

「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 4 次國家報告結論性意見與建議(含兩公約第 3 次國家報告結論性意見部分點次)行動回應表」
審查會議(第 9 場)紀錄

壹、時間：112 年 8 月 28 日(星期一)下午 2 時

貳、地點：行政院第七會議室

參、主席：羅政務委員秉成

紀錄：廖偉迪

肆、出席(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：有關本次會議討論議題之回應表，請討論案。

決議：

一、請各權責機關參酌委員、民間團體及本院性別平等處與人權及轉型正義處之建議修正行動回應表，於本(112)年 9 月 29 日前回復本院性別平等處；就兩公約點次，請於會後二週內送交法務部兩公約國家報告業務信箱(nhrr@mail.moj.gov.tw)彙整。

二、第 51、52 點次(托育服務)：

(一)請教育部針對國際專家所提出托育服務之議題，補充我國之背景與問題分析，併同說明我國相關政策作為。

(二)請勞動部與教育部針對實施托育服務前後婦女勞動參與率之改變，以及托育系統中的品質議題，補充於背景與問題分析，如有促進托育服務品質之作法，請增訂行動與關鍵績效指標。

三、第 55、56 點次(保護外籍家事勞工；兩公約第 42-44 點次之內涵同本點次，爰併同審查)：針對國際專家建議將國際勞工組織第 189 號公約(家事勞工公約)納入國內法一節，請勞動部盤點

國內法規，評估是否須推動，並將相關作為增訂行動及關鍵績效指標；倘經評估國內現行法規已有相關規範，無須將該號公約國內法化，請於背景/問題分析補強說明理由，並針對外籍看護工議題，具體呈現政府整體辦理情形。

四、第 65、66 點次(體育運動中的性別平等)：

- (一) 請教育部針對國際專家指出運動白皮書進展緩慢一節，於背景問題分析補充回應說明。
- (二) 請教育部針對如何促進女性運動員之報導，增訂行動及關鍵績效指標。
- (三) 有關教育部所訂運動場地滿意度指標，請調升滿意度至 80% 以上。
- (四) 有關教育部所訂女性和男性都能平等使用體育設施之行動一節，請再行檢視案內填列「無涉及特定性別」之合宜性，本指標列為繼續追蹤。
- (五) 請教育部再行研議營造友善的運動環境，包括避免選手跟教練間或師生間的性騷擾、性侵害行為；同時關於體育課程設計，請與學校討論採取多元友善之體育課程設計，提供合理調整之選項。
- (六) 案內原列權責機關之文化部、通傳會解除列管。

五、第 71、72 點次(祭祀公業)：

- (一) 有關內政部口頭所報辦理進度，請於回應表二稿補充修正。
- (二) 有關祭祀公業條例中原有排除女性之規約一節，將於該條例修正草案報院審查階段，基於一致性解釋原則併同處理。

捌、散會。(下午 4 時 10 分)

發言內容

第 51、52 點

教育部：

針對改成長期跟繼續追蹤的部分，我們這邊配合辦理，會依照實際的一個狀況，會再去做一些調整修正。

衛福部

衛福部這邊會配合性平處的意見修正。

托育政策催生聯盟：

1. 其實在國際審查委員已經點出了，臺灣零到二歲的公共托育服務是嚴重的不足，那照顧需求是仰賴個別的家庭，也就是大家常聽到的媽媽辭職回家顧小孩，或者是阿嬤提早退休來顧孫子，其實是嚴重阻礙女性就業的。我想一個先進國家應當要支持人民，尤其是女性要同時擁有工作跟家庭，而不是工作育兒二選一。
2. 在臺灣，居家保母一直以來都是托育服務的主力，但是從去年開始機構式的照顧，也就是托嬰中心或是公共托育家園的收托人數超過了居家。這反映了一個嚴重的問題，是我們今天要點出的，就是臺灣整體的居家保母年齡有嚴重的斷層。全臺灣有兩萬七千多名保母，五十歲以上的保母就佔了六成以上。年輕的人力是相對稀少的。我們用簡單的數據來推估，未來十年這群主力的保母就六十歲了，一旦退休等於有高達一萬六千多名的保母退場。以一位保母可以照顧兩位兩歲以下的幼兒來推估，等於有三萬兩千多個照顧名額就此消失。這個量有多大，其實大到衛福部統計零到二歲整體托育服務供給量的三分之一。
3. 但是其實我們看到衛福部在問題分析，還有關鍵績效指標裡面，完全忽略了保母退休潮即將帶來的托育量能萎縮的危機。那也想跟大家分享一件事是臺灣其實不能沒有居家保母。為什麼？因為我們的企業職場不夠友善育兒，而且職場是高工時僵化的，多數無後援的雙薪小家庭，迫切需要居家保母這項收入時間彈性生活型態彈性的服務。

4. 其實臺灣不是沒有嬰幼兒的照顧人才，每年有大批的幼保幼教生畢業，或者是
有上千人取得托育人員的技術執照。但是都沒有相應的投入托育工作。
5. 對此我們對衛福部有兩個建議，第一個是希望衛福部可以具體規劃招募居家托
育人員的期程跟相關作為，務實的用保母的年齡來推算每年需要再補足多少的
人力，來符合衛福部自己訂定的家外送托率的目標。
6. 第二個是期待衛福部可以挹注資源跟經費到全台居家托育服務中心，辦理居家
保母的就業說明會，提升職業的能見度，讓大家清楚居托中心的支持就業的功
能，輔導更多有專業照顧專業的民眾可以投入居家的托育工作。

主席：

謝謝這個問題明確，建議具體，衛福部你們的行動方案。對居家保母的這一塊，
有沒有一些問題分析跟行動策略？你們的看法怎麼樣？

衛福部：

對於那個居家保母老化這個部分，其實我們衛福部也有做相應的措施。譬如說我
們在所謂的專業人員訓練這個部分，其實有在結合考照，就是說今天你來接受那
個訓練之後，可以比較容易的去考照這個部分。然後再來的話，我們也有針對這
個品質的部分，像今年我們就讓居家保母，只要有符合考核通過的話，我們從給
每年的獎勵金，從五千塊變成到一萬兩千元。還有居托中心，相關的一些訓練跟
招募居托人員這個都一直有在做。

主席：

1. 居家保母的這個人力，有可能面臨老化退場的這個可能性，那這些人力的補
充對整個的托育的完善，是會有幫助的。那這個如果也是一個問題，在背景
問題分析要把這個事情指出來，衛福部的代表剛剛講說，事實上你們有朝剛
剛建議的方向在做一些事情，那這些行動的方案是怎麼做，那是不是真的有
像剛剛黃發言人所講的，多少年內可能會有多少人的離開這個保母的職場，
那這個缺額產生這麼多的幼兒沒辦法受到居家保母的照顧，那這個在未來規
劃上面，這些人力(短缺)，能不能透過你剛剛講的這些方案跟做法，來加以

補足。這些的評估如果是問題的話，你的行動是什麼，這個行動能不能帶來解決這個問題的績效跟指標。

2. 這個是放在這個位置 51 跟 52 點次來處理嗎？還是這是另外一個問題，不是放在這兩個點次處理？

衛福部：

52 的話基本上是指的是公共托育，那如果 51 的話是針對準公的這個部分，就是它的價格跟品質管控這一塊。

主席：

所以它是一個問題，但是它不一定對應在 51 跟 52，是這個意思嗎？(衛福部：對)那這個問題你們有看到問題所在，也有在進行剛剛講的事情是嗎？(衛福部：對)。

那我們現在這一次的結論意見有哪個位置適合把居家保母，剛剛我們討論的問題放入，然後把你們的一些做法，或是以後的一些規劃，指標等等放進去嗎？

托育政策催生聯盟：

1. 我想回應一下，就是其實居家保母正是公共托育服務的一環，所以我不太清楚，沒有辦法把相關的問題分析跟政策放在 51、52 點的原因是什麼？也很感謝剛剛衛福部的說明，就是目前有在做把專業人員做培訓，跟考取證照接在一起。
2. 但是我想回應的是，一般人民拿到居家托育服務的證照，不等於就業，就是居家保母她比較像是自營作業者，我不是到機構裡面面試就能夠直接上班，居家保母有點像是自己當老闆，她必須要有相關的就業支持的服務，可能告訴她要怎麼登記當保母，要怎麼規劃居家的環境的安全的作為，那這些其實正是居家托育服務中心，可以提供民眾的服務，但是一般想要從事保母的人可能不知道，因為居托中心的能見度太低了，或者是居家托育服務這項工作，沒有被太多人給認識，或者是社會上給她的污名太大了，好像居家保母都會虐待小孩，但其實事實上不是這樣的。

3. 針對相關的人力招募的作為，我會認為衛福部這邊應該要有更多積極的作為，以及像主席剛剛說的，應該對這些行動要有行動的成效評估，到底有沒有實際增加居家托育人員的量能。

主席：

這個是可以來回應目前衛福部的相關的政策，到底有沒有用，有沒有做到位，我是認為如果你沒有其他適當的點次，可以把剛剛的問題跟對策放進去的話，52點次應該是有關聯，因為它是一般性的在描述托育服務，指出我們公共托育的不足，也指出說0到2歲的兒童，阻礙了婦女的就業等等，這個不能只依靠準公共托育服務來解決，因為準公共托育中心，我們現在推的這個非營利的幼兒園等等，價格跟品質都讓你控制等等，那這個是托育裡面的一環，這個放在這裡應該不會太違和。衛福部你們再看一下，如果剛剛大家所討論的這個是一個問題，也需要解決的話，是不是應該要有一個位置來處理這件事情，把它呈現出來，這個對策也要提出。

顏玉如委員：

1. 我想針對第52點次，也是回應剛才所提到的，我們擴大了品質還有普遍性之後，我們到底提高了女性的勞動力是怎麼樣的一個概況？
2. 在這邊其實應該分成兩個部分來看，一個部分就是說是我們針對我們在孩子送托的家長，到底我們促進了她的一個女性的勞動力的狀況是如何？
3. 那第二個就是回到我們剛才，就是托育聯盟這邊所提到的，就是我們在居家托育人員的任用上面，提升了女性的勞動力是如何？
4. 不論是教育部或者是衛福部，所提報的背景資訊跟行動措施，似乎都沒有這些，那不知道是不是可以，未來可以把這個部分納入。

教育部：

有關於那個提升女性勞動力的一個狀況的部分，因為以我們目前來講，我們主要是會針對就是小孩子他入機構以後，我們大概會去算在目前佔他人口數的一個比例的部分。所以基本上我們會針對入園率去做一個統計，那可以知道說小孩子他

選擇就學的機會會去增加，但是至於家長的那個概況部分，因為在目前來講，我們並沒有這樣的一個調查資料，所以如果要去補充這個資料的話，可能需要一些時間，那我們可能要看看現有的資料可不可以用，然後再去做分析。

衛福部：

意見跟教育部意見一樣，因為我們就是只針對小朋友這一塊，要去統計家長的那個女性勞動力的提升，這比較困難。

主席：

52 點次的目標是要讓女性的勞動力有所提高，參與的勞動力有所提高，是要減輕女性被托育的負擔，能夠讓他們的這個就業的機會等等，或是意願能夠提升，這是一個目標。那你提供高品質的非營利公共托育服務，這是一個手段。這中間的關聯性怎麼去調查跟呈現，再讓他們研究一下。

全國媽媽護家護兒聯盟：

1. 針對第 51 點次的部分，衛福部的關鍵指標，提高托育補助從 8,500 到 1 萬 2,500。但目前看起來準公共托育的部分，很多違規，5 家裡面可能有 2 家有部分違規事項，我們這邊只看到補助金額的提高，但沒有對品質這部分的把關。
2. 政府有沒有做什麼實際的一些措施，或者針對違規的部分，有沒有一個統計，就是他針對哪些違規的部分，有沒有做一些補救措施或什麼的？

衛福部：

加入準公共托育服務機制的話，我們本來就會針對他，就有做所謂的品質和退場機制。你只要違反我們準公共托育機制相關的一些規定，他就會被終止合作契約。至於所謂的那 5 家有 2 家，數據應該沒有這麼誇張。

主席：

這樣好不好，那個數據如何可以再去確認，點出的問題是那不只是數量的問題，而是在這個補助和誘因的基礎上要控制品質。其實你的行動方案裡面，看不出對品質的要求是什麼，他只是舉例而已。如果5家有1家是這個數據是高的，但是衛福部剛剛回應據他們所知應該沒那麼高，但還是要徹底了解，因為國際專家似乎指出有一些品質問題。

台灣性別人權維護促進協會：

1. 關於品質部分，是否可以請教育部區分不同機構，並公告其品質狀況？像準公共、公共、或其他類型的托育中心，對於一般品質的狀況進行區分。同時，也可以進行地區的分析，因為這邊有講到普遍性，是不是有都會地區比較多偏鄉地區比較少的狀況。品質的管制是不是有滿意度的調查，就是家長的滿意度部分。
2. 然後針對老師的部分，師資的部分是不是有一個有系統的培育的計畫？像剛剛托育聯盟有提出的這個問題。是不是可以有計畫的來培育，然後老師的流動跟流失我想也是一般私立機構的一些問題，那有沒有什麼樣子的因應措施來幫助老師？
3. 然後還有形象的問題，我想很多的年輕人不願意投入這個場域，也是因為形象，尤其是最近又發生了一些狀況，嚴重影響到教保人員的形象，那也給教保人員有很大的打擊，所以有聽說有些教保人員就不太願意再留在這個職場上面，所以是不是有一些形象上面的宣導。
4. 價值觀的部分，我是提出來大家可能可以想一下，因為我們現在一直好像都覺得說生孩子養孩子其實是阻礙婦女的發展，那這樣子的思維本身也等於在減低生育的價值，那這樣子如何提高生育率，這樣子生育的意願自然會降低。
5. 最後是教育部之前有提出兩歲專班可能會增加，那我想了解一下兩歲專班的師資的部分，是如何培育？在這個點次裡面好像也沒有特別提到品質的部分的加強，可以請教育部補充一下，謝謝。

教育部：

1. 關於委員所提有關於公告，有一些像類似，像準公共或一些機構的品質狀況的部分，這邊大概說明一下，針對所有的幼兒園，不管是準公共或是任何的私立、公立幼兒園的部分，基本上如果他有被裁罰的一些狀況，基本上目前的網頁上都有公告，因為幼兒園目前現在都一定要參加評鑑，評鑑的結果我們也會在網站上做公告，所以這個都是公開資訊，所以加上你可以針對你想要查詢的類型，可以在我們的全國教保資訊網都可以去做一個查閱，所以這個部分我是先做這樣的說明。
2. 剛剛有講到那個教師培育的部分，還有人力流動的問題，這個部分就是目前其實不只是準公共或非營利幼兒園、私立，基本上目前的教保人員人力流動的現象，其實都非常的嚴重，所以這個部分目前我們有成立一個專案小組，針對目前人力不足，後續要如何培育的部分，我們也有要求部內的師資培育司做共同的討論，那也有邀請一些現場的一些學者專家，其中大概針對就是未來針對幼教的一些攬才跟留才的問題，其實我們會在這個專案小組有在做一個持續的討論。那其中在留才的部分，就涉及到剛剛所說的幼教專業人力形象提升的這個部分，那這個部分我們目前就是針對未來提升幼教專業形象，我們未來會拍一個類似幼教的一個現場的宣導片，希望能夠讓外界對幼教整體的一個現象的形象有所認識。
3. 剛有講到兩歲專班師資的部分，基本上兩歲專班，只要是教保服務員，不會因為是三到五歲班或兩歲專班，師資就有所不同，所以基本上他可以是教保員，也可以是教師都可以帶這個班，不會因為他的班級型態不同，他就有不同的師資。
4. 後續的師資培訓的部分，基本上我們每一年都會要求教保員有 18 小時的在職進修，那這個都是我們持續有在做一些相關的一些培訓跟專業成長。

主席：

好，那個教育部，我現在看你們那個回應的這兩個點次，背景及問題分析，你們的文字內容看起來是重點的摘述那一個專家的意見，當然我把它當作你認同專家指出的問題所在，所以你把它放在這個位置。但是我認為你們可能如果認同是仍然嚴重不足，品質是不夠，有難以控制這些問題的話，你們的背景跟問題分析可

能要另外的去做一些描述或確認，是如何的不足法，那品質是如何的不夠，這才叫做問題分析，或是說你要不要提供一些背景資訊，讓這一個專家指出的問題，我們在閱讀的過程裡面可以更加的能夠理解，現在這一個專家指出的問題，我們有哪些背景上面的政策作為，然後才對應到說你的行動要去解決什麼樣的問題，因為你的背景跟問題分析的寫法，我不是說這樣不行，我是認為這樣重述法好像沒有自行分析，是人家指你的問題，你把別人的問題拿來這邊當問題來描述，這個你們再調整一下比較好，應該用自己的口語來說明，是不是有他講的問題所在，然後也要把量跟質，質量這兩個問題都要當作問題的意識去做處理，來展開你後面的行動設計跟關鍵指標的設定。

葉德蘭委員：

1. 有關第 51 點跟 52 點，我要呼應剛剛顏委員的意見，因為我們看到的是大家都注重托育，不管是托育的人員的薪資或者是可以提供的托育的兒童的數量，但是這一個重點我們不是 CRC，我們是 CEDAW，我們注重的是女性的就業率，所以我們要回答的可能要說我們 0 到 2 歲做得很好不會阻礙婦女的就業率，這個東西我們要用什麼樣的數據來支持，比如說我們所有的托育這些機會，他的媽媽都沒有離開職場，或者是離開職場，比如說半年以後又回到職場，這樣才能夠回應這個專家意見。
2. 因為我們著重的不是生了多少孩子，是多少母親可以留在職場或者是重回職場，這個勞參率才是我們在意的，所以我看兩個部會都寫了很多，也做得很努力，那其實在 CEDAW 上發生的作用究竟在哪裡，是不是可以請兩個部會再多加著墨一下。

主席：

講得滿有道理，這個題目是 CRC 跟 CEDAW 共同關切，但是如果以 CEDAW 的角度，重點應該是女性勞動力參與率的提升，那這個工具跟方法能不能改善，現在大概就前面那個顏委員在講的，他那個調查跟那個因果關係，怎麼去建立是一個問題，好，沒關係，這個委員的意見你們再參考，後面再調整的時候再加以補充。

第 55、56 點

勞動部：

關於性平處提到家事勞工保障專案小組會議，建議要規劃議題分年去討論，這個部分我們因為目前關鍵指標是以量化召開會議次數的方式呈現。其實我們每次會議都會視需求，直接需求跟現況會規劃安排數個促進移工權益相關議題進行討論，未來本部也會以會議討論移工保障的議題。

衛福部：

針對新增關鍵績效指標，這個外籍看護工家庭及使用喘息服務人數，那這一塊因為看到56點他關注的重點是外籍家事勞工提供的相關的法律保護，主體是家事看護工，目前長照喘息服務的對象是指長照家庭與家庭照顧的，所以如果以這個主體的部分會建議，如果要增列相關服務人數的部分，是不是可以以目前我們勞動部在推的這個短期照顧服務這一塊，因為它是在處理這個外籍看護工相關法律保護的部分。

主席：

剛剛衛福部的回應是說，你們的統計是一般性的統計還是怎樣？沒辦法特別針對是這是外籍看護工、外籍家事勞作嗎？

衛福部：

不是，就是說在政策定調上面，目前長照喘息服務是針對就是長照家庭的家事照顧者，那外籍看護工他是受僱於失能，就是家庭中的這個就是受僱者。所以目前在提供他們相關的這個服務的部分是分成兩塊，一塊是這個長照喘息服務，一塊

是這個短照服務，那會建議說如果是要回應這個服務人數這一塊的話，那對主體對象是外籍看護工，是不是能夠短照服務來做一個關鍵績效指標？

主席：

短照服務才會對應到(指標)你的意思是這樣。(衛福部：對)

性平處：

這邊是想要就教衛福部同仁，這兩個有什麼差別？因為我們就是一般會想到的是說，因為外籍看護工或者是外籍勞工常常因為家庭沒有足夠的人力的話，本來可能禮拜天要放假的，可是沒有運用這些措施的話就是會就變成他們禮拜天就是沒有辦法休息。就我們來看的話，就是運用喘息服務的家庭仍然是蠻少的，都有成長的空間。

主席：

你剛剛講的這兩類不同喘息服務跟短照服務不同。以被照顧者這主體來講，如果現在對應到這一個外籍家事工的話，短照的部分是對應的到。所以只要把指標往那邊改他們就可以做了。我理解是這樣，他們的意思是說現在外籍家事工，如果讓他們假日能夠放假也是一個喘息，那是不是喘息服務一起連結到這邊來？聽起來不是，是短照才是，是這樣嗎？重點是把這個呈現出來，那這個只要是對應到現在的這些外籍家事勞工相關權利，這個權利包括他的勞動條件，那這是大題目了，這個專法也都還長不出來，那在沒有專法之前，他們相關的這一個生活照料，你說這個工作時間工時長，然後沒有得到比較好的照料，對他們來講就勞動條件受到一些比較不好的影響。好，謝謝。那就依你們講的那個指標來設定好不好？

衛福部：

我補充一下，我們在當時推短照服務的時候，是跟勞動部就這剛剛講的政策目的，有做一些討論。如果是短照的話，權責單位是勞動部，是不是也可以請勞動部。

勞動部：

這是包含喘息跟短照的部分，所以這個部分我們就依這個衛福部的建議，把這個短照的這個部分也把它納進去，以上。

主席：

你們再用比較淺白的方式讓我們理解。

衛福部：

我試著再講一次，因為我們在推這個政策的時候，其實短照是今年才上路的。那它的目的就是為了我們的這個外籍看護工，因為它是受僱於我們個別的家庭，它是受僱的身份。那它因為剛剛講的勞動權益的保障的關係，所以勞動部推了一個短照的服務，那過去大家比較常聽到的這個喘息，其實在整個政策脈絡底下，不是針對這個外籍看護工，是針對這個長照家庭裡的喘息服務。所以他們的服務裡面現在可以疊加，就是說我有用喘息也可以用短照。剛剛講說所謂的照顧者角色，跟外籍看護工是視為性質相同，其實我們現在的政策不會走向說，他這個家庭是兩個都可以使用的。那不曉得這樣子是不是可以有比較清楚？

主席：

從被照顧者的角度來看的話，可能我不曉得是不是服務的結果是一樣的。總之就是他就不是在家裡了，他可能可以到日照中心來或幹嘛的。但是如果從照顧者的角度來講的話，喘息服務的對象可能不限於家內，比如說家庭自己的家人在照顧，這也是喘息服務的從照顧者的角度看的對象之一。他就不只不僅僅只於外籍的看護工。你們說明才了解，近期有從勞動部在保護或照顧外籍家事工，做的這個短照的服務，從這邊會比較準確標示出來是為他們而做的一個措施。這樣有什麼差別？這樣跟喘息服務有什麼差別？出錢的不一樣，這樣而已。由勞動部的計畫，所以勞動部出錢，總是有人要喘息，我照顧者要喘息，照顧者是家人或照顧者是外籍的家事工。如果是家人的部分還是在衛福部處理，如果是外籍家事工，看起來是用現在的短照處理。是這樣嗎？所以現在外籍家事工不會用喘息服務了？

衛福部：

因為有一個制度銜接的問題，他前面的有一些還是用喘息，但是這個就是衛福部跟勞動部各辦的一個經費。有用這個短照服務的外籍家事工的部分，他們可以，就服務結果端的話，他們可能會比一般我只是自己在照顧，得到的那個天數會比較高一些天數。

主席：

意思是可能多休幾天這樣？(衛福部：對)所以那個短照不是就一天的喘息，可能是兩天三天或更久。

台灣國際勞工協會：

我如果是一個家庭，然後我現在欠一個人來照顧，那我要怎麼去？我要打電話給誰？就是要，因為這個喘息跟那個短照的差別，而打電話去，比如說某個單位，跟他講說，我現在是要為了我這個主要照顧者的休息，還是我要為了看護工的休息要分開來講。那你怎麼知道，他說真的還是假的？

衛福部：

這個我們有討論過，其實還是都由照專跟A個管來做處理。可是因為他在服務的給付上面就是兩個不同的項目，那會跟那個就是民眾討論。那基本上他們要先用短期照顧或是先用喘息，這個我們沒有限制民眾這樣。但是他如果今天是外籍看護工的家庭，那這個外籍看護工，因為他有休假的權益，所以勞動部有多給那個休假的天數，可以用居家社區或是住宿的喘息，就是喘息單位，就是特約同一個單位，然後由我們的照管跟A同時來做合併。那實務上現在也有只用短照的個案這樣。

主席：

那這樣聽起來你們那個這一套新的制度，現在開始實施的推廣可能要再加油一下。

台灣國際勞工協會：

也就是說申請的人的申請，跟這個看護工有沒有休假其實是兩件事。有人申請不等於看護工就休假，因為不會去查呀。所以這個數字怎麼能夠呈現看護工的權利有被保障，就算我申請短照，然後有人來幫忙，不等於我就讓看護工休假。

主席：

那是另外一個查核問題，那是配套的問題。如果要對準說一樣共用這個喘息的概念的話，這種短照它是針對這種外籍看護工而設計，所以勞動部才會進來，就用勞動部的經費來做這個事情。你說用了這個服務，事實上根本沒讓他休假，沒有喘息到，那是查核的問題。

台灣國際勞工協會：

1. 那現在有誰在查核嗎？沒有人會告訴看護工我有沒有請，沒有僱主會跟看護工講說。看護工不會被僱主告知說，我有沒有申請啊，那他怎麼知道我的這個有休假或沒休假，是不是跟這個有申請跟沒申請有沒有關。
2. 我們是接觸看護工的人，我們服務的是這些藍領移工嘛，我們問過看護工啊，看護工可以放假，但他不會知道僱主有沒有申請。我的意思是說照理講，短照剛剛講起來，政策的目標是讓看護工可以休假嘛，所以可以符合CEDAW或甚至兩公約嘛，事實上看護工有沒有休假，比如說如果我是看護工，那我被僱主告知說我有申請那個短照，所以你今天可以休假，如果有被告知那我會知道說這個有關於我嘛，但是今天家裡有一個人來幫忙，我可能在工作上多一個人協助，我還是沒休假啊，沒有人查察。但是這個看護工也不會知道，這個跟短照喘息有關或無關，短照、喘息，請問這兩個字，如何用印尼文、越南文講？有人跟他們講過嗎？

勞動部：

1. 這邊說一下，應該是說回到原來的目的。其實當時在推喘息的時候，就是希

望說，外籍家庭看護工，他能夠七天休一天。所以後來，就是我們的短照跟喘息，加起來是可以到52天。那這個目的是，應該是說他還是要回歸，他們當初的約定。比如說我七休一好了，原本就是說，今天不管你有沒有用這個資源，不管有沒有用這個資源的前提，之前本來雇主就應該照契約去走，給他合理的休假。但是因為今天有多這個資源的進入，所以變成說，也不影響就是被照顧家庭的被照顧的權益的前提下，然後讓移工可以去休假，然後讓我們家可能被照顧的家庭可以有一個喘息，或是有另外一個替代人力來。他是這樣的一個目的。所以我的意思就是說，今天不管有沒有用這個資源，按照現在的規定本來就應該要讓移工去做合理的休假。

2. 那另外第二個就是說，目前我們有1955專線。那如果說雇主沒有按照約定的時間去讓他休息的時候，當然也可以去相關的申訴管道，去做一個處理。

主席：

要讓那個外籍看護工知道雇主有沒有申請這個短照的用意是什麼。

台灣國際勞工協會：

因為現在好像是說要把那個數字，拿來成為我有符合56點，實際上那個因果關係不長這樣。

主席：

實際上怎麼去驗證有這個數字存在，好。我先請教你們一下。那個短照現在開始已經多久了？你們有相關的統計嗎？(衛福部：我們都有按月給勞動部)勞動部代表現在手上有什麼統計數字，比如說有多少的比例、家數、或人數使用這個短照。

然後這種短照你們是怎麼認定他實際上有讓這個勞工休假，因這個短服而休假，申請這個短照而休假，是怎麼休法？是指休最少的這個，7天1天，還是他因此會休的更多一些？

勞動部：

目前沒有這個統計。

主席：

因為你們如果要把它當作一個績效指標的話，那個因果關係要被驗證，建立跟驗證。比如說他確實是因為短照的申請而休假，而喘息，那這個你們在後面設計指標的時候這個配套要把它一併想入。另外現在的實際做法或推廣，是不是要再對外，做更多的解釋跟說明。然後你們民間當局如果發覺有什麼問題或弊端，比如濫用這個制度，實際上並沒有讓這個照顧者，這些外籍的家事工得到休息的話，那就濫用，那這個就可能我們的這個監督或是這個查核的機制，可能是做得不好，或是應該要做之類的。

台灣國際勞工協會：

1. 我要講的是說我們沒有那個能耐去問雇主有沒有申請，然後再來做核對，我要講的是說監察院最近才出來一個報告，在109年到110年間的數字，雇主沒有規定家庭看護工，每日休息時間佔82.4%。還有假日有放假，只有佔25.7%。這個數字從多少時候到現在都是這麼難看。那我要講，我再回過頭來講這個，55跟56點。審查委員的說法，從第一次的兩公約審查到後來CEDAW審查等等，這兩點都一直被提。比如說沒有法令保障，55點沒有講法令保障，他是講公

法公權力可以執行的保障，但勞動部一直講我有契約，那這個落差是對於法的不理解還是故意罔顧事實，連監察院都做這個報告了。然後一天到晚開會，然後用會議的數字來說，那我也要問啊家事勞工保障專案小組會議的開會人員是誰，開會的會議紀錄有沒有公開透明。

2. 我們已經有家庭看護工多少年了，從1999年1月1號開始說不適用勞基法之後到現在，勞動部的理由都是，受僱於事業單位勞工明顯不易釐清工時等等，到現在24年都用這個理由。請問勞動部你的推進，我們已經簽了這麼多公約，請問你的推進的動作在哪裡？只用開會數字來做搪塞嗎？這是我對於勞動部的意見。再來56點的重點是薪資差距跟長照計畫，薪資差距它是要國內跟國外，就是本地人跟外籍看護工的差距。我們不要講本地人跟外籍看護工，我們講看護工工資跟基本工資就好，差多少，6千多塊。這個工資差距，到底勞動部跟衛福部努力在哪裡？從2007年的15,840到2023年的2萬塊，漲了4,160塊，每年漲260，這樣對嗎？當我們的政府主管機關，都以廉價的方式在對待照顧這件事情的話，從事照顧的這些婦女們有被消除歧視嗎？這是直接面對問題，不要用這些數字來做搪塞，我覺得這個是太不負責任的政府作為。
3. 然後再來，家事勞工納入長照計畫這個事情，衛福部也講機構的照顧分三班，然後有移工跟本地人去輪替，這樣才能鼓勵本地人的照顧，因為本地人不愛晚班，那我們一直在建議，長督盟也在建議把看護工納入這種機構的聘僱，然後做分派的作用去做，衛福部有做任何的 effort 嗎？監察院的報告都一直在講衛福部的推託，那現在要用這種數字來做搪塞，你說看護工，可不可以有一個看護工來這邊開會，跟你們講講他們是怎麼照顧的，什麼叫24小時，什麼叫沒有充分長時間的休假，睡眠不要說休假。所以我覺得用這種數字來搪塞，根本沒有要回應，這55、56點次審查意見的意思。

人權公約施行監督聯盟：

1. 首先，我完全認同剛剛台灣國際勞工協會的說法。當我們要求政府機關設定關鍵績效指標時，多數只看到他們的「投入」指標，也就是他們計劃要做什麼，然而，我們更應該關心的是他們的「產出」指標，也就是外籍家事勞工真正獲得了哪些權益。我建議政府應該每年都進行調查，行政機關應該告訴我們，每年能享有週休的外籍家事勞工比例，受到性騷擾或性侵害的人數，他們的實際薪資，以及他們是否可以請病假。這些具體的資料可以讓我們了解他們真正獲得了哪些權益，哪些地方還有待提高。政府也應該設定一個基準，例如今年20%的人周休一日，那麼三年後這個數字應該提高到多少，才能看到進展。
2. 第二點，關於56點提到的ILO189，在回應意見中似乎提都沒有提。

陳曼麗委員：

我認為在衛福部勞動部填寫這些時，可能沒有完全掌握到行動與績效指標的重點。CEDAW四年一度的報告應該清晰地展示這四年內的具體行動和所產生的成果，沒有注意到行動跟績效各自需呈現什麼東西，甚至我看到衛福部的回應無訂定行動與關鍵績效指標，我明明聽到你們現在新訂了短照，為什麼寫的東西跟嘴巴講的東西有落差，如果我是國際評審委員，我會很重視四年中做了甚麼行動，有甚麼績效，請部會在填報這些資料時，應該更加具體，讓大家了解臺灣已經做了哪些努力，還有哪些地方需要改進。

勵馨基金會：

1. 國際審查委員建議臺灣政府將ILO的第189號公約納入國內法，但是現階段臺灣還沒有這個部分的具體立法作為和立法的時程，但是家事移工的勞動工時、休假權益還有薪資給付各方面，需要具有臺灣法律效力的保障。
2. 自111年8月10號開始，新簽約的家事移工薪資已從每個月的1萬7調整至2萬元。並且政府對調升薪資的僱主有提供補貼，政府在縮減家事移工與一般勞工之間的薪資差距的努力值得肯定，但是這個薪資差距仍然是存在的。而且如上面所述，家事移工基本的勞動權益仍然待改善。
3. 建議政府儘速就外籍家事工的基本勞動權益，訂定法律文書，落實外籍家事工在臺灣的法律保障。此外，為確保會議內容和討論方向能夠即時回應本國勞動實況以及國際人員流動和人力需求，建請提高家事勞工保障專案小組的會議頻率至少每年兩次。
4. 第二，自112年1月起，勞動部推出了短照服務，擴充被照顧者失能家庭可使用喘息服務的額度。實施之後，相當於聘有外籍看護工的家庭一年最多可以使用52天的喘息。這個是家事移工納入衛福部組成長照計畫的第一步，但是後續在外籍家事工整合進入臺灣長照體系的整個具體的做法以及具體的時程進程，還沒有訂定任何的關鍵績效指標還有相關的行動。
5. 建議衛福部和勞動部共同研商，然後完善的訂定本國及外國籍的照顧人力都適用而且資源分配適宜，並且顧及臺灣照顧者需求的長照制度。
6. 第三，在疫情期間，家庭看護工承擔起最重要的基本照顧工作，如果移工工作不穩定也會造成家庭的困擾。以臺灣現在長照的需求而言，外籍家庭看護工確實是難以取代的照顧人力的存在。但是這個家庭看護工，他不僅涉及勞動層面，也包括照顧的品質，還有照顧者的身心整體穩定性。如果短期之內還因為種種因素，外籍家庭看護工暫時沒有辦法納入整個長照體系視為長照

人員的話，建議針對長照服務法第3條第8項的個人看護者，就是類比第3條第八項的個人看護者，明定支持的服務內容，然後還有第13條當中家庭照顧者的支持服務項目。

7. 期待衛福部和勞動部可以一起合作，然後參考國際公約的暫時措施，提出支持個別看護者以及聘僱移工家庭的行動方案，例如透過日照中心關顧照顧者的身心等等，謝謝。

衛福部：

1. 針對長服法第13條的部分，我們已經公告了家庭照顧者的支持服務原則。衛福部這邊再表明一下政策的立場，因為目前在其他先進國家，我們也有做過研究，發現他們也沒有鼓勵，也沒有補助24小時一對一的照顧。目前各界關心外看改由長照機構聘僱納入長照體系，同工同酬的情況底下，其實對於國內家庭的，目前聘僱的型態會產生一個很大的衝擊，這個是要審慎評估。
2. 所以現在衛福部的政策立場是說，如果我們有24小時的密集照顧需求，我們是積極開發住宿式長照機構的服務來提供這樣子的一個照顧服務。那所以目前現階段，我們是沒有，就是剛剛勵馨代表所講的，這個階段，我們並沒有把這個外看納入作為長照人員的一個規劃。
3. 至於短照跟長照為什麼我們要特別去做一個處理，就是說，現在長照服務體系裡面，我們聚焦的還是在第13條，就是長照的家庭照顧者。那在這個個人看護的部分，我們有所謂的這個補充訓練，以上做補充說明。

勞動部：

1. 這邊補充一下，其實針對外籍家事移工權益保障的部分，我們最近一直有在

努力。我舉一個例子，我們今年1月1號開辦的，就是家事移工一站式的服務。

2. 我們有感於家事移工可能在家庭裡面有面臨一些困境，所以我們希望透過這個三天兩夜的講習，提供這個駕駛移工一些相關的法令資訊的宣導。另外，透過我們這個一站式的服務，他可以辦好他的居留證、聘僱許可、入國通報、還有職保和健保的部分，在這個三天兩夜的時間去完成。所以家事移工也不用擔心說他的相關證件之後可能會被雇主沒收。基本上他在結訓的時候就可以拿到相關的文件。
3. 那另外剛剛有提到薪資的部分，因為這個部分是去年才剛調到兩萬元。因為這個調整的部分也涉及的層面滿大，我們當然會納入研議。因為之前在談契約的部分，我們都說契約的部分是雇主跟家事移工雙方約定，其實裡面也包含了所謂的吃和住的膳宿費用，所以用實物給付去推算出兩萬塊這樣的水準。不過我也知道說，目前這個差距是有一些大，我們後續還會持續蒐集意見做一些相關的研議。

葉德蘭委員：

1. 第一個，建議勞動部要針對ILO的189號公約。因為我剛剛看了一下，其實很多我們國內法律已經包括了，也就是說你們如果做一個比較表，就可以回應這件事情。我們不一定要簽公約，但是我們國內的法律怎麼樣的保護，我覺得這個是非常重要的，這件事情拜託一定要做。
2. 第二點就是在這個薪資差距上，我們現在只說111年8月那個好像是CEDAW的這個審查之前。那沒關係，這個我們最好有一個過去到現在的逐漸縮小的比例。你只說現在提升到兩萬塊錢，你沒有說我們過去是怎麼樣努力，慢慢再縮小，這樣子就可以回應。

中華民國身心障礙聯盟：

1. 我主要是要回應剛剛衛生福利部代表提到說，如果我們之後不要再24小時的照顧服務，要將需要被照顧的對象再回到住宿型機構的部分。我這邊要舉個例子，以身障機構為例，因為現在長照與身障機構的費用都不一樣。而在身障機構的費用是兩萬一，並沒有像長照機構，它的費用有一個較大的範圍。所以在身障機構的服務人員，在我們這一、兩年在訪談部分，其實一些教保員或者是第一線的工作人員都在流失。
2. 我們知道，這邊的人力部分，不管是在社區或其他機構，我們都希望有一個平衡的狀態。像剛才有提到，要回到24小時的住宿型機構，我們其實不太建議，不要再把服務拿掉，再丟回去，因為這其實也不符合我們在CRPD的公約，要去機構化的大方向。建議這佈建資源，不要再往機構的方向發展。

台灣國際勞工協會：

我想問衛福部，關於將家庭看護工、外籍家庭看護工納入長照的審慎評估，這四個字已經提了好幾年，所以你們的審慎跟評估有做過嗎？還是從未評估過？我贊成剛剛的那位先生說的，把所有人都推到機構去，現在的機構長什麼樣，衛福部也沒有協助處理，那誰要去呢？你自己要去嗎？所以，我覺得「審慎評估」，那你就做出審慎評估來。對不起，這是我第一次知道開會來參加。而我覺得現在好像是委員們在教勞動部跟衛福部怎麼寫作業，怎麼交作業，而不是真的要做什麼實質的改進。我覺得這樣的會，其實就是白費了審查委員給的建議，對於實質上要推進的婦女歧視的進步，如果只是為了寫作業的話，那就完全破壞了這個意義。

主席：

衛福部就「不納入長照」這件事情你們剛剛有做一個說明，大概有一些困難，有做過什麼研究跟評估？能不能再進一步說明？

衛福部：

其實這個議題在去年的眾開講也有做了一些很充分的討論，那主要是剛剛有特別講到說，外籍看護工這一塊如果納入長照體系，目前長照體系有它的管理架構，那如果要隨這個管理架構的話，那這個要付出的相關家庭的一些成本或是經濟的負擔，其實是我們想會衝擊過大的這一塊。

台灣國際勞工協會：

請問這個，請問你們在評估的報告，這個有報告嗎？還是只是這樣說說而已？有去做什麼樣的研究調查？有報告可以看嗎，可以透明一點嗎？

衛福部：

眾開講所有的討論過程都應該是有公開的。

主席：

其他國家的制度你們有做比較研究嗎？或是有沒有什麼委託研究，把它做一個比較徹底性的處理，就是說它是不是應該納入長照的一環？剛剛有一些，甚至有一些修法建議，這個有相關的研究嗎？

衛福部：

目前剛剛講的先進國家的部分，就是幕僚來看相關的國際文件。

主席：

1. 所以就是幕僚的這個研究意見，眾開講就是回應意見。一般眾開講不會長篇大論，可能是簡要的回應。眾開講是公共參與平台，就是有人對政府的政策提出提案，這個提案政府部門要回應，那個回應等於是政府部門的正式回應的一種。那剛剛我已經問了，他們大概也沒有這方面的，比如說公務的考察的研究報告或是說委託研究報告。
2. 那這一題這樣的回應確實沒有到位，但是我也非常了解你們現在這兩個部門對這一題的困難所在，這個有諸多的原因在裡面，就不細講，但可以再做一次看看。我舉個例，臺灣在移工的人權問題，有兩項是非常脆弱，每次就是不及格，一個就是遠洋外籍漁工，一個就是外籍的家事勞工這兩個。那這兩個也完全呈現在失聯移工的比例上是正相關，跑掉最多的就是這兩類。道理也很簡單，就是勞動條件太差，那你這個是兩萬，我說這個現在我們討論這個議題，你提升到兩萬，離我們的基本薪資兩萬六千多萬，差六千多塊。那更不用講那個相關勞動條件，也不如，我只比用就業服務法進來的其他的外籍的移工來比的話，不要比本勞，就外勞比外勞，就已經落差很大，那漁業那個也不OK，那個現在從四百五十塊美金調升到五百五十塊美金，那還比這個外籍的家事移工還更低，以這個薪水的角度來看。
3. 那做法上面當然用立法把它的相關的都條件得到保障或是得到一個比較一致性的相同待遇。我講，如果是都是外籍的勞工的話，那可以說這個看護工跟一般勞工，有一般的外籍移工，這個落差，這個做法上面，政策上面看起來是沒辦法做一個最終局的決定。比如說你們曾經一度有這個家事勞工保護

法，這至少六年前的事情了，那我剛才講移工是去年我們大概為了改善這個問題，有一個人權的行動計畫去推，這個推當然就很多了，包括C188公約的推動，然後現在九大核心人權公約，現在在推這個保護移工及其家屬的公約，那個都有關。

4. 剛剛德蘭委員講，因為這個題目人家已經開題了，就189號公約國內法化，確實回應完全沒有去觸及，要或不要，或怎麼做，不要也可以講個道理，要的話要怎麼做，那像188公約當時國內法化也是下一個政策決定以後，先做法規盤點。189公約我沒研究，189公約現在國內法裡面，是有哪些是OK的，哪些是不OK的，那不OK的是不是有機會把它做一些修法的處理。
5. 因為有四年之久，如果還停留在開會的話，就原地踏步，那這個民團跟委員不滿意、不能接受是合理的，能不能在可能的範圍內，再重新地把這個題目再回答一次，比如說把這個家事移工，有一個比較計畫性的作為來做，不是只是把事情給一個專案小組委員會，這個開會的頻率，內容規劃的議程，像剛剛建議你們的議程要相當程度的進度，這要能夠揭露，你們看起來都有困難，只是說有這個專案小組，這個專案小組會開會，這樣等於是沒有一個具體的可被檢視的實質內容。你現在回答我有一個專案，這個專案會開會，這個專案的目標是什麼，這個專案是有什麼議題要討論，要討論多久，產出的結果是什麼，這個看起來是沒有具體的，你們寫不出來我能夠理解，從我的角度，這個事情我再跟萬億政委報告一下，看能不能衛福部跟勞動部這一題上面能夠再有些進展。
6. 先前有整理一輪是漁工那一塊，家事移工這一塊，其實先前有一些政策討論，只是看起來還不盡成熟沒有定調，這個可能要再想一下，這個確實是一個需要處理的問題。今天其實大家聽了很多尖銳的意見，你們聽了也不好受，但

是這個批評是符合事實的批評。

台灣國際勞工協會：

我們做過最近的(統計)逃跑家事工不是最高的，是製造業的，就是事業性的勞工，為什麼呢，因為仲介在兩三年沒有引進了，所以現在報復性引進之後，那個仲介費才賺得到，所以臺灣轉出去的勞工越來越少被承接，這個才是最近逃跑率增高的原因。家事工我記得線條是往下的，因為我們一時沒找到我們做的那個分析圖表，所以不是剛剛那樣的狀態。

主席：

你再提供給我參考好了。我要講的是一般性的，就是長期以來這兩類的逃跑率是比較高的，這反正已經是一個不能迴避的問題，整體的失聯率也一直居高不下。好，這兩題再加油吧。

人權處：

1. 這一次CEDAW的55、56點有關保護外籍家事勞工跟兩公約的42點至44點，我們可以看到說，國際審查委員的建議其實是相近的。那包括提到的其實是一個建議政府將應該建議將ILO189納入國內法，然後另外也有提到，就是要縮短本國跟外籍的家事勞工間的薪資差距，以及要包括為那些居家照護的家庭或個人提供補助。那以及外籍家庭看護工納入政府承諾制定的這個長照計畫之中。
2. 本處的書面意見也有提供給部會，那主要是說背景問題分析裡面，這個議題其實在第二次的國家報告，其實審查委員已經有講到說，家事移工保障法的

這個立法目前是沒有進度，那也不認同政府聲稱基於工作性質，而無法適用勞動基準法的這樣的一個說法，所以我們建議說勞動部在背景問題分析的部分，可以再加強著墨一下，就是說現在我們目前推動專法上的困難是什麼，那具體遭遇到困難可以在背景問題分析做一些說明。

3. 那以及在行動的部分，我們可以看到說，兩公約的這個行動跟CEDAW的行動，都有提到專案小組的這個會議，那我們也同樣有建議就是說，其實應該就ILO的一些法規的盤點、立法的檢視是不是可以作為一個行動或者是關鍵績效指標，特別就立法的部分，有一些具體的這個關鍵績效指標。那因為這邊關鍵績效指標，只看到說可能這邊列的是短期，兩公約來講是112年前召開第7次家事勞工專案的小組會議，那我們是認為說這樣的關鍵績效指標是不夠的。
4. 勞動部還有另外一個行動是，要完成家事移工的調薪，以及弱勢家庭薪資補貼的這個措施，那其實行動其實應該是有這兩項。那關鍵績效指標我們建議分列，應該是家事移工的調薪跟薪資補貼，應該各列關鍵績效指標。

主席：

1. 兩公約的專家的建議，也跟CEDAW專家建議一樣，這是不同公約國際專家有相同的看法，那這個是我們長久沒辦法解決或是沒有克服的問題，我是認為應該有機會的，是不是大膽一點，我們有4年的時間，這個不要再把這個標準放得那麼低，部會可能要再多做一些討論，我是認為那個189公約你們至少應該要開始試著評估，188公約都納了，現在190公約也在討論，你們現在勞動部也願意把190公約納入現在評估要真的要往下推動的計畫之一。早上我另外一個會議是這樣講，188的政策已經決定，也在盤點，只是差要用專法處理，還是要個法修正而已，還要再做最後的討論。

2. 那189公約，剛剛德蘭委員那個建議很中肯，其實她也沒有很強的push你們。但是如果這一題連一個字都沒有回應的話，那就太沒誠意了。你至少稍微看一下189公約是什麼，然後盤點一下我們的法規有哪些是做不到的，或者是說這個專法我也從來沒聽說你們不推，只是擱置而已，不管是什麼原因。那是不是再重新檢視一下，是不是應該還是要推這個法，這個法還是要推。
3. 從法律保障來講的話你們這一塊，從兩萬塊你的薪資是比剛剛講的遠洋僱傭外籍漁工高。但從法律保障來講的話，這個遠洋僱傭外籍漁工的部分，還有遠洋三法一個授權子法，可以去做調控，所以做一些勞動條件的要求慢慢提升。
4. 那如果沒辦法一步到位完全相同勞動條件的話，有一個法律的保障，去讓他慢慢落實也是一個方法。否則的話現在全然繫於契約，然後用行政指導的方式、政策補貼的方式去做是比較不夠的。
5. 那當然複雜的地方牽涉的家庭很多，牽涉的家庭，那我們的整個長照的完善，也還有一些路要走。這兩個怎麼能夠合起來與納入這個系統，這是一個思維。沒有放入這個系統，從勞工保護的角度來看，怎麼做得更好，也至少應該要再往前推動一些。這個回應的行動，就請兩部會參考今天大家給的意見。還有回去再跟長官做政策報告，跟政委再做一個報告。這樣的回答可能連部會、人權處跟性平處，認為都還有不足之處，可能需要再做調整。

第 65、66 點

教育部：

1. 根據審查意見裡面，我們這個部分是特別針對體育運動中的性別歧視來做一個指導。根據這樣子的一個指導的意見，部裡面這邊在2016年其實已經有提

出推展女性參與運動的白皮書，然後在審查意見裡面也有帶到，目前我們還是持續根據這幾個，包括對學校資源的分配、體育運動設施的改善、環境的改善這個部分，希望能夠達成穩定的女性規律的運動人口。

2. 目前我們也是正在持續根據裡面的指標持續來做推動。我們最近也有特別針對一些全國性的體育運動團體，特別針對女性體育的運動部分有特別優予補助。包括像有一些各級的聯賽裡面，我們現在其實都有要求要把那個女子組部分列入，然後另外也特別專屬像女子壘球的部分，它的聯賽其實每年，從國小國中跟高中這部分，我們通通都會來做一個協助。
3. 根據我們最近一個運動健康調查的結果，有到達33.3這樣一個比例的女性規律運動人口，從我們106年開始調查到現在，從27%一直到去年度的30.8%。根據性平處審查意見是希望能夠針對這一個部分的調查還有相關的措施能夠持續推進，時程建議修正為長期，這個部分教育部這邊的回應是，我們依據性平處的審查意見這邊來修正。(主席：滿意度提高到80%以上，你們再拉高一點OK嗎?)這部分我們努力，我們努力，因為我們現在還是會針對所有接受教育部這邊補助的體育運動設施的改善，改善完之後，我們大概都還是會在補助之前都會先要求學校這邊還是要根據不同性別的一個意見，包括教師、學生這邊的意見，提供相關的環境設施改善體育運動設施的改善。根據這個部分來做一個設施的改善之後，完成之後我們這邊會針對滿意度跟實際使用度來做調查。目前我們這樣的調查結果應該是到七成，這部分我們持續在努力。

主席：

你現在這樣有七成，四年之久提高個10%不會太高難度，另外一個要求解除追蹤的部分，建議繼續追蹤。

文化部：

1. 我們也初步有跟媒體的公會這邊做一個了解，因為他們認為說，其實媒體他如果針對就是運動員他有特別擅長或專精的運動表現的時候都會報導，比較不會有性別偏頗的問題。
2. 那因為我們也考量到就是出版目前是沒有監管法規可以據以要求媒體來提供內容報導的相關統計資料，那也擔心說，如果我們要求媒體來提報這樣子的統計資料會引起他們對於說內容監管的疑慮。所以我們是想要就是以加強媒體自律宣導，那就是在我們的宣導活動當中來納入體育活動女性參與以及露出的正面的宣導。那是不是我們就可以同意說我們可以修改這個關鍵指標，比如說我們是以增加這個指標或者是增加這個活動宣導活動的多元性。

通傳會：

1. 通傳會這邊的意見其實跟文化部剛才也蠻接近的，通傳會對於廣電事業管理其實是按照廣電法規來做管理。那基於憲法是對於廣電媒體言論自由做保障，除非有法律上面的違反的話，否則本會對電視播出的內容是不會先干預或輔導的。
2. 那因此就這個行政院性平處的建議說希望可以要求媒體業者進行運動員露出的性別統計，然後呈現運動賽事原本的性別結構。不過這個在實務上也是有去跟業者做了解。有一些運動賽事，它本身就是單一的性別，比如說日本的相撲的運動或者是像NBA或者是MLB，這些本身就是男子的運動。那女性當然也是有些運動，比如說像女子的羽球，像戴資穎大家應該都很熟悉，像舉重啊，或者是射箭。這些活動本身，這些運動本身，賽事本身，因為國人都非

常矚目，所以對於媒體業者來講，他們也不可能不去做轉播，不可能不去做報導。那因此我們這邊對於性平處的建議，我們是希望是不要去直接干預說，媒體要製播什麼樣的內容，而是就媒體它本身從業人員的性平的意識裡面去做加強。

3. 那這邊我們關鍵績效指標，如果說每年至少辦理從兩場性平的相關課程提升到三場。那透過這樣的方式，來內化媒體人員的整體的性平意識。那不知道性平處還有主席這邊，可不可以接受。

主席：

1. 性平處的建議沒有要你們干預媒體，都是比較柔性，建議你們督導媒體進行相關的運動員露出的性別統計如何如何的，這個這樣好了，我看那個專家的建議，其實是不是要文化部跟通傳會跟媒體進行什麼溝通對話也不盡然。他只是有一個建議，政府要加強努力做哪些事情，並在體育運動跟相關報導的各層面，促進女性參與及露出，這個反而是政府部門該做些什麼，而不是要媒體去做些什麼。
2. 所以要文化部跟通傳會，去跟媒體做一些性平溝通教育，這個大概實益不是很大，媒體也不一定會買單。倒是政府在一些運動賽事上面，你報導有些時候，像你提供材料，你材料提供夠漂亮人家就會報導。那你材料不提供，去拜託他報導也沒什麼意義。這個大概就是說根本性的問題是女性的運動參與。你各方面在培養人才，提供場地訓練的女性友善等等，這個各方面都能夠做得到位，那女性運動的表現能夠出色，因此而出色，她就會被肯定跟報導。
3. 所以這個正本清源還是要到那個根本問題，就是你這個現在教育部的這一個

運動白皮書，被指出進展緩慢，那是否如此，好像沒有比較好的檢視。因為你106也提出到現在已經一段時間。你們那個運動白皮書，是有一個期間計畫嗎？

教育部：

執行期程106年到115年分三期，短期是從106到108，所以現在是到中期，109到111，所以現在是第三期。

主席：

你們每個期程都有相關指標的設定嗎？對專家所指的進展緩慢，意思是說指標落後或怎樣的嗎？有沒有自我檢視過？

教育部：

我們每一期都會做標的整個檢視。如果委員這邊需要一些資料的話，我們這邊都可以提供。

主席：

1. 我認為你們要針對他的問題做說明，進展緩慢有兩個意義。一個可能是專家已經發現，你們是有這樣的一個白皮書，甚至已經進入第二期，如果去年審的話進入第二期，但是有些指標可能落後，這個你們要在背景問題分析講清楚。那是不是落後，或是說有些可能已經沒辦法預期完成，那你就要加速，是哪一個面向是怎樣，要利用這個機會檢討一下。否則這個看不出來，人家講你進展緩慢，這個要自己檢討。

2. 如果是委員可能因為資訊當時我們提供的不夠，他有誤會也要講清楚，那沒有喔，每個進度都在原來的計畫範圍內。但是因為你們這個看起來是滿長程的計畫，106年到115年，然後分三期，這是滿長程的計畫。那這種長程的計畫有沒有與時俱進，滾動性的檢討我不曉得。但不管怎麼樣，如果說你們設定的計畫裡面，當時已經有三期，現在進入第三期，進度如何，這個要有一個說明，這個交代。
3. 第二個我是建議，文化部跟通傳會不用列為主辦機關，但是你們媒體教育該做的還是要做。倒是教育部要再增列這一個，就是女性運動員已經參與和露出的話，你們怎麼樣去廣為宣導，促進相關的報導，參與女性參與運動賽事的強化，這個題材是政府的責任，不是回頭去拜託媒體怎麼做，我相信女性表現傑出媒體都會樂於報導。這個你們再研提一個方案來加強，這個比較實在。人家的主詞是政府要去做，不是要媒體去做。

人權公約施行監督聯盟：

1. 我有兩個意見。第一個就是我們在講歧視的時候，請大家一定記得，我們有四種歧視，包括直接歧視、間接歧視、拒絕提供合理調整，以及性騷擾跟性霸凌，這四種都叫歧視。所以我這邊想要提出來的是，第三個拒絕提供合理調整的部分，因為我們現在要做的事情是促進女性參與體育，但是我們在體育這個領域當中，有一個刻板印象就是我們在獎勵這些體能優秀的人。但是我們在體育課的設計的時候，怎麼樣去顧及我體育項目不擅長，或者是我體能比較差這樣子的人，如果他在學校裡被老師冷語的話，他就不再參加體育活動了。所以不僅是限於身心障礙者，他有一些合理調整的需求，任何在體能活動上面比較弱勢的人，我覺得我們都應該幫他們設計讓他們可以親近體

育活動的一些課程，這是有關合理調整的部分。

2. 再來有關於騷擾的部分，因為國際上有非常多的報導，就是在女性的職業體育活動當中，她的教練對於這些選手的性騷擾、性侵犯案例非常之多，我不覺得臺灣是一個例外。那我們在這個部分就會牽涉到，我們從學前教育到我們的大學教育當中，有非常多的體育老師，還有外聘的體育教練，還有各式各樣球隊或者校隊的外聘人員，那這些人他會不會有一些性騷擾，那我們怎麼樣去管理這些人，讓這件事情不要在女性的體育活動當中發生。我覺得這個是教育部必須要很嚴肅的處理的一個題目。

主席：

1. 這是很好的提醒，大家也知道這一波的me too事件，我們修了性平三法，性平教育法也有很多幅度的修正，不過沒有特別focus在體育項目底下的性別歧視乃自性騷擾。老實講，這個時有耳聞，甚至有所報導，這種體育賽事教練跟選手間的一些性騷擾，一些不當行為，這個恐怕有一個特別需要把它主題化出來處理的必要。
2. 那因此呢，在第一句話所講的體育運動中的性別歧視，為學校大學其他機構中參加此類活動的女性，創造了一個不受歡迎或是不友善的環境，這些事情除了剛剛講的以外，那個特別是在選手跟教練間，或是學校的老師跟學生間，在體育的運動的賽事上面，看能不能再多有一些好的方案跟構想，來避免或是去營造比較友善的這種運動環境，這個教育部在參考委員的意見，看能不能再提供一些好的行動方案好不好。

中華民國身心障礙聯盟：

1. 針對剛才就是在體育課課程調整的部分，我就是比較以個人的學生經歷的經驗去說明，其實我們可以去了解說，在國高中生這個階段裡面，男生就不用討論，他可能比較多喜歡的球類競賽或是田徑競賽等等，但是女生她可能比較不擅長在球類競技活動或不熱衷於球類競技活動，她就會選擇在體育課的時候，在大家的統一課程結束之後，她就會自己去旁邊散步或休息這樣子。但是其實以我自己求學的經歷中，我們學校其實有提供一套就是比較像是跳舞的這一種的那種運動器材，或者是說就是像現在Switch的那一種，比較是那種電子遊戲的那種運動的類型的，像這部分的話，女生同學到那種課程開始上課的時候，她其實會比去打羽球或是打籃球，她反而會大家會自動會跑去那邊玩那個跳舞的機器，那也是一種另類的運動。
2. 所以我會覺得說，可以建議未來，如果在一些補助器材的方面，因為現在其實這種新興的一些運動器材，不限於傳統的球隊競技或是田徑等等，也可以嘗試去看看現在是不是有其他的一些類似這樣的跳舞，或者是其他可以引起女同學更有興趣參與運動的器材，或許可以這是一個方向可以做參考。

顏玉如委員：

在第65點B，其實也有提到學校跟大學裡面的這個環境，那因為我們在整個教育部在問題背景的說明裡面其實比較著重是在空間等等這邊，特別是後面的output也去提到了滿意度的使用，不過回到教育部，其實有一個非常重要的就是體育課程，那這邊是不是可以去推動在大學校園裡面，因為特別是大一大二，對我們的大學生來說，大一是必修課，大二是選修課。必修課當然就是由學校裡面去安排了各式各樣的這些體育活動，那到底學校如何去安排，到了大二在選修課程裡面，這些大學生是不是有什麼樣的選擇性？那這樣子的過程當中，是不是我們去

複製了所謂的性別刻板印象？我覺得這些是可以透過課程裡面去做一些分析跟了解，然後進而去推動，透過校園性別主流化這樣的一個措施，然後去創造更友善女性，還有就是突破性別刻板印象的一些活動，這些其實都是我們在談所謂的如何能夠去讓體育那個刻板印象能夠去突破一個非常重要的一個基礎背景訊息。

主席：

1. 意思是去調查一下。很多的改變，改變要建立在一些符合或是真切去了解現狀的調查的基礎。那這個甚至有些是要設法去找到一些創新的做法，因為課程若是因循的做，那就是那些課就不斷的去累積那些做法。以前有些學校應該是那時候到矯正學校去看的時候，他們一些職業訓練開的那個汽修班就是男生修，然後開的那個美容美髮就是女生，那種刻板印象就不斷被加深。
2. 那這種設計一般人常常會認為那有什麼不對嗎？他又沒有拒絕女生，他又沒有拒絕男生，但是沒有一個創意去做的話，就很容易這種情形就不斷的很傳統的印象就一直累積。那學校有可能，就是說去調查一下，有可能是室內的不會曬到太陽的，很多大學那個選修的體育課應付者多，也沒有真的在運動，反正就是要上課，那就是去挑最輕鬆的課，也不想多流汗的課，沒辦法真正達到運動效果，流於形式者也有。那這個是不是很容易的事？現在學生自主性又高，剛剛有一些建議說，你稍微再活化一點，用switch去做運動課，可能運動的效果會更強一點。那種switch來運動，來帶的話在家裡可能大家自己做，如果這一天愛做不做了，但運動被迫的要跟著switch去運動的話，那那個又基本上不太分男女，一起跟著switch去做運動，那可能把這種現代的運動方法帶進學校裡面的課，而不是變成家庭自己在做的運動。所以我剛才講說蠻有創意的，像這個就是有一點創新的，這不是傳統只是打籃球、打排

球、球類運動，這種可能有先建立外部的一些看法跟觀察。教育部特別在一些課程規劃上面可以跟學校再討論一下，朝這一方面來做一些設計。

葉德蘭委員：

1. 我很贊成剛剛幾位委員的意見，我們的確可以增加一些創新的作為。因為我們在第9頁的這個「推廣校園各類體育活動」，這好像是從我念小學就開始了，所以這個持續辦理更新作法。回應剛剛嵩立委員提到的，在運動裡面的一些，之所以造成女性不受歡迎的這種環境，其實請參考CEDAW一般性建議第36號61段跟62段，有很多作法可以提供參考。
2. 因為如果你要回應這個不受歡迎的條件，你就是要這樣寫，要根據CEDAW某一些一般性建議，你要如何的在國內推動，我覺得這個才是你真正可以看到國際規準跟我們國內接軌的地方，這是第一點。
3. 第二點是請問第九頁上面那個「女性規律人口」，那男性呢？男性我們女性目前比男性低，還是比男性高呢？可不可以請教一下？
4. 第三點就是在這個「體育運動相關報導，促進女性參與在體育運動和相關報導」。大家都看到報導，其實前面是體育運動，也就是說參與的理念，我們女性的教練、女性的裁判、女性的單項運動協會的會長的比例究竟是多少，因為這個平常公部門在做這個參與，我們談的是決策參與，所以這一個數據一定要出來，我們才能夠往下走。
5. 那第四點就是我知道中國醫藥大學有一個健身房是女性專用時段。那臺大從2016年討論到現在都做不出來。那這個東西，我們政府有沒有可能從政府的角度來推動？比如說我們公用的體育運動中心，我們的國立大學，有沒有可能因為女性在運動場合的穿著跟被凝視是一個重要的事情，而且也是刻板印

象的一部分。

6. 再來，我們看完參與就看露出，請問這個露出有多少刻板印象？我們提供的內容當然應該沒有，但是如果被媒體加工之後反而加強了刻板印象，那我們就可以來處理，我們的通傳會就可以來處理。
7. 那在第10頁的部分，我們看到這個寫法一定要改一改，第10頁的左邊數過來第3個格子「公共體育設施無涉特定性別」，這一個可能要再想想看要怎麼寫。
8. 最後一小點我要談的是在，這第十頁的下面就是剛剛那個「無涉特定性別」的下面，因為「無涉特定性別」，我們做出來，那男男女女都可以來用。可是人權公約談的是實質平等，實質平等是看結果，也就是說你籃球場上使用的男女比例懸殊，即使你說有女籃有男籃，但問題是使用的結果，就是我們要檢討的。我想體育署是一個教育部很特別的地方，因為他不僅僅是針對學生，所以才希望體育署可以在這邊特別的看到這一點，其實是沒有辦法回應。
9. 再來，我們看到下面，這個「規定體育運動發展經費原則」，要讓女性來參與意見非常好，但是性別平等教育法是教職員工生通通列入，這裡沒有工，我不曉得是不是階級考量。

主席：

教育部回應一下那個第9頁的「規律運動人口」，男性的情形如何，最後第10頁「教職員工生」那個平等的人漏掉工了，是有特別考慮嗎？

教育部：

1. 第一個部分有特別問到我們現在那個規律運動人口的部分，女性的部分剛才特別提到是30.8%，男性的部分，就我們調查的結果是37.3%。

2. 第二個部分女性參與我們體育運動組織的決策的部分，這部分我們最近一場的一個調查，大概目前特定體育團體的那個理事跟監事目前任一性別的比例是18.18%，監事是比較高，大概有到38.64%。這個是目前大概我們任一性別的一個部分，有參與我們特定體育團體決策的比例。
3. 另外大概您有特別提到那個，應該是在這個後面，教職員工生這個部分我手上沒有數據，那個通通都有統計(葉德蘭委員：理監事跟會長中間是有差距的)，這部分我們資料再來補一下。第11頁那個教職員工生是漏掉了。

第 71、72 點

內政部：

1. 其實這個部分在祭祀公業的憲法法庭112年憲判第1號判決都有相關的判決。這個部分當然就這個判決也有拘束行政機關跟司法機關的效力，所以其實這個部分我們除了說先在2月8日的時候已經通函給地方政府，3月份的時候還有收集地方政府處理的問題跟意見。4月26日我們還邀請地方政府跟法規會這邊召開研商會議，這個部分在研商會議這邊有了結論以後，我們隨即在5月份的時候針對全國的行政機關，就是公所的部分辦相關的講習會，針對憲判跟處理原則的部分做一個說明。
2. 另外我們針對這個部分不只函頒，我們在6月20日的時候還另頒這個處理原則，就是憲法法庭112憲判第1號判決有關女子派下權申報變動及補列之處理原則的部分，用另頒而且溯及到1月13號的部分開始生效，這個部分就是在我們修法之前我們加強的補充作為。
3. 另外，我們針對修法的條文的部分，依照憲法判決的部分，我們已經修正了相關的內容，在8月下旬已經報請行政院這邊去審查。那這部分內政部補充做

一個說明，目前提報資料因為第一場次的時候主席已經有裁示是中期了，這個部分是之前更早之前的資料，所以其實我們未來的行動策略的部分，我們大概只會列短期跟中期。

台灣伴侶權益推動聯盟：

1. 內政部在修法上的意見提到的都是112年憲判字第1號，伴盟這邊想要就修法這邊補充一點意見。第一個，112憲判字第1號的範圍，它其實只限於祭祀公業條例第4條第1項後段，無規約或規約未規定者，它沒有及於祭祀公業有規約者。就是如果祭祀公業直接以規約去排除掉女性權利的情況下，其實不在這個憲法判決的範圍內。但是如果依照結論性意見來看，其實直接以規約來排除女性權利，這個侵害可能是更為嚴重的，所以建議這部分修法的時候，應該要一定的參酌結論性意見，全面保障女性作為派下員的權利，禁止祭祀公業以任何直接或間接的方式剝奪女性權利。
2. 第二個部分，我們現行的祭祀公業條例，它使用第4條它使用的，還是用男性父權本位的招贅字眼。其實招贅婚部分在民法已經早就廢除掉了，而且它跟同婚是沒有辦法接軌的，因為同婚並沒有嫁娶或招贅的概念。那伴盟也是建議說，祭祀公業條例在修法的時候，應該要全面檢討涉及婚姻跟性別的規範，避免祭祀公業的子孫因為締結同婚，或是後續的性別變更，被排除派下人的資格。整體修法方向應該是確保，祭祀公業設立了全體的後代子孫，不分性別、性傾向、性別認同、婚姻狀態，都享有同等的權利，這樣才能夠符合結論性意見第72點提到的性別平等原則使用。

主席：

現在報院的條文裡面，這個規約有規定排除女性的這個問題有處理嗎？

內政部：

1. 在憲判第1號判決的部分，這個部分就司法院釋字728有規約的部分，它的那個解釋的部分並沒有說它無效，但是就我們行政機關的這個部分，我們在處理原則這邊已經有提示行政機關就規約的部分，應該是早期行政機關這邊已經有備查的規約，所以不是說今天行政那個現在的祭祀公業看到那個憲判了以後，就趕快去變更規約的這個部分來去做這樣的處理。其實這個部分在行政機關來講，如果有收到這樣的變更規約的部分，它其實這個部分就會駁回請那個祭祀公業的這個部分。既有規約的部分，當然行政機關會建議它依照憲判的這個1號判決(主席：你的條文裡面沒有讓他失效，釋字728號那個是釋憲範圍，但是應該不要自限於釋憲範圍)，這個部分我們在那個相關的講習會的部分，也都有跟就是負責的行政機關公所，建議公所應該依照憲判，還有兩公約的這邊的一個精神，就規約的部分應該與時俱進去做一個變更，我們行政機關目前沒有實質的這個部分去認定他的這個規約是無效的，如果是早期備查有規約的部分，應該依照現行的法制規定，跟憲法判決的精神來去做一個變更。
2. 那第二個那個就是民間團體代表意見，招贅這些字眼、養子女的部分，其實我們這一次在修正的部分已經隨著民法親屬篇的部分，在這些字眼上面，我們已經沒有再有任何歧視性，或者是譬如特殊性的會引起一些比較負向的這個字眼的部分，我們都已經一併去做考量。

主席：

1. 內政部口頭報告相關的進度，請會後再補充。
2. 這個法案應該是我審查，我還沒看到，因為剛報上來，我會注意，就這樣。那個如果憲法解釋的範圍可能受限於釋憲標的，可能在那個規約未竟事項的部分做解釋而已。但是規約已定排除女性的話，在憲法解釋精神上面，即便沒有把它當作釋憲標的宣告違憲，但是基於一致性解釋原則，應該也是要處理才對，但我怕是你們沒有處理，沒關係，這個到時候法案過來的時候，審查我再注意一下。
3. 請各部會依今天的建議再調整補充，謝謝大家。