

兩公約之案例解析：女性夜間及假日值班

案例	<p>阿玲為榮民服務處之女性職員，榮民服務處為服務退除役官兵，並加強突發事件之聯繫網絡，訂有平日午休時間、夜間及假日值班制度。榮服處考量女性職員之家庭負擔及人身安全，遂規定男性職員擔任夜間及假日值班，女性職員擔任上班日午休時間之值班，阿玲覺得很納悶，這樣的工作分配是否合理？</p>
爭點	<p>榮服處限定不同性別職員之值班時間，是否侵害平等權？</p>
人權公約結構指標	<p>一、《公政公約》第 3 條規定，本公約締約國承允確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等。</p> <p>二、《公政公約》第 26 條規定，人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。</p> <p>三、《經社文公約》第 3 條規定，本公約締約國承允確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等。</p> <p>四、《經社文公約》第 7 條第 2 項規定，本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保： (二) 安全衛生之工作環境。</p>
國家義務	<p>一、締約國有責任確保公平享有權利，不受任何歧視。第二條及第三條要求締約國採取一切必要步驟，包括禁止基於性別的歧視，消除公、私部門有損平等享有權利的歧視行為。(人權事務委員會第 28 號一般性意見第 4 段)</p> <p>二、對婦女的歧視往往與基於諸如種族、膚色、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等理由的歧視糾纏在一起。締約國應該敘述基於其他理由的任何歧視在哪些方面以特定方式影響到婦女並提供為消除這些影響採取的措施的資訊。(人權事務委員會第 28 號一般性意見第 30 段)</p> <p>三、本《公約》第二條第二項規定不得基於性別及其他原因加以歧視。這項條款，以及第三條中保證男女平等</p>

	<p>享有權利的規定，具有重要關連性並且相輔相成。而且，消除歧視也是平等享受經濟、社會及文化權利的基礎。(經社文委員會第 16 號一般性意見第 3 段)</p> <p>四、男女的實質平等不會僅僅由於制定表面上對性別持中立態度的法律或政策而得以實現。締約國在實施第三條中應當考慮到，這些法律、政策和慣例可能無法解決，甚至會鞏固男女的不平等，因為它們並沒有考慮到現有的經濟、社會及文化不平等，尤其是婦女所受到的不平等。(經社文委員會第 16 號一般性意見第 8 段)</p> <p>五、保護義務要求各締約國採取步驟，其直接目標就是要消除持續僵固主張某一性別低於或高於另一性別的偏見、習俗和所有其他慣例，以及對男性和婦女社會功能的刻板印象。本《公約》第三條對締約國規定的保護義務主要包括尊重並透過制定有關男女享受所有人權的平等權利之憲法和法律規定，禁止任何形式的歧視；制定法律消除歧視，並防止第三人直接或間接地干涉這項權利的享受；採取行政措施和方案，並建立公共機構、機關和方案，以便保護婦女不受歧視。(經社文委員會第 16 號一般性意見第 19 段)</p> <p>六、《公約》第七條第一項要求締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，並確保合理工資、同值工作同工同酬。根據第七條的規定，第三條特別還要求締約國具體指明並消除報酬差異的內在起因，例如基於性別偏見的工作評斷，或認為男女之間存在生產力差異的觀點。此外，締約國應當透過行之有效的勞動檢查來監督私部門對國家有關工作條件的法律之遵循情況。締約國應當制定法律規定在陞遷、非工資補貼和平等機會、以及在工作上職業或專業發展支援的平等考量。最後，締約國應當推行適當的托育政策以及照顧家庭成員的政策，以便減少男女在兼顧職業和家庭兩方面責任中面臨的阻礙。(經社文委員會第 16 號一般性意見第 24 段)</p>
<p>解析</p>	<p>一、中華民國憲法增修條文第 10 條第 6 項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」。</p> <p>二、消除對婦女一切形式歧視公約第 11 條揭示，締約各國應消除婦女在就業方面的歧視，保證其在男女平等</p>

	<p>基本上享有相同權利。</p> <p>三、為確實保障婦女在工作環境中享有實質平等，我國性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法等相關法規，皆明定積極協助婦女就業並保障其工作權，推動協助就業措施，並禁止基於性別而有所歧視。其中職業安全衛生法於 2013 年 7 月 3 日刪除第 21 條不得使女工從事危險性或有害性工作，消除對女性工作權之限制，並增訂第 31 條，要求雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施。</p> <p>四、法規明文限制或排除女性參與輪值、值日、值勤、及值夜等工作，使女性無法領取加班費或津貼，也剝奪女性於職場展現其工作能力之機會，間接亦限制女性之發展與陞遷。此外，傳統對於性別角色的分配，認為女性應負擔家庭照顧責任而分配較少之職場任務，無形中亦限制女性在職場之發展。再者，女性夜間工作如確有安全之顧慮，國家或雇主應提供安全無虞之工作環境，避免勞工受到危害，而非禁止女性於夜間工作。</p> <p>五、本案榮民服務處應修正相關規定，讓所有職員都有輪值平日中午休息時間、夜間及假日之機會，並且加強榮民服務處環境安全。</p>
--	--

[文中所援引之相關法規如有變動，仍請注意依最新之法規為準]