

1、

勞動部於今年 3 月 8 日發布解釋令，核釋「勞動基準法」第 49 條第 5 項有關禁止女性勞工於「哺乳期間」從事夜間工作之規定，要旨略為：女性勞工如確無夜間親自照顧及餵哺嬰兒母乳或牛乳等之需求，經親自簽署證明文件者，得依第 49 條第 1 項規定，從事夜間工作。

首先，上開條文於勞動基準法 79 年制定之初，即有相關規定，其立法理由，略以：對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒，顯然本條立法意旨，不僅在於使女性勞工有時間照顧新生嬰兒，更在於使女性勞工得以充分休息，以利其恢復原有健康；該條文爾後於 91 年雖經修正，但仍以：為落實憲法明定母性保護之精神，而維持對於妊娠或哺乳期間女工之特別保護規定。因此勞動部此解釋令，不但顯以函釋命令超越相關法律規定，甚者，更有違憲之嫌。

其次，違反相關規定者，勞動基準法第 70 條第 2 項更定有罰則（處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰），足見禁止女性勞工於妊娠或哺乳期間從事夜間工作之規定非屬宣示性條文，而為保護母性之強制性規範。

第三，勞動部表示此解釋令之發布，乃為邀集學者專家、部分地方勞工行政主管機關、勞雇團體及相關婦女、衛福團體共同研商所獲致之「結論」，但所謂研商會議僅召開一次，且觀諸會議紀錄內容，各方歧見仍深，勞動部怎可遽下結論，率爾發布可能嚴重侵害勞工權益且超越母法之解釋令？

第四，就現實面言，此做法之所以將傷害女性勞工權益之因，乃在勞工相較於雇主，仍為弱勢一方，是以，若雇主要求女性勞工簽署同意夜間工作文件，勞工少能拒絕。

據上，爰要求勞動部應立即廢止該解釋令。

提案人：林靜儀

連署人：陳曼麗 鍾孔炤

主席：請問各位，對第 1 案有無異議？

請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。有關臨時提案第 1 案的罰則規定在勞動基準法第七十九條，因此本人建議第三段文字應修正為：「其次，違反相關規定者，勞動基準法第七十九條第二項更定有罰則……。」以上為文字修正的建議。

主席：好，請問各位，對第 1 案做上述文字修正有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 2 案。

2、

針對鄭麗君委員等 31 人所提《性別工作平等法》第十八條修正案，勞動部的報告內容中，並未提及該條修正內容與《勞動基準法》第 49 條、第 52 條間適用之疑義。二法有關「哺乳」之定義是否有所歧異，尤其勞基法第 49 條所稱「哺乳期間」、以及第 52 條所稱「子女未滿一歲須女工親自哺乳者」之哺乳時間等，勞動部認為應如何調整之評估，均付之闕如。爰要求勞動部於二週內提出書面評估報告，向本委員會說明。

提案人：鍾孔炤 陳曼麗

連署人：鄭麗君 陳 瑩 吳焜裕 洪慈庸 吳玉琴

主席：請問各位，對第 2 案有無異議？

請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。我相信我們也願意做這樣的評估報告，只是希望委員給我們一個月的時間，因此本人建議臨時提案第 2 案倒數第二行文字修正為：「……爰要求勞動部於一個月內提出書面評估報告……」。謝謝。

主席：好，第 2 案文字改為「一個月內」，第 2 案修正通過。

進行第 3 案。

3、

針對《性別工作平等法》第二十三條之修法內容，由於涉及勞工重大權益，為避免勞資關係破裂，爰此，要求勞動部應於一個月內會同相關部會召開公聽會，並邀請學界、勞工團體代表、婦女團體代表、中小企業等相關團體與會。

提案人：劉建國 陳曼麗

連署人：鍾孔炤 吳玉琴 洪慈庸 林靜儀 吳焜裕

主席：本席對第 3 案有意見。因為我們下午才要進入性別工作平等法的實質審查，目前大家對於有共識與沒有共識的部分都不夠清楚，請問提案委員希望討論哪些內容？有關人數與訂定罰則與否都在下午才會討論。所以應該等下午委員會討論完，如果仍有重大爭議，委員要求召開公聽會才比較合理。

陳委員曼麗：（在席位上）好，那等到下午討論完畢之後再做決定。

主席：對，或許有些部分會達成共識，你要他們召開什麼樣的公聽會，這必須視審查結果而定，是不是？

陳委員曼麗：（在席位上）劉委員在質詢時不是有提及勞資關係的問題，我也同意下午會議討論結束之後再做處理，今天下午我會在場。

主席：好，我們下午進行討論時，陳委員也會在場，所以屆時你也可以再做決定。好不好？

陳委員曼麗：（在席位上）好……

主席：第 3 案暫予保留。針對第 3 案，下午開完會之後，如果陳曼麗委員要求針對哪些內容召開公聽會，我們再做討論。

進行第 4 案。

4、

依據勞動基準法第二十三條僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施，本院委員擬提出勞動基準法第二十三條修正案。2015 年勞動部《雇用管理就業平等概況調查》報告，年員工規模 250 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」僅占 4.0%，其中尤以沒有空間設立為主要原因占 43.4%、工作地點分散不易集中為由占 4%；考量為健全兒童之身心發展，對其事業單位托兒設施之設立環境應當更多考量，以工廠員工分散各地、工廠場域區