

# 原住民族工作權保障法修正草案總說明

國際勞工組織原住民和部落人民公約（Indigenous and Tribal Peoples Convention）第二十條第一項：「各國政府在適用於一般勞動者之法律無法對原住民族提供有效保障之情形，應於各該國法令架構下，與原住民族合作，採行特殊措施，以確保原住民族所屬勞動者在受僱及勞動條件上受到有效保障。」及聯合國原住民族權利宣言（United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples）第二十一條第二項前段：「各國應採取有效措施，並在適當情況下採取特別措施，確保原住民族的經濟和社會狀況持續得到改善。」揆諸上開國際人權標準，將保障原住民族之經濟生活及落實促進原住民族社會地位，視為應予維護之重要公共利益及普世價值。憲法第五條規定：「中華民國各民族一律平等。」憲法增修條文第十條第十二項並規定：「國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展……。」原住民族基本法第十七條第一項亦明定：「政府應保障原住民族工作權，並針對原住民社會狀況及特性，提供職業訓練，輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照，健全原住民就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益，並獲公平之報酬與升遷。」基於上開憲法、憲法增修條文及原住民族基本法之意旨，國家具有保障扶助並促進原住民族發展之義務。

原住民族工作權保障法（下稱本法）自中華民國（下同）九十年十月三十一日公布施行，僅於一百零三年因應政府組織改造，修正公布第三條管轄機關，餘條文迄未曾修正。由於國內整體社會環境變遷，長期居處就業市場劣勢地位之原住民族，縱然近年原住民族失業率已自九十年的百分之十四點八六下降至一百十年的百分之三點九八，惟近二十年來原住民族平均工作收入仍低於全體民眾，迄今仍有高達逾一萬元之差距，從事非典型工作比率依然偏高，其顯示原住民族社會地位依然處於相對結構性不平等處境未獲改善，現行規定已無法符合實際需求，有進行全面檢討之必要。

按本法現行規定，公部門進用原住民族員額之保障，主要以五種職務類別人員為限，無論就職務型態及進用比率，均有所不足；考量政府部門應率先負擔保障原住民族就業之責，積極提供增進原住民族長期穩定之工作機會，以翻轉原住民族職務類型；並盱衡各政府部門施政，亦應納入多元意見，尊重原住民族實際需求，落實跨域協調整合原住民族業務，爰以原住民族地區與非原住民族地區實際原住民族人口分布情況，設算不同進用比率，以落實原住民族工作權實質平等之憲法人權保障義務。

再按司法院釋字第七一九號解釋及第八一〇號解釋，均肯認原住民族比例進用措施係為維護重要公共利益，為憲法人權保障，符合平等原則及比例原則。惟司法院釋字第八一〇號解釋更進一步揭櫫，針對特殊個案情形，得標廠商應繳納代金金額超過政府採購金額者，可能造成顯然過苛情狀，應設置適當調整機制，有關機關應於該解釋公布之日起二年內依其解釋意旨修正，爰本法整體有待檢討修正。

綜上，為積極實踐憲法及其增修條文規定，回應司法院釋字第七一九號及第八一〇號解釋意旨與落實總統原住民族政策主張，修正本法現行條文，擴大進用原住民族之職務型態，增加上萬新的工作機會。爰擬具「原住民族工作權保障法」修正草案，除修正名稱為「原住民族工作權法」，並修正共計四章章名及二十二條條文，修正要點如下：

- 一、擴大公部門職務型態，鼓勵職業流動，朝擴大機關內「全部」職務均得適用，放寬機關進用多元人力之彈性，增加原住民族就業機會。(修正條文第四條)
- 二、原住民族地區人口分布較為集中，政府制定公共政策須直接回應原住民族需求，宜有原住民族人才作為溝通協調窗口，爰修正位於原住民族地區之公部門，進用原住民人數不得低於其員工總人數百分之三；位於原住民族地區之縣（市）政府、鄉（鎮、市、區）公所，則依其所轄地區之原住民族人口比率進用，低於百分之三者以百分之三計。(修正條文第五條)

- 三、增訂公部門之法定員額，無法以推介方式進用者，不得函請各級主管機關推介，以杜實務執行之爭議。(修正條文第十四條)
- 四、考量公部門人事作業需時辦理，爰增訂公開招募、原住民族特考公務人員考試報缺候補或公營事業公開甄試等情事得免繳代金，以降低負擔用人成本；為落實司法院釋字第八一〇號解釋意旨，針對得標廠商應繳納代金金額超過採購金額，可能造成顯然過苛情狀，授權中央主管機關得另定減輕機制。(修正條文第二十四條)
- 五、配合部分條文修正需時緩衝，另行規定施行日期以為過渡期間。(修正第二十六條)

# 原住民族工作權保障法修正草案

## 條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
原住民族工作權法	原住民族工作權 <u>保障</u> 法	按憲法增修條文及原住民族基本法意旨，國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以扶助並促其發展；本法係為實現此一基本國策所制定之法律，於促進原住民族就業，特採取積極平等之權利，爰修正名稱。
修正條文	現行條文	說明
第一章 總則	第一章 總則	章名未修正。
第一條 為促進原住民族就業，保障原住民族工作權及經濟生活，特制定本法。	第一條 為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。 <u>本法未規定者，適用其他法律之規定。</u>	一、按原住民族基本法第二條第二款規定，原住民族係指原住民族之個人，本法立法目的係為促進整體原住民族就業，爰酌作文字修正。 二、本法與其他法律之適用順序關係仍需視個案判斷，並不因為現行條文後段之規定而取得相對於其他所有法律之特別法地位，反將因此衍生爭擾，爰參照現行法制作業通例，刪除現行條文第一條後段規定。
第二條 本法之保障對象為具有原住民身分者。 本法所稱原住民族地區，指依原住民族基本法第二條第三款核定之地區。	第二條 本法之保障對象為具有原住民身分者。 第五條第四項 本法所稱原住民族地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。	一、原住民族地區之定義，屬本法之總則事項，爰將現行條文第五條第四項規定移列至本條修正條文第二項，以資明確。 二、現行條文第五條第四項就「原住民族地區」之定義與原住民族基本法第二條第三款規定相同，為避免重複，爰修正依據法規。

<p>第三條 本法所稱主管機關：在中央為原住民族委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，會同各目的事業主管機關辦理。</p>	<p>第三條 本法所稱主管機關：在中央為原住民族委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，會同各目的事業主管機關辦理。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第二章 <u>穩定就業措施</u></p>	<p>第二章 <u>比例進用原則</u></p>	<p>本章修正條文第四條及第五條擴大公部門進用職務類別，俾更積極促進原住民族穩定就業，爰參酌中高齡者及高齡者就業促進法之編章節名稱，修正本章章名。</p>
<p>第四條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，<u>員工總人數一百人以上者，進用原住民族人數不得低於員工總人數百分之一。</u></p> <p>前項員工總人數以每月一日該機關（構）、學校為投保單位計算參加公保及勞保之人數。</p> <p><u>進用原住民族人數以每日該機關（構）、學校為投保單位計算參加公保及勞保之人數。</u></p> <p>前項原住民族員工投保薪資未達基本工資者，不計入員工總人數及進用原住民族人數。但投保薪資達基本工資二分之一以上者，進用二人得以一人計入進用原住民族人數。</p> <p><u>依法核予留職停薪仍繼續參加公保或勞保者、員額凍結或列管出缺不補者，不予計入員工總人數。但留職停薪、出缺不補之員額為原住民族者，計入進用原住民族人數。</u></p>	<p>第四條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，<u>其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人：</u></p> <p><u>一、約僱人員。</u></p> <p><u>二、駐衛警察。</u></p> <p><u>三、技工、駕駛、工友、清潔工。</u></p> <p><u>四、收費管理員。</u></p> <p><u>五、其他不需具公務人員任用資格之非技術性工級職務。</u></p> <p><u>前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。</u></p> <p><u>第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。</u></p> <p>第五條第二項 前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。</p>	<p>一、現行條文第一項原進用職務類別設有「非技術性」且「未具公務人員任用資格」之人員限制，難以增進長期穩定之工作機會及專業技能，爰予刪除進用職務限制規定。修正以其組織內「全部員工總人數」為計算基準，擴大職務類型，破除職務刻板印象與就業歧視，及保留公部門人力進用多元彈性，其進用比率說明如下：</p> <p>(一)根據內政部人口統計資料，一百十年原住民族人口數已逾五十八萬人，與九十年相較，原住民族人口比率已從百分之一提升至接近百分之三，且仍持續增長。復依本會「原住民族就業狀況調查報告」及勞動部「勞動統計專網」，一百十年原住民族勞動力平均人數計二十七萬八千餘人，同年全國勞動力平均人數計一千一百九十一萬餘人，原住民族勞動力人數占全國勞動力人數約</p>

		<p>百分之二點三。又查歷年公部門絕大多數均能足額甚或超額進用原住民族，顯示擴大公部門進用原住民族之職務類型，負擔尚無過重之虞。</p> <p>(二)按司法院釋字第七一九號解釋意旨，為促進原住民族就業、改善其經濟與社會狀況，國家仍應透過具體政策及作為，增進原住民族長期穩定之工作機會，積極實踐原住民族工作權之保障。查「歷年原住民族就業狀況調查報告」，近二十年來原住民族平均每月工作收入低於全體民眾，迄今仍有高達一萬元之差距；且從事非典型工作比率及失業率亦高於全體民眾，凸顯原住民族整體結構性社會經濟不平等處境仍未獲改善，實有擴大公部門進用原住民族職務類型之必要，以增加提供原住民族穩定就業及收入之機會。</p> <p>二、配合前揭刪除現行條文第一項進用職務限制規定，及修正員工總人數一百人以上，進用原住民族人數不得低於員工總人數百分之一之基準，爰明定「員工總人數」係以公部門每月一日參加公保及勞保合計人數為準，據以計算當月應進用原住民族人數；並刪除「每滿五十人未滿一百人」人數限制，以利執行。</p> <p>三、修正條文增訂第三項，明</p>
--	--	---

		<p>定進用原住民族人數計算方式，以每月員工「實際在保」人數為準，如公部門當月應進用一名原住民族員工，其原住民族員工自當月十日辦理加保並至月底無退保，則上開期間均計入足額進用人數，俾降低未足額進用之應繳代金，以符合本法實際促進原住民族就業之立法意旨。</p> <p>四、現行條文第三項及第五條第二項列為出缺不補人員不予列入總額計算規定，移列至修正條文第五項併予規定，以資明確。修正條文第四項、第五項原住民族員工不計入員工總人數事由，包括投保薪資未達基本工資者、依法核予留職停薪者及組織員額凍結者，以因應政府組織再造，並鼓勵公部門宜優先進用原住民族員工為編制內正式職員，提供長期穩定就業機會。但為維持機關用人彈性及促進原住民族就業，如有投保薪資達基本工資二分之一者、留職停薪及出缺不補之員額為原住民者，均得計入進用人數。</p>
<p>第五條 原住民族地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，<u>進用原住民族人數不得低於員工總人數百分之三。但縣（市）政府、鄉（鎮、市、區）公所，依其所轄地區之原住民族人口比率進用，低於百分之三者以百分之三計。</u>  <u>原住民族人口比率每十年由中央主管機關公告之。</u></p>	<p>第五條 原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，<u>其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：</u>  <u>一、約僱人員。</u>  <u>二、駐衛警察。</u>  <u>三、技工、駕駛、工友、清潔工。</u>  <u>四、收費管理員。</u></p>	<p>一、現行條文第一項原進用職務類別設有「非技術性」且「未具公務人員任用資格」之人員限制，難以增進長期穩定之工作機會及專業技能，爰予刪除進用職務限制規定。</p> <p>二、因多數位於原住民族地區之公部門依現行法均能足（超）額進用，且原住民族人口比率已提升至接近百</p>

<p><u>第一項員工總人數之計算，準用前條第二項至第五項規定。</u></p>	<p><u>五、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務。</u></p> <p><u>前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。</u></p> <p><u>原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。</u></p> <p><u>本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。</u></p>	<p>分之三，爰明定位於原住民族地區公部門進用比率為百分之三。又鑒於原住民族地區人口分布較為集中，政府制定公共政策更須直接回應原住民族需求，更須多加運用原住民族人才作為溝通協調窗口，爰增訂位於原住民族地區之縣（市）政府及鄉（鎮、市、區）公所，進用不得低於所轄地區原住民族人口比率。</p> <p>三、現行條文第二項及第四條第三項列為出缺不補人員不予列入總額計算規定，移列至第四條第五項併予規定，以資明確。</p> <p>四、修正條文第二項新增，原住民族人口比率比率授權中央主管機關每十年公告，避免浮動比率，以符實際。</p> <p>五、配合公部門員工總人數改以計算參加公保及勞保之人數，現行條文第三項原住民族地區公務人員進用比率規定，爰予刪除。並新增準用修正條文第四條第三項至第五項規定，俾計算員工總人數及進用原住民族人數之標準一致。</p>
<p>第六條 各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民族工作權益相關事宜。</p> <p>前項人員，應優先進用原住民。</p>	<p>第六條 各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民工作權益相關事宜。</p> <p>前項人員，應優先進用原住民。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>第三章 原住民族合作社</p>	<p>第三章 原住民合作社</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>第七條 政府應依原住民族群體工作習性，輔導原住民族設立各種性質之原住民族合</p>	<p>第七條 政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立</p>	<p>酌作文字修正。</p>



<p>作社，以開發各項工作機會。</p> <p>原住民族合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理；其輔導辦法，由中央各相關目的事業主管機關會同中央主管機關定之。</p> <p>第一項原住民族合作社，指原住民社員超過該合作社社員總人數百分之八十以上者。</p>	<p>各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。</p> <p>原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理；其輔導辦法，由中央各相關目的事業主管機關會同中央主管機關定之。</p> <p>第一項原住民合作社，指原住民社員超過該合作社社員總人數百分之八十以上者。</p>	
<p>第八條 原住民族合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日起六年內應免徵所得稅及營業稅。</p>	<p>第八條 原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日起六年內應免徵所得稅及營業稅。</p>	酌作文字修正。
<p>第九條 原住民族合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助。</p> <p>各級目的事業主管機關應定期辦理原住民族合作社考核，成績優良者，應予獎勵，其考核及獎勵辦法，由中央目的事業主管機關會同中央主管機關定之。</p>	<p>第九條 原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助。</p> <p>各級目的事業主管機關應定期辦理原住民合作社考核，成績優良者，應予獎勵，其考核及獎勵辦法，由中央目的事業主管機關會同中央主管機關定之。</p>	酌作文字修正。
<p>第十條 各級政府應設置原住民族合作社輔導小組，其職責如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、為原住民族講解合作社法及相關法令。</li> <li>二、扶助原住民族符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。</li> <li>三、原住民族合作社成立後，定期追蹤輔導合作社之運作。</li> <li>四、為原住民族合作社之長期諮詢機構。</li> <li>五、其他有關原住民族合作社之輔導事項。</li> </ol>	<p>第十條 各級政府應設置原住民合作社輔導小組，其職責如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、為原住民講解合作社法及相關法令。</li> <li>二、扶助原住民符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。</li> <li>三、原住民合作社成立後，定期追蹤輔導合作社之運作。</li> <li>四、為原住民合作社之長期諮詢機構。</li> <li>五、其他有關原住民合作社之輔導事項。</li> </ol>	酌作文字修正。
<p>第四章 政府採購<u>扶助就業措施</u></p>	<p>第四章 <u>公共工程及政府採購之保障</u></p>	按政府採購法第二條規定所稱採購，指工程之定作、財務之

		買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等，爰修正本章章名。
第十一條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民族地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。	第十一條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。	酌作文字修正。
第十二條 依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。 依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。 前項員工總人數之計算，準用第四條第二項至第五項規定。	第十二條 依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。 依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。 得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。	一、現行條文第三項規定移列至第二十四條第一項，與公部門未達法定進用比率應繳納代金併予規定。 二、修正條文第三項新增，員工總人數之計算，準用第四條第二項至第五項規定，俾公私部門計算員工總人數及原住民族人數之標準一致。
第五章 促進就業	第五章 促進就業	章名未修正。
第十三條 政府應鼓勵公、民營事業機構辦理原住民族就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。	第十三條 <u>中央主管機關應設置原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜；其設置要點由中央主管機關另定之。</u> 政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。	一、中央主管機關設置之原住民就業促進委員會為任務編組性質，以行政規則定之即可，爰刪除現行條文第一項規定。 二、第二項項次遞移，酌作文字修正。
第十四條 中央主管機關應定期辦理原住民族就業狀況調查；各級主管機關應建立原住民族人力資料庫，以利推介原住民族就業或參加職業訓練。	第十四條 中央主管機關應定期辦理原住民就業狀況調查；各級主管機關應建立原住民族人力資料庫及失業通報系統，以利推介原住民就業或參加職業訓練。	一、第一項酌作文字修正。 二、第二項但書增訂不得函請各級主管機關推介之類型，避免實務上各級主管機關尚難推介原住民族；縱或為推介，然需用機關

<p>各級政府機關、公立學校及公營事業機構依第四條及第五條規定<u>進用原住民族</u>時，得函請各級主管機關推介。<u>但各級政府機關、公立學校及公營事業機構之法定員額，無法以推介方式進用者，不得函請各級主管機關推介。</u></p>	<p>各級政府機關、公立學校及公營事業機構依第四條及第五條規定<u>僱用原住民</u>時，得函請各級主管機關推介。</p>	<p>亦無法進用之情形發生。</p>
<p>第十五條 中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民族辦理職業訓練。</p> <p>中央勞工主管機關應依原住民族就業需要，提供原住民族參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。</p> <p>中央主管機關對原住民族取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。</p> <p>第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>第十五條 中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。</p> <p>中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。</p> <p>中央主管機關對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。</p> <p>第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>第十六條 中央主管機關應依原住民族各族群之文化特色，辦理各項技藝訓練，發展文化產業，以開拓就業機會。</p>	<p>第十六條 中央主管機關應依原住民各族群之文化特色，辦理各項技藝訓練，發展文化產業，以開拓就業機會。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>第十七條 民間機構僱用原住民五十人以上者，得置社會工作人員，提供職場諮商及生活輔導；其費用，由政府補助之。</p> <p>前項補助辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>第十七條 民間機構僱用原住民五十人以上者，得置社會工作人員，提供職場諮商及生活輔導；其費用，由政府補助之。</p> <p>前項補助辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十八條 原住民族勞工因非自願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央勞工主管機關定之。</p>	<p>第十八條 原住民勞工因非志願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央勞工主管機關定之。</p>	<p>酌作文字修正。</p>

第十九條 各級地方政府應配合、辦理原住民族就業促進之宣導。	第十九條 各級地方政府應配合、辦理原住民就業促進之宣導。	酌作文字修正。
第六章 勞資爭議處理及基金管理	第六章 勞資爭議及救濟	本章之內涵為原住民勞資爭議調解或仲裁委員之指派，與就業基金之收支、保管及運用等，爰修正章名。
第二十條 原住民族勞資爭議，依據勞資爭議處理法規定辦理。但勞資權利事項與調整事項之爭議，勞方當事人有三分之一以上為原住民時，有關勞工主管機關及本法各級主管機關指派之調解委員或仲裁委員之規定如下： 一、調解程序：主管機關指派三人，應至少一人為具有原住民身分者。 二、仲裁程序：勞資爭議處理法之主管機關及中央主管機關指派代表三人至五人，應至少一人至二人為具有原住民身分者。	第二十條 原住民勞資爭議，依據勞資爭議處理法規定辦理。但勞資權利事項與調整事項之爭議，勞方當事人有三分之一以上為原住民時，有關勞工主管機關及本法各級主管機關指派之調解委員或仲裁委員之規定如下： 一、調解程序：主管機關指派三人，應至少一人為具有原住民身分者。 二、仲裁程序：勞資爭議處理法之主管機關及中央主管機關指派代表三人至五人，應至少一人至二人為具有原住民身分者。	酌作文字修正。
第二十一條 原住民族在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛，各級主管機關應予以下列扶助： 一、法律諮詢。 二、提供律師及必要之訴訟費。 前項費用之補助辦法，由中央主管機關定之。	第二十一條 原住民在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛，各級主管機關應予以下列扶助： 一、法律諮詢。 二、提供律師及必要之訴訟費。 前項費用之補助辦法，由中央主管機關定之。	酌作文字修正。
第二十二條 直轄市、縣（市）政府依據勞資爭議處理法第三十條規定推薦核備之仲裁委員名單中，應至少一人至五人為具有原住民身分者。	第二十二條 直轄市、縣（市）政府依據勞資爭議處理法第三十條規定推薦核備之仲裁委員名單中，應至少一人至五人為具有原住民身分者。	本條未修正。
第二十三條 中央主管機關應於原住民族綜合發展基金項下設置就業基金，作為辦理促進原住民族就業權益相關	第二十三條 中央主管機關應於原住民族綜合發展基金項下設置就業基金，作為辦理促進原住民族就業權益相關	酌作文字修正。

<p>事項；其收支、保管及運用辦法，由行政院定之。</p> <p>前項就業基金之來源如下：</p> <p>一、政府循預算程序之撥款。</p> <p>二、依本法規定所繳納之代金。</p> <p>三、本基金之孳息收入。</p> <p>四、其他有關收入。</p> <p>中央主管機關辦理原住民族就業服務及職業訓練事宜所需經費，得提工作計畫及經費需求，送就業安定基金管理委員會審議通過後支應之。</p>	<p>事項；其收支、保管及運用辦法，由行政院定之。</p> <p>前項就業基金之來源如下：</p> <p>一、政府循預算程序之撥款。</p> <p>二、依本法規定所繳納之代金。</p> <p>三、本基金之孳息收入。</p> <p>四、其他有關收入。</p> <p>中央主管機關辦理原住民族就業服務及職業訓練事宜所需經費，得提工作計劃及經費需求，送就業安定基金管理委員會審議通過後支應之。</p>	
<p>第二十四條 各級政府機關、公立學校、公營事業機構及得標廠商進用原住民族人數，未達第四條第一項、第五條第一項及第十二條第一項所定比率者，除每月應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金，中央主管機關並得公告其名稱。</p> <p>前項代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。但得標廠商應繳納代金金額超過政府採購決標金額者，其減輕機制，由中央主管機關另定之。</p> <p>各級政府機關、公立學校及公營事業機構依下列規定辦理，經提出相關佐證文件，得免繳代金：</p> <p>一、依第十四條第二項規定經函請各級主管機關推介，於各級主管機關未函復推介前，得免繳代金。但每年度僅得申請一次，且以五個月為限；報經中央主管機關同意者，得延長二個月。於各級主管機關函</p>	<p>第二十四條 本法施行三年後，各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用原住民族之人數，未達第四條及第五條所定比例者，應每月繳納代金。但經依第十四條第二項規定函請各級主管機關推介者，於主管機關未推介進用人員前，免繳代金。</p> <p>前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。</p> <p>依本法應繳納之代金，經通知限期繳納而仍不繳納者，依法移送強制執行。</p> <p>各級政府機關、公立學校、公營事業機構及依政府採購法之得標廠商僱用原住民族人數，超出規定比例者，應予獎勵；其獎勵辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第十二條第三項 得標廠商進用原住民族人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。</p>	<p>一、第一項因現行條文施行業逾所定三年之緩衝期，爰刪除緩衝規定，並由現行條文第十二條第三項及第二十四條第二項移列修正。另現行條文但書規定，移列至修正條文第三項第一款。參照身心障礙者權益保障法第一百零三條第一項規定，對於進用原住民族未達修正條文第四條第一項及第五條第一項所定比率之公私部門，主管機關得公告其名稱，俾促進其積極依法進用原住民族。</p> <p>二、按司法院釋字第八一〇號解釋，以劃一方式計算代金金額，如得標廠商代金金額超過採購金額，可能造成個案顯然過苛情狀，應予修正。為符上開解釋意旨，爰於現行條文第二項增訂得標廠商應繳代金金額超過政府採購決標金額之減輕機制，授權中央主管機關另定之。</p>

<p>復推介次日起一個月，亦得免繳代金。</p> <p>二、<u>已提列公務人員特種考試原住民族考試任用計畫，自提列日起至未獲分配考試錄取人員通知機關解除列管函送達日止。</u></p> <p>三、<u>公營事業機構公開甄試之類別限定具原住民身分者，自公告甄試簡章日起至人員到職日止。</u></p> <p>依本法應繳納之代金，經通知限期繳納而仍不繳納者，依法移送行政執行。</p> <p>各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構進用原住民族情形績優者，應予獎勵；其獎勵辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>中央主管機關為辦理本法相關事宜，得向相關機關取得留職停薪、員額凍結、列管出缺不補、勞保及公保等資料，各相關機關應予配合，無正當理由不得拒絕。</p>		<p>三、鑒於公部門人事更迭亟需合理作業期間，爰增修第三項第一款至第三款免繳代金事由，以降低公部門負擔用人成本。為修正現行第一項條文免繳代金無期間及次數限制所衍生之缺失，亦避免徵求招募原住民族之人事務轉嫁於各級主管關負擔，爰於第三項第一款增訂公部門函請各級主管機關推介，得免繳代金，每年度以一次為限；並衡酌原住民族近五年平均失業週數為十九點五三週，免繳代金期間以五個月為限；鑒於人事作業流程繁雜細瑣，如有正當事由，報經中央主管機關同意，即可延長免繳代金期間二個月；另於各級主管機關函復推介人員名單次日起，以一個月為辦理人事甄選作業期間，亦得免繳代金。</p> <p>四、按行政執行法第二條就行政執行之定義，指公法上金錢給付義務、行為或不行為義務之強制執行及即時強制；代金為特別公課，核屬公法上金錢給付義務，為統一法制用語，爰第三項酌作文字修正。</p> <p>五、第四項酌作修正，明定公私部門進用原住民族情形績優者，均應予獎勵，以提高其進用意願，促進原住民族穩定就業。</p> <p>六、為使代金查核作業順利推展，俾計算正確金額，相關資料仍有賴權責機關提供查核比對，爰增訂第五項規定。</p>
---	--	--

第七章 附則	第七章 附則	章名未修正。
第二十五條 本法施行細則，由中央主管機關定之。	第二十五條 本法施行細則，由中央主管機關定之。	本條未修正。
第二十六條 本法除第四條、第五條、第十二條、第十四條及第二十四條第一項至第四項，自公布後一年施行外，自公布日施行。	第二十六條 本法自公布日施行。	為使公私部門合理緩衝時間，參考身心障礙者權益保障法第一百零七條規定另定施行日期，以為因應。