

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

職場懷孕歧視：類型、問題與挑戰 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 95-2412-H-004-009-
執行期間：95年08月01日至96年07月31日
執行單位：國立政治大學勞工研究所

計畫主持人：劉梅君

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：吳雅惠、周佳穎

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 96年12月14日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 成果報告
 期中進度報告

(計畫名稱)

職場懷孕歧視：類型、問題與挑戰

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 95-2412-H-004-009

執行期間：95 年 8 月 1 日至 96 年 7 月 31 日

計畫主持人：劉梅君

共同主持人：

計畫參與人員：吳雅惠、周佳穎

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：均不適用

赴國外出差或研習心得報告一份

赴大陸地區出差或研習心得報告一份

出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份

國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、
列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

執行單位：國立政治大學勞工研究所

中華民國 96 年 12 月 12 日

中文摘要：

懷孕歧視向來是女性就業中最常遭受的歧視種類。養兒育女這件事向來被認為乃婆婆媽媽之家務事，因而企業在營利的動機下，也不被視為是「生產性」勞動 (productive labour)，因而不受企業歡迎，甚至被企業排斥。然而二十世紀中葉開始國際社會已在觀念上有了極大的改變，同時也肯認懷孕不應成為婦女工作權保障的障礙，因此國際社會所頒佈的若干重要公約均揭示懷孕及生育要受到保護。

台灣在懷孕歧視禁止的規範相當粗糙，因而無法提供行政單位在審議懷孕歧視申訴案件時的有用依據，因為企業懷孕歧視的作為樣態非常多，但多不涉及「直接歧視」，同時許多是屬「混合式動機」的情況，這更增加行政單位審議時的困難度。本研究歸納出八種懷孕歧視的類型，並討論其中幾種最常令人困惑的歧視類型，供未來實務參考。

在思考職場懷孕歧視的解決途徑上，除了增加現行法制的明確與周延外，更重要的可能是要思考在法制之外，如何推動並建立一個友善家庭/工作/女性的機制，協助勞工能平衡工作與家庭角色的衝突。

關鍵字：懷孕歧視、直接歧視、間接歧視、女性主義策略、友善職場措施

英文摘要：

Pregnancy discrimination has been for long one of the sexual discrimination types that female workers suffer most. Bearing and raising kids have been regarded as private/domestic affairs that are women's exclusive responsibilities. Pregnancy in the eyes of capital is not a productive labour, thus not allowed and accepted. For the past decades, international communities such as United Nations, International Labor Organization, and European Union have come up with a couple of conventions and related programme to recognize the importance of the protection of pregnancy in the work place.

Pregnancy discrimination legislation is lack of sophistication, thus unable to provide government useful guidelines to deal with those cases. The expression of pregnancy discrimination in the workplace is multifarious, from direct to indirect discrimination, complicated further by the mixed motives.

The solution to the elimination of pregnancy discrimination lies not only in the enhancement of legislation, but also more importantly the promotion of "family friendly workplace", which helps workers reconcile work and family.

Key words: Pregnancy discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, family-friendly workplace

職場懷孕歧視：類型、問題與挑戰

日前有位孕婦參加八里鄉某國小代理代課老師甄試，結果在報名結束後校長勸她別考了，理由是代理短時間之內馬上又要請產假，對孩子、家長和學校都不便，而且產婦請產假有薪水可領，學校也還得另請代課老師，浪費國家資源。...

有教育界人士認為，校長若認為該孕婦不適合，大可在甄試時關起門來直接淘汰她即可，怎會當面勸退。... 這名資深教師還直說，參加甄試是該孕婦的權益，校長所言就算是為了學生、學校及老師好，但如是公開場合談論並勸退，恐怕也屬失當。

[報導來自中國時報，2007年8月27日]

一、前言

前述新聞報導所呈現的事件，具體而微的暴露出孕婦工作權，與社會其他利益當事人之間的矛盾與衝突。就以這則新聞而言，在校長的說法下，該名孕婦的工作權是和其他利益當事人的利益顯然不相容，其他當事人的利益包括了孩童受教權的連貫性（小一生在幾個月內要被迫適應三位老師）、家長的擔心（不同老師教學方式與風格、以及孩子能否適應短時間的擔心）、學校人力調整的額外行政成本、及國家財務的額外支出（產假給薪外、尚有代理教師的另外一份薪資）。同則新聞其他教育界人士的回應，也暴露出一般人對待懷孕歧視的典型態度：「做就是了，不要明說！」此種不留下直接歧視之證據，以間接達到排除目的之手法。

即使我國「就業服務法」已實施十五年，「兩性工作平等法」已實施六年多，但懷孕歧視申訴案仍居高不下，這其實反映出一個觀念上的挑戰，那就是傳統社會秩序下，懷孕原本是屬於家庭及女人私密領域的事，如今隨著愈來愈多女性走出家門走入職場後，懷孕這件事在公私領域的劃定歸屬上，直接衝擊到社會與勞動政策及立法的認知與思維邏輯，不同的歸屬劃定，對懷孕當事人就會產生絕然不同的影響。在思考其領域之歸屬劃定上，必然要回到社會發展之脈絡下，才不致淪為抽象權利的爭辯，與社會發展脫離關連。

這幾年來，台灣社會日漸嚴重的少子化現象引起政策高度的關注。雖然台灣生育率低落的問題並非獨特，其他工業先進國家也有相似的經驗，但台灣生育率下降的速度卻是異常地驚人。根據2005年的資料顯示，西方國家如瑞典的總生育率為1.77人、芬蘭1.8人、英國1.79人、德國1.36人、法國1.94人，亞洲各國如新加坡和日本皆為1.25人、我國則為1.12人（僅略高於南韓的1.08人），都在人口替代水準之下。¹ 在生育率和死亡率都持續維持低

¹ 一國的人口要維持長期不變的狀況時，國家總生育率必須達到「人口替代水準」2.1人。世界各國總生育率之資料來自內政國際指標（表24）：主要國家總生育率，請參見下面網址：<http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>

水準的情況下，老年人口的比例相對之下增加快速，伴隨而來的便是「高齡化社會」²。在高齡化社會裡，當其他條件不變時，過低的生育率將會使未來勞動人口減少、勞動力老化，國家稅收減少，社會安全體系的發展會因缺少財源而受不利的影響。正因為低生育率對於整體社會、經濟可能帶來不利的影響，因此世界各國無不積極透過各項政策來鼓勵生育，避免落入「少子化」的危機。我國政府亦不例外，在這幾年內，內政部在托兒方面擬定了一些托兒補助方案，但這方面措施在協助減輕育兒經濟壓力，都不見得令人有樂觀的期待，更遑論能否產生鼓勵生育的效果了。

至於勞委會近些年的努力，在性別就業歧視上進展不錯，但在促進工作平等之措施的落實上，則仍有很大進步空間。如已實施的「兩性工作平等法」，透過該法所規定的育嬰假、家庭照顧假、育嬰減少工時、及托兒所等相關制度，希望能減少勞工工作與家庭之間的雙重負荷與衝突，以及方修訂尚未立法通過的「就業保險法」「育嬰津貼給付」新增規定，這部分法制需要獲得企業的善意回應，勞工方能獲得「兩性工作平等法」所提供對勞工兼顧家庭責任的協助，順利懷孕、生育且完成育嬰工作。

促外，現行法令對懷孕階段的規範，相對非常不足，僅於「兩性工作平等法」第二章『性別歧視之禁止』中，直接提及者，僅見於第十一條：

「雇主對受顧者之退休、資遣、離職及解雇，不得因性別而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受顧者有**結婚、懷孕、分娩或育兒**之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其為解雇之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力」

至於從第七條到第十條有關招募、甄試、禁用、分發、配置、考績、升遷、教育訓練、福利、薪資等的規定均僅有「不得因性別而有差別待遇」，然而究竟這裡明示的「性別」差別對待的禁止，是否在概念內涵上也包括「懷孕」，鄭津津認為至少在實務認定上是不夠明確的，因此引起相當多的爭議（2007）。換言之，目前規定是「直接歧視」的禁止，但究竟能否延伸包含「間接歧視」禁止的意涵，僅就條文而言，是不明確的。舉例而言，企業在打考績時，往往依循一套客觀的考績評定標準，若結果是懷孕者在這套評定標準下，承受較不利的影響時，究竟是否有懷孕間接歧視的嫌疑，在一般看法上是有疑義的。

即使是有直接提到「懷孕禁止」的第十一條，在其第一款規定退休、資遣、離職及解

²台灣早在 1995 年 65 歲以上人口即已達 7% 這個聯合國所定義的「高齡化社會」(Ageing Society)，2008 年 65 歲以上人口比例為 10.34%，距聯合國定義的「高齡社會」，亦即 65 歲以上人口達 14% 愈來愈接近。

雇上，也僅有「不得因性別而有差別待遇」，即便第二款雖然明文規定不得以結婚、懷孕、分娩或育兒的理由，約定勞方離職、留職停薪，亦不得以其為解雇理由，但若企業以「勞動基準法」第十一條「工作不勝任」的理由，使勞方離職或予以解雇或資遣，究竟這種轉一個彎的作法，究竟是否涉及了懷孕歧視的不當勞動行為，目前的確在實務上經常出現卻莫衷一是的情況。不過這也暴露一個事實，那就是「兩性工作平等法」在積極防範企業對懷孕員工採取惡意或非惡意的歧視待遇上，顯然是力有未逮。

換言之，目前法制上偏「直接歧視」的禁止規範，在缺乏相關「間接歧視」論述與規定的情況下，我們看到不少國內外企業，或者蓄意以其他「間接」手段，令懷孕員工遭遇不利待遇，或者企業即便無惡意但其「中性」措施，卻導致懷孕者面臨較為不利的待遇時，法制即面臨嚴肅的挑戰：這個社會該以何種立場與價值來看待女性的懷孕及生育？

Nancy Folbre 在其著作*The Invisible Heart: Economics Family Values*中，批判傳統社會貶抑女人千年以來所承擔的照顧工作，而深深感嘆照顧工作對社會及國家的重要性嚴重被忽略，父權社會視而不見、略而不提，彷彿這是女性天生的責任，亦是美德的展現。這套父權意識型態進入資本主義的社會經濟關係後，卻也巧妙地自動作了區隔，凡是被照顧者的女性親人所提供的照顧，該照顧是「愛的勞動」的延伸（labor of love），其聖潔的光環，不被允許遭市場金錢交易所污穢；若照顧提供是來自市場，則照顧服務能以金錢計價，卻也如此自然而然地被接受。

這樣一種論述暴露出社會與企業普遍缺乏的一種認知，那就是女性所提供的照顧，特別是兒童照顧，不僅家庭受益、企業受益，國家更是直接受益者，因為兒童代表了國家競爭力之未來，同時也是未來勞動力市場的生力軍，是企業競爭力之所繫，也是企業永續經營的先決條件，因而當國家及企業拒絕承擔養兒育女的社會責任時，其後果不僅是傷害了這些婦女的工作權，同時也是國家及企業形同自斷後路之舉。國家及企業在養兒育女這種國家大事之制度建構上的缺席，女性是最直接的受害者，誠如Nancy Folbre說的，國家及社會的缺席，擺明了就是對女性的一種「照顧的懲罰（care penalty）」！

本文

二、懷孕歧視的普遍程度

在婦女團體多年努力下，事業單位公然懷孕歧視（包括請產假）的情事，是否有了顯著的改變，因為缺乏系統性統計資料的緣故，無從得知，但根據既有的統計調查，這個現

象仍持續存在。婦女勞工一旦懷孕後，會面臨的工作權保障問題，主要是事業單位是否在其工作規則中訂定「自動辭職」或「留職停薪」的約定，就法律層面而言，民國九十一年三月八日正式實施「兩性工作平等法」後，前述勞雇雙方於勞動契約或工作規則中的這類約定，應屬無效約定，但現實職場生活中，這類公然約定仍繼續存在。

以民國 92 年公布之「勞工生活及就業狀況調查」，跟勞方有此約定的事業單位仍有 4.8%，其中有行業別的差異。「住宿及餐飲業」是所有行業中採取此陋習中最高者，比例高達 13.64%，比例最低的「文化運動及休閒服務業」（1.69%），前者是後者的八倍；「農林漁牧業」及「醫療保健及社會福利服務業」則是僅次於「住宿及餐飲業」，名列第二及第三高的行業，分別是 9.09% 及 8.33%。

表 1：勞工有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，事業單位是否規定應行離職、留職停薪或解僱情形
單位：%

行 業 別	合 計	未規定	有規定
總 計	100.0	95.2	4.8
住宿及餐飲業	100.0	86.4	13.6
農林漁牧業	100.0	90.9	9.1
醫療保健及社會福利服務業	100.0	91.7	8.3
公共行政業	100.0	93.4	6.6
礦業及土石採取業	100.0	93.8	6.3
其他服務業	100.0	93.9	6.2
水電燃氣業	100.0	94.3	5.7
製造業	100.0	95.2	4.8
批發及零售業	100.0	95.2	4.8
運輸、倉儲及通信業	100.0	96.0	4.0
不動產及租賃業	100.0	96.6	3.5
專業科學及技術服務業	100.0	96.6	3.5
營造業	100.0	97.2	2.8
金融及保險業	100.0	97.2	2.8
教育服務業	100.0	97.6	2.4
文化運動及休閒服務業	100.0	98.3	1.7

資料來源：92 年勞工生活及就業狀況調查，行政院勞工委員會。

究竟「懷孕歧視」在所有「性別歧視」類型中，是比較嚴重的歧視種類，還是比較輕微的歧視類型？根據勞委會的統計，2006 年各縣市政府受理的兩性工作平等申訴案，總共

有 150 件，除數量最多的性騷擾案件外，數量次高的就屬「兩性工作平等法」第十條第二款所規定的「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受顧者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其為解雇之理由」，申訴案件為 38 件，佔當年「性別歧視」案件的比例高達 48%，佔當年兩性工作平等所有申訴案件中的 25%（38 件/150 件），亦即每四個申訴案件就有一個是所謂「禁孕條款」引發的申訴。「產假」則是第三高的歧視申訴案件，當年計有 21 件，佔「促進工作平等」申訴案件的 75%，佔所有申訴案件的 14%，「禁孕條款」加上「產假歧視」總共就佔了當年所有申訴案件的 39%（25%+14%），這個比例相當驚人，因為申訴案件最多的性騷擾案件，在 2006 年時，佔總數比例也才 20.7%，遠遠不是其他性別歧視類型所能企及。

換言之，女性勞工因「懷孕」及「生產」而引發之就業歧視申訴案件，在所有性別歧視項目中的比例最高。這相當程度表明了一個事實：懷孕歧視顯然仍是育齡年紀之女性勞工的最大工作權威脅與就業障礙。另外值得注意的是，「禁孕條款」這個現象，2003 年有比例上有大幅的躍升，之後保持穩定，但 2006 年時屬於這類的性別就業歧視申訴案件，又見大幅提高，從原來前三年的 25%，提高到 48%，近乎一倍的成長（請見表 2）。這個發展趨勢值得密切注意。

表 2：2002-2006 年兩性工作平等申訴案件

年份	總計	性別歧視			性騷擾	促進工作平等措施		
		總計 A	禁孕條款			總計 C	產假	
			小計 B	% A/B			小計 D	% C/D
2002	69 (45)	37(25)	2 (2)	5(8)	31(20)	2 (-)	- (-)	- (-)
2003	45 (43)	28(26)	7 (5)	25(19)	17(18)	1 (-)	- (-)	- (-)
2004	70 (40)	44(24)	11(8)	25(33)	19(13)	23(8)	20(7)	87(88)
2005	112(92)	69(64)	17(10)	25(16)	38(26)	25(26)	20(24)	80(92)
2006	150(109)	80(66)	38(28)	48(42)	57(42)	28(16)	21(13)	75(81)

資料來源：整理自勞委會網站。

註：括符裡的數字是當年「評議」案件數量。

另外一方面，我們再來看，台灣的職場是否對懷孕及生育婦女「友善」？這也是一個瞭解台灣現狀的指標。根據勞委會九十六年四月的「女性雇用管理調查報告」，事業單位在回答「對懷孕婦女或產後未滿一年員工是否有特別照顧？」這個問題時，表示「沒有特別

照顧」的比例高達 67.6%，這裡所謂特別照顧指的是，「調整至較輕鬆工作」、或「調整工作時間」、或「調整至無危險性工作」、或「可請產檢假」。照字面解釋，「特別照顧」似乎指涉的是提供懷孕生育的女性一個特別的優惠待遇，但其實這裡「調整至較輕鬆工作」、或「調整工作時間」、或「調整至無危險性工作」是目前法令所規範的事項，因此是雇主的法定義務，只有「可請產檢假」或許可稱得上是「特別照顧」。由此可知，真正有「特別照顧」懷孕員工的企業，應屬異例。

以下再來看看國內外企業是以何種「直接」或「間接」手段，讓「懷孕」這個歷程成為懷孕者職場上一段不愉快，甚至倍感羞辱與憤慨的經驗。

三、職場懷孕歧視的各種樣態

由於就業服務法及兩性工作平等法未對「性別」做規範，也沒有明確規定「懷孕歧視」是否是「性別歧視」的一種。同時職場上受雇者是否主觀感到被不利差別待遇，也受許多客觀因素的影響，因而在實務上的確引起許多的爭議。以下是發生於國內外懷孕歧視申訴案件中經常出現的樣態。

(一) 言語上的譏諷、暗示、抱歉、威脅

在國內外實務上雇主以言語，譏諷甚至污衊懷孕員工的案例並不少，在某音樂公司懷孕歧視協調會中，雇主甚至表示：「她就是不能勝任這個職務，她大肚子就是不能勝任這個職務…」、「因為她懷孕、又懷孕，你也知道女孩子懷孕也有一點那個…」；另在某電子公司懷孕歧視申訴案中，該公司副總在勞方懷孕六個月時說：「你怎麼吃的，吃得肚子越來越大。」、「在虎年生女的好嗎？」；國外也有類似的案子，在EEOC v. Roswell Radio, Inc.懷孕歧視申訴案中，該公司總裁在勞方懷孕後開始會在客戶面前罵她，例如「自從你懷孕之後，什麼都不會就只會偷懶...」，當勞方肚子變得越大，總裁對她的詆毀性的話語就越多，後來總裁甚至降了勞方的薪水，最後勞方自請離職並向EEOC申訴。³

也有雇主以暗示性話語要勞方離職，例如某美商公司懷孕歧視申訴案中，勞方和總經理吃飯時，總經理就問勞方有關帶小孩的問題，勞方表示小孩給媽媽帶，總經理告訴勞方可以自己帶，勞方認為這樣會少一份薪水，總經理便說：「可以讓你老公養。」；另一個廣告公司懷孕歧視申訴案中，雇主在獲知勞方懷孕時表示自己本身也有兩個小孩，而且「太

³ 出自美國平等就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission, 簡稱EEOC)2006年4月的訴訟解決月報。<http://www.eeoc.gov/litigation/settlements/settlement04-06.html>

太也在家照顧小孩」，似乎是在暗示勞方離職。

另外，在某文教機構懷孕歧視申訴案中，老闆對勞方說：「醫生有說你可以生這個小孩嗎？」，除了對申訴人採言語攻擊，並將申訴人的座位調到會吸到二手煙的位置，意圖塑造敵意環境來逼退懷孕勞工。

（二）關心母體及胎兒的安危

雇主有時也會以關心勞方身體健康的名義，暗示勞方自請離職，例如一位美容師的雇主就說：「以健康的角度，你挺個肚子去拉脊椎，你敢不敢負這樣的責任？我考慮的是這一點...」、「如果勞方發生職災或生產發生問題，公司也會擔心...」、「你要休息呀，一個月兩個月還是要休息呀，以你來講美容師的工作，實際上有困難呀...」等牽涉到母體或胎兒健康的理由。

另一起發生在台灣案例是，勞方是業務秘書，於預產期前兩個月時，老闆要他自動離職「安心待產」。

美國UAW v. Johnson Controls訴訟案就是一個極為轟動的案子，此案例的雇主是一個電池製造商，擔心在特定區域工作的勞工在製造過程中會暴露在鉛中。這樣的暴露有時會導致血中的鉛濃度過高，對於想要生小孩的女性勞工是危險的。在進行檢查之後，公司發現有八名懷孕勞工血中鉛濃度超過標準，公司制定了一項對所有女性員工有極大影響的新政策，就是「懷孕或有生育能力的女性不能暴露在有鉛的地方，以及工作申請、轉換或晉升亦不能讓她們暴露在有鉛的工作環境。」(Magid, 2003)。Johnson Controls透過胎兒保護政策禁止所有婦女從事超出安全範圍以外的工作，除非那些婦女能提供不孕證明。此案纏訟十多年後最高法院判決Johnson Controls敗訴。

對於此案，Hearit (1997) 認為對最高法院和婦權團體來說，合理的解決方法應該是替所有勞工設置工廠安全裝置，企業也就不需要透過「歧視」的方法來保護懷孕勞工及其胎兒；此外，企業應該讓懷孕勞工自己作選擇。所以雇主以母體健康與保護胎兒的角度要求懷孕婦女離職，並不妥當，若擔心胎兒健康，那麼雇主應該要檢視自己提供的工作環境是否安全、衛生或是通風良好，並盡力改善工作場所之安全衛生；若擔心懷孕婦女不能勝任工作，也應該由懷孕婦女自己主動提出並申請輕便工作之轉調才是合理的作法。

不過，鄭津津（2007：51）也表示「如果雇主會因為配合懷孕受雇者而造成其營運上的過度負擔時，似應給予雇主一個『營運需要』的例外。...另外，『真實職業資格』抗辯亦

應被允許」。筆者贊同此項見解。這兩項例外豁免原則，在美國就業歧視的認定判斷是非常重要的原則，換言之，「懷孕」的事實並非構成絕對保護之要件，若懷孕員工在工作過程中有重大過失，或雇主的「營運需要」及「真實職業資格」的要求，懷孕員工仍可能面臨去職的後果。

（三）工作能力的懷疑

以「工作能力」為由出現的懷孕歧視爭議，鄭津津（2007：45）歸納出有三種情況：第一種是因懷孕引起身心不適而影響工作表現，從而考評受影響，而讓雇主以「工作不勝任」為由予以解雇；第二種是受雇者懷孕後雇主予以調動，但調動後之工作與受雇者能力不相符，致使受雇者無法勝任而面臨去職的後果；第三種是雇主出自對懷孕者的偏見或成本的考量，考評時有不利待遇，或以「工作不勝任」等理由來解雇懷孕勞工。由於「工作不勝任」是屬於勞基法列舉之雇主解雇勞方之合法理由，因此這三種狀況是否都站得住腳，不無疑義。第一種狀況涉及到原本勝任的工作於勞工懷孕後變得難以勝任，雇主是否可逕以其「不勝任」而解雇？恐怕答案是否定的，因為勞基法第五十一條有懷孕「轉調輕便工作」的規定，該條的立法原意正是考慮到懷孕後身體能否繼續負荷的問題，及工作性質是否適合懷孕者繼續工作的問題。換言之，現行規定似乎對於雇主在未做任何努力之前，即解雇勞方的行為是不贊同的。至於第二種及第三種情況則看來是明顯刁難懷孕員工的惡意行為，也明顯違背勞基法「轉調輕便工作」的立法原旨，應屬非法解雇的行徑。

對懷孕婦女工作能力的質疑，是非常典型常見的歧視樣態。在1999年Maldonado v. US Bank and Manufacturers Bank懷孕歧視訴訟案中，Maldonado為一名臨時收納員，她在受訓時告知督導懷孕的消息，並保證她還是可以一直工作到生產前一天。雖然如此，她還是在隔天被解雇，因為公司認定Maldonado無法在夏季屬於銀行旺季的那幾個月中執行她的工作。不過法院裁決後認為，公司對懷孕影響工作表現的假設毫無根據之外，也沒有任何證據能證明Maldonado無法執行她的工作，因此判資方敗訴(Mayfield & Mayfield, 2005)。

國內也有發生勞工在懷孕期間工作能力好，卻被解雇的案例，在某醫療器材業懷孕歧視申訴案中，有兩位外銷業務專員在預產期前遭到公司解雇，諷刺的是，她們兩人是公司中訂單最多以及業績最好的兩位。這兩個案例明顯是前述第三種工作能力質疑的情況，亦即雇主主觀上認為懷孕與工作能力必定下降是會上等號，或對懷孕者有成見。在這種成見下，不管工作能力是否有因為懷孕而減損，只要「懷孕」對雇主來說就是負擔，因為即使

懷孕期間工作能力沒有變差，考慮到我國勞基法和兩性工作平等法中規定必須給予懷孕勞工八週的產假，且需全額給付產假期間的工資，對一個短視近利的雇主來說，這些具是「額外成本」。

Chester & Kleiner (2001)就指出，有些雇主覺得懷孕婦女成本高且生產力較低，在她們產假期間用還需僱用臨時人員來替代，會造成公司的不便與成本支出。然而事實上，懷孕期間身體狀況因人而異，有的人會很嚴重甚至影響生活，有的人卻完全不受影響，但是雇主通常會一概認為懷孕勞工的工作能力必定下降，因此會想解僱懷孕婦女。

關於前述輕便工作之調整，不僅在我國有規定，世界其他國家也給予懷孕婦女工作調整，在歐盟就有相關的指令要求懷孕勞工的雇主評估「任何可能影響懷孕或哺乳的健康安全風險。」如果發現有這種風險，雇主必須調整工作條件或在必要時指派這名勞工做其他工作。如果無法做到，就必須給予勞工有給薪的休假 (Wergeland & Strand, 1997)。另外，加拿大魁北克省法令規定，當懷孕勞工的工作條件對勞工或胎兒來說是危險的，那麼她就有合法權利被分配到其他工作。如果雇主不能將懷孕勞工分配到安全的工作，勞工有權停止工作並且在產前4週領取薪資90%的金額，並在產假結束後回到原來的工作崗位 (Croteau, Marcoux, & Brisson, 2006)。

雖然我國法律明定給予懷孕婦女輕便工作之調整，可是仍有雇主不願給予，甚至因此解僱懷孕勞工，在某美容業懷孕歧視申訴案中，勞方希望可以轉調行政和電話行銷的輕便工作，但公司表示沒有這樣的職缺，而且認為勞方沒有這樣的能力，公司並退還勞方保證金視其為自願性離職。

(四) 對有家庭婦女的成見

Hughes (1991) 的研究指出，有些雇主打從心底認為，懷孕婦女在產後就不會返回工作，對懷孕婦女在產後不會復工這樣的一個刻板印象，導致雇主不願意訓練她們，甚至不僱用懷孕婦女。雇主擔心的不只僅限於組織內的低階女性勞工，他們更擔心的是女性經理人在申請減輕工作及請產假後就不再回來。因此，不管女性的職位高低與成就為何，一旦她懷孕便不再被信任。

正因為雇主有這方面成見，結果造成即使懷孕婦女產後願意復工，雇主反而不讓她們復工，在美國1994年Ivan v. Kent State University懷孕歧視訴訟案中，原告Ivan為肯特州立大學研究生，因其督導認為她有照顧小孩的責任，因此在工作上會不稱職，故沒有分配給她

應負責的大學部臨床實驗課程。⁴2004年Back v. Hastings On Hudson Union Free School Dist懷孕歧視訴訟案中原告Back為學校心理學家，校方認為她在有了小孩之後就不能達到她工作的基本要求，故不讓其復職。⁵這兩位女士都在產後申請復工，但是她們的雇主基於性別上的偏見，認為她們擔負著照顧嬰孩的責任，會影響她們的工作能力，並拒絕她們的復工。所以即使懷孕婦女產後有復工意願，雇主可能也會主觀的認為她們重心不在工作上，且會質疑她們的工作能力。

雖然我國已透過「就業服務法」與「兩性工作平等法」禁止懷孕歧視，因此雇主直接以「懷孕」作為不適任而予以解僱的情況較少出現，但只要雇主對懷孕婦女的刻板印象還存在，懷孕歧視便仍會存在。雇主也會改以迂迴的方式來打壓懷孕婦女迫使他們離職。

(五) 工作上刁難：增加工作量或調到更差的工作環境

有些雇主也會在工作方面惡意刁難，例如某學會懷孕歧視申訴案件中，申訴人向理事長請示記者會是否要掛紅布條時，理事長就要求申訴人分析「掛紅布條的優劣點」。此外，在某旅行社懷孕歧視申訴案中，雇主在申訴人懷孕七個月時將她調往職務更為繁忙且有加班需求的單位，使得勞方因為工作疲憊、身體不適向公司申請留職停薪一個月，但公司不同意反而要求勞方自行離職。

再如某旅行社將一位懷孕已七個月的勞工，調職到比先前更繁忙，且有加班需求的工作單位，勞方難以負荷加重的工作量，且身體不適的情況下，向資方提出留職停薪一個月的申請，但遭資方拒絕。

工作上的刁難，實際即是給予懷孕員工超出其身心所能負荷的重擔，如此處所提增加工作量或調到條件更差的環境去工作，這都違背勞基法規定改調輕便工作之原意。

(六) 職務重新設計及業務調整

在美國White v. University fo Massachusetts at Boston⁶的案例中，校方在勞方請假期間（懷孕失能及產後照顧嬰兒），被告知原先他所從事的任務要重新規劃，同時也表示「如果有空缺，她會優先遞補」，以此軟性手法不予其復職。

另一案是發生在美國某大學，一位秘書在產假期間被通知解雇，理由是校方因經濟考

⁴ 參見美國法院判決 863 F. Supp.581(N.D.Ohio 1994)

⁵ 參見美國法院判決 365 F. 3d 107(2004)

⁶ “Pregnancy Discrimination in Education Institutions: a Proposal to Amend the Family Medical Leave of 1993,” Texas Law Review, Vol.79 (5):1305-1306

量需要精簡人力⁷，裁撤缺席（請假中）的勞方是比裁撤正在工作中的勞工容易，也較為經濟。

國內也有類似懷孕解雇爭議案件，雇主所持的理由是企業正面臨組織整併，業務亦跟著調整，有些部門因而結束營運，在此過程中懷孕員工特別容易成為資遣解雇的名單。

（七）請假的問題

實務上有不少例子是因懷孕期間因請假或休假過長，導致雇主以曠職三日以上或請假日數超過法定休假日數，而遭到解雇。

國內某公司員工於產假結束後（公司只給一個月），要繼續請假，資方不置可否，未久，勞方即接到公司電話告知勞方因無故曠職三日以上而予以解雇。另外某花卉專賣店勞方懷孕七個月時，因工作中腹部劇烈疼痛求醫，為防早產，口頭向老闆請假，之後勞方家屬亦親自來店裡辦請假手續，但之後資方也以勞方曠職三日以上予以解雇。

（八）產後的報復行為

1、復職的拒絕

除了在產前解雇或逼退懷孕勞工之外，也有雇主在產假結束後報復勞工。在我國就有一位銀行襄理在該銀行工作年資已經七年多，可是雇主仍不顧勞工已經在公司服務多年的貢獻，在她產假結束後第一天上班就將她解雇，而且只給她一個月的資遣費，在勞方向勞工局申訴後，資方又表示沒有解雇勞方，請勞方回來上班。

在美國 *Wheelock Colledge v. Massachusetts Commission Against Discrimination* 的案例中，校方以當事人多次改變教學計畫、不經常參加部門會議、及有學生抱怨其教學方法，作為當事人工作表現不佳的理由，不予復職。

2、拒絕升遷、加薪

產假報復的例子不只限於產假後的解雇，在美國 *Fisher v. Vassar College*、*Margolis vs. Willams Collage*、*Cordes v. Stevens Institute of Technology* 這三件懷孕歧視訴訟案中，三名教師都是因為請了產假而不被升遷或是不被給予終身職 (Kidwell, 2001)。因為產假而不給予升遷、拔擢或加薪等也都是產假報復的類型。

3、拒絕承認產假及育嬰假年資

⁷ “Pregnancy in the Workplace”, by Nefertiti Chester and Brian H. Kleiner, *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol.21(8/10), 2001.

另外在2006年New York-based Verizon Communications Inc.被一萬兩千名女性員工控告公司不承認其產假與育嬰假年資，該公司被法院判決必須賠償這一萬兩千名員工四千八百九十萬美元 (Greenwald J., 2006)。產假與育嬰假不計入年資也是產假報復的類型之一。

四、懷孕歧視的後果

正因為職場缺乏「友善家庭」的概念與措施，復無國家在社會安全上托兒托老等照顧工作的支持，以致於女性受雇者一旦發生懷孕生育時，往往無法兼顧工作之餘，還面臨雇主的若干成見，最後被迫離開職場。根據行政院主計處 2006 年的「婦女婚育與就業調查」顯示，15-64 歲曾因結婚離職的婦女，有 67.68%是爲了「準備生育」⁸，至於曾因生育離職的婦女，則有 75.20%是爲了「照顧小孩」，但也有 19.72%是爲了「準備生育」。另外，行政院主計處公佈的「婦女婚育與就業調查」，最小子女未滿 3 歲前的照顧者，仍高達 65.79%，是孩子的母親本人。等到孩子滿 3 足歲後，送托兒所的比例大幅提高，但也還保有 36.78%的親自照顧比例。這麼高比例的女性爲了照顧而離開職場的現象，這麼多年來沒有得到改善，這在政府政策上要提升女性勞參率，及鼓勵生育的大環境下，其實是相當的諷刺。

表 13： 2006 年 15 至 64 歲曾經離職已婚女性之離職原因 單位：%

項目別	總計	準備生育	照顧小孩	照顧老人	健康不良	家庭收入高不必工作	工作地點不適合	工作時間不適合	工作收入不高	工作環境不良	資遣(含解僱)	其他
曾因結婚離職	100.00	67.68	2.32	1.28	0.51	1.22	20.49	2.88	1.31	0.80	0.71	0.79
曾因生育離職	100.00	19.72	75.20	0.25	0.22	0.09	2.71	0.56	0.23	0.09	0.86	0.06

資料來源：行政院主計處「婦女婚育與就業調查」，2006。

台灣女性非勞動力人口之多，是先進國家難以望其項背，這裡也同樣有女性成爲非勞動力的背後原因中，多少是因職場不友善所致。歐盟國家的女性非勞動力未參與勞動的原因中，因「料理家務」所佔的比例不過 23.6%，相較於 15-64 歲台灣女性非勞動力，有過半數是因料理家務致無法參與勞動。根據統計顯示（見表 3），2006 年女性有高達 2432 千人因「料理家務」的理由而成爲非勞動力人口，佔所有非勞動力女性人數的 51.6%；但男性因

⁸ 以「準備生育」爲名退離職場的人當中，有多少比例是因爲職場對懷孕敵意，而被迫離開的情況，這部分具體數字目前無從估算，但想必不在少數。

「料理家務」之非勞動力人口，僅佔所有男性非勞動力人口的 0.4% 而已。若男女比較更是驚人，2006 年，「料理家務」而成爲非勞動力的女性人數是男性的 187 倍（2432 千人÷13 千人）。「家務」對男女的實質差異影響，實在不可小歛！

表 3：料理家務的男女非勞動力 單位：千人（佔當年各性別非勞動力比例）

年代\性別	男	女
2004	15 (0.5%)	2552 (54.5%)
2005	17 (0.6%)	2506 (53.3%)
2006	13 (0.4%)	2432 (51.6%)

資料來源：行政院主計處。

一旦因爲職場對婦女（特別是懷孕者）不友善，致使其成爲非勞動力，這樣的後果是非常嚴重。因爲非勞動力沒有進入勞動力市場進行勞務買賣，因而無市場交換價值，從而無勞動報酬，即便這些非勞動力過半數是從事家務勞動這一項關乎國家與社會永續發展，企業永續經營的「再生產」勞動，但在資本主義社會裡，報酬往往是一個人勞動力價值的客觀指標，也是資本主義社會衡量一個人貢獻與價值的最重要標準，因此作爲「無酬」家屬工作者或非勞動力，其勞動力價值或其對社會的貢獻，很容易被低估，甚而不被看見。馬克斯女性主義對此種貶抑低估甚而無視女性家務勞動價值的現象，嚴予抨擊，現在許多西方國家已經在其國民生產總值中，也納入家務勞動的價值計算，如最早的挪威、及後來的德國與法國等，藉由此種經濟觀念的轉變，來彰顯養兒育女的「生產性」價值，讓千年來主要肩負照顧責任的女性的家務勞動價值，不被抹煞及否定，這點非常值得我們省思。

總之，女性因懷孕及生育面臨職場不友善、甚至敵意的對待，而被迫中斷甚至終止勞動參與的比例，這些年來未見顯著降低。這個社會事實突顯出女性在資本與父權雙重壓力下，若無國家制度性的介入與支持，其在就業市場上的劣勢地位，及連帶而來的經濟不安全，將會對女性構成持續性的威脅。

針對這個事實，西方先進國家及國際組織於過去半個世紀在認肯這個問題的重要性上，的確有一些令人稱道的作爲。以下即討論國際社會在這方努力的具體行爲，以及在落實於國家層級時，所面臨的司法實務上的挑戰。

五、國際社會的努力與挑戰

婦女因懷孕生產所衍生的就業歧視問題，早於半個多世紀前即已爲國際社會所重視。以下僅就 ILO 及歐盟的努力簡要介紹。之後再討論這些國際社會的努力，究竟是站在何種

立場來看待懷孕的性質，學界的批評是什麼？

(一) ILO 的努力

ILO於2000年修訂了1952年的「母性保護公約」⁹，這個公約開宗明義即表示，要考慮到女性勞工的處境，懷孕是國家及社會的共同責任，因此有必要保護懷孕勞工。至於所謂「保護」懷孕勞工的具體作為，在這份公約中指涉的是什麼呢？以下以條列方式簡述如下：

- 1、本公約**適用所有的就業婦女**，包括從事非典型工作的婦女。
- 2、懷孕及哺乳期間的婦女，不應被強迫從事有害母體及孩子的工作。
- 3、在取得醫療證明後，臨盆及生育婦女可享有**至少14週產假**。各國可以此為基準延長產假期間。產後六週是強制休假（除非該國勞資團體另行約定）。
- 4、在產假前或產假後，**因懷孕或生育引起的生病、併發症或有併發症之虞時，在勞工取得醫療證明後，得享有額外的休假**。這部分的假期由各國法令明定之。
- 5、因產假未能工作之婦女，應獲得現金給付。且該給付額度應能確保維持生產婦女及其子女的健康與適當的生活水準。**生育給付不應少於先前之所得的三分之二**，或國家在計算時應考慮先前的所得狀況。會員國也須確保在設定生育給付的資格條件上，必須是大多數婦女都能滿足這些資格條件。若生育婦女未能滿足前項資格時，她仍能享有資產調查的社會救助的生育津貼補助。生育婦女也享有醫療給付，包括產前、生產、及產後的照顧及必要時的住院照顧。特別要指出的是，**第六條第八款表示，生育給付是來自強制的社會保險或公共基金，個別雇主不應被要求為其受僱婦女提供任何直接的生育現金給付，除非雇主同意，或在本公約簽署前即已規定於該國法律中，或之後該國勞資雙方團體與政府同意如此做。**
- 6、若會員國的經濟及社會安全體系發展尚未成熟前，只要生育現金給付的水準，不低於失能或傷病給付的水準，則可被視為遵循前條的規範。但這些國家政府有責任說明目前僅能提供如此水準之生育現金給付的原因，及日後如何提升給付水準的計畫。
- 7、雇主不得解僱懷孕期間、生產期間及產後復職的婦女，除非解僱理由無關乎懷孕、生育及後續的哺育。**此項解僱的舉證責任在雇主**。婦女產後復職需被確保能回復原職或薪資水準相當的職位。
- 8、各國應採取適當措施確保婦女的母性職能不會成為就業及招募時的歧視來源。例如禁止雇主招募時，要求求職者出具懷孕檢驗報告，除非該項特定工作有禁止懷孕及哺乳婦女的規定
- 9、哺乳期間的婦女有權享有一次或多次的哺乳時間，或育嬰減少工時。這些**哺乳時間或減少的工時，都應被視為是有給的工作時間**。
- 10、各國應定期與勞雇團體檢討產假假期延長及生育給付水準的提高。

⁹ 這項公約的修訂是延續多項國際組織宣言或公約的精神，包括1948年聯合國頒佈的「世界人權宣言」、1975年ILO的「女性勞工機會與平等對待宣言」、1979年聯合國頒佈的「剷除對婦女的一切形式歧視公約」、1981年ILO的「有家庭責任勞工公約」、1989年聯合國的「兒童權利公約」、1995年的聯合國婦女大會所提出的「北京行動宣言」、1998年ILO頒佈的「工作基本原則與權利宣言」等。

ILO 的這項公約，在台灣值得政策關注的地方是，懷孕及生育所衍生出來的休假時間的水準，顯然對有特殊需求的懷孕婦女是友善多了；其次是生育給付的來源，不是雇用懷孕生育員工的雇主，而是社會保險或公共基金。這兩點規定對於懷孕婦女所面臨的職場直接與間接歧視，是有著重要的正面影響。

（二）、歐盟的努力

上述除了ILO的母性保護公約外，歐盟也於 1992 年頒布「母性保護指令」，特別規範的是懷孕、生育、及哺育勞工的安全衛生。本指令開宗明義著重的是安全衛生的關注，因此與ILO或聯合國的關注點稍有不同。歐盟這項指令特別提及懷孕、生育及哺乳的婦女勞工必須被視為是在許多方面有特定風險的族群，因此需要採取措施來保護其安全衛生，指令的第三條至第六條，全是針對工作場所有安全衛生顧慮時的基本規範，如對工作場所安全衛生的評估及資訊的揭露、評估後的進一步防範措施的採取（如重新調整工作條件、或工作時間或避免當事員工接觸到有害工作場所、或調離該員工到另一工作現場、甚至若其他方式都無法妥善處理時，不排除讓該員工休假）、及絕對禁止懷孕、生育及哺乳勞工工作的情況等。跟安全衛生有關的另一項重要規定是夜間工作的問題，原來從事夜間工作的婦女，一旦有懷孕、生育後，則不應繼續夜間工作，歐盟指令建議或者調到日班工作，調日班有困難時則考慮給予休假。此外，該指令建議懷孕婦女有權取得有給的產前檢查假，各國政府應採取必要措施來確保懷孕婦女的這項權利。至於產假期間的生育津貼，歐盟指令也明白表示應不低於因傷病暫時離開職場的津貼額度¹⁰。產假假期則是跟ILO組織一樣，建議至少 14 週（劉梅君，2005）。

到了 2002 年時歐盟也修訂了 1976 年所頒佈的「男女平等待遇指令」，這項受到歐盟各國重視與討論的指令，其規定的重點跟懷孕生育有關的規範，除了以立法解釋的方式明確地定義「直接歧視」、「間接歧視」及「與性別有關的歧視」外，也明訂雇主因女性勞工懷孕或育嬰假而為不利待遇，都是 1992 年「母性保護指令」所指的歧視（鄭津津，2006：69）。

事實上，歐盟於 1996 年所訂定的「歐洲聯盟家庭照護休假指令」也值得一談，由於過去歐盟雖然有通過一系列促進兩性平等的相關指令，但基本上在思維上是將工作與家庭分

¹⁰ 關於歐盟對產假期間的生育津貼的主張，雖然是視同於殘疾情況，但在該指令文件的最後地方，歐盟委員會特別澄清，生育津貼比照殘疾津貼，但如此比照，絕不意味著懷孕及生育是等同殘疾（In determining the level of the allowances referred in, reference shall be made, for purely technical reasons, to the allowance which a worker would receive in the event of a break in her activities on grounds connected with her state of health. Such a reference is not intended in any way to imply that pregnancy and childbirth be equated with sickness）

開獨立考慮，因此即使賦予女性平等權利，但卻不提供相關的支持政策，她們所能享有之權利亦將淪為空談，因此該項指令背後精神是強調工作與家庭兩者的調和，以創造更具效率之勞動市場的重要性（Schmidt, 1999；轉引自焦興鎧，2005）。

歐盟通過的這些重要指令，比較是從關懷勞工安全衛生與調和勞工家庭與工作的觀點出發，因此雖然 2000 年以立法解釋方式明確定義「直接歧視」、「間接歧視」及「與性別有關之歧視」，也於 1992 年母性保護指令的文件上表示，雖然產假津貼比照殘疾津貼水準，但如此做，不意味著懷孕及生育是等同殘疾，既不同，何以又將產假津貼水準比照殘疾津貼水準？其間邏輯是什麼？在繼續討論這個問題前，我們先來看一則歐盟法院 2005 年審理的一起因懷孕致病導致法定產假開始前即有需要請假的申訴案，歐盟法院對此案的見解是（請見鄭津津，2006：71）：

1、一般病假的規定並不區分因懷孕引起的疾病，或與懷孕無關的疾病，均屬於歐盟條約第 141 條及 1975 年的薪資平等待遇指令的適用範圍；

2、以下兩種情況也未抵觸前兩項條約及指令的規定，分別是：

（1）病假條文規定，當勞工的缺勤超過一定的期間，而女性勞工是跟其他生病之男性勞工一樣對待，且雇主所提供的病假期間給付並未低到危及懷孕勞工之保護目的。

（2）病假條文規定，不論病假的原因是否與懷孕有關，所有病假期間必須與勞工在一定期間內所能請求之全部給薪的病假一起合併計算，對於因懷孕引起的病假計算，不至於導致女性勞工在母性假結束後之給付，低於其在懷孕期間疾病所能請求之最低給付標準。

前述國際社會對懷孕所持的看法，究竟是一種特殊狀態，還是當成一般狀態對待，影響公約及指令對懷孕員工之「保護」這個概念本甚的含意與範圍，很值得進一步討論，以下僅就女性主義陣營所發展出來的三種懷孕保護策略，簡予說明。

（三）三種懷孕保護的策略（Conaghan, 1993）

1、「平等」策略

「平等」策略，基本上是不將懷孕被視為一種特殊狀態，因此推論上亦無須予以差別對待，這種「平等」對待原則，是屬於女性主義所推動的三種策略中的一種，會有此種策略的出現，與不同的女性主義陣營究竟如何來看待男女之間同與異之爭辯有關。如果我們認為懷孕是屬於職場中的「特殊」狀況，則邏輯上自然應要求特殊待遇，但如此一來恐落入長久以來將女人視為脆弱、次等、需要特別保護的刻板印象中，這個結果自非所期待；反之，若不認為是特殊狀況，而視為是一種「失能」狀況，則即無男女差異對待之理，因為男女勞工都會發生因故失能的時候，因此主張應視為一種失能狀態者，即有男女「一視同仁」的主張。

歐盟對懷孕生育保護所通過的指令及法院的見解，似乎較傾向後者，亦即將女性「懷孕」視為是「失能」狀態，雖然在其 1992 年的指令中特別表明，兩者在津貼水準上相比照，但不表示將兩者等同看待。這點歐盟是沒錯的，因為女性懷孕生育是一種獨特且富積極意義的行為，同時也是種自然、正常且絕大多數乃自願的情況，懷孕因此當然不是失能，兩者在性質上是絕不相容的。問題是，既不同看待，則何以懷孕的津貼水準是比照失能的津貼水準呢？若以懷孕及殘疾等失能而暫離職場，因此無法為雇主提供生產力的角度來合理化等同對待，則亦缺乏說服力，因為懷孕暫離職場固然在當下未能提供生產力，但卻是在生養未來有生產力的下一代勞動力，與單純之殘疾失能狀況，亦千差萬別！

更進一步言，「平等」對待之主張，往往缺乏性別敏感，因為平等對待的參照團體往往是男性，亦即本質上是要求女性比照男性的標準，這點是主張「差異對待」者抨擊最力之處。以英國而言，早期英國是採取「可比較性」(comparability)來決定是否觸犯性別歧視，但此種作法女性不利，因為男人根本無懷孕之可能，換言之，當時英國就正是以男性作為比較的基準。主張差異對待者認為女性有不同於男性的地方，因此國家及企業需要有一套因應女性需求的獨立錯失，來滿足女性在特殊處境下，不同於男性的需求。

美國 1978 年的「懷孕歧視禁止法」正是將懷孕視為暫時失能，與其他因傷病殘疾之失能等同對待，男女勞工都有可能因此發生失能，故若將女性勞工之懷孕剔除於失能保險及給付外，就是歧視行為。不過此種對待方式對懷孕者的保護效果有限，因只有在採行「失能保護方案」的事業單位才發生作用，換句話說，只要職場未實施該類措施，則女性勞工無法獲得該法的保障。

無論是「平等」論或「差異」論，Mackinnon (1987) 認為均存在理論上的缺漏，因為上述兩種立場都是以男性觀點或男性中心為標準，平等論者如前述，女性的對待水準是比照男性的水準；至於差異論者，則總是以女人不同於男人來論述。因而基於「平等論」所建構出懷孕保護的法制，的確未能洞悉懷孕的積極性。從而出現第二種策略，亦即訴諸「勞工權利」。

2、「勞工權利」策略

『勞工權利』策略，避開了男女「同」與「異」爭辯的漩渦。但從勞工權利這個角度切入，固有其優點，但亦有其限制。

英國 1975 年訂定的「雇用保護法」(Employment Protection Act)，其中即有為懷孕勞工提供一些權利，如不被不當解雇、產假給付及休息等，在概念上是將上述規定視為保障勞

工權利的一部份，不過，該策略相當依賴團體協商的機制，與勞動者的工作身份（如全時勞工、工作穩定性高、工會份子），換言之，對於在就業市場上呈現雇用多樣性的女性員工，這個策略的幫助有限；另外，團體協商的機制在女性集中的行業，往往因會員招募不易，力量較弱，而無法發揮協商的功能。

訴諸「勞工權利」的策略基本上是延續了傳統勞動法的精神，亦即將職場視為是自主自制的場所，跟勞工生活其他面向無關，因而在秉持工作/家庭二分的觀念下，女性懷孕生產這件事自然被視為與職場無關，除非雇主體認到這件事與職場實際需求有關，因此景氣好壞也會影響這個有效性。在此情形下，遂出現第三種策略，那就是訴諸職場的「安全衛生」。

3、「安全衛生」策略

這個策略在英國保守黨執政期間最為有效。如前所述，歐盟頒佈的「懷孕指令」基本上是從安全衛生保護的角度著手，懷孕及剛生產完的勞工，雇主有責任提供一個免於危險因子及危險勞動過程的工作環境，雇主應採取必要之工作條件與時間的調整。但此策略仍遭女性主義的批評，主要批評包括，安全衛生的考慮，是屬於一種保護作法，此種作法只會合理化社會及法界向來將女性排除在特定職場及工作場所之外的作法；其次安全衛生的考慮，不僅以懷孕婦女為對象，也以胎兒為保護對象，因此這裡必然會出現胎兒保護與女性工作權之間的衝突，任何限制女性的措施在保護胎兒的前提下，似乎就取得正當性。

也因為安全衛生的考量，旨在確保婦女勞工的安全，因而就業權利相對不被強調，例如歐盟當時在懷孕指令上並無工作回復的保證條款，因而各國法令若有不利的規定時，是以各國規定為主。

綜觀這三種策略，第一種策略強調的是觀念上的澄清，亦即工作場所的母性保護政策，透過「平等對待」主張，以消弭對女性的負面印象與傳統刻板印象的連結，但結果對懷孕衍生之需求無法周延顧及；第二種策略是從保障勞工權利的角度出發，而要求對懷孕及生產之女性勞工的工作權益，給予必要之維護。第三種策略著重再安全衛生的考量，雖實際可行，但問題如同第二種策略一樣，關注點均在職場內部，對女性整體之工作權利的促進，實質幫助有限。同時，後兩種策略也未在觀念上認肯懷孕及生產不是女性的限制負擔，而是女性的一種積極能力，從而不應該成為女性勞工獲致基本勞動權的障礙。

由於這三種因應婦女勞工懷孕生產而衍生之職場挑戰的策略，除了在策略焦點上有其難以周全的缺憾外，更大的挑戰來自事業單位在實務執行時的配合意願。看來另闢務實的

蹊徑是很必要的。以下即簡略論及九〇年代頗受關注的「工作-家庭平衡方案」(或謂「友善職場方案」或「友善家庭方案」)。該平衡方案的出現，固然是有體認到勞工之工作與家庭生活存在著密切關係的進步性，但同時該方案亦有訴諸雇主經濟誘因的成分，因而此種方案的論述基調是有著濃厚的互利性。相較於之前三種策略偏重雇主責任的論述，「工作-家庭平衡方案」似乎是有令人期待的潛力。

六、友善職場方案的潛力與影響

(一) 友善職場的雙贏局面

前節許多申訴案例呈現雇主無所不用其極的逼退懷孕勞工的行為，往往是源自一些偏見和刻板印象，然而這些偏見或刻板印象是否屬實呢？國外的一些研究指出現在的懷孕勞工並非都如雇主所想的那樣。Klerman & Leibowitz (1994) 的研究發現，有75%全時工作婦女，在孩子六個月大時便返回其全時的工作崗位上；Swiss & Walker (1993)以哈佛的法、醫與商學院畢業生做為樣本的調查研究中更指出，594個母親中有94%的樣本在第一胎出生後六個月大時就返回工作崗位。這似乎指出一個重要而過去被誤導的因果關係，那就是傳統職場對懷孕婦女不友善甚至敵意的行為，往往會逼退女性離開職場，但雇主卻以女性離開職場的結果，來合理化自己的歧視行為。換言之，如果職場對懷孕及生育的員工友善，那麼員工與產後繼續任職的比例將大幅提高。

美國猶太婦女會 (1998)的一項研究也指出，願意給予懷孕婦女工作調整與協助（例如彈性工時或協助兒童照護）的雇主，其懷孕員工會比較願意在懷孕末期繼續工作，而且在分娩後會回來工作。另一項研究也提到，簡單的工作調整可以讓大部分的女性在懷孕時能夠繼續工作，並培養她們對組織的忠誠度，讓她們在產假結束後願意復工（Middaugh & Hester, 2006）。

因此，從國外的調查研究結果可知，當組織願意提供懷孕婦女工作調整、彈性工時或兒童照顧等家庭支持的協助時，懷孕婦女在孩子出生後會有意願回來工作。Christensen & Staines (1990)亦指出，企業若願意提供家庭支持方案協助員工在工作與家庭間取得平衡，員工的生產力會獲得提升並可以增進組織效率，一方面減少員工面臨的工作／家庭衝突，一方面對雇主也有很大的幫助，實為一種「雙贏」的結果。

另有研究發現有些家庭支持政策（例如產假的長度、加班的避免）能夠減少懷孕婦女在孩子誕生後的工作衝突 (Glass & Riley, 1998)。其他有關企業家庭支持方案與組織承諾

的相關研究也顯示，工作場所提供支持性（包含管理者願意提供彈性工作時間）的環境工作，已婚婦女會有較高的組織承諾（Greenberger, Goldberg, Hamill, O'Neil, & Payne, 1989）；Grover and Crooker (1995)也發現有提供家庭支持方案的企業其員工有較高的情感承諾（affective commitment），而且相較於組織內沒有家庭支持方案的勞工，前者也比較不會離職。因此，倘若企業內有家庭支持方案協助員工降低工作與家庭間的衝突，則員工會有較高的組織承諾，也較不會離職，還可以增加員工生產力和組織效率，替組織賺取更多利潤，組織從而能從這些獲利中，繼續提供家庭支持方案，減少員工離職、增加效率等，形成一種「正向循環」。

西方國家已有許多有關家庭支持方案的研究，包括產假、育嬰假、留職停薪、工作分享、彈性工時、部分工時、在家工作、托兒服務等的友善措施，這些措施對員工究竟產生哪些影響，結果發現這類的友善措施對員工提早復職、生產力的提高、降低曠職、減少怠惰、減低人事流動與離職率、減少病假使用、增加工作滿意度、減少加班、提升士氣等方面，可以產生正面的影響。這部分具體的研究成果請見【附錄一】。

事實上，現在已有不少先進國家政府重視到這個問題，而於政府部會下設置相關機構，主要任務即在推動及促進工作家庭的平衡。如澳洲在勞資關係部下設有「工作與家庭小組」，英國也於「商業及工業部」下成立「工作及雙親任務小組」，在這的前一年即 2000 年成立了「工作家庭平衡挑戰基金」（Work-Life Balance Challenge Fund）來協助雇主推行彈性工作型態。紐西蘭、加拿大也不遑多讓。以下僅簡略介紹澳洲的經驗。

（二）、澳洲社會伙伴的「工作-家庭平衡」努力

1、政府及企業聯手推動

澳大利亞政府及社會早於 80 年代開始意識到，工作與家庭生活兩者關係密切，如何取得一個平衡點，影響勞資雙方甚劇，所以在 1991 年批准國際勞工組織的第 156 號公約（有家庭責任之員工公約）。從 1992 年起，作為社會伙伴關係的澳洲政府和企業，共同推動「工作與家庭獎」（work and family award），該獎項是全國唯一關注員工家庭與工作的獎項，目的在表揚對員工之「家庭與工作平衡」有傑出之彈性安排與規劃的私營企業、公共部門和社會部門。

於 1992 年第一次頒發的獎稱為「Corporate Work and Family Awards」，由Australian Financial Review, the Business Council of Australia, the Council for Equal Opportunity in Employment Limited，及澳洲政府勞資關係部下的「工作與家庭小組」共同合辦，第一年時另有一家名為「管理工作與家庭平衡」的企管顧問公司參與。

1998 年後由澳大利亞工商總及工總（The Australian Chamber of Commerce and Industry，簡稱 ACCI）接手，從 2000 年和 2002 年該獎項名為「ACCI 全國工作與家庭獎」，贊助者為 AMP 公司、澳大利亞政府的「雇用與職場關係部」(Department of Employment and Workplace Relations，簡稱 DEWR)，CEOE 公司也提供支持與協助。

（二）、「家庭與工作獎」內容

在 2003/04 年，IBM 公司成為主要的企業贊助者。IBM 先前在 2002 年一舉成為金獎(Gold Award) 及大型企業獎 (Large Business Award) 之優勝者（亦為家庭與社區服務部門之優勝者）。由此經驗可知，先前優勝者持續性的支持（例如 IBM），即可顯示出此獎項在澳洲藉由表彰雇主，所能帶出的後續效應與企業重視程度。

此獎項一直是由 ACCI、澳洲經濟協進會（Business Council of Australia）及就業促進辦公室（Office of Employment Advocate）所持續贊助頒發，CEOE 企業與「雇用與職場關係部」（Department of Employment and Workplace Relations）也持續支持。其他在 2003/04 年的贊助商則包括澳洲商業評論週刊（Business Review Weekly）、隸屬於「工業、旅遊暨資源部」（Department of Industry, Tourism and Resources）的「小型企業辦公室」（the Office of Small Business），及隸屬於塔斯馬尼亞總理及內閣部（Tasmanian Department of Premier and Cabinet）的「女性塔司馬尼亞」（Women Tasmania）、北方領地政府公職委員長（Northern Territory Government Office of the Commissioner for Public Employment）及西澳洲政府消費者與就業保護部（Western Australian Department of Consumer and Employment Protection）。2003/04 年增列的新獎項內容，亦預示 2003/04 年獎項的擴張。在農業地區或區域性社區最傑出的申請者也被納入認可。除此之外，各州與各地區亦贊助此獎項，並選出各地方的優勝雇主。

這獎項注重的不是政策而是結果，他們認為企業應該要有如下的認知：

- 體認到回應員工現實之工作生活所需，是符合企業利益

- 努力確保員工及主管等能適當地調和其工作生活需求
- 展現企業對持續改善員工之工作生活政策、措施及創意的承諾

澳洲經驗給了一個寶貴的提示，那就是在推動友善家庭方案時，雇主團體的參與非常重要，藉由參與，才有機會瞭解並認同此方案背後的理念。限於篇幅，不再繼續介紹這些國家的努力與成果。未來有機會在另行引介先進國家在這方面的經驗。

七、小結

懷孕歧視是一個複雜社會過程的結果，在這個過程中，牽涉到傳統社會對女性的角色定位、刻板印象，也牽涉到國家及雇主對懷孕及生育這件事與社會經濟發展之影響的認知。正是因為先有該角色定位與刻板印象，及錯誤偏狹的認知，才会有層出不窮的懷孕歧視事件的出現。多年來女性勞工因承擔主要的家庭照顧責任，而退離職場的比例不見顯著減少，這個事實也給了雇主歧視懷孕員工的合理藉口，從而形成一個惡性循環，致使女性就業權益受到影響的程度難以有效緩和。

雖然政府藉由立法的手段，明白宣示性別歧視之禁止，但如同本文所分析，法律是偏重「直接歧視」的規範，因而當企業是以「間接」方式（包括採取一些「中性」政策）造成特定性別不利結果時，是否也是目前法制所界定的禁止對象，這點至少在行政實務上仍有爭議。本文整理出來的各種懷孕歧視的樣態及背後說理，實足以呈現出懷孕歧視所面對的巨大挑戰，絕非現行幾條簡單的法律條文所能周延涵蓋，但也因為懷孕歧視所挑起的挑戰巨大，這也開啓一個供社會、企業、婦運對話辯論的機會，藉此澄清觀念、檢視迷思與釐定責任。

先進各國均已認知到知識經濟時代，企業競爭的白熱化更突顯出人力議題的重要性，吸引人才、留住人才、並提高員工的工作承諾與生產力，有賴企業提供一個友善的、支持性的職場制度，懷孕生產不過是作為測試職場友善與否的試金石。從員工的角度而言，家庭照顧責任的履行，存於社會當中的種族歧視、年齡歧視、性別歧視等等，往往與工作角色、工作生涯的發展、及工作權的保障迭有衝突，因而企業要如何能擺脫舊有的偏見（如 Becker 所呼籲，歧視是有損企業經濟利益），用人唯才，同時制度上提供支持性措施，讓員工得以在兼顧家庭之餘，於職場上全力展現才幹及發揮所長，在個人發展的同時，也成就企業與國家生產力。

附錄一：家庭友善方案對企業影響

家庭支持 方案種類	相關實證研究結果
產 假	產假長短決定產後是否復工： <ul style="list-style-type: none"> ● Klerman, Jacob, and Arlene Leibowitz. 1995. Job Continuity Among New Mothers. RAND Labor and Population Program. Working Paper.
育嬰假	育嬰假提供使婦女願意在產後繼續替原雇主工作： <ul style="list-style-type: none"> ● Hofferth, Sandra. 1996. Effects of Public and Private Policies on Return to Work after Children. <i>Work and Occupations</i> 23.
留職停薪 career leave	提高生產力： <ul style="list-style-type: none"> ● Heiland F. & Macpherson D. (2005). Do Family-Friendly Firms Perform Better? 參考網址：http://mailer.fsu.edu/~fheiland/southern04v6.pdf
工作分享	改善企業員工生產力下降的情況： <ul style="list-style-type: none"> ● Lanoie, P., Raymond F., and B. Shearer (2001). Work sharing and productivity: Evidence from firm level data, <i>Applied Economics</i>, 33(9)1213-20.
彈性工時	減少怠惰： <ul style="list-style-type: none"> ● Christensen KE & Staines GL (1990). Flexitime: a viable solution to work/family conflict? <i>J. Fam. Issues</i>: 11:455-476 ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109 ,14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82. ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4.
	降低曠職： <ul style="list-style-type: none"> ● Christensen KE & Staines GL (1990). Flexitime: a viable solution to work/family conflict? <i>J. Fam. Issues</i>: 11:455-476 ● Haines, V. Y., III, Guerin, G., and S. St-Onge. (1999). Les effets de l'horaire flexible le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. (Effects of flexible hours on turnover rates and

彈性工時	<p>absenteeism of workers with children), <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i>, 16(4), 232-233.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Narayanan VK and Nath R (1982). A field test of some attitudinal and behavioral consequences of flexitime, <i>Journal of Applied Psychology</i>, Vol. 67, 214-8 ● Pierce JL and Newstrom JW (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. <i>Journal of Occupational Behaviour</i>, Vol.4, 247-62. ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109, 14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82. ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4.
	<p>減低人事流動與離職率：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Christensen KE & Staines GL (1990). Flexitime: a viable solution to work/family conflict? <i>J. Fam. Issues</i>: 11:455-76 ● Mueller CW & Price JL (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. <i>J. Behav. Econ.</i> 19: 321-35 ● ROTHAUSEN, T J. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 44, 317-336. ● GROVER, S. L., & CROOKER, K. J. Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. <i>Personnel Psychology</i>, 1995, 48, 271-288. ● Haines, V. Y., III, Guerin, G., and S. St-Onge. (1999). Les effets de l'horaire flexible le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. (Effects of flexible hours on turnover rates and absenteeism of workers with children), <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i>, 16(4), 232-233. ● Narayanan VK and Nath R (1982). A field test of some attitudinal and behavioral consequences of flexitime, <i>Journal of Applied Psychology</i>, Vol. 67, 214-8 ● Pierce JL and Newstrom JW (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. <i>Journal of Occupational Behaviour</i>, Vol.4, 247-62. <p>減少病假使用：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Haines, V. Y., III, Guerin, G., and S. St-Onge. (1999). Les

	<p>effects de l'horaire flexible le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. (Effects of flexible hours on turnover rates and absenteeism of workers with children), <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i>, 16(4), 232-233.</p>
<p>彈性工時</p>	<p>減少加班：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109, 14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82. ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4.
	<p>增加工作滿意度：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Christensen KE & Staines GL (1990). Flexitime: a viable solution to work/family conflict? <i>J. Fam. Issues</i>: 11:455-76 ● Thomas LT & Ganster DC (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. <i>J. Appl. Psychol.</i> 80: 6-15. ● Mueller CW & Price JL (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. <i>J. Behav. Econ.</i> 19: 321-35 ● Narayanan VK and Nath R (1982). A field test of some attitudinal and behavioral consequences of flexitime, <i>Journal of Applied Psychology</i>, Vol. 67, 214-8 ● Pierce JL and Newstrom JW (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. <i>Journal of Occupational Behaviour</i>, Vol.4, 247-62.
<p>彈性工時</p>	<p>提升士氣：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109, 14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4. <p>提高生產力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109, 14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82. ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4.
部份工時 工作	<p>降低曠職：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Boyer, Isabel (1993) <i>Flexible working for managers</i>. (London: Chartered Institute of Management Accountants). <p>提高生產力並獲利：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Boyer, Isabel (1993) <i>Flexible working for managers</i>. (London: Chartered Institute of Management Accountants). <p>提高工作滿意度：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Saltzstein A. L., Ting Y. & Saltzstein G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 61, No. 4, 452-467.
在家工作	<p>對產後的母親們而言，有較低的離職率與較高的生產力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Glass, J.L. and Estes, B.S., 1996. Workplace support childcare and turnover intentions among employed mothers of infants. <i>Journal of Family Issues</i> 17 3, pp. 317-335
	<p>產願意繼續替原雇主工作：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hofferth, Sandra. 1996. Effects of Public and Private Policies on Return to Work after Children. <i>Work and Occupations</i> 23. <p>有利員工招募與保留：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kossek EE & Nichol V. (1992). The effect of on-site child care on employee problems, performances, and work-related outcomes. <i>Personnel Psychol.</i> 43: 769-91 <p>減少曠職：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● GOFF S. J., MOUNT M. K., & JAMISON, R. L. Employer supported childcare, work/family conflict and absenteeism: A field study. <i>Personnel Psychology</i>, 43, 793-809. <p>員工病假減少因此節省部份成本：</p>

兒童照顧	<ul style="list-style-type: none"> ● Bevan, S, P Kettley and A Patch (1997) "Who cares? The business benefits of carer-friendly practices." Brighton, The Institute for Employment Studies, Report No 330.
	<p>降低人事流動與離職率：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bevan, S, P Kettley and A Patch (1997) "Who cares? The business benefits of carer-friendly practices." Brighton, The Institute for Employment Studies, Report No 330. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109 ,14-21.
	<p>增加工作滿意度：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Saltzstein A. L., Ting Y. & Saltzstein G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 61, No. 4, 452-467.
	<p>提高生產力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109 ,14-21.

參考書目

一、中文

- 1、焦興鎧（2005）《國際規範及歐盟制度現況》，各國育嬰留職停薪制度之研究，行政院勞工委員會委託研究。
- 2、鄭津津（2006）各國工作平等法制之比較研究，行政院勞工委員會委託研究。
- 3、鄭津津（2007）《懷孕歧視之探討》，台灣勞工，第六期。
- 4、劉梅君（2005）產假期間人力替代實驗方案的評估與政策意涵，台北縣政府委託研究。

二、外文

1. 365 F. 3d 107(2004)
2. 863 F. Supp.581(N.D.Ohio 1994)
3. Bevan, S., Kettley, P., and Patch, A. (1997) "Who cares? The business benefits of carer-friendly practices." Brighton, The Institute for Employment Studies, Report No 330.
4. Boyer, Isabel (1993) *Flexible working for managers*. (London: Chartered Institute of Management Accountants).

5. Chester, Nefertiti ; Kleiner, Brian H.(2001).Pregnancy in the workplace, *International Journal of Sociology and Social Policy* 21, no. 8/10,p. 144
6. Christensen, K. & Staines, G. (1990). Flextime: A viable solution to work-family conflict? *Journal of Family Issues; 11*: 455-476.
7. Croteau, A., Marcoux, S., & Brisson, C. (2006). Work Activity in Pregnancy, Preventive Measures, and the Risk of Delivering a Small-for-Gestational-Age Infant. *American Journal of Public Health Vol 96*, No.5, May 2006, 846-855
8. Dalton D.R., and Mesch, D.J. (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. *Administrative Science Quarterly, Vol. 35*, 370-87.
9. Middaugh, Donna & Hester, Carla (2006). Managing the Pregnancy employee. *MEDSURG Nursing: August 2006, Vol.15 No.4*, p.239
10. Glass, J. L., & Riley, L. (1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces, 76*, 1401 -1435.
11. Glass, J.L., and Estes, B.S., (1996). Workplace support childcare and turnover intentions among employed mothers of infants. *Journal of Family Issues 17* 3, pp. 317–335
12. Greenberger, E.,Goldberg,W. A., Hamill, S., O’Neil, R., & Payne, C. K. (1989) . Contributions of a supportive work environment to parents’ well-being and orientation to work. *American Journal of Community Psychology, 17*, 755-783.
13. Greenwald, J. (2006). What to expect when you're expecting more pregnancy bias claims. *Business Insurance, Vol. 40*, Issue 32, 4-6
14. Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciate s family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology, 48*, 271-288.
15. Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L(). Employer supported childcare, work/family conflict and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology, 43*, 793-809.
16. Guy, M.E.(1993).Workplace Productivity and Gender Issues. *Public Administration Review, Vol. 53*, No.3, 282-97.
17. Haines, V. Y., III, Guerin, G., and S. St-Onge. (1999). Les effets de l’horaire flexible le taux de roulement et l’absentéisme d’employés ayant des responsabilités parentales. (Effects of flexible hours on turnover rates and absenteeism of workers with children), *Canadian Journal of*

18. Hughes, K. A. (1991). Pregnant professionals face pressures at work as attitudes toward them shift. *Wall Street Journal*, February 6:B1, B5.
19. Hearit, K.M. (1997). On the Use of Transcendence as an Apologia Strategy: The Case of Johnson Controls and Its Fetal Protection Policy. *Public Relations Review*, Vol.23, Fall 1997, 217-31
20. Heiland ,F., & Macpherson, D. (2005). Do Family-Friendly Firms Perform Better?
21. Hofferth, Sandra. (1996). Effects of Public and Private Policies on Return to Work after Children. *Work and Occupations* 23.
22. Klerman, J. A., & Leibowitz, A. (1994). The work-employment distinction among new mothers. *Journal of Human Resources*, 29, 277-303
23. Kohl, J., Mayfield, M., & Mayfield, J. (2005).Recent trends in Pregnancy discrimination law. *Business Horizons Vol.48 No.5*, 421-9
24. Kossek, E.E., & Nichol V. (1992). The effect of on-site child care on employee problems, performances, and work-related outcomes. *Personnel Psychol.* 43: 769-91
25. Kidwell, S.A. (2001). Pregnancy Discrimination in Education Institutions: A Proposal to Amend the Family Medical Leave of 1993, *Texas Law Review*, Vol.79, Issue 5, Apr2001 , 1287-1320
26. Klerman, Jacob, and Leibowitz, Arlene.(1995). Job Continuity Among New Mothers. RAND Labor and Population Program. Working Paper.
27. Lanoie, P., Raymond F., and Shearer, B. (2001). Work sharing and productivity: Evidence from firm level data, *Applied Economics*, 33(9)1213-20.
28. MacKinnon, K. (1987). *Feminism Unmodified*. Harvard University Press.
29. Magid, J.M. (2003).Contraception and contractions: A divergent decade following Johnson Controls. *American Business Law Journal*, Vol.41,116-144
30. Mellor, E.F.(1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. *Monthly Labor Review*, Vol.109 ,14-21.
31. Mueller, C.W.,& Price, J.L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *J. Behav. Econ.* 19: 321-35

32. Narayanan, V.K., and Nath ,R. (1982). A field test of some attitudinal and behavioral consequences of flexitime, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, 214-8
33. Pierce, J.L., and Newstrom, J.W. (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.4, 247-62.
34. Rothausen, T. J. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 317-336.
35. Rubin, R.S. (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. *Public Administration Review*, Vol. 39, 277-82.
36. Saltzstein, A. L., Ting Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, Vol. 61, No. 4, 452-467.
37. Swart, J.C .(1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. *Personnel*, Vol.62, 40-4.
38. Swiss, D. J., & Walker, J. P. (1993). Women an d the work /family dilemma: How today's profession al women are confronting the maternal wall. New York: Wiley.
39. Thomas, L.T., & Ganster, D.C.(1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *J. Appl. Psychol.* 80: 6-15.
40. Wergeland, E., & Strand, K.(1997).Need for job adjustment in Pregnancy: Early prediction on work history. Institute of General Practice and Community Medicine, Department of Preventive Medicine, University of Oslo, Oslo, Norway.

iliate

日前有位孕婦參加八里鄉某國小代理代課老師甄試，結果在報名結束後校長勸她別考了，理由是代理短時間之內馬上又要請產假，對孩子、家長和學校都不便，而且產婦請產假有薪水可領，學校也還得另請代課老師，浪費國家資源。…

有教育界人士認為，校長若認為該孕婦不適合，大可在甄試時關起門來直接淘汰她即可，怎會當面勸退。…這名資深教師還直說，參加甄試是該孕婦的權益，校長所言就算是為了學生、學校及老師好，但如是公開場合談論並勸退，恐怕也屬失當。

[報導來自中國時報，2007年8月27日]

一、前言

前述新聞報導所呈現的事件，具體而微的暴露出孕婦工作權，與社會其他利益當事人之間的矛盾與衝突。就以這則新聞而言，在校長的說法下，該名孕婦的工作權是和其他利益當事人的利益顯然不相容，其他當事人的利益包括了孩童受教權的連貫性（小一生在幾個月內要被迫適應三位老師）、家長的擔心（不同老師教學方式與風格、以及孩子能否適應短時間的擔心）、學校人力調整的額外行政成本、及國家財務的額外支出（產假給薪外、尚有代理教師的另外一份薪資）。同則新聞其他教育界人士的回應，也暴露出一般人對待懷孕歧視的典型態度：「做就是了，不要明說！」此種不留下直接歧視之證據，以間接達到排除目的之手法。

即使我國「就業服務法」已實施十五年，「兩性工作平等法」已實施六年多，但懷孕歧視申訴案仍居高不下，這其實反映出一個觀念上的挑戰，那就是傳統社會秩序下，懷孕原本是屬於家庭及女人私密領域的事，如今隨著愈來愈多女性走出家門走入職場後，懷孕這件事在公私領域的劃定歸屬上，直接衝擊到社會與勞動政策及立法的認知與思維邏輯，不同的歸屬劃定，對懷孕當事人就會產生絕然不同的影響。在思考其領域之歸屬劃定上，必然要回到社會發展之脈絡下，才不致淪為抽象權利的爭辯，與社會發展脫離關連。

這幾年來，台灣社會日漸嚴重的少子化現象引起政策高度的關注。雖然台灣生育率低落的問題並非獨特，其他工業先進國家也有相似的經驗，但台灣生育率下降的速度卻是異常地驚人。根據2005年的資料顯示，西方國家如瑞典的總生育率為1.77人、芬蘭1.8人、英國1.79人、德國1.36人、法國1.94人，亞洲各國如新加坡和日本皆為1.25人、我國則為1.12人（僅略高於南韓的1.08人），都在人口替代水準之下。¹¹ 在生育率和死亡率都持續維持低水準的情況下，老年人口的比例相對之下增加快速，伴隨而來的便是「高齡化社會」¹²。

¹¹ 一國的人口要維持長期不變的狀況時，國家總生育率必須達到「人口替代水準」2.1人。世界各國總生育率之資料來自內政國際指標（表24）：主要國家總生育率，請參見下面網址：<http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>

¹² 台灣早在1995年65歲以上人口即已達7%這個聯合國所定義的「高齡化社會」（Ageing Society），2008年

在高齡化社會裡，當其他條件不變時，過低的生育率將會使未來勞動人口減少、勞動力老化，國家稅收減少，社會安全體系的發展會因缺少財源而受不利的影響。正因為低生育率對於整體社會、經濟可能帶來不利的影響，因此世界各國無不積極透過各項政策來鼓勵生育，避免落入「少子化」的危機。我國政府亦不例外，在這幾年內，內政部在托兒方面擬定了一些托兒補助方案，但這方面措施在協助減輕育兒經濟壓力，都不見得令人有樂觀的期待，更遑論能否產生鼓勵生育的效果了。

至於勞委會近些年的努力，在性別就業歧視上進展不錯，但在促進工作平等之措施的落實上，則仍有很大進步空間。如已實施的「兩性工作平等法」，透過該法所規定的育嬰假、家庭照顧假、育嬰減少工時、及托兒所等相關制度，希望能減少勞工工作與家庭之間的雙重負荷與衝突，以及方修訂尚未立法通過的「就業保險法」「育嬰津貼給付」新增規定，這部分法制需要獲得企業的善意回應，勞工方能獲得「兩性工作平等法」所提供對勞工兼顧家庭責任的協助，順利懷孕、生育且完成育嬰工作。

促外，現行法令對懷孕階段的規範，相對非常不足，僅於「兩性工作平等法」第二章『性別歧視之禁止』中，直接提及者，僅見於第十一條：

「雇主對受顧者之退休、資遣、離職及解雇，不得因性別而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受顧者有**結婚、懷孕、分娩或育兒**之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其為解雇之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力」

至於從第七條到第十條有關招募、甄試、禁用、分發、配置、考績、升遷、教育訓練、福利、薪資等的規定均僅有「不得因性別而有差別待遇」，然而究竟這裡明示的「性別」差別對待的禁止，是否在概念內涵上也包括「懷孕」，鄭津津認為至少在實務認定上是不夠明確的，因此引起相當多的爭議（2007）。換言之，目前規定是「直接歧視」的禁止，但究竟能否延伸包含「間接歧視」禁止的意涵，僅就條文而言，是不明確的。舉例而言，企業在打考績時，往往依循一套客觀的考績評定標準，若結果是懷孕者在這套評定標準下，承受較不利的影響時，究竟是否有懷孕間接歧視的嫌疑，在一般看法上是有疑義的。

即使是有直接提到「懷孕禁止」的第十一條，在其第一款規定退休、資遣、離職及解雇上，也僅有「不得因性別而有差別待遇」，即便第二款雖然明文規定不得以結婚、懷孕、分娩或育兒的理由，約定勞方離職、留職停薪，亦不得以其為解雇理由，但若企業以「勞

動基準法」第十一條「工作不勝任」的理由，使勞方離職或予以解雇或資遣，究竟這種轉一個彎的作法，究竟是否涉及了懷孕歧視的不當勞動行爲，目前的確在實務上經常出現卻莫衷一是的情況。不過這也暴露一個事實，那就是「兩性工作平等法」在積極防範企業對懷孕員工採取惡意或非惡意的歧視待遇上，顯然是力有未逮。

換言之，目前法制上偏「直接歧視」的禁止規範，在缺乏相關「間接歧視」論述與規定的情況下，我們看到不少國內外企業，或者蓄意以其他「間接」手段，令懷孕員工遭遇不利待遇，或者企業即便無惡意但其「中性」措施，卻導致懷孕者面臨較爲不利的待遇時，法制即面臨嚴肅的挑戰：這個社會該以何種立場與價值來看待女性的懷孕及生育？

Nancy Folbre 在其著作*The Invisible Heart: Economics Family Values*中，批判傳統社會貶抑女人千年以來所承擔的照顧工作，而深深感嘆照顧工作對社會及國家的重要性嚴重被忽略，父權社會視而不見、略而不提，彷彿這是女性天生的責任，亦是美德的展現。這套父權意識型態進入資本主義的社會經濟關係後，卻也巧妙地自動作了區隔，凡是被照顧者的女性親人所提供的照顧，該照顧是「愛的勞動」的延伸（labor of love），其聖潔的光環，不被允許遭市場金錢交易所污穢；若照顧提供是來自市場，則照顧服務能以金錢計價，卻也如此自然而然地被接受。

這樣一種論述暴露出社會與企業普遍缺乏的一種認知，那就是女性所提供的照顧，特別是兒童照顧，不僅家庭受益、企業受益，國家更是直接受益者，因爲兒童代表了國家競爭力之未來，同時也是未來勞動力市場的生力軍，是企業競爭力之所繫，也是企業永續經營的先決條件，因而當國家及企業拒絕承擔養兒育女的社會責任時，其後果不僅是傷害了這些婦女的工作權，同時也是國家及企業形同自斷後路之舉。國家及企業在養兒育女這種國家大事之制度建構上的缺席，女性是最直接的受害者，誠如Nancy Folbre說的，國家及社會的缺席，擺明了就是對女性的一種「照顧的懲罰（care penalty）」！

本文

二、懷孕歧視的普遍程度

在婦女團體多年努力下，事業單位公然懷孕歧視（包括請產假）的情事，是否有了顯著的改變，因爲缺乏系統性統計資料的緣故，無從得知，但根據既有的統計調查，這個現象仍持續存在。婦女勞工一旦懷孕後，會面臨的工作權保障問題，主要是事業單位是否在其工作規則中訂定「自動辭職」或「留職停薪」的約定，就法律層面而言，民國九十一年

三月八日正式實施「兩性工作平等法」後，前述勞雇雙方於勞動契約或工作規則中的這類約定，應屬無效約定，但現實職場生活中，這類公然約定仍繼續存在。

以民國 92 年公布之「勞工生活及就業狀況調查」，跟勞方有此約定的事業單位仍有 4.8%，其中有行業別的差異。「住宿及餐飲業」是所有行業中採取此陋習中最高者，比例高達 13.64%，比例最低的「文化運動及休閒服務業」（1.69%），前者是後者的八倍；「農林漁牧業」及「醫療保健及社會福利服務業」則是僅次於「住宿及餐飲業」，名列第二及第三高的行業，分別是 9.09% 及 8.33%。

表 1：勞工有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，事業單位是否規定應行離職、留職停薪或解僱情形
單位：%

行 業 別	合 計	未規定	有規定
總 計	100.0	95.2	4.8
住宿及餐飲業	100.0	86.4	13.6
農林漁牧業	100.0	90.9	9.1
醫療保健及社會福利服務業	100.0	91.7	8.3
公共行政業	100.0	93.4	6.6
礦業及土石採取業	100.0	93.8	6.3
其他服務業	100.0	93.9	6.2
水電燃氣業	100.0	94.3	5.7
製造業	100.0	95.2	4.8
批發及零售業	100.0	95.2	4.8
運輸、倉儲及通信業	100.0	96.0	4.0
不動產及租賃業	100.0	96.6	3.5
專業科學及技術服務業	100.0	96.6	3.5
營造業	100.0	97.2	2.8
金融及保險業	100.0	97.2	2.8
教育服務業	100.0	97.6	2.4
文化運動及休閒服務業	100.0	98.3	1.7

資料來源：92 年勞工生活及就業狀況調查，行政院勞工委員會。

究竟「懷孕歧視」在所有「性別歧視」類型中，是比較嚴重的歧視種類，還是比較輕微的歧視類型？根據勞委會的統計，2006 年各縣市政府受理的兩性工作平等申訴案，總共有 150 件，除數量最多的性騷擾案件外，數量次高的就屬「兩性工作平等法」第十條第二款所規定的「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受顧者有結婚、懷

孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其為解雇之理由」，申訴案件為 38 件，佔當年「性別歧視」案件的比例高達 48%，佔當年兩性工作平等所有申訴案件中的 25%（38 件/150 件），亦即每四個申訴案件就有一個是所謂「禁孕條款」引發的申訴。「產假」則是第三高的歧視申訴案件，當年計有 21 件，佔「促進工作平等」申訴案件的 75%，佔所有申訴案件的 14%，「禁孕條款」加上「產假歧視」總共就佔了當年所有申訴案件的 39%（25%+14%），這個比例相當驚人，因為申訴案件最多的性騷擾案件，在 2006 年時，佔總數比例也才 20.7%，遠遠不是其他性別歧視類型所能企及。

換言之，女性勞工因「懷孕」及「生產」而引發之就業歧視申訴案件，在所有性別歧視項目中的比例最高。這相當程度表明了一個事實：懷孕歧視顯然仍是育齡年紀之女性勞工的最大工作權威脅與就業障礙。另外值得注意的是，「禁孕條款」這個現象，2003 年有比例上有大幅的躍升，之後保持穩定，但 2006 年時屬於這類的性別就業歧視申訴案件，又見大幅提高，從原來前三年的 25%，提高到 48%，近乎一倍的成長（請見表 2）。這個發展趨勢值得密切注意。

表 2：2002-2006 年兩性工作平等申訴案件

年份	總計	性別歧視			性騷擾	促進工作平等措施		
		總計 A	禁孕條款			總計 C	產假	
			小計 B	% A/B			小計 D	% C/D
2002	69 (45)	37(25)	2 (2)	5(8)	31(20)	2 (-)	- (-)	- (-)
2003	45 (43)	28(26)	7 (5)	25(19)	17(18)	1 (-)	- (-)	- (-)
2004	70 (40)	44(24)	11(8)	25(33)	19(13)	23(8)	20(7)	87(88)
2005	112(92)	69(64)	17(10)	25(16)	38(26)	25(26)	20(24)	80(92)
2006	150(109)	80(66)	38(28)	48(42)	57(42)	28(16)	21(13)	75(81)

資料來源：整理自勞委會網站。

註：括符裡的數字是當年「評議」案件數量。

另外一方面，我們再來看，台灣的職場是否對懷孕及生育婦女「友善」？這也是一個瞭解台灣現狀的指標。根據勞委會九十六年四月的「女性雇用管理調查報告」，事業單位在回答「對懷孕婦女或產後未滿一年員工是否有特別照顧？」這個問題時，表示「沒有特別照顧」的比例高達 67.6%，這裡所謂特別照顧指的是，「調整至較輕鬆工作」、或「調整工作時間」、或「調整至無危險性工作」、或「可請產檢假」。照字面解釋，「特別照顧」似乎

指涉的是提供懷孕生育的女性一個特別的優惠待遇，但其實這裡「調整至較輕鬆工作」、或「調整工作時間」、或「調整至無危險性工作」是目前法令所規範的事項，因此是雇主的法定義務，只有「可請產檢假」或許可稱得上是「特別照顧」。由此可知，真正有「特別照顧」懷孕員工的企業，應屬異例。

以下再來看看國內外企業是以何種「直接」或「間接」手段，讓「懷孕」這個歷程成為懷孕者職場上一段不愉快，甚至倍感羞辱與憤慨的經驗。

三、職場懷孕歧視的各種樣態

由於就業服務法及兩性工作平等法未對「性別」做規範，也沒有明確規定「懷孕歧視」是否是「性別歧視」的一種。同時職場上受雇者是否主觀感到被不利差別待遇，也受許多客觀因素的影響，因而在實務上的確引起許多的爭議。以下是發生於國內外懷孕歧視申訴案件中經常出現的樣態。

(一) 言語上的譏諷、暗示、抱歉、威脅

在國內外實務上雇主以言語，譏諷甚至污衊懷孕員工的案例並不少，在某音樂公司懷孕歧視協調會中，雇主甚至表示：「她就是不能勝任這個職務，她大肚子就是不能勝任這個職務…」、「因為她懷孕、又懷孕，你也知道女孩子懷孕也有一點那個…」；另在某電子公司懷孕歧視申訴案中，該公司副總在勞方懷孕六個月時說：「你怎麼吃的，吃得肚子越來越大。」、「在虎年生女的好嗎？」；國外也有類似的案子，在EEOC v. Roswell Radio, Inc.懷孕歧視申訴案中，該公司總裁在勞方懷孕後開始會在客戶面前罵她，例如「自從你懷孕之後，什麼都不會就只會偷懶...」，當勞方肚子變得越大，總裁對她的詆毀性的話語就越多，後來總裁甚至降了勞方的薪水，最後勞方自請離職並向EEOC申訴。¹³

也有雇主以暗示性話語要勞方離職，例如某美商公司懷孕歧視申訴案中，勞方和總經理吃飯時，總經理就問勞方有關帶小孩的問題，勞方表示小孩給媽媽帶，總經理告訴勞方可以自己帶，勞方認為這樣會少一份薪水，總經理便說：「可以讓你老公養。」；另一個廣告公司懷孕歧視申訴案中，雇主在獲知勞方懷孕時表示自己本身也有兩個小孩，而且「太太也在家照顧小孩」，似乎是在暗示勞方離職。

另外，在某文教機構懷孕歧視申訴案中，老闆對勞方說：「醫生有說你可以生這個小孩

¹³ 出自美國平等就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission, 簡稱EEOC)2006年4月的訴訟解決月報。<http://www.eeoc.gov/litigation/settlements/settlement04-06.html>

嗎？」，除了對申訴人採言語攻擊，並將申訴人的座位調到會吸到二手煙的位置，意圖塑造敵意環境來逼退懷孕勞工。

（二）關心母體及胎兒的安危

雇主有時也會以關心勞方身體健康的名義，暗示勞方自請離職，例如一位美容師的雇主就說：「以健康的角度，你挺個肚子去拉脊椎，你敢不敢負這樣的責任？我考慮的是這一點...」、「如果勞方發生職災或生產發生問題，公司也會擔心...」、「你要休息呀，一個月兩個月還是要休息呀，以你來講美容師的工作，實際上有困難呀...」等牽涉到母體或胎兒健康的理由。

另一起發生在台灣案例是，勞方是業務秘書，於預產期前兩個月時，老闆要他自動離職「安心待產」。

美國UAW v. Johnson Controls訴訟案就是一個極為轟動的案子，此案例的雇主是一個電池製造商，擔心在特定區域工作的勞工在製造過程中會暴露在鉛中。這樣的暴露有時會導致血中的鉛濃度過高，對於想要生小孩的女性勞工是危險的。在進行檢查之後，公司發現有八名懷孕勞工血中鉛濃度超過標準，公司制定了一項對所有女性員工有極大影響的新政策，就是「懷孕或有生育能力的女性不能暴露在有鉛的地方，以及工作申請、轉換或晉升亦不能讓她們暴露在有鉛的工作環境。」(Magid, 2003)。Johnson Controls透過胎兒保護政策禁止所有婦女從事超出安全範圍以外的工作，除非那些婦女能提供不孕證明。此案纏訟十多年後最高法院判決Johnson Controls敗訴。

對於此案，Hearit (1997) 認為對最高法院和婦權團體來說，合理的解決方法應該是替所有勞工設置工廠安全裝置，企業也就不需要透過「歧視」的方法來保護懷孕勞工及其胎兒；此外，企業應該讓懷孕勞工自己作選擇。所以雇主以母體健康與保護胎兒的角度要求懷孕婦女離職，並不妥當，若擔心胎兒健康，那麼雇主應該要檢視自己提供的工作環境是否安全、衛生或是通風良好，並盡力改善工作場所之安全衛生；若擔心懷孕婦女不能勝任工作，也應該由懷孕婦女自己主動提出並申請輕便工作之轉調才是合理的作法。

不過，鄭津津（2007：51）也表示「如果雇主會因為配合懷孕受雇者而造成其營運上的過度負擔時，似應給予雇主一個『營運需要』的例外。...另外，『真實職業資格』抗辯亦應被允許」。筆者贊同此項見解。這兩項例外豁免原則，在美國就業歧視的認定判斷是非常重要的原則，換言之，「懷孕」的事實並非構成絕對保護之要件，若懷孕員工在工作過程中

有重大過失，或雇主的「營運需要」及「真實職業資格」的要求，懷孕員工仍可能面臨去職的後果。

(三) 工作能力的懷疑

以「工作能力」為由出現的懷孕歧視爭議，鄭津津（2007：45）歸納出有三種情況：第一種是因懷孕引起身心不適而影響工作表現，從而考評受影響，而讓雇主以「工作不勝任」為由予以解雇；第二種是受雇者懷孕後雇主予以調動，但調動後之工作與受雇者能力不相符，致使受雇者無法勝任而面臨去職的後果；第三種是雇主出自對懷孕者的偏見或成本的考量，考評時有不利待遇，或以「工作不勝任」等理由來解雇懷孕勞工。由於「工作不勝任」是屬於勞基法列舉之雇主解雇勞方之合法理由，因此這三種狀況是否都站得住腳，不無疑義。第一種狀況涉及到原本勝任的工作於勞工懷孕後變得難以勝任，雇主是否可逕以其「不勝任」而解雇？恐怕答案是否定的，因為勞基法第五十一條有懷孕「轉調輕便工作」的規定，該條的立法原意正是考慮到懷孕後身體能否繼續負荷的問題，及工作性質是否適合懷孕者繼續工作的問題。換言之，現行規定似乎對於雇主在未做任何努力之前，即解雇勞方的行為是不贊同的。至於第二種及第三種情況則看來是明顯刁難懷孕員工的惡意行為，也明顯違背勞基法「轉調輕便工作」的立法原旨，應屬非法解雇的行徑。

對懷孕婦女工作能力的質疑，是非常典型常見的歧視樣態。在1999年Maldonado v. US Bank and Manufacturers Bank懷孕歧視訴訟案中，Maldonado為一名臨時收納員，她在受訓時告知督導懷孕的消息，並保證她還是可以一直工作到生產前一天。雖然如此，她還是在隔天被解雇，因為公司認定Maldonado無法在夏季屬於銀行旺季的那幾個月中執行她的工作。不過法院裁決後認為，公司對懷孕影響工作表現的假設毫無根據之外，也沒有任何證據能證明Maldonado無法執行她的工作，因此判資方敗訴(Mayfield & Mayfield, 2005)。

國內也有發生勞工在懷孕期間工作能力好，卻被解雇的案例，在某醫療器材業懷孕歧視申訴案中，有兩位外銷業務專員在預產期前遭到公司解雇，諷刺的是，她們兩人是公司中訂單最多以及業績最好的兩位。這兩個案例明顯是前述第三種工作能力質疑的情況，亦即雇主主觀上認為懷孕與工作能力必定下降是會上等號，或對懷孕者有成見。在這種成見下，不管工作能力是否有因為懷孕而減損，只要「懷孕」對雇主來說就是負擔，因為即使懷孕期間工作能力沒有變差，考慮到我國勞基法和兩性工作平等法中規定必須給予懷孕勞工八週的產假，且需全額給付產假期間的工資，對一個短視近利的雇主來說，這些具是「額

外成本」。

Chester & Kleiner (2001)就指出，有些雇主覺得懷孕婦女成本高且生產力較低，在她們產假期間用還需僱用臨時人員來替代，會造成公司的不便與成本支出。然而事實上，懷孕期間身體狀況因人而異，有的人會很嚴重甚至影響生活，有的人卻完全不受影響，但是雇主通常會一概認為懷孕勞工的工作能力必定下降，因此會想解僱懷孕婦女。

關於前述輕便工作之調整，不僅在我國有規定，世界其他國家也給予懷孕婦女工作調整，在歐盟就有相關的指令要求懷孕勞工的雇主評估「任何可能影響懷孕或哺乳的健康安全風險。」如果發現有這種風險，雇主必須調整工作條件或在必要時指派這名勞工做其他工作。如果無法做到，就必須給予勞工有給薪的休假 (Wergeland & Strand, 1997)。另外，加拿大魁北克省法令規定，當懷孕勞工的工作條件對勞工或胎兒來說是危險的，那麼她就有合法權利被分配到其他工作。如果雇主不能將懷孕勞工分配到安全的工作，勞工有權停止工作並且在產前4週領取薪資90%的金額，並在產假結束後回到原來的工作崗位 (Croteau, Marcoux, & Brisson, 2006)。

雖然我國法律明定給予懷孕婦女輕便工作之調整，可是仍有雇主不願給予，甚至因此解僱懷孕勞工，在某美容業懷孕歧視申訴案中，勞方希望可以轉調行政和電話行銷的輕便工作，但公司表示沒有這樣的職缺，而且認為勞方沒有這樣的能力，公司並退還勞方保證金視其為自願性離職。

(四) 對有家庭婦女的成見

Hughes (1991) 的研究指出，有些雇主打從心底認為，懷孕婦女在產後就不會返回工作，對懷孕婦女在產後不會復工這樣的一個刻板印象，導致雇主不願意訓練她們，甚至不僱用懷孕婦女。雇主擔心的不只僅限於組織內的低階女性勞工，他們更擔心的是女性經理人在申請減輕工作及請產假後就不再回來。因此，不管女性的職位高低與成就為何，一旦她懷孕便不再被信任。

正因為雇主有這方面成見，結果造成即使懷孕婦女產後願意復工，雇主反而不讓她們復工，在美國1994年Ivan v. Kent State University懷孕歧視訴訟案中，原告Ivan為肯特州立大學研究生，因其督導認為她有照顧小孩的責任，因此在工作上會不稱職，故沒有分配給她應負責的大學部臨床實驗課程。¹⁴2004年Back v. Hastings On Hudson Union Free School Dist

¹⁴ 參見美國法院判決 863 F. Supp.581(N.D.Ohio 1994)

懷孕歧視訴訟案中原告Back為學校心理學家，校方認為她在有了小孩之後就不能達到她工作的基本要求，故不讓其復職。¹⁵這兩位女士都在產後申請復工，但是她們的雇主基於性別上的偏見，認為她們擔負著照顧嬰孩的責任，會影響她們的工作能力，並拒絕她們的復工。所以即使懷孕婦女產後有復工意願，雇主可能也會主觀的認為她們重心不在工作上，且會質疑她們的工作能力。

雖然我國已透過「就業服務法」與「兩性工作平等法」禁止懷孕歧視，因此雇主直接以「懷孕」作為不適任而予以解僱的情況較少出現，但只要雇主對懷孕婦女的刻板印象還存在，懷孕歧視便仍會存在。雇主也會改以迂迴的方式來打壓懷孕婦女迫使他們離職。

(五) 工作上刁難：增加工作量或調到更差的工作環境

有些雇主也會在工作方面惡意刁難，例如某學會懷孕歧視申訴案件中，申訴人向理事長請示記者會是否要掛紅布條時，理事長就要求申訴人分析「掛紅布條的優劣點」。此外，在某旅行社懷孕歧視申訴案中，雇主在申訴人懷孕七個月時將她調往職務更為繁忙且有加班需求的單位，使得勞方因為工作疲憊、身體不適向公司申請留職停薪一個月，但公司不同意反而要求勞方自行離職。

再如某旅行社將一位懷孕已七個月的勞工，調職到比先前更繁忙，且有加班需求的工作單位，勞方難以負荷加重的工作量，且身體不適的情況下，向資方提出留職停薪一個月的申請，但遭資方拒絕。

工作上的刁難，實際即是給予懷孕員工超出其身心所能負荷的重擔，如此處所提增加工作量或調到條件更差的環境去工作，這都違背勞基法規定改調輕便工作之原意。

(六) 職務重新設計及業務調整

在美國White v. University of Massachusetts at Boston¹⁶的案例中，校方在勞方請假期間（懷孕失能及產後照顧嬰兒），被告知原先他所從事的任務要重新規劃，同時也表示「如果有空缺，她會優先遞補」，以此軟性手法不予其復職。

另一案是發生在美國某大學，一位秘書在產假期間被通知解雇，理由是校方因經濟考量需要精簡人力¹⁷，裁撤缺席（請假中）的勞方是比裁撤正在工作中的勞工容易，也較為

¹⁵ 參見美國法院判決 365 F. 3d 107(2004)

¹⁶ “Pregnancy Discrimination in Education Institutions: a Proposal to Amend the Family Medical Leave of 1993,” Texas Law Review, Vol.79 (5):1305-1306

¹⁷ “Pregnancy in the Workplace”, by Nefertiti Chester and Brian H. Kleiner, International Journal of Sociology and Social Policy, vol.21(8/10), 2001.

經濟。

國內也有類似懷孕解雇爭議案件，雇主所持的理由是企業正面臨組織整併，業務亦跟著調整，有些部門因而結束營運，在此過程中懷孕員工特別容易成為資遣解雇的名單。

(七) 請假的問題

實務上有不少例子是因懷孕期間因請假或休假過長，導致雇主以曠職三日以上或請假日數超過法定休假日數，而遭到解雇。

國內某公司員工於產假結束後(公司只給一個月)，要繼續請假，資方不置可否，未久，勞方即接到公司電話告知勞方因無故曠職三日以上而予以解雇。另外某花卉專賣店勞方懷孕七個月時，因工作中腹部劇烈疼痛求醫，為防早產，口頭向老闆請假，之後勞方家屬亦親自來店裡辦請假手續，但之後資方也以勞方曠職三日以上予以解雇。

(八) 產後的報復行為

1、復職的拒絕

除了在產前解雇或逼退懷孕勞工之外，也有雇主在產假結束後報復勞工。在我國就有一位銀行襄理在該銀行工作年資已經七年多，可是雇主仍不顧勞工已經在公司服務多年的貢獻，在她產假結束後第一天上班就將她解雇，而且只給她一個月的資遣費，在勞方向勞工局申訴後，資方又表示沒有解雇勞方，請勞方回來上班。

在美國Wheelock Colledge v. Massachusetts Commission Against Discrimination的案例中，校方以當事人多次改變教學計畫、不經常參加部門會議、及有學生抱怨其教學方法，作為當事人工作表現不佳的理由，不予復職。

2、拒絕升遷、加薪

產假報復的例子不只限於產假後的解雇，在美國Fisher v. Vassar College、Margolis vs. Willams Collage、Cordes v. Stevens Institute of Technology這三件懷孕歧視訴訟案中，三名教師都是因為請了產假而不被升遷或是不被給予終身職 (Kidwell, 2001)。因為產假而不給予升遷、拔擢或加薪等也都是產假報復的類型。

3、拒絕承認產假及育嬰假年資

另外在2006年New York-based Verizon Communications Inc.被一萬兩千名女性員工控告公司不承認其產假與育嬰假年資，該公司被法院判決必須賠償這一萬兩千名員工四千八百

九十萬美元 (Greenwald J., 2006)。產假與育嬰假不計入年資也是產假報復的類型之一。

四、懷孕歧視的後果

正因為職場缺乏「友善家庭」的概念與措施，復無國家在社會安全上托兒托老等照顧工作的支持，以致於女性受雇者一旦發生懷孕生育時，往往無法兼顧工作之餘，還面臨雇主的若干成見，最後被迫離開職場。根據行政院主計處 2006 年的「婦女婚育與就業調查」顯示，15-64 歲曾因結婚離職的婦女，有 67.68% 是爲了「準備生育」¹⁸，至於曾因生育離職的婦女，則有 75.20% 是爲了「照顧小孩」，但也有 19.72% 是爲了「準備生育」。另外，行政院主計處公佈的「婦女婚育與就業調查」，最小子女未滿 3 歲前的照顧者，仍高達 65.79%，是孩子的母親本人。等到孩子滿 3 足歲後，送托兒所的比例大幅提高，但也還保有 36.78% 的親自照顧比例。這麼高比例的女性爲了照顧而離開職場的現象，這麼多年來沒有得到改善，這在政府政策上要提升女性勞參率，及鼓勵生育的大環境下，其實是相當的諷刺。

表 13：2006 年 15 至 64 歲曾經離職已婚女性之離職原因 單位：%

項目別	總計	準備生育	照顧小孩	照顧老人	健康不良	家庭收入高不必工作	工作地點不適合	工作時間不適合	工作收入不高	工作環境不良	資遣(含解僱)	其他
曾因結婚離職	100.00	67.68	2.32	1.28	0.51	1.22	20.49	2.88	1.31	0.80	0.71	0.79
曾因生育離職	100.00	19.72	75.20	0.25	0.22	0.09	2.71	0.56	0.23	0.09	0.86	0.06

資料來源：行政院主計處「婦女婚育與就業調查」，2006。

台灣女性非勞動力人口之多，是先進國家難以望其項背，這裡也同樣有女性成爲非勞動力的背後原因中，多少是因職場不友善所致。歐盟國家的女性非勞動力未參與勞動的原因中，因「料理家務」所佔的比例不過 23.6%，相較於 15-64 歲台灣女性非勞動力，有過半數是因料理家務致無法參與勞動。根據統計顯示（見表 3），2006 年女性有高達 2432 千人因「料理家務」的理由而成爲非勞動力人口，佔所有非勞動力女性人數的 51.6%；但男性因「料理家務」之非勞動力人口，僅佔所有男性非勞動力人口的 0.4% 而已。若男女比較更是驚人，2006 年，「料理家務」而成爲非勞動力的女性人數是男性的 187 倍（2432 千人 ÷ 13 千

¹⁸ 以「準備生育」爲名退離職場的人當中，有多少比例是因爲職場對懷孕敵意，而被迫離開的情況，這部分具體數字目前無從估算，但想必不在少數。

人)。「家務」對男女的實質差異影響，實在不可小歛！

表 3：料理家務的男女非勞動力 單位：千人（佔當年各性別非勞動力比例）

年代\性別	男	女
2004	15 (0.5%)	2552 (54.5%)
2005	17 (0.6%)	2506 (53.3%)
2006	13 (0.4%)	2432 (51.6%)

資料來源：行政院主計處。

一旦因為職場對婦女（特別是懷孕者）不友善，致使其成為非勞動力，這樣的後果是非常嚴重。因為非勞動力沒有進入勞動力市場進行勞務買賣，因而無市場交換價值，從而無勞動報酬，即便這些非勞動力過半數是從事家務勞動這一項關乎國家與社會永續發展，企業永續經營的「再生產」勞動，但在資本主義社會裡，報酬往往是一個人勞動力價值的客觀指標，也是資本主義社會衡量一個人貢獻與價值的最重要標準，因此作為「無酬」家屬工作者或非勞動力，其勞動力價值或其對社會的貢獻，很容易被低估，甚而不被看見。馬克斯女性主義對此種貶抑低估甚而無視女性家務勞動價值的現象，嚴予抨擊，現在許多西方國家已經在其國民生產總值中，也納入家務勞動的價值計算，如最早的挪威、及後來的德國與法國等，藉由此種經濟觀念的轉變，來彰顯養兒育女的「生產性」價值，讓千年來主要肩負照顧責任的女性的家務勞動價值，不被抹煞及否定，這點非常值得我們省思。

總之，女性因懷孕及生育面臨職場不友善、甚至敵意的對待，而被迫中斷甚至終止勞動參與的比例，這些年來未見顯著降低。這個社會事實突顯出女性在資本與父權雙重壓力下，若無國家制度性的介入與支持，其在就業市場上的劣勢地位，及連帶而來的經濟不安全，將會對女性構成持續性的威脅。

針對這個事實，西方先進國家及國際組織於過去半個世紀在認肯這個問題的重要性上，的確有一些令人稱道的作為。以下即討論國際社會在這方努力的具體行為，以及在落實於國家層級時，所面臨的司法實務上的挑戰。

五、國際社會的努力與挑戰

婦女因懷孕生產所衍生的就業歧視問題，早於半個多世紀前即已為國際社會所重視。以下僅就 ILO 及歐盟的努力簡要介紹。之後再討論這些國際社會的努力，究竟是站在何種立場來看待懷孕的性質，學界的批評是什麼？

(一) ILO 的努力

ILO於2000年修訂了1952年的「母性保護公約」¹⁹，這個公約開宗明義即表示，要考慮到女性勞工的處境，懷孕是國家及社會的共同責任，因此有必要保護懷孕勞工。至於所謂「保護」懷孕勞工的具體作為，在這份公約中指涉的是什麼呢？以下以條列方式簡述如下：

- 1、本公約**適用所有的就業婦女**，包括從事非典型工作的婦女。
- 2、懷孕及哺乳期間的婦女，不應被強迫從事有害母體及孩子的工作。
- 3、在取得醫療證明後，臨盆及生育婦女可享有**至少14週產假**。各國可以此為基準延長產假期間。產後六週是強制休假（除非該國勞資團體另行約定）。
- 4、在產假前或產假後，**因懷孕或生育引起的生病、併發症或有併發症之虞時，在勞工取得醫療證明後，得享有額外的休假**。這部分的假期由各國法令明定之。
- 5、因產假未能工作之婦女，應獲得現金給付。且該給付額度應能確保維持生產婦女及其子女的健康與適當的生活水準。**生育給付不應少於先前之所得的三分之二**，或國家在計算時應考慮先前的所得狀況。會員國也須確保在設定生育給付的資格條件上，必須是大多數婦女都能滿足這些資格條件。若生育婦女未能滿足前項資格時，她仍能享有資產調查的社會救助的生育津貼補助。生育婦女也享有醫療給付，包括產前、生產、及產後的照顧及必要時的住院照顧。特別要指出的是，**第六條第八款表示，生育給付是來自強制的社會保險或公共基金，個別雇主不應被要求為其受僱婦女提供任何直接的生育現金給付，除非雇主同意，或在本公約簽署前即已規定於該國法律中，或之後該國勞資雙方團體與政府同意如此做。**
- 6、若會員國的經濟及社會安全體系發展尚未成熟前，只要生育現金給付的水準，不低於失能或傷病給付的水準，則可被視為遵循前條的規範。但這些國家政府有責任說明目前僅能提供如此水準之生育現金給付的原因，及日後如何提升給付水準的計畫。
- 7、雇主不得解僱懷孕期間、生產期間及產後復職的婦女，除非解僱理由無關乎懷孕、生育及後續的哺育。**此項解僱的舉證責任在雇主**。婦女產後復職需被確保能回復原職或薪資水準相當的職位。
- 8、各國應採取適當措施確保婦女的母性職能不會成為就業及招募時的歧視來源。例如禁止雇主招募時，要求求職者出具懷孕檢驗報告，除非該項特定工作有禁止懷孕及哺乳婦女的規定
- 9、哺乳期間的婦女有權享有一次或多次的哺乳時間，或育嬰減少工時。這些**哺乳時間或減少的工時，都應被視為是有給的工作時間**。
- 10、各國應定期與勞雇團體檢討產假假期延長及生育給付水準的提高。

¹⁹ 這項公約的修訂是延續多項國際組織宣言或公約的精神，包括1948年聯合國頒佈的「世界人權宣言」、1975年ILO的「女性勞工機會與平等對待宣言」、1979年聯合國頒佈的「剷除對婦女的一切形式歧視公約」、1981年ILO的「有家庭責任勞工公約」、1989年聯合國的「兒童權利公約」、1995年的聯合國婦女大會所提出的「北京行動宣言」、1998年ILO頒佈的「工作基本原則與權利宣言」等。

ILO 的這項公約，在台灣值得政策關注的地方是，懷孕及生育所衍生出來的休假時間的水準，顯然對有特殊需求的懷孕婦女是友善多了；其次是生育給付的來源，不是雇用懷孕生育員工的雇主，而是社會保險或公共基金。這兩點規定對於懷孕婦女所面臨的職場直接與間接歧視，是有著重要的正面影響。

（二）、歐盟的努力

上述除了ILO的母性保護公約外，歐盟也於 1992 年頒布「母性保護指令」，特別規範的是懷孕、生育、及哺育勞工的安全衛生。本指令開宗明義著重的是安全衛生的關注，因此與ILO或聯合國的關注點稍有不同。歐盟這項指令特別提及懷孕、生育及哺乳的婦女勞工必須被視為是在許多方面有特定風險的族群，因此需要採取措施來保護其安全衛生，指令的第三條至第六條，全是針對工作場所有安全衛生顧慮時的基本規範，如對工作場所安全衛生的評估及資訊的揭露、評估後的進一步防範措施的採取（如重新調整工作條件、或工作時間或避免當事員工接觸到有害工作場所、或調離該員工到另一工作現場、甚至若其他方式都無法妥善處理時，不排除讓該員工休假）、及絕對禁止懷孕、生育及哺乳勞工工作的情況等。跟安全衛生有關的另一項重要規定是夜間工作的問題，原來從事夜間工作的婦女，一旦有懷孕、生育後，則不應繼續夜間工作，歐盟指令建議或者調到日班工作，調日班有困難時則考慮給予休假。此外，該指令建議懷孕婦女有權取得有給的產前檢查假，各國政府應採取必要措施來確保懷孕婦女的這項權利。至於產假期間的生育津貼，**歐盟指令也明白表示應不低於因傷病暫時離開職場的津貼額度**²⁰。產假假期則是跟ILO組織一樣，建議至少 14 週（劉梅君，2005）。

到了 2002 年時歐盟也修訂了 1976 年所頒佈的「男女平等待遇指令」，這項受到歐盟各國重視與討論的指令，其規定的重點跟懷孕生育有關的規範，除了以立法解釋的方式明確地定義「直接歧視」、「間接歧視」及「與性別有關的歧視」外，也明訂雇主因女性勞工懷孕或育嬰假而為不利待遇，都是 1992 年「母性保護指令」所指的歧視（鄭津津，2006：69）。

事實上，歐盟於 1996 年所訂定的「歐洲聯盟家庭照護休假指令」也值得一談，由於過去歐盟雖然有通過一系列促進兩性平等的相關指令，但基本上在思維上是將工作與家庭分

²⁰ 關於歐盟對產假期間的生育津貼的主張，雖然是視同於殘疾情況，但在該指令文件的最後地方，歐盟委員會特別澄清，生育津貼比照殘疾津貼，但如此比照，絕不意味著懷孕及生育是等同殘疾（In determining the level of the allowances referred in, reference shall be made, for purely technical reasons, to the allowance which a worker would receive in the event of a break in her activities on grounds connected with her state of health. Such a reference is not intended in any way to imply that pregnancy and childbirth be equated with sickness）

開獨立考慮，因此即使賦予女性平等權利，但卻不提供相關的支持政策，她們所能享有之權利亦將淪為空談，因此該項指令背後精神是強調工作與家庭兩者的調和，以創造更具效率之勞動市場的重要性（Schmidt, 1999；轉引自焦興鎧，2005）。

歐盟通過的這些重要指令，比較是從關懷勞工安全衛生與調和勞工家庭與工作的觀點出發，因此雖然 2000 年以立法解釋方式明確定義「直接歧視」、「間接歧視」及「與性別有關之歧視」，也於 1992 年母性保護指令的文件上表示，雖然產假津貼比照殘疾津貼水準，但如此做，不意味著懷孕及生育是等同殘疾，既不同，何以又將產假津貼水準比照殘疾津貼水準？其間邏輯是什麼？在繼續討論這個問題前，我們先來看一則歐盟法院 2005 年審理的一起因懷孕致病導致法定產假開始前即有需要請假的申訴案，歐盟法院對此案的見解是（請見鄭津津，2006：71）：

1、一般病假的規定並不區分因懷孕引起的疾病，或與懷孕無關的疾病，均屬於歐盟條約第 141 條及 1975 年的薪資平等待遇指令的適用範圍；

2、以下兩種情況也未抵觸前兩項條約及指令的規定，分別是：

（1）病假條文規定，當勞工的缺勤超過一定的期間，而女性勞工是跟其他生病之男性勞工一樣對待，且雇主所提供的病假期間給付並未低到危及懷孕勞工之保護目的。

（2）病假條文規定，不論病假的原因是否與懷孕有關，所有病假期間必須與勞工在一定期間內所能請求之全部給薪的病假一起合併計算，對於因懷孕引起的病假計算，不至於導致女性勞工在母性假結束後之給付，低於其在懷孕期間疾病所能請求之最低給付標準。

前述國際社會對懷孕所持的看法，究竟是一種特殊狀態，還是當成一般狀態對待，影響公約及指令對懷孕員工之「保護」這個概念本甚的含意與範圍，很值得進一步討論，以下僅就女性主義陣營所發展出來的三種懷孕保護策略，簡予說明。

（三）三種懷孕保護的策略（Conaghan, 1993）

1、「平等」策略

「平等」策略，基本上是不將懷孕被視為一種特殊狀態，因此推論上亦無須予以差別對待，這種「平等」對待原則，是屬於女性主義所推動的三種策略中的一種，會有此種策略的出現，與不同的女性主義陣營究竟如何來看待男女之間同與異之爭辯有關。如果我們認為懷孕是屬於職場中的「特殊」狀況，則邏輯上自然應要求特殊待遇，但如此一來恐落入長久以來將女人視為脆弱、次等、需要特別保護的刻板印象中，這個結果自非所期待；反之，若不認為是特殊狀況，而視為是一種「失能」狀況，則即無男女差異對待之理，因為男女勞工都會發生因故失能的時候，因此主張應視為一種失能狀態者，即有男女「一視同仁」的主張。

歐盟對懷孕生育保護所通過的指令及法院的見解，似乎較傾向後者，亦即將女性「懷孕」視為是「失能」狀態，雖然在其 1992 年的指令中特別表明，兩者在津貼水準上相比照，但不表示將兩者等同看待。這點歐盟是沒錯的，因為女性懷孕生育是一種獨特且富積極意義的行為，同時也是種自然、正常且絕大多數乃自願的情況，懷孕因此當然不是失能，兩者在性質上是絕不相容的。問題是，既不同看待，則何以懷孕的津貼水準是比照失能的津貼水準呢？若以懷孕及殘疾等失能而暫離職場，因此無法為雇主提供生產力的角度來合理化等同對待，則亦缺乏說服力，因為懷孕暫離職場固然在當下未能提供生產力，但卻是在生養未來有生產力的下一代勞動力，與單純之殘疾失能狀況，亦千差萬別！

更進一步言，「平等」對待之主張，往往缺乏性別敏感，因為平等對待的參照團體往往是男性，亦即本質上是要求女性比照男性的標準，這點是主張「差異對待」者抨擊最力之處。以英國而言，早期英國是採取「可比較性」(comparability)來決定是否觸犯性別歧視，但此種作法女性不利，因為男人根本無懷孕之可能，換言之，當時英國就正是以男性作為比較的基準。主張差異對待者認為女性有不同於男性的地方，因此國家及企業需要有一套因應女性需求的獨立錯失，來滿足女性在特殊處境下，不同於男性的需求。

美國 1978 年的「懷孕歧視禁止法」正是將懷孕視為暫時失能，與其他因傷病殘疾之失能等同對待，男女勞工都有可能因此發生失能，故若將女性勞工之懷孕剔除於失能保險及給付外，就是歧視行為。不過此種對待方式對懷孕者的保護效果有限，因只有在採行「失能保護方案」的事業單位才發生作用，換句話說，只要職場未實施該類措施，則女性勞工無法獲得該法的保障。

無論是「平等」論或「差異」論，Mackinnon (1987) 認為均存在理論上的缺漏，因為上述兩種立場都是以男性觀點或男性中心為標準，平等論者如前述，女性的對待水準是比照男性的水準；至於差異論者，則總是以女人不同於男人來論述。因而基於「平等論」所建構出懷孕保護的法制，的確未能洞悉懷孕的積極性。從而出現第二種策略，亦即訴諸「勞工權利」。

2、「勞工權利」策略

『勞工權利』策略，避開了男女「同」與「異」爭辯的漩渦。但從勞工權利這個角度切入，固有其優點，但亦有其限制。

英國 1975 年訂定的「雇用保護法」(Employment Protection Act)，其中即有為懷孕勞工提供一些權利，如不被不當解雇、產假給付及休息等，在概念上是將上述規定視為保障勞

工權利的一部份，不過，該策略相當依賴團體協商的機制，與勞動者的工作身份（如全時勞工、工作穩定性高、工會份子），換言之，對於在就業市場上呈現雇用多樣性的女性員工，這個策略的幫助有限；另外，團體協商的機制在女性集中的行業，往往因會員招募不易，力量較弱，而無法發揮協商的功能。

訴諸「勞工權利」的策略基本上是延續了傳統勞動法的精神，亦即將職場視為是自主自制的場所，跟勞工生活其他面向無關，因而在秉持工作/家庭二分的觀念下，女性懷孕生產這件事自然被視為與職場無關，除非雇主體認到這件事與職場實際需求有關，因此景氣好壞也會影響這個有效性。在此情形下，遂出現第三種策略，那就是訴諸職場的「安全衛生」。

3、「安全衛生」策略

這個策略在英國保守黨執政期間最為有效。如前所述，歐盟頒佈的「懷孕指令」基本上是從安全衛生保護的角度著手，懷孕及剛生產完的勞工，雇主有責任提供一個免於危險因子及危險勞動過程的工作環境，雇主應採取必要之工作條件與時間的調整。但此策略仍遭女性主義的批評，主要批評包括，安全衛生的考慮，是屬於一種保護作法，此種作法只會合理化社會及法界向來將女性排除在特定職場及工作場所之外的作法；其次安全衛生的考慮，不僅以懷孕婦女為對象，也以胎兒為保護對象，因此這裡必然會出現胎兒保護與女性工作權之間的衝突，任何限制女性的措施在保護胎兒的前提下，似乎就取得正當性。

也因為安全衛生的考量，旨在確保婦女勞工的安全，因而就業權利相對不被強調，例如歐盟當時在懷孕指令上並無工作回復的保證條款，因而各國法令若有不利的規定時，是以各國規定為主。

綜觀這三種策略，第一種策略強調的是觀念上的澄清，亦即工作場所的母性保護政策，透過「平等對待」主張，以消弭對女性的負面印象與傳統刻板印象的連結，但結果對懷孕衍生之需求無法周延顧及；第二種策略是從保障勞工權利的角度出發，而要求對懷孕及生產之女性勞工的工作權益，給予必要之維護。第三種策略著重再安全衛生的考量，雖實際可行，但問題如同第二種策略一樣，關注點均在職場內部，對女性整體之工作權利的促進，實質幫助有限。同時，後兩種策略也未在觀念上認肯懷孕及生產不是女性的限制負擔，而是女性的一種積極能力，從而不應該成為女性勞工獲致基本勞動權的障礙。

由於這三種因應婦女勞工懷孕生產而衍生之職場挑戰的策略，除了在策略焦點上有其難以周全的缺憾外，更大的挑戰來自事業單位在實務執行時的配合意願。看來另闢務實的

蹊徑是很必要的。以下即簡略論及九〇年代頗受關注的「工作-家庭平衡方案」(或謂「友善職場方案」或「友善家庭方案」)。該平衡方案的出現，固然是有體認到勞工之工作與家庭生活存在著密切關係的進步性，但同時該方案亦有訴諸雇主經濟誘因的成分，因而此種方案的論述基調是有著濃厚的互利性。相較於之前三種策略偏重雇主責任的論述，「工作-家庭平衡方案」似乎是有令人期待的潛力。

六、友善職場方案的潛力與影響

(一) 友善職場的雙贏局面

前節許多申訴案例呈現雇主無所不用其極的逼退懷孕勞工的行為，往往是源自一些偏見和刻板印象，然而這些偏見或刻板印象是否屬實呢？國外的一些研究指出現在的懷孕勞工並非都如雇主所想的那樣。Klerman & Leibowitz (1994) 的研究發現，有75%全時工作婦女，在孩子六個月大時便返回其全時的工作崗位上；Swiss & Walker (1993)以哈佛的法、醫與商學院畢業生做為樣本的調查研究中更指出，594個母親中有94%的樣本在第一胎出生後六個月大時就返回工作崗位。這似乎指出一個重要而過去被誤導的因果關係，那就是傳統職場對懷孕婦女不友善甚至敵意的行為，往往會逼退女性離開職場，但雇主卻以女性離開職場的結果，來合理化自己的歧視行為。換言之，如果職場對懷孕及生育的員工友善，那麼員工與產後繼續任職的比例將大幅提高。

美國猶太婦女會 (1998)的一項研究也指出，願意給予懷孕婦女工作調整與協助（例如彈性工時或協助兒童照護）的雇主，其懷孕員工會比較願意在懷孕末期繼續工作，而且在分娩後會回來工作。另一項研究也提到，簡單的工作調整可以讓大部分的女性在懷孕時能夠繼續工作，並培養她們對組織的忠誠度，讓她們在產假結束後願意復工（Middaugh & Hester, 2006）。

因此，從國外的調查研究結果可知，當組織願意提供懷孕婦女工作調整、彈性工時或兒童照顧等家庭支持的協助時，懷孕婦女在孩子出生後會有意願回來工作。Christensen & Staines (1990)亦指出，企業若願意提供家庭支持方案協助員工在工作與家庭間取得平衡，員工的生產力會獲得提升並可以增進組織效率，一方面減少員工面臨的工作／家庭衝突，一方面對雇主也有很大的幫助，實為一種「雙贏」的結果。

另有研究發現有些家庭支持政策（例如產假的長度、加班的避免）能夠減少懷孕婦女在孩子誕生後的工作衝突（Glass & Riley, 1998）。其他有關企業家庭支持方案與組織承諾

的相關研究也顯示，工作場所提供支持性（包含管理者願意提供彈性工作時間）的環境工作，已婚婦女會有較高的組織承諾（Greenberger, Goldberg, Hamill, O'Neil, & Payne, 1989）；Grover and Crooker (1995)也發現有提供家庭支持方案的企業其員工有較高的情感承諾（affective commitment），而且相較於組織內沒有家庭支持方案的勞工，前者也比較不會離職。因此，倘若企業內有家庭支持方案協助員工降低工作與家庭間的衝突，則員工會有較高的組織承諾，也較不會離職，還可以增加員工生產力和組織效率，替組織賺取更多利潤，組織從而能從這些獲利中，繼續提供家庭支持方案，減少員工離職、增加效率等，形成一種「正向循環」。

西方國家已有許多有關家庭支持方案的研究，包括產假、育嬰假、留職停薪、工作分享、彈性工時、部分工時、在家工作、托兒服務等的友善措施，這些措施對員工究竟產生哪些影響，結果發現這類的友善措施對員工提早復職、生產力的提高、降低曠職、減少怠惰、減低人事流動與離職率、減少病假使用、增加工作滿意度、減少加班、提升士氣等方面，可以產生正面的影響。這部分具體的研究成果請見【附錄一】。

事實上，現在已有不少先進國家政府重視到這個問題，而於政府部會下設置相關機構，主要任務即在推動及促進工作家庭的平衡。如澳洲在勞資關係部下設有「工作與家庭小組」，英國也於「商業及工業部」下成立「工作及雙親任務小組」，在這的前一年即 2000 年成立了「工作家庭平衡挑戰基金」（Work-Life Balance Challenge Fund）來協助雇主推行彈性工作型態。紐西蘭、加拿大也不遑多讓。以下僅簡略介紹澳洲的經驗。

（二）、澳洲社會伙伴的「工作-家庭平衡」努力

1、政府及企業聯手推動

澳大利亞政府及社會早於 80 年代開始意識到，工作與家庭生活兩者關係密切，如何取得一個平衡點，影響勞資雙方甚劇，所以在 1991 年批准國際勞工組織的第 156 號公約（有家庭責任之員工公約）。從 1992 年起，作為社會伙伴關係的澳洲政府和企業，共同推動「工作與家庭獎」（work and family award），該獎項是全國唯一關注員工家庭與工作的獎項，目的在表揚對員工之「家庭與工作平衡」有傑出之彈性安排與規劃的私營企業、公共部門和社會部門。

於 1992 年第一次頒發的獎稱為「Corporate Work and Family Awards」，由Australian Financial Review, the Business Council of Australia, the Council for Equal Opportunity in Employment Limited，及澳洲政府勞資關係部下的「工作與家庭小組」共同合辦，第一年時另有一家名為「管理工作與家庭平衡」的企管顧問公司參與。

1998 年後由澳大利亞工商總及工總（The Australian Chamber of Commerce and Industry，簡稱 ACCI）接手，從 2000 年和 2002 年該獎項名為「ACCI 全國工作與家庭獎」，贊助者為 AMP 公司、澳大利亞政府的「雇用與職場關係部」(Department of Employment and Workplace Relations，簡稱 DEWR)，CEOE 公司也提供支持與協助。

（二）、「家庭與工作獎」內容

在 2003/04 年，IBM 公司成為主要的企業贊助者。IBM 先前在 2002 年一舉成為金獎(Gold Award) 及大型企業獎 (Large Business Award) 之優勝者（亦為家庭與社區服務部門之優勝者）。由此經驗可知，先前優勝者持續性的支持（例如 IBM），即可顯示出此獎項在澳洲藉由表彰雇主，所能帶出的後續效應與企業重視程度。

此獎項一直是由 ACCI、澳洲經濟協進會（Business Council of Australia）及就業促進辦公室（Office of Employment Advocate）所持續贊助頒發，CEOE 企業與「雇用與職場關係部」（Department of Employment and Workplace Relations）也持續支持。其他在 2003/04 年的贊助商則包括澳洲商業評論週刊（Business Review Weekly）、隸屬於「工業、旅遊暨資源部」（Department of Industry, Tourism and Resources）的「小型企業辦公室」（the Office of Small Business），及隸屬於塔斯馬尼亞總理及內閣部（Tasmanian Department of Premier and Cabinet）的「女性塔司馬尼亞」（Women Tasmania）、北方領地政府公職委員長（Northern Territory Government Office of the Commissioner for Public Employment）及西澳洲政府消費者與就業保護部（Western Australian Department of Consumer and Employment Protection）。2003/04 年增列的新獎項內容，亦預示 2003/04 年獎項的擴張。在農業地區或區域性社區最傑出的申請者也被納入認可。除此之外，各州與各地區亦贊助此獎項，並選出各地方的優勝雇主。

這獎項注重的不是政策而是結果，他們認為企業應該要有如下的認知：

- 體認到回應員工現實之工作生活所需，是符合企業利益

- 努力確保員工及主管等能適當地調和其工作生活需求
- 展現企業對持續改善員工之工作生活政策、措施及創意的承諾

澳洲經驗給了一個寶貴的提示，那就是在推動友善家庭方案時，雇主團體的參與非常重要，藉由參與，才有機會瞭解並認同此方案背後的理念。限於篇幅，不再繼續介紹這些國家的努力與成果。未來有機會在另行引介先進國家在這方面的經驗。

七、小結

懷孕歧視是一個複雜社會過程的結果，在這個過程中，牽涉到傳統社會對女性的角色定位、刻板印象，也牽涉到國家及雇主對懷孕及生育這件事與社會經濟發展之影響的認知。正是因為先有該角色定位與刻板印象，及錯誤偏狹的認知，才會有層出不窮的懷孕歧視事件的出現。多年來女性勞工因承擔主要的家庭照顧責任，而退離職場的比例不見顯著減少，這個事實也給了雇主歧視懷孕員工的合理藉口，從而形成一個惡性循環，致使女性就業權益受到影響的程度難以有效緩和。

雖然政府藉由立法的手段，明白宣示性別歧視之禁止，但如同本文所分析，法律是偏重「直接歧視」的規範，因而當企業是以「間接」方式（包括採取一些「中性」政策）造成特定性別不利結果時，是否也是目前法制所界定的禁止對象，這點至少在行政實務上仍有爭議。本文整理出來的各種懷孕歧視的樣態及背後說理，實足以呈現出懷孕歧視所面對的巨大挑戰，絕非現行幾條簡單的法律條文所能周延涵蓋，但也因為懷孕歧視所挑起的挑戰巨大，這也開啓一個供社會、企業、婦運對話辯論的機會，藉此澄清觀念、檢視迷思與釐定責任。

先進各國均已認知到知識經濟時代，企業競爭的白熱化更突顯出人力議題的重要性，吸引人才、留住人才、並提高員工的工作承諾與生產力，有賴企業提供一個友善的、支持性的職場制度，懷孕生產不過是作為測試職場友善與否的試金石。從員工的角度而言，家庭照顧責任的履行，存於社會當中的種族歧視、年齡歧視、性別歧視等等，往往與工作角色、工作生涯的發展、及工作權的保障迭有衝突，因而企業要如何能擺脫舊有的偏見（如 Becker 所呼籲，歧視是有損企業經濟利益），用人唯才，同時制度上提供支持性措施，讓員工得以在兼顧家庭之餘，於職場上全力展現才幹及發揮所長，在個人發展的同時，也成就企業與國家生產力。

附錄一：家庭友善方案對企業影響

家庭支持 方案種類	相關實證研究結果
產 假	<p>產假長短決定產後是否復工：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Klerman, Jacob, and Arlene Leibowitz. 1995. Job Continuity Among New Mothers. RAND Labor and Population Program. Working Paper.
育嬰假	<p>育嬰假提供使婦女願意在產後繼續替原雇主工作：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hofferth, Sandra. 1996. Effects of Public and Private Policies on Return to Work after Children. <i>Work and Occupations</i> 23.
留職停薪 career leave	<p>提高生產力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Heiland F. & Macpherson D. (2005). Do Family-Friendly Firms Perform Better? 參考網址：http://mailer.fsu.edu/~fheiland/southern04v6.pdf
工作分享	<p>改善企業員工生產力下降的情況：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lanoie, P., Raymond F., and B. Shearer (2001). Work sharing and productivity: Evidence from firm level data, <i>Applied Economics</i>, 33(9)1213-20.
彈性工時	<p>減少怠惰：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Christensen KE & Staines GL (1990). Flexitime: a viable solution to work/family conflict? <i>J. Fam. Issues</i>: 11:455-476 ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109 ,14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82. ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4.
	<p>降低曠職：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Christensen KE & Staines GL (1990). Flexitime: a viable solution to work/family conflict? <i>J. Fam. Issues</i>: 11:455-476 ● Haines, V. Y., III, Guerin, G., and S. St-Onge. (1999). Les effets de l'horaire flexible le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. (Effects of flexible hours on turnover rates and

彈性工時	<p>absenteeism of workers with children), <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i>, 16(4), 232-233.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Narayanan VK and Nath R (1982). A field test of some attitudinal and behavioral consequences of flexitime, <i>Journal of Applied Psychology</i>, Vol. 67, 214-8 ● Pierce JL and Newstrom JW (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. <i>Journal of Occupational Behaviour</i>, Vol.4, 247-62. ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109, 14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82. ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4.
	<p>減低人事流動與離職率：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Christensen KE & Staines GL (1990). Flexitime: a viable solution to work/family conflict? <i>J. Fam. Issues</i>: 11:455-76 ● Mueller CW & Price JL (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. <i>J. Behav. Econ.</i> 19: 321-35 ● ROTHAUSEN, T J. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 44, 317-336. ● GROVER, S. L., & CROOKER, K. J. Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. <i>Personnel Psychology</i>, 1995, 48, 271-288. ● Haines, V. Y., III, Guerin, G., and S. St-Onge. (1999). Les effets de l'horaire flexible le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. (Effects of flexible hours on turnover rates and absenteeism of workers with children), <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i>, 16(4), 232-233. ● Narayanan VK and Nath R (1982). A field test of some attitudinal and behavioral consequences of flexitime, <i>Journal of Applied Psychology</i>, Vol. 67, 214-8 ● Pierce JL and Newstrom JW (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. <i>Journal of Occupational Behaviour</i>, Vol.4, 247-62. <p>減少病假使用：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Haines, V. Y., III, Guerin, G., and S. St-Onge. (1999). Les

	<p>effects de l'horaire flexible le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. (Effects of flexible hours on turnover rates and absenteeism of workers with children), <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i>, 16(4), 232-233.</p>
<p>彈性工時</p>	<p>減少加班：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109, 14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82. ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4.
	<p>增加工作滿意度：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Christensen KE & Staines GL (1990). Flexitime: a viable solution to work/family conflict? <i>J. Fam. Issues</i>: 11:455-76 ● Thomas LT & Ganster DC (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. <i>J. Appl. Psychol.</i> 80: 6-15. ● Mueller CW & Price JL (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. <i>J. Behav. Econ.</i> 19: 321-35 ● Narayanan VK and Nath R (1982). A field test of some attitudinal and behavioral consequences of flexitime, <i>Journal of Applied Psychology</i>, Vol. 67, 214-8 ● Pierce JL and Newstrom JW (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. <i>Journal of Occupational Behaviour</i>, Vol.4, 247-62.
<p>彈性工時</p>	<p>提升士氣：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109, 14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4. <p>提高生產力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dalton DR and Mesch DJ (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. <i>Administrative Science Quarterly</i>, Vol. 35, 370-87. ● Guy ME (1993). Workplace Productivity and Gender Issues. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 53, No.3, 282-97. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109, 14-21. ● Rubin RS (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 39, 277-82. ● Swart JC (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. <i>Personnel</i>, Vol.62, 40-4.
部份工時 工作	<p>降低曠職：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Boyer, Isabel (1993) <i>Flexible working for managers</i>. (London: Chartered Institute of Management Accountants). <p>提高生產力並獲利：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Boyer, Isabel (1993) <i>Flexible working for managers</i>. (London: Chartered Institute of Management Accountants). <p>提高工作滿意度：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Saltzstein A. L., Ting Y. & Saltzstein G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 61, No. 4, 452-467.
在家工作	<p>對產後的母親們而言，有較低的離職率與較高的生產力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Glass, J.L. and Estes, B.S., 1996. Workplace support childcare and turnover intentions among employed mothers of infants. <i>Journal of Family Issues</i> 17 3, pp. 317-335
	<p>產願意繼續替原雇主工作：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hofferth, Sandra. 1996. Effects of Public and Private Policies on Return to Work after Children. <i>Work and Occupations</i> 23. <p>有利員工招募與保留：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kossek EE & Nichol V. (1992). The effect of on-site child care on employee problems, performances, and work-related outcomes. <i>Personnel Psychol.</i> 43: 769-91 <p>減少曠職：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● GOFF S. J., MOUNT M. K., & JAMISON, R. L. Employer supported childcare, work/family conflict and absenteeism: A field study. <i>Personnel Psychology</i>, 43, 793-809. <p>員工病假減少因此節省部份成本：</p>

兒童照顧	<ul style="list-style-type: none"> ● Bevan, S, P Kettley and A Patch (1997) "Who cares? The business benefits of carer-friendly practices." Brighton, The Institute for Employment Studies, Report No 330.
	<p>降低人事流動與離職率：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bevan, S, P Kettley and A Patch (1997) "Who cares? The business benefits of carer-friendly practices." Brighton, The Institute for Employment Studies, Report No 330. ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109 ,14-21.
	<p>增加工作滿意度：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Saltzstein A. L., Ting Y. & Saltzstein G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 61, No. 4, 452-467.
	<p>提高生產力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mellor EF (1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. <i>Monthly Labor Review</i>, Vol.109 ,14-21.

參考書目

一、中文

- 1、焦興鎧（2005）《國際規範及歐盟制度現況》，各國育嬰留職停薪制度之研究，行政院勞工委員會委託研究。
- 2、鄭津津（2006）各國工作平等法制之比較研究，行政院勞工委員會委託研究。
- 3、鄭津津（2007）《懷孕歧視之探討》，台灣勞工，第六期。
- 4、劉梅君（2005）產假期間人力替代實驗方案的評估與政策意涵，台北縣政府委託研究。

二、外文

41. 365 F. 3d 107(2004)

42. 863 F. Supp.581(N.D.Ohio 1994)

43. Bevan, S., Kettley, P., and Patch, A. (1997) "Who cares? The business benefits of carer-friendly practices." Brighton, The Institute for Employment Studies, Report No 330.

44. Boyer, Isabel (1993) *Flexible working for managers*. (London: Chartered Institute of Management Accountants).

45. Chester, Nefertiti ; Kleiner, Brian H.(2001).Pregnancy in the workplace, *International Journal of Sociology and Social Policy* 21, no. 8/10,p. 144
46. Christensen, K. & Staines, G. (1990). Flextime: A viable solution to work-family conflict? *Journal of Family Issues; 11*: 455-476.
47. Croteau, A., Marcoux, S., & Brisson, C. (2006). Work Activity in Pregnancy, Preventive Measures, and the Risk of Delivering a Small-for-Gestational-Age Infant. *American Journal of Public Health Vol 96*, No.5, May 2006, 846-855
48. Dalton D.R., and Mesch, D.J. (1990). The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover. *Administrative Science Quarterly, Vol. 35*, 370-87.
49. Middaugh, Donna & Hester, Carla (2006). Managing the Pregnancy employee. *MEDSURG Nursing: August 2006, Vol.15 No.4*, p.239
50. Glass, J. L., & Riley, L. (1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces, 76*, 1401 -1435.
51. Glass, J.L., and Estes, B.S., (1996). Workplace support childcare and turnover intentions among employed mothers of infants. *Journal of Family Issues* 17 3, pp. 317–335
52. Greenberger, E.,Goldberg,W. A., Hamill, S., O’Neil, R., & Payne, C. K. (1989) . Contributions of a supportive work environment to parents’ well-being and orientation to work. *American Journal of Community Psychology, 17*, 755-783.
53. Greenwald, J. (2006). What to expect when you're expecting more pregnancy bias claims. *Business Insurance, Vol. 40*, Issue 32, 4-6
54. Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciate s family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology, 48*, 271-288.
55. Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L(). Employer supported childcare, work/family conflict and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology, 43*, 793-809.
56. Guy, M.E.(1993).Workplace Productivity and Gender Issues. *Public Administration Review, Vol. 53*, No.3, 282-97.
57. Haines, V. Y., III, Guerin, G., and S. St-Onge. (1999). Les effets de l’horaire flexible le taux de roulement et l’absentéisme d’employés ayant des responsabilités parentales. (Effects of flexible hours on turnover rates and absenteeism of workers with children), *Canadian Journal of*

58. Hughes, K. A. (1991). Pregnant professionals face pressures at work as attitudes toward them shift. *Wall Street Journal*, February 6:B1, B5.
59. Hearit, K.M. (1997). On the Use of Transcendence as an Apologia Strategy: The Case of Johnson Controls and Its Fetal Protection Policy. *Public Relations Review*, Vol.23, Fall 1997, 217-31
60. Heiland ,F., & Macpherson, D. (2005). Do Family-Friendly Firms Perform Better?
61. Hofferth, Sandra. (1996). Effects of Public and Private Policies on Return to Work after Children. *Work and Occupations* 23.
62. Klerman, J. A., & Leibowitz, A. (1994). The work-employment distinction among new mothers. *Journal of Human Resources*, 29, 277-303
63. Kohl, J., Mayfield, M., & Mayfield, J. (2005).Recent trends in Pregnancy discrimination law. *Business Horizons Vol.48 No.5*, 421-9
64. Kossek, E.E., & Nichol V. (1992). The effect of on-site child care on employee problems, performances, and work-related outcomes. *Personnel Psychol.* 43: 769-91
65. Kidwell, S.A. (2001). Pregnancy Discrimination in Education Institutions: A Proposal to Amend the Family Medical Leave of 1993, *Texas Law Review*, Vol.79, Issue 5, Apr2001 , 1287-1320
66. Klerman, Jacob, and Leibowitz, Arlene.(1995). Job Continuity Among New Mothers. RAND Labor and Population Program. Working Paper.
67. Lanoie, P., Raymond F., and Shearer, B. (2001). Work sharing and productivity: Evidence from firm level data, *Applied Economics*, 33(9)1213-20.
68. MacKinnon, K. (1987). *Feminism Unmodified*. Harvard University Press.
69. Magid, J.M. (2003).Contraception and contractions: A divergent decade following Johnson Controls. *American Business Law Journal*, Vol.41,116-144
70. Mellor, E.F.(1986). Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?. *Monthly Labor Review*, Vol.109 ,14-21.
71. Mueller, C.W.,& Price, J.L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *J. Behav. Econ.* 19: 321-35

72. Narayanan, V.K., and Nath ,R. (1982). A field test of some attitudinal and behavioral consequences of flexitime, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, 214-8
73. Pierce, J.L., and Newstrom, J.W. (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.4, 247-62.
74. Rothausen, T. J. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 317-336.
75. Rubin, R.S. (1979). Flexitime: its implementation in the public sector. *Public Administration Review*, Vol. 39, 277-82.
76. Saltzstein, A. L., Ting Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, Vol. 61, No. 4, 452-467.
77. Swart, J.C .(1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. *Personnel*, Vol.62, 40-4.
78. Swiss, D. J., & Walker, J. P. (1993). Women an d the work /family dilemma: How today's profession al women are confronting the maternal wall. New York: Wiley.
79. Thomas, L.T., & Ganster, D.C.(1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *J. Appl. Psychol.* 80: 6-15.
80. Wergeland, E., & Strand, K.(1997).Need for job adjustment in Pregnancy: Early prediction on work history. Institute of General Practice and Community Medicine, Department of Preventive Medicine, University of Oslo, Oslo, Norway.