

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

## 性別工作平等法修正條文對照表

※2016.05.03 立法院三讀通過

勞動部 105 年 5 月 3 日於其網站公告表示，立法院三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正草案，除強化友善育兒職場環境，使受僱者安心兼顧工作與親職，亦同步確保受僱者遭受職場性騷擾進行訴訟時請假權益。此次修法重點包括：

### 一、放寬哺（集）乳相關規定部分：

1. 為統一法律用詞，避免文字造成歧異，將「哺乳」修正為「哺（集）乳」。
2. 為加強受僱者兼顧工作與親職及配合政府持續推廣母乳哺育之政策，放寬受僱者哺乳期間至子女未滿 2 歲，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘。
3. 因受僱者生理差異，每人每次哺（集）乳時間長短不一致，刪除哺（集）乳次數限制。
4. 考量延長工作時間亦有哺（集）乳需求，增訂受僱者於每日正常工作時間以外延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應另給予哺（集）乳時間 30 分鐘。

### 二、為提供更多受僱者哺育與托兒服務，擴大推動雇主提供哺（集）乳室、托兒設施或托兒措施，將原僱用受僱者 250 人以上之雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施之適用範圍，擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主。

### 三、基於雇主有防治性騷擾行為發生之義務，並於知悉時採取立即有效之糾正及補救措施，增訂被害人因職場性騷擾衍生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

立法院三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正草案，整理如下：

---

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

條次	修正前	修正後
第 18 條	<p>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。</p> <p>前項哺乳時間，視為工作時間。</p>	<p>子女未滿<u>二歲</u>須受僱者親自哺乳者，<u>除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳（集）乳時間六十分鐘。</u></p> <p><u>受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺乳（集）乳時間三十分鐘。</u></p> <p><u>前二項哺乳（集）乳時間，視為工作時間。</u></p>
第 23 條	<p>僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺乳（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置哺乳（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關哺乳（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>僱用受僱者<u>一百人</u>以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺乳<u>（集）</u>乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置哺乳（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關哺乳（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>
第 27 條	<p>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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</p>

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

條次	修正前	修正後
	<p>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。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p>	<p>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。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p><b><u>被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</u></b></p>
<p>第 38 條</p>	<p>雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</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>雇主違反第二十一條、<b><u>第二十七條第四項</u></b>或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</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>

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。