



懷孕歧視就是性別歧視!

勞委會主委王如玄 99.03.07 送給懷孕婦女一個大禮，「2010 年慶祝國際婦女節百周年」勞委會宣佈預計五月底前，將修改「勞工請假規則」，一併鬆綁勞工安胎、罹癌回診請假規定，前者是為了讓懷孕婦女可請安胎假，經醫師證明有安胎需求的懷孕婦女最多 1 年安胎假，而雇主不能拒絕，請假期間仍保有勞保身分，違法者依照「性別工作平等法」，最多可罰 50 萬元。

勞委會進一步表示，現代人晚婚、工作壓力大，愈來愈多懷孕勞工被醫生要求安胎，卻往往「有了孩子，丟了工作」，權益嚴重受損。依現行「勞工請假規則」規定，勞工 1 年可請 30 天有半薪、不需住院病假，及 2 年內不超過 1 年不支薪的病假（本行規定較優：最高每人每年得請全薪假 10 天、半薪傷病假 23 天），往往請完有薪病假、事假及特休假後，若安胎仍不順利，通常都被雇主要求離職，就算有雇主願讓懷孕勞工留職停薪，但依勞基法規定，留職停薪期間不能有勞保，懷孕勞工權益也會因此受損，30 天病假顯然也不夠用，勞委會決定修改「勞工請假規則」後，經醫師證明有安胎、罹癌回診需求勞工，不受非住院病假 30 天限制，一律視同住院病假，最長可請假 1 年但不給薪。



勞委會「安胎假」政策即將上路，除了保障女性勞工的就業權益，更有試圖搶救台灣持續探底的生育率意義（如表一，86 年新生兒出生數 32.6 萬降至 98 年 19.1 萬）。政府為了讓女性勞工兼顧工作與家庭，同時解決台灣的少子化危機，工會肯定勞委會推動育嬰假、育嬰津貼、安胎假的德政，革新了職場文化。根據報載人力銀行所公佈的最新調查結果指出，受限「經濟狀況不允許」等因素，有近 7 成 6 的受訪者表示，3 年內沒有生育計劃，更有 1 成 9 職場媽媽透露，自己曾遭到「懷孕歧視」。調查也顯示，為專心照料子女，近 4 成職場媽媽曾於生產後離開職場超過 2 年，其中僅有一成順利返回職場二度就業。這項政策可以讓婦女不要在懷孕與工作間做一個抉擇，雇主有義務提供一個安心的環境讓她能夠順利把小孩保住然後生下來，這不只是婦女或家庭的期待，更是符合國家與企業的長期利益，因為國內生育率如果持續低迷，也會牽動未來的人力素質。當然來自企業界的反彈難免，工會認為企業則應用更長遠的眼光來看待，不該一味反對。



女性同仁不用擔心安胎假的實施反而降低雇主對屆齡生育女性的接受度，本行女性同仁佔全體員工的 57%，由於在各領域有其不可取代的表現，故本行七職等以上之同仁女性即佔 31%，比例逐年提升中，可以看出行方對於女性同仁的重視。根據調查，台灣女性勞動參與率已逼近 50%，有許多女性員工的表現與男性一樣傑出，甚至更好，企業主若以留住好的女性員工角度正面思考安胎假的制訂，

如此才可為女性營造出更友善的職場，當女性能兼顧工作與育兒時，絕對可以為企業創造出更好的成績，故同仁不要擔心工作因此不保，而不敢請安胎假，因為性別工作平等法有相關規範及罰則，工會將扮演好監督角色，若有具體違法事證，將向勞工局及勞委會檢舉。當然請了長假後重回職場，可能影響工作表現，沒辦法立即銜接得上，這點工會認為行方有輔導的義務。

本行一向相當遵守「性別工作平等法」規定，但在「懷孕同仁考績與升遷的保障」仍有改進空間，工會建議本行修改考核辦法，公司應明定「**休產假員工不受單位考績比率配置限制**」，現本行卻將休產假員工併入單位總人數計算該單位當年度之考績人數比例，顯對於依法休產假員工產生性別上之歧視。倘若未能從制度面上根本究源，明文規範，否則對其他員工而言亦屬不公平(不能因保障產假同仁的權益,而讓其他同仁拿乙等),如果行方依工會建議,單獨考核休產假員工,依其工作期間表現,該是優等就給優,該是乙等就給乙,不受單位考績比率配置限制,這樣單位主管在打考績時,就不會產生困擾;而單位主管在單獨考核懷孕員工時,員工如有申請依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假,及依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間時,也不得作為考績等第之考量因素。

項目	天數	給薪	備註	
女性專屬	生理假	1日/月	病假(半薪) 併入病假計算	
	產前假	8日	全薪 僅公務人員	
	產假	8週	全薪 工作未滿6個月者半薪	
	流產假	4週	同產假	懷孕3個月以上
		1週	同產假	懷孕2個月以上未滿3個月
安胎休養假	5日	同產假	懷孕未滿2個月	
男性專屬	陪產假	3日	全薪 分娩前後2日內擇3日	
父母皆可	育嬰假	2年	無薪 父母合計可領取1年的6成薪	
	家庭照顧假	7日/年	事假(無薪) 目前5人以上公司才有	

資料來源：自由時報 A1 2010.3.7 (A)

22年前，工會前輩們為了「女性同仁的婚後工作權」驚天動地的籌組工會，破除積弊已久的「單身條款」、「禁孕條款」，經營者應隨著時代脈動調整觀念，不應混淆了政府立法設置各種假別的美意，偏執的認為請假是一種罪惡，待在公司時間比較長，其貢獻度就比較高的畸形認知。女性同仁請產假，當年度的考績往往是乙等，是不爭的事實，工會認為**企業為社會的一份子，女性同仁生養哺育未來社會棟樑，使得國家發展後繼有人，企業有責任予以特別照顧，請產假而考績乙等是謂懲罰，更涉及性別歧視，是一種變相的『禁孕條款』**。請單位主管在年終考核時，著重在平日的工作能力上，非出勤天數，以符合人性化考量，才能留下優秀的女性員工。

最後 祝福女性同仁 婦女節快樂 身體健康 闔家安康



理事長 鍾馥吉
99.03.08

表一、戶籍登記之出生登記狀況統計

單位：人；0/00；%

年別	出生登記人數合計		按性別分			按婚生狀況分			
	出生數	粗出生率 (0/00)	男	女	性比例 (每百女嬰 對男嬰數)	婚生	非婚生	棄嬰或 無依兒童	非婚生占出 生比率(%)
民國86年	326,002	15.07	170,047	155,955	109.04	316,396	9,503	103	2.92
民國87年	271,450	12.43	141,462	129,988	108.83	262,081	9,294	75	3.42
民國88年	283,661	12.89	148,042	135,619	109.16	274,495	9,083	83	3.20
民國89年	305,312	13.76	159,726	145,586	109.71	295,294	9,952	66	3.26
民國90年	260,354	11.65	135,596	124,758	108.69	250,858	9,433	63	3.62
民國91年	247,530	11.02	129,537	117,993	109.78	238,521	8,945	64	3.61
民國92年	227,070	10.06	118,984	108,086	110.08	218,978	8,030	62	3.54
民國93年	216,419	9.56	113,639	102,780	110.57	208,471	7,887	61	3.64
民國94年	205,854	9.06	107,378	98,476	109.04	197,572	8,245	37	4.01
民國95年	204,459	8.96	106,936	97,523	109.65	195,864	8,560	35	4.19
民國96年	204,414	8.92	106,898	97,516	109.62	195,375	8,979	60	4.39
民國97年	198,733	8.64	103,937	94,796	109.64	190,498	8,195	40	4.12
民國98年	191,310	8.29	99,492	91,818	108.36	183,801	7,472	37	3.91
較97年 增減(%)	-3.74	① -0.35	-4.28	-3.14	① -1.28	-3.52	-8.82	-7.50	① -0.22

資料來源：內政部網站