

「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)」第 4 次國家報告結論性意見與建議之行動回應表 (第 2 場審查會議點次)

目錄

| | |
|--------------------|-----|
| 第 35 點、第 36 點..... | 2 |
| 第 47 點、第 48 點..... | 1 2 |
| 第 49 點、第 50 點..... | 1 7 |
| 第 51 點、第 52 點..... | 1 9 |
| 第 55 點、第 56 點..... | 2 1 |
| 第 57 點、第 58 點..... | 3 2 |

第 35 點、第 36 點

第 35 點

國際審查委員會關切，從事性交易的女性受到高額罰款的處罰，而且警察提供的援助或《社會救助法》提供的援助，對女性離開性產業和尋求其他工作機會往往無效或無法獲得相關援助。國際審查委員會進一步關切，沒有努力降低需求，也沒有懲罰利用女性在性交易中牟利的剝削者。

第 36 點

國際審查委員會建議修訂管制性交易的法律，使性交易女性不受懲罰。國際審查委員會還建議政府透過有能力的婦女團體而非警察，向性交易女性提供一切必要的法律、醫療、財務、心理和社會支持與援助，使她們能夠離開性產業，以其他工作謀生。國際審查委員會還建議政府制訂並採取措施，降低性交易需求，以及懲罰剝削性交易女性的人。

| 權責機關 (單位) | 背景/問題分析 | 行動 | 關鍵績效指標 | 時程 | 管考建議 | 備註 |
|--------------|--|---|-------------------------------|--|--|----|
| 內政部 | 一、因應司法院釋字第 666 號解釋，於 2011 年 11 月 4 日修正公布「社會秩序維護法」，為性交易合法化設定框架，授權由各地方政府制定自治 | 為強化協助從事性交易女性轉業及提供社會福利需求，衛生福利部社會及家庭署、勞動部勞動力發展署及內政部警政署等機關自 2022 年起共同推動「協助從事性交易女性轉業輔導措施」，該計畫自 2022 年起至 2024 年止，每年須至行政院性別平等會就業及經濟組提報上年度辦理情形，並於 2025 年初提報成效評估報告。 | 持續配合衛生福利部辦理「協助從事性交易女性轉業輔導措施」。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input checked="" type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|--|--|--|
| | <p>條例，規劃得從事性交易之區域及管理，現行我國性交易管理政策為「專區內合法娼嫖不罰，專區外娼嫖皆罰」。內政部警政署並於 2012 年 1 月 7 日、2013 年 8 月 22 日函請各地方政府警察局，對助長違法性交易，如涉嫌「人口販運防制法」、「兒童及少年性剝削防制條例」及「刑法」妨害</p> | <p>持續督促各地方政府警察局加強查察性交易案件兩造行為人，並審酌具體個案，依「社會秩序維護法」第 28 條及第 29 條等規定，妥適裁處。</p> | <p>持續督促各地方政府警察局加強查察性交易案件。</p> | <p><input type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input checked="" type="checkbox"/>長期</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>繼續追蹤 <input type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |
|--|--|--|-------------------------------|--|--|--|


| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>風化罪等組織集團性犯罪，持續加強查察取締。</p> <p>二、為瞭解社會大眾對我國性交易管理政策看法，內政部警政署於 2020 年委託中央警察大學進行研究，針對全臺民眾實施問卷調查，結果顯示有 7 成以上受訪者認為，性交易應限於專區內才合法，此與我國現行性交易管理政策模式相同；</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>該研究並提出相關建議，其中近程目標「依法設置性交易專區」、中程目標「制定行業管理專法，部會跨域協力治理」，制定性交易行業管理專法，並將現有「社會秩序維護法」規範內容納入，跨域整合各相關機關專業及權責，共同治理性交易各面向問題。若為促進產業發展，以經濟部為</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|------------|---|--|---|--|--|--|
| | <p>主管機關；若側重性工作 者權益保障， 則由衛生福 利部為主管 機關。內政部 警政署業將 該報告函請 相關機關參 考。</p> | | | | | |
| <p>勞動部</p> | <p>一、為協助從事性 交易女性轉 業，108 年 7 月起警政單 位查獲性交 易案後，將有 意願轉業之 從事性交易 女性名單以 密件函送公 立就業服務 機構，協助後</p> | <p>加強結合協助性交易女性民間 團體辦理教育訓練及實務經驗 分享，以提升就業服務人員協助 從事性交易女性轉業之專業知 能及敏感度。</p> | <p>結合民間婦女團體辦理就 業服務相關人員教育訓 練，每年 2 場次，提供就 業支持協助其轉業。</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p> | <p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input type="checkbox"/>自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>續就業訓練及輔導事宜，惟經就業服務員聯繫結果，考量個人隱私或因意願已改變，多數婉拒接受就業服務。</p> <p>二、為強化服務轉銜，衛生福利部偕同內政部、本部及各地地方政府召開會議研商訂定「協助從事性交易女性轉業輔導措施（111至113）」，本署已函送各直轄市政府及所屬公立</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|------------|---|---------------------------|---|--|--|--|
| | <p>就業服務機構加強辦理。 三、108 年 7 月至 111 年 12 月，各警政單位轉介 27 名有就業服務需求個案，其中 5 名已就業、13 名經聯繫後表示無就業需求、2 名轉介社福資源、7 名失聯。</p> | | | | | |
| <p>衛福部</p> | <p>一、依行政院性別平等處 110 年委託研究指出，影響從</p> | <p>一、強化專業人員之專業知能及敏感度。</p> | <p>每年度至少辦理 1 場次從事性交易女性的轉業輔導之社政專業人員教育訓練課程。</p> | <p><input type="checkbox"/>短期 <input checked="" type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p> | <p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------------|--|--|--|
| | <p>事性交易女性是否轉業之因素包括從事性交易女性本身個人意願和特質、人際支持因素、債務償還與否因素、長期且信任社區機構及專業人員支持、完善且便利的友善就業服務、經濟補助等。從事性交易服務對其身心靈造成之傷害，較難信任他人，因而需要透過專業人員花費較長</p> | <p>二、製作社會福利資源單張(如下方圖示)</p>  | | | | |
| | | <p>持續依特殊境遇家庭扶助條例第4條第1項第7款規定，由縣市主管機關社工員評估審認提供扶助。</p> | <p>提供緊急生活扶助協助生活陷困之性交易工作者。</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p> | <p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>時間與從事 性交易女性 建立信任關 係後，較能促 使其願意接 受服務。</p> <p>二、經本部於 110 年度邀集內 政部、勞動部 及各地方政 府召開會議 共同研商，瞭 解現行作法， 並自 111 年 4 月起透過地 方警政單位 每月彙整將 有意願轉業 或有社會福 利需求之人 數函轉勞動 部及地方社 政單位做轉</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>業輔導及提供相關社福資源。</p> <p>三、另有關從事性交易成年女性倘因生活陷入困境，現行可依特殊境遇家庭扶助條例第4條第1項第7款事由申請扶助，由縣市主管機關社工員評估審認，予以提供緊急生活扶助，以協助其暫度困境，並於110年8月31日函釋供地方政府據以辦理。</p> | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

第 47 點、第 48 點

第 47 點

國際審查委員會注意到，性別薪資落差不僅沒有減少，最近甚至有所增加，現時估計約為 15%，這一水準在 2011 年就已達到。

第 48 點

國際審查委員會建議政府加緊努力，根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）標準，提供關於性別薪資差距的準確資料。國際審查委員會關切性別薪資差距根源的性別刻板印象以及水平及垂直職業隔離。政府應透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，引入工作評估架構，推廣實施同值同酬原則，以進一步縮小和消除性別薪資差距。此外，政府應考慮採取一項長期計畫，提高女性集中領域的薪資水準。

| 權責機關 (單位) | 背景/問題分析 | 行動 | 關鍵績效指標 | 時程 | 管考建議 | 備註 |
|--------------|--|---|----------------------|--|--|----|
| 教育部 | 公立、非營利幼兒園均定有教保服務人員薪資待遇基準；至私立幼兒園係屬私人事業，由雇主與聘僱人員雙方議定薪資，於不違反勞基法規定下，政府尊重各園之人事規劃。 | 教育部自 108 年 8 月起建置準公共機制，提供符合作業要點所定 6 項要件之私立幼兒園與政府合作機會，除減輕家長育兒負擔外，為提升準公共幼兒園教保服務人員福利待遇，將其薪資納入準公共合作要件之一，漸進式調整每人每月固定薪資最低基準 | 每年定期檢核準公共教保服務人員薪資權益。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤 | |

| | | | | | | |
|------------|--|---|--|--|--|--|
| <p>經濟部</p> | <p>一、本部所屬國營事業薪給採同職等同職級同薪資，薪資差異取決於年資及擔任職務，秉持同工同酬、同值同酬之理念與原則，合理敘薪，以促進薪資待遇性別平等。</p> <p>二、性別刻板印象以及水平及垂直職業隔離所帶來的性別薪資差距，近年有增加之趨勢。</p> <p>三、薪資落差可能源於性別刻板印象及水平、垂直職業隔離。藉由建構性別友善就業環境，鼓勵女性投入、持續留任能源就業市場。</p> <p>四、礦業及土石採取業因現場位於郊區或偏遠地區，作業揚塵、噪音、偏向勞力密集等特殊特性，致女性從業意願較低，非因職業性別隔離問題；另檢視職場、就學方面，尚無「性別刻板觀念和暴力侵害婦女行為」，且業者須依勞動基準法等相關法規聘僱從業人員，尚無性別薪資歧視問題。</p> <p>五、本部能源局已於 108 年 8 月 27 日修正「經濟部能源局業界能專計畫技術審議委員會作業原則」，明確納入「性別友善工作環境」為加分項目（平均分數加 1-3 分）。</p> | <p>辦理說明會或宣導會中宣導尊重多元性別特質的認知，進一步消除同工不同酬的困境。</p> | <p>辦理說明會或宣導會中宣導尊重多元性別特質的認知，預估至少觸及 120 人次，以降低同工不同酬情況。</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p> | <p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |
| <p>勞動部</p> | <p>一、經查歷年來我國性別平均薪資差距相較美、日、韓等國為小，110 年我國為 15.8%，低於日本之 30.7%(109 年)、南韓 30.4%(109 年)及美國 16.9%，顯示我國致力縮小性別薪資差</p> | <p>提供事業單位可行的推動同工同酬檢核表。</p> | <p>研擬發展事業單位推動同工同酬檢核表，供事業單位參</p> | <p><input type="checkbox"/>短期 <input checked="" type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>繼續追蹤 <input type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |

| | | | | | | |
|-----|--|-----------------|-----------------|---|--|--|
| | <p>距且頗有成效。</p> <p>二、有關 2020 年辦理「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」委託研究，刻正依其建議研擬針對特定規模或業別之事業單位推動試行同工同酬檢核表。</p> <p>三、查勞動基準法第 25 條(1984 年制定)及性別工作平等法第 10 條(2002 年制定)是從同工同酬到同值同酬之立法過程，係參考歐美經驗，對於薪資之議定，非僅考量效率，而能多元衡量技術、經驗、能力等價值。</p> | | 考運用。 | | | |
| 衛福部 | <p>一、護理人員：</p> <p>(一) 護理執業場域因其養成教育及文化背景之特殊性，故以女性居多，無論男、女性護理人員，均係依其護理專業提供服務，相關服務訂有對應之收費及支付標準，符合同值同酬之原則，先予敘明。</p> <p>(二) 查 110 年勞動部職類別薪資調查結果，醫師總薪資為 15 萬 1,164 元、護理人員總薪資為 4 萬 6,752 元，比例差距 3.2 倍，另查鄰近國家醫師與護理人員薪資(受物價指數影響)，以日本與香港為例，皆有醫師與護理人員薪資差距，各國差異不一，且本國非</p> | 無訂定相關行動及關鍵績效指標。 | 無訂定相關行動及關鍵績效指標。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 解除追蹤 | |

| 差距之最。 | | | |
|---|----------------------------|--------------------------|------|
| | 醫師 | 護理人員 | 差距比例 |
| 日 本 | 100.8 萬 日圓 | 39.4 萬 日圓 | 2.6 |
| 香 港 | 15.47 萬 ~ 24.99 萬 港幣 | 3.25 萬 ~ 5.23 萬 港幣 | 4.8 |
| 資料來源:日本護理協會、香港醫院管理局、香港護士協會 | | | |
| <p>(三) 綜上，醫師與護理人員的養成教育並不相同，於各該法規規範之業務範疇亦有所不同，故其薪資受本身執業場域(醫院層級)、工作內容、學歷、年資、經歷與其進階能力等因素影響，爰此，醫師與護理人員薪資結構無法相比擬，且上開鄰近國家亦同樣存在薪資差距問題。</p> <p>二、托育人員</p> <p>(一) 過往針對育有未滿 5 歲子女之托育人員，因採計收托人數而影響收入。例如，托育人員照顧自己 2 名未滿 5 歲子女，即占滿收托名額，不得再收托，而無薪資收入。</p> <p>(二) 為鼓勵年輕、育兒女性投入居家托育服務</p> | | | |

| | | | | | | |
|-------------|--|--|---------------------------------|--|--|--|
| | <p>行列，兼顧育兒與工作。本部 112 年 2 月 20 日修正發布居家式托育服務提供者登記及管理辦法部分條文第 7 條規定，將居家托育人員之子女年齡採計從 5 歲下修至未滿 3 歲。因此，放寬居家托育人員子女之年齡採計，不因生育中斷就業而減少收入，亦即可增加其收托人數以提高薪資收入。</p> <p>(三) 托育人員可親自照顧其未滿 3 歲子女，並收托 1 名兒童，持續就業、兼顧工作與育兒。(圖示供參)</p> | | | | | |
| <p>主計總處</p> | <p>2021 年受疫情影響，行業間景氣狀況及加薪幅度出現較大落差，致兩性整體平均時薪差距由 2019 年 14.9% 升至 2021 年 15.8%，兩性薪資差距擴大。</p> | <p>定期辦理相關調查，蒐集性別、產業之性別薪資資料，持續關注變化趨勢。</p> | <p>按年編製兩性薪資統計，提供主管機關政策推動參用。</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p> | <p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |

第 49 點、第 50 點

第 49 點

臺灣已列為全球最低出生率的國家之一。國際審查委員會發現，造成此一情況的關鍵因素，是非常薄弱、零散且模糊的產假和育嬰假制度。儘管臺灣的育嬰假制度最近有一些彈性，但它仍然很僵化。國際審查委員會關切，育嬰假制度主要仰賴雇主的貢獻。

第 50 點

國際審查委員會建議政府研究並參考國際經驗，改善育嬰假制度，以設計一個永續和彈性的制度為目標，讓所有利益相關者分擔費用，以增進國家利益。在凝聚合作的框架(frame of soliarity)下，所有雇主和政府都應提供某種形式的資金。這項制度的設計也必須為父親分擔育兒責任提供誘因，而母親應有權享有比國際勞工組織《母性保護公約》(2000 年)目前規定的 8 周更長的產假。

| 權責機關 (單位) | 背景/問題分析 | 行動 | 關鍵績效指標 | 時程 | 管考建議 | 備註 |
|--------------|--|-------------|---|--|--|----|
| 勞動部 | 因應國內輿情，民眾屢表達有父母共同陪伴子女成長之需求，本部修正性別工作平等法規定，新規定業於 111 年 1 月 18 日施行，使親職雙方申請育嬰留職停薪更加彈性，提升父親申請育嬰 | 加強宣導職場平權概念。 | 每年辦理 25 場次，宣導新修正育嬰留職停薪規定，使勞工瞭解自身權益，並督促雇主確實遵守法令規定。並透過網站及摺頁等多元管道宣導，以營造友善職場。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤 | |

| | | | | | | |
|--|---|------------------------|--|--|--|--|
| | <p>留職停薪之意願。相關單位應積極宣導相關修正規定，俾使民眾廣為知曉，以深化法令施行效果。</p> | | | | | |
| | <p>基於性別平等，我國已規範父母各享有相同請領育嬰留職停薪津貼權益，並自 2021 年 7 月 1 日起，將育嬰留職停薪期間之平均投保薪資替代率由 6 成提高至 8 成，以鼓勵男性共同擔負照顧子女之功能。</p> | <p>加強宣導育嬰留職停薪津貼規定。</p> | <p>每年辦理宣導會 15 場次，計 1,500 人參加，積極宣導育嬰留職停薪津貼規定，使勞工瞭解自身權益。</p> | <p><input type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input checked="" type="checkbox"/>長期</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>繼續追蹤 <input type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |

第 51 點、第 52 點

第 51 點

國際審查委員會關切，可負擔的、高品質、普及和非營利的公共托育仍然嚴重不足。此時，兒童托育嚴重依賴家庭資源，尤其是 0-2 歲的兒童，這嚴重阻礙了婦女的就業。國際審查委員會認為，這一問題不能主要依靠自由市場引入準公共托育服務來解決。因為準公共托育中心的價格和品質都難以控制。

第 52 點

國際審查委員會建議政府繼續擴大可負擔的、高品質、普遍和非營利的公共托育服務，以提高生育率和女性勞動力參與率。

| 權責機關 (單位) | 背景/問題分析 | 行動 | 關鍵績效指標 | 時程 | 管考建議 | 備註 |
|--------------|---|---|---|--|--|----|
| 教育部 | 可負擔的、高品質、普及和非營利的公共托育仍然嚴重不足。 不能主要依靠自由市場引入準公共托育服務來解決。因為準公共托育中心的價格和品質都難以控制。 | 持續提升公共化幼兒園(包括公立幼兒園及非營利幼兒園)供應量。 | 規劃 106 年至 112 年增設公共化幼兒園(公立及非營利幼兒園)，111 年提前達成原定公共化幼兒園 3,000 班之目標，至 111 學年度整體公共化供應量逾 25 萬個就學名額。 | <input checked="" type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 解除追蹤 | |
| | | 強化準公共機制，增加平價教保服務量就學名額。 | 111 學年準公共幼兒園計 1,859 園，合計可提供逾 22 萬個平價就學名額。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 解除追蹤 | |
| 衛福部 | 一、持續擴充公托覆蓋率：截至 111 年 12 | 本部建置準公共托育服務機制，與符合條件之居家托育人員及私立托嬰中心合作，依家庭經濟 | 提高托育補助 8,500 元至 12,500 元；運用獎助機制提升托育品質。 | <input checked="" type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 解除追蹤 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>月底全國公共托育設施 385 處(包括社區公共托育家園 150 處、公設民營托嬰中心 235 處),可提供 1 萬 2,264 個收托名額,公私比約 2:8。</p> <p>二、另截至 111 年 12 月公共化及準公共托育服務供給量為 9 萬 2,633 人,整體服務供給涵蓋率為 31.88%,供給量能已儘可滿足家外送</p> | <p>條件政府協助補助托育費用每月 8,500 元至 12,500 元,第 2 名子女加碼 1,000 元,第 3 名以上加碼 2,000 元,減輕家庭經濟負擔,提供類公共托育費用。</p> <p>另運用獎助機制,針對準公共托嬰中心提供優化照顧比獎助措施;針對居家托育人員提供提升托育服務品質之獎助措施,並透過查核、訪視、評鑑等機制,進行全面性督導與管理,強化托育品質,建構讓家長安心送托之育兒環境。</p> <p>本部自 107 年起積極爭取前瞻基礎建設計畫特別預算,鼓勵地方政府積極盤點及評估轄內閒置空間布建公共托育設施,提供平價收托名額。</p> | <p>113 年全國可布建 555 家,提供 17,556 個未滿 2 歲收托名額。</p> | <p><input type="checkbox"/>短期 <input checked="" type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>繼續追蹤 <input type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|-------|--|--|--|--|--|
| | 托率需求。 | | | | | |
|--|-------|--|--|--|--|--|

第 55 點、第 56 點

第 55 點

國際審查委員會注意到，為保障外籍家事勞工的權利而制訂的具體法律或勞動基準法的具體章節尚未取得任何進展。國際審查委員會認知到已做的改進，但指出這些改進並未充分保護外籍家事勞工免受歧視和剝削。 國家人權委員會和一些非政府組織都對外籍家事勞工繼續容易受到侵犯人權行為的侵害以及他們面臨的持續歧視和暴力表示嚴重關切。

第 56 點

國際審查委員會建議政府將關於外籍家事勞工的國際勞工組織第 189 號公約納入國內法，為外籍家事勞工提供有力的法律保護；立即採取措施，縮小國內外家事勞工之間的薪資差距，包括考慮支持必需家庭看護的家庭或個人；並將外籍家事勞工納入政府承諾的長期照護計畫制訂中。

| 權責機關 (單位) | 背景/問題分析 | 行動 | 關鍵績效指標 | 時程 | 管考建議 | 備註 |
|--------------|---|---|------------------------|--|--|----|
| 勞動部 | 一、受僱於個人之家事勞工，因其工作型態、工作時間、休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同、不易 | 勞動部將持續就各相關議題，召開家事勞工保障專案小組會議，邀請學者專家及相關部會，循序推進各項家事移工權益保障措施。 | 於每年召開 1 次家事勞工保障專案小組會議。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期 | <input checked="" type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>釐清，目前受僱於個人之家事勞工不論本、外籍，均排除勞動基準法之適用，且各界對於訂定相關規範內容未有具體共識。復因家事勞工勞動權益，涉及我國長期照顧制度且須兼顧國內弱勢失能者家庭之負擔，宜審慎評估。</p> <p>二、我國從事家事服務的勞工，移工占相當大的比例，在</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>《就業服務法》中，已規定移工來臺前應與雇主簽訂書面勞動契約，該勞動契約須經移工來源國驗證，雇主必須依約辦理。我國亦已與各來源國就家事移工之最低薪資及相關事宜，適時協議。</p> <p>三、為進一步保障家事勞工相關權益，勞動部已成立「家事勞工保障專案小組」，並於 111 年 7</p> | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>月 6 日召開第 6 次會議，邀請學者專家及相關部會就有關「勞工職業災害保險及保護法」將家事移工列為強制納保對象之相關規定及執行情形、加強家事移工 COVID-19 防疫措施相關規定及辦理情形，持續精進相關保障措施。</p> | | | | | |
| | <p>我國家事移工薪資自 104 年 9 月每月新臺幣 1 萬</p> | <p>已於 111 年 8 月 10 日經就業安定基金管理會同意，調高家事移工薪資至 2 萬元，並對調薪之家</p> | <p>於 114 年底前補貼聘有家事移工且調薪之家庭雇主總計 9 萬人。</p> | <p><input type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input checked="" type="checkbox"/>長期</p> | <p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p> | |

| | | | | | | |
|-----|---|-----------------|-----------------|---|--|--|
| | 5,840 元調高到 1 萬 7,000 元，已多年未調整，與產業類工資存有薪資落差。 | 庭薪資補貼。 | | | | |
| 衛福部 | 一、查外籍家庭看護工（以下稱外看）係依外國人從事就業服務法相關規定受聘於家庭提供被照顧者全日性一對一居家照顧或陪伴，惟其所照顧之個案類型及服務內容與長照服務不盡相同，且僱用外看之雇主 | 無訂定相關行動及關鍵績效指標。 | 無訂定相關行動及關鍵績效指標。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 解除追蹤 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>對外看服務內容要求、權利義務亦完全不同。</p> <p>二、本部持續藉由長照 2.0 給支付制度改善照服員薪資所得、職業尊嚴、鼓勵學校及長照機構擴大培育(訓)照服人力，或結合教育部「五專畢業生投入職場展翅計畫」、落實在職訓練、營造友善安全的工作環境並強化職涯發展等多元策</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>略，增加年輕人投入長照事業的動力，充實長照人力的質與量。112 年照服員需求數為 78,350 人，113 年為 95,706 人，111 年底任職於長照領域之照服員人數已達 95,580 人，較 109 年底 76,870 人成長 1.24 倍，更較 105 年（長期照顧十年計畫 1.0）25,194 人成長 3.79 倍，每月亦持續成長。為保</p> | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>障國人工作權益及照顧品質，本部持續培植照顧服務員並建立以本國人力為主之居家及社區式長期照顧服務體系。</p> <p>三、另因住宿式機構照顧服務員（以下稱照服員）須輪 3 班提供被照顧者 24 小時照顧服務，致本國籍照服員投入意願較低，是以，目前依長期照顧服務法（以下稱長</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>服法) 設立之機構住宿式服務類長期照顧服務機構可依長期照顧服務機構設立標準相關規定聘僱外籍機構看護工, 認列為長照人員且是域勞基法相關保障。</p> <p>四、本部鼓勵聘僱外看家庭使用長照服務, 被照顧者經評估為長期照顧需要等級第 2 級(含)以上者, 可申請專業服務、交通</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>接送、輔具及居家無障礙環境改善服務、到宅沐浴車服務以及喘息服務等，並透過社區式交通接送服務至巷弄長照站（C 據點）等，或預防、延緩失能（失智）服務，其中喘息服務自 109 年 12 月 1 日起，被照顧者經評估符合資格者即可申請，不受 30 日空窗期限限制；此外，聘僱外看家庭在申</p> | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>請外看過程期間、外看行蹤不明、外看異動(轉換雇主、期滿離境),或外看請假返鄉之照顧空窗期,被照顧者經評估為長期照顧需要等級第2級(含)以上,且出示相關證明文件者,視同名下未聘外看,可申請包括照顧服務之所有長照服務。經統計111年度聘僱外看家庭使用長照服務</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | 人數為 66,440 人較 107 年 28,050 人成長 2.37 倍，服務量已逐年成長。 | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

第 57 點、第 58 點

第 57 點

國際審查委員會關切，身心障礙女性由於面臨多重歧視，低勞動力參與率，高失業率，低薪資。國際審查委員會還對政府的宣傳力度不足和無效表示關注。

第 58 點

國際審查委員會建議政府積極推行一項政策，為身心障礙女性在工作場所提供適當的適應資源，以協助、支持和促進她們的就業。

| 權責機關 (單位) | 背景/問題分析 | 行動 | 關鍵績效指標 | 時程 | 管考建議 | 備註 |
|--------------|--|---|--|--|--|----|
| 勞動部 | 一、依勞動部 2019 年身心障礙者勞動狀況調查報告，15 歲以上身心障礙者有 112 萬 8,822 人， | 透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務，對於不足以獨立在競爭就業市場工作者，由地方政府提供職業重建服務；依其需求開發彈性工作機會、協助在地就業、提供職前準備服務強化就業能力、連結社政 | 協助女性身心障礙就業服務人次： 2023 年：1 萬 2,800。 2024-2025 年：每年較上年度提高女性身心障礙就業服務人次 1%。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤 | |

| | | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|--|--|--|
| | <p>其中勞動力人數 23 萬 3,942 人，非勞動力 89 萬 4,880 人，勞動力參與率為 20.7%。其中 15 歲以上女性身心障礙者勞動力參與率為 14.7%，又調查報告中，女性身心障礙失業者未能就業主要為體力無法勝任、待遇不符期望或工作地點不理想；女性身心障礙非勞動力主要是因為</p> | <p>支持系統解決家庭照顧問題，以協助女性身心障礙者就業。</p> | | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>找不到合意的工作、料理家務及家庭照顧而未投入勞動市場。</p> <p>二、運用個別化之就業服務模式，於各縣市政府設置身心障礙者職業重建個案管理窗口，提供職業重建服務，包括職業輔導評量服務、職業訓練、一般性、支持性或庇護性就業、職務再設計及創業輔導等，以協助障礙者適性就業。</p> | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | 2018-2021 年 每年平均服 務 12,706 人 次。 | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|