



交通部鐵道局  
Railway Bureau, MOTC

# 放心生育、安心育嬰 之實質平等工作權

-以台灣高鐵公司為例



營運監理組

109年10月27日

# 大綱

- 一、前言
- 二、案例內容
- 三、現行法規/措施/統計結果
- 四、相關CEDAW條文及一般性建議內容
- 五、如何應用CEDAW保障之權利
- 六、結語

# 一、前言

- 由於現今社會仍受傳統觀念影響，在家育兒如有留職停薪需求時，通常是女性被要求申請，加上男女薪資結構及升遷機會差異，許多家庭常常因為擔憂育嬰留職停薪後將影響工作考績、升遷或調薪，甚至無法再回到原職務，進而選擇放棄申請育嬰留停，使女性受到性別歧視。
- 因此如何讓員工在選擇育嬰留職停薪的同時，也能保障其薪資及職涯發展不受限，將是企業需要共同面對的課題。

## 二、案例內容

- 台灣高鐵公司女性員工平均年齡33歲，也是適合生育的年齡，一旦申請留職停薪，當年度公司若有調薪，在職天數未滿183天者，即無法享有年度調薪。
- 經育嬰留職停薪女性員工反應爭取後，台灣高鐵公司調整規定，針對申請法定留職停薪(育嬰、傷病及兵役)且當年在職未滿183天者，不限男女，皆於復職後適用年度調薪制度。



※本照片非當事人，業經照片本人同意

# 三、現行法規/措施/統計結果(1/2)

## ● 性別平等工作法

- ✓ **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。
- ✓ **第11條**：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。
- ✓ **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。
- ✓ **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。

## 三、現行法規/措施/統計結果(1/2)

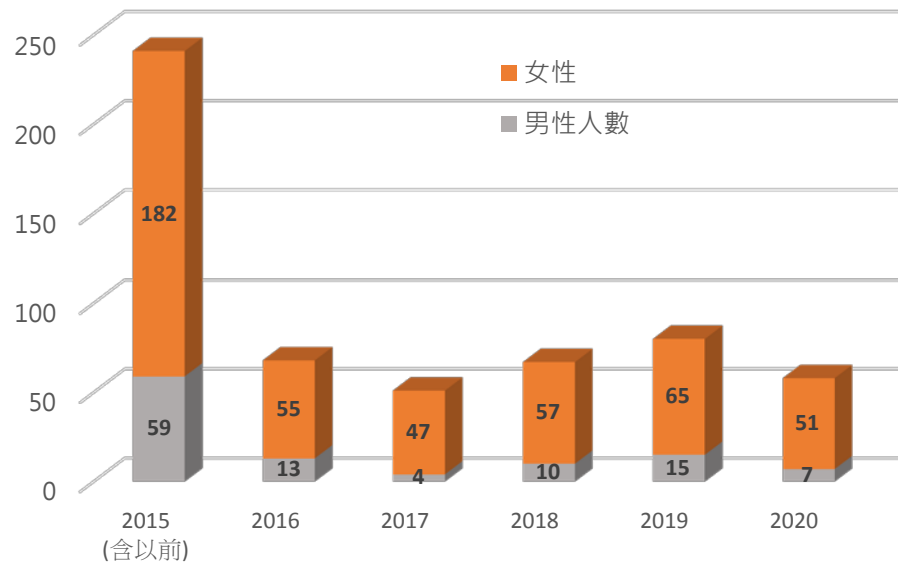
### ● 育嬰留職停薪實施辦法

- ✓ 第4條：育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。

### 三、現行法規/措施/統計結果(2/2)

- 此制度台灣高鐵公司於2018年公告全體同仁，申請法定留職停薪且當年在職未滿183天者，不限男女，皆於復職後適用年度調薪制度，保障其權利。
- 截至2020年，台灣高鐵公司共565位同仁申請育嬰留停，其中男性占19.12%；女性占80.88%。

年度	男性人數	女性人數	合計人數	男性留停比例	女性留停比例
2015 (含以前)	59	182	241	24.48%	75.52%
2016	13	55	68	19.12%	80.88%
2017	4	47	51	7.84%	92.16%
2018	10	57	67	14.93%	85.07%
2019	15	65	80	18.75%	81.25%
2020	7	51	58	12.07%	87.93%
總計	108	457	565	19.12%	80.88%



歷年台灣高鐵男女性同仁申請育嬰留停比例

## 四、相關CEDAW 條文及一般性建議內容

- **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。
  - ✓ (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。
- **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：
    - (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；
  - ✓ 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：特別是：
    - (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；



## 五、如何應用CEDAW保障權利(1/2)

- 協助申請育嬰留職停薪員工及其主管了解相關制度、權益，於同仁提出留職停薪時，向其說明育嬰留職停薪相關程序、留職停薪期間員工協助資源及諮詢服務。
- 於育嬰留職停薪期間為協助同仁降低其孤獨與無助感，計畫舉辦「育嬰留職停薪支持團體」活動，安排業界有相同經驗專家分享心得、互相打氣，學習如何在工作與生活的平衡，並認同自我不同角色的價值，為再次回到職場增進信心。

## 五、如何應用CEDAW保障權利(2/2)

- 女性輪班同仁於懷孕時，調整至非輪班之後勤單位工作，以維護孕期之安全。
- 以電子文宣提供女性同仁有關新生兒照顧養護資訊及資源，以提供安心、安定的員工協助環境。

## 六、結語

- 台灣高鐵公司秉持永續治理、誠信經營、員工關懷與勞動權益保障之企業社會責任，對於全體員工，皆以實質平等之理念執行人員甄、選、育、用、留之相關人才管理及發展，並於內部訂定申訴、性騷擾事件防治及員工心理保護等規章辦法，確保所有員工不分男女，皆無性別歧視之情事發生，以保障其工作權利，並實現《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)之精神。

報告完畢