

性別就労均等法

| 第一章 総則 | |
|--------|---|
| 第1条 | 男女の均等な就労権利の保障、憲法における男女差別排除の貫徹、男女の地位の実質的な均等を促進する精神に基づき、この法律を定める。 |
| 第2条 | <p>雇用者と被雇用者の約定が、この法律を上回る場合、かかる約定に基づく。(第1項)</p> <p>この法律は公務員、教育人員及び職業軍人も同じく適用される。但し、第33条、第34条及び第38条の規定については、この限りではない。(第2項)</p> <p>公務員、教育人員及び職業軍人の苦情、救済及び処理手続は、それぞれの人事法令の規定に基づく。(第3項)</p> |
| 第3条 | <p>この法律の用語の定義は次の通りである:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 被雇用者: 雇用者から雇用され、労働に従事し賃金を得る者を指す 2. 求職者: 雇用者に対し就労の応募をする者を指す 3. 雇用者: 被雇用者を雇用する者、公私立機構又は機関を指す。雇用者を代表し、管理権を行使する者、又は雇用者を代表し、被雇用者に関わる事務を処理する者も同じく雇用者とみなす 4. 賃金: 被雇用者が就労により得る報酬を指し、賃金、給与及び労働した時間、日、月、出来高に応じて現金又は現物等の方式により支払われる賞与、手当及びその他名称の如何なる経常的給与もこれに属する |
| 第4条 | <p>この法律で定める主務機関とは、中央の場合、行政院勞工委員会、直轄市の場合、直轄市政府、県(市)の場合、県(市)政府を指す。(第1項)</p> <p>この法律で定める事項が各目的事業主務機関の職掌に関わる場合、それぞれの目的事業主務機関が取り扱う。(第2項)</p> |
| 第5条 | <p>男女就労均等事項の審議、相談及び促進するために、各級の主務機関は男女就労均等の会を設置しなければならない。(第1項)</p> <p>前項の男女就労均等の会は、5人から11人の委員を置き、任期を2年とし、労働者事務、性別問題の関連学識経験又は法律専門家が担当しなければならない。そのうち労働者団体、女性団体がそれぞれ二名の委員を推薦し、女性委員が占めるべき人数は委員全体数の2分の1以上でなければならない。(第2項)</p> <p>前項の男女就労均等の会の組織、会議及びその他関連事項は、各級の主務機関が別段に定める。(第3項)</p> <p>地方主務機関が就業差別評議委員会を設ける場合も同じく、かかる委員会が関連事項を処理することができる。かかる会の組成は、第2項の規定に符合しなければならない。(第4項)</p> |
| 第6条 | <p>直轄市及び県(市)主務機関が、婦女就職の需要のために編成する経費は、各種職業研修、就業サービス及び再就職研修の実施、及びかかる期間における託児、老人託老及び関連福利施設の提供又は設置にあて、均等な男女就労を促進しなければならない。(第1項)</p> <p>中央主務機関は、直轄市及び県(市)主務機関が行う前項の職業研修、就業サービス及び再就職研修、及びかかる期間の託児、老人託老及び関連福利施設の提供又は設置について、経費の補助を行うことができる。(第2項)</p> |
| 第6-1条 | 主務機関は、この法律で定める性別、性傾向差別の禁止、セクシャルハラスメントの防止及び均等就労の措置促進について、労働検査項目に盛り込まなければならない。 |

| 第二章 男女差別の禁止 | |
|--------------------|--|
| 第 7 条 | 雇用者の求職者又は被雇用者に対する募集、審査、推薦、派遣、配置、評価又は昇進等は、性別又は性傾向により差別的取扱いがあつてはならない。但し、労働性質により性を特定するのが適当な場合はこの限りではない。 |
| 第 8 条 | 雇用者が被雇用者に対し行う又は提供する研修、訓練又はその他類似する活動は、性別又は性傾向により差別的取扱いをしてはならない。 |
| 第 9 条 | 雇用者が被雇用者に対し行う又は提供する各福利措置は、性別又は性傾向により差別的取扱いをしてはならない。 |
| 第 10 条 | 雇用者の被雇用者に対する賃金の給付は、性別または性傾向により差別的取扱いをしてはならない。その就労又は価値が同じ場合、同じ賃金を給付しなければならない。但し、勤続年数、奨励懲戒、評価又はその他性別又は性傾向によらない要因で正当な理由がある場合はこの限りではない。(第 1 項) 雇用者は、その他被雇用者の減給の方式により、前項の規定を回避してはならない。(第 2 項) |
| 第 11 条 | 雇用者の被雇用者の定年退職、労働契約の終止、離職及び解雇は、性別又は性傾向により差別的取扱いをしてはならない。(第 1 項) 就労規則、労働契約又は団体協約は、被雇用者の結婚、妊娠、分娩又は育児の事情がある場合、離職又は休職とすることを規定又は事前に約定してはならず、それを解雇の理由としてはならない。(第 2 項) 前二項の規定に違反する場合、その規定又は約定は無効であり、労働契約の終止は効力が生じない。(第 3 項) |
| 第三章 セクシャルハラスメントの防止 | |
| 第 12 条 | この法律で指すセクシャルハラスメントとは、次の二号の一の事情を言う。 1. 被雇用者が職務を執行する際において、何人かによる性的な要求、性の含蓄又は男女差別のある発言又は行為により、敵意的、脅迫的、不快感な就業環境に至らしめられ、人格尊厳、人身自由の侵害又はそれに支障を与え、又は労務遂行に影響を与えること。 2. 雇用者が、被雇用者又は求職者に対し、明示的又は暗示的に性的な要求、性の含蓄又は男女差別のある発言又は行為をすることを、労務契約の成立、存続、変更、派遣、配置、報酬、評価、昇進、降格、奨励懲戒の交換条件とすること。 |
| 第 13 条 | 雇用者はセクシャルハラスメント行為の発生を防止しなければならない。それが雇用する被雇用者が 30 人以上の場合、セクシャルハラスメント防止措置、苦情・相談及び懲戒の規程を制定しなければならない。(第 1 項) 雇用者が前条のセクシャルハラスメントの事情を知りえた場合、直ちに有効的な是正又は救済措置を講じなければならない。(第 2 項) 第 1 項のセクシャルハラスメント措置、苦情・相談及び懲戒規程の関連準則は、中央主務機関が定める。(第 3 項) |
| 第四章 均等な就労を促進する措置 | |
| 第 14 条 | 女子被雇用者が生理日のため就労が困難な場合、毎月生理休暇を 1 日申請することができ、その休暇日数は傷病休暇に通算する。(第 1 項) 生理休暇の賃金の計算は、各傷病休暇の規定に基づく。(第 2 項) |
| 第 15 条 | 雇用者は、お産前後の女子被雇用者の就労を停止させ、8 週間の産休を与えなければならない。妊娠 3 ヶ月以 |

| | |
|--------|---|
| | <p>上で流産した場合、就労を停止させ、4 週間の産休を与えなければならない。妊娠 2 ヶ月以上 3 ヶ月未満で流産した場合、就労を停止させ、1 週間の産休を与えなければならない。妊娠 2 ヶ月未満で流産した場合、就労を停止させ、5 日間の産休を与えなければならない。(第 1 項)</p> <p>産休期間の賃金の計算は、関連法令の規定に基づく。(第 2 項)</p> <p>被雇用者が医師の診断で安静が必要とされた場合、その治療、看護又は休養期間の休暇及び賃金の計算は、関連法令の規定に基づく。(第 3 項)</p> <p>被雇用者の配偶者のお産について、雇用者は 3 日間の出産休暇を与えなければならない。(第 4 項)</p> <p>出産休暇期間の賃金は通常通り支給しなければならない。(第 5 項)</p> |
| 第 16 条 | <p>被雇用者は勤務満 1 年後、各子女が満 3 歳になるまで、育児のために休職を申請することができ、期間はかかる子女が満 3 歳になるまでとするが、2 年間を超えることはできない。同時に養育する子女が二人以上いる場合、その育児のための休職期間は併合して計算し、最長でも最年少の子女を養育する 2 年間とする。(第 1 項)</p> <p>被雇用者は、育児のために休職する期間において、従来の社会保険に引続き加入することができ、従来の雇用者が負担する保険料は、免除とする。従来の被雇用者が負担する保険料は、その納付を 3 年間延長することができる。(第 2 項)</p> <p>育児のための休職期間における手当の支給は、別段の法律で定める。(第 3 項)</p> <p>育児のための休職期間の実施規程は、中央主務機関が定める。(第 4 項)</p> |
| 第 17 条 | <p>前条の被雇用者が育児のための休職期間満了後、復職申請をした場合、次の事由の one があり、且つ主務機関の同意を得ない限り、雇用者はこれを拒絶してはならない</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 廃業、欠損又は業務を縮小する場合 2. 雇用者が法に基づき組織変更、解散又は譲渡した場合 3. 不可抗力により業務が 1 ヶ月以上停止した場合 4. 業務性質の変更により、被雇用者を減少する必要があり、配置できる適当な労働がない場合 (第 1 項) <p>雇用者が前項各号の原因により、被雇用者を復職させることができない場合、30 日前に通知し、法定標準に基づき解雇手当金又は定年退職金を支払わなければならない。(第 2 項)</p> |
| 第 18 条 | <p>子女が 1 歳未満で、女子被雇用者が自ら授乳する必要がある場合、規定する休息时间以外に、雇用者は 1 日 2 回、各 30 分づつの授乳時間を与えなければならない。(第 1 項)</p> <p>前項の授乳時間は、就労時間とみなす。(第 2 項)</p> |
| 第 19 条 | <p>30 人以上を雇用する雇用者に雇用される被雇用者は、3 歳未満の子女養育のために、雇用者に次の二号の one を請求することができる:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 毎日の就労時間を 1 時間減少する: 減少した就労時間について報酬を請求することはできない 2. 就労時間の調整 |
| 第 20 条 | <p>被雇用者は、その家族が予防接種、重い疾病またはその他重大の事故の発生により、自ら看護する必要がある場合、看護休暇を申請することができる。その休暇日数は、自己都合による休暇に通算し、年間 7 日間を上限とする。(第 1 項)</p> <p>看護休暇の賃金の計算は、自己都合による休暇の規定に基づく。(第 2 項)</p> |
| 第 21 条 | <p>被雇用者が前七条の規定の請求をする場合、雇用者は拒絶してはならない。(第 1 項)</p> <p>被雇用者が前項の請求をする場合、雇用者は欠勤とみなし、その皆勤奨金、評価に影響を与えたり、又は不利な処分をなしてはならない。(第 2 項)</p> |

| | |
|-----------------|---|
| 第 22 条 | 被雇用者の配偶者が就労していない場合、第 16 条及び第 20 条の規定は適用しない。但し、正当な理由がある場合はこの限りではない。 |
| 第 23 条 | 被雇用者 250 人以上を雇用する雇用者は、託児施設の設置又は適当な託児処置を講じなければならない。(第 1 項) |
| | 主務機関は、託児施設の設置又は託児措置を講じる雇用者に対し、経費を補助しなければならない。(第 2 項) |
| | 託児施設、処置の設置標準及び経費補助に関する規程は、中央主務機関が関係機関と協議し定める。(第 3 項) |
| 第 24 条 | 主務機関は、結婚、妊娠、分娩、育児又は看護のために離職した被雇用者が再就職の機会獲得の支援のために、就業サービス、職業訓練及びその他必要な措置を講じなければならない。 |
| 第 25 条 | 雇用者が、結婚、妊娠、分娩、育児又は看護のために離職した被雇用者を雇用することに功績があった場合、主務機関は適当な奨励を与えることができる。 |
| 第五章 救済及び苦情・相談手続 | |
| 第 26 条 | 被雇用者又は求職者が第 7 条から第 11 条又は第 21 条の事由により、損害を受けた場合、雇用者は賠償責任を負わなければならない。 |
| 第 27 条 | 被雇用者又は求職者が第 12 条の事由により損害を受けた場合、雇用者及び行為者は連帯して損害賠償責任を負わなければならない。但し、雇用者がこの法律所定の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、且つかかる事情の発生防止に尽くしたにも関わらず発生を防ぐことができなかった場合において、雇用者は賠償責任を負わない。(第 1 項) |
| | 被害者は、前項但書の規定に基づく損害賠償を受入れることができない場合、裁判所はその申立により、雇用者と被害者の経済状況を斟酌し、雇用者に全部又は一部の損害賠償をするよう命じることができる。(第 2 項) |
| | 雇用者が損害を賠償する場合、セクシャルハラスメントをなした行為者に対する求償の権利がある。(第 3 項) |
| 第 28 条 | 雇用者が第 13 条第 2 項の義務に違反したことにより、被雇用者又は求職者が損害を受けた場合、雇用者は賠償責任を負わなければならない。 |
| 第 29 条 | 前三条の状況において、被雇用者又は求職者の非財産上の損害についてもまた、相当な金額の賠償を請求することができる。その名誉を失墜された場合、名誉回復のための適当な処分を請求することができる。 |
| 第 30 条 | 第 26 条から第 28 条の損害賠償請求権は、請求権者が損害及び賠償の義務がある者を知った時から 2 年間行使しないことで消滅する。セクシャルハラスメントの行為又は各規定に違反する行為があつてから 10 年が過ぎた場合も同じである。 |
| 第 31 条 | 被雇用者又は求職者が差別的取扱いの事実を釈明後、雇用者は差別的取扱いが性別、性傾向の要素ではないこと、又はかかる被雇用者又は求職者が従事する就労に係る性の特性要素につき、挙証責任を負わなければならない。 |
| 第 32 条 | 雇用者が処理する被雇用者の苦情・相談は、苦情・相談制度を確立し、話合により処理することができる。 |
| 第 33 条 | 被雇用者が、雇用者の第 14 条から第 20 条の規定違反を発見した場合、地方主務機関に苦情・相談することができる。(第 1 項) |
| | 被雇用者が中央主務機関に提出した合、中央主務機関は苦情申請を受理してから、又は上述する違反事由の日から 7 日以内に、地方主務機関に移送しなければならない。(第 2 項) |
| | 地方主務機関は、苦情申請を受けてから 7 日以内に調査を開始し、職権により当事者双方の話合いに係る調 |

| | |
|---------------|--|
| | <p>整を行うことができる。(第 3 項)</p> <p>前項の苦情申請規程は、地方主務機関が定める。(第 4 項)</p> |
| 第 34 条 | <p>被雇用者又は求職者が雇用者の第 7 条から第 11 条、第 13 条、第 21 条又は第 36 条の規定違反を発見した場合、地方主務機関に苦情申請を行った後、雇用者、被雇用者又は求職者において、地方主務機関がなした処分に異議がある場合、10 日以内において、中央主務機関性別就労均等会に、審議の申請又は訴願を提起することができる。雇用者、被雇用者又は求職者は中央主務機関性別就労均等会がなした処分に異議がある場合、訴願及び行政訴訟手続きに基づき、訴願及び行政訴訟を提起することができる。(第 1 項)</p> <p>前項に審議処理規程は、中央主務機関が定める。(第 2 項)</p> |
| 第 35 条 | <p>裁判所及び主務機関による差別的取扱いに係る事実の認定は、性別就労均等会が行った調査報告、評議又は処分を斟酌しなければならない。</p> |
| 第 36 条 | <p>雇用者は、被雇用者がなしたこの法律における苦情届出又は他人の届出への協力を理由に、解雇、配置換え又はその他不利な処分をなしてはならない。</p> |
| 第 37 条 | <p>被雇用者又は求職者が、雇用者のこの法律規定の違反を理由に、裁判所に訴訟を提起する場合、主務期間に必要な法律扶助を提供しなければならない。(第 1 項)</p> <p>前項の法律扶助の規程は、中央主務機関が定める。(第 2 項)</p> <p>被雇用者又は求職者が第 1 項の訴訟のために保全処分を申立てる場合、裁判所は、供託金の金額を減額又は免除とすることができる。(第 3 項)</p> |
| <p>第六章 罰則</p> | |
| 第 38 条 | <p>雇用者が第 21 条又は第 36 条の規定に違反した場合、NT\$1 万以上、NT\$10 万以下の過料に処す。</p> |
| 第 38-1 条 | <p>雇用者が第 7 条から第 10 条、第 11 条第 1 項、第 2 項又は第 13 条第 1 項後段、第 2 項の規定に違反した場合、NT\$10 万以上 NT\$50 万以下の過料に処す。</p> |
| <p>第七章 附則</p> | |
| 第 39 条 | <p>この法律の施行細則は、中央主務機関が定める。</p> |
| 第 40 条 | <p>この法律は、中華民國 91 年 3 月 8 日から施行する。(第 1 項)</p> <p>この法律の中華民國 96 年 12 月 19 日付け第 16 条の改定条文の施行日は、行政院が定める。(第 2 項)</p> |

【この和訳は、参考のみの資料ですので、正確な条文の解釈は、原文の中国語文に基づき解釈頂くようお願い申し上げます。】

本訳文は、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。