

消除對婦女一切形式歧視公約
Convention on the Elimination of All
Forms of Discrimination Against Women
案例彙編



111 年 12 月修訂版

序

聯合國大會於民國 68 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 以下簡稱 CEDAW)」，為符合國際人權標準，我國於 100 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，自此，女性生活各領域全方位的權益保障即是各級政府機關政策推動的重點工作項目之一，本部為保障女性勞動權益，近年來透過多項勞動法令的修訂，保障男女就業機會平等、消除職場歧視，並推動工作與生活平衡相關措施，包括：保障女性工作條件、增訂有薪生理假、產檢假、並延長陪產假日數、推動育嬰留職停薪津貼、補助雇主設置哺(集)乳室及托兒設(措)施等，使女性在育嬰照顧與經濟維持中取得平衡，減少女性為照顧子女而被迫離開職場之情形，並辦理強化職場平權保護、擴大性別工作平等法適用對象就業及保障職業訓練，藉此消除職場性別歧視、進而營造女性就業平等之職場環境。

本書共分 2 章，包括第 1 章「CEDAW 概述」、第 2 章「CEDAW 相關案例」，第 2 章係以勞動部各單位業務所涉 CEDAW 相關條文為架構，撰寫 24 個案例，將 CEDAW 概念與生活案例連結，期藉由案例中的性別觀點解析及實務運用情形，使讀者了解本部積極保障女性各項權益之勞動政策，並透過最後的問題討論，引領讀者反思其中的性別議題。

目次

第一章 CEDAW 概述.....	1
壹、CEDAW 緣起.....	1
貳、CEDAW 基本概念.....	2
第二章 CEDAW 相關案例.....	3
壹、CEDAW 第 1 條.....	3
《案例 1》無論是否結婚，生育給付照樣領！.....	3
《案例 2》以按摩職類女性監評人員為例.....	7
貳、CEDAW 第 2 條.....	11
《案例 1》勞保育嬰續保男性人數逐年增加.....	11
《案例 3》推開婦女就業隱形天花板.....	20
《案例 4》鼓勵企業推動工作與生活平衡措施.....	24
《案例 5》推動雇主設置哺(集)乳室.....	27
《案例 6》促進家庭暴力被害人就業.....	31
《案例 7》推動直接聘僱服務保障女性移工權益.....	35
參、CEDAW 第 3 條.....	39
《案例 1》二度就業婦女就業促進工具初探.....	39
《案例 2》揮別歧視-快樂勞動無關性別.....	43
肆、CEDAW 第 5 條.....	49
《案例 1》貨車司機，女性行不行？.....	49
《案例 2》職業訓練與性別平等之推動.....	53
《案例 3》為愛偕夫齊打拚 無畏淨手變黑手.....	60
《案例 4》育嬰留職停薪.....	64
性別工作平等法第 16 條.....	67
伍、CEDAW 第 7 條.....	68
《案例》鼓勵女性擔任工會幹部.....	68
陸、CEDAW 第 8 條.....	72
《案例》確保兩性平等參與國際事務之權利.....	72
柒、CEDAW 第 11 條.....	75
《案例 1》勞保年金保障女性老年經濟安全.....	76
《案例 2》懷孕媽媽職場安全，要注意！.....	82
《案例 3》求職面試篇.....	86

《案例 4》保障女性勞動權益之相關研究	90
《案例 5》交換式性騷擾	93
《案例 6》性別歧視禁止	98
捌、CEDAW 第 13 條.....	101
《案例》婦女微型創業 單親媽獲新生	101
附錄.....	107
消除對婦女一切形式歧視公約.....	107
CEDAW 第 19 號一般性建議：對婦女的暴力行為.....	126
CEDAW 第 24 號一般性建議：《公約》第 12 條（婦女和保健）	127
CEDAW 第 25 號一般性建議：《公約》第 4 條第 1 項（暫行特別措施）	129
CEDAW 第 26 號一般性建議：女性移工.....	130
CEDAW 第 27 號一般性建議：高齡婦女及其人權.....	131
CEDAW 第 28 號一般性建議：締約國在《公約》第 2 條之下的核心義務.....	132
性別工作平等法.....	133
就業服務法.....	143
勞動基準法.....	167

表次

表 1	按摩職類丙級術科測試應檢參考資料補充修訂對照表	9
表 2	100 年至 110 年勞保育嬰續保人數	13
表 3	110 年 12 月勞保被保險人人數-按性別、年齡分	14
表 4	相關職訓課程男女學員人數	46
表 5	2020 至 2022 年自辦職前訓練參訓人數	55
表 6	納入性別平等課程班級數	55
表 7	2020 至 2022 年工業類自辦職前訓練參訓人數性別趨勢表	55
表 8	2020 年女性勞動力參與率－按年齡分	77

圖次

圖 1	100 年至 110 年勞保育嬰續保男女比例	13
圖 2	110 年 12 月 25 至 39 歲勞保被保險人-依性別	14
圖 3	受訓狀況	54
圖 4	丹佛斯線上學習認證系統得獎	54
圖 5	各職群女性參訓比例趨勢表	56
圖 6	2013~2018 年平均實際退休年齡	78

第一章 CEDAW 概述

壹、CEDAW 緣起

二次世界大戰後，為了促進世界各國和平共處，由聯合國主席愛蓮娜·羅斯福(Anna Eleanor Roosevelt)所倡導起草的《世界人權宣言》，在 1948 年正式被聯合國採用，這是世界第一份也是目前最被廣泛使用的人權文件。爾後為了落實『世界人權宣言』理念，於 1968 年及 1993 年分別在德黑蘭與維也納分別舉辦了世界人權會議，期透過各方專家建構更完整之人權理念，其中也包含了對婦女相關權益的倡議。此後，國際人權不斷地突破及演進，逐漸確立人權為普世價值。

CEDAW 係聯合國五大人權公約之一，於 1979 年聯合國大會通過，並於 1981 年正式生效，地位相當於國際婦女憲章，此公約開放所有國家簽署加入，不限聯合國會員國，全世界已有 189 個國家簽署加入。我國雖未成功締約，惟為符合公約有關人權保障之相關規定，並提升我國性別人權標準，於 2011 年 5 月 20 日三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，總統於 6 月 8 日公布，並自 2012 年 1 月 1 日起施行，使 CEDAW 國內法化，藉此約束政府機關須採取立法或行政措施，以積極推展、落實性別平權。

貳、CEDAW 基本概念

CEDAW 係各個人權公約中唯一以婦女人權為主體的公約，可謂國際婦女憲章或婦女人權法典，本公約重要意旨為採取各種必要措施以消除對婦女一切形式之歧視情形，促進性別平等目標之實現，並係用以檢視婦女權利保障是否落實、執行的重要依據，其重要原則為平等、不歧視、國家義務。全文共 30 條，在公約內容中指涉多項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權，其條約架構清楚界定歧視婦女的定義(\$1)、政府應採取適當措施，並從法律、政治、社會、經濟及文化等領域檢視並消除對婦女的一切歧視，以確保婦女得以在男女平等的基礎上享有相同的權利與自由(\$2—\$4)、保障婦女各項權利得以充分發展(\$5—\$16)，並詳述 CEDAW 委員會的組成與運作及 CEDAW 的審查程序(\$17—\$30)，此外，並鼓勵民間團體扮演監督的角色。

本國於 2011 年制定消除對婦女一切形式歧視公約施行法，法規內容除依循 CEDAW 的重要精神，亦規定各政府機關每 4 年需提出我國消除對婦女歧視國家報告，並邀集相關學者及民間團體共同審議，政府須依審議意見進行後續檢討及改善，此外，各級政府機關執行公約所保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列；另各級政府機關應於施行法施行 3 年內(即 2014 年 12 月底前)完成法令之制定、修正或廢止，及行政措施之改進，以符合 CEDAW 規定。

第二章 CEDAW 相關案例

壹、CEDAW 第 1 條

在本公約中，"對婦女的歧視"一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。

《案例 1》無論是否結婚，生育給付照樣領！

小美參加勞保多年，最近懷孕了，但沒有結婚的打算，懷孕期間因身體不適，選擇離職在家休養待產，聽說勞保有提供生育給付，小美擔心自己未婚，且辭掉工作後勞保已經退保，日後生產還能請領生育給付嗎？

【性別觀點剖析】

案例中的小美在勞保有效期間內懷孕，且之前已加保勞保多年，符合勞工保險條例第 31 條第 1 項第 1 款參加勞保滿 280 日之規定，之後在保險效力停止後 1 年內因同一懷孕事故而分娩，符合同條例第 20 條第 2 項規定，當然可以請領勞保生育給付，與她的婚姻狀態並無關係。

【實務運用】

一、政府目前落實情形

(一) 無論是否結婚，都能請領生育給付

生育給付是提供女性被保險人的生育補貼費，在婦女分娩後給予現金給付，使女性在生產或產後在家休養期間，能夠獲得經濟上的補助，協助其照顧出生的嬰兒。依現行勞工保險條例第 31 條第 1 項規定，凡是女性被保險人加保滿 280 日後分娩者，或滿 181 日後早產者，就可以申請生育給付。另依 CEDAW 第 28 號一般性建議第 9 段略以，尊重的義務，係要求締約國避

免透過制訂法律、政策、規章、方案、行政程序和體制結構等方式，直接或間接導致剝奪婦女享有在公民、政治、經濟、社會和文化方面的平等權利。故無論已婚或未婚，都可以在平等的基礎上行使相同的給付請求權，不因其婚姻狀況而有差別待遇。

(二) 勞保退保後才生產，仍可請領

過去勞保生育給付只發給在保險有效期間分娩或早產的被保險人，實務上女性勞工可能因懷孕後體力無法負荷主動辭去工作，或因屬相對弱勢，於職場遭遇歧視失去工作，或在公司面臨業務緊縮、關廠、歇業等問題時成為首波裁員對象等種種情形，導致這些婦女生產時，因已不具勞保被保險人身分，而不符合生育給付請領資格。有鑑於此，98年1月25日修正施行的勞工保險條例第20條，放寬生育給付請領條件，女性勞工如在勞保退保前確定懷孕，符合參加保險日數，在退保1年內生產，也可以請領生育給付。98年以退保身分領取生育給付的婦女計有3,555人，約佔所有生育給付案件3%，至110年增加為1萬844人，占當年生育給付案件9%，受惠人數逐漸攀升，顯見這項放寬規定，確實能切合她們的需要。

(三) 鼓勵生育，給付金額加倍，雙生再加倍

為因應少子女化並鼓勵生育，103年5月30日勞工保險條例第32條修正施行，將勞保生育給付的給付標準，由30日提高為60日，雙生以上者按比例增給。以現行最高投保薪資4萬5,800元計算，最多可以領到9萬1,600元，雙胞胎可領到4個月，3胞胎可領到6個月，以此類推。自施行以來大幅增進女性被保險人請領生育給付權益，計至110年12月底止，已有100萬7千餘名勞工受惠，其中分娩雙胞胎者有1萬9千餘人；3胞胎者有163人；4胞胎者有2人，累計核付金額為620億

2,637 萬餘元。其中以分娩 4 胞胎，平均月投保薪資 4 萬 5,800 元的勞工，領到 36 萬 6,400 元為領取最高金額紀錄。

二、 作業面持續精進服務

(一) 勞保局主動通知已婚媽媽提出申請

為提醒民眾申請給付，勞保局在每年 1 月及 7 月，針對可能符合生育給付請領資格，但是分娩超過半年都沒有提出申請的已婚分娩女性，寄發通知函並檢附申請書。

勞保局主動通知請領的對象只限於已婚女性是顧慮到民眾的隱私，深怕提醒民眾把握自身給付權益的良善美意，反倒造成未婚媽媽的困擾。因此，勞保局在勾稽戶政資料的過程中，比對新生兒出生登記須同時載有父母親異動資料，避免通知寄至未婚媽媽戶籍地造成不便。

此外，勞保局發現許多媽媽符合生育給付資格卻遲未提出申請，即將逾越 5 年的請求權時效，因此，針對即將屆滿 5 年請求權時效，但尚未提出生育給付申請之已婚女性，也會主動發函通知請領。

(二) 勞國農保生育給付擇優請領

除了勞保之外，農保及國保也都有提供生育給付，農保無論本人或配偶生產，都可領 2 個月生育給付，國保自 100 年 7 月 1 日起提供被保險人本人生產時 1 個月的生育給付，為落實照顧生育婦女，104 年 12 月 18 日（含）後分娩或早產，可一次領取 2 個月生育給付，生雙胞胎以上，按比例增給，但若同時符合勞、農、國保請領資格，則只能擇一請領。

針對領取國民年金生育給付的被保險人，勞保局會比對其勞工保險相關資料，篩選出同時符合勞保及國保生育給付請領條件的被保險人，再計算其勞工保險生育給付金額，如計算結果勞保生育給付金額較高，就會主動發函通知被保險人可擇領

勞保生育給付，並附上勞保生育給付申請書供其填寫，以保障勞工權益。

【問題討論】

- 一、生育給付主動通知服務僅限已婚媽媽，不包含未婚媽媽，是否違反 CEDAW 第 1 條？
- 二、生育給付可否因為已婚或未婚而有差異？如何兼顧通知程序及隱私權，避免造成間接歧視？

【相關法規】

CEDAW 第 1 條、第 2 條 d 款、第 11 條第 1 項 e 款、CEDAW 第 24 號一般性建議第 31 段、第 28 號一般性建議第 9 段、勞工保險條例第 20 條第 2 項、第 31 條第 1 項、第 32 條第 1 項

《案例 2》以按摩職類女性監評人員為例

勞動部勞動力發展署技能檢定中心(以下簡稱技檢中心)在〇〇年度全國技術士技能檢定檢討會議中，〇〇〇〇學校針對辦理之技能檢定「按摩」職類術科測試中，女性監評人員在評審胸腹按摩部分之試題，若應檢人為男性時有可能遭遇性騷擾之疑慮。

因按摩職類術科測試過程中，監評人員需接受應檢人進行按摩以考評應檢人並給予評分，其中胸腹按摩試題若監評人員為女性，男性應檢人將有觸摸女監評人員胸部及腹部等隱私部位之情況，恐有發生性騷擾行為之風險，進一步造成女性因心理壓力而無法擔任監評人員。

【性別觀點剖析】

以 CEDAW 法規及精神檢視案例技能檢定「按摩」職類，女性監評人員有可能在術科測試過程中遭遇性騷擾、性別歧視或暴力的風險。

本案例中，女性監評人員因少部分測試題目可能被觸摸隱私部位，造成女性身心壓力無法擔任此職務，即為排斥或限制女性在此職務上與男性擁有同等條件，恐已涉及 CEDAW 第 1 條所指：「對婦女的歧視一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。」情形，爰應參考第 5 條第 1 項 a 款「改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。」及第 11 條第 1 項 a 款及 f 款「(a) 人人有不可剝奪的工作權利。(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利」的精神調整相關作法。

為避免測試過程中產生暴力行為，以致造成對於性別的暴力，查試題已有規定「應檢人施暴力無法承受或手法嚴重錯誤，有危及監評人身安全之虞時，得令其停止施測」，參酌 CEDAW 第 19 號一般性建議第 6 段指出，以

性和性別為由對婦女的歧視，包括：基於性別的暴力、因婦女的性別而對之施加的暴力，或不成比例地影響婦女的暴力。由試題規定可以避免女性監評人員承受性別暴力。

本案發現女性監評人員因考題內容可能造成限制工作，或造成女性遭受性騷擾之情形，可再從試題抽題方式調整進行改善，以消除對女性之歧視。

另參考 CEDAW 第 2 條第 1 項 e 款：採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視，本案原有試題中，關於胸腹按摩之考題，可能會形成應由男性擔任監評人員較適當之刻板印象，或是女性若想擔任監評人員就必須配合技能檢定的政策，讓自己陷於遭受性騷擾的風險當中。若因此無法適應此項工作，還可能被認為不願意犧牲自我以完成工作。本案透過改善測試流程及配套措施，並使女性監評人員了解改善情形及遭遇時之協助管道。參酌 CEDAW 第 5 條第 1 項 a 款：改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。

本案考量人人皆有工作權利，為保障女性享有相同就業權利，並且擁有與男性監評人員同等待遇，就術科考題抽題方式進行調整，以避免女性監評工作之不利條件，促進男女監評人員工作條件之平等，以符合 CEDAW 第 11 條第 1 項 f 款：在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

【實務運用】

為維持技能檢定之公平性並避免身體觸碰，進而引發性騷擾疑慮，技檢中心請題庫命製人員調整修正按摩職類術科測試試題。應本職類抽題公開且公平性要求，且為防止不必要性騷擾之發生，有關反映女性監評人員胸腹按摩部分，性騷擾男性女性皆有可能，為減少是類疑慮，技檢中心調整該試題抽籤方式，限制每次該試題測試出現次數(每場次若有 2 位應檢人於局

部按摩中抽出胸腹部按摩試題，則該題不再列入後續抽籤範圍)，減少該試題抽籤出現機會，讓現場監評人員可就現場情形做出適當位置調整，避免監評人員在考評應檢人胸腹按摩試題時(因監評人員需被應檢人按摩)，被不小心觸摸到隱私部位而發生不當性騷擾疑慮。修正之抽題方式如表 1:

表 1 按摩職類丙級術科測試應檢參考資料補充修訂對照表

頁	行	原內容	修訂後內容	備註
1		三、應檢人於每場次測試前 30 鐘，依術科測試編號親自抽定基本手法 7 題中抽取 1 題、局部按摩 8 題中抽取 2 題應檢，，每題分別由 2 位監評人員接受臨床測試，執行 3 題（每題各 2 次）時間合計 60 分鐘。若應檢人放棄權益時（遲到或缺席），得由試務人員代抽。	三、應檢人於每場次測試前 40 鐘開始，依術科測試編號親自抽出應考試題中基本手法 7 題中抽取 1 題、局部按摩 8 題中抽取 2 題(每場次若有 2 位應檢人於局部按摩中抽出試題十一 07200-930311：胸腹部按摩，則該題不再列入該場次後續抽籤範圍)應檢，每題分別由 2 位監評人員接受臨床測試，執行 3 題（每題各 2 次）時間合計 60 分鐘。若應檢人放棄權益時（遲到或缺席），得由試務人員代抽。每場次由服務人員協助帶領應檢人進入抽籤場所，非試務人員及應檢人一律不得進入。	

【問題與討論】

- 一、 技能檢定中，其他職類術科是否有相同情形？
- 二、 監評人員在甄選及培訓過程是否有對女性不利條件之情形？

【相關法規】

CEDAW 第 1 條、第 2 條第 1 項 e 款、第 5 條第 1 項 a 款、第 11 條第 1 項 a 及 f 款、CEDAW 第 28 號一般性建議第 19 段

貳、CEDAW 第 2 條

締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

- (a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；
- (b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；
- (c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；
- (d) 不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；
- (e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；
- (f) 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；
- (g) 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

《案例 1》勞保育嬰續保男性人數逐年增加

「怡君是頗有成就的職業婦女，近日產下一女，眼看著產假即將結束，面臨了要由自己或先生帶小孩，還是由保母帶小孩的選擇題，在找不到值得信賴保母的情況下，怡君與先生商量後，決定先由怡君辦理育嬰留職停薪自己帶小孩，之後小孩如還需要照顧，再由先生申請育嬰留職停薪。」

我國性別工作平等法(原為兩性工作平等法)91 年 3 月 8 日施行以來，原規

定受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，任職滿 1 年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，並得繼續參加原有的社會保險。

嗣於 98 年 5 月 1 日將受僱於 30 人以下企業員工，納入得申請育嬰留職停薪之範圍；並於 103 年 12 月 13 日將受僱者申請育嬰留職停薪之任職期限由任職滿 1 年放寬為任職滿 6 個月，並放寬與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依規定申請育嬰留職停薪；另本部 104 年 4 月 27 日令示，放寬雇主優於性別工作平等法規定，同意受僱者任職未滿 6 個月申請育嬰留職停薪者，該等人員育嬰留職停薪期間得繼續參加原有的社會保險。又自 111 年 1 月 18 日起，父母可同時申請育嬰留職停薪，除可同時請領 6 個月育嬰津貼，並加發 2 成薪資補助，鼓勵男性投入照顧子女的工作。

在政府逐步放寬育嬰留職停薪的申請條件下，勞工保險被保險人申請育嬰留職停薪繼續加保人數亦逐年增加，94 年勞保育嬰留職停薪繼續投保被保險人人數 1,928 人，100 年增加為 20,586 人，110 年已增加為 55,822 人。勞保育嬰留職停薪繼續投保的被保險人中，男性被保險人所占比率逐漸提高，94 年僅 41 人，占 2.13%，100 年為 2,390 人，佔 11.61%，110 年男性育嬰續保被保險人人數為 9,084 人，占 16.27%。

【性別觀點剖析】

一、法律之下男、女平等：

我國性別工作平等法為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任，乃有育嬰留職停薪之規定，歷經幾次立法修正，皆未對申請者之性別有所限制，只要符合規定的受僱者都可以申請，在法律之下男、女立足點平等，符合 CEDAW 第 2 條第 b 款、第 5 條 b 款及第 11 條第 2 項 b 款規定。

二、傳統觀念男、女有別：

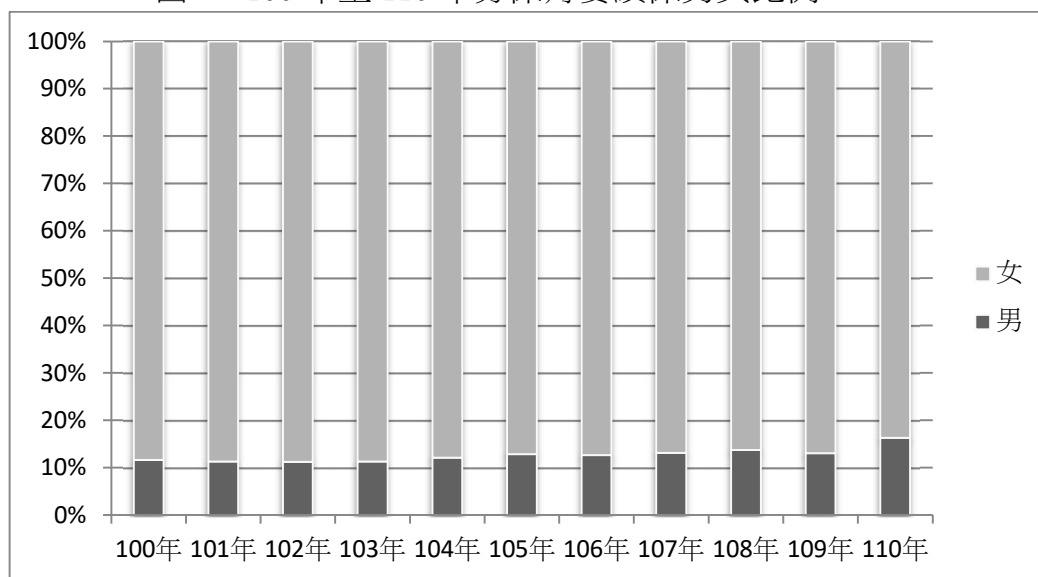
男女平權概念多受限於「男主外，女主內」、「男女有別」等傳統觀念

的影響，女性向來被認為心思較為細膩，照顧嬰幼兒、處理家務等多被視為女性的責任，男性則多背負著養家、家中經濟支柱的責任。因此男、女結婚生子後，女性暫時退出職場轉入家庭的比例較男性來得高，也反映在勞保育嬰續保被保險人的人數上(如表 2 及圖 1)。

表 2 100 年至 110 年勞保育嬰續保人數

年	育嬰續保人數合計	男性	女性	男性續保比例	女性續保比例
100 年	20,586	2,390	18,196	11.61%	88.39%
101 年	28,680	3,241	25,439	11.30%	88.70%
102 年	31,835	3,561	28,274	11.19%	88.81%
103 年	38,282	4,334	33,948	11.32%	88.68%
104 年	48,224	5,845	42,379	12.12%	87.88%
105 年	53,845	6,907	46,938	12.83%	87.17%
106 年	54,558	6,885	47,673	12.62%	87.38%
107 年	52,739	6,912	45,827	13.11%	86.89%
108 年	50,590	6,958	43,632	13.75%	86.25%
109 年	49,002	6,389	42,613	13.04%	86.96%
110 年	55,822	9,084	46,738	16.27%	83.73%

圖 1 100 年至 110 年勞保育嬰續保男女比例

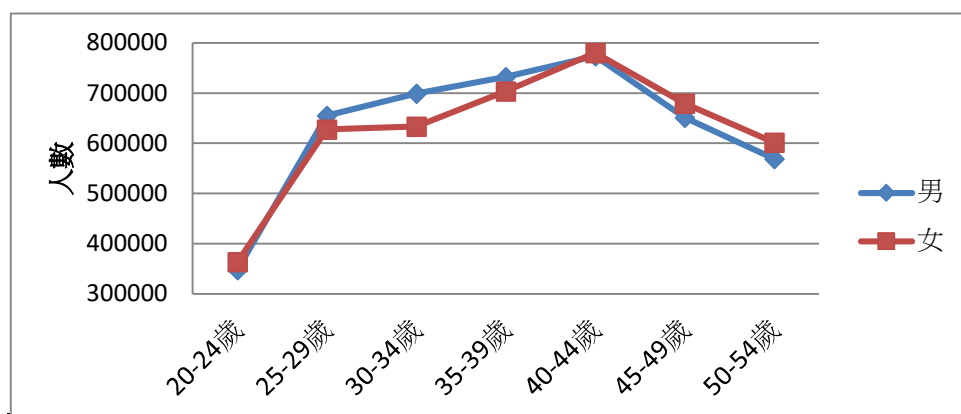


25 歲至 39 歲為男、女性走入婚姻、養兒育女的高峰期，依照 110 年 12 月勞保被保險人年齡與性別人數統計資料顯示，此一階段的勞保男性被保險人人數高於女性被保險人數，也意謂著此一階段在職場工作的男性人數較女性來得多，也代表著 25 歲到 39 歲的女性，在此一階段有一定的比例離開職場走入家庭(如表 3 及圖 2)。

表 3 110 年 12 月勞保被保險人人數-按性別、年齡分

性別 年齡	未滿 15 歲	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲 以上	總計
男	3	65,153	347,840	655,067	699,483	732,575	773,981	651,328	569,154	507,892	288,144	128,548	5,419,168
女	1	51,109	363,613	627,632	633,518	703,939	780,494	679,340	601,638	543,001	249,886	88,308	5,322,479

圖 2 110 年 12 月 25 至 39 歲勞保被保險人-依性別



【實務運用】

一、推動職場性別平等

我國政府針對各項法令及相關措施皆已積極檢視修正應符合性別平等，以督促雇主平等對待男女勞工，不因性別的不同，而影響勞工的工作機會及育兒權益(如：男女勞工皆得辦理育嬰留職停薪、請家庭照顧假，共同分擔家庭責任)，期透過職場性別平等制度之建立，共同打造性別友善的職場文化。

二、開辦育兒相關課程，鼓勵父母共同參與

「我是當了爸爸後，才開始學當爸爸的。」這一句廣為人知的廣告語道出了許多現代爸爸的心聲，男性不像女性經歷懷胎 10 月的過程，往往等到小孩出生後才慢慢喚醒身為父親的自覺，相對於母親，對於照顧嬰幼兒一開始總是顯得手忙腳亂，政府若能透過辦理相關育兒課程，並鼓勵父母共同參與，將有助於新手父母照顧嬰幼兒，並增強男性育兒的信心。

【問題討論】

- 一、如何決定由父親或由母親或父母共同申請育嬰留職停薪照顧幼兒？
應該考量哪些因素？
- 二、你覺得政府可以採取哪些政策，鼓勵雇主提供育兒友善的工作環境？

【相關法規】

CEDAW 第 2 條 b 款、第 5 條 b 款、第 11 條第 2 項 b 款、性別工作平等法第 16 條、本部 104 年 4 月 27 日勞動條 4 字第 1040130693 號令(雇主優於性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，同意受僱者任職未滿 6 個月申請育嬰留職停薪者，該等人員育嬰留職停薪期間社會保險及原由雇主負擔之保險費，適用性別工作平等法第 16 條第 2 項之規定)

《案例 2》職場女性工作者(母性保護)

慧蓉在一家鉛蓄電池工廠工作，擔任組立線作業員，為了想生養小孩多賺一點錢，慧蓉經常配合工廠趕工加班，有一天慧蓉發現自己懷孕了，但因之前有同事懷孕不舒服請安胎假後不久，公司廠長就要她在家休養，因此，懷孕初期的慧蓉，考量經濟因素，忍著身體之不適，不敢讓主管及同事知道其已懷孕。

肚子一天天大，到了不得不說的時候，公司廠長不情願的將她調離鉛粉塵散布的組立線，換至包裝線，並對她說，我們工廠只有組立線較適合女性勞工，因為包裝作業需將成品入箱，搬運堆疊，屬搬運一定重物之作業，也不太適合妊娠女性勞工。廠長對她說，她可以從事裝箱作業，成箱貨品之搬運可請他人協助，如果做不來，自己要思考看看是否留職停薪，等生產完再復職。

因鉛作業須定期實施特殊健康檢查，醫師發現她血中鉛數值較高，並告知懷孕期間暴露鉛粉塵危害對母體和胎兒的影響甚鉅，她才驚覺之前的流產，很有可能與工作相關，心裡十分擔心，她知道工廠雖有其他單位可供她調換，但因為鉛蓄電池工廠，雖改調非鉛暴露作業，基於未來生育考量，慧蓉和老公商量後，為了下一代的健康而選擇離職。

【性別觀點剖析】

- 一、 個人層面：慧蓉因結婚想生養小孩，生活上需要有穩定的經濟收入，卻因懷孕擔心胎兒的健康，不清楚自己的權利。
- 二、 性別刻板印象：首先想討論的是性別角色太僵化的社會，會局限男性及女性在社會中的角色及自我發揮的空間，特別值得一提的是「性別刻板印象」這個社會心理學中用先入為主的觀念來定義針對性別的刻板印象，主要是因為我們沒有足夠的時間去理解生理性別和心理性別這些個體的差異，於是容易將以為的一種樣態的全體成員典型特質套用在每一個單獨的個體成員上，而無視個別之間其實有特質上實際的差異，刻板印象雖不見得帶有負面意涵，但過於簡化世

界的方式常常造成在工作職場上對不同性別勞工的歧視，無論是生理性別和心理性別，就像是本案例中的我們會主觀認為某些職務或工作性質，是屬於特定性別所能做的，所以無法接受另外一個性別來執行。

(一) 性別歧視：將性別刻板印象付諸行動，變形成性別歧視，特別是在職場工作領域裡，訂出性別差別的進用條件等，或有貶低女性的能力，將女性限制較低的工作位階，容易將男性鞏固在社會或職場結構中具有絕對優勢的權力地位，通常不認為女性需要很正式且充足的薪水，僅是一種貼補家用的概念，長期下來女性通常領低於男性的薪資；而過度保護女性也會形成一種友善型歧視，如認為女性不適宜從事物品搬運或技術性工作，只適合做些行政、包裝等工作，但在升遷的時候，又以女性未具備核心工作排除其升遷可能性。

(二) 存在於這案例的歧視元素分析如下：

1. 性別意識形態：廠長認為懷孕的女性勞工，影響生產績效。
2. 行為：慧蓉未受到應有之保障。
3. 意圖/直接歧視：廠長對懷孕的女性勞工不友善，意圖使其自行離開職場。
4. 結果：慧蓉面臨工作與母嬰健康的抉擇，選擇放棄工作。
5. 影響範疇：性別工作平等法、勞動基準法與職業安全衛生法未落實，工廠未提供友善的職場環境，進而影響慧蓉的健康、經濟與生活，最後也可能影響她孩子的未來。

【實務運用】

- 一、 性別學習目標：藉由本案例瞭解實務上，妊娠女性勞工可能因性別所導致的各種不平等狀態，並以 CEDAW 檢視我國職安衛法規現況，是否可落實女性勞工之母性健康保護，以達實質平等。
- 二、 女性友善職場：依據本部 110 年性別統計資料顯示，台灣女性勞動

參與率為 51.49%，相較於男性(66.93%)與部分先進國家女性勞參率為低。多數女性面臨婚姻與生養子女等時刻，通常被期待要以家庭為優先，必須放棄工作，但等孩子入學後卻未必能順利重返職場，復職率與二度就業狀況均不理想；而對女性勞工勞動條件有母性保護的規定，對法定工作平等之促進措施規範很多，包括雇主應依法給予生理假、安胎假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等義務；僱用受僱者 100 人以上之雇主應設置哺(集)乳室和托兒設施或提供適當之托兒設施等。

三、 職場母性健康保護：

- (一) 依 CEDAW 第 24 號一般性建議第 28 段略以，敦促其他締約國於報告為遵守…；第 11 條：一部分係關於職場中保護婦女的健康和安全，包括維護生育功能、懷孕期間不擔任有害工作的特別保護…。
- (二) 早期母性保護之立法係基於保護女性及其生殖能力，惟近年來隨著科技及醫學日益進步，危害辨識與控制能力亦逐漸提升，健康風險評估技術之發展，已較能釐清傳統工作危害與母性健康間之關係，原全面禁止妊娠或哺乳女性勞工從事危險有害工作之規範，反而使得健康無虞之女性勞工受到就業限制。102 年 7 月 3 日修正公布之職業安全衛生法，修正重點之一，即為兼顧母性保護與就業平權，刪除一般女性勞工禁止從事危險性或有害性工作之規定，並修正妊娠中或分娩後之女性勞工禁止從事危險性或有害性工作之種類與範圍，增訂對有母性健康危害之虞之工作，應採取母性健康保護措施。
- (三) 母性健康不僅是勞動議題，亦為社會安全及婦女人權保障之一部分，尤其在少子化日益嚴重之情況下，為維持健康勞動力，應更加重視母性保護之議題。現行職場母性健康保護指對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危

害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排等。此制度設計，將提供應受特別保護之女性勞工，有一健康與安全之工作環境，使就業平等與母性保護之兼顧得以實踐。

- (四) 有關職場母性健康保護之宣導，110 年共計辦理 39 場次，參加人員共計 2,112 人次，其中男性占 36%、女性占 64%。

【問題討論】

- 一、 您的工作單位中，有像慧蓉一樣面臨工作和生育孩子人生關卡的處境嗎？如果您是主管，會如何協助她？如果您是慧蓉，您希望如何兼顧工作和母職？面對職場健康危害，會希望雇主怎麼協助？
- 二、 請例舉您身處工作單位內，是否有類似慧蓉所受到生育歧視之情境，組織應採取哪些作為？並提供一個友善妊娠中女性勞工之安全與健康環境，以實踐 CEDAW 第 11 條第 2 點 d 款有關應特別保護之規定。

【相關法規】

CEDAW 第 2 條第 1 項 f 款、第 3 條、第 4 條第 2 點、第 11 條第 1 項 f 款、第 11 條第 2 項 d 款、CEDAW 第 24 號一般性建議第 28 段、性別工作平等法第 15 條及第 23 條、勞動基準法第 50 條及第 51 條、職業安全衛生法第 30 條及第 31 條

《案例 3》推開婦女就業隱形天花板

婦女阿芳，大學畢業，離婚育有一女目前就讀大學三年級，母女二人租屋在外，每月固定有房租與生活開銷等經濟壓力。阿芳從事國貿採購工作超過 20 年，後來因需要協助照顧罹患癌症的父親而辭職好幾年，期間都是依賴積蓄及女兒打工收入度日，經濟較為拮据。阿芳協助處理好父母照顧問題後，重新應徵了好幾份工作，惟工作型態多為部分工時的兼職，其希望仍可找到正職工作，以有固定收入安穩生活，更希望從中再獲得自我價值感。

【性別觀點剖析】

一、婦女就業概況探討

隨著產業結構改變與女性意識抬頭，女性因家庭因素退出職場後，再投入職場就業比例已經越來越高。根據國發會¹2020 年調查，臺灣女性勞動力參與率逐年提升，與日本及韓國相近，尤其 40~49 歲婦女勞參率高約 75%，女性顯然已是勞動市場關鍵主力；另依據行政院主計處²不定期辦理之「婦女婚育與就業調查」最近一次 105 年 10 月調查資料顯示，目前無工作而未來 3 個月有工作意願之女性計 28 萬 8000 人，所希望從事之職業觀察，以「事務支援人員」占 35.88%最多；「服務及銷售工作人員」與「技術人員」亦分占 23.13%與 20.70%。至於希望之平均每月工作收入為 30,239 元，而勞動部勞動力發展署中彰投分署 2021 年³協助中彰投地區逾 3,500 名婦女就業成功同時運用政府及民間資源，以自辦、委辦或補助方式，對於工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業或轉業適訓之勞工，規劃辦理各類就業導向職業訓練措施，提供相關參訓津貼及補助，以提昇勞工工作實務技能，2021 年中彰投地

¹ 資料來源：國發會網站，https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=29841AE05DB47DEF，最後瀏覽日期：2022.4.24。

² 資料來源：行政院主計總處，主計總處統計專區，婦女婚育與就業調查，<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/7911117100ZT9Y70G.pdf>，最後瀏覽日期：2022.4.22。2 甘翊頌（2008），再就業婦女部分工時就業型態及其影響因素之研究，南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所論文。

³ 資料來源：勞動部勞動力發展署就業服務資訊系統，<http://tcnr.wda.gov.tw/index.jsp>，最後瀏覽日期：2022.4.22。

區共開辦 423 班各類職業訓練課程，協助超過 5 千名婦女強化工作技能，促進就業。以上資料都顯示，我國公立就業服務機構在促進婦女就業上仍有再進步空間。

二、婦女就業困境探討

有關國內婦女就業研究部分，林明思⁴(2005)研究發現，二度就業婦女在就業上可能面臨「中高年齡就業」、「工作與家庭衝突」、「工作技能信心」等問題；再就業婦女所面臨的就業阻礙越高，其就業動機越低、越會選擇部份工時較短的就業型態⁵；婦女就業障礙因素歸納包含受限家庭角色、家人支持度低、缺乏社會網絡、求職技能薄弱及不友善的職場環境⁶；而婦女就業輔導需求中以「職涯輔導與諮商」最高⁷；另外在探討民眾使用公立就業服務機構感受的研究指出，較獲得民眾肯定的服務為案主優先、人性化的服務態度、客製化服務與政策性的協助⁸。是以，本分署擬定服務策略時，特別注重提供溫馨個別化服務、培養婦女職涯規劃能力及進行區域資源整合等目標，增進其勞動權益，亦透過一案到底個案管理服務，提升婦女自信與培養問題解決能力，另搭配適切之就業促進工具與職業訓練資源，促進其順利重返職場再就業。

【實務運用】

就業服務「一案到底」強調單一窗口服務精神，讓求職民眾可以依個人需求，由固定專人提供專業就業諮詢服務，這樣服務模式主要是希望能針對求職民眾特性，擬定客製化就業行動計畫，以達更適切的就業協助⁹。就業諮詢係指就業諮詢人員與其服務對象一起努力的一個過程，經由這個過程，

⁴ 林明思(2005)，組織的應徵面談研究—從二度就業婦女的觀點與經驗出發，世新大學傳播研究所碩士論文。

⁵ 甘翊頌（2008），再就業婦女部分工時就業型態及其影響因素之研究，南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所論文。

⁶ 詹琮如（2015），新住民尋職歷程探討-中彰投地區就業服務人員之角色與功能，國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士班論文。

⁷ 邵凡倫（2009），離婚婦女生涯自我效能、生涯阻礙與就業輔導需求之相關研究，玄奘大學成人教育與人力發展學系碩士班論文。

⁸ 黃素貞（2009），受暴婦女使用公立就業服務資源之經驗探討—以充權觀點為例，長榮大學社會工作學系碩士班論文。

⁹ 資料來源：勞動部勞動力發展署中彰投分署網站，<http://tcnr.wda.gov.tw/index.jsp>，最後瀏覽日期：2016.3.28。

有較清晰的自我了解、獲得職業世界的知識，並且能夠更理性而實際的選擇、改變或調整職業¹⁰。

就業服務人員陪同阿芳進行了個人求職條件評估與擬定就業準備計畫，包含：

- 一、強化就業市場資訊：因阿芳已多年未工作，雖然仍具備採購管理工作知能，但職場環境與要求已與多年前狀況不同，為協助阿芳儘速了解其中變化，就業服務人員轉介阿芳參加在地產業趨勢說明的就業促進活動，提升其就業市場認知。
- 二、增強求職面試技巧：阿芳因中高齡身分加上近期應徵工作不順利，讓她對自己很沒有信心，就業服務人員為此特地安排阿芳進行多次面試模擬演練，並透過每次就業諮詢服務給予她正向回饋與肯定支持，讓阿芳重拾個人自信。
- 三、開發友善職場：就業服務人員發現阿芳擅長業務接洽、流程管理及人際互動方面的特質與工作，經阿芳同意後主動幫助她開發採購倉管及餐飲服務業等方面的職類。在多次拜訪雇主後，終於開發到某連鎖壽司餐廳內場廚務管理員的全職工作，且工作時間具有彈性，有助於阿芳彈性兼顧家務。
- 四、提供陪同面試服務：「陪同面試」不僅僅只是一種帶路的功能，透過這樣的服務，還提供了求職者安全與降低焦慮的情感支持，面試過程雇主若有任何疑慮或是求職者不太敢問的問題，都可以藉由就業服務員代為詢問或說明，讓雇主與求職者之間溝通資訊可以透明化，就業服務人員陪同阿芳參加就業中心徵才活動現場面試，除強化阿芳工作優點外，也搭配「僱用獎助津貼計畫」，成功讓阿芳回到職場並讓雇主願意配合調整阿芳的工作時間，使她得以兼顧工作與家庭照顧。

近年來世界各國為有效降低失業率與促進失業者盡速進入職場，陸續推

¹⁰ 藍科正、林淑慧（2011），強化公立就業服務機構就業諮詢服務功能之建議。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。

動各項積極勞動市場政策（Active Labour Market Policies or Programs），這是一種將勞動與就業政策結合的政策取向，目標是在於透過政策與方案的介入，修正勞動市場中供需不平衡的狀態，提升失業者人力資本與降低失業率政策性的手段之一，最終期待可以建構一個完整就業安全體系，保障國民生命財產安全的理想¹¹。

我國政府現已推動的積極勞動市場政策包含僱用獎助計畫、中高齡者職務再設計、職場學習及再適應計畫、跨域就業津貼及缺工就業獎勵等；另本分署為積極促進婦女就業，由各就業中心辦理就業促進活動，包含協助探索自我、增進尋職技巧等就業準備內容外，也提供各項婦女就業所需服務與資源與資源整合，如辦理個案研討會、雇主座談會等，有效提升婦女就業率。

【問題討論】

為協助平衡婦女就業時常面臨家庭照顧與工作發展的兩難，並符合《聯合國憲章》對男女平等權利的信念，及《世界人權宣言》不容歧視的原則，請問可運用哪些資源及模式來解決婦女求職及再就業的障礙？

【相關法規】

CEDAW 第 2 條 b 款、第 3 條、第 11 條第 1 項 b 款及 c 款、一般性建議、國際勞工組織(ILO)第 111 號「一九五八年僱傭與職業歧視公約」（「政府應宣示並制定促進參加職業訓練、就業及僱傭條件方面機會均等及待遇平等之國家政策，俾消除對於種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統或社會門閥等方面之歧視」）、就業服務法第 17 條及第 24 條

¹¹ 詹琮如（2015），新住民尋職歷程探討-中彰投地區就業服務人員之角色與功能，國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士班論文。

《案例 4》鼓勵企業推動工作與生活平衡措施

倫倫和歡歡是對新手爸媽，本以為可以快樂沉浸在新生兒喜悅的他們，在寶寶從月子中心回來的第一天，夫妻倆就覺得天下大亂了，雖然歡歡仍在產假期間，但是寶寶淺眠愛哭、作息混亂，讓歡歡幾乎日夜不得安寧，身心極度疲累；倫倫白天上班後，回家面臨另一個甜蜜的負荷，給寶寶餵奶、換尿布、洗澡、哄睡，半夜還不時被寶寶的哭聲喚醒餵奶，長期睡眠不足的他，工作越來越無法集中精神，而且寶寶有黃疸、腸絞痛的問題，倫倫三不五時還要臨時請假開車載歡歡和寶寶去看診，倫倫和歡歡對於如何安心陪伴寶寶長大，真是備感焦慮。夫妻倆都擔心，歡歡產假結束回去上班後，即便把寶寶送去托嬰中心照顧，他們又該如何平衡照顧寶寶和工作的壓力？

【性別觀點剖析】

一、 無法兼顧工作與家庭照顧，影響員工工作專注與效率

CEDAW 條文第 5 條 b 款指出，教養子女是父母的共同責任。倫倫和歡歡同樣要面臨工作、育兒及家庭照顧的需求。像倫倫和歡歡這樣的新手爸媽，若無法調和工作與家庭照顧的安排，不僅無法專注安心投入工作，影響工作效率與績效，長期處於過度負荷與壓力，也將影響員工身心健康，造成病假缺勤，甚至產生離職念頭。

對於倫倫和歡歡的雇主而言，也會擔心倫倫或歡歡會因為照顧子女或長輩而選擇離職，造成公司優秀人才流失，不但增加人員招募及培訓成本，更影響長期專業的績效累積與創新。

二、 建立友善工作環境，營造勞資雙贏

第 11 條第 2 項 c 款指出，締約各國應採取一切適當措施，鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務。為平衡員工工作與家庭照顧，國家應倡導企業社會責任，鼓勵企

業以關懷及體恤角度，給予像倫倫和歡歡這樣有育兒照顧的員工，建立友善照顧環境。例如，彈性工時，使員工可自由調整上下班起訖時間，得以方便接送小孩或照顧家人；優化給假，提供有照顧需求的員工需求更多天數的有薪照顧假；母性保護措施，提供妊娠員工支持性的協助措施；設置兒童或長者臨時照顧空間，讓有臨托需求的員工無後顧之憂，以支持父母安心兼顧工作與家庭照顧。

【實務運用】

依據 CEDAW 第 2 條 e 款，及第 11 條第 2 項 c 款，本部透過培訓、輔導及補助等方式，支持企業推動工作生活平衡措施。

一、 培訓與輔導企業推動工作生活平衡

為鼓勵企業推動工作生活平衡，本部每年定期辦理工作生活平衡相關教育訓練，推廣工作生活平衡的理念與作法，透過案例演練，加強培訓企業規劃友善家庭方案之專業知能。另成立專家入場輔導小組，針對有意願推動工作與生活平衡的企業，依其組織文化與員工需求，如針對妊娠員工、新手爸媽等員工，提供個別化推動建議，推動育兒照顧措施或是優化給假等，協助企業建立符合自身需求與特色之友善家庭照顧措施。

二、 補助企業辦理友善家庭措施

為加強支持企業推動工作生活平衡，本部補助企業辦理員工紓壓課程、友善家庭措施、兒童臨時照顧空間等工作生活平衡措施，企業可運用補助資源加強推動公司的工作生活平衡措施，如編印新手爸媽或是孕媽咪福利資源手冊、辦理育兒衛教或親子教養講座，成立新手爸媽社團等，加強有育兒照顧同仁之資訊與資源分享與交流，另可設置兒童臨時照顧空間，員工若遇有臨時性照顧子女需求，可帶子女上班，讓子女有臨時安頓與照顧空間，同仁因獲得公司在育兒照顧支持，而能安心專注投入工作。

【問題討論】

對現代工作者而言，平衡工作、生活與家庭照顧的挑戰，發生在每日的生活中。營造友善職場，促進員工工作與生活平衡，仰賴的不只是國家的倡導與制定相關的法令規範，更需要企業重視與珍惜員工的價值，落實照顧員工的承諾，才能穩健長久地推動工作與生活平衡的友善職場。因此，國家和企業對於友善職場的推動，應扮演何種角色？以倫倫和歡歡這樣的新手爸媽為例，國家和企業可以提出何種具體制度或措施，以支持新手爸媽更能兼顧工作與育兒照顧責任？

【相關規定】

CEDAW 第 2 條 e 款、第 5 條 b 款、第 11 條第 2 項 c 款

《案例 5》推動雇主設置哺(集)乳室

在現代的社會中，我們常聽到許多的職業婦女在生產完返回工作崗位後，想要繼續哺餵母乳，工作場所如能提供適當之哺(集)乳空間及設備，將能支持職業婦女持續哺餵母乳，照顧珍貴的新生命。

的確，職業婦女要親自哺乳不是單純個人意願即可完成，最重要的還是需要職場上雇主的重視，並能提供周延的哺(集)乳環境，才能更自在、更方便的完成哺育工作。

政府有鑒於哺乳對於嬰兒、家庭均有好處，性別工作平等法已於 105 年 5 月 18 日修正公布，第 18 條將受僱者哺乳期間由原於子女未滿 1 歲，放寬至子女未滿 2 歲，另雇主除規定之休息時間外，應每日給受僱者 60 分鐘哺(集)乳時間。上開規定所稱親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

另政府也積極立法營造職場哺乳親善環境，於同法第 23 條規定雇主應提供哺(集)乳室，以喚起雇主對職場哺(集)乳的支持。此外，為提供更多受僱者哺育與托兒服務，修正上開性別工作平等法第 23 條，將原僱用受僱者 250 人以上之雇主應提供哺(集)乳室、托兒設施或適當之托兒措施之適用範圍，擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主。

【性別觀點剖析】

一、 職場友善哺(集)乳環境

過去，哺(集)乳被視為婦女的責任，但當女性投入職場比率越來越高，協助員工兼顧工作與家庭照顧成為雇主的責任。而進一步思考，孩子是社會未來的人力，培育未來優良的人力資本是政府、雇主與家庭共同的責任，支持母乳哺育，員工才有持續哺(集)乳的動力，照顧珍貴的新生命。

1990 年世界衛生組織 (World Health Organization, WHO)與聯合國兒童發展基金會 (The United Nations Children's Fund, UNICEF)在共同提出的「純潔宣言」(Innocenti Declaration)中特別強調母乳哺育是嬰

兒，也是父母親的權利，然而這項權利必需仰賴親善的社會與職場環境才能落實。

二、創造多贏效益

母乳哺育是為了培育健康的下一代，研究顯示，哺餵母乳的嬰兒有較好的健康以及較低的感染率，另外，企業提供優良的哺(集)乳親善環境，可使員工快速回到職場工作，降低員工嬰兒哺育和工作間的衝突，提升員工工作專注度，發揮其專業以及工作技能，並且降低企業的員工流動率，從而增加企業的生產力。

綜上，孕育健康的下一代，除家庭受益外，更有利於企業永續經營及國家社會進步發展。雇主對於家中有哺乳期嬰幼兒之員工，除提供其哺乳時間外，為員工設置哺(集)乳室，提供員工一個具隱密、安全性的哺(集)乳空間，是支持員工持續哺(集)乳的重要關鍵。對企業而言，營造一個有利員工持續哺(集)乳的親善環境，所需之空間及經費均有限，但卻能使員工安心工作，同時促進嬰幼兒健康。另透過建立關懷與尊重生命的企業文化，將能吸引及留住優秀人才，並提高生產效益。

基上，推動母乳哺育除可培育健康的下一代，並有利企業永續發展及國家社會進步，爰此，依據 CEDAW 第 11 條第 2 項 c 款為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施鼓勵提供必要的輔助性社會服務，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任，以及第 5 條採取適當措施，保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，爰透過制定法律、提供經費補助等各項措施推動雇主設置哺(集)乳室。

【實務運用】

一、推動雇主設置哺(集)乳室法令規定及措施

為促進性別工作平權，依據 CEDAW 第 2 條 f 款，採取一切適當措施，包括制定法律，推行消除對婦女歧視的政策，我國性別工作平等法特別訂定第四章「促進工作平等措施」，並為減輕勞工兼顧工作與家庭照顧之負擔，91 年立法時於該法第 23 條規定「僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。」而後為因應勞工哺育需求，營造友善職場育兒環境，於 103 年 12 月 11 日修正公布性別工作平等法第 23 條，增列僱用受僱者 250 人以上雇主應設置哺(集)乳室規定。並於 104 年修正發布「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，將雇主提供員工哺(集)乳室納入補助範圍，提供最高新臺幣 2 萬元經費補助，並增訂哺(集)乳室設置標準等相關規範。105 年 5 月 18 日上開規定修正為僱用受僱者 100 人以上之雇主應提供哺(集)乳室、托兒設施或適當之托兒措施。

另為推動雇主設置哺(集)乳室，政府辦理相關觀摩說明活動、提供專家諮詢輔導以及參考指引等，透過各種協助措施輔導雇主於職場設置員工哺(集)乳室。

二、 雇主設置哺(集)乳室情形

依據 110 年僱用管理性別平等概況調查顯示，250 人以上事業單位設置哺(集)乳室之比率為 89.3%，100 人以上事業單位設置哺(集)乳室之比率為 80.1%。整體而言，越來越多雇主提供員工哺(集)乳空間，滿足員工兼顧工作與哺(集)乳之需求。110 年度政府核定補助 143 家事業單位設置哺(集)乳室，補助金額 187 萬餘元。

【問題討論】

- 一、 性別工作平等法第 23 條規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供哺(集)乳室。本條規定雇主設置哺(集)乳室之義務，在面臨今日少子化的社會，雇主除了依法令規定提供員工哺(集)乳室空間外，可進一步

思考營造一個更友善育兒的職場環境與氛圍，可採取哪些必要的輔助性社會服務，讓職場的勞工在遇到生養子女的問題時，不再陷於工作與家庭責任無法兼顧的困境，為員工及企業創造雙贏？

二、依據性別工作平等法第 23 條規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供哺(集)乳室，如何協助尚未設置之事業單位，使其受僱者享有適當之職場哺(集)乳空間？

三、如何推動建置及發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務？

【相關法規】

CEDAW 第 2 條 f 款、CEDAW 第 5 條、CEDAW 第 11 條第 2 項 c 款、性別工作平等法第 18 條及第 23 條、CEDAW 第 24 號一般性建議第 8 段

《案例 6》促進家庭暴力被害人就業

阿珠學歷僅國中畢業，因為受家庭暴力，被迫離開家庭，阿珠個性內向，話不多，反應較慢，數理能力不好，沒有什麼朋友，身上也沒多少錢，故就服員先協助案主獲得多元就業開發方案專案工作約 9 個月，在多元專案工作中，阿珠除了有工作收入緩解燃眉之急外，也學習工作的方法及與人相處，並養成正向的工作態度，但在專案工作結束後，阿珠仍無自行求職之能力，尤其求職面試技巧上能力明顯不足，因此就服員協助提供職缺資訊與面試技巧演練，並讓阿珠了解工作職缺內容與應試前的準備，阿珠選擇了工廠作業員及賣場門市理貨的工作。

但據就服員追蹤面試結果後才發現阿珠的交通工具(電動車)電力有限，不敢外出面試，且阿珠覺得作業員及門市的工作太難了不敢嘗試，就服員與阿珠重新設定工作方向，協助媒合百貨公司樓面清潔人員一職，確認阿珠上班後並持續追蹤，目前阿珠穩定工作達 3 個月以上，且工作勝任度及工作滿意度良好。

【性別觀點解析】

- 一、案主因以往工作經驗薄弱，無特殊專長，對工作無自信，除常常在面試的表現上失利也會因為害怕此份工作自己無法勝任而放棄面試。另案主因獨自照顧 2 名學齡期子女，對於上班地點和工作時間總多有顧慮。
- 二、家暴被害人需就業服務協助以女性為多：根據衛生福利部保護服務 108 至 110 年之統計數據通報家庭暴力被害人數有 33 萬 6,843 人，女性為 22 萬 1,634 人，占總受害者約 65.8%，然就 110 年求職人數 912 人次，女性占 815 人次(89.4%)，顯示女性在就業協助上需求更高。

【實務運用】

- 一、針對家庭暴力被害人就業促進協助之法規
家庭暴力防治法 104 年 1 月 23 日增訂 58 條之 1 規定，對於具就業意願而就業能力不足之家庭暴力被害人，勞工主管機關應提供預備

性就業或支持性就業服務。同年 6 月 17 日，就業服務法公布修正第 24 條，將「家庭暴力被害人」納入政府致力促進就業之特定對象。因應上開法規修正，勞動部於 104 年 12 月 31 日勞動發特字第 1040516490 號令訂定「家庭暴力被害人就業服務辦法」，對於自行求職或經由社政單位轉介的被害人，公立就業服務機構應指定專人，依其意願，擬訂個別化就業服務處遇計畫，包括職前訓練、就業適應能力準備、情緒支持與輔導、陪同面試、就業支持與追蹤及連結相關資源排除就業障礙等事項。

依據前開辦法第 3 條規定，所提供之預備性就業服務，為強化被害人就業信心及就業能力，以利轉銜至一般性職場所提供之服務，包括短期安置性場所、工作訓練及職場學習等；支持性就業服務，為協助被害人至一般性職場工作，所提供深入且持續之服務，包括就業媒合、就業法令扶助、職場關懷與支持、追蹤輔導及職場人身安全計畫等。

二、回應公約及相關一般性建議之就業服務措施

受暴婦女無法脫離暴力環境或關係，主要因素之一係在經濟上需要依賴加害人。因此，想要協助受暴婦女脫離暴力，最需要優先協助其經濟自立，而最重要的就是協助她們就業。依據 CEDAW 第 3 條，本部除了制訂家庭暴力被害人就業服務辦法，透過培訓、輔導及補助等方式，鼓勵雇主僱用，並支持家庭暴力被害人排除就業障礙，穩定就業。

在具體服務措施方面，依據 CEDAW 第 4 條第 2 項有關母性保護及一般性建議第 19 號第 24 段、第 25 號第 38 段及第 35 號第 31 段 a(三) 提示，規劃包括可負擔的培訓和就業機會、貸款等措施，說明如下：

- (一) 個別化就業服務：全國公立就業服務機構依一案到底服務原則，協助擬定處遇計畫，運用各項就業措施協助其就業。另外，推動多元就業開發方案，由民間團體依地方產業特色與發展前景，提

出能促進失業者在地就業之用人計畫，協助家庭暴力被害等失業者短期就業，紓解其短期經濟需求。

- (二) 職業訓練費與職訓生活津貼：本部勞動力發展署所屬各分署協助依個案需求參加職業訓練，學習一技之長、培養第二專長或創業，家庭暴力被害人參加全日制職業訓練費用全免，並於訓練期間得依規定申領職訓生活津貼。
- (三) 補助參加技術士技能檢定費：補助特定對象學科測試費、術科測試費、報名資格審查費、證照費。報名參加技術士技能檢定時應同時申請補助，各補助項目最多補助 3 次，同一職類同一級別以補助 1 次為限。
- (四) 提供雇主僱用誘因：運用「職場學習及再適應計畫」，直接學習職場的工作經驗及技能，提升其工作意願與工作能力，透過發放職場學習及再適應津貼與用人單位行政管理及輔導費，促進其達成重返職場之目標；運用「就業保險促進就業實施辦法之僱用獎助措施」，鼓勵事業單位或團體提供工作機會，協助家暴被害人順利返回職場。
- (五) 提供創業輔導：本部業依家庭暴力防治法訂定「家庭暴力被害人創業貸款補助辦法」，提供創業貸款利息補貼（最高 200 萬元，最長 7 年，前 3 年免息，第 4 年起，固定負擔年息 1.5%），減輕其創業資金壓力，以協助家庭暴力被害人創業。
- (六) 強化社勞政合作：推動就業增給力計畫，配合強化社會安全網絡，整合跨部會服務體系策略，激發就業弱勢者就業動機與意願，結合社會福利服務中心布建就業服務人力、建構公私協力個案就業轉銜機制，以排除就業障礙並促進其就業。並與衛生福利部合作，推動社勞政聯合促進就業服務計畫，協助家暴被害人等就業條件相對不利者，透過社工員、就服員與個案聯合會談，依需求連結托育、學童課後照顧等資源，排除就業障礙。

(七) 補助地方政府辦理就業促進事項：運用就業安定基金，補助地方政府因地制宜，依據所轄家暴被害人之就業需求，規劃辦理各項就業研習課程及講座，加強其對目前就業市場之瞭解，增加自身的能力，並提供求職登記、職業訓練資訊等諮詢服務。

【問題討論】

- 一、 特定對象求職時常因其特性而影響就業，面對因照顧責任而難以就業之家庭暴力被害人，如何協助排除其就業障礙？
- 二、 職場上如發現同事有疑似遭受家庭暴力情形，可提供什麼資源或協助？

【相關法規】

CEDAW 第 2 條、第 11 條第 1 項 a 款、b 款及 d 款、第 13 條 b 款、CEDAW 第 19 號一般性建議第 6 段及第 7 段、第 25 號一般性建議第 38 段

《案例 7》推動直接聘僱服務保障女性移工權益

雇主林先生聘僱移工阿蒂照顧行動不便的母親，阿蒂原是林先生委任私立就業服務機構協助招募及聘僱的，因阿蒂於 108 年聘僱期將屆滿並準備回國，林先生得知勞動部設有「直接聘僱聯合服務中心」，可以協助雇主可以自行聘僱外國人，因此林先生詢問阿蒂回國後是否願意再次來臺灣受僱於林先生家，阿蒂也表示回國後希望能再回臺灣在林先生家工作。因為阿蒂來臺工作的這段日子，努力工作辛苦照顧林先生行動不便的母親，林先生感念阿蒂日夜不辭辛勞的付出，考量阿蒂隻身一人來臺，身為女性又須負擔其母國家族之生活開銷，如果阿蒂願意再次來臺受僱於林先生，林先生希望減輕其再次來臺工作的費用負擔，便嘗試使用直接聘僱方式重新招募阿蒂來臺。

首次辦理直聘的林先生經由直接聘僱聯合服務中心細心協助，阿蒂透過直聘返國後僅需自外交部領取簽證即可返臺，手續簡便，也因為林先生和阿蒂已有多年合作默契，阿蒂入國後便不再委任私立就業服務機構管理，大幅減少阿蒂再次來臺工作的行政規費及國外介紹費等費用負擔，也省下每個月的私立就業服務機構服務費。

111 年阿蒂 3 年聘僱期限又將屆滿，阿蒂表示林先生把她當作一家人看待，適時給予生活的關懷，備感溫馨，同意不回國直接在臺繼續聘僱，林先生便透過直接聘僱聯合服務中心辦理期滿續聘，直接聘僱聯合服務中心主動提醒林先生各階段應辦事宜及注意事項，協助林先生順利期滿續聘阿蒂。

阿蒂表示這幾年透過直接聘僱辦理聘僱許可，為其節省國內外龐大仲介費用，可以儲蓄的部分變多了，工作實質所得獲得明顯提升，能提供母國之家人較好之生活，林先生聘僱外國人習慣的改變及嘗試，也使阿蒂心中滿是感激，並默默許下承諾：「謝謝老闆的幫忙，我一定要更認真工作回報他們，很幸運能夠找到待我如家人的雇主。」，阿蒂很感謝直接聘僱保障其在臺工作權益也減輕其經濟負擔。

【性別觀點剖析】

- 一、 性別目標：協助女性移工減少仲介費用，提升其工作報酬。
- 二、 依 CEDAW 第 26 號一般性建議第 5 段略以，與男性移工相較，女性移工在合法移徙管道、移徙後進入的部門、受到的虐待形式及後果等方面並不相同，為瞭解婦女所遭受的具體影響，應從兩性不平等、女性傳統角色、存在性別差異的勞動力市場、普遍基於性別的暴力以及全世界貧窮女性化和勞力移民的角度，研究婦女移徙問題，故採取兩性平等觀點分析女性移工地位，制定政策消除歧視、剝削和虐待都至關重要。另 CEDAW 第 6 條規定：締約各國應採取一切適當措施，包括制定法律，以禁止一切形式販賣婦女。以上規定明確指出各國應以兩性平等觀點，採取適應措施保障女性移工人權。而前揭 CEDAW 第 26 號一般性建議第 16 段更具體提出：「女性移工可能因身處孤立環境(就家庭幫傭而言)、繁瑣手續、語言障礙或高額交易費而無法存款，也無法安全地通過正常管道匯轉存款。這是十分嚴重的問題，因為她們的收入一般低於男性。婦女還要承擔家庭義務，必須以某種方式將其所有收入匯寄給家屬，而對男性則未有該等期待。例如，可能指望單身女性為家庭成員提供財務支援。」，顯示女性移工於目的地國可能遭遇的困境，本案例女性移工阿蒂即如一般性建議所述，一人隻身來臺，需負擔其母國家族生活開銷，於雇主使用直接聘僱前，阿蒂另需支付仲介費用，增加其經濟壓力。
- 三、 本部為保障移工基本人權，避免移工被剝削或遭受歧視，致力推動直接聘僱服務，於 96 年 12 月 31 日於臺北成立「直接聘僱聯合服務中心」（以下簡稱直聘中心），提供代轉、代寄申請聘僱移工案件、驗證文件及入國簽證文件，以簡訊、電話或 E-mail 方式主動提醒雇主辦理移工入國後相關事項，並提供英語、泰

語、越語及印尼語諮詢服務，由專責人員協助雇主不須透過仲介公司聘僱移工。97 年先以家庭類雇主以直接聘僱重新招募同一外籍看護工為推動對象，98 年擴大開放其他業別，直聘中心持續推動移工申請案件直聘線上申辦作業，雇主得採網路方式申辦，有效縮短文件郵寄時程，申請聘僱移工更加便捷，雇主可透過直聘中心專屬網站及「聘僱移工小幫手 APP」，協助雇主快速獲取聘僱移工相關資訊，直接聘僱更便利。直聘中心並持續來源國合作專案選工服務服務，由來源國招募移工人力並安排雇主選工及協助移工入境程序，客製化協助雇主辦理移工入國相關事宜。

- 四、直接聘僱服務可減輕移工來臺工作費用負擔，推動直接聘僱服務以來，頗受移工及雇主之支持與肯定，自 97 年至 111 年 3 月總計服務雇主 17 萬 5,372 名，移工 17 萬 9,955 名，其中女性移工為 17 萬 4,167 名，占移工人數 97%。至 111 年 3 月採用直聘服務為女性移工節省國外仲介費用負擔達新臺幣 41 億 8,000 萬元。
- 五、從前述案例及歷年統計數據可知，使用直聘服務能有效協助女性移工減少仲介費用，提升女性移工工作報酬，透過直聘中心的協助，簡化了聘僱移工的程序，鼓勵雇主使用直接聘僱服務，又直聘中心有提供英語、泰語、越語及印尼語諮詢服務，可以降低雇主與移工間的語言障礙，移工可以向直聘中心諮詢聘僱規定與法令等相關資訊，減少資訊不對稱，保障其勞動權益及避免被剝削，促進其工作及經濟上之平等。

【實務運用】

CEDAW 第 26 號一般性建議第 5 段及第 16 段內容說明，與男性移民工作者相較，女性移民工作者在合法移徙管道、移徙後進入的部門、受到的虐待形式及後果等方面並不相同，女性移工可能因身處孤立環境(就

家庭幫傭而言)、繁瑣手續、語言障礙或高額交易費而無法存款，也無法安全地通過正常管道匯轉存款，這是十分嚴重的問題，因為她們的收入一般低於男性。使用直接聘僱服務能夠提供女性移工合法移徙管道及消除歧視與剝削，並能有效協助女性移工減少仲介費用，提升女性移工工作報酬，為擴大推動直接聘僱服務，本部持續提升直接聘僱服務使用率，相關措施如下：

- 一、 於 103 年 8 月推出「聘僱移工小幫手 APP」，針對直聘雇主建置直聘專區，提供直聘流程、直聘最新消息及直聘申辦進度查詢等相關服務。
- 二、 104 年與移工來源國合作專案選工服務，以直接聘僱聯合服務中心為受理窗口，雇主提供勞工需求後，由來源國客製化招募 3 倍左右勞工，雇主得選擇書面、視訊或海外選工，再由直聘中心及來源國協助辦理勞工入國事宜，便利雇主於指定期間內引進勞工。

【問題討論】

- 一、要如何避免歧視移工情況的發生？
- 二、有什麼方式能夠鼓勵雇主使用直接聘僱服務及提供移工勞動條件的保障？

【相關規定】

CEDAW 第 2 條第 1 項 e 款、第 3 條、第 6 條及第 11 條第 1 項 d 款、CEDAW 第 26 號一般性建議第 5 及第 16 段

參、CEDAW 第3條

締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

《案例1》二度就業婦女就業促進工具初探

對於因家庭因素退出勞動市場已逾5年，欲重返職場的佩榛(化名筱珍)來說，是相當茫然無助的，筱珍第一次打電話到勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署金門就業中心時，表示離開職場很久了，不知道是否有工作可以做。服務人員邀約請其至中心臨櫃服務，晤談過程中了解，筱珍曾經做過行政助理業務，後來因家庭因素離開職場，每天處理家務無法讓自己在心靈上獲得自信與滿足，加上需負擔長輩生活費用，家裡單靠先生的收入已不足以維持家計，後與先生討論後決定出來尋職，想應徵行政、診所助理、接待人員等職類，但表示電腦能力生疏及自信心不足。就業服務員除了傾聽筱珍的心聲，同理其遇到的難題，也鼓勵其正向思考積極面對各種壓力。就業服務員了解案主期待的工作項目與需求，也向其說明金門地區以觀光服務業職類較多，應徵客服人員其工作時間較長，若應徵行政助理職類則需要熟電腦操作，但筱珍仍想先試試行政助理工作，多次自行遞送履歷應徵及經就服中心推介工作均未獲錄用，就服員積極鼓勵筱珍再接再厲。筱珍個性較內斂、話不多，在求職的這段時間裡，就服員主動關懷及鼓勵，讓她打開心房與就服員保持聯繫，就服員傾聽著筱珍的故事，彼此建立信任感，經過多次的諮詢後，經就服員評估運用「臨時工作津貼」之就業促進工具，推介至臨時工作計畫單位，一方面協助其穩定生活，另一方面於計畫期間可學習稅務資料整理、電腦文書、為民服務接待溝通等技能。筱珍透過臨時工作津貼方案提升自己的職能，並透過單位協助輔導，建立職場上良好的人際關係及自信心，後續就服員與筱珍討論後，利用求職假

前往營造公司應徵行政助理並獲錄取，順利返回一般職場工作，不但可做喜歡的事、發揮所長，薪資也達到期望，目前工作已快滿 1 週年，經側面了解筱珍工作態度獲得公司的肯定。

【性別觀點剖析】

依 CEDAW 第 3 條締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上…。

該案例係求職者至本部勞動力發展署北基宜花金馬分署辦理求職登記(下稱北分署)，北分署分別運用三種就促工具，包括一案到底服務、補助求職者臨時工作津貼及職業訓練等就業促進措施。考量婦女因結婚和生孩子而放棄工作，但孩子入學後卻未必能順利返回工作崗位，復職率與二度就業狀況均不理想，或是從事被認為比較不重要的、技術門檻低的、時間不穩定、薪水福利都比較不健全之次級工作（例如家庭代工、臨時工、派遣工、照顧清潔打掃等鐘點工人），故由北分署提供一案到底就業服務，瞭解並同理求職者其遇到的難題，也鼓勵其正向思考積極面對各種壓力，並讓求職者至政府機關（構）或合法立案之非營利團體從事臨時工作，申請臨時工作津貼。

依第 11 條第 1 項 c 規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：…（c）享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利，…。」及 CEDAW 第 27 號一般性建議第 19 段及第 40 段，應予以高齡婦女平等之培訓機會，必要時依第 4 條第 1 項採取暫行特別措施。

案例之求職者已離開職場多年，技能業與社會產業需求多有脫節，故藉由安排參加職業訓練提升其技能進而推介成功。本部所辦各類失業者職前訓

練之婦女訓練人數占總參訓人數之比率達 60%，訓後就業率達 65%。

依據本部統計資料顯示，2021 年我國婦女勞動參與率為 51.49%，相較於 2011 年之 49.97%，近 10 年微幅提高 1.52%，這可能是因為我國新興服務業之快速發展，提供女性較多的工作機會；也可能是近年來我國各項鼓勵婦女創業的工作有所成效，足見台灣女性有一股就業動力可以推動。不過，這樣的勞動參與率，卻低於日本的 53.2%、韓國的 52.8%，及美國之 56.2%，跟其他歐美先進國家相比女性勞動參與率更是低落，顯見台灣女性勞動參與率仍然不足。

【實務運用】

弱勢婦女(如獨立負擔家計者、二度就業婦女、受家暴性侵婦女等)往往因為必須肩負更複雜程度之家庭責任與社會適應，導致缺乏提升自己就業競爭力之動力，或者因長期缺乏就業技能和信心、法律訴訟問題尚未解決等因素，而被排除在就業市場之外，故需要政府提供二度就業婦女重返職場就業促進措施，北分署運用公益彩券回饋金，委託民間團體辦理弱勢婦女就業服務，發掘有再就業需求之婦女及工作機會，預定年度服務 160 名弱勢婦女並整合本分署與民間團體資源，開發適性工作機會及媒合有就業需求之二度就業婦女，並希望運用社會團體、協會深耕社區的特質，率先推動相關族群二度就業的觀念進而僱用，協助二度就業婦女重返職場。

【問題討論】

1. 依 CEDAW 第 11 條第 1 項 c 款，應提升二度就業婦女工作保障，接受職業培訓和進修，我國目前實務上實踐之情形為何？
2. 我國人口高齡化與少子化，面對勞動力供給來源減少，如何充分再運用中高齡者勞動力成為我國重要議題，其中我國高齡婦女勞參率遠低於鄰近各國，依 CEDAW 第 3 條及第 27 號一般性建議第 19 段及第 40 段，應避免高齡婦女就業歧視，促進其就業，必要時依第 4 條第 1 項採取暫行特別措施，提供平等之培訓機會，我國目前實務上實踐之情形為何？

【相關規定】

CEDAW 第 3 條、第 4 條第 1 項、第 11 條第 1 項 c 款、CEDAW 第 27 號
一般性建議第 19 及第 40 段、性別工作平等法第 6 條、第 24 條及第 25
條、就業服務法

《案例 2》揮別歧視-快樂勞動無關性別

以女性從事「操偶師」、「塗裝師」、「黑手」、「木匠」為例進行案例說明。

故事一 女操偶師-曾鈺婷「掌中人生」圓夢



「簡直對布袋戲著了迷」，頂著俏麗短髮、26 歲外表酷酷的曾鈺婷說，從小三不五時就跟著阿嬤在家附近廟口看布袋戲，光是劇中流利的閩南語對白與操偶師掌中俐落的身段，就讓她印象深刻，大學畢業後投入職場，鈺婷每天坐在電腦前面寫程式，但卻無法對布袋戲忘情，偶然機會得知本部明師高徒計畫有老師可以傳授布袋戲技藝，她毫不猶豫辭去工作投入傳統技藝

領域學習。儘管要操控戲偶、背劇本、學口白，更要熟悉地方歷史、俚語和文化特色等過程相當辛苦，但她甘之如飴。

對於放棄令人稱羨的工程師工作學習布袋戲，曾鈺婷說，父母親剛開始非常反對，但當他們看到我第一場正式演出時，一個人操作 3 公斤重的戲偶在台上賣力表演，「他們知道我是玩真的」，態度慢慢轉為支持，如今家人成了最好的支柱，這也讓她相當感動，並相信自己一定有舞出「掌中人生」的一天！

故事二 女塗裝師-嚴詩堤「汽車噴漆」技壓男選手奪金

第 44 屆全國技能競賽落幕，汽車噴漆正妹選手嚴詩堤，一舉打敗同場較勁的 11 位男性選手勇奪金牌，直呼「真爽！」。

嚴詩堤家裡從事土木工程，從小就跟著爸爸媽媽到工地幫忙，看著父母辛苦工作賺錢養家，養成她比別人更加勤奮吃

苦的個性，高中選擇進入塗裝科，從高一就開始接受訓練，高二雖然晉級決賽，但卻因自己的失誤落馬，當時一度心灰意冷，後來在師長親友的支持鼓勵下，打開了心裡的鎖再次參賽，她說，「再痛也要前進，再累也不放棄，越接近成功，咬牙撐過就是我的了」。



提及訓練過程，詩堤說，汽車噴漆需要搬引擎蓋、保險桿、葉子板等重物，手都長繭了，為了不輸給男女天生體格及體力上的差異，賽前二個月每天清晨 4 點就起來晨跑鍛練體力，由於該年的全國賽首次以引擎蓋為噴漆項目，面積較往年的車門板要大很多，須要拿著沉重的噴槍，將手全程伸直向下噴，相當耗費體力，詩堤剛開始練習時因為手會顫抖還導致漆面走花，有三個星期的時間，都在噴槍內裝水練習手的穩度，詩堤說，汽車噴漆技術，要留意的環節很多，包括光澤、張力、均勻度等都不能馬虎，未來她希望增強自己的實力，繼續在塗裝界往上爬。

故事三 女黑手-蔡淑君 愛相隨「白衣天使變黑手」

72 年次蔡淑君與丈夫張豐邦愛情長跑十年，丈夫經營機械零件加工，結婚後愛相隨，放棄十年護理工作，轉而參加本部勞動力發展署雲嘉南分署(以下簡稱雲嘉南分署)「3D 電腦輔助模具設計」職訓班，成為難得的「女黑手」，與丈夫共創「黑金」。



淑君護理系畢業後，從事婦產科護士及藥局藥師助理工作長達十年，婚後參加職訓投入機械零件加工產業，她笑說「常要爬上爬下，雙手、指甲、臉、衣服永遠是髒的！」跟從事護理工作手常消毒，保持手部乾淨完全大不同，「夫唱婦隨，能幫得上忙，辛苦點沒關係，很值得！」跟丈夫共創黑金事業淑君覺得很踏實，現在無論是 3D 繪圖或現場作業，連最新的五面龍門加工機台操作也難不倒她，後端品管也都由她精確把關，堅持「品質一定要顧好」！

故事四 女木匠-張立人「捨台大光環學木作」



「餐具也能坐摩天輪！」一般的摩天輪是給人坐的，但這座摩天輪是給餐具坐的，包括開罐器、調味料、筷子、湯匙、捲筒衛生紙通通可以坐在上面，還可以旋轉，這樣的創意巧思來自 23 歲學員張立人，台灣大學哲學系畢業，頂著名校光環卻有不怕苦的精神，還有獨特的見解與創意，她說「這是餐桌上的遊樂園！」不僅趣味有互動，而且餐桌不會凌亂，美觀且不佔空間，設計及製作大概花了一個月的時間，市值約 8 仟元，立人說，大學選修戲劇課程，偶然接觸木作佈景道具，就決定踏入木作領域。

「我喜歡動手做的感覺！」「840 小時木作課程訓練紮實！」畢業後她毅然從台中遠赴台南官田學木作技術，具有哲理的立人說，台灣的教育多半以讀書為主，但木作可以動手做，且涉及到數學、圖學、邏輯、電腦、設計、機具操作等領域，非常具有教育意義，這種內在精神是她選擇木作最主要原因。

【性別觀點剖析】

故事一：女性操偶師本就少見，近年來隨著布袋戲的式微，願意接棒傳承的年輕人更是少之又少，曾鈺婷身為女性，非因為家族事業而是自身對布袋戲的熱愛，願意花時間投入苦練，不僅顛覆了一般民眾對操偶師傅性別的刻板印象，更為布袋戲劇團注入了一股活血。

故事二：嚴詩堤從失敗中獲取經驗，用努力及苦練克服男女先天差異，擊敗一眾男選手，用實力證明女生不比男生差！

故事三：蔡淑君不僅是丈夫最佳的賢內助，也可以是並肩打拚的好戰友！透過職訓成為罕見的「女黑手」，成績卻一點都不輸男生！

故事四：張立人運用女性特質及數理計算頭腦，打造出木頭產品，品質不輸市面上販賣的成品，原來女生當木匠，發揮巧思更有銷售

市場！

以民國 102 至 104 年，雲嘉南分署所開設塗裝師、黑手、木匠等相關職訓課程為例，分析男女學員人數，可歸納如表 4：

表 4 相關職訓課程男女學員人數

102 至 104 年	102 男	102 女	103 男	103 女	104 男	104 女	女性佔 總比例
塗裝師(汽車塗裝/彩繪塗裝班)	43	14	25	7	15	6	24.5% (27/110)
黑手(機電整合/電腦數值控制機械/機械加工與 CNC 車床/精密機械與創意設計/CNC 車銑床操作班)	132	2	186	4	85	5	2.6% (11/414)
木匠(綠生活與裝修工程實務/創意家具設計及製作)	83	32	91	29	90	21	23.6% (82/346)
◎操偶師因屬明師高徒職訓案例(採師徒制)，分署並無開班，故無相關統計數據。							

【實務運用】

有別於一般政策性的宣導，雲嘉南分署利用大眾媒體喜歡充滿人情味故事的特性，選擇女性職訓成功案例報導，鼓勵女性積極投入該職類，也消除民眾認為該職類只有男性可以從事的刻板印象，而且不僅媒體記者接受度高，曝光度好，也不用花費預算宣導，民眾對於個案故事印象深刻，潛移默化間就能倡導「性別平等」的觀念，對於落實 CEDAW，就是最實際且具備「濃度」及「廣度」的做法！

上述四則案例於新聞媒體報導中，總計於報紙平面媒體露出 33 則、網路媒體刊登 60 則、廣播媒體新聞製播 4 則，總計共有 96 則的有效媒體刊登宣傳，除了透過報紙、廣播、網路媒體刊登，另外也將新聞放置於分署官網、專屬臉書粉絲團、台灣就業通、勞動力發展資源網等政府網路平台，配合

各年齡層使用的網路習慣達到新聞觸及效果，以達到扭轉大眾對於男女職業類別的刻板印象！



【問題討論】

雖然 CEDAW 第 3 條中即明文規定：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」但自古以來傳統的刻板印象觀念，即讓某些特定行業被設定為「女性止步」，以本文中提及的操偶師為例，鈺婷的家人對於她選擇操偶師為業，都需花費時間看見她的決心及努力才能理解了，更何況是旁人經年累月的「刻板印象」！

- 一、 長期與轄區內的內政部雲林教養院合作，為違反少年事件法少女開辦「飲料調製證照專班」，輔導其考取相關證照以利未來就業。
- 二、 為女性失業者規劃「觀光計程車外語導遊培訓班、清潔專家訓練班」專班，另有「餐旅服務員」、「會展觀光產業人員」等專班因產業缺工，則由分署委外辦訓，鼓勵失業勞工參訓。
- 三、 規定辦理委外失業者職前訓練時，皆須安排 3 小時以上的性別平等教育課程。

透過點、線、面各種不同方式進行教育及宣導，確保婦女朋友在社會上能得到與男子同等級的就業待遇。

現今為防止企業單位不願意僱用女性員工，政府亦特別訂定性別工作平等法，其中第 7 條：「雇主對求職者或受僱者之招募、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。」以杜絕雇主差別任用之情形，除此之外，政府、事業單位、甚至你我是否還有消弭對女性一切形式歧視的積極做法呢？可以共同來討論看看。

【相關法規】

CEDAW 第 3 條、第 5 條 a 款、第 11 條第 1 項 b 款

肆、CEDAW 第 5 條

締約各國應採取一切適當措施：

(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀

念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；

(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女

是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

《案例 1》貨車司機，女性行不行？

「藍君在一群男性送貨司機中顯得特別引人注意，大學時就讀的是經濟系，但畢業後卻選擇了較為男性取向的貨車司機，面試時被質疑過工作能力，又遭到家人反對，但她仍想選擇嘗試看看，並透過時間證明，女生其實也能當貨車司機。

在工作期間公司也曾詢問過是否有意願擔任運輸主任或物流調度員等機會，但是考量個人興趣很喜歡開車且自主性較高，所以都婉拒公司的建議。

藍君畢業後也曾從事過餐飲業，但薪水實在太少，所以才轉換跑道做超商貨車司機，薪水跟之前比起來高了一倍，約有四萬元，若加班還可能高達五萬元，她強調：「這樣才真的有辦法存到錢！」另外，更重要的是，她非常喜歡開車，所以上班時總是感到十分開心。

藍君都在北部的市區送貨，上班時間則是晚上六點到隔夜凌晨三點，夜間治安本來就比白天危險，遇到問題或危險也難找到求助或幫忙的人，所以大部分人都不太不願意上夜間時段，但她表示送貨的超商都是二十四小時營業，所以還算蠻安全，家務由家人幫忙處理，又有夜班加給津貼，選擇夜間上班，路況也順暢沒有太多汽機車，到每個站點時有休息時間及店員幫忙理貨，工作起來也如魚得水，只是有時候上班時間在搬貨時，會引人側目，路人會特別關心怎麼那麼晚還在工作。」

【性別觀點剖析】

本個案藍君成功的勝任了貨車司機的工作，但卻非每位女性都那麼幸運，這樣的案例突顯了幾個女性在就業市場上容易面臨的問題：

一、性別職業隔離現象：

性別職業隔離的定義是，在勞動市場中男性和女性雇員被分配、集中到不同的職業，擔任不同性質的工作（Birkelund，1992；Watts，1998），亦即各職業中從業者性別分布呈現失衡狀態，且進入和升遷管道被主流性別人口所壟斷。

在現今的就業市場，仍普遍存在著「男女有別」的現象，認為硬性的工作（如機械、電子電機、生產製造、運輸等）都是男性的天下；而軟性的工作（如餐飲服務、護理、人事、會計、公關等）都是專屬於女性的行業。根據行政院主計總處 110 年調查，就行業別觀察，從事服務業之男性占男性勞動力的 50.04%，而從事服務業之女性占比則達 71.91%。若按職業別觀察，男性就業者以「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」最多，占男性就業人數的 42.34%；女性就業者則以「服務及銷售工作人員」及「事務支援人員」為主，分別占女性就業人數的 24.3%及 20.04%。故兩性在職業別及行業別的分布有明顯的集中現象。

本案藍君選擇從事多為男性擔任的貨車司機工作，不可避免的遭遇到了家人反對及民眾側目的情況，然而此性別職業隔離現象不只存在於女性勞工尋求工作時，雇主在僱用員工時也會對女性勞工能否勝任男性取向職業存疑，間接影響到女性的就業機會。

二、女性夜間工作的保障與限制：

依據勞動基準法第 49 條規定：「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。…」。

禁止女性夜間工作在以往之社會時空下，是為保護婦女之措施，然而，時至今日，如僅針對單一性別禁止夜間工作，而又無「天生」之原因（諸如懷孕），實難謂無違反〈憲法〉第 7 條平等權及第 15 條工作權，而有剝奪女性工作權之虞，故經 110 年 8 月 20 日大法官釋字 807 號解釋，為保障性別平等之意旨，自該解釋公布之日起勞基法第 49 條第 1 項失其效力。

搭配職業安全衛生法、女性勞工母性健康保護實施辦法、職場母性健康保護工作指引等相關規定，由女性自身評估風險且尊重意願，確保女性勞工之工作安全與身心健康。

【實務運用】

CEDAW 第 5 條：「締約各國應採取一切適當措施：(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。」及第 11 條：「1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利；… (c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利 (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；… (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」即明確要求各締約國，應採行各項政策及措施來改善因社會偏見造成的婦女就業機會不平等及保障婦女的工作權利和得到同工同酬的待遇。

目前桃竹苗分署實際辦理措施如下：

- 一、 辦理宣導倡議性別平等議題。
- 二、 性別就業成功案例曝光新聞扭轉既有刻板印象。

- 三、 強化職涯教育體制，從小扎根，提供各種職類認識與選擇的輔導諮詢，以破除傳統性別職業隔離迷思，終止性別職業隔離的惡化。
- 四、 運用就業促進津貼，鼓勵雇主進用弱勢勞工及女性(如獨力負擔家計勞工或二度就業婦女)。

【問題討論】

- 一、 破除性別職業隔離現象，除政府的宣導和法令的規定，還可以從何處著手改善？
- 二、 隨著台灣社會經濟的發展，夜間工作成不可避免的現象，關於社會治安、母性健康保護措施等問題，應如何督促雇主加強相關保護措施？

【相關法規】

CEDAW 第 5 條、第 11 條第 1 項 a 款、d 款及 f 款、性別工作平等法第 10 條、就業服務法第 5 條、勞動基準法第 49 條、大法官釋字 807 號

《案例 2》職業訓練與性別平等之推動

從小學鋼琴、聲樂的氣質女孩胡安慈，堅持興趣學習冷凍空調專業，就讀台北科技大學與本部勞動力發展署桃竹苗分署(以下簡稱桃竹苗分署)合辦的「能源與冷凍空調工程系四技產學訓專班」後，不但成功考取乙級證照，還獲得企業錄用。

「比起彈鋼琴，我更喜歡研究電路圖」的胡安慈，有著纖細的外表和氣質大眼，國中念音樂班的她，主修聲樂、副修鋼琴，因喜歡工科和實作的感覺，立志朝冷凍空調專業邁進。

高中就讀木柵高工冷凍空調科的她說，因身材瘦小，常被笑體力不足，但並沒有放棄，靠著統測考上台中勤益科技大學冷凍空調科後，去年成功轉考台北科技大學與桃竹苗分署合辦的「能源與冷凍空調工程系四技產學訓專班」。

「力氣不夠大，搬冷氣時還是會需要男生幫忙」，胡安慈笑著說，體力雖不足，但對實作興趣和看準能源界未來趨勢，希望將女生的細心融入工科，發展出一片天。

本分署能源服務職群訓練師李居芳說，胡安慈曾參加「丹佛斯線上學習認證系統」，打敗各國選手奪冠，業界也欣賞女生細心的特質，專門挑女學員去工作，產學訓專班學員則比照一般員工，每月至少 45K 薪水，未來也仍有成長空間(如圖 3 及圖 4)。

圖 3 受訓狀況



圖 4 丹佛斯線上學習認證系統得獎



【性別觀點剖析】

- 一、辦理計畫：自辦職前訓練、產訓合作訓練、產學訓攜手合作計畫、主題產業職業訓練
- 二、統計資料如表5至表7

表 5 2020 至 2022 年自辦職前訓練參訓人數

年度	男	女	總人數	女性參訓比例
2020	1,604	978	2,582	37%
2021	1,157	608	1,765 (因疫情影響參訓 意願)	34%
2022 (截至 2022 年 10 月 31 日)	1205	1013	2218	46%

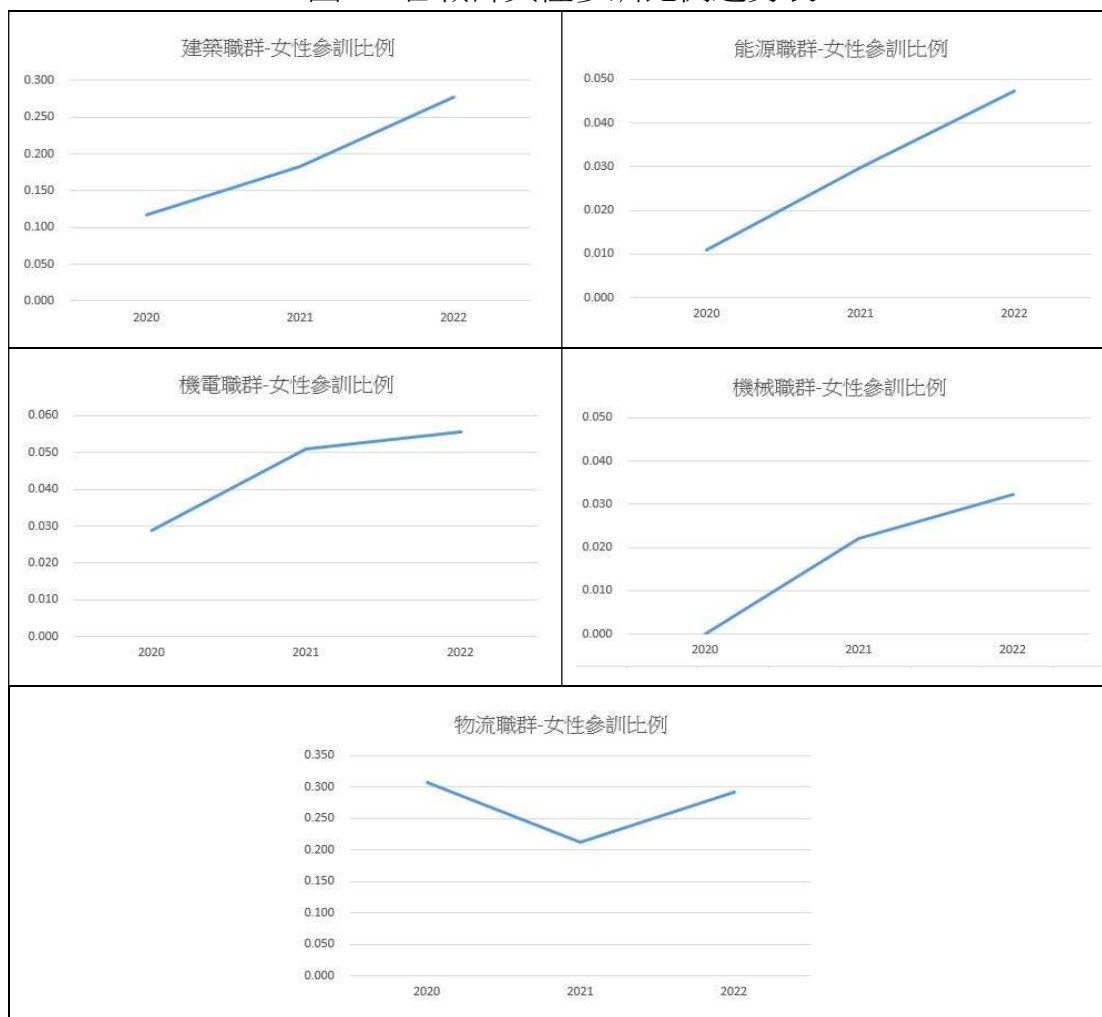
表 6 納入性別平等課程班級數

年度	班數
2020	129
2021	110(因疫情影響)
2022(截至 2022 年 10 月 31 日)	114

表 7 2020 至 2022 年工業類自辦職前訓練參訓人數性別趨勢表

職群	年度	參訓人數	女	女性參訓比例
建築	2020	103	12	0.117
	2021	104	19	0.183
	2022	90	25	0.278
能源	2020	182	2	0.011
	2021	134	4	0.030
	2022	148	7	0.047
機電	2020	243	7	0.029
	2021	177	9	0.051
	2022	144	8	0.056
機械	2020	148	0	0
	2021	91	2	0.022
	2022	124	4	0.032
物流	2020	176	54	0.307
	2021	127	27	0.213
	2022	113	33	0.290

圖 5 各職群女性參訓比例趨勢表



三、本案解析

本分署自辦職前訓練分為八大職群，分別為:物流服務職群、觀光休閒職群、創意設計職群、建築設計職群、能源服務職群、機電服務職群、機械設計職群、資訊服務職群。

其中，建築設計職群、能源服務職群、機電服務職群、機械設計職群、物流服務職群為工業類屬性課程，皆為男性參訓學員較多、女性參訓學員較少之職群。

本案，胡員參加桃竹苗分署與台北科技大學共同辦理之產學訓攜手合作計畫—能源與冷凍空調產學訓專班，打破以往該職類以男性為首要族群之訓練課程。結訓後，至業界服務時，雖生理上條件

不如男性，惟因個人特質之展現，受到業界青睞並活躍於職場中。由統計資料可知，桃竹苗分署女性學員參訓比例逐年成長，尤其，建築設計職群(如：室內裝潢木工實務班、基礎木工與室內裝修工程實務班)、能源服務職群(如：冷凍空調節能班、綠色水電自動控制班、智慧節能水電自動控制班)、機電服務職群(如產業機電控制班、可程式控制 PLC 工程師班、工業機器人班、智慧型機器人與圖控整合應用班、電工配線與可程式控制 PLC 基礎班、工業配線與工業控制整合應用班)、機械設計職群(如：銲接實務班、電腦數值控制機械製造班)等過去以男性居多之訓練課程，近 3 年已逐漸縮減男女參訓人數之差距(如表 7 及圖 5)。

【實務運用】

一、CEDAW 第5條 a 款規定略以：「締約各國應採取一切適當措施：改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法…。」為使參訓學員結訓後順利就業並融入職場，桃竹苗分署各職群外聘教師均來自業界，除授予專業知識技能外，亦分享業界經驗及模擬業界實際職場狀況。桃竹苗分署相關措施如下：

(一)開訓宣導

於開訓典禮時，除辦理相關業務之宣導，亦辦理人權兩公約、CEDAW…等政策之宣導。

(二)課程安排

依自辦職前訓練作業原則第 3 點之規定略以：「自辦職前訓練之課程規劃原則如下：…(二)訓練內容除就業所需相關職能課程外，應納入至少三小時之性別平等課程與四小時之就業市場趨勢分析及求職技巧等課程，及十至十八小時為原則之資訊及通訊科技等課程，並得視需要納入勞動法令、生涯輔導、職業道德與職場工作倫理或人際溝通等軟性課程或活動。…」

桃竹苗分署每年皆辦理 4 場之專題講座，並透過每月之班會時間，由班導師擔任引言並播放性別平等之宣導影片(影片名稱: 扶桑花女孩、志氣、囍宴、桃姐、翻滾吧！男孩、女力等。)，並於影片播放完畢後，進行相關問題之討論。

(三)班導師制度

為配合行政院推動性別平等政策，改善產業過往有性別歧視之陋習，除辦理相關宣導及課程外，各班導師亦扮演相當重要之角色，如班級發生性別歧視之狀況，得立即向導師反映，由導師介入輔導及協助，並對相關人員進行懲處。

(四)發布參訓學員亮點新聞稿

自辦訓練科每月皆會挑選具有亮點特色的學員撰寫成功案例，期望藉由個案新聞曝光，鼓勵民眾參與職訓課程。其中 2022 年 3 月 11 日發布一則「銲接工 女性也可以勝任!」講述全班唯一的女性劉家吟看準銲接預製工作就業穩定，參訓期間不僅取得一般手工電銲技術證照，結訓後更順利找到銲接預製工作。

二、CEDAW 第11條第1項 c 款規定略以：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：…享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利。」桃竹苗分署相關措施如下：

(一) 職業訓練甄試辦理方式

民眾於甄試過程中，面試人員須依其專業性判斷該民眾是否適合參訓，改變因職業特性所產生之性別偏見，不得因民眾之性別而有所歧視，保障民眾接受職業訓練之權利。

(二) 就業媒合

學員於結訓前 1 個月，桃竹苗分署安排入班徵才協助學員就

業，企業申請時除審視其工作條件外，並於媒合過程中，明令禁止歧視行為，以確保學員求職時之相關權益，並藉此改變現有文化模式及改善性別刻板印象。

【問題討論】

- 一、女性參訓學員增加，如何改善性別歧視及保障學員相關權益?
- 二、如何於招生宣導改善性別刻板印象?
- 三、如何促使女性投入職訓，以及積極作為有哪些?

【相關規定】

CEDAW 第 5 條 a 款及 b 款、第 11 條第 1 項 a、b 及 c 款、職業訓練法、自辦職前訓練作業原則

《案例3》為愛偕夫齊打拚 無畏淨手變黑手

在略顯悶熱的六月天，踏入阿慶的機械零件加工工廠，機器運轉的聲音轟隆轟隆地不絕於耳，空氣中除了油氣的味道外，還夾雜著一絲絲的汗臭，在這樣的廠房中，卻有一位女性穿梭在各式各樣的機台中指導操作機台的工作人員，這就是我們今天的主角阿香，一位破除「黑手工作只適合男性」刻板印象的堅毅女子。

時間回到 10 年前，阿香與阿慶相識相戀，兩人的工作天差地遠，一位是需要時常保持雙手清潔的護理人員，而另一位則是俗稱「黑手」的機械零件加工工作，就算職業是那麼樣的不同，依然不阻礙他們，終於在愛情長跑十年之後修成正果，步入婚姻生活；她天真的認為，兩人攜手打拚的幸福生活，能一直持續下去……。

無奈，天不從人願，結婚後，在家中公婆的壓力之下，她陷於傳統家庭「男主外，女主內」的過時泥沼，就辭去原本得心應手的護理工作，委身於家庭生活中。

她回想當時的情況笑著說，那時候內心對於外出工作仍然有所嚮往，所以就在公婆一邊嫌棄我煮的中餐難吃，一邊又叫我要好好認分照顧家裡，這樣老公才能專心拚事業的時候，我理智就斷線了，對著他們怒吼「機械加工到底有甚麼了不起！給我時間去學！我一定會做得比他還好！」阿香本以為這樣的反抗，會讓公婆對她改觀，沒想到只是換來一陣嘲笑，他們壓根本不覺得女生有辦法從事俗稱「黑手」的工作；向朋友們訴說她想學習機械加工這件事，也只換來一陣白眼，或是敷衍以對，根本沒有人覺得她能做到這件事。

為了讓所有人知道「男人能做的，女人當然也能做，而且還能做得更好」這個理念，隔天她馬上報名參加本部勞動力發展署所開設機械零件加工相關的職業訓練班；雖然這些訓練課程都沒有性別的限制，但阿香放眼望去，上課的學員大多是男性，難免讓她心生擔憂與恐懼，好在授課老師對班內的學員都一視同仁傾囊相授，不會因為她是女生而有異樣的態度，各個學

員也很願意分享在課堂或實作上學到的知識；在這樣的環境薰陶之下，阿香也非常努力學習相關的知識，結訓後無論是 3D 繪圖或是現場作業，甚至是最新的機台操作都難不倒她。

現在，阿香與丈夫一同投入機械零件加工產業，目前工廠中的大小事都由她把關，堅持「品質一定要顧好」不管在工作上，還是婚姻生活，她都是丈夫阿慶最得力的夥伴。身兼老闆的阿慶說「現在工廠的員工遇到問題，反而都會先去詢問她，而不是問我！她很有天分，以她的表現我打 100 分。」阿香接著笑說「這工作常要爬上爬下，雙手、指甲、臉、衣服永遠是髒的！」這與她之前從事護理工作雙手需要常常消毒，保持手部乾淨的情況完全不同，但這樣的她讓所有人另眼相待，也讓大家對於女生從事這份行業有新的一層了解。

如同阿香這樣的故事默默地在全台灣不斷上演，只要提供她們儲備實力的機會，等待時機一鳴驚人，一舉消除社會對婦女的工作偏見，這些在打拚中所流下的一滴滴汗水，隱藏著破除男女歪斜的職業天平上，最動人的故事，這些都是你我共同的記憶，也是你我心中最深刻的感動。

【性別觀點剖析】

從行政院主計總處的就業者職業性別統計資料觀察，本案例中阿香與阿慶所投入的機械零件加工產業可歸於「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」職業別，而 110 年該職業別就業者的性別比率約為男性 75%、女性 25%；且與全體就業者做比較，男性就業者以投入該職業別的人數為最多，約占全體就業者之 23%，女性就業者投入該職業別的人數，則在 7 類職業別中排在第 4 位，約占全體就業者之 8%。可見「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」職業別就業者的性別差異顯著；且在職業別的選擇方面，多數男性選擇從事「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」之相關職業，而女性選擇從事該相關職業者則較少。

CEDAW 有關改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法，及有關消除在教育及就業方面對婦女的歧視，以保證婦女在男女平等的基礎上享有相同權利的相關規範，包括享有選擇專業和職業的自由，及平等接受職業訓練的權利。而本部所推動辦理的相關職業訓練計畫並無任何性別限制，男女皆享有相同的參訓權，另外也透過宣導方式鼓勵適性參訓的女性參加各類職業訓練課程，已符合其該公約精神。

從本部職業訓練概況調查報告中，政府機關辦理職業訓練情形的性別統計資料觀之，108 年參加「機械設備操作及組裝人員」職業別相關訓練課程的女性參訓者雖仍比男性的參訓者少，但若將該職業別的女性參訓者與全體女性參訓者相比，其參訓人數占比從 105 年至 108 年已成長 1.1 倍；若以該職業別女性參訓者與全體參訓者相比，其參訓人數占比從 105 年至 108 年亦已成長 1.1 倍。由此可知，在本部積極的宣導與鼓勵適性女性參訓之下，選擇參加「機械設備操作及組裝人員」職業別訓練課程的女性，不論是與全體女性參訓者或與全體參訓者相比，其比重皆有成長；一言以蔽之，即女性選擇參加該職業別訓練課程的意願已有所提升。

【實務運用】

針對職業訓練的性別保障，在民間事業單位部分，已有《性別工作平等法》規定，雇主在提供職業訓練等類似活動中，不得因受僱者的性別或性傾向而有差別待遇，以保障受僱者的工作權益外；至於政府所辦的職業訓練部分，本部為了實踐促進國民就業之目標，除了針對不同就業準備階段或勞動狀態的國民，提供不同的職業訓練措施外，並無性別限制，故不論男女皆享有相同的參訓權利。另對於有良好工作環境、薪資待遇較佳及具有發展性，但受限性別刻板印象致女性就業人數較少之產業，本部以參加職業訓練之成功就業女性為案例，透過報章雜誌宣傳及公立就業服務機構就業諮詢等管道，鼓勵女性參加政府辦理該產業所需職能訓練課程，協助女性

習得技能並順利重返職場，藉此翻轉職業性別刻板印象。凡經甄選錄訓者，除依其身分別由政府補助 80%或 100%之訓練費用，具有二度就業婦女、家庭暴力被害人、獨立負擔家計者等特定對象身分參加全日制訓練者，每月按基本工資 60%發給職業訓練生活津貼。

本案例的主角阿香從原本的護理工作，轉職投入到機械零件加工產業，雖然阿香證明了透過努力及訓練，不論性別都可以從事各種職業，但要如何對抗既有的職業性別刻板印象？除了透過各種法律的硬性規定來提供基本保障之外，更重要的是轉變傳統的性別文化，破除大眾對於兩性在工作方面存在不同的社會期待；而要打造一個兩性實質平等的社會觀，則需在社會化的過程中，即先破除性別刻板印象，教導兩性相互尊重與包容，讓性別平等成為普遍的社會觀點，才能讓兩性在各個人生階段中，享有實質的平等對待。

【問題討論】

- 一、您認為職業訓練對於矯正職業的性別隔離有何種效果？
- 二、您認為職業訓練服務措施可再做什麼調整，以協助矯正職業的性別隔離？
- 三、您認為如何有效破除職業性別刻板印象，提升女性就業機會？

【相關規定】

CEDAW 第 4 條第 1 項、第 5 條 a 款、第 11 條第 1 項 c 款、性別工作平等法第 8 條

《案例 4》育嬰留職停薪

書維是一位北漂青年，專科畢業後離鄉背井至北部某家電子材料廠擔任品保工程師，結識了同公司擔任會計的太太。婚後不久，太太順利懷孕，半年前誕下雙胞胎，考量到雙胞胎不容易請保母，於是太太在產假結束前，向公司遞交書面，申請育嬰留職停薪 2 年，開啟了居家育兒之路。

書維下班一回到家就會接手照顧孩子，他瞭解父母的陪伴對孩子的成長是非常重要的，也深知太太照顧雙寶還得操持家務，相當辛勞。每到雙寶打預防針的日子，書維也會請家庭照顧假協助照料。

雖然太太從沒有向他抱怨過，但看到雙寶在家活動力旺盛的樣子，書維還是認為雙寶上幼兒園之前，照顧責任都落在太太肩上，並非長久之計。他想過請爸媽北上協助，但苦於沒有空房讓兩老居住，也想不出其他能減輕太太負擔的方法。

午餐時，書維和同事們提起他的困擾，同事小琪說：你難道不知道現在夫妻可以同時申請育嬰留職停薪嗎？和以前相比，政府還加碼給予投保薪資 2 成的育嬰留職停薪薪資補助呢！

書維聽了眼睛一亮，平日忙於工作和育兒，還真的不知道法令修正了那麼多。書維開心地向小琪道謝，決定先詢問人事單位申請育嬰留職停薪需要準備哪些資料，晚上回家再跟太太報告這個好消息。他心想：既能減輕太太的壓力，也不再錯過雙寶成長的過程，實在太值得了。

【性別觀點剖析】

查性別工作平等法第 16 條規定：「(第 1 項) 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。(第 2 項) 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱

者負擔之保險費，得遞延三年繳納。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。(第 3 項) 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。(第 4 項) 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。(第 5 項) 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。」

復查同法第 21 條規定略以，受僱者依規定為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。雇主違反規定者，依同法第 38 條規定，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名，限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

自 111 年 1 月 18 日起，性別工作平等法刪除第 22 條有關配偶未就業之受僱者原則上不得申請育嬰留職停薪之規定，不論配偶是否就業，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。亦配合修正育嬰留職停薪實施辦法，刪除受僱者書面申請育嬰留職停薪應檢附配偶就業證明文件之規定。

本部一向視育嬰留職停薪政策為重要施政措施。近年來，因應社會趨勢、國家發展與當前少子化的現況，運用各種積極作為，期使更多勞工能兼顧工作與生活。自 91 年 3 月起，育嬰留職停薪制度正式上路，這項政策推動的初衷，就是為了幫助家有新生兒的新手父母們，在工作與育兒兩頭忙的沉重壓力間，得以選擇育嬰留職停薪獲得與孩子更多的相處時間，而津貼之發放，也緩解部分家庭經濟壓力，讓勞動者可以專心撫育新生兒，輕鬆培育下一代。

【實務運用】

依據 CEDAW 第 11 條第 1 項，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

鑒於少子女化問題攸關國安危機，為建構安心懷孕友善生養環境，行政院於 110 年 5 月 6 日提出「助圓夢、安心生、國家跟你一起養」三面向政策，希冀從 0 歲前到 6 歲，從育嬰到育兒給予父母適度協助。

其中，先於 110 年 7 月 1 日生效者，包含：

(一) 依據《育嬰留職停薪薪資補助要點》，加碼 2 成之育嬰留職停薪薪資補助與育嬰留職停薪津貼合併發給。

(二) 修正發布《育嬰留職停薪實施辦法》，受僱者申請育嬰留職停薪，應於 10 日前以書面向雇主提出，以及育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。但受僱者有少於 6 個月之需求者，得以不低於 30 日之期間，向雇主提出申請，並以 2 次為限。

(三) 法定產檢假由 5 日修正為 7 日前，為鼓勵雇主優於法令給予受僱者第 6 日、第 7 日有薪產檢假，依據《產檢假薪資補助要點》，凡是雇主先給付受僱者第 6 日、第 7 日產檢假薪資，均可向勞工保險局申請補助，以減輕雇主負擔。

另，本部積極推動性別工作平等法部分條文修正案，111 年 1 月 12 日總統公布，行政院核定自 111 年 1 月 18 日施行。新修正規定重點如下：

(一) 產檢假日數由 5 日增加為 7 日；「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加 2 日，共為 7 日。另雇主於給付受僱者「產檢假」、「陪產檢及陪產假」薪資後，就其中各逾 5 日之第 6 日、第 7 日部分，得依《產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點》向勞動部勞工保險局申請補助。但依其他法令規定，應給予「產檢假」、「陪產檢及陪產假」各逾 5 日且薪資照給者，不適用之。

(二)受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商合意，亦得適用性別工作平等法第 19 條有關減少工作時間 1 小時或調整工作時間之規定。

(三)不論配偶是否就業，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。爰刪除性別工作平等法第 22 條有關配偶未就業之受僱者原則上不得申請育嬰留職停薪之規定。亦配合修正《育嬰留職停薪實施辦法》，刪除受僱者書面申請育嬰留職停薪應檢附配偶就業證明文件之規定。

又，配合《就業保險法》第 19 條之 2 新修正規定，親職雙方可同時請領育嬰留職停薪津貼。

【問題討論】

在性別平權的觀念下，育兒已不再視為女性的天職，而是父母需共同承擔之責任，除積極透過具體法制要求之作為，另為型塑良好的職場環境，更需加強宣導男性及女性受僱者皆可依性別工作平等法規定請申請育嬰留職停薪及使用促進工作平等措施。請探討如何加強男性申請育嬰留職停薪的比例？以及如何強化男性家務分工參與的角色？

【相關法規】

性別工作平等法第 16 條

伍、CEDAW 第 7 條

締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：

- (a) 在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權
- (b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務
- (c) 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。

《案例》鼓勵女性擔任工會幹部

行政院辦理性別平等綱領具體行動措施，每年均需針對我國消除性別歧視相關措施進行檢討，其中 103 年 4 月 11 日召開之就業、經濟及福利組第 6 次會議中，有委員臨時提案：「請研議提升工會女性幹部比率之方案及工會教育經費補助納入性別比例評估機制」，要求針對女性擔任工會之理事及監事(以下簡稱工會幹部)比例偏低問題，以提升女性參與工會會務運作之意願，及提高女性擔任各級工會團體工會幹部之比例至三分之一之目標。

本部於前開會議後，為瞭解各縣(市)工會幹部性別之比例，每年均有函請各縣(市)政府提供各年度之工會幹部之性別比例及人數，作為本部研擬相關改進措施之依據。據統計資料顯示，101 年度工會幹部性別比例，男性為 74%，女性則為 26%、104 年度工會幹部性別比例，男性為 69.7%，女性則為 30.3%、107 年度工會幹部性別比例，男性為 68.6%，女性則為 31.4%、110 年度工會幹部性別比例，男性為 66.2%，女性則為 33.8%，女性擔任工會幹部之比例從 26% 成長至 33.8%。

【性別觀點剖析】

有關工會之女性工會幹部的數量為何較男性工會幹部數量低，綜整可能原因如下：

- 一、女性之角色責任:女性常因其家庭之角色責任，較無法兼顧家庭、工作與工會會務，對於無給職之工會職務較為冷淡，不太願意參與工會會務。少數未婚或另一半支持者才會參與工會會務。
- 二、工會性別結構失衡:工會本身並未意識到工會幹部的性別結構上比例的問題，需針對工會屬性，由不同角度輔導工會會務運作，使其重視工會幹部性別差異問題。
- 三、工作型態差異:從工作面向可知，工作型態會影響到女性的參與率，如營建業的女性從業人員較其他行業少，自然女性會員也會較其他工會少，抑或美容業的女性從業人員較男性從業人員多，自然女性會員比例會遠高過男性會員，工作型態的不同，將影響到該行業的性別分布情況，連帶影響工會幹部之性別結構問題，但社會形態在改變，未來女性可以從事的工作類型更多，也能鼓勵更多的女性加入工會並參與會務。
- 四、強化行政輔導措施:基於工會自主原則，我國工會法內並未強制規定女性工會幹部比例，惟近年多數工會團體已逐漸重視此項議題，因此，雖在法律規定未修正的情況下，僅從鼓勵或獎勵等措施著手，已漸顯成效，未來或可強化行政輔導措施並在辦理各項培力訓練及宣導會中多鼓勵女性參加，給予女性較多的使命感及責任感，其表現不見得會比男性差。

【實務運用】

依據 CEDAW 第 7 條規定略以：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男

子平等的條件下：……(c) 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。」、第 4 條第 1 項規定：「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；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。」及參考第 23 號一般性建議第 34 段：「其他組織(工會和政黨)針對執行理事會代表人數及會員組成結構的男女均等，有義務以適用規章體現對性別平等原則的承諾，以便該等組織得到社會所有階層的充分平等參與及兩性貢獻的好處。該等組織及非政府組織亦於政治技巧、參與和領導方面，為婦女提供寶貴的訓練機會。」，本部為消除工會內部隱藏的性別問題，透過辦理女性工會幹部暨會務人員之教育訓練、將性別比例列入申請本部勞工教育補助之審查標準，及於勞動業務考評中增列工會幹部數據等措施，朝向提升女性參與工會會務之意願及提高女性擔任工會幹部比例至三分之一兩方向進行，辦理措施說明如下：

- 一、 參考第 23 號一般性建議第 34 段-提供訓練機會-加強培訓女性工會幹部，並提升女性工會幹部領導力：
 - (一)每年度賡續辦理女性工會幹部暨會務人員培訓班，並邀集各級工會團體之女性工會幹部參與，該活動除安排多元化之女性培訓課程外，另增加女性壓力釋放、情緒管理之生活化課程，來刺激及吸引女性參與課程，以了解性別平等觀念，促使女性參與工會會務。
 - (二)修正「勞動部補助工會辦理工會教育訓練實施要點」，將性別平等相關課程列為補助工會團體辦理工會教育之核心課程，藉由工會教育訓練強化工會幹部之性別意識，以期提升工會幹部性別比例。
- 二、 參考第 4 條第 1 項-暫行特別措施-獎勵工會採行工會幹部任一性別比例不低於三分之一比例原則之措施：

(一)於審查工會申請勞工教育補助計畫時，將工會之性別比例列為補助金額審酌標準之一，並酌量核給補助金額或場次。

(二)為建立工會幹部性別比例之數據，於每年度勞動部對各縣市政府執行勞動行政業務督導考核時，於考評項目中增列各地方政府於「勞工行政資訊整合系統」填報所轄工會之工會幹部性別數據為綜合考評項目之一，以增加該數據之正確性，有助於了解各工會團體性別比例分配狀況。

【問題討論】

部分職業因其工作內容之特性，而具有傾向於特定性別之情形，例如營造業的勞工，男性多於女性；美容業的勞工，女性多於男性，導致該職業之工會會員及工會幹部同樣由特定性別之人員擔任之情形，如何輔導及提升類此產業別弱勢性別之工會會員參與會務並擔任工會幹部之意願，以拉近工會內部性別比例？

【相關法規】

CEDAW 第 4 條第 1 項、第 7 條、第 23 號一般性建議第 34 段

陸、CEDAW 第 8 條

締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織的工作。

《案例》確保兩性平等參與國際事務之權利

重要的國際會議即將召開，外交部函請相關單位派 2 名同仁出席，因研商議題廣泛，涉及國際事務與勞動力參與情況分析，亟需具有相關工作經驗人員代表出席會議。主要負責該項業務的小芬和負責勞動力參與情況研究的小珍均想爭取代表出席的機會。

小芬自 2014 年結婚後育有一子並與長輩同住，小芬希望把小孩長輩照顧好，但心中也很希望工作上有更多的成長和突破，雖然工作家庭看似平衡，但小芬常常都在這平衡點上，放棄其他精進機會，以致於之後每次有機會，主管均很自然地認為，小芬須照顧老小，出國意願一定不高、沒有企圖心、迴避競爭，就不再將她列入考量，最近小芬新來的主管發現小芬是適合這次代表出席此會議的人選並在偶然場合和其提起這件事；小珍初為人母，並因政府不斷的推廣母乳哺育，讓小珍為之心動而決定加入母乳哺育的行列。主管極力推薦其參加派外徵選，小珍猶豫再三，雖然有意願參加本次徵選，但她擔心孩子還小需要媽媽陪伴，丈夫和長輩可能無法認同…也很難想像離開 baby 這幾天自己心情會多自責和擔心無法全力投入這次國際會議。小芬和小珍在家人與主管支持下終於依程序送本部召開會議討論，共有 5 名，送選人員經與會委員考量，小芬及小珍，語言能力、學習動機頗佳，且均對業務熟稔且熱忱，一致決議由小芬及小珍代表出席。家人對於本部不因性別之考量而以能力及業務相關熟悉度為斟酌要件感到相當高興，小芬也第一次感受到「完整的」家庭與工作平衡，小珍更感到這樣性別主流化理念，確確實實地發生在自己生活上，原來是這樣溫暖。事後兩人將其所見所聞及感想分享於同仁，讓大家都有所收穫。

【性別觀點剖析】

- 一、 CEDAW 第 7 條：締約國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公眾事務中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下：
(a)在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權；(b)參與政府政策的制定及執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；(c)參與有關本國公眾和政治事務的非政府組織和協會。
- 二、 CEDAW 第 8 條：締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男女平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織的工作。
- 三、 體現在政策參與機會上，不同性別間生命經驗不同且人人均有平等參與政策的基本權利，然而，即使相關機制已提供男女平等參與國際事務的機會，女性仍常受制於須承擔家務的刻板印象，使得自身及旁人仍會優先考量男性，因此，在促使性別體制平等且合理參與國際事務討論外，傳統對男女性在職場及家庭角色的看法，亦須做出改變。

【實務運用】

一、 廣泛的政策決策參與視野

2010 年世界經濟論壇(WEF)宣言中指出，發展人才，善用女性能力和領導力，是各國未來繁榮成長的關鍵，據行政院性別平等處出版之「性別平等政策綱領」指出，「長期以來，臺灣女性與男性在權力、決策與影響力上都存在著明顯的差距」然 CEDAW 的精神是，不在於選擇性強調某些特質屬於男性或女性，男女生命經驗有所不同，不同的視野對於任何決策都具有重要影響。

二、 提升參與國際事務應備專業能力

性別平權在國際間一致認為是評量國家政策及提升國力的基礎，如何培力全球公民素養、培育女性關懷社會，積極參與公共事務強化女性參與國際事務之知能乃是促進女性參與國際事務的基礎。是以，持續增強女性與國際接軌之能力、透過與國際社群之連結，提升國家競爭

力至為重要。

- 三、為積極拓展女性參與國際組織、會議及活動之管道，本部自 104 年起設置國際事務小組，有關各層級國際會議出席代表名單均提報該會議討論，並考量人選之專業素養、語言能力、性別等選派人員出國。其中 104 年本部派員出席比例有近 7 成為女性。

【問題討論】

- 一、如何落實 CEDAW 精神，積極促進兩性平等參與國際事務？
- 二、CEDAW 第 8 條及第 23 號一般性建議第 36 段提及，「…顯然大部分政府的外交和外事機構中，婦女任職的人數不足，尤其是最高層級。婦女常被派往對該國的對外關係而言較不重要的使館。在某些情況下，婦女的任命會因婚姻狀況的限制而受到歧視。在其他情況下，同等地位的婦女得不到男性外交官所享有的配偶和家庭福利待遇。婦女往往不被給予參與國際事務的機會，因為婦女被假定要承擔家務，包括她們必須照顧家庭中受撫養的人而無法接受任命。」由此觀之，女性較缺乏參與國際事務的機會，係來自社會對於女性仍應承擔家務的預期。如何克服此類的性別刻板印象，以促進女性國際參與？

【相關法規】

CEDAW 第 7 條及第 8 條、CEDAW 第 23 號一般性建議第 36 段

柒、CEDAW 第 11 條

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：
 - (a) 人人有不可剝奪的工作權利；
 - (b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
 - (c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
 - (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
 - (e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
 - (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。
2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：
 - (a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予

以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；

(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、

年資或社會津貼；

(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；

(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

3. 應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

《案例 1》勞保年金保障女性老年經濟安全

勞工保險無論性別，只要係保險之適用對象，皆享有勞工保險保障之權利。CEDAW 第 11 條第 1 項 e 款規定略以，「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有社會保障的權利，特別是在退休和老年。」

但在 2009 年以前，勞工保險僅提供一次性之老年給付，且退職時須符合一定的保險年資及年齡條件，始得請領。在此條件下，由於傳統性別角色分工因素，女性相較於男性，承擔較多家庭照顧的角色，在就業市場中易受阻礙，甚或因家庭因素而迫使中斷其職業生涯，致保險年資累積困難、退休前薪資偏低，而影響其請領老年給付金額，或不易達到老年給付請領條件，使老年生活無法獲得適足保障。如何避免此問題之發生，即是政府需要思考及改進之方向。

【性別觀點剖析】

一、我國女性職涯變化與跨國比較：

根據 2016 年行政院主計總處「婦女婚育與就業調查」顯示，我國 15~64 歲已婚女性曾因結婚離職之人數約有 131 萬餘人，其中復職率約 51%(約 67 萬人)；曾因生育(或懷孕)離職之人數計 90 萬餘人，

復職率為 55%(約 50 萬餘人)，可見我國女性被賦予之家庭照顧角色及負擔仍重。

另觀察女性各年齡層之勞動力參與率，2020 年我國女性勞動力參與率於 25~29 歲達到高峰為 90.5%，較美、日、韓等國同年齡層女性之勞動力參與率均為高，但因結婚、生產、育兒等因素，女性勞動力參與率隨年齡增加呈緩慢下降，且因退休年齡提前，致我國 50~64 歲女性勞動力參與率低於美、日、韓等國同年齡層女性之勞動力參與率(如表 8)。

表 8 2020 年女性勞動力參與率—按年齡分

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡 (3)	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
總計	51.4	52.8	61.2	54.2	53.2	(1)56.2	59.6	50.6	57.0	39.8	(1)59.2	62.0	57.7	70.4
15~19歲	8.1	8.0	10.6	7.2	20.4	(2)34.9	49.1	10.7	27.5	4.5	(2)40.4	40.3	49.3	37.4
20~24歲	56.7	49.3	57.3	57.9	75.4	67.5	72.6	57.3	68.7	32.8	74.2	70.1	70.2	66.2
25~29歲	90.5	73.6	91.1	87.2	85.9	76.8	82.1	79.6	82.8	57.9	84.1	83.5	77.1	82.1
30~34歲	87.2	67.6	88.2	81.1	77.8	74.6	82.2	80.4	84.1	65.0	82.7	83.3	81.4	86.4
35~39歲	82.0	60.5	84.4	76.6	76.0	74.3	81.9	81.7	85.3	67.9	82.0	86.4	82.0	88.5
40~44歲	76.2	63.4	81.4	74.1	79.4	75.7	83.0	84.7	85.2	69.2	83.4	82.6	85.4	90.7
45~49歲	75.6	67.4	78.8	72.3	81.0	76.0	83.7	85.5	85.4	68.2	83.0	82.8	87.2	92.1
50~54歲	63.7	67.7	71.6	69.3	80.0	73.4	81.3	82.9	84.2	65.3	82.1	81.9	84.1	91.2
55~59歲	44.3	62.4	64.8	56.5	74.3	66.6	70.4	74.5	79.8	57.3	72.3	78.1	82.3	89.0
60~64歲	24.5	51.5	52.6	35.1	61.0	51.5	47.9	34.6	58.7	34.9	52.1	62.0	56.1	69.2
65歲以上	4.6	28.0	21.7	6.8	18.2	15.8	9.7	2.5	5.3	3.0	8.4	8.0	4.7	14.4

資料來源：中華民國—行政院主計總處「人力資源調查」。

日本—勞働力調査。

韓國 Statistics Database (<http://kosis.kr/eng/>)。

美國—勞工統計局，Current Population Survey。

香港—General Household Survey。

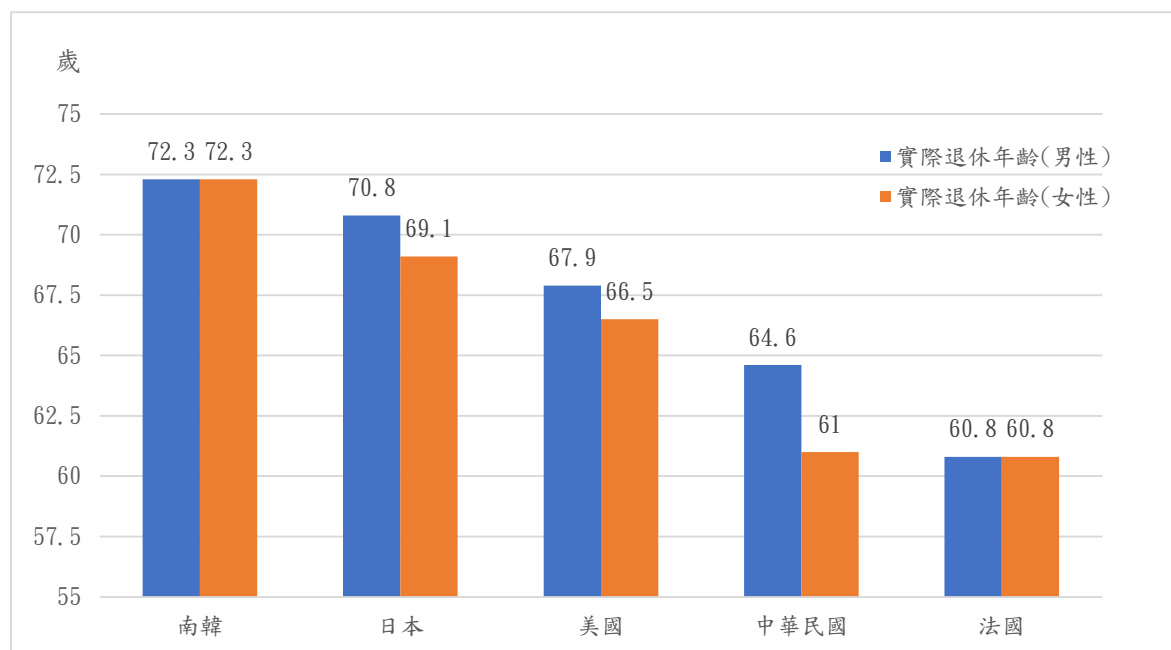
新加坡—Labour Force In Singapore 2020。

其他—Data extracted from OECD.Stat.。

附註：(1)係指 16 歲以上之勞動力參與率。(2)係指 16~19 歲之勞動力參與率。(3)新加坡為每年 6 月定居居民勞動力參與率。

依據本部統計調查，我國 2013~2018 年女性平均實際退休年齡為 61 歲，與日、韓等鄰近國家相比，我國勞動力明顯呈現較早退出勞動力市場現象(如圖 6)。

圖 6 2013~2018 年平均實際退休年齡



註：另 2018 年官方退休年齡（可領取年金年齡），南韓為 61 歲、日本為 65 歲(女性 64 歲)、美國為 66 歲、中華民國為 61 歲、法國為 63.3 歲

二、勞保年金制度實施前，女性老年經濟安全保障之適足性？

勞保年金制度實施前，老年一次給付之給付條件及採計方式等規定，易使女性老年經濟安全無法獲得適足保障，原因分析如下：

(一) 退休時如未符合年資、年齡條件，無法領取老年給付：

依照 2009 年勞工保險條例修正前的法令規定，被保險人必須符合下列條件之一，才能請領：

1. 參加保險的年資合計滿 1 年，年滿 60 歲或女性被保險人年滿 55 歲退職者

2. 參加保險的年資合計滿 15 年，年滿 55 歲退職者
3. 在同一投保單位參加保險的年資合計滿 25 年退職者
4. 參加保險的年資合計滿 25 年，年滿 50 歲退職者

因此，被保險人若要請領老年給付，必須參加勞保滿一定的年資、達到一定年齡，且須工作並加保到年資、年齡符合條件時退職。此對於我國女性於 45 歲以後，勞動參與情形逐年下降之趨勢來看，大多數女性勞工縱曾有參加勞保的年資，恐因提早退出職場，致無法請領老年給付。

- (二) 以退職前3年之平均投保薪資計算老年給付金額，易使女性請領金額偏低：

2009 年勞工保險條例修正前，老年給付之平均月投保薪資，係採退職前 3 年之月投保薪資平均計算。如以上開統計資料觀之，女性易因家庭因素離開職場，再就業時，薪資較不易恢復至離開職場前的水準，又因薪資提升速度緩慢，加上女性整體退休年齡偏低，老年給付金額易受影響。

【實務運用】

一、 勞工保險制度之檢討—實施年金制度

鑒於上開勞保一次老年給付所產生之問題，政府於規劃勞保年金制度時，針對相關規定進行了調整，說明如下：

- (一)勞保年金期待保障，年資不損失：曾經參加勞工保險者，即使已退保，在達到老年年金請領年齡時，都可以請領老年年金給付，可避免以往女性因進出職場頻繁，致難以達到老年給付請領條件之困境。
- (二) 年金給付平均月投保薪資採最高60個月投保薪資平均計算：勞保年金制度開辦後，年金給付及老年一次金之平均月投保薪資改採最高60個月投保薪資平均計算，中高齡再就業之女性勞工

不怕薪資降低，影響老年給付金額。

- (三) 勞保年金設有基本保障，且年金金額會隨消費者物價指數成長率調整：勞保老年年金設有每月基本保障3,000元，且年金給付金額於消費者物價指數累計成長率達5%時，依該成長率調整，可以確保領取年金給付者長期的實質購買力，不怕通貨膨脹。
- (四) 勞保年資可與國民年金保險年資併計：考量女性勞工因不同生命週期進出勞動市場，勞保年資不易達到年金請領條件，故針對勞保年資未滿15年的勞工，讓其如加計國民年金保險年資後達15年者，於65歲時亦得依勞保實際年資請領勞保老年年金，國保年資依國民年金法請領國保老年年金，以保障女性勞工保險權益。

二、 勞工保險老年年金給付請領情形：

- (一) 依統計，110年12月老年年金核付人數計149萬餘人，女性54%，平均年齡61歲，平均領取金額16,802元；男性46%，平均年齡61歲，平均領取金額19,110元。
- (二) 另110年12月勞保年資併計國保年資請領老年年金給付者共4,490人，女性62%，平均年齡65歲，平均領取金額4,157元；男性38%，平均年齡65歲，平均領取金額4,911元。

- ## 三、 針對女性因傳統性別角色分工因素，須暫時或提早退出職場，導致勞工保險年資較男性短，影響老年年金金額部分，參考「CEDAW第16號一般性建議：城鄉家庭企業中的無酬女工」，建議締約國：
- (一) 在其提交委員會的報告中，列入關於家庭企業中無酬女工的法律和社會狀況的資料；
 - (二) 蒐集關於家庭企業中婦女未有薪酬、社會保障、社會津貼的資料，並列入提交委員會的報告；
 - (三) 採取必要措施，保障在家庭企業工作但未獲薪酬、社會保障和社會福利的婦女享有該等待遇。

依據上開建議「對家庭企業中的無酬女工，採取必要措施，保障在家庭企業工作但未獲薪酬、社會保障和社會福利的女享有該等待遇」檢視我國之情形。對於女性如因照顧家庭，離開職場退出勞工保險期間，雖未獲薪酬，但 2008 年 10 月開辦之國民年金保險已將無其他社會保險保障之對象，例如失業者、家庭主婦等納為保障對象，爰女性未參加勞工保險期間，已有國民年金保險保障，且勞保與國保年資得併計以請領老年年金，可改善勞工保險年資較短，老年給付金額較低之問題。因此，無酬之婦女已有社會保險保障，相對於年金開辦之前，女性之老年生活已獲得較多保障。經統計 110 年 12 月底，女性被保險人請領老年年金者，平均月投保薪資為 36,184 元，平均年資為 28.79 年；相較於年金開辦前女性被保險人請領老年給付之平均月投保薪資為 29,952 元，平均保險年資為 24.14 年有所提高。

【問題討論】

- 一、勞保年金制度實施後，女性請領之老年年金金額仍與男性有所落差，其原因為何？是否與女性平均薪資低於男性，或女性照顧家庭責任仍重，較早退出職場，保險年資較短有關？
- 二、從事家務勞動未獲薪酬的女性，是否納入社會保險保障？

【相關法規】

CEDAW 第 11 條第 1 項 e 款、CEDAW 第 16 號一般性建議、勞工保險條例第 58 條第 1 項第 1 款

《案例 2》懷孕媽媽職場安全，要注意！

小君 18 歲，高中畢業就隻身到外縣市就業，在一間紡織製造工廠擔任倉儲管理員，平常工作內容為進貨、出貨、入庫及盤點等工作事項，且公司的成品一箱約 25 公斤，小君有時也需要將裝好箱的成品，徒手搬運並堆置在出貨的棧板上。如果當日起重機操作人員有事，臨時要出貨，小君也只能硬著頭皮操作起重機進行搬運作業。

幾個月前小君透過網路認識目前交往的男友，發現懷孕時已經 4 個月了，男友也不過大自己 2 歲，目前 20 歲還在就讀大學中，雖然小倆口目前同居中且對於未來有結婚共識，但因為男友在讀書沒有工作，小君只能一肩扛起兩人的所有花費。

最近小君在工作的時候，時常覺得肩頸、手、手腕，甚至是下背及腰部的位置痠痛或不舒服，她有想到是不是因為在上班時搬運重物所造成的，但是她不敢請假休息，由於前任倉儲管理員，因為懷孕期間無法從事一定重量以上之重物處理工作，在請了安胎假後不久，便遭廠長要她好好在家休養為由，請她離職，小君內心非常的擔心，她害怕自己的身體不適會影響到肚子裡面的小孩，但同時她又非常的需要這份工作來維持她跟男友的生活，她不知道自己現在該怎麼辦。

【性別觀點剖析】

- 一、我國憲法第 156 條明文規定：「國家為奠定民族生存發展，應保護母性，並實施婦女、兒童福利政策。」又加上憲法增修條文第 10 條第 6 項亦規定：「國家應消除性別歧視，促進兩性地位的實質平等。」，爰勞動法令之母性保護又稱為生育保護，是國家社會對於女性勞工之母性角色，採取差別待遇，以使其在職場上獲得實質之平等；它的目的在藉由對一般女性、孕婦與產婦的保護，以確保母體及所生子女的健康，及女性勞工於善盡母性角色時，不被勞動市場所歧視。
- 二、CEDAW 第 11 條第 2 項締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(d) 對於懷孕期間從

事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

三、本部基於對保護母性之需要，原勞工安全衛生法第22條規定雇主不得使妊娠中或產後未滿一年之女工從事危險性或有害性之工作，惟過度的母性保護反而限制女性工作的範圍，與CEDAW第11條第1項a款人人有不可剝奪的工作權利規定意旨不符，爰此本部依CEDAW第11條第3項：「定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。」，修正相關法規並建置配套措施，課予雇主特別風險評估及控制義務，於醫生確認不危害健康狀況下，告知當事人相關資訊，由當事人決定工作與否，修正上述法令規定為職業安全衛生法第30條規定略以：「雇主不得使妊娠中之女性勞工從事下列危險性或有害性工作：... 第一項第五款至第十四款及前項第三款至第五款所定之工作，雇主依第31條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在此限。」，同法第31條規定：「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。前項勞工於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，雇主應依前項規定重新辦理之。」

四、本案例中的小君在工作場所需臨時要搬舉過重的貨品或操作危險性之機械，或搬運物品負荷過重等作業，容易導致職業性下背痛及肌肉骨骼傷害發生，依女性勞工母性健康保護實施辦法略以，勞工於保護期間(自雇主得知女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間)，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（包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉、重物、輪班、夜班、單獨工作及工作負荷等），事業單位應實施母性健康保護，以保護母體、胎兒或嬰兒之健康。

五、起重機常因機具不正常使用、未妥善進行機器維護保養作業、人員之操作不當或環境不良因素等肇生工安事故，造成人員傷亡，依職業安全衛生教育訓練規則第14條規定，雇主對吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員，應使其接受特殊作業安全衛生教育訓練；依職業安全衛生管理辦法第19條、第52條規定，應實施自動檢查。

【實務運用】

- 一、本案例學習目標係藉由小君為妊娠女性工作者之特性與需求，瞭解妊娠女性勞工之工作危害與健康管理，以落實職場女性擁有平等與健康安全的工作環境。
- 二、許多職場的安全衛生講座僅針對男性員工進行，而忽略同樣在職場工作的女性亦可能面臨相關風險，未來鼓勵事業單位進行懷孕危害及風險相關的講習作業。有關職場母性健康保護之宣導，本部職業安全衛生署 110 年共計辦理 39 場次，參加人員共計 2,112 人次，其中男性占 36%、女性占 64%。
- 三、落實勞動條件檢查，督促事業單位遵守勞動基準法及職業安全衛生法令中針對懷孕及生育婦女的相關法定保障，並鼓勵企業發展懷孕及生育的友善措施與設備，減少對員工懷孕持有的負面態度。本部職業安全衛生署 110 年度實施勞動條件檢查共 43,298 場次。

【問題討論】

- 一、小君在工作場所需臨時要搬舉過重的貨品或從事吊掛作業，甚至懷孕後同樣的狀況依然持續著，雇主沒有把她調去較適合之作業，反而使她接觸到較危險的工作，似與勞動基準法第 51 條規定：「女工在妊娠期間，如有較輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」之意旨不符，對於這種臨時性的工作，雇主應該提供怎樣的保護措施？政府及主管機關針對臨時性的作業該如何立法加強保護？

二、小君懷孕後，因臨時有害性或危險性的工作，常覺得身體不適，因怕被解雇，不敢請假休息，如何落實 CEDAW 第 11 條第 2 項 d 款及第 24 號一般性建議第 28 段，以保障懷孕婦女之工作權？及性別工作平等法在我國實踐之情形？

【相關規定】

CEDAW第11條、性別工作平等法第11條、職業安全衛生法第30條、第31條及第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規則第14條

《案例3》求職面試篇

公司業務部人員佳美結婚多年，一直未能順利懷孕，好不容易透過各種努力在去年產子，只是寶寶健康狀況一直不穩定，需要三天兩頭請假帶寶寶到醫院看病，雖然辛苦，但有先生和公公婆婆的支援，尚能勉強在工作和家庭間取得平衡。

只是一向身體硬朗的公公，竟在例行的健康檢查中發現罹患癌症，必須立刻接受至少六個月的療程，治療過程中少不了要家人的陪同和照顧，原本在工作和家庭間勉強取得平衡的佳美夫妻，頓時像兩頭燒的蠟燭，尤其佳美的業務部門正逢擴展海外市場，面臨接踵而至的新業務，更顯得心力交瘁，遂與先生商量由佳美先申請育嬰留職停薪，待寶寶及公公狀況穩定後再返回職場。

佳美的公司部門主管，面臨擴展海外業務的公司要求，亟需單位內部人員的全力動員，好不容易盼到佳美產假後回公司上班，卻又因家人狀況頻繁請假，已頗有微詞，現在又接到佳美提出育嬰留職停薪的申請，礙於相關法規的規範，只能准假，並請人事部門盡快完成留職停薪期間代理人員的甄選。

面對職務代理人的甄選，部門主管由佳美的經驗中認為，在相關法規上提供給女性勞工的假別太多，所以請求公司人力部門主管在面試女性求職者時，須詢問對方「近期內是否有懷孕生子的計畫？」、「家中是否有五歲以下幼兒或老人需要照顧？」，若答案都是肯定的，就得「考慮不錄取」該名女性求職者。

【性別觀點剖析】

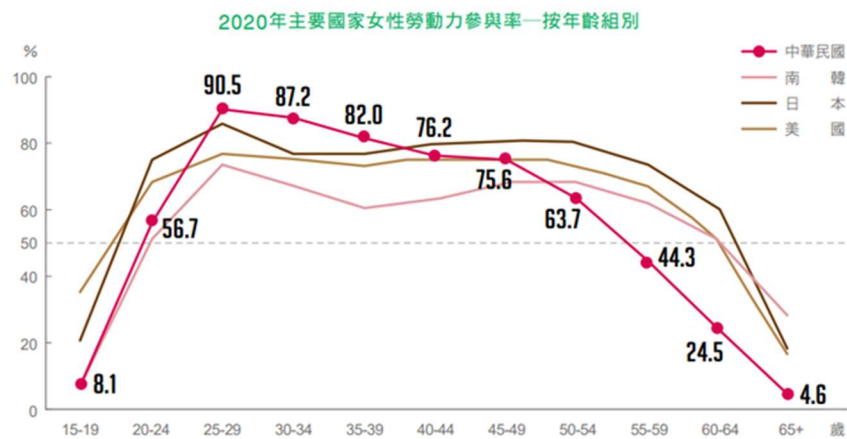
- 一、 儘管政府於消除職場性別歧視已逐步制訂完善的法規規範，如性別工作平等法及就業服務法，雇主對求職者或受僱者不得因性別或性傾向而有相關規定之差別待遇，但多數的工作環境對女性依然相當不友善。甚至會有企業主私下抱怨，女性員工「假太多」，有生理假、婚假、產假等，雇用女性「很麻煩」，因此只願意雇用

男性，並透過類似上開案例以不公開的方式，不錄取女性求職者，藉以規避相關法規，倘未能將 CEDAW 所保障的內涵觀念深植每個民眾，則不可避免地在職場上仍會存在實質性別不平等的情形。

二、 參考行政院 2022 年性別圖像內容，說明如下：

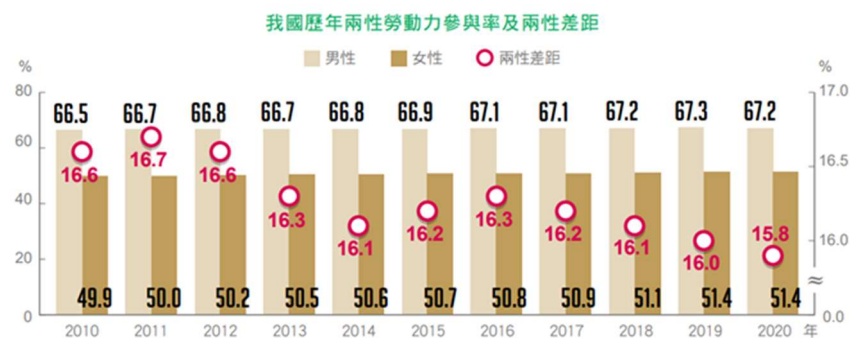
(一) 我國女性勞動力參與率逾 25-29 歲達到高峰後逐步下降，逾 50 歲以後低於各主要國家

隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國 25-29 歲女性勞動參與率 90.5%，遠高於其他主要國家，後因婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，50-54 歲已降至 63.7%，低於各主要國家，55 歲以上參與率已低於 5 成。



(二) 我國近 10 年兩性勞動力參與率的差距雖逐年減少，但仍達 15% 以上

我國歷年女性勞動力參與率低於男性，雖逐年有成長趨勢，使兩性的勞動力參與率差距逐漸縮小，惟差距仍達 15% 以上。



資料來源：行政院主計總處。

(三) 綜上，參考歷年兩性勞動力參與的差距，如何提升女性勞動力的參與仍有很大的努力空間，如何減少中高齡及高齡女性因婚育而造成其勞動參與的阻礙，也是值得研議持續改善的議題。

【實務運用】

一、 我國目前依國際勞工公約第 111 號公約所制訂之相關立法如下：

(一) 性別工作平等法

(二) 就業服務法

二、 公立就業服務機構於辦理求職求才服務時，可透過下列方式，以促成女性在就業機會上的平等：

(一) 僱主端

1. 求才登記

各公立就業服務機構於受理僱主辦理求才登記時，於協助廠商登載用人條件時，可協助檢視廠商的用人需求及條件，倘有性別歧視之虞，可適時進行相關法規的說明，避免廠商觸法；另也可進一步了解廠商不願雇用女性勞工的想法，做適度澄清，以增加女性求職者推介就業成功的機會。

2. 僱主座談會

利用每年辦理僱主座談會的時間，邀請各地方政府主管機關到場進行相關法規的宣導，並可搭配較常出現的就業歧視案例作說明，以加深僱主對法條的認識。

3. 標竿案例的宣導

對願意積極雇用女性勞工的廠商，進行深入的報導及採訪，適時發布新聞稿，達到標竿學習的目標。

(二) 求職民眾端

1. 適時宣導相關法規

於受理民眾辦理求職登記時，可適時宣導職場禁止性別歧視的

相關規定，或提供各項宣導簡章，讓女性求職者了解相關法規可以給予的保障及救濟途徑。

2. 提供就業資源，增加中高齡及高齡女性求職者成功返回職場就業的機會針對因婚育因素離開職場的中高齡及高齡女性求職者，評估需求，適時提供職業訓練課程、創業輔導等相關就業資源，協助其重返職場。

【問題討論】

- 一、 公立就業服務機構就業服務員還可以透過何種方式來減少雇主於面試時有就業歧視的行為，保障女性求職者享有平等的就業機會？
- 二、 公立就業服務機構就業服務員還可以透過何種方式提醒女性求職者相關就業權益的保障及救濟管道，避免其就業權益遭受損害？
- 三、 如何透過政策的引導，使女性享有和男性相同的就業機會？

【相關法規】

CEDAW 第 11 條第 1 項 b 款、性別工作平等法第 4 條、第 7 條、第 26 條、第 29 條、第 34 條及第 38-1 條、就業服務法第 5 條第 1 項、第 6 條及第 65 條

《案例 4》保障女性勞動權益之相關研究

鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，落實性別平等並實踐 CEDAW 之內容成為刻不容緩之要務，為促進合宜勞動之性別平等理念，依據 CEDAW 第 11 條第 1 項 f 款「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利…在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利」，勞動部勞動及職業安全衛生研究所持續針對我國之婦女勞動環境、職業病等及各國之現況調查，進行如「女性職場友善健康促進輔導」、「站姿工作型態對女性勞工健康影響研究」、「探討各國在女性勞工禁止從事危險性或有害性工作法令」等研究，期能藉此瞭解目前之現況、發現性別差異，提出改善策略，並提供勞動政策制訂之參考依據。

【性別觀點剖析】

一、 女性職場友善健康促進輔導研究

依百貨業女性工作者特性與需求建立健康友善職場，增進女性勞工對工作危害健康與健康管理知能，落實職場女性擁有平等與健康安全的工作環境，有效促進女性職場健康促進。針對職場女性重要的健康議題籌組專家諮詢小組，依據各專家的意見擬定出職場女性健康需求評估檢核表並現場輔導評估指標及教育訓練課程的計畫，並辦理一場種籽培訓課程。最後現場實地輔導五家企業進行女性職場友善健康促進的活動及成效評估。

二、 站姿工作型態對女性勞工健康影響研究

以站姿工作者的健康危害為主軸，探討長期從事站姿工作，對女性勞工產生的健康影響，以及各種健康危害的發生概況。本研究總計完成 1585 份工作型態與健康狀況問卷調查，並於問卷調查期間，實地訪察受訪事業單位的現場工作情形。參與問卷調查的受訪者以女性為主，佔全部受訪者的 72.7%，有過半數的受訪者在工作期間，至少有一半的時間必須從事站姿工作，少數並且有包括

彎腰、蹲跪姿、經常走動及搬運物品的工作型態。不適症狀調查結果顯示，81.6%的受訪者在下班前後有身體不適的症狀，平均每人發生的症狀數為 3.9 項(標準差 2.7 項)；下班前後發生關節肌肉骨骼不適的比例則是 70.3%，平均每人發生不適的部位數為 2.6 個(標準差 3.5 個)。疾病調查結果則顯示，僅 30.3%有本研究調查的疾病經歷，平均每人勾選的疾病種類數為 1.8 種(標準差 1.2 種)。整體而言，女性受訪者較容易發生身體及關節肌肉骨骼的不適。進一步比較工作特性與這些不適症狀及肌肉骨骼關節不適部位的發生比例則發現，相較於坐姿為主的工作型態，從事站姿工作會使勞工發生身體不適的機率明顯增加，而女性發生危害的風險又高於男性。

三、 探討各國在女性勞工禁止從事危險性或有害性工作法令

探討各國在女性勞工禁止從事危險性或有害性工作法令蒐集國際勞工組織、歐盟、英國、美國與日本目前對於一般女性以及妊娠中或產後未滿一年之女性工作者從事危險性或有害性工作之規定，並召開專家會議一場。綜觀國際組織與各國法律修正變遷方向，近幾年來在國際公約與各界質疑違反公平就業與存在性別歧視之虞的考量下，保護性別條款逐漸調整放寬。目前國際間職場安全健康保護強調不因工作者之性別而有特別規範；對於妊娠中與哺乳女性工作者禁止從事危險性、有害性工作之規定，ILO、歐盟與英、美等國目前以強調適性的風險評估作法，改善勞動環境或調整職務內容為因應；日本仍維持限制工作項目之形式，內容則定時檢討修訂。同時，鑒於相關母性保護措施可能衍生僱傭、就業方面之歧視，因此各國皆於平權法案中設計相關的母性保護與管理配套措施。

【實務運用】

一、 對於女性勞工以長期站姿工作型態工作者，建議雇主可提供站坐兩

用工作椅、考量工作屬性適當設定休息時段以及定期進行工作內容調度，以避免因長期久站而引起女性勞工肌肉骨骼傷害。勞工亦可從使用個人防護具如鞋墊、護膝、彈性襪等加以預防。

- 二、 針對各國在女性勞工禁止從事危險性或有害性工作法令相關研究，已提供本部及所屬各單位，作為後續政策擬定之重要參考依據外，亦公布研究報告於勞動及職業安全衛生研究所官方網站，以增進民眾對資訊之可及性，另也將研究之重要內容提供事業單位參考，使事業單位可進一步規劃改善措施及提供促進友善職場之知能。另針對女性勞工母體健康保護相關法令，本部於 109 年 9 月 16 日再次修正「女性勞工母性健康保護實施辦法」，強化事業單位建立系統化管理模式以落實母性健康保護措施，爰新增雇主應訂定母性健康保護計畫，強化雇主對女性相關之保護措施。

【問題討論】

- 一、 請思考女性於職場常面臨之狀況如：長期站姿工作等，是否擬定健康促進方案或協助措施？如職場有此類狀況應如何提供健康之工作環境？
- 二、 本部已於 103 年度發布「女性勞工母性健康保護實施辦法」，並於 109 年 9 月 16 日為強化與引導事業單位以系統化管理模式(規劃、執行、檢討及改進)採取母性健康保護措後再次進行修正，請試著檢視其內容，並提出看法。

【相關法規】

CEDAW 第 11 條第 1 項 f 款、CEDAW 第 24 號一般性建議第 1 段及第 10 段

《案例 5》交換式性騷擾

根據消除對婦女一切形式歧視公約委員會於 1992 年發佈的第 19 號一般性建議(General Recommendations)第 11 條提出，性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為。該次建議即將「基於性別的暴力」納入公約第 1 條界定對婦女的歧視定義中，並認為不論其他具體條款是否明文提到暴力，只要是婦女在這些領域遭受基於性別的暴力，如在工作單位受到性騷擾，其權益會嚴重減損，若造成徵聘或升遷不利，或造成歧視性行為，亦即已違反公約為落實性別的實質平等，維護人格尊嚴，並消除性別暴力的情形。為落實性別的實質平等，維護人格尊嚴，並消除性別暴力的情形，國際間積極推動性別平等之教育及環境。本部亦將其納入重要施政措施，在職場中，遭遇性別暴力，施以協助、規範防治方法及救濟申訴程序，以保護婦女不受工作單位的性攻擊和性騷擾。自 91 年 3 月 8 日施行兩性工作平等法(97 年修正更名為「性別工作平等法」)，並在 97 年 11 月 26 日修正公布第 38 條之 1 條文提高性騷擾罰則，以使受僱者能夠在平等、安全、無性別歧視的環境中安心工作，也加強雇主防制性騷擾行為的義務。

小薇自大學畢業後，上網從臺灣就業通尋求工作，在因緣際會下應徵到這家員工數約 50 人的公司，負責主管當日行程及文書相關事務工作，由於經濟景氣大環境不好，小薇對於所交辦的工作皆很認真的學習及處理。

小薇的主管是一位中年已婚男子，為人豪邁，對於屬下常常給予問候與關心，對於小薇也常常關心工作進度及是否適應，小薇認為遇到了一位好主管，直到有一天在茶水間，同事們互相聊天當中，得知該主管常常在問候關心過程中，會在肢體上有接觸，造成女員工心理及生理上不舒服，小薇當時並不覺得有類似情況，直到有一天，獨自與主管加班才發現，一切與想像不同。

當天，小薇一如往常正在處理交辦的事項，不知不覺已經晚上八點，辦公

室只剩下她和主管兩人，這時主管走向小薇的位置，除了詢問公事的處理進度外，開始對於小薇有言語及肢體上的騷擾。

主管:小薇，明天行程大致上處理得如何?

小薇:已經訂好明早九點車票，業務單位也已經接洽了，開會時程也已敲定。

主管:辦得不錯，小薇有男朋友嗎?這麼晚了，有人會接妳嗎?

小薇:沒有耶，但我就住公司附近，很方便。

主管:是唷，哀~

小薇:主管怎麼了?

主管:最近感情不太順利，不知道小薇要不要當我的女朋友阿。

小薇:這…不太好吧!而且主管你已經已婚了。

主管:沒關係阿(此時手放在小薇腰附近)。

小薇:你做什麼!

主管:唉唷，身材很好喔，只要你答應當我的女朋友，我就讓你升職，還可以加薪。

小薇:我不要!

主管:你如果不識相一點，你之後工作會很痛苦的。如果你敢告我的話，我跟你說，我認識很多政要，妳告不倒我的，在公司裡，沒有人會聽你的。

【性別觀點剖析】

性別工作平等法第 12 條規定，本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，在實務上即為敵意式性騷擾情形。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配

置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，此為交換式性騷擾。

有關性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

復查同法第 13 條規定，雇主應防治性騷擾行為之發生。其雇用受僱者 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。雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。有關性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。如有違反規定，依同法第 27 條、第 28 條、第 29 條及第 34 條依事實的情況，讓受害者尋求正確申訴管道及給予違法的雇主懲處。

案例中，不管是在公私營事業單位都曾發生過，有些主管憑著自己在單位上的權力，對底下員工性騷擾並有許多逾矩行為，有些人選擇忍氣吞聲、有人選擇辭職，更有些人因為可以升職加薪，也就屈服了這不當要求。

職場性騷擾不只是只有主管主動提出，有些時候是部屬為了爭取更多利益，而向主管提出，這些「條件式」的交換，違反了相關法律及風俗道德。但大多數都是基層員工面對到此問題，而不知如何自保。工作場所發生性騷擾可能起因於組織內不對等的權力關係、組織文化影響，如果工作場所內傾向容忍性騷擾或類似行為發生，則性騷擾情形將增加；但若雇主採取較積極的防治政策，例如，舉辦訓練課程、張貼公告、頻繁重申規定及申訴制度等，應可培養群眾防治性騷擾之意識，是減少敵意環境性騷擾有效的作法。

目前性別工作平等法及相關法規日益完備，依照規範，雇主應防治性騷擾行為之發生，僱用受僱者 30 人以上之雇主，必須訂定性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示，使員工權益受到保障，避免遇到性騷擾情事。

【實務運用】

依照 CEDAW 第 19 號一般性建議第 18 段所示，性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為。這類行為可以是侮辱人的，且構成健康和安全的問題。婦女有合理理由相信如果她加以拒絕，在工作包括徵聘或升級方面對她不利，或造成不友善的工作環境；則這類行為就是歧視性的。

性騷擾係指以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，與國際上之定義相當。在實務上，受僱者在職場，如認為遭受到性騷擾行為，即可向雇主提出申訴，雇主一旦知悉此事，則必須採取立即有效的糾正及補救措施使員工能夠及時得到該有保障；如果雇主如果沒有善盡責任，員工可以向地方主管機關提出申訴，如查證屬實，雇主將面臨 10 萬以上 50 萬以下的罰鍰，並且公布姓名或名稱、負責人姓名。

根據本部統計資料，110年，各地方勞工行政主管機關針對「交換式」的性騷擾及「敵意式」的性騷擾，分別受理12件及178件，並分別有4件及64件成立並予以裁處。

有關如何全面性地防治職場上性騷擾的情事，有賴政府、雇主及勞工三方面的協助合作，由政府制定的法律規範，雇主於工作場所公開揭示相關資訊、實施防治性騷擾之教育訓練並設置性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子郵件，並指定人員或單位負責，勞工若遇到性騷擾情事，切勿隱忍，能夠尋求正確的救濟申訴管道，方能有相對應的保障。

【問題討論】

為促進就業平等、避免職場性別刻板印象造成職場性別歧視、職場性騷擾並保障國民就業平等，性別工作平等法透過制定促進工作平等措施(如生理假、家庭照顧假等)、防治職場性騷擾及性別歧視禁止相關規定，以促進性別地位實質平等及就業平等。

1. 請探討雇主如何避免職場內部發生性騷擾情形？如何培養員工感知「職場性騷擾」情境，避免自己成為性騷擾加害人，另外亦能清楚明白表達「請停止不受歡迎的言行舉止」？
2. 倘若員工執行職務遭遇性騷擾，應該如何處理呢？
性別工作平等法中明訂，員工可先向事業單位提出申訴，若事業單位知悉性騷擾情形時，未為立即有效之糾正補救措施，可向工作所在地之勞工行政主管機關申訴，以確保本身之權益。
3. 然事業單位對於性騷擾認定，仍有執行上之困難，對於單方面的舉證及說詞，並無法直接認定；惟性別工作平等法第 13 條規定雇主義務實踐並非要求雇主以查明性騷擾事實真相為前提，而係要求雇主對受僱者反映有性騷擾之情形時，即應採取立即有效之糾正及補救措施。請討論「立即有效之糾正及補救措施」之可能樣態。

【相關法規】

性別工作平等法第 12 條、第 13 條、第 27 條、第 28 條、第 29 條、第 34 條、第 38 條之 1。

《案例 6》性別歧視禁止

依據 CEDAW 第 11 條第 1 項締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；為落實憲法與 CEDAW 所宣示消除性別歧視，促進性別地位實質平等之意旨，我國自 91 年制定兩性工作平等法（97 年修正更名為「性別工作平等法」）至今已 20 年，對於促進我國職場上性別平等之保障已有相當成效。本案例內容解析採法院見解，輔以政府提供有關性別歧視禁止之法令保障立法意旨及精神，期有效促進性別地位實質平等之意旨。

小芬是化妝品專櫃人員，受僱 2 年半，工作表現良好。最近小芬懷孕了，上班時沒法久站，容易疲勞，更困擾的是出現頻尿，一天得去上好幾次廁所。主管詢問小芬是否有什麼狀況，小芬跟主管說自己懷孕了，孰知，主管面有難色的說，公司內規是懷孕的員工都要自行離職，小芬立刻跟主管保證一定會儘量做好自己份內的工作，不會影響到業績，也不會麻煩其他同事。然而，之後主管開始天天要求小芬盤點倉庫、擦拭各式產品、計算小芬每次離櫃如廁時間、對她多所刁難，並且暗示她是否要離職專心待產，且新一季度的績效評比，小芬是全體員工中最差的。

小芬覺得自己的銷售量並未減低，亦高於同區域分店平均值，便向主管詢問績效低落的原因。怎知主管卻只回應小芬，認為她工作表現不佳，除了經常坐著或不在櫃位，偶爾也會拿錯商品，影響公司形象，甚至出現遲到情形。隨即主管以不適任工作為由請小芬離職。小芬被解僱後，難過地向朋友哭訴，直覺是因為懷孕才受到公司如此苛待，遂向當地勞工局進行申訴。

【性別觀點剖析】

查性別工作平等法第 1 條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」

復查同等法第 11 條規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。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。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」。又懷孕歧視亦屬性別歧視之情形。

其中所提及之「差別待遇」，在性別工作平等法施行細則第 2 條後段將其定義為「雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待」。

如果雇主對於兩位以上具有相同或類似工作能力、效率、表現的受僱者有差別待遇，且差別待遇係因受僱者懷孕而對其採取不利或差別待遇，如打低考績、減薪、強迫留職停薪、不利於懷孕者之職務調動或解僱等，即是構成懷孕歧視。

再依照性別平等工作法第 31 條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」，此舉證責任條文之立法目的，在於雇主對受僱者之差別待遇，是否係基於性別（懷孕）因素，往往牽涉雇主之主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有困難；且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，故課予具有優勢地位且掌握資訊之雇主較重之舉證責任。故法律明定受僱者僅需善盡釋明之責，舉證責任即轉換至雇主。

【實務運用】

本案例中，雇主得知小芬懷孕後，隨即明示或暗示她自行離職，小芬不願，雇主就增加她的工作量、對她的工作表現課予相較其他勞工更高的標準，隨後藉口其表現不佳予以資遣。顯見雇主對小芬不適任的評價，大部分係基於小芬懷孕的考量，且雇主亦未提出不適任之相關證明資料而逕予解僱，已有違反性別工作平等法第 11 條情事，依性別平等工作法第 38 條之 1 規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。

該如何認定性別歧視成立，而不是單方面主觀認定，應由雇主提出舉證，受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主就差別待遇之非性別因素，或其所從事工作之特定性別因素舉證，因此受僱者申訴雇主構成性別歧視仍應就個案事實釐清認定，尚難直接判定。

另依據本部官網「性別統計指標」指出，110 年度性別歧視評議案件 103 件，其中成立案件數為 32 件。為強化受僱者或求職者對於性別歧視之認知，督促事業單位落實就業歧視禁止責任，本部每年均與各地勞工行政主管機關合作辦理職場平權及性騷擾防治研習會 25 場次、辦理事業單位及行政人員法令研習各 2 場次。並透過多元管道加強政策說明及觀念宣導；期能破除社會大眾及雇主對性別之刻板印象，營造友善工作職場，進而促進性別地位實質平等。

【問題討論】

- 一、 CEDAW 第 11 條第 2 項(a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，違反規定者予以制裁。試探討懷孕女性於職場常面臨之狀況、可能面對之差別待遇或不利行為？又，如何協助女性突破困境，主張法律母性保障之權利？
- 二、 試探討如未營造友善懷孕婦女之職場環境，可能對事業單位有何負面影響，以促進雇主正面看待員工懷孕之狀態。

【相關法規】

性別工作平等法第 1 條、第 11 條、第 31 條、第 38 條之 1

捌、CEDAW 第 13 條

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：

- (a) 領取家屬津貼的權利；
- (b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
- (c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

《案例》婦女微型創業 單親媽獲新生

小真因為家庭變故結束了婚姻，離婚後除了要背負前夫留下的龐大債務外，還要扶養三名小孩。離婚初期，為了維持生活和償還債務，一個人兼 5 份工作，每天從早忙到晚，但賺得的薪水還是有限，經濟壓力壓得她喘不過氣來，小真心想：這樣下去，不餓死也會累死……。

於是小真辭掉工作，報名參加中餐烹調職業訓練課程，通過技能檢定後決定創業，她承租店面週一到週五賣早餐，並在親人的支持下購買生財器具和貨車，假日擺攤販賣客家米製食品。但這樣拼命工作沒有休息的日子，讓小真的身體亮起了紅燈，加上早餐店的生意也不穩定，小真只好選擇將早餐店收掉，專心經營假日的生意，但為了維持生活，小真還是找了平常日的兼職工作，週五下午再製作當週要賣的米製產品。

漸漸地，小真賣的客家美食，透過客人間口耳相傳，生意逐漸好轉，訂購量愈來愈多，小真一個人常常忙不過來，雖然她找了娘家的親人和小孩來幫忙，卻還是經常做到三更半夜。後來，小真發現，當初因為創業資金有限，只能購買相對便宜的生產設備，反而限制了生產數量，經常要一再重複製作程序才有足夠的產品，平白浪費了許多時間和人力成本。因此，小

真想要更換可一次生產較大產量的機器設備，以便賣出更多的產品來增加收入，緩解窘迫的生活壓力，但她每月的收入都拿去支付生活費和還債，購買設備的錢要從哪裡來？銀行會願意借錢給她嗎？又有誰可以幫助她呢？

小真輾轉得知政府單位有辦理政策性創業貸款，透過政府的創業協助政策，小真取得購買設備的資金，而且不用提供保證人或擔保品，改善了過去生產效率不佳和人力浪費的問題，解決了經營困境，讓小真得以提高產量來增加收入，政府提供的創業貸款利息補貼也讓她舒緩每月的償債壓力，讓她稍微獲得喘息。（案例來源：勞動部「微型創業鳳凰貸款」申請案）

【性別觀點剖析】

- 一、 依據行政院主計總處人力資源調查，臺灣地區 2014 年勞動力參與率（以下簡稱勞參率）為 58.54%，男性之勞參率一如往年高於女性（男性 66.78%、女性 50.64%），女性勞參率相較於 2013 年及 2012 年略有成長（2013 年 50.46%、2012 年 50.19%）。而以創業來說，女性與男性在創業上所遭受的困難某些層面是相同的，但是由於社會賦予女性的刻板印象，使得女性在家庭與事業往往呈現兩難的局面。首先，缺乏資金一直是許多女性創業者最容易遭遇的問題，也是影響創業成敗最主的關鍵，這是因為女性創業者的資金來源主要是採取獨資的方式，其資金大多透過之前工作累積的財富，透過自己能力所及去籌措創業資金；加上女性的社交圈（即人脈）比起男性較為狹隘，而銀行貸款的門檻也不利女性小額創業（如抵押不動產、利率過高）所導致。
- 二、 若以婚姻狀況進行檢視，2014 年女性未婚者與男性未婚者之勞動參與比例相當（女性為 60.68%、男性為 63.02%），但「有配偶或同居」者中，女性勞參率為 49.78%，男性則為 71.23%，除男性顯著高於女性外，有配偶或同居者之婦女的勞參率與未婚女性勞參率相較有明顯降低，有配偶或同居者之男性勞參率相較未婚者顯著提升。顯見

我國婦女因走入婚姻、同居伴侶因素而離開職場，轉為料理家事之家內勞動或協助另一半或其家族經營事業。另外，傳統觀念之束縛是女性一直無法擺脫的困境之一，由於女性一直必須背負照顧丈夫、公婆、子女及負責家事等義務，因此對於許多女性創業者而言想要得到家人、親友支持並不容易，倘若女性在創業時受到家人的不諒解，很容易讓女性創業者承受更多心理層面的壓力。

- 二、再從「離婚、分居或喪偶」者之勞參率來看，男性占 53.16%，女性為 30.21%，女性亦明顯低於男性，且相較「有配偶或同居」者更為降低，而失去婚姻、配偶者更必須獨自面對賺錢養家和照顧子女的雙重負擔。其中又常因照顧子女有請假需求、無法配合加班或無法配合工作要求出差，難以同時顧及工作和家庭，落得蠟燭兩頭燒的窘境，最後只能尋找彈性較大的部份工時或臨時工作，或者選擇另一種就業模式－創業，來獲取家庭收入來源，本案例主角小真即是在身兼多職仍入不敷出的困境下，投入「謀生型」微型創業。
- 三、目前政府協助女性創業之政策含經濟部主辦之「婦女創業飛雁計畫」及勞動部「微型創業鳳凰貸款與創業諮詢輔導服務計畫」，主要措施內容為辦理免費創業育成課程、諮詢輔導服務、協助取得創業資金、辦理女性創業家交流活動、協助商品行銷推廣等事項，其中資金取得部分，經濟部「婦女創業飛雁計畫」係藉由轉介辦理「青年創業及啟動金貸款」提供融資信用保證或透過參與婦女創業菁英賽觸發創投機構投資意願，勞動部「微型創業鳳凰貸款」則提供有資金需求婦女融資信用保證及貸款利息補貼，並於創業過程中全程輔導陪伴，解決創業困境。
- 四、婦女創業協助政策之推動，除了幫助女性取得經濟自主權外，亦有助女性擺脫傳統文化及思想的制約（如男主外，女主內），促使女性自覺自身勞動供給價值不再次於配偶，女性並非退守家庭唯一選擇，女性應勇於追求創業夢想的實踐，耕耘屬於自己的事業。

【實務運用】

依 CEDAW 第 13 條 b 款所示，政府應採取一切適當措施，消除經濟和社會生活其他方面對婦女的歧視，特別是婦女在銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利，以保證在男女平等的基礎上有相同權利。第 27 號一般性建議第 7 段亦指出若婦女根本無法簽訂契約、取得金融信貸、僅能經由丈夫、男性親屬的同意或保證方能為之，其法律自主權即受剝奪。該等限制使婦女不能作為財產唯一的所有者，並使其不能對自己的財產進行合法管理，或訂立任何其他形式的契約。該等限制嚴重影響婦女自己和其受撫養人的能力。考量女性相較男性不易取得銀行貸款，勞動部為保障婦女取得銀行融資機會及增加婦女經濟力，針對成年之婦女提供免擔保人、免擔保品之低利創業貸款。

- 一、統計 2014 年財團法人中小企業信用保證基金「青年創業及啟動金貸款」女性貸款件數僅佔所有貸款案件約三成，「微型創業鳳凰貸款」女性貸款案件佔達七成五，餘為中高齡男性。而「青年創業及啟動金貸款」與「微型創業鳳凰貸款」合計承保件數與融資金額之性別比例，男性貸款件數 2136 件、女性件數 1153 件，男性、女性貸款案件分別佔總件數之 64.9%、35%，男性融資金額 20.2 億、女性 9.5 億，分別佔總融資金額 68%、32%，女性獲貸案量與取得融資金額皆顯著低於男性，可見針對女性創業政策性貸款措施仍有努力的空間。
- 二、除取得銀行貸款外，如本案例小真這樣經濟收入相對弱勢之離婚、獨力負擔家計者，依「特殊境遇家庭扶助條例」第 12 條規定申請創業貸款補助，可獲得還款期間利息補貼。惟檢視該條例第 4 條第 1 項規定，對於第 4 款之未婚懷孕，懷胎三個月以上至分娩二個月內之婦女並未列入適用對象，似意謂未婚懷孕婦女無法享有此項扶助措施，此是否對未婚懷孕婦女形成差異對待，值得省思。
- 三、目前我國創業協助政策大多涵蓋所有創業者，未對不同性別、年齡、族群之創業者予以區別適用，此將對女性創業者形成排擠效果，造

成女性所獲取之創業資源相較於男性族群低，爰針對女性之創業協助政策有其必要性。現行女性創業型態多集中於批發零售業、住宿及餐飲業等，於附加價值較高之產業創業比重不高，故除支持女性創業之政策外，亦應逐步鼓勵女性朝向知識經濟領域及創新科技產業發展，並培育女性創業典範及強化資源整合能力，以充分發揮女性勞動力對經濟發展之貢獻。

【問題討論】

- 一、 CEDAW 第 25 號一般性建議(暫行特別措施)第 38 段指出締約國應採取暫行特別措施加速改變、消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。試探討特殊境遇婦女申請創業貸款通過率為何較低？如何協助特殊境遇婦女突破困境，成功獲得創業貸款？
- 二、 微型創業多為批發零售業、住宿餐飲業等創業型態，試思考如何協助特殊境遇婦女突破集中於批發零售業、住宿餐飲業等創業型態，發展附加價值較高的創新行業？

【相關法規】

- 一、 CEDAW 第 13 條、CEDAW 第 27 號一般性建議第 7 段、CEDAW 第 25 號一般性建議(暫行特別措施)第 38 段
- 二、 「特殊境遇家庭扶助條例」第 4 條第 1 項：
 - 1、 六十五歲以下，其配偶死亡，或失蹤經向警察機關報案協尋未獲達六個月以上。
 - 2、 因配偶惡意遺棄或受配偶不堪同居之虐待，經判決離婚確定或已完成協議離婚登記。

- 3、 家庭暴力受害。
- 4、 未婚懷孕婦女，懷胎三個月以上至分娩二個月內。
- 5、 因離婚、喪偶、未婚生子獨自扶養十八歲以下子女或獨自扶養十八歲以下父母無力扶養之孫子女，其無工作能力，或雖有工作能力，因遭遇重大傷病或照顧六歲以下子女致不能工作。
- 6、 配偶處一年以上之徒刑或受拘束人身自由之保安處分一年以上，且在執行中。
- 7、 其他經直轄市、縣市政府評估因三個月內生活發生重大變故導致生活、經濟困難者，且其重大變故非因個人責任、債務、非因自願性失業等事由。

特殊境遇家庭扶助條例第 12 條：符合第四條第一項第一款至第三款、第五款及第六款規定，且成年者，得申請創業貸款補助；其申請資格、程序、補助金額、名額、期限及其他相關事項之辦法，由中央目的事業主管機關定之。

附錄

消除對婦女一切形式歧視公約

聯合國大會一九七九年十二月十八日第34／180號決議，通過並開放給各國簽字、批准和加入生效：按照第二十七（1）條的規定，於一九八一年九月三日生效。

本公約締約各國，注意到《聯合國憲章》重申對基本人權、人身尊嚴和價值以及男女平等權利的信念，注意到《世界人權宣言》申明不容歧視的原則，並宣布人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等，且人人都有資格享受該宣言所載的一切權利和自由，不得有任何區別，包括男女的區別，注意到有關人權的各項國際公約的締約國有義務保證男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，考慮到在聯合國和各專門機構主持下所簽署旨在促進男女權利平等的各項國際公約，還注意到聯合國和各專門機構所通過旨在促進男女權利平等的決議、宣言和建議，關心到儘管有這些各種文件，歧視婦女的現象仍然普遍存在，考慮到對婦女的歧視違反權利平等和尊重人的尊嚴的原則，阻礙婦女與男子平等參加本國的政治、社會、經濟和文化生活，妨礙社會和家庭的繁榮發展，並使婦女更難充分發揮為國家和人類服務的潛力，關心到在貧窮情

況下，婦女在獲得糧食、保健，教育、培訓、就業和其他需要等方面，往往機會最少，深信基於平等和正義的新的國際經濟秩序的建立，將大有助於促進男女平等，強調徹底消除種族隔離、一切形式的種族主義、種族歧視、新老殖民主義、外國侵略、外國佔領和外國統治、對別國內政的干預，對於男女充分享受其權利是必不可少的，確認國際和平與安全的加強，國際緊張局勢的緩和，各國不論其社會和經濟制度如何彼此之間的相互合作，在嚴格有效的國際管制下全面徹底裁軍、特別是核裁軍，國與國之間關係上正義、平等和互利原則的確認，在外國和殖民統治下和外國佔領下的人民取得自決與獨立權利的實現，以及對各國國家主權和領土完整的尊重，都將會促進社會進步和發展，從而有助於實現男女的完全平等，確信一國的充分和完全的發展，世界人民的福利以及和平的事業，需要婦女與男子平等充分參加所有各方面的工作，念及婦女對家庭的福利和社會的發展所作出的巨大貢獻至今沒有充分受到公認，又念及母性的社會意義以及父母在家庭中和在養育子女方面所起的作用，並理解到婦女不應因生育而受到歧視，因為養育子女是男女和整個社會的共同責任，認識到為了實現男女完全平等需要同時改變男子和婦女在社會上和家庭中的傳統任務，決心執行《消除對婦女歧視宣言》內載的各項原則，並為此目的，採取一切必要措施，消除這種歧視的一

切形式及現象，茲協議如下：

第一條

在本公約中，"對婦女的歧視"一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。

第二條

締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

(a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；

(b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；

(c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；

(d) 不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；

(e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；

(f) 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；

(g) 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

第三條

締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

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；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。

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。

第五條

締約各國應採取一切適當措施：

(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；

(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

第六條

締約各國應採取一切適當措施，包括制定法律，以禁止一切形式販賣婦女及意圖營利使婦女賣淫的行為。

第二部份

第七條

締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：

(a) 在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權；

(b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；

(c) 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。

第八條

締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織的工作。

第九條

1. 締約各國應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利。締約各國應特別保證，與外國人結婚或於婚姻存續期間丈夫改變國籍均不當然改變妻子的國籍，使她成為無國籍人，或把丈夫的國籍強加於她。
2. 締約各國在關於子女的國籍方面，應給予婦女與男子平等的權利。

第三部份

第十條

締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證：

- (a) 在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得

學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；

(b) 課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同；

(c) 為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法；

(d) 領受獎學金和其他研究補助金的機會相同；

(e) 接受成人教育、包括成人識字和實用讀寫能力的教育的機會相同，特別是為了盡早縮短男女之間存在的教育水平上的一切差距；

(f) 減少女生退學率，並為離校過早的少女和婦女安排各種方案；

(g) 積極參加運動和體育的機會相同；

(h) 有接受特殊知識輔導的機會，以有助於保障家庭健康和幸福，包括關於計劃生育的知識和輔導在內。

第十一條

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證

她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：

- (a) 人人有不可剝奪的工作權利；
- (b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
- (c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
- (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
- (e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
- (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

- (a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；
- (b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
- (c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；

(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

3.應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

第十二條

1.締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計劃生育的保健服務。

2.儘管有本條第 1 款的規定，締約各國應保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務，必要時予以免費，並保證在懷孕和哺乳期間得到充分營養。

第十三條

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：

(a) 領取家屬津貼的權利；

(b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；

(c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

第十四條

1.締約各國應考慮到農村婦女面臨的特殊問題和她們對家庭生計包括她們在經濟體系中非商品化部門的工作方面所發揮的重要作用，並應採取一切適當措施，保證對農村婦女適用本公約的各項規定。

2.締約各國應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權：

(a) 參與各級發展規劃的擬訂和執行工作；

(b) 利用充分的保健設施，包括計劃生育方面的知識、輔導和服務；

(c) 從社會保障方案直接受益；

(d) 接受各種正式和非正式的培訓和教育，包括有關實用讀寫能力的培訓和教育在內，以及除了別的以外，享受一切社區服務和推廣服務的益惠，以提高她們的技術熟練程度；

(e) 組織自助團體和合作社，以通過受僱和自營職業的途徑取得平等的經濟機會；

(f) 參加一切社區活動；

(g) 有機會取得農業信貸，利用銷售設施，獲得適當技術，並在土地改革和土地墾殖計劃方面享有平等待遇；

(h) 享受適當的生活條件，特別是在住房、 生、水電供應、交通和通

訊等方面。

第四部份

第十五條

- 1.締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。
- 2.締約各國應在公民事務上，給予婦女與男子同等的法律行為能力，以及行使這種行為能力的相同機會。特別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利，並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇。
- 3.締約各國同意，旨在限制婦女法律行為能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文件，應一律視為無效。
- 4.締約各國在有關人身移動和自由擇居的法律方面，應給予男女相同的權利。

第十六條

- 1.締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：

(a) 有相同的締結婚約的權利；

(b) 有相同的自由選擇配偶和非經本人自由表示、完全同意不締結婚約的權利；

(c) 在婚姻存續期間以及解除婚姻關係時，有相同的權利和義務；

(d) 不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；

(e) 有相同的權利自由負責地決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使這種權利的知識、教育和方法；

(f) 在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；

(g) 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利；

(h) 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。

2. 童年訂婚和結婚應不具法律效力，並應採取一切必要行動，包括制訂法律，規定結婚最低年齡，並規定婚姻必須向正式機構登記。

第五部分

第十七條

1.為審查執行本公約所取得的進展，應設立一個消除對婦女歧視委員會（以下稱委員會），由在本公約所適用的領域方面德高望重和有能力的專家組成，其人數在本公約開始生效時為十八人，到第三十五個締約國批准或加入後為二十三人，這些專家應由締約各國自其國民中選出，以個人資格任職，選舉時須顧及公平地域分配原則及不同文化形式與各主要法系的代表性。

2.委員會委員應以無記名投票方式自締約各國提名的名單中選出。每一締約國得自本國國民中提名一人候選。

3.第一次選舉應自本公約生效之日起六個月後舉行。聯合國秘書長應於每次舉行選舉之日至少三個月前函請締約各國於兩個月內提出其所提名之人的姓名。秘書長應將所有如此提名的人員依字母順序，編成名單，註明推薦此等人員的締約國，分送締約各國。

4.委員會委員的選舉應在秘書長於聯合國總部召開的締約國會議中舉行。該會議以三分之二締約國為法定人數，凡得票最多且佔出席及投票締約國代表絕對多數票者當選為委員會委員。

5.委員會委員任期四年。但第一次選舉產生的委員中，九人的任期應於兩年終了時屆滿，第一次選舉後，此九人的姓名應立即由委員會主席抽籤決定。

6.在第三十五個國家批准或加入本公約後，委員會將按照本條第 2、3、4 款增選五名委員，其中兩名委員任期為兩年，其名單由委員會主席抽籤決定。

7.臨時出缺時，其專家不復擔任委員會委員的締約國，應自其國民中指派另一專家，經委員會核可後，填補遺缺。

8.委員會委員經聯合國大會批准後，鑒於其對委員會責任的重要性，應從聯合國資源中按照大會可能決定的規定和條件取得報酬。

9.聯合國秘書長應提供必需的工作人員和設備，以便委員會按本公約規定有效地履行其職務。

第十八條

1.締約各國應就本國實行本公約各項規定所採取的立法、司法、行政或其他措施以及所取得的進展，向聯合國秘書長提出報告，供委員會審議：

(a) 在公約對本國生效後一年內提出，並且

(b) 自此以後，至少每四年並隨時在委員會的請求下提出。

2.報告中得指出影響本公約規定義務的履行的各種因素和困難。

第十九條

1.委員會應自行制訂其議事規則。

2.委員會應自行選舉主席團成員，任期兩年。

第二十條

1.委員會一般應每年召開為期不超過兩星期的會議以審議按照本公約第十八條規定提出的報告。

2.委員會會議通常應在聯合國總部或在委員會決定的任何其他方便地點舉行。

第二十一條

1.委員會應就其活動，通過經濟及社會理事會，每年向聯合國大會提出報告，並可根據對所收到締約各國的報告和資料的審查結果，提出意見和一般性建議。這些意見和一般性建議，應連同締約各國可能提出的評論載入委員會所提出的報告中。

2.聯合國秘書長應將委員會的報告轉送婦女地位委員會，供其參考。

第二十二條

各專門機構對屬於其工作範圍內的本公約各項規定，有權派代表出席關於其執行情況的審議。委員會可邀請各專門機構就在其工作範圍內各個領域對本公約的執行情況提出報告。

第六部分

第二十三條

如載有對實現男女平等更為有利的任何規定，其效力不得受本公約的任何規定的影響，如：

- (a) 締約各國的法律；或
- (b) 對該國生效的任何其他國際公約、條約或協定。

第二十四條

締約各國承擔在國家一級採取一切必要措施，以充分實現本公約承認的各項權利。

第二十五條

- 1.本公約開放給所有國家簽署。
- 2.指定聯合國秘書長為本公約的保存者。
- 3.本公約須經批准，批准書交存聯合國秘書長。
- 4.本公約開放給所有國家加入，加入書交存聯合國秘書長後開始生效。

第二十六條

- 1.任何締約國可以隨時向聯合國秘書長提出書面通知，請求修正本公約。
- 2.聯合國大會對此項請求，應決定所須採取的步驟。

第二十七條

- 1.本公約自第二十份批准書或加入書交存聯合國秘書長之日後第三十天開始生效。
- 2.在第二十份批准書或加入書交存後，本公約對於批准或加入本公約的每一國家，自該國交存其批准書或加入書之日後第三十天開始生效。

第二十八條

- 1.聯合國秘書長應接受各國在批准或加入時提出的保留書，並分發給所有

國家。

2.不得提出內容與本公約目的和宗旨抵觸的保留。

3.締約國可以隨時向聯合國秘書長提出通知，請求撤銷保留，並由他將此項通知通知各有關國家。通知於收到的當日生效。

第二十九條

1.兩個或兩個以上的締約國之間關於本公約的解釋或適用方面的任何爭端，如不能談判解決，經締約國一方要求，應交付仲裁。如果自要求仲裁之日起六個月內，當事各方不能就仲裁的組成達成協議，任何一方得依照《國際法院規約》提出請求，將爭端提交國際法院審理。

2.每一個締約國在簽署或批准本公約或加入本公約時，可聲明本國不受本條第 1 款的約束，其他締約國對於作出這項保留的任何締約國，也不受該款的約束。

3.依照本條第 2 款的規定作出保留的任何締約國，得隨時通知聯合國秘書長撤回該項保留。

第三十條

本公約的阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文和西班牙文文本具有同等效力，均應交存聯合國秘書長。下列署名的全權代表，在本公約之末簽名，以昭信守。

CEDAW 第 19 號一般性建議：對婦女的暴力行為

一般性建議第 6、7 及 18 段：

6. 《公約》第 1 條界定對婦女的歧視。歧視的定義包括基於性別的暴力，即針對其為女性而施加暴力或不成比例地影響女性。包括身體、心理或性的傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由。基於性別的暴力可能違犯《公約》的具體條款，不論這些條款是否明文提到暴力。
7. 基於性別的暴力，損害或阻礙婦女享有基於一般國際法或具體的人權公約所載列的人權和基本自由，符合《公約》第 1 條所指的歧視。該等權利和自由包含：
 - (a) 生命權；
 - (b) 不受酷刑、不人道或有辱人格的待遇或懲罰的權利；
 - (c) 在國際或國內武裝衝突時享有人道主義所規範之平等保護的權利；
 - (d) 自由和人身安全權利；
 - (e) 基於法律受平等保護權；
 - (f) 家庭中的平等權；
 - (g) 可達成的最高標準身心健康權；
 - (h) 工作條件公平有利的權利。
18. 性騷擾包括不受歡迎、具有性動機的行為，如身體接觸和求愛動作、猥褻的言詞，出示淫穢書畫和提出性要求等，無論其為言詞或是行為。這類行為可以是侮辱人的，且構成健康和安全的問題。婦女有合

理理由相信如果她加以拒絕，在工作包括徵聘或升級方面對她不利，或造成不友善的工作環境；則這類行為就是歧視性的。

CEDAW 第 24 號一般性建議：《公約》第 12 條（婦女和保健）

一般性建議第 1、8、10、28 及第 31 段

1. 消除對婦女歧視委員會認為，婦女獲得健康照顧，包括生育健康，是《公約》所規定的基本權利。委員會在其第二十屆會議上根據第 21 條，決議擬訂關於《公約》第 12 條的一般性建議。

8. 第 12 條條文如下：

「1. 締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計劃生育的保健服務。

2. 儘管有本條第 1 款的規定，締約各國應保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務，必要時予以免費，並保證在懷孕和哺乳期間得到充分營養。」

委員會鼓勵締約國正視婦女終生健康問題。因此，基於本一般性建議的目的，「婦女」包括女孩和少女。這項一般性建議將闡述委員會對第 12 條各項主要因素的分析。

10. 委員會鼓勵締約國在其報告中，列入關於對婦女或某些婦女群體造成有別於男性的有害健康影響疾病或情況等資料，以及該方面可能採取行動的相關內容。

28. 敦促其他締約國於報告為遵守第 12 條所採取的措施時，應認識該條與《公約》中與婦女保健相關的其他條款，包括第 5 條(b)款：要求締約國確保家庭教育應包括正確瞭解母性的社會功能；第 10 條：要求締約國確保平等的教育機會，使婦女能夠較易獲得保健並減少因早孕而引起的退學率；第 10 條(h)款：要求締約國應讓婦女和女童有

接受特別教育資訊的機會，俾利於確保家庭福祉，包括有關計畫生育的知識和輔導在內；第 11 條：一部分係關於職場中保護婦女的健康和安全，包括維護生育功能、懷孕期間不擔任有害工作的特別保護，以及提供支薪的產假；第 14 條第 2 項(b)款：要求締約國確保農村婦女享有適當的保健設施，包括計畫生育方面的知識、輔導和服務；(h)項要求締約國採取一切適當措施，確保適當的生活條件，特別是住房、衛生、水電供應、交通和通訊，此對預防疾病和促進良好健康極為重要；第 16 條第 1 項(e)款要求締約國確保婦女擁有與男性相同的權利，自由且負責決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使該等權利的知識、教育和方法。第 16 條第 2 項：禁止兒童訂婚和結婚，防止過早生育而引起身心傷害的重要因素。

31. 締約國且應：

- (a) 將性別觀點置於影響婦女保健各項政策和方案的核心，並使婦女參與規劃、實施和監測此類政策和方案，為婦女提供健康服務；
- (b) 確保消除妨礙婦女獲得保健服務、教育和資訊的所有因素，包括在性和生育健康領域；特別是分配資源，用於針對青少年預防和治療包括愛滋病毒／愛滋病等性病的方案；
- (c) 透過計畫生育和性教育，優先預防非預期懷孕，並藉由安全孕產服務和產前協助，降低產婦死亡率。盡可能修訂視墮胎為犯罪的法律，以撤銷對墮胎婦女的懲罰性措施；
- (d) 由公眾、非政府組織和私人機構監督對婦女提供的保健服務，確保機會和服務質量均等；
- (e) 要求各項保健服務尊重婦女人權，包括自主權、隱私權、保密權、知情同意權和選擇權；

- (f) 確保保健工作者的訓練課程納入全面、強制、具性別敏感度的婦女保健和人權相關科目，特別是施加於婦女的暴力。

CEDAW 第 25 號一般性建議：《公約》第 4 條第 1 項（暫行特別措施）

一般性建議第 38 段

38. 請締約國注意，應採取暫行特別措施加速改變、消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。

CEDAW 第 26 號一般性建議：女性移工

一般性建議第 5、16 及第 18 段

5. 雖然移徙者男女皆有，但移徙現象並非與性別無關。與男性移民工作者相較，女性移民工作者在合法移徙管道、移徙後進入的部門、受到的虐待形式及後果等方面並不相同。為瞭解婦女所遭受的具體影響，應從兩性不平等、女性傳統角色、存在性別差異的勞動力市場、普遍基於性別的暴力以及全世界貧窮女性化和勞力移民的角度，研究婦女移徙問題。因此，採取兩性平等觀點對於分析女性移徙者的地位，對於制定政策消除歧視、剝削和虐待都至關重要。
16. 女性移工可能因身處孤立環境(就家庭幫傭而言)、繁瑣手續、語言障礙或高額交易費而無法存款，也無法安全地通過正常管道匯轉存款。這是十分嚴重的問題，因為她們的收入一般低於男性。婦女還要承擔家庭義務，必須以某種方式將其所有收入匯寄給家屬，而對男性則未有該等期待。例如，可能指望單身女性為家庭成員提供財務支援。
18. 對懷孕的歧視可能尤為嚴重。女性移工可能面臨以下情況：強制驗孕，若為陽性就被驅逐出境；強制墮胎、或當危及孕婦甚至是遭受性攻擊後，無法享有安全生育健康和墮胎服務；沒有產假或產假不足，也無任何福利以及負擔得起的產科護理，造成嚴重的健康風險。女性移工如被發現懷孕可能會被開除，有時則導致非正常移民身分和被驅逐出境。

CEDAW 第 27 號一般性建議：高齡婦女及其人權

一般性建議第 19 段、第 40 段及第 47 段

19. 雇主常認為對高齡婦女的教育和職業培訓無利可圖。高齡婦女缺乏平等的學習機會，也無以獲得現代資訊技術。許多貧困的高齡婦女，特別是身心障礙和生活在農村者，被剝奪受教育的權利，因此極少或根本沒有人受過正規、非正規教育。高齡婦女若為文盲或缺乏計算的能力，將嚴重限制其充分參與公共和政治生活、經濟、獲得一系列的服務、權利和參與娛樂活動。

教育：

40. 締約國有義務確保所有年齡層的婦女，在教育領域中機會平等，並確保高齡婦女能獲得成人教育和終生學習機會，及關於本人和家庭幸福所需的教育資訊。

增強經濟力：

47. 締約國有義務消除在經濟和社會生活中，對高齡婦女一切形式的歧視。一切基於年齡和性別而對於獲得農業信貸和貸款的障礙者皆應取消，並應確保高齡女性農民和小土地所有者能獲得適當的技術。締約國應提供特別的支助系統和免擔保小額信貸，鼓勵高齡婦女從事小規模創業。應為高齡婦女設立娛樂設施，並向居家的高齡婦女提供外展服務。締約國應提供適當的交通方式，使高齡婦女、包括生活在農村者，得以參加經濟和社會生活，包括社區活動。

CEDAW 第 28 號一般性建議：締約國在《公約》第 2 條之下的核心義務

一般性建議第 9 段及第 19 段

9. 根據第 2 條，締約國必須履行其在《公約》之下所有的法律義務，尊重、保護並實現婦女不受歧視和享有平等的權利。尊重的義務，係要求締約國避免透過制訂法律、政策、規章、方案、行政程序和體制結構等方式，直接或間接導致剝奪婦女享有在公民、政治、經濟、社會和文化方面的平等權利。保護的義務，係要求締約國保護婦女免受私人行為者的歧視，並採取步驟，直接針對消除主張某一性別低於或高於另一性別的偏見、習俗和所有其他慣例，以及對男性和婦女在社會功能的刻板觀念。實現的義務，係要求締約國採取各種步驟，保證男女在法律和在實際上享有平等權利，包括根據《公約》第 4 條第 1 項和第 25 號一般性建議，酌情採取暫行特別措施。此涉及手段、行為及結果義務。締約國應考量必須履行對所有婦女的法律義務，以滿足婦女的具體需要為目標，制訂公共政策、方案和體制框架，使婦女得立於和男性平等的基礎上充分發揮潛力。
19. 關於對婦女的暴力行為，第 19 號一般性建議指出，以性和性別為由對婦女的歧視，包括：基於性別的暴力、因婦女的性別而對之施加的暴力，或不成比例地影響婦女的暴力。此類歧視嚴重阻礙婦女在與男性平等的基礎上享有、行使其人權和基本自由，包括於身體、心理或性方面，施加傷害、痛苦、威脅，壓制和剝奪行動自由，在家庭內、地方或任何其他入際關係中出現暴力行為、由國家或公務人員所為或縱容發生的暴力行為，且無論此類行為發生在何處。基於性別的暴力可能違反《公約》的具體條款，無論該等條款是否明文提及暴力。在防止、調查、起訴和懲處基於性別的暴力行為，締約國有恪盡職責的義務。

性別工作平等法

民國 111 年 1 月 12 日修正

第一章 總則

第 1 條

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：指向雇主應徵工作之人。

三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。

四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。

五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及

相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、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。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

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。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 13 條

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，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。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

第 14 條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠

三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 條

受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，

並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 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。
- 二、調整工作時間。

受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第 20 條

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；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

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。

第 22 條

(刪除)

第 23 條

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第 五 章 救濟及申訴程序

第 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌

雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條

受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第 六 章 罰 則

第 38 條

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 七 章 附 則

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條及一百十年十二月二十八日修正之條文施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

就業服務法

民國 107 年 11 月 28 日修正

第一章 總則

第 1 條

為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條

本法用詞定義如下：

- 一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
- 二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。
- 三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。
- 四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。
- 五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

第 3 條

國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限。

第 4 條

國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。

第 5 條

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

第 6 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。
- 三、就業服務作業基準之訂定。
- 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
- 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
- 六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：
 - （一）仲介外國人至中華民國境內工作。
 - （二）仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
 - （三）仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
- 七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：

- 一、就業歧視之認定。
- 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。

三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。

四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。

五、其他有關國民就業服務之配合事項。

第 7 條

主管機關得遴聘勞工、雇主、政府機關之代表及學者專家，研議、諮詢有關就業服務及促進就業等事項；其中勞工、雇主及學者專家代表，不得少於二分之一。

前項代表單一性別，不得少於三分之一。

第 8 條

主管機關為增進就業服務工作人員之專業知識及工作效能，應定期舉辦在職訓練。

第 9 條

就業服務機構及其人員，對雇主與求職人之資料，除推介就業之必要外，不得對外公開。

第 10 條

在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。

前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。

第 11 條

主管機關對推動國民就業有卓越貢獻者，應予獎勵及表揚。

前項獎勵及表揚之資格條件、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第二章 政府就業服務

第 12 條

主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。

直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。

前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。

第 13 條

公立就業服務機構辦理就業服務，以免費為原則。但接受雇主委託招考人才所需之費用，得向雇主收取之。

第 14 條

公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需之資料者，不在此限。

第 15 條

（刪除）

第 16 條

公立就業服務機構應蒐集、整理、分析其業務區域內之薪資變動、人力供需及未來展望等資料，提供就業市場資訊。

第 17 條

公立就業服務機構對求職人應先提供就業諮詢，再依就業諮詢結果或職業輔導評量，推介就業、職業訓練、技能檢定、創業輔導、進行轉介或失業認定及轉請核發失業給付。

前項服務項目及內容，應作成紀錄。

第一項就業諮詢、職業輔導及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 18 條

公立就業服務機構與其業務區域內之學校應密切聯繫，協助學校辦理學生職業輔導工作，並協同推介畢業學生就業或參加職業訓練及就業後輔導工作。

第 19 條

公立就業服務機構為輔導缺乏工作知能之求職人就業，得推介其參加職業訓練；對職業訓練結訓者，應協助推介其就業。

第 20 條

公立就業服務機構對申請就業保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

第三章 促進就業

第 21 條

政府應依就業與失業狀況相關調查資料，策訂人力供需調節措施，促進人力資源有效運用及國民就業。

第 22 條

中央主管機關為促進地區間人力供需平衡並配合就業保險失業給付之實施，應建立全國性之就業資訊網。

第 23 條

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。

前項利息補貼、津貼與補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 24 條

主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：

- 一、獨力負擔家計者。
- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。

五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。

六、長期失業者。

七、二度就業婦女。

八、家庭暴力被害人。

九、更生受保護人。

十、其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

主管機關對具照顧服務員資格且自願就業者，應提供相關協助措施。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

第 25 條

公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。

第 26 條

主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。

第 27 條

主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。

第 28 條

公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。

第 29 條

直轄市及縣（市）主管機關應將轄區內低收入戶及中低收入戶中有工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。

公立就業服務機構推介之求職人為低收入戶、中低收入戶或家庭暴力被害人中有工作能力者，其應徵工作所需旅費，得酌予補助。

第 30 條

公立就業服務機構應與當地役政機關密切聯繫，協助推介退伍者就業或參加職業訓練。

第 31 條

公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。

第 32 條

主管機關為促進國民就業，應按年編列預算，依權責執行本法規定措施。

中央主管機關得視直轄市、縣（市）主管機關實際財務狀況，予以補助。

第 33 條

雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。

公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。

第 33-1 條

中央主管機關得將其於本法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。

第四章 民間就業服務

第 34 條

私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。

未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。

第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：

- 一、職業介紹或人力仲介業務。
- 二、接受委任招募員工。
- 三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
- 四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。

私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。

第 36 條

私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。

前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。

第 37 條

就業服務專業人員不得有下列情事：

- 一、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
- 二、違反法令執行業務。

第 38 條

辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：

- 一、仲介外國人至中華民國境內工作。
- 二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。

三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

第 39 條

私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

第 40 條

私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：

- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
- 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
- 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十、違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。
- 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
- 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。
- 十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。
- 十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於

一年內達一定之人數及比率者。

十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。

十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。

二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。

前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

第 41 條

接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

第 五 章 外國人之聘僱與管理

第 42 條

為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

第 43 條

除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

第 44 條

任何人不得非法容留外國人從事工作。

第 45 條

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

第 46 條

雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一、專門性或技術性之工作。
- 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- 三、下列學校教師：
 - (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- 四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。
- 五、運動教練及運動員。
- 六、宗教、藝術及演藝工作。
- 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
- 八、海洋漁撈工作。
- 九、家庭幫傭及看護工作。
- 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
- 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

第 47 條

雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工

會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

第 48 條

雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：

- 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究者。
- 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
- 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可者。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

第 48-1 條

本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。

前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 49 條

各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。

第 50 條

雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時：

- 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

第 51 條

雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費：

- 一、獲准居留之難民。
- 二、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。
- 三、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。
- 四、經取得永久居留者。

前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。

外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

第 52 條

聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。

前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第 53 條

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。

第 54 條

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：

- 一、於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。
- 二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。
- 三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率。
- 四、曾非法僱用外國人工作。
- 五、曾非法解僱本國勞工。
- 六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。
- 七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。
- 八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
- 十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。

十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。

十二、刊登不實之求才廣告。

十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。

十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。

十五、違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償。

十六、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

第一項第三款之人數、比率，由中央主管機關公告之。

第 55 條

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，免繳納第一項之就業安定費。

第一項受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就

業安定費百分之零點三滯納金。但以其未繳之就業安定費百分之三十為限。

加徵前項滯納金三十日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。

主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

第 56 條

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職三日失去聯繫通知情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。

第 57 條

雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。
- 五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。
- 六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
- 七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。
- 八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

第 58 條

外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲。

三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

第 59 條

外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

一、雇主或被看護者死亡或移民者。

二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。

三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。

四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

第 60 條

雇主所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：

一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。

二、遣送事由可歸責之雇主。

三、被遣送之外國人。

前項第一款有數人者，應負連帶責任。

第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。

雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。

第 61 條

外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。

第 62 條

主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。

對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

第 六 章 罰 則

第 63 條

違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。

第 64 條

違反第四十五條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六十萬元以

下罰金。

意圖營利而違反第四十五條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十五條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。

第 65 條

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，依前項規定處罰之。

違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 66 條

違反第四十條第一項第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第五款規定者，依前項規定處罰之。

第 67 條

違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四

款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

第 68 條

違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條第一項、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。

第 69 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：

- 一、違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款或第四十五條規定。
- 二、同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。
- 三、一年內受罰鍰處分四次以上。

第 70 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：

- 一、違反第三十八條、第四十條第一項第二款、第七款、第九款、第十四款、第十八款規定。
- 二、一年內受停業處分二次以上。

私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於五年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。

第 71 條

就業服務專業人員違反第三十七條規定者，中央主管機關得廢止其就業

服務專業人員證書。

第 72 條

雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。
- 二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。
- 三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。
- 四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
- 五、違反第六十條規定。

第 73 條

雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

- 一、為申請許可以外之雇主工作。
- 二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
- 三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
- 四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
- 五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。
- 六、違反其他中華民國法令，情節重大。
- 七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

第 74 條

聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。

有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：

一、依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。

二、受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。

第 75 條

本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

第 76 條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

第七章 附則

第 77 條

本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。

第 78 條

各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。

前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第四十六條至第四十八條、第五十條、第五十二條至第五十六條、第五十八條至第六十一條及第七十四條規定。

第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。

第 79 條

無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。

第 80 條

大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有

規定外，準用第五章相關之規定。

第 81 條

主管機關依本法規定受理申請許可及核發證照，應收取審查費及證照費；其費額，由中央主管機關定之。

第 82 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 83 條

本法施行日期，除中華民國九十一年一月二十一日修正公布之第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，及中華民國九十五年五月五日修正之條文自中華民國九十五年七月一日施行外，自公布日施行。

勞動基準法

民國 109 年 6 月 10 日修正

第一章 總則

第 1 條

為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第 2 條

本法用詞，定義如下：

- 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
- 五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契

約。

第 3 條

本法於左列各業適用之：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第 6 條

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第 7 條

雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日

期、獎懲、傷病及其他必要事項。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第 8 條

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第二章 勞動契約

第 9 條

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 9-1 條

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
- 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

第 10 條

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約

或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

第 10-1 條

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

第 11 條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

第 12 條

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

第 13 條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第 14 條

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 條

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應

於三十日前預告雇主。

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

第 15-1 條

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均

工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 17-1 條

要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。

要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

第 18 條

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。

二、定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第三章 工資

第 21 條

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 22 條

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第 22-1 條

派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定期限令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。

要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

第 23 條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給

二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第 24 條

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。

二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

第 25 條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。

二、雇主未依本法給付之退休金。

三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

一、前項第一款積欠之工資數額。

二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第 32-1 條

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

第 33 條

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

第 35 條

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

第 36 條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

第 37 條

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

第 38 條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

第 39 條

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條

所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

第 41 條

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第 42 條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第 43 條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第 五 章 童工、女工

第 44 條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

第 45 條

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應

遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

第 46 條

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

第 47 條

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

第 48 條

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第 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。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

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。

第 50 條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產

者，應停止工作，給予產假四星期。

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。

第 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。

第 52 條

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第 六 章 退 休

第 53 條

勞工有下列情形之一，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

第 54 條

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

第 55 條

勞工退休金之給與標準如下：

- 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年

者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

第 56 條

雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工

退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。

金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。

金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。

前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。

第 57 條

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第七章 職業災害補償

第 59 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第 61 條

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第 62 條

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

第 63 條

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

第 63-1 條

要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。

要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。

要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第 八 章 技 術 生

第 64 條

雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。

稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

第 65 條

雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證

明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第 67 條

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

第 68 條

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

第 69 條

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

第 九 章 工作規則

第 70 條

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。

二、工資之標準、計算方法及發放日期。

三、延長工作時間。

四、津貼及獎金。

五、應遵守之紀律。

六、考勤、請假、獎懲及升遷。

- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。
- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。

第 71 條

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

第十章 監督與檢查

第 72 條

中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第 73 條

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

第 75 條

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

第 76 條

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

第 77 條

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

第 78 條

未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

第 79 條

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第 79-1 條

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

第 80 條

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 80-1 條

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數

或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

第 81 條

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第 82 條

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第 十二 章 附 則

第 83 條

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

第 84-1 條

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健

康及福祉。

第 84-2 條

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

第 85 條

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

第 86 條

本法自公布日施行。

本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行。

本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文，自一百零七年三月一日施行。