

影片：<http://ivod.ly.gov.tw/Play/VOD/95869/1M/Y>

逐字稿來源：立法院公報

黃委員國昌：主席、各位列席官員、各位同仁。今天是婦女節，在此祝福部長、主席及所有在場婦女同胞婦女節快樂！辛苦了！

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。謝謝黃委員。

黃委員國昌：我今天討論的主題與婦女職場友善環境有關。過去這幾年我國的總生育率不斷下降，到現在已經降到 1.175%，相信這些數字與背景部長都很清楚。面對少子女化衝擊，勞動部究竟可以做什麼，這是我所關心的。勞動部於今天公布了 2016 年僱用管理性別平等概況調查報告，其實我從幾年前開始就不斷追蹤相關的調查數字，請部長看一下螢幕上所匡起來的部分，分別涉及性別工作平等法所規定的平等措施，包括生理假、產假、產檢假、留職停薪等。從官方所做的調查來看，似乎僱主同意員工請這些假，乃至請育嬰假、留職停薪的比例均高達百分之 80、90%，可說非常高，與去年相較也有進步。請問部長是否認為這樣的調查反應職場的實際狀況？

林部長美珠：任何調查均屬抽樣調查，我們當然希望能夠呈現真實狀態，但或許與真實狀態間仍有差距。

黃委員國昌：部長覺得差距多大？我相信在這方面花了相當多的資源，抽樣率也相當高，以僱主端來說為 3,108 份，至於受僱者端我們稍後再看。以針對僱主端所做的調查來說，此份報告不外乎是拿來作為引導政策的方向，若執行面有不佳之處，亦可作為檢討依據。但這數字讓我感到驚訝的是，與大家所理解的職場現實狀況出現相當大的落差。既然有相當大的落差，那本席就想追問，這種調查的意義何在？有多少可以作為政策指引方向？我尚未看到今年有員工申請與沒有員工申請的比例，只看到去年貴部所公布的有關 2015 年有員工申請與沒有員工申請的細部比例。我所關心的問題在於，這是僱主自填問卷所呈現的答案，因此，實際上到底有多少員工被抑制了？甚至連提出申請的勇氣都沒有？正因如此，婦女新知基金會針對去年的僱用管理性別平等概況調查提出

了滿直接批評，他們認為勞動部要正視此狀況，並重新思考這類調查的意義，以及如何改進調查的最後結果？以針對雇主端的調查來說，由於這是 self-reporting，所以有可能美化了職場的現實狀況。勞動部今天還另外公布了一份針對勞工所做的工作場所就業平等概況調查，顯示女性受僱者因為結婚、懷孕而在職場上所遭受的不平等對待比例是，結婚 3.3%，懷孕 5.9%，但民間前兩天所公布的數字卻高達 46%。請問部長對於這樣巨大的數字落差有何看法？

林部長美珠：剛剛我也報告過，任何統計數字會因為採樣方法造成數字的懸殊。據我理解，勞動部在統計上對採樣量有一定要求，至於人力銀行，雖然不知道正確與否，但以我現在手邊這份同仁給的資料來說，他們的採樣份數似乎並不是那麼多，或許就因為這樣造成落差。無論如何，這是一個事實，亦即女性受僱者曾經因為結婚、懷孕而在職場上遭到不平等對待，所以我們需要看看用什麼樣的政策工具來協助女性同胞不會再害怕懷孕或結婚。

黃委員國昌：既然部長提到政策工具，那麼部長任內以推動何者為要？

林部長美珠：女性大概就是照顧家庭與孩子，因此以育嬰來說，我們會配合三合一政策來執行，同時也希望針對照顧家庭的婦女提供部分工時的機會，以擴增就業源，讓這些婦女或許可以從部分工時來……

黃委員國昌：以調整彈性工作時間而言，已在性別工作平等法規定，所以我想跟部長說的是，正視現實狀況！請部長看一下螢幕，這是近幾年來性別工作平等法所受理的申訴案件狀況，2013 年 74 件，2014 年 120 件，2015 年 158 件，2015 年 166 件，件數越來越高。在不斷攀升的申訴件數中，更讓我擔心的是黑數，也就是連提出申訴的勇氣都沒有！我認為申訴件數不斷攀升是一個清楚的警訊，也就是剛剛那兩個概況調查所呈現出來的數字，與現實狀況差別非常大！更甚者，申訴後所案件成立的比例竟從 2013 年的 22.97% 下降至 18%、16%。成立比例代表正代表申訴成功比例將越來越低，這對婦女所造成的傷害非常非常大，這就是我們依性別平等法所建立對婦女友善的職場環境！最後再請部長看一個數字，由於 2016 年的 data 尚未看到，所以我以 2015 年為例。請問部長，當確定違反規定時，平均一件的裁罰金額是多少？

林部長美珠：以委員所 show 出來的資料是 5 萬 1,800 元。

黃委員國昌：這是勞動部勞動條件及就業平等司所給的資料，其中，育嬰留職停薪與育嬰復職是保障女性重返職場的重要措施，也是部長最關心的，但 5 件所裁罰的金額才 17 萬元，平均每件 3 萬 2,000 元；若裁罰 4 件的話是 8 萬元，平均每件 2 萬元。部長剛上任，我希望部長能特別注意職場的落實狀況，並為建立女性友善職場環境多加努力。

林部長美珠：好，謝謝委員，我們會再努力。