

「企業托育玩真的 政府請明訂罰則」研商會議

會議紀錄

時間：106 年 12 月 1 日(星期五)中午 12 時

地點：勞動部 602 會議室

主持人：孫司長碧霞

壹、緣由

提案人沈孟燕君(Yahoo 奇摩新聞)在公共政策網路參與平台提出「企業托育玩真的 政府請明訂罰則」的議題，於 106 年 10 月 26 日完成 5,000 份連署後成案，本部於同年 11 月 2 日聯繫沈君瞭解提案內容如下：

- (一) 建議補助親職需求之員工(經洽提案人表示包括軍公教勞)，每位學齡前幼童每個月最低補助 3 千元整，其中 50%補助金應由政府負擔，50%應由企業負擔。
- (二) 建議增加性別工作平等法第 23 條罰則，加強企業社會責任：250 人以上企業一定要有設施，該設施需比照公共托育規模，如員工需求不足，則開放周圍民眾使用。而且員工有權選擇措施或設施；原有補助門檻下修到 30 人。

貳、報告事項：請提議者補充說明提議內容。

- 一、 Yahoo 奇摩新聞除一般報導外，會設定新聞議題進行報導，2 個月前(時值 8、9 月)因公托抽籤困難，許多父母為孩子即將要上幼兒園感到焦急。經與同事討論，得知我國除公托、私托外，另有一種企托之型態，因此較深入去瞭解企托法令規定及執行情形，發現目前性別工作平等法雖有相關規定，但無罰則，屬鼓勵性質。另經詢問相關社會團體，包括婦女新知、兒福聯盟等，他們有類似的想法，因此做相關專題，希望讓更多企業投入照顧自己員工的小孩，因此專題為「幫我們的員工寶貝他們的寶貝」，也是我們新聞專題主要的訴求。
- 二、 為專題報導採訪了許多職業婦女、雙薪家庭，以及設有企業托育的企業，包括耕莘醫院、中華汽車等，得知員工對於企業托育的滿意

非常高。耕莘醫院同仁告訴我們，設置托兒設施後，員工離職率從 3 成多降到不到 1 成，提供良好托兒設施將能造成雙贏，包括員工及企業。又政府設有公共政策網路參與平台，可做為提醒大家關注此事情的工具，因此發起本次連署，訴求主要有以下兩點：

- (一) 親職需求之員工每位學齡前幼童每個月最低補助 3 千元，一半由政府負擔，一半由企業負擔，負擔之百分比暫時定為各 50%，可交由本次會議討論。此 3 千元和現有補助性質不同，性平法規規範有設施或措施，措施的部分，如去特約幼兒園就讀可享 9 折或 95 折優待，一個月可能幾百元，金額尚法令無相關規定，本次提議 3,000 元為措施的部分，當無法設置設施時，措施應有補助下限，因此提議 3 千元為下限。
 - (二) 第二點為增加罰則，經與社會團體討論，性平法相關規定已施行 20 年，一直無罰則，係以鼓勵方式辦理。考量已鼓勵將近 20 年，是否需增加罰則來提升企業的社會責任，因此建議 250 人以上企業一定要有設施，該設施必須依法設立許可，細節可再討論，如員工需求不足，或該公司處在工業區，不能設置托育設施等，可另案討論。
- 三、另在專案執行過程中，我們 Yahoo 奇摩職場育兒的民調，針對使用者詢問「認為台灣職場對於育兒是否友善」，結果有 30%認為不太友善，回答非常不友善有 50.8%，亦即 80%以上的人認為我們的職場對於育兒是不太友善的；另一項「為提高生育率，可以做哪些事情」，前三名分別是提高補助、職場友善的育兒環境，以及更多的平價托兒。

參、研商討論

提議經歸納後有三重點，包括發給每位學齡前幼童每個月最低補助 3 千元、性平法訂定罰則及 250 人以上企業一定要設托兒設施。首先，先針對性平法設置時為何無罰則，以及後來演變情形，另有關是否訂定罰則相關之探討及意見，先請勞動部說明，以下接續討論。

發言摘要：

一、 勞動部

- (一) 91 年制定性平法之目的是為了促進性別工作平等，在促進工作平等措施上，主要是針對相關假別，如產假、育嬰假等部分訂定規定，至於第 23 條企業設置托兒設施或措施部分，其立法目的是考量子女托育主要是政府及家庭的責任，希望企業基於企業社會責任的角度，協助受僱者子女照顧，並且規定一定規模以上的雇主才須提供；在提供方式上，考量雇主的場地及員工子女數，除了設置托兒設施，也可以提供托兒措施辦理。同時為鼓勵雇主提供，也規定主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施補助經費。綜此，第 23 條條文之立法目的主要是鼓勵，而非以處罰方式推動。
- (二) 如果以處罰方式辦理亦將產生一些問題，對於部分企業受僱者年齡偏高，或無企業托育子女需求（如選擇送托至家裡附近之托兒服務機構），如無論托兒需求人數多寡皆須提供托兒設施，違反者即施以處罰，將造成不合理及難以執行之情況。
- (三) 另有關性平法第 23 條增訂罰則的部分，本部分別於 105 年 3 月 30 日及 5 月 9 日邀集專家學者與相關團體等召開會議研商，多數與會代表表示，托兒責任為國家、家庭及雇主三方共同承擔，然國家及家庭應負擔較多責任，雇主基於性別工作平等參與提供受僱者子女照顧，並扮演支持性角色，其性質並非法定義務，故以鼓勵方式辦理較恰當。另家長對於子女托育需求部分，不只受僱者有此需求，未就業者亦同，因此，托育政策應整體考量不以就業與否作區分較妥適。

二、 中華民國全國工業總會

- (一) 有關 0-6 歲每位小孩每個月補助 3,000 元的提議部分，建議應尊重公司治理而非強制規範，主要理由如下：
1. 公司經營績效有好有壞，績效好的公司為留住人才，將設法提高員工福利，經營績效較不佳者，若強制規範給予補助費，企業經營恐加速惡化，尤其台灣中小企業占多數，且多數慘澹經營，建議尊重公司治理，而不強制規範。
 2. 有關減緩台灣少子化狀況，應屬社會福利，由政府規劃或撥補預

算，不應強制規定企業，而應採取鼓勵方式處理。

(二) 有關強制 250 人以上企業設置托兒設施，建議維持現行性平法 23 條規定，100 人以上之企業可選擇設置托兒設施或提供托兒措施，亦不要有罰則，主要理由如下：

1. 政策形成應全面考量及評估，而非由某一方面決定。
2. 企業本業經營已非常辛苦，設立托兒設施有其專業性，不應強制規範企業設置；另應考量規模經濟，若強制規定，企業之受僱者可能無 0-6 歲子女或無托育需求，將造成設施閒置；另提議設置後員工有選擇性，可選擇是否要送托至公司，可能不符經濟規模，建議 250 人以上有福利委員會者，可評估是否有需要設置，鼓勵依個別狀況處理。

三、 中華民國全國商業總會

(一) 本次提議涉及責任及負擔比率問題，解決少子化為重要的國家政策方針，過去曾討論 9 年國教到 12 年國教向上或向下延伸，如向下延伸，即有更完備的公托，但當初決定向上延伸至高中，而非實施幼教。現在國家面臨人口和少子化問題，應由政府國家來主導政策輔助。

(二) 有關津貼部分，不只有受僱者才需要托兒及津貼，有些在家無就業者，其無就業理由並非只為了照顧小孩，可能是長輩等需要看顧，其幼兒仍無人照顧，故應以整體社福政策規劃整體育兒津貼或托兒補助。

(三) 另有關 250 人以上企業應比照公托設置問題，台灣經濟型態以中小企業為主體，98%以上為中小企業，能達到 250 人以上規模之企業不多，且托育國家責任居多，應多加鼓勵企業，不應課以罰則，又企業行業別、營收、經營狀況不一，將責任強制加諸於企業，實有不公，另外部分連鎖企業僱用員工人數加起來雖超過 250 人，但營業據點分散，應設在哪一個營業地點，員工是否會使用，都需考量；又員工使用情況，亦為企業設置時所考量，另以行業別屬性考量，如員工達 250 人以上之物流業，在台灣目前照顧孩子傳統觀念仍以母職為主體情況下，貨運司機多不會帶孩子上班，如成立托育設施，使用者亦有限。

(四) 為減緩少子化，讓員工安心工作，企業有其社會責任，政府可鼓勵

有能力的企業承擔責任，政府如能將現有資源，像小學的空置教室皆可使用成立公托，不見得要在企業內強制實施企托，托育政策應以國家整體考量，才符合社會需求。

四、 中華民國全國中小企業總會

臺灣中小企業規模不大，但占比卻是最高（全國企業規模近 98 %），本次提議立意良善，希望能藉此解決生育及托育問題，照顧員工並留住人才。惟補助每位學齡前幼童，政府一半、企業一半部分，勢必會加重中小企業負擔，依中小企業發展條例第 12 條之一第 1 項規定：「各級政府於制（訂）定或修正中小企業有關之法規時，應衡量中小企業之經營規模及特性，以利中小企業遵行」。意即，中小企業之規模及特性，對於法令之遵循成本及影響程度更甚於大企業，故法令實施應予更周全及公平對待。

惟罰則之訂定，應經由法律原則的檢視過程，鑒於人口政策為我國重要發展之政策方針，同時本案亦屬社會福利相關政策措施，故應以「鼓勵代替處罰」；此外，中央與各地方縣市政府均有托育補助措施，若對於學齡前子女相關補助有所不足之處，建議通盤檢視目前各項福利政策。

五、 衛生福利部

（一）100 年幼托整合後，衛福部辦理 0-2 歲托嬰中心及 0-12 歲居家保母之兒童照顧。至於 2-6 歲幼兒園及兒童課後照顧服務班或中心部分，則由教育部辦理。本部 97 年起即開辦就業者家庭部分托育費用補助，針對 2 歲以下兒童家庭所得稅率未達 20% 家戶，倘「父母雙就業」兒童送托合格登記居家托育人員或立案托嬰中心照顧者，每月補助 2,000 元至 5,000 元；101 年起開辦「父母未就業家庭育兒津貼」，針對父母至少一方因自行照顧未滿 2 歲兒童致未就業，且家庭所得稅率不及 20% 者，提供每月 2,500 元至 5,000 元補助。所以在國家財政許可的狀況下，盡可能支持家庭育兒。

（二）有關公私協力托嬰中心的部分，係於 101 年時爭取公益彩券回饋金補助地方政府設立，每處收托人數約 20-75 人，另於 105 年時核准台北市公共家園試辦計畫，提供小規模、在地化、兼具公開透明、近便性、類家庭的照顧服務，收托 10-12 位兒童，所需場地只要約

1.5-2 間教室的空間。未來可評估於企業開辦之可行性。另本部已爭取前瞻計畫經費試辦社區托育公共家園，規劃 107-109 年辦理 120 家，並將視辦理情形滾動式修正計畫，以擴大 0-2 歲托育服務公共化的量能。

- (三) 另在少子化的部分，非辦理托育就可解決，生育率的提升不能僅靠單一政策，除托育補助及育兒津貼外，另配搭政府的育嬰留職停薪津貼、稅賦減免優惠、企業托兒與友善教保環境等作為多管道齊下，希望從各面向協助家庭建立友善育兒政策，進而提升國人的生養意願，以改善少子化問題。目前行政院業邀集相關專家學者及各部會召開「盤整少子女化相關對策會議」，分別就育兒現金給付、稅賦優惠、兒童照顧、友善家庭的職場環境、友善婚育價值等措施進行全面性盤整；並納入院長主持「育人攬才及移民政策專案會議」中討論，積極研擬少子女化對策，以完善我國兒童照顧政策。

六、教育部

- (一) 有關補助部分，本部自 100 學年度起全面實施「5 歲幼兒免學費」，提供當學年度 9 月 1 日前滿 5 足歲且就讀幼兒園者「免學費補助」，就讀公立幼兒園入園即免繳學費，就讀私立幼兒園每生一學年度最高補助 3 萬元；至經濟弱勢家庭幼兒，再依家戶年所得級距，「加額補助」其他就學費用，最高一年有 6 萬元的補助。
- (二) 另為因應少子女化，本部積極推動「擴大公共化教保服務」，在 106 至 109 年間，全國規劃增設 1,247 班，並規劃以增設公立及非營利幼兒園之方向辦理，並以非營利幼兒園為主，和公益法人協力提供，其收費介於公立和私立，以符應家長托育需求，亦讓家長有較多元的選擇。
- (三) 另有代表建議國教向下延伸部分，5 歲即強迫入學或入園，非大多數人所樂見，因年紀越小依附性越高，有些人會希望待在家庭，另此建議涉及學制變革及師資培育，之前全國教師工會也曾反應，將納入審慎研議及思考。
- (四) 有關有代表反應學校空餘教室多的情況，可利用學校資源，方才提及公共化幼兒的 1,247 班，是很努力的協調地方政府盤整現有空餘教室的空間，畢竟幼兒園也有樓層的限制，很不容易才增設 1,247 班，未來可提供 4 萬名的幼兒，以支持有幼兒的家庭。

- (五) 另有關提議者提及有關補助的部分，是否為教育部、衛福部的補助外，有關員工福利的部分，此為針對少子女化整體配套措施可研議和考量的部分。

七、經濟部

- (一) 有關雇主補助每位子女每個月 1,500 元，涉及營運成本，經計算企業每年對每位員工子女約需負擔 18,000 元。工業局前為執行性別平等工作，每年就所輔導和補助的 4 千多家企業中，篩選標竿企業。105 年曾篩選 5 家性別平等的優良企業，其中一家最優良的企業，員工子女出生至大學以下，每學期提供 1 萬補助，即一位子女每年 2 萬元。經訪談發現該公司為一家賺錢的企業，10 幾年來每年營業額皆有成長，因此企業主有主動照顧員工的意願及能力。長期有盈利的公司一年給員工每位子女 2 萬元補助，尚可負擔，但本次提案要求全部的雇主一年均給員工每位子女 18,000 元補助，實務上有其困難存在。
- (二) 本部遴選的中堅企業(含卓越及潛力中堅企業)4 屆約有 280 幾家，但發現其中有些企業最近 3 年營業額成長率是負的，這些體質較佳的企業，仍然會有營業額沒有成長的壓力。如要求全部企業均負擔每位員工子女每月 1,500 元，將會增加企業營運成本，其結果除造成轉嫁消費者外，更會有排擠效應，讓企業不願意僱用有學齡前子女的受僱者，這些都不是我們所願意見到的。
- (三) 建議通盤檢討整體托育政策，目前政府已有許多福利政策，如托育設施不足，可研議增加托育補助項目，提高已設置托兒設施的企業與其他中小企業合作的意願等等方式，而不是一味要求雇主負擔育兒津貼。

八、國防部

有關托育補助部分，本部因屬公部門，目前無相關經費可支應，另本部為擴大官兵福利，規劃成立「國防部非營利幼兒園」，依幼兒教育及照顧法與臺北市政府合作，期以公立幼兒園之收費，全面照顧官兵。

九、國立台北大學法律學系郭教授玲惠

- (一) 性平法制定時所有措施皆有罰則，惟有第 23 條無罰則，大家所考

量的是無罰則是否會去做，但立法考量的是能否做得成。如果錢可以解決，賺錢就可解決。但當時沒有訂罰則，是因為錢無法解決。至於錢為何不能解決？因為幼兒園要設立不是只有設的問題，包括營運管理，還有很重要的教學品質、區域等，以某事業單位的案例可看出，因為位於工業區，後來透過主管機關協助將法規放寬，其設立才有可能性，但法規放寬其實是有風險的。如果告訴大家非得要做，但又做不到，可行性就有問題。

- (二) 規模別僅為思考點之一，最重要的是讓企業能夠做得到，因此，當初的立法不是僅有設施，而且加了措施，主要是因為設施沒有那麼容易達到，從家長的角度思考，不一定要將小孩放到公司的設施，有可能就近，或在家附近托兒等，有各種可能性，因此，能否罰錢？一定要企業能做到，才能罰，就算設了，但受僱者子女沒來，根本沒有用，所以當時立法是放寬的方式處理，而且加上規模別，當初也是經過計算評估的，要求 250 人以上較容易做得到。另外，此次提議降低補助款門檻的部分有誤解，對 250 人以下事業單位中央及地方已早有補助。
- (三) 當時考量企業設置托兒設施有困難的原因，包括空間無法設立、同仁不見得使用公司所提供的設措施，以及土地分區等，近年來修正了土地使用分區管制，讓部分工業區可以設置幼兒園，但是如果是高污染的工業區設立幼兒園，縱使其土地使用分區願意放寬，但對於幼兒的健康有害，必須謹慎思考。
- (四) 企業設置托兒設施困難的原因，第一個是土地用途管制，第二個是需求，每個事業單位的需求都不同，如本校當初規劃在台北設立托兒所時，員工調查 80%回函說不需要設，後來學校搬到三峽需求就改變了，需求是會改變的，需求如果沒有那麼大，設了之後雖然可讓附近的人就讀，問題是設了之後要維持一定的品質，不是只請一個保母就可以了，另外也必須思考要設的是 0-2 歲，還是 2-6 歲，甚至托兒從兒少法來看是要到 12 歲，所以到底是要一個暫時托育的地方或是一個專業的設施，都是需要審慎評估的。性平法立法之初亦進行問卷，調查民眾希望企業設立的托兒所應該如何，問卷結果包括需要蒙特梭利、雙語等，但這些要求要如何做到？政府和企業要給多少錢才夠？如果政府跟企業做不到是否變成家長自行負

擔。因此，企業設置托兒設施要有人來唸，員工子女人數不夠了，要找鄰近的幼兒來唸，但縱使企業非常賺錢，員工子女完全免費，但要支撐永續經營，可能 2 個是企業員工子女，另外 28 個就必須高價，這就不是企托的意義了。高額的營運經費下，要平價又要補助，是很難平衡的。

- (五) 第三個是師資，當時和教育部、內政部等討論過，如果強制要設，教師須具備足夠的資格，但具有足夠資格的教師哪裡來？為因應各種不同狀態，因此較為寬鬆，讓企業可因應各種需求狀態去處理，如場地可以做到哪種程度、師資可以請聘的程度、幼兒的年齡等。另企業設置後，政府則提供相關補助。這幾年政府補助亦有成效，從一開始補助款發不出去，申請的都是托兒所，到這幾年補助情況好轉。
- (六) 本案應該思考的是要企業設立托兒設施，還是公托政策，國發會在整體規劃時，還有教育部思考的都是運用多餘的教室，亦可思考有哪些大型企業適合做公托，可進一步結合，較為可行，如普遍要求 250 人以上的企業永續經營一個類似公托的概念，沒有做到要罰，在法理上可能會有問題。

十、中國文化大學勞工關係學系暨研究所吳教授慎宜

- (一) 公托在這幾年突然變得很搶手，其原因在於一般幼兒園費用太高。更深入探討，主要因為大家薪資沒有增加，負擔托兒費用重，才希望往公立或學校附設幼兒園，所以核心問題應該是薪水太低，甚至連結婚都不敢，更何況生育。要求企業設幼兒園，其收費不可能和公立相同，如費用和外面相同，僅是增加幾所私立幼兒園。
- (二) 至於性平法是否增加罰則，因為其規範在第四章促進工作平等措施，多條法規中大約區分為兩大類，第一個部分是勞僱關係本質的，大多有罰則，另一個部分是 23 條，非屬勞僱關係本質，不是在雇主可直接處理的範圍內，非本於雇主即可做的，也不是勞僱關係本質上就應該有的，屬於鼓勵的性質。另在吸引人才上，除薪資可以吸引外，是否有配合員工需求的其他福利，如員工年齡偏輕的企業才會有此育兒需求，如果員工年齡普遍偏高，則可能完全無設立的想法。因此，單純只看 250 人較不適切。
- (三) 另從幼兒園設立門檻來看，門檻甚高，在建築、消防等各方面皆要

求高標準，企業花費設置成本，加上後續的經營，以及牽涉老師及保母的聘任等，皆非企業經營的本業範圍內會思考得到的。希望一個企業能長久經營，在本業能發揮並有好表現，企業盡社會責任有無其他方式，是否非設幼兒園不可，須另外考慮。關於是否要提供補助，宜視為整體國家人力政策，而不是只要求企業補助。

- (四) 從這十年下來的經驗推論，當要求企業負擔更多的社會責任，會使勞工的薪資成長更不易，民國 94 年時實施勞工退休金條例，要求雇主每月多負擔 6% 的退休金提繳，已可想見往後幾年薪資成長幾乎是 0，企業將人事成本消化後才可能考慮加薪；加上其後金融風暴，使得加薪更困難。如能將薪資提高至一定程度，即使是送托私立幼兒園，家長也會選擇對孩子最好的托育環境。

十一、國立台北大學法律學系侯教授岳宏

- (一) 少子化和高齡化的議題已納入行政院討論，國發會也有完善生養環境方案，可顯示其重要性。
- (二) 鄰近的日本近 2-3 年亦有相同議題，惟以提供公立的托育中心為對策；另兒童待機的問題，變成很重要的社會問題，並由內閣總理大臣來統籌。從日本經驗來看，發現其主要係由國家或是公立幼兒園角度來處理，非要求一定要企業設置，不設就要處罰。
- (三) 有關設置設施的部分，是否 250 人以上一定要設，不設要有罰則，推動有其難度，是要罰設置？還是經營不善？設置後又如何長期經營？每年衛福部、教育部等相關單位皆會檢查，如本來是軟體企業，須絞盡腦汁如何辦理托育設施，對於企業有其難度，以鼓勵方式較為可行。
- (四) 日本透過運用銀髮族人力，設計銀髮人才中心，希望 65 歲以上人口透過工作讓自己更健康，高齡人口可提供臨時性、暫時性及區域性工作，如整理庭院，特別是有一部分為照顧小孩或是托兒等，占其工作內容比例還蠻高的，透過兩者結合可活化人力。目前 60 歲以上我國勞動率大約 8%，日本則約 30% 左右，如何活用老年人力，是未來可思考的部分。
- (五) 有關補助部分，目前 0-2 歲衛福部有育兒津貼，5 歲有免學費，問題可能會在 3-5 歲區塊，應是國家整體托兒措施的一環，國家有相關措施，可能較要求企業提供補助更為重要。

十二、東吳大學法律學系陳教授清秀

- (一) 導入新政策、法令須做衝擊影響評估，如在歐盟、美國、日本皆有此作法，且包括幾個面向，一個是調查實際需要，第二個為瞭解問題所在，接著是採取哪幾種方案，哪些政策手段可達成政策目標，如企業托育，是獎勵生育、避免少子化的方案之一，衛福部、教育部或地方政府等各種方案，有時需齊頭並進，有時須考量其成本效益，因此在做影響評估時須考量對經濟發展、勞資關係、社會文化、環境保護等衝擊。過去透過柔性勸導已有 80%以上企業提供托兒服務，針對尚未提供者，須瞭解其問題及原因，是故意不設立或有實際上困難，抑或無需求，也許透過行政指導即可解決，而無須導入新措施。
- (二) 另從成本效益觀點來看，每個企業都要經營托兒設施，如果變成全民運動，因為不是這方面的專家，可能會變成沒有效益。如果設了之後變成蚊子館無人使用，也會造成人力、財力、物力的浪費，當成本越高時，企業會知難而退，不敢僱用更多員工，影響勞工就業權益，恐非良性循環。
- (三) 日本厚生勞動大臣在平成 28 年約 2 年前，配合經濟對策、工作和育兒，以達到平衡，如育嬰留職停薪原來是 1 年的規定，如父母找不到適合的托育場所，可延長至 1 年半，以法規鬆綁方式協助；另德國一項公務員待遇政策，假設單身 9 職等待遇為 6 萬元，結婚多 2,000 元，生 1 個小孩多 5,000 元，生 2 個小孩多 10,000 元，其待遇結構是依生育情況調整，為促進婚姻及家庭生活理論，因此待遇結構可融入此理論，台灣是否有可能由軍公教先做，帶動風氣後，勞基法能否有相關機制，透過員工福利導入生育津貼，也許可以嘗試。
- (四) 托育措施應為國家責任，托兒設施如辦得好、價格便宜，大家負擔得起，生育較容易解決，因此，應請衛福部廣設托嬰中心，以較便宜方式減輕國民負擔。另如課予企業太多責任，是將國家責任轉嫁給企業，不太合理。整體來說，從成本效益及國家責任觀點來看，仍要國家負起相關責任。
- (五) 有代表提及設置托兒設施場所為工業區，高污染的地方，將孩子送托至該處即接受污染，因此，托兒設施應該類型化，包括產業類型，

如每個地方員工人數少，只有 2-3 個員工，應設在何處？所以考慮產業的特殊性，而不能以總人數做標準，須考量遵守法令的可行性，否則訂定一個法規，人民無期待可能性，無法遵守時，則喪失法律正當性。

十三、 行政院主計總處

目前政府業將少子女化視為國安問題，並責成衛生福利部、國家發展委員會、教育部、勞動部及內政部就現金津貼、財稅措施、親職假、社會住宅等政策進行全面性檢討及效果研析，近日將向院長專案報告，俾利後續少子女化政策擬定，倘本案評估有其推動必要性、可行性及效益性，應併同專案報告討論。

十四、 國家發展委員會

(一) 為優化生養環境，以提升國人生育意願，行政院於 105 年 1 月 14 日核定「完善生養環境方案(105 至 107 年)」(以下稱本方案)。為使本方案更符合蔡總統政策「托育、長照、女性就業」三合一照顧政策，及依據本(106)年 2 月 23 日行政院性別平等委員會第 14 次會議決議，本會於本年 4 月 14 日邀請性別平等委員會委員召開本方案修訂研商會議，有關企業托育部分，委員重點意見如下：

1. 提供托育服務方面，建議政府政策應聚焦於社區托育公共化。
2. 強化企業托育設施方面，建議回歸企業依據其需求，自行決定。
3. 研議彈性工時制度，協助婚育婦女兼顧家庭與職場，提升婦女勞參率，並研議延長或彈性使用育嬰假規定之可行性，與公共托育互相銜接。
4. 研議以實物給付或服務建置為發展方向之育兒政策。

(二) 有關增加性別工作平等法 23 條罰則部分，本會意見如下：

1. 為促進企業加強辦理托育，現行政府透過補助經費之方式，可提高企業提供托兒設施或適當之托兒措施之誘因。
2. 倘若訂定罰則，對於雇主而言，有托育需求之受僱者，雇主需負擔較高之成本，可能使雇主較無意願僱用有托育需求者，造成尋職上之困難，建議宜再評估。

十五、 提議者

(一) 當初有此提議主要的想法是看到國家在整個育兒環境有許多不足

之處，各部會皆有意識到此問題的嚴重性，然今年的生育率又較往年更低，大家努力的成果似乎並未顯現在年輕人的生育上，因此大家都很焦急，特別今年8、9月公托抽籤時，看到年輕家長的焦慮。又在公托增班緩慢的情況下，建議企業是否能盡相關責任。

(二) 性平法施行已經快20年，約1%有設施，因此思考在什麼情況下，讓企業有更多動能投入這件事，幫忙盡一份社會責任，而不是一定要處罰企業，歸責於企業，是在大家都想提升生育率的情況下，企業能否在整個環節中發揮一些力量。

肆、 結論

- 一、 本項提議及討論有助於各界瞭解民眾的子女托育需求，及企業托兒的發展情況，今日的發言紀錄將作為日後業務規劃之參考。
- 二、 企業設置托兒設施除考慮員工子女送托需求、土地分區、樓層、設施及人員外，能否持續經營對企業也是一大考驗。對於規定250人以上企業一定要設置托兒設施，違反者即予處罰，實務上恐難以執行。
- 三、 有關托育津貼補助部分，應針對有子女托育需求的民眾，不只是受僱者，並且應與目前已施行的各種現金補助一併考慮。
- 四、 目前企業托兒已納入整個國家托育政策的一部分，勞動部亦將持續鼓勵企業善盡企業社會責任，並協助企業提供員工適切的托育支持。

伍、散會：下午1時46分