

# 名稱 性別工作平等法

修正日期 民國 97 年 11 月 26 日

## 第一章 總則

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

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

[第 2 條](#) 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。

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

[第 3 條](#) 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。

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

[第 4 條](#) ；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。

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。

[第 5 條](#) 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。

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。

## 第 6 條

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。

## 第二章 性別歧視之禁止

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

## 第 7 條

，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。

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

#### 第 11 條

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

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

#### 第 12 條

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。

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。

#### 第 13 條

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

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

#### 第 14 條

併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

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

#### 第 15 條

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。

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。

#### 第 16 條

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。

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。

#### 第 17 條

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。

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

#### 第 18 條

給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

#### 第 19 條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲

子女，得向僱主請求為下列二款事項之一：  
一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。  
二、調整工作時間。

[第 20 條](#)

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

[第 21 條](#)

受僱者依前七條之規定為請求時，僱主不得拒絕。  
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、考績或為其他不利之處分。

[第 22 條](#)

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。  
僱用受僱者二百五十人以上之僱主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

[第 23 條](#)

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

[第 24 條](#)

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

[第 25 條](#)

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 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，僱主應負賠償責任。

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。

#### 第 27 條

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。

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 28 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

#### 第 29 條

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。

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、

#### 第 30 條

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 31 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

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

#### 第 32 條

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 33 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

第 34 條

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。

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

第 35 條

查報告、評議或處分。

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

第 36 條

其他不利之處分。

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。

第 37 條

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

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

第 38 條

下罰鍰。

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

第 38-1 條

段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

第七章 附則

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文

施行日期，由行政  
院定之。