

# 臺北市政府勞動局 114 年度性別平等專案小組第 3 次會議

## 會議紀錄

開會時間：114 年 10 月 30 日(星期四)上午 10 時 0 分

開會地點：本局 5 樓北區第 1 諮詢室

主 席：召集人王秋冬

紀錄：吳思齊

出席委員：王如玄委員、郭玲惠委員、楊倍瑜委員、洪三凱委員、陳伯端委員、蔡惠雅委員、蔡惠鈞委員、魏麗惠委員、張玲玲委員、謝蘊紫委員、陳美璇委員、王妙鶯委員、葉思延委員、張秉洋委員、吳思齊委員、黃建文委員(出席 16 人)

請假委員：黃馨慧委員、何洪丞委員(未出席 2 人)

列席人員：

會計室林巧耘股長、臺北市職能發展學院陳紀彰副訓練師、勞動教育文化科徐郁涵股長、勞資關係科余建中股長、臺北市勞動力重建運用處何芳純課長、臺北市勞動力重建運用處莊雅茹約僱稽查員、臺北市就業服務處盧郁婷課長、臺北市就業服務處郭崇彬業務輔導員

性別平等辦公室洪芳婷聘用研究員

壹、主席致詞：略

貳、確定前次會議紀錄(如附件)。

主席裁示：紀錄備查。

參、歷次會議主席裁(指)示事項執行情形：

案次	指示事項	列管單位	執行情形	主席裁示	執行等級
1140703 報告案 1	115 年性別預算報告：請依委員意見將文字修正。	會計室	115 年性別預算報告業經就業服務處依委員意見修正完畢，修正部分以紅字表達如附件。詳第 12 至 16 頁。	解除列管。	A
1140703 報告案 2	性別分析報告—「以 111 年~113 年金屬工藝職類參訓學員為例」：請依委員意見將	職能發展學院	本案依委員意見修正文字並調整標題為：性別分析報告—「以 111 年~113 年金屬工藝職類參訓學員之性別參	依委員意見修正後解除列管。	A

	文字修正。		與差異為例」。詳第 17 至 27 頁。		
1140703 報告案 3	性別影響評估報告—「臺北市失業勞工子女就學費用補助」：請依委員意見將文字修正。	勞動教育文化科	本案業依委員意見修正文字。詳第 28 至 43 頁。	依委員意見修正後解除列管。	A
1140703 報告案 4	性別影響評估報告—「113 年度就業與僱用意向調查案-中高齡者及高齡者退離職場原因及再就業意向分析」：請依委員意見將文字修正。	就業服務處	本案經討論後決定變更題目並重新報告，變更後題目為：特定對象穩定就業獎助金。	解除列管。	A

執行等級代號說明：A、已結案（含辦理完成、停止辦理）。B、屬經常性業務遵照辦理中。C、依進度執行中：請於「執行情形」欄位，註明預定結案日期。D、規劃中：請於「執行情形」欄位，註明預定結案日期。E、無法執行：請於「執行情形」欄位敘明理由。

肆、報告案：

報告案一：性別分析報告—「臺北市政府勞資會議名冊備查」。(報告單位：勞資關係科)

說明：詳會議資料第 44 至 62 頁。

委員意見：

王如玄委員

勞資會議實施辦法第 6 條第 1 項的規定是保障多數，但性別是任一性別不低於三分之一，邏輯是保障少數性別都有發言的位置與權利，依統計數字來看，絕大多數勞資會議成員性別構成是符合這個性別原則的，只有「礦業及土石採取業」，其男性從業人員遠高於女性，111、114 年幾乎沒有女性代表，也就是雖有女性從業人員，但在勞資會議裡面是沒有發言的管道跟位置。當然這是選舉結果，我們不能干預，但勞資會議實施辦法裡面，應該要有一定性別比

	<p>例的規範，現階段在實施辦法還沒有改變之前，建議可以研究透過鼓勵或給予誘因的方式，讓這些產業裡的女性勞工，願意去從事這樣的選舉。</p>
<u>郭玲惠</u> 委員	<p>CEDAW 的一般性建議第 23 號及 25 號就要求像勞資會議，單一性別不得少於三分之一，這是基本配備，不少於 40% 則是進階配備。所以建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、先統計出來勞資會議內單一性別未達到三分之一的情形，並加強輔導。</li> <li>2、分別勞方與資方，因為兩者不同。勞方的代表是推選，資方代表的是指派，也許性別未達到三分之一就是因為勞資會議實施辦法第 6 條的關係，我們應該分別了解並分析原因，才能加強輔導，同時，也才能採取不同的宣導、鼓勵方式。</li> </ol>
勞資關係科	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、因為礦業是 4 年報備一次，所以每一年報備的公司是不同的，不能直接代表該產業女性人數的變化。</li> <li>2、每年的勞資會議宣導會，我們會分資方的課程跟勞方的課程，並針對不同的需求、特性來安排課程並宣導。</li> <li>3、我們會依委員意見，把男女比例性別加入資方的宣導課程裡面，讓資方知道還是要符合這個性別比例原則，也會在文宣品、臉書、line 等方面宣導，並向勞動部建議有關法規的修改等等。</li> </ol>
<u>郭玲惠</u> 委員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、中央針對這種性別懸殊情形處理方式是：基於單一性別不得少於三分之一的原則先行統計，找出少於三分之一的單位後，再去統計該單位性別人數，然後讓女生和女生比，男生與男生比，這樣至少女生還是有代表出來。總之，先統計出不符原則的單位出來，才能具體分析，找出協助的方式。</li> </ol>

	<p>2、指派和推派不一樣。雇主指派他喜歡的人選很自然，但我們可以要求他在喜歡的人選內納入性別考量，這就是在推資方代表注意三分之一的比例；勞方雖然是選舉，但人數較多時也是由工會推薦人選，所以可以和工會溝通請其注意三分之一的比例。</p>
勞資關係科	<p>從目前統計，大部分的行業是符合單一性別不少於三分之一，少數特定幾個不符合的，例如剛剛老師提到的「礦業及土石採取業」，就是我們要加強宣導、輔導的個案，讓他們留意到單一性別比例的問題。</p>
王如玄委員	<p>有關鼓勵措施，可考慮如果該單位勞資會議內單一性別未達到三分之一，則他來參加我們勞動局所有的選拔活動，都全部不予錄取。</p>
主席	<p>1、希望我們臺北的勞資會議，基本能夠達到單一性別不少於三分之一，少數未達到的，就加強輔導跟協助，就最起碼有另一個性別的代表參加。</p> <p>2、至於鼓勵方式，我們研究一下，在認證或獎項內，把勞資會議內單一性別不少於三分之一列入參考的可行性。</p>

主席裁示：請依委員意見修正內容。

報告案二：性別影響評估報告—「外國人語文學習適應計畫」。(報告單位：勞動力重建運用處)

說明：詳會議資料第 63 至 89 頁。

委員意見：

王如玄委員	<p>現在的統計數字，是站在移工的角度，而非使用者的角度。簡單說，你說女性移工接受課程的比例比男性移工多，所以受益者也比男性為多，這的確是一個性別觀點，但更深入的觀點是，對臺灣的女性來說，她們更重視的是社福</p>
-------	---

	<p>移工，因為可以減輕她們做為家庭照顧者的負擔。而女性社福移工人數，印尼約是菲律賓的9倍，但受益人數菲律賓148人，印尼才94人，比例上印尼遠低於菲律賓。所以可以進一步去想，有什麼樣的誘因去吸引社福移工願意來上這些課程，或開發符合他們需求的課程，會更進一步的性別觀點處理模式。</p>
<u>郭玲惠</u> 委員	<p>1、建議依據由 CEDAW 第 10 條改成第 10 條的(e) 會較清楚。</p> <p>2、P. 76 提到通過訓練會核發完訓證明，希望達到提升移工薪資，家庭中階月薪 2.4 萬元以上，這會讓人覺得臺北市承認低於基本工資，並不妥適，建議不要寫。</p> <p>3、另提到希望達到移工在臺無工作年限限制，但事實上還是有限制，所以改成增加競爭力較好。</p> <p>4、性別目標重點是要寫我們做得到的，且可以讓移工看到的好處，例如取得證書→增加競爭力→增加留臺可能性，薪水也可能提高。</p> <p>5、要考慮雇主，增加雇主讓移工上課的動力。</p>
勞動力重建運用處	<p>1、菲律賓移工上課比例比印尼移工高，可能是因為菲律賓移工基本上學經歷優於其他國家，所以學習動機較高。</p> <p>2、另外很多是線上課程，所以參與的移工也許來自外縣市。</p>
<u>王如玄</u> 委員	<p>其實菲律賓籍的需求對家庭來講是比較少的，因為可以用英文溝通，可是印尼不行，溝通難度比較高。</p>
勞動力重建運用處	<p>明年要做教材的改編，會和廠商協調如何讓課程內容對家庭內的移工有幫助，來吸引他們。</p>

主席裁示：請依老師建議修改後准予備查。

報告案三：性別影響評估報告—「臺北市特定對象失業者穩定就業補助」。(報告單位：就業服務處)

說明：詳會議資料第 90 至 112 頁。

委員意見：

<u>王如玄</u> 委員	<ol style="list-style-type: none"><li>1、簡報內應列出補助的內容。</li><li>2、這個補助的是特定對象，應該要把特定對象的性別比，或是特定對象失業者的性別比列出，因為這和後面提到的補助人數男性跟女性的比有關。</li><li>3、後面寫沒有性別目標和策略，但可以論述為什麼鎖定特定的對象？他有什麼特殊性？他跟性別的關係是什麼？可以從這些方面著手討論，訂出性別目標和策略。</li></ol>
<u>郭玲惠</u> 委員	<ol style="list-style-type: none"><li>1、因為我們的計畫是針對失業者幫助他們穩定就業，所以我們性別統計應該是去統計透過就服站就業的男女比例等數據，而不是勞參率。</li><li>2、因為我們是為了確保這些弱勢族群能夠穩定就業甚至得到一些就業補助，所以具體指出 CEDAW 第 11 條的(b)-強調就業機會或(e)-強調社會補助，都比單純說 CEDAW 第 11 條更適合；另外，因本補助是針對弱勢族群的特別鼓勵，這屬於 CEDAW 第 3 條，所以建議法規依據修改如上。</li><li>3、P. 97 裡面性別目標可以用標題「如何促進弱勢女性穩定就業」，而我們的補助就是執行策略，另還可以加上針對特殊族群的協助，例如中高齡、原住民，這樣才會和性別預算前後呼應。</li></ol>

主席裁示：請依委員意見修正內容。

伍、下次會議提醒：

- 一、自 115 年起，依「臺北市政府暨各機關（構）落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（113-117 年）」規定，性別分析及性別影響評估每年均只須提交 1 案，但需要先行提報 2 項主題，再由性平辦與本局共同擇定題目，擇定之題目將於每年第 1 次會議(原則是每年 2 月左右召開)提會討論定案，並於每年第 2 次會議(原則是每年 6 月左右召開)進行報告。
- 二、其中性別影響評估題目分兩類：應辦案件及選辦案件。應辦案件指「本市自治條例制定案及修正案，或本府重大計畫(工程類，例如總經費達 2 億元以上、總計畫期程在 2 年以上等)」，選辦案件指「市政白皮書之政策項目，或施政計畫或施政報告內之重大政策、措施、方案、計畫等業務項目」，選題時請以應辦案件優先，如該年度無應辦案件，則由選辦案件中挑選。
- 三、基上，本局 115 年性別分析請勞動基準科、職業安全衛生科；性別影響評估請勞資關係科、職能發展學院各提 1 案，將再從中選取當年度報告之主題。

**主席裁示：本案備查。**

伍、臨時動議：無。

陸、散會：上午 11 時 40 分。