性別平等篇

案例　為愛情失去麵包

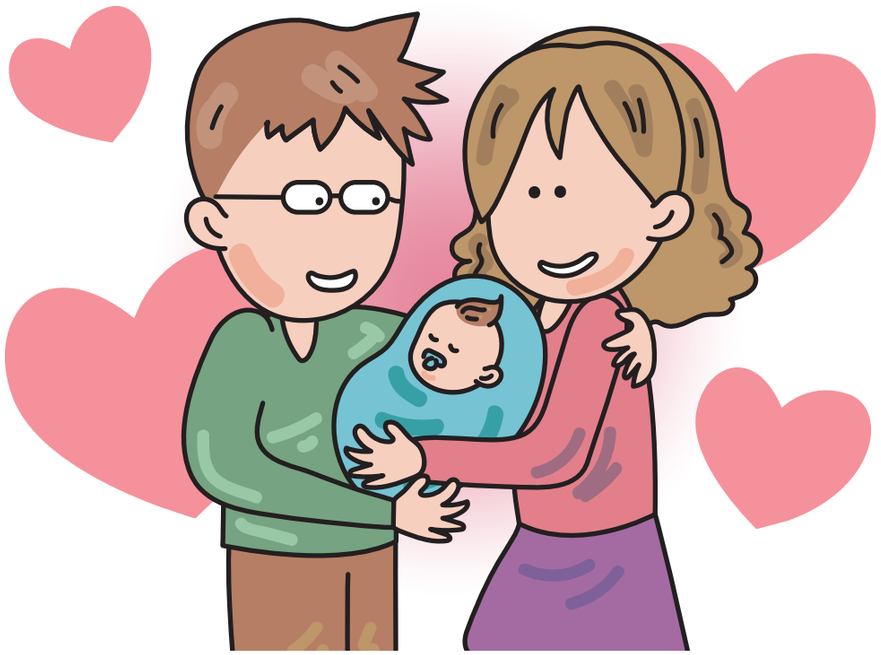
工務局專員兼科長
老方

老方妻子
小美

案例

性別平等篇

為愛情失去麵包



任職於工務局專員兼科長的老方，是個歷年考績均優、勤勞幹練的優秀主管。老方出身在一個男主內、女主外的家庭，老方的爸爸則是個能烹善煮的賢慧爸爸。當老方還是小方時，就在耳濡目染薰陶下，承襲了父親照顧家庭的十八般武藝，不論洗衣燒飯、修繕傢具或照顧小朋友都游刃有餘，成為能夠挑起照料家庭生活大小事的溫柔的新好男人。

時間過得很快，小方長大後在人海中尋找自己的人生伴侶，尋尋覓覓多年始終未能開花結果，直到成為老方後，終於在一次國小的同學聚會中，遇到事業有成，現職某金控公司擔任經理的小美，兩人情投意合，並且迅速進展結為夫妻，婚後兩人過著幸福快樂的日子，老方下班後還是持續承攬大小家事的工作，呵護著小美，而小美除了繼續努力工作之外，也跟老方一起努力生了一個白白胖胖的小男孩方霸天。

方霸天即將滿 2 歲，老方和小美認真討論孩子的照顧問題。

小美：「老方 ~~ 我很想要在家好好照顧方霸天，但是啊，無奈最近有些專案正著手進行中，我在想，如果可以給我些時間，把這些專案做好，對於陞遷及未來會有幫助。」

老方不假思索即回應：「老婆，我知道你在想什麼，你放心，照顧孩子的事就交給我，你就放心的衝刺事業吧！」

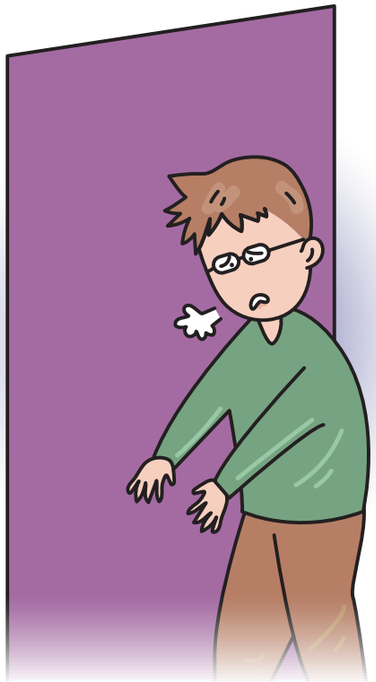
小美：「我就知道你最愛我了～真懂我的心。」

在詳盡地分析並討論後，最後決定由老方留職停薪 3 個月擔綱「家庭煮夫」一職，如此才能盡善盡美地養育方霸天。但當老方向其單位主管李科長報告，表達想育嬰留職停薪意願後，李科長即不再囑咐重要業務給老方；老方於 3 個月期滿，育嬰留停結束回到工作崗位後，過幾天，李科長請老方到辦公室聊一聊。

李科長：「老方啊～因業務考量，我們會把你改調非主管職務，讓你免兼主管，這樣子你還可以繼續照顧家庭，不用承擔這麼多的工作壓力。」

老　方：「請長官們放心，我的家庭都安頓好了，我隨時都可以兼顧家庭和工作的!!」

李科長：「機關就是這樣安排，你也別再多說什麼，這也是我們多幫你設想的，你就接受吧！就這樣決定了，等等我還要趕著去開會呢～」



老方皺著眉頭，想著長官們決議要將他調任另一個職務，無語地走回辦公室，感到十分茫然……，回想著留職停薪那段幾乎 24 小時無休地擔任「家庭煮夫」的日子，也暗自感嘆，難道育嬰留職停薪的決定錯了嗎？

關鍵詞：工作權、留職停薪、救濟權

爭 點

育嬰留職停薪 3 個月期滿復職，造成主管職務調整是否有違工作權之保障？

人權公約結構指標

- 《公政公約》第 3 條規定：本公約締約國承允確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等。
- 《公政公約》第 25 條規定：凡屬公民，無分第 2 條所列之任何區別，不受無理限制，均應有權利及機會；以一般平等之條件，服本國公職（第 3 款）。
- 《公政公約》第 26 條規定：人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。
- 《經社文公約》第 6 條規定：本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之 (第 1 項)。本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業 (第 2 項)。
- 《消除婦女歧視公約》第 5 條規定：締約各國應採取一切適當措施：保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益（第 2 款）。

國家義務

- 《公政公約》第 3 條性別平等之精神，對於性別平等，國家不僅需要求採取保護措施，還應要求保證積極享有權利的正面行動。亦即不能單憑立法來完成，更需要確認在法律保護措施以外，還可採取何種措施，以落實該條規定之明確積極義務（人權事務委員會第 4 號一般性意見第 2 段意旨）。
- 《公政公約》第 25 條第 1 項第 3 款涉及到公民在一般的平等的條件下擔任公職的權利和機會。為了保證在一般的平等的條件下的機會，任命、陞遷、停職和解職的標準和程序必須客觀和合理。在適當情況下不妨採取積極措施，確保所有公民可平等擔任公職。要保證擔任公職的人無政治干涉或壓力之虞就需要將機會均等和擇優錄取的一般原則做為擔任公職的原則，並提

供工作保障。尤其重要的是保證個人在行使第 25 條第 1 項第 3 款規定的權利時，不受到基於《公政公約》第 2 條第 1 項所指任何理由的歧視。締約國報告應該闡述擔任公職的條件、適用的任何限制和任命、陞遷、停職和解職或調動職務的程序以及適用於這些程序的司法或其他審查機制。報告也應該說明如何落實機會平等的要求，是否採取了積極措施，如果是，程度如何（人權事務委員會第 25 號一般性意見第 23 段、第 24 段意旨）。

- 法律的 (或形式的) 平等及實際的 (或實質的) 平等是兩種不同、但相互關聯的理念。形式的平等認為，如果法律或政策以中立的方式對待男性和婦女，平等也就實現了。比這更進一步的是，實質性的平等包括法律、政策和慣例所產生的影響，並且保證這些法律、政策和慣例不是要維持、而是要改善某些群體所處的固有劣勢地位（經社文委員會第 16 號一般性意見第 7 段意旨）。
- 男女在社會上和家庭中享有平等的人權（消除婦女歧視委員會第 21 號一般性建議第 1 段意旨）。

解析

1. 《憲法》第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」

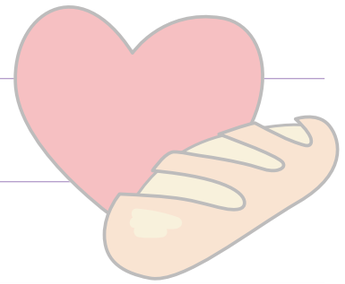
2. 《性別工作平等法》第 7 條至第 11 條亦提及性別歧視之禁止；另該法第 16 條規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪。同法第 21 條：「受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」同法第 38 條規定，雇主違反第 21 條或第 36 條規定者，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

3. 《公務人員留職停薪辦法》第 5 條第 1 項規定，公務人員具有同條項第 1 款所列「養育 3 足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限」之情事，得申請留職停薪，各機關不得拒絕；依上開規定，公務人員符合條件者，不分性別，均得申請育嬰留職停薪。

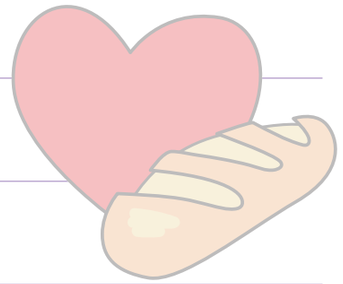
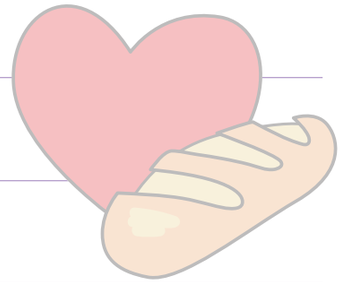
4. 本案例中，老方不因身為男性，就要求其配偶單獨承擔育嬰的家庭責任，並依《公務人員留職停薪辦法》規定，於方霸天不足 3 歲前，申請以「3 個月為期」的育嬰留職停薪，其不受性別刻板印象影響，完成個人應享有之家庭權利，除符合平權家庭的觀念，更落實了性別平等政策。惟期滿復職後，經通知調任非主管職務職缺之正當性值得探究？《公務人員留職停薪辦法》就主管人員得視業務需要調任為非主管職務，第 9 條第 1 項乃以經核准留職

停薪「6 個月以上」者為要件，老方育嬰留職停薪期間僅 3 個月，且期滿立即復職回到工作崗位，其主管如僅以方便老方繼續照顧家庭為由，使老方非自願調任非主管職務，應與《性別工作平等法》及國家政策鼓勵男性育嬰留職停薪之旨趣相悖，老方可對此處置認有不當，依法尋求救濟，向原服務機關提出申訴，對申訴函復再有不服，可向公務員保障暨培訓委員會提出再申訴。

Note / /



Note / /



Note / /