

研商檢討身心障礙者權益保障法第 38 條條文座談會 紀錄

第一場次：

時間：105 年 9 月 20 日（星期二）上午 9 時 30 分

地點：新北市新莊區中平路 439 號南棟 10 樓 1006 會議室

第二場次：

時間：105 年 9 月 23 日（星期五）上午 9 時 30 分

地點：新北市新莊區中平路 439 號南棟 10 樓 1008 會議室

主持人：黃署長秋桂

出席人員：詳如簽到單

記錄：陳燕卿

壹、主席致詞：略

貳、報告事項：略

參、討論議題：

議題一：有關身心障礙者定額進用義務機關(構)進用非身心障礙員工從事部分工時工作之人數計算方式。

說明：

一、本部前於 104 年 11 月 24 日召開「研商身心障礙者權益保障法第 38 條條文修正會議」，提案討論有關身心障礙者定額進用義務機關(構)進用非身心障礙員工從事部分工時工作之人數計算方式一案，惟未獲得共識，決議請再分析、評估一般勞工與身心障礙勞工從事部分工時之人數與比率，以及修法對於身心障礙者就業機會之影響。

二、有關一般勞工與身心障礙勞工從事部分工時及投保薪資 11,100 元以下級距人數與比率，分析如下：

- (一) 依本部勞工保險局資料，105 年 3 月全國受僱者計 712 萬 1,529 人，從事部分工時者計 43 萬 5,074 人，占全國受僱者 6.1%(表 1-1 及 1-2)；全國身心障礙受僱者計 12 萬 5,905 人，從事部分工時者計 1 萬 706 人，占全國身心障礙受僱者 8.5%(表 2-1 及 2-2)。
- (二) 依本部勞工保險局投保人投保薪資分析，105 年 3 月全國受僱者投保薪資 11,100 元以下者計 27 萬 3,663 人(占 3.8%)、11,101 元至 20,008 元者計 129 萬 3,326 人(占 18.2%)，兩者合計占 22%。又，全國身心障礙受僱者投保薪資 11,100 元以下者計 6,683 人(占 5.3%)、11,101 元至 20,008 元者計 2 萬 8,988 人(占 23.0%)，兩者合計占 28.3%。
- (三) 再從部分工時者之投保薪資來看，105 年 3 月全國部分工時受僱者投保薪資 11,100 元以下者計 27 萬 2,610 人(占 62.7%)、11,101 元至 20,008 元者計 12 萬 872 人(占 27.8%)，兩者合計占 90.5%。又，全國部分工時身心障礙受僱者投保薪資 11,100 元以下者計 5,645 人(占 52.7%)、11,101 元至 20,008 元者計 3,807 人(占 35.6%)，兩者合計占 88.3%。

三、有關定額進用義務機關(構)一般勞工與身心障礙勞工從事部分工時之人數與比率，分析如下：

- (一) 依定額進用系統資料，105 年 3 月全國定額進用義務機關(構)計 1 萬 6,605 家，法定應進用 5 萬 4,555 人(公立 2 萬 1,221 人、私立 3 萬 3,334 人)，實際進用 7 萬

9,552 人(公立 2 萬 6,408 人、私立 5 萬 3,144 人)。不足額進用 1,568 家，不足進用人數 2,176 人(公立 64 人、私立 2,112 人)。

(二) 依 105 年 3 月身心障礙者定額進用義務機關(構)受僱者勞工保險薪資投保狀況(表 3-1 及 3-2)，105 年 3 月全國 1 萬 6,605 家定額進用義務機關(構)受僱者計 390 萬 5,215 人，從事部分工時者計 25 萬 6,021 人，占 6.6%，與全國受僱者從事部分工時比率(6.1%)相當。又投保薪資 11,100 元以下者計 14 萬 7,203 人(占 3.8%)、11,101 元至 20,008 元者計 36 萬 250 人(占 9.2%)，兩者合計占 13%。

(三) 全國定額進用義務機關(構)部分工時受僱者投保薪資在 11,100 元以下者計 14 萬 7,092 人(占 57.5%)、11,101 元至 20,008 元者計 7 萬 4,579 人(占 29.1%)，兩者合計占 86.6%。

(四) 再從 105 年 3 月身心障礙者未足額進用義務機關(構)受僱者勞工保險薪資投保狀況(表 4-1 及 4-2)分析：

1、105 年 3 月計有 1,568 家不足額進用，其中公立單位 48 家、私立單位 1,520 家(又以民營企業 1,460 家為最多)。不足額進用人數計 2,176 人，其中公立單位 64 人，私立單位 2,112 人。

2、不足額進用 1,568 家受僱者計 47 萬 4,276 人，從事部分工時者計 1 萬 4,849 人，占 3.1%，較全國受僱者從事部分工時之比率(6.1%)及全國定額進用義務機關(構)部分工時受僱者比率(6.6%)為低。

3、從投保薪資分析，投保薪資 11,100 元以下者計 9,649

人(占 2.0%)，較全國受僱者及全國定額進用義務機關(構)受僱者投保薪資 11,100 元以下比率(皆為 3.8%)為低。投保薪資低於基本工資者計 2 萬 9,813 人(占 6.3%)，亦較全國受僱者及全國定額進用義務機關(構)受僱者投保薪資低於基本工資者比率(分別為 22%及 13%)為低。

四、基於保障勞工獲得一定薪資以維持其基本生活之立場，依身權法第 38 條第 4 項規定精神，並不期望義務機關(構)僱用月領薪資未達基本工資之員工，惟衡酌身心障礙者身心狀況、體能限制或有部分工時工作之需求，故有 2 人得以 1 人計算之設計，而非身心障礙者因個人或家庭(照顧)因素亦或有部分工時工作之需求。為兼顧從事部分工時工作之非身心障礙者列入員工總人數之合理性，並保障是類人員之工作權益及兼顧雇主用人需求，有關身心障礙者定額進用義務機關(構)進用非身心障礙員工從事部分工時工作之員工總人數計算方式，是否有修法之必要，請討論。

議題二：身權法第 38 條第 1 項公部門義務機關(構)定額進用人數得否彈性合併計算。

說明：

一、身權法第 38 條第 1 項及第 2 項義務之主體，參照 95 年 3 月 30 日最高行政法院 95 年度判字第 00408 號及 96 年 6 月 7 日高雄高等行政法院 95 年度訴更一字第 6 號之判決意旨，係指各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構等得提供就業機會而得作為權利義

務主體者為規範之對象，惟有關定額進用以每月 1 日參加勞保、公保人數作為計算本法第 38 條員工總人數之方式之規定，係為利執行所為細節性及技術性之規範，並依其規定內容，仍是以各義務機關（構）作為基準，而非以投保單位作為核算之基準。並自 96 年 7 月 11 日起已由身權法施行細則第 12 條移至身權法第 38 條。

二、考量定額進用制度於民國 79 年推動迄今，以「投保單位」為認定基準已行之多年，目前做法對於進用身心障礙者義務機關（構）之認定，仍以投保單位為基準，義務機關（構）衡量自身利益主動申請合併計算員工總人數事宜時，再予辦理審核及合併作業事宜。

三、以 105 年 3 月本部定額進用統計資料，22 個縣市政府及各該地方首長人事權所及範圍之義務機關（構）員工總人數合計 38 萬 4,570 人，各自計算後，法定進用人數合計 1 萬 72 人，實際進用人數合計 1 萬 6,328 人；若將地方政府首長人事權所及範圍之義務機關（構）與地方政府合併計算定額進用人數，法定進用人數 1 萬 1,527 人，增加 1,455 人。雖實際進用已高於法定進用人數，但有 23 個不足進用義務機關（構）不足進用 23 人（表 5）。又若修法各義務機關構皆可合併計算員工總人數，是否造成直轄市、縣（市）政府審核管理上有收繳差額補助費之管轄爭議及不利身心障礙者社會融合，尚需一併考量。

肆、與會人員發言摘要：

第一場次

主席

本次座談會的目的是廣泛蒐集各界對於身心障礙者權益保障法(以下簡稱身權法)第 38 條條文之修正意見，目標是為提供身心障礙者更多、更好的就業機會，並非為某特定議題解套。

立法院鍾佳濱委員

- 一、公立單位多因定額進用制度而僱用身心障礙者，實務上，班級數在 12 班左右、規模中型的學校，員工總人數剛好達 34 人門檻，若未足額進用，普遍採取挪用事務費僱用基本工資薪資予身心障礙者之方式處理，該身心障礙者不一定在校內工作，且校方與身心障礙者都不認為該工作是正常工作機會，並不符合謀求身心障礙者穩定就業的政策目標。相對而言，透過身障特考，取得正式公務人員資格，更能確保身心障礙者之就業權益。
- 二、友善身心障礙者以及正確面對身心障礙者，應該從小教育，但教育單位卻最反對進用身心障礙者。要改變教育單位的想法，建議應增加公立單位提報身障特考職缺的誘因，只要學校提報身障特考職缺，其不足額人數可以由該縣市轄內其他義務機關(構)超額人數來抵免。
- 三、有關議題二公部門義務機關(構)定額進用人數得否彈性合併計算，是本人之提案，但我並不堅持修法，而認為可以透過職缺「質」的提升來改善，在私部門仍以追求「量」(即進用人數)的提升為目標時，公部門應為私部門表率，身障特考為一提升「質」的方式，有利身心障

礙者擔任更有品質、能影響政策的關鍵職位。

國立臺灣大學國家發展研究所辛炳隆教授

- 一、有關議題一，對於臺灣大學建議修法讓部分工時工作者 2 人得以 1 人計入定額進用人數，本人認為許多國立大學財務並不困難，且民間企業亦未提出此訴求，不建議因此而修正部分工時人數計算方式相關條文，反而是「未達基本工資二分之一」容易引發門檻效應而建議有所調整。至學生兼任助理相關問題建議以個案處理為宜，即討論國立大學技術上、行政上遭遇的困難及其解決方案。本條文如若修法，則應注意「部分工時」在法律上並無定義，其判斷基準應採投保薪資、實際薪資或其他適切基準，以及部分工時工作者不可能全部排除計入員工總人數，而宜依比例原則計算等問題。此外，若擔心修法後造成雇主解僱身心障礙者，可在修法時加列但書規定，明確表達雇主不能因為此次修法而減少身心障礙者之僱用。
- 二、有關議題二，公部門義務機關(構)定額進用人數得合併計算，在量的方面，是以化零為整的方式將法定應進用人數提高，似乎更有助進用身心障礙者；但在質的方面，會否造成大量身心障礙者集中於某一單位或某一職種工作而有不符 CRPD「融合」精神的疑慮，以及是否能 empower 身心障礙者更能勝任工作，值得思考。合併計算在公部門似乎並不困難，但若私部門也一體適用，則得合併計算的範圍如何判斷，將是一大難題，因此建議先行擇定試辦縣市一般時間後再予評估。
- 三、與會人員多以「罰款」來表示「差額補助費」，恐係誤

解立法原意，該筆金額之政策意涵係雇主未盡進用身心障礙者之義務改以繳納差額補助費「補助」身心障礙者就業基金，而非做錯事被「處罰」。

國立臺灣大學社會工作研究所古允文教授

- 一、臺灣雖非身權公約締約國，但已將公約國內法化，臺灣將提國家報告，因此公約所提倡的精神，將對政府施政產生一定程度影響。
- 二、公約的精神是「平等」、「融合」與「合理調整」。「平等(equality)」是指身心障礙者和一般人並無不同，亦即一般人可以從事的工作，身心障礙者也可以從事，因此衍生出「融合(inclusion)」的概念，意思是不能將身心障礙者集中在某個機構或某個工作，而應該在各式各樣的機構，從事各式各樣的工作，因此，身權法第 38 條第 7 項提及警政、消防等七大單位之部分職務依職務分析得排除計入員工總人數，確實不符公約所主張「融合」的精神，建議勞動部思考是否刪除該條文或做其他適切之處理。身心障礙者因障礙類別或障礙程度不同，或因工作環境有障礙，致無法順利工作，則「合理調整(realizable accommodation)」就成為必要的手段，使身心障礙者的工作能力，能透過無障礙環境、輔具或設備改善，獲得施展或提升；同時促使用人單位思考某些特定工作是否一定要由四肢健全的人來擔任。
- 三、建議檢討中央政府機關總員額相關規定，身障職缺若不納入總員額限制，或有助提高公立單位提報身障特考職缺的意願。

衛生福利部社會及家庭署宋冀寧科長

- 一、為檢討身權法第 38 條條文，勞動部召開 2 場座談會，廣徵民意，蒐集各界意見，符合 CRPD 精神。
- 二、針對議題一，必須要確認修改計算方式會否造成更多身心障礙者失業，非身心障礙者從事部分工時工作亦能以 2 人得以 1 人計算方式，是為兼顧從事部分工時工作之非身心障礙者列入員工總人數之合理性，並保障是類員工之工作權益及兼顧雇主用人需求，惟此計算方式似將使義務機關(構)減少進用身心障礙者，恐有損及身心障礙者就業權益，爰此，不建議修正從事部分工時工作之人數計算方式。
- 三、針對議題二，身權法定額進用規定的意旨除為保障身心障礙者就業權益外，亦為增進身心障礙者就業機會。目前尚無足夠資訊支持彈性合併計算有利促進身心障礙者就業，若彈性合併計算進用人數，除有損身心障礙者就業之權益外，亦將大幅度減少公部門義務機關(構)進用身心障礙者，進而影響其就業機會，為保障身心障礙者就業權益，爰此，不建議彈性合併計算定額進用人數。

考選部林慶玲科長

有關身障特考之舉辦，考選部全力配合用人需求辦理。現行辦理身障特考之作業方式是，銓敘部及行政院人事行政總處調查並彙整所屬各機關、學校適合任用身心障礙者之職缺及需用名額後，再彙轉本部報請考試院舉辦該項考試。因此鍾委員佳濱建議用人單位多提缺的部分，宜請銓敘部及行政院人事行政總處於調查彙整年度任用身心障礙者之需求時，協調各用人機關踴躍提報缺額。

行政院人事行政總處蔡佩蓉科長

為鼓勵行政院所屬各機關提列身障特考職缺，本總處自 103 年起除已辦理 5 場次身障特考及友善工作環境巡迴分享座談會外，亦編印「公務人員特種考試身心障礙人員考試職場支持叮嚀提醒事項」手冊，以利用用人機關對目前公部門可提供之職務再設計資源能有更全面瞭解，並參加勞動力發展署辦理之相關說明會，邀請職務分析與職務再設計專家學者擔任現場講座，並由用人機關介紹工作內容與工作環境，另請前年度身障特考錄取人員進行經驗分享，讓錄取人員提前瞭解職務性質及其可運用的就業服務資源，減少就業障礙。

經濟部中小企業處陳麗欵技正

- 一、身權法立法精神，係以平等原則為理念，保障身心障礙者基本地位及權益，協助身心障礙者整合於社會體系，其保障範圍包括保健醫療、教育、就業、支持服務、經濟安全、保護服務等層面。而我國係以中小企業為基礎之經濟體，基於中小企業發展條例第 12 條之 1 的立法精神，法規制(修)訂時應衡酌其規模特性與遵法成本之公平性。
- 二、按勞動部勞工保險局之資料，105 年 3 月全國受僱者計 712 萬 1,529 人，從事部分工時者計 43 萬 5,074 人，占全國受僱者 6%；所謂部分時間工作，係指勞工之工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工。近年因勞動型態多樣性及產業發展多元性，部分工時勞動者逐漸增加，又以服務業為最，不僅係因服務業工時配置有別於傳統製造業，同時也滿足如二度就業婦女等短時工作需求。

- 三、換言之，部分工時工作者與全時工作者之工作型態與時間均有別，不可等量齊觀。將部分工時工作者一律計入員工總人數，恐衍生中小企業進用身心障礙人數不足，導致需繳納差額補助費之問題，不僅衝擊企業財務，且為減輕財務負擔，企業恐縮減進用部分工時工作者，反不利企業之用人彈性，以及部分工時工作者之權益。
- 四、為保有進用義務機關(構)用人之彈性，及產業若欲聘用身心障礙人數亦須考量其經營、財務成本，避免使產業常處於違法狀態等情，建議員工總人數之計算不計入部分工時勞工，以使法令規定更臻公平。

經濟部商業司簡詒旻研究員

有關社團法人中華民國身心障礙聯盟建議經濟部投入更多經費研發輔具，協助身心障礙者就業的部分，應係本部工業局或標準檢驗局的業務。至身權法第 38 條有關公司員工總人數在 67 人以上，需進用百分之一身心障礙者之規定，曾有業者反映，在組織擴充員工總人數突破 67 人時，於當月 26 日收到縣市函知需於當月 29 日前完成進用身心障礙者，作業時間相當緊迫致無法及時招募到身心障礙者，建請主管機關給業者充裕作業時間(如至少一個月)。

社團法人中華民國身心障礙聯盟郭佳寧專員

- 一、本聯盟反對第 38 條第 1 項修法，勞動部不應該帶頭提出這項歧視性修法，並公然違反 CRPD 公約。身心障礙者在就業處境上本來就被排斥或邊緣化，經勞動部及相關單位的努力，近年身心障礙者就業有提升，此項修法將會排除身心障礙者就業機會。
- 二、本聯盟要求廢除身權法第 38 條第 7 項規定，該條文為

七大主管機關開後門，排除僱用身心障礙者，不符合 CRPD「融合」的精神。

- 三、依業務單位簡報資料顯示，身心障礙者就業集中於肢障者且工作內容多為勞力密集與較無職涯發展之工作，爰要求各部會，如教育部檢討大學入學直接或間接限制身心障礙學生就學之情形，以及許多學校未能提供良好的無障礙環境(硬體與態度)或多元教育輔具，以協助與準備身心障礙者有能力進入職場。勞動部應針對不同障別規畫更多元的職業培訓方案與其他職涯開發，讓身心障礙者適性就業，如經濟部更應積極投入輔具產品研發，身心障礙人數逐年上升，科技與輔具的發展能協助身心障礙者在就學、就業與生活上獲得更好的支持。
- 四、不管這次會議的結果如何，本聯盟都將記錄於 CRPD 民間報告或其他公約平行報告且交付國際委員會審查。
- 五、針對大學進用身心障礙學生兼任助理之疑慮，本聯盟建議不管在入學條件的限制或校園助理的招募，針對大學公然歧視之行為或事件，教育部應停止其各項補助，並予以警告與懲罰。
- 六、最後建議勞動部對任何修法應做評估報告，以了解修法對已就業與未就業之身心障礙者的影響。

台灣障礙者權益促進會劉俊麟理事長

- 一、有關議題一，若能提出正確計算數據，修法能提高整體聘僱人員總數(即計算需進用身心障礙者之總僱用員工比率之母數)之計算，亦不影響身心障礙者之就業機會，則本會支持修法。
- 二、有關議題二，本會反對公部門義務機關(構)定額進用人

數彈性合併計算，建議提高差額補助費到足以使義務機關(構)思考如何進用身心障礙者的金額，那麼在職缺的「質」方面才會改變。公部門義務機關(構)定額進用人數彈性合併計算的前提，應先檢視身心障礙者在公部門從事的工作是否確實不適合身心障礙者，英國的警察部門相當歡迎身心障礙者加入警政工作，反觀臺灣的警政單位卻可經職務分析得以排除計入定額進用員工總人數，本案公部門定額進用人數合併計算，似乎將產生更大的排擠效應，願意接納身心障礙者的機關將被拜託大量進用身心障礙者，使不願意接納身心障礙者的機關可以不用進用身心障礙者，不利身心障礙者社會融合，也埋沒職務再設計是在協助身心障礙者在不同職場排除就業障礙的政策美意。

三、建議應優先檢討公部門何以無法聘僱到適合的身心障礙員工，而非數字的計算方式，以及檢討職務再設計的可行性。

中華民國聲暉聯合會傅佳慧執行秘書

一、檢討身權法第 38 條有關部分工時人數計算問題是因專科以上學校增加大量學生兼任助理必須參加勞保所致，但是否所有專科以上學校都有需進用大量學生兼任助理致需增加進用身心障礙者的問題；若以 500 位學生兼任助理來看，公立學校要進用 15 位身心障礙者、私立學校要進用 5 位身心障礙者，並不困難，究其原因校方無意願再增額進用身心障礙者。

二、本會不贊成修法將所有部分工時工作者 2 人得以 1 人計入定額進用人數，若多數共識如此，則本會主張應有調

降員工總人數門檻或調高進用比率之配套措施，以確保身心障礙者之就業機會與權益。

財團法人心路社會福利基金會賴炳良主任

- 一、臺灣企業普遍存在因定額進用而不得不進用身心障礙者的文化，且從勞動力發展署對於職務再設計的補助多為視覺障礙者及聽覺障礙者的輔具來看，本會不認為企業願意「合理調整」以協助身心障礙者排除就業障礙。因此，無論議題一或議題二，修法的前提是檢視「歧視障礙者的文化」是否仍然存在。
- 二、有關議題一，本會持保留態度，除非勞動部可提出身心障礙者就業之優惠性差別待遇或積極就業措施，否則將無法支持本項提案。
- 三、有關議題二，雖立意良善，但本會仍擔心歧視文化未能改善，歧視不只存在於私部門，公部門可能更嚴重，如果公部門要合併計算，但因分發者非職業輔導評量人員或身心障礙者就業需求評估專業人員，致採用刻板印象來判斷身心障礙者適合或不適合做什麼工作，致公部門成為另類的庇護工場，這就是歧視，議題二若涉及修法，要先檢視公職考試分發基準是否符合 CRPD 的精神，且宜有專業人員參與。

中華民國腦性麻痺協會蘇芳柳常務監事

肢體障礙者的態樣很多，有手指頭截肢者，亦有合併其他障別之腦性麻痺者，整體肢體障礙者的就業人數與比率雖較其他障別為高，但腦性麻痺者在肢體障礙者中屬於不易就業的類別，建議相關統計應該有更細緻的分析。其次，再次呼籲本會 104 年於衛生福利部身權小組提案建議政府部門委

辦或補助的職業訓練單位應符合無障礙環境相關規定。

中華民國智障者家長總會林美淑副理事長

- 一、我國有定額進用制度設計，乃因國內社會風氣對於身心障礙者仍以「慈善」的眼光來看待，而非以「平等權利」來對待。實務上，許多自閉症者雖然只有輕度，但卻因有情緒、行為或人際溝通障礙而不易被僱用，其中不乏高功能、高專業如亞斯伯格症，建議勞動部思考如何協助高功能障礙者就業。
- 二、有關議題一，本會基於家長的立場及實務經驗發現，已就業的智能障礙者多為部分工時的工作形態，建議應以各義務進用單位所開出的「職缺數」來計算該單位的員工總員額數，以確保身心障礙者的就業機會不會減損。
- 三、有關議題二，感謝鍾佳濱委員關注身心障礙者的就業實況，並敢於提出學校體系的未足額進用的現象，教育體系應該是要能從小教導學生正確認識身心障礙者並與其融合相處，這樣的融合不只是學生之間的融合，也包括教職員之間、教職員與學生之間的融合。但由於很多學校抗拒身心障礙者，致仍未足額進用。經過職業評估、職務再設計後，身心障礙者可以做的事情很多，不應受限於刻板印象的職務，那些認為身心障礙者不好進用的單位，建議先思考身心障礙者具有的特質與潛能，最近桃園市某企業在未向政府申請補助的情形下，自聘 2 位心理師與 1 位就業服務員，協助所進用的 2 位全職自閉症青年員工，依照自閉症者的特質發展符合該企業、協助該企業提昇產品品質的工作，值得參考。在考量社會融合以及義務進用單位應盡社會責任，本會認為

本案仍應依「投保單位」的員工員額人數為計算基準，不建議合併計算。

國立大學校院協會(成功大學人事室康碧秋組長)

- 一、有關議題一，建議修改定額進用義務機關進用非身心障礙員工從事部分工時工作人數計算方式，身權法第 38 條所定計算方式不符公平原則，CRPD 的精神是「公平」，因此在保障身心障礙工作者的同時，不能忽略其他需要幫助的一般勞工。部分一般勞工雖不具身心障礙身分，但可能因個人或家庭因素，致無法從事全職工作，類此情形亦屬經濟上的弱勢，應一併考量。另外，許多承接研究計畫的教授給與學生兼任助理津貼，其主要目的是照顧學生，以教授承接研究計畫經費包含 1 位專任助理薪資為例，教授為照顧 10 位學生，可能將專任助理薪資分配給 10 位學生，讓每位學生兼任助理可以有 2 千元、3 千元不等的工作津貼，考量學生的主業是學習，以及仍有部分學生確實有部分工時工作之需求，讓他們可以在做中學學習，也不用為生活費在外奔波。若因員工總人數計算因素，在現行財務考量上將產生排擠效果，教授將經費移轉改聘專任人員，反而降低部分工時一般勞工工作機會，失去照顧弱勢的立法美意，也沒辦法照顧學生，而學生為了生活費在外打工，曝露在較高風險環境情形，應該也不是家長們樂意見到的。最後，僅以公保、勞保人數作為定額計算依據，也有不符比例原則情形，譬如兼任教師有部分是退休教師，他們只能參加勞保的職災保險，或是一位兼任教師在多所學校重覆納保時，都擴大了整體就業人數。學校在嚴峻財務壓力

下，將趨向僱用全職工作者，雖有利全職工作機會增加，但卻降低確實有照顧家庭無法全時工作者的就業機會，也會影響學生。爰建議在符合比例原則及平等原則的前提下，讓一般員工與身心障礙員工的計算方式一致，以有均等之就業機會。

二、在聘請身心障礙學生成效部分，以成功大學為例，學校資源教室提供的名單約有 80 位，資源教室所能取得的資料是學生自願通報的，且並非所有學生皆具身心障礙手冊，80 位同學在調查後約有 50 多位有工作意願，依個別情況(修課)協助就業後，絕大多數薪資約 3 千至 5 千元，無法達到基本工資 1/2，只有 10 多位身心障礙學生兼任助理可以拿到超過基本工資 1/2 的薪資，因此即使全部進用也難以達到百分之三的定額進用比率。此外，學校已盡力協助身心障礙工作者進入學校工作，但實務上確有資源不足問題，還有外部干預讓學校內部運作更是困窘。兼任助理多因教授的研究計畫案而進用，故學校會要求院系所達到定額進用比率，或運用預先墊付超額進用之管控措施來防止進用不足，但卻被質疑為不當之行政管理措施，甚至有未足額進用是校方的事，不是個別系所、學院的事，校方不能要求系所、學院承擔未足額進用責任的說法。成功大學為協助身心障礙者就業，建置系統蒐集人才資訊、媒合適合身心障礙者之職缺，但卻礙於經費面不能由校內系所或學院共同分擔，致在協助身心障礙者之行政作業倍感困難，也因經費限制及無法調整薪資等因素，致流失許多優秀身心障礙同仁。

國立大學校院協會(臺灣大學人事室賴寶琇組長)

- 一、臺灣大學向來積極努力進用身心障礙者，長久以來一直超額進用，勞動部於 105 年 5 月 10 日廢止令釋後，本校學生兼任助理人數龐大，且薪資多未達基本工資半數以上，因非身心障礙學生，不論薪資多少，都須計入員工總人數，而具有身心障礙手冊且薪資達基本工資 1/2 以上者始列入員工總人數及身心障礙人數計算，致本校員工總人數大量增加，身心障礙者人數增加卻有限，致 105 年 6 月不足額進用，但 7、8 月暑假期間多數學生兼任助理聘期屆滿退保，僱用人數較少，故可足額進用。
- 二、有關議題一，考量 3 千 5 百位學生兼任助理薪資皆未達基本工資 1/2，卻需計入員工總人數，致需增加進用身心障礙者，不符比例，爰建議非身心障礙員工(學生兼任助理)從事部分工時工作應該和身心障礙員工的計算方式一致，以符平等原則。

台灣高等教育產業工會青年行動委員會蘇子軒召集人

- 一、勞動部與教育部於 104 年頒布學習型與勞動型助理兩原則後，當時約 20 所學校未足額，但時間已過 1 年多，校方仍主張定額進用員工總人數計算方式宜一致，而非思考如何進用身心障礙者，實有負國人期待，勞動部 104 年 9 月 25 日令釋考量學生兼俱學習與勞動的性質，將大開政策後門，各行業恐比照辦理，故有關議題一針對調整一般員工部分工時人數計算方式應與身心障礙員工一致之修法，本會堅決反對。
- 二、另外，本會亦主張刪除第 38 條第 7 項，理由同社團法人中華民國身心障礙聯盟。

高雄市政府勞工局楊茹憶科長

- 一、有關議題一，96 年身權法增列第 4 項規定，似是為解決中油公司大量僱用工讀生之問題，中油公司主張，該公司僱用大量薪資未達基本工資之工讀生(一般員工)，卻要創造薪資達基本工資之身心障礙者工作機會，不符比例原則。然依現行規定，員工總人數計算以每月 1 日公保、勞保人數為準，致學校若於 1 日進用非身心障礙之兼任教師(加保日數僅數日)而不足額；或是義務機關(構)於 1 日進用身心障礙員工，但 5 日離職，仍計入身心障礙者人數，亦均不符比例原則，爰建議在每月 1 日勞保、公保人數為定額進用人數計算的原則下，考慮例外規定，如身心障礙員工若全月實領薪資達基本工資，雖非 1 日加保，仍得計入員工總人數及身心障礙者人數。
- 二、有關議題二，有團體認為身權法第 38 條第 7 項規定公部門警政、消防等部分職務經職務分析可排除計入員工總人數並不合理，若公部門可合併計算人數，則似有機會解決此問題，亦即修法刪除第 38 條第 7 項條文及公部門定額進用人數合併計算後，以內政部與衛生福利部社會及家庭署之人數合併計算為例，似有可能把警政人數都計入員工總人數。又合併計算若造成大量身心障礙者在某單位工作，是否就是不好？似乎不需如此定論。

嘉義縣政府社會局林俊傑科長

有關議題一，支持修法，另員工總人數之計算原則以每月 1 日公保、勞保人數為準，建議修法以有例外規定。有關議題二，支持公部門義務機關(構)定額進用人數得彈性合併計算，合併計算確實可以解決目前的問題。

第二場次

國立臺灣師範大學特殊教育系林幸台教授

- 一、從臺灣大學陳聰富學務長及臺北市勞動力重建運用處陳昆鴻副處長的發言，顯示用人單位與縣市政府的溝通仍待加強，有關雇主求才困難，或是身心障礙者通過身障特考分發到用人單位後有適應困難、環境障礙等問題，都是未充分溝通所致，不宜在會中討論，建議本次座談會聚焦在人數計算方式的合理性。
- 二、從未足額單位中部分工時占 3.13%，較全國定額進用義務單位中部分工時占 6.56%為低來看，似可得出未足額單位進用較少比率的部分工時工作者，建議勞動部思考協助未足額單位多進用部分工時身心障礙員工，或可降低未足額單位之家數。
- 三、身權法於 96 年修法時，因衡酌身心障礙者身心狀況、體能限制或有部分工時工作之需求，故有進用 2 人得以 1 人計算之設計。考量從事部分工時工作的人數，無論一般人或身心障礙者，都有愈來愈多的趨勢，建議一般員工月領薪資未達基本工資 1/2 者，也可比照身心障礙員工，不計入員工總人數；或者身心障礙員工比照一般員工無論薪資多寡、無論工作型態，皆以 1 人計入員工總人數。

立法院王委員育敏辦公室胡孟瑀助理

- 一、學生與勞工都有人權，但對學校而言，學生有學費收入，是收益，勞工需支付薪資，是成本，兩者不能相提並論。
- 二、我之前曾經接觸在賣場從事全時工作之身心障礙者，因為對於工作內容常有不同意見，雇主覺得麻煩，故透過

各種方法予以減薪、降調，就此位身心障礙者而言，他因想保有一份全時的工作而求助，因此，引發吾人思考，部分工時工作是身心障礙者喜歡的工作方式嗎？答案可能未必。

三、公立機關或學校不足額進用，究其原因可能與機關或學校將簡單、重覆的工作委外處理，內部僅餘核心工作，致不易進用到適合的身心障礙者有關。因此有關議題二在討論公部門義務機關(構)定額進用人數彈性合併計算上，建議勞動部、行政院人事行政總處及行政院公共工程委員會共同思考檢討公職考試分發機制及政府採購法修正受委託(承攬)單位比照公部門定額進用比率規定。

教育部(高等教育司)吳志偉科長

有關議題一，員工總人數與身心障礙者人數計算方式不一致，建議在第 38 條第 3 項增加「學生兼任助理」，即「第一項義務機關(構)員工員額經核定為員額凍結、列為出缺不補或為學生兼任助理且月領薪資未達按月計酬之基本工資數額二分之一者，不計入員工總人數。」。

內政部民政司蔡怡軒專員

一、查司法院釋字第 498 號解釋略以，地方自治為憲法所保障之制度。基於住民自治之理念與垂直分權之功能，地方自治團體設有地方行政機關及立法機關，其首長與民意代表均由自治區域內之人民依法選舉產生，分別綜理地方自治團體之地方事務，或行使地方立法機關之職權，地方行政機關與地方立法機關間依法並有權責制衡之關係。

二、另依地方制度法相關規定，直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)、直轄市山地原住民區(以下簡稱山地原住民區)為地方自治團體，分別設有立法機關及行政機關，各級地方立法機關依同法第 44 條規定，係由議會議長、代表會主席對外代表各該議會、代表會，對內綜理各該議會、代表會會務，而各級地方行政機關依同法第 55 條至第 57 條規定，係由直轄市長、縣(市)長、鄉(鎮、市)長、山地原住民區長綜理各該市政、縣(市)政、鄉(鎮、市、山地原住民區)政，又各級立法機關及行政機關依同法第 54 條及第 62 條皆制定有組織自治條例，就其組織及運作有所規範。

三、綜上，基於各級地方自治團體皆有其自治權限且行政、立法權力分立、互不隸屬，有關「地方政府首長人事權所及範圍」，應指各該地方政府組織自治條例內所設置之單位及所屬機關(構)、學校，準此，會議資料附表 5 所列直轄市、縣(市)進用人數，其計算基準，應排除鄉(鎮、市、山地原住民區)部分。

財團法人伊甸社會福利基金會胡賢芳主任

有關議題一，身心障礙者確實有部分工時工作之需求，但很多並未獲得基本工資 1/2 以上之薪資，目前除肢體障礙者外，其餘障別的就業人數並不多，建議宜先討論修法目的是想促進何種障別進入職場，有關部分工時工作者應如何計算之問題，宜重新研議。

中華民國康復之友聯盟陳素綱常務理事

身心障礙學生兼任助理若有就業障礙，可經由職務再設計，透過政府資源及專家學者建議，經過職務調整、輔具資

源或改善無障礙者環境，即可順利擔任兼任助理工作。至身權法第 38 條第 3 項人數計算是以每月 1 日公保及勞保人數為準，考量心智障礙者不易長期就業，若有在 1 日工作 1 日即離職的情形也可計入 1 人之合理性議題，建議宜再審酌。

財團法人陽光社會福利基金會劉淑翎主任

站在保障身心障礙者就業機會的立場，本會不認為有修法的必要，但社會上兼職的情形確實愈來愈普遍，或可考量產業特性，將全職員工、從事部分工時者、以及從事部分工時且月領薪資未達基本工資 1/2 者，區分為三類分別計算。

國立大學校院協會(臺灣大學陳聰富學務長)

- 一、臺灣大學相當贊成保障身心障礙者就業權益的理念，臺大法學院也最強調人權，部分熱門課程為免身心障礙學生排隊之苦，安排保留座位，即為實例。
- 二、為協助身心障礙者就業，並且達到足額進用，本校某學院曾經函請臺北市政府協助尋覓適合之身心障礙者，但得到的回復是找不到適合的身心障礙者。
- 三、有關議題一，學生兼任助理大量增加致員工總人數增加的人數計算方式，建議朝以下方向來處理。第一，身權法第 38 條員工總人數的計算，立法原意係以「全職工作」來思考，惟當時勞動力市場並沒有太多的部分工時工作者，故未考慮到非身心障礙者其實也有部分工時工作的需求，既然立法原意係以「全職工作」來思考，建議依「目的性限縮」來解釋員工總人數不包含部分工時人數，及修法讓一般員工月領薪資未達基本工資 1/2 者，不計入員工總人數。第二，為使員工總人數與身心障礙者人數計算方式一致，另一可能的作法是，將所有

員工(含身心障礙員工)無論薪資多寡均計入員工總人數及身心障礙者人數。

臺北市勞動力重建運用處陳昆鴻副處長

- 一、幾年前許多義務進用機關(構)開出職缺，例如金融機構要求本市媒合中、英文流利或具金融專業證照的身心障礙人才，但通常這樣的人才可以自行求職就業。政府部門所協助媒合的身心障礙者較為弱勢，因此，本市通常會與進用單位充分溝通，瞭解雇主想要找什麼人才、做什麼工作，經過考量身心障礙者的障別、障度與個別障礙因素，及職務調整、工作切割後，通常可以順利找到適合的身心障礙者，目前本市金融機構不足額進用人數已大幅降低。本市亦有部分國立大學經由本處協助推介後，進用各種障別的身心障礙者，並沒有因為法令變更改釋後兼職助理暴增而不足額進用身心障礙者。
- 二、有關議題二，反對身權法第 38 條第 1 項公部門義務機關(構)定額進用人數得彈性合併計算，目前大部分的公立機關(構)皆已超額，並無合併計算之需求，且若合併計算可能導致未足額單位無需進用身心障礙者，致減少身心障礙者的就業機會。

新北市政府勞工局盧志銘科長

- 一、有關議題一，身心障礙者因有先天或後天身、心功能受限等問題，而導致工作持續力未及一般性工作型態，因此仍有從事部分工時型態工作之需求，建議應可思考其計算方式之合理性。
- 二、有關議題二，若公部門義務機關(構)定額進用人數得合併計算，因個別機關地域性及業務工作屬性差異頗大，

可能導致義務機關(構)無法確實依個別機關工作內容及特性評估釋放合適之工作機會給予身心障礙朋友，以及衍生地方政府就業服務員應向何單位開發工作機會等疑義，宜再審慎評估。

桃園市政府勞動局陳桂琴小姐

有關部分工時工作人數計算宜一致的問題，實務上學校反映較多，企業反映較少。有關議題二，本市無意見。

伍、臨時動議：無

陸、散會：

第一場次：中午 12 時 30 分

第二場次：中午 12 時

勞動部「研商檢討修正身心障礙者權益保障法第 38 條條文」座談會

簽到表

主持人：黃署長秋桂

一、專家學者

序號	出席人員	職稱	場次一 9 月 20 日 1006 會議室	場次二 9 月 23 日 1008 會議室
			簽名	簽名
1	台大國發所 辛炳隆	副教授		
2	政大法律系 孫迺翊	教授		
3	政大法律系 林佳和	副教授		
4	暨大社會政策與 社工系 王育瑜	副教授		
5	律州法律事務所 蔡志揚	律師	請假	請假
6	中桂法律事務所 李元德	律師	請假	請假
7	中興法律 高玉泉	教授	請假	請假
8	台大社工所 古允文	教授		

序號	出席人員	職稱	場次一 9月20日 1006會議室	場次二 9月23日 1008會議室
			簽名	簽名
9	陽明物理治療暨 輔助科技系 李淑貞	副教授		
10	東華大學特教系 林坤燦	教授	請假	請假
11	雲林科大建築與 室內設計系 黃耀榮	教授	請假	請假
12	台大物理治療系 鄭素芳	教授		
13	高師大諮商所 陳靜江	教授		
14	台師大特教系 林幸台	教授		林幸台
15	彰師大諮商所 王敏行	教授	請假	請假
16	政大勞研所 王惠玲	教授	請假	請假
17	台北大學社會系 張恆豪	教授	請假	請假

勞動部「研商檢討修正身心障礙者權益保障法第 38 條條文」座談會

簽到表

二、立法委員

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9 月 20 日 1006 會議室	場次二 9 月 23 日 1008 會議室
			簽名	簽名
1	立法院王委員育敏辦公室	助理 胡孟瑀 9/23		
2	立法委員李彥秀國會辦公室			
3	立法委員吳玉琴國會辦公室	助理 張裕焯 9/20		
4	立法委員吳焜裕國會辦公室			
5	立法委員林淑芬國會辦公室			
6	立法委員林靜儀國會辦公室	助理 張媛婷 9/23		
7	立法委員洪慈庸國會辦公室		請假	請假
8	立法委員陳宜民國會辦公室		請假	請假
9	立法委員陳曼麗國會辦公室	黃燕茹 9/20 林珮玟 9/23		
10	立法委員陳瑩國會辦公室			

序號	出席人員	職稱	場次一 9月20日 1006會議室	場次二 9月23日 1008會議室
			簽名	簽名
11	立法委員黃秀芳 國會辦公室			
12	立法委員楊曜國 國會辦公室		請假	請假
13	立法委員劉建國 國會辦公室			
14	立法委員蔣萬安 國會辦公室	助理 葉家蓁 9/23		
15	立法委員鍾孔炤 國會辦公室	助理 曾健彰 9/20	曾健彰	
16	立法院王委員榮 璋辦公室			
17	立法院鍾委員佳 濱辦公室	立法委員 鍾佳濱	鍾佳濱	

勞動部「研商檢討修正身心障礙者權益保障法第 38 條條文」座談會

簽到表

三、團體代表

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9 月 20 日 1006 會議室	場次二 9 月 23 日 1008 會議室
			簽名	簽名
1	社團法人中華民國身心障礙聯盟	專員 郭佳寧 楊國華	楊國華	
2	財團法人伊甸社會福利基金會	主任 胡賢芳 9/20		胡賢芳
3	財團法人心路社會福利基金會	主任 賴炳良 9/20	賴炳良	
4	中華民國智障者家長總會	副理事長 林美淑 9/20 社工專員 高雅郁 9/20	林美淑 高雅郁	
5	中華民國康復之友聯盟	常務理事 陳素綢 9/23		陳素綢
6	社團法人台灣視障協會	主任 林秀梅 9/23		林秀梅
7	中華視障聯盟			
8	中華民國聲暉聯合會	執行秘書 傅佳慧 9/20	傅佳慧	
9	財團法人中華民國自閉症基金會	執行長 劉增榮 9/20		

中小企業總會

助理 5
研究員

黃春霖

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9月20日 1006會議室	場次二 9月23日 1008會議室
			簽名	簽名
10	中華民國腦性麻痺協會	常務監事 蘇芳柳 9/20	蘇芳柳	
11	台灣障礙者權益促進會		劉淑翎	
12	財團法人愛盲基金會		請假	請假
13	財團法人罕見疾病基金會			
14	財團法人喜憨兒社會福利基金會		請假	請假
15	財團法人陽光社會福利基金會	主任 劉淑翎 9/23		劉淑翎
16	中華民國無障礙科技發展協會		請假	請假
17	台灣高等教育產業工會	青年行動委員會召集人 蘇子軒 9/20	蘇子軒	
18	中華民國國立大專校院協會	台大組長 賴寶琇 9/20 王鳳凰小姐 9/20 台師大組長 陳恆豪 9/20 台大學務長 陳聰富 9/23	賴寶琇 王鳳凰	陳聰富 陳恆豪 黃湘玲

康碧秋
林世輝

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9月20日 1006會議室	場次二 9月23日 1008會議室
			簽名	簽名
19	中華民國私立大 學校院協進會			謝幸筠 組員
20	中華民國國立科 技大學校院協會			王健銘
21	中華民國私立科 技大學校院協進 會	人事室主任 楊孟傑 9/23		楊孟傑
22	中華民國專科學 校教育聯盟		請假	請假

勞動部「研商檢討修正身心障礙者權益保障法第 38 條條文」座談會

簽到表

四、部會代表

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9 月 20 日 1006 會議室	場次二 9 月 23 日 1008 會議室
			簽名	簽名
1	考選部	科長林慶玲 9/20 科員陳毓玲 9/20	林慶玲 陳毓玲	
2	教育部 人事處 高等教育司 國教署(師大附中人事室)	專門委員曾逸群 9/23 科員陳冠婷 9/23 科長吳志偉 9/23 主任黃素貞 9/23	請假	曾逸群 陳冠婷 吳志偉 林心貴 黃素貞
3	經濟部工業局		請假	請假
4	經濟部中小企業處	技正陳麗欵 9/20	陳麗欵	
5	經濟部商業司	研究員簡喆旻 9/20	簡喆旻	
6	內政部(民政司)	專員蔡怡軒 9/23		蔡怡軒
7	衛生福利部(社家署)	科長宋冀寧	宋冀寧	何文俊
8	行政院人事行政總處	科長蔡佩蓉	蔡佩蓉	蔡佩蓉

衛生福利部

何文俊

勞動部「研商檢討修正身心障礙者權益保障法第 38 條條文」座談會

簽到表

五、縣市政府

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9 月 20 日 1006 會議室	場次二 9 月 23 日 1008 會議室
			簽名	簽名
1	新北市政府	科長 盧志銘 9/23	盧志銘	盧志銘
2	臺北市府勞動 力重建運用處	副處長 陳昆鴻 9/23		陳昆鴻
3	桃園市政府	約僱人員 陳桂琴 9/23		陳桂琴
4	臺中市政府	劉邦杰先 生 9/20	劉邦杰	
5	臺南市政府	科員 呂宜蓉 9/20	呂宜蓉	
6	高雄市政府	科長 楊茹憶 9/20	楊茹憶	
7	基隆市政府	臨時人員 蔡采玉 9/23	蔡采玉	
8	新竹市政府	社會福利員 湯雅鈞 9/23 社會福利員 葉明惠 9/23		湯雅鈞 葉明惠
9	嘉義市政府	黃佳玫小 姐 9/23		黃佳玫
10	宜蘭縣政府	科長 林朝滿 9/23 約僱人員 莊靜宜 9/23		林朝滿 莊靜宜

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9月20日 1006會議室	場次二 9月23日 1008會議室
			簽名	簽名
11	新竹縣政府	科長 戴貴英 9/23 張淑娟小姐 9/23		戴貴英 張淑娟
12	苗栗縣政府	科長 楊文東 9/20 鄭芬貽小姐 9/20 科員彭馨慧 9/23 鄭芬貽小姐 9/23	楊文東 鄭芬貽	
13	彰化縣政府	約聘人員 林惠慧 9/23		林惠慧
14	南投縣政府	約僱人員 游巧筠 9/23		游巧筠
15	雲林縣政府	約聘人員 曹鳳娟 9/23		曹鳳娟
16	嘉義縣政府	科長 林俊傑 9/20 魏貝樺小姐 9/23	林俊傑	魏貝樺
17	屏東縣政府	科長 陳姿穎 9/23	陳姿穎	陳姿穎
18	臺東縣政府		請假	請假
19	花蓮縣政府		請假	請假
20	澎湖縣政府		請假	請假

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9 月 20 日 1006 會議室	場次二 9 月 23 日 1008 會議室
			簽名	簽名
21	金門縣政府	科長 李文堆 9/23		
22	連江縣政府		請假	請假

勞動部「研商檢討修正身心障礙者權益保障法第 38 條條文」座談會

簽到表

六、勞動部暨所屬

序號	出席單位	出席代表 (職稱、姓名)	場次一 9 月 20 日 1006 會議室	場次二 9 月 23 日 1008 會議室
			簽名	簽名
1	勞動部勞動關係司	科長 陳湘芬 9/20 劉政彥先生 9/23	陳湘芬	劉政彥
2	勞動部勞動法務司		請假	請假
3	勞動部勞動力發展署法務室	視察 曾建達	曾建達	曾建達
4	勞動部勞動力發展署身心障礙者及特定對象就業組	組長 蘇昭如	蘇昭如 陳燕卿 劉甄玲 莊乃璇	蘇昭如 陳燕卿 劉甄玲 莊乃璇