

行政院性別平等會

就業及經濟組第36次會議紀錄

時間：115年9月17日（星期四）下午2時

地點：勞動部1001會議室

主席：陳召集人明仁

記錄：康齡方

出(列)席人員：(詳如簽到簿)

壹、主席致詞：略

貳、本組委員介紹並推選民間召集人

決定：本組民間召集人由獲最高票之黃委員怡翎擔任。

參、確認前（第35）次會議紀錄

決定：

一、本案洽悉。

二、前次會議黃怡翎委員建議，建議勞動部應在未來的相關調查計畫中，將性別統計納入分類，並檢視是否還有其他調查報告也缺乏性別變項，請統計處於會後提供委員相關說明。

肆、報告事項

第一案

案由：行政院性別平等會就業及經濟組第7屆委員任期期間
議案，報請公鑒。

報告單位：本組秘書單位

決定：洽悉。

第二案

案由：行政院性別平等會就業及經濟組第35次會議決定事項
辦理情形報告案，報請公鑒。

報告單位：本組秘書單位

發言摘要

一、王委員儷靜

- (一) 序號1，針對育嬰留職停薪申請的數據是否能區分性別、公務員與勞工之行（職）業別，教學現場若有不同行（職）業別（如公務員、醫師、工人等）的育嬰留職停薪數據，帶領學生進行討論時更能瞭解實際之情況。
- (二) 序號3，有關放寬引進外籍家庭幫傭政策繼續追蹤列管乙案，建議明年待政策較成熟後安排一次專案報告。

二、李委員安妮

- (一) 序號2，建議此案解除列管，空服員爭議已基本解決，應給予企業自主權（如部分銀行已開放員工自由選擇穿著），若無具體列管目標持續列管，會顯得性平會缺乏效率；若要繼續列管，應給予企業明確方向（如提供多元制服選擇、取消制服等），而非留下一張空洞的列管清單。
- (二) 序號3，建議調查成功聘僱外籍幫傭之家庭人口結構、居住坪數與經濟狀況等，以釐清政策究竟滿足了哪些階層的需求；不應無限制開放外籍幫傭，政

府應協助提升本國勞工競爭力並建立在地照護互信體系。

三、余委員秀芷

序號3，聘僱外籍幫傭對一般家庭而言經濟負擔極重，惟有些家中有障礙者的家庭係因公共照護資源不足以撐起照護需求，被迫聘僱。建議釐清統計中符合標準的3,146件家庭（含身障兒童），是否亦以身障身分申請外籍看護，兩者於制度認定與需求上是否有差異。

四、行政院性別平等處

- （一）序號2，針對事業單位推動服儀規範符合性別平等，係由本院性平會決定交下本組會議追蹤列管，請勞動部依該會決議，朝向擬定共通性指引方向，從航空業逐漸擴散至其他產業，引導各行各業在服儀規範均能符合性別平等原則，滾動修訂於該部性別平等推動計畫相關內容。
- （二）序號3，勞動部已提供核准申請案件數、核發聘僱許可件數及其中符合多寶家庭及特殊需求家庭件數，請再偕同衛生福利部補充受影響之家事服務員及居家托育人員人數，與因此減少之服務件數，以及各項就業及獎補助等協助措施之提供情形。

五、陳常務次長明仁

- （一）序號1，實施「以日申請」之彈性育嬰留停後，男性申請比例有拉高趨勢，目前數據僅提供至6月，如有更新資料，請勞動條件及就業平等司於會後提供給王委員參考，並請勞動條件及就業平等司及統計處針對相關資料庫，如主計總處、銓敘部或勞、就保資料庫，研議能否針對不同行（職）業別提供數據。

- (二) 序號2，現階段應將改善經驗擴散為各行各業共通性的性別友善指引，非要求勞動部清查百工百業。建議將標題文字修改為更貼近本案列管之意旨，本案其實並非就國籍航空公司服儀規範繼續追蹤列管，而是基於航空公司服儀改善的經驗，進而推廣到其他有服儀要求的行業，提供企業可行之原則。
- (三) 序號3，此政策推出是否符合實際上行政部門的想像，以及政策落實程度如何，都需要一些時間及數據來驗證，建議此案持續列管。相關單位針對辦理情形陳述，應提供具體量化數據與效益分析（如職訓成果、國內人力供需排擠狀況等），而非僅有質化敘述。

決定：

- (一) 序號1，繼續追蹤列管，請參酌行政院性別平等處及委員建議賡續辦理。
- (二) 序號2，繼續追蹤列管，請行政院性別平等處與勞動部(勞動條件及就業平等司)修正列管案由及文字，使其精準符合推廣性別友善的原意。
- (三) 序號3，繼續追蹤列管，請勞動部與衛生福利部就委員關切方向持續研提質化、量化辦理情形，另於明年適當時機提出階段性成果專案報告。

第三案

案由：「透過政府採購促進民間企業推動性別平等」報告案，
報請公鑒。

報告單位：行政院公共工程委員會

發言摘要

一、陳委員惠萍

建議將評選指標由「CSR」擴大為「ESG」(兼顧環境、社會與公司治理)，將「淨零轉型及綠色採購」與「性別平等及公正轉型」雙軸結合，讓女性及弱勢勞力能同步參與綠色工作機會。

二、余委員秀芷

建議採購評分指標納入無障礙環境設施與對不利處境者就業的性別友善支持措施。

三、行政院性別平等處

(一) 近年國際組織推動善用政府每年龐大採購能力，推動私部門落實性別平等，歐盟推動方向係藉由影響政府第一層供應商，逐步帶動第二、三層之供應鏈廠商，另一方面，經濟合作暨發展組織(OECD)考量女性企業多為微中小企業，資本額可能較低、資訊近用及招標文件之準備能力不足，因此希望藉政府採購制度設計，如降低招標預算金額、延長等標期、辦理說明會等，帶動女性企業進入政府採購，以其自身能力進入市場，而不再只是社會福利對象。本年7月 CEDAW 第5次國家報告國際審查委員會主席亦詢及我國透過政策採購推動性平之情形，可見本案具相當重要性。。

(二) 考量本次工程會簡報雖有提出國際組織推動概念，惟未來精進作為並未與國際趨勢有關聯，建議該會參考歐盟及 OECD 等國際組織推動架構、工具、具體做法及各國政府採購法優良案例，研究評估參採可行性，研提我國可精進事項及策進作為，提報本院

性別平等會會前協商會議報告。

決定：

一、洽悉。

二、本案提報至行政院性別平等會第36次委員會議會前協商會議報告，並請公共工程委員會參酌委員及行政院性別平等處建議，進一步充實報告內容後持續推動。

第四案

案由：「近年薪資與工時之性別差異分析」報告案，報請公鑒。

報告單位：中央銀行

發言摘要

一、李委員安妮

原期待報告能多從央行自身的權責範疇——如貨幣政策、金融政策、財政政策或協助女性創業等金融工具切入提出具體對策，而非僅提出教育或勞動部傳統範疇之建議；另請進一步說明2008年金融海嘯貨幣擴張或緊縮性貨幣政策對於性別薪資差異的影響。

二、陳委員惠萍

報告中有提到，家庭照顧造成薪資落差，想瞭解有無臺灣這方面更精確的數據；央行以性別平等帶入總體經濟的分析，對於國家經濟成長、整體發展趨勢而言為一種提醒，建議此趨勢分析及性別觀察可以進一步推展至下一波產業發展，觀察是否造成新的性別薪資落差。

三、行政院性別平等處

從本案分析結果顯示，薪資性別差距擴大之原因包括男性非經常性薪資、工時及年資高於女性，以及男性多

從事薪資高之高科技產業，根本原因為女性承擔不成比例家庭照顧責任，而有「母職懲罰」之現象；近年教育部推動女學生就讀 STEM 領域雖有增加，但在進入工時、待命時間長之高科技職場，常有管漏現象，不一定學用相符。建議相關部會未來持續積極推動鼓勵男性參與育兒相關措施，例如：透過暫行特別措施，再增加父親陪產假，或於勞動部研議中之「友善家庭標章」將促進男性員工參與家庭照顧納為指標，請企業提出相關實績（如男性員工申請育嬰留職停薪及家庭照顧假比例），鼓勵雙親共同分攤照顧責任。

決定：

- 一、洽悉。
- 二、請中央銀行及相關部會參酌委員及行政院性別平等處建議辦理。

第五案

案由：行政院性別平等重要議題（院層級議題）「議題二、提升女性經濟力與建立性別友善職場」之111年至114年度成果報告案，報請公鑒。

報告單位：行政院性別平等處

決定：

- 一、本案洽悉。
- 二、請各部會參酌行政院性別平等處建議辦理。

伍、散會：下午5時

行政院性別平等會就業及經濟組

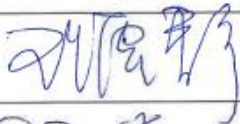
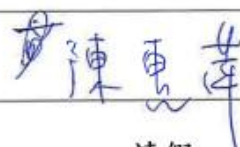
第 36 次會議簽到簿

開會時間：115 年 9 月 17 日（星期四）下午 2 時

開會地點：勞動部 1001 會議室

主持人：陳召集人明仁

出席人員名單

出席人員	簽名處
王委員珮玲	請假
王委員舒芸	請假
王委員儷靜	
余委員秀芷	
李委員安妮	
林委員映均	請假
陳委員惠萍	
黃委員怡翎	請假

列席人員名單

機關(單位)	職稱	簽名處
行政院性別平等處	審議 諮議	蔡正身 高松山
中央銀行	三專 助理研究員	羅久峯 俞欣宇
行政院公共工程委員會	簡正 科長	翁嘉陽 黃曉吟
行政院人事行政總處	專任 副處長	楊豐 吳怡如
衛生福利部	特聘高級 研究員	吳羽庭
內政部	科長	林鈺聆

機關(單位)	職稱	簽名處
經濟部	專委 專員	劉之衡 白可欣
農業部	技正	李政銘
金融監督管理委員會	副科長 科長	梁政州 陳韻如
勞動部勞動力發展署	副科長 副科長 副科長 副科長	李政銘 簡香華 陳國璋 簡國璋

機關(單位)	職稱	簽名處
勞動部勞動關係司	專委	許振輝
勞動部勞動法務司	專委	林佳世
勞動部勞動福祉退休司	專委	李涓鳳
勞動部勞動保險司	專委	黃容雅
勞動部勞動條件及就業平等司	副司長	王金蓉
統計處	副處長	游敏君
	科長	梁惠華

機關(單位)	職稱	簽名處
勞動部綜合規劃司	副司長	楊政豐
	科長	易和
	科員	詹雅文
	科員	康齡方