

2014



主計人事電子報

2009年6月創刊
201466

中華民國 103 年 12 月 31 日

臺北市政府主計處編印

發行：處長 梁秀菊

編輯：人事室

法令新知



 轉知法務部函釋有關公務機關適用個人資料保護法可能發生之誤解型態如下：

- 一、按個人資料保護法（下稱個資法）立法目的之一為個人人格權之隱私權保護，唯有生存之自然人方有隱私權受侵害之恐懼情緒及個人對其個人資料之自主決定權（個資法施行細則第2條修正理由參照），故個資法所稱個人，僅指現生存之自然人而言（個資法施行細則第2條），至若已死亡之人或法人之資料（例如公司之營運狀況、財產等）則不屬個資法之保護範圍。
- 二、復按個資法第2條第1款規定，所謂個人資料係指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、…及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。是以，如將公務機關保有之個人資料，運用各種技術予以去識別化，而依其呈現方式已無從直接或間接識別該特定個人者，即非屬個人資料，自非個資法之適用範

圍。此後，公務機關主動公開或被動受理人民請求提供是類個人資料去識別化後之政府資訊，除考量有無其他特別法限制外，分別依檔案法第18條或政府資訊公開法第18條等相關規定決定是否公開或提供即可，無須再擔心是否符合個資法所規範之「特定目的內、外利用」的問題。

- 三、又個資法並非規定可直接或間接識別之個人資料，一律均須保密或禁止利用，公務機關及非公務機關對個人資料之利用，原則上雖應於蒐集之特定目的必要範圍內為之（個資法第16條及第20條第1項本文規定），惟有關個人資料基於具體個案情形，得為特定目的外利用之範圍相當廣泛（個資法第16條及第20條第1項但書各款規定，例如：法律明文規定、為增進公共利益…等），若符合上開但書各款所定事由之一，仍得就個人資料為特定目的外之利用，包含適度提供個人資料給其他機關，俾協助其執行法定職務；在個案適用及認定上，不宜過度偏廢、因噎廢食，遽而停止一切個人資料之利用行為，否則將不符合個資法第1條所定「促進個

人資料之合理利用」之立法目的，影響民眾權益甚鉅。

相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

轉知有關公務員受行政懲處後，復經公務員懲戒委員會（以下簡稱公懲會），就同一事件作成懲戒處分，依「稽核公務員懲戒處分執行辦法」第6條規定及銓敘部歷來函釋，懲處處分與懲戒處分競合，於公懲會對同一違失行為作成懲戒處分之實體議決後，懲處處分失其效力，既為法規明定當然失其效力，自無待權責機關再行註銷使原行政懲處失其效力；惟為維護人事資料完整，仍宜於人事資料中詳實註記。另基於人事服務之目的，必要時，權責機關得將原懲處處分失效之事實，通知當事人知悉。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

轉知內政部檢送修正「直轄市長、縣(市)長、政務及涉密人員(含退離職)、簡任第十一職等以上公務員進入大陸地區申請表」及「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區申請表」，並自即日生效，請依相關規定辦理。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

內政部函釋自103年12月1日起，取消戶口名簿版本名稱，於戶口名簿不再列印甲式、乙式、丙式或丁式，以核發「現住人口、省略記事」為基準，另申請人並得選擇增加同一戶長戶內之非現住人口或詳細記事。有關版本簡化前核發之戶口名簿(甲式、乙式、丙式及丁式)，仍可供

查驗使用。配合簡化新式戶口名簿措施，戶政資訊系統查詢103年12月1日起核發之新式戶口名簿請領紀錄(3100)作業畫面，將載明「含記事」、「現住」、「含非現住+記事」、「含非現住」，以資識別。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁參考利用。

轉知銓敘部編輯民國103年「銓敘釋例增補彙編」，茲為落實節能減碳政策，上開彙編不再編印成冊，內容全文已登載於該部全球資訊網(<http://www.mocs.gov.tw/>)「服務園地」內「文件典藏」項下，歡迎上網查閱及下載。

本府修正「臺北市府公教人員急難貸款實施要點」，並自即日生效，修正重點摘述如下：

- 一、第3點原列「貸款項目及金額：(一)貸款項目：分為傷病住院、疾病醫護、眷屬喪葬及重大災害四項急難貸款。」修正為：「貸款項目及金額：(一)貸款項目：分為傷病住院、疾病醫護、眷屬喪葬及災害四項急難貸款。」
- 二、第5點原列「貸款人於貸款償還期間，再發生同項急難事故時，得再申請貸款。但其金額連同尚未償還之貸款餘額，不得超過該項貸款最高限額。」修正為：「貸款人於貸款償還期間，再發生急難事故時，得再申請貸款。但其金額連同尚未償還之貸款餘額，不得超過新臺幣一百二十萬元，且每月應攤還本貸款之本息總額，不得超過其薪資總額(係指按月

支領之薪俸、技術或專業加給或學術研究費及主管職務加給之總額)二分之一。」

- 三、第 6 點原列「申貸條件：(一) 傷病住院貸款：公教員工本人、配偶或本人、配偶之直系血親因傷病住院醫療，經醫院出具住院證明及自付醫療、照護費用證明者。(二) 疾病醫護貸款：公教員工本人、配偶或本人、配偶之直系血親因疾病需長期治療、照護，經醫院出具診斷證明及自付醫療、照護費用證明者。(四) 重大災害貸款：公教員工居所因遭遇水災、火災、風災、地震等重大災害而致房屋毀損必須重建(修)，經居所所在地村里辦公處或警察機關勘察出具證明者。」修正為：「申貸條件：(一) 傷病住院貸款：公教員工本人、配偶或本人、配偶之直系血親因傷病住院醫療(含各年齡層各類傷病住院)，經醫院出具住院證明及自付醫療、照護費用證明者。(二) 疾病醫護貸款：公教員工本人、配偶或本人、配偶之直系血親因疾病需長期治療、照護(含不孕症治療、因病托老安養照護等)，經醫院出具診斷證明及自付醫療、照護費用證明者。(四) 災害貸款：公教員工居所因遭遇水災、火災、風災、地震等災害而致房屋或屋內物品毀損必須重建(修)或購置，經居所所在地村里辦公處或警察、消防機關勘察出具證明者；屋內物品毀損必須購置者，並須出具購置費用證明。第 1 項第 4 款災害貸款之

屋內物品毀損必須購置者，購置費用在新臺幣一萬元以上者始得申貸，申貸金額以購置費用 2 倍為上限，且不得超過該項貸款最高限額。」

- 四、第 7 點原列「申請手續：(一) 申請人應於其服務機關或學校覓具一名編制內公教員工為連帶保證人，並填具申請表。」。修正為：「申請手續：(一) 申請人應覓具一名編制內公教員工為連帶保證人，並填具申請表。」
- 五、第 8 點原列「死亡人員由其繼承人依規定期限及償還數額，自行向貸款銀行繳付。」。修正為：「死亡人員由其繼承人依民法規定負清償責任，並依規定期限及償還數額，自行向貸款銀行繳付。」

相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。。

 轉知勞動部修正「勞工退休金條例年金保險實施辦法」條文。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

 本府審酌在不違本府消化超額職工意旨，且避免造成無超額職工機關之困擾，修正本府職工函詢移撥作業如下：

- 一、本府各機關遇有職工(不含駕駛)出缺，無法優先由上級機關或所屬機關之超額職工調整移撥時，出缺機關得由一級機關函報本府，辦理函詢超額機關學校職工移撥作業，非超額機關職工不納入函詢移撥對象，原職工調僱意願表(限非超額機關職工填寫)停止使用。

二、為增進各機關學校超額職工移撥效率，超額機關學校職工報名除可循人事系統逕送本府人事處外，新增可自行向本府人事處報名參加移撥。

三、經本府專案核准新僱之專業技工、專業工友，不得參與本府職工移撥，請各機關載明於報送就業服務處用人需求表及僱用契約書內，並確實造冊列管。

 轉知勞動部函以，現行性別工作平等法（以下簡稱性平法）施行細則第 7 條規定，受僱者配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，可擇其中之 3 日請陪產假；性平法經 103 年 12 月 11 日總統公布修正後，依性平法第 15 條第 5 項陪產假由 3 日增加為 5 日。若受僱者配偶於新法生效前分娩，受僱者如仍在性平法施行細則第 7 條所定 15 日請假期間內，基於陪產假之立法意旨在於為紓解婦女分娩前後身心壓力，亟需配偶陪伴及協助照顧。新法生效後，受僱者得依修正後規定，於上開陪產假請假期間（分娩當日及其前後合計 15 日）內請求最多 5 日之陪產假。

銓敘部以公務人員為性平法適用對象，而為營造友善職場環境，該部於 103 年 10 月 28 日陳報考試院審議並於 103 年 12 月 11 日經考試院全院審查會審查完竣，刻正會銜行政院修正發布之公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第 3 條第 1 項第 5 款修正草案，已配合修正請陪產假日數及期間與性平法相關規定一致，是於請假規則修正發布前，公務人員陪產假得依性平法相關規定辦理。相關資料業上載

至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁參考利用。

 轉知考試院 103 年 12 月 22 日修正發布公務人員退休法施行細則第 40 條，修正重點為現行公務人員退休法（以下簡稱退休法）施行細則（以下簡稱本細則）係配合 100 年 1 月 1 日修正施行之退休法規定，訂定相關細節性及技術性事項，前經考試院以 99 年 11 月 10 日考臺組貳二字第 09900089021 號令修正發布全文。嗣 103 年 5 月 8 日再經考試院以考臺組貳二字第 10300039441 號令修正發布第 6 條、第 21 條、第 40 條及第 47 條。次查 103 年 5 月 8 日修正發布之第 40 條第 2 項規定，亡故退休公務人員遺族月撫慰金自 104 年 1 月 1 日起改為按季發給。嗣因行政院暫緩推動「軍公教退撫給與發放時程檢討案」並決定亡故退休（伍）軍職及教育人員遺族月撫慰金之發放時程仍維持每六個月發給一次，爰審酌屆時若僅餘亡故退休公務人員遺族月撫慰金之發放時程自 104 年 1 月 1 日起改為按季發給，致生軍公教人員退撫權益失衡及實務發放作業不一致之情形，恐引發各發放機關作業困擾及錯誤率之增加。是基於軍公教人員退撫權益一致性及行政一體與國家整體政策之考量，並避免軍公教退撫給與發放期程不同而致各發放機關實務執行之困擾，爰配合刪除本細則第 40 條第 2 項規定，以資因應。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁參考利用。

 轉知公務人員保障暨培訓委員會訂定「公務人員一般健康檢查實施要點」，並自 104 年 1 月 1 日生效。相關資料業上載至

員工愛上網文件傳閱系統，請同仁參考利用。

 轉知因行政院 103 年 7 月 7 日修正國內出差旅費報支要點，刪除「膳費」支給規定，爰各機關辦理各類會議及講習訓練，若因場地不敷使用，無法在公設場地或訓練機關辦理者，膳雜費用仍依上述國內出差旅費報支要點修正前之標準辦理。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁參考利用。

 轉知行政院核復外交部所報「因公赴國外出差或返國述職人員綜合保險」（以下簡稱「國出險」）契約屆滿後擬變更招標規格以及因公赴歐盟申根國家出差人員購買醫療旅遊保險等，說明如下：

一、有關「國出險」契約屆滿後，招標規格同意採下列方式辦理：

(一)因公赴非歐盟申根地區出差人員：維持適用目前「國出險」共同供應契約，其保額為新臺幣(以下同)400萬元，保險項目分別為「意外身故」、「意外殘廢」、「意外傷害醫療」、「航空旅行」、「疾病住院醫療」等 5 項。又出差前往其他有戰爭危險地區人員之兵災保險為 100 萬元。

(二)因公赴歐盟申根地區出差人員：其保險項目及額度，仍依行政院 100 年 2 月 25 日院授人給字第 1000021282 號函所定「意外死亡及殘障」400 萬元、「意外傷害醫療」140 萬元及「海外突發疾病」140 萬元辦理。

二、100 年 3 月 1 日以後至現行「國出險」契約屆滿(104 年 3 月 31 日)前，各機關得依前開行政院 100 年 2 月 25 日函規定以小額採購方式購買符合歐方規定之「申根地區醫療旅遊保險」。

相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁參考運用。

 轉知全民健康保險第一類第一日至第三目被保險人所屬之投保單位或政府應負擔之眷屬人數為 0.62 人，並自 104 年 1 月 1 日起實施。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁參考運用。



人事櫥窗

 本府捷運工程局會計室課員許文成調升臺北市松山區敦化國民小學會計室主任，並自 103 年 12 月 1 日生效。

 本處事業及特別預算科股長林秀玲調升本處事業及特別預算科專員，並自 103 年 12 月 4 日生效。

 本府產業發展局會計室專員余漢宗調升本府觀光傳播局會計室主任，並自 103 年 12 月 11 日生效。

 本府衛生局統計室主任李美鈴遷調衛生福利部統計處科長，並自 103 年 12 月 18 日生效。

 本府教育局統計室主任黃麗君遷調本府衛生局統計室主任，並自 103 年 12 月 18 日生效。

本府工務局統計室主任鄭麗淑遷調本府教育局統計室主任，並自 103 年 12 月 18 日生效。



活動訊息

轉知國立虎尾科技大學「104 學年度碩博士班考試」招生資訊，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報考。

轉知國立暨南國際大學終身學習與人力資源發展碩士班為促進終身學習與人力資源發展專業人才之培育，分別提供碩士班入學考試名額一般生三名、碩士學位學程在職專班名額十七名招生，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名參加。

轉知馬偕醫護管理專科學校辦理推廣教育非學分班招生資訊，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

轉知國立臺灣海洋大學推廣教育非學分班招生資訊，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

轉知國立臺北教育大學推廣教育非學分班招生資訊，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

轉知國立臺灣藝術大學 104 學年度碩、博士班考試招生訊息，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報考。

轉知中山醫學大學 104 年上半年度推廣教育招生訊息，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

轉知國立政治大學 104 年春季碩士學分班招生訊息，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

本府 104 年員工休閒隊社(輕艇社)活動，業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁報名參加。

本府員工休閒活動隊社—「書畫社」104 年上半年度分組研習活動，業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁報名參加。

轉知「ILTEA 國際英檢」104 年度近期檢定日期。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁踴躍報名參加檢定。

轉知公務人員退休撫卹基金管理委員會與第一商業銀行、合作金庫商業銀行合作辦理之「參加退撫基金人員指定用途貸款」，延長申請期限至 104 年 12 月 31 日止。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁多加利用。



識讀性別平等 與案例分析

案例解析 (一)

經濟奇蹟的幕後英雄：啊，福氣啦？

案例：

小春 20 歲時即在男友瘋狂追求下結婚，但她沒想到 25 年的婚姻生活，一個平凡的家庭主婦，除了奶瓶、尿布外，還需要不斷抓姦、不斷忍受被打、被譏笑，才能確保自己的婚姻。她更沒想到經歷了 25 年的犧牲，不知是第 N 次抓姦了，但這次丈夫竟沒有和以前一樣離開對方，反而是要求她被迫簽字離婚！只因丈夫說，看到她都「軟趴趴」，看到這位來自對岸的小三，他 50 歲了，還可一夜 3 次！小春終於徹底心碎了，決定不再挽回、委曲求全，簽下離婚協議書，帶著 3 個兒子，眼睜睜看著丈夫離去。

高中的學歷，不過 45 歲而已，2 年來未曾看到任何工作招募，明白表示有限制應徵者的年齡；但她卻飽嘗被推三阻四、四處碰壁的痛苦，電子工廠作業員、店員、門市小姐、文書…都是面試後，沒有下文。最近好不容易在勞工局介紹下，找到一個她最拿手的工作，到一位有錢人家當管家，她應老闆的要求跪著擦地板，照顧小嬰兒、煮飯…，月薪 26,000 元，以為自己做得很好，沒想到才 1 星期，竟被老闆投訴說她虐嬰，除了辭退她外，還揚言要告她。後來她才知道，原來這只是老闆要找外傭的藉口，因為老闆根本拿不出什麼針孔攝影的證據。

3 個兒子都主張要告這位黑心老闆，但她想算了，先找到工作再說，她最近終於又找到一監火人員的工作，是中鋼外包商的員工，工作內容是拿著滅火器，在焊接工人旁，隨時注意是否要將火花撲滅，上班 8 小時一天工資 800 元，她正慶幸自己找到工作，才知道人家工資是一天 1100 元，47 歲

的她，硬生比別人少了 300 元，她自嘲地說，知道了又怎樣，想繼續做就別再多說了。

她最感動的是社工會寫信鼓勵她，拿著信她總是一看再看，她需要這白紙黑字，讓她可以隨時拿出來翻閱，因為即使一再受挫，至少還有人肯定她，雖然她的情緒還是一直處於低落中，還是一再會問為什麼？為什麼中年、失婚的女性，生活就要這麼辛苦？

電視上販賣提神飲料的廣告，「啊，福氣啦」！提醒我們基層勞工對臺灣經濟奇蹟的重大貢獻，但仔細看看廣告的內容與畫面，卻幾乎看不到女人的身影！事實上，在臺灣經濟起飛的年代，勞力密集的加工出口區是最大的功臣，而其中有許多貢獻青春血汗、住宿工廠、輪流三班、日夜辛勞打拼經濟的女性。根據 1970 年代的研究發現，這些在工廠工作的女性，很多是犧牲了自己求學機會，在很年輕的十幾二十歲就外出賺錢孝順父母、支持兄弟讀書，所賺的錢大約 70% 都是寄回家裡給父母的孝順女兒。這群所謂的四年級與五年級女生，即便是結婚之後，也往往是默默在背後支持丈夫、照顧家庭、子女的家庭主婦。事實上，這些女性並非都是純粹的家庭主婦，她們通常也很積極地響應政府 1970 年代「客廳即工廠」的政策，日夜自家裡做手工加工來貼補家用，可謂是臺灣經濟奇蹟的幕後英雄。可惜的是，在臺灣出口工業發展初期，外包是重要的生產方式，按件計酬是主要的報酬計算方式，但因單價不固定，即使努力增加件數，這群女性勞動付出很大，但所賺利潤仍然很微薄。

隨著臺灣社會變遷、產業轉型衝擊，這群女性在中年之後，陸續遭遇到婚姻可能破碎、丈夫可能失業、子女教育最花錢、畢業後未必有工作、家裡卻還有高堂父母要奉養等各

種人生困境。這些即將邁入老年的女性，絕大多數曾是家庭的貢獻者，但現在卻只能是經濟的依賴者。她們必須依賴丈夫、子女提供經濟上的保障；或者，她們必須依賴政府的社會福利，給予她們社會救濟的資源。加上女性的壽命比較長，許多人在中晚年要照顧生病的公婆、丈夫，但自己老了以後，卻面臨可能沒有人要照顧她們的困境；因為年輕一代的女兒、媳婦，要為自己的職業努力、要追求自己的人生；她們不太可能繼續像媽媽、奶奶上一代女人一樣地認命，也不再被傳統的角色所束縛。這些中高齡女性的未來，要由誰來照顧？

不同世代的女人，追求不同的生命目標。年輕的女性也許有更多的自由和機會留在正式工作職場，但她們付出的代價也不小。部分女性因為不想承擔一根蠟燭兩頭燒的壓力，所以選擇不結婚或不生育。但是，臺灣工作職場的環境，仍然有許多不友善女性的因素，仍然缺乏對家庭的支持。以下將逐一分析。

■ 性別觀點解析

一、女性的勞動參與率持續上升，是多數經濟發展進步國家的普遍趨勢。但是女性工作報酬明顯低於男性，卻是不爭的事實。以行政院的女性統計圖像（2007-2012）來看，就業女性的平均薪資大約只有男性的 80% 左右。雖然這個數字相較於 1995 年時的 70%，已經逐年拉近；但這只是經常性薪資的數字，如果再加上加班費、年終獎金、績效獎金等其他收入後，男女的薪資差距將會更大（張晉芬，2013）。此外，男女性的勞動待遇差異，除了薪資外，還有升遷機會、出差和資遣等議題。

二、薪水有差異，雖然不見得就是不公平，但除了教育、工作經歷的影響外，有部分來自老闆們認為男性員工要「養家」，所以給予比較優厚的職位和待遇。其中也有部分來自於男女之間有所謂的「性別職業隔離」現象。文中小春所能尋找的工作，大多也是典型的女性化的職業：餐廳女侍、旅館女僕、居家清潔工、療養院看護、售貨店員、管家、文書、社區保育員（保母）、護士、社工等等。仔細看看，這些工作多半都是「價值評量」或待遇比較低的工作：被認為不需要資歷、不需要太多技能或學習的、需要大量的情緒勞動付出，例如照顧工作等。女性也比較容易是地下經濟、非正式的，甚至是非法的工作者（例如性工作者）。

三、如果薪資差距主要來自於職業隔離，那麼造成職業隔離現象的原因就是我們應該致力消除的結構性障礙。造成職業隔離的主要力量來自於：經濟、組織、政治與文化等四個層次。經濟力量強調勞力供給面因素的改造，尤其包含教育程度與工作經驗等個人的生產力。組織力量指的是公司企業組織內部機會結構，包括聘用、升遷、職業訓練與敘薪等設計；越大的公司，這種組織內部的性別不平等現象會越小。政治力量介入指的是，透過立法或行政的手段來促進性別之間的勞動平權，法律越積極、越落實，女性的獲得平等對待的機會就越多。最後是，文化力量的因素，就是改變文化意識形態和價值觀（張晉芬，2013）；例如不要繼續強化女性被假設比較適合擔任情緒性勞動、照顧工作等迷思。

四、歐美國家於 1980 年代以來，出現名為「貧窮女性化」的現象，亦即貧窮有向女人身上集中的趨勢，同時也代表女性比男性面臨更多的貧窮風險，造成女性貧窮風險增加的原因是，女性因為婚姻、生育、照顧責任、財產繼承與分配等性別化期待差異，經常被迫要離開勞動市場，中斷其就業；而傳統上，女性的就業薪資與職場升遷等都較男性不利，導致女性被納入社會保險、投保薪資、受益狀況等社會安全保障權益都明顯較低。由於女性的經濟能力相對薄弱，一旦配偶發生事故或婚變時，就容易陷入困境與貧窮；而婦女也因為平均餘命較男性為長，通常會在老年時期遭遇到更多的貧窮風險。老年與單親女性於是成為「貧窮女性化」的兩大危險群。

五、陳芬苓、張森林（2008）從五個年金品質的指標來分析不同的勞工保險制度指出，不論就任何一個年金品質指標或哪一種勞工退休金制度而言，女性都明顯處於不利的地位。過去勞基法與勞保條例的一次性給付方式，讓女性與男性在年金財富及適足率的性別差距分別高達 13% 和 22%。現行的勞保年金新制與個人帳戶制，則比較可以縮小性別差距，但給付金額仍偏低；但是只要勞動力的市場的不平等現象持續，女性老年時仍容易陷入貧窮與依賴的角色。

六、為了減少勞工保險給付的性別差距，除了應採取年金制外，應該考量女性有不同於男性的就業生命歷程，思考用多層年金給付的方式來保障女性的經濟安全。例如加重前面年資的給付、年資不設上限，推行遺屬與配偶年金等（陳芬

苓、張森林，2008）。此外，臺灣以女性為戶長的單親家庭，落入貧窮的機率比男性為戶長的單親家庭更高；也亟需政府投資於脫離貧窮與就業力培養的福利（許雅惠，2002；王德睦、何華欽，2006）。

■ 實務運用

- 一、有關婦女勞動的平等權益保障，可參閱聯合國的經濟、社會文化權利公約、消除對婦女一切形式歧視公約、中華民國憲法、勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法等各種相關法令。尤其是本案例中，主要在小春所遭遇的就業歧視，其實是被明文禁止的。根據就業服務法第 5 條規定：「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、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視」。違反第 5 條第 1 項規定者，「處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。」
- 二、勞動基準法除了規定所有勞動者均可以要求同工同酬外，也對女性勞工的勞動條件有母性保護的規定。2002 年立法通過的「兩性工作平等法」（2008 年更名為「性別工作平等法」）中對法定工作平等之促進措施規範很多，包括雇主有依法給予生理假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等義務及設置托兒設施或提供適當之托兒等措施。
- 三、性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。軍、公、教人員亦適用之，但其申訴、救濟、處理程序依各相關法令規定辦理。

四、性別工作平等法也明定有工作場所性騷擾防治措施，包括受僱者於執行職務時，禁止他人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對工作者造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。雇主更不可以對受僱者或求職者有明示或暗示之性要求或表現具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

五、由於女性有較高比例，只能找到部分工時等非典型就業工作，目前部分縣市政府會針對遭遇特殊境遇或具有特殊身分，例如新移民、單親等弱勢女性，提供有關職業訓練、就業服務、培力團體等服務內容。

六、各縣市政府應強化落實性別工作平等的措施，並加強對企業與事業單位的輔導與稽核，讓法令不流於形式。同時，女性勞工亦應積極組織、參與工會團體，擔任工會幹部，藉此提升女性經驗與聲音能被勞動市場所重視。

(資料來源：行政院性別平等處)

💜 💜 其餘內容下期待續 💜 💜

