

臺北市獎助進用身心障礙者機關（構）辦法第四條及 第七條修正條文影響評估報告書

壹、前言

為促進身心障礙者就業，臺北市政府勞工局（以下簡稱本局）不遺餘力，為提高雇主進用之意願，於 92 年 12 月 24 日訂定「臺北市獎助進用身心障礙者機關（構）辦法」（以下簡稱本辦法），明定進用身心障礙者之私立機構符合本辦法之規定，可申請獎勵金，並於 95 年 5 月 24 日進行部分修正，執行以來，每年亦創造 5,000 多名身心障礙者就業，在近年失業率高的情形下，其成效不斐。

惟臺北市身心障礙者就業基金逐年遞減，而獎勵金之核發佔總體預算比例逐年升高，為免不斷支出競逐有限資源，對其他促進身心障礙者就業相關業務產生排擠效應，再加以現行作業方式未明定獎勵金送件時點之認定，爰修正本辦法。

貳、目前面臨的問題

- 一、財政問題：臺北市身心障礙者就業基金逐年遞減中，統計 92 至 95 年基金餘絀分別為 48 億、43 億、40 億、37 億，而獎勵金佔總體支出比例分別為 34%、37%、40%、44%，顯示獎勵金占總支出比率有逐年提昇現象，為免不斷支出對其他促進身心障礙者就業相關業務產生排擠效應，故須修正本辦法，以使基金更有效運用，並達永續經營。

二、申請時點認定問題：按行政程序法第 49 條規定「基於法規之申請，以掛號郵寄方式向行政機關提出者，以交郵當日之郵戳為憑。」惟如以平信或限時等方式郵寄，是否仍以郵戳為憑則並無明訂，致私立機構申請時點認定迭有爭議。

參、問題解決方法

一、以不影響雇主進用意願為原則，設定獎勵年限以撙節開支：經統計 93 年、94 年度義務單位身心障礙員工退保年資，年資 1 年以下離職者分別佔 65%、55%，1 年以上 2 年以下離職者佔 12%、19%，年資 3 年以上離職則皆在 7% 以下，顯示其工作年資愈久，其離職率愈低，故獎勵 2 年（即獎勵進用之第 7 個月至第 30 個月），以集中補助資源於進用初期至穩定就業期間，惟對於修正前已進用達 6 個月以上者，獎勵期限仍延續 2 年，以避免新舊規範銜接之衝擊。（修正草案第四條第二項）

二、明訂申請方式：為免申請時點認定爭議，增訂獎勵金之申請方式，以郵寄方式提出者，以郵戳為準；採郵寄以外方式提出者，以送達主管機關為準，以明確申請時點之認定原則。（修正條文第 7 條）

肆、修正後之預期效果及影響：

一、對雇主之影響：以私立機構申請 95 年第 2 季進用

身心障礙者獎勵金資料統計，設定獎勵年限為 2 年，預估義務單位原可申請超額進用身心障礙者獎勵金共 1,321 人，將降為 586 人，非義務單位則由 880 人，降為 388 人，共降 974 人，約佔 39.7%; 受影響之家數預估義務單位 207 家，非義務單位 377 家(全部家數，義務 450 家、非義務 545 家)約佔 58.6%。

二、對身心障礙者之影響：設定獎勵年限為 2 年，雖有雇主可能藉故解僱年資較久身心障礙員工之疑慮，惟長期穩定就業之身心障礙者，其穩定就業之因素係工作能力、專長、人格特質、勞雇默契情誼等，獎勵金已非重要因素。

三、財務支出將減少：依修正後之獎助標準，則預估每年核發獎勵金約為 9.6 仟萬元（因對於修正前已進用者，獎勵期限仍為 2 年，故第 3 年才會減少），相對於 96 年編列之獎勵金預算 2.1 億元，將減少 54%

四、行政人力增加：因獎勵制度之改變，造成計算較複雜，在電腦程式未能完成前，將會造成行政人力之增加，當妥適安排人力配置以資因應。