

台灣勞工

季刊

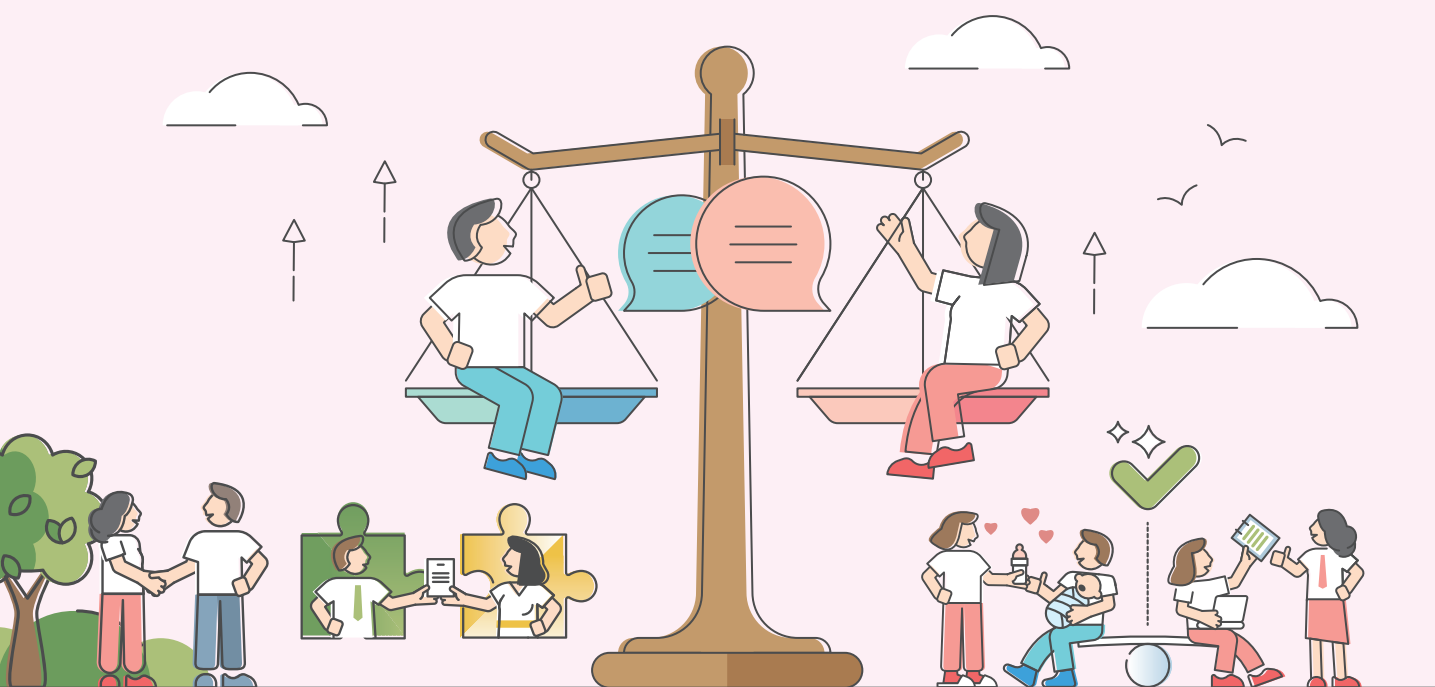
TAIWAN LABOR QUARTERLY
www.mol.gov.tw

中華民國 111 年 9 月

September 2022

NO.
71

性別工作平等法 施行 20 年回顧與展望



樂說頭條

- 性別工作平等法施行 20 周年之變革及挑戰
- 同「酬」敵愾：同工同酬的課題與挑戰
- 友善家庭職場之變革與挑戰
- 事業單位設置托兒設施之現況與挑戰

繼續僱用 高齡者補助計畫

鼓勵雇主持續僱用屆齡65歲之員工



受理單位



全國各地公立
就業服務據點

雇主留用所僱用屆齡 65 歲員工

最長補助 18 個月，最高可獲得補助新臺幣 25.8 萬元！

- 每年 9 至 10 月公告受理下一年度的補助計畫
- 112 年度補助將於 111 年 9 月 1 日至 10 月 31 日受理申請

✔ 申請資格

僱用比率

繼續僱用人數達當年度屆齡 65 歲員工之 30%
(民國 47 年 1 月 1 日至 12 月 31 日出生)

僱用期間

繼續僱用達 6 個月以上

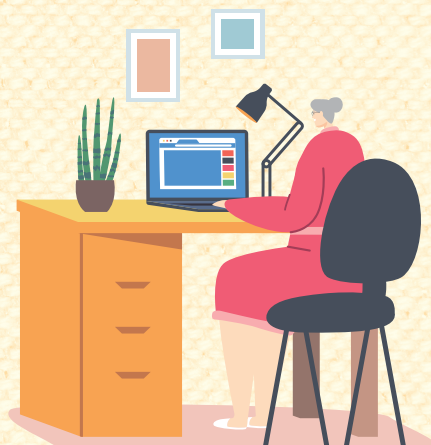
不減薪

僱用期間薪資不低於原有薪資

☎ 諮詢專線

02-7737-8077 ; 02-7737-8078

中高齡者及高齡者就業補助計畫彙管辦公室



在傳統觀念中，「男主外、女主內」、「男尊女卑」等性別刻板印象，不僅深深影響家庭生活，在職場上更因此經常出現差別待遇。性別工作平等法於 2002 年公布實施至今屆滿 20 週年，透過各方持續努力、宣導性別工作平權觀念與政策，終於逐漸打破既有窠臼，奠定實踐平等待遇的基礎。因此，本期《台灣勞工季刊》以「性別工作平等法施行 20 年回顧與展望」為題，分析法規政策變革的歷程，並從不同角度展望未來趨勢與挑戰，以期我國的性別友善職場政策更上一層樓。

在「樂說頭條」單元，《性別工作平等法實施 20 周年之變革及挑戰》從性別／性傾向歧視禁止、職場性騷擾防治、促進工作平等措施以及申訴、賠償與罰則機制等面向，探討法規施行至今的變革與現況，以及可能面臨的挑戰，並展望未來發展；《同「酬」敵愾：同工同酬的課題與挑戰》則是以性別均等待遇的理念為起點，引述剖析世界各國的做法，引領讀者思考有關同工同酬的議題；而《友善家庭職場之變革與挑戰》一文著重分析產假、育嬰留職停薪、育兒彈性工時等友善家庭職場措施的歷年變革，與未來將面臨的挑戰；《事業單位設置托兒設施之現況與挑戰》一文，探究事業單位設置托兒設施的現況，並就事業單位可能遇見之挑戰，提出可行的因應策略。

「活用法規」則聚焦於近期國人關心的重要勞動法規措施變動進行說明，包括《「人力供應業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法」上路施行》介紹人力供應業者應遵循新規積極進行員工個資安全維護，並制定相關計畫以確保個資安全；配合勞工職業災害保險及保護法上路所建置的職業傷病通報系統，規劃《職業傷病通報規定及勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法介紹》一文說明相關鑑定作業規範，有助於國人深入理解職災勞工之權益保障。

「勞工心聲」以職場友善與工作生活平衡為主軸，邀請第一屆「工作生活平衡獎」得主台灣積體電路公司分享企業建置職場托育的經驗與歷程，第二屆「家庭樂活獎章」得主高雄市立大同醫院暢談推動友善家庭措施與感想；同時也邀請投身婦女權益運動多年的台北晚晴婦女協會律師紀冠伶、以及積極推廣勞動教育的台灣勞工陣線副秘書長楊書瑋以個人視角分享勞動現場第一線的觀察，及自我追尋工作與生活平衡的心法。

本期「動態瞭望」報導《創新體驗，寓教於樂「勞安加衛體驗館」》，藉由展示我國常見職業災害預防裝置與個人防護設備，提供民眾親身體驗的機會，以實際互動將工安意識深植人心；自「台灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」公布以來，低污染、無碳排的氫能便成為業界矚目焦點，《我國發展氫能之職業安全衛生的挑戰》一文以職安衛角度出發，進行風險分析與預防評估；《電影電視從業人員安全防護及應用推廣》檢視近年影視作業的職災案例，分析從業人員應有的防護與後續改善；《第 4 屆台歐盟勞動諮商會議》則是分享今年勞動部與歐盟就業總署針對雙邊勞動政策推動的重要成果交流及對未來合作的展望。



封面故事 COVER STORY

由於傳統性別刻板印象的觀念，職場上經常因此出現差別待遇情形。2002年「性別工作平等法」施行，經多年努力，職場性別平權的基礎已漸穩固。本期台灣勞工季刊以「性別工作平等法施行20年回顧與展望」為題，透過專文論述歷年法規調整，檢視當前職場現況，針對未來挑戰進行分析。勞動部秉持初衷，將持續推動相關政策及法規修改，以期讓國人擁有友善平等的職場生活。

發行人 | 許銘春

總編輯 | 王厚誠

副總編輯 | 賀麗娟

編輯委員 | 許根魁、李怡萱、邱倩莉、黃琴雀、林永裕、吳敏華、張毅斌、林楨中、徐貴香、李麗霞、陳或夫、方淑惠、葉加榮

執行編輯 | 易永嘉、蕭彩含

發行所 | 勞動部

地址 | 10047 台北市中正區館前路 77 號 9 樓

電話 | 02-8590-2858

網址 | www.mol.gov.tw

美術設計 | 種子發多元化廣告有限公司

地址 | 11054 台北市信義區基隆路 2 段 189 號 9 樓之 9

電話 | 02-2377-3689

著作人 | 勞動部

著作財產權人 | 勞動部

展售處 | 國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓

02-2518-0207

五南文化廣場 台中市區中山路 6 號

04-2226-0330

三民書店 台北市中正區重慶南路一段 61 號

02-2361-7511

GPN : 2009501239



台灣勞工季刊
線上
線上看



線上意見回饋
填問券
抽好禮

著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得著作財產權管理機關之同意授權（請洽：勞動部綜合規劃司，電話 02-8590-2858）



CONTENTS 目次



www.mol.gov.tw

樂說頭條

- 04 性別工作平等法施行 20 周年之變革及挑戰
鄭津津
- 14 同「酬」敵愾：同工同酬的課題與挑戰
陳建文
- 24 友善家庭職場之變革與挑戰
吳炎烈
- 34 事業單位設置托兒設施之現況與挑戰
段慧瑩

活用法規

- 44 「人力供應業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法」上路施行
黃湘容
- 47 職業傷病通報規定及勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法介紹
陳子祺、余政洋

勞工心聲

- 52 職場友善與工作生活平衡之經驗分享
台灣積體電路製造股份有限公司
高雄市立大同醫院
台北晚晴婦女協會 律師 紀冠伶
台灣勞工陣線協會 副秘書長 楊書瑋
邱琮皓

動態瞭望

- 62 創新體驗，寓教於樂「勞安加衛體驗館」
許嘉享
- 67 我國發展氫能之職業安全衛生的挑戰
鄒子廉、莊吳翰
- 72 電影電視從業人員安全防護及應用推廣
張智奇
- 77 第 4 屆台歐盟勞動諮商會議 深化雙邊勞動政策交流
李偉銘



性別工作平等法 施行 20 周年之變革及挑戰

鄭津津 | 國立中正大學法律系教授

► 壹、前言

性別平等雖早為我國憲法第 7 條所保障，但過去我國女性不論是在求職或是就業時，因其性別受到差別待遇的情形相當普遍。為促使我國女性在職場中獲得平等之工作權益，「男女工作平等法」草案於 1990 年被送交立法院審議，但該草案成為正式立法已是 11 年後。「兩性工作平等法」於 2001 年 12 月 21 日由立法院三讀通過，並於 2002 年 1 月 16 日公布，同年

3 月 8 日正式施行，該法於 2008 年 1 月 16 日更名為性別工作平等法（以下簡稱性工法）。

性工法施行迄今正好 20 年，其間歷經 8 次修法。性工法旨在消弭職場中的性別與性傾向歧視、防治工作場所性騷擾及建立性別友善之工作環境。性工法立法之初，適用對象雖涵蓋公教人員及軍職人員，但僅限求職者與受僱者，之後適用對象擴

及建教生、實習生及派遣勞工，保障範圍更加周全。性工法的施行對促進我國職場性別平等有非常重要的貢獻與影響，施行 20 年來亦有相當顯著之成效。本文從性別/性傾向歧視禁止、職場性騷擾防治、促進工作平等措施以及申訴、賠償與罰則機制等方面，探討性工法之施行現況與挑戰，並展望未來發展。

◎ 貳、性別／性傾向歧視禁止

一、施行現況

性工法以專章(第二章)方式規範「性別/性傾向歧視禁止」，原則上禁止雇主在招募、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、離職及解僱等方面，因求職者或受僱者之性別或性傾向而有差別待遇；並禁止禁婚與禁孕條款。

禁止職場性別歧視是當年制訂性工法之主要目的。傳統性別價值文化，加上性別刻板印象，造成過去許多雇主在主觀上常認定某些工作僅適合特定性別者，因而在招募常出現「限男性」、「限女性」等字眼；或是在職場中因受僱者之性別而給予差別待遇。隨著性工法的施行，愈來愈多雇主認知到此種不具正當理由的性別差別待遇是違法的，因此「明目張膽」的性別歧視個案愈來愈少見。根據統計，2021 年我國事業單位辦理各項業務多數已無性別考量，部分有考量性別之事業單位以「工作分配」17.5% 最高；「薪資給付標準」

4.6%、「育嬰留職停薪」4.4% 次之；其他各項原因皆未達 4%；且各項原因之比率均較 2020 年為低，顯見工作場所之性別平等已有顯著的進步。

另，為因應多元性別的世界潮流，性工法 2007 年修法時增加性傾向禁止的規定，使性工法之規定更能對接性別多元平等之普世價值。

二、當前挑戰

性工法施行 20 年確實在職場中建立了相當普及的性平觀念，大多數的雇主、求職者與受僱者皆已知悉在職場中無正當理由地偏待特定性別是違法的，但因性別刻板印象而造成的性別差別待遇仍不少見。2022 年 6 月高雄一家餐飲店因在店門口張貼「誠徵洗碗歐巴桑」徵才訊息，以及另一家工程業者因以「搬重男性佳」為條件徵人，皆被評議為性別歧視成立，各遭勞工局開罰新台幣 30 萬元。此種違法雇主通常沒有惡意歧視特定性別之意圖，而是因為受到性別刻板印象的影響，主觀認為特定工作需要特定性別者方能勝任，例如司機與保全工作應由男性來擔任；秘書與專櫃工作則適合女性，此種根深蒂固的性別刻板印象很難因法律之制定施行即可快速消失。

男女同工不同酬過去在我國也是相當普遍的現象，為消弭此種現象，性工法不僅禁止同工不同酬，更進一步禁止同值不同酬。然而，工作價值難以量化，致使禁止同值不同酬的規定在我國一直難以落實。

懷孕歧視是另一個目前在我國職場中仍相當嚴重的性別歧視問題，然而這個問題並非起於我國雇主普遍對女性懷孕有「真正的不友善」，而是因為在性工法與勞動基準法的規範下，懷孕、生產之受僱者享有諸多權利，包括：改調較輕易之工作、安胎休養、產檢假、產假、育嬰留職停薪等，這些權利所衍生的經濟成本幾乎都是由雇主吸收；再加上性工法之適用並未因事業單位規模大小而有所區別，亦即微型/小型事業單位所承擔的雇主責任與大型事業單位是完全相同的。對大型事業單位而言，要承擔女性受僱者因懷孕所衍生之經濟與人力調配成本，相對輕省許多，但對微型/小型事業單位而言，不僅經濟成本負擔困難，人力的調配更是不易。

「混合動機」的懷孕歧視是另一個棘手問題。有些雇主在僱用女性受僱者之後，可能對該受僱者的工作表現與能力不甚滿意，但尚可接受，然而當發現受僱者懷孕後，考量該受僱者的工作表現與其懷孕對事業單位可能帶來的成本負擔，即會想方設法解僱該受僱者或給予不利對待。在此種個案中，雇主多會提出該懷孕受僱者的種種工作過失或不能勝任工作的事證，甚至還會進一步提出該事業單位內有其他懷孕受僱者皆有在該事業單位順利生產、請產假或留職停薪等事實，來證明該事業單位並無懷孕歧視之行為。

三、未來發展

性工法施行 20 年來對我國職場性別平等的促進有相當顯著的成效，職場性別

平權也已成普遍意識，但性別刻板印象仍需長期的教育與宣導方得有效消弭。性別平權的觀念應從幼兒園階段即開始灌輸，官方的宣導活動也應盡可能普及至所有事業單位，尤其是僱用人數 30 人以下的小型或微型事業單位，因為僱用人數 30 人以下的小型或微型事業單位一般資本額小，缺乏專職的人資法務人員，倘若因不諳性工法相關規定而觸法，往往因無承擔罰鍰之能力，造成後續經營的困難。

同值同酬的落實，不僅在我國相當困難，在其他國家也少有成功經驗，畢竟工作價值難以量化，即使要量化，仍需要透過人的評價，一旦需要人的評價，就難以完全客觀。未來除非能發展出可以客觀量化工作價值的工具，否則同值同酬似無規範之必要。

如前所述，大多數雇主並非對女性懷孕有真正的敵意，而是出於經濟與人力調配各項成本的考量。針對此項議題，未來或可考慮兩種作法，一是修法，使女性受僱者懷孕、生產等諸多權利僅適用於受僱於一定規模以上之事業單位，免除小型/微型事業單位此項負擔。然而，考量我國以中小企業居大多數，一旦做此限制，定會影響許多女性享有母性保護之權利，似不可行。另一種作法則是將懷孕受僱者享有諸多權利所衍生的成本，完全由保險機制吸收，亦即由勞、資、政共同承擔相關成本，如此作法較能在母性保護與雇主經營負擔之間找到規範的平衡點。

在「混合動機」懷孕歧視方面，很難建立一個一致性的認定標準，還是要透過個

案事實去認定。雖然在某些個案中，懷孕受僱者確實有工作不力之處，但如果雇主對該受僱者的不利對待確實有考量懷孕的因素，仍應予以處罰。換言之，雇主若要正當化此種疑似混合動機的懷孕歧視，即必須提出堅強事證來證明系爭不利對待與受僱者懷孕完全無關。



▶ 參、職場性騷擾防治

一、施行現況

性工法是我國第一個明文定義性騷擾並規定相關雇主責任的法律，對職場性騷擾之防治有相當重要之貢獻。性工法在第三章「性騷擾之防治」僅有兩個條文，第 12 條定義「性騷擾」，將職場性騷擾分為「敵意環境性騷擾」與「交換式性騷擾」；第 13 條則規範雇主責任，包括僱用人數 30 人以上之事業單位應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法；以及在知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施的責任。根據統計，2021 年我國僱用人數 30 人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占 89%，比率相當高，顯示大多數僱用人數 30 人以上之事業單位對性騷擾防治機制的建立皆已有相當之認知。由於工作場所係由雇主所提供，雇主有責任維持管理工作場所的環境與秩序，使受僱者與求職者免於受到性騷擾，因此性工法在「性騷擾之防治」專章中，僅規定雇主之防治責任，而未針對行為人之責任作規範。

二、當前挑戰

性工法立法之初在定義「性騷擾」時相當程度地參考美國法對職場性騷擾的定義，「敵意環境性騷擾」僅適用於執行職務之受僱者，但事實上求職者在求職時，亦有可能遭遇性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，因而感受敵意、脅迫或冒犯，以致其人格尊嚴、人身自由受到侵犯或干擾；但此種情形若無法該當「交換式性騷擾」之定義，求職者即無法依性工法之規定進行救濟。

另一項挑戰是性工法第 13 條第 2 項規定「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」，許多雇主在性騷擾申訴案中都是因為「未在知悉性騷擾之情形時採取『立即有效』之糾正及補救措施」而被處罰。「立即有效之糾正及補救措施」是一個不確定的法律概念，在欠缺具體明確之規定下，雇主應有何種作為方能滿足前述規定，性別工作平等會或就業歧視評議委員會又應如何判斷雇主之作為或不作為是否違反該項規定，時有爭議。

再加上我國有性騷擾三法，性工法規範職場性騷擾，性別平等教育法規範校園性騷擾，性騷擾防治法規範職場與校園以外的性騷擾。對一般事業單位而言，發生職場性騷擾或是員工在職場外對他人進行性騷擾，雇主依性工法與性騷擾防治法之相關規定皆須採取立即有效之糾正及補救措施；對學校而言，前述三種性騷擾皆有可能發生，在處理相關個案的困難度與複雜度更大。性騷擾三法對性騷擾之定義不同、主管機關不同、救濟管道不同，三法糾結之問題有時複雜到連主管機關都不確定該如何處理，更遑論一般事業單位。

三、未來發展

當求職者在求職時遭到敵意環境性騷擾，目前依性工法之規定的確無法進行救濟。為解決此項問題，或可修正性工法第12條有關敵意環境性騷擾之定義，加入求職者在求職時受到敵意環境性騷擾之情形。然而，敵意環境性騷擾主要是著眼於受僱者在執行職務時所受到的敵意、脅迫、冒犯性騷擾行為，求職者在求職時尚未在職場中執行職務，要將此種性騷擾融入現行敵意環境性騷擾的定義中，會影響既有之規範體系，較不理想。修法雖是一個解決方式，但若不修正性工法，依性騷擾防治法之相關規定應可解決此項問題；亦即依性騷擾防治法第13條第1項之規定，求職人在求職時若受到敵意環境性騷擾，可向行為人之僱用人（亦即求職之事業單位）提出申訴。此外，依性騷擾防治法第21條之規定，對於因教育、訓練、醫療、公

務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。基此，求職者在求職時若遇到濫用職權之面試人員，對求職者有敵意環境性騷擾之行為時，直轄市、縣（市）主管機關得對該行為人加重科處罰鍰至二分之一。

雖然工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定雇主接獲性騷擾申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益；申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助；性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理；雇主亦應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生等。然而，這些原則性的規定在遇到不同事實之個案時，雇主應如何處理方能滿足「立即有效之糾正及補救措施」規定，確實並不明確。再加上性騷擾三法在適用上有諸



多複雜問題，中央主管機關確實有必要制定相關「指引」、「指導原則」與「問答集」等方式，提供事業單位具體明確的原則與標準以有效處理性騷擾之個案。

◎ 肆、促進工作平等措施

一、施行現況

「促進工作平等措施」本身與消弭職場性別歧視並無直接關係，但國人女性長久以來因無法兼顧工作與家庭，而被迫離開職場的情形相當多見，以致於我國女性勞動參與率相當程度地低於男性。2021年我國女性勞動參與率為51.49%，男性勞動參與率則為66.93%，有相當之差距。此種非來自雇主的性別差別待遇因素，長久以來普遍地成為女性持續參與勞動的阻力。雖然在我國傳統性別文化的影響下，因無法兼顧工作與家庭被迫離開職場者多為女性，但性工法在制定「促進工作平等措施」專章規定時，並非僅針對女性之需要，而是導入性別主流化的觀念與價值，使所有受僱者不分性別，皆可因該專章的規定兼顧工作與家庭，以間接促進職場性別平等。相較於其他國家之類似立法，「促進工作平等措施」專章可謂是我國性工法的特色。

在「促進工作平等措施」專章中，有些規定涉及女性與母性保護，僅有女性受僱者可以享有，包括生理假、安胎休養、產檢假、產假與哺(集)乳時間(「親自哺乳」雖不限於女性受僱者，但集乳係女性受僱者將母乳

擠出以容器貯存以供育兒食用之情形，基本上男性無法進行集乳，故此項規定主要是針對女性受僱者之需求而定)。根據統計，2021年事業單位實施促進工作平等措施各項假別之比率，除了家庭照顧假為79%，其餘均達8成以上；對於大部分母性保護相關假別，事業單位同意之比率則達9成以上，其中以「產假」之95.1%最高，「流產假」、「安胎休養」各為92.7%。

在「促進工作平等措施」相關規定中，生理假在大多數國家皆未被法律特別保障，基於國人女性因生理期不適而工作有困難的情形相當普遍，性工法規定生理假併入病假計算，使國人女性全年病假合併生理假不超過33天的部分皆可領取半薪。另，基於有些國人女性在懷孕期間，因有胎象不穩或其他不適現象，難以兼顧工作，因此有安胎休養之規定，懷孕受僱者只要經醫師診斷需安胎休養者，即可依相關規定申請安胎休養。基於受僱者在妊娠期間定期產檢對母體胎兒的重要性，性工法規定雇主必須給予懷孕受僱者7日全薪之產檢假，以免懷孕受僱者因雇主不准假或因薪資考量而未定期產檢，影響了母體與胎兒的健康。性工法原先規定5日之產檢假，之後修法時修改為7日，但雇主依前述新規定給付產檢假後，超過5日的部分得向勞動部申請補助。為鼓勵國人母親餵養胎兒母乳，性工法規定受僱者在子女未滿二歲須親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給有給的哺(集)乳時間60分鐘；受僱者若於每日正常工作時間以

外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主還須另給予哺（集）乳時間 30 分鐘。

在「促進工作平等措施」專章中，有些規定係專屬於男性受僱者，包括陪產檢及陪產假。受僱者陪伴其配偶進行妊娠產檢或分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假共 7 日。性工法原先僅規定陪產假，但為達「生養子女、父母一起」之政策目的，產檢不應由女性單獨面對，男性受僱者亦得陪同產檢，爰將陪產假更名為陪產檢及陪產假。雇主若因前述新規定給付 7 天之陪產檢及陪產假，超過 5 日的部分亦得向勞動部申請補助。

受僱者在申請上述規定以外之其他「促進工作平等措施」時，則是無分性別，包括育嬰留職停薪、復職、彈性工時、家庭照顧假等。

二、當前挑戰

如前所述，「促進工作平等措施」專章是我國性工法的特色，其中的許多規定在其他國家類似法律中是較為少見的。整體而言，「促進工作平等措施」的適用範圍極廣，除了少數規定外，大多數規定都是不分事業規模大小，適用於所有事業單位；且「促進工作平等措施」專章所規定的以有給假居多，對受僱者之保障亦是較周全的。

對受僱者提供周全的促進工作平等措施立意固然良好，但這些規定所衍生的成本與負擔大多是由事業單位承擔，而且不分事業性質與規模，所有事業單位的責任都是相同的。對大型事業單位而言，其不論是在經濟成本或是人力替代安排方面，

皆是較有能力承擔的。然而，我國企業以中小企業居大多數，對於中小企業，尤其是微型企業而言，給予受僱者促進工作平等措施，常不僅是經濟成本難以負擔，人力的替代調整上更是困難。

三、未來發展

「促進工作平等措施」專章所提供的種種保障確實可以有效協助受僱者兼顧工作與家庭，但性工法未考量事業單位的承擔能力以及受僱者對事業單位的貢獻度，因而在落實相關規定時，是有失公平的。目前僅有育嬰留停的規定有考量受僱者應對事業單位有一定的貢獻度才能享有相關權利，因此限制「受僱者需任職滿六個月」才有權申請育嬰留職停薪，其他規定則未考量受僱者對事業單位的貢獻度，只要是受僱者皆可享有相關權利，未來宜參考育嬰留停規定之精神，限制受僱者對事業單位有一定之貢獻，亦即受僱滿一定之日數後，方得享有相關權利，較為合理。

另外，「促進工作平等措施」專章之規定，除了彈性工作時間外，都是一體適用於所有事業單位，此種規範方式猶如提供相同尺寸的衣服給大人小孩穿一樣地不合理。不同性質、不同規模的事業單位在遵守「促進工作平等措施」相關規定的能力上是有相當差異的，未來宜依事業單位之性質與規模做不同之規範，以免有些事業單位因無法承擔某些促進工作平等措施之負擔，刻意避開僱用有可能懷孕之女性或是家有幼兒之求職者等，反而對此種受僱者造成愛之適足以害之的結果。

► 伍、申訴、賠償與罰則

一、施行現況

在申訴方面，性工法訂有內部申訴與外部申訴制度。內部申訴為雇主針對受僱者之申訴所建立之制度；當受僱者發現雇主違反性工法第 14 條至 20 條或受僱者、求職者發現雇主違反性工法第 7 至 11、13、21 或 36 條時，受僱者或求職者則得向地方主管機關提出外部申訴。受僱者在申訴後有時會受到雇主的報復，因此性工法禁止雇主因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處分。確實在若干個案中，受僱者因提出內部或外部申訴而受到雇主的不利對待，前述「雇主不得為不利處分」之規定對於此種個案之受僱者可以提供有效之保障。

在損害賠償方面，受僱者或求職者因受到雇主的性別或性傾向歧視、請求促進工作平等措施被雇主拒絕，而受有損害者，雇主應負賠償責任；受僱者或求職者因職場性騷擾受有損害者，雇主及行為人原則上連帶負損害賠償責任；雇主知悉受僱者或求職者在職場中受到性騷擾之情事，而未採取立即有效之糾正及補救措施，致受僱者或求職者受有損害時，雇主亦應負賠償責任。前述各種情形，即便受僱者或求職者未受到財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。受僱者或求職者不論是受到性別歧視或是性騷擾，即便沒有財產上之損害，卻可能因此受到精神上的痛苦，前述規定確可有效保障此種受害者。



在罰則部分，雇主若有性別或性傾向行為，可被處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰。僱用人數 30 人以上之雇主若未訂定性騷擾防治措施、申訴懲戒辦法並公開揭示者；或是在知悉性騷擾後未採取立即有效之糾正、補救措施者，可各被處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下之罰鍰；拒絕給予受僱者促進工作平等措施之雇主則可被處以新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰。

二、當前挑戰

在申訴制度方面，尤其是在性騷擾內部申訴方面，當性騷擾的被申訴人是機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人時，對申訴人而言，在事業單位內部提出性騷擾申訴非但壓力極大，也很難期待此種申訴可以提供有效的糾正與補救措施。畢竟內部申訴是在事業單位內部進行，即便內部申訴有承辦人員與處理機制，但承辦人員仍是受僱於事業單位，並受機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人等之指揮管理，承辦人很

難在處理性騷擾申訴案時，完全不受到機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人等的干擾或影響。基於上述，現行性工法針對此種性騷擾個案的內部申訴設計確實較難提供一個有效的防治與救濟機制。

在損害賠償方面，性工法為使性騷擾求職者或受僱者獲得周全的損害賠償，即使性騷擾行為人是雇主無法管理監督者，例如餐廳之顧客或醫院之病人，原則上雇主仍須與行為人連帶負損害賠償責任。雇主雖可依性工法第 27 條第 1 項但書之規定主張免責，惟被害人若因此不能受損害賠償，法院仍得因受害人之聲請，斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。性工法不區分性騷擾行為人與雇主的關係，使雇主負擔相同的損害賠償責任，實不合理。

在罰則方面，雇主因其性別或性傾向行為可被處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰，此種高額的罰鍰雖可產生相當之嚇阻作用，促使雇主遵守相關規定，以有效保障求職者或受僱者的相關權益。



然而，我國以中小企業居大多數，自性工法施行以來，上自中央下自地方政府無不戮力宣導，但宣導之對象多為僱用人數 30 人以上之事業單位，許多僱用人數 30 人以下之小型或微型事業單位常因未曾聽過宣導，對相關法令陌生，再加上此種事業單位往往沒有足夠的資力僱用專業的法務或人資員工，因而更容易觸法。現行罰則並未區分事業規模而有不同之罰鍰額度，亦無行政指導之空間。對於一個資本額只有數十萬甚至數萬元的事業單位，一旦違反性工法之規定，動輒數十萬之罰鍰，似不符合比例原則。

三、未來發展

在申訴制度方面，當性騷擾的被申訴人是機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人時，若要修改性工法，會影響既有的規範體系，較不理想。或可修改性騷擾防治法，在性騷擾防治法第 1 條增加第 3 項，使同法第 1 條第 2 項但書中適用性工法者，當被申訴人是機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人時，適用性騷擾防治法之規定，如此即可解決當性騷擾的被申訴人是機關首長、部隊主官、學校校長或是機構之最高負責人，內部申訴機制效率不彰的問題。

在損害賠償方面，性工法課事業單位相當大的防治責任與損害賠償責任，以促使事業單位確實遵守性工法之相關規定，確有其效益。但在性騷擾之損害賠償方面，倘若性騷擾行為人非雇主可以監督管理者，似不應使雇主負擔連帶損害賠償責

任。未來宜修法使雇主僅在行為人為雇主所能監督管理者，方使雇主負擔性工法第 27 條之連帶損害賠償責任以及因被害人不能受損害賠償向法院提出聲請後雇主可能負擔之責任。

在罰則方面，性工法未來宜以「改善職場性別/性傾向歧視、防治性騷擾、建立友善工作環境」為落實目標，而非以重罰違法雇主為手段。畢竟違反性工法相關規定中有不少雇主並無惡意，而是因為不知相關規定或是出於性別刻板印象，重罰此種雇主雖可產生威嚇效果，但往往不符比例原則。今年 6 月高雄一家餐飲店因在店門口張貼「誠徵洗碗歐巴桑」徵才訊息即被處新台幣 30 萬元之罰鍰，即是一例。前述餐飲店之行為固然違反性別歧視禁止之規定，但因為張貼此種徵才訊息就被罰 30 萬元，遠高於酒駕或其他更嚴重行為之罰則，顯不合理。事實上，許多違反性工法之情形，主管機關若能予以行政指導，雇主大多會警醒改善，雇主若能改善，進而遵守性工法相關規定，性工法之立法目的

還是達成了。基此，建議未來針對首次違反性工法規定之事業單位，賦予主管機關行政指導之權限，以兼顧處罰之合理公平性與性工法之落實效果。

► 陸、結語

性工法施行至今已 20 年，我國雇主、受僱者與求職者對於性別/性傾向歧視、工作場所性騷擾、促進工作平等措施等議題，從普遍的缺乏正確認知，到漸成一般常識，性工法之相關規定與主管機關的努力宣導，功不可沒。雖然我國在推動性別工作平權一事，起步較其他先進國家為晚，但進步與成效相當亮眼。在 20 年內能有如此長足的進步，相當值得驕傲。現階段的性工法雖仍有一些需要精進之處，基於過去 20 年的基底，相信這些問題在不久的將來都會獲得有效之解決，使我國的性別友善職場政策目標更上一層樓。

參考文獻

- 1.《110 年僱用管理就業平等概況調查統計結果摘要》，〈性別統計專區〉，勞動部。2022 年 7 月 18 日。<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2480/2486/lpsimplelist>。
- 2.〈徵洗碗歐巴桑 涉就業歧視罰 30 萬〉，中時新聞網，2022 年 7 月 18 日。<https://www.chinatimes.com/newspapers/20220611000534-260107?chdtv>。
- 3.《11102- 人力發展統計分析圖表彙編 勞動統計》，〈統計分析圖表彙編〉，國家發展委員會。2022 年 7 月 18 日。https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=EE524147271F5E72。

同「酬」敵愾： 同工同酬的課題與挑戰

陳建文 | 國立臺北科技大學通識教育中心副教授



◎ 壹、前言：同酬日的說法看法

勞動部公布2022年我國同酬日為2月27日。一則同酬日的新聞，引來不少關注。同酬日的概念源於1988年美國國際職業婦女協會（Business and Professional Women, BPW）希望大眾重視女性經濟地位問題，發起紅皮包運動（Red Purse Campaign），提出「Better Pay for Women」的運動口號。嗣後，美國國家同工同酬委員會（National Committee on Pay Equity, NCPE）於1996年提出「同酬日」作法，象徵性地選

定每年4月的其中一個星期二為同酬日，藉此表達，女性須工作至週二始能與男性前一周所賺取之薪資相等。受此作法影響，歐盟自2010年起選定每年4月15日為同酬日，2011年起，為了能進一步粗略觀察每年性別薪資差距變化，開始依照兩性薪資差距計算女性和男性賺取相同薪資所需增加之工作日數¹。

我國為了提升公眾對於同工同酬概念之重視，自2012年起採取與歐盟同樣算法推行同酬日。2022年的同酬日，依行政

院主計總處 2021 年薪資統計初步結果，女性平均時薪 304 元，為男性 361 元之 84.2%，兩性薪資差距為 15.8%。按此換算，女性較男性需多工作 58 天（ $365 \text{ 日曆天} \times 15.8\% \div 2 = 58 \text{ 天}$ ），才能達到整年總薪資相同，因此 2022 年「同酬日」為 2 月 27 日。對比 2021 年同酬日 2 月 20 日來看，男女同酬的日數差距出現擴大的現象。按照 2022 年公布的同酬日，意味女性必須要比男性多工作到隔年的 2 月 27 日，整整多 58 日，才能領到跟男性工作到 12 月 31 日一樣多的薪資，如此形同女性會多作 58 天無薪的白工。由於這是統計算定同酬日以來男女同酬差距首次較前年增加，媒體的目光大多放在，男女同酬差距擴大，出現批評男女同酬政策成果停滯、倒退，期望主管機關要有積極的改善政策作為的相關看法²。

然而，兩性平均薪資除性別影響外，亦與工作性質、類型、年資、學經歷等因素有關，是一個錯綜複雜、不易在短期內徹底解決的議題。國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）以及各國長久以來均將男女同酬列為努力重點，但也都意識到在這漫常的努力路程中需要號召社會各界重視、投入。

「同酬日」的作法，雖係採用統計分析的手法，每年計算要達到男性一整年所賺取的薪水，女性需要額外工作的天數。除了有反映社會薪資情形之一定參考性外，其更重要的作用，應該是以具體數字標記目標落差，讓短期內不易達成的「抽象遙

遠目標」，提供具體努力的方向感以及持續尋求改善的進度感，好激勵社會各界「同酬」敵愾、同心協力，持續努力。換言之，「同酬日」係用來聚焦各界注意、號召大眾投入努力行列之數字化、視覺化的象徵性標示，其本身並非周密、嚴謹、精確的統計學術研究成果。在解析與解決性別薪資差距問題，並不宜將「同酬日」的單一簡化數據，作過度解讀。

有論者指出，同酬日取決於性別薪資差距（Gender Pay Gap, GPG）。女性的薪資較低將增加女性的財務依賴風險，其後退休金較少，亦使女性老年時有較高的貧窮風險。然而，為何會有性別薪資差距，其成因錯綜複雜，不能自限於同工同酬（equal pay for equal work）的衡量概念。其並指出幾個值得注意的資訊：（1）性別薪資差距的主要成因在於勞動市場隔離甚於同工同酬；（2）女性就業率較高之國家，性別薪資差距往往也較大。統計上發現，在女性勞動參與率低的國家，投入勞動市場者通常為預期相對於投入家務其能有較高收入者，因此，職業婦女集中於薪資較高的部門或職務，整體勞動力中之



低教育程度或低技術女性比重較低，性別薪資差距從而縮小。例如，義大利性別薪資差距僅 4.9%，其中 15~64 歲女性就業率 47.2% 明顯低於歐盟平均 59.1% 即為一例。反之，當低薪者也進入勞動市場，使女性就業率提高時，性別薪資差距反呈擴大；(3) 個別產業的性別薪資差距通常大於總體的性別薪資差距³；最後，(4) 性別薪資差距的數值呈現會受到統計範圍與方法的影響。統計範圍是否涵蓋部分工時工作者，以及時薪統計方法採算術平均或中位數，對於性別薪資差距的數值影響甚大。若採用平均數會受少數以男性居多的極高薪職位影響而拉高。因此，英國採用中位數，以貼近多數者的不均等經驗。台灣的「同酬日」計算因為薪酬制度以月薪為主，所以配合國情修正算法：以平均工時（不含例假日、國定假日及年假等有薪但未工作之時數）轉換為時薪，容或另有討論空間⁴。

綜上，「同酬日」是團結、動員所有人同「酬」（仇）敵愾的旗幟！希望藉由數字公佈來喚醒各界對兩性薪資差距問題的注意。我們應該正確地看待與對待「同酬日」之作用與意義，除了留意「同酬日」的數字變動外，更要深入瞭解、逐步消除性別薪資差距之各種複雜成因。所以，談完「同酬日」在統計解讀上的見仁見智說法後，本文想分別從同酬的理理想法、同酬的立法作法、同酬的規範想法，來討論同工同酬的課題與挑戰。



➤ 貳、同酬的理理想法

社會問題的思想發展是個念念不忘、念念「佈望」的連續性工程與過程。當社會生活的遭遇讓人們意識到特定問題，萌生試圖改善或解決的念頭，就需要想「念」、動「念」，設法「命名」問題，給問題一個名稱，來描述、說明、指稱問題的看待面向與訊息重點。問題的名稱說法其實潛藏著想法，提示思考方向，也為解決問題帶來可能想像。同一問題的不同講法或提法，往往會帶來不同想法，有助於探索更多元的不同作法。

確保男女勞工之機會、待遇平等，是 ILO 始終一貫之基本原則。ILO 1919 年成立時即強調男女平等原則之重要，於其憲章規定從事具有相同價值工作的男女應獲得同樣的報酬⁵。在男女同酬的問題意識確立後，相關的理理想法其實迭經演變。不同的理理想法呈顯不同的提問思考方式，也改變人們看待、對待男女同酬問題的思維與作為。

例如，男女薪資報酬不平等之爭議，在實務上曾有「同工同酬」(equal pay for equal work)、「同值同酬」(equal pay for equal work value)的不同想法。ILO於1951年訂定100號「同酬公約」(Equal Remuneration Convention)，其第1條明言，所謂「同酬」應要涵蓋工資和各種福利，而「男女間要同值同酬」；然而，「同工同酬」與「同值同酬」並無統一定義，是否是相同的觀念，國內論者間曾見解不一⁶。性別工作平等法第10條規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資」，明白納入「同值同酬」理念，來解決認知分歧。

有關男女兩性之間的想法設定，也有過由「兩性」、「性別」到「親性」的理念倡議變遷。對於「兩性」的識別，1970年代女性學提出生物性別區分(sex)以及社會文化性別區分(gender)的概念，認為生物性別差異不可變，社會文化性別差異可以改變。不得因生物性別差異而為不合理



的社會文化性別差別待遇⁷。隨著性取向和性別認同的多元狀態受到重視，著重保護性傾向、性別認同、性別特徵與主流多數群體有別之非「異性戀／順性別」多元性別群體的問題意識，促成了性別多元化(sexual and gender diversity)理念。就業服務法第5條第1項於2007年修法時因此增訂雇主對於求職人或員工不得有性傾向歧視，而2002年制定的「兩性工作平等法」，於2008年1月16日修正更名為「性別工作平等法」，走出男女兩性區別的觀念框架，將原本法條中禁止職場性別歧視之規範，明文擴大為禁止對不同性傾向者的歧視⁸。

另外，值得注意的是，1975年聯合國(United Nations, UN)「國際女性年」之後ILO的女性勞動政策重點出現了由平等轉向保護的劃時代方向轉換⁹。在理念上也因此由「女性」別分出「母性」，來重行定位、調整基於懷孕生育而對女性勞工予以保護的相關規定¹⁰。同時，也認知到爭取「女性平等」背後的指導理念是「兩性平等」，所以所有保護規定均該留意避免其淪為偏向男性或女性任一性之不平等措施。

換言之，應該就男女兩性作不偏重任一方的整體考量。所謂「女性權利」隱藏著「男性權利」的區分對比，本質上是一種置重於男女兩性對立面的理念說法，容易使男女之間陷入一種排他緊張、對立敵視的關係。由「女性」分別出「母性」，創造了新說法，讓問題的思考焦點逐漸脫離區分

女男不同的基礎認知，可以朝女男整合面發展新的理念說法。

亦即，「母性」保護的理念提醒我們理論上可由「母性」觀念延伸出「母性」、「父性」之對比，進一步整合發展成「親性」、「人性」的理念想法。有論者指出「母性保護」的說法，易讓「懷孕生產」刻板印象化成女性所獨佔專有之事項，相對地男性在「懷孕生產」上的生物性別功能以及社會文化性別功能，會受到輕視而造成對「父性」地過小評價。懷孕、生產、育兒的整體過程，事實上是男女共同參與、母性父性相互成全的作用結果，所以有必要改以「親性」的理念想法，來看待「生殖=家族形成的關聯問題」。唯有超越「母性」與「父性」之二元區分，從「女性保護」、「母性保護」改以「親性保護、人性保護」的理念，讓「親職」成為一種不問性別應被保障且被鼓勵的男女雙方共同擁有的普遍人權，以利排除男女在生育子女上的各種不同差別待遇，實現「生育子女者不應承受不利益」之社會目標¹¹。

檢視ILO處理男女同酬問題的相關公約發展軌跡，也可發現其理念視野亦有不斷朝更大的範圍的關聯脈絡去連結的趨勢。ILO女性勞動政策與女性勞動基準，除了第100號男女同工同酬公約之外，還有至少5個與落實第100號公約有不可欠關係之公約。ILO於2004年的相關決議中指出用以充實化第100號公約的關聯公約有：消除就業與職業歧視公約（第111號公約、第111號建議書）、有家庭責任之勞工公約（第156公約、165號建議書）以及2000年母性保護公約（183號公約、191號建議書）。此外，2009年總會交付一般討論的「合宜工作（decent work）核心的性別平等」結論中，指出部分工時勞動公約（第175號公約、第182號建議書）、在家勞動（第177號公約、第184號建議書）亦為立於性別平等的角度，與男女同酬有重要關聯的公約¹²。

可見，男女薪酬平等問題事實上盤根錯節在家庭責任、就業型態以及兩性平等問題之間，要以見樹又見林的完整全局視



野來處理該問題，需要從「區分性別」、「不分性別」到「告別性別」，翻轉出「勞工不分男女均負有家庭責任」這樣的概念，以「讓所有男女勞工都有合宜工作」為指導觀念，來整體處理規範。

▶ 參、同酬的立法作法

歸納各國落實男女同工同酬的作法約可分幾方面，首先是進行統計分析，以了解狀況，確認問題，尋求改善。其次，提供指導手冊或實用工具，發展企業實務管理作法，鼓勵個別企業進行自我評估診斷改善，甚至立法要求一定條件之企業揭露相關薪資統計數據或是發展同工同酬認證制度。最後，是使用個別企業工資數據、檢視企業薪資因素與過程，會觸及工資保密制度、工作考核程序，以及該如何轉變勞工理論上應該有權參與但事實上無能過問工資決定的事實現況。

有關國際男女薪酬統計分析較具參考價值之資料，係由UN之婦女部門、經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD)及ILO所結盟之薪資平等國際聯盟(Equal Pay International Coalition, EPIC)，根據UN所倡議2030年永續發展計畫中「同值同酬」(equal pay for work of equal value)之理念，撰述之全球薪資概況報告，其就全球及各地區薪資之發展趨勢，特別是因性別因素而造成之差異有深入分析。



該報告透過統計研究測量性別薪資差異及瞭解背後之因素，也指出事實上仍有某些所謂「無法解釋之性別薪資差異」(unexplained gender pay gap)因素存在，致造成實際推行之困難。同報告也針對兩性薪資統計作法及改善等提出建議，包括：(1) 數據資料多寡會影響性別工資差距之統計，應設法獲致較佳之數據資料；(2) 找出造成薪資差異現象最主要之薪資分布(wage distribution)情形；(3) 不同的計算方式可能會獲得相當不同之結果，所以應該避免用過度簡化之計量方式，來詮釋因性別因素所造成之薪資差異情形；(4) 對早已熟知、可解釋之現象，諸如：教育、刻板化印象之改變、及雇主在僱用及升遷時偏見情形等，應優先加以處理；(5) 對無法解釋之部分，亦應及早規劃因應等¹³。

其次，發展企業實務管理作法方面，香港平等機會委員會曾公佈有(1)「性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給雇主的指引」；(2)「同值同酬自行評核手



冊：雇主實踐同酬的積極作法」；(3)「同值同酬指引」；(4)「如何制定不含性別歧視偏見的分析性工作評估系統」；(5)「系統化的男女平等工資釐定方法」，這5本指導手冊互為補充，來為雇主解說同酬問題並提供可遵循的操作步驟，其中，「同值同酬自行評核手冊：雇主實踐同酬的積極作法」中，設計有「良好同酬措施核對表」，協助雇主檢討機構的工資訂定過程，以便評估企業內部是否已達同值同酬¹⁴。

冰島則立法建立同工同酬認證制度，就同工同酬的企業管理方式發展一套標準作法。該國於2017年3月8日宣布對2008年的「平等法」進行修正，通過「男女平等地位和平等權立法」，要求男女工資平等、禁止雇主進行工資歧視，成為全球第一個施行同工同酬的國家。「男女平等地位和平等權立法」規定，自2018年1月1日起，僱用人數超過25人的事業單位，每年都需要通過冰島「國家性別平等中心」(Center for Gender Equality)的審核，以獲得同工同酬認證(Equal Pay Certification)。若未在規定期限前獲得「同

工同酬認證」，事業單位會面臨每天最高500美元罰鍰，直至取得認證為止。此外，應每3年更新一次「同工同酬認證」¹⁵。

為了落實事業單位「同工同酬認證」措施，「國家性別平等中心」訂頒了「85號同工同酬標準」(The Equal Pay Standard IST85)要求事業單位遵守，以確認企業在作工資決定時未基於與工作表現無關之條件，以讓男女員工領取相同工資並享有平等的就業條件，防止直接間接歧視。「85號同工同酬標準」參考了國際標準，採取與ISO14001和ISO9001之相同架構，確保企業內不之工作分類、工作考核、工資審核以及與工資決策相關之正式程序和角色定義皆有系統化規定，其執行並有冰島政府監督，具有相當公信力¹⁶。

此外，要審查確認是否同工同酬，需要工資資訊揭露與透明，並能自由討論薪資。企業實務工資保密作法是造成同工不同酬的因素之一。比較法上意識及此的因應立法措施，如美國2019年美國眾議院通過的「工資平等法」(The Paycheck Fairness Act)，加入了如下措施：(1)保護員工不會因為與同事討論薪資而遭到報復；(2)禁止雇主根據求職者過往的工資進行篩選；(3)禁止雇主要求求職者在面試和招聘的過程中提供過往的工資紀錄；(4)要求雇主須證明工資差異是基於性別以外的因素；(5)禁止雇主對詢問工資慣例或公開自己工資的員工進行報復¹⁷。

英國於2010以「平等法」(Equality Act, 2010)取代1970年之「同酬法」。同

法為落實同工同酬、解決員工因不清楚彼此工資資訊而無法發現同工不同酬之問題，在第三章第 77 條訂定了關於「討論工資」(Discussions about pay) 的規定，即員工有權自由地討論工資，雇主不得懲罰透露工資資訊的員工¹⁸。

值得注意的是，英國為了藉由工資資訊揭露與透明化，提供企業及社會一個重新檢視性別工資差異問題的機會。英國「政府平等辦公室」於 2017 年 1 月公佈「私部門及第三部門管理性別工資差距指南」(Guidance on Managing Gender Pay Reporting in the Private and Voluntary Sectors)，並自同年 4 月起強制要求僱用超過 250 名員工之企業，須每年依法公開包含性別工資差距(即男性平均收入與女性平均收入之間的差額)、獎金差數據(即男性平均獎金與女性平均獎金之間的差額)之「性別工資差距報告」(Gender pay gap reporting)，報告內須明列各級工資之男女員工數比例¹⁹。

綜合以上簡要整理介紹可知，不論是透過統計研究來發現問題，或是為企業管

理方式發展工具或作法，比較法上的各種立法與作法有其參考價值。然而，立法作法涉及社會的共識想法，仍應斟酌國情、與時俱進、因應環境需要，在社會可接受的前提下進行。

◎ 肆、結語：同酬的規範想法

「分」是人類理解事物的基礎，我們活在一個處處不斷分別的世界，區別、分別，有意、無意就容易衍生出「差別」。事實上的區別，容易因不合理的分別，產生不正當的差別，這種局面其實不容易完全告別。所謂同「酬」敵愾，同「酬」問題的真正敵人，與其說是男性，還不如說是人類的二元認知慣性。

「不當差別」衍生、質變自人類對於社會群體屬性的認知分別。個人的出生影響因素、自我發展以及自由權行使，會使自身產生諸多的社會群體屬性分類。每一種社會群體分類，理論上都可能會形成歧視議題的次領域。就業服務法第 5 條第 1 項明白列出「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」等 18 項禁止歧視的防制清單。

其中，性別領域男女同工同酬議題，係發展較早的就業歧視與工作平等議題，故早於就業服務法制定之勞動基準法第 25 條即有男女同工同酬原則規定。有論者指出，男女同工（或同值）同酬，係對所有勞工應該均等待遇（禁止差別）原則的內容之一其包含在均等待遇一般原則中，將其獨立升格為一個法原則與課題來看待，具有突顯其重要性的意義²⁰。

然而，須留意的是，「男女同酬」的議題說法，將視野聚焦於「男女之間」、「同酬之上」，要求重視男女薪酬平等問題。男女薪酬差別的成因及解決，事實上存在男女之外、同酬之外，涉及到家庭分工、職業區隔、就業型態等存在於社會脈絡的結構性因素。所以，應該以一般歧視禁止與工作平等法制的全面視野，強調人人平等（包含男女平等）；由兩性平權、性別平權擴及所有的職場平權，對所有社會屬性分類（包含性別在內），均消極的禁止歧視與積極的促進平等待遇。

其次，包含男女同工同酬在內的職場平權議題，關注的是勞工因其社會屬性而在企業組織內受到不合理對待。所有不利於職場平權的觀念因素會透過社會環境影響作用進入企業組織內部，勞動契約關係不外是具體反映社會、組織運作的結果產物。勞資不當互動的「歧視」、「差別」

結果形式上呈顯在勞動契約關係上，實際上卻是作用、發生於社會環境內、企業組織中。所以思考規範問題時需要特別意識到，職場平權議題本質上是衍生自勞工「組織從屬性」的課題。學理上亦認為積極處理包含同酬問題的歧視爭議之義務，乃雇主組織義務 (Organisationspflichten des Arbeitgebers)²¹。

雇主與分散的勞工個體簽訂勞動契約，將其納入企業組織以互相合作共同追求組織效能。勞工簽訂勞動契約，所建立的勞動關係，除了契約關係外也同時存在一對多的組織關係。勞動關係的議題需要兼就組織面、契約面來作一體兩面的全面掌握。就組織面而言，建立妥善公平公正的制度來降低組織成員間之不公平感乃是最起碼的基本要求，雇主在企業組織運作上理應追求組織公正。如由組織公平的角度來演繹職場平權的落實，企業組織應該營造公平環境，注重分配公平 (Distributive Justice) 以及分配前階段的



程序公平 (Procedural Justice) 以及互動公平 (Interactional Justice) 來落實組織公平 (Organizational Justice)²²。雇主對於因

隸屬組織、從屬組織之勞工，負有維持組織公平的組織責任，不能對勞工有歧視、差別行為。

參考文獻

1. 簡欣柔，工資性別歧視之正當合理理由判斷—歐盟法為參考，國立交通大學科技法律研究所 2020 年碩士論文，頁 16-17。
2. 記者余弦妙，台北報導「同酬日兩性差距擴大 女需多做 58 天才與男相同年薪」，<https://finance.ettoday.net/news/2193985>。
3. 吳佩璇、吳敏君，同酬日簡介，主計月刊 678 號，2012 年 6 月，頁 72-73。
4. 吳佩璇、吳敏君，同註 3 一文，頁 73。
5. 木村愛子，賃金衡平法制論，株式会社日本評論社，2011 年 6 月 15 日 1 版，頁 32。
6. 吳啟新主持，勞動部編印，同工同酬、同值同酬研究案，2016 年 12 月，頁 4。
7. 浅倉むっ子，「ジェンダと労働法」ポジウムの趣旨と總括，日本労働法学会誌第 106 號，2005 年 11 月 15 日，頁 61。
8. 許秀雯，多元性別就業歧視之回顧與展望，勞動部、政治大學勞工研究所主辦，「性別工作平等法 20 週年專題研討會」會議手冊，2022 年 6 月 10 日，頁 48。
9. 木村愛子，同註 5 一書，頁 34。
10. 陳昭如，從義務到權利：新舊母性主義下母性保護制度的轉向與重構，國立台灣大學法學論叢第 45 卷特刊，2016 年 11 月，頁 1095-1162。
11. 中里見博，ジェンダー法学の新たな可能性，日本労働法学会誌第 106 號，2005 年 11 月 15 日，頁 102、104。
12. 木村愛子，同註 5 一書，頁 81。相關公約介紹參見同書，頁 81-115。
13. ILO, Global Wage Report 2018/19-What lie behind gender pay gaps, at 90-96. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf, 2022 年 7 月 1 日瀏覽。中文介紹參見：焦興鎧，促進同工同酬之國際經驗借鏡，從國際勞工組織〈2018-2019 全球薪資概況報告〉之分析談起，台灣勞工季刊第 57 期，頁 42-43。簡欣柔，工資性別歧視之正當合理理由判斷—歐盟法為參考，國立交通大學科技法律研究所 2020 年碩士論文，頁 34-35。
14. 鄭津津主持，馬財專協同主持，發展事業單位同工同酬檢核表之研究，勞動部委託研究報告，2020 年 12 月，頁 17-18。
15. 同註 14 研究報告，頁 28。
16. 同註 14 研究報告，頁 28-29。
17. 同註 14 研究報告，頁 24。
18. 同註 14 研究報告，頁 20。
19. 同註 14 研究報告，頁 20。
20. 金善洙，韓国における同一価値労働同一賃金，西谷敏. 和田肇. 朴洪圭/編著，日韓比較労働法 1 労働法の基本概念，株式会社旬報社，2014 年 1 月 30 日初版 1 刷，頁 217。
21. 同註 6 研究案，頁 30-31。
22. 黃程貫主編，指南勞動法系列：個別勞動法，元照出版有限公司，2021 年 3 月初版 1 刷，頁 355-357。

友善家庭職場之變革與挑戰

吳炎烈 | 勞動部勞動條件及就業平等司專員



壹、前言

近年來我國生育率降低，造成少子女化現象，少子女化不僅對家庭組成及社會制度有重大影響，更攸關維持國家及社會的基礎人口，並且對國家的勞動力、經濟發展及社會保障等產生深遠影響。依內政部統計，我國自 92 年後，總生育率已落入 1.3 人以下之超低生育率標準，僅 1.235 人；在出生人數上，106 年出生人數亦跌破 20 萬人以下為 19 萬 3,844 人，總生育率 1.125 人。110 年出生人數 15 萬 3,820 人（總生育率 0.975 人），相較於 109 年全年出生數 16 萬 5,249 人（總生育率 0.990 人），又減少 1 萬 1,429 名新生兒，續創歷史新低。

影響生育率的因素眾多，就整個社會及經濟結構角度來看，生育率會隨著工業化、教育普及而降低，此外，在不同國家，影響生育率的因素也不完全相同。在我國來說，造成低生育率的原因，大致可以分為：一、晚婚及不婚影響生育人數；二、育齡婦女生育年齡延後，影響生育胎次；三、育兒成本高，家庭經濟負擔沉重，以及四、婦女難兼顧家庭與就業，影響生育意願及勞動參與率等議題。

為因應生育率大幅下滑所造成少子女化問題，我國政府近幾年來透過修訂中華民國人口政策綱領、人口政策白皮書、家庭政策及性別平等政策綱領等，揭示包含

打造合宜勞動環境與條件、提供營造友善家庭之職場環境等政策方向及目標。

行政院於 107 年進一步提出「我國少子女對策計畫(107~111 年)」，針對友善家庭的就業職場對策，即提出研修性別工作平等法，又於 110 年 8 月最新修正之「我國少子女化對策計畫(107 年至 113 年)核定本」，在友善職場的育兒措施，於現行政策檢討上，亦指出性別工作平等法尚待修正之建議。此外，外界倡議團體、女性團體及立法委員亦針對性別工作平等法多有提出修法建議，期待透過營造友善就業環境，促進工作與家庭平衡，能夠提高國人生育意願。

如前述，影響生育率的原因複雜，解決對策亦是多面向，本文係針對營造友善家庭職場環境為主軸，將著重在「性別工作平等法」於今年施行屆滿 20 年，友善家庭措施包括產假、產檢假、陪產檢及陪產假(原陪產假)、育嬰留職停薪、育兒彈性工作時間、哺(集)乳時間及家庭照顧假等規定(如表 1)之歷次修正之變革(分別為：97 年 1 月 16 日、100 年 1 月 5 日、103 年 12 月 11 日、105 年 5 月 18 日 及今(111)年 1 月 18 日，共計 5 次修法)以及未來所面臨的挑戰。

表 1 現行「性別工作平等法」產假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪、育兒彈性工作時間及家庭照顧假規定

項目	內容	「性別工作平等法」規定	依據條文
產假	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期。 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。		第 15 條 第 1 項、第 2 項
產檢假	受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 7 日。薪資照給。雇主就其中逾 5 日之部分得向中央主管機關申請補助。		第 15 條 第 4 項、第 6 項、 第 7 項
陪產檢及陪產假	受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假 7 日。薪資照給。雇主就其中逾 5 日之部分得向中央主管機關申請補助。		第 15 條 第 5 項、第 6 項、 第 7 項
育嬰留職停薪	受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。		第 16 條 第 1 項
育兒彈性工作時間	受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一： 一、每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。 受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。		第 19 條
家庭照顧假	受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。		第 20 條

資料來源：「性別工作平等法」，並由作者自行整理

▷ 貳、性別工作平等友善家庭職場之變革

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等，於91年1月16日公布「兩性工作平等法」，並於同年3月8日施行，立法之初，於性別工作平等法第四章明定各該促進工作平等措施，包括：每月生理假1日（第14條）、明定女性受僱者分娩前後或流產，均應給予一定期間之產假及陪產假2日（第15條）、考量我國托兒制度未臻完善，且保姆素質不齊，為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任，定有育嬰留職停薪相關規定。但為顧及雇主人力之調派，立法之初僅適用於30人以上事業規模之事業單位（第16條、第17條）、為使受僱者能兼顧工作與親職，參酌勞動基準法第52條規定，於子女未滿1歲須受僱者親自哺乳者，雇主應每日給予哺乳期間，且不以女性為限（第18條）、為方便受僱者照顧其幼兒，特給予育嬰減少工作時間，調整工作時間等之選擇，使

其兼顧工作與家庭（第19條）、為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，特明定7天之家庭照顧假，但為不因請假日數增加，造成企業負擔，乃規定其日數併入事假計算，其薪資亦依各該事假規定辦理（第20條），以及課以僱用250人以上之雇主應設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，協助受僱者解決托兒問題（第23條）。另考量雇主違反促進工作平等措施之規定時，於該階段以鼓勵代替處罰，故暫未訂罰責（第38條）。

又「兩性工作平等法」於施行6年後，為更符合性別主流化之意涵對於性別多元與差異的理解，並增加促進工作平等措施，啟動第一次修法，以下謹就有關友善家庭相關措施歷次之修法變革，分述如下：

一、97年1月16日修正條文規定

本次修法主要係為保障多元性別之工作權益，貫徹憲法消除性別歧視，爰將「兩性工作平等法」更名為「性別工作平等法」，並配合法案名稱，將條文中有關「兩



性」修正為「性別」，主要修正條文為第 1 條、第 5 條至 11 條、第 15 條、第 16 條、第 20 條、第 21 條、第 26 條、第 31 條、第 34 條、第 35 條、第 38 條及第 40 條，並增訂第 6 條之 1 及第 38 條之 1。其中涉及友善家庭職場相關部分如下：

- (一) 增訂第 6 條之 1 勞動檢查規定：因性別工作平等法雖針對性別歧視之禁止、性騷擾防治、促進工作平等措施皆已訂立罰則，但因勞資關係不對等，致使受僱者為保全工作而不敢提出申訴，造成法令執行效果不彰。據當時勞動統計顯示：94 年性別工作平等法促進工作平等措施如調整工作時間、家庭照顧假、設置托兒設施或提供托兒措施等項目，約超過 60% 之事業單位未提供。為健全落實相關規定，爰將性別工作平等法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。
- (二) 修正第 15 條規定，陪產假 2 日延長為 3 日：依全民健保所給付之生產住院日數，自然產為 3 日，剖腹產為 6 日，因此當時規定之 2 日陪產假實有不足。鑑於性別平權，配偶亦應參與產婦及嬰兒照顧工作，爰修法延長陪產假由 2 日延長為 3 日。
- (三) 修正第 16 條規定，放寬育嬰留職停薪之適用對象：性別工作平等法 91 年立法之初，將得申請育嬰留職停薪



之受僱者範圍限縮於 30 人以上之企業，雖有當時背景之考量，惟卻對受僱於未達 30 人之中小企業受僱者而言，無法申請育嬰留職停薪，仍有不平，若於嗣後就業保險法增定發給育嬰留職停薪津貼規定後，相差影響更大，爰刪除第一項有關人數門檻限制之規定。

- (四) 修正第 20 條規定，放寬家庭照顧假之適用對象至 5 人以上事業單位：原條文規定受僱於員工規模 30 人以上的公司才得以適用家庭照顧假，但依據當時修法 90 年行政院主計處工商及服務業普查統計，未滿 30 人員工規模的企業佔全部企業數約 97.05%，且約有 47.23% 的受僱者受僱於未滿 30 人員工規模之企業，原條文規定將致使近半數受僱者無法適用，惟考慮若將人數限制一次刪除，恐將造成小型事業單位無法負荷，爰該階段先將人數修正降低為 5 人以上，使適用範圍擴大至 80%，讓該項規定得以廣為適用。

(五) 修正第 26 條規定，增列雇主拒絕受僱者依規定提出產假、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪期滿復職之請求而受有損害者，雇主應負賠償責任：據當時勞動部改制前行政院勞工委員會出版 94 年婦女勞動統計顯示，將近 5% 事業單位沒有提供產假；員工規模 30 人以上事業單位有 45.80% 未提供「育嬰留職停薪假」；93 年申請育嬰留職停薪者約 24.4% 未復職。爰增訂雇主拒絕受僱者上述請求者，亦應負賠償責任。

(六) 修正第 38 條規定：為促進工作平等措施之落實，增列雇主拒絕受僱者依規定申請產假、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪期滿復職之罰則。

二、100 年 1 月 5 日修正條文規定

本次修正第 15 條，新增安胎休養請假規定，並放寬家庭照顧假之適用對象：

(一) 修正第 15 條規定，新增安胎休養請假規定：為保障在懷孕期間有安胎需求的女性勞工，勞動部改制前行政院勞工委員會於 99 年 5 月 4 日修改勞工請假規則，將懷孕期間需安胎休養者，其休養期間，併入住院傷病假計算。然而，生育乃國家的大事，並非個人的事，其所帶來的成本亦應由社會共同承擔。尤其在現今面臨少子女化的情況下更是如此，此亦是婦女團體多年來提倡「生育責任公共化」的主張。鑑於「生育」與「生病」不同，若



僅於勞工請假規則中納入病假計算，則懷孕勞工一旦有安胎需求請病假，將影響其考績、全勤或受其他不利處分等。為使安胎休養請假得以適用本法第 21 條第 2 項「受僱者為前項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」，爰予以修訂第 15 條規定。

(二) 修正第 20 條規定，為使所有受僱者都可以適用家庭照顧假之規定，刪除需「受僱於僱用 5 人以上雇主之受僱者」之限制。

三、103 年 12 月 11 日修正條文規定

(一) 修正第 15 條規定，增訂產檢假 5 日，並將陪產假由 3 日提高為 5 日：有鑑於婦女於妊娠期間，不僅精神、體力多增加負擔，若同時要兼顧工作，則對於孕婦本身及其家庭都是考驗。尤其受孕後至生產前之產前檢查，係為保護胎兒及母體所為之必要醫療行為，爰於法令中明訂產檢假，以方便孕婦進行產前檢查。另產婦產後之恢復和新生兒之照顧，均需配偶之陪伴與照料，原有 3 天陪產假，似有所不足，爰將陪產假修正為 5 日。

(二) 修正第 16 條育嬰留職停薪相關規定：

1. 育嬰留職停薪申請資格規定由任職滿 1 年放寬為半年：為使任期未滿 1 年之受僱者，亦可申請育嬰留職停薪相關規定，爰修正為「受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪」。
2. 新增受僱者收養兒童，先行共同生活期間，亦可申請育嬰留職停薪之規定：依現行「兒童及少年福利與權益保障法」與「兒童及少年收出養媒合服務者許可及管理辦法」之規定，收養人與兒童及少年可先行共同生活一段期間，俾使兒少儘早適應新環境，並與收養人建立良好依附關係。鑑於受僱者收養兒童，於先行共同生活期間，雖有親自照顧或委由他人照顧之事實，卻無法比照育有親生子女之受僱者，享有申請育嬰留職停薪之權利，此舉與打造友善收養環境之趨勢相違背。爰明定依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，

其共同生活期間得依規定申請育嬰留職停薪，以打造友善育兒及收養環境。

- (三) 修正第 23 條規定：依性別工作平等法第 18 條規定：「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度」。然，該法相關條文並沒有強制雇主須於工作場所設置哺(集)乳室之規定，造成女性勞動者因欠缺隱密安全的哺乳或儲存母乳空間，以致於立法美意，多半徒具形式，爰明定雇主應設置哺(集)乳室，以確保第 18 條之立法意旨得以被落實。此外，明定雇主於工作場所設置哺(集)乳室，比照設置托兒設施，主管機關給予必要協助及補助。

四、105 年 5 月 18 日修正條文規定

- (一) 修正第 18 條規定：延長哺(集)乳之子女年齡，由未滿一歲，修正為未滿二歲；為考量每位受僱者哺(集)乳時間不一，爰將每日另給哺(集)乳時間，由每日 2 次，每次以 30 分鐘





為度，修正為每日 60 分鐘，增加運用之彈性。此外，明定若有延長工作時間（加班）達 1 小時以上者，應增給哺（集）乳時間 30 分鐘。

（二）修正第 23 條規定：為強化企業社會責任，協助受僱者解決托兒需求，乃擴大現行法適用範圍，由僱用受僱者 250 人以上之雇主，修正僱用受僱者 100 人以上之雇主，均應提供托兒設施或適當之托兒措施，俾嘉惠更多育兒勞工，營造更友善的勞動職場。

五、111 年 1 月 18 日修正條文規定

「性別工作平等法」在 111 年 1 月 18 日修法，在育兒措施上，有大幅度的邁進。為因應少子女化困境，新修正條文包括：

（一）修正第 15 條規定，增加產檢假、陪產檢及陪產假（原陪產假）日數，為不增加雇主負擔，產檢假及修正後之「陪產檢及陪產假」各逾 5 日（即第 6 日及第 7 日）之薪資，得申請補助，分述如下：

1. 產檢假日數由 5 日增加為 7 日：鑑於衛生福利部國民健康署提供預防保健產檢次數 10 次（每次需約半天），原 5 日產檢假是考量懷孕受僱者產前檢查需求，而加以訂定。為增進母嬰健康，衛生福利部自 110 年 7 月 1 日起將預防保健產檢次數增加為 14 次，爰將產檢假日數由 5 日增加為 7 日。

2. 陪產假修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加為 7 日，擴大使用範圍：為使受僱者於其配偶妊娠產檢時可陪伴參與，將原陪產假修正為「陪產檢及陪產假」，並由原給予 5 日修正為 7 日，以促進親職責任。此外，同時修正性別工作平等法施行細則第 7 條規定，受僱者陪伴配偶產檢之請假，應於配偶妊娠期間為之；至於陪伴配偶生產之請假，仍於原陪產假所定請假期間為之，亦即在配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內請假。

（二）修正第 19 條規定，增加彈性工作時間之適用範圍：我國以中小企業為主，為使中小企業之受僱者也能在工作及家庭生活上取得平衡，並兼顧事業單位人力調配，爰增訂受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商合意後，亦得適用有關減少工作時間或調整工作時間之規定。

(三) 刪除第 22 條規定，使撫育子女之父母，可同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假：為鼓勵受僱者及配偶共同分擔養育子女之責任，受僱者可以自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女，爰刪除性別工作平等法第 22 條規定，不論配偶是否就業，也不再限定須有正當理由，受僱者及配偶可以同時申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。另配合就業保險法第 19 條之 2 新修正規定，親職雙方可同時請領育嬰留職停薪津貼。

六、其他近期修正的友善家庭職場措施及執行情形

(一) 為建構友善生養環境，自 110 年 7 月 1 日起，「育嬰留職停薪實施辦法」已修正相關規定，使育嬰留職停薪申請更加彈性化，受僱者如有少於 6 個月的育嬰留職停薪需求，只要在 30 日以上，就可以提出申請（2 次為限）。110 年 7 月至 111 年 6 月申請育嬰留職停薪少於 6 個月者，較前一年度同期成長 68%；以性別比較，女性增加 51%，男性則大幅增加 151%。



(二) 110 年 7 月 1 日起，並增訂「育嬰留職停薪薪資補助要點」，凡是依就業保險法相關規定請領育嬰留職停薪津貼之被保險人，將依該津貼所依據之平均月投保薪資由公務預算加碼發給 20%，整體育嬰留職停薪期間勞工的投保薪資替代率達到 8 成，給予育兒家庭更多經濟支持。110 年 7 月至 111 年 6 月勞工育嬰留職停薪申請人數較前一年度同期成長 34%；整體使用人數約 9 萬 5 千餘人，補助金額達 33 億 1,573 萬餘元。

◎ 參、友善家庭職場的挑戰

為緩解我國面臨的少子女化現象，政府近年透過各項政策工具作為因應，而所編列的少子女化預算經費，從 105 年的 150 億元，大幅成長到 111 年已超過 800 億元，112 年更將達到千億，盼能減輕婚育家庭育兒負擔。

在建構友善職場環境部分來說，性別工作平等法有關促進工作平等措施規定，雖然歷經多次修正，但外界針對延長產假、育嬰留職停薪彈性化或增訂親職假及有薪家庭照顧假等議題，仍希望政府能夠透過修法，更進一步改善職場環境，促進友善家庭職場：

一、希望參考國際勞工組織 2000 年母性保護公約（第 183 號），將現行 8 週產假延長，以鼓勵婦女生產。

二、現行育嬰留職停薪申請時間僅至子女滿 3 歲前，且一次須申請 30 日以上，建議參考國際趨勢，讓育嬰留職停薪彈性化（或增訂親職假），於子女滿 8 歲以前，可以「小時」或「日」為請假單位，並可申請津貼。

三、家庭照顧假能延長天數並給薪，以因應家庭照顧需求。

各界針對性別工作平等法促進工作平等措施提出的建議，雖然立意良善，但影響範圍廣泛，仍有以下挑戰尚待克服：

一、可能影響育齡女性或育兒父母就業權益，不可不慎

依據行政院主計總處 105 年工商及服務業普查統計，我國 97% 事業單位為中小型或微型企業之型態，現行性別工作平等法所定之各該促進工作平等措施，無論是延長產假週數或增加「陪產檢及陪產假」日數、規劃以「小時」或「日」的彈性育嬰留職停薪或增訂「親職假」等制度，都可能影響事業單位僱用育齡女性或育兒父母之意

願，反而造成其就業上的負面效應，因此相關法令修正仍應就勞雇雙方權益予以衡平考量。

二、對中小(微)型企業的法律調適能力，必須通盤考量

如前述，我國多為中小型或微型企業型態，相較大規模企業，人力調配本就較為不易，若放寬彈性育嬰留職停薪或另增訂「親職假」，以「小時」或「日」為請假單位，實務上，各行各業經營型態不同，工作型態及工作時間排班多元，相關制度之變更或建置，仍須衡酌中小型或微型企業經營規模及特性，通盤考量雇主對於人力調配能力及職場運作實況，審慎衡酌。

三、放寬促進工作平等措施的給假日數及期間，財務來源尚待克服

性別工作平等法於立法之初，多是以法令課予雇主給付義務，但參考國際勞工公約或其他國家之作法，則是由公共化的角度思考，例如，產假等各項給付多由強制性之社會保險、公共基金，或由國家編



列預算支應。勞動部 111 年 1 月 18 日之修法，針對所增加的 2 日產檢假、陪產檢及陪產假，也是由雇主給付改為由政府給予補助的方式處理。未來如延長各種請假的日數、期間，仍考量受僱者請假期間的經濟保障須加以維護，在政府資源有限之下，整體財政規劃就必須在政策衡平性與效益性通盤評估。

四、育兒父母在生、養、育各階段對於友善職場環境的實際需求有所不同

育兒父母對於友善職場環境之實際需求，為推動政策方向之主要目標對象，育兒父母對於友善職場環境，從懷孕至養育過程，每一階段皆有不同的需求，如何兼顧家庭與工作的平衡，在友善職場政策工

具的選擇上，應不是僅有給假的作法，各種社會支持措施，應橫向搭配推動，才能營造共好。

► 肆、結語

目前台灣正面臨少子女化的嚴峻挑戰，適逢性別工作平等法實施 20 年之際，營造「敢婚、願生、樂養」的育兒環境，持續保障育兒父母之工作權益，達到兼顧家庭與工作平衡的發展，是政府持續努力的目標。而友善家庭職場環境之營造，涉及許多面向，除了鼓勵雇主打造友善職場平權的工作環境，政府也致力於推動多元的友善育兒措施，作為育兒父母的強力後盾。

參考文獻

1. 內政部統計月報，參考日期 111 年 7 月 12 日，https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/OldFile/site_stuff/321/1/month/month.html。
2. 行政院《我國少子女對策計畫（107-113 年）核定本》，第 4 頁至第 7 頁，參考日期 111 年 7 月 12 日。
3. 立法院法律系統，參考日期 111 年 7 月 13 日，<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?00472E56CC4C0000000000000A000000002000000^03616103112100^00002001001>。
4. 勞動部勞動法令查詢系統，參考日期 111 年 7 月 13 日，<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT07.aspx?id=FL015149>。
5. 行政院主計總處，中華民國統計資訊網，參考日期 111 年 7 月 20 日，<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=44241&ctNode=543>。
6. 行政院網站，參考日期 111 年 7 月 22 日，<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/e64cf95e-2a06-4597-a833-049a2ca72c0a>。

事業單位設置托兒設施之現況與挑戰

段慧瑩 | 國立臺北護理健康大學嬰幼兒保育系副教授兼系主任



壹、前言

事業單位設置托兒設施倡議於 1989 年婦運團體依據憲法為保障婦女工作權益之「男女工作平等法」草案，法源立基於 2002 年的「兩性工作平等法」，2008 年修正名為「性別工作平等法」。該法第 23 條明載：雇主設置托兒設施或提供措施之法定責任，課以受僱者達 250 人以上之雇主義務。在強化企業社會責任理念下，2016 年擴大適用範圍為僱用受僱者 100 人以上之雇主。同條文之第二項，明陳主管機關應給予經費補助之鼓勵條文，以利事業單位能實質承擔員工育兒責任，提升職場友善環境。

本文聚焦於探究事業單位設置托兒設施立法 20 年後之發展概況，分從法制面與實務現況探析；其次，解析事業單位設置托兒設施挑戰的相關文獻；最後，提出可行之因應策略，期以拋磚引玉，勞資共好，家庭更樂。

貳、法規與制度沿革

台灣歷經農業社會轉型為工業、服務業與技術加工製造業快速擴張，伴隨技術結構的變化，女性大量參與勞動市場，成為經濟繁榮的重要功臣，更是性別平權的重要指標。然而其家庭照顧責任，在「男主外、女主內」傳統思維下，

並未隨之移轉，於是員工育兒議題漸次著痕，諸如：工作-生活平衡 (Work-Life Balance, WLB)、消除對婦女一切形式歧視公約 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)、就業導向家庭政策 (Employment-Oriented Family Policy)、員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAP) 等倡議，紛紛指向提升友善職場之重要價值。

又隨著人口結構的變遷，2020 年出生 16 萬 5,249 名嬰兒，死亡 17 萬 3,156 人，人口數較 2019 年底減少 4.2 萬人，首度呈現人口負成長；2021 年新生兒數持續下滑為 15 萬 3,820 人；根據美國中情局 (CIA) 公布的 2021 年全球生育率預測報告，在 227 個國家地區中，台灣總生育率約為 1.07%，為全世界最後一名，人口結構失衡已是嚴重的國安危機。行政院於 2018 年整合各部會推動「我國少子女化對策計畫」，陸續於 2021 年滾動修正核定至 2024 年目標與配套策略，積極鼓勵民間企業與公部門事業單位建置托兒設施行動，以期逐年累計達 50 家雇主設置職場互助教保服務中心、托育家園或居家式托育服務等新型態職場托育模式。達成該目標的重要法規與配套制度沿革如下。

一、性別工作平等法與其施行細則

「性別工作平等法」第 23 條、「性別工作平等法施行細則」第 14 條等分別明陳：僱用受僱者 100 人以上之雇主應提供托兒設施或適當之托兒措施。托兒設施

為雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構。托兒服務機構為經直轄市、縣（市）主管機關許可設立之托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心、托育家園、及兒童課後照顧服務中心等機構。另除設置托兒設施外，雇主亦得聘僱或委託托育人員至企業辦理居家式托育服務。為達成本法令的目標，勞動部同步訂定相關行政配套措施，開設專門網站「企業托兒與哺集乳室資訊網」¹、辦理「工作生活平衡獎」選拔友善家庭優良企業表揚等，以期事業單位順利設置與營運托兒服務機構。

二、哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法

配合 2002 年「兩性工作平等法」，原行政院勞工委員會發布「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，因應雇主應設置哺（集）乳室入法，2015 年修正為「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」及「勞動部補助哺集乳室與托兒設施措施作業須知」，臚列新建完成立案者，最高補助托兒設施 200 萬元；已設置者，每年最高 50 萬元補助改善或更新托兒設施。對於僱用受僱者 250 人以上之雇主附設托兒服務機構 6 年以上者，不再予以補助。但辦理聯合托育，收托簽約雇主之員工子女，其申請補助不在此限。2018 年修正加碼提高為第 1 年最高補助 300 萬元，並於 2020 年增加雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務（雇主設置居家式托育服務），每年最高補助 60

1. 企業托兒與哺集乳室資訊網：<https://childcare.mol.gov.tw>

萬元，不限事業單位規模大小，都可申請經費補助。

三、其他事業單位設置托兒設施相關法規

部分地方政府為鼓勵事業單位辦理托兒服務，亦訂定相關補助辦法之地方自治法規，提供專業諮詢、人事費用等經費補助，如：台北市、新北市、桃園市、新竹市、台南市、高雄市、南投縣等縣市；科技部則於新竹科學園區管理局、中部科學園區管理局及南部科學園區管理局等提供設置托兒設施補助方案。同時，勞動部亦陸續修正「職工福利委員會組織準則」，有關職工福利委員會及其附設職工福利社得辦理托嬰中心、幼兒園、兒童課後照顧服務中心、職場互助教保服務中心、社區公

共托育家園等托兒設施以及居家式托育服務等業務，以推動企業托育資源共享。其他公教部門員工托育則為行政院人事行政總處（前行政院人事行政局）研訂「行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案」依循辦理。

配合上述各類型事業單位設置托兒設施之彈性，於 2019 年、2021 年陸續由教育部、衛生福利部分別公告「職場互助式教保服務實施辦法」、「企業、機關（構）提供員工子女托育服務試辦計畫」，推廣托育家園、職場互助教保服務中心或居家式托育等新型態職場托育模式。綜整事業單位設置托兒設施型態與相關規範，如表 1 所示。

表 1 事業單位設置托兒設施型態與相關規範一覽表

托兒設施型態	居家式托育	托育家園	托嬰中心	職場互助教保服務中心	幼兒園 / 非營利幼兒園
收托年齡	未滿 12 歲	未滿 2 歲	未滿 2 歲	2 歲 ~ 入小學前	2 歲 ~ 入小學前
收托人數	4 名以下	5~12 名	12 名以上	60 名以下	不限
師生比	1:4 (未滿 2 歲至多 2 名)	1:3	1:5	1:10	1:8 (2~3 歲) 1:15 (3 歲 ~ 入小學)
夜間收托	無	有	有	至多 6 名	無
場地 / 建物類組	無樓層限制；至少 14m ² ；事業單位同棟建築其他空間或距離 1,000m 內非居家托育人員居所空間，1 處為限	F3 類；1~3 樓；室內空間 42m ² ，每人至少 3.5m ²	F3 類；1~3 樓；室內外合計 60 m ² ，室內活動室每人 2m ² ，室外 1.5m ² （得以室內代之）	F3 類；1~4 樓；班級活動室 30m ² ，每位幼兒 3m ² ；事業單位同棟建築其他空間或距離 1,000m 內合法建築	F3 類；1~3 樓，應先使用地面層 1 樓；班級活動室 60m ² ，每位幼兒室內 2.5m ² ，室外 3m ²
立案（登記）機關	社會局			教育局	教育局
相關法令	兒童及少年福利與權益保障法 兒童及少年福利機構設置標準 企業、機關（構）提供員工子女托育服務試辦計畫			幼兒教育及照顧法 職場互助式教保服務實施辦法	幼兒教育及照顧法 幼兒園與其分班設立變更及管理辦法；幼兒園及其分班基本設施設備標準；非營利幼兒園實施辦法

註：位於工業區、科學園區或產業園區等產業聚落內之托育設施，除需符合各縣市政府之用地規定外，仍需取得產業聚落之主管機關同意。

▶ 參、事業單位設置托兒設施概況

為瞭解上述法令與配套措施推動以來，事業單位執行概況，陸續進行相關調查或研究，分析最新統計報告如下。

一、僱用管理就業平等概況調查

依據勞動部 2021 年度之「僱用管理就業平等概況調查」統計，抽樣 539 家員工規模 100 人以上之事業單位有設立「托兒設施」或提供「托兒措施」占 68.7%；446 家 250 人以上事業單位則為 84.8%。再就有設托兒設施者分析，100 人以上之事業單位占 1.2%；250 人以上事業單位則為 2.6%。綜整實施「性別工作平等法」20 年以來，雖已明定員工規模 100 人以上之事業單位雇主應提供托兒設施或適當之托兒措施，已逐年提升達近七成，但完全尚未普及百人以上企業皆有適當托兒措施。

未設立托兒設施主因，依序為「員工送托住家附近托兒機構或保母」33.7%最

高，「無空間」31.6%居次，以及「員工分散各地」19.7%，「無經費預算」10.9%、「員工將子女交家人照顧」2.2%等因素。一方面事業單位有提供專屬托育設施屬少數，尚未形成員工托育子女之選項考量；其次，員工每日托育稚齡子女移動性低，仍是以住家就近為主要考量條件。

二、經濟部工業局所轄工業區企業執行概況

經濟部工業局為了解所轄 61 處工業區（不含南港軟體工業園區）僱用受僱者 100 人以上企業之托育措施與設施設置情況進行調查，以做為政策推動與規劃參考。調查結果顯示總計 940 家廠商，至 2020 年底，「有設置托育措施」之廠商計有 558 家，占 59.36%；而「托育措施尚未設置完全」的廠商為 382 家，占總廠商家數 40.64%。其中，占「未完全設置」總數 32.02%的 301 家廠商雖採取部分托育策略，但未達到設置完全之標準。此外，「尚未設置任何措施」之廠商則有 81 家（占總數 8.62%）。



整體觀之，2020 年工業局所調查 940 家企業，提供托育設施措施以「與鄰近立案托兒機構簽約」、員工家庭幼兒「津貼補助」居多；提供「自辦托育服務機構」計 8 家，以工業園區龐大員工子女托育需求，尚有開發空間。經濟部工業局所轄工業區企業托育設施/措施辦理情形如表 2、3 所示。

三、科學園區托育設施/措施執行狀況

依據「科學園區設置管理條例」第 10 條羅列有關園區發展達一定規模時，應商請各級目的事業主管機關，設立幼兒園、托嬰中心。為協助企業辦理托育設施措施，各科學園區均編列有托兒設施措施補助經

費。科技部 2021 年統計資料顯示，科學工業園區共計 6 家企業提出托兒設施申請，其中竹科 2 家、中科 1 家、南科 3 家，總補助金額為 66.76 萬元。科學園區管理局協助事業單位辦理托兒設施補助經費統計（2021 年）如表 4 所示。

四、公部門托育設施措施執行狀況

依行政院人事行政總處調查行政院與所屬中央及地方各主管機關推動子女托育服務情形統計，截至 2019 年底止，各主管機關及所屬機關設置 29 家托育設施（含聯合設置），運用服務之員工人數共 1,520 人。

表 2 經濟部工業局所轄工業區托育措施尚未設置完全之廠商設置情形統計表

托育措施項目	廠商家數	尚未設置完全廠商家數 (家)	家數 (家)	百分比 (%)
1. 設有哺集乳室		382	203	53.14%
2. 自辦托兒服務機構			1	0.26%
3. 與鄰近立案托兒機構簽約辦理托兒措施			90	23.56%
4. 員工家庭幼兒「津貼補助」			14	3.66%
5. 「尚未設置任何托育措施」			81	21.20%

資料來源：經濟部工業局（2021）。109 年工業局所轄工業區廠商托育措施統計分析報告。取自網址 https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/SubMenu.aspx?menu_id=18902

表 3 經濟部工業局所轄工業區有設置托育措施之廠商辦理情形統計表

托育措施項目	廠商家數	托育措施設置完全廠商家數 (家)	家數 (家)	百分比 (%)
1. 設有哺集乳室		558	558	100%
2. 自辦托兒服務機構			8	1.43%
3. 與鄰近立案托兒機構簽約辦理托兒措施			526	94.27%
4. 員工家庭幼兒「津貼補助」			85	15.23%

資料來源：同表 2。

表 4 科學園區管理局協助事業單位辦理托兒設施補助經費統計 (2021 年)

	竹科	中科	南科	合計
托兒設施 (家)	2	1	3	6
補助經費 (萬元)	27.36	10	29.4	66.76

資料來源：科技部 (2021)。科學園區管理局協助事業單位辦理托兒設施補助經費統計。取自網址 <https://www.nstc.gov.tw/nstc/attachments/9884d6dc-fde1-4853-9faf-61af10e78b7f>

另依教育部統計公立大學，利用校園空間，自行設置教職員工幼兒園者有 8 家。

除上述調查統計資料外，衛生福利部統計處針對 15~64 歲婦女生活狀況 108 年度的調查報告，顯示目前沒有工作亦未找工作主要原因「照顧未滿 12 歲兒童」為 17.33%，曾因生育(懷孕)第 1 胎離職婦女，以「準備生育(懷孕)」(43.9%)，「照顧未滿 12 歲兒童」(43.0%) 為主要離職原因；曾因生育(懷孕)其他胎次之離職婦女，「照顧未滿 12 歲兒童」因素增高為 71.8%，其次為「準備生育(懷孕)」(15.6%) 為主要離職原因。而因生育(懷孕)第 1 次離職到恢復工作時間長度情形，則以未滿 3 年居多占 28.85%，恢復工作平均為 52.31 個月。顯見台灣婦女因育兒因素影響勞動參與就業情況程度高，仍需具體友善育兒措施以保障婦女勞動參與率。

調查同時統整婦女期望政府或民間機構團體建立的托兒服務措施，以「經濟服務」相關措施居多，包括降低或補助托育費用、照顧費用。其次依序為「加強辦理保母人員訓練」、「建置保母管理系統提供管理服務」、「輔導企業提供托兒措施」。

綜合分析資料顯示，育有子女之員工尚未將企業設置托兒設施列為重要選擇。

►肆、事業單位設置托兒設施挑戰

透過文獻以及我國企業現場研究，紛紛指向事業單位友善設施、措施，能夠減少員工流動，留住人才，並增加員工工作的穩定度。而事業單位業別多元，雇主對於設置托兒設施規劃營運相對陌生，其面對挑戰，分析如下。

一、開辦設置挑戰

任何托兒服務機構，皆以幼兒「安全保障」為前提，友善職場設置托兒設施，更需考量在多元「行業產能」導向的環境下，建置符合「托育服務」專用空間。從地目、建物類別與樓層、設施裝修等，涉及幼教保育現場實施專業，具有相當難度。尤其，企事業單位設置托育設施其立案審查悉數依循一般托育機構準則，一旦缺乏彈性，又有多繁複細節，企業即卡關於新設置意願。再者托育機構軟硬體資金成本，雖有開辦費等補助，以非營利性質執行，對強調「營收」的事業體，不難理解將托兒設施政策視為負擔。

此外，事業單位不具幼教托育專業，托兒設施規劃執行分由人資部門、總務單位或廠護人員主責，繁瑣費時的立案流程，對教保相關概念、幼兒照顧營運法令理解具挑戰，辦理再多的宣導或說明會仍是抵不過媒體一篇篇聳動報導托育機構事故案件，因此，事業單位多以保守取向，採育兒津貼或委託托兒服務機構等托兒措施方式辦理。

二、永續營運議題

設置托兒設施同步面臨永續營運挑戰，以人力短缺最為隱憂。教保托育產業，薪資普遍不高，但責任重大，在大力推動公共化托育政策後，公立與非營利托育機構，其教保托育專業人員聘任，在法令具體薪資保障下，吸引幼兒教保系科畢業生大量投入。因此，教保人力困窘，普遍存

在私立托育機構。居家式托育人員趨於高齡，社福性質的托嬰中心均薪資低於教育領域的幼兒園，私立機構薪資遠不及公立或公設民營機構。此外，企業托育機構隨事業體設置於交通較不便捷的非都會區、須彈性提早或延後托育時間以配合企業營運，若未能提供較為穩定與優渥條件時，容易產生教保托育人員招募與留任困境。惡性循環下，企托機構教保品質維護更顯艱鉅，員工送托子女至企托機構意願亦有所保留。

此外，企業創設托兒機構後，大多以非營利自負盈虧方式營運，當設施設備老舊，需擴張規模或更新補強，在無盈餘甚至虧損狀態下，又已不符合政府補助等條件，事業單位在擲節經費考量下，未必有意願繼續投入。



◎ 伍、事業單位設置托兒設施因應對策

企業設置托兒設施有助於育兒階段員工留任率，員工認為除提供較合理平價的托育費用外，托育品質也較有保障。針對企業托育的調查研究，都表達需要更多的專業協助與法令因應調整托育設置與營運。因應策略大抵分從彈性調整政策，積極與企業合作，以支持企業辦理托兒機構。

一、精準評估潛在需求事業單位，彈性提供多元支持

企業現場調查與文獻發現，事業單位較具規模、技術須賴員工穩定，同時員工又有育兒需求，雇主更具意願實踐就業取向的家庭政策。因此，需要精準評估潛在需求事業單位，主動提供外部跨專業且持續性輔導資源。同時，在安全無虞的基準下，彈性鬆綁釋例各種因地制宜的托育設施規定，諸如：工業園區試辦小規模企托機構，彈性用地與設置樓層，鬆綁非嬰幼兒主要使用樓梯等規格，以協助解決托育設施選址困境。對於已設置營運績效良好企業托兒機構，鼓勵開放企業聚落的聯合托育，對於大型老舊設施更新，或有擴大增班需求，考量提供計畫型專案補助方式與額度。

此外，從企業角度持續提供專案諮詢輔導團隊，透過專家支持或是引入技職院校教保相關科系課程人才，進行產學合作培育，允許已具托育人員（保母）技術士證之在學生，得以有薪實習方式補充人力，



以因應不同企業屬性的托育需求，進而解決營運軟硬體困境，多元支持至穩定營運。經由開發更多成功案例，形成各種樣態的企業托育設施模式，供事業單位選擇最適合方式推行。

二、擴大托兒設施社區多元角色，整合公共育兒政策

托育政策須以兒童為中心，相關資源須整合運用，鏈結家庭、家長工作職場以及社區在地托育機構，以發揮友善家庭照顧功能。此外，善用跨社會福利資源，諸如結合高齡日間照顧，同時發揮扶老與育幼的最大效果。佐以公共化托育的配套獎勵機制，提高建物修整、教具設施以及人事營運等階段性補助，鼓勵企托機構盡量發揮社區（廠區）托育多元角色；此外，公部門的政府機關（構）當以身作則，示範推動員工子女公共化教保服務。經評估卓越堪為標竿者，除了表揚頒發標章外，彙整具體成果，公開文宣，或是以影像媒體專

輯，提供觀摩，以期更多企業投入，促進企托機構參與公共化托育的角色，發揮友善家庭職場功能。

◎ 陸、結語

擴大事業單位設置托兒設施，並非一蹴可及。對事業單位而言，除資金補助、企業表揚外，永續營運輔導，稅賦優惠等軟硬體資源更具實質意義。回顧 2019 年末嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 所引發的疫情，高度衝擊全球企業，持續影響大幅改變經濟、教育與醫療體系，值此逐步邁向與病毒共存的後疫新生活模式，「育兒」因素影響員工職場工作更形明顯。依據勞動部「推動工作與生活平衡補助計畫」羅列支持企業設置兒童或長者臨時照顧空間，得聘僱或委託符合資格之臨時照顧人員於兒童臨時照顧空間提供照顧服務，並提供硬體或人員薪資等相關補助，業已實質回應企業臨時托兒之多元需求。

綜整勞動部在員工協助方案 (EAPs) 「工作」、「生活」與「健康」三大面向下推動事業單位設置托兒設施，以降低員工因為照顧小孩因素，而須離開職場。詳究育兒家庭的需求性多元，諸如不具感染性疾病兒照顧、非典型或不固定工作時間者之兒童照顧、臨時托育照顧，甚至移動性地點托育照顧等。我國在「性別工作平等法」、「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」等主要法規為依循外，陸續由勞動部修正「職工福利委員會組織

準則」、「推動工作與生活平衡補助計畫」提供彈性托育方案；教育部推出「職場互助式教保服務實施辦法」，衛生福利部試行因應變遷下企業托育設置準則。

此外，從每年例行統計「僱用管理就業平等概況調查」結果顯示，員工就近「送托住家附近托兒機構或保母」仍屬最高位，實有賴平價、近便與優質的公共化托育普及之。其次，「無經費預算」約占 1 成企業，係屬高度潛力開發對象，宜精準評估進一步協助事業單位補足經費困境。值得注意的是「工業園區各種用地用途及使用規範辦法」，雖已放寬公共設施用地已涵蓋學前教育與托嬰中心等設施，自辦托兒服務機構仍偏低，經濟部及科技部管轄下的工業區及科學園區，仍有開發量能。

借鏡國際經驗，日本以結合公益「財團法人兒童育成協會」推動業務，韓國則在韓國勞動部轄下職工福利法人機構設置企業托育支援中心專責推行與輔導企業托育業務。為利企業托育推行，日本在消防安檢及兒童應有活動空間外，均適度彈性放寬，並精算托育成本，提供足額人力與物力補助，讓企業無慮負擔成本。韓國則搭配稅賦與貸款等優惠措施，並公告未符之企業名稱及增加課稅。其他如英、美與歐洲等國，雖未刻意鼓吹事業單位設置托育設施，荷蘭轉以企業繳交托育稅，英國採兒童托育免稅 (Tax-Free Childcare, TFC) 等稅賦策略，美國由工會或非營利組織協助員工托兒福祉，瑞典更是實踐全民免費公共托育典範。

我國在出生率下滑嚴峻挑戰下，雖已加緊腳步，多管齊下擘劃因應機制，由國家政策引領至 2024 年的少子女化對策計畫中，從增加誘因、提供資源、放寬彈性，

擴大公部門示範員工托育，鼓勵民間企業參與等多元激勵方式，最終仍須回歸企業能體現唯有員工家庭幸福無後顧之憂，才能勞資共榮、社會與企業共好。

參考文獻

1. Kuitto, K. (2016). 'From Social Security to Social Investment? Compensating and Social Investment Welfare Policies in a Life-Course Perspective. *Journal of European Social Policy*, 26 (5) :442-459.
2. Smyth, P. and Deeming, C. (2016). The " Social Investment Perspective" in *Social Policy: A Longue Durée Perspective*. *Social Policy & Administration*, 50 (6) : 673-690.
3. UNICEF (2019). *Family-Friendly Policies Redesigning the Workplace of the Future: A Policy Brief*. NY: USA. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>.
4. 工業園區各種用地用途及使用規範辦法 (民 108 年 03 月 25 日)。
5. 行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案 (民 101 年 03 月 05 日)。院授人法字第 1010027206 號函修正。
6. 性別工作平等法 (民 111 年 01 月 12 日)。
7. 性別工作平等法施行細則 (民 111 年 01 月 18 日)。
8. 段慧瑩、胡佩怡、石易平、洪毓蛙 (2019)。企業托育在各國托育政策之角色與推動評估。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
9. 科學園區設置管理條例 (民 107 年 06 月 06 日)。
10. 哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法 (民 109 年 4 月 23 日)。
11. 徐廣正 (2017)。補助企業辦理托兒設施措施對勞工就業安定之影響。新北市政府勞工局。
12. 陳志勇、許繼峰 (2013)。工作與家庭平衡政策之探討。新北市：勞委會勞安所。
13. 陳盈方、葉崇揚、蔡培元、呂建德 (2018)。臺灣企業實施托育設施與措施之影響因素：比較資本主義的觀點。社會政策與社會工作學刊。22 (1)，49-95。取自 [http://dx.doi.org/10.6785/SPSW.201806_22\(1\).0002](http://dx.doi.org/10.6785/SPSW.201806_22(1).0002)
14. 勞動部 (2022)。僱用管理就業平等概況調查及工作場所就業平等概況調查報告 -110 年。臺北市。
15. 勞動部補助哺集乳室與托兒設施措施作業須知 (民 110 年 11 月 25 日)。
16. 衛生福利部統計處 (2020)。中華民國 108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告。取自 <https://dep.mohw.gov.tw/dos/lp-5097-113.html>
17. 職工福利委員會組織準則 (民 110 年 05 月 14 日)。
18. 職場互助式教保服務實施辦法 (民 111 年 01 月 24 日)。



「人力供應業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法」上路施行

黃湘容 | 勞動部勞動關係司科員

► 壹、前言

隨著數位時代來臨，資訊的流通及取得越發便利，但同時也帶來個人資料容易外洩及遭詐騙集團不當利用等風險。是以，為保護與合法利用個資隱私，我國個人資料保護法（以下簡稱個資法）要求一般企業組織對所保有的個人資料檔案，要採行適當的安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏的情況發生。因此，勞動部為了協助人力供應業有效建立「適當安全維護措施」，訂定「人力供應業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法」（以

下簡稱本辦法），提供業者依循的標準，以訂定適當的安全維護計畫。

► 貳、本辦法重點及內容介紹

一、配置適當的管理人員及資源：業者應依照本辦法第4條的規定，指定專人或建立專責組織，並投入相當資源（例如：經費、技術支援等）規劃與執行安全維護計畫。所投入的人力與資源應和組織規模成比例，否則可能成效不彰。

二、界定個人資料檔案的範圍：業者應依照本辦法第 6 條的規定，整理組織各作業流程中所保有的各類文件、檔案、簿冊，清查確認其是否含有個人資料。將所有涉及個人資料的文件，歸納整理成個人資料檔案，並建立個資盤點清冊，使用該清冊檢視並確認個人資料種類、保存的特定目的、依據及保存現況，以及在平常業務的蒐集、處理及利用個人資料的過程當中，是否有違法的可能。另業者應定期清查所保有之個人資料，並隨時確認法令有無變動。

三、建立個人資料風險評估及管理機制：企業組織完成個資盤點後，依照本辦法第 7 條的規定，應依據個人資料產生的相關業務流程，分析蒐集、處理及利用個人資料之過程中可能發生的風險，分別提出相對應的管理策略。

四、建立個人資料侵害事故預防、通報及應變作業程序：依照本辦法第 8 條的規定，當業者發現個資侵害事故時，須積極採取應變措施控制當事人損害及通知當事人，並應於 72 小時內通報其主事務所所在地的地方政府，該主管機關也會啟動後續的監督管理措施。事後並應檢討缺失及研訂預防機制，避免類似事故再次發生。

五、建立符合個資法相關法令規定之內部管理程序：業者應依照本辦法第 10 條



至第 18 條的規定，建立內部管理程序，使所屬人員在符合個資法規定的情況下蒐集、處理及利用個人資料，這些內部管理程序包含：確認蒐集、處理或利用個人資料符合特定目的及法定要件、蒐集個人資料時履行告知義務、對受託者處理個資進行監督、提供當事人免費拒絕接受行銷的方式、對個資國際傳輸的限制、提供當事人權利行使的方式、個人資料正確性的維護等。

六、實施個人資料管理措施：本辦法第 19 條至第 22 條，已就人員管理、資料安全管理、設備安全管理、技術管理四個面向明列業者應注意的事項，供業者遵循。例如：使用者身分確認及保護機制、網際網路傳輸之安全加密機制、實施必要之門禁管理、安裝防毒、防駭軟體等。

七、辦理個資保護認知宣導及教育訓練：依照本辦法第 9 條的規定，業者每年至少定期辦理一次認知宣導或教育訓練使所屬人員均能明瞭個人資料保護相關法令的要求。

八、業務終止後個人資料之處理方法：依照本辦法第 23 條的規定，業者如果有終止營業或解散等情事時，應刪除或銷毀個人資料，記錄並留存刪除或銷毀之方法、時間、地點等；如果有業務移轉等情形時，應確認受移轉的對象得合法保有該項個人資料，記錄並留存移轉原因、方法、時間及地點。

九、使用紀錄軌跡及證據保存：為確認本計畫及依據本計畫所訂定的相關程序及措施是否落實執行，以及釐清個人資料於蒐集、處理及利用過程之相關

權責，業者應保存本辦法第 24 條規定的相關紀錄 5 年以供查驗。

十、建立稽核機制：依照本辦法 25 條的規定，業者應每年至少一次定期檢查本計畫執行情形，並建立未落實執行之改善措施。

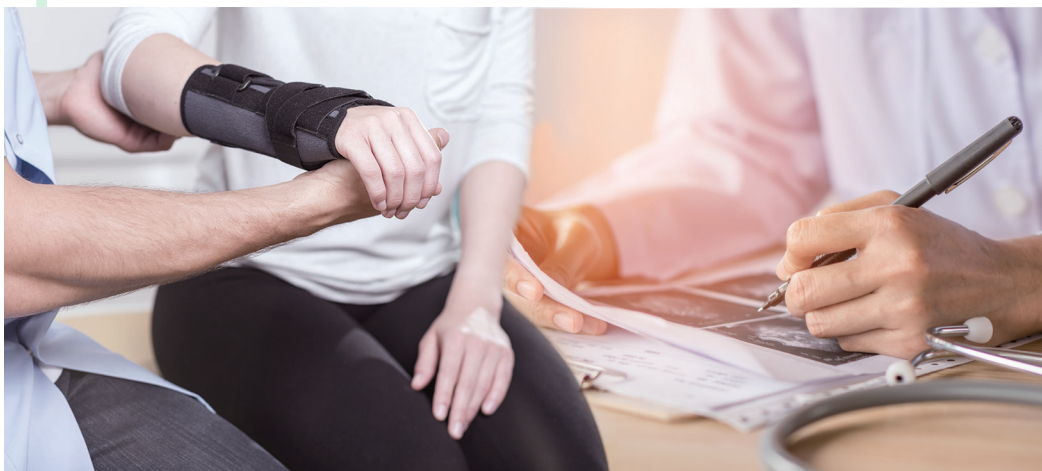
▶ 參、結語

由於人力供應業的營業特性是不斷地將所屬員工派遣至不同客戶場所提供勞務，其所保有的個人資料需經常於不同客戶間傳輸，所以發生個人資料事故之風險不因業者規模大小而有所差異，因此，人力供應業者不分規模大或小，都應該積極落實個資安全維護，並依據本辦法制定安全維護計畫，以確保員工之個人資料安全及降低企業經營的風險。



職業傷病通報規定 及勞工職業災害保險職業病 鑑定作業實施辦法介紹

陳子祺 | 勞動部職業安全衛生署技士
余政洋 | 勞動部職業安全衛生署檢查員



◎ 壹、前言

為了讓職業災害勞工及其家屬獲得更周全的保障，勞動部依「勞工職業災害保險及保護法」（以下簡稱災保法）第 73 條規定，建構職業傷病通報系統，藉由職業傷病通報，有效掌握遭遇職業傷病勞工，期透過早期介入提供職業傷病診治及職業重建相關服務，協助疑似職業病診斷、實地訪視及其工作場所危害預防等各項服務。另為辦理職業病鑑定作業，勞動部依同法第 75 條規定，訂定勞工「職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法」（以下簡稱職業病鑑定辦法），以維護職業災害勞工之權益。

◎ 貳、職業傷病通報

職業傷病通報系統自 97 年起，由勞動部委託國立臺灣大學醫學院附設醫院職業傷病管理服務中心協助建置及管理維運，並由 10 大職業傷病防治中心及其所建構各網絡醫院之職業醫學科專科醫師進行通報，其通報係自醫療端收集職業傷病個案，作為我國職業傷病防治政策之參考，採補助方式鼓勵醫師通報，通報量雖已逐年上升，但成效仍有其限制。

災保法已將職業傷病通報法制化，職業災害勞工是否能順利重返職場工作，取決於職災個案之及早發現與介入，依該法



第 73 條規定，除認可醫療機構及網絡醫院辦理通報，以持續監控我國職災勞工傷病資訊外，另為擴大服務職業傷病勞工，凡遭遇職業傷病的勞工本人、雇主、醫療機構或知悉勞工遭遇職業傷病的其他人員，均得主動向勞動部通報¹，勞動部於接獲通報後，將依該法第 65 條規定，整合職業傷病通報資訊，由中央與地方政府職業災害勞工專業服務人員協力，依職災個案需求，適時提供必要之後續協助措施，並就需輔導改善之工作場所介入協助。

參、職業病鑑定

勞動部原依「職業災害勞工保護法」（以下簡稱職保法）第 13 條至第 17 條規定辦理職業疾病鑑定，然運作多年面臨受理鑑定條件不明確、處理時程費時等質疑。經檢討後，111 年實施的災保法，已優化相關鑑定機制。

為使鑑定作業能有所依循，勞動部已依災保法第 75 條第 4 項規定訂定職業病鑑定辦法，法規重點介紹如下：

一、受理鑑定範圍

災保法施行後，職業災害保險納保對象已涵蓋多數勞工，並衡酌職業病鑑定目的，該法第 75 條第 1 項及第 2 項已明定得送請中央主管機關鑑定之案件，分別為勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）於審核職業病給付案件認有必要者，及被保險人於申請職業病給付遇有爭議，且曾經災保法第 73 條第 1 項認可醫療機構之職醫診斷罹患職業病，於依該法第 5 條規定申請審議時，被保險人亦得請勞保局申請鑑定。

二、明定申請鑑定備具書件

根據過往鑑定實務經驗，常因勞工就醫病歷或職業暴露等資料不完整，影響鑑定委員專業判斷或無法就個案事實作鑑定，須多次進行補充資料，致時程過長，影響勞工權益。

為評估個案工作與疾病間之因果關係，職業病鑑定辦法第 3 條規定，勞保局送請中央主管機關鑑定時，應備具被保險人職業災害保險給付申請書、傷病、失能診斷書、就醫病歷與職業暴露資料等書件，將可提升鑑定效率。

三、建置職業病專家名冊

考量鑑定會委員之組成，應具專業性，非一般人員可擔任，職業病鑑定辦法第 5 條規定，勞動部得請勞工團體、雇主

1. 勞動部職業傷害通報網址：<https://nodis.osha.gov.tw/main>

團體、職業安全衛生、職業醫學及相關醫學團體推薦具職業醫學、職業安全衛生或勞動法等專業背景，及具5年以上之教學或實務經驗者，據以建立職業病專家名冊，以維持鑑定專業性，亦可落實外界參與並兼顧被保險人權益。

四、依疾病類型分組鑑定

為有效提升鑑定效率，經參考國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 職業病列表分類，及鄰近國家職業病審議作法，採行按不同職業病種類進行分組鑑定，透過專業分工方式使鑑定意見易聚焦，勞動部已依職業病鑑定辦法第6條及第7條規定，按下列鑑定案件之疾病類型，分別組成(3組)職業病鑑定會：

- (一) 第1組：屬化學性危害、物理性危害及生物性危害引起之疾病、呼吸系統疾病、皮膚疾病及職業性癌症。
- (二) 第2組：屬肌肉骨骼疾病。
- (三) 第3組：屬腦血管與心臟疾病及精神疾病。

各分組鑑定會置委員9人，由中央主管機關代表1人、職業醫學科專科醫師5人，相關醫學專科醫師、職業安全衛生專家及法律專家各1人組成。若保險人申請職業病鑑定之案件涉及多種疾病，無法分組鑑定時，將由有關疾病之分組鑑定會共同鑑定，以維護遭遇職業災害勞工之權益。

五、強化鑑定之前置調查

職業病之判定須綜合考量被保險人工作場所危害因子及其相關製程、作業環境等暴露概況與疾病間是否有因果關係，此涉及職業醫學和職業衛生等相關專業領域，爰職業病鑑定辦法第11條規定，勞動部或勞動檢查機構可派員，會同災保法第70條之財團法人職業災害預防及重建中心之人員，與該法第73條認可醫療機構之職業醫學科專科醫師，共同組成專業調查團隊，至被保險人工作場所或與該疾

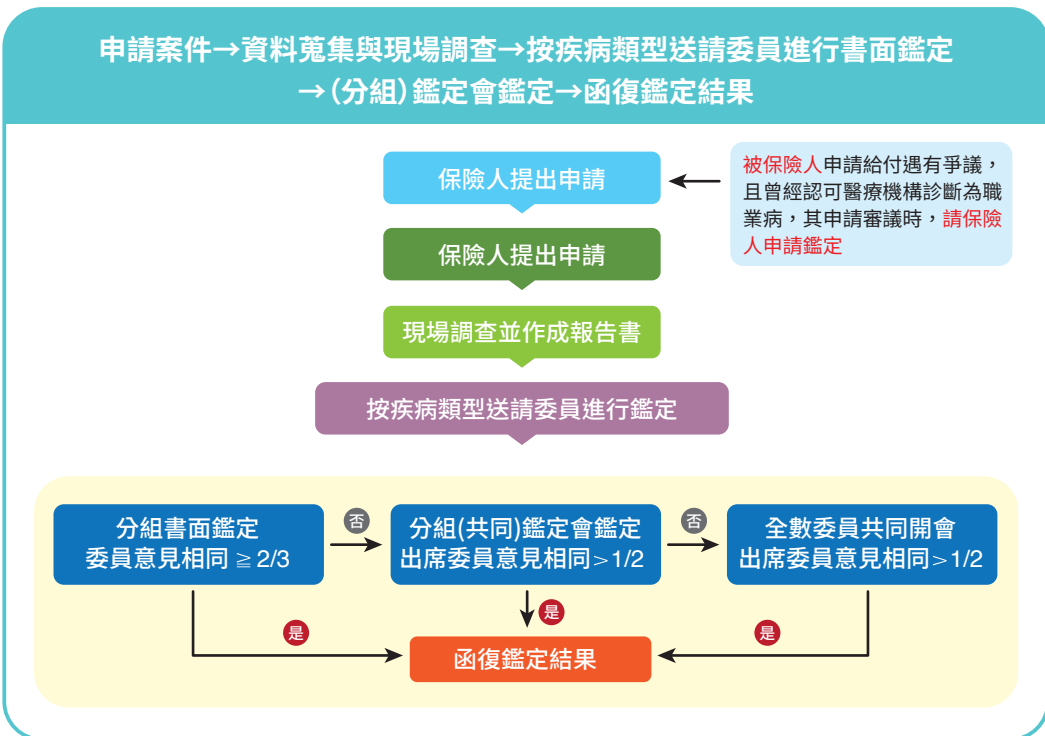


病暴露有關場所，蒐集相關事證，再由職業醫學科專科醫師依疾病證據、暴露證據、罹病時序性、文獻一致性，及排除其他可能致病因子等原則，進行系統性專業評估，作成客觀之職業醫學證據調查報告書，提供鑑定會委員評估職業與疾病間是否有因果關係之參考。

六、簡化鑑定程序

過去職保法之鑑定程序，係將受理案件之有關資料送請鑑定委員作第 1 次書面審查，未能作成鑑定結果時，再送請委員作第 2 次書面審查，如仍未能作成鑑定結果，則須再召開會議審查，此鑑定流程，因作成決定之門檻較高，常因委員不同意見，須再補充各項資料，致使鑑定時程冗長。

為優化鑑定程序，職業病鑑定辦法第 8 條及第 9 條規定，勞動部依鑑定案件之疾病類型，將案件資料送請各分組鑑定會進行書面鑑定，委員意見相同者達到三分之二（6 人）時，作成決定；如未能作成鑑定結果，則召開分組鑑定會議鑑定，開會須有三分之二（6 人）以上之委員出席，且出席之職業醫學科專科醫師至少 3 人，以出席委員過半數相同意見時，作成決定；倘仍無法作成鑑定結果，將召集全數委員（27 人）共同開會鑑定，開會時須有全數委員過半數之委員出席，出席之職業醫學科專科醫師須超過半數，且須以出席委員過半數相同意見時，方可作成決定。有關職業病鑑定流程如下（圖 1）。



▲ 圖 1 職業病鑑定流程（資料來源：作者自行整理）



七、鑑定結果分類

職保法鑑定機制之鑑定結果分類，分為「職業疾病（職業病）」、「執行職務所致疾病」及「非屬以上二者疾病」三種選項，其中「執行職務所致疾病」之原意，係考量暴露資料收集不易，但流行病學資料充足者，得據以作為領取職業傷病相關給付之用，惟屢遭誤用於暴露量不足之個案，衍生爭議。為精進鑑定機制，經召開多次專家會議研商，參考ILO等相關國際組織所發表之資料，將鑑定結果區分為「職業病」與「工作相關疾病」兩類，爰職業病鑑定辦法第10條第1項規定，屬於勞工職業災害保險職業病種類表所列之疾病者，鑑定結果將分為「職業病」及「非職業病」；若屬腦血管與心臟疾病及精神疾病（創傷後壓力症候群除外）者，鑑定結果則分為「工作相關疾病」及「非工作相關疾病」。

為維護罹患其他未列入職業病種類表疾病勞工之權益，參考ILO之職業病種類表，敘明其他未正面表列於職業病種類表之疾病，而為其職業或工作導致之特定疾病，如有科學證據和方法（或符合各國國情作法）可連結勞工疾病與工作暴露之關係者，亦可認定為職業病，爰職業病鑑定辦法第10條第2項規定，如有科學證據證明勞工罹患疾病與其工作暴露有因果關係時，可被鑑定為「職業病」或「工作相關疾病」。

肆、結論

災保法上路後，為早期介入、擴大保護及照顧職業災害勞工，勞動部已建置完成職業傷病通報系統，並自111年5月1日起受理外界通報職業傷病。另已依「職業病鑑定辦法」，建置職業病專家名冊，對於受理鑑定案件，可按疾病類型採專業分組鑑定，提供鑑定結果予勞保局作為職災保險給付之參考，以達保障職災勞工及其家屬權益之目標。



職場友善與工作生活平衡 之經驗分享

邱琮皓 | 採訪撰文

► 前言

工作與生活就像是天秤的兩端，人的一生透過工作維持與提高生活條件、透過生活來適應工作產生的壓力和責任，但只要有一方過重或失重，就會產生失衡，隨之影響的不只是個人情緒，甚至可能造成家庭失和，從而演變成為社會問題。

2019年適逢國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 成立 100 週年，未來工作全球委員會 (Global Commission on the Future of Work) 提出「致力於更美

好的未來」報告，期望隨著時代轉變，能以「人」為本，追求「工作與生活平衡」。

現今國際勞動發展趨勢不再以符合最低勞動基準為足，而是以支持勞工工作與生活平衡、促進勞工身心健康為導向，多數先進國家亦陸續推動及促進相關勞動政策，以「工作」、「生活」、「健康」三大面向，透過「靈活工作安排」、「彈性工時或給假制度」、「幼兒照顧與家庭支持措施」、「健康管理」四種措施，來支持與鼓勵企業完備相關員工福利政策，以促進勞工福祉，創造勞資雙贏。



勞動部自 2014 年辦理「推動工作與生活平衡補助計畫」以來，已補助 2,523 家次企業、辦理 4,007 項友善員工措施，補助項目包羅萬象，包含員工關懷課程、身心紓壓課程、親子講座、創意家庭日、中高齡員工退休準備及調適協助措施等，希望能盡力協助企業，推動職場多元化工作與生活平衡措施。

台灣的家庭組成多以小家庭為主，女性勞動參與率更從 20 年前的 46.1% 提升至 2021 年的 51.49%，故而「性別工作平等法」便擔任著讓女性可以兼顧家庭、勇於回到職場的重要角色。此外，隨著養育分工觀念之改變，政府也陸續精進相關育兒措施，例如 2021 年 7 月 1 日起將育嬰留職停薪津貼提高至月投保薪資替代率的 8 成。據統計，2021 年 7 至 12 月請領育

嬰留職停薪津貼者計 4.7 萬人，相較 2020 年同期增加 1.1 萬人、增幅約 3 成，其中男性申請人數增加 3,700 多人、增幅更高達 56%，顯見不僅是女性僱用者，男性僱用者也因此受惠，得以兼顧家庭與工作。

嚴重特殊傳染性肺炎（簡稱 COVID-19）疫情自 2019 年開始影響生活至今近 3 年，政府防疫政策也逐步調整從「抗疫」走向「共存」，後疫情時代的來臨，新型態工作模式的興起及勞工因應而生的各項需求，要如何兼顧勞工的工作、生活及健康，成為目前最重要的勞動政策挑戰。勞動部在工作生活平衡網¹也給予企業建議，如何踏出推動「工作與生活平衡」的第一步，包含需求評估、確定目標、盤點資源、計畫擬定、行銷宣導、到成效檢視等步驟，皆提供分析考量原則，讓企業有具體概要可以諮詢。

本期勞工心聲便邀請第一屆「工作生活平衡獎」得主台灣積體電路公司與第二屆「家庭樂活獎章」的高雄市立大同醫院，分享企業建置職場托育經驗、推動友善家庭措施的歷程與感想；同時也邀請兩位勞動部性別工作平等會的委員，暢談他們的個人經驗，以及分享自我追尋工作與生活平衡的方法。

企業推動工作生活平衡步驟



1. 工作生活平衡網：<https://wlb.mol.gov.tw/Page/index.aspx>

企業附幼領先指標 台積電積極落實友善托育

台灣積體電路製造股份有限公司(以下簡稱台積電)不僅半導體技術享譽國際,優於同業的薪資條件、貼心的員工福利,更連年成為新世代最嚮往的任職公司之一。為打造完善的留才環境、讓員工可以安心工作,台積電 23 年前啟動幼兒園計畫,現今已成為企業規劃設置幼兒園的學習指標。



23 年前 打造竹科首間附設幼兒園

為照顧員工需求,台積電早在 1999 年 5 月成立了第一間幼兒園「力行園」,這也是新竹科學園區內第一間立案通過的企業附設幼兒園,之後 2008 年 1 月於南部科學園區成立第一間的「台南園」;2009 年 7 月於竹科增設第二間幼兒園「研新園」;2018 年 1 月於中科園區成立第一間的「台中園」;隨著生產基地發展,台南園也在 2019 年 7 月遷園擴建、增大規模;四間幼兒園共同協助員工子女伴隨著台積電一同成長。

台積電人力資源營運中心處長張進益表示,台積電除了提供同仁一個安心工作、無後顧之憂的環境外,也成立幼兒園,協助員工子女在學前教育上有良好的學習環境、身心健全發展,並提供員工關於子女教育諮詢及服務,希望能協助員工兼顧到工作與生活的平衡。

公司當後盾 幼兒園讓孩子不想回家

台積電幼兒園總園長蔡梅嵐表示,台積電幼兒園與公司關係非常緊密,從規劃



▲ 園區設置學讀區,提供員工托育子女學習的場域設立開始,一路到施工驗收、立案協助、正式營運、一直到營運後的大小修繕、法規保險、供應餐點、交通車、門禁保全等,都有公司廠務、工安環保、財會、人資等專業部門作為後盾,同時也共享廠區資源,包括員工休閒中心、籃球場、韻律教室、游泳池。

公司給予全力的協助,同時也相當尊重幼兒園教育專業。蔡梅嵐回憶,當園長的第一年,遇上新竹市政府決定將美語教育放入國小一年級的課程,因此坊間開始出現標榜全美語的幼兒園,這也讓同仁積極建議幼兒園應比照辦理、讓孩子贏在學習的起跑點。她說,站在當時教育法規、幼兒發展的立場,其實這種做法並不妥適,公司人資部門副總經理、福委會主委也在

此時與她討論這議題，並告訴她「妳是對的，我們相信妳的教育專業」。這話令她印象深刻，之後便替她扛下與同仁溝通的責任，讓她可以領導幼兒園繼續發展。

蔡梅嵐表示，台積電幼兒園主要收托2至6歲的幼兒，目前約有500名小朋友，以及60名大學幼教、幼保相關科系學士或碩士專業教師，由於是企業附設幼兒園，收托時間主要配合同仁的上下班作息，最早從上午7時開始，最晚可至晚間8時。配合收托時間，供應早餐、餐前水果、午餐、下午點心、延托點心。她笑說，園所時不時就上演「爸媽已經來接人，但小朋友堅持要吃完延托點心才肯回家」的可愛戲碼。

打造全人教育 辦學用心看得見

台積電幼兒園成立20餘年，辦學的用心也被外界看見，常是各種評選的常勝軍。蔡梅嵐表示，幼兒園屢獲教育部、勞動部及縣市政府教育局評選肯定，獲得績優園所、園長、教師、教保員、教案等獎項，也成為新竹市第一屆食育教育、閱讀教育示範幼兒園。她說，從收托時間、餐點品質、教師素質、整體營運及課程規劃，可以提供台積同仁很好的托育環境，能兼顧家庭、安心工作，也給台積寶寶一個很好的環境能安全、健康地長大。

蔡梅嵐說，她一直記得21年前接下園長一職時，人資副總的叮嚀「妳一定要記得，台積公司是一間非常好的公司，我們也要辦出非常好的幼兒園」，從此她便很努力經營出品質優良、讓同仁能安心把台積寶寶送來的幼兒園，從生活教育及品格教育、情緒及EQ教育著手，同時陪伴小朋友



▲ 台南園規劃戶外環境，寬闊空間讓孩子能夠充分跑跳活動

主動探索、熱愛學習；在語文及多元文化部分，以國語、台語、客語、美語為主，兼顧本土與國際；並推廣STEAM教育，讓科普教育向下紮根；更重要的是，幼兒園也會與廠區互動，例如創辦人退休歡送會、母親節感恩活動等，一同參與公司活動。

留意法規變動 提前招募教師

台積電幼兒園為台灣企業辦理幼兒園的先行者，也是政府部門推薦的諮詢對象。除了企業全力支持托育，蔡梅嵐有兩大建議，第一，時時留意法規與政策的變動，提前與公部門諮詢、維持良好往來。她舉例，某一幼兒園趨近完工時，邀請政府單位來參觀，教育局的官員在現場提醒「下個月可能有新法令上路，有些設施可能未來會不合法」，她便趕緊研究新法令來變更設施。

第二個建議是提前招募園長與教師，蔡梅嵐解釋，現在政府積極普設公幼、非營利幼兒園，當企業要設立幼兒園時，就必須要預先尋找優秀的人才，「教師的穩定度也是教育中很重要的部分」，如果教師流動率高也會影響到小朋友的教育，建議提前招募人才、穩定幼兒園的運作，把托育視為企業永續的一環。

讓員工看得見未來 大同醫院行動實踐「三安五心」

「長工時」、「血汗」一直都是醫療產業難以撕去的標籤，但高雄市立大同醫院秉持三安「安全、安心、安康」與五心「耐心、用心、愛心、熱心、誠心」的理念，落實於照顧病人與員工的具體行動，並與時俱進提供各項員工支持，讓員工在組織內、在日常生活中，兼顧家庭生活與工作發展。



女性員工為主力 職場促進大小兼顧

財團法人私立高雄醫學大學承接經營大同醫院近 12 年，在初期成立時，員工進用原則採取 2 成體系資深同仁調動支援、8 成招募在地新進員工為主，目前全院約 1 千名員工。高雄市立大同醫院副院長陳芳銘表示，因職場特性，有近 8 成是女性員工，其中又有近 8 成為 20 至 40 歲年輕員工，全院員工平均年齡為 37 歲，也因此，所塑造出來的氛圍與體系其他機構不太相同。

陳芳銘認為，職場氣氛融洽的原因，除了工作項目安排得宜、職涯發展規劃得當之外，還會與時俱進因應各種社會需求、針對各年齡層推廣多樣職場促進的大小項目，像是健康促進、子女托育、長者日照及醫療照護等範圍較廣的項目，或是向鄰近國小租借閒置空地、改建成為員工機車停車位等日常的細節，醫院都會從各層面來滿足員工的需求。

依照員工特性 健檢福利分齡分眾

以成為地方和社區健康醫療產業的領航者為目標，大同醫院這幾年陸續獲得台灣企業永續報告金獎暨社會共融獎、健康醫院典範選拔典範獎、勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統評核-企業機構版銀牌，甚至還被雜誌評選健康企業公民 CHR (Corporate Health Responsibility) 銀質獎，也是中、南台灣第 1 家通過 ISO 45001 及 TOSHMS 職安衛系統雙驗證的醫院。

陳芳銘舉例，以員工健康檢查福利來說，大同醫院提供優於法令規範的健康檢查，且健康檢查都會依年齡層、職別與職級劃分給予醫院補助。此外，考量到現今疾病發展趨勢，特別為 40 歲以上員工加做低劑量肺部電腦斷層檢查、36 歲以上女性員工加做全自動 3D 立體乳房超音波，確實也因為這樣全面的健檢項目，讓不少員工提早發現病灶、並開始接受治療。

推動彈性工作 請假可以只請半小時

大同醫院積極推出各種友善育兒措施，其中實施最為徹底的是「彈性工作」，尤其近年受到COVID-19疫情影響，彈性工作成為支持同仁兼顧家庭照顧及落實疫情政策下，成效最顯著的平衡板。根據統計，2021年員工使用彈性休假3小時以內的人數就有677人，共計1萬5,493.5小時。

人力資源室主任張碧燕解釋，大同醫院的彈性工作制度分為彈性調整工作時間、彈性調整工作地點、優化給假、職能彈性、數量彈性、區隔彈性、時間彈性、薪資彈性與領導彈性等，並授權各單位主管可彈性調整工作時間與地點，依照職權增設多元班別，彈性調整工時的最小單位為1小時，而特別休假、事假、病假、生理假、颱風假補休、國定假日補休及加班補休，更以0.5小時為最小單位，讓員工能更彈性運用假別。

張碧燕舉例，同仁可能因為親師座談、畢業典禮，甚至突然因疫情停課，要提早去接送小孩，「她可能只需要請幾個小時的時間、不用整天請假」，或者有藥師同仁因意外導致肋骨骨折，復原的過程



▲ 醫院設置新手爸媽教室，讓員工與子女能共同參與課程

中無法搬重物、或是不易上下移動物品，於是請單位將工作彈性調整為相對靜態的核對藥品、電腦行政等內容，「彈性工作的應用讓同仁可以更專注於眼前工作，進一步提高職場生產力。」

部署職場長照 盼員工安心工作

不只是讓員工彈性運用工作時間便於托育，大同醫院也響應政府政策，不間斷地設立日照中心、據點，除了照顧社區中的鰥寡孤獨，也共同照顧員工的長輩。主辦組員林曉雯平時接觸員工，便時常近距離聽到他們的需求，她說，大部分的職場都在談托育子女，但醫院這邊想到的是高齡化社會帶來的照護問題，家中的長輩若能在醫院設立的據點裡被妥善照顧，員工們也可以更安心工作，這確實是其他職場較難做得到的。

跨界健康促進 實現企業社會責任

現今社會的健康促進風氣盛行，陳芳銘說，大同醫院身為健康促進的其中一環，也積極努力推動各項創新改變，2022年更結合科技業，與「緯創醫學科技」共同舉辦三個月的跨產業明星運動會競賽，運用不同的產業思維與生活型態，首創「醫療人」與「科技人」的健康PK競賽；透過穿戴裝置進行「健人腳勤」、「健康集點王」與「體重校正回歸」三大賽制，以即時更新步數排行榜、贈點獎勵機制、團體組隊等方式，讓員工透過競賽方式重視自身健康，實現ESG企業員工健康照護之宗旨，也希望未來能進一步推廣相關機制至鄉里，善盡企業社會責任，與在地居民一同建構共好健康生活圈。

紀冠伶

台北晚晴婦女協會 律師

律師紀冠伶在大學畢業後即投身法律工作，1995年創立律師事務所後，因緣際會接觸到台北市晚晴婦女協會，其後便開始投身婦女權益運動，從推廣法治教育、受邀演講、到參與修法等，近年來更擔任公部門各項相關委員會的委員，希望能盡一己之力，落實真正的平權。

山河
法律事務所



性別多元認同 個案處理更謹慎

在性別多元的現代，有許多人開始意識自身的生理性別與心理認同性別是不同的，性別平權已不再是單純的男女二分法。紀冠伶回憶，過去就曾經處理過一個生理男性、心理女性的勞工申訴案，當時那名勞工任職於大型教學醫院，因其性別認同，平時以穿著女性服裝為主，使用廁所的時候也會堅持要上女廁，遭到其他同仁和民眾的反映，導致雇主限制該勞工只能使用某一樓層內指定的某一間廁所，甚至更進一步將他調職為對內的檢查單位，避免他與民眾接觸。醫院的種種舉動更讓該名勞工感覺遭到不公平的對待，因此提出申訴。

紀冠伶表示，當時審查申訴案的委員花了很多的時間討論、也很仔細檢視每一個環節，才終於做出「違反性別平權」的結論。她解釋，雖然當時社會風氣不像現在對多元性別有較多的認識與包容，但雇主身為大型教學醫院，有比一般事業單位更多的資源可以運用，比如院內有心理師、

社工師等專業人員，所以其實可以有更謹慎、細緻的處理方式。在這歧視案成立之後，讓不少事業單位開始正視多元性別的趨勢，公部門也開始著手規劃並設立多元性別的場所。

清除既有標籤 需更多理解與包容

性別工作平等法上路 20 周年，雖然已逐步改善職場女性面臨生兒育女時的困境、企業也較懂得因應相關人力資源管理與調整，但還是有不少女性勞工反映，請產假回來就發現職場氣氛變得不一樣了、



▲ 紀律師（圖中）出席台灣家事法學會舉辦之學術研討會

彷彿被貼上標籤。當女性勞工申請育嬰留職停薪，她原本的工作量就必須由同事分攤，要是公司規模大一點，可能還能調配，「但台灣還是以中小型企業為主，很多公司人力容易吃不消，這就是我們現在遇到的困境。」紀冠伶解釋。

儘管性別工作平等法裡明定：「雇主不得因育嬰留職停薪視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」，在實際的職場裡，女性勞工反映遭受歧視的事件仍舊頻傳，例如加薪或升遷等，常常都不會被優先考慮，隱形的不友善並未消除。紀冠伶說，其實直到近期也還是有類似的案例，有勞工先是請了2個月的產假，後再請了半年的育嬰假留職停薪（簡稱育嬰留停），結果回到職場後，竟發現自己該年度考績較差、也未被列入升遷名單。

紀冠伶說，很多女性勞工、甚至大部分的人都不知道，育嬰留停期間並不計入年資，所以若以同期進公司的員工相比，只要有請育嬰留停，年資就會硬生生比別人少了半年；如果請到2年，就會落差更大，在考慮升遷和資歷的時候，年資的落差就成了一個客觀的事實，並不能直接認定雇主有歧視，這部分也不可歸責於雇主，政府也不能去要求雇主要補足這塊缺口，「這就得靠大家去相互理解和包容」。

避免習慣盲從 適時反思自我平衡

傳統觀念中，女性總是被認為應該「相夫教子」、「以家庭為重」，該如何在工



▲ 參與新知基金會感恩茶會

作、家庭、生活之間取得平衡，是很多職場女性最常反思的問題。紀冠伶笑說，「現在的婚姻真的沒有想像中容易」。女性結婚之後，除了原本的女兒、員工的身分之外，又會增加妻子、媳婦等身分，若接著懷孕生子，還會成為一個母親，要做好每一個角色其實並不容易。

以自身為例，紀冠伶說，成立律師事務所之後，嫁作人妻、接著為人母，她就曾在當事人、先生、孩子之間拉扯，在這個可能充滿衝突的過程，是需要充分溝通和協調的，而且要從經濟面、家庭面等方向去仔細思考，「對你而言什麼才是最重要的」。

紀冠伶也期勉，女性不要只是「習慣過日子」、或是盲從於生活，一定要適時停下來問問自己：「是什麼在催促我前進？」倘若是被經濟壓力、親子壓力等重擔推著往前走，那就要經常反思自己因此犧牲了什麼？適時調整步伐，找回工作與生活的平衡，才能確實地掌握自己人生的節奏。

楊書瑋

台灣勞工陣線協會 副秘書長

台灣勞工陣線協會（以下簡稱勞陣）副秘書長楊書瑋擁有超過 10 年參與勞工團體的資歷，面對各式各樣的勞動條件提升、落實性別平權、勞動權益倡議問題，他認為，首先要積極推動「勞動教育法」立法，從小扎根各種勞動觀念，讓勞工有爭取自己權益的勇氣。



性別職場平權之路 仍在往前

公部門大力推動「性別工作平等」，但楊書瑋表示，這仍還有一段路要走，例如很多人都不知道其實現在男性與女性仍未達到「同工同酬」，依主計總處 2021 年薪資統計初步結果，我國男性平均時薪為 361 元、女性則為 304 元，兩性薪資差距為 15.8%，也就是說，女性要比男性多工作 58 天，才能取得與男性相同的年薪，而且從民意代表、各公司管理階層中的男女比例來看，女性僅占 30.5%，也是遠低於男性的部分。

「再加上性騷擾、性別歧視等事件，目前職場上對性別還是有不太友善的狀況。」楊書瑋無奈表示，之前曾遇過一名女性勞工，因為即將準備生育，卻不清楚法律上有育嬰留職停薪的津貼與工作保障，雇主利用她不諳法令這點，讓她未經察覺便簽下「自願離職證明」、將這名女性勞工解僱。他說，在勞陣接到這樣的勞工諮詢時，也只能請她儘速向地方勞工局處來提出調解與申訴，期盼她能爭取到該有的權益。

擔心秋後算帳 勞工常選擇吞下不公

「勞動事件法」上路近 2 年，外界雖多鼓勵勞工依此制度，在訴訟前先與雇主進行調解、以加快後續訴訟程序，但談到要申訴雇主、甚至對雇主提告，不少勞工即便手上已經握有滿滿的證據，仍會心生畏懼。楊書瑋坦言，若是尚在職的勞工遇到雇主違反勞動法令，而選擇與雇主調解、或檢舉雇主，他們會擔心被雇主知道是誰申請調解、檢舉後可能遭到雇主秋後算帳等，因此常會吞下職場遇見的不公平；若是已離職的勞工，楊書瑋表示，他們同樣也會擔心雇主藉機向他們的下一個東家說壞話。



▲ 招待大專院校學生參訪勞工陣線協會，向學生介紹勞工運動的發展歷程

面對這些勞工的猶豫與畏懼，在協助的過程都會針對求助個案進行分析，引導勞工本人去思考，針對現階段的工作任職意願、是否要接受被迫解僱、或是否只要取得非自願離職證明等等，並為勞工分析各種可以解決的方式，「但很大的部分還是要尊重當事人的決定」楊書瑋說。

盼推動立法與教育 普及勞動觀念

在相關法規方面，楊書瑋表示，朝野黨團、勞工團體們都希望可以將「勞動教育法」立法，透過教育扎實累積勞權觀念。由於目前台灣工會普及率仍不高，再加上學校的義務教育中並沒有特別針對勞動觀念的強化，才希望能透過立法的方式，將勞動觀念列為必知的基本教育，未來當這些學生們出社會成為勞工之後，很清楚地知道，遇到勞資爭議、甚至是職場性騷擾的時候，有什麼管道可以提供救濟。

他指出，很多人都會在網路上發問「老闆叫我明天不要來了，我該怎麼辦？」，其實「勞動基準法」都有詳細相關規定，但很多情況是，勞工不知道雇主這行為已經違法、或他們不清楚救濟管道為何，也不知道有「勞工局」可以詢問。因此，在逐步實踐工作與生活平衡、性別工作平等的過程中，基本教育會變成非常重要的一部分。

找回工作與生活的平衡 期盼勞工實現自我價值

青壯年勞工常常在工作、家庭、自我追尋的三角關係間感到迷惘，對他們而



言，「工作與生活平衡」像是一個難以達成的夢想。這是目前正在倡導的觀念，工作儘量在上班時間就處理完畢，避免將工作帶回到家中，確實做到工作與生活的區隔。當然也有不少人是因為追求工作表現、增加更多的壓力，但歸根結柢，與勞動教育的普及脫不了關係，「有些勞工因為太過擔心失去這份工作、反而失去自我，那就是要協助勞工去釐清個人價值的部分」，楊書瑋期盼，未來可以透過勞動教育觀念扎根、普及，讓更多人在步入職場後，能穩定追求與實現自我價值。

結語

企業要走向永續，不能只著眼於內部的勞動條件，外部大環境的變化也會影響企業結構。台灣正面臨少子女化的挑戰及超高齡化社會的趨勢，企業為招攬優秀人才，也必須審慎重新思考如何因應以維持經營，並在政府政策的推動及支持下，有效規劃與管理人才資本，共同為健康、活力、友善的職場環境來努力。

創新體驗，寓教於樂 「勞安加衛體驗館」

許嘉享 | 勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究助理



▲ 勞動部長許銘春與各界貴賓參加「勞安加衛體驗館」開幕儀式

► 壹、前言

為強化事業單位安全技術及勞工安全意識，建立預防職場災害意識，達到保護勞工安全目的，勞動部勞動及職業安全衛生研究所（以下簡稱勞動部勞安所）成立以來始終致力於研究、分析及改善勞工職業安全衛生問題與勞動議題。為減低我國職業災害發生，期盼全民共同重視職場安全衛生，於 2002 年成立全國唯一的「勞工安全衛生展示館」，藉由展示我國常見職業災害預防裝置與個人防護設備，並透過導覽員的引導解說，提供勞工、學生及民眾

親身體驗的機會，以實際互動將工安意識深植人心，啟用至今已逾 20 個年頭，參觀人數突破 32 萬人，更成為雙北市區國、高中學子重要戶外教學地點。

近年來，隨著數位化與資訊科技的快速發展，職場型態與工作環境也更為多樣、複雜，為推廣最新職業安全衛生教育新知，提供民眾最新安全衛生知識以及預防職業災害技術及觀念，勞動部勞安所以多元展示手法為概念，重新設計、規劃、製作整體展示場域，以五大展示主題區將最新智慧科技與防災技術呈現給參觀民眾。

◎ 貳、全新展示空間 認識勞動權益及職場災害 模擬體驗

全新落成的「勞安加衛體驗館」是一間以「勞工安全、健康」為設計宗旨所打造的體驗場館，規劃展示空間約 225 坪，內部展示空間以勞動場域為主題進行分類，運用「參與式觀展」的展示手法，模擬參觀者在職場需要注意的勞動權益及職業危害，結合多媒體運用以及專業人員解說，並透過互動展示搭配影音及圖文解說，期望以寓教於樂的體驗方式，讓防災意識及勞動權益自然而然烙印在參觀者的腦海中。體驗館展示共區分：人力資源、營繕施工、製造生產、健康促進、術研發等五大主題展區，簡要介紹如下：

一、人力資源主題區 — 帶您認識勞動權利義務

身處產業快速發展、科技不斷創新的時代，勞工除了自身軟、硬實力的提升，現行勞動政策的規定則與個人權利義務息息相關。人力資源主題區廣納在職訓練、就業措施、工資工時、退休安全、職場健康等各大議題，透過趣味的「機智問答」方式，並營造多人益智競賽的氛圍，讓參觀者得以在問答中了解自身就業權利、職業訓練與輔導措施、現行失業補助機制、就業獎勵與工資給付、法定工時與休假規定、職場健康與生活平衡、職場騷擾與性別平等、產假與育嬰留職停薪規定、勞工保險與勞工退休金規定等最新職場重要議題，

無論是在學的學子、初入社會的年輕人或是久經職場歷練的勞工朋友，都能藉此了解與自身息息相關的職場權利與義務。

二、營繕施工主題區 — 深入了解工地潛藏的危險

營造業因為工作特性等因素，較其他產業職業災害發生率要高，根據勞安所研究指出，我國營造業的重大職災居各業之冠，且主要以墜落災害最多，其次為倒崩塌災害、物體飛落等，且死亡災害的受災部位大多為頭頸等身體重要且易致命的部位，然而多數職業傷害可藉由安全防護措施（如護欄、安全網）及個人安全防護裝備（如安全帽、背負式安全帶）加以防範，因此作業場域的雇主是否提供完善的職場安全防護措施及個人安全防護裝備就更顯得重要。



▲ 現場展示模板作業現場墜落、倒塌及物體墜落危害

營繕施工主題區透過模擬真實勞工作業施作空間，讓參觀者可以實際了解高空作業、板模作業、施工架作業、下水道局限空間作業等施工現場其危害的成因與危險性，同時運用虛擬實境 (VR) 裝置，結合高擬真度的 3D 場景與動態模擬互動體



▲ 民眾參觀鋼構高空作業之虛擬實境(VR)互動體驗

驗，模擬鋼構高空作業場所的突發狀況，讓參觀者真實感受高空墜落的情境，讓參觀者深刻了解安全防護措施以及工地安全帽、背負式安全帶等安全防護具的重要性，以加深危害預防的觀念與知識。

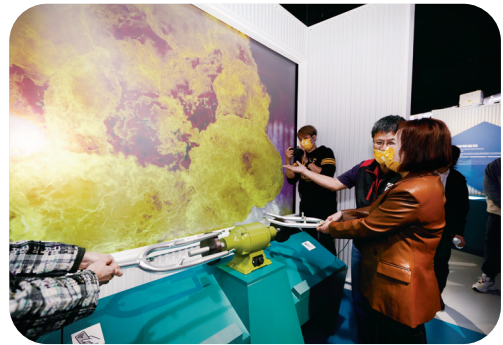
三、製造生產主題區

— 了解作業災害成因，預防事故發生

長久以來，台灣營造業及製造業為工作意外產生最多的 2 個行業，約占全產業的 70% 以上，而製造業因作業特性，勞工發生職災類型多為被夾被捲、被切割及擦傷等，這些職業災害類型有 3 成是因為操作高風險的動力機械(如：沖剪機械、切削機械等)不當所造成，製造生產主題區透過模擬捲洞機械作業，讓參觀者可以透

過實際操作的過程了解捲夾危害，並學習在狀況發生時，如何透過緊急安全停止等裝置保護自身安全。

而部分產業在製造過程中，會有金屬加工、研磨、拋光等作業環節，由於工業生產過程所產生的粉塵大多具有可燃性，如處在未開啟通風換氣設備的環境，一旦粉塵粒子濃度達到爆炸範圍，遇火源即可能會引發火災爆炸。參觀者可透過感應裝置模擬研磨作業，了解作業前保持室內通風、換氣與清潔的重要，並學習認識火災類型，明白災害發生時，面對不同類型的火災(如油類、金屬、電器火災)應該如何選用正確的滅火器。此外還有高溫作業環境危害預防等體驗設施。



▲ 透過感應裝置模擬研磨作業與火災爆炸危害



▲ 導覽人員向民眾解說高風險的動力機械危害問題



▲ 導覽人員解釋高溫作業環境潛藏的職災問題

四、健康促進主題區

一 防止職業病確保健康

在作業過程中往往潛藏許多對人體有害的因子，雖然短期內僅有不適症狀，但長期積累下來卻會對勞工造成難以挽回的傷害。如長時間持續且反覆操作特定程序、長時間處於高噪音環境、長時間使用震動手工具等，如果沒有適當的防護裝置，長久下來可能導致職業病、肌肉骨骼傷害、物理性危害、噪音傷害等職業傷害，甚至潛在的過勞風險也可能會導致無可挽回的悲劇。

為此，健康促進主題區規畫「噪音體驗」與「人因危害體感操」兩大體驗項目。在「噪音體驗」部分，除分別針對「噪音源」、「噪音大小」及「隔音設施」向參觀者進行解說，透過實際感受各類作業產生的噪音危害，進而了解隔音降噪設施及個人防護具的重要性。而「人因危害體感操」則是透過遊戲體驗方式，讓參觀者進行搬運工、油漆工以及清潔工的工作時，即時運用最新AI骨架辨識技術，判斷參觀者是否以正確姿勢進行作業，參觀者可以透過體感操作及多媒體互動，學習到如何在勞動過程中保障自己的安全及健康。



▲ 透過體感互動學習如何預防不良的工作姿勢

五、技術研發主題區

一 看不見的危害及安全監控技術

實驗室擺放各種化學藥劑，背後潛藏的危險性您是否都知道呢？部分化學物品在使用時會溢散到空氣中，無論是固態、液態或氣態，都可能經由呼吸進入人體產生危害，進而讓工作者出現咳嗽、胸痛、呼吸困難等症狀，甚至導致癌症發生，也因此，化學品管理就成為實驗室危害風險中重要的控制與管理措施。

技術研發主題區藉由顯微鏡觀察及互動說明，讓參觀者認識鉻、鉛、石棉等危害物的暴露來源與可能造成的危害，並透過「職業健康檢查站」互動牆，讓參觀者了解日常工作可能積累的職業性癌症風險與防治觀念。同時，現場也展示駕駛疲勞預警系統、作業環境有害物智慧監測系統等勞安所最新研發成果，將人工智慧(AI)結合物聯網(IoT)技術應用於人員安全衛生管理、環境安全衛生監測等職業安全衛生管理面向，透過對化學品危害及安全監控技術的認識，讓參觀者了解如何應對工作場所看不見的危害，並善用最新智慧科技，強化職場安全防護。



▲ 透過互動解說裝置介紹有害化學物質



▲ 動感電影院的感官特效帶給參觀者全新體驗

除此之外，「勞安加衛體驗館」內更設有國內屈指可數的「動感電影院」，結合360吋3D立體螢幕與六軸動感平台，讓參觀者在觀賞勞安教育影片的同時，能隨著劇情與場景的變化而感受運動、風吹、水氣甚至是氣味等感官特效，在觀看勞安所製作的最新職業危害預防動態體感電影時，更能讓參觀者身歷其境，體驗最深刻的職災教育。

▶ 參、創新體驗寓教於樂 體驗館歡迎各界參訪

隨著最新數位科技逐漸運用在工作職場中，讓現今的工作職場型態與環境更加複雜，為了將最新職業安全衛生知識以及智慧科技與防災技術呈現給參觀民眾，「勞安加衛體驗館」歷時半年施工，於2022年3月29日重新開幕，帶給大家全新的體驗，敬邀產、官、學及工會團體等各界貴賓到館參訪，一同體驗最新勞動及職業安全衛生互動展示裝置的魅力。

更詳細的「勞安加衛體驗館」介紹與預約參訪訊息，歡迎至勞動部勞安所官網參觀申請¹，誠摯歡迎各界蒞臨參訪。



▲ 內湖高工學生參訪留念

1. 為民服務專區-勞安加衛體驗館：<https://ecoshlabor.ilosh.gov.tw/Reserve>

我國發展氫能 之職業安全衛生的挑戰

鄒子廉 | 勞動部職業安全衛生署長
莊昊翰 | 勞動部職業安全衛生署技士



壹、前言

近年地球溫度不斷上升，造成降雨型態改變、極端氣候災難、糧食短缺及海平面上升淹沒國土等問題，對人類生存及國家安全影響與日俱增，有鑑於此，全球已有 136 個國家陸續提出「2050 淨零排放」之目標及作法，推動節能減碳及溫室氣體減量，共同控制全球溫升，避免大自然劇烈反撲。為與世界共同邁向淨零目標，我國於 2022 年 3 月 30 日發布「臺灣 2050 淨零排放路徑」，採能源轉型、產業轉型、生活轉型及社會轉型等四大策略，科技研發及氣候法制等兩大基礎，積極推動淨零轉型。

氫能因具低汙染、無碳排及增加能源使用效率等特性，世界各國將其發展及運用視為未來實現淨零碳排主要策略之一，我國亦將其納入重點研發事項，除由政府成立氫能推動小組外，並由工研院攜手國內事業單位籌組氫能發電國家團隊，透過公私部門資源整合，共同推動氫能技術之發展及應用，預計 2050 年氫能發電將佔我國總電力 9% ~ 12%。

惟氫氣產製或使用過程中如稍有不慎，易發生火災爆炸災害，除事業單位嚴重資材損失，造成勞工傷亡外，亦可能對鄰近民眾之生命財產造成威脅，爰如何確

保氫氣之製造、處置及使用安全無虞，將是我國氫能發展成功的關鍵因素。

設置氫氣偵測器等安全防護設施，以確保工作場所作業安全。

► 貳、氫能發展事故概況及作業風險分析

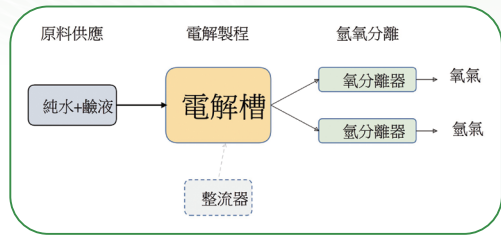
一、全球氫能發展事故概況

為達「2050 淨零排放」目標，各國積極發展氫能，並朝多面向實施研究及應用，惟近年國際上發生多起氫氣意外事件，例如 2019 年 5 月南韓氫氣工廠儲氫罐於太陽能水電解製氫氣實驗中，因操作失誤導致爆炸，造成 2 人死亡 6 人輕重傷；2019 年 6 月美國某化工廠儲氫罐洩漏引發自燃與連環爆炸，造成當地氫燃料電池汽車之氫供應中斷，無人傷亡；2019 年 6 月挪威加氫站因氫氣外洩，發生大規模爆炸，致兩名駕駛受傷；2019 年 9 月韓國化工廠發生氫氣洩漏引發火災，造成 3 人燒傷；2021 年 8 月中國加氫站氫氣罐發生爆燃，無人傷亡。這些事故之發生，雖有不同的基本原因，卻都是因為氫氣的特性造成爆炸，警示各界發展氫能亟需以安全為核心。

二、氫能發展作業風險分析

(一) 氫氣製造

現行製氫技術係使用碳氫燃料水蒸氣轉化法製氫（灰氫），惟過程中會產生大量二氧化碳，爰未來各國將朝水電解製氫（綠氫）為主。水電解製程（如圖 1），其主要潛在危害為管線或槽體容器脆化、製程溫度或壓力過高、缺乏適當保養等因素造成鹼液或氫氣洩漏致引發火災爆炸事故，事業單位應選用適當材質、採取有效通風、



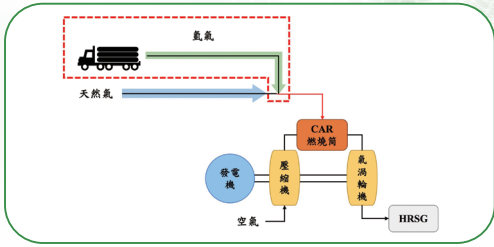
▲ 圖 1 水電解氫氣製程

(二) 氫氣處置

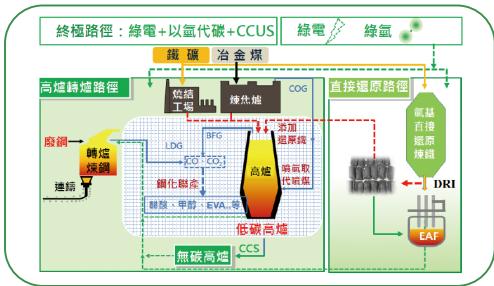
我國氫氣產量尚無法自主供應滿足氫能發展需求，未來勢必須提升氫氣產量及向國外國家購買。氫氣儲存及運輸可概分為管線輸送、槽車運送及儲槽儲存等三種方式，可能面臨的風險為管線腐蝕洩漏、槽車灌注與卸收作業洩漏、槽體洩漏等致引發火災爆炸，需有必要之安全衛生設備及措施，如氫氣偵測器、防爆電氣設備、動火管理、標準作業程序及定期檢查等。

(三) 氫氣使用

我國發展氫能，目前朝三大面向進行研究及應用，分別係氫氣混燒及專燒之發電應用、燃料電池車及加氫站之交通運輸應用及氫能冶煉之去碳製程應用，其中，混氫發電及氫能冶煉刻正發展中，現行做法係變更既有發電及冶煉製程，增設混氫設備（如圖 2 及圖 3），透過燃燒氫氣提升效能並減少碳排放，其主要潛在危害為槽車卸收作業不當、管線脆化、氫氣進氣速率控制不當、噴嘴設計不良、回火或自燃等因素引發火災爆炸事故，事業單位應實施製程變更管理，選用適當之設備材質、噴嘴、氫氣偵測器等安全防護設施，並執



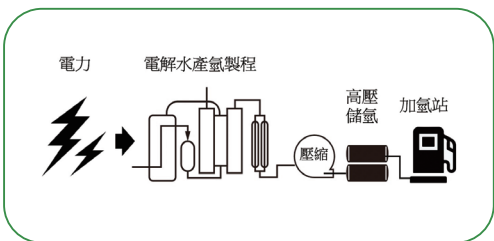
▲ 圖 2 混氫發電製程



▲ 圖 3 氫能冶煉鐵製程
(資料來源:中鋼半月刊 1107 期)

行啟動前安全檢查，以確保工作場所作業安全。

至加氫站作業，可概分為現場產氫（如圖 4）或由燃料廠商提供氫燃料（如圖 5）等 2 類，其主要潛在危害均為管線或槽體容器脆化、氫氣加壓致壓力過高、燃料電池車加氫作業不當等因素致氫氣洩漏引發火災、爆炸事故，事業單位應選用適當設備材質、設置氫氣偵測器及防爆電氣設備，並依標準作業程序作業，以確保工作場所安全。



▲ 圖 4 電解水產氫製程

◎ 參、臺灣氫能發展職災預防之執行策略

為確保國內發展氫能之作業安全，勞動部職業安全衛生署（以下簡稱勞動部職安署）分析發展氫能職災預防之挑戰，並盤整職業安全衛生法令，研擬可行策略，摘要如下：

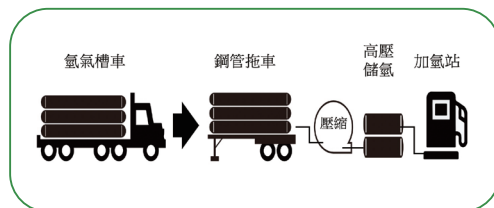
一、國內發展氫能之職安衛挑戰

氫能為我國推動淨零排放主要策略之一，惟國內氫能技術尚處於研發與示範階段，相較傳統技術成熟作業，具高潛在危害及不確定性風險，作業如稍有不慎，易發生氫氣洩漏致火災爆炸事故，勞動部職安署將勇於面對挑戰，持續蒐集國外發展氫能之安全衛生新知，並盤整國內職業安全衛生法令及勞動檢查資源，強化我國發展氫能之作業安全防護及職業災害預防。

二、國內外發展氫能之職安衛相關法規

（一）國外現行職業安全衛生法令分析

查美國、英國、日本及韓國等先進國家法令，除韓國針對氫能發展訂定「氫經濟促進及氫安全管理法 (Hydrogen Economy Promotion and Hydrogen Safety Management Act)」，於第 6 章規範氫氣安全，內容包含訂定氫能設備運轉安全管理



▲ 圖 5 槽車運送氫氣至加氫站儲槽
(資料來源:California Energy Commission, 2004)

規範、氫氣產品製造設備竣工檢查及教育訓練等事項外，其餘各國均以既有法令及標準規範氫氣製造、處置及使用安全。

(二) 國內現行職業安全衛生法令分析

1. 現行職業安全衛生法令對發展氫能作業危害已有基本規範

依職業安全衛生法第6條第1項規定，雇主對爆炸性或發火性等物質及有火災、高壓氣體等引起之危害，應有符合規定之必要安全衛生設備及措施。有關氫能發展之作業安全防護，包括火災、爆炸等災害防止，現行職業安全衛生法令已有相關基本規範，惟國內氫能技術尚處於研發與示範階段，相較傳統技術成熟作業，具高潛在危害及不確定性風險，雇主應依職業安全衛生法第23條規定，訂定職業安全衛生管理計畫，並依職業安全衛生法施行細則第31條規定，確實執行危險性工作場所之製程或施工安全評估、變更管理、定期檢查、現場巡視、教育訓練及緊急應變等職業安全衛生管理事項。政府亦宜研定相關安全指引或技術手冊，供發展使用氫能之事業單位參用。

2. 強化發展氫能工作場所作業安全

查氫氣係職業安全衛生法令列管之危險物，因其易燃易爆之特性，平時需儲存於高壓容器。依勞動檢查法第26條規定，設置高壓氣體類壓力容器之壓力或容量達中央主管機關規定之工作場所與製造、處置及使用危險物、有害物之數量達中央主管機關規定之工作場所，非經勞動檢查機

構審查或檢查合格，事業單位不得使勞工在該場所作業。事業單位應依上述危險性工作場所事前審查機制之規定，確保已針對工作環境及作業危害實施辨識、評估，並採取必要之控制措施，強化工作場所作業安全，以消弭氫氣製造、處置及使用之潛在危害。

三、職業災害預防執行策略

(一) 加強勞動監督檢查

為因應國內發展氫能所衍生之大量製造、處置及使用氫氣可能產生之潛在危害，勞動部職安署辦理「高壓氣體設施事業單位安全衛生監督檢查」及「大量製造處置使用儲存危險物事業單位火災爆炸災害預防監督檢查」，督促事業單位依職業安全衛生法相關規定，確實辨識、評估工作場所作業風險，並採取適當之安全衛生防護設施，以防止發生火災爆炸事故。

(二) 辦理輔導、宣導、觀摩及補助

為協助具製造、處置及使用氫氣等危害性化學品工作場所之事業單位強化工作場所作業安全，勞動部職安署辦理製程安全管理及防爆電氣設備相關計畫，除透過臨場輔導方式，協助其改善工作場所製程安全設備及措施外，亦辦理宣導會、觀摩會及教育訓練等活動及編撰製程安全管理技術手冊，使事業單位了解製程安全管理之重要性及作業流程，並確實辨識分析可能存在之潛在危害，同時，提供部分經費補助，協助其建立危險區域劃分、選購適當防爆電氣設備及正確安裝使用。

(三) 提升勞動檢查員專業知能

為提升勞動檢查員專業知能，勞動部職安署編撰蒸餾分製程、氫化反應製程等氫氣製造、處置及使用之P&ID圖，詳述管線、製程設備、儀表及控制設備間之關聯性，俾於勞動檢查時發覺工作場所可能潛在之危害，並辦理勞動檢查員專業訓練，以因應國內發展氫能趨勢，督促發展氫能事業單位依職業安全衛生法令規定，確保工作場所安全。

(四) 辦理高壓氣體作業安全研討會

為提升發展氫能事業單位之安全意識，勞動部職安署規劃於2022年與台灣區高壓氣體工業同業公會合作辦理「高壓氣體作業安全研討會」，邀請聯華氣體、三福氣體等國內高壓氣體製造商擔任講座，分享安全實務經驗，內容包含安全操作氫氣及注意事項、高壓氣體安全相關法令等，期藉由技術、知識及經驗交流，協助發展氫能事業單位強化職業安全衛生管理知能。

(五) 跨部會合作，強化危險物品製造、處置及使用安全

為防止國內發生類似貝魯特爆炸事故，行政院國土安全辦公室責成行政院環保署邀集各相關部會辦理「危險物品貯存

場所現勘及查驗」，以健全儲存設施管理。勞動部職安署配合辦理前開聯合稽查，提供職業安全衛生相關建議供事業單位參考，並加強稽查具氫氣貯存場所之事業單位，確保工作場所作業安全。

肆、結論

鑑於製造、處置及使用氫氣時如稍有不慎，易發生火災爆炸事故，勞動部職安署一向將其視為重點檢查事項，並納入年度勞動檢查方針，除規劃一般勞動檢查，督促事業單位依職業安全衛生法相關規定，採取必要之安全衛生設備及措施外，亦辦理臨場輔導、宣導會、觀摩會及教育訓練等活動，提升事業單位職業安全衛生知能，同時，針對具製造、處置、使用氫氣達2公噸以上或氫氣一日處理能力達1,000立方公尺以上工作場所之事業單位，要求其應向勞動檢查機構申請甲類或丙類工作場所審查及檢查合格後，方可使勞工於該場所作業，以確保勞工作業安全。

勞動部職安署未來將持續蒐集、分析國內外氫能發展作業安全新知及職業災害案例，滾動檢視職業安全衛生法令完整性，並配合各部會推動之氫能發展相關策略，強化氫氣工作場所職業安全衛生，期使氫能供應穩定無虞，以達台灣2050淨零排放目標。

參考文獻

1. 國家發展委員會(2022年3月)。台灣2050淨零排放路徑及策略總說明。
2. 洪劍長、黃蓓芸(2016年12月)。國際加氫站發展現況與安全法規分析探討。台灣能源期刊，第3卷第4期，461-475。
3. 中國鋼鐵股份有限公司SA小組、節能減碳及碳中和推動小組(2022年3月)。碳中和路徑規劃與布局。中鋼半月刊1107期，2-3。

電影電視從業人員 安全防護及應用推廣

張智奇 | 勞動部勞動及職業安全衛生研究所副研究員



壹、前言

影視業為文化產業火車頭項目，但由於從業人員對安全防護的意識不足，再加上不熟悉相關法規，常因職業災害發生而不知自身權益，同時也造成影視產業職業災害通報案例偏低的情形。神仙谷拍攝作業取景時，發生攝影師與助理跌落溪谷死亡意外，重新燃起社會大眾對影視業安全議題的重視。

為有效預防影視業職業災害並確保作業人員權益，勞動部勞動及職業安全衛生

研究所（以下稱勞動部勞安所）於 2019 年與台北市電影戲劇業職業工會辦理「電影電視從業人員職業災害預防研究」，參考美國、加拿大及香港之管理模式，依產業特性訂定安全作業標準，並編製影視業安全衛生宣導手冊。於 2020 年與財團法人商業發展研究院辦理「我國演藝人員契約關係之研究」，提出定型化契約指導方式，並藉由經紀人與演藝人員知能的提升，進一步達到保障演藝人員權益的目的。

◎ 貳、影視業職業災害要因分析

一、影視業職災案例分析

2012年，拍攝劇集時，因劇情需求從100公分高台跳下，導致腰椎第一節粉碎性骨折。2014年，電視台拍攝劇集時，因拍攝追逐情節，演員於追逐過程中重摔，導致頸椎第六、七節椎間盤碎裂。2015年，電視台拍攝劇集孩童被綁架的情節，進行貨車上拍攝作業，開拍前，駕駛突然踩油門，導致2位童星從貨車後方摔下，造成手腳骨折。2017年，劇集拍攝被爆炸彈開的情節時，演員於吊上鋼絲後，由工作人員向後拉扯，因操作不當且無安全防護，致使演員後腦重摔在地。2018年，電影拍攝時，劇組於屏東滿州拍攝民宅火警情節，現場發生閃燃，導致3名演員造成1~2度燒燙傷。2018年，網路電影於澎湖拍攝期間，待拍攝的場景用電不當，電壓過載導致失火，造成主場景及燈光器材全部損毀。

二、勞保局職災資料統計

針對近10年影視業8,256件職災給付分析，申請案件大多為職業災害請領，只有1%的職業病；性別以男性占64%較高；申請年齡以青壯年比率（21歲~40歲）最高，合計占比為51%；核撥給付2010年以前占21%、2011年至2015年占比為50%、2016年至2018年均為8%，2019年為5%；事故發生期間2010年以前占26%、2011年至2015年占比為48%、2016年為9%、2017年為8%、2018年為



7%，2019年為2%；產業別則以廣告業占比43%最多，其次才是廣播、電影、電視上下游相關產業占比為26%。最主要的事務發生原因為交通事故，占比約48%，其中上下班途中發生交通意外為計2,930件，占交通事故73.9%。其次的職災比率為墜落、滾落占比16%，其餘的跌倒、被刺、割、擦傷各占比10%；職業病項目最常見原因為手臂頸肩及職業下背痛，總占比52%最高；因作業環境引發的矽肺併發症占比22%；因過勞引發的腦心血管及精神疾病加總占比約19%；職業災害申請的核付金額以1萬至10萬元占比58%最高，其次是1萬元以下佔比34%，10萬至49萬元占比約為7%。

◎ 參、影視業職業災害預防指引編製

為預防從業人員職業災害，勞動部勞安所與勞動部職業安全衛生署合作編製影視業職業災害預防指引，內容主要分為四個章節，重點摘述如下。



一、安全職責與風險管理

(一) 相關人員的職責

1. 製作人／出品人：提供必要之安全衛生教育訓練，於發生職災時通報勞動檢查機構。
2. 製片／執行製片人：確認各項聯絡資訊，將特技和特效所需的準備時間充份納入排程。設置急救人員、設備，及消防安全防護計畫等。
3. 導演／攝影指導：確認工作環境之安全。
4. 第一副導演：確認工作環境之安全、辦理勤前教育說明會、確認安全作業方法，於職業安全衛生管理人員未設置前，代理其相關工作。
5. 部門負責人：要求同仁使用個人防護具、確認安全設備和保護裝置正常、使新進人員瞭解安全作業程序、將受傷者送醫，並向製片報告。
6. 工作者／臨時工作人員：確實遵守職業安全衛生工作守則、有立即危

害之虞得拒絕工作，並報告現場主管或雇主。

7. 職業安全衛生管理人員：瞭解拍攝的內容與特性、辨認作業場所的危害，調查勞工拒絕工作之原因並辦理職業災害事故原因分析。

(二) 拍攝作業風險管理

1. 職業安全衛生法要求工作者接受必要之安全衛生教育及訓練，遵守安全衛生工作守則，即在強化安全意識。
2. 風險評估可以參考勞動部「風險評估技術指引」，成立工作小組、分析危害情境、確認危害影響範圍、擬定風險對策，並紀錄評估結果。

二、拍攝作業危害辨識及控制

- (一) 應遵守工作安全指示、保持安全意識、有危險應提出、保持良好身心狀態、參與工作安全會議。使用乾冰前，應確認通風良好，避免缺氧。
- (二) 外景拍攝應確認設備及電氣是否完善、確認實景整體穩固性及內部附屬物之安全性，包括燈具、布景或天花板上的裝飾等。
- (三) 道路拍攝如須佔用車道，應透過影委會或協拍單位，申取道路使用權，並應設置標示與警語，特殊拍攝可能造成恐慌時應通知周邊店家住戶。
- (四) 特殊場地安全注意事項：掩埋區、工地等危險地區，應掌握安全注意事

項，於野外拍攝時，並應留意野生動物、虎頭蜂、蛇及蚊蟲等。

(五) 於臨近埤塘、湖潭、港灣、海岸或其他水域場所進行拍攝，應設置預防溺水之安全設施或使勞工穿著救生衣，並應設置警報及通訊設備。

(六) 水中拍攝的安全注意事項：訂定潛水作業計畫及緊急應變計畫，下水人員應經特殊健康檢查，並應使用合格的設備，取得潛水人員證照。另應設置救援潛水人員，並指定作業主管於現場指揮監督拍攝作業。

三、災害預防措施

(一) 高氣溫戶外作業應提供陰涼之休息場所及飲用水，並調整作業時間。

(二) 燈光、音響應訂定檢查及維修保養計畫；捲揚機、車輛機械等，應由合格人員進行檢查，依正確方法操作，並穿戴個人防護具。

(三) 從事大型燈光、音響搬運時，可參考勞動部「人因性危害預防計畫指引」及「搬

運作業人員健康體能保護手冊」，應適當使用護具，並儘量以機械代替人力搬運，避免造成工作者肌肉骨骼傷病。

(四) 道路車輛拍攝應維護保養、儘量使用微型攝影機以避免受傷，拍攝中應將所有物品固定。人員須參與安全會議，行駛間禁止走動或上下車。

(五) 拔卸電氣插頭時，應確實自插頭處拉出，不得以濕手操作開關。電氣設備著火時，應使用不導電之滅火設備，柴油發電機應確實接地。

(六) 燈光作業時應確認使帶電部分不易與手接觸，應有足夠支撐以防止傾倒。維修或更換燈泡前，應等待燈泡降溫後，切斷開關且拔除插頭。

(七) 為預防高處作業墜落，應確認相關工作者已接受必要的教育訓練，並應設置護欄、安全網等墜落防護措施。拍攝現場並應有足夠的照明。

(八) 不得在移動式施工架上使用梯子、合梯或踏凳，使用前應確實將支撐



座撐起。於有人員在移動梯上方時，不得移動。

(九) 合梯注意事項應有堅固之構造，不得有損傷、腐蝕等。移動時人員應下至地面，嚴禁以開合的方式移動，並應防止壓踩電線造成感電。

(十) 高空工作車操作人員須接受必要之教育訓練，佩戴全身背負式安全帶。作業前應實施檢點，並應將高空工作車外伸撐座完全伸出。

四、拍攝現場安全檢核

(一) 應訂定緊急應變計畫，確認救援設備足夠、緊急聯絡電話、緊急救護及退避路線，預做火警緊急疏散與搶救演練。火災時應通報 119 並啟動緊急應變計畫，事故後應填寫事故報告表，記載事故過程及原因。

(二) 拍攝器具、設備及使用之車輛等應實施自動檢查，並做成紀錄。

(三) 工作場所有立即危險之虞時，應停止拍攝作業，並退避至安全場所。

(四) 於發通告或拍攝前，應告知拍攝的內容、可能危害、安全須知等，並列出拍攝場地風險評估清單，以事先提醒相關人員注意。

肆、契約訂定注意事項

為保障從業人員權益，依「我國演藝人員契約關係之研究」，提出以下參考建議。

一、以定型化契約規範應記載與不得記載之事項。

二、建立藝人之投保機制。

三、針對經紀方進行規範並揭露違規資訊。

四、提升經紀方與演藝人員知能。

伍、應用推廣與展望

勞動部勞安所於 2019 年編製「影視業安全衛生宣導手冊」，針對影視業者辦理安全衛生研討會與成果說明 3 場次，內容包括安全衛生現況調查結果、電影電視業災害要因分析、設施設備改善建議及電影電視業安全衛生管理措施等。2020 年完成「電影電視從業人員職業災害預防研究」，將研究報告送文化部影視及流行音樂產業局參考，該局並於「影視音拍攝協助申請須知」中，參考研究成果增訂「拍攝場地風險評估建議清單(範本)」及「安全維護計畫自行確認表(範本)」。於 2021 年完成「我國演藝人員契約關係之研究」，建議建立藝人提供勞務期間之投保機制。文化部並已參考研究建議，納入「文化藝術工作者承攬暨委任契約之指導原則」第 13 點中。

在勞動部及文化部的努力下，已為影視業安全衛生跨出了關鍵的一步，期許後續更多技術團體及工會等投入，為從業人員職業災害預防繼續努力。建議後續可加強對拍攝作業的輔導，以「影視業職業災害預防指引」為基礎，協助於拍攝作業規劃階段進行風險評估，訂定各項防護計畫，強化安全衛生源頭管理，以逐步改善影視業體質，落實對從業人員的保護。

第4屆台歐盟勞動諮商會議 深化雙邊勞動政策交流

李偉銘 | 勞動部綜合規劃司科員



▲ 台歐盟勞動諮商會議開幕（上排左：勞動部長許銘春、上排右：歐盟就業總署長 Mr. Joost KORTE；下排左：駐歐盟兼駐比利時代表處大使蔡明彥、下排右：歐洲經貿辦事處代理處長 Mr. Thomas JUERGENSEN）

背景說明

歐盟執委會就業、社會事務及融合總署（以下簡稱歐盟就業總署）為歐盟執委會轄下單位，職掌歐盟就業、職業教育與訓練、職業安全衛生、人力流動及社會保障等勞動事務。

台歐盟勞動諮商會議是歐盟就業總署與勞動部，於勞動領域合作中最重要的對話平台，勞動部與歐盟就業總署雙方於 2018 年同意並舉辦首屆台歐盟勞動諮商會議，歷屆議題包括「社會保障」、「未來工作」、「職業安全衛生」及本屆「數位轉型及綠色工作之人才培育」等議題，顯見台歐雙方合作面向愈來愈豐富及多樣化，亦代表台歐盟在勞動政策議題的發展，具有高度的共識。

儘管目前全球疫情嚴峻，勞動部與歐盟就業總署的交流與合作，並未因此停下腳步，台歐雙方透過此平台，就尊嚴勞動及相關勞動議題進行意見交換，在相互學習下，共同為促進及提升勞動權益努力。

壹、前言

勞動部與歐盟就業總署於台北時間 2022 年 7 月 19 日下午 3 時，以視訊方式召開「第 4 屆台歐盟勞動諮商暨高階會談會議」，歐盟就業總署署長 Mr. Joost KORTE（以下簡稱 K 總署長）親率同仁參

加，勞動部由部長許銘春（以下簡稱許部長）帶領同仁與會，我國駐歐盟兼駐比利時代表處（以下簡稱歐處）大使蔡明彥（以下簡稱蔡大使），亦參與高階會談及諮商會議開幕式，歐洲經貿辦事處代理處長

Mr. Thomas JUERGENSEN(以下簡稱J代理處長)為本屆勞動諮商會議開幕致詞，雙方互動熱絡。

▷ 貳、本屆台歐盟高階會談

為使台歐雙方高階官員就未來勞動政策方向進行意見交換，爰安排勞動部許部長與歐盟就業總署K總署長進行對話，於本屆台歐盟高階會談就職業教育及技能訓練合作等議題展開交流。勞動部許部長說明，人工智慧、物聯網及巨量資料等數位新興科技，將重塑產業的面貌，並指出未來就業市場將面臨重大轉變。我國為因應這些挑戰，致力於打造更順暢的就業網絡，促進人才活絡交流，並依產業及勞工職涯階段發展的需求，辦理職業訓練、強化產學訓資源連結，透過公私協力提供客製化訓練及職涯發展服務，進而使勞工技能符合勞動市場需求。另為使我國職業教育及技能訓練與國際接軌，我國將主辦「2025年亞洲技能競賽」，並邀請歐方專家學者來台交流，與我國分享職業教育及技能訓練的寶貴經驗。

就業總署K總署長於高階會談會議回應表示，台灣是歐盟重要的國際夥伴，共享民主、自由、人權與法治等價值，並在此等議題上有緊密的交流互動。近來歐盟會員國受到烏俄戰爭及氣候變遷影響，加速數位新興科技對於勞動市場的衝擊，如缺工及平台工作者勞動權益保障等重要議題。為解決缺工問題，歐盟致力於提供完善的職業教育及技能訓練制度，目標是希望於2030年，達到60%成年人皆已接受

數位相關技能訓練；此外，歐盟在2021年12月提出「保障平台工作者工作條件指令」草案，以確保平台工作者之勞動權益。

▷ 參、台歐盟勞動諮商

一、開幕式

勞動諮商開幕式上，由勞動部許部長、就業總署K總署長、歐洲經貿辦事處J代理處長及歐處蔡大使進行開幕致詞。會中代表均表示樂見台歐盟勞動諮商會議已順利邁入第4屆，並已分別就職業技能、漁工權益保障及全球供應鏈之尊嚴勞動等議題展開多元合作。

勞動部許部長表示，歐盟是台灣重要的國際夥伴，除長期在經貿議題的合作，近年來，也陸續在人權、數位經濟及勞動等議題，分別建立了對話平台，雙邊展現多元且廣泛的合作機制，顯現台歐盟間愈來愈堅實的情誼。此外，由於數位轉型及綠色工作對於台灣現今的勞動市場造成重大轉變，我國實有必要瞭解歐盟對於此議題的勞動政策及經驗，以做為未來的施政參考。

歐盟就業總署K總署長致詞表示，歐盟刻正推動綠色新政，並以零碳政策為目標；並且目前數位工作在歐盟迅速成長，為求轉型公平，歐盟極力保障平台工作者及弱勢勞工之勞動權，將持續透過台歐雙方合作、分享歐盟最新勞動政策，共同應對「數位轉型」及「綠色工作」帶來的挑戰。

歐洲經貿辦事處J代理處長致詞表示，台灣為歐盟理念相近的夥伴，雙方在



▲ 上排投影布幕：中央左至右依序為：歐盟就業總署職業與教育訓練處政策官 Mr. Michael HORGAN、職業與教育訓練處政策官 Mr. Tim SCHREIBER、政策官 Mr. Martin ORTH、歐盟就業總署長 Mr. Joost KORTE、國際處長 Mr. Lluís PRATS、研究處政策官 Mr. Endre GYORGY 與未來工作及青年就業處政策官 Ms. Petra PIRKLOVA；投影布幕右方為駐歐盟兼駐比利時代表處大使蔡明彥
下排左至右依序為：外交部秘書王俊義、勞動力發展署簡任視察楊明傳、綜合規劃司專門委員林永裕、綜合規劃司副司長賀麗娟、綜合規劃司長王厚誠、勞動部長許銘春、勞動及職業安全衛生研究所長何俊傑、勞動力發展署副署長林宏德、綜合規劃司科長易永嘉、勞動力發展署科長黃哲上

貿易、投資、人權、產業及數位政策有廣泛合作。本屆會議為台歐雙方就數位轉型及綠色工作的議題，進行充分意見交換之重要機會；除本屆議題外，台歐雙方亦就提升漁工人權議題進行合作，如近年舉辦之「歐盟漁工工作及生活條件專案」。希望未來台歐雙方能在不同勞動議題領域進行合作，共同為提升勞動權益努力。

歐處蔡大使致詞表示，轉型與過渡經常存在，期盼台歐盟能持續合作與交流，為永續發展帶來良善循環，並盼台歐盟在在分享共同價值、民主與法治下，透過各項領域之合作，成為彼此最值得信賴之合作夥伴。

二、議程 1：數位轉型之人才培育及勞動權益

議程 1 由歐盟就業總署國際處處長 Mr. Lluís PRATS (以下簡稱 P 國際處長) 主持，並分別由歐盟就業總署未來工作及青年就業處政策官 Ms. Petra PIRKLOVA、歐盟就業總署職業教育與訓練處政策官 Mr. Michael HORGAN、勞動部勞動力發展署簡任視察楊明傳及勞動部綜合規劃司科長易永嘉進行簡報分享。

本議程議題聚焦改善平台工作條件、數位轉型之人才創新培育，我方分享我國職業訓練架構、數位人才培訓措施以及我國人工智慧導入金融服務業下之勞動權益

影響，歐方則就如何改善平臺工作條件及數位轉型所需技能進行分享，並介紹歐盟「保障平台工作者工作條件指令」草案。雙方在綜合討論期間，針對平台工作者態樣及如何協助提升企業提供員工在職訓練等議題進行意見交流。

三、議程 2：綠色工作之勞動市場政策及勞動力發展

議程 2 由勞動部綜合規劃司長王厚誠（以下簡稱王司長）主持，並分別由勞動部勞動及職業安全衛生研究所所長何俊傑、勞動部勞動力發展署科長黃哲上、歐盟就業總署研究處政策官 Mr. Endre GYORGY 及歐盟就業總署職業與教育訓練處政策官 Mr. Tim SCHREIBER 進行簡報分享。

本議程議題聚焦在綠色工作勞動市場政策及綠色工作轉型所需技能等議題，我方分享綠色經濟的勞動市場趨勢、我國辦理綠色工作職業訓練及就業服務情形，以及培育綠色產業未來人力之做法。歐方除分享綠色轉型中的職業教育與訓練之政策外，也針對我國中小型企業未來在面對綠色工作之公平轉型 (fair green transition) 時可能面臨之挑戰，提出建議。

歐盟長期推動永續改革，且對綠色工作具有豐富的發展經驗，藉由本次會議交流，使我國了解目前國際間綠色工作對勞動市場的影響，及相關勞動政策規劃與推動經驗。會中台歐雙方亦就「2050 年淨零碳排行動政策」交換意見，雙方均認同新興數位科技與新工作型態已為勞動市場帶來機會與挑戰，並期盼在相關議題上，雙方未來能有更深入之交流。

四、台歐盟勞動諮商閉幕

本屆會議由歐盟就業總署 P 國際處長及勞動部綜合規劃司長王司長共同主持閉幕，雙方同意將持續就數位轉型及綠色工作議題交流合作，並將在勞動市場所需技能議題上，共同分享彼此感興趣的實務經驗及資源，以每年辦理的台歐盟勞動諮商會議做為合作平台，分享台歐雙方勞動法令與政策。此外，全球經濟發展情形高度影響全球供應鏈，台歐雙方有責任提升本國及全球的尊嚴勞動，爰台歐雙方可持續就尊嚴勞動的議題進行意見交換，並透過雙方共同研商感興趣的議題，規劃辦理相關活動。

最後，雙方皆表示本屆會議成果豐碩，期待在歐方主辦第 5 屆會議，台歐雙方能持續就廣泛的勞動議題進行交流合作，並期盼疫情趨緩後能夠面對面的實質交流，以期為維護勞工朋友權益一起共同打拼。

五、結論

本屆台歐盟勞動諮商暨高階會談，成功延續第 3 屆台歐盟勞動諮商會議模式，於勞動諮商會議前安排台歐盟高階官員會談。會中歐盟就業總署 K 總署長除同意提供我國辦理「2025 年亞洲技能競賽」之協助，以及雙方持續針對職業教育與技能訓練及尊嚴勞動等議題進行交流合作，並獲歐盟就業總署 K 總署長支持，規劃於第 5 屆勞動諮商會議邀請勞動部高階官員率團至比利時布魯塞爾參加，顯見歐盟就業總署對勞動諮商會議之重視，並有助強化台歐盟勞動事務交流及台歐盟整體關係之成效。

走向正常生活的路上 啟動新一波振興作為

在我們逐步回歸正常生活的路上，與疫情共存的陣痛期裡，為兼顧國家經濟與國人生計，啟動新一波振興措施，協助受衝擊的企業與國人度過難關

助產業 護勞工

提供受影響
產業或勞工
必要支援

減負擔

減收國有不動產
等相關租金、權
利金，延長減徵
關鍵原物料稅負
及桶裝瓦斯凍漲

穩金流

延長
紓困貸款



自願提繳 退休金

老年生活 好安心



更多資訊

「勞退自提好處多！」懶人包

參加自願提繳退休金好處多

· 強化退休保障

自願提繳退休金可提前建立儲蓄習慣，累積更多勞工退休金個人專戶的本金，強化老年退休生活保障

· 保證收益機制

自願提繳金額也可每年參與分配投資運用收益，請領退休金時還享有不低於依 2 年定期存款利率所計算的保證收益

· 享有稅賦優惠

自願提繳退休金金額不計入提繳年度薪資所得課稅

如何參加自願提繳退休金？

勞工表明意願並透過雇主向勞保局申報參加勞退自提及繳納自提金額

勞工可於每月工資 6% 範圍內彈性提繳，提繳率 1 年內最多可調整 2 次，且可隨時透過雇主向勞保局申報停止勞退自提

雇主、自營作業者及受委任工作者，亦可於每月工資或執行業務所得 6% 範圍內參加勞退自提，且同樣享有保證收益及稅賦優惠等好處

※ 勞保局提醒，學生打工族或初入職場的社會新鮮人，可及早參加勞退自提，提繳時間越長，可享有歷年運用收益也越多，讓退休生活好放心！



勞動部



台灣勞工季刊

ISSN 1991-1580



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元

安穩 安心 安全

廣告