

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

## 性別就労均等法改正条文対照表

※2016.05.03 立法院三読会において可決

2016年5月3日、労働部は、ウェブサイト上で《性別就労均等法》の部分条文改正草案が立法院三読会で可決したと公告を行った。育児に優しい職場環境づくりを強化し、労働者が安心して仕事と子育ての両立をできるようにする以外に、同時に労働者が職場で受けたセクシャルハラスメントに対する訴訟時の休暇取得権益も確保させるものになっている。

この度の改正の重点は、次の通りである。

### 一、授（搾）乳関連規定を緩和

1. 法律用語の統一のため文字の不一致（「授乳」を「授（搾）乳」に）を改めた。
2. 労働者の仕事と子育ての両立及び政府による継続した母乳育児の普及政策強化のために、労働者の授乳期間を子が2歳になるまでと緩和し、所定の休憩時間以外に、使用者は、1日に60分間の授（搾）乳時間を別に与えなければならないとした。
3. 労働者の生理機能には差異があり、個人によって毎回の授（搾）乳時間の長さが異なるため、授（搾）乳の回数制限を削除した。
4. 労働時間を延長する際にも授（搾）乳の求めに配慮し、労働者が1日当りの通常労働時間以外に延長する労働時間が1時間以上に達する場合、使用者は、30分間の授（搾）乳時間を別に与えなければならないという条項を追加した。

二、さらに多くの労働者に保育と託児のサービスを提供するため、使用者からの授（搾）乳室・託児施設又は託児措置の提供拡大を推進する。そのため、当初250人以上の労働者を雇用する使用者に対し、授（搾）乳室・託児施設、又は適切な託児措置を提供すべきとしていたが、その適用範囲を100人以上の労働者を雇用する使用者へと拡大した。

三、使用者は、セクシャルハラスメント行為発生の防止義務に基づき、行為の発生を知ったとき直ちに効果のある対策及び救済措置を講じ、また被害者が職場におけるセクシャルハラスメントから派生した法律訴訟のた

本文は法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

めに、司法機関の通知を受け裁判所に出向く期間、使用者は、公用休暇を与えなければならないという条項を追加した。

立法院三読会において可決した《性別就労均等法》の部分条文改正草案を次のように整理した。

条項	改正前	改正後
第 18 条	<p>子が 1 歳未満で、労働者が自ら授乳する必要がある場合、規定の休憩時間以外に、使用者は、1 日 2 回各 30 分間の授乳時間を別に与えなければならない。</p> <p>前項の授乳時間は、就労時間とみなす。</p>	<p>子が <u>2</u> 歳未満で、労働者が自ら授乳する必要がある場合、<u>規定の休憩時間以外に、使用者は、1 日に 60 分間の授乳時間を別に与えなければならない。</u></p> <p><u>労働者が 1 日当りの通常労働時間以外に延長する労働時間が 1 時間以上に達する場合、使用者は、30 分間の授乳時間を別に与えなければならない。</u></p> <p><u>前二項の授乳時間は、就労時間とみなす。</u></p>
第 23 条	<p>250 人以上の労働者を雇用する使用者は、次の施設・措置を供さなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>授乳室</li> <li>託児施設又は適切な託児措置</li> </ol> <p>主務機関は、授乳室・託児施設を設置又は託児措置をとる使用者に対し、経費を補助しなければならない。</p> <p>授乳室・託児施設・措置の設置標準及び経費補助に関する方法は、中央主務機関が関係機関と協議し定める。</p>	<p><u>100</u> 人以上の労働者を雇用する使用者は、次の施設・措置を供さなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>授乳室</u></li> <li>託児施設又は適切な託児措置</li> </ol> <p>主務機関は、授乳室・託児施設を設置又は託児措置をとる使用者に対し、経費を補助しなければならない。</p> <p>授乳室・託児施設・措置の設置標準及び経費補助に関する方法は、中央主務機関が関係機関と協議し定める。</p>

本文は法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

条項	改正前	改正後
<p>第 27 条</p>	<p>労働者又は求職者が第 12 条の事由により損害を受ける場合、使用者及び行為者は、連帯で損害賠償責任を負う。但し、使用者が本法に定める各セクシャルハラスメント防止規定を遵守したことを証明し、且つ当該事情の発生防止に尽力しても発生を免れなかった場合、使用者は、賠償責任を負わない。</p> <p>被害者は、前項但書の規定により損害賠償を受けられないとき、裁判所は、その申立により、使用者と被害者の経済状況を斟酌し、使用者に全部又は一部の損害を賠償するよう命じることができる。</p> <p>使用者が損害を賠償するとき、セクシャルハラスメントの行為者に対し求償の権利を有する。</p>	<p>労働者又は求職者が第 12 条の事由により損害を受ける場合、使用者及び行為者は、連帯で損害賠償責任を負う。但し、使用者が本法に定める各セクシャルハラスメント防止規定を遵守したことを証明し、且つ当該事情の発生防止に尽力しても発生を免れなかった場合、使用者は、賠償責任を負わない。</p> <p>被害者は、前項但書の規定により損害賠償を受けられないとき、裁判所は、その申立により、使用者と被害者の経済状況を斟酌し、使用者に全部又は一部の損害を賠償するよう命じることができる。</p> <p>使用者が損害を賠償するとき、セクシャルハラスメントの行為者に対し求償の権利を有する。</p> <p><u>被害者第 12 条の事由のため法律訴訟に至り、司法機関の通知を受け裁判所に出向く期間、使用者は、公用休暇を与えなければならない。</u></p>

本文は法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

条項	改正前	改正後
第 38 条	<p>使用者が第 21 条又は第 36 条の規定に違反する場合、NT\$ 2 万以上、NT\$ 30 万以下の罰金に処する。</p> <p>前項規定のいずれかの行為がある場合、その氏名又は名称・責任者氏名を公布するほか、期限を定めて是正を命じ、期限を過ぎても是正しない場合、その都度処罰しなければならない。</p>	<p>使用者が第 21 条・<b>第 27 条第 4 項</b>又は第 36 条の規定に違反する場合、NT\$ 2 万以上、NT\$ 30 万以下の罰金に処する。</p> <p>前項規定のいずれかの行為がある場合、その氏名又は名称・責任者氏名を公布するほか、期限を定めて是正を命じ、期限を過ぎても是正しない場合、その都度処罰しなければならない。</p>



本文は法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は弊所へお問合せ下さい。