

「CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議行動回應表（含兩公約第 3 次國家報告結論性意見與建議部分點次）」審查會議紀錄（第 2 場）

- 壹、時間：112 年 4 月 19 日（星期三）上午 9 時 30 分
- 貳、地點：行政院第七會議室
- 參、主席：羅政務委員秉成 紀錄：黃宜慧、邱全裕
- 肆、出（列）席人員：詳如簽到單
- 伍、主席致詞：略。
- 陸、報告事項：略。
- 柒、討論事項：

案由：有關本場所列就業等議題之回應表，提請討論。

決議：

一、共通性處理原則：請各部會自行檢視於跨公約或跨計畫（如國家人權行動計畫、兩公約、CEDAW）中，行動回應表如訂有相同行動或指標者，呈現之數據儘可能一致。

二、各點次決議：

（一）點次 35、36 對性交易女性的剝削：

1. 有關「社會秩序維護法」修法，請內政部評估納入第 91-1 條，並辦理性別、人權影響評估。
2. 為提供性交易女性適切之服務與協助，請內政部、勞動部及衛生福利部儘量與具相關專業的民間團體合作，如建置服務專線電話、網站資源等。
3. 為增進第一線警政人員於接觸性交易女性時具備性別敏感度及知悉相關轉介資源，請內政部派員參與相關民間團體辦理之協助性交易女性轉業之教育訓練。
4. 權責機關倘知悉地方政府考慮設置性交易專區，請注意地方政府是否落實性別影響評估，必要時徵詢性平專家意

見，力求審慎。

5. 其餘部分請各權責機關參考與會人員及本院性別平等處（下稱性平處）意見，就需調整與補充之處參酌處理。

（二）點次 47、48 及兩公約點次 35 性別薪資差距：

1. 有關薪資透明化，請經濟部列入指標持續進行四分位薪資性別統計，以利長期觀察變化。
2. 請本院主計總處、經濟部及勞動部先瞭解 ILO 性別薪資統計作法，或諮詢相關專家學者意見，再研究如何試行。
3. 同工同酬檢核表，請勞動部加速辦理。
4. 請各權責機關參考與會人員、性平處及本院人權及轉型正義處（下稱人權處）意見，就需調整與補充之處參酌處理。

（三）點次 49、50 及兩公約點次 49、50 家庭、育兒和工作的平衡：請各權責機關參考與會人員、性平處及人權處意見，就需調整與補充之處參酌處理。

（四）點次 51、52、55、56 及兩公約第 42-44 點未及討論，將另行召開會議審查。

（五）點次 57、58 身心障礙女性及其就業權，請人權處研議與身心障礙者權利公約第 2 次國家報告結論性意見第 43 點次併同審查。

捌、散會。（中午 12 時 30 分）

發言內容

點次 35、36

內政部：

1. 有關關鍵績效指標第一項，持續配合衛生福利部（下稱衛福部）辦理，協助從事性交易女性轉業輔導的措施，依照行政院性別平等處（下稱性平處）的建議，本項修正為轉介從事性交易女性至社政及勞政接受服務的人數，本部說明如下，轉介性交易女性就業輔導有兩個影響因素，第一個是當事人有沒有意願？第二個是有沒有宣達相關的資訊，第一個因素因為涉及的層面比較複雜，在警察處理案件過程裡面，因為彼此的立場衝突且時間有限，難以有效去引導或影響。至於第二個宣達相關資訊的部分，即使當事人現場表達無意願，但事後仍有尋求服務的機會，是我們可以努力的方向。

2. 本部警政署（下稱警政署）為協助性交易女性的轉業，提升轉介到社政跟勞政的人數，研擬的精進作為有兩點，第一個是加強轉介作為，持續向員警宣導查獲性交易案件時，偵訊結束後，除應主動詢問、引導、接受輔導之外，並提供社會福利諮詢、電話表及求職登記表，以利日後有意願的時候，可以去尋求服務。為了督促員警來落實執行，我們會在現行的轉介表中，加入提供相關資訊的欄位，請當事人簽收，並責成單位幹部逐案審核，呈報警察分局及警察局備查，第二點是訂定獎勵制度，為提升轉介，查獲性交易女性的這個成效，將研訂相關的獎勵規定。鼓勵員警在偵辦案件時引導，以及激發他轉業的意願。

3. 有關本部所提到的關鍵績效指標第二項，持續督促各地方警察局加強查察性交易案件，依性平處的建議，增加移送違反刑法第 231 條第 1 項引誘、容留或媒介以營利者人數，本部說明一下，第一點本部會配合辦理，除了刑法 231 條第 1 項之外。另外，涉嫌違反人口販運防制法、兒童及少年性剝削防制條例的案件也是我們查察的重點，將納入關鍵績效指標。

主席：剛聽你跟我們說明，關於關鍵績效指標，增加移送違反刑法 231 條 1 項引誘、容留或媒介以營利者的人數，這個是你們會配合辦理對不對？甚至還增加了兒少性剝削條例，跟人口販運防制法相關的規定，對不對？這個很好的、主動、另外建議把本項修正轉介從事性交易女性到社勞政接受服務的人數，不 ok 嗎？

內政部：報告主席，因為如果設定目標值的話，很怕員警達不到目標，就是會勉強這個對象去表示願意轉介，到時候社政勞政單位去聯繫，一樣是會被拒絕，所以我們是用落實稽核，有去宣達這個資料，而且訂定獎勵制度來著手。

主席：你們的資料顯示 108 年 7 月到 111 年 12 月，三年，27 位有需求，5 名已經就業了，13 名聯繫後就沒有就業需求了，那這中間有 2 名是轉介社福資源，7 名失聯，意思是應該輔導這些性交易女性的群體，總共 3 年才 27 名嗎？那像那個背景分析裡面的，108 年 7 月到 111 年 12 月，各警政單位轉介 27 名只是轉介數而已啦。我說那個母數，我看不太出來，你們這個調查，從事性交易的女性的總數，1 到 3 月有 157 件，等於一年就 200 多件了嘛，三年恐怕件數也不少，三年的話，人數大概多少件？沒關係，臨時請你們統計，怕不精確，這個是一個機制，輔導從事性交易女性轉業，有諸多主客觀問題存在，所以要想有沒有好的方法，讓轉介成功率提高，用一些績效指標，來做一個 push，現在三年才轉介 27 件，佔的比例非常低，可能要有更細緻的統計，因為人別跟人次是兩件事了，想方設法在下一次的國家報告提出的時候，數字要往上提升。

勞動部：針對性平處的建議第三項，有關期程跟管考建議，可以配合修正。那第

二項的部分，建議要拜會相關的團體，我們在 111 年的 12 月，有辦了二場次的
第一線就服員的教育訓練、其中我們就已經有邀請婦援基金會，及珍珠家園的社
工員來跟我們第一線的就服員分享他們在協助性交易女性一些相關實務的工作
經驗，那其實他們分享的內容、對我們來說都是獲益良多，在今年相關的聯繫會
報，我們也會持續邀請這兩個團體，跟我們所屬的分署及直轄市公立就業服務機
構來一起討論，怎麼樣去開發有關適合性交易女性的一些相關的工作機會，那至
於求職者對工作的期待以及他們的想法的話，我們目前針對弱勢女性，除了有多
元培力，也是現在原住民關懷協會目前在運用的，我們分署，還有委託婦女團體
來協助他們，在尋職過程中的一個就業支持服務，這個是我們目前就有跟民間團
體合作的項目，那至於如何去開發適合性交易女性的一些相關專業的工作機會，
我們持續會跟相關的民間團體一起來討論。

衛福部：性平處的四點的意見，衛福部同意參採修正。補充說明第一點就是有建
議，修正為結合具有服務性交易女性經驗之民間婦女團體來從事辦理教育訓練的
部分，其實我們在去年，111 年也結合了婦援會來協助我們辦理這樣的訓練，那
今年我們也下半年，會同步再來做規劃相關的訓練，以上補充。

主席：好，謝謝，就如剛剛我有一些建議，也不是只有給內政部，另外二部會也
一樣，因為人數的提升及轉介成功率，一定要三部會合作，不會是單一部會的事
情，至少轉介的量要先出來，否則後段大概很難，調查所得的人，怎麼讓他們知
道這個管道以外，然後你們可能稍微要有一點 push 一下，這個 push 是為他好
了，不是要勉強他，push 他一下，讓他願意去接觸這些就業的管道，要為這些人
特殊設計，因為這些人謀職不易，我們討論的都是脆弱族群的就業、轉業服務，

要有一些加強，比如說，包括現在講的這個性交易女性，那其他的議題還有，像吸食毒品的，這種的就業，他有心就業，給他一個穩定好的工作，比治療他好很多，像這個就很困難，如果說這個業者知道他是吸食毒品的，很多人都會怕，不敢請，那這個不是他要不要的問題，可能要找到工作機會就少，那就是要有比較好的溝通、設計去尋求機會，勞動部對不同族群，脆弱族群的需求，可能要再加油一下，我認為這個成功率是要設定高標準很困難，我也理解，但是要有所成長跟進步，或找出新方法，這很重要，或者多聽聽各界意見，或是其他國家的一些做法，找方法出來。

衛福部：衛福部補充，這邊是社家署，那個補助依特殊境遇家庭那個部分，性平處是希望提供性交易工作者補助人數跟人次/月，那這邊說明一下，因為我們在申請的時候，地方政府不會去問他的職業是所謂的性工作者，所以這個部分在量化統計指標，會有一些困難性，那這個我們可能要再帶回去討論了解，謝謝。

人權公約施行監督聯盟：我有三點意見，第一個是第 36 點結論性意見的主旨是說，我們應該要修訂管制性交易的法律，使性交易女性不受懲罰，那這個我們現在社會秩序維護法第 80 條仍然是規定說，從事性交易者要處以新臺幣三萬元以下的罰鍰，那剛剛都沒有討論到，這個法律是否應該檢討修正的問題，這是第一點意見，第二點是根據國際文獻，那很多我們要去轉介性交易的性工作者，不論是就業，或者是接受各式各樣社會服務的一個障礙點，就是因為他們被灌以一個犯罪者的身分，所以除罪化，他們能夠去轉介，不論是就業，或者其他社會服務一個必要、而且還有力量的一個條件，那第三點是內政部的說法是，我們現在的國家政策是要設置專區，而且是在專區內合法娼嫖不罰，在專區外娼嫖皆罰，我

覺得以這樣作為我們的國家既定政策，本來我覺得有非常大的疑義，就是說這樣做真的符合比例原則跟平等原則嗎？那如果這個是一個政策的話，有沒有經過適當的性別，以及人權影響評估呢？所以這一點提出來請教，謝謝。

內政部：依據現行的社會秩序維護法第 91 條之 1、各縣市政府得因地制宜制定自治條例，規劃從事性交易的區域積極管理。也就是說，在這個專區裡面是合法的，所以現在這個努力目標應該是看政府是否要成立專區，在法律範圍內他是合法，在專區外是違法，以上。

台灣婦女同心會：針對就業部分，也就是點次 35、36，對性交易女性的剝削，機關內政部、勞動部、衛福部意見，一、針對性交易剝削的女性，也就是脆弱族群，應成立電話專線申訴服務及法律諮詢，並確實告知性交易婦女兩種以上政府服務，二、性交易婦女、脆弱族群轉業，應成立就業服務專線電話及快速就業轉介服務，以上兩點，謝謝。

婦女救援基金會：

1. 有關於警政署剛報告的部分，因為前一兩年，我們都是在協助，包含社家署跟勞委會那邊做一些訓練，那訓練過程警政署是沒有參與的，所以在協助他們轉業，是要一些會談跟瞭解他的狀況、然後遊說他，告訴他轉業後的優缺點之類的，有沒有可能在警政署那邊可以做一些訓練，教一些話術，教導警員怎麼去如何提供這樣的轉介服務，包含我們剛剛講的是他要找誰。

2. 第二部分是我們婦援會在做研究的時候發現，各國協助性交易的女性來轉業的時候，其實會有一整套的措施，有一個匿名的網站，如同黃老師講的，他害

怕標籤化、汙名化的部分，所以婦援會今年也有申請公彩盈餘補助，要做這樣的網站，那這個網站是比較匿名的網站，因為很多性交易的婦女，她不知道她需要的時候要跟誰求助、要找誰，所以我們今年會打算，就是建構網站，也希望各縣市政府，還有警政署、社家署、相關資源可以進去，然後讓婦女他需要的一些資源，可以從網站裡面去尋找，而且裡面會有許多的故事，讓他們知道說他的一些狀況可能可以怎麼樣去處理會比較好，所以可能年底的時候會做這樣的訓練，也希望能夠大家可以一起參加。

3. 第三個部分，目前要協助他們的轉業，其實誘因是非常不足的，那所謂不足是現在的問題非常的多，尤其債務問題就解決不了，那剛剛，社家署講到的特境條例第4條的部分，之前我們就有建議過，是不是其他各縣市政府可以比照台北市一樣，台北市是直接放在條例裡面，就明訂性交易的女性，如果申請特境，他是可以依這一條就可以去申請，那他不需要去找哪一條(款)才可以，因為這一條(款)沒有直接放在特境裡面，很多社工員是不知道要使用這一條(款)的，第二，三個月的生活補助，對這些婦女是不夠的，因為他們常常有龐大的債務，可是又進不了高風險的脆弱家庭裡面，對於這一群對象，有沒有一個完整的個管員去協助他，去整合社政、警政、債務、法律跟那個就業的問題，是需要有這樣的人存在的，那各縣市是不是有一到二名？第三，是珍珠家園，基本上是各縣市都有，不是只有台北市而已，如果可以的話，安排一個時間去那邊參觀，看他會怎麼去運作，那是不是可以各縣市都有這樣的點，那最後一個部分是拜託各位，不要強調非常快速的績效，因為依照珍珠家園服務的方式，其實沒有個二至三年是沒有成效的，那如果第一年就要求要有一定的KPI、或是轉業成功要幾個人，是很困難的，而且是中長期的計畫，那如果可以好好這樣的規劃的話，我相信未來這部分，其實轉業的一些績效都會比較好。

4. 最後一點，有關於警政署要成立一個專區的部分，我覺得政府這邊要積極的介入，因為我之前參與這樣的研究，就是性交易的女性，把她們放在網頁上面，然後長相什麼的都在上面，然後價錢多少都在上面，嫖客可以在上面開始點選要誰，有點像挑筋賣肉的方式，那如果是這樣的管制的方式，我覺得非常地汗辱女性，如果未來要設立專區的話，如同黃老師講的，一定要多審慎的評估，還有一些執行辦法是怎樣的狀況，以避免更汗名化，對婦女形成用買賣的現象，謝謝。

台灣性別人權維護促進協會：我在看這一點的時候，覺得委員的意思應該是，主要是在協助受剝削的婦女，所以看到那個的性交易專區的時候，我實在是有點訝異，真的好像有點跟委員的建議是有點衝突的，基本上我們是希望婦女受到保護，然後希望從事性交易工作的婦女可以轉業，我覺得是需要好好的去了解這些婦女，她之所以進入這個行業的狀況，那確是需要一些比較深的輔導，不知道有沒有可能，就是查獲的時候，就讓他們可以有一些被輔導的機會，而不是只是丟一些資訊，這些婦女之所以會在這些行業，也可能他是一個弱勢的族群，在資訊上，搞不好連上網找資訊的能力都有限，所以是不是可以在這過程中更細緻的去看，就是警察查獲的時候，包括在提供這些資訊的方面可以再加強。就是平日的時候，讓這些婦女有機會接觸一些相關訊息，甚至包括轉業成功的案例、故事都可以，我想都可以激發他。再來關於債務，我覺得這是很重要的，很實際的問題，是不是有相關的法律服務可以協助，或是經濟方面可以協助他們分析債務，在如何解決這個問題上可以有更具體的幫助，謝謝。

主席：

1. 除罰的問題，就是性交易女性不受懲罰，這是 36 點次，委員很明確的建

議，因為他們關切從事性交易受到高額罰款的處罰等等，那希望能夠來評估這個，那剛剛內政部回答說，社維法的修法，沒有評估這一點，請納入評估，那如果這個整個趨勢或作法上面不應該分專區、不專區而一起處理的話，那是不是應該朝向這些性交易女性不受懲罰的方向來做，這個要納入評估，這是第一點。

2. 脆弱族群大概分兩個層面，就是要記得住他，服務到他的相關管道，不以查獲為原則，甚至查獲以後，可能你要去找他，他認為已經被政府部門給列管了，他心理的抗拒可能更大，那怎麼樣在還沒有進入司法的過程裡面，因為現在是有罰啦，如果以後沒有罰，把這個是另外一道課題了，所以怎麼樣去掌握這些人，接觸這些人，這個可能在衛勞系統上面要多做一些功夫，所以剛剛有一些建議啦。電話專線申訴服務，甚至民間團體架設網站，公部門可以一起協力進來，請相關部會跟剛剛幾個發言的民間團體，有合作機會的話，盡量促成合作。那這個在行動方案裡面能夠寫入就寫入，不寫入做也是重點。

3. 再來訓練的部分，剛剛婦援會有提到，社、勞二部會，相關人員也有接受訓練，但是警政署好像沒有這個機會，是不是把這個機會提供給警政署，你們有些訓練的話，就邀請警政署，請他們派員參加，特別是在辦理這個相關事務的人，就是剛剛講的話術，怎麼突破他的心防，讓他知道你是真切地想幫忙他，我們政府也確實有方法跟資源來幫忙他，但是債務負擔，根本沒辦法幫他解決的話，給一個工作，寅吃卯糧，吃不夠又來了，又一樣再去從事所謂的從操舊業，這個反覆發生的可能性很高，所以我才剛剛講說那是人次或人數，這個應該是可以單一化去瞭解。

4. 個管師的概念，是一個專案服務，是一條龍服務，把每個個案好好輔導跟追蹤才有效，不然個案失聯的話，就石沉大海了，那這個讓部會再研究一下，因為大概比較有機會做個案管理的，是部會在地方已經有組織發展的作為，比如說

毒防中心，就有很多個管師了，那他們針對毒品的，那就不會漏接，因為他就是頭到尾都被注意，或是被掌握，或是被瞭解，去做進行服務，有些時候不要勉強他、強迫他，但是稍微勉強他的意思是說，稍微給他一點壓力，讓他有一個動力來接受服務，也是必要的，有一點技巧，剛剛講的相關訓練也是需要的，這幾個方向請大家再一起努力。

中國佛教會：以前還沒有罪的時候呢，那這個相關工作的處理會有健康上的追蹤，也比較不容易受到黑道跟毒品的侵略，但是因為有罪，他就地下化了，也到處都跑出去了，那樣真的是很麻煩，我們宗教界，有很多的居士，在地方有看到，那我是覺得剛剛都提到很好的辦法，那我的建議是，有沒有機會在用政府方式介入的同時，組織或者是結合各地方的宗教，然後特別是佛教，或者是其他宗教，我知道佛教的信眾很多都是女性，那不一定是由宗教師出現，那能夠跟政府配合，我們已經做過很多社福工作是直接跟社會處配合，社會處去了解家庭問題，然後轉介到有宗教背景的民間團體來給予輔導，但是這裡頭有個前提，不是要傳教，只是為了愛護眾生，這種態度可以增加國家軟實力，政府人員介入的時候，我們的經驗是，如果是政府說的，他就比較收斂，但是如果是宗教徒的女性跟他講，他就很容易接受。然後，這個時候帶他去身體檢查，或者瞭解他真正的問題，其實有時候不一定是債務，有時候是感情的，自我放縱，總而言之，這些可以導入宗教和善的力量，但不是為了傳教，給政府一些建議，謝謝。

主席：這個就併入前面，團體熱心公益，希望能夠輔助這些脆弱處境的弱勢，大家都是有志一同，但是民間團體實際上很分殊啦，每個團體的功能、目標、任務、都有不同，有些團體，譬如剛剛特別有提到珍珠家園，這個就很專注在某個項目

上面，那他的專業化程度會比較高，如果是團體有心做這個事情的話，互相合作很重要，乃至於說資源，這個資源怎麼去統合，怎麼去合作？現在的社會就是這樣，我剛剛有一個部分沒有處理到，那個性別專區現在有法令依據，由各地方的自治條例規範，請部會注意一下，就是說他們如果真的要這樣做的話，性別影響評估怎麼做，就如剛剛講的說，男人像皇帝一樣，這樣的設計是不 ok，假設如果有的話，因為自治條例如果涉及法罰則的話，是要報院或部，直轄市是要報院，其他縣市政府要報部核定的，請部會要特別注意，到底他們有沒有落實相關性別影響評估，而且可能要多問一下專家的意見，他們這樣相關的設置是否 ok。假設有哪一個地方政府率先要開專區，目前都還沒有設專區，還有時間提醒，不然一個沒注意這個專區成立了，然後剛剛假設那種事情都發生的話，那就不 ok 了，所以，如果真的有地方政府要開這種專區，主動注意，可能要去跟他說明一下，性平處也一樣，說明按照性別政策綱領等，這要做重大政策，地方也一樣，做好性別影響評估，那怎麼設計、怎麼做，是比較 ok 的，那中央只有後控權，這個是我們的工具，用這種工具讓地方知道，這事情要做的时候要很審慎。

鄧衍森委員：第 4 頁有一句話，若為促進產業發展，以經濟部為主管機關，如果我們談性產業有跟經濟發展有關係的話，那個是不道德的論述，因為這個族群的權益保障不能把它當成一個產業發展有關的，我建議把這句話刪除。

葉德蘭委員（書面意見）：性交易者轉業議題所涉層面極廣，不僅今日三部會（內政、勞動、衛福）僅派 1~2 人可涵蓋所有目前公部門資源可做之作為。建議：

1. 以專案小組或會議方式，本著政教分離原則，檢討現行 sop，強化公部門接觸性交易者之第一線人員之 mindset（心態）以符合國家人權標準（特別是

CEDAW 第 38 號一般性建議內涵)。

2. 討論如何整合資源，提供有效的轉業服務，如經濟部、金管會之協力，可提高就業意願及債務處理。

3. 討論如何採取措施降低性交易需求，以回應第 36 點末句。

點次 47、48 及兩公約點次 35

教育部：無意見。

經濟部：

1. 第一點補充行業別那些薪資比較低，辦理消除性別薪資差距的工作，都有針對行業別來做宣導。但這個議題應該主要是性別，在主計總處，還有勞動部的部分，主計總處的部分會做一個各產業別的一個薪資性別薪資調查，那勞動部的部分有一個同工同酬的設計，那針對這個部分，是不是部會就列管做說明？因為整個薪資統計調查部分，主計總處會有一個比較詳細的統計，那部裡面就是在做推廣部分部分，因為國際審查委員的意見，其實他是就整個國家的一個性別是各行業整體的，彼此的薪資沒有差距問題，那可是看起來，我們目前列的行業別，就國家來看，這個行業別不只包括，經濟部、教育部這邊，應該其他部會也是有，那可有可能像前一場第 12 點的討論，整體來去再檢視，到底所有的行業別裡面，哪些薪資比較低？

2. 針對國營會的部分，員工敘薪方式比照行政機關，主要是依照職級領固定薪資。員工薪資差異主要是在年資跟所擔任的職務差異，而跟性別沒有太大關係，所以建議性平處讓我們解除列管，因為我們無法再提出縮小性別薪資差異的作法。

性平處：針對國營會我們建議薪資透明這部分，沒有同樣職等薪資落差問題，但希望可以起到帶頭作用。因為國營會類似民間組織，若做到薪資揭露，各個民間企業也可以做到仿效作法。我們也希望他們可以持續處理垂直隔離，讓女性升遷也可以受到關注。另外經濟部第一點說明，主計總處跟勞動部都有在做調查，經濟部是就自己管轄範疇去處理性別薪資落差問題，並去向民間推廣。

主席：國營會因為是用不同職位所以只有年資會有影響，所以每個職位不分性別，薪資是一致的。不過剛剛建議是揭露薪資的透明，做一個表率。

經濟部：補充說明薪資揭露這部分，經濟部所屬四個國營事業，薪資是雷同的。但四間公司的敘薪還是不一樣的，所以薪資揭露是涉及到個人隱私，揭露後也會造成各公司的比較，進而造成管理上的困難。

勞動部：性平處所提研議企業薪資透明策略跟工具，第一點是目前立委已提案修改證券交易法等法條，所以有關這部份我們建議還是應由金融監督管理委員會或相關主管機關進行研議。第二點是有關同工同酬檢核表部分，本部正在研擬中，那他還需要試行階段確保信效度，完成後會再提供給事業單位參考，並推動宣導使用。

性平處：勞動部正在進行一些委託研究，推行同工同酬，那之前就是要先做薪資透明這部分，知道金管會是有在處理。那針對其他事業單位勞動部是不是也要做些推動，讓事業單位可以落實。

衛福部：

1. 有關護理人員薪資部分，我們有去比較國際跟國內的差異，資料如書面請大家參考。那為避免水平及垂直隔離，那職業人員薪資跟性別並無太大關聯，所以我們建議不要列在這邊。而護理人員薪資提升部分，我們正在做很多推動。

2. 性平處這邊討論醫生跟護理師薪資，看起來是在同一職場不同職種的比較，但此一指標應該是要討論同工同酬同一職類的比較，那在照顧服務員部分，都有各種薪資提升措施，所以這部分我們也是建議暫不列入。

3. 有關性平處建議托育人員部分，我們後續會再來做研議。

性平處：同工同酬部分，也有同值同酬議題，像是投入時間等之比較。這邊會請衛福部要做的是國際審查委員所提到的，就是提高女性集中領域的薪資水平，所以像是主管的護理人員、照服人員及托育人員女性都佔絕大多數，薪資也相對偏低。衛福部也有在做提高薪資的一些推動措施，我們也希望你們把這些努力寫在行動表裡，並提高關鍵績效指標。

主計總處：本總處這邊勞動部每月有去計算兩性平均薪資的統計，所以本點建議直接由勞動部那邊做處理回應。那關鍵績效指標部分配合維持原案辦理，背景分析部分，本總處擬朝定期辦理調查、蒐集相關資訊，並提供各界運用方向調整修正。

性平處：那主計總處所說勞動部提供資料部分，只有哪個行業別差距最大之類的，除了這樣的說明之外，那夠更進一步深入分析，這一部分希望勞動部跟主計總處來討論，針對行業別薪資落差部分做更深入的分析。

勞動部：有關兩公約縮小性別薪資差異部分，人權處消除性別薪資差異部分，改善水平及垂直職業性別隔離，針對這個重要性別平等議題，它是訂有策略跟對應的關鍵績效指標，那它其實有涉及到內政部、教育部跟經濟部等。那本部在這部分都有放進去處理了，所以在 CEDAW 這部分是不是要把其他部會策略放入行動裡面，尊重性平處跟各機關意見。

主計總處：每個月都會蒐集各企業單位的資料工時跟薪資統計，後續使用已廣為各界應用，那另外剛剛已建議兩性薪資差距這邊由勞動部這邊統一辦理回應。

婦女新知基金會：

1. 關於性別薪資差距，勞動部都會跟美日韓去做比較薪資差距沒這麼嚴重，但我們在 CEDAW 國際審查委員面前已經有指出，建議我們不要再跟美日韓比較，因為他們不管在 OECD 的比較或是放到歐盟的指標裡面來看，都是敬陪末座的。那等於我們是在跟國際上的國家比爛，國際專家已經指出可以跟盧森堡做比較，那盧森堡最新公布數據性別薪資差距是呈現負值，所以女性薪資是高於男性的，我們建議問題分析部分，政府不要再用美日韓當作標準，應該是放到跟其他表現更好的國家做比較。

2. 我們同意人權處，勞動部這邊可以有更策進的作為，同工同酬檢核表已經講了非常多年，但是我們一直看到它在研議及試行階段，但各國已經都有更多做法了，而且是被國際大家所認可的作法。那剛剛經濟部也指出薪資透明化可能造成公司間的比較，但也正是比較我們也才能去談是不是可以同工同酬。

國家人權委員會：

1. 勞動部是跟美日韓比較，以及主計總處是 2019-2021 的研究比較，這兩個研究的結果是相反的，分析需要有一致性。

2. 勞動部同工同酬檢核表部分，希望檢核表內容可以納進去職業性別的隔離情形、各職類階層的薪資差異，以及推動上要有具體期程及目標。

台灣婦女同心會：

1. 性別的定義與名稱必須澄清，維持在 sex 而不是 gender，那在執行上就不會混淆。

2. 員工就職時應誠實告知為生理男或生理女，以保障婦女權益。

陳月娥委員：

1. 必須挑一個性別集中的，所以勞動部有做勞動性別統計，去找女性集中且薪資差異最大。那我現在手上就是勞動部 110 年調查，醫療保健及藝術休閒服務業中，差距可以到 35%-40%。所以要有比較具體的行動，從今年下半年就要有積極的行動，不然未來一年將近八個月的時間，在下一次提到這個薪資差異問題仍然沒有任何進步，因為這次相對上次是薪資差距變大。宣導相對比較柔性，是否用勞檢的方式，用主動檢查的方式，鎖定 2-3 種女性集中且薪資差異較大的產業來進行，實際的效果才會明顯。

2. 國家有很多企業表揚獎項，若可以針對企業內部性別薪資等等的條件放入指標評比內容，就會起到鼓勵企業改變的作用。

台灣性別人權維護促進協會：那我本身是幼教系，那幼教老師薪資長期以來就是

偏低的，而且工時長。尤其以女性居多的這些職業，真的需要長期規劃及提升薪資水平。各部會如何真正改善，有哪些具體作為？像是衛福部沒有訂定任何績效指標，令人訝異。

台灣伴侶權益推動聯盟：關於性別薪資差距問題，跟生理性別毫無關係，它所涉及的更多是性別刻板印象及社會期待問題。雇主更不應該要求員工以任何方式揭露自己的性別隱私。

劉梅君委員：

1. 有些概念是混淆在討論的，到底是要討論同工同酬還是討論同值同酬？同值同酬是長期以來被低薪的，價值不被看重的問題。那同工不同酬是沒道理的，給付給男性比較高的薪資，而女性比較低，這樣子是不對的。這一步應該先處理同工同酬的問題，剛剛國營會說的，同職等同職級薪資一樣，國營會所屬的四大國營事業，年資也會影響薪資差異和職務，那女生的年資差異是入職時間短？還是因為兼顧家庭、工作家庭不平衡的關係，造成在女性員工比較容易發生年資比較短，這個就是事業單位要內部處理的問題，表示職場友善度是不夠的，就還是有東西可以改善的。

2. 勞動部目前研議同工同酬檢核表，我們確實可以找出幾個性別特別集中且低薪的行業來處理，反而是衛福部同工同酬不是醫師跟護理師不同職業比，可以做的是在醫師這個職業裡會不會有性別薪資差距？護理師呢？

全國家長團體聯盟：目前居家服務員還是以女性居多，但居服員的薪資這幾年都沒有調整過，所以影響到的還是女性居多。我常舉例居服員再轉場的過程很像外

送員，但薪資低非常多，這部分還是需要去留意的。

薛文珍委員：第 48 點國際委員特別提到，所謂水平及垂直職業隔離部分，現在主計總處所做的調查是兩性整體平均時薪差距，是平均值，看不出來水平或垂直的變化進展。同時剛剛提到的薪資透明化是爭議比較大的，就會很難前進。可以參考英國或澳洲現在的做法，就是每個事業單位回報時，不需要知道薪資的絕對值，也還是把薪資畫成四分位，所以我們會知道每個分位裡男女的比例，以及各自所佔比例，在這樣的情況下，可以知道每個分位裡的男女比例而不需知道他們實際拿到的薪資。這樣也可以知道對於整體薪資分配的狀況，公司跟公司之間可以用這個做比較，可以知道各公司之間的性別差異是不是很大，進而去改善。也可以從國營會這邊去開始，給大家一個示範。

鄧衍森委員：這個會議的工作方法跟進行方式，今天在談的是國際審查委員專家提出的這些建議，這個點次強調的是薪資性別差異。所以請政府機關或與會同仁在討論問題時，要知道這個部分是國際審查專家提出的問題，具體的部分要講出來，而不是攏統的敘述，這些規範性或是比較法的想法，不但沒有回應到專家所提出的建議，不管是水平或垂直或薪資透明，它並沒有要大家薪資透明，關鍵是薪資差距。否則光談比較法或是其他事情，對於回應國際審查專家建議，毫無幫助。

王兆慶委員：薪資透明不是要揭露個人的薪資，它其實是一個性別薪資統計的次分類化。比如說現在這個房間裡面有 100 個人，100 人裡面假設是 50 個男性 50 個女性，我們各自去平均兩邊的薪資，就叫做性別薪資差距。透明化的意思，只

是把我們這 100 人在分成三個次群體，那三個次群體裡，男性女性分別占比，邏輯跟剛剛薛委員提到的四分位有一點像，但是不同的地方是，因為切成四分位時，就是最基層的 25%和最基層的 25%比，比較價值就沒這麼大，因為大家都是最基層的。英國的作法是向是公務員有分委任、薦任、簡任，委任自己做一個薪資差距比較，簡任和簡任也是。性別薪資差距的次群體化，就是其他國家性別差距薪資透明化的做法，所以沒有經濟部回應的，會擔心影響到個人隱私的問題，它還是整體性統計，只是比較細膩而已。國營會只有四家國營事業比較好操作，針對關鍵績效指標，經濟部來調查所屬國營事業的性別薪資統計，並且採用次分類化的方式。統計更細緻的性別薪資差距，再來研議原因及改善作法。

薛文珍委員：補充說明這個主計總處去思考，就是我們其實就是去問，如果你如果那個部門裡面完全沒有其中一個性別，或者是其中哪個性別，請提出說明。或者是我們用問卷的方法去問為什麼？原因是什麼？就是這個所謂的水平垂直的方式，是不是有可能在我們的統計裡面就去處理。

主席：現在才第二場稍微討論一下，第一個剛剛鄧委員前半部有說明到的，部會再針對結論性意見，特別是針對他們所提的問題，要直面的去正視它，不要用一些描述性、規範性的去迴避它，才能夠能夠真正掌握問題之所在。或是他的問題應該被解決的，這個是請部會特別要留意的，好像剛剛前面那一題，這個性教育工作者這一題、那個內政部的那個問題跟背景、分析，可能就有這個情形發生，或是剛剛講的，為了促進產業發展，應該以經濟為主管機關，這個都不是在針對問題回應，謝謝鄧委員提醒，開了好多次審查會，部會難免沒有掌握到問題。確實是很不容易、很不容易。那這些問題，如果沒有學者、專家委員提醒，沒有那

個能力去面對這個問題來提出解決對策？，我們應該要大家幫你想一下有沒有好的對策，所以他剛剛講的薪資差異問題啊。不是要揭露個別的，但是如果把這個薪資不同職位把它揭露出來，那可能也會有不同行業別之間的比較，剛剛薛委員講的，就是比較好的做法。這個總體經濟來講，重點是剛剛委員講說，我們有一個相對指標來做，也可以觀察出它的意義。那這個就是一個好建議，那學習澳洲、英國那樣的作法也可以，能夠真的掌握到我們的薪資性別差異在哪裡？那就是好建議。這是第一個會議的提醒，大家要掌握住來進行問題。但若是想要比較或借鏡，要往上比較，不要往下比了，這個提醒請大家注意就好。那當然這種比對一般勞工，參考美國、日本、韓國看似很進步，但他們男女同工同酬可能差距大，感覺我們不差，但這個個性別領域，我們如果往前段比，可能就不足了。那個具體的題目，薪資透明化到底是不是？現在這個議題上面我們要討論的，我認為薪資透明化這個角度來看，聽起來是有關連性，不是毫無關聯的，因為我們是不是講我們做得還不錯啊，全世界排名也是14-15%，那這個就是會有一個前提問題需要處理，我們同工同酬這件事情，在相關的統計跟調查上面是不是完整、正確的。透明性是觀察的一個方法，特別是剛剛講的，有性別集中的行業，因為這個就牽涉另外一個議題。我們現在討論的，如果以剛剛引述的36點次國際專家已經有指出，性別集中也是同工同酬這個點次應該注意的現象，或是只有在那個職位，我們公務機關沒有這個問題。因為你的職位，就是那個薪點，報酬一樣，不會同工不同酬。現在指的是有沒有一個群體化集中的現象，造成男女的過度差異，比如說我們這裡例子就是說醫生薪水很高，護理人員薪資很低。但是醫生的養成何其不易？也掌握了生命的健康，他薪水高於護理，算合理。當然他應該要多少？多到哪裡？那就是一個藝術了。護理人員也在照顧病人，如果醫生沒有護理人員，他能夠把病人健康照護的好嗎？但是護理人員的職業性別集中很高。上次陳建銘委員，在

立院說我們有一些危機，因為護理人員三十幾萬人有證照，但事實上只有60%的人投入。這個行業裡面，可能高達九成以上都是女性，男性護理人員偏低，今年可能好一些，看到醫院裡面的護理人員，看到10個，可能8-9個都是女性，男性的護理人員很少。所以我們在議論，這個性別薪資的透明化，還有就是有些的行業，它的性別集中的情形應該要去評估，他們薪資是被低估了，這是集體的被低估，包含男性在裡面，是不是有可能的性別歧視？在裡面。因為都是女性在做的，所以這個行業我們對他的薪資評價不用太高，包括這個醫護人員、護理人員、教保人員、幼托人員及長照人員，還有一些服務業，那這個可能要再去做更好的歸納、整理，是不是這個性別集中特別的嚴重，這個特別嚴重，他們的工作性質、專業性，跟其他的行業比較起來，是不是差異特別大？這個特別大是不是有制度性的原因？而且它可能影響了不只是公平性的問題。我剛剛講的那個護理類的問題，那個英國百年來第一次大罷工，也是因為這個薪資待遇不合理，大多是女性就罷工。像護理人員一罷工，對於整個的醫療產業影響有多少？像剛剛講的，薪資差異，美國的護理人員薪資比我們好很多。所以一般人來講，我們比美國、日本多好，但是在不同行業別，如果說以剛剛的護理人員，那美國好多了，所以這個可能要有一個好的做法，這個是我回應那個鄧委員的意見，一方面提醒部會，還有在場的各位一樣，我們都針對問題來把你們點次來討論，這樣會比較聚焦。第二個就是說薪資透明，我們仍然予以討論，這個程序、做法，剛剛薛委員提到的，建議學英國、澳洲，用所謂的四分位。

經濟部：補充說明，剛剛薛委員提到的，我們在109年度已做過，那我們在提供這個資料的時候，如果說做出來的，只是反映出一個結論，就沒有辦法達成消彌薪資差距的目的。

主席：有兩個意義，第一個薪資的透明化，他確實有可以讓人們知道說有哪些行業，特別的被歧視，那政府在這個行業歧視的情況，不只是薪資歧視，如果是一個結構性問題，制度上應該怎麼去調整跟改善？國營會這邊的意思就是說，我現在要求民間部門去揭露的話，大概不是很容易，但公部門，政策上你下達就是可以做，那第一個率先做，那當然其他就會帶動。那像金管會說不定，可以用其他的政策工具去做，不一定要到修法，也讓他們願意自主的去揭露。因為以四分位這個做法來講，我認為不會對企業造成那些副作用的疑慮，這個讓台灣總體的性別薪資差異，可以有一個更好的掌握，否則我們只會流於印象。那如果109年有做，後續可以持續做，做一個長期的線性觀察。我們才能看到那個趨勢變化，去透過這種數據解讀背後的原因或影響，那如果這個已經有在做了，就是建議你們列入指標繼續做。

葉德蘭委員：有關於我們經濟部提到的第48點，我們今天的回應都表示我們做了很多事，但是其實他只要求我們理解三件事情，第一件事情就是ILO的性別薪資統計到底是怎麼做？第二點就是，如果按照他的做法，我們就可以去處理性別水平和垂直隔離問題，那就可以知道現況及掌握工作評估框架。第三個就是同職同酬原則，我看今天的回應，不了解這三件事，所以做出來的回應好像不能夠像鄧委員說的掌握重點。那透明度的問題非常重要，因為ILO已經在去年2022年9月，提出了一個薪資透明度立法的一個建議，那我們除了跟隨這個四分位的做法之外，我們也可以根據ILO標準趕快做，這才是前段班的做法。

主席：我在另外一場會議聽過，就是依照ILO標準來算的話，我們成績沒那麼好，

我認為我們國家進步到這個地步，不用再自我美化了，那部會現在都還沒做，如果說委託研究、幫忙設計啦。那就民間學者專家來做，然後先研究再試行，然後推動期程往下做，那這個都是比較保守的作法，沒辦法躍進。這邊再請主總、經濟部及勞動部這邊相關的統計，再參考。

王兆慶委員：大家對薪資透明化及薪資性別差距的說法，覺得兩件事無關的，我覺得完全是有關的，性別薪資差距的縮小是目標、薪資透明化是手段，你要先經過透明化了解大家，到底在不同層次差距有多少？最後才來知道有什麼目標來縮減，所以這兩件事情完全是有關的。第二個是想跟薛委員討論一下，就是那個四分位或是用四個職階來規劃，經濟部可能要再問勞動相關的學者專家。但是總而言之我跟薛委員一樣的建議，重點薪資透明化不是放在個人薪資透明，而是要分次群體的透明。

薛文珍委員：這個討論非常棒，謝謝王委員，就是這個的確要專家來討論，那其實我在看大家討論的時候，就會感覺到，資本主義及社會主義的不同面向，所以職等這件事情我們之前嘗試做過，在工程師的領域裡面，後來發現其實會很混亂，因為每個公司或者是每個組織，他們的畫分是不一樣的，所以有的人甚至會說我分不出四個職等，我只有三個、二個，有時候有這種問題，那另外一個問題就回到說，從資本主義的角度，就是薪水拿的越多的人，在這個公司裡她的角色就越重要，所以或許薪水，反而是一個很容易去做的指標，而且對人力資源部門來說也很簡單，他只要一算，就可以算出來，所以這個都是可以參考，就可能需要透過專家的討論。

主席：可能不同的統計方式會導出不同的數值來作為分析，或是檢視使用。可能各有它的作用，這兩個部分也請你們研究一下，尤其勞動部也幫忙諮詢一下勞動學者意見，因為薪資結構跟影響層面很多，不只是性別，我們是聚焦在性別議題。像資本主義下，美國的薪資結構就是差異很大，而現在我們公務體系的人才，沒辦法引入民間的專業專家進來，就有點可惜了，它是要讓不具公務人員身分的業界人才也可以進入公務體系服務，大家就說是酬庸，這個負面觀念要改。有些就確實需要民間專業，可能會更好，他會依照工作屬性的必要性去找人才，但是你要有一個彈性，有機會讓這種民間的專業人才進來比較好，例如說說最近修法推動的公職律師，就是讓律師進到公職的位置裡面來，這個都是讓民間跟公部門的人才可以交流。那你以薪資水準來講，以我們公部門的薪資，真的是不合理。一進來就是受到那些位階、薪點的限制，你找不到好人才，你真的是要好人才，那要財產申報，就會擋住很多人了。勞動部同工同酬檢核表，那個研究在做，但是目標、期程都還沒有出來，因為還要做信效度的評估，這個部分可以再加速嗎？

勞動部：剛剛國家人權會還有婦女新知基金會，有提到這個檢核表的期程跟內容建議，那這部分我們會很慎重的去研議，並且在下次提國家報告時，要有具體的進展。

主席：勞動部請把它列一下，這個是讓業者能夠自行檢核，國際上有很多的做法，應該可以很快來落實、推動比較好，請勞動部，相關目標跟期程來做。所以我看到一本書一句話，我真的很好奇，我們孔子講的三思而後行，這一句話在外國學者的解讀底下，認為這一句話是要提醒，不要一件事想三次才做，一件事情想三次最後只會想到自己，想第一次想到自己、第二次是別人，第三次還是想自己最

好。所以你們講說慎重考慮，我都有點擔心，慎重評估，就是不太想做的意思。好好想可以，但是不要想太久，勞動部這個檢查表再好好加油。這個議題討論很多很廣，我盡量來做一個建議，有些參採的就直接做，我比較重視的是專家委員跟民間團體的建議，這些建議部會現場如果沒辦法回應，有可行性的部分，盡量納入。

點次 49、50 及兩公約點次 49、50

勞動部：

1. 針對性平處的意見，第49點，希望我們補充台灣產假跟育嬰假制度的說明，這部分我們會再加強補充，那針對50點，建議在關鍵績效指標增加依育兒父母需求調查情形研議延長有薪產假及育嬰假制度之彈性化，這個部分我們勞動部近年都會視需求，會針對不同育兒需求做調查跟委託研究作為政策的參考依據，那我們這個部分，我們是覺得是不是讓我們把調查的結果，然後去扣合委員他們的問題，然後在背景跟問題分析裡去做加強說明，因為涉及到調查是調查，但是後面還有政策需要各界的討論，所以放在關鍵指標是比較不適合的，以上。

2. 那兩公約的部分，我們也會放寬父母對一名子女同時申請育嬰留職停薪的部分，這個部分我們也會去加強補充說明。

衛福部：衛福部的部分是在兩公約，關於資料的第14頁，是關於婦女生活狀況調查的部分，我們在資料裡面好像有筆誤，或者是誤植，婦女生活狀況調查的期限，應該是每4到5年做一次，前次108年，這次預計在113年辦理，以上補充。

教育部：教育部的部分是在兩公約的第15頁，關於社團法人台灣全國媽媽護家護

兒聯盟之具體建議第四點是說我們都以宣導為主，建議在大學的通識教育能納入家庭教育的課程列為必修，因為它涉及到法令的規定，所以我們特別去解釋，在第16頁有說明，因為依據大學法跟大法官釋憲380的規定，其實大學的課程還是大學自主的範圍，那學校他在課程的設計，會經過教務會議的校級會議通過之後就去實施，那大學的課程，我們基本是尊重的，但是我們有推動，比如說家庭教育中程計畫，從111到115這第三期的未來五年怎麼做，我們有相關的策略去推動，那我們是希望，因為他這個建議是提出大學法的建議了，稍微酌調。那教育部來講，我們會在相關的重要會議裡面去宣導，鼓勵學校去開設，不管是性平、婚姻、親子、情感、這些家庭教育、還有終身教育這些的價值跟議題，那也鼓勵學生去做這方面教材的研發，以上說明。

性平處：有關衛福部剛解釋的男女無酬照顧時間的指標，因為我們是跟著衛福部的婦女生活狀況調查，那如果衛福部原來112年延到113年，那我們就是會配合，就是113年才會出來，那將來可能NAP那邊就是會往後延一年，以上。

勞動部：做一個補充說明，就是針對CEDAW49、50點次的部分，性平處在加強宣導、鼓勵男性申請育嬰留停津貼的部分，有建議增加那個關鍵績效指標，就是每年男性申請育嬰留停，人數增加的百分比，那這個部分的話，因為我們現在已經透過相關的法規跟行政措施落實宣導，所以男性申請育嬰留職停薪津貼的比例有所提升，那我們考量到育嬰的型態多元，受僱者會依照個人的、家庭的因素，選擇托育、親自撫育或家人撫育的方式。所以這個部分也是尊重受僱者育嬰留停的意願，而且，申請人數也會受到出生人數的影響，所以我們建議這個部分還是維持現行的一個績效指標，以上。

主席：我稍微講一下，部會對於列那個數字都很怕，我能夠理解啦。就是說數字就是一個清楚的指標，數字有沒有達標，就一翻兩瞪眼，所以很多指標都是放另外一種數字，宣導幾場、辦幾場公聽會，後面這些數字意義不是很大，就是你去開了幾場會、辦了多少公聽會，當作是一個要追求的指標是奇怪的，就是說，那個指標應該是效益的指標，就是你有沒有達到效益的指標，我知道你們擔心達不了標，不敢設定，這是理解，那我會比較鼓勵，有些已經法規調整了，有一些成效，有一個基礎的數值，你說從來沒有設定過，那至少這個是你的地板，你再往上稍微增提一點，最近在那個打詐行動策略1.0的時候，懲詐那一塊指標設定要比前年，要多破3%詐騙集團，3%好少喔，再更用力一點的，應該要抓更多啊，因為黑數很大，3%太少，果不其然不到半年就達標了，兩年的計畫半年就達標了，那就是開始的設定太保守了，所以他們就說好，那再1.5調整，提高到5%，仍然保守，那我用這個例子來舉例，就是說至少還是3%、5%的在做，一樣滾動，就是說半年就達標了，那再調整，還是很保守，但是，那個目標是在那邊，對行政部門，他就是有一個壓力，這個壓力並無不好，你看他們就用力下去就達標了，3%變5%，也可以變成10%，那這個在打詐的抑制效果就會出來，那所以我剛剛講的意思是說，部會再設定指標的時候，那些關鍵指標，尤其是效益的指標不太敢下數值，我能理解，除非是算不出來，沒辦法量化，如果可以量化的話，就設定一下，即便很保守都鼓勵，而不是都沒有指標，沒有指標上很難觀察，下去的政策有沒有效果，沒辦法有一個好的觀察，這個請你們再努力一下。

人權處：簡單一句，剛剛部會針對人權處這兩個點次的建議，可能是不是也要稍微回應一下，或者就是一個提醒，因為如果這些量化的指標，在NAP國家人權行

動計畫，在CEDAW，在兩公約，甚至我們也有提到，像企業人權行動計畫都有相關的一些宣導的場次作為關鍵績效指標的話，是不是可能各種的宣導或研習，其實是一樣的東西，然後那個場次數字各地方都不大一樣，是不是可能要求其一致。

主席：那等於一魚多吃了啦，我們好多個計畫，然後放到一樣的那個場次的指標，這也放一下，那也放一下，但範圍又不太一樣，那促請部會注意一下，若是同一部會針對不同國家報告或人權計畫關切相同題目，提出相同的策略指標，起碼要一致啦。如果要這樣重複，這個其實就是我講的避免重複管考，這個可能再想一下，就是看要不要就是放在哪一個，然後像引註，說這個部分在哪裡回應過了，在那邊管考就好了，否則的話，一個事情三個計畫做報告再做管考，這個也不太合理，這個就是我上次講盡量在院級，要去做一些橫向的整合，當然部會的管考會比較單純化，到底是有意義的差異，還是因為不同的承辦人寫的數字，我們要他幫做校正很麻煩，這部分再請部會自己先檢視一下，如果你們在跨公約，跨計畫相同策略、相同指標的話，請一致化。

國家人權委員會：針對勞動部去檢討育嬰留停津貼，雖然有提高津貼也增加男性申請留職停薪，但事實上就是，因為留職停薪津貼即使是把月投保薪資的替代率百分之六十提高到百分之八十，跟實質上面的薪資所得相比還是差距很大，所以人權會在獨立評估意見，有建議是不是在留職停薪的津貼可以用實際薪資來計算，然後另外一個就是留職停薪的保費，受僱人自行負擔的保費，依照2017年的時候，立法院在公教人員的退休金，他是希望是能夠連受僱人自行負擔的保費，也是由政府來負擔，這個有沒有可能有進一步的規劃，那另外一個就是有關於彈性的部分，在假別上面，是不是可以縮小請假單位，或者是合併其他假別，使請假制度

具有彈性。

人權公約施行監督聯盟：49點次在CEDAW委員的關切是說，我們目前的育嬰假制度主要是靠雇主的貢獻，也就是說，雇主必須承擔非常多的行政跟人力成本，那再來50點次的部分，所以委員建議說我們在社會團結，命運一體的框架底下，讓所有的雇主跟政府都來共同維護這項制度，那我舉一個例子，那就是我上個禮拜去法國開一個會議，那對小分會來講，他只有四五個工作人員，然後有兩個人要照顧媽媽，有兩個顧小孩，對這分會的運作來講，其實他的人事成本跟行政的運作是造成非常大的困擾，那所以他們能夠解決的方式，就是去找替代人力，以便做其他或者可能的行政安排，但是這樣子的成本，如果讓這個小分會來獨自承擔的話，其實上是不可能的，他連這個錢都籌不出來，就算籌出來錢也請不到人，所以我們必須有一個比較整體的設計來讓這些願意請假，但是小公司、小單位沒有辦法負擔行政成本的時候，政府可以給他一些協助，那我覺得是這兩個點次委員的建議，但是我們剛剛好像沒有回應到這個部分，謝謝。

秦季芳委員：因為這次就是就像黃老師說的這個回應，那我覺得勞動部的行為居然都只有加強宣導，這件事情是讓我覺得有點意外，特別是像這樣的關鍵績效指標，當然就是剛剛主席已經指出問題，如果是不好去操作，擔心自己的壓力太大，我還是希望可以修改這個關鍵指標，至少是我想知道的是，做了這麼多的場次的覆蓋率如何？有多少的企業跟高級的人資人員是有參加的，就是它的分佈情況是什麼？因為以去年2021的統計，光育嬰留職停薪跟育嬰留職復職被裁罰的案件，分別有25件跟24件，這表示非常多的企業還是，特別是我之前工作時有非常多的黑數也沒有出現在上面，所以我覺得如果真的要把它變成一個操作宣導的時候，

我還是想知道，就像剛剛討論的，操作的效益如何，知道大家都是在什麼樣的分佈，會不會只有集中在都會區？還是在哪些行業別裡面？是有做出足夠的宣導，來減少這樣的育嬰留停，包含各方面，包含產假的狀況，有沒有哪些單位，哪些企業是有提供更優惠的情況，或者是他的違反的情況是更嚴重的，他的困難是在哪裡？我希望可以做出這些宣導之外，也可以做到相關的這些資訊的收集，以上。

顏玉如委員：

1. 重複的我就不再提了，就是除了勞動部所關注的跟國際委員的議題不太相符之外，那剛才勞動部的回應，目前預計採取的作法是將現有的調查結果，然後再去回應分析現在的問題、背景是否具備國際委員這樣的一個問題形式，那我這邊其實會想要提出幾個建議，以及我的擔心。第一個，國際委員希望我們能夠去重視的是改善育嬰制度及一個彈性的作法，但是我們拿過去的、已經現行做過的研究，希望能夠去回應未來的一個議題，我覺得這樣的一個做法是否妥適？勞動部應該要去思考。

2. 第二個是說當我們再去看待這樣的一個彈性的作法的時候，其實台灣已經有非常多的學界，包含跟OECD合作在探討有關育嬰假制度整體的制度的時候，都已經在思考一個概念，是親職假與工作不互斥，這也是瑞典在實行這樣的政策背後的一個邏輯，所以會蠻去建議說，勞動部不僅只是用一個比較形式，或者說從結果論去看到底有沒有需要，如果我們去看家長的需求的時候，一定會說延長的越長越好啊。那可是重點是在於我們彈性的做法，我們可以去關注什麼？

3. 那國際討論這樣的一個議題的時候，除了彈性制度，針對假期的週數、或者是天數之外，已經有很多的研究也指出，可能這裡面對於性別會有一些差異性，包含請假的週數設計，男性可能比較偏好是長的，女性是需要一個短的，那這些

其實應該都要在我們的分析需求調查裡面具體看見，第三個是有關配套措施，就像誘因一樣，其實不僅只是假期跟薪資的給付，也包含了我們如何提供產後修復，或者是這些請假育兒的喘息指導等等的家庭支持，那這些應該都要配套的思考，以上。

托育政策催生聯盟：如同剛剛前輩們提到的就是勞動部對於這個項目的行動策略只淪於宣導，完全迴避了國際審查委員強調的，台灣的育嬰假其實很僵化，而且缺乏彈性，老實說，有關於宣導這件事情，其實現代年輕家長都很清楚自己的勞動權益，那不是不知道育嬰假的制度而是育嬰假不好用，不敢請，我們的育嬰假以6個月為單位請領，雖然勞動部說有彈性，但是我們彈性是你可以一個月申請，但是兩次為限，大家可以想想看，育嬰的家長是需要一個月這樣塊狀的單位嗎？今天我的小孩生病，我需要的是，以天為單位的假期，今天因為台灣的工時長，我想要晚一點上班，早一點下班，多一點時間陪伴小孩，我需要的是以一小時為單位的假期，那其實育嬰假彈性化是國際的趨勢，國際的經驗也證明了，彈性的育嬰假可以提高男性請領的意願，而一旦爸爸、媽媽都會請育嬰假，而且可以順利重返職場，這樣可以減少職場對於女性的歧視，那其實勞動部過去自己也做過調查了。他詢問企業跟員工是否同意育嬰假以日跟小時彈性放寬，結果告訴我們，有近八成的員工，近五成的企業是贊成這樣子的作法，那我們請勞動部要看見這些人民對於彈性育嬰假的迫切需求，那同時，我們同意性平處的建議，甚至要更精確的建議勞動部要規劃推動的彈性育嬰假的彈性，指的就是以日跟小時為單位的這樣子的假期，那與其辦理多場的宣導，不如舉行多場的會議來了解各行各業，如果真的要落實彈性育嬰假的困境裡在哪裡，與企業溝通、說服、研議，這個可以達到勞資雙贏的彈性育嬰假，謝謝。

台灣全國媽媽護家護兒聯盟：針對衛福部婦女生活狀況調查，然後我是想為全職媽媽說了一些話，就是希望這個婦女生活狀況調查，應該要將全職媽媽納入，特別是在身心，身體跟心理健康方面，就是全職媽媽的狀況如何？他們需要的是什麼？因為我們也知道陪伴孩子非常重要的，然後也是非常辛苦的，所以就是請大家看重，就是全職媽媽身心的狀況，以及他們在需要的時候，是不是能夠及時給他們協助，尤其是在喘息服務的部分，那我希望政府政府能夠看中這一塊，這是我的建議。另外，就是剛剛有很多人講到友善企業，那我想知道說，政府是不是對這些願意，不管是鼓勵父親參與，或是友善家庭這樣子的一個企業、公司，政府是不是也能夠給他們一些獎勵，或者是一些津貼，就是有一些更積極的做法，甚至就是能夠讓這些公司，就是讓更多的民眾知道，哪些公司是友善家庭的優質的公司，我覺得他們應該要受到一些獎勵跟表揚，以上。

婦女新知基金會：

1. 我們同意性平處的建議，以及托育政策催生聯盟的發言，那我這邊要補充的部分是，第一個就是說，我們希望勞動部未來如果進行這個育兒家長的育兒調查，我們希望不要只限於已經請過育嬰留停的家長，因為其實勞動部現行的調查，其實就是只針對這個部分，但是我們的觀察是在真正的問題在於，那些有需求想請，但是沒有辦法請假的家長，所以這個在勞動部的調查一直沒有被納入。

2. 因為國際審查委員，這邊有一個關鍵是說，應該要制度上應該要設計，能夠讓父親分擔育嬰責任提供誘因，那剛剛很多先進都提到，其實目前的研究顯示，彈性請假制度其實是可以促進父親請假的一個非常好的方式，因為通常如果這個假是塊狀的，例如說一次請四個月或六個月，通常會請的都是媽媽，因為媽媽的

職涯被認為是可以犧牲的，但男性不會去犧牲他的職涯，所以他通常只會請以一天或一個小時的假，所以彈性請假這件事情，其實是能夠促進父親請親職假或育嬰留職停薪的一個關鍵。

3. 再來就是剛剛人權會有提到，其實應該去思考實質薪資替代率提高的這個部分，因為其實國際上的研究都顯示，爸爸請育嬰假的比例越高的國家，通常他的實質薪資替代率是越高的，這甚至北歐國家可以高到八、九成，甚至是透過工會的團險去把那個部分補起來，補到百分之百，就是他沒有任何薪資損失，所以他們的父親請假的比例是高的，因為這個部分其實台灣也可以去思考，就是長期來研議這樣的一個方向。

4. 其實回應剛剛黃老師的發言，就是說我們現在談這個照顧假或親職假或育嬰假，國際上的趨勢也是顯示，其實近二十年來政府負擔的比例是提高的，各國其實都是同樣的趨勢，那以台灣來講，我們大部分確實是由雇主負擔，但有些社會保險，那這個部分其實也是可以去思考，那我補充一點是，其實OECD國家跟所謂經濟發展先進的國家，其實這幾年都遇到少子女化問題，所以其實他們的育嬰假制度，在過去十年經過多次且大幅度的改革，這個部分台灣其實完全沒有跟上，那我們的育嬰留職停薪制度自2002年的性別工作平等法通過之後，然後到了2009年，我們有育嬰留職停薪津貼，然後再到了2021年有小幅度的改革，然後就沒有改革了，那其實我們看來台灣在面對少子女化，其實是蠻冷靜的樣子，那我們其實就會覺得說這樣的一個績效指標，絕對不能只流於宣導而已，那應該要有一個更全面、更長期的檢視，謝謝。

中國佛教會：

1. 我在疫情前的到德國的大學，還有法國的大學，國立的大學去演講，同時

也跟他們相關的教授、交換這方面的訊息，因為我們做一個宗教家，很在乎一個國家、國民的素質，以及養成教育。那他們告訴我說，其實對於教育，一個國家應該要有更高的論述，也就是對小孩子的教育照顧，不應該像傳統華人的觀念，把小孩當家人資產，應該把小孩的照顧，當作國家共同的資產，講白了就是國家從生育開始，生育、養育、教育，就在進行國家人才的栽培，這個觀念才能夠建立在社會當中，才能夠讓我們勞動部也好，教育部也好，各種部門能夠大刀闊斧的進行，對於企業也好，或者社會也好，或者是公家預算投入也好，才能夠開展手腳，那因此這個觀念，我覺得就應該由行政院透過社會教育來告訴人民大眾，養育兒女不是個人家產的問題而已，而是一個國家未來長遠之計，那麼在法國的話，他們是爸爸、媽媽共同請假，前兩年的是可以互用請假點數，而且點數低至一小時，這個很容易理解，我阿嬤回來，我就給他顧，他回去我就回來帶小孩，有時候就是一個家庭活動的需要，他需要的不是一整天、半個月，她需要的是幾小時，這種事情以企業為思考的話，他方便就好，他沒想到這個爸媽正在為他培養未來優良的員工，他沒有這種觀念，所以我們的勞動部就沒辦法要求企業界，那這個有待大家一起努力，這是我從國外學到的想要貢獻給大家的。

2. 第二，在生育方面，我極端的建議，我不從道德角度講，我從經濟平衡的角度來講，我們台灣其實每一年的墮胎數是超過四、五十萬的，但是很多是不需要的，決定必要墮胎的，只是他缺乏一些社會資源，跟一些或者宗教，或者社會的導引，我們可以讓需要生育的能夠得到不想生育的兩者的一個配合，然後互相爸媽之間，或未來爸媽之間互相見個面，看看撮合得了的話，a可以不用墮胎，然後直接生給b出養過去，這個機制在宗教或社會的民間單位很容會扮演，那麼我們國家就不用再花很多的錢來進行，所謂的一方面要生，然後一方面又有些墮胎不必要的發生，謝謝。

台灣婦女同心會：發言針對點次49、50點，家庭育兒和工作間的平衡，機關勞動部、衛福部、性平處，意見一、建議性別的定義應全面去除多元二字，以免造成行政院所屬各部會及地方政府、公務人員、民眾對性別二次誤導，根據世界人權宣言及兩公約所維護的是sex、生理男和生理女才正確。二、員工宜誠實告知性別為生理男或生理女，以保障全國婦女的權益。三、在疫情期間多數的女性擔負較多照顧家庭成員及育兒的責任，故應給予完善的工作保障及醫療照顧，能夠照顧染疫家人的休假日並能正常給薪，而不致被扣薪或調職，甚至失去工作，此外，宜提高補助染疫情期間，照顧家人的金額，四、職場中的女性，若因接種實驗性疫苗後，因身體不適或後遺症影響需請假，或無法工作時提出了相關證明後，政府應予給予薪資補助，五、疫情期間，若婦女本人或家人產生後遺症，宜放寬補助標準，如已經死亡、嚴重傷殘等，政府應有快速申報的時間，如七天內執行認定，及二週到四週內快速補助，以保障婦女工作權益，六、以上的補助，因各縣市財務狀況不一，建議由中央單位執行，以確保全國婦女權益，七、全職媽媽乃屬脆弱族群，故他們在育兒期間及預備就業的期間仍有專線的諮詢服務，並提供適當補助。八、喘息卡，希望提供在職及全職的婦女有喘息卡，卡上有點數能夠更優質的來照顧幼兒，如果全職婦女因為沒有去上班的期間，他的點數比照在職的婦女的平均薪資給付，謝謝。

台灣家長守護婦幼權益協會：我只是一個小小的補充，就是說，我剛剛看到無酬的家務勞動這個部分，然後是簡短的一句話，那因為我本身就是全職媽媽，那我發現在我們的群體當中，通常就是三個媽媽加起來就有八到十個孩子，隨便我怎麼湊，我們群體裡面大部分是這樣，所以也就是說，凸顯了很多家庭，他在負擔

二名子女其實已經很重負，但是到第三名子女的時候，即使原本不是全職媽媽，但是他必須要放棄他工作，然後可能這樣子，他比較可以負擔三個孩子，那所以我的意思是說，大家都有遇到少子化，但是我們完全是多子化，而且是每次一出門，都還要上網去租車，那我們是建請說相關單位政府在煩惱少子化的時候，或許有一個方法就是去研究，為什麼會有一些全職媽媽有多子的情況比較多，或許在這個地方做研究的話，可以有一些改善，謝謝。

婦女權益與永續發展聯盟：我想針對CEDAW國際審查委員的第49,50點次的意見，可以很簡單的去看到審查委員，已經在會議中給我們非常清楚的問題在哪裡，那他也建議了我們怎麼去做，所以49點，他講到的是說，我們的人口問題出在產假與育嬰假，然後這個產假跟育嬰假，他給我們的評分是薄弱、零散、模糊且僵化，那如果在這樣的情形之下，他們建議的50點是說，我們應該在產假跟育嬰假的情形之下，他建議我們需要參考國際經驗改善育嬰假的制度。同時，很重要的是說，讓我們設計能夠永續，他不是片段的，他是能夠長久支持我們，讓我們的人口可以提升的一個永續跟彈性的制度，所以在這邊也特別談到了，到底誰應該主責這件事情，其實我們知道CEDAW最重要的是國家才是主要的關鍵，國家才是執行CEDAW的角色，那所以在這裡，所有這些必須要有的費用，應該由相關的利益關係人來承擔，但是，我們在我們的社會裡面，現在看到的福利現象，育嬰假制度都是仰賴雇主，所以他這兩條都已經給我們清楚的界定，我們去做的工作是什麼，那同時也說過雇主和政府都應該提供，我們要有一個fund來解決，能夠去製作一個永續和彈性制度的目標，那同時為了父親分擔育兒的責任，我們應該要做出提供的誘因，那同時，母親的育嬰假應該要超過ILO八周的時間，他寫的非常清楚，所以我們這裡的行動部分，我們就應該根據他要做的這兩件事情，產假跟育嬰假修訂，或者改善，去做，我們要有的action是什麼，同時在時程上面，我

們寫一個長程，不知道是什麼意思，是永永遠遠去做？還是說我們應該給一個時間，在這些相關部會針對這兩項，產假跟育嬰假的行動方案裡面，我們要怎麼樣去回應，這個國際委員已經給我們的建議，我們的總結的意見是什麼？那有一個具體回應，部會應該寫在這個行動上面，以上建議，謝謝。

主席：好，謝謝。那時間的原因，這個點次我請部會，總體的可能沒辦法每一個人的意見都回應到，請大家包涵，有些意見或是建議都蠻具體的，那讓部會回去評估跟研究以外，那就是說針對剛剛委員也好，民間團體的意見，你們認為現在可以即時回應的，來表示意見，勞動部回應的時候，特別針對那個彈性，用時的部分是不是有什麼困難，或者怎麼的問題回應，那其他斟酌。

勞動部：其實在育嬰留職停薪的制度，在彈性的部分，其實現在大家最關切的就是希望育嬰留職停薪可以縮短申請的要件，譬如說現在新修法是每次只要在三十天以上，是可以有兩次，有兩次可以短天期的去申請育嬰留職停薪，所以我們已經有修了，但是還是沒辦法符合我們團體的需求，那這方面其實也有難處，跟各位報告，就是說，在彈性使用，或是延長申請權限的部分，因為就會涉及到整體的勞動力，所以一定會有相當的影響。那我們這邊也提到說，其實國際委員也在意，在乎的是說，我們好像都把這個負擔是加諸在雇主身上，但是事實上，如果要這種很短期的有薪的親職假的話，勢必對人力的調配是真的會有難處、因為我們的企業，我們也知道我們三十人以下的企業大概就佔了97%，那事實上，在各行各業，包含他的經營狀況也不太一樣，工作的時間、型態、排班也很多元，那如果說以日或以時為單位，去請育嬰留職停薪的話，這個部分可能對於企業的負擔是會比較大的，而且我們剛開始在設計育嬰留職停薪制度的時候，其實在性平

法，他的立法意旨就是在於，就是希望是一段很穩定的陪伴嬰幼兒，就是三歲以前幼兒的這段時間，所以在這個部分，可能在政策上、還有各方面還要考量，所以是比較有困難，以上。

衛福部：剛剛有關於婦女生活狀況調查裡面融入有關全職媽媽相關的問卷的話，因為我們現在正在研討問卷的題目，也會有關於是不是有工作、是不是在家帶小孩，這個部份我們可以研議來參採部分的納入，以上。

陳曼麗委員：我想針對49點、50點的這個部分，我看勞動部提出來的都是加強宣導，所以這個部分，勞動部可不可能做一點改變，因為其實宣導已經宣導了很多年了，那如果是說，現在仍然變成沒辦法再往前走，我覺得有點可惜，所以就是說勞動部可不可以去把這個家庭宣導改成一個比較實質的政策去探討，以上。

葉德蘭委員：主要請大家可不可以考量這個凝聚合作的框架，就是剛剛黃委員所謂的社會合作的框架，這個框架非常重要，懇請勞動部未來在撰寫這方面的回應的時候，可不可以考量frame of solidarity這個東西是談社會安全的概念，如果我們這個請育嬰假不是在社會安全網絡相關的話，那就離開了委員建議的是提供資金的部分，這個就是大家一起來分擔風險的部分，另外一個是肯認的部分，肯認母性的社會價值，這個也是CEDAW公約條文所說的，也就是說，當我們提供育嬰假，不再是一個我們必須法定、不得已，就是女性生孩子很麻煩，而是一個我們的認可他對於我們國家的貢獻，以上。

主席：那這個點次，大家都有許多的意見，首先，謝謝各位所說的相關的意見，

因為這個既深且廣，牽動的政策也不是在CEDAW這個面向而已，像社會安全網一部分，很多政策都是互相關聯，乃至牽扯，那部會在回應，大家的意見的時候，有些時候保守的原因是，因為政治的決定，或政策的意識還沒下來，所以不敢在這裡超前佈署，那有些是涉及修法，還不太成熟了，所以保守難免，就是行政機關的某種特質，有些是在等政治決定，這個請大家能夠理解，也不是他們完全沒有在作為，有些時候是端出來的時候，已經是一個結果了，比如說上一次在講的，護理人員的薪資的問題，就是在專案上另外再處理。我也一直講說像國家報告相關對策的調整跟補充要與時俱進，以這題來講，育嬰留停或是相關的薪資補貼等等，其實在蘇前院長是有一些改變，乃至進步的，像來到八成替代率或能不能再提高，都有些決議，有些是有經過討論，還是沒辦法再往下推動的，像剛剛人權會提到的保險費負擔的問題，那其實是有經過性平會，大家再好好討論過相關的利弊得失，那這個政策，是時機啦，那個氣氛來的時候，啪地一聲就過去了，氣氛還不夠就在那邊醞釀，在那邊等待，那很多方案是在手上要推動，剛剛講的說，這個彈性時間，請假以時以日，不要用區塊的，剛剛勞動部有講立法原因，是要讓父母多陪小孩，有一個部分是這個功能，不是要排除區塊型的請假，是讓它更有彈性，因為他還有一個選擇是，他只要需要一天提早下班，去接小孩照顧小孩一兩個小時的時間而已，那這個彈性，從勞動部也會考慮雇主端的人力，這可以理解啦，因為如果太零碎化、太切割的話，雇主很難找到替代人力，到後來使用率不高，尤其男性的部分，有諸多原因，就是說請假，員工自己就打退堂鼓了，不要說你有沒有給他這個權利，他認為說這個就是不好，工作還是先保住飯碗再講，連飯碗都沒有，怎麼照顧小孩？取捨之間也對個人來講都是一種掙扎，那制度的設計可以給予彈性的，我是比較傾向朝這個方向做，勞動部這個部分可能還要跟林萬億政委討論過，怎麼做會比較好，如果我們中小企業三十人以下的員工

就占了97%這麼高了，那這個對中小企業的人力調度會產生影響，理解啦，但是怎麼做彈性工時的運用，還是鐵板一塊？就是說你全有或全無，那可能就毫無進展，我是比較建議再好好想一下，就是你的影響到底影響到多嚴重？這個工時的或是請假的彈性化，確實對家庭的照顧是有助益的，這部分再好好想一下各方的建議，或是說沒有回應到專家所指出的部分，也請多加以補充，這個部分再請部會努力。那我做一個會議上的處理，還有三塊的部份未及討論，這包括51、52托育服務55、56，跟兩公約是42-44保護外籍家事勞工跟57、58，這個是第二場次，如果說我們以下，包括今天這場次，有沒有完成的點次，會讓性平處再集中、增加場次的方式處理，不遞延的原因是，因為每一個場次都報名了，報名的團體關切的不太一樣，所以我們還是依序第三場還是司法，但各點次未結事項，就是另外增加場次，另外公告，另外邀請民間團體的方式處理，這是第一點，第二點，請人權處再盤一下，因為第二場次的第57、58身障女性及就業權，現在是放在這裡，但是上次CRPD有個點次是拉給性平處做完整的處理，那個點次還蠻大的，單那個點次我開了好幾場會議了，那個在CRPD底下已經對身障女性的各面向，包括就業權在內，幾乎是一個計畫型的作為，是性平處在主責的，部會配合，那57、58是不是就拉到CRPD處理，不要放在這裡處理，相同的道理，所以哪些是重複的？上次有講跨公約的部分，就盡量集中來做管考，不要分別管考，那如果已經被拉出去了，就是說57、58點次，就併CRPD的43點次處理，到時候國家報告在撰寫的時候，每個部會負責人應該都是一樣的，用這種方式比較好，所以57、58點次的部分，請人權處再評估一下，是不是就放到CRPD點次合併處理，那再來我提醒一下，這個，今天55、56及兩公約42-44未及討論，那個勞動部、衛福部承辦應該知道，我跟林萬億政委有在處理這一題。另外，那個專案報告進度和情形，如果認為成熟可行，政策已經有所決定跟方向的話，應該再做一個調整，你們這一部

分再做個調整，這部分怎麼去做這是一個難的題目，要專法不專法，要怎麼樣去強化他的保障，這是不容易的事情，但是有啦，我們有在另外一個專案處理這個議題，所以我就提醒他們，在專案上面要把那個專案成果、打算要做了，那個有一些進展，那個這個就是我講的，如果說有其他政策專案成熟、決定了，比較敢放，不然有想法連講都不太敢講，講了怕啪地出去了，以為政策已定，那成熟到可以放的時候就把它放進來，就是政策已經要往下執行了，我舉例啦。保護外籍家事勞工就是這樣的情形，我的程序處理完了。

台灣障礙女性平權連線：我同意主席講的就是有關相同的點次，可能在跨公約當中應該要一起處理，那我還是會建議一下，57、58身心障礙女性部份是不是應該也要在CEDAW這邊進行做相關報告或是討論，因為在CRPD那邊討論的時候，團體部分比較還是多從障礙的論述去說明，那我想CEDAW這邊還是需要討論的是，特別身心障礙女性的部分，同時面臨性別跟障礙的交織，也很需要性別相關的專家提供一些想法跟建議，才可以讓這個政策往更好的方向去行動，謝謝。

中華民國身心障礙聯盟：我們也是希望說這個點次不要再拉回去CRPD，因為畢竟CRPD還是以障礙的主體來做一個角度的切入，那我還是希望可以留在CEDAW的會議上討論身障女性特別的處境，謝謝。

主席：不要誤會我的意思了，其實CRPD上次開個會議，我是大膽決定讓性平處做主責所有的計畫，那才會集中，在這裡不會集中，而且你們講的性別要素，這個事情已經性平處做主責，不會有因為偏重身障，而性別被忽略掉，那這是CRPD委員有這樣的建議，本來性平處還有所猶豫，是我決定說應該要性別議題的因素或

濃度要多一點沒問題，你如果擔心那邊的討論，很多的性平委員沒有參與機會，可惜的話，我們會邀請，因為這邊報告一樣的東西，那邊又報告一次，我認為不好啦。那個CRPD的委員也是如此建議啦。那上次的會議兩會的委員，我們都有邀請，希望是用一個比較比較整體、計畫型的方式去處理，包括身障婦女就業權的問題，這只是其中之一啦，包括人身安全等，那一題就是純粹、重點就是真的在處理交織性歧視的問題、而且是從性平的角度切入，所以這個部分，現在57、58就是完全跟那個主題相關，是其中的一塊，是重要的一塊，我建議還是在那邊處理，你們擔心性平委員沒有機會參與，不用擔心，我都會盡量多邀請我們的委員來參與。

鄧衍森委員：我覺得性平處或人權處的意見，我希望能夠以國際審查專家的意見為benchmark，然後針對政府機關所提的背景說明，或是工作計畫，或是關鍵指標提出意見，不要再去做一個很枝微末節的那種建議，就是說他的意見，要是緊緊的以這個點次裡面專家所提的問題，當然我們講到就是說這個基金、這個frame of solidarity還是什麼東西，這個基金到底是以性平處的角度應該如何設置？這樣子，基本上，剛剛主席很正確的裁示，很多問題事實上，現在的部會沒有辦法去說明，到底問題是什麼？因為政策上還不到那個地方，或是我們整個制度還沒有這樣一個設計，因此我們性平處就要針對這樣的benchmark，到底我們如何落實？他可能會很清楚的來指出問題在哪裡？他的困境在什麼地方？這樣可以協助我們在討論問題的時候，知道說，那要你這個關鍵績效指標在我們的NAP裡面究竟有沒有意義，那是另外一個我們以後可以改善的一個問題，那我記得我看了人權處的表述，比較能夠以剛剛我所講的，以專家意見benchmark，為做一個意見的提出，我希望這個這個將來政府，人權處或性平處能夠真的聚焦在那個意

見，以它為一個benchmark。

主席：鄧委員的意見我就不重覆了，這是對兩處的一個期待，後面的處理的作為，如果沒有其他意見，我們就會開到這裡，謝謝大家。

台灣障礙者權益促進會(書面意見)：台灣的出生率是全球最低的國家之一。我除了產假育嬰假之外，最重要的是家庭教育的深根在全民的意識上。在我國有家庭教育法，各縣市也漸漸地成立了家庭教育中心，但是成效還不夠。在教育部應將家庭教育帶進校園的教科書中，從幼兒開始、國小學童、國高中的青少年都能夠學習到如何建立良好的家庭關係，增進親子關係、親職教育，校園增設家長互助共學的成長團體，讓教養的過程中獲得適當及優質的教養品質，改善家長跟孩子的感情和溝通技巧。也就能夠享受家庭的幸福感，以致大家才敢生小孩教養下一代。