

「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 行動回應表二稿 (第 2 場審查會議點次)

目錄

| | | |
|---------------|------------------|----|
| 第 35 點、第 36 點 | 對性交易女性的剝削 | 2 |
| 第 47 點、第 48 點 | 性別薪資差距 | 9 |
| 第 49 點、第 50 點 | 家庭、育兒和工作的平衡..... | 21 |

第 35 點、第 36 點 對性交易女性的剝削

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。【內政部、勞動部、衛福部】

| 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(警政署) | 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，限於「社會秩序維護法」第 91 條之 1 所定之區域內從事性交易之服務者及其相對人免罰，否則交易雙方均予處罰。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」妨害風化罪 | 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 | 研議增訂獎勵規定，督促並激勵第一線員警加強轉介從事性交易女性，由社政及勞政協助後續就業訓練及輔導事宜。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input checked="" type="checkbox"/> 繼續 <input type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除 | |

| | | | | | | |
|------------|--|--|--|--|--|--|
| | <p>等組織集團性犯罪，持續加強查察取締。經統計各警察機關 2020 年至 2022 年查獲違反「刑法」第 231 條第 1 項規定，意圖使男女與他人為性交或猥褻之行為，而引誘、容留或媒介以營利者，分別計 508 人、475 人、468 人。</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，針對全臺民眾實施抽樣調查，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>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。</p> <p>持續督促各地方政府警察局加強查察違法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>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就業服務機構加強辦理。</p> <p>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</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 type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input checked="" type="checkbox"/>長期</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/>繼續 <input type="checkbox"/>自行 <input type="checkbox"/>解除</p> | <p>*原 審 查 會 議 未 決 議 解 除 列 管 ， 時 程 及 管 考 建 議 維 持 長 期 並</p> |

| | | | | | | |
|------------------|---|---|---|--|--|---------|
| | 名經聯繫後表示無就業需求、2 名轉介社福資源、7 名失聯。 | | | | | 繼續追蹤列管。 |
| 衛福部 | <p>一、依行政院性別平等處 110 年委託研究指出，影響從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> | <p>一、強化專業人員之專業知能及敏感度。</p> <p>二、製作社會福利資源單張(如表格最下列附圖)。</p> | <p>結合具有服務性交易女性經驗之民間婦女團體，每年度至少辦理 1 場次從事性交易女性轉業輔導之社政專業人員教育訓練課程。</p> | <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>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> | <input checked="" type="checkbox"/> 短期 <input 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 | |
| 人權公約施行監督聯盟：【內政部】 | | 【內政部】不參採，說明如下： | | | | |

| | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 社會秩序維護法第 80 條規定，從事性交易處新臺幣三萬元以下罰鍰，這個法律是否應該檢討修正。2. 根據國際文獻，性交易的工作者轉介就業或是接受社會服務的障礙點，是因為他們被灌以犯罪者的身分，所以除罪化是必要且有力量的一個條件。3. 依據內政部的說法，在專區內合法娼嫖不罰，在專區外娼嫖皆罰，這樣的國家政策符合比例原則跟平等原則嗎？有沒有經過適當的性別，以及人權影響評估呢？ | <ol style="list-style-type: none">1. 配合2009年司法院釋字第666號解釋，宣告原「社會秩序維護法」第80條意圖得利與人姦宿之處罰規定，與「憲法」第7條平等原則有違，並自該解釋公布之日起遲至於2年屆滿時失其效力。內政部警政署依行政院人權保障推動小組歷次會議相關決議，於2009年3月辦理委託研究、2009年10月函請外交部等協助蒐集各國管理法制、2010年3月完成成人性交易管理法規之成果研議、2010年4月徵詢法務部及司法院意見、2010年辦理2場「研議成人間合意性交易行為除罪化除罰化相關議題」公聽會及犯罪防治、法律、社會學、衛政、勞政專家座談會2場、2010年11月委託辦理第2次民調，並組成「因應釋字第666號解釋政策方向暨相關法制作業專案小組」，以「適度開放，有效管理，維護人權，打擊犯罪」原則，參酌「公民與政治權利國際公約」第26條平等原則及禁止歧視之意旨，研修相關規範，並將法案衝擊影響評估及性別影響評估併案陳報行政院核轉函送立法院審議，業於2011年11月4日修正公布。2. 另為瞭解社會大眾對於「性交易行為除罰化」之觀點，內政部警政署2021年10月委託辦理「社會秩序維護法第80條與『消除對婦女一切形式歧視公約』精神關聯性與修法之研究」，研析國內外性交易管理相關文獻及北歐等國之立法例，並與我國現行「社會秩序維護法」第80條規範進行比較。該報告並已轉請相關機關參考。 |
| <p>台灣婦女同心會：【內政部、勞動部、衛福部】</p> <ol style="list-style-type: none">1. 針對性交易剝削的女性，應成立電話專線申訴服務及法律諮詢，並確實告知性交易婦女兩種以上政府服務。2. 性交易婦女、脆弱族群轉業，應成立就業服務專線電話及快速就業轉介服務。 | <p>【內政部】已參採，並修正行動回應表：內政部警政署將持續配合衛生福利部及勞動部推動「協助從事性交易女性轉業輔導措施」，並精進協助性交易女性轉介工作，研議增訂獎勵規定，以督促並激勵第一線員警加強轉介從事性交易女性，由社政及勞政協助後續就業訓練及輔導事宜。</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none">1. 有關協助性交易女性轉業部分，本部勞動力發展署已有 0800-777-888 免付費就業服務專線，提供專人電話諮詢服務，可協助性交易女性取得轉業所需就業機會或職業訓練相關資訊。此外，亦可就近洽各公立就業服務機構，以一案到底個別化就業服務，依其需求提供就業諮詢、就業促進活動或安排職訓等，協助性交易女性順利就業。2. 本部勞動力發展署於 109 年起與內政部警政署合作建立性交易女性轉業機制提供就業服務；111 年衛生福利部訂定「協助從事性交易女性轉業輔導措施(111 年至 113 年)」，由衛生福利部、內政部及本部共同辦理，提供單一窗口就業轉介服務，也結合民間團體辦理強化就業服務人員專業知能及敏感度教育訓練，使專業人員瞭解從事性交易女性之特質及就業需求，以期提升服務品質，協助性交易女性順利轉業。 <p>【衛福部】採綜合回應說明如下：</p> <p>一、有關結合民間團體提供協助轉業服務部分：本部社會及家庭署於 112 年度補助民間團體辦理《我要自主權》婦女權益促進計畫，其中規劃建置轉業相關資源整合網站，提供從事性交易女性退出和相關資訊，並提供匿名線上求助方式，確保個案隱私及安全性。</p> <p>二、有關協助有轉業意願之從事性交易女性部分：本部於 110 年 8 至 9 月邀集內政部、勞動部及各地方政府研商，嗣於 111 年 3 月 29 日函頒「協助從事性交易女性轉業輔導措施(111 至 113 年)」，透過建立警政、勞政、社政三方建立合作轉介機制，由地</p> |
|--|---|

| | |
|---|---|
| | <p>方警政轉介有意願轉業或有社福需求之個案，分別給勞政及社政依其需求提供適當之服務，協助其轉業；並針對提升警社勞政人員處理案件敏感度進行教育訓練。</p> <p>三、社會福利資源單增加社政人員窗口資訊，請參閱衛福部網站</p> |
| <p>婦女救援基金會：【內政部、勞動部、衛福部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有關協助性交易婦女轉業相關訓練，包括會談、話術等，警政署是沒有參與的，有沒有可能在警政署做一些訓練，教導警員如何提供轉介服務。 2. 各國協助性交易女性轉業有一整套措施，今年要建構網站，年底會做訓練，希望各縣市政府，還有警政署、社家署、相關資源可以投入。 3. 目前協助他們轉業的誘因不足，針對性交易的女性申請特境，其他各縣市政府是不是可以比照台北市作法。另外各縣市是不是有一至二名個管員協助他們，整合社政、警政、債務、法律跟就業的問題。 4. 安排參訪珍珠家園運作，建議各縣市可以有這樣的點。 5. 成立專區部分，建議要多審慎評估，還有執行辦法狀況，以避免更汙名化，對婦女形成用買賣的現象。 | <p>【內政部】 不參採，說明如下：內政部警政署將派員參加衛生福利部舉辦之協助性交易女性轉業相關訓練；另各地方政府成立專區部分，係屬地方自治事項，查 2011 年修正之「社會秩序維護法」附帶決議「基於人性尊嚴的維護，政府整體政策不鼓勵將人的身體物化，作為交易的客體。」各地方政府應納入，審慎進行評估。</p> <p>【勞動部】 有關建議協助性交易婦女轉業相關訓練部分，係針對警政人員相關教育訓練，未涉本署業務，爰無意見提供。</p> <p>【衛福部】 請參閱衛福部於台灣婦女同心會綜合回應部分</p> |
| <p>台灣性別人權維護促進協會：【內政部、衛福部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建議了解婦女進入性交易行業的狀況，就是在查獲時，就讓他們可以有被輔導的機會，包括加強提供資訊，讓這些婦女有機會接觸相關訊息，甚至轉業成功案例、故事。 2. 關於債務是不是有相關的法律服務，或是經濟方面可以 | <p>【內政部】 已參採，並修正行動回應表：內政部警政署將持續配合衛生福利部及勞動部推動「協助從事性交易女性轉業輔導措施」，並精進協助性交易女性轉介工作，研議增訂獎勵規定，以督促並激勵第一線員警加強轉介從事性交易女性，由社政及勞政協助後續就業訓練及輔導事宜。</p> <p>【衛福部】</p> |

| | |
|---|--|
| <p>協助他們分析債務。</p> | <p>請參閱衛福部於台灣婦女同心會綜合回應部分</p> |
| <p>中國佛教會：【衛福部】 有沒有機會在用政府方式介入的同時，組織或是結合各地方的宗教，或是轉介到有宗教背景的民間團體來給予輔導。</p> | <p>【衛福部】 請參閱衛福部於台灣婦女同心會綜合回應部分</p> |

第 47 點、第 48 點 性別薪資差距

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。【主計總處、勞動部、衛福部】

| 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 |
|--------------|--|-----------------------------------|------------------------------|--|--|----|
| 主計總處 | 為掌握就業及薪資等人力供需資訊，本總處定期辦理相關調查，統計結果提供勞動市場供需資訊。 | 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。 | 按年編製兩性薪資統計，提供主管機關政策推動參用。 | <input checked="" type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input type="checkbox"/> 繼續 <input checked="" type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除 | |
| 勞動部 | <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</p> | 提供事業單位可行的推動同工同酬檢核表。 | 研擬發展事業單位推動同工同酬檢核表，供事業單位參考運用。 | <input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期 | <input checked="" type="checkbox"/> 繼續 <input type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除 | |

| | <p>業單位推動試行同工同酬檢核表。 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> | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|----------|------|------|------|----|-----------|----------|-----|------------------------|------------------------|--|--|---|
| <p>衛福部</p> | <p>一、護理人員： (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。 (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，且本國非差距之最。</p> <table border="1" data-bbox="439 1185 920 1348"> <thead> <tr> <th></th> <th>醫師</th> <th>護理人員</th> <th>差距比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>日本</td> <td>100.8 萬日圓</td> <td>39.4 萬日圓</td> <td>2.6</td> </tr> </tbody> </table> | | 醫師 | 護理人員 | 差距比例 | 日本 | 100.8 萬日圓 | 39.4 萬日圓 | 2.6 | <p>無訂定相關行動及關鍵績效指標。</p> | <p>無訂定相關行動及關鍵績效指標。</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 <input type="checkbox"/>自行 <input type="checkbox"/>解除</p> | <p>衛福部建議解除列管*原審查會議未決議解除列管，時程及管考建議長期並繼續追蹤列管。</p> |
| | 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 萬 港幣 | 3.25 萬 ~5.23 萬 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 | | | | | | (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>二、托育人員：</p> <p>本部於 107 年訂定「直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育公共化及準公共作業要點」(下稱作業要點),明定加入準公共合作機制之托嬰中心,托育人員投保薪資自作業要點生效之日 3 年內,應至少 85%以上托育人員投保薪資達 2 萬 8,000 元,且 4 年內應全數符合規定。復於 112 年 4 月 6 日修正作業要點,自 112 年 1 月 1 日起,托育人員任職未滿 3 年者,固定薪資至少 3 萬元以上;3 年以上未滿 6 年者,至少 3 萬 3,000 元以上;任職滿 6 年者,至少 3</p> | <p>衛福部於 107 年 8 月推動準公共機制,明定加入準公共合作機制之托嬰中心,除減輕家長托育負擔外,為提升準公共托嬰中心托育人員勞動條件,將薪資納入合作要件之一,漸進式調整每人投保薪資,並於 112 年調整為每月固定薪資最低標準。</p> | <p>每年定期檢視各縣市準公共托育人員薪資權益,並於 112 年起辦理提升準公共托嬰中心托育服務品質獎助,鼓勵托嬰中心提升托育人員薪資。</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 <input checked="" type="checkbox"/>自行 <input type="checkbox"/>解除</p> | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|--|--|--|--|
| | 萬 6,000 元以上，具體提升托育人員薪資。 | | | | | |
| 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 <input checked="" type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除 | |
| 經濟部 | <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</p> | <p>一、本部所屬國營事業每年度持續採用四分位法辦理性別薪資資料統計，以供各界參考。</p> <p>二、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>一、每年度公布部屬國營事業薪資性別統計資料。</p> <p>二、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> | <input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期 | <input checked="" type="checkbox"/> 繼續 <input type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除 | |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|
| | <p>偏遠地區，作業揚塵、噪音、偏向勞力密集等特殊性，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議作業原則」，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>婦女新知基金會：【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 關於性別薪資差距，建議政府不要再用美日韓當作標準，應該跟其他表現更好的國家比較。 勞動部同工同酬檢核表已經講了多年，一直在研議及試行階段，請參考各國更多做法，而且是被大家所認可的。 | | | <p>【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 有關性別薪資差距部分，本部將依據我國性別薪資差距之定義及編算方法蒐集主要國家薪資、工時之性別統計資料以進行比較。 有關同工同酬檢核表部分，本部於 109 年委託國立中正大學辦理 109 年度「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」，該研究已針對各國相關做法進行分析並針對我國事業單位建議研擬同工同酬自我檢核表，後本部於 110 年 12 月 1 日邀請學者專家及事業單位代表召開「研擬事業單位同工同酬自我檢核表研商會議」，針對事業單位同工同酬檢 | | | |

| | |
|--|--|
| | <p>核表內容及執行方式具體討論，惟仍有修正及後續辦理疑義待釐清，本部續於 112 年 4 月 18 日召開「修正研擬同工同酬檢核表(試行版)研商會議」，與會專家學者進一步確明問項內容及建議針對特定規模或業別之事業單位推動試行。</p> |
| <p>國家人權委員會：【勞動部、主計總處】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動部跟美日韓比較研究及主計總處研究比較，這兩個研究的結果是相反的，請確認一致性。 2. 勞動部同工同酬檢核表部分，檢核表內容可以納進去職業性別的隔離情形、各職類階層的薪資差異，以及推動上有具體期程及目標。 | <p>【主計總處】</p> <p>按月辦理我國就業及薪資統計，與世界主要國家同採國際勞工組織（ILO）之標準定義，定期提供最新勞動市場供需資訊。本總處之背景/問題分析係國內近年受疫情影響結果，與勞動部針對國際比較分析之方向不同，為符合資料提供背景及研究結果一致性，經研議後本總處擬修改背景/問題分析內容，並賡續定期辦理相關調查，編製兩性薪資統計，提供主管機關政策推動參用。</p> <p>【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有關性別薪資差距部分，本部將依據我國性別薪資差距之定義及編算方法蒐集主要國家薪資、工時之性別統計資料以進行比較。 2. 有關同工同酬檢核表部分 <ol style="list-style-type: none"> A. 本部於 109 年委託國立中正大學辦理 109 年度「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」，業已針對我國同工同酬現況與困境 |

| | |
|---|---|
| | <p>(包含職業性別的隔離情形、各職類階層的薪資差異等)進行相關文獻回顧，此研究目的係為解決同工同酬落實問題，爰提出自行檢核表供事業單位落實同工同酬制度。</p> <p>B. 本部於 110 年 12 月 1 日邀請學者專家及事業單位代表召開「研擬事業單位同工同酬自我檢核表研商會議」，針對事業單位同工同酬檢核表內容及執行方式具體討論，惟仍有修正及後續辦理疑義待釐清，本部續於 112 年 4 月 18 日召開「修正研擬同工同酬檢核表(試行版)研商會議」，與會專家學者進一步確明問項內容及建議針對特定規模或業別之事業單位推動試行。</p> |
| <p>台灣婦女同心會：【勞動部】 性別定義與名稱必須澄清，維持在 sex 而不是 gender，避免混淆。另員工就職時應誠實告知為生理男或女，以保障婦女權益。</p> | <p>【勞動部】 員工就職時應誠實告知為生理男或女部分，性別工作平等法已明定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，原則不得因性別或性傾向而有差別待遇。</p> |
| <p>台灣性別人權維護促進協會：【勞動部、衛福部、教育部】 幼教老師薪資長期偏低且工時長。尤其以女性居多的這些職業，需要長期規劃及提升薪資水平。各部會如何真正改善，有哪些具體作為？像是衛福部沒有訂</p> | <p>【教育部】 有關台灣性別人權維護促進協會提及事項業已參採，</p> |

定任何績效指標，令人訝異。

本署業透由明定公共化幼兒園相關人員薪資支給基準，並於準公共教保服務機構履約期間規範教保服務人員薪資，藉此引領私立幼兒園教保服務人員提升薪資待遇，穩定其教保品質，說明如下：

一、公共化幼兒園：

本署業訂定「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」及「非營利幼兒園實施辦法」，以明定教保服務人員之薪資支給基準，保障各該園依「勞動基準法」（以下簡稱勞基法）進用人員之合理薪資及工作條件，並分別於 110 年及 111 年調增渠等人員之薪資基準；另公立幼兒園教師薪資待遇及其他權益相關事項，則準用「教師待遇條例」及其他有關公立國民小學教師之規定。

二、準公共幼兒園：

(一)準公共幼兒園為私人性質，其盈餘所得係由經營者自行管理及運用，每月固定薪資只要不低於合作條件，就沒有違反規定；又因其為私人事業，其薪資調整情形為雇主依其營運情形與聘僱人員雙方議定。

(二)準公共機制除友善家長外，亦引領幼兒園提高人員福利待遇，爰將教保服務人員薪資納入合作要件之一。私立幼兒園加入準公共機制後，其每月固定薪資至少應達基準下限；自 112 年 1 月起，初

任者每月至少 3 萬元，滿 3 年者至少 3.3 萬元，滿 6 年者至少 3.6 萬元，達到穩定薪資水平之效能。

三、私立幼兒園：

私立幼兒園營運所需費用均來自於家長繳費，並由幼兒園自負盈虧；又私立幼兒園之教保服務人員係由私人依勞基法進用，爰其勞動條件及薪資待遇係依勞基法相關規定辦理，由勞雇雙方議定之，尚難由政府直接補助所需經費。本署透由相關政策推動，期引領私立幼兒園提升教保服務人員薪資待遇及勞動條件，保障教保服務人員權益。

【勞動部】回應

有關長期規劃及提升幼教老師薪資水平具體作為部分，幼教產業目的事業主管機關為衛生福利部(以下簡稱衛福部)及教育部，建請由前揭部會回應說明。

【衛福部】綜合回應說明如下：

一、有關托育人員部分：

本部於 107 年訂定「直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育公共化及準公共作業要點」(下稱作業要點)，明定加入準公共合作機制之托嬰中心，托育人員投保薪資自作業要點生效之日 3 年內，應至少 85%以上

托育人員投保薪資達 2 萬 8,000 元，且 4 年內應全數符合規定。復於 112 年 4 月 6 日修正作業要點，自 112 年 1 月 1 日起，托育人員任職未滿 3 年者，固定薪資至少 3 萬元以上；3 年以上未滿 6 年者，至少 3 萬 3,000 元以上；任職滿 6 年者，至少 3 萬 6,000 元以上，具體提升托育人員薪資。本項已新增行動及關鍵績效指標(如標記紅字處)。

二、有關護理人員部分：

(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。

(二)依據本部 2023 年性別圖像顯示，在醫療勞動中，醫事放射師、藥師、物理治療師、醫事檢驗師、職能治療師、臨床心理師、營養師及護理師等，女性占比均大於男性。再依勞動部 110 年職類別薪資調查結果，除醫師外之各類醫事人員(無論是男性居多或者女性居多)平均月薪，藥師為 51,602 元、呼吸治療師為 47,733 元、物理治療師為 42,500 元、營養師為 41,570 元與職能治療師為 42,378 元，另查護理人員薪資為 46,752 元，尚高於物理治療師、營養師與職能治療師等薪資，爰尚難表示護理人員為女性居多之行業存在女性薪資歧視之問題，僅代表護理行業存在性別職業隔離之問

| | |
|--|---|
| | <p>題。</p> <p>(三)另再依本部醫院護理服務量近 3 年調查結果，108 年至 111 年(109 年因疫情暫停調查)護理師平均月薪約為 5.6 萬元~5.9 萬元，護士平均月薪約為 5.2 萬元~5.3 萬元，與機關薪資依據、工作內容、工作負荷、任職部門、物價與市場行情等因素有關，亦涉及醫院經營管理與人事運用成本。本部已持續推動多項改善職場環境措施，如擴大護病比連動加成給付、修正護理(助產)人員夜班費支給、新增「首日住院護理費加成」、因應基層護理人力需求，提高 1~30 人次診察費，用於反應護理人員薪資，提升護理照護品質等，未來本部將公開護理薪資調查結果，使護理薪資透明化，提供護理人員於職場的選擇參考。另本部「護助 e 起來平台」規劃啟動「幸福護理職場專區」，由醫院公開職場勞動條件資訊(如薪資福利、職場環境特色及優點等)，帶動正向護理執業環境。</p> <p>(四)綜上，有關女性集中領域護理人員薪資部分，建請免列。</p> <p>三、有關照顧服務員部分：</p> <p>本部為充實照顧服務員人力，持續與相關部會推動人才多元培訓管道、推動長照給付及支付制度、改善薪資所得、提升照顧服務之專業形象及強化職涯發展等，107 年居家照顧服務員平均薪資為 3 萬 8,498 元，且持</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| | <p>續成長中，薪資並無偏低，爰暫不於本行動回應表修正(增列)內容。</p> |
| <p>台灣伴侶權益推動聯盟：【勞動部】 關於性別薪資差距問題，跟生理性別毫無關係，它所涉及的更多是性別刻板印象及社會期待問題。雇主更不應該要求員工以任何方式揭露自己的性別隱私。</p> | <p>【勞動部】 回應 有關性別刻板印象及隱私揭露部分，性別工作平等法已明定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，原則不得因性別或性傾向而有差別待遇。有關職場上之性別歧視，性別工作平等法已訂有相關申訴救濟規定，倘受僱者認雇主有違反情事，得逕向地方勞工行政主管機關申訴。</p> |
| <p>全國家長團體聯盟：【勞動部、衛福部】 目前居家服務員還是以女性居多且薪資偏低，所以影響到的還是女性居多，這部分還是需要去留意的。</p> | <p>【勞動部】 回應 有關建議留意居家服務員薪資偏低問題部分，長期照顧服務產業目的事業主管機關為衛福部，建請由衛福部回應說明。</p> <p>【衛福部】 請參閱衛福部於台灣性別人權維護促進協會綜合回應部分</p> |

第 49 點、第 50 點 家庭、育兒和工作的平衡

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 solidarity)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。【勞動部】

| 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 | 條平司 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。 | 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 <input checked="" type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除 | 修正背景/問題分析如紅字底線標示處。 |
| | 保險司 為營造友善生養環境，勞動部於 2022 年 1 月 18 日修正施行《就業保險法》第 19 條之 2，讓父母可自行選擇同時申請育嬰留職停薪津貼，另自 2021 | 加強宣導育嬰留職停薪津貼規定。 | 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 | <input type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input checked="" type="checkbox"/> 長期 | <input checked="" type="checkbox"/> 繼續 <input type="checkbox"/> 自行 <input type="checkbox"/> 解除 | |

| | | | | | | |
|---|---|--|------------------------|--|--|--|
| | <p>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，以提升育嬰留職停薪期間之經濟支持。基於促進性別平等，鼓勵男性共同擔負照顧子女責任，勞動部應持續配合國家政策規劃，建構更友善之生養環境，並宣導相關修正規定，讓父母瞭解自身權益，以利其運用安排。</p> | | <p>津貼規定，使勞工瞭解自身權益。</p> | | | |
| <p>國家人權委員會：【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建議檢討育嬰留停津貼，建議留職停薪津貼可以用實際薪資來計算。 2. 留職停薪受僱人自行負擔的保費，希望是由政府來負擔，有沒有可能有進一步的規劃。 3. 關於彈性工時部分，是不是可以縮小請假單位，或是合併其他假別，使請假制度具有彈性。 | | <p>【勞動部】：</p> <p>一、有關建議以實質薪資計算育嬰留職停薪貼部分</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 育嬰留職停薪津貼係就業保險之保險給付項目，社會保險強調權利義務對等原則，就業保險之保險費係以月投保薪資計算，故保險給付亦按平均月投保薪資計算。另被保險人之月投保薪資係按每月薪資總額覈實申報，且目前請領育嬰留職停薪津貼之平均月投保薪資為 3 萬 4 千元，依現行就業保險，在月投保薪資 45,800 元上限，已可涵蓋多數被保險人薪資。 2. 另為強化勞工育嬰留職停薪期間之經濟支持，本部已自 110 年 7 月 1 日起，配合國家政策規劃，以公務預算加給 2 成育嬰留職停薪薪資補助，未來也會持續辦理並追蹤成效。至有關再予提高育嬰留職停薪期間之實際薪資替代率部分，因涉及政府財政可負擔性及與就業保險其他保險給付之衡平問題，宜予審慎。 <p>二、有關建議由政府補助育嬰留職停薪期間，家長自行負擔之保費部分</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依照現行性別工作平等法規定，受僱者育嬰留職停薪時，雇主保費免予繳納，由政府補助，受僱者自行負擔之社會保險費用，可遞延 3 年繳納，其補助雇主保費之立法用意，除了保障受僱者可以續保 | | | | |

外，主要是減少勞雇之間摩擦，避免雇主藉故要求受僱者退保、離職或給予不利之處分。

2. 社會保險給付係由各被保險人基於繳費義務與給付權利對等之原則共同分攤。查目前政府僅就低收入戶、中低收入戶老人及兒少、身心障礙者等特定弱勢族群之保險費，按經濟條件給予部分或全額補助，其餘對象仍須秉持權利義務對等原則負擔保險費，如就本案提供相關補助，恐引起其他族群要求援引比照，而衝擊整個社會保險制度精神。
3. 現行已透過提高相關育兒(嬰)津貼及緩繳保險費等措施，緩解育嬰留職停薪受僱者之經濟壓力，且其他因職務關係無法申請留職停薪者或離職育兒者，亦有保險費負擔，倘僅補助育嬰留職停薪者社會保險費，對未申請育嬰留停之育兒家長，恐有失衡平。
4. 爰本案仍須就整體政策效益及衍生效應，通盤審慎評估，較為妥適。

三、有關建議育嬰留職停薪縮小請假單位部分

1. 現行法令規定受僱者任職滿 6 個月後，受僱者在子女滿 3 歲前，可以申請每次只要 30 日以上的短天期育嬰留職停薪，但不得逾 2 年。
2. 有關育嬰留職停薪之彈性化使用，對於整體勞動力，一定會有相當的影響。此外，實務上仍需考量各行各業經營型態不同，工作型態及工作時間的排班多元，且事業單位規模亦懸殊，彈性化以日或小時請，對於占我國企業數逾 97% 之 30 人以下企業或微型企業(未滿 5 人者逾 78%)，須考量人力調配之難處。
3. 本部於 110 年 12 月 28 日曾邀集學者專家及勞雇、倡議團體代表

| | |
|--|--|
| | <p>開會討論，是否將「育嬰留職停薪」，改以日或小時為請假單位，意見較為分歧，仍需凝聚各方共識，審慎衡酌。</p> <p>4. 我國現階段面臨少子女化難題，有「育兒」需求者，有受僱者，也有自營作業者，若僅處理受僱者需求，也不夠周延，對勞雇雙方權益也有很大的影響，由於涉及國家整體政策之規劃，本部已於今(112)年進行委託研究，並持續廣徵各界意見，以利後續政策評估參考。</p> |
| <p>人權公約施行監督聯盟：【勞動部】</p> <p>目前育嬰假制度主要是靠雇主的貢獻，雇主必須承擔非常多的行政跟人力成本，所以必須有整體的設計，讓小公司沒辦法負擔行政成本時，政府可以提供協助。</p> | <p>【勞動部】：有關育嬰留職停薪制度部分，為兼顧雇主之人力需求，育嬰留職停薪實施辦法第 6 條明文規定，受僱者育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。</p> |
| <p>托育政策催生聯盟：【勞動部】</p> <p>行動策略只淪於宣導，建議規劃推動彈性育嬰假的彈性，指的就是以日跟小時為單位的假期，與其宣導，不如舉行多場會議來了解各行各業，與企業溝通、說服與研議。</p> | <p>【勞動部】：</p> <p>有關育嬰留職停薪彈性化部分</p> <p>一、現行法令規定受僱者任職滿 6 個月後，受僱者在子女滿 3 歲前，可以申請每次只要 30 日以上的短天期育嬰留職停薪，但不得逾 2 年。</p> <p>二、有關育嬰留職停薪之彈性化使用，對於整體勞動力，一定會有相當的影響。此外，實務上仍需考量各行各業經營型態不同，工作型態及工作時間的排班多元，且事業單位規模亦懸殊，彈性化以日或小時請，對於占我國企業數逾 97% 之 30 人以下企業或微型企業(未滿 5 人者逾 78%)，須考量人力調配之難處。</p> <p>三、本部於 110 年 12 月 28 日曾邀集學者專家及勞雇、倡議團體代表開會討論，是否將「育嬰留職停薪」，改以日或小時為請假單位，意見較為分歧，仍需凝聚各方共識，審慎衡酌。</p> <p>四、我國現階段面臨少子女化難題，有「育兒」需求者，有受僱者，也有自</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>營作業者，若僅處理受僱者需求，也不夠周延，對勞雇雙方權益也有很大的影響，由於涉及國家整體政策之規劃，本部已於今(112)年進行委託研究，並持續廣徵各界意見，以利後續政策評估參考。</p> |
| <p>台灣全國媽媽護家護兒聯盟：【勞動部、衛福部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 婦女生活狀況調查應將全職媽媽納入，特別是在身心，身體跟心理健康方面。 2. 政府針對友善企業是不是能夠提供獎勵、表揚，或是津貼，就是更積極的做法，讓更多民眾知道哪些公司是友善家庭的優質公司。 | <p>【勞動部】：有關鼓勵表揚友善企業部分，為鼓勵企業營造友善職場，勞動部辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚，並透過補助、宣導等策略，輔導企業推動工作與生活平衡措施，各項工作生活平衡資源資訊可上勞動部「工作生活平衡網」瀏覽。</p> <p>【衛福部】採綜合回應說明如下：(另於兩公約行動回應表修正關鍵績效指標)</p> <p>一、本部辦理之婦女生活狀況調查對象為全國 15 歲至 64 歲婦女，調查面向包含基本資料、婚育情形、家務分工與照顧情形(含無酬照顧者)、就業與經濟等，預計於 113 年辦理，114 年初公布調查結果。</p> <p>二、本部與勞動部及行政院人事行政總處共同於 109 年 3 月訂定及 111 年 12 月修正「企業、機關(構)提供員工子女托育服務實施計畫」，已爭取前瞻基礎建設特別預算補助政府機關(構)一次性開辦費，並自 112 年起得比照公共化托育機構收費，同時由本部補助其營運費，以減輕家長育兒經濟負擔，已積極朝鼓勵企業、機關(構)設置托育設施之方向努力。</p> |
| <p>婦女新知基金會：【勞動部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 未來進行育兒家長的育兒調查，不要只限於已經請過育嬰留停的家長，因為真正的問題在於那些有需求想請，但沒辦法請假的家長，這部分的調查一直沒有被納入。 2. 請假制度如果是塊狀的，通常請的都是媽媽，男性不 | <p>【勞動部】：</p> <p>一、有關勞工育嬰留職停薪使用情形調查部分，本部每年辦理「工作場所就業平等概況調查」中，已有針對有未滿 3 歲子女之受僱者沒有申請育嬰留職停薪之原因進行調查，相關調查報告已公布於勞動部勞動統計專網。</p> <p>二、有關育嬰留職停薪彈性化及思考照顧假、親職假或育嬰假政府負</p> |

會去犧牲他的職涯，所以彈性請假以一天或小時是能夠促進父親請親職假或育嬰留職停薪的一個關鍵。

3. 思考實質薪資替代率提高的部分，國際上研究都顯示，爸爸請育嬰假比例越高的國家，通常實質薪資替代率是越高的。
4. 思考照顧假、親職假或育嬰假政府負擔的比例提高，不能只流於宣導而已，應該要有一個更全面、更長期的檢視。

擔的比例提高部分

1. 有關育嬰留職停薪以日或小時請假一事，對於整體勞動力，將有相當的影響，實務上仍需考量各行各業經營型態不同，工作型態及工作時間的排班多元，且事業單位規模亦懸殊，以日或小時請假對於占我國企業數逾 97%之 30 人以下企業或微型企業(未滿 5 人者逾 78%)，須考量人力調配之難處。
2. 本部於 110 年 12 月 28 日曾邀集學者專家及勞雇、倡議團體代表開會討論，是否將「育嬰留職停薪」，改以日或小時為請假單位，意見較為分歧，仍需凝聚各方共識，審慎衡酌。
3. 我國現階段面臨少子女化難題，有「育兒」需求者，非僅受僱者，亦包含有自營作業者，若僅處理受僱者需求，並非周延之策，對勞雇雙方權益影響甚巨，由於涉及國家整體政策之規劃，本部已於今(112)年進行委託研究，並持續廣徵各界意見，以利後續政策評估參考。

三、有關建議育嬰留職停薪貼提高所得替代率部分

1. 育嬰留職停薪津貼係就業保險之保險給付項目，社會保險強調權利義務對等原則，就業保險之保險費係以月投保薪資計算，故保險給付亦按平均月投保薪資計算。另被保險人之月投保薪資係按每月薪資總額覈實申報，且目前請領育嬰留職停薪津貼之平均月投保薪資為 3 萬 4 千元，依現行就業保險，在月投保薪資 45,800 元上限，已可涵蓋多數被保險人薪資。
2. 另為強化勞工育嬰留職停薪期間之經濟支持，本部已自 110 年 7 月 1 日起，配合國家政策規劃，以公務預算加給 2 成育嬰留職停薪薪資補助，未來也會持續辦理並追蹤成效。至有關再予

| | |
|--|---|
| | <p>提高育嬰留職停薪期間之實際薪資替代率部分，因涉及政府財政可負擔性及與就業保險其他保險給付之衡平問題，宜予審慎。</p> |
| <p>中國佛教會：【勞動部】 參考國外經驗，法國是爸爸、媽媽共同請假，前兩年是可以互用請假點數，而且點數低至一小時。</p> | <p>【勞動部】：</p> <p>一、有關父母共同使用育嬰留職停薪部分，依性別工作平等法第 16 條第 1 項規定略以，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，該規定父母雙方均可提出申請。為鼓勵父母共同陪伴子女成長，性別工作平等法新修正條文自 111 年 1 月 18 日施行，其中刪除第 22 條規定，不論配偶是否就業，不再限定需有正當理由，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。再搭配就業保險法之新修正條文，同時申請育嬰留職停薪之雙親也可同時請領津貼，使留職停薪期間平均月投保薪資總替代率達到 8 成，給予育兒父母更多支持。</p> <p>二、有關育嬰留職停薪彈性化部分</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有關育嬰留職停薪以日或小時請假一事，對於整體勞動力，將有相當的影響，實務上仍需考量各行各業經營型態不同，工作型態及工作時間的排班多元，且事業單位規模亦懸殊，以日或小時請假對於占我國企業數逾 97% 之 30 人以下企業或微型企業(未滿 5 人者逾 78%)，須考量人力調配之難處。 2. 本部於 110 年 12 月 28 日曾邀集學者專家及勞雇、倡議團體代表開會討論，是否將「育嬰留職停薪」，改以日或小時為請假單位，意見較為分歧，仍需凝聚各方共識，審慎衡酌。 |
| <p>台灣婦女同心會：【勞動部、衛福部、性平處】</p> | <p>【勞動部】：</p> |

1. 建議性別定義應全面去除多元二字，根據世界人權宣言及兩公約所維護的是 sex、生理男和生理女才正確。
2. 員工宜誠實告知性別為生理男或生理女，以保障全國婦女的權益。
3. 疫情期間多數女性擔負照顧家庭及育兒責任，故應給予完善工作保障及醫療照顧，此外，宜提高補助金額。
4. 職場中女性若因接種疫苗身體不適或後遺症影響需請假，或無法工作，政府應予給予薪資補助。
5. 疫情期間，若婦女本人或家人產生後遺症，宜放寬補助標準，如已經死亡、嚴重傷殘等，政府應有快速申報時間。
6. 以上的補助，建議由中央單位執行，以確保全國婦女權益。
7. 全職媽媽屬脆弱族群，育兒期間及預備就業的期間仍有專線諮詢服務，並提供適當補助。
8. 希望提供在職及全職的婦女喘息卡，卡上有點數能夠更優質的來照顧幼兒。

- 一、有關求職資訊揭露部分，性別工作平等法已明定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，原則不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 二、有關疫情期間工作權益保障相關措施部分
 1. 依疫情時期之中央流行疫情指揮中心指示、教育部及衛生福利部相關規定，國小及幼兒園暫停實體課程期間、學童疫苗假期間、托嬰中心及居家式托育服務暫停收托期間，家長如有親自照顧之需求得申請防疫照顧假。日數依實際需要而定，沒有限制。受僱家長申請後，雇主應配合准假，且不得拒絕或視為曠工，或強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。
 2. 又防疫照顧假是讓有 12 歲以下等受照顧子女之家長多一個請假的選項，與各公私部門既有的相關請假規定併行，並沒有排他或替代的關係，家長如有照顧之需求，亦可請家庭照顧假、特別休假或事假以為運用。
- 三、有關疫苗接種假薪資補助部分，勞工如因接種疫苗致身體不適，得請普通傷病假、特別休假，其工資應視勞工提出之假別依各該規定辦理。亦即勞工於 1 年內請普通傷病假未超過 30 日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達半薪者，由雇主補足之；至特別休假期間，工資照給。因現行已有相關機制，爰所提意見建議不予採納。

【衛福部】

請參閱台灣全國媽媽護家護兒聯盟綜合回應部分

| | |
|--|--|
| | <p>【性平處】：</p> <ol style="list-style-type: none"> 有關「性」及「性別」之完整定義及解釋可參考 CEDAW 委員會第 28 號一般性建議第 5 段：雖然《公約》僅提及性歧視，但結合對第 1 條與第 2 條(f)款及第 5 條(a)款的解釋表明，《公約》也涵蓋對婦女的性別歧視。這裏的「性」(sex)指的是男性與婦女的生理差異。而「性別」(gender)指的是社會意義上的身分、歸屬和婦女與男性的作用，以及社會對生理差異所賦予的社會和文化含義，正導致男性與婦女之間的等級關係，亦造成男性在權力分配和行使權利時處於有利地位，婦女則處於不利地位。 本院前於 2020 年經邀集行政院性別平等會委員及專家學者召開會議討論，中文『性別』的語境脈絡包含生理性別(sex)及社會性別(gender)，目前在行政及司法實務運用上並無問題，例如《性別平等教育法》、《性別工作平等法》及相關函釋範圍已涵蓋生理性別(sex)及社會性別(gender)」。 |
| <p>台灣家長守護婦幼權益協會：【勞動部】 建請相關單位去研究，為什麼會有一些全職媽媽比較有多子女的情況。</p> | <p>【勞動部】 有關建議研究全職媽媽生育情形乙節，建請由其他部會(如內政部或衛福部)回應說明。</p> |
| <p>婦女權益與永續發展聯盟：【勞動部】 雇主和政府都應該提供永續和彈性制度的目標，為父親分擔育兒的責任，我們應該要提供誘因，那同時，母親的育嬰假應該要超過 ILO 八周的時間。</p> | <p>【勞動部】： 有關育嬰留職停薪制度部分</p> <ol style="list-style-type: none"> 依性別工作平等法第 16 條第 1 項規定略以，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪 2 年，該規定父母雙方均可提出申請。為鼓勵父母共同陪伴子女成長，性別工作平等法新修正條文自 111 年 1 月 18 日施行，其中刪除第 22 條規定，不論配偶是否就業，不再限定需有正當理由，親職雙方可自行考量整體經濟狀 |

| | |
|--|---|
| | <p>況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。再搭配就業保險法之新修正條文，同時申請育嬰留職停薪之雙親也可同時請領津貼，給予育兒父母更多支持。</p> <p>2. 次為放寬申請育嬰留職停薪期間之彈性，符合短期育兒照顧需求，本部已於 110 年 7 月 1 日修正施行育嬰留職停薪實施辦法，在子女滿 3 歲前，雙親可以同時申請育嬰留職停薪，且不受限於 6 個月的門檻，只要一次連續 30 日以上，就可以申請短天期育嬰留職停薪。111 年申請少於 6 個月育嬰留職停薪之受僱者，較前一年增幅成長 22%。其中男性更是大幅增加 57%，顯見已有相當成效。</p> <p>3. 基上，本部推動之友善育兒協助措施，已放寬受僱者申請育嬰留職停薪期間之彈性並給予適當之經濟支持，當有助營造兩性平權環境，保障女性工作自主權。</p> |
| <p>台灣障礙者權益促進會：【教育部】</p> <p>在我國有家庭教育法，各縣市也漸漸成立家庭教育中心，但是成效還不夠。教育部應將家庭教育帶進校園的教科書中，改善家長跟孩子的感情和溝通技巧。</p> | <p>【教育部】</p> <p>一、 參採本建議。家庭教育議題業以適切方式融入現行教科書並進行相關教學，說明如下：</p> <p>二、 「十二年國民基本教育課程綱要」《總綱》明訂各領域課程設計應適切融入的十九項議題中，已包含「家庭教育」議題；又《家庭教育法》第 2 條規定，家庭教育係指具有增進家人關係與家庭功能之各種教育活動及服務；且第 13 條第 1 項規定：「高級中等以下學校每學年應在正式課程外實施四小時以上家庭教育課程及活動；……」。因此，家庭教育課程及活動除融入各領域外，每學年亦須於正式課程之外，提供至少 4 小時的學習活動。</p> <p>三、 復查《十二年國民基本教育國民中小學暨普通型高級中等學校議題融入說明手冊》，家庭教育議題依據《家庭教育法》中之相關規定及家庭教育的內涵綜整後，可包涵 5 項主題軸，其中，就包含有「家人關係與互動」主題軸。</p> <p>四、 教科書內容係依據十二年國民基本教育課程綱要編輯與審查，有關家庭</p> |

教育的主題已納入國民中小學暨普通型高級中等學校綜合活動領域課程綱要，學習內容包括家人關係與經營、家庭生活與家人互動等。其中，國民中學與高級中等學校家政科的學習重點，係以「飲食、衣著、生活管理與家庭」為類別進行縱向連貫，並依不同學習階段發展學習內容。

- 五、此外，家庭教育為 19 項議題之一，學校、教師及教材研發、出版與審查等相關教育人員應依循各領域科目課程綱要內容，並參考議題學習主題及實質內涵說明，落實議題融入課程與教學。學校亦可於彈性學習課程時間及校訂課程中據以規劃相關議題，將議題的精神與價值適切融入學校組織規章、獎懲制度及相關活動，以形塑校園文化，提升學生學習成果。