

桃園市政府勞動局

109 年度性別工作平等案件統計資料分析

目 錄

壹、前言·····	1
貳、109 年度性別工作平等案件統計資料分析·····	1
參、結論與建議·····	6

壹、前言

桃園市正朝向國際一流城市邁進，強調多元融合的桃園，積極建制性別工作平等及防治就業歧視的發生，依法設置桃園市政府性別工作平等會，專責性別工作平等申訴案件調查及審議事項。性別工作平等法之立法目的係為消除性別歧視、促進性別地位實質平等，而本府依上開立法目的為目標進行案件審議之標準，保障勞工工作權不因性別而受差別待遇。

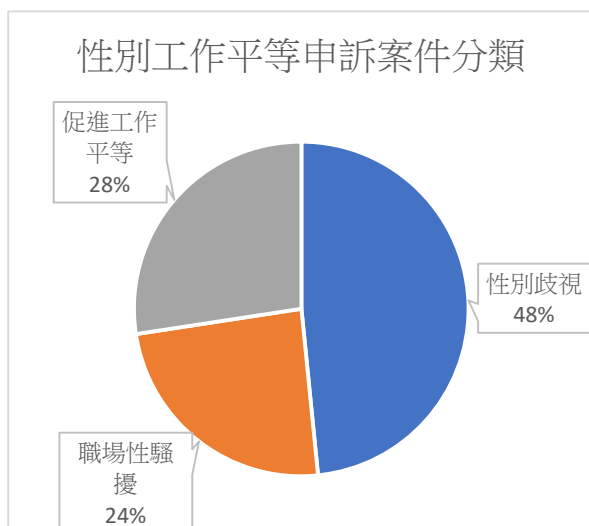
貳、109 年度性別工作平等案件統計資料分析

本局 109 年度共計受理性別工作平等法案件 62 件(其中 5 件申訴案，同時申訴 2 種項目)，分析說明如下：

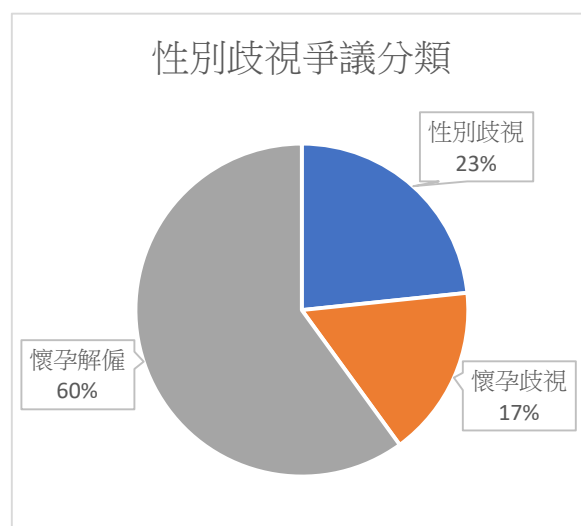
一、 性別工作平等案件申訴類別分析：

本市 109 年性別工作平等案件主要分為性別歧視、職場性騷擾、促進工作平等措施三大類。最多為性別歧視 30 件，占 48%，促進工作平等 17 件次之，占 28%，第三為職場性騷擾 15 件，占 24%。其中性別歧視案件以懷孕解雇 18 件，占 60%比例過半，其餘為性別歧視 7 件，占 23%，懷孕歧視 5 件，占 17%。另促進工作平等措施案件中，申請育嬰留職停薪遭拒/不利處分及育嬰留職停薪復職遭拒案件，各 5 件，占 29%為最大宗，請產假遭拒/不利處分 3 件，占 18%次之。

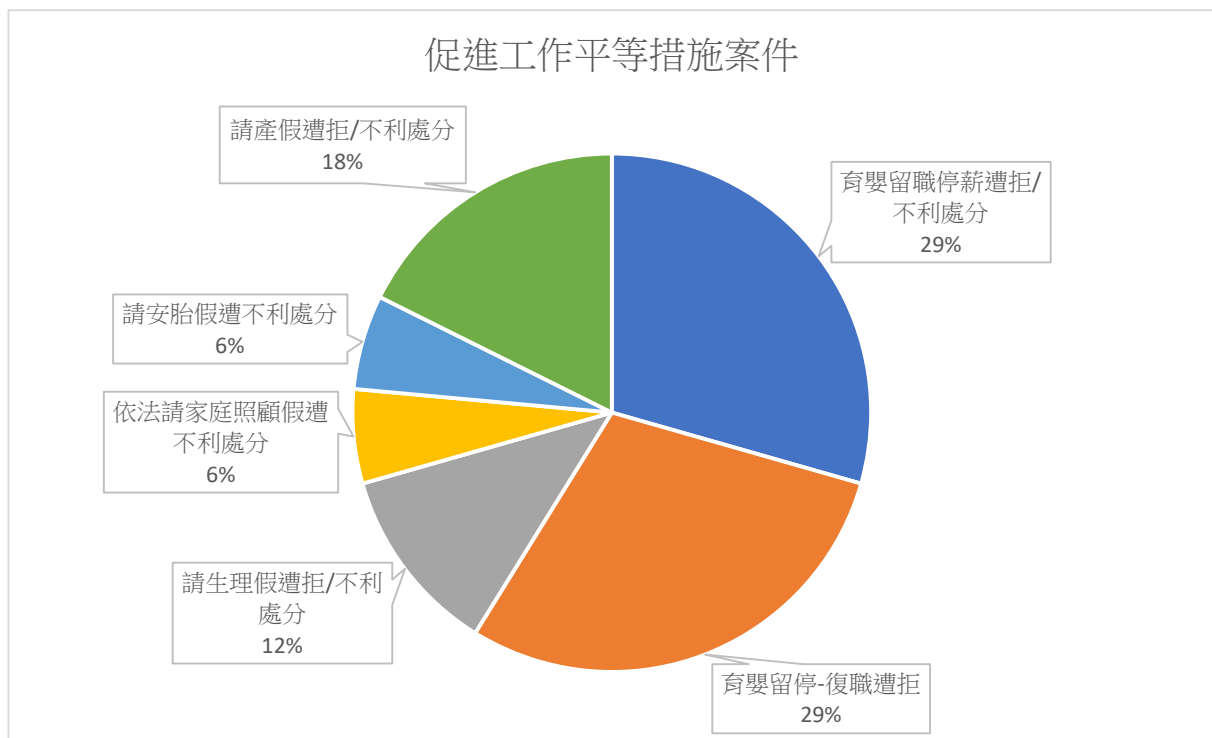
表一：109 年本局受理性別工作平等案件申訴分類			
			單位:件
申訴案件分類		109 年度件數	小計
性別歧視	性別歧視	7	30
	懷孕歧視	5	
	懷孕解僱	18	
職場性騷擾	職場性騷擾	15	15
促進工作平等	申請育嬰留職停薪遭拒/不利處分	5	17
	育嬰留職停薪復職遭拒	5	
	請生理假遭拒/不利處分	2	
	依法請家庭照顧假遭不利處分	1	
	請安胎假遭不利處分	1	
	請產假遭拒/不利處分	3	
合計		62	62
備註：其中有 5 件申訴案同時申訴 2 種項目			



圖一 性別工作平等申訴案件分類
資料來源：桃園市政府勞動局



圖二 性別歧視爭議分類
資料來源：桃園市政府勞動局



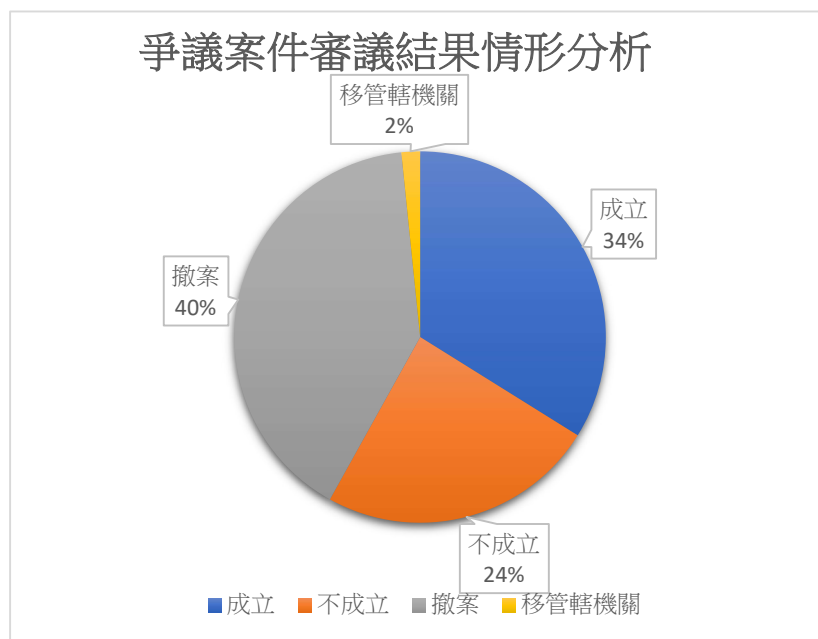
圖三 促進工作平等措施案件
資料來源：桃園市政府勞動局

二、 性別工作平等案件審議結果情形分析：

(一) 案件審議情形分析

109 年性別工作平等審議案件結果詳見表二，其中撤案率 40%，成立率 34%，不成立率 24%。以申訴案件分類觀之，性別歧視案件中有 15 件撤案，促進工作平等措施中有 17 件撤案，職場性騷擾案件有 2 件撤案。

表二 申訴案件審議結果情形分析					
單位：件					
申訴案件分類	成立	不成立	撤案	移管轄機關	合計
性別歧視	9	6	15	0	30
職場性騷擾	6	6	2	1	15
促進工作平等措施	7	2	8	0	17
合計	22	14	25	1	62



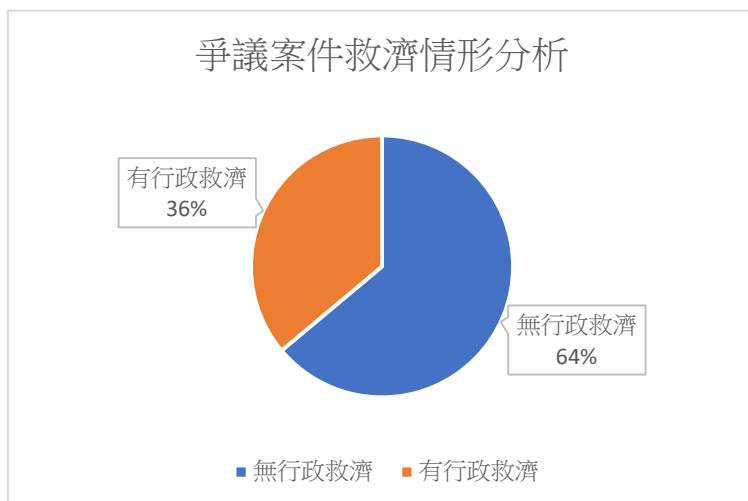
圖四 爭議案件成立情形分析
資料來源：桃園市政府勞動局

(二) 案件救濟情形分析

1. 性別工作平等法第 34 條規定，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。此為性平法保障人民提出異議的權利。
2. 本局 109 年審議之案件，成立案件中有 8 件提起行政救濟，不成立案件中有 5 件提起行政救濟，共計 13 件，無提起救濟率為 64%，救濟率為 36%。

表三 爭議案件救濟情形分析						
單位：件						
成立			不成立			合計
無行政救濟	有行政救濟		無行政救濟	有行政救濟		
	審議	訴願		審議	訴願	
14	4	4	9	1	4	36

資料來源：桃園市政府勞動局

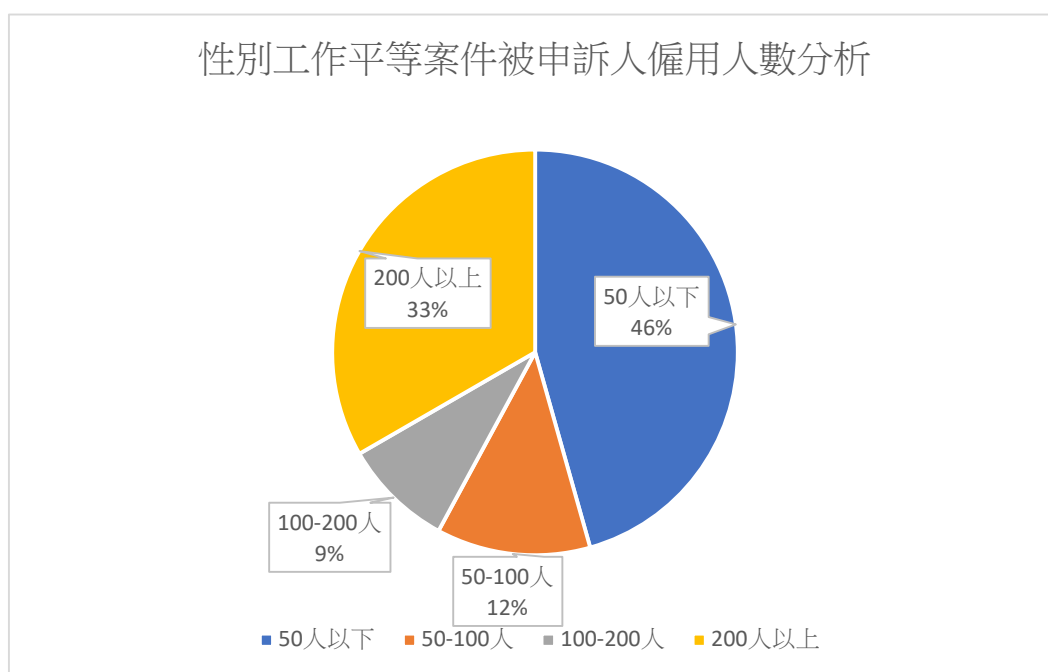


圖五 爭議案件救濟情形分析
資料來源：桃園市政府勞動局

三、性別平等案件被申訴人僱用人數分析

本局 109 年度性別工作平等案件被申訴人僱用人數，依圖六所示之百分比觀之，50 人以下之企業 26 家，占 46%，200 人以上之企業 19 家，占 33%，餘下總共占 21%。

表四 性別工作平等案件被申訴人僱用人數分析				
被申訴人僱用人數	50 人以下	50-100 人	100-200 人	200 人以上
家數	26	7	5	19



圖六 性別工作平等案件被申訴人僱用人數分析
資料來源：桃園市政府勞動局

參、結論

綜上所述，本局分析如下：

1. 本局性別工作平等申訴案件，以性別歧視分類占 48%，其中懷孕解雇案件比例超過 50%，係因解僱對於懷孕員工工作權

影響甚鉅，且懷孕員工遭解僱後恐短時間無法立刻再回到職場，使員工願意提出申訴捍衛工作權。另職場性騷擾申訴案件佔 24%，其爭執事項多係公司知悉後無積極作為、有作為但為無效之防治行為或公司未對行為人懲處，使勞方無法得到應有的協助，致使其提出申訴。

2. 有關申訴案件審議結果，撤案率占 4 成，原因多為經勞資爭議調解或是雙方另循途徑和解。依性別工作平等法之規定，若經查雇主懷孕解僱屬實，其罰鍰為 30 萬~150 萬元，期能有效遏止雇主的違法行為，且懷孕勞工一旦經解僱，以其身分狀態難以進入就業市場，故為爭取勞工權益，本局亦會建議勞工同時申請勞資爭議調解，以保障自身權益，而勞資雙方亦願意各退一步達成協議，進而解決紛爭，並將申訴案件撤回，使勞工能盡速解決爭議。資方亦能從申訴結果修正面對性別工作平等案件之處理方式，於往後遇到相關案件時能更加友善合法。
3. 50 人以下企業占 4 成以上，除雇主對於性別工作平等法令不熟悉或不重視，致使公司出現違法或歧視之事件，另 200 人以上之企業，此一大型企業，應有專門人資人員負責處理性別工作平等項目，惟因性別工作平等法規定代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主，致使有些第一線主管人員對於法令相關規定不熟悉，致使員工提出申訴。

肆、建議

本局未來將以分析結果做為未來性別工作平等業務精進之方向如下：

1. 首先性別工作平等宣導會部分，將以 200 人以下企業做為主要宣導對象，宣導內容以懷孕員工相關權益及雇主之性騷擾防治義務為主。
2. 針對有裁罰紀錄與遭申訴之企業實施輔導改善。
3. 於民眾申訴時，亦提醒可同時提起勞資爭議調解，以期更周全保障勞工權益，弭平勞雇雙方紛爭，並維護職場工作平權。