

兩公約第三次國家報告 第 2 輪第 2 場會議資料

108 年 8 月 23 日

目錄

第 6 條.....	1
勞動參與.....	1
工作權保障之法規及措施.....	1
就業促進.....	4
協助特定對象就業.....	4
協助婦女就業.....	5
協助身心障礙者就業.....	6
協助原住民就業.....	7
協助青年就業.....	9
協助資遣及失業勞工就業.....	9
協助非正規經濟勞工.....	10
第 7 條.....	12
勞動條件保障.....	12
就業與薪資水準.....	15
法定最低工資標準.....	20
工作時間與休假.....	21
職場性騷擾之防治.....	22
工作安全與職業災害預防.....	23
醫事人員工作權益保障.....	24
外籍勞工專章.....	25
外籍勞工之引進政策.....	25
外籍勞工之權益保障.....	27
避免海上移工受虐.....	37
人口販運被害人安置.....	38
第 8 條.....	40
工會組織參與權利.....	40
團體協約法制.....	42
罷工權之保障措施與限制.....	43
回應兩公約第二次國家報告結論性意見與建議.....	45
第 31 點、第 32 點(勞動部).....	45
家事勞工權益保障(勞動部).....	45
第 33 點(勞動部、農委會).....	46
跨部會打擊非法與未報告及不受規範漁業(IUU) (勞動部).....	46

打擊 IUU 漁業(農委會).....	46
第 34 點(勞動部、農委會).....	47
受僱於適用勞動基準法之行業者，不論國籍均有勞動基準法之適用 (勞動部).	47
改善在臺外籍漁工居住環境及基本生活照顧(勞動部).....	47
保障境外僱用非我國籍船員權益(農委會).....	48
第 35 點(勞動部、衛福部、主計總處).....	50
研擬同工同酬適用作法，加強宣導以消除性別刻板印象(勞動部).....	50
提供就業與發展職涯諮詢(勞動部).....	50
家事共同分擔(衛福部).....	50
辦理打破傳統家庭性別分工、家事分工宣導活動(衛福部).....	50
因性別而生的職業隔離，導致性別薪資落差，臺灣社會中性別角色刻板 印象，將兒童照顧及其他家庭責任主要加諸婦女身上(主計總處).....	51

第 6 條

勞動參與

21 我國近年勞動力參與率升勢和緩，維持於近 59%，男性勞動力參與率高於女性，惟 2018 年女性已突破 51%。15 歲至 24 歲之青少年因延長受高等教育年數等因素，勞動力參與率低於 35%，惟近年呈上升趨勢。2015 年至 2018 年勞動力參與率及就業率如表 3 及表 4。（主計總處）（勞動部）

表 3 勞動力參與率—按性別、年齡分

單位：%

項目 年別	合計	男	女	15—24 歲	25—44 歲	45—64 歲	65 歲以上
2015	58.65	66.91	50.74	30.24	87.40	61.89	8.78
2016	58.75	67.05	50.80	31.37	87.82	62.42	8.61
2017	58.83	67.13	50.92	32.68	88.26	62.82	8.58
2018	58.99	67.24	51.14	34.34	88.85	63.21	8.43

資料來源：行政院主計總處

表 4 就業率—按性別、年齡分

單位：%

項目 年別	合計	男	女	15—24 歲	25—44 歲	45—64 歲	65 歲以上
2015	56.43	64.20	48.99	26.60	83.95	60.66	8.77
2016	56.44	64.24	48.99	27.57	84.23	61.08	8.59
2017	56.62	64.44	49.17	28.78	84.79	61.58	8.57
2018	56.81	64.62	49.36	30.38	85.43	61.95	8.42

資料來源：行政院主計總處

說明：就業率係指就業人口占 15 歲以上民間人口之比率；民間人口係指 15 歲以上本國人口扣除武裝勞動力（現役軍人）、監管人口與失蹤人口，包括勞動力與非勞動力。

工作權保障之法規及措施

22 參見經社文公約初次國家報告第 63 點至第 67 點。

22.1 我國對於勞工被解僱，規範雇主除應符合勞動基準法第 11 條經濟性解僱事由、第 12 條歸責勞工過失事由外，亦須遵守解僱最後手段原則，方能片面終止勞動契約。此外，對於醫療期間職災勞工及產假期間勞工，該法第 13 條但書明定除

有特定事由情形外，不得任意終止勞動契約。依該法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，雇主應依同法第 16 條給予預告期及依第 17 條、第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定發給資遣費（2005 年 7 月 1 日適用勞工退休金條例工作年資之資遣費，適用勞工退休金條例規定）。勞工如遭雇主不當解僱，可依勞資爭議處理法向其工作所在地之勞動行政主管機關提出申訴，並得向其提出勞資爭議調解之申請，以資救濟。如調解不成立，勞工仍可循司法途徑尋求救濟。（勞動部）

22.2 2003 年 2 月 7 日施行大量解僱勞工保護法，事業單位於一定期間內解僱勞工人數如達該法第 2 條所規定之員工比例，依法應於 60 日前擬具解僱計畫書通知主管機關及工會，並與勞工進行協商；如勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議，主管機關應召集勞雇雙方組成協商委員會進行協商，並適時提出替代方案。自 2012 年至 2018 年大量解僱案件共計 2,381 件，自行協商無共識經主管機關組成協商委員會進行協商案件共計 54 件，其中 41 件協商成立。（勞動部）

22.3 2009 年 3 月 2 日推動勞工訴訟立即扶助專案，2009 年 5 月 1 日正式設立勞工權益基金，由政府預算逐年編列專款專用於勞工法律訴訟扶助，此外亦提供訴訟期間必要生活費用補助。勞工權益基金自開辦迄 2017 年 12 月止，共有 2 萬 8,922 件勞工法律扶助申請案，其中 9,035 件為一般法律諮詢案件，其餘 2 萬 3,100 件准予提供律師訴訟扶助案件，並有 1 萬 4,813 件訴訟案件已結案，其中約有七成二對勞工有利，約可替勞工爭取新臺幣 32 億 6,219 餘萬元。（勞動部）

22.4 性別工作平等法已明文規定，從招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育、訓練、福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職及解僱等事項，雇主對求職者或受僱者不得因性別或性傾向而有差別待遇。違反者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，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。

受僱者倘因性別或性傾向因素而於職場遭受不利對待，可依性別工作平等法提起申訴及救濟。（勞動部）

22.5 為促進職場性別平權，依據性別工作平等法第 11 條規定略以，雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事

時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。政府設有禁止懷孕歧視檢視表，協助勞工檢視身處的職場是否有遭受懷孕歧視的情形，提醒雇主對懷孕受僱者採取正確與支持的態度。2015 年至 2019 年 3 月雇主違反性別工作平等法禁止對結婚、懷孕、分娩或育兒歧視規定，受僱者提起申訴之情形如表 5。(勞動部)

表 5 違反性別工作平等法禁止結婚、懷孕、分娩或育兒歧視之處理結果

單位：件

項目 年別	受理件數	評議件數	成立件數
2015	68	21	11
2016	50	22	9
2017	34	15	6
2018	40	21	9
2019(1-3 月)	5	2	-
<u>小計</u>	<u>197</u>	<u>81</u>	<u>35</u>

資料來源：勞動部

【新增點次】

就業服務法第 5 條第 1 項規定雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。違反者處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，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。

求職者或受僱者倘因前開法定歧視項目而於職場遭受不利對待，可依就業服務法提起申訴及救濟。(勞動部)

23 2015 年至 2019 年 4 月大量解僱案件共計 1,049 件。(勞動部)

24 2012 年至 2015 年 10 月運用勞工權益基金提供勞工法律扶助，計有申請案件 11,063 件，其中 6,511 件准予提供訴訟扶助，並有 5,651 件訴訟案件已結案，其中約八成對勞工有利，約可替勞工爭取 12 億 3,441 萬元。(勞動部)

25 2015 年至 2019 年 3 月雇主違反性別工作平等法禁止對結婚、懷孕、分娩或育兒歧視規定，受僱者提起申訴之情形如表 5。(勞動部)

表 5 ~~違反性別工作平等法第 11 條第 2 項申訴案件處理結果~~

單位：件

項目 年別	受理件數	評議件數	成立件數
----------	------	------	------

2015	68	21	11
2016	50	22	9
2017	34	15	6
2018	40	21	9
2019(1-3月)	5	2	-

資料來源：勞動部

- 26 性別工作平等法明定雇主對求職者或受僱者不得因性別或性傾向而有差別待遇，且於 2014 年修法提高罰則，違反者得處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，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。(勞動部)

【新增點次】

就業服務法第 5 條第 1 項規定雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。違反者得處處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，2018 年 11 月 28 日增訂，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。(勞動部)

就業促進

- 27 ~~參見回應兩公約初次國家報告結論性意見與建議第 107 點。~~

27.1 運用全國各地就業服務據點、台灣就業通（網址：www.taiwanjobs.gov.tw）、全年無休 24 小時服務之 0800-777-888 客服專線及 4 大超商約 1 萬多處超商門市的觸控式服務系統，提供求職者相關就業資訊；透過走動式服務、一案到底客製化服務及相關就業促進措施，提供廣泛多樣化就業機會。(勞動部)

協助特定對象就業

- 28 勞動部每年依就業服務法規定編列預算，辦理身心障礙者、獨力負擔家計者、中高齡者、原住民、低收入戶或中低收入戶有工作能力者、長期失業者、二度就業婦女、家庭暴力被害人及更生受保護人等特定對象之就業服務計畫，透過求職交通補助金、臨時工作津貼及僱用獎助等措施協助就業。2015 年至 2018 年分別協助 21 萬 8,661 人次、32 萬 9,356 人次、31 萬 95 人次及 29 萬 1,906 人次就業，2019 年截至 4 月底協助 8 萬 6,759 人次就業。(勞動部)

28.1 勞動部於 2017 年邀集法務部矯正署、更生保護會、各公立就業服務機構共同研

商及訂定銜接更生人出監後之就業服務流程，另於 2018 年訂定「勞動部勞動力發展署各分署與法務部矯正署所屬矯正機關合作辦理職業訓練處理原則」強化與各監所合作辦訓事宜，2015 年至 2018 年分別協助 4915 人次、7,328 人次、7,378 人次及 6,831 人次就業，2019 年截至 4 月底協助 2,219 人次就業。(勞動部)

28.2 勞動部為協助有工作意願遊民就業重返職場，除透過各公立就業服務機構評估遊民求職需求，轉介參加職業訓練並提供臨時性工作機會及服裝儀容整備等服務，協助遊民順利就業。2015 年至 2018 年分別協助 714 人次、929 人次、842 人次及 717 人次就業，2019 年截至 4 月底協助 383 人次就業。(勞動部)

29 綜觀我國人口變遷、國際高齡就業發展趨勢，以及我國 55 歲以上國民勞動參與情形，相較於韓國、新加坡、日本及美國等國家略為落後，勞動部因應轄區發展需求，分別於 2014 年及 2016 年在新北及高雄地區成立銀髮人才資源中心；為建構完善銀髮人才資源網絡，精進銀髮勞動各項服務措施，並於 2018 年 10 月擬定「銀髮人才資源網絡推動計畫」，加以倡議推廣中高齡及高齡人力運用、青銀世代合作等議題，並審酌轄區在地供給與需求，加強各項服務措施，擴大銀髮就業服務效益。(勞動部)

協助婦女就業

30 ~~參見回應兩公約初次國家報告結論性意見與建議第 107 點。~~

30.1 運用全國各地就業服務據點、台灣就業通（網址：www.taiwanjobs.gov.tw）、全年無休 24 小時服務之 0800-777-888 客服專線及 4 大超商約 1 萬多處超商門市的觸控式服務系統，提供求職者相關就業資訊；透過走動式服務、一案到底客製化服務及相關就業促進措施，提供廣泛多樣化就業機會。2015 年至 2019 年 4 月協助婦女之就業人數共計 117 萬 4,644 人，2015 年 31 萬 3,140 人、2016 年 26 萬 3,551 人、2017 年 28 萬 1,745 人、2018 年 24 萬 2,088 人、2019 年 1 月至 4 月 7 萬 4,120 人。(勞動部)

31 2015 年至 2018 年女性受僱者比率如表 6。(勞動部)(主計總處)

表 6 女性受僱者比率

單位：％					
項目 年別	合計	15－24 歲	25－44 歲	45－64 歲	65 歲以上
2015	46.78	50.59	48.34	43.15	32.67
2016	46.86	48.46	48.54	43.69	31.38

2017	46.76	49.52	48.20	43.92	27.28
2018	46.93	49.67	48.40	43.98	31.58

資料來源：行政院主計總處

協助身心障礙者就業

32 勞動部為協助身心障礙者就業，運用全國 300 餘個就業服務據點提供一案到底就業諮詢及就業媒合服務，2015 年至 2018 年共協助 10 萬 4,925 人就業，2019 年截至 4 月底協助 5,431 人就業；對於有個別化職業重建需求之身心障礙者，提供職業輔導評量、職業訓練、庇護性就業、支持性就業、居家就業、創業輔導及職務再設計等職業重建服務，2015 年至 2018 年共協助 3 萬 2,886 人適性就業，2019 年截至 4 月底協助 816 人就業。（勞動部）

表 身心障礙者定額進用成效（依性別、原住民區分）

單位：人

年度	總人數	男性	女性	原住民		
				合計	男	女
2015	79,830	51,775	28,055	1,346	867	479
2016	81,986	53,217	28,769	1,330	853	477
2017	84,171	54,289	29,882	1,435	930	505
2018	84,713	54,123	30,590	1,466	933	533
2019 (1-4 月)	83,443	53,072	30,371	1,509	947	562

33 協助身心障礙者適性就業之具體措施：

(1) 職務再設計：參見回應兩公約初次國家報告結論性意見與建議第 138 點(5)。

33(1).1 依身心障礙者的特性、條件，如體力、感覺能力、職業經驗及期望等，透過工作分析分派適當工作，改善工作環境，或提供就業輔具，調整職務內容與工作方法。2015 年至 2018 年身心障礙者職務再設計補助統計表如表 7。（勞動部）

表 7 職務再設計補助統計表

單位：人次 \ 經費：千元

年別 \ 項目		改善職場 工作環境	改善工作 設備或機 具	提供就 業輔具	改善工作 條件	調整工作 方法	其他	小計
<u>2015</u>	服務人次	138	135	1,038	1,321	151	63	2,846
	<u>補助經費</u>	<u>2,320</u>	<u>1,190</u>	<u>14,753</u>	<u>3,308</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>21,576</u>
<u>2016</u>	服務人次	86	109	1,034	1,115	126	45	2,515
	<u>補助經費</u>	<u>1,427</u>	<u>1,018</u>	<u>15,256</u>	<u>2,038</u>	<u>13</u>	<u>10</u>	<u>19,762</u>
<u>2017</u>	服務人次	93	93	1,262	1,560	140	55	3,203
	<u>補助經費</u>	<u>2,235</u>	<u>931</u>	<u>17,796</u>	<u>2,235</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>23,197</u>
<u>2018</u>	服務人次	72	123	1,302	1,677	128	34	3,336
	<u>補助經費</u>	<u>1,943</u>	<u>545</u>	<u>19,782</u>	<u>2,887</u>	<u>114</u>	<u>0</u>	<u>25,271</u>
<u>2019 年 (1-4 月)</u>	服務人次	18	1,190	396	523	45	8	2,180
	<u>補助經費</u>	<u>186</u>	<u>95</u>	<u>3,984</u>	<u>1,177</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>5,442</u>

備註：職務再設計項目內容如下：

1. 改善職場工作環境：指為協助身心障礙者就業，所進行與工作場所無障礙環境有關之改善。
2. 改善工作設備或機具：指為促進身心障礙者適性就業、提高生產力，針對身心障礙者進行工作設備或機具之改善。
3. 提供就業所需之輔具：指為增加、維持、改善身心障礙者就業所需能力之輔助器具。
4. 改善工作條件：指為改善身心障礙者工作能力，所提供身心障礙者必要之工作協助，包括提供身心障礙者就業所需手語翻譯、聽打服務、視力協助或其他與工作職務相關之職場人力協助等。
5. 調整工作方法：透過職業評量及訓練，按身心障礙者特性，分派適當工作，包括：工作重組、調派其他員工和身心障礙員工合作、簡化工作流程、調整工作場所、避免危險性工作等。
6. 其他：為協助身心障礙者就業所需有關評量、訓練等職務再設計服務。

資料來源：勞動部

- (2) 職業訓練：提供身心障礙者專班式及融合式職業訓練，並提供改善職業訓練場所環境、設備或機具、訓練輔具、調整課程講義、提供手語翻譯、視力協助等訓練所需之職務再設計服務，排除身心障礙者參訓障礙。(勞動部)
- (3) 庇護性就業服務：為鼓勵地方政府推動設立庇護工場，勞動部自 2013 年提高庇護工場之籌設開辦費、裝潢及設備之汰換維修費的補助金額，並自 2016 年再提高籌設開辦費，及增加職場見習訓練輔導費、電價優惠補助等，以提高庇護工場設立意願及協助其提升經營競爭力。(勞動部)

協助原住民就業

34 參見本報告第 28 點、兩公約第三次國家報告共同核心文件第 31 點及經社文公約初次國家報告第 54 點、第 55 點。

34.1 為促進原住民就業及保障原住民工作權及經濟生活，依據 2001 年制定之原住民族工作權保障法，比例進用原住民之規定，非原住民族地區之各級政府機關、公

立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用不具公務人員任用資格者之總額，每滿 1 百人應有原住民 1 人。原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用不具公務人員任用資格者之總額，應有三分之一以上為原住民，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之 2%。2015 年至 2018 年，公部門實際進用原住民人數如表 8。(人事總處)、(銓敘部)、(原民會)

表 8 2015 年至 2018 年公部門進用原住民人數

單位：人

項目別 \ 年別	2015	2016	2017	2018
公務人員	6,626	6,498	6,413	6,514
五類人員	4,242	4,070	4,059	4,081
進用人數	10,868	10,658	10,472	10,595

資料來源：原住民族委員會

說明：五類人員之法律定義為約僱人員、駐衛警察、技工、駕駛、工友、清潔工、收費管理員及其他不具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

34.2 依原住民族工作權保障法及政府採購法，依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾 1 百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數 1%。2015 年至 2018 年，私部門實際進用原住民人次如表 9。(原民會)

表 9 2015 年至 2018 年私部門進用原住民人次

單位：人

項目別 \ 年別	2015	2016	2017	2018
實際進用人次	17,084	19,350	21,333	22,940

資料來源：原住民族委員會

35 辦理職業訓練協助措施（包含協助失業之原住民就業及在職者培育第二專長增能訓練），2015 年開班 48 班，參訓人數 918 人，2016 年開班 57 班，參訓人數 1,689 人，2017 年開班 31 班，參訓人數 543 人，2018 年開班 34 班，參訓人數 832 人；另針對重大天然災害重建臨時工作計畫(進用人員以失業者、低收入戶、身心障礙、單親且尚有

子女就學者為優先)，2016 年實際上工人數為 513 人，2018 年實際上工人數為 24 人。
(2017 年無單位提出申請)。(原民會)

協助青年就業

- 36 為促進青年就業，勞動部整合「職涯輔導」、「職業訓練」及「就業媒合」三大專業體系，提供青年各項職業訓練及就業服務資源。2015 年至 2019 年 4 月協助青年就業人數共計 70 萬 2,866 人，2015 年 15 萬 4,326 人、2016 年 16 萬 6,126 人、2017 年 18 萬 7,562 人、2018 年 15 萬 4,266 人、2019 年 1 月至 4 月 4 萬 586 人。經檢視青年失業率仍高於整體國人失業率，顯示青年就業問題仍需政府關注與協助，勞動部爰推動「投資青年就業方案」，透過整合教育部、經濟部等 8 個部會資源、48 項措施，加強協助青年於學校畢業後順利轉銜職場就業。預計目標為 2022 年 15-29 歲青年失業率與整體失業率之倍數降為 2 倍以下。(勞動部)

協助資遣及失業勞工就業

- 37 ~~參見經社文公約初次國家報告第 57 點、第 58 點。~~

37.1 為協助遭解僱勞工迅速回到職場，依大量解僱勞工保護法第 8 條規定，主管機關於協商委員會成立後，應派就業服務人員協助勞資雙方，提供就業服務與職業訓練之相關諮詢。公司資遣勞工依法應通報所在地之直轄市政府、縣(市)政府及公立就業服務機構，公立就業服務機構接獲通報資料後，即依被資遣人之志願、工作能力，運用相關就業資源協助其再就業。(勞動部)

37.2 2003 年就業保險法通過實施，旨在提升勞工就業技能、促進就業、保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，鼓勵失業者儘速重回就業職場，而非消極的領取失業給付。另為協助長期失業者就業，2009 年修正公布就業服務法，將長期失業者納入為有必要致力促進其就業之對象。除參訓免費外，並提供職業訓練生活津貼，鼓勵雇主僱用。透過臨時工作津貼等方案，以短期就業安置長期失業者並培養再就業之能力。2015 年至 2018 年分別協助長期失業者 1 萬 6,485 人次、3 萬 4,005 人次、2 萬 4,242 人次及 1 萬 5,610 人次就業。2019 截至 4 月底協助長期失業者 4,916 人次就業。(勞動部)

協助非正規經濟勞工

- 38 為協助民眾創業，勞動部推動微型創業鳳凰貸款，提供 20 歲至 65 歲婦女、離島居民及 45 歲至 65 歲國民，免保證人、免擔保品、貸款金額最高 200 萬元及前 2 年免息措

施，2015年至2019年5月，共辦理678場次課程，計4萬656人次參加課程，提供1萬7,057人次創業諮詢輔導，協助7,819位創業核准微型創業鳳凰貸款人數1,837人，共創造1萬8,683個就業。(勞動部)

39 勞動部依據區域產業特性及就業市場人力需求，提供在地化、地方性與多元化的職業訓練課程。考量弱勢失業者之特殊需求，凡重大災害受災戶、自立少年、性侵害被害人及符合就業服務法所規定之特定對象身分等弱勢族群之失業者，均得免費參訓，並針對就業服務法規定之特定對象身分者，輔以職業訓練生活津貼，2015年至2018年失業者職前訓練相關統計如表10。另為滿足山地鄉及平地鄉原住民之參訓需求，以委託或補助民間方式辦理原住民專班，增加原住民就近參訓之機會，2015年至2018年原住民專班職業訓練績效如表11。(勞動部)

表 10 失業者職前訓練相關統計

單位：人；%；千元

年別 \ 項目	全體失業者職前訓練		弱勢族群失業者職前訓練		職業訓練生活津貼	
	訓練人數	訓後就業率	訓練人數	訓後就業率	補助人數	補助金額
2015	48,421	78.23	41,816	76.76	22,667	610,951
2016	44,041	80.95	38,113	79.58	20,795	549,845
2017	53,841	80.37	46,216	78.69	23,200	677,856
2018	49,446	81.21	47,705	80.14	20,130	644,737

資料來源：勞動部

表 11 原住民專班職業訓練績效

單位：班；人

年別 \ 項目	訓練班數	訓練人數
2015	83	2,280
2016	79	2,059
2017	81	2,136
2018	80	2,186

資料來源：勞動部

協助非正規經濟勞工

40 參見經社文公約初次國家報告第59點、第60點。

40.1 政府目前未有非正規經濟之定義，以攤販及未登記工廠（俗稱地下工廠）為例，其屬未向政府申報登記，經濟活動脫離政府法律法規約束者。依據行政院主計總

處（下稱主計總處）調查資料，從事攤販主要原因為經營較自由、無其它謀生技能、補貼家用及原工作場所停歇業，找不到其它工作。為協助攤販回歸正規經濟及保障其現有工作權利，經濟部一方面協助各縣市研訂攤販管理輔導自治法規，將攤販輔導集中於定時定點營業之集中場所營業，予以合法列管，並改善市場、攤集場營業環境，提供攤販安全、衛生、整潔明亮之工作空間；二方面推動改善經營輔導之提升競爭力計畫，對攤販、失業者或剛畢業者推動創業培訓，增加其謀生及營業技能；三方面輔導攤販進入市場營業，提供初期營運輔導，協助攤販其回歸正規經濟及保障工作權利。（經濟部）

40.2 經濟部積極輔導未登記工廠的合法經營，依法理，未登記工廠係指實際從事製造加工場所且達法定規模標準，而未（或無法）依工廠管理輔導法相關規定辦理登記之營運工廠；經被查獲即面臨被處以罰鍰、勒令停工、關廠之處分，影響所及，除降低國家總體之工業生產力外，亦影響勞工之工作權。有鑑於此，經濟部積極推動行政院院版之工廠管理輔導法草案修法工作，已經立法院三讀通過及總統公布在案，本次修法以專章規範管理及輔導未登記工廠，刻正研擬相關子法及配套措施，透過廣告宣傳、說明會、提供諮詢服務及未登記工廠輔導服務團到廠協助服務等機制，期能輔導未登記工廠補辦工廠登記以合法營運，進而保障勞工之工作權、勞動條件及享有工作安全與衛生。（經濟部）

41 至 2019 年 4 月已有 12 個直轄市、縣（市）政府訂定攤販管理輔導自治法規，已輔導設立公、民營攤販集中場 172 處、提供營業攤位 12,492 個，針對攤販妥為管理，維持經濟秩序，並輔導其回歸正規經濟。（經濟部）

【新增】

輔導遊民就業

對於有工作意願遊民，將評估其就業能力轉介相關就業機會，以促使遊民自立。對於中高齡或健康狀況欠佳，難以重返職場者，用以工代賑措施，輔導遊民以彈性且短時數之勞務協助換取賑助金；對於甫失業並以重返職場為目標者，轉介勞政單位媒合就業。（衛福部）

第 7 條

勞動條件保障

42 參見回應兩公約初次國家報告結論性意見與建議第 134 點。

42.1 持續檢討擴大勞動基準法適用範圍，陸續指定下列行業及工作者適用該法，總計受益人數約 10 萬人如表 12。（勞動部）

表 12 2015 年起陸續公告指定適用勞動基準法之行業及工作者人數表

單位：人；％

編號	行業或工作者	適用時間	受益人數	占總體該行業工作者比率
<u>1</u>	<u>農民團體（不包含農田水利會）</u>	<u>2015 年 1 月 1 日起適用</u>	<u>約 18,920</u>	100
<u>2</u>	<u>農民團體中之農田水利會</u>	<u>2020 年 10 月 1 日起適用</u>	<u>約 4,516</u>	100
<u>3</u>	<u>醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者）</u>	<u>2019 年 9 月 1 日起適用</u>	<u>約 4,680</u>	69
總計			<u>約 28,116</u>	

資料來源：勞動部

42.2 【新增點次(原第 59 點次內容移至此)】

因部分工作者確有特殊工時規範之必要，現階段尚有事業單位之首長、主管以及獲有配車人員之駕駛、社會福利服務機構之監護工、保全業之保全人員、法律服務業僱用之律師等工作人員，仍然適用勞動基準法第 84 條之 1 規定。為免雇主濫用勞動基準法第 84 條之 1 規定，陸續分階段排除醫療保健服務業特定場所之人員、托兒所保育員及一般旅館業鋪床工等人員適用該條規定。2015 年起持續檢討並公告廢止信用合作社業僱用之經理職以上人員等 4 項工作者繼續適用；另公告依教育法規辦理考試之閹內人員等 6 項工作者繼續適用。（勞動部）

43 派遣勞工權益保障：為確保派遣勞工之工作環境安全及促進其性別平等保護，職業安全衛生法及性別工作平等法分別於 2013 年 7 月 3 日及 2014 年 6 月 18 日修正通過，明定要派單位就職業安全衛生、性別歧視、性騷擾防治及性別平等措施等事項，負有共同雇主責任。另為使派遣勞工勞動權益之保障更加周延，勞動基準法已於 2019 年增訂第 2 條、第 9 條、第 17 條之 1、第 22 條之 1 及第 63 條之 1 規定派遣勞工為不定期契

約、不得轉掛派遣、要派單位應負工資補充責任及職災補償連帶責任。(勞動部)

44 行政院於 2018 年 7 月 18 日核定「行政院暨所屬機關(構)檢討運用勞動派遣實施計畫」，規劃以 2 年度為期，逐步減少運用勞動派遣，自 2021 年起不再運用勞動派遣。該計畫明定各機關檢討原由派遣勞工辦理之業務，確實須受機關指揮監督，得規劃改以直接僱用人力辦理，少數屬不需要由機關直接指揮監督且適合由民間辦理之部分業務，始改以勞務承攬方式辦理；其目的是為了解決現行勞動派遣之運用對於勞工勞動權益保障較為不利，透過勞動關係單一化的方式，使僱用及指揮監督均為同一雇主，更能夠直接及妥適照顧勞工權益，據以調整用人方式。依零派遣計畫規定，自僱人力用人程序經由公開甄選，原本的派遣勞工都有公平參與甄選之機會。未被錄取的派遣勞工仍受僱於派遣廠商，廠商應予以轉介或依勞動基準法(以下簡稱勞基法)規定辦理資遣，不可因沒有繼續取得標案直接解僱勞工。且為保障原派遣勞工之權益，如獲錄取為機關自僱人力，其原於同一機關擔任派遣勞工之年資，應併計核算特別休假。勞務承攬為勞基法適用對象，爰其工作條件等相關規定均係依勞基法規定辦理。另零派遣計畫「伍、相關配套措施」部分，業規定勞務承攬優於勞動基準法規定，將原於同一機關擔任派遣勞工之年資併計特別休假年資。截至 2019 年 3 月 31 日行政院所屬各機關派遣勞工人數已降至 3,473 人，已較 2018 年底減少 4,049 人，並將持續減少運用。(人事總處)

45 家事勞工權益保障：

- (1) 受僱於個人之家事勞工，在家庭從事看護、照料家庭成員起居、處理家庭事務等工作，其工作型態、工作時間、休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，且不易釐清，適用勞動基準法確有窒礙難行之處。(勞動部)
- (2) 為保障家事勞工之勞動權益，勞動部前於 2011 年 3 月 15 日研訂完成「家事勞工保障法(草案)」，並於 2013 年 9 月 13 日再陳行政院續行審議。行政院於 2016 年 2 月 25 日函復，有關「函報『家事勞工保障法』草案一案，請勞動部配合長期照顧制度之推動，再行檢討。」。因家事勞工工作場所主要於家庭內，工作時間與休息時間不易釐清，推動專法確有困難之處。(勞動部)
- (3) 就業服務法已規定移工來臺前應簽訂書面勞動契約，外籍家事勞工勞動權益須遵循來源國驗證之勞動契約及我國就業服務法相關規定。其勞動契約約定事項，已包含工資金額、應提供足夠休息時間、每 7 天應給 1 天休假等。我國亦已與各來

源國協議外籍家事勞工之最低薪資。又勞動部規劃研訂行政指導，導引勞雇雙方將基本權利義務納為勞動契約之一部，期以循序漸進方式形成社會共識。(勞動部)

- (4) 勞動部自 2016 年 7 月 1 日起實施本國雇主於第 1 次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加聘前講習，以助雇主瞭解聘僱外國人相關權利義務事項，增進勞雇和諧。實施至 2019 年 3 月，雇主聘前講習完訓人數計 14 萬 6,241 人。(勞動部)
- (5) 原聘僱外籍家庭看護工之被照顧者，於外籍家庭看護工無法協助照顧達 1 個月者以上，始得申請補助給付之喘息服務。為兼顧被看護者照顧需求及保障外籍家庭看護工之勞動權益，勞動部與衛生福利部共同推動「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，自 2018 年 12 月 1 日起，聘僱外籍家庭看護工之被照顧者，經縣市長期照顧管理中心評估失能等級為第 7 級或第 8 級，且為獨居或主要照顧者為 70 歲以上的長照需要者，可申請喘息服務，統計至 2019 年 3 月，服務人數為 304 人、服務人次為 2,821 人次。(勞動部)

46 女性工作權益保障措施：

- (1) 性別工作平等法：2013 年 12 月 11 日增訂女性受僱者因生理日致工作有困難者，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算。2014 年 6 月 18 日除將實習生及派遣勞工納入保障，明定受僱者育嬰留職停薪期滿復職之定義，另加重雇主違反該法促進工作平等措施規定之罰鍰額度，提高為 2 萬元以上 30 萬元以下，並賦予主管機關公布違法者姓名或名稱、負責人姓名及按次處罰之權限。2014 年 12 月 11 日增訂不併入病假之生理假以半薪計、有薪產檢假 5 日、延長有薪陪產假至 5 日；放寬受僱者申請育嬰留職停薪之工作年資限制、放寬收養未滿 3 歲兒童者得申請育嬰留職停薪；另增訂僱用受僱者 250 人以上之雇主應提供哺(集)乳室；並提高性別歧視禁止罰則規定至 30 萬元以上 150 萬元以下。2016 年 5 月 17 日修訂放寬哺(集)乳期間至子女未滿兩歲，並刪除次數限制，哺(集)乳時間共 60 分鐘供受僱者彈性運用，且於每日正常工作時間以外延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應另給 30 分鐘；修訂僱用受僱者 100 人以上之雇主應提供托兒設施、措施與哺(集)乳室。(勞動部)

- (2) 性別工作平等法施行細則：2014 年 2 月 14 日刪除受僱者依性別工作平等法規定請生理假，雇主得要求提出相關證明文件之規定。2014 年 10 月 6 日放寬受僱者得請陪產假區間，允許於其配偶分娩當日及其前後合計 15 日內彈性運用。（勞動部）

表__違反性別工作平等法促進工作平等措施之申訴案件統計表

單位：件

年度 項目別	2015 年			2016 年			2017 年			2018 年		
	受理 件數	評議 件數	成立 件數	受理 件數	評議 件數	成立 件數	受理 件數	評議 件數	成立 件數	受理 件數	評議 件數	成立 件數
生理假	8	3	1	14	5	3	19	10	3	16	12	6
產假	19	7	3	16	7	2	26	18	4	21	10	5
產檢假	3	—	—	1	1	—	8	2	—	5	3	—
安胎休養請 假	14	5	2	20	13	3	22	10	5	17	6	2
陪產假	3	1	1	10	3	2	2	5	4	3	—	—
育嬰留職停 薪	37	18	5	45	22	7	40	27	11	43	18	7
育嬰留職復 職	12	7	4	14	5	3	23	16	6	23	15	11
哺(集)乳時 間	—	—	—	3	1	—	—	1	—	2	2	1
育兒減少工 時或調整工 時	1	—	—	1	—	—	—	1	1	2	1	—
家庭照顧假	2	1	—	2	1	—	8	5	1	2	1	—
托兒設施或 措施	—	—	—	2	—	—	2	1	—	—	—	—

【有關提供不同性別受僱者申請育嬰留職停薪之數據資料乙節，請參見經社文公約第 166.1 點】

就業與薪資水準

47 青少年：2018 年 15 歲至 24 歲青少年之就業率 30.38%(男性 30.83%、女性 29.92%)，較 2015 年增加 3.78 個百分點；2018 年 5 月青少年每月主要工作收入 2 萬 6,689 元，較 2015 年增加 2,561 元，提升 10.61%。（勞動部）

48 老年：2018 年老年人（65 歲以上）就業率 8.42%(男性 13.13%、女性 4.42%)，較

2015 年減少 0.35 個百分點；2018 年 5 月老年人每月主要工作收入 3 萬 4,654 元，較 2015 年增加 2,176 元，提升 6.70%。(勞動部)

49 原住民：2018 年原住民勞動力人數平均為 26 萬 4,958 人，勞動力參與率為 61.34%(男性 70.64%、女性 53.37%)；就業人數 25 萬 4,449 人，失業人數 1 萬 509 人，失業率 3.97%(男性 4.06%、女性 3.86%)。2018 年 12 月原住民就業者每人每月主要工作平均收入 2 萬 9,874 元，其中 2 萬元以上未達 3 萬元占 37.04%最高；其次為 3 萬元以上未達 4 萬元之 29.53%。男性每月主要工作的平均收入(3 萬 3,042 元)高於女性(2 萬 6,336 元)。(勞動部)

50 女性：2018 年女性就業率 49.36%，較 2015 年增加 0.37 個百分點；2018 年女性每月平均總薪資為 4 萬 7,257 元、經常性薪資 3 萬 7,849 元，薪資逐年提高，分別較 2015 年增加 3,187 元(提升 7.23%)及 2,459 元(提升 6.95%)。2016 年 10 月 15 歲至 34 歲、35 至 44 歲及 45 歲至 64 歲已婚女性曾因生育(懷孕)而變更職務情形分別如表 13 至表 15。(主計總處)(勞動部)

表 13 2016 年 10 月 15 歲至 34 歲已婚女性曾因生育(懷孕)而變更職務情形統計

單位：千人

生育(懷孕) 前職業	懷孕) 後職業	生育(懷孕)後曾變更職位者								生育(懷孕)後 不曾變更職位 者		總計	
		曾離職者生育(懷孕)後職業				未曾離職者生育(懷孕)後職業							
		專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	專業人員	技術員及助理專業人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	曾離職者		未曾離職者
民意代表、企業主管及經理人員		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
專業人員		1	-	-	-	-	-	-	0	-	3	30	35
技術員及助理專業人員		1	1	-	0	-	-	-	-	-	5	37	44
事務支援人員		0	-	1	2	1	-	0	-	0	5	49	58
服務及銷售工作人員		-	-	2	1	2	0	-	-	0	8	38	50
農、林、漁、牧業生產人員		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工		-	-	3	2	1	-	-	-	1	4	30	41
總計		2	1	5	6	4	0	0	0	1	25	186	230

資料來源：行政院主計總處

表 14 2016 年 10 月 35 歲至 44 歲已婚女性曾因生育(懷孕)而變更職務情形統計

單位：千人

生育(懷孕) 後職業 生育(懷孕) 前職業	生育(懷孕)後曾變更職位者												生育(懷孕) 後不曾變更 職位者		總計	
	曾離職者 生育(懷孕)後職業						未曾離職者 生育(懷孕)後職業						曾離 職者	未曾離 職者		
	專業人員	技術 員及 助理 專業人員	事務 支援 人員	服務 及銷 售工 作人員	農、 林、 漁、 牧 業 生 產 人員	技藝有 關工作 人員、 機械設 備操作 及勞力 工	民意代 表、企 業主管 及經理 人員	技術 及助 理專 業人員	事務 支援 人員	服務 及銷 售工 作人員	農、林、 漁、牧 業生 產人員	技藝有 關工作 人員、 機械設 備操作 及勞力 工				
民意代表、企業 主管 及經理人 員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
專業人員	1	1	2	4	-	0	-	0	-	1	-	-	-	12	112	134
技術員及助理 專業人員	4	2	4	2	-	2	-	1	0	-	-	-	-	19	105	139
事務支援人員	1	2	2	6	0	4	1	2	-	1	0	-	-	12	127	158
服務及銷售工 作人員	0	5	3	2	0	6	-	-	0	1	-	0	22	105	145	
農、林、漁、牧 業生產人員	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	4	5
技藝有關工作 人員、機械設備 操作及勞力工	-	0	1	4	1	5	-	-	1	-	-	0	13	94	118	
其他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
總計	6	10	13	18	1	17	1	3	2	2	0	1	78	551	704	

資料來源：行政院主計總處

表 15 2016 年 10 月 45 歲至 64 歲已婚女性曾因生育(懷孕)而變更職務情形統計

單位：千人

育(懷孕) 後職業 生育(懷孕) 前職業	生育(懷孕)後曾變更職位者															生育(懷孕) 後不曾變更 職位者		總計
	曾離職者生育(懷孕)後職業								未曾離職者生育(懷孕)後職業							曾離職者	未曾離職者	
	民意代表、 企業主及 經理人員	專業人員	技術助理 專人員	事務支援 人員	服務及 銷售人員	農、林、 漁、牧業 生產人員	藝 有關 工作 人員、 機械 設備 操作 及勞 力工	其他	民意代 表、業 主及 經理 人員	專業 人員	技術及 助理專 業人員	事務 支援 人員	服務 及 銷售 人員	農、 林、 漁、 牧業 生產 人員	藝 有關 工作 人員、 機械 設備 操作 及勞 力工			
民意代表、企業 主管 及經理人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
專業人員	-	1	2	2	2	-	1	-	0	1	-	-	-	-	0	17	152	178

技術員及助理專業人員	-	3	0	5	8	-	3	-	-	-	1	1	0	-	-	28	219	270
事務支援人員	1	2	13	6	11	1	10	-	-	1	3	1	0	-	1	31	256	338
服務及銷售工作人員	1	1	3	4	6	0	11	-	-	-	-	-	3	0	0	38	204	273
農、林、漁、牧業生產人員	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	2	45	48
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	-	2	4	6	17	3	28	0	-	2	-	1	1	0	4	42	253	363
其他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
總計	2	9	23	24	45	5	53	0	0	3	4	2	5	1	6	159	1134	1475

資料來源：行政院主計總處

說明：1. 表 13 至表 15 僅含曾因生育(懷孕)離職且曾恢復工作者，與婚前至今一直有工作且曾生育(懷孕)者。

2. 表 13 至表 15 所列之生育(懷孕)前、後職業，僅含第 1 次情形。

51 身心障礙者：2018 年 12 月全國身心障礙者人數為 117 萬 3,978 人。2016 年 12 月 15 歲以上身心障礙者之勞動力參與率為 20.4%、就業率 18.5%，較 2014 年之 19.7%及 17.5%，分別上升 0.7 個百分點及 1.0 個百分點；失業率部分，2016 年失業率為 9.2%，較 2014 年之 11.0%下降 1.8 個百分點；薪資方面，2016 年全體平均每月經常性薪資或收入為 2 萬 6,127 元，較 2014 年之 2 萬 4,653 元增加 1,474 元。2011 年至 2016 年 15 歲以上身心障礙者勞動力及薪資狀況如表 16。(衛福部)、(勞動部)

表 16 2011 年至 2016 年 15 歲以上身心障礙者勞動力及薪資狀況

單位：千人；%；元

項目 \ 年別	2011.8			2014.6			2016.12		
	全體	男	女	全體	男	女	全體	男	女
民間人口	1,036	589	447	1,077	609	468	1,127	635	491
勞動力	198	139	59	212	151	62	230	161	69
就業者	174	121	52	189	134	55	209	145	63
失業者	24	17	7	23	17	6	21	15	6
勞動力參與率	19.1	23.6	13.3	19.7	24.7	13.1	20.4	25.3	14.1
失業率	12.4	12.5	12.0	11.0	11.2	10.5	9.2	9.5	8.5
就業率	16.8	20.6	11.7	17.5	22.0	11.8	18.5	22.9	12.9
每月經常性薪資或收入	23,640	25,536	19,205	24,653	25,914	21,570	26,127	27,958	21,802

資料來源：內政部、衛生福利部、勞動部

說明：薪資之計算不含無酬家屬工作者。

52 農牧漁礦等業：2018 年 5 月農林漁牧業每月主要工作收入 2 萬 8,315 元，較 2015 年增加 2,126 元，提升 8.12%；礦業及土石採取業 4 萬 221 元，較 2015 年增加 2,640 元，提升 7.02%。（勞動部）

53 非典型僱用勞工 2015 年至 2018 年非典型就業型態之部分工時、臨時性或人力派遣工作受僱者人數、收入及工時統計如表 17。（勞動部）、（主計總處）

表 17 部分時間、臨時性或人力派遣工作受僱者人數、收入及工時統計

單位：千人；元；小時

年別 \ 項目		人數	平均每月收入	每週經常性工時
2015	總計	728	21,268	31.02
	部分時間工作者	358	14,868	20.58
	臨時性或人力派遣工作者	601	21,693	33.14
2016	總計	733	22,023	30.34
	部分時間工作者	364	14,987	19.93
	臨時性或人力派遣工作者	607	22,748	32.51
2017	總計	745	22,550	29.96
	部分時間工作者	369	15,442	19.74
	臨時性或人力派遣工作者	613	23,566	32.11
2018	總計	756	23,320	30.17
	部分時間工作者	372	16,046	20.15
	臨時性或人力派遣工作者	618	24,186	32.36

資料來源：行政院主計總處

- 說明：1. 部分時間、臨時性或人力派遣工作者係指受訪者工作類型可能是部分時間工作者、臨時性工作者或人力派遣工作者之任何類型，由於部分時間工作者亦可能同時為臨時性或人力派遣工作者，故兩細項合計人數大於部分時間、臨時性或人力派遣工作者總計人數。
2. 部分時間工作者係指每週應工作時數未達工作場所規定之正常上班時數者（無固定雇主或自營作業者以每週經常性工時未達 35 小時為判定原則）。
3. 臨時性工作者係指工作有一定期限，通常為 1 年以內者。
4. 派遣工作者係指由經營派遣業務廠商僱用，外派至其他工作場所工作並受其指揮監督者。

54 協助或獎勵業者提高員工薪資之措施：

(1) 2015 年 5 月 20 日修正公布之公司法第 235 條之 1，明定公司就員工酬勞的分派，應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，鼓勵企業將利潤與員工共享。（經濟部）

(2) 2016 年 1 月 6 日修正公布中小企業發展條例第 36 條之 2，於第 3 項增訂中小企

業於經濟景氣指數達一定情形下，為基層員工加薪，得享有租稅優惠。(經濟部)

- 55 同工同酬：2018 年工業及服務業男性受僱員工每人每月總薪資為 5 萬 6,903 元，總工時 171.6 小時，平均時薪 332 元；女性受僱員工每人每月總薪資為 4 萬 7,257 元，總工時 166.9 小時，平均時薪 283 元，女性平均時薪為男性之 85.4%，兩性薪資差距為 14.6%(2008 年為 18.6%)，差距逐漸縮小。按行業別觀察，醫療保健業兩性時薪差距最大為 44.2%，其次為藝術、娛樂及休閒服務業之 33.9%，礦業及土石採取業為 26.5%居第三；而在不動產業、支援服務業、用水供應及污染整治業之女性平均時薪則高於男性。按職業別觀察，兩性每月主要工作收入差距最小為農、林、漁、牧業生產人員之 7.5%，其次為民意代表、主管及經理人員 12.7%；差距較大為技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工之 24.4%、專業人員之 20.3%、服務及銷售工作人員之 20.0%。按技術程度觀察，兩性每月主要工作收入差距最大為高技術程度人員之 20.1%，低技術程度人員為 19.1%，中技術程度人員為 17.0%。(勞動部)

法定最低工資標準

- 56 我國訂有基本工資制度，由勞雇雙方議定之工資不得低於基本工資。基本工資由勞動部設基本工資審議委員會參考國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況等指標，近年為維持民眾及其家屬之生活所需，最低生活費及撫養比亦有所考量，經擬訂基本工資數額後，報請行政院核定之。基本工資自 2019 年 1 月 1 日調整為每月 23,100 元，每小時 150 元，其數額於國內各地區一體適用。2015 年至 2019 年 1 月基本工資調整情形如表 18。(勞動部)

表 18 基本工資調整情形

單位：元

調整日期	基本工資	
	月薪	時薪
<u>2015.7.1</u>	<u>20,008</u>	<u>120</u>
<u>2016.10.1</u>	<u>—</u>	<u>126</u>
<u>2017.1.1</u>	<u>21,009</u>	<u>133</u>
<u>2018.1.1</u>	<u>22,000</u>	<u>140</u>
<u>2019.1.1</u>	<u>23,100</u>	<u>150</u>

資料來源：勞動部

【新增點次】

勞動部刻正進行最低工資法制之研擬，希望透過立法，讓《勞動基準法》的基本工資審議事項，能從現行《基本工資審議辦法》的法規命令位階，提升至法律位階，更加強化勞工及其家庭之最低生活保障。經勞動部陸續召開座談會及公聽會，蒐集學者及勞資團體意見，並審酌我國國情後，已擬具最低工資法草案，並已陳報行政院審查。（勞動部）

57 依身心障礙者權益保障法規定，庇護性就業進用單位得依庇護性就業者之產能核薪，並適用相關勞動法規之規定。勞動部 2011 年 5 月 3 日訂定「身心障礙庇護性就業者產能核薪注意事項」，促使庇護工場建立公開透明之核薪制度及合宜之產能評估方式，並協助直轄市、縣（市）勞工主管機關落實核備庇護性就業者之薪資。。2015 年至 2018 年底護性就業者薪資級距統計如表 19。（勞動部）

表 19 庇護性就業者薪資

單位：%

薪資 \ 年別	2015			2016			2017			2018		
	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計
3,000 元以下	4.7	3.4	8.2	4.3	2.6	6.8	4.0	2.2	6.2	3.3	2.1	5.4
3,001-6,000 元	17.5	16.3	33.8	15.8	15.8	31.6	13.2	14.1	27.4	13.3	13.2	26.5
6,001-9,000 元	16.6	16.4	32.9	16.4	18.2	34.5	17.2	17.3	34.5	16.8	15.1	31.9
9,001-12,000 元	7.3	8.3	15.6	8.4	8.7	17.1	9.7	8.7	18.5	9.9	10.2	20.1
12,001-15,000 元	2.8	3.1	6.0	2.8	3.9	6.7	3.5	5.1	8.7	5.3	5.4	10.8
15,001-20,007 元 (2018 年為 15,001-21,999 元)	0.9	1.7	2.5	1.4	0.8	2.2	2.3	1.6	4.0	2.1	2.3	4.4
20,008 元以上 (2018 年為 22,000 元以上)	0.6	0.4	0.9	0.5	0.5	1.0	0.5	0.3	0.8	0.6	0.3	0.9

備註：有關每年庇護性就業者薪資級距統計，係依勞動部勞動力發展署每半年統計地方政府庇護工場業務情形調查辦理。

工作時間與休假

58 勞動基準法對於每日正常工時、延長工時及彈性工時均有明定。勞工每日正常工時不得超過 8 小時，每 2 週不得超過 84 小時；自 2016 年 1 月 1 日起，每週正常工時上限縮減為 40 小時。正常工作時間連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。延長之工作

時間，1 個月不得超過 46 小時；自 2018 年 3 月 1 日起，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。另自 2017 年 1 月 1 日及 2018 年 3 月 1 日起，增加特別休假天數並開放遞延、休假日期原則上由勞工決定、保障未休假天數工資之取得；同時將加班補休制度法制化，有助於勞工執行休假及補休權利。（勞動部）

- 59 依據行政院主計總處調查，2015 年全體受僱員工每人每月總工時平均為 175.3 小時，自 2018 年已降為 169.4 小時，顯見降低工時有相當成效。另依據勞動部調查，2016 年 5 月，勞工目前工作平均年資為 7.9 年、特別休假平均日數為 12.9 日；2018 年 5 月，勞工目前工作平均年資為 7.4 年、特別休假平均日數為 13.5 日，可知特別休假日數因修法確有增加。（勞動部）【原 59 點次內容已移至第 42.2 點次】

- 60 為督促事業單位確實遵守勞動基準法，提供勞工合法之勞動條件與勞動環境，勞動部每年度均訂定勞動檢查方針，並將工作時間與休假等項目列為年度監督檢查重點，整體而言，本部 2019 年係以「公共安全」、「弱勢扶助」、「知識密集」、「常態性違規」及「社會關注」等五大面向，選列事業單位實施專案檢查，針對勞動條件監督檢查重點項目進行檢查，以確保前開從業人員之工作條件符合現行法令規定。（勞動部）

職場性騷擾之防治

- 61 ~~參見本報告第 43 點。~~（勞動部）

- 62 性別工作平等法之性騷擾防治規定，主要係要求雇主防治工作場所發生性騷擾行為，賦予其知悉後立即採取有效糾正及補救措施之義務。僱用 30 人以上受僱者之雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。又性別工作平等法適用所有受僱者，爰勞工(含派遣人員)、軍公教人員及實習生於實習期間遭遇職場性騷擾均有適用。

受僱者或求職者遭遇職場性騷擾可透過事業單位內部申訴管道反映，未獲妥處，受僱者得向地方主管機關性別工作平等委員會或就業歧視評議委員會申訴。受僱者或求職者如因此受有損害者，雇主應併負賠償責任。受僱者如具公務人員、教育人員或軍職人員之身分，於執行職務時遭受職場性騷擾，應依各該人事法令規定提出申訴及救濟程序。

勞動部每年辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 26 場次，不分產業別，邀集公、私部門處理性騷擾防治業務人員參加，以提升其處理能力；另透過製作法令手冊、摺頁

及網站等多元管道主動宣導，促使雇主遵守法令規定及建立性別平等觀念；並將性騷擾防治相關規定納為勞動檢查項目。

2015 年至 2019 年 3 月，地方勞動行政主管機關受理性別工作平等法職場性騷擾申訴案件共 622 件，評議件數為 375 件，經評議成立件數為 162 件。依據勞動部 2018 年僱用管理就業平等概況調查報告，有關在工作場所遭受性騷擾情形：職場性騷擾之申訴人以女性居多。曾遭受職場性騷擾者，女性為 4.6%、男性為 0.6%，其中女性有提出申訴者佔 1.2%，申訴後大部分有改善。未提出申訴者，主要原因包含，當玩笑不予理會、怕閒言閒語等。（勞動部）

工作安全與職業災害預防

63 2014 年 7 月 3 日施行之職業安全衛生法將適用對象擴至各業，已涵蓋受僱勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，保障人數約 1,100 萬人。依職業安全衛生法規定，推動建構機械、設備、器具安全驗證；化學品登記及分級管理制度；強化母性勞工健康保護措施；授予勞工遇有立即危險之虞得行使退避權，及縮短職業災害通報時限等多項制度，配合新訂及修正之附屬法規達 60 種。（勞動部）

64 全國勞動檢查機構勞動檢查員編制，2017 年奉行政院核定增加至 663 人，現有約 549 人。另各地方主管機關之勞動行政單位，配合中央主管機關辦理各該地區職業安全衛生相關之宣導及輔導等工作。（勞動部）

65 工作者如發現事業單位違反職業安全衛生法相關規定、疑似罹患職業病、身體或精神遭受侵害，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴，雇主不得對申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利處分。（勞動部）

66 我國職業病發現率低於國際，勞動部自 2002 年委託設置職業傷病防治中心及建構職業傷病診治網絡，以提供職業傷病防治、診斷、調查等服務，並建置診治網絡之職業傷病通報系統，2019 年已設有 10 家職業傷病防治中心及 83 家網絡醫院，職業病發現率與給付率因此呈現明顯之上升，勞工保險職業病給付由 2008 年的 426 件(男性占 67%，女性占 33%)，至 2018 年提升到 757 件(男性占 58%，女性占 42%)。2018 年以職業性下背痛及手臂頸肩疾病為首，約占所有職業病之 61.42%，次之為塵肺症(占 13.47%)及腦心血管疾病(占 9.11%)。我國多年來經中央與地方政府及各界的努力下，職業災害發生率持續下降，為進一步精進各項作為，訂定 3 年內(2018 年至 2020 年)勞工保險職業災害千人率較 2014 年至 2016 年之平均值 3.199 降低 30%(每年降低

10%)之挑戰目標，2018 年績效已降至 2.612 之歷史新低。2015 年至 2018 年領取職業災害保險給付比率如表 20。（勞動部）

表 20 職業保險給付千人率統計

單位：千人率

年別 \ 千人率	總計	傷病	失能	死亡
2015	3,191	2,951	0.214	0.026
2016	2,953	2,748	0.177	0.027
2017	2,773	5,576	0.171	0.025
2018	2,612	2,422	0.165	0.024

資料來源：勞動部

說明：職業災害千人率僅含勞工因工作場所之建築物、設備、原材料、化學物品、有毒氣體等所引起之傷病、失能、死亡情形，不含職業病及交通事故給付職業災害；職業災害千人率＝領取職業災害保險給付人次÷年平均勞工保險投保人數×1,000。

醫事人員工作權益保障

67 醫事人員勞動權益：

- (1) 護理人員：護理人員已納入勞基法適用範圍，自 2014 年 1 月 1 日不再適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，法定工時全面排除責任制。針對護理職場勞動現況，衛生福利部持續協同勞動部落實進行勞動檢查，並將勞動檢查結果納入醫院評鑑及年度督導考核重點。2012 年 5 月提出護理改革近中程計畫，以降低護理人員工作負荷、提高護理薪資及待遇、改善職場環境，留任護理人員。全國醫院護理人員總離職率已由 2012 年之 13.14% 下降至 2014 年 12 月之 11.15%，為近 5 年來最低；全國護理人員的總空缺率則由 2012 年的 7.22%，降至 2014 年 6.1%，明顯改善；2015 年 10 月全國護理執業人數共 151,121 人，較改革前增加 14,706 人，顯見護理人力短缺現象已初見成效，但仍需進一步改善。
- (2) 醫師：前於 1998 年 12 月 31 日經公告為不適用勞動基準法之工作者。鑑於醫療服務之需求與特殊性與一般行業不同，將醫師納入勞動基準法涉及層面廣泛，應採循序漸進的方式，例如住院醫師因身份兼具工作與學習者，常需值班，工時較長，應優先予以規劃保障，爰勞動部於 2019 年 3 月 12 日公告「醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者）適用勞動基準法」，並自 2019 年 9 月 1 日生效。另因應病人照顧需要，醫師工時需予以彈性，勞動部於 2019 年 8 月 6 日公告核定住院醫師為勞基法第 84 條之 1 工作者，有關

工作時間、例假、休假、女性夜間工作，得由勞雇雙方另行約定，並報請當地勞工機關核備。至於未納入勞基法之受僱醫師勞動權益，衛生福利部已研擬醫療法修正草案，增訂醫師勞動權益專章，將其工作契約、職業災害補償及退休保障等事項納入規範，修正草案已於 108 年 4 月 17 日陳報行政院，待行政院通過後送請立法院審議。另為逐步降低住院醫師工時，衛生福利部自 2017 年 8 月 1 日起實施「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」，並列入 2019 年教學醫院評鑑項目。(衛福部)

68 2017 年 5 月 10 日修正公布醫療法第 24 條及第 106 條，明定任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行，並增訂妨礙醫療業務罪、毀損設備罪及其加重結果犯之規定，使醫事人員從事醫療業務不致有所恐懼或遭受影響，以提供醫事人員安全之執業環境。有關醫院急診室滋擾案件，案情符合醫療法第 24 條第 2 項者，衛生局依同法第 106 條規定裁處數為 2018 年 24 件。(衛福部)

69 2016 年至 2018 年勞動部每年均執行醫療院所勞動條件專案檢查，實施檢查家次及違反家數分別為 2016 年檢查 151 家次，違反 29 家；2017 年檢查 150 家次，違反 20 家；2018 年檢查 150 家次，違反 26 家，主要係違反勞動基準法第 24 條、第 30 條第 5 項、第 32 條第 2 項及第 36 條等規定。(勞動部)

外籍勞工專章

外籍勞工之引進政策

70 基於保障國人就業權益，對國內缺乏之勞工，採補充性原則開放引進移工。截至 2019 年 3 月底止移工引進國別及各業別之在臺人數、行蹤不明人數統計如表 21、22。(勞動部)(內政部)

表 21 2019 年 3 月移工人數—依國別及業別統計

單位：人；%

項目 業別	國籍						總人數
	印尼	馬來 西亞	菲律賓	泰國	越南	其他	
							比率
製造業	62,291	1	120,629	57,213	188,867	0	429,001 60.87
營造業	510	0	12	2,434	1,191	0	4,147

							0.59
漁船船員	9,089	0	1,751	28	1,633	0	12,501 1.77
家庭看護工	194,511	0	29,630	410	17,638	0	242,189 34.36
機構看護工	3,044	0	1,230	35	10,755	0	15,064 2.14
外展看護工	0	0	0	0	7	0	7 0.00
家庭幫傭	1,235	0	613	11	31	1	1,891 0.27
總計	270,680	1	153,865	60,131	220,122	1	704,800
比率	38.41	0.00	21.83	8.53	31.23	0.00	100

資料來源：勞動部

表 22 2019 年 3 月行方不明移工人數—按職業別統計表

單位：人

國籍	性別	職業別						
		看護工	家庭幫傭	製造業	營造業	漁工	其他	總計
印尼	男	183	0	2,191	71	1,418	11	3,874
	女	19,201	81	424	1	4	20	19,731
越南	男	239	3	12,823	225	626	57	13,973
	女	5,625	8	3,183	6	2	49	8,873
菲律賓	男	37	0	237	1	191	2	468
	女	2,038	25	120	0	0	0	2,183
泰國	男	16	0	613	36	0	0	665
	女	37	1	95	0	0	0	133
馬來西亞	男	0	0	1	0	0	0	1
	女	0	0	0	0	0	0	0
合計	男	475	3	15,865	333	2,235	70	18,981
	女	26,901	115	3,822	7	6	69	30,920
總計	27,376	27,376	118	19,687	340	2,241	139	49,901

資料來源：內政部

70.1 【新增點次】

移工因語言、信仰、文化、生活習慣的不同，在適應臺灣的工作、生活時，仍不免因環境因素、工作量、雇主因素及金錢因素等，衍生行蹤不明情況。勞動部為改善其於聘僱期間發生行蹤不明，採行預防面、查處面及裁罰面等相關措施，包含加強移工來臺職前訓練及機場入境講習，宣導相關法令；提供 1955 勞工諮詢申訴專線與地方政府諮詢服務中心，暢通諮詢申訴管道；提供民眾檢舉獎勵金，及定期查核仲介公司以強化其管理機制；從重落實非法雇主及非法媒介者違法處分。(勞動部)

- 71 對移工之管制包括入國工作前及入國後須接受健康檢查、在臺累計工作期間不得超過 12 年、申請入國簽證需檢附行為良好證明等。(勞動部)

外籍勞工之權益保障

- 72 參見經社文公約初次國家報告第 97 點、第 101 點、第 102 點及第 105 點至第 107 點。基本人權 (勞動部)

72.1 勞動基準法第 5 條已明定，雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。凡受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，其勞動條件即受該法之保障，不因國籍而有差別。另就業服務法第 57 條第 7 款、第 54 條及第 72 條規定，雇主對所聘僱之外國人不得以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動，違反者應廢止或不予核發招募或聘僱許可，並管制雇主 2 年不得再申請聘僱移工。(勞動部)

72.2 現行移工勞動契約明定工時及休假，移工均得於休假期間自由從事宗教活動。另為保障其宗教信仰自由，勞動部已設置 1955 勞工諮詢申訴專線，即時移工因雇主未依約給予休假之勞資爭議，並已透過工作手冊、廣播節目及平面媒體等多元宣導管道，向一般社會大眾宣導，或透過地方政府辦理移工訪查時，適時向雇主宣導，應尊重移工之宗教信仰，並使其於休假日得自由參加宗教活動。(勞動部)

72.3 就業服務法第 57 條第 8 款規定，雇主聘僱外國人不得非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。另 2018 年 11 月 28 日修正就業服務法第 40 條規定，禁止私立就業服務機構違反勞工意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件，以落實保障移工對自有財產之支配權。(勞動部)

- 72.1 外籍勞工來臺工作前所繳納之費用，係由其來源國規定管理。勞委會除已向各外籍勞工來源國建議仲介費用原則應以我國勞基法所定基本工資之 1 個月薪資為上

限外，並協調各外籍勞工來源國明確訂定外籍勞工來臺工作仲介費等相關費用之項目及金額標準。另於外籍勞工來臺前，應由雇主及外籍勞工簽署「外國人入國工作費用及工資切結書」，詳細明列工資、機票費、法定應負擔費用、膳宿費、借貸等金額，並由各來源國政府驗證後，始得辦理簽證入臺，該切結書並作為入臺後檢查有無遭超收費用之依據，且不得為不利益於外籍勞工之變更。(勞動部)

72.2 為避免國內仲介公司代為收取外籍勞工國外借款所衍生超收費用之問題，勞委會於2009年8月20日修正發布「外國人入國工作費用及工資切結書」(自2009年10月20日生效)，規定我國仲介公司不得代收或收取外籍勞工國外借款，違者以違反「就業服務法」第40條第5款規定之超收費用論處。且該切結書需經外籍勞工之本國主管部門驗證，雇主不得對該切結書內容，為不利於外國人之變更，以保障外籍勞工之權益。(勞動部)

72.3 勞委會為強化仲介機構之許可及管理，明定仲介收費項目及金額標準，如有超收費用情事，即依法處以罰鍰、停業或廢止其設立許可。另已將仲介機構評鑑制度法制化，推動「獎優汰劣」措施，並將評鑑結果分為A、B、C等3級，評鑑成績優良者，除辦理公開表揚活動外，另調降該仲介機構於許可從事就業服務業務期間之保證金額度予以獎勵；而評鑑成績為C級者，除不予許可設立分支機構外，經限期改善未改善或改善後仍未達B級者，則該仲介機構及其分支機構均不予換發許可證，並依評鑑結果加強仲介機構訪查密度，促使劣質仲介機構退出仲介市場。經統計，自2007年至2011年，經評鑑成績為C級者之仲介機構共計368家。(勞動部)

72.4 我國採補充性、限業限量方式引進外籍勞工，基於聘僱之安定性及保障外籍勞工之工作權益，於就業服務法第59條明定外籍勞工有不可歸責之事由，並經勞委會許可者，得轉換雇主。為避免因外籍勞工無法轉換雇主，影響權益，勞委會將研議在兼顧勞雇雙方權益及不增加外籍勞工總數原則下，參酌勞基法第14條規定，勞工得不經預告終止契約之事由及依就業服務法第59條規定之意旨，在經地方勞工主管機關認定下，同意外籍勞工轉換雇主，以兼顧勞雇需求。(勞動部)

72.5 依據就業服務法第57條第8款規定，已明文禁止雇主不當扣留外籍勞工護照、居留證件或財物；惟雇主取得外籍勞工同意代為保管其證件、財物者，尚無違反前項規定。勞委會基於外籍勞工與雇主之權利地位不對等，為避免外籍勞工非出

~~於自願情況下簽署，由雇主或私立就業服務機構代為保管同意書，將研議修正相關規定，禁止雇主或委託私立就業服務機構代外籍勞工保管其護照、居留證件或財物，以落實保障外籍勞工對自有財產之支配權。(勞動部)~~

72.6 ~~勞委會為降低外籍勞工負擔高額國外仲介費用，自 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，提供雇主除委託仲介公司外，可自行重新招募同一外籍勞工之管道。因無須透過仲介公司，可減少支付國內、外仲介公司辦理費用支出，並縮短外籍勞工再入臺時程及流程。為持續擴大直接聘僱服務範圍，勞委會 2011 年已建置「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，自 2012 年起，即可陸續隨著各外勞來源國行政配套措施之完成透過網路與各國勞工資料庫資訊加以整合，提供雇主線上選工，未來雇主不論初次招募或重新招募，皆可採直接聘僱方式引進外籍勞工。(勞動部)~~

73 司法權：為協助移工於接受直轄市及縣（市）政府詢問（談話），能充分陳述意見及主張權益，勞動部已訂有「直轄市及縣（市）政府辦理非營利組織陪同外籍勞工接受詢問作業要點」，運用地方政府之諮詢服務中心及非政府組織通譯人才，陪同移工接受詢問（談話），加強提供被害人法律權利義務資訊。2015 年至 2019 年 3 月，非營利組織指派所屬人員陪同移工製作詢問筆錄或談話紀錄計有 524 件。(勞動部)

74 勞動條件及工作權益（勞動部）

74.1 移工在臺工作期間所享有之基本權益，均受我國勞工相關法令保障，如移工受僱於適用勞動基準法之行業，均享有基本工資、工時等勞動條件保障。另不論本、外國籍勞工皆有職業安全衛生法、性別工作平等法等法令保護。

74.2 為增進移工公平、合理和合法之工作條件，勞動部為移工入國前、入國後及出國前各階段設置各項措施：

(1)成立直接聘僱聯合服務中心：勞動部自 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，協助雇主自行辦理聘僱移工事宜，無需透過仲介公司，以降低移工負擔高額國外仲介費用，縮短移工入臺時程及流程。為提升雇主使用直接聘僱意願，推動「一案到底」雇主客製化服務，由專人追蹤雇主聘僱前案件申辦進度及聘僱後主動以電子郵件、簡訊及電話通知提醒在臺辦理應辦事項，並透過「外籍勞工小幫手 APP」、「網路填表引導系統」及「外籍勞工在臺期間管理資訊平臺」等網站系統資訊輔助及多元資訊提供，協助雇主自行管理移工。

- (2)設立機場關懷服務站：於桃園國際機場及高雄國際機場設立機場關懷服務站，提供移工入境接機及法令宣導講習等服務，透過平面文宣、宣導短片及人員說明，使其迅速瞭解我國法令、民俗風情及自身權益，並協助適應在臺生活。2015 年至 2019 年 3 月，提供接機指引服務人數計 103 萬 2,747 人次、入境移工法令宣導講習計 76 萬 1,537 人次。
- (3)建置 1955 勞工諮詢申訴專線：提供移工及雇主 24 小時、全年無休、免付費及四國語言(英、泰、印、越)服務，除提供諮詢服務、申訴服務、法律扶助諮詢資訊、轉介保護安置服務、其他相關部門服務資訊等服務外，並於受理申訴案件後，派案請各地方政府勞工主管機關進行查處。2015 年至 2019 年 3 月，1955 專線受理諮詢及申訴案件為 85 萬 1,731 件，協助移工成功轉換雇主計 1 萬 189 件、成功追回欠款計 2 萬 3,655 件，總計成功追回欠款 6 億 6,073 萬 5,958 元。
- (4)設立諮詢服務中心：勞動部補助各地方政府設立諮詢服務中心，配置雙語諮詢人員，提供移工法令、心理諮商、生活資訊、工作適應及勞資爭議等申訴諮詢服務，並提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助。2015 年至 2019 年 3 月，受理移工法令諮詢服務案件 54 萬 23 人次，受理爭議案件 11 萬 5,902 件。
- (5)推動仲介機構服務品質評鑑：為強化仲介機構之許可及管理，推動「獎優汰劣」措施，將評鑑結果分為 A、B、C 等 3 級，評鑑成績優良者，除調降該仲介機構於許可從事就業服務業務期間之保證金額度，亦提供免參加評鑑 1 次之獎勵；而評鑑成績為 C 級者，除不予許可設立分支機構外，經限期改善未改善或改善後仍未達 B 級者，則該仲介機構及其分支機構均不予換發許可證，並依評鑑結果加強仲介機構訪查密度，促使劣質仲介機構退出仲介市場。經統計，2015 年至 2018 年，經評鑑成績為 C 級者之仲介機構共計 281 家，因連續 2 年評鑑 C 級而不予換發許可證之仲介機構家數共計 27 家。

74.3 移工來臺工作前所繳納之國外仲介費用，係由其來源國規定管理。勞動部已向各移工來源國建議仲介費用原則應以移工第 1 個月薪資為上限外，並協調各移工來源國明確訂定外籍勞工來臺工作仲介費等相關費用之項目及金額標準。另 2016 年 11 月 3 日修正就業服務法第 52 條，刪除移工在臺工作满 3 年須出國 1 日之規定，移工無須為重新來臺工作而需再次支付國外仲介費，減輕其經濟負擔。(勞動部)

74.4 移工來臺前，應由雇主及移工簽署外國人入國工作費用及工資切結書，詳細明列工資、機票費、法定應負擔費用、膳宿費、借貸等金額，並由各來源國政府驗證後，始得辦理簽證入臺，又該切結書將作為入臺後檢查有無遭超收費用之依據，且不得為不利益於移工之變更。另雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，雇主應全額直接給付移工薪資，雇主未依規定全額給付移工工資者，視其違法情節輕重，依規定限期令雇主給付工資或逕處 6 萬元至 30 萬元之罰鍰，並另依規定廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部，且同意移工轉換雇主。已列為各地方政府移工業務訪查員例行檢查項目中，加強查察雇主給付薪資情形。(勞動部)

74.5 勞動部建議移工膳宿費數額上限不得超過 5,000 元。目前雇主與從事製造業及營造業移工普遍多以 2,500 元至 3,000 元作為膳宿費議定數額，至於從事家庭看護工作之移工大多未遭雇主扣取膳宿費。(勞動部)

74.6 為提升外籍家事勞工勞動條件，勞動部邀集印尼、菲律賓、泰國、越南等來源國於 2015 年 8 月召開五國多邊會議，達成自 2015 年 9 月 1 日起調整外籍家事勞工薪資至每月新臺幣 1 萬 7,000 元的共識。(勞動部)

74.7 我國採補充性、限業限量方式引進移工，基於聘僱之安定性及保障移工之工作權益，於就業服務法第 53 條及第 59 條規定，移工有不可歸責之事由，並經勞動部許可者，得轉換雇主。另依現行移工轉換雇主規定，如移工與雇主互不適應，可由移工、原雇主及新雇主三方合意轉換；原雇主如有違法情事，移工得與新雇主雙方合意轉換。又為提升移工轉換自由，就業服務法第 58 條已明定，外籍家庭看護工經雇主同意轉出並由新雇主聘僱，雇主得申請遞補另名移工；另 2016 年 11 月修正法規，放寬製造業移工若因不可歸責移工或雇主之原因，依法轉出後，雇主得遞補其他移工。2016 年 11 月 15 日配合就業服務法第 52 條刪除移工在臺工作滿 3 年須出國 1 日之規定，修正「外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」，移工得於聘僱許可期滿經許可轉換新雇主或工作。2015 年 2018 年，移工轉換雇主總計 30 萬 8,675 人，如表 23。(勞動部)

表 23 2015 年至 2018 年移工轉換雇主統計資料

		<u>單位：人</u>		
<u>項目</u>		<u>總人數</u>	<u>家庭類</u>	<u>產業類</u>
<u>向公立就業服務機構登記轉出</u>	<u>尚待轉換</u>	<u>1,222</u>	<u>683</u>	<u>539</u>
	<u>轉換未成功</u>	<u>20,993</u>	<u>12,781</u>	<u>8,212</u>
<u>轉換成功已申請接續聘僱許可</u>		<u>286,460</u>	<u>238,007</u>	<u>48,453</u>
<u>總 計</u>		<u>308,675</u>	<u>251,471</u>	<u>57,204</u>

資料來源：勞動部

74.8 為防止移工遭性侵害或性騷擾，勞動部訂定加強移工性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫與分工處理原則，依分工事項由地方政府性侵害防治中心及勞政單位暨移工諮詢服務中心協助緊急救援及後續相關服務；另由地方政府勞動行政主管機關處理外國人聘僱等勞資爭議及轉換雇主等事宜。雇主如經各地方政府性別工作平等委員會認定有違反性別工作平等法規定情事，將依就業服務法規定，廢止雇主招募許可及聘僱許可。（勞動部）

74.9 勞動部於 2012 年 10 月修正終止聘僱關係驗證程序，規定雇主與移工提前終止勞動契約前，應前往地方政府辦理解約驗證，探求移工終止聘僱關係之真意，不得逕自遣返移工。倘移工遭雇主強迫終止聘僱關係並強行遣送出國，或因遭受人身侵害、雇主非法使用、雇主違反契約任意遣返等情事而有安置保護需要，勞動部已訂定「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人臨時安置作業要點」，由地方政府依權責安置。2015 年至 2018 年總計安置保護外籍勞工 4,192 人(男性 1,656 人，女性 2,536 人)，其中泰國籍勞工 82 人(男性 34 人，女性 48 人)、越南籍勞工 1,187 人(男性 702 人，女性 485 人)、印尼籍勞工 1,793 人(男性 526 人，女性 1,267 人)及菲律賓籍勞工 1,130 人(男性 394 人，女性 736 人)。（勞動部）

74.10 為保障移工妊娠期間之工作權益，雇主如強制遣送移工，勞工可於辦理解約驗證時向地方主管機關反映，或透過 1955 勞工諮詢申訴專線提出申訴，經認定雇主有違法之情事，將依法論處；並為維護其權益，將予以提供安置協助。倘雙方合意終止聘僱關係且雇主同意其轉換雇主，於轉換雇主期間有安胎需要而無法繼續提供勞務時，得檢具醫療機構開具診斷證明文件向勞動部申請暫停轉換雇主，俟暫停轉換雇主事由消滅後，再向勞動部申請續行辦理轉換雇主，以保障就業權

益。另勞動部已於 2019 年 5 月 24 日修正雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 20 條第 4 款規定，明定雇主於原聘僱移工因受羈押、刑之執行、重大傷病或其他不可歸責於雇主之事由，致須延後出國，並經勞動部專案核定，得於原聘僱移工出國前，引進新移工，以兼顧移工工作權與雇主用人權益。

75 居留居住權（勞動部）

75.1 我國自 1989 年開放引進移工，考量移工之文化背景及語言與我國不同，規範雇主應提供所聘僱外國人一定之生活照顧服務，並妥為照顧外國人之住宿安全，爰於雇主聘僱外國人許可及管理辦法(以下簡稱本辦法)第 19 條明定雇主應依外國人生活照顧服務計畫書執行，且於本辦法第 19 條之 1 規範外國人生活照顧服務計畫書應規劃外國人住宿地點。又倘外國人不願居住於雇主安排之住宿地點，自行在外居住地點亦未予以限制。另於本辦法第 27 條之 1 規定，雇主申請聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人者，應於外國人入國後 3 日內，依外國人生活照顧服務計畫書等文件通知當地主管機關實施檢查，透過政府行政手段，提升雇主的生活照顧服務能力，以保障外國人之生活及居住權益。自 2015 年至 2019 年 3 月止，各地方政府實施外國人生活照顧服務之入國通報檢查件數分別為 16 萬 7,282 件、17 萬 5,456 件、17 萬 9,676 件、16 萬 9,457 件及 4 萬 4,692 件。

75.2 為確保持工作簽證入境外國人之工作與居留權不致任意被剝奪，2018 年 11 月 28 日修正公布就業服務法第 56 條規定，受聘僱外國人有遭受雇主不實通報行蹤不明情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，勞動部將撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。

76 社會安全權利（勞動部）

76.1 移工受僱來臺工作，其權益與國內勞工相同，受我國勞工等相關法令保障，移工若屬「勞工保險條例」規定之強制加保對象，於到職之日，雇主即應向勞工保險局申報加入保險；若屬非強制加保對象者，亦得準用勞工保險條例參加勞工保險，享有傷病、醫療、殘廢、死亡等給付。另依「全民健康保險法」第 10 條規定，移工受僱來臺，在臺灣地區領有居留證明文件，須加入全民健康保險。並依該法第 2 條規定，於保險有效期間內，發生疾病、傷害、生育事故時，依規定給與保險給付。

76.2 移工因人身侵害刑事案件為被害人，或因職業災害及傷病致無法工作，特別予以補助及提供急難金，額度以最高 1 萬元為原則，特殊情形經專案認定最高補助 10 萬元。(勞動部)

77 文化教育：為尊重移工文化特性，並與其原籍國保持文化聯繫，勞動部每年均補助各地方政府及民間團體辦理文化宗教節慶等相關活動，促進多元文化交流。另配合移工來源國重要慶典辦理相關年節慶祝活動(如泰國潑水節、印尼開齋節、菲律賓嘉年華活動、越南朋友春節回娘家等活動)，以促進我國與移工來源國文化交流，使移工能融入我國風俗民情。2015 年至 2019 年 3 月，辦理外勞休閒活動、年節慶祝活動計 172 場次。
(勞動部)

78 家庭重聚：配合就業服務法第 52 條修正，刪除移工聘僱期滿應出國 1 日規定，避免影響移工請假返國家庭團聚權益，於 2017 年 4 月訂定發布「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人請假返國辦法」，移工於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意，以確保移工之休假與返鄉團聚權益。(勞動部)

79 外籍勞工來臺工作前所繳納之國外仲介費用，係由其來源國規定管理。勞動部已向各外籍勞工來源國建議仲介費用原則應以外籍勞工第 1 個月薪資為上限外，並協調各外籍勞工來源國明確訂定外籍勞工來臺工作仲介費等相關費用之項目及金額標準。另 2016 年 11 月 3 日修正就業服務法第 52 條，刪除外籍勞工在臺工作滿 3 年須出國 1 日之規定，外籍勞工無須為重新來臺工作而需再次支付國外仲介費，減輕其經濟負擔。(勞動部)

80 外籍勞工來臺前，應由雇主及外籍勞工簽署外國人入國工作費用及工資切結書，詳細明列工資、機票費、法定應負擔費用、膳宿費、借貸等金額，並由各來源國政府驗證後，始得辦理簽證入臺，又該切結書將作為入臺後檢查有無遭超收費用之依據，且不得為不利益於外籍勞工之變更。另雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，雇主應全額直接給付外籍勞工薪資，雇主未依規定全額給付外籍勞工工資者，視其違法情節輕重，依規定限期令雇主給付工資或逕處 6 萬元至 30 萬元之罰鍰，並另依規定廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部，且同意外籍勞工轉換雇主。已列為各地方政府外籍勞工業務訪查員例行檢查項目中，加強查察雇主給付薪資情形。(勞動部)

81 勞動部建議外籍勞工膳宿費數額上限不得超過 5,000 元。目前雇主與從事製造業及營造業外籍勞工普遍多以 2,500 元至 3,000 元作為膳宿費議定數額，至於從事家庭看護

~~工作之外籍勞工大多未遭雇主扣取膳宿費。(勞動部)~~

- 82 ~~為提升外籍家事勞工勞動條件，勞動部邀集印尼、菲律賓、泰國、越南等來源國於 2015 年 8 月召開五國多邊會議，達成自 2015 年 9 月 1 日起調整外籍家事勞工薪資至每月新臺幣 1 萬 7,000 元的共識。(勞動部)~~
- 83 ~~就業服務法第 57 條第 8 款規定，雇主聘僱外國人不得非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。另 2018 年 11 月 28 日修正就業服務法第 40 條規定，禁止私立就業服務機構違反勞工意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件，以落實保障外籍勞工對自有財產之支配權。(勞動部)~~
- 84 ~~就業服務法第 57 條第 7 款已明定雇主不得強迫外籍勞工勞動。違反者，勞動部將廢止雇主之聘僱許可。就業服務法並禁止雇主指派外籍勞工從事許可以外之工作；另如無可歸責於外籍勞工之事由，勞動部將同意外籍勞工辦理轉換雇主或轉換工作，以保障其工作權益。倘雇主指派所聘僱之外籍勞工從事許可以外之工作，或未經許可指派外籍勞工變更工作場所者，將依就業服務法相關規定，處以雇主 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。2015 年至 2018 年，地方政府處罰鍰處分共計 2,616 件。(勞動部)~~
- 85 ~~2015 年 2018 年，外籍勞工轉換雇主總計 30 萬 8,675 人，如表 23。(勞動部)~~

表 23—2015 年至 2018 年外籍勞工轉換雇主統計資料

		單位：人		
項目		總人數	家庭類	產業類
向公立就業服務機構登記轉出	尚待轉換	1,222	683	539
	轉換未成功	20,093	12,781	8,212
轉換成功已申請接續聘僱許可		286,460	238,007	48,453
總——計		308,675	251,471	57,204

資料來源：勞動部

- 86 ~~我國採補充性、限業限量方式引進外籍勞工，基於聘僱之安定性及保障外籍勞工之工作權益，於就業服務法第 53 條及第 59 條規定，外籍勞工有不可歸責之事由，並經勞動部許可者，得轉換雇主。另依現行外籍勞工轉換雇主規定，如外籍勞工與雇主互不適應，可由外籍勞工、原雇主及新雇主三方合意轉換；原雇主如有違法情事，外籍勞工得與新雇主雙方合意轉換。又為提升外籍勞工轉換自由，就業服務法第 58 條已明定，外籍家庭看護工經雇主同意轉出並由新雇主聘僱，雇主得申請遞補另名外籍勞工；另 2016 年 11 月修正法規，放寬製造業外籍勞工若因不可歸責外籍勞工或雇主之原因，依~~

~~法轉出後，雇主得遞補其他外籍勞工。2016 年 11 月 15 日配合就業服務法第 52 條刪除外籍勞工在臺工作满 3 年須出國 1 日之規定，修正「外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」，外籍勞工得於聘僱許可期滿經許可轉換新雇主或工作。另於 2017 年 4 月訂定發布「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人請假返國辦法」，外籍勞工於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意，以確保外籍勞工之休假與返鄉權益。(勞動部)~~

- 87 ~~勞動部為降低外籍勞工負擔高額國外仲介費用，自 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，協助雇主自行辦理聘僱外籍勞工事宜，而無需透過仲介公司，減少外籍勞工支付臺灣、外國仲介公司辦理費用支出外，也縮短外籍勞工入臺時程及流程。為持續擴大直接聘僱服務範圍，勞動部 2011 年已建置「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，提供雇主線上選工。另為提升雇主自行聘僱外籍勞工之便利性，推出「外籍勞工小幫手 APP」、「網路填表引導系統」及「外籍勞工在臺期間管理資訊平臺」，透過網站系統資訊輔助及多元資訊提供，協助雇主自行管理外籍勞工。又為減輕辦理困難，加強一案到底客製化案件管理，降低流程複雜及管理困難，有效縮短服務距離。另於 2018 年推動外勞申請案直接聘僱線上申辦作業，雇主得線上申辦招募及聘僱作業，簡化直聘流程。(勞動部)~~

- 88 ~~勞動部為強化仲介機構之許可及管理，明定仲介收費項目及金額標準，如有超收費用情事，即依法處以罰鍰、停業或廢止其設立許可。另已將仲介機構評鑑制度法制化，推動「獎優汰劣」措施，並將評鑑結果分為 A、B、C 等 3 級，評鑑成績優良者，除調降該仲介機構於許可從事就業服務業務期間之保證金額度，亦提供免參加評鑑 1 次之獎勵；而評鑑成績為 C 級者，除不予許可設立分支機構外，經限期改善未改善或改善後仍未達 B 級者，則該仲介機構及其分支機構均不予換發許可證，並依評鑑結果加強仲介機構訪查密度，促使劣質仲介機構退出仲介市場。經統計，2015 年至 2018 年，經評鑑成績為 C 級者之仲介機構共計 281 家，因連續 2 年評鑑 C 級而不予換發許可證之仲介機構家數共計 27 家。(勞動部)~~

- 89 ~~為防止外籍勞工遭性侵害或性騷擾，勞動部訂定加強外籍勞工性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫與分工處理原則，依分工事項由地方政府性侵害防治中心及勞政單位暨外籍勞工諮詢服務中心協助緊急救援及後續相關服務；另由地方政府勞動行政主~~

~~管機關處理外國人聘僱等勞資爭議及轉換雇主等事宜。雇主如經各地方政府性別工作平等委員會認定有違反性別工作平等法規定情事，將依就業服務法規定，廢止雇主招募許可及聘僱許可。(勞動部)~~

- 90 ~~勞動部於 2012 年 10 月修正終止聘僱關係驗證程序，規定雇主與外籍勞工提前終止勞動契約前，應前往地方政府辦理解約驗證，探求外籍勞工終止聘僱關係之真意，不得逕自遣返外籍勞工。倘外籍勞工遭雇主強迫終止聘僱關係並強行遣送出國，或因遭受人身侵害、雇主非法使用、雇主違反契約任意遣返等情事而有安置保護需要，勞動部已訂定「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人臨時安置作業要點」，由地方政府依權責安置。2015 年至 2018 年總計安置保護外籍勞工 4,192 人(男性 1,656 人，女性 2,536 人)，其中泰國籍勞工 82 人(男性 34 人，女性 48 人)、越南籍勞工 1,187 人(男性 702 人，女性 485 人)、印尼籍勞工 1,793 人(男性 526 人，女性 1,267 人)及菲律賓籍勞工 1,130 人(男性 394 人，女性 736 人)。(勞動部)~~
- 91 ~~鑑於依法引進之外籍勞工常有因故而行蹤不明，致其日後有實際從事工作卻無法依勞工保險條例相關規定加保之情形，勞動部已提出職業災害勞工保護法修正草案送立法院審議，增訂依就業服務法規定進入我國境內從事工作後，因其他事由致未持有核准工作證明文件之外國人，於發生職業災害事故時給予各項津貼補助。另外國人如發生重大職業災害案件，除依重大災害通報及檢查處理要點規定進行相關檢查及處理外，並將未經核准工作之外國人資料移請主管機關處理。(勞動部)~~
- 92 ~~外籍勞工因人身侵害刑事案件為被害人，或因職業災害及傷病致無法工作，特別予以補助及提供急難金，額度以最高 1 萬元為原則，特殊情形經專案認定最高補助 10 萬元。(勞動部)~~

避免海上移工受虐

- 93 加強外籍漁工生活管理及訪視、暢通諮詢及申訴服務：為加強雇主對外籍漁工聘僱與生活管理認知，勞動部將持續加強對雇主實施聘僱相關法令宣導。此外，為提供外籍漁工申訴諮詢管道，勞動部持續補助各地方政府設置外籍勞工諮詢服務中心雙語人員，加強與 1955 勞工諮詢申訴專線聯繫，提供諮詢申訴服務，並於接獲申訴後立即請各該地方政府查處，並追蹤案件處理情形，使外籍漁工於返港上岸期間，可藉由相關申訴管道請求協助，以保障其權益。(勞動部)
- 94 外籍漁工與國人享有相同且平等之健康保險權益保障，衛生福利部依勞動部每月提供

之合法在臺工作之外籍漁工資料比對，未在保者皆透過衛生福利部中央健康保險署各分區業務組辦理輔導作業全數納保。衛生福利部中央健康保險署並持續透過全國漁會辦理外籍漁工全民健康保險加保說明會、提供宣導單張（中文、英文、印尼文、泰文版）並建置於全球資訊網及經仲介公司轉知等方式，強化外籍漁工健康保險權益保障。

（衛福部）（勞動部）

95 為落實外籍漁工投保勞工保險權益，勞動部自 2009 年主動輔導雇主依規定為漁工辦理勞工保險之加保，並逐一催保，遇有檢舉或疑似違法案件，均派員實地訪查，查證屬實者均依規定處罰。（勞動部）

人口販運被害人安置

96 參見公政公約第三次國家報告第 111 點至第 114 點。（勞動部）

97 持工作簽證之外籍勞工經鑑別為人口販運被害人或疑似被害人者，由勞動部提供安置，2015 年至 2019 年 3 月經安置者共計 556 人（男性 178 人，女性 378 人），依國籍別及業別區分如下表。（勞動部）

安置人口販運被害人或疑似被害人依國籍及性別區分統計表

單位：人

年別	印尼		越南		泰國		菲律賓		其他		小計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2015	31	89	13	17	0	1	10	8	0	0	169
2016	13	58	6	7	5	0	19	9	1	0	118
2017	25	76	3	15	6	0	15	16	0	0	156
2018	11	68	9	7	1	0	4	0	0	0	100
2019(1-3)	0	6	5	1	0	0	1	0	0	0	13
總計	80	297	36	47	12	1	49	33	1	0	556

資料來源：勞動部

安置人口販運被害人或疑似被害人依業別及性別區分統計表

單位：人

業別	製造業		營造業		漁船船員		機構看護工		家庭看護工		家庭幫傭		其他		小計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2015	20	13	0	0	27	1	0	8	7	92	0	1	0	0	169
2016	10	5	2	0	23	0	0	3	2	64	0	0	6	3	118
2017	21	13	1	0	20	0	0	8	1	71	0	1	6	14	156

<u>2018</u>	<u>16</u>	<u>7</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>8</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>68</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>100</u>
<u>2019(1-3)</u>	<u>5</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>7</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>13</u>
<u>總計</u>	<u>72</u>	<u>38</u>	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>79</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>19</u>	<u>10</u>	<u>302</u>	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>13</u>	<u>17</u>	<u>556</u>

資料來源：勞動部

98 人口販運被害人保護服務措施：在被害人保護方面，內政部移民署及勞動部結合民間團體設置庇護處所，經統計 2015 年新收安置被害人計 192 人、2016 年計 156 人、2017 年計 208 人、2018 年計 120 人、2019 年至 3 月計 32 人，其中無工作簽證勞工於遭受人口販運而成為被害人時，由內政部移民署提供安置保護，並於安置期間提供被害人人身安全及必要之醫療協助等保護服務，2015 年至 2019 年 3 月，庇護所安置無工作簽證被害人情形如表 24；2015 年至 2019 年 3 月，安置被害人依國籍及性別區分統計如表 25。另自 2009 年 6 月人口販運防制法施行至 2019 年 3 月，內政部移民署同意核發 1,637 件臨時停留許可證、勞動部同意核發工作許可 1,817 人。(內政部)

表 24 庇護所安置人數統計表—無工作簽證被害人部分

單位：人

項目 年別	大陸地區		印尼		越南		柬埔寨		泰國		菲律賓		孟加拉		其他		小計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2015	0	5	12	0	1	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	23
2016	0	6	5	1	16	1	0	0	0	5	4	0	0	0	0	0	38
2017	0	0	9	2	0	3	0	0	3	36	0	0	3	0	0	0	56
2018	0	0	10	0	1	10	0	0	0	3	0	0	1	0	0	2	27
2019(1-3)	0	0	1	1	0	5	0	0	0	4	0	0	0	0	0	2	13
總計	0	11	37	4	18	23	0	0	3	48	5	0	4	0	0	4	157

資料來源：內政部

表 25 安置人口販運被害人依國籍及性別區分統計表

單位：人

國籍 年別	印尼		泰國		菲律賓		越南		其他		小計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2015	31	89	0	1	10	8	13	17	0	0	169
2016	13	57	5	0	19	10	6	7	1	0	118
2017	24	74	6	0	15	16	2	15	0	0	152
2018	11	63	1	0	4	0	8	6	0	0	93
2019(1-3)	0	12	0	0	1	0	5	1	0	0	19

總計	79	295	12	1	49	34	34	46	1	0	551
----	----	-----	----	---	----	----	----	----	---	---	-----

資料來源：內政部

第 8 條

工會組織參與權利

99 參見經社文公約初次國家報告第 110 點、第 111 點。

99.1 工會法明定不當勞動行為之態樣，並於勞資爭議處理法中建構不當勞動行為之處理機制—不當勞動行為裁決委員會，期透過專業中立且迅速不當勞動行為案件，快速回復受侵害勞工之相關權益。為嚇阻雇主不當勞動行為之動機，勞資爭議處理法亦明定於認定有不當勞動行為後應予處罰，且可命雇主為一定行為或不為行為之救濟命令，如未履行救濟命令，可予以連續處罰，以有效保障勞動三權之行使。（勞動部）

99.2 工會法第 4 條規定勞工均有組織及加入工會之權利，惟組織工會人數至少 30 人。目前現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會，民間軍火工業勞工組織工會權利則不予限制。工會法明定教師得依法組織及加入工會，教師可籌組與加入產業及職業工會，惟尚未開放組織企業工會。（勞動部）

99.3 **【新增點次】**

為進一步保障勞工行使團結權益，配合工會法之修正，勞動部持續規劃相關輔導勞工籌組工會、提升工會實力之措施，如：辦理工會幹部及會務人員集體勞動權益專業知能活動、訂定「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」及「勞動部補助工會輔導勞工籌組企業工會及產業工會教育訓練實施要點」，透過辦理勞動教育訓練方式，輔導勞工籌組工會，提升工會幹部知能。

99.4 **【新增點次】**

另為營造有利籌組工會友善環境，勞動部於 2019 年 3 月 12 日訂定發布「勞動部獎勵工會成立要點」，提供勞工組織工會之獎勵金，挹注工會於初成立階段必要資源以維持正常運作，以鼓勵員工加入，強化工會協商實力，進而與雇主透過協商保障會員權益。

100 2011 年 5 月 1 日勞動三法正式修正施行，工會法修正後鬆綁對工會組織程序及結社範圍之過度限制，使工會組織多元化發展。另於 2014 年 10 月 8 日完成工會法施行細則

部分條文修正，除明定工會籌組相關事項外，特別增訂遭雇主資遣或解僱的工會會員或幹部，仍可以保留其工會幹部身分，繼續執行工會運作相關事務，以嚇阻雇主採取不當勞動行為之動機，防止雇主藉解僱工會幹部而影響工會正常運作；於 2016 年 11 月 16 日增訂工會法第 26 條第 3 項條文，明訂會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會，給於受處分會員正當法律程序保障。又團體協約法於 2014 年 6 月 4 日修正公布新增第 6 條第 5 項規定，將勞資雙方進行團體協約之協商期間逾 6 個月，並經勞資爭議處理法裁決認定有無正當理由拒絕協商者，直轄市、縣（市）政府主管機關基於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。勞資爭議處理法定有爭議行為專章。（勞動部）

101 工會數自 2011 年 5,042 家增至 2019 年 4 月 5,548 家，增加 506 家(工會聯合組織增加 39 家、企業工會增加 16 家、產業工會增加 177 家及職業工會增加 274 家)，增加比率約 10%。（勞動部）

102 2019 年 5 月共受理不當勞動行為裁決案件 499 件，其中作成決定 259 件，和解 124 件，撤案 98 件，違反不當勞動行為之案件，皆已依法處罰。（勞動部）

103 2019 年 4 月各直轄市、縣（市）已成立 29 個教師職業工會及 32 個教育產業工會；全國教師工會總聯合會於 2011 年 7 月 11 日成立，會員人數約 8 萬人，全國教育產業總工會於 2014 年 9 月 20 日成立，會員人數約 5 萬人。（教育部）（勞動部）

104 我國工會得相互同盟並參與國際工會組織，參與國際組織情形如表 26。（勞動部）

表 26 我國工會參與全球工會總會組織情形

國際工會組織名稱	國內工會參與現況
國際工會聯盟 (ITUC, International Trade Union Confederation)	中華民國全國總工會
國際教育工作者人員聯合會 (EI, Education International)	全國教師工會總聯合會
全球產業工會聯盟 (IndustriALL Global Union)	臺灣石油工會 臺灣電力工會
國際營造與木工工人聯合會 (BWI, Building and Wood Workers' International)	中華民國營造業總工會 中華民國模板業總工會
國際金屬工人聯合會 (IMF, International Metalworkers' Federation)	中華民國金屬工會聯合總會

國際運輸工人聯合會 (ITF, International Transport Workers' Federation)	中華海員總工會 臺灣省碼頭裝卸搬運業職業工會聯合會 中華民國鐵路工會全國聯合會 臺北市香港國泰航空股份有限公司臺灣分公司企業工會 中華航空股份有限公司企業工會 臺北市旅遊業職業工會
國際紡織服裝和皮革工人聯合會 (ITGLWF, International Textile, Garment and Leather Workers' Federation)	臺灣省人造纖維業產業工會聯合會 臺灣省紡織染整業產業工會聯合會
國際公用事業組織 (PSI, Public Service International)	臺灣電力工會
國際網絡工會 (UNI, Union Network International)	中華電信股份有限公司企業工會 中華郵政工會 中華民國保險業全國總工會

資料來源：勞動部

團體協約法制

105 參見經社文公約初次國家報告第115點、第116點。

105.1 團體協約法建構誠信協商之機制，即勞資雙方對另一方提出團體協約協商之要求，無正當理由不得拒絕，如任意拒絕，則經中央不當勞動行為裁決委員會裁決決定為不當勞動行為時，將可處以罰鍰，並可連續罰。政府正採取具體措施，希望未來協助集體協商機制之發展。(勞動部)

105.2 為避免勞工因囿於行使爭議權所可能招致之民、刑事責任，怯於行使爭議權，勞資爭議處理法明定工會及其會員依該法所進行之爭議行為所生之損害，雇主不得向其請求賠償；其所為爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。(勞動部)

106 2012年3月至2019年3月，團體協約有效家數從72家提高到716家，分別為企業工會165件、產業工會355件及職業工會196件，提升大約為9.9倍。(勞動部)

107 團體協約法於2014年7月1日發布施行第6條修正條文，新增交付仲裁機制，透過主管機關依職權交付仲裁，快速解決勞資爭議。至2019年5月受理之不當勞動行為裁決案件中，共有100件涉及團體協商不當勞動行為，其中作成裁決決定98件，其

決定內容主要類型為「違反誠信協商義務」，其行業別以教育服務業最多，製造業次之，金融及保險業再次之。（勞動部）

罷工權之保障措施與限制

108 參見經社文公約初次國家報告第117點、第118點。

108.1 2011 年勞動三法之修正對於罷工權規範如下：(1) 包括罷工議決程序簡化，避免因程序造成罷工障礙；(2) 確立合法罷工時勞工民刑事責任免責，以降低勞工罷工時之恐懼；(3) 除考量國家安全、學生受教權之前提下，禁止國防部所屬機關（構）勞工及教師罷工外，已無禁止任何勞工罷工權。（勞動部）

108.2 工會行使罷工權之規範及限制：勞資爭議處理法第 54 條規定，工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工或設置糾察線，依其反面解釋，工會基本上均擁有罷工權。另外考量公眾利益，針對以下幾類勞工及特殊狀況有例外規定：

(1) 有關教師與國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工不得罷工，但為解決該等勞工、工會與雇主所發生之調整事項之勞資爭議，勞資爭議處理法第 25 條另增訂解決機制，即其調整事項之勞資爭議，當事人任一方申請直轄市縣（市）主管機關交付仲裁，主管機關將依法強制進行仲裁，不受仲裁需有勞資雙方共同合意之限制，以謀爭議解決，降低對該等人員罷工權剝奪之損害。

(2) 為避免勞工行使罷工權對於大眾生命安全、國家安全或重大公共利益造成重大影響，勞資爭議處理法爰規範包括自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工。如無法約定者，其調整事項之勞資爭議，於勞資爭議處理法第 25 條已規定，任一方可向中央主管機關申請交付仲裁之規定，以資救濟。

(3) 擁有基礎通信網路設施之第一類電信事業，因具有公用事業之屬性，其維持基本語音服務之提供，攸關國家安全防衛、人民生命、社會治安等相關重要事務之訊息傳遞，爰規範第一類電信事業，需於維持基本語音通信服務不中斷之前提下，方可行使罷工權。（勞動部）

回應兩公約第二次國家報告結論性意見與建議

第 31 點、第 32 點(勞動部)

家事勞工權益保障(勞動部)

- 123 受僱於個人之家事勞工，在家庭從事看護、照料家庭成員起居、處理家庭事務等工作，其工作型態、工作時間、休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，且不易釐清，適用勞動基準法確有窒礙難行之處。
- 124 目前家事勞工不分本、外國籍勞工，均不適用勞動基準法，由勞雇雙方依民法相關規定，以勞動契約釐定。另就業服務法及相關法規已明定，雇主聘僱外籍勞工，須訂立書面勞動契約，並應作成該外國人母國文字之譯本。且外籍勞工之工資、工時及休假，另有其來源國驗證之勞動契約、外國人入國工作費用及工資切結書等，以為依循。有關外籍家事勞工之勞動契約約定事項，已包含工資金額、應提供足夠休息時間、每 7 天應給 1 天休假等，我國亦已與各來源國協議相關保障事項，並非全無規範。
- 125 為維護家事類外籍勞工在臺維持生活之基本需要，勞動部業於 2015 年 8 月 28 日與印尼、菲律賓、泰國及越南等來源國召開多邊會議，達成自 2015 年 9 月 1 日起，各來源國在臺辦事處對於新申辦之家事類外籍勞工之勞動契約，薪資項目調整至新臺幣 1 萬 7,000 元進行驗證之共識，以改善家事類外籍勞工之勞動條件。勞動部持續參考物價指數等數據，並考量雇主經濟負擔之情形下，適時與外籍勞工來源國就研議家事勞工之薪資，維護家事勞工獲得合理薪資之權益。
- 126 為強化雇主對於聘僱外國人法規及管理責任之瞭解，勞動部自 2016 年 7 月 1 日開始實施本國雇主於第 1 次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加聘前講習，聘前講習內容著重於聘僱外籍勞工之相關法令、外籍勞工健康檢查及其罹患法定傳染病之處置、聘僱外籍勞工入國後應辦事項、權益保障事項等，有助於雇主了解聘僱外籍勞工相關權利義務事項，以維護外籍勞工人權，締造和諧之勞雇關係。
- 127 勞動部與衛生福利部共同推動「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，自 2018 年 12 月 1 日起，聘僱外籍家庭看護工之被照顧者，經縣市長期照顧管理中心評估失能等級為第 7 級或第 8 級，且為獨居或主要照顧者為 70 歲以上的長照需要者，可申請喘息服務，以保障外籍家庭看護工之休假權益並兼顧被看護者照顧需求。

128 另勞動部前於 2011 年 3 月 15 日研訂完成「家事勞工保障法(草案)」，並於 2013 年 9 月 13 日再陳行政院續行審議。行政院於 2016 年 2 月 25 日函復，有關「函報『家事勞工保障法』草案一案，請勞動部配合長期照顧制度之推動，再行檢討。」。為保障該等人員權益，勞動部已成立家事勞工保障專案小組，並適時召開相關規範會議，惟因各界對於家事勞工之權益保障存有不同意見，工作時間、休息時間、待命時間難以明確區分；如比照勞動基準法標準，替代人力恐有不足，亦將增加受照顧者家庭負擔。因涉社會共識形成，勞動部持續積極聽取各界意見。

第 33 點(勞動部、農委會)

跨部會打擊非法與未報告及不受規範漁業(IUU) (勞動部)

129 我國漁船船主僱用外籍船員從事海洋漁撈工作，依漁船作業之需求，其僱用型態大抵可區分為境內僱用（近海作業漁船）及境外僱用（遠洋作業漁船）兩種類型。境內僱用外籍漁工之許可及管理依「就業服務法」及其子法規，由勞動部主管；至境外僱用外籍漁工之許可及管理則依「遠洋漁業條例」規範，由行政院農業委員會主管。

130 境外外籍漁工海上作業，倘有遭要求簽訂不合理契約、未得到應有之薪水、受不當對待、超收仲介費用或膳宿費等勞資爭議問題，可運用通訊設備撥打 1955 勞工諮詢申訴專線尋求協助，前開專線於接獲境外漁工申訴後，將立即轉請漁政單位查處。

131 2016 年 7 月行政院成立跨部會之「打擊非法與未報告及不受規範漁業專案小組」，並設工作小組，行政院農業委員會及勞動部為小組成員之一，跨部會保障外籍漁工權益。

打擊 IUU 漁業(農委會)

132 有關境外僱用非我國籍船員權益部分詳見回應兩公約第二次國家報告結論性意見與建議第 34 點。

133 強化國際合作打擊非法、未報告及不受規範漁業（IUU）之精進作為：

133.1 法律架構

制定「遠洋漁業條例」，並配合修正「投資經營非我國籍漁船管理條例」及「漁業法」，併同 15 項子法規及 5 項公告已於 2017 年 1 月 20 日生效施行。

133.2 強化監測、管控及監督的管理措施

133.2.1 2016 年 7 月行政院成立跨部會「打擊非法與未報告及不受規範漁業專案小組」，完成訂定漁業國家管控及檢查計畫。

133.2.2 推動裝設電子漁撈作業日誌、卸魚聲明機制、指定國外漁獲轉載或卸魚港口計 32 處、對進入我國港口之外國籍漁船執行港口國管理措施、設立 24 小時漁業監控中心及建置 MCS 整合資訊系統。

133.2.3 透過各項檢查及管理措施，2018 年國內外港口檢查、港口國措施、派遣海上觀察員等檢查率及涵蓋率達成漁業國家管控及檢查計畫所訂之目標。

133.3 強化水產品可追溯系統

強化跨部門漁產品文件檢核機制並與重要國際夥伴建立資訊交換機制，執行遠洋漁業相關業者稽核策略計畫並落實漁獲證明書查核機制；2018 年完成國內出口業者稽核共 21 家。

133.4 強化國際漁業合作

推動與我國漁業關聯較高之國家合作，目前已完成 22 國合作安排；持續透過教育宣導我漁船確實遵守各 RFMOs 之規範，2018 年於 3 大洋區 RFMOs 紀律審查表現良好。

第 34 點(勞動部、農委會)

受僱於適用勞動基準法之行業者，不論國籍均有勞動基準法之適用(勞動部)

134 受僱之漁船船員自 73 年 8 月 1 日起已有勞動基準法之適用，有關其勞動條件及權益應以勞動基準法為最低標準。

135 我國漁船船主僱用外籍漁工從事海洋魚撈工作，依漁船作業方式區分為境內僱用（近海作業漁船）及境外僱用（遠洋作業漁船）兩種類型。「境外僱用」之外籍漁工，係指我國漁船至境外他國當地僱用，並於境外作業，結束作業後直接送返當地國之勞工，以其僱用地及僱用型態而言，本無國內法之勞動基準法之適用。至於境外僱用之外籍漁工之許可及管理事項由行政院農業委員會相關法規予以明定。

改善在臺外籍漁工居住環境及基本生活照顧(勞動部)

136 境內聘僱外籍漁工配合漁獲撈捕作業，須長期出海並居住於漁船上，船艙空間狹小，生活品質不佳，且漁業因其作業及工作環境特殊、漁船靠港停泊時間不定，其海上作業之人身安全、膳宿品質不佳。考量外籍漁工工作型態，持續透過中央跨部會及地方政府合作，以改善在臺外籍漁工居住環境及基本生活照顧，落實其外籍漁工人權保障。

137 2017 年 7 月 6 日修正發布「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」，將境內聘僱外籍

漁工納入生活照顧服務計畫書適用對象。惟因漁船船體配置空間固定，應有合理改善期間，故定自 2018 年 1 月 1 日起開始實施。另補助各地方政府設置外籍勞工查察人員，實施例行性及不定期訪視，確實要求雇主依「外國人生活照顧服務計畫書」妥善處理外籍勞工膳宿、生活設施等事宜及履行勞動契約，並訪查雇主給付薪資及仲介公司收費情形，避免有違反法令之情事。

138 持續透過地方政府於接獲雇主通知後 3 個月內實施入國通報案件之訪查，包含訪查雇主有無依外國人生活照顧服務計畫書妥善提供外籍勞工飲食及住宿之安全衛生、人身安全保護、文康設施及宗教活動資訊、生活諮詢服務及住宿地點及生活照顧服務人員等，另各地方政府視業務安排，及民眾檢舉辦理不定期訪查。2015 至 2019 年 3 月地方政府定期訪查入國通報案件總計 73 萬 6,563 件，不定期訪查案件總計為 12 萬 7,019 件。

139 另勞動部持續推動各項外籍漁工生活照顧服務保障措施，包含建置 24 小時雙語免付費 1955 勞工諮詢申訴專線(以下簡稱 1955 專線)，供外籍勞工以其母語進行法令諮詢及申訴；補助地方政府聘僱訪視人員，於外籍勞工入國後辦理生活關懷訪視，並針對違法案案件進行裁罰；建立通譯人員陪同詢問機制，補助非政府組織協助安置遭受人身侵害之外籍勞工，提供必要生活扶助及轉換雇主；建立外籍勞工中途解約驗證機制，避免外籍勞工遭雇主強迫遣返；製播中、菲、印、越、泰語等廣播節目，以加強雇主、仲介及外籍勞工之法治觀念宣導。

保障境外僱用非我國籍船員權益(農委會)

140 有關打擊 IUU 部分詳見回應兩公約第二次國家報告結論性意見與建議第 33 點。

141 保障遠洋漁船境外僱用非我國籍船員權益之策進作為：

漁業工作公約(C188)之因應

1. 公約國內法化：漁業工作公約(C188)內容涉及勞工、航政、漁業、衛生等相關機關權責，檢視所屬法規，促進國內法化。

2. 輔導新建漁船符合 ILO 公約規範建造：依 2017 年 11 月 16 日生效之國際勞工組織 (ILO) 第 188 號漁業工作公約，長度 24 公尺以上或 300 總噸位以上新建漁船生活起居空間須符合公約規定之標準。我國雖非公約簽約國，但已加強宣導前揭新建漁船應依該公約規範建造。另為因應前述住艙空間之標準，於 2019 年 6 月 6 日修正「漁船建造許可及漁業證照核發準則」，在符合該公約空間標準下，放寬新建造或改建漁船之規

範。

141.1 修正管理辦法，優化勞工權益

於 2019 年 3 月 20 日修正「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」（以下簡稱管理辦法），優化勞工權益，主要修正重點如下。

141.1.1 新增經營者及仲介機構告知船員權利義務事項並全程錄音、錄影保存，及提供船員契約留存之義務。

141.1.2 增訂保險未依規定之責任歸屬、增訂船員享有能請求離船及返回來源國權利、新增工資之定義及保險受益人之規定。

141.1.3 新增負責人或代表人曾犯人口販運防制法第二條第二款所定之罪，經判刑確定者納入不予核准仲介機構之條件。

141.1.4 增訂禁止國內仲介機構向船員收取服務費之規定。

141.2 加強查察工作，落實法規執行

新增聘用 8 名訪查人員，同時將訪查納入公海登檢任務項目中，並增加派駐漁業專員於美屬薩摩亞等 7 個主要國外基地港口，於執行漁業檢查時適時訪查船員。

141.3 強化仲介管理

2019 年接續進行正式評鑑，依指標將仲介區分為甲乙丙丁等四級，若遭評鑑為不良仲介（連續 2 年丙等或 1 年丁等），將面臨一年內不得執行業務之處分，若情況過於嚴重，將廢止仲介機構之核准。

141.4 持續加強權益宣導

持續加強宣導業者及船員之夥伴關係，如於前述辦法修正增訂要求經營者或仲介業者在與外籍船員簽約前，須宣導船員權益並告知其契約重要內容，錄影存證，以備抽查。

141.5 遠洋漁船人口販運問題（含強迫勞動問題）之防制

我國已有人口販運防制法，其中亦有預防制止強迫勞動之人口販運類形。就我國遠洋漁船僱用外來船員涉及人口販運者，依「我國境外僱用外來船員之遠洋漁船涉嫌違反人口販運防制爭議訊息受理通報及後續處理標準作業程序」移送地檢署法辦，2018 年移送 3 件。

【新增點次】滾動式檢討

為更加完善境外僱用非我國籍船員權益保障及兼顧產業特性，將持續邀請有關團

體、NGO 來會商，以適時滾動檢討境外僱用非我國籍船員有關法規及執行情形。

(另有關 2019 年漁船喋血案件係外籍船員間所發生之衝突事件，與船員權益保障並無相關，本會不建議納入將 2019 年漁船喋血案件之說明。)

第 35 點(勞動部、衛福部、主計總處)

研擬同工同酬適用作法，加強宣導以消除性別刻板印象(勞動部)

142 **勞動部**規劃於 2022 年 12 月 31 日前完成委託專家學者研擬我國事業單位推動同工同酬檢核表等相關適用作法。

143 每年與各地方勞動行政主管機關辦理職場平權暨性騷擾防治研習會 26 場次，計約 2,600 人參加，加強宣導落實性別工作平等法之性別歧視禁止、職場性騷擾防治及各項促進工作平等措施，提醒雇主遵守法令規定，並鼓勵男性申請育嬰留職停薪，營造友善職場。

提供就業與發展職涯諮詢(勞動部)

144 勞動部勞動力發展署已透過公立就業服務機構專業人員提供就業諮詢與職涯發展諮詢，以協助婦女適性就業。2019 年度截至 4 月底，經公立就業服務機構推介就業之婦女計 7 萬 4,120 人。

家事共同分擔(衛福部)

145 為協助新手家長提升親職教育知能，即時獲取照顧寶寶及養育相關資訊，衛生福利部建置「育兒親職網」，內容包含數位教材、影音檔案(DVD)及紙本手冊電子檔等多元素材，提供「兒童發展」、「兒童安全」、「親子互動」及「兒童照顧」等豐富課程，並提供以父職照顧者角色為主的嬰幼兒照顧教育影片，宣導父職參與之重要。2018 年計有 12 萬 388 人次瀏覽。

辦理打破傳統家庭性別分工、家事分工宣導活動(衛福部)

146 衛生福利部社會及家庭署結合民間團體辦理倡導破除傳統家事分工及性別平權活動，提升男性及家庭成員共同參與、平等分擔家務勞動，促進民眾對於家務共同分擔之意識與性別平權意識。於 2019 年 1 月至 6 月份共補助辦理 13 場次。同時，透過納入 2019 年社會福利考核的方式，引導各縣市政府加強宣導家務性別分工理念，以促進社會性別意識之轉化提升。截至 2019 年 1 月至 6 月份，共計辦理 21 場次宣導活動。

因性別而生的職業隔離，導致性別薪資落差，臺灣社會中性別角色刻板印象，將兒童照顧及其他家庭責任主要加諸婦女身上(主計總處)

147 按月辦理「人力資源調查」，查填受訪者每月含 15 日當週之就業、失業狀況及就業者之職業等性別資料，查填對象為臺灣地區約 2 萬住戶訪問戶內 15 歲及以上民間人口；「受僱員工薪資調查」則於每月 1 日至 20 日針對約 10,500 個場所單位進行調查，蒐集各受查單位受僱員工人數及薪資等性別資料，2 項調查均按月發布統計結果，按年擬具性別分析報告，提供國家發展委員會、勞動部等主管機關分析運用。

148 觀察男女時間運用情形，2016 年 15 歲以上有偶（含同居）女性平均每日無酬照顧時間為 3.81 小時，其中做家事為 2.19 小時，照顧子女為 1.11 小時；其丈夫（合同居人）之平均每日無酬照顧時間僅 1.13 小時，其中做家事為 0.62 小時，照顧子女為 0.33 小時，均明顯低於女性花費時間(資料來源：行政院主計總處「婦女婚育與就業調查」，本項調查現已移入衛生福利部「婦女生活狀況調查」整合辦理)