散會

主席：請問各位，上次會議議事錄有無錯誤？（無）無錯誤，確定。

進行討論事項。

討　論　事　項

審查(一)本院委員陳宜民等 21 人擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」、(二)委員柯志恩等 16 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、(三)委員鄭麗君等 31 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、(四)委員王育敏等 19 人擬具「性別工作平等法第二十三條條文修正草案」、(五)委員李彥秀等 17 人擬具「性別工作平等法第二十三條、第三十八條之一及第四十條條文修正草案」、(六)委員江啟臣等 20 人擬具「性別工作平等法第二十七條及第三十八條條文修正草案」等 6 案。

主席：請提案人陳委員宜民說明提案旨趣。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。有關本席所提出的「性別工作平等法第十六條條文修正草案」部分，過去為了擴大育嬰留職停薪之申請，從原本規定的任職滿 1 年後方可申請，放寬到任職滿 6 個月後即可申請，且育嬰留職停薪勞工仍可參加勞保和就業保險。但不少勞工在填寫表格時，誤以為期間無工作就不能續保，過去本席提出的時候，還有高達近四成的育嬰留停勞工沒續保。不過根據部長提供的資料顯示，因為後來修正了填寫表格，因此現在未續保或未勾選者大概只剩兩成，但本席還是認為，如果能修改法規，將「得」續保改為「應」續保的話，就可以保障所有育嬰留職停薪勞工的權益，因為有些人可能搞不清楚，還是不會勾選相關選項，但一旦修改規定，雇主就會自動幫勞工續保。以上說明，謝謝。

主席：請提案人江委員啟臣說明提案旨趣。

江委員啟臣：主席、各位列席官員、各位同仁。行政院勞工委員會（現勞動部）77 年 2 月 13 日曾有個函釋：「1、勞工因事業單位違反勞動基準法或勞工安全衛生法等法令，經司法機關傳喚出庭作證，應給予公假。2、勞工依民事訴訟法第三百零二條、第三百零三條第一、二項暨刑事訴訟法第一百七十八條第一項之規定，應有出庭作證之義務。」換句話說，如果民眾因事業單位違反勞動相關法令經法院傳喚出庭作證，則事業單位應依上開函釋辦理，反之，如果出庭作證非屬公事，則事業單位無須給予公假。

之前本席曾接到一個陳情案，是某航空公司空服員於執勤時間受到性騷擾，空服員欲提告顧客，不但遭公司反對，而且在他堅持提告，並要求司法訴訟期間請公假出庭時，公司還以於法無據為由拒絕。雇主依法應提供員工良善的工作環境，使其不受職業災害及性騷擾，雖然勞動部曾有相關函釋，但其中只提及勞動基準法及勞工安全衛生法，未及於性別工作平等法，使公

司有自行解釋的空間，以致法律規範不臻完善，讓公司得以此為擋箭牌，拒絕給予公假。

勞工請假規則第八條規定：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」因此，若法令沒有規定，勞工即使請公假也會遭到百般刁難，所以本席今天針對性別工作平等法提出修正，建議明文規定職場性騷擾事件的被害人可以請公假出庭訴訟，以保障勞工權益，謝謝。

主席：接下來還有柯委員志恩、鄭委員麗君和李委員彥秀等委員的提案說明，因為他們現在都不在場，如果在開始質詢前他們有到現場的話，再讓他們補充提案說明。至於本席的部分，待會本席會在質詢時與勞動部做清楚的討論。

請勞動部陳部長報告。

陳部長雄文：主席、各位委員。貴委員會審查陳宜民委員等 21 人所提「性別工作平等法第十六條條文修正草案」、柯志恩委員等 16 人、鄭麗君委員等 31 人所提「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、王育敏委員等 19 人所提「性別工作平等法第二十三條條文修正草案」、李彥秀委員等 17 人所提「性別工作平等法第二十三條、三十八條之一及第四十條條文修正草案」，及江啟臣委員等 17 人所提「性別工作平等法第二十七條及第三十八條條文修正草案」，合計 6 案，本部能有機會應邀列席作口頭報告，並得親聆各位委員的教益，深感榮幸。

首先，感謝各位委員對於本部性別工作平等業務的關心與建言，並為勞工爭取福利，至感欽佩。對於委員所提之性別工作平等法修正草案，謹提供本部意見，供各位委員參考：

委員提案修正重點：

一、修正第十六條部分：

陳宜民委員等 21 人所提性別工作平等法第十六條修正案，將受僱者於育嬰留職停薪期間，「得」繼續參加原有社會保險之規定，改為「應」繼續參加原有之社會保險。本部意見如下：

(一)勞工保險係在職保險，以實際從事工作並獲取薪資報酬之勞工為強制加保對象。至勞工如因普通傷病或育嬰辦理留職停薪，因該期間未有提供勞務及獲取薪資之事實，本屬非在職之狀態，惟例外放寬允許勞工依其意願選擇是否繼續加保；如勞工選擇不參加勞保，依現行規定應參加國民年金保險，由國民年金保險保障之。又育嬰留職停薪期間是否繼續參加原有社會保險，選擇權在於勞工，如雇主拒絕勞工繼續加保之請求，即違反同法第二十一條規定，可處新臺幣 2 萬元以上至 30 萬元以下罰鍰。

(二)全民健康保險法第十八條規定，眷屬之保險費，由被保險人繳納；超過 3 口者，以 3 口計。故以眷屬身分參加健保，超過 3 口以上者，超過部分之眷屬得免繳保險費。符合前開免繳保險費眷屬規定之育嬰留職停薪勞工，如強制其仍於原投保單位以被保險人身分參加健保，將增加渠等勞工之保險費負擔。

(三)以 104 年度請領育嬰留職停薪津貼之勞工而言，已有 8 成以上選擇繼續參加勞、就保，縱未選擇續保者，仍有國民年金保險之保障。委員所提意見雖可照顧更多勞工，惟因涉及社會保險制度之衡平、增加個別勞工之保險費負擔及個人選擇續保意願，如強制規定勞工「應」續保，勞工未續保或未繳納保險費，勢將衍生應否增訂處罰或加徵滯納金規定等問題，對受僱勞

工並未有利。

(四)性別工作平等法適用於所有受僱者，除勞工保險及就業保險外，尚涉軍人保險、公教人員保險、全民健康保險等不同保險制度，建議進一步審慎研議評估。

二、修正第十八條部分：

柯志恩委員等 16 人所提性別工作平等法第十八條修正案，延長哺乳期間至子女未滿 2 歲；鄭麗君、尤美女、葉宜津、李昆澤、林俊憲、何欣純委員等 31 人所提，延長哺（集）乳期間至子女未滿 2 歲、增加每日哺（集）乳時間至 90 分鐘、刪除哺（集）乳次數限制規定，及增訂正常工作時間以外持續工作者，應依延長工作時間，按比例增加哺（集）乳時間。本部意見如下：

(一)所提延長哺乳期間至子女未滿 2 歲部分，因與政府持續推廣母乳哺育之政策方向一致，且有助於加強受僱者兼顧工作與親職，本部敬表同意。

(二)有關將本條之「哺乳」，文字修正為「哺（集）乳」部分，在實務執行上，現行條文所稱「哺乳」已包含哺乳和集乳，似毋庸修正相關規定。

(三)有關增訂正常工作時間以外持續工作者，應依延長工作時間，按比例給予哺（集）乳時間部分，本部認同修法方向，惟考量要求事業單位一律應按延長工作時間之長短比例增給哺（集）乳時間，於實務執行上恐有窒礙難行之處（例如，以加班 30 分鐘比例計算，其哺乳時間僅 3.75 分鐘），建議再予慎酌。

(四)有關刪除哺乳次數限制並增加每日哺乳時間為 90 分鐘之規定，考量將對企業工作時間之管理及人力調度造成衝擊，仍應審慎，建議維持現行條文。

三、修正第二十三條、第三十八條之一及第四十條部分：

王育敏委員等 19 人所提性別工作平等法第二十三條修正案，將雇主應提供托兒設施或適當之托兒措施由現行僱用受僱者 250 人以上擴大為 30 人以上；以及李彥秀委員等 17 人所提將雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施僱用員工規模擴大為僱用受僱者 30 人以上，並增訂受僱者 150 人以上之雇主如未依法提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施，則依第三十八條之一規定處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。另修正本法第三十八條之一，增列雇主違反第二十三條之情形，以及於本法第四十條增訂第三十八條之一修正條文自公布日 1 年後實施。本部意見如下：

(一)所提僱用人數由 250 人以上擴大至 30 人部分

1. 查性別工作平等法第二十三條之立法意旨係課以僱用一定規模人數以上之雇主始有設置托兒設施或措施之義務，並考量受僱者之年齡層與員工是否有子女托育需求等，爰以鼓勵代替處罰。

2. 據調查，目前僱用受僱者 250 人以上之雇主設置哺（集）乳室之比率為 84.2%；提供托兒設施措施之比率為 81.5%。雇主未設置哺（集）乳室之主要原因包括工作場所無法設置，或員工無需求。另雇主未提供托兒設施或托兒措施之原因主要為無空間設立、員工無幼小子女、員工自行處理，包括送托住家附近托兒機構、保母或由家人照顧等。有關委員修法調降雇主應設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施之員工規模，以使更多勞工受惠，本部原則支持此修法

方向，惟為避免因事業單位規模小，無空間設立，或員工無幼小子女等致執行困難，宜採漸進調降規模，以利事業單位因應，逐步達成目標。

所以本部支持將托兒設施放寬到 30 人以上的大方向，但是否應採較漸進的方式，舉例來說，可從 250 人逐漸放寬到 150 人或 100 人。以目前 250 人的狀況來看，大概會有 2,800 家雇主適用；如果放寬到 150 人的話，大概會有 8、9,000 家；如果放寬到 100 人的話，大概會有 14,000 家，其已達所有受雇勞工比率的 56%，因此，我們建議採漸進放寬的方式來處理。

(二)所提增訂罰則部分

哺育與托兒責任係屬家庭、國家及雇主三方共同承擔，其中，國家及家庭應負擔較多之責任，雇主係基於促進性別工作平等、穩定勞動力，參與提供員工哺（集）乳室與托兒服務，並扮演支持性角色，其性質尚非屬法定義務，故訂定罰則，恐有失衡，宜審慎評估。因為至今國家也尚未設置足夠的托兒設施，這樣一來，國家也應負相當大之責任。

四、修正第二十七條及第三十八條部分：

江啟臣、蔣乃辛委員等 17 人所提性別工作平等法第二十七條及第三十八條修正案，增訂被害人因職場性騷擾衍生司法訴訟，須出庭參與司法審判時，雇主應給予公假並支付交通費補助，及雇主違反規定者得處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。本部意見如下：

(一)所提被害人因職場性騷擾衍生之司法訴訟，雇主應給予公假，違反規定則處以罰鍰部分，基於雇主有防治性騷擾行為發生之義務，並於知悉時採取立即有效之糾正及補救措施，本部敬表同意。

(二)有關要求雇主補助交通費部分，考量交通方式及補助比例等問題易衍生勞資爭議，仍須慎酌。比如說員工從高雄來，可能是搭高鐵、自強號或走公路，這樣就很難核定要補助多少錢，或是何種情況下要補助、何種情況不補助，如此就會衍生很多執行面的問題，因此建議審慎再酌。

以上報告，敬請指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

主席：現在請提案人鄭委員麗君說明提案旨趣。

鄭委員麗君：主席、各位列席官員、各位同仁。今天之所以提出性別工作平等法第十八條條文修正案，主要是因為本席多次接到醫護人員及患者反映，尤其是我的孩子現在 1 歲 8 個月，我也經歷過哺育期，發現現行性平法的規定太過僵化，無法順應生理需求，且台灣母乳協會的調查也反映出同樣的情形。因此，為鼓勵母乳哺育、維護受僱者身心健康、降低哺育中婦女乳房疾病發生率及確保受僱者於職場之哺集乳權益，本席及其他委員共同提出性別工作平等法第十八條條文修正草案，主要重點有三：第一、依據 WHO 及美國小兒科醫學會最新之哺乳建議，在現行法條之年齡規範方面，建議從未滿 1 歲提高為未滿 2 歲。第二、本點是修法重點之一，要因應哺育者個體差異，現行規定是 8 小時內哺集乳次數 2 次，1 次 30 分鐘，這樣的規定太過僵化，無法考量到個體差異，導致受僱者累積身心壓力，誘發乳腺疾病。

以我個人經驗為例，在我哺育母乳期間剛好遇到預算審查，常常在委員會中無法離開，因而導致發生多次乳腺炎。在乳腺炎發生期間，醫生建議我 2 小時要哺集乳 1 次，雖然我有時間彈

性，也有個人辦公室，不過也因此親身體會到如果太過硬性規定的話，當我們無法去顧及每個人的身體差異時，事實上是會導致乳腺炎及相關疾病的發生率上升。因此我建議將現行規定彈性化，不要限制次數，並且將時間提升到 90 分鐘，以保障哺育母乳的媽媽們與受僱者的權益。

至於剛剛衛福部報告有關生產線會有困難的部分，我們修法的提案是將次數放寬，把時間調整為 90 分鐘，所以在職場適用上可以適用的更廣，倘有特殊類型的職場，其雇主可與受僱者協商，但我們修法目的是要保障 90 分鐘且不限次數，以順應個體的基本條件。

此外，衛福部剛剛提到有關各國都並非如此的部分，據我調查了解，有些國家還有規定 90 分鐘、120 分鐘的，所以我覺得重要的是要回應國內媽媽們的需求，而不是只用一體化標準來適用所有職場情形，這是本次修法重點之一。另外，如有加班的話，也應該依比例來給予，因為哺集乳不會因加班而停止，所以應該依加班時間的比例來延長時間。

這次提出放寬哺集乳次數及時間總量，是為了讓親自哺乳的受僱者獲得更友善的職場環境，以減輕媽媽們的身心負擔。尤其現在少子女化，所以針對所有友善、親職的職場條件都應該盡可能全面來考量，故請所有委員支持本修正案，以上報告，謝謝。

主席：現在開始進行詢答，每位委員發言時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘；上午 10 時 30 分截止發言登記。委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理，預計 12 點處理臨時提案。因為今天 13 點 30 分到 14 點有萬安演習，所以將視上午詢答進度來決定中午休息時間。

現在請洪委員慈庸發言。

洪委員慈庸：主席、各位列席官員、各位同仁。今天我們要審查性平法，首先本席想先針對大方向就教於部長。我們討論勞動法規時常會遇到一個問題，就是法律雖然訂定得很漂亮，實際落實卻遭遇很多困難。關於性平法最能參考的指標就是勞動部所做的僱用管理性別平等概況調查報告，最新的報告是 104 年度，約三、四十頁，請問部長有沒有看過這份報告？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。我看過摘要。

洪委員慈庸：前兩天我看了這份報告，感到很驚訝，因為性平政策的落實看起來非常良好，約有八、九成的企業可以達到法律的規定。請問部長，你覺得現在台灣的勞動環境是不是像這份報告的數字，真的有落實到這麼高的比例？

陳部長雄文：這些報告基本上是用抽樣調查，依公司的規模大小進行，會回覆的大概都是比較有規模的公司，一般來說落實程度也比較高。委員關心的可能是一些中小企業的落實程度，我們認為這部分可能有待加強。

洪委員慈庸：我很同意部長所說的，台灣企業有 97%是中小企業，我來自一般的產業界，很多朋友向我反映當前政府勞動政策往往只照顧到國營事業及大型企業，中小企業員工很難接受這些政策的保護或是優惠。你們的報告分為 29 人以下、29 人到 249 人、250 人以上三種，250 人以上的企業符合規定的比例非常高，大都有 9 成以上，29 人以下的公司符合的比例就偏低。以中小企業來說，尤其是規模很小的公司，他們無法落實法規，勞動部面對這樣的落差，是否思考過要如何提高這些公司符合規定的比例？

陳部長雄文：謝謝委員關心這個議題，這是我們在施政上要解決的問題。剛才委員也提到，台灣中小企業占 99%，企業家數約一百多萬家，真正屬於大規模企業的不過 3 萬多家。我們覺得一方面勞工必須主動知道自己的權益，所以對勞工的教育要加強，讓他們針對自己的權益向雇主提出要求。另一方面，勞動檢查必須要落實，所以我們和各縣市勞工局都必須強化勞動檢查，雙管齊下應該可以逐步改善。

洪委員慈庸：我很期待，因為我有很多朋友在中小企業服務，他們表示他們感受不到性平法在一般企業有落實，心裡很難過。因為他們很辛苦地生育小孩，但是連哺乳的時間、空間都沒有得到應有權益的保障。剛才部長在報告中提到，對於沒有提出相關措施的企業不應有罰則，因為這是國家和家庭的責任，對企業來說，這不是他們的法定義務，所以用棍子去鞭策他們不是那麼有道理，應該用其他的方式。請問如果我們要用激勵的方式，要給他們胡蘿蔔的話，勞動部有沒有比較具體的作為，例如一年有多少資源可以讓企業配合你們的措施？

陳部長雄文：我們現在是用補助的方式，企業不管是要設置哺集乳室或托育兒的設施，我們最高可以補助設施費用的 8 成，政府是用胡蘿蔔的方式引導企業逐步設置。過去法律是規定 250 人以上企業要設置，剛開始大家很被動，經過我們不斷溝通，現在已經有 8 成多企業願意配合。政府每年大約編列兩、三千萬預算來補助，未來如果範圍擴大，補助經費也要相對提高。

洪委員慈庸：除了對托育兒的設施給予補助，對哺集乳室的設施，勞動部有編列預算加以補助嗎？

陳部長雄文：一樣，因為企業設置哺集乳室的空間，一般都是一個小空間，因此我們是固定一筆 2 萬元給予補助。

洪委員慈庸：所以現在一般中小型企業也可以申請這樣的補助。我知道很多女性在職場非常困擾，因為不論是勞基法第五十二條或是性平法第十八條，對哺乳時間及次數都有明文規定。但是很多中小企業的空間小，雇主無法再設置這樣一個空間，所以很多女性要哺集乳都得在狹小的廁所或是其他髒亂的地方，很多媽媽都向我反映過這個問題。請問現行法令上有沒有針對設置哺集乳室給予適度補助的法條？

陳部長雄文：哺集乳室基本上是在企業本身的空間裡面，所以企業要去找空間。委員提到的問題也是我們長期的困擾，如果是工廠或較大規模的企業要找空間是相對地單純，但如果是服務業或其他商業，公司位在寸土寸金的地段，找空間就比較困難。所以如果企業在自己的場域之內找到空間，那麼設置這個空間所需要的錢就由政府來補助。

洪委員慈庸：你剛才沒有說明有沒有這樣的法條，沒關係，請在會後再提供本席說明。

其次針對性平的部分，請問部長是否知道六都裡面有幾都開放同性伴侶的戶籍註記？

陳部長雄文：這是很新的議題，……

洪委員慈庸：其實六都都有開放，過去法律雖然不承認同性婚姻，但地方政府為尊重同志的基本人權，開放了同性伴侶的證明書。所以現在萬一有一方生病，他的伴侶可以簽署急救同意書等等。根據性平法，家庭照顧假一年有 7 天，去年勞動部有很大的突破，發布一項解釋函，引用民法精神擴大解釋，只要以永久共同生活為目的就視為家屬，可以請家庭照顧假，這是非常勇敢地跨出第一步。不過縣市政府在議會常被問到一個問題，就是他們有家庭照顧假，那有沒有婚

假？目前同性伴侶雖然可以登記，但是在民法上還不是婚姻關係，之前縣市政府表示要和勞動部再討論，我不知道部長的看法如何？在法令上有沒有突破的可能？

陳部長雄文：這個方向大家都願意去嘗試，勞動部把家庭照顧假放寬解釋，只要有長期同居、照顧的事實，我們就認定。但是婚姻還是要回歸民法，民法規定要有配偶的事實，所以問題不只是勞動部，我們願意朝這個方向努力。如果未來同性結婚在法律上也明文規定具有配偶關係，那我們當然就可以納入修法的考慮。

洪委員慈庸：好，謝謝部長。本席很期待勞動部可以進一步研議，發布比較廣的解釋函來解釋這個問題，就像很多議會都說同性伴侶一樣有繳稅，他們和所有人民一樣都有付出努力，所以就他們應該享有的權益而言，我們也希望能夠保障他們所有的權益，謝謝。

陳部長雄文：謝謝。

主席：請劉委員建國發言。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。今天有委員提案修正性別工作平等法第二十三條，第二十三條的內容為僱用受僱者 250 人以上之雇主，應提供哺乳室等適當的設施及措施，是不是可以請部長說明一下，目前僱用受僱者 250 人以上之企業所提供的哺乳室、托兒等設施及措施成效為何？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。現在僱用受僱者 250 人以上的企業共有 2,800 多家，在這 2,800 家企業當中，目前已經有 80%幾的企業都有提供托兒或哺乳室設施，有一部分企業因為沒有辦法設置托兒設施，所以他們就改以提供托兒措施的方式，所謂的托兒措施就是與民間的托兒所簽訂合約，如果他們的員工有需要，就可以到民間的托兒所去托育。

劉委員建國：相關資料提及這項法令已經實施超過 10 年，但目前還有 3 成企業尚未設置哺乳室，請問比例有這麼高嗎？

陳部長雄文：去年已經提升到 84%了，已經逐漸在改善當中。

劉委員建國：有兩成企業沒有提供適當托兒措施是嗎？

陳部長雄文：應該只有 1 成 9，提供托兒措施的比例現在已經有 81%。

劉委員建國：基本上，成效還算滿不錯的。

陳部長雄文：這陣子我們比較積極在推動，所以現在比較有進展，目前兩者都已經達到 8 成以上了。因為現在只限制在僱用受僱者 250 人以上之企業，所以今天委員會在討論是不是要把範圍逐漸放寬……

劉委員建國：那你怎麼看？

陳部長雄文：目前的提案主張一下子就降到僱用受僱者 30 人以上的企業，我們認為這種下降的幅度太快，我們建議先降到僱用受僱者 150 人以上或 100 人以上的企業，如果是降到 100 人的話，企業數大概會達到 14,000 家，也就是從目前的 2,800 家一下子增加到 14,000 家，而這 14,000 家企業所含括的勞工大概已經達到 56%，也就是有一半以上的勞工都受到這樣的保障，所以我們建議先降到僱用受僱者 150 人以上或 100 人以上的範圍來設定。

劉委員建國：以部長的答復來看，如果一下子就放寬到 30 人以上，基本上會有……

陳部長雄文：目前僱用受僱者 30 人以上的企業大概有 3 萬多家，如果要依照某些版本訂定罰則的話，那麼這 3 萬多家在 1 年之內不可能全部都符合規範，所以馬上必須予以處罰，這樣恐怕會對這些企業造成很大的衝擊。而且現在勞動部都要補貼設置相關設施經費的 80%，我們的預算也不夠，也就是說，如果全部都要設置的話，我們也沒有足夠的經費來補助，所以我們希望採漸進的方式。

劉委員建國：以臺灣的中小企業而言，近 10 年內僱用受僱者 250 人以上之企業提供托兒設施及措施的比例已經達到 8 成多，依部長的看法，我們應該把人數設定在什麼樣的範圍內比較適當？

陳部長雄文：其實我們內部針對這個問題也做了多次討論，當初委員提出相關提案時，我們也曾邀請企業界、地方政府及相關團體來討論。基本上，企業界持保留態度，但我們認為設定為僱用受僱者 100 人以上的企業，應該是他們勉強可以接受的，這也是我們在行政上比較有能力去推動的數字。

劉委員建國：設定為 100 人乃是部長及勞動部內部的評估，對此你們有邀請勞僱雙方代表來溝通協調嗎？

陳部長雄文：當天有提過，因為我們說立法院已經提出設定為 30 人的版本，我們也有把設定為 30 人的建議跟他們談，大家都認為設定為 30 人在推動上確實有很大的困難，所以當時我們有提出設定為 150 人或 100 人的範圍，並以此與勞僱團體溝通。其實設定為 100 人有很大的政策意義，因為目前僱用受僱者 100 人以上的企業有 14,000 家，而這 14,000 家企業所包括的勞工數已經超過 50%，所以它具有一定的政策意義；假如設定為 150 人的話，含括的勞工數還不到一半，所以我們覺得設定為 100 人在政策上也比較容易作辯護。

劉委員建國：其實本席也曾問過一些企業代表，結果發現根本沒有人知道這件事情。今天我們修正這項法令，當然是為了勞工好，千萬不要在修正法令之後，反而變成勞工得不到好處，企業也懷疑政府到底在搞什麼飛機。就部長方才的報告來看，根據原本性平法第二十三條的規定，已經達到 8 成多的成效，如今我們想要修法，一次放寬為僱用受僱者 30 人以上之企業，而且還要訂定罰則，但這並不是部長當時與勞僱雙方代表討論時獲致的結論，其實你們是希望設定為僱用受僱者 100 人以上的企業，因為這樣可以含括全國勞工數的 50%以上。本席擔心這樣會不會變成我們想要照顧勞工，後續卻反而會有不好的效應產生？

陳部長雄文：確實如此，其實那天在跟勞僱團體討論的時候，大家都認為針對育嬰及托育方面，應該要負起最重大責任的是國家，其次是在家庭，企業則是扮演支持性的角色。結果國家沒做到並沒有處罰國家，家庭沒做到也沒有處罰家庭，而企業只是扮演支持性的角色，卻要處罰他們，我覺得企業的責任負擔可能太重了一點。

劉委員建國：謝謝部長坦誠回答這個問題，本席在此具體建議主席，針對性平法第二十三條，我認為我們應該召開公聽會再來進行廣泛的討論。

其次，一個年輕人如果要在同一家公司任職滿 6 個月，其實並不會很困難，現在的問題在於年輕人的收入太少，而就保法的規定是育嬰留職停薪津貼只能領取投保薪資 6 個月的 60%。誠

如部長方才所言，許多事情都是國家必須擔負責任的，一個年輕人留職停薪 1 年，只能領到半年薪水的 6 成，恐怕連自己生活都不夠了，請問要怎麼生小孩？我們現在要把托育的設施及措施放寬，這樣的前提應該是代表 baby 生了很多，但實際的情況是年輕人的薪資連自己生活都不夠了，如果他們要辦理育嬰留職停薪的話，只能領取投保薪資 6 個月的 60%，這樣連自己都養不活了，怎麼還敢想要生小孩呢？

陳部長雄文：因為育嬰留職停薪是父親和母親都可以各領 6 個月的 60%，所以事實上是可以支持他們 1 年的時間，當然不見得父母兩個都會去申請。這方面是參考世界各國的規定，大部分在育嬰留職停薪期間都不會給全薪，一般都會打折，打 6 折是很普遍的情況。

劉委員建國：所以我才要請教部長，育嬰留職停薪津貼給付的金額，可否思考以薪水來衡量，難道沒有其他衡量的標準嗎？畢竟國內的薪資太低！

陳部長雄文：對於委員提出的部分，可以作為思考的方向，法律總要有一個基礎，現在我們能夠參考的就是薪資。如果未來我們希望鼓勵年輕人多生育，可能也必須考慮這個項目。目前就安基金每年用於育嬰留職停薪的部分約七、八十億元，事實上，就安基金原來的用途是輔導失業，現在大部分的金額反而用於育嬰留職停薪，很多人擔心可能產生失衡的現象，這些存有錯綜複雜的關係，我們必須一併思考。

劉委員建國：政府要創造一個優質的托育政策，應協助勞工勇於傳宗接代、可以多生育，很多事情仍須由國家擔起責任。如果年輕人進入職場後遇到剛才所討論的狀況，我們是否該思考衡量的標準並非只有單一選項，而是可以從很多的面向來處理？勞動部是否有機會對這部分進行評估，包括延長期限或有其他衡量的標準可以依循，比較符合現今臺灣社會環境，並讓勞工度過低薪資的過渡時期，可以嗎？

陳部長雄文：這部分已經實施一段時間，育嬰留職停薪是馬總統上任後積極推動的政策，剛才委員所提的一些方向，我覺得可以重新檢討。

劉委員建國：謝謝部長。這部分是否可在 1 個月內提供給我們？

陳部長雄文：好，我們努力！

劉委員建國：好，謝謝。

陳部長雄文：好，謝謝。

主席：請吳委員焜裕發言。

吳委員焜裕：主席、各位列席官員、各位同仁。本席不清楚有一些問題要請教哪個局處，後續若其他局處知道答案，再煩請上台協助部長回答。請問部長到勞動部就職已經多久了？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。我在 103 年 8 月到職。

吳委員焜裕：時間大概是多久？

陳部長雄文：一年多。

吳委員焜裕：您對性別工作平等法了解的狀況如何？

陳部長雄文：我並非全盤了解，對目前大家比較關心的這些議題，我們會積極加以處理。

吳委員焜裕：依您或相關的局處首長來看，目前國內落實性別工作平等法的情形如何？大概的百分比是多少？

陳部長雄文：就各個面向來看，大部分企業平均約有七、八成左右可以符合規定。

吳委員焜裕：非常好！因為我略微查看性別工作平等法，覺得這部法律滿周全的。先前我們談及婦女因為育兒的關係造成年紀較大時，就業率不高，顯示未來婦女相當需要二度就業，所以婦女在職訓練可能很重要，是不是？這應該是未來的潮流。

陳部長雄文：對。

吳委員焜裕：性別工作平等法第六條規定，職訓單位在職訓期間必須提供或設置托兒、托老及相關福利措施。針對托老方面，根據老人福利法定義，老年人指年滿 65 歲以上之人，未來職訓局或是職訓單位如何提供托老措施？有沒有什麼條件？

陳部長雄文：我們是針對特定對象，包括二度就業者或一些特別的對象，若他們參加受訓，我們會考量協助提供托老服務。

吳委員焜裕：二次就業的婦女可能面臨這方面問題，尤其臺灣進入老年化社會，這方面需求愈顯重要且越來越大！本席沒有看到任何施行細則或勞動部未來如何規劃執行托老措施或設施，依法勞動部可以補助各縣市，例如勞動部轄下的職訓局是否設置托老措施或設施？

陳部長雄文：目前職訓單位沒有設置。

吳委員焜裕：這是否違法？是否該開罰？

陳部長雄文：沒有，我們訂有補助訓練生活津貼的措施，他們可以運用這項津貼尋求民間機構協助托老。因為他們受訓時間不長，經常需要……

吳委員焜裕：這部分補助金額是多少？

陳部長雄文：每月生活津貼約 12,000 元。

吳委員焜裕：這部分足夠嗎？

陳部長雄文：這就是現階段的情形，我們可以討論委員所說的部分，目前補助是以基本工資的 6 成計算。

吳委員焜裕：基本工資的 6 成是 12,000 元嗎？

陳部長雄文：基本工資是 20,008 元。

吳委員焜裕：這個金額足以提供婦女以及他的長輩共同生活 1 個月嗎？

陳部長雄文：這是受訓期間給予的生活津貼。

吳委員焜裕：至少必須讓兩個人能夠生活，是嗎？

陳部長雄文：畢竟他是在受訓期間，而非工作期間。

吳委員焜裕：所以受訓期間可以讓他們吃不飽、穿不暖？

陳部長雄文：委員所提的是一個龐大的社會福利概念，這不是勞動部單一部會可以承擔的。

吳委員焜裕：不是，這並非社會福利的概念，而是性平法規定職訓單位在職訓期間必須提供托老的設施或措施，你們也可以補助各縣市去執行，所以我先請問職訓局本身是否執行此類措施？剛才劉委員也提及，補助 6 成的生活津貼並不包括托老，我了解這只是部長「牽拖」過去而已。

陳部長雄文：對，那個是生活津貼，當然……

吳委員焜裕：這部分是否包括托老？現在討論是否落實性平法，性平法既然有規定，未來台灣社會也越來越需要托老，尤其針對二次就業的婦女，家中可能沒有幼兒，卻有年邁的父母，政府如何因應？

陳部長雄文：未來可以研議在職訓單位設置托老措施或設施。

吳委員焜裕：性平法已經立法通過十餘年，請問有多少縣市申請這項經費補助？

陳部長雄文：目前沒有。

吳委員焜裕：勞動部是否對這方面缺乏宣傳或宣導？連各縣市政府都不知道，或者是參與職訓的人也不知道，若家中有年邁的父母親可以申請補助。對這方面你們可以宣導。其實，當我看到性平法有托老措施的規定都嚇一跳！既然法有明定，政府卻一直沒有宣導，我感到很驚訝。

很多婦女，尤其是比較年輕的，經常受到托兒的影響，縱使有就業意願也常被現實情況影響，遭受很大的限制，但是國內的公托中心或私立合法的托育機構總數很少。剛才部長也提到，國內 30 人、甚至 250 人以上的企業將近兩千家，如此一來托育會面臨什麼問題？如果登記有案或合法的托兒措施遠低於需求，是否會讓許多員工冒著風險，將孩子托育在安全設施不足或缺乏良好訓練照顧人員的托兒措施？我知道勞動部有提供補助，不過我們如何鼓勵及成立良善的托兒措施是相當重要的。不然，很多工作人員便會面臨風險，將自己的嬰兒或孩童送到非法的托兒措施照顧，這是滿麻煩的！從過去的報章雜誌得知，經常發生托兒所虐兒、虐童的事件，我認為對於這方面，真的必須規劃，請問部長的看法為何？

陳部長雄文：這部分我剛才也提過，我們必須與衛福部及教育部等幾個部會合作，設置公托是衛福部的主要任務，若能有更多的供給量，比較能夠確保對勞工的照顧。

吳委員焜裕：有時候不能徒有法律，這方面措施不足也可能導致很多婦女不敢就業，限制他們就業的意願。

另外，針對性別工作平等法第六條之一規定強調勞動檢查一事，請問勞動檢查如何確保性別工作平等法有落實？

陳部長雄文：其中相當重要的是勞動者如果認為受到歧視會主動向我們提出申訴，也就是勞工自己檢舉，這是最主要的案源。我們進行普查很難查到此類案例，例如性騷擾，若無人申訴，我們根本無從得知。

吳委員焜裕：勞動檢查端賴勞工自動申訴，提出申訴的案件可能僅是冰山一角。性別工作平等法第六條之一的規定特別納入勞動檢查項目，為何你們不落實呢？我了解很難落實，但是你們總要想辦法。

陳部長雄文：我們也將這個納入勞動檢查的項目。

吳委員焜裕：但是查看性別工作平等法的檢查項目，我看不出什麼端倪，只看到姓名、訓練、出勤紀錄、勞資清冊及假單等項目，無法得知性別歧視等等情況，你們如何主動的發現而非被動的接受申訴？這可行嗎？是否可以檢查出來？

陳部長雄文：對此我們訂有一覽表，詳列相當清楚的檢查重點。

吳委員焜裕：這是一份很容易執行的清冊，卻也是一份無法發現問題的清冊，這才是重點！

陳部長雄文：會後我們可以提供目前執行檢查的相關資料供委員參考。

吳委員焜裕：我都有拿出來看，我發現那些資料完全無法展現性平法規範的內容，你們真的要加強！

陳部長雄文：是。

吳委員焜裕：譬如女性的生理假，你們如何進行檢查？

陳部長雄文：這必須由女性提出申訴。

吳委員焜裕：性別工作平等法已經公布十餘年，你們如何檢查女性在私人企業可以合法申請生理假？

陳部長雄文：現在都可以申請。

吳委員焜裕：我知道可以申請，若企業主不同意時，該如何處理？

陳部長雄文：若企業主不同意，員工可以申訴，我們會予以處罰。

吳委員焜裕：我知道可以申訴，但這個方式過於被動，既然政府將其納入勞檢，勞檢裡面要……

陳部長雄文：相信您也了解，我們豈可隨便找一個女性勞工，查問他生理期什麼時間、是否請假？若我們做這類檢查，也過於違反人權了。

吳委員焜裕：部長，我怕你也心臟病發作，實在不想太過……

陳部長雄文：我倒是不會，你放心好了！

吳委員焜裕：我認為檢查人員不會如同部長這般，因為部長不具檢查人員資格，才會以為是如此進行檢查。檢查單位應該加強維護女性工作人員權益。既然申訴如此重要，你們如何維護申訴人的權益？

陳部長雄文：委員請問。

吳委員焜裕：你們有做什麼措施來維護嗎？很多的抱怨是針對申訴的過程，請問你們怎麼加以改善？

陳部長雄文：委員所列舉的包括過程冗長、調查粗糙、成立率低及因申訴遭不利待遇。

吳委員焜裕：這該如何改善？既然存在許多問題，部長又強調申訴如此重要，申訴人卻有這麼多的抱怨！

陳部長雄文：基本上，一切作業皆有一定的行政程序，當然行政程序如果說……

吳委員焜裕：申訴可以保障女性工作人員的權益嗎？對很多事情你們必須澈底檢討，包括勞資爭議及民事和解以後有多少家廠商受到行政處分，並非民事和解以後就沒事了。理論上，民事和解之後應該還要有行政處分，請問這部分的比率有多少？

陳部長雄文：這個我們會去查明。

吳委員焜裕：我了解你們真的沒有落實。謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請鍾委員孔炤發言。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。請問性平法的主管機關是條件司嗎？幕僚可以陪在

老闆旁邊，這樣老闆比較不會孤單。部長不要再生氣了。今天的議題主要針對各委員提出有關性別工作平等法第十八條、第二十二條及第二十三條條文修正草案，在此本席想先針對本法第十八條條文提問。剛才鄭委員說明提及現行條文規定：「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者」，請問部長，「受僱者須親自哺乳」的定義為何？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。性別工作平等法施行細則有規範：「親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳，備供育兒之情形。」

鍾委員孔炤：按照條文規定，哺乳者是否僅限於母親？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蒨：主席、各位委員。性別工作平等法適用的對象是受僱者。

鍾委員孔炤：因此沒有所謂限於女性的問題嗎？

謝司長倩蒨：對。

鍾委員孔炤：只要是受僱者都可以哺乳，不論男女皆可？

謝司長倩蒨：對，因為我們主張男女……

鍾委員孔炤：我只是再次向你確認，接下來我才能繼續提問。此外，哺乳包括牛乳嗎？

謝司長倩蒨：是，包括牛乳。

鍾委員孔炤：性別工作平等法第十八條與第二十二條的規定是否有歧見、有問題存在？其實本法第十八條與第二十二條具有連動性。

謝司長倩蒨：您是指性別工作平等法第十八條與第二十二條嗎？

鍾委員孔炤：我將針對這部分及第二十三條與你們互相討論，希望透過今天的討論與各位教學相長，同時求取進步。性平法在 91 年 1 月 16 日公布時就已提及，撫育嬰兒不應限制親自哺乳母奶，即使哺餵母奶亦可先行擠壓、貯存，故男女性均可哺育嬰兒，對嗎？這是你剛才也提到的，所以應該將「女性」兩字刪除，是嗎？部長也同意嗎？

陳部長雄文：是，現在是男女皆可。

鍾委員孔炤：性別工作平等法第二十二條條文規定：「受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。」在此我要特別請教司長，受僱者之配偶未就業者就不適用嗎？

謝司長倩蒨：受僱者之配偶未就業者不適用第十六條的部分是指育嬰留職停薪，至於第二十條的規定則是指家庭照顧。

鍾委員孔炤：育嬰留職停薪不分男女皆可申請，對嗎？

謝司長倩蒨：育嬰留職停薪，男生女生都可以申請。

鍾委員孔炤：男生也可以育嬰留職停薪，我剛剛問到哺乳，哺乳可以餵牛奶。留職停薪可以是先生育嬰留職停薪在家顧小孩，或者是太太育嬰留職停薪在家顧小孩，所以我才會特別問如果未就業的情況，未就業者就不適用第十六條及第二十條之規定，但有正當理由者不在此限；所謂受僱者之配偶未就業，因為要照顧小孩而把工作辭掉，所以就不適用？這算不算正當理由？

謝司長倩蒨：跟委員報告，受僱者的配偶未就業，所謂的正當理由，剛剛委員有提到，如果辭職……

鍾委員孔炤：我說了，未就業是為了照顧小孩而辭職，那就是未就業？

謝司長倩蒨：辭職了，原則上是可以照顧小孩。所謂的正當理由，譬如在當兵沒有就業，事實上就是沒有辦法照顧小孩，這樣的情況就是所謂的正當理由。

鍾委員孔炤：配偶未就業可能也有集乳的需要，你懂我的意思嗎？

謝司長倩蒨：因為哺乳時間是在工作時間，要就業才會有工作時間。

鍾委員孔炤：那要回到第十八條的哺乳時間視為工作時間。

謝司長倩蒨：對。

鍾委員孔炤：所以你要解釋的是這個，母性保護公約已經寫得非常清楚，受僱者因哺乳嬰兒中斷工作之時間視為工作，工作時間本來就應給予報酬，所以才會有鄭委員麗君等 31 人共同提案，為統一法律用詞避免歧視，將哺乳修正為哺（集）乳，修法理由第 2 點已經寫得很清楚，你們的報告裡提到現在其實已經有哺（集）乳，但是公共場所哺（集）乳室設置及管理標準、身權法及本法第二十三條都是用哺（集）乳，我要說的是你再回到條文裡去看。

另外，鄭委員特別提到要將子女未滿 1 歲改為未滿 2 歲，同時希望受僱者繼續哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間為 90 分鐘。原來是分段的，就是一天兩次，每次以 30 分鐘為限，但是女性哺乳時間也許不固定在一個特定時間，也許某個時間母乳比較充裕，那就可以去集乳，有些人的集乳時間比較長，有些人比較短，修法立意是良善的，為的是希望讓女性集乳時間更有彈性，而不是硬性規定哺乳時間一天兩次，一次 30 分鐘，所以希望修正為一天哺乳或集乳時間為 90 分鐘，將時間做彈性調整。只要生育過的女性就知道，在哺乳期間，有些人集乳非常快，有些人比較慢，所以，時間的長短是不是可以作調整？

陳部長雄文：謝謝委員指教，假設勞資雙方可以談出一個比較有彈性的作為，我們也不反對，但在條文上要怎麼呈現是大家可以討論的。

鍾委員孔炤：所以今天才會特別提出來討論，部長上次也提到 519 即將卸任，卸任之前若能夠將本條文修正，對你來講是非常加分的，女性朋友會認為雖然陳部長是男性，但也有為女性的哺乳過程設想，部長可多參酌。

陳部長雄文：關於兩次 30 分鐘，或不限次數 60 分鐘、不限次數 90 分鐘，其實是可以談的。

鍾委員孔炤：因為今天發言時間很短，主席只給我們 10 分鐘，但我剛剛只談到第十八條，都還沒談到第十三條。主席，是不是可以讓我延長一點點時間？

主席：2 分鐘。

鍾委員孔炤：謝謝。有關第二十三條第二項，主管機關對雇主的補助是否只限於 250 人的企業？

陳部長雄文：現在是 250 人，但委員提出來希望能夠放寬，大方向……

鍾委員孔炤：中央的預算大概是多少？

陳部長雄文：現在每年大概只有編 3,000 萬左右。

鍾委員孔炤：實際上補助了多少？不管是措施或設施。

陳部長雄文：因為精算是今年才提的，去年執行了 1,000 多萬。

鍾委員孔炤：包括設施和措施？

陳部長雄文：對。

鍾委員孔炤：部長，事實上，兩個加起來不到 700 萬。

陳部長雄文：還有哺（集）乳室。

鍾委員孔炤：你們在報告上提到設置比率達到 81%。

陳部長雄文：對，這是 250 人以上的。

鍾委員孔炤：如果達到 81%，設施或措施的補助經費就不應該是這麼少。

陳部長雄文：有些是和……

鍾委員孔炤：台灣企業有這麼多，現在 250 人以上的企業有多少？

陳部長雄文：2,800 家。

鍾委員孔炤：平均 1 家不到……

陳部長雄文：因為有些是和民間簽約的。

鍾委員孔炤：我知道，那就是措施，但也有補助，因為地方政府可以依據財政狀況提供相對應補助。

陳部長雄文：對。

鍾委員孔炤：但是加總起來應該不會超過 8 成。我自己在高雄市，我很清楚，原來主管機關也在勞工局，我們是鼓勵 250 人以下企業優先申請，並沒有特別規定，地方政府制定的就是希望能夠讓企業幫助勞工朋友，而不是硬性規定補助 250 人以上的企業，我的想法是中央和地方可以合作。就像部長所講的，如果門檻要從 250 人降到 100 人或 150 人可能要從長計議，劉建國委員也特別提到這部分是不是可以用公聽會或其他方式來討論。舉例來說，公司有 280 人，但是遍布在全台灣，可能在台北有 80 人，台中有 50 人，高雄有 70 人，屏東有 20 人，加起來夯不郎當也有 250 人，這樣要不要強制設置？所以一定會有困難度。

陳部長雄文：對，很多狀況都會有執行上的困難。

鍾委員孔炤：所以我剛剛才會特別提出來，當實務和理想互相衝突時，就要大家集思廣益找出更好的方式。

最後，對於第二十七條的修正我也是支持的，當被害人因職場性騷擾衍生司法訴訟須出庭時，應給予公假……

陳部長雄文：對，這個我們也支持。

鍾委員孔炤：部長應該給江啟臣委員一個很明確的答復，就是支持。再來就是哺乳的定義，因為這和勞基法第四十九條及第五十二條都有連動，如果這邊改了，勞基法第四十九條及第五十二條也要相對的提出條文函釋與說明，我會有一個臨時提案請部長就這部分提出函釋。

陳部長雄文：是，謝謝委員提醒。

鍾委員孔炤：不要讓性平法和勞基法互相衝突，否則執法者會困擾，地方主管機關會困擾，事業主也會困擾，以上向部長說明，謝謝主席給我時間。謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：謝謝鍾委員孔炤的質詢。稍後吳委員玉琴及本席質詢完後，我們先休息 5 分鐘。

請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，我滿關心女性勞動參與率的議題，你知道目前臺灣女性勞動參與率的高點是在幾歲嗎？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。女性的平均勞參率是 50%，最高點落在剛畢業時，也就是 24 歲至 30 歲這段時間。

吳委員玉琴：這 5 年來，女性勞動率最高的年齡大約在 25 歲至 30 歲間，大概是畢業後剛就業的時間，而且也是穩定的就業。接著看到的圖表是 2012 年臺灣女性勞動率與國際趨勢的比較，臺灣較凸顯的部分是在 25 歲至 29 歲的年齡層，大約占 90%，瑞典則比我們低一些，約 81%；但是到 55 歲至 59 歲的年齡層時，瑞典女性的就業率為 82%，臺灣卻下降至 35%，兩者的差異為 47%。由此可見，我國女性的就業率在 25 歲至 29 歲的高峰期之後，就大幅下滑，請問你覺得原因為何？

陳部長雄文：這有 2 個原因，從高峰開始逐漸往下走的時間點，大約是在女性開始生養兒女的時間，但那時減少的數量不多，而且大部分還會回到職場，但是在 45 歲之後女性的就業率快速下滑，一方面是因為那時他們開始需要照顧家中的老人，另一方面是因為家中經濟已沒有壓力，所以他們就會離開職場。

吳委員玉琴：我不大能接受經濟沒有壓力的講法，因為現在貧窮化的問題越來越嚴重。

接著看到的圖是「台灣婦女非勞動力未參與勞動原因結構圖」，這群非勞動力（沒有就業）的臺灣婦女未參與勞動原因大部分是在料理家務，請問部長對於料理家務的定義為何？

陳部長雄文：大概是指沒有外出工作的家庭主婦。

吳委員玉琴：大部分可能在做什麼，是做照顧的工作嗎？

陳部長雄文：可能是照顧小孩、照顧老人。

吳委員玉琴：根據主計處統計，其原因為料理家務所占的比率有 49.3%，也就是照顧家中的大大小小可能是將近一半的女性沒有就業重要的原因。

接著，臺灣未婚的趨勢一直提升，15 歲以上的女性未婚率已達 32.55%，而且結婚的年齡慢慢延後，呈現晚婚的趨勢，這張「婦女婚育意願因素圖」是主計處在 103 年所做的調查，在 25 歲到 49 歲的這群女性中，第一個影響他們是否婚育的因素是「能有穩定的收入」，占 39.97%，另一個因素是「丈夫與其他家人分擔家務，並對生育計畫有共識」，占 14.26%。在這些因素中，有穩定收入及提供友善的工作環境加起來的比率是 53.7%，而我們今天談的性平法裡有一項就是提供已婚者可兼顧家庭的工作環境，部長剛才提到，托兒、托育的問題是國家與家庭的責任，但我認為工作職場的友善度或穩定的就業，反而更為重要，因此勞動部所扮演的角色非常重要。

陳部長雄文：是，我完全瞭解，這是婦女工作者所希望的。

吳委員玉琴：這會影響女性是否敢進入家庭，現在的女性是不結婚、不生育及高教育，而這可能造成低生育率的情況，所以工作環境的友善度是一個相當重要的環節。

陳部長雄文：前面幾位委員也有提到，大家比較信賴公育托兒的品質，但公育的托兒設施不足，所以在這部分國家要負更大的責任。

吳委員玉琴：是，國家要負更大的責任，所以不只勞動部，還包含衛福部、教育部，甚至是企業也需要一起協助。

根據主計處統計婦女照顧 0 歲至 2 歲幼童的意願，由自己或先生照顧占了絕大部分，有 51.82%，其他部分則是由父母照顧，雖然這不是我們今天討論的重點，但其實在職場中也常出現很多中高齡的祖父母為了照顧孫子提早退休，所以也會影響到勞動力的減損，這些原因都是連動的，父母或祖父母為了照顧孩子必須辭掉工作，也是我們面臨的另外一個課題。接著，在照顧 3 歲至 6 歲兒童的部分，慢慢出現私立或公立的幼兒園，大約占 61.46%，因為有這些設施的支持，所以自己照顧的比率就縮減了，剩下 23.17%，父母照顧的部分也有減少，變成 13.47%。

如果我們能加強 0 歲至 2 歲年齡層的托嬰政策，這是衛福部負責的部分，讓更多孩子能享有公共性的托嬰設施、服務及保母，讓這群父母親能夠回到職場，所以這些當然不只是勞動部的問題，而是整個國家的相關政策必須一併配合，不只是要讓父母親安心上班，而且也涉及到他們能繼續在職場工作，在未來的升遷部分，甚至是退休後的年金部分，都能獲得保障，請問部長的看法為何？

陳部長雄文：我們完全同意，所以我們也在推動工作與生活平衡的計畫，但這不是只憑勞動部單方面就能達成，所以必須和相關部會合作。

吳委員玉琴：除了相關部會之外，勞動部扮演的角色是企業那一塊，包括剛才提到 250 人以上的企業要設置相關設施。除了鼓勵之外，你們能不能提出更具體的方案，或是所謂的胡蘿蔔，讓企業提供更友善的環境，使這些婦女生育之後能夠安心的照顧孩子，並且回到職場，讓他們敢生育，也有穩定的工作，能夠雙方兼顧。

陳部長雄文：今天委員提出這樣的修正案，我們在大方向上是支持的，如果將應設立這些設施的企業之門檻放得更寬，勞動部會編更多預算補助企業設置。

吳委員玉琴：我們應該朝這種更友善的工作環境的方向努力。

接著，低生育率已經是國安問題了，我們看到這樣的趨勢感到有些擔心，1991 年時我們的生育率還有 1.72%，但現在只剩下 1.18%，讓人擔心未來老人越來越多、年輕朋友卻越來越少，所以這個國安問題已經不是單一部會的問題，這雖然不是一個部可以解決的問題，但是今天沒有太多時間，所以無法叫衛福部、教育部上來回答，其實這兩個部門，都有公共托育政策要去努力推動，可是身為勞動部，如何跟企業共同合作，營造哺育、托育、育嬰假、甚至育嬰津貼等等，希望你們能提出好的政策並營造友善的環境，讓生育之後的婦女、流失的人力能夠再回流。當然，我們一直想回應的是，其實這不是只有婦女的問題，裡面 17%已經有男性了，應該給予持續鼓勵，我認為照顧、養育及生育孩子是屬於雙方的事情，絕對不能把所有壓力都壓在女

性身上，希望未來可以持續推動兩性平權的議題。

陳部長雄文：這個也是我們繼續給予鼓勵的一個方向。

吳委員玉琴：好，謝謝。

主席（蔣委員萬安代）：請王委員育敏發言。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。今天本席排訂審查各個委員所提出的性平法修法版本，就是想促進現在整個企業對於友善托兒這件事情，我們應該與時俱進，而且可以有更周延的作法。檢視過去性平法通過之後所實施的情況，如果跟 10 年前比較，大約 93 年的時候，當時 250 人以上的企業有設置托兒措施或設施者大概只有 3 成 8；設置哺乳室或集乳室者，大概只有 4 成 2；事隔 10 年之後，目前在大家的督促之下，都可以提升到 8 成，這就是有立法，可能就會產生的一些效果。當然，這個法若要落實，我想立法院的督促、行政單位的督促，可以讓本法的落實展現更重要的成果。本席要指出，很多事情是需要往前推動的，至於推動的力量，我們站在立法院，基於民意代表的職責，就必須根據民意的需求提出這樣的修法，也謝謝部長在回應時表示，您在大方向及原則上，支持往這個方向，只是實質上要做到怎麼樣，大家應該要討論。

現在我們看第一個圖片，這是剛剛部長在回應時提到的，目前整個事業單位受雇人數分布規模如下：250 人以上的受雇勞工大概有 244 萬，占受雇總比例 37.46%；150 人以上者有 323.2 萬，占 49.6%；100 人以上者有 368 萬，高達 56.47%；如果下修到 30 人以上，受雇人數則高達 441.7 萬，占整個受雇比例 67.78%，全國受雇勞工總人數是 651.7 萬，其他大概就是自營的部分。

為什麼當時本席提出來希望是 30 人？一個是從整體中小企業規模的量來看，如果把門檻下修到 30 人，受惠比例會比較高；另外，如果下修到 30 人，受雇勞工總人數的比例可以達到 67.78%。今天民間團體婦女新知也發出新聞稿，基本上，站在婦女團體的立場，他們也支持下修門檻，因為從婦女兼顧工作及家庭的角度來看，如果下修門檻，不但可以嘉惠更多勞工，也可以更穩定他們在職場上的工作，顯然民間團體也有這樣的呼聲。

我剛剛聽到部長回應時特別說，要採取漸進式推動，才不會讓企業主覺得有窒礙難行之處。前面也有幾位委員提到，擔心企業會有一些反彈，你們說跟企業也有一個溝通的會議。我想請教部長，對於您剛才提到的 100 人，本席覺得至少有往前進，從 37.46%增加到 56.47%，相較本席原本提出的 30 人，您認為 30 人會遭遇到比較大的困難阻礙，或者做不到的地方是什麼？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。委員列出的是受聘勞工的總人數，但如果再看另外一個數字，就是家數，因為我們補貼的錢都一樣，100 人以上的家數大概有 1 萬 4,000 家，但 30 人以上的家數已經達到 3 萬 4,000 家，等於多了 2 萬家，一下子暴增那麼多家數，對於勞動部要去輔導、查核或編預算，都是一個很大的負擔。如果今天的決定是 100 人，在行政推動的可能性……

王委員育敏：你們做得到，企業主也可以接受？

陳部長雄文：企業主還要溝通，但我們內部評估認為，這個趨勢是對的，可是企業那邊，還要跟他

們做溝通。

王委員育敏：部長特別提到，家數一下子增加太多，勞動部在管理能量上可能沒有辦法一下子因應，因為增加 2 萬多家，對不對？

陳部長雄文：對，現在 250 人以上的才 2,800 家，如果一下增加到 3 萬多家，等於增加 10 倍以上。

王委員育敏：你們剛剛提到在實際執行面上可能會遇到的困難，這個可以納入考慮，但是本席認為今天委員會在法條討論的時候應該要有共識，如果可以有一些突破，譬如從 250 人降到 100 人以上就應該要設置，至少對勞工朋友有個交代，受雇勞工可以有高達 368 萬人，等於可以增加 100 多萬人，他們可以感受到因為法令的修改，在整個環境上，企業可能會做一些推動和執行，讓他們實際有感。前一陣子，大家在討論立法院要設托兒設施的時候，很多企業勞工說，為什麼立法委員獨厚自己？只有在立法院設置，等於獨厚立法委員，而不是幫廣大勞工朋友設想到底企業主該為勞工做什麼？我們都知道，現在立法院已經決定設托兒設施，地點也找好了，可是還有那麼多、廣大的勞工朋友們期待企業主幫他們增加設施或措施，但是他們可能還在等待當中，所以我覺得今天在委員會中，不論是爭取勞工朋友的權益，或為他們在友善育兒方面，都應該要有具體性的作為，待會在審查的時候，本席希望今天要有一定的進度。

另外，本席想請教勞動部，現在提供托兒設施或措施，大家都知道，設施是企業自己成立托兒所，但是措施的部分，以你們現在的執行，我所看到的是，一定要跟周遭托兒所簽約之後，才可以領育兒津貼，為什麼要綁得那麼死？這兩者之間不能脫鉤嗎？如果設在比較偏遠，企業周遭附近沒有什麼托兒所呢？倘若可以改成企業主願意去補貼員工的方式，也可能是在你家附近的，但是從增進勞工權益的角度，提供你部分津貼。請問這樣的津貼，勞動部有沒有可能做相對性的補助？因為你們現在補助的津貼，真的太少了，我們這麼多勞工，之前執行的金額還不到 1,000 萬，顯示執行的成效還可以再推動，因此在這個部分，本席認為，你們目前在執行的作法上，是不是還有可以調整的空間？特別在措施這一項，是不是應該更靈活，一定要跟周遭的托兒所綁在一起嗎？就是要簽約之後，才可以發放津貼，為什麼一定要這樣，可不可以做一些調整？

陳部長雄文：關於委員的建議，因為實施一段時間了，我們也會全面檢討看看，當初會這樣設計是有他的考量，因為剛開始推動的時候，怕變成大家沒有真正去托兒，但是就要給津貼，現在已經實施一段時間，勞工應該也比較了解，是不是可以通盤考量？我覺得這個也有調整的空間。

王委員育敏：我覺得勞工在意的是，他可以從多方面得到一些支撐，我很認同剛剛部長講的，今天建立友善育兒環境，政府有責任，家庭有責任，企業當然也有相對責任，其實這三塊統統要去做，現在衛福部大量發放育兒津貼，包括沒有工作在家的，爺爺奶奶帶的，送給保母帶的，都有發放津貼，如果勞動部可以補在職工作這一塊，並督促企業主願意補充一些津貼給勞工朋友們，我相信對他們來講，可以得到各方力量的支撐，這就是我們用集體的力量，讓勞工不管是在家帶小孩，或是請他爸爸、媽媽帶小孩，或是雙薪的職業婦女，就是在職場工作的，都可以得到一定程度的支持，讓其育兒比較無後顧之憂，其實勞動部在這一塊也是責無旁貸，大家應

該一起來做，衛福部該做，勞動部也該做，大家一起把育兒的力量撐出來，讓年輕人在生兒育女上，可以更沒有後顧之憂，好不好？

陳部長雄文：是，謝謝委員這幾點建議，我們可以來考慮。

王委員育敏：好。最後一個拼圖給部長看，我幫部長回顧一下，事實上，您上任之後，做了滿多友善育兒的制度，對於這一點，你應該感到很有成就感，包括放寬育嬰留職停薪，延長陪產假、增訂產檢假及生理假的放寬，現在就是少了這塊拼圖，就是今天要審議的，讓企業托兒門檻再下修，我們把整個拼圖拼起來，去增進勞工的幸福感，讓勞工朋友在育兒上更無後顧之憂。部長的任期就剩下最後一個月了，對於這一塊拼圖，您願不願意把它拼上來？

陳部長雄文：這要看委員大家討論出來的結果，如果說可行，我們當然願意全力推動。

王委員育敏：好，我們下午就繼續針對這個議題討論，也謝謝部長在任內對於企業的勞工提供滿多有利、友善的托兒措施，關於這一點，本席要給予您肯定。謝謝。

陳部長雄文：謝謝。

主席：現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席（王委員育敏）：現在繼續開會。請林委員靜儀發言。

林委員靜儀：主席、各位列席官員、各位同仁。早上大家針對性平法第十八條已經做了很多討論，我想先請問部長，勞基法五十二條規範哺餵母乳的部分，跟性平法第十八條哺餵母乳的法條有沒有什麼差異？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。剛剛鍾委員有稍微提出來，不過我手上沒法條。

林委員靜儀：好，我簡單補充，勞基法五十二條是規定子女未滿 1 歲須女工親自哺乳者；但是性平法第十八條則是規定用「受僱者」，請問在勞動條件、勞工哺餵母乳或哺乳友善政策中，我們要用這兩個法的哪一條去做解釋？假設今天有爭議，要用勞基法第五十二條，還是用性平法第十八條？

陳部長雄文：我們目前的作法是用對勞工比較有利的條文來處理，包括剛剛鍾委員及有委員都有提出第五十二條的部分。

林委員靜儀：對。

陳部長雄文：當初勞基法是由工廠法轉過來的，是比較早期的立法條文，所以我們屆時應該配合做修正。

林委員靜儀：謝謝部長的裁示，所以未來勞動部是不是在第五十二條的部分，就順著性平法去修就可以了。至於「親自哺乳」的字義，剛剛已經解釋過了，不見得是親自，只要有哺餵母乳的動作，甚至牛奶也包含在內。還有一個比較爭議的是，勞動部針對這個法，在今年 3 月 8 日發布一個令釋，到底是給女性的禮物，還是給女性勞工的傷害？我覺得很有討論的空間，這個令釋是說，根據勞動基準法第四十九條第五項規定，對於未親自哺乳的女性勞工，如夜間沒有親自

哺乳的需求，你們可以讓他從事夜間工作，今年 3 月 8 日，你們有發布這個令釋，對不對？

陳部長雄文：對，我們做了一個令釋，這是一個法令解釋，但後來在立法院，大家也認為不妥，我們也再開了一次會，邀請一些專家及女性團體，多數認為可能有部分勞工可能有這個需要，但是不能用令釋，最起碼要做法令修正的動作。

林委員靜儀：所以貴部的態度是打算做法令修正，修正成妊娠或哺乳期間的女工，可以在夜間工作，是有這個計畫嗎？

陳部長雄文：也沒有，這是部分委員的建議，我們在這樣的背景之下，可能會先把那個令釋廢止，讓一切回到原點，就是還在哺乳期間的女性勞工不能在夜間工作，先回到這個原點。但我必須誠實跟委員報告，目前我們接到很多女性勞工陳情，由於他不親自哺乳，所以希望在夜間工作。

林委員靜儀：以性平法第十八條中的「親自哺乳」，請問是什麼樣的定義？

陳部長雄文：可能小孩已經給保母帶，或給父母帶，所以他並沒有親自哺乳。

林委員靜儀：第十八條的「親自哺乳」，不論是自己的母乳或牛乳，都包含在裡面？

陳部長雄文：對。

林委員靜儀：那個「親自哺乳」，是他自己抱著餵的意思嗎？

陳部長雄文：對，他親自哺餵，不管是牛乳……

林委員靜儀：性平法第十八條，雇主要給予哺乳時間，是他集奶出來也包括在內？

陳部長雄文：對。

林委員靜儀：就是集奶出來，小孩不在身邊也包括在內？

陳部長雄文：對，就是哺集乳，包括集也算。

林委員靜儀：如果以這一條來說，你的意思是如果今天不用集乳，或已經集乳出來給家人帶，就算是不需要親自哺乳？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蒨：主席、各位委員。我向委員補充說明一下，勞基法第四十九條談的是哺乳期間，我們曾經做過一個函釋，是指產後 1 年的時間為原則；在性平法第十八條是親自哺乳，所以包括哺集乳部分，我們當初的令釋是指哺乳期間，就是婦女在產後 1 年如果沒有親自哺乳的需求。

林委員靜儀：沒有親自哺乳的需求是指自己把乳汁擠出來，還是怎麼樣？

謝司長倩蒨：沒有，他還是可以集乳，但小孩有可能是給保母帶。

林委員靜儀：這樣就跟第十八條扞格了，因為第十八條講的是他可以有休息的時間等等，這邊的定義是包含你剛剛講的牛奶或自己擠出來的。

謝司長倩蒨：因為哺乳時間視為工作時間。

林委員靜儀：可是你對「親自哺乳」的定義，在這兩條中用不一樣的定義。

謝司長倩蒨：沒有，因為一個是哺乳時間，被視為工作時間，所以無論哺乳或集乳，在性別工作平等法中，那個時間都被視為工作時間；勞基法第四十九條講的「哺乳期間」，是指產後 1 年，這段期間如果她沒有……

林委員靜儀：所以產後 1 年，你其實不用去定義他到底是自己擠出來、把小孩親自抱過來，還是擠出來交給別人，那個定義都一樣，就是那段時間他有哺乳的需求或提供孩子哺乳，在那 1 年中有這個可能，你原先的定義就是這樣。

謝司長倩蒨：如果在那段時間他需要集乳，都一樣適用性平法第十八條有關哺集乳時間的適用，還有勞基法第五十二條。

林委員靜儀：勞基法第四十九條中就有規定，為什麼那時對於哺乳的女性員工，要減少或避免他夜間工作？是希望他有較長的時間可以照顧新生兒，或者比較有時間可以休息。

謝司長倩蒨：是的。

林委員靜儀：但你們現在又說，因為有這個要求。我查了一下，之前你們有做專案勞檢，其中有特別針對違反妊娠或哺乳女性夜間工作的法令，請問這幾年，你們在這個特殊勞檢，就是專案勞動檢查裡面，基於勞基法第四十九條第五項規範，對於違反妊娠或哺乳女性夜間工作的部分，大概查到多少件？

陳部長雄文：容我請劉署長向委員說明。

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長說明。

劉署長傳名：主席、各位委員。以我們處理 104 年專案檢查的情況，向委員報告，有違反第四十九條的有 2 件。

林委員靜儀：我查過你們 101 年的報告是零項；102 年是 1 份。這有幾個可能，一個是你們查得很少，所以查到的也很少，另外，如果他真的必須違背第四十九條第五項，在哺乳或妊娠間仍堅持要在夜間工作者，你們查到的數字很少，這跟你們原先在第四十九條希望保障產後婦女比較有體力、精神去照顧他小孩的精神是互相違背的。其實，我很認同，你們發現 3 月 8 日宣布的令釋有問題，就趕快將其廢止，但是廢止之後，應該本著原來對母性保護的精神，這一條就是回到這裡，不要再特別去開放夜間工作，只要自己簽切結書，說可以就可以。第四十九條中的夜間工作是規定，如果有工會的要工會同意，沒有工會的，還要勞資會議，可是你們那個令釋中，只要親自簽署不需要就可以了，換句話說，對於產後母性的保護，你們在法令規範的認定是比較寬鬆的。

陳部長雄文：我們會把這個令釋先廢掉，在社會沒有共識之前，也不會走下一步。

林委員靜儀：好。其實為什麼會一直在乎這件事情，因為所有研究都已經證實，輪班工作或夜間工作會增加很多身體的傷害，如果用這一條來看，我們甚至也希望男性減少夜間工作，這些都是造成過勞、身體傷害以及會帶來很多影響。丹麥政府在 2007 年也證實並宣布乳癌是夜間輪班工作者可能的職業傷害；甚至在 2008 年，關於乳癌病歷申請的補償中，有 38 件乳癌被認為跟其夜間工作有關，所以簡單來講，婦女這邊至少有那麼多證據已經出來了，勞動部在立法精神上就應該避免女性在夜間工作，尤其他還有照顧小孩、嬰兒及自己身體調養的需求，希望在時間上減少這個部分，所以在令釋的部分，就把你們 3 月 8 日，做錯的那件事停下來，可不可以？

陳部長雄文：是，現在整個程序差不多完成了，完成之後，就會把那個令釋廢止。

林委員靜儀：剛剛有委員提到，他的工作時間有兩次，哺餵母乳時間一次以 30 分鐘為限，這跟衛

福部國健署提供哺餵母乳的建議不一樣，國健署建議至少 3 個小時，也就是回到職場後，3 個小時就集一次母奶，不然她會太漲，所以你們兩個單位就去對一下，因為國健署在醫院職場方案的評估，還有職場哺餵母乳方案評估中，有非常多資料跟勞動部的目標、精神不太一樣，所以本席強烈要求，你們不要訂死兩次哺乳，一次以 30 分鐘為限。從來沒有人規定，多久要上一次洗手間，如果那天上了 5 次以上，就不讓你去上廁所。哺餵母乳是身體、生理的自然狀況，要給予寬限的時間，但是不要訂那麼死，至少你們要跟衛福部國健署討論一下他們的建議，好不好？

陳部長雄文：是，謝謝委員指教。

林委員靜儀：謝謝。

主席：請陳委員曼麗發言。

陳委員曼麗：主席、各位列席官員、各位同仁。性別工作平等法可能比較多的聚焦都在勞動部，所以我想請問部長。如果 baby 還小，父母各有 6 個月的育嬰假，總共是 1 年，這是假設小孩有父親、母親的情況，如果是單親爸爸或單親媽媽，針對這部分有調整的方案嗎？換句話說，他可能離婚、其中有一方不在或未婚懷孕等等，像這種單親爸爸或媽媽是否有其他方式可以休假，或薪資比例可以再提高？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。現在的法令都是全國一致性，針對特定的狀況，因為會有千奇百怪的現象出來，所以在立法的時候很難涵括所有可能的情況，不過在我們實施一段時間之後，也可以了解有哪些地方需要補強。

陳委員曼麗：在申請者中，有這種單親的現象嗎？

陳部長雄文：我們不會去分析。

陳委員曼麗：現在是 105 年，可否從 105 年開始做這樣的勾選，讓我們知道申請者的情況到底是怎麼樣？我想單親的爸爸或媽媽在照顧小孩上，如果沒有家人的協助，其實會更加辛苦。

陳部長雄文：這也牽涉到個資，政府適不適宜蒐集這種資料，我們要去請教一下。

陳委員曼麗：如果只在統計表格上顯示。

陳部長雄文：但他們有名、有姓。

陳委員曼麗：我不是要你列清單，只是想知道量化的情形怎麼樣、有沒有這種情況的人來申請，到底有 500 個，還是 5 萬個。

陳部長雄文：那一定要透過每一個人都要填，這就違反個資了。

陳委員曼麗：他在申請理由上面，可能就會註明啊！

陳部長雄文：這個當然可以再討論，基本上，我直覺認為……

陳委員曼麗：既然這樣，麻煩你們回到勞動部去討論，因為我特別看到這一塊，就是弱勢的單親家庭。

接下來，我看到勞動部一份資料，其實我今天有很多資料，都是從勞動部這邊過來的，其實勞動部在 104 年補貼了 109 家，就是 30 家加上 79 家，在這些家數裡面，勞動部花了 656 萬去

補助，可見有很多家希望勞動部補助之後才設。如果以 100 人的門檻來看，就會有 1 萬 4,000 家，如果在勞動部一直補助、一直補助的情況下，好像我們國家要編更多預算來補助有托兒設施及措施的勞動單位，請問這部分勞動部有想過嗎？

陳部長雄文：照顧育兒本來就是國家的責任。

陳委員曼麗：你說是國家的責任，表示勞動部未來在這方面的預算就會更增加了？

陳部長雄文：對，適用對象越多，我們就要越去鼓勵企業設置。

陳委員曼麗：勞動部開始實施性別工作平等法之後，我們補助的家數和金額如何，請提供一份資料給本席，讓我能夠評估一下如果門檻誼為 100 人、適用家數為 14,000 家的時候大概要準備多少錢來做這件事情。

陳部長雄文：可以，現在平均 1 年大概在 1,000 萬左右，因為目前只有 2,800 家。

陳委員曼麗：請你們在 1 個月之內把這份資料提供給我，好嗎？

陳部長雄文：好，沒有問題。

陳委員曼麗：另外，其實 104 年受益的兒童大概是 5 萬 32 人，在臺灣 0 到 4 歲的小孩中只占 0.48%的比例，以這個量來看，好像還有很多小孩沒有進入勞動部可以妥善照顧的系統裡面，如果全部都要這樣照顧，勞動部可以跟衛生福利部好好溝通一下，看看是不是有一些小孩沒有辦法獲得比較妥當的安排。

陳部長雄文：其實養兒育女最好是父母親自帶。

陳委員曼麗：部長剛才說這是我們國家的責任。

陳部長雄文：剛剛的數字顯示，事實上，有一半的父母願意自己帶。

陳委員曼麗：他是願意，還是被迫？

陳部長雄文：就看祖父母對兒女照顧的心態是怎麼樣。

陳委員曼麗：這個就請你們跟衛福部好好討論一下，我相信衛福部也有一些帶小孩的統計資料。另外，從你們的資料顯示，勞動部自己說，沒有提供這些服務者是因為沒有空間、沒有很小的小孩，或自行處理等等，可是以勞動部調查的資料來看，有 52%是沒有經費預算，所以我才提及，勞動部是不是一直要編列經費預算？還是這些單位都在等補助？或是可以請這些單位，本身要有一些基本配備，換句話說，他們自己要有基本預算，不是沒有經費預算，統統都不做，勞動部有做過這樣的處理嗎？

陳部長雄文：我們現在做的就是部分補助，所以他一定要先拿出……

陳委員曼麗：如果他沒有經費預算，勞動部還有什麼尚方寶劍嗎？

陳部長雄文：目前有百分之八十幾已經做了，表示我們現在的措施是有效的。

陳委員曼麗：為什麼調查結果，還是 52.6%？

陳部長雄文：那是剩下百分之十幾裡面的原因分析，百分之八十幾已經做了。

陳委員曼麗：可不可以請你再擴大分析，目前是以 250 人以上的單位，以後若擴大到 100 人以上單位，或者 30 以上，我希望能夠做階段性的分析資料，好嗎？

另外，有 21%的雇主拒絕給流產假，其中有很多是「其他服務業」，我不知道「其他服務業

」是什麼意思？因為在你們的統計資料中，已經有住宿及餐飲業、資訊及通訊業、金融保險業、不動產業、科技研究業、資訊服務業，我不知道「其他服務業」是指哪些？

主席：請勞動部統計處羅處長說明。

羅處長怡玲：主席、各位委員。報告委員，其他服務業包括美容、美髮等等。

陳委員曼麗：這些服務人數也滿多的，為什麼不把他列出來呢？以後能否把 21%的勞動服務業寫得更清楚一點？因為這涉及流產假的申請，甚至涉及生理假的申請。我看到生理假的部分，也有 22.7%。對於不同意員工申請的服務業，不知道勞動部有沒有一些對策？你們有對策去面對幾乎有五分之一的人沒有辦法申請的情況嗎？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蒨：主席、各位委員。在性別工作平等法上，對於這些假，如果員工提出申請，雇主不得拒絕，如果雇主拒絕，當然就違反性別工作平等法。

陳委員曼麗：但是在勞動部的研究報告中，還是有看到這種現象。

謝司長倩蒨：對。

陳委員曼麗：這應該就是一個事實吧？

謝司長倩蒨：有關這部分，除了加強對事業單位做一些法令宣導之外，他有任何的申訴，或我們在做檢查的時候，也會一併處理。

陳委員曼麗：我希望你們把配套措施，再提供給本席參考。有關育嬰留職停薪的部分，有很多的家庭沒有辦法被事業主照顧到，甚至有 42%的雇主拒絕給予家庭照顧假，本席覺得在管理的部分，我們跟廠商之間的溝通好像有很大的障礙存在，勞動部可能需要加油！

再來，對於後面這一章有關哺乳的休息時間，我們看到很多公司行號或工廠並沒有 tea time 或 break 的時間，可能中午休息時間才是能夠哺乳的時間，這樣又好像不符合人性，如果生完小孩，連休息時間都不給他喘息……

陳部長雄文：我們現在是可以一次、二次，每次 30 分鐘，那是在休息時間之外的。

陳委員曼麗：你看看哺乳的時間，不同意員工申請的，尤其是其他服務業有 43%。

陳部長雄文：委員可能要看總體的數字。

陳委員曼麗：我比較注意不同意員工申請的部分，已經做到就不用再談了，沒有做到的才是重點，所以可以看到很多員工還是被雇主拒絕的，在此情況下，你們的對策是什麼？

陳部長雄文：現在產假已經有 94%都同意，家庭照顧假有……

陳委員曼麗：對，34%是一個好的數字嗎？

陳部長雄文：有百分之七、八十都同意，像哺乳時間也是 78%都同意。

陳委員曼麗：我現在看到的是沒有完成的部分。

陳部長雄文：委員是針對那 22%裡面有一些可能還沒有符合的，那部分我們會加強檢查。

陳委員曼麗：好，拜託！拜託！另外，哺乳室標誌的部分，我也贊成前面委員提到要去除母性印象、刻板印象，認為只有媽媽可以做這件事情，所以在圖的標識上，希望能夠凸顯，不管是爸爸、還是媽媽，都可以來餵母乳，免得爸爸進入有圖像的空間就變得很尷尬。

陳部長雄文：這個還是要考慮到，社會上的觀念要逐漸修正。

陳委員曼麗：我想政府可以引導觀念。

陳部長雄文：現在假設一個男性進到哺乳室去，一定被認為是色狼。

陳委員曼麗：所以政府要去宣導，拜託一下。

陳部長雄文：必須慢慢來推動。

陳委員曼麗：我還是強調政府要宣導。此外，我也贊成在幼兒稀少的地方，看看能不能考慮一下提供一些托育措施，讓附近的社區共同使用，也讓大家能夠做得比較好一點。以上，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請蔣委員萬安發言。

蔣委員萬安：主席、各位列席官員、各位同仁。今天委員會在探討，性平法相關條文的修正，主要聚焦在第二十三條關於設置哺集乳室、托兒設施及措施等相關門檻和限制能否放寬，本席認為大概有三個層次問題：第一、按照目前的規定，要求 250 人以上企業必須設置，但針對 250 人的部分，可否做放寬的修正？第二個層次的問題是，如果願意修正、下調的話，要多少人數？第三個層次的問題是，是否要設罰則？

第一，性平法第二十三條於 91 年修正時訂定了 250 人的門檻，當時的立法理由很清楚，就是初期先訂為 250 人，等立法執行之後再做檢討。我看了勞動部的報告，也了解部長的態度是支持同意放寬、下修這個 250 人的門檻，讓更多的勞工可以受惠。剛才部長在回答其他委員的態度，也是同意讓更多的勞工朋友能夠有更好的、友善的職場環境，尤其對於婦女朋友來講，不管是哺集乳或托兒的相關補助或優惠。

現在規定的門檻是 250 人。根據統計，中小企業占了 97.64%，也就是說，大概有 9 成 7 的企業並沒有在性平法的規範裡面。所以對於第一個層次的問題，大家是有共識的，都希望能夠下調、放寬這個 250 人的門檻，請教部長，勞動部是不是抱持這樣的想法及態度？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。是的，當初 91 年實施的時候也是希望逐步地放寬。

蔣委員萬安：好。至於第二個層次的問題，就是從 250 人要下調到多少人以上的企業能夠設置哺集乳室、托兒設施及措施，我有一些建議。我剛才聽到部長提到希望能夠逐步降低，這次很多委員也提出不同下修人數的建議。根據最近一次工商普查的數據，員工 49 人以下企業的勞工人數大概占 5 成 4，50 人到 199 人企業的勞工人數大概占 2 成 4 左右，所以 200 以下企業的勞工人數大概占了 7 成 9、將近 8 成。也就是說，現在的門檻訂在 250 人以上的企業，能夠享受到這項措施的勞工其實非常、非常之少，至少 200 人以下企業的勞工並沒有在這個規範裡面。

其次，剛才部長在詢答的時候也提到，除了看勞工人數以外，也要看企業家數。我也了解，如果突然下修太多，譬如突然增加 2 萬多家，可能勞動部在預算或人力上也很難達到這樣的目的，包括如何稽查等等，可能會有窒礙難行的地方，所以本席參考了一些國外的立法例。美國的公平勞工標準法規定，僱用超過 50 人的時候，雇主有義務提供在廁所以外隱蔽的場址設置哺集乳室；日本規定受雇勞工在 101 人以上的時候要設置哺集乳室。

基本上，我認為比較好的人數門檻大概是設在 100 人左右，也就是比較接近日本的做法，而長期的目標是希望達到美國的 50 人門檻，然後再視情況下調。不曉得這次勞動部對於這個人數有什麼想法及態度？

陳部長雄文：謝謝委員做的這些評估，我們當初也評估過幾個方案，就是從 250 人降到 150 人或 100 人。如果降到 100 人，目前看起來，家數大概是 14,000 家，跟我們現在只管 2,800 家相較，增加了將近 5 倍，所以是很大的量；第二，涵括的勞工總人數大概占 56%，超過一半。所以如果大家對於 100 人的方案有共識的話，我們建議這樣的門檻。

蔣委員萬安：謝謝部長。其實本席今天在審查修正案的時候也會提出修正動議，希望能夠下修到 100 人，當然，我很高興聽到部長願意下調門檻，並放寬限制。

第三個層次是關於罰則的部分，根據一些數據可以知道，像 104 年僱用管理及工作場所就業平等概況，設立托兒服務機構僅有 4%，提供托兒措施有 70%，設置哺集乳室大概有 8 成 4，所以還沒有達到全面設置的要求及目的。當然，我相信很多企業在資源及預算上面有一些困難，目前雖然規定 250 人以上的企業要設置哺集乳室，但即使在這麼寬鬆的條件下，都還沒有全面達成這樣的要求及目的，所以本席認為第二十三條如果沒有加上罰則，只是呈現一個宣示的效果，即使政府補助企業最高大概 30 萬元，但是如果真的要落實，從數據看來，還是沒有辦法全面達到。我覺得這是可以討論的，正反兩方的意見都有，我想請教部長，勞動部對於第二十三條是否設置罰則的看法是什麼？

陳部長雄文：我們知道這次立法院會討論委員的提案，所以我們事先也找了企業、勞工團體及學者專家一起討論過。從學理上來說，托育、養育的責任是國家、家庭及社會三方面的責任，國家沒有達到，沒有罰國家；家庭沒做好，沒有罰家庭；但是企業卻要受罰。

在法理上，第一，這並不是企業的責任。第二，我們統計了一下，我國每年新生兒的人數大概在 20 萬人上下，所以很大部分的企業，像 30 人以下企業，員工 1 年出生的新生兒大概只有 0.21 個，所以沒有那麼多的新生兒。假如以 100 人以下的企業來說，也只有 1.17 個而已，所以有時候真的沒有那麼需要去設置哺集乳室。

蔣委員萬安：謝謝部長。我在勞動部的報告裡面也看到這個部分了，今天在審查的時候，關於第 3 個層次是否要設罰則，我們也可以充份討論，我已經了解部長的態度。

此外，今天我們在討論性平法有關友善職場、婦女保障的問題，請教部長，部分工時的勞工如果要請產假是照比例來請，還是可以依照其他的規定辦理？

陳部長雄文：我們還是完全依照一般勞工的條件給予產假。

蔣委員萬安：沒錯。勞動部「僱用部分工時勞工應行注意事項」第五項規定得很清楚，產假依勞動基準法第五十條及性別工作平等法第十五條規定辦理，也就是說，部分工時勞工可以依照全時勞工的方式請全天的產假。其中第六項提到，其他性平法所規定之各種假別及相關權益與全時勞工相同。我想請教部長或司長，依據性平法第十四條關於生理假及第二十條關於家庭照顧假的規定，部分工時的勞工應該如何辦理相關的請假？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蒨：主席、各位委員。部分工時勞工生理假的部分也是一樣，生理假是因為生理日致工作困難，當天沒有辦法工作，部分工時的勞工同樣享有這樣的權利。至於其他的假，因為性別工作平等法在 103 年、104 年修正了相當多，對於所有相關的權益，我們會再作更細緻的規範。

蔣委員萬安：根據勞動部這個應行注意事項第六項，包括生理假及家庭照顧假要比照全時勞工，可是我們再看性平法第十四條的規定，如果生理假超過 3 天要併入病假計算，而家庭照顧假則要併入事假計算，而病假及事假又要回到這項應行注意事項裡面的第四項，是要按照比例來請假，這會造成很明顯的問題，不知道貴部是否準備針對這個問題進行研究及討論，甚至修訂這項應行注意事項？

陳部長雄文：委員已經點出這個問題的所在，我們會立刻啟動檢討，希望能夠照顧部分工時勞工應有的權益，現行的應行注意事項可能有一些矛盾的地方，我們會檢討。

蔣委員萬安：的確，這是很明顯的矛盾，與性平法有相牴觸的地方，所以我希望貴部儘快進行相關的研究，並加以修改。是不是可以在 1 個月內給本席一個研究評估報告，好不好？

謝司長倩蒨：好。

蔣委員萬安：謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請陳委員宜民發言。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。本席今天想跟部長稍微討論一下人權的議題。4 月 13 日美國國務院公布了 2015 年台灣人權報告，在長達 21 頁的人權報告裡面也有提到我們的勞工人權。本席很欣慰地看到，這份人權報告提到了洪仲丘案、愛滋病（HIV）病患人權的問題，甚至從去年 1 月開始，外交部也取消了感染愛滋病毒之外籍人士入出境這種歧視條件的限制。

不過，今天我要 focus 的重點是這份人權報告裡面提到勞工被剝削的問題。這份人權報告提到台灣勞工的工時已經從雙週 84 小時改為每週 40 小時，但是仍然有 78%的媒體工作者平均每天的工時超過 10 小時，飛行員、客運司機、金融從業人員普遍有超時工作的現象；此外，記者、業務員、駕駛等因為在外工作，工時的認定及紀錄屢有爭議。貴部於去年 5 月發布了一個指導原則（guideline），明定雇主必須對這類在外工作的勞工以書面勞動契約約定的方式，歸納所有工作的起訖時間、休息時間、加班認定時間，但是這份人權報告引述貴部的資料顯示，台灣的新聞及金融從業人員、飛行員、客運司機仍普遍超時工作，而且有 56%的員工是領不到加班費的；很多台灣雇主會利用智慧型手機 App 軟體要求員工於下班後仍繼續處理相關業務，本席在上次質詢的時候也有提到這個議題。

我想請問部長，面對這份人權報告，部長有沒有什麼看法？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。謝謝委員指教。事實上我們已經注意到這些現象，而且也訂了一個在外工作者工時的指導原則，不過因為這是在去年 5 月中旬才訂的，而美國這份人權報告應該是以去年底的資料所做的評核，所以是我們新的指引實施半年之後的結果，我們現在……

陳委員宜民：你有去文說明我們的努力嗎？

陳部長雄文：他沒有來問我們，但是……

陳委員宜民：但是你們看到報告之後，是不是應該去文做一點回應？

陳部長雄文：我也不能質疑他的統計不對。

陳委員宜民：我知道。

陳部長雄文：那份報告可能是去年我們實施那個指引才半年的成果，事實上我們在過去半年已經加強剛才委員所講的媒體工作者、駕駛、業務員的勞動檢查，希望透過勞動檢查讓這些行業的雇主能夠落實。

陳委員宜民：可是那份報告裡面提到你們的勞動檢查還是普遍地不足，雖然 inspector 從 2013 年的 294 個增加到 2014 年的 370 個，但是稽查的工作好像做的還是不太夠，所以還是有很多勞工被剝削的狀況。

陳部長雄文：這必須一步、一步來。去年行政院給我們三百多個名額，我們把這三百多個名額分配各地方勞動局，幾乎是在去年 7 月才聘進來，所以很多工作、稽查的啟動也是從去年下半年開始。

陳委員宜民：所以將來會逐步地改善嗎？

陳部長雄文：對，應該會逐步改善。

陳委員宜民：inspector 的名額會再繼續增加嗎？

陳部長雄文：現在院裡核給我們 325 名，我們依照各縣市工廠的家數分配下去，因為他們還要重新招募人員、訓練，所以大概在去年 7、8 月才完成，現在應該都進入他們的職位上去……

陳委員宜民：我要問的是，你覺得這個名額是不是應該再增加？要不然的話還是不足，這份人權報告反映出來的勞動者的心聲就是覺得還是不足，沒有辦法稽核到超時工作或剝削的狀況。

陳部長雄文：我同意委員的說法，現在的稽核人員增加了 325 個，之前本來就有 370 個，所以現在已經有 700 名，我們的目標是希望能夠增加到 1,000 名，未來如果能夠逐步再向行政院爭取名額，我們會努力。

陳委員宜民：所以這個會列入交接？

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：跟你交接的是你的部下，對不對？

陳部長雄文：是我的同事。

陳委員宜民：是你的次長？

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：你有沒有把他叫到辦公室來？現在他還不是部長，你當然還是可以管他，不是嗎？

陳部長雄文：沒有，我們都互相尊重。

陳委員宜民：我知道，但是在 520 之前，他現在還是你的部下。

陳部長雄文：我們一定會把相關的事項做清楚的交接。

陳委員宜民：好，謝謝。另外，關於住院醫師列入勞基法、血汗醫師的問題，上次本席跟您交換意見之後，您有答應在 520 之前每週工時 88 小時可以改為 80 小時、連續值班不超過 24 小時，比

照美國相關的辦法辦理，但是您上次也提到 8 年內要將住院醫師列入勞基法，有沒有可能也麻煩部長交接這個議題給未來的郭部長？因為要達標，8 年真的有點太長，有沒有可能 4 年？就算 8 年達標好了，你們總是要逐步達成，在小英總統第 1 個 4 年任期內有沒有可能從 80 小時降到 60 小時，8 年後再降到 40 小時？要不然的話，哪有可能一蹴即就？現在醫事司及教育部都沒有任何醫師人才培育的計畫，本席在上個禮拜問了前健保局局長鄭守夏，他也沒有這樣的認知，從健保的概念，他不覺得有醫師過勞的問題，顯然他們都需要再教育。

陳部長雄文：剛才委員問了幾點，第一，有關先從 88 小時降到 80 小時，我們已經與衛福部在談了，……

陳委員宜民：520 之前可以達成？

陳部長雄文：我不敢說可以立刻達到，但是他們現在願意做具體的評估，所以這個部分我們已經在進行了。

陳委員宜民：謝謝。

陳部長雄文：現在衛福部所提出的計畫是從 88 小時逐漸降到 78 小時，然後再降到 68 小時，他們現在給我們的答案是只到 68 小時，還不敢到 40 小時，所以這個目標可能完全達不到。

陳委員宜民：他們所謂的 68 小時，是指在 8 年內嗎？那太沒有誠意了吧。

陳部長雄文：對，他們現在的計畫大概是 8 年內要降到 68 小時。

陳委員宜民：可能可以縮短時程嗎？可能縮短到 4 年內嗎？

陳部長雄文：我們當然也是一直在跟他們談，這需要相關的配套。

陳委員宜民：就是因為要配套，所以才需要溝通，如果這是勞動部的方向，我覺得在政令的宣導上應該要早點實施，要不然教育部的醫教會與衛生福利部其實都沒有配合的作為。

陳部長雄文：我們會再努力溝通。

陳委員宜民：謝謝部長。最後，這份人權報告裡面也提到外籍勞工的問題，他們覺得外籍勞工還是有受到剝削。報告裡面提到你們成立了一個直接僱用外籍勞工的 center，意思就是不用透過經紀人，也就是雇主可以透過這個 center 就聘外籍勞工，是這樣嗎？

陳部長雄文：最好是不要透過仲介，直接招聘是我們一直在鼓勵的，但是畢竟第一次招還是需要透過仲介，因為他……

陳委員宜民：可是這個政策已經從 2008 年推動到現在了耶！

陳部長雄文：對，現在直接招聘的比例一直在成長，但大部分都是重新招募的部分，比如現在已經入境的外籍勞工，3 年之後他要離境，再重新招聘就不必透過仲介，這就省了很多錢……

陳委員宜民：但是在這個報告中還是提到有很多的限制，例如雇主之間的 transfer，就是他們的……

陳部長雄文：轉換。

陳委員宜民：對，轉換。其次，在使用申請軟體時，還是有很多窒礙難行的地方，所以本席建議關於這部分，勞動部是否可考慮再加以改善？

陳部長雄文：謝謝委員的提醒，不過我必須說明的是，為什麼我們對 transfer 有這麼多的管制？就

是很怕雇主聘用根本不符合資格的人，然後又轉換給其他雇主聘用，這是兩難，所以我們必須兩邊都考慮。

陳委員宜民：是，謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請陳委員瑩發言。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。性別工作平等法對於女性工作者提供生理假、產假及哺乳時間的保護，先請教部長，目前事業單位違法的案件數，一年大概有幾件？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。現在的符合率大概都在 70-80%左右。

陳委員瑩：所以違反案件有幾件？

陳部長雄文：就我們查到的部分，各項加總大概有 20 件左右。

陳委員瑩：請問你們有沒有針對行業別、縣市區域、事業單位的規模跟特性進行分析調查，哪些單位最容易違法？

陳部長雄文：假設依照行業別只能做問卷調查，無法做全盤性的查核，不過稽查時我們會排定專案稽查，只是稽查的結果要做有意義的歸類統計，數字上還不夠，因為我們能夠查的數量還是有限。

陳委員瑩：所以現在無法回答這個問題？

陳部長雄文：是，現在無法回答。

陳委員瑩：好，謝謝你的誠實。關於這部分，也請你們研議看看要如何清查，我們才能有確切的數據跟方向。其次，根據第三十八條的罰則，雇主違反相關規定可按次處罰並應公布其姓名及名稱、負責人姓名，還可限期令其改善，請問這些資訊你們公布在哪裡？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蒨：主席、各位委員。這部分由各縣市政府裁罰，各縣市政府自己要設立專區，在勞動部的網站也有一個違法事業單位，包括勞基法及性別工作平等法的專區，點進去之後就能連結到各縣市政府的資料。

陳委員瑩：你的意思是，只要我點進勞動部的網頁就可以看到各縣市的資料，不必一個一個去找？

謝司長倩蒨：對，點進去之後就可以看到各縣市的資料……

陳委員瑩：等於你們現在已經有一個全國的專屬網頁了？

謝司長倩蒨：是。

陳委員瑩：這樣很好，謝謝。性別工作平等法這幾年實施下來，請問你們認為其中的規定有無具體落實？

陳部長雄文：逐漸地在改善之中，除了稽查之外，另外我們每年也會做問卷調查，根據問卷調查反應回來的比例，大概都持續地在成長。

陳委員瑩：所以有達到實質的保護效果？

陳部長雄文：我們希望，但還無法全面。

陳委員瑩：所以部長很清楚，勞動部還有很大的努力空間，請你們加油。

剛才本席聽到鄭麗君委員的提案說明，我也藉此機會分享個人的經驗，我在美國就學當時，我的孩子還處於哺乳的階段，那時我從未得到乳腺炎，因為美國有非常友善的哺乳環境，本席第一次得乳腺炎就是離開學校回來台灣之後。台灣的天氣較炎熱，要找到哺乳室又不像找 7-11 一樣容易，以本席的孩子為例，兩個小時就要喝一次奶，因為他的食量不是很大，母親常要攜帶集乳器，因為多予以刺激，乳汁的分泌就會比較持續且比較多。其實母親在哺乳的過程當中不是只有集乳或者餵小孩，如果母親使用集乳器，前後還有清洗拆裝的時間，所以我要強調的是，8 個小時 2 次真的不夠，60 分鐘也真的不夠，以我過去個人的經驗，1 次集乳的時間前後耗費都將近 30 分鐘，所以哺乳時間即便延長到 90 分鐘，我們的動作也要很快，我覺得若能將哺乳時間延長到 100 分鐘將是比較友善的規定，本席的經驗談，提供各位待會討論第十八條時作為參考。

請各位看看這份表格，本席的辦公室助理調查了這幾個單位的哺乳室，立法院的狀況還算好，我們總共有 3 間，在紅樓、中興跟青島都有，唯一美中不足的是開放時間只到 5 點半，5 點半之後就關閉了，但大家都知道立法院的助理跟委員常常要留下來加班，所以本席認為院內哺乳室關閉的時間有點太早，平常時間還好，它都是開放的，並未上鎖。接著看看行政院，行政院的狀況就不太一樣，哺乳室的位置在咖啡廳跟福利社的中間，雖然設置在開放的空間，但是它的門是上鎖的，而且鑰匙還不容易找，我們測試了一下，員工有需要必須先到人事處申請之後才能固定配發鑰匙，服務台雖然有鑰匙，可是服務人員不確定哺乳室能否對外開放，所以服務人員也搞不清楚，所以一般民眾若要到行政院哺乳，可能會遇到很多波折，耗費很多時間。接著看看監察院，監察院還好，它的哺乳室是開放的，不過設置在 7 樓，設在 7 樓也無妨，電梯一搭就到了，可是問題它中間需要經過 3 道檢查手續，所以監察院的哺乳室也不是很便民，還要經過 3 道檢查程序，看起來不是太友善。接著看看捷運站，捷運站總共有 30 間哺乳室，看起來數量還滿多的，開放時間就是上班時間，這也還好，可是它都是上鎖的。上鎖也沒關係，也許捷運公司有治安、安全上的考量，問題是上鎖之後，我們能夠很方便地拿到鑰匙嗎？曾有民眾向本席反映，他花了 20 分鐘還等不到人，所以這一點是必須被稽查、被要求改善的。再來看看台大校園，我們不清楚台大校園有幾間哺乳室，它的開放時間是上課時間，但比較不同的是台大校園是一個開放的場所，並非學生上課時間，民眾才能進入，一般民眾平日就能進去，可是平常時間這些哺乳室就鎖起來，並未跟著開放，既然台大校園開放讓民眾進去，哺乳室開放的時間也應該要配合民眾的時間。至於各大賣場，我就不在此多做討論。

我剛才問了一下，「公共場所哺（集）乳室設置及管理標準」是衛福部訂定的，請問勞動部要檢查企業時，是否也依照這個辦法？

陳部長雄文：委員剛才提到的那個辦法是衛福部針對公共場所訂定的，勞動部針對企業內部所設置的哺乳室也有訂定一個標準。

陳委員瑩：衛福部有一個「公共場所母乳哺育條例」，請問你們有嗎？

主席：請勞動部勞動福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。我們有一個「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，另外我們也做了一些指引及手冊，讓事業單位能夠據以設置。

陳委員瑩：以「公共場所哺（集）乳室設置及管理標準」為例，其中第四條第一項第五款規定「維持良好有效之通風。」目前很多哺乳室都設置在廁所旁邊，若以百貨公司的情況來看，哺乳室設置在廁所旁邊也還好，因為他們做很好的區隔，所以即便廁所就在旁邊，不過進入哺乳室之後感覺是很舒服的；但是大部分設置在廁所旁的哺乳室與廁所的區隔都不像百貨公司做得那麼好，有些甚至只有一道門簾或是很簡易的區隔，根本無法區隔開廁所的臭味或異味。那種狀況就好像是我們在吃飯的時候到廁所旁邊聞著廁所的臭味吃飯，請問你們吃得下嗎？雖然 baby 不會講話，但我相信他們喝奶時也不想聞這種異味，媽媽在哺乳時聞到這些異味，恐怕對於乳汁的分泌也有影響。關於哺乳室之設置，我們在法令上並未要求其品質，只是一直在強調數量，比如規定幾個人的企業要設置哺乳室，但問題是它的品質。本席要求勞動部會同衛福部共同擬定一套哺乳室的稽查評估標準，並檢討現行的哺乳室應如何改進；另外，針對哺乳室之設置，勞動部訂有獎勵辦法，而衛福部則訂有罰則，我認為獎懲兩者應該並行。謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：黃委員秀芳發言。

黃委員秀芳：主席、各位列席官員、各位同仁。今天討論的是性別工作平等法，勞動部也規定受僱者達 250 人以上的企業必須設置哺（集）乳室，我們也知道近年來女性哺育母乳的比率正逐年下降中，有一份調查指出因為工作環境不夠友善，所以很多女性不願繼續哺育母乳。法令規定 250 人以上的公司必須設置哺（集）乳室，請問目前員工達 250 人以上的企業是否都已設置哺（集）乳室或者還有部分尚未設置？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。受僱者達 250 人以上的企業總共是 2,800 多家，已經設置的比率有 84%，另外還有 16%的企業尚未設置。

黃委員秀芳：針對尚未設置的企業，你們做了哪些措施？

陳部長雄文：我們還是去輔導它，也要瞭解它實際的狀況，有些企業的員工數雖然達 250 人以上，但是因為分散在好幾個地方，比如分散在 5 個地方，每個地方的員工只有 50 人，所以很難設置，因此還是要考慮企業實際的狀況。

黃委員秀芳：本席要求勞動部在做勞動檢查時，要針對這部分來加強。

陳部長雄文：是，這個我們會納入。

黃委員秀芳：另外，針對員工數不多，沒有達到 250 人以上的中小企業，目前法令並未強制規定必須設置哺乳室，對不對？

陳部長雄文：目前還沒有，不過若企業願意設置，我們也都給予補助。

黃委員秀芳：請問目前有多少企業申請補助？

陳部長雄文：去年就有 100 多家。

黃委員秀芳：就是自願設置哺乳室的企業？

陳部長雄文：對，我們就給予補助。

黃委員秀芳：請問這 100 多家當中有多少比例是員工數 250 人以下的中小型企業，大型企業與中小企業的比例到底如何？

陳部長雄文：250 人以上公司所占比例大概是 60%，另外 40%是 250 人以下的公司。

黃委員秀芳：250 人以上的企業，法令原本就強制規定必須設置，所以我認為 250 人以下甚至是更小型的公司若有意設置哺乳室，勞動部應優先給予補助。

陳部長雄文：是，目前我們也是朝此方向在做，我們給予小型企業的補助額度甚至比給大型企業還要高一點。

黃委員秀芳：好，謝謝部長。

另外，2015 年立法院修正通過學校衛生法第二十一條，明定各級學校要規劃設置哺育母乳環境設施供民眾使用，請問教育部，目前各級學校設置的情況如何？

主席：請教育部人事處曾專門委員說明。

曾專門委員逸群：主席、各位委員。就我們的了解，大專院校的部分都有設置哺乳室，至於其他各級學校的狀況，現在我的手邊並無數據，或許還要跟國教署再作確認。

黃委員秀芳：據本席所知，現在還有很多縣市完全沒有，連設置一間哺乳室都沒有，所以本席要求教育部，既然已經立法通過，雖然法律未訂定罰則，但是教育部必須要求地方縣市政府衛生局或教育局、教育處輔導各級學校儘速設置，讓教師或民眾能夠享有更友善的校園環境，這一點教育部能否承諾？

曾專門委員逸群：委員的意見，我們會帶回部裡面，看看用何種方式來要求或鼓勵各級學校設置哺乳室。

黃委員秀芳：請問有關學校內設置哺乳室這部分，是教育部主管或勞動部主管的業務？

曾專門委員逸群：學校這部分應該是由部裡面主管，不過這部分還涉及到地方政府。

黃委員秀芳：有關各級學校校園內增設哺乳室這部分，根據本席掌握的資料，幾乎大部分的學校完全沒有設置，既然已經完成立法，針對這部分，教育部必須加強宣導。

曾專門委員逸群：是的。

黃委員秀芳：到目前為止，還有上萬名兼任教師尚未納入勞基法，請問部長，是否如此？

陳部長雄文：對，現狀是如此，這部分我們也一直在跟教育部協商，因為現在……

黃委員秀芳：請問目前協商的結果如何？

陳部長雄文：關鍵問題是一旦兼任教師適用勞基法，他的工時計算就要比照勞工，他早上不能幫學生課輔，放學以後時間到了就下班，即使學生還沒走，他也……

黃委員秀芳：可是目前代課老師已經納入勞基法啦！

陳部長雄文：有些就不負責行政方面的工作，代課老師也沒有納入勞基法，兩者都沒有。目前正職教師適用教師法，教師法對於教師的工作時數等等都有……

黃委員秀芳：所以雖然這些老師參加勞保，但並不適用勞基法，是不是？

陳部長雄文：對，我們同意將他們納入勞保，不過他們並不適用勞基法，因為一旦適用勞基法，就

要符合勞基法對工時的規範，但是老師肩負許多其他的工作，我們目前……

黃委員秀芳：正職老師原本就適用教師法的規範，我現在談的是兼任教師跟代課老師的部分，是否應將他們納為教師法或勞基法的適用對象？

陳部長雄文：這就是我們跟教育部在談的，既然都是老師，應該全部納入教師法管理，但不知教育部是否受限於員額或其他的因素，非正職老師並未納入教師法管理。其實勞動部並不反對將他們納入勞基法，但是一旦納入勞基法，這些老師在學校的許多兼職工作就全部都違反勞基法，如此學校將會大亂，這也是我們目前比較困擾的地方。

黃委員秀芳：不論是兼任老師或是代課老師，既未納入勞基法也未納入教師法，這樣就形成了一個空窗，今天我們討論的性別工作平等法……

陳部長雄文：他們是適用性別工作平等法的。

黃委員秀芳：雖然兼任老師或代課老師也能申請產假，但卻無法獲得有薪產假，對不對？

陳部長雄文：這部分上次我們也跟教育部談過，教育部也打算要解決這個問題。

黃委員秀芳：請問目前研議的狀況如何？

曾專門委員逸群：3 月 7 日教育及文化委員會已做成決議，要求本部在兩個月內跟勞動部及相關教師團體研商有關兼任教師的權益問題，針對這部分，本部目前正在做通盤的研議，屆時我們會提出一個規劃方案。

黃委員秀芳：現在許多學校根本不聘任正職老師，只聘任代課老師及兼任老師，這些老師的權益確實受損，因此，本席要求勞動部及教育部研議兼職及代課老師應否納入勞基法及教師法予以保障。

方才曾專門委員答復本席，教育部將於兩個月內與勞動部及教師團體研商兼任教師之權益，本席請你們儘速完成相關研議，以維護兼職及代課老師的權益，如此才更能讓他們安心教學，否則他們既沒有福利，也沒有權益，所以本席求要勞動部與教育部儘速研議。以上。

陳部長雄文：謝謝黃委員。

主席：本席作如下宣告：俟李委員彥秀質詢完畢之後，隨即處理臨時提案，今日臨時提案共計 8 案，臨時提案處理完畢後，會議休息 1 小時，請通知後續質詢委員，下午 1 時 30 分繼續開會。

請李委員彥秀發言。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。雖然陳部長距離卸任僅僅一個月多的時間，但畢竟你在專業上有做許多的努力，所以我還是希望部長任內幾個不分藍綠的重要政策，可以獲得良好的評價。今（105）年 3 月 8 日本席與國民黨幾位立委共同在立法院召開記者會，針對合理產假的部分進行探討，本席認為推動友善的托育環境可分為下列三個面向討論：一、產假延長為 14 週。二、企業的社會責任：企業托育服務升級。三、托育在地化：打造社區保母。現今國內少子化問題等同國安問題，也是未來社會福利的沉重負擔，如果我們透過衛福部、教育部與勞動部等單位能夠落實上述三個面向，以減少家長養育孩子的負擔，相信對鼓勵婦女生育會有實質助益。現今距離 520 才僅僅一個多月的時間，不過，本席希望部長的立場能與我在同一個 tone 調，我們共同來努力，所以請部長支持本席的意見。

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。上次委員召開記者會所提出的大方向，我們都是認同的。

李委員彥秀：第一、有關婦女產假的部分，國際勞工組織建議勞工產假最低標準為 14 週，但現行規定婦女產假只有 8 週，或許部長會答復本席：「臺灣已實施育嬰假制度，若員工因育嬰而需申請留職停薪，公司還會發給薪資二分之一的育嬰津貼。」但是，如果部長身為民間企業的老闆，當女性員工提出希望再延長產假或育嬰假，那麼其在升遷上就會有壓力，所以我常常說女性在職場上非常的弱勢，雖然在表面上女性的各項工作能力都不輸男性，但是，心理壓力確實比男性大很多。平心而論，本席並非歧視男性，這是女性先天上不足之處，現今國內產假只有 8 週，我認為這是相當不合理的規定。事實上，我們常常將國內的許多層面與國際做比較，我之前曾將各國產假天數製成表格，包括中國大陸及東南亞國家的印尼等等，這些國家的產假天數都比臺灣還要長，我國規定婦女產假僅有 8 週而已，與國際勞工組織的規範相較，臺灣在東南亞地區敬陪末座。或許部長會提醒本席，現今臺灣勞工可以申請育嬰假，但試問有多少位職業婦女敢請育嬰假？如果職業婦女申請育嬰假，她在職場上升遷的競爭力是否會因此而減少？以「小燈泡」的媽媽為例，即便她在工作上具有高度的專業能力，最後她還是選擇回家帶小孩，由此可見，職業婦女只能在職場與家庭之間擇其一。這正是本席方才所言婦女在職場上弱勢之處，不知部長是否同意本席的說法？在此前提之下，政府能否延長婦女產假？當然，我希望產假能夠延長為 14 週，我認為這是最起碼的標準，未來包括孕婦因懷孕而遭受歧視的問題，應考慮產假採用薪資公共化的方式處理，而非完全由民間企業主負責。如果我們認為臺灣少子化已是國安層級的問題，也是未來社會福利的問題；我認為，未來若實施產假薪資公共化之後，婦女產假將有機會延長為 10 週或 12 週，甚至符合國際勞工產假最低標準調整為 14 週，我想這部分可針對產業給付公共化結構做進一步的討論。雖然部長任期僅剩下一個多月的時間，但仍有許多的事務官續任。請問部長，我們能否朝此方向而努力？

陳部長雄文：由於各國對於產假的內容不大一致，當然委員會說我們都把產假牽扯到其他的假別，因為許多國家確實沒有育嬰假、留職停薪或安胎假等假別。

李委員彥秀：囿於時間關係，請部長不必向本席解釋育嬰假的問題，但是，我身為職業婦女，正因我走過這樣的階段，我知道解決臺灣正面臨的少子化問題及落實友善的育嬰環境的可能方法，因此，本席建議，政府應該增加婦女產假的天數及產假薪資公共化，如此才有可能解決部分問題的方法。本席希望部長將婦女產假列入托育友善環境的討論範圍。

陳部長雄文：我同意方才委員的建議，希望延長婦女產假所增加的成本可列為公共支持的範圍，但目前這部分都是由企業負擔。

李委員彥秀：正因如此，職業婦女在職場上顯得弱勢，許多適婚年齡或即將結婚的女性員工，企業主都不太願意僱用，本席希望政府研議婦女產假由現行 8 週提高為 10 週、12 週或 14 週，並將產假公共化納入檢討議題。以上是本席提出的第一點訴求。

第二，有關企業的社會責任部分，雖然根據勞動部所提供的資料顯示，目前企業提供托育服務高達 8 成，看似企業提供托育服務高達 8 成讓大家感到滿意，但是，我們發現僅 4%的大型企

業提供托兒設施，譬如中信集團及竹科等員工有五、六百人的大規模公司才會設置托嬰中心，另有 77%的公司則採用托育津貼或與民間托育中心的合作措施。也就是說，僅有 4%的企業設置托育中心，我認為這部分尚有相當大的努力空間。當我得知立法院即將設置托育中心，不但可嘉惠立委同仁、媒體記者等等，對立法院及行政院職員而言，也是一大福音。本席認為，企業主設置托育設施的積極度仍嫌不足，抑或是在法規或其他層面上有問題？有關企業社會責任的部分，現今企業托育服務升級正面臨下列問題：一、托兒設施費用較高，強調企業社會責任。二、土地使用分區不符合規定，導致企業主無法設置托育中心。三、公司員工人數少或員工老化，以致托育需求少。本席建議，政府應強調企業社會責任，以解決目前托育費用較高的問題，包括政府為協助企業，應考慮放寬使用土地分區的標準，這與一般民間設置托兒所的標準可以有不同的討論面向，方能提高托育中心設置在公共場所的比率，因此，我們可從各個不同的面向討論，請勞動部以更積極的態度與內政部營建署共同處理相關議題。

第三，有關打造社區保母的部分，現今臺北市試辦 3 所社區保母，以南港舊莊為例，社區保母尚在試辦中，其收托的嬰兒人數不少，但依照規定，托育中心應置專任主管人員 1 人綜理業務，導致社區保母的人事成本過高，而且社區保母的托育場所必須符合一定的面積，以致社區保母的數量更少。事實上，社區保母與長期照護的議題非常類似，我們都希望長期照護與社區保母都能夠就近照顧，所以本席認為應設立社區保母方便於家長接送。為了避免未來所有的托育中心都成為企業化、財團化，再加上全臺灣各縣市民眾的工作型態不同，如何能夠照顧偏鄉地區的民眾，以打造友善的托育環境，我希望政府能夠落實社區保母系統及臨時托育制度。雖然我對於柯文哲市長的市政大多不一定會認同，以現今臺北市試辦 3 所社區保母而言，我認為政府應持續推動社區保母系統。至於政府應如何協助企業放寬托育法規，我們在這方面可以做進一步的探討。

此外，托育中心大型化不利活化閒置空間，應朝向小型化、社區化、增加普及率、具備便利性，如能運用閒置空間，更能少去建築物興建費用，否則，政府興建托育中心的費用會更高。我希望未來托育中心能夠遍地開花，而非僅集中於都市。上次我在質詢時也提及，包括屏東等地的托育中心都集中於縣市，區與鄉鎮都缺乏社區保母，所以我們希望政府能夠落實社區保母政策。

最後本席總結我的訴求：第一、我希望延長產假週數，至於增加產假天數能否採用產假公共化的方式，以處理產假後續問題？第二、托育中心能否落實社區化，以加強社區保母系統？政府應如何協助企業考慮放寬使用土地分區的標準，這才是打造托育友善環境的根本問題。因為我身為職業婦女，我走過這樣的階段，在許多議題上，民間對部長的風評都予以肯定，我希望部長在最後一個多月的任期中能夠持續推動相關政策，並責成相關單位處理，勞動部能夠研擬政策，我相信許多婦女都會肯定你在打造友善托育環境所做的努力。謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：現在處理臨時提案，共計 10 案。

進行第 1 案。