

令釋身權法第 96 條第 2 款 「無正當理由」違反定額進用 規定

高芳儀 | 勞動部勞動力發展署 視察



► 壹、前言

為保障身心障礙者就業機會，身心障礙者權益保障法（以下簡稱身權法）第 38 條第 2 項規定，私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人。進用身心障礙者人數未達標準之機關（構），依第 43 條第 2 項規定，應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費，其金額依差額人數乘以每月基本工資計算。復依第 96

條規定略以，私立學校、團體及民營事業機構無正當理由違反第 38 條第 2 項規定，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新台幣 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。

► 貳、令釋研訂過程

鑑於定額進用規定之目的為創造融合友善職場、協助善用身心障礙人力資源，對於未足額進用之義務單位採輔導先行做法，勞動部勞動力發展署依法每月定期公告連續未足額進用單位名單，並督導地方政府依個別單位之進用困難情形，透過雇

主拜訪、企業座談、協助盤點職缺及就業媒合等方式協助進用身心障礙者。身權法第96條第2款之規定行之有年，地方政府多因「無正當理由」難有明確標準，恐造成裁罰爭議，致較無相關裁罰案例。勞動部為協助地方政府善用法律工具，加強督促未足額進用單位積極改善，爰就「無正當理由」研擬一致之原則，俾供遵循。

為研訂「無正當理由」，勞動部邀集法規委員、身心障礙權益領域專家學者、地方政府等召開多次研商會議，就無正當理由之態樣、裁罰處分之正當程序等事項進行研商，以凝聚共識後訂定之。

► 參、解釋令重點

勞動部於2023年2月9日令釋身心障礙者權益保障法第96條第2款所稱「無正當理由」，令釋內容如下：

- 一、違反身權法第16條第1項或就業服務法第5條第1項禁止身心障礙歧視之規定，經直轄市、縣（市）勞工主管機關裁罰，致進用身心障礙者人數未達法定應進用人數。
- 二、有不實進用身心障礙者之情形，經直轄市、縣（市）勞工主管機關查證屬實，於重新計算後，未達法定應進用人數者。
- 三、於未足額進用身心障礙者之期間內，有新增僱用其他非身心障礙者之情形，經查證屬實。但就雇主已辦理招募員工，於招募期間未有身心障礙者應徵，

或雇主已善盡調整職務內容及工作環境等責任，仍無身心障礙者得勝任工作，排除其屬無正當理由之情形。

- 四、未自行規劃開立身心障礙者職缺或未有推動改善身心障礙者進用計畫，且拒絕直轄市、縣（市）勞工主管機關協助公開招募、提供職務分析、調整招募條件、職務內容或工作環境相關措施。

上述情形係明列無正當理由之態樣，惟義務單位是否聘僱身心障礙者受工作性質、經營狀況、所在區域等不同因素考量差異性大，是否該當身權法第96條第2款裁罰要件，仍應由地方勞工主管機關就私立義務單位未足額進用原因及舉證內容逐案審查。

► 肆、輔導措施

全國依身心障礙者權益保障法規定進用身心障礙者2022年截至12月義務單位共計1萬8,192家，應進用身心障礙



者6萬2,632人，實際進用達9萬1,229人，超額進用2萬8,597人。未足額進用1,807家，其中公立單位23家，私立單位1,784家，未足額進用單位數占義務單位數9.93%，其中逾8成單位為未足額1人，主因為身心障礙員工離退職後未及遴補、未有適合職缺或職缺需特殊專長人力。輔導改善作法說明如下：

- 一、透過預警機制協助未及遴補身心障礙者：透過「身心障礙者定額進用資訊管理系統」預警機制，已進用22至33人之公立機關及55至66人之私立機構（即將成為義務單位）名單，由地方政府通知渠等單位提早規劃進用身心障礙者。
- 二、加強宣導多進用身心障礙者：透過雇主座談、企業訪視、身心障礙者就業博覽會及網站通路等管道，宣導身心障礙者就業成功案例及就業服務資源，並辦理進用績優單位表揚，宣導義務單位進用身心障礙者之責任及鼓勵進用。



- 三、提供各項獎（補）助鼓勵雇主進用：包括僱用獎助、職務再設計服務。
- 四、協助開發職缺：對有進用困難者，進行入場訪視，協助盤點職缺，發掘工作機會。
- 五、強化身心障礙者職能：提供職業訓練，強化身心障礙者職能，並由就服員開發未足額進用單位工作職缺。
- 六、提供職場適應服務：身心障礙者於職場有適應困難者，可由地方政府職業重建專業人員提供職場訪視輔導，協助穩定就業。
- 七、定期公告未足額名單：每月公告連續未足額進用單位名單，藉由社會輿論督促其依法改善，並請地方政府持續追蹤進用情形，提供輔導改善建議與協助。
- 八、訂定「直轄市、縣（市）政府辦理身心障礙者定額進用義務單位抽查作業注意事項」，督促地方政府加強掌握及輔導轄內義務單位足額進用。
- 九、善用法令工具，督促義務單位足額進用
 - （一）公立單位：每月發文予未足額單位及其上級機關加強督導，促其依行政院「進用身心障礙人員作業要點」積極進用身心障礙人員。
 - （二）私立單位：地方政府可運用身權法第96條第2款之裁處規定及本解釋令，輔導督促積極進用身心障礙人員。

考量協助義務單位善用身心障礙人力資源，創造和諧友善職場為身權法對於身心障礙就業權益保障之根本目的。本令釋自2023年2月9日發布，訂於5月1日起生效，以給予直轄市、縣（市）勞工主管機關宣導與輔導期。直轄市、縣（市）勞工主管機關於輔導期間對於義務單位透過公文通知、平面（製作單張摺頁）與網路（官網、臉書）宣導及雇主座談會等相關研習活動進行宣導；對於未足額進用單位加強輔導及行政指導，如入場輔導及職務盤點與分析等作法，以協助渠等單位改善未足額進用狀況。

► 伍、結語

勞動部致力推動身心障礙者就業並落實定額進用制度，為鼓勵雇主進用身心障礙朋友，勞動部所屬各分署及各地方政府就業服務據點均可提供就業媒合服務，對於有個別化職業重建服務需求之身心障礙者，地方政府亦運用個案管理、職業輔導評量、職業訓練、支持性及庇護性就業服務等資源，協助其提升就業競爭力及投入職場就業，雇主也可運用僱用獎助及職務再設計等資源，提供更多身心障礙人士可從事的職務工作。

