

性別平等篇

為愛情失去麵包

（第 51 頁，「解析」）

- 一、《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。」
- 二、《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。
- 三、《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」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。
- 四、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。