請總金額為 21 億 6,322 萬 6,112 元(統籌款含增額進用外國人查察員計畫 20 億 2,672 萬 4,216 元、獎勵計畫 1 億 3,650 萬 1,896 元)，經本部各業務相關單位審查，總計核定 811 支計畫(統籌款暨增額進用外國人查察員計畫 584 支、獎勵計畫 227 支)，金額為 21 億 2,776 萬 5,942 元(統籌款含增額進用外國人查察員計畫 20 億 524 萬 9,087 元、獎勵計畫 1 億

2,251 萬 6,855 元)。

決議：洽悉。

五、第 53 屆全國技能競賽成果報告

報告單位：勞動力發展署職能標準及技能檢定組

決議：洽悉。

六、111 年度委託研究計畫「勞資爭議行政調解制度實施成效評估研究——以勞動調解制度施行影響為核心」成果報告

報告單位：勞動部勞動關係司

(一)依據 111 年 12 月 13 日就業安定基金管理會第 104 次會議決議辦理。

(二)研究背景

我國勞資爭議處理法內所設勞資爭議調解機制（下稱行政調解），自 100 年該法修正施行後，近年平均案量約為 2 萬 5 千件，已為我國訴訟外處理勞資爭議的主要機制。另 109 年勞動事件法施行後，強化法院勞動調解效能，是否對勞工運用行政調解產生影響，或有可借鏡之處，亦有探討之必要。

為掌握行政調解 10 年間所建立機制之運作成效，並評估勞動調解於我國整體勞資爭議調處過程中扮演之角色，以穩定勞資爭議行政調解之品質，爰進行相關研究。

(三)研究結果

1.統計資料

勞資爭議行政處理機制中，99% 案件採用調解，有 9 成以上的案件係由調解人進行調解，整體和解率約近 6 成，而受託民間團體調解人調解時所需日數與和解率，均較主管機關指派調解人時優。

2.焦點座談

應強化調解人（委員）選任條件，相關實務訓練，整體而言行政調解品質有提升，雖在事實調查、調解方案等部分可改善，但不受勞動調解的影響，原因在於時間、程序及費用都較便民且可申請法律扶助、要求勞動檢查及勞工局會提供協助。整體而言，行政與勞動調解有各自角色，功能各有利弊，為互補關係。

3.問卷調查

(1)行政人員、調解人（委員）及民間團體：9 成 5 認為行政調解有存在之必要，但在事實調查及調解方案撰寫較困難；6 成認為無受勞動調解影響。

(2)法官及勞動調解委員：全部有受理過經過行政調解之案件，且自身處理案件 7 成經過行政調解，8 成會參酌行政調解紀錄。

(3)勞資爭議當事人（79 位）：有 7 成認為行政調解有幫助，其中 47 位經調解不成立後有 14 位願意勞動調解，原因認法院公正、具公信力及不願意立刻訴訟等；33 位不願意勞動調解，原因為想要直接訴訟、行政調解後和解及耗時且需負擔費用等。前述 14 位經過行政調解及勞動調解之當事人對於二制度之滿意度皆達 6 成。

4.研究認為和解率的高低並非制度成效高低的決定性指標。行政調解不成立的原因多與資方的態度有關，因此要提高成效，除民眾本身意願、申請簡便、免費及不用事事提出證據等因素外，對於強化調解人專業、增加調解程序彈性及政府提供相關資源亦為重要。

5.國外經驗部分，研究強調美國採取收費及專職調解人有其功效。日本由會長指定 3 人擔任委員與各地設有「綜合勞動諮詢窗口」提供品質一致之服務，也值得參考；而德國多元解決勞資爭議的方式亦可參考。

(四)政策建議

1.調解人資格要件與研習面向

- (1)調解委員資格要件：應以行政機關列冊者或以具有調解人資格者為限，以強化調解委員之資格限制。
- (2)調解人之研習：可善用網路、線上或影片教學等多元學習管道及強化實務觀摩或實作調解演習課程。
- (3)調解委員名冊：建議各法院勞動調解委員名冊與行政調解委員名冊應得援用。

2.提高行政調解制度效益-受理調解前

- (1) 增加統一受理與諮詢之窗口
- (2) 提供調解申請書例稿暨線上多元軟體與工具

3.提高行政調解制度效益-受理調解但尚未召開會議前

- (1) 調解申請書影本應送他方
- (2) 調解通知書上記載雇主應提供資料之相關規範
- (3) 要求爭議當事人之資料事先交換與先行
- (4) 強化要求調解當事人到場之機制

4.提高行政調解制度效益-調解會議之召開與進行

- (1) 提升場地資源與行政人員之協助
- (2) 提高調解時程的彈性
- (3) 強化事證調查
- (4) 爭執與不爭執事項之記載
- (5) 調解方案提出
- (6) 調解紀錄之改善

5.其他建議

- (1) 增加多元機制(如夜間調解、在地調解)
- (2) 調解程序補助申請扶助律師
- (3)增加調解人及委託民間團體辦理調解之費用

決議：洽悉，請勞動部業務單位將委員建議納入研議相關政策規劃與評估參考。

七、111 年度委託研究計畫「人與機械人協作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」成果報告

報告單位：勞動部綜合規劃司

(一)依據 111 年 12 月 13 日就業安定基金管理會第 104 次會議決議辦理。

(二)研究目的

隨著科技進步及工業 4.0 發展，產業導入機械人取代低階勞動力及例行性、重複性工作，近年更結合 AI 智能裝置，逐步打破人與機械設備、機械手臂區隔工作環境，使機械與人得於共同空間協同作業。本研究委託社團法人勞動與發展協會蒐集研析主要國家人與機械人協作趨勢及因應做法，並調查我國金屬製品及電子零組件製造業應用現況，提出相關法規與政策建議，作為政策規劃參考。

(三)文獻分析與研究發現

1.人機協作趨勢分析

隨著少量多樣、彈性生產需求席捲製造業，生產模式逐漸轉為按需生產，又為追求工業 4.0 及展望未來生產、生活智慧化，日本、韓國、德國及美國等主要國家除將人機協作工作模式結合物聯網、大數據與 AI 人工智慧等智能化技術應用於製造業外，亦推廣到汽車、電子等工業領域，以及餐飲、教育與醫療等服務領域，並透過政府力量彙整產、官、學、訓等資源，投入人機協作等各項新興科技研發，因應隨之產生的人力及職能需求，著手辦理就業媒合及職業訓練等就業促進措施，另為保障人機協作工作模式的職業安全衛生，以國際標準組織機器人技術工作委員會的規定作為規範基礎，再針對民情作出相對應的調整規範。

2. 勞動條件與工作環境方面分析

人機協作對工作環境與勞動條件的影響輕微，企業導入人機協作的主要目的在協助減少勞工從事的重複性、高負荷、不符合人體工學及提升生產效率，適合應用在各種不同的工作場域，協助中高齡與身障者等弱勢族群就業；透過教育訓練協助員工適應人機協作工作模式，使其成為旁觀者、操作員或監督者等附加價值較高的角色，提升其薪資待遇。惟導入人機協作仍可能使員工擔心工作被取代，或產生因須學習新技術與適應新工作模式的心理壓力，需要適當的溝通，以強化勞資雙方互相瞭解建立信任關係，協助產業轉型順利。

3. 人力及職能需求方面分析

隨著工業 4.0 發展，智能化新興科技的導入應用，將使低技能、低薪資、勞力密集的工作被取代，並且會創造新的工作機會，自動控制工程人員、機械設計工程師、智慧生產工程師、機器人感知系統工程師、巨量資料分析師、物聯網應用工程師及資訊安全工程師等基本學歷為大專院校的專業人才需求增加；勞動者需要具備如大數據、人工智慧支援、機器人程式設計編寫及操作、保養維護、輸入資訊與簡易調校等新的工作技能及跨域性的能力。

4. 職業安全衛生方面分析

隨著運用於機械設備及機械人的安全感知裝置、視覺系統與智能辨識技術日益增進，人與機械設備、機械手臂工作環境的區隔逐漸被打破，使機械與人得於共同空間協同作業，人與機器的身體接觸機會增加，透過研究調查發現，我國企業基於安全規範或是維持生產效率的考量，大多仍會加裝安全圍柵或是光柵等外部防護設施，對於協同作業與工業用機器人的差別、不同層次應用場域安全標準與建構方式的瞭解仍有加強的空間。

(四) 研究建議

1. 勞動條件與工作環境方面

- (1) 加強宣傳鼓勵企業建立溝通管道，降低勞工因缺乏企業轉型資訊，導致擔憂工作可能被取代的心理壓力。
- (2) 協助企業擬定設備整合規劃，縮短導入人機協作的摸索期，並配合教育訓練使員工適應新的工作模式。
- (3) 探詢弱勢就業者對工作環境之需求，提供相關訓練資源。

2. 人力及職能需求方面

- (1) 針對各種不同產業別，瞭解企業人機協作運用情形及其規模、地區等基本資訊。
- (2) 建立並完善職能內容及標準與課程地圖，包含提供中小企業、中高齡者失業與在職者各項補貼及訓練資源。
- (3) 提出更積極完整的就業促進制度與配套措施(如：納入職務再設計)。

3. 職業安全衛生方面

- (1) 透過宣導使業界瞭解傳統工業機器人與人機協作的應用與差異、不同層次人機協作應用場域的安全標準及人與機械緊密合作的場域建構方式，以強化業界對於人機協作的認知。
- (2) 加強人機協作於職業安全衛生的適法性與驗證，積極推動人機協作危害風險辨識、評估與管理，提供安全評估報告撰寫指引之宣導以及範例。
- (3) 探討勞工對人機協作工作負荷及身心健康的感受，並做長期流行病學觀察。

決議：洽悉，請勞動部各相關業務單位將委員建議納入研議相關政策規劃與評估參考。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：下午4時40分

【附錄】

與會委員發言摘要

報告事項二：移工在臺人數、失業率及就業安定基金收支情形報告。

羅委員友聰

- (一) 議程第52頁截至112年7月底在臺移工行蹤不明人數8萬3,383人，與第53頁發生行蹤不明移工人數不一致，請說明。
- (二) 第52頁截至112年7月底在臺移工行蹤不明人數，印尼2萬6,584人、越南5萬2,494人，佔該國移工人數10%至20%，請說明其原因。
- (三) 第53頁111年發生行蹤不明移工人數4萬1,203人，112年1至7月行蹤不明移工人數約達2萬人，預估至年底可能達3萬人，均較其他年度高，請說明如何改善。
- (四) 第54頁截至112年7月底在臺移工人數73萬2,540人，與第52頁74萬2,394人不一致，請說明差異原因。

勞動力發展署跨國勞動力管理組蘇組長裕國

- (一) 111年4萬1,203人是當期發生行蹤不明移工人數，8萬3,383人則是累計滯臺人數，數據均由移民署提供。
- (二) 就委員所詢是否預估移工失聯人數到年底將達3萬人，觀察今年1月至7月人數較去年疫情期間已有趨緩下降。加上今年3月解除邊境管制，6月實施政策鬆綁，開放營造業引進移工1.5萬名，農業亦增加移工名額至1.2萬名，主要即是考量移工失聯後最常從事營造業及農業，透過政策鬆綁，鼓勵業者進用合法移工。另今年2至6月與移民署合作，鼓勵失聯移工自行到案，上半年已有1.4萬名失聯移工到案，專案查處亦持續辦理，且由源頭加強管理，今年9月已新訂外國仲介公司所引進移工逾規定人數比率暫停引進的停權規範，並將自今年12月起施行。

(三) 第54頁截至112年7月底在臺移工人數73萬2,540人，與第52頁74萬2,394人不一致部分，後續將再確認數字，73萬2,540人應是誤植。

許召集人銘春

請業務單位會後向委員說明。

許召集人銘春

本案洽悉。

報告事項三：112年度上半年就業安定基金重要計畫內部管控審核報告。

鍾委員佳伶

第6頁及第65頁有關「推動直接聘僱外國人計畫」，直接聘僱聯合服務中心之角色與功能非常重要，實務上有許多雇主詢問如何聘僱看護工，我們會鼓勵雇主透過直接聘僱聯合服務中心。至於如何服務外國人及雇主部分，依據多年經驗，建議可簡化作業流程及縮短等待時間，以避免影響雇主運用之意願。「推動直接聘僱外國人計畫」截至6月止目標為服務雇主3,250名，實際服務3,718名，就數字來看有達成目標，但未見媒合成功人數及各縣市媒合情況。另外，直接聘僱聯合服務中心團隊都非常用心，但還是希望能夠讓更多雇主可以透過直接聘僱聯合服務中心僱用外國人，不會因為不了解直聘流程，只能借助仲介服務。

辛委員炳隆

- (一) 直聘量能要提升很難，因為產業移工量很大，找仲介服務不用收費，造成有能力採用直聘方式的產業類雇主不願意，而需採用直聘方式的家庭類雇主卻無能力辦理。
- (二) 「辦理青年職能開發業務」未達預期目標值之原因為未能及時執行訪視作業，致專班式訪查班數未達預期，請說明其關聯性。

勞動力發展署跨國勞動力事務中心陳主任昌邦

- (一) 家庭類移工尚未開放專案選工，爰目前直聘服務對象以期滿續聘、轉任中階技術移工為主。
- (二) 另申辦程序均予以簡化，目前核發許可期間已由7個工作日縮短至3個工作日，並開辦國內直聘雇主、安置單位、未委任仲介之移工透過臨櫃、電話、網路、視訊等方式申請媒合服務，以提升雇主直聘成效。
- (三) 經調查產業類雇主不願意採用專案選工之原因，除景氣不佳造成訂單減少、來源國因素外，主要有2個原因，一是人事人員不瞭解直聘流程，這部分會加強宣導及協助；二是仲介不收費，且提供24小時服務，即時到場解決問題，而直聘是由中心協助雇主申辦，因此影響雇主運用直聘意願，我們會持續推廣並積極加強對責任商業聯盟（RBA）廠商的宣導。

吳委員曉洋

本次報告的計畫多數均達成目標績效，例如：1995外國人諮詢申訴專線不但做得很好，還解決外國人在臺生活的不便，代表勞動力發展署工作人員的努力，應予以讚揚，雖然仍有少部分未達目標之計畫，後續加強改善，相信短期內也會有所提升。

許召集人銘春

謝謝吳委員給予同仁的肯定。

勞動力發展署訓練發展組沈組長文麗

「辦理青年職能開發業務」訪查班數未達預期，主要是產業新尖兵計畫，參與計畫之學員申請受訓後，參加公開班訓練，為兼顧訓練品質並減少道德風險，受訓期間依規定需辦理查課，以確認學員上課情形，並於結訓後依結訓證書辦理核銷，惟因疫後就業市場開始活絡，以致招生困難，故延至6月以後開班，致無課可查影響查課數量，但7月、8月已改善並達標。

蔡委員兼執行秘書孟良

- (一) 產業移工、家事移工推動直聘成果不佳的原因不同，在仲介免服務費的情況下，使得產業移工推動直聘的誘因不足，但現行貿易供應鍊如責任商業聯盟（RBA）要求採直聘方式聘移工，且影響廠商能否接到訂單，可提升採用直聘意願，只是目前專案引進的績效仍不佳，主要是運用直聘的資訊、電子產業訂單減少，對移工的需求亦隨之減少，但在景氣恢復後應會有所改善。
- (二) 我國有90%的家事移工來自印尼，但印尼國家政策是不允許採直聘方式，我國在雙方會議多次提出，之後會再繼續努力，要再加強的反而是國內續聘、轉聘，未來將在KPI呈現。
- (三) 另外，我們也持續透過法規鬆綁、流程簡化、加強宣導來推動直聘，目前除多數均免評外，產業移工國內求才日數亦由21日縮短為7日。
- (四) 最後，疫後大缺工造成供需轉變，青年畢業直接就業，致使原規劃的青年訓練課程招生困難而延後開班，且目前KPI設計訓練課程均要辦理訪查，但開班延後而無法及時於上半年查核，青年就業新計畫推動後應可恢復。

許召集人銘春

- (一) 目前已持續簡化移工聘僱流程，及盤點法規進行鬆綁。
- (二) 「辦理青年職能開發業務」績效不如預期是好事，表示青年直接就業，無需參訓後才能進入職場，後續請業務單位持續衡酌本指標的合宜性。

辛委員炳隆

部分KPI係於預算編列時同時規劃，但近二年就業市場變化大，建議應滾動檢討，以免部分單位為了達成KPI而想盡辦法提高訓練人數。

許召集人銘春

洽悉。

報告事項四：113年度就業安定基金補助地方政府核定計畫及經費事宜報告。

許召集人銘春

洽悉。

報告事項五：第53屆全國技能競賽成果報告。

許召集人銘春

- (一) 第53屆全國技能競賽每天都有1至2萬人參觀，本屆賴副總統也參與巡場。青年組是22歲以下，有55個職類，青少年組是15歲以下，有13個職類，總共68個職類，真的是英雄出少年，觀看時會很感動。明年是第54屆全國技能競賽，誠摯邀請委員幫這些孩子加油。
- (二) 我們這二年技能競賽的辦理成果，讓更多人看到技能競賽，也讓更多的家長翻轉觀念，第45屆、第46屆國際技能競賽成績也都很好，去年更是世界第3名，也是歷年得牌數最多的。
- (三) 因為參與全國賽的選手之後會參加國際賽事，為讓他們可以用最好的場地，儘早熟悉國際賽場，也希望可以推廣技能競賽，第53屆開始擴大用國際規格辦理。南港展覽館場佈時間只有2至3天，機械等設備都要在短時間進場，參與辦理的同仁非常辛苦。
- (四) 本部在去年爭取到2025年亞洲技能競賽主辦權，距離上次主辦國際賽事已是相隔30年，當時國際賽會員國只有約40個，目前已有逾80個，我們還無法爭取這麼大的賽事，而亞洲賽會員國約有30個，加上歐洲、美洲、非洲等交流國家。如能將亞洲賽辦好，就能再爭取國際賽主辦權再度回到臺灣。

廖委員碧英

第53屆全國技能競賽有164家贊助廠商，金額約1,300萬元，整體經費約2億8,000萬元，請說明就業安定基金挹注之金額。

鄭委員富雄

據了解明年度技能競賽已編列預算辦理。

勞動力發展署技能檢定中心場主任國聖

- (一) 由今年第53屆全國技能競賽開始，連續3年均規劃在南港展覽館辦理賽事，賽事規模與往年在中分署辦理時不同，也是為2025年主辦亞洲賽預為準備，採國際規格辦理，委託案部分約2.2億元，另有外計其他分署場地建置協辦與業務支援，總計經費約2.8億元。
- (二) 另委員所提164家贊助廠商部分，是將廠商提供的物品、材料、機械設備等租金折價計算，約為1,300多萬元。

許召集人銘春

洽悉。

報告事項六：111年度委託研究計畫「勞資爭議行政調解制度實施成效評估研究—以勞動調解制度施行影響為核心」成果報告。

廖委員碧英

行政調解每年件數約2萬5千多件，請說明目前合格調解人之人數、如何產生，及退場機制，實務上如何汰換不適任者。

辛委員炳隆

- (一) 本研究緣起是評估勞動調解於我國勞資爭議調處過程中扮演之角色，但卻未於結論中提及。
- (二) 簡報第9頁表示勞動調解制度與行政調解應為互補關係，如為互補關係兩者應同時存在，但由內容看來應是協力關係，請說明為何是互補關係。

鍾委員佳玲

- (一) 本研究是為檢視行政調解十年間所建立之機制，研究建議提及調解人之研習，請說明為精進調解人調解技能與成效，是否有每年

訓練時數之要求。未來規劃調解人退場機制時，亦可規範調解人訓練時數。

- (二) 實務上進行調解時，有時會有勞、雇單方未出席情形，如明顯無調解共識或空間，仍安排第2次調解，反而造成調解成本的浪費。

吳委員曉洋

- (一) 本研究是行政調解與勞動調解之分析，但分析多放在行政調解，較少提及勞動調解，例如：未見111年勞動調解件數。
- (二) 勞動調解與行政調解資源相差很大。
- (三) 勞動調解一開始就有法官參與，如調解不成立而進法院，仍由原法官主審，法官對案情已相當了解。行政調解不成立，仍要進法院，進法院後又要花很多時間、文件。

楊委員琇雁

本次簡報已說明調解案量，但未見調解滿意度，另簡報第5頁已呈現問卷份數、回收率及受訪對象身分，請說明各受訪對象比率。

勞動部勞動關係司王司長厚偉

- (一) 目前調解有二種制度，一是調解委員會，會有勞方委員、資方委員及主席，兩方調解委員資格不受限制。另一種是調解人需經勞動部認證，每年會有30名參與訓練，通過筆試後擔任調解人，目前已有約600多名，並由地方政府定期考核，如有不適當行為或違反倫理規範，會要求改善或停聘。
- (二) 研訂勞動事件法之主要考量，是因為法院的程序及時間較長，希望可以加快速度，不致於拖延當事人之權益，因而建立勞動調解制度。當事人行政調解不成立，到法院訴訟時可選擇是否再調解，但如未經行政調解，到法院則會強制調解，因此行政調解是用以彌補及協助勞動調解。
- (三) 行政調解成功率約60%，還有約4成的案件無法成立，雖未達成共

識但可先釐清案件，特別是不爭執事項的紀錄，並提出調解方案，到法院訴訟時法官需審酌調解人對案件的心證、看法，是法官審理前的前置作業，可以快速有效的處理案件。

- (四)勞資爭議處理法規定，無故不出席調解會議有罰則，至於是否要安排第2次調解，係由地方政府決定，應會考量是否有機會促成和解而決定。以往勞動訴訟案件每年約4千件，勞動事件法實施後，勞工提起訴訟之意願提高，每年約1萬件。
- (五)有關本研究受訪對象，其中行政機關承辦人員有10位、法官有13位，相關資料如有需要於會後提供委員參考，另調解滿意度約為7成。

蔡委員培松

有無比較行政調解與勞動調解成功率之差異，較易看出成效，後續也可做更深入的研究。

許召集人銘春

行政調解成功率約6成，勞動調解則為5至6成。

勞動部勞動關係司王司長厚偉

- (一)行政調解成功率約6成，法院調解案件約4成，難度較高。
- (二)勞動調解的優勢是由法官主持，法官有其專業和權威性，對雙方有拘束性，調解不成立進入訴訟程序，也會由同一個法官審理，且實務上當事人會提出相當多證據，但在行政調解時未提出，須地方主管機關協助釐清。行政調解的優勢則是速度快，調解人來自民間，能理解雙方狀況，也較易溝通。

張委員淑卿(涂理事心寧代理)

- (一)針對研究建議事項，建議列出後續辦理的時間點。
- (二)簡報第5頁表示本研究發放150份問卷，收回157份，問卷回收率

104.7%，請進一步說明。

- (三) 建議未來如有相關研究，可依據問卷受訪對象三大類規劃焦點座談，以利後續分析。

勞動部勞動關係司王司長厚偉

- (一) 本部也希望研究建議可以逐一完成，但每項建議都需審慎規劃及評估，現階段無法每項都列出時間點。謝謝委員的指示，我們一定會將這些寶貴建議，納入未來制度建構。
- (二) 本研究團隊為避免回收問卷量少，當時積極發放，致回收量逾規劃數量。

許召集人銘春

行政調解成功率 6 成，4 成進法院，進法院的案件約有 6 成調解成立，因此整體調解成功率達 8 成 4，需訴訟判決案件不到 2 成。

陳委員瑞嘉

- (一) 新北市調解成功率約 6 成 4，不成立的 3 成 6 也未必會進法院。
- (二) 最近發現有疑似調解黃牛出現，尤其是移工案件，未來勞動關係司和地方政府可多溝通合作，共同解決問題。
- (三) 新北市政府已針對特殊移工案件，或弱勢族群需求，提供律師協助陪同調解。

許召集人銘春

謝謝陳委員的分享和建議。

鍾委員佳伶

回應陳委員，新事社會服務中心目前有陪同移工或職災勞工進行協調的服務，目前有些地方做法是移工與雇主第 1 次無法達成共識，還要進行第 2 次協調，要 2 次都無法達成共識後才上呈給勞動部申請廢聘轉出。如移工雇主擺爛或提出不可歸責之事由，明顯無調解意願

或空間，有無必要等待第 2 次調解後再由勞動部仲裁，或是能讓移工儘速轉換雇主或進行下一階段之程序。應多注意弱勢族群遭遇之困難，提出因應作法。

許召集人銘春

每個調解個案都有其不同狀況，可以檢討雇主不配合之因應，如有移工雇主擺爛時，可評估不進行第2次調解，讓移工可以儘快轉出。

勞動部勞動關係司王司長厚偉

- (一) 第 2 次調解由地方政府主導，如無調解成立之機會，地方政府應不會安排第 2 次調解。
- (二) 有關調解黃牛部分，據查多是用輔佐人名義介入，目前應對方式是在調解階段提供律師協助，並放寬資格，針對弱勢族群，如原住民、新住民、身心障礙者，不用考慮爭議金額，均指派律師協助，並由法律扶助基金會、全國律師公會推薦具勞動法專業背景之律師。

許召集人銘春

洽悉，請勞動部業務單位將委員建議納入研議相關政策規劃與評估參考。

報告事項七：111年度委託研究計畫「人與機械人協作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」成果報告。

鄭委員富雄

傳統上多推動自動化，本項研究勞動部則以人為本角度完成，節省人力其實是很重要的概念，採人機協作改善效率、降低職災，具有研究價值，這個研究做得很好，建議可再擴大研究範圍，包含流程自動化、智慧化、數位轉型等，並提供經濟部參考。

許召集人銘春

謝謝鄭委員對我們的肯定。

鍾委員佳伶

- (一)人機協作是很特別的研究，亦是產業人才轉型趨勢，未來編列就業安定基金預算時，可以考慮納入，例如簡報第14頁，依弱勢就業者之需求，提供相關訓練資源，讓弱勢就業者可以參與人機協作的訓練。
- (二)據悉印尼已導入人機操作，但本研究未提及國內企業人機協作設備或操作情況。另外，亦需注意勞工負荷及身心健康，並避免職災風險。
- (三)支持人機協作產業輔導列入發展重點，可推廣至中小企業，例如簡報第14頁人機協作的費用補貼，應評估納入未來規劃，並提供完整配套協助措施。

蔡委員培松

本研究訪問1千多家企業很不錯，但範圍僅限於金屬製品、電子零組件製造業，其研究結果可能會有所偏差，未能代表國內其他行業，可以多做幾個行業。

鄭委員富雄

本研究範圍雖僅限於製造業2級，但實際上與其他產業均有關聯，例如農業、服務業等。

勞動部綜合規劃司王司長厚誠

- (一)目前人機協作應用以機器手臂居多，運用產業以金屬製品、電子零組件製造業比例最高，因此本研究範圍先以這2個行業為主，屬於前瞻性、先期性研究，研究結果將交由各單位做後續規劃，例如請勞安所做後續更細緻深入之研究，發展署規劃相關職能訓練課程，而職安署則就機器人安全整體評估。

(二) 委員所擔心的勞工負荷及身心健康、職災風險，亦會由勞安所納入後續研究參考。

顏委員鳳旗(張副組長文育代理)

(一) 經濟部已積極推動智慧機器人進入各產業，亦持續培養相關人才。

(二) 經濟部過去僅提供研發補助，因疫情影響於疫後特別條例納入智慧機器設備補助。惟需補充說明，部分業者可能受限規模小，即便政府提供補助，亦未必有意願導入智慧機器人。

(三) 另可否請勞動部提供詳細研究報告，供經濟部參考運用。

許召集人銘春

基於各部會資源共享，勞動部願意將詳細研究報告提供經濟部參考。

鍾委員佳伶

簡報第18頁，企業面電話調查共撥號7,471筆，排除訪問失敗與無效電話，共計訪問成功1,065筆有效樣本，具有研究價值可供參考。

辛委員炳隆

(一) 自動化、人機協作、AI是3個不同的概念，但可互相搭配，人機協作本身強調職業安全衛生，但過度強調會導致效率不如預期，影響廠商導入意願。

(二) 很多人擔心自動化、人機協作、AI是否可能取代人力，事實上自動化取代人力的狀況是最明顯的，人機協作雖會取代人力，人力卻會轉型做其他工作，只是無法預先知道會轉型做什麼工作，但可以運用現有小型企業人力提升計畫、企業人力資源提升計畫，協助企業在職員工職業訓練。

職業安全衛生署林副署長毓堂

委員所提自動化、人機協作、AI是不同領域，及是否會在導入人機協作後，造成生產效率不如預期部分，由簡報第20頁可知，受訪企業

在導入人機協作後，表示會增加生產效率佔66%。在實務上，導入初期會擔心人機協作的安全性，因此在適應期速度會放緩，至於安全衛生標準，本部已於107年配合ISO規範，納入協同作業安全相關規定，業界運作迄今無適用困難。

勞動部綜合規劃司王司長厚誠

目前最新機械手臂已可包覆3層矽膠，就像人的皮膚一樣，碰撞時安全性非常好。另外，自動化、人機協作、AI未來會整合在一起，讓智慧型生產更流暢。

許召集人銘春

洽悉，請勞動部各相關業務單位將委員建議納入研議相關政策規劃與評估參考。