



2026
六都大選
勞動政策倡議
與市長候選人回應

台灣勞工陣線
TAIWAN LABOUR FRONT

目錄

壹 六都市長候選人聯合拜會緣起 — 01

貳 六都大選民間版勞動政策訴求 — 07

參 六都市長候選人針對拜會回應 — 23

肆 勞陣評析六都市長候選人回應 — 54

壹、
六都市長候選人聯合拜會緣起

六都財源大增，社會投資不能原地踏步！社宅、托育、勞動團體，共同倡議啟動

今年六都地方選舉即將展開，各黨候選人也將陸續提出市政願景與政策主張。然而，攸關市民日常生活條件的住宅、托育與勞動政策，過去往往被分散討論，缺乏能夠相互銜接、持續追蹤的整體回應。

因此，在選戰正式升溫前，我們期待各黨候選人不只提出城市發展口號，更應就市民最切身的生活需求，提出明確目標、具體作法與後續可檢驗的政策承諾。

針對此，OURs都市改革組織、崔媽媽基金會、社會住宅推動聯盟、托育及就業政策催生聯盟、台灣勞工陣線於7月15日特召開記者會，提出本次地方選舉之住宅、托育與勞動訴求，並宣布開啟後續倡議計畫。

從安居、照顧到工作：六都治理的共同課題

今年六都地方選舉，是各政黨競逐城市發展願景的時刻，也是檢驗地方政府能否回應市民真實生活壓力的關鍵時刻。近年房價與租金高漲、托育資源不足、低薪與不穩定就業、職場安全與勞動權益保障不足，已不再是能由單一局處、單一政策分別處理的問題。

對多數青年、勞工、照顧家庭與各世代市民而言，能否在一座城市安身立命，取決於城市是否提供足夠穩定的公共支持：包括足夠的社宅、更多的公共托育，同時在安全且有尊嚴的勞動條件下持續發展。

社會住宅、公共托育與勞動支持，表面上分屬居住、照顧與就業政策，實際上卻共同構成市民日常生活的基礎條件。

沒有穩定且有尊嚴的工作，家庭便難以承擔居住與照顧成本；沒有可負擔且穩定的住宅，工作者便可能被迫在高房租、長通勤與居住不安定之間消耗生活；沒有普及且可靠的公共托育，照顧責任便會反過來壓縮勞動參與，特別使青年父母、女性工作者與經濟弱勢家庭承受更高風險。

因此，社宅、托育與勞動不是三個彼此分散的福利議題，而是六都維繫社會安全、人口韌性與城市競爭力的共同基礎建設。

財源增加，六都更應承擔治理責任

尤其在《財政收支劃分法》調整後，地方政府可運用財源明顯增加，六都更沒有理由停留在零散補貼、短期紓困或煙火式政績。補貼固然能在短期內減輕部分負擔，但若缺乏公辦服務、制度性投資與長期治理能力，公共資源往往難以真正轉化為市民可依靠、可近用、可課責的生活保障。

面對居住、托育與勞動市場中長期存在的價格失衡、資訊不對稱、品質不一與弱勢排除，六都政府應有更積極的治理角色，將財政紅利轉化為實質公共服務供給，而不是讓市民繼續獨自承擔市場風險。

財劃法修法前後六都分配變化

六都	2025年	2026年	增額	增幅
臺北	689億	1159億	470億	68%
新北	536億	969億	432億	81%
桃園	353億	664億	310億	88%
臺中	441億	752億	311億	71%
臺南	319億	508億	189億	59%
高雄	494億	769億	274億	55%
合計	**2835億**	**4822億**	**1987億**	**70%**

資料來源：中央普通統籌分配稅款分配各地方政府明細表

本次六都倡議住宅、托育、勞動三大訴求

六都擁有最多人口、最集中資源與最完整行政量能，也應承擔更高責任，讓城市不只是經濟發展的載體，更成為各世代市民住得起、托得起、工作有尊嚴的宜居社會。期待各黨候選人不再停留於抽象口號與短期補貼，而能針對居住、照顧與勞動條件提出具體、可執行、可檢驗的城市治理方案。

因此，我們共同提出本次六都倡議，要求各黨六都市長候選人不再將社宅、托育與勞動切割處理，而應提出整體性的城市治理承諾。

在社會住宅方面，候選人應承諾持續興建社宅，並提出具體、可追蹤的任期目標。同時，社宅承諾不能只停留在興建口號，更必須搭配足以支撐目標落地的制度配套，包括：(1).建立社宅用地儲備，將社宅用地納入整體開發與重大開發條件；(2).透過都市計畫變更、都市更新容積獎勵、TOD 增額容積與捷運聯合開發等城市開發利得，多元取得社宅；(3).制度化提撥住宅基金與相關興辦財源，讓承諾有穩定財務支撐；(3-1)尚未成立住宅及都市更新中心的直轄市，應積極成立住宅及都市更新中心，由專責機構負責社會住宅興辦與營運；(4).整合中央與地方社宅的租金、招租與營運規範以及住民支持服務，確保社宅不只蓋得出來，也能長期穩定、有效、保障弱勢居住的管理。

在公共托育方面，首長候選人必須同時回應兩項挑戰：一是出生數減少下的資源精準配置；二是雙薪家庭提早送托趨勢帶來的需求增加。因此，建議採納三項施政作為：(1).轉型。現行公共化幼兒園3至5歲班招生不足之處，應優先降齡轉型2歲班；甚至視家長需求，直接轉為0-2歲公托或公共家園。(2).擴充。社會住宅附設公共托育應列為標配；若特定區域公共托育仍有排隊候補現象，則應繼續徵用公立國民中小學的空間，辦理公托或公共職場保母。(3).預判。建立托育需求預判制度，比照日本部分地方政府，接受家庭於懷孕期間預先登記公共托育需求，掌握未來一至兩年的供需變化，作為資源布建之依據。

在勞動政策方面，六都應合理增加勞工支持，透過預算挹注投入職能培力、勞檢職安、就業支持與勞動保障等基本社會投資。可行方向則有(1).增加勞工主管預算：六都應率先提升勞工預算，強化在地就業發展與建立尊嚴勞動所需資源，尤其是充裕勞檢預算及查察人力。(2).加強在地化就業服務：中高齡、青年、女性等不同族群仍存在各項就業障礙，六都應率先設置《就業支持聯繫會報》，邀集勞工與社福團體共同規劃創新性方案，強化在地就業服務與支持體系；(3).提高最低工資違法累進處分，最低工資足額給付是底層勞工生活的保護底線，但六都的裁罰基準規範不一致造成差別待遇，我們主張六都應拉齊最低工資的裁罰基準。

即日起啟動候選人拜會與政策評比

記者會後，三團體將開啟六都市長主要參選人拜會行動，陸續邀請各黨候選人就住宅、托育與勞動政策提出具體回應。我們將向候選人說明本次倡議的核心訴求，並要求候選人不僅提出原則性支持，更應針對社會住宅興辦目標、公共托育供給擴大、勞動治理投資與就業支持等面向，提出具體政策內容、預算規劃與推動時程。

後續，我們也將持續追蹤各候選人的政見發布、公開承諾與拜會回覆，檢視其是否能回應市民在居住、照顧與工作條件上的實際需求。對於候選人提出的主張，我們將進一步整理比較其具體程度、可行性與後續可檢驗性，避免選舉承諾停留在口號、願景或短期補貼。

貳、
六都大選民間版勞動政策訴求

六都勞動預算與政見，勞陣的發現與期許

1.前言

財劃法於2025年底修法並於2026年適用新版分配方案，已可確定各地方政府均可獲得更多財源挹注。作為一級行政單位的六都更應妥善運用與規劃這筆龐大的經費，為市民開啟更多的發展契機。根據財政部2026年1月公布的《中央普通統籌分配稅款分配情形表》[1]，當年度22個直轄縣市合計普通統籌分配稅款為8487億3700萬元，其中六都合計獲配4822億9600萬元，占比達56.8%，財政體質與自主財源皆獲得了歷史性的翻轉與優裕。

雖然六都均不滿分配結果，但財源有增長亦是事實。台灣勞工陣線認為，資源重組不該是冰冷的數字變化，更不該淪為煙火政績，六都市長參選人均應思考，如何精準運用財源妥適轉化為市民「在地發展」底氣，改善不利就業環境與條件，透過市政建設藍圖打造更多「尊嚴勞動」與「優質工作」，支持並協助各世代勞工穩健發展，既是六都市長參選人不應遺漏的關鍵政見，更是許以市民更好未來的必要承諾

2.六都勞工預算，勞陣的發現

現今六都就業環境中，仍舊存在諸多不利於勞工尊嚴發展的潛在風險，但對比事涉勞工業務的六都勞工(動)局年度預算，勞陣發現六都的勞動主管預算均未隨中央下放更多財源而有明顯提升。

(1)六都人均總預算分配概況

將六都總預算分配全體市民，依下表所示，以台北市每人可獲配8.78萬元為最高，桃園及高雄市為7.54萬及7.28萬，台中及台南市為6.9萬及6.86萬元，新北市民則以6.44萬元敬陪末座，顯見六都資源差異。

表一、2026年歲出總預算占總人口

2026年	台北市	新北市	桃園市	台中市	台南市	高雄市
總預算(億元)	2,139.73	2605. 63	1,777.4	1,980.05	1,270.16	1,978.23
市民數(人)	2,434,479	4,043,220	2,355,512	2,868,409	1,851,244	2,715,827
分配數(元)	87,893	64,444	75,457	69,030	68,611	72,841

資料來源：六都115年法定預算書；六都民政局人口統計

但若單論勞動預算，卻又呈現出另一種情況。首先就比占而言，六都的勞動局主管預算占同年度總預算明顯偏低。最高的桃園市與高雄市僅占0.53%，新北市與台中市也只占0.25%、0.29%。就數額而論，僅台北市及高雄市於2026年編列通過的勞動預算數額均超過10億元規模。

表二、2026年六都勞動(工)局主管歲出預算占總預算比重

2026年	台北市	新北市	桃園市	台中市	台南市	高雄市
總預算(億元)	2,139.73	2605. 63	1,777.4	1,980.05	1,270.16	1,978.23
勞動(工)局主管預算(千元)	1,027,395	650,538	942,985	568,916	524,654	1,042,845
占比(%)	0.48	0.25	0.53	0.29	0.41	0.53

資源來源：六都115年法定預算書

若再以該市2025年下半年的就業人數計算，台北市每位勞工平均分得906.8元預算為六都之最、桃園市及高雄市以783.3及770.8元居次，新北市以311.6元敬陪六都末座，而台中市也僅有383.9元。

表三、2026年勞動歲出預算占勞動人口

2026年	台北市	新北市	桃園市	台中市	台南市	高雄市
勞動(工)局主管預算(千元)	1,027,395	650,538	942,985	568,916	524,654[2]	1,042,845
2025年下半年就業人口(千人)	1,133	2,088	1,204	1,482	965	1,353
分配數(元)	906.8	311.6	783.3	383.9	543.7	770.8

資料來源：六都115年法定預算-歲出機關別預算總表；勞動統計查詢網-地區別查詢

⑵六都年度勞工預算變化

進一步對比新版財劃法通過前後的勞動預算變化。勞陣發現，雖然2026年總預算大幅增加，但台北市及高雄市勞動預算反而出現縮水，進一步追蹤發現均與局處營建工程完工減列工程預算所致(細節見註3、4)，若扣除此項因素，則台北市、高雄市與其餘四都，2026年勞動預算規模均與2025年相去不遠，其中新北市增幅達11.26%最高，其餘直轄市多僅只延續年度規劃故增加有限，隨新財劃法上路而有合理增加顯示在地勞工並未。支持勞工發展或加強勞動權益，

表四、2026年上級分配與勞工主管法定預算增幅比例

項別		台北市	新北市	桃園市	台中市	台南市	高雄市
分配金額(億元)	2025年	689.49	536.96	353.76	441.22	319.09	494.83
	2026年	1159.87	969.20	664.01	752.35	508.15	769.38
成長率(%)		168.22	180.50	187.70	170.52	159.25	155.48
勞動(工)局主管預算數(千元)	2025年	1,606,859	584,172	916,649	535,900	520,685	1,128,224
	2026年	1,027,395	650,538	942,985	568,916	524,654	1,042,845
成長率		(-36.06)[3]	111.36	102.87	106.16	100.76	(-7.56)[4]

資料來源：財政部中央普通統籌分配稅款分配各地方政府明細表；六都115年法定預算書

3.六都勞動環境與發展條件，勞陣的發現

(1)低薪風險仍不容小覷

隨疫情遠離，員工薪資近年呈現增長景象。工業及服務業每人每月總薪資自四年前（2022年）的58,042元成長至2025年的63,383，增幅為109.2%，經常性薪資亦從44,210元增加至47,885元，成長108.3%，兩者均有近一成的成長。然而若進一步拆解仍可發現結構性差異。

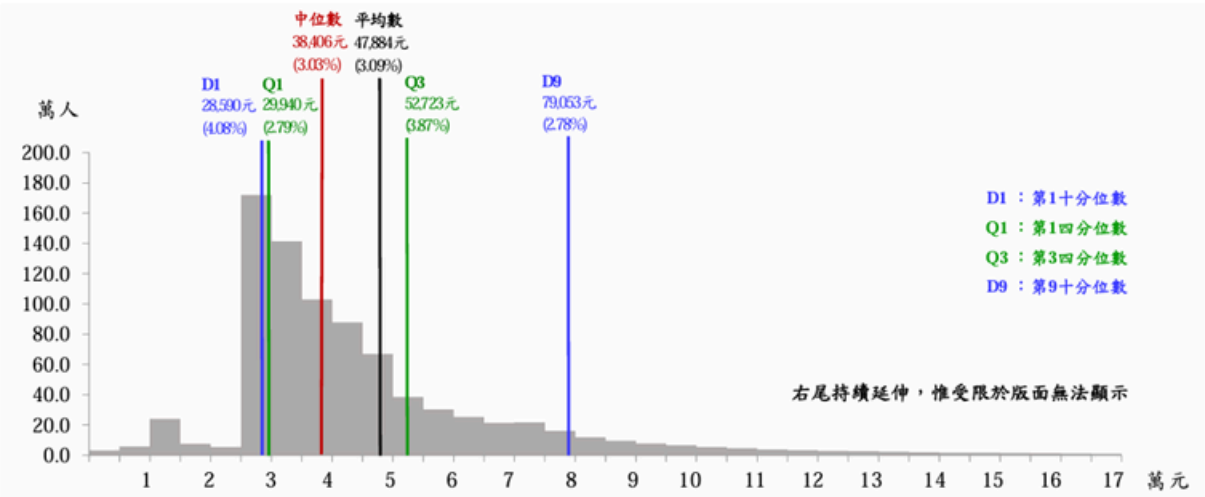
表五、近四年工業及服務業薪資概況

年別	2022年	2023年	2024年	2025年
經常性薪資(元)	44,210	45,197	46,450	47,885
總薪資(元)	58,042	58,420	61,002	63,383

資料來源：主計總處新聞稿,https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=3602&s=235863

同樣根據主計總處的2025年全體受僱員工經常性薪資分布圖所示，平均數雖高達47,884元，然中位數僅有38,406元，只占平均數的80.2%，換言之，集體薪資的成長有極大部分來自於高薪所得拉高平均值的結果，全國仍有半數勞工仍處於低薪風險之中。由於六都占全國近七成總人口，合理推斷六都仍有許多市民面對著低薪困境，難以透過自我投資改善生活條件。事實上，根據主計總處的最近資料顯示，除了台北市及桃園市外，其餘四都於2024年無論薪資平均數還是中位數表現均低於全國，其中台中市表現為六都墊低，不僅中位數較全國水平少了6.8萬元，平均數甚至少了10萬3000元。若再進一步觀察，勞陣也發現無論青年、中年或中高齡階段，四都表現多低於全國數據，顯見低薪仍是普遍性的社會問題。

圖一、2025年工業及服務業全體受僱員工經常性薪資分布



註：括號內數字為較上年增減率。

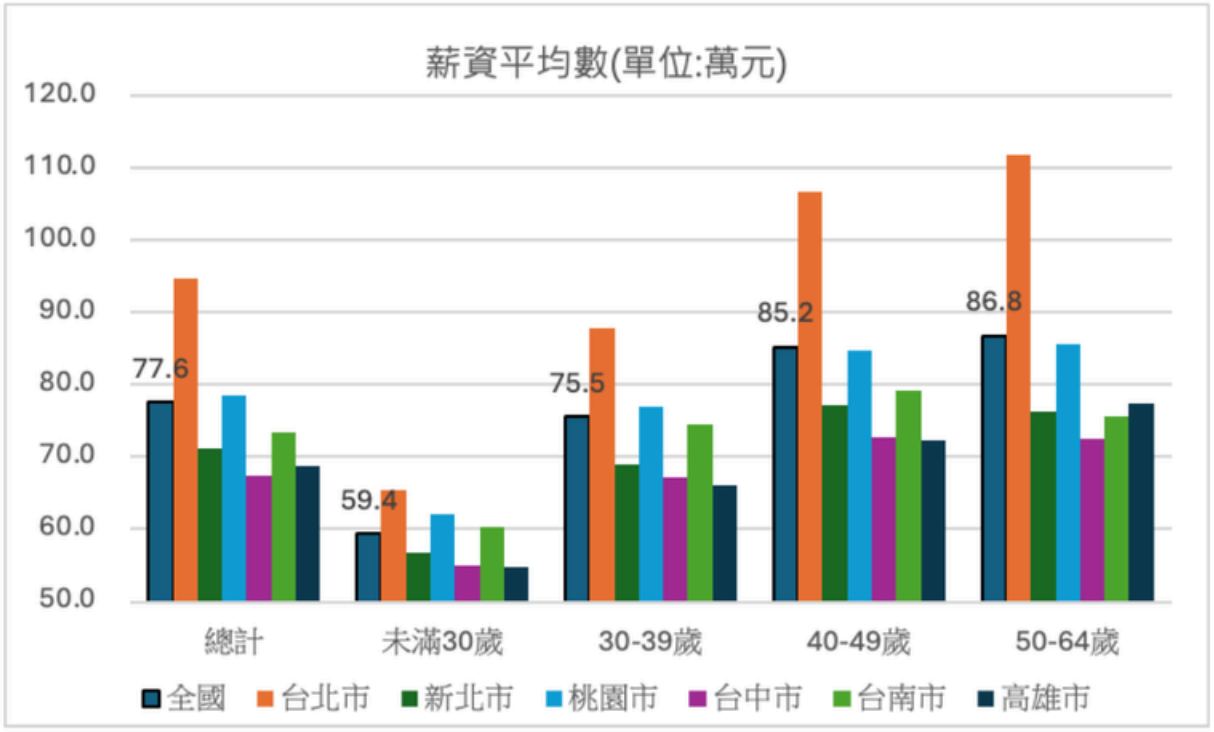
資料來源：主計總處「114 年12月暨全年工業及服務業薪資統計結果」新聞稿

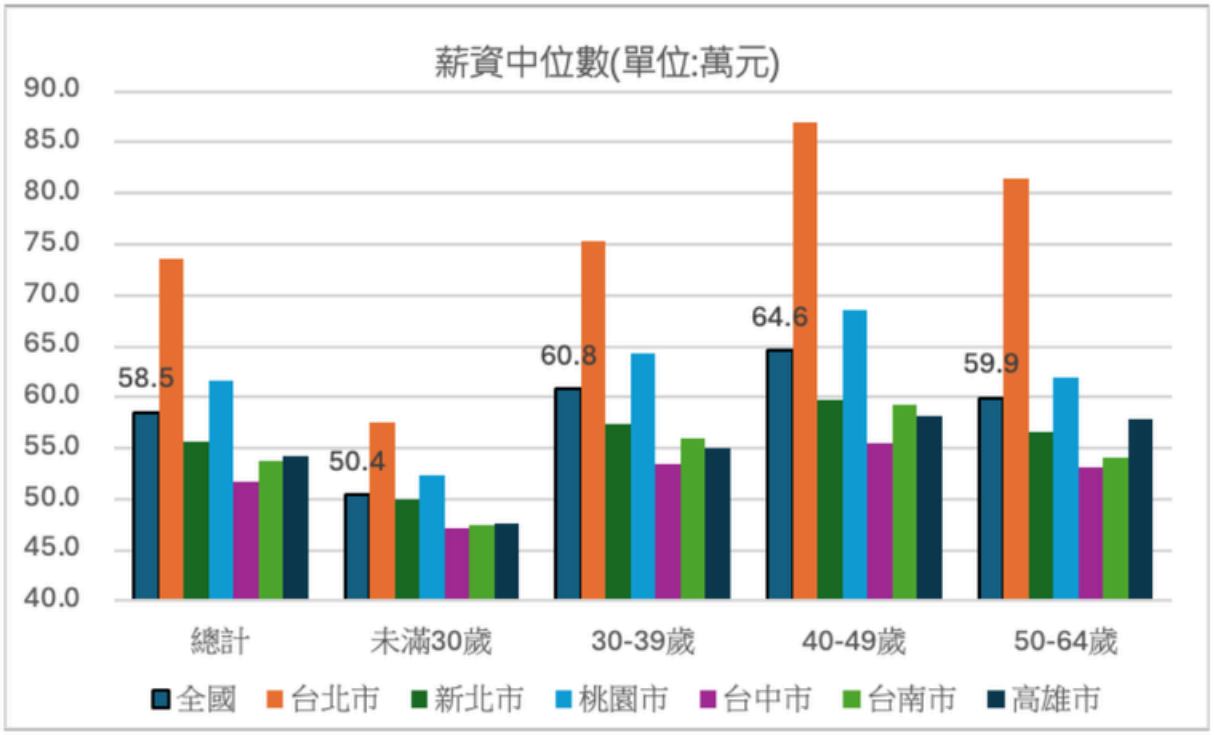
表六、2024年六都全體受僱員工各年齡層薪資分布(單位:萬元)

	平均數					中位數				
	總計	未滿30歲	30-39歲	40-49歲	50-64歲	總計	未滿30歲	30-39歲	40-49歲	50-64歲
全國	77.6	59.4	75.5	85.2	86.8	58.5	50.4	60.8	64.6	59.9
台北市	94.7	65.5	87.7	106.6	111.8	73.5	57.5	75.3	87.0	81.4
新北市	71.1	56.7	69.0	77.2	76.2	55.7	50.0	57.3	59.8	56.6
桃園市	78.6	62.1	77.0	84.7	85.6	61.6	52.4	64.3	68.5	61.9
台中市	67.3	55.0	67.1	72.7	72.5	51.7	47.2	53.4	55.5	53.2
台南市	73.3	60.4	74.6	79.1	75.7	53.8	47.5	55.9	59.3	54.1
高雄市	68.7	54.7	66.1	72.2	77.3	54.2	47.6	55.0	58.1	57.8

資料來源：主計總處統計專區- 薪資中位數及分布統計

圖二、六都薪資平均數與中位數各年齡分布





資料來源；同表六

⑵最低工資裁罰基準不一致，不利解決低薪

依據上述受僱員工經常性薪資統計來看，屬於高薪族群的最高十分位數(D9)增幅為108%，而位於最低十分位數(D1)的低薪工作者於2025年的薪資增幅，則較上年增加113%，次低十份位(D2)亦增加111%。

表七、工業及服務業受僱員工人數十等分位組分界點之經常性薪資

	十等分位組之分界點									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	
111 年	25 250	26 183	28 403	31 118	35 167	39 867	45 651	53 865	73 114	
112 年	26 400	27 067	29 090	31 909	36 085	40 539	46 032	55 047	74 799	
113 年	27 470	28 157	29 894	32 908	37 275	41 547	46 911	56 965	76 918	
114 年	28 590	29 039	30 804	34 060	38 406	42 664	48 062	59 370	79 053	
較111年增加 (%)	1.13	1.11	1.08	1.09	1.09	1.07	1.05	1.10	1.08	

底層勞工的薪資成長明顯，除了產業供需效益之外，勞陣認為也同樣得益於最低工資的調升效果。然而最低工資雖為勞基法所保障，但企業給付不足仍時有耳聞，根據勞動部統計2025年全國合計153件裁罰，六都即占62.1%，其中新北、台中及台南市的違法案件均超過全國總量的一成，顯示雇主法遵意識明顯偏低。

但這可能只是實際職場的冰山一角。根據職安署「114年企業違反最低(基本)工資分析」所示，違反行業別中以支援服務業占比最高，達33.33%，其次為製造業15.03%、批發及零售業14.38%、住宿及餐飲業7.19%與其他服務業6.54%，上述業別在六都均擁有龐大工作者，倘若未有效加強最低工資的執法成效，底層勞工不僅難以受惠，連最基本的生存保障都難以獲得。

表八、114年六都違反最低(基本)工資概況

2026年	台北市	新北市	桃園市	台中市	台南市	高雄市
裁罰件數占全國(%)	5.23	13.73	9.8	13.73	11.11	8.5

資料來源:勞動部

然而，勞陣卻發現《最低工資法》第 17 條第 1 項（雇主給付工資未達最低工資）賦予地方可2萬元以上100萬元以下罰鍰區間內，對違法案件擁有裁量權，但六都的裁罰基準規範隨在企業規模及累進裁罰數額有所不同，甚至同樣違法情況及程度，卻出現三種不同處份結果（參見附件資料)。其中台北市、桃園市及台中市訂有最低工資法統一裁罰基準、新北市及高雄市仍是爰引勞基法第21條第1項，六都中只有台南未制訂任何裁罰基準。

一國多制之下，六都雇主違反最低工資的違法成本差距頗大。若以員工規模100人以上之企業且為第5次違法為例，在台北市及台中市將面臨80萬元的高額罰鍰，在新北市僅為35萬至50萬元，桃園為45萬(丙類)或55萬元(丁類)，至於高雄市則為32萬元，未定標準的台南則可能低於其餘五都。

(3)雇主違法與工安意外頻傳，唯未投入更多勞安檢預算

雖然勞工預算編列數並不完全等同就業前景，但許多預算科目與計畫仍與勞工基本權益與福祉相關，例如關乎工安層次的職安衛以及阻嚇雇主違法的勞動檢查。以職災死亡為例，追蹤2022至2024三年間因職災死亡人數六都合計為456人，占全國同期881人的51.8%。其中新北市、桃園市及高雄市均達百人規模，顯示改善工安降低發生率，仍是六都的關鍵勞動議題。

表九、2022-2024年職災死亡人數

	全國	台北市	新北市	桃園市	台中市	台南市	高雄市
2022年	315	20	33	34	29	2	28
2023年	286	15	35	40	33	3	32
2024年	280	11	32	31	37	1	40
合計	881	46	100	105	99	6	100

資料來源：勞動部職安署2024年勞動檢查統計年報

然若對比勞檢預算，從下表對比2025年與2026年專項預算可發現六都編列金額雖有增加，但增加規模並不大，顯示六都雖財源改善，但仍未投放更多資源在於安全保護事務。其中，新北市編列金額最高達14.7億元，但除以該市就業人數後的每人每年獲配金額反而僅70.8元，為六都最低。勞陣認為尊嚴勞動的基本條件是全面落實勞基法，對此六都均應著手編補充裕的勞檢人力，遏止雇主違法常態，護衛職場安全與基本勞動保護。

表十、六都職安勞檢預算分配數額

項目別	台北市	新北市	桃園市	台中市	台南市[5]	高雄市
2025年(千元)	132,118	145,690	120,156	115,585	82,709	124,609
2026年(千元)	139,725	147,849	125,202	117,328	85,922	134,558
2026年預算分配該市就業人口(元)	123.3	70.8	104.0	79.2	89.0	99.5

資料來源：六都115年法定預算書

表十一、六都勞檢單位員額

項目別	台北市	新北市	桃園市	台中市	台南市[6]	高雄市
2026年勞檢單位員額	91	62	61	68	14(78)	98

資料來源：六都115年法定預算書

(4)缺工嚴重，但年齡歧視普遍存在

《就業服務法》嚴格禁止雇主因年齡因素在招募、升遷、考績、薪資或退休等方面予以差別待遇，又有《中高齡就業促進專法》鼓勵企業進用，但數據表示職界實務仍存在中高齡及性別歧視，主計總處2025年人力運用調查顯示，45歲以上失業者沒有就業機會的主因中有44.17%遭遇到「年齡限制」，而50歲以上遇到的機率更高達52.24%；此外民間求職網於去年10月的調查中，有88.2%的民眾表示曾因年紀關係遇過「職場歧視」，更有多達91.1%覺得，企業聘僱人才「有」年齡的顧慮[7]。再參照表六及圖二所呈現的數據，新北、台中、台南及高雄等地的中高齡工作者的薪資所得也明顯偏低，顯示單靠薪資要維持有品質的生活顯然非常的吃緊。

人力資源是六都發展的根基，但發展不應全面依賴移工及低廉的薪資，況且企業一邊喊缺工，另一邊卻對求職年齡設下高門檻，無疑是一大諷刺。如何讓擁有高度工作意願及累積多年工作經驗的中高齡與女性勞動力，得以結合六都產業發展趨勢，獲得充裕的就業機會以及有尊嚴竹旳勞動條件與報酬，將是在地就業韌性的重要環節。

(5)就業安全仰賴中央，不利在地就業韌性

高科技產業一直是六都的招商主力，但中小企業才是維持六都經濟及就業發展的主要趨動力。縱觀六都雖擁有龐大的產業資源，卻未能與弱勢就業支持措施充分結合，以致二者長期脫節，造成經濟及就業弱勢者在社政及勞政系統中不是被互踢皮球，便是

被迫接受不適合之工作又快速失業，或持續依賴社會救助等人力資源的惡性循環。勞陣長期主張各地方政府應加強社政與勞政單位推展就業支持的橫向聯繫，衛福部也於今年從善如流頒布「社勞政聯合促進低收入戶及中低收入戶就業服務指引」，然各地實質操作成效尚不得而知。

勞陣認為地方就業支持仍未健全發展的主因之一在於，實作方案高度仰賴上級單位勞動部或「就業安定基金」補助，缺乏多元與充足的弱勢就業培力資源與創新性，難以協助底層工作者擺脫工作貧窮。又因社政及勞政單位長年各自為政，遲遲未能創造具整合性與個人化的就業支持體系，缺乏有效整合與協調機制。

考量到中央收入全然仰靠經濟發展，一旦稅收減少，必然會影響六都分配款進而影響到勞動預算，屆時不僅會危及基本的勞工權益保護，更不利在地就業應有韌性與合理發展。基於就業安全攸關地方發展不可或缺的人力資源，勞陣主張應由六都率先建立《就業支持聯繫會報》，加強社政勞政協力整合服務，為求職者提供個人化的整合性就業服務，並以地方產業為核心投放合適的就業培力與媒合資源，共同開發及推動多元與創性新就業方案，協助具弱勢家庭得以在新形態就業自立方案的支持下，逐步脫貧。

三、六都勞工政見，勞陣的呼籲與建言

「在地發展」對部分勞工而言，從傳統的人生里程碑愈來愈遙不可及，而有品質有尊嚴的就業發展甚至淪為一種「奢侈品」。過去，六都常以「中央集權集錢、地方財政困窘」為由，將就業環境與勞動條件改善等社會投資的核心方案，寄望於中央補助。以致勞動政策在各都市政發展藍圖並未受到合理重視、投放更多創造性資源，於是六都看似發展繁榮但仍充斥著非典型就業、零工經濟與高壓勞動。如今，新版財劃法解開了地方的財政緊箍咒，建構在地就業安全與穩定，六都均不存在推諉藉口。展望未來四年的發展前景，勞陣認為市長當選人是否願投入更多資源強化在地就業與發展機會、有效落實勞動權益的基本保護，理應從參選時期的勞工政見中展示決心，並在當

選後於勞動局處預算、人力及計畫內容逐一實現。對此勞陣提出以下建議，邀請六都各市長參選人表態或提出合宜的解決方案，向市民呈現完整的勞工政見，作為市民自決未來生活發展的參考依據。

① 未來當選市長後，您是否會逐年提高勞工預算，並將在地產業特性融入職業訓練及培力規劃，加強各年齡層的就業促進效益？

② 未來當選市長後，您是否願意投入資源，增加勞檢預算及查察人力，強化職業安全衛生與勞基法等勞動法令的法遵率？

③ 未來當選市長後，您是否加強社政及勞政局處合作，例如設立《就業支持聯繫會報》，為就業弱勢勞工提供多元培力，並且開發具備尊嚴勞動的就業機會？

④ 未來當選市長後，您是否願在最低工資的法定裁量範圍內提高裁罰基準，減少違法情事？



四、附件

六都違反最低工資裁罰基準對照表

六都	母法	違法單位規模及性質	各類違法次數累進基準	資料來源
台北市	最低工資法	甲類： ⑴股票上市公司或上櫃公司。 ⑵資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。 ⑶僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。 乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。	甲類： 第1次：2萬元 第2次：10萬元 第3次：30萬元 第4次：60萬元 第5次：80萬元 第6次以上：100萬元 乙類： 第1次：2萬元 第2次：5萬元 第3次：15萬元 第4次：30萬元 第5次：45萬元 第6次：60萬元 第7次：80萬元 第8次以上：100萬元	https://laws.gov.taipei/Law/LawSearch/LawArticleContent/FL104641
新北市	勞動基準法第21條第1項	第一類：僱用勞工人數100人以下 第二類：僱用勞工人數101人以上	第一類 第1次：2萬至4萬元 第2次：4萬至8萬元 第3次：8萬至15萬元 第4次：12萬至25萬元 第5次：20萬至40萬元 第6次：40萬至55萬元 第7次：55萬至75萬元 第8次：75萬至100萬元 第二類 第1次：4萬至8萬元 第2次：8萬至12萬元 第3次：12萬至20萬元 第4次：20萬至35萬元 第5次：35萬至50萬元 第6次：50萬至65萬元 第7次：65萬至80萬元 第8次：80萬元至100萬元	https://web.law.ntpc.gov.tw/Scripts/FLAWDAT01.aspx?lncode=1C0200011

桃園市	最低工資法	甲類：僱用勞工人數未滿30人。 乙類：僱用勞工人數30人以上未滿100人。 丙類：僱用勞工人數100人以上未滿250人。 丁類：僱用勞工人數250人以上。	甲類： 第1次：2萬元 第2次：5萬元 第3次：8萬元 第4次：15萬元 第5次：25萬元 第6次：35萬元 第7次：45萬元 第8次：55萬元 第9次：65萬元 第10次：75萬元 第11次：85萬元 第12次以上：100萬元 乙類： 第1次：2萬元 第2次：5萬元 第3次：10萬元 第4次：20萬元 第5次：35萬元 第6次：50萬元 第7次：65萬元 第8次：80萬元 第9次： 95萬元 第10次以上：100萬元 (三)丙類： 第1次：2萬元 第2次：5萬元 第3次：12萬元 第4次：25萬元 第5次：45萬元 第6次：65萬元 第7次：85萬元 第8次以上：100萬元 (四)丁類： 第1次：2萬元 第2次：5萬元 第3次：15萬元 第4次：30萬元 第5次：55萬元 第6次：80萬元 第7次以上：100萬元	https://law.tycg.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL002691

台中市	最低工資法	甲類： 1.上市或上櫃之事業單位。 2.依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣8千萬元之事業單位。 3.僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。 乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。	甲類： 第1次：5萬元 第2次：10萬元 第3次：30萬元 第4次：60萬元 第5次：80萬元 第6次以上：100萬元 乙類： 第1次：2萬元 第2次：5萬元 第3次：15萬元 第4次：30萬元 第5次：45萬元 第6次：60萬元 第7次：80萬元 第8次以上：100萬元	https://law.taichung.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL004759
台南市	無	無	無	無
高雄市	勞動基準法第21條第1項	甲類： 1.上市或上櫃之事業單位。 2.依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣1億元之事業單位。 3.依信用合作社法設立之信用合作社。 乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。	未分類 第1次：2萬元 第2次：4萬元 第3次：8萬元 第4次：16萬元 第5次：32萬元 第6次：48萬元 第7次：64萬元 第8次：80萬元 第9次以上：100萬元	https://outlaw.kcg.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001994

註解

[1] 取自財政部國庫署＞中央普通統籌分配稅款分配各地方政府明細表，115年1月22日發布

[2] 台南市曾追加勞動部補助辦理114年度外國人臨時安置經費675千元，本文仍以原法定預算524,654千元為主。

[3] 台北市預算負成長主因為職能發展學院減列營建工程650,071千元。

[4] 高雄市預算負成長主因包括勞工局一般行政減列25,746千元、獅甲會館耐震補強工程費等經費減列53,759千元、博愛職業技能訓練中建築物耐震補強工程減列經費36,647千元。

[5] 台南市有別五都並未設置勞檢處，採勞工局下設職安健康處，且依法定預算員工總表所示，該處另編列78名約聘人力

[6] 同註5

[7] https://m.yes123.com.tw/member/white_paper/article.asp?id=20251029105501

參、

六都市長候選人針對拜會回應



台北市長候選人蔣萬安拜會回應內容

時間：2026年9月24日

一、增加勞工主管預算與充實勞檢查察人力

經常性預算逐年成長：市長澄清，勞動局總預算先前看似微減，主因是「職能發展學院」大樓興建工程陸續完工致資本門結算，但「經常性預算」逐年成長，114年預計較113年成長5.3%。

爭取風險加給與中央補助人力：台北市率先於行政院會爭取勞檢員風險加給，113年起每人每月增加3,000至5,000元風險加給。人力方面，今年中央補助安就人力增加21位，勞動部最新核定114年將再增加34位查察人力。

符合國際ILO勞檢標準：目前北市就業人口約130萬人，配置約130名勞檢員，符合國際勞工組織（ILO）每萬名勞工1.1名勞檢員之標準，市府亦透過「專案績效獎金」與在地稅款積極改善待遇留才。

二、加強在地化就業服務與設置《就業支持聯繫會報》

承諾成立常態性跨局處會報：蔣萬安市長明確承諾研議由市府高層親自督導，由勞動局主導並邀集社會局、衛生局、公務局等單位將「就業支持聯繫會報」納入勞動政策諮詢會中，針對中高齡、青年、女性及弱勢族群就業後的諮詢、服務與特殊個案進行追蹤。

中高齡認證與銀髮據點擴設：北市推動「中高齡友善企業認證」14年，並將在長者人口較多的行政區加碼擴設「銀髮人才就業服務據點」。

三、最低工資違法裁罰基準與累進處分

區分事業單位規模與檢討精進：北市於113年1月21日率先訂定《最低工資法》裁罰基準，目前依據「企業規模越大、處罰越重」原則區分甲、乙類事業單位。

蔣市長承諾加強裁罰力道：面對目前多數違規者為中小企業首次違規，蔣萬安市長明確表示，最低工資是底層勞工的最基本保障，政策上路後承諾進行檢討與調整，若發現大型企業或累犯將加重罰則，確保執法力道。

四、職業災害相關

AI/CCTV監控兼顧隱私：針對勞陣疑慮營造工地AI/CCTV監控侵犯個人隱私，蔣市長與梁副局長說明，科技監控用於實時提醒與防災輔導而非懲罰，市府會嚴格把關確保不侵犯勞工個資與隱私人權。

職災慰問金大幅放寬：蔣市長將職災慰問金發放標準由1至5等大幅放寬至1至15等，並提高補助金額與住院慰問追蹤，串聯FAP個管員協助勞工復工

結合NGO與職務再設計：市府承諾將「職務再設計」推廣至身障與職災失能勞工，並將社區NGO資源納入聯繫會報機制。



台北市長候選人沈伯洋拜會回應內容

時間：2026年10月5日

一、補足中階專班、兼職短時數職訓

關於健全就業支持這邊，我們一定會做。

職訓不只是基層職位的技能訓練，地方政府應該根據在地產業的需求，補足中階職位的訓練需求，例如我們提出「AI使用支持方案」，年齡層除了在學青年，更會擴大至青壯年：適用至45歲以上市民，補助為期2年，支持求職、轉職及創業。讓在職及轉職的勞動者透過政府職訓的協助，有機會升遷並獲得更好的薪資。

現在在各行各業問到的幾乎都在缺工，地方能做的其一大方向則是讓有意願做 Part-time（兼職）的民眾做 30到50個小時的短時數職業訓練，他就可以先去投入相關產業。

比如美髮業就是這樣，他們現在超缺人手，他們跟我講說，其實只要市政府在職能訓練那邊開辦相較於中央的精準訓練，他們馬上就可以有人力來幫忙。所以哪一些產業需要、哪一些需要就業上的支持與職業訓練，這是一個重點。

另外一個是我們的政策「AI 教練」，就是我們跟百工百業談的時候，由市政府出我們自己的 AI 教練到他們的產業幫忙開發工具後給他們使用，這也屬於第三點健全就業支持。

二、重視勞安，充裕勞檢人力，進入市府將作系統性盤點

關於第一點（增加勞工預算）跟第二點（充裕勞檢人力），我覺得是綁在一起的。我們在做健全就業支持時，一定就會增加勞工預算；而充裕勞檢人力，就會同步增加勞動預算。充裕勞檢人力的方向是完全正確的，畢竟台北市的勞工安全案件確實蠻多的。

但我還沒有仔細去精算過，例如我們現在勞檢缺額多少、頻率要多少才比較有效，這個我倒還沒盤點；但往充裕勞檢人力的方向做，我完全沒有問題。只是增加多少人力與預算，還需要再做精算的試算。

三、弱勢就業：需求盤點與產業對接

弱勢求職者面臨的生理及心理限制各不相同，產業的缺口也十分多元。這不是靠社政發補助、勞政辦博覽會各自努力就能解決的事。我們認同要有社政與勞政的溝通平台，建立後也必須深度整合，一邊盤點釐清弱勢朋友的條件，他適合做什麼？另一邊對接產業人力需求，哪些產業有需求可以做職務再設計，緊密的跨局處以及與相關社福團體協作，才能真正為弱勢族群開創可持續的就業契機。

四、檢視北市府《處理違反最低工資法事件統一裁罰基準》，維護勞動權益與執法效能

我們會思考以下面向：

1.檢視現行累進級距設計，能否反映違規情節的嚴重程度。

2.侵害規模作為裁量權重可以更明確：我們看到裁量部分主要是「違規次數」，但僅憑次數無法反應違反情節嚴重程度。雖然北市府的行政規則中有寫到「如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，.....於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制」。但若無更明確的指引，公務人員通常會依照最安全的方式，就是指引上面很大篇幅的：違反第幾次就裁罰多少錢。應該研議將受影響勞工人數及短付工資規模變成明確的裁量基準，避免齊頭式裁罰忽視個別案件的實質影響。

3.最佳化資訊揭露與專案輔導：除了透明化，也就是公告違規事業單位名單的機制，我相信都有在做。但針對流動率高、申訴頻率較高的行業加強宣導與專案稽查，這也是很重要的事。

弱勢就業確實「沒錯、有道理」，與我在第一線聽到的需求完全一致。認同勞動部的職訓偏向基礎，市府剛好可以補足中間 40–50 小時的專案技能培訓，快速對接產業缺口。

針對職災勞工，我的政策主軸 HEART 裡，在乎的是「支持與陪伴」。職災勞工無論是否具備經濟或社會弱勢身分，當遭遇工作傷害時，身心皆承受巨大衝擊，本質上就是極需制度給予關懷的對象。從傷病復原到重新適應、安全回到職場，每一步都充滿挑戰。他們回到職場的過程理應受到市府的支援。

關於勞檢人員不足，由於公務人員的薪資及俸給標準必須統一遵循中央法規，地方政府並沒有自行加薪的權限，除了勞檢人員要留才，包含其他也非常缺人的專業職務，我們會進行盤點後報請中央爭取調高特定職務獎金，用市府自己的財源。

之前也有聲音說能不能針對台北公務人員提供宿舍或住宿補助，但這又會碰到其他更需要住宅補助的群體，會產生相對剝奪感，所以一直沒辦法直接推。這也是為什麼住宅供給市場要趕快解決，量出來之後才能有調度的空間。



新北市長候選人蘇巧慧拜會回應內容

時間：2026年9月24日

一、承諾調高勞動預算與增補勞檢人力

這點我們的態度完全一致。無論是勞動預算佔總預算的比例，還是用於勞檢、安檢等基層人力資源，都應該調高。我甚至已經具體承諾，未來如果執政，會直接增加工會等勞工社團的運作經費，讓大家更好做事。

二、推廣「職務再設計」創造尊嚴就業

我完全同意為弱勢勞工或中高齡者開發具有尊嚴的就業機會。我最喜歡舉的例子是「阿原肥皂」。他們在金山種植草藥，大量雇用在地不擅長高科技但擅長農作的長輩；在萬里的製皂工廠中，他們特意保留了「手工切割」與「紙張包裝」這兩道工序，不交給機器，而是留給在地的阿姨們，讓長輩們一個月能有 35,000 元穩定且有尊嚴的收入。 政府不見得能包辦所有事，但可以透過「政策獎勵」來鼓勵企業。例如，政府鼓勵且輔導企業進行「職務再設計」，另企業願意提出優於政府勞動法規照顧措施如長照、托育，政府就給予 最高100 萬的實質獎金。

新北市有山有海，我有兩個核心的在地產業就業計劃：
1.新皇冠海岸計劃（沿海八行政區）：整治 8 個沿海鄉鎮與漁港，帶動海洋觀光與在地就業。

2.鑽石三層與五道計畫（平林、平溪、石碇、雙溪、烏來）： 利用新北獨有的「步道、茶道、礦道、鐵道、老街道」帶動文化保存。 例如我拜訪平溪的周朝南前輩與志工們合力建立的「礦工文史館」。以前我以為挖礦像白雪公主與小矮人一樣浪漫，實地看過才知道多麼艱辛。我們應該要設計出一種具有工作尊嚴的職務，將這些老礦工的生命故事轉化為專業導覽員，由政府給予經費，這就是彰顯一生價值的尊嚴就業。

我的另一個夢想是參考日本富士搖滾音樂祭（Fuji Rock）的模式。在為期三天的音樂祭期間，整個山城的民宿、停車場都由在地的阿公阿嬤來經營款待，長輩們為了這三天要準備半年，結束後還能收到來自世界各地年輕人的電子郵件與問候。「這就是世界上最好的長照！」，讓長輩感到被需要，活得有尊嚴。

三、在地產業與勞動

1.創業教練團與「高年級實習生」： 青創確實需要輔導。我們可以組織由經驗豐富的退休長輩組成的「教練團」來輔導青年創業。這既解決了青年創業者缺乏經驗的問題，又為高年級前輩創造了有尊嚴的「職務再設計」就業機會，是雙贏。

2.凸顯技職優勢，吸引科技大廠： 雖然學術名校大都在台北市，但新北市的「技職教育最實用、科大最多」。我跟很多科技大廠老闆談過，只要新北能提供土地，大廠首選依然是新北，因為新北人口最多、人才技術匹配度與 CP 值最高。 我會將「技職升級」作為未來的教育重點，直接對接科技產業（如輔大的紡織、淡江的交通管理等科系），引進 AI 訓練，讓學生畢業即就業，同時帶動新北傳產同步升級。



新北市長候選人李四川拜會回應內容

時間：2026年9月24日

一、勞工預算、工會權益與足額編列

我已經陸續拜訪過新北市各個工會，大家提到的教育訓練、薪資及工會運作環境等問題我都大致了解。關於工會資源的保障，未來我一定會將其納入編列，充足他們在運作上的各項經費需要，最起碼在各項需求上要予以滿足。

二、徹底加強勞檢人力與保障職業安全

我自己是做工程出身的，所有的職災裡，在建工程佔了相當大的比例，工廠的職災也是大宗。新北市目前的勞檢人力確實是「相當的不足」。未來在勞檢這個區塊，我一定會全力去加強、補充人力與資源，降低重大工安職災的發生。

三、開創性政策：企業蓋「勞工住宅（勞工宅)」

找地蓋純社會住宅確實很困難，新北市沒有比台北市好找多少，但該蓋的地方我們都已經檢討出來了。我在拜訪許多大企業時，他們表示自己擁有「工業區土地」，例如鴻海（紅海）等大企業在土城等地區有工業基地。這些企業其實「願意自己出資興建只租不賣的房子給勞工」。

然而，企業擁有的土地屬於「工業區」而非「住宅區」。過去內政部打回了這類規劃，因為擔心會變成以前的「工業住宅」弊端。(過去工業區土地可以蓋事務所，結果事務所變成了住宅，成了現在的合規爭議)。

如果我當選，我一定會好好的跟內政部溝通協調。由企業來蓋勞工住宅，政府「土地不必找、經費不必出」，卻能提供與社會住宅完全相同的功能，這對勞工是一大福祉。

如果內政部最終還是不同意這種彈性處理，我會在「重劃區」中直接劃定、保留一塊比較大塊的土地（如機關用地或特定分區），專門回歸到我們勞工住宅的興建，落實對基層勞工的安置。

四、弱勢脫貧與社政、勞政聯繫平台

剛才提到將最低薪資弱勢群體與社會福利結合，這絕對是必要的。很多人以為台灣現在大家生活都很小康，其實隱藏性貧窮非常嚴重。

我待過台北市、新北市、高雄市，在高雄市時，我們發現有6,000 多個學生中午有營養午餐，但晚上卻沒有晚餐可吃（營養午餐吃不完還要打包帶回家吃）。後來我們發起募款，發給孩子50 元的餐券，與自助餐和便利商店合作解決他們的基本溫飽。

五、弱勢與二次就業的就業支持：

未來新北市的勞工政策，我會改善將過去「一般職業訓練補助」，以因應這波 AI 與高科技產業轉型，許多傳統產業或不適應科技發展的員工面臨裁員、中年失業危機。我會將訓練資源精準投入到「二次就業」與「AI科技轉型訓練」的補助，落實對弱勢二度就業者的實質輔助。



桃園市長候選人黃世杰拜會回應內容

時間：2026年8月12日

一、關於勞動預算

我明確表態，我非常願意增加勞動預算，但增加預算的同時，我們必須先想清楚要做什麼事情、建立什麼機制。

選舉期間大家很容易對工會承諾調高預算（例如增加2,000萬元補助等），但如果預算只是盲目花在例行性補助，對提升勞權沒有太大實質意義。如果是為了推動跨局處就業服務、強化弱勢勞工支持系統，我非常樂意增編預算。

二、正視「公務機關缺工」與薪資天花板：

你們提到的「勞檢員流失、缺額20%」是個真實的痛點，但這個問題的本質是「政府體系面臨全國性的全面缺工」。現在不僅勞動局缺勞檢員，警察、消防員、醫護人員、甚至特教老師都面臨嚴重缺額。公務員與約聘僱人員的薪資待遇、敘薪規格，很大程度受到中央人事行政總處的法規限制，地方政府很難單方面直接調薪或修改編制。

三、**支持制度改革**

我們可以用就業安定基金或地方自籌款，在現行制度內，盡可能設計合理的約聘僱考核、績效補貼與留任機制，將其待遇拉近公務員，這部分我們可以帶回去研議可行方案。



桃園市長候選人張善政拜會回應內容

時間：2026年8月27日

在請我們勞動局回答以前，我先跟各位報告一下。因為我看到各位的訴求是說，財劃法修法以後，我們預算增加等等，希望在有些預算項目可以寬列。這是一個錯覺。

的確，我們的總預算帳面上是有增加，但是中央其實採取「兩手策略」，他們把我們很多「專案補助」全部都砍了。比如說原來有些案子中央補助八成，現在補助變少，往下砍到只補助六成。中央會說：「因為你們財劃法都拿錢了，所以我的補助變少了。」這類被砍補助的項目還非常多。

所以一增一減之間，其實我們實質增加的預算，並沒有像單純帳面上看到財劃法增加的數字那麼多。我們該做的事情、該編的預算絕對會編，但也不會因為預算帳面上變多了，我們預算掌控就比較鬆，其實預算並沒有變鬆那麼多。

尤其是我們桃園有很多公共建設正在進行，其中最龐大的捷運建設，中央補助只要砍個 5%，我們這邊就要少掉好幾十億！所以這一些跟財劃法一比，一升一降，真的不像外界看到那個樣子。我們不希望跟中央及有些縣市一樣去對抗，我們覺得和睦的關係還是很重要。

不過請大家放心，該做的事情我們一定會編足預算，像是教育的部分，我們營養午餐增加的經費、教科書增加的經費，明年度比今年度就增加了 30億元，這都是我們自己口袋裡面掏出來的，中央幾乎都沒有補助。該做的事我們一定會做，大家放心。請勞動局針對剛才他們提的問題做補充。

就業服務處回應：
有關勞工相關預算，我們會逐年檢討，也會積極爭取中央就業安定基金的補助，主要希望將資源用在保障勞權、提升職能與促進就業。
1.職業訓練：緊扣桃園產業發展需求。除了辦理職業訓練就服員專班，也推動了「人工智慧（AI）」與「大數據」相關智慧製造、綠能永續課程，培養轉型所需人才。

2.就業促進：每年辦理超過200場徵才活動，規劃青年與中高齡亮點徵才，並對接中央婦女與中高齡僱用獎助資源。

3.社政與勞政跨局處合作：勞動局非常認同社、勞合作，因為弱勢民眾不只面臨就業問題，往往還有家庭照顧、經濟或社會適應等多重問題。目前我們已建立「社勞政就業服務聯繫會議」，包含社會安全網、新住民、遊民、少年輔導、毒品防制等跨局處會議，進行個案轉介與資源結合，未來會持續強化。

勞動條件科回應：

1.最低工資裁罰：工資、加班費、工時、超時加班、休假都是勞動檢查重點，最低工資（含時薪與月薪）每次勞檢必抽檢薪資清冊。

2.裁罰基準：本府已經制定了「裁罰基準」，這並非全國各縣市都有訂定。我們會針對公司事業單位規模以及「三年內違法次數」綜合考量裁罰額度。未來中央預計會針對《最低工資法》擬定共同性原則，若地方標準不符，我們也會配合調整，落實勞檢以減少違法。

勞動局長補充：

桃園情況非常獨特，目前有 125萬名勞工、14.2萬名移工（人數龐大），還有 6,000多個工地 與 12,700多家登記工廠（不含地下工廠）。在這麼龐大的產業規模下，我們的人力確實極度吃緊：

1.勞檢人力吃緊：我們跟中央爭取增加 9 位檢查員額，但因為中央資格要求嚴格，最後順利聘用進來的只有 3 位。我們正在跟勞動部協調放寬資格。

2.人才流失與待遇差距：我們好不容易培養出勞檢人才，但公部門營造業檢查員平均薪資約 5 萬 2，民營工地隨便都開出 9 萬、10 萬起跳，人才留不住。以「營造業科」為例，15位同仁要檢查 6,000 多個工地，非常困難。

3.輔導優先與工會合作：在人力受限下，我們與職業工會聯合協助。採取「輔導優先」方式，並在府內積極推動「職業安全衛生推動小組」，結合各局處推動職安，今年獲得勞動部考核多項第一名。

4.勞動預算成長：明年度勞教經費與勞權相關預算預估會成長23%，我們會用更寬容的心態投入預算，直接讓勞工受益。

5.新制法規負擔：近期面臨許多法令修正（如職場霸凌防制），預估今年光是職場申訴申辦案件就會突破 1,000 件，這對地方人力消耗非常龐大，希望中央在推行新政時也能兼顧地方實際負荷。

經發局補充智慧產業學院：
在市長指導下，我們成立了「智慧產業學院」，這是六都第一個成立的，採「公私協力」並引進民間力量。

1.培訓成果：自去年2月開辦至今年7月底，已培訓了將近49,000 多人次。

2.彈性授課：開設了當前最熱門的 AI 課程。考量到勞工上班時間無法實體上課，我們採取「實體+視訊」線上專班，只要上網報名，每堂課都超過 1,000 多人次參與，大大提升勞工就業技能。

市長候選人張善政市長回應產業與勞動發展

剛才提到桃園半導體或高科技產業很多，但其實在整個勞工比例上面，從事高科技、半導體的比例並不是很高。

如果看「平均薪資」，桃園在全台灣所有縣市中排第四名。前三名是台北市（金融服務業與企業總部聚集）、新竹市、新竹縣（因為科學園區關係，幾乎全為高科技）。

桃園雖然排第四，但另外一個數字讓我們覺得很憂心：我們的平均薪資是低於全國平均薪資的 。

換句話說，桃園的貧富差距很大。我們排第四名沒什麼好高興的。新竹縣市因為高科技比例高，所以拉高超過全國平均；而我們就是因為高科技比例還不夠高，所以低於平均薪資。

桃園勞工的產業分佈，傳統產業還是大宗。

所以，要讓傳產升級，必須去加強他們的「基本功」。如果勞工對新科技的應用不熟，我們不能只靠政府補貼或是一直硬性要求企業加薪。企業如果利潤不好，是不可能幫員工加薪的。

所以，我們一定要從根本體質做起：讓勞工的技能在新科技，如 AI上能夠有一定水準，進而讓企業獲利比例增加。企業獲利增加，薪水自然有機會提高。

這條路需要花時間，不是一兩年可以做到的。我們已經做了四年。剛剛講的桃園智慧產業學院，開辦一年半以來，線上加實體已經超過 4萬多個人次。而輔導智慧製造更是從上任第一年就開始做，現在已經四年了。

我舉一個我們很驕傲的指標案例：福特汽車。

不要以為它是外商，有國外技術就不需要幫忙。在台灣的福特汽車是自力更生、智力自強的。在我們推動「智慧製造輔導」的第一年，福特汽車就來接受我們的輔導，把他們整條生產線的效率大幅提升。

如果大家對車市有注意，福特最近有一款休旅車非常熱賣，叫做 Territory。這款車幾乎可以跟Toyota RAV4 等進口休旅車競爭，價格便宜一點，但性能不相上下。這款車雖然不是 100% 國產，但它屬於在台組裝。要不是我們幾年前協助福特做智慧製造、升級輔導，他們不可能在台灣生產 Territory 這種重要車型並賣得這麼好，甚至還準備外銷。這就是接受我們智慧製造輔導的一個重要典範。

企業獲利提升，福特員工的福利自然就跟著成長。我們是走這種「改善體質、良性循環」的路，謝謝。

勞動局就服處回應：
「社政轉介個案找不到工作、勞政個案沒有就業意願」確實是第一線工作人員每天面臨的真實困境 。低收與中低收弱勢參與職訓比例低，也是我們長期想精進、努力提升就業意願的目標。

訓練分工對接：目前中央與地方在職訓上是有分工、且整合在同一平台。地方政府辦理的職訓，主要偏重在「失業者職業訓練」與基本、基層技術；而中央辦理的訓練，除了基層外，還包含針對企業端、在職端的「產業人才投資方案」（產投）。我們也相當認同應發展地方特色職訓。

勞動局長回應：
1.勞檢「放寬」的澄清：我當過勞檢處長，深知同仁痛處。我說的「放寬」不是降低專業品質，而是「國家考試及硬性證照規定的鬆綁」。例如營造業證照，在民營市場光是租牌或當顧問一年就 30 萬到 50 萬，他根本不需要來公部門領 5 萬 2 還要負擔法律責任。我們是希望中央在法規考試及聘用資格的彈性上適度放寬，否則地方政府永遠聘不滿人。
2.專業培訓不打折：請大家放心，任何人員進來，都要接受一個月的學科訓練，並且要實習 60 場次。合格後，我們還要送中央職安署進行資格認定，取得合格證書才能獨立行使調查權，專業度絕對沒問題。
3.職災主動服務（PAS）與工會合作：桃園的職災主動服務在勞動部每年的考核中都是名列前茅，去年在六都中拿下了第二名。
4.職災風險評估：我們也是與職業工會合作最密切的勞檢機構。例如營造業相關工會，我們跟 7 個主要工會非常熟悉，許多職安宣導、工地安全把脈，都是透過工會與公部門合作進行「安全夥伴」模式。我們也推動「工地風水師」、「工廠風水師」進行事前風險評估。
5.重大政策願景（RCA勞工博物館）： 我們已經跟市長正式提議兩大未來規劃：在 RCA 舊址成立「勞工博物館」與「工傷警示館」，RCA是全國最大的工傷受害場地。在其土地使用管制鬆綁後，我們積極推動於原址蓋一棟博物館與警示館，記取歷史工傷教訓，提醒社會不要在工作上受到傷害。（唯因RCA該地屬民間私有土地，若無法爭取該地興建，將在桃園另覓適合地點。）
6.爭取本府專屬職業訓練場地：希望未來跟市長爭取地方預算，蓋屬於桃園市自己的職訓場地，培養桃園在地產業自己真正需要的人才。



台中市長候選人江啟臣拜會回應內容

時間：2026年8月21日

關於《財政收支劃分法》修正後地方財源增加的部分，我先做個補充說明。雖然制度上法規有所調整，但各縣市實際得到的中央補助與統籌分配並不一樣。此外，現在出現了一個狀況：中央一邊把分配款撥給地方，另一邊卻把原本屬於地方的「計劃性補助」給扣掉了。一來一回balance之後，地方政府到底實質增加了多少預算，每個縣市的狀況大不相同。特別是有些原先是中央固定要給地方的計劃性經費，現在被扣掉後，變成了地方得去「競爭」的競爭性補助預算。因此，地方政府實際上能增加多少自主支配的財源，這在一兩年內都還是個變數，需要等到今年底或明年度實際執行後，才能精確計算出來。

一、擴大勞工權益基金

的確，地方政府勞工局的一般預算通常不多。因此，我主張必須活化與擴大「勞工權益基金」的運用，當勞工面臨勞資爭議、需要訴訟扶助，或是家庭突遭變故、急需資源協助時，能有充足且即時的基金資源可以支應，作勞工的後盾。

二、AI學院

另外，針對台中的產業特性，我提出了一個核心政見：成立「免費AI學院」 。 台中是傳統製造業與精密機械的重鎮。雖然我們有中科、有台積電等高科技產業，但台中絕大多數的勞工就業人口，依然是由這些傳統產業在支撐。面對這一波AI科技浪潮，對傳統產業而言可以是升級的機會，但也可能是衝擊。

因此，我們主張「產業升級，勞工也要同步升級」。我們希望成立由政府主導、結合「產官學」資源的AI學院，提供勞工完全免費的AI應用與技術課程 。完成課程並通過認證的勞工，政府會給予認證證書，這能直接轉化為勞工在求職或轉職時的專業證明，實質提升勞工競爭力。這部分的預算加碼，未來會直接反映在勞工局的編列中。

三、勞動檢查人力

至於勞動檢查人力不足、流動率高的問題，我們會去深入了解目前的缺額落差、流動原因，評估是否有制度性的漏洞導致勞檢率下降。當然，我們也期盼資方能自主減少違規，雙管齊下改善勞動環境。

四、技職教育改革

除了勞檢與預算，我更著重在「就業前端的預防與培育」。台中升格為直轄市後，教育局承接了過去屬於國立的高職與高中業務。但我認為，目前的教育局在「技職教育」這一塊，並沒有真正發揮它應有的角色與功能，這非常可惜。

因此，我規劃在教育局底下成立一個「技職專責單位」。其核心任務是擴大技職學校與在地眾多產業的深度合作。我們希望讓高職學生在高中時代，就能透過產學合作進行自我探索，提早知道自己未來的方向。在AI時代，如同黃仁勳所言，這已經不是純粹看學歷的時代，如何讓孩子提早發掘自我能力、學會運用新時代的工具，才是最關鍵的。

此外，中部科學園區（中科）雖然擁有眾多半導體與高科技廠商，甚至台積電最新的一奈米（或兩奈米）廠也在中科，但中科因為是中央（國科會）管轄，過去與地方周邊的大學（如東海大學、逢甲大學）以及高中職的互動與合作非常少，這是極大的資源浪費。我們應該要把中科、在地大學、高中職與國際學術資源拉得更緊，形成一個完整的在地人才培育生態系。這不只要拉住大學，更要往下深植到高職，讓高職生在學期間就有機會接觸最前沿的半導體與科技產業，提早培養在地人才。



高雄市長候選人賴瑞隆拜會回應內容

時間：2026年9月23日

強調自身出身於勞工家庭，父親為木工、母親在菜市場工作，完全理解勞工無工作，就代表無收入以及職災對家庭帶來的嚴重打擊，並對各項訴求做出以下明確承諾與回應：

一、 增加勞工主管預算與充實勞檢職安人力

1.預算與人力挹注：賴瑞隆明確承諾上任後將繼續增加勞工局相關預算，並投入資源提升勞檢密度與查察人力。

2.建立嚴格職安問責機制：過去擔任立委時對國營事業，例如中鋼、中油、台電，及一般企業職安「盯得很緊」的經驗。他堅持若發生重大職災死亡事故，負責的執行長或高層必須下台負責，透過高密度勞檢與嚴格處罰讓企業產生警惕，從源頭避免可被防範的工安意外，守護第一線基層勞工生命安全。

二、 設定《就業支持聯繫會報》與跨局處合作

1.定期常態性會報：承諾上任後固定召開跨局處與民間團體的對話會報。

2.社政與勞政資源整合：將邀請勞工團體、社福團體與市府勞工局、社會局等相關單位共同參與，建立問題列管與滾動式檢討機制，共同研擬創新就業與社會支持方案。

三、 嚴格執法與落實勞動保障裁罰

1.堅持立場、該罰就罰：針對勞動檢查與法令規範，他強調執法絕不鬆懈或討好廠商，「該開罰就開罰」，絕不私下摸頭或搓圓仔湯，也承諾調整最低工資裁罰基準。

2.守護基層勞動尊嚴：他指出雖然嚴格執法與開罰可能會得罪企業，但作為來自勞工家庭的首長，市府必須站穩立場、鎖緊螺絲，落實勞動保障並確保基層勞工得到實質尊嚴與支持。



高雄市長候選人柯志恩拜會回應內容

時間：2026年9月30日

一、增加勞工主管預算與充實勞檢人力

1.原則如在歲入條件許可下承諾支持調高勞工預算：面對勞動預算僅佔高雄總預算約 0.25% 的現狀，柯志恩表示「勞工是高雄之母」，承諾只要市府財源穩定，原則上完全支持並承諾調高整體勞工預算的方向。

2.預算結構說明：幕僚補充說明，高雄市部分與青年就業、勞工培育相關的預算分散於青年局等其他單位，因此單看勞工局帳面預算可能會有些許落差。

3.充實勞檢與改善流動率：柯辦認為根據食物中毒經驗，勞檢次數跟勞檢員的人數，與工安意外的發生件數以及勞檢預算的投入金額，之間不一定是呈現正相關。故增加勞檢預算與查察人力部分，原則會朝工安發生頻率較高或者臨時異常的高風險行業別適度增加查察的頻率，依照工安的風險程度配合員額彈性調整。如當選市長，也會針對違規件數較多的行業做更全面的法遵行動。另外也會針對違法頻率較高的行業，做出更積極的輔導行動。

二、加強在地化就業服務與《就業支持聯繫會報》

跨局處整合與弱勢培力：針對勞陣主張成立跨局處《就業支持聯繫會報》以打破社政（社會局）與勞政（勞動局）本位主義的訴求，團隊抱持積極開放態度，認同應結合在地勞工團體推動多元職能培力。

三、最低工資違法裁罰基準與執法說明

1.執法個案與法規適用說明：針對勞陣質疑高雄尚未訂定《最低工資法》專屬裁罰基準（違規需達9次始處最高100萬罰鍰），柯志恩與幕僚說明，實務上裁罰需視個案案情、涉及人數與產業體質進行行政級距考量，且部分加班費或假勤爭議仍需回歸《勞基法》範疇。

2.採納新法一致化建議：勞陣現場建議應依據《最低工資法》新法統整各縣市與園區裁罰標準，柯志恩表示會後將帶回研究並檢討法規落實，如當選市長也會按照涉及開罰案情依照相關法規做出適當的裁罰措施。

四、補充與創新點(針對托育人力部分)

1.中高齡與退休族群「有尊嚴再就業」：柯志恩特別補充，市府應大力支持退休長者再進入職場，且不應只當「義工/志工」，而是應獲得實質合理薪資與彈性環境，兼顧勞力補充與長者尊嚴。

2.引導退休人力投入托育照護缺工：會朝輔導退休高齡人力進入非營利幼兒園或托育機構擔任彈性/課後看顧方向進行，同時也會研擬適當的職前訓練政策與計畫人力補貼政策，期望成為解決照顧產業缺工與活化高齡人力的雙贏政策。

肆、
勞陣評析六都市長候選人回應

六都勞工權益，市長候選人準備好了嗎？2026六都勞動政策訴求與候選人回應

六都地方選舉進入倒數階段，主要政黨候選人陸續提出相關市政願景與政策主張。然而在過去的市政格局中，攸關全體勞工終身生活水平與職涯發展的地方勞動政策，往往附屬在產業、經濟或福利政策底下，並挾帶著雇主賺錢勞工才會加薪的傳統思維。

勞動政策並非只事關行政院、立法院或勞動部，事實上，地方的工作環境對於勞工的影響，相比中央層級，甚至有過之而無不及。然而台灣勞工陣線發現，地方政府長期缺乏以勞工為主體的整體政策規劃與保護性制度，不僅不利於各地勞動條件、薪資結構、職業安全的健全化發展，甚至可視為區域貧富差距持續擴大的主因之一。

隨著《財政收支劃法》上路，地方財源大幅增加，台灣勞工陣線認為，各地方政府均有餘力增加預算強化勞工在地發展，不應再以缺乏經費為由，將勞動政策視為中央義務，持續迴避責任，因此提出三大地方勞動制度訴求，包含「六都應提高勞動預算占比」、「應增加勞檢人力強化職安預防」、「強化弱勢就業培力、建構勞政與社政聯繫會報」，自八月起主動與六都十二個市長競選團隊接觸，提出拜會要求，希望就未來地方勞動政策方向，進行交流討論。截至十月中旬，完成九場次的市長候選人拜會進行面對面溝通與交流。至於未能拜會的三個陣營，勞陣亦期待候選人能於選前對於上述勞工政策，提出說明。

六都拜會概況

此次六都拜會行動是與社會住宅推動聯盟、托育及就業政策催生聯盟共同啟動拜會，其間完成與候選人面對面拜會交流合計九位。各競爭陣營拜會結果如下表所述：

◎：完成拜會

△：截至10/5前仍未確定拜會行程

六都	國民黨 候選人陣營	民進黨 候選人陣營
台北市	蔣萬安 ◎	沈伯洋 ◎
新北市	李四川 ◎	蘇巧慧 ◎
桃園市	張善政 ◎	黃世杰 ◎
台中市	江啟臣 ◎	何欣純 △
台南市	謝龍介 △	陳亭妃 △
高雄市	柯志恩 ◎	賴瑞隆 ◎

三大訴求的回應

勞陣主張六都勞動政策均應合理增加對勞工支持，透過預算挹注投入職能培力、勞檢職安、就業支持與勞動保障等基本社會投資。可行方向包括

(1).增加勞工主管預算：六都應率先提升勞工預算，強化在地就業發展與建立尊嚴勞動所需資源，增加預算應優先投注在

(2).充裕勞檢預算及查察人力，用以提升雇主法遵率與在地勞工的職業安全健康，以及

(3).加強在地化就業服務，因為中高齡、青年、女性等不同族群仍存在各項就業障礙，勞陣主張六都應率先設置《勞政與社政就業支持聯繫會報》，邀集產業界、勞工及社福團體共同規劃創新性方案，強化在地就業服務體系，促進弱勢者的就業支持。對於上述三項訴求，接受拜會的九位候選人均給予高度認同及相應承諾。

1.增加編列勞動預算：勞陣發現在財劃法上路後，六都勞動主管單位預算後並無顯著增加，並且因為總歲入增加，造成占比下滑。對此訴求接受拜會者均認同應擴充勞工預算，但對於優先項目、財源有極大差異。

拜會對象	回應摘要
桃園—黃世杰	我非常願意增加勞動預算....選舉期間大家很容易對工會承諾調高預算（例如增加2,000萬元補助等），但如果預算只是盲目花在例行性補助，對提升勞權沒有太大實質意義。如果是為了推動跨局處就業服務、強化弱勢勞工支持系統，我非常樂意增編預算。
台中—江啟臣	地方政府勞工局的一般預算通常不多。因此，我主張必須活化與擴大「勞工權益基金」的運用，當勞工面臨勞資爭議、需要訴訟扶助，或是家庭突遭變故、急需資源協助時，能有充足且即時的基金資源可以支應，作勞工的後盾。
新北—蘇巧慧	無論是勞動預算佔總預算的比例，還是用於勞檢、安檢等基層人力資源，都應該調高。我甚至已經具體承諾，未來如果執政，會直接增加工會等勞工社團的運作經費，讓大家更好做事。
新北—李四川	工會資源的保障，未來我一定會將其納入編列，充足他們在運作上的各項經費需要，最起碼在各項需求上要予以滿足。
桃園—張善政	勞工相關預算，我們會逐年檢討，也會積極爭取中央就業安定基金的補助，主要希望將資源用在保障勞權、提升職能與促進就業。 (勞動局處補充)明年度勞教經費與勞權相關預算預估會成長23%，我們會用更寬容的心態投入預算，直接讓勞工受益。
高雄—賴瑞隆	承諾上任後將繼續增加勞工局相關預算，並投入資源提升勞檢密度與查察人力。
台北—蔣萬安	勞動局總預算先前看似微減，主因是「職能發展學院」大樓興建工程陸續完工致資本門結算，但「經常性預算」逐年成長，114年預計較113年成長5.3%....台北市率先於行政院會爭取勞檢員風險加給，113年起每人每月增加3,000至5,000元風險加給。人力方面，今年中央補助安就人力增加21位，勞動部最新核定114年會再增加34位查察人力。
高雄—柯志恩	「勞工是高雄之母」，承諾只要市府財源穩定，原則上完全支持並承諾調高整體勞工預算的方向。
台北—沈伯洋	第一點（增加勞工預算）跟第二點（充裕勞檢人力），我覺得是綁在一起的。我們在做健全就業支持時，一定就會增加勞工預算；而充裕勞檢人力，就會同步增加勞動預算。充裕勞檢人力的方向是完全正確的，畢竟台北市的勞工安全案件確實蠻多的....往充裕勞檢人力的方向做，我完全沒有問題。只是增加多少人力與預算，還需要再做精算的試算。

註：按拜會時程排序

2.充實勞動檢查量能：包括職業安全在內，地方勞動檢查一直存在量能不足的現象，其主因在於地方勞檢人力不足、待遇及保障偏低等困境。因此勞陣主張勞工預算擴充時應將部份資源投放於加強勞檢量能，確保在地工作者提供更好的保護機制。

拜會對象	回應摘要
桃園—黃世杰	勞檢員流失、缺額20%是個真實的痛點，但這個問題的本質是「政府體系面臨全國性的全面缺工」。我們可以用就業安定基金或地方自籌款，在現行制度內，盡可能設計合理的約聘僱考核、績效補貼與留任機制，將其待遇拉近公務員。
台中—江啟臣	勞動檢查人力不足、流動率高的問題，我們會去深入了解目前的缺額落差、流動原因，評估是否有制度性的漏洞導致勞檢率下降。當然，我們也期盼資方能自主減少違規，雙管齊下改善勞動環境。
新北—蘇巧慧	調高勞動預算與增補勞檢人力我們的態度完全一致。無論是勞動預算佔總預算的比例，還是用於勞檢、安檢等基層人力資源，都應該調高。
新北—李四川	我自己是做工程出身的，所有的職災裡，在營建工程佔了相當大的比例，工廠的職災也是大宗。新北市目前的勞檢人力確實是「相當的不足」。未來在勞檢這個區塊，我一定會全力去加強、補充人力與資源，降低重大工安職災的發生。
桃園—張善政	（勞動局處補充）我們跟中央爭取增加9位檢查員額，但因為中央資格要求嚴格，最後順利聘用進來的只有3位。我們正在跟勞動部協調放寬資格。在人力受限下，我們與職業工會聯合採取「輔導優先」方式，並在府內積極推動「職業安全衛生推動小組」，結合各局處推動職安。
高雄—賴瑞隆	承諾上任後將繼續增加勞工局相關預算，並投入資源提升勞檢密度與查察人力，並建立嚴格職安問責機制，若發生重大職災死亡事故，負責的執行長或高層必須下台負責，透過高密度勞檢與嚴格處罰讓企業產生警惕，從源頭避免可被防範的工安意外，針對勞動檢查與法令規範，絕不鬆懈或討好廠商，「該開罰就開罰」，絕不私下摸頭或搓圓仔湯，也承諾會調整最低工資裁罰基準。
台北—蔣萬安	台北市率先於行政院會爭取勞檢員風險加給，113年起每人每月增加3,000至5,000元風險加給。人力方面，今年中央補助安就人力增加21位，勞動部最新核定114年將再增加34位查察人力。目前北市就業人口約130萬人，配置約130名勞檢員，符合國際勞工組織（ILO）每萬名勞工1.1名勞檢員之標準，市府亦透過「專案績效獎金」與在地稅款積極改善待遇留才。
高雄—柯志恩	高雄的高雄職災傷亡率偏高。雖然高雄整體勞檢人員數量在六都中看似較多，但流動率偏高。我們希望在增加勞工預算之下，增加勞檢相關人力與查察，強化職業安全衛生。原則會朝工安發生頻率較高或者臨時異常的高風險行業別適度增加查察的頻率，依照工安的風險程度配合員額彈性調整。
台北—沈伯洋	我們在做健全就業支持時，一定就會增加勞工預算；而充裕勞檢人力，就會同步增加勞動預算。充裕勞檢人力的方向是完全正確的，畢竟台北市的勞工安全案件確實蠻多的。但我還沒有仔細去精算過，例如我們現在勞檢缺額多少、頻率要多少才比較有效，這個我倒還沒盤點；但往充裕勞檢人力的方向做，我完全沒有問題。

註：按拜會時程排序

3.整合在地就業服務：過去地方政府的就業服務主要依賴中央資源及規劃，因此培力內容往往未與在地產業特質有效整合，勞陣主張未來地方就業支持應加強與在地產業的整合，並且強化局處的橫向合作，加強社政（社會局）與勞政（勞工局）連結，透過結合在地產業、勞工及社福組織協作建立就業聯繫會報，共同推動符合在地發展需求的創新就業模式，為弱勢者創造穩定且符合尊嚴勞動的就業機會。

拜會對象	回應摘要
桃園—黃世杰	如果預算只是盲目花在例行性補助，對提升勞權沒有太大實質意義。如果是為了推動跨局處就業服務、強化弱勢勞工支持系統，我非常樂意增編預算。
台中—江啟臣	我提出一個核心政見是成立免費AI學院....面對這一波AI科技浪潮，對傳統產業而言可以是升級的機會，但也可能是衝擊。因此，我們主張「產業升級，勞工也要同步升級」。我們希望成立由政府主導、結合「產官學」資源的AI學院，提供勞工完全免費的AI應用與技術課程 。完成課程並通過認證的勞工，政府會給予認證證書，這能直接轉化為勞工在求職或轉職時的專業證明，這部分的預算加碼，未來會直接反映在勞工局的編列中。未來也會把中科、在地大學、高中職與國際學術資源拉得更緊，形成一個完整的在地人才培育生態系。
新北—蘇巧慧	我完全同意為弱勢勞工或中高齡者開發具有尊嚴的就業機會。政府不見得能包辦所有事，但可以透過「政策獎勵」來鼓勵企業進行「職務再設計」，另企業願意提出優於政府勞動法規照顧措施如長照、托育，政府就給予最高100萬的實質獎金。我們可以組織由經驗豐富的退休長輩組成的「教練團」來輔導青年創業。這既解決了青年創業者缺乏經驗的問題，又為高年級前輩創造了有尊嚴的「職務再設計」就業機會，是雙贏。我會將「技職升級」作為未來的教育重點，直接對接科技產業，引進 AI 訓練，讓學生畢業即就業，同時帶動新北傳產同步升級。
新北—李四川	最低薪資弱勢群體與社會福利結合，這絕對是必要的。我會改善將過去一般職業訓練補助，以因應這波 AI 與高科技產業轉型，許多傳統產業或不適應科技發展的員工面臨裁員、中年失業危機，我會將訓練資源精準投入到二次就業與AI科技轉型訓練的補助，落實對弱勢二度就業者的實質輔助。
桃園—張善政	(勞動局處補充)低收與中低收弱勢參與職訓比例低，也是我們長期想精進、努力提升就業意願的目標。我們也相當認同應發展地方特色職訓，並認同社、勞合作，因為弱勢民眾不只面臨就業問題，往往還有家庭照顧、經濟或社會適應等多重問題。目前我們已建立「社勞政就業服務聯繫會議」，包含社會安全網、新住民、遊民、少年輔導、毒品防制等跨局處會議，進行個案轉介與資源結合，未來會持續強化。
高雄—賴瑞隆	我承諾上任後固定召開跨局處與民間團體的對話會報，並且加強社政與勞政資源整合，將邀請勞工團體、社福團體與市府勞工局、社會局等相關單位共同參與，建立問題列管與滾動式檢討機制，共同研擬創新就業與社會支持方案。
台北—蔣萬安	承諾研議由市府高層親自督導，由勞動局主導並邀集社會局、衛生局、公務局等單位將「就業支持聯繫會報」納入勞動政策諮詢會中，針對中高齡、青年、女性及弱勢族群就業後的諮詢、服務與特殊個案進行追蹤。未來將在長者人口較多的行政區加碼擴設「銀髮人才就業服務據點」。
高雄—柯志恩	關於成立跨局處就業支持聯繫會報以打破社政與勞政本位主義的訴求，抱持積極開放態度，結合在地勞工團體推動多元職能培力。
台北—沈伯洋	弱勢求職者面臨的生理及心理限制各不相同，產業的缺口也十分多元。這不是靠社政發補助、勞政辦博覽會各自努力就能解決的事。我們認同要有社政與勞政的溝通平台，建立後也必須深度整合，一邊盤點釐清弱勢朋友的條件，另一邊對接產業人力需求，哪些產業有需求可以做職務再設計，緊密的跨局處以及與相關社福團體協作，才能真正為弱勢族群開創可持續的就業契機。

註：按拜會時程排序

總評

各營陣均認同勞工預算應增加，但並未承諾增加比例，對此勞陣表示理解，然而地方財政大幅增加是既定事實，對於勞工的支持應降低對中央補貼的依賴，轉向自主財源措施，避免預財不穩定影響長期性支持方案。部分候選人將預算增加寄望於爭取中央就安基金，勞陣表示憂心，因為基金歷年均已補助地方，數額恐難大幅提升，若只期待基金挹注而非自主預算的投入，恐難以改變過去地方勞工政策及預算被邊緣化的格局，因此正本清源仍應回歸地方自籌。

在資源投放上，部份候選人表明會支持工會，勞陣表示肯定也認同強化工會資源有其必要性，但不能只支持單一對象，畢竟台灣整體工會組織率偏低，許多勞工難以參與工會獲取支持，因此勞工預算增加應朝多元方案與廣泛對象，擴充勞動檢查、職業安全、就業服務等支持項目，必要是也應進行勞工需求統計調查作為政策規劃依據，才能為身處在不同產業的勞工創造更佳的工作環境條件，全面性提升在地勞工發展。

共同參與拜會的現任文化大學勞動暨人力資源學系助理教授劉曦宸表示，就其觀察屬於挑戰方的市長候選人策略較為靈活，相較之下現任爭取連任者的承諾多為延續性政策，亦偏於保守，以提高勞動預算、加強與在地產業結合提供職業訓練與培力規劃部分，雖然多數候選人承諾會增加預算，也認同勞陣提出結合在地產業的方向，但僅有蘇巧慧候選人有結合在地產業形成「夥伴關係」的實際規劃，且不只是著重AI產業的發展與青年培力，而是盤點各地區的文化特色，試圖把傳統文化與產業結合，對在地的中高齡、女性、原住民等弱勢族群提供適切的就業服務。

另在增強勞動檢查、就業服務等人力的部分，劉曦宸也發現現任市府官員均表達願意補充人力，但缺工亦有需要克服的挑戰，相較下沈伯洋表明會先了解公務人員「我不想幹了！」的原因，再針對公務人員遇到困境設計留才留用策略，應是一項創新且有可能突破現狀的方法。同樣的，各陣營皆對「就業支持聯繫會報」樂觀其成，部分地區亦已有社勞聯繫會議機制，但勞陣所主張的機制並非只侷限於社勞政，而是擴大結合來自產業、勞動及社福層次的多元觀點，劉曦宸呼籲六都應建立實質上的夥伴關係互助、分享，才能在地、適切的幫助到每位需要就業支持與服務的市民。

持續監督六都勞工政策承諾，加強社會投資

此次拜會所呈現候選人承諾事項，除供關心未來地方治理的市民，進一步了解地方未來勞動條件及勞動環境的趨勢外，也可自主判斷並決定手中選票的去向。至於勞陣也持續追蹤當選者日後執政時期，是否逐一兌現承諾？是否將勞工納入市政治理核心。

https://labor.ngo.tw/



台灣勞工陣線
TAIWAN LABOUR FRONT