

## CEDAW 第 3 次國家報告第 50 至 57 點結論性意見與建議

## 各權責機關之回應表

## 第 50、51 點次

主辦：勞動部

協辦：教育部、衛福部、主計總處

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
50 51	50. 審查委員會注意到女性勞參率於 2013 至 2016 年間僅微幅上升，增幅低於男性。勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著。審查委員會亦注意到女性與男性之間的薪資差距約為 14%。審查委員會亦關	主辦： 勞動部	一、查性別工作平等法第 10 條、第 26 條、第 34 條、第 38 條之 1 及勞動基準法第 25 條、第 79 條已明訂薪資給付禁止性別差別待遇、救濟及申訴程序、雇主損害賠償責任及罰鍰等相關規定，以落實性別同工（值）同酬等法律規定。 二、我國近 10 年兩性平均時薪差距，由 2007 年之 18.2% 降至 2017 年之 14.0%，顯示兩性薪資差距有逐漸縮小之趨勢。我國兩性平均薪資差距為 14.0%，低於韓國 35.4%、日本 31.9% 及美國 18.2%，歷年來	一、研議發展同工同酬之可行作法。 二、持續按年編製「性別勞動統計」報告書，並上載於本部性別統計專區，供各界參考。	結構指標：發展同工同酬之可行作法，供事業單位參考運用。	長期

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
	<p>切臺灣似乎缺乏促進同工同酬之政策。</p> <p>。勞動部於2015至2016年間委託進行的研究指出，實現同工同酬及同值同酬有許多障礙。</p> <p>51. 審查委員會建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，不僅提倡傳統男性為主之行業雇用女</p>		<p>我國較美、日、韓等國為小。</p> <p>三、按兩性薪資差異並非全然係性別同工(值)不同酬所造成，主要原因應為「性別職業隔離」，亦即在勞動市場中，男性和女性受僱者選擇不同的職業，擔任不同性質的工作，而造成薪資之差異。又縮小「性別職業隔離」之情形，涉及經濟、社會與家庭教育等各個面向。</p> <p>四、本部曾於2015及2016年度進行委託研究，初步探究世界先進國家有關同工(值)同酬之法令制度、執行情形及困境，相關資料及作法將作為後續政策研擬之參考。</p> <p>五、為落實性別工作平等法同工(值)同酬相關法令，提升雇主職場平權法令</p>			



點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
	歧視因素。審查委員會亦敦促政府改善薪資資料之統計，應依性別、技術程度、產業、職業、年齡與族裔加以分類。		<p>教師比例為 70.5%至 71%；103 至 106 年國中女教師比率為 68.6% 至 69.1%；103 至 106 年高級中等學校女教師比率為 57.9% 至 58.2%，在比例上見有女性多於男性之狀況。</p> <p>二、截至 106 年底統計資料顯示：本部所屬機關公共圖書館、博物館等場所工作人員統計結果，編制內人員之男、女比率相當(分別為 49% 及 51%)，而非編制內人員(含臨時人員及約聘僱人員)則有女性多於男性之情形(男性 36%、女性 64%)。</p> <p>三、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。且我國自 91 學年度起，實施「大</p>	<p>關事項達一定要件之私立幼兒園提供經費獎勵機制，引導幼兒園提供教保服務人員友善之工作環境，另為獎勵進用少數性別教保服務人員之幼兒園，外加補助新臺幣 5 萬元。</p> <p>二、教師之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、內陞或外補均依公務人員陞遷法有關規定程</p>	<p>選及員工進用時無任何性別不平等措施。) )</p> <p>三、適時透過部屬機關首長會議進行宣導。</p> <p>四、將大專校院女性教師及女性一級主管比率之提升，自 109 年起納入私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。</p>	<p>短期 108 年 12 月 31 日</p> <p>長期 112 年 12 月 31 日</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>學多元入學方案」即為讓不同性向之學生選擇適合入學之管道，發揮自我潛能，達成「適性揚才」之目的。因此，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，以持續宣導多元適性之精神。</p>	<p>辦理，無任何性別不平等措施。</p> <p>三、將於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，能考量性別的衡平性。</p> <p>四、為促進女性參與和減少性別隔離，有關大專校院女性教師及女性一級主管比率之提升，將自 109 年起納入私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。</p>		
		協辦：	一、護理人員：	一、護理人	一、護理人	一、護

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
		衛福部	<p>(一)依本部統計106年執業護理人員女性比率為97.42%(15萬9,516人)、男性比率為2.58%(4,220人),其中男性護理人員相較前2年(105年2.30%、104年2.02%)有逐漸提升趨勢;惟相較其他先進國家2016年男性護理人員比率有7-11%(日本5%、加拿大7.8%、英國11.4%、美國13%),以及參考我國領有護理人員證書之男性與實際從事護理工作之男性比率為67.91%,顯示男性護理人員執業人數仍有提升空間。</p> <p>(二)全球健康照護體系皆面臨護理人力短缺問題,國際護理協會建議可藉由增加男性族群</p>	<p>員:建構性別友善護理職場計畫</p> <p>(一)破除性別刻板印象:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與護理團體共同推動護理專業形象宣導,藉由男性護理人員之現身說法於護師節或相關活動於媒體露出,並加強男性護理角色招募、宣傳用語和圖像。</li> <li>2. 推動高中及國中小學宣導護理工作觀點的教育</li> </ol>	<p>員</p> <p>結果指標:提升男性護理人員執業比率由2.58%至3.8%</p> <p>108年:2.7%(4,500人) 109年:3%(4,950人) 110年:3.3%(5,500人) 111年:3.8%(6,300人)</p>	<p>理人員:中期(108-111年)</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>參與護理照護工作及改善護理職場工作環境,提高人員加入與留任意願,解決護理人力短缺問題;然男護士人數發展受到經濟、文化及歷史因素影響,更受到東方傳統社會刻板印象影響,認為護理是女性專業,故改善社會大眾觀點及建立醫療健康照顧服務領域中不同性別之職場環境,將有助於提升男性投入護理職場及留任,破除性別隔離。</p>	<p>(如夏令營),提升學生對兩性的認識及選擇護理的機會。</p> <p>3. 強化監控及糾正媒體對護理性別化形象扭曲之報導、書籍期刊,減少性別化的語言。</p> <p>(二)落實職場工作權益保障:</p> <p>1. 推動護理人員性別工作平等在職教育課程。</p> <p>2. 鼓勵男性護理人員藉由本部「護理職場爭議通報平台」通報職場</p>		

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>二、托育人員</p> <p>(一) 托育服務是整體兒童照顧政策重要的一環，惟依據衛生福利部 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 2 萬 4,000 元、平均數 2 萬 4,719 元，遠低於托育人員主觀認定理想薪資每月 2 萬 8,000 元</p>	<p>性別不友善案件，改善其職場困境。</p> <p>(三) 強化公共政策參與：鼓勵及協助安排男性護理人員參與護理專業團體活動與擔任團體代表(如專業學協會理事、政府機關之專家代表等)與政策參與，強化專業地位與自我認同。</p> <p>二、托育人員：改善托育人員低薪條件：</p> <p>(一) 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，以保障托育</p>	<p>二、托育人員</p> <p>(一) 結構指標：訂定「直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育準公共化服務與費用申報及支付作業要點」。</p> <p>(二) 過程指標：將托</p>	<p>二、托育人員：中期(2 至 4 年以內)</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>(王舒芸、鄭清霞，王舒芸、鄭清霞，2014)。</p> <p>(二)機構式托育人員薪資較低，為流動率頻繁原因之一，因此較易影響照顧品質。</p>	<p>人員薪資水準。</p> <p>(二)將托嬰中心薪資水準列為補助計畫之審核條件。</p>	<p>嬰中心薪資水準，列為其參與0-2歲建立托育準公共化機制之條件。</p> <p>(三)結果指標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 托嬰中心之托育人員投保薪資低於新臺幣二萬八千元者，自本部訂頒之要點施行之日起三年內，應至少百分之八十五以上之托育人員投保薪資達新臺幣二萬八千元，且四年內應全數符合規定。</li> <li>2. 本部訂頒之要點前項，托育人員之投</li> </ol>	

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>三、醫師 因臨床業務繁忙，有育兒需求之女性醫師留任職場不易，雇主若提供便利之執業環境，有利於前開女性醫師留任。</p>	<p>三、醫師： 於醫院評鑑基準設有相關規範如下： (一)重申維護婦女於公共場所哺育母乳之權利。 (二)請醫院建立性別平權之工作環境，設計及數量應考量兩性需要(如：廁所、更衣室、休息室、哺</p>	<p>保薪資已達新臺幣二萬八千元以上者，應建立調薪機制，並應於三年內全數達新臺幣三萬元以上。  三、醫師： 結果指標 107年度申請醫院評鑑之醫院總數中，百分之80的醫院均能符合醫院評鑑基準相關規定。</p>	<p>三、醫師：短期(108年1月31日)</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
				<p>(集)乳室等), 並符合法令規定。</p> <p>(三) 雖現階段醫師尚未納入勞基法之規範, 但為保障孕婦健康, 針對女性醫師於妊娠期間之值班規定仍應比照勞動基準法第 49 條「雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之間內工作」及第 51 條「女工在妊娠期間, 如有較為輕易之工作, 得申請改調, 雇主不得拒絕, 並不得減少其</p>		

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
				<p>工資」規定辦理。</p> <p>(四)普及醫事人員性別教育：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 醫事人員執業登記及繼續教育辦法第13條第2項已明定各類醫事人員執業，應接受性別議題課程之繼續教育。</li> <li>2. 當年度應辦理更新執照之醫事人員，均應完成性別議題課程。</li> </ol>		
		協辦：主計總處	近年隨性別工作平等權倡議與女性教育程度提升，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	定期辦理相關調查，蒐集性別、產業、職業、年齡之性別薪資資料，	一、結構指標：提供兩性特性別薪資統計。 二、過程指標：辦理「受	已按月辦理「受僱員工薪資調查」，按

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>差距由 2012 年之 16.6%，逐年縮小至 2016 年之 14.0%，薪資之性別差距雖已逐漸縮小，惟仍須持續關注其變化趨勢。(資料來源：本總處「人力資源調查」、「受僱員工薪資調查」)</p>	<p>俾了解薪資落差之原因與趨勢，提供相關施政參據。</p>	<p>僱員工薪資調查」，產生性別、產業之兩性薪資資料；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。</p> <p>三、結果指標：按月發布性別、產業之兩性薪資資料；按年發布職業、年齡之兩性主要工作收入資料。</p>	<p>年辦理「人力運用調查」，完成本總處業管之指標統計。</p>

第 52、53 點次

主辦：勞動部

協辦：教育部、衛福部、人事總處、銓敘部

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
52 53	52. 審查委員讚賞政府對促進女性員工育嬰假後返回工作崗位之努力。然而審查委員會擔心相關措施仍不足，且臺灣之低生育率應為一道警鐘，催促政府更積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性。目前阻礙	主辦：勞動部	<p>一、產假規定部分：</p> <p>(一) 國際勞工組織 (ILO) 公約所稱之「產假」14 週，同時包含了「婦女產前休息」、「產後母體恢復」，及「照顧初生幼兒」等混合目的。</p> <p>(二) 我國勞動基準法業訂有產假，性別工作平等法亦訂有安胎休養、產檢假、產假及育嬰留職停薪等規定，爰我國係採分項訂定之方式。</p> <p>(三) 為研議我國產假相關制度之妥適性，曾邀集勞、雇團體、專家學者及社福團體等研商會議。惟涉及勞雇雙方權益，尚須凝聚社會共識。</p> <p>二、育嬰留職停薪規定部分：</p> <p>(一) 本部每年賡續</p>	<p>一、產假規定部分：為研議我國產假相關制度之妥適性，擬分析先進各國之產假制度及相關配套措施。</p> <p>二、育嬰留職停薪規定部分：加強宣導、建立性別平等概念，以落實促進工作平等措施</p>	<p>一、過程指標：刻正委託本部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。</p> <p>二、過程指標： (一) 每年度與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 26 場次。 (二) 「職場平權暨性騷擾防治研習會」參與人次，年度目標值 (人次)： 2018 年： 2,300；</p>	<p>短期</p> <p>長期</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
	<p>因素包括產假只有 8 週和育嬰假期間報酬有限，缺乏易取得、可負擔及可靠之托育服務，以及僅極少數男性分擔家庭責任。</p> <p>53. 審查委員會建議政府延長產假以符合國際勞工組織 (ILO) 2000 年訂定之母性保護公約 (Maternity</p>		<p>對申請育嬰留職停薪之受僱者提供復職關懷協助，如透過辦理宣導會、編印宣導摺頁、加強權益通知、提供職業訓練及就業服務資源、提供法律諮詢及訴訟扶助等方式，主動提供受僱者及雇主各項資訊，以保障受僱者育嬰期滿復職之權益。</p> <p>(二) 本部透過辦理職場平權暨性騷擾防治研習會等多元化宣導管道，加強宣導以落實性別平權，另於 107 年 2 月 12 日通函釋示放寬受僱者如有親自照顧雙(多)胞胎子女之需求，其配偶縱未就業，得依性別工作平等法第 22 條但書之「正當理由」申請育嬰留職停薪，以鼓勵男性分攤家</p>		<p>2019 年：2,400； 2020 年：2,500； 2021 年：2,600； 2022 年：2,700。</p>	

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
	<p>Protection Convention) 國際標準，並給予多胞胎父母額外休假與補償。政府必須進一步加強努力來增加易取得、可負擔之公營托育服務。此外，亦需更強而有力的法律與經濟誘因以鼓勵父親請育嬰假。</p>	<p>協辦：教育部</p>	<p>庭與社會責任之意識。</p> <p>一、行政院為因應少子女化現象，使國人樂婚、願生、能養，於107年7月25日核定由教育部、衛生福利部等10個相關部會共同擬定之「我國少子女化對策計畫(107-111年)」共有四大構面，包括「0-5歲全面關照」、「友善家庭的就業職場對策」、「兒童健康權益與保護」及「友善生養的相關配套」，以提升生育率、平衡就業與生活、減輕家庭育兒負擔及提升嬰幼兒照顧品質為政策目標。教育部針對2-5歲幼兒研擬以「擴展平價教保服務」及「減輕家長負擔」之</p>	<p>一、107年7月25日行政院核定之「我國少子女化對策計畫(107年-111年)」，本部針對2-5歲幼兒研擬以「擴展平價教保服務」及「減輕家長負擔」之雙軌推動，說明如下：</p> <p>(一)在擴展平價教保服務方面，本部除持續補助地方政府增設公立幼兒園(班)、鼓勵辦理非營利幼兒園外，另於106年-111年</p>	<p>過程指標：</p> <p>一、每年度持續補助地方政府增設公立幼兒園(班)、鼓勵辦理非營利幼兒園，自107學年度起於6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。</p> <p>二、於教育人員留職停薪辦法，增訂納入養育多胞胎子女育嬰留職停薪相關規定。</p>	<p>每年</p> <p>短期 107年9月28日</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>雙軌推動策略，秉持尊重家長選擇權，保障每個孩子都獲得尊重與照顧。</p> <p>二、我國現況少子化趨勢，又現今社會多為雙薪家庭，須有更強而有力的法律與經濟政策，處理育嬰問題。</p> <p>三、有關公營托育服務之部分尚有可加強之處，保障幼兒接受適當教育及照顧之權利，以幼兒為主體，及尊重家長之原則，提供適當教保服務之機會。</p>	<p>規劃協助各地方政府增設公共化幼兒園(班)計2,247班，預估可再增加約6萬個公共化教保服務機會。另為符應家長托育需求、尊重家長選擇權，規劃自107學年度起於6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。</p> <p>(二)在減輕家長負擔方面，本部除自100學年度起全面實施5歲幼兒免學費教育計</p>		

點次	結論 性意見	主/ 協辦 機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程
				<p>畫外，並配合準公共機制之推動期程，併同提出就讀公共化幼兒園 2 至 4 歲幼兒就學補助措施。另為全面關照 0-5 歲幼兒，自 108 學年度起無縫銜接衛生福利部 0 至 2 歲育兒津貼，擴大發放 2 至 4 歲育兒津貼，以減輕家長負擔。</p> <p>二、教育人員育嬰留職停薪規定，不以任一性別為限，各不同性別均可申請，且留職停薪期</p>		

點次	結論 性意見	主/ 協辦 機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程
				<p>間，享有育嬰留職停薪津貼。</p> <p>三、又配合性別工作平等法及公務人員留職停薪辦法等相關規定，教育部於107年9月28日修正發布教育人員留職停薪辦法，增訂夫妻雙方得以養育三足歲以下雙(多)胞胎子女同時申請育嬰留職停薪。另適時通知有需要之教師申請辦理。</p>		
		協辦： 衛福部	一、截至107年6月底，全國家外送托率為10.87%，另依據衛生福利部	一、減輕家庭負擔及可近性托育服	一、過程指標： (一)推動托育公共及準公共化策略。 (二)增加公共托	中期(2至4年以內)

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>103 年委託國立中正大學辦理「我國托育服務供給模式與收費機制之研究」調查發現，粗估每月家長負擔費用的平均數約 1 萬 5,095 元，顯示家長托育負擔沉重，使得國人對家外送托需審慎考量。面對育兒成本高，導致家庭經濟負擔沉重，而平價優質的托育服務不足，亦影響就業及育兒意願，因此，民眾仍期待有更多公共托育的機會。</p> <p>二、截至 107 年 6 月底止全國托育服務現況為公設民營托嬰中心(含社區公共托育家園)收托未滿 2 歲兒童占家外送托比率為 10%，相對於私立托嬰中心收托未滿 2 歲占家外送</p>	<p>務：推動托育公共化及準公共化策略。</p> <p>二、擴大公共托育量能：布建社區公共托育家園。</p>	<p>育的供給量。</p> <p>(三)建立托育準公共化機制。</p> <p>二、結果指標：</p> <p>(一)推動托育準公共化機制，協助家長支付每月 6,000 元至 1 萬元不等托育費用，減輕家長負擔。</p> <p>(二)預計 107-111 年設置 440 處公共托育家園，提供 5,280 個未滿 2 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 萬個收托名額。</p>	

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			托比率為34.23%、居家托育服務(保母)為56.66%，顯示公共托育服務之提供尚有不足，因公共托育量能不足，家長托育費用負擔沉重			
		協辦：人事總處	本總處將配合主管機關勞動部、衛生福利部及教育部規劃辦理，另補充說明如下： 一、有關「給予多胞胎父母額外補償」部分，查「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」有關生育補助項目規定略以，女性公教人員依公教人員保險法繳付保險費未滿二百八十日分娩或未滿一百八十一日早產者，雙生以上者按比例增給二個月薪俸額之生育補助，業就上開建	本總處將配合主管機關勞動部、衛生福利部及教育部規劃辦理。	同左。	同左。

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>議事項訂有相關補助增給機制。</p> <p>二、至有關「增加易取得、可負擔之公營托育服務」項目，係為加強擴大公共托育服務規模，協助全體國民兼顧就業及育兒問題，屬衛生福利部及教育部之主管權責。</p>			
		協辦：銓敘部	<p>一、產假部分</p> <p>(一)茲查性別工作平等法(以下簡稱性平法)第2條規定：「(第1項)雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。(第2項)本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之……。」第15條規定：「(第1項)雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期……(第4項)受僱者妊娠期間，雇主應給</p>	<p>一、產假部分</p> <p>(一)查勞動部於106年9月29日邀集專家學者及本部等相關機關召開會議，併同研商「延長產假及流產假週數及薪資公共化之可行性」，依會上意見，產假及流產假期間確有可調</p>	<p>一、結構指標：修正「性別工作平等法」第15條規定</p>	<p>配合勞動部期程規劃，倘性別工作平等法修正產假規定，本部將併同檢討請假規則及晚假規定。</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>予產檢假 5 日……。」次依公務人員請假規則(以下簡稱請假規則)第 3 條第 1 項規定:「公務人員之請假,依下列規定:……四、因懷孕者,於分娩前,給產前假 8 日,得分次申請,不得保留至分娩後;於分娩後,給娩假 42 日……。」綜上,女性公務人員如有分娩事實發生,依請假規則給予娩假加計產前假約 10 週,與性平法規定尚屬相近。</p> <p>(二)次查國際勞工組織(以下簡稱 ILO)第 183 號公約(2000 年母性保護公約)規定,產假(按:其內涵含括產前假)期間應至少為 14 週。惟依性平法現行規定產假加計產檢假約 9 週,仍低於上開</p>	<p>整空間,惟其調整形式(如直接延長給假期間,或作為育嬰留職停薪之延伸等)及其配套,仍須相關機關共同研議。</p> <p>(二)以現行請假規則有關娩假規定整體均略優於勞工,為保護母體及幼兒健康,並考量公私部門權益之衡平,有關延長產(娩)假及流產假事宜,允宜研議是否修正性平法相關規定,以一體適用於軍公教</p>		

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>ILO 標準，是為保護母體及建立友善生養環境，是否延長產假期間，尚有討論空間。</p> <p>二、鼓勵男性申請育嬰留職停薪部分</p> <p>(一) 查性平法第 2 條第 2 項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。……」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。」第 16 條第 1 項規定：「受僱者……，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，……」</p> <p>(二) 復查公務人員留職停薪辦法（以下簡稱留職停薪辦法）第 5 條第 1 項規定：「公務人員</p>	<p>勞等人員，屆時本部亦將積極配合修正請假規則相關規定。</p> <p>二、鼓勵男性申請育嬰留職停薪部分：為鼓勵符合條件之男性申請育嬰留職停薪，本部前以 106 年 2 月 23 日部銓四字第 1064193907 號書函建請人事總處配合加強宣導，復於 106 年 6 月 30 日以部銓四字第 10642344981 號通函中央暨地方各主管機關人</p>	<p>二、過程指標</p> <p>(一) 本部日後於辦理相關會議或研習時，仍將持續推動是項宣導事宜。</p> <p>(二) 未來性別工作平等法如增訂鼓勵男性申請育嬰留職停薪之誘因規定，本部將配合據以研議納入。</p>	<p>配合性別工作平等法主管機關勞動部就相關事項研議結果辦理。</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第1款及第2款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：一、養育3足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。……」</p> <p>(三)是依前開性平法及留職停薪辦法規定，均未就不同性別訂有不同規範，如僅針對男性公務人員增加誘因之規定，恐有不符性平法第9條規定之疑慮。</p> <p>三、育嬰留職停薪津貼部分</p> <p>(一) 公教人員保險</p>	<p>事機構轉知所屬配合加強宣導。</p> <p>三、育嬰留職</p>	<p>無</p>	<p>無</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>法(以下簡稱公保法)第12條及第35條規定,公保被保險人符合參加公保年資滿1年以上,且因養育3足歲以下子女而辦理育嬰留職停薪,並選擇繼續加保者,得請領育嬰留職停薪津貼。其給付額係按被保險人留職停薪當月起,往前推算6個月平均保險俸(薪)額(以下簡稱平均保俸額)之6成計給,最長發給6個月。同時撫育子女2人以上者,每次以請領1人之津貼為限;惟得錯開請領期間,分別請領;至於夫妻同為公保被保險人者,則在不同時間,分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保,分別請領。</p>	<p>停薪津貼部分： 無</p>		

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>(二) 統計自 98 年 8 月 1 日開辦以來, 至 106 年底相關數據顯示:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 初次核發人數呈現逐年增加趨勢, 顯示被保險人為撫育子女而辦理育嬰留職停薪之意願已逐年提高; 其中女性及男性之請領比例約為 9:1, 仍以女性被保險人為多數。</li> <li>2. 歷年請領人數占全體被保險人人數比率呈現成長趨勢。比較 106 年及 99 年請領人數後, 男性成長幅度約為 110.8%, 女性成長幅度約為 66.4%。</li> <li>3. 公保被保險人約為 58 萬餘人, 以請領人數占全體被保險人數而言, 106 年請領比率為 1.05%; 至於歷年 (99 至 106 年) 平均請領比率為 0.84%; 每</li> </ol>			

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>人平均每月核發金額為 17,031 元。</p> <p>4. 公保承保機關(臺灣銀行股份有限公司)每年辦理育嬰留職停薪津貼宣導說明會,使被保險人能充分瞭解並善用是項制度,並鼓勵男性被保險人提出申請,以促進性別平等之政策目標。106 年度承保機關共計辦理 16 場宣導說明會,參加人數計 1,925 人。</p> <p>(三)公保育嬰留職停薪津貼之建制,係為配合撫育子女之就業者希望能同時兼顧工作與家庭責任之需要,經參考其他國家所定給付水準,在衡酌職域社會保險財務,國家、雇主及被保險人財務可負擔範圍內,藉由該項津貼之</p>			

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>發給，提供選擇育嬰留職停薪者一定期間工作所得減損之基本生活補貼。爰以現行合宜之給付標準，不致造成被保險人競相選擇留職停薪而影響政府人力運用，更有利被保險人發揮專業能力，精進職涯發展。此外，由於該項津貼之請領「夫妻雙方如均為公保被保險人，得於不同時間分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼」亦有鼓勵男性被保險人申請，以促進性別平等之效，同時助益於女性被保險人之勞動參與及職涯發展。對於鼓勵被保險人生育、撫育子女當有所助益，並可適度減輕公保被保險人辦理育嬰留職停薪者之</p>			

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>基本經濟負擔。  (四)有關 CEDAW 第 3 次國家報告第 52 點目前阻礙因素，育嬰假期間報酬有限，僅極少數男性分擔家庭責任，以及第 53 點結論性建議，對於提供更強而有力的法律與經濟誘因以鼓勵父親請育嬰假部分。為落實國家之家庭政策及完善生養環境方案，行政院已邀集相關部會及學者專家，除持續檢討現行各項措施執行情形外，並全面盤整少子女化相關對策。考量各國提升生育率對策，均採多元配套措施，其中社會保險之育嬰留職停薪津貼措施宜否調整，需綜合考量被保險人職涯發展、制度之普及性及社會保險基金財</p>			

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>務負擔等因素，在社會資源有限分配下，於評估各項提升生育率措施之成本效益後，再據以規劃實施。此外，各職域社會保險育嬰留職停薪津貼係依性別工作平等法等規定設置，倘政策決定延長育嬰留職停薪津貼發給期間，或提高給付額度，各職域社會保險應採一致標準。</p> <p>四、生育給付部分：  (一)依公保法第12條及第36條規定，公保被保險人繳付公保保險費滿280日後分娩，或滿181日後早產者，給予2個月生育給付；雙生以上者，按比例增給。其給付額係按被保險人發生保險事故當月起，往前推算6個月平均保俸額為內涵，</p>			

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>給與 2 個月(雙生以上則再乘以子女數)。</p> <p>(二)統計自 103 年 6 月 1 日開辦以來,至 106 年底相關數據顯示:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 歷年請領人數之合計數均維持在 10,000 人左右,未有明顯增減。</li> <li>2. 請領雙生以上生育給付人數為 689 人(含請領雙生者 687 人,三胞胎者 2 人)</li> <li>3. 年核發金額呈現逐年略為減少趨勢,減少幅度約為 5.1%。</li> <li>4. 公保被保險人人數約為 58 萬餘人,以請領人數占全體被保險人數而言,106 年請領比率為 1.62%;至於歷年(104 至 106 年)平均請領比率為 1.70%;平均每人領受金額為 60,269 元。</li> </ol> <p>(三)生育給付部</p>	<p>四、生育給付部分： 無</p>	<p>無</p>	<p>無</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			<p>分，現行公保法生育給付，已有雙生以上者，按比例增給之規定，目前已符合CEDAW第3次國家報告第53點結論性建議所列給與多胞胎被保險人較多之補助，尚無應改進事項。</p>			

第 54、55 點次

主辦：勞動部

協辦：無

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
54 55	<p>54. 審查委員會到臺灣約有 23 萬外籍家事勞工，擔任私人家庭之照顧提供者。審查委員會也注意到，第 2 次審查時已透過完整立法保護勞工權利，符合國際勞工組織第 189 號公約中家事勞工之工作規範，然而</p>	<p>主辦：勞動部</p>	<p>一、休假議題： 外籍家庭看護工與雇主簽定並經各來源國驗證之勞動契約，載有每工作 7 日需休息 1 日之約定，實務上，部分雇主因無替代照顧人力，無法落實契約中每工作 7 日休息 1 日之約定，致外界屢有反映外籍家庭看護工勞動時間過長。</p> <p>二、轉換議題： (一)我國轉換雇主制度係採「原則禁止、例外同意」作法，外籍勞工有就業服務法第 59 條第 1 項規定事由得轉換雇主。 (二)另外籍勞工於聘僱期間屆滿前 2 至 4 個月內，可視其意願與雇主協議是否續聘或轉換至其他雇主處工作，又外籍勞工如有符合特定專長資格，亦</p>	<p>一、為兼顧聘僱外籍家庭看護工之被看護者照顧需求，並保障外籍家庭看護工休假權益，勞動部與衛生福利部刻正規劃，特定聘僱外籍家庭看護工之被看護者，於外籍家庭看護工無法協助照顧之空窗期，免除 1 個月之限制，得申請使用補助喘息服務，提供被看護者家庭替代照顧人力措施。</p> <p>二、勞動部</p>	<p>過程指標</p>	<p>短期</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
	<p>該建議未獲得落實，勞工保障法案亦因對勞工時意見不一而擱置。審查委員會切實處境未受保障，特別是在臺灣沒有其他雇主的權利，也不適用國內最低工資。</p> <p>55. 審查會建議依據國際</p>		<p>可跨不同業別轉換雇主，惟外界屢有反映轉換雇主資訊不對等，外籍勞工無法直接於資訊平臺即時獲得最新訊息。</p> <p>(三) 勞動部前於2011年3月15日研訂完成「家事勞工保障法(草案)」，並於2013年9月13日再陳行政院續行審議。行政院於2016年2月25日函復，有關「函報『家事勞工保障法』草案一案，請勞動部配合長期照顧制度之推動，再行檢討。」行政院防制人口運協調會報要求勞動部設「家事勞工保障專案小組」幕僚單位，責成勞動部研擬相關法制規範。</p> <p>(四) 外籍家事勞工來臺前應與雇主簽訂書面勞動契約，其勞動權益必須遵循</p>	<p>為使轉換雇主資訊透明化，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」，提供4國語言版外籍勞工最新轉換資訊線上查詢服務。</p> <p>三、另規劃於2019年增設「外籍勞工轉換雇主專區」4國語言介面，提供外籍勞工得以使用母國語言瀏覽一般轉換及期滿轉換外籍勞工轉出資料與接續聘僱雇主資料，以便外籍勞工辦理轉出</p>		

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
	<p>工組織 第 189 號公約 規範為 外籍女 性家事 勞工提 供法律 保障。審 查委員 會要求 政府儘 速通過 家事勞 工保障 法，確 保外籍 家事勞 工於承 新工更 換雇主 之權利， 並提供 最低工 資保障。</p>		<p>來源國驗證之 勞動契約及我 國就業服務法 相關規定。</p>	<p>業務之參 酌。</p>		

## 第 56、57 點次

主辦：勞動部

協辦：衛福部、主計總處

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
56 57	<p>56. 有關女性於臺灣非正式勞動市場內之資訊付之闕如，審查委員會對此表達關切。委員會亦關心身心障礙婦女的低勞動參與率及高失業率。</p> <p>57. 審查委員會敦促政府研究女性於非正式勞動市場之處境，並針對這些女性收集相關統計資料。審</p>	主辦：勞動部	<p>一、依據衛生福利部 2016 年身心障礙者生活狀況及需求調查結果，有關身心障礙者勞動參與情形如下：</p> <p>(一) 男性障礙者勞動力人數為女性 2.3 倍(男性 160,568 人，女性 69,308 人)，男性障礙者就業人數為女性 2.29 倍(男性 145,372 人，女性 63,414 人)。</p> <p>(二) 勞動力參與率男性障礙者 25.27%，女性障礙者 14.11%，失業率男性障礙者 9.46%，女性 8.50%。</p> <p>(三) 女性障礙者從事典型勞動工作者占 74.93%、非典工作者占 25.07%，女性障礙者從事部份工時、定期契約或勞動派遣等非典型勞動工</p>	<p>一、強化職業重建個案管理服務及支持性就業服務，協助連結公共托育、家庭支持協助等措施，協助減少女性障礙者家庭照顧負擔，並引導女性障礙者參加團體或座談活動、個別諮商輔導，克服家庭因素提升就業意願。</p> <p>二、加強個別化服務訓練，包括社區移動/交通能力訓練、定向及行動服務訓練、工作耐受力/持續度訓練、工作行為訓練、求職</p>	<p>一、結果指標</p> <p>二、結果指標</p>	<p>短期</p> <p>短期</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
	<p>查委員亦建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女於開放勞動市場之就業。</p>		<p>作比率占25.07%高於男性19.95%)。</p> <p>二、問題分析</p> <p>(一)女性障礙者因結婚生育及照顧家人無法工作因素,相較於男性離開職場比例較高,因此,女性障礙者勞參率低於男性,除個人因素外,包括其多負有家庭照顧工作。</p> <p>(二)女性障礙就業者從事非典型勞動之原因多以「找不到合適的全時正職工作」為主、其次為「體能限制,只能從事部分工時工作」。</p> <p>(三)上述就業促進措施對女性身心障礙者就業協助仍有提升空間,宜加強就業機會開發、就業準備及推介就業等。</p> <p>(四)為推動雇主提供受僱者友善育兒之職場環境,性別工作平</p>	<p>技巧訓練、醫學諮詢服務等。</p> <p>三、設置300多個就業服務實體據點及台灣就業通等虛擬通路,運用就業促進工具及相關獎(補)助措施,加強女性障礙者就業服務,開拓工作機會,提升女性障礙者推介就業率。</p> <p>四、配合落實定額進用制度規定,依法要求公、私立義務機關(構)進用身心障礙者,開拓更多工作機會,增加女性障礙者全時正職工作機會。</p> <p>五、為鼓勵雇主提供</p>	<p>三、結果指標</p> <p>四、結果指標</p>	<p>短期</p> <p>短期</p>

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
			等法第 23 條規定,僱用受僱者 100 人以上之雇主,應提供哺(集)乳室、托兒設施或適當之托兒措施,協助員工哺育子女。	工哺(集)乳室、托兒設施或適當之托兒措施,協助員工兼顧工作與家庭照顧,辦理觀摩說明、提供專家諮詢輔導。2019 年預計辦理 10 場觀摩說明會、專家諮詢輔導,推動雇主营造友善職場環境。	五、過程指標	108 年 12 月 31 日
		協辦：衛福部	有關勞動市場相關統計資料屬於勞動部權責,本部暫無相關資料提供,建請免填。	配合 <u>勞動部</u> 辦理。	配合 <u>勞動部</u> 辦理。	配合 <u>勞動部</u> 辦理。
		協辦：主計總處	目前我國無非正式勞動市場女性相關統計,將俟主辦機關勞動部規劃相關編製方法及名詞定義後配合辦理。	無	無	依勞動部作業規劃時程配合提供本總處業管資料。