

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假 別	依據條文內容			性別工作平等法禁止 雇主不利處分等規定	罰 則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
生理假	<p><u>(第 14 條)</u> 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。 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p>		<p><u>(勞工請假規則第 4 條)</u> 勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假： 一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。 二、住院者，二年內合計不得超過一年。 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。 經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）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。 <u>普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，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。</u></p>	<p><u>(第 21 條)</u> 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，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 <u>(第 26 條)</u> 受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p><u>(第 38 條)</u> 雇主違反第 21 條或第 36 條規定者，處新台幣 2-30 萬元罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>★女性員工部分，提供生理假申請。 ★女性生理假時發給全薪。</p>

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假 別	依據條文內容			性別工作平等法禁止 雇主不利處分等規定	罰 則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
產假、 流產假	<p><u>(第 15 條第 1、2 項)</u> 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日。 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p>	<p><u>(第 6 條)</u> 本法第 15 條第 1 項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。 <u>(第 8 條)</u> 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。</p>	<p><u>(勞動基準法第 50 條)</u> 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。 前項女工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。 <u>(勞動基準法第 13 條)</u> 勞工在第 50 條規定之停止工作期間或第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或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。</p>	<p><u>(第 21 條)</u> 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，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 <u>(第 26 條)</u> 受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p><u>(第 38 條)</u> 雇主違反第 21 條或第 36 條規定者，處新台幣 2-30 萬元罰鍰。 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★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、宿舍貼心孕婦房。 ★給予女性員工 15 週之全薪產假。 ★設醫務室聘有醫師與護士，提供懷孕、分娩及育兒等相關訊息。 ★懷孕員工亦可視個人身體狀況，提前申請產假或特休假。

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假 別	依據條文內容			性別工作平等法禁止 雇主不利處分等規定	罰 則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
安胎休養假	<p><u>(第 15 條第 3 項)</u> 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。</p>		<p><u>(勞工請假規則第 4 條第 2 項)</u> 經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）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，工資折半發給，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。</p>	<p><u>(第 21 條)</u> 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，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 <u>(第 26 條)</u> 受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p><u>(第 38 條)</u> 雇主違反第 21 條或第 36 條規定者，處新台幣 2-30 萬元罰鍰。 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>★安胎休養病假方面，提供女性員工 15 日之全薪假。 ★可視其需要彈性申請安胎假。 ★若因懷孕需安胎休養者，可自行視狀況請假休養。 ★女性員工若申請安胎休養，請假 10 日內公司會給付全薪。 ★女性員工若有安胎需要，可入住安胎病房，並有關懷陪伴提供心理支持。 ★設置安胎休養期間 5 日內全薪、4 個月內半薪。</p>

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假別	依據條文內容			性別工作平等法禁止 雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
產檢假、 陪產假	<p>(第 15 條第 4、5、6 項)</p> <p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 7 日。</p> <p>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假 7 日。</p> <p>產檢假及陪產假期間工資照給。</p>	<p>(第 7 條)</p> <p>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之日，均包括在內，不另給假。</p>		<p>(第 21 條)</p> <p>受僱依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>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、考績或為其他不利之處分。</p> <p>(第 26 條)</p> <p>受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p>(第 38 條)</p> <p>雇主違反第 21 條或第 36 條規定者，處新台幣 2-30 萬元罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>★陪產假為申請期限至 8 個星期內。</p> <p>★給予陪產假。</p> <p>★提供生育補助。</p> <p>★舉辦育兒座談會。</p> <p>★於員工配偶分娩後，給予陪產假 5 天。</p> <p>★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。</p> <p>★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。</p>

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假別	依據條文內容			性別工作平等法禁止雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
育嬰留職停薪	<p><u>(第16條)</u> 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，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。</p> <p>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。</p> <p>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第一項規定申請育嬰留職停薪。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p><u>(第8條)</u> 受僱者於依本法第16條第1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15條第1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。</p> <p><u>(第9條)</u> 受僱者依本法第16條第2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。</p> <p><u>(第10條)</u> 依本法第16條第2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。</p> <p><u>(第12條)</u> 本法第16條第1項、第18條第1項及第19條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。</p>	<p><u>育嬰留職停薪實施辦法</u> 規範內容包含申請書應載事項、提前或延後復職、禁止與他人另訂勞動契約等相關規定。</p> <p>育嬰留職停薪之津貼規定於<u>就業保險法第10條、11、19之2條</u></p>	<p><u>(第21條)</u> 受僱依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>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、考績或為其他不利之處分。</p>	<p><u>(第38條)</u> 雇主違反第21條或第36條規定者，處新台幣2-30萬元罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★復職後薪資會依留職停薪期間之物價進行調整。 ★育嬰留職停薪期間發給半薪。 ★育嬰留職停薪期間提供教育訓練相關訊息。 ★提供積極之輔導復職訓練。 ★育嬰留職停薪期間仍保有年資。 ★復職後回復原職。 ★提供育嬰津貼。 ★配合員工生涯規劃協助轉任、轉職。 ★親自拜訪育嬰留職停薪或因家庭因素留職停薪之員工。 ★育嬰留職停薪期間員工團體保險保障不中斷。 ★僱用定期契約員工代替該名育嬰留職停薪員工直至該名員工復職日。

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假別	依據條文內容			性別工作平等法禁止 雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
育嬰留職停薪期滿復職	<p><u>(第17條)</u></p> <p>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：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			<p><u>(第21條)</u></p> <p>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，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p><u>(第38條)</u></p> <p>雇主違反第21條或第36條規定者，處新台幣2-30萬元罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假 別	依據條文內容			性別工作平等法禁止 雇主不利處分等規定	罰 則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
哺乳時間	<p>(第 18 條) 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。 前項哺乳時間，視為工作時間。</p>	<p>(第 11 條) 本法第 18 條第 1 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。</p> <p>(第 12 條) 本法第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項及第 19 條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。</p>	<p>(勞動基準法第 52 條) 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第 35 條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。 前項哺乳時間，視為工作時間。</p>	<p>(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，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p>(第 38 條) 雇主違反第 21 條或第 36 條規定者，處新台幣 2-30 萬元罰鍰。 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★備有通過優良哺集乳室認證之哺集乳室。 ★設立溫馨舒適之集乳室。 ★設置醫護室、哺乳室，且備有專業人員提供諮詢。 ★哺乳室免費提供溼紙巾和母乳保鮮袋。 ★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，並舉辦幼兒教養講座，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，凡餵哺母乳滿 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。

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假 別	依據條文內容			禁止雇主不利處分規定	罰 則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
減少或調整工時	<p><u>(第19條)</u> 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，得向雇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。 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。</p>	<p><u>(第5條)</u> 本法第13條第1項、第19條及第23條第1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19條所定之僱用人數，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。 <u>(第12條)</u> 本法第16條第1項、第18條第1項及第19條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。</p>	<p><u>(勞動基準法施行細則第7條)</u> 勞動契約應依本法有關規定約定左列事項： 一、工作場所及應從事之工作有關事項。 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。 … …… <u>(勞動基準法施行細則第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。</p>	<p><u>(第21條)</u> 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，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p><u>(第38條)</u> 雇主違反第21條或第36條規定者，處新台幣2-30萬元罰鍰。 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>★員工因家庭照顧之需求可申請提早或延後一小時上、下班或申請縮短工時。 ★員可轉任半職或請調非輪班單位。 ★提供多模式班別由員工自由排定。</p>

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假 別	依據條文內容			禁止雇主不利處分等規定	罰則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
家庭照顧假	<p><u>(第20條)</u> 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。</p>	<p><u>(第5條)</u> 本法第13條第1項、第19條及第23條第1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19條所定之僱用人數，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。</p>		<p><u>(第21條)</u> 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，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p><u>(第38條)</u> 雇主違反第21條或第36條規定者，處新台幣2-30萬元罰鍰。 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>★每年可請假7日之家庭照顧假，其中前5日發給全薪。 ★提供長達1個月以上之家庭照顧長假措施。 ★提供5日全薪家庭照顧假。</p>

性別工作平等法促進工作平等措施暨相關法規彙整一覽表

假別	依據條文內容			禁止雇主不利處分規定	罰則	友善職場企業標竿作法
	性別工作平等法	性別工作平等法施行細則	相關法規			
哺(集)乳室、托兒設施(措施)	<p><u>(第23條)</u> 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。 主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。 有關哺(集)乳室、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。</p>	<p><u>(第14條)</u> 本法第23條第1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。 <u>(第5條第1項)</u> 本法第13條第1項、第19條及第23條第1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。</p>	<p><u>哺(集)乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法</u></p>			<ul style="list-style-type: none"> ★提供優於業界的托兒設施及服務。 ★規劃暑期員工子女夏令營，讓員工在工作上無後顧之憂。 ★與托兒所簽約，滿足及便利員工托兒以兼顧家庭與工作。 ★成立托兒所及課後托育中心，托兒所及課後托育中心設備完善。 ★與鄰近幼稚園或托兒所簽約合作，提供時間彈性及優惠費用之托兒服務。 ★新生入學假半薪。