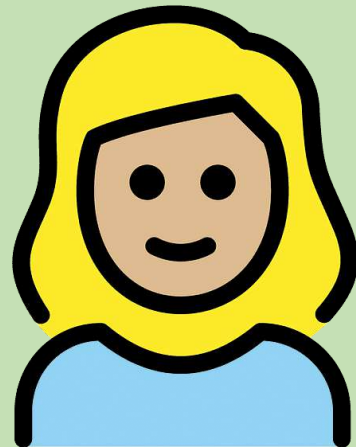




消除對婦女一切形式歧視公約

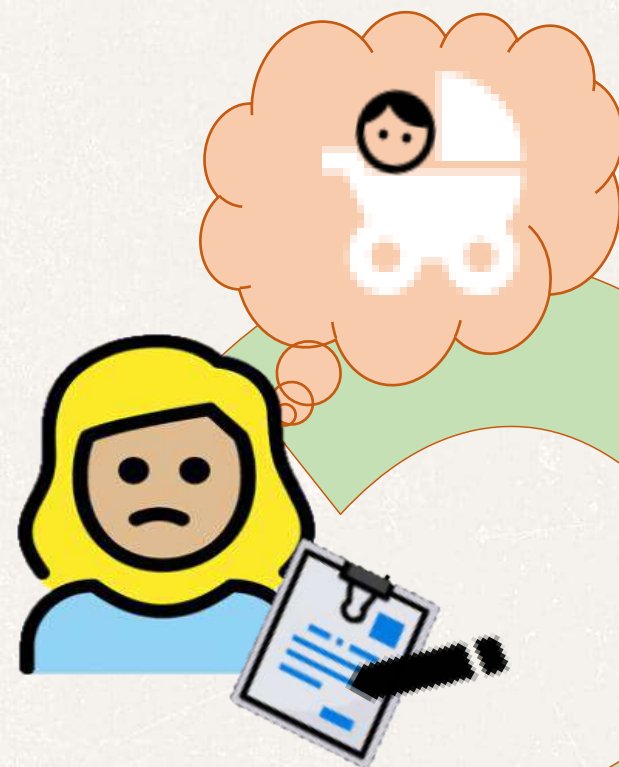
C E D A W

懷孕婦女勞工權益篇



案例

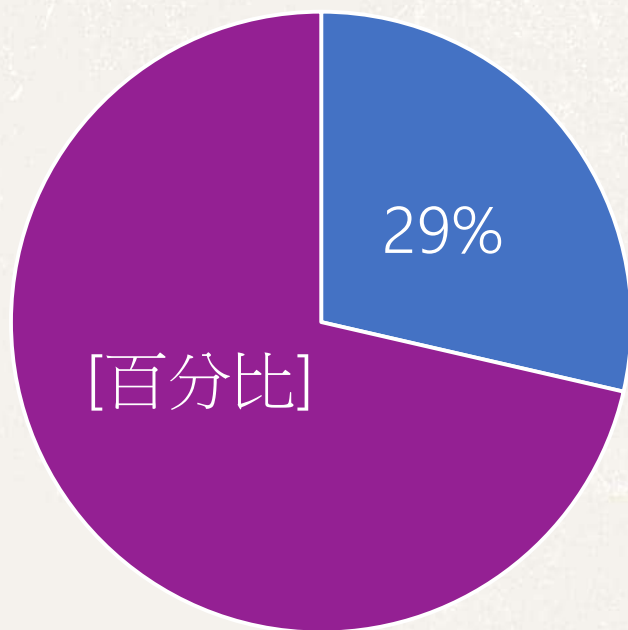
花花為小幸運企業有限公司員工，任職於公司行銷部門，今年6月間發現自己已懷孕5週，公司得知後，旋即以工程單位人力不足為由，將其調整職務至工程管理單位，然而工程管理單位常需至較高汙染之現場勘查，若其不從就扣薪，讓初為人母的花花感到龐大壓力，更換業務除了可能影響身體健康或增加身心負擔之外，花花也擔心未來小孩出生後，工作與家庭無法兼顧，而萌生了離職之意，請問小幸運企業有限公司做錯了什麼？



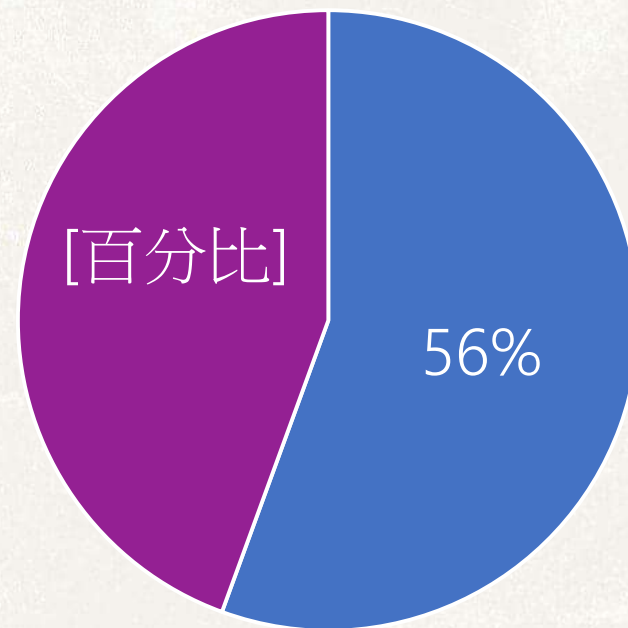
我國性別工作平等相關性別統計

我國已婚女性曾因生育離職及復職情形

根據行政院主計總處105年婦女婚育與就業調查，15～64歲曾因生育而離職者有90.9萬人，離職率達28.6%；而曾於離職後又復職者為50.5萬人，復職率為55.57%。



■ 曾因生育而離職 ■ 未因生育而離職



■ 曾恢復工作 ■ 未恢復工作

我國性別工作平等申訴案件相關統計

108年我國性別工作平等有關雇主規定結婚或生育時應行離職之受申訴案件情形

根據勞動部性別統計指標有關受理申訴案件觀察，有關性別歧視之受理、評議及成立案件為最大宗，其中雇主規定或事先約定因結婚、分娩或育兒時，應行離職或留職停薪情形而受申訴者，108年度有20件，申訴者皆為女性，其中評議案件9件，成立案件3件。

受理案件

20

評議案件

9

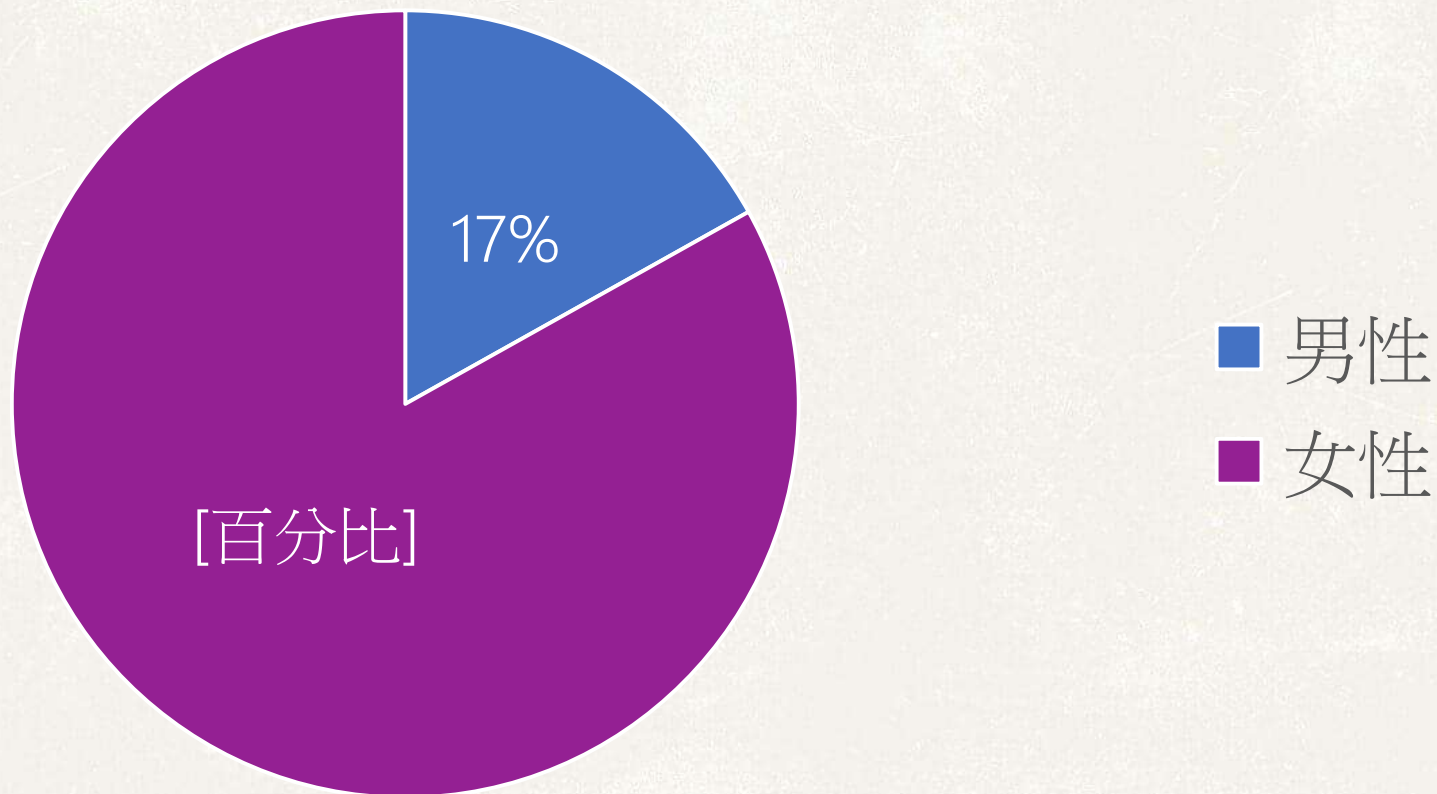
成立案件

3

我國申請育嬰留職停薪津貼性別統計

我國事業單位員工申請育嬰停薪津貼男女員工之比例

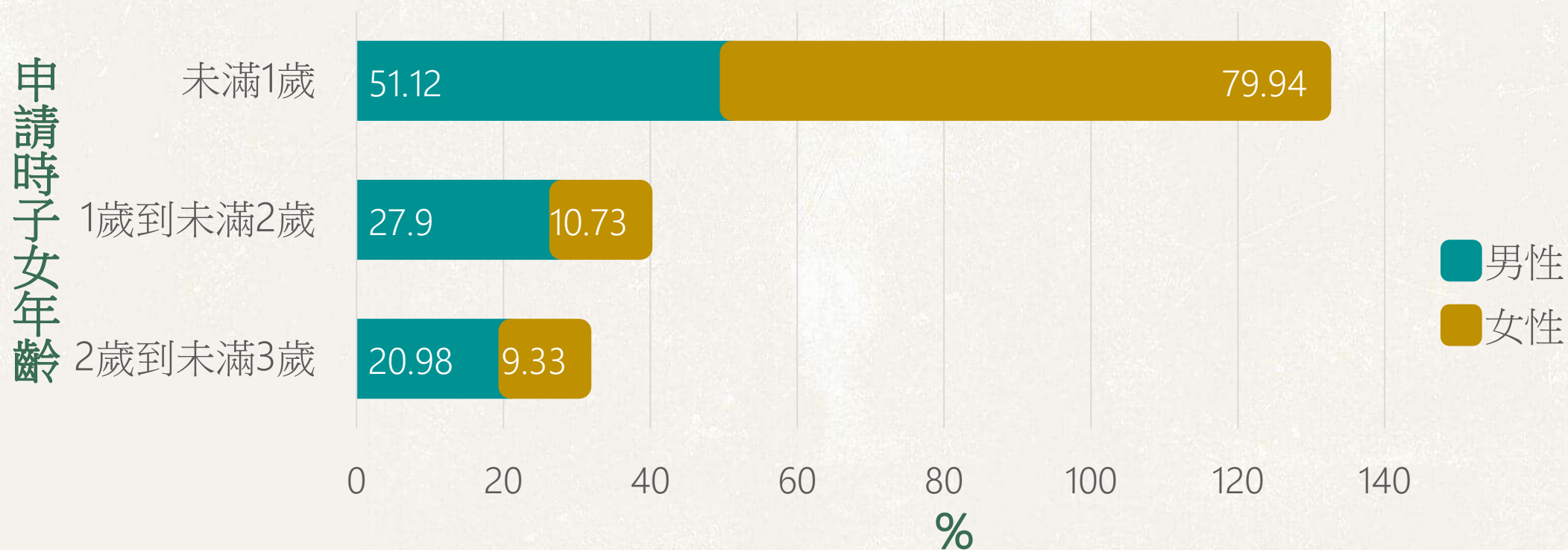
根據勞動部性別勞動統計資料顯示，108 年底我國申請育嬰留職停薪津貼者共計 764,081 人，其中女性計 635,123 人占 83.12%，男性計 128,958 人占 16.88%。



我國申請育嬰留職停薪津貼性別統計

我國近5年（104-108年）就業保險育嬰留職停薪津貼核付情形

根據勞動部性別統計指標，我國近5年（104-108年）兩性申請就業保險育嬰留職停薪津貼情形，均以子女年齡為未滿1歲最多，其中女性占79.94%，男性占51.12%。



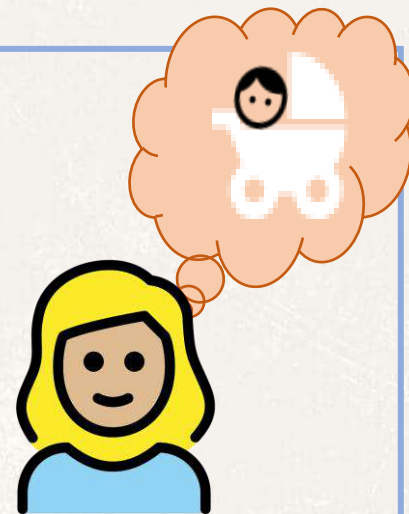
女性在法定期間內所享有
安全工作權、平等工作權
產假權、母性受益權

懷孕婦女勞工權益篇

問題探討

由於社會結構轉變，女性投入職場情況越來越多，然而許多職場對於職業婦女仍然存在不友善的組織文化與制度，例如雇主認為懷孕婦女生產期間會降低工作產能、影響公司營運，而對其有不利的印象與對待，嚴重者為解僱；或者雇主為了讓懷孕婦女知難而退，將其調離原本工作職位，轉到不利於孕婦工作的場所，企圖讓其自動等。因此，各縣市勞工局常會接到就業歧視的案件當中，女性遭遇懷孕歧視的申訴案件很多。

另外，近年政府積極推出提高生育率政策，鼓勵婦女生產，許多私人公司卻仍對於員工申請育嬰留職停薪相關規定未盡熟悉，也未顧及其復職權益，值得注意。

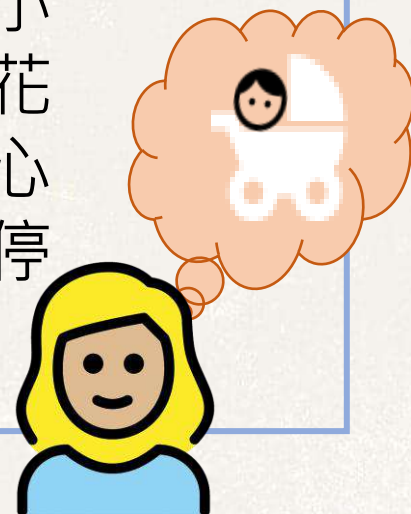


女性在法定期間內所享有
安全工作權、平等工作權
產假權、母性受益權

懷孕婦女勞工權益篇

案例解答

女性在懷孕時，依法可以申請較為輕易的工作或改調到其他較有利於其懷孕狀態的工作，且雇主不能拒絕，也不能減少工資。因此，本案例之小幸運公司不但沒有安排懷孕的花花轉調到較為輕易的工作，甚至還將她調整職務到較為危險的工作環境，若花花不從就減少她的薪資，這些都是涉及懷孕歧視，而違反勞動基準法及職業安全衛生法，因此小幸運企業有限公司這麼做是不對的。另外，如果花花生產了，後續想要全心全意照顧小孩子卻又擔心無法兼顧工作時，花花可以依規定申請育嬰留職停薪並請領育嬰津貼喔！



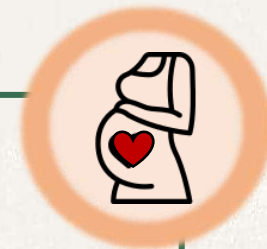


產假及津貼給付

1. **分娩或流產之產假（勞基法50條）**：女性分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。
2. **生育給付及津貼（勞保條例31）**：參加勞工保險滿280日後分娩、參加保險滿180日後早產、參加保險滿84日後流產等符合生育給付之標準者，得請領生育給付。給付被保險人或其配偶分娩或早產者，比照前項規定辦理。
3. **育嬰津貼（就業保險法第19之2條）**：以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。又夫妻應分別請領，不得同時為之。

就業保障及歧視禁止

1. **懷孕歧視之禁止（性別工作平等法11條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。違反前項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。



育嬰婦女之健康保護

1. **女工深夜工作之禁止及其例外（勞基法49條）**：雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。..... 第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。
2. **妊娠期間得請求改調較輕易工作（勞基法51條）**：女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。
3. **禁止危險有害工作（職業安全衛生法30、31條）**：雇主不得使妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工從事列舉之危險性或有害性工作。中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。
4. **促進母性職場健康**：女性勞工母性健康保護實施辦法(規定雇主對於母性健康保護應採之相關管理措施)、工作場所母性健康保護指引。

女性在法定期間內所享有
安全工作權、平等工作權
產假權、母性受益權

懷孕婦女勞工權益篇



CEDAW第四條：

1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的「**暫行特別措施**」，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準。
2. 締約各國為**保護母性**而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。

國際上訂定之暫行特別措施相關規範，例如國際勞工組織（International Labor Organization）於2000年修訂母性保護公約，並定義所謂母性保護為女性在法定期間內所享有之產假權、母性受益權、安全工作權及平等工作權。

女性勞工母性健康保護

實施流程

法令依據

- 1-1「職業安全衛生法」第30條及第31條。
- 1-2「女性勞工母性健康保護實施辦法」。
- 1-3「妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」。

目的

藉由推動危害評估與控制、風險分級管理等母性健康保護措施，以保護育齡、妊娠及分娩後一年期間之女性工作者與胎（嬰）兒之健康。

範圍

- (1) 從事或暴露於職安法第30條第1項及第2項之危險性或有害性工作之妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工。
- (2) 事業單位勞工人數在300人以上者，對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康之工作者。
- (3) 從事鉛及其化合物散布場所之工作者。

參與成員

高階主管、單位主管、職業安全衛生人員、勞工健康服務相關專業人員、人力資源管理人員及工作者等。

說明

本流程圖之內容並非唯一之方法，事業單位可參照其基本原則及建議性作法，選擇適合其規模及特性之方法規劃與執行。

北區

電話 02-2299-0501
傳真 02-2298-9370
地址 新北市五股區五工六路9號
(新北市勞工活動中心大樓)

中區

電話 04-2350-1501
傳真 04-2350-9501
地址 臺中市西屯區工業區一路
98-130號3樓之6

南區

電話 06-213-5101
傳真 06-213-5105
地址 臺南市南區南門路261號2樓
(南門勞工育樂中心)

勞工健康服務中心

請撥打

0800-068-580

您要幫，我幫您

<https://ohsip.osha.gov.tw/>

廣告

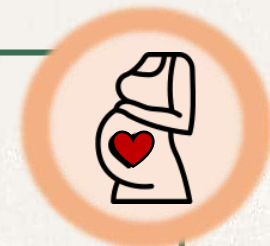


勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR



實施流程



相關資料可至勞動部職業安全衛生署首頁→便民服務→檔案下載→宣導品下載搜尋

網址：

[https://www.osha.gov.t
w/1106/1196/10141/10
151/10152/17104/](https://www.osha.gov.t
w/1106/1196/10141/10
151/10152/17104/)