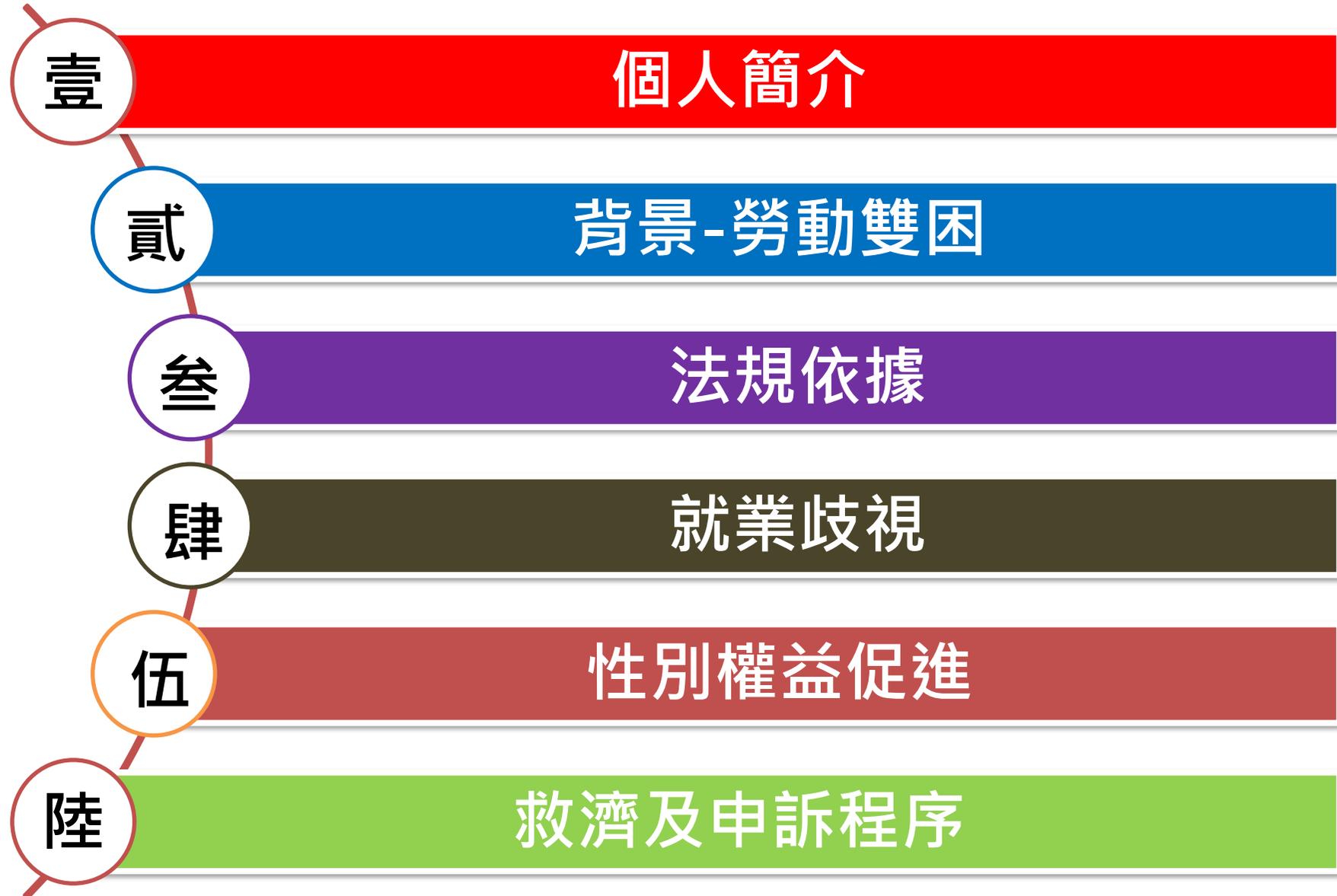


# 伴您走過工作與家庭風雨路- 論性別工作平等法提供之保障

報 告 人：蔡雪苓 律師

日 期：108.03.30

# 簡報題綱



# 壹、個人簡介

簡 介



姓名：蔡雪苓

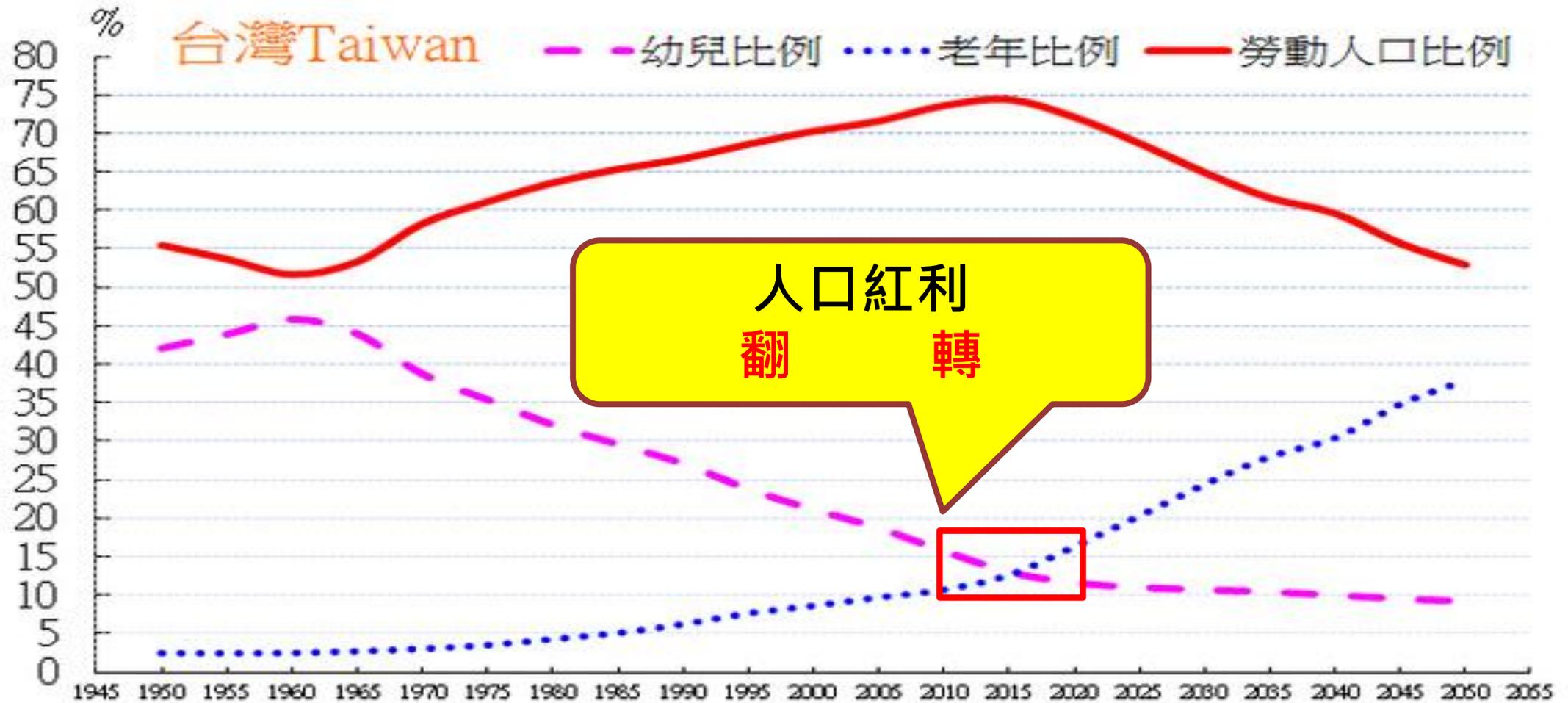


蔡雪苓律師事務所主持律師

現任台南律師公會常務監事及中華民國律師公會全國聯合會理事  
經歷:台南市政府就業歧視評議委員及勞資爭議調解委員  
台南市政府婦女權益促進委員會委員等~

# 貳、勞動雙困

## 勞動人口變化



依據國家發展委員會數據

# 貳、勞動雙困

## 高齡化指數推估



資料來源：國家發展委員會

# 貳、勞動雙困

## 少子化原因分析

### 就業壓力

就業歧視(年齡、性別)、職場不友善

### 觀念改變

傳統觀念改變、個人享樂主義

教養費用高昂

家庭成員照顧、幼兒扶養困難

### 教育問題

### 扶養問題



# 參、法規依據

職場平權推動

性別工作平等法

01

**中央法規標準法**:法規所規定之**同一事項**而為**特別之規定**者，應優先適用之

02

03

- 性別歧視
- 性騷擾
- 權益措施

# 參、法規依據

職場平權推動



# 參、法規依據

職場平權推動

性別工作平等法

01

友善及權益措施:性平法第  
14條到第23條之規定(雇  
主部分)

02

03

➤ 促進工作平等  
措施

# 肆、禁止歧視

## 性別歧視定義

### 定義

- 求職人或受僱者因性別不同，遭受求職或工作上不平等差別待遇。

### 種類

- 招募歧視、考績歧視、晉升歧視、懷孕歧視、工作場所性騷擾等、同工不同酬。

### 例如

- 「同工不同酬」、「單身條款」(結婚必須自動離職)、「懷孕及生產解僱(懷孕必須自動請辭)」等。

### 罰則

- 違反規定者，可依「性別工作平等法」第38-1條規定，處30萬元至150萬元罰鍰。

婚姻歧視

禁婚條款

育兒離職

升遷不公

# 肆、禁止歧視

| 性平法條文 | 雇主針對的對象   | 行為                    | 內容：             | 例外                           |
|-------|-----------|-----------------------|-----------------|------------------------------|
| 第7條   | 包括求職者及受僱者 | 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等 | 不得因性別或性傾向而有差別待遇 | 工作性質僅適合特定性別者                 |
| 第8條   | 受僱者       | 舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動     | 同上              |                              |
| 第9條   | 受僱者       | 舉辦或提供各項福利措施           | 同上              |                              |
| 第10條  | 受僱者       | 薪資之給付                 | 同上              | 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 |
| 第11條  | 受僱者       | 退休、資遣、離職及解僱           | 同上              |                              |

# 肆、禁止歧視

招募歧視：誠徵空中小姐？洗頭小妹？收銀小姐？檳榔西施？



在facebook上徵人



# 肆、禁止歧視

## 歧視案例



馬偕解僱跨性別者

- 不問工作表現
- 不考慮性別落差
- 無法舉證解僱理由
- 性別薪資歧視
- 考績歧視
- 晉升歧視

都是性別歧視



孕婦產後遭解雇

# 肆、禁止歧視

性別工作平等法第11條第2項：

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

—違反者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。



# 肆、禁止歧視

## 性騷擾

### 性別工作平等法第12、13條

#### 職場性騷擾

- 執行工作職務中
- 無論場所內外

#### 保護對象

- 受僱者
- 求職者
- 實習生
- 不分男女

#### 規範對象

- 雇主
- 要派單位
- 派遣單位

要件

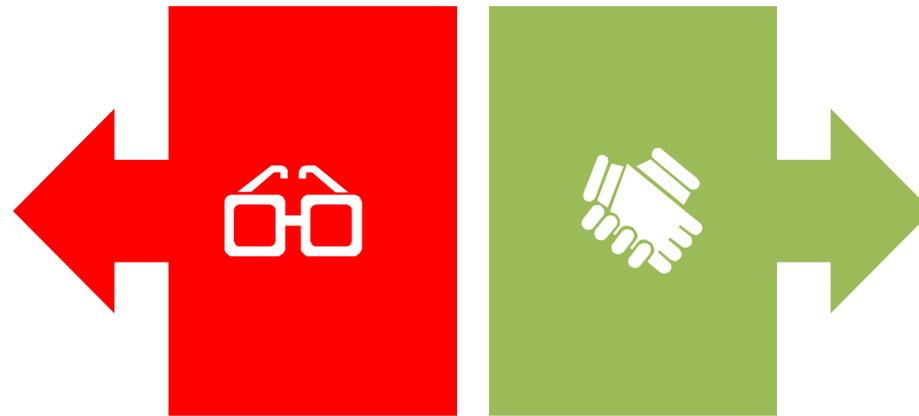
# 肆、禁止歧視

## 性騷擾

### 性別工作平等法第12、13條

#### 敵意式

- 有性意味或性別歧視之言行
- 造成敵意性、脅迫性
- 損害人格尊嚴、人身自由



#### 交換式

- 明示或暗示之性要求
- 以報酬、考績...等之交換條件

# 肆、禁止歧視

雇主應盡義務

雇主防治

違反

38條之1:10-50萬

- 1.受僱者**30人以上**者，應訂定**性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法**，並在工作場所**公開揭示**。
- 2.雇主**知悉**時，應採取**立即有效**之**糾正及補救措施**。

# 伍、友善及權益措施

| 性平法條文   | 假別                        | 備註           |
|---------|---------------------------|--------------|
| 第14條    | 生理假                       | 3日以上為病假，薪資減半 |
| 第15條    | 產假<br>安胎休養假<br>產檢假<br>陪產假 |              |
| 第16、17條 | 育嬰留停                      | 依：育嬰留職停薪實施辦法 |
| 第18條    | 哺(集)乳時間                   | 視為工作時間       |
| 第19條    | 減少或調整工時                   |              |
| 第20條    | 家庭照顧假                     | 事假，須有正當理由    |
| 第23條    | 哺(集)乳室及托兒設施或適當之托兒措施。      | 受僱者100人以上    |

# 伍、友善及權益措施

## 生理假

30+3

限請生理假  
給付半薪

生理假  
全年12日

病假  
全年30日

特殊生  
理假3日

- 性平法第14條
- 需女性受僱者
- 每月得請生理假一日  
(以內不得跨日)
- 併入病假計算
- 不得要求勞工檢附證明



# 伍、友善及權益措施

## 產 假

應給產假日數

| 懷孕周數            | 產假日數   |
|-----------------|--------|
| 足月出生            | 8週     |
| 妊娠三個月以上流產者      | 4週     |
| 妊娠二個月以上未滿3個月流產者 | 1週(7天) |
| 妊娠未滿二個月以上流產者    | 5天     |

- 性平法15條
- 滿**20週**視為分娩
- )
- 不影響**全勤考績**
- 可以**預產期**為基準提前申請
- 適用**人工引產**

# 伍、友善及權益措施

產 假

薪資  
計算

勞動基  
準法

特別  
工作  
等  
法

- 勞動基準法**第50條**
- 任職“**滿**”半年全薪
- 任職“**未滿**”半年半薪
- **計算方式**-勞動部103年10月7日勞動條2字第1030131931號令

# 伍、友善及權益措施

## 安胎休養假

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間，得請安胎休養假--

與產檢假不同，須列入病假計算薪資，即一年內病假在30天內給予半薪，如果超過30天則不予計薪。但安胎休養假之期間，依醫生診斷證明定之。

➤ 性平法第15條第3項

# 伍、友善及權益措施

## 產檢假



懷孕期間

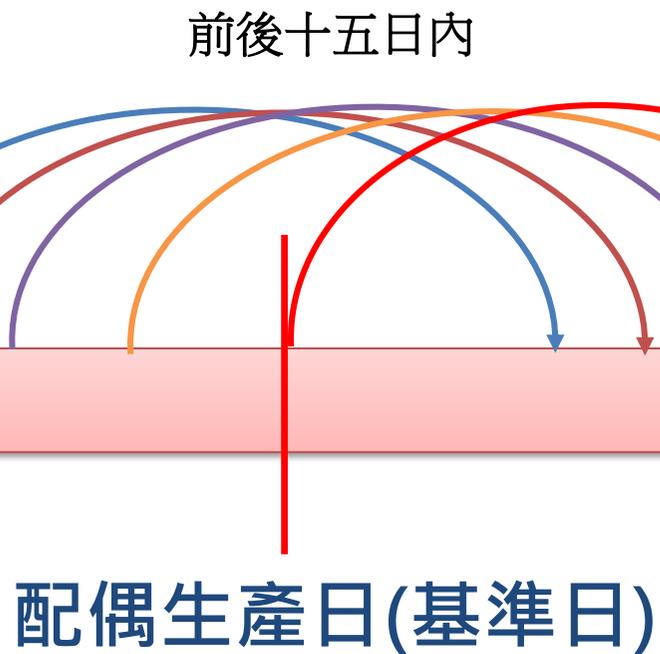
0-40週

產檢假 **5** 日

- 給薪假(全薪)
- 不適用非出勤日(例下班產檢)
- 請假方式(小時、天)勞資議定，以第一次協商基礎為準
- 產檢假**非休假**，可要求產檢紀錄

# 伍、友善及權益措施

## 陪產假



- 性平法15條-5日
- 需為**配偶**(依民法為結婚登記)
- 可於分娩**前-後15日**申請
- **給薪假(全薪)**
- 不影響**全勤考績**
- 可以**預產期**為基準

# 伍、友善及權益措施

## 育嬰留職停薪

### 你一定要知道的育嬰留職停薪權益

| 個別狀況            | 辦理育嬰留職停薪 | 請領育嬰留職停薪津貼 |            | 續保勞、就保 |
|-----------------|----------|------------|------------|--------|
|                 |          | 合計就保年資滿1年  | 合計就保年資未滿1年 |        |
| 於現服務投保單位任職滿6個月  | ○        | ○          | ×          | ○      |
| 於現服務投保單位任職未滿6個月 | ×        | ○          | ×          | ○      |

註：上述個別狀況設定育有未滿3歲的子女。

- 性平法16條
- 配偶需提在職證明(例外:2名以上未滿3歲子女)
- 最長可申請2年
- 雇主不得拒絕復職
- 除有勞資協議，否則應回復原職

# 伍、友善及權益措施

## 育嬰留職停薪：

性別工作平等法第16條：受僱勞工任職滿6個月後，在子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間不得超過2年；同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。

## 原本只限受僱者及配偶均有就業者

同法第 22 條：「受僱者之配偶未就業者，不適用第 16 條 及第 20 條之規定。但有正當理由者，不在此限。」

## 例外：育有2名以上未滿3歲子女(108.02.21勞動部函)

撫育2名以上未滿3歲子女之受僱者，其配偶縱未就業，惟考量育兒父母恐無法單獨兼顧2名以上未滿3歲子女之照顧責任，並為鼓勵父母參與養育幼兒成長之過程，爰受僱者如有親自照顧2名以上未滿3歲子女之需求，依規定向雇主申請育嬰留職停薪時，符合本法第22條但書之「正當理由」。

# 伍、友善及權益措施

## 育嬰留職停薪實施辦法

### 要點提醒：

1. 育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
2. 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。
3. 育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。

# 伍、友善及權益措施

例：

育嬰留停期滿後可否調至其他分公司任職？

育嬰留停期滿後公司已無該職位，可否資遣？

# 伍、友善及權益措施

## 哺(集)乳時間

### 哺(集)乳規定

| 法規      | 性別工作平等法  | 勞動基準法                       |
|---------|--|-----------------------------|
| 哺(集)乳規定 | 1. 子女未滿2歲<br>2. 每日60分鐘(不限次數)<br>3. 延長工作一小時以上者，應給時間三十分鐘 | 1. 子女未滿1歲<br>2. 每日給2次每次30分鐘 |

- 性別工作平等法為特別法，依特別法為準。
- 哺(集)乳時間，視為工作時間。

➤ 性別工作平等法18條(105.5.18.修正通過)

# 伍、友善及權益措施

## 減少或調整工時

### 減少或調整工時

| 受僱者得向雇主請求                                  | 要件                                   |
|--|--------------------------------------|
| 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。<br>二、調整工作時間。 | 1.受僱於雇用 <b>30人以上</b> 之雇主<br>2.子女未滿3歲 |

➤ 性別工作平等法19條(105.5.18.修正通過)

# 伍、友善及權益措施

## 家庭照顧假

### 家庭照顧假

配偶須有  
就業(例  
外:有2名  
以上未滿  
3歲子女)

受僱者於其家庭成員  
預防接種、發生嚴重  
之疾病或其他重大事  
故須親自照顧時，得  
請家庭照顧假

請假日數併入事假  
計算，全年以七日  
為限，薪資計算依  
事假規定辦理

- 性別工作平等法20條(105.5.18.修正通過)

# 伍、友善及權益措施

## 哺（集）乳室、托兒設施或措施之提供



民國 105 年 05 月 18 日修正

- 性別工作平等法第23條
- (105.5.18修正公布)
- 申請經費補助(向勞工局提出，勞動部審核)
- 哺(集)乳室-2萬
- 托兒設施-新設200萬
- 托兒措施-60萬

## 伍、友善及權益措施

性平法第21條：

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

--違反者，依性平法第38條規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，並公布雇主及負責人之姓名。

# 陸、救濟及申訴程序

| 性平法條文 | 請求賠償的主體                       | 行為法條              | 行為要件                              | 請求對象                                    |
|-------|-------------------------------|-------------------|-----------------------------------|---|
| 第26條  | 受僱者或求職者                       | 性平法第七條至第十一條或第二十一條 | 雇主違反”性別歧視之禁止及促進工作平等措施之規定”         | 雇主應對受有損害者負賠償責任                          |
| 第27條  | 受僱者或求職者                       | 性平法第十二條           | 發生性騷擾行為                           | 雇主應與行為人對受有損害者連帶負賠償責任，除非雇主無過失，但法院仍得令雇主賠償 |
| 第28條  | 受僱者或求職者                       | 性平法第十三條第2項        | 雇主違反”知悉有性騷擾行為時應採取立即有效之糾正及補救措施”之義務 | 雇主應對受有損害者負賠償責任                          |
| 第29條  | 受害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償(例如：精神上痛苦)。 |                   |                                   |   |

# 陸、救濟及申訴程序

- 申訴 → 向地方主管機關即 **台南市政府** 提出  
勞工局會於接獲申訴後七日內展開調查
- 由就業歧視評議委員會作成決議後，由台南市政府作成行政處分
- 如不服行政處分，十日內向勞動部性別工作平等會申請審議或提起訴願
- 不服結果，提訴願或行政訴訟
- 如需訴訟或律師協助時，法律扶助基金會及勞動部專案補助，也可向台南市政府勞工局申請補助(不審查資力)。

工作真平等  
就業有保障



感謝聆聽