

行政院性別平等會

就業及經濟組第29次會議紀錄

時間：112年7月10日(星期一)下午2時

地點：勞動部1001會議室

主席：李政務次長俊俤

紀錄：莊子忻代

出(列)席人員：(詳如簽到簿)

壹、主席致詞：略

貳、確認前(第28)次會議紀錄

決定：洽悉。

參、報告事項

第一案

案由：行政院性別平等會就業及經濟組第28次會議決定事項辦理情形報告案，報請公鑒。

報告單位：本組秘書單位

發言摘要

一、行政院性別平等處

序號2，勞動部刻正進行同酬日薪資差距相關委託研究，建議除依據國際勞工組織(ILO)的標準修正相關統計資料外，可與美日韓以外的歐盟國家作比較，以呈現我國同酬日在國際上的相對位置。

決定：

一、洽悉。

二、序號1請於113年提報112年度辦理情形，序號2請參酌行政院性別平等處意見賡續辦理。

第二案

案由：行政院性別平等會歷次委員會議決議事項報告案，報請公鑒。

報告單位：本組秘書單位

發言摘要

一、王委員兆慶

(一)序號1

- 1.本案為行政院性別平等會第20次委員決定(議)事項，決定(議)已追蹤列管4年，決定(議)事項一研擬推動彈性工作部分，無論行政院人事行政總處(以下簡稱人總)及勞動部，均已建立相關制度，應可解除列管，建議保留列管決定(議)事項二研議家庭照顧假及育嬰假的改善措施，並建立明確地解除列管條件，以增進議事效率。
- 2.建議勞動部與人總於下次會議時，提出目前的彈性工作規範原則，並透過具體數據說明政策落實成效，以討論現行政策是否已有相當成效，得以解除列管。

二、吳委員淑慈

序號3，依目前的辦理情形，無法得知未來論壇辦理的方式，以及部會之間如何協作？辦理的先後順序或主題？建議各部會共同合作辦理，並提出明確的辦理方向及具體草案。

三、林委員綠紅

(一)序號1

- 1.透過近兩年勞動部辦理的調查發現，受僱人大多同意育嬰留職停薪以日或時做請假規範，建議勞動部辦理委託研究，探討育嬰留職停薪制度更彈性化的改革，評估是否能朝向親職假的方向發展，以及相關法規調整方向，以利受僱者留在職場，雇主更有意願支持受僱者育兒。
- 2.據相關論壇討論發現，近年可能因疫情影響，而導致育嬰留職停薪申請的男性增加，建議持續觀察育嬰留職停薪是否為勞工失業的替代策略。
- 3.依育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項規定，受僱者得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，惟申請次數以2次為限，可能影響受僱者的權益，建議持續觀察研議修正相關規範。

4.辦理宣導方式，讓私部門同意受僱者應用法規上的權利，或提供優於法規更彈性化制度的效果有限，建議參考聯合國於人口報告中有關育嬰留職停薪制度往親職假方向發展的意見，及許多文獻提出以公共政策支持受僱者留在職場的建議，檢討我國制度，以支持受僱者的育兒需求，達到工作與生活平衡。

(二)序號4，建議分析中高齡者參與職業訓練及訓後成功就業媒合的年齡分布及就業型態，以瞭解中高齡女性再度進入職場的樣態及趨勢，探討更適宜的職業訓練規劃，以使其安定就業。

四、徐委員遵慈

(一)序號3

- 1.我國與日本及韓國經濟發展程度、文化背景及性別議題相似，適合透過長期瞭解於托育、勞動、家庭政策相關議題推動的做法，若是以互補學習的角度借鏡日本及韓國經驗，僅辦理一次性的論壇可能不太足夠，建議應有相關主責機關中長期的追蹤，追蹤日本與韓國於性別、經濟、結合性別與經濟發展相關議題。
- 2.有國際研究分析指出性別越平等、思維越多元的企業獲利率是其他企業的4倍到6倍，體現性別與經濟發展的關係，而經濟部過去對於性別平等的議題著墨較少，建議參考女董事協會及國際間過去對經濟發展與性別關係的相關分析報告，以經濟發展的角度切入辦理相關研究，思考並觀察性別平等與經濟發展之間所存在的意義及現象，探討如何使性別平等與經濟發展共同朝有利的方向發展。

五、陳委員曼麗

(一)序號1，公務體系落實法律是無庸置疑的，建議聚焦私部門的成本及利潤考量，思考如何使更多受僱者能工作與家庭平衡，提升其生養的意願。

(二)序號4

- 1.由於國民年金的老年保障相較勞工保險低，因此許多婦女傾向回到職場工作，以增加提升老年保障，惟目前女性勞動力參與

率仍停留在51%左右，建議瞭解目前那些行業缺工，以及評估是否已充分運用國內勞動力，仍無法彌補缺工問題，再考慮引進外籍勞動力補足，避免排擠我國勞動者的就業機會，勞動部若已有相關研究，建議針對不同的行業需求，做人力意願調查，以作為相關政策推動依據。

六、薛委員文珍

(一)序號1

- 1.對雇主來說，過去育嬰留職停薪每次不少於6個月時，為育嬰留職停薪的受僱者找代理人是非常困擾的，因為相較長期受僱者而言，代理人的生產力及效能相對較低。
- 2.近年因缺工問題，企業於招募及延攬人才遭受到非常大的挑戰，透過企業訪談發現，提供更多彈性的公司，更容易招攬到人才，如果育嬰留職停薪制度得以日或時為單位申請，除使受僱者請假更方便、彈性外，亦有助其續留職場，而雇主也不需要思考替代人力的問題，建議放寬相關規定，提供雇主及勞工更彈性的選擇。

(二)序號3，建議經濟部回到性別平等的觀點，看待我國過去、現在與未來性別平等與經濟發展的關係，就過去與現在相關研究案成果，參考其他國家於性別平等及經濟發展趨勢的分析報告，甚至邀請國外的專家學者辦理論壇。

七、行政院性別平等處

(一)序號1

- 1.本案彈性工作的部分不僅彈性工時，也包含彈性工作地點，希望公部門能有帶頭的作用，建議人總分享《行政院與所屬中央及地方各機關(構)試辦居家辦公參考原則》的規範重點及內涵，以作為私部門推動及應用的參考。
- 2.本案係委員會議列管事項，如決定解除列管，依議事規定，必須循程序提報至本院性別平等會會前協商會議及委員會議，討論是否解除列管。
- 3.有關彈性工作的部分，原提案係希望政府提供相關政策支持推

動彈性工作，而不是以勞雇間協商的方式鼓勵私部門自主應用，建議盤點現行政策是否符合需求，並調查政策的落實情形，以提出具體成效，證明現行政策已有具體進展，且符合提案內涵。

- 4.有關育嬰留職停薪部分，如要變更列管案由，建議提出近年育嬰留職停薪方面的調整政策、政策落實情形等說明，經本組會議決議後，提報至本院性別平等會會前協商會議討論。

(二)序號2，案由為請勞動部針對育嬰家庭實際需要及情形進行調查，惟辦理情形，僅呈現育嬰留職停薪申請人數變化情形的數據，請勞動部補充相關調查的辦理情形。

(三)序號3

- 1.由於本案涉及許多部會及議題，建議整理各分工小組討論的議題如彈性工時、企業家庭友善措施、同質同酬及薪資透明等作為論壇的分場主題。
- 2.本案決議事項，係請各部會分別辦理相關論壇，並由衛生、福利及家庭組與就業及經濟組列管本案辦理進度，有關建議由本處統籌規劃辦理論壇意見，將再回饋本院做討論。

八、李政務次長俊俤

(一)序號1

- 1.育嬰留職停薪實施辦法於去(111)年修正施行後，男女性申請人數均呈現成長趨勢，其中男性成長的幅度較過去高，建議提供相關數據供委員參考，並持續觀察男性申請人數增加是持續性的現象，還是受疫情影響或遭受失業風險，而將育嬰留職停薪作為替代策略。
- 2.育嬰留職停薪相關制度往更彈性的方向發展是未來的方向，但在缺工的情況下，雇主大多會考量人力調度的問題，而對相關制度的放寬持保留態度，我們先瞭解國外的做法，再來評估如何兼顧勞雇雙方的需求及考量，研議推動相關政策的方向及速度，並持續探討不低於30日期間之育嬰留職停薪申請次數限制，是否影響受僱者相關權益。

3.有關解除列管條件，據瞭解因私部門對於彈性工作時間及地點的政策，較持保守態度，勞動部仍需持續研議推動的方向。

(二)序號3，有關性別平等國際論壇，因各部會專業角度不同，看待議題的角度有所差異，如經濟部會以經濟發展的角度，勞動部則會以勞動者權益的角度看待相同議題，但議題之間仍有其關聯性，部會之間需要再做協調，因此建議由行政院性別平等處發動做系列論壇，並分組歸類各大議題，再由各部會依分組議題配合辦理較為適宜。

(二)序號4

- 1.本案請勞動力發展署提供詳細中高齡者及缺工行業別人力評估等數據，供委員參考。
- 2.我國中高齡者是推動就業促進的重點對象，惟其容易因雇主需求或個人意願而無法順利就業，以最近旅宿業房務員需求為例，業者一派認為此職務很適合中高齡者，另一派則傾向房務員為部分工時人力，如要進用大量我國部分工時人力，不如引進外籍勞動力較為合宜，惟引進外籍勞動力應為最後手段，為鼓勵雇主優先進用我國中高齡勞動者，勞動部透過疫情後特別條例補貼措施鼓勵進用。

決定：

- 一、序號1，請勞動部及行政院人事行政總處提出列管事項(研擬推動彈性工作部分)相關政策推動成效的具體數據及佐證資料，於下次會議進行報告。
- 二、序號2，請勞動部提供育嬰家庭實際需要及情形相關調查的辦理情形及分析數據。
- 三、序號4，請勞動部提供中高齡者參與職業訓練，及訓後成功就業媒合的年齡分布及就業型態等分析數據及策進作為。

肆、討論事項

第一案

案由：「為有效因應保母高齡退休潮及保母人力短缺問題，建請勞動

部勞動力發展署技能檢定中心，修訂「托育（保母）人員技術士技能檢定」相關作業表單並開辦充足考場，以利各縣市政府順暢招募人力。」，提請討論。

提案人：王委員兆慶

發言摘要

一、王委員兆慶

- (一)由於托育人員技能檢定必須於專業考場辦理，惟部分縣市如台北市、新竹縣及台中市等，沒有托育人員技術士證技能檢定的專業考場，以致報檢人必須到其他縣市檢定，建議開辦充足的托育人員檢定考場。
- (二)勞動力發展署技能檢定中心(以下簡稱技檢中心)為與居家托育服務中心串聯區域通過檢定的托育人員資訊，同時符合個人資料保護法規定，於「托育(保母)人員技術士技能檢定」簡章中，請報檢人填寫報名資料及個人資料同意書，以提供縣市政府運用其個人資訊，協助後續就業輔導工作，惟因涉及個人資料運用，導致報檢人填寫意願偏低，建議簡化程序。

二、林委員綠紅

現行「托育(保母)人員技術士技能檢定」簡章中個人資料同意書的填寫方式，可能導致報檢人誤解應用範疇，建議以更直覺方式修改補充同意書的應用範疇說明，以順利銜接考托育人員證照的人力，供縣市政府相關單位運用。

三、李政務次長俊佖

除報檢人誤解個人資料同意書的應用範疇，導致相關資訊無法銜接外，部分縣市可能為保障現有托育人力從事相關工作的機會，而有未將考取托育人員技術士證的名冊回報衛生福利部情形，建議衛生福利部進行瞭解。

決議：

- 一、請技檢中心與衛生福利部共同討論，有關托育人員技術士檢定報檢人個人資料同意書的簡化方式。

二、請技檢中心評估並協調將托育人員職業訓練場地，設置為托育人員術科測試合格場地。

第二案

案由：「為避免勞動部驟然放寬引進外籍幫傭政策，影響基層女性就業，恐產生實質替代本土女性就業機會之效果。建請勞動部於引進外籍幫傭等人力規劃，應進行性別影響評估，並將計畫送本小組會議討論，以資周全！」，提請討論。

提案單位：林委員綠紅

發言摘要

一、王委員兆慶

- (一)有關放寬外籍家庭幫傭僱用資格、少子女化及婦女家庭照顧負擔議題，一派認為因我國家戶人口數及子女數有下降趨勢，現行規定限3胎以上家庭始可申請，為減輕婦女家庭照顧負擔，建議檢討僱用資格；另一派則認為透過托育公共化的支持，增加就業機會及減輕家庭照顧負擔。建議提供不同意見者對話溝通協調的機會，或協助轉達不同意見。
- (二)另家庭有幼兒身障者的照顧需求，應聘僱人力為家庭看護而非家庭幫傭，亦請協助提供不同意見做溝通協調。

二、林委員綠紅

- (一)由於外籍家庭幫傭引進可能取代目前較多中高齡女性從事之居家清潔及保母等類型的工作，建議勞動部未來評估研議引進外籍人力政策時，進行性別影響評估及相關分析，並透過性別平等討論機制（如本組會議）進行討論，避免排擠我國女性就業機會。
- (二)建議往後推動引進外籍勞動力政策時，針對我國需求、就業概況及影響，亦應比照辦理相關評估機制。

三、徐委員遵慈

建議瞭解支持與不支持放寬引進外籍幫傭的意見，以經濟性及性

別影響評估為例，可由支持方提出希望放寬的原因、程度及範圍，不支持者提出反對的原因及認為外籍幫傭數量上限的意見，從量化分析及質化角度進行分析，以找出雙方的平衡，尋求社會支持。

四、陳委員曼麗

- (一)辦理性別影響評估必須建立基礎統計資料，建議勞動部對我國家庭照顧幼兒及長者需求、相關托兒托老人力，以及引進外籍幫傭對我國就業影響等數據資料，進行統計。
- (二)若引進幫傭目的是為補充我國托兒、長照等需求時，建議將幫傭的角色及範疇定義清楚，避免取代其他如居家清潔類型的工作機會。

五、李政務次長俊俤

本部目前謹放寬照護機構引進外籍看護，外界提出放寬外籍家庭幫傭意見部分，因缺乏家庭實際需求及就業影響評估數據，為審慎思考政策方向，提出實際數據避免資訊混淆，本部預定本(112)年底前，完成家庭照顧需求調查，並於明(113)年中旬，完成引進外籍勞動力對我國就業影響的評估。

決議：

請勞動部持續蒐集各界意見、家庭照顧需求資料，並進行放寬引進外籍家庭幫傭之就業影響評估及性別影響評估，根據評估結果審慎規劃相關政策。

伍、臨時動議

案由：經濟部宜深入探討性別平等在我國經濟發展中扮演的角色，以及如何對未來經濟發展政策產生正面影響力。宜探討女性高階經理人及女性科技人在經濟發展中的角色與任務，以及如何善用此少數力量。重點在有系統的、持續的方法以及客觀的統計來關注此國際級的議題。

提案委員：薛委員文珍

決議：本案照案通過。

陸、散會：下午3時45分

行政院性別平等會就業及經濟組

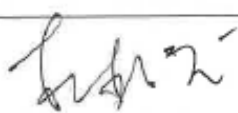
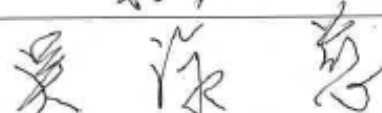
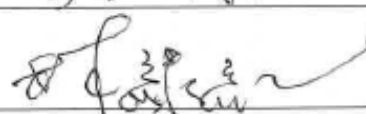
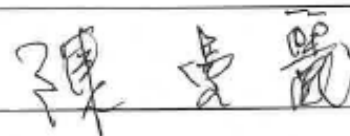
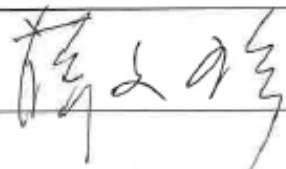
第 29 次會議簽到簿

開會時間：112 年 7 月 10 日（星期一）下午 2 時

開會地點：勞動部 1001 會議室

主持人：李召集人俊俔

出席人員名單

出席人員	簽名處
郭玲惠委員	(請假)
王兆慶委員	
吳淑慈委員	
林綠紅委員	
徐遵慈委員	(請假) 
陳月娥委員	(請假)
陳曼麗委員	
曾梅玲委員	(請假)
薛文珍委員	

列席人員名單

機關(單位)	職稱	簽名處
行政院性別平等處	科長	茹芳宜
內政部		賴建輝 陳年
經濟部	幕僚人員 主任 科長、科員	人事處 王魚軍 貿易局 饒金鵬 (中區) 梁遠光、江芳瑜
衛生福利部	科員 視察	楊維更 郭美瑋(社服署)
行政院人事行政總處	視察	謝白婷
勞動部勞動力發展署	副署長 專委 科長	陳世昌 胡啟鈞 王麗霞 陳孝弘

機關(單位)	職稱	簽名處
勞動部綜合規劃司	司長	潘火 易和 郭昕
勞動部勞動關係司	專員	顏銘長
勞動部勞動保險司	專門委員	黃容雀
勞動部勞動福祉退休司	科長	張宜鳳
勞動部勞動條件及就業平等司	專門委員	李昭堯
勞動部勞動法務司	科長	林任世
勞動部統計處	副處長 科長	張惠惠 楊玉如