



所有條文

法規名稱：性別工作平等法施行細則 [\[EN\]](#)

修正日期：民國 111 年 01 月 18 日

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

- | | |
|---------|--|
| 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為直接或間接不利之對待。 |
| 第 3 條 | 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 | （刪除） |
| 第 4-1 條 | <ol style="list-style-type: none">1 實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。2 申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。 |
| 第 5 條 | <ol style="list-style-type: none">1 本法第十三條第一項、第十九條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。2 本法第十九條所定之僱用人數，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。 |
| 第 6 條 | 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 | 本法第十五條第五項規定之七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。 |
| 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 | 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，不包括參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。 |

- 第 10 條 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 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 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 受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。
- 第 14 條 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服務機構辦理者。
- 第 15 條 **1** 本細則自發布日施行。
2 本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行。