

# 目錄

性別工作平等宣導手冊

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 壹、性別工作平等法簡介              | 3  |
| 貳、性別工作平等法暨相關附屬法規         | 9  |
| 一、性別工作平等法                | 10 |
| 二、性別工作平等法施行細則            | 17 |
| 三、行政院勞工委員會性別工作平等委員會設置要點  | 19 |
| 四、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 | 21 |
| 五、性別工作平等法申訴審議處理辦法        | 24 |
| 六、性別工作平等法訴訟法律扶助辦法        | 26 |
| 七、托兒設施措施設置標準及經費補助辦法      | 29 |
| 八、育嬰留職停薪實施辦法             | 32 |
| 參、其他與性別平等相關法規            | 35 |
| 一、就業保險法                  | 36 |
| 二、就業保險法施行細則              | 47 |



|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 肆、性騷擾防治相關法規.....                 | 53  |
| 一、性騷擾防治法.....                    | 54  |
| 二、性騷擾防治法施行細則.....                | 60  |
| 三、性騷擾防治準則.....                   | 61  |
| 四、性騷擾事件調解辦法.....                 | 66  |
| 五、性別平等教育法.....                   | 68  |
| 六、性別平等教育法施行細則.....               | 77  |
| 七、校園性侵害或性騷擾防治準則.....             | 80  |
| 伍、性別工作平等法Q&A.....                | 89  |
| 陸、性別工作平等法—解釋令.....               | 101 |
| 柒、相關表格.....                      | 113 |
| 一、臺北縣政府勞工局辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖..... | 114 |
| 二、臺北縣勞工就業歧視申訴書.....              | 115 |
| 三、工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點範本.....     | 117 |
| 四、事業單位符合性別工作平等法自行檢視表.....        | 119 |
| 五、職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】.....          | 121 |
| 六、職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】.....          | 124 |

## 壹、性別工作平等法之簡介



## 性別工作平等法之簡介

### 一、適用對象

包含公務人員、教育人員及軍職人員、外籍勞工，亦適用之。

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定處理。

### 二、法條內容

#### (一) 三大重點：

- 1、性別歧視之禁止；
- 2、性騷擾之防治；
- 3、促進工作平等措施。

#### (二) 內容

##### 1、性別歧視之禁止：

性別工作平等法明文規定：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷不得因性別而有差別待遇。希望能防止某些工作機會僅開放給單一性別，減少「職場隔離」之嚴重情形。同時，雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他勞動條件及各項福利措施，均不得因性別而有差別待遇。

針對性別歧視中「同工不同酬」的問題，也有明確的規定：雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇。更重要的是在本法第11條對於所謂「單身條款」與「禁孕條款」的明文禁止，即使勞動契約中有如此約定亦屬無效。

雇主如違反上述規定而致使受僱者或求職者有所損害時，必須負賠償責任；如經各縣市政府就業歧視評議委員會審議構成就業歧視，將依本法第38條之1被處以新台幣10萬元以上50萬元以下之罰鍰。

| 內容                    | 重點      | 相關法條                                                     | 罰則                                       |
|-----------------------|---------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 性別歧視禁止<br>不得因性別有不公平待遇 | 就業前之保護  | 招募、考試、甄選、進用和分發，求職者或受僱者享有平等之機會                            | § 7 § 38之1                               |
|                       | 就業後之保護  | 配置、考績、升遷、薪資、教育、訓練、福利與退休、資遣、離職、解僱，不因性別有差別待遇               | § 7<br>§ 8<br>§ 9 § 38之1<br>§ 10<br>§ 11 |
|                       | 單身條款之禁止 | 不得規定或約定結婚、懷孕、育兒應離職或留職停薪，亦不得予以解僱                          | § 11 § 38之1                              |
|                       | 防制性騷擾   | 雇主應防治性騷擾之發生<br>僱用30人以上之雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。 | § 13 § 38之1                              |

##### 2、性騷擾之防治

本法首先對「敵意工作環境性騷擾」及「交換式性騷擾」作明確的定義，再進一步明文要求雇主應防治性騷擾行為之發生。30人以上事業單位應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法公開揭示於工作場所，以達到「事先預防，事後處理」之責任；在知悉性騷擾情況時應採取立即有效的糾正及補救措施，否則雇主除將被課以行政罰鍰之外，若因此致使受僱者或求職者受有損害者，雇主亦應負連帶賠償責任。

##### 3、促進工作平等措施

由於社會對女性在家庭中扮演「照顧者」角色的期待，使得女性在職場上的發展受到很大的限制，因此在性別工作平等法中設有「促進工作平等措施」專章，其主要的措施有：



|          | 申請資格                                                     | 日數                        | 工資計算       | 附註                                                                                  |
|----------|----------------------------------------------------------|---------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 生理假      | 因生理日致工作有困難者                                              | 每月得請1日，請假日數併入病假計算         | 依病假規定辦理    | 勞工請假規則 § 4-2：普通傷病假一年內合計未超過30日部分，工資折半發給。                                             |
| 產假       | 分娩 8星期<br>妊娠3個月以上流產 4星期<br>妊娠2 3個月流產 1星期<br>妊娠未滿2個月流產 5日 |                           | 依相關法令之規定   | 勞基法 § 50-2：女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。<br>(勞基法中並未規定5日及一星期產假之薪資給付)          |
| 陪產假      | 配偶分娩                                                     | 3日                        | 照給         | 於分娩日前後2日，共5日中，擇3日休假；遇假日不另給假。                                                        |
| 哺乳時間     | 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳                                           | 每日2次，每次30分鐘               | 哺乳時間視為工作時間 | 應有親自哺乳之事實                                                                           |
| 育兒彈性調整工時 | 30人以上事業單位為撫育未滿3歲子女                                       | 1.每天減少工作時間1小時<br>2.調整工作時間 | 無薪         | 僱用人數之計算：<br>1.包括分支機構及附屬單位之僱用人數<br>2.依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算<br>海外設立之分支單位無須合併計算。 |

|                                                                                | 申請資格                                        | 日數                  | 工資計算      | 附註                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 育嬰留職停薪                                                                         | 事業單位無人數限制（施行日期，由行政院定之）<br>任職滿1年<br>撫育未滿3歲子女 | 2年                  | 無薪        | 1.勞健保繼續享有 雇主不需負擔保費；受僱者可延遲3年繳納。<br>2.配偶未就業者，不適用。<br>3.留職期間雇主可以勞基法第9條及施行細則第6條請職務代理人，並簽訂定期契約。 |
| 家庭照顧假                                                                          | 5人以上事業單位<br>家屬發生嚴重之疾病或其他重大事故                | 全年以7日為限，請假日數併入事假計算。 | 依各該事假規定辦理 | 勞工請假規則 § 7：事假期間不給工資。                                                                       |
| 附註：<br>一、雇主不得拒絕，亦不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。<br>二、250人以上事業單位應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。 |                                             |                     |           |                                                                                            |



受僱者於育嬰留職停薪期間繼續參加社會保險之申請辦理事項，可至以下相關網站查詢：

|    |                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 勞保 | 1.勞工保險被保險人育嬰留職停薪繼續投保申請書<br>2.子女出生證明或戶籍資料影本及育嬰留職停薪證明<br>( <a href="http://www.bli.gov.tw">www.bli.gov.tw</a> )     |
| 健保 | 1.全民健康保險被保險人育嬰留職停薪在原投保單位繼續投保及異動申報表<br>2.被保險人嬰兒戶籍資料影本或其他證明文件( <a href="http://www.nhi.gov.tw">www.nhi.gov.tw</a> ) |

針對因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者，主管機關應採取就業服務、職業訓練及其他必要措施，以使其獲得再就業之機會；且對於僱用此類受僱者成效卓著之雇主，得給予適當之獎勵。

## 貳、性別工作平等法暨 相關附屬法規



## 性別工作平等法

中華民國91年1月16日總統(91)華總一義字第09100003660號令制定公布全文四十條

中華民國97年1月16日華總一義字第09700003951號令公布增訂第六條之一及第三十八條之一條文；並修正第一條、第五條至第十一條、第十五條、第十六條、第二十條、第二十一條、第二十六條、第三十一條、第三十四條、第三十五條、第三十八條及第四十條條文

中華民國97年11月26日華總一義字第09700250571號令公布修正第三十八條及第三十八條之一條文

### 第一章 總則

第 1 條 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。  
本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。  
公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

第 3 條 本法用辭定義如下：  
一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。  
二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。  
三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。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。  
四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條 直轄市及縣(市)主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。  
中央主管機關對直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6條之1 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

### 第二章 性別歧視之禁止

第 7 條 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、



獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

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。

### 第三章 性騷擾之防治

第 12 條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

第 13 條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

### 第四章 促進工作平等措施

第 14 條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一



日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

陪產假期間工資照給。

第 16 條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。



- 第 19 條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：  
一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。  
二、調整工作時間。
- 第 20 條 受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- 第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 第 22 條 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。
- 第 23 條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。  
主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。  
有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。
- 第 24 條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
- 第 25 條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

## 第五章 救濟及申訴程序

- 第 26 條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 第 27 條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定



- 之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。  
如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。  
雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。
- 第 28 條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 第 29 條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 第 30 條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。
- 第 31 條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。
- 第 32 條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。
- 第 33 條 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。  
其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。  
地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。  
前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。
- 第 34 條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，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。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

## 第六章 罰則

第 38 條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第38條之1 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

## 第七章 附則

第 39 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。  
本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之。



# 性別工作平等法施行細則

97 年 07 月 11 日勞動3字第0970130523號令

第 1 條 本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第 2 條 本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第 3 條 本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。

第 4 條 本法所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 5 條 本法第十三條第一項、第十六條第一項、第十九條、第二十二條第一項及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。

本法第十六條第一項、第十九條及第二十二條第一項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條 本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第 7 條 本法第十五條第三項規定之三日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之三日請假。前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。

第 8 條 受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自



- 分娩或流產之日起至復職前之日數。
- 第 9 條 受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。
- 第 10 條 依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。
- 第 11 條 本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。
- 第 12 條 本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。
- 第 13 條 受僱者依本法第十四條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。
- 第 14 條 本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構、幼稚園辦理者。
- 第 15 條 本細則自發布日施行。



## 行政院勞工委員會性別工作平等會設置要點

- 一、行政院勞工委員會依性別工作平等法第五條第一項規定，設性別工作平等會（以下簡稱本會），並依第三項規定訂定本要點。
- 二、本會掌理之事項如下：
  - （一）性別工作平等法及其附屬法規之諮詢及研議。
  - （二）性別工作平等申訴案件之調查及審議。
  - （三）年度工作計畫之審議。
  - （四）性別工作平等現況之調查。
  - （五）其他促進性別工作平等之事項。
- 三、本會置委員十一人，其中一人為主任委員，由行政院勞工委員會主任委員指定行政院勞工委員會副主任委員一人兼任之；其餘委員，由行政院勞工委員會就下列人員派（聘）之：
  - （一）行政院勞工委員會代表一人。
  - （二）勞工團體推薦代表二人。
  - （三）雇主團體推薦代表二人。
  - （四）女性團體推薦代表二人。
  - （五）學者專家三人。
- 四、本會委員任期二年；因故出缺時，繼任委員之任期至原委員任期屆滿之日止。
- 五、本會置執行秘書一人，承主任委員之命處理日常事務；工作人員三人至七人，受執行秘書之指揮監督，辦理本會之事務。執行秘書及工作人員，均由行政院勞工委員會現職人員派兼之。
- 六、本會每三個月召開一次定期會議；必要時得召開臨時會議。遇有審議案件，應即召開審議會。



七、本會開會時，由主任委員擔任主席。主任委員不能出席會議時，應指定出席委員一人代理主席。委員應親自出席，不得代理。本會開會時，得邀請有關人員列席。

八、本會開會須有委員過半數之出席，決議事項須有出席委員過半數之同意。

九、本會得委託學術機構或專家學者，協助蒐集性別工作平等相關資料或研究相關議題。

十、本會委員均為無給職。但非屬行政院勞工委員會人員之委員，得依規定支領兼職費。



## 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

97 年 07 月 08 日勞動3字第0970130472號令

- 第 1 條 (依據)  
本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。
- 第 2 條 (應訂定相關防治措施辦法之雇主)  
僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。
- 第 3 條 (雇主對性騷擾之防治義務)  
雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。
- 第 4 條 (性騷擾防治措施)  
性騷擾防治措施應包括下列事項：  
一、實施防治性騷擾之教育訓練。  
二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。  
三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。  
四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。  
五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 第 5 條 (性騷擾申訴專線)  
雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 第 6 條 (申訴時應備文件)  
性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理



之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

三、申訴之事實及內容。

第 7 條 (不公開原則與諭訴處理委員會)

雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。

第 8 條 (調查)

雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

第 9 條 (到場說明)

申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 10 條 (決議及書面通知)

申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

第 11 條 (期限與申覆)

申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第 12 條 (調查後之戒或處理)

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

第 13 條 (管考懲戒或處理措施之執行)



雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第 14 條 (引介輔導或醫療)

雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第 15 條 (施行日期)

本準則自發布日施行。



## 性別工作平等申訴審議處理辦法

97 年 07 月 10 日勞動3字第0970130489號令

- 第 1 條 本辦法依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十四條第二項規定訂定之。
- 第 2 條 受僱者或求職者依本法第三十四條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性別工作平等會應依本辦法審議。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，除得逕提訴願外，得於十日內，以書面向行政院勞工委員會性別工作平等會申請審議。逾期，不予受理。前項書面應載明下列事項，並由申請人或代理人簽名或蓋章：
- 一、申請人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，管理人或代表人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。
  - 二、有法定代理人或申請代理人者，其姓名、住居所、身分證明文件字號。
  - 三、請求事項、事實及理由。
  - 四、決定機關及其首長。
  - 五、年、月、日。
- 第 3 條 申請人向主管機關性別工作平等會申請審議時，得於審定書送達前，撤回審議申請。撤回後，不得就同一案件再申請審議。
- 第 4 條 申請審議有程式不符規定之情形時，應通知申請人於文到十五日內補正。逾期未補正者，不予受理。
- 第 5 條 中央主管機關性別工作平等會應將審議申請書之影本或副本送地方主管機關，該機關應於文到七日內答辯，並將關係文

件移送中央主管機關。

- 第 6 條 中央或地方主管機關性別工作平等會審議時，得通知申請人及其他相關人員到場說明。中央主管機關性別工作平等會審議時，並得邀請地方主管機關列席。
- 第 7 條 中央或地方主管機關性別工作平等會應自收到申請書三個月內為審議之決定；必要時，得延長一次，延長時間不得逾三個月，並應通知申請人。
- 第 8 條 中央或地方主管機關性別工作平等會為審議申訴案件，必要時，得指派委員二人以上組成專案小組進行調查。專案小組調查過程應保護申請人、相對人及關係第三人之隱私權，調查結束後，由專案小組作成調查報告，提主管機關性別工作平等會審議。
- 第 9 條 審議結果以其他法律關係是否成立為據者，於該法律關係未確定前，主管機關性別工作平等會得依職權或申請，暫停審議程序之進行，並通知申請人。
- 第 10 條 申訴案件之審議，以不公開為原則。
- 第 11 條 主管機關性別工作平等會應將審議結果作成審定書，由主管機關以書面通知申請人、相對人。
- 第 12 條 本辦法自發布日施行。



## 性別工作平等訴訟法律扶助辦法

97年07月08日勞動3字第 0970130482號令

- 第 1 條 (依據)  
本辦法依性別工作平等法(以下簡稱本法)第三十七條第二項規定訂定之。
- 第 2 條 (請求法律扶助及項目)  
受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出法律訴訟時，得向主管機關請求法律扶助。  
前項法律扶助項目如下：  
一、法令諮詢。  
二、律師代撰民事書狀之費用。  
三、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費。
- 第 3 條 (代撰書狀之費用)  
依前條第二項第二款規定提供律師代撰書狀之費用，每一審最高補助新臺幣五千元，全案最高補助新臺幣一萬五千元。  
申請前項補助，應檢具申請書及律師代撰書狀之費用收據。
- 第 4 條 (律師費之補助標準)  
依第二條第二項第三款規定提供律師費，補助標準如下：  
一、民事訴訟程序，個別申請者，每一審最高補助新臺幣五萬元，全案最高補助新臺幣十二萬元；共同申請者，每一審最高補助新臺幣十萬元，全案最高補助新臺幣三十萬元。  
二、申請保全程序者，全案最高補助新臺幣三萬元。  
三、申請督促程序者，全案最高補助新臺幣一萬元。  
四、申請強制執行程序者，全案最高補助新臺幣四萬元。
- 第 5 條 (應備文件)  
依第二條第二項第三款規定申請補助者，應檢具申請書、律

師委任狀、律師費收據及下列文件：

- 一、民事第一審：起訴狀繕本或影本。
  - 二、民事第二審或第三審：上訴狀或答辯狀及第一審或第二審裁判書影本。
  - 三、保全程序：假扣押或假處分聲請狀及法院裁定書影本。
  - 四、督促程序：支付命令聲請狀及裁定書影本。
  - 五、強制執行程序：強制執行聲請狀及相關證明文件影本。
- 前項申請案件，應檢具之文件如有欠缺，經通知限期十五日內補正，逾期未補正者，不予受理。

- 第 6 條 (審核小組)  
主管機關為審核依第二條第二項第二款及第三款規定申請法律扶助之案件，應成立審核小組；審核小組置委員七人，其中四人由專家學者擔任，餘由主管機關派兼，並指定一人為召集人。由專家學者擔任之委員任期為二年。  
審核小組委員就審理之案件，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。
- 第 7 條 (開會)  
審核小組應有委員過半數出席始得開會。開會時，委員應親自出席。  
召集人不能出席時，應指定出席委員一人代理。  
審核小組委員為無給職，專家學者得依規定支領交通費。
- 第 8 條 (得不予補助之情形)  
申請補助案件，有下列情形之一者，得不予補助：  
一、未經主管機關認定雇主違反本法規定者。  
二、同一事件同一項目已獲法院訴訟救助或已向中央或地方主管機關申請獲得補助者。  
三、依受僱者之資力狀況，顯無補助必要者。  
四、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望者。
- 第 9 條 (共同申請)  
同一事業單位同一事件之訴訟，人數在三人以上者，應共同申請之，並以補助一案為限。但經審核小組認定有正當理由



者，不在此限。

第 10 條 (書表格式)

本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第 11 條 (施行日期)

本辦法自發布日施行。



## 托兒設施措施設置標準及經費補助辦法

97年5月30日勞福2字第0970135450 號修正發布令

第 1 條 本辦法依性別工作平等法第二十三條第三項規定訂定之。

第 2 條 (用辭定義)

本辦法之用辭定義如下：

一、托兒設施：指雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構。

二、托兒措施：指雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，並由雇主提供補助托兒津貼者。

前項托兒設施或措施，以收托受僱者未滿十二歲子女為限。

第一項第一款之托兒設施設置標準，依兒童及少年福利法及各目的事業主管機關相關法令規定辦理。

第 3 條 (補助標準)

本辦法補助標準如下：

一、托兒設施：

(一) 新興建完成並登記立案者：補助托兒設施費用最高新臺幣二百萬元。

(二) 已設置並登記立案者：補助改善或更新托兒設施費用，每年最高新臺幣五十萬元。

二、托兒措施：補助辦理受僱者子女托兒服務措施，每年最高新臺幣三十萬元。

前項第一款托兒設施，包括托兒遊樂、廚衛設備、衛生保健、安全設備、教保設備、幼童專用車內部安全設施及哺集乳設備等。

第 4 條 (申請補助案之審查)

地方主管機關應於每年六月底前，辦理完成審查申請補助案，審查通過者，除依前條第一項之補助標準酌予補助外，並送中央主管機關再予補助。



中央主管機關於每年七月底前，依地方主管機關初審意見，予以審查補助。

主管機關得視實際需要進行實地訪視。

#### 第 5 條 (審查項目)

本辦法補助額度，審查項目如下：

- 一、僱主設置托兒服務機構之收托總人數及收托受僱者子女人數。
  - 二、托兒服務機構具有祿母證照者與收托人數之比率。
  - 三、受僱者子女需要收托數與實際收托人數之比率。
  - 四、僱主提供托兒津貼之補助狀況。
  - 五、僱主和立案托兒服務機構簽約家數。
  - 六、僱主選定托兒措施之方式。
  - 七、收托費用降低幅度。
  - 八、收托時間之安排，與受僱者上、下班時間配合度。
  - 九、辦理方式之創新性與多元性。
- 中央主管機關對申請單位之補助額度，得按各地方主管機關當年度辦理本辦法托兒設施及托兒措施之預算編列情形、申請情況及視當年度經費預算酌定。

#### 第 6 條 (不得重複補助)

僱主申請補助，應檢具下列文件：

- 一、托兒設施
  - (一) 申請書。
  - (二) 托兒服務機構核准立案證書影本。
  - (三) 實施計畫。
  - (四) 受僱者子女托兒名冊。
  - (五) 有證照者證書影本。
  - (六) 其他。
- 二、托兒措施
  - (一) 申請書。
  - (二) 受僱者子女托兒名冊。
  - (三) 委托契約書影本。



(四) 僱主補助托兒津貼之證明文件。

(五) 有證照者證書影本。

(六) 其他。

#### 第 7 條 (應備文件)

依本辦法辦理之托兒設施、托兒措施，由政府設立、推動者，或當年度已獲各目的事業主管機關補助者，不得再申請補助。

托兒設施以公辦民營或出租場所模式委由專業團體經營，且自負盈虧者，得不受前項規定之限制。

#### 第 8 條 (確實執行)

僱主接受經費補助者，應依所提計畫及補助經費，確實執行，如有違背法令或指定用途不符或未依計畫有效運用者，主管機關應予追繳。

#### 第 9 條 (依法辦理經費核銷等)

僱主接受經費補助者，其經費請領、收支、結報及核銷等事項，依相關法令之規定辦理。

#### 第 10 條 (編列預算)

本辦法所需經費由主管機關編列預算辦理。

#### 第 11 條 (施行日期)

本辦法自發布日施行。



## 育嬰留職停薪實施辦法

97年07月07日勞動3字第 0970130463 號令

- 第 1 條 本辦法依性別工作平等法第十六條第四項規定訂定之。
- 第 2 條 (申請書應載事項)  
受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向僱主提出。  
前項書面應記載下列事項：  
一、姓名、職務。  
二、留職停薪期間之起迄日。  
三、子女之出生年、月、日。  
四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。  
五、是否繼續參加社會保險。  
六、檢附配偶就業之證明文件。  
前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
- 第 3 條 (提前或延後復職)  
受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與僱主協商提前或延後復職。
- 第 4 條 (不計入工作年資計算)  
育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。
- 第 5 條 (受僱者終止勞動契約)  
育嬰留職停薪期間，受僱者欲終止勞動契約者，應依各相關法令之規定辦理。
- 第 6 條 (僱用替代人力)  
育嬰留職停薪期間，僱主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。
- 第 7 條 (禁止與他人另訂勞動契約)  
受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。
- 第 8 條 (僱主應與受者聯繫)

受僱者育嬰留職停薪期間，僱主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。

- 第 9 條 (施行日期)  
本辦法自發布日施行。



## 參、其他與性別平等相關法規

## 就業保險法

98 年 05 月 13 日 修正

本法規部分或全部條文尚未生效

本法 98 年 05 月 13 日 公布之第 35 條條文，自 99 年 1 月 1 日施行。

### 第一章 總則

- 第 1 條 為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
- 第 2 條 就業保險（以下簡稱本保險）之主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 第 3 條 本保險業務，由勞工保險監理委員會監理。  
被保險人及投保單位對保險人核定之案件發生爭議時，應先向勞工保險監理委員會申請審議；對於爭議審議結果不服時，得依法提起訴願及行政訴訟。

### 第二章 保險人、投保對象及投保單位

- 第 4 條 本保險由中央主管機關委任勞工保險局辦理，並為保險人。
- 第 5 條 年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：  
一、具中華民國國籍者。  
二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。  
前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：  
一、依法應參加公教人員保險或軍人保險。

- 二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。  
三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。

受僱於二個以上雇主者，得擇一參加本保險。

- 第 6 條 本法施行後，依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身分；自投保單位申報勞工保險退保效力停止之日起，其保險效力即行終止。  
本法施行前，已參加勞工保險之勞工，自本法施行之日起，取得被保險人身分；其依勞工保險條例及勞工保險失業給付實施辦法之規定，繳納失業給付保險費之有效年資，應合併計算本保險之保險年資。  
依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險人。其保險效力之開始或停止，均自應為申報或通知之當日起算。但投保單位非於本法施行之當日或勞工到職之當日為其申報參加本保險者，除依本法第三十八條規定處罰外，其保險效力之開始，均自申報或通知之翌日起算。

- 第 7 條 主管機關、保險人及公立就業服務機構為查核投保單位勞工工作情況、薪資或離職原因，必要時，得查對其員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等相關資料，投保單位不得規避、妨礙或拒絕。

### 第三章 保險財務

- 第 8 條 本保險之保險費率，由中央主管機關按被保險人當月之月投保薪資百分之一至百分之二擬訂，報請行政院核定之。
- 第 9 條 本保險之保險費率，保險人每三年應至少精算一次，並由中央主管機關聘請精算師、保險財務專家、相關學者及社會公正人士九人至十五人組成精算小組審查之。

有下列情形之一者，中央主管機關應於前條規定之保險費率範圍內調整保險費率：

- 一、精算之保險費率，其前三年度之平均值與當年度保險費率相差幅度超過正負百分之五。
- 二、本保險累存之基金餘額低於前一年度保險給付平均月給付金額之六倍或高於前一年度保險給付平均月給付金額之九倍。
- 三、本保險增減給付項目、給付內容、給付標準或給付期限，致影響保險財務。

#### 第四章 保險給付

第 10 條 本保險之給付，分下列五種：

- 一、失業給付。
- 二、提早就業獎助津貼。
- 三、職業訓練生活津貼。
- 四、育嬰留職停薪津貼。
- 五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。

前項第五款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。

第 11 條 本保險各種保險給付之請領條件如下：

- 一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
- 二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。
- 三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。

四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

第 12 條 公立就業服務機構為促進失業之被保險人再就業，得提供就業諮詢、推介就業或參加職業訓練。

前項業務得由主管機關或公立就業服務機構委任或委託其他機關（構）、學校、團體或法人辦理。

中央主管機關得於就業保險年度應收保險費百分之十及歷年經費執行賸餘額度之範圍內提撥經費，辦理下列事項：

- 一、被保險人之在職訓練。
- 二、被保險人失業後之職業訓練、創業協助及其他促進就業措施。
- 三、被保險人之僱用安定措施。
- 四、雇主僱用失業勞工之獎助。

辦理前項各款所定事項之對象、職類、資格條件、項目、方式、期間、給付標準、給付限制、經費管理、運用及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第一項所稱就業諮詢，指提供選擇職業、轉業或職業訓練之資訊與服務、就業促進研習活動或協助工作適應之專業服務。

第 13 條 申請人對公立就業服務機構推介之工作，有下列各款情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：

- 一、工資低於其每月得請領之失業給付數額。
- 二、工作地點距離申請人日常居住處所三十公里以上。

第 14 條 申請人對公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，有

下列情事之一而不接受者，仍得請領失業給付：

- 一、因傷病診療，持有證明而無法參加者。
- 二、為參加職業訓練，需要變更現在住所，經公立就業服務機構認定顯有困難者。

申請人因前項各款規定情事之一，未參加公立就業服務機構安排之就業諮詢或職業訓練，公立就業服務機構在其請領失業給付期間仍得擇期安排。

第 15 條 被保險人有下列情形之一者，公立就業服務機構應拒絕受理失業給付之申請：

- 一、無第十三條規定情事之一不接受公立就業服務機構推介之工作。
- 二、無前條規定情事之一不接受公立就業服務機構之安排，參加就業諮詢或職業訓練。

第 16 條 失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，於審酌失業率及其他情形後，得延長前項之給付期間最長至九個月，必要時得再延長之，但最長不得超過十二個月。但延長給付期間不適用第十三條及第十八條之規定。

前項延長失業給付期間之認定標準、請領對象、請領條件、實施期間、延長時間及其他相關事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

受領失業給付未滿前三項給付期間再參加本保險後非自願離職者，得依規定申領失業給付。但合併原已領取之失業給付月數及依第十八條規定領取之提早就業獎助津貼，以發給前三項所定給付期間為限。

依前四項規定領滿給付期間者，自領滿之日起二年內再次請領失業給付，其失業給付以發給原給付期間之二分之一為限。

依前五項規定領滿失業給付之給付期間者，本保險年資應重行起算。

第 17 條 被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

領取勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、創業貸款利息補貼或其他促進就業相關津貼者，領取相關津貼期間，不得同時請領失業給付。

第 18 條 符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿三個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之五十，一次發給提早就業獎助津貼。

第 19 條 被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十發給職業訓練生活津貼，最長發給六個月。

職業訓練單位應於申請人受訓之日，通知保險人發放職業訓練生活津貼。

中途離訓或經訓練單位退訓者，訓練單位應即通知保險人停止發放職業訓練生活津貼。

第 19-1 條 被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。

前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。

第 19-2 條 育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職

停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。  
前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。

父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。

第 20 條 失業給付自向公立就業服務機構辦理求職登記之第十五日起算。

職業訓練生活津貼自受訓之日起算。

第 21 條 投保單位故意為不合法規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行。

第 22 條 被保險人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

第 23 條 申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。

前項爭議結果，確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日起十五日內，將已領之失業給付返還。屆期未返還者，依法移送強制執行。

第 24 條 領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因二年間不行使而消滅。

## 第五章 申請及審核

第 25 條 被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。

公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起十四日內推介就業或安排職業訓練。未能於該十四日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。

第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主

管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。

前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。

申請人未檢齊第一項規定文件者，應於七日內補正；屆期未補正者，視為未申請。

第 26 條 公立就業服務機構為辦理推介就業及安排職業訓練所需，得要求申請人提供下列文件：

- 一、最高學歷及經歷證書影本。
- 二、專門職業及技術人員證照或執業執照影本。
- 三、曾接受職業訓練之結訓證書影本。

第 27 條 申請人應於公立就業服務機構推介就業之日起七日內，將就業與否回覆卡檢送公立就業服務機構。

申請人未依前項規定辦理者，公立就業服務機構應停止辦理當次失業認定或再認定。已辦理認定者，應撤銷其認定。

第 28 條 職業訓練期滿未能推介就業者，職業訓練單位應轉請公立就業服務機構完成失業認定；其未領取或尚未領滿失業給付者，並應轉請保險人核發失業給付，合併原已領取之失業給付，仍以第十六條規定之給付期間為限。

第 29 條 繼續請領失業給付者，應於前次領取失業給付期間末日之翌日起二年內，每個月親自前往公立就業服務機構申請失業再認定。但因傷病診療期間無法親自辦理者，得提出醫療機構出具之相關證明文件，以書面陳述理由委託他人辦理之。未經公立就業服務機構為失業再認定者，應停止發給失業給付。

第 30 條 領取失業給付者，應於辦理失業再認定時，至少提供二次以上之求職紀錄，始得繼續請領。未檢附求職紀錄者，應於七日內補正；屆期未補正者，停止發給失業給付。

第 31 條 失業期間或受領失業給付期間另有其他工作收入者，應於申請失業認定或辦理失業再認定時，告知公立就業服務機構。

第 32 條 領取失業給付者，應自再就業之日起三日內，通知公立就業

服務機構。

## 第六章 基金及行政經費

第 33 條 就業保險基金之來源如下：

- 一、本保險開辦時，中央主管機關自勞工保險基金提撥之專款。
- 二、保險費與其孳息收入及保險給付支出之結餘。
- 三、保險費滯納金。
- 四、基金運用之收益。
- 五、其他有關收入。

前項第一款所提撥之專款，應一次全數撥還勞工保險基金。

第 34 條 就業保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為下列之運用：

- 一、對於公債、庫券及公司債之投資。
- 二、存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構及買賣短期票券。
- 三、其他經中央主管機關核准有利於本基金收益之投資。

前項第三款所稱其他有利於本基金收益之投資，不得為權益證券及衍生性金融商品之投資。

就業保險基金除作為第一項運用、保險給付支出、第十二條第三項規定之提撥外，不得移作他用或轉移處分。基金之收支、運用情形及其積存數額，應由保險人報請中央主管機關按年公告之。

第 35 條 辦理本保險所需之經費，由保險人以當年度保險費收入預算總額百分之三點五為上限編列，由中央主管機關編列預算撥付之。

## 第七章 罰則

第 36 條 以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述者，除按其領取之保險給付處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。

第 37 條 勞工違反本法規定不參加就業保險及辦理就業保險手續者，處新臺幣一千五百元以上七千五百元以下罰鍰。

第 38 條 投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，按自應為加保之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。

投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處以四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

投保單位違反第七條規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

本條中華民國九十八年三月三十一日修正之條文施行前，投保單位經依規定加徵滯納金至應納費額上限，其應繳之保險費仍未向保險人繳納，且未經保險人處以罰鍰或處以罰鍰而未執行者，不再裁處或執行。

第 39 條 依本法所處之罰鍰，經保險人通知限期繳納，屆期未繳納者，依法移送強制執行。

## 第八章 附則

第 40 條 本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。

第 41 條 勞工保險條例第二條第一款有關普通事故保險失業給付部分及第七十四條規定，自本法施行之日起，不再適用。

自本法施行之日起，本法被保險人之勞工保險普通事故保險費率應按被保險人當月之月投保薪資百分之一調降之，不受勞工保險條例第十三條第二項規定之限制。

第 42 條 本保險之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。



- 第 43 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 44 條 本法之施行日期，由行政院定之。
- 本法中華民國九十八年四月二十一日修正之第三十五條條文，自中華民國九十九年一月一日施行。

## 就業保險法施行細則

民國 98 年 04 月 29 日 修正

- 第 1 條 本細則依就業保險法（以下簡稱本法）第四十三條規定訂定之。
- 第 2 條 就業保險（以下簡稱本保險）業務，依本法第三條第一項規定，由勞工保險監理委員會監理，其監理事項如下：  
一、本保險年度業務計畫及年終總報告之審議事項。  
二、本保險年度預算及決算之審議事項。  
三、本保險基金管理及運用之審議事項。  
四、其他有關本保險監理事項。  
勞工保險監理委員會為前項監理事項之審議時，得視需要邀請學者專家及相關機關代表列席。勞工保險監理委員會應將監理第一項事項之結果，報請中央主管機關備查。
- 第 3 條 保險人應按月將下列書表送勞工保險監理委員會，並報請中央主管機關備查：  
一、投保單位、投保人數及投保薪資統計表。  
二、保險給付統計表。  
三、保險收支會計報表。  
四、保險基金運用概況表。
- 第 4 條 勞工保險監理委員會監理本保險業務，應按季編具業務與財務監督及爭議審議報告，並於年終編具總報告，報請中央主管機關備查。
- 第 5 條 被保險人及投保單位對保險人就下列事項所為之核定案件發生爭議時，依本法第三條第二項規定，應先向勞工保險監理委員會申請審議：  
一、被保險人資格或投保事項。  
二、被保險人投保薪資或年資事項。  
三、保險費或滯納金事項。  
四、保險給付事項。



## 五、其他有關保險權益事項。

依前項規定申請審議者，應於接到保險人核定通知文件之翌日起六十日內，填具就業保險爭議事項審議申請書，並檢附有關證件經由保險人向勞工保險監理委員會申請審議。依第一項規定申請審議者，準用勞工保險爭議事項審議辦法之規定。

第 6 條 符合本法第五條第一項規定之被保險人，未參加勞工保險者，其保險費應由投保單位以保險人指定金融機構自動轉帳方式繳納之，自動轉帳之扣繳日期為次月底。

第 7 條 本法第六條第二項所稱本法施行前已參加勞工保險之勞工，指依本法第五條第一項規定應參加本保險並於本法施行前已參加勞工保險之勞工。

第 8 條 投保單位依本法第六條第三項規定為所屬勞工申報參加本保險時，應填具投保申請書及加保申報表各一份送交保險人，並檢附負責人國民身分證正背面影本及各目的事業主管機關核發之下列相關證件影本：

- 一、工廠應檢附工廠登記或設立許可相關證明文件。
  - 二、礦場應檢附礦場登記證、採礦或探礦執照。
  - 三、鹽場、農場、牧場、林場及茶場應檢附登記證書。
  - 四、交通事業應檢附運輸業許可證或有關證明文件。
  - 五、公用事業應檢附事業執照或有關證明文件。
  - 六、公司、行號應檢附公司登記證明文件或商業登記證明文件。
  - 七、新聞事業、文化事業、公益事業、合作事業、職業訓練機構及各業人民團體應檢附立案或登記證明書。
  - 八、其他各業應檢附執業證照或相關登記、核備證明文件。
- 投保單位無法取得前項各款規定之證件者，應檢附稅捐稽徵機關核發之扣繳單位設立（變更）登記申請書或使用統一發票購票證辦理投保手續。

第 8-1 條 投保單位為所屬本法第五條第一項第二款所定勞工申報加保時，除依前條規定辦理外，並應檢附該勞工在我國居留證明

文件影本；其為依法應經中央主管機關或相關目的事業主管機關核准始得從事工作者，另應檢附核准從事工作之證明文件影本。本細則關於國民身分證之規定，於前項被保險人，以在我國居留證明文件替代之。

第 9 條 本法第六條第三項所定之投保單位有下列各款情事之一者，應於事實發生之日起三十日內，填具投保單位變更事項申請書，並檢附有關證件影本，送交保險人辦理變更：

- 一、投保單位之名稱、地址或通訊地址變更。
- 二、投保單位之負責人變更。

第 10 條 本法第六條第三項所定之被保險人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號如有變更或錯誤時，投保單位應即填具被保險人變更事項申請書，並檢附國民身分證正背面或有關證件影本，送交保險人辦理變更。

第 11 條 投保單位應置備員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊，供主管機關、保險人及公立就業服務機構依本法第七條規定為查對，並自被保險人離職之日起保存五年。

前項員工名冊記載事項如下：

- 一、姓名、性別、出生年月日、住（居）所、國民身分證統一編號。
- 二、到職之年月日。
- 三、工作類別。
- 四、工作時間及薪資。
- 五、傷病請假致留職停薪期間。

第 12 條 被保險人請領本法第十條第一項第一款至第四款所定之失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼或育嬰留職停薪津貼，經保險人審查應予發給者，由保險人匯入被保險人所指定國內金融機構之本人名義帳戶。

第 13 條 被保險人依本法第十一條第一項第一款規定請領失業給付者，應備具下列書件：

- 一、失業(再)認定、失業給付申請書及給付收據。
- 二、離職證明書或定期契約證明文件。

- 三、國民身分證或其他身分證明文件影本。
- 四、被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。
- 五、身心障礙者，另檢附社政主管機關核發之身心障礙證明。

六、有扶養眷屬者，另檢附下列證明文件：

- (一)受扶養眷屬之戶口名簿影本或其他身分證明文件影本。
- (二)受扶養之子女為身心障礙者，另檢附社政主管機關核發之身心障礙證明。

第 14 條 被保險人依本法第十一條第一項第二款規定請領提早就業獎助津貼者，應備具下列書件：

- 一、提早就業獎助津貼申請書及給付收據。
- 二、國民身分證或其他身分證明文件影本。
- 三、被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。

第 15 條 被保險人依本法第十一條第一項第三款規定請領職業訓練生活津貼者，應備具下列書件：

- 一、職業訓練生活津貼申請書及給付收據。
- 二、離職證明書。
- 三、國民身分證或其他身分證明文件影本。
- 四、被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。
- 五、有扶養眷屬者，應檢附下列證明文件：
- (一)受扶養眷屬之戶口名簿影本或其他身分證明文件影本。
- (二)受扶養之子女為身心障礙者，應檢附社政主管機關核發之身心障礙證明。

第 16 條 本法第十一條第一項第三款所定全日制職業訓練，應符合下列條件：

- 一、訓練期間一個月以上。
- 二、每星期上課四次以上。
- 三、每次上課日間四小時以上。
- 四、每月總訓練時數達一百小時以上。

第 16-1 條 被保險人依本法第十一條第一項第四款規定請領育嬰留職停薪津貼者，應備具下列書件：

- 一、育嬰留職停薪津貼申請書及給付收據。
- 二、被保險人及子女之戶口名簿影本。
- 三、育嬰留職停薪證明。
- 四、被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本。

第 17 條 中央主管機關辦理本法第十二條第三項規定事項之經費，指當年度應收保險費百分之十範圍及歷年應收保險費百分之十之執行賸餘額度；其額度以審定決算數為計算基礎。前項經費由保險人按提撥經費預算數每六個月撥付之，執行結果若有賸餘，應於年度結算後辦理繳還。

第 18 條 (刪除)

第 19 條 本法第十九條第一項規定之職業訓練生活津貼，應按申請人實際參訓起迄時間，以三十日為一個月核算發放；其訓練期間未滿三十日者，依下列方式核算發放：

- 一、十日以上且訓練時數達三十小時者，發放半個月。
- 二、二十日以上且訓練時數達六十小時者，發放一個月。

第 19-1 條 本法第十九條之一規定之受扶養眷屬於同一期間已請領本法給付或津貼，或已由其他被保險人申請加給給付或津貼者，不予加計。

第 19-2 條 本法第十九條之二第一項規定之育嬰留職停薪津貼，給付期間自育嬰留職停薪之日起至期滿之日止。但被保險人提前復職者，計至復職之前一日止。前項津貼，按月於期末發給；不足一月部分，以三十日為一月，按比例計算。

第 20 條 被保險人依本法第二十五條第一項規定向公立就業服務機構辦理求職登記時，應申報其日常居住處所。被保險人申報前項日常居住處所，應檢附戶籍地址或申報流動人口登記等相關證明文件。

第 21 條 申請人依本法第二十七條第一項規定檢送就業與否回覆卡或領取失業給付之被保險人依本法第三十二條規定通知公立就業服務機構再就業時，得以自行送達或掛號郵寄方式辦理；其以掛號郵寄方式辦理者，以交郵當日之郵戳為準。

第 22 條 被保險人依本法規定申請失業給付或職業訓練生活津貼，其



所屬投保單位未依規定為其辦理退保手續者，由保險人自被保險人離職之日逕予退保，並核發給付。

第 23 條 本法第三十條所定之求職紀錄內容如下：

- 一、單位名稱、地址、電話及聯絡人。
- 二、工作內容。
- 三、日期。

第 24 條 本保險依本法第四十二條規定免課之稅捐如下：

- 一、保險人及投保單位辦理本保險所用之契據，免徵印花稅。
- 二、保險人辦理本保險所收保險費、保險費滯納金與因此所承受強制執行標之物之收入、基金運用之收益及雜項收入，免納營業稅及所得稅。
- 三、保險人辦理業務使用之房屋、器材及被保險人領取之保險給付，依稅法有關規定免徵稅捐。

第 24-1 條 勞工因雇主違反本法所定應辦理加保及投保薪資以多報少等規定，致影響其保險給付所提起之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第 25 條 本法及本細則所定之書表格式，由保險人定之。

第 26 條 本細則自中華民國九十二年一月一日施行。本細則修正條文，自發布日施行。

## 肆、性騷擾防治相關法規



## 性騷擾防治法

民國 98 年 01 月 23 日 修正

### 第一章 總則

- 第 1 條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。  
有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。
- 第 2 條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：  
一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。  
二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 第 3 條 本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。  
本法所稱機關者，指政府機關。  
本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。  
本法所稱學校者，指公私立各級學校。  
本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。
- 第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。
- 第 5 條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機

關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。
- 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
- 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。
- 五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
- 六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
- 八、關於性騷擾防治之其他事項。

- 第 6 條 直轄市、縣(市)政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣(市)目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣(市)目的事業主管機關辦理：
- 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。
  - 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。
  - 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。
  - 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
  - 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
  - 六、關於性騷擾防治之其他事項。
- 前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣(市)長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

### 第二章 性騷擾之防治與責任

- 第 7 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補



救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第 9 條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 10 條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

違反前項規定者，負損害賠償責任。

第 11 條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。

學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。前二項之規定於機關不適用之。

第 12 條 廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。

### 第三章 申訴及調查程序

第 13 條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件

發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣(市)主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣(市)主管機關得不予受理。

第 14 條 直轄市、縣(市)主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

第 15 條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣(市)性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

### 第四章 調解程序

第 16 條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。

前項申請應表明調解事由及爭議情形。

有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 17 條 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用



或報酬。

- 第 18 條 調解成立者，應作成調解書。  
前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。
- 第 19 條 調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

#### 第五章 罰則

- 第 20 條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 第 21 條 對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。
- 第 22 條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
- 第 23 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
- 第 24 條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。
- 第 25 條 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。前項之罪，須告訴乃論。

#### 第六章 附則

- 第 26 條 第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性

侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

- 第 27 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 28 條 本法自公布後一年施行。



## 性騷擾防治法施行細則

民國 95 年 01 月 25 日發布

- 第 1 條 本細則依性騷擾防治法 (以下簡稱本法) 第二十七條規定訂定之。
- 第 2 條 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 第 3 條 本法第二條所稱性侵害犯罪，指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪。
- 第 4 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人依本法第七條第一項規定採取有效之糾正及補救措施時，應注意下列事項：  
一、保護被害人權益及隱私。  
二、對所屬場域空間安全之維護或改善。  
三、其他防治及改善措施。
- 第 5 條 本法第七條第二項所定組織成員、受僱人或受服務人員之計算，包括分支機構及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。  
前項受服務人員，指到達該機關、部隊、學校、機構或僱用人之處所受服務，且非組織成員或受僱人者。
- 第 6 條 機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣 (市) 主管機關調查性騷擾申訴、再申訴案件，必要時，得請求警察機關協助。
- 第 7 條 本法所定直轄市、縣 (市) 主管機關，除第二項規定外，為性騷擾事件被害人提出申訴時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣 (市) 主管機關；加害人不明或無所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人者，為性騷擾事件發生地直轄市、縣 (市) 主管機關。  
本法第二十二條所定直轄市、縣 (市) 主管機關，為該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣 (市) 主管機關。
- 第 8 條 本細則自中華民國九十五年二月五日施行。

## 性騷擾防治準則

民國 95 年 01 月 27 日發布

- 第 1 條 本準則依性騷擾防治法 (以下簡稱本法) 第七條第三項規定訂定之。
- 第 2 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。
- 第 3 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。
- 第 4 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口。  
前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。  
第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，應訂定並公開揭示性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：  
一、防治性騷擾之政策宣示。  
二、性騷擾之申訴、調查及處理機制。  
三、加害人懲處規定。  
四、當事人隱私之保密。  
五、其他性騷擾防治措施。
- 第 5 條 性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣 (市) 主管機關提出。  
加害人為前項機關首長、部隊主官 (管)、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣 (市) 主管機關提出，經受理後即應



進行調查。

第 6 條 非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣(市)主管機關。

第 7 條 性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣(市)主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。

前項性騷擾事件涉及本法第二十五條第一項所定情事者，警察機關應即行調查，並依被害人意願移送司法機關。

第 8 條 第六條直轄市、縣(市)主管機關應於七日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送性騷擾事件發生地警察機關處理。

直轄市、縣(市)主管機關為前項移送時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關非位於其轄區內者，並應副知該機關、部隊、學校、機構、僱用人或警察機關所在地直轄市、縣(市)主管機關。

直轄市、縣(市)主管機關接獲前項通知，應即函知該加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關依限處理性騷擾申訴，並將申訴處理結果函復。

第 9 條 加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣(市)主管機關。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。直轄市、縣(市)主管機關不受理性騷擾再申訴時，應於再申訴之日起二十日內，以書面通知當事人，並應敘明理由。

第 10 條 性騷擾之申訴經依本法第十三條移由警察機關調查者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內查明加害人之身分；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

前項調查結果應通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。

警察機關經查明加害人有所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即移送該加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣(市)主管機關。

第 11 條 性騷擾之申訴及再申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人、再申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人、再申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 四、申訴或再申訴之事實內容及相關證據。
- 五、年月日。

申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人、再申訴人於十四日內補正。

第 12 條 性騷擾之申訴、再申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。



- 第 13 條 二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。  
性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。  
被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 第 14 條 組織成員或受僱人達三十人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位（以下簡稱調查單位），並進行調查。  
前項調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。
- 第 15 條 性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：  
一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。  
二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。  
三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。  
四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。  
性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：  
一、有前項所定之情形而不自行迴避者。  
二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。  
前項申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。  
被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。  
調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。
- 第 16 條 性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

- 第 17 條 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 第 18 條 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。  
調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- 第 19 條 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。  
依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- 第 20 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。  
前項書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限及受理機關。
- 第 21 條 機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關，於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 第 22 條 性騷擾行為經調查屬實，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。
- 第 23 條 第二條、第三條、第四條第三項第一款及第三款至第五款規定，於性侵害犯罪事件準用之。
- 第 24 條 本準則自中華民國九十五年二月五日施行。



## 性騷擾事件調解辦法

民國 95 年 01 月 27 日發布

- 第 1 條 本辦法依性騷擾防治法 (以下簡稱本法) 第十六條第三項規定訂定之。
- 第 2 條 性騷擾事件當事人依本法第十六條申請調解時，應向有受理申訴管轄權之直轄市、縣 (市) 主管機關提出。直轄市、縣 (市) 主管機關受理申請後應即交由性騷擾防治委員會辦理。直轄市、縣 (市) 主管機關接獲性騷擾事件調解申請後，認無管轄權者，應立即移送該管直轄市、縣 (市) 主管機關辦理，並通知當事人。
- 第 3 條 性騷擾防治委員會應自直轄市、縣 (市) 主管機關受理申請之日起十日內，指派性騷擾防治委員會委員或遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員 (以下簡稱調解委員) 調解之。但經兩造當事人之同意，得由調解委員一人逕行調解。
- 第 4 條 調解委員經指派後，應即決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。前項調解期日，自調解委員指派之日起，不得逾二十日。但經當事人之一方申請延期者，得延長十日。
- 第 5 條 調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。
- 第 6 條 申請調解，由當事人之一方以書面或言詞為之。以言詞申請者，應製作筆錄；書面申請者，應按他造人數提出繕本。前項申請書或筆錄，應載明下列事項，並由申請人或代理人簽名或蓋章：
- 一、申請人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及

聯絡電話。

- 二、相對人姓名、性別、住所或居所及聯絡電話，知悉其所屬機關、部隊、學校或僱用人者，註明其名稱。
- 三、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 四、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 五、調解事由及爭議情形。
- 六、年月日。

- 第 7 條 調解委員對於調解事項涉及本身或其家屬時，應自行迴避。前項情形，經當事人申請者，亦應行迴避。被申請迴避之調解委員於性騷擾防治委員會就該申請迴避事由為准駁前，應停止其調解。調解委員有第一項所定情形不自行迴避，未經當事人申請迴避者，應由性騷擾防治委員會命其迴避。
- 第 8 條 調解，由調解委員於該管直轄市、縣 (市) 主管機關或其他適當之處所行之。調解程序，不公開之。但當事人另有約定者，不在此限。調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。
- 第 9 條 當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。但調解委員認為有成立調解之望者，得另定調解期日。
- 第 10 條 調解之進行應審究事實真相及兩造爭議之所在；並得為必要之調查。調解委員處理調解事件，得商請有關機關協助。
- 第 11 條 調解委員不得以強暴、脅迫或詐術進行調解，或有阻止起訴、告訴或自訴，或其他涉嫌犯罪之行為。
- 第 12 條 調解不成立者，當事人得申請發給調解不成立之證明書。前項證明書，應於申請後七日內發給之。
- 第 13 條 本辦法自中華民國九十五年二月五日施行。



## 性別平等教育法

民國 93 年 06 月 23 日公布

### 第一章 總則

第 1 條 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。  
本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條 本法用詞定義如下：  
一、性別平等教育：指以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。  
二、學校：指公私立各級學校。  
三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。  
四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：  
(一) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。  
(二) 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。  
五、校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

第 3 條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第 4 條 中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：  
一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。  
二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主

管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。  
三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。  
四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。  
五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。  
六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。  
七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。  
八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條 直轄市、縣(市)主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：  
一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。  
二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。  
三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。  
四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。  
五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。  
六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。  
七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。  
八、其他關於地方之性別平等教育事務。

第 6 條 學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：  
一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。  
二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。  
三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。



四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

五、調查及處理與本法有關之案件。

六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。

七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。

八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

第 8 條 直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣(市)首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣(市)主管機關定之。

第 9 條 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。

第 10 條 中央、直轄市、縣(市)主管機關及學校每年應參考所設之性

別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條 主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

## 第二章 學習環境與資源

第 12 條 學校應提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間。學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。

學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條 學校之招生及就學許可不得有性別或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條 學校不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限。

學校對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 15 條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 16 條 學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣(市)主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。



### 第三章 課程、教材與教學

- 第 17 條 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。  
國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。  
高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。  
大專校院應廣開性別研究相關課程。  
學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。
- 第 18 條 學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。
- 第 19 條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。  
教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

### 第四章 校園性侵害或性騷擾之防治

- 第 20 條 為預防與處理校園性侵害或性騷擾事件，中央主管機關應訂定校園性侵害或性騷擾之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害或性騷擾之處理機制、程序及救濟方法。  
學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。
- 第 21 條 學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，除依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。
- 第 22 條 學校或主管機關調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。  
當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

- 第 23 條 學校或主管機關於調查處理校園性侵害或性騷擾事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。
- 第 24 條 學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，應告知被害人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助。
- 第 25 條 校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。  
學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾事件之懲處時，並得命加害人為下列一款或數款之處置：  
一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。  
二、接受八小時之性別平等教育相關課程。  
三、接受心理輔導。  
四、其他符合教育目的之措施。  
第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。
- 第 26 條 學校或主管機關調查校園性侵害或性騷擾事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 第 27 條 學校或主管機關應建立校園性侵害或性騷擾事件及加害人之檔案資料。  
前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。  
接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。



## 第五章 申請調查及救濟

第 28 條 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

校園性侵害或性騷擾事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

第 29 條 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬本法所規定之事項者。
- 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- 三、同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

第 30 條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害或性騷擾事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校

代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

第 31 條 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 32 條 申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。

前項申復以一次為限。

學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。

第 33 條 性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。



第 34 條 申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- 一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
- 二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日

教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、私立學校職員：依兩性工作平等法之規定。

四、公私立學校工友：依兩性工作平等法之規定。

五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

第 35 條 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等

教育委員會之調查報告。

法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

## 第六章 罰則

第 36 條 學校違反第十三條、第十四條、第二十條第二項、第二十二條第二項或第二十七條第三項規定者，應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

行為人違反第三十條第四項規定而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。

## 第七章 附則

第 37 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 38 條 本法自公布日施行。

# 性別平等教育法施行細則

民國 94 年 06 月 13 日發布

第 1 條 本細則依性別平等教育法 (以下簡稱本法) 第三十七條規定訂定之。

第 2 條 本法第一條第一項及第二條第一款所稱性別地位之實質平等，指任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同，而受到差別之待遇。

第 3 條 性別平等教育委員會依本法第四條第一款、第五條第一款及第六條第一款規定研擬實施計畫時，其內容應包括下列事項：

一、目標：評估前一年實施成效，擬定年度主題並確定未來發展方向。

二、策略：內部各單位計畫或事務之統整，與相關機關 (構) 之合作聯繫及資源整合。

三、項目：明列年度具體工作項目。

四、資源：研擬經費及人力需求。

第 4 條 性別平等教育委員會依本法第四條第三款與第五條第三款及主管機關依本法第十一條規定進行督導考核時，得以統合視導方式為之，並得邀請性別平等教育相關專家學者及民間團體代表參加。

督導考核應定期為之，於半年前公告考核基準及細目，其結果並應作為統合視導評比及校務評鑑之參據。

第 5 條 本法第四條第四款、第五條第四款及第六條第三款所定課程、教學、評量之研究發展，其內容包括下列事項：

一、課程部分：

(一) 本法第十五條之教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程。

(二) 學生依第十七條第一項所受之課程及活動。



- 二、教學部分：
- (一) 創新及開發性別平等教育相關之教學法。
- (二) 提升教師運用性別平等教育相關教學法之能力。
- 三、評量部分：
- (一) 性別平等之認知、情意及實踐。
- (二) 觀察、實作、表演、口試、筆試、作業、學習歷程檔案、研究報告等多元適性評量方式。
- 第 6 條 本法第四條第六款及第五條第五款所定諮詢服務事項如下：
- 一、協助提供性別平等教育相關書籍、期刊、論文、人才檔案、學術及民間團體等資料。
- 二、協助其他性別平等教育委員會之組成及運作。
- 三、協助成立性別平等教育相關研究及教學單位。
- 四、提供其他有關落實本法之諮詢服務。
- 第 7 條 本法第七條第一項、第八條第一項及第九條第一項所稱性別平等教育相關領域，指從事性別、性教育、多元文化議題等有關之研究、教學或實務工作。
- 第 8 條 本法第九條第一項、第十九條第一項及第三十條第三項所稱性別平等意識，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。
- 第 9 條 學校依本法第十二條第一項規定建立安全之校園空間時，應就下列事項，考量其無性別偏見、安全、友善及公平分配等原則：
- 一、空間配置。
- 二、管理及保全。
- 三、標示系統、求救系統及安全路線。
- 四、盥洗設施及運動設施。
- 五、照明及空間視覺穿透性。
- 六、其他相關事項。
- 第 10 條 本法第十二條第三項所定公告方式，除應張貼於學校公告欄外，並得以書面、口頭、網際網路或其他適當方式為之。
- 第 11 條 本法第十四條第三項所定必要之協助，應包含善用校內外資

- 源，提供懷孕或生產學生之適性教育，並採彈性措施，協助其完成學業及提供相關輔導。
- 第 12 條 本法第十六條第一項所稱學校之考績委員會，指為辦理學校教職員工成績考核而組成之委員會。但公立學校，指以教師為考核範圍之委員會為限。
- 本法第十六條第一項所稱學校之教師評審委員會，指校級之委員會。
- 第 13 條 本法第十七條第二項所定性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、同志教育等課程，以提昇學生之性別平等意識。
- 第 14 條 為執行本法第十八條規定，高級中等以下學校教材之編寫、審查及選用，應由有性別平等意識之教師參與；教材內容並應破除性別偏見及尊卑觀念，呈現性別平等及多元之價值。
- 第 15 條 教師為執行本法第十九條第二項鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域，應於輔導學生修習課程、選擇科系或探索生涯發展時，鼓勵學生適性多元發展，避免將特定學科性別化。
- 第 16 條 本法第三十條第七項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。
- 第 17 條 性別平等教育委員會依本法第三十一條第二項規定提出報告，其內容應包括下列事項：
- 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、事實認定及理由。
- 六、處理建議。
- 第 18 條 本細則自發布日施行。



## 校園性侵害或性騷擾防治準則

民國 94 年 03 月 30 日發布

### 第一章 總則

- 第 1 條 本準則依性別平等教育法 (以下簡稱本法) 第二十條第一項規定訂定之。
- 第 2 條 學校應積極推動校園性侵害及性騷擾防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：
- 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害或性騷擾防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
  - 二、針對性別平等教育委員會及負責校園性侵害或性騷擾事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
  - 三、鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害或性騷擾事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
  - 四、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
  - 五、鼓勵校園性侵害或性騷擾事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。
- 第 3 條 學校或主管機關應蒐集校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供予相關人員。
- 前項資訊應包括下列事項：
- 一、校園性騷擾或性侵害事件之界定、類型及相關法規。
  - 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
  - 三、申請調查、申復及救濟之機制。
  - 四、相關之主管機關及權責單位。
  - 五、提供資源協助之團體及網絡。

六、其他該校性別平等教育委員會認為必要之事項。

### 第二章 校園安全規劃

- 第 4 條 為防治校園性侵害或性騷擾，學校應定期檢視校園整體安全，依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素，定期檢討校園空間及設施之使用情形，並應記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。
- 第 5 條 學校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、師生職員及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

### 第三章 校內外教學與人際互動注意事項

- 第 6 條 學校教職員工生於進行校內外教學與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。
- 第 7 條 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。
- 第 8 條 學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：
- 一、不受歡迎之追求行為。
  - 二、以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
  - 三、其他有違善良風俗之行為。

### 第四章 校園性侵害或性騷擾之處理機制、程序及救濟方法

- 第 9 條 本法第二條第五款所定之校園性侵害或性騷擾事件，包括不同學校間所發生者。



本法第二條第五款之名詞定義如下：

一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

二、職員：指前款教師以外，於學校執行行政事務或庶務之人員。

三、學生：指在學或接受進修推廣教育者。

第 10 條 校園性騷擾或性侵害事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬學校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

接獲申請或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七日內移送其他有管轄權者。

第 11 條 學校、直轄市或縣（市）主管機關知悉校園性侵害或性騷擾事件時，應向所屬主管或上級機關通報。

學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件時，應依性侵害犯罪防治法第八條、兒童及少年福利法第三十四條、身心障礙者保護法第十四條、家庭暴力防治法第四十一條、兒童及少年性交易防制條例第九條及其他相關法律規定通報。

依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

第 12 條 校園性侵害或性騷擾事件之申請人或檢舉人得以書面申請調查；其以言詞為之者，學校或主管機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。

二、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。

三、申請調查之事實內容及其相關證據。

第 13 條 學校接獲校園性侵害或性騷擾事件時，以學生事務處或訓導處為收件單位，除有本法第二十九條第二項所定事由外，應於三個工作日內將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

學生事務處或訓導處於收件後，應指派專人處理相關行政事宜，學校相關單位並應配合協助。

第 14 條 學校或主管機關應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人或檢舉人於前項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關提出申復；其以言詞為之者，學校或主管機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。

學校或主管機關接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。

申復有理由者，學校或主管機關並應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理。

第 15 條 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理校園性侵害或性騷擾事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項之規定。

校園性侵害或性騷擾事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害或性騷擾事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。



第 16 條 本法第三十條第三項所定具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

- 一、持有中央或直轄市、縣(市)主管機關校園性侵害或性騷擾調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣(市)主管機關所設性別平等教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。
- 二、曾調查處理校園性侵害或性騷擾事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣(市)主管機關所設性別平等教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。

前項第一款之校園性侵害或性騷擾調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣(市)主管機關所設性別平等教育委員會負責規劃，其內容應包括下列課程：

- 一、性侵害或性騷擾基本概念及相關法規。
- 二、校園性侵害或性騷擾事件調查知能。
- 三、校園性侵害或性騷擾事件處置程序。
- 四、其他由性別平等教育委員會建議之課程。

中央或直轄市、縣(市)主管機關應定期培訓校園性侵害或性騷擾調查專業人員，並建立人才庫，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。

第 17 條 學校或主管機關調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，應依下列方式辦理：

- 一、當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- 二、行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人閱覽或告以要旨。
- 三、申請人撤回申請調查時，學校或主管機關得繼續調查處理。

第 18 條 校園性侵害或性騷擾事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及其他足以辨識身分之資料，學校或主管機關除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。  
依前項規定負有保密義務者，包括學校或主管機關內負責處

理校園性侵害或性騷擾事件之所有人員。

依前二項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性侵害或性騷擾事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第 19 條 為保障校園性侵害或性騷擾事件當事人之受教權或工作權，學校或主管機關於必要時得為下列處置：

- 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務。
- 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 三、採取必要處置，以避免報復情事。
- 四、減低行為人再度加害之可能。
- 五、其他性別平等教育委員會認為必要之處置。

第 20 條 學校或主管機關應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但學校或主管機關就該事件仍應依本法為調查處理。

第 21 條 學校或主管機關於必要時應對於當事人提供下列協助：

- 一、心理諮商輔導。
- 二、法律諮詢管道。
- 三、課業協助。
- 四、經濟協助。
- 五、其他性別平等教育委員會認為必要之協助。

前項協助所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。

第 22 條 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第 23 條 對於與校園性侵害或性騷擾事件有關之事實認定，應依據性



別平等教育委員會之調查報告。

性別平等教育委員會調查報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，依本法第二十五條第三項之規定，應給予其書面陳述意見之機會。

前項書面意見經學校或主管機關查證，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得要求性別平等教育委員會重新調查。

**第 24 條** 校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關所設性別平等教育委員會調查屬實後，學校或主管機關應自行依相關法律或法規規定懲處。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，學校或主管機關應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人為適當之懲處。

校園性侵害或性騷擾事件情節重大者，學校、主管機關或其他權責機關除依相關法律或法規懲處外，並得依本法第二十五條第二項規定為必要之處置。

校園性騷擾事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依本法第二十五條第二項規定為必要之處置。

本法第二十五條第二項第一款、第三款、第四款之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

本法第二十五條第二項第二款之處置，應由學校所屬主管機關規劃，學校或主管機關並應督導加害人配合遵守。

**第 25 條** 學校或主管機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應告知申復之期限及受理單位。

申請人及行為人對學校或主管機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或主管機關應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

學校或主管機關接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。

**第 26 條** 學校或主管機關依本法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位保管。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態。
- 二、事件相關當事人 (包括檢舉人、被害人、加害人)。
- 三、事件處理人員、流程及紀錄。
- 四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
- 五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

第二項報告檔案，應包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。
- 二、事件處理過程及結論。

**第 27 條** 學校或主管機關依本法第二十七條第二項規定為通報時，其通報內容應限

於加害人經查證屬實之校園性侵害或性騷擾事件時間、樣態、加害人姓名及職稱或學籍資料。

## 第五章 附則

**第 28 條** 學校應依本準則內容，訂定校園性侵害或性騷擾防治規定。前項規定之內容，應包括下列事項：

- 一、校園安全規劃。
- 二、校內外教學及人際互動注意事項。
- 三、禁止校園性侵害或性騷擾之政策宣示。
- 四、校園性侵害或性騷擾之界定及樣態。
- 五、校園性侵害或性騷擾之申請調查程序。
- 六、校園性侵害或性騷擾之調查及處理程序。
- 七、校園性侵害或性騷擾之申復及救濟程序。
- 八、禁止報復之警示。
- 九、隱私之保密。
- 十、其他校園性侵害或性騷擾防治相關事項。

**第 29 條** 本準則自發布日施行。



## 伍、性別工作平等法Q&A



## 性別工作平等 Q & A

### 一、總則部分

Q：為什麼要制訂性別工作平等法？

A：性別工作平等法之立法精神在消除工作場所性別歧視的現象，提供受僱者一個無性別障礙的工作環境，此法主要在實踐憲法所揭示男女平等之宗旨。

Q：性別工作平等法之適用範圍為何？是否只要依性別工作平等法之規定辦理即可，而不須理會勞動基準法之規定？

A：性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。軍公教人員亦適用之，但罰則及申訴、救濟、處理程序依軍公教各相關法令規定辦理。甚至求職者於求職過程亦受本法之保障。性別工作平等法與勞動基準法適用範圍雖有重疊之處，內容也有少部分重複（如產假與哺乳時間），但性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除婦女就業障礙，與勞動基準法規範雇主僱用勞工勞動條件最低標準之法律不同，二者並無相互排除適用或替代之問題。

Q：性別工作平等法內對於僱用人數有所規範之部分，是否包括所有分支機構，或是以單一區域工作場所之人員來計算？

A：一、有關受僱人數之計算，包含所有分支機構及附屬單位，亦即同一事業單位，例如有母公司與分公司者，其受僱人數應合併計算。但如為關係企業，因其屬不同法人組織，故其受僱人數應分別計算。

二、至於事業單位另行於海外所設立之單位，因其係一獨立事業體，與國內之事業單位非為同一事業機構，其所僱人數自無合併計算之問題。

### 二、性別歧視之禁止

Q：我國有那些法律規定可以保障國人就業機會均等？

- A：一、憲法第7條：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。
- 二、憲法第15條：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。
- 三、憲法增修條文第10條：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。
- 四、勞動基準法第25條：雇主不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。
- 五、身心障礙者保護法第4條：除能證明身心障礙者無勝任能力者外，不得單獨以身心障礙為理由，拒絕其接受教育、應考、進用或予其他不公平之待遇。另第32條、第33條均有相關規定。
- 六、就業服務法第5條：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
- 七、國際勞工組織第100號公約(有關男女勞工同工同酬)及第111號公約(有關就業與職業歧視)。

Q：性別工作平等法規定哪些情形雇主不得因性別或性傾向而有差別待遇？

A：雇主在下列情形不得因性別或性傾向而有差別待遇：  
招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷。例外情形：工作性質僅適合特定性別者不在此限。  
教育、訓練或其他類似活動。  
各項福利措施。  
薪資之給付。工作價值相同者，應給付同等薪資。例外情形：基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。  
退休、資遣、離職及解職。

Q：雇主可否因受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，而終止勞動契約？

A：依據性別工作平等法第11條規定



工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得為解僱之理由。

違反前項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。依同法第38條之1，處新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

### 三、性騷擾之防治部分

**Q：依性別工作平等法第13條規定，事業單位所訂定之性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，應如何做，才能符合所謂在工作場所公開揭示之規定？**

A：事業單位之性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，應依行政院勞委會訂頒之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定，並得提勞資會議討論通過。所訂定之辦法應在工作場所顯著之處公告，並印發各受僱者。

**Q：事業單位所訂定之性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法是否要併同工作規則送請主管機關核備？**

A：法無明定。但事業單位如自行將所定之性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法列入工作規則，則應報請主管機關核備，其變更時，亦同。

**Q：事業單位所訂定之性騷擾防治措施，應包括那些內容？**

A：一、實施防治性騷擾之教育訓練。  
二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。  
三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。  
四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。  
五、對調查屬實之行為人之懲處方式。

**Q：性騷擾事件如何認定？**

A：受僱者或求職者遭受性騷擾時，可先向事業單位內部之申訴管道申訴，雇主為處理前項之申訴，得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會進行調查。性騷擾並無條列式的認定標準，應就個案個別審酌事件



發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

**Q：為防制工作場所性騷擾雇主應做哪些事？**

A：僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，規定處理性騷擾事件之程序。

實施防制性騷擾之教育訓練。

設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並指定人員或單位負責。

與受僱者代表共同組成申訴處理委員會。

雇主若未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，主管機關可依第38條之1規定處新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

雇主已遵行本法所定之各種防制性騷擾之規定，受僱者或求職者仍不免發生性騷擾情事，而受有損害者，雇主可不負連帶損害賠償責任。

雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或求職者受有損害，雇主應負賠償責任。

### 四、促進工作平等措施

**Q：性別工作平等法內所規定的各種假別，事業單位可不可以拒絕不給？**

A：依性別工作平等法第21條第1項規定，受僱者依該法請求生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪期滿申請復職、哺乳時間、為撫育未滿3歲子女請求減少工時及調整工作時間、家庭照顧假時，雇主不得拒絕。另同法第38條對於雇主因於受僱者請求時，如視為缺勤致影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分時，處新台幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

**Q：受僱者年度內之病假已達規定日數後，如欲再請生理假時，可否不給假或該如何給假？**

A：性別工作平等法第14條所定生理假，其請假日數併入病假計算。所



以，若受僱者年度內之病假已請完，想再請生理假時，雇主得不另行給假。另，依該法第2條第1項規定，雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。故如事業單位自訂規定優於該法者，自屬可行。

**Q：勞動基準法的產假規定只有八星期與四星期兩種，而且是明訂有薪，但性別工作平等法所規定之產假卻多了一星期與5日兩種，是否該給薪水？其產假期間如遇例假日，是否該予以扣除？**

A：(行政院勞工委員會79年1月25日台(79)勞動三字第01425號函)

一、性別工作平等法所規定之產假日數與現行勞動基準法規定的並不完全相同，但其立意皆在給予母體休養生息之時間，所以，產假期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，無庸扣除。

二、至於薪資之給付，依該法第15條第2項規定，產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。因此，以適用勞動基準法之事業單位而言，因勞動基準法並無一星期與5日之產假，故雇主並無給付勞工一星期與5日產假期間薪資之法定義務。但8星期與4星期之產假期間薪資，則應依勞動基準法之規定發給。

**Q：關於勞動基準法第50條「分娩」與「流產」疑義？**

A：(行政院勞工委員會91年10月22日台(91)勞動三字第0910055077號令)

勞動基準法第50條及性別工作平等法第15條所稱「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠20週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠20週以下產出胎兒為「流產」。

**Q：陪產假之起訖時點為何？**

A：受僱者應於配偶分娩當日及前後2日之5日期間內，擇其中3日請陪產假。期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。

**Q：育嬰留職停薪期間屆滿前生產者可否於復職後享有產假之權利？**

A：受僱者於育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，復職後仍在本法第15條所定之產假期間者，雇主仍應依性別工作平等法給予產假。但得扣



除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

**Q：育嬰留職停薪期間是否列入工作年資計算？**

A：育嬰留職停薪期間，受僱者並未提供勞務，故該期間不列入工作年資計算。但勞雇雙方如另有較優之約定者，從其約定。

**Q：受僱者育嬰留職停薪期間，可否以請替代人力？**

A：(內政部74年2月5日(74)台內勞字第288244號函)  
育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。

**Q：受僱者申請育嬰留職停薪，是否有申請次數及期間之限制？**

A：性別工作平等法並未規定受僱者申請育嬰留職停薪之次數，但基於留職停薪之立法意旨在於希望勞動者能於其子女成長初期全心撫育照顧，且考量其身心發展之穩定性，並顧及雇主人力調配、工作調度及便於僱用替代人力，故於育嬰留職停薪實施辦法中規定，育嬰留職停薪期間每次以不少於6個月為原則。

**Q：哺乳時間是否只限於事業單位設有哺乳室或育嬰中心時才需給予？是否只有親自餵哺母乳的女性員工才需要給予哺乳時間？**

A：(行政院勞工委員會83年11月8日台(83)勞動三字第100039號函)

一、哺乳時間並非只限於事業單位設有哺乳室或育嬰中心時才給，如受僱者於產後1年內有親自哺乳之需要者，雇主應依法給予哺乳時間。

二、性別工作平等法第18條所規定之哺乳時間，並不是只有女性員工才得享有，男性員工也一樣可以享有，亦即只要員工有親自哺育未滿一歲子女的需要，雇主即需在規定的休息時間外，另給哺乳時間2次，每次30分鐘。

三、此外，女性員工貯存母乳供子女食用之擠(集)乳行為，亦視為親自哺乳，故該擠(集)乳時間亦為該法所稱之哺乳時間。

**Q：受僱者年度內之事假已請完，如欲再請家庭照顧假時，雇主可否不給假或該如何給假？**

A：性別工作平等法第20條所定家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。故若受僱者年度內之事假已請完，如欲再請家庭照



顧假，雇主得不另行給假。如事業單位之規定優於該法者，自屬可行。

**Q：受僱者依性別工作平等法第14條至第20條規定為請求者，雇主可否要求其提出相關證明文件。**

- A：一、為避免雇主與受僱者對於是否給假引發爭議，並使主管機關處理爭議時有所依據，已於該法施行細則中明定受僱者請求或申請各種假別時，雇主得要求受僱者出具證明。
- 二、該法所定之生理假或家庭照顧假雖日數併入病假、事假計算，但同法第21條亦規定，雇主不得因受僱者請求上開規定之假別，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。其與勞工請假規則、公務員請假規則有關事、病假之請假結果有所不同，故是否給假仍應有明確之衡量依據。
- 三、依該法第14條規定，須女性受僱者因生理日致工作有困難者，始得請生理假，為避免請生理假之情形過於浮濫，有違立法原意，該法施行細則爰規定受僱者請生理假亦應提出證明，惟為避免雇主刻意刁難，必要時始得為之。例如雇主要求受僱者每次生理假都須提出醫師證明，則非屬必要之範圍。(行政院勞工委員會80年11月1日台(80)勞動三字第27909號函)

**Q：性別工作平等法中關於生理假之規定為何？**

- A：女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日。請假日數併入病假計算。
- 生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。
- 依勞工請假規則第4條規定，勞工普通傷病假未住院者，一年內合計不得超過30日。普通傷病假一年內合計未超過30日部分，工資折半發給。
- 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤，而影響其全勤獎金。此點為生理假與病假不同之處。
- 這樣的規定女性受僱者並非每年多出12天之生理假，生理假日數係併入病假合併計算，薪資之計算亦依病假規定辦理。

**Q：申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？**



- A：受僱者任職滿一年後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪。
- 育嬰留職停薪期間不得超過2年。
- 同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。
- 配偶未就業者，不適用。
- 育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。
- 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。

**Q：育嬰留職停薪期間投保勞、健、公、軍保等社會保險之規定為何？**

- A：受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，但不包括參加勞工保險之職業災害保險。
- 受僱者繼續參加原有之社會保險，應於原投保單位繼續投保。
- 原由雇主負擔之保險費，免予繳納。
- 原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納。

**Q：育嬰留職停薪期間，雇主僱用之替代人力是否可訂定期契約？**

- A：育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，雇主得與其簽訂定期契約。

**Q：250人以上之雇主是否一定要設托兒所？**

- A：依性別工作平等法第23條規定，僱用受僱者250人以上之雇主，應為所屬員工（含公民營事業單位勞工及軍公教人員）設置托兒設施或提供適當之托兒措施。因此，雇主未必要自行設置托兒所，可以採取與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構或幼稚園辦理之方式；此外，雇主在考量辦理方式的實用性上，以提供符合員工需求之托兒措施，協助員工解決托兒問題即可。

**Q：托兒是否有適用子女年齡之限制？**

- A：托兒設施及托兒措施，係以收托受僱者未滿12歲之子女為對象。

**Q：何謂托兒設施？**

- A：托兒設施指雇主以自行或聯合方式設置托兒設施，其設置標準，依兒



童福利法及各目的事業主管機關相關法令規定辦理。

**Q：何謂托兒措施？**

A：托兒措施指雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒機構辦理托兒服務，並由雇主提供補助托兒津貼者。

**Q：250人以上之雇主如何申請托兒設施或托兒措施之補助？**

A：依行政院勞委會頒布之「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第5條規定，本局應於每年6月底前辦理完成審查申請補助案，審查通過者，除酌予補助外，並送中央主管機關再予補助。

## 五、救濟及申訴程序

**Q：不論事業單位的規模大小，是否一定要設有申訴制度？**

A：依性別工作平等法第32條規定，雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。該法規定旨在使本法之相關爭議能於公、私立機構或機關內迅速解決，雖非屬強制性規定，亦無適用規模別之限制，但同法第13條明定僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，因此，雇主仍宜設置符合其事業單位特性之申訴處理制度。

**Q：發現雇主有違反法令之情形時，應如何申訴？**

A：一、受僱者或求職者發現雇主違反性別工作平等法之規定時，得向本局申訴。但軍公教人員則依其各該人事法令之規定為之。  
二、如屬雇主違反該法第7條至第11條、第13條、第21條或第36條之規定者，於雇主、受僱者或求職者對於本局所為之處分有異議時，得於10日內向行政院勞工委員會性別工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。  
三、雇主、受僱者或求職者對於行政院勞工委員會性別工作平等委員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。

**Q：如遇就業歧視及性別歧視時，如何提出申訴？**



A：填妥「臺北縣勞工就業歧視申訴書」（如後附之相關表格）後，以傳真（02-29670652）或郵寄（板橋市中山路1段161號7樓）之方式向本縣之就業歧視評議委員會提出申訴。



## 陸、性別工作平等法-解釋令



**中華民國92年4月29日勞動3字第0920024233號令**

**主旨：**有關兩性工作平等法第二條規定之「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」依該法進行申訴、救濟及處理程序時，其定義範圍案

**全文內容：**

茲核定有關兩性工作平等法第二條規定之「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」依該法進行申訴、救濟及處理程序時，其定義範圍，公務人員、教育人員分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據，軍職人員則依「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」第三條第一款及第四款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍。上開人員有關兩性工作平等之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

**中華民國91年4月12日勞動2字第0910017954號令**

**主旨：**依兩性工作平等法申請育嬰留職停薪期間，雇主可僱用替代人力簽訂定期契約。

**說明：**

適用勞動基準法之勞工，依兩性工作平等法申請育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力執行其原有之工作時，該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，依勞動基準法第九條及其施行細則第六條規定，雇主得與其簽訂定期契約。

**中華民國97年4月11日勞動3字第0970130233號函**

**主旨：**有關定期契約人員申請育嬰留職停薪疑義案，復請查照。

**說明：**

- 一、復貴局九十一年三月二十七日局考字第 九一 八 九八號函。
- 二、查兩性工作平等法對於所有受僱者及求職者均適用，軍公教人員亦適用。因此，依聘用人員聘用條例所聘用之定期契約人員，申請育嬰留職停薪，有合於該法第十六條規定者，仍有該法之適用。惟該等人員得申請育嬰留職停薪之期間，除勞雇雙方另有約定外，應至定期契約期限屆滿時止。另，育嬰留職停薪實施辦法第六條規定，育嬰留職停

薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。

- 三、有關育嬰留職停薪期間，雇主得否與替代人力簽訂定期契約疑義，檢送本會九十一年四月十二日勞動二字第 九一 一七九五四號令影本一份，請參考。

**中華民國91年4月24日勞動3字第0910018612號函**

**主旨：**有關育嬰留職停薪相關疑義，復請查照。

**說明：**

- 一、復貴工會九十一年四月十一日日亞航產字第九一 一 號函。
- 二、查兩性工作平等法第十六條規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前、得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。符合上開申請要件之受僱者，皆可在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，其權利不受育嬰留職停薪實施辦法第二條第三項規定「育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則」之影響。

**中華民國93年10月6日勞動3字第0930048700號函**

**主旨：**關於受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次申請復職生效日相隔半年以上之規定，是否違反兩性工作平等法令規定疑義一案，復請查照。

**說明：**

- 一、復貴府九十三年九月二十七日北市勞二字第 九三三四八六二三 號函。
- 二、查兩性工作平等法第十六條第一項規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫養子女二人以上者。其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」；復依育嬰留職停薪實施辦法第二條第二項規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。上開規定並無受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次復職生效日相隔半年以上為限制。故依同法第二十一條第一項規定，受僱者依上規定為育

嬰留職停薪之請求時，雇主應不得拒絕。雇主如欲規定受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次申請復職生效日相隔半年以上者，應與受僱者協商。

#### 中華民國97年4月11日勞動3字第0970130233號函

**主旨：**有關受僱者任職未滿1年是否能依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，及其社會保險資格與保費負擔疑義說明：

- 一、查性別工作平等法第2條第1項規定：「雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。」；第16條第1項規定：「受僱者任職滿1年後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪...」基於，事業單位如同意受僱者任職未滿1年得申請育嬰留職停薪，屬優於法律規定之約定，自無不可。
- 二、又，性別工作平等法第16條第1項規定為同條第2項規定之必要條件，故受僱者若於不符合性別工作平等法第16條第1項規定之情形（在職未滿1年）下，事業單位同意其申請育嬰留職停薪，該受僱者及其雇主仍無性別工作平等法第16條第2項規定之適用。受僱者留職停薪期間之社會保險事宜仍應依各該保險規定辦理。

#### 中華民國98年5月22日勞動3字第0980012833號函

**主旨：**所詢受僱者申請育嬰留職停薪疑義，復請 查照。

**說明：**

- 一、復貴公司98年5月4日（98）奇電總字第0439號函。
- 二、依性別工作平等法第16條規定，受僱者任職滿1年後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。該規定係考量多數父母仍親自負擔養育幼兒之責任，為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任，爰加以訂定。
- 三、依性別工作平等法施行細則第12條規定，性別工作平等法第16條第1項所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。基於，來函所述受僱者若單親，包括離婚、喪偶及未婚有子女等，屬母兼父職

或父兼母職之情形，依性別工作平等法第16條規定之立法意旨，若符合申請要件，自得依規定申請育嬰留職停薪。

- 四、受僱者申請育嬰留職停薪，依育嬰留職停薪實施辦法第2條第2項第6款規定，應檢附配偶就業之證明文件，若受僱者為單親因無配偶自無該款規定之適用。惟依性別工作平等法施行細則第13條規定，受僱者依性別工作平等法第16條規定為申請者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

#### 中華民國92年1月8日勞動2字第0920001321號令

**要旨：**依兩性工作平等法請生理假或產假者，於依勞動基準法計算平均工資時不列入計算

**全文內容：**

女性受僱者依兩性工作平等法第十四條規定請生理假，或因妊娠未滿三個月流產，依同法第十五條規定請產假者，於依勞動基準法第二條第四項規定計算平均工資時，上開期間之工資及日數均不列入計算。

#### 中華民國91年7月10日勞動3字第0910035173號令

**要旨：**兩性工作平等法第十五條有關一星期及五日產假薪資給付疑義

**全文內容：**

女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，可依兩性工作平等法第十五條規定請一星期及五日之產假，雇主不得拒絕。惟產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。以勞動基準法而言，該法並無一星期及五日之產假規定，基此，適用勞動基準法之勞工，如依兩性工作平等法請求一星期或五日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第四條第二項規定，就普通傷病假一年內未超過三十日部分，折半發給工資。至於不適用勞動基準法之受僱者，產假期間之薪資，則依相關法令之規定或勞動契約之約定辦理。

## 中華民國92年12月4日勞動3字第0920066626號令

**要旨：**因子宮外孕施行腹腔鏡手術切除得請產假

**全文內容：**

子宮外孕依醫學上之定義亦屬懷孕，為保障母體之健康，受僱者因子宮外孕施行腹腔鏡手術切除，得依兩性工作平等法第十五條第一項之規定請產假。

## 中華民國91年10月22日勞動3字第0910055077號令

**要旨：**釋示「分娩」與「流產」

(原內政部 73.11.30 (73) 台內勞字第 267656 號函不予適用)

**全文內容：**

- 一、勞動基準法第五十條及兩性工作平等法第十五條所稱「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠二十週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠二十週以下產出胎兒為「流產」。
- 二、前勞工行政主管機關內政部七十三年十一月卅日(七三)台內勞字第二六七六五六號函不再援用。

## 中華民國91年6月14日勞動3字第0910026837號函

**主旨：**有關女性公務人員請生理假疑義一案，復請查照。

**說明：**

- 一、復貴部九十一年五月二十四日部法二字第 九一二一四七四一七號函。
- 二、查兩性工作平等法第十四條規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，...。」女性受僱者在停經前因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，並無年齡之限制。惟受僱者提出申請時，原則無需提出證明文件，必要時雇主得要求其提出相關證明文件，同法施行細則第十三條訂有明文。另，同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假皆須提出醫師證明，則非屬「必要」之範圍。

## 中華民國91年9月23日衛署國健字第0910012162號

**主旨：**有關函詢「生理日」及「分娩」之認定疑義乙案，復如說明，請查照。

**說明：**

- 一、復 貴會九十一年七月二十三日勞動三字第 九一 三七二八九號書函。
- 二、首揭事項，經函請台灣婦產科醫學會查察相關資料，茲摘述如下：生理日，醫學上之定義為週期性之經血來潮，其週期介乎二十一至三十五天之間，經血來潮期間約為五至七天；臨床上可利用內診、抽血等方法來確定生理日，非臨床醫學單位則不易判定生理日，只能根據當事人的陳述來判斷；中年婦女之更年期症狀與生理日之成因完全不同，應不屬於生理日之認定範圍；分娩與流產，醫學上之定義，懷孕二十週以上產出胎兒為「分娩」，懷孕二十週以下產出胎兒為「流產」；分娩過程中胎死腹中、分娩後死產，均依據事發當時之懷孕週數來決定其為「分娩」或「流產」；人工流產一般指的是懷孕二十週以下之流產，因此屬於「流產」。

## 中華民國98年3月17日勞動三字0980130196號函

**主旨：**有關勞雇雙方合意因景氣因素協商暫時減少工時及工資期間(即實施所謂「無薪休假」)適逢產假，如何給薪疑義，請查照。

**說明：**

- 一、勞動基準法第50條第1項規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。」同條第2項規定：「前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。」，上開規定係指因分娩或妊娠3個月以上流產之女性員工，雇主應停止其工作，並依曆計給產假，受僱6個月以上者，產假期間之工資，雇主應依勞動契約之約定發給，未滿6個月者減半發給。
- 二、所謂「無薪休假」係勞雇雙方為因應景氣因素，所為暫時性停止勞務提供之協議，縱使勞工前已同意實施所謂「無薪休假」，惟產假

期間，雇主依法本應停止其工作，該期間自無得實施所謂「無薪休假」，並應依無薪休假前之原勞動契約所約定工資數額給付。

#### 中華民國91年4月8日勞動3字第0910014599號函

**主旨：**有關兩性工作平等法第十三條第一項規定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，是否屬中央法規標準法第三條所稱之辦法疑義一案，復請查照。

#### 說明：

- 一、復貴會九十一年三月二十五日公人字第九一 一六六三號函。
- 二、查兩性工作平等法第十三條第一項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。」上開規定係適用所有公營、私營之雇主，故其所稱辦法，係口語上一般人通稱之辦法，並非法規命令之名稱。雇主為行政機關時，其性質僅係長官對屬官，為規範機關內部秩序及運作，所為具內部效力之規定，並不發生外部效力，宜認定為行政程序法第一百五十九條第二項第一款所稱之「行政規則」。

#### 中華民國92年12月26日勞動3字第0920071983號函

**主旨：**有關「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第十一條有關救濟程序疑義一案，復請查照。

#### 說明：

- 一、復貴部九十二年十二月五日法人字第九二 四九一一 號函。
- 二、查「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第十一條規定，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。該條所稱「對申訴案之決議有異議」係指對於同準則第十條規定「申訴處理委員會所為之附理由之決議」有異議。當事人如提出申覆，是否仍由原決定之相同委員審理申覆案，該準則並無明定，各單位可於自訂之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」中規定辦理。

#### 中華民國91年7月24日勞動3字第0910038223號函

**主旨：**有關私立學校教職員工適用兩性工作平等法相關疑義一案，復請查照。

#### 說明：

- 一、復貴部九十一年五月十五日台（九一）人（三）字第九一四二七三四號函。
- 二、兩性工作平等法第二條規定，本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
- 三、查私立學校專任教師係教師法之適用對象，基此，私立學校專任教師就兩性工作平等事項所為之申訴，應依教師法有關申訴及訴訟程序，向各級教師申訴評議委員會提出。至於私立學校專任教師外之受僱者，則依兩性工作平等法第三十三條、第三十四條規定之救濟及申訴程序辦理。

#### 中華民國92年1月15日勞動3字第0920001112號函

**主旨：**有關兩性工作平等第二條規定疑義，復請查照。

#### 說明：

- 一、復貴府九十二年一月七日北府勞福字第九二 五三八 號函。
- 二、查兩性工作平等法第二條規定：「...本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」
- 三、公立及已立案之私立學校專任教師係教師法之適用對象，基此，公立及已立案之私立學校專任教師就兩性工作平等事項所為之申訴，應依教師法有關申訴及訴訟程序，向各級教師申訴評議委員會提出。公立學校編制內依法任用之職員為公務人員保障法之適用對象，其有關兩性工作平等事項之申訴、救濟及處理程序則依公務人員保障法之規定辦理。

四、至於公立學校專任教師及編制內依法任用之職員以外之受僱者，及私立學校專任教師以外之受僱者，則依兩性工作平等法第三十三條、第三十四條規定之救濟及申訴程序辦理。

#### 公務人員保障暨培訓委員會中華民國91年6月7日公保字第9103023號函

**主旨：**有關公務員兼具勞工身分者，其有關兩性工作平等事項之申訴、救濟及處理程序究應適用公務人員保障法或兩性工作平等法疑義一案，復如說明，請查照。

**說明：**

- 一、復貴會民國九十一年五月二十二日勞動三字第 九一 二五六三五號書函。
- 二、按公務人員保障法第三條第一項規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員。」及同法第三十三條規定：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、公營事業對經營政策負有主要決策責任及依法任用之人員。三、機關組織編制中依法聘用（任）、僱用人員。」據上，公營事業機構從業人員，除董事長、總經理、代表官股之董事、監察人等對經營政策負有主要決策責任之人員外，兼具勞工身分之從業人員，必須係依公務人員或事業人員相關任用法律（如交通事業人員任用條例）任用者，始為公務人員保障法適用或準用之對象，合先敘明。
- 三、次按公務人員保障法第四條規定：「公務人員權益之保障，依本法所定復審、再復審、申訴、再申訴之程序行之。」其中公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或不當，至損害其權利或利益者，得提起復審、再復審；至於公務人員對於服務機關所提供之工作條件及所為之管理認為不當者，則得提出申訴、再申訴，分別為該法第十八條、第十九條、第二十三條第一項所明定。復依兩性工作平等法第二條第三項規定：「公務人員、.....之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」是

以，公務員兼具勞工身分者，如係公務人員保障法適用或準用對象，因公務機關（構）違反兩性工作平等法禁止性別歧視之規定，或因性騷擾情事，致遭原處分機關（服務機關）違法或不當之行政處分或管理措施，自得視其性質，分別依公務人員保障法所定復審、再復審或申訴、再申訴程序提起救濟。除此之外，其他有關兩性工作平等事項之申訴、救濟及處理程序，因涉兩性工作平等法相關規定，係屬貴會職權，尚與本會職掌無涉。

#### 中華民國91年7月12日勞檢1字第0910033892號函

**主旨：**有關貴府函詢可否對公務機關實施兩性工作平等法之查處疑義一案，復如說明，請查照。

**說明：**

- 一、復貴府九十一年六月二十六日府勞二字第 九一 七三九七四號函。
- 二、依兩性工作平等法第四條規定，貴府為該法之主管機關，故為落實轄內兩性工作平權，貴府本於職權得派員或指揮所屬勞動檢查機構持貴府核發之身分證明文件至公務機關進行查處。

#### 中華民國94年1月11日勞動3字第0940000604號函

**主旨：**所詢兩性工作平等法第二條第二項疑義乙案，復請查照。

**說明：**

- 一、復貴部九十三年十二月三十一日法人字第 九三一三 四一六二號函。
- 二、查兩性工作平等法第二條第二項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。」依其立法說明：「因公務人員保障法、教師申訴評議委員會組織及評議準則、國防部官兵權益保障委員會組織章程已有相關規定，故明定公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟程序及罰則排除本法之適用。」（詳附件一）另參本會九十二年四月二十九日勞動三字第 九二 二四二三三號令：「有關兩性工作平等法第二條規定之『公務人員』、『教育人



## 柒、相關表格

員』及『軍職人員』依該法進行申訴、救濟及處理程序時，其定義範圍，公務人員、教育人員分別以『公務人員保障法』、『教師法』所訂適用或準用範圍為界定之依據，軍職人員則依『國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點』第三條第一款及第四款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍」（詳附件二）綜上，適用該法之受僱者或求職者如係前開所稱公務人員、教育人員或軍職人員，其申訴、救濟及處理程序，始得另依該人事法令之規定辦理；其雇主苟有違反兩性工作平等法情事時，允依前開規定，免由主管機關裁罰。至非屬前開所稱公務人員、教育人員或軍職人員之受僱者或求職者，其雇主有違反兩性工作平等法情事者，無前開但書之適用。

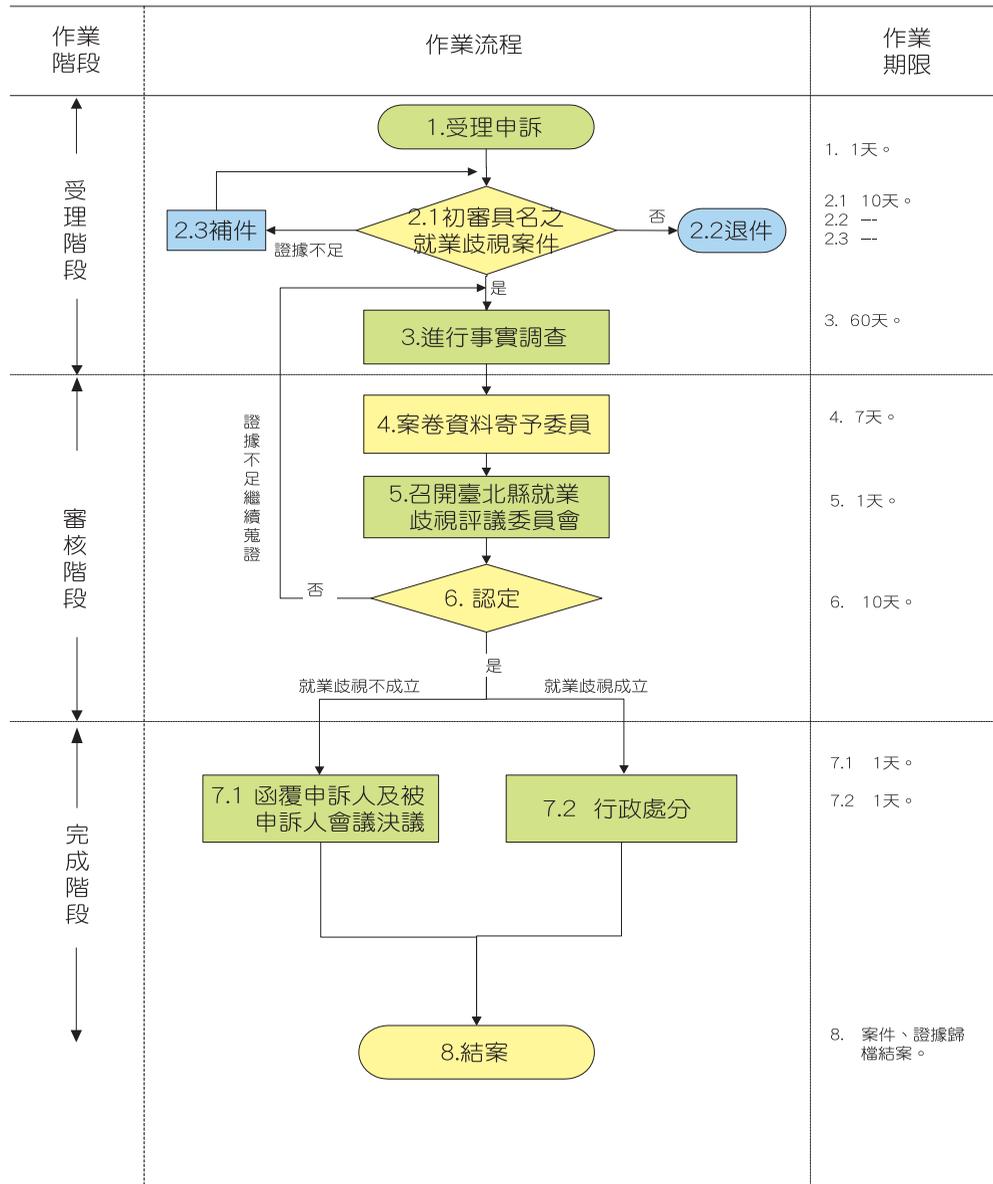
### 中華民國91年6月5日勞福2字第0910028129號函

**主旨：**為鼓勵僱用受僱員工未達二百五十人之雇主推動托兒設施或托兒措施，均可比照依「託兒設施措施設置標準及經費補助辦法」規定申辦補助，請 查照。

#### 說明：

- 一、本會九十一年五月七日勞福二字第 九一 二二六九二號函諒達。
- 二、「兩性工作平等法」第二十三條雖規定僱用受僱員工二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供托兒措施。但基於公平之原則，只要雇主有心推動該項政策，不論僱用員工人數多寡，政府均應予以鼓勵，準此，凡僱用受僱員工未達二百五十人之雇主，均可比照依「託兒設施措施設置標準及經費補助辦法」提出申請。
- 三、檢附修正後之「行政院勞工委員會九十一年度補助托兒設施措施作業須知」暨「九十一年度獎勵推動托兒設施措施績優對實施計畫」各一份。

臺北縣政府勞工局辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖



(民)勞勞資09-流程圖

臺北縣勞工就業歧視申訴書

編號

| 申訴人基本資料       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |       |      |  |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--|
| 姓名            | 性別                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 身分證字號 | 工作期間 |  |
| 身分別           | 國籍                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 出生日期  | / /  |  |
| 職稱            | 胎次                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 分娩日期  | / /  |  |
| 聯絡電話          | 地址                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |       |      |  |
| 代理人基本資料(無則免填) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |       |      |  |
| 姓名            | 性別                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 身分證字號 |      |  |
| 身分            | 國籍                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 出生日期  |      |  |
| 聯絡電話          | 地址                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |       |      |  |
| 雇主基本資料        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |       |      |  |
| 公司名稱          | 行業                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 統一編號  |      |  |
| 代表人           | 人數                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 設立日期  |      |  |
| 聯絡電話          | 地址                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |       |      |  |
| 申訴事項          | * 被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視：<br>一、就業服務法第5條<br>種族歧視 階級歧視 語言歧視 思想歧視 宗教歧視<br>黨派歧視 籍貫歧視 出生地歧視 性別歧視 性傾向歧視<br>年齡歧視 婚姻歧視 容貌歧視 五官歧視 身心障礙歧視<br>以往工會會員身份歧視<br>二、性別工作平等法<br>第7條 - 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。<br>第8條 - 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。<br>第9條 - 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。<br>第10條 - 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。<br>第11條第1項 - 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。<br>第11條第2項 - 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。<br>第13條第1項 - 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。<br>第13條第2項 - 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。 |       |      |  |



|                 |                                                                                                                                                                      |                  |         |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------|
| 申訴事項            | 第21條第1項 - 受僱者依前七條之規定為請求（請生理假、產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳時間及家庭照顧假）時，雇主不得拒絕。<br>第21條第2項 - 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。<br>第23條 - 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。 |                  |         |
| 申               |                                                                                                                                                                      |                  |         |
| 訴               |                                                                                                                                                                      |                  |         |
| 事               |                                                                                                                                                                      |                  |         |
| 證明文件<br>(請提供影本) | 勞工保險卡<br>身心障礙手冊                                                                                                                                                      | 服務證明書<br>其他_____ | 醫師診斷證明書 |
| 申訴人簽名           |                                                                                                                                                                      | 代理人簽名            |         |

中華民國 年 月 日

承辦單位：臺北縣政府勞工局勞資關係科  
 臺北縣就業歧視諮詢專線：29676902  
 申請案編號：110105，公告期限：90天

(事業單位名稱) 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

### 壹、目的

為防制就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「**性別工作平等法**」制定本要點。

### 貳、定義

- 一、性騷擾：
  - (一) 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
  - (二) 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- 二、就業場所：由公司所提示，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

### 參、性騷擾防治措施

- 一、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
- 二、員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 三、就業場所所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 四、公司應致力防制性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。
- 五、申訴及調查
  - (一) 為處理性騷擾申訴，公司得常設部門(\_\_\_\_\_(部門名))或人



員(\_\_\_\_\_(人員名))受理申訴,或於申訴\_\_\_\_日內成立調查小組並開始為調查、審議;小組成員共\_\_\_\_人,其中\_\_\_\_人為資方代表,\_\_\_\_人為勞方代表,女性成員總數不少於二分之一。

(註:為利議決小組成員人數應為奇數,且勞方代表人數應大於資方代表人數)

- (二) 受理申訴者為處理申訴案件,必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見,並得依申訴人之申請,進行調查;申訴人非有正當理由,不得拒絕。
- (三) 申訴者於釋明受性騷擾之事實後,雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時,應就該事實不存在,負舉證責任。
- (四) 受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴,得要求相關人員或單位提供相關資料,該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
- (五) 調查、審議過程中應維護申訴人權益,以保密方式處理申訴案件,不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。
- (六) 受理申訴者應於受理申訴之日起\_\_\_\_日內作成決定,必要時得延長\_\_\_\_日,並以延長一次為限。(註:受理申訴調查日期加延長日期不得超過90日)
- (七) 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄,並密封存檔\_\_\_\_年。
- (八) 公司不得因員工提出性騷擾申訴,而予以解僱、調職及其他不利之處置。

#### 肆、罰則

如確有性騷擾之事實,公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分,或依各相關法令規定予以免職;如該事實涉及刑責,公司得同時移送司法機關。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者,得於10日內提出申覆,經結案後,不得就同一事由,再提出申訴。

本公司性騷擾申訴專線電話:  
 傳真:  
 電子信箱:

### 公司(機關、團體)符合性別工作平等法規定自行檢視表

| 項次 | 法定項目                                                      | 符合規定 | 尚待改善 |
|----|-----------------------------------------------------------|------|------|
| 1  | 招募、甄試、進用措施不因性別或性傾向而有差別待遇                                  |      |      |
| 2  | 分發、配置措施不因性別或性傾向而有差別待遇                                     |      |      |
| 3  | 考績規定不因性別或性傾向而有差別待遇                                        |      |      |
| 4  | 陞遷規定不因性別或性傾向而有差別待遇                                        |      |      |
| 5  | 舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動,不因性別或性傾向而有差別待遇                          |      |      |
| 6  | 提供各項福利措施,不因性別或性傾向而有差別待遇                                   |      |      |
| 7  | 薪資給付規定,不因性別或性傾向而有差別待遇                                     |      |      |
| 8  | 退休、資遣、離職及解僱規定,不因性別或性傾向而有差別待遇                              |      |      |
| 9  | 工作規則、勞動契約或團體協約等未規定,員工因結婚、懷孕、分娩或育兒情形時須自行離職或留職停薪,或以相關理由予以解僱 |      |      |
| 10 | 已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法,並公開揭示(受僱者30人以上之公司、機關請填列)               |      |      |
| 11 | 已訂定性騷擾事件申訴協調處理機制                                          |      |      |
| 12 | 請假規則已納入生理假、產假、陪產假之規定及請假處理程序                               |      |      |
| 13 | 已訂定育嬰留職停薪(包括復職)、哺乳時間、育兒工時調整之規定及請假處理程序                     |      |      |
| 14 | 已訂定家庭照顧假之規定及請假處理程序(受僱者5人以上之公司、機關、團體請填列)                   |      |      |
| 15 | 已設置托兒設施或提供適當之托兒措施(受僱者250人以上之公司、機關、團體請填列)                  |      |      |



| 項次 | 建議項目                                 | 建置完成 | 尚待規劃 |
|----|--------------------------------------|------|------|
| 1  | 已設置哺集乳室空間與設施                         |      |      |
| 2  | 已針對主管階層規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練 |      |      |
| 3  | 已針對員工規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練   |      |      |
| 4  | 其他落實性別工作平等之積極措施：                     |      |      |

## 職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】

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？本會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。

行政院勞工委員會 敬上

| 項次 | 項 目                                                                      | 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？<br>(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)？<br>(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？<br>(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？<br>(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？<br>(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？<br>(性別工作平等法第8條)              |   |   |



| 項次 | 項 目                                                             | 是 | 否 |
|----|-----------------------------------------------------------------|---|---|
| 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？            |   |   |
| 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？<br>(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？<br>(性別工作平等法第11條)                   |   |   |
| 10 | 老闆或主管未依規定給予產假？<br>(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？<br>(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？<br>(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？<br>(勞動基準法第50條)                       |   |   |
| 14 | 懷孕期間，公司有較輕易的工作，我申請改調，但遭老闆或主管拒絕？<br>(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？<br>(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，可上行政院勞工委員會網站 (<http://www.cla.gov.tw>) 「勞動條件業務」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。

## 職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】

親愛的雇主您好：

女性投入職場愈來愈普遍，貴公司是否曾因求職者或受僱者懷孕感到困擾，深怕不瞭解相關法令規定而觸法？為協助雇主建立友善的工作環境，本會特訂定「禁止懷孕歧視檢視表」，幫助您瞭解相關法令規定，消除職場懷孕歧視，對懷孕求職者或受僱者友善對待，增加員工的向心力，並提昇公司有形的競爭力及無形的企業形象。

行政院勞工委員會 敬上

| 項次 | 項 目                                                  | 符合規定 | 尚待改善 |
|----|------------------------------------------------------|------|------|
| 1  | 本公司招募、甄試、進用措施不因求職者懷孕而有不利對待。<br>(性別工作平等法第7條)          |      |      |
| 2  | 本公司分發、配置措施不因受僱者懷孕而有不利對待。<br>(性別工作平等法第7條)             |      |      |
| 3  | 本公司不因受僱者懷孕而影響其考績。<br>(性別工作平等法第7條)                    |      |      |
| 4  | 本公司不因受僱者懷孕而影響其陞遷。<br>(性別工作平等法第7條)                    |      |      |
| 5  | 本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，考量懷孕受僱者需求及參加意願。<br>(性別工作平等法第8條) |      |      |
| 6  | 本公司舉辦或提供各項福利措施，不因受僱者懷孕而有不利對。<br>(性別工作平等法第9條)         |      |      |
| 7  | 本公司之薪資給付，不因受僱者懷孕而有不利對待。<br>(性別工作平等法第10條)             |      |      |

| 項次 | 項 目                                                            | 符合規定 | 尚待改善 |
|----|----------------------------------------------------------------|------|------|
| 8  | 本公司之退休、資遣、離職及解僱，不因受僱者懷孕而有不利對待。<br>(性別工作平等法第11條)                |      |      |
| 9  | 本公司未規定或事先約定受僱者因懷孕或分娩情形時，須自行離職、留職停薪或以相關理由予以解僱。<br>(性別工作平等法第11條) |      |      |
| 10 | 本公司依法給予受僱者產假。<br>(性別工作平等法第15條)                                 |      |      |
| 11 | 本公司對請產假之受僱者，不視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。<br>(性別工作平等法第21條)         |      |      |
| 12 | 本公司於受僱者產假期間，未終止其勞動契約。<br>(勞動基準法第13條)                           |      |      |
| 13 | 本公司未使懷孕受僱者於午後10時至翌晨6時之時間內工作。<br>(勞動基準法第49條)                    |      |      |
| 14 | 本公司依法給予產假期間工資。<br>(勞動基準法第50條)                                  |      |      |
| 15 | 本公司考量懷孕受僱者生理狀態，如有較為輕易之工作，尊重其意願，讓其申請改調，且未減少工資。<br>(勞動基準法第51條)   |      |      |

### 【檢視結果】

- 貴公司如全部符合規定，表示貴公司提供一個無歧視、重平等的友善職場，落實性別工作平等法等規定，致力於職場平權之實踐。
- 貴公司如有部分項目尚待改善，可上行政院勞工委員會網站(<http://www.cla.gov.tw>)「勞動條件業務」項下查詢性別工作平等法相關規定，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。



Handwriting practice lines on the left page. The page features a series of horizontal lines, each consisting of a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line. These lines are spaced evenly down the page, providing a guide for letter height and placement.



Handwriting practice lines on the right page. The page features a series of horizontal lines, each consisting of a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line. These lines are spaced evenly down the page, providing a guide for letter height and placement.



# 性別工作平等

| 宣 | 導 | 手 | 冊 |

發行人 / 高寶華

出版者 / 臺北縣政府勞工局

總編輯 / 許秀能

編輯 / 陳淑貞、王曉雲、李靜依

地址 / 臺北縣板橋市中山路1段161號7樓

電話 / (02)29603456

網址 / <http://www.labor.tpc.gov.tw>

印刷 / 黃禾彩色印刷品實業有限公司

出版日期 / 98年11月



臺北縣政府勞工局 編印

ISBN : 978-986-02-0580-0

GPN : 1009803182