**（附件一）**

**本會各團體會員：您好！**

**為檢視政府各單位對於本會發表的「2022年全國工業總會白皮書」208項建言之辦理與回覆情形，以及瞭解其是否真切針對產業界關切、面臨的問題，適時適地提出整體解決方案，本會特製作本調查表，延請 團體會員惠填，並請於本(112)年3月25日前擲回為荷。**

 **中華民國全國工業總會 啟**

**四、有關勞資關係暨人力資源建言意見調查表**

**團體會員名稱／填表人： 聯絡電話：**
議題

| 議題 | 建議 | 主管單位辦理情形暨未來處理方向 | 國發會綜整各主管單位意見(更新至2023年1月) | 滿意度 | 續提與否 | 理由 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.提供滿足產業永續營運需求之人力資源政策 | 1.教育當局應提出誘因使大專院校順利轉型或退場，且學校科系的設立應配合產業發展趨勢，大幅增加大學資訊、通信、電子電機、光電、生技、物理材料、生物化學等基礎實用學科系所招生名額與業界師資，並強化實作技術專業能力，以改善學用落差暨就業接軌。 | 教育部1.目前進度及未來規劃(1)受到少子女化趨勢影響，私立大專校院面臨招生來源不足問題，生源減少將嚴重影響學校財務。「私立高級中等以上學校退場條例」於2022年5月11日公布，對於辦學績效及學校財務狀況不佳之學校，教育部將就學校財務、教學品質、師資質量、是否欠薪等狀況，強化監督及輔導機制，以維護學生及教職員工權益及校產公共性。且透過退場基金，補助學生因轉學產生之額外費用，及墊付停辦前教職員工薪資等費用，協助辦學績效不佳之私立大專校院得以平順退場。(2)學校亦得利用現有資源，重新定位校務發展目標，思考校務經營之轉型或調整現行營運模式，發揮自身辦學專長，甚至改辦其他教育、文化或社會福利事業，發展多元之面向。私立大專校院於財務及教學各方面都符合法令規定，即使是小而美的學校，也可發展自我辦學特色。(3)有關系所設立部分，依大學法規定，系所增設、調整、停招、裁撤係屬大學自主權責，由各校衡酌自身辦學條件、師資及設備等資源後，自主進行系所增設調整，經校內程序及校務會議通過後函報教育部申請。針對學校所送申請案，教育部將依國家整體人才培育政策、社會發展需求、學校資源條件、師資專長、總量發展規模、新生註冊率及畢業學生就業等面向，依據國發會產業人才供需調查結果，並徵詢相關產業之目的事業主管機關對重點領域人才培育之建議，進行專業審查後予以核定，以引導大專校院系所增設調整符合產業人才需求方向。(4)教育部亦配合國家政策需求及各部會建議，主動調整相關政策領域系所及招生名額，如配合行政院計畫，以外加之擴充名額鼓勵大學增設資通訊、半導體、AI及機械等領域招生名額，引導大專校院系所增設調整符合產業需求。(5)教育部已訂有「專科以上學校遴聘業界專家協同教學實施辦法」，鼓勵各校可依系科特色及產業需求，開設相關專業實務課程，各校可自行遴聘傳統修復技術人員作為業界師資，並與校內授課教師共同規劃課程、指導學生，以「雙師制度」模式進行教學，促使教學內容更貼近產業，培養學生具專業技術能力。2.涉及法規私立高級中等以上學校退場條例、大學法、專科以上學校遴聘業界專家協同教學實施辦法 | 有關提供誘因使大專院校順利轉型或退場，增加資通、電子電機、光電、生技、物理材料、生物化學等系所招生名額與業界師資，強化實作技術專業能力等建議，政府相關措施：1.「私立高級中等以上學校退場條例」於2022年5月11日公布，對於辦學績效及財務狀況不佳之學校，將強化監督及輔導機制，以維護學生及教職員工權益及校產公共性。且透過退場基金，補助學生因轉學產生之額外費用，及墊付停辦前教職員工薪資等費用，協助私立大專校院得以平順退場。2.有關系所設立部分，針對學校所送申請案，將依國家整體人才培育政策、社會發展需求、學校資源條件等面向，續依產業供需調查結果，並徵詢產業目的事業主管機關對重點領域人才培育之建議，進行專業審查後予以核定。另配合行政院計畫，以外加之擴充名額鼓勵大學增設資通訊、半導體、AI及機械等領域招生名額，以符產業需求。3.另「專科以上學校遴聘業界專家協同教學實施辦法」，鼓勵各校可依系科特色及產業需求，開設相關專業實務課程，各校可自行遴聘傳統修復技術人員作為業界師資，並與校內授課教師共同規劃課程、指導學生，以「雙師制度」模式進行教學，促使教學內容更貼近產業，培養學生具專業技術能力。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 1.提供滿足產業永續營運需求之人力資源政策 | 2.政府應成立基金專款運用於職業訓練，並依產業未來發展趨勢整合產業公會、國營事業及技職院校等相關訓練資源，在各產業群聚區，針對未來產業升級需要建立公訓中心或技術教學中心，擴大非理工科人才訓練轉型，以增加產業所需之高階人才。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃為提升勞工就業技能，本部勞動力發展署運用就業安定基金與就業保險基金，推動相關職業訓練措施，於全國設置5個分署，結合民間訓練單位資源，規劃辦理就業、實務導向之職業訓練課程，供民眾依其就業、轉業或培養第二專長等需求報名參加課程。2.涉及法規職業訓練法、就業安定基金收支保管及運用辦法、就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法 | 有關建議成立基金專款運用於職業訓練，並整合資源，於產業群聚區設立公訓中心或技術教學中心，擴大非理工科人才訓練轉型等節，為提升勞工就業技能，勞動部勞發署運用就業安定基金與就業保險基金，推動相關職業訓練措施，於全國設置5個分署，結合民間訓練單位資源，規劃辦理就業、實務導向之職業訓練課程，提供民眾報名參加。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 1.提供滿足產業永續營運需求之人力資源政策 | 3.政府應放寬租稅及移民政策，建立引進國際人才的平臺暨人才資料庫，加速推動引進國際人才政策，建立友善生活環境，增加在臺服務誘因。 | 國發會(人力處)1.目前進度及未來規劃(1)放寬租稅及移民政策：本會「外國專業人才延攬及僱用法」修正案，放寬專業工作定義範疇、鬆綁居留及依親規定，並強化租稅優惠及社會保障。有關租稅放寬如下：外國特定專業人才租稅減免由3年延長至5年。(2)建立引進國際人才之平臺暨人才資料庫A.建置「外國專業人才延攬及僱用法」中英文資訊專頁，公告每月就業金卡統計資訊、外國人才專法相關子法及配套措施等，以利外籍人士瀏覽及諮詢。B.建置「臺灣就業金卡」專屬中文及英文網站，彙整就業金卡及其他攬才資訊、常見問答並提供即時互動客服。(3)建構友善生活環境，增加在臺服務誘因A.針對外籍人才子女教育部分，本會協調教育部積極開設轉銜課程、海外攬才子女專班，並擴編科學園區雙語班部等。B.優化外國人各項金融服務，已指定臺銀、兆豐、華南、第一等4家公股銀行擔任就業金卡人專案受理銀行，並持續推動雙語分行服務。C.強化外語租屋服務，內政部已彙整「具外語服務之租賃住宅業者清單」11家及「具外語服務之租賃住宅專業人員清單」26位，俾供外籍人士參考。2.涉及法規外國專業人才延攬及僱用法財政部1.目前進度及未來規劃為加強人才來臺誘因，協助企業留攬優秀專業人才，業提供下列多項租稅措施：(1) 外國專業人才延攬及僱用法提供外國特定專業人才前5年薪資所得每年超過300萬元部分減半課稅且海外所得免課徵基本稅額。(2) 2018年實施所得稅制優化方案，綜合所得稅最高稅率45%調降至40%，並提高4項扣除額額度。(3) 2019年起薪資所得計算採定額減除或特定費用減除二者擇一擇優適用，合理化薪資所得稅負，減輕薪資所得者租稅負擔。(4) 產創條例已提供合宜租稅優惠措施，如員工獎酬股票、個人智慧財產權作價入股、學研機構創作人獲配股票符合規定者，得選擇適用緩課所得稅及取得價格與市價擇低課稅優惠，有助建立友善留才環境。2.涉及法規所得稅法、外國專業人才延攬及僱用法、產業創新條例內政部1.目前進度及未來規劃(1)內政部移民署刻修正「入出國及移民法」有關放寬外國人居留、永久居留等相關資格及其配偶、子女隨同申請永久居留之條件，以保障外籍配偶之家庭團聚權，並吸引外籍優秀人才來臺。(2)內部移民署配合「外國專業人才延攬及僱用法」修正施行，並辦理項目如下：A.持續優化就業金卡平臺功能，並強化審核人員英文翻譯能力，以加速審查流程。B.修正「外國特定專業人才申請就業金卡許可辦法」：a.增訂已入國之外國特定專業人才申請就業金卡，申請人得免向外交部繳驗護照。b.增訂已入國之外國特定專業人才申請就業金卡，得免會同外交部審查。c.增訂未依規定繳驗護照者，駁回其申請。d.修正就業金卡效期屆滿前「得重新申請」為「得申請延期」，並增訂申請延長就業金卡有效期間之程序及經許可者之有效期間。2.涉及法規無 | 關於加速推動引進國際人才之相關建議，政府推動相關措施：1. 放寬租稅及移民政策：(1)外國專業人才延攬及僱用法於2021年10月修正，放寬專業工作定義範疇、鬆綁居留及依親規定，並提供外國特定專業人才租稅減免由3年延長至5年。外國特定專業人才前5年薪資所得每年超過300萬元部分減半課稅且海外所得免課徵基本稅額。(2)其他租稅措施，如2018年實施所得稅制優化方案，綜合所得稅最高稅率已調降至40%，並提高4項扣除額額度。另產創條例提供員工獎酬股票、個人智慧財產權作價入股、學研機構創作人獲配股票符合規定者，得選擇適用緩課所得稅及取得價格與市價擇低課稅優惠等。2.建立引進國際人才之平臺暨人才資料庫：(1)已建置「外國專業人才延攬及僱用法」中英文資訊專頁，公告每月就業金卡統計資訊、外國人才專法相關子法及配套措施等，以利外籍人士瀏覽及諮詢。(2)已建置「臺灣就業金卡」專屬中文及英文網站，彙整就業金卡及其他攬才資訊、常見問答並提供即時互動客服。3.建構友善生活環境，增加在臺服務誘因1. 已於2021年11月修正「外國特定專業人才申請就業金卡許可辦法」，增訂已入國之外國特定專業人才，得免向外交部繳驗護照、免會同外交部審查。另修正就業金卡效期屆滿前「得重新申請」為「得申請延期」，並增訂有效期間之程序及經許可者之有效期間。
2. 行政院於2023年1月12日通過「入出國及移民法」部分條文修正案，放寬外國人居留、永久居留等相關資格及其配偶、子女隨同申請永久居留之條件，以保障外籍配偶之家庭團聚權，並吸引外籍優秀人才來臺。
3. 針對外籍人才子女教育部分，國發會協調教育部積極開設轉銜課程、海外攬才子女專班，並擴編科學園區雙語班部等。
4. 為優化外國人各項金融服務，已指定臺銀、兆豐、華南、第一等4家公股銀行擔任就業金卡人專案受理銀行，並持續推動雙語分行服務。
5. 強化外語租屋服務，內政部已彙整「具外語服務之租賃住宅業者清單」11家及「具外語服務之租賃住宅專業人員清單」26位，俾供外籍人士參考。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 1.提供滿足產業永續營運需求之人力資源政策 | 4.建議行政院召開臺灣未來人力資源國是會議，並提出政策，解決學用落差的情況及各層級人才短缺問題。 | 國發會(人力處)1.目前進度及未來規劃(1)協同相關部會，推動「關鍵人才培育及延攬方案」：本會於2021年起協同經濟部、教育部、勞動部等部會共同推動「關鍵人才培育及延攬方案」，解決學用落差情況及人才短缺問題，做法如下：A.擴增STEM師生員額及課程，並鼓勵各校開設「數位科技微學程」，擴展高教培育量能。B.推動「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」，透過設立關鍵領域研究學院強化產學合作，由產官學共同培育高階科技人才。C.整合數位人才相關職能基準，促進各界應用；推動企業為員工規劃並辦理數位技能相關訓練課程，自主投入培育數位實作人才。(2)召開五首長會議，推動「人口及移民政策」：為快速因應產業所需人才及人力，本會邀集經濟部、教育部、勞動部、僑委會及相關部會召開5首長會議，共同規劃完成人口及移民政策，以填補國內人力短缺問題，做法如下：A.全力落實人才專法，完善外籍人士工作及生活環境，更積極推動精準攬才計畫措施，主動網羅國際優秀人才。B.開設國際專修部及產學攜手合作專班，並放寬副學士僑外生納入適用評點制，同時鬆綁就業相關規定，增加僑外生留臺工作機會。C.實施「移工留才久用方案」，留用符合一定資格條件之資深移工及僑外生；另鼓勵年輕移工在職進修，取得我國副學士學位後，留臺從事專業或中階技術工作。2.涉及法規國家重點領域產學合作及人才培育創新條例、專科以上學校總量發展規模與資源條件標準、雇主聘僱外國人許可及管理辦法、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、外國人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教育部1.目前進度及未來規劃(1)行政院為整合跨部會產學合作資源，適時回應產業需求及縮減青年學用落差，培育產業所需人才，特設「產學研連結會報」，針對大專校院研發創新能量及治理規範研商鬆綁機制，並對焦產業需求之中階與高階人才培育等重大產學政策進行跨部會協商及推動。(2)另為協調跨部會人才培育合作，教育部、經濟部與勞動部於2014年起建立常態性聯繫平臺，由3部定期辦理跨部會副首長會議，針對技職人才或跨部會合作議題進行討論，共同為業界人才需求提供解方。(3)教育部為縮短技職學用落差，已提出下列各項具體措施，並透過各部會相互配合，提升學生畢業後就業力，培育產業所需技術人才：A.就培訓面：以改革技職課程，讓技職畢業生擁有一技之長為政策方向，推動「優化技職校院實作環境計畫」、「建置區域產業人才及技術培育基地計畫」，完善及建置大專校院教學實作場域，強化學校實作教學銜接產業實務；另「高等教育深耕計畫」，以學生學習成效為主體，透過學習模式、教學內容及方法之翻轉，提升學生學習動機並培養關鍵基礎能力及技能，培養學生成為具實作力、創新力及就業力之專業技術人才。B.就制度面：以立基於產業需求，滾動調整招生名額，就未來人力需求，調整學校招生系科，並增加學校系科辦理彈性，鼓勵技專校院配合業界需求，彈性辦理「產學攜手合作計畫」、「產業學院計畫」等產學專班。2.涉及法規無勞動部1.目前進度及未來規劃有關所提解決學用落差及各層級人才短缺部分，本部說明如下：(1)推動各項青年專案訓練措施，加強在校生與產業連結，以協助青年畢業即就業，並引領離校青年跨領域學習，投入國家重點產業。(2)又本部勞動力發展署亦依轄區產業之人力需求，以自辦、委辦或補助等方式辦理就業導向之職業訓練，供失業勞工參訓，提升工作技能，以進入就業市場，補充產業所需技術人才。(3)另經濟部、教育部及本部自2018年起共同推動「重點產業及重大投資跨部會人力供需合作平臺」，結合公協會盤點各產業人力質與量的需求，並媒合政府資源，協助產業獲取所需人力。(4)依產業創新條例第17條規定，由各中央目的事業主管機關辦理重點產業人才供需調查及推估，並由國家發展委員會協調整合；配合各中央目的事業主管機關所掌握之產業人力需求，透過全國各地公立就業服務據點及臺灣就業通網站，受理雇主求才需求登記，辦理單一、聯合徵才或線上就業博覽會等活動；同時，運用雇主僱用獎助、就業獎勵、安穩僱用計畫等就業促進工具，協助事業單位僱用勞工以補實人力，並鼓勵失業勞工投入產業。(5)配合政府推動重要產業發展，針對延攬外籍專業人士來臺部分，公告新創事業及5+2產業事業單位，聘僱外國人從事專門性或技術性工作得免除資本額及營業額限制；另配合國家發展委員會修正「外國專業人才延攬及僱用法」，本部勞動力發展署新增全球500大大學畢業生在臺從事專門性或技術性工作免除工作經驗，另外國專業人才及其子女取得永久居留者，免經許可即可在臺工作，加強延攬我國所需之外國專業人才。(6)為擴大吸引及留用優秀僑外生，修正相關規定，製造業、營造業、農業、長照及電子商務等相關科系畢業之副學士僑外生，得由雇主以僑外生評點機制提出申請聘僱，經各項評點累計滿70點（總計190 點），該名僑外生即可受聘在臺從事專門性技術性工作。(7)配合國家整體人口政策規劃，訂定「留用外國中階技術人力計畫」，並經行政院核定，於2022年4月30日修正相關法規正式實施。針對在臺工作6年以上之移工，或取得我國副學士學位之僑外生，經目的事業主管機關認定具有一定技術水準，且薪資達一定數額者，得由雇主申請聘僱在臺從事中階技術工作，補充產業所需中階技術人力。另外國中階技術人力在臺工作5年後即可申請永居，並得攜眷居留，以吸引優秀外國中階技術人力留臺工作。2.涉及法規雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作訓練作業手冊、補助大專校院辦理就業學程計畫、產業新尖兵計畫、青年就業旗艦計畫、失業者職業訓練實施基準、外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準、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 | 有關建議行政院召開未來人力資源國是會議，以解決學用落差及人才短缺問題一節，政府相關措施：1. 行政院已設立「產學研連結會報」，針對大專校院研發創新能量及治理規範研商鬆綁機制，並對焦產業需求之中階與高階人才培育等重大產學政策進行跨部會協商及推動。
2. 另教育部、經濟部與勞動部2014年起建立常態性聯繫平臺，定期辦理跨部會副首長會議，協調技職人才培育或跨部會合作議題。
3. 國發會於2021年起偕同經濟部、教育部、勞動部等推動「關鍵人才培育及延攬方案」，重點包括：擴增STEM師生員額及課程，鼓勵各校開設「數位科技微學程」，擴展高教培育量能；推動「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」，設立關鍵領域研究學院強化產學合作，培育高階科技人才；整合數位人才相關職能基準，促進各界應用；推動企業為員工辦理數位技能相關訓練課程，自主投入培育數位實作人才。
4. 為快速因應產業所需人才及人力，國發會邀集經濟部、教育部、勞動部、僑委會召開五首長會議，規劃完成人口及移民政策，相關做法包括：
5. 落實人才專法，完善外籍人士工作及生活環境；推動精準攬才措施，主動網羅國際優秀人才。
6. 開設國際專修部及產學攜手合作專班，並放寬副學士僑外生納入適用評點制，同時鬆綁就業相關規定，增加僑外生留臺工作機會。
7. 實施「移工留才久用方案」，留用符合一定資格條件之資深移工及僑外生。另鼓勵年輕移工在職進修，取得我國副學士學位後，留臺從事專業或中階技術工作等。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | 1.勞動部及經濟部應針對產業實際缺工狀況，通盤檢討各業移工核配比例，以符業界實際需求。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)依就業服務法規定，聘僱外國人工作不得妨礙本國人就業機會之精神下，雇主在進用本國勞工後仍有人力不足，採補充性原則開放引進移工，並配合經濟發展需要及就業情勢，研商適切之移工政策。(2)針對移工開放政策，本部勞動力發展署均提送由全國性勞工團體、雇主團體、學者專家及相關政府部門代表組成之跨國勞動力政策協商諮詢小組(下稱政策小組)會議討論，藉由勞資學政各方對話，作為移工政策之參據。(3)現行製造業移工常態開放制度，包含依行業3K特性不同核予10%、15%、20%、25%、35%移工核配比率之3K5級制；及因應產業確有招募不足，且非因薪資原因缺工之特殊狀況，可外加就業安定費3,000元、5,000元、7,000元，分別提高5%、10%、15%核配比率之Extra制，二者合計最高可達40%上限。(4)因應產業用人需求，經濟部已通盤檢討製造業移工機制，並研提通案提高增設Extra制一級距至20%，其附加就業安定費9,000元，總核配上限仍為40%方案，經2022年8月17日政策小組會議討論後同意，本部勞動力發展署後續將辦理相關修法作業。2.涉及法規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經濟部1.目前進度及未來規劃(1)因應產業之差異，勞動部已於2013年3月起實施加額就業安定費取得附加移工核配比率措施，允許企業以支付較高就業安定費的方式，得外加取得5%(附加3,000元)、10%(附加5,000元)、15%(附加7,000元)之移工核配比率。(2)因應少子化及人口老化，為顧及整體產業需求，經濟部(工業局)再與勞動部研擬將EXTRA制之15%上限再增設一級提高至20%，並經勞動部2022年8月17日召開跨國勞動力政策協商諮詢小組第34次會議討論通過。(3)製造業移工政策係屬勞動部主管權責，為使製造業移工核配比率更為合理，經濟部將持續配合該部及國發會共同審視勞動市場供需狀況，研擬符合整體產業發展之移工政策，協助業者解決基層勞力短缺，並發揮「引進移工，以促進本勞就業」的政策效益。2.涉及法規無 | 有關建議針對產業實際缺工狀況，通盤檢討各業移工核配比例一節，勞動部已於2022年11月24日修正「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」，雇主得額外提高聘僱外國人比率(即Extra制)，將5%至15%核配比率，增設一級提高至20％，並以總核配比率40％為上限，以協助廠商補充勞動人力。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | 2.請協助解決織布產業缺工問題：(1)增加織布產業外勞核配比率至40％以上，以維持臺灣織布業之生存及本國勞工之生計。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)依就業服務法規定，聘僱外國人工作不得妨礙本國人就業機會之精神下，雇主在進用本國勞工後仍有人力不足，採補充性原則開放引進移工，並配合經濟發展需要及就業情勢，研商適切之移工政策。(2)針對移工開放政策，本部勞動力發展署均提送由全國性勞工團體、雇主團體、學者專家及相關政府部門代表組成之跨國勞動力政策協商諮詢小組(下稱政策小組)會議討論，藉由勞資學政各方對話，作為移工政策之參據。(3)現行製造業移工常態開放制度，包含依行業3K特性不同核予10%、15%、20%、25%、35%移工核配比率之3K5級制；及因應產業確有招募不足，且非因薪資原因缺工之特殊狀況，可外加就業安定費3,000元、5,000元、7,000元，分別提高5%、10%、15%核配比率之Extra制，二者合計最高可達40%上限。(4)因應產業用人需求，經濟部已通盤檢討製造業移工機制，並研提通案提高增設Extra制一級距至20%，其附加就業安定費9,000元，總核配上限仍為40%方案，經2022年8月17日政策小組會議討論後同意，本部勞動力發展署後續將辦理相關修法作業。2.涉及法規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 | 有關建議增加織布產業外勞核配比率至40%以上一節，勞動部已於2022年11月24日修正「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」，雇主得額外提高聘僱外國人比率(即Extra制)，將5%至15%核配比率，增設一級提高至20％，並以總核配比率40％為上限，以協助廠商補充勞動人力。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | (2)建請勞動部辦理紡織產業與勞工團體溝通協調會議，由紡織業內業者與工廠工會人員直接面對與勞工團體陳述紡織業嚴重缺工情形。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)本部勞動力發展署依產業發展及就業市場需求，規劃辦理多元類別職前訓練課程，針對紡織業缺工部分，查本部勞動力發展署已辦理服裝電腦打版、服飾製版車縫實務及多元縫紉技能培訓等紡織產業相關職前訓練課程，協助紡織業補充所需技術人才，2021年計訓練914人，2022年截至7月底共計訓練449人。(2)為協助產業舒緩缺工及維護國人就業權益，持續透過各項求職求才與就業協助措施，優先媒合國人投入缺工產業，且為加強人力補實，已訂定「產業缺工專案推動方案」，可依各產業之目的事業主管機關或事業單位確認並掌握具體人力需求資訊，據以展開客製化求才服務，補實人力及鼓勵求職者投入缺工產業。(3)另於2022年9月7日聯繫提案單位臺灣區織布工業同業公會林仁豪秘書長，若該公會未來可提供紡織業缺工單位名單，後續將安排分署協助推介媒合。(4)考量移工係基於保障國人就業權益精神下，所引進之基層勞動力，針對國內缺工問題，仍應優先思考如何充分開發運用本國勞動力，本部勞動力發展署配合參與相關溝通協調事宜。2.涉及法規失業者職業訓練實施基準 | 有關建議勞動部辦理紡織產業與勞工團體溝通協調會議一節，政府相關措施：1.針對紡織業缺工部分，勞動部已辦理服裝電腦打版、服飾製版車縫實務及多元縫紉技能培訓等紡織產業相關職前訓練課程，協助紡織業補充所需技術人才，2021年計訓練914人，2022年截至7月底共計訓練449人。2.勞動部於2022年9月7日聯繫提案單位臺灣區織布工業同業公會林秘書長，若未來可提供紡織業缺工單位名單，後續將安排勞發署各分署協助推介媒合。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | 3.請協助解決冷凍空調業長期缺工問題：建請中央主管機關指定或專案核定冷凍空調業為符合就業服務法第46第1項第10款或11款之工作，以利引進外國人來臺為我國冷凍空調業僱用，以解決長期缺工問題。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)按政府開放引進移工之基本原則，係依據就業服務法第42條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。(2)對於國內產業所缺勞動力，本部依上述法令採補充性原則開放引進移工，並配合國家經濟發展需要及就業情勢，與有關中央目的事業主管機關共同研商，並透過勞資學政各方代表組成之跨國勞動力政策協商諮詢小組會議討論，以研擬妥適之移工政策。(3)目前製造業具特定製程業者得依法向經濟部申請特定製程資格認定，並於取得認定函後向本部勞動力發展署申請招募外國人，本案將依規定洽經濟部申請認定。2.涉及法規無經濟部1.目前進度及未來規劃(1)依冷凍空調業管理條例第9條規定，冷凍空調業分特、甲、乙、丙等，需聘僱一定人數之專任技師(含冷凍技師、電機技師、機械技師)或冷凍空調裝修技術士（特等：技師一人、甲級技術士一人、乙級技術士二人、丙級技術士三人以上；甲等：甲級技術士一人、乙級技術士二人及丙級技術士三人以上；乙等：甲級技術士一人、乙級技術士一人及丙級技術士二人以上；丙等：乙級及丙級技術士各一人以上），專任技師得執行甲級技術士之業務，甲級技術士得執行乙、丙級技術士之業務，乙級技術士得執行丙級技術士之業務。(2)截至2022年8月31日冷凍空調業登記家數1681家，其中特等：18家、甲等：410家、乙等：125家、丙等：1128家；聘用技師185人、甲級技術士409人、乙級2330人、丙級2249人。另查詢「冷凍空調裝修技術士」技能檢定累計合格數：甲級747張，乙級13013張，丙級48649張。(3)綜上，冷凍空調業應聘僱冷凍空調裝修技術士，且尚非屬國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要者。2.涉及法規冷凍空調業管理條例 | 有關建議指定或專案核定冷凍空調業為符合就業服務法第46第1項第10款或11款之工作一節，相關機關回應如下：1.勞動部依就業服務法規定，採補充性原則開放引進移工，並配合國家經濟發展需要及就業情勢，與中央目的事業主管機關共同研商，並透過勞資學政代表組成之跨國勞動力政策協商諮詢小組會議討論，以研擬妥適之移工政策。2.目前製造業具特定製程業者得依法向經濟部申請特定製程資格認定，並於取得認定函後向勞動部勞動力發展署申請招募外國人。3.經濟部表示，截至2022年8月31日，冷凍空調業登記家數1681家，聘用技師185人、甲級技術士409人、乙級2330人、丙級2249人。另查詢「冷凍空調裝修技術士」技能檢定累計合格數：甲級747張，乙級13013張，丙級48649張。4.綜上，冷凍空調業應聘僱冷凍空調裝修技術士，尚非屬國內缺乏該項人才而在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要者。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | 4.請協助解決營造業營運上所遭遇的缺工問題：(1)比照產業移工，重新核發「一般營造業」可循環移工配額，以利政府有計畫、有效率推動公共建設，並協助民間業者改善現行嚴重缺工之窘境。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃針對民間營造業者面臨缺工問題，行政院刻已邀集內政部營建署、工程會及本部勞動力發展署進行跨部會研商討論，並與民間業者座談瞭解實際問題與相關需求。本部勞動力發展署將持續配合後續行政院跨部會討論決議辦理。2.涉及法規無 | 有關建議重新核發「一般營造業」可循環移工配額一節，針對民間營造業者面臨缺工問題，行政院已邀集內政部、工程會及勞動部進行跨部會研商，並與民間業者座談瞭解實際問題與相關需求。勞動部將持續配合後續行政院跨部會討論決議辦理。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | (2)核配移工人數以不得超過本國員工總人數之百分之30為原則，其計算公式為：100\*30%＋(本國員工總人數－100)/10，且事業單位本次核配人數與已核准聘僱移工人數，合計不得超過本國員工總人數之百分之30。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃目前雇主聘僱外國人從事製造工作之人數，應以參加勞工保險之僱用員工總人數及核定核配比率計算，並得額外繳納就業安定費，提高核配比率最多15%，但合計最多不得超過本國員工總人數40%。因應少子化及人口老化，為顧及整體產業需求，本部勞動力發展署刻正研議修正將外加15%再提高至20%，合計後不得超過40%。2.涉及法規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規定 | 有關協助解決營造業缺工問題，建議核配移工人數以不得超過本國員工總人數之30%為原則一節，政府相關措施：1. 目前雇主聘僱外國人從事製造工作之人數，應以參加勞工保險之僱用員工總人數及核定核配比率計算，並得額外繳納就業安定費。
2. 勞動部已於2022年11月24日修正「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」，雇主得額外提高聘僱外國人比率(即Extra制)，將5%至15%核配比率，增設一級提高至20％，並以總核配比率40％為上限，以協助廠商補充勞動人力。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | 5.政府應積極與東南亞國家（如：柬埔寨、寮國、緬甸等）洽簽協議，引進該國勞工以解決我國產業面臨基層勞動力短缺問題。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃本部持續與外交部就開發新外勞來源國之可行性進行評估事宜，惟引進移工亦涉及對方合作意願與態度，本部將在符合我國整體利益、有利於穩定勞動市場、國內經濟社會發展及基層勞動力補充之需要下，持續與外交部共同研商新增外勞來源國相關事宜。2.涉及法規就業服務法第48條 | 有關建議積極與東南亞國家洽簽協議，以解決我國產業基層勞動力不足一節，引進移工涉及對方合作意願，勞動部將在符合我國整體利益、有利於穩定勞動市場、國內經濟社會發展及基層勞動力補充需要，與外交部持續共同研商。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | 6.製造業產業移工之在臺工作年限應比照外籍看護工可延長至14年，甚或考慮取消工作年限限制。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)目前產業類移工在臺工作年限最長12年。(2)取消工作年限涉及修正就業服務法規定，社會各界存有不同見解，部分意見認為國內人口結構老化，產業缺工而致勞力需求殷切，基於經濟社會發展，應同意放寬移工累計在臺工作年限；另有意見認為延長工作年限，僅係將缺工問題延後處理，未根本解決問題，並應就其移民、退休、勞工保險等權益事項一併考量，尚待凝聚社會共識。(3)另自2022年4月30日起，針對在臺工作6年以上或累計在臺工作期間12年工作年限，並已出國之移工，經認定具有一定技術水準，且薪資達一定數額者，得由雇主申請聘僱在臺從事中階技術工作，未有在臺工作年限限制。2.涉及法規就業服務法第52條規定 | 有關建議製造業產業移工在臺工作年限應比照外籍看護工可延長至14年，或考慮取消工作年限限制，政府現階段推動情形如下：1. 目前產業類移工在臺工作年限最長12年。惟取消工作年限涉及修正就業服務法規定，社會各界存有不同見解，尚待凝聚社會共識。
2. 另自2022年4月30日起，針對在臺工作6年以上或累計在臺工作期間12年工作年限，並已出國之移工，經認定具有一定技術水準，且薪資達一定數額者，得由雇主申請聘僱在臺從事中階技術工作，未有在臺工作年限限制。
 | 滿意度 | 續提與否 | 理由 |
| 2.正視產業缺工問題，放寬引進外國勞動力之限制 | 7.為舒緩產業長期缺工問題，有關單位除加強逃逸移工查緝，杜絕非法僱用外，並修改就業服務法第58條，當產業移工發生行蹤不明的情事，如有不可歸責於雇主原因應比照外籍家庭看護工可馬上申請遞補。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)衡酌應落實雇主管理責任，就業服務法第58條經歷次修正，已逐步放寬移工發生行蹤不明之相關遞補規定，因產業類別之雇主，尚有可替代人力，爰為落實補充性原則，現行規定於移工發生行蹤不明滿6個月始可遞補。(2)縮短遞補等待期，除須一併考慮查處行蹤不明移工之人力等量能外，放寬遞補等待期可能造成勞雇雙方如有爭議時，降低雙方磨合溝通意願，或有雇主未善盡管理責任之風險，更易衍生行蹤不明問題，仍應審慎研議。2.涉及法規就業服務法第58條規定 | 有關建議修正就業服務法第58條，以縮短移工遞補等待期一節，勞動部回應：1.就業服務法第58條經歷次修正，已逐步放寬移工發生行蹤不明之相關遞補規定。因產業類別之雇主，尚有可替代人力，爰為落實補充性原則及避免道德風險，現行規定於移工發生行蹤不明滿6個月始可遞補。2.縮短遞補等待期，除須考慮查處行蹤不明移工之人力等量能外，放寬遞補等待期可能造成勞雇雙方如有爭議時，降低雙方磨合溝通意願，或有雇主未善盡管理責任之風險，更易衍生行蹤不明問題，仍應審慎研議。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 3.勞動法規應鬆綁並力求勞資平衡，創造雙贏 | 1.每月工資達新臺幣8萬7600元以上之高階管理人員及專技人員應納入勞基法第84條之一責任制的適用對象，較能符合業界實務需求。同時，因為數位的發展快速及後疫情時代的到來，工作的型態已有急遽的變化，現有的「工時記載」已不符需求，應允許有更合理及彈性的安排。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)勞動基準法除了規範勞動條件最低標準，也充分考量產業發展需要的彈性，本部已於2019年參考各界建議，公告「月薪15萬元以上之監督管理人員」納入勞動基準法第84條之1責任制工作者，在工時、休假的安排上給予相較一般勞工更的彈性。(2)置備出勤紀錄之目的為認定工時、工資及職業災害之重要依據。考量科技進步，遠距工作日益發展，2017年已修法規定出勤紀錄不以「打卡」或簽到簿為限，勞資雙方可選用最適合的記載方式，例如APP、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統等，以確保勞雇雙方權益。(3)貴會評估該等工作者如確有適用勞動基準法第84條之1規定之必要，可敘明具體適用理由等相關資料向本部提出申請，本部將依相關程序審議。2.涉及法規勞動基準法 | 有關每月工資達新臺幣8萬7600元以上之高階管理人員及專技人員應納入勞基法第84條之1責任制適用對象、工時記載應有更合理彈性的安排等建議，勞動部回應：1. 已參考各界建議，於2019年公告「月薪15萬元以上之監督管理人員」納入勞動基準法第84條之1責任制工作者，在工時、休假安排上給予較一般勞工更大的彈性。
2. 倘貴會評估「每月工資達新臺幣8萬7600元以上之高階管理人員及專技人員」確有適用勞基法第84條之1之必要，可敘明具體適用理由等資料向勞動部提出申請。
3. 另關於「現有工時記載已不符需求，應允許更合理及彈性安排」之建議，考量科技進步，遠距工作日益發展，2017年已修法規定出勤紀錄不以「打卡」或簽到簿為限，勞資雙方可選用最適合的記載方式，例如APP、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統等，以確保勞雇雙方權益。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 3.勞動法規應鬆綁並力求勞資平衡，創造雙贏 | 2.工時規範應適度放寬，以利企業營運順利(1)加班工時以6個月(276小時)為一期之總量管控方式辦理，但期間單月加班工時上限為60小時。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)查勞動基準法係規範勞動條件最低標準之法律，該法相關規定均已衡酌勞工權益及產業發展。考量各行各業因應旺季、急單之加班需求，2018年3月1日施行之勞動基準法修正條文，業將休息日出勤之工資及工時改按核實計算，並增加「3個月加班時數總量管制」，使單月加班時數得由46小時上限，調整為54小時，有益於雇主之加班指派，讓雇主能因應接單生產需求。(2)此修正已兼顧勞工的加班需求及企業經營的彈性，所提再放寬延長工時規定之建議，涉及修法，仍須在顧及勞工健康福祉前提下審慎研議。2.涉及法規勞動基準法 | 有關建議適度放寬加班工時規範一節，勞動部回應：1. 2018年3月1日施行之勞動基準法修正條文，業將休息日出勤之工資及工時改按核實計算，並增加「3個月加班時數總量管制」，使單月加班時數得由46小時上限，調整為54小時，讓雇主能因應接單生產需求。2.上開修正已考量勞工加班需求及企業經營的彈性，所提再放寬延長工時時數總量管制之建議，勞動部表示涉及修法，必須審慎。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 3.勞動法規應鬆綁並力求勞資平衡，創造雙贏 | (2)現行未納入每7日之週期內調整之行業，建議全面放寬各行業均可於每7日之週期內調整次數每年至少應有6次，作為因應非可預期性或緊急性訂單所需。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)勞動基準法第36條所定例假，並不限於星期六或日實施，事業單位為全年無休者，得在不違反例假安排之規定下，由勞資雙方自行協商例假期日，又本部前於2021年5月20日修正指定勞動基準法第36條第4項行業，新增部分製造業等業別，因非可預期性或緊急性所需，例假可在原定每7日之週期內調整之，其調整次數，每年不得逾12次。(2)其他尚未經本部公告之業別如有例假調整需求，得依法向中央目的事業主管機關提出申請。又依勞動基準法第36條第4項規定，「七休一」例外行業，應先經中央目的事業主管機關同意，再報送本部公告。特定行業如有適用需求，已可循前開機制辦理。2.涉及法規勞動基準法 | 有關建議全面放寬各行業均可於每7日之週期內調整次數，且每年至少應有6次一節，勞動部回應：1.勞動基準法第36條所定例假，並不限於星期六或日實施，事業單位為全年無休者，得在不違反例假安排之規定下，由勞資雙方自行協商例假期日。又2021年5月已新增部分製造業等業別，因非可預期性或緊急性所需，例假可在原定每7日之週期內調整之，其調整次數，每年不得逾12次。2.其他尚未經勞動部公告之業別如有例假調整需求，得依法向中央目的事業主管機關提出申請。又「七休一」例外行業，應先經中央目的事業主管機關同意，再報送勞動部公告。特定行業如有適用需求，可循前開機制辦理。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 3.勞動法規應鬆綁並力求勞資平衡，創造雙贏 | 3.本會對最低工資法草案的建議為：專家學者之人選應由勞動部、經濟部分別推薦，且參採指標應再增加「國家經濟發展狀況」、「其他勞動成本增加情形」兩項，當審議案未能達成共識時，「得經出席之委員三分之二以上同意，續召開第二次審議會審議之」，不宜直接表決。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)為建構最低工資法制，本部已擬具草案陳報行政院審查。(2)有關建議事項，回應如下：A.專家學者人選之建議：法案如施行後，於遴聘專家學者時，本部將慎酌代表名單，遴聘勞動、經濟領域之專家學者，以符審議實務需求。B.參採指標之建議：最低工資之目的，在保障勞工及其家庭的最低生活所需，爰參採指標的選項，宜以足以反映上開立法目的者，作為優先考量。另，本部草案已將「國家經濟發展狀況」列為得參採指標。C.「審議案未能達成共識時，得經出席之委員三分之二以上同意，續召開第二次審議會審議之，不直接表決」之建議：此等建議，可能導致審議時程延宕。本部草案所定審議程序，應屬合宜。2.涉及法規最低工資法草案 | 有關建議修正最低工資法草案之專家學者人選、參採指標、審議案之審議程序等規定，勞動部回應：1. 最低工資法草案已送行政院審查。
2. 有關專家學者人選之建議，將審慎考量遴聘勞動、經濟領域專家學者，以符審議實務需求。
3. 有關應參採指標之建議，最低工資目的在保障勞工及其家庭的最低生活所需，爰應參採指標之選項，宜以足以反映上開立法目的者，為優先考量。草案已將「國家經濟發展狀況」列為得參採指標。
4. 所提「如未能就審議案達成共識，得經出席之委員三分之二以上同意，續召開第二次審議會審議之，不直接表決」之建議，恐致審議時程延宕。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 3.勞動法規應鬆綁並力求勞資平衡，創造雙贏 | 4.有關育嬰留職停薪以「小時」或「日」為申請單位，並擴大適用年齡到子女 8 歲，本會建議：(1)反對育嬰留職停薪以「小時」或「日」為申請單位，且不應將申請年齡為子女滿「三歲」，延長至子女滿「八歲」。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)查性別工作平等法第16條規定受僱者於每一子女3歲前，可申請最長2年之育嬰留職停薪。該制度之立法意旨，係為使受僱者能在一段相當之期間內，全心陪伴照顧嬰幼兒，爰以全時連續性之照顧養育予以規範，非以零碎化之制度設計。(2)另育嬰留職停薪申請期間已於2021年7月1日放寬施行，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，相關規定亦已合理考量雇主人力調配需求，規定每次仍不得低於30日，且少於6個月的育嬰留職停薪申請以2次為限。(3)又為減緩受僱者申請育嬰留職停薪對企業運作及人力調配之影響，讓雇主可及早因應，受僱者申請育嬰留職停薪時，應於10日前以書面向雇主提出。未來將俟相關政策執行一段期間後，持續滾動檢討。2.涉及法規性別工作平等法 | 有關育嬰留職停薪制度，建議不應以「小時」或「日」為申請單位，且不應延長適用至子女滿 8 歲等節，勞動部回應：1.依性別工作平等法第16條規定，受僱者於每一子女3歲前，可申請最長2年之育嬰留職停薪。該制度係為使受僱者能在一段相當之期間內，全心陪伴照顧嬰幼兒，爰以全時連續性之照顧養育予以規範，非以零碎化之制度設計。2.另育嬰留職停薪申請期間已於2021年7月1日放寬施行，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，可依規定每次不得低於30日並以2次為限。3.又為減緩受僱者申請育嬰留職停薪對企業運作及人力調配之影響，讓雇主可及早因應，受僱者申請育嬰留職停薪時，應於10日前以書面向雇主提出。未來將俟相關政策執行一段期間後，持續滾動檢討。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 3.勞動法規應鬆綁並力求勞資平衡，創造雙贏 | (2)政府應積極研提並推動更強力、更全面的少子化因應方案，並成立專責機構統籌相關事務，以解決少子化引發之國安問題。 | 衛福部1.目前進度及未來規劃(1)考量少子女化成因多元，行政院自2017年起陸續召開跨部會專案會議，盤整各部會資源，同時參考國際經驗研擬因應對策，於2018年7月25日核定「我國少子女化對策計畫」，以提升生育率、實現性別平等、減輕家庭育兒負擔、提升嬰幼兒照顧品質為目標，由教育部、內政部、勞動部及本部等相關機關共同推動少子女化各面向措施。(2)基於政策統合，行政院由林政務委員萬億統籌督導，就少子女化議題建立行政院層級之跨部會運作機制，透過專案會議以協調、追蹤管考、檢討修正少子女化相關政策議題，並陸續滾動修正計畫內容，以適時反映民眾育兒需求；本部將持續配合行政院現有跨部會機制優化各項措施，就相關議題進行研議，俾利協助家長減輕育兒負擔、完善兒童照顧環境。2.涉及法規無國發會(社發處)1.目前進度及未來規劃(1) 行政院由林政務委員萬億邀集相關部會(教育部、衛生福利部、勞動部等)參考先進國家經驗，共同訂定「我國少子女化對策計畫」，以行政院層級之跨部會專案機制推動，及時回應社會需求。(2) 上開計畫陸續於2019年6月、2020年3月、2021年1月及8月檢討修正，且行政院業定期追蹤計畫執行情形，滾動檢討調整，建議循行政院現有跨部會機制持續推動，以及就相關議題進行研議。2.涉及法規 無勞動部1.目前進度及未來規劃有關成立少子女化專責機構統籌相關事務，因屬國家發展整體事項，建請由我國少子女化對策計畫主責部會統籌規劃。2.涉及法規無 | 有關建議積極研提並推動更全面的少子化因應方案，且成立專責機構統籌相關事務，政府相關措施：1. 行政院於2018年7月核定「我國少子女化對策計畫」，以提升生育率、實現減輕家庭育兒負擔、提升嬰幼兒照顧品質為目標，由教育部、內政部、勞動部及衛福部等機關共同推動。
2. 基於少子女化議題之政策統合，目前行政院由林政務委員萬億統籌督導，建立行政院層級之跨部會運作機制，透過專案會議以協調、追蹤管考、檢討修正相關政策，並陸續滾動修正計畫，以適時反映民眾育兒需求。衛福部亦持續優化各項措施，以協助家長減輕育兒負擔、完善兒童照顧環境。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 3.勞動法規應鬆綁並力求勞資平衡，創造雙贏 | (3)政府應善加運用我國已實施之多元托教體系，幼童(幼兒園與國小)延長托育、彈性化托育時間與課後留園等機制。至於照顧3至8歲子女的需求，政府應鼓勵設置公共托育服務機構，並提供租稅優惠或補貼托育費、教育費、補習費，方是長遠之計，不是將所有責任均由雇主負擔。 | 教育部1.目前進度及未來規劃(1)教育部國教署自94學年度起訂定「教育部國民及學前教育署補助公共化教保服務機構辦理延長照顧服務作業要點」，督請地方政府鼓勵所轄公共化幼兒園，考量園內家長托育需求，殷切需要延長照顧服務並補助經濟需要協助幼兒得免費參加。另補助收托身心障礙幼兒之公共化幼兒園，依園內身心障礙幼兒參與延長照顧服務人數補助其增聘教師助理員之費用。查最近一年度全國公共化幼兒園辦理延長照顧服務開辦率已達8成，整體而言歷年辦理情形呈現逐年穩定提升。(2)另為協助年輕父母兼顧職場與家庭，教育部國教署持續以加速、加量擴大公共化教保服務供應量為首要且不變的施政主軸，原規劃於8年內(2017-2024年)增設公共化幼兒園計3,000班，為宣示政府之決心，已加速提前至2022年達成累計增設公共化幼兒園3,000班之目標，增加逾5.5萬個公共化教保服務供應量，此為過去16年(2000-2016年)之2.2倍，亦為歷年來最大規模之增班量能。(3)綜上，教育部國教署將持續辦理鼓勵公共化幼兒園考量園內家長托育需求，積極提供延長照顧服務，並持續以加速、加量擴大公共化教保服務供應量為施政主軸，以具體落實政府與家長共同承擔育兒之責任。2.涉及法規幼兒教育及照顧法、教育部國民及學前教育署補助公共化教保服務機構辦理延長照顧服務作業要點衛福部1.目前進度及未來規劃(1)本部社會及家庭署主責0-2歲托育服務，截至2022年8月31日止，全國已設置358家公共托育機構，可提供1萬1,555個未滿2歲收托名額，預計2024年可達555家，共計1萬7,556個收托名額，提供家長可近性且平價公共托育服務。(2)自2018年8月1日起推動準公共托育機制，與符合條件之居家托育服務人員及私立托嬰中心簽約合作，截至2022年8月全國居家托育人員簽約率92.99%，私立托嬰中心簽約率97.67%，可提供8萬76個收托名額，讓兒童享有類公共托育服務的機會。(3)自2022年8月1日起每月再調增補助1,500元托育費用，依家庭經濟條件不同，送托公共托育機構者，每月補助家長5,500元至9,500元;送托準公共托育服務者，每月補助家長8,500元至12,500元，另第2名子女加發1,000元，第3名以上每名子女加發2,000元，減輕家庭托育費用負擔。2.涉及法規直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育公共化及準公共服務作業要點財政部1.目前進度及未來規劃為協助營造友善生育之環境，已提供下列租稅優惠措施：1. 所得稅部分
2. 依營所稅查核準則第81條規定，企業已依法成立職工福利委員會，其依職工福利金條例規定提撥之福利金，得列支職工福利費用。爰營利事業之職工福利委員會提供員工之兒童托育費用得核實認列，鼓勵企業辦理托兒照顧等職工福利事項。
3. 所得稅需有所得始有減免實益且落後申報，以減稅方式鼓勵企業較無即時效益且成效有限。倘為鼓勵企業提供兒童托育空間，減輕其營運負擔，允宜採行非租稅措施(如補貼)，較直接且具實益。
4. 營業稅部分

依營業稅法第8條第1項第5款規定，學校、幼稚園與其他教育文化機構提供之教育勞務免徵營業稅；次依住宅法第22條第3項規定，社會住宅營運期間作為托育服務、幼兒園使用之租金收入，免徵營業稅。爰現行就兒童托育服務已提供合宜之營業稅優惠。1. 房屋稅及地價稅(下稱房地稅)部分
2. 財政部2013年10月9日臺財稅字第10200621790號令規定，依幼兒教育及照顧法(下稱幼教法)設立或改制之幼兒園，如屬公立幼兒園者，其供園舍、辦公、員工宿舍使用之公有房屋，及供幼兒園直接使用、員工宿舍使用之公有土地，適用房屋稅條例第14條第4款及土地稅減免規則第7條第1項第5款規定免徵房地稅。如屬財團法人或財團法人所興辦業經立案之私立幼兒園者，其登記為該財團法人所有供園舍、辦公使用之房屋，及幼兒園用地、員生宿舍用地，適用房屋稅條例第15條第1項第1款及土地稅減免規則第8條第1項第1款規定免徵房地稅。
3. 財政部2014年9月9日臺財稅字第10300620070號令規定，各級地方政府依據幼教法第9條第1項規定委託非營利性質法人興辦之非營利幼兒園，其供園舍、辦公、員工宿舍使用之公有房屋，及供幼兒園直接使用、員工宿舍使用之公有土地，適用房屋稅條例第14條第4款及土地稅減免規則第7條第1項第5款規定免徵房地稅。
4. 公共托育服務機構使用之房地，倘符合上述財政部令規定之要件，即得適用房地稅租稅優惠。

2.涉及法規營利事業所得稅查核準則第81條、加值型及非加值型營業稅法第8條第1項第5款、房屋稅條例第14條及第15條、土地稅減免規則第7條及第8條、住宅法第22條第3項、財政部2013年10月9日臺財稅字第10200621790號令及2014年9月9日臺財稅字第10300620070號令 | 有關建議鼓勵設置公共托育服務機構，提供租稅優惠或補貼托育費、教育費、補習費一節，政府相關措施：1.教育部持續鼓勵公共化教保服務供應量，落實政府與家長共擔育兒責任(1)國教署自94學年度起，督請地方政府鼓勵所轄公共化幼兒園之家長托育需求服務並補助經濟需協助幼兒得免費參加。另 補助收托身心障礙幼兒之公共化幼兒園增聘教師助理員費用。最近一年度全國公共化幼兒園辦理延長照顧服務開辦率已達8成。(2)另為協助年輕父母兼顧職場與家庭，持續擴大公共化教保服務供應量，原規劃8年內(2017~2024年)增設公共化幼兒園計3,000班，已提前於2022年達成，增加逾5.5萬個公共化教保服務供應量，此為過去16年(2000~2016年)之2.2倍，亦為歷年最大規模之增班量能。2.衛福部社家署提供0~2歲托育服務與補助措施(1)全國公共托育機構截至2022年8月底，已設置358家，可提供1萬1,555個未滿2歲收托名額，預計2024年可達555家，共計1萬7,556個收托名額，提供家長可近性且平價公共托育服務。(2)準公共托育機制自2018年8月1日起推動，與符合條件之居家托育服務人員及私立托嬰中心簽約合作，截至2022年8月全國居家托育人員簽約率92.99%，私立托嬰中心簽約率97.67%，可提供8萬76個收托名額，讓兒童享有類公共托育服務機會。(3)托育費用自2022年8月1日起每月再調增補助1,500元，依家庭經濟條件不同，送托公共托育機構者，每月補助家長5,500元至9,500元;送托準公共托育服務者，每月補助家長8,500元至12,500元，另第2名子女加發1,000元，第3名以上每名子女加發2,000元，減輕家庭托育費用負擔。3.為協助營造友善生育之環境，政府提供租稅優惠措施：1. 所得稅部分：依營所稅查核準則第81條規定，營利事業之職工福利委員會提供員工之兒童托育費用得核實認列。
2. 營業稅部分：依營業稅法第8條第1項第5款規定，學校、幼稚園與其他教育文化機構提供之教育勞務免徵營業稅；次依住宅法第22條第3項規定，社會住宅營運期間作為托育服務、幼兒園使用之租金收入，免徵營業稅，爰現行就兒童托育服務已提供合宜之營業稅優惠。
3. 房屋稅及地價稅部分
4. 依幼兒教育及照顧法設立或改制之幼兒園，如屬公立幼兒園者，其供園舍、辦公、員工宿舍使用之公有房屋，及供幼兒園直接使用、員工宿舍使用之公有土地，適用房屋稅條例第14條第4款及土地稅減免規則第7條第1項第5款規定免徵房地稅。如屬財團法人或財團法人所興辦業經立案之私立幼兒園者，其登記為該財團法人所有供園舍、辦公使用之房屋，及幼兒園用地、員生宿舍用地，適用房屋稅條例第15條第1項第1款及土地稅減免規則第8條第1項第1款規定免徵房地稅。
5. 各級地方政府依幼教法第9條第1項規定委託非營利性質法人興辦之非營利幼兒園，其供園舍、辦公、員工宿舍使用之公有房屋，及供幼兒園直接使用、員工宿舍使用之公有土地，適用房屋稅條例第14條第4款及土地稅減免規則第7條第1項第5款規定免徵房地稅。
6. 公共托育服務機構使用之房地，倘符合上述財政部令規定之要件，即得適用房地稅租稅優惠。
 | 滿意度 | 續提與否 | 理由 |
| 3.勞動法規應鬆綁並力求勞資平衡，創造雙贏 | 5.特休假安排應由勞資協商，且必須是可歸責於雇主之原因方可領取未休日數之工資。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃1. 為強化勞工特別休假權益，2018年3月1日施行之勞動基準法第38條第2項及第4項修正規定，除特別休假日期由勞工依其意願決定外，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。有關特別休假日期之排定，亦有但書由勞資雙方調整之空間。
2. 有給特別休假之規定，各國均有之，不應因年度終結或契約終止而減損。勞工如未請休特別休假，也就代表勞工實際上仍於事業單位提供勞務，課予雇主支付勞工未休特別休假工資之義務，尚屬合理。
3. 為使勞雇雙方有彈性的空間，現行規定亦有年度終結未休之特別休假日數，得由勞資雙方協商遞延至次年度實施之規範。
4. 關於特別休假期日之排定權及限縮未休特別休假日數折算工資要件之建議，涉及修法，仍應廣泛蒐集各界意見。

2.涉及法規勞動基準法 | 有關特休假安排應由勞資協商，且必須可歸責於雇主之原因方可領取未休日數工資之建議，勞動部回應：1. 有給特別休假之規定，各國皆有，不應因年度終結或契約終止而減損。勞工如未休特別休假，即代表勞工仍實際於事業單位提供勞務，爰課予雇主支付勞工未休特別休假工資之義務。
2. 勞動基準法第38條第2項及第4項規定，除特別休假期日由勞工依其意願決定，休假日之排定，亦有但書由勞資雙方調整之空間。又年度終結未休之特別休假日數，得由勞資雙方協商遞延至次年度實施。

3.所提特休假之排定權及限縮未休特別休假日數折算工資一節，涉及修法，仍應廣泛蒐集各界意見。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 4.反對強制民營事業平時進用一定比例原住民族 | 建議政府如欲長期穩定保障原住民族之工作權，實應以加強原住民族之教育提升及專長訓練，且主政機關應擔負起轉介責任，如果無法轉介原住民族就業，便不應強制要求民營事業機構需向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。 | 原民會1.目前進度及未來規劃1. 按國際勞工組織（International Labor Organization）於1989年修訂第169號公約「原住民及部落人民公約」，對於原住民族勞工招募與僱用條件，各國政府應有效保障工作機會，並盡一切可能防止原住民族勞工遭受就業歧視，及提供合適升遷措施。其後更為消除種族間壓迫與歧視，促進多元尊重與合作，特別保障處於劣勢地位之原住民族基本生存權利，2007年通過「聯合國原住民族權利宣言」，再次確立原住民族享有在勞動條件，尤其是就業和薪水方面不受歧視之權利，確保原住民族經濟和社會狀況持續得到改善。
2. 復按司法院釋字第719號解釋理由書略以，國家所採取原住民族之保障扶助發展措施原有多端，要求得標廠商於履約期間進用一定比例之原住民，亦屬其中之一環。然因此所能提供者，多屬短期或不具技術性之工作，難以增進原住民長期穩定之工作機會及專業技能，國家仍應透過具體政策與作為，積極實踐憲法增修條文對於原住民族工作權之保障，並應就該積極優惠措施，依國家與社會時空環境與保障原住民族工作權之需求，定期檢討修正等語。

(3)查「110年原住民族就業狀況調查報告」所示，原住民族有酬就業者每人每月主要工作平均收入為新臺幣（下同）3萬1,195元，較全體民眾之4萬1,471元低1萬276元；至於每月主要工作收入分布情形之比較，原住民族有酬就業者每月主要工作收入未滿3萬元之比率為44.68％，較全體民眾之26.74％，高出17.94個百分點，凸顯原住民族整體社會經濟結構性不利處境仍未獲改善：且原住民族就業者從事非典型工作之比率為21.06％，高於全體民眾之6.97％。截至2021年，都市原住民族人口數已達到28萬人，占全體原住民族人口數48.47％，顯見原住民族人口分布現已非集中於原住民族地區；因此，在政策思考及法規修正，如何貼近都市原住民族現況與需求，創造穩定工作機會，提升就業職能向上，翻轉職業類別及增加工作收入等，已然是更加重要之課題。(4)本會所提原住民族工作權保障法部分條文修正草案，除參酌司法院釋字第719號解釋理由書意旨及第810號解釋部分大法官所提比照身心障礙者權益保障法第38條規定之建議，將原住民族進用比率與政府採購脫勾，擴大私部門應進用原住民族之事業型態外；亦增加公部門進用原住民之職務型態，及提高進用比率，由公私部門協力積極改善原住民族結構性不利處境，共同創造原住民族長期穩定之工作機會，以實踐社會正義及消弭不平等。未來私部門應進用原住民比率之修正，本會刻正持續廣泛蒐集意見並審慎研酌，以期修正草案臻於周延可行。(5)為配合原住民族產業發展政策、就業市場需求及各年度原住民族就業狀況調查結果，協助原住民增進就業所需之工作技能、知識或第二專長，有效運用社會資源，本會針對原住民所欲參與政府或民間機構辦理之職業訓練項目，訂定原住民職業訓練運用計畫並編列訓練補助經費，俾利增加訓後媒合之就業機會。另本會業建置「原JOB－原住民人力資源網」及「原住民免付費就業專線0800-066995」，並於全國10區設置「原住民就業服務辦公室」，以多元管道提供求職求才、就業媒合、徵才活動、職業訓練及資源開發與連結等服務，歡迎各民營事業機構善加利用。2.涉及法規原住民族工作權保障法勞動部1.目前進度及未來規劃(1)本部勞動力發展署依區域產業發展及就業市場需求規劃辦理就業、實務導向之職業訓練課程，供原住民依其就業、轉業或培養第二專長等需求報名參加課程，提升工作技能。(2)有關民營事業單位需進用一定比例原住民或需繳納代金一節，係屬原住民族工作權保障法之規定，主管機關為原住民族委員會，宜由原住民族委員會說明。(3)全國各公立就業服務機構，免費提供事業單位辦理求才登記及推介媒合服務，各事業單位如有僱用原住民之需求，可就近洽詢公立就業服務機構提供求才服務。2.涉及法規失業者職業訓練實施基準、產業人才投資方案補助要點 | 有關不宜強制民營事業進用一定比例原住民或繳納代金，應加強教育訓練提升專長之建議，原民會回應：1. 有關未來私部門應進用原住民比率之修正，將持續蒐集意見並審慎研酌，以期「原住民族工作權保障法」部分條文修正草案臻於周延可行。
2. 針對原住民所欲參與政府或民間機構辦理之職業訓練項目，已訂定計畫並編列補助經費。另建置「原JOB－原住民人力資源網」及「原住民免付費就業專線0800-066995」，並於全國10區設置「原住民就業服務辦公室」，歡迎各民營事業機構善加利用。
3. 有關加強教育訓練提升專長一節，已辦理就業、實務導向之職業訓練課程，供原住民依其就業、轉業或培養第二專長等需求報名。全國各公立就業服務機構，免費提供事業單位辦理求才登記及推介媒合服務，各事業單位如有僱用原住民之需求，可就近洽詢求才服務。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 5.勞工保險雇主負擔比例應合理調整，及提高勞工的勞退自提比率 | 1.當勞保費率提高至12%應合理調整雇主負擔比例為六成；若調高投保薪資上限時，投保薪資超過4萬5,800元之被保險人其勞工保險雇主負擔比例應合理調整為五成。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)有關建議調整雇主保費負擔比例部分，涉及增加勞工保費負擔，或加重政府支出問題，本部前已邀集勞、資、政各方代表討論，有不同意見，未獲共識。倘若改由政府負擔，以2022年度政府編列補助勞工之勞、健保費及撥補勞保基金預算達1,660億餘元，如再提高政府負擔比例，恐非當前政府財政所能支應，勢會排擠其他社會福利或國家重大經濟建設經費，甚或以增稅方式予以因應，影響層面廣。(2)未來將就保障目的、勞保財務、制度之調整狀況、各方保費負擔情形及國家整體財政狀況等通盤審慎評估調整之可行性。2.涉及法規勞工保險條例 | 有關建議合理調整勞保費之雇主負擔比例，政府未來將就勞保財務、各方保費負擔情形及國家整體財政等通盤審慎評估調整之可行性。 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 5.勞工保險雇主負擔比例應合理調整，及提高勞工的勞退自提比率 | 2.現行勞工平均月領老年年金金額約新臺幣1.7萬元，尚不足以應付退休後生活所需，故建請提高勞工退休金條例勞工自提比率至10%以上。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)有關勞保老年年金給付部分，查我國勞工老年經濟保障制度，包含勞保老年年金及勞工退休金（含新制及舊制），故勞保年金為經濟安全保障制度之一環，且應就整體制度安定、保障適當性及勞保財務等予以通盤考量。(2)另有關勞工退休金部分，依勞工退休金條例規定，雇主應按月為勞工提繳不低於每月工資6%之退休金，存儲於勞工保險局勞工個人專戶，該帳戶為可攜式帳戶，勞工不因轉換工作而有領不到退休金之情形。另為鼓勵勞工及早累積退休金，勞工在每月工資6%範圍自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅。該專戶內退休金由勞動基金運用局運用，並由政府提供2年定期存款利率之保證收益。有關調整自願提繳比率，因涉及國家整體租稅政策、施政優先性等，尚須審慎評估。2.涉及法規勞工保險條例、勞工退休金條例、所得稅法 | 有關調整勞工退休金條例勞工自願提繳比率至10％以上之建議，因涉國家整體租稅政策、施政優先性等，尚須審慎評估。 | 滿意度 | 續提與否 | 理由 |
| 6.重新檢討勞動三法，以利產業發展 | 1.於工會法第6條第1項第1款刪除「依公司法所定具有控制與從屬關係之企業」之文字，或增列「籌組關係企業工會時，須由母公司企業工會結合關係企業內三分之二以上之企業工會共同發起」。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)為配合工會組織多元化發展，並保障勞工團結權，工會法第6條已規範工會組織之類型，勞工得依需求自行發起籌組各類工會。(2)另為使勞工得以更多元之方式籌組工會，同法第6條第1項明定，得以同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司為範圍組織工會，以確保勞工團結權。(3)又，同法第9條第1項亦明定，上開類型之企業工會以組織一個為限。基此，關係企業僅得籌組一個關係企業工會。(4)至於貴會所提關係企業工會相關建議一節，現行關係企業工會係由會員籌組成立，倘規範需關係企業內達三分之二以上之企業工會共同發起始得籌組，已屬重複籌組情事，對勞資關係並無實益，且可能造成關係企業內各工會彼此衝突、競爭之虞，形成雇主之紛擾，爰仍應審慎評估。2.涉及法規工會法 | 有關建議刪除工會法第6條第1項第1款「依公司法所定具有控制與從屬關係之企業」之文字，或增列「籌組關係企業工會時，須由母公司企業工會結合關係企業內三分之二以上之企業工會共同發起」一節，勞動部回應：1. 為使勞工得以多元方式籌組工會，工會法第6條第1項第1款明定，得以同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司為範圍組織企業工會，以保障勞工團結權。又該法第9條第1項明定，企業工會以組織一個為限。基此，關係企業僅得籌組一個關係企業工會。
2. 現行關係企業工會由會員籌組成立，倘規範需達三分之二以上企業工會共同發起始得籌組，已屬重複籌組情事，對勞資關係並無實益，且可能造成關係企業內各工會彼此衝突、競爭之虞，形成雇主之紛擾，爰仍應審慎評估。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 6.重新檢討勞動三法，以利產業發展 | 2.儘速修訂「勞資爭議處理法」明訂「職業工會及產業工會」不得行使罷工權，另攸關民生公眾利益行業罷工應有「罷工預告期」之規範。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃(1)依工會法規定，勞工可組織企業工會、產業工會及職業工會，又工會為爭取會員權益，依團體協約法與雇主協商，無法達成共識時，可透過行使合法爭議行為，朝向與雇主協議提高會員權益之目的。因此，勞動三法對於不同類型工會，其行使協商權及爭議權相關程序及保障目的，皆未有不同。(2)不同種類之工會係由不同對象之勞工所組成，基於平等原則，實不宜因類別不同而作差別對待；另現行法規對於工會行使罷工權前所應踐行之程序及要件已有審慎、繁複之規範及限制，惟勞動部將持續聽取及蒐集各界意見適時檢討。(3)因航空運輸業近年發生數起罷工事件，各界對於工會行使爭議行為作法迭有不同意見，勞動部為聽取各界對於現行罷工法制之建議，已於2019年至2020年啟動各種溝通平臺，持續與各界溝通及聽取意見，但勞資雙方對於罷工預告期等相關罷工程序未有共識且差距甚大，工會於討論過程中強烈表達不應僅檢討罷工規範，建議應併同檢討勞動三法整體制度，勞動部爰自2021年著手蒐集及聽取各界對於勞動三法相關建議，以作為後續整體法制修正之參據。(4)本案已配合交通部及行政院消保處共同研議消費者權益處置措施，並經交通部於2019年11月修正「民用航空運輸業管理規則」及12月修正「國內線航空乘客運送定型化契約範本暨其應記載及不得記載事項」，已明確要求航空業者應揭露勞資爭議進程（舉行罷工投票、取得罷工權、開始罷工）及消費者權益相關保護措施。2.涉及法規工會法、團體協約法、勞資爭議處理法 | 有關儘速明訂「職業工會及產業工會」不得行使罷工權、另攸關民生公眾利益行業罷工應有「罷工預告期」等建議，勞動部回應：1. 依工會法規定，勞工可組織企業工會、產業工會及職業工會。考量不同種類工會係由不同對象之勞工所組成，基於平等原則，實不宜因類別不同而作差別對待。另現行法規對工會行使罷工權前所應踐行程序及要件已有審慎規範。
2. 近年航空運輸業發生數起罷工事件，已修正「民用航空運輸業管理規則」及「國內線航空乘客運送定型化契約範本暨其應記載及不得記載事項」，並已明確要求航空業者應揭露勞資爭議進程(舉行罷工投票、取得罷工權、開始罷工)及消費者權益保護措施。
3. 後續將持續蒐集各界對勞動三法之相關建議，作為未來整體法制修正之參據。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |
| 6.重新檢討勞動三法，以利產業發展 | 3.修訂團體協約法第6條規定，企業工會協商資格須逾其所僱用勞工人數二分之一，方具代表性。 | 勞動部1.目前進度及未來規劃企業工會主要任務之一，即為會員與事業單位協商簽訂團體協約以提升勞動權益，如對企業工會協商資格予以限縮，將有違工會成立宗旨，影響工會運作。且企業工會係由企業內所屬員工共同組成，與產、職業工會會員為不同企業勞工或自營作業者之性質有所不同，不宜比照產、職業工會設定逾其所僱用勞工人數二分之一之協商資格限制，以避免不當限縮勞工協商權之行使。2.涉及法規團體協約法 | 有關建議修正團體協約法第6條，增訂企業工會之協商資格條件一節，勞動部回應：1. 企業工會之主要任務，係為會員與事業單位協商簽訂團體協約以提升勞動權益，如限縮其協商資格，將有違成立宗旨，影響工會運作。
2. 企業工會係由企業內所屬員工共同組成，與產、職業工會會員為不同企業勞工或自營作業者之性質不同，爰不宜比照設定逾其所僱用勞工人數二分之一之協商資格限制，避免不當限縮勞工協商權之行使。
 | □滿意□尚可□不滿意 | □是□否 |  |