

## 第一 部 分

### 性別工作平等法 Q&A

#### 1.總則篇

Q1：為什麼要制定性別工作平等法？

A：性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，在消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視（內容詳見 Q4 至 Q6），排除受僱者就業障礙的部分包括性騷擾之防治（內容詳見 Q7 至 Q10）及促進工作平等措施兩部分（內容詳見 Q11 至 Q24）。

Q2：性別工作平等法之適用範圍為何？

A：性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。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、排除受僱者就業障礙，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之問題。

Q3：性別工作平等法是否適用軍公教人員？

A：依性別工作平等法第二條規定，「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」亦適用該法。但其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

- 有關「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。

- 若非前述「公務人員」、「教育人員」或「軍職人員」身份之受僱者或求職者，其雇主有違反性別工作平等法情事者，仍依性別工作平等法規定辦理。

#### 2.性別歧視之禁止篇

Q4：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或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

- 退休、資遣、離職及解職。

Q5：如何認定雇主是否有性別工作平等法第七條規定之性別或性傾向歧視？

A：性別工作平等法第七條規定：

- 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。所稱「工作性質僅適合特定性別者」，係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。
- 雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等方面有性別或性傾向差別待遇之情事時，依性別工作平等法第三十一條規定，雇主應負舉證責任說明該差別待遇與性別或性傾向因素無涉。

Q6：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：性別工作平等法第十一條規定：

- 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。
- 雇主亦不得以受僱者結婚、懷孕、分娩或育兒為解僱之理由。
- 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。

### 3.性騷擾之防治篇

Q7：性別工作平等法所稱之性騷擾所指情形為何？

A：性別工作平等法所稱之性騷擾有兩種情形：一、「敵意性工作場所性騷擾」；二、「交換式工作場所性騷擾」。

- 「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。
- 「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

Q8：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。

Q9：為防治工作場所性騷擾雇主應做哪些事？

A：依性別工作平等法第十三條規定，雇主有以下責任：

- 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，規定處理性騷擾事件之程序。
- 實施防治性騷擾之教育訓練。
- 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，主管機關可依第三十八條之一規定處新台幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
- 雇主已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，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。

Q10：受僱者或求職者提出性騷擾之申訴時，雇主應如何處理？

A：依性別工作平等法第十三條規定，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。

- 依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，雇主所採取措施包括：
  - 組成申訴處理委員會。
  - 處理申訴原則：不公開；保密；當事人充分陳述；得邀請具相關學識經驗者協助；自提出三個月內結案；以被害人主觀感受為判斷；衡酌雙方當事人權力量差距。
  - 委員會決議應書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
  - 請對申訴案之決議有異議者，十日內提出申覆。如提出申覆，是否仍由原決定之相同委員審理申覆案，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。
  - 對申訴人、申訴之相對人為適當之懲戒或處理。
  - 追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行。

#### 4.促進工作平等措施篇

Q11：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，每月得請生理假一日。

- 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。

依勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假未住院者，一年內合計不得超過三十日。普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，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十二天之生理假，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。

Q12：女性受僱者申請生理假時，是否應提出證明文件？

A：• 依性別工作平等法第十四規定，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。

• 勞資間本來應以誠實互信之原則相互對待，但必要時雇主亦得要求提出證明。但同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假都須提出醫師證明，則非屬必要之範圍。

Q13：性別工作平等法有關產假之規定為何？

A：• 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。依勞動基準法規定，產假八星期與產假四星期之產假，受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。性別工作平等法規定之一星期及五日之產假，因勞動基準法並無相關之規定，故雇主無給付薪資之義務。

• 產假期間之計算，應依曆連續計算。

Q14：性別工作平等法所定陪產假之規定為何？

A：• 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。

• 陪產假三日，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。

• 陪產假如遇例假、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。

Q15：受僱者之配偶如未就業，是否得依性別工作平等法第十六條規定申請育嬰留職停薪？

A：• 性別工作平等法第十六條申請育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自養育幼兒，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，爰加以制定，受僱者申請育嬰留職停薪時，依育嬰留職停薪實施辦法第二條規定，應事先以書面向雇主提出，並依法記載相關事項及檢附配偶就業之證明文件。

• 依性別工作平等法第二十二條規定，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。該規定係因受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者自無須請假。但有正當理由者，不在此限。基上，

受僱者之配偶若未就業，包括服刑、服役、國內外進修或失蹤等原因未就業，不適用性別工作平等法第十六條規定，惟受僱者申請育嬰留職停薪之理由如與前開性別工作平等法第十六條規定之立法意旨相符，且有同法第二十二條但書規定之情形，雇主仍應准其申請。

Q16：申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？

A：• 依性別工作平等法第十六條規定，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

- 至子女滿三歲止育嬰留職停薪期間不得超過二年。
- 同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
- 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。

Q17：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：• 受僱者任職滿一年後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，得遞延三年繳納。

Q18：育嬰留職停薪期間，雇主僱用之替代人力是否可簽訂定期契約？

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。

Q19：性別工作平等法有關哺乳時間之規定為何？

A：• 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。

- 哺乳時間，視為工作時間。
- 親自哺乳不限餵哺母乳，牛乳、羊乳等亦屬之。
- 親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間。
- 親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形。
- 設置哺乳室並非法律強制規定。

Q20：有關育兒減少工時或調整工作時間之規定為何？

A：• 性別工作平等法第十九條規定，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，每天可減少工作時間一小時或調整工作時間；

- 減少之工作時間，不得請求報酬。

Q21：性別工作平等法有關家庭照顧假之規定為何？

A：• 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。

- 家庭照顧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。

依勞工請假規則規定，勞工請事假一年內合計不得超過十四日，事假期間不給工資。

- 雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績，此為事假與家庭照顧假不同之處。

Q22：性別工作平等法有關雇主設置托兒設施或提供適當之托兒措施之規定為何？

A：• 性別工作平等法第二十三條規定，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應（一）設置托兒設施或（二）提供適當之托兒措施。

• 「設置托兒設施」包括雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構，其設置標準，應符合兒童及少年福利法及各目的事業主管機關相關法令規定。

• 「提供適當之托兒措施」包括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，或提供符合員工需求之其他托兒措施，目的在協助員工解決托兒問題。

• 雇主提供之托兒設施或措施，如符合「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」之規定者，可向主管機關申請經費補助。有關申請辦法及相關表格可上本會網站查詢，本會網站網址：[www.cla.gov.tw](http://www.cla.gov.tw)。

Q23：職工福利金提供之托兒津貼，可否視為雇主提供之托兒津貼？

A：不可以，因職工福利金一經提撥即為全體職工所共有，其所提撥之托兒津貼，不得視為性別工作平等法所稱雇主之義務，故不可視為雇主提供之津貼。

Q24：雇主可否委託工會或職工福利委員會等單位推動托兒設施或措施？

A：• 托兒設施推動方式若非由雇主自行推動時，亦可由雇主委託工會或職工福利委員會設置。

• 托兒措施之提供依性別工作平等法規定係雇主的責任，然基於實務需要，雇主可委由工會或職工福利委員會辦理是項業務，惟簽約之甲、乙雙方仍為雇主與托兒機構，至於職工福利委員會則以「委任人」之名義簽署；另有關職工福利委員會雖受委任辦理是項業務，惟其托兒津貼之提供，仍為雇主責任。

## 5.救濟及申訴程序篇

Q25：雇主若不依性別工作平等法給假，勞工是否不受保障？

A：• 依性別工作平等法第二十一條第一項規定，受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

- 因雇主並無准駁權，受僱者只要提出適當之證明文件證明確實無法出勤，雇主不得因受僱者未出勤而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 雇主若違反上項規定，主管機關可依法處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

Q26：雇主違反本法規定時，受僱者及求職者應如何申訴？

A：• 受僱者或求職者發現雇主違反性別工作平等法之規定時，得向地方主管機關申訴。軍公教人員則依其各該人事法令之規定為之。

- 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，得於十日內向行政院勞工委員會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行政院勞工委員會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。

Q27：受僱者或求職者因雇主違反性別工作平等法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關可提供什麼幫助？

A：• 依性別工作平等法第三十七條規定，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。本會據此訂定「性別工作平等訴訟法律扶助辦法」。

- 該法提供法律扶助項目如下：
- 法令諮詢。
- 律師代撰民事書狀之費用。
- 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。

### 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 40 條；並自 91 年 3 月 8 日起施行

中華民國 97 年 1 月 16 日總統華總一義字第 09700003951 號令修正公布名稱及第 1、5~11、15、16、20、21、26、31、34、35、38、40 條條文；並增訂第 6-1、38-1 條條文；第 16 條條文施行日期，由行政院定之（原名稱：兩性工作平等法）

行政院 98 年 4 月 24 日院臺勞字第 0980022196 號令發布第 16 條定自 98 年 5 月 1 日施行

中華民國 97 年 11 月 26 日總統華總一義字第 09700250571 號令修正公布第 38、38-1 條條文

中華民國 100 年 1 月 5 日總統華總一義字第 09900358591 號令修正公布第 15.20 條條文

## 第一章 總則

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第六條之一 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

第七條 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。



第八條 僱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。

第九條 僱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。

第十條 僱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。

僱主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第十一條 僱主對受僱者之退休、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

第十二條 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、僱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。

第十三條 僱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。

僱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

第十四條 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。

第十五條 僱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。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，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。

第十六條 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。

第十七條 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。

第十八條 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。

第十九條 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。

第二十條 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。

第二十一條 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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 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。

第二十五條 僱主僱用因結婚、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

第二十六條 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，僱主應負賠償責任。

第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由僱主及行為人連帶負損害賠償責任。但僱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，僱主不負賠償責任。

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，得斟酌僱主與被害人之經濟狀況，令僱主為全部或一部之損害賠償。

僱主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

第二十八條 受僱者或求職者因僱主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，僱主應負賠償責任。

第二十九條 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。

第三十條 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。

第三十一條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，僱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。

第三十二條 僱主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第三十三條 受僱者發現僱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。

第三十四條 受僱者或求職者發現僱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，僱主、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。僱主、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。

第三十五條 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。

第三十六條 僱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。

第三十七條 受僱者或求職者因僱主違反本法之規定，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

第三十八條 僱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。

第三十八條之一 僱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

第三十九條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第四十條 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。

## 第二 部 分

### 性別工作平等法暨相關附屬法規

#### 1.總則篇

Q1：為什麼要制定性別工作平等法？

A：性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，在消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視（內容詳見 Q4 至 Q6），排除受僱者就業障礙的部分包括性騷擾之防治（內容詳見 Q7 至 Q10）及促進工作平等措施兩部分（內容詳見 Q11 至 Q24）。

Q2：性別工作平等法之適用範圍為何？

A：性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。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、排除受僱者就業障礙，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之問題。

Q3：性別工作平等法是否適用軍公教人員？

A：依性別工作平等法第二條規定，「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」亦適用該法。但其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

- 有關「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。

- 若非前述「公務人員」、「教育人員」或「軍職人員」身份之受僱者或求職者，其雇主有違反性別工作平等法情事者，仍依性別工作平等法規定辦理。

## 2.性別歧視之禁止篇

Q4：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或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

- 退休、資遣、離職及解職。

Q5：如何認定雇主是否有性別工作平等法第七條規定之性別或性傾向歧視？

A：性別工作平等法第七條規定：

- 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。所稱「工作性質僅適合特定性別者」，係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。

- 雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等方面有性別或性傾向差別待遇之情事時，依性別工作平等法第三十一條規定，雇主應負舉證責任說明該差別待遇與性別或性傾向因素無涉。

Q6：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：性別工作平等法第十一條規定：

- 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。

- 雇主亦不得以受僱者結婚、懷孕、分娩或育兒為解僱之理由。
- 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。

### 3.性騷擾之防治篇

Q7：性別工作平等法所稱之性騷擾所指情形為何？

A：性別工作平等法所稱之性騷擾有兩種情形：一、「敵意性工作場所性騷擾」；二、「交換式工作場所性騷擾」。

• 「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。

• 「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

Q8：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。

Q9：為防治工作場所性騷擾雇主應做哪些事？

A：依性別工作平等法第十三條規定，雇主有以下責任：

• 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，規定處理性騷擾事件之程序。

• 實施防治性騷擾之教育訓練。

• 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，主管機關可依第三十八條之一規定處新台幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

• 雇主已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，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。

Q10：受僱者或求職者提出性騷擾之申訴時，僱主應如何處理？

A：依性別工作平等法第十三條規定，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。

• 依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，僱主所採取措施包括：

- 組成申訴處理委員會。
- 處理申訴原則：不公開；保密；當事人充分陳述；得邀請具相關學識經驗者協助；自提出三個月內結案；以被害人主觀感受為判斷；衡酌雙方當事人權力量差距。
- 委員會決議應書面通知申訴人、申訴之相對人及僱主。
- 請對申訴案之決議有異議者，十日內提出申覆。如提出申覆，是否仍由原決定之相同委員審理申覆案，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。
- 對申訴人、申訴之相對人為適當之懲戒或處理。
- 追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行。

#### 4.促進工作平等措施篇

Q11：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，每月得請生理假一日。

- 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。

依勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假未住院者，一年內合計不得超過三十日。普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給。

- 受僱者為前項之請求時，僱主不得視為缺勤，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十二天之生理假，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。

Q12：女性受僱者申請生理假時，是否應提出證明文件？

A：• 依性別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。

- 勞資間本來應以誠實互信之原則相互對待，但必要時僱主亦得要求提出證明。但同一人請生理假之原因通常固定，僱主若要求每次生理假都須提出醫師證明，則非屬必要之範圍。

Q13：性別工作平等法有關產假之規定為何？

A：• 僱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。依勞動基準法規定，產假八星期與產假四星期之產假，受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。性別工作平等法規定之一星期及五日之產假，因勞動基準法並無相關之規定，故雇主無給付薪資之義務。

- 產假期間之計算，應依曆連續計算。

Q14：性別工作平等法所定陪產假之規定為何？

A：• 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。
- 陪產假三日，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。
- 陪產假如遇例假、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。

Q15：受僱者之配偶如未就業，是否得依性別工作平等法第十六條規定申請育嬰留職停薪？

A：• 性別工作平等法第十六條申請育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自養育幼兒，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，爰加以制定，受僱者申請育嬰留職停薪時，依育嬰留職停薪實施辦法第二條規定，應事先以書面向雇主提出，並依法記載相關事項及檢附配偶就業之證明文件。

- 依性別工作平等法第二十二條規定，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。該規定係因受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者自無須請假。但有正當理由者，不在此限。基上，受僱者之配偶若未就業，包括服刑、服役、國內外進修或失蹤等原因未就業，不適用性別工作平等法第十六條規定，惟受僱者申請育嬰留職停薪之理由如與前開性別工作平等法第十六條規定之立法意旨相符，且有同法第二十二條但書規定之情形，雇主仍應准其申請。

Q16：申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？

A：• 依性別工作平等法第十六條規定，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

- 至子女滿三歲止育嬰留職停薪期間不得超過二年。
- 同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
- 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。

Q17：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：• 受僱者任職滿一年後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，得遞延三年繳納。

Q18：育嬰留職停薪期間，雇主僱用之替代人力是否可簽訂定期契約？

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。

Q19：性別工作平等法有關哺乳時間之規定為何？

A：• 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。

- 哺乳時間，視為工作時間。
- 親自哺乳不限餵哺母乳，牛乳、羊乳等亦屬之。
- 親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間。
- 親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形。
- 設置哺乳室並非法律強制規定。

Q20：有關育兒減少工時或調整工作時間之規定為何？

A：• 性別工作平等法第十九條規定，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，每天可減少工作時間一小時或調整工作時間；

- 減少之工作時間，不得請求報酬。

Q21：性別工作平等法有關家庭照顧假之規定為何？

A：• 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。

- 家庭照顧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。

依勞工請假規則規定，勞工請事假一年內合計不得超過十四日，事假期間不給工資。

• 雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績，此為事假與家庭照顧假不同之處。

Q22：性別工作平等法有關雇主設置托兒設施或提供適當之托兒措施之規定為何？

A：• 性別工作平等法第二十三條規定，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應（一）設置托兒設施或（二）提供適當之托兒措施。

• 「設置托兒設施」包括雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構，其設置標準，應符合兒童及少年福利法及各目的事業主管機關相關法令規定。

• 「提供適當之托兒措施」包括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，或提供符合員工需求之其他托兒措施，目的在協助員工解決托兒問題。

• 雇主提供之托兒設施或措施，如符合「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」之規定者，可向主管機關申請經費補助。有關申請辦法及相關表格可上本會網站查詢，本會網站網址：[www.cla.gov.tw](http://www.cla.gov.tw)。

Q23：職工福利金提供之托兒津貼，可否視為雇主提供之托兒津貼？

A：不可以，因職工福利金一經提撥即為全體職工所共有，其所提撥之托兒津貼，不得視為性別工作平等法所稱雇主之義務，故不可視為雇主提供之津貼。

Q24：雇主可否委託工會或職工福利委員會等單位推動托兒設施或措施？

A：• 托兒設施推動方式若非由雇主自行推動時，亦可由雇主委託工會或職工福利委員會設置。

• 托兒措施之提供依性別工作平等法規定係雇主的責任，然基於實務需要，雇主可委由工會或職工福利委員會辦理是項業務，惟簽約之甲、乙雙方仍為雇主與托兒機構，至於職工福利委員會則以「委任人」之名義簽署；另有關職工福利委員會雖受委任辦理是項業務，惟其托兒津貼之提供，仍為雇主責任。

## 5.救濟及申訴程序篇

Q25：雇主若不依性別工作平等法給假，勞工是否不受保障？

A：• 依性別工作平等法第二十一條第一項規定，受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

• 因雇主並無准駁權，受僱者只要提出適當之證明文件證明確實無法出勤，雇主不得因受僱者未出勤而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

• 雇主若違反上項規定，主管機關可依法處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

Q26：雇主違反本法規定時，受僱者及求職者應如何申訴？

A：• 受僱者或求職者發現雇主違反性別工作平等法之規定時，得向地方主管機關申訴。軍公教人員則依其各該人事法令之規定為之。

• 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，得於十日內向行政院勞工委員會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行政院勞工委員會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。

Q27：受僱者或求職者因雇主違反性別工作平等法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關可提供什麼幫助？

A：• 依性別工作平等法第三十七條規定，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。本會據此訂定「性別工作平等訴訟法律扶助辦法」。

- 該法提供法律扶助項目如下：
- 法令諮詢。
- 律師代撰民事書狀之費用。
- 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。

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 40 條；並自 91 年 3 月 8 日起施行

中華民國 97 年 1 月 16 日總統華總一義字第 09700003951 號令修正公布名稱及第 1、5~11、15、16、20、21、26、31、34、35、38、40 條條文；並增訂第 6-1、38-1 條條文；第 16 條條文施行日期，由行政院定之（原名稱：兩性工作平等法）

行政院 98 年 4 月 24 日院臺勞字第 0980022196 號令發布第 16 條定自 98 年 5 月 1 日施行

中華民國 97 年 11 月 26 日總統華總一義字第 09700250571 號令修正公布第 38、38-1 條條文

中華民國 100 年 1 月 5 日總統華總一義字第 09900358591 號令修正公布第 15.20 條條文

## 第一章 總則

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第六條之一 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

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 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。

第十一條 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

第十二條 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。

第十三條 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

第十四條 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。

第十五條 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。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，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。

第十六條 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。

第十七條 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。

第十八條 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。

第十九條 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。

第二十條 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。

第二十一條 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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 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。

第二十五條 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

第二十六條 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。

第二十七條 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。

第二十八條 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。

第二十九條 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。

第三十條 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。

第三十一條 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。

第三十二條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第三十三條 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。

第三十四條 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。

第三十五條 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。

第三十六條 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。

第三十七條 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

第三十八條 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。

第三十八條之一 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

第三十九條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第四十條 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

行政院勞工委員會 91 年 3 月 6 日 (91) 勞動 3 字第 0910010554 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行

行政院勞工委員會 97 年 7 月 11 日勞動 3 字第 0970130523 號令修正發布名稱及第 1、2、7 條條文（原名稱：兩性工作平等法施行細則）

行政院勞工委員會 101 年 4 月 23 日勞動 3 字第 1010131102 號令修正發布第 5 條、第 7 條

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 本法第十三條第一項、第十九條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。

本法第十九條所定之僱用人數，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。

第六條 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。

第七條 本法第十五條第四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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 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。



第十一條 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。

第十二條 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。

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 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

行政院勞工委員會 91 年 3 月 6 日 (91) 勞動 3 字第 0910010553 號令訂定發布全文 10 點

行政院勞工委員會 97 年 3 月 5 日勞動 3 字第 0970130140 號函修正發布名稱及全文 10 點 (原名稱：行政院勞工委員會兩性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)，並依同條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。

#### 育嬰留職停薪實施辦法

行政院勞工委員會 91 年 3 月 6 日 (91) 勞動 3 字第 0910010430 號令訂定發布全文 9 條；並自發布日施行

行政院勞工委員會 97 年 7 月 7 日勞動 3 字第 0970130463 號令修正發布第 1 條條文

第一條 本辦法依性別工作平等法第十六條第四項規定訂定之。

第二條 受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。

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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。

第八條 受僱者育嬰留職停薪期間，雇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。

第九條 本辦法自發布日施行。

#### 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 訂定準則

行政院勞工委員會 91 年 3 月 6 日 (91) 勞動 3 字第 0910010443 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行

行政院勞工委員會 97 年 7 月 8 日勞動 3 字第 0970130472 號令修正發布第 1 條條文

第一條 本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 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。

第十一條 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。

第十二條 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。

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 本準則自發布日施行。

性別工作平等申訴審議處理辦法

行政院勞工委員會 91 年 3 月 6 日 (91) 勞動 3 字第 0910010449 號令訂定發布全文 12 條；並自發布日施行

行政院勞工委員會 97 年 7 月 10 日勞動 3 字第 0970130489 號令修正發布名稱及全文 12 條；並自發布日施行（原名稱：兩性工作平等申訴審議處理辦法）

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 申訴案件之審議，以不公開為原則。

第十一條 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。

第十二條 本辦法自發布日施行。

#### 性別工作平等訴訟法律扶助辦法

行政院勞工委員會 91 年 3 月 6 日 (91) 勞動 3 字第 0910010437 號令訂定發布全文 11 條；並自發布日施行

行政院勞工委員會 97 年 7 月 8 日勞動 3 字第 0970130482 號令修正發布名稱及第 1 條條文（原名稱：兩性工作平等訴訟法律扶助辦法）

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第十一條 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

行政院勞工委員會 91 年 3 月 6 日 (91) 勞福 2 字第 0910009211 號令訂定發布全文 11 條；並自發布日施行

行政院勞工委員會 92 年 4 月 16 日勞福 2 字第 0920021230 號令修正發布第 2、3、5、7 條條文

行政院勞工委員會 93 年 3 月 31 日勞福 2 字第 0930014476 號令修正發布第 3、5、7 條條文

行政院勞工委員會 94 年 6 月 8 日勞福 2 字第 0940029570 號令修正發布第 2~7 條條文

行政院勞工委員會 97 年 5 月 30 日勞福 2 字第 0970135450 號修正發布令第 1 條條文

第一條 本辦法依性別工作平等法第二十三條第三項規定訂定之。

第二條 本辦法之用詞定義如下：

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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 本辦法補助額度，審查項目如下：

一、雇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、雇主提供托兒津貼之補助狀況。

五、雇主和立案托兒服務機構簽約家數。

六、雇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。

第六條 雇主申請補助者，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) 委託契約書影本。
- (四) 雇主補助托兒津貼之證明文件。
- (五) 有證照者證書影本。
- (六) 其他。

第七條 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。

第八條 雇主接受經費補助者，應依所提計畫及補助經費，確實執行，如有違背法令或與指定用途不符或未依計畫有效運用者，主管機關應予追繳。

第九條 雇主接受經費補助者，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。

第十條 本辦法所需經費由主管機關編列預算辦理。

第十一條 本辦法自發布日施行。

### 第 三 部 分

#### 其他與性別工作平等相關法規

##### 就業保險法

中華民國 91 年 5 月 15 日總統（91）華總一義字第 09100095600 號令制定公布全文 44 條

中華民國 91 年 8 月 2 日行政院院臺勞字第 0910037330 號令發布定自 92 年 1 月 1 日施行

中華民國 96 年 1 月 29 日總統華總一義字第 09600009781 號令修正公布第 10 條條文；施行日期，

由行政院定之

中華民國 96 年 1 月 31 日行政院院臺勞字第 0960005662 號令發布定自 96 年 1 月 31 日施行

中華民國 98 年 4 月 22 日總統華總一義字第 09800096331 號令修正公布第 5、10、13、16、25、28、29、33、34、38、41 條條文；並增訂第 19-1、19-2 條條文；施行日期，由行政院定之

中華民國 98 年 4 月 24 日行政院院臺勞字第 0980020892 號令發布定自 98 年 5 月 1 日施行

中華民國 98 年 5 月 13 日總統華總一義字第 09800116301 號令修正公布第 35、44 條條文；並自 99 年 1 月 1 日施行



中華民國 100 年 4 月 27 日總統華總一義字第 10000079391 號令修正公布第 38 條條文；施行日期，

由行政院定之

中華民國 100 年 4 月 29 日行政院院臺勞字第 1000022267 號令發布定自 100 年 4 月 29 日施行

## 第一章 總則

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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

第四條 本保險由中央主管機關委任勞工保險局辦理，並為保險人。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 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

第八條 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。

第九條 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

第十條 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。

第十一條 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。

第十二條 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。

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 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。

第十六條 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。

第十七條 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。

第十八條 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。

第十九條 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。

第十九條之一 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。

第十九條之二 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。

第二十條 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。

第二十一條 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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 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

第二十五條 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。

第二十六條 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。

第二十七條 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。

第二十八條 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。

第二十九條 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。

第三十條 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。

第三十一條 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。

第三十二條 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

第三十三條 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。

第三十四條 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。

第三十五條 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

第三十六條 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。

第三十七條 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。

第三十八條 投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。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。

投保單位未依本法之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。

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。

本法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。

第三十九條 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

第四十條 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。

第四十一條 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。

第四十二條 本保險之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

第四十三條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第四十四條 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

行政院勞工委員會 92 年 1 月 1 日勞保一字第 0910067850 號令訂定發布全文 26 條；並自 92 年 1 月 1 日施行

行政院勞工委員會 95 年 2 月 22 日勞保一字第 0950005775 號令修正發布第 17、26 條條文；並自發布日施行

行政院勞工委員會 98 年 2 月 27 日勞保一字第 0980140099 號令增訂發布第 24-1 條條文

行政院勞工委員會 98 年 4 月 29 日勞保一字第 0980140247 號令修正發布第 12～15、22 條條文；增訂第 8-1、16-1、19-1、19-2 條條文；並刪除第 18 條條文

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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證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。

第八條之一 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。

第九條 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。

第十條 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。

第十一條 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。

第十二條 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。

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 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。

第十六條 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。

第十六條之一 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。

第十七條 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。

第十八條 (刪除)

第十九條 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。

第十九條之一 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。

第十九條之二 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。

第二十條 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。

第二十一條 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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 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的物之收入、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。

第二十四條之一 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。

第二十五條 本法及本細則所定之書表格式，由保險人定之。

第二十六條 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。

## 勞資爭議法律及生活費用扶助辦法

中華民國 100 年 4 月 29 日行政院勞工委員會勞資 3 字 1000125742 號令訂定發布全文 30 條並自中華民國 100 年 5 月 1 日施行。但第 5 條自 101 年 1 月 1 日施行。

### 第一章 總則

第一條 本辦法依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第六條第四項規定訂定之。

第二條 勞資爭議扶助範圍如下：

- 一、民事訴訟程序、保全程序、督促程序、強制執行程序及文件撰擬之代理酬金。
- 二、刑事審判程序開始前之告訴代理酬金。
- 三、依仲裁法仲裁之代理酬金。
- 四、訴訟期間必要生活費用。

## 第二章 刑事告訴及民事訴訟代理之扶助

第三條 勞工因下列情形之一，經主管機關調解不成立而提起民事訴訟且非屬有資力者，得申請前條第一款之扶助：

- 一、與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠資遣費或退休金之爭議。
- 二、遭遇職業災害，雇主未給與補償或賠償。
- 三、雇主未依勞工保險條例或就業保險法辦理加保或投保薪資以多報少，致勞工受有損失。

有下列情形之一者，得不經調解程序，申請前條第一款之扶助：

- 一、不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）裁決認定雇主有不當勞動行為，雇主仍以勞工為被告提起訴訟者。
- 二、訴訟程序進入第二審、第三審或再審者。

第一項第二款之扶助，於勞工死亡或因其他事由喪失行為能力時，得由其遺屬或法定代理人提出申請。

勞工申請前條第一款之扶助，應於各該程序開始之日起一百八十日內提出。

第四條 因雇主違反勞工安全衛生法致勞工發生職業災害，經提起刑事告訴且非屬有資力者，勞工或得為告訴之人得申請第二條第二款之扶助。

第五條 前二條所稱有資力者，指申請人申請時每月收入總計逾新臺幣（以下同）八萬元或其資產總額逾三百萬元者。但申請人名下之自住不動產，不含計在內。

第六條 訴訟代理酬金扶助標準如下：

- 一、個別申請者，每一審級訴訟最高四萬元。但因案件複雜經審核認有必要者，得增至六萬元。
- 二、共同申請者，每一審級訴訟最高十萬元。但因案件複雜經審核認有必要者，得增至二十萬元。
- 三、申請保全程序者，每次最高三萬元。
- 四、申請督促程序者，每次最高一萬元。
- 五、申請強制執行程序者，每次最高四萬元。
- 六、申請法律文件撰擬者，每件最高一萬元。

第七條 同一原因事實之勞資爭議，多數勞工個別申請訴訟代理酬金扶助，得合併為單一案件辦理。

第八條 申請訴訟代理酬金扶助者，應檢具下列文件：

- 一、申請書。
- 二、勞資爭議事件之陳述及相關證據。

- 三、勞工及其共同生活親屬之資力狀況與相關釋明文件。
- 四、直轄市、縣（市）勞工行政主管機關調解不成立之紀錄影本。
- 五、未獲其他政府機關扶助之切結書。

依本法第三條第二項第一款提出申請扶助者，另應檢附不當勞動行為裁決決定書。

第九條 申請訴訟代理酬金扶助，有下列情形之一者，不予扶助：

- 一、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望。
- 二、同一案件之同一扶助項目，曾經政府機關扶助。
- 三、不符合第三條規定。
- 四、不符合第四條規定。
- 五、申請文件或證明有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事。
- 六、未依規定期限提出申請或申請文件欠缺，經通知限期補正，屆期未補正。
- 七、勞工勝訴所可能獲得之利益，小於律師酬金。但對社會及公益有重大影響或意義者，不在此限。
- 八、案件相對人為行政院或中央主管機關及其所屬機關（構）。
- 九、勞工以非屬不當勞動行為之裁決決定為訴訟標的。
- 十、申請之事項不符本法扶助之目的。

第十條 申請案件經審核准予扶助者，申請人應自中央主管機關所提供扶助律師名冊中，委任適當之律師。

申請人未能依前項規定委任時，由中央主管機關自扶助律師名冊中指派之。

受申請人委任律師應按核定之律師酬金收取費用，不得額外收費。

違反前項規定者，中央主管機關得將該律師自扶助律師名冊中除名。

第十一條 經核准扶助之案件，受委任律師應於核准日起九十日內，檢具起訴狀、聲請狀、委任律師帳戶、開庭通知書等文件及領據，向中央主管機關申請撥款。

經核定扶助之案件，由委任律師促成民事訴訟法上之調解或和解成立者，按核定之律師酬金給付。

第十二條 經核准扶助之案件，申請人無正當理由不配合執行扶助之要求，致該扶助案件無法進行，中央主管機關得終止其扶助。

經核准扶助之案件，申請人有第九條第二款或第五款之情形，中央主管機關得撤銷其扶助。

符合第一項或前項情形者，中央主管機關應限期申請人返還已撥付受委任律師酬金之全部。屆期未返還者，應依法追繳。

申請人未依前項規定返還費用者，自本次終止或撤銷之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

### 第三章 仲裁法仲裁代理之扶助

第十三條 勞工、勞工遺屬或法定代理人依本法第六條第三項提起仲裁者，得向

中央主管機關申請仲裁代理酬金扶助，其標準如下：

- 一、個別申請者，最高四萬元。
- 二、集體申請者，最高十萬元。

第十四條 前條仲裁代理酬金扶助之申請，至遲應於仲裁程序終結後三十日內為之，並應檢具下列文件：

- 一、申請書。
- 二、書面仲裁協議。
- 三、仲裁聲請書狀。
- 四、繳交仲裁費用之證明文件。
- 五、仲裁人選定同意書。
- 六、律師酬金之收據。
- 七、未獲其他政府機關扶助之切結書。

前項所應檢附之文件有欠缺時，經通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。經核定扶助之案件，申請人應於同意扶助公文書送達之日起七日內出具領據及撥款帳戶送中央主管機關撥款。

第十五條 依前條第三項撥款後，經查明申請文件或證明文件有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事者，中央主管機關得撤銷核定之扶助，並限期返還已扶助金額之全部。屆期未返還者，應依法追繳。

未依前項規定返還費用者，自撤銷之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

#### 第四章 訴訟期間必要生活費用之扶助

第十六條 勞工因終止勞動契約所生爭議提起訴訟，於訴訟期間未就業，有下列情形之一者，得向中央主管機關申請訴訟期間必要生活費用扶助（以下簡稱生活費用扶助）：

- 一、依法律扶助法准予全部扶助。
- 二、經審查符合無資力標準。
- 三、性別工作平等爭議之訴訟，依性別工作平等訴訟法律扶助辦法准予扶助，且無資力。

前項第二款及第三款所定無資力，由中央主管機關參照法律扶助法無資力認定標準認定之。

第一項所定因終止勞動契約所生爭議提起訴訟，包含下列情形之一者：

- 一、請求給付資遣費或退休金。
- 二、請求確認僱傭關係存在。
- 三、請求雇主依法給予職業災害補償。

第十七條 初次申請生活費用扶助者，應先向公立就業服務機構辦理推介就業。繼續請領者，應按次親自向公立就業服務機構辦理推介就業，並需檢附二次求職紀錄。

前項求職紀錄，指經求才單位核章之介紹結果回覆卡。

每次扶助期間，自該次推介就業日起算，且二次求職紀錄須在推介就業日起三十日內為之。

領取就業保險失業給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、勞工保險傷病給付、勞工保險老年給付、職業災害勞工保護法之津貼、扶助或其他政府機關相關訴訟扶助之期間，不得同時申請生活費用扶助。

第十八條 申請生活費用扶助，應檢具下列文件：

- 一、申請書。
- 二、起訴狀、答辯狀或上訴狀之影本。
- 三、勞工與其共同生活親屬之資力狀況及相關釋明文件，或依法律扶助法准予扶助之審查決定通知書之影本。
- 四、推介就業證明。
- 五、第十七條第二項及第三項規定之求職紀錄。
- 六、扶助勞工訴訟期間必要生活費用切結書。

依第十六條第一項第三款提出申請扶助者，另應檢附依性別工作平等訴訟法律扶助辦法准予補助通知書之影本。

第十九條 請領生活費用扶助期間，為訴訟後第一次辦理推介就業之日至法院判決確定或和解之日。

再次申請生活費用扶助者，該次推介就業日期與前次給付期間重疊者，應扣除重疊日數。

生活費用扶助標準依核定扶助時勞工保險投保薪資分級表第一級投保薪資百分之六十計算，最高扶助一百八十日，每次以三十日計算，未滿三十日者，按比例計算之。

第二十條 申請生活費用扶助有下列情形之一者，不予扶助：

- 一、不符合第十六條第一項或第三項各款情形之一。
- 二、有第十七條第五項所定之情形。
- 三、申請或證明文件有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事。
- 四、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望。

前項不予扶助原因消滅後，勞工得重新提出申請。

申請生活費用扶助之案件經核准後，有下列情形之一者，停止扶助：

- 一、不符合無資力標準。
- 二、有第十七條第五項所定之情形。

第二十一條 申請生活費用扶助文件有欠缺，經通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

第二十二條 申請生活費用扶助經核准者，應於通知送達之日起三十日內，檢送領據申請撥款。

第二十三條 依前條撥款後，經查明勞工有第二十條第一項第一款至第三款所定情形之一者，應撤銷其扶助，並限期返還扶助金額，屆期未返還者，應依法追繳。勞工有第二十條第一項第一款至第三款所定情形之一者，自撤銷扶助之日起五年

內，不得再申請第二條之扶助。

第二十四條 申請生活費用扶助之案件，經法院判決確定事業單位（雇主）應給付工資之期間與核准扶助期間重疊者，勞工應於受領給付後三十日內，將原領扶助金額返還。

勞工未依前項規定返還者，中央主管機關應廢止原核准之扶助，並限期返還，屆期未返還者，應依法追繳，並自廢止之日起五年內，不得再申請第二條之扶助。

## 第五章 附則

第二十五條 准予扶助者，於扶助之相關法律程序終結後三十日內，受委任律師或勞工應將扶助結果、判決書、調（和）解筆錄、勞資雙方和解書或仲裁判斷書之影本送達中央主管機關查核。

勞工未依前項規定送達者，必要時中央主管機關得逕行查核。

第二十六條 中央主管機關為審核本辦法各項扶助案件，得成立勞資爭議法律及生活費用審核小組（以下簡稱審核小組）。

前項審核小組置委員三人或五人，由中央主管機關指派一人兼任並擔任召集人，其餘遴聘專家學者擔任之，任期二年。

審核小組應有委員過半數以上出席始得開會，並依扶助案件之類型、訴訟標的與複雜程度，決定扶助方式及金額。

前項委員應親自出席，並應就審核之案件，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。

第二十七條 中央主管機關依本法第六條第三項規定委託民間團體辦理法律扶助工作，應依行政程序法第一百三十八條規定辦理公開甄選。

受中央主管機關委託之民間團體核准扶助者，其委任律師應自受委託團體提供之律師名冊中選任。

第二十八條 因大量解僱爭議提起訴訟者，依大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法辦理，不適用本辦法。

第二十九條 本辦法之相關書表格式，由中央主管機關定之。

第三十條 本辦法自中華民國一百年五月一日施行。但第五條自中華民國一百零一年一月一日施行。

## 就業服務法

中華民國 101 年 01 月 30 日修正。

### (相關條文)

第二條 本法用詞定義如下：

一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。



二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。

三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。

四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。

五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

第五條 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。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

一、為不實之廣告或揭示。

二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

第六條 （主管機關）

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。

中央主管機關應會同行政院原住民委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。

二、全國性就業市場資訊之提供。

三、就業服務作業基準之訂定。

四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。

五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。

六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：

(一) 仲介外國人至中華民國境內工作。

(二) 仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。

(三) 仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣(市)主管機關掌理事項如下：

一、就業歧視之認定。

二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。

三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。

四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。

五、其他有關國民就業服務之配合事項。

第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：

- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
- 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
- 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
- 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
- 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。

第六十五條 （罰則）

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

就業服務法施行細則

民國 100 年 08 月 18 日修正。

(相關條文)

第二條 （就業歧視評議委員會之組成）

直轄市、縣(市)主管機關依本法第六條第四項第一款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。

## 第四部分

### 性騷擾防治法暨相關附屬法規

#### 性騷擾防治法

中華民國 94 年 02 月 05 日公布，本法自公布後一年施行

中華民國 95 年 1 月 18 日總統華總一義字第 09500005861 號令修正公布第 18、26 條條文

中華民國 98 年 1 月 23 日總統華總一義字第 09800015961 號令修正公布第 1 條條文

#### 第一章 總則

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 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。

第十一條 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。

第十二條 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

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 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

第十六條 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。

第十七條 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。

第十八條 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。

第十九條 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

第二十條 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。

第二十一條 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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 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。

第二十五條 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

第二十六條 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。

第二十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第二十八條 本法自公布後一年施行。

## 性騷擾防治法施行細則

中華民國 95 年 1 月 25 日內政部台內防字第 0950015715 號令

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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、對調查屬實行為人之懲戒處理。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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

中華民國 95 年 1 月 27 日內政部台內防字第 0950007983 號令

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 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。

第十一條 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。

第十二條 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。

二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 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。

第十六條 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。

第十七條 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。

第十八條 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。

第十九條 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。

第二十條 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。

第二十一條 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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 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

中華民國 95 年 1 月 27 日內政部台內防字第 0950019619 號令

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 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。

第十一條 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。

第十二條 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。

第十三條 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

中華民國 93 年 6 月 23 日總統華總一義字第 09300117611 號令公布全文 38 條

中華民國 99 年 5 月 26 日總統華總一義字第 09900125131 號令修訂第 34 條、第 36 條

中華民國 100 年 6 月 22 日總統華總一義字第 10000131071 號令公布增訂第 14 -1 條及第 36-1 條條文；並修正第 2 條、第 12 條至第 14 條、第 4 章章名、第 20 條至第 28 條、第 30 條、第 36 條及第 38 條條文

### 第一章 總則

第一條 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。

第二條 本法用詞定義如下：

一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，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、性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 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。

第十一條 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

第十二條 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。

學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第十三條 學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同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。

第十四條 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同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、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。

學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第十四條之一 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第十五條 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。

第十六條 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

第十七條 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。

第十八條 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。

第十九條 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、性騷擾及性霸凌之防治

第二十條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；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、性騷擾或性霸凌之處理機制、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。

第二十一條 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

第二十二條 學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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。

第二十三條 學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

第二十四條 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事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；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

第二十五條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌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或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其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、其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。

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。

第二項之處置，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。

第二十六條 學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，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。

第二十七條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。

學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

## 第五章 申請調查及救濟

第二十八條 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、性騷擾或性霸凌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。

第二十九條 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。

第三十條 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、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌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。

第三十一條 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。

第三十二條 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。

第三十三條 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。

第三十四條 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：依性別工作平等法之規定。

四、公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。

五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

第三十五條 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

第三十六條 學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條、第二十二條第二項、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。

學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。

二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。

第三十六條之一 學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。

學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

## 第七章 附則

第三十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第三十八條 本法施行日期，除中華民國一百年六月七日修正之條文，由行政院定之外，自公布日施行。

### 性別平等教育法施行細則

中華民國 94 年 6 月 13 日教育部台參字第 09400757780 號令

第一條 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。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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。

第五條 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：

1.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。

2.學生依第十七條第一項所受之課程及活動。

二、教學部分：

1.創新及開發性別平等教育相關之教學法。

2.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：

1.性別平等之認知、情意及實踐。

2.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。

第六條 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。

第七條 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。

第八條 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。

第九條 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。

第十條 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。

第十一條 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。

第十二條 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。

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 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。

第十六條 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。

第十七條 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。

第十八條 本細則自發布日施行。

#### 校園性侵害或性騷擾防治準則

中華民國 94 年 3 月 30 日教育部台參字第 0940038714C 號令訂定發布全文 29 條，並自發布日施行

中華民國 100 年 2 月 10 日教育部台參字第 1000010432C 號令修正發布全文 36 條，並自發布日施行

#### 第一章 總則

第一條 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。

第二條 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(以下簡稱性平會)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。

第三條 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、其他該校或主管機關性平會認為必要之事項。

## 第二章 校園安全規劃

第四條 學校為防治校園性侵害或性騷擾,應採取下列措施改善校園危險空間:

- 一、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等,定期檢討校園空間與設施之使用情形及檢視校園整體安全。
- 二、記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間,並依實際需要繪製校園危險地圖。

第五條 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、教職員工生及其他校園使用者參與,公告前條檢視成果及相關紀錄,並檢視校園危險空間改善進度。

## 第三章 校內外教學及人際互動注意事項

第六條 學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時,應尊重性別多元及個別差異。

第七條 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。  
教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。

第八條 教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

#### 第四章 校園性侵害或性騷擾之處理機制、 程序及救濟方法

第九條 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、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

三、學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

第十條 校園性侵害或性騷擾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之學校申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：

一、行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請。

二、行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

第十一條 行為人行為發生時所屬之學校與現所屬學校不同者，受理申請調查或檢舉之學校、機關，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項受理申請調查或檢舉之學校、機關完成調查後，其成立性侵害或性騷擾事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校、機關或機構處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

第十二條 第十條但書第二款之情形，受理申請調查或檢舉之行為人兼任學校，應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。前項受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，其成立性侵害或性騷擾事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校、機關、機構或其他兼任學校處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

第十三條 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分定其受調查之身分，並由該身分之所屬學校或主管機關調查處理。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

第十四條 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

第十五條 接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七

個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

第十六條 學校或主管機關知悉校園性侵害或性騷擾事件時，應依相關法令規定向各該主管機關通報；學校並應向主管機關通報。

依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全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。

第十七條 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或檢舉；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、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- 三、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。
- 四、申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

第十八條 學校或主管機關接獲校園性侵害或性騷擾事件之申請調查或檢舉時，其收件單位如下：

- 一、專科以上學校：學生事務處或學校指定之專責單位。
- 二、高級中等以下學校：學生事務處或訓導處。
- 三、主管機關：負責性平會之業務單位。

前項收件單位收件後，得依本法第二十九條第二項規定進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。

第十九條 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平員會處理。

第二十條 經媒體報導之校園性侵害或性騷擾事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。

第二十一條 學校或主管機關之性平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（假）登記，交通費或相關費用由負責調查之學校或主管機關支應。

第二十二條 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）主管機關所設性平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）主管機關所設性平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）主管機關所設性平會負責規劃，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、其他由性平會建議之課程。

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。

第二十三條 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、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。

三、學校或主管機關基於調查之必要，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、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

四、學校或主管機關就行為人、被害人、檢舉人或協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。

五、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，受理之學校或主管機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。

第二十四條 依前條第四款規定負有保密義務者，為學校或主管機關參與處理校園性侵害或性騷擾事件之所有人員。

依前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。

第二十五條 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，受理申請調查或檢舉之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，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。

二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。

三、避免報復情事。

四、減低行為人再度加害之可能。

五、其他性平會認為必要之處置。

前項必要之處置，應經性平會討論決議後執行。

第二十六條 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。

第二十七條 學校或主管機關於必要時，應對於當事人提供下列適當協助：

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、其他性平會認為必要之協助。

前項協助所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。

第二十八條 性平會之調查處理，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。

第二十九條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，學校或主管機關對於與校園性侵害或性騷擾事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

加害人依本法第二十五條第三項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：

一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。

二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。

加害人前項所提書面意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

第三十條 校園性侵害或性騷擾事件經受理申請調查或檢舉之學校或主管機關所設性平會調查屬實後，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。

學校、主管機關或其他權責機關依前項規定為懲處時，應依下列規定處理：

一、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。

二、前款以外之校園性侵害或性騷擾事件，學校、主管機關或其他權責機關得依相關法律或法規規定懲處，並得依本法第二十五條第二項規定為相關處置。

本法第二十五條第二項所定處置，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；其第二款之處置，並應由學校所屬主管機關規劃。

第三十一條 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，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。

申請人或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，依下列程序處理：

一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害或性騷擾調查專業素養人員之專家學者人數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。

三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

五、審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。

第三十二條 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。

第三十三條 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、職稱或學籍資料。

主管機關或加害人原就讀或服務之學校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

#### 第五章 附則

第三十四條 學校應依本準則內容，訂定校園性侵害或性騷擾防治規定，並將第七條及第八條規定納入教職員工聘約及學生手冊。

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。

第三十五條 高級中等以下學校調查處理校園性侵害或性騷擾事件及對當事人實施教育輔導所需之經費，得向主管機關申請補助。

第三十六條 本準則自發布日施行。

## 第六部分

### 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本

僱用員工三十人以上五百人以下中型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本

xx公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

第一條 xx公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

（一）以性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表

現。

(二) 主管對下屬或求職者以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，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

第三條 本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

第四條 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，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。

第五條 本公司就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

第六條 本公司於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第七條 本公司為處理第六條事件所設定之申訴，除應以不公開之方式為之之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會中應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。

第一項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

第八條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第九條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會應為附具理由之決議，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、申訴人之相對人及本公司。

第十條 申訴事件應自提出起三個月內結案，如有必要得延長兩個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受第十三條決議書後十日內提出申覆，並應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。

經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十一條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及

決議，其期間不受前條規定之限制。

第十二條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。

性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十三條 本公司對性騷擾行為應採取追縱、考核及監督，以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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十四條 本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

僱用員工三十人以上五百人以下中型事業單位禁止工作場所性騷擾之書面聲明範本

xx公司禁止工作場所性騷擾之書面聲明

xx公司（以下簡稱本公司）依據性別工作平等法第十三條，以及行政院勞工委員會所訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之面書聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本公司所有員工一免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本公司特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）、顧客、主顧及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。

本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別工作平等法第十二條所規定者，包括：

(1)僱主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。

(2)任何人（包括顧客、主顧或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

本公司所有員工均有責任協助確保一免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本公司人事部門之xx先生（或女士），以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本公司絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本公司將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處

理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本公司將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，本公司將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。為確定本公司所有員工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

僱用員工五百人以上大型事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範  
本

xx公司工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

第一條 xx公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及穩私，特依性別工作平等法第十三條第一項，以及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，訂定本辦法。

第二條 本公司之性騷擾及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本辦法規定行之。

第三條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- (一)因性別差異所產生侮辱、藐視或歧視之態度及行為。
- (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
- (三)以性行為或性有關之行為為交換報償之條件。
- (四)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關行為。
- (五)猥褻或性侵害行為。
- (六)展示具性意涵或性誘惑之圖片、文字、聲音、影片或陳列物。
- (七)其他合於性別工作平等法第十二條所定義之行為、語言及動作。

性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

第四條 本公司應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於年度教育訓練或講習課程中，合理規劃性別平等及性騷擾防治相關課程，員工對之均有參與之義務，無故不參加者依曠職方式處理。

第五條 本公司應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

前項申訴委員會之設置，得於「~~XXX~~公司員工申訴處理辦法」所設相關委員會附設之。

第六條 性騷擾之申訴，原則上應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申

訴人簽名或簽章。

前項書面應由申訴人簽名或簽章，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。

第七條 本公司就性騷擾事件之申訴，得設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。

第八條 本公司於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第九條 本公司為處理第六條事件所設定之申訴，除應以不公開之方式為之之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。

前項委員會中應置委員五人至七人，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，委員均為無給職。

第一項委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

第十條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應迴避而不自行迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其它具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避。

第十一條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十二條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會應為附具理由之決議，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、申訴人之相對人及本公司。

第十三條 申訴處理委員處理程序如下：

(一)接獲性騷擾申訴事件，應即送當然委員於三個工作日內確認是否受理。不受理之申訴事件，應附具理由通知申訴人，並提報申訴處理委員會備查；申訴人不服前開理由，得依第十五條規定申覆之。

(二)確認受理之申訴事件，本公司得組成專案小組進行調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私及其他人格法益，調查結果應作成書面報告交由申訴處理委員會。

(三)申訴處理委員會依第九條召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀具學識經驗者協助。

(四)申訴處理委員會應依會議結果，作成附具理由之書面決議。

第十四條 申訴事件有下列情形之一者，申訴處理委員會得不予受理：

(一)申訴方式程序未依第六條所定程序者。

(二)同一事件經申訴處理委員會決議確定，或已撤回後再提出申訴者。

(三)對不屬於性騷擾範圍之事件提出申訴者。

(四)申訴人非性騷擾事件之受害人或其法定代理人者。

第十五條 申訴事件應自提出起三個月內結案，如有必要得延長兩個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受第十三條決議書後十日內提出申覆，並應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。

經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十六條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條規定之限制。

第十七條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。

性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十八條 本公司對性騷擾行為應採取追縱、考核及監督，以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。

當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十九條 違反第三條之行為經調查屬實者，除依相關規定懲戒或處理外，並應負民事賠償責任；如本公司業已賠償時，對於違反行為之行為人有求償權。

第二十條 本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

僱用員工五百人以上大型事業單位禁止工作場所性騷擾之書面聲明範本

xx公司禁止工作場所性騷擾之書面聲明

xx公司（以下簡稱本公司）依據性別工作平等法第十三條，以及行政院勞工委員會所訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條之規定，特頒布此一禁止工作場所性騷擾之書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本公司所有員工一免於性騷擾侵擾之工作環境。為維護此一承諾，本公司特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）、顧客、主顧及第三者等，從事或遭受下列之性騷擾行為。

本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別工作平等法第十二條所規定者，包括：

(1)僱主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。

(2)任何人（包括顧客、主顧或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。本公司所有員工均有責任協助確保一免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本公司人事部門之xx先生（或女士），以便依據本公司所制定之工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本公司絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。本公司將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本公司將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，本公司將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。本公司鼓勵所有員工同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，或希望循其他管道加以解決，本公司亦將盡力提供。為確定本公司所有員工均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，請在所附表格中親自簽名。

## 第七部分

### 相關解釋函（令）

#### 解釋令

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）字第九一〇四二七三四號函。
- 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。

(參考意見)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，致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 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。

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 92 年 4 月 29 日勞動 3 字第 0920024233 號令

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 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 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 100 年 4 月 25 日勞人 2 字第 1000100445 號函

主旨：

有關公務人員就性騷擾事件依公務人員保障法提起救濟相關事宜，請依公務人員保障暨培訓委員會函釋辦理，請 查照。

說明：

依據公務人員保障暨培訓委員會 100 年 4 月 14 日公保字第 1000005427 號函辦理。  
中華民國 100 年 4 月 14 日公保字第 1000005427 號函

主旨：

有關公務人員性騷擾事件，依公務人員保障法提起救濟相關事宜，請 查照並轉知所屬辦理。

說明：

- 一、依公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 1 條規定：「為保障公務人員之權益，特制定本法。本法未規定者，適用其他有關法律之規定。」第 18 條規定：「各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境。」及公務人員安全及衛生防護辦法第 4 條規定：「各機關提供公務人員之安全及衛生防護措施，應考量基於性別、身心障礙等因素之特殊需要。」因此，機關對所屬公務人員本有提供良好安全工作環境之義務。各機關核應妥善維護公務人員免於遭受性騷擾之良好工作環境，爰應可寬認公務人員遭受性騷擾事件，亦屬保障事項之適用範圍。次按性別工作平等法第 2 條第 3 項規定，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。及性別平等教育法第 34

條規定，公立學校職員之性騷擾爭議，依保障法規定辦理。基於「有權利必有救濟」之法理，並保障公務人員權益，保障法第 3 條及第 102 條所定保障對象，對於服務機關（構）、學校，依有關規定，就性騷擾成立與否作成決定，如有所爭執，得依保障法規定請求救濟。

二、復按保障法第 25 條第 1 項規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關……所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。…」基於機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，此涉及憲法保障之基本權利，且所造成之傷害，遠較身體傷害更難以回復，參照司法院釋字第 298 號解釋意旨，屬對公務人員權益有重大影響之決定，應認定為機關對公務人員所為之行政處分。準此，公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審。另依同法第 26 條第 1 項規定：「公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，亦得提起復審。」如服務機關於法定期限內不予處理時，遭受性騷擾之公務人員亦得提起復審。

三、又各機關所屬性騷擾處理委員會就公務人員申明遭受性騷擾，作成性騷擾成立與否之審議決定書時，請依行政程序法第 96 條第 1 項第 6 款規定，載明公務人員對該決定如有不服之救濟方法、期間及其受理機關。

四、檢附公務人員性騷擾事件行政救濟流程圖 1 份。(請見 128 頁)

中華民國 99 年 3 月 25 日台人(二)字第 0990040598B 號

主旨：

有關教育人員涉及性別工作平等案件（含職場性騷擾與性別歧視）之外部申訴救濟法規適用及處理機制一案，請依說明二規定辦理，請 查照。

說明：

一、查性別工作平等法第 2 條規定略以：「…（第 2 項）本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用。但第 33 條、第 34 條及第 38 條之規定，不在此限。（第 3 項）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。」合先敘明。

二、本部為釐清教育人員性別工作平等申訴案件（含職場性騷擾與性別歧視）之外部申訴救濟法規適用及流程機制之處理，前於 98 年 10 月 22 日召開「現階段教育人員涉及性別工作平等之外部申訴救濟法規適用及處理機制案」法律諮詢會議，另於 99 年 1 月 12 日再行邀集本部相關單位共同協商，並決議如下：

(一)大專校院教師職場性騷擾案件經校方依「性別工作平等法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」相關規定設置之性騷擾申訴評議機制（如委員會或評議會等）進行實質調查審議完成後，倘當事人不服學校調查審議之決議，且無循教師法所訂之申訴救濟途徑進行申訴救濟之意願，而向本部提出申訴時，另由本部組成專案小組，由次長擔任召集人，召開會議就校方之處理程

序是否符合「性別工作平等法」第 13 條之規定進行調查，並將調查結果函復當事人。

(二) 國立高級中等（含以下）學校以及公立國中小學校之教師職場性騷擾申訴案件，分由本部中部辦公室、各直轄市與縣市政府秉權責辦理。

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 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 號書函

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 92 年 1 月 8 日勞動 2 字第 0920001321 號令

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款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

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

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

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 98 年 3 月 17 日勞動 3 字第 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、勞動基準法第五十條第一項規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。」同條第二項規定：「前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」，上開規定係指因分娩或妊娠三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，受僱六個月以上者，產假期間之工資，雇主應依勞動契約之約定發給，未滿六個月者減半發給。

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 26 日勞動 3 字第 0910020358 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 94 年 10 月 13 日勞動 3 字第 0940056112 號函

主旨：

所詢育嬰留職停薪疑義，復請 查照。

說明：

- 一、復貴院 94 年 10 月 3 日(94)奇人字第 4427 號函。
- 二、查依兩性工作平等法第 16 條第 1 項規定：受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，任職滿 1 年後，於每 1 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...」復據同條第四項所定「育嬰留職停薪實施辦法」第 2 條第 2 項規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。前開規定，係就保障勞工申請育嬰留職停薪之權利，以及雇主僱用替代人力之可行性為衡平考量。惟如勞工所得請求之期間不足 6 個月，或勞資雙方協商合致，可不受前開「每次以不少於 6 個月為原則」之限制。

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之限制。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一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，請 查照。

說明：

一、查性別工作平等法第二條第一項規定：「雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。」；第十六條第一項規定：「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……」基上，事業單位如同意受僱者任職未滿一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，性別工作平等法第十六條第一項規定為同條第二項規定之必要條件，故受僱者若於不符合性別工作平等法第十六條第一項規定之情形（在職未滿一年）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十六條第二項規定之適用。受僱者育嬰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 95 年 8 月 3 日勞動 3 字第 0950035573 號函

主旨：

函詢育嬰留職停薪相關疑義乙案，復請查照。

說明：

一、復九十五年七月二十五日伊總會鏘字第九五一二一一號函。

二、按育嬰留職停薪之措施，旨在使受僱者得以同時兼顧工作與家庭照顧之責任，同時為確保其於育嬰留職停薪期滿復職時，得順利回到工作崗位，乃於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」，是故，本案受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作為原則，自不得降低其原有勞動條件。

中華民國 91 年 4 月 12 日勞動 2 字第 0910017954 號令

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 98 年 2 月 11 日勞動 3 字第 0980130099 號函

主旨：

所詢性別工作平等法第十七條規定疑義案，復請查照。

說明：

一、復貴局九十八年一月十二日北市勞二字第○九八三○六九五八○○號函。

二、有關性別工作平等法第十七條第一項第一款所稱「虧損」，是指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利；虧損與否認定，應就長時期觀察，例如提出近年來經營狀況、資產負債或財務報告，說明虧損情形及終止部分勞動之計畫。至於同款所稱「業務緊縮」，係指企業之經營，客觀上確有縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍；業務緊縮與否，應視實際業務狀況而定，非僅指營業項目或生產產品有無變動。如雇主僅因一時營業額減少，但部門仍正常運作而需要勞工，難認係業務緊縮。

三、另有關性別工作平等法第十七條第一項第四款所稱「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」，須以「有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置」為前提，至於業務性質變更範圍，並非侷限於公司登記所營事業項目，應綜合考量市場條件，如產品變更、技術變更、法令適用、機關監督、經營決策方式及預算編列等之變更，依個案事實認定。

四、有關性別工作平等法第十七條第二項規定，「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」，係指雇主如有第十七條第一項各款所定情形未能使受僱者復職而終止勞動契約時，雇主應於終止契約日之三十日前通知受僱者，該「三十日前通知」，為預告性質。

五、復查性別工作平等法第十七條第二項規定係以「未能使受僱者復職」為前提，故如雇主未依法於三十日前通知者，於適用勞動基準法之事業單位，仍應依法發給預告期間工資；於不適用勞動基準法之事業單位，該期間工資之發給，則依民法相關規定處理。

中華民國 99 年 7 月 14 日勞動 3 字第 0990130965 號函

主旨：

所詢育嬰留職停薪期滿申請復職相關疑義一案，復如說明，請 查照。

說明：

一、復貴府 99 年 5 月 18 日府勞動字第 0991502653 號函。

二、查性別工作平等法第 17 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有該條所列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則相關規定辦理，以保障受僱者之工作權。雇主如有違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞之事由時，受僱者可依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定不經預告與雇主終止勞動契約，雇主應依勞工工作年資適用不同退休法令規定分別依勞動基準法第 17 條及第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定計給資遣費。

三、另受僱者育嬰留職停薪期滿，如有可歸責於受僱者之事由，而自請離職時，查依勞動基準法第 18 條規定略以，…依第 15 條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費。惟勞動基準法係規範最低勞動條件之法

律，勞雇雙方如有較優之約定，從其約定。

中華民國 98 年 4 月 15 日勞動 3 字第 0980130250 號函

主旨：

關於所詢性別工作平等法第十九條調整工作時間相關疑議，復請查照。

說明：

一、勞動基準法施行細則第七條規定，勞雇雙方應就工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項於勞動契約中加以約定。惟性別工作平等法十九條規定：「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。」以利方便受僱者照顧其幼兒，並給予受僱者育嬰減少工作時間，調整工作時間等之選擇，使其得以兼顧工作與家庭。

二、基上，受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，如擬依性別工作平等法第十九條規定「調整工作時間」，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整。

三、另勞動基準法第四十九條第三項規定，女工因健康或其它正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作，併予指明。

中華民國 96 年 1 月 10 日勞動 3 字第 0950074373 號函

主旨：

有關兩性工作平等法第 20 條規定之家庭照顧假疑義乙案，復如說明，請 查照。

說明：

一、復 貴處 95 年 12 月 28 日經加中四字第 09500059090 號函。

二、查兩性工作平等法第 20 條第 1 項規定：「受僱於僱用 30 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 7 日為限。」上開規定旨使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作。故有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。至勞工請假事由是否符合兩性工作平等法第 20 條之規定，應依個案事實認定。

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「托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 0910022692 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「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」提出申

請。