

**消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第三次國家報告
結論性意見與建議第 50 點次至第 57 點次回應表審查會議
會議紀錄**

壹、時間：108 年 1 月 17 日(星期四)上午 9 時 10 分

貳、地點：勞動部 601 會議室

參、主席：陳主任秘書明仁

記錄：邱欣怡

肆、出席人員：詳如簽到單

伍、討論事項

案由：消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第三次國家報告
結論性意見與建議第 50 點次至第 57 點次回應表，提請
討論。

決議：

- 一、請勞動部綜合規劃司詳實記錄本次會議出席人員發言內容。
- 二、因本次會議委員建議衛生福利部列為結論性意見與建議第 54-55 點次之協辦機關，請衛生福利部會後評估是否納入。
- 三、請各點次主協辦機關參考委員及民間團體代表意見修正回應表，於 108 年 1 月 30 日前送本部綜合規劃司綜整後送行政院性別平等處，俾利辦理第二輪審查。

陸、臨時動議

柒、陸、散會(中午 12 時 40 分)

發言內容

一、結論性意見與建議第 50-51 點次

(一) 政府部門

1. 勞動部勞動條件及就業平等司

- (1) 目前在相關的法制方面，性別工作平等法(第 10 條、第 26 條、第 34 條)與勞動基準法(第 25 條、第 79 條)均有針對同工同酬、同值同酬有相關的規範，包含差別待遇的禁止、救濟及申訴，還有罰鍰規定。
- (2) 在兩性薪資差距方面，根據 2017 年統計仍有 14.0%的差距，但與 2007 年之 18.2%相比已經有逐漸縮小的趨勢，且我國與日本(31.9%)、韓國(35.4%)、美國(18.2%)相比，我國之兩性薪資差距是較少的。
- (3) 在同工同酬部分，在民國 104 年及民國 105 年均有進行委託研究，目前研究報告均登載於網路，只要搜尋「同工同酬研究」就可以查詢到，研究內容有提及實行同工同酬的問題與障礙，以及如何執行，並提出幾項建議，說明如下：
 - ① 因目前許多雇主並不瞭解何謂「同工同酬」、「同值同酬」的概念，故建議舉辦研習會加強宣導，本部每年與地方勞動行政主管機關共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」至少 26 場次，並持續透過多元管道(臉書及手機簡訊等)，加強事業單位對職場平權相關法令之認識與瞭解，以營造友善職場環境。
 - ② 研究建議採取漸進引導的方式，包含相關單位的訓練機制，可分階段針對特定規模或行業推動試行等。
 - ③ 目前以民國 104 年及民國 105 年之研究報告為基礎，長期研擬規劃相關同工同酬的可行作法並供各事業單位參考。
- (4) 針對委員所提本部委託研究報告引用之文獻多來自於自

由放任主義國家與結論有疑慮部分，民國 104 年的研究報告係聚焦在各國實行同工同酬的政策與法規，亦有針對國際勞工組織(ILO)及歐盟的部分進行研究，但確實沒有涵蓋到冰島的部分，民國 105 年的研究報告則是針對我國本身的研究，包含問卷調查、座談會等。故兩年之研究報告方向有所區別，在未來會以我國的現況為主要研擬政策的基礎，若需要將再參考他國之實施方式。

2. 勞動部統計處

- (1) 性別時薪差距之計算公式是來自主計總處受僱員工薪資調查所發布的總薪資跟總工時的資料，將兩項資料換算成平均時薪，進而計算性別薪資的差距，以 106 年男性時薪是 315 元，女性則為 275 元，以 $315/275$ 可之女性薪資占男性的 86%，所以兩性的薪資差距為 14%。
- (2) 針對委員希望能夠提出依性別、技術程度等加以分類並做出統計數據的部分，本部已每年定期編制「性別勞動統計」報告書，內容包含行業別、職業別、年齡別、原住民及身心障礙者等分類做相關的統計，未來也將持續編制。

3. 勞動部勞動力發展署

在職訓方面，均有提供女性技術的訓練課程，可多鼓勵女性學習，但最重要的還是破除刻板印象的部分，未來將根據具有職業性別隔離的行業制定相關的施行方案。

4. 教育部

- (1) 在教育職場上普遍存在女性比例高於男性之現象，特別是幼保教育服務人員具有極大之性別刻板印象，而依教育部於民國 103 年至 106 年針對中等以下教育之性別比統計，國小女性教師比例由 70.5% 成長至 71%，國中女性教師比例由 68.9% 成長至 69.1%，高中女教師比例由 57.9% 成長至 58.2%，故在比例上可知女性多於男性。因目前幼保教

育服務人員以女性居多，故本部國教署訂有補助要點，就提供友善工作環境之私立幼兒園提供經費獎勵機制，並就進用少數性別教保服務人員之幼兒園，於原核定額度外加補助新台幣 5 萬元。而公立之幼兒園教師進用係依教師甄選等有關規定，公平、公開、公正程序辦理，無任何性別不平等措施。職員之聘用、內陞或外補均依照公務人員陞遷法有關規定程序辦理，無任何性別不平等之措施。未來每年度督導各校於教師甄選及職員進用時無任何性別不平等措施。

- (2) 私立幼兒園有獎助聘用少數性別教保服務人員，公立無獎助之部分，其目的係為「鼓勵私立幼兒園建立友善工作環境」而獎助金是達成目的之一環，並提升私立幼兒園人員之薪資待遇。公立幼兒園則因其進用都須經過一定程序且須經過公開之徵選，並每年起薪為一致且符合法規範，因其待遇比較公立老師之待遇較私立幼兒園佳，故目前並無相關獎助規定。
- (3) 依據 106 年底之統計資料，本部所屬之公共圖書館、博物館等場所之工作人員之男性(49%)與女性(51%)比例相當，然非編制人員(含臨時人員及約聘僱人員)則有女性(64%)多於男性(36%)之情況。未來在部屬機關首長會議時適時宣導館所於人員進用時，在應聘者條件相當的前提下，考量性別的公平性。
- (4) 依據大學法第 24 條規定，大學招生應本以公平、公正、公開原則辦理。我國自民國 91 年度起實施「大學多元入學方案」之目的即為使不同性向之學生能選擇適合之入學管道，並發揮自我潛能，達成「適性揚才」。故各大學之招生簡章並未限制報考性別或引導性別選填校系之情況。
- (5) 為促進女性參與及減少性別隔離，將大專院校女性教師與

一級主管女性比率之提升，自民國 109 年起納入私校獎補助及國立大專院校務基金補助之性別平等教育指標。

- (6)有關校長性別比例不均部分，業於民國 108 年 1 月 4 日由行政院羅政委主持第 3 場 CEDAW 結論性意見審查會議中列第 27(b)點次暫行特別措施進行討論，教育部國教署就該點次預計進行研究與調查並擬定相關策略，另針對中小學補助款部分研擬列入考核指標。

5. 衛生福利部

(1) 護理人員

- ①根據民國 106 年衛福部之統計，我國目前之護理人員仍以女性居多(女性為 15 萬 9,516 人，占 97.42%、男性為 4,220 人，占 2.58%)，其中男性護理人員雖有逐漸提升之趨勢，然而與其他先進國家，我國仍有提升空間，但因我國男性較少投入護理工作之原因來自於經濟、文化、歷史等以及社會之刻板印象，故改善工作環境對性別之刻板印象將有助於提升男性之性別隔離。
- ②在實際作為上，將分為外部(社會)與內部(職場)教育著手，外部教育包含：a. 由男性護理師於護師節或媒體宣傳上現身說法，加強男性護理師角色宣導；b. 推動高中、國中、小學對護理工作觀點的教育，提升學生對兩性的認識及選擇護理的機會；c. 強化監控與糾正媒體對護理性別化之報導。職場內部則加強護理人員性別工作平等之在職教育並鼓勵男性護理人員藉由衛福部之「護理職場爭議通報平台」通報職場性別不友善案件，改善職場困境，且鼓勵男性護理人員參與團體活動並擔任代表提升自我認同、強化專業地位。
- ③鼓勵男性為團體活動之代表是否有排擠女性參與團體代表之疑慮部分，目前在團體代表仍以女性為多數，而衛

福部邀請男性護理專家或藉由團體推派擔任會議之專家代表，係提供管道鼓勵男性護理人員參與，使其能夠強化專業地位與提升自我認同，並非保障男性成為團體活動之代表職。

④改善女性護理人員的工作環境部分，在其他點次有提出，故不在本點次再提出。

(2) 托育人員

①依據衛福部民國 103 年「我國托育服務供給模式與收費機制之研究」發現，私立托嬰中心人員薪資中位數每月 24,000 元、平均數 24,719 元，遠低於托育人員主觀認定理想薪資每月 28,000 元。因此，機構式托育人員之流動性也較頻繁，進而影響照顧品質。

②規劃運用合作契約機制與托嬰中心約定托育人員薪資條件並訂立「直轄市、縣(市)政府辦理未滿 2 歲兒童托育準公共化服務與費用申報及支付作業要點」且自頒布要點之日起 3 年內，應有至少 85%以上托育人員投保薪資由未滿 28,000 元至滿 28,000 元，並在 4 年內全數合規；至於本已滿 28,000 元之托育人員應建立調薪機制，且須於 3 年內全數薪資達 30,000 元，以保障托育人員薪資水準，並將其薪資標準列為補助計畫之審核條件。

(3) 醫師

因臨床業務繁忙，有育兒需求之女醫師留任職場不易，若雇主可提供便利之職業環境將有利於其留任。目前在醫院評鑑上已有重申婦女有於公共場所哺乳之權、建立性別平等之工作環境、值班規定比照勞動基準法第 49 條及第 51 條之規定、普及醫事人員性別平等教育之規範，而希望民國 108 年 1 月 31 日能達成民國 107 年度申請醫院評鑑之醫院總數中 80%之醫院均能符合其規定。

6. 行政院主計總處

- (1) 因女性從事主管與專業工作情形日漸普遍，致兩性整體平均時薪由 2012 年 16.6%逐年縮小至 2016 年 14.0%，目前按月辦理「受僱員工薪資調查」產生性別、產業之兩性薪資資料，按年辦理「人力運用調查」產生職業、年齡之兩性主要工作收入資料，完成本總處業管之指標統計，瞭解薪資略差之原因與趨勢，提供施政參據。
- (2) 針對委員提及希望能夠取得更細部的統計資料部分，因本總處係辦理全國性整體之調查統計，恐怕無法達成委員所想瞭解的有理由之性別薪資差距與無法解釋的性別薪資差距。

7. 行政院性別平等處

- (1) 未針對同工同酬、同值同酬部分作出明確的定義，希望由勞動部研議如何定義。在評估比較同值之不同種類工作部分，建議可先從一、兩個行業進行評估與研究。
- (2) 勞動部持續定期編制「性別勞動統計報告」與同工同酬並無直接關聯。
- (3) 在過程指標希望能夠提出短期(2年)、中期(4年)實際的執行方案與執行結果，長期過程指標不需要填寫。
- (4) CEDAW 第 2 次國家報告即提及建議督促改善薪資性別之統計，應由產業、職業年齡與族群加以分類，但主計總處並未調整薪資調查，致國際審查委員又再次給予相同之建議。目前統計缺少為技術程度、職業別、族群，而族群的蒐集應不困難，至於技術程度上可能無法全國性的大規模調查，不妨先進行小樣本調查，避免這部分 8 年來無任何進展。

8. 勞動部陳主任秘書明仁

在打破性別刻板印象，在很多職訓的種類，包括以往以男性為主的行業，一直都有關注女性在這些職業類別的參訓比例

與考取證照的比例為何，但在數據的呈現與策略的擬定、實踐上並未提出且在目標與執行上並連結，導致整體的框架與連結無法銜接，此部分是各部會可執行努力的方向。

(二) 民間團體

1. 台北市雙胞胎協會張理事長珽

- (1) 因男性從事護理工作者較少，而為鼓勵其加入護理行業，常出現男性空降管理職的部分，在職場霸凌部分，衛福部有提出鼓勵其善用平台的方式，女性部分是否也應一視同仁，畢竟女性護理人員遭遇職場霸凌者亦不在少數。
- (2) 有針對懷孕女醫師給予一些較為優渥的工作環境，是否亦可給予女性護理人員一樣的友善工作環境。
- (3) 希望能夠看到不同行業對職場霸凌的研究報告與改善的作為。

2. 台灣婦少權益關懷協會梁理事長美蘭

- (1) 委員針對盤點的部分性別、年齡、技術程度、產業類別、職業別與族群部分均聚焦在性別隔離、同工同酬的問題，但從目前的統計數字來看，在勞動部民國 108 年到民國 111 年性別平等推動計畫的內容中，有包含二度就業、彈性工時或營造性別平等友善職場等，均與盤點內容有關。若以第 3 次 CEDAW 國家報告專要文件第 11.4 點次，2016 年女性非勞動人口(502.2 萬人)，占全部非勞動力人口約 61%，若將此數字放入統計數據中，應會導致許多統計結果的不同，而該結果可能會發現原本資源配置錯誤等問題出現。
- (2) 專要文件中亦提及 2016 年女性屬專業人員比例較 2013 年上升 1.4 個百分點，再對應到國際審查委員建議中的女性就業比例相互比較，而這些盤點對女性重回職場都會有很大的幫助。特別是勞動部提出由發展署做專案推動計畫，

但其僅係短期或針對某團體所提出的案子，無法針對大規模活絡勞動市場，建議若盤點能夠完善，對女性就業、女性的自我認同與性別隔離上應會得到許多的助益。

(三) 性平委員

1. 林委員春鳳

基層勞動力方面，性別之薪資差距之差別係在一進入職場即形成，而目前已經有機械、儀器可協助重物之搬運，故應可縮短雙方薪資差距。在農務的部分亦遭遇薪資不平等之情況，有時差距更來到新台幣 500 至 600 元。在這樣的性別薪資不平等之情形係目前法律無法干涉的，尤其是女性在工地的角色，有時候一輩子做拉釘公主(做拔釘子的)，從事低階的勞動工作無法跳脫，而無法跳脫的原因來自於性別的無法進入與技術的缺乏，且隨年齡成長競爭優勢越差甚至有減少工資之情形，不因經驗的累積得到相應之報酬，是基層人員之悲劇。故建議技術和職業輔導須持續，包括水電、電銲等技術類的學習，且在宣導方面，必須提倡女生也能做的很精細，不會因為女性的投入而影響雇主之工期，也希望能有鼓勵措施，政府發包之工程可設定若投標廠商有僱用一定比例之女性師傅、女性工程師或分包過程中之女性參與率到一定程度時，則優先或給予鼓勵，進而改善第一線女性人員之處境。

2. 郭委員素珍

(1) 勞動部針對民國 104 年、民國 105 年之同工同酬委託研究報告及勞動部之具體回饋為何?勞動部僅說明將針對報告內容做研議，無法推測報告之結果將如何影響勞動部研擬同工同酬之政策方向。又因此報告已為兩、三年前之研究，而目前勞動部針對同工同酬之部分是否有具體的作為能夠提出與回應，才能回應林委員春鳳所提出之問題與建議。

(2) 在結論性建議有委員曾建議政府應釐清同工同酬之相關概

念，並引進評估方案比較可能同值之不同種類工作部分，部會的回應似乎未扣緊委員的建議。

3. 顧委員燕翎

- (1) 勞動部所提近十年兩性平均時薪差距如何計算?公式為何?
- (2) 勞動部民國 104 年與民國 105 年委託研究報告可以透過何種管道獲取?
- (3) 獎勵男性進入幼教業，私立幼兒園給與 5 萬元之獎勵金，為何公立幼兒園就無此獎勵金，教育部之理由為因公立之薪資發放為公平公正公開所以不需要發獎金，那為何公立之薪資發放就為公平公正公開，私立幼兒園就不公平公正公開嗎?還是有其他的理由?
- (4) 針對衛福部提出，為鼓勵男性護理人員參與團體活動並擔任代表以提升自我認同與強化專業部分，過去很多統計都發現，教育體系上管理職多為男性，但從事教育工作的女性卻居多，若為鼓勵男性參與護理行業以擔任代表為誘因使其加入，而女性在其他行業有碰到無法進入管理職之問題，如許多女性從事農業而無法從事農會的理事，既然護理能做到是否其他行業也能以此方式進行，不能只是保障或協助男性從事管理職，女性也應獲得相同的平等待遇。
- (5) 減輕懷孕女性工作負擔，並要求不得影響其待遇，當然是保障女性之表現，然若懷孕女性只做簡單的工作，困難的部分交給其他人，考績部分卻不能改變，是不是會有問題?又該如何處理。

4. 何委員碧珍

- (1) 在同工同酬的規劃上，希望能夠與研究報告相互連結，並提出具體的執行方式，如係依照幾年的報告取得什麼建議，故具體的執行方案在引用時註明出處可免除他人質疑。

- (2) 二度就業的婦女多由去填補目前低階工作勞動力的不足，卻未受到勞動基準法的保障或性別平等的保障以及同工同酬、同值同酬的保障，勞動部應積極出擊，鼓勵其考取技術上較容易取得的證照，且證照的取得可加薪多少須明確訂立。
- (3) 在教育體系的管理階層上男女比例失衡，如教育部長、大學校長等，希望女性不只在中低階層的流動亦能夠往高階移動，能夠加入擬定教育政策與教育管理的行列之中。
- (4) 因目前男性領取證書並從事護理工作者仍有三成之落差，原因為何?如何填補這樣落差?困難點為何?應是衛福部可努力的方向。在照護場域上目前男性僅占 2.7%，而目前日本則達到 5%，實行的方式係藉由動畫、漫畫的從小教育改變男女職業區隔，這是衛福部可參考之部分。又在男性照護場域的提升應訂立每年欲達成之百分比及人數目標。
- (5) 勞動部、教育部及衛福部應積極宣導教育，不論係透過媒體報導、動畫呈現或文宣宣導是三部會打破職場區隔可努力的方向。

5. 王委員兆慶

- (1) 勞動部民國 104 年「同工同酬研究案」之引用文獻大多來自香港、美國，而其屬於典型自由放任國家，使結論無法確實符合我國欲發展「同工同酬」之目的，應參考北歐、歐盟國家之文獻，如冰島為全球第一個通過「同工同酬」之法案，勞動部可將其列為研究之方向。
- (2) 在如何尋找同工同酬的試行行業部分，目前我國針對較低階行業並無法做出統計，故在考量試行行業時，恐怕無法通盤考量。可參考冰島將行業類別分為有理由的性別差距

(以教育程度、年齡、年資解釋為何有性別差距的存在)、無理由的性別差距(除教育程度、年齡、年職外的性別差距),進行調查與分析。而在有理由的性別差距的部分應改善教育,但在無理由的性別差距應優先為宣導與改善的對象。

6. 方委員念瑩

- (1) 建議鼓勵特定生理性別從業人員現身說法,以從業故事的方式宣導打破性別刻板印象。
- (2) 想瞭解通過「護理職場爭議通報平台」的案件數有多少,通報案件數的類型為何。

二、結論性意見與建議第 52-53 點次

(一) 政府部門

1. 勞動部勞動條件及就業平等司

- (1) 針對委員有提出建議延長產假要符合國際勞工組織(ILO)14 週的規定,其包括「婦女產前休息」、「產後母體回復」、「照顧出生幼兒」等。我國目前的育嬰假雖然只有 8 周,但我國採分項訂定方式,分別規定在勞動基準法、性別工作平等法,但針對委員提出延長產假的部分,目前本部已邀請專家學者、勞資團體及其他民間團體,研議相關制度,然因為涉及產假薪資負擔與人力調度,仍須凝聚社會共識。目前採取的措施是參考相關先進國家的產假制度配套,以及委託本部勞動及職業安全衛生研究所,進行我國產假制度實況調查分析之研究,預計在今年的 6、7 月會完成。
- (2) 針對多胞胎父母額外休假與補償以及鼓勵父親請育嬰假,目前是加強性別平等概念的落實,包括育嬰留職停薪通知跟宣導。已於民國 107 年 2 月 12 日通函釋示,若有親自照顧雙(多)胞胎需求之父母,雙方可同時提出育嬰留職停薪

並申請津貼。

- (3) 有關各部會所提性別工作平等法的疑義，性別工作平等法有規定若勞雇雙方之約定優於性別工作平等法，可依其約定，公部門如有優於性別工作平等法的部分是合於規定的。社會保險津貼的發放，未涉及勞雇間的權利義務，尚非屬性別工作平等法規範之範疇。
- (4) 婦女育嬰留職停薪部分，性別工作平等法有明文規定，若婦女依法提出申請時雇主不得拒絕。目前復職部分主要是透過勞工保險局(因目前申請留職停薪者多會申請津貼補助)所給予之名單以手機簡訊的方式通知並進行協助，包含勞工留職停薪期間的權益通知、法律諮詢、職業訓練與就業服務等。

2. 勞動部陳主任秘書明仁

- (1) 針對鼓勵女性重回職場部分，創業輔導只是提供婦女職涯規劃之一種方式，目前不論男性或女性大多仍為受僱者，相關作為是否能夠全面涵蓋職涯發展，會後請勞動部綜合規劃司與婦少權益協會聯繫，聽取婦少權益協會之建議，進行盤點目前是否有能夠增補之處。
- (2) 在產假與育嬰留停部分是以分項方式回應，若可統整則可看出彼此之差異與區別。雖目前法規建置已完善，但實務面該如何實行，各部會須研擬解決方案。
- (3) 政府採購與政府委託案部分，因此次會議未有公共工程委員會參與，故請主辦單位研究 CSR、公共工程採購等相關作為，或於必要時加列工程會為協辦機關。以某醫院為例，均為同一群人提供服務但因政府採購年度問題而轉換至不同公司，這部分相關單位曾討論過，當勞工在同一場域服務時，不論其是否由不同公司派遣在標案宜要求年資均應合併計算。至於薪資部分，目前則要求列為固定費用事項，不

列入政府採購議價事項，且須確認該筆薪資費用確實交付與勞工，但詳細之內容請主辦單位思考該如何呈現此部分，因今日的會議公共工程委員會並未參與。

- (4) 關於勞保與國保可自行選擇生育津貼補助較高者請領部分，因目前勞保與國保分別隸屬於本部勞工保險局、衛生福利部委託勞工保險局執行，雖執行單位同為勞工保險局，但仍涉及部會之銜接，尚須商討。
- (5) 針對無收入全職媽媽補助國保部分，請相關單位將其意見傳達與衛生福利部社會保險司。

3. 教育部

- (1) 民國 107 年 7 月 25 日提出「我國少子女化對策計畫」，以提供充足平價的教保服務，讓年輕父母可以兼顧家庭與職場目前的措施，針對 2 到 5 歲幼兒，在擴展教保服務方面，持續補助公立與私立幼兒園並增設準公共機制。目前的規劃是在民國 107 年起，於六都以外之 15 縣(市)推動建置準公共機制於 108 學年度推動至全國。
- (2) 民國 100 學年度全面實施 5 歲幼兒免學費教育計畫，陸續減免 5 歲兒童就讀幼兒園的費用，並自民國 108 學年度起擴大發放育兒津貼，補助符合請領資格之幼生，每生每月 2,500 元的津貼補助。
- (3) 針對委員提出多胞胎優先入園部分回應，目前有訂立優先入園的相關規定，但目前中央主要係針對 6 類的幼兒，包括原住民幼兒、中低收入幼兒、身心障礙幼兒等可優先入園，至於多胞胎與雙胞胎部分，經過教育部國教署與地方政府之相關會議決議，考量各地方政府轄內供應量與需求量情況不一致，若強制多胞胎或雙胞胎優先入學，會有排擠有兩個以上單胎次家庭或學齡前與學齡後須同時入學等類的入學權益之虞，故目前係授權各地方政府評估其供應量自

行訂定相關規定。

- (4) 準公共幼兒園未來會加強跟業者方面的溝通，儘量提升準公共幼兒園的供應量，期望達成年輕父母能夠擁有平價的教保服務。
- (5) 因目前偏鄉地區設置公立幼兒園的比例已達80%以上，故目前因無偏鄉地區較少準公共化幼兒園，而資源補助分配不均與拉大貧富差距之問題。

4. 衛生福利部

依據行政院 107 年 7 月 25 日核定「我國少子女化對策計畫」推動未滿 2 歲兒童托育公共及準公共機制，以減輕家長托育負擔。準公共化係由政府與符合條件之保母與托嬰中心簽約，政府協助支付每月 6,000 元到 10,000 元不等之托育費用；此外結合前瞻基礎建設計畫布建社區公共托育家園，預計 107 至 111 年設置 440 處公共托育家園，提供 5,280 個未滿兩歲的收托名額，加上目前各縣市推動公設民營托嬰中心共計 1.2 萬個公共及準公共之托育機會。

5. 行政院人事總處

本總處將配合主管機關勞動部、衛福部、教育部規劃辦理。另在多胞胎部分，業已於「全國軍公教員工待遇支給要點」附表八「公教人員婚喪生育補助表」訂有雙生以上者按比例增給 2 個月薪俸額之生育補助機制。

6. 銓敘部

(1) 產假部分

以現行公務人員請假規則規定，公務人員之娩假規定優於勞工考量公私部門給假權益之衡平，允宜研議修正性別工作平等法之相關規定，屆時本部將配合性別工作平等法修正請假規則進行研議。

(2) 鼓勵男性申請育嬰留職停薪部分

性別工作平等法第 9 條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇」，目前並未就不同性別訂有不同規範，故若為鼓勵男性申請育嬰留職停薪，而針對男性增訂誘因之規定，恐有違不符性別工作平等法規定之疑慮。又為鼓勵男性申請育嬰留職停薪，已分別於 106 年 2 月 23 日及 106 年 6 月 30 日通函行政院人事行政總處、中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合加強宣導，未來性別工作平等法如有增訂鼓勵男性申請育嬰留職停薪之誘因規定，本部將配合研修公務人員留職停薪辦法相關規定。

(3) 育嬰留職停薪津貼

公教人員保險法提供父母雙方都是公保被保險人，可於不同時間分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼，以錯開時間使父母照顧幼兒的時間延長，同時鼓勵男性申請育嬰留職停薪。

(4) 生育給付

現行公保法生育給付，已有雙生以上者，按比例增給之規定，已符合本項建議所列給與多胞胎被保險人較多之補助，故目前未提供相關措施。

7. 行政院性別平等處

(1) 在撰擬國家報告時，應儘量清楚列出產假週期(8 週)與補助資金來源(6 個月 6 成薪)部分，使國際審查委員瞭解我國並非僅有企業所提出之 8 週部分。

(2) 目前有設計推動若爸爸請育嬰假可以 6 個月且由保險給付之部分，未於書面提及。

(二) 民間團體

1. 台灣婦少權益關懷協會梁理事長美蘭

(1) 國家的法令完善，但實際上運作卻無法確實實行，理由在於

社會氛圍的接受程度，如爸爸也能夠回家帶小孩一段時間的觀念部分，應可透過公部門與企業的宣導，讓女性的自我成就與男性的社會壓力的能夠做有效的平衡，也希望勞動部能夠為請育嬰假的男性開設親子育嬰的衛教課程，讓男性請育嬰假係真正能夠幫助減輕女性帶孩子的負擔，並專心於職場工作，且使男性能夠透過此類課程自我成長。

- (2) 建立友善環境部分，勞動部推動計畫中，提升女性經濟力部分，關鍵指標為提升 30 至 39 歲及 50 至 59 歲女性勞參率，目前女性結婚年齡大約為 30 歲，第一胎年齡大約為 31 歲，在孩子已不需要照顧欲重回職場時，目前政府的措施分為二者：一為自辦委託。但此部分非全面，須參與一定協會或承包某些事務才可達到，不符合實際女性重回職場之需求。二為鼓勵 30 至 39 歲成年女性創業。創業必須具備一定個人特質，且創業資金來源大多來自婦女之養老金，若將其投入欲失敗時，將無支撐生活之經濟來源，亦非實際之作法。
- (3) 目前有許多弱勢全職媽媽繳不起國保費用，但仍須被催討之情況，且許多全職媽媽確實沒有收入，儘管目前無法達到家務有給職，仍希望國家能夠象徵性提供 4 成或 6 成國保的補助，使其在無收入情況下不須擔憂保費，相信此項措施對於建立友善環境有極大正面之影響。

2. 台北市雙胞胎協會張理事長珽

- (1) 懷雙、多胞胎的安胎(3 至 5 天或 1 個月)措施與產後恢復等均較單胎時間較長，而其實兩個月產假並無法使母體有良好的恢復並投入職場，雖目前仍有研議的空間，但仍希望政府能夠積極商討延長產假或產假與安胎假可一起包含。
- (2) 勞動部宣傳男性家長加入照顧人員時，可以男性家長的故事納入，提倡男性也能擔任照顧幼兒者角色。
- (3) 請領生育津貼上，父母均有公保者可選擇二者間何者薪資

較高者請領之，但對一方為勞保，另一方為國保之情形時，無法期待勞方請育嬰假帶孩子，且其請領之津貼公務員為4至5萬元遠遠大於國保之1至2萬元，故在此階級不平等之情況，希望若女性的國保低於男性的勞保時，能以男性的勞保替代女性的國保，也期望這部分勞工保險局能增列預算，針對年收入的部分的多少採取不同的策略。

3. 全國媽媽護家護兒聯盟唐執行秘書仙美

在此次之討論似乎均未討論全職媽媽的部分，但全職媽媽亦有投入勞動卻未被重視，也許這部分亦可考量進去。

(三) 性平委員

1. 林春鳳委員

- (1) 即使公務人員有福利規定，但職場對懷孕婦女是否友善才是重點，我們的在地文化、後備機制才是改善的重點，包含工作的可替代性等，應有協助機制，使婦女須短暫離開職場時無後顧之憂，且雇主亦無經濟之壓力存在。
- (2) 目前國家建設人力之需求多來自於臨時工或勞務委託案，但均面臨「懷孕即解僱」之情況，特別是勞務委託案目前定額費用方式係以工作人數作為依據，致使若雇主知曉懷孕即不僱用，使婦女為保工作而不敢生育，故建議應持續宣導並設立友善條款，國家勞務委託案則應改善以工作人力作為給付依據之彈性，讓雇主遭遇員工懷孕時，政府能夠增加其僱用人力之費用。

2. 何委員碧珍

- (1) 政府要求民間團體落實友善婦女時，應先從本身做起，如在林委員春鳳所提及之委託案補助部分，若政府率先在政府之委任案給予友善懷孕婦女之補助，即有帶領民間團體一同友善懷孕婦女的效果。
- (2) 目前的準公共化政策過於齊頭式，未針對真正的職業婦女

的需求做改善，且目前準公共化之數量過少須抽籤的情況，故建議公立托幼機構可針對職業婦女、多胞胎婦女優先托育，雖目前雖有些機構已實施但未制度化、法制化。又在職業婦女之幼兒可優先入園之部分，建議可以透過加分、加點、優先配點的方式，評估優先入園之可能性，使職業婦女不會因托育問題再次退出職場。

- (3) 城鄉差距部分，目前的準公共化對象為私立托幼機構，但許多鄉下並未有私立的托育機構(因缺少經濟規模)，造成補助情況有擴大城鄉差距的情況，故衛福部與教育部應思考以「公立」與「私立」的區分準公共化的推行是否能夠真正改善貧富差距。

3. 郭委員素珍

結論性建議中有提及國際勞工組織(ILO)之母性保護公約部分，而其核心除上述所提之外，仍有職場須支持母乳哺育，目前勞動部有鼓勵職場設立哺(集)乳室部分，建議亦可納入回應表。另建議針對職業場所有設置之護理人員可協助加強婦女哺乳之知識與能力，協助婦女不離開職場，亦能達成提升幼兒防護力及減緩婦女職場與幼兒須同時兼顧之壓力。同時亦希望能夠將此類課程納入職業訓練必要課程之一環，才能真正落實母性保護。

4. 陳委員玥穎

呼應雙胞胎協會所提出之以生育津貼補助較高者請領補助部分，實務上確實有碰到因懷孕退保後雇主不予加保之情況，使其無法請領津貼，亦無法以爸爸之勞保身分請領生育津貼。

三、結論性意見與建議第 54-55 點次

(一) 政府部門

1. 勞動部勞動力發展署

保障家事勞工權益以符合國際勞工組織第 189 號公約相關之權益部分，因目前我國並未有明確之法規，故目前針對可實施部分與委員建議回應歸納如下：

- (1) 休假議題部分，經調查結果發現，即使工資與休息部分均有規範於勞動契約，但因**雇主缺乏**替代人力，故無法真正落實「七休一」之規定。目前對應措施為勞動部與衛福部針對**特定**聘有外籍**家庭**看護工之家庭已推動可申請「喘息服務」，提供被看護者家庭替代照顧人力措施，**已於**民國 107 年年底完成，並於民國 108 年將與衛福部一同持續推動此項計畫。
- (2) 家事勞工轉換雇主之權利部分，依我國就業服務法第 59 條規定，外籍勞工 3 年內若無特殊事由不得任意轉換雇主，故其 3 年屆滿後，係可任意轉換雇主。而為使轉換雇主**資訊**之透明化，目前有提出二項措施：一為於跨國勞動力權益資訊維護網站增設「外籍勞工轉換雇主查詢」，並提供四國語言供外籍勞工查詢最新轉換資訊；二為於跨國勞動力權益資訊維護網站中增設「外籍勞工轉換雇主專區」並提供四國語言，供外籍勞工瀏覽一般轉換與期滿轉換的資訊，同時亦提供具任用資格雇主之資訊，使轉換雇主資訊透明化，預計於民國 108 年 12 月底完成。

2. 勞動部勞動條件及就業平等司

關於「家事勞工保障法草案」進程，之前保障法草案完成後確實已提交行政院審查，但因配合長照制度之推動，行政院請本部再做檢討。草案完成之前有思考可行的做法，目前已依照行政院防制人口**販**運協調會報設「家事勞工保障專案小組」並陸續召開會議研擬相關**措施**，未來將**針對**家事**勞工**

勞動契約研議相關行政指導，並送小組進行討論。至於委員建議本部對於家事勞工保障應於措施計畫內容呈現，將參考委員意見處理。

3. 衛生福利部

委員提到希望瞭解喘息機制之數據統計部分，未來若需要會於回應表補充，並將委員意見會後轉知本部權責單位。

4. 勞動部陳主任秘書明仁

- (1) 因今日委員建議衛福部納入本點次之協辦機關，請衛福部代表將其本項建議帶回並詢問意見。
- (2) 外籍家事移工的出現係因目前台灣市場需求而致，國內人口高齡化後，80 萬之失能長者在長照服務體系與家事移工保障必要性之關聯性如何，且如何針對老年長者失能的照護體系做完整性的處理，涉及整體政府政策，故兩者間具有一定關聯性必須互相協調。
- (3) 喘息服務機制部分，衛福部是從家庭照護者之角度的需求面做規劃與處理，勞動部則是外籍家庭看護工也能獲得適當喘息的角度，故其經費來源係經兩部會分攤。在措施計畫內容部分，希望能夠將其投入之面向與經費之來源，以及預計達成之情況做清楚之呈現。
- (4) 有關家事勞工權益保障法制化部分，仍需要蒐集各界意見，並調和家庭照護者與外籍家事移工雙方之利益作權衡處理，需要時間作社會對話、凝聚共識，但國際審查委員希望勞動部針對社會對話、利害關係瞭解、階段性調和等有階段性報告。
- (5) 台灣人權促進會所提之移工保障公約，勞動部已送行政院審查，但有部分內容涉及國內情況不同，各部會有列保留意見，正在持續討論中，若勞動部認為與這次討論點次主題並未有直接關聯，建議可對 NGO 團體公布資訊或公布於

網路上方便他人瞭解目前政府的計劃進程，可有助於社會對話與共識之形成。

- (6) 在相關的數據、政策執行、實證依據或理論依據、結論等方面，希望各部會能在問題內容或措施計畫等做適度的補充與處理。

(二) 民間團體

1. 台灣人權促進會施副秘書長逸翔

雖現針對法規部分有持續關注家事勞工保障法、國際勞工組織(ILO)第 189 公約，行政院亦要求聯合國九大核心人權公約中有關家事勞工部分要儘快國內法化。目前行動計畫雖提及已送行政院審議，亦有推行替代人力之喘息計畫與轉換網頁專區之設置等，然目前立法院會期已快結束，恐怕無法在近期內回應國際審查委員所提之家事勞工法制化之相關問題，故詢問目前勞動部是否有其他之政策工具可回應國際審查委員意見。

2. 勵馨基金會李主任凱莉

- (1) 勞動部並未針對「家事勞工保障法草案」之進度與困境提出說明，且該問題是國際審查委員所關切，同時國際勞工組織(ILO)第 189 號公約中有關工資、工時、休假與轉換雇主、是否與雇主居住之條款等要件，以及該公約之通過須由勞工與雇主或勞工、雇主代表團體進行協商，該草案是否有提出相應之辦法。

- (2) 目前外籍勞工最低薪資已調至 17,000 元，但實際上仍有許多雇主只給 15,840 元，加上目前工廠薪水已到 23,100 元，家事工具有相對剝奪感，將造成連帶影響家事工有逃離該工作環境到工廠工作之可能。又雖勞動部有推行喘息服務，但我們的提供量能是否能夠有充足之補給。

(3) 建議將衛福部納入家事勞工保障之協辦機關。

(三) 性平委員

1. 顧委員燕翎

(1) 外籍勞工工時過長的問題部分，並未提供解決方案。

(2) 外籍勞工的轉換問題部分，若有需要 24 小時的照顧的弱勢家庭(如年老又失能的雇主)無法順利轉換，且家庭無法有替代人員接替的部分，政府應要有因應的措施。

2. 何委員碧珍

(1) 在措施計畫部分，未來須持續追蹤使用喘息服務之使用數據統計，觀察政策是否落實，且這部分也希望衛福部能夠成為協辦機關，因數據之統計與調查，恐怕是要由衛福部統計。

(2) 家事勞工保障法草案之進度應於措施計畫內容部分呈現。

(3) 105 年行政院防治人口協調會報要求勞動部成立之「家事勞工保障專案小組」是否成立？在問題分析有提出但在計畫措施內未呈現。

(4) 目前外籍勞工轉換雇主之使用人次的數據與政策執行的現狀為何？以及對雇主與勞工轉換的利弊得失為何？一段時間後應做政策的追蹤與評估。

四、結論性意見與建議第 56-57 點次

(一) 政府部門

1. 勞動部勞動力發展署

有關本點次國際委員關切身心障礙婦女低勞動力參與率及高失業率，並建議政府制定措施促進其於開放勞動市場就業部分，說明如下：

(1) 在背景與問題分析方面

- ①依據衛生福利部去(107)年 3 月出版之「2016 年身心障礙生活狀況及需求調查結果」相關勞動參與情形，女性失業率(8.5%)並未低於男性(9.46%)，但女性勞參率(14.11%)明顯低於男性(25.27%)，分析其勞參率低之原因，女性有能力及意願工作的非勞動力者未去找工作的原因為主要為找不到合適的工作，其次為體力無法勝任，若以性別差異分析，可發現女性因家庭因素而無法外出工作者高出男性許多；再以就業者工作型態來看，女性從事非典型工作比率占為 25.7%較男性(19.95%)高出 1.3 倍，原因亦為找不到合適的全職工作與體力限制。
 - ②綜上分析，宜加強全時、部分工時多元就業型態工作機會開發與推介就業提升勞動參與，及體力上提升身障者工作耐受力等就業準備協助。
- (2)在相關措施/計畫內容及人權指標部分
- ①本署運用 300 多個就業服務據點來加強開拓相關的工作機會，就業協助過程亦協助連結轄區內之托育或照護資源以排除其就業障礙，同時提供就業促進津貼協助個人就業及獎助雇主僱用，以提升女性障礙者就業機會與勞動參與。
 - ②落實定額進用部分，要求義務機關進用身障者，且目前定額進用多屬全職性質工作，可增加全時工作就業機會。
 - ③為加強女性身心障礙者在工作之耐受力及持續力，除現行提供之身障者職業重建服務，含個案管理服務、職業輔導評量服務、職業訓練及就業服務等措施外，將加強女性障礙者就業準備，包含交通移動、定向行動之訓練、工作耐受力、求職技巧訓練等。
- (3)人權指標及完成時程部分：訂定過程指標：身障者就業準備服務經費，109 年預算較 108 年增加 20%；結果指標：

女性障礙者推介就業率 109 年完成 2 年內較 107 年提升 2%。

(4) 委員詢問回應說明

- ① 針對委員關心定額進用部分，目前全國義務機關(構)實際進用約有 8 萬多人，男性多於女性，本署 104 年曾做調查有年齡、區域別分布之資料。至於定額進用在女性進用保障名額之建議，因該項政策須以整體考量且身心障礙者尚有其障礙類別差異問題。另定額進用並非罰款之概念，係屬特別公課之法定差額補助費，若進用單位未足額，其所繳之費用亦將由政府統籌運用投入身心障礙者就業或訓練。
- ② 有關合理調整部分，本署目前是用職務再設計的方式，協助雇主僱用身心障礙者時，能適時排除其就業障礙。
- ③ 女性身心障礙者在職場是否受到歧視等問題，本署沒有相關統計資料，須請本部相關權責單位另作補充。
- ④ 委員所提措施與計畫扣連部分將再進行修正。

2. 勞動部勞動保險司

已領取勞保老年給付及年逾 65 歲已請領其他社會保險養老給付者，如再從事工作，含自營作業者，投保單位得自願為其辦理參加職業災害保險。至未滿 65 歲尚未領取勞保老年給付者，受僱勞工應由雇主辦理參加勞工保險；如為無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，應以職業工會為投保單位參加勞工保險，俾保障其勞保權益。

3. 勞動部陳主任秘書明仁

- (1) 以勞保為例，請領老年給付就會退保，若再從事勞動，可再單獨參與勞保中之職災保險，未來職災保險將單獨立法，因此委員所提出之問題(如 5 人以下是否亦須納保、農務工是否亦同、退休後在投入勞動市場之勞工等)

未來將納入考量，若為不固定雇主或自營作業者，可至同類職業工會納保。

- (2) 委員認為相關統計數據部分不完善，而在資料蒐集與統計部分需要各部會相互合作。
- (3) 資訊公開部分，勞動部有薪資行情與大專青年的就業系統，可依照縣市別、職業別、薪資、教育程度等，可與其他相關資料做交叉比對，若使用上發現統計類別不足時，可與各部會商討，此部分對於未來政策研擬與決策均為重要依據。
- (4) 整個勞動資料，未來希望能夠發展為勞動資料中心，並串接內政部、衛福部、財政部的相關資料。

4. 勞動部統計處

針對委員希望收集非正式勞動統計資料，一般所指非正式勞動力泛指缺乏法律、社會福利保障之勞動力，按國際勞工組織(ILO)勞動力統計資料庫，有非正式勞動力統計資料者僅有因各種法令制度較不完整之在經濟較為落後與開發中國家，而在該資料庫中已開發國家並無非正式勞動力統計資料。在已開發國家中，如日本、美國係以部分工時工作與臨時性工作等為非典型就業型態來就調查之分類，我國亦是以此種分類方式作呈現，下次在填報資料時將填報此類資訊。

5. 衛生福利部

配合勞動部辦理之外，針對尚未投入職場之身心障礙女性之職業培力，包含年滿18歲未升學、就業者或由醫院端轉來之中途致殘者，定期與地方政府召開身心障礙生涯轉型會議，並邀請相關主管機關參與，積極與勞政主管機關合作媒合其就業。

6. 行政院主計總處

目前我國無非正式勞動市場女性相關統計，將俟主管機關勞動部規劃相關編製方法及名詞定義後配合辦理。

7. 行政院性別平等處

(1) 此點次係 CEDAW 第 2 次國家報告未處理之部分繼續給建議，第一個部分因第 3 次國家報告未提出相關數據，故再次要求對非正式勞動市場的收集統計。在身心障礙者部分，則為此次報告增加之項目。

(2) 部分指標只有填結果指標而未有指標內容，希望未來能夠有更詳細的指標，若無法列出結果指標，亦希望能夠列過程指標，如研擬內容與執行的計畫。期程部分也希望能夠對應短程且希望寫到日，如年底即為 2019 年 12 月 31 日。

(二) 民間團體

1. 台灣人權促進會施副秘書長逸翔

(1) CEDAW 點次恐怕須與 CRPD 的第 68、69 點有關身障者之點次進行檢討。因目前 CEDAW 部分勞動部有提到落實定額進用，但在 CRPD 的部分除強調定額進用外，更進一步的提出鼓勵、要求等雇主於職場落實合理調整之概念，而所謂合理調整是指為身心障礙者提供實務上或空間上作可負擔之調整，讓身心障礙者於工作環境上不會有基本權之侵害並落實工作機會。但目前國內之 CRPD 報告似乎亦未針對此部分有做改善。

(2) 目前針對身心障礙定額進用部分，是否有除罰款以外之對策？若未符合定額雇主只須繳納罰款，有些雇主會寧願繳納罰款，而無法真正提供身心障礙女性的友善就業環境。

2. 台北市雙胞胎協會張理事長珣

(1) 在市場或夜市擺攤的人因無法加入工會之退休的 65 歲

以上老年女性的職災等保障極度欠缺，當其因此成為身心障礙者時該如何保障？

(2) 在第 56 點次分為兩小點，一是一般非正式的參與，二才是女性身心障礙的群體。第 57 點次亦同。在此次回應表中僅回答女性身心障礙部分，並未回答一般非正式參與之部分。

3. 台灣婦少權益關懷協會梁理事長美蘭

國家報告專要文件指出，在 2013 至 2016 年女性因生育離開就業市場中專業人員(如機關代表、一級主管、專業經理人)女性之比例特別高，但總結性意見第 64、65 點次女性社經福利及賦權有提到許多相關內容，且國際審查委員會有建議政府修訂國家鼓勵策略，著重最不利處境與最邊緣化的女性群體，尤其是中高齡女性，而回應表中的背景與問題分析並未有針對此問題提出任何之建議，而這與 CEDAW 國家報告一直提倡促進女性勞參率部分並不相符。故建議在問題分析部分，加入女性重回勞動市場之內容、相關措施與計畫以及進展規劃。

(三) 性平委員

1. 何委員碧珍

(1) 就業機會部分，雖在措施計畫內已提供許多數據，但未提供身障者依身心障礙者權益保障法第 38 條就業保障名額而從事全職工作比例為何？且其占整體就業比例為何？由此可推論身心障礙者權益保障法制定之效益。

(2) 身心障礙者就業統計應有性別、年齡、區域、職別才能確實瞭解問題之面向。

(3) 身障保障名額上應仍為男性多於女性，建議將女性保障名額概念放入。

(4) 身障者進用薪資是否與一般平均薪資有所差距？若差距

較大，應可列入改善目標。

- (5) 剛計算後發現，目前身障定額進用之勞參率占身障勞動市場比例為 38.3%，顯然這項策略有助於提升我國身障者勞參率，未來應強化此項措施之策略，如進用人數之提升。故建議在措施檢討部分，應納入定額進用措施之有效性及效益度。且仍須探究定額進用之平均年齡為何，並希望促進年輕之身障者投入就業市場，以培養其自主生活之能力。
- (6) 我國目前女性勞參率是 51%，而其勞參率是否包含女性身心障礙者之勞參率(14%)？建議未來應做區分，若女性之勞參率包含身心障礙者而使勞參率下降時，應採取不同之策略提升整體女性之勞參率。
- (7) 因有些資訊並無法在短期內完善，故建議這些資訊可先送到行政院性平會各分工小組討論，以利未來進行規劃。

2. 郭委員素珍

- (1) 政府部門了解身障者在就業時所受到的性別歧視以及其在職場所受待遇，能夠幫助做更好的規劃。
- (2) 加強、鼓勵、強化等方式的做法應在回應表的背景問題中呈現，而措施計畫部分則是呈現未來與加強之措施，會較為具體，如勞參率的提升、預算提升與加強措施的扣連。