

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國106年5月3日印發

院總第 1542 號 委員提案第 20678 號

案由：本院委員黃昭順等 17 人，鑑於性別工作平等法實施已十多年，對於促進我國職場平權雖然不可謂無相當成效，但不可諱言，仍有諸多缺失尚待改進，例如懷孕歧視態樣規定不足、復職定義不明確所帶來之困擾。我國既然已於 2011 年通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，為落實性別平權，加強女性勞工之照顧，爰提出「性別工作平等法第十一條及第十七條條文」修正草案。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、我國性別平等工作法對於懷孕歧視之禁止態樣僅有「解僱」、「離職」、「留職停薪」，然則，卻忽略雇主亦可能於配置、考績、升遷等各方面作出差別待遇，例如降級減薪，是以關於其他不合理待遇之情形，並未明文規定，恐有保護不足之嫌。為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視，爰修訂第十一條第一項和第二項。
- 二、為減少女性受僱者因結婚、懷孕、妊娠及育兒等情形而遭受差別待遇，因而應建立一套符合國內勞動法令與勞資關係實態之判斷基準，根據司法實務判斷基準及參照日本立法例，授權中央主管機關增訂差別待遇內涵之準則，供雇主參酌不致違法，同時並作為直轄市、縣（市）主管機關勞工行政人員於個案指導時之依據，並有助於其調處。爰增訂第十一條第四項。
- 三、性平法第十七條之「復職」究指「回復原職」或「回復工作」，迭有爭議，誠然，於某些職務因具相當專業性，或涉及特別人事規定，一旦從事此種職務者育嬰留職，雇主找來之替代者往往具有特定之條件或資格，雇主欲使請育嬰假之受雇者回復原職即有困難度。惟性平法第十七條育嬰留停之制度不但是要受雇者工作權益和兼顧子女得以兼顧，更要確保受雇者於留職停薪期滿復職時，得以順利回到工作崗位，否則，豈非生兒育女反而變成一種工作調降懲罰？故而留職停薪後仍應以回復原職為原則，且不得降低其原有勞動條件，爰修正第十七條。

立法院第 9 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書

提案人：黃昭順

連署人：李彥秀    鄭天財    廖國棟    曾銘宗    林為洲  
          許淑華    陳雪生    林麗蟬    陳宜民    楊鎮浚  
          張麗善    蔣萬安    陳超明    簡東明    徐志榮  
          林德福

性別工作平等法第十一條及第十七條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十一條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職、解僱、<u>降級、減薪或其他不利益待遇</u>，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>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；亦不得以其為解僱或其他不合理差別待遇之理由。</p> <p>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。</p> <p><u>第七條至本條差別待遇內涵之相關準則，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>第十一條 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、我國性別平等工作法對於懷孕歧視之禁止態樣僅有「解僱」、「離職」、「留職停薪」，然則，卻忽略雇主亦可能於配置、考績、升遷等各方面作出差別待遇，例如降級減薪，是以關於其他不合理待遇之情形，並未明文規定，恐有保護不足之嫌。為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視，爰修訂第十一條第一項和第二項。</p> <p>二、為減少女性受僱者因結婚懷孕、妊娠及育兒等情形而遭受差別待遇，因而應建立一套符合國內勞動法令與勞資關係實態之判斷基準，根據司法實務判斷基準及參照日本立法例，授權中央主管機關增訂差別待遇內涵之準則，供雇主參酌不致違法，同時並作為直轄市、縣（市）主管機關勞工行政人員於個案指導時之依據，並有助於其調處。爰增訂第十一條第四項。</p>
<p>第十七條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請<u>回復原職</u>時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕或降低其勞動條件：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一</p>	<p>第十七條 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：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p>	<p>性平法第十七條之「復職」究指「回復原職」或「回復工作」，迭有爭議，誠然，於某些職務因具相當專業性，或涉及特別人事規定，一旦從事此種職務者育嬰留職，雇主找來之替代者往往具有特定之條件或資格，雇主欲使請育嬰假之受僱者回復原職即有困難度。惟性平法第十七條育嬰留停之制度不但是要受僱者工作權益和</p>

<p>個月以上者。</p> <p>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。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者回復原職時，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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>兼顧子女得以兼顧，更要確保受僱者於留職停薪其滿復職，得以順利回到工作崗位，否則，生兒育女反而變相成一種工作升遷障礙，故而仍應以回復原職為原則，且不得降低其原有勞動條件，爰修正第十七條。</p>
--	--	---