

教育部 書函

受文者：國立暨南國際大學

速別：最速件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十一年六月二十四日

發文字號：台(九一)人(三)字第九一〇七五五二六號

附件：(75526·TIF, 共一個電子檔案)

主旨：「兩性工作平等法」第十六條第二項規定：有關「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」乙節，請查照並依相關規定辦理。

說明：  
一、依行政院勞工委員會本(九十一)年二月二十六日勞動三字第0九一〇〇〇八九九二號函辦理，檢附原函影本乙份。

二、貴屬因育嬰申請留職停薪之公教人員保險被保險人，應優先適用「兩性工作平等法」第十六條第二項之規定。至「公教人員保險法」應行配合修正部分，已由銓敘部研修相關法令中，併予敘明。

正本：部屬學校機關、各國立高級中等學校

副本：本部各單位、本部中部辦公室、人事處一科、人事處三科

機關地址：1000台北市中山南路五號  
傳真：02-23977022

張  
張



一、原由部辦理  
二、文加...  
出納組  
秘書劉光甫  
組長林雅萍

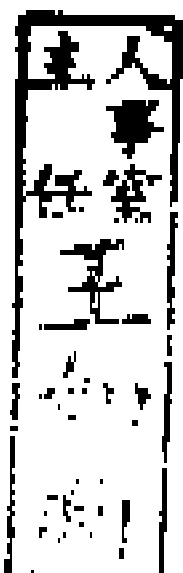
91年6月25日 暨南國際大學 總字第 9104302 號

收件  
91.6.27  
出納組

第 二層執行  
PER 03-02-99  
99



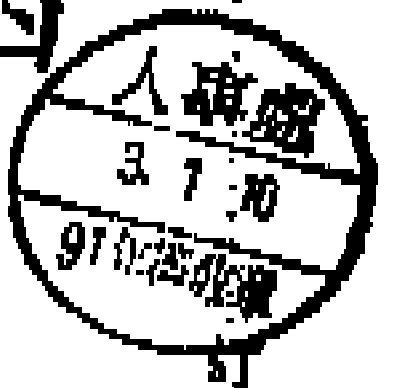
如林亞清注意辦理  
王行  
7.6.26



一、本校目前留職停薪人員計有王淑芬、黃雅雯二人，前由各承保單位通知王、黃二員辦理重行選擇是否續保等相關事宜。  
二、錄案參辦，文存。  
組員黃郁惠  
上個星期通知。 第一頁，共一頁

檔 號：  
保存年限：

# 行政院勞工委員會 書函



受文者：教育部

速別：普通件  
密等及解密條件：  
發文日期：中華民國九十一年二月二十六日  
發文字號：勞動三字第九一〇〇〇八九九二號  
附件：如說明

機關地址：一〇三台北市延平北路二段八十三號九樓  
機關傳真：(〇二)八五九〇二九六〇  
聯絡人：王進揚  
聯絡電話：(〇二)八五九〇二七三五  
傳真：(〇二)八五九〇二七三八

主旨：兩性工作平等法第十六條第二項規定，有關「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」乙節，請就貴管部分及早規劃妥處因應，以配合該法自九十一年三月八日施行，請查照。

說明：檢送兩性工作平等法暨立法院於九十年十二月二十一日三讀通過該法附帶決議影本各一份，如附件供參。

正本：銓敘部、內政部、教育部、國防部、行政院衛生署、勞工保險局、本會勞工保險處  
副本：本會勞動條件處

## 行政院勞工委員會

本案依分層負責規定  
授權處(室)主管決行

民國九十年十二月二十一日立法院第四屆第六會期第十次會議通過

兩性工作平等法

## 兩性工作平等法

中華民國九十一年一月十六日總統華總一義字第〇九一〇〇〇〇三六六〇號令制定公布全文四

十條

### 第一章 總則

第一條 為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制定本法。

第二條 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。

第三條 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。

第四條 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；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。

第五條 為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關應設兩性工作平等委員會。

前項兩性工作平等委員會應置委員五至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、兩性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、婦女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。

前項兩性工作平等委員會組織、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。

第六條 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，以促進兩性工作平等。

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。

## 第二章 性別歧視之禁止

第七條 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，不得因性別而有差別待遇。

但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第八條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。

第九條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。

第十條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；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。

第十一條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。

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

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。

第十三條 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。

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

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，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

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。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假二日。

陪產假期間工資照給。

**第十六條** 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，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。

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，免于繳納；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。

**第十七條** 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。
  - 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。

**第十八條** 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。

**第十九條** 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。

**第二十條** 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，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。

**第二十一條** 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。但第十九條雇主有正當理由者，不在此限。

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。

**第二十二條** 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。

**第二十三條** 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇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。

**第二十四條** 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。

**第二十五條** 雇主僱用因結婚、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

**第二十六條** 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條第二項之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

**第二十七條** 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。

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。

第二十八條 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。

第二十九條 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。

第三十條 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。

第三十一條 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。

第三十二條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第三十三條 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。

第三十四條 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、第二十一條第二項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兩性工作平等委員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兩性工作平等委員

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。

第三十五條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分。

第三十六條 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、調職或其他不利之處分。

第三十七條 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。

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

第三十八條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項、第十三條第一項後段、第二項、第二十一條第二項或第三十六條者，處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

#### 第七章 附則

第三十九條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

附帶決議：

一、本法施行後，各機關就其職掌及業務範圍，應致力消弭性別歧視，宣導兩性平權觀念，並視其推行成效，報請行政院、司法院、考試院予以獎懲。

二、受僱者育嬰留職停薪期間，原由雇主負擔社會保險之保險費，改由行政院負責協調全額補助。

說明：全民健保之精神在量能負擔及全民參與，為求永續發展並兼顧政府及雇主與民眾之負擔，特做此決議。