性別工作平等法（97.11.26　修正）

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

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

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

第 4 條　　（主管機關）
本法所稱主管機關：在中央爲行政院勞工委員會；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（市）政府。
本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條
爲審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。
前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。
前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條

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

第 6-1 條
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 7 條
雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

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

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

第 10 條
雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條
雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第 12 條　（性騷擾之定義）
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爲明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行爲，作爲勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

第 13 條

（性騷擾防治措施、申訴及懲戒）

雇主應防治性騷擾行爲之發生。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 14 條

（生理假）

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第 15 條

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

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

陪產假期間工資照給。

第 16 條

受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。

同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年爲限。

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

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條
（育嬰留職停薪期滿之申請復職）
前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
一、歇業、虧損或業務緊縮者。
二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條
（哺乳時間）
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，每次以三十分鐘爲度。
前項哺乳時間，視爲工作時間。

第 19 條
（工作時間之減少及調整）
受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，爲撫育未滿三歲子女，得向雇主請求爲下列二款事項之一：
一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
二、調整工作時間。

第 20 條
受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日爲限。
家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條
受僱者依前七條之規定爲請求時，雇主不得拒絕。
受僱者爲前項之請求時，雇主不得視爲缺勤而影響其全勤獎金、考績或爲其他不利之處分。

第 22 條
（配偶未就業之規定）
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。

第 23 條
（托兒設施或措施）
僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措

施。
主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。
有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條
（離職者之再就業）
主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條
（雇主之獎勵）
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 26 條
受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條
（性騷擾之損害賠償責任）
受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。
如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

第 28 條
（性騷擾之賠償責任）
受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條
（賠償金額及回復名譽）
前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條
（損害賠償請求權）
第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條
受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條
（申訴制度之建立）
雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條
（申訴之處理）
受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。
其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。
地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。
前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條
受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。
雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。
前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

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

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

第 37 條
（法律扶助）
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 38 條
雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第 38-1 條
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 39 條
（施行細則）
本法施行細則，由中央主管機關定之。

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