

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
16	審查委員會重申前次建議，政府對於企業社會責任議題，包括透過具拘束力的法規規定監督與管制的的需求，應給予充分關注。委員會提醒，在國際人權法下，政府有義務確保不論是在臺灣或海外營運的臺灣企業，以及在臺灣營運的外國企業，皆應尊重一切人權。尤其這些商業活動影響勞動條件、女性勞工與移工的地位、工會團結權、居住權、土地權及環境權。	勞動部 經濟部 內政部 環保署 金管會		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1)當前面臨之情勢或問題陳述：</p> <p>甲、有關勞動條件及女性勞工部分，勞動基準法係規範勞動條件最低標準之法律，由於勞動基準法週休二日新制甫施行，部分雇主可能因不瞭解該法規定，須持續宣導法令。另因性別角色之刻板印象，使當前兒童照顧及其他家庭責任集中在婦女之情形，尚待持續改善。</p> <p>乙、有關外籍勞工權益部分，我國為了因應國內經濟發展需要，在不影響國人就業之原則下，採補充性方式，於 1989 年開放引進外籍勞工。惟我國產業及家庭基層勞力不足下，目前在臺外籍勞工人數已逾 64 萬人，渠等在臺有關社會生活、經濟安全及人身安全保障仍需由中央跨部會及地方政府合作，以落實其人權保障。</p> <p>丙、有關工會團結權部分，我國自施行兩公約以來，為落實人權保障，自 2011 年 5 月 1 日修正施行工會法，就勞工結社已有相當程度之開放及保障；另為使勞工行使團結權，以保障集體勞動權益，爰規劃輔導勞工籌組工會、提升工會實力之相關措施。</p> <p>(2)過去已執行之成果或績效：</p> <p>甲、根據行政院主計總處 106 年 4 月「薪資與生產力統計」結果顯示，1 至 4 月平均工時為 160.3 小時，較上年同期減少 3.5 小時，顯見週休二日新制之成效已持續浮現。另本部每年度辦理「僱用管理及工作場所就業平等概況調查」，105 年之調查結果，事業單位同意員工申請性別工作平等法各項促進工作平等措施之比率，除家庭照顧假 77%，其餘均達 8 成以上；對於大部分母性保護相關假別之比率達 9 成以上，其中以「產假」占 94.7%最高，「安胎休養」占 91.8%，「流產假」占 91.7%。</p> <p>乙、另我國對於外籍勞工勞動權益均等同國民待之，不因國籍不同而有所歧視，或降低勞動條件。並基於外籍勞工「基本權益的公平正義」、「工作權益的國民待遇」及「生活權益的一視同仁」原則下，訂有各項保護措施，並加強仲介管理、建立外籍勞工諮詢服務網絡及防制外籍勞工遭受人口販運，以維護其權益。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1)措施/計畫目標：</p> <p>甲、保障勞工勞動權益、提升女性勞工地位。</p> <p>乙、完成各項權益保障措施之制定，強化在臺營運之國內外企業，皆應尊重外籍勞工人權。</p> <p>丙、輔導勞工籌組工會，提升工會實力，保障我國集體勞動權益。</p> <p>(2)執行策略及方法：</p> <p>甲、落實勞動基準法及性別作平等法：</p> <p>(甲)本部每年與各縣市政府辦理勞動基準法令研習會至少 20 場次，計約 2,000 人參加，督促雇主遵守法令規定，並使勞工瞭解自身權益。另每年與各縣市政府辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場次，計約 2,500 人參加，加強宣導落實上開性別工作平等法之促進工作平等措施，提醒雇主遵守法令規定之促進工作平等措施，消弭社會刻板印象，營造友善職場。</p> <p>(乙)多元宣導管道：於研習會、網路及社群媒體推廣宣導短片、製作政策摺頁，以及大眾交通工具車體或站體廣告等多元方式，提升男性分攤家庭與社會責任之意識。</p> <p>乙、聽取國內相關民間團體、政府機關各界意見，評估現行勞動整體概況，並參考國際相關文書，運用人</p>	<p>結構指標</p> <p>(1)中期</p> <p>(2)中期</p> <p>過程指標</p> <p>(1)短期</p> <p>(2)中期</p> <p>(3)中期</p> <p>(4)短期</p> <p>(5)中期</p> <p>結果指標</p> <p>(1)中期</p> <p>(2)中期</p> <p>(3)中期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤</p> <p><input type="checkbox"/>解除追蹤</p>

			<p>權保障相關會議討論，研擬制訂或修正各項權益保障措施，以符合時制。</p> <p>丙、提升女性工會幹部及會務人員有關工會團結權之集體勞動權益專業知能。</p> <p>丁、依據「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。</p> <p>戊、針對每年度縣市政府考核指標，訂定「輔導籌組工會組織執行情形」之考核指標，鼓勵縣市政府積極建立輔導籌組企業工會、產業工會或所轄工會會務發展之機制。</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>■結構指標：</p> <p>(1)提升勞工勞動權益，持續辦理各項權益保障措施之制定或修正。</p> <p>(2)修訂就業服務法相關法規，加強保障外籍勞工權益。(預計完成日期 110 年 1 月 17 日，惟須配合修法時程)</p> <p>■過程指標：</p> <p>(1)加強宣導勞動基準法、職場平權概念。</p> <p>(2)修正就業服務法第 5 條、第 40 條及第 57 條等條文，檢討雇主或私立就業服務機構及其從業人員於招募、僱用或從事就業服務業務時之禁止事項，另於就業服務法第 40 條及第 54 條之 1 條文增訂私立就業服務機構從業人員或雇主對外籍勞工有性侵害、性騷擾、人口販運等行為，經判決有罪者之處罰及延長雇主管制年限規定等。(草案預告期間：106 年 8 月 30 日至 106 年 10 月 29 日，並配合修法時程辦理)</p> <p>(3)推動外籍勞工生活管理及權益保障宣導，建置「跨國勞動力權益維護資訊網站」。(完成日期 106 年 7 月 18 日已上線)</p> <p>(4)完成 107 年度對縣市政府之考評項目。(預訂完成日期：108 年 6 月 30 日)</p> <p>(5)定期辦理「女性工會幹部培訓營」。(預訂完成日期：109 年 12 月 31 日)</p> <p>■結果指標：</p> <p>(1)完成就業服務法相關規定之修正，就外國人遭受性侵害、性騷擾、人口販運加重雇主罰則及增訂私立就業服務機構及其從業人員通報機制，保障外國人人身安全權益。</p> <p>(2)完成建置 5 國語言之「跨國勞動力權益維護資訊網站」，使雇主、在臺工作的外籍勞工更便於瞭解外籍勞工權益維護及相關法令規定等資訊。</p> <p>(3)提升女性工會幹部及會務人員參加「女性工會幹部培訓營」訓練人數增加之 20% (97 年開始舉辦至 105 年，累計人數為 750 人)。</p>		
--	--	--	---	--	--

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
16	審查委員會重申前次建議，政府對於企業社會責任議題，包括透過具拘束力的法規規定監督與管制的的需求，應給予充分關注。委員會提醒，在國際人權法下，政府有義務確保不論是在臺灣或海外營運的臺灣企業，以及在臺灣營運的外國企業，皆應尊重一切人權。尤其這些商業活動影響勞動條件、女性勞工與移工的地位、工會團結權、居住權、土地權及環境權。	勞動部 經濟部 內政部 環保署 金管會		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1)當前面臨情勢及問題陳述:我國自施行兩公約以來，各機關均依兩公約及其施行法之規定，落實人權保障業務，然因企業營運時為追求盈利，往往忽略對於人權之保障，以致於企業未能善盡社會責任。且為因應社會企業在經營上普遍面臨人才、輔導、資金、技術及企業網絡等資源不足之挑戰，並提供社會企業各類籌資金及資源挹注管道。爰擬定相關企業社會責任措施。</p> <p>(2)過去已執行之成果或績效:</p> <p>甲、自 102 年起透過協助 38 家企業發行首版 CSR 報告書、辦理 30 場次 CSR 說明會/研習課程/成果發表會，與會逾 2,500 人次。</p> <p>乙、自 99 年起每年均舉辦一場企業社會責任相關議題研討會，邀請國內產官學界針對企業社會責任與實踐之議題進行交流，每場平均約 70 位社會各界人士與會。</p> <p>丙、105 年已提供社會企業發展過程中所需相關支援及協助，輔導 30 家社會企業，藉以提升社企型公司經營體質與永續經營管理能力。</p> <p>丁、105 年已辦理 8 場次 CSR 與社會企業媒合會、2 場次個別籌資活動，安排至少 30 家中大型企業、50 家社會企業參與，協助社企取得資金 500 萬元，並促成相關合作案 15 件。</p> <p>(3)企業社會責任的主要國際規範與趨勢:</p> <p>甲、聯合國全球盟約: 聯合國全球盟約是 2005 年發起的宣言，透過企業主動地承諾遵守，以促進永續發展。全球盟約以「十項原則」涵蓋人權、勞工、環境及反貪腐等四個領域，提供指導性的政策與意見交換的平台。</p> <p>乙、多國籍企業指導綱領: 多國籍企業指導綱領(OECD Guidelines for Multinational Enterprise)是由經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)通過的國際投資暨多國企業宣言之一部分，此綱領的目標是 OECD 會員國為了確保企業的運作與政府政策是相容的、加強企業與當地社會的信任、改善跨國投資的環境並促進跨國企業對永續發展的貢獻。</p> <p>丙、將企業社會責任納入國際經貿協定: 目前國際間已有將企業社會責任納入國際經貿協定或投資協定諮商談判議題。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1)措施/計畫之目標：</p> <p>甲、協助企業推動企業社會責任報告書，引導企業落實企業社會責任之環境資訊揭露。</p> <p>乙、落實公司對外投資時善盡企業社會責任。</p> <p>丙、企業社會責任宣導。</p> <p>丁、促進企業 CSR 資源支持社會企業，共創台灣社會企業永續發展生態系。</p> <p>戊、營造友善社會企業發展之經營環境，解決社會企業在經營上面臨之各種困難。</p> <p>(2)執行策略及方法</p> <p>甲、透過輔導企業發行 CSR 報告書及提供諮詢服務等方式，建立廠商 CSR 報告書撰寫及環境資訊揭露能力。</p> <p>乙、嚴格審查國外投資申請案件及核准投資處分附加附款：依據國外公司投資處理辦法第 5 條規定，公司從事國外投資之金額逾新臺幣 15 億元者，應於投資前向經濟部申請許可，如發現公司國外投資有違</p>	<input checked="" type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期	<input checked="" type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤

			<p>反國際條約之義務者，將否准其申請。</p> <p>丙、積極宣導企業社會責任：於辦理年度投資業務說明會時，將積極宣導企業社會責任，以落實企業人權保障之觀念。</p> <p>丁、舉辦企業社會責任相關議題研討會，使企業了解國內外企業社會責任最新趨勢與具體作法，促進社會各界對於企業社會責任的重視與實踐。針對企業社會責任相關國際規範進行研究，並加強對海外投資企業進行企業社會責任之宣導。</p> <p>戊、導入企業 CSR 資源連結及信保基金提供信用保證等方式，挹注社會企業經營活水。</p> <p>己、透過各項結盟、輔導及育成等機制，促進社會企業發展。</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>■過程指標：</p> <p>(1)提供 CSR 報告書輔導/諮詢服務，強化揭露企業之環境保護事項。(短期目標預定於 109 年 12 月完成)</p> <p>(2)核准公司國外投資時，附加應善盡企業社會責任之附款。(此為持續性業務，短期目標為 108 年 1 月)</p> <p>(3)為持續深化企業保障人權之理念，於投資業務說明會時加強宣導企業社會責任之重要性。(此為持續性業務，短期目標為 108 年 1 月)</p> <p>(4)每年辦理至少一場企業社會責任相關議題研討會。(此為持續性業務，短期目標為 108 年 1 月)</p> <p>(5)透過各地駐館提供當地台商有關企業社會責任相關廣宣資料。(此為持續性業務，短期目標為 108 年 1 月)</p> <p>(6)提供社會企業發展過程中所需相關支援及協助，輔導 30 家社會企業。(短期目標預定於 106 年 12 月完成)</p>		
			<p>1. <b>背景或理由：</b>多數國家，均認為公司應負社會責任。公司社會責任之內涵包括：公司應遵守法令；應考量倫理因素，採取一般被認為係適當負責任之商業行為；得為公共福祉、人道主義及慈善之目的，捐獻合理數目之資源。又按證券交易法授權訂定之「公開發行公司年報應行記載事項準則」已明定公開發行公司年報中之「公司治理報告」應記載履行社會責任情形。我國越來越多公開發行公司已將其年度內所善盡社會責任之活動，在其為股東會所準備之年報內詳細載明，實際已化為具體之行動，惟仍實際欠缺具體立法規定。</p> <p>2. <b>措施/計畫內容：</b>鑒於推動公司社會責任已為國際潮流及趨勢，本次公司法修正導入公司應善盡其社會責任之理念。</p> <p>3. <b>人權指標：</b></p> <p>■結構指標：修正公司法增訂有關企業社會責任宣示規定。(預計 106.9 月底前函報行政院)</p>	<input type="checkbox"/> 短期 <input checked="" type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期	<input checked="" type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
16	<p>審查委員會重申前次建議，政府對於企業社會責任議題，包括透過具拘束力的法規規定監督與管制的的需求，應給予充分關注。委員會提醒，在國際人權法下，政府有義務確保不論是在臺灣或海外營運的臺灣企業，以及在臺灣營運的外國企業，皆應尊重一切人權。尤其這些商業活動影響勞動條件、女性勞工與移工的地位、工會團結權、居住權、土地權及環境權。</p>	<p>勞動部 經濟部 內政部 環保署 金管會</p>		<p><b>1. 背景或理由：</b> 本點次為延續 2012 年兩公約初次國家報告「結論性意見與建議」第 22 點、23 點，本案涉及土地權及居住權事項，本部將在權責範圍內，配合相關部會辦理。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b> (1)措施/計畫之目標： 督促不動產經紀業落實不動產經紀管理條例規定之業務與責任。 (2)執行策略及方法： 為管理與輔導不動產經紀業，保障交易者權益，內政部於 88 年 2 月 3 日制定「不動產經紀業管理條例」，規範經紀業及所屬從業人員之業務責任，並由各直轄市、縣(市)主管機關進行相關業務查核及輔導事宜。 (3)預期效益： 促進不動產交易市場健全發展；並在權責範圍內，督促不動產經紀業落實業務責任，維護消費者權益。</p> <p><b>3. 人權指標：</b> ■過程指標： 持續配合辦理。每年均透過對各直轄市、縣(市)地政業務考評督促渠等對管轄不動產經紀業進行各項業務查核及輔導工作。(預計完成日期：每年 7 至 8 月間持續辦理)</p>	<p>■短期 <input type="checkbox"/>中期 <input type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 ■自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p>

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
16	<p>審查委員會重申前次建議，政府對於企業社會責任議題，包括透過具拘束力的法規規定監督與管制的的需求，應給予充分關注。委員會提醒，在國際人權法下，政府有義務確保不論是在臺灣或海外營運的臺灣企業，以及在臺灣營運的外國企業，皆應尊重一切人權。尤其這些商業活動影響勞動條件、女性勞工與移工的地位、工會團結權、居住權、土地權及環境權。</p>	<p>勞動部 經濟部 內政部 環保署 金管會</p>		<p><b>1.背景或理由：</b></p> <p>(1) 國際人權發展趨勢：聯合國經濟、社會與文化權利委員會於西元 2011 年 5 月呼籲各國將企業界落實經濟、社會及文化權利的作用及影響相關方面所面臨的困難以及所採取的因應措施列入定期報告，並建議政府應適當注意企業責任此一議題，在後續的審查報告中亦應納入與此議題發展的相關資訊。</p> <p>(2) 過去已執行之成果：本署已依權責辦理企業社會責任之監督，推動企業支持溫室氣體減量、建構綠能低碳社會、資源回收、綠色消費、污染減量，及環境保護宣導等工作。</p> <p>(3) 當前面臨情勢：近年國內因社經發展快速，我國面臨許多變遷及衝擊，在地狹人稠的天然條件限制下，環境負荷日趨沈重，未來將配合人權兩公約要求，就我國保障人民環境權實務上逐步加強精進，俾符合人權兩公約規定。</p> <p><b>2.措施/計畫內容：</b></p> <p>(1) 措施/計畫之目標：</p> <p>甲、持續檢視本署主管法令及相關函釋措施是否符合兩公約規定。</p> <p>乙、落實污染者付費原則，以經濟誘因促使企業納入環境保護責任。</p> <p>丙、鼓勵企業善盡社會責任，促進企業創造就業機會、積極回饋地方、照顧善待員工及協助地方文化特色發展等事務。</p> <p>(2) 執行策略及方法：</p> <p>甲、辦理環保法規、行政命令符合兩公約之檢視作業；並納入環境人權論述之考量，持續檢視主管法令及相關函釋措施是否符合兩公約規定。</p> <p>乙、向企業徵收污染防制費，以減少工商活動造成之污染量。</p> <p>丙、本署從民國 81 年起每年辦理中華民國企業環保獎評選，公開表揚對環境保護具有重大績效事業，激勵其他事業仿效，善盡企業社會及環境保護責任，以提升環境品質，至 105 年已辦理 25 屆，累計共有 349 家企業獲獎，其中有 41 家企業連續 3 屆獲獎，未來將持續辦理中華民國企業環保獎開評選及表揚活動；另本署兼辦行政院國家永續發展委員會秘書處業務，依「國家永續發展獎選拔表揚計畫」辦理企業類永續發展獎，由經濟部工業局辦理初審，永續會秘書處辦理實地複評作業，之後行政院長於行政院大禮堂頒獎。</p> <p>(3) 預期效益：保護環境品質，避免企業活動影響人民的環境權。</p> <p><b>3.人權指標：</b></p> <p>■結構指標：辦理環保法規、行政命令及行政措施符合兩公約之檢視作業，已納入環境人權論述，並持續檢視主管法令及各項行政措施是否符合兩公約規定。</p> <p>■過程指標：公開表揚對環境保護具有重大績效事業，激勵其他事業仿效，善盡企業社會及環境保護責任，以提升環境品質，維護人民的環境權。</p>	<p><input type="checkbox"/>短期 <input type="checkbox"/>中期 <input checked="" type="checkbox"/>長期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p>

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
16	審查委員會重申前次建議，政府對於企業社會責任議題，包括透過具拘束力的法規規定監督與管制的的需求，應給予充分關注。委員會提醒，在國際人權法下，政府有義務確保不論是在臺灣或海外營運的臺灣企業，以及在臺灣營運的外國企業，皆應尊重一切人權。尤其這些商業活動影響勞動條件、女性勞工與移工的地位、工會團結權、居住權、土地權及環境權。	勞動部 經濟部 內政部 環保署 金管會		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1)金管會業督導證交所及櫃買中心參酌聯合國「企業與人權指導原則」(Guiding Principles on Business and Human Rights)第 11 點至第 24 點所揭櫫有關企業保障人權責任之規定，於 2014 年 11 月 7 日修正「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，目前上市上櫃之銀行、金融控股公司、票券金融公司及保險公司均適用該實務守則規定。</p> <p>(2)金管會於公開發行公司「年報應行記載事項準則」及「公司募集與發行有價證券公開說明書應行記載事項準則」中，要求公司記載履行社會責任政策及實施成效，包括公司對人權、安全衛生、環保、消費者權益、社會公益等項目，並於勞資關係項目揭露對於勞工檢查結果發現違反勞動基準法之事項。</p> <p>(3)為進一步督促上市(櫃)公司揭露落實企業社會責任之情形，金管會已強制上市(櫃)食品業、金融業、化學工業及實收資本額達 100 億元以上之公司，應依全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之最新版永續性報告規範編製及發布企業社會責任(CSR)報告書，以透明化上市(櫃)公司對企業社會責任之履行情形。</p> <p>(4)現行對金融業之相關規範</p> <p>甲、參採赤道原則精神，於銀行公會及產、壽險公會之自律規範或相關準則及作業規範，規定銀行、保險業於辦理專案融資審核時，宜審酌借款戶是否善盡環境保護、企業誠信經營及社會責任。</p> <p>乙、「財產保險業辦理資訊公開管理辦法」及「人身保險業辦理資訊公開管理辦法」第 8 條規定，金融業應適當揭露員工福利金額，以促進對基層員工薪資待遇之重視。</p> <p>丙、金管會於 104 年 1 月 21 日備查產、壽險公會之「保險業公司治理實務守則」第 57 條及第 59 條增列「保險業應與保戶、員工、股東或公司之利益相關者，保持暢通之溝通管道，並尊重、維護其應有之合法權益」、「保險業應建立員工溝通管道，並鼓勵員工與管理階層、董事或監察人直接進行溝通，適度反映員工對公司經營及財務狀況或涉及員工利益重大決策之意見」等規定，以促進保險公司維護員工之權益。</p> <p>丁、督導各公會完成訂定金融業週休二日新制調適指引。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1)措施/計畫之目標：鼓勵我國上市(櫃)公司落實企業社會責任</p> <p>(2)執行策略及方法：</p> <p>甲、金管會未來將持續參酌國際人權相關指引或規範，請證交所及櫃買中心適時修正「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」等規範。</p> <p>乙、為持續鼓勵我國上市(櫃)公司落實社會責任，金管會已進一步擴大強制資本額 50 億元以上未滿 100 億元之上市(櫃)公司公告申報企業社會責任報告書，其中未有累積虧損者，應自 2017 年適用；有累積虧損者，應自 2019 年適用。</p> <p>丙、就勞動部執行年度金融保險業勞動條件專案檢查時，協助配合督促金融保險業者遵守勞動法令。</p> <p>(3)預期效益：略。</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>■結構指標：依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」規定，資本額 50 億</p>	<input checked="" type="checkbox"/> 短期 <input type="checkbox"/> 中期 <input type="checkbox"/> 長期	<input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤

元以上未滿 100 億元之上市(櫃)公司應自 2017 年公告申報企業社會責任報告書；有累積虧損者，應自 2019 年適用。

■過程指標：強制編製公告企業社會責任報告書之上市(櫃)公司家數。

■結果指標：鼓勵上市(櫃)公司落實企業社會責任，以具約束力之規範要求編制及公告申報企業社會責任報告書，將企業履行企業社會責任情形之資訊予以公開揭露，接受消費者或投資人對企業之評價，藉以達到企業重視履行社會責任之效果。



各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
33	<p>雖然政府已提供一些關於 2017 年初生效的相關增訂法條的資訊，政府未能對據報從事非法、未報告及不受規範 (IUU) 漁業的臺灣籍漁船執行中華民國 (臺灣) 法律，且其中據報曾發生包括對操作這些漁船的外籍勞工施加勞動權與人權侵害在內的重大犯罪，審查委員會仍舊對關於此事政府的可責性表達持續關切。委員會關切並注意到，因未能在國際打擊 IUU 漁業方面採取充分措施，而 IUU 漁業對環境及瀕危海洋生物帶來嚴重衝擊，中華民國 (臺灣) 目前已多次受到國際組織的正式警告。</p>	<p>勞動部 農委會</p>		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1)當前面臨之情勢或問題陳述：</p> <p>甲、境外僱用外籍漁工之許可及管理為「遠洋漁業條例」及其子法規範，由行政院農業委員會主管。經查漁業作業及工作環境特殊，有關報導揭示受虐外籍漁工案件屬境外聘僱之外籍漁工，境外聘僱外籍漁工管理及權益維護係由行政院農業委員會所管。</p> <p>乙、有關我國漁船於境外僱用之外籍漁工是否適用勞動基準法問題，行政院於 102 年 9 月 25 日召開相關研商會議，結論認為不宜以抽象之管轄權觀念將境外海域之漁船視為我國領土之延伸。基此，於境外僱用之外籍漁工 (境外僱用、境外作業) 未有我國勞動基準法之適用。另依據漁業法第 54 條與「漁船船主在國外僱用外籍船員作業應行遵守及注意事項」規定，由漁船雇主向行政院農業委員會漁業署申請直接在我國境外聘僱外籍漁工從事工作，其許可及管理事項屬行政院農業委員會職權。現行境外僱用之外籍漁工由行政院農業委員會依漁業法授權訂定「漁船船主在國外僱用外籍船員作業應行遵守及注意事項」管理，為保障該等人員權益，行政院農業委員會已依遠洋漁業條例授權訂定「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」。</p> <p>(2)過去已執行之成果或績效：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情事，可撥 1955 勞工諮詢申訴專線請求協助，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。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1)措施/計畫之目標：由行政院農業委員會依「遠洋漁業條例」及其子法辦理。</p> <p>(2)執行策略及方法：由行政院農業委員會依「遠洋漁業條例」及其子法執行。</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>建議由農委會提報指標</p>		<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input type="checkbox"/>自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>解除追蹤</p>

第 33 點次 (農委會)

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
33	雖然政府已提供一些關於 2017 年初生效的相關增訂法條的資訊，政府未能對據報從事非法、未報告及不受規範 (IUU) 漁業的臺灣籍漁船執行中華民國 (臺灣) 法律，且其中據報曾發生包括對操作這些漁船的外籍勞工施加勞動權與人權侵害在內的重大犯罪，審查委員會仍舊對關於此事政府的可責性表達持續關切。委員會關切並注意到，因未能在國際打擊 IUU 漁業方面採取充分措施，而 IUU 漁業對環境及瀕危海洋生物帶來嚴重衝擊，中華民國 (臺灣) 目前已多次受到國際組織的正式警告。	勞動部 農委會		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1) 2001 年聯合國糧農組織 (FAO) 制定「預防、制止和消除非法、未報告及不受規範漁業之國際行動計畫」(IPOA-IUU)，要求各國應擬訂其國家行動計畫 (NPOA-IUU)，以達預防、制止和消除非法、未報告及不受規範漁業活動之目的。FAO 統計全球每年約有 230 億美元之 IUU 漁獲物，嚴重威脅漁業資源永續，主要市場國紛制定相關規範，打擊 IUU 行為。</p> <p>(2) 歐盟執委會(EC)於 104 年 10 月 1 日依歐盟第 1005/2008 號 IUU 法規，以我國漁業法律架構有缺失，處罰機制未能嚇阻 IUU 漁業行為，對遠洋船隊無法有效管理等，指認我國為打擊 IUU 不合作黃牌名單。</p> <p>(3) 現階段我國漁獲物仍可輸入歐盟，惟倘在歐盟觀察期間未能改善，將被列為不合作第三國(紅牌)，禁止我國水產品進口。我國每年直接輸出歐盟水產品約新臺幣 5 億元，如包含間接輸歐盟水產品產值約新臺幣 70 億元。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1)措施/計畫之目標：我國採取強化法律架構、改善並強化監控偵察等漁業管理機制、強化水產品可追溯系統、強化國際漁業合作等四面向措施以改善漁業管理體制原有之不足。</p> <p>(2)執行策略及方法：</p> <p>甲、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」、「漁業法」部分條文，併同依該等法案授權訂定 15 項子法規及 5 項公告並於本 (106) 年 1 月 20 日生效施行。</p> <p>乙、改善並強化監控偵查等漁業管理機制：</p> <p>(甲)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，完成訂定漁業國家管控及檢查計畫 (National Plan of Control and Inspection, NPCI)。</p> <p>(乙)推動遠洋漁船裝設電子漁撈日誌 (e-logbook)、落實卸魚聲明機制及推動指定國內外港口轉載或卸魚。</p> <p>(丙)設立 24 小時漁船監控中心。</p> <p>(丁)對進入我國港口之外國籍漁船執行港口國管理措施。</p> <p>丙、強化水產品可追溯系統：</p> <p>(甲)執行遠洋漁業相關業者稽核策略計畫，輔導並稽核貿易商或代理商確保其採購之漁獲物不涉及 IUU 行為。</p> <p>(乙)發展 MCS 整合資訊系統，將目前所運用之 4 套電腦軟體系統進行整合，以進行資料交叉比對，對於違規作業漁船自動警示功能。</p> <p>(丙)落實漁獲證明書查核機制，持續與重要國際夥伴建立資訊交換機制。</p> <p>丁、強化國際漁業合作：</p> <p>(甲) 推動與我國漁業關聯較高之國家合作：以簽署協議、合作備忘錄或其他官方安排等方式進行，已 (與 21 國完成合作安排，透過指定國外港口轉載或卸魚檢查、我國與相關漁業合作國家漁業資訊的交換及國人投資經營外國籍漁船之船籍國合作等，以防杜 IUU 漁業行為。</p> <p>(乙) 強化遵守各國國際組織之規範：持續透過教育宣導我漁船確實遵守各 RFMOs 之規範。</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>■過程指標：</p>	<p>過程指標</p> <p>■短期</p> <p>□中期</p> <p>□長期</p>	<p>□繼續追蹤</p> <p>■自行追蹤</p> <p>□解除追蹤</p>

				透過打擊 IUU 漁業的方式，減少其中可能非故意而涉入從事 IUU 漁船之勞動人口及可能衍生之勞力剝削之問題。(預計完成日期 106 年 12 月 31 日)。		
--	--	--	--	--	--	--

第 34 點次 (勞動部)

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
34	<p>審查委員會敦促中華民國(臺灣)政府，進行對登記為臺灣籍漁船的漁撈作業、招募與僱用實情的調查，尤其是出海後長期不回港的延繩釣漁船。審查委員會進一步要求政府在下次報告中，就嚴格監控及打擊 IUU 漁業；保護包括外籍勞工在內，所有受僱於臺灣籍漁船的勞工權利，並確保其工作及生活條件達適足水準方面所採取的措施，提供詳盡的第一手資訊。</p>	<p>勞動部 農委會</p>		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1) 當前面臨之情勢或問題陳述：</p> <p>甲、雇主於臺灣境內外籍漁工，應依就業服務法規定及其子法規範，向勞動部申請招募及僱用許可並納入管理，至 106 年 6 月底止，雇主境內僱用外籍漁工在臺計 11,740 人；另雇主境內僱用本國漁工或境外僱用外籍漁工，由農委會主管。</p> <p>乙、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，本部依相關勞工法令，採「入國前」、「入國後」、「出國前」等各項外籍勞工權益保障措施，確保其權益，惟考量外籍漁工工作型態，仍需由中央跨部會及地方政府合作，以落實其外籍漁工人權保障。</p> <p>(2) 過去已執行之成果或績效：我國參酌世界人權宣言第 7 條，人人在法律上悉屬平等，且應一體享受法律平等保障之規定，秉持基本權益公平正義原則、工作權益國民待遇原則及生活權益一視同仁原則，雇主境內聘僱外籍漁工前，應簽署書面勞動契約及「外國人入國工作費用及工資切結書」約定勞動條件及工資與膳宿費，另在臺工作期間適用我國勞工法令，享有基本工資、工時等勞動條件之保障；爰本部透過地方政府查察人員加強查處外籍漁工勞動契約及「外國人入國工作費用及工資切結書」，以確保外籍船員勞動條件及膳宿品質；另亦成立直接聘僱聯合服務中心、外勞機場服務站、1955 諮詢申訴專線、提供安置保護及協助轉換雇主等相關措施，加強外籍漁工生活管理及訪視、暢通諮詢及申訴服務，保障外籍漁工在臺權益。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1) 措施/計畫之目標：依就業服務法規定境內聘僱外籍漁工，納入外國人生活照顧服務計畫書管理等各項權益保障措施之制定，落實在臺外籍勞工人權保障。</p> <p>(2) 執行策略及方法：聽取國內相關民間團體、政府機關各界意見，評估現行勞動整體概況，並參考國際相關文書，運用人權保障相關會議討論，研擬制訂或修正各項權益保障措施，以符合時制。</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>■ 結構指標：修訂就業服務法相關法規。(預計完成日期 107 年 12 月 31 日)</p> <p>■ 過程指標：</p> <p>(1) 修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」及「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」等規定，明定雇主聘僱或接續聘僱外籍船員應依生活照顧服務計畫書辦理，並參酌國際勞工組織第 188 號公約(即「2007 年漁業工作公約」)第 5 章有關漁船船員住宿及膳食之規定，修正「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」相關規定，以提升境內僱用外籍漁工之勞動條件，保障其生活權益。(106 年 7 月 26 日已完成修正發布，並自 107 年 1 月 1 日生效)</p> <p>(2) 前開 3 項法規業於 106 年 7 月 26 日發布，惟考量漁船船體屬於固定空間，應以安全為重，尚非短時間可變更完畢，應給予雇主合理準備期間以改善外籍漁工之生活環境，故本部配合行政院農業委員會漁業署於 106 年 7 月辦理 4 場次相關漁政及勞動法令宣導課程，進行生活照顧服務計畫書與薪資、膳宿及仲介管理宣導。自 107 年 1 月 1 日起引進或接續聘僱外國人時，雇主應依規定檢附相關文件向地</p>	<p>結構指標 中期</p> <p>過程指標 (1) 中期 (2) 中期</p> <p>結果指標 中期</p>	<p><input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤</p>

				<p>方主管機關辦理入國或接續聘僱通報，並由地方政府實施檢查。(預計完成日期 107 年 1 月 1 日)</p> <p>■結果指標：</p> <p>完成「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定訂定「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」，將境內外籍漁工納入規範，預計約 1 萬名外籍漁工受益。</p>		
--	--	--	--	---	--	--

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
34	<p>審查委員會敦促中華民國(臺灣)政府，進行對登記為臺灣籍漁船的漁撈作業、招募與僱用實情的調查，尤其是出海後長期不回港的延繩釣漁船。審查委員會進一步要求政府在下次報告中，就嚴格監控及打擊 IUU 漁業；保護包括外籍勞工在內，所有受僱於臺灣籍漁船的勞工權利，並確保其工作及生活條件達適足水準方面所採取的措施，提供詳盡的第一手資訊。</p>	<p>勞動部 農委會</p>		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1) 國際勞工組織(ILO)2007年通過「漁業工作公約」已於2016年11月16日完成10國批准之生效要件，並預計於2017年11月16日正式生效。該公約的目的是保障漁民在船上工作的最低要求、福利條件、住宿和膳食、職業安全、醫療等保障。</p> <p>(2) 我國遠洋漁船境外僱用外籍船員，之前依漁業法第54條所訂之「漁船船主在國外僱用外籍船員應行遵守及注意事項」管理，因漁業法對於漁業勞動條件及外籍船員權益事項等缺乏條文規定下，限制其法律位階及規範效力，105年制定「遠洋漁業條例」，其中授權訂定之「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」，於106年1月20日生效，透過新管理辦法之規範，如就工時、保險、仲介管理、避免外國仲介剝削、提高罰則等可以改進，逐步提高對境外僱用外籍船員之權益及保障。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1) 措施/計畫之目標：落實執行「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」。</p> <p>(2) 執行策略及方法：</p> <p>甲、提升境外僱用外籍船員之福利待遇：</p> <p>(甲)保障外籍船員最低薪資：明定外籍船員每月薪資不得低於美金450元。</p> <p>(乙)提高外籍船員人身及醫療保障：明定船主應為船員投保人身意外、醫療及一般身故保險，且一般身故保險金額不得低於新臺幣100萬元。</p> <p>(丙)保障外籍船員有足夠的休息時間：明定船員每日休息時間不應低於10小時，每月休息不應低於4日，但因作業需要，得依勞僱雙方約定，另行安排補休。</p> <p>乙、規範船主應遵守事項：諸如，確保外籍船員於船上享有同職務之相同福利及勞動保護、薪資全額直接給付、不得使外籍船員於其他漁船或處所工作，或從事其他與漁業無關之勞動、漁船無法繼續作業時之送返責任等。</p> <p>丙、將仲介機構納入有效管理：建立仲介連帶保證責任及評鑑制度，要求仲介機構應依仲介外籍船員人數繳交新臺幣150萬至500萬元不等之保證金，並接受農委會或其委託專業機構之評鑑。</p> <p>(3) 其他補充事項等</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>■過程指標：</p> <p>(1) 辦理仲介評鑑，農委會對於成績不佳者得限制其仲介業務，甚至廢止其仲介核准。(預計完成日期107年12月31日)。</p> <p>(2) 進行外籍船員問卷調查及訪談，以查核經營者及仲介機構是否確實遵守「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」。(預計完成日期106年12月31日)。</p>	<p>過程指標 (1)短期 (2)短期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤</p>

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
35	<p>審查委員會關切因性別而生的職業隔離，包括垂直與水平隔離，導致性別薪資落差。委員會並關切中華民國（臺灣）社會中性別角色的刻板印象，此將兒童照顧及其他家庭責任主要加諸婦女身上。委員會建議中華民國（臺灣）：</p> <p>a) 發展並落實可實現同工同酬與同值同酬原則的制度；</p> <p>b) 進一步致力減緩職業上的性別隔離，並採取措施，包括暫時性特別措施，以鼓勵女性在非傳統領域中追求職涯發展；</p> <p>c) 採取消弭社會性別刻板印象的有效措施，例如提供誘因以提升父親參與兒童照顧及育嬰假；定期進行男女時間運用調查；以及關於男女共同分擔在家庭與社會中責任的意識提升方案。</p>	勞動部 衛福部 主計總處		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1)當前面臨之情勢或問題陳述：</p> <p>甲、鑑於性別薪資落差，不僅因性別影響，亦囿於工作性質、年資、學經歷、工作績效等因素致有差異；又職業隔離部分，多困於歷史文化背景之窠臼；至性別角色之刻板印象，使當前兒童照顧及其他家庭責任集中在婦女之情形，尚待持續改善。</p> <p>乙、研究顯示「同工」定義並無一致之結果，狹義定義為「相同工作內容」，廣義定義為「以相同工作內容為主，但可比較不同部門，或將職等納入考慮的問題」。又薪資保密條款協定及獎金分配方式的不公開透明，是形成同工不同酬勞資爭議的兩項可能原因之一；薪資保密條款協定也讓普通員工無法檢驗同工同酬、同值同酬的施行狀況，進而成為降低同工不同酬爭議的原因之一。</p> <p>(2)過去已執行之成果或績效：</p> <p>甲、近 10 年，我國兩性平均時薪差距由 95 年 18.8% 下降至 105 年 14.0%，亦即女性需增加工作天數由 69 天減少至 52 天，兩性平均薪資差距縮小 4.8% 及減少 17 工作天數。我與美、日、韓等國相較，兩性平均薪資差距較小，10 年來之減幅最大。</p> <p>乙、本部每年度辦理「僱用管理及工作場所就業平等概況調查」，105 年之調查結果，事業單位同意員工申請性別工作平等法各項促進工作平等措施之比率，除家庭照顧假 77%，其餘均達 8 成以上；對於大部分母性保護相關假別之比率達 9 成以上，其中以「產假」占 94.7% 最高，「安胎休養」占 91.8%，「流產假」占 91.7%。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1)措施/計畫之目標：發展同工同酬與同值同酬之制度，進一步消弭社會刻板印象，逐步達成減緩職業隔離之目標。</p> <p>(2)執行策略及方法：</p> <p>甲、辦理同工同酬之研究：本部已於 104 及 105 年度進行委託研究，初步探究同工同酬之內涵及執行困境，並參考世界先進國家(英國、歐盟)採取漸進輔導之方式推動。</p> <p>乙、消弭社會刻板印象：本部除每年與各縣市政府辦理職場平權暨性騷擾防治研習會至少 25 場次，計約 2,500 人參加，加強宣導落實上開性別工作平等法之促進工作平等措施，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。</p> <p>丙、多元宣導管道：</p> <p>(甲)已拍攝長篇微電影《親愛的小提琴》，講述父親申請育嬰留職停薪之故事，並剪輯為網路宣導短片。</p> <p>(乙)於研習會、網路及社群媒體推廣宣導短片、製作政策摺頁，以及大眾交通工具車體或站體廣告等多元方式，提升男性分攤家庭與社會責任之意識。</p> <p>丁、提供就業諮詢發展職涯：本部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。</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>■結構指標： 發展同工同酬之可行作法。</p>	<p>結構指標 中期</p> <p>過程指標 短期</p>	<p><input type="checkbox"/>繼續追蹤</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>自行追蹤</p> <p><input type="checkbox"/>解除追蹤</p>

				<p>■過程指標：</p> <p>(1)加強宣導職場平權概念。</p> <p>(2)加強對婦女就業諮詢與職涯諮詢服務。</p>		
--	--	--	--	---	--	--



各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
35	<p>審查委員會關切因性別而生的職業隔離，包括垂直與水平隔離，導致性別薪資落差。委員會並關切中華民國（臺灣）社會中性別角色的刻板印象，此將兒童照顧及其他家庭責任主要加諸婦女身上。委員會建議中華民國（臺灣）：</p> <p>a) 發展並落實可實現同工同酬與同值同酬原則的制度；</p> <p>b) 進一步致力減緩職業上的性別隔離，並採取措施，包括暫時性特別措施，以鼓勵女性在非傳統領域中追求職涯發展；</p> <p>c) 採取消弭社會性別刻板印象的有效措施，例如提供誘因以提升父親參與兒童照顧及育嬰假；定期進行男女時間運用調查；以及關於男女共同分擔在家庭與社會中責任的意識提升方案。</p>	<p>勞動部 衛福部 主計總處</p>		<p><b>1. 背景或理由：</b> 傳統社會角色分工的價值觀念，影響許多女性主動或被動肩負著家庭照顧責任；女性承擔主要家庭照顧責任，實不利於其在經濟市場、社會組織及公共事務等領域之參與，女性相較男性而言，更易面臨家庭生活與職涯發展的衝突與挑戰。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b> (1) 措施/計畫之目標 甲、透過推展社會福利補助，鼓勵民間團體辦理促進婦女權益、婦女社會參與、家事性別平權等活動。 乙、將「宣導打破傳統家庭性別分工」納入 108 年度社會福利考核(婦女福利及家庭支持組)之考核項目。 丙、透過數位學習平台宣導父職與男性照顧者角色。 (2) 執行策略及方法 甲、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，提升民眾對於家務共同分擔之意識，打破傳統家庭性別分工，提升婦女地位、促進性別平權。 乙、透過納入社會福利考核，引導各縣市政府加強宣導家務性別分工的新價值，以促進社會意識之轉化提升。 丙、於育兒親職網增列語音媒材內容，倡導父職與男性照顧者角色。</p> <p><b>3. 人權指標：</b> ■ 結果指標： (1) 結合民間團體及督導各縣市政府加強家務性別分工之宣導，促進男性及家庭成員共同參與、平等分擔家務勞動，減輕婦女從事家務及照顧負擔。(持續辦理) (2) 於育兒親職網增列語音媒材內容，並提供均衡性別角色之數位教材，倡導父職與男性照顧者角色。(持續辦理)</p>	<p>結果指標 (1) 中期 (2) 中期</p>	<p>■ 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤</p>

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
35	<p>審查委員會關切因性別而生的職業隔離，包括垂直與水平隔離，導致性別薪資落差。委員會並關切中華民國（臺灣）社會中性別角色的刻板印象，此將兒童照顧及其他家庭責任主要加諸婦女身上。委員會建議中華民國（臺灣）：</p> <p>a) 發展並落實可實現同工同酬與同值同酬原則的制度；</p> <p>b) 進一步致力減緩職業上的性別隔離，並採取措施，包括暫時性特別措施，以鼓勵女性在非傳統領域中追求職涯發展；</p> <p>c) 採取消弭社會性別刻板印象的有效措施，例如提供誘因以提升父親參與兒童照顧及育嬰假；定期進行男女時間運用調查；以及關於男女共同分擔在家庭與社會中責任的意識提升方案。</p>	<p>勞動部 衛福部 主計總處</p>		<p>1. 背景或理由：</p> <p>(1) 過去已執行之成果或績效：</p> <p>甲、就性別職業隔離導致之薪資落差觀察，近年隨性別工作平權倡議與女性教育程度提升，女性從事主管與專業工作情形日漸普遍，從事機械設備操作工作則漸減少，致各職業別就業人數之性別差距多呈縮小，以「技術員及助理專業人員」與「民意代表、主管及經理人員」之性別差距縮小最多，由 2012 年分別差距 8.9 與 53.7 個百分點，降至 2016 年之 1.1 與 46.3 個百分點；「專業人員」與「技藝工作、機械設備及勞力工」之性別差距則呈增加；兩性整體平均時薪差距由 2012 年之 16.6%，逐年縮小至 2016 年之 14.0%。（資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」、「受僱員工薪資調查」）</p> <p>乙、就男女時間運用情形觀察，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（含同居人）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」）</p> <p>(2) 當前情勢及問題陳述：</p> <p>職業與薪資性別差距雖有縮小趨勢，惟仍存在，而我國社會中性別角色的刻板印象，將照顧子女及其他家庭責任主要加諸婦女身上，致女性花費在無酬照顧時間亦明顯高於男性。</p> <p>2. 措施/計畫內容：</p> <p>(1) 措施/計畫目標：</p> <p>定期辦理相關調查，了解我國職業與薪資性別隔離現況與趨勢，以及兩性無酬照顧時間之差異，並將統計結果提供施政參據。</p> <p>(2) 執行策略及方法：</p> <p>甲、定期辦理相關調查，蒐集兩性職業別就業人數與無酬照顧時間等資訊。</p> <p>乙、辦理性別統計與分析工作，提供施政參據。</p> <p>3. 人權指標：藉由本措施計畫之執行，預期達到下列人權指標目標值：</p> <p>■過程指標：蒐集並公布相關統計資料，進而提供施政參據，改善本項建議。</p>	<p>■短期 □中期 □長期</p>	<p>□繼續追蹤 □自行追蹤 ■解除追蹤</p>

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
36	審查委員會已接獲關於 16 至 18 歲學生處境的資訊，而據報他們為了支付學費及相關花費兼差打工。儘管已明文禁止，顯然未成年學生兼差打工的案例數仍在增加。此外，據報這些打工學生未獲得最低工資，未投保，而且經常值大夜班。審查委員會強烈建議，針對此議題應進行澈底研究。委員會希望在政府的下次報告中，有針對實際情形，包括主管機關保護這些學生免於剝削與虐待所採行措施的詳盡資訊。	勞動部 教育部		<p><b>1. 背景或理由：</b></p> <p>(1) 當前面臨之情勢或問題陳述：</p> <p>甲、勞動基準法第 44 條第 1 項規定，15 歲以上未滿 16 歲之受僱從事工作者，為童工。又同法第 45 條第 1 項規定，雇主不得僱用未滿 15 歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。為保障未滿 15 歲之人之工作權益，勞動部已依第 45 條第 3 項授權訂定「勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法」。另有關 16 歲以上未滿 18 歲之人，其勞動條件除仍應依勞動基準法之規定辦理外，該法第 44 條第 2 項及第 46 條另訂有，未滿 18 歲之人，不得從事危險性或有害性之工作；及未滿 18 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之規定，以強化保障未滿 18 歲工作者之勞動權益。</p> <p>乙、依勞動基準法規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，此規定適用於打工學生。依職業安全衛生法規定，雇主不得使未滿 18 歲從事危險性或有害性工作。</p> <p>丙、依勞工保險條例第 6 條及第 8 條規定，受僱於僱用員工 5 人以上之公司、行號等事業單位之勞工，或無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，應以其雇主或所屬團體為投保單位參加勞保；受僱於僱用未滿 5 人之事業單位員工，得由雇主辦理參加勞工保險。</p> <p>丁、打工學生於求職面試時，可能對於職場求職安全觀念薄弱，致受騙、錢財損失或處危險情境。另部分雇主為節省保險費或不瞭解法令規定或因員工流動性大，為避免一再辦理加、退保手續，未申報打工學生加保；部分打工學生不瞭解自身權益，為節省個人負擔之保險費，要求雇主不需為其投保。</p> <p>(2) 過去已執行之成果或績效：</p> <p>甲、本部已補助各地方政府透過多元管道加強宣導求職防騙與求職安全須知，以提升青少年勞動意識。</p> <p>乙、本部 105 年已規劃「部分工時勞工勞動條件專案檢查計畫」及「工讀生勞動條件專案檢查計畫」檢查各 150 家，其中受檢對象包含 15 歲以上未滿 18 歲受僱從事工作勞工。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b></p> <p>(1) 措施/計畫之目標：</p> <p>甲、加強向青年宣導求職防騙與安全。</p> <p>乙、加強向雇主及打工學生宣導正確勞保觀念，並加強查核，防杜企業違法行為。</p> <p>丙、持續推動跨部會「青少年職業安全衛生溝通平台」，並加強勞動條件監督檢查。</p> <p>(2) 執行策略及方法：</p> <p>甲、持續推動求職防騙與安全宣導：</p> <p>(甲) 補助地方政府加強宣導：透過廣播、電視等媒體及各項宣導資料等多元管道及講座，預防青少年求職被騙。</p> <p>(乙) 本部「台灣就業通」社群網站提供求職安全相關資訊：針對青年打工及求職安全提供相關勞動權益及求職防騙技巧、常見的職場陷阱案例等資訊，提醒青少年求職前事先防範提高警覺與避免受騙。</p> <p>乙、加強向雇主及打工學生宣導正確勞保觀念，並加強查核，防杜企業違法行為：</p> <p>(甲) 透過網路(官網、FB 粉絲團)加強宣導勞保法令：</p> <p>為使打工學生更瞭解勞保法令，本部積極透過網路宣導正確勞保觀念，除於本部勞工保險局官網宣導，更設立勞保局 Facebook 粉絲專頁，以簡單易懂的文字、案例及圖片向雇主及打工學生宣導勞保</p>	過程指標 (1)短期 (2)短期 (3)短期	<input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 自行追蹤 <input type="checkbox"/> 解除追蹤

			<p>相關規定，目前粉絲團人數已達 64 萬餘人。</p> <p>(乙)持續辦理校園深耕勞動保障說明會： 為使在校學生瞭解自身勞保權益，本部每年皆會通知各大專院校，可向本部勞保局各辦事處申請派員至該校辦理校園深耕勞動保障說明會，高級中學如向勞保局各辦事處申請，本局亦將配合各學校規劃之場合及時間，指派講師到各校講解勞保相關業務(105 年共辦理 116 場校園深耕勞動保障說明會)，期讓學生於打工或畢業後就職，對自身保險等權益有基本認知與瞭解，以保障就業後職場權益。</p> <p>(丙)鼓勵打工學生可透過勞動保障卡、中華郵政金融卡透過實體 ATM 查詢個人投保資料，或可使用自然人憑證、勞動保障卡線上查詢個人投保資料，瞭解個人投保狀況，及時保障自身加保權益。</p> <p>(丁)宣導企業使用勞保 E 化服務系統申報員工加、退保： 透過網路申報員工加、退保，可避免因打工學生流動性大需一再填具加、退保表之情形及節省至郵局寄件的時間、郵資，簡便省時。</p> <p>(戊)加強查核，防杜企業違法行為： 本部除透過各項傳播媒體及業務說明會宣導正確投保觀念外，並依據本部職業安全衛生署各區職業安全衛生中心、各縣(市)政府勞工局實施之勞動檢查資料及民眾檢舉，查核投保單位申報員工投保情形，如經查單位確有未依規定申報員工投保，將依規定核處罰鍰。又本部勞保局並自 98 年起配合勞動部職業安全衛生署辦理工讀生專案檢查。</p> <p>丙、持續推動跨部會「青少年職業安全衛生溝通平台」，並加強勞動條件監督檢查</p> <p><b>3. 人權指標：</b></p> <p>■過程指標：</p> <p>(1)每年持續補助地方政府辦理「求職防騙暨就業隱私宣導」計畫。</p> <p>(2)已執行「部分工時勞工勞動條件專案檢查計畫」及「工讀生勞動條件專案檢查計畫」各 150 家次，勞動檢查結果彙整中(預定完成日期 106 年 9 月 30 日)。</p> <p>(3)召開跨部會「青少年職業安全衛生溝通平台會議」4 次(每季召開，第 4 季會議預定於 106 年 10 月底完成)。</p>	
--	--	--	--	--

各機關落實 78 點結論性意見與建議之回應表

點次	結論性意見與建議	主辦機關	協辦機關	計畫/措施/人權指標	預定完成時程	管考情形
36	審查委員會已接獲關於 16 至 18 歲學生處境的資訊，而據報他們為了支付學費及相關花費兼差打工。儘管已明文禁止，顯然未成年學生兼差打工的案例數仍在增加。此外，據報這些打工學生未獲得最低工資，未投保，而且經常值大夜班。審查委員會強烈建議，針對此議題應進行澈底研究。委員會希望在政府的下次報告中，有針對實際情形，包括主管機關保護這些學生免於剝削與虐待所採行措施的詳盡資訊。	勞動部 教育部		<p><b>1. 背景或理由：</b> 依據國際勞工組織 (ILO) 於 88 年依據《兒童權利公約》精神，通過了《消除最惡劣形式兒童勞動公約》，其中第 190 號建議書特別指出 18 歲以下兒童，皆應避免長時間工作與夜間工作。隨著臺灣勞動市場日益彈性化及勞動非典化，為保障未成年勞工權益與職場安全，應積極保護學生免於剝削與虐待。</p> <p><b>2. 措施/計畫內容：</b> (1) 措施/計畫目標： 甲、完成高級中等學校建教生權益保障精進作為。 乙、加強學生校外打工安全維護</p> <p>(2) 執行策略及方法： 甲、高級中等學校建教生權益保障 (甲) 持續落實高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法及其子法。 (乙) 落實學校訪視及輔導機制，持續強化監督考核措施。 (丙) 強化建教生權益保障事項調查之信效度與嚴謹性，修正調查方法與題目。 (丁) 加強教育部與勞動部橫向聯繫，共同維護建教生權益。 乙、學生校外打工安全維護：依據在學青年校外工讀注意事項，函請各高級中等學校及大專校院宣導學生工讀安全，並製作檢核表，供學生自我檢核並注意安全，拒絕不合法勞動職場職缺。另每年於寒暑假前，函請學校確實宣導，寒暑假期間學生活動安全注意事項。</p> <p><b>3. 人權指標：</b> ■ 結構指標：精進高級中等學校建教生權益保障事項。(持續辦理) ■ 過程指標： (1) 提報「高級中等學校建教合作考核工作會議」討論高級中等學校建教生權益保障相關事宜，並提報跨部會聯繫會議研商。(屬每年度辦理之工作計畫，預計完成日期為每年 12 月 31 日) (2) 公布建教生權益保障事項調查報告。(預計完成日期 107 年 2 月 28 日) (3) 每年於寒暑假前，函請學校確實宣導，學生活動安全注意事項。(屬每年度辦理之工作計畫，預計完成日期為每年 12 月 31 日)</p>	結構指標 長期  過程指標 (1) 短期 (2) 短期 (3) 短期	<input type="checkbox"/> 繼續追蹤 <input type="checkbox"/> 自行追蹤 <input checked="" type="checkbox"/> 解除追蹤