

之各項保費補助、救助或津貼，促使所得差距縮減 1.43 倍，較 99 年微增 0.01 倍。又為完整呈現政府各項社會福利措施之所得分配效果，該總處另蒐集政府 100 年實物給付總額 833 億元，加計後差距為 5.75 倍，較上述 6.17 倍，縮小 0.42 倍，顯示政府持續推動社會福利措施，有助改善低所得家庭經濟及減緩貧富差距。另為照顧弱勢族群，政府除持續推動低收入戶生活補助、中低收入老人生活津貼、身心障礙者生活補助、老年農民福利津貼、馬上關懷急難救助等多項社會福利措施，並全面開辦全民健保、公保、勞保、農保及國民年金保險等社會保險外，同時對低收入戶、中低收入戶及身心障礙者提供保費補助等，對於所得重分配效果有逐年增加趨勢。

六、政府刻正積極推動「黃金十年 國家願景」計畫，已將「公義社會」列為八項國家願景之一，將以「均富共享」為主軸，持續推動相關措施，務使經濟成果為全民所共享。

（三十八）行政院函送吳委員育昇就婦女就業權益問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 101 年 11 月 12 日院臺專字第 1010071900 號）

（立法院函 編號：8-2-7-760）

吳委員就「有鑑於《性別工作平等法》從民國 91 年公布實施迄今已經屆滿十年，依據行政院勞委會 9 月公布 100 年性別勞動統計，婦女勝任高階職務比例提高，兩性薪資差距縮小，惟兩性同工同酬之政策目標尚未實現。再者，我國已邁入高比率的新移民社會，更應強化外籍婦女的職場就業權益。」等問題所提質詢，經交據本院勞工委員會，查復如下：

- 一、查所有受僱者無論國籍皆有性別工作平等法之適用。依該法第 10 條規定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。如有違反前開規定之情事，依該法第 38 條之 1 規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。
- 二、為消除雇主因受僱者之性別所給予之差別待遇、防止職場性騷擾並落實促進工作平等措施，本會已採行以下措施：1.透過平面、電子媒體、研討會及宣導會等管道加強宣導性別工作平等觀念；2.督責地方政府依法進行性別工作平等法勞動檢查，並辦理專案檢查；3.成立「台灣職場雙贏平台」，編製家庭友善措施參考手冊、辦理種子研習及入廠輔導，以輔導事業單位推動家庭友善措施。另為督促雇主確實遵守性別工作平等法規定，本會將修正該法罰則，增列公布事業單位或事業主名稱、負責人姓名處分，以進一步保障受僱者權益。
- 三、另查「重視台灣新住民就業，保障就業權益及建立友善工作環境，禁止性別歧視」乙節，有關保障就業權益部份：

（一）新住民只要取得合法有效之依親居留或長期居留許可、外籍配偶只要取得居留證，在臺

灣從事各項合法工作，不必持有身分證、亦無需向本會申請工作許可，其勞動權益與本國國民一致。

(二)新住民於求職或受僱時均受「就業服務法」、「性別工作平等法」、「勞動基準法」等勞工相關法令保障。

(三)雇主應依勞工相關法令規定為新住民投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，新住民受僱於適用勞基法行業，雇主給付之工資應不得低於基本工資。

(四)新住民如發現雇主有違反相關勞工法令之情形，可以直接向地方主管機關（直轄市或縣市政府勞工處、局或社會處、局）提出申訴或檢舉。主管機關將依法查處。

四、本會協助新住民就業服務措施：

(一)提供新住民就業及接軌服務：

1. 公立就業服務機構提供新住民就業服務，包含提供求職登記、就業諮詢、推介就業，以利促進職場供需媒合，協助新住民儘速就業及穩定就業。雇主僱用新住民如要求必須提供身分證才可應聘或對相關僱用規定不瞭解時，公立就業服務機構可提供陪同面試、協調雇主或協助職場適應等就業服務，以鼓勵雇主僱用。

2. 結合直轄市及縣市政府辦理生活適應等學習課程，由公立就業服務機構派員說明就業服務，以利協助新住民於生活適應後與就業接軌。

(二)提供個別化之就業服務：為協助就業困難之新住民，提供個案管理就業服務，適時運用就業促進津貼工具、就業協助工具（就業促進研習活動）及結合轄區資源協助就業。

(三)加強宣導就業：為促進新住民就業，提供新住民瞭解就業措施及勞動權益等訊息，於 101 年度印製「大陸地區配偶就業服務簡介」、「外籍配偶就業服務簡介」各 4 萬 8,000 張，於 101 年 9 月印製完成並分送內政部入出國及移民署國境事務大隊（置於桃園國際機場，以利大陸配偶面談及外籍配偶入境參考）、直轄市及縣市政府勞工局處、外籍配偶家庭服務中心、民間團體及公立就業服務機構等計 90 個單位代為轉發宣導。

五、至所提「建立友善工作環境，禁止性別歧視」乙節：

(一)依就業服務法（以下簡稱本法）第 5 條第 1 項規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。

(二)本會為加強防制就業歧視業務宣導，印製「雇主防制就業歧視遵循手冊」、「防制就業歧視指導原則手冊」各 1 萬冊，分送各縣、市政府供民眾、雇主索閱。

(三)凡涉違反本法第 5 條第 1 項規定，求職者或受僱者可提供相關具體事證，依本法第 6 條規定逕向當地縣市政府（勞工局或社會局）申請評議，經就業歧視評議委員會評議成立就業歧視之案件，將依本法第 65 條規定處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。