

行政院婦女權益促進委員會就業組第一次委員會會議紀錄

一、時間：九十年七月十六日（星期一）下午三時

二、地點：本會一一〇一會議室

三、主持人：陳主任委員菊

四、出席席單位及人員：

蘇委員正平（洪主任秘書瓊娟代）

王委員麗容（請假）

卓委員春英（社工專協謝東儒先生代）

王委員如玄

郭委員玲惠

陳委員小紅（出國）

法務部

婦女新知基金會

台北市婦女新知協會

上班族協會

新女性聯合會

台北市晚晴婦女協會

陳科員忠光

鄧副秘書長佳蕙 林姿涵

宋理事順蓮

陳執行幹事媛琳 李怡潔

莊理事長麗卿

吳監事月珍

紀錄：邱欣怡

台灣女人連線

綜合規劃處

勞動條件處

勞工安全衛生處

職業訓練局

法規會

主委辦公室

嚴惠平

龔處長文廣

陳處長仲賢

葉技正美月

郭副組長振昌 鄭研究員月惠

孟執行秘書藹倫

曾研究員姿雯 楊秘書茹憶

李副處長來希

陳科長志堅

五、主席致詞（略）

六、報告事項

我國婦女權益相關勞動法令之執行現況：龔處長文廣報告（詳如附件）

七、討論事項

案由一：有關規劃檢視勞動法令暨檢視我國婦女權益相關法令之執行現況、困境及未來因應措施乙案，提請討論。

一、出席人員發言要點：

（一）王委員如玄

1、我們應分成兩部分探討：一是檢視現行法令有無違反婦女權益、兩性平等的部分；二是檢討執行現況及提出改善措施的部分，希望進行地毯式逐條的檢視，除檢視法規外，行政命令都要進行檢視。由於時間不夠，方

法上勞委會應先進行審查，如此比較有效率。

2、保護與平等有某些方面的衝突，婦女團體間應相互溝通，以取得共識。

3、受理就業歧視案件數為零的縣市很多，建議這些縣市開始運作，至少一年辦理十件，以提高大家對於此問題的重視。其實不是就業歧視委員會做的不好，而是各縣市勞工局做的不好，因為就業歧視評議委員會是勞工局下的單位，我建議勞工局應重視就評會，使其能運作。

(二) 郭委員玲惠

1、各國目前的作法是兩性越來越平等，男女皆可以夜間工作，因此逐步放寬是應該的，最重要的是配套措施的設計，讓勞工可個別同意或不同意，過去發生日亞航案子，勞工同意但工會不同意時該如何做？德國是用委員會的機制，在放寬的前提下，我們要做到男女都可以拒絕夜間工作，如果勞基法可以修正就比較不會跟勞基法直接抵觸。加班與否是勞工個人自主權問題，不是團結權問題，勞委會也曾做過這樣的解釋，我們擔心的是勞工自主權的問題。

2、勞工安全衛生法對不具生育能力的不適用、規定女性不能從事坑內工作，這是否是歧視女性？其實安衛法第二十一條規定對男女的危險性都一樣，我建議安衛處對此進行檢討，不是限制，而是進行保護。

3、各國在妊娠的規定有的是採相對限制的，而我國是絕對限制，在法規上至今仍未修正，是否可考慮在勞基法做彈性的修正，在產假週數的規定做彈性的修正。

4、美國已經放寬對於妊娠女空服員的規定，建議通案檢討各國的趨勢及醫學報導，配合法律修正才有實質的意義。

5、兩性工作平等法規定同質同酬但沒有罰則，罰則是在勞基法，由於兩性工作平等法沒有罰則，若要處罰就要歸到勞基法，所以勞基法應該加進同質同酬。因此建議兩性工作平等法與勞基法應做同步的修正，否則變成同工不同酬會被處罰，同質不同酬不會被處罰。

6、勞工保險條例對於女性職業病的認定有不平等之處，建議「勞工保險條例」特別納入下次的討論議題。

7、就業服務法除第五條外，沒有其他規範，而且第五條規定也蠻消極的，建議討論就業服務法相關法令的修正。

(三) 陳處長仲賢

1、法律要保護的是母性，兩性工作平等法可使勞基法更有彈性，目前朝野協商已有共識，希望能在下一個會期儘速通過。兩性工作平等法使勞基法更周延，但罰則是歸到勞基法。兩性工作平等法沒有規定女性夜間工作的解套，這一部份要靠修訂勞基法解決。

2、勞委會修正男女加班時間一致的規劃，並放寬女性夜間工作。

3、在擬定勞基法修正草案時，說明欄中有把「勞工同意」加入，但有些學者認為這樣不足夠，未來勞委會在修法技術上會加以考慮。

4、在現在的放寬條件下，外界已有反彈的聲音，如果要放寬妊娠女性可以夜間工作，我們要做更審慎的評估，要考慮很多現實的問題來進行考量，例如由醫生證明。

5、勞基法只是規定同工同酬，並無規定福利、升遷、職業訓練等，但兩性工作平等法則有納入。

(四) 葉技正美月

1、勞工安全衛生法關於工作種類的限制是參考日本的規定，有些作業物質使女性較容易罹病，而禁止坑內工作不是習俗考量，而是考慮女性不適合在男性打赤膊的場所工作，在有害輻射線的部分則偏重對於女性生育能力的保護，而非限制女性工作。

2、所謂危險物質是濃度問題，需要精密的儀器檢測，一般民眾沒有能力做專業的判定，這是用正面表列的理由。

(五) 莊理事長麗卿

1、建議不要用負面列表，用「告知危險」代替「代為選擇」。
2、新女性聯合會過去曾轉介一些案子，但後來都不了了知，可能是民眾不清楚，建議縣市政府主動關心，另外，性騷擾很難界定，這也是一個難處。建議勞委會應增加就業歧視防制的預算。

(六) 李副處長來希

- 1、建議可在此次會議中提出來意見，讓我們先進行討論，可作為下次會議的資料。
- 2、在婦女權益的保護可分為兩個層面，一是兩性平權的問題，第二是母性保護的問題，這些議題如安衛法二十一條是兩性平權問題，二十二條是母性保護的問題，勞基法延長工時是兩性平權的問題，夜間工作是母性保護的問題，特別是要考慮負擔與責任歸屬的問題，例如我國八週產假太短，其他國家是國家給產假薪資，我國是由雇主給，另外是防制措施的問題，希望今天可以提出來，再交給各業務單位比較相關國家的作法，提出修法或改善的方法。
- 3、現在問題不是在有沒有規定，而是規定是否能產生嚇阻作用，可參考美國懲罰性損害賠償 (Punitive Damages) 制度，使勞工有誘因站出來與雇主周旋，而這個規定一直無法突破法務部舊有的思維，認為損害賠償以填補過去損害為原則，如果損害賠償加進受歧視的勞工可以提出懲罰性損害賠償請求，如此對雇主才有嚇阻作用。另一個要考慮的是應規定在勞基法或是就業服務法比較妥適。
- 4、下次會議綜規處會提出雇主責任歸屬問題的報告，例如婦女的勞動參與率一直在5%左右徘徊，這可能有很多社會因素，例如雇主不願雇用等等，雇用女性所增加的成本是否該由雇主承擔。

(七) 郭副組長振昌

過去執行就業歧視是性別歧視最多，至七月四日為止，共受理一一七件，台北市有專人在辦，其他縣市是人員兼辦，所以績效比較差。今年本局有兩項工作重點：一是辦理就業歧視防制研討會以提高承辦人員的素質，第

二是擬定相關計畫補助地方政府辦理相關研討會。

(八) 鄭研究員月惠

各縣市就業評議委員會是受理，問題在於可否主動去查辦。

(九) 吳監事月玲

為何現在就業歧視案件很多，卻沒有人申訴？可能是大家覺得申訴沒有用，或者用勞資爭議解決，事實上就業歧視到處可見。

(十) 鄧副秘書長佳蕙

其實是有人申訴，例如長庚醫院那案件就有申訴，只是後來不了了知，民國八十八年，我們婦女新知曾調查就業評議會的，可是許多縣市表示沒有就業評議委員會，這是很離譜的事情，工作人員不認為「性騷擾」是就業歧視

(十一) 陳執行幹事媛琳

1、目前就業歧視評議委員會沒有中央層級的管道，建議勞委會設置中央層級的申訴管道，當地方層級申訴不良時，可以到中央進行申訴，也可解決勞委會對於此監督問題力有未逮的問題。

2、其實婦女的就業率沒有男性降那麼多，這是為什麼？這代表女性正發揮她們就業的特性，來進入台灣發展中的服務業，服務業目前已占台灣產業的55%，這四五十年來所塑造的勞動價值塑造成一個經濟誘因，如果沒有經濟誘因時，女性就從就業市場離開成為「逃兵」，政府單位可以宣導女性就業的價值與意義，女性可以撐

起半邊天，女性其實是需要被鼓勵的，這一點政府似乎沒有去鼓勵及宣導。

(十二) 洪主任秘書瓊娟

蘇局長正平很關心就業的問題，而今天我代表新聞局抱著取經的心，未來新聞局會協助宣傳事宜，例如建構並充實網頁內容，還有主席所說的從報紙上去主動關心等等，現在問題在於民眾覺得我努力沒有用，所以他不去申訴，造成就業歧視評議會如同虛設，新聞局很樂意協助相關事宜。

(十三) 龔處長文廣

一九八七年男性的勞參率，高達75.24%，曾幾何時男性的勞參率下滑，到今年五月份為67.91%，但女性的勞參率為45.81%，男性與女性的差距仍很大，的確政府在宣導方面是做得不足夠，我們勞委會與職訓局都要加油。八十八年一月綜規處曾提出「跨世紀婦女勞動政策」，裡面提出一些對策，至於執行的成效如何，我們也要接受檢視：第一、建立兩性工作平等的環境，我們在努力當中；第二、建構社會支援體系，例如托老托幼等工作，這絕大部分是內政部的工作，所以勞委會如何會同內政部，一起推動此工作，這是勞委會未來要努力的。但公務預算關於社會福利的補助越來越少。現在勞委會就業工程裡有這一項的作法，短期是用就業安定基金預算支應，未來的成效如何亦要接受檢視。

(十四) 法務部陳忠光

法務部提出幾點意見提供參考，有關法令全面檢視與法令實際執行的問題，現行法令與正在審議中的法令如何處理，職權命令、授權命令都應該納入檢討。由於法務部人力有限，才會提出請各部會來檢討，法律與命令審理的過程不一致，希望勞委會法規會能表示意見，這樣會比較完善。

二、決定：

(一) 勞委會各單位對於主管法規有關婦女權益部分應先行提出檢視，在下次會議中本會自行提出。限制女性夜間工作是落伍的法令，如果婦女團體先有共識，可提出意見供立委或勞工團體參考。

(二) 開放女性夜間工作應有配套措施。

(三) 這次經發會的議題中提到工時案，如果婦女團體對於女性夜間工作形成共識，可以提供經發會，在立法院進行修法，對於台灣的經濟有助益，也可使男女更加平等。

(四) 請陳處長提出配套措施的說明報告，在經發會的分組會議進行討論，請條件處做幕僚工作時，將此議題納入。

(五) 安衛法第二十一條第五項生育部分應該修改，另外還有婦女工作種類的限制應該修改。這一部份請安衛處進行安衛法二十二條的檢視。

(六) 其他法規都要進行檢視，例如下次可討論勞保條例對於職業災害的規定有性別歧視的問題。我要求勞保處找婦女團體、專家學者先行討論。

(七) 為發揮功能，目前就業服務中心在各地設有許多就業服務站，請職訓局要求各就業服務中心、就業服務站配合此項工作。

(八) 請條件處補助就業歧視防制的研習活動，這對於教育宣導功能有正面的意義，也希望婦女團體能接受本會補助配合辦理就業歧視防制研習活動。未有案件的縣市，請婦女團體發揮連線的功能，勇於檢舉。

(九) 立法院要審查的法案太多了，在排定審查法案的優先順序時請在場各位委員多多幫忙，如果送到立法院的法案沒有通過，屆時將不續審，會被退回來，這會耽誤法案通過預期的期程。

案由二：有關行政院婦權會就業小組未來工作重點乙案，提請 討論。

一、出席人員發言要點

(一) 郭委員玲惠

1、我大膽歸納出兩個重點：一是就業歧視；二是就業促進，例如與社區結合等等，讓婦女團體可去具體提出一些意見提案到婦權會，希望就業組委員會能積極運作。

2、就業促進主要是由職業訓練局負責，就業障礙大多是延長工時、夜間工作限制的部分，建議由勞委會來討論具體的方案。

3、在邀請婦女團體部分有兩種可能性，一是把相關婦女團體的名單列出來，盡可能的邀請，雖然難免有遺珠之憾，例如法務部的作法是盡可能的發函，雖然有的團體可能沒時間參與，但他也可以提供意見，所以勞委會應盡可能給這個管道，不必每個團體都必須來，至少給一個多元的管道，這建議提供給勞委會思考。這次婦權會運作的重點是要有具體的意見，而不是一直在開會，希望具體的意見可以提出供勞委會參考，勞委會不能做的是不是可由婦權會做。在管道方面，希望勞委會建立一個管道。讓聲音可以出來，可以用新聞媒體、網路、發函，不然大家的意見會很零散，希望主席裁示。

(二) 龔處長文廣

就業組不會只召開一次會議，未來關於行政程序法實施後要如何因應，以及修法的相關配套措施，我們將一併討論。

(三) 陳處長仲賢

建議改成就業歧視與障礙，這樣範圍會比就業歧視還大，另一個是就業促進。

(四) 王委員如玄

當初分組是希望納入民間的意見，對於小組應討論組織成員，未來希望有更多的婦女參加，二是運作的部分，過去只是認為做的不好就停建，現在是提出具體的建議方案，例如婦女團體認為自己可以提供何種協助，要求勞委會補助，另外則是要求政府來做，基本上往具體的方向來走。三個月後我們還要開會，希望這三個月有些工作要去。

(五) 卓委員春英的代表李東儒先生

我是代表社工專協卓春英理事長來的，希望勞委會能事先調查各項議題，進行給分，下一次開會時就有一個表來進行討論，可以決定其先後順序，這樣比較會有效率。

(六) 莊理事長麗卿

我想要瞭解一下就業組的組織的情形是如何。

二、決定

(一) 未來就業組會更廣泛邀請各種具代表性的婦女團體來參加，下次會議作業上有更寬裕的時間，以提供出席者更充分的資料。

(二) 就業組以「就業歧視與障礙」為工作的重點，在綜合規劃處「跨世紀婦女勞動政策」裡就有提到，下次開會檢視的範圍要包含「勞保條例」等，所以範圍會更寬廣。第二，法務部的意見我們會採納。第三，下次會議可能用分組的方式，第一組是就業歧視與障礙，第二組是就業促進，今後會收集更多的資料，開會時會邀請更多各種具代表性的團體代表來討論，主委是說到做到的人，主委所指示的，綜規處會遵照去做，下一次會議大家都很

期待，下次會議預計在九月中旬召開，同時希望準備工作能做的更周延。

八、散會