

電子收文

勞動部 函

地址：10346 台北市大同區延平北路2段83號9樓

聯絡人：顧家容

電子信箱：gujiaron@mol.gov.tw

受文者：行政院人事行政總處

發文日期：中華民國103年12月12日

發文字號：勞動條4字第1030132626號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明一

主旨：有關性別工作平等法第15條第5項陪產假規定修正後請假疑義一案，請查照。

說明：

- 一、查103年12月11日總統華總一義字第10300189191號令公布修正性別工作平等法相關條文（如附件）。依中央法規標準法第13條規定，上開修正條文生效日為103年12月13日。
- 二、復依現行性別工作平等法及其施行細則第7條規定，受僱者配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內，可擇其中之3日請陪產假；新法修正後陪產假由3日增加為5日。
- 三、若受僱者配偶於新法生效前分娩，受僱者如仍在性別工作平等法施行細則第7條所定15日請假期間內，基於陪產假之立法意旨在於為紓解婦女分娩前後身心壓力，亟需配偶陪伴及協助照顧。新法生效後，受僱者得依修正後規定，於上開陪產假請假期間（分娩當日及其前後合計15日）內請求最多5日之陪產假。
- 四、為使貴單位所屬（轄）受僱者及事業單位瞭解相關規定，請協助積極宣導，俾利政策落實。

正本：教育部、國防部、銓敘部、行政院人事行政總處、經濟部加工出口區管理處、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局、直轄市及各縣市政府

103/12/12
交1030132626章

副本：勞動條件及就業平等司、本部所屬單位



行政院人事行政總處 函

機關地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓

傳真：02-23979746

承辦人：郭芷廷

電話：02-23979298#508

E-Mail：agnes@dgpa.gov.tw

受文者：嘉義縣政府

發文日期：中華民國103年12月17日

發文字號：總處培字第1030056451號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明

主旨：勞動部函釋，有關性別工作平等法第15條第5項陪產假規定修正後請假疑義一案，轉請查照。

說明：依勞動部103年12月12日勞動條4字第1030132626號函辦理，並檢附原函及附件影本各1份。

正本：行政院各部會行總處署(含行政院秘書長，不含勞動部、行政院人事行政總處)、臺灣省政府、福建省政府、臺灣省諮議會、直轄市政府、直轄市議會、各縣市政府、各縣市議會

副本：銓敘部、勞動部、行政院人事行政總處人事室(含附件)

總統府公報

第 7171 號

中華民國 103 年 12 月 11 日 (星期四) 【本日因公布法律，增加發行公報一號次】

目 次

總統令

公布法律

修正性別工作平等法條文……………1

總 統 令

總統令

中華民國 103 年 12 月 11 日
華總一義字第 10300189191 號

茲修正性別工作平等法第四條、第十二條、第十四條至第十六條、第二十三條及第三十八條之一條文，公布之。

總 統 馬英九
行政院院長 毛治國
勞動部部長 陳雄文

性別工作平等法修正第四條、第十二條、第十四條至第十六條、第二十三條及第三十八條之一條文

中華民國 103 年 12 月 11 日公布

第 四 條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；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。

第 十 二 條 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。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 十 四 條 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。

第 十 五 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。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第十六條 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。

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。

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。

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。

第二十三條 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。

第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反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。

有前二項規定行為之一者，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。