

## 立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 16 次全體委員會議 紀錄

時 間：中華民國 105 年 4 月 18 日（星期一）上午 9 時 4 分至 15 時 25 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

主 席：王委員育敏

主席：出席委員已足法定人數，開會。進行報告事。

### 報 告 事 項

宣讀上次會議事錄。

---

#### 立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 15 次全體委員會議議事錄

時 間：105 年 4 月 14 日（星期四）9 時 5 分至 14 時 31 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

出席委員：林靜儀 鍾孔炤 吳焜裕 洪慈庸 陳 瑩 李彥秀 吳玉琴 劉建國  
陳曼麗 王育敏 蔣萬安 黃秀芳 陳宜民 林淑芬 楊 曜

（委員出席 15 人）

列席委員：柯志恩 廖國棟 吳志揚 鄭天財 吳思瑤 張廖萬堅 鍾佳濱 黃偉哲  
徐榛蔚 徐永明 蔣乃辛 周陳秀霞 王惠美 陳明文 何欣純 張麗善  
林俊憲 鄭運鵬 陳歐珀 邱志偉 賴士葆 黃國書 陳賴素美

（委員列席 23 人）

列席官員： 衛生福利部 部 長 蔣丙煌  
                  社會及家庭署 署 長 簡慧娟  
                  心理及口腔健康司 司 長 譔立中  
                  護理及健康照護司 副 司 長 蔡閻閻  
                  中央健康保險署 副 署 長 蔡淑鈴  
                  國民健康署 簡任技正 施靜儀  
                  食品藥物管理署 專門委員 張志旭  
                  教育部國民及學前教育署 副 署 長 鄭來長  
                                  原住民與少數族群及特殊教育組 副 組 長 林琴珠

主 席：林召集委員淑芬

專門委員：趙弘靜

主任秘書：劉錦章

記 錄：簡任秘書 黃淑敏

          研究員 鄭翔勻

簡任編審 黃維郎  
科 長 葉淑婷  
專 員 江建逸

## 報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

決定：議事錄確定。

二、衛生福利部、教育部就「特殊需求兒童早期介入與服務現況專題報告：以注意力不足過動症（ADHD）為例」列席報告，並備質詢。

（本次會議由衛生福利部蔣部長丙煌及教育部國民及學前教育署林副組長琴珠列席報告並備詢。委員林靜儀、劉建國、吳焜裕、洪慈庸、陳瑩、李彥秀、吳玉琴、鍾孔炤、陳曼麗、王育敏、蔣萬安、黃秀芳、陳宜民、林淑芬、柯志恩、徐榛蔚及楊曜等 17 人提出質詢，均經衛生福利部蔣部長丙煌暨各相關主管及教育部國民及學前教育署鄭副署長來長暨各相關主管等即席答復。）

決定：

一、本日會議報告及詢答完畢。

二、委員何欣純及周陳秀霞所提書面質詢，列入紀錄刊登公報，並請相關機關書面答復。

三、委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

通過臨時提案 7 案：

一、針對有許多家長反映小孩子被診斷為過動兒的傾向愈來愈多，且根據調查發現由學校轉診去兒童心智科或精神科診斷的注意力不足過動症（ADHD）學童裡有八成會被開藥，惟醫學越進步，藥物的使用應該更謹慎，用得更精簡，爰請衛生福利部、教育部提供過去 15 年注意力不足過動症（ADHD）藥品使用人數及人次、學生被轉介去看兒童心智科或精神科診斷給藥的比例。

提案人：黃秀芳

連署人：鍾孔炤 陳曼麗

二、有鑑於台灣有九成以上罹患子宮頸癌的婦女是因感染人類乳突病毒（HPV），而子宮頸癌是奪取婦女的頭號殺手！爰要求衛生福利部本於職責應於一個月內提出國家 HPV 疫苗全面性之預防接種政策研議報告，以維國人健康。

提案人：陳宜民

連署人：王育敏 蔣萬安

三、有鑑於現行注意力不足過動症（ADHD）之以藥物治療方式迭生爭議，爰建請衛生福利部針對 ADHD 治療方式進行評估研究，提出科學客觀之報告，作為後續處遇之方式，以化解爭議，維護兒童健康與促進其身心健全成長發展。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 黃秀芳 陳 瑩

四、孩子是國家的未來，尤其是偏鄉醫療資源不足的地方，ADHD 在缺乏專業精神科醫師的確診下，這樣貼標籤、濫用藥物的方式，不僅傷害孩童的身心，浪費健保資源，對一位正常的孩童，整個前途都毀掉，整個家庭是貧者益貧，更嚴重地說是刨掉國家的根。爰建請衛生福利部於一個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專業精神科醫師合理分配的改善方案。

提案人：劉建國 黃秀芳

連署人：楊 曜 鍾孔炤

五、利他能（Ritalin），專司達長效錠（Concerta）均為三級管制藥品，這兩個藥的成分均為 Methylphenidate（派醋甲酯）化學結構與安非他命相似，是一種中樞神經興奮劑，查國內網路上尚有通路流傳販售此相似成份及作用的藥，即俗稱聰明藥（nootropics），這類聰明藥一般來說也可以提高記憶效果、改善思考過程、保持清醒，以及「集中注意力」，台灣有沒有可能也存在這樣的狀況（如：網路販售或者從國外網站買），有沒有相關政策來預防管理？爰要求衛生福利部會同警政署於二個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討報告。

提案人：劉建國 黃秀芳

連署人：楊 曜 鍾孔炤

六、建請教育部加強學校老師及家長對有「特殊需求教育」之孩童認識，並於兩週內提出具體實施辦法。

說明：

（一）目前已經有許多研究和資料顯示，ADHD（注意力不足過動症）是盛行率高的兒少精神疾病，估計達 5-10%（國內 7.5%）。ADHD 的孩童可能會有學業低落、人際關係障礙、長期挫折感，甚至造成未來行為偏差或焦慮、憂慮等問題。

（二）需要醫師專業的判斷，學校（老師）、家庭（父母）該怎麼著手，這是一個循環，缺一不可。透過行為矯正、家庭教育、教育性的方案介入。從學校的教育資源和家庭的教育共同來配合。

提案人：李彥秀 王育敏 蔣萬安

七、鑒於教育部「特殊需求兒童早期介入與服務現況專題報告：以注意力缺陷過動症（ADHD）為例」內文提到，教育部賡續推動辦理多項特殊教育服務，歸納 10 項其中第四、「結合校園輔導及轉介前介入」，對於學校適應欠佳之疑似或確診之 ADHD 學童，視個案需求連結社區精神科醫師提供個案輔導、小團體輔導、諮商與心理治療等服務、輔導等。惟事實上就全臺灣國中小學有無徹底落實連結社區精神科醫師提供相關輔導、諮商等服務，實有調查及確認之必要。爰要求衛生福利部及教育部查明各縣市國中小學有無落實社區精神科醫師或醫院提供相關輔導、諮商等服務並檢討實施成效。對於偏鄉地區學校，如何落實或建置精神科醫師，針對 ADHD 學童或其他特殊狀況學童提供輔導、諮商等服務，並於一個月內提出相關問題的調查報告。

提案人：蔣萬安

連署人：陳宜民 黃秀芳

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二百零二條、第二百零三條第一、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 家企業所包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。

謝司長倩蓓：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？

謝司長倩蓓：對。

鍾委員孔炤：只要是受僱者都可以哺乳，不論男女皆可？

謝司長倩蓓：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？

謝司長倩蓓：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。

謝司長倩蓓：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乳，即使哺餵母乳亦可先行擠壓、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？

謝司長倩蓓：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？

謝司長倩蓓：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？

謝司長倩蓓：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？

謝司長倩蓓：辭職了，原則是可以用照顧小孩。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？

謝司長倩蓓：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。

謝司長倩蓓：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：謝謝鍾委員孔昭的質詢。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。

謝司長倩蓓：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？

謝司長倩蓓：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。

謝司長倩蓓：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。

謝司長倩蓓：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。

謝司長倩蓓：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。

謝司長倩蓓：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 個小時就集一次母乳，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。

謝司長倩蓓：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。

謝司長倩蓓：對。

陳委員曼麗：這應該就是一個事實吧？

謝司長倩蓓：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。

謝司長倩蓀：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，與性平法有相抵觸的地方，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？

謝司長倩蓀：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，哪有可能一蹴而就？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。

謝司長倩蓓：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？

謝司長倩蓓：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？

謝司長倩蓓：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，正因为我走過這樣的階段，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。

1、

勞動部於今年 3 月 8 日發布解釋令，核釋「勞動基準法」第 49 條第 5 項有關禁止女性勞工於「哺乳期間」從事夜間工作之規定，要旨略為：女性勞工如確無夜間親自照顧及餵哺嬰兒母乳或牛乳等之需求，經親自簽署證明文件者，得依第 49 條第 1 項規定，從事夜間工作。

首先，上開條文於勞動基準法 79 年制定之初，即有相關規定，其立法理由，略以：對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒，顯然本條立法意旨，不僅在於使女性勞工有時間照顧新生嬰兒，更在於使女性勞工得以充分休息，以利其恢復原有健康；該條文爾後於 91 年雖經修正，但仍以：為落實憲法明定母性保護之精神，而維持對於妊娠或哺乳期間女工之特別保護規定。因此勞動部此解釋令，不但顯以函釋命令超越相關法律規定，甚者，更有違憲之嫌。

其次，違反相關規定者，勞動基準法第 70 條第 2 項更定有罰則（處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰），足見禁止女性勞工於妊娠或哺乳期間從事夜間工作之規定非屬宣示性條文，而為保護母性之強制性規範。

第三，勞動部表示此解釋令之發布，乃為邀集學者專家、部分地方勞工行政主管機關、勞雇團體及相關婦女、衛福團體共同研商所獲致之「結論」，但所謂研商會議僅召開一次，且觀諸會議紀錄內容，各方歧見仍深，勞動部怎可遽下結論，率爾發布可能嚴重侵害勞工權益且超越母法之解釋令？

第四，就現實面言，此做法之所以將傷害女性勞工權益之因，乃在勞工相較於雇主，仍為弱勢一方，是以，若雇主要求女性勞工簽署同意夜間工作文件，勞工少能拒絕。

據上，爰要求勞動部應立即廢止該解釋令。

提案人：林靜儀

連署人：陳曼麗 鍾孔炤

主席：請問各位，對第 1 案有無異議？

請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。有關臨時提案第 1 案的罰則規定在勞動基準法第七十九條，因此本人建議第三段文字應修正為：「其次，違反相關規定者，勞動基準法第七十九條第二項更定有罰則……。」以上為文字修正的建議。

主席：好，請問各位，對第 1 案做上述文字修正有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 2 案。

2、

針對鄭麗君委員等 31 人所提《性別工作平等法》第十八條修正案，勞動部的報告內容中，並未提及該條修正內容與《勞動基準法》第 49 條、第 52 條間適用之疑義。二法有關「哺乳」之定義是否有所歧異，尤其勞基法第 49 條所稱「哺乳期間」、以及第 52 條所稱「子女未滿一歲須女工親自哺乳者」之哺乳時間等，勞動部認為應如何調整之評估，均付之闕如。爰要求勞動部於二週內提出書面評估報告，向本委員會說明。

提案人：鍾孔炤 陳曼麗

連署人：鄭麗君 陳 瑩 吳焜裕 洪慈庸 吳玉琴

主席：請問各位，對第 2 案有無異議？

請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。我相信我們也願意做這樣的評估報告，只是希望委員給我們一個月的時間，因此本人建議臨時提案第 2 案倒數第二行文字修正為：「……爰要求勞動部於一個月內提出書面評估報告……」。謝謝。

主席：好，第 2 案文字改為「一個月內」，第 2 案修正通過。

進行第 3 案。

3、

針對《性別工作平等法》第二十三條之修法內容，由於涉及勞工重大權益，為避免勞資關係破裂，爰此，要求勞動部應於一個月內會同相關部會召開公聽會，並邀請學界、勞工團體代表、婦女團體代表、中小企業等相關團體與會。

提案人：劉建國 陳曼麗

連署人：鍾孔炤 吳玉琴 洪慈庸 林靜儀 吳焜裕

主席：本席對第 3 案有意見。因為我們下午才要進入性別工作平等法的實質審查，目前大家對於有共識與沒有共識的部分都不夠清楚，請問提案委員希望討論哪些內容？有關人數與訂定罰則與否都在下午才會討論。所以應該等下午委員會討論完，如果仍有重大爭議，委員要求召開公聽會才比較合理。

陳委員曼麗：（在席位上）好，那等到下午討論完畢之後再做決定。

主席：對，或許有些部分會達成共識，你要他們召開什麼樣的公聽會，這必須視審查結果而定，是不是？

陳委員曼麗：（在席位上）劉委員在質詢時不是有提及勞資關係的問題，我也同意下午會議討論結束之後再做處理，今天下午我會在場。

主席：好，我們下午進行討論時，陳委員也會在場，所以屆時你也可以再做決定。好不好？

陳委員曼麗：（在席位上）好……

主席：第 3 案暫予保留。針對第 3 案，下午開完會之後，如果陳曼麗委員要求針對哪些內容召開公聽會，我們再做討論。

進行第 4 案。

4、

依據勞動基準法第二十三條僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施，本院委員擬提出勞動基準法第二十三條修正案。2015 年勞動部《雇用管理就業平等概況調查》報告，年員工規模 250 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」僅占 4.0%，其中尤以沒有空間設立為主要原因占 43.4%、工作地點分散不易集中為由占 4%；考量為健全兒童之身心發展，對其事業單位托兒設施之設立環境應當更多考量，以工廠員工分散各地、工廠場域區

域不適合幼兒在此活動之公司應當提出相關資料證明。爰提案員工二百五十人以上之事業單位，雇主應對其作業環境管理判斷難以設立托兒設施之資料等相關證明送至勞動部，經由勞動部檢核、統整後完成評估報告，並每三個月將評估報告送交本院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：陳曼麗

連署人：陳瑩 林靜儀

主席：請問各位，對第 4 案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 5 案。

5、

有鑑於坊間幼兒園及托嬰中心按勞動部「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」規定，與雇主簽訂合約辦理托兒服務之意願不高，致「性別工作平等法」立法課予雇主提供員工托兒設施措施之立意難以落實。爰建請勞動部會同教育部及衛生福利部共同研議，於一個月內將托育機構與雇主簽約辦理企業托兒服務者，列入幼兒園及托嬰中心之評鑑指標加分項目，增加渠等與事業單位簽訂委託合約之誘因，以建構友善育兒職場環境。

提案人：王育敏

連署人：蔣萬安 陳宜民

主席：請問各位，對第 5 案有無異議？

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。有關幼兒園之基礎評鑑，主要是針對幼兒園是不是符合兒少法的法令規定來進行評鑑，評鑑結果就是通過或未通過，所以我們建議第 6 行後段的「列入幼兒園……」可否修正為「列入鼓勵私立幼兒園建立友善工作環境之補助要件」？

主席：這邊是寫「列入評鑑指標加分項目」，你們沒有加分，完全都沒有這個項目？

曾專門委員逸群：對，這個部分沒有加分的問題。

主席：那你們要怎麼做？

曾專門委員逸群：剛剛提到，建議修正為「列入鼓勵私立幼兒園建立友善工作環境之補助要件」。

主席：列入之後會有什麼作用？

請教育部國教署郭視察說明。

郭視察芝穎：主席、各位委員。在我們的補助要點裡面，如果他們符合一定條件，我們會給予 10 萬至 20 萬不等的補助金額。

主席：那就變成是獎勵要件。

郭視察芝穎：是。

主席：好，就按照剛剛教育部所講的，修正通過。

進行第 6 案。

6、

按「性別工作平等法」第 23 條規定，勞動部對於雇主提供托兒措施，應給予經費補助。惟勞動部補助申請企業托兒措施事業單位家數，過去六年僅介於 71 家至 76 家之間，未見顯著成長

，且相關預算之編列亦未增加，致立法協助受僱者解決托兒需求之機制未能普及。爰建請勞動部於一個月內修正「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，檢討事業單位辦理受僱者子女托兒服務措施補助之要件，研議採取相對提撥模式，針對提供托兒措施津貼之雇主，給予一定比率之經費補助，提高事業單位辦理托兒服務之誘因，並加強上開補助辦法之宣導，以分擔受僱者托育責任，營造友善育兒之職場環境。

提案人：王育敏

連署人：蔣萬安 陳宜民

主席：請問各位，對第 6 案有無異議？

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。辦法之修正，從預告到公告可能會超過一個月，所以我們建議在第 6 行的「一個月內修正」增加兩個字，就是「一個月內研議修正」，至少在一個月之內，我們會把修正的重點都訂出來。

主席：好，第 6 案修正通過。

進行第 7 案。

7、

李彥秀委員等，建請勞動部一個月內就目前法定產假週數、產假薪資公共化及育嬰留職薪資給付制度，邀集婦女、勞工及工商團體共同研商，調整現有產假及育嬰制度，維護勞工權益，打造友善托育環境。

提案人：李彥秀

連署人：蔣萬安 陳宜民

主席：請問各位，對第 7 案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 8 案。

8、

李彥秀委員等，建請衛生福利部一個月內就兒童及少年福利機構設置標準第九條、第十一條等不利托育設施小型化、社區化等條文，研議調整修正，俾利公私機構、團體設置中小型托育機構，打造友善托育環境，提高我國生育率。

提案人：李彥秀

連署人：蔣萬安 陳宜民

主席：請問各位，對第 8 案有無異議？

請衛福部社家署簡副組長說明。

簡副組長杏蓉：主席、各位委員。剛剛有跟李委員報告，我們建議是不是把「研議調整修正」改成「研議修法」？

主席：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。剛才我的質詢，也就是要如何落實社區保母制度的部分，如果你們不修法，不要說非法，其實現在還是有很多保母也一樣在做，很多東西變成

under table，在檯面下看起來是違法的，倒不如我們好好地針對相關法令，該放寬的就放寬、該規範的就予以規範，但還是要修……

簡副組長杏蓉：事實上，我們本來就可以邀縣市政府、托嬰中心的業者，以及兒童福利團體來修兒少福利機構設置標準等法規，但會議要達成共識，也要大家都願意朝那樣的一個方向來處理。

李委員彥秀：我當然知道會議要達成共識，但我覺得主要的還是在公部門的積極度、有沒有要做。不要講利益團體，有一些團體可能還是有他們的想法。要如何真正落實社區保母制度，包括在城鄉資源方面，城鄉差距很大的地方如何獲得社區保母的照顧？我在臺北市沒有看到這樣的問題，但在城鄉差距很大的地方的確有這個必要性，所以我覺得你們的積極度還是要夠。我可以同意改為「研議修法」，不要寫什麼研議修法之可行性，因為對我來說，這樣寫的話，這個臨時提案就是沒有意義的。所以，我拜託你們還是要朝向修法的方向去處理。

簡副組長杏蓉：好，謝謝委員。

主席：文字就修正為「研議修法」，修正通過。

第 9 案提案委員撤案。

進行第 10 案。

10、

為強化雇主肩負職場友善育兒責任，爰建議政府應成立幼兒照顧及托育基金，基金收入分別由僱用 250 人以下公司，企業應按月統計僱用員工家庭之國小以下學童及幼兒人數，按月繳納幼托費用；其員工未有國小以下學童及幼兒者，應按月繳納幼托基本費，其繳納數額由主管機關定之。

基金用途則由中央政府集中管理，分配地方政府於各行政區辦理托兒設施，地方政府應廣設公共托兒設施，提供 250 人以下公司員工托兒。若因地理及通勤因素，250 人以上公司之員工得托兒於政府辦理之各區托兒設施，學雜費由該公司支付。250 人以下公司員工得托兒於大公司設置托兒所，學雜費則由幼托基金支付。

請勞動部、衛生福利部研議前項政策，並於一個月後提出評估報告送交本委員會。

提案人：林淑芬

連署人：黃秀芳 陳曼麗

主席：請問各位，對第 10 案有無異議？

孫司長碧霞：（在席位上）沒意見。

主席：第 10 案通過。

進行第 11 案。

11、

鑒於現行設置哺（集）乳室之勞動場所對於婦女哺育母乳之權利保障仍有所不足，使有哺育母乳需求之婦女無健全之哺乳環境，恐造成婦女哺育母乳意願降低，爰建請勞動部針對設置哺（集）乳室之勞動場所研擬評鑑檢查或抽查辦法與標準，要求哺（集）乳室設置空間應獨立，不得與廁所共用空間，且哺（集）乳室若為無人使用之上鎖狀況，應確保有哺育母乳之婦女得

方便取得鑰匙，並輔導企業設置哺（集）乳室，以營造我國企業更友善之哺育母乳環境，是否有當？敬請公決。

提案人：陳 瑩

連署人：陳曼麗 黃秀芳

主席：請問各位，對第 11 案有無異議？

陳委員瑩：（在席位上）在第 3 行的「勞動部」之後加上「於一個月內」。

主席：修正為「爰建請勞動部於一個月內」，有沒有意見？

孫司長碧霞：（在席位上）可以。

主席：增列「於一個月內」，修正通過。

臨時提案處理完畢，現在休息。1 時 30 分繼續開會。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

請余委員宛如發言。

余委員宛如：主席、各位列席官員、各位同仁。今天為什麼要跟勞動部討論這個議題，主要的原因是什麼，部長清楚嗎？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。今天是受邀針對職場托兒相關設施的設置做一些討論。

余委員宛如：主要是跟勞動條件有關。

陳部長雄文：對。

余委員宛如：你如何看待育兒設施，是不是一種員工福利？

陳部長雄文：它是一種支持性的措施，我們希望勞工在職場上能夠安心工作、兼顧家庭。

余委員宛如：這個支持性措施是不是一種員工福利，就像員工福利委員會應給予員工的照顧一樣？

陳部長雄文：福利的概念還比較廣泛，目前針對一定人數以上的企業，我們要求他們一定要設置，這是比福利還要更高的一個要求。

余委員宛如：我們稍微看了一下資料，而本席也看到今天勞動部交給委員的一些報告，我覺得這些數字有點過於美化了。事實上，250 人以上企業有提供「托兒設施」的只有 4%，可是你們的報告裡面都是綜合性地寫有百分之八十幾，這樣的話會看不清楚真正實踐的結果。再者，向勞動部申請「幼兒設施經費補助」的家數只有 35 家。

我們也算了一下，2015 年「托兒設施」的受益勞工事實上僅 918 人，受益之幼兒僅 978 人，僅占 2015 年 0 至 2 歲幼兒總人口之 0.16%。另外，托兒設施與托兒措施相加，總受益勞工僅 4,439 人，受益幼兒僅 5,032 人，占 2015 年 0 至 2 歲幼兒總人口之 0.81%。這是非常、非常低的數字。

相關的部分是規定在性平法裡面，其實性平法實施上路的時間不長，而臺灣整個環境有非常大的變化，主要還是由於長期以來低薪、就業環境不良，造成大家不願意生育，因為有經濟上

的壓力，這也就是為什麼我們覺得企業、政府跟家庭應該是一個鐵三角，如此才能提高國人的生育率。

當初為什麼會定義為 250 人，部長知不知道？

陳部長雄文：這個法令是 91 年立法的，當時可能也是考慮到先從大企業開始。當然委員講的也沒錯，國內對大企業的定義，有的是從 250 人起算，也有的是以 200 人為基準，當初之所以用 250 人的標準是針對比較大規模的企業來訂的。

余委員宛如：91 年到現在，推了這麼久，為什麼在這之前不去做一個討論？

陳部長雄文：我們每年都會去檢討，現在因為 250 人以上公司的達成率已經有 8 成……

余委員宛如：4%啦！

陳部長雄文：4%是要真正設立托兒所的部分。

余委員宛如：有提供措施、給錢的啦！

陳部長雄文：有些是提供措施，有些是給津貼。

余委員宛如：沒錯。事實上，大部分還是以中小企業為多，臺灣中小企業的人數占了幾乎 8 成，換句話講，目前的政策沒有辦法真正照顧到臺灣勞工的家庭，尤其中產階級的家庭非常多，甚至有些年輕夫妻是雙薪，但薪水還是沒辦法支持生育跟托育的部分。

剛剛我一開始就問部長，你覺得這到底是員工福利還是什麼樣的一個措施？它應該是一個強制規定，部長說了，對於企業而言，它是比福利還要更高階的一個要求。針對 250 人以上的公司實施這個政策，但到現在為止，事實上有非常多困境，我想先問部長，你知不知道困境在哪裡？

陳部長雄文：很多企業有場地上的限制，像有些地方就不能設立，依照現在托兒所的那些設置規範，在土地分區使用上就不符合規定，類似這樣……

余委員宛如：剛剛部長也講了，這是高過於福利的要求。依照法規，如果企業沒有設置員工福利委員會是要罰鍰的，性平法裡面也有規定，如果沒有遵守的話要處以罰鍰。那為什麼這個部分沒有規範處罰的要件、沒有罰鍰或處罰的方式？

陳部長雄文：因為這不是公法上的義務，剛剛委員講的性平法那些是公法上企業應該要負的義務，但這個設施，我們剛剛說……

余委員宛如：「勞動基準法」規定企業要設置員工福利委員會，如果沒有依照這個規定是要處罰的，而 250 人以上的公司要有托育設施的要求高於福利，為什麼卻沒有訂定罰則？

陳部長雄文：托兒、育兒是國家、家庭及企業共同的責任……

余委員宛如：我想強調的是，現在整個環境、新興產業變動很快，我們也訪問過性平司的人員，發現到勞動部針對這種需求其實並不明確地了解，我們希望你們真的要對受僱者進行調查並加以了解，而不是對雇主做調查，而且要了解不同行業的托育需求。我們真的希望，針對不同行業的受僱者在托育上所遇到的困境，勞動部可以給予一個網狀的支持，不需要非常多的預算或很多措施，希望是更全面性、有彈性的。以上是本席的建議，謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請李委員昆澤發言。

李委員昆澤：主席、各位列席官員、各位同仁。之前有針對「性別工作平等法」就教過勞動部，針對 104 年度「性別工作平等法」的實施，我們進行了相關的檢查，總共有 1,721 場次，查到相關違法的案件只有 20 件。部長跟我都非常清楚，其實狀況沒有那麼好，看起來好像臺灣的性別工作平等措施做得非常好，事實上不是這樣。職場上的性騷事件屢見不鮮，雇主沒有做好相關的性騷防範措施，甚至發生性騷事件之後也不知如何處理，而政府部門如財政部、外交部，最近也屢屢傳出性騷事件。另外，托兒的相關措施跟設施嚴重不足，這也是民眾非常關注的事情。

勞檢跟「僱用管理就業平等概況調查」的結果其實相差很大，「僱用管理就業平等概況調查」也是勞動部自辦的一個調查，部長清楚這個調查的結果嗎？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。是，我們每年都會做，這是屬於一種問卷式的調查，勞檢則是實際去做勞動檢查，兩個數字相較，一個算是民意調查，另外一個是實地檢查，所以會有不同。

李委員昆澤：我要請教部長，我們以性別工作平等法第二十三條為例來討論，受僱者達二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當的托兒措施，請問勞動部去年查出違反本條規定的大概有幾件？

陳部長雄文：去年有 6 件。

李委員昆澤：在職安署 104 年提供有關違反性別工作平等法的件次統計資料中，違反第二十三條第一項之規定的案子達 6 件以上，這些個案未依規定設置托兒設施或提供適當的托兒措施，但 104 年勞動部自辦的僱用管理就業平等概況調查中指出，104 年度在 615 家事業單位中，有 590 家未設立托兒設施，其中更有 113 家事業單位未提供任何托兒措施。請教部長，一般來說所謂「檢查不合格」是不是以未提供任何托兒措施為準？請簡單說明。

陳部長雄文：兩個都有，因為一個是「設施」，要做實體的托兒……

李委員昆澤：部長，我剛才才請教你，在 1,721 個勞動檢查的場次中查出 6 件違法，這與在勞動部自辦的調查中，在 615 家中查出 113 家未提供托兒措施，兩者落差非常大，請問問題是出在哪裡？

陳部長雄文：這也不是普查，因為現在在 2,800 多家中，還有將近 20%沒有達成，也就是還有 500 多家尚未達成……

李委員昆澤：相關的檢查和自辦調查的數據其實落差非常大，其中一定有相當地意義。勞動部同仁非常辛苦地做了這樣的檢查，但這和實際的狀況仍有相當大地落差，是不爭的事實，因此，我要請教部長的是，勞動部做了這樣的調查之後要如何運用？104 年僱用管理就業平等概況調查的實施計畫是以參加勞工保險之事業單位，也就是以投保 3 年以上的為對象，而調查方法則是以郵寄的方式進行問卷調查，再輔以電話催收，形式是這樣沒錯吧？

陳部長雄文：沒錯。

李委員昆澤：勞動部一定有這些事業單位的相關資料，所以我要請教部長的是，從調查出來的結果可明確知道，事業單位有違反或意圖違反性平法的情況，請問我們有什麼具體的作為可以改善

？是要直接發動勞動檢查呢？還是提醒事業單位改善？抑或去追蹤有無改善呢？還是放著不管？

陳部長雄文：首先我們會將這些事業單位列管，然後率先通知地方政府，因為他們都在各縣市的轄區，縣市政府就會先進行輔導與調查，再把結果回報給我們，之後我們再進行第二步的追蹤。

李委員昆澤：這樣才是追蹤，不然檢查與實際調查的數字，以及和民眾所理解的狀況差距那麼大，所以應該像部長這樣，循序督促相關部門追蹤要求改善。要改善事業單位違反性平法的狀況，勞動部應要主動出擊。

陳部長雄文：對，這部分一直都列為我們勞動檢查的重要項目。

李委員昆澤：手邊既然有這些調查統計資料，而且還是勞動部每年在做的調查，就應該善加運用，如果沒有人力進行勞檢，至少也要督導事業單位具體地改善，而不是每年做了這個調查之後就放在那邊，這樣對於解決性別工作平等的狀況是不會有具體改善的，希望勞動部可以具體地加強。

陳部長雄文：謝謝委員指教。

主席：請盧委員秀燕發言。（不在場）盧委員不在場。

請柯委員志恩發言。

柯委員志恩：主席、各位列席官員、各位同仁。有關性平法的修法，本席提出了關於母親餵母乳的時間可以提高到 2 歲，這部分目前有滿高的共識，所以希望勞動部對這個部分可以繼續支持。

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。是，我們今天也就這點作出了正面地回應，我們也很願意支持放寬到兩歲。

柯委員志恩：我認為鼓勵媽媽餵母乳是全世界共同的趨勢，不過如果要讓媽媽能餵母乳的話，企業友善的環境還是非常重要的。我們知道從 2010 年開始，當時強制設置的哺集乳室是 1,634 間，到目前為止差不多已達 3,000 間了，部長對這樣的成果還算滿意嗎？

陳部長雄文：我們當然會持續努力，希望愈普及愈好，近來還是有聽到很多婦女表示不容找到哺集乳室。

柯委員志恩：沒有錯，所以今天大家花了很多時間討論到底在多少人數以上的企業應設哺乳室。以勞動部來看是 250 人，但其實有很多委員是希望能再把哺集乳室的範圍擴大。請問到目前為止到底多少人是你認為合理的數字？

陳部長雄文：事實上我們有做過檢討，還是要依照企業的能力與負擔來規定，所以我們規劃了一下，大約以 100 人的企業……

柯委員志恩：所以是 100 人左右的企業。另外，有關罰則的部分，你們怎麼看？

陳部長雄文：我們還是建議罰則的部分可以暫緩，但可以列入後續追蹤，如果企業配合度不高，我們才會考慮。畢竟委員事先都有提案，我們也找過企業來談，他們基本上認為托兒、育兒的責任第一是在政府，第二是在家庭，第三是企業，企業是一支持性的力量，所以我們希望能鼓勵他們。

柯委員志恩：我同意，把人數降到 100 人的這個部分有很大的討論空間。另外有關罰則的部分，我們也很擔心放寬範圍之後，其實也會讓一些無良企業反而不去增僱婦女同胞，如此亦非我們所樂見。但是，我還是認為，如果能營造一個更友善的環境，社會教育其實是非常重要的，尤其是讓國人也能接受可在公共空間中餵母乳的觀念，對此請問部長同意嗎？

陳部長雄文：是，這部分我們一直都在做。

柯委員志恩：過去我擔任媒體記者的時候，曾在國外訪問非常有名的人像 Sharon Stone 之流，不曉得部長知不知道這位偉大的女神？之前訪問她的時候有二百多家媒體，每一個人也只有 6 分鐘，所以每個人的時間都要算得非常準，然而當時有位丹麥的女記者在訪問她的時候，因為哺乳的時間到了，她就將她的 baby 帶去，全場的國際媒體沒有人敢在這個時候阻止她做這件事，所以大家就等了 20 分鐘左右，才讓她繼續上場。由此可知，國外對於女性在公開場合餵母乳認為是件多麼神聖的事情，希望有一天台灣的社會環境也能有如此開放的觀念，部長同意嗎？

陳部長雄文：我們有很大的改進空間。

柯委員志恩：這部分還是須要大家一起共同努力。另外，我還是要特別提提育嬰留職停薪，也就是請育嬰假的問題，從國民 98 實施至今，大概有 34 萬餘人受惠，根據你們的統計，這部分我們大概支出了 305.3 億元，有關婦女留職停薪的這個層面，部長認不認為應該要再加強？

陳部長雄文：從這個統計數字來看，現在已經累積到 305 億元了。剛開始的時候人數比較少，不過現在來申請的已占當年度女性勞工的 7 成 5，所以數字是一直在成長中的。

柯委員志恩：沒錯，但是很多女性在復職的時候，雖然勞動部提供了非常多的需求協助，包括職業、就業以及許多法律諮詢，可是在資料顯示上，大概也有七成的勞工認為他們是不須要協助的，然而這卻不表示他們不須要，而是他們不知道有這樣的管道，部長認為呢？

陳部長雄文：因為現在婦女回到職場的比例相當高，回到原公司的，大概有百分之七十幾，另外還有百分之十幾是自己找到工作的，所以加起來有 92% 的婦女都回到職場了。

柯委員志恩：我剛剛特別提到，根據這個數字的顯示，包括很多婦女，在某些狀況之下，雖然她們要申請復職是不得拒絕的，但是她們其實有很高的比例，大約是 38.9% 的人並不知道雇主是不能無緣拒絕她們在這方面的權益。我的意思是，勞動部有很多諸如此類的輔導方案，但是到目前為止，能讓民眾瞭解的部分，比例並不是太高。所以在此事的宣達上，其實有很大的加強空間。

陳部長雄文：有關這部分，我們勞工保險局現在都在改進，我們會在他們的勞保通知單位上將這些權益事項讓他們打勾，也就是讓他們知道，如果他們再就業時須要我們輔導的話，只要打個勾，我們就會再做後續的服務。

柯委員志恩：我認為這樣的訊息還是要廣為宣導，特別是我剛好看到國發會所提供的人口數字，才很驚訝地發現，原來台灣的女性勞動參與年齡人數最高的是落在 25 歲到 29 歲，這部分大概是占了百分之八十八點多，至於 55 歲到 59 歲的部分，竟然降到剩 40% 而已。可是看到鄰近的日本，我們以為他們的女性只要一結婚就會退出職場，但是他們在這個年齡層的女性勞動人口竟達 57.8% 左右，所以這個比例基本上表示，我們在 55 歲到 59 歲這個年齡層的女性勞動比例是低

的。過去，我們有提出彈性工時銀行，不曉得勞動部目前是不是仍採較為反對的立場？

陳部長雄文：沒有，我們現在也希望能將這部分納入勞基法。這部分不能叫「彈性工作」，因為有很多勞團反對，所以應該叫「部分工時」。

柯委員志恩：對，是部分工時。

陳部長雄文：我們希望能用部分工時的方式……

柯委員志恩：其實歐美國家在這個部分都比較開放，台灣有些人可能會因為某些關係而「盧來盧去」，但勞動部對這部分的態度是如何？

陳部長雄文：我們是希望能明確地在法制上予以規範，讓這種部分工時者的勞動權益獲得保障。像很多勞工團體就認為他們是備受剝削的一群，如果有法律保障的話，這樣的彈性就能讓它更大地發揮。

柯委員志恩：為終結民怨，希望勞動部能更進一步地站在勞工的立場，特別是婦女勞工的立場，透過很多不同的修法與立法保住這些婦女勞工最重要的工作權。

陳部長雄文：是，我們會來努力，謝謝委員。

柯委員志恩：謝謝部長。

主席：請吳委員志揚發言。（不在場）吳委員不在場。

請鄭委員天財發言。（不在場）鄭委員不在場。

請楊委員曜發言。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。我要先就性別工作平等法第二十三條規定的現狀請教部長幾個問題。首先，我們現在的資料是 103 年的，勞動部的資料是 250 人以上的公司，還有 3 成未設立哺集乳室，另仍有 2 成以上的公司沒有適當的托兒措施。請問現在有最新的資料嗎？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。最新哺集乳室的資料已達 84%，所以還剩下 16%未達到；至於托兒設施的部分則已達 81%，還有……

楊委員曜：那也還是差不多……

陳部長雄文：有稍微進步。

楊委員曜：托兒措施的部分，兩年過去了其實是沒什麼增加的，因為我這邊的資料是二成，而你現在說是 81%。勞動部對這個措施的努力方向，大概都是用補貼的方式在處理對不對？像托兒設施大概可以補助到 200 萬元，補助更新托兒設施的費用，每年還有 50 萬元。請問你們有沒有統計過，每年大概有多少企業來申請？或是你們每年在這部分支出的經費大概是多少？

陳部長雄文：每年大概是在 1,000 萬元左右。

楊委員曜：如果是全新設備的話，1,000 萬元就只能補助 5 家而已。

陳部長雄文：對，但是因為已經累積 10 年了，很多都不是全新的了，許多都是後續的維修。

楊委員曜：勞動部除了經費的補助以外，沒有其他的政策誘因嗎？像日本為了要支援育兒的企業，會以發行認證的方式提升企業的形象，請問我們有嗎？

陳部長雄文：我們有舉辦工作與生活平衡獎，基本上，友善職場也算是其中的一個選項。如果公司

有提供這類設施，我們也可以給予獎勵表揚。

楊委員曜：還是要從多方面去努力，單純地經費補助可能……

陳部長雄文：對，如果只有經費補助的話，就只有一方面的力量而已，所以還要用社會上集體地鼓勵才能達成。

楊委員曜：有沒有可能跟企業溝通，也就是參考美國聯盟合作的托育方式，像由某些企業成立非營利的托育中心，把剩餘的名額支援給其他企業？

陳部長雄文：這有點像是聯合托育的概念嗎？

楊委員曜：對。

陳部長雄文：因為是由某一家企業來做，為達一定的經濟規模，可能就要做得大一點，於是就要和其他的企業合作，這是可以去努力的。

楊委員曜：如此一來，一方面大家支出的成本也沒那麼高，另一方面對育兒的效果可能也會比較好。

陳部長雄文：這也是我們一直希望媒合企業能朝這個方面去合作的。

楊委員曜：應該可以在這個方向多做努力。另外，我還是要問一個法律問題，性別工作平等法第二十三條規定，僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設立托兒設施，或提供適當的托兒措施。請問在「適當」的認定上，勞動部有標準嗎？

陳部長雄文：我們有做一些解釋，如果企業自己不設置托兒設施的話，就要跟民間的托兒單位，包括托兒所或托兒機構簽約，表示他們有特約的托兒機構，只要員工去托兒，企業就要給員工津貼，以協助……

楊委員曜：我簡單地講好了，所謂的「適當」是不是要以滿足該企業或是事業單位受僱者的實際需求為認定標準？

陳部長雄文：對，現在都是……

楊委員曜：對於這個「適當」，你們在函釋或訂定標準的時候一定要站在受僱者的立場去解釋對不對？

陳部長雄文：應該是從這個角度去考量的沒錯。

楊委員曜：所以你們現在也沒有一定的函釋嗎？

陳部長雄文：現在我們在審核的時候，企業必須將其措施提出來，我們才可能給予補助，所以在審核的過程中，我們就會視其如何與民間的托兒機構簽定契約，以及這個契約是不是可以滿足員工的需求，我們會把這方面納入審核。

楊委員曜：對，還是要先有一定的標準出來。對於托兒設施的設置標準，現在有一經費的補助辦法對不對？

陳部長雄文：對，我們有補助辦法。

楊委員曜：以這個辦法為標準，公司在設置托兒設施之後，勞動部有進行後續稽查嗎？

陳部長雄文：這要透過地方政府來做，因為地方政府與我們都會列管，會固定訪視。

楊委員曜：你們會嗎？

陳部長雄文：有。

楊委員曜：因為設施在完成的的時候要給予經費的補助，所以一定會訪視，但我是說，在完成以後你們還會去定期地稽查嗎？

陳部長雄文：基本上，這也會納入我們勞動檢查的項目，雖然不可能全都去查，但是也都以抽查的方式進行。

楊委員曜：我之所以會問這個問題，是因為如果你們有定期稽查的話，品質就會保持一定的水準。如果你們補助完就不進行其他稽查的話，水準可能一下子就會不符預期了，由「適當」變成「不適當」了，對不對？

陳部長雄文：對，所以我們後續的追蹤管理也是會做，畢竟有時他們之後還是會繼續向我們申請後續的費用，所以我們還是必須進行後續的訪視和瞭解。

楊委員曜：縱使沒有申請後續的經費，你們也應該要做，看是要納入勞動檢查也可以，還是不定期地抽檢也可以，可以嗎？

陳部長雄文：我們會朝這個方向去做。

楊委員曜：今天我們要進行修法的討論，所以我有幾個問題要直接跟部長探討，第一個是江委員啟臣等所提「性別工作平等法第二十七條及第三十八條條文修正草案」案，被害人因職場性騷擾衍生司法訴訟必須出庭時，公司必須給予公假，對於給予公假的部分，勞動部沒有意見……

陳部長雄文：對，這個我們同意。

楊委員曜：只是對於交通費用的部分有意見，這個我們等一下再來討論。

現在派遣人力很多，而派遣勞動法還沒有通過，如果某人在派遣公司受到性騷擾，進行司法訴訟時，該人已經到要派公司了，請問要派公司必須要給予公假嗎？

陳部長雄文：派遣勞動保護法中規定，派遣公司與要派公司要同負雇主的責任，所以人在派遣公司就由派遣公司給予公假，人在要派公司就由要派公司給予公假，兩個公司都要負雇主責任。

楊委員曜：但是在派遣勞動法還沒有通過之前，但性別工作平等法修法通過，你們可能要馬上做出解釋，因為派遣勞動法的立法尚未完成，理論上，不論是從派遣勞動法的立法意旨或是從保護受雇者的立場來看，要派公司都必須要給予公假。

陳部長雄文：對。

楊委員曜：第二，方才柯委員也提到，勞動部對於 150 人以上公司未提供托兒措施的罰責部分是有意見的，你們是擔心 150 人公司的規模太小，可能設置有問題還是怎麼樣？

陳部長雄文：現在的規定是 250 人以上公司應提供托兒設施或適當托兒措施，但是委員也知道，現在還有 20%在設置上有困難，就表示在執行上還是有很多困難，我們覺得這並不是企業的法定義務，所以還是用鼓勵的方式會比較好。

楊委員曜：如果把 150 人改成 250 人呢？

陳部長雄文：委員提出的修法是要把 250 人降到 100 人，大部分委員的共識可能是 100 人，受僱者 100 人以上的企業將近有 1 萬 4,000 家，現在受僱者 250 人以上的企業只有 2,800 家左右，若是將 250 人修正為 100 人，等於一下子增加 5 倍……

楊委員曜：現在沒有罰則嘛！

陳部長雄文：對，現在沒有罰則，都是採鼓勵的方式。

楊委員曜：如果我們還是維持 250 人以上企業，但增加罰則，勞動部的看法如何？

陳部長雄文：我們一直強調，從法理上來說，這不是企業的法定義務，托兒、育兒……

楊委員曜：是不是法定義務由立法者來決定。

陳部長雄文：這在公法上……

楊委員曜：立法者只要制定規定，就保障職業婦女的立場來看，課予企業義務，這就會變成法定義務，當然這個是可以討論的，我只是想問是不是人數的問題，但是以部長的說明來看，勞動部認為不管是幾人公司都不應該要有罰則。

陳部長雄文：全世界沒有這樣的例子，對於設置這種設施，大概都是以鼓勵的方式居多，還沒有用處罰的。

楊委員曜：這個部分稍後逐條時可以再做討論，但外國沒有立法例不能當作臺灣不能立法的依據。最後，有關性別工作平等法第十八條的修正，勞動部同意刪除哺乳次數的規定，對於延長工時部分要給予哺乳時間，勞動部有意見嗎？

陳部長雄文：有關刪除哺乳次數的部分，我們還是建議維持 2 次，每次 30 分鐘，但是在延長工時的部分，如果加班 1 小時、2 小時，也應該可以再增加 1 次的哺乳時間，所以如果有延長工時，應該給予多加 1 次哺乳時間，但正常工時的時間還是維持 2 次，每次 30 分鐘。

楊委員曜：延長工時還是要……

陳部長雄文：就是加班，加班 2 小時以上的話，我們要給……

楊委員曜：對，要增加哺乳的次數。謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請江委員啟臣發言。（不在場）江委員不在場。

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。今天的議程是審查性別工作平等法的修正，今年開議時，余委員宛如就曾提到所謂的友善工作環境，身為媽媽能不能帶孩子到議場或工作職場，其實這個部分就是我們當初訂定性別工作平等法時非常看重的部分。婦女在工作職場為什麼一直受到歧視？所有的雇主都說沒有歧視婦女，只是愛護婦女，認為女人結婚之後當然要以照顧家庭孩子為重，這就是後來我們把家庭照顧假、育嬰假、陪產假、生理假都納入規定的原因，因為育兒是整個國家社會的責任，不應該是婦女個人的責任，所以不應該由婦女個人來承擔，如果沒有把育兒責任從婦女身上卸下來，婦女永遠不能在工作職場上享有平等，也無法與男人平起平坐。

性別工作平等法歷經十幾年的討論才通過，當初在制定法律的階段，也有很多人主張先讓平等權的部分通過，關於假的部分就等以後再個別立法，但是我們知道，如果平等權的部分先通過，那麼那些假的部分大概就永遠不會通過了，而那樣通過的平等權只會是空架子，因為育兒責任並沒有從女性身上卸下來。

好不容易性別工作平等法完成立法，除了規定這些假之外，甚至規定雇主要幫忙承擔托育的責任，所以我們設有所謂企業托兒的規定，當然很多雇主可能會認為育兒是個人的事情，但我們都知道，這不是個人的事情，而是國家社會的責任，當然也就是雇主的責任，雇主的勞動力從哪裡來？有生育下一代才有勞動力，所以在這種情況下，整個社會應該要共同來承擔，所以在法條中就有規定企業要一起來承擔托兒責任，但是要雇主去承擔這樣的責任不容易，當初訂定規定時是以僱用受僱者 250 人以上公司為標準，因為大公司比較有資力，但我們也知道臺灣是以中小企業起家，部長，受雇人數 250 人以上的公司占有企業體規模的比例是多少？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。總共有 2,800 多家，所占比例大概是將近 20%。

尤委員美女：有嗎？我手邊的數據是占有事業單位的 1%耶！

陳部長雄文：對，1.1%。

尤委員美女：我們有這麼多的雇主，但我們訂定受雇人數 250 人以上的公司只占 1.1%，而所謂的中小企業則占 65.36%，雇主僱用不到 5 人的微型創業幾乎占 8 成，所以可以看得出來臺灣是以中型企業或小型企業為主，當然我們也不希望他們的負擔太大，但性別工作平等法實行這麼久，從 2002 年通過到現在 2016 年已經十幾年了，對於雇主並沒有訂定相關罰則的規定。到目前為止，大概只有百分之八十幾有做到，也就是說，被規定要設置托兒設施的 1.1%的企業主也沒有百分之百做到，現在有提供托兒設施或措施的只有 81.5%，還有將近 20%沒有做到，對不對？

陳部長雄文：對，將近 19%。

尤委員美女：針對這 19%沒有做到的原因，勞動部有沒有去調查瞭解？

陳部長雄文：有，我們都有去查，最大的原因還是場地，因為有些區位……

尤委員美女：但我們的規定是可以採用適當的托兒措施，不一定要提供托兒設施，不需要自己設立托兒所啊！其實所謂的措施，演變到今天已經變成是公司在附近找一家托兒所，給員工打個折扣，其實這只是給予一點小小的津貼，但我們當初會規定可以採取適當托兒措施來替代，是因為 250 人以上公司最擅長的就是市場調查，可以去做市場調查，瞭解公司附近方圓 100 公尺之內的優良托兒所、托育中心或幼稚園，因為公司有很多員工需要托兒、托育，公司就可以跟這些托兒所、托育中心或幼稚園洽談，條件就是依照公司的需求，例如要能銜接員工的上下班時間，如果時間上不能銜接，是不是在下課後把孩子送到公司，而公司有一間托嬰室、育嬰室或場所，有志工或是跟學校建教合作，有個說故事或什麼的活動，讓孩子下課後可以到公司來等待父母下班，用這樣的方式讓父母沒有後顧之憂。中午時間還可以就近陪陪孩子，或是透過電腦瞭解孩子動態，甚至可以家長自主，可以跟學校表達對於課程意見的機會，那時候的設計是這樣的，而不是給予一些津貼與學費打折而已！

陳部長雄文：這裡面有一個很大的關鍵，就是如果沒有專業人士與醫療系統做為後盾的話，沒有人敢設置托兒機構，因為只要員工的一個孩子發生事情，這個企業的整個形象就垮了！

尤委員美女：我知道啊，所以我們才說可以使用就近已經存在的托兒機構嘛，所謂措施就是跟附近優良的托兒所或托育中心簽約，並洽談適合的條件，如果連這樣最基本的都沒有辦法做到……

陳部長雄文：現在就是公立托兒所也沒那麼普及……

尤委員美女：不一定是公立托兒所，私立的托兒所也可以啊！

陳部長雄文：私立托兒所的品質可能會有問題，企業在找合作對象時，可能會認為沒做還沒事，做了之後若是出事情，法律上要負的責任真的是扯不清。

尤委員美女：有關這個部分，勞動部與衛福部應該共同去協商，怎麼樣把托育責任承擔起來，例如社區托兒，如果社區托兒做得好，雇主要承擔的責任就比較小，本席希望你們可以先把公司受雇人數的標準降下來，因為只有 1.1% 的企業的涵蓋率實在太低了，所以這次很多立委都提到，希望將 250 人修正為 30 人，30 人的涵蓋率有多少？若是勞動部認為要增加，這個部分等一下是可以討論的，但是一定要把 250 人這個門檻降下來，是不是可以？

陳部長雄文：是。

尤委員美女：好，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：接下來登記發言的黃委員昭順、蕭委員美琴、劉委員權豪、鄭委員運鵬、林委員德福、賴委員士葆、黃委員偉哲、高潞·以用·巴騰刺委員、蔣委員乃辛、簡委員東明、何委員欣純、林委員俊憲、蔡委員易餘、邱委員志偉及林委員麗蟬均不在場。

請徐委員榛蔚發言。

徐委員榛蔚：主席、各位列席官員、各位同仁。幾週前同樣是在本委員會，我們討論過長照問題，今天則是要討論友善育兒環境問題，我相信婦女姐妹在職場上有很大的壓力，因為上有父母與公婆，下有必須生養的工作、使命與責任。為了提高全國的就業率，很多婦女投入職場，但是現在已經是邁向高齡化社會，之前我們討論過長照體系，今天本席不就長照體系的問題與部長討論，因為之前我們已經討論過了，這也是讓婦女姐妹安心的一個政策，我們今天要討論的是有關於友善育兒環境的部分。

近幾年來，臺灣的生育率可說是世界最低，螢幕上這張表是 2014 年的統計資料，臺灣生育率在 2014 年回升到 1.17，但 2010 年最低時的曾經到 0.89，是全球生育率最低的國家，雖然 2014 年已經回升到 1.17，是第二名，但不是很榮耀的第二名，而是倒數第二名，只比新加坡多一點點。部長，臺灣的生育率這麼低，跟國內友善育兒環境與勞動環境有沒有直接或間接的關係？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。這裡面的因素非常複雜，從各種分析來看，現在年輕人的收入低，國家所能提供的各種育兒、托兒措施並不是很齊全，所以讓他們更不願意生育。

徐委員榛蔚：螢幕上這張投影片是臺灣生育率降低的八大原因，包括剛才部長提到的收入低。世界有很多國家，尤其是先進國家是有友善的育兒環境，其中有二個指標性國家，以螢幕上這張投影片來看，綠色線條代表的是瑞典，北歐國家有妥善托育制度，藍色線條的德國則是發放高額育兒津貼的先進國家。有關提高生育率的部分，其實我們也開始在做了，但有關高額育兒津貼部分是不是高額，目前本席還不是很清楚，所以本席想請教衛福部，我們的育兒津貼是不是有做整體規劃？因為各縣市政府有提供部分補助，衛福部也提供育兒津貼補助，但都非常的零散

，在補助方面，你們有沒有報請行政院協助統整？還是要請行政院來領銜，由衛福部與勞動部合作營造良好的育兒環境，讓育兒津貼補助能夠加完整，而不是東補一個西補一個，讓整個補助津貼的亂象叢生。

主席：請衛福部社家署簡副組長說明。

簡副組長杏蓉：主席、各位委員。有關育兒津貼的部分，中央的部分是報行政院核定的計畫，委員所提到各縣市發放的部分，那是一次性的生育補助，有點像是縣市首長給家長的紅包，生一個孩子就給一次性幾千元的紅包，這與育兒津貼的性質不太一樣，我們的育兒津貼發放對象是未滿 2 歲的孩子，所以在整個鼓勵生育的部分，是沒有單一政策可以處理的，一定是要像委員講的，可能需要結合支持性的服務措施、整體友善職場，由國家、家庭及企業共同努力。

徐委員榛蔚：依照簡副組長的說法，應結合勞動部、衛福部與民間企業，共同打造友善的托育環境。是不是？

簡副組長杏蓉：是的。

徐委員榛蔚：根據研究結果顯示，現今職業婦女擔心影響工作而不敢生育，約有 77% 的職業婦女未申請育嬰津貼或留職停薪等，部長是否清楚此事？

陳部長雄文：勞工一定是在生育之後才可申請育嬰津貼或留職停薪，現在每年約有 20 萬名新生兒，其中有 12 萬多名新生兒的母親為勞工身分，大部分的婦女確實不會申請育嬰津貼或留職停薪。

徐委員榛蔚：換言之，約有 9 成以上的職業婦女不會申請育嬰津貼或留職停薪，主要原因如下：第一、他們擔心申請留職停薪，復職時可能已經被調職。第二、他們擔心自己申請留職停薪之後，可能已經被裁員……

陳部長雄文：不是的。我的意思是，因為勞工沒有生育的事實，所以他們不會申請留職停薪，而不是因為……

徐委員榛蔚：但是已生育的勞工呢？

陳部長雄文：現今已生育勞工的申請率已達到七、八成。

徐委員榛蔚：比率有這麼高嗎？

陳部長雄文：有的。

徐委員榛蔚：另外，雖然性別工作平等法第二十二條條文不在今日會議的討論範圍，但本席仍要提出性別工作平等法第二十二條窒礙難行之處。根據性別工作平等法第二十二條規定：「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。」性別工作平等法第二十二條在實務上難以推動，而且它會招致相當大的民怨，主要因為但書規定「有正當理由者」，這才是難以推動的主因。請問部長，何謂「有正當理由者」？

陳部長雄文：請勞動條件及就業平等司謝司長說明

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。根據性別工作平等法第二十二條規定：受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條，即是育嬰留職停薪的部分。因為當受僱者之配偶未就業，原則上他可以照顧小

孩；至於所謂的「正當理由者，不在此限」，譬如他的配偶未就業，但有可能正在服兵役或其他因素，以致他也無法照顧小孩。本法第二十條申請家庭照顧假的規定，原則上，如果他沒有就業……

徐委員榛蔚：換言之，你所指的「有正當理由」的限定是指什麼？事實上，現今工作型態多元化，有許多人從事網拍或 SOHO 族，雖然他的配偶未就業，但他可能是出國進修、在獄中服刑或自行創業等等，當這些人無法開立正當的就業證明，這正是性別工作平等法根本無法順利推動的主因，這實在非常擾民。再加上勞動部又無法明列所謂的「正當理由」，何不刪除相關的規定？

陳部長雄文：申請育嬰假或留職停薪主要針對正在就業的勞工，為了照顧小孩，他們才需要申請育嬰假或留職停薪。至於本來就沒有就業者，則不需要什麼正當的理由申請育嬰假或留職停薪……

徐委員榛蔚：事實上，有些人並不是沒有工作，而是現今工作型態太廣，他也無法照顧自己的孩子，所以請部長針對此一問題向本席提出書面報告。

陳部長雄文：好的，我們會後與委員做討論。

徐委員榛蔚：我想設立友善的托育環境，確實需要大家共同的努力。謝謝。

陳部長雄文：謝謝徐委員。

主席：接下來登記發言的周陳委員秀霞、高委員金素梅、陳委員怡潔及呂委員玉玲均不在場。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。本席先從立法的邏輯上請教部長，你認為性別工作平等法課予雇主提供托育設施或適當之托兒措施，其立法宗旨為何？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。立法宗旨在鼓勵婦女生育，也可以保障婦女在工作上……

林委員淑芬：為何這歸屬雇主的責任？

陳部長雄文：因為婦女提供勞動力，讓企業能夠……

林委員淑芬：既然如此，為何法律規定僱用受僱者 250 人以上的企業才需要設置托育設施？

陳部長雄文：當初民國 91 年通過立法時，大家也怕遽然實施會造成太大的衝擊，所以我們先從大型企業開始實施。

林委員淑芬：政府在民國 91 年以後並未朝向小規模企業推動或提出相關配套措施，讓大家都可享有雇主所提供的托育設施或適當之托兒措施，政府為何未能推廣相關政策？

陳部長雄文：當初勞動部內部針對僱用受僱者 250 人以下企業也有提供相關托育補助，而且我們都有向企業宣導，但是，在法令上並沒有正式的……

林委員淑芬：如果我沒有看錯的話，根據本席手中資料顯示，民國 91 年至 104 年勞動部補助哺集乳室、托育設施或適當之托兒措施情形表，其中托兒設施申請補助家數為 30 家，總計領取 330 萬元，平均一家托兒設施補助 10 萬元；托兒措施申請補助家數為 76 家，總計領取 316 萬元，平均一家托兒設施補助 4 萬元。難道這就是勞動部所稱的做法？本席之所以提出這件事情，主

要希望告訴部長，荷蘭於 2005 年通過幼兒托育法（Dutch Childcare Act），部長可知這部法律嗎？

陳部長雄文：我不知道。

林委員淑芬：基於提高婦女勞動力，易於使用托兒服務，透過托兒服務業者的競爭，進而達到降低費用的目標，該法案提供正式幼兒托育服務者的經費補助。所謂的「正式幼兒托育服務」包括日托中心、家庭托育、課後照顧等等；荷蘭幼兒托育法中最核心的三個角色，即由家長、雇主與政府共同承擔托兒費用，而且政府必須向所有雇主徵收育兒的托育稅收。請問部長，為何荷蘭政府要課以雇主托兒設施的責任？部長可以認同這樣的方向嗎？

陳部長雄文：為了今日會議主題，有關雇主責任的部分，我們事先特別邀請雇主團體共同討論，大部分的雇主及學界人士都認為，倘若完全歸屬雇主的責任，大家似乎對此仍具有爭議，我們認為第一個責任在國家，政府理應廣設托兒機構，至於雇主則是負起最後支持性的責任。

林委員淑芬：對，雇主很聰明。自民國 91 年通過性別工作平等法，政府就認為廣設托兒機構應屬雇主的責任，但是，依照部長方才的說辭，立法宗旨是希望雇主照顧女性勞工。我又詢問部長：「為何性別工作平等法規定僱用受僱者 250 人以上的企業應設置托育設施？」你的回答是：「對，你也支持 250 人以下的企業也要有托育設施。」從我一開始質詢你到現在，你都認定設置托育設施是雇主的責任，那麼現在我要詢問你，為何政府未能落實托育設施？而你現在才告訴我，因為雇主向你反映不想承擔托育的責任，他們認為這不應該是雇主的責任。事實上，雇主都不會認為這是雇主的責任，雇主最好是主張這是國家的責任。我並不是講我贊成，但我必須講出事實。從目前的現象和社會現實來看，用性平法規範企業在育兒政策上的角色是沒有辦法增加托育的涵蓋率，反而會助長托育服務市場化的政策。從這個現象來看，我們也覺得很奇怪，為什麼國家只為大企業營造友善職場？所有的勞工不是都應該享受友善職場的托兒設施嗎？顯然這有很多吊詭之處。上次我質詢過也告訴過你，0 歲到 2 歲的托兒，自己帶的比率有多高，人數有幾萬人，孩子大概只有 40 萬人而已，請問部長，0 歲到 2 歲幼兒自己帶的比率有多高？

陳部長雄文：自帶比率差不多有 40%至 50%。

林委員淑芬：不是啦，你怎麼這麼沒有掌握。0 歲到 2 歲幼兒由阿公、阿嬤或爸爸、媽媽留職停薪帶的比率是多少？什麼 40%到 50%！

陳部長雄文：假設加上阿公、阿嬤帶的比率應該有七成至八成，剛剛委員問的是自己帶……

林委員淑芬：0 歲到 2 歲幼兒除了由保母、公司托兒、托嬰中心帶以外，其他都稱為自己帶，也就是由自己家人照顧，你知道這個比率有多高？

陳部長雄文：大概七、八成。

林委員淑芬：不是啦，有將近 35 萬人，比率為 87.7%，將近九成。如果以 0 歲到 6 歲來計算，因為 2 歲到 3 歲大概是尷尬時期，會繼續讓保母帶，3 歲以後就可以選擇到幼兒園唸書，所以除了有保母、托嬰及幼兒園系統以外，其他還是由阿公、阿嬤或者自己帶。部長知道 0 歲到 6 歲由家人自己帶的比率有多高嗎？也是不知道？

陳部長雄文：這個我沒研究。

林委員淑芬：這與婦女就業率下降很有關係，我上次就告訴過你，29 歲以後婦女的就業率從八、九成一路下滑到七成多，二者是有關係的，你們都沒有做政策研究，自己帶的比率有 62.74%，這是民國 103 年、兩年前的數字，你知道這樣的數字代表多少兒童嗎？有 87 萬 8,496 個孩子是家人自己在照顧的。暫不談措施，你知道 250 人以上的企業都提供什麼設施？是 0 歲到 2 歲、0 歲到 3 歲還是 3 歲到 6 歲的幼兒園？

陳部長雄文：大概都是 3 歲以上的比較多。

林委員淑芬：其實都是幼兒園、幼稚園。

陳部長雄文：對。

林委員淑芬：0 歲到 3 歲的小孩由誰帶？九成耶！多少婦女認為沒有關係，因為現在有留職停薪制度，但有幾個人申請留職停薪？如果我們將 0 歲到 3 歲的比率加進來，可能有 50 萬名孩子是由家人在帶，將近八成五。這麼龐大的數字與婦女就業相關，也拉低了婦女就業，這與勞動部的業務、政策息息相關，是主要核心要關心的業務，可是你們都沒有去想要如何解決這個問題，你有看到今天本席提案第 10 案的內容嗎？

陳部長雄文：有，就是……

林委員淑芬：依據你們提供的資料顯示，2015 年受益於性平法通過之勞工有 4,439 人，受益於 250 人以上要設設施的幼兒是 5,032 人，僅占 2015 年 0 歲到 4 歲幼兒總人口的 0.48%，其實從性平法規範幼兒設施是無法增加托育的涵蓋率，所以我們與其期待企業主，不如要求國家建置負責任的公共托育政策，但是要求國家負責、買單，我們不認為這完全是國家的責任，國家、家長都要負責，雇主當然也要承擔責任，你知道為什麼雇主要承擔責任嗎？

陳部長雄文：因為他們要有穩定的勞動力。

林委員淑芬：是啊，但不只這樣。因為你們彰顯孩子是國家的公共財，國家對於生育的小孩及家長，他們未來生育的決定會影響到國家的公共利益，也帶來雇主的產業利益，所以你認為他們要負責，但不盡然如此。他們從過去工資辯論的時代就講到勞雇之間如何分配工資、工資給付原則，要讓員工所領的薪水是足夠於完成下一次的再生產所需，下次的再生產包括個人的養家活口、養小孩的再生產，也就是他們的家人人口的再生產要能夠充足，這樣的薪資要能夠支付他們足以應付家庭養育小孩的責任，才是合理的工資分配。如果雇主的工資給付讓受僱者領了薪水卻不敢生小孩、無法養小孩，這樣的工資分配是不公平的。在古時候經濟學上的辯論，就是在講薪資分配的問題。我們希望除了 250 人以上要課責以外，250 人以下，還有現在各種企業的樣貌非常複雜，所以我們才提案要求有能力、有願意的企業就去設置設施；反之，沒有願意的，則請繳納幼托費用，讓勞工將小孩帶到社區的、近便的、優質的公共托兒中心，250 人以下的企業，如果勞工要讓小孩公托，其學雜費由雇主所繳納的幼托基金支應。250 人以上的企業，如果不設設施，或者員工要讓小孩公托，抑或是你們的設施與公托合作，這部分的錢就由雇主幫員工繳納公托費用。我們就是在講這件事情——不是只有大企業的勞工受惠，非大企業的勞工也要照顧，不是只有家長責任、國家責任，還要課以雇主責任。所以比照荷蘭的法令，將家長、

企業主、國家統統都拉進來、都要負擔，這才是真正解決人口危機的好政策。但是雇主會不會有道德風險？雇主為避免繳費就請沒有生育的員工，這樣是不可以的，所以我們要有另外一個配套措施，如果雇主沒有需要公托的員工，雇主也是要分擔集體責任，這叫做雇主的托育基本費，這樣才不會發生雇主只聘請沒有小孩的員工，所以雇主要承擔雇主集體費率，這是國家制度的設計，我們要挽救的是國家的勞動力、人口危機及未來，聽起來好像很荒謬，但這是真正的、公平的解決之道，而且要在現在無法解決低薪化泥沼的狀況之下殺出一條生路，否則這些年輕人不敢生、不敢育，也沒有能力養。所以我們一定要將國家和雇主都拉進來，基本前題當然是要將本基金用於獎勵地方政府廣設公共托兒設施，所以性平法的托兒設施不是指 0 歲到 2 歲，而是指 0 歲到 12 歲吧？

主席：沒有到 12 歲。

林委員淑芬：到幾歲？

主席：6 歲前，0 到 5 歲。

陳部長雄文：12 歲。

林委員淑芬：對。

主席：12 歲嗎？沒有啦。

林委員淑芬：性平法裡面的托兒設施與社會福利以及教育部主管的幼兒教育及照顧法都是不同的概念，這在法律的整合上也是有問題，所以本席在此懇請大家能夠支持這個方向。謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：謝謝林淑芬委員的質詢。

接下來登記發言的陳委員歐珀、鄭委員麗君、鍾委員佳濱及吳委員秉叡等均不在場。

本日會議詢答全部結束。

現在開始進行性別工作平等法修正草案等六案之審查；請通知提案委員到會場。

現在請宣讀修正條文及修正動議。

一、修正條文：

陳委員宜民等 21 人提案條文：

第十六條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，應繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

柯委員志恩等 16 人提案條文：

第十八條 子女未滿二歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

**鄭委員麗君等 31 人提案條文：**

第十八條 子女未滿二歲，須受僱者持續哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳或集乳時間九十分鐘。

受僱者於每日正常工時以外時間持續工作者，雇主應依受僱者之延長工作時間，按比例給予哺乳或集乳時間。

前兩項哺乳或集乳時間，視為工作時間。

**王委員育敏等 19 人提案條文：**

第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供哺（集）乳室。

僱用受僱者三十人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

**李委員彥秀等 17 人提案條文：**

第二十三條 僱用受僱者三十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

受僱者一百五十人以上之雇主如違反前項規定，則依第三十八條之一規定處罰之。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

**江委員啟臣等 20 人提案條文：**

第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事，衍生司法訴訟，僱主應給予公假並支付交通費補助；但受僱者或求職者涉嫌加害而涉訴訟者，不在此列。

**江委員啟臣等 20 人提案條文：**

第三十八條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以

上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

李委員彥秀等 17 人提案條文：

第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項、第二十三條第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

李委員彥秀等 17 人提案條文：

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者及第三十八條之一修正條文自公布日一年後實施外，自公布日施行。

二、修正動議共 4 案。

1. 尤委員美女等所提修正動議：

尤 美 女 委 員 修 正 動 議	現 行 條 文	說 明
<p>第二十三條 僱用受僱者<u>三十</u>人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施，<u>且工作人員薪資、福利待遇不得低於公私協力托嬰（育）中心與非營利幼兒園，家長負擔不得高於公私協力托嬰（育）中心與非營利幼兒園。</u></p> <p><u>僱用受僱者一百五十人</u>以上之雇主，如違反第一項規定，則依第三十八條之一第三項處罰之。</p> <p>主管機關對於雇主依第一項規定設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及</p>	<p>第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>	<p>一、本法自民國 91 年實施至今已十五年，惟第二十三條規定仍未全面落實，目前員工達 250 人以上之事業單位，仍有近兩成未提供托兒設施或措施，更有超過 15% 未提供哺（集）乳室，且全國尚有六成以上的受僱者無法享有友善育兒職場。</p> <p>二、為協助受僱者解決托兒需求，爰修正第一項，擴大現行法適用範圍，凡僱用受僱者三十人以上之雇主，均應提供哺乳室、托兒設施或適當之托兒措施，俾嘉惠更多育兒勞工，營造更友善的勞動職場。</p> <p>三、為強化企業社會責任，建立友善職場同時，並保障工作人員待遇與勞動權益，以培養經驗豐富的托育教保人</p>

<p>經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>		<p>才，讓家長安心送托，爰修正第一項第二款，就托兒設施或托兒措施之勞動條件及家長負擔加以規範，以公私協力托嬰（育）中心與非營利幼兒園為基本要求。</p> <p>四、新增第二項，增加 150 人以上公司如未設置相關設施之強制義務，以落實性別工作環境平等之要求。其餘項次遞移。</p>
<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。有第二十三條第二項情形者，亦同。</p> <p>雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>增列受雇人數 150 人以上雇主未盡第二十三條義務之處罰。</p>

提案人：陳曼麗 林靜儀 鍾孔炤 尤美女

2. 蔣委員萬安等所提修正動議：

案由：本院委員蔣萬安等 3 人，鑒於現行規範為僱用 250 人以上員工應提供哺（集）乳室、托兒設施或措施，且主管機關應給予經費補助。根據當初之立法理由，「國內中小企業居多，實無能力設立托兒設施，故『初期』先課以僱用二百五十人以上之雇主應設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，協助受僱者解決托兒問題，於立法執行後再作檢討。」從民國 91 年立法至今，已過了近 15 年的時間，相關檢討作為應更精進。我國中小企業佔台灣整體企業比例的 97.64%，且根據定義，中小企業的員工人數皆未滿 200 人。故絕大多數的企業皆未設置哺（集）乳室設施，僅有大企業有其設置義務。為滿足父母哺育子女之便利性，且讓更多民眾能在公司便能使用哺（集）乳室設施。爰提案修正「性別工作平等法」第二十三條條文，僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施。另目前違反第二十三條相關規定並無罰則，爰於第三十八條之一第一項增列違反第二十三條第一項義務之罰則。是否有當？敬請公決。

說明：

一、現行規範為僱用 250 人以上員工應提供哺（集）乳室、托兒設施或措施，且主管機關應給予經費補助。根據當初之立法理由，「國內中小企業居多，實無能力設立托兒設施，故『初期』先課以僱用 250 人以上之雇主應設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，協助受僱者解決托兒問題，於立法執行後再作檢討。」從民國 91 年立法至今，已過了近 15 年的時間，相關檢討作為應更精進。我國中小企業佔台灣整體企業比例的 97.64%，且根據定義，依據中小企業發展條例標準加以分類，凡礦業及土石採取業、製造業、營造業之經常僱用員工數未滿 200 人者；其他業別經常僱用員工數未滿 100 人者。以民國 103 年經濟部中小企業處統計，礦業及土石採取業、製造業、營造業之經常僱用員工總數約為 3,064,000 人，約占 35%，其他業別經常僱用員工總數則為 5,605,000 人，占 65%。故絕大多數的企業皆未設置哺（集）乳室設施。且根據最近一次（民國 100 年）的全國工商普查，總就業人口數為 8,017,072 人，員工人數 49 人以下之企業，其從業員工人數為 4,373,828 人，占 54.56%。員工人數 50~199 人之企業，其從業員工人數為 1,084,194 人，占 24.79%。因統計分類關係，無法看出 200~249 人之企業從業員工人數有多少，但即使不算入，目前也有高達 79.35% 的員工無法在企業內享用到哺（集）乳室設施。若以企業家數來看更為驚人，企業總計 1,184,811 家，員工人數 99 人以下之企業共有 1,178,044 家，占了 99.42%，幾乎九成五以上的企業都不在法令規範範圍內。

二、美國《公平勞工標準法》SEC.4207. 針對哺乳中母親合理之休息時間的相關規範可知，當工作地點之僱員超過 50 人時，雇主有義務提供廁所以外之隱蔽場域使員工得以哺乳。雖各州之立法有異，但優於本法規定之州法不因此受縮限；日本厚生勞動省《次世代育成支援對策推進法》可知，當企業之僱員在 101 人以上時，有義務設置哺乳室，條文亦有提及 100 人以下之企業亦應在能力許可範圍內努力達成；柬埔寨《勞動法》第 186 條規定可知，僱用 100 人以上女性勞動者之雇主，應設置哺乳室。其他國家標準更高，包含英國、荷蘭、菲律賓皆要求雇主必須提供哺乳室，且無僱員下限之規範，荷蘭甚至明訂哺乳室設置的耗費期間，雇主有義務提供生產後 9 個月內的僱員適當的哺乳室。衡諸國外立法例，不論是已開發國家、開發中國家、甚至是未開發國家，其對於企業設置哺乳室的人數下限都低於台灣甚多。參照國外立法例，以及台灣中小企業員工人數分布狀況，又兼顧企業主負擔能力，爰提案修訂僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供哺（集）乳室。

三、目前違反第二十三條相關規定並無罰則，故應提供哺（集）乳室、托兒設施或措施之企業，即便沒設置相關設施，也不會受到任何處罰，立法效果大打折扣。爰於第三十八條之一第一項增列違反第二十三條第一項義務之罰則。

### 性別工作平等法第二十三條、第三十八條之一修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第二十三條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列	第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供	一、現行規範為僱用 250 人以上員工應提供哺（集）乳室

設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

下列設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

、托兒設施或措施，且主管機關應給予經費補助。根據當初之立法理由，「國內中小企業居多，實無能力設立托兒設施，故『初期』先課以僱用 250 人以上之雇主應設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，協助受僱者解決托兒問題，於立法執行後再作檢討。」從民國 91 年立法至今，已過了近 15 年的時間，相關檢討作為應更精進。我國中小企業佔台灣整體企業比例的 97.64%，且根據定義，依據中小企業發展條例標準加以分類，凡礦業及土石採取業、製造業、營造業之經常僱用員工數未滿 200 人者；其他業別經常僱用員工數未滿 100 人者。以民國 103 年經濟部中小企業處統計，礦業及土石採取業、製造業、營造業之經常僱用員工總數約為 3,064,000 人，約占 35%，其他業別經常僱用員工總數則為 5,605,000 人，占 65%。故絕大多數的企業皆未設置哺（集）乳室設施。且根據最近一次（民國 100 年）的全國工商普查，總就業人口數為 8,017,072 人，員工人數 49 人以下之企業，其從業員工人數為 4,373,828 人，占 54.56%。員工人數 50~199 人之企業，其從業員工人數為 1,084,194 人，占 24.79%。因統計分類關係，無法看出 200~249 人之企業從業員工人數有多少，但即使不算入，目前也有高達 79.35% 的員工無法在企

業內享用到哺（集）乳室設施。若以企業家數來看更為驚人，企業總計 1,184,811 家，員工人數 99 人以下之企業共有 1,178,044 家，占了 99.42%，幾乎九成五以上的企業都不在法令規範範圍內。

## 二、美國《公平勞工標準法》

**SEC.4207.** 針對哺乳中母親合理之休息時間的相關規範可知，當工作地點之僱員超過 50 人時，雇主有義務提供廁所以外之隱蔽場域使員工得以哺乳。雖各州之立法有異，但優於本法規定之州法不因此受縮限；日本厚生勞動省《次世代育成支援対策推進法》可知，當企業之僱員在 101 以上時，有義務設置哺乳室，條文亦有提及 100 人以下之企業亦應在能力許可範圍內努力達成；柬埔寨《勞動法》第 186 條規定可知，僱用 100 人以上女性勞動者之雇主，應設置哺乳室。其他國家標準更高，包含英國、荷蘭、菲律賓皆要求雇主必須提供哺乳室，且無僱員下限之規範，荷蘭甚至明訂哺乳室設置的耗費期間，雇主有義務提供生產後 9 個月內的僱員適當的哺乳室。衡諸國外立法例，不論是已開發國家、開發中國家、甚至是未開發國家，其對於企業設置哺乳室的人數下限都低於台灣甚多。參照國外立法例，以及台灣中小企業員工人數分布狀況，又兼顧企業主負擔能力，爰提案修訂僱用受僱者一百五十

		人以上之雇主，應提供哺（集）乳室。
<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者、<u>第二十三條第一項</u>，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>目前違反第二十三條相關規定並無罰則，故應提供哺（集）乳室、托兒設施或措施之企業，即便沒設置相關設施，也不會受到任何處罰，立法效果大打折扣。爰增列違反第二十三條義務之罰則。</p>

提案人：蔣萬安

連署人：陳宜民 李彥秀

### 3、林委員靜儀等所提修正動議：

#### 性別工作平等法部分條文修正動議

修正動議條文	現行條文	修正理由
<p>第十八條 子女未滿<u>二歲</u>，須受僱者持續哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳或集乳時間<u>九十分鐘</u>。</p> <p><u>受僱者於每日正常工時以外時間持續工作者，雇主應於延長工時間提供三十分鐘哺（集）乳時間。</u></p> <p>前兩項哺乳或集乳時間，視為工作時間。</p>	<p>第十八條 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。</p> <p>前項哺乳時間，視為工作時間。</p>	<p>一、<u>修正第一項及增訂第二項</u>。</p> <p>二、現行條文字詞僅以「哺乳」二字規範，且查立法理由並無包含集乳之意義；且根據同法第 23 條運用的字詞為「哺（集）乳室」；為用詞一致，且凸顯婦女集乳之需求，爰修訂字詞。</p> <p>三、現行條文限制哺乳時間及次數，查哺集乳需求之女性因體質差異，而哺集乳時間亦有所不同，應將哺集乳次數之限制刪除，並將哺集乳時間提高至每日九十分鐘，俾提供受僱者有充足及彈性時間哺集乳。</p> <p>四、查勞動基準法延長工時每</p>

		<p>日最長為四小時，雇主應於其間再提供共三十分鐘哺集乳時間予有需求之受僱者。</p>
<p>第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p><u>僱用受僱者三十人以上之雇主，應提供哺（集）乳室及托兒措施。</u></p> <p>主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>	<p>第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>	<p>一、<u>增訂第二項。</u></p> <p>二、根據「哺集乳室與托兒社之措施設置標準及經費補助辦法」，「托兒設施」為雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構；「托兒措施」指雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，並由雇主提供補助托兒津貼者。前者為硬體設施，後者為津貼補助。</p> <p>三、哺集乳室、托兒設施及托兒措施之差異應視事業規模大小而有區別。爰三十人以上事業單位應優先設立哺集乳室；「托兒設施」之設置對於規模較小之事業單位有執行之困難，應以要求雇主提供「托兒措施」為優先。</p>
<p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p><u>被害人及被告因第十二條之情事，衍生司法訴訟，雇主應給予公假。</u></p>	<p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p>	<p>一、<u>增訂第三項。</u></p> <p>二、為保障因職場性騷擾事件之被害人及被告訴訟權，爰課予雇主提供公假之義務。</p> <p>三、基於無罪推定原則，於判決確定前，以「被告」之中性用語稱之。</p>

<p>第三十八條 雇主違反第二十一條、<u>第二十七條第四項</u>或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>一、<u>修正第一項</u>。</p> <p>二、將第二十七條第四項納入罰則以約束雇主准予公假之義務。</p>
--	--	--

提案人：林靜儀

連署人：陳曼麗 陳 瑩

#### 4. 王委員育敏等所提修正動議：

第二十三條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

提案人：王育敏

連署人：蔣萬安 陳宜民 柯志恩

主席：謝謝議事人員。現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。條文均已宣讀完畢，現在進行逐條審議。

首先是陳宜民委員等提案第十六條，因為陳委員不在場，請勞動部勞動保險司石司長說明。

石司長發基：主席、各位委員。我們在上星期五已經聯繫陳委員辦公室並當面說明，其實現在包括育嬰留職停薪津貼以及繼續加保的表格二合一，如果他們沒有填，還要繼續加保的話，勞保局會盡到電話通知的義務，所以幾乎有八成多以上都已經加保了。早上部長已經口頭報告，如果我們將「得」改為「應」，反而對勞工朋友不見得那麼有利，我們在那天已經徵得陳委員的同意。

主席：維持原條文？

石司長發基：是。

主席：好，第十六條不處理，維持現行條文。

進行第十八條。第十八條有柯委員志恩、鄭委員麗君、林委員靜儀等 3 個版本。

請勞動部勞動條件司謝司長說明。

**謝司長倩蓀：**主席、各位委員。針對性別工作平等法第十八條，我們剛剛與委員溝通說明過，是不是可以改為「子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。」，第二項「受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。」，第三項「前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。」？

**主席：**請問各位，對第十八條照剛剛司長所提建議修正文字通過有無意見？柯委員與林委員都同意。如果在場委員都沒有其他意見就按照勞動部謝司長剛剛所提建議修正文字通過，請將修正過後的文字交給議事人員。

**主席：**繼續處理第二十三條。

**陳委員曼麗：**主席，對不起！

**主席：**委員對第十八條有意見？

**陳委員曼麗：**不是，第十六條現行條文「依家事事件法……」移轉到提案修正條文時就不見了。

**主席：**因為提案修正條文沒有通過，我們還是維持現行條文，所以沒有問題，謝謝提醒。

第十八條按照剛剛的修正文字通過。

處理第二十三條。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。第二十三條我們討論了很久，而且現在有 6 個版本，我們還是認為雇主提供托兒不管是設施、措施或哺（集）乳室的規模都可以往下降，但可否用比較漸近的方式？所以我們建議僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供哺（集）乳室、托兒設施或措施；另外，取消罰則。

**主席：**關於人數的部分，蔣委員萬安所提修正動議也是 100 人，本席後來提出來的修正動議也是 100 人，不曉得其他委員有無其他意見？我們都認同應該要下修門檻，是不是就從原來的 250 人下修到 100 人，根據早上勞動部的報告，這樣做將可以擴大對勞工的實質照顧，只是需要採漸進式的推動方式，所以先將門檻降低，但罰則部分先不要訂定，我們希望勞動部能夠比照原先 250 人的規模執行率達到 8 成，將來下修到 100 人之後，至少要達到 8 成以上，這樣才能實質嘉惠到更多的勞工。現在委員們很想制定罰則，其目的就是希望能夠落實執行，而且要擴大實施，如果今天藉由門檻的下降同樣能夠達到擴大的效果，我想委員基本上應該會同意往這個方向來訂定。現在勞動部建議將原本規範企業規模 250 人以上才需要提供托兒的設施與措施，下調到 100 人以上就必須提供托兒的設施與措施，但罰則部分這一次就不予增訂，不曉得各位有什麼意見。

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。針對本條，本席與尤委員美女有提出修正動議，是不是請大家看一下文字，因為修正條文並沒有放在提案對照表中。本席希望在第一項第二款「托兒設施」前增加一些文字，修正為「經政府補助設立之托兒設施」或「經政府補助設立托兒設施者」，我們認為接受政府補助者應該要受到特別的規範，而且工作人員的薪資、福利、待

遇不得低於公私協力托嬰（育）中心與非營利幼兒園，目前 0 到 2 歲是屬於托嬰，2 到 6 歲是屬於非營利幼兒園，所以我們希望能夠將文字加進去，然後還要增列「家長負擔不得高於公私協力托嬰（育）中心與非營利幼兒園」的規定。

此外，第三項將配合大家的共識修正為「僱用受僱者 100 人以上之雇主」不過雇主如果違反第一項的規定，我們還是認為要有一些罰則，文字部分請大家列入參考，包括第三十八條之一有關罰鍰的部分，我們希望能夠繼續維持，因為如果沒有處罰的規定，我們擔心這些規定將會變成虛的，無法達到實質的效果，以上意見，供大家參考，謝謝。

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。謝謝陳委員在提案中的用意，不過托兒設施指的是事業單位自己設立的托嬰中心、幼兒園或其他課後托育機構，措施則是要與這些機構簽約，不管是自己設立或簽約，基本上都要依照現行托嬰中心、幼兒園設立的基本標準規定，並且到地方政府去立案，如果我們要比照公私協力，也就是公辦民營，因為公辦民營政府可能會提供很多經費，如果要這樣去做比照的規定，其實是不容易設置的。我們認為還是要根據立案的規定去做基本要求，待遇部分也是一樣，以公私協力托嬰中心為例，員工待遇有 2.8 萬，也有 4 萬、5 萬以上的，我們覺得這部分應該是只要合乎政府的規定就可以了，如果要增列其他規定可能會有困難。

第二，我們還是要強調罰則的部分，因為本條文的設計主要是希望雇主能夠營造一個友善的環境，現在許多雇主沒有設立的原因，經過我們的瞭解，有些是因為沒有場地，有些是因為員工分散或員工已經沒有年幼的子女，暫時沒辦法設立，如果我們特別去制定罰則，當公司是因為員工沒有子女的關係而沒有設立時，在處罰時會有一些問題。另外，這部分的規定其實是希望公司支持政策的責任，而非法定的義務，所以我們還是建議這個地方先不要制定罰則，但我們會去追蹤企業辦理的狀況，將來門檻下降之後，經過輔導，這部分如果有成長的話，我們再用漸進的方式來處理。

陳委員曼麗：如果是經政府補助設立的托兒設施，基本上應該要有同樣規格的門檻，如果是沒有獲得政府經費補助的機構，可能就要另當別論，但如果政府有給予資助，這個地方比照其他公私協力單位應該是沒有任何衝突，不可能採取一國兩制的作法，讓接受政府補助的機構，與公私協力單位的福利、薪資差距過大。

另外，有關罰鍰的部分，原條文本來就有處罰的規定，如果現在將它整個取消，未來公部門在要求的時候，可能會出現困難，當然我們也希望最理想的狀況是大家自動自發，不用處罰就可以去執行，可是如果罰則部分沒有訂定進去，這部分可能就會形同虛設，大家會變成看得到吃不到，無法產生實質上的效力，所以我建議罰鍰的部分還是要繼續保留。

主席：這一條先暫時保留，讓大家再想一想，稍後再回頭處理第二十三條，因為接下來的第二十七條已經有共識了，我們先處理第二十七條的部分，這一條江委員啟臣已經與主管機關達成共識，請勞動部勞動條件司謝司長說明修正後的文字。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。這一條主要是讓法律文字更清楚、明確，建議將第四項修正為「被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。」。

主席：請問各位，對第二十七條照勞動部所提建議修正文字通過有無異議？（無）無異議，修正通過。

繼續處理第三十八條。

請勞動部勞動條件司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。這一條主要是配合法規條次的順序，建議修正為「雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」

主席：請問各位，對第三十八條照勞動部所提建議修正文字通過有無異議？

林委員靜儀：（在席位上）這一條應該是照本席所提修正動議通過。

主席：所以修正文字是林委員靜儀提出來的，是嗎？這一條就照江委員啟臣等提案條文及林委員靜儀等所提修正動議通過。

江委員啟臣：（在席位上）應該是照本席的提案通過。

主席：所以應該沒有修正動議，也就是照江委員啟臣等提案條文通過，至於林委員靜儀等所提修正動議則是和江委員啟臣版本的內容一樣，這一條就照江委員啟臣等提案條文通過，因為既然文字相同應該就沒有修正動議，雖然林委員靜儀有提出修正動議，但還是依照江委員啟臣等提案條文通過，由於林委員靜儀的版本是同樣的文字內容，應該沒有衝突。原則上，在修法時如果是同樣的文字內容，應該就沒有修正動議才對，特別跟各位做以上解釋。

另外，有關第二十三條的部分，現在休息 5 分鐘，讓大家再協商一下。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。方才經過充分的溝通與討論，大家同意企業托兒人數門檻由 250 人下降到 100 人，也就是照本席與蔣委員萬安、陳委員宜民、柯委員志恩等所提修正動議通過。此外，上午有提到罰則的部分，因為今天有滿多委員希望制定罰則規定，以及人數部分降到 100 人後大家是否滿意，有沒有必要再往下修，這些都是未來舉行公聽會時，勞資雙方與大家要共同商議的議題，至少今天衛環委員會與會委員的共識是將門檻下修，然後勞動部也同意下修到 100 人，我想先初步下修門檻應該算是比較重大的突破，而且可以在勞動部與企業主都有共識的情況下去推動，我想這樣才是勞工的利益，至於大家很想加進來的罰則部分，可能還需要經過公聽的過程，因為這部分可能會有爭議，資方也有不同的意見，所以這個議題就等公聽會舉行時，大家再來做商議，這樣同時也解決了今天上午劉委員建國、陳委員曼麗等所提臨時提案的問題，未來我們將針對罰則及人數是否繼續下修等問題進行討論，因為今天其實也有委員主張降到 30 人，這部分就留待下一次舉行公聽會做討論，以及下一階段立法時的參考，不知道各位委員是否同意做這樣的修正？

陳委員曼麗：（在席位上）請問公聽會是不是由本委員會辦理？

主席：對，公聽會可以由委員會來舉辦。

請問各位，對第二十三條照王委員育敏等所提修正動議通過有無異議？（無）無異議，通過。

另外，第三十八條之一及第四十條是有關罰則的部分，這部分將留待下一階段舉辦公聽會時再來廣徵社會各界的意見，所以第三十八條之一及第四十條維持現行條文，不予處理。

今天早上臨時提案第 3 案的內容應該是要針對罰則部分，以及將門檻從 100 人再往下修的議題召開公聽會，這樣內容會比較明確，而不是針對所有的議題召開公聽會。

第三十八條之一及第四十條維持現行條文，不予處理。

繼續處理附帶決議。

**附帶決議：**

為使雇主確實提供勞工哺育與托兒服務，請勞動部加強督促地方政府針對轄區內雇主依法提供哺（集）乳室與托兒設施或措施進行輔導，協助雇主設置或與托兒機構簽約，並於修正規定施行一年後檢討其設置或提供情形，督促雇主依法落實辦理。

提案人：李彥秀

連署人：王育敏 蔣萬安

主席：請問各位，對以上附帶決議通過有無異議？（無）無異議，通過。

條文部分均已處理完畢，作以下宣告：審查本院委員陳宜民等 21 人擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」等 6 案業已審查完竣，併案擬具審查報告，提報院會討論；院會討論本案時由王召集委員育敏補充說明；本案不須交由黨團協商。

林委員為洲、楊委員曜所提書面質詢，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 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

**林委員為洲書面意見：**

兼任教師也是老師，享有性平權

先前從中央補助各縣市政府的教育經費，就可以得知，那怕是高出生率的鄉鎮市，也不見得可以獲得較高的補助。然後，在職業別中，也一樣出現懲罰「願意」生小孩的情況，而這個產業就是——兼任教師。全台各地兼任教師約 5 萬人（103 學年），但卻被排除在勞動基準法之外，缺乏工作權、薪資保障，甚至連產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假等皆無，但上述保障依照性別工作平等法第 15 到 25 條都有相關規定，但細節卻須由個別法條訂定，導致兼任教師成「棄嬰」一樣對待。

就以產假來說，一般女性受僱者產後都有產假，但大學兼任教師卻沒有產假可請，包含交大、中原等多數公、私立大學還訂內規，兼任教師若請假，要自行吸收應由校方負擔的「代課教師鐘點費」，生產後形同放「無薪假」，甚至還要找人代課才准假。

性平法雖有保障受僱者，在生育時的種種保障，然而卻因兼任教師非勞工，不受勞基法保障下，即使性平法說要給，但學校偏偏就是不做，等同沒有保障。然而在少子化下，應該感謝還願意生小孩的人，卻因法條保障闕漏，使願意生小孩的人受到懲罰，更與政府拿現金給育兒補貼等美意相互矛盾。

針對兼職教師在產假問題上，提出下列幾個問題：

一、要解決兼職老師無法放產假這個問題，有兩個政府單位要互相配合才能成功，一個是教育部，一個是勞動部。首先請問教育部，兼任教師和一般教師，是否都可依《性別工作平等法》受到保障，可請產假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪？

二、若兼任教師也可依照性平法獲得保障，請問教育部，兼任教師再請產假期間的薪資，多數學校都明文規定不得支領，這要如何處理？是否要研議辦法來處理，預計何時能完成該辦法？能否邀集如高教工會等相關教師團體共同研議？

三、除了性平法，兼任教師的勞動權益，也需要一併兼顧。請問勞動部，現今全台編制的兼任教師是否都已納入勞基法的適用對象中？若有的話，能否主動稽查並要求各學校主動提供有聘僱兼任教師有薪資的產假、陪產假等？若有校方違法，應主動開罰並公布校長姓名，並要求其改善。

**楊委員曜書面意見：**

本院楊委員曜，針對目前企業設置托兒設施與措施普及率不足，主管機關應除了經費補助以外，應積極研擬其他政策誘因，鼓勵企業增設托兒設施或適當之托兒措施。特向勞動部提出質詢。：

**說明：**

1. 依《性別工作平等法》施行十年後，250 位以上員工的單位，雇主要提供哺（集）乳室、托兒設施或適當措施。為促進友善生育環境，公私部門合併計有 81.5% 超過 250 人以上的企業，有設立哺乳室等托兒措施跟設施，在公部門的部分，全國 900 多所公家機關中，有 554 個單位設立托兒設施，全國各公家單位簽約的托兒中心則有 4000 多所。政策立意良善，但依全國勞工比率相較，大部分勞工依舊無法享有職場托兒政策美意。

2. 有關未來如何落實與鼓勵企業設置托育設施或措施，以日本為例，對支援育兒之企業頒發認證，企業可將認證標章印制於商品上，提升企業形象，並留住優秀人才，一年約有 1 千 8 百多家企業獲得認證。西元 2015 年，日本政府用更高標準推出「白金認證」，並提供更優惠減稅。相關國際間政策鼓裡措施，主管機關亦將多機研究！

3. 美國某些地區亦採取「聯盟合作」企業托育方式，由多家企業與托育機構合作，甚至聯合成立「非營利托育組織」，讓雇主提供員工適當托兒服務並減輕成本。例如：美國亞特蘭大市，由餐旅服務業之業主共同成立非營利組織，提供服務業員工每周七天的兒童照顧服務。照顧對象包括嬰兒、學齡前孩童、放學後孩童，收托費用則依家庭所得和家庭成員數做不同比例的補貼。該組織名額有剩餘時，托育服務也開放給一般大眾。相關國際間企業合作模式，主管機關亦應加以研究參考。4. 面對少子化浪潮，政府除提振生育率之外，更重要的是建構兒童安心、安全、健康之成長空間，以促使年輕人能放心生育。特向勞動部提出質詢。

主席：本次會議到此結束，現在散會，謝謝各位官員、各位委員及各位媒體朋友。

散會（15 時 25 分）