

性別工作平等法暨性騷擾防治問答集

一、 總則篇

Q：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，排除受僱者就業障礙的部分包括性騷擾之防治及促進工作平等措施兩部分。

Q：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），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。

Q：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情事者，仍依性別工作平等法規定辦理。

二、 性別歧視之禁止篇

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、考積或升遷。
 - 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、績效活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、離職及解僱。

Q：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、甄選、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、甄選、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31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。

Q：雇主可否因受雇者有結婚、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。
- 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。

三、性騷擾之防治篇

Q：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的言語或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的做環境，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語或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交壞條件之情形通

稱交換式工作場所性騷擾。

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，雇主委處理前項之申訴，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之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之研詞、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

Q：為防治工作場所性騷擾雇主應做那些事？

A：依性別工作平等法第 13 條規定，雇主有以下責任：

- 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，定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。

- 雇主已遵行本府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。

Q：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 13 條規定，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。

- 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；自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人；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，二十日內提出申覆。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、申訴人相對之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。

四、促進工作平等措施篇

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，每月得請生理假一日。
 - 全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
 - 併入及不併入病假之生理假薪資算，減半發給。
 - 受僱者全年度所請併入病假之生理假連同病假之日數，已屆受僱者所適用相關法令所定病假之日數上限者，如年度內再有請生理假之需求，仍可依性別工作平等法第十四條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。（104年09月08日勞動條4字第1040131594號）
 - 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。（第21條）

Q：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。

- 勞委會委員會議於102年12月26日審議通過《性別工作平等法施行細則》第13條修正條文，刪除受僱者依《性別工作平等法》第14條規定請生理假時，雇主得要求提出相關證明文件之規定。

(資料來源

<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/16622/>)

Q：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。
- 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，可依性別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，如依性別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。

- 產假期間之計算，應依曆連續計算。

Q：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5日。

- 陪產假期間工資照給。

- 陪產假5日，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內，擇其中之5日請假。

Q：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，且同法第二十二條但書規定之情形，雇主仍應准其申請。

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：• 依性別工作平等法第 16 條規定，任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。
- 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。

- 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依上開規定申請育嬰留職停薪。
- 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

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。
 - 原有受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

Q：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，雇主得與其簽定期契約。

Q：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。
- 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
 - 一、哺（集）乳室。
 - 二、托兒設施或適當之托兒措施。

Q：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委撫育未滿三歲子女，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。

Q：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。

Q：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，應提供下列設施、措施：（一）哺（集）乳室。或（二）托兒設施或適當之托兒措施。
 - 「設置托兒設施」包括雇主以自行或聯合方式設置托兒設施，其設置標準，應符合兒童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勞動部網站查詢。

Q：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。

Q：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。

• 托兒設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，惟簽訂之甲、乙雙方仍為雇主與托兒機構，至於職工福利委員會則以「委託人」之名義簽署；另有關職工福利委員會雖受委任辦理市項業務，惟其托兒津貼之提供，仍為雇主責任。

五、救濟及申訴程序篇

Q：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二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

Q：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，如屬性別歧視及性騷擾防治之部分，得於十日內向勞動部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勞動部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。