

# 定額進用法令 及政府資源介紹

勞工局福利促進科

## 報告大綱

- ✓ 何謂定額進用
- ✓ 從法源談起
- ✓ 現行定額進用制度介紹
- ✓ 定額進用常見Q&A
- ✓ 身心障礙者就業案例分享

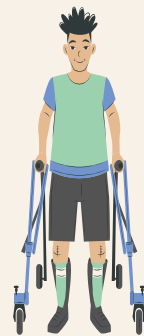


## 壹、何謂定額進用？



- ✓ 工作不僅滿足個人需求，也是個人社會角色與身分之認定，而身心障礙者因本身障礙限制，加上社會大眾有身障者工作能力不如一般人，或認為其體能及心智狀況無法適應職場之刻板印象，導致身障者在就業過程中常遭受挫折，甚至不易獲得平等之就業機會。
- ✓ 身心障礙者定額進用法令之實施，是國家以積極政策制度，促使雇主釋出一定比率之就業機會給予身障者，使其與一般人享有平等就業的機會。

## 貳、從法源談起



01

### 殘障福利法（民69）

獎勵進用：§17

（公、民營事業機構，僱用殘障者人數超過其僱用總人數3%以上者，應予獎勵。）

02

### 修正殘障福利法（民79）

定額進用：§17

（公立：50人以上、2%；私立：100人以上、1%）

03

### 身心障礙者保護法（民86）

定額進用：§31

（文字修正：殘障者→身心障礙者）

04

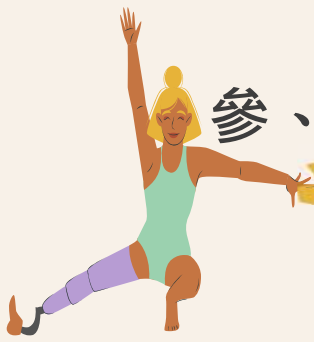
### 身心障礙者權益保障法（民96）

定額進用：§38

（公立：34人以上、3%；私立：67人以上、1%，且至少1人）

身心障礙者權利公約  
精神導入





## 參、現行定額進用制度介紹-公立機關(構)

公立機關(構) 進用門檻與進用比率：

員工總人數34人以上為義務進用機關(構)，應進用身心障礙者人數，不得低於員工總人數3% (身權法§38-1)。

計算公式：

員工總人數 X 0.03  
(小數點無條件捨去)

例：員工總人數為34人以上至66人應進用1名身心障礙者，67人至99人進用2人，以此類推，未達整數者不計入。



## 參、現行定額進用制度介紹-私立機關(構)

私立機關(構)進用門檻與進用比率：

員工總人數67人以上為義務進用機關(構)，應進用身心障礙者人數，不得低於員工總人數1%，且不得少於1人(身權法§38-2)。

計算公式：

員工總人數 X 0.01  
(小數點無條件捨去。)

例：員工總人數為67人至199人應進用1名身心障礙者，200人至299人進用2人，以此類推，未達整數部分不予計入。





## 應進用身障者員工人數計算：

員工總人數		應進用身障員工 人數
公立單位	私立單位	
34-66	67-199	1
67-99	200-299	2
100-133	300-399	3



## 參、現行定額進用制度介紹- 員工總人數計算基準日

基準日：以每月1日參加勞保、公保人數計算  
員工總人數及進用身心障礙者人數。  
(依據身權法§38-3)

例如：某機關(構)114年5月1日及5月2日各僱用身心障礙員工1名，並於到職當日加保，此時5月2日進用之身心障礙者不予納入計算5月份員工總人數及進用身心障礙者人數。



# 員工總人數計算



## 一般員工

只要有投保(含僅保職災者)：  
進用1人即算1人

## 身障者

薪資不到基本工資的一半：  
不計入員工總人數

薪資達基本工資一半以上(不論身障程度)：  
進用1人即算1人

115年基本工資為29,500元，一半為14,750元，  
對照至投保級距為15,840元。



## 參、現行定額進用制度介紹- 下列情形不計入員工總人數

1. 公立機關經核定員額凍結或出缺不補者。(本法§38-3)

2. 警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位於細則另訂之。(本法§38-7、細則§13)

3. 月領薪資未達勞基法按月計酬之基本工資之身心障礙者。(本法§38-4)

4. 辦理庇護性就業服務單位進用庇護性就業之身心障礙者。(本法§38-5)

5. 機關(構)裁減、歇業或停業，其人員被資遣、退休而自願繼續參加勞工保險者。(細則§15)

6. 經機關(構)依法核予留職停薪，仍繼續參加勞保或公保者。(細則§15)



得不計入





## 參、現行定額進用制度介紹- 身心障礙者人數例外加權計算：

1. 部分工時之身障員工，月領薪資達勞基法按月計酬薪資(115.1.1起，每月基本工資為29,500元)二分之一以上者，進用2人得以1人計入進用身心障礙者人數及員工總人數。

2. 進用重度以上之身心障礙者，每進用1人加權計算為2人。



## 參、現行定額進用制度介紹- 身心障礙者人數例外加權計算表：

進用1名身障員工	人數計算	
	全時 (薪資達 基本工資以上)	部分工時 (薪資達 基本工資一半以上)
輕/中度	1人	0.5人
重/極重度	2人	1人

基本工資：在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。(勞動基準法施行細則11條)





## 參、現行定額進用制度介紹- 如未足額進用...

	公立	私立
差額補助費	1. 應定期繳納差額補助費 (差額人數x <b>基本工資</b> )。 (本法§43) 2. 欠繳差額補助費，每逾1日加徵其未繳差額補助費 0.2%之滯納金，最高加徵未繳納差額補助費之1倍。 (本法§103)	
公告	各級政府勞工主管機關得公告未足額進用情形。 (本法§103)	
罰則	<b>懲處</b> 公務員執行職務有下列 行為之一者，應受懲 處：...二、無正當理由違 反第38條第1項...。(本法 §102)	<b>罰鍰</b> ...由直轄市、縣(市)勞工主 管機關處新臺幣二萬元以上 十萬元以下罰鍰：『.....二、 私立學校、團體及民營事業 機構 <b>無正當理由</b> 違反第38條 第2項規定。』(本法§96-2)



## 本法96條第2款「無正當理由」：

II2.2.9勞動發特字第II20500264A號

一、違反本法§16-1或就業服務法§5-1禁止身心障礙歧視之規定，  
經主管機關裁罰者。

二、有不實進用身心障礙者之情形，經主管機關查證屬實，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，有新增雇用其他非身心  
障礙者之情形，經查證屬實。但符合下列情形之一者，不在此限：

(一)已辦理招募員工，於招募期間內未有身心障者應徵。

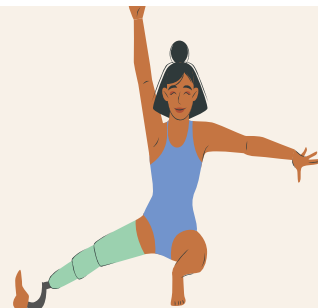
(二)已善盡調整職務內容及工作環境責任，身心障礙者仍無法勝任。

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者。





Q



## 定額進用常見Q&A



### Q1：為何有僱用身心障礙者仍收到差額補助費？



情況一：

檢查身障者證明**有無過期**。

身心障礙者應於效期屆滿前90日內向戶籍所在地之直轄市、縣（市）主管機關申請辦理重新鑑定及需求評估後，核發身心障礙證明。

情況二：

檢視所僱身障者**是否為兼職**，投保級距須達基本工資二分之一以上，僱用2人始能算1人。



## Q2：定額進用差額補助費如何計算及繳納？



1. 差額補助費的計算標準為：不足人數 \* 每月基本工資
2. 繳納方式：可至台灣土地銀行台中分行及其他分行繳納，如無法至台灣土地銀行，可用匯款的方式處理(匯費及其他相關手續費用由貴機構自行負擔)。
3. 戶名：台中市身心障礙者就業基金專戶  
帳號：024-002-00041-1，載明繳款單位、所屬年月及應繳納金額，以利入帳。



(承辦窗口：04-22289111#35402李小姐)

## Q3：義務機關（構）定額進用員工總人數之計算，如當月1日適逢週日，得否以當月2日參加勞保、公保人數為準？



1. 依身權法第38條規定：「員工總人數及進用身心障礙者人數之計算，以各義務機關（構）**每月1日**參加勞保、公保人數為準」。
2. 另依改制前行政院勞工委員會(現改制為勞動部)97年4月15日勞保2字第0970140137號令釋，對投保單位所屬勞工於週休二日、國定例假日、紀念日、勞動節日或適逢颱風過境經政府宣布停止上班上課之日到、離職，投保單位於放假日之翌日申報加、退保，並**提具到、離職相關證明者，其保險效力之開始或停止，自其到、離職之當日生效。**





## Q4：義務機關（構）所進用的身心障礙員工，身心障礙證明若過期了，還可以計入身心障礙員額嗎？

1. 舊制的身心障礙手冊分為「永久有效」及「應於限定日期前重新鑑定」（若未於重新鑑定日期前再次鑑定，身心障礙資格則會失效）。
2. 而新制實施後發放身心障礙證明，效期最長5年，另如有註記「重新鑑定日期」，則效期屆滿前須重新鑑定；如該欄位為空白或註記「無須重新鑑定」，但有效期限仍有日期者，則僅需辦理換證，無須再經過醫院鑑定。
3. 基本上若進用之身障員工之證明過期，則不計入身障員額。



## Q5：身心障礙證明上鑑定日期與核發日期不一致時，應如何計算該身心障礙員工進用日期？

1. 身障者鑑定日期與核發日期通常不一致，為保障民眾權益，係以**鑑定日期**為主。
2. 另依內政部96年4月26日台內社字第09600554171號函釋說明三略以：「...有關定額進用員工總人數及身心障礙者人數之起算方式，皆以每月1日為計算基準，如當月1日尚未取得身心障礙證明，則不予計入身心障礙人數...。」故有關定額進用員工總人數及身心障礙者人數之起算方式，以當月1日**已完成鑑定並有鑑定日期者為準**。



< 正面 >

中華民國身心障礙證明		（有效期限） 102年06月30日	
身分證統一編號	A123456789		
姓名	王小明		
出生日期	60年2月2日		
戶籍地址	新北市板橋區中山路一段161號		
聯絡人	王大明	電話	住址
鑑定日期	101年6月20日	重新鑑定日期	102年6月30日
障礙等級	中度	鑑定日期	

分輕度、中度、重度、極重度四級



< 反面 >

戶籍遷移註記	鄉鎮市區	村里	鄰	街路門牌	遷入日期	承辦人核章
障礙類別	第8類【s810】 第2類【b210】					
ICD診斷	141. 2, 360. 4, 365. 16【01, 08】					
必要時作者優惠措施	國內大眾運輸工具 進入公民營風景區、原野場所與文教設施					

代表障別, 保護隱私

疾病代號, 保護隱私

符合者註記



## Q6：身心障礙證明核發後，如果身心功能有改變，可以隨時申請重新鑑定嗎？



如身心障礙證明核發後，但因障礙之情況有改變，可自行檢具申請人最近三個月內一吋半身照片三張、國民身分證正背面影本及近三個月內與身心障礙相關診斷證明向戶籍地鄉（鎮、市、區）公所申請重新鑑定。



## Q7：身心障礙證明核發後，如果遷移戶籍，是否需要重新辦理需求評估？



身心障礙者戶籍遷徙時，僅需檢具國民身分證影本或戶口名簿影本及身心障礙證明至遷入地直轄市區公所或鄉（鎮、市、區）公所辦理戶籍異動註記即可，不需要重新辦理需求評估。



## Q8：身心障礙員工辦理育嬰留職停薪是否可計入機關(構)員工總人數及已進用身心障礙者人數？



可以。身障員工如原議定薪資達基本工資，惟依相關法規辦理育嬰留職停薪，致實領薪資低於基本工資，仍繼續參加公、勞保者，**得**依身心障礙者權益保障法第38條第3項規定計入機關(構)員工總人數及已進用身心障礙者人數。

如身心障礙員工已退保，則不得計入機關(構)員工總人數及進用身心障礙者人數。



## Q9：有關義務機關(構)有用人需求時，針對公開甄選有限定身心障礙者之身分時，是否有違反就業服務法之就業歧視之規定？



1. 沒有。依就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、...容貌、五官、身心障礙...為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定」。
2. 又身心障礙者權益保障法第38條第1、2項明定：「各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數34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3%；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。」
3. 綜上，係指義務機關(構)未足額進用需要求才公告時，對於只限定進用身心障礙者之身分，尚未違反就業服務法禁止就業歧視之規定。



## 相關函釋：

行政院勞工委員會100年11月17日勞職業字第1000089945號函

「若雇主為能達成身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法等法律所定之『定額僱用』比率員額，於徵才告示名列屬『定額僱用』員額，**歡迎或優先僱用『身心障礙者』或『原住民』**，以盡法定義務，尚無違反禁止就業歧視之虞。」



## Q10：有關義務機關(構)有用人需求時，可以限定招募的條件(如障礙類別)？



**不行，避免違反下列法規：**

- ✓ 依就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、...容貌、五官、身心障礙...為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定」。
- ✓ 精神衛生法第37條規定：病人之人格權及合法權益，應予尊重及保障，不得歧視。關於其就醫、就學、應考、僱用及社區生活權益，不得以罹患精神疾病為由，有不公平之對待。



## 如有僱用身心障礙者之需求



可至臺中市政府勞工局網站填寫求才登記表：  
路徑：勞工局首頁> 勞工服務 > 特殊身分勞工 >  
身障勞工 > 雇主專區 > 企業徵才(身障員工)  
(承辦窗口：04-22289111#35417林小姐)



## 懂你・懂我～僱用密碼一本通

集結過往就業服務經驗，透過淺顯易懂的介紹及案例的分享，提供企業雇主、人資主管認識障礙特質、職場相處技巧、合適的工作職類及相關服務資源等訊息。



### 資料瀏覽/下載

臺中市政府勞工局首頁 > 勞工服務 > 特殊身分勞工 > 身障勞工 > 身心障礙者職業重建服務 > 個案管理服務



### 懂您・懂我～ 僱用密碼一本通

讓身心障礙者成為公司得力的助手



## 認識身障者的特質與需求



### 認識身心障礙者 特質與需求



發行單位：衛生福利部社會及家庭署

為增進公部門及大眾更加認識身心障礙者，以減少對身心障礙者偏見、負面刻板印象及不友善行為，使社會大眾更瞭解身心障礙者的多元性，以建立共融、無障礙的環境，落實CRPD之精神與制度。

手冊：<https://gov.tw/Uuy>

影片：<https://youtu.be/lbeaZD7tVO0>

## 僱主服務資源

### 支持性 就業服務

- 針對具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，依其工作能力，提供個別化就業、訓練及其他工作協助等支持性就業服務。

### 職場深耕

- 協助已就業之身障者，避免因職務變動、環境改變或其他不適應等因素，發生就業不穩定，由輔導員於職場給予立即性的協助與輔導。

### 訓用合一

- 透過勞工局就服員轉介身障者，由事業單位提供訓用合一職場見習機會(2~3個月)，本局將補助職場見習費用。

洽詢專線：勞工局福利促進科04-22289111#35400

## 僱主服務資源

### 職務再設計

- 透過改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件等方式，協助身障者克服工作障礙增進其工作效能，每人每年補助最高10萬元。

### 職場合理調整諮詢輔導

- 「合理調整」是促進職場多元與融合的必要元素。如僱主及身心障礙者雙方對於調整操作有疑問，或當僱主經評估後，拒絕障礙員工之調整請求、未有共識時，皆可尋求本局介入調整的協調。
- 本局可協助檢視調整之合理性，同時投入政府協助資源，共同討論調整方法。



# 簡報結束



定額進用洽詢電話：

04-22289111分機35402 · 35409 · 35417

若有任何問題，歡迎來電洽詢～

