



本會活動照片



107年勞工趣味競賽



107年巡迴到廠勞工教育 - 南亞塑膠三工廠



107年勞工親子樂逍遙



107年勞工親子樂逍遙



107年勞工親子樂逍遙



107年勞工親子樂逍遙



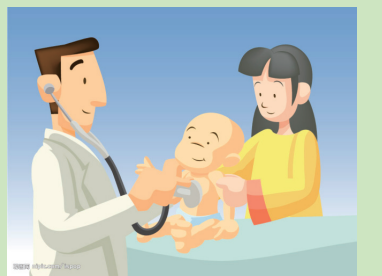
107年高中職勞動權益校園巡迴講座-陽明高中



107年高中職勞動權益校園巡迴講座-永平工商



懷孕歧視



世界各國對於某些族群基於保護立場，通常會以立法方式來加以保障。例如國際勞工組織(ILO)公約第103(生育保障)、183(母性保護)號，針對女性勞工由於在生理上的因素，考量女性的生育責任，故特予以立法保障。

政府基於臺灣已邁入高齡及少子化社會的考量，提出多項鼓勵國人生育措施，以提高國人之生育率。然而，臺灣婦女在職場上所遭遇的不平等對待的新聞至今仍是時有所聞，雖然臺灣對於女性工作者保護的相關法令有：勞動基準法、性別工作平等法、受聘僱外國人健康檢查管理辦法、雇主聘僱外國人許可及管理辦法等法令，其中尤以勞動基準法對女性勞工而言，是關係自身工作權益很重要的法令，該法對於身分的保障，基於國際人權規範及母性保護原則，特別立法保護懷孕或產假期間的婦女。該法明列兩種身分須特別受到保護，一為職災勞工；另一則為女性勞工。違反規定者處新臺幣九萬元以上四十五萬以下罰鍰。

勞動部亦為協助雇主營造友善的工作環境，特訂定「禁止懷孕歧視檢視表」，以避免職場懷孕歧視之情事發生，有關檢視表內容，請參閱右表或至勞動部網頁查詢。

職場禁止懷孕歧視檢視表

親愛的朋友您好：
恭喜您懷孕了！您是否擔心因為懷孕，在職場上受到老闆或主管不公平的對待？或有此方面的困擾，卻不知該向誰詢問？本部為協助懷孕的求職者與受僱者，特訂定本檢視表，協助您檢視職場上是否有懷孕歧視的情形，並提供諮詢及申訴管道。

項次	項目	勞動部 敬上	
		是	否
1	面試時，老闆或主管曾特別詢問我是否懷孕或有無懷孕打算？ (性別工作平等法第7條)		
2	曾聽說同事因懷孕而遭老闆或主管不利對待(例如：請假產檢困難、申請調動較輕易的工作遭拒絕……等)？ (性別工作平等法第7條、勞動基準法第51條)		
3	曾聽說同事因懷孕而未調薪或升遷，但年資相同或工作表現相當的其他同事已調薪或升遷？ (性別工作平等法第7條)		
4	老闆或主管在得知同事懷孕後，曾在言語或行為上表現出擔憂工作無法完成或將來請產假無法配合工作進度？ (性別工作平等法第7條)		
5	懷孕期間，發現自己經常被老闆或主管指正錯誤或是要求改善工作效能或考績受影響，但是我認為我的工作表現並未有過錯？ (性別工作平等法第7條)		
6	懷孕期間，被要求經常加班的情形增加，但是其他同事未被要求加班或業務並無明顯增加之情形？ (性別工作平等法第7條)		
7	懷孕期間，公司有教育、訓練或其他類似活動的機會，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而指派或不指派我去？ (性別工作平等法第8條)		
8	懷孕期間，公司為員工舉辦或提供各項福利措施，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而不讓我參加？ (性別工作平等法第9條)		
9	老闆或主管要求我簽署如果懷孕就必須離職或留職停薪的約定？ (性別工作平等法第11條)		
10	老闆或主管未依規定給予產假？ (性別工作平等法第15條)		
11	老闆或主管將產假視為缺勤而影響我的全勤獎金、考績或做其他不利處分？ (性別工作平等法第21條)		
12	懷孕期間，老闆或主管安排我在晚上10時至凌晨6時之時間內工作？ (勞動基準法第49條)		
13	老闆或主管以各種理由不給產假期間工資或藉故扣一部分？ (勞動基準法第50條)		
14	懷孕期間，公司有較輕易的工作，我申請調動，但遭老闆或主管拒絕？ (勞動基準法第51條)		
15	懷孕期間，老闆或主管讓我改調較輕易的工作，但卻要求我必須依據新的工作內容重新核定較低的工資？ (勞動基準法第51條)		

【檢視結果】
一、第1項至第4項為工作環境氛圍之檢視，如有回答「是」，表示您所處的職場對懷孕求職者或受僱者可能不太友善。有關性別工作平等法等規定，可上勞動部網站(<http://www.mol.gov.tw>)「勞動條件及就業平等」業務主題項下查詢，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局(處)】洽詢。
二、第5項至第15項為法令規定事項之檢視，如有回答「是」，表示您的老闆或主管可能違反性別工作平等法等規定，您可敘明服務單位名稱、地址，逕向事業單位所在地之主管機關【各地縣市政府勞工局(處)或社會局(處)】申訴或請求協處。對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於10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。對中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依法提起訴願及進行行政訴訟。

收件者：

桃園市政府補助印製

桃園市總工會與勞工朋友一起為捍衛勞動權益而努力。

人物專訪 徐理事長大任 / 桃園市華儲(股)公司企業工會 理事長



小編：工會如何在勞資和諧的情況下，爭取到更好的勞動條件？

徐：工會可透過每月召開的理監事會及定期的勞資會議，為所有會員爭取更多的福利，另須加強工會組織功能，發揮各種委員會職務，如：職福會、職業安全衛生委員會等。

小編：如何提升工會幹部向心力？

徐：應強化幹部對工會議題相關之教育訓練，訂定幹部之自律公約，定期召開理監事會外，先行彙整各區幹部所提問題，透過充分之討論，意見之交換，達成共識後，統一對外，行動一致。

小編：你認為如何做好工會傳承？

徐：應有明確之組織章程，篩選出最佳之人選，前提是不以工會作為跳板或護身符。

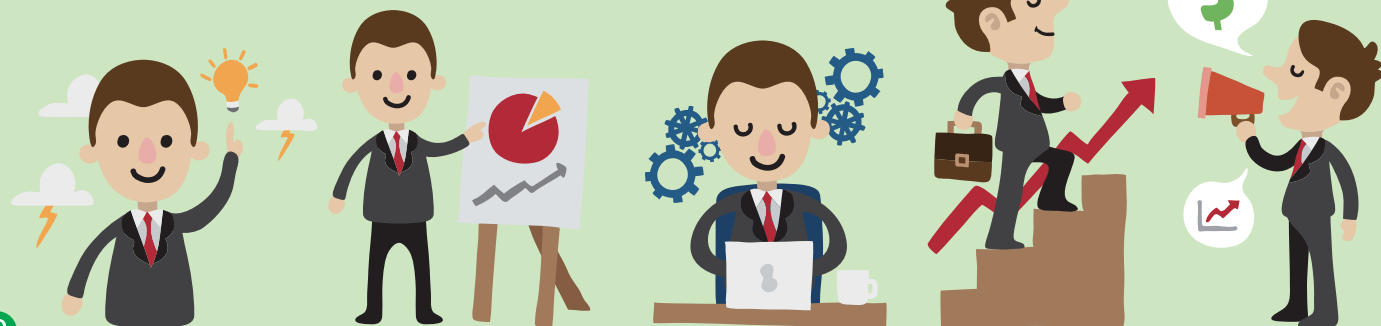
小編：對於自身產業未來的發展趨勢，有何想法？

徐：本公司與政府之租約將於 2030 年到期，未來發展尚不可知，但只要勞資和諧，相信未來仍是前景看好。

小編：對於總工會未來的期勉

徐：對上而言，希望總工會能秉持一貫之精神，為所有勞工朋友發聲，嚴格把關有關勞工權益之法令。

對下而言，積極輔導基層工會，舉辦勞工教育訓練。



通勤 職災



所謂通勤職災是指勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，且此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者（如：無照駕駛、闖紅燈、酒駕等），應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。而「勞工保險被險人因執行職務而致傷病審查準則」規定勞工被保險人有發生下列事故視為職業傷害，並可視其傷害情況向勞保局請領勞工保險職業災害醫療給付、傷病給付、失能給付或死亡給付等相關給付。

- * 被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。被保險人為在學學生或建教合作班學生，於上、下班適當時間直接往返學校與就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，亦同。（第4條）
- * 被保險人因公差由日常居、住處所或就業場所出發，至公畢返回日常居、住處所或就業場所期間之職務活動及合理途徑發生事故而致之傷害被保險人經雇主指派參加進修訓練、技能檢定、技能競賽、慶典活動、體育活動或其他活動，由日常居、住處所或就業場所出發，至活動完畢返回日常居、住處所或就業場所期間因雇主指派之活動及合理途徑發生事故而致之傷害，視為職業傷害。（第9條）
- * 被保險人因職業傷害或罹患職業病，經雇主同意直接往返醫療院所診療或下班後直接前往診療後返回日常居住處所應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。（第10條）
- * 被保險人於工作日之用餐時間中或為加班、值班，如雇主未規定必須於工作場所用餐，而為必要之外出用餐，於用餐往返應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。（第17條）

被保險人有下列情事之一者，不得視為職業傷害：

1. 非日常生活所必需之私人行為。
2. 未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。
3. 受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車。
4. 經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。
5. 闖越鐵路平交道。
6. 酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。
7. 駕駛車輛違規行駛高速公路路肩。
8. 駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。
9. 駕駛車輛不依規定駛入來車道。