

報告有關育嬰留職停薪期滿後返回職場工作情形所載，育嬰留職停薪津貼迄日於 108 年期間者計 7.5 萬人，其於期滿後至 109 年 6 月底期間，曾回原單位加保者占 79.0%，未回原單位但至其他單位加保者有 14.6%，未再加保勞工保險者（離開職場）占 6.4%（104 至 109 年分別為 7.8%、6.9%、5.9%、6.9%、6.6%、6.4%）。依上開資料，育嬰留職停薪期滿後之勞工，離開職場之狀況似未嚴重，且整體呈現降低之趨勢，惟查所稱「回原單位加保」或「至其他單位加保」等定義為曾有加保勞工保險紀錄即屬之，若勞工返回職場工作後一段期間，因職場相關育兒措施未臻友善等因素而離職，則未能於上開資料呈現。按國民年金保險之被保險人係無勞工保險等職業保險之國民，就申請育嬰留職停薪者而言，若期滿後投保國民年金保險，即屬離開職場，經據勞工保險局提供申請育嬰留職停薪者之投保國民年金保險相關數據，整理分析結果，育嬰留職停薪迄日於 108 年期間者計 7 萬 7,708 人，截至 109 年 6 月底止，於育嬰留職停薪迄日後曾有加保國民年金保險紀錄者計 1 萬 2,830 人，占 16.51%，較勞動部育嬰留職停薪期滿復職關懷調查之 6.4% 為高；又若為截至 110 年 3 月底止，加保國民年金保險則升為 1 萬 8,512 人，占 23.82%，歷經 9 個月後增加 7.31 個百分點，顯示部分勞工雖於育嬰留職停薪期滿後返回職場，惟一段期間後離職而改投保國民年金保險。另據民間團體托育政策催生聯盟整理比較我國、日本、德國及瑞典女性於各年齡層之勞動參與情形，2019 年我國 25 至 29 歲女性勞動力參與率達 92.7%，尚高於其他國家（舉如新加坡、日本、瑞典等），惟進入婚育期後便持續退出職場，至 40 至 44 歲已降為 74.5%，低於其他國家，且相較瑞典與德國女性於 30 至 44 歲之勞動力參與率係升高 10.4%（82.0% 升至 92.4%）及 5.5%（79.9% 升至 85.4%），我國反下降 18.2%，亦呼應我國婦女於育嬰留職停薪後，多有離開職場加保國民年金保險情形，經函請勞動部廣續精進相關友善職場措施，使育兒父母能兼顧工作與家庭生活。據復：為保障申請育嬰留職停薪者能夠順利回復原職，性別工作平等法第 3 條及第 17 條明定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有歇業、虧損或業務緊縮者等特定情形，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕；又為精進相關友善職場措施，已將性別工作平等法修法草案於 110 年 5 月 24 日函報行政院，並為鼓勵雙薪家庭父母共同陪伴子女成長，已於 110 年 6 月 4 日修正發布「育嬰留職停薪實施辦法」，放寬申請育嬰留職停薪期間之彈性，受僱者在子女滿 3 歲前，如有少於 6 個月育嬰留職停薪之需求亦可提出申請，並於 110 年 7 月 1 日施行。另為提升育嬰留職停薪期間勞工之經濟性支持，已於 110 年 6 月 4 日訂定發布「育嬰留職停薪薪資補助要點」，並於 110 年 7 月 1 日施行。依就業保險法相關規定請領育嬰留職停薪津貼之被保險人，即享有育嬰留職停薪薪資補助，依平均月投保薪資合併發給，合計可達 80% 之薪資替代率，以提供育兒父母更多之經濟支持。

（四） 為保障人權及達職場平權，勞動部於 100 年推動研擬家事勞工專法，惟相關草案仍處檢討階段，致家事移工之勞動條件長期劣於產業移工，又與衛生福利部共同推動擴大喘息服務計畫，惟使用人數未達預期，均待研謀檢討改善。

聯合國於 1966 年 12 月 16 日第 21 屆聯合國大會決議通過公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約（下合稱兩公約），依經濟社會文化權利國際公約第 7 條規定，人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，暨確保休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假等。政府為健全國內人權保障體系，已於 98 年制定公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，同年 12 月 10 日起施行。又聯合國之保護所有移工及其家庭成員權利國際公約（下稱移工公約），旨在以超越國內法之國際公約形式保障移工權利，並以「國民待遇」對待移工。勞動部已積極推動移工公約國內法化，多次召開跨部會、專家學者等會議。按我國因應就業市場勞動供需失調，自 78 年起開放引進產業移工，復於 81 年擴大引進社福移工（含養護機構看護、家庭看護、家庭幫傭），據勞動部統計，截至 109 年底止，移工人數計 70 萬 9,123 人，包括產業移工 45 萬 7,267 人及社福移工 25 萬 1,856 人，其中家庭看護（23 萬 4,476 人）及幫傭（1,668 人）移工（下合稱家事移工）合計 23 萬 6,144 人，占社福移工之比率為 93.76%，隨著人口老化及少子女化，家庭對家事移工之仰賴與日俱增，有關保障家事移工權益問題亦日趨受到重視。經查勞動部推動制定家事勞工專法及維護家事移工權益措施等執行情形，核有下列事項：

1. 勞動部自 100 年起推動研擬家事勞工專法迄已近 10 年，相關草案仍處檢討階段：

政府為保障國內勞工基本勞動條件與權益，分別於 47 年及 73 年制定勞工保險條例及勞動基準法。嗣於 78 年開放引進產業移工，81 年擴大引進社福移工，並制定就業服務法，據以規範移工聘僱與管理事宜。又為使移工能同享國民待遇，其中產業及養護機構看護移工適用勞動基準法及勞工保險條例，至家事移工部分，因受僱於個人從事看護、照料家庭成員或其他家事服務等工作，其工作環境、型態、時間等較特殊，尚無勞動基準法之適用。前行政院勞工委員會（現為勞動部）為促使家事勞（移）工享有與一般產業勞（移）工平等之勞動條件與權益，以達職場平權，於 100 年 3 月研擬家事勞工保障法草案，針對家事勞（移）工之基本工資、休假、勞工保險等事項訂定規範，並於 102 年 9 月函報行政院，嗣經該院於 105 年 2 月間退回再行檢討，勞動部雖於 106 年成立家事勞工保障專案小組，持續推動家事勞工基本權益保障事宜，惟截至 109 年底止，僅召開 3 次會議，迄無具體進展。另政府參照聯合國審查各國國家報告之審查程序，分別於 101 年 4 月、105 年 4 月提出兩公約初次、第 2 次國家報告，並邀請國際人權專家來臺逐條審視我國落實情形。國際人權專家於審查初次報告時，即表示家事移工係所有移工中最脆弱之一群，面臨過長工時及低工資，建議我國應將其納入基本勞動保護法規，並於審查第 2 次報告時，表示家事移工處境無任何改變，家事勞工保障法亦無實質進度，呼籲我國政府應儘速通過家事勞工保障法。惟研商會議召開情形欠積極，草案推動已近 10 年，仍因未取得各界共識而持續處於檢討階段。又據勞動部委外辦理「109 年移工管理及運用調查報告」載述，109 年 6 月產業移工工資為 2 萬 6,387 元，高於家事移工（1 萬 9,918 元）6,469 元。且查勞動部為保障勞工基本生活，自 99 年起逐年調漲勞動基準法之基本工資，惟自 104 年 9 月起，即未再調漲家事

移工基本工資，致適用勞動基準法之產業移工基本工資，已由 100 年 1 月 1 日之 1 萬 7,880 元調漲至 110 年 1 月 1 日之 2 萬 4,000 元，家事移工基本工資則仍停滯於 1 萬 7,000 元，差距持續擴大；另因勞動部未針對家事移工制定保障其延長工時取得合理工資權益之相關法令規範，致現行家事移工加班費計算方式多採月薪 1 萬 7,000 元除以 30 日，每日僅 567 元，每小時工資僅 71 元（以每日工時 8 小時計算），除未如適用勞動基準法之產業移工加班費係按平日每小時工資加成等規定計算，亦遠低於 110 年 1 月 1 日勞動基準法之每小時基本工資（160 元）。復依勞動基準法第 36 條第 1 項規定，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。按就業服務法第 46 條第 3 項僅規定，雇主聘僱移工須訂立書面勞動契約，惟對於家事移工每日、每週或每月之最高工時或休假日數等尚乏相關規範。美國在台協會（American Institute in Taiwan）「2019 年度各國人權報告—台灣部分」提及，強迫勞動主要發生於家事服務業、漁業等，且移工最容易成為強迫勞動之受害者，勞動法規未涵蓋家事服務業，將使家事移工曝露在勞動剝削之高風險，易導致從業人員受到勞動剝削。勞動部為維護家事勞（移）工權益之主政機關，雖已陸續建置 1955 勞工諮詢申訴專線、建立訪視機制、設置移工諮詢服務中心、辦理講習及活動等，惟推動制定家事勞工專法迄已近 10 年仍未完成立法，且因現行勞動法規並未涵蓋家事服務業，致家事移工工資及休假等勞動條件權利長期不如產業移工，且差距日趨擴大，不利我國人權標準與國際社會接軌，影響我國國際形象，經函請行政院督促勞動部積極推動制定家事勞（移）工專法，並於完成立法前，研議家事移工工資及休假等勞動條件之具體有效改善措施。據復：我國從事家事服務之勞工中，移工占相當大比例，就業服務法已規定移工來臺前應與雇主簽訂書面勞動契約，且勞動契約須經移工來源國驗證；勞動契約所約定之事項包含雇主應提供足夠休息時間、每 7 天應給 1 天休假、薪資金額及給付、意外事故保險，及就業服務法及相關法令之保障等，另我國亦與各來源國適時協議家事移工之最低薪資相關事宜；受僱於個人之家事勞工因工作型態、工作時間、休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，無法適用現行勞動基準法，又家事勞工工作場所主要於家庭內，工作時間與休息時間不易釐清，且各界對於相關規範內容難有具體共識，爰推動專法有困難之處。改善家事移工勞動權益，涉及長期照顧制度是否有配套措施，須持續評估長照量能及使用率，以兼顧照顧品質及家事移工權益，勞動部將就各相關議題，循序推進各項家事移工權益保障措施。

2. 勞動部與衛生福利部共同推動擴大喘息服務計畫之執行情形未達預期，又未依各公告放寬申請資格執行期間統計實際狀況，以檢視放寬成效，評核作業未盡周延：衛生福利部自 106 年起推動長期照顧（下稱長照）十年計畫 2.0，並於同年 12 月公告長期照顧給付及支付基準。依長期照顧法第 13 條規定，喘息服務為家庭照顧者支持服務提供項目之一。又依長期照顧給付及支付基準（106 年 12 月 29 日公告版）第 8 點規定，已聘僱家庭看護移工之家庭，家庭看護移工無法協助未滿 1 個月者，不得請領喘息服務。勞動部為保障家庭看護移工休假權益，兼顧被看護者之照顧需求，使被看護者不因家庭看護移工休假，而面臨無人照顧之窘境，自 107

年 12 月 1 日起與衛生福利部共同推動「擴大外籍家庭看護工家庭使用喘息服務計畫書（109 年修正為「聘僱外籍看護工家庭使用擴大喘息服務計畫書」，下稱擴大喘息服務計畫）」，針對已聘僱家庭看護移工之被照顧者經各市縣長期照顧管理中心評估長照需要等級，並符合特定條件者，得申請喘息服務，不受前開 1 個月之限制。經查勞動部為使聘僱家庭看護移工之雇主知悉上述擴大喘息服務計畫，前於 108 年 1 月及 10 月係以手機簡訊方式，向聘僱家庭看護移工之雇主進行宣傳，惟囿於申請家庭看護移工文件內，手機號碼非必填項目，宣傳內容未能全數傳遞至有需求之雇主，顯示政府宣導措施有欠積極與周妥。又該計畫執行結果，107 年 12 月至 109 年 11 月止實際使用人數 1 萬 887 人，占預估使用人數 2 萬 4,369 人之 44.68%，執行情形未達預期。再查擴大喘息服務計畫分別於 108 年 9 月及 109 年 11 月公告放寬申請資格，惟執行機關勞動部及衛生福利部均未依各公告期間統計實際使用人數，以檢視放寬資格之成效，並據以檢討研議提升效能之相關措施，執行成效之評核作業未盡周延。又該計畫經衛生福利部持續放寬使用資格，預估符合資格人數由 107 年計畫推動初期之每年 2 萬 7 千餘人上升至 109 年之 21 萬餘人，至預估受益人數亦由 107 年之每年 8 千餘人，上升至 109 年之 1 萬餘人，惟據勞動部委外辦理「107 至 109 年外籍勞工（移工）管理及運用調查報告」載述，若政府推行補助替代照顧方案，107 年 6 月、108 年 6 月及 109 年 6 月雇主願意申請比率分別為 30.4%、36.4%及 37.8%，倘以 106 至 108 年各年底在臺家庭看護移工人數（23 萬 3,368 人、24 萬 1,000 人、24 萬 4,379 人）推估，有意願使用替代照顧方案者分別為 7 萬餘人、8 萬餘人及 9 萬餘人，與擴大喘息服務計畫預估每年受益人數約 1 萬人相較，差異頗巨，經函請行政院督促勞動部及衛生福利部檢討擴大喘息服務計畫執行成效，俾使家事移工獲得合理之工時及休假，達職場平權及平等之目標。據復：為確保能聯繫聘僱移工之雇主，勞動部已更正移工申請書表及移工線上申請系統中電話欄位為必填項目，且不得與委託之私立就業服務機構（即俗稱之仲介公司）電話相同，以利轉知移工相關資訊；另勞動部為掌握喘息服務計畫執行及預算使用情形，已於 109 年 8 月請衛生福利部每月提供喘息服務使用人數（次），又為使被看護者家庭知悉放寬使用喘息服務消息，已於 109 年 11 月底發送手機簡訊 9 萬 8,345 筆，並於跨國勞動力權益維護資訊網站及電台廣播向雇主宣導。勞動部與衛生福利部自 107 年 12 月起陸續放寬擴大喘息服務條件，截至 109 年底止實際使用者逐年提高至 1 萬 3,061 人；勞動部亦將繼續宣導喘息服務，並與衛生福利部持續檢討喘息服務計畫使用人數及成效，以確保被照顧者照顧品質，及保障移工休假權益。

（五） 政府引進移工對紓解勞動力需求有一定助益，惟現行家庭看護移工可轉換為廠工，及雇主於移工失聯 3 個月後始得申請遞補，與在臺工作期間最高為 14 年等規定之妥適性，亟待檢視檢討研議修訂之可行性。

政府於 78 年以專案方式開放引進移工，嗣於 81 年制定公布就業服務法，正式擴大引進移工，近年隨著國內產業基層勞動力長期不足及居家照護需求日增，移工在臺人數大幅成長，據