

消除婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

第 11 條有關女性勞動權保障-

勞動部相關措施及未來推動重點檢視表

【前言】

我國透過「性別工作平等法」、「就業服務法」，保障女性就業機會平等，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，使女性在育嬰照顧和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，包括：消除職場性別歧視、擴大性平法適用範圍、確保女性勞動權益、母性保護及促進婦女就業、促進特定對象就業及保障職業訓練，進而營造女性就業平等之職場環境。

近年來，在政府及各界努力下，女性勞動參與率由民國93年47.71%上升至103年50.64%，呈現逐年上升趨勢，兩性薪資差距由民國93年20.3%下降至103年15%，呈現逐年縮小趨勢。為周延各項女性保護措施，本部主管法律於制定、修正或廢止時，均依規定辦理法案及性別影響評估檢視表，並配合行政院性別平等處CEDAW法規檢視專案小組會議檢視主管業務之法案。以下分別就消除付婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第11條有關女性勞動權保障，本部相關措施及未來推動重點說明如下表：

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
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； ●擴大性平法適用範圍保障勞工權益 ●促進特定對象就業 ●促進女性就業 ●外籍女性移工勞動權保障	●擴大性平法適用範圍保障勞工權益 103年6月18日總統公布性別工作平等法部分修正條文，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	●擴大性平法適用範圍保障勞工權益 一、每年均與各縣〈市〉政府、科學園區管理局及經加區管理處等單位共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，輔導	●擴大性平法適用範圍保障勞工權益 一、為督促雇主確實遵守性別工作平等法，責成地方勞工行政主管機關依性別工作平等法第6條之1規定，將性別歧視禁止規定列入勞	條件司 關係司 發展署

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>教生權益保障法規規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。另該次修法亦已將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。(條件司)</p> <p>●促進特定對象就業身心障礙者權益保障法。(發展署)</p>	<p>事業單位落實相關規定。(條件司)</p> <p>二、針對相關行政人員及工會幹部辦理研習會，增進業務人員核心知能及工會幹部性別議題倡議培力。(條件司)</p> <p>三、為保障派遣勞工權益，發布「勞動派遣權益指導原則」、「要派單位與派遣事業單位要派契約書參考範本」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」。(關係司)</p> <p>四、為加強保障派遣勞工權益，派遣勞工保護法草案已於103年2月12日函送行政院審查，經該院審查後，除派遣上限規範條文尚與各界溝通，其餘條文已審查完畢。(關係司)</p> <p>●促進特定對象就業提供身心障礙婦女支持性就業服務，並提升身心障礙婦女參加職業訓練之參訓率。(發展署)</p>	<p>動檢查項目。一旦發現或接獲勞工申訴案件，即本權責查處，查察屬實者即依法裁罰。(條件司)</p> <p>二、本部於配合審查派遣勞工保護法期間，仍持續與各界溝通座談，以謀最大立法共識。(關係司)</p> <p>●促進特定對象就業提供身心障礙婦女支持性就業服務，103-106年度，每年提供1,500人就業。提升身心障礙婦女參加職業訓練之參訓率之年度目標值分別為103年48%、104年</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>●促進女性就業 就業服務法、就業促進津貼實施辦法、就業保險促進就業實施辦法、職場學習及再適應計畫。(發展署)</p> <p>●外籍女性移工勞動權保障 一、雇主辦理與所聘僱第二類外國人終止聘僱關係之驗證程序。</p>	<p>●促進女性就業 一、為提升女性勞動參與率，協助因家庭因素退出勞動市場的失業婦女重返職場，將二度就業婦女納入特別協助就業之對象，並得依規定發給相關就業促進津貼。(發展署) 二、101年至103年至公立就業服務機構求職推介就業率： (一)101年整體求職推介就業率為52.85%，男性為54.74%，女性為51%。 (二)102年整體求職推介就業率為53.59%，男性為55.94%，女性為51.22%。 (三)103年整體求職推介就業率為53.25%，男性為54.59%，女性為51.92%。(發展署)</p> <p>●外籍女性移工勞動權保障 一、為避免外籍勞工遭雇主強迫終止聘僱關係致強行遣送出</p>	<p>48.1%、105年48.3%、106年48.5%。(發展署)</p> <p>●促進女性就業 修正「就業服務法」將二度就業婦女就業服務納入就業服務法第24條以專款明定，以落實保障婦女就業之精神。104年預計協助1萬名二度就業婦女重返職場。(發展署)</p> <p>●外籍女性移工勞動權保障 一、每年辦理解約驗證之外籍勞工達6萬人次。(發展署)</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>二、外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則。</p> <p>三、就業服務法、雇主聘僱外國人許可及管理辦法、外國人入國費用及工資切結書。</p> <p>四、就業服務法、雇主聘僱外國人許可及管理辦法。(發展署)</p>	<p>國，爰規範雇主於外籍勞工出國前，應辦理解約驗證機制，避免外籍勞工被不當剝奪工作權利。</p> <p>二、保障外勞因不可歸責事由，例如被看護者往生等因素，於聘僱期滿前，依法都有權轉換雇主繼續工作。(發展署)</p> <p>三、外籍勞工來臺工作前於國外之借款應由外國人入國工作費用及工資切結書(以下簡稱工資切結書)所載之債權人收取，且收取之金額應與工資切結書記載之金額相符。仲介公司依法僅能向外籍勞工收取服務費，如有代為收取外籍勞工來臺工作有關借款之情事，將以收取規定標準以外費用論處，除處超收金額10至20倍之罰鍰外，並處停業或廢止設立許可處分。(發展署)</p> <p>四、雇主應依勞動契約全額以現金給付外籍勞工</p>	<p>二、每年外籍勞工轉換雇主或工作之成功率達90%以上。(發展署)</p> <p>三、為督促仲介公司提升服務品質，本部已建立仲介公司評鑑制度，倘仲介公司於年度評鑑時未曾有超收費用等違法紀錄，評鑑成績將予以加分，以獎勵仲介公司朝良性優質發展，另請各地方政府依評鑑成績加強查察，促使劣質仲介退出市場。</p> <p>四、為確認雇主依「外國人生活照顧服務計畫書」執行外籍勞工生活管理及履行勞動契約，現行於本辦法第27條之1規定已明訂雇主應於外籍勞工入國3日內，通報地方政府進行生活訪視。各地方政府於接獲雇主通報後實施生活管理、雇主給付薪資與仲介公司收費查察，以杜絕不法。(發展署)</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
		<p>工資，如有未全額給付工資情事，主管機關得限期令其給付工資或直接裁處罰鍰，並廢止雇主之招募許可及聘僱許可。(發展署)</p>		
<p>(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；</p> <p>●消除職場性別歧視</p>	<p>●消除職場性別歧視</p> <p>一、依性別工作平等法(第二章性別歧視之禁止)及就業服務法第5條第1項明文規定，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及就業歧視。(條件司)</p> <p>二、103年6月18日總統公布性別工作平等法部分修正條文，雇主違反性別歧視禁止規定者，主管機關應公布違法者姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。(條件司)</p> <p>三、103年12月11日總統公布性別工作平等法部分修正條文，提高性別歧視禁止罰則規定至新臺幣</p>	<p>●消除職場性別歧視</p> <p>一、每年均與各縣〈市〉政府、科學園區管理局及經加區管理處等單位共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，輔導事業單位落實相關規定。(條件司)</p> <p>二、針對相關行政人員及工會幹部辦理研習會，增進業務人員核心知能及工會幹部性別議題倡議培力。(條件司)</p> <p>三、103年性別工作平等申訴363件，成立案件處行政罰鍰數70件。(條件司)</p>	<p>●消除職場性別歧視</p> <p>一、廣續與縣〈市〉政府、科學園區管理局及經加區管理處等單位共同辦理研習會，每年共計25場次。(條件司)</p> <p>二、為加強各界對職場工作平權之認識與了解，辦理研習會提升相關業務人員核心知能，每年共計4場次。(條件司)</p> <p>三、持續透過多元媒體及管道加強政策說明及推廣，包括：1.平面媒體刊登廣告；2.製作教育教材及電子媒體託播；3.充實就業平等網資訊。(條件司)</p> <p>四、為督促雇主確實遵守性別工作平等法，責成地方勞工行政主管機關依性別工作平等法第6條之1規定，將性別歧視</p>	<p>條件司</p>

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>(以下同) 30 萬元以上 150 萬元以下。(條件司)</p> <p>四、另違反就業服務法第 5 條第 1 項規定者，可處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。(條件司)</p>		<p>禁止規定列入勞動檢查項目。一旦發現或接獲勞工申訴案件，即本權責查處，查察屬實者即依法裁罰。(條件司)</p>	
<p>(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；</p> <p>●職業訓練保障及提升就業機會</p> <p>●外籍女性移工之保障</p>	<p>●職業訓練保障及提升就業機會</p> <p>一、辦理多元化職業訓練。(發展署)</p> <p>二、多元就業開發方案。(發展署)</p>	<p>●職業訓練保障及提升就業機會</p> <p>一、國家發展計畫「促進就業」指標項目中，已配合納入「結合民間資源辦理職訓課程」之項目。103年勞動部提供職前訓練共計訓練 53,888人，在職訓練服務共計訓練 81,014人，青年職業訓練共計訓練 48,194人。(發展署)</p> <p>二、推動多元就業開發方案協助失業者在地就業，103年度協助 4,382 人就業，其中女性占 7 成。(發展署)</p> <p>三、101年至103年至公立就業服務機構求職推介就業率：</p> <p>(一) 101年整體求職推介就業率為52.85%，男性</p>	<p>●職業訓練保障及提升就業機會</p> <p>持續運用多元就業開發方案協助其在地就業，本(104)年預計協助3,100人次就業。</p>	<p>發展署</p>

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>●外籍女性移工之保障</p> <p>外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則。(發展署)</p>	<p>為54.74%，女性為51%。</p> <p>(二)102年整體求職推介就業率為53.59%，男性為55.94%、女性為51.22%。</p> <p>(三)103年整體求職推介就業率為53.25%，男性為54.59%、女性為51.92%。(發展署)</p> <p>●外籍女性移工之保障</p> <p>為增加外籍勞工轉換之比率與彈性、降低行政作業時間及充分揭露轉換雇主相關資訊，本部已訂定三方合意或雙方合意等 2 種轉換方式，並建置「外籍勞工轉換雇主網路作業系統及勞雇轉換資料庫」，現行轉換成功率已達 90%。另已於 102 年 12 月 25 日修正就業服務法第 58 條規定，外籍勞工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，原雇主得申請遞補，以增加雇主同意外籍勞工轉換之意願。(發展署)</p>	<p>●外籍女性移工之保障</p> <p>一、為進一步強化及回應外界要求檢討轉換雇主制度之意見，本部將蒐集勞資團體、外籍勞工關懷團體、學者專家、仲介公會及地方政府意見，在兼顧用人需求與勞工工作需要等雙方權益，及不增加外籍勞工總數原則下，檢討放寬雇主申請遞補及轉換規定。</p> <p>二、每年外籍勞工轉換雇主或工作之成功率達90%以上。</p>	
(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	<p>●促進同值同酬</p> <p>一、依性別工作平等法(第二章性別歧視之禁止)及</p>	<p>●促進同值同酬</p> <p>一、每年均與各縣〈市〉政府、科學園區管理</p>	<p>●促進同值同酬</p> <p>一、賡續與縣〈市〉政府、科學園區管理局及經加區</p>	條件司統計處

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
<p>享有平等待遇的權利；</p> <p>●促進同值同酬</p>	<p>就業服務法第 5 條第 1 項明文規定，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及就業歧視。(條件司)</p> <p>二、103 年 6 月 18 日總統公布性別工作平等法部分修正條文，雇主違反性別歧視禁止規定者，主管機關應公布違法者姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。(條件司)</p> <p>三、103 年 12 月 11 日總統公布性別工作平等法部分修正條文，提高性別歧視禁止罰則規定至新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下。(條件司)</p> <p>四、另違反就業服務法第 5 條第 1 項規定者，可處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。(條件司)</p>	<p>局及經加區管 理處等單位共 同辦理「職場 平權暨性騷擾 防治研習 會」，輔導事業 單位落實相關 規定。(條件 司)</p> <p>二、針對相關行政人員及工會幹部辦理研習會，增進業務人員核心知能及工會幹部性別議題倡議培力。(條件司)</p> <p>三、委請專家學者進行「同值同酬」之研究。(條件司)</p> <p>四、目前本部各項分類之兩性薪資均有調查資料，其資料來源說明如下： (一)依行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，可蒐集各行業別之兩性薪資。 (二)依行政院主計總處「人力運用調查」，可蒐集各職業別及各年齡別之兩性薪資。 (三)依勞動部「身心障礙者勞動狀況調查」，可蒐集身心障礙者之兩性薪資。 (四)依原委會「原</p>	<p>管理處等單位共同辦理研習會，每年共計 25 場次。(條件司)</p> <p>二、為加強各界對職場工作平權之認識與了解，辦理研習會提升相關業務人員核心知能，每年共計 4 場次。(條件司)</p> <p>三、持續透過多元媒體及管道加強政策說明及推廣，包括：1. 平面媒體刊登廣告；2. 製作教育教材及電子媒體託播；3. 充實就業平等網資訊。(條件司)</p> <p>四、為督促雇主確實遵守性別工作平等法，責成地方勞工行政主管機關依性別工作平等法第 6 條之 1 規定，將性別歧視禁止規定列入勞動檢查項目。一旦發現或接獲勞工申訴案件，即本權責查處，查察屬實者即依法裁罰。(條件司)</p> <p>五、於本部按年編製之性別勞動統計專輯中，強化各</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
		<p>住民就業狀況調查」，可蒐集原住民之兩性薪資。(統計處)</p>	<p>類別薪資之性別統計分析，預計104年9月發布於本部性別統計專網，供各界參考。相關統計分析如下：</p> <p>(一) 統計兩性受僱者平均薪資差距，訂定我國同酬日，計算女性賺取和男性相同薪資所需增加之工作日數，並蒐集主要國家同酬日資訊，以喚起各界對於兩性薪資差異之重視。</p> <p>(二) 加強各職業別和各年齡別之兩性薪資統計分析。</p> <p>(三) 加強身心障礙者兩性薪資統計分析，並分析身心障礙者和全體受僱者薪資之差異。</p> <p>(四) 加強原住民族兩性薪資統計分析，並分析原住民族和全體受僱者薪資之差異。(統計處)</p>	
<p>(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；</p> <p>●社會保險權益</p>	<p>●社會保險權益</p> <p>一、為保障勞工及其家屬基本生活，勞工保險提供傷病、失能、死亡、職災醫療給付及失蹤津貼。勞保</p>	<p>●社會保險權益</p> <p>一、本(104)年截至2月底止，傷病、失能及死亡給付(含年金)，共核付7萬5千餘件，核</p>	<p>●社會保險權益</p> <p>賡續推動(保險司)</p>	<p>保險司 條件司 福祉司</p>

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
<p>● 休假權益</p> <p>● 退休權益</p>	<p>被保險人如遭遇傷病、失能、死亡及職災等事故，得依勞保條例相關規定請領保險給付。(保險司)</p> <p>二、又為增進勞工退休生活，勞保自98年1月1日起實施年金制度，依勞保條例第58條第1項規定，年滿60歲，保險年資合計滿15年者，得請領老年年金給付；保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。(保險司)</p> <p>三、為保障失業勞工一定期間之基本生活，就業保險提供失業給付、職業訓練生活津貼等相關給付。就業保險被保險人如遭遇失業，得依就業保險相關規定請領給付。(保險司)</p> <p>● 休假權益</p> <p>一、凡受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工皆受該法保障，不因性別有異。勞動基準法第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」復依同</p>	<p>付金額為 48 億 8,842 萬餘元。(保險司)</p> <p>二、職業醫療給付部分，本(104)年截至 2 月底止，共核付 31 萬餘件，核付金額為 2 億 9,323 萬餘元。(保險司)</p> <p>三、勞保老年年金給付截至 104 年 3 月核付 64 萬 5,659 人，累計核付金額為 3,060 億 4,636 萬餘元。(保險司)</p> <p>四、本(104)年截至 3 月底止，失業給付共核付 7 萬 3 千餘件，核付金額為 16 億 5,404 萬餘元；職業訓練生活津貼共核付 3 千 7 百餘件，核付金額為 6,830 萬餘元。(保險司)</p> <p>● 休假權益</p> <p>本部除每年針對勞動條件進行專案檢查外，並於每年辦理勞動基準法研習會宣導相關法令規定，將廢續加強稽查。(條件司)</p>	<p>● 休假權益</p> <p>廢續辦理勞動條件專案檢查，並辦理勞動基準法令研習會，加強法令宣導，督促雇主及事業單位遵守法令。(條件司)</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>法第37條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」至於上開各應休假之日則明定於同法施行細則第23條。再查勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，雇主每年應依勞動基準法第38條規定給予特別休假。另，依同法第39條規定，第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。(條件司)</p> <p>二、該法第50條亦規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給前；未滿6個月者減半發給。(條件司)</p> <p>三、又103年12月11日總統公布性別工作平等法部分修正條文，增訂不併入病假之生理假以半薪計、有薪產檢假5日、延長有薪陪</p>			

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>產假至5日。(條件司)</p> <p>●退休權益 為保障勞工領取退休金權利，不因轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，減少勞資爭議，相關法律、措施如下： 勞工退休金條例第7條及第14條規定： 一、雇主應為適用勞動基準法之本國籍勞工、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚、離婚或配偶死亡，而依法得在臺灣地區居留工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民等，提繳不低於勞工每月工資6%的勞工退休金。 二、另雇主得為受委任工作者，或不適用勞動基準法之勞工，於每月工資6%範圍內提繳退休金。(福祉司)</p>	<p>●退休權益 一、勞工退休金條例自94年7月1日起施行，初始提繳單位為32萬5千餘家事業單位，截至104年2月底止，已增加為47萬1千餘家。增加比例為44.96%。 二、至於參加勞退新制人數，從94年底的392萬餘人，增加至104年2月底的605萬餘人。增加比例為54.26%。 (福祉司)</p>	<p>●退休權益 為鼓勵勞工積極參與勞工退休金制度，引導勞工在賦稅優惠下及早進行退休儲蓄，並保障勞工退休時基本經濟安全，未來推動重點如下： 一、開放勞工可依其退休生活需求，選擇一次或按月請領勞工退休金方式。 二、訂定月退休金於金融機構開立專戶，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。(福祉司)</p>	
<p>(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。 ●女性健康及生育機能保護措施</p>	<p>●女性健康及生育機能保護措施 一、職業安全衛生法第30條明訂妊娠中及分娩後未滿一年之女性勞工之相關保護事宜，爰配合訂定附屬法規「妊娠與分娩後女性及未滿18歲勞工禁</p>	<p>●女性健康及生育機能保護措施 一、針對事業單位及勞動檢查機構分別辦理勞工健康保護及健康服務(內含母性健康保護實務作法及法規之規定)之實務研習活動。(職</p>	<p>●女性健康及生育機能保護措施 一、訂定女性勞工母性健康保護指引，提供業界參考。(職安署) 二、納入年度勞動檢查重點項目，督促事業單位落實法令規定事項。(職安署)</p>	<p>職安署 勞安所福祉司 條件司</p>

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>止從事危險性或有害性工作認定標準」。(職安署)</p> <p>二、事業主違反第30條第1項之規定，除依第41條處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科罰金外，依第49條規定，得公布其事業單位、雇主及有關機構之名稱、負責人姓名。(職安署)</p> <p>三、職業安全衛生法第31條第1項：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。(勞安所)</p> <p>五、女性勞工母性健康保護實施辦法第3條：事業單位勞工人數在三百人以上者，其勞工於保護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，應實施母姓</p>	<p>安署)</p> <p>二、依職安法第49條建置公布專區。(職安署)</p> <p>三、完成服務業女性友善健康職場研究，完成住宿餐飲業及批發零售業之職場訪視與健康危害因子評估，提供雇主適當健康管理計畫，提升該行業勞工職場健康概念。(IOSH102-M316服務業女性友善健康職場研究)(勞安所)</p> <p>四、完成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，研究成果針對站姿工作的潛在危害控制與預防對策，並提供職安法針對此類行業之規範修訂之參考依據。(IOSH101-M328站姿工作型態對女性勞工健</p>	<p>三、列為年度研究規劃議題，透過文獻彙整或實證研究瞭解暴露瞭解職場女性勞工暴露危害與生育影響之相關性，並提出改善建議作為未來擬訂相關法案之參考依據。(勞安所)</p> <p>四、賡續辦理勞動條件專案檢查，並辦理勞動基準法令研習會，加強法令宣導，督促雇主及事業單位遵守法令。(條件司)</p> <p>五、為強化及落實雇主辦理哺(集)乳室及員工托兒服務，未來推動重點如下：</p> <p>六、加強推動雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施及聯合托育政策。透過擴大補助雇主辦理哺(集)乳室、員工托兒服務，鼓勵雇主營造友善職場環境。104年度預計補助100家事業單位。</p> <p>七、辦理雇主設置哺(集)乳室及托兒服務宣導活動、諮詢輔導服務104年參加宣導說明及諮詢輔導服務者，預計480</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>健康保護。職業安全衛生法第31條(勞安所)</p> <p>六、查勞動基準法第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。同法第51條規定，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。雇主倘違反上開規定應認屬違法，應依同法第78條或第79規定論處。(條件司)</p> <p>七、為加強女性在外工作者之勞動權益，業於104年3月31日修正「事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準。」(條件司)</p> <p>八、為促進勞工工作生活平衡，兼顧</p>	<p>康影響研究)</p> <p>五、完成女性生理不適工作危險因子研究與預防管理:為加強職護經期健康促進知能與個案管理能力，已於辦理中、北、南區計3場次計151位職護參與經期健康促進知能課程，並進行成效評估，結果顯示具有良好的成效;並輔導20位職護具經痛員工個案管理能力及進行成效評估;及1200份女性工作者之經期與生育健康需求問卷初探。(IOSH100-M325 職場女性經痛員工協助方案研究)。(勞安所)</p> <p>六、本部除每年針對勞動條件進行專案檢查外，並於每年辦理勞動基準法研習會宣導相關法令規定，將賡續加強稽查。(條件司)</p> <p>七、為使勞工兼顧工</p>	<p>名;另編製相關宣導資料及維運企業托兒網等，透過多元化宣導管道，提供規劃辦理托兒服務相關資訊。(福祉司)</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>工作與家庭照顧責任，推動雇主營造友善職場環境，相關法律、措施如下：依據性別工作平等法第23條規定，僱用受僱者250人以上之雇主，應設置哺(集)乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。爰此推動雇主辦理哺(集)乳室及員工托兒服務。(福祉司)</p>	<p>作與家庭照顧責任，促進性別工作平權，業於103年12月11日修正公布性別工作平等法第23條，除規定僱用受僱者250人以上之雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施外，增列應設置哺(集)乳室之規定，並於104年提供相關經費補助。(福祉司)</p> <p>八、依據勞動部103年僱用管理及工作場所性別平等概況調查，僱用受僱者250人以上事業單位有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」者占81.4%，相較於91年提高45.1%。(福祉司)</p> <p>九、為鼓勵雇主辦理員工托兒服務，補助辦理托兒設施或措施，截至103年止，共計補助1,050家次，金額計新臺幣1億3,340餘萬元。(福祉司)</p>		
2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧				

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
<p>視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：</p> <p>(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；</p> <p>●禁止婚育等歧視之解僱</p>	<p>●禁止婚育等歧視之解僱</p> <p>一、性別工作平等法（性別歧視禁止專章）明文規定，雇主不得以受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒等為由，要求其離職或留職停薪或解僱之。（條件司）</p> <p>二、依性別工作平等法規定，雇主應依規定給予受僱者相關產假日數；受僱者為前開請求時，雇主不得拒絕且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。（條件司）</p> <p>三、103年6月18日總統公布性別工作平等法部分修正條文，雇主違反性別歧視禁止規定者，主管機關應公布違法者姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。（條件司）</p>	<p>●禁止婚育等歧視之解僱</p> <p>一、每年均與各縣〈市〉政府、科學園區管理局及經加區管理處等單位共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，輔導事業單位落實相關規定。（條件司）</p> <p>二、針對相關行政人員及工會幹部辦理研習會，增進業務人員核心知能及工會幹部性別議題倡議培力。（條件司）</p> <p>三、目前外籍勞工的勞動契約內容不得違反我國勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法等法律，若契約有「懷孕生子屬違反契約，應解僱或遣返」規定，已違反性別工作平等法。實務上如有雇主以不當手段對待懷孕生子之外籍勞工，該外籍勞</p>	<p>●禁止婚育等歧視之解僱</p> <p>一、廣續與縣〈市〉政府、科學園區管理局及經加區管理處等單位共同辦理研習會，每年共計25場次。（條件司）</p> <p>二、為加強各界對職場工作平權之認識與了解，辦理研習會提升相關業務人員核心知能，每年共計4場次。（條件司）</p> <p>三、持續透過多元媒體及管道加強政策說明及推廣，包括：1. 平面媒體刊登廣告；2. 製作教育教材及電子媒體託播；3. 充實就業平等網資訊。（條件司）</p> <p>四、為督促雇主確實遵守性別工作平等法，責成地方勞工行政主管機關依性別工作平等法第6條之1規定，將性別歧視禁止規定列入勞動檢查項目。一旦發現或接獲勞</p>	<p>條件司 發展署</p>

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>四、103年12月11日總統公布性別工作平等法部分修正條文，提高性別歧視禁止罰則規定至新臺幣30萬元以上150萬元以下。(條件司)</p> <p>五、保障妊娠女性外籍勞工在臺工作權利。(發展署)</p>	<p>工可向地方主管機關或1955專線申訴，因有勞資爭議發生，外籍勞工會被安置，雇主則依法受罰。(發展署)</p>	<p>工申訴案件，即本權責查處，查察屬實者即依法裁罰。(條件司)</p> <p>五、為避免外籍勞工因資訊不足造成之誤解，已持續透過機場服務站、廣播電台及1955專線等管道，對來臺工作之外籍勞工加強宣導雇主不能因「懷孕生子即解約遣返」；另透過本部補助地方主管機關辦理外勞管理業務輔導活動計畫時向雇主及一般民眾宣導。(發展署)</p>	
<p>(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；</p> <p>●產假及社會安全保障</p>	<p>●產假及社會安全保障</p> <p>一、為補助勞工產假期間之薪資所得，依勞保條例第32條規定，被保險人參加保險滿一定日數後分娩或早產者，得依規定，按其分娩或早產當月前6個月之平均月投保薪資一次給與生育給付60日。雙生以上者，按比例增給。(保險司)</p> <p>二、又考量職場中許多女性勞工於懷孕後離職，因生產時已退保，致無法領取勞保生</p>	<p>●產假及社會安全保障</p> <p>一、自103年5月30日勞保條例第32條修正施行之日起，截至2月底，受惠人數計90,141人，核付金額為52億565萬餘元。(保險司)</p> <p>二、自98年1月25日勞保條例第20條修正施行之日起，被保險人退保後生育給付請領件數，截至3月底共核付41,558件，核付金額為12億1,220萬餘元。(保險司)</p>	<p>●產假及社會安全保障</p> <p>一、賡續推動(保險司)</p> <p>二、賡續與縣〈市〉政府、科學園區管理局及經加區管理處等單位共同辦理研習會，每年共計25場次。(條件司)</p> <p>三、為加強各界對職場工作平權之認識與了解，辦理研習會提升相關業務人員核心知能，每年共計4場次。(條件司)</p> <p>四、持續透過多元媒體及管道加強政</p>	<p>保險司 條件司 勞保局</p>

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>育給付，勞保條例第20條亦規定，被保險人在符合規定之參加保險日數，於保險效力停止後一年內因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。(保險司)</p> <p>三、另為提供勞工於育嬰留職停薪期間部分所得損失之補助，並穩定就業，就業保險法98年5月1日修正施行，增列「育嬰留職停薪津貼」為給付項目。(保險司)</p> <p>四、依性別工作平等法規定，雇主應依規定給予受僱者相關產假日數；受僱者為前開請求時，雇主不得拒絕且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。(條件司)</p> <p>五、103年6月18日總統公布性別工作平等法部分修正條文，雇主違反促進工作平等措施規定者，主管機關應公布違法者姓名或名</p>	<p>三、就業保險育嬰留職停薪津貼，截至104年3月底，受惠人數達30萬3千餘人，核付金額計272億5千萬餘元。(其中103年受惠人數為6萬8,301人，核付金額為63億8,810萬餘元，相較102年受惠人數增加5,706人，核付金額增加4億8,967萬餘元。)(保險司)</p> <p>四、每年均與各縣〈市〉政府、科學園區管理局及經加區管理處等單位共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，輔導事業單位落實相關規定。(條件司)</p> <p>五、針對相關行政人員及工會幹部辦理研習會，增進業務人員核心知能及工會幹部性別議題倡議培力。(條件司)</p>	<p>策說明及推廣，包括：1. 平面媒體刊登廣告；2. 製作教育教材及電子媒體託播；3. 充實就業平等網資訊。(條件司)</p> <p>五、為督促雇主確實遵守性別工作平等法，責成地方勞工行政主管機關依性別工作平等法第6條之1規定，將促進工作平等措施規定列入勞動檢查項目。一旦發現或接獲勞工申訴案件，即本權責查處，查察屬實者即依法裁罰。(條件司)</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；並提高罰鍰額度至新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下。(條件司)</p>			
<p>(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；</p> <p>●平衡家庭與工作相關措施</p>	<p>●平衡家庭與工作相關措施</p> <p>為促進性別工作平權，鼓勵雇主營造友善職場環境，使員工兼顧工作與家庭照顧責任，相關法律、措施如下：</p> <p>一、依據性別工作平等法第 23 條規定，僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設置哺(集)乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。推動雇主辦理哺(集)乳室及員工托兒服務。</p> <p>二、鼓勵企業推動工作與生活平衡。</p> <p>三、訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」。(福祉司)</p>	<p>●平衡家庭與工作相關措施</p> <p>一、為使勞工兼顧工作與家庭照顧責任，促進性別工作平權，業於103年12月11日修正公布性別工作平等法第23條，除規定僱用受僱者 250 人以上之雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施外，增列應設置哺(集)乳室之規定，並於104年提供相關經費補助。(福祉司)</p> <p>二、依據勞動部 103 年僱用管理及工作場所性別平等概況調查，僱用受僱者 250 人以上事業單位有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」者占 81.4%，相較於 91 年提高 45.1%。(福祉</p>	<p>●平衡家庭與工作相關措施</p> <p>為強化及落實雇主辦理哺(集)乳室及員工托兒服務，並擴大推廣員工工作與生活平衡，未來推動重點如下：</p> <p>一、加強推動雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施及聯合托育政策。透過擴大補助雇主辦理哺(集)乳室、員工托兒服務，鼓勵雇主營造友善職場環境。104年度預計補助100家事業單位。</p> <p>二、辦理雇主設置哺(集)乳室及托兒服務宣導活動、諮詢輔導服務104年參加宣導說明及諮詢輔導服務者，預計480名；另編製相關宣導資料及維運企業托兒網等，透過多元化宣導管道，提供規劃辦理托兒</p>	<p>福祉司</p>

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
		<p>司)</p> <p>三、為鼓勵雇主辦理員工托兒服務，補助辦理托兒設施或措施，截至103年止共計補助1,050家次，金額計新臺幣1億3,340餘萬元。(福祉司)</p> <p>四、建立工作與生活平衡推動機制： (一)研訂工作生活平衡推廣面向為「工作自主與成就」、「家庭照顧與支持」及「身心健康與安全」，支持勞工兼顧工作、家庭照顧與社會參與。 (二)辦理第一屆工作生活平衡獎選拔表揚，共有企業代表220人分享工作生活平衡之創意措施。(福祉司)</p> <p>五、補助企業推動工作與生活平衡措施：103年7月2日訂定「推動工作生活平衡補助計畫」，至104年共核定補助266家企業辦理480項友善措施。(福祉司)</p> <p>六、輔導企業推動工作生活平衡制度：</p>	<p>服務相關資訊。</p> <p>三、促進企業標竿學習，每年預計辦理工作生活平衡研習工作坊至少3場次，培養企業規劃工作生活平衡措施之人才；預計辦理三場次，培訓240人次企業代表。</p> <p>四、新增「工作生活平衡」補助項目，內容包含「規劃縮短工時及彈性工作安排措施」及「支持中高齡、身心障礙及遭受家暴員工之協助措施」，強化企業營造使勞工兼顧工作與家庭之友善環境，並加強對勞工工作適應之協助；預計補助155家企業推動310項友善措施。(福祉司)</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
		<p>(一)103年至104年4月共辦理20場次「工作生活平衡」宣導暨觀摩，計有企業代表1,708人次參加。</p> <p>(二)成立專家入場輔導制度，提供120家企業入場輔導諮詢，協助建立工作生活平衡制度。</p> <p>(三)建置「工作生活平衡資源網」、蒐集企業推動案例，編輯服務推動手冊，提供推動作法與新知資訊作為企業推動參考。 (福祉司)</p>		
<p>(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。</p> <p>●懷孕婦女工作安全特別保護</p>	<p>●懷孕婦女工作安全特別保護</p> <p>一、職業安全衛生法第30條與第31條已明訂妊娠中女性之相關保護事宜規定，並另訂有附屬法規「妊娠與分娩後女性及未滿18歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」及「女性勞工母性健康保護實施辦法」。(職安署)</p> <p>二、推動勞工健康服務專案輔導計畫，透過分區委託設置勞工健康服務中心，強化</p>	<p>●懷孕婦女工作安全特別保護</p> <p>一、針對事業單位及勞動檢查機構分別辦理勞工健康保護及健康服務(內含母性健康保護實務作法及法規之規定)之實務研習活動。(職安署)</p> <p>二、開設母性健康諮詢門診，提供妊娠女性適性配工問題諮詢與協助。(職安署)</p> <p>三、委託專業團隊入廠協助企業辦理職場母性健康保護工作。</p>	<p>●懷孕婦女工作安全特別保護</p> <p>一、訂定女性勞工母性健康保護指引，提供業界參考。(職安署)</p> <p>二、持續透過研習活動、法規宣導及勞動檢查，強化事業單位落實法令規定事項。(職安署)</p> <p>三、廣續辦理勞動條件專案檢查，並辦理勞動基準法令研習會，加強法令宣導，督促雇主及事業單位遵守法令。(條件司)</p> <p>四、未來持續針對女</p>	<p>職安署 條件司 勞安所</p>

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
	<p>職場勞工健康保護事項之落實。(職安署)</p> <p>三、凡受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，其勞動條件不得低於該法所訂標準。該法第50條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給前；未滿6個月者減半發給。女工如於產前4週請產假亦屬適當。惟女性因個人體質不同，於分娩前請產假時，應至少保留4星期於產後，以免妨礙產後恢復。(條件司)</p> <p>四、勞動基準法第49條第5項：於妊娠或哺乳期間之女工夜間工作之禁止(勞安所)</p> <p>五、職業安全衛生法第39條：雇主不得對申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。(勞安所)</p>	<p>(職安署)</p> <p>四、本部每年皆訂有年度勞動檢查方針，且責成地方勞工行政主管機關將性別工作平等法及勞動基準法之相關事項列入勞動檢查項目。一旦發現或接獲勞工申訴案件，即本權責查處，如屬實即依法裁罰。(條件司)</p> <p>五、勞安所已完成多項職場女性勞工生殖及懷孕期間危害風險評估研究(包含職場女性生殖及懷孕危害因子流行病學、探討各國在女性勞工禁止從事危險性或有害性工作法令、職場女性懷孕/哺乳風險及建立女性勞工友善職場等)，並於98年度完成職場女性懷孕/哺乳風險評估參考手冊及員工經期健康管理手冊編撰，研究成果均供事業單位或民眾參考。101年透過比較國際間針對女性工作者健康與母性保</p>	<p>性勞工職場危害因子進行探討(如輪班、有害物暴露、針扎等)，並提出改善措施及健康促進策略，提供女性勞工健康職場環境。(勞安所)</p>	

條文內容	適用現行法律、措施	辦理及落實情形	未來推動重點	權責單位
		<p>護法令與政策，發展適合國情的規劃與策略，提供政府主管單位於修改母性保護與性別平等相關政策參考。(勞安所)</p>		
<p>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。</p>	<p>本部主管法律(法務司)</p>	<p>一、本部主管法律於制定、修正或廢止時，均依規定辦理法案及性別影響評估檢視表。(法務司)</p> <p>二、行政院性別平等處CEDW法規檢視專案小組會議審查涉及本部主管業務之法案時，配合派員出席會議表示意見。(法務司)</p> <p>三、本部每年皆進行勞動檢查，且責成地方勞工行政主管機關將勞動基準法之相關事項列入勞動檢查項目。並因應社會變遷，審視勞動法令。(條件司)</p> <p>四、適時檢討性別工作平等法及就業服務法就業歧視相關法令規定，並因應社會變遷，審視法令。(條件司)</p>	<p>一、積極協助各單位於法律制定、修正或廢止時，依相關法制作業程序辦理。(法務司)</p> <p>二、賡續辦理勞動條件法制之檢討。(條件司)</p> <p>三、賡續辦理性別工作平等法及就業服務法就業歧視相關法令之檢討。(條件司)</p>	<p>法務司各單位</p>

