

【編輯手札】

親愛的讀者們，

這裡是婦女新知基金會通訊編輯部，我們衷心感謝您的支持和陪伴，讓我們能夠不斷前進，為性別平等的理念不懈奮鬥。在這封編輯手札中，我們將向您介紹一些我們近期的努力和重要舉措。

近期，我們積極參與了有關離婚自由和婦女權益的討論。我們堅信，離婚自由是每個人的基本權利，但同時我們強調，這種自由應建立在完善的離婚後經濟保障之上，唯有如此，離婚才能真正成為一種選擇。另外，我們舉辦了一場母親節記者會，持續推動贍養費相關法律的修訂，我們主張修法刪除「生活陷於困難」要件，以及認可照顧價值與彌補婚育損失。呼籲社會共同重視離婚後單親母親的處境，為他們提供更公平的經濟保障。

除了離婚議題，我們也關注性騷擾相關的法律修訂，今年一月我們呼籲行政院落實性別平等，尤其是在完成職場性騷擾修法以及內閣成員中實現三分之一性別比例部分。我們相信，只有在政治和職場中也實現性別平等，我們才能實現一個更公正和平等的社會。

在政治監督方面，我們不僅關注政府的政策，還提出了促進女性參政的倡議。我們呼籲政黨將補助金的 5% 以上用於培育多元弱勢背景的女性參政人才，並推動政黨決策機制及黨公職人員的性別比例達到三分之一。同時，我們也強烈呼籲大法官提名應符合三分之一性別比例原則，以在憲政層面實現多元代表性和性別平等的價值。

感謝您一直以來的支持和關注，讓我們能夠在性別平等的道路上不斷努力。讓我們攜手前行，為實現一個更美好的、充滿平等和機會的社會而努力奮鬥。

衷心感謝

目錄

新知通訊 345 期

收錄月份：2023 年 1-6 月

一、婚姻家庭

- p4/ 推翻父權習俗，就差一哩路 - 婦女新知基金會就祭祀公業派下員釋憲案違憲判決之聲明
- p6/ 離婚自由應建立在完善的離婚後經濟保障之上
- 婦女新知基金會就裁判離婚重大事由釋憲案之判決聲明
- p8/ 母親節贈養費改革記者會

二、勞動權益

- p12/ 出席范雲委員辦公室主辦之「內閣換新、勞權更新」記者會

三、政治監督

- p14/ 呼籲行政院落實性別平等，從完成職場性騷擾修法及內閣 1/3 性別比例做起
- p16/ 增加女力是新內閣的亮點？性別平權尚未達標，改革仍須努力
- p18/ 兩大黨男性分享權力，女性淪為點綴？
- p20/ 呼籲大法官提名應符合三分之一性別比例原則，於憲政層級實現多元代表性並強化性別平等價值

四、身體自主

- p22/ 最高負責人職場性騷擾之外部獨立調查機制修法公聽會

五、教育文化

- p25/ 捍衛高教公共性、落實性別主流化記者會

六、其他

- p30/ 民間團體給總統候選人的十大性別政見新聞稿
- p32/ 民間團體給總統候選人的十大性別政見會後新聞稿

新

知

Awakening

Foundation

觀 點



推翻父權習俗，就差一哩路

2023/01/13

【婦女新知基金會就祭祀公業派下員釋憲案違憲判決之聲明】

本會於 2022 年 10 月 5 日針對祭祀公業派下員性別平等釋憲案遞交法庭之友意見書，並於同年 10 月 17 日發表聲明，懇切呼籲大法官基於憲法保障性別平等之意旨，宣告祭祀公業條例第 4 條第 1 項後段以及第 2 項之規定違憲，並應同步檢討釋字 728 號解釋。

大法官於今年 1 月 13 日終於作成違憲判決，宣告祭祀公業條例第 4 條第 1 項後段以及第 2 項之規定抵觸憲法性別平等之意旨，讓女系子孫得以爭取祭祀公業派下權、參與並管理祭祀公業組織運作的機會。

本次釋憲賦予未來女系子孫爭取其派下權之權利，為避免民間訴訟爭端紛起，本會呼籲內政部及立法院應盡速完成符合憲法判決意旨之修法，而非坐等個別女系子孫提出請求，除了徒增訟累，一旦祭祀公業訂出規約限於男系子孫擔任派下員，爭取派下員資格之女系子孫將救濟無門。

儘管本件大法官宣告部分違憲，係基於保障人民權利及守護憲法而做成，值得部分肯定，但本會相當遺憾本件並未一併處理釋字 728 號解釋所留給祭祀公業抗拒性別平等的寬敞後門：祭祀公業只需自訂規約，即可合法化父系繼承的既定利益，且永久排除女系子孫的權利，藐視憲法保障的性別平等原則。

在此重申我們在所遞交的法庭之友意見書的主張：

一、祭祀公業之設立以祭祀為主要目的，以性別作為認定有無派下員資格之標準違反憲法性別平等意旨。

考察過去台灣民間習慣，祭祀公業之設立，係確保祖先有人祭拜為首要目的，在日治時期曾有法院判決承認女系子孫得繼承財產，從而性別是否為取得派下員資格的主要標準，不無疑義。

另考察民法繼承編訂立時之立法目的，立法者乃有意摒棄以男性為中心的宗祧繼承而未於法規範中提及祭祀公業，並非欲尊重傳統而未為規範，因此祭祀公業也應該要適用男女平等之繼承原則，而非民法第 1 條「民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理」。

更甚者，第 4 條第 1 項後段、第 2 項前段之規定明文肯認圖利男性的宗族傳承利益輸送機制，讓男系子孫得以透過此機制獲得財產之經濟性利益與代表家族之象徵性利益。相反地，女系子孫則被完全排除在外，其家族成員資格也隨之被否定，是以，系爭規範違反憲法性別平等保障與 CEDAW 第 5 條「國家有義務消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」之意旨。

二、仍應藉此機會重新檢討釋字第 728 號解釋

過去作成之釋字第 728 號解釋以契約自由、法安定性及法律不溯及既往等理由宣告祭祀公業條例第 4 條第 1 項前段規定：「本條例施行前已存在之祭祀公業，其派下員依規約定之」合憲。該解釋甫作成即遭受各界嚴厲的指責與批評，且被認為是致使性別平等嚴重倒退之解釋，倘若大法官藉本案判決之時機，能重新檢討釋字第 728 號解釋之不足，並強調男女平等繼承的思維，將其注入祭祀公業之派下員議題，將別具意義，亦使人民更意識到傳統祭祀文化中實踐平等的可能。

本會雖肯定大法官於祭祀公業派下員性別平等案中之立場，可惜的是，大法官於本案中並未完全呼應我們的訴求。在判決主文與理由書中，雖允許女性請求列為派下員，卻又認為已受之分配與已履行之權利義務均不因此而受影響，無疑在鞏固父權習俗之既得利益，致使過去不正義的分配就地合法。大法官依循此思路，迴避重新檢討釋字第 728 號解釋的正當性，僅黃昭元大法官與許志雄大法官於部分不同意見書、詹森林大法官之協同意見書中主張釋字第 728 號解釋應作成違憲解釋、黃瑞明大法官於協同意見書指出釋字第 728 號之結論應變更。這些意見不能成為大法官的多數意見，實令人遺憾。

本次釋憲使得 2008 年以前存在之祭祀公業且有規約約定者，仍毋庸受性別平等之規範審查，除了導致已經訂有規約者可以肆無忌憚地繼續歧視女系子孫，也難保無規約之祭祀公業若在之後訂出規約，女系子孫即無從爭取派下權。

另外一個我們感到遺憾的是，大法官職司解釋憲法，卻甚少援引「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW）此一重要的國際人權公約，本案所涉及之祭祀公業，於 CEDAW 國際審查會議中被多次被國際人權專家提及檢討，大法官於本案中卻未援引。

最後，本會再次呼籲內政部與立法院，針對大法官已宣告違憲之祭祀公業條例第 4 條第 1 項後段、第 2 項之規定，應按憲法判決意旨，盡速提出修法草案並檢討相關行政規定，修正祭祀公業條例以納入女系子孫同等享有派下權之規定，而非坐等女系子孫個別爭取派下員資格，避免在此期間祭祀公業即訂出規約排除女系子孫，規避本次釋憲結果，方符性別平等原則的憲法保障。

離婚自由

新知觀點 / 婚姻家庭

應建立在完善的離婚後經濟保障之上

婦女新知基金會就裁判離婚重大事由釋憲案之判決聲明
2023/03/24



婦女新知基金會就憲法法庭 112 年度憲判字第 4 號判決聲明
2023 年 3 月 24 日

憲法法庭於去年 2022 年 11 月 15 日召開言詞辯論，針對婚姻中有難以維持之重大事由，對此重大事由需負較多責任的一方，將無法提出離婚請求之相關規定，是否限制憲法保障之婚姻自由一事進行審理。憲法法庭於今天 3 月 24 日作成 112 年憲判字第 4 號判決，宣告民法第 1052 條第二項但書之規定原則上與憲法第 22 條所保障之婚姻自由尚無違背，但例外於難以維持婚姻之重大事由之發生已逾越相當期間，且對該個案顯然過於嚴苛的時候，於此範圍內與憲法保障婚姻自由之意旨不符，令相關機關應自判決宣示之日起 2 年內，依判決意旨妥適修正。

藉由本次釋憲中關於「婚姻自由」的思考與婚姻之雙方意見不一致時所產生的「基本權衝突」，以及如何衡平考量雙方權益。本會主張，國家有必要重新審視離婚後弱勢配偶之經濟安全，並予以更周全之保障，唯有如此才能夠真正保障弱勢配偶之「婚姻自由」。因此，本會呼籲法務部與立法者應盡速改善民法親屬編中對於離婚配偶經濟保障不足的問題，避免他們在離婚後頓失經濟依靠。

實現真正的「離婚自由」

並且，由於女性在婚姻中時常承擔家庭照顧責任，這導致她們容易面臨職場中斷及就業歧視，即便她們得以進入勞動市場，也經常從事工時更為彈性的兼職工作以及非典型勞動，產生男女性在薪資上的不平等結果。而在現行民法親屬編對離婚經濟保障不足的情況下，原本就因婚姻生活的犧牲奉獻而難以經濟獨立的女性，在離婚後的生活將更加困難，形成「貧窮女性化」（feminization of poverty）的現象，也使單身／單親的老年女性有更高風險陷入貧窮 [1]。

2022 年消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第四次國際審查結論性意見與建議中，國際審查委員亦關心台灣之離婚後經濟保障措施，要求政府修正贍養費與離婚年金分配請求權之相關規定，並採納了我們的主張。本會於過去持續倡議贍養費與離婚年金分配請求權之修法，並提出草案版本已於 2021 年及 2022 年底由范雲委員提案經一讀通過，然而法案審議至今仍無進展，行政院所提出之草案版本又避重就輕。為了實現真正的憲法上婚姻自由保障，本會再次重申我們的主張：

唯有完善離婚後經濟保障，
才能真正實現「離婚自由」。

法務部與立法者應改善民法親屬編中
對於離婚配偶經濟保障不足的問題，
避免他們在離婚後頓失經濟依靠。

（一）修正贍養費規定，刪除「生活陷於困難」要件

現行民法第 1057 條贍養費規定之要件相當嚴格，只有在請求離婚者符合三項要件才能提出：1. 判決離婚；2. 對於離婚沒有過失；3. 生活陷於困難，導致實務上難以請求的情況。而行政院版修正草案雖然要件較為寬鬆，卻仍保留「生活陷於困難」要件。

本會主張，「生活陷於困難」要件應刪除，並將請求要件修正為「夫妻之一方因結婚、懷胎、養育子女或從事家務勞動，於離婚時減損其就業能力，得向他方請求贍養費」，方能確保贍養費制度發揮其離婚後經濟保障之功能。

1. 扶養概念已不合時宜，應將贍養費評價為「婚姻生活補償金」

「生活陷於困難」要件奠基在男主外、女主內的傳統婚姻想像上，由經濟優勢的一方承擔配偶的扶養義務。然而，隨著現代女性就業率提升的趨勢影響，婚姻雙方更趨近於平等夥伴關係，因而導致「生活陷於困難」要件無法確實評價現代婚姻下，經濟弱勢的一方為了婚姻的付出跟貢獻，以及因而導致的就業能力減損以及他們為家庭付出的經濟成本。

因此，本會主張應將贍養費評價為「彌補弱勢配偶對於婚姻生活貢獻所導致的工作能力減損」，方能妥善處理配偶於離婚後復歸職場所面臨的困境，並彌補離婚時剩餘財產分配請求權的不足。

2. 實務上多數請求被駁回肇因於「生活未陷困難」

根據法實證研究指出，2009-2018 年間僅有 95 件贍養費裁判，其中 74 件被法院駁回，駁回原因中過半數是由於「生活未陷困難」[2]。因此，若贍養費修法是欲改善過去要件過於嚴苛而形同具文的情形，行政院版修法草案根本未解決任何問題。

（二）所有職業別之職業年金應納入剩餘財產分配請求範圍

現行法中，僅有軍人、公務人員、公立學校教職員、政務人員之退休金（俸）於 2017 年起陸續納入離婚分配請求範圍，但其他職業年金卻未納入，不僅有違反平等權保障的疑慮，還使婚姻中經濟弱勢的一方會因其配偶的職業別不同而異其保障。因此，本會主張，職業年金給付水準高度反映勞動市場之成就，應修法將所有職業之職業年金請求權及其期待權納入離婚分配請求範圍，以肯定配偶對於婚姻存續期間家庭生活的付出與貢獻。

並且，本會另呼籲政府應建立基礎年金制度，由國家課徵之稅金支付國民年金，以妥善保障經濟弱勢之離婚配偶於離婚後的經濟安全。

[1] 洪惠芬、李佩芳、鄭清霞、謝玉玲（2020），離婚配偶陷入經濟弱勢處境（以特殊境遇家庭為例）之成因探討及政策建議研究案。

[2] 李祖寧（2020），離婚贍養費裁判之法實證研究，國立台灣大學科際整合法律研究所碩士論文。

婦女新知基金會母親節記者會

權衡婚育貢獻 贍養費要改革！ 讓母親在離婚後能自給自立

2023/05/11



新知觀點 / 婚姻家庭

時間 | 2023年5月11日（四）上午10:00

地點 | NGO 會館演講室（台北市中正區青島東路8號）

主持人 | 姜貞吟（婦女新知基金會董事長，國立中央大學客家語文暨社會科學學系教授）

出席者 | 洪惠芬（婦女新知基金會副董事長，東吳大學社會工作學系教授）

Sonia（撫養五歲小孩的單親媽媽，影片呈現）

林香如（婦女展業協會秘書長）

郭怡青（婦女新知基金會副董事長，德臻法律事務所合夥律師）

5月14日母親節將屆，婦女新知基金會於母親節前夕召開母親節記者會，邀請個案當事人與婦女展業協會出席，針對贍養費法制提出改革訴求，呼籲行政機關與立法機關有所作為，完善弱勢配偶於離婚後的經濟保障。我們於會中提出兩個主張、兩點呼籲，希望行政機關與司法機關傾聽單親媽媽的聲音，盡速進行贍養費修法，並刪除「生活陷於困難」此一請求贍養費的要件。

婦女新知董事長姜貞吟指出，2020年發生了一起住在新北市的單親母親殺死了自己兩個小孩的事件，最終被法院判決無期徒刑，而在去年新北市又有一件單親母親殺死自己6歲兒子的事件，這兩個事件都彰顯了離婚後的單親母親一邊要照顧孩子，一邊又因為離開職場多年而有經濟與就業上的困難，而且其實這些單親母親在婚姻中所投入的家務勞動貢獻都沒有被彌補，因此她們在離婚後馬上就陷入較高的貧窮風險。

婦女新知副董事長洪惠芬接著指出，台灣女性離婚後之所以面對較高的貧窮風險，肇因於她們進入婚姻後，懷孕生子的經驗就很容易讓他們「被迫」或「選擇」退出勞動市場。洪惠芬以她研究案中的問卷調查結果說明，離婚的特境申請者，曾經因結婚、生育等因素而離職的人，占了近六成，持續工作只占三成多。為何會有這麼多女性會因為生小孩而中斷就業？整個勞動市場對照顧者的排除與歧視是最主要原因，最明顯的排除與歧視態樣為「懷孕歧視」，另外典型受雇工作普遍工時過長，也會排除照顧者，因為若照顧者無法跟雇主協商出可配合育兒的工時安排，照顧者就只能暫時離開職場或轉往保障與收入都較低的非典型工作。洪惠芬提醒，女性因育兒而中斷就業不只會讓她們在婚姻內陷入對伴侶的經濟依賴，一旦離婚，前夫若在情緒衝突下抽調對她們的經濟支持，她們會立刻陷入貧窮。

離婚的單親媽媽 Sonia 提到自己獨自撫養一位五歲小孩的情況。她在婚前從事廚師工作，婚後與丈夫共同創業經營麵攤，但因為收入全掌握在丈夫手中而逐漸陷入經濟弱勢，之後全職帶小孩，在離婚時已完全沒有積蓄與收入，離婚後更要面對重新找工作、照顧孩子等各種擔心、以致身心焦慮。她希望贍養費能夠修法，讓她在婚姻期間的付出被肯定，並給予她繼續走下去的勇氣。

台灣婦女展業協會秘書長林香如指出，單親婦女從事非典型工作有 6 成，這當中平均月收入低於基本工資佔 86%，這是很驚人的數字，光是維持一般生活日常，還要育兒、陪伴孩子，兼職工作難以支應生活開銷，單親媽媽只能繼續忙碌於工作，甚至兼職好幾份工。並且，離婚婦女協議扶養費的部分，更是極少聽到在平等關係中協議得到扶養費，而獲得扶養費更是少數。並且，所服務的個案中，只有 1 成是經和平協議的。單親媽媽又要工作又要培育孩子，怎麼可能有辦法面對這麼冗長的法律過程？不論經濟壓力、子女照顧壓力、自身壓力排解等，自我安頓、重回職場的勇氣、重回職場工作技能的培力，還有法律上的支持與資源，都是單親婦女需要被重視的。

婦女新知副董事長郭怡青也批評，現在民法第 1057 條贍養費的規定無過失的一方，在判決離婚且生活陷於困難，這三個要件下，才能夠和對方請求贍養費，條件相當嚴苛，而該規定在民國 19 年親屬編施行以來從來未修正過，是相當陳舊且過時的條文。雖然行政院已提出修正草案，但卻保留「生活陷於困難」要件，但法院往往對於此種非支付給未成年子女的費用在認定上極端嚴格，難以請求。而在支付給未成年子女的撫養費部分，則完全沒有考量到照顧者的照顧價值。

郭怡青主張，贍養費應重新定義為對婚姻當中因進入家庭、育兒而喪失經濟能力、勞動能力的補償。今年 3 月 24 日的 112 年憲判字第 4 號判決已提到必須要關照離婚後沒有責任或是弱勢配偶的生活保障。贍養費是其中非常重要的一個環節，憲法判決所說的弱勢配偶，絕對不是單指生活陷於困難的配偶，而是應包含經濟上相對弱勢的配偶。

最後，婦女新知董事長姜貞吟補充，婦女新知統整出司法實務上認定離婚當下「生活陷於困難」的標準包含身分、年齡、自營生計之能力、義務人財力（最高法院 19 年上字第 36 號民事判例）。實際操作上，法院只要認定贍養請求人有工作能力，一律駁回請求，幾乎不會考慮請求人是否因離開職場太久，或為了照顧小孩而事實上難以找到工作，而有陷入貧窮的風險。即便被法院認定為無法工作者，也有可能因戶頭有少少的存款而被駁回。少數請求被法院認可者，更彰顯認定標準極端嚴格：醫囑載明無法工作、因車

禍而無法工作、具精神障礙、為低收入戶等（詳見附表一），這樣嚴格的標準不僅讓贍養費制度在實務上形同具文，也讓許多離婚後需要照顧小孩、又要重新找工作的媽媽，在剩餘財產分配請求不足的情況下，頓時陷入經濟困頓。

婦女新知針對贍養費修法提出兩點主張、兩點呼籲：

- 一、贍養費草案刪除「生活陷於困難」此一嚴格要件，完善弱勢配偶離婚後經濟保障。
- 二、在贍養費草案中肯認照顧價值、彌補婚育損失，將要件修正為「夫妻之一方因結婚、懷胎、養育子女或從事家務勞動，於離婚時減損其就業能力，得向他方請求贍養費」。
- 三、呼籲立法院司法法制委員會盡速排審贍養費修法草案，且行政院不要阻擋立委刪除「生活陷於困難」要件的主張。
- 四、呼籲立法委員提出修法草案並刪除「生活陷於困難」要件。



附件 1

裁判字號	付贍養費有無理由	原告主張	法院判斷標準
主張無理由			
臺灣新北地方法院 111 年度婚字第 200 號民事判決	無理由， 應予駁回	原告並無一定之特定工作，無法負擔自行之生活，故向被告請求 100 萬元之贍養費	1. 原告現年 45 歲，正值壯年，有工作能力。 2. 原告於家事起訴狀自陳「被告……任由原告自行尋求謀生辦法」等詞，足見原告並非無謀生能力，且有工作收入。
臺灣高等法院 98 年度 家上字第 145 號民事 判決	於法無據， 應予駁回	被上訴人因照顧子女無法工作，現又年近 50 歲，將因判決離婚陷於生活困難，請求上訴人應給予一百萬元。	1. 被上訴人原有 150 萬元，因其將部分現金贈與子女，致其財產總額之減少，且尚有 25 萬元留作生活費用。 2. 被上訴人自承現在尚有活期儲蓄存款 5 萬元。
臺灣高等法院 98 年度 家上更（一）字第 1 號民事判決	無理由， 應予駁回	上訴人年事已高又患有慢性病，女兒也自顧不暇，且訴訟費用龐大。被上訴人拒絕給付生活費後，生活已陷於困難，請求被上訴人給付贍養費 80 萬元。	1. 罹患慢性病並未影響上訴人工作能力 2. 上訴人每月平均薪資及次女奉養金額加計為 23,784 元，居住房屋無需另行付費
臺灣士林地方法院 91 年度婚字第 529 號民 事判決	無理由， 應予駁回	原告請求被告給付贍養費 25 萬元	1. 原告雖主張無財產，且分居後為躲避被告無法工作而無收入惟其曾從事餐飲業，每月收入約二萬元 2. 原告現僅 22 歲，身體健全依其年齡、身體狀況及先前工作經驗，自有相當工作能力得賺取生活費用

裁判字號	付贍養費有無理由	原告主張	法院判斷標準
主張有理由			
臺灣基隆地方法院 110 年度婚字第 113 號民事判決	原告請求 10 萬元範圍內有理由。逾此部分無理由，應予駁回	原告因患有右側硬腦膜下出血術後等病症，目前無法工作，將因離婚生活陷於困難，請求被告給付贍養費新臺幣 30 萬元	1. 原告患有左述病症，經醫囑載明 目前無法工作 2. 原告 107-109 年之所得均為 0 元，名下無財產 3. 被告有工作能力，亦有負擔給付原告贍養費之足夠能力
臺灣新北地方法院 95 年度家訴字第 112 號民事判決、臺灣高等法院 96 年度家上字第 111 號民事判決	原告請求贍養費 81 萬 6 千元及利息有理由，逾此部分則無理由，應予駁回	原告已年近 50 歲，並無收入，且須獨力扶養五名女兒，領有台北市政府核發之低收入戶卡，請求被告應給付原告 309 萬 8,038 元及利息	1. 原告已年近 50 歲且自身多病，尚需扶養數名多病子女，難以找工作養活自己 2. 經濟狀況困窘，無工作收入、無房產、為低收入戶同居期間，原告對被告母親、兄嫂亦曾費心照顧 3. 被告有固定工作及收入，並不定時有祭祀公業分配之大筆收入 （註：本案婚姻無效，依民法第 999-1 規定準用）
臺灣基隆地方法院 93 年度婚字第 274 號民事判決	原告請求 50 萬元之贍養費亦屬過高，應以 20 萬元為相當之數額	被告應給付原告贍養費 50 萬元	1. 原告於車禍受傷後，因顱內出血有癱瘓之現象，兩眼視野神經病變、視野損傷，因而無法工作致生活陷於困難 2. 被告現年 47 歲，現任職基隆市環保局，月入約 4 萬元左右
臺灣臺中地方法院 93 年度婚字第 619 號民事判決	反訴原告為有理由，應予准許	請求反訴被告給付反訴原告贍養費 313 萬 1288 元	1. 原告雖主張無財產，且分居後為躲避被告無法工作而無收入惟其曾從事餐飲業，每月收入約二萬元 反訴原告年近半百，僅小學畢業無專長，且身罹椎間板突出及憂鬱症，謀職工作顯非易事，名下亦無財產 被告為數家公司之負責人及股東，名下數筆不動產

新知觀點 / 勞動權益

出席范雲委員辦公室主辦之「內閣換新、勞權更新」記者會

2023/02/09

婦女新知基金會 2023 年 2 月 9 日上午與台北市產業總工會副理事長王燕杰、尤美女律師與台灣勞工陣線副秘書長楊書瑋共同出席范雲委員辦公室主辦「內閣換新、勞權更新」，記者會上與會者共同呼籲勞動部盡速落實「完善更彈性有薪的職家平衡方案」、「補足性工法對雇主性騷擾之法規漏洞」、「盡速通過最低工資法」三大勞權改革，要求勞動部許銘春部長提出具體改革與成績，不要錯失最後的改革機會。

圖 1，圖說：記者會現場



以下為婦女新知基金會發言稿：

勞動職場上還有很多性別不平等的現象，例如女性的收入只有男性的八成到八成五，疫情下男女收入差距又擴大，仍有超過兩成的母親為了育兒離職，政府研究也指出，已婚女兒為了長照而離職的比例高於已婚兒子，回歸就業市場的比例更低，這些問題有待政府各部門積極攜手因應，今天指出的兩個問題，都可以在短期內由立法院和行政院立刻修法處理。

第一個是，在職場最高負責人或說雇主就是性騷擾行為人的情況下，現行法規要求受僱者必須去跟行為人申訴，還規定這個人負責調查，這是非常明顯的制度設計缺失，許多受僱者一聽到這個制度居然如此權責不清，竟然要雇主下詔罪己，通常就會放棄申訴。在我們開記者會的當下，一定還有許多遭受性騷擾的受僱者無法採取行動捍衛他們的權益，我們希望可以儘速修法，在勞動主管機關當中建立完整的職場外部調查與裁處機制，讓政府可以透過單一窗口，整體性地妥善處理職場最高負責人的職場性騷擾事件，同時保障受僱者相關職場權益。

第二個問題是，台灣勞工至今無法享有任何一天有薪照顧假，現在這看起來是小事，但是在疫情衝擊下，已經顯現出各種問題，例如疫情一來，蠟燭兩頭燒的狀況馬上惡化，女性的失業率馬上衝高，性別薪資差距立刻拉大，台灣的疫情雖然相對緩和很多，但是從這些數據來看，封控措施以及照顧服務中斷，對性別平等的衝擊是真實存在的。

面對像新冠肺炎疫情這樣的風險，一個有薪照顧假制度完善的國家，才有可能讓民眾兼顧照顧需求與經濟安全，例如挪威 12 歲以下兒童的家長，原本就有 10 天到 40 天的有薪照顧假，由社會保險支付薪資補償，疫情一來，照顧假馬上延長到 20 天至 60 天，社會保險支付全薪；瑞典馬上在托育服務與學校關閉期間，提供家長額外的照顧假，運用既有的照顧假保險，全薪支付給需要請假照顧病童的家長，沒有人需要熬夜刷網頁搶商業保險。很不幸的是，類似的制度台灣都沒有。

現在疫情下雖然越來越朝向正常生活，但是台灣即將面臨人口結構快速變遷帶來的各種風險，例如照顧人力嚴重不足帶來的照顧赤字，以及勞動市場的萎縮，兩件事恐怕會同時發生，台灣一整個世代，甚至未來的世代大概都逃不了蠟燭多頭燒的危機，所以改革一定要立即啟動，短期內應該立即修法給予所有受僱者 14 天有薪家庭照顧假；不少其他國家已經將育嬰假改制成以勞工需求為中心的彈性請假制度，因此未來台灣也應該以受僱者需求為中心來改革各種照顧假，包括天數要足夠、請假可依受僱者需求進行彈性安排，從生產前、生產當下到產後育兒照顧、兒童養育及長期照顧都應該從民眾的需求來進行盤點，支持更多男性參與照顧，並且與相關法規、托育、教育及長照服務確實接軌。

例如我們雖然有長照 2.0，但是申請服務要評估，家屬人要在，有時候還要跑醫院，勞工現在根本沒假可以請，怎麼有時間因應這些事？兒少權益保障法要求家長不得獨留 6 歲以下小孩，但是家長一天有薪照顧假都沒有，小孩 3 歲以後連育嬰留職停薪也沒得申請，而且相信也不會有人為了避免在某個下午獨留 6 歲小孩在家，就去申請一個月的育嬰留職停薪。行政部門雖然經常回應說，勞工可以請自己的特休假來處理這些是，但是我們若把經濟發展程度差不多的國家，最低法定特休假一字排開，就會發現台灣的特休假天數敬陪末座，顯然特休假過少本身就是一個待改革的問題，而不是不必增加有薪照顧假的理由。以上這些未盡之處應該一一盤點出來進行改革，長期而言，台灣應該也要來思考建立專門的財源或社會保險來支持受僱者的有薪照顧假。

這些政策討論都應該盡快啟動，至於短期可以改革的部分，呼籲行政院攜手立法院儘速處理，儘速通過修法促進職場性別平等，保障所有勞工的權益。

圖 2，圖說：勞動部統計 2020 年一月至 2021 年 12 月男女失業率

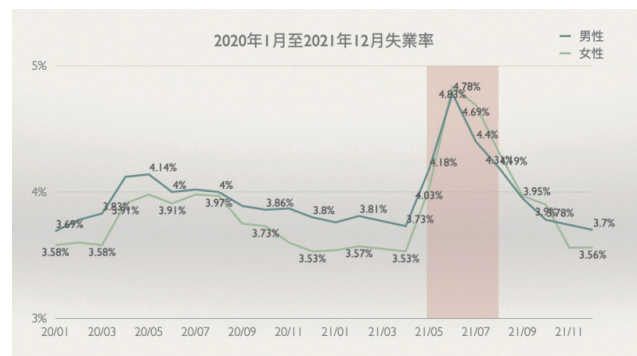


圖 3，圖說：各國育嬰假的彈性請假設計

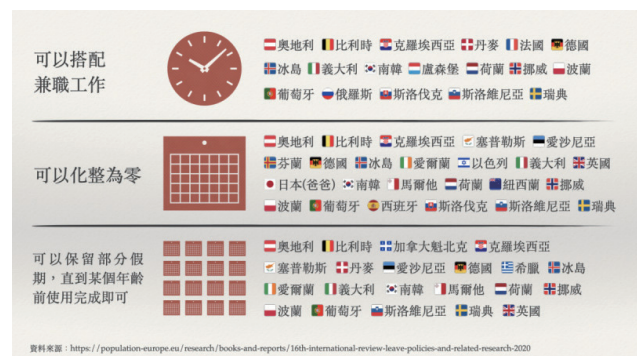


圖 4，圖說：各國國定假日與法定最低特別休假天數

呼籲行政院落實性別平等， 從完成職場性騷擾修法及內閣 1/3 性別比例做起

2023/01/13

行政院 1 月 11 日公布專案調查報告，認定原能會主委謝曉星對於女性部屬之言行成立《性別工作平等法》第 7 條之性別歧視，以及《性別工作平等法》第 12 條第 1 項之敵意性工作環境之性別騷擾，即日起免職。此乃我國史上第一位政務官經行政調查認定違反性平事件而免職的案例，本案從去年十月媒體爆料發展至今，暴露出幾項制度上的缺失漏洞亟待修正：



一、為何受害人無法依循正式申訴機制來保障自身權益？當性騷擾加害人就是該單位的最高負責人時，只剩下媒體爆料為唯一可行的救濟途徑？

本案受害人從未提出正式申訴。行政院的調查報告說明本案源起為去年 10 月 4 日鏡週刊報導原能會主委疑涉性騷擾，經行政院長指示而成立專案調查小組。調查報告呈現謝曉星長年在辦公室公然出現各類性騷擾及性別歧視言行，證人想必很多，犯行程度嚴重，為何被害人仍不敢依據《性別工作平等法》正式提出申訴？

實務運作上，《性別工作平等法》第 13 條規定「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」，乃透過

雇主先行成立調查小組就企業內性騷擾一事進行調查及處置，當事人若不服，再由各縣市勞政單位受理申訴調查。此等作法對於受僱者與受僱者間的性騷擾處理運作尚且無礙，然而就組織內最高負責人或雇主自身涉嫌性騷擾時，產生「自己調查自己」的情況，如何期待可以公允處理？

本會早在 2020 年即已倡議修法處理最高負責人性騷擾案件，以解決最高負責人「球員兼裁判」的制度缺失。2020 年福灣巧克力董事長性騷擾女實習生事件引起社會譁然，

民眾自發呼籲抵制該公司商品，顯見社會大眾難以接受職場性騷擾，尤其是最高負責人的性騷擾一再被縱容。立法院朝野各黨立委也有提出各版本的修法草案，可見朝野各黨立委均有共識此一修法勢在必行，但修法遲遲未有進展，只因勞動部多方阻撓。

本案調查報告公布前夕，行政院 12 月 29 日針對最高負責人性騷擾的修法召開研商會議，勞動部作為《性別工作平等法》職場性騷擾防治責任的主管機關大踢皮球，竟然主張最高負責人的性騷擾申訴案件調查及防治責任應移轉給衛生福利部主管的《性騷擾防治法》，厚顏向行政院建議：讓公共場所性騷擾的主管機關（衛福部及各縣市社會局）來受理最高負責人的職場性騷擾申訴案件，此一方案將造成職場性騷擾之處理，與其他法定職場權益保障制度一刀切開，如職場安全、補救措施等，恐削弱法制對受僱者的保障，亦不利於搜集案件相關證據。

本會早已在 2020 年提出修法建言及民間草案版本，針對「性別工作平等法」處理最高負責人性騷擾之外部申訴機制，提出「雇主防治職場性騷擾責任」、「職場性騷擾調查程序」、「雇主違反本法之裁罰時效、裁處罰鍰範圍」，提出相關修法建議，希冀能讓性別工作平等法之修正能更貼切實務需求與解決現有困境。

福灣巧克力性騷擾事件後，本會即與立委洪申翰、范雲共同召開記者會，針對職場中最高負責人涉嫌性騷擾之調查機制，呼籲應由外部申訴管道處理，透過勞動事件主管機關成立的「性別工作平等委員會」來調查是否成立性騷擾，才能客觀處理最高負責人性騷擾調查的問題，進而保障勞工職場中的權益保障。

除了執政黨立委范雲、洪申翰之外，同為執政黨立委的吳思瑤、陳秀寶、林宜瑾亦分別提出各版本的相關草案。至於在野黨，時任國民黨籍立委蔣萬安曾於 2021 年對最高負責人性騷擾提出修法草案，獲得多名同黨立委連署支持，可見朝野兩大黨立委都高度關注此議題。

然而，只因勞動部一再推託卸責，時至今日仍然沒有提出相對法案來保障受僱者權益，導致全國一千多萬勞工及 63 萬軍公教無法獲得一個安心的性別友善職場環境。

二、蔡英文政府漠視性平，縱容政務官長達六年多的違反性平言行？

原能會主委謝曉星在蔡英文政府擔任政務官長達六年多，自 2016 年 520 就任六年多以來，歷年選任秘書皆要求限定女性，人事室為何沒有盡責提醒此一性別限制恐將違反《性別工作平等法》？謝曉星長年在辦公室公然出現各類性騷擾及性別歧視言行，只有秘書室的人知道，人事室渾然不覺？

就算人事室過去不知道有違反性平事件的發生，媒體爆料之後，去年 11 月 30 日原能會主委謝曉星在立法院備詢時，竟公然說出他曾詢問過受擾下屬「妳們要不要離開目前的工作崗位」，為何行政院、原能會從上到下沒有任何人去制止謝曉星不該在本案調查期間，繼續侵害女秘書的工作權？謝曉星在立法院的公開發言內容明顯已違反性平事件調查處理原則，難道是上樑不正下樑歪，因此人事主管認為政府自己不必遵守《性別工作平等法》、不必去提醒謝曉星？

2020 年本會及各婦團、性平委員抨擊蘇貞昌內閣女性比例僅 4.76%，42 位政務官當中僅有 2 位女性，淪為台灣邁入民主化以來最低紀錄的「史上最男內閣」，不僅違背「行政院性別平等政策綱領」自訂的內閣任一性別不低於三分之一，更是違反蔡英文總統過去競選時的政見承諾內閣 1/3 性別比例原則。

近日傳聞內閣即將改組，本會呼籲蔡英文政府別再讓人民失望，不僅要趁內閣改組時任用更多的女性政務官，而且所有政務官皆應具有人權及性平意識的積極要件，不得有違反人權及性平的負面紀錄。

至於政策面，行政院應儘速提出最高負責人性騷擾的相關法案，我們再次呼籲行政院勿再聽信勞動部卸責甩鍋的荒謬主張，應儘速修正《性別工作平等法》來完備法制，讓廣大的千萬勞工及軍公教人員，都可以跟謝曉星一案一樣獲得公正客觀的外部調查與申訴救濟，而不是繼續坐視受害人忍無可忍向媒體爆料，等到輿論關注之後才來啟動「專案」調查。

增加女力是新內閣的亮點？性別平權尚未達標，改革仍須努力！

新任行政院院長陳建仁及其內閣將於明日（1月31日）上任，陳院長此次內閣改組特別著重「增加女性閣員人數」，新內閣女性比例從7.5%上升至16.67%，為蔡英文總統就任以來女性內閣比例最高點，但婦女新知基金會強調，16.67%離真正的平權內閣還有一段仍難以抹滅的差距，違反《行政院性別平等政策綱領》自訂的內閣任一性別比例不低於1/3，仍待主政者落實。

若以性平委員推動通過的內閣1/3性別比例原則來檢視，其實台灣至今從未有任何一個內閣女性比例達到四分之一，僅唐飛、張俊雄、劉兆玄、吳敦義、陳冲幾位行政院長上任時，女性閣員比例達五分之一，蔡英文總統第二任上任時蘇貞昌院長的內閣，女性比例只剩4.76%，同於國民黨執政時期、解嚴甫兩年後上任的李煥內閣，是台灣史上女性閣員比例第二低的紀錄（第一低為威權時期的0%）。

行政院及其內閣掌握國家各項重大權力，其成員缺乏多元性，即是台灣民主化未竟之業。歷屆政府已經花費超過半個世紀，身體力行告訴人民與一代代的女孩，「掌握國家重大權力的那群人，男性佔多數是正常的」。我們深切期待未來這一切可以改變，掌握權力者身份的多元性可以成為常態，掌權者具備性別意識是必然。明年年初將迎來總統暨立委大選，我們強烈呼籲候選人及各政黨對促進女性及多元弱勢群體參政提出具體政見承諾，並在未來確實兌現。

附表：台灣歷屆內閣之女性人數及比例（婦女新知基金會整理）

年度 / 時間	行政院院長	總人數	女性人數	女性比 (%)
1950.03.10 - 1954.05.26	陳誠	20	0	0.00%
1954.05.26 - 1958.07.04	俞鴻鈞	21	0	0.00%
1958.07.04 - 1963.12.10	陳誠	19	0	0.00%
1963.12.10 - 1972.05.26	嚴家淦	21	0	0.00%
1972.05.26 - 1978.05.09	蔣經國	20	0	0.00%
1978.05.26 - 1984.05.25	孫運璿	24	0	0.00%
1984.05.25 - 1998.05.30	俞國華	21	0	0.00%
1989.05.30 - 1990.06.01	李煥	21	1	4.76%
1990.06.01 - 1993.02.27	郝柏村	24	2	8.33%
1993.02.27 - 1997.08.31	連戰	38	5	13.16%
1997.09.01 - 2000.05.20	蕭萬長	41	4	9.76%

年度 / 時間	行政院院長	總人數	女性人數	女性比 (%)
2000.05.20- 2000.10.06	唐飛	43	9	20.93%
2000.10.06- 2002.02.01	張俊雄	42	9	21.43%
2002.02.01- 2004.05.20	游錫堃	45	8	17.78%
2004.05.20- 2005.02.01	游錫堃	42	7	16.67%
2005.02.01- 2006.01.24	謝長廷	46	7	15.22%
2006.01.25- 2007.05.21	蘇貞昌	45	7	15.56%
2007.05.21- 2008.05.20	張俊雄	47	7	14.89%
2008.05.20- 2009.09.10	劉兆玄	49	10	20.41%
2009.09.10- 2012.02.05	吳敦義	50	10	20.00%
2012.02.06- 2012.05.19	陳冲	50	11	22.00%
2012.12.31- 2013.02.18	陳冲	43	6	13.95%
2013.02.18- 2014.12.07	江宜樺	46	6	13.04%
2014.12.08- 2016.01.31	毛治國	45	5	11.11%
2016.02.01- 2016.05.19	張善政	43	6	13.95%
2016.05.20- 2017.09.07	林全	41	4	9.76%
2017.09.08- 2019.01.13	賴清德	42	5	11.90%
2019.01.14- 2020.05.19	蘇貞昌	42	6	14.29%
2020.05.20- 2023.01.30	蘇貞昌	42	2	4.76%
2023.01.31-	陳建仁	42	7	16.67%

1. 女性內閣人數為行政院院長、副院長、政務委員、秘書長、發言人、所屬二級機關及相當中央二級獨立機關首長，不計台灣美國事務委員會、不當黨產處理委員會，且不重複計算（亦即，兼任職務不計入）。

2. 依行政院組織法第 5 條規定，行政院置政務委員 7 人至 9 人，爰其計算應以實際核任之政務委員人數計之。

3. 如閣員職務出缺，並由代理人代理職務，應納入統計範圍，並依代理人性別計算性別比例；至如係未有代理人代理職務之情形，則該職務不列入統計。

新知觀點 / 政治監督

兩大黨男性分享權力，女性淪為點綴？

2023/02/18

呼籲政黨補助金 5% 以上用於培育多元弱勢背景的女性參政人才，各政黨決策機制及黨公職人員應符合 1/3 性別比例！

副總統賴清德已於 1 月 18 日正式就任民進黨黨主席，並在宣誓就職典禮提出四項黨務革新，其中之一就是「積極找回支持民進黨的多元力量」。但檢視民進黨的實際作為實在令人困惑，民進黨所重視的多元力量，是否不包括女性人才及女性選民？

既然賴清德主席宣示要進行黨務革新，政治領域的性別平等乃是本會長期推動議題之一，我們建議各政黨優先從黨內各類決策機制的性別平等改革措施來著手，包括：各政黨的中常會、中執會、各級黨部執委及評委、黨代表、各選區提名候選人等各類黨公職人員，還有中央及地方黨部一級主管、協助政黨制定政策的智庫董事會及一級主管，均須符合任一性別不低於三分之一原則，促使政黨決策能有多元觀點及實現性別平等。

舉例而言，朝野各黨智庫提出的政策主張，均有可能影響政府決策走向，決定了民生福祉及政治制度。我們先來檢視兩大黨的智庫董事會之女性比例極低的問題。

兩大黨決策機制充斥男性，未能廣納女性人才，遠不符 1/3 性別比例

首先，我們看到民進黨的智庫「新境界文教基金會」現任董事名單 19 人當中竟僅有一位女性（鄭麗君），女性比例僅約 5%，比起過去賴清德擔任行政院長時的內閣女性比例 11.9%（42 人中僅有 5 位女性）還要更低。

難怪過去婦團及性平委員抨擊內閣女性比例太低，違反行政院 2011 年制定的《性別平等政策綱領》中明定內閣任一性別不低於三分之一，當時民進黨政府的辯護理由就以找不到女性人才為藉口。如果政黨的智庫長期不重視要廣納各界女性人才，執政之後更不可能突然發現性平議題的重要性及女性人才的存在而延攬入閣。

行政院 2011 年制定的《性別平等政策綱領》所訂定的三分之一性別比例原則，不僅適用於內閣，還規定國公營事業單位及政府捐資成立的財團法人董監事會均須適用。反觀輪流執政的兩大黨，其政黨內規遲遲沒有跟進，尚未納入三分之一性別比例原則。

民進黨掌握行政權及國會多數，民進黨智庫研擬的政策主張當然會對於行政部門及立院黨團都有相當大的影響。民進黨智庫的女性比例極低，代表民進黨並不認為他們的黨務改革需要納入更多女性與性平專家，以達到性別觀點的多元平衡。

如民進黨執政六年多以來，眾多女性選民關注的托育及長照政策難以滿足民眾需求，賴清德擔任行政院長時力推的圖利私幼「準公共化」政策更是阻礙托育公共化的大石頭。

國民黨作為最大在野黨，同樣輕忽女性人才，國民黨的智庫「國家政策研究基金會」董事名單，19 人當中只有 2 位女性，女性比例是 10.53%。兩大黨是在比爛嗎？所謂促進女性參政、廣納多元觀點，都只停留在口號。

兩大黨每年領兩億多元的政黨補助金，找不到女性人才可培育？

國民兩大黨聯手通過的法規，規定凡是不分區立委的政黨票之得票率超過 3% 以上的政黨，每年可獲得每票 50 元的政黨補助金。自 2020 年立委選舉迄今，民進黨每年可得到政府補助 2 億 4056 萬 2050 元，國民黨每年可得到 2 億 3617 萬 5200 元的政黨補助金。

政黨不僅有帶領社會進步的公共責任，而且還涉及國家資源的分配運用是否合理。目前兩大黨每年各領取政府兩億多元的政黨補助金，這些公共資源有用在培育女性參政人才、促進政策多元觀點嗎？

11 年前即已明定，政黨補助金應有一定比例用於促進女性參政

政黨補助金應有一定比例用於促進女性參政之政策依據有二：一是來自行政院 2011 年底頒布的《性別平等政策綱領》中明定要「提撥一定比例之政黨補助金以促進婦女參政」；二是 2017 年 11 月 10 日立法院三讀通過《政黨法》時，一併通過的附帶決議：「政黨補助金是公共資源，應提撥一定比例用於提升社會弱勢與性別的參政機會與能力。」

然而，行政院性平綱領及立法院附帶決議都被漠視，主管機關內政部消極推拖，既然法條並無明定要提撥，內政部哪敢得罪兩大黨？行政院拖延至今遲未提出修法草案，把自己制定的性平綱領當作廢紙。

黨務改革，就從「積極找回女性的多元力量」做起

2024 年年初台灣將面對總統與立委選舉，目前浮出檯面的各政黨總統人選都是男性，有浮出檯面的女性，只有近日傳聞的民進黨副總統人選可能是蕭美琴或鄭麗君，盧秀燕被點名為可能的國民黨副總統候選人，但我們想問的是，為何女性只能是副手？繼蔡英文之後，總統就該換成男性？過去台灣歷任總統都是男性，為何當時大家不認為該換女性做做看？至於立委候選人，我們也期待兩大黨不要只把女性人選放在不分區名單，而應提名更多多元弱勢背景的女性參加區域立委選舉來累積政治實力。

雖然兩大黨在性別平等方面令人失望，為了讓台灣政治文化能有進步，讓各政黨能加入「多元力量」，我們還是要對兩大黨及其他政黨提出兩項呼籲：

各政黨應將政黨補助金挪出 5% 以上用於培育多元弱勢背景的女性參政人才，包括原住民、新住民、身心障礙、農民、勞工等各類弱勢背景的女性人才，並儘速通過相關修法；

各政黨應修訂內規，促使黨內各類決策機制及各級黨公職人員任一性別不低於三分之一，以促進公共政策的多元觀點及實現性別平等。

【聲明】

新知觀點 / 政治監督

呼籲大法官提名應符合三分之一性別比例原則，於憲政層級實現多元代表性並強化性別平等價值

2023/03/31

四位司法院大法官吳陳鐸、林俊益、黃虹霞、蔡明誠的任期將於今年 9 月 30 日屆滿，總統府於 3 月 8 日宣布成立「112 年司法院大法官提名審薦小組」，並以 3 月 29 日為總統及審薦小組接受各界推自薦為候選人的截止日。

對於本次大法官人選之提名，婦女新知基金會提出兩點呼籲：

一、大法官人選應符合「任一性別不低於三分之一」的性別比例原則

二、大法官人選不論性別都應具備性別平等意識，總統府應提出提名人選之性別人權履歷供大眾檢視

（一）大法官人選應符合「任一性別不低於三分之一」的性別比例原則

美國聯邦最高法院第二位女性大法官 Ruth Bader Ginsburg 曾經提到：

「有時人們問我，（大法官）要有幾位女性才足夠？我回答：九位。人們對我的回答感到震驚，但當大法官由九位男性擔任時，卻沒人對此提出質疑。」

Ruth Bader Ginsburg 大法官的一席話，明確點出了當大法官是由「男性排排坐」時，人們往往認為理所當然且不須質疑，然而，當大法官全部為女性時，則讓人感到不可置信。人們的這種思維，也往往造成女性人選被放大檢視，且她們的能力也更常受到質疑。試想，保守的男性大法官比比皆是，保守的女性大法官則總是成為眾矢之的。

本會舉此例子並非支持女性大法官做出保守的判決，而是想強調大眾檢視大法官作為時，經常具有性別上差異。

本會主張，為了導正此種性別歧視的態度，促使司法界中女性人才被挖掘與看見，並提高女性在憲政體制中的決策參與，本會呼籲蔡英文總統及審薦小組，在提名大法官人選時應符合「任一性別不低於三分之一」之性別比例原則要求。「任一性別不低於三分之一」之性別比例原則已於 2012 年「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」將「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW）內國法化後成為了國內法規範，因此各政府機關都應該有落實的義務。

若要符合「任一性別不低於三分之一」性別比例原則之要求，在十五位大法官當中就必須有至少五位以上女性，而今年有四位大法官任期即將屆滿，其中有黃虹霞一位女性，因此本次提名人選中至少應包含兩位以上女性。

大法官女性比例首次超過四分之一是在 2007 年，在 2016 年以後第二次超過四分之一標準。然而，本會呼籲，台灣若要往性別平權邁進，就不應停留在四分之一女性比例的低標，而是應該努力符合「任一性別不低於三分之一」的國際標準與國內法規範。台灣歷屆大法官男性比例一直都很高，到 1967 年為止甚至沒有任何女性。若大法官多由男性排排坐的現象未改善，守護人民權利的憲法法庭在性別上不具備多元性，如何能確保性別平等價值能夠在憲法法庭中彰顯與落實？

圖一、歷年大法官女性比例

(資料來源：憲法法庭官網；統計：台大法律系在學生、婦女新知基金會志工莊雯惠)



(二) 大法官人選不論性別都應具備性別平等意識，總統府應提出提名人選的性別人權履歷供大眾檢視

本會提醒，性別比例原則不應該是全然機械性的操作，其精神不只在提名人選上的性別比例分配，更強調的是對於性別平等價值的重視與強化。

本會呼籲，蔡英文總統與審薦小組在提名大法官人選時亦應注意提名人的性別與人權意識，審查該人選具體的性別與人權履歷，如是否有參與性別與人權議題的相關經驗，或是否曾在其著作或判決中彰顯對於性別與人權議題的支持與重視等。

過去沿襲已久的大法官提名審薦程序僅被動審查提交書面的資歷文件，不主動查證大法官人選是否具性別及人權履歷，如此的審查形式無法篩選出適格的大法官提名人選，也無從得知提名人選是否曾有侵害人權的負面事蹟。因此，本會呼籲應先由審薦小組主動查訪大法官提名人選的相關資歷，再由總統徵詢該人選的提名意願，方能全面性審查候選人的專業能力與社會關懷意識，如此也才更加能夠確保大法官提名人選具備性平意識。

或許有人會質疑，法界女性人數不足，要找到優秀的女性並不容易，因此整體大法官女性比例要超過三分之一的要求不切實際。本會強調，一直以來都不是女性不夠優秀，而是在性別歧視的社會下不容易被挖掘與看見。本會期待蔡總統及審薦小組能夠積極尋找女性人才，於憲政層級實現多元代表性並強化性別平等價值。

「最高負責人職場性騷擾之外部獨立調查機制」修法公聽會

2023/03/17

新知觀點 / 身體自主



時間 | 2023 年 03 月 17 日 (五) 13:00-15:00

地點 | 立法院紅樓 202 會議室

主辦單位 | 立法委員洪申翰國會辦公室、立法委員范雲國會辦公室、立法委員林宜瑾國會辦公室、立法委員吳思瑤國會辦公室、立法委員陳秀寶國會辦公室、婦女新知基金會

福灣巧克力前董事長在 2015 年性騷擾實習生，三年前因新聞報導，民眾發動消費抵制，去年又爆發原能會謝曉星主委性騷擾部屬，皆為職場最高負責人性騷擾下屬事件，儘管事件持續發生，相關法制漏洞至今仍未補上。

立委洪申翰、范雲、林宜瑾、吳思瑤、陳秀寶國會辦公室與婦女新知基金會今日 (17) 就「最高負責人職場性騷擾之外部獨立調查機制」共同主辦修法公聽會，函請勞動部、衛福部、教育部、保訓會、行政院人事總處出席，針對「勞工、公務人員、教育人員之職場最高負責人」性騷擾行為之救濟機制進行修法討論。

職場中發生性騷擾時，勞動主管機關透過《性別工作平等法》、《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，建立職場內性騷擾得向雇主申訴之內部救濟管道，由雇主調查是否成立性騷擾並行使懲戒權。若為員工之間性騷擾，制度運作上尚且無礙。然而，職場中最高負責人為性騷擾時，若仍由最高負責人組成性騷擾申訴處理委員會，形成「球員兼裁判」，能否中立客觀認定是否成立性騷擾，容有存疑。主辦公聽會的五位委員，都已經提出法律修正草案，期待盡快完成修法，補上法制漏洞以保障勞工權益。

立委吳思瑤表示，2021 年就已針對「權勢性騷」提出《性別工作平等法》修法草案，並針對當時引起社會關注數件建築界性騷事件，召開座談會，檢討建築界從培育、實習到投入職場各面向之性平機制。



因勞動部遲未補強「職場最高負責人性騷擾之獨立調查機制」，但從原能會主委性騷擾下屬憾事發生後，政府案例終於引起舉國關注，照見職場長期沉痾，當下與教育文化委員會民進黨籍立委申聯聲明，要求由行政院進行獨立調查，最終證明此機制有效可行，理應將此經驗擴大至全國職場實施。



立委林宜瑾指出，在原能會的性騷擾事件發生後，便立刻針對《性別工作平等法》做部分條文的修法草案，修正了第 13 條，特別針對受害者的補救措施、心理輔導來保障，並新增了第 13 條第一項，建立獨立於原機構的性平工作平等委員會來調查事件，也新增了第 38 條第二項及第三項，新增了雇主為性騷擾者的罰則。林宜瑾委員表示，希望在未來修法前，嚴加審視及聽取各相關部會的意見，大家一同來討論到底如何修改弊端，讓性騷案件處理能有更理想的解決方案。

勞動部勞動條件及就業平等司黃維琛司長主張，《性別工作平等法》未規範到雇主最高負責人性騷擾這一塊，應將最高負責人性騷擾案件回歸由衛福部主管的《性騷擾防治法》處理。司長並表示地方勞動機關人力不足，而《性騷擾防治法》制度完備，由主管機關衛福部解釋法令即可處理，不需修法。黃司長表示，有學者「所有的性騷擾行為都是一樣的，誰摸誰，這個行為的評價不會因為兩造的關係是什麼而有不同或差異，所以應該統一在《性騷擾防治法》中處理」，無須在勞動主管機關另立程序。

衛生福利部保護服務司郭彩榕副司長則指出，《性別工作平等法》與《性騷擾防治法》定對於性騷擾的定義不同，兩個救濟程序如果認定不同，會產生混亂。《性騷擾防治法》是處理公眾場所平等關係的性騷擾，《性別工作平等法》則是處理職場中的性騷擾，對於最高負責人職場性騷擾理由勞動部負責，才能同時保障被害人的工作權。



洪申翰立委亦質問勞動部代表，難道校長對老師的性騷擾，老闆對員工的性騷擾，機關首長對部屬的性騷擾，會跟路人對路人的性騷擾一樣嗎？這裡頭除了性騷擾之外，還涉及職場中的權力不對等，以及職場敵意環境，只要是具備勞動專業的人，都能看出其中的不同。但是勞動部身為勞動主管機關，卻看不出其中的差別，相當令人訝異。立委洪申翰表示，如果部會持續推卸責任，會讓很多民眾找不到公平正義，這是大家一起造成的事情，呼籲勞動部拿出勞動主管機關的專業，保障受害勞工。

范雲委員也強調，職場權力關係有其特殊性，職場性騷擾直接影響女性職涯，「老闆跟員工可能每天都要見面」，這些狀況都顯示職場性騷擾的處理與公共場所性騷擾不應完全相同，若將最高負責人職場性騷擾事件移交給衛福部處理，根本忽視職場權控關係的特殊性，受害人只要一站出來發聲，職場生涯就會受到很大的威脅，於是很多人被迫隱忍。范雲委員表示，這幾年類似事件一直發生，作為關心性別平等、弱勢受害者的立法委員，多年來持續努力讓受害者能夠受到完善保障，但從福灣巧克力事件遭媒體爆出後，至今已三、四年了，但勞動部依舊沒有提出解方，希望勞動部不要再退縮。



莊喬汝常務監事建議，勞動部可仿照衛福部，將性騷擾調查事件交由具有性別平等專業的委員調查，地方勞動局承辦人負責行政庶務，可大幅減少地方勞政單位的負擔。最高負責人職場性騷擾問題存在已久，不能讓民眾只能選擇爆料一途，立法院已有七位以上立委曾經提出《性別工作平等法》部分條文修正草案，由勞動主管機關承擔外部調查機制，並不是沒有解方，草案條文都已經寫好，呼籲勞動部能夠正視職場性騷擾問題，好好承擔起保護勞工的責任與義務。

尤美女律師指出，若雇主自己是性騷擾行為人，難以期待雇主自己調查跟處罰自己，建議參考保訓會等函釋由上級主管機關調查，而職場中的上級機關就是勞動主管機關，調查與裁處最高負責人的性騷擾事件，才能保障被害人的工作權。

施雅馨律師指出最高負責人職場性騷擾案量少，並不是因為雇主性騷擾員工的事件沒有發生，而是因為雇主任勢極大，讓內部申訴管道失靈，只好選擇放棄申訴，導致民眾無法保障自身權益。當民眾向勞工局尋求救濟時，勞工局推諉卸責說這不是勞工局的業務，讓民眾最後的希望落空，最後受傷的勞工只能選擇默默離開職場，希望儘速修法不要再拖。

此外，針對軍公教職場性騷擾事件處理，保訓會保障處王忠一副處長表示，已經發佈函釋關於公務機關首長為職場性騷擾時，交由具指揮監督權線之上級機關受理；教育部人事處吳迪文副處長表示有發函給各校針對校長為職場性騷擾時，交由教育部處理，會持續努力宣導各校配合；行政院人事行政總處培訓考用處劉麗貞專門委員說明針對部會首長性騷擾下屬事件，行政院會議決議將由行政院受理申訴，已經發函各部會，責成各部會盡速修正申訴要點。

立委洪申翰就本次公聽會做成三點結論。第一，請勞動部兩個月內就「最高負責人職場性騷擾外部調查機制」，盤點各地方勞動主管機關所需人力及經費。第二，請兩個月內保訓會與行政院人事總處督促各級行政機關，就各機關性騷擾申訴流程增訂「各級行政機關首長如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，應向具指揮監督權限之機關提出申訴」。第三，請教育部兩個月內督促各級學校，就性騷擾申訴流程增訂「校長為職場性騷擾行為人之情形，應由教育主管機關受理調查」。

新知觀點 / 教育文化

出席「捍衛高教公共性！落實性別主流化！」記者會

陳逸，婦女新知基金會培力部主任，出席「捍衛高教公共性！落實性別主流化！」記者會發言稿：



圖 1，圖說：記者會現場

大家好，感謝籌組這次的記者會，我身為世新畢業校友，也是性別所的畢業生，希望可以向教育部及世新大學表達，長遠並穩定的培育性別人才是相當重要的事情。國家來支持高等教育要有性別研究之資源，我們特別關注是否是長期穩定還是短期暫時性的資源，依照《性別平等教育法》之精神應提供長期穩定之資源補助。也強調性別研究所是國家高等性別人才的培育重點，跨領域的結合，應要廣為設置，更應在國家政策支持下永續發展。



圖 2，圖說：記者會現場，由陳逸發言

以我自身經驗為例，許多性別所畢業生投身在性別相關非營利組織，將理論學習與實務結合，婦女新知基金會也深感於性別人才培育的重要，因此希望藉此發聲，讓更多人可以注意到性別領域的資源缺乏，很需要以長期穩定的角度經營，才得以落實。

4 民間團體給總統候選人的 十大性別政見

明年（2024）1月即將舉行第16任總統、副總統以及第11屆立法委員選舉，這兩項中央選舉對台灣國家的整體政策與社會走向深具決定性影響力，當前各政黨與其可能候選人也已進入密緊的選戰佈局。作為長期倡議女性權益與性別平等的婦女新知基金會，藉由三八婦女節前夕，以當前台灣重要與急

迫的婦女與性平議題，從女性在職場、照顧、年金與參政承受的不平等，向未來的總統候選人提出「十大性別政見」，以及對政黨在政黨提名立委的決策上提出一個呼籲，以督促總統候選人承諾當選後，以及各政黨以實際行動消除性別不平等。



圖 1，圖說：記者會大合照

(1) 給總統候選人的十大性別平等政見

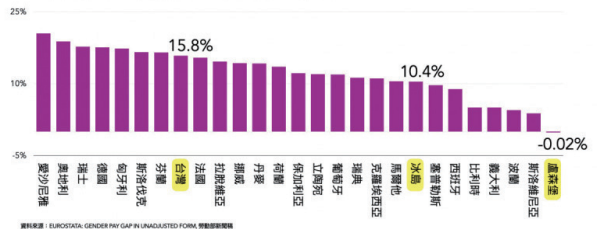
【就業要平等，職場無歧視】

1. 積極縮減性別薪資差距：

除政策宣導及要求雇主填寫同工同酬檢核表之外，新政府應參考歐盟及他國有效政策（如薪資透明化），於四年內提出整體性政策、立法或修法、目標與期程，透過跨院、跨部會合作，消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，縮減女性及男性收入的落差。

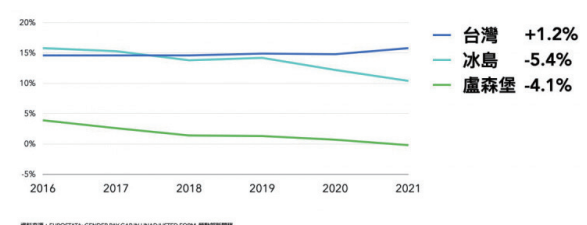
性別薪資差距，台灣在27個國家中排名20，倒數第8名

2021年性別薪資差距：與歐盟內已公佈2021年數據的26個國家相比



積極縮減性別薪資差距的國家 VS 台灣

2016-2021年性別薪資差距比較



2. 增加法定特休假、減少工時，落實職場與照顧家務性別平等：

高工時的勞動環境，惡化性別不平等。出於刻板印象以及傳統性別分工，男性更容易符合「高度配合雇主加班」的「理想勞工」條件，以致於女性進入全職工作門檻更高，或難以加薪與升遷，惡化職場性別歧視，女性晚年更容易陷入貧困，女性在這場困局中唯一可能的出路，就是遠離婚育。維持收入、降低工時才能支持男性成為照顧者，並讓女性有同等機會發展職涯，讓全民兼顧就業、照顧家務，提高生活品質。新任政府儘速提出降低工時之具體政策，讓全體勞工的特別休假比照《公務員請假規則》第七條之休假規定，並積極於任期四年內優先完成修法，一國不兩制，享有同等特別休假權利，作為降低全年總工時的第一步。

3. 完善職場性騷擾相關法制：

依據現行法規，職場性騷擾行為人是職場最高負責人的案例，須由受雇者向行為人申訴，還須由行為人自己調查自己，政府機關反而無法處理。針對此法制缺漏，新政府應於一年內完

【國家一起顧，照顧不離職】

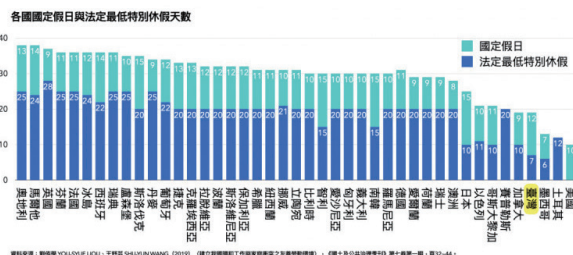
4. 強化 0-2 歲公共托育服務，教育部統一主管，安心托育不中斷：

新政府應依全國 0-2 歲嬰幼兒人口分布，平衡擴增 0-2 歲公共托育服務，由國家保證托育服務品質，四年內將 0-2 歲家外送托率提升至 40%。同時，確立「取得優質、可近性高的托育服務」作為一種社會權利，四年內啟動改革，建構 0-6 歲完整而普及的托育服務公共支持體系，統一由教育部擔任主管機關，避免民眾為配合政府行政機關分工，學齡前嬰幼兒須依年齡轉換托育服務，家長要花心力重新找托育、幼兒要適應新環境、2-3 歲很可能銜接不上，媽媽工作不保、托育及學齡前教育對嬰幼兒發展缺乏整體觀與一致政策規劃，問題一大堆！同時採取積極措施保障托育人員勞動權益，確保托育品質讓家長安心。

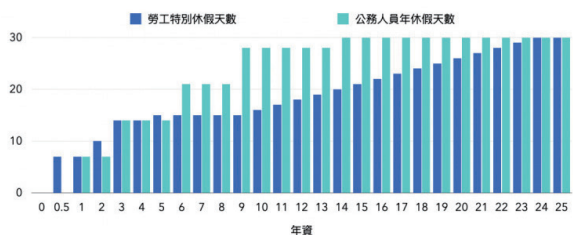
5. 長期照顧政策合理回應民眾需求，保障長照服務人員勞動權益：

長照政策仍難以妥善回應民眾多元照顧需求，且公開資訊混亂，例如中華民國家庭照顧者關懷總會為了解各縣市有多少長照需求由家庭獨自擔起，須自行從不同主管機關的數據來源，推算各縣市「照顧替代率」；全國各地多少民眾有何種程度、哪些面向的長期照顧需求，亦缺乏精確的推估，以及公開透明的推估方法。此一現象不但導致政策監督困難，也顯示政策規劃資訊不足，將影響未來政策規劃品質，更難切合民眾的長照需求。新政府應於四年內建立長期照顧政策之民主審議機制，確保決策、執行與成果公開

42個國家中，台灣勞工享有的最低休假天数倒数第4少

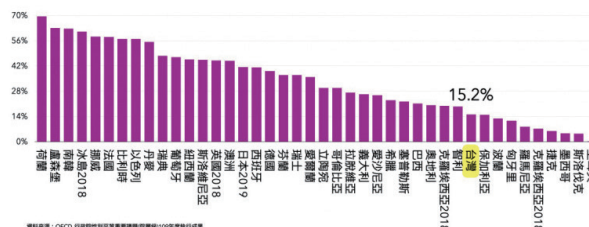


勞工與公務人員享有之年休假不平等



0-2歲送托率，台灣在OECD國家中排名後段班

42個國家中排名33，倒数第10名。*除有標示年份的國家，其餘皆為2020年送托率



透明，定期追蹤長照服務人員勞動條件與留任狀況，依據民眾需求、第一線執行困境，改革政策與制度，確保長照服務人員充足，發展切合民眾需求、在地特色的長期照顧服務。

6. 給予所有受僱者請長期照顧安排假的權利：

行政院性別平等處 2020 年 9 月完成的委託研究報告「影響女性勞動力退出職場原因分析－以長照負擔為例」，學者分析全國 2008 年到 2019 年的財稅資料，發現在聘僱看護工的家庭中，已婚女性為了照顧爸媽或公婆而中離職場，以致勞動參與率比已婚男性低一成五；且女性離職後，後續重返職場的比率也比男性少一成八，二度就業之路更比男性艱辛。人口變遷已導致女性因長照中斷職涯。新政府應於四年內完成修法，讓每位受僱者在失能、失智家人核定列入長期照顧人口的期間，最長可申請 180 天的「長期照顧安排假」，前 30 日給予處理最忙亂的照顧安排，並由社會保險或其他政府財源補助八成的投保薪資，比照「育嬰留職停薪津貼」的作法，至少在前 30 日給付「長期照顧安排留職停薪津貼」；其餘 150 日為彈性請假，允許半天或一天的彈性請假。

7. 完善有薪孕產照顧假：

台灣人口結構變遷快速，育兒養老及勞動力短缺的壓力已襲來，且研究顯示，實質薪資替代率越高，男性請照顧假的比例越高，但千萬勞工的家庭照顧假實質薪資替代率至今還是 0%。為避免許多女性一再承受請假扣薪甚至丟工作的損失，也避免蠟燭多頭燒壓垮民眾，新政府應於一年內完成修法，給予所有受僱者 14 天有薪家庭照顧假。第二年全面盤點生產前、生產當下到產後育兒照顧、兒童養育及長期照顧所須之有薪照顧假，請假期間實質薪資替代率應達九成，並以受僱者需求設計彈性請假制度，支持更多男性參與照顧，與托育、教育及長照服務政策確實接軌；於四年內完成相關修法，讓任何一個身兼照顧的受僱者都能在國家支持減輕照顧壓力的情況下安心地留在職場工作，經濟獨立。

【晚年有保障，女人不貧窮】

行政院性平處分析顯示年金制度對女性保障更不足

2016年行政院性別平等處〈我國年金制度性別統計與分析〉結語

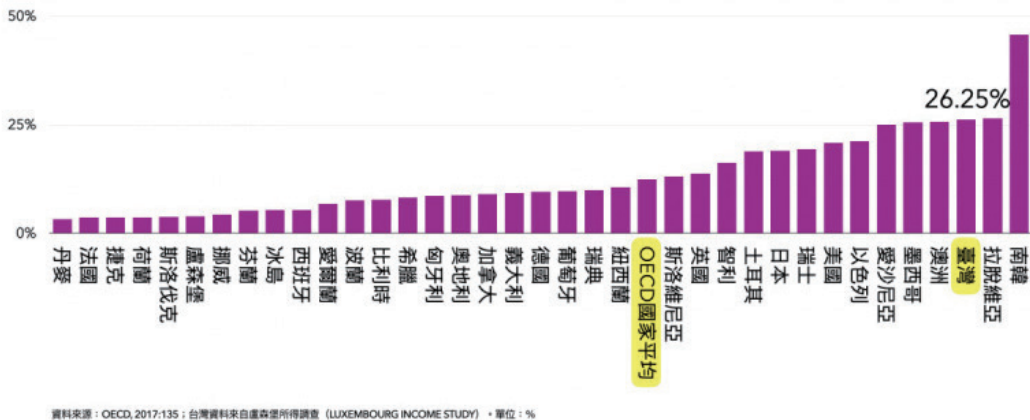
- * 在社會保險制度下，年金領取的多寡係受到一生正式就業之薪資及年資的交織影響。
- * 社會課予女性家庭照顧責任，導致女性因婚育而退出職場，未能連續就業。
- * 女性在勞動市場投入不足，將使女性老年經濟安全受到威脅。
- * 國民年金為家務工作者之老年經濟安全保障主要來源，惟給付金額較其他年金低。

資料來源：行政院性別平等處

8. 建立普及式基礎年金：

台灣老年貧窮率 26.25%，高於 OECD 平均 12.5%，加以政府年金給付之多寡，取決於有無工作、工資、升遷、年資等變數，預設一個人進入職場工作後，會持續工作到退休，鮮有中斷就業照顧家人的需求；換句話說，年金制度是依據傳統男性養家者生涯而設計，加上女性從工作生涯開始就承受勞動市場諸多的性別不平等，最終女性可自公共年金保險獲得的給付水準偏低、且落後於男性。為促進性別平等，新政府應將公共年金給付之條件脫鉤於職場成就，同時保障台灣長輩經濟安全，減輕年輕工作世代負擔。於四年內參考丹麥等國家年金制度，提出以國家稅收支應的普及式年金規劃，開始推動相關修法。

與OECD國家相比，台灣65歲以上老人貧窮率第3高



【民主更深化，參政要多元】

9. 內閣成員任一性別比例不少於三分之一：

儘管台灣國會女性比例已超過四成，但真正掌握國家行政權力之內閣成員，近八年女性閣員比例，竟落到台灣解嚴後最低紀錄 4.76%，當下執政機率較高之政黨，在權力接班的順位上幾乎看不見女性，可見兩大黨之輕忽，已嚴重衝擊女性平等參與政治的機會。掌權者及決策者背景單一，是民主深化大敵。未來內閣無論如何改組，內閣成員任一性別比例應皆不少於三分之一。

10. 支持多元及資源弱勢背景女性參政：

兩年內修正《政黨法》，各政黨應將政黨補助金挪出 5% 以上用於培育多元弱勢背景的女性參政人才，包括原住民、新住民、身心障礙、農民、勞工等各類多元及資源弱勢背景的女性人才；又現行地方選制 1/4 婦女保障名額，促進性別平等參政效果已達極限，新政府應於四年內修正《地方制度法》第 33 條，將現行 1/4 婦女保障名額制度的規定改為 1/3 性別比例原則，亦即改為選區當選人數在三人以上者，每三位當選人中，任一性別不低於三分之一，將可擴大性別比例保障的適用範圍至三人以上的選區，支持更多女性參政。

(2) 對政黨的呼籲

明年 1 月同時將舉行第 11 屆立法委員選舉，今年各政黨將陸續展開立委候選人提名程序，婦女新知基金會特別呼籲各政黨提名區域立委，應支持更多具有多元代表性、社會弱勢背景的女性參選。

過往各政黨雖已在不分區立委名單中提名多元弱勢背景女性，但也應在區域立委選舉中給予同等機會，讓多元弱勢背景的女性，在政黨支持下於選舉中累積政治實力與經驗，培養女性長期參政。

依據過往紀錄，女性候選人一旦被提名，當選機率皆高於男性候選人，政黨提名更多女性參與區域立委選舉，亦能提高當選機率。舉例而言，第 8 屆區域及原住民立委候選人當中，女性候選人當選機率 29.41%，高於男性候選人 27.44%；第 9 屆區域及原住民立委候選人裡面，女性候選人當選機率 26.32%，更與男性選人當選機率 19.15% 差距達 7.17 個百分點；第 10 屆區域及原住民立委選舉也不例外，女性候選人當選機率達 20.59%，高於男性候選人 17.29%。

民間團體給總統候選人的十大性別政見

民間團體婦女節聯合記者會 會後新聞稿



圖 1，圖說：記者會合照

明年（2024）1月即將舉行第16任總統、副總統以及第11屆立法委員選舉，婦女新知基金會、台北市產業總工會、全國教保產業工會、中華民國家庭照顧者關懷協會於記者會前夕3月7日召開婦女節記者會，提出「民間團體給總統候選人的十大性別政見」，針對性別薪資差距、職場性別不平等、職場性騷擾、友善照顧者職場、托育及長照服務、促進女性參政等議題，提出性別政見藍圖，要求未來的總統候選人承諾當選後，以及各政黨以實際行動消除性別不平等，並對政黨在提名立委的決策上提出一個呼籲。

1. 積極縮減性別薪資差距
2. 增加法定特休假、減少工時，落實職場與照顧家務性別平等

台北市產業總工會總幹事陳淑綸指出，台灣性別薪資不平等的狀況，與歐盟國家相比排名倒數，台灣男性勞動者每月平均收入61150元，女性勞動者平均每月只有49809元，每個月少男性勞動者11341元，一年少13.6萬。薪資不平等的原因相當多，例如女性勞動者普遍集中於低薪行業，薪資不公開與薪資保密協定，造成勞動者失去與雇主議價的空間，女性勞動者更可能因為育兒需求、請假風險，承受更不合理的薪資減損。國外大企業如Google、Netflix已實施薪資透明，歐洲許多國家立法，例如德國工資透明法，超過200人的企業員工即可查詢薪資。女性勞動者也經常面臨育兒照顧需求，假不夠用的時候，女性被迫離開職場，

年資一中斷，未來的特休假更少，惡性循環下，無怪乎女性不婚不育。陳淑綸呼籲未來新政府應優先修法，讓勞工的特休假與公務人員年休假相等，家庭照顧假也應該比照公教人員，應該給薪。



圖 2，圖說：台北市產業總工會總幹事 陳淑綸發言

陽明交通大學科技法律研究所副教授邱羽凡批評，政府每年公佈性別薪資差距，都刻意跟美日韓這些比台灣狀況更差的國家比較，表示政府從不承認薪資上的不平等是個問題，《性別工作平等法》通過 20 年後，台灣的性別薪資差距所小幅度仍非常有限。

邱羽凡教授呼籲政府不應繼續用行政指導處理性別薪資差距，行政指導沒有強制力，歐洲不少國家已經透過修法或立法積極縮減性別薪資差距，例如德國 2018 年已經立法，冰島更是從 2008 年就不斷再翻修相關法令，規定員工人數 25 人以上，就必須建立工作評估系統，用這個系統證明薪資發放是沒有性別不平等的。這些都不是行政指導，而是台灣的《性別工作平等法》一樣，有正式法律效力。邱羽凡教授亦指出，台灣的勞工現在很難享有家庭與工作平衡，因為目前台灣只有有利於雇主的工時彈性，缺乏有利於勞工的工時彈性，台灣應該確立對勞工有利的工時彈性，支持所有勞工達成家庭與工作平衡。

完善職場性騷擾相關法制

婦女新知基金會董事長姜貞吟指出，現行《性別工作平等法》，只能處理受僱者的性騷擾行為，處理方式就是讓雇主去調查、處置受僱者的性騷擾行為，但如果去性騷擾別人的是雇主，或者法規上說的事業最高負責人，依照現行法令雇主就要自己調查、裁處自己，直接裁判兼球員，導致受害員工不敢申訴。三年前就曾爆發福灣巧克力前董事長性騷擾女實習生的事件，當時民眾直接採取行動抵制，但三年後法制漏洞仍未補上，呼籲未來每一位總統候選人都能重視職場性騷擾法制的完善。



圖 3，圖說：陽明交通大學科技法律研究所副教授 邱羽凡發言



圖 4，圖說：婦女新知基金會董事長 姜貞吟發言



圖 5，圖說：全國教保產業工會理事 楊秀彥發言

強化 0-2 歲公共托育服務，教育部統一主管，安心托育不中斷

全國教保產業工會理事楊秀彥指出，執政黨提出「0-6 歲國家一起養，願生樂養」，在美好的口號下，制度卻要求 0 到 2 歲、2 到 6 歲小孩分送到不同主管機關負責的不同托育機構或服務，0 到 6 歲的托育是被切割的，銜接的時候家長雞飛狗跳，焦慮不安，因為 2 至 3 歲的幼幼班太少，銜接不上，媽媽就離職了，這樣並沒有協助到育兒家庭。政府也希望企業對員工有一些福利，那企業到底要設托嬰中心，還是設幼兒園？而且台灣的公共托育推動這麼多年，0 至 2 歲的送托率仍然在 OECD 後段班，可見政策是需要調整的。楊秀彥呼籲應拋棄政府機關的本位主義，新政府應該儘速規劃，讓 0 到 6 歲托育一條龍，托育不再漏接，媽媽不再被迫離職。

長期照顧政策合理回應民眾需求，保障長照服務人員勞動權益

中華民國家庭照顧者關懷總會秘書長陳景寧指出，長照相關政策沒到位，也造成女性暴露在離職的高風險之下，因為女性薪資相對低，而且傳統上會對女性照顧家人有更多要求。可惜目前長照政策相關資訊不夠公開透明，例如現在政府評估自己做得好不好，看的是「長照涵蓋率」，政府說要達八成了，但實際上可能只有一半，涵蓋的大部分是輕中度失能需求，給重度失能者家庭的協助非常少，政府應該要確保資訊完整、公開透明，並建立民主審議的機制，讓所有的政策討論能有所依據。



圖 6，圖說：中華民國家庭照顧者關懷總會秘書長 陳景寧發言

給予所有受僱者請長期照顧安排假的權利

陳景寧也提醒，除了服務要完善之外，也必須保障家庭照顧者不離職，日本有 93 天的長照安排假，有假可請，不會被迫離職；台灣的民間團體則提案比照育嬰留職停薪津貼，前 30 天連續請假可拿八成薪，後續再加上 150 天的彈性請假，當長照的狀況出現，最需要花時間的就是剛開始的時候，所以先給 30 天假、有津貼，後續再給 150 天彈性的長照安排假，讓受僱者可以請假處理臨時狀況。台灣平均家戶人口已經掉到 2.6 人，照顧壓力是很沈重的，但政府與企業又希望勞動力不能少，陳景寧呼籲政府一定要做更多的事情支持照顧者。

完善有薪孕產照顧假

姜貞吟補充，如果家裡需要照顧的人超過 3 歲，勞工只剩無薪的家庭照顧假可請，如果逼不得已要請無薪照顧假，大多數是女性犧牲薪水，男性願意請無薪假的很少，於是女性與男性的收入差距又變得更大。政府應該優先讓所有受僱者都可以使用每年 14 天有薪家庭照顧假，有薪家庭照顧假不該是軍公教的特權，而是所有受僱者的權利。姜貞吟亦呼籲新政府接著盤點生產前、生產當下到產後育兒照顧、兒童養育及長期照顧所須之有薪照顧假，請假期間實質薪資替代率應達九成，並以受僱者需求設計彈性請假制度，支持更多男性參與照顧，與托育、教育及長照服務政策確實接軌，達成照顧不離職，制度不漏接。

建立普及式基礎年金

姜貞吟指出，女性頻繁退出、重回職場，也造成年資中斷，從公共年金獲得的老年保障比男性更少，而台灣老年貧窮率非常高，高達 26.25%，跟 OECD 各國比較，台灣是非常後段的後段班。呼籲政府參考丹麥等國家的經驗，建立普及式的公共年金，凡是有公民身分就享有基本保障，可減輕年輕人奉養長輩的壓力，希望新政府在四年內提出整體規劃，並開始推動相關修法。

內閣成員任一性別比例不少於三分之一

婦女新知基金會顧問、國立臺灣大學政治學系教授黃長玲談到女性參政，直言政治人物和政黨喜歡強調國會的女性比例，台灣在亞洲表現多好，若是看內閣組成，就知道我們離性別平權還非常遙遠，所以請政府和主要政黨不要自我感覺良好，尤其蔡英文當選後都打破前面兩任男性總統的紀錄，馬總統和陳總統的第一任內閣女性都超過 20%，蔡總統任內林全內閣大概 10%，蘇內閣更低，陳建仁內閣女性人數增加，但還是沒有回到 20%，破壞了建立多元共治的政治慣例的可能性，新政府對內閣組成單一性別不少於三分之一，應該要有強烈承諾。

黃長玲教授特別提及國民黨立院黨團總召曾銘宗委員日前質詢新任財政部長莊翠雲事件，黃長玲表示，立法委員監督內閣天經地義，但曾銘宗委員還沒看到新任部長的表現，就直接評論「為性別而性別」，曾銘宗委員本人講這句話時，應該沒想過自己享有多大的性別優勢，這句話永遠不會用來質疑任何一個男性閣員，只因為內閣閣員本來就男性居多，當曾銘宗委員自認為他提出一個

有正當性的問題時，反映出的卻是他看待這件事上極端缺乏對於性別不平等的反省

支持多元及資源弱勢背景女性參政

為促進女性參政，黃長玲教授亦呼籲兩年內修正《政黨法》，各政黨應將政黨補助金挪出 5% 以上用於培育多元弱勢背景的女性參政人才，包括原住民、新住民、身心障礙、農民、勞工等各類多元及資源弱勢背景的女性人才；現行地方選制 1/4 婦女保障名額，促進性別平等參政效果已達極限，新政府應於四年內修正《地方制度法》第 33 條，將現行 1/4 婦女保障名額制度的規定改為 1/3 性別比例原則。

這兩個訴求婦女團體推動已久，遲遲沒有進展。行政部門或政黨總認為政黨補助金是政黨的錢，黃長玲教授提醒，政黨補助金來自納稅人的錢，既然納稅人有身心障礙者、原住民、女性、新住民、勞工、農民，政黨就應該主動積極的去將錢用在多元族群上，很遺憾上一次《政黨法》修正，立法院不肯這個條文，僅放在附帶決議。

至於《地方制度法》修法，10 年前就已經放入 2012 年行政院核定通過的性別平等政策綱領，這是本來國家已經宣示的政策，但 10 年來經過政黨輪替，地方制度法條文卻始終沒有修正。黃長玲教授提醒，制度改變人的行為，台灣有這麼多國會女性議員，這件事不是自然而然發生的，所以現在沒有做制度改革，我們在某些領域看到的停滯，只會一直停滯下去，國家社會的發展就不會往前進。



圖 7，婦女新知基金會顧問 黃長玲發言

對政黨的呼籲：

應在區域立委選舉中提名多元弱勢背景女性，讓多元弱勢背景的女性在政黨支持下於選舉中累積政治實力與經驗，培養女性長期參政。

最後，針對明年 1 月同時將舉行的第 11 屆立法委員選舉，今年各政黨將陸續展開立委候選人提名程序，婦女新知基金會特別呼籲各政黨提名區域立委，應支持更多具有多元代表性、社會弱勢背景的女性參選。過往各政黨雖已在不分區立委名單中提名多元弱勢背景女性，依據過往紀錄，女性候選人一旦被提名，當選機率皆高於男性候選人，說明台灣社會並沒有排斥女性候選人，反而肯定他們的政治表現，政黨應在區域與原住民立委選舉提名更多女性。

婦女新知基金會通訊
No.345 | 2023 年 1-6 月號

發行人：姜貞吟

主編：黃柏萱

設計：廖翎蓁

工作室：覃玉蓉、戴靖芸、何彥儀、黃柏萱、陳逸、黃昱凱

行政院新聞局出版事業登記證 局版台字誌第 3012 號

中華郵政北台字第 0458 號執照 登記為雜誌交寄

發行：財團法人婦女新知基金會

地址：104 台北市龍江路 264 號 4 樓

電話：(02) 2502-8715

傳真：(02) 2502-8725

婚姻家庭法律諮詢專線：(02) 2502-8934

郵政劃撥：11713774

戶名：財團法人婦女新知基金會