

目錄

婚姻家庭	婚姻家庭法律諮詢專線 30 週年記者會：串聯你我，一同前行	02
	就法務部「民法親屬編」部分條文修正草案之書面意見書	10
公共照顧	參與托育政策催生聯盟「籲請朝野合作改革育嬰假，修法新增親職假」記者會	14
	參與托育政策催生聯盟「新政府新挑戰，補居托中心三缺，救保母人數與薪資雙低 居家托育服務的質與量待升級」記者會	23
	參與托育政策催生聯盟「母親節暨給新任總統的政策建言記者會」.	38
勞動權益	落實培訓，確保品質—反對倉促上路性工法人才庫，捍衛勞工權益	51
	拒絕虛假進步表象！呼籲各政黨應兌現選前「薪資透明化」政見！.	54
政治監督	婦女及性別團體與立委之新春茶會	58
	太陽花運動十週年晚會	60
	請準閣揆兌現準總統賴清德內閣女性三分之一以上承諾	64
	為什麼內閣與國安團隊這麼男會是個問題？.	66
	推動性別平等，立即行動！ 520 就職前民間團體給新政府與國會各黨團的呼籲	69
	反國會濫權行動 521 婦女新知發言稿	73
	呼籲憲法法庭性別比例朝向 5:5 邁進	75
身體自主	《投資暴力預防 終止婦女受暴》總統候選人承諾全面推動性別暴力防治政策 民團聯合回應新聞稿	79
	先行開放單身女性與女同志配偶使用人工生殖技術，代理孕母不應急就章！.	82
	【行政院衛生福利部國民健康署「人工生殖法修法議題」公聽會】	
	婦女新知基金會發言稿	86
	行政院衛生福利部國民健康署「人工生殖法修法議題」第二次公聽會.	89
	立法院「人工生殖法條文修正草案」公聽會	92
	這種藐視人權的草案你敢支持？再次呼籲代孕脫鉤處理	95
	政府強推代孕制度，罔顧人權及民意！.	97

婚姻家庭

【婚姻家庭法律諮詢專線 30 周年記者會
：串連你我，一同前行】



時間：2024 年 5 月 9 日（週四）9:30

地點：臺北NGO會館（青島東路8號）

主持人：洪惠芬（婦女新知基金會董事長、東吳大學社會工作學系教授）

出席者：（按發言順序）

尤美女（婦女新知基金會顧問、執業律師）

方麗群（婦女新知基金會志工、專線督導）

陳珊珊（婦女新知基金會志工、專線志工）

陳令宜（婦女新知基金會董事、執業律師）

慶祝婦女新知經營婚姻家庭法律諮詢專線 30 年！

專線成立和更名時間

在民法尚未修正歧視女性的不平等條文之前，女性在民法上的地位相當低落，包括妻冠夫姓、妻從夫居、民國 74 年 6 月 5 日前之夫妻財產沿用舊制之夫權獨大條款；還有子女監護、親權行使、子女從父姓等父權優先條款等等。

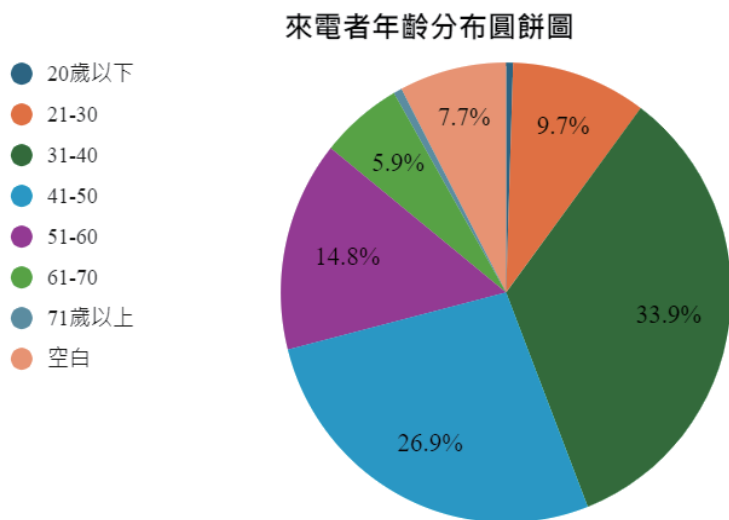
為具體實踐「女人幫助女人」的理念，以及掌握修法的社會脈動及婦女需求，本會於 1994 年開始培訓「民法諮詢志工」成立「民法諮詢專線」，並在 2016 年更名為「婚姻家庭法律諮詢專線」，讓民眾從專線名稱即可明瞭服務範圍。一方面提供全國民眾有關婚姻、家庭的免費法律諮詢，一方面與本會修法工作保持合作，經由服務所彙整之各項報告與數據，作為本會推動後續修法事務之參考。至今已推動廢除子女監護權歸夫、妻從夫居……等父權條款，以及通過夫妻財產新制、子女姓氏條文修正案等各項更符合性別平等原則的重要法案。

近十年（2014-2023）接線數據和近年趨勢

本會專線開通至今已屆滿 30 年，接線總量高達 80,190 通電話。目前諮詢專線平均每月有 60-70 通來電，從成立之初全國普遍缺乏婚姻家庭法律的諮詢資源，到現在各縣市雖已有其他的婦女法律面談服務，但仍少見免費的電話諮詢，尤其對於偏遠地區民眾而言，這更是珍貴的、便利的服務資源。這支專線的意義，不只是提供民眾即時性、可近性的免費服務，30 年來更是培力了 750 多位女性學習法律、自助助人，經過實習和

在職訓練成為接線志工，固定排班來服務社會大眾。志工從服務中帶來的成就感和激勵感，使得平均服務年資為 14 年，尤其是從第一期就加入服務的資深志工蔡美芳，甚至已服務長達 29 年；有 9 位志工已經持續服務高達 20 年以上；5 位高達 10 年以上。我們也在今天的記者會邀請到服務了 25 年，積極參與活動、向社區婦女宣導法律的婚家專線志工督導方麗群，和從 24 歲就開始擔任婚家專線志工的陳珊珊，分享服務將近 10 年來的心得。

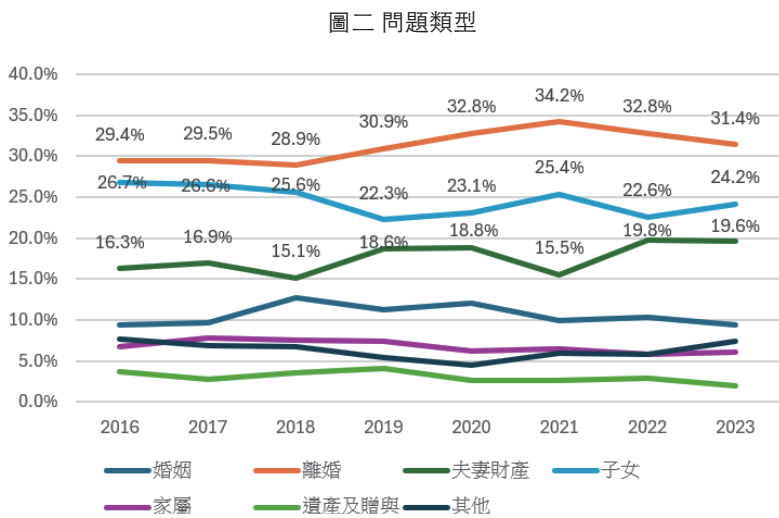
統計近十年接線的基本資料（圖一）86.5% 來電者為女性、12.2% 為男性，另 1.3 來電者選擇不透露性別，比較以往男性來電量不到一成的情形，較往年有逐漸增加的趨勢。年齡分布的話，來電者以 31-40 歲為大宗，占 33.9%。其次是 41-50 歲居次，占 26.9%。再來則是 51-60 歲，占 14.8%。



圖一 來電者年齡分布圓餅圖

除此之外，來電者教育程度多集中於大專院校畢業，占42.9%。高中畢業者占24.5%，國中、國小畢業者相加比例約占6.1%，高中畢業以下的比例相加有30.6%，凸顯專線服務相對弱勢群體的意義和可近性。

接線量前三大問題



根據本會十年來（2014-2023）之統計（圖二），民眾所詢問的問題類別，前三名分別為：離婚、子女、和夫妻財產（附表一）。離婚問題中，詢問協議離婚（15.5%）的次數多於判決離婚（12%）；子女方面，詢問子女監護、探視、撫養（19.1%）比例最高；夫妻財產方面，詢問剩餘財產分配比例最高（10.1%）。

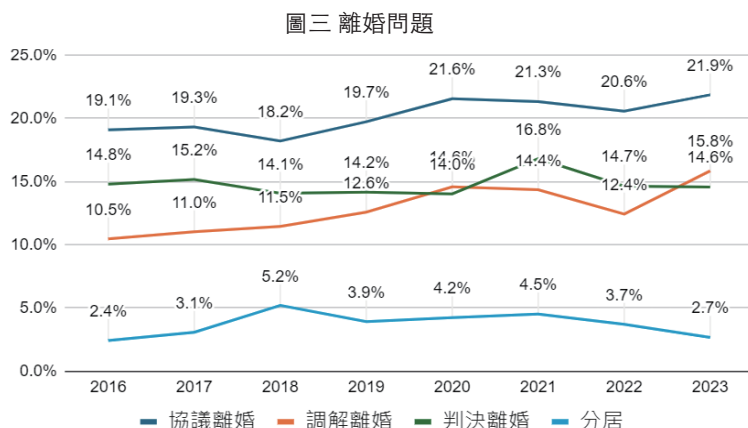
表一

2014-2023 (10年)	離婚	子女	夫妻財產	十年共 30990 通
	11942	6577	5351	
	(38.5%)	(21.2%)	(17.3%)	

(一) 離婚

從開辦專線至今，來電者詢問的案件類型分布，離婚問題始終高居第一，子女監護與夫妻財產分列第二、三名，可見民眾關心的問題仍集中於特定方面。

在這十年間（2014-2023），每年有近 700 通的來電詢問離婚問題（平均每月 47 通來電）。有趣的是，觀察民眾離婚諮詢內容，詢問如何協議離婚及調解離婚的數量呈現增加的趨勢，但想了解判決離婚及分居相關問題則呈現持平並逐漸下降趨勢（圖三）。這也和新知大力推動放寬離婚要件，一直以來倡議「好聚好散」、「破綻主義的無過失離婚」息息相關。



(二) 子女

詢問子女監護、探視、撫養 (19.1%) 比例最高。伴隨離婚問題的，除了夫妻財產外，就屬子女監護最為民眾所關心。子女監護權的歸屬，一直是民法專線來電者遲疑或不敢離婚的重要原因。過去民法中的確有「父權優先」的規定，將監護權優先判決給父親；經過本會及其他婦團與專家不斷的推動改革，優先條款在 1996 年才終於廢除，將民法修正為以「子女最佳利益」來衡量誰適合取得監護權。法律的修正成果也反映到司法上提出離婚並請求附帶子女監護的訴訟結果，有逾六成的監護權是由女方取得。由此可見只要符合子女的最佳利益，女性在爭取監護及相關權利，仍有可為。

但子女扶養費的履行，也是在該類別當中常出現的問題，許多離婚或是實質分居的夫妻，在遇到另一方不願支付子女扶養費時，雖然現行家事事件法規定有所簡化，不必提起訴訟經過漫長的程序等到判決才執行，可以直接依非訟程序請求執行，但仍成為當事人的極大困擾，因此如何改善請求的程序機制，以增加主張權益的便利性，讓子女的權益可以得到確保，是接下來值得關注的重要課題。



(三) 夫妻財產

夫妻財產方面，詢問剩餘財產分配比例最高(10.1%)。

夫妻之間關於財產管理、使用及歸屬常成為爭議之源，尤其在離婚時，如何分配財產更是引起人們關注的問題。過去的法律對於夫妻財產關係存在不合理偏向丈夫的規定，然而在新知識的普及以及多方團體的努力下，2002年終於制定了較為平等的新法規，使得在婚姻中財務狀況較弱勢但有貢獻的一方，在離婚時能夠得到相應的財產補償。目前，本會正就憲判四與法務部積極討論中，本會支持透過贍養費來彌補離婚時剩餘財產分配請求權的不足以補償弱勢配偶，並將贍養費評價為「彌補弱勢配偶對於婚姻生活貢獻所導致的工作能力減損」，而非扶養概念的延伸。

志工接線經驗分享

麗群督導：

麗群在婚姻家庭諮詢專線服務超過25年中觀察到，過去案主多為弱勢女性，但現在男性來電者亦不少。無論是在家暴事件或夫妻財產的分配上，都顛覆了過去傳統的印象，所以志工在服務的內容及心態上，也逐步的加入同理、傾聽和支持，並定期邀請專業人士培訓，以因應時代變遷。網路資訊的發達使諮詢內容更專業、多元，也促使志工努力提升服務品質，期許擦亮新知招牌。

珊珊志工：

珊珊對社會服務保有熱忱，雖然因工作偶爾需請假，但仍積極參與。她曾經從事照顧嬰兒志工，認為要真正改善社會安全網須從政策層面處理。雖未從政，但照顧嬰兒的經驗使她對於加入新知的選擇更堅定。在新知擔任志工需學習法律條文和與案主交流。雖每次接線不一定都能幫案主解決問題，但她從幫助案主尋找解決方案的過程中感受到志工的價值所在。珊珊認為接線最困難的是如何兼顧同理心和中立性，但在資深督導的幫助下慢慢進步。未來，她希望為每一個需要幫助的案主提供最好的支持。感謝婦女新知對女性權益的倡議和支持。

總結

透過諮詢專線的民眾反應，我們明白到法條修改不是唯一解決性別不平等的方法，而是需要不斷檢視現實中的性別不平等現象，並且結合社會倡議、與各團體合作、建立聯盟，才能真正實現性別平等。



婚姻家庭

【就法務部「民法親屬編」部分條文修正草案之書面意見書】

為因應憲法法庭 112 年憲判字第 4 號判決意旨，檢討現行裁判離婚原因及離婚後財產上效力規範（含夫妻剩餘財產分配、贍養費及子女扶養費）相關規定。法務部於本年 5 月 15 日預告修正「民法親屬編」部分條文修正草案及「民法親屬編施行法」第七條之一修正草案。（詳見公共政策網路參與平台公告之內容）

針對法務部於中華民國 113 年 5 月 15 日公布之「民法親屬編」部分條文修正草案，本會提出以下意見。

一、第 1052 條之「苛刻條款」應被視為配套措施，而非成為阻礙離婚之門檻。

本會從解構婚家和破綻主義的角度出發，認為法務部「民法親屬編」部分條文修正草案中之「苛刻條款」應被視為配套措施，其目的在於改善婚姻破裂後配偶一方可能出現之困境，而非成為阻礙離婚之門檻。當婚姻出現破綻並有意願離婚時，應當允許雙方自由離婚。根據實際案例觀察，多數不願意離婚的情況往往是因為雙方無法就財務事項達成一致，因此，本會認為一旦婚姻關係出現破裂時，財務補償應當被視為實現雙方自由的手段。

此外有關「因應憲法法庭 112 年憲判字第 4 號判決研修離婚法制」諮詢會議中提及兩願離婚之「未成年子女照顧計畫」併同納入修法考量並要求在離婚登記前先擬具此計畫之意見，本會認為有必要進行更為詳盡之討論。雖本會認為「未成年子女照顧計畫」無須在此次修法中被納入，惟該意見確實重要。本會呼籲在兼顧維持雙方離婚自由及保護子女權益的前提下，就此議題進行更深入之研究。

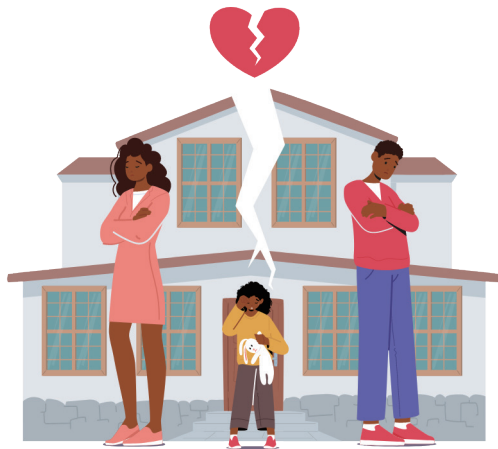
二、刪除第 1056 條「因判決離婚」之規定，否則第 1052 條的修法將無意義。

本會認為離婚應擺脫與有無過失之關聯，而應聚焦於對經濟弱勢配偶之補償，例如剩餘財產分配和贍養費。贍養費應作為對損害之補償，而非僅限於判決之範疇。是以，納入「判決離婚」在條文中顯得不合邏輯，受有損害之一方就應獲得補償，無須法院判決離婚始得請求。

其次，依據法務部草案，只要符合五年內累計分居期間達三年之條件即可向法院提起離婚之訴，離婚在許多情況下將無須指明過失，除非法院認為離婚對於拒絕離婚之一方顯失公平。在此情況下，保留第 1056 條將與草案之第 1052 條相抵觸，從而削弱了法律的一致性。此外，第 1056 條往往阻礙離婚雙方達成和解，因其要求判決離婚才能請求損害賠償，意味著要舉證另一方的過失，這使得和解變得更加困難。

其三，第 1056 條第一項為離婚損害，在實務上難以請求，因離婚本身所導致之損害難以具體評估；第 1056 條第二項為離婚所生精神上之損失，且要求受害人無過失方得請求，然此情形難以成立，法院現今亦多以雙方過失相當，對於無法維持婚姻均有責任而判決離婚。退步言，縱使一方就婚姻無法維持完全無過失，卻僅因離婚的方式為協議離婚、調解或和解離婚而無法請求本條賠償，並非合理。實則，離婚本身會導致何種精神上之損害實難以想像，因多數情況下，損害通常源自於離婚之原因，例如外遇行為。此外，根據民法第 195 條規定，當涉及離婚原因所產生之損害時，受害方已有合法依據進行損害賠償的請求。

因此，本會建議刪除第 1056 條「因判決離婚」之規定，並以贍養費、剩餘財產分配等方式來補償弱勢配偶一方。



三、贍養費應定位為婚姻補償金，不應再有扶養義務延伸之功能。

1. 刪除第 1057 條「生活陷於困難」。

即使配偶一方並未陷入生活困境，仍應該正視配偶一方因在家庭中付出勞力和時間而導致的就業能力減損情況，並應給予相應的贍養費補償。

2. 第 1057-1 條剩餘財產與贍養費間「無重複評價問題」。

本會認為第 1057-1 條剩餘財產與贍養費間並無重複評價之問題，兩者可同時存在和同時請求。蓋贍養費之目的在於確保配偶投入婚姻家庭喪失之就業能力，於離婚後獲得補償，避免影響其未來之工作及生活，而剩餘財產分配則係著眼於過往婚姻期間家務勞動有價化，兩者於功能、要件上均應有所不同。

3. 第 1057-3 條不應將「再婚」列為請求權消滅事由。

將「再婚」列為贍養費請求權消滅事由，仍視贍養費為「扶養義務的延伸」；然若本會主張，將贍養費定位為為婚姻補償金，不再有扶養義務延伸的功能，則「再婚」不應作為請求權消滅事由。為求理論一致，本會認為應該刪除。

以上為婦女新知基金會之書面意見書。

公共照顧

【遏止年輕女性及中高齡女性勞動力大量流失】

行政院和勞動部要做最大助力，還是繼續當最大阻力？
籲請朝野合作改革育嬰假，修法新增親職假



／托育及就業政策催生聯盟 2024 年兒童節政策建言記者會

婦女新知基金會秘書長
覃玉蓉



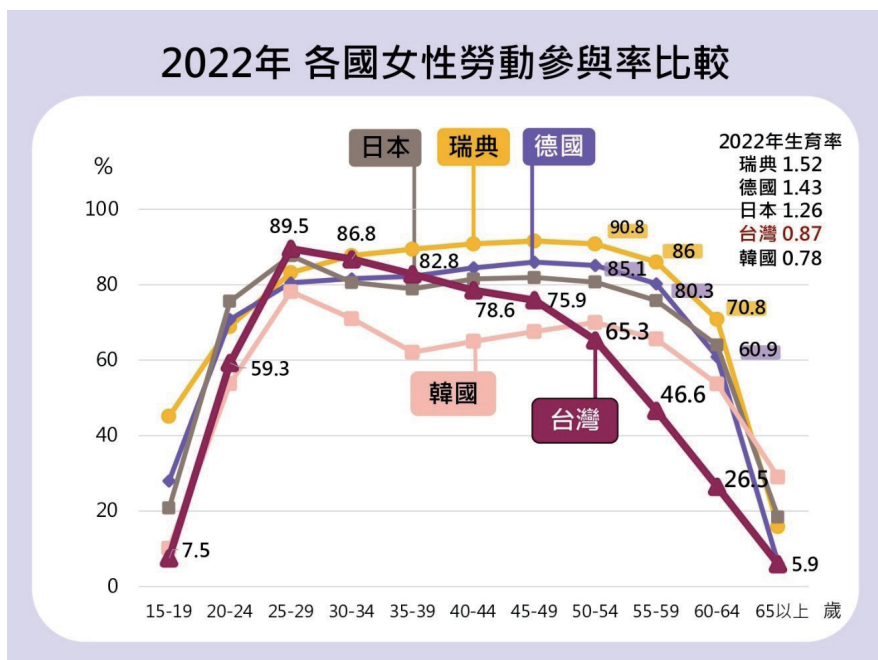
台灣生育率再創新低，由 2022 年 0.870，再降至 2023 年 0.865，新生兒人數則是以一年減少一萬人的速度快速流失，2023 年出生人口僅剩 13 萬 5,571 人。新生兒人數不斷縮減，嬰兒潮世代逐漸退休，退的多、進的少，缺工浪潮只會越趨嚴重，而各行各業也開始絞盡腦汁搶人才，例如，透過職務再設計，開發中高齡銀髮就業。

托盟提醒政府與企業，台灣還有一大批成熟勞動力，礙於料理家務與育兒未投入職場，台灣女性勞動參與率只有 51%，還有大半的女性人口未參與勞動市場，料理家務為最主要原因，共計 248 萬名女性，育齡階段（15-49 歲）女性就有 53 萬名。

這無疑是潛在就業人口的最大寶藏！托盟呼籲政府「修法創設親職假」，發揮一箭雙鵰的作用，一來，避免女性因為育兒中斷就業，替企業留住穩定且優秀的人才；二來，親職假單位小，彈性好用，有利於支持男性育兒，達到雙薪家庭共同育兒，具有提升生育意願的作用。簡而言之，政府「修法創設親職假」，支持有育兒需求的員工兼顧工作與家庭，長遠來看，可以創造更大量且永續的生產力。

不僅於此，最新的研究發現，育兒父母無法得到足夠的政策支持，直接影響 55-64 歲女性成熟勞動力大量退出職場。趙苡彤新近發表的論文《代間互助 論台灣女性之提早退休》，發現了研究假設之外的女性早退主因：阿嬤顧孫！「我們發現，55-64 歲台灣女性一日當了祖母，就業的機率就會下降 35-38%。反觀男性，並無此現象。」

這顯示，政府沒有好好處理年輕女性勞工的需求，一路拖累中高齡阿嬤早退顧孫。台灣 55-59 歲女性勞參率 (46.6%) 比德國 (80.3%) 低 33.7%，60-64 歲 (26.5%) 比德國 (60.9%) 低 34.4%！！（見下圖及附件一）台灣獨樹一幟的「倒 V 型」女性就業曲線，呈現的是女性勞動力土石流！！



資料來源：2022 年勞動部國際性別統計
 製圖：托育及就業政策催生聯盟

政府口口聲聲要解決缺工問題，提升中高齡就業，卻持續放任這麼大量的中高齡成熟女性勞動力，以及年輕女性勞工，不斷從職場「漏」出去！我們不禁想問：面對台灣缺工問題，行政院和勞動部要做解決問題的最大助力，還是最大阻力？

有鑑於此，「托育政策催生聯盟」特此聲明更名為「托育及就業政策催生聯盟」（簡稱「托盟」），宣示持續推動普及公共托育政策，以及（女性）充分就業政策。

托盟於 2022 年首度提出新增「親職假」修法，當時由立法委員林淑芬、吳玉琴、洪申翰、范雲共同提案，獲得朝野立委連署支持，送交立法院。但，由於屆期不連續，立法院新會期，托盟再度提出「性別平等工作法部分條文修正草案」及「就業保險法部分條文修正草案」（以下簡稱「托盟修正草案」），並擴大結盟，由立法委員林淑芬、洪申翰、范雲、李彥秀共同提案，也已獲朝野立委連署支持，再度送交立法院。

簡單來說，「親職假」是現行「育嬰留職停薪」的升級版，在現有「育嬰留職停薪」制度（以月為單位請領，使用到小孩滿三歲）中，創設新的假別－「親職假」，可以以「日」或「小時」請領，使用到小孩滿八歲；「親職假津貼」則跟「育嬰留職停薪津貼」合併計算，共六個月八成薪。讓家長有更彈性、靈活的有薪假兼顧工作與家庭。

#改革育嬰假的社會聲量高，賴清德總統選前也承諾，籲請朝野立委儘速審查

改革育嬰假的聲量水漲船高，從 2022 年托盟發起「我要親職假」的連署活動、社群平台討論、政府的統計調查、賴清德總統選前的承諾，以及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）國際審查委員的呼籲，都揭示台灣必須推動親職假，實質回應家長平衡工作與育兒的迫切需求。

首先，托盟於 2022 年蒐集 2415 份，支持修法彈性育嬰假的連署。近期「親子天下」、「黃璫寧醫師健康講堂」臉書粉絲專頁也帶起討論，民眾對於育嬰假可以以日或小時使用，且用到小孩滿八歲的回應為：

非常需要~~~~現在小孩正在肺炎發燒請假，只能父母輪流請休假、家庭照顧假，假很不夠用啊！（前面病毒停課已經用掉很多假了）

支持，小孩幼兒園真的很常因為各種原因要停課，沒後援的家長真的很無助，育嬰假改成日、小時真的比較有助力，勞資雙方也比較可以彈性調整，不然一次性的育嬰假六個月是有多人可以請完育嬰假還可以回到原工作單位的，所以我支持

很需要，其實有時候是因為小孩生病需要較多時間照顧，但不是想長期不工作

勞動部 2022 年《僱用管理就業平等概況調查》也顯示，近八成受僱員工認為應放寬以「日」或「小時」使用育嬰留職停薪，且男性同意的比例大於女性，以利彈性運用照顧子女；《工作場所就業平等概況調查》顯示，近五成企業同意以「日」或「小時」彈性使用育嬰留職停薪，且企業規模越小，同意比例越高，29 人以下事業單位同意比例為 49.5%，30-99 人事業單位同意比例也高達 41%。

賴清德總統於「0-6 歲國家一起養 2.0」政見中明確指出，將推動實施彈性育嬰假。2022 年消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第 4 次國家報告審查委員會結論性意見和建議，國際審查委員也會明確指出，台灣的育嬰假制仍然僵化，建議研究並參考國際經驗，以設計永續和彈性制度為目標，改善現有的育嬰假制度。

育嬰假彈性化，唯有「修法新增親職假」才能真切回應育兒家庭需求

然而，日前勞動部因應立委的壓力，推出「彈性育嬰留職停薪試辦原則」，彆扭地試辦放寬育嬰留職停薪可以「五日」或「七日」使用，但限制申請以三次為原則。托盟認為，有限度的彈性，等於沒彈性，不涉及修法的試辦計畫，依舊涵蓋不了兒童需要照顧的年齡，只是再次凸顯政府不願意正視育兒家長的實際需求，如此敷衍社會、敷衍人民的作為，徒然浪費力氣，大可不必！唯有「修法新增親職假」才能真切回應育兒家庭需求，以下說明修法新增親職假的四大重點：

一、延長使用期間：親職假於子女 0-8 歲可使用，完整涵蓋幼兒照顧年齡（新增性別平等工作法第十六條之一、修正就業保險法第十一條）

親職假可用到小孩滿八歲，將完整涵蓋兒童照顧年齡，支持家長在孩子上幼兒園、進入國小低年級時，仍有假別可因應孩子的照顧與陪伴。

對照現行育嬰留職停薪，僅能使用到子女滿三歲前，忽略孩子三歲後仍有家長親自照顧的需求。

二、縮小請假單位：親職假可以「小時」或「日」，依需求使用，創造更多兼顧工作與育兒的排列組合（新增性別平等工作法第十六條之一）

親職假可以「小時」或「日」使用，單位更小，可以依需求使用，也可以有更多排列組合，增加家長之間共同調和育兒與工作的方法，例如，家長輪流晚一點上班、早一點下班接小孩，只需要以「小時」為單位，就能有多一點時間處理家務、料理晚餐、陪伴孩子。學校腸病毒停托、停課，需要為期五天的假；幼兒園期末的消毒備課日，需要為期三天的假；帶孩子打預防針只需要半天的假，家長可以依需求使用。

對照現行育嬰留職停薪，只能以「月」為單位使用，面對以「日」、以「小時」的短期育兒需求，家長只能變相利用個人的特休、事假因應，但天數往往又不夠用。

三、給家長多一個請假的選擇：「親職假」、「育嬰留職停薪」合併計算，共用六個月津貼給付（新增性別平等工作法第十六條之一、修正就業保險法第十九條之三）

「親職假津貼」與現行的「育嬰留職停薪津貼」，兩項制度的請領期間與給付合併計算，共用現行育嬰留停的六個月，不變法定賦予家長享用的權利，但提高使用的機會。

家長想「中斷工作，全職親力親為育兒」，使用「育嬰留停」；家長想每天常態幾小時暫離崗位，或因應臨時突發狀況，使用「親職假」。新增請假的選擇，切實回應家長各種多變的育兒需求。

四、為顧及職場人力調配，親職假須十天前預先排假

（新增性別平等工作法第十六條之一）

家長有孩子要照顧，雇主也須顧及公司的營運，考量職場上的人力安排，親職假參照育嬰留職停薪規定，於 10 日前以書面向雇主提出，並排定 3 個月內的請假日，若家長遇孩子生病、托育單位停托停課，有緊急親自照顧需求時，可於前一日提出臨時親職假，此時雇主不得拒絕，否則孩子的照顧將無人接手，員工不是不想工作，只是孩子需要有人照顧。

最後托盟再度呼籲，育嬰假 / 親職假如果不能符合育兒家庭需求，後果不只是失去年輕女性勞動力，連中高齡女性勞動力也會一併失去。2025 年台灣就要踏入超高齡社會，新生兒人數持續降低，只會再加重社會的扶養負擔，穩住、拉抬生育率是政府不可迴避的責任。現在本法案已獲得朝野立委支持成案，呼籲勞動部儘速提出行政院版的對案，以期在最短的時



間完成親職假修法，立即採取積極且有效的作為，制度性保障每一位家長兼顧工作與育兒的權利，修法創設親職假讓家長，尤其是媽媽，不用忍痛選擇工作或育兒，不用煎熬於家庭事業蠟燭兩頭燒。彈性好用的親職假，讓家長之間更容易輪流分工接應幼兒照顧，支持爸爸參與育兒，達到雙薪共同養育兩孩的理想。一旦員工得以兼顧工作與家庭，也有助於企業留住優秀人才，穩定勞動力，進而支持員工再生育下一代新生力，這樣才能有永續的家庭、社會與企業！改革制度，短期內勢必困難，但對整體經濟和社會發展來說，中長期效益將會是巨大的，政府應該將眼光放遠，為人民拓出一條安心生養之路，並同步落實提升中高齡就業政策。

附件一

表 1-7 2022 年女性勞動力參與率—按年齡分

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡 (3)	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
總計	51.6	54.6	63.4	52.9	54.2	(1)56.8	61.5	52.5	56.1	40.7	(1)58.8	62.5	59.2	(4)71.7
15~19歲	7.5	10.1	12.3	7.7	20.8	(2)37.2	53.3	16.6	28.0	5.5	(2)43.7	56.4	51.2	45.1
20~24歲	59.3	53.8	57.1	54.2	75.6	68.7	77.3	64.5	70.8	37.3	72.4	73.7	73.6	68.9
25~29歲	89.5	78.2	91.1	86.2	87.7	78.2	85.7	83.2	80.5	63.9	83.1	85.3	82.8	83.2
30~34歲	86.8	71.0	90.0	81.7	80.6	77.1	84.7	82.7	81.6	67.8	83.0	84.5	82.7	87.7
35~39歲	82.8	62.1	86.0	76.6	78.9	76.0	84.6	83.4	82.2	69.4	82.5	86.4	84.1	89.4
40~44歲	78.6	65.0	83.2	74.6	81.5	76.5	86.1	85.4	84.5	71.4	83.8	85.2	86.6	90.8
45~49歲	75.9	67.6	82.7	73.3	81.9	76.2	85.9	85.8	86.0	70.7	83.3	82.4	87.4	91.6
50~54歲	65.3	70.0	75.2	70.7	80.7	74.3	83.8	85.0	85.1	66.9	80.9	79.3	87.5	90.8
55~59歲	46.6	65.6	67.1	58.5	75.8	67.6	71.9	78.1	80.3	58.3	71.9	76.0	81.8	86.0
60~64歲	26.5	53.7	56.1	37.0	64.0	51.7	51.2	38.7	60.9	35.2	50.1	63.6	57.3	70.8

資料來源：2022 年勞動部國際性別統計

公共照顧

【新政府新挑戰，補居托中心三缺，救保母人數與薪資雙低居家托育服務的質與量待升級】

#托育及就業政策催生聯盟 2024 年兒童節政策建言

近期的剴剴案件，讓社會瀰漫悲慟、不捨與憤怒，也激起一波對現行制度的檢討，然而，檢討多半聚焦於收出養服務、安置兒少服務，忽略了居家托育服務中心（後簡稱居托中心）、居家保母也是此次事件中重要的單位與角色，而台灣整體居家托育服務制度也存有許多懸而未決的問題亟需改革，包括中央、地方政府、居托中心之間缺乏整合，各行其是；居托中心訪視輔導專業不受重視；保母人力萎縮迎來的品質危機。此次事件提醒我們應仔細檢視制度中的缺漏，切勿漠視任何一項待解決的問題，進而提出有效的改善策略，別再犧牲任何一位孩子。

據 2023 年底統計，全台灣共計 27,281 名保母，照顧 43,701 位孩子，由各縣市各區域共計 71 處居托中心提供保母的訪視輔導、家長的媒合諮詢等服務。但，托育服務的品質跟量能都亟需再升級。現況是，居家托育服務中心管理有三缺，「缺角色定位、缺訪視指標、缺與地方政府合作與中央政府支持」，難以發揮居托中心輔導支持保母托育，進而保障托育安全與品質的功能。

再者，保母有雙低，「服務量能低、薪水低」，家長往往嘆，光要找到保母就不容易，根本沒得選，導致先求有就好，無法有效淘汰品質堪憂的保母。對此，托盟呼籲衛生福利部：

一、應重新定位居家托育服務中心的功能與角色，讓居托中心回歸訪視輔導專業。

二、應邀集有實務經驗的居托中心督導參與研議建置訪視指引與指標，並進行全國訪員培訓課程，拉齊各居托中心的訪視標準，做到精準訪視。

三、應以實際、持續、有效的作為，建立地方社會局處與居托中心的密切合作，共同成為「托育安全守門員」：居托中心訪員提出訪視評估報告，地方政府應依據居托中心實務判斷，即予保母相應的處置，切實改善有風險的照顧行為與環境，預防危機發生。

四、應翻倍加碼保母獎助金，替保母加薪，並廣為招募優良人材加入保母行列，達到良幣驅逐劣幣的功能。

五、依據當今居家托育制度四項困境的前述解方，修改現行「直轄縣市政府居家托育服務中心執行業務處理原則」，讓居托中心回歸訪視輔導專業、讓訪員有工具、有培訓，得以做到精準訪視，並由中央主管機關持續維繫地方社會局處與居托中心的密切合作，確保地方主管機關與全國各地居家托育服務中心密切合作。再者，為補救保母人數與薪資雙低，政府應替保母加薪，提高保母勞動條件，並廣為招募保母人才，充足保母托育量能，讓家長順利找到好保母，進而安心就業。

托盟相信，前述舉措能夠為我國居家托育制度重新定錨，有效解決亂象，並建立可長可久的美好制度。托盟根據夥伴團體長達四分之一個世紀的保母托育管理研發所得及實務經驗，為政府和社會獻上今天的建言，盼望能讓台灣居家托育從惡性循環轉化為良性循環，並以此舉疼惜剝削，不讓他白白犧牲。



一、衛生福利部應明訂居托中心的功能與角色，讓居托中心回歸訪視輔導專業

全台 71 處居托中心，除了連江縣以外，都是由各縣市社會局處委託民間團體辦理。中央雖訂有「直轄市縣市政府居家托育服務中心執行業務處理原則」卻未明訂居托中心「應」辦理事項，而是臚列「得」辦理事項，以至於各縣市居托中心的業務莫衷一是。根據衛福部社家署 109 年度委託研究計畫「托育公共及準公共化政策效益評估」彙整焦點座談與會者的分享：

政府機關外包居家托育服務給民間機構，而間接將許多業務量轉嫁到居托中心上，包含育兒指導、月嫂、臨托服務，然而提供的經費不足甚或需要自籌，居家托育中心營運艱辛且工作量，每年日益增加，間接影響居家托育中心輔導保母托育品質的量能。

然而，訪員的專業與工作重點應該是「訪視輔導」，孩子送托保母，家長往往擔心孩子在保母家的狀況。居托中心訪視員，依法定期、不定期針對托育人員進行家庭訪視，實地走訪保母家，確認幼兒照顧情形、幼兒發展狀況、保母的照顧流程與安排、居家環境安全等等，作為家長的另外一雙眼睛，在保母與家長的直線關係中，撐出三方互助的合作網絡，共同關心幼兒。

現行保母與訪視員的配比為，一位訪員負責輔導管理 60 位保母，若保母平均收托 2 位幼兒，訪員就要服務 120 個家庭。每年例行訪視兩次，若保母收托全日托、夜托、聯合收托，則要一年四訪。居托中心除了透過訪視輔導，還需透過在職訓練、協力圈、社區宣導等方法掌握保母狀況，進而與保母建立信任關係，以利後續的就業支持與輔導。

這一套居家保母的管理制度始於 2008 年內政部兒童局公布的「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」（下稱保母托育計畫），該計畫授權各地方政府委辦成立「保母系統」，提供保母免費的專業訓練、媒合轉介、在職訓練，其中一項重要的服務正是訪視督導。該計畫要求保母通過保母技術士證，鼓勵社區保母加入系統接受管理，家長也能安心送托給有系統督導的保母。

但，2012 年上路的「爺奶保母（親屬保母）津貼」制度，誘使人數眾多的爺奶灌爆保母系統，擊潰原本嚴謹的管理體系。

再者，2014 年修法，「保母登記制」上路，規定保母（放寬包含僅接受保母訓練課程者）取得登記證即可合法收托，相關規範並未納入居托中心的功能與角色，使居托中心隱形化，大幅度降低其輔導管理的作用。

綜上述，現行各家居托中心因為縣市委託契約內容不同，而有其他無關乎保母托育的業務，須聽命於縣市政府辦理。最後，居托中心持續背負大量的文書作業、紙本收件工作（托育補助申請、收托異動通報）、與行政上的通知（提醒保母上在職課程、做體檢、回報兒童發展檢核），這一切都壓縮訪員支持、陪伴、輔導保母的時間與精力。此外，「保母登記制」下，居托中心妾身未明，其輔導管理淪為耗費心力的空忙，倍增訪員和督導的疲勞與挫折。

對此，托盟呼籲，衛生福利部應清楚定位居家托育服務中心的功能與角色，地方政府也應重新審視居家托育服務中心的業務範圍，讓居托中心回歸訪視輔導專業。

二、衛生福利部應邀集有實務經驗的居托中心督導參與研議建置訪視指引與指標，並進行全國訪員培訓課程，拉齊各居托中心的訪視標準，做到精準訪視

因為居托中心的訪視管理功能被輕視，以至於制度走到今天已邁入第 16 年，衛福部社家署遲遲未訂定訪視輔導的指引與指標，唯於 2019 年出版「居家托育服務中心訪視輔導工作指引」手冊，訪視重點僅點到為止、簡單帶過，任由各縣市、各處居托中心自行發展，甚至高度仰賴各別督導與訪員的經驗累積。沒有標準化、一致性的訪視指引與指標，以至於訪員訪視時，不僅無法有效察覺保母托育行為中隱含的危機並降低風險，更是虛耗訪視人員的心力。以下比較社家署的訪視指引，以及彭婉如基金會內部發展出更具體、細緻的訪視輔導指標：

(一)社家署 2019 年「居家托育服務中心訪視輔導工作指引」:

指引手冊只列出「訪視項目」，包括：托育狀況、托育環境、收托兒童發展情況等，但未論及該項目可觀察的「面向」，難以引導訪員面對無數樣態的托育情境，更遑論，精準察覺可能造成托育危機的蛛絲馬跡。

然而，這本手冊也成為居托中心訪員每年 18 個小時在職訓練的內容，極為簡略、與第一線實務脫節、更沒有具體操作指引的訪視指標，恐怕也是讓在職訓練課程淪為形式，再度虛耗訪視人員的心力。

(二)彭婉如基金會自行發展「居家托育訪視輔導紀錄表」，詳列訪視指標與觀察面向：

彭婉如基金會承接全台七處居托中心，擁有輔導管理保母二十餘年的經驗，參考美國 Family Day Care Rating Scale（家庭托育評量表）及實務工作經驗擬定「居家托育訪視輔導紀錄表」（詳見附件一），已成為基金會內部訪視的主要工具。

以「收托兒童照顧與發展情形」的「訪視項目」來說，就分為六個觀察「面向」，包括：托兒生活成長紀錄方式、健康與精神狀況身體外觀、睡眠安全確認、發展檢核、幼兒飲食、與托育人員互動，各面向之下還有各自的觀察重點。以睡眠安全確認為例，訪員訪視時應了解，孩子睡多久？睡在哪個空間？睡在甚麼樣的設備？睡姿為何？

上述的觀察重點在於，訪員必須確認，睡眠時間的長短是否應對嬰幼兒發展階段所需；睡眠的空間與設備是否確保通風；是否睡在平穩、無多餘枕頭被單的嬰兒床，避免幼兒有翻覆窒息的風險；睡姿是否採仰躺，避免容易導致嬰兒猝死症的趴睡睡姿等等。

「訪視紀錄指引」比較表（摘錄）	
社家署	彭淑如基金會
一、托育現況 二、托育環境（托育設備及環境布置，符合環境安全檢核表） 三、收托兒童發展情況（飲食、睡眠、發展情形、作息規劃、同儕互動等） 四、托育人員與托兒互動 五、保親溝通 六、綜合敘述（上列事項之外）	一、 托育環境 1.符合環境安全 40 項檢核 2.托育地設施設備 3.整體舒適度(光線明亮、無異味、通風良好、溫度適中~) 4.確認全面禁菸，且於入口處張貼禁菸標誌 二、 托育品質 1.基本作息（安排適齡適性基本作息與活動時間） 2.學習與活動提供適齡適性的教玩具、遊戲或學習活動時間 3.備餐方式、時間 4.進食用餐：(1)提供多樣化、營養均衡之飲食、(2)用餐空間、用品合宜且足夠、(3)適齡的用餐方式、(4)用餐完環境與幼兒清潔方式、流程 5.清潔盥洗：(1)換尿布頻率、(2)洗澡洗屁股(多位托兒時如何安排，以確保安全)、(3)是否進行如廁練習 6.清潔消毒：(1)教玩具、寢具清潔、(2)托育環境衛生整潔 三、 收托兒童照顧與發展情形 1.兒童生活及成長過程紀錄形式與內容 2.健康與精神狀況、身體外觀 3.睡眠安全確認：(1)睡眠情形、(2)睡姿(非仰睡，請說明並輔導仰睡)、(3)時間、(4)位置、(5)情緒安撫(奶嘴？需抱？夜奶？)。提醒一歲以下幼兒臥睡有風險，並提醒五招安心睡。若為全日托，請說明夜間安排與需求。 4.督導托育人員施作發展檢核 5.幼兒飲食：(1)餐食型態(喝母乳 or 喝配方奶 or 副食品(流質~固體))、(2)餐點內容、(3)用餐位置與進食方式 下略……

總體而言，沒有設計妥適、全國一致、標準化的訪視指引與指標，只會讓中心訪員一再進行無效的訪視。沒有正確指引與指標下的訪視，效果不佳，主管機關於主主張增加訪視次數。

我們必須嚴正指出，方法不對，增加訪視次數也只是增加無謂的工作量，如此落入惡性循環，反而使居托中心更加耗弱，卻無從拉齊、提升訪視的品質，達到精準訪視、確保

幼兒獲得適切照顧、保母獲得適切輔導與支持的目標。

我們確知，在訪視督導制度實施 16 年後的今天，各縣市居托中心累積了豐厚的訪視輔導實務經驗，培養出許多優秀的督導和訪視員。在保母托育面臨社會信任危機的今天，正是這些督導和訪視員可以貢獻所能的時機。

對此，托盟呼籲衛福部社家署應邀集有實務經驗的居托中心督導參與研議訪視指引與指標，並進行全國訪員的培訓。為了確保托育安全，居托中心需要做到精準訪視，切勿增加無效的訪視次數進一步空耗居托中心有限的能量。

三、衛生福利部應以實際、持續、有效的作為，建立地方社會局處與居托中心的密切合作，共同成為「托育安全守門員」，居托中心訪員提出訪視評估報告，地方政府應依據居托中心實務判斷，即予保母相應的處置，切實改善有風險的照顧行為與環境，預防危機發生。

2014 年上路的保母登記制有兩項嚴重的缺失。其一，保母資格過於寬鬆，甚至納入只經過 126 小時保母訓練課程結業者，良莠不齊，管理不易。其二，居托中心的業務及功能，未訂定任何明文規定，甚至連明文的說明也沒有，更欠缺中央主管機關負責任、有效的中介，導致居托中心成為保母和地方主管機關之間的隱形人，妾身未明，訪視督導淪為空耗。

2018 年訂定「直轄市、縣（市）政府辦理未滿二歲兒童托育公共化及準公共服務作業要點」（下稱準公共托育作業要點），雖於第八點規定「直轄市、縣（市）政府應即終止契約」之各項情事，但在居托中心被隱形化的情況下，欠缺嬰幼兒照顧專業的地方主管機關難以執行此規定。

2019 年，衛福部出版「居家托育服務中心訪視輔導工作指引」手冊，僅將訪視重點點到為止、簡單帶過，任由各縣市主管機關自行其是或不作為，以致不僅無法有效察覺保母托育行為中隱含的危機並降低風險，更虛耗訪視人員的心力和士氣，並進而產生弱化居托中心能力的作用。割割案件，以及許多居家托育事故，就是在上述政策設計及政府施政的重重漏洞中發生的。

反觀，2008 年上路的保母托育計畫，卻能有效終止前此頻仍發生的保母托育事故，重建民眾的信任，提升保母社會形象，這是如何辦到的？關鍵就在環環相扣的有效作為！

2008 年居家托育計畫上路時，同步訂定了「居家托育管理實施原則」，明訂：

- Ø 經督導評估列為危機性訪視個案，訪視員配合督導人員進行密集性訪視及後續相關處理事宜。
- Ø 如發現有幼兒照顧不周或不利情境，應立即輔導，並加強訪視，如未改善則評估保母人員退出系統事宜。
- Ø 應持續追蹤注意前次訪視所發現之問題是否已獲改善。

以上規定賦予督導和訪視員執行「立即輔導，並加強訪視，如未改善則評估保母人員退出系統事宜」的權限，使訪視輔導發揮實質的作用，不僅讓保母願意改善缺失，更能請走不適任的保母。這些作為，使前此屢見不鮮的保母托育事故大為降低，不像現行制度一貫拖延處理，甚至往往不了了之。

承襲過去制度上的種種錯誤，以至於現行訪員在訪視時，若察覺保母有不適切的照顧行為，例如讓幼兒趴睡、睡在不安全的設備（搖床、安撫椅、推車），或是提供不理想的托育環境，例如環境髒亂、悶熱不通風、充斥菸味、滿地玩具……這時，居托中心欠缺憑藉請保母改善，只能窮緊張，保母也往往因為沒有意識到危險而不願改善。舉例說明如下：

一、保母讓一歲以下嬰兒趴睡，說明家長也同意。居托中心依衛福部國健署「五招安心睡」原則「不趴睡、不用枕、不同床、不悶熱、不鬆軟」，多次輔導保母，嬰兒的正確姿勢應為仰睡，但保母仍屢勸不聽。

二、保母讓托兒午睡在斜躺搖籃裡。居托中心依據標準檢驗局於 111 年即發新聞稿向保母提醒，斜躺搖籃商品並不適合提供嬰兒睡眠使用，並建議保母讓幼兒睡在堅固、平坦的嬰兒床上，以免增加窒息或跌落之風險。但保母認為過去都是這樣照顧，也沒出事，而不願改善。

上述情況，居托中心在保母屢勸不聽後回報給社會局處，期待後者強制要求保母改善。但實際上得到的回應往往是：那就請居托中心再加強訪視。

困境在於，居托中心訪員擁有實務經驗與幼兒保育專業，有能力察覺不適切的照顧情境、排除托育風險，進而達到托育零事故。而社會局處擁有公權力，卻往往不具備嬰幼兒照顧專業，加上忌諱外力介入，而輕忽防患未然的重要性。上述處境，讓居托中心人員處於空耗狀態，無法善盡守門人的角色，這說明為何會「漏接球」發生托育事故。

托盟強烈主張，衛生福利部應拿出實際、持續且有效的作為，建立地方社會局處與居托中心的密切合作，並使欠缺嬰幼兒照顧專業的地方主管機關尊重居托中心的專業，對於居托中心的請求，給予立即且充分的處理，共同把關居家托育安全。

四、保母人力荒使家長在有限的選擇下，只能將就著送托。為解決此項困境，衛生福利部應替保母加薪，吸引更多專業人才投入，達到良幣驅逐劣幣的功能

台灣整體保母的人力如同台灣的人口危機，面臨高齡化，五十歲以上保母佔六成，可預見未來五到十年間，保母人數將攔腰折半。再加上，五十歲以上保母開始照顧孫子女，佔去收托名額，且嬰幼兒照顧是高度勞心勞力的工作，高齡保母佔往往因為體力受限，自行降載收托量能。但，家長的送托需求不斷攀升，往往抱怨「很難找到保母」，「更難找到好保母」。

保母整體年齡偏高，此乃肇因於，第一，2014 年登記制法規，大幅限縮有六歲以下子女之女性的收托名額，導致保母的主要來源——子女年幼、愛小孩、有生計需求的女性——就業無門，已擔任保母者也被迫停止收托。托盟多年來一再呼籲改變此剝奪女性就業權、經濟權的違憲規定，遲至去年二月甫通過有限度放寬此項規定。此項改變，發揮一項正向的效應：年輕力壯的保母們，受惠於限制放寬，紛紛增加收托人數，這對殷切需要保母托育的家長們是一大助益。

但令我們失望的是，並沒有因此吸引新血加入保母行列。我們進一步發現，年輕人不願意當保母的原因為，保母的薪水「勉強可餬口，但難以養家」。

用「各縣市居家托育服務收費基準」及「司法院必要生活費用」計算，「保母全職工作收入」（將保母收托 2 名幼兒視為全職工作）是否可以涵蓋「保母扶養 1 名子女的必要生活費用」（保母若為雙薪 2 胎家庭，其與配偶，各自需扶養 1 名幼兒）。

托盟計算，全台保母的全職薪水中位數僅 31,200 元。其中，只有新竹市、金門縣、連江縣，保母的全職薪水（收托兩名幼兒）足以養家（扶養一名子女），其他縣市保母的全職收入皆不足以養家育兒，尤其，彰化縣（76%）、桃園市（78%）、台中市（78%）、台北市（79%）、苗栗縣（79%）等五縣市的部分區域，落差最為嚴重。再加上，保母「自營作業者」的勞動形式，收入還需支應執業工作所需的成本，導致實際收入會再更低。

各縣市保母全職收入與必要生活費用比例（摘要）

	托育月費		保母全職收入 (收托費用* 2名幼兒) A	112年扶養1人之必 要生活費用 B	保母全職收入與扶 養1人必要生活費用 的比例 (A/B)
	區域	收費上限			
台北市	萬華區、大同區、南港區.....等	18,000	36,000	45,631	79%
桃園市	大園區、觀音區、新屋區	15,000	30,000	38,345	78%
台中市	大肚區、梧棲區、清水區.....等	14,500	29,000	37,133	78%
苗栗縣	造橋鄉、三灣鄉、南庄鄉.....等	13,500	27,000	34,152	79%
彰化縣	和美、鹿港、田中.....等區	13,000	26,000	34,152	76%

不只台灣，多數歐洲國家也面臨幼兒照顧與教育領域人員嚴重短缺，歐盟 2023 年提出明確指引，應透過改善工作條件，提高薪資福利，招募更多人才。對此，托盟呼籲，政府應翻倍加碼現行的保母就業獎助金，並依收托兒童人數等比例加碼，實質幫保母加薪，讓托育工作成為一份薪水適足，有吸引力的好工作，有足夠的托育服務量能，也才能讓家長有所選擇。

在剝削事件之後，托盟再次呼籲，政府必須承擔起提升居家保母服務量能與品質的責任，尤其是中央政府不得卸責，應扮演領導、統籌、規劃的要角，為補齊居家托育服務中心管理「缺角色定位、缺訪視指標、缺與地方政府合作與中央政府支持」的三缺，與拉抬保母「服務量能低、薪水低」的雙低困境。中央應依據本建言的各項建議，修改現行「直轄縣市政府居家托育服中心執行業務處理原則」，重新定位居托中心的功能與角色、訂定居托中心訪視指引與指標、建立地方政府與居托中心的合作、提升居家保母的勞動條件並擴大招募保母人才，最終才能讓孩子受到好的照顧，讓家長安心就業，也讓保母成為一份薪水適足的好工作。

附件一、彭婉如基金會 例行訪視紀錄表（摘錄）

訪視內容	一、 訪視狀況簡述（訪視特殊狀況、拒訪、保親溝通） 二、 托育環境 符合環境安全 40 項檢核 托育地設施設備 整體舒適度（光線明亮、無異味、通風良好、溫度適中……） 確認托育地為全面禁菸場所，且於入口明顯處張貼禁菸標誌 三、 托育品質 基本作息（依托兒年齡及需求，安排基本作息與活動時間） 學習與活動提供適齡適性的教玩具、遊戲或學習活動時間 備餐方式、時間 是否依兒童年齡提供多樣化、營養均衡飲食 膳食用餐：(1)提供多樣化、營養均衡之飲食、(2)用餐空間、用品合宜且足夠、(3)適齡的用餐方式、(4)用餐完畢與幼兒清潔方式、流程 清潔盥洗：(1)換尿布頻率、(2)洗澡洗屁股(多位托兒時如何安排，以確保安全)、(3)是否進行如廁練習 清潔消毒：(1)教玩具、寢具清潔、(2)托育環境衛生整潔 四、 收托兒童照顧與發展情形 兒童生活及成長過程紀錄形式與內容 健康與精神狀況、身體外觀 睡眠安全確認：(1)睡眠情形、(2)睡姿(非仰睡，請說明並輔導仰睡)、(3)時間、(4)位置、(5)情緒安撫(奶嘴？需1？夜奶？)。提醒一歲以下幼兒趴睡有風險，並提醒五招安心睡。若為全日托，請說明夜間安排與需求。 督導托育人員施作發展檢核 幼兒飲食：(1)餐食型態(喝母乳 or 喝配方奶 or 副食品(流質~固體))、(2)餐點內容、(3)用餐位置與進食方式 五、 托育人員與幼兒互動（社會行為） 托育人員是否能與幼兒經常進行遊戲互動 托育人員是否能敏銳、正向、溫暖親切的回應幼兒 托育人員是否能藉由對幼兒間互動和合作的協助來促進其社會發展
------	--

其他互動觀察：(幼兒與幼兒互動、環境中是否有疑似處罰工具等。)

六、 保親關係(日交接方式、保親合作狀況)

七、 托育人員現況

健康與精神狀況：

其他生心理狀態：(若有全日托，請說明休息時間、個人洗澡、協力人力等)

同住成員身心狀況與家庭狀況

同住成員是否支持托育人員的托育工作

托育工作是否影響家庭生活

公共照顧

【托盟建議新政府必做的關鍵政策】

——擴充公共托育＋修法實施彈性育嬰假＋留住女性員工
挺青年世代做自己、做員工、做爸媽



／托育及就業政策催生聯盟 2024 年母親節暨總統就職政策建言記者會

準總統賴清德在選前喊出「0-22 歲投資未來世代」國家願景政見，以年齡劃分，在初生的嬰幼兒階段提出「0-6 歲國家一起養 2.0」，期望透過建構平價、優質和普及的托育服務體系，以及推動實施彈性育嬰假，健全友善育兒環境，讓家長安心就業。

托盟大力肯定此政策主軸，也欲提醒新總統與新執政團隊，為落實「0-6 歲國家一起養 2.0」，必須清楚理解「生育率與女性就業率兩者息息相關」，如美國國家經濟研究局（NBER）在 2022 年發布《新世紀的生育經濟學》（The Economics of Fertility: A New Era）研究報告，比較跨國資料得出一個重要的結論：「有助於女性將工作與家庭結合的政策作為，正是驅動生育行為的關鍵因素，而促進職業與家庭結合的作法包括「公共托育服務」與「彈性育嬰假」，制度應避免女性因育兒而受到懲罰，並促進父親參與育兒。」

此時此刻 Z 世代（1990 年代末～2010 年代初出生）新鮮人正步入職場，也陸續踏入婚育階段，「平衡工作與家庭」是這個世代所信奉並追求的人生價值與樣貌。

對此，「國家一起養」意味著，政府應持續擴充不中斷的公共托育服務，支持爸媽順利安排孩子各年齡層的送托，而非關關難過都必須爸媽自己突破。落實彈性育嬰假更是以性別平等為核心，支持員工爸媽，不分性別，在孩子需要親自照顧時，都能順利從工作上轉換身分接應孩子的照顧，而非放棄工作，回家全職育兒。

透過制度支持，平衡工作與育兒才有可能，否則青年世代連做自己的餘裕都沒有了，更遑論做爸媽生養下一代。對此，托盟提出以下五項具體政策建言，呼籲政府參採：

一、應以中央預算擴增公共化（公立 + 非營利）幼兒園：目標公私比七比三，讓家長托育免抽籤。

二、應以中央預算提升居家保母托育的質與量、支應居托中心人事及業務費：由中央統籌修訂並落實「訪視指引」及「業務處理原則」，以利結合政府與居托中心合力排除托育危機，並於四年內招募 12,000 名保母新生力，才能夠讓家長找到好保母。

三、應擴充 2-3 歲托育服務量：以保母、公共化（公立 + 非營利）幼兒園為主力，讓家長不再困於托育空窗期。

四、應修法實施彈性育嬰假：讓家長不分性別，共同兼顧工作與育兒。

五、於前述四項政策的基礎工程之上，政府應研議並訂定具體辦法促使企業將 30-64 歲女性員工留在職場，於未來四年內使 40-44 歲女性勞參率從 78.6% 增加至 84.5%、45-49 歲從 75.9% 增加至 86%，50 歲以後的各年齡勞參率各增加 10.1%。

一、應以中央預算擴增公共化(公立+非營利)幼兒園，目標公私比七比三，讓家長送托免抽籤

家長想要公共化幼兒園，公共化幼兒園不以營利為導向，確保老師、幼兒、家長權利，重點是，師資、師生比、收費照法規走，不需擔心學校會違法違規。但，台灣幼兒園教保服務量能以私立為主，公私比長年以來維持極為懸殊的三比七，以112學年度為例，就讀私立（私立+準公共）幼兒園的學生數為385,648位，佔67.6%；就讀公共化幼兒園（公立+非營利）的學生為184,933位，佔32.4%。

在公共量僅三成的情況下，抽公共化幼兒園對家長來說是一連串無止盡的折磨，名額有限，勢必要卡位，家長工作忙碌之餘，還必須提前做功課，卯足勁打聽中籤率、詢問抽籤攻略、盤點沒抽中的備案，幸運中籤是少數，失望槓龜是多數。

教育部於少子女化對策計畫中明定以「擴展公共化教保供應量」為施政主軸，但考量增設公共化幼兒園未能快速滿足家長期待，所以於2018年推動「準公共機制」也就是政府與私立幼兒園合作，擴增平價服務的供應量，當時政府將之定位為過渡時期的政策。準公共上路至今失準的狀況層出不窮，晉用不合格的教保人員、超收幼兒、生師比不符等皆為常見的違規樣態。立法院預算中心報告也指出，2023年準公共機制的預算已經超過擴大公共化教保服務，提醒政策的定性及延續性將影響整體幼教的分布。

對此，托盟提醒，準公共作為過渡期政策應該設有停損點，政府預算也不該傾重於此。新政府應重新掌舵、引領台灣托育服務

的發展，將「擴展公共化教保供應量」拉回正軌，應以中央預算擴增公共化幼兒園（公立 + 非營利），力爭四年內公私比達五比五，最終目標達七比三。唯有廣設公共化幼兒園才能翻轉公私比例，讓家長送托免抽籤。

二、應以中央預算提升居家保母托育的質與量、支應居托中心人事及業務費：由中央統籌修訂並落實「訪視指引」及「業務處理原則」，目標結合地方政府與居托中心合力排除托育危機，並目標於四年內招募 12,000 名保母新生力，讓家長找到好保母

公共托育服務可謂社會投資的旗艦（flagship）項目，居家保母又是最能有效支持家長結合工作與家庭的托育型態。以法國為例，居家保母是 3 歲以下幼兒主要的托育型態，家長選擇保母的原因之一即為，保母托育服務的彈性與韌性正是法國維持亮眼生育率的關鍵因素。法國生育率長年維持在 1.7-2.0 之間，雖 2023 年微幅下降至 1.68，但不因疫情和非典型就業興起而驟降，顯見托育服務與就業能有良好的銜接，將能有效回應經濟、勞動市場的不確定性，支持家庭兼顧工作與育兒，而法國經驗顯示，保母托育正是其中的關鍵項目。

看回台灣，家長正迫切需要居家保母，保母的優勢與不可取代性在於，收托規模小，易於建立穩定依附關係，孩子也不容易感冒生病；保母的收托時間彈性，有效支持雙薪無後援小家庭。但，家長越來越難找到好保母，一來保母輔導管理制度亟待提升，二來保母數量正在消退。中央政府有絕對的責任保障家長的送托權利，並把關托育安全。

我國居家托育制度很重要的一環是居托中心，它主責輔導管理居家保母、提供家長托育服務媒合與諮詢，是把關居家托育安全及品質的重要單位。居托中心的人事費和業務費，有必要由中央負擔，才能穩定其功能。

(一)提升居家托育品質：

剷剷事件後，衛福部刻正進行一連串檢討，包括邀集專家學者、縣市政府、民團體訂定「居家托育服務中心訪視工作指引（後簡稱訪視指引）」，已於 5/1 實施並安排訓練課程。該份指引擬定明確且具體的觀察面向與指標，以利訪員訪視保母托育時檢視托育環境安全、照顧品質、辨識不當對待及兒虐風險。彭婉如基金會預計於訓練課程後，蒐集彙整第一線回饋，提出民間版「訪視指引」。

另外，衛福部也於 4 月底向各縣市政府、居托中心蒐集「直轄市縣市政府居家托育服務中心執行業務處理原則（後簡稱業務處理原則）」修正意見。

托盟肯定衛福部的前述努力，並呼籲：一、「訪視指引」應再廣納居托中心第一線資深訪視輔導人員的實務經驗、持續修正。二、修正「處理原則」的目標應定位於：由中央統籌定位 71 處居托中心的角色、任務及輔導管理標準，並明定當居托中心訪視察覺托育風險時，居托中心、地方政府各自的責任與作為，以促成地方政府與居托中心共同合作排除托育危機。

(二)維持並擴充居家托育量能：

居家保母人數從 2022 年開始走下坡，2021 年 27,547 位保母，2022 下降至 27,134 位，看似不多，但更大的隱憂在於整體保母嚴重的年齡斷層，50 歲以上保母超過六成，60 歲以上保母佔近 1/4，以 65 歲作為退休年齡，未來 5 年，粗估保母退休人數高達 4,000 名。

當前 OECD 國家 0-2 歲家外送托率平均為 36%，正是賴清德總統選前喊出的政策目標。假設居家保母與托嬰中心各承擔一半的收托量能，我們還需要 8,584 名 [1] 居家保母；面對即將迎來的保母退休潮，等於未來四年共計需要招募 12,000 名保母，才能替保母人力流失止血，再拉高服務量能。

對此，托盟呼籲新政府，踩穩目標兩年內必須新增 6,000 名保母，四年內共計新增 12,000 保母，才能讓家長順利找到好保母。



三、應擴充 2-3 歲托育服務量：以保母、公共化（公立＋非營利）幼兒園為主，讓家長不再困於托育空窗期

有職家長需要無縫接軌從 0-2 歲托育轉銜到孩子上幼兒園，但往往面臨尷尬的空窗期。依法托嬰中心只能收托到幼兒滿 2 歲，續托則至孩子滿 3 歲前一天，家長若未提前卡位到幼兒園，即會遇上托育空窗期，此時小孩就成了棘手的小人球。

關鍵在於 2-3 歲的公共托育服務量能相對稀缺，中籤率最低，目前 2 歲幼兒人數有 16 萬名，卻只有 10 萬名幼兒接受家外托育服務，以家外送托率來看，3 歲家外送托率 84.7%、4 歲 96.1%、5 歲近乎百分之百為 97.5%，但 2 歲則只有 66%。

對此，托盟呼籲政府，持續招募保母新血、擴增公共化（公立＋非營利）幼兒園兩歲專班，完整銜接托育服務。

四、應修法實施彈性育嬰假，讓家長不分性別共同兼顧工作與育兒

台灣的育嬰假制度僵化又難用，只能以月為單位使用，且只能用到小孩滿三歲，不符合現代育兒家長的需求，導致育嬰假請領的性別比例懸殊，八成都是女性，育兒重擔嚴重傾斜於媽媽身上。

育嬰假彈性化為國際趨勢，各國目標提供多種休假方式，以利家長依照自身工作條件、托育服務資源、個人喜好，將育兒與工作有效結合，尤其請領單位化整為零，更能支持、促進男性請領。

各項國際研究顯示，男性請領育嬰假，可以促進性別之間更平等的分擔照顧與家務，支持女性於請完育嬰假後重返工作崗位，對家庭平衡工作與生活有正面影響。彈性育嬰假為職場帶來的效益則是，員工休短的假期，更有利重返職場，而不是請了之後終究回不來。（國發會每每試圖以其調查數據證明絕大多數女性有返回職場，但下一節附圖中的我國女性「倒V字型」職涯曲線圖，卻鐵證如山地顯示：女性在婚育年齡後大量離職，一去不回！）

托盟與立委共同提出彈性育嬰假修正草案，在現有「育嬰留職停薪」制度中，創設「親職假」，讓育兒爸媽可以以「日」或「小時」使用，且涵蓋到小孩滿八歲，以利支持家長輪流分工照顧，兼顧工作與育兒，平衡家庭與職場。前述修正草案擴大結盟由立法委員林淑芬、洪申翰、范雲、李彥秀共同提案，已獲朝野立委連署支持，送交立法院。

托盟呼籲新政府兌現「實施彈性育嬰假」的選前政見，對此，行政院應盡速提出版本，並積極推動修法！

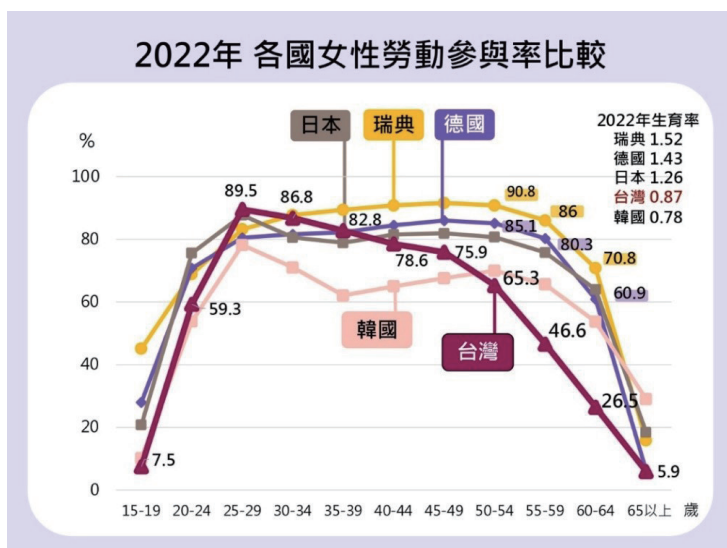


五、於前述四項政策的基礎工程之上，政府應研議並訂定具體辦法促使企業將 30-64 歲女性員工留在職場，40-44 歲女性勞參率從 78.6% 增加至 84.5%、45-49 歲從 75.9% 增加至 86%，50 歲以後的各年齡勞參率各增加 10.1%

台灣整體女性勞動參與率長年在 50% 左右徘徊，顯示有一半的女性未投入勞動市場，以年齡別來看，25-29 歲女性勞參率雖高達九成（89.5%），但婚育年齡後有兩波下滑，第一波為 30-44 歲的婚育離職潮（勞參率重跌 10.9%，同一年齡層瑞典反而升高 7.6%、德國升高 4%）；第二波為 50 歲以後的顧孫離職潮，勞參率如土石流一般暴跌（從 50 歲到 64 歲暴跌 49.4%），同一年齡層瑞典和德國下跌不到一半的比率（20.8% 和 25.1%）。如此巨大的女性勞動力差距，讓我們一目了然「放任女性離職」與當今棘手的「缺工」問題之間的關聯，請見下圖。

資料來源：
2022 年勞動
部國際性別
統計

製圖：托育
及就業政策
催生聯盟

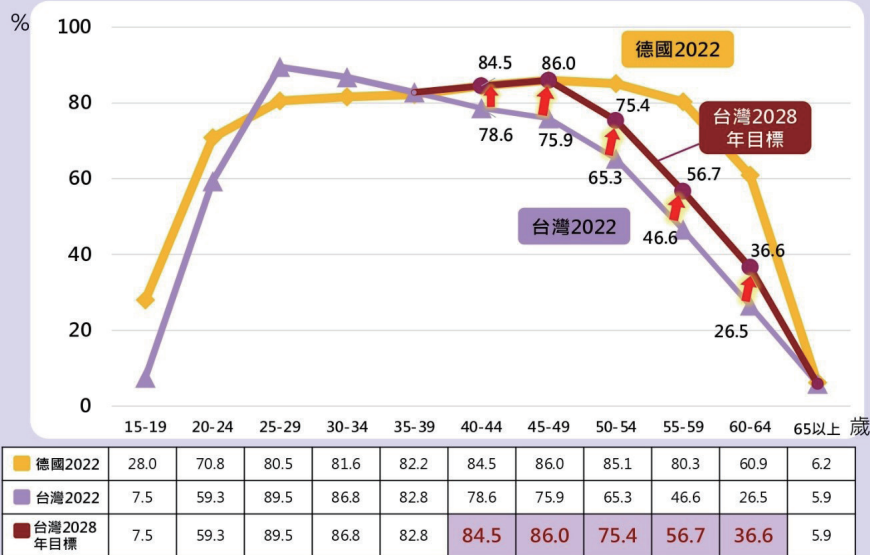


台大經濟研究所趙苡彤的論文《代間互助 論台灣女性之提早退休》，得到台灣經濟學會 2023 年最佳碩士論文佳作獎，這位年輕女學者透過研究發現，台灣女性提早退休的主因竟然是：「阿嬤顧孫」！55-64 歲台灣女性一旦當了祖母，就業的機率就會下降 35-38%！這顯示政府沒有好好處理年輕女性勞工的需求，一路拖累中高齡阿嬤早退顧孫，而台灣勞動力缺口正本溯源的解方，正是支持女性就業不中斷，而非等到女性因家庭因素離開職場後，再支持女性二度就業重返職場，這種做法已被證明為行不通。

反觀德國前總理梅克爾於 2007 年起大刀闊斧改革，向瑞典借鏡，實施一系列新家庭政策，包括提供普及公共托育，使母親重返職場、實施符合育兒家庭需求的育嬰假，增加父親參與育兒，打破德國傳統「男主外、女主內」刻板性別角色，促進工作與家庭平衡，成功終結低生育率！

對此，托盟指出，台灣女性「倒 V 字型」職涯曲線圖顯示至今未脫刻板性別角色，與時代需求脫節，以致造成女性、國家、企業三輸。因此，托盟呼籲賴清德總統和新內閣效法梅克爾，實施普及公共托育服務及彈性育嬰假，並於此基礎工程之上，研議並訂定具體辦法促使企業留住 30-64 歲女性勞動力，包括育兒女性與成熟優質的中高齡女性。目標 4 年內讓 40-44 歲、45-49 歲女性勞參率，止跌回穩並進一步拉抬至德國的水準：40-44 歲從 78.6% 增加至 84.5%、45-49 歲從 75.9% 增加至 86%，50 歲以後的各年齡勞參率則各增加 10.1%，如下圖：

台灣女性勞動參與率2028年目標



最後，托盟呼籲新政府參採前述五項政策建言，包括：應以中央預算擴增公共化（公立 + 非營利）幼兒園，目標為翻轉現行公私比，達到公七比私三。應以中央預算提升居家保母的質與量、支應居托中心人事及業務費，中央應統籌支持地方政府與居托中心合力排除托育危機，並於四年內招募 12,000 名保母新生力。並應以保母、公共化（公立 + 非營利）幼兒園為主力擴充 2-3 歲托育服務量。再來是修法實施彈性育嬰假。並在前述四項政策的基礎工程之上，研議並訂定具體辦法促使企業將 30-64 歲女性員工留在職場，四年內拉抬 40-44 歲女性勞參率至 84.5%、45-49 歲至 86%，50 歲以後的各年齡勞參率則各增加 10.1%，

政府從嬰幼兒時期投資，不但給嬰幼兒優質的照顧，更能同時支持青壯年世代，不分性別共同養育下一代，才是挺青年做自己、做員工、做爸媽。所有這些，正是撐起「0-6 歲國家一起養 2.0」政策不可或缺的公共建設。台灣社會面臨嚴峻少子女化、高齡化，「女力」成為關鍵，政府唯有具體落實上述做法，才能穩留女性勞動力，進而拉高整體女性勞動參與率、再拉抬台灣低生育率。

表 1-7 2022 年女性勞動力參與率－按年齡分

單位：％

項目別	中華民國	南韓	新加坡 (3)	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
總計	51.6	54.6	63.4	52.9	54.2	(1)56.8	61.5	52.5	56.1	40.7	(1)58.8	62.5	59.2	(4)71.7
15~19歲	7.5	10.1	12.3	7.7	20.8	(2)37.2	53.3	16.6	28.0	5.5	(2)43.7	56.4	51.2	45.1
20~24歲	59.3	53.8	57.1	54.2	75.6	68.7	77.3	64.5	70.8	37.3	72.4	73.7	73.6	68.9
25~29歲	89.5	78.2	91.1	86.2	87.7	78.2	85.7	83.2	80.5	63.9	83.1	85.3	82.8	83.2
30~34歲	86.8	71.0	90.0	81.7	80.6	77.1	84.7	82.7	81.6	67.8	83.0	84.5	82.7	87.7
35~39歲	82.8	62.1	86.0	76.6	78.9	76.0	84.6	83.4	82.2	69.4	82.5	86.4	84.1	89.4
40~44歲	78.6	65.0	83.2	74.6	81.5	76.5	86.1	85.4	84.5	71.4	83.8	85.2	86.6	90.8
45~49歲	75.9	67.6	82.7	73.3	81.9	76.2	85.9	85.8	86.0	70.7	83.3	82.4	87.4	91.6
50~54歲	65.3	70.0	75.2	70.7	80.7	74.3	83.8	85.0	85.1	66.9	80.9	79.3	87.5	90.8
55~59歲	46.6	65.6	67.1	58.5	75.8	67.6	71.9	78.1	80.3	58.3	71.9	76.0	81.8	86.0
60~64歲	26.5	53.7	56.1	37.0	64.0	51.7	51.2	38.7	60.9	35.2	50.1	63.6	57.3	70.8
65歲以上	5.9	29.0	24.0	7.9	18.4	15.5	11.0	3.0	6.2	2.9	8.7	10.3	6.1	(5)15.9

資料來源：同表 1-5。

附註：同表 1-5。

資料來源：2022 年勞動部國際性別統計

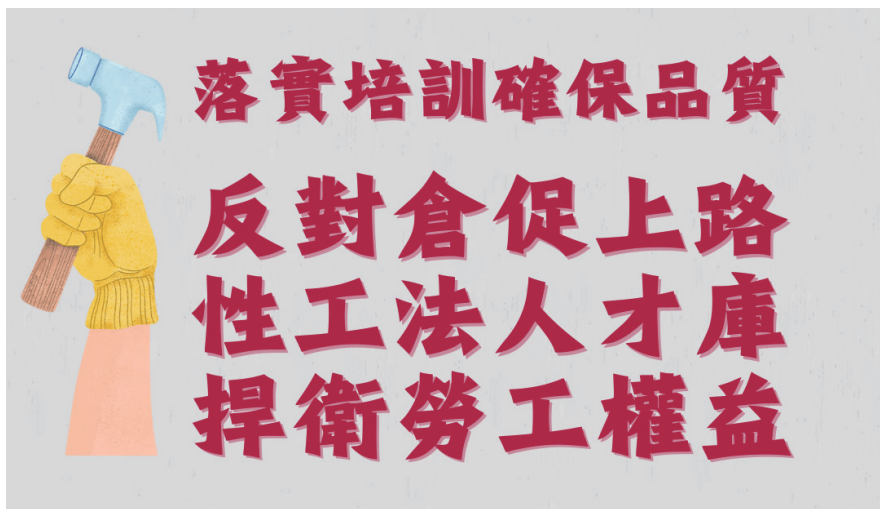
[1] 推算方式：2023 年 0- 未滿 2 歲幼兒數 271,101 名，家外送托率目標 36%，等於要有 97,596 名幼兒送托，目前居家保母、托嬰中心共計服務 63,262 名幼兒，服務缺口為兩者相減後的 34,334 名。假設保母承擔一半的收托量能，等於必須收托 17,167 名小孩，則需要 8,584 名保母（保母一人可收托 2 位 2 歲以下幼兒）。

勞 動 權 益

【落實培訓，確保品質—反對倉促上路性工法
人才庫，捍衛勞工權益】 / 聲明

2024/01/04

2023 年 12 月 22 日婦女新知基金會聲明



今年 Me too 運動，台灣人民以自身血淚經驗喚起政府對性騷擾嚴重性的重視，7 月 13 日通過的「性平三法」，行政院宣示政府要建置有效、友善且可信賴的性騷擾防治制度，但從 11 月 23 日勞動部公告的「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」卻存有諸多缺失，將可能造成被害人的二度傷害！

因應性別平等工作法修訂，勞動部需建置相關辦法以完成配套，才能保障勞工在職場上的性別友善，其中，性騷擾調查專業人士的培訓及人才庫的重要性在於，目前多數雇主並不熟悉相關法規的運作，急需借重此人才庫中的專業人士給予建議及輔助，以建置起該單位的性平措施，或員工遇到性騷事件時，運作有效的調查委員會，維護勞工權益。

然而勞動部 11 月 23 日所公告的建置要點卻存在許多缺失，包含：培訓機制不明確、缺乏審核機制、缺乏多元友善。以下逐一說明本會的顧慮。

在培訓機制上，要點中雖然有說明培訓課程應包含哪些面向，然而具體需要歷經多久的課程、課程設計是否紮實、如何定期回訓等皆不清楚，反觀教育部施行多年的人才庫建置要點，清楚列出分階段的訓練，並每三年需參加相關培訓以延續此專業資格，但勞動部卻規定五年才一次的訓練，而前置訓練設計又不清楚，我們質疑這樣的訓練機制及頻率是否可以建立足夠的專業？

審核機制方面，如上所述，只要符合資格者完成培訓，即可納入人才庫。然而訓練機制都已經不嚴謹的情況下，取得資格的方式是否過度寬鬆？大量「經驗不足」的「專業人士」納入調查系統，真的有辦法維護當事人的權益嗎？我們目前聽聞僅需要上完兩天的課程，即可符合資格，調查人員不僅僅要熟悉調查機制如何運作，其中問話方式、對相關議題的敏感度等，真的是在兩天的課程就能建立起的能力嗎？

最後，性騷擾的調查專業能力中，性別、多元族群敏感度至關重要。過去的案例中，常有一些對於受害者的質疑：女性為什麼不反抗？男性這麼強壯怎麼可能是受害者？同性間的互動只是開玩笑吧？甚至許多家庭看護移工受到被照顧者性騷向仲介求助時，有些仲介會出言威脅，或者說移工是故意用性騷擾這種「小事」爭取轉換雇主，就算能走到司法訴訟，檢察官也還是會問移工說，你為什麼不逃？但移工不是不想逃，而是不敢逃，因為雇主威脅說要把移工送回國，讓其背債還丟工作。

如果調查人員沒有相關的敏感度，很難理解受害者身處的困境，甚至會對受害者造成二度傷害。

上述談及的培訓、審核及多元敏感度還僅是目前人才庫建置要點缺漏的一部份，若從過去其他部會推動的經驗中，還有許多面向是制度建置時應納入考量的，勞動部理應參照其他部會的推動經驗，盡可能降低制度缺失造成傷害的風險，而不是為了倉促上路，不顧勞工、受害者的權益！

我們不接受一個有形體卻無品質的「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」，在此呼籲，勞動部應提出更臻完善的培訓、審核機制，確保納入人才庫者是具有「專業能力」、「多元性別、族群敏感度」，才能真的建立起行政院所承諾的，一個可被信賴的性騷擾防治制度！

勞 動 權 益

【拒絕虛假進步表象！呼籲各政黨應兌現選前
「薪資透明化」政見！】

/2024/03/07 婦女新知基金會聲明



聲明
拒絕虛假進步表象！
呼籲各政黨應兌現選前「薪資透明化」政見！

今年的同酬日為 2 月 23 日，意味著女性要工作自 2023 年 1 月 1 日至今年 2 月 23 日，共 419 天，才能領到與男性工作一年 365 天相同的薪資。
若看近十年公告的同酬日，我們認為台灣的性別薪資差距不僅裹足不前，還存在退步危機。

女性獨自面對薪資不平等，未見政府積極作為

政府採佛系指標、比爛策略，薪資平等還要74年

日前勞動部公布今年的同酬日為 2 月 23 日，意味女性自 2023 年 1 月 1 日要工作至今年 2 月 23 日，共 419 天，才能領到與男性工作一年 365 天相同的薪資。勞動部表示同酬日回到疫情前的水準，由 2023 年的 58 天下降為 54 天，進步 4 天，但若查看近十年公告的同酬日，我們認為台灣的性別薪資差距不僅裹足不前，還存在退步危機。

女性獨自面對薪資不平等，未見政府積極作為

2022 年政府公告的同酬日顯示男女薪資差距加劇，勞動部表示是受疫情下不同行業別加薪幅度影響，以女性為主的行業（如服務業）加薪幅度較小，以男性為主的行業（如運輸及製造業等）相對加薪幅度大，因此有較顯著差異。又以「過去未納入研究發展服務業、學前教育、社會工作等女性居多的行業，納入後男女薪資差距並沒有擴大太多」試圖說服國人兩性的薪資差距「沒有退步得那麼嚴重」。

上述狀況不僅反映多數女性從事相對低薪的職業性別區隔，也凸顯部分行業別容易受到外在的變動（疫情、災害）而落入經濟風險。今年薪資差距的縮小，也僅是回到停滯多年的差距，況且與 2020 年的 52 天相比更是退步。雖然疫情過去，然而直至現今，仍未見到勞動部提出任何的檢討報告，討論未來該如何因應類似風險，僅以一句「今年進步了」掩蓋女性仍持續獨自面對職業上、經濟上不平等的事實，若政府繼續不作為，再次發生對經濟有重大影響的災害時，極可能如 2022 年般造成薪資差距擴大。

政府採佛系指標、比爛策略，薪資平等還要 74 年

勞動部性別平等推動計畫 112 年度修正版羅列不利女性勞動參與的因素包含育兒、職場的性別偏見、薪資差距等，其中縮小性別薪資差距的目標是每年 0.2%，並僅以鼓勵企業用「非強制性」的同工同酬檢核表作為改善薪資差距的對策。

每年縮小 0.2% 的目標，代表現在出生的女性，必須等待至將近 74 歲，才有可能迎來薪資平等的一天，更遑論，同工同酬檢核表僅是提供給企業參考、自評，根本無任何實質規範效果，企業不落實也不會有any影響，可謂勞動部攜手企業一同躺平。

多年來，勞動部僅以薪資差距比台灣大的美國、日本及韓國作為對照，試圖製造「台灣好棒棒」的假象，忽略歐洲許多薪資差距比台灣低的國家，持續透過那些制度改善薪資性別不平等，是刻意而為的卸責手段。歐盟在 2023 年 6 月「工資透明化」制度生效，勞工若被證實因為性別遭受薪資差別待遇，可以獲得未支付工作的補償。冰島在 2008 年推動要求同工同酬的法令，不斷修法，使其不僅具宣示效果，還有強制性，冰島的薪資差距自 2016 年至 2021 年薪資差距五年降低了 5.4%，即便面臨疫情考驗，性別薪資差距亦未擴大。

呼籲各政黨積極兌現選前「薪資透明化」政見

2023 年本會因應總統大選，提出性別政見問卷，邀請各個政黨回應各項我們認為現階段台灣應該盡快改善的性別議題，其中縮減性別薪資差距是其一。目前在國會有立委席次的民進黨及民眾黨皆承諾修法明訂薪資透明化，兩黨委員加總已經過半，理應有機會在兩黨合作下共同推動該法，而國民黨雖未承諾修法薪資透明化，但亦對縮減性別薪資差距一事表達重視，相信應當也樂見能具體改善薪資差距之制度的通過，我們呼籲各黨應積極兌現承諾，以促進台灣的性別薪資平等。



政治監督

【婦女及性別團體與立委之新春茶會】



婦女新知基金會主辦 婦女及性別團體與立委之新春茶會

23個民間團體提出性別平等訴求

期待與新一屆國會交流與合作

婦女及性別團體與立委之新春茶會

會後新聞稿 2023/03/06

新一屆國會甫開議，婦女新知基金會於婦女節前夕，舉辦婦女及性別團體與立委新春茶會，共 23 個在各領域耕耘多年的民間團體出席與立法委員交流，民間團體關注的領域廣泛，包括職場、公共參與、健康、幼兒托育、長期照顧、教育、暴力防治領域的性別平等議題，長年爭取多元性別、移工、婚姻移民、身心障礙者權益、以及教保人員與醫師勞動權益的民間團體，也從各自專業提出性別平等主張與訴求。

多位跨黨派立法委員及辦公室成員前來交流，曾參與民間團體的立法委員范雲、林月琴、張雅琳、麥玉珍，以及在過去從政經歷中關注性別平等議題的何欣純、黃捷、吳沛憶、黃珊珊，以及新科上任郭昱晴委員，皆親自出席，與民間團體廣泛交流；因行程衝突未能出席的柯志恩、李彥秀、王育敏、蘇巧慧、陳培瑜、沈伯洋、黃國昌委員，亦由辦公室主任或助理代表出席。

民間團體各提出多項主張，例如長照安排假、完善的公共托育及長照服務、性別平等教育的深化、身心障礙女性權利落實（如公共空間設計考量應納入身心障礙女性外出更換月經衛生用品、哺乳需求）、移工、多元性別（LGBTQ+）、教保、醫療人員的勞動權益保障等等。參與者皆期待民間力量與新一屆國會持續合作交流，在性別平等政策與修法推進上取得長足進展。

政治監督

【太陽花運動十週年晚會】

/ 發言稿

各位晚安，婦女新知基金會是在 1980 年代台灣民主化浪潮中誕生的，基金會的第一任董事長李元貞老師，曾經寫過一篇文章提到婦女運動與民主運動的複雜關係，她說，民主運動為女人打開公領域說話的權力，婦運必須與民主運動聯合對抗專制，但民主運動常常是性別盲，婦運必須同時與民主運動的局限鬥爭，在政治、社會民主化的同時，爭取女人的各種人權。



2024/03/18

時間 | 2024 年 3 月 18 日晚上 6 點半

地點 | 濟南路立法院群賢樓旁

這段話，我想是蠻好地描述了婦女新知基金會從反服貿運動到太陽花運動的參與和角色。

今天在場的夥伴應該都知道，在抗爭人潮衝進立法院議場前，賴中強律師與幾個公民團體，就一直在發聲監督 ECFA，以及後續的服貿及貨貿協議。這些公民團體當中，也包括我們婦女新知基金會，身為爭取性別平等的倡議團體，我們的行動可以回溯到 2010 年 ECFA 簽訂第一次協議時，當時我們就要求政府針對 ECFA 進行性別影響評估，誠實面對誰得利、誰受害，並且要求性別平等與人權條款，應該納入服貿貨貿協議，接受民主監督。

任何經貿協議的談判與簽訂，從頭到尾都應該重視性別平等與人權價值，不該為政商利益妥協轉彎，一直都是我們真實的堅持，不只是阻擋中國以經促統的口號。雖然我們也是真心希望，政府的談判代表，真的開口去要求打壓女權運動、迫害人權的中國政府，在經貿協議中納入性別平等與人權條款。

這樣的訴求，面對當時執政的國民黨，當然是緣木求魚。我個人印象最深刻的，其實並不是 2014 年 3 月 18 日當天晚上衝進立法院議場的激情，而是 2013 年年中服貿協議簽訂後，每一場記者會、每一場反服貿晚會、每一次上街發傳單、每一場抗爭，夥伴們心理上與身體上的無力感與疲憊，還有從這些抗爭經驗中，心裡越來

越清晰的，關於對性別平等、人權與民主這些價值的認識與堅持。

太陽花運動佔領國會期間，婦女新知基金會的夥伴，在參與公民團體與學生代表會議的時候，堅持單一性別不得少於三分之一的原則，確保女學生能夠參與決策。當我們與其他團體合作輪值守濟南路舞台，只要是我們的值班時間，我們就會再次請現場參與者一起討論，一起思考簽訂服貿協議或任何國際貿易條約，與性別平等之間的關係，我們也特別邀請講者，來分享女性公共參與、服貿協議開放後對女性勞工以及長期照顧產業將造成的衝擊與影響。

我們也會在運動現場邀請大家，一同思考運動當下，與性別議題息息相關的現象。例如，佔領國會運動中仍有不少再製性別霸權與性別歧視，像是有些運動參與者以帶有性別歧視的國罵帶動現場氣氛、或者用沒懶覺當做一種侮辱、或者影射馬金同志關係，又或者當時媒體炒作所謂的五虎將，卻忽略運動中的女性領導者、以及為數眾多的女性參與者。對這場運動的認知是「男性領導、女性打雜」的情形更是非常普遍。這一層關於社運中性別平等的反思，也是我們希望能貢獻民主深化運動的養分。

婦女新知基金會在佔領國會運動結束後，因為人力有限，但想投入的議題太多，淡出經民連的活動。不過，當時太陽花運動，與今天 318 晚會喊出的訴求，我們認為對台灣社會來說，依然重要。太陽花運動後的新世代參政浪潮，並沒有反映在民進黨過去八年內閣組成，在性別價值上更加保守的民眾黨卻在民進黨的支持下壯大；我們期望一個更平等、更有向心力的社會，但相應的改革鮮少到位；面對過去八年執政者的保守不前，當下的政黨政治局勢，以及對台灣抱有侵略意圖的威權國家，我更常回想起 2013 年參與反服貿運動的無力感與疲憊，但也還是深深確信，爭取政治、經濟、社會上性別平等與民主深化的行動不能停歇，謝謝今天在路上一起打拼的夥伴們。

太陽花運動十週年晚會發表兩份聲明 (經濟民主連合)



政治監督

【請準閣揆兌現準總統賴清德內閣女性三分之一以上承諾】 / 聲明

	 婦女新知基金會 Awakening Foundation Published at 16 April 2024
賴清德 	0416新內閣成員公布記者會
聲 明	請準閣揆兌現準總統賴清德 內閣女性三分之一以上承諾 圖片翻拍自賴清德臉書記者會直播影片

2024/04/16

(圖片翻拍自賴清德臉書記者會直播影片)

今天準行政院長卓榮泰公布第三波內閣名單，記者會在準總統賴清德臉書直播，這一波新內閣成員一字排開全數男性，此情此景令人印象深刻。

目前為止，正式公佈的內閣成員，男性 13 名，女性 2 名，女性閣員佔比僅 13.3%。

接下來預計還有兩波內閣成員公布記者會，但以目前為止內閣成員的性別比例，加上過去八年民進黨執政經驗，令人高度懷疑，民進黨執政下的掌權團隊，是不是在用行動證明，自己已經與台灣社會的多元性絕緣？若最後內閣成員背景仍然如此單一，到底有何創新之處？

執政黨對內對外號稱台灣是一個民主、多元的國家，照理說不論來自什麼樣的身份背景，都可以找到具備各種能力與條件的從政人才，執政黨自己的執政團隊，卻一直這麼「男」，要如何讓人相信，新政府能夠捍衛台灣的平等、自由與民主價值？

我們在此提醒，請準閣揆卓榮泰記得要兌現，總統當選人賴清德去年 9 月 27 日在台灣女董事協會論壇上提出「以內閣女性三分之一以上作為目標」的政見承諾，希望準閣揆接下來公布的兩波內閣成員名單，可以讓新政府的內閣團隊，更接近台灣社會的多元樣貌。

政治監督

為什麼內閣與國安團隊這麼男會是個問題？

2024/04/25



（圖片翻拍自賴清德臉書粉絲專頁記者會直播影片）

自上週二準閣揆卓榮泰公布了全數男性的新任內閣成員後，今日公佈的國安團隊又是全數男性，再次造成視覺上的衝擊。視覺上的呈現向來有高度政治意涵，準內閣成員一字排開全數男性，卻從沒出現過一字排開全數女性的場面，傳達的政治意涵就是「即將掌握大權的多是男人」。準閣揆卓榮泰以這種方式介紹新內閣成員給所有民眾，正是在告訴所有台灣民眾：「身為即將上任的行政院長，我並不在意即將掌握大權的大多是男性這件事。」很難想像任何有經驗的政治人物，不了解這一層政治意涵。

重大權力絕大多數在男人手上，只是傳統權力結構的延續，毫無創新可言，這也是為什麼在「行動創新」四個大字前站了一排男性，有其可笑之處，既違背民主也毫不進步，正好再次坐實多年來民進黨保守化的質疑。保守的民進黨要如何與保守的國民黨與民眾黨進行區隔，在四年後再次接受民主檢驗，就是準總統賴清德的難題了。

也許有人認為這次公布是國安團隊，「國安團隊、全數男性」難免，畢竟國防外交長期以來是男性為多的領域，但此一說法完全抹滅這些領域裡優秀女性工作者的貢獻與努力，也讓本應在各領域積極提拔多元背景人才的掌權者能順利卸責。

再者，如果「某個專業領域男性為多」就可以正當化某部部長長期以來都由男性擔任，就很難理解不少專業領域明明女性為多，其部長為何還是長期由男性擔任？

最明顯的例子就是我國各級女性教師佔了所有教師人數的七成，卻從來沒有出過任何一個女性教育部長；社工人員與護理人員也都是女性為多的專業，衛福部成立以來一樣沒有出過任何一位女性部長，可見權力分配邏輯並不在此。

最後要提醒，國安團隊的性別比例與其成員的性別意識，有實質上的重要性。台灣是一個時時處於戰爭威脅的國家，備戰與戰時安置能否更切合女性與多元性別的需求，以及軍事軟硬體設施是否足以容納多元背景的軍事與後勤人員、便於臨時的軍事調度等等未雨綢繆的思考，非常仰賴性別觀點的融入。

正因如此，國際上關於備戰、安全與軍事行動的討論，十分重視女性在各個決策階層的實質參與，甚至已融入許多國際組織與軍事合作協議的議程當中。國安團隊的性別比例是否合理、性別意識是否足夠，更不該輕輕放下。



政治監督

【推動性別平等，立即行動！ 520 就職前民間團體給新政府與國會各黨團的呼籲】

/ 聲明

**推動性別平等，
立即行動！**

520就職前，民間團體
給新政府與國會各黨團的呼籲



發起團體：婦女新知基金會

2024/05/17

自 2 月新一屆國會開議後，520 新任總統與新一屆內閣即將上任，關心女性權益與性別平等的民間團體，共同提出以下呼籲：

一、新政府應提出賴清德總統性別政見落實之規劃與期程，廣納各方意見，在四年任期內完成。

新政府應提出具體規劃與期程，以落實賴清德總統競選期間提出之 8 個領域（性別平等教育、社會福利與社會安全政策、多元性別社會平權、性騷擾防治、家庭與工作平衡的友善職場、女性決策參與與經濟平權、女性公共政治參與、女性身心健康與經濟安全）、共 21 細項性別平等政見。總統應將性別平等政策納入國情報告，新任行政院長應提出施政方針，在四年任期內完成，並在推動過程中積極廣徵公民團體意見，促進各方對話。

二、針對各黨已有共識之女性權益與性別平等政策，行政團隊與國會各黨團應密切合作儘速推動，勿使性別平等價值之落實淪為權力鬥爭的犧牲品。

去年下半句，28 個民間團體邀請參與國會選舉的 8 個政黨回覆「2024 大選性別政見問卷：請讓我們看到政黨的性別平等藍圖與願景」；根據選前各黨回覆，我們彙整出數項目前至少兩個國會黨團贊同並承諾的改革與修法方向，請各黨團聯合督促行政部門，儘速推動實質討論與修法：

(1) 政黨補助款一定比例用於促進婦女參政（民進黨、民眾黨）。

(2) 育嬰留職停薪彈性化／新增以小時為單位的親職假（民進黨、民眾黨）。

(3) 增加有薪家庭照顧假（民進黨、民眾黨、國民黨）。

(4) 推動薪資透明化以縮減性別薪資差距（民進黨、國民黨、民眾黨）。

我們呼籲各黨團應設定目標，於一年內提案、兩年內審議通過，作為兩年後地方選舉向選民交待的期中考成績單。

三、未來內閣不論如何改組，女性比例皆不應低於20%，打造內閣女性比例的「堅實樓地板」，並積極起用具備性別意識、於性別與人權相關政策有經驗及具體貢獻之人選，承諾於四年任期內達到內閣三分之一性別比例之目標。

新政府內閣女性比例 22.5%，與過去歷任內閣相比不算太差，僅低於前總統馬英九第二任上任時陳冲內閣的 22.92%，但仍未達成賴清德總統競選時三分之一女性閣員的目標，是新政府甫上任就打破的競選承諾，我們難掩失望。

內閣成員身份背景的多元性，具有民主深化的重要意涵；研究顯示，須有連續兩任政府的內閣性別比例維持在一定程度上，才能建立內閣成員多元背景的正當性，促進民主深化。過往陳水扁前總統、馬英九前總統上任時的內閣，女性閣員比例皆超過 20%（20.93%、20.41%），然而到了蔡英文總統 2016 年上任時，打破了此一搖搖欲墜的政治慣例（9.76%）。



我們嚴正呼籲，為了促進內閣團隊與掌權者的背景多元性，賴清德總統應落實任內內閣不論如何改組，女性比例都不應低於 20%，打造「堅實樓地板」，並積極起用具備性別意識、於性別與人權相關政策有經驗及具體貢獻之人選，為未來打破內閣性別比例的「玻璃天花板」立下基礎，並請賴清德總統於四年任期內實現內閣三分之一性別比例之承諾。

歷任內閣女性閣員比例 _ 婦女新知基金會整理

發起團體：婦女新知基金會

連署團體：社團法人台灣婦女團體全國聯合會、台灣女科技人學會、社團法人高雄市婦女新知協會、社團法人高雄市彩色頁女性願景協會、高雄市輔育人員職業工會、全國教保產業工會、台南教保產業工會、高雄市教保人員職業工會、屏東縣幼托人員職業工會、台北教保人員協會、托育及就業政策催生聯盟、社團法人台灣同志諮詢熱線協會、彩虹平權大平台、台灣性別平等教育協會、財團法人勵馨社會福利事業基金會、社團法人台灣多元教育家長協會、社團法人台灣生育改革行動聯盟、台灣人權促進會

政治監督

【反國會濫權行動婦女新知發言稿】

/2024/05/21



(圖片翻拍自鏡新聞 YouTube 立法院場外現場直播影片)

大家好，根據婦女新知基金會推動改革的經驗，立法院佔有非常重要的角色，立法院是審議法案、監督政策的重要民意機關，許多與性別平等相關的法案、政策與預算，在立法院進行討論、質詢與審議，但是我們都很清楚，國會的立法品質粗糙一直都是問題，很多與人民權利息息相關的關鍵條文，都是

在沒有數字證據、沒有研究基礎，沒有充分討論的情況下通過，不管國會最大黨變成哪個黨情況一直沒變。

我們反對國民黨主張藐視國會處以刑罰，不該讓司法權介入立法權，也不該讓立法權擴張侵入司法權，破壞權力分立原則，但我們也要指出，民進黨過去擁有國會多數時，也沒有兌現蔡英文前總統八年前提出的國會改革承諾，當年的承諾就包括程序委員會不擋案、利益迴避與專職化的國會議員、建立聽證調查制度、落實委員會為中心的審查，民進黨對於近日藍白國會亂象也有不可迴避的責任。

例如范雲委員提案的性騷擾防治納入國會自律的提案，就因為藍白政黨輾壓而無法得到充分討論的機會，這樣大亂鬥的國會，要如何讓公民社會信任各政黨，有辦法好好運用國會聽證調查的權力？

不經討論、強勢輾壓、單方決策這種粗暴的行為模式，其實就是一種不健康的陽性力量，本質上也是歧視，我比你大、我比你硬，所以你都要聽我的。

當每個政黨都宣稱自己支持性別平等，我們希望從決策模式上，就要用行動來落實「透過溝通和理解形成共識」這種價值。

今天看到現場許多女性朋友參加抗議活動，凸顯政治與公共參與早已不是威權時代那樣，是男性獨佔的場域，大家的現身，在此守護抗爭現場的性別平等文化，就是台灣是個民主社會的見證。

一個民主的社會，在這裡要求一個民主的國會，因此我們支持所有法案都退回委員會重審，進行更充分的政策辯論，不論國會最大黨是哪個黨，沒有討論，沒有民主。

政治監督

【呼籲憲法法庭性別比例朝向 5:5 邁進】

/ 聲明



總統提名大法官人選應主動檢視大法官被提名人選之性別平等與人權履歷

今年 10 月 31 日許宗力、蔡炯燉、許志雄、張瓊文、黃瑞明、詹森林、黃昭元共七位司法院大法官，任期即將屆滿。按照往年時程，賴清德總統上任後，首要進行的工作之一，即成立「司法院大法官提名審薦小組」負責各項審薦事宜，發布各界向總統推（自）薦大法官候選人的辦法。

婦女新知基金會針對大法官被提名人選遴選標準與遴選制度，提出下列呼籲：

一、憲法法庭組成應維持「任一性別不低於三分之一」之性別比例原則，並往任一性別各半的衡平比例邁進

已逝的美國聯邦最高法院大法官 Ruth Bader Ginsburg 有句名言：「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。」

1964 年之前，台灣未曾出過任何一位女性大法官，直至 2003 年，女性大法官比例才首次超過 20%，然而一直到去年，憲法法庭組成才終於恰好符合「任一性別不低於三分之一」的「三分之一性別比例原則」。

為實現憲法的性別平等原則，我們呼籲總統提名大法官人選時，應確保大法官整體組成的性別比例，持續符合「任一性別不低於三分之一」原則，並朝向任一性別 5:5 的比例持續邁進。

二、改革大法官提名審薦作業程序，總統行使提名權應承擔查核並揭露大法官被提名人之性別平等與人權履歷之責任

(一)大法官被提名人不論性別，皆應具備性別平等與人權素養

除性別比例之外，大法官被提名人不論性別，應有一定的性別與人權素養，以具體履歷表現出性別平等與多元人權等進步的價值理念。總統提名大法官人選，應避免提名保守的生理女性，搪塞應付外界對性別比例的要求，

大法官掌理解釋憲法、統一解釋法律及命令之權，任期長達八年，對於國家法制的未來發展，究竟將往前邁進、或保守倒退，具有深遠影響。過去曾出現某些大法官解釋對人權的看法過於狹隘，對性別觀念的陳腐僵硬，有時甚至根本不受理某些性別人權案件的釋憲聲請，阻礙台灣性別平等與人權的進步。

相對地，大法官也可以是平等自由、人權與憲政民主的守護者。以民間團體推動多項性別人權的修法經驗為例，每當國會保守勢力一再阻擋修法，最後得以啟動修法之成功關鍵，往往來自大法官釋憲對修法之指示，包括：釋字第 365 號（民法第 1089 條「父權優先條款」違憲）、第 410 號（夫妻財產制）、第 452 號（夫妻住所）、第 666 號（性工作除罰）、第 791 號（廢除刑法通姦罪），皆是大法官基於憲法之性別平等原則而作成解釋，促使原本侵害人民法益的法規得以檢討修正，保障女性權益，實現性別正義，近年社會高度爭議的婚姻平權法案也是如此。

(二)大法官提名審薦小組應納入關心弱勢者權利的性別與人權專家

大法官不只需要法學素養，更需要多元視角的社會關懷。歷次大法官提名審薦小組成員的組成，不僅以男性為主，而且背景多為曾有司法院經驗的法界大老，相對為缺乏性別與人權議題的專家，遴選標準過於狹隘。尤其審薦委員背景組成的單一狹隘，亦導致過去大法官較為保守的憲法解釋受到性別與人權團體的抨擊，例如釋字第 728 號，以私法自由為由，排除女性及女系子孫平等享有祭祀公業的派下權，與民法施行多年及聯合國消除婦女一切形式歧視公約 CEDAW 內國法化的保障女性平等享有財產權的精神，大相矛盾，更有違反憲法保障的性別平等原則的疑慮。

當大法官做出保守倒退的憲法解釋落後於性平、人權原則及社會潮流，大法官作為憲法人權的守護者形象不免蒙上陰影。在此籲請檢討，大法官提名審薦小組應納入關心弱勢者權利的性別與人權專家，或徵詢性別與人權團體的意見。

(三)總統府應主動提出提名人選的性別人權履歷供大眾檢視

為促進憲法解釋與憲法判決的進步價值與前瞻理念，帶領台灣邁向性別平等潮流及落實人權保障，總統與審薦小組皆應於提名作業時，預留足夠時間，主動查核所有候選大法官被提名人之性別與人權履歷，謹慎審視是否曾有侵害性別平等與人權等不良負面紀錄之候選者；並於正式提名時，主動揭露大法官被提名人具體的性別與人權相關經歷，包括是否有參與性別與人權議題的相關經驗，或於著作或判決中表達對於性別與人權的支持立場，提供立法院與大眾檢視。

身體自主

【《投資暴力預防 終止婦女受暴》 總統候選人承諾 全面推動性別暴力防治政策 民團聯合回應新聞稿】

2024/01/11

敬覆投資暴力預防、終止婦女受暴民團聯合說帖

促進性別平權及防治性別暴力，是民進黨一貫的價值理念，多年來持續努力建構性別友善的政策與法律架構，讓社會一步一步往前進。本黨認同貴團體的倡議，未來當選後，會持續努力並推動。

賴清德副總統未來必定會保障婦女人身安全，並落實「性別平等教育法」「性別平等工作法」「性騷擾防治法」，建構以被害人保護為中心，強化有效打擊受害者，完備友善被害人的權益保障與服務，並改善申訴制度並簡化行政流程，避免被害人受到二度傷害。同時為貫徹政策與法案，賴清德副總統在上任後，會促進中央政府各部會與地方縣市政府通力合作，並擴大社會投資，確保民眾的人身安全。

賴清德副總統提出「國家希望工程，公義社會、溫暖台灣」，要讓每一位國人都有政府支持，並且妥善因應各項社會問題。未來我們會推動「社會安全網 2.0」，當中非常重要的具體做法是強化普及預防，及早介入密集個別服務的三級預防工作，針對有需求個案，適切銜接其發展階段與回應需求，提供連續性的服務網絡，不漏接任何一人，讓受暴婦女及每個人，都有政府適時的協助。對於貴團體倡議的性別暴力防治辦公室及研發智庫等組織，預計由行政院轄下的跨部會專責組織性別平等處來討論推動。

為因應數位時代，我們會推動多元全齡的性別平等教育，包含性教育、身體自主、情感教育、媒體識讀、數位性隱私、青春期教育、避孕教育、孕產教育等，一體規劃設計從學齡前兒童，到終身學習的性平教育。透過教育減少性別刻板印象，強化尊重性別差異，提升性別平等，讓暴力問題減少。未來，我們必定會落實跨部會合作的「數位、網路性暴力保護網」政策，有效防制性暴力犯罪，提升數位性別平權，打造清新、乾淨的數位環境，全力保障性別弱勢群體的身心安全。

去年，政壇及社會各界興起 #metoo 浪潮，隨著政府為平息民怨倉促修正性平三法，仍回應不了性別暴力不斷發生，及受害者不敢或不願求助正式體系的現象。去年 12 月，現代婦女基金會、台灣防暴聯盟、勵馨基金會、台灣展翅協會、婦女新知基金會、數位女力聯盟等民團召開記者會，共同呼籲總統候選人必須提出全面的性別暴力防治政策，並承諾在當選後投入更多資源進行暴力預防，達到終止婦女受暴、維護民眾人身安全的基本人權。

第 16 任總統、副總統選舉將於 1 月 13 日舉行，然綜觀本次選舉各組候選人除未對性別平權政策有太多著墨，對性別暴力防治更是沒有隻字片語提及，令關注性別暴力防治的民團及民眾都倍感失望。因此，在上述記者會後，民團接續與三黨總統候選人辦公室聯繫，要求針對民團提出全面推動性別暴力防治政策之訴求予以簽署及回應。

截至 1 月 10 日止，民團已收到侯友宜競選辦公室及民進黨中央黨部政策會的回覆。針對總統候選人侯友宜的簽署並正面回覆民團訴求，包含「成立性別暴力防治辦公室」、「設立性別暴力防治研發智庫」、「訂定階段性目標與關鍵指標，並定期檢視」、「提出有效防治性別暴力的國家計畫」及「落實數位性別暴力犯罪偵防與被害人服務」，我們予以肯定，也期盼該競選辦公室能針對上述訴求於社群自媒體中公告，並於當選後兌現承諾。

本次賴清德總統候選人並未正面簽署民團訴求，而是以民進黨部政策會的立場提出回應，表示認同民團的倡議。針對跨部會溝通協調機制及研發智庫，該黨預計由行政院轄下的性別平等處來討論推動，然性平處實際人力有限，在性別暴力防治推動上，僅能以管考方式協調約束各部會，理想的跨部會整合程度難以達成，性別暴力防治效果恐大打折扣，期待能重新盤點政府人力及預算，針對有效的跨部會協調機制及研發智庫，提出更全面的對策。

總統候選人柯文哲除性平政策著墨甚少，對於民團的呼籲亦未有任何回應。對於性別暴力防治漠不關心的政黨及總統候選人，面對本土受害者需求與國際性別暴力防治的重要方向趨勢，我們實在憂心其當選後能否給予民眾人身安全保障的承諾。

1月13日後，台灣將選出新一任的總統，民團深切期盼總統當選人及各政黨都能將性別暴力防治列為重要政策，並從建立本土相關數據為本，積極提出有效防治性別暴力的國家計畫，讓性別暴力的受害者能獲得有效協助，不再難以啟齒，讓每個人民、每個孩子都能在安心的環境中生活。

共同聲明團體：現代婦女基金會、台灣防暴聯盟、勵馨基金會、台灣展翅協會、婦女新知基金會、數位女力聯盟

身體自主

【先行開放單身女性與女同志配偶使用
人工生殖技術，代理孕母不應急就章！】

／社會團體聯合聲明



因為總統及立法委員的選舉，《人工生殖法》修法引起熱議。人工生殖技術適用對象要不要開放？代理孕母應否建立制度？是新政府及國會立即面臨及需要處理的議題。經過討論及溝通，社會團體對此議題有以下共識：

1. 人工生殖技術適用對象應涵蓋單身及同婚女性

《人工生殖法》於 2008 年制訂時，社會尚為保守，為保障人工生殖子女權益，將立法目的放在解決夫妻間的不孕症，因而規定只有異性戀夫妻可以使用人工生殖技術。10 多年來，台灣社會有諸多變遷，不僅同志婚姻合法，也營造了多元家庭的友善環境，當年的考量多已不復存在。《人工生殖法》應重新修訂，將「婚」及「育」脫鉤，消除歧視，讓想要生育的女性，不論單身或同婚者，都可使用此項技術，以保障女性生育自主，落實健康公平。

2. 代理孕母議題應和人工生殖修法脫鉤處理，優先進行人工生殖法修法

在台灣，「代理孕母」是否應該合法，爭議了 20 多年。「代理孕母」的討論常被包裹在《人工生殖法》的討論當中，然而，《人工生殖法》規範的是生殖技術使用對象、程序及相關機構的管理等，「代理孕母」則是涉及委託者、代孕母及代孕子女的權益，以及親子關係的建立等。代孕影響孕母的健康、生命及家庭生活，也與代孕子女的處遇、委託者的需求等層面有關，更與人的價值及社會倫理息息

相關，且與多項現存法律有所扞格。代孕雖同樣使用人工生殖技術，但其重要的爭論多與此技術無關，兩者有完全不同的面向及層次。若將代孕議題置入《人工生殖法》修法討論中，是過於便宜行事的作法，且顯然嚴重輕忽代孕議題對現行法制與價值觀的衝擊。台灣社會還需要對代孕議題進行更多研議及討論，以形成共識。

相較於代孕議題更為複雜、需要更長的討論時間，人工生殖擴大適用對象幾無爭議。若將兩項議題綁在一起，將延誤修法。因此，代理孕母應和《人工生殖法》脫鉤處理，優先進行人工生殖修法。

綜上所述，我們共同呼籲，將「代理孕母」與《人工生殖法》脫鉤。先解開人工生殖技術使用對象的限制，並完善相關監管規範，讓願意生育的女性使用生殖技術。對於代孕，則還需要進行更多的社會溝通與意見蒐集，以確定是否要形成政策或制訂何種政策內容！

連署團體 (2024.1.31 更新)

台灣女人連線

中華民國助產師助產士公會全國聯合會

中華民國護理師護士公會全國聯合會

台灣生育改革行動聯盟

台灣同志家庭權益促進會

台灣性別平等教育協會

台灣婦女團體全國聯合會

社團法人台灣同志諮詢熱線協會

社團法人台灣婦女團體全國聯合會

社團法人台灣彩虹平權大平台協會

社團法人高雄市婦女新知協會

社團法人高雄市彩色頁女性願景協會

社團法人新媳婦關懷協會

花蓮縣助產師助產士公會

花蓮縣洄瀾婦女權益發展協會

高雄市晚晴協會

婦女救援基金會

婦女新知基金會

彩飄性別權益推動聯盟

誠摯邀請各界團體加入連署，一同為女性生育自主發聲

<https://forms.gle/k5vWXhjhSb2YxAhP6>

身體自主

【行政院衛生福利部國民健康署「人工生殖法修法議題」公聽會】

/ 婦女新知基金會發言稿

“

人工生殖法修法議題公聽會

婦女新知基金會發言稿



- ☆ 開放女同婚配偶及單身女性使用人工生殖技術
- ☆ 代理孕母與人工生殖應脫鉤修法
- ☆ 國家應透過各種策略來確保兒童在不同的家庭類型生活都能獲得最佳利益

婦女新知基金會發言稿 2024 年 2 月 27 日

台灣女人連線在今年 2 月 20 日發起的「放寬人工生殖技術適用對象 代理孕母不應急就章」聯合聲明記者會，共有 27 個團體加入連署，婦女新知基金會也是連署團體之一，本會於 2023 年 12 月 3 日也已經發布《反對倉促審查代理孕母法案 應優先解決單身歧視、推動婚育脫鉤》聲明，此兩份聲明都呼籲先行開放單身女性與女同志配偶使用人工生殖技術。

1. 呼籲開放女同婚配偶及單身女性使用人工生殖技術

目前《人工生殖法》僅適用不孕夫妻，是延續自 1989 年《人工生殖技術倫理指導綱領》幫助異性戀婚姻家庭延續血緣的精神，但我們認為異性戀、婚姻、生育三者的綁定，迫使想要生兒育女的女性，只能進入異性戀婚姻家庭框架下，找一個男性結婚，是對單親家庭、同志家庭的排除與偏見，若能擴大單身女性及女同志伴侶適用，將可避免許多想要生育的個人或女同志家庭免於擔負跨海生育的高額經濟成本、資訊蒐集及語言障礙，也降低許多身心壓力。

2. 現階段不開放指定生殖細胞

就官方提供的單身女性指定生殖細胞說明，似乎是假定單身但目前有伴侶的女性，未來必定走入婚姻關係？或假定雙方將會共同撫育小孩？這個假定不但有很強的婚姻、生育綁定的預設，也是仍對單身女性育兒能力的不信任。此外，在此婚家預設下，開放指定生殖細胞，勢必處理是否要讓提供精子的男性保留親權，但我們擔心此制度設計複雜，易衍生許多問題，諸如未來親權爭議、或是實質的傳統代孕。

可否指定生殖細胞，涉及整個人工生殖關於生殖細胞匿名捐贈制度的改變，需進行更深入的討論，我們認為若現階段貿然納入此議題，將徒增修法難度，而延宕了開放較無爭議的單身女性、女同志已婚配偶適用的可能，希望先不包裹此議題進入本次修法。

3. 代理孕母與人工生殖應脫鉤修法

關於代理孕母，本會審視過去草案與討論，明顯缺乏可具體保障代孕者權益，避免代孕者的身體遭到剝削、自由權遭到侵害的制度設計，我們認為僅聚焦在誰可以「使用」代理孕母，如此過度強調使用者出發的觀點，有很高的風險讓孕母落入不利處境。代理孕母制度十分複雜，無論居間機構管制、親權歸屬乃至孕母懷孕期間的自主性與委託家庭的關係等，上述種種皆需縝密討論，再者代理孕母制度涉及第三方身體，與單身女性及女同志家庭使用人工生殖技術以自己身體生育，有著本質上的不同，故我們認為代理孕母的討論應與現行的人工生殖法修法脫鉤，另案處理。

4. 國家應透過各種策略來確保兒童在不同的家庭類型生活都能獲得最佳利益

站在人權及平等的考量上，政府不應擔心某個族群（單親、單身、同志家庭）育兒「可能」有侷限，於是禁止、限制其生兒育女的權益，反而應該支持他們育兒所需的資源。國外已有許多研究顯示同志家庭無論在親職技巧、陪伴兒童時間、身心發展及福祉上都與異性戀家庭無異，反而在性別議題及性議題的討論上比異性戀家庭有更開放的空間。

OECD 在 2020 年「友善家庭育兒」的報告中便指出，世界各國家庭的樣貌越來越多樣化，兒童不僅會於常見的雙親、繼親或是單親家庭成長，同志家庭、民事結合等新的法治化家庭型態也在各國逐一建立，也有越來越多變動及流動的家庭關係（家中有多位繼手足、需要往返於兩位有監護權的家長家中生活）、非正式的同居家庭等，國家應透過各種策略來確保兒童在不同的家庭類型生活都能獲得最佳利益。

根據聯合國兒童權利公約第三條：公私部門的各種措施應考量兒童最佳利益、確保兒童受到家長／監護人的適當照顧、相關部門及單位應有充足資源及人力並有監督機制。由條文可見，所謂兒童最佳利益，闡明的從來不是哪些類型的家庭是「不適格的家庭」，而是政府須完成的職能。

上述都希望能去除大眾對各種家庭育兒的迷思，讓多元家庭獲得平等的生育權。故我們再次呼籲，政府應先擴大單身女性及女同志伴侶適用人工生殖法，並且為免代理孕母制度的爭議性及複雜性拖延法律改革，建議兩者脫鉤處理。



身體自主

【行政院衛生福利部國民健康署「人工生殖法修法議題」】

/ 第二次公聽會



婦女新知基金會發言稿 2024 年 3 月 28 日

首先，我們再次強調，今年 2 月 20 日，台灣女人連線等 27 個團體共同連署，希望代理孕母的法案能與人工生殖法脫

鉤，應先開放單身女性及女同志配偶適用人工生殖技術。代理孕母制度涉及孕母的自主權、隱私權、健康權等，不同類型的制度設計對於代孕者及委託方會不會形成不對等權力位階、親權如何移轉對於孕母、委託者、代孕子女的權利影響、對居間機構的必要限制及管理，上述都未有細緻討論，將代理孕母與人工生殖法併案討論，勢必挂一漏萬，我們憂心倉促討論將造成重大人權侵害，呼籲脫鉤處理。

其次，作為婦女權益團體，我們認為開放人工生殖技術給單身女性、女同志伴侶使用，是解放女性不再被迫綁在異性戀婚姻關係中才能生育，實踐真正的女性身體、生育自主。

對於社會時常憂心的「創造單親」、「不利兒童最佳利益」等，在英國劍橋大學 2016 及 2021 年的追蹤研究顯示單身女性使用人工生殖生下的小孩，孩子的心理健康、社會適應上與雙親家庭並無差異，研究者強調我們應該區分選擇單親與非自願單親的家庭差異，選擇以人工生殖自己生育的單身女性通常經過深思熟慮，瑞典 2023 年的研究也顯示單身女性決定生養前會與原生家庭、周遭好友多次討論、縝密計畫，才落實自己的生育計畫，在瑞典的研究中更顯示，祖父母、母親、子女會形成緊密的支持關係，也強調單身女性對於生育的負責態度，這份研究是婦產科、心理學、女性及兒童健康跨學門的學者共同進行。

部分人工生殖子女對自身家庭結構的疑惑，英國劍橋大學 2016 年的研究指出，這與家庭是否進行身世告知有關，研究者呼籲應該強化的是身世告知的教育，而不是禁止特定家庭結構生育。在人工生殖子女的健康上，2020 年刊登於瑞典歷史

悠久的醫學期刊《Upsala Journal of Medical Sciences》的研究指出，重點在於植入胚胎數，如果單胚胎植入的話，可以充分降低許多對於人工生殖子女長期健康影響的擔憂，該份研究比較了人工生殖子女罹患癌症、神經認知、第一期糖尿病等機率，都顯示如果是單胚胎植入並無顯著差異。該研究有提醒，因為多數使用人工生殖者年齡偏高，年齡也會是子女健康的影響因素之一，但我們應該要思考，是什麼因素迫使許多女性必須在高齡生產？

有一位女性朋友麋鹿請我們轉達其意見，麋鹿在建立婚姻遙遙無望及卵巢提前老化跡象下，在 30 幾歲時選擇凍卵，到生殖中心凍卵時，醫生才跟他說，如果沒有結婚，他仍然無法使用自己的卵子生育，麋鹿說法規讓他發現原來生育跟結婚都不是他自己有權可以控制的，他並不是期待小孩長大後養他，而是如果人生中能有一個自己的孩子是生活上的歸屬感，他覺得建立家庭是自己人生重要的承諾與依託。他現在 42 歲了，法律修改是他迫切的需要。

最後，兒童最佳利益不應該是「誰」有資格生養小孩，而是這個社會、制度有沒有能力支撐起不同類型的家庭都能好好生養。如果我們擔心的是單親貧窮，我們要思考的是如何降低家庭的育兒負擔，如果我們擔心的是社會歧視，我們要做的是多元家庭樣貌的社會教育，如果我們擔心的是人工生殖子女健康，我們應該討論如何降低技術風險以及對於不同健康狀態的人的社會支持系統是否充足。兒童最佳利益是這個社會、政府、國家應共同承擔的責任，而不是個別家庭的負荷。呼籲政府盡快通過單身女性及女同志伴侶適用人工生殖。

身體自主

【立法院「人工生殖法條文修正草案」】

/ 公聽會

婦女新知基金會發言稿 2024 年 4 月 3 日

我們是婦女新知基金會，支持單身女性適用人工生殖，婚育脫鉤，代理孕母方面，我們認為目前的討論仍不夠成熟及充分，倉促修法將造成重大人權侵害，希望脫鉤處理，由於之前國健署公聽會已經提供國健署許多單女的意見，今天會以紙本資料的方式檢附，以下著重說明我們對於代孕的擔憂。

就從兒童最佳利益、孕母權益以及制度管理三個層面來看，**目前的草案根本是繳白卷！**

首先子女最佳利益，僅有在陳菁徽委員版本在代孕資格談到應該要符合代孕子女最佳利益，但我們看不到實質的說明。從草擬脈絡來看，推斷是指孕母的健康狀況不能影響到兒童。如果在意胎兒健康，是否應該修正現行 4 個以下的胚胎數規定？已有研究顯示，單胚胎植入才能確保兒童後續健康發展。胚胎數另一個議題是，是否會有委託家庭為提高成功率、降低成本，而要求孕母多胚胎植入？孕母有充足的資訊及權力反對嗎？

另外，兒童最佳利益，不只有健康權，我們也想詢問關於親權設定，現在草案預設孩子出生後，親權直接歸屬給委託家長，與現行親屬法的「己所從出為母」設定不同，試問我們是

否該調整既有的親屬法？又代孕契約出現爭議，在爭訟期間出生的嬰幼兒親權及照顧該如何處理？又或者如果透過司法判決要求某方必須帶回小孩，我們是否有系統可以追蹤、確保該位家長會維護兒童福祉？

其次，孕母權益上，草案中提及委託家庭需為孕母投保人身保險，我們想請教政府是否盤點過目前商業保險中，有足以保障孕婦整個生產歷程乃至後續失能、死亡時的相關保單？目前台灣的孕產婦死亡率是日本的三倍，在 OECD 將近 50 個國家中，僅贏過 14 個國家，我們想問商業保險是否真的會有意願提供「充足」的保障給孕母？還是最後孕母面對失能、死亡，這些情況都還是只有家庭自己承擔，或是政府願意承諾，孕母因生產風險造成的失能政府概括承受？

若孕母產後堅持留下小孩，依照契約小孩被強制帶走，孕母產生的身心創傷，或者在代孕過程中引發的長期身心健康問題，試問這是孕母應當自行承擔的「職災」？還是委託家庭要協助？又或是政府會提出支持方案？

草案似乎沒有限制親屬不能代孕，台灣目前有些家庭的性別態度仍相對保守，是否會有女性在家庭壓力下被迫代孕呢？如何避免這樣的情況發生？

最後，制度管理上，目前談到術前評估機制、居間機構角色等，但相關辦法都是授權給主管機關後續訂定，我們也看不到未來制度施行後，政府、生殖中心、居間單位、孕母、委託者的權責分配及制度如何能有效的促成權力平衡，杜絕權利侵害和剝削。

再者，代孕契約與人權保障之間的衝突何解？例如契約自由可以多大程度上推翻孕母的墮胎權？假設代孕契約用三百萬跟孕母交換整套懷孕生產流程，交出一個小孩，如果孕母中間決定墮胎，這三百萬她拿得到嗎？或者她能拿回多少比例呢？考量到可能的金錢損失而不敢或不願想像墮胎的可能性，可以用契約自由為理由予以正當化嗎？這真的是受到保障的墮胎權嗎？

綜上所述，代孕制度本身、乃至於其他可能牽涉的制度都沒被細緻討論，我們憂心，所有的風險承擔都還是推向個人，若整個機制失靈，實在看不出有什麼充足的準備來因應。瑞典是全世界第一個通過人工生殖法的國家，自 1984 年通過人工生殖法到現在，其對於國家是否通過代孕仍有疑慮，瑞典的委員會〔註〕針對代孕提出三點擔憂：第一，他們認為代孕制度不僅僅要顧及代孕子女的最佳利益，也要顧及孕母子女的最佳利益，目前沒有充足的資訊能夠說明代孕對於這兩群兒童的影響，第二，政府的監管能力及制度是否真的足以避免代孕、女性身體商品化，以及最後，他們無法決定該怎麼因應孕母想把小孩留下這件事，政府要本著什麼樣的權限來決定孩子的親權歸屬？以及不管怎麼處理，對於孕母、委託家庭可能都是傷害，那政府應該怎麼處理這個傷害？

在制度設計研究不足以及各種人權議題未被充分討論下，婦女新知實在無法在此時同意台灣通過代理孕母。

〔註〕Committee on Increased Possibilities to Address Involuntary Childlessness 提供給瑞典政府 2016 年的報告中

身體自主

【這種藐視人權的草案你敢支持？
再次呼籲代孕脫鉤處理】



2024/04/23

截至立法院開議至今，已有 10 個跨黨派的人工生殖草案。自去年起，我們就多次表達擴增單身女性、女同志伴侶適用能落實女性真正的生育自主，同時也有修法上的迫切性。我們亦與彩虹平權大平台、同家會共同擬定民間版的人工生殖法版本，便是希望單身女性及女同志伴侶能早日適用人工生殖。

而台灣女人連線在今年 2 月 20 日發起的「放寬人工生殖技術適用對象 代理孕母不應急就章」聯合聲明記者會中，共有 27 個團體加入連署，婦女新知基金會是連署團體之一，我們認為目前有的代理孕母草案，無論是兒童最佳利益、孕母權益及制度管理三個層面，仍有許多細節並未充分討論，實在憂慮制度通過後，會有許多人權侵害的事件發生，我們再次重申代理孕母應當脫鉤處理。

過去多場公聽會中，我們已經指出目前的草案並未細緻處理所有利害關係人（孕母、委託家庭、代孕子女、生殖中心及管理機構等）的權利義務，居間機構空白授權讓人難以想像未來制度如何運作、政府的監督角色等，以及相關部會及制度配套等都未細緻討論。我們不認為現階段的準備真的足夠成熟、完善到能避免對於人權的侵害，這些疑慮我們也在拜會國民黨黨團及民進黨黨團時提出，還盼各委員、政府能慎思。

瑞典是全世界公認在意人權及性別平等的國家，其自 1980 年代便開始討論人工生殖可適用的範圍，但直至現在，他們委員會過去的報告中，仍對於在瑞典施行代孕制度是否能有效兼顧人權感到疑慮，可見代理孕母在國際間仍有諸多不同角度的思辨。基於此，婦女新知再次強調，我們支持人工生殖法先開放單身女性、女同志伴侶適用，而代理孕母應當與此次人工生殖法的修法脫鉤處理，給予公眾更細緻討論的機會。

身體自主

【政府強推代孕制度，罔顧人權及民意！】



2024 年 05 月 15 日 婦女新知基金會聲明

衛生福利部昨日公告的人工生殖草案，開放單身女性、女同志配偶、同居異性戀配偶適用人工生殖，卻也在草案中納入代理孕母，完全不顧許多團體、諸多專家多次呼籲應脫鉤處理，罔顧人權及民意。

即便推行代孕制度多年的國家，都難以避免兒童親權歸屬爭議、代理孕母因孕產身故，甚至導致自身子女頓失照顧、且難以賠償損害的發生。政府雖一再強調此制度經多年討論，卻遲遲未能做出明確承諾避免上述憾事發生，亦未說明是否匯集相關部會意見提出相應配套。

今年初 27 個團體發表脫鉤聲明，新知參與所謂「公聽會」上，民間團體、諸多法律學者縱一再強調，代理孕母制度涉及諸多人權面向與親權制度規劃，並非單純醫療技術的問題，並懇切呼籲政府，應周延討論，並思考現行人工生殖法立法結構之侷限另以專法脫鉤處理，惟現在衛福部之聲明與草案，顯然把這些建議都當耳邊風，罔顧 27 個民間團體的共同呼籲，也證明衛福部所聲稱的公聽會已流於形式！

況且現任政府任期僅剩不滿一週，現強行推出草案，試問責任歸屬於何人？當不幸發生，而究責者都已經卸任，這難道是我們能期待的責任政治嗎？！

我們強烈譴責草率推出代孕草案的衛福部不負責任、罔顧人權及民意，並要求衛福部草案應刪除代孕相關條文。如果衛福部仍不顧民間團體對代孕條文的強烈質疑，堅持將代孕法案送到行政院的話，我們呼籲 520 上任之後的行政院官員應退回或修改草案內容，刪除代孕條文，與本次人工生殖修法脫鉤處理。

我們再度呼籲，未來代孕制度的相關研擬，應廣邀各界團體參加討論，且須提出孕母及子女權利受到完整保障的配套，並於取得社會共識的前提下，才可進行代孕專法的討論。

婦女新知基金會通訊

No.347 | 2024 年 1-6 月號

發行人：洪惠芬

主編：黃柏萱

設計：廖翎蓁

工作室：覃玉蓉、陳政隆、黃柏萱、麥恬華、黃昱凱、邱奕禎

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