

行政院性別平等會
就業及經濟組第7次會議紀錄

時間：103年7月25日（星期五）下午2時

地點：勞動部601會議室

主持人：郝代理部長鳳鳴

記錄：蕭彩含

出席委員：

教育部部長	(請假)
張家祝委員	呂方琪 ^代
邱文達委員	許雅惠 ^代
管中閔委員	黃晏青 ^代
陳保基委員	廖安定 ^代
林江義委員	(請假)
薛承泰委員	薛承泰
王如玄委員	(請假)
王秀芬委員	王秀芬
李培芬委員	(請假)
吳嘉麗委員	吳嘉麗
郭玲惠委員	郭玲惠
許雅惠委員	(請假)
張瓊玲委員	張瓊玲
張錦麗委員	張錦麗

列席機關/單位及人員：

內政部

科長
編審
專員

陳佳容
陳慧珊
劉名武

財政部	專員	姚欣欣
教育部	專員	廖元祺
	商調教師	孫欏媿、溫惠君
經濟部	科長	呂方琪
	副研究員	周杏齡
交通部		(請假)
衛生福利部	科長	李璧如
	視察	陳玉芬
	專員	陳淑貞
文化部		呂亭穎
國家發展委員會	專門委員	賀麗娟
	科長	李玟慧
行政院主計總處	專員	陳桂華
	科員	張鳳仁
行政院人事行政總處		(請假)
金融監督管理委員會	副處長	林志吉
	科長	朱清宏
國軍退除役官兵輔導委員會	科長	王風勝
行政院農業委員會	技正	陳玲岑
行政院公共工程委員會	副研究員	李蓉岵
原住民族委員會	科長	汪光力
	科員	卓淑媛
客家委員會		(請假)
行政院性別平等處	參議	鄧華玉
	科員	林冠佐
婦女權益促進發展基金會	組長	李芳瑾

勞動部

綜合規劃司	司長	王厚誠
勞動關係司	副司長	黃荷婷

勞動保險司	副司長	鄧明斌
勞動福祉退休司	副司長	陳惠蓉
勞動條件及就業平等司	專門委員	黃維琛
勞動法務司	專員	余佩誼
人事處	科長	胡家萍
統計處	處長	劉天賜
	副處長	鄭敏祿
勞工保險局	副組長	陳瑁
	科員	邱咪珠
勞動基金運用局	主任秘書	李韻清
勞動力發展署	主任秘書	王玉珊
	科長	李宜靜、孫凡茹、楊銘傳
	技正	廖家彰
職業安全衛生署	副組長	林毓堂
勞動及職業安全衛生研究所	副組長	陳旺儀
	助理研究員	徐雅媛
綜合規劃司	副司長	莊美娟
性平會就經組秘書單位	科長	易永嘉
	專員	黃聖紘
	科員	蕭彩含

壹、主席致詞：略。

貳、推選本組第 2 屆民間委員召集人：本案以不具名方式投票，並由王如玄委員以最高票 4 票獲選為本組第 2 屆民間委員召集人。

參、確認前（第 6）次會議紀錄：確認。

肆、報告事項

第一案

報告單位：本組秘書單位

案由：行政院性別平等會就業、經濟及福利組第 6 次會議暨行政院性別平等會第 7 次委員會會議決議事項辦理情形告報告案，報請公鑑。

發言摘要：

一、吳嘉麗委員：

第7次委員會議決議事項案號2：有關推廣工作生活平衡理念之推動手冊編印完成後，請送委員參考。

第6次會議決議事項第9案：為了解擔任工會幹部對工作升遷的影響，請勞動部鼓勵工會幹部登錄其擔任幹部之前後任職務，若有需要請專案研究。

二、張錦麗委員：

第6次會議決議事項第7-8案：將CEDAW及兩公約納入工會教育及提供勞工教育的相關統計比例，具體達成時間？

三、郭玲惠委員：

第6次會議決議事項臨時提案第2案：工會教育經費補助成效如何？請提出提升工會女性幹部比例之具體時間表。

第7次委員會議決議事項第2案：女性平均退休年齡較之男性低，退休生活保障是否足夠？為什麼會提早退休離開勞動力市場？

四、薛承泰委員：

第7次委員會議決議事項第2案：女性勞動力參與率在50-64歲年齡層偏低，應優先努力提升。

五、王秀芬委員：

第7次委員會議決議事項第2案：提升女性勞動力參與率，請努力促進不在勞動力市場的女性進入勞動力市場，此一方向不侷限單一單位業務（如勞動力發展署），請勞動部在權責內優先研議短期可提升50至64歲女性勞動力參與率之具體措施，並比較其他國家之女性勞動力參與率，於下次會議說明。

決定：

一、行政院性別平等會就業、經濟及福利組第6次會議辦理情形：

(一)案號4、案號5解管。

(二)工會議題請依委員建議辦理，餘洽悉。

二、行政院性別平等會第7次委員會議決議事項辦理情形：

案號2，請勞動部參議委員建議之後，調整辦理情形，並就如何提升50至64歲女性勞動力參與率於就業及經濟組第8次會議說明，另工作生活平衡手冊編印完成後送委員參閱。

伍、討論事項

第一案

提案單位：本組秘書單位

案由：性別平等政策綱領 103 年 1-6 月就業、經濟與福利篇中就業經濟議題之辦理情形乙案，提請討論。

發言摘要：

薛承泰委員：

具體行動措施（一）之 6：女性請領老年年金給付人數高於男性，以及勞工退休制度與其他保險退休制度比較，益本比偏高，可能提早勞工退休意願，請勞動部關注。

張錦麗委員：

具體行動措施（一）之 8：勞動部及其他相關委員會（如原住民委員會）應積極結合政府社會福利與就業輔導窗口，俾利弱勢族群在尋求社會福利時可得到相關就業資訊、進而轉介到就業體系，如衛生福利部補助民間企業之社工員提供民眾福利服務時，也提供就業輔導資料。

決議：請各部會依性平委員建議及性平處檢視意見賡續辦理。

第二案

提案委員：王如玄

連署委員：張錦麗、王秀芬

案由：為實踐尊嚴及平等勞動價值，並消除性別職業隔離現象，勞政及教育主管機關應研議於國民小學教育階段辦理相關性別平等教育及教材，俾使性別與職業尊嚴觀念向下扎根。

說明：

- 一、查「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」（簡稱 CEDAW）於一百零二年一月一日施行，已具國內法律效力。依據該施行法第八條規定，各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。上開公約第十一條已明定婦女工作權之保障，包含就業權利的平等、禁止就業歧視、同工同酬、平等待遇及升遷等消除就業歧視規定。
- 二、再依性別平等政策綱領「就業經濟與福利篇」亦有所揭示落實勞動法規，並審酌社會現況，就性別薪資落差與性別職業隔離現象之各項成因研提解決方案。
- 三、經查國內雖已對性別工作平等教育及對消除性別職業隔離現象提出因應措施，並有成功案例（例如臺灣首位女船長、臺鐵首位女駕駛等）；然而依據 CEDAW 第二次國家報告顯示，「危險及耗體力工作」僅用男性之比率仍占 32.7%；「事務職」僅用女性比率占 10.8%，顯見仍有極大改善空間。

四、惟要落實尊嚴及平等勞動價值，並有效改善傳統上認為職業性別的歧視問題，除政府各項促進就業或職業訓練措施上加強外，應從教育角度思考可以努力推動之處。

辦法：為使性別與職業平等觀念得以向下扎根，勞動部應主動結合教育行政體系，於國民小學教育階段辦理相關性別工作平等教育，並應廣集民間打破性別職業隔離的真實案例，製作適合國民小學生教育的教材（例如繪本），俾落實尊嚴勞動。

應說明：

勞動部

查為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，教育部訂有「性別平等教育法」，其中第4條規定：「中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。八、其他關於全國性之性別平等教育事務。」第17條規定略以：「國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少4小時。」

又為使勞動尊嚴、勞動權益等概念於職場及校園扎根，本部已研擬「勞動教育促進法」草案，期望藉由該法之推動，使勞動者、雇主，乃至學生均能將勞動人權、尊嚴勞動、勞動倫理與法制等概念內化為一種認知、價值觀及生活態度，瞭解勞資雙方各自應扮演的角色，進而相互尊重與合作，以建立勞資間權益之平衡，並促進勞資關係穩定發展。該草案已於日前送請行政院審議。

教育部

為實踐尊嚴及平等勞動價值，並消除性別職場隔離現象，勞政及教育主管機關應研議於國民小學教育階段辦理相關性別平等教育及教材，俾使性別與職業尊嚴觀念向下扎根：

一、現行國民中小學九年一貫課程綱要已有消除性別職業隔離相關之能力指標，陳明如下：

1-3-6 瞭解職業的性別區隔現象。

1-4-6 探求不同性別者追求成就的歷程。

1-4-7 瞭解生涯規劃可以突破性別的限制。

2-3-9 瞭解人人都享有人身自主權、教育權、工作權、財產權等權益，不受性別的限制。

- 二、性別平等教育於國民小學學習階段係採融入式教學，除正式課程外，亦利用共同集會或彈性課程中進行宣導。
- 三、另有關於性別平等教育教材製作，本部於 96 年度製作性別平等教育影片，截至本 (103) 年度為止，有關消除性別職業隔離現象問題之探討，已於 101 年度完成「那一年我們一起追夢~性別與職業」單元影片及專文；影片內容藉由孩童對未來志向的探索及對職業隔離的刻板印象好奇開始，說明並舉證相關案例（如女性機師、家庭主夫等），以教導學子們「職業只有適不適合，沒有性別的差異」為本單元教學主軸，適用國小學生以上觀看，下載網址為：<http://3w.naer.edu.tw/physical.jsp>；本年度規劃製作「走出性別框架—性別少數的就學經驗」（名稱暫定）單元，期能鼓勵未來觀影學生勇於突破就學中（如選擇科系）性別刻板印象，並尊重與自己不同選擇的人／性別。

發言摘要：

一、吳嘉麗委員：

為消除性別隔離，本人與女科技人學會共同出版 3 本築夢與追夢的繪本講述女科技人生涯，另在執行國科會計畫中拍攝 6 片影片關於 9 位女科技人之紀錄片，可供國中與國小教育使用。

二、張錦麗委員：

請勞動部提供具體數據及案例供教育部加強宣導，另請教育部於下次會議說明相關資源如何被運用及其成效。

三、郭玲惠委員：

因選科系之性別落差會加深化性別職業隔離，職業安全衛生法於今年 7 月 3 日修正施行，原禁止女性從事的危險工作，其性別比例懸殊，請教育部可先從此類特定工作加強宣導。

四、薛承泰委員：

對於女性勞工之職業選擇，在法律上不應以保護為名，限縮其進入特定行業的機會，實務上基於人性善意的關心，不一定是性別歧視，應視是否能夠自由選擇職業而定。

五、王秀芬委員：

國小教育除教育部整體規劃外，專業領域應由各部會負責，如勞動部可以提供以男性為主的領域中，女性成為楷模的範例。

決議：請教育部依「性別平等教育法」之立法目的及規範，將性別工作平等及消除性別職業隔離等觀念納入國民中小學性別平等教育課程，勞動部積極協助提供適合國中小學教育階段的真實案例，供教育部製作教材（例如繪本）。

第三案

提案委員：王如玄

連署委員：張錦麗、王秀芬

案由：請勞動部建置 CEDAW 及兩公約有關性別與勞動人權的行動指標，並公開於勞動部網站。

說明：

- 一、查「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(簡稱 CEDAW) 於一百零二年一月一日施行，已具國內法律效力。依據該施行法第八條規定，各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進。上開公約第十一條已明定婦女工作權之保障，包含就業權利的平等、禁止就業歧視、同工同酬、平等待遇及升遷、社會保障權利、職場的健康安全、生育期間所得保障及請假的權利、母性保護措施、工作與家庭平衡、無酬家務勞動者的保障等面向。另於第七條亦明定婦女平等參與有關公共和政治生活的非政府組織和協會。
- 二、另「公民政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」並於九十八年十二月十日施行，同樣具有國內法律效力。依據該施行法第八條規定，各級政府機關應依兩公約規定之內容，檢討所主管之法令及行政措施，有不符兩公約規定者，應於本法施行後二年內，完成法令之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進。上開兩公約內容亦多有揭示工作權不受歧視、性別平權、勞動條件保障及社會保障等權利。
- 三、按上開公約內容及其一般性建議有關女性勞動與人權皆有相互關聯之處，並回應 CEDAW 及兩公約國家報告內容，主管機關勞動部應將其歸納整理並對應到現行國內法律及措施，訂出具體的行動指標。

辦法：請勞動部建置 CEDAW 及兩公約有關性別與勞動人權的行動指標，並於完成後公開於勞動部網站作為教育宣導並供各界檢視落實情形。

部會回應說明：

勞動部

- 一、「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(簡稱 CEDAW) 第 11 條係對於婦女工作權之保障，查本部目前相關措施，旨在提升婦女就業、促進性別平權等理念，與行政院性別平等處推動性別平等政策綱領之就業經濟與福利篇相符，該篇已有 4 項目標 29 項具體行動措施，每季均於性別工作平等綱領系統定期填報具體行動措施辦理情形，並於各分工小組之定期會

議上報告，且年度辦理情形亦公開於行政院性別平等會網站供各界檢視(<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=E1FDE30A840442F2>)。有關 CEDAW 性別行動指標所涉甚廣，又因性別平等處為整合、協調及督導國內性別平等事務之權責機關，爰建請由該處統籌研議，相關部會配合辦理。

- 二、
- 三、兩公約對應現行國內法律及措施，本部已配合法務部辦理完成勞動法令檢視，目前僅餘「工會法」(第6條、第11條)及「勞資爭議處理法」(第54條)等2項法案部分條文有違反兩公約情形，本部刻正研議該等法案修法作業中，俟完成法案修正後，我國勞動法令大致皆能符合兩公約之規範。另有關2012年國際人權專家對於我國「兩公約」國家報告所提結論性意見與建議，本部已積極研議處理中，並於「國際人權專家『結論性意見與建議』專案追蹤系統按季填報執行進度。查法務部已建置「人權大步走專區」供各界檢視(<http://www.humanrights.moj.gov.tw/mp200.html>)。
- 四、再查本部統計處已建置之 CEDAW 及兩公約有關性別與勞動人權統計指標如下，並公開於本部網站供各界檢視(網址：<http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/rptmenumon.htm>)：

項目別	統計指標	CEDAW	兩公約
人力資源	勞動力	▲	
	勞動力參與率	▲	▲
	失業率	▲	
	就業率	▲	▲
	非勞動力未參與勞動原因	▲	
	就業者職業別結構比	▲	
	就業者從業身分結構比	▲	▲
	部分時間、臨時性或人力派遣工作者占各該性別就業人數比率	▲	
	15歲至64歲身心障礙者勞動力及薪資狀況		▲
受僱員工薪資工時	薪資	▲	▲
	工時	▲	▲
勞動關係	工會數及會員數	▲	
	工會幹部性別比率	▲	
	勞資爭議人數	▲	
勞動條件及就業平等	勞工退休金新制提繳概況	▲	
	性別工作平等申訴案件件數(含性別歧視及性騷擾防治)	▲	
	性別工作平等申訴人數(含受理、評議及成立案件)	▲	
	育嬰留職停薪津貼核付情形	▲	
勞工保險及職災	職業災害統計	▲	▲
	請領職業病保險給付人數	▲	▲

	未投保勞工死亡及職災傷病統計		▲
	勞工職業災害保險給付統計	▲	▲
	勞保被保險人數統計	▲	▲
就業服務	就業服務人數	▲	
	中高齡及二度就業婦女求職、推介就業人數	▲	
	求職、求才及推介就業人數	▲	
	原住民、身心障礙者就業服務之求職、求才概況	▲	
	原住民、身心障礙者就業服務之求職推介就業人數	▲	
	家暴及性侵害個案就業服務	▲	
	外籍配偶、大陸配偶就業服務概況	▲	
	定額進用身心障礙者實際進用人數	▲	
	全年就業服務人數	▲	
	全年各辦理單位就業服務人數	▲	
	接受特殊境遇家庭創業貸款利息補貼情形	▲	
	職業訓練	公立職訓機構自辦訓練結訓人數	▲
特定對象(含獨立負擔家計者、中高齡、身心障礙者、原住民、生活扶助戶、更生受保護人、長期失業者)結訓人數		▲	▲
家暴及性侵害被害人結訓人數		▲	
台灣地區環保相關之職訓人數		▲	
技能檢定	領有合格保母人員技術士證照數	▲	
	各級合格發證數	▲	
外籍工作者	產業及社福外籍勞工人數	▲	▲
	外國專業人員	▲	
性平法相關	事業單位對各類工作之招募情形	▲	
	事業單位提供「生理假」情形	▲	
	事業單位提供「產假」情形	▲	
	事業單位提供「流產假」情形	▲	
	事業單位提供「陪產假」情形	▲	
	事業單位提供「家庭照顧假」情形	▲	
	員工規模 30 人以上之事業單位提供「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」情形	▲	
	事業單位提供「育嬰留職停薪」情形	▲	
	250 人以上事業單位提供「托兒所」及「托兒措施」情形	▲	
	事業單位提供「安胎休養」情形	▲	

決議：

- 一、本案保留至下次就業及經濟組第 8 次會議，請提案委員說明「行動指標」之具體內涵後再行討論。
- 二、請依性別平等處建議，刪除回應說明第一點中提及該處部分。

第四案

提案委員：王如玄

連署委員：張錦麗、王秀芬

案由：請儘速整合性別工作平等法及就業服務法所涉性平、就業歧視

等規定。

說明：

- 一、就業服務法對於就業歧視部分，僅有第五條規定，並未明確直接、間接歧視內涵，後續之申訴、救濟、復權等機制亦皆未規範。
- 二、各縣市就業歧視評議委員會辦理就業歧視之認定，常因縣市資源、人力或專業程度與否而有不同成效。
- 三、另主管機關未針對就業歧視案例類型化，並對提起救濟後的情形追蹤、統計。又未建立違反性別工作平等法及就業服務法的雇主專案列管及追蹤機制。
- 四、現行實務在性別工作平等法及就業服務法的適用上亦常發生競合，例如同時有性別及容貌歧視情形，又如在性傾向歧視情形，目前皆以性別工作平等法之違反來處罰。惟有關兩者違反之處罰規定不同，差了三倍（性平法 10 萬至 30 萬，就服法 30 萬至 50 萬），但因涉及性別歧視，故適用特別法性質的性別工作平等法，然罰鍰金額較低。

辦法：為能消除職場歧視，減少現行性別工作平等法及就業服務法競合產生的問題，並強化就業歧視的申訴及救濟機制，應儘速整合性別工作平等法及就業服務法相關歧視規定，確立就業平等法制。

部會回應說明

勞動部

- 一、為促進工作權之實質平等，本部於 102 年邀集專家學者、相關部會及各縣市政府召開就業平等法制研擬工作坊三場次進行討論完竣，並獲致「性別工作平等法與就業服務法之歧視規範進行整合，另行制訂就業平等專法應屬可行」之初步結論。本（103）年已委託具有性別工作平等及就業平等專業之中正大學法律學系鄭津津教授研擬就業平等法制草案，並規劃辦理二場次就業平等法學術研討會，以作為本部未來研提法令之重要參考依據。
- 二、在就業平等法制尚未健全前，本部將持續監督考核地方政府辦理性別工作平等及就業歧視防制業務，並辦理專業訓練及研習課程，以增進勞工行政人員專業知能。
- 三、另本部每年皆針對各地方政府就業歧視評議委員會及性別工作平等會之評議及地方政府裁罰情形進行案例類型化統計分析，本部今年亦委託台北大學法律學系侯岳宏教授分別針對就業歧視之解釋令、法院判決與認定態樣，及性別工作平等法法院判決與性別工作平等會申請審議案案例進行分析及撰寫彙編，以作為各地方政府執行業務之參考。
- 四、再查性別工作平等法係屬就業服務法有關性別事項之特別規定，

雇主如違反性別工作平等法第 7 條至第 11 條之性別歧視禁止規定，可處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，且公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。其處罰規定相較就業服務法，並無處罰較輕之情形。

發言摘要：

一、張錦麗委員：

請說明回應第三點提及之相關判決將於何時完成彙編？

二、王秀芬委員：

請在相關判決集印成冊前，送性平專家檢閱。

決議：請依委員建議辦理。

第五案

提案委員：吳嘉麗、王如玄、郭玲惠、張瓊玲

案由：為消除性別歧視、促進職場及家庭中的性別平等，建請主計總處定期每三年進行「工作與生活平衡」專題調查，作為公共討論、政府施政規劃與成效檢驗之依據，提請討論。

說明：

- 一、台灣社會人口快速老化、實質收入減少，人民難以兼顧工作就業與家庭生活，而女性在傳統文化影響下，更容易因擔負照顧責任，嚴重影響穩定就業及經濟獨立的機會平等，男女收入差距恐難縮減。CEDAW 中華民國（台灣）第 2 國家報告審查委員會總結意見與建議亦指出，「考量到婦女的教育程度高的情況下，審查委員會關切男女勞參率有相當大的落差，某些年齡層高達 33%，並關切 2012 年從事經濟活動不活躍的民眾中，女性比率高達 60%。審查委員會注意到女性負擔家庭主要照顧責任是低勞參率的主因。」
- 二、照顧需求日漸沉重，然台灣社會仍高度依賴親友及外籍移工照顧長者與幼兒，致使照顧責任的配置仍高度傾斜於女性身上，不論公私領域或老少的照顧者中女性均佔絕大多數。長時間私領域照顧卻鮮有適當勞動回饋、喘息時間，導致照顧者與社會隔離，嚴重者身心健康受影響，甚至導致家庭悲劇。即使從事有酬照顧工作，亦面臨收入不穩定、薪資過低、勞動條件不佳等困境，亟待跨部會政策介入支持，以改善此性別嚴重不均的現象。
- 三、政府之政策推動，應有基礎性別統計資料的分析佐證，得以順利規劃、執行、檢討，減少不必要之行政成本。然我國現行相關調查項目及指標，或缺乏，或散落於各部會之多種調查中，不論統計單位、母數、定義、資料來源、期間均有不一致的狀況，導致

交叉分析相當困難，參考價值不高，且無法與國際接軌。

辦法：鑑於我國面臨快速人口轉型，已對實現性別平等價值及一般人民生活造成衝擊，建請主計總處定期進行「工作與生活平衡」專題調查，參考相關國際調查指標，同時了解男、女兩性在家庭與工作上的具體投入與現況，建議至少分成三部份(應包含但不限下列項目)：

- 一、家務與照顧安排：共同居住者人數及關係、誰花最多時間從事家務、每日／每週從事家務時數、誰會協助家務、需安排時間照顧的小孩／身心障礙者／老人之狀況、是否同住及關係、誰花費最多時間照顧、照顧時數及時段、照顧項目內容、誰會協助照顧、如何協助、做此照顧安排之原因、照顧安排之花費、誰支付照顧花費、照顧花費占家戶所得的比例等。
- 二、工作與所得現況：生活必需支出主要財源、每日工作時數、每週工作時數及日數、雇用期間是否固定、薪資、就業給薪方式、總工作年資、現職工作年資、主要或正職工作適用相關勞動法令之狀況、兼職工作之情況、是否參加各類社會保險、各類社會保險之納保等級與納保管道、薪資外其他收入來源等等。
- 三、政策與方案施行結果與效益：現行相關政策(如育嬰假、家庭照顧假、保母托育補助、未就業育兒津貼、五歲免學費、長照十年計畫等)之受益對象、受益期間、及正負面效果，如育嬰假截止後是否回到原職位、是否曾因照顧家人要求減少或調整工作時間／是否曾因此被雇主刁難、是否曾因照顧家人請家庭照顧假／是否曾因此被雇主刁難等等。

並將上述統計數據結合其他基本資料，如族群、年齡、職業、國籍／居留身分、技術程度、社經地位、地域等等，進行交叉分析，以作為公共討論、政府施政規劃、成效檢驗、管考之依據。

部會回應說明：

行政院主計總處

- 一、提案委員建議之「工作與所得現況」及「政策與方案施行結果與效益」相關調查內容，勞動部目前辦理之調查已多有涵蓋；另「家務與照顧安排」在科技部補助中研院辦理的「華人家庭研究計劃」及「台灣社會變遷基本調查」亦有相關內容。
- 二、在政府財力、人力有限下，若有不足之項目，建議由前述調查增補。另統計需與業務結合方能發揮最大效用，各機關配合其業務分辨調查或統計，跨部門資料需求則可由主責機關納併運用。

發言摘要：

- 一、吳嘉麗委員：

請主計總處參閱本案辦法，定期每 3 年進行「工作與生活平衡」專題調查。

二、張瓊玲委員：

現行統計指標是否全面、完整？請主計總處辦理調查時，再次確認指標代表性及周延性。

三、郭玲惠委員：

請主計總處主動串連各部會現有調查之面向。

決議：本案俟主計總處協同勞動部及相關部會進一步研議後再行討論。

陸、臨時動議：無

柒、散會（下午 4 時 58 分）