

案」、(七)委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 7 案(詢答)。

決議：全案另擇期繼續審查。

通過臨時提案 1 案：

日前林全院長一席「短期無法解決低薪，學生應追求興趣非名利」引起網路議論，然改善青年低薪是蔡總統的政見，面對難解的問題，行政單位該做的是拿出政策牛肉改善問題而非推託，爰請勞動部邀集相關部會就解決青年低薪困境提出政策方向，3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告，並提出跨部會之具體解決方案。

提案人：李彥秀 陳宜民 蔣萬安

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

一、審查(一)本院委員盧秀燕等 25 人擬具「公共場所母乳哺育條例部分條文修正草案」、(二)委員邱志偉等 22 人擬具「公共場所母乳哺育條例第二條及第五條條文修正草案」、(三)委員王育敏等 17 人擬具「公共場所母乳哺育條例第五條條文修正草案」等 3 案。

二、審查(一)委員王育敏等 18 人擬具「就業保險法第十條、第十一條及第十九條之三條文修正草案」、(二)委員蔣乃辛等 17 人擬具「就業保險法第十條、第十一條及第十九條之三條文修正草案」、(三)委員李彥秀等 17 人擬具「就業保險法第十一條條文修正草案」、(四)委員陳怡潔等 31 人擬具「就業保險法第十九條之二條文修正草案」等 4 案。

三、審查(一)委員盧秀燕等 20 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」、(二)委員李彥秀等 18 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」、(三)委員蔣萬安等 17 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」等 3 案。

主席：今天社會福利及衛生環境委員會很熱鬧，這屆的女性立委愈來愈多，且不論男性還是女性，關注媽媽議題的人也愈來愈多。今天有許多法案要修正，也期待勞動部可以盡量協助、幫忙，讓女性勞動部部長也能有多一點業績。

現在開始進行詢答，因為今天要審議的案子非常多，所以今天委員的發言時間將予以縮減，不過我會多留一點時間，等到下午進行逐條討論時，再讓大家盡量發表意見，因為我非常希望大家所專注的法案能夠有機會在母親節前夕作修正及討論。

現在請提案人說明提案旨趣。首先請盧委員秀燕說明提案旨趣。

盧委員秀燕：主席、各位列席官員、各位同仁。首先我要肯定今天的主席，她既美麗、又重視民生法案、又有愛心，所以在今天安排審查許多重大且關係到婦女權益及兒童權益的法案。本席今天有提了兩個法案，一個是哺育條例，我之所以會提到這個條例的修正，是因為先前我注意到有位明星叫做陳仙梅，她在臉書上表示，因為她必須一邊工作一邊餵養孩子，可是台灣的哺乳設施及環境非常不友善，也非常不足，以致於她常常要到廁所去哺育母乳、去餵養她的孩子，也因此我發現到很多寶寶都是在廁所吃飯，也就是在廁所哺育，為此，我把現行的哺乳條例拿出來看，發現其規定的確是非常不友善、非常不足，所以本席今天所提出的哺乳條例修正案，第一個是針對第五條，第五條的現行規定是，有些室內場所必須設置哺乳設施，像是百貨公司及量販店等，但是難道只有在百貨公司或量販店會碰到哺乳的情形嗎？所以我把一些大型的室內場所，包括飯店、婚宴會館及國際會議中心都納入第五條應設哺乳設施的室內場所之中，因為有些職業婦女可能會到國際會議中心去開會，可是現行法規中並未要求要設哺乳設施，以致於當他們有哺乳需求時，必須要到廁所去哺乳；此外，我們也可能去參加親友的婚宴，有時候婚宴場面很大，人數也很多，但政府竟然沒有要求婚宴會館要設哺乳設施，以致於媽媽也必須帶著寶寶去廁所哺乳，因此，除了現行條文規定的百貨公司及量販店外，本席這次也增加了國際會議中心、飯店及婚宴會館等室內場所。

另外，我也發現到，目前只有要求室內場館要設置哺乳設施，但對於戶外卻完全沒有要求，不過如果仔細想想，每年歲末時，許多縣市政府都會舉行大型的跨年活動，或是平常節日也會舉辦親子活動，而這種大型的戶外活動都沒有設置哺乳設施，可是確有設立流動廁所及救護站，所以這次我建議新增第五條之一，希望除了室內以外，在舉辦戶外大型活動時，也應該設置一些哺乳設施，或許是用帳棚或是其他方式，讓媽媽可以到裡面去哺乳，至於該如何定義大型及人數，這部分我們可以再討論。

另外，現行第七條條文規定哺乳設施只要有明顯區隔即可，但所謂的明顯區隔其實也很不標準，譬如說，現在很多業者都只是加個拉門、掛個鎖，不過基本上它跟廁所還是從同一個門進出，是同一個室內空間，也就是說，雖然業者有按現行法令做明顯區隔，可是並非獨立空間，以致於媽媽在哺乳設施中哺乳時，寶寶其實還是在廁所的環境中，因此我建議要修正第七條之一，哺乳設施不是只要有明顯區隔就好，而是要有一個獨立空間，它的通道和門都不應該與其他空間共同使用，也就是說，哺乳設施應該要是一個獨立空間，而不是只做明顯區隔。

最後，我建議在第十條中加重罰則，因為現行條例只規定如果沒做到、不改善的話，要處四千元以上兩萬元以下罰鍰，但請各位想想，百貨公司、量販店或大飯店的營業額何其大，如果只罰四千元到兩萬元罰鍰，四千元大概等於 4 客 buffet 的價錢而已，我覺得這樣並不足以要求業者，他可能寧願讓你罰，所以我建議將罰則提高到兩萬元以上十萬元以下。

另外，在產假的部分，我們希望從 8 週增加到 12 週，這個法律的修正我已經奮鬥很多年了，上一屆我當立法委員時就曾提出過，當時也召開了記者會，可惜並沒有被採納，這也是我今天之所以要肯定主席重視民生及婦女權益的原因，所以這屆我又再次提出，百折不撓，因為我注意到現行規定的 8 週產假，86 年來都未曾變動過，也就是說，這是 86 年前制訂的法案，86 年

前是 8 週，現在也是 8 週，但其實這在世界上是屬於落後的標準，現在全球僅有 18% 的國家提供 12 週以下的產假，而我國就在這個梯隊當中，是在落後指標裡面。其實 82% 以上的國家其產假都超過 12 週，且國際勞工組織也已明訂產假應該從 12 週增加到 14 週，甚至建議會員國將產假增加到 18 週，因此，基於我國產假天數八十幾年來都未曾修改過，再加上我們目前落在落後國家的班次中，本席建議要增加產假天數，不過如果一下子增加到 18 週，我也擔心大家會受不了，所以我採取緩和的措施，主張由現行的 8 週增加到 12 週，等於是從兩個月增加到三個月。當然，如果所有委員都有共識，希望增加更多天數的話，像主席的版本是增加到 14 週，我覺得這都是好事。以上是我就這兩個法案的說明，敬請支持，謝謝。

主席：請提案人邱委員志偉說明提案旨趣。（不在場）邱委員不在場。

請提案人王委員育敏說明提案旨趣。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。謝謝李彥秀召委今天排定友善育兒環境的相關議案，這禮拜就是母親節了，如果這禮拜社會福利及衛生環境委員會可以針對這些議案作充分討論，並且獲得大家的共識通過初審的話，相信對全國的媽媽來說，這應該會是最棒的母親節禮物。

我今天提的兩個法案也都跟友善育兒政策有關，最近大家都在討論少子化的議題，衛福部甚至成立了少子化辦公室，不過我們認為這個層級應該要再提升，主要原因是，少子化議題的回應不只是衛福部的事，其實勞動部的資源很多，勞動部也是責無旁貸，更何況全國將近 1,000 萬的勞工都是勞動部主責，所以我第一個提出的法案是，希望在現行就保法第十條中增列「家庭照顧津貼」之給付項目，因為家中有小朋友的家庭，常常會因學校發布腸病毒等傳染病，就要求家長必須將孩子帶回家，這是市府強制的規定，就是要學校停課，家長要將小孩帶回家，在這樣的情況下，所有的成本必須由家庭、個人負擔，政府是不負擔的，現在勞工請家庭照顧假統統都是不支薪的，所以我提的法案有一個很重要的前提是，當遇到大型天然災害或為了防疫等目的，政府發布一定要家長將小孩帶回家時，在這種情況下，應該要讓家中有 12 歲以下子女的家庭可以得到適當的補助，也就是所謂的家庭照顧津貼，一旦政府啟動這樣的措施，就不應該由家庭承擔全部的成本，因為家長請一天假，其一天的薪水就沒有了，而且就本席所知，目前就保基金每年都有盈餘，從 103 年到 105 年間大約有 81.8 億元到 65.5 億元的盈餘，而本席提出的方案是有設定一個嚴格的條件，要符合條件後才得請家庭照顧假及給與半薪，相信這部分就保基金應該足以支應。

過去就保基金在發放育嬰留職津貼方面其實獲得很好的成效，也給婦女朋友很大的支持，所以今天我提出一個新的建議和作法，即就保基金擴大發放家庭照顧津貼，但僅限於家中有 12 歲以下子女，且是在發生重大天然災害或疾病下，由政府啟動必須要停課、家長必須將孩子帶回家的情況，才可以申請這樣的津貼。現在大家都說我們要回應少子化的問題，但是錢不夠，我覺得我所提的法條很值得參考，而且有可行性，所以希望勞動部不要太快打回票，也就是說，我希望在今天的討論中，即使這樣的意見不能立即通過，也應該要保留，然後把它納入整個少子化的大政策中來共同討論，因為長期來說，這個議題對我們這些婦女朋友或家中有 12 歲以下

子女的家庭的確是個困擾，而且也不公平，政府要求家長把孩子帶回家，但帶回家後，卻要家庭負擔所有的成本，我認為這點應該要突破。

其次，有關本席提出的母乳哺育條例第五條的修正草案，剛剛盧委員秀燕提到很多關於增加室內或室外空間的建議，我覺得這是有必要的；另一個是在移動的長途旅行中，像是台鐵或高鐵上哺乳空間的設置。先前台鐵有宣告，下半年自強號要增加親子車廂，有哺乳室的設置，這點本席予以肯定，但是現在所有的規範都沒有在母法（即公共場所母乳哺育條例）中做規範，我認為應該直接在母法中訂定，而且也反映出台鐵是做得到的，未來高鐵也是做得到的。希望未來婦女朋友們不僅能在參加活動時享有好的、友善的哺乳環境，在移動當中搭乘大眾運輸工具，特別是台鐵和高鐵的可行性比較高，我們也應該要求設置。希望透過大家的努力，給我們的婦女朋友、給這些育兒家庭更友善的空間，我相信友善空間越做越好，生育意願及生育率也會越來越提高，以上就教各位，謝謝。

主席（蔣委員萬安代）：請提案人蔣委員乃辛說明提案旨趣。（不在場）蔣委員不在場。

請提案人李委員彥秀說明提案旨趣。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。方才盧秀燕委員所提的產假問題也是我長期關注的，在這個會期也有提案，關於產假，希望待會兒詢答時，或者下午再就法條與部長做進一步討論。

另外，本席還提出就業保險法第十一條條文修正草案，現行的性平法及就業保險法其實都有產假薪資公共化的概念，我也特別關注育嬰留職停薪的問題，性平法第十六條規定任職滿半年可申請育嬰留職停薪津貼，但是就業保險法卻規定須滿 1 年以上，兩部法令的落差造成有一些父母雖可申請育嬰留職停薪，卻領不到津貼；因為一部法令規定是 6 個月，一個是規定 1 年。為了讓父母得到經濟保障，我特別希望這兩部法令能夠接軌，因此提出修法，希望育嬰留職停薪的父母都能夠得到相對應的津貼，所以提案修正為 6 個月即可申請育嬰留職停薪津貼。再來就是有關失業給付的部分，目前規定是等待期間 14 天才可申請失業給付，參照美國許多州以及英國的做法，都是 3 天就可以申請失業給付。事實上，失業給付只是一個救急的津貼，但我還是非常希望透過修法討論，讓行政流程有機會縮短，修法與國際接軌，只要 3 天就可以領到失業給付；也就是由原來的 14 天修正為 3 天，謝謝。

主席：請提案人陳委員怡潔說明提案旨趣。

陳委員怡潔：主席、各位列席官員、各位同仁。有關本席所提「就業保險法第十九條之二條文修正草案」案，自從提出之後，不論是電話或者臉書、私訊，三不五時都有勞工朋友前來關切，這個案子是民眾非常關心，且急切需要的。其實我們並沒有改變現況，只是多了一個選擇，讓同為受雇勞工家庭的夫妻兩人除了可依照現行規定由夫妻雙方各請領 6 個月育嬰留職停薪津貼之外，也可由夫妻協調，選擇由其中一方獨自請領 1 年，讓雙薪勞工家庭請領育嬰留職津貼時多一個選擇，同時也讓新生兒可以得到更完善的照顧。如果政府本來就打算讓一個家庭合計領到 1 年的育嬰留職停薪津貼，為什麼不讓夫妻雙方多一個選擇？也就是讓其中一人請滿 1 年，到底政府的美意在哪裡？為什麼要打折？還是說政府真的只是做做樣子？到底給或不給，政府都應

清楚說明。98 年政府開辦育嬰留職停薪津貼，難道原本不是規劃讓夫妻雙方同為受雇勞工時合計可請領 1 年育嬰留職停薪津貼？就算要兼顧性別平等的考量，希望父母都能夠揹負起照顧小孩的責任，硬性規定夫妻雙方只能各請領 6 個月育嬰留職停薪津貼。我們要強調的是，夫妻因為工作性質，有關家務事或者夫妻要如何照顧小孩，實際上政府是管不著的，如果政府本來就打算一個勞工家庭可以有合計 1 年的津貼，就沒有道理不同意夫或妻其中一人請領 1 年的選擇，除非本來政府就存有僥倖的心態，也吃定勞工朋友拿不到這筆錢，這樣的惠而不實會不會讓勞工朋友太失望？

就勞保局統計數據顯示，育嬰留職停薪津貼開辦到今年 2 月為止，總共有 45 萬 6,005 個雙薪勞工家庭新生兒受到育嬰津貼的照顧，其中父母都有請領育嬰津貼的僅有 7 萬 1,260 人，由爸爸或媽媽單獨請領的卻高達 38 萬 4,745 人，等於將近 8 成 5 的雙薪勞工家庭都只有半年的育嬰留職停薪津貼，難道政府要讓這項美意打折、福利也打折？所以，可不可以讓這個福利政策做得更圓滿？不要讓這個政策是看得到、吃不到的政策。本席也認為，解決少子化的問題要讓民眾敢生，除了敢生之外，也能夠放心的養，這才是真的實際。這樣的修法方向絕對比成立少子化辦公室有效，能讓勞工朋友受惠，而且也會受到勞工朋友家庭的支持。勞動部真的不要惠而不實，也不要讓你們的美意打折，既然你們的制度初衷是要讓雙薪勞工家庭可以實質請領 1 年育嬰留職停薪津貼，現在就只是多一個選項，其實並沒有改變現狀，就由夫妻其中一方請領完整的 1 年津貼，到底為什麼不可以？希望勞動部不要再說一些似是而非的理由，勞動部根本不應該擔心，甚至插手一些問題，反對這樣的修法。

最後，本席希望全體同仁和勞動部能夠共同支持本席所提的修正案，讓育嬰留職停薪津貼的政策能夠更彈性，讓雙薪勞工家庭可以請領 1 年育嬰留職停薪津貼的大餅是大家看得到、也吃得到的，相信這對於改善目前少子化問題絕對有正向幫助，謝謝。

主席（李委員彥秀）：請提案人蔣委員萬安說明提案旨趣。

蔣委員萬安：主席、各位列席官員、各位同仁。本席針對勞基法有提出一修正案，其中有兩個重點，一個是產假延長，前面幾位委員也都有提出類似提案，我就提出幾個數據供大家參考。首先，就國內情況來講，很多年輕媽媽或者準備當媽媽的女性覺得產假只有 8 週真的太短，不太有利於女性身體的恢復及照顧新生兒。其次，和其他國家相比，鄰近國家中新加坡的產假是 16 週、日本是 14 週、歐盟是 14 週、韓國有 13 週，台灣到目前一直都只有 8 週。根據國際勞工組織母性保護公約（Maternity Protection Convention）的產假規定，1952 年就建議至少要有 12 個星期，2000 年修正建議為 14 個星期，甚至母性保護建議書（Maternity Protection Recommendation）在 2000 年時進一步建議各國將產假提升至 18 個星期。很明確的，不要說國際建議，就和鄰近國家韓國、日本、新加坡相比，台灣的產假時間確實是非常少。既然政府希望成立少子化辦公室，積極鼓勵生育，加強解決少子女化的問題，本席就希望勞動部可以將女性產假從 8 週提升到 12 週，甚至再將產假時間延長。

本席第二個提案重點是，談到婦女產假、育嬰假等問題，大家比較忽略的是有少部分女性懷孕時可能不幸流產，本席有提出一修法提案，現行性平法對於女性流產是有給予相當的產假，

懷孕滿 3 個月以上流產者給予 4 週產假，懷孕未滿 3 個月流產者給予 1 週，懷孕未滿 2 個月流產者給予 5 天產假；性平法還規定不幸流產給予一定薪資，在產假期間之薪資計算於其他法令規範，這個時候就回到勞基法，勞基法第五十條只有規範懷孕滿 3 個月以上者給予工資，但對於懷孕未滿 3 個月流產，或是懷孕未滿 2 個月流產者，其實是法無明文。所以，我認為這部分在法律規定上有點為德不卒，因此本席提案將可能是這部分的疏漏補上，對於懷孕未滿 3 個月以及懷孕未滿 2 個月的部分，性平法中已有明文規定，但在支領薪水的部分，法律上卻未規範到，故本席提案修正，這部分的工資應照給。如此一來，女性若不幸流產，除可請產假外，還可以獲得一定薪資，這樣的法令規範才更為完整，以上是本席提案的兩個重點，謝謝。

主席：請提案人邱委員志偉說明提案旨趣。

邱委員志偉：主席、各位列席官員、各位同仁。感謝主席為「公共場所母乳哺育條例部分修正條文草案」案安排議程，本席針對第二條及第五條提出修正案，第二條比較簡單、明確，只是變更機關名稱，將主管機關由行政院衛生署修正為衛生福利部。重點是在第五條的修正，根據國健署的資料，目前婦女使用公共場所的哺（集）乳室比例滿高的，大概超過 6 成。營造一個友善的育兒環境是一個進步國家的象徵，因此，針對公共運輸、捷運系統的部分，我們提出更明確的要求。以台北捷運來看，目前 104 個站裡面只有 22 個站有哺（集）乳室，另外 82 個站中有 28 個站每月運量突破百萬人次，但卻完全沒有哺（集）乳室的規劃與設置，各路線哺（集）乳室分配也有不均的狀況，新店線達 40%、板南線有 33%，文湖線未達 10%。雖然高雄捷運和台北捷運運量有別，但目前高雄捷運設置比例較低，只有紅線與橘線的美麗島站有哺（集）乳室，我們認為未來軌道建設是主要都會重要公共運輸的交通工具，運量一定會逐年提升，為了前瞻建設有前瞻性的規劃，本席提出「公共場所母乳哺育條例第五條條文修正草案」案，在捷運路線運量較高之車站設置一定比例之哺（集）乳室，本席明確提出之比例為 50%，但是衛福部的說明認為這個比例過高，我覺得衛福部應該要有更具前瞻性的做法，你們提出的報告是 10%，現狀就已經差不多是 10%了，所以，你們要有更前瞻性的規劃與思考。我覺得 50%是一個高標準的目標，但這是一個期許、一個期待，如果現階段配合運量應當要超過 10%，甚至應該以 30%為現階段目標，未來最理想的狀況是 50%，也就是一半以上的捷運車站都能夠設置哺（集）乳室。詢答完畢之後，本席希望在委員會的討論能夠得到委員同仁的支持，最起碼在比例上一定要超過衛福部的標準，衛福部的 10%的確是比較保守。

主席：請衛福部蔡次長說明修正要旨。

蔡次長森田：主席、各位委員。今天大院針對委員盧秀燕等 25 人擬具「公共場所母乳哺育條例部分條文修正草案」、委員邱志偉等 22 人擬具「公共場所母乳哺育條例第二條及第五條文修正草案」、委員王育敏等 17 人擬具「公共場所母乳哺育條例第五條文修正草案」等 3 案召開審查會議，本部承邀列席報告深感榮幸。以下謹就委員提案版本提出報告，期望各位委員先進不吝指教。

壹、背景說明

為維護婦女於公共場所哺育母乳之權利，99 年 11 月立法施行「公共場所母乳哺育條例」，該

條例規定提供民眾申辦業務或服務且總樓地板面積達 5 百平方公尺以上之政府機關（構）、營業場所總樓地板面積達 5 百平方公尺以上之公營事業、總樓地板面積達 1 千平方公尺以上之鐵路車站、航空站及捷運交會轉乘站及總樓地板面積達 1 萬平方公尺以上之百貨公司、零售式量販店，及其他經中央主管機關公告之場所等應設置哺（集）乳室，供民眾使用。

貳、修正條文重點

一、委員盧秀燕等 25 人擬具「公共場所母乳哺育條例部分條文修正草案」重點

（一）第五條：

1. 修正第五條第一項第四款，將「營業場所總樓地板面積一萬平方公尺以上之百貨公司及零售式量販店」，營業場所總樓地板面積下修為五千平方公尺；並將「國際會議中心、飯店及婚宴會館」，納入應設置哺集乳室之規範。

2. 增列第五條第一項第六款，將「大型公園園區面積一萬五千平方公尺以上之公園」，納入應設置哺集乳室之規範。

（二）增列第五條之一「舉辦大型戶外活動時，需設立臨時哺（集）乳設施」，以提供哺乳之需求。相關標準並由主管機關訂定之。

（三）增列第七條之一「哺（集）乳室應設為獨立空間，不得與其他空間共同使用」。

（四）第九條：修正第一項罰則，違反第五條第一項規定，提高為處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。修正第二項罰則，違反第五條第三項規定，提高為處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

（五）增列第十條第二項：違反第七條之一者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，屆期未改善者，得按次處罰。

本部對上開修正草案意見

（一）營業場所總樓地板面積下修一節，有利增加更多友善哺乳環境，惟影響層面甚廣，部分小型百貨公司及量販店，如全聯福利社、都會區小型百貨公司有可能囊括在內，本部須就其影響範圍與相關業者溝通。

（二）查本條例立法之初，「百貨公司」及「零售式量販店」一詞，係援引經濟部所訂「公司行號營業項目分類表」，及行政院主計處所訂「中華民國行業標準分類表」之定義，為使引用來源一致性，經查經濟部所訂「公司行號營業項目分類表」顯示，並無國際會議中心、飯店及婚宴會館之營業歸類。經濟部表示國際會議中心、婚宴會館，非經濟部所訂「公司行號營業項目分類表」營業項目之一，建議以營業面積或人數作規範。經濟部商業司表示，國際會展中心由國貿局管理；婚宴會館若屬於餐飲，則為飯店類或餐廳類（飯店由觀光局主管，一般餐廳由縣市政府管轄），婚宴會館若屬於規劃或安排行程，則屬於喜慶綜合類。爰法條明列之場所名稱須與經濟部等單位研商。

（三）大型公園園區面積一萬五千平方公尺以上之公園，應設置哺（集）乳室一節，基於公園園區是否有實體建築物可設置哺集乳室，或公園用地增建哺集乳室是否涉及建築法規，均似有疑義。另查國家公園、都會公園由內政部營建署管轄，9 座國家公園均已設置哺集乳室，4 座都

會公園已設置 2 座。一般公園係由地方政府建設局管理及維護，經詢台中市政府建設局表示，目前有 327 座公園，粗估佔地面積一萬五千平方公尺以上達 20 座，公園內少有建築物且無人員進駐之管理站，設置哺乳室須由建造建築物開始，且安全堪慮，有一定之困難。本項建議待由中央主管機關會同直轄市及縣（市）政府討論。

（四）舉辦大型戶外活動時，需設立臨時哺（集）乳設施一節，基於法律之明確性，「大型」戶外活動應有一定之定義，如參與人數、活動性質等。本部基於鼓勵地方政府提供友善哺乳支持環境，於補助地方政府推動衛生保健工作項目中，業已納入考評項目。

（五）有關增訂哺集乳室之衛生環境及獨立空間，不得與其他空間共用及違反者之罰則，因現行「公共場所哺（集）乳室設置及管理標準」第二條規定，已明定設置哺（集）乳室之位置，應有明顯區隔之空間，除專供哺（集）乳外，不得作為其他用途。違反者，依公共場所母乳哺育條例第九條第二項規定，直轄市或縣（市）主管機關應加以勸導，並命其限期改善；屆期未改善者，處新臺幣四千元以上二萬元以下罰鍰，並得按次處罰。另該條例已明定清潔維護與良好通風設備及抽查機制，加強落實清潔維護與管理。若為提升法律位階，本部同意增列。

（六）有關增修第九條，將現行違反第五條第一項處罰由新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰上修為二萬元以上十萬元以下罰鍰、及違反第五條第三項罰則由處新臺幣四千元以上二萬元以下罰鍰上修為二萬元以上十萬元以下罰鍰，基於本條文係就違反「公共場所哺（集）乳室設置及管理標準」，如缺少基本設備、未有清潔維護紀錄等，直轄市或縣（市）主管機關依條例第九條先加以勸導，並命其限期改善；屆期未改善者，才處以罰鍰。考量現行公共場所均能於限期內改善完成，在現在處罰額度內，已能達警示作用，惟為鼓勵更多場所提供更親善哺乳環境，本部同意修正。

二、委員邱志偉等 22 人擬具「公共場所母乳哺育條例第二條及第五條文修正草案」重點

（一）配合中央行政機關組織改造，建議修正第二條之中央主管機關名稱為衛生福利部。

（二）為有效提升捷運車站設置哺（集）乳室之比例，以回應民眾育嬰需求，爰建議修正第五條第一項第三款將「進出站人數達該捷運路線運量前百分之五十之捷運車站」納入應設置哺集乳室之規範。

本部對上開修正草案意見

（一）為維護婦女於公共場所哺育母乳之權利，並提供有意願哺育母乳之婦女無障礙哺乳環境。依委員提案增加捷運站設置哺集乳室場所，可營造友善哺乳環境，符合本條例立法意旨。

（二）有關修訂捷運站設置哺（集）乳室比例一節，台北捷運公司、高雄捷運公司及桃園捷運公司由縣市政府監督。台北捷運公司表示，每年之旅運量人次數並非固定不動，難以依進出人數作為標準；高雄捷運公司表示，目前有 2 條路線共 38 站，1 站捷運交會轉運站已設有哺乳室，目前財務狀況仍屬虧損，設置及維護經費為新增之支出，將加重財務負擔，另使用民眾較少運量低，設置上有困難。且未來地方政府增設輕軌列車可能亦須比照，本部為營造友善哺乳環境，建議下修「進出站人數達該捷運路線運量前百分之十之捷運車站」納入應設置哺集乳室之規範。

三、委員王育敏等 17 人擬具「公共場所母乳哺育條例第五條文修正草案」重點

(一)增列第五條第一項第四款，將「運送旅客之鐵路列車，除區間電聯車及大眾捷運系統外，應設置哺（集）乳室。」納入規範。

(二)原第五條第一項第四款移列第五條第一項第五款。

(三)原第五條第一項第五款移列第五條第一項第六款。

本部對上開修正草案意見

本部業依公共場所母乳哺育條例第五條第一項第五款規定，於 102 年 12 月 3 日以部授國字第 1020411006 號公告「鐵路對號列車與高速鐵路列車應設置哺（集）乳室」，鐵路對號列車生效日期為 104 年 12 月 3 日，高速鐵路列車生效日期為 105 年 12 月 3 日。臺鐵局於 104 年 12 月 3 日前，其行駛中之對號列車除區間車、柴油客車、電聯車（非對號列車）外，均已設有哺集乳室。高鐵公司業於 105 年 10 月底完成全數 34 組列車改造，於第 5 節車廂設有哺集乳室。若為提升法律位階，本部同意增列。

參、結語

本部承 大院各委員之支持與協助，完成多項法律案，對業務之推動，有極大之助益，本人在此敬致謝忱。尚祈各位委員，繼續給予支持。

主席：請勞動部林部長說明修正要旨。

林部長美珠：主席、各位委員。貴委員會審查委員王育敏等 18 人及委員蔣乃辛等 17 人擬具「就業保險法第十條、第十一條及第十九條之三條文修正草案」；委員李彥秀等 17 人擬具「就業保險法第十一條條文修正草案」；委員陳怡潔等 31 人擬具「就業保險法第十九條之二條文修正草案」；委員蔣萬安等 17 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」等草案，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。對於委員所提之就業保險法及勞動基準法修正草案，謹提供本部意見，供各位委員參考：

一、委員王育敏等 18 人及蔣乃辛等 17 人擬具「就業保險法第十條、第十一條及第十九條之三條文修正草案」有關增列發給家庭照顧津貼相關規定部分：

查就業保險基金主要用於照顧失業勞工及促進勞工穩定就業，家庭照顧津貼與前開目的之關連性不大。且參考國外制度尚無由就保基金支應之作法。次查 105 年育嬰留職停薪津貼支出 86 億餘元，佔總給付 47%，已超過失業給付支出之 73 億餘元，各界多有質疑就業保險制度失衡問題，如再增列是項津貼，除所需金額龐大，非就業保險財務所能支應外，亦恐加深外界質疑。

另查近年就業保險年度收支雖有結餘，主要係因就業景氣平穩，惟就業保險給付支出易受景氣變動影響，以 98 年金融海嘯為例，當年支出即達 280 億元，為前一年支出之 2.8 倍。未來基金仍須保持一定安全準備，以避免發生大量失業時，影響失業勞工給付權益。

綜上，考量委員所提因涉及是否符合就業保險立法目的、就業保險制度各項給付之衡平性、財務安全及保險有限資源分配等疑慮，建議審慎。

二、委員李彥秀等 17 人擬具「就業保險法第十一條條文修正草案」，將請領失業給付之等待

期縮短為 7 日及修正育嬰留職停薪津貼之保險年資請領條件部分：

有關修正育嬰留職停薪津貼之保險年資請領條件為 6 個月部分，考量性別工作平等法第 16 條已將申請育嬰留職停薪之工作年資條件修正為 6 個月，爰為增進勞工權益，本部敬表支持。

至將請領失業給付之等待期由 14 日縮短為 7 日部分，查縮短等待期，尚需配合修正就業保險法第 20 條及第 25 條有關失業給付起算日規定，且考量就業保險目的在於促進勞工就業，於等待期間公立就業服務機構須辦理推介就業及安排職業訓練，如縮短等待期間，恐影響公立就業服務機構協助失業勞工及早再就業，建議審慎。

三、委員陳怡潔等 31 人擬具「就業保險法第十九條之二條文修正草案」，讓夫妻得選擇由一方獨自領取一年之育嬰留職停薪津貼部分：

現行規定規範父母同為被保險人者，應分別請領 6 個月津貼，係基於性別平權，鼓勵父母輪流分攤育兒之責任。按我國現行制度下，男性申請比例約 17%，相較日本 2.55%、韓國 8.5%高，可見我國規定對鼓勵男性申請有正向助益。故考量目前我國以女性為主要家庭照顧者之觀念仍存在，如得由父母一方獨自領取 1 年之津貼，男性申請比例恐將大幅降低，反不利性別平權。

另育嬰留職停薪津貼相關規定之訂定，在考量勞工需求之虞，仍須兼顧其重返職場之可能性、雇主所能接受員工不在職期間、就業保險制度衡平及財務可負擔性。按 OECD 研究認提供 20 週給付期間，對促進婦女勞參率具正面影響，過長反而會減弱婦女勞動技能並危害未來職涯發展，爰本項提案除會大幅增加就保給付支出外，亦有影響勞工重返職場適應問題，甚或進而降低其復職意願之疑慮。爰考量委員所提因涉及是否符合就業保險立法目的、就業保險財務可負擔性及影響勞工勞動參與等疑慮，建議審慎。

四、委員蔣萬安等 17 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」，提案修正女性勞工產假由八週提高至十四週，併增訂妊娠二個月以上未滿三個月及未滿二個月流產者，雇主應分別給予一星期與五日產假及工資之規定部分：

國際勞工組織（ILO）公約所稱之「產假」14 週，同時包含了「婦女產前休息」、「產後母體恢復」，及「照顧初生幼兒」等混合目的。世界各國對於「產假」之定義不盡相同，部分國家將以母性保護為主之「產假」及照顧年幼子女為目的之「育嬰假」統稱為「親職假」。

醫學上，母體恢復至妊娠前狀態所需之時間，一般為 6 週，即 42 天。現行勞動基準法除訂有女性受僱者 8 週及 4 週產假之規定外，性別工作平等法亦定有女性勞工於懷孕期間，有安胎休養之需要，即可依勞工請假規則規定請假，並可申請有薪產檢假 5 日。此外，勞工如有照護新生子女之需求，於子女滿 3 歲前，父母雙方均可分別申請育嬰留職停薪，期間最長為 2 年，並得請領 6 個月之育嬰留職停薪津貼。爰我國母性保護之規範係採分項訂定之方式，與國際間廣義「產假」之精神相符。

為研議我國產假相關制度之妥適性，本部曾邀集勞、雇團體、專家學者及社福團體等研商會議。有鑑於現行產假停止工作期間之工資均責由雇主負擔，倘將產假延長至 14 週、或增訂妊娠未滿 3 個月流產者給予一星期與 5 日以下之產假，對於勞工之權益確可有所提昇，惟涉及雇主

之人力調配及成本負擔，尚須凝聚社會共識，建議審慎。

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：現在開始進行詢答，每位委員發言時間為 6 分鐘，列席委員發言時間為 4 分鐘；10 時截止發言登記；委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理；今天因法案較多，不處理臨時提案；12 時 30 分休息。

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。這段時間以來，因為我們對勞動權益的關注，所以有越來越多民眾會來向我們陳情，我想請問部長，各縣市勞工朋友如欲申請勞動檢查，應該到勞動部尋找，還是到各縣市勞工局（處）尋找？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。如果各縣市勞工朋友覺得工作環境有一些檢查的必要，由於直轄市與各縣分權不一樣，所以要視其申訴的範圍。

林委員靜儀：因為他們不太清楚到底是勞動條件還是職業安全的問題，通常是覺得職場有問題，他們應該往哪裡找？

林部長美珠：因為這牽涉到分權及實務上的執行，我請署長說明。

主席：請勞動部職安署鄒署長說明。

鄒署長子廉：主席、各位委員。謝謝委員關心，勞工申訴案件分成兩個區塊，分別是勞動安全及職業安全衛生。本部的 1955 會接受申訴案件，這是電話的部分，但是本部的服務信箱及署裡的服務信箱也會接到全國申訴案件，然後我們再分轄區處理，看是要交給哪個地方政府的檢查機構進行檢查，這是中央的部分。至於各地方政府，據我了解，台北市現已整合到市政信箱，然後再分流到該處理的檢查機構。所以，基本上是中央有接受……

林委員靜儀：中央是勞動部的 1955 及勞動部的民意信箱。地方就是各縣市會有不同，對不對？

鄒署長子廉：有的是市政府統籌的，有的歸勞工局、處。

林委員靜儀：就是很複雜啊，所以我們就進入台北市政府的網站去看，在勞動部的網站找不到，勞動部並沒有很明確的說，如果要申訴要循什麼管道，大概就是打 1955，以台北市的網站來講，要從勞動檢查處點進去，我們辦公室試過，要跑十層才進得去。我更擔心的是我們南投，我們南投縣縣長直接跟你們對損，他已經說他不太接受現行的勞基法規定，我也查了一下南投縣社會福利及勞動處網站，沒有任何一個入口可以申請勞檢。新北市的網站設計得還不錯，還有一個地方點進去，直接就可以分類，就有「勞動檢查」這個項目，然後在這個項目之下又有分類、要不要匿名都很清楚。可是南投縣的網站，連入口都沒有，這樣說好了，如果縣長的態度是不遵守勞基法，那麼勞工要求勞檢，是不是根本送不出去？

林部長美珠：不會，雖然我們有分工，有分勞動條件、職場安全等等，但是事實上，如果案子到我們這邊來，我們還會分下去。

林委員靜儀：如果勞工向縣市政府勞工局申請勞檢，……

林部長美珠：我們的案子不是分下去就結束了，我們還會去追蹤，看這個案子查核得怎麼樣了。

林委員靜儀：如果縣市政府不幫忙送呢？

林部長美珠：當然地方要自治，但誠如委員剛才說的，既然勞動基準法已修正通過，並全國一致施行，我們就希望全國能夠一致遵守，也許有些縣市有他們自己的想法，但還是應該符合法令的規定，所以任何違反勞動基準法相關規定者應該都沒有法效。

林委員靜儀：這樣好不好？經過我們評估，勞動部的網站已經是各部會網站中算是很親民的，很多資訊、相關法規都查得到，在勞檢這部分，包含勞動條件和職場安全，不管是勞動部或各縣市政府，是否可以建立一個比較明確的入口網站？

林部長美珠：好的。

林委員靜儀：我必須說有的縣市做得不好，我們也沒辦法，因為剛剛部長也說那是地方自治的問題，但是勞動部就有一個重要的窗口，這個窗口是不是可以更清楚的讓勞工朋友知道怎麼做？

林部長美珠：好。

林委員靜儀：譬如我會收到很多這種陳情案，我都會跟他們說可以向地方勞工局申請，可是他們會怕，如果我可以很清楚的告訴他們到勞動部哪個窗口或打勞動部的哪支專線，會好很多。麻煩勞動部把這部分做得更清楚，好不好？

林部長美珠：好，謝謝委員的建議，我想我們再研究一下如果讓網站更為親民，讓勞工朋友能夠更清楚如何申訴。

林委員靜儀：勞動部的網站相對來講算是不錯的。再向部長請教一件事情，就是勞工請假規則有提到勞工有喪假、病假等等，每年有 14 天不支薪事假的權利，請問雇主可以不允許員工請事假嗎？有什麼理由不允許嗎？

林部長美珠：因為在我們的法令中已賦予勞工朋友這樣的權利，所以如果他能舉證他確實有事情，雇主應予准假，如果還有爭議的話，可以交付爭議調解。

林委員靜儀：今天衛福部的蔡次長也在場，我想向你們反映一下，醫院評鑑每次會遇到的狀況就是，主管直接宣布下個月可能醫策會會來評鑑，所以禁止休假，週六、週日還是讓員工放假，但是有些人早就買好機票，要利用年休和家人出國渡假，結果主管不准假，因為下個月醫策會要來評鑑。有個檢驗師跟我們反映，他也想利用年休出國，但醫院說下個月不知道哪一天醫策會要來評鑑，所以不准假。我最近也收到陳情，雖然受僱醫師還沒有納入勞基法，有兩家私立醫院醫師跟我們反映，其中一家院長直接下令某個月不准請假，另外一家醫院的醫師去年就已經接到其他國家的邀請，要去演講，機票買好了、旅館也訂好了，但是醫院說那個禮拜可能會評鑑，所以不准假。這些都是屬於事假的範圍，我查了一下請假規則，請問部長，勞工只能提出申請或調解嗎？對於這些直接違反勞基法的事情，有什麼辦法可以解決？

林部長美珠：事實上，請假規則雖然這樣規定，但是我們還是希望相關的請假都能透過勞資協議。剛剛委員一開始說的，在休假的部分，現在除了特休是由勞工來排定之外，其他的休假、請假等等，都希望透過勞資雙方協商，如果院方真的有緊急重大的情況，應該是大家可以討論的。

林委員靜儀：那不是緊急重大，因為根據醫策會的規定是不准禁假。

林部長美珠：但是他如果要申訴，我們就會受理。

林委員靜儀：今天蔡次長在場，可否就這件事情作一說明？

主席：請衛福部蔡次長說明。

蔡次長森田：主席、各位委員。醫院的評鑑是希望醫院以平常心來對待。

林委員靜儀：可是他們就禁假啊！而且他們現在很奸詐，連公文都不發，直接開會口頭說不准放，或者護理長排班的時候說不准放，怎麼辦？

蔡次長森田：如果有這樣的申訴，醫策會可以來瞭解一下這個情形。

林委員靜儀：好，有兩件陳情：關於還沒有納入勞基法的受僱醫師，有哪幾家醫院不准假，我待會提供給蔡次長；關於已經納入勞基法的護理師、醫檢師不准假的部分，我提供給勞動部。

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席（徐委員志榮代）：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。林部長，昨天在詢答過程中，一開始我提到低薪的問題，你說解決低薪問題沒有辦法一步到位，但是我們要想辦法，各部會共同來解決，這幾天我又觀察到林全院長說，為了顧及物價的穩定，政府不會盲目的漲薪資；昨天他又說短期無法解決低薪問題，學生應追求興趣而非名利。可是我們知道解決低薪問題是蔡英文總統在選舉時的重要政見，林全院長這兩段講話無疑是打臉蔡總統。解決低薪問題是政府不容易但必須負完全責任的事情，到底是蔡英文總統換了位子就換了腦袋呢？還是林全院長在打臉蔡英文總統選舉時的政見？行政院、勞動部到底有沒有決心要解決低薪的問題？其實林全院長這兩個說法都是在為無法解決低薪問題找藉口，部長，你可以回應我嗎？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席各位委員。謝謝委員，我們院長的談話，關於第一段，那天我已經向您報告過了，關於第二段，據我瞭解那是一整段的談話，現在如果單看這句話，感覺上或許會有委員那樣的看法，但是它是整段的說明。那我要說明的……

李委員彥秀：部長，到底低薪問題有沒有辦法解決？穩定物價是政府的責任，解決低薪問題也是政府的責任，但是林全院長這段話講起來好像這兩件事情是有衝突的，所以沒有辦法解決，因為如果物價沒有辦法穩定，也是人民所不能接受的。我當然知道物價穩定是政府的責任，但是解決台灣低薪的問題，更是蔡英文總統選舉時的政見，而這也是林全院長及各部會沒有辦法推卸的責任，我相信部長絕對同意我的說法。

林部長美珠：我非常同意委員的說法，事實上，林全院長從上任以來，對於穩定物價及如何提升低薪狀況，一直都有做相關研商，也希望透過一些有效方案的提出，能夠改善這樣的狀況。我想請委員能夠了解，任何一個政府執政，這都是必須面臨且必須解決的問題，所以我們絕對不會推諉。

李委員彥秀：林全院長這兩段話被媒體截錄之後，在我看來，就是不斷為沒有辦法解決低薪問題找藉口，我們要的是解決問題的方案，針對這兩件事情，我認為執政者都有必要努力想辦法達到目標，如果只是不斷的找藉口，會讓外界認為這是打臉蔡英文總統解決低薪問題的政見，這點我必須提醒你，也希望近期之內，可以看到相關部會針對解決低薪問題提出具體方案，包括時

程等，讓我們可以一一檢視。

回過頭來討論今天的議題。其實低薪是低生育率的元兇，為什麼我會這麼說？因為男女談戀愛準備結婚時，一定會算一下彼此賺多少錢，如果沒有足夠薪水，他們是不敢結婚，因為共組小家庭，無論是租房子或買房子，薪水都是第一考量，我這樣講的邏輯對不對？男女雙方戀愛結婚都會先問到底賺多少錢，如果不夠，就再ㄍㄞ一下，想辦法多工作兩年再結婚，相對生育率就低，所以我直接引到低薪是低生育率的元凶，我這個邏輯，相信戀愛過程的男女一定都深有同感。

再者，我們看一下相關數據，根據人力銀行調查，2 成 8 的粉領族不結婚是因為低薪；又根據網路調查，77.3%，將近 8 成的網友，因為薪水低而不想生育，所以我認為院長的那段發言是沒有重視到年輕人的困境，如果院長及各部會首長是用這樣的心態處理低薪問題，那更沒有辦法解決少子化的問題。

另外，有關產假部分，剛才幾位提案委員都已經說明過了，台灣目前是世界各國生育率最低的，比較東南亞、東北亞幾個國家，我們的產假也是最少，包括韓國是 8.5 週，香港 9 週，日本 14 週，都比台灣高，而他們的經濟效益等各方面，事實上也都比我們好，所以我一直在推動所謂薪資公共化概念，這部分是在產假上稍作調整，包括前瞻基礎建設，如果可以納入薪資公共化概念，連續推動 3 年，或許我們的生育率就有機會調整，部長，你同意我的說法嗎？如果產假薪資公共化，甚至政府做一些補貼，或許年輕人看到政府補貼 3 年，他們就會願意趕快在這 3 年結婚生小孩，這個概念希望部長可以接受，也可以接受本席今天的提案。

我的提案是建議產假延長為 14 週，因為我認為生育完的婦女完整休息時間需要 14 週，我想部長也有經驗，現在的產假其實是不夠的，但我不堅持一定要 14 週，像盧秀燕委員的提案是 12 週。不過，我提出這個提案以後，很多婦女、網友及待產產婦都打電話問我有沒有機會修正？所以我非常期望這部分能在前瞻基礎建設中落實，我不要求一步到位，但是我希望看到台灣生育率的提升，在產假部分，至少我們不會是東南亞、東北亞幾個國家中最後一名。當然，這需要很多不同面向的努力，但是我覺得產假部分是可以提升的，我再次提醒部長，留職停薪概念，事實上跟產假是完全不同的，很多資方會要求勞方不要提留職停薪，但是不敢要求勞工產假不要請太長時間，所以我認為保障婦女有一定的產假是非常重要的。雖然留職停薪最長可以 2 年，甚至還有 6 成薪水可以領，但很多婦女都不敢提出申請，甚至是公部門，我在台北市政府時，都親身聽過必須想辦法找到職代，不然不可以請那麼長的留職停薪假，部長在公部門服務那麼久，一定也非常清楚這樣的狀況，所以留職停薪和請產假的概念是完全不同的。部長，今天有這麼多委員提案，你也是女性，相信你也有當媽媽的經驗，我們都可以感同身受，所以，這部分我們是不是可以一起努力，推動一個合理的產假規定？

林部長美珠：謝謝委員，我們共同一起來努力。現在政府也注意到少子化問題，如何提升生育率，讓婦女願意在共組家庭之後，願意生育、養育小孩，其中牽涉到的問題，當然不只有生，還有養的問題，所以牽涉層面相當多，現在政府針對這些問題都有一個統籌機制，我們可以一起來討論，當然，委員所提的這點，是解決的方案之一，我們可以共同來思考。我不知道衛福部少

子化辦公室是不是會繼續運作，但是我希望至少目前在少子化辦公室中，我們可以一起來研議。剛剛我的口頭說明也提到，雖然影響層面相當多，但是我真的很感謝委員提出這樣的建議案，我們大家可以一起來討論。

李委員彥秀：好，部長，下午逐條討論時，我會再提出我的意見。

林部長美珠：好，我們再來討論。

李委員彥秀：另外，我非常感謝部長在留職停薪部分，原來請領資格是年資滿 1 年，現在修正為 6 個月就可以領到留職停薪的給付，但是我還是希望針對產假部分，我們可以跨出那一步，香港都有 8.5 週，少子化至少我們不要做最後一名，如果在生育、養育部分，我們不想辦法從不同層面去跨出那麼一小步，那就永遠踏不出去，我覺得這是政府的責任，不要因為事情不容易，就一直扯到不同的部會，那麼這個問題將永遠沒有辦法解決。

林部長美珠：就像委員剛剛所提的，如果現在修改沒有問題的話，我們當然願意支持委員，也感謝委員這樣的提案，但是有一些層面的影響，的確需要我們再進一步討論，我希望透過等一下條文的討論，能夠進一步討論它所影響層面的深遠，以及是不是可以馬上施行……

李委員彥秀：薪資公共化如果政府負擔，我們先推動個 5 年，我想台灣的生育率一定會一下子提升很多，也會有很好的成效，所以我還是希望在前瞻基礎建設中，納入薪資公共化的概念，政府多一點負擔，推動個 5 年，看看台灣的生育率有沒有因為薪資公共化、產假延長而提升？第二階段我們還可以再來討論怎麼做，我想這個議題不涉及藍綠，這是創造、提升台灣生育率的建言，希望部長可以審慎思考。謝謝。

林部長美珠：好，謝謝委員指導。

主席：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。今天討論的母乳哺育條例涉及到母乳哺乳的空間問題有兩個法和一個相關的法，一個是我們今天討論修法的公共場所母乳哺育條例第五條，一個是性平法第二十三條，這個條文是規定職場部分，另外相關的法律就是前年通過的兒少法，兒少法第三十三條之二也有規範親子廁所、盥洗室等，這都是有關於母親及育兒上的友善空間問題，請問司長，你知道這三個法的主管機關嗎？

主席：請衛福部蔡次長說明。

蔡次長森田：主席、各位委員。性平法是性平處……

吳委員玉琴：性別的部分是勞動部，公共場所母乳哺餵條例是衛福部，兒少法的主管機關呢？

蔡次長森田：也是我們。

吳委員玉琴：主管機關是你們，但業務上相關設施的目的事業主管機關則是營建署工務局，在此要特別提醒大家，兒少法規定兩年後，也就是今年 11 月 17 日就要施行了，所以請營建署要負起政策宣導及執行的責任，因為這牽涉到整個友善母親與育兒的環境，不知衛福部、勞動部有無統計關於哺乳室因設而未設的，還有設置不符合規定的，這部分有無相關處罰的規定？

蔡次長森田：依法設置的都有設置，但若是設置得沒有那麼完善，我們也會進行稽查、輔導，請其限期改善，不然就要罰鍰。

吳委員玉琴：罰鍰的金額是多少？

蔡次長森田：目前好像在改善的期限內他們都改善了。

吳委員玉琴：所以都是用輔導取代罰鍰？沒有任何處罰的案件？

蔡次長森田：目前並沒有處罰。

吳委員玉琴：所以還是以營造一個友善的環境為主軸，而不一定是以處罰為主軸，處罰只是一項工具。

蔡次長森田：是的。

吳委員玉琴：另外，關於哺乳室的專用空間，對此，本席有一些不同的看法，據母乳協會表示，這一條是針對婦女在哺育時的無障礙環境，可是很多時候母親在帶孩子時，除了哺育之外，還有親子空間的需求，所以我們常看到很多哺乳室是兼具非哺乳室的功能，但像百貨公司或是動物園，其哺乳室經常是不足的，如果要換尿布或是裝熱水就可能要到哺乳室，因為哺乳室可能設備比較充足，所以母親可能就到哺乳室去換尿布或是裝熱水，但一些比較熱鬧、人潮多的地方，其實哺乳室是不夠的，所以應該還是要有其他具有育兒需求的親子空間，對此，不知衛福部有無一些想法？就是如何加強此一友善的空間，特別是衛福部現正處理少子化議題之際。

蔡次長森田：我們當然是希望有關親子的空間是另外設置，不要跟哺乳室混在一起。

吳委員玉琴：就是其他的地方可能要多設置這樣的空間來加以運用。

蔡次長森田：我們的立場就是如此，即希望他們能夠多設置一些親子的空間。

吳委員玉琴：所以新的兒少法中相關的親子空間就非常重要了？

蔡次長森田：對。

吳委員玉琴：等於是各個空間除了設置哺乳室外，還有其他友善的親子空間或是育兒空間，所以衛福部可能要跟營建署再多一些聯繫，讓這部分能夠做得更好。

另外，最近發生北美館拒絕母親於公共場所直接哺乳，請問北美館有無違法？

蔡次長森田：這是違法的。

吳委員玉琴：會開罰？

蔡次長森田：對。

吳委員玉琴：負責人有責任嗎？

主席（李委員彥秀）：請衛福部國健署游副署長說明。

游副署長麗惠：主席、各位委員。現在的條例是規定不得禁止、驅離或是妨礙，所以是以行為人妨礙為主體來做罰款。

吳委員玉琴：你們法律都沒有好好讀，對行為人當然是要處罰 6,000 元到 3 萬元，但行為人如為該公共場所從業人員，並處該公共場所的負責人 6,000 元至 3 萬元，除非負責人有做了相關教育工作，不然負責人也是要被開罰的，而他有被開罰嗎？

游副署長麗惠：在第八條有提到，行為人如為該公共場所之從業人員者，併處該公共場所負責人新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰。

吳委員玉琴：所以是有連帶責任的。

游副署長麗惠：對。

吳委員玉琴：所以北美館負責人有被處罰嗎？還是他已經做好相關教育工作了？

游副署長麗惠：委員指的是最近發生的，還是幾年前發生的事件？

吳委員玉琴：最近，就是 4 月 28 日發生的。

游副署長麗惠：我們會跟台北市衛生局了解一下。

吳委員玉琴：好，所以這是台北市主管的業務？

游副署長麗惠：對。

吳委員玉琴：所以相關裁罰等資料，請提供給本席了解。

游副署長麗惠：好。

吳委員玉琴：最後，勞基法修正後有關特休假的部分有給予大幅的放寬，然後最近對於這部分勞動部也做出了一些解釋，特休假原來是勞資雙議，現在就是放寬就是由勞工可以自由指定，這樣一來，可能雇主就會擔心，若很多勞工都指定同一天休假，則會是什麼樣的情形？你們打算如何處理？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。有關特休，依現行法律的規定，原則上是由勞工排定的，雇主不能指定勞工要在哪天特休，但的確如委員所說的，萬一大多數員工集體休假，導致公司營運發生了窒礙難行，昨天也有媒體朋友關心到這個問題，所以我們有做了一個假設，如果已經造成公司營運上的困難，這時可以做為一個突發事故，即為了讓公司可以繼續營運，這時是可以按照第四十條的規定，算是一個突發的狀況，是可以要求一些員工回來上班。

吳委員玉琴：也就是說，依據第四十條，可以不經勞工同意來停假，是不是？那對勞工來說有無什麼補救措施？

林部長美珠：對，像有的公司一開始營運就必須要有員工來操作機器，但是因為大量員工集體休假，導致他們在營運上有事實上的困難，這時對這家公司來說就是一個突發的狀況。

吳委員玉琴：那停假之後對勞工有什麼保障？

林部長美珠：這部分本來就有相關規定，所以還是要發加倍的工資、還要在事後補休，而且 24 小時之內要詳述理由報給當地主管機關核備，這在第四十條都有明定。

吳委員玉琴：所以對勞工還是有一定的補償？

林部長美珠：是的。謝謝。

主席：請徐委員志榮發言。

徐委員志榮：主席、各位列席官員、各位同仁。在母親節前夕，志榮藉此機會祝全天下媽媽母親節快樂！天天開心！

再來，針對第三十八條及第四十條方才部長的說明，則本席要請問，若一間工廠有 100 名員工，則所謂的大多數應該是多少人呢？而且他們可能是故意的，也可能不是故意的，只是剛好那天都排休，所以部長說的「大多數」，大概是 100 人中的幾人？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。第四十條是針對一些突發的狀況，是否影響其運作來做處理的，每個個案不太一樣，所以我不能在此跟委員說 100 人的話，若有 50 位就算違反，畢竟每家公司營運的狀況都不一樣。

徐委員志榮：我只是聽到部長方才在答復時提到「大多數」，所以才問你這個問題。

林部長美珠：我後面還有一句話，就是如果因為多數人這樣集體休假……

徐委員志榮：進而影響公司的營運……

林部長美珠：是的。

徐委員志榮：最近我有聽到一件事情，就是我們的勞工素質在國際上算是很優秀的，但是與歐美國家相比，我們的薪資成本應該可以說是相對較低。有一些國外的企業在臺灣所設的分公司，或是與國外公司有合作關係的我國公司，在聘用我國籍勞工的時候就適用我們的勞基法，但是這些員工的上班地點除了臺灣之外，可能因為公司的職務調動或支援美國的公司，大部分的工作時間都在國外，他們在國外上班的時間也許一去就是幾個月、甚至半年。請問部長，像這種時常被派到國外的臺灣員工如何適用一例一休？他們也適用一例一休吧？

林部長美珠：委員是說外國公司在臺灣設分公司，然後聘用……

徐委員志榮：或者是我們臺灣的公司在外國也有工廠。

林部長美珠：臺灣公司的員工被派到外國去？

徐委員志榮：對。

林部長美珠：只要他們的聘僱契約是在臺灣簽訂、成立的，成立了勞雇關係，而且他們是法定的或是被我們指定適用勞基法的行業或工作者的話，不管他們是在國內工作，還是在國外工作，不管他們是本國籍或外國籍，都應該一體適用。

徐委員志榮：部長，我講的這些人都是符合您剛剛講的。現在的問題是，他們不是高階經理人，大部分都是科技業、資訊業或電機業的基層工程師，他們被調到國外以後，幾乎都在上大夜班，他們有例假日，卻沒有休假日，也沒有給加班費，我們怎麼查？我們有勞檢嗎？我們勞檢不到那邊去吧？

林部長美珠：跟委員說明一下，他們被派駐到國外，可是他們是根據我國的勞基法所成立的契約，就有適用，所以剛剛委員所講的當然適用。至於檢查的問題，我請署長說明一下，因為聽起來是在國外服務，但是他們還是適用我們的勞基法。

徐委員志榮：對，他們到國外工作，休息日上班也沒有加班費可領，我們怎麼管得到他呢？

主席：請勞動部職安署鄒署長說明。

鄒署長子廉：主席、各位委員。如果這個契約是國內廠商僱用勞工，基本上雇主就要對這個勞工備置勞工名卡、出席紀錄、薪資清冊等等相關資料，所以我們可以要求雇主提供上開資料實施勞動檢查，不會因為這些工作者短期被派到國外，而使他們的權益受到損害。

徐委員志榮：他們在國外上班的出勤卡等等，臺灣的公司都要準備？

鄒署長子廉：對，我們可以請雇主準備，讓我們做了解及檢查。

徐委員志榮：你們再去抽查。但是雇主記載是否屬實……

鄒署長子廉：第一，要確認雇主提供的資料是否實在，可能需要進一步做二層次的訪談，如果需要的話，我們會抽查。

徐委員志榮：問當事人？

鄒署長子廉：約談當事人要比較謹慎，我們可能用抽訪的方式，不要讓各個當事人被明確貼上標籤。我們會用抽查的方式來解決。

徐委員志榮：部長認為應該讓勞資去協商，但是有的勞工放在心裡不敢反映。這一點有注意到就好，這個區塊也是我們的勞工。

再請教部長，颱風季馬上就要來臨，以前勞動部有訂定颱風停班停課的工資給付要點，問題是一例一休通過以後，從今年開始就多了休息日的規定。如果勞工在休息日出勤當天，地方首長依判定的標準在中午宣布下午停班停課，假設已經去上班的勞工從上午 8 點工作到 12 點，或是從 9 點工作到 12 點，這些勞工當天的工資究竟是以 3、4 個小時計算，還是 8 個小時、1 天計算？

林部長美珠：跟委員說明一下，如果是在工作日的話，現行的機制是有的，但是在實施一例一休、有休息日之後，的確誠如剛才委員所說的，如果今天剛好是這名員工的休息日，碰到颱風的關係，下半年公家機關不上班，以至於他可能只服勤了一半，是不是他就因此可以不上班？事後他的休息日如何處理？目前我們這邊還沒有統一的說法，謝謝委員提醒我們這個問題，我們會儘速釐清，因為颱風季也快到了。

徐委員志榮：颱風季也快到了，當然，我們也不希望颱風來，也不太可能剛好就碰到休息日。

林部長美珠：也有可能。

徐委員志榮：但是無論如何，我們都要設定起來。

林部長美珠：謝謝委員提醒。

徐委員志榮：最後，勞基法第三十四條第三項規定第二項之施行日期由行政院定之。依第二項，勞工工作採輪班制者，其工作班次更換時，至少應有連續 11 小時之休息時間。這項修正已經通過了，但是行政院所訂的施行日期還沒有公布實施，請問部長，還要等多久才會公布實施呢？

林部長美珠：謝謝委員關心這個問題。在我們修法的時候，將現行的 8 小時修正為 11 小時，但是在這段時間我們邀請了相關部會、勞僱相關的團體及學者專家討論，大家認為目前 11 小時的部分在執行上還有一些窒礙難行，我們會儘快把相關的疑義予以釐清。儘快釐清相關單位的問題以後，我們會送給行政院，請行政院予以核定。

徐委員志榮：部長，不是我要打臉你，既然訂了 11 小時，現在又說窒礙難行……

林部長美珠：是有人表示各行各業……

徐委員志榮：那當初又何必要訂 11 小時？

林部長美珠：所以我們現在在輔導他們，了解他們真正碰到的問題是什麼。

徐委員志榮：套句電影明星周星馳的電影台詞：如果非要加上一個期限，我希望是 1 萬年。行政院公布施行日期的時間不要讓勞工等 1 年、2 年、3 年，更不能等到 1 萬年。休息時間的施行日期不快點公布，勞工會傷身又傷心的。

林部長美珠：這個問題我們一直在關注，謝謝委員的提醒及關心。

主席：感謝徐委員志榮的質詢，部長還是要回應到底是什麼時間，要有具體的答復。

請黃委員秀芳發言。

黃委員秀芳：主席、各位列席官員、各位同仁。現在各縣市都設有生育獎勵金、生育給付津貼或育兒津貼，全臺灣 22 個縣市各有不同的津貼，以及可以申請津貼、領取的資格。各縣市幾乎完全都不一樣，最多是 3 萬元，有的是 6,000 元或 8,000 元。衛福部在成立少子化辦公室的時候表示，希望鼓勵年輕人敢生、願生，將生育率從千分之一點一提升到千分之一點六。請教次長，未來各縣市的生育獎勵金或育兒津貼能夠有全國統一的標準嗎？

主席：請衛福部蔡次長說明。

蔡次長森田：主席、各位委員。這當然是很好的建議，不過現在中央並沒有補助地方這方面的錢，其實大部分都是各縣市依自己的財源做這樣的補助。我覺得這是很值得探討的議題，我們可以在少子化辦公室裡面把這個議題拿出來充分討論。

黃委員秀芳：很多縣市都標榜該縣市的生育獎勵金有多少、福利最好。有的年輕人也許工作在臺北，戶籍也許設在彰化，有時候因為工作的關係，他又把戶籍遷回臺北，而生育獎勵金的補助在各地又不一樣，甚至可能得在該縣市設籍半年或是一年才有請領的資格，所以當他遷移戶籍的時候，連請領的資格都沒有，生育獎勵金是完全領不到的。既然衛福部成立了少子化辦公室，是不是可以針對各縣市都有的生育獎勵金和生育津貼，訂定全國統一標準或是請領的資格？雖然這是少少的補助，可是也不要讓這些年輕人因為遷戶籍的關係，連請領的資格都沒有，可以嗎？

蔡次長森田：可以，委員的建議我會帶回去請少子化辦公室討論，當然，我們也需要與其他縣市共同討論。

黃委員秀芳：好。解決少子化問題不能單純靠補助，即使補助多一點，年輕人也不一定願意生，其實很大的原因就在於小孩出生之後的托育、托養的問題。現在行政院為了鼓勵年輕人願意生、敢生，希望把托嬰和托育的涵蓋率提高，本席在上一次的質詢也有提到，希望衛福部針對各縣市公托的部分能夠再加強，因為我們知道很多年輕的爸爸媽媽都在找一個合適且價格比較合理的托育中心，大家為了進公共托育中心都擠破頭，所以針對涵蓋率，尤其是城鄉差距，請衛福部再多加努力可以嗎？

蔡次長森田：是，這本來就是少子化辦公室一個很重要的議題，也就是如何讓大家生了之後可以安心養。

黃委員秀芳：對，本席希望能夠比照長照的在地安養，讓托育中心可以做到在地生養，在社區裡面就有公共托育中心讓家長放心，因為行政院和勞動部也在提倡提升婦女勞參率，如果公共托育中心能夠更完善的話，年輕婦女朋友的勞參率也許會再提高一點。針對公共托育，希望未來各社區至少要建置一個公共托育中心，少子化辦公室是不是能夠納入，並認真思考這問題？

蔡次長森田：對，這個應該是我們要努力的目標。

黃委員秀芳：行政院為了提升婦女勞參率及生育率，希望 2-5 歲幼兒入園率在 2020 年能夠達到

60%，可是在托嬰部分並沒有訂定目標，畢竟 0-2 歲這部分，也是新手爸爸媽媽最煩惱的問題。在小孩生下來之後，可能要找保母，或者是要自己帶；如果是自己帶的話，可能就要辦留職停薪，所以 0-2 歲的托嬰率如果能夠達成一定目標，一部分可以提升婦女的勞參率，一部分也可以解決新手爸爸媽媽的煩惱。針對托嬰，衛福部希望未來能夠達到什麼樣的目標？

蔡次長森田：涵蓋率當然是越高越好，不過我們要務實一點，回去再和各縣市討論一下，看看要訂多少的涵蓋率來作為目標。

黃委員秀芳：未來你們訂定什麼樣的目標，是不是少子化辦公室會去……

蔡次長森田：我們應該會討論。

黃委員秀芳：結果要讓我知道。

蔡次長森田：是。

黃委員秀芳：另外，很多婦女朋友在生完小孩之後會申請留職停薪，而新手爸爸媽媽在小孩生下來之後，甚至在小孩還沒生之前就預計要留職停薪，以致很多企業要另外找一個人來取代他的工作，造成婦女朋友的留職停薪不敢請太久，怕回來時工作已經被人取代了。針對留職停薪，未來是不是可以讓婦女朋友提出更彈性的工時申請？譬如說早上把小孩送去保母那邊，也許下午 3 點就需要去把小孩帶回來，有一個比較彈性的工時。

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。有關育嬰留職停薪，根據規定雇主不得拒絕，委員關心勞工可能就不申請育嬰留職停薪，而是在工時上面比較有彈性，這部分在目前的法條裡面是有的，譬如 30 人以上雇主的受僱者，為了要撫育未滿 3 歲子女，可以向雇主請求調整工作時間，或是減少工作時間 1 小時，但減少的工作時間不得請求補償。相對而言，30 人以下的，可能空間就比較小。為了讓這些婦女勞工能夠有妥善的時間育嬰，我們也會在適當時機鼓勵雇主盡量接受他們這樣的安排。

黃委員秀芳：好，如果新手爸爸媽媽沒有申請留職停薪，而是提出彈性工時的申請，希望勞動部可以針對這個部分做一個研擬，可以嗎？

主席：請勞動部條件司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。剛才委員所關心的，其實在勞基法第三十條有提到，如果勞工有照顧家庭成員的需要，可以向雇主請求在正常工作時間去做 1 個小時內的調整，就是晚一點上班，晚一點下班，或是找一點彈性，就像彈性上下班這樣的安排。

黃委員秀芳：所以由雇主和勞工雙方去約定？

謝司長倩蓀：對，他可以約定好，按照他的需求和雇主去談。

黃委員秀芳：通常勞工也不太敢時常請假或是要求彈性工時，勞動部既然要鼓勵婦女提高勞參率，甚至解決少子化問題，那就請勞動部好好思考一下，好不好？

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席：請陳委員曼麗發言。陳委員發言完後，我們休息 5 分鐘。

陳委員曼麗：主席、各位列席官員、各位同仁。現在的父親要參與帶小孩的工作，其實是令很多女

性感到非常窩心的，尤其母親節快到了，因此有一些團體在呼籲，爸爸也可以擔任過去傳統母親的角色。但目前有一個狀況，就是在捷運系統裡，哺集乳室只有女性能夠進入，男性是不能進入的。在報紙揭露了以後，不知道北捷有沒有做改善？

主席：請北捷公司站務處劉副處長說明。

劉副處長士莒：主席、各位委員。哺集乳室如果沒有其他人在使用的話，爸爸是可以陪同進入的；但如果有另外一位女性旅客在使用的話，我們會建議這位陪同的男性先不要進去。

陳委員曼麗：不是陪同的男性，而是男性本身帶著小 baby。男性並不只是陪同者的角色。現在有一些哺集乳室會設置拉簾，讓兩組或三組的人可以同時使用該空間，而不是只容許一組人在裡面，所以我希望北捷能夠做改善。現在的父親會參與育嬰，以就業保險育嬰留職停薪津貼給付男性的人數來看，在民國 100 年大概是 3 萬 6,000 人，到了 104 年有 7 萬 6,000 人，數字一直在往上飆升，代表有很多男性喜歡陪孩子一起長大，甚至是親手幫孩子換尿布、餵奶。我們來看新北市政府內的友善哺集乳室使用比例，男性占了 34%，差不多三分之一強，可見這個需求是存在的，而且也必須要提供這樣子服務。

大家傳統的概念是認為哺集乳室只有女性在用，男性不能用，如果北捷能夠做這樣的調整和改善，就會讓更多的爸爸帶著嬰兒或是小孩子進入這個空間的時候不會覺得尷尬，父親也會更願意表現他對孩子的愛心。本席希望台北市政府和北捷應該要趕快做，我相信北捷做了以後，高捷也會跟著做，互相會有良善的影響。對於台北市政府開始在做友善托嬰室的規劃，我給台北市政府很大的肯定，如果我們能夠非常友善的對待爸爸，爸爸的參與感就會更強，所以公共場所的部分是不是先從北捷開始？本席當然希望未來在高鐵等等，也能夠有更多友善的措施，這樣子可以嗎？

劉副處長士莒：我們會研議，謝謝。

陳委員曼麗：謝謝北捷的代表。接下來要請教部長，因為公共場所可能不是部長的職掌，所以就沒有請教部長，但職場部分就和部長比較相關。現在勞動部有「企業托兒及哺（集）乳室專家諮詢輔導服務」，我希望這個輔導服務能夠把友善男性的部分思考進去，而不是只有想到媽媽會用。

在 3 月 8 日婦女節的時候，本席看到勞動部發了很多新聞，媒體也採訪了很多新聞，我們的婦女看起來都感到非常的滿意，很多的數字都是 9 成以上，可是本席又看到有 47%的婦女感受不到職場的友善，為什麼會有這樣的情形？官方的數字這麼高，可是民間的感受卻有很大的落差，甚至有 20%的女性因為職場不友善而選擇退出，當然這是因為小孩子的關係。其實我認為勞動部的調查有很大的問題，請部長看一下 102 年和 103 年的比較，從百分之四十幾一下子就到百分之八十幾、九十幾，看起來好像在 102 年做了很多好事情，有好的政策和好的做法，所以在 103 年提高了很多數字。但問題來了，你們在 103 年的問法是「是否會同意員工申請」，在 102 年的問法則是「有無提供」，當你在問有無提供的時候，比例是百分之四十幾、百分之五十幾，在 103 年問可不可以同意員工申請的時候，比例就到百分之九十幾，所以當你的題目有問題的時候，看到出來的數字就不要太高興，因為同意並不等於有啊！針對這個部分，既然

勞動部要把它對應的提出來，我希望還是要回到題目本身的設計，而不是只有讓數字好看而已。

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。這問題我請統計處長來說明。

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。關於假別的調查，我們有分事業單位面和勞工面。在事業單位面，剛剛委員提出的問題是因為我們有對題目做調整……

陳委員曼麗：題目的設計啦！

羅處長怡玲：對。至於我們調查的結果，在事業單位面的話，假別超過 8 成 5 的，有 5 個以上，

陳委員曼麗：可是你們在 102 年是問有無提供，103 年則是問是否同意員工申請這些假，兩個題目的意思是不一樣的，所以答案會不一樣啊！

羅處長怡玲：是，以後我們會用一致的標準來做調查。

陳委員曼麗：我的意思是，為什麼官方提供的數字那麼高，但民間的感覺卻是這麼低？所以我提出疑問來。

另外，有關不適任調解人，這個問題我們已經問過了。在 5 月 9 日所召開的協調會上，自救會提出一些訴求，其中第二項訴求是「要求彰化縣政府依法處分勞資爭議調解人」，他們認為有一些調解人不適任，並沒有發揮調解功能。在今年 4 月，勞動關係司王司長提到，對於一些不適任的人會列入黑名單，5 月的時候就會退場，今天是 5 月 10 日，代表到 5 月底這些人可能都會退場，所以本席有兩個要求：第一個要求，到 5 月底的這段過渡期雖然只有 20 天，可是你們能不能讓這些調解人停辦業務，不要再讓他們處理？並在 5 月底的時候真正的退場？第二個，退不退場可能是看地方政府有沒有續聘，所以你們是不是可以請地方政府確實執行，不要再錄用在勞動部黑名單上的人？可以這樣子嗎？請勞動部回應一下。

林部長美珠：就在這一、兩天我剛把公文批下去，已經請地方政府配合，我們有評鑑委員會，並會透過相關人等，一一針對每一個縣市的現任調解人，也就是所謂的仲裁委員來予以評鑑。如果我們認為不適任就會建議地方政府予以退場，因為我們有登記，所以屆時證照也會予以註銷。剛才委員提到過渡期，也就是在評鑑和確定註銷其證照之前，如果我們已經掌握到的確不適任的話，就會向地方政府要求，因為這種人再繼續做下去對大家都是不好的。至於是不是您現在所說的黑名單？這部分我們要再釐清，已經有少數調解人被列入黑名單，這個我們來瞭解一下，如果已經列入黑名單，在我的立場是不會任用的，所以我們會跟地方政府再來協調。

陳委員曼麗：好，非常感謝。

另外，針對育嬰留職停薪的復職這部分，我們會提供很多協助，而且被協助者的滿意度都很高，以投影片上的這 3 項來看，滿意度分別是 86%、87%及 90%，可見我們的公部門是非常好的；不過，從下一張來看，對於這 3 項，還有很多人是不知道、不知道、不知道。那為什麼會有一些人覺得非常滿意？主要就是因為他有用到，然而還有更多想要復職的人根本沒有這方面的資訊。因此，我希望勞動部能夠加強宣導，讓我們的服務能夠好上加好，而且也讓不知道的人

全部都能知道。好不好？

林部長美珠：好，我們敬表同意，謝謝委員提醒，我們一定會加強宣導。

主席：現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

請許委員淑華發言。

許委員淑華：主席、各位列席官員、各位同仁。衛福部之前成立少子化辦公室，希望能夠促進國人生育，提升國內生育率，而今天主席也非常用心，特別選在母親節前夕安排事關婦女權益的法案審查，包括產假是否延長等等，旨在為婦女創造更友善的環境。不過，剛才也有委員提到，目前每個縣市政府發放的生育補助，金額從幾千元到幾萬元不等，這當然要看各地方政府本身的財政狀況而定。然而也因為這樣，結果造成一個問題，那就是各縣市政府的財政狀況不一，為了增加人口，紛紛以補助的方式去搶人，在我們地方上就曾經發生哪裡有補助，百姓戶口就往哪裡遷的情形，其實這並不是一個正常的現象，所以我們要回頭審視一下，到底衛福部能不能把地方政府的生育補助盡量拉到一致？也就是說，本席希望衛福部能夠跟地方政府溝通；當然，我們也知道，現在中央提供的育兒津貼，並非全面性的發放，而是針對經濟有困難者；至於地方政府，包括台北、桃園、新竹及連江，都有提供生育補助，而這些縣市的生育率剛好又在前段班。殊不知對很多家長來講，發給他們育兒津貼，會比給予一次性的生育補助更具誘因，因為育兒津貼對他們的未來是有幫助的，所以本席認為，既然現在衛福部已經成立少子化辦公室，那麼未來是否可以把縣市政府的一次性生育補助金額盡量拉到一致？或者是盡量朝向發給育兒津貼的方向來做努力？少子化辦公室成立到現在，將近 1 個月左右，是否請次長說明一下你們正在進行的規劃？還有，未來可不可以把本席剛才的建議納入考量來做評估？

主席：請衛福部蔡次長說明。

蔡次長森田：主席、各位委員。少子化辦公室成立之後，主要是由我們部長親自主持會議，而且我們也都會進行一些議題討論，如果委員需要，我們可以把相關的會議紀錄提供委員參考。

許委員淑華：次長，你今天來到這裡，應該也有聽到我們委員提到，希望這個議題可以做為未來少子化辦公室討論的重點，所以你回去可以向部長報告。我並不是要看你們的會議結論，而是認為既然今天有幾位委員都提到這個議題，那當然可以成為未來少子化辦公室的討論重點，因為我剛才說了，很多家長為了拿到政府的生育補助，所以紛紛遷戶口，這並不是一個好現象，而且就實際面來說，育兒津貼遠比生育補助來得具有誘因，因此，既然衛福部已經成立少子化辦公室，本席希望你們能夠討論這個議題，即便你們現在沒有討論到，未來也可以討論到啊！

蔡次長森田：委員這個意見我會帶回去。

許委員淑華：好，謝謝。

接下來我要請教林部長，有關外界提出產假薪資公共化的部分，站在勞動部的立場，看法如何？其實今天我們幾位委員也有提案，建議將目前台灣 8 週的產假延長為 12 週或 14 週，請問

部長是否贊成這樣的修法方向？我們知道，國際勞工組織公約裡面規定的產假是 14 週，但勞動部解釋，這個組織公約所規定的 14 週，包含婦女產前休息、產後母體恢復以及照顧新生兒等等，而針對這部分，台灣是採分項訂定。現在本席要請部長回應一下，你們贊不贊成延長產假？還有，根據勞動部所做的解釋，目前我們針對這 3 項是不是有放假？如果有，是有薪假嗎？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。的確，就我們理解，國際勞工組織裡面，針對所謂的產假，是規定 14 週，但這當中包括剛才委員提到的那 3 項。事實上，有關產後母體恢復的部分，我們的法條是訂為 8 週，如果跟國際勞工組織裡面的規範來做比較，我們整體加起來，也是有照顧到婦女產前休息及產後照顧幼兒的部分。因此，針對委員提案，我們還要審慎的詳加考量，畢竟如果延長產假，影響層面極廣，除了雇主要增加給付之外，也事涉婦女同胞請假之後重返職場的參與勞動率，這些我在口頭報告裡面都有提到，所以是不是大家再來討論一下？其實我剛才也建議了，既然少子化辦公室正在針對少子化問題及如何鼓勵國人生育進行研討，那麼我們不妨把這個問題也放在這個辦公室裡面來詳細討論，因為它的影響層面真的很大。

許委員淑華：所以部長暫時並不贊成延長產假？其實提案委員也說了，有關產假延長這個問題，相關法條已經很久未作修正，今天我們並不是要求一下子就從 8 週放寬為 14 週，而是認為這個過程確實有必要檢討，好比對於產假，我們台灣有分項設定，但並未針對這 3 項全部給予有薪假或是提供產婦更友善的環境，相形之下，人家國外的 14 週產假都是有薪假。因此，為了讓國內的就業婦女能夠創造更多機會，我覺得產假是有必要延長的，更何況以台灣目前的情況來看，我們的產檢假只有 5 天，就算加上 8 週產假，事實上也是不夠。我想部長在這方面還是要多聽聽委員的看法，尤其現在台灣的職業婦女很多，如果要減緩少子化的問題，鼓勵國人生育，就要提供更友善的環境及條件來讓婦女朋友感受到政府的關懷。不是嗎？

林部長美珠：我想有關如何利用友善環境鼓勵國人生育，少子化辦公室一定會把它列為一個議案，所以我在這裡要向委員說明的是，雖然我們目前的產假只有 8 週，但各行各業，包括公務員的部分，時間都是一樣的，因此，委員所說的方向固然正確，但如果要延長產假，牽涉的層面很廣，所以我還是建議，未來我們可以把它當做一個議題來做討論。

許委員淑華：就是因為影響層面很大，所以不能把這個議題全部丟給少子化辦公室啊！

林部長美珠：少子化辦公室是一個跨部會的組織，所以它會針對各行各業相互間的影響去做整體考量；當然，我們勞動部也會跟衛福部共同努力。

許委員淑華：對於少子化辦公室，我們必須檢視它未來整體的成效，這個辦公室到底能不能繼續往下走？我們並不知道，所以有關勞工議題，還是要回歸勞動部。謝謝。

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。今天大家討論的重點是有關產假的部分，而剛才部長也表示，站在勞動部的立場是認為延長產假牽涉層面極廣，除了公務員希望未來產假調整能夠一致外，雇主的給付也會增加，而且事涉婦女重返職場的勞動參與率。請問部長，是不是因為這些原因，所以勞動部這次針對個別委員的提案，並不贊成產假由 8 週延長到 12 週或 14 週

？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。就目前的狀況來講，我們確實有諸多考量，除了剛才提到的這幾點之外，我們也要考慮企業人力調配的問題，正因為這個問題影響深遠，所以如果經過大家討論，最後能把這些影響層面逐一克服，那麼是否要延長？我並無定見，畢竟為了鼓勵婦女生育，給她充分的休息，讓她不會身心俱疲，這個方向是很好的；但我也必須說明，就是因為我們現在還有這麼多問題亟待解決，所以是不是讓大家有多一點的時間來共同討論，而不是急著在今天就訂下這個方向？既然衛福部剛好成立了少子化辦公室，那麼我們也願意提案到這個辦公室來做討論，到時候我們會把委員的意見都充分反映出來。

蔣委員萬安：部長剛才一再強調，延長產假除了會增加雇主給付之外，婦女朋友請了這麼久的假之後，重返職場也會面臨困難。誠然，以實際情況來看，婦女朋友重返職場的勞動參與率的确是個大問題，我也希望勞動部能夠解決，因為我周遭很多朋友是女性工作者，有些其實已做到很高的管理階層，待遇很好，卻被迫必須在家庭跟工作之間作一抉擇；也就是說，如果她生了孩子，也許第一胎、也許第二胎，甚至她準備生更多胎時，就必須考量：「我這樣值不值得？我可能被迫必須辭掉工作，選擇家庭。」本席認為女性朋友不應遭受這樣的困境，所以這個問題必須解決，但也不能因為這個問題，就卡住目前 8 週的產假不能延長。換言之，如果部長認為把產假拉長到 10 週、12 週或是國際標準的 14 週，雇主可能會考量：「妳產假請那麼久，現在要重返職場，我有顧慮！」然後以此做為理由而不願意延長產假來符合國際標準，那麼我想這就是今天我們需要提案由法律來規定、來保障的原因所在。這是第一點。

第二點，如果部長認為產假延長為 12 週，婦女重返職場將會產生問題，那麼試問，8 週就不會嗎？到底幾週是雇主可以容忍的期限？我想這些都要思考，不能因此認為產假不應該拉長，所以我希望部長能夠儘快將這樣的意見送到少子化辦公室；當然，剛才部長說希望多給一點時間讓大家來討論，可是我認為這個問題不能拖太久，因為我們的產假真的不符國際標準，甚至和鄰近國家差很多。

另外，我要請教的是有關流產假的部分，目前性平法規定，女性懷孕若是未滿 3 個月或未滿 2 個月不幸流產，則雇主必須給予產假及工資，而且工資的給予是依其他法律規定。所謂依其他法律規定，就是回歸勞基法，但觀諸勞基法第五十條只有規定懷孕滿 3 個月流產時，雇主要給予產假及工資，至於性平法中未滿 3 個月或未滿 2 個月流產的部分，只有給予產假，並沒有規定要給予工資。因此，本席希望能夠補足這部分的法律文字，俾讓這樣的規範更趨完整，不知勞動部的態度如何？

林部長美珠：沒錯，性平法是這樣規定，但有關薪資的部分，則是回歸各自的法律，所以就法制上來講，女性勞工的確適用勞基法的相關規定；不過，對於委員剛才提到的不幸流產這件事，勞基法並沒有給薪的規定，因此，這部分是否留待未來討論相關問題時再來一併考量？畢竟在雇主這邊，可能也會有一些不同的聲音，這些聲音我們要參考，但並非完全做為依據，所以既然我們要討論相關議題，這個問題是否就留待以後再來一併討論？

蔣委員萬安：這個問題跟我們討論產假並不一樣啦！其實很明確，法律規定就是希望給薪……

林部長美珠：目前法律是給假……

蔣委員萬安：有給假，但是對於未滿 3 個月不幸流產，給薪的部分法無明文，所以不管是因為疏漏或是整個規範不夠完整，我都希望這次能在我的提案裡面把這塊補足，至少讓這些不幸流產的女性朋友或是媽媽能夠得到身心上面的照顧。我想這個法案其實是沒有任何的問題跟爭議的，我們今天在討論產假、育嬰假和育嬰津貼等等，我們都是懷抱著將有一個新的生命這樣一種喜悅的心情，但是試想，弱勢中的弱勢、不幸中的不幸，有些女性不幸流產，這一部分如果在法令規範上面沒有辦法可以照顧到他們，那我覺得這是非常大的一個遺憾，所以我希望法律的規定不應該為德不足，而是應該要把這個部分補足，我希望部長能夠支持這樣的修法提案。

林部長美珠：委員的立意很好，因為我們要照顧婦女同胞，但是因為這個議題還沒有經過大家的討論，若貿然就這樣子做，那第一個會影響到的可能就是他的雇主，所以我覺得我們大家是不是能夠再討論一下？未來在討論有關產假的相關問題時，我們也願意把這個問題提交出來讓大家一起來討論，看到底是要未滿 2 個月或是 2 個月未滿 3 個月？至於給了假之後，還要不要再給薪資的這個部分我們也會一併來討論，好不好？

蔣委員萬安：部長，如果你說不贊成這一條是因為要考量到雇主，這個我沒有辦法接受。

林部長美珠：我只是覺得應該要再討論啦！

蔣委員萬安：不幸流產的女性，其實屬於少數，這也是弱勢中的弱勢，不幸中的不幸，結果勞動部長竟跟我說要考量雇主？我不知道這是要考量雇主的感受、還是要考量雇主的成本？這個我就不理解了。

林部長美珠：我是說第一個會影響到的是雇主。如果是給假給薪的話，那這個薪水就必須要由雇主來支付，而這個一定會增加雇主的負擔，所以我才覺得這個案子一定要經過討論，有了討論、大家有了共識以後，那我們就可以順利推動，畢竟我們要照顧婦女同胞，社會上的共識也認為應該要這樣子做。但如果沒有經過討論就要來推，那是不是太早了一點？所以我才會說我們一起來討論，透過討論的過程來凝聚共識。

蔣委員萬安：我現在就是在跟部長討論啊！基本上社會對此已經有一定的共識了。

林部長美珠：我們還是要再蒐集勞雇雙方及社會各界的意見，看大家的意見是怎麼樣。

蔣委員萬安：好，最後我想要請教部長，這幾天的新聞談到，各地方政府都針對一例一休所造成的影響和衝擊提出很多不同的意見跟聲音，其實一例一休上路之後所衍生的問題勞動部到現在一直都沒有說明清楚，包括我上一次所質詢到的勞基法第八十四條之一：責任制是否排除適用休息日？上一次部長回答說還在研議，但未來勞動部的指引可能會朝適用休息日這樣的方向，但是到底什麼時候這樣的函釋、解釋或是指引會出來？

林部長美珠：這問題上次你也有質詢過，我當時的回答的確誠如你所說的那樣。因為委員非常關切這個問題，而所有適用勞基法第八十四條之一責任制的這些勞工朋友也都很注意，所以我們已經將這個問題提交給諮詢委員會，希望可以透過諮詢委員會來討論看看。我剛才講過了，未來我們還是希望能夠朝這個方向走，因為既然週休二日是我們的重要政策，我們也希望勞工都能

獲得適當的休息。

蔣委員萬安：即使你們會將問題送到審議委員會去研究，可是什麼時候結果會出來？不知道。在年度終了或是契約終止之後，能夠休的特休沒有休到，照新法的規定是要強制折換工資，那麼這個工資到底能不能算入勞健保、勞退或是資遣費？這點勞動部到現在都沒有說明清楚。

勞工能否於休息日需出勤時排定特休？如果今天雇主跟勞工說，休息日時要請你來，結果勞工說有事不能出勤，那這個時候我能不能說我拿特休來請？

林部長美珠：在 5 月 3 日的時候我們對如果雙方已經約定好，當雇主在休息日要求勞工出勤，那這就是他的工作日，依照他們的勞動契約，他就應該要出勤。可是有可能勞工當天沒有出勤，或者是出勤之後，又因為個人的因素導致他沒有辦法繼續完成相關工作。對此，當時我們就有一個解釋函釋，委員上一次（禮拜一）的時候也有看到這個函釋，我想我們在函釋裡已經解釋得很清楚了，在休息日需要出勤的時候來排定特休，即表示他不同意去……

蔣委員萬安：對，如果勞工不同意……

林部長美珠：他需要出勤是他同意了，若又排定特休，那就是變動契約了……

蔣委員萬安：部長，我舉一個很簡單的例子……

林部長美珠：因為我不了解你的第三個問題……

蔣委員萬安：我說明一下，如果今天是休息日，但雇主請勞工出勤，結果勞工說我臨時有事，不能來，那這個時候，照上……

林部長美珠：如果勞工不能來，那就是恢復到他不同意休息日出勤啊！

蔣委員萬安：對，請問接下來他要照請假規則請假嗎？

林部長美珠：不用，就不用出勤啊！

蔣委員萬安：就不用出勤？

林部長美珠：因為休息日原則上就是休息的，但如果雇主要勞工出勤的話，就必須要得到勞工的同意。如果勞工說不行，那就是不行。

蔣委員萬安：所以勞工只需要告訴雇主說不行？

林部長美珠：如果已經同意了，但突然又有事，那他可以再跟雇主協議變動原來的約定，依據函釋，勞工可以解除原來休息日願意出勤的約定，就是回歸正常。

蔣委員萬安：好，那如果雇主不同意呢？

林部長美珠：雇主不同意？不同意的意思是說雇主不同意解除？原則上工作規則、勞動契約還是要勞工同意。

蔣委員萬安：不管地方政府是要訂定自治條例，或是要透過函釋，或是辦法做自行解釋都可以，但如果逾越母法，那就是違反地方自治法。問題是，針對目前很多模糊的地方，勞動部都沒有統一解釋，造成各地方政府無所適從。所以我希望這幾個問題，包括第八十四條的責任制到第八十四條之一：責任制是不是適用休息日？這個到現在還在研議。部長，特休折換工資到底屬不屬於工資？

林部長美珠：這個我是不是可以請保險司來回答？因為這個問題目前我還沒有處理到。

蔣委員萬安：這問題我至少已經提出來 3 次了，但勞動部到現在都沒有說明清楚。

林部長美珠：第 3 個問題是解決了。

蔣委員萬安：好，那第 2 個問題。

林部長美珠：第 2 個問題我現在還沒有很掌握。蔣委員現在說的是計算基礎，也就是特休未休而折換成工資，要不要記錄這點，我請局長來說明。

主席：請勞動部勞保局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。那個算是不休假的加班費，其性質我們叫做「不休假加班費」，都要列入勞保的投保薪資與勞退的提繳工資。

蔣委員萬安：所以性質算是薪資？

羅局長五湖：委員關心的可能是，如果他要退休，那個算不算入最後 6 個月的平均？這個比較複雜，但勞保跟勞退是一定要列入工資的，沒有問題。

蔣委員萬安：所以什麼時候勞動部可以有一個清楚的函釋，好讓民眾、雇主及勞工，甚至是各地方政府的勞動局都可以很清楚？

羅局長五湖：勞保跟勞退的部分老早就有函釋了，也就是不休假的加班費是要列入的。

主席：好，因為已經超過發言時間 15 分鐘了，部長，因為……

林部長美珠：我們會再跟委員請教，相關的疑義如果有需要做函釋的，那我們就來做函釋。

蔣委員萬安：雖然過去有函釋，但一例一休上路之後，將特休強制換成工資，這並非以前函釋就有處理的。

林部長美珠：好，這個部分我再來理解一下。

蔣委員萬安：這個完全不通啊！因為以前沒有強制特休要折換工資啊！

林部長美珠：因為第二個問題委員是第一次提到，我們回去再……

蔣委員萬安：這個以前就沒有修過啊，怎麼會說處理過這個問題，你到底是在講什麼？

林部長美珠：以前是沒有強制特休要折換工資，但也是可以折換的。

羅局長五湖：以前是沒有強制要給，但給了就是要提繳。

蔣委員萬安：對，但所以性質要說明清楚嘛！新法上路之後，你們的函釋到現在都沒有出來！如果說新法的疑問用舊的函釋就可以處理，那民眾會聽得懂嗎？我要突顯的是，這些問題你們到現在都沒有統一的解釋或函釋，新法都施行 6 個月了，如果地方政府要訂定自治條例或是透過函釋來處理，你們又說逾越母法，但這些你們都講不清楚時，請問要怎麼判定是否合法？這是很大的問題。

最後，我希望勞動部要就這些疑義趕快、統一的來做出解釋，而不是放任的說我們一直在研議、一直在研議。

主席：因為已經超過發言時間 20 分鐘了，部長，在所有的疑義都還沒有解釋清楚之前，包括委員和媒體所提出來的，你們到底什麼時候才能全部把它釐清楚？請給一個時間點好不好？

請勞動部條件司謝司長說明。

謝司長倩蓁：主席、各位委員。我簡單的說明一下。特別休假未休應給付工資，其實這個原來就有

了，以前是勞資雙方要協商、約定，當然，現在還是一樣有特休未休的工資。我們之前有提到，資遣費以平均工資來計算，而在終止契約之後，所獲得的工資並不計入平均工資，所以資遣費在計算平均工資的時候，就會看特休未休的部分是在終止契約之前還是之後獲得的，這些其實之前都有。

蔣委員萬安：契約終止之後當然就不算入工資的性質。

謝司長倩蓓：是，這是一樣的。

蔣委員萬安：但現在講的是年度終了！年度終了之後應休而未休的特休要強制折換工資，那麼這個工資到底算不算入勞健保、勞退的部分？現在新法都已經上路了，但勞動部卻沒有對這點解釋說明清楚。

謝司長倩蓓：沒有，年度終結之後算的還是工資。

蔣委員萬安：我的意思是說，你們要趕快做出統一解釋，讓民眾、勞資雙方及地方政府都有所依循。

主席：不好意思！因為已經超過發言時間 20 分鐘了！既然還有這麼多沒有解釋清楚的地方必須函釋，你們今天回去之後是不是可以在一個禮拜之內把所有該函釋的都交代清楚，好不好？部長，可不可以？

林部長美珠：好，謝謝，我們會再說明清楚。其實剛剛司長已經說明現行都有規定了，但委員可能認為，加了休息日之後，或者是強制特休日要給工資之後，會不會影響到原來的解釋？這點我們會再做說明。

主席：請周陳委員秀霞發言。

周陳委員秀霞：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，我看你已經被問到一個頭兩個大了，有點迷糊了。

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。不是，我沒有一個頭兩個大，因為過去都已經有解釋了，只是這個問題是蔣委員第一次在質詢台上提出來，而我們剛剛是在釐清他所問的問題內容。

周陳委員秀霞：記得星期一你在本會接受答詢的時候說過，勞保年金的改革不會有外界認為的「多繳、少領、延後退」的問題，這個你當時說的很清楚。部長，說話是要負責任的，這個你應該知道，如果勞保年金的改革最後變成「多繳、少領、延後退」，你要不要宣示辭職以示負責？因為你的話很重要，如果你宣示的話，就等於是給我們的勞工朋友打了一劑強心劑。

林部長美珠：未來在審議勞保相關條例的時候，我們會一一的來跟委員說明。至於剛剛說的「多繳、少領、延後退」，的確，因為目前勞保基金財務非常的困窘，所需經費也相當龐大，據統計，如果今天說所有的勞工都會「多繳、少領、延後退」，這個我當然不能同意，但會不會因為年金改革而讓有一些人受到影響？這當然會讓有一些人受到影響，而非全面性。至於可能影響的部分，我們司長很負責任地告訴我，大約有 5 萬人可能會影響，是我們的數據。對我們龐大的勞工群來講，所影響到的層面並沒有如委員所說的那樣，所以那天我才說不會發生這種現象。若貿然說年金改革未來就是會發生這種現象，那麼這樣的改革是沒有意義的，所以我們才會

說委員可能有誤解，要把話說清楚。

至於為什麼會有人說延後退甚至是領不到？問題是，政府都要負最後的支付責任，且每一年也有挹注相關的經費，怎麼會領不到？所以我們在審查勞保年金條例的時候會再做詳細討論。

周陳委員秀霞：好。你之前也說過低薪的問題一定要解決，請問要怎麼解決？可以簡單說明一下嗎？

林部長美珠：我上次有說過，低薪的問題不是單單一個勞動部就可以解決的，這問題行政院也非常重視，相關部會也都在集思廣益，看可不可以透過各式各樣的研討來提出有效的方案。目前這件事情由國發會在主導，勞動部也有配合提出相關看法，目前還在研議中。

周陳委員秀霞：好。就業安定基金的來源最主要就是為了要聘僱外勞所繳的，而外勞的人數也一直持續在增加，今年的收入達 160 億元。原本外勞是補充性人力，但現在卻變成是替代性的，造成臺灣勞工的低薪問題，因此我們的外勞政策是不是應該要來檢討，而且要訂出總人數上限，並逐年降低人數？

林部長美珠：首先，外勞永遠都是補充性的人力，絕對不能成為替代性的人力，這是我們在引進外勞時一個非常清楚的政策方向，我們不會因為時間的長遠就變動政策方向。

其次，是不是因為外勞而導致我們的勞工低薪？我想低薪的原因有很多，我剛才也講過，國發會有充分的研究，也分析出一些原因，但我們不能說是因為外勞而造成我們有這個低薪的結果。

再者，外勞政策是不是應該要隨時的來檢討？我想這個我們願意接受委員的指導，既然是補充性的人力，就應該要根據市場的需求與經濟的發展持續的、滾動的來檢討。事實上，我們每一年都有檢討，也有警戒指標，並邀集專家小組每一年做滾動式的檢討。站在勞動部的立場，我們對外勞問題也是非常的重視，所以我們會照委員剛剛所說的持續檢討。

周陳委員秀霞：我想真的需要徹底的來檢討一下，像未來要不要禁止本國公司、也就是給勞工低薪的這些公司，僱用外勞？或是降低他們僱用外勞的比例？這樣是不是就能夠提高臺灣勞工的薪資水準？

林部長美珠：提高臺灣勞工的薪資？要僱用外勞是要有一定的條件，而最重要的一個條件是在國內找不到勞工，這樣我們才會開放進口外勞，且必須是特定行業。在外勞進用這部分，以目前的機制來說，這是這麼多年來所建立起來的，其實還算嚴謹。以目前來講，並不太適合這麼做，畢竟僱用外勞是有嚴謹的條件和要求的。

周陳委員秀霞：1 月到 3 月促進國民就業的預算是 22 億元，但是我們只花了 9 億元而已，這是什麼原因？是我們的促進就業做得不好嗎？

林部長美珠：這部分我請署長來說明一下。

主席：請勞動部發展署黃署長說明。

黃署長秋桂：主席、各位委員。跟委員報告，我們在編列預算時，都會有一些措施推動的考量。有時我們的計畫在核定的時間上或許會稍微有延後，所以才會造成剛剛委員所提到的現象產生。就整個年度來講，我們一定會按照計畫來執行，不會有所謂的預算執行情況不理想的這種現象。

。

周陳委員秀霞：好，謝謝兩位。

主席：請邱委員泰源發言。

邱委員泰源：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才有委員問到產假問題，那麼流產後子宮要多久時間才可以完全癒合？依專業角度來看，懷孕兩個月或三個月不幸流產者需要兩個禮拜時間才可以完全癒合；懷孕未滿兩個月流產者，則需要一個禮拜，這是我從專業立場與各位分享的一點心得。

請問王署長，吃母乳好處有比較多嗎？

主席：請衛福部國健署王署長說明。

王署長英偉：主席、各位委員。所有醫學證據顯示，餵母乳對小孩子的免疫、親子關係、發育及減少過敏都有好處。

邱委員泰源：何種情況不適合餵母乳？

王署長英偉：是有幾個狀況不適合，分別是母親與小孩子的狀況不適合，譬如母親有傳染性疾病，母親的身體狀況都是需要考量的。

邱委員泰源：署長這麼久沒養小孩，還對小孩子喝母乳一事如此關心，如此瞭解，實在讓人很敬佩。請問母乳是否可能含有戴奧辛？

王署長英偉：這方面我不是很清楚，我想還是得看是否經由母乳……

邱委員泰源：民之所欲，永存我心，現在大家很擔心這問題，甚至有醫學報導提及這問題，所以衛福部是不是應該為民眾解惑一下？

王署長英偉：對於重金屬或污染問題，我們會公告。

邱委員泰源：今天之所以有這麼多委員提案修法，目的就是為了建立一個友善母乳哺育環境，呼籲民眾注意飲食安全。其實在公共場所哺育母乳不僅健康且自然，不知署長以為如何？

王署長英偉：所謂環境不僅止於硬體，還包括社會環境。記得在國外唸書時，我的老師即和我們討論過哺育母乳一事，所以這是一種社會氛圍。

邱委員泰源：能討論也算很厲害了，因為台灣人注重隱私，以致改善哺乳場所一事困難重重，所以為何不從簡單的先做起呢？譬如使用育兒背巾，各位可以看一下，我今天帶了一條育兒背巾來。我無意替業者打廣告，但只要使用育兒背巾，不但可以背孩子，補餵母乳時還可以稍微遮蓋一下乳房，不會過於明顯，國健署何不推行呢？

王署長英偉：以後會請教委員。

邱委員泰源：以前家裡用過，但我不大會用，或許現在已經進展到第二代，乃至第三代，連健保雙月刊都有刊出育兒背巾。我不知道這是哪一家業者生產的，為了今天的質詢，我特別買了一條，稍後哪一位有需要可以送他。我認為政府應該在軟體上多用心，而不只是在硬體下功夫！一味在硬體下功夫，結果卻沒人使用，這樣豈不也是一種問題？

請問法務部劉參事，同意性侵沒被抓到就是合法這句話嗎？

主席：請法務部劉參事說明。

劉參事成焜：主席、各位委員。不同意，事情也不是這樣的！

邱委員泰源：所以應該糾正這種觀念？

劉參事成焜：雖然沒被抓，但只要在追溯期之內都可以依法究辦，所以不能說合法，這句話是有語病的！

邱委員泰源：但法務部也沒對此做任何說明啊？如此會不會誤導社會大眾？

劉參事成焜：如果委員認為法務部應對此做適度說明，這點我可以……

邱委員泰源：雖然醫師公會已經發出聲明，但我們的聲明不見得具有法律效力，難道法務部不需要適時發聲嗎？不管誰對誰錯，世間總該有是非，不是嗎？

劉參事成焜：我舉例說明，吸毒沒被抓，難道就代表吸毒合法嗎？違法的事就一定是違法！

邱委員泰源：所以要如何讓所有民眾知道？我不針對個人，只是怕這種論調會產生不良影響，甚至出現不正當的引導，讓人感到擔心！我們重視女權，更尊重性自主權，故需要給予民眾正當的性教育，如此方能讓臺灣祥和，所以法務部要在適當時間表示意見！

請教王署長，代理孕母法草案最近進行得如何？最近一些婦產科的不孕症專家表示，非常需要代理孕母法，尤其在面臨少子女化情況下，代理孕母法是不是更應該要推？不要讓這些急於想當父母的人辛苦地東奔西跑，甚至跑去柬埔寨。站在人道與倫理立場，乃至法律的立場上，這問題究竟該如何解決？如果這樣做是有意義的話，那麼政府是不是應儘速推行？

王署長英偉：這議題已經爭議了十幾年，從 93 年開始，我們也就代理孕母法草案召開過三次公民會議，去年 8 月業將案子送到行政院，針對幾個議題，我們……

邱委員泰源：不需要講過程，只要說有無困難即可！若有，是何種困難？關鍵何在？是民意無法接受，抑或醫療團體無法接受？法律界能接受嗎？

王署長英偉：這不僅涉及醫療，還涉及觀念，且每個人的看法……

邱委員泰源：我認為那些人都很有愛心，卻得每天面對種種無奇不有的不孕症原因，所以希望未來可以積極討論這問題。

請問臺灣凍卵的人多不多？站在國家與政府立場，到底鼓不鼓勵民眾凍卵？台灣現在有八十家業者從事凍卵，如果這樣做是有意義的，則理當給予支持、鼓勵。當然，有人認為這只是一種商業，有時候還發現卵子冷凍後再拿出來的品質變得不大好，且涉及倫理，爭議很多，請問國健署是否關心過這件事？

王署長英偉：我們有注意到這問題，只是不在我們的補助案……

邱委員泰源：不是你們的業務？

主席：請衛福部國健署婦幼健康組陳組長說明。

陳組長妙心：主席、各位委員。有關人工生殖，針對民眾……

邱委員泰源：沒人可以管凍卵？

陳組長妙心：針對人工生殖機構接受民眾捐卵……

邱委員泰源：我認為這件事和你們有關，你們要檢討一下，畢竟涉及了倫理。

我認為生育政策一定要綜合且多元，不論軟硬體都要考量。一個良好的環境固然重要，但對

於不當言論也應適當制止，大家努力讓社會更祥和、更法制化，至於少子女化問題的對策也需要大家的共同努力，以人倫關懷來創造未來生命。謝謝。

主席：請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。性別平等工作法於 2002 年開始實施，到 2017 年整整 15 年了。在 2002 年通過前，這部法在立法院足足躺了 12 年，可見性別工作平等法的通過是何等不容易。該法最主要是促進女性在工作職場上與男性平等，並制訂了產假、陪產假、育嬰假生理假等等各種假，為何？因為育兒是國家社會的責任，而非個別女性的責任，故有了育嬰津貼及育嬰假，也有家庭照顧津貼及家庭照顧假。不過衡量雇主及國家的財務負擔起見，當時只先給假，而沒給津貼。讓我感到很高興的，從 2009 年開始，不僅有育嬰假，也有育嬰津貼。

根據各種統計資料顯示，家務責任一直落在女性身上，而男性則不肯從事家務，致使女性每年從事家務的時間大過男性非常多，所以我們也常聽到女性朋友抱怨先生不肯做家務。我們主張，津貼補助必須仿效瑞典，因為瑞典從小學即開始教育，不管男女都要學做家事，也要學工藝，他們的小學教育不分男女性，大家一起來，所以育嬰假也是父母一起請，爸爸請多少天，媽媽就請多少天，另外才是兩人共同協商請假，且津貼都給到 90%。在臺灣則無法給這麼多，只能給爸爸和媽媽各六個月。今天有委員提案，希望讓父母雙方協商，由兩人的其中一人請育嬰假。但根據統計資料顯示，男性請育嬰假的數字是在提升中的，十五年來有四十幾萬人受惠。雖然男性請育嬰假者仍不算多，至少仍是明顯提升，像 2015 年請育嬰假總數 8 萬 5,000 多件，其中女性占 83.40%，2010 年男性請育嬰假者為 6,500 件，後來增加至 14,258 件，成長幅度為 119.35%。由此可知，一個好的政策實施後，會慢慢帶動社會觀念，大家慢慢地一起來分擔家務。

其實現在青少年很多問題均源自家庭，前一陣子我們才在討論為何青少年會憂鬱？實則青少年憂鬱的原因泰半來自家庭，若男性也能共同照顧小孩，爸爸媽媽一起照顧孩子，讓孩子有好的學習楷模，如此一來，女性就可以重新回到職場，孩子也能同時得到雙親的照顧。所以我們希望部長能堅持，絕不能回到雙方協議單方請育嬰假的狀況，否則就會退回原狀，僅由女性來照顧小孩。

此外，這還會造成一種連動，且與年金有關，也就是女性貧窮化問題。因為女性在家中照顧小孩，以致老了以後只能領國民年金，但國民年金一個月只有 3,000 元。雖然我們不斷呼籲制訂基礎年金，可是部長又一口否決表示，不可能有基礎年金，偏偏有 46% 的人領一個月 3,000 元的國民年金過活，試問這要如何保障其老年生活安全？所以我認為必須全面看待這問題，尤其是女性低薪的問題！在 46% 依賴國民年金過活的人當中，大部分都是女性，加上女性必須照顧小孩，試問這樣的老年經濟安全如何保障？這些問題可說是一環扣著一環，全部連在一起。

在母親節前夕，我希望所有媽媽都能健康快樂，但是媽媽們老年的經濟保障也是非常重要。

林部長美珠：好，謝謝委員指導。

主席：請盧委員秀燕發言。

盧委員秀燕：主席、各位列席官員、各位同仁。部長辛苦了！昨天你的身體非常不舒服，得了重感

冒，今天還拖著病體到立法院來備詢。

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。謝謝委員的關心。

盧委員秀燕：這也引起我的注意，因為今年過農曆年時，台灣進入感冒高峰期，可是現在已經是 5 月份，這 4、5 個月以來，感冒流行的情形好像不減反增，因為我是區域立委，每天都在跑行程，感覺上好像看到每個人都在感冒。我要請教國民健康署，台灣這一波感冒是從過年一直延續到現在嗎？台灣的流行性感冒是不是一直處在高峰期，並且變成一個常態的高峰？

主席：請衛福部國健署王署長說明。

王署長英偉：主席、各位委員。去年擴大流感疫苗注射之後，實際上今年出現的數字是減少的。去年疾病管制署做了流感的預防注射後，非常成功的把這一波流感壓下來。

盧委員秀燕：你們有沒有統計過，最近重感冒的人數有沒有呈現在數字上？是已經降下來，還是只是你們感覺疫苗政策有效？

王署長英偉：去年疫苗注射完之後，對於後來那一波流感是有成功預防的。

盧委員秀燕：林部長的這一波是什麼？

王署長英偉：她應該是一般的，而且最近沒有聽說流感有在高峰期。

盧委員秀燕：她有拉肚子，這是不是諾羅病毒引起的感冒？

王署長英偉：我看應該吃藥了。

林部長美珠：我剛才已經吃過藥了。

盧委員秀燕：你是一個個案，不過我在跑行程時，聽到每個人都在感冒，所以才引起我的聯想，這一波是在流行什麼？如果全民都注射了，照理說這一波不應該有這麼多人感冒，可是我們到處聽到有很多人感冒，所以這個疫苗政策有沒有效？這一波在流行什麼感冒？是不是我們疫苗打的方向不對？

王署長英偉：最近的感冒跟疫苗沒有什麼關係，這部分主要是疾病管制署在管理，不過就我們所聽到他們的報告，最近並沒有特別增加流行。

盧委員秀燕：林部長有打疫苗嗎？

林部長美珠：我去年在行政院時有打疫苗，所以我沒有流行性感冒，但可能是最近幾天氣候變化，所以有一些腸胃型感冒。

盧委員秀燕：我的發言時間有限，由於次長剛剛離開去參加會議，這也不是署長的業務，不過我又不知道要問誰，所以可否請衛福部送個資料給我：現在的感冒到底是什麼感冒？去年全民注射疫苗之後，效果如何？感冒人數有無降低？這段時間有沒有流行性感冒？是哪一類型的？請給我個數字。

接下來請教部長，剛才我提到我覺得今天這個母乳哺育條例可以有點成果，只是技術上如何定這些門檻而已，所以我覺得比較容易過關；至於我奮鬥了很久的產假問題，我覺得有一定的困難度。其實我不是這一屆才提的，上一屆就提了，在上一屆提出時，政府部門反對，勞動部自己跳出來反對，衛福部則是無可無不可，反正它搭著我的便車做業績。今年在新的政府上來

後，因為一例一休被嚇到，工商界強力反彈，所以我很擔心。我這一屆不折不扣的再次提出增加產假，你的態度如何？

林部長美珠：剛剛我也說明過，要把現行產假由 8 週增加至 12 週或 14 週，所牽涉到的層面很廣，這在我的書面報告中都有提到，所以我覺得這個問題可以討論，而且這是委員一直很重視的，從婦女同胞的角度來看，如果給她多一點產假，讓她比較願意生育，我想這加減會有一些正面效應。但它牽涉的確很廣，感謝衛福部針對少子化問題提出少子化辦公室的規劃，而且已經開始運作，所以我剛才跟各位委員報告，我覺得這個議題很好，是不是我就將這個議題提交到少子化辦公室，大家來討論。

盧委員秀燕：你說提交到少子化辦公室，這就是我的問題，你可不可以具體答復？少子化辦公室只是一個徒具形式的辦公室，人家就嘲笑政府設了這個辦公室，對少子化的改善一點幫助都沒有，我們今天提的這個意見才有幫助。

我之所以要特別提出這個問題，是因為民進黨現在是執政黨，你們掌握四分之三以上的席次，又剛經過一例一休的陣痛，到現在還餘波盪漾，下午我們就要坐在這個談判桌上來談，如果今天民進黨勞動部長的態度還是不願意在這裡過關，要提到少子化辦公室去研究，我對下午的協商就感到非常悲觀。關於這個法案能否過關、產假能否提高，如果執政黨的態度是反對的，那麼下午的協商就保證不會過關，徒勞無功。我剛才從你的回答已經感覺到你會反對，你跟前一個政府的態度一樣，反對讓產假增加。

林部長美珠：我還是要說我在報告裡提到，它影響的層面真的很大，所以……

盧委員秀燕：我們不能雙頭並進嗎？因為今天通過後，也可以要求協商，可以雙管齊下，譬如你對哪些有意見，還需要時間研究，我們可以先要求協商，因為後面還有二、三讀的程序；可是如果今天在委員會審查的過程中，你就把它擋下來，人民會更加懷疑，政府成立少子化辦公室做什麼？你們每項都不願意鼓勵，對母乳哺育也有意見，因為我要求把營業場所須設置哺乳室的室內面積規定從 1 萬坪限縮到 5,000 坪，結果馬上有賣場業者跑去跟衛福部遊說，衛福部就來跟我講這樣會很困難。而且他們對你們的遊說還真準，你們就來跟我說，如果改成 5,000 坪，某個零售系統有七、八百間會受到影響或倒店。我的意思是，今天在詢答的過程中，如果你們在母乳哺育條例也有條件上的限制，不願意大開大闢，讓媽媽們願意在室內、室外很方便的哺乳；如果你們在產假方面也打槍，不願意接受的話，民進黨政府說要解決少子化問題，我覺得那個辦公室真的就是做假的，一點都沒有對婦女朋友或一般家庭做生育上的協助。你為什麼要提到少子化辦公室去研究，而不能付諸協商？你們一邊研究，反正我們還要二、三讀協商，不是嗎？

林部長美珠：跟委員報告，它的影響的確非常深遠。

盧委員秀燕：所以你今天會把它擋下來就是了？

林部長美珠：我希望我們大家再討論一下，下午進行到條文部分時再提出來，因為現在詢答的時間有限，或許我們下午再好好討論一下。

盧委員秀燕：我感到非常痛心，我本來覺得以前所提有關產假問題，在換了政府後會換一種作法，

也許會有不同思考，可是我覺得政府好像沒有換，還是一樣的，我聽你的口氣你就是會擋下來，但是我想我們今天要繼續努力。

林部長美珠：謝謝。

主席：請江委員啟臣發言。（不在場）江委員不在場。

請陳委員怡潔發言。

陳委員怡潔：主席、各位列席官員、各位同仁。針對公共場所友善哺乳部分，我覺得環境可以更友善一點，這部分要多加研議。其次，現行申請育嬰留職停薪津貼的相關法律規定，如果父母同為勞工時，按照目前制度設計，他們合計可請領一年的育嬰留職停薪津貼，這沒有錯吧？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。是，合計一年。

陳委員怡潔：也就是爸爸、媽媽可以各自請領半年，整個家庭合計一年。從民國 98 年開辦以來，父母都是勞工的新生兒當中，到底有多少新生兒受到育嬰津貼的照顧，部長對此有沒有掌握？其中，父母都領育嬰津貼的有多少家庭？只有爸爸或只有媽媽一方單獨請領育嬰津貼的有多少？這個數據部長有沒有掌握？

林部長美珠：勞保局對此有個資料，我請局長來妥善說明。

主席：請勞動部勞保局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。父親單獨領的有 4 萬多，母親單獨領的有 34 萬，父母都領的有 7 萬多，總共 45 萬多。

陳委員怡潔：根據你們提供的資料，從育嬰留職停薪開辦到今年 2 月，總共有 45 萬 6,005 個雙薪勞工家庭的新生兒受到育嬰津貼照顧，其中父母都請領育嬰津貼的只有 7 萬 1,260 人，只有爸爸或媽媽單獨請領育嬰津貼的高達 38 萬 4,745 人。也就是說，從 98 年開辦育嬰留職停薪津貼以來，將近有 8 成 5 的雙薪勞工家庭只領到半年的育嬰留職停薪津貼，這沒有錯吧？

羅局長五湖：對。

陳委員怡潔：如果以雙薪勞工家庭可以領到一年育嬰留職停薪津貼為政策目標，這是政府的美意，可是現在的達成率只有 1 成 5，你對這樣的達成率滿意嗎？你覺得這個問題是出在誰的身上？是制度本身有問題，還是可能勞工本身不想請領？

林部長美珠：達成率只有 1 成 5，這個我們應該持續加強宣導，讓大家知道有這樣的機制，也是我們應該努力的。

陳委員怡潔：所以部長覺得是宣導不周的問題？

林部長美珠：宣導也是要做，但是原因是不是誠如委員所說是勞工個人因素或是雇主因素，這部分我們還要再理解一下到底為何造成這樣的結果，不過我們還是會繼續努力。

陳委員怡潔：部長覺得制度本身有沒有問題？

林部長美珠：制度目前應該沒有問題。

陳委員怡潔：所以部長認同制度本身沒有問題。今天我們提出讓雙薪勞工家庭可以彈性，只是要讓政策更彈性，讓政府的美意可以被勞工認知與享受到，選擇由爸爸、媽媽各自請領 6 個月，或

是選擇由爸爸、媽媽的一方直接請領一年的育嬰留職停薪津貼，相信這會有很大幫助。因為我們並沒有改變現況，只是多一個選擇，多了相對的彈性，我想知道你們反對的理由是什麼。

林部長美珠：在我今天的書面報告裡提到，剛才口頭上也跟各位做了報告，目前國內生態還是存在以女性為主要家庭照顧者的觀念，所以目前固然也有一些父親來請領，但可以看到還是由母親單獨請領的比較多，現在如果可以經過雙方協議，由單方申請，我們預測未來可能就會變成由女性擔任育嬰的工作，對我們當時立法……

陳委員怡潔：你擔心現今由媽媽照顧小朋友的情形比較多，但我們今天的提案是夫妻雙方可以協調，無論由爸爸請領或媽媽請領都可以。如果女方的薪水比男方高，你覺得他們會選擇讓媽媽休一年育嬰假而請領育嬰津貼嗎？

林部長美珠：這個我無法判斷，因為……

陳委員怡潔：就邏輯上這是不可能的。

林部長美珠：因為每個人生活與家庭價值的觀念不同。

陳委員怡潔：部長說對了，這就是每個人生活與家庭的價值觀。奇怪了！這是人家家裡的事，為什麼部長要擔心？我們今天只是給他多一個選擇，由爸爸或媽媽自己選擇由誰請領一年的育嬰津貼，這是他家的事，什麼時候輪到部長來擔心？如果女方擔心都是她一個人育兒、顧小孩，她也可以選擇半年留職停薪，不需要勞動部擔心，為什麼要住海邊，管這麼寬？我知道有很多女權團體擔心婦女工作權益會受損，但是部長也提到這是家庭價值及雙方協調決定的事情，他們自己就可以決定由誰照顧寶寶。如果他們的經濟能力好，女方根本就不用請育嬰假，繼續工作就好了；我們今天提案希望協助的是一般不屬於高薪的家庭，就實際面上，這個双薪家庭可能只領 3 萬 5 或是 4 萬，他們根本沒有能力送小朋友去私立托兒所或是請保母，如果政府又硬性規定只能請領半年，請問部長你們會不會管得太寬？

今天我們只是多一個彈性，讓双薪勞工家庭可以自行選擇，並沒有改變現狀。我看到你們的報告及基金收益，其實都是不成理由的理由，難道這不是一個更好的選擇嗎？希望部長可以說明白一點，你們原來的預算就是打算讓這個家庭一年都請領得到育嬰津貼，現在我只是多個彈性，為什麼做不到？就像部長說的，這是他們自己的選擇，他們有權決定誰要照顧寶寶，他們可以有自己的經濟考量來決定，為什麼要由部長決定而反對這樣的做法？

林部長美珠：原本一個政策的擬定所考慮的層面一定非常多，現在如果再把原來的政策改變，而任何政策的改變都會影響事實的狀況，我們現在已經好不容易讓這些男性朋友願意申請育嬰留職停薪津貼，所以我覺得……

陳委員怡潔：當政策只是理想化而沒有考慮實際面時，政策就應該修正。

林部長美珠：目前就我們執行方面來說，制度上沒有問題，我們願意加強宣導，我們也希望在這樣的制度下……

陳委員怡潔：只是讓爸爸、媽媽多一個彈性，讓家庭多一個彈性，這是可以做到的呀！

林部長美珠：這個彈性的影響相當大，我希望大家再慎思。

陳委員怡潔：影響到的是什麼？

林部長美珠：我們的書面上都有報告。

陳委員怡潔：你們不能因為自己做不到，就說會有影響，今天誰要照顧新生兒或誰要照顧家庭才是對家庭最有幫助，我覺得這是家庭可以自己做的決定，部長說會影響到爸爸照顧小朋友的意願，我覺得這不是理由。

林部長美珠：一個政策的改變真的會影響很多，我們再討論一下，好嗎？

主席：沒關係，我們下午繼續討論。

陳委員怡潔：最主要的是你們還成立少子化辦公室，但我覺得如果要解決這些問題，就應該讓現在有的政策更有彈性、有更多選擇權，以真正照顧到勞工。如果你根本沒有辦法解決這樣的問題，少子化只會愈來愈嚴重，現在大家都不敢生，你們還在談由爸爸或是媽媽照顧小孩；都已經沒有小孩，還要擔心由誰照顧的問題嗎？部長，我覺得不要太過理想。

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席：有不同層面、不同經濟能力，下午再看我們有沒有那樣的智慧繼續討論。

接下來登記發言的孔委員文吉及張委員麗善均不在場。

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。今天審查這個法案都是為了給勞工營造更好的環境，所以增加給付、放寬保險年資，簡單講，它就叫加碼，加碼不是不行，但必須從很多面向來思考、討論，誠如剛才部長回答委員所講的，就政策面來講，某個程度它是穩定成熟在執行，如果要做修正、改變，一定是要比現今更好，才有必要做這樣的修正，所以要有規劃、要有評估、要有相關配套，我們才可以端出這樣的政策，不要到時候又發生為德不卒的事。不過，在決定政策之前，我想請教部長，就保基金長遠的結構健全嗎？會不會又落入像勞保年金那樣的困境裡？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。就保基金不會。

劉委員建國：確定不會？

林部長美珠：對。

劉委員建國：在進入今天這個正題之前，我再請教部長幾個問題。請領就業保險相關給付，在投保年資部分，究竟要多久才可以領？行政機關有無相關明確的佐證？

林部長美珠：這個問題請司長說明。

主席：請勞動部保險司石司長說明。

石司長發基：主席、各位委員。各個保險中，像職業訓練生活津貼部分，不必 1 年的合格受益期，但是其他保險，包括育嬰留職津貼、失業給付等，都要 1 年的受益期。

劉委員建國：我知道啦！我是問當初設定為 1 年，是根據什麼？

石司長發基：就各國來講，我們是相當合理的，譬如韓國，他們要滿 2 年，然後給付 1 年。

劉委員建國：我沒有說你們不合理，我是問當初是依據什麼樣的評估，訂定 1 年的時限？我想行政機關一定有相關數據或佐證資料，才會訂出 1 年時間，我沒有講合不合理，我是問你們當初是

依據什麼？難道是韓國 2 年，我們台灣不能跟韓國一樣，所以就減半為 1 年？你的依據是這樣嗎？

石司長發基：我們這樣反而是更合理……

劉委員建國：你看你連我的問題都沒辦法回答！

林部長美珠：據我的理解，當時他們是有根據勞工的貢獻度及參考國外相關制度，所以訂了這樣一個規定。

劉委員建國：在今天會議沒有結束前，麻煩勞動部提供當初訂定這樣資格的依據給委員會參考，可以嗎？

林部長美珠：好，我們會把資料找出來給委員。

劉委員建國：第二點，年資減少後，每年必須增加支出，請問給付會增加多少？你們有沒有評估過？

主席：請勞動部勞保局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。委員所指的是今天那個育嬰津貼的部分嗎？

劉委員建國：是啊！我們就針對那一項就好。

羅局長五湖：這部分影響比較少，因為本來申請育嬰津貼就會繼續加保，現在若修正為 6 個月可以請領，之後還是會繼續加保，這樣年資也會累積到 1 年。

劉委員建國：現在育嬰津貼每年支付多少？

羅局長五湖：育嬰津貼現在每年大概是 6、70 億。

劉委員建國：針對這 5 年來的育嬰津貼申請給付額度，你可以大致上跟我說明嗎？106 年還沒有，就是 105、104、103、102、101 年，簡單講一下就好。

石司長發基：105 年是 86 億……

劉委員建國：86 億？所以不是 6、70 億，差了 1、20 億！再來！104 年多少？

石司長發基：104 年是 84 億，103 年是 63 億，102 年是 58 億，101 年是 49 億。

劉委員建國：所以從 101 年到 105 年，平均每年增加多少支付比率？

石司長發基：比率不一樣，有成長到 20% 的，譬如 104 年到 105 年，是微幅增加 2 億元……

劉委員建國：平均多少百分比？有個 range 吧！平均每年 2 到 10%，還是多少？

羅局長五湖：不只。

劉委員建國：不然是多少百分比啊？

羅局長五湖：育嬰津貼一開始申請的人數比較少，後來因為大家比較能接受……

劉委員建國：是嘛！政策穩定執行過程，人數就會慢慢增加，我只是想了解增加的幅度。

羅局長五湖：現在 1 年合乎資格的小孩子大概有 11 萬多人，其中 6 成小孩子的父母有來申請育嬰津貼。一開始辦理時大概只有 3、4 成，這兩年……

劉委員建國：是不是每年持續在增加？

羅局長五湖：是，一直在增加，人數增加得很多，但是因為母數不一樣，就是每年出生的小孩子不一樣，所以百分比沒有辦法統計。

劉委員建國：105 年是 86 億元，預估 106 年會不會再增加？

羅局長五湖：小孩子的出生率如果差不是還是 11 萬人，現在大概是 6 成，如果我們再繼續推廣，可能就是 6 成再多一點，我的意思是，增加是好事……

劉委員建國：我沒有說增加不是好事，我是想知道增加多少，106 年是不是還會再增加？

羅局長五湖：對。

劉委員建國：大致會增加多少百分比？

羅局長五湖：因為投保薪資也會增加，所以大概會是 90 億左右。

劉委員建國：資格放寬以後，又會增加多少？

羅局長五湖：那很有限，因為現在不合資格的本來就很少。

劉委員建國：你講很有限，是不是？

羅局長五湖：是。

劉委員建國：我現在回過頭來討論，一個年輕人在同一家公司任職滿 6 個月，其實不是很困難的事，最主要是年輕人收入太少，請問就保法中的育嬰留職津貼規定，當初立法最主要的目的，到底是要保障誰？

林部長美珠：就是保障這些勞工朋友能有……

劉委員建國：我是指育嬰留職津貼的規定。

林部長美珠：對！讓他們在育嬰時，沒有生活顧慮。

劉委員建國：我是說育嬰留職津貼的規定，「津貼」的前面是「育嬰留職」。

林部長美珠：就是育嬰時間，仍然有一些津貼讓他們生活上可以不要擔心……

劉委員建國：所以是要保障家長？

林部長美珠：因為可以留職停薪……

劉委員建國：就是保障爸爸媽媽，是不是？

林部長美珠：對！保障爸爸媽媽可以安心……

劉委員建國：保障爸爸媽媽，所以爸爸媽媽生小孩比較勇敢，比較可以……

林部長美珠：比較願意去生育。

劉委員建國：第十九條之二規定得很清楚，育嬰留職停薪津貼只能領 6 個月投保薪資的 60%，對不對？

林部長美珠：對。

劉委員建國：一個年輕人留職停薪一年，只能領半年的 6 成薪水，你覺得這樣生活夠嗎？

林部長美珠：當然跟他原先的薪資是有一段差距……

劉委員建國：這樣年輕人怎麼會想生小孩？再來，怎麼找人來照顧？不要說 22K 了，就以薪資 25K 來算，一個月差不多是 1 萬 3、1 萬 4，養得飽自己嗎？你還要鼓勵他生小孩？

林部長美珠：他還有生育給付補助等等。

羅局長五湖：現在請領的平均津貼在 1 萬 8 左右。

劉委員建國：所以 1 萬 8 就夠養得起自己和小孩？

羅局長五湖：不能完全靠這個。

劉委員建國：那不然要靠什麼？還有什麼可以靠？你要提醒我啊！你是政府啊！

羅局長五湖：不是說一定有這個，他們才會去生小孩，這只是他一個……

劉委員建國：當然！當然！除了這 1 萬 8 外，我們還有廣設托育及相關配套措施，這都是政府應該協助做的事，我只是從這個面向來討論這個問題。再回歸討論就業保險法第十條的規定，第十條規定的保險給付，分下列五種，請問第一項是什麼？

石司長發基：失業給付。

劉委員建國：第二項呢？

石司長發基：提早就業獎助津貼。

劉委員建國：第三項呢？

石司長發基：職業訓練生活津貼。

劉委員建國：第四項呢？

石司長發基：勞健保的補助。

劉委員建國：錯！

石司長發基：健保費……

劉委員建國：錯！

石司長發基：育嬰留職停薪津貼。

劉委員建國：對。還有第五項嘛！第五項你不要講了，因為有可能再答錯，還是會答對？

石司長發基：失業期間之健保費補助一半。

劉委員建國：好，答對了，那這五項哪一個最重要？

石司長發基：失業給付。

劉委員建國：失業給付最重要。育嬰留職停薪津貼資格可以放寬，那第一項最重要的失業給付，要不要一併放寬？

林部長美珠：有可能，如果這個時候放寬，失業給付的時間，真的有可能也會被要求放寬。

劉委員建國：對嘛！所以我們現在講說這個要放寬，那個要放寬，我要特別強調，不是不可以放寬，不是不可以加碼，而是要從很多面向去討論，而且行政機關必須要有相關評估，所以本席希望部長可以在一個禮拜內，提供委員會有關失業給付是否放寬的相關評估報告。

林部長美珠：好。

劉委員建國：還是勞動部願意主動提修正案？

林部長美珠：好，我們……

劉委員建國：是你自己講的嘛！這五項中，第一項最重要，對不對？第四項你們都願意放寬，那麼第一項為什麼不能放寬？勞動部要有立場，要表示清楚。

林部長美珠：好，我們把相關的評估報告提供給委員參考。

主席：請部長一個星期內回覆給委員會，把你們的立場交代清楚。

請楊委員曜發言。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。本席想就「公共場所母乳哺育條例」修正草案就教國健署王署長。從這個條例開始要求公共場所必須設置哺乳室到現在，全台灣大概設置多少個哺乳室？有這樣的資料嗎？

主席：請衛福部國健署王署長說明。

王署長英偉：主席、各位委員。2,217 個。

楊委員曜：這樣的量其實算是偏低的，是不是？

王署長英偉：對，應該是更多會更好。

楊委員曜：「應該是更多更好」，這應該是我跟你講的，不是你跟我講的，因為這是你們主管的。我覺得這部分應該再更普遍一點，因為我們推動母乳哺育，必須要給媽媽方便，他們才比較願意去做，2,200 多個實在太少了。現在有沒有設置的標準機制？

王署長英偉：有。

楊委員曜：多久會檢查一次？

王署長英偉：實際上是由地方政府每三個月負責檢測一次。

楊委員曜：有檢查嗎？

王署長英偉：有，而且設置率全國都是百分之百。

楊委員曜：什麼是百分之百？

王署長英偉：設置率，就是依法應該要設置的部分。

楊委員曜：依法應該設置的有百分之百嗎？是公共場所嗎？怎麼可能百分之百？公共場所都有設置？

王署長英偉：對。

楊委員曜：那什麼是公共場所？什麼叫公共場所？我原本只是質疑數量太低，現在你說設置率百分之百，請問什麼叫公共場所？

王署長英偉：條例第五條規定，公共場所包括面積在五百平方公尺以上的政府機構、面積五百平方公尺以上之公營事業等等，實際上，在第五條裡都有……

楊委員曜：所以公共場所是有定義的？

王署長英偉：對！有定義，而且服務的範圍也都有規定。

楊委員曜：設置率百分之百的話，那你剛剛就不應該回答說 2,000 多個太少啊！

王署長英偉：實際上是越多方便、友善的場所越好。

楊委員曜：那就表示我們當初法律的規定限縮了公共場所的定義！凡是不特定人都可以自由進出的地方，就叫做公共場所啊！

王署長英偉：實際上不只是公共場所，我們也鼓勵其他單位，包括營造一個友善的工作場所，這也是我們鼓勵的範圍之一，其他地方也都有鼓勵的辦法，這部分大概多增加了 900 個點。

楊委員曜：對啦！我們是希望廣設、多設，讓哺育的婦女方便，這樣子才能達到我們推動哺育母乳的效果。

另外，哺乳室裡有沒有相關安全設備？

王署長英偉：設置辦法有相關規定。

楊委員曜：因為我們的條文只規定任何人不得驅離或妨礙，亦即不得妨礙哺乳婦女進入，但是她們一旦進入以後，相關的安全設施有嗎？

王署長英偉：裡面有一個所謂的緊急求救鈴，而且內部有可以上鎖的門，這都是規定裡有的，也是基本的要求。

楊委員曜：緊急求救鈴是有必要，因為裡面有太多的限制，又怕侵犯到婦女的隱私，所以安全設備能夠齊全就應該儘量齊全，可以嗎？

王署長英偉：可以。

楊委員曜：接下來我要請教林部長有關育嬰留職津貼的問題。現在的制度規定父母親都是被保險人的話，可以分別請領，但不能同時為之，用意就是要延長其期限。是不是？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。是。

楊委員曜：可是現在有委員提案希望能夠選擇由一方單獨請領，個別請領的話，是分別半年，單獨請領則可以 1 年，這部分你們是反對的，是不是？

林部長美珠：我們認為影響層面滿大的，而且從原來立法意旨來看，也可能會妨礙到婦女再度重返職場，或是雇主人力上的調配。從家庭勞動力分配來看，過去我們就鼓勵男性也能育嬰，目前在數據上顯示，是有逐漸增加，但還是女性申請者比較多，假設我們現在再讓雙方經過協議，可以單獨由一方請領，可以預見未來男性申請比率將會更少，當然，這些都要經過討論。

楊委員曜：我提出這個問題就是希望部長能夠堅持目前的立場，看起來由一方請領父母親 1 年的育嬰時間，對於小孩子來講，可能有一定的幫助，因為不用換手，可是卻對婦女職場發展非常不利，連帶也會影響到雇主以後僱用育齡婦女的意願，而且就兩性平權的追求來看，這樣子的規定可能也不大恰當。當然，法律的立法會從各個不同面向來討論，各個不同面向也各有其道理，但是在這個議題上，我的想法跟部長比較相近，希望部長在逐條討論時，能夠把這個意見跟委員做詳細溝通。謝謝。

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席：接下來登記發言的邱委員志偉、鍾委員佳濱、黃委員昭順、廖委員國棟及蔣委員乃辛均不在場。

請王委員惠美發言。

王委員惠美：主席、各位列席官員、各位同仁。因應少子化問題，目前政府成立一個少子化辦公室，過去針對這部分政策，大都以補助為主，每次都是用錢解決，是不是？

主席：請衛福部國健署王署長說明。

王署長英偉：主席、各位委員。實際上在整個架構上，少子化辦公室是屬於規劃層次，我們會先把過去……

王委員惠美：除了補助之外，還有沒有別的？

王署長英偉：國民健康署主要是針對安全生產或生產過程中的危險性……

王委員惠美：你們是從這邊著手，今天少子化辦公室有沒有代表列席？

王署長英偉：沒有。

王委員惠美：少子化辦公室沒有人來？黑機關也不用來喔？還是沒有邀請？應該請他特別來做專案報告耶！你們在做這些政策的過程中，有針對現在年輕媽媽不敢生小孩的問題做過研究嗎？

王署長英偉：我們本身的調查有做過一項研究，實際上……

王委員惠美：為什麼？原因為何？如果沒有找到方法的話，就沒辦法對症下藥。

王署長英偉：實際上跟整個大環境相關，從生育、養育到……

王委員惠美：花錢花很多，所以就補助？

王署長英偉：對，整體來講都有關。

王委員惠美：我有一個數字，請你們評估看看。歐美國家的育兒花費，大概只占了薪資的 6%至 10%而已，可是臺灣婦女要養一個孩子，大概要拿出薪資的 60%才可以，所以很多婦女乾脆就自己帶 2 個孩子。對於少子化人口的臺灣來講，首先會面臨到的就是產業缺人，其次，這個還不是不敢生的很大原因，主要是因為現在的育兒環境真的很差。我們之前有討論過學校的閒置空間，那時候有把長照放進去，可是不論是公托或是整理閒置空間，讓私托進來這個區塊的進展始終不是很快，像是我們鄉下地區，大家都很喜欢去讀公托，所以公托都要抽籤，雖然現在有很多私立學校招不到人，可是公托絕對有很多人去登記，通常中獎率都是 50%至 60%，或許這也是一個方式，可是我們卻沒有看到你們在這個區塊有什麼大的突破。對於我所講的二個論點，一個是薪資的問題，一個是育兒費用很多，所以媽媽不太敢生，請問你們有什麼回應？

王署長英偉：我們會成立少子女化辦公室，基本上就是希望能做整體的盤整跟未來的規劃……

王委員惠美：多久可以讓我們看到績效？

王署長英偉：這件事我沒辦法代表他們回答，不過我想……

王委員惠美：以後如果有像這樣的題目，應該也要請他們過來才對。另外，有很多婦女在工作之後不敢生的原因，就是會擔心回不了過去的工作，因此我想請教勞動部，雖然法令有保障相關婦女的權益，像是調整為比較輕鬆的工作或是該放的假要放，但是有時候真的不敢放耶！這是真的存在的一個問題，請問你們要如何克服這個問題？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。在相關的法制裡面，我們當然都有這樣的規定，委員所提的應該是……

王委員惠美：也是存在的事實。

林部長美珠：事實上我們也不排除有這樣的可能，所以我們也希望所有的雇主都能有疼愛勞工的心，該給的假還是應該要給、該給的薪資還是應該按照規定來給。

王委員惠美：應該要給是官方的說法，但請問你們有用什麼方式？用獎勵的方式吧！如果法令規定只要雇主能完全落實的話，看看是用什麼樣的方式來鼓勵這些績優的公司，我覺得你們應該要提一些東西出來。

林部長美珠：其實我們有很多相關的措施，我們對於雇主能提供友善的環境，讓婦女同胞來就業的

部分都多所鼓勵，甚至我們還跟公共工程委員會談到，如果有企業能提出友善的環境，採購的時候都可以優先，這些我們都列為……

王委員惠美：通常大企業都比較沒有關係，問題還是中小企業……

林部長美珠：我們會持續鼓勵。

王委員惠美：你一直不肯很大膽說出要怎麼樣保障勞工的權益，我想大概是因為一例一休實施後，要顧慮到資方的反彈，可是我還是要拜託，有關勞工權益跟資方產能的部分，一定要快點找出平衡點，一起來努力好不好？

林部長美珠：好，我們會跟委員學習。

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。對於相關委員提出的就業保險法修正條文，其實都是從性平法裡面給假，然後從就業保險法給錢，對不對？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。對。

鍾委員孔炤：大家一直在討論勞保年金的費率要拉到 12%，但其中還有 1%是就業保險法的部分，雇主要再加 1%，所以不是 12%，應該是 13%。就業保險法的 1%，就變成性平法的金庫是嗎？

林部長美珠：法律裡面是這樣規定的。

鍾委員孔炤：法律規定就業保險法可以當性平法的小金庫？

林部長美珠：不能這樣說，還是要合理，因為就保基金還是有其支付的目的。

鍾委員孔炤：我想請教部長，就業保險法從 2002 年實施到現在已經有 15 年，它也成為國內就業安全體系的一環，不管是提供失業勞工穩定性的所得安全，還有各項給付涵蓋率的不足，或是沒有落實強制加保，造成各項給付的失衡、給付條件與給付水準等問題，其實都還有待解決，所以我們還有這麼多問題要做解決。

林部長美珠：對。

鍾委員孔炤：相對的，就業保險法有許多改進的方向，像是提供失業勞工所得安全保障，所以剛剛劉建國委員也特別提到，現在是給他們 1 萬 8,000 元，可是這 1 萬 8,000 元是不是足以給他一個安全的保障，他也覺得懷疑，而你們的答復是，他不可能只有靠這個作為他的安全保障，他可能還有其他的收入來源或是津貼來源，不能只單靠性平法育嬰留職停薪的金額來作為他的安全保障。我想講的是，我之前辦了一場公聽會，勞工團體希望在就業保險法裡面，能請勞動部研議青年初次尋職津貼相關辦法，我也有跟郭前部長特別提到這部分，他也說會做研議，所以我想知道現在的結果為何？

林部長美珠：我請司長說明，可能我來之後還沒有接觸到這個問題。

鍾委員孔炤：沒關係，事後再給我書面資料。

林部長美珠：好，謝謝。

鍾委員孔炤：在剛剛的報告中，有關留職停薪的部分，105 年是 86 億元，失業給付是 73 億元。依照現有的法律規定，勞保要就保一年才可以請領失業給付，對不對？

林部長美珠：對。

鍾委員孔炤：剛剛我也聽到部長說可能會適度開放，未來可能不用投保一年就可以請領失業給付……

林部長美珠：是育嬰津貼的部分。

鍾委員孔炤：育嬰津貼現在有委員提案，希望能夠變一年，所以剛剛劉建國委員也特別問你，就業保險的失業給付，原來是要滿一年才能請領，他問你會不會放寬，而你剛剛的答復是說會朝這個方向去研議，是嗎？

林部長美珠：沒有。

鍾委員孔炤：那我怎麼聽到你說要研議。

林部長美珠：剛剛委員是說如果縮短為 6 個月的話，那我們因此增加的支出有多少，要我們去做一個評估，會不會……

鍾委員孔炤：勞保要投保一年以上才有資格請領失業給付，但我看你們同意未來的育嬰留職津貼只要投保 6 個月就可以請領。

林部長美珠：性別平等法第十六條已經將工作年資修正為 6 個月，所以我們才想說這二個法之間是有一些不一樣的規定。

鍾委員孔炤：如果是這樣，投保一年跟投保半年的公平性……

林部長美珠：我請局長說明一下。

鍾委員孔炤：剛剛局長也特別提到給付有限，但這個有限是現在六成的人請領就達到 86 億元，未來增加請領資格之後，或是越來越多人知道可以請領，然後請領的人數變成八成，支付的金額可能就會變成 100 億元或是 110 億元，都有可能。

主席：請勞動部勞保局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。失業給付如果年資不到，就會領不到，至於育嬰留職停薪津貼，它有一個特殊的狀況，就是育嬰留職停薪期間，可以繼續參加保險，譬如他原來只有 6 個月不到 1 年，但是他在育嬰留職停薪期間繼續加保，保了 6 個月以後就滿 1 年，他還是會領到，所以那個案子只是早領到跟晚領到的問題。

鍾委員孔炤：現在是滿 1 年或是滿 6 個月可以請領，差別是在這裡。

羅局長五湖：對，他 6 個月之後還是領得到。

鍾委員孔炤：差別是在繳 1 年跟繳半年的差別嘛！

羅局長五湖：沒有，他還是在繳啊！育嬰留職停薪繳半年就可以繼續保啊！

鍾委員孔炤：但是一個是繳半年就可以領，一個是繳 1 年才可以領……

羅局長五湖：是早領跟晚領……

鍾委員孔炤：另外，有關勞工的留職停薪假，這是假的資格跟津貼的資格問題，假跟津貼是兩回事耶！或是像家庭照顧假，原來是 7 天，是以事假的方式處理，但現在要從就業保險裡面再給 7 天家庭照顧假，而且是有薪水的是嗎？

主席：請勞動部保險司石司長說明。

石司長發基：主席、各位委員。這還是有相關的，因為是根據性平法才会有……

鍾委員孔炤：性平法現在有規定給他 7 天，本來是事假，但現在不要用事假，要用津貼的方式處理，所以我才會問你假是不是等於津貼，津貼是不是等於假？這是兩回事嘛！

林部長美珠：這本來就是兩回事，但是因為在不同的法令有不同的規範……

鍾委員孔炤：所以我們在討論這個條文的時候，不能因為這個假我們要給津貼，然後就從就業保險裡面來給錢。我剛剛也特別提到，如果現在六成的請領人是 86 億元，未來如果達到七成，可能就要一百多億元了，假設到時候就業保險不足以支應的話，那該怎麼辦？因為現在剩下的金額也不過幾百億元而已啊！

林部長美珠：是一千多億元。我想我們跟委員的意思一樣，有關就保基金的部分，任何一筆支付都必須要符合就保基金的設立目的。

鍾委員孔炤：資源是有限的，目前就業保險的部分看起來是尚有餘裕，至於未來該怎麼處理，我剛剛也有特別提到。剛才我有請部長給我青年初次尋職津貼的書面……

主席：請部長給鍾委員書面答復。

林部長美珠：好。

主席：請陳賴委員素美發言。（不在場）陳賴委員不在場。

請林委員淑芬發言。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。在臺灣，大家最關注的勞動議題是低薪的問題，如果無法解決，對很多年輕勞工或資深勞工來講，其實是很大的問題。國發會對於政府或國家要介入薪資價格的決定有提出幾個方法，包括提升薪資水準的對策方向，受雇方面有二個方案，第一個是讓邊際勞工提高最低薪資的規定，要提高到 21,009 元，另外一方面則是要提高勞工的議價能力。其實提高勞工的議價能力才是重點，像是歐洲國家的勞資雙方薪資談判，勞工其實是靠工會跟雇主談判，跟資方處於對等的狀況，並握有相關的武器，而不是個別勞工去對抗雇主，他們除了可以運用工會的力量，還擁有罷工權，所以往往歐洲工會爭取到的團體協約內容，都會優於法律的規定。

可是臺灣卻僅僅只能透過政府介入基本工資的界定，所以我們強化勞工議價能力的手段是什麼？國發會提出來的方式是加強勞資協商及提高薪資資訊透明度，可是這二個手段有沒有用呢？我們今天就是要討論如何強化勞資協商的政策。現有的勞資協商到底是一種強化勞工議價能力的政策手段，還是一個弱化勞工議價能力的手段，這是一個很嚴肅的事情。這件事情在 2002 年 12 月 8 週變形工時通過的時候，原來是讓工會決定，或者是沒有工會要經勞工過半數決定是否接受變形工時，可是委員和行政院提出來的方法是把勞工過半拿掉，變成勞資協商。而勞資協商就會牽扯到現況，在 105 年年底，有透過勞資會議去協商的公、民營企業家數是 6 萬 6,003 家，至於工會跟資方談判達成團體協約的只有 698 家，所以是六萬多對六百多，比例非常懸殊，只有工會才能夠爭取優於法令的條件，可是卻只有 698 家。工會可以採取的爭議行為，譬如罷工就是比較有效的，而且不會讓個別成員去面對資方，但是勞資會議是什麼？勞資會議所達成的協議有沒有辦法優於法律？我們要討論的是這個。

勞資會議的法源是勞基法第八十三條「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。」所以勞資會議的母法來源是來自於要求事業單位應舉辦勞資會議。勞資會議的內容包括協調勞資關係、勞資合作事項、勞動條件、勞工福利、提高工作效率、勞資會議代表選派和解任相關辦法。在這種狀況下，勞動部是如何定位勞資會議？雖然法律上勞資會議的決議沒有辦法達到團體協約那樣強的強度，勞資會議的結論能否優於勞動基準法的規定，我看也是相當有限。有關勞資會議勞工代表的選任，是勞方跟資方各一半，所以資方一定是 50%，立場也永遠不會退讓，當勞工提出勞工條件變更的時候，或是想要擁有更好、優於法律條件的時候，只要資方那一半的代表不同意，永遠不會通過！相對的，如果資方要把勞動條件下修，或是給付薪資的期間從月薪變成是週薪、日薪或時薪，他們只要從勞方那邊再拉一名代表就可以了。勞資會議實施辦法第五條規定：「事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。」在這種狀況底下，我們一直在說，勞資會議事實上是沒有辦法培力勞工的啦！要靠強化勞資會議以提高勞工的議價能力，這就不可能啊！資方占一半，永遠不可能啊！難道沒有別的手段嗎？2002 年以前，至少變形工時的同意程序還必須是在勞工半數同意的基礎之上，再搭配不記名投票，相對來說是不是比較有可能性？這才是一個思考的方向，我們就不要講那一個時代的事情了啦！2002 年修法以前，回到勞工過半數同意、不記名投票的方式，這樣子有沒有可能是比較好的？否則現在你們說休息日可以用補休的方式，經過勞資協商勞雇雙方就可以自由約定，而勞資會議協商就在那裡啊！這種勞資協商可以落實、讓勞工能真正表達其自由意願嗎？

部長，這些部分就跟你有關了，你說休息日可以用補休的方式，而不是給予加班費，用補休代替加班費，但是要經勞資會議通過。可是我現在跟你講，勞資會議裡面資方就占一半了，再拉一個勞方的代表過來，就可以照資方的意志來執行了，你覺得這樣子有辦法嗎？

主席：請勞動部林部長說明。

林部長美珠：主席、各位委員。有關這個部分，上次修法的時候，的確對於原來需經勞工過半數以上同意的規定，後來是改成經勞資協議。在勞資協議的相關辦法裡面針對它的組成、如何通過決議也都是一些規定，當然要各有一半的組成，要通過的話，然後四分之三……

林委員淑芬：這個你不用說明了啦！我是在講，勞資會議的代表四年選一次，這一屆的人所通過的決議永久有效。如果沒有押日期的話，這四年的代表所作成的決議一輩子有效啊！他們離開、退休了，其他新進的勞工都還要遵守四十年、三十年、二十年或十年前的決議，這樣子你覺得權責相符、符合民主程序嗎？勞資會議運作到現在，已經發生很大的弊案，而你們現在就種種勞動條件的彈性、鬆綁等，又都跟勞資會議勾結、綁在一起，所以已經是到了很急迫、需要好好思考的時候了！

林部長美珠：上次委員也提過這個問題，在這次的勞資會議裡面所通過的決議對任何新進同仁來說，或者是說通過之後，難道就是變成有個長效期……

林委員淑芬：永久有效！

林部長美珠：上次也跟委員報告，我們再來檢討相關的一些制度。

林委員淑芬：從上一次到現在已經過了半年，也沒有在檢討啊！

林部長美珠：剛剛問了司長，他們也持續在檢討當中。

林委員淑芬：簡短問第二個問題，他們的報告寫著，要解決低薪問題的第二個手段是提高薪資的資訊透明度，顯然薪資資訊不對稱，讓勞工在勞動力市場裡面處於不利的議價狀態，你們是這樣子認為嘛！所以要適時公布薪資的狀況，包括企業或各行業的平均薪資行情，資訊要透明。

我這裡有一個故事是這樣子，一位宏×電的勞工來投訴，說公司假藉財務困難、經營困難，所以就 fire 掉一些本勞，結果他被資遣以後，看到公司馬上就去招聘外勞。我們採取的原則是聘不到本勞才能聘外勞，他看見公司招募的條件低於一般行情、是用最低薪資。企業用最低薪資去招募，擺明了就是不讓本國人徵選上嘛！當然就可以說是徵不到本勞，所以要徵求外勞。那我問你，你說薪資要透明，可不可以從這裡開始做起？比如宏×電解僱了一批人，我們怎麼知道他們砍本勞是不是為了要改聘外勞？你們說企業在徵外勞之前要先徵本勞，本勞的薪資要跟薪資公開透明的原則掛勾在一起，不能讓他們用最低工資 2 萬 1,009 元來徵本勞，至少要用行業的平均薪水此一行情來徵人、從這裡開始約定吧！否則你們做這件事情有什麼用呢？你一手說要公開透明、拉抬薪資，一手又不斷讓這種企業假裝徵本勞、直接聘外勞的事情發生，是不是可以從這裡開始研議……

林部長美珠：謝謝委員的指教，在實務運作上，所謂請不到國內的本勞，我們的意思是要有合理的勞動條件，假設有委員剛剛所的情形，他們是用基本工資、有一部分是解僱，然後發現他們又來申請，這個部分我想我們會……

林委員淑芬：不要講那麼多。我的意思是說，他們申請外勞之前，增聘本勞不能用最低工資，要跟市場行情掛在一起。

林部長美珠：對，我們剛剛講要用合理的勞動條件。

林委員淑芬：所以我現在要告訴你，不只是這一家宏×電，每一家大型企業或製造業要徵聘外勞的前提是——徵本勞徵不到，我們要檢驗他們是不是用最低基本工資。市場行情是 3 萬 5,000、3 萬元，他們用 2 萬 1,000 多元來徵人，當然永遠徵不到！到底是真的徵不到人，還是假的徵不到人？這個地方不能夠脫鉤……

林部長美珠：好，這部分我們要持續注意……

主席：部長，這個部分怎麼處理，把時間點回復給林委員淑芬，好不好？

林部長美珠：好的，謝謝。

林委員淑芬：想一個辦法，讓這兩件事情可以結合在一起，好不好？研議一個政策！

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席：接下來登記發言的林委員德福、黃委員偉哲及劉委員世芳均不在場。

今天的詢答結束，休息至下午 2 時 30 分繼續開會，大家辛苦了，部長休息一下。2 時 30 分我們就直接宣讀法案，後續就進行處理。謝謝大家。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會，處理今日議程所列討論事項。

請議事人員宣讀所有委員之提案條文。

公共場所母乳哺育條例部分條文修正草案：

邱委員志偉等 22 人提案條文：

第 二 條 本條例所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

盧委員秀燕等 25 人提案條文：

第 五 條 下列公共場所，應設置哺（集）乳室供民眾使用，並有明顯標示：

- 一、提供民眾申辦業務或服務之場所總樓地板面積五百平方公尺以上之政府機關（構）。
- 二、營業場所總樓地板面積五百平方公尺以上之公營事業。
- 三、服務場所總樓地板面積一千平方公尺以上之鐵路車站、航空站及捷運交會轉乘站。
- 四、營業場所總樓地板面五千平方公尺以上之百貨公司、零售式量販店、國際會議中心、飯店及婚宴會館。
- 五、其他經中央主管機關公告之場所。
- 六、大型公園園區面積一萬五千平方公尺以上之公園。

前項公共場所如有不適合設置哺（集）乳室之正當理由，經中央主管機關核准者，得不設置之。

第一項哺（集）乳室之基本設備、安全、採光、通風及管理、維護或使用等其他相關事項之標準，由中央主管機關定之。

邱委員志偉提案條文：

第 五 條 下列公共場所，應設置哺（集）乳室供民眾使用，並有明顯標示：

- 一、提供民眾申辦業務或服務之場所總樓地板面積五百平方公尺以上之政府機關（構）。
- 二、營業場所總樓地板面積五百平方公尺以上之公營事業。
- 三、服務場所總樓地板面積一千平方公尺以上之鐵路車站、航空站、捷運交會轉乘站及進出站人數達該捷運路線運量前百分之五十之捷運車站。
- 四、營業場所總樓地板面積一萬平方公尺以上之百貨公司及零售式量販店。
- 五、其他經中央主管機關公告之場所。

前項公共場所如有不適合設置哺（集）乳室之正當理由，經中央主管機關核准者，得不設置之。

第一項哺（集）乳室之基本設備、安全、採光、通風及管理、維護或使用等其他相關事項之標準，由中央主管機關定之。

王委員育敏提案條文：

第 五 條 下列公共場所，應設置哺（集）乳室供民眾使用，並有明顯標示：

- 一、提供民眾申辦業務或服務之場所總樓地板面積五百平方公尺以上之政府機關（構）。
- 二、營業場所總樓地板面積五百平方公尺以上之公營事業。
- 三、服務場所總樓地板面積一千平方公尺以上之鐵路車站、航空站及捷運交會轉乘站。
- 四、運送旅客之鐵路列車。但區間電聯車及大眾捷運系統，不在此限。
- 五、營業場所總樓地板面積一萬平方公尺以上之百貨公司及零售式量販店。
- 六、其他經中央主管機關公告之場所。

前項公共場所如有不適合設置哺（集）乳室之正當理由，經中央主管機關核准者，得不設置之。

第一項哺（集）乳室之基本設備、安全、採光、通風及管理、維護或使用等其他相關事項之標準，由中央主管機關定之。

盧委員秀燕等 25 人提案條文：

第五條之一 舉辦大型戶外活動時，需設立臨時哺（集）乳設施，以提供哺乳之需求。其相關標準由主管機關訂定之。

盧委員秀燕等 25 人提案條文：

第七條之一 為提供良好母嬰哺乳衛生環境，哺（集）乳室應設為獨立空間，不得與其他空間共同使用。

盧委員秀燕等 25 人提案條文：

第 九 條 違反第五條第一項規定，未設置哺（集）乳室或設置而無明顯標示者，直轄市或縣（市）主管機關應加以勸導，並命其限期改善；屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

設置哺（集）乳室違反第五條第三項所定標準者，直轄市或縣（市）主管機關應加以勸導，並命其限期改善；屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

盧委員秀燕等 25 人提案條文：

第 十 條 違反第六條第二項規定，規避、妨礙或拒絕檢查、抽查或未提供必要之協助者，處新臺幣四千元以上二萬元以下罰鍰。

違反第七條之一未將哺（集）乳室設為獨立空間者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，屆期未改善者，得按次處罰。

就業保險法部分條文修正草案：

王委員育敏等 18 人提案條文：

第 十 條 本保險之給付，分下列六種：

- 一、失業給付。

二、提早就業獎助津貼。

三、職業訓練生活津貼。

四、育嬰留職停薪津貼。

五、家庭照顧津貼。

六、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。

前項第六款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。

蔣委員乃辛等 17 人提案條文：

第 十 條 本保險之給付，分下列六種：

一、失業給付。

二、提早就業獎助津貼。

三、職業訓練生活津貼。

四、育嬰留職停薪津貼。

五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。

六、家庭照顧津貼。

前項第五款、第六款之補助或請領相關辦法，由中央主管機關定之。

王委員育敏等 18 人提案條文：

第 十 一 條 本保險各種保險給付之請領條件如下：

一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。

三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。

四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

五、家庭照顧津貼：被保險人保險年資合計滿一年以上，依性別工作平等法之規定向雇主申請家庭照顧假。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

蔣委員乃辛等 17 人提案條文：

第 十 一 條 本保險各種保險給付之請領條件如下：

- 一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
- 二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。
- 三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。
- 四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。
- 五、家庭照顧津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，依性別工作平等法之規定，辦理家庭照顧假。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

李委員彥秀等 17 人提案條文：

第 十 一 條 本保險各種保險給付之請領條件如下：

- 一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起七日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
- 二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。
- 三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。
- 四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿六個月以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

陳委員怡潔等 31 人提案條文：

第十九條之二 育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資

百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。

前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。

父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之，但得選擇由一方獨自請領一年。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之被保險人，其共同生活期間得依第十一條第一項第四款及前三項規定請領育嬰留職停薪津貼。但因可歸責於被保險人之事由，致未經法院裁定認可收養者，保險人應通知限期返還其所受領之津貼，屆期未返還者，依法移送強制執行。

王委員育敏等 18 人提案條文：

第十九條之三 家庭照顧津貼，依被保險人日投保薪資折半發給，請領要件及期間按性別工作平等法之規定辦理。

蔣委員乃辛等 17 人提案條文：

第十九條之三 家庭照顧津貼，以被保險人家庭照顧假當月起前六個月平均月投保薪資計算，於被保險人家庭照顧期間，按日發給津貼，每年合計最長發給五天。

前項津貼，以照顧直系血親為限。

父母同為被保險人者，應分別請領家庭照顧薪津貼，不得同時為之。

勞動基準法第五十條條文修正草案：

盧委員秀燕等 20 人提案條文：

第五十條 女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假十二週；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假八週。

前項女性勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

李委員彥秀等 18 人提案條文：

第五十條 女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假十四週；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假八週。

前項女性勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

蔣委員萬安等 17 人提案條文：

第五十條 女工分娩前後，應停止工作，給予產假十四星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

主席：所有條文均已宣讀完畢。我們先從公共場所母乳哺育條例開始處理。

首先處理邱委員志偉等提案條文第二條，請問各位，對第二條有無異議？（無）無異議，通過。

現在處理第五條。第五條有盧委員秀燕等提案條文、邱委員志偉等提案條文及王委員育敏等提案條文，共三個版本。

請衛福部國健署王署長說明。

王署長英偉：主席、各位委員。針對第五條，邱委員志偉等提案條文第五條第一項第三款中提到「進出站人數達該捷運路線運量前百分之五十之捷運車站」，我們希望能再協商這個部分的百分比，委員提案條文是 50%，在執行上可能還需要討論與協商。

主席：對於運量部分，大家有沒有什麼意見？因為邱委員目前不在現場。

署長，你們認為運量應該多少比較合適？

王署長英偉：我們認為 10%，但委員有說要增加一點，我不知道要增加多少。

主席：現行規定多少？

王署長英偉：現行條文沒有規定。

主席：因為邱委員不在現場，有關比例部分，未來可能還需要協商，所以這個部分我們先出委員會，比例部分留待協商時再來處理。原則上同意設置，至於比例部分，邱委員提案要求 50%，行政單位認為 10%，這個部分我們就留待協商時再來處理。

王署長英偉：除了百分比，還有運量部分，我們有文字修正建議。

主席：運量部分？

王署長英偉：因為這是動態的，我們建議修正為「累計運量」，因為運量一直在改變。還是協商時我們再提出修正文字？

主席：「進出站人數達該捷運路線運量前百分之五十」，這個不太可能吧！你們回去研擬出比較恰當的文字與數據，畢竟每個捷運站的狀況不太一樣，有些是大站，例如台北車站、大安站、板橋站，有些則是運量比較沒那麼大的站，你們應該要有不同的想法，例如在二、三站中間配合民眾的需求來設置。

王署長英偉：OK，我們在文字上……

主席：文字授權給你們去處理，因為這個部分還需要協商，在方向上是支持的，文字就授權給你們去處理。

請問在場委員有無其他意見？

王署長英偉：有關第四款營業場所部分，盧委員秀燕等提案條文建議要將國際會議中心、飯店及婚宴會館也納入，這個部分請經濟部代表來說明。

主席：請經濟部商業司許專門委員說明。

許專門委員福添：主席、各位委員。本部有個公司行號營業項目分類表，其中只有定義到餐廳業者，婚宴會館也屬於餐廳業者的一部分，因此我們建議將這個部分修正為「經營婚禮喜宴之餐廳」。

主席：是指盧秀燕委員的版本嗎？可不可以再說明清楚？

王署長英偉：坪數部分可能需要……

主席：坪數部分就保留後續協商，請行政單位回去研議比較恰當的坪數出來。

王署長英偉：婚宴會館要改為「經營婚禮喜宴之餐廳」，這是經濟部的意見。至於國際會議中心與飯店的部分，他們沒有提出相關意見。

主席：飯店也可以經營餐廳啊，而且國際組會議中心也常常辦喜宴啊！我覺得文字部分請你們拿捏清楚，否則到時候……

王署長英偉：有關文字部分，我們跟經濟部再去協商。

主席：第四款除了坪數大小留待協商，請行政單位回去研議合理的數字，盧秀燕委員對於這個沒有意見。至於後續哪幾個場所的文字，也請你們回去拿捏清楚。

第五條在方向上大家都可以支持，但是對於文字部分與坪數部分，就留給行政單位研議清楚，等到協商時再提出專業意見。

王署長英偉：還有第六款，盧委員秀燕等提案條文有提到「大型公園」，這部分可能要請內政部營建署來說明。

主席：請內政部營建署國家公園組林簡任技正說明。

林簡任技正玲：主席、各位委員。我們主管的是國家公園與都會公園，國家公園與都會公園的面積都很大，所以都有依照法令規定設置哺乳設施。這裡提到的公園屬於地方自治事項，不屬於內政部所主管，因為是地方自治事項部分，所以對於大型公園面積達一定坪數要設置哺乳設施，恐怕要與地方政府協商。

主席：大型的國家公園都有哺乳設施，對不對？你們提出的專業意見也有提到，這部分可能會影響治安，這個我也可以接受，我也不希望哺乳室到了夜間變成治安死角。但如果各縣市的某些大型公園，例如青年公園，因為裡面有附設游泳池，也就是有建築物，應該就可以設置啊，我的想法是這樣，但這要怎麼落實，又要怎麼呈現於文字上，或者是透過……

周陳委員秀霞：（在席位上）第五款與第六款是不是可以對調？

主席：好，也可以。

第五條全條保留協商，好不好？

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。有關於大型公園的部分，真的要考慮到公園的面積如此廣闊，如果單獨設置哺乳室，真的令人擔心會成為治安死角，就像公廁一樣，除非公園內有旅遊中心或是建築物，這樣才可以管理，而且安全無虞，所以對於在大型公園要單獨設置哺乳室，我是有點疑慮的。

有沒有可能就以現行地五款「其他經中央主管機關公告之場所」來處理？因為以前依據第五款的規定去公告的，例如高鐵、鐵路局等，在還沒有修法情況下，都是以第五款規定由中央主管機關去公告，也許這個部分也可以留給主管機關有個彈性，未來如果有些地方，如主席提到的青年公園，還有大安公園等，只要有適當的場所，就應該鼓勵他們去設置。對於這個部分，我覺得以第五款規定由中央政府機關去做公告會比較恰當，因為安全還是我們的首要考慮。

主席：對，吳委員講的我也支持，安全是我們要優先考量的。原則上，第五條全條保留協商，至於專業部分、坪數大小、文字修正等，儘量授權給中央主管機關去決定。

另外，其他委員提出的特別建議，如果有室內場所或各方面都符合時，相信到時候你們應該會去做增設。

第五條全條保留協商。

王署長英偉：王委員育敏等提案條文提到的「運送旅客之鐵路列車」部分是不是也一併保留？好。

吳委員玉琴：（在席位上）這一款是要的嘛，你們支持列入嗎？

王署長英偉：對，這個可以列入，沒有問題，不過文字上需要修正為鐵路對號列車與高速鐵路列車……

主席：第五條全條保留協商，方向上大家都可以支持，但文字就保留協商。面積部分也保留協商，讓行政單位回去計算。

現在處理盧委員秀燕等提案條文第五條之一。

請衛福部法規會高參事說明。

高參事宗賢：主席、各位委員。針對第五條之一，本部原則上同意，但建議文字修正為「舉辦大型戶外活動時，應設置臨時哺（集）乳設施；其大型戶外活動人數、條件、類別及相關標準，由主管機關定之。」因為「以提供哺乳之需求」是目的，這個通常是寫在說明欄，而不是規定於條文中。至於後半段的修正，是主辦單位建議將文字寫得更詳細一點。

主席：請問各位，第五條之一照上述建議修正文字通過，有無異議？（無）無異議，修正通過。

現在處理盧委員秀燕等提案條文第七條之一。

請衛福部法規會高參事說明。

高參事宗賢：主席、各位委員。第七條之一也是同樣的道理，第一句「為提供良好母嬰哺乳衛生環境」是目的，在法制作業上，這個通常是寫在說明欄而不是本文。所以本部建議文字修正為「哺（集）乳室應設為獨立空間，不得與其他空間共同使用。」至於「為提供良好母嬰哺乳衛生環境」則寫於說明欄。

主席：請問各位，第七條之一照上述建議修正文字通過，有無異議？

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。其實這一條的用意是哺（集）乳室要有隱密性，不要與廁所一起使用。但是在早上的質詢過程中，我也提醒過衛福部，現在的媽媽們可能不只有哺（集）乳的需要，還有育兒的需要，所以有時候是需要多元空間來應用的。如果依照修正條文通過，好像就完全將其切割了。我早上舉例時有提到，一位在美術館內哺乳被制止的媽媽，館方叫她去哺乳室，但她希望去親子室，因為她還另外帶了一個小孩。也就是說，有些媽媽出門可能不是只帶了需要哺乳的孩子，旁邊可能還有另一個孩子，所以需要多元空間一起應用。但如果依照修正條文的規定，會不會就變成是這個空間一定要獨立使用？但是很多媽媽想要的空間可能是複合式的。

主席：但是前面的條文都是哺（集）乳室，除非要整個去做修正。

請衛福部法規會高參事說明。

高參事宗賢：主席、各位委員。因為條例的名稱是「公共場所母乳哺育條例」，第一條立法意旨明白規定「為維護婦女於公共場所哺育母乳之權利，並提供有意願哺育母乳之婦女無障礙哺乳環境，特制定本條例。」所以這是為了哺育用的。

吳委員玉琴：我知道這個條例的目的是為了哺乳之用，但是她也可能有其他育兒需要啊！

高參事宗賢：對，但是這個條例的立法範圍就只是在規範這個部分。

吳委員玉琴：如果第七條之一修正通過就具有排他性，其他需求就不能放進來一起使用了，我只是考慮到排他性的問題，這一點你們是不是再思考一下。

請問營建署，兒少法中有規定親子廁所的部分，如果在哺（集）乳室設置這樣的親子廁所可以嗎？

主席：請內政部營建署建築管理組楊簡任技正說明。

楊簡任技正哲維：主席、各位委員。現在就是不要跟廁所設置在一起，所以也不適合放在親子廁所裡面，但是親子廁所裡面會提供換尿布平台、安全座椅等等。

主席：現在百貨公司都是這樣的狀況，沒有跟廁所放在一起，是休息、哺乳、換尿布在同一區，有一個獨立空間，但是稍微隔開，現在的狀態是這樣。

吳委員玉琴：所以這樣沒有問題嗎？

主席：可以的，他們知道怎麼樣讓這個場所能方便使用。

立法意旨是這樣，到時候如果還有疑義，你們要解釋清楚。

第七條之一照衛福部所提建議修正文字修正通過。

現在處理盧委員秀燕等提案條文第九條。請問各位，對第九條有無異議？（無）無異議，通過。

現在處理盧委員秀燕等提案條文第十條。

請衛福部國健署王署長說明。

王署長英偉：主席、各位委員。第十條本部有文字修正建議，我請陳組長來說明。

請衛福部國健署陳組長說明。

陳組長妙心：主席、各位委員。針對第十條，本部建議第二項文字修正為「違反第七條之一未將哺（集）乳室設為獨立空間者，直轄市或縣（市）主管機關應加以勸導，並命其限期改善；屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。」

王署長英偉：就是多了勸導與限期改善。

主席：請問各位，第十條照上述建議修正文字通過，有無異議？（無）無異議，修正通過。

報告委員會，本院委員盧秀燕等 25 人擬具「公共場所母乳哺育條例部分條文修正草案」等 3 案，業經審查完竣，併案擬具審查報告，提報院會討論；院會討論本案時，由李召集委員彥秀補充說明。院會討論本案前，需交由黨團協商。

現在處理就業保險法。

首先處理第十條，第十條有王委員育敏等提案條文及蔣委員乃辛等提案條文，共二個版本。

請勞動部保險司石司長說明。

石司長發基：主席、各位委員。有關於家庭照顧津貼的部分，今天早上已經提供書面報告。如果依照王委員育敏的版本，大概要多支出 250 多億元，如果依照蔣委員乃辛的版本，大概要多支出 360 億元。以目前就業保險的目的是在於促進勞工就業，而且育嬰留職停薪津貼部分目前已經高達 86 億元，約占 47%，所以我們認為這個部分應該要審慎。以上。

主席：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。性平法第二十條去年才修正通過，放寬所謂家庭照顧假 7 天，但是性平法是把家庭照顧假當成事假，而且是無薪的。現有委員希望修正就業保險法，從就保基金來支應這 7 天的津貼，這個部分需要詢問勞動部的意見。請問司長，家庭照顧假立法之後，受惠的勞工會有多少？還沒有相關數字？沒有？好。

過去針對就業保險給付，勞工團體呼籲的育嬰留職津貼已經高過失業給付了，這是一個非常不平衡的發展，也不太適合這樣發展。台灣這幾年失業率比較低，還可以撐下去，但是之前 2008 年、2009 年金融風暴時，這部分的支出比例還滿高的。就業保險給付應該是為失業做準備，不應該是哪裡有錢就往哪裡要錢，這讓我有點擔心。

我們可以來算算看到底要支出多少，目前就業保險中的就業費是投保薪資的 1%，我們就以基本工資來計算，每人每月繳 210 元，其中雇主 70%、勞工 20%、政府 10%，一年總共繳交 2,520 元。如果依照委員們所提出的修正條文來計算，每人每年可以請 7 天的家庭照顧假，以基本工資一天 700 元來計算，一年就可以領取 4,900 元，等於所繳交的錢都透過家庭照顧假領回來了，而且還超過，我看沒多久這個基金就會破產了！這只是初步的財務估算，讓我感到很擔心，如果這個條文通過，顯然整個就業保險基金會很快被掏空，不知道勞動部的看法如何？

主席：請勞動部保險司石司長說明。

石司長發基：主席、各位委員。雖然大家一直看到就保基金有 1,000 多億元，但實際上，就保的功能主要是用於大量失業，在 98 年的確一年支出了 280 億元。而且就保法第十六條訂定了全面延長失業給付的規定，萬一遇到經濟不景氣、大量失業時，失業勞工可以領取 9 個月，甚至到 12 個月。

吳委員玉琴：那個是為了保障失業的勞工，所以不應該再把錢放給家庭照顧假了。

石司長發基：對，而且這個部分與就業保險的目的……

吳委員玉琴：好像其相關性與立法意旨有相左的感覺，所以我覺得這個部分要審慎思考。謝謝。

主席：因為王委員育敏等提案條文第十條、第十一條及第十九條之三與蔣委員乃辛等提案條文第十條、第十一條及第十九條之三都與家庭照顧假的津貼有關，如果各位委員對於這個部分有意見，這二案就保留，因為他們今天也都沒有到場，所以這個部分我們另擇期再審。

現在處理李委員彥秀等提案條文第十一條。

本席所提第十一條第四款是有關育嬰留職停薪部分，今天部長已經同意了嘛！

林部長美珠：（在席位上）但是委員剛剛有反對意見。

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。針對育嬰留職停薪津貼的基準，李彥秀委員的版本是將其修正為「以被保險人之保險年資合計滿六個月以上」，育嬰留職停薪當初估算大概沒有這麼多，早上石司長特別提到，105 年已經衝到 86 億元了，已經相對比失業給付的 73 億元還多 13 億元。另外，早上勞保局羅局長也特別提到，現在請領育嬰留職停薪將近六成，他也預估未來會越來越高。

如果本修正案通過，那麼育嬰留職停薪津貼是以投保六個月為計算標準，但失業給付卻是要以投保年資一年為計算標準，以衡平性與公平性來看，不能因為性平法規定申請育嬰留職停薪的計算標準是六個月，就也要適用到給予津貼的部分。

今天早上我一再強調，假與津貼應該分開。對於這部分精算結果大概要多支出的金額，你們一直說有限，其實重點不在於金額的多寡，而是投保半年就可以領取的話，也許有人會針對這個部分而可能去做一些舉動。例如有人原本是在職業工會投保的，為了要取得相關津貼，就可能到某間工廠去工作半年，這樣就可以請領了，會不會有這種問題發生呢？這些可能都是在修法時所應該要考量的，行政部門也應該要說明清楚。

主席：請勞動部勞動局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。假如某人在投保 9 個月後生了小孩，目前看起來好像領不到育嬰津貼，因為要滿 1 年才能請領，可是我們的規定是他在請育嬰留停假的時候可以繼續投保，所以再保 3 個月以後年資就滿 1 年了，滿 1 年以後就可以領到育嬰津貼，只是他領的期間晚一點而已，在現狀之下，這些人其實還是領得到，只是他必須晚一點領而已，還是領 6 個月，只要他育嬰有 9 個月，他可以領 6 個月。我說這個修正對財務影響不大的原因是目前這種人還是領得到，因為我們有讓他可以繼續投保的規定。

鍾委員孔炤：我知道只要他投保滿 1 年就領得到，現在是投保滿半年就能領。

羅局長五湖：一樣啊！他投保不到 1 年，他可以累計到 1 年，因為他育嬰期間繼續投保，保費中雇主負擔的部分還是政府幫他出。

鍾委員孔炤：你是說他可以延遲給領，等他滿 1 年的時候再領。

羅局長五湖：對。

鍾委員孔炤：但是現在的修正條文是滿 6 個月就可以給領，跟你現在講的不一樣。

羅局長五湖：一樣啊！反正他就是領 6 個月。

鍾委員孔炤：投保 6 個月就可以請領等到投保滿 1 年再來請領是不一樣的。

羅局長五湖：一樣，勞保要付的都一樣，只是晚一點付而已。

鍾委員孔炤：一個是滿 6 個月就可以請領，一個是延遲給領，等到投保滿 1 年之後再來，因為我現在滿半年，我有資格。一個是有資格可以請領，一個是要滿 1 年才可以給領，你剛剛的解釋是說我現在滿 6 個月就有這個資格了，但是我還是要等到 1 年之後才可以給領，是不是這個意思？

主席：鍾委員，實質上還是可以領，因為育嬰留職停薪最長可以請到 2 年，所以這個對財務影響並不大，更何況在投保的概念裡面，不論他怎麼轉換，我都覺得……

鍾委員孔炤：我的想法是說，如果在性平法裡面有一個假，相對地就要有一個津貼來補助，那我也來提一個修正動議，勞工規則裡面請事假也可以給領津貼，可不可以？為什麼不行？因為你們認為有假就可以有津貼，那我這個事假也要有津貼。你剛剛講的是你雖然同意半年，但是最起碼資格要滿 1 年之後再來給領，跟現在提出來的滿半年就可以給領是不一樣的概念。

羅局長五湖：我講的是結果啦！

鍾委員孔炤：你現在說滿半年之後有資格，但是還是要等 1 年才可以給領，那跟李彥秀委員所提的案子就不一樣，她提的案子是只要滿半年就可以給領。

林部長美珠：（在席位上）要不要保留一下？

主席：保留協商，行政部門再跟鍾委員溝通一下。

第一款改七天的部分，你們有意見，那就尊重行政單位的意見。

處理陳委員怡潔等提案條文第十九條之二。

請陳委員怡潔發言。

陳委員怡潔：主席、各位列席官員、各位同仁。有關第十九條之二，我們只是多一個彈性，就是不是只有爸爸或媽媽可以各請領半年，目前勞動部硬性規定爸爸或媽媽請領半年而已，我們覺得應該要提供更多的選擇，讓他們的家庭自己去做決定。

主席：請勞動部保險司石司長說明。

石司長發基：主席、各位委員。跟委員報告，這個部分當初整個性平法的規範就是希望男女各自一樣負起責任。

陳委員怡潔：沒錯，所以我們現在所講的就是我們並沒有更改現狀，爸爸還是可以請半年，或者媽媽也請半年，我們不是規定爸爸不能請或媽媽不能請，我們只是多點彈性，多一點選擇。你們現在請領的數據，父母或單獨請領育兒津貼的高達 38 萬 4,745 人，等於幾乎八成五的家庭都只有請到半年，你們這個政策原來的美意是要讓一個家庭合計可以請領到一年整，沒有錯吧？所以我們並沒有更改你們的現行狀況，只是能夠多一個選項，讓雙薪的家庭有更多的彈性可以去照顧新生兒、照顧家庭，所以我不懂你們反對的理由。

石司長發基：會改變兩個現狀，一個是如果有一方可以選擇的話，我們有估計大概會增加 72 億元。第二，我們剛提到現在女生請領大概占了 83%，男生大概占了 17%，如果這樣的話，可能男生的 17%還要再下降，這跟當初性平的精神還是不太一樣。

陳委員怡潔：你說一個家庭新生兒要由爸爸或媽媽照顧，我覺得這由家庭去做決定，爸爸或媽媽彼此去做協議，不是用你們認為未來可能會造成男生不願意照顧小孩的機率提高，我覺得這不是一個理由。接下來，你們會擔心如果能請領 1 年，到最後都是媽媽照顧小孩，就像我今天早上問你的，我們今天的提案是更大的彈性，如果今天媽媽領的比爸爸高，請問，他們有可能會讓高薪的那方去休一年的育嬰假的津貼嗎？你懂我的意思嗎？而且女生如果擔心育兒都是她一個人顧，她也可以選擇只領半年就好啊！這個只是多一個彈性，把決定權還給他們家庭，不是由勞動部認定推動之後或多一個彈性之後可能會造成爸爸不願意照顧小孩，或者擔心未來小孩都是女方照顧，這不是你要擔心的問題，勞動部要擔心的問題是要如何讓政策美意可以讓大家都

接收得到，你的彈性是可以照顧到，是沒有違反你原來的本意的，而不是美意卻讓你打折，這不是你們想做的嘛！所以我覺得這個部分你們是可以給予支持的。

就像你講的，你說婦女的工作權益可能會受損，但是一個家庭自己育嬰的問題，他們如果經濟能力夠，女方根本也不用請育嬰津貼，就繼續工作就好了。我們今天針對的族群不是高薪的，是針對一般薪水不高的勞工家庭，因為勞工家庭有可能兩個都在賺錢，可是其中一方要把賺的錢再拿去交給私托，可能賺的錢還不夠給私托，甚至不夠請保母，父母任何一方可能就會選擇乾脆自己照顧小孩，所以政府不能因為這些原因硬性規定爸爸或媽媽只能各請領半年。

石司長發基：跟委員報告，在目前就業保險每一年大概收 250 億元，支出大概 200 億元，按照我剛剛說的，如果採取單方面可以直接選擇的話，要多支出 72 億元，相對地，變成收入比不上支出。

陳委員怡潔：這個我有跟你們要過資料，現在就業保險基金的收益逐年增加，這是非常確定的。第二，到 105 年底共計還有 1,100 億 7,867 萬 7,382 元，如果讓每一個家庭可以領滿 1 年的育嬰留職津貼，你說估計增加 72 億元，沒有錯，對保險基金根本沒有太大影響。再者，原來政府的本意就是要讓一個家庭可以領滿 1 年，所以你這個支出不是多支出，這是你本來就在你的預算之內會支出的，現在變成政府有僥倖的心態，或者投機取巧的心態，反正八成五都請領半年而已，真的會請領到一年的只有一成五，這樣就投機取巧，你怎麼會認為這樣的修正會增加 72 億元的支出？這 72 億元本來就是你該花的，因為你的美意、你的政策本來就是大家可以請領到 1 年整，所以這 72 億元不是多增加的。

石司長發基：所有的社會保險是保障他的適足性，例如剛剛委員提到這個一定要給到 1 年，其實在我們現在光是育嬰留職停薪津貼的現況 86 億元就已經比失業給付 73 億元還高，如果再加上這個部分，衡平性差太多。

陳委員怡潔：所以我今天早上問過部長，你們認為這個制度上有沒有問題？現在聽你這樣講，是制度上有問題，可是部長認為制度上沒有問題，你們原來這個政策的美意就是希望整個家庭能夠合計請滿 1 年，所以不能用不是理由的理由去推託說因為這些理由，所以你不願意讓這個政策更為彈性。

我不斷強調的是，我不是去改變你們的現狀，是原來這些制度法令面就在那邊，我們只是讓他多一個彈性，讓家庭自行去決定應該要由誰去請領育嬰津貼，我覺得這相對是非常合理的。育嬰假幾年？你可以請到 2 年，但育嬰津貼合領也只有 1 年，他可以隨時隨地想要回職場就回職場，為什麼你會說擔心找不到工作？

今天部長說委員不好意思，我們全部的意見都在書面報告中，我回去真的認真好好地研究，才覺得你們回絕的理由非常可笑。第一，基金收益。第二，擔心女性回不到職場。第三，擔心育兒都轉嫁到女性。第一，基金是你們本來就應該支出的 72 億元，你們卻估計這會增加 72 億元，對你們來說是負擔，可是你們有沒有想過這本來就是你們應該支出的，所以你們一直以來就是存在著僥倖的心態，覺得來領的就是只有八成五，八成五領半年，只有一成五會領到一整年，所以你們就是僥倖的心態，就覺得餅畫得大大的，勞工吃不吃得到是你家的事，福利已經

放在那邊，看起來好像很美好，但吃不到是你家的事情。你有什麼理由硬性規定人家？其次，擔心她回不到職場，我反問你，育嬰假 2 年，她可以隨時回去上班啊！她今天也可以請領到 1 年，她領了半年之後也可以選擇回去上班，為什麼決定權是勞動部，不是在夫妻個人？這個是家庭的權益，家庭自己可以決定的事情，什麼時候需要勞動部硬性規定？你說擔心育兒，現在少子化，你們都要成立少子化辦公室，現在大家想生不敢生，因為怕養不起，你現在的政策美意在那裡，我就多一個彈性給他，讓他想生也可以放心去生、去養，覺得自己養得起，如果你連這些彈性都不願意給，都沒有小孩了，你還在談什麼，你還擔心爸爸照顧或媽媽照顧，我覺得有點本末倒置。

我覺得多這一個彈性，沒有更改你們的現狀，而且是非常合理的，我希望你們能夠努力去爭取，因為基金多支出 72 億元不是個理由，就像我剛才講的三點，部長早上叫我自己回去好好看看，我回去好好看了才覺得可笑。我也希望衛環的同仁能夠給予支持。

主席：請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。剛剛陳委員的意見固然是從某一個層面來看，但是我們從另外一個層面來看，我們聽到很多婦女朋友都在抱怨為什麼家事都落在太太身上，而先生不用承擔家務，北歐瑞典其實是一個性別最平等的國家，它們不只在學校的教育，甚至在整個政府的措施，都是一直在鼓勵男性也能夠一起共同來承擔家務，共同來照顧小孩，所以性別工作平等法當初在制定的時候，就是希望育兒是國家社會的責任，也是男女兩性大家共同的責任，而不是只有女性個別的責任，在這種情形下，後來政府有了資源，才會把育嬰留職停薪發給津貼，這個津貼雖然是 1 年，但是我們仿效北歐的作法，先生一半、太太一半，如果先生不肯請，就是你們自己損失，用這樣的方式來鼓勵先生還是應該回到家裡一起來照顧小孩。如果認為就業保險的錢還有 1 千多億元，所以應該多給，剛剛大家在談家庭照顧假沒有錢，其實如果真的有錢的話，家庭照顧假的津貼也可以從這裡支出啊！剛剛在說家庭照顧假津貼跟就業失業無關，怎麼會無關呢？我因為照顧老人、照顧小孩，所以我失業沒有辦法去工作，當然還是有關連。但是我們也必須去看到整個國家的支出，因為不管怎麼樣，就業保險的錢從哪裡來？其實政府只負責 10%而已，大部分的 70%是由雇主負擔，20%是由人民負擔，我們講育兒的責任是整個國家社會的責任，為什麼國家跑掉了？它只負擔 10%，我覺得由就業保險基金來負擔是不合理的。

所以本席建議勞動部應該好好去規劃，目前不管是家庭照顧假或育嬰留職停薪，尤其家庭照顧假，在公務員方面已經有 5 天是有薪的，但是在勞工方面，性別工作平等法已經通過 15 年了，勞工這邊還是無薪的，我們覺得這是不合理的，但是這個錢是不是全部要由就業保險基金來支付，我們也覺得不合理，因為政府負擔太少，是不是由政府出一部分，就業保險基金出一部分，這也是一個考量的方式。所以我們希望勞動部能夠就家庭照顧假的津貼的財源從哪裡來、怎樣負擔才公平，好好去規劃。

另外，針對育嬰留職停薪津貼的部分，我們還是堅持男女要各一半，如果 1 年要延長，可以，也是男性 1 年、女性 1 年，看這個津貼能不能負擔得起。但是我們堅決反對增加一個選項，

讓夫妻雙方去約定，因為夫妻約定的結果就是太太留下來，太太留下來的結果是什麼？第一，太太要回到職場可能變得更困難，當太太沒有辦法回到職場，將來的老年給付就是國民年金，國民年金就是一個月的 3,000 元，根本不足以保障婦女的老年，所以我們可以看到女性老年貧窮化的問題在這裡，這個部分也就是民間婦女團體一直要求政府一定要去設計基礎年金的原因，就是你應該保障每一個人，不管他有沒有就業，他的老年基礎保障應該是一致的。如果今天婦女朋友後來還是回到職場，這絕對影響她的升遷，也就會影響她的薪水，她的薪水絕對跟她的老年給付有關，這些都是互相連動的，當她的老年給付比較少，就是在樓地板的話，甚至勞工還沒有樓地板，這些都造成了女性老年貧窮化，而女性壽命又比男性更長，所以這整個是失衡的。

就這個部分，我請陳委員不要再堅持讓男女雙方去約定，因為約定的結果真的是對女性不利，但是是否要延長育嬰津貼的年限，這都可以再討論的，但是津貼的部分，是不是全部都由就業保險基金來支付，我覺得這都是可以再討論的。

主席：第十九條之二是不是擇期再審，請勞動部就年限部分跟津貼部分到底會增加多少的負擔，我們把它精算清楚。

第十一條第一款照行政單位意見，維持現行條文；第十一條第四款保留協商，原則上行政單位支持 6 個月。

第十九條之二擇期再審。

報告委員會，委員王育敏等 18 人擬具就業保險法第十條、第十一條、第十九條之三條文修正草案等四案，經審查，除第一案、第二案、第四案另擇期再審外，第三案擬具審查報告提報院會討論，院會討論本案時，由李召集委員彥秀補充說明，院會討論前需交由黨團協商。

接下來處理勞動基準法第五十條條文修正草案等三案。

鍾委員孔炤：（在席位上）第五十條我也有版本！付委了，召委忘了幫我排進來。

主席：鍾委員，你的提案條文還包括第四十九條、第五十條、第五十一條、第五十二條。

鍾委員孔炤：（在席位上）可以單獨把第五十條提出來討論。

議事人員：不能單獨拿出來。

鍾委員孔炤：（在席位上）那今天討論完之後，下一次還是要審查我的第五十條，你知道我的意思嗎？

主席：我們今天先討論第五十條，對此大家可能還是有不同意見，你可否先就你第五十條的部分做個修正動議的說明。

鍾委員孔炤：（在席位上）我的是提案條文，不是修正動議！

主席：現在請勞動部條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。其實在今天的書面報告特別提到，國際勞工公約產假的確是 14 週，但是國際上有的是產假加上育嬰留停的部分，育嬰的部分叫親子假，美國、歐洲的部分，有可能會到將近一年多的時間。國際勞工公約裡面談的產假就是生產之前安胎、產前和產後及照顧小孩，我國是把它清清楚楚分段，在生產之前有安胎休養，只要醫生開證明，根本沒有日數

的限制，像日本產前有 6 週、產後有 8 週，我們現在產假的 8 週也可以讓她在生產之前或之後使用，加上育嬰留停的部分，而且除了產假 8 週薪資照給之外，我們勞保的生育給付也增加到 2 個月，所以就整個母體母性保護的部分來說，其實跟其他國家或國際勞工公約的精神都是一致的，甚至於我們關於薪資的保障，有些國家產假期間都沒有薪水的。所以各個國家都有各自制度的規範，所以有關於委員的提案，我們希望能夠再凝聚社會的共識，再來做審慎的評估。以上說明。

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。我的提案有兩個重點，我上午也提到了，第一個就是產假的部分，司長剛剛說明得很清楚，但本席還是希望產假的部分可以提高，不一定要達到國際的標準，但是比較接近國際的建議。第二個重點是流產假的部分，我再說明一下背景，性平法裡面就已經有規定，對於流產的女性給予產假，也給予工資。當然，在流產的部分，性平法裡面分為三類，就是懷孕滿 3 個月流產、懷孕滿 2 個月未滿 3 個月流產、懷孕未滿 2 個月流產，都有給予產假，分別給予 4 週、1 週、5 天休養生息的產假。工資給與的部分，再回到勞基法第五十條，就是今天我們討論這一條裡面有對於懷孕滿 3 個月不幸流產的女性給她 4 週的產假，同時工資也要給與，就是讓這些不幸流產的女性有誘因願意去請產假休養身體。但是對於懷孕未滿 3 個月而不幸流產的女性，反而在法律上沒有給與工資。就整個背後的思考，民眾不瞭解的是，為什麼我們的法律會做這樣的切割處理和差別待遇？也就是說，很明顯地，這是不需要、也不應該做這樣的差別待遇。今天如果法律很明確規定就是要給予流產的女性保障，讓她請產假，讓她可以有工資，無後顧之憂地休養身體，我想這應該是要在法律規範上給予更周延的保障。所以，我認為現行勞基法第五十條這樣的差別待遇是非常不合理。

第二，如果我們都願意給予懷孕滿 3 個月不幸流產的女性 4 週產假都給與工資，為什麼懷孕未滿 3 個月女性流產只請 1 週或 5 天的產假反而不給她工資，這背後的邏輯就很不合理。所以我想這個提案其實是很沒有爭議，也應該要在整個規範上更周延。

第三，就實務面來講，臺灣的習俗是懷孕未滿 3 個月不會對外說，所以實際上很多女性也剛好是性平法裡面規定，如果懷孕未滿 3 個月不幸流產，其實她都還沒有對外公布，可能老闆都不知道，結果不幸流產了，可能更不敢講了，當然也就更不敢請產假，但是這些媽媽們的身體受到傷害，不管什麼原因流產，所以我認為就應該讓她休養身體，讓她有誘因，給與她工資。今天如果勞動部不同意的理由是希望跟資方、雇主來溝通，但是試想，今天一個老闆知道自已的員工不管懷孕幾個月不幸流產，會考量因為要給她這 5 天薪水會增加成本而不願意給，造成流產女性不願意請、不敢請流產假。如果要考量這些老闆的顧忌，我認為勞動部其實不應該站在他們的角度去思考。我相信大部分的雇主，從人道關懷的角度，如果知道自已的員工不幸流產，絕對願意讓她好好休息，願意給她 5 天或 1 週的工資。從這樣的角度，我不認為今天要在這邊反對這個提案。

主席：請勞動部條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓁：主席、各位委員。非常謝謝委員，其實委員這個提案真的是立意良善，我們也知道女

性勞工經過流產的過程，母體健康的恢復是非常重要的，所以在性別工作平等法去明定增加流產假，就是剛剛提到的，未滿 3 個月跟未滿 2 個月流產分別可請 1 週或 5 天的流產假。說實話，任何一個制度的推動，我們都希望凝聚社會共識。跟委員報告一下，我們看看鄰近的國家日本、韓國在相關的勞動法規裡面，也沒有訂定流產假這樣的假別，我們性別工作平等法的確在世界上已經往前邁進一步，所以我希望有些政策的推動能夠落實，也能夠凝聚社會的共識，讓法令的落實能夠更清楚、明確。在報告也提到，對勞工權益的重視真的很重要，也可以提升，但是我們希望凝聚社會的共識。

蔣委員萬安：剛講的凝聚社會共識就如同司長和部長上午的答復，就是希望能夠徵詢一些雇主的意見，但是我剛講了，如果雇主因為任何成本上考量，不願意給予流產的婦女薪資，造成她沒辦法領薪水而不願意請假，我相信這樣的雇主的意見其實是非常少數的，勞動部也不應該因為這些意見而反對這一條的修法。

司長剛剛講到日本等其他國家沒有流產假的規定，我想任何立法是比好，不是比惡，如果要跟國際比，我們產假只有 8 週，日本、新加坡都有 13 週、14 週，這時候勞動部又說不要跟這些國家比，明明這些國家好的規定，我們不去比照、不去學，但是這些國家對於流產婦女的保障就是沒有我們好，結果我們卻說這些國家沒有流產假，而我們也不應該這樣規定。我覺得這樣的做法是矛盾的，這樣的援引是選擇性的。

回歸到理性討論，對於流產的女性來講，真的要給她們保障，而且既然法律已經規定對於懷孕滿 3 個月的婦女流產，我們給她產假，也給與薪資，為什麼懷孕未滿 3 個月的女性反而不給他們薪資，這是說不通的。司長，不管這是當時立法的疏漏，或者是當時的思考不夠周延，既然現在我們發現這個問題，很希望勞動部真的能夠站在這些流產婦女的角度好好思考，我不希望這一條今天因為勞動部的其他顧慮而沒有辦法出委員會，試想，如果不斷往後延，可能會一直不斷有少數不幸流產的婦女抱著病體而勉強去上班，因為拿不到薪水，這是國人健康的問題，所以我很誠摯地希望今天就這一條能送出委員會，如果勞動部還需要好好跟資方來溝通，送出委員會後的協商期有 1 個月，我相信應該很能凝具共識，我絕對相信大部分的雇主不會有意見，如果從人道關懷的角度來看。這一條今天如果沒有過，之後可能拖到很久，但在這段時間的過程一直往前推進中，會有很多流產的女性身體不斷地受到傷害，因為她抱著病體去上班。

謝司長倩蓓：我不是說不跟日本、韓國比產假，我說因為日本的產假是包括產前跟生產、產後，我國產假產前還有安胎休養，安胎休養是只要醫生開證明，3 個月、5 個月、好幾週都沒有問題，所以我才會說每個國家對產假的定義不同。我要說明的是，我們同樣都希望生產的女性勞工受到保障，我們也考量母體的健康恢復，其實大家的精神都是一樣的，只是每個國家對於一些假別的定義、名稱不一樣，所以剛剛才會說雖然我們產假 8 週，日本產假 14 週（分為產前 6 週跟產後 8 週），但是我們產前不只 6 週，安胎休養可以好幾個月，6 週才 1 個半月。

蔣委員萬安：我提案有兩個重點，產假的部分我相信，但是流產假的部分，我是很誠摯希望勞動部重視這一塊。

謝司長倩蓓：我們也希望能夠獲得社會共識。

蔣委員萬安：我相信社會都有共識，誠如我剛剛講的，現在勞動部不希望給予流產婦女工資的理由到底是什麼？

謝司長倩蓓：今天有經濟部代表……

蔣委員萬安：勞動部是勞基法的主管單位。

謝司長倩蓓：當然，我剛才就是站在勞動部立場，我們希望一個政策能夠落實，我們也知道委員的提案立意，精神上我們都是瞭解的，都是希望政策能夠落實。

蔣委員萬安：對，所以我很想瞭解勞動部的想法，對於母體生產的保障，司長今天也講很多次，為什麼對於懷孕的女性，不管多久不幸流產，卻不願意給與工資？為什麼勞動部反對？反對的理由是什麼？

謝司長倩蓓：剛剛有說明了，我們希望一個政策的落實還是要多蒐集大家的意見，我們有個共識之後再去進行，相關法令的落實才會比較完整。

蔣委員萬安：基本上我也聽到勞動部認為這條立意良善，也基本上同意這個精神，只是希望尋求共識，那什麼時候可以很明確告訴我們，對於這些流產女性最基本的保障，很明確告訴大眾，既然勞動部要徵詢資方，是不是有個時程？因為我們不希望看這個一直拖下去，因為這不斷傷害這些不幸媽媽或孕婦，她們等於被擋在法律保障的門外。

謝司長倩蓓：有關凝聚社會共識部分，我們會努力去做，之後我們會邀集相關單位來一起討論。

主席：蔣委員，對於產假的部分，每一個委員都有提出不同的週數和版本，對於流產的部分的薪資計算，鍾委員孔炤所提修正動議也有提到這個部分，如果沒有辦法聚焦的話，我建議我們就來押個時程，最後是不是交由少子女化的辦公室跨部會來做研議，我們把時程押出來。

謝司長倩蓓：我們會把這個議題提到那個……

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。謝謝主席，因為我的條文原來是在 105 年 3 月就提案了，當時特別把女工改為女性勞工，因為很多法律條文都已經改為女性勞工，所以我就一併納進來，因為這涉及女性的產假。因為當時勞工的產假是 8 週，如果依現行工時 40 小時去計算，扣除週休二日，反而對勞工來講是變成 40 天而已，如果用日來算，8 週 40 天，我那時候認為應比照公務人員用天數計算，公務人員是用 50 天，50 天相對等於 10 週，所以用天來計算的話，因為工時已經改變了。相對地，原來 8 週用日數來算是 40 日，現在工時改變之後，希望能夠比照公務人員的 10 週，我們也不要占人家便宜，最起碼也有一致性，當時為了所謂的一致性，所以做了改變。

另外，對於懷孕女性流產的部分，我也提出了一些修正，我認為在少子化之後，大家都鼓勵生產，但是女性在懷孕的過程中因為工作或其他原因等因素造成了流產，流產對於女性身體是一種傷害，要如何保障這些女性朋友，將她們懷孕過程中的流產假予以放寬，所以我提出修正案，內容為懷孕滿 20 週以上流產者，給流產假 42 日；懷孕 12 週以上未滿 20 週流產者，給流產假 21 日；懷孕未滿 12 週流產者，給流產假 14 日。我都是以日數來計算的，流產假 14 日大概就是將近 3 週。

本席的提案條文並沒有列入今日的議程中，感謝主席給我這個機會以修正動議方式提出，本席的條文與蔣委員萬安的條文有點類似，我們都是朝良性方向去走，勞動部如果有相關的意見與看法可以提出來，讓主席做個定奪。以上，謝謝。

主席：我要補充說明本席等提案條文、盧委員秀燕等提案條文及蔣委員萬安等提案條文第五十條第一項的產假部分，今天早上部長也同意支持，因為台灣的產假已經 28 年沒有討論與延長了，所以方向上是支持產假可以延長的，但是影響的經濟層面比較廣，需要透過跨部會討論。我們都同意，台灣的 8 週產假與 OECD 國家及鄰近國家如香港、韓國、新加坡等相比是最低的，只有 8 週，所以本席等提案條文是將其修正為 14 週，盧委員秀燕等提案條文是修正為 12 週，蔣委員萬安等提案條文是修正為 14 週。我們不堅持一步到位，我們願意授權給行政單位與其他部會去做更多的討論，但是我們希望能跨出這麼一步，香港還有 8.5 週，我們最起碼要往前跨那一點點，這是很多孕婦和新生寶貝的小小確幸，可以讓他們多相處個三、五天，我們都非常開心，所以我要在這裡幫所有孕婦苦苦哀求。

今天早上我也提到薪資公共化，前瞻計畫如果能將其納入，由政府補助 3 年看看，如果生育率、出生率有提高的話，我們再來全面思考資方要如何共同與政府來承擔這個部分。

因為第五十條無法拆開處理，鍾委員孔炤與蔣委員萬安對流產假的補助與休息時間要予以延長，在方向上也有共識。這整條條文就容許我們擇期再審，但是要加個附帶決議，第五十條條文的修正是很多小夫妻家庭、孕婦非常關注的條文，我建議擇期再審，但是要做個附帶決議。既然我們有少子女化辦公室，就要賦予少子女化辦公室一些責任與任務。藍綠兩黨大概都不反對朝這個方向進行，我非常希望在這個會期結束之前，你們能有個決議與答復出來，好不好？部長也不反對，但是還需要與其他部會溝通，那我們就等你們與其他部會去做溝通，看看到底可以調整為多長，又如何做後續處理。至於這個溝通需要多少時間，請先告訴我們，部長認為時間需要多久？我可以尊重你。我們可以擇期再審，但我非常希望可以得到你們討論所需時間的答案。

林部長美珠：（在席位上）他們說三個月。

主席：好，附帶決議的時間部分，稍後再來處理。

現有委員提出修正動議。

吳委員玉琴等所提修正動議：

第 五 十 條 女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假五十日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日。

前項女性勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

吳玉琴 蔣萬安 鍾孔炤 李彥秀

主席：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。剛才主席提到要擇期再審，而且要交由子女化辦公

室跨部會來討論，這個我支持，因為今天要討論的提案對於婦女來講非常重要，但是有幾個議題我要在這裡提出提醒。因為公務人員的產假與勞工差不多，在討論過程中是不是也要把公教人員的產假一併做個思考？畢竟已經是跨部會來思考這個問題了。至於延長產假部分，之後所產生雇主端的成本以及勞保部分也要考慮，因為勞保有生育給付，如果從 8 週延長到 12 週、14 週，這部分都要有配套。勞保正在進行年金改革，對於生育給付的負擔或財務精算是不是也要一併提出？我只是做個提醒。以上，謝謝。

主席：第五十條擇期再審，期望衛福部少子女化辦公室在三個月提出修法方向與可以有多少期限。

另外，方才審議的就業保險法第十一條修正通過，其中原條文第一款維持現行條文，也就是不予修正，原則上維持 14 天；第四款照案通過，但是這個案子還是要交付協商。

報告委員會，委員盧秀燕等 20 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」等三案及吳委員玉琴等 4 人所提修正動議，尚未審查完竣，另擇期再審。

陳委員瑩、陳委員明文及林委員德福等所提書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請書面答復。

委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於二週內答復；委員另要求期限者，從其所定。

陳委員瑩書面意見：

《就業服務法》第 52 條修正條文，取消外籍勞工 3 年出國 1 日規定，自 105 年 11 月 5 日起生效後，外籍勞工雖明定為定期契約工，惟在台工作累積可長達 12 至 14 年之久：

一、受雇主聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至十一款之藍領外籍勞工（註），自本（106 年）5 月以前推 5 年有關請領老年一次給付核付件數及給付金額總計為何？此次修法後，是否對我國勞保有任何衝擊？勞動部對此是否有相關衝擊評估報告或研究？（請提供全部相關評估或研究報告）針對外籍勞工退休目前依法有哪些可請領？

二、國內勞退新制 2005 年上路後，退休金隨勞工更換雇主時移轉，確保勞工退休時的給付保障，惟勞退新制仍排除外國人適用，歐洲商會、日本商會等團體多次陳情對此不滿；隨著外籍勞工在台居留時間由 3 年改成 12 至 14 年之長期僱用，意即人生最精華的歲月均可留台工作，基於保障外國人工作權益，勞動部是否有排定時程表將外國人適用勞退新制？

三、根據移民署統計資料，每年大約 700 名外籍新生兒，惟外籍勞工不適用就業保險法，是否能申請育嬰津貼？外籍勞工在台可停留 12 至 14 年之久，期間若雇主不願意續聘，而等待轉換雇主期間，是否能申請失業給付而非安置？若外籍勞工無法申請育嬰津貼及失業給付，勞動部是否能提出修法將外籍勞工納入就業保險法及勞工退休金條例？

陳委員明文書面意見：

就業保險法、勞動基準法

一、就業保險法立法精神之一，為保障國人失業時能維持一定期間之基本生活，然而名為保險，本應在風險發生時就給付，卻有許多限制，如要求為非自願，要求證明繼續工作意願等等。

過去資方為節省資遣費，總有許多辦法逼迫勞方自願離職，勞方被迫簽下自願離職後，不但

領不到資方給予的資遣費用，連同就業保險給付也不可得，因而陷入困境。為此逐漸有諸多放寬，如資方遷廠導致勞方離職，也可算為非自願等等。

請問：既然過去已經知道勞工被迫自願離職情況嚴重，為此要一一逐漸開放各種情況，既導致無謂的繁雜行政作業與政府相對應行政成本，又讓勞工疲於奔命，應付資方以外，還得面對申請流程，徒增困擾。國際上類似情況的研究經常發現，乾脆無條件給付，省下的行政成本更高，是否應針對此點做類似研究，對一律給付做出成本效益預估，以為後續修法參考？

勞方剛離職，許多狀況下需一段心理調適期間，但就業保險法規定需證明有工作意願才能請領給付，導致無數勞工在離職後，大量到各徵人企業應徵，卻故意擺明不想上班以造成不錄取，只為達成請領給付的條件，造成民間企業人資部門嚴重困擾。

請問：此類規定既然完全無法達到節省給付的作用，只是徒增勞工麻煩、製造企業困擾，是否應廢除改為無條件一律給付，尚可節省相關行政成本？

二、我國勞動基準法由過去工廠法沿革而來，然而，產業經歷數十年的發展，專業化、自動化、知識化，工廠法的年代無法預見這些發展，工廠法的精神早已完全落伍，不適用於當前許多專業化、知識化的產業。

以服務業而言，服務業的工作性質與工廠完全不同，自然需要不同方式規範，將工廠法精神的勞基法硬套在服務業上，產生諸多障礙，使得立意良好的一例一休修法，反而成為企業經營的絆腳石。

請問：針對服務業的特殊性質，是否應規劃服務業專章，以利法規跟上時代，有利服務業的發展，同時裨益勞工？

台灣許多產業具有明顯的淡旺季之分，可在旺季連續加班積假，淡季時員工可一口氣出國遊玩許久，勞資雙方各取所需，但受到每日、每週工時限制，無法如此進行。資方不可能在少數幾個月旺季增聘員工，只能棄單，對公司發展有極為不良影響，勞工也失去積假一次長期休假的機會。

請問：增加企業經營與勞工休假彈性，因應淡旺季落差，是否應考量，工時的計算單位，由日、周，改為以年為單位計算？

林委員德福書面意見：

一、審查「公共場所母乳哺育條例部分條文修正草案」等 3 案。

二、「就業保險法第十條、第十一條及第十九條之三條文修正草案」等 4 案。

三、審查「勞動基準法第五十條條文修正草案」等 3 案。

問題一、

如果未來要繼續推動「前瞻計畫」，本席認為應該要有部分預算，替國家訓練儲備未來的人才。近年來我國「產業缺工、缺人才」與「失業」並存，顯見「失業者職業訓練」，沒有符合產業人才資源發展所需。

本席認為勞動部應跟行政院建議，修訂「前瞻計畫」內容，爭取預算，依產業發展規劃職訓課程，以符合產業脈動，協助產業獲得相關人才，增加勞工就業競爭力與薪水。請問勞動部代

表有何看法？

問題二、

近年來，日本因財政拮据縮減年金，加上物價高漲，儲蓄不敷使用，許多銀髮族退休後，必須再找工作；卻因為年齡歧視、老年就業市場不夠多元，即使曾是高階主管，再度就業也只能從事體力勞動。被迫成為工作到生命最後一刻的「過勞老人」。

以 104 年為例，我國中高齡「勞動參與率」均低於韓、日、美等國，年齡愈高愈明顯、差距也愈大，我國 55～59 歲與 60～64 歲「勞動參與率」分別為 55.1%、35.8%，而韓、日、美等國則分別在 7 成，與 5 成 5 以上。

請問勞動部代表，日本「過勞老人」現象，您認為台灣是不是如此？

問題三、

目前，台灣人口結構在「高齡化」與「少子女化」雙重影響下，政府或企業均面臨新生人力資源供給來源減少的困境與壓力。但是，有部分公司反其道而行，「資遣」資深員工，改聘新人，以降低人事成本。

請問勞動部代表，開發高齡化的勞動市場與中高齡人力的善加利用，是否是國家人力資本發展政策之一？未來會推動哪些措施，拉高中高齡勞動參與率？

問題四、

五月是報稅季，為了避免雇主高薪低報，維護勞工的「勞工保險」、「就業保險」與「退休金」權益，本席認為勞動部今年也要繼續利用財政部的財稅資料勾稽來直接調整投保薪資。

請問勞動部代表，是否可以針對有高薪低報不良紀錄的公司，優先列為勞動檢查的對象？

另外，有部分公司要求員工下班時間就要打卡，打卡後再繼續上班，以規避工時問題，勞工敢怒不敢言！本席相信這絕非個案，對於這類公司，勞動部會用何種方法來稽查，以保障勞工權益？

主席：本次會議到此結束，現在散會，謝謝大家，大家辛苦了。

散會（16 時 9 分）