las sti		依據條文內容			15. 19.1	七羊毗坦人米梅梦化汁
假 別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
生理假	(第14條)		(勞工請假規則第4條)	(第21條)	(第 38 條)	★女性員工部分,提供生理假申
	女性受僱者因生理		勞工因普通傷害、疾病或生	受僱依前7條之規定為請求時,	雇主違反第21條	請。
	日致工作有困難		理原因必須治療或休養	雇主不得拒絕。	或第 36 條規定	★女性生理假時發給全薪。
	者,每月得請生理假		者,得在左列規定範圍內請	受僱者為前項之請求時,雇主不	者,處新台幣	
			普通傷病假:	得視為缺勤,而影響其全勤獎	2-30 萬元罰鍰。	
	一日,全年請假日		一、未住院者,一年內合計	金、考績或為其他不利之處分。	有前項規定行為	
	數未逾三日,不併入		不得超過三十日。	<u>(第 26 條)</u>	之一者,應公布	
	病假計算,其餘日數		二、住院者,二年內合計不	受僱者或求職者因第7條至第11		
	併入病假計算。		得超過一年。	條或第 21 條之情事,受有損害		
	前項併入及不併入		三、未住院傷病假與住院傷		負責人姓名,並	
	病假之生理假薪		病假二年內合計不得超過		限期令其改善;	
	資,減半發給。		一年。		届期未改善者 ,	
	英一 /风 一		經醫師診斷,罹患癌症(含		應按次處罰。	
			原位癌)採門診方式治療或			
			懷孕期間需安胎休養者,其			
			治療或休養期間,併入住院			
			傷病假計算。			
			普通傷病假一年內未超過			
			三十日部分,工資折半發			
			<u>給,</u> 其領有勞工保險普			
			通傷病給付未達工資半數			
			者,由雇主補足之。			

haz azıl		依據條文內容			W n.l	L. 36 resh 157 A 186 136 ble 16 11.	
假 別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法	
產假、流產假	(第15條第1、2項) 雇主於女性是受其優大學 展主於,應使其優大學 人。 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個	(第6條) 本法第15條第1項規定產假期間之計算,應依曆連續計算。 (第8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	(勞動基準法第 50 條) 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。	(第21條) 受僱依前7條之規定為請 不得拒絕。 受僱依前7條之規絕。 受僱者為前項之請數 不得拒絕求時, 不得其名, 不可之處分。 (第26條) 受僱者或求職者因第7條 至第11條或第21條在 事,受有損害者, 負賠償責任。	(第38條) 雇主違反第21條 電主違反第4 編章 36條規 。 第一 第一 第一 第一 第一 第一 第一 第一 第一 第一 第一 第一 第一	★提供妊娠未滿 3 個月流產者給予 10 天產假。 ★提供懷孕專用停車位。 ★孕婦專用防輻射衣及產假期間的完善代理制度等多項照護。 ★於懷孕前、中、後期提供健康照護、諮詢與關懷。 ★孕婦會配帶獨特的識別系統。 ★孕婦專屬車位、愛心廁所、宿	
	算,依相關法令之規定。		其他不可抗力致事業不能繼續,經報主管機關核定者, 不在此限。			★懷孕員工亦可視個人身體狀況,提前申請產假或特休假。	

		依據條文內容		性別工作平等法禁止		
假別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
安胎休養假	<u>(第15條第3項)</u>		(勞工請假規則第4條	<u>(第21 條)</u>	<u>(第 38 條)</u>	★安胎休養病假方面,提供女性
	受僱者經醫師診斷需		第2項)	受僱依前 7 條之規定為請	雇主違反第21條	員工15日之全薪假。
	安胎休養者,其治		經醫師診斷,罹患癌症(含	求時,雇主不得拒絕。	或第 36 條規定	★可視其需要彈性申請安胎假。
	療、照護或休養期間		原位癌)採門診方式治療或	受僱者為前項之請求時,	者,處新台幣	★若因懷孕需安胎休養者,可自
	之請假及薪資計算,		懷孕期間需安胎休養者,其	雇主不得視為缺勤,而影	2-30 萬元罰鍰。	行視狀況請假休養。
	依相關法令之規定。		治療或休養期間,併入住院	響其全勤獎金、考績或為	有前項規定行為	★女性員工若申請安胎休養,請
			傷病假計算。	其他不利之處分。	之一者,應公布	假 10 日內公司會給付全薪。
			普通傷病假一年內未超過三	<u>(第 26 條)</u>	其姓名或名稱、	★女性員工若有安胎需要,可入
			十日部分,工資折半發給,	受僱者或求職者因第7條	負責人姓名,並	住安胎病房,並有關懷陪伴提供
			其領有勞工保險普通傷病給	至第 11 條或第 21 條之情	限期令其改善;	心理支持。
			付未達工資半數者,由雇主	事,受有損害者,雇主應	届期未改善者 ,	★設置安胎休養期間 5 日內全
			補足之。	負賠償責任。	應按次處罰。	薪、4個月內半薪。

ווט בעו		依據條文內容			PR 21	上坐动旧人坐漏 林 /上山	
假別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法	
產檢假、 陪產假	(第15條第4、 5、6項) 受僱者妊娠期間,雇 主應給予產檢假7 日。 受僱者陪伴其配偶妊 娠產檢或其配偶分娩	(第7條) 本法第15條第5項規定之五 日陪產假,受僱者應於配偶 分娩之當日及其前後十五日 期間內,擇其中之五日請假。 前項期間如遇例假、紀念節 日及依其他法令規定應放假	伯 脷 広 死	(第21條) 受僱依前7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	或第 36 條規定 者 ,處新台幣 2-30 萬元罰鍰。	★給予陪產假。 ★提供生育補助。 ★舉辦育兒座談會。 ★於員工配偶分娩後,給予陪產	
	時,雇主應給予陪產 檢及陪產假7日。 產檢假及陪產假期間 工資照給。	之日,均包括在內,不另給 假。			負責人姓名,並 限期令其改善;	★男性員工可於配偶生產之後 20 至 30 天內請完 5 日之陪產假。 ★若男性員工為子女的主要看護 人(亦即自子女出生起即承擔起 主要之看護責任),男性員工在 配偶生產時還可享有連續 15 週之 全薪產假及另外 3 週之育嬰無薪 假。	

	依據條文內容			性別工作平等法禁止		
假 別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
育嬰留職	<u>(第16條)</u>	<u>(第8條)</u>	<u>育嬰留職停</u>	<u>(第21 條)</u>	(第 38 條)	★復職後薪資會依留職停薪期間
停薪	受僱者任職滿六個月後,於每	受僱者於依本法第16條第1項規定申請育	薪實施辦法	受僱依前 7 條之規定為請	雇主違反第21條	之物價進行調整。
	一子女滿三歲前,得申請育嬰	嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產,於復	規範內容包	求時,雇主不得拒絕。	或第 36 條規定	★育嬰留職停薪期間發給半薪。
	留職停薪,期間至該子女滿三	職後仍在本法第15條第1項所定之產假期	含申請書應	受僱者為前項之請求時,	者,處新台幣	★育嬰留職停薪期間提供教育訓
	歲止,但不得逾二年。同時撫	間時,雇主仍應依本法規定給予產假。但	載事項、提前	雇主不得視為缺勤,而影	2-30 萬元罰鍰。	練相關訊息。
	育子女二人以上者,其育嬰留	得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日	或延後復	響其全勤獎金、考績或為	有前項規定行為	★提供積極之輔導復職訓練。
	職停薪期間應合併計算,最長	數。	職、禁止與他	其他不利之處分。	之一者,應公布	★育嬰留職停薪期間仍保有年
	以最幼子女受撫育二年為限。	<u>(第9條)</u>	人另訂勞動		其姓名或名稱、	咨 。
	受僱者於育嬰留職停薪期間,	受僱者依本法第16條第2項規定繼續參加	契約等相關		負責人姓名,並	★復職後回復原職。
	得繼續參加原有之社會保險,	原有之社會保險,不包括參加勞工保險之	規定。		限期令其改善;	★提供育嬰津貼。
	原由雇主負擔之保險費,免予	職業災害保險,並應於原投保單位繼續投	育嬰留職停		届期未改善者 ,	★配合員工生涯規劃協助轉任、
	繳納;原由受僱者負擔之保險	保。	薪之津貼規		應按次處罰。	轉職。
	費,得遞延三年繳納。	<u>(第10條)</u>	定於 就業保			★親自拜訪育嬰留職停薪或因家
	依家事事件法、兒童及少年福	依本法第16條第2項規定繼續參加原有之	<u> </u>			庭因素留職停薪之員工。
	利與權益保障法相關規定與收	社會保險者,其投保手續、投保金額、保	條、11、19			★育嬰留職停薪期間員工團體保
	養兒童先行共同生活之受僱	險費繳納及保險給付等事項,依各該相關	之2條			險保障不中斷。
	者,其共同生活期間得依第一	法令規定辦理。				★僱用定期契約員工代替該名育
	項規定申請育嬰留職停薪。	<i>(第 12 條)</i>				嬰留職停薪員工直至該名員工復
	育嬰留職停薪津貼之發放,另	本法第16條第1項、第18條第1項及第				職日。
	以法律定之。	19 條所稱子女,指婚生子女、非婚生子女				
	育嬰留職停薪實施辦法,由中	及養子女。				
	央主管機關定之。					

假 別		依據條文內容	性別工作平等法禁止	W n.t	上光加加田人业以及水水儿、	
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
育嬰留職停	<u>(第17條)</u>			<u>(第 21 條)</u>	<u>(第 38 條)</u>	
薪期滿復職	前條受僱者於育嬰留職停			受僱依前7條之規定為請	雇主違反第21條或第	
	薪期滿後,申請復職時,除			求時,雇主不得拒絕。	36 條規定者,處新台	
	有下列情形之一,並經主管			受僱者為前項之請求	幣 2-30 萬元罰鍰。	
	機關同意者外,雇主不得拒			時,雇主不得視為缺勤,	有前項規定行為之一	
	絕:			而影響其全勤獎金、考績	者,應公布其姓名或	
	一、歇業、虧損或業務緊縮			或為其他不利之處分。	名稱、負責人姓名,	
	者。				並限期令其改善; 屆	
	二、雇主依法變更組織、解				期未改善者,應按次	
	散或轉讓者。				處罰。	
	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。					

		依據條文內容	性別工作平等法禁止			
假 別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
哺乳時間	(第18條)	(第11條)	(勞動基準法第52條)	(第 21 條)	(第 38 條)	★備有通過優良哺集乳室
	子女未滿一歲須受僱者親	本法第18條第1項所定親自哺	子女未滿一歲須女工	受僱依前7條之規定為請	雇主違反第21條或第	認證之哺集乳室。
	自哺乳者,除規定之休息時	乳,包括女性受僱者以容器貯存	親自哺乳者,於第35	求時,雇主不得拒絕。	36 條規定者,處新台	★設立溫馨舒適之集乳
	間外,雇主應每日另給哺乳	母乳備供育兒之情形。	條規定之休息時間	受僱者為前項之請求	幣 2-30 萬元罰鍰。	室。
	時間二次,每次以三十分鐘	(第12條)	外,雇主應每日另給	時,雇主不得視為缺勤,	有前項規定行為之一	★設置醫護室、哺乳室,
	為度。	<u>→</u> 本法第 16 條第 1 項、第 18 條第	哺乳時間二次,每次	而影響其全勤獎金、考績	者,應公布其姓名或	且備有專業人員提供諮
	前項哺乳時間,視為工作時	1項及第19條所稱子女,指婚	以三十分鐘為度。	或為其他不利之處分。	名稱、負責人姓名,	詢。
	眉 。	生子女、非婚生子女及養子女。	前項哺乳時間,視為		並限期令其改善; 屆	★哺乳室免費提供溼紙巾
			工作時間。		期未改善者,應按次	和母乳保鮮袋。
					處罰。	★茶水間提供元氣飲品,
						供哺乳媽媽們補充體力。
						★設備完善的哺乳室、媽
						媽雜誌與育兒書籍,並舉
						辨幼兒教養講座,提供育
						兒新知與教養經驗交換平
						台。
						★提供完善的哺乳室,並
						積極提倡全母乳哺育,凡
						餵哺母奶滿 1 年之女性員
						工可獲萬元獎勵金。
						★不限制女性員工之哺、
						集乳時間及次數,女性員
						工利用工作空檔均可進行
						哺、集乳。
						★女性員工有育兒保健的
						問題亦可透過媽媽信箱獲
						得最新、最正確的知識並
						獲得解答
						★設有醫務室聘有醫師與
						護士,提供懷孕、分娩及
						育兒等相關訊息。

Ann		依據條文內容				
假別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	」 禁止雇主不利處分規定	罰則	友善職場企業標竿作法
減少或調	<u>(第19條)</u>	<u>(第5條)</u>	(勞動基準法施行細	<u>(第21 條)</u>	<u>(第 38 條)</u>	★員工因家庭照顧之需
整工時	受僱於僱用三十人以上雇	本法第13條第1項、第19條及	<u>則</u>	受僱依前7條之規定為請	雇主違反第21條或第	求可申請提早或延後一
	主之受僱者,為撫育未滿三	第23條第1項所定僱用人數之	<u>第7條)</u>	求時,雇主不得拒絕。	36 條規定者,處新台幣	小時上、下班或申請縮短
	歲子女,得向雇主請求為下	計算,包括分支機構及附屬單位	勞動契約應依本法有	受僱者為前項之請求	2-30 萬元罰鍰。	工時。
	列二款事項之一:	之僱用人數。	關規定約定左列事	時,雇主不得視為缺勤,	有前項規定行為之一	★員可轉任半職或請調
	一、每天減少工作時間一小	本法第19條所定之僱用人數,	項:	而影響其全勤獎金、考績	者,應公布其姓名或名	非輪班單位。
	時;減少之工作時間,不得	依受僱者申請或請求當月第一	一、工作場所及應從	或為其他不利之處分。	稱、負責人姓名,並限	★提供多模式班別由員
	請求報酬。	個工作日雇主僱用之總人數計	事之工作有關事項。		期令其改善; 屆期未改	工自由排定。
	二、調整工作時間。	算。	二、工作開始及終止		善者,應按次處罰。	
	受僱於僱用未滿三十人雇	<u>(第12條)</u>	之時間、休息時間、			
	主之受僱者,經與雇主協	本法第16條第1項、第18條第	休假、例假、請假及			
	商,雙方合意後,得依	1 項及第 19 條所稱子女,指婚	輪班制之換班有關事			
	前項規定辦理。	生子女、非婚生子女及養子女。	項。			
			···. ···			
			(勞動基準法施行細			
			<u>則第13條)</u>			
			勞工工作時間每日少			
			於八小時者,除工作			
			規則、勞動契約另有			
			約定或另有			
			法令規定者外,其基			
			本工資得按工作時間			
			比例計算之。			

विक वर्ग		依據條文內容		禁止雇主不利處分等規	W 2.1	L 36 mb 177 A 114 175 44 14 15
假別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	定	罰則 	友善職場企業標竿作法
家庭照顧	(第 20 條)	<u>(第5條)</u>		<u>(第 21 條)</u>	<u>(第 38 條)</u>	★毎年可請假7日之家庭
假	受僱者於其家庭成員預防	本法第13條第1項、第19條及		受僱依前7條之規定為請	雇主違反第21條或第	照顧假,其中前5日發給
	接種、發生嚴重之疾病或其	第23條第1項所定僱用人數之		求時,雇主不得拒絕。	36 條規定者,處新台幣	全薪。
	他重大事故須親自照顧	計算,包括分支機構及附屬單位		受僱者為前項之請求	2-30 萬元罰鍰。	★提供長達1個月以上之
	時,得請家庭照顧假;其請	之僱用人數。		時,雇主不得視為缺勤,	有前項規定行為之一	家庭照顧長假措施。
	假日數併入事假計算,全年	本法第19條所定之僱用人數,		而影響其全勤獎金、考績	者,應公布其姓名或名	★提供5日全薪家庭照顧
	以七日為限。	依受僱者申請或請求當月第一		或為其他不利之處分。	稱、負責人姓名,並限	假。
	家庭照顧假薪資之計算,依	個工作日雇主僱用之總人數計			期令其改善;屆期未改	
	各該事假規定辦理。	算。			善者,應按次處罰。	

ובי במ	依據條文內容			林丨台上一切造入田户	PK 12.1	上 芝 动 1日 人 业 1席 炒 / _ _
假別	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規	禁止雇主不利處分規定	罰則	 友善職場企業標竿作法
哺(集)乳	<u>(第 23 條)</u>	<u>(第14)條)</u>	哺(集)乳室與托兒設			★提供優於業界的托兒
室、托兒設	僱用受僱者二百五十人以	本法第23條第1項所定雇主應	施措施設置標準及經			設施及服務。
(措)施	上之雇主,應提供下列設	設置托兒設施或提供適當之托	費補助辦法			★規劃暑期員工子女夏
	施、措施:	兒措施,包括與其他雇主聯合辦				令營,讓員工在工作上無
	一、哺(集)乳室。	理或委託托兒機構、幼稚園辦理				後顧之憂。
	二、托兒設施或適當之托兒	者。				★與托兒所簽約,滿足及
	措施。	<u>(第5條第1項)</u>				便利員工托兒以兼顧家
	主管機關對於雇主設置哺	本法第13條第1項、第19條及				庭與工作。
	(集)乳室、托兒設施或提	第23條第1項所定僱用人數之				★成立托兒所及課後托
	供托兒措施,應給予經費補	計算,包括分支機構及附屬單位				育中心,托兒所及課後托
	助。	之僱用人數。				育中心設備完善。
	有關哺(集)乳室、托兒設					★與鄰近幼稚園或托兒
	施、措施之設置標準及經費					所簽約合作,提供時間彈
	補助辦法,由中央主管機關					性及優惠費用之托兒服
	會商有關機關定之。					務。
						★新生入學假半薪。