

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

第一部分	本部分由機關人員填寫		備註
壹、基本資料			
1-1 計畫名稱	勞資爭議案件調處業務實施計畫		
1-2 主辦機關單位	新北市政府勞工局		
1-3 填表人員： <input checked="" type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員 姓名：陳儀庭 職稱：科員 電話：2960-3456 分機 6528 email：AT9301@ntpc.gov.tw			
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：李芷婷 職稱：科員 電話：2960-3456 分機 6498 email：ah7251@ntpc.gov.tw			
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： <input type="checkbox"/> 府一層決行計畫 / <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： <input type="checkbox"/> 性別平等方針列管計畫 / <input type="checkbox"/> 施政計畫 / <input checked="" type="checkbox"/> 一般性工作計畫			
1-6 計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 <input checked="" type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 1-6-2 <input type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 <input type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域 1-6-4 <input type="checkbox"/> 人身安全、環境領域 1-6-5 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 <input type="checkbox"/> 社會參與領域 1-6-7 <input type="checkbox"/> 其他（請簡述計畫涉及領域：_____）		
1-7 計畫依據	勞資爭議處理法、勞資爭議調解辦法。	簡要說明計畫主要執行依據：(1)法律、政策、施政計畫項目等；(2)CEDAW、新北市性別平等政策方針、新北市性別主流化實施計畫、新北市性別平等委員會決議等。	
貳、受益對象（單選）	2-1 <input type="checkbox"/> 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象 2-2 <input type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制 2-3 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，但無法推估實際使用人數		
參、問題與需求評估			

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

3-1 計畫之現況問題與需求概述

1. 為處理勞資爭議，保障勞工權益，使爭議問題得以圓滿解決，減少勞資雙方因爭議事件涉訟，穩定勞動關係，本市依照勞資爭議處理法相關規定辦理勞資爭議調解，除本市逕指派調解人(委員)進行調解，亦委託民間團體指派調解人進行調解。目前本市委託 4 家民間團體協助進行調解事宜：社團法人新北市勞資調解協會、社團法人新北市勞資權益維護促進會、社團法人新北市勞資關係關懷協會、社團法人中華民國勞資關係協進會。
2. 調解的進行與處理，有賴勞資爭議調處人員的勞動法專業能力與溝通技巧，依照勞資爭議調解辦法第 15 條規定，勞資爭議調解人每 2 年需接受至少 10 小時專業訓練。透過每年課程的安排，持續精進調處人員勞工法令知識與協商能力，以利協助勞資雙方解決紛爭，促進勞資關係和諧。

簡要說明計畫之現況問題與需求。(蒐集相關質化或量化統計資料，如性別、年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料，呈現問題現象與需求為何)

3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析 (本項目請運用主計單位建議性別分析法進行)

1. 本市 107 年至 109 年共受理 11,052 件勞資爭議案件，其中爭議標的以「工資、加班費」受理所佔比例最高(48.5%)，共 5,358 件；其次為「資遣費」(24.5%)，共 2,707 件；第三則為「退休金」(7.1%)，共 794 件。(如圖表 1)。

圖表 1：勞資爭議案件爭議標的分析

類型	受理件數	比例
工資、加班費	5,358	48.5%
資遣費	2,707	24.5%
退休金	794	7.2%
恢復僱傭關係、契約	629	5.7%
職業災害補償	480	4.3%
勞工保險給付	211	1.9%
休假	50	0.4%
其他權利事項爭議	762	6.9%
調整事項爭議	61	0.6%
總計	11,052	100%

註：109 年統計間為 109 年 1 月至 5 月

1. 性別統計資料收集內涵：(1)計畫涉及對象；(2)執行與服務結果統計；(3)執行過程統計。
2. 統計資料包括：全國、新北市及新北市各區之性別統計、及年齡、教育程度、社經與族群。
3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受益對象無區別，但內容涉及一般社會認知既存的性別偏見或統計資料顯示性別比例差距過大者，亦需進一步說明。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

2. 本市 107 年至 109 年共受理 11,052 件勞資爭議案件，其中 107 年受理 4,610 件，共成立 2,230 件(調解成立率為 48.4%)；108 年受理 4,711 件，共成立 2,219 件(調解成立率為 47.1%)；109 年至 5 月止受理 1,731 件，共成立 842 件(調解成立率為 48.6%)。(如圖表 2)

圖表 2：勞資爭議案件調解成立率分析

年度	107		108		109	
	件數	百分比	件數	百分比	件數	百分比
成立	2,230	48.4%	2,219	47.1%	842	48.6%
不成立	1,496	32.5%	1,521	32.3%	542	31.3%
撤案	884	19.1%	971	20.6%	347	20.1%
總計	4,610	100%	4,711	100%	1,731	100%

註：109 年統計間為 109 年 1 月至 5 月

3. 本市及委託 4 家民間團體目前共 147 位調解人(委員)，其中男性為 107 人，女性為 40 人。男性調解人(委員)人數約為女性調解人(委員)的 2.7 倍。(如圖表 3)

圖表 3：勞資爭議調處人員性別分析

性別	人數	比例
男	107	72.8%
女	40	27.2%
總計	147	100.00%

4. 本市 107 年指派男性調解人(委員)處理勞資爭議案件共 2,574 件，調解成立件數為 1,533 件(調解成立率為 59.6%)；指派女性調解人(委員)共 1,152 件，調解成立件數為 697 件(調解成立率為 60.5%)。108 年指派男性調解人(委員)共 2,587 件，調解成立件數為 1,540 件(調解成立率為 59.5%)；女性調解人(委員)共 1,153 件，調解成立件數為 679 件(調解成

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

立率為 58.9%)。109 年至 5 月止指派男性調解人(委員)共 862 件，調解成立件數為 521 件(調解成立率為 60.4%);女性調解人(委員)共 522 件，調解成立件數為 321 件(調解成立率為 61.5%)。(如圖表 4)

圖表 4：勞資爭議案件調處人員性別成立率分析

年度	107		108		109	
性別	男	女	男	女	男	女
成立	1,533	697	1,540	679	521	321
百分比	59.6%	60.5%	59.5%	58.9%	60.4%	61.5%
不成立	1,041	455	1,047	474	341	201
百分比	40.4%	39.5%	40.5%	41.1%	39.6%	38.5%

3-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法(無建議之項目者「免填」)

3-3-1 修訂類別與項目：

3-3-2 需局處配合單位(可複選)：

局處業務單位/ 局處會(統、主)計室

其他，請說明：

3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能

需要，輔導公務統計增修或統計調查

不需要

關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：

1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。

2. 如欲辦理統計調查者(不包含意向調查)，需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。

肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)

1. 為增進調處人員對勞動相關法令之熟稔及提高調解的素質，依勞資爭議調解辦法第 15 條規定，勞資爭議調解人每 2 年需接受至少 10 小時專業訓練，予以培訓，以達到提升更專業的調解能力與專業法

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>令，來服務本市廣大勞工。故本市針對調處人員辦理 2 天 1 夜訓練課程，培訓人數約 60 人，進行培訓 12 小時，主要內容包含更新勞動法令專業知識、法院見解、最新函釋動態及調處技巧之補充訓練等。</p> <p>2. 本市勞資爭議案件中，107 年指派男性調解人(委員)處理勞資爭議成立率為 59.6%；女性調解人(委員)為 60.5%；108 年指派男性調解人(委員)調解成立率為 59.5%；女性調解人(委員)為 58.9%；109 年至 5 月止指派男性調解人(委員)調解成立率為 60.4%；女性調解人(委員)為 61.5%。顯見不同性別調解人(委員)對處理勞資爭議案件成立率與否影響不大，故本市將持續提升調處人員處理勞資爭議之專業能力，以期落實保障勞工權益，進而促進勞資和諧。</p>	
<p>伍、促進與確保計畫融入性別觀點之方法 (5-1 至 5-5 可複選)</p>	<p>5-1 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。</p> <p>5-2 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達 1/3</p> <p>5-3 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體</p> <p>5-4 <input type="checkbox"/> 計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練</p> <p>5-5 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：_____</p> <p>※ 勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等： _____</p> <p>5-6 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：本計畫僅分析本市不同性別勞資爭議調處人員處理案件成立率，非直接針對勞資爭議案當事人。</p>	<p>說明計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制。</p>
<p>陸、評估內容 (一) 資源與過程</p>		
<p>6-1 經費配置 (單選)</p>	<p>6-1-1 <input type="checkbox"/> 計畫為特別新增性別預算項目(性別回應預算)</p> <p>6-1-2 <input type="checkbox"/> 計畫特別增加性別預算額度(性別回應預算)</p> <p>6-1-3 <input type="checkbox"/> 計畫於原有額度中調整配置(性別預算調整)</p> <p>6-1-4 <input type="checkbox"/> 僅執行方式改變，預算未變動</p>	<p>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>※勾選 6-1-1 至 6-1-4 者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額：</p> <hr/> <p>6-1-5 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：計畫受益對象無特定區別與限制。</p>	
<p>6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為（無特定性別作為者，亦請簡要說明原因）</p>	<p>對於不同類型之勞資爭議，除增加調處人員應有勞動法概念，並深化調處人員對於職場上實務經驗的分析能力，故於調處人員辦理 2 天 1 夜訓練課程中，以 107 年至 109 年案件量較多之「工資、加班費」、「資遣費」及「退休金」等爭議類型安排專案課程，針對案件較多之勞資爭議類型規畫相關課程內容，以期增進調解實益。</p>	<p>1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員訓練、提供服務、製作文宣等。</p> <p>2. 計畫並未針對性別議題採取任何措施與作為者，請簡要說明原因。</p>
<p>6-3 宣導傳播（6-3-1 至 6-3-3 可複選）</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/>製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目： _____）</p> <p>6-3-2 <input type="checkbox"/>針對特定群體（如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民....等）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：<u>DM、光碟</u>）</p> <p>6-3-3 <input type="checkbox"/>結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：_____）</p> <p>6-3-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：本計畫僅分析本市不同性別勞資爭議調處人員處理案件成立率，非直接針對勞資爭議案當事人。</p>	<p>說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象（包括不同語言的男女），採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。</p>
<p>6-4 性別友善措施（單選）</p>	<p>6-4-1 <input type="checkbox"/>計畫搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。 具體作法：</p>	<p>說明計畫之性別友善措施或方案，例如孕婦（或親職活動）停車措施、托兒措施、哺</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：本計畫僅分析本市不同性別勞資爭議調處人員處理案件成立率，非直接針對勞資爭議案當事人。</p>	<p>集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。</p>
<p>(二)效益評估</p>		
<p>6-5 平等取得社會資源（可複選）</p>	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/>計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境（如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等）</p> <p>6-5-2 <input type="checkbox"/>計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p> <p>6-5-3 <input type="checkbox"/>預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與</p> <p>※針對上述簡要說明：</p> <p>6-5-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：本計畫僅分析本市不同性別勞資爭議調處人員處理案件成立率，非直接針對勞資爭議案當事人。</p>	<p>提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p>
<p>6-6 預防或消除性別隔離（可複選）</p>	<p>6-6-1 <input type="checkbox"/>計畫有助打破性別框架</p> <p>6-6-2 <input type="checkbox"/>計畫有助尊重性別差異</p> <p>6-6-3 <input type="checkbox"/>計畫有助消除性別歧視</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/>計畫有助凝聚性別認同</p> <p>※針對上述簡要說明：</p> <hr/> <p>6-6-5 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：本計畫辦理無涉及性別隔離議題或造成性別不平等情形，爰尚無規劃預防或消除性別隔離因應作法。</p>	<p>預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。</p>
<p>6-7 計畫評核（單選）</p>	<p>6-7-1 <input type="checkbox"/>計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： _____</p> <p>6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：計畫受益對象無特定區別與限制。</p>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

6-8 計畫追蹤與列管（單選）	6-8-1 <input type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制 具體作法： _____ 6-8-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：計畫受益對象無特定區別與限制。	例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。
柒、檢視結果		
7-1 計畫與性別相關性	<input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關 說明：_____	
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	<input type="checkbox"/> 性別意識培力 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計 <input checked="" type="checkbox"/> 性別分析 <input type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他	
第二部分-程序參與	本部分由民間性別平等專家學者填寫 至少應徵詢 1 位以上民間性別平等專家學者意見，民間專家學者資料請至性別主流化人才資料庫參閱 (http://gm.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index)	
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：109 年 6 月 24 日	
	8-2 專家學者： 姓名：黃愛珍 服務單位及職稱：東華大學教育行政學系 職稱：講師 專長領域：勞動法令、性別平等	
	8-3 參與方式： <input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見	
	8-4 業務單位所提供之資料 8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) <input type="checkbox"/> 無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難) 8-4-2 計畫相關資料 <input type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input checked="" type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無	
	8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關	
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性：詳參 8-13	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

8-7 問題與需求評估說明之合宜性：詳參 8-13

8-8 計畫目標說明之合宜性：詳參 8-13

8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：詳參 8-13

8-10 資源與過程說明之合宜性：詳參 8-13

8-11 效益評估說明之合宜性：詳參 8-13

8-12 檢視結果之合宜性：詳參 8-13

8-13 給予機關改善綜合建議事項：

本計畫為「勞資爭議案件調解業務實施計畫」，受益對象為勞資爭議調解之勞資雙方，雖未就性別加以區分，亦不涉特定性別、性傾向或性別認同者之歧視或偏見，且參與勞資調解之勞資雙方、調解人(委員)涉及其個人意願與需求，難以性別比例作為計畫目標或考核指標，但本計畫亦非全然與性別無涉，仍可透過本計畫之施行落實性別平等之目標，故建議就下列意見修訂計畫內容及檢視表之說明：

1. 本計畫已對勞資爭議案件類型、調解成立率、調解委員或獨任調解人之性別、指派調解案件數等進行統計分析，相關統計資料勘稱完整，並就 107 年起迄今之三個年度，不同性別調解人(委員)調解成立率相距均為 1%左右，顯見不同性別調解人(委員)對處理勞資爭議案件成立率與否影響不大，但為兼顧不同性別者之觀點，應納入不同性別者之參與機制，若為調解委員會之方式進行調解，應保障任一性別不低於一位；若為獨任調解人進行調解，原則上尊重個別意願及專業需求，惟仍須注意性別比例之均衡，年度案件比例任一性別不得低於三分之一。經查貴市及委託 4 家民間團體目前共 147 位調解人(委員)，其中男性為 107 人，女性為 40 人，仍有顯著之性別比例差距，故應鼓勵受託之民間團體加強宣導或徵詢女性參與或受訓之意願，提高女性之參與意願，維護其平等參與公共事務之機會。
2. 本計畫之受益對象雖未就性別加以區分，但除對勞資爭議案件類型禁行統計分析外，應對於調解之勞資雙方，以及勞方之工資與年齡為性別統計，此在申請表格或委託書中均有年齡、工資與性別項目，統計上並非困難，且其分析可了解勞資爭議之勞資雙方，除經濟實力上之差距外，是否有某種勞資爭議類型有顯著之年齡或性別比例差距？此差距否因年齡或性別因素產生勞資爭議？實際發生勞資爭議之勞工在不同性別、年齡之工資是否有顯著差異？此將有助於日後擬定勞動檢查、中高齡就業或勞動法令宣導之參據。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>3. 不論於貴市府或受託之民間團體，應促其注意進行勞資爭議案件調解之場所，是否選擇具有合理數量之男女廁所、親子廁所、無障礙設備等設施之場地，以維護不同性別參與者之安全與需求，營造性別友善環境。另應考量不同性別、年齡、教育程度等之勞資雙方，其對於資訊獲取能力之差異，有關調解之申請、進行流程及法律效力，應盡量以淺顯易懂之文字或圖示，增加資訊之流通性與可近性，讓目標對象容易獲取相關調解及勞動法令之資訊，並透過單一窗口之設置，簡化申請流程，讓目標對象獲得所需之服務。</p> <p>4. 結論：本計畫內容經綜合檢視合宜且具體可行，未來在執行階段將儘量顧及性別平衡議題，以及兼顧不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向，營造性別友善環境，以提高不同性別者參與之意願與向心力，維護其平等參與公共事務之機會，共同促進性別平等之目標。</p>
<p>第三部分-評估結果</p>	<p>本部分由機關人員填寫</p>
	<p>9-1 評估結果之綜合說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 鼓勵受託之民間團體加強宣導或徵詢女性參與或受訓之意願，提高女性之參與意願。 2. 統計分析建議納入不同年齡、性別對勞資爭議案件類型之影響。 3. 勞資爭議案件調解之場所提供具有合理數量之男女廁所、親子廁所、無障礙設備等設施之場地，營造性別友善環境。 4. 以淺顯易懂之文字或圖示，使申請人容易獲取相關調解及勞動法令之資訊，並透過單一窗口之設置，簡化申請流程，讓申請人獲得所需之服務。 <p>9-2 參採情形：</p> <p>本局每年度均請民間團體推薦人員參與勞動部調解人認證訓練，以及請民間團體推薦符合調解人資格人員受聘為本市勞資爭議調處人員，未來擬對民間團體加強宣導或徵詢女性參與或受訓之意願，提高女性之參與意願；另本市及受託之 4 家民間團體目前已有提供合理數量之男女廁所，對於行動不便者，本市業已提供無障礙設備等設施；本局於聯合服務中心已設置調解申請單一窗口，且於 105 年建置「新北勞動雲」線上申請系統，已簡化申請流程，提供便民服務。另針對統計分析建議納入不同年齡、性別，擬向系統維護廠商提出需求，並針對統計系統增列匯出功能，以利日後分析勞資爭議案件類型之影響。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

針對前揭建議，業已參採並納入計畫執行時辦理，未來辦理計畫內有關性別影響評估資料將更完整詳實，俾於政策方向與計畫內容更符合性別平等之施政目標。

9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明)

已完成 或 預計完成 日期：110 年 12 月 31 日

9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明)

已完成 或 預計完成 日期： 年 月 日

9-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果已於 109 年 6 月 29 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者知悉

傳真 e-mail 郵寄 其他

9-4 提報性平專案小組日期：109 年 9 月 4 日

相關意見或決議：通過。