性別工作平等法施行細則
（97.07.11　修正）

第 1 條
本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

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

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

第 4 條
（認定性騷擾時應審酌之具體事實）
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、行爲人之言詞、行爲及相對人之認知等具體事實爲之。

第 5 條
（僱用人數之計算）
本法第十三條第一項、第十六條第一項、第十九條、第二十條第一項及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。
本法第十六條第一項、第十九條及第二十條第一項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條
（產假期間依曆連續計算）
本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

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

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

第 9 條
（繼續參加原有之社會保險）
受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第 10 條
（依法令辦理投保手續等）
依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

第 11 條
（親自哺乳）
本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

第 12 條
（子女之定義）
本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條
（雇主得要求受僱者提出相關證明文件）
受僱者依本法第十四條至第二十條規定爲申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條
（設置托兒設施或提供適當之托兒措施）
本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構、幼稚園辦理者。

第 15 條
（施行日期）
本細則自發布日施行。