

事業單位設置

員工專用哺(集)乳室

參考指引

友善育兒 職場環境





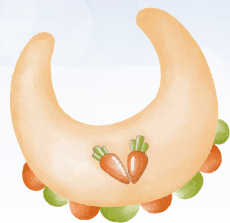
目錄

Contents

前言

壹 事業單位設置員工哺（集）乳之理念與效益	01
貳 設置員工專用哺(集)乳室之方法	03
一、事前準備	03
二、注意事項	05
三、事業單位設置員工哺(集)乳室檢核表	16
參 事業單位設置員工專用哺（集）乳室經驗分享	17
一、重視員工家庭價值，實踐企業社會責任-台灣歐力士股份有限公司	17
二、尊重傾聽同仁的心聲，體貼同仁重要的需求，工作與生活平衡不是口號是實踐-同欣電子工業股份有限公司	21
三、支持員工育兒，就是培育未來人才!—零四資訊科技股份有限公司	27
肆 補助規定	31
一、經費補助簡介	31
二、經費補助作業流程	32
三、哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法	33
四、勞動部補助哺集乳室與托兒設施措施作業須知	38
伍 哺(集)乳室常見Q&A	49
一、辦理哺（集）乳室	49
二、經費補助	50
陸 性別平等工作法暨其施行細則	52
一、性別平等工作法	52
二、性別平等工作法施行細則	70





附錄

Appendix

附錄一：其他相關法令

74

一、公共場所母乳哺育條例

74

二、公共場所哺(集)乳室設置及管理標準

78

附錄二：各縣市勞工行政單位-

80

事業單位辦理哺(集)乳室與托兒服務窗口

前言

為營造友善職場環境，性別平等工作法第 23 條規定僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供哺(集)乳室與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；另性別平等工作法第 18 條規定，子女未滿 2 歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間 60 分鐘；且受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間 30 分鐘。前項哺(集)乳時間，視為工作時間。為鼓勵雇主設置員工專用哺(集)乳室，本部訂定「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，無論是大型企業或中小企業，皆可提出經費補助申請，以更全面且貼心地滿足員工照顧子女之需求。

孕育健康的下一代，除家庭受益外，更有利於事業單位永續經營及國家社會進步發展。雇主對於家中有哺乳期嬰幼兒之員工，除提供其哺乳時間外，為員工設置哺(集)乳室，提供員工一個具隱密、安全性的哺(集)乳空間，是支持員工持續哺(集)乳的重要關鍵。對事業單位而言，營造一個有利員工持續哺(集)乳的親善環境，所需之空間及經費均有限，但卻能使員工安心工作，同時促進嬰幼兒健康。另透過建立關懷與尊重生命的組織文化，將能吸引及留住優秀人才，並提高生產效益。

本指引的編製，希望提供事業單位可立即上手之各項資訊，同時也期待更多雇主的加入，營造友善職場環境，協助員工兼顧工作與子女照顧責任，為打造「雙贏職場、幸福生活」一起努力！



壹 事業單位設置員工哺（集）乳室之理念與效益

孩子是國家未來的人力資本，培育優良的人力資本是政府、雇主與家庭共同的責任。

1990年世界衛生組織 (World Health Organization, WHO) 與聯合國兒童發展基金會 (The United Nations Children's Fund, UNICEF) 在共同提出的「純潔宣言」(Innocenti Declaration) 中特別強調母乳哺育是嬰兒，也是父母親的權利，然而這項權利必需仰賴親善的社會與職場環境才能落實。

親善職場哺育環境 留住事業單位優秀人才

性別平等工作法第 23 條規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主應提供哺（集）乳室，同法第 18 條規定，子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘；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（集）乳時間三十分鐘。前二項哺乳時間，視為工作時間。工作場所如未提供適當之哺（集）乳空間，可能使員工因哺（集）乳之不便，而花費更多的時間，甚而在面臨工作時限壓力與為寶寶準備糧食兩者之抉擇下，產生放棄工作的想法。根據調查，有些員工會竭力減少哺（集）乳對工作的干擾，或者為了持續哺（集）乳滿足寶寶需求，選擇辭職回家照顧小孩，使事業單位損失人才。

對身兼二職的員工而言，需要一個友善的職場環境，協助其在工作與哺（集）乳間取得平衡，因此，雇主營造親善的職場哺（集）乳環境，顯得更形重要，除能讓員工安心工作與哺（集）乳，更有助於事業單位留住優秀的人才。

雇主持支持員工哺乳 增加事業單位生產力

事業單位主動提供優良的哺（集）乳親善環境，對於事業單位本身有諸多效益，優良的哺（集）乳親善環境可使員工快速回到職場工作，發揮其專業以及工作技能，並且降低事業單位員工流動率；此外，哺餵母乳的嬰兒有較好的健康以及較低的感染率，降低疾病發生率，亦可降低員工因嬰兒生病的請假頻率與時間；另外，事業單位提供優良的哺（集）乳親善環境，將能降低員工嬰兒哺育和工作間的衝突，提升員工工作專注度，從而增加事業單位的生產力。

支持母乳哺育 員工更有向心力

哺（集）乳空間的規劃與設置，是事業單位認同母乳哺育的一種具體表現。事業單位願意配合實施哺育相關措施，可提升事業單位形象和員工對事業單位的向心力。上班後有持續哺（集）乳經驗的員工，對於職場推動哺（集）乳親善措施都有相當正面的回應，例如增加對事業單位的認同感，也願意持續努力工作回報事業單位。

彈性使用空間 打造舒適哺（集）乳空間

瞭解設置員工哺（集）乳室之各項效益後，雇主如能進行工作場所現有空間之盤點，尋找工作場所中可「彈性」使用且便於改裝之空間，例如小型會議室、小型會客室、檔案資料室或是保健中心，經過微幅的空間規劃與布置，就可以設置一個舒適的員工專用哺（集）乳室，如此一來，可免除員工不得不選擇在廁所，面對異味充斥的環境中手忙腳亂地哺（集）乳，有時還要擔心外面內急的人無法久候等各種窘境。

從國內外的職場哺育成果可看到，雇主打造親善職場哺育環境，將可有效吸引並留住優秀人才、提升員工向心力和專注度、增加事業單位生產力、提升事業單位形象等，且確實為有子女的員工帶來很大的助益，讓員工覺得「揪感心」。事業單位的一點改變、創意與貼心，設置一個符合員工需求的專屬哺（集）乳空間，將帶來員工更多且正面的回應與回饋。



貳 設置員工專用哺（集）乳室之方法

一、事前準備

雇主設置哺（集）乳的準備工作，包括調查員工哺（集）乳需求、盤點現有空間、規劃哺（集）乳室之位置及空間配置等，分別說明如下：

（一）調查員工哺（集）乳需求

雇主設置哺（集）乳室前可進行員工需求調查，瞭解員工對於雇主設置哺（集）乳室之期待與需求，以營造更符合員工哺（集）乳之親善環境。即使事業單位因「公共場所母乳哺育條例」已設置供民眾直接哺育嬰幼兒之公共場所哺（集）乳室，但因性別平等工作法推動雇主設置員工專用哺（集）乳室之立法精神，在於協助受僱者於工作場所哺（集）乳，其設置目的及使用對象與公共場所哺（集）乳室有所不同，且為避免互相干擾，應另行設置員工專屬哺（集）乳室。

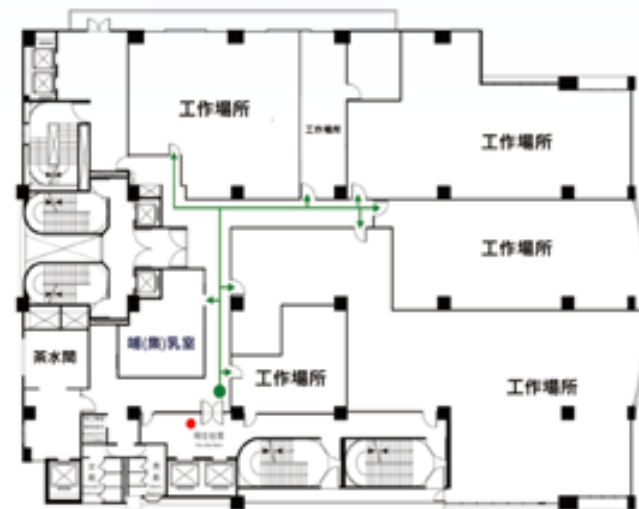
（二）盤點現有空間

哺（集）乳室的設置應考量其與工作場所之距離，以方便哺（集）乳員工之使用。首先，在規劃設置哺（集）乳室時，事業單位應就現有空間進行盤點，協調各部門找出適當空間，例如使用率較低的小型會議室、小型會客室等，約2至3坪空間大小（約可容納2-3人），以改設為員工專用哺（集）乳室。

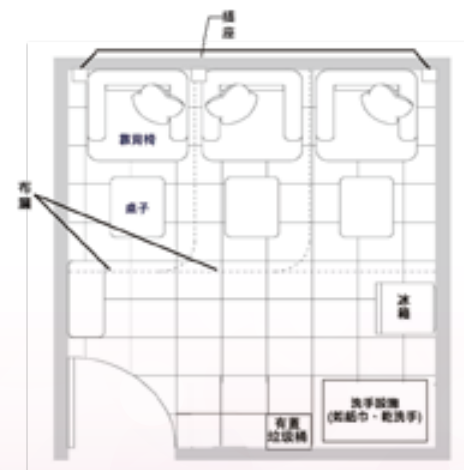
（三）規劃哺（集）乳室之位置及空間配置

有關哺（集）乳室平面位置及內部設備配置規劃，應配合員工需求及場地空間規劃設計。另考量身心障礙員工之哺（集）乳需求，設置哺（集）乳室應顧及其使用方便性，例如預留身心障礙者輔具順利進出及使用空間。

1. 繪製平面位置圖，藉以衡量哺（集）乳室與工作場所之距離，方便員工使用。

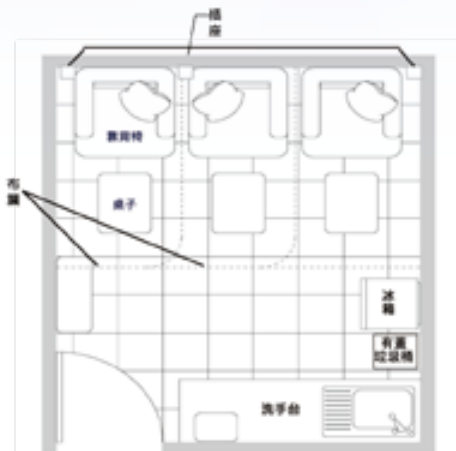


2. 繪製內部設備空間配置圖，在購置哺（集）乳相關設備前，先規劃哺（集）乳室內部設備配置，以利購置合適尺寸的設備。
(1) 參考下圖，3.5 坪，約可容納 3 人之基本設備。





(2) 參考下圖，除基本設備外，增購置物櫃等及設置洗手臺。



二、注意事項

雇主設置哺（集）乳室時，包括地點選擇、位置標示、設置環境及設備等各項注意事項，說明如下：

(一) 地點選擇

哺（集）乳室之設置應以方便員工使用並兼顧安全的場所為佳，另應鄰近洗手臺或提供洗手設施，因集乳時隨時會碰觸集奶瓶等器具，爰清潔消毒雙手對集乳相當重要。

(二) 位置標示

需要明確且清楚的標示指引員工瞭解哺（集）乳室所在的位置，標示牌不僅需要標示哺（集）乳室所在樓層，到了所屬樓層後也要有明確的方向指引標示。

標示牌以中英文「哺（集）乳室（breastfeeding room）」標示，範例如下：



註：雇主可依自行需求設計不同標示圖
(資料來源：衛生福利部國民健康署提供)

(三) 門口標示

於哺（集）乳室門口標示使用狀態，如掛置使用中、無人使用告示牌，或提供 LED 燈標示牌，供使用者參考。



註：依使用狀況變更告示牌狀況
(資料來源：中華郵政股份有限公司苗栗中華郵局及全聯實業股份有限公司提供)

(四) 環境設置

哺（集）乳室設置應符合以下條件：

1. 哺（集）乳室應為獨立可遮蔽之空間，有明顯區隔專供哺（集）乳使用，不得作為其他用途。
2. 哺（集）乳室應兼具隱密性和安全性。天花板、牆面和地板等保持衛生安全。



3. 哺（集）乳室應光線充足，採光明亮不閃爍。
4. 哺（集）乳室應通風良好，空氣流通無異味。
5. 哺（集）乳室門外應設置告示牌，例如：「使用中」或「無人使用」，以顯示使用狀態。
6. 不得設於廁所或儲藏室內。

(五) 內部配備

依據「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第3條之規定，哺（集）乳室基本設備應包括靠背椅、桌子、電源插座、母乳儲存專用冰箱、有蓋垃圾桶等基本設備，說明如下：

1. 「靠背椅」，需有靠背、非滑輪式座椅，維持乾淨、穩固、無破損；椅面應寬敞整潔，最好是皮質等利於清理的材質，避免布質等容易藏污納垢、滋生細菌的材質，而木製或附有輪子的座椅則因材質堅硬及易滑動等，較不適合。
2. 「桌子」，方便放置奶瓶、袋子或其它隨身物品。



註：建議座椅為單人靠背椅為佳，且桌椅的高度應互相配合，以便使用者使用；座位可背對門並裝上布簾或拉門以增加隱密性。
(資料來源：三立電視股份有限公司提供)



3. 「電源插座」，方便使用電動吸（集）乳器等，並注意插座及延長線的安全性。



(資料來源：裕隆日產汽車股份有限公司提供)

4. 「母乳儲存專用冰箱」，為職場哺（集）乳室的必需品，且應註明「儲存母乳專用」，避免因冰存其他食物，造成污染與異味；冷藏溫度應至少維持於0~4°C；此外，建議以雙門且具有冷藏之冰箱為佳，且冰箱規模大小應視使用人數情況選購，另不鼓勵母乳存放太久，應當日集乳完畢後，即攜帶回家。



(資料來源：環球晶圓股份有限公司提供)

Tip 剛擠出之新鮮母乳的儲存期限、溫度及保存方式建議如下：

- ✓ 擠奶工具與儲奶容器請保持乾淨。
- ✓ 室溫 25°C 以下：可存放 4-6 小時。
- ✓ 0-4°C 冷藏室：可存放 5-8 天。
- ✓ 單門的冰箱中的冷凍層：可存放 14 天。
- ✓ 維持攝氏零下 4°C 以下之雙門獨立冷凍室：可存放 3 個月。

開關次數會影響冷藏與冷凍之溫度，也會影響母乳的保存期限喔！

5. 「有蓋垃圾桶」，保持清潔無溢滿。避免廢棄物曝露造成觀感不佳及空氣污染，因此有蓋垃圾桶將比傳統開放式垃圾桶恰當。

事業單位在設置哺(集)乳室時，若能安裝或添購下列設備，會更顯貼心：

1. 設置洗手設施：哺(集)乳室內因應考量同仁使用人數及建築物有增設管線之困難，該設施可參考乾洗手之簡易清潔設施或洗手臺。

(1) 簡易型：建議提供代替洗手設備如乾洗手、75% 消毒酒精，並注意乾洗液之有效日期。

(2) 完整型：洗手臺應有乾淨水源可用、檯面無積水且供水順暢。



(資料來源：臺灣中華化學工業股份有限公司)

註：避免觸電意外，建議洗手臺旁避免使用電器設備
(資料來源：裕隆日產汽車股份有限公司提供)

2. 蒸氣消毒鍋或紫外線消毒箱：方便哺(集)乳室的配件清潔與消毒。

3. 安裝可由內部控制的門鎖：使用者上鎖前請在門外掛上「使用中」的告示牌。

4. 緊急求救設施：例如電話或呼叫鈴(器)。需有清楚標示「緊急求救設備」及使用說明。設備應定期檢查保養確保功能正常，並有專責人員可於求救訊號發出後 5 分鐘內抵達現場，回應求救事項。



註：雇主可依需求自行調整
(資料來源：新東陽公司西湖服務區提供)



5. 置物櫃：供使用者擺放隨身物品，如：吸（集）乳器、奶瓶等用品。



(資料來源：世界先進積體電路股份有限公司提供)

6. 飲水設施：如飲水機，供集乳者補充水分；飲水設施需定期清潔、注意衛生，並加註警告標示，提醒使用者注意。



(資料來源：苗栗縣政府文化觀光局木雕博物館提供)

7. 專業型的吸（集）乳器：建議提供專業型吸（集）乳器，建議選擇方便拆卸、零件少、構造簡單的款式，讓邊角地帶都能完全清洗到。



而消毒上則可以使用消毒鍋來輔助殺菌唷～另外母乳為人體體液，為避免傳染疾病，集乳罩和導管宜由使用者自行準備。

8. 提供哺（集）乳其它相關資訊與物品：為貼心照顧哺（集）乳者的需求，可提供哺（集）乳書刊、雜誌與母乳集乳袋或溢乳墊等相關訊息供哺（集）乳者查閱、參考及便利同仁使用之物品，如鏡子。



(資料來源：環球晶圓股份有限公司)

(六) 使用規範

依據哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法第3條規定，為維護哺（集）乳室設備之完整性，並維持環境整潔，雇主應訂定哺（集）乳室使用規範。使用規範請於事業單位內部網站等公告周知，並張貼於哺（集）乳室內，供使用者遵循。相關內容，可依需求作調整。參考範例如下：



OOO 公司員工哺（集）乳室使用規範（參考範例）

- (一) 本哺（集）乳室（以下簡稱本室）開放時間為週〇至週〇，上午〇〇：〇〇至〇〇：〇〇（配合上班時間及員工需求調整）。哺（集）乳時間視為工作時間。
 - (二) 本室管理單位為（請自行填寫），負責軟硬體維護及協調同仁使用時間等相關事項。
 - (三) 本室除專供哺（集）乳外，不得作為其他用途。進入本室後請於門把掛上「使用中」的告示牌，使用後應將個人物品攜離。
 - (四) 本室硬體備有：靠背椅、桌子、電源插座、母乳儲存專用冰箱、有蓋垃圾桶、電話、呼叫鈴（器）、置物櫃、蒸氣消毒鍋、紫外線消毒箱等（請自行調整）均為公物，請愛惜使用，不可攜出或擅自移動及調整，如有損毀應照價賠償；使用後請保持室內乾淨，以利其他同仁繼續使用。
 - (五) 本室專用冰箱只限存放母乳、吸奶裝置及代用之奶瓶（或容器），請勿放置其他物品。冰存之母乳及相關物品，請標明所有人姓名、分機及日期，並於開放時間結束前攜回，請勿隔夜存放。如發現有非母乳及非指定物品，管理單位有權逕行處理，原放置人不得提出異議。
 - (六) 本室不提供置放或保管物品，遺置物品應於當日下午班前領回，逾期未領回者，如為現金或貴重財物，管理單位將公告招領或轉送警察單位處理；非貴重物品，管理單位代為保管一週，若未有人認領，將視同廢棄物處理並記錄之。
- 如有任何疑問，請與 OOO 部門 OOO (# 分機) 聯繫

OOO 部門

OOO 公司員工哺（集）乳室管理規範（參考範例）

- (一) 目的：為落實「性別平等工作法 23 條第 1 項」規定，維護同仁哺（集）母乳之權利，提供有意願哺（集）母乳之環境，特設置哺（集）乳室（以下簡稱本室），並訂定本管理規範。
- (二) 管理單位：OO 部門（負責本室軟硬體維護及協調同仁使用時間等相關事項）。
- (三) 使用對象：哺（集）乳室同仁。
- (四) 本室常設哺（集）乳室設備包括：靠背椅、桌子、電源插座、母乳儲存專用冰箱、有蓋垃圾桶、電話、呼叫鈴（器）、置物櫃、蒸氣消毒鍋、紫外線消毒箱等（請自行調整）。臨時哺（集）乳室設備：依同仁需求調整設置，以隱密、舒適、衛生、通風為考量，所需設備依需求向 OOO 部門申請。
- (五) 本室之管理規定如下：
 1. 備有使用登記表，並於每月統計使用人次。
 2. 備有意見調查表，並不定期檢視使用者反應內容。
 3. 提供及張貼母乳哺育之相關文宣品，並不定期更新。
- (六) 本室清潔、設備維護規範：
 1. 本室每日至少清潔維護一次，並紀錄於『哺（集）乳室環境清潔維護查核紀錄表』。
 2. 本室每週定期檢查各項基本設備之可用性，並紀錄於『哺（集）乳室設備定期檢查紀錄表』。
 3. 母乳專用冰箱僅提供冰存母乳，其溫度應維持於 4 度以下並由本室管理單位每日檢測並紀錄。

如有任何疑問，請與 OOO 部門 OOO (# 分機) 聯繫

OOO 部門



員工哺(集)乳室清潔維護紀錄(參考範例)

年 月

日期	清潔紀錄		清潔時間	清潔人員	檢核人員
	環境	基本設備			

員工哺(集)乳室設備管理紀錄(參考範例)

年 月

日期	通風設備	專用冰箱	求救設備	檢核人員

三、事業單位設置員工哺(集)乳室檢核表

當事業單位在設置員工哺(集)乳室時，可自行依「事業單位設置員工哺(集)乳室檢核表」之檢核項目與內容，來檢核所設置之哺(集)乳室是否完善。

事業單位設置員工哺(集)乳室檢核表

檢核日期： 年 月 日 上午/下午 時 分

事業單位名稱：				
事業單位僱用員工人數： 人				
是否設置員工專用哺(集)乳室： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，預計何時完成設置：				
項目	檢核內容	檢核結果		備註
		是	否	
一、設置空間	專用空間(如：未與廁所、儲藏室、會議室等共用)			
二、設置環境	1. 設置地點便於受僱者使用			
	2. 有明顯的標示			
	3. 鄰近洗手臺或提供洗手設備			
	4. 具隱密性(如：門可上鎖)			
	5. 有安全措施(如：電話、呼叫器等求救措施)			
	6. 具良好之採光、通風			
三、基本設備	<input type="checkbox"/> 靠背椅 <input type="checkbox"/> 桌子 <input type="checkbox"/> 電源插座 <input type="checkbox"/> 母乳儲存專用冰箱 <input type="checkbox"/> 有蓋垃圾桶			
四、使用規範	1. 訂有使用規範(如：開放時間、使用規則、設施設備使用規範等...)			
	2. 專人管理(如：保管鑰匙、軟硬體維護、協調使用時間等...)			
	3. 定期維護(如：維護紀錄等...)			
五、其他事項 (有特殊情形，請註記)				
※辦理依據及後續處理：				
一、性別平等工作法第 23 條規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供哺(集)乳室與托兒設施或提供適當之托兒措施。				
二、哺(集)乳室設置標準，請依「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」辦理，如未依法設置，請儘速依法設置改善。				

檢核人員：_____ (簽名/日期) 職稱：_____ 聯絡電話：_____



參 事業單位設置員工專用哺（集）乳室經驗分享

一、重視員工家庭價值，實踐企業社會責任

- 台灣歐力士股份有限公司

歐力士最重視的是員工福利，要讓同仁們的心，舒暢了！

台灣歐力士股份有限公司是日本歐力士集團在臺分公司，自1990年以來在臺啟動後，無時無刻都緊緊牢記現代事業單位應肩負的社會責任，除了保護股東利潤外，對內部員工及對外社會、環境也極盡費心。畢竟有安全的外在環境，也才有事業單位容身之地；再者，企業社會責任的實踐可以為事業單位帶來多重好處，包括提高事業單位聲譽、強化品牌影響力、吸引和留住人才、提高事業單位效益等。

對我們來說，員工即是公司最大也最重要的資產，因此，營運方面首要條件即是穩定人心，提高員工工作滿意度。而隨著時代變遷，員工滿意度不再只著重於錢與職位。阿里巴巴集團創始人馬雲曾言，員工辭職理由林林總總，但只有2點最真實，「錢，沒給到位；心，委屈了」；也就是，除了薪資高低及職涯發展外，員工也非常重視工作的心情與作業環境及氣氛，在都得到滿足後，才能無後顧之憂全心在工作目標，進而提高生產力和效率，成為幸福企業。

多項員工福利，朝向幸福企業邁進

我們為創造幸福企業的首要條件便是給員工足夠的時間陪伴家庭，除了週休2日、政府法定假日、疫情在家工作、育嬰假、病假、生理假、哺乳時間等，更是提供優於法令的福利，如每人每年在生日的月份可多休一天生日假來慶祝自己的生日；只要遇到因連假而產生補班日，我們更是大方的讓同仁不用上班，直接休息一天；另外，公



司也倡導不加班，希望大家都能在8個小時內專心將工作完成，如果有部門加班明顯增加，人資部門將會溫馨的關心，確認同仁的工作情況是否可以改善，所有的作法都是以「人」為出發，熱切希望員工能盡可能準時下班陪伴家人。

在教育訓練上，我們提供2大方向，一個方向是培育員工各方面職能發展，另一方向，則是調劑同仁工作之餘的身心靈課程，為的就是要讓同仁平穩情緒、減輕壓力。除此之外，亦補助同仁下班後的聚餐活動，希望能藉此讓同仁更進一步了解對方與培養團隊默契，使其工作溝通更加順暢；且定期舉辦家庭日及親子聚會，邀請員工家眷共同參與課程和活動，讓員工家人也有機會了解我們組織文化和工作環境。這可以幫助同仁家庭成員更好理解其工作情況，從而提高家庭支持和理解。

在員工健康上，更是少不了專業醫生團隊協助，我們配合健康顧問公司，邀請特約醫生及護理師臨場照護，除此之外，藉由醫護人員專業，協助員工年度健康規劃及確認員工工作環境安全，包括燈光、座椅、電腦螢幕及哺（集）乳室等，不僅提供舒適且安全的工作環境，亦幫助員工平衡工作和家庭職責，減少同仁壓力和焦慮。

萬事起頭難，有心就能克服

上述的福利與環境看似美好，其實都是工作團隊為同仁辛苦努力來的成果，其中，當然特別感謝老闆及每個部門的協助；相信不論在哪間事業單位，每當進行新制度規劃到執行時，都會有不同角度的看法，想要完美把事情作好的壓力，對於規劃與執行的團隊，何嘗不也是一種動力；工作團隊在每項制度的進行常常是咬著牙，努力闖過一關又一關的關卡、盡力的宣導，然而，時間久了，同仁也漸漸明白公司的用心，滿心歡喜的給予正向回饋，舉例來說，當初設立員工專用哺（集）乳室，就經歷不少的進化故事。



我們雖然不是大型企業，但因位於市中心，這在寸土寸金的有限空間裡，本著法令面要設置員工專用哺(集)乳室，且同仁也有需求的情況下，這對工作團隊來說，要如何能讓每一吋空間都能有效被利用，光是在第一步，在公司內部尋找合適空間場域，即是重大挑戰與困難，但工作團隊本著服務同仁的初衷，在逐一檢視內部空間與長官及其它部門多次來回溝通與調整作法後，終於挪出一間小型的空間。

哺(集)乳室設立初期因為空間較小，工作團隊觀察同仁實際使用後，發現再次使用意願不高，因此細心向同仁請教原因以作為調整方向；透過多方溝通、宣導及同仁具體調整之建議，每次的改善讓哺(集)乳室的使用情況有明顯提高，且熱心的同仁也捐出二手設備，雖然哺(集)乳室已有雛型且同仁也有效利用，但盡心的工作團隊仍覺得還有許多可改善方向。

努力最終獲得成果，榮獲優良哺(集)乳室認證

工作團隊為能更符合員工需求，讓媽媽員工無後顧之憂哺(集)乳，不再為此煩心而影響到工作績效，我們還特別參考其他事業單位的哺(集)乳室相片與管理規則，更收集訪談曾使用過之同仁的心聲，為了能給予同仁更完善空間，工作團隊更在去年向勞動部及臺北市勞動局申請哺(集)乳室設備補助，在大家的努力之下，不僅針對空間重新裝潢也買齊所需物品，最終獲得同仁的一致讚賞，此外，更於去年獲得臺北市政府衛生局優良哺(集)乳室認證。



圖一 優良哺乳室認證



現今，我們的哺(集)乳室有著溫暖的黃色調燈光，舒服的歐式扶手沙發椅，搭配同等高度的木質小桌子，牆面貼著的是哺乳的溫馨小叮嚀海報，桌上擺放的是全新奶瓶消毒鍋及瞬間加熱礦泉水機器，旁邊更貼心放著消毒酒精及濕紙巾，供同仁離場前作最後清潔使用，此外，空間更設置專用雙門冰箱，供同仁可將小寶貝的食物安心存放，這樣的空間環境讓使用過的同仁都說好像來到五星級旅館的尊榮感，在離開哺(集)乳室時，都是滿滿的笑容走出來。同仁的幸福表情與愉快的使用感受就是給予工作團隊最大且推動的回饋，每每只要回憶起同仁使用後滿意的畫面，就覺得所有的辛苦都值得。



圖二 哺(集)乳室內部實景照

實踐企業社會責任，打造共融文化

在現今的社會中，事業單位不僅要對股東負責，追逐利益，帶來利潤，更要負起對社會及環境未來發展的責任；同時，事業單位與員工關係也已不再只是單一方向，它涉及更大範圍的外在環境與家庭及社會責任。

因此，越來越多的事業單位將企業社會責任納入公司經營策略和發展計劃中，通過實踐企業社會責任，對員工、顧客、供應商及環境負責，確保公平和誠信的行為及關注社會公益事業。對此，我們從關心員工需求開始，了解員工真正在意的點，透過組織支持、家庭支持，讓員工能更專注投入工作，進而讓事業單位、員工、家庭產生共融文化且獲得正向回饋，惟有事業單位具有組織責任、尊重員工意願、重視員工家庭價值，才能幫助企業實踐企業社會責任，進而永續生存，這不僅是個目標，也是台灣歐力士股份有限公司正在做的事，讓我們一起努力！



二、尊重傾聽同仁的心聲，體貼同仁重要的需求，工作與生活平衡不是口號是實踐 - 同欣電子工業股份有限公司

同欣電子成立於 1974 年，電子元件製造業 / 半導體封裝業。公司以陶瓷電路板、車用影像 IC 封裝以及射頻模組、微型多晶模組封裝等客製化封裝與測試之領導廠商為主；並不斷研究創新，擴充營運觸角，提供客戶多樣化產品組合與選擇。

全球共有 5 個廠區，包括台北廠 (鶯歌)、八德廠、龍潭廠、竹北廠、菲律賓子公司等，員工共 3,654 人。同欣電子致力提倡多元職場環境，在電子同業中在性別平等方面表現亮眼，不斷向標竿企業學習，將多元職場環境所帶來的管理優勢，更進一步發揮到公司的管理運作以及貼近員工生活。

2022 年全體女性員工占比持續上升，達 62.7%。公司持續重視員工權利與員工關懷，提供員工一個良好的工作與生活平衡之環境及合理的福利，包括完善的福利制度與友善的職場環境，為體恤員工的辛勞與努力，提供舒適的食宿和交通安排、性別友善設施、職業健康與促進、社團與團體活動，照顧全體同仁的身心健康，也透過完整的教育訓練體系，促進員工職涯發展，從工作中獲得成就感。

同「欣」協力朝幸福企業邁進

2024 年同欣邁入第 50 周年，為致力於朝幸福企業邁進，公司替同仁打造更友善的工作環境及理想的生活品質，強調工作與生活平衡，首要條件為多元化、性別友善的職場環境，具體設置及措施：

1. 友善車位與設施，提供員工汽、機車停車位並實施友善車位，包括孕媽咪保留車格及身心障礙車位。



2. 為支持母乳哺育，公司有設備齊全又溫馨的哺集乳室，環境乾淨且有專人管理，營造友善職場哺乳環境，有哺集乳需求的女性同仁皆可向醫務室申請使用，促進員工兼顧工作與哺育子女責任。
3. 完善的休假制度按法律規定辦理特休、陪產假、家庭照顧假、女性同仁生理假等。另有產假、陪產假 (男性同仁) 及家庭照顧假及育嬰留停機制等照顧員工及其家庭需求。
4. 除健全的福利制度，也透過舉辦社團活動、提供紓壓按摩，明亮的員工餐廳和富有營養的飲食，來照顧員工身心及飲食健康。



八德廠辦理哺集乳室之契機

因各廠區哺集乳室建立的時間及條件不盡相同，且哺集乳室的設置在硬體設施上須配合場地因地制宜，從早期一開始參考「公共場所母乳哺育條例」以符合法規要求的基本設備為最低標準，設立靠背椅、有蓋垃圾桶、電源設備、可由內部上鎖之門、緊急求救鈴或其他求救設施、洗手設施等等；到後期隨著時代的變遷，依據性別平等工作法第 23 條規定「僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供哺 (集) 乳室與托兒設施或提供適當之托兒措施」，勞動部積極引導企業營造友善育兒職場環境，及推動並鼓勵雇主提供員工專用哺 (集) 乳室與托兒設施措施，協助員工兼顧工作與家庭照顧責任，訂定「哺集乳室



與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，針對雇主辦理哺（集）乳室、托兒設施或措施者，不分事業單位規模大小皆可申請相關經費補助。

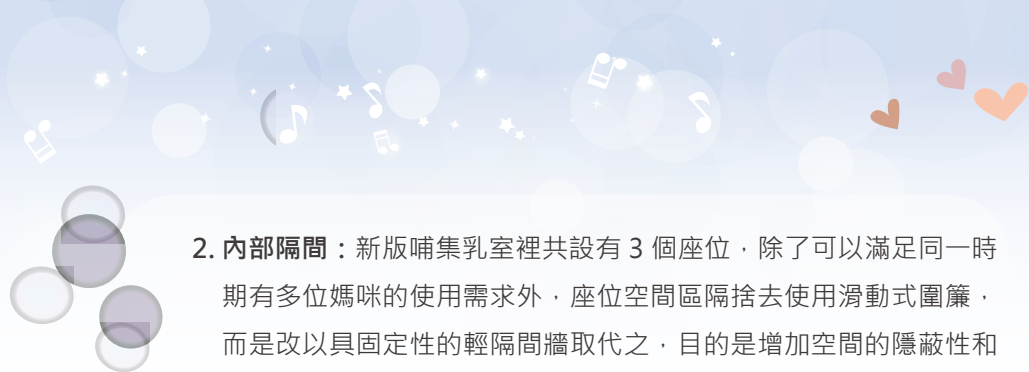
政府釋出的善意大大的激起企業起心動念想給員工更友善的職場環境，因此同欣的工作團隊開始去思考還可以再多給員工點什麼？從母性保護的角度出發，由人性的角度去構想；尊重傾聽同仁的心聲，體貼同仁重要的需求，進而動手打造新版哺集乳室。

推動新版哺集乳室，站對角度比想法更重要

八德廠於 2024 年正式完工且啟用，是台灣最新廠房且集合最多跨廠辦公人員的廠區。工作團隊為了提供更好的工作環境，給予八德廠的同仁，建廠規劃初期就特別將哺集乳室標列在設計圖內，不論選擇地點至空間擺設，都是為更貼近哺集乳室使用者的舒適度為出發點，精心挑選，以去蕪存菁的態度，打造更溫馨、獨立性高並優化隔音及空調品質的舒適環境，讓每個使用哺集乳室的媽媽，在認真工作之餘，能在足夠放鬆及安心的環境，為寶寶準備母乳。

新版哺集乳室除了延續各廠統一的管理模式外，還綜合其他廠區的各项優點，工作團隊在基礎設施上站在使用者角度加入了創新的發想，創新部分如下：

1. 哺集乳室地點：選擇在員工都熟悉的場域附近，離員工休息區及員工餐廳不到 3 公尺的地方並且緊鄰醫務室，擁有獨立空間及出入口，沒有與其他地方連通，大大降低空間及聲音干擾，也排除設置在偏僻的場所，或緊急事故發生時無人支援的窘境，員工可以更安心的使用該空間。



- 2. 內部隔間：**新版哺集乳室裡共設有 3 個座位，除了可以滿足同一時期有多位媽咪的使用需求外，座位空間區隔捨去使用滑動式圍簾，而是改以具固定性的輕隔間牆取代之，目的是增加空間的隱蔽性和安全感，減少他人在使用時因拉動圍簾而導致空間遮蔽不完全的尷尬情境發生。
- 3. 靠背椅和桌子：**選用靠背椅時，考量母乳打翻不易清潔的特性，挑選皮革材質方便清潔，也選用兼含把手和靠背枕的椅子，讓不同體型的員工在椅子的舒適度上能有更大的調整彈性；桌子部分，不僅選擇美觀，還注意重量必須輕盈及穩固，方便讓不同慣用手的員工左右側調整並將置物的需求一併納入，讓個人物品可以安放桌子下方的置物籃內，增加實用性。
- 4. 電源插座：**每個隔間皆附有獨立插座，將地面的插座孔調整高度設置在桌面以上，額外的貼心設計其目的是讓媽媽不用為了使用電動擠乳器彎腰插電或因空間調整移動，造成桌椅擺設擋住插座孔的情形發生。
- 5. 洗手台結合系統櫥櫃：**洗手台搭配感應式水龍頭，結合系統櫥櫃增加儲物空間，讓長期使用的員工可以放置電動擠乳器，有效做到空間利用。系統櫥櫃也與垃圾桶結合，於檯面增設丟棄垃圾的孔洞，將垃圾桶完美隱藏，增加空間美觀及減少可能異味。
- 6. 可由內部上鎖之門：**僅有申請使用哺集乳室的員工才會配有專屬鑰匙，每把鑰匙皆有編號，可明確管理進出哺集乳室人員，管控空間的安全性。
- 7. 母乳專用冰箱：**每位媽媽的工作性質與下班生活截然不同，無法下班立即返家的員工不在少數，例如：需要直接出差多日或晚間有聚會的情況時常發生。工作團隊淘汰單門冷藏功能的冰箱改為雙門具有冷藏及冷凍功能之冰箱，維持母乳的儲存品質。



- 8. 空間營造：**全室使用溫暖的黃光灑落每個隔間牆面上，大量運用粉色與灰色交織以柔性色調增加整體協調感，並以帶有母嬰情感連結的意象畫作裝飾牆面畫龍點睛，配上舒服的空間香氛，讓媽媽們享受專屬於他們的時間與空間，暫時抽離工作環境忙碌，沉靜在溫馨的氛圍裡放鬆身心的為哺育下一代做準備。
- 9. 求救設施：**工作團隊選擇以電話做為求救設施，原因：緊急呼叫鈴只知道有事發生，但無法說明事情原由。礙於哺集乳室是個有隱私性的空間，認為有通話功能的求救設備更能及時解決緊急需求。



凡走過必留下足跡，「善」的循環，體現於哺集乳室設立過程

公司給予工作團隊最大支持，讓新版哺集乳室在設立及申請補助的過程極其順利，這一切都要歸功於長久以來同欣用愛「守護母性、守護下一代」，全體員工面對福利公司的高度重視；歷屆工作團隊對母性保護的呵護經營，長官和管理階層用心打造的幸福職場。特別感謝總務部門的協助，他們是工作團隊與建商間溝通的橋樑，甚至一同



與工作團隊和建商或裝潢公司討論設計、腦力激盪，部門之間無私的奉獻才讓成果超出預期成就非凡。更謝謝勞動部和桃園市政府辦理哺集乳室補助的業務窗口，不厭其煩的回覆工作團隊每個問題，讓申請補助變得更加簡便，也讓同欣有更充裕的預算投入建設。

同欣 50th 邁向未來

新版哺集乳室 2024 年 1 月啟用至今，已有百位參觀人次，占育齡女性 36%，總使用次數共 43 回。參觀員工多表示「很開心哺乳室有獨立空間」、「這裡怎麼那麼像百貨公司的哺集乳室，好漂亮啊!」、「天啊!我要叫我同事趕快生」等等的正向回應；實際使用者對於空間安全性及整體感受也都給予極高的評價如「超級滿意」，也表示將來如果可以增設奶瓶消毒機或是熱開水等等，幫助媽媽解決器具消毒的問題那就更完美了。

工作團隊對於每一位員工的肯定及鼓勵都銘記於心，持續地蒐集員工對哺集乳室的期望努力優化，繼續朝同欣百年邁進讓美好延續，讓「同欣在，幸福一直在」。



三、支持員工育兒，就是培育未來人才！

- 一零四資訊科技股份有限公司

關懷台灣，鼓勵破框思考、價值轉型

早年網路還不普及，人力招募處於報紙人事廣告和店家貼紅字條的傳統年代。創辦人楊基寬眼見人們總是習慣沒有效率的求職求才管道，他啟動勇敢挑戰的創業魂，歷經兩年拼搏，創立 104 人力銀行，並以人性化的網路媒合，開啟國內人力資源市場新頁。

104 的誕生，緣於失業的社會問題。我們肩上，一直有一份社會責任，一種想安定職場的力量，想關愛土地的活力。我們始終期待，工作的角色應轉型為付出的角色，轉變成幫助社會的人，敢於擁抱問題、解決問題；往往，這就創造出獨特價值和自己的意義。

打造友善職場，員工無後顧之憂

一零四重視員工的身心健康，在職業安全衛生法修正實施之前，即已優於法規提供員工兩年一次的健康檢查。並有健康操、紓壓課程、健康講座、心理及法務諮商，以多元管道協助員工透過正確方式面對與處理壓力與情緒問題，達成身心平衡健康。舉辦各項活動，如：電影欣賞、慶賀新年、聖誕節佈置比賽、員工旅遊、家庭日等活動，讓我們的員工與家人靠得緊緊的。

2015 年 7 月正式設立健康中心，管理及促進全體員工的健康，營造健康職場的環境。健康中心備有血壓計、體重體脂機、耳溫槍、口罩、傷口護理用物等，並提供健康諮詢衛教與簡易傷口護理，嚴格遵守法規，護理師不進行給藥行為，以避免延誤就醫而損害員工健康。



為照顧需要兼顧家庭與事業的多重身份員工的健康，2018 年 7 月成立員工餐廳，從食物品項至食材挑選以及餐具使用皆有嚴格把關，更關注健康飲食，供應健康餐盒以及新鮮沙拉，鼓勵員工攝取均衡營養且提供餐食補助。

我們呵護員工的需求，提供員工舒壓按摩服務、心理諮商服務、員工身心健康保護措施，希望讓員工們能在工作、身心健康與生活之間取得平衡。

隨著員工平均年齡步入育兒階段，對於托育與哺育的需求日益增加。為回應這股趨勢，一零四持續致力於打造友善職場，長期以來與鄰近托兒設施簽訂特約合約，協助員工就近托育子女，在 2015 年於新店總公司設立「希望搖籃」托嬰中心！針對 0 ~ 3 歲的小寶貝提供托育服務。員工子女月費比坊間便宜 2 ~ 4 成，這裡提供寶寶們一個能夠快樂成長的安心環境，期盼每位小寶寶都能在適性的環境中學習成長。同時也依照幼兒發展的需求安排各種教學活動，自辦兒童美術館畫作，針對不同節日與成長階段精心設計各種趣味活動，以多元化方式帶領寶寶們從中探索這個世界，搭配自聘幼保教師與專屬護理師，隨時照顧寶寶們的健康，希望將這裡打造成能為寶寶與員工們更多美好未來的地方。且為鼓勵員工準時下班，倡導工作與生活平衡。近年來，員工平均育嬰留停回任率 73%。員工大多申請短期育嬰留停，復職後安排孩子至一零四「希望搖籃」托嬰中心接受專業照護，安心返回職場。

重視哺集乳室體驗：一零四完善哺集乳室空間

不僅設立托嬰中心協助員工解決育兒後顧之憂，總公司更進一步特別在托嬰中心旁設置哺集乳室，營造溫馨舒適的哺育環境，便利送托家長即時使用；於 113 年全面翻新與優化哺集乳室空間，提升整



體空間品質打造得更溫馨，並更新基本設施（如：單人靠背椅、桌子、母乳儲存專用冰箱等）外，更貼心地根據員工建議添購多項實用設備，包括消毒鍋、冷凍櫃、體重計與手機支架等，滿足多元需求使用體驗。此外，哺集乳室內亦備有母乳保鮮袋、溢乳墊與濕紙巾等消耗品，供媽媽們隨時取用，讓哺育過程更加便利無憂。

透過這些具體行動，一零四持續朝「以人為本」的企業文化邁進，實踐對員工的關懷與支持，打造兼顧職場與家庭的理想環境。



圖一 哺集乳室外觀



圖二 哺集乳室設備

增設哺集乳室：一零四推動全公司哺乳室設置與數位化服務

除了總公司外，也同步關注外縣市辦公室員工的需求，持續優化友善職場支持，113 年也針對臺北市南京東路辦公室、臺中市辦公室等，依據各辦公室規模與實際使用情況，陸續設立了哺集乳室，感謝勞動部提供哺集乳室補助有更充裕的預算投入。目前全公司已設有 6 間哺集乳空間，讓每位育兒中的員工都能獲得即時、安心的支持，確保每位員工無論身處何地，都能享有一致的支持資源。

在數位轉型的進程中，我們也導入哺集乳室線上預約系統，讓員工可依需求彈性預約或取消時段，無須受制於傳統使用限制，提升效



率與使用意願。這項措施不僅展現企業對母職角色的理解與尊重，也強化了實際操作上的便利性與公平性。



圖三 臺中市辦公室哺乳室



圖四 南京東路辦公室哺乳室

以實質支持強化人才黏著度：育兒政策作為企業永續的人資策略

一零四始終秉持「以人為本」的理念，致力於打造能因應員工人生不同階段的友善職場環境。這些措施的落實已產生明顯成效——育嬰留停後順利復職率達 73%，皆呈現穩定成長趨勢。這代表企業透過實質支持，降低了職涯中斷的風險，並強化了人才的留任意願與歸屬感。面對少子化與人才競爭日趨激烈的環境中，企業唯有主動營造具包容力與支持性的職場文化，才能吸引、培育並留住優秀人才。一零四持續從策略高度思考育兒政策，不僅是回應員工需求，更是企業邁向永續發展的重要關鍵。



肆 補助規定

一、經費補助簡介

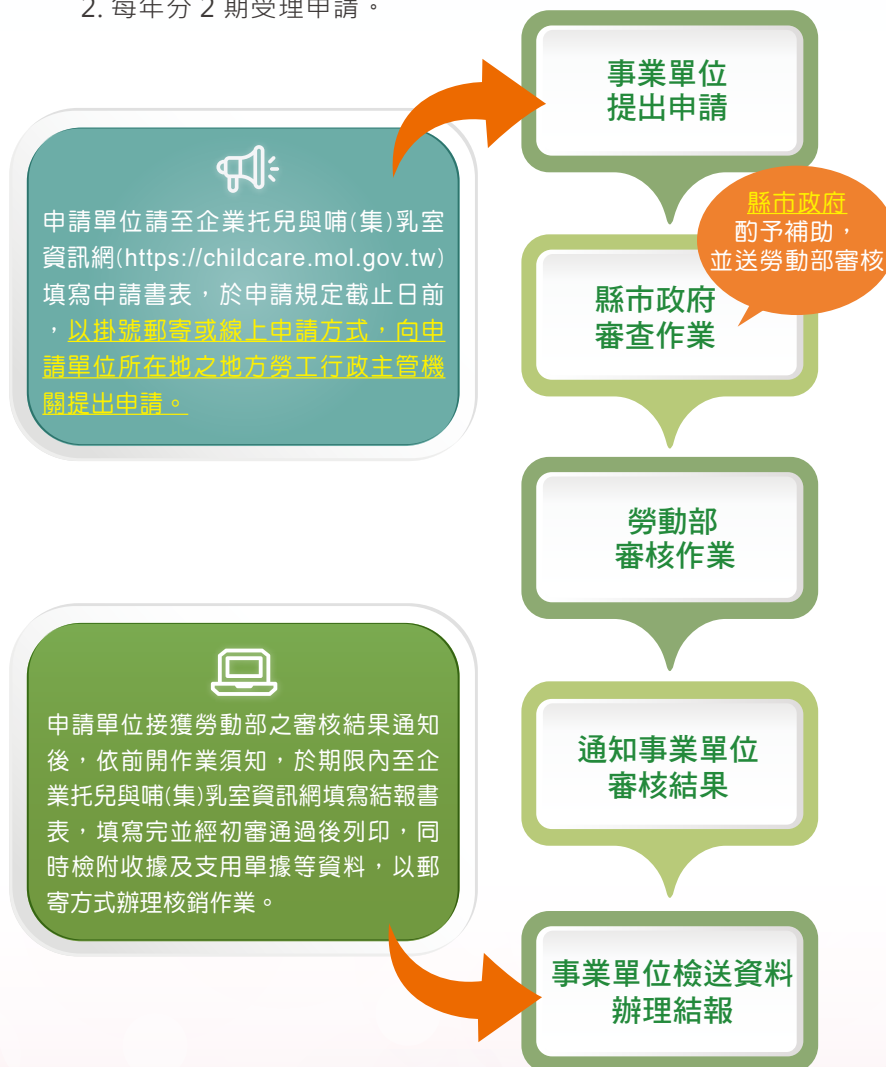
為營造友善育兒環境，「性別平等工作法」第 23 條規定，對於雇主設置哺（集）乳室，主管機關應給予經費補助。勞動部並據以訂定「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，補助雇主設置哺（集）乳室，滿足員工哺育需求，協助勞工兼顧家庭與工作。

雇主設置員工專用哺（集）乳室，最高補助新臺幣二萬元。前項補助由勞動部與地方主管機關共同補助之。在補助申請方面，事業單位應於申請規定截止日前至企業托兒與哺（集）乳室資訊網 (<https://childcare.mol.gov.tw>) 填寫相關申請書表，以掛號郵寄或線上申請方式，向申請單位所在地之地方勞工行政主管機關提出申請。地方主管機關應依作業須知之審查程序，辦理完成補助審查作業，審查通過者，送勞動部進行審核作業再予補助。



二、經費補助作業流程

1. 受理申請時間及審查時程依「勞動部補助哺集乳室與托兒設施措施作業須知」辦理。
2. 每年分 2 期受理申請。





三、哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法

中華民國 91 年 3 月 6 日行政院勞工委員會 (91) 勞福二字第 0910009211 號令訂定發布全文 11 條；並自發布日施行
中華民國 92 年 4 月 16 日行政院勞工委員會勞福二字第 0920021230 號令修正發布第 2、3、5、7 條條文
中華民國 93 年 3 月 31 日行政院勞工委員會勞福二字第 0930014476 號令修正發布第 3、5、7 條條文
中華民國 94 年 6 月 8 日行政院勞工委員會勞福 2 字第 0940029570 號令修正發布第 2 ~ 7 條條文
中華民國 97 年 5 月 30 日行政院勞工委員會勞福 2 字第 0970135450 號修正發布令第 1 條條文
中華民國 102 年 7 月 18 日行政院勞工委員會勞福 2 字第 1020135877 號令修正發布第 2、5 條條文
中華民國 104 年 2 月 10 日勞動部勞動福 1 字第 1040135147 號令發布全文 12 條
中華民國 104 年 6 月 8 日勞動部勞動福 1 字第 1040135819 號令修正發布第 4、7 條條文
中華民國 105 年 7 月 28 日勞動部勞動福 1 字第 1050135875 號令修正發布全文 12 條
中華民國 107 年 7 月 31 日勞動部勞動福 1 字第 1070135662 號令修正發布第 4 條條文
中華民國 108 年 9 月 16 日勞動部勞動福 1 字第 1080135908 號令修正發布第 2 條條文
中華民國 109 年 4 月 23 日勞動部勞動福 1 字第 1090135371 號令修正發布第 2、4、6、7 條條文
中華民國 112 年 12 月 4 日勞動部勞動福 1 字第 1120153857 號令修正發布第 1 條條文
中華民國 113 年 8 月 27 日勞動部勞動福 1 字第 1130153424A 號令修正發布第 4 條條文

第 1 條

本辦法依性別平等工作法 (以下簡稱本法) 第二十三條第三項規定訂定之。

第 2 條

本法第二十三條第一項第一款所定哺 (集) 乳室，為雇主設置供受僱者親自哺乳或收集母乳之場所。

本法第二十三條第一項第二款所定托兒設施，為雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構。

本法第二十三條第一項第二款所定托兒措施如下：

- 一、雇主以委託方式與托兒服務機構簽約辦理托兒服務。
- 二、雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務。
- 三、提供受僱者托兒津貼。

前二項托兒設施及托兒措施之適用對象，為受僱者未滿十二歲子女。

第二項及第三項第一款所定托兒服務機構，為經直轄市、縣 (市) 主管機關 (以下簡稱地方主管機關) 許可設立之托嬰中心、幼兒園、職場互助保教服務中心、社區公共托育家園及兒童課後照顧服務中心等機構。

第 3 條

雇主設置哺 (集) 乳室標準如下：

- 一、哺 (集) 乳室之設置位置，應便於受僱者使用，設有明顯標示，且鄰近洗手台或提供洗手設施。
- 二、哺 (集) 乳室應具隱密、安全性及良好之採光、通風。
- 三、哺 (集) 乳室應具下列基本設備：
 - (一) 靠背椅。
 - (二) 桌子。
 - (三) 電源插座。
 - (四) 母乳儲存專用冰箱。
 - (五) 有蓋垃圾桶。
- 四、訂定哺 (集) 乳室使用規範。

第 4 條

雇主得依下列規定標準申請補助：

- 一、哺 (集) 乳室：最高補助新臺幣二萬元。
- 二、托兒設施：
 - (一) 新興建完成者：最高補助新臺幣五百萬元。
 - (二) 已設置者：改善或更新，每年最高補助新臺幣五十萬元。
- 三、雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務：每年最高補助新臺幣六十萬元。
- 四、提供受僱者子女送托於托兒服務機構之托兒津貼：每年最高補助新臺幣六十萬元。



前項第二款所定托兒設施之補助項目，包括托兒遊樂設備、廚衛設備、衛生保健設備、安全設備、教保設備、幼童專用車內部安全設施及哺集乳設備等。

第一項第三款所定托育服務之補助項目，包括遊具、玩具、睡眠休息、安全防護、盥洗、備餐用餐等設施及設備。

第一項第四款所定托兒服務機構，不以與雇主簽約者為限。

第 5 條

申請補助案由地方主管機關受理及審查，審查通過者，依前條第一項之補助標準補助，並得送中央主管機關視情形再予補助。

主管機關得視實際需要進行實地訪視。

第 6 條

本辦法補助之審查項目如下：

- 一、哺（集）乳室規劃及設置之妥適性。
- 二、雇主設置托兒服務機構之收托總人數及收托受僱者子女人數。
- 三、受僱者子女需要送托人數與實際送托人數之比率。
- 四、收托費用降低幅度。
- 五、收托時間與受僱者上、下班時間配合度。
- 六、雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點，提供受僱者子女之托育服務空間設備規劃安排之妥適性。
- 七、雇主提供托兒津貼之補助狀況。
- 八、辦理方式之創新性與多元性。

中央主管機關對申請單位之補助額度，得按各地方主管機關當年度辦理本辦法哺（集）乳室、托兒設施及托兒措施之預算編列情形、申請情況及視當年度經費預算酌定。

第 7 條

雇主申請補助，應檢具下列文件：

- 一、哺（集）乳室：
 - （一）申請書。
 - （二）實施計畫。
- 二、托兒設施：
 - （一）申請書。
 - （二）實施計畫。
 - （三）受僱者子女托兒名冊。
 - （四）托兒服務機構設立許可證書影本。
- 三、托兒津貼：
 - （一）申請書。
 - （二）實施計畫。
 - （三）受僱者子女托兒名冊。
 - （四）受僱者子女送托托兒服務機構之證明文件。
 - （五）雇主補助托兒津貼之證明文件、資料。
- 四、雇主設置居家式托育服務：
 - （一）申請書。
 - （二）實施計畫。
 - （三）受僱者子女托兒名冊。
 - （四）居家式托育人員登記之證明文件。



第 8 條

依本辦法辦理之哺(集)乳室、托兒設施、托兒措施，由政府設立、推動者，或當年度已獲各目的事業主管機關補助者，不得再申請補助。

托兒設施以公辦民營或出租場所模式委由專業團體經營，且自負盈虧者，得不受前項規定之限制。

第 9 條

雇主接受經費補助者，應依所提計畫及補助經費，確實執行，有違背法令或與指定用途不符或未依計畫有效運用者，主管機關應予追繳。

第 10 條

雇主接受經費補助者，其經費請領、收支、結報及核銷等事項，依相關法令之規定辦理。

第 11 條

本辦法所需經費由主管機關編列預算辦理。

第 12 條

本辦法自發布日施行。



四、勞動部補助哺集乳室與托兒設施措施作業須知

中華民國 104 年 2 月 10 日勞動部勞動福 1 字第 1040135158 號令發布全文 9 點
 中華民國 104 年 6 月 9 日勞動部勞動福 1 字第 1040135825 號令修正發布第 3、4、5 點
 中華民國 105 年 8 月 22 日勞動部勞動福 1 字第 1050135884 號令修正發布全文 9 點
 中華民國 106 年 5 月 1 日勞動部勞動福 1 字第 1060135511 號令修正發布全文 4、5、6、7 點
 中華民國 107 年 9 月 4 日勞動部勞動福 1 字第 1070135719 號令修正發布第 3、5 點
 中華民國 109 年 5 月 6 日勞動福 1 字第 1090135392 號令修正發布第 3、5、7 點
 中華民國 110 年 11 月 25 日勞動福 1 字第 1100136275A 號令修正發布第 5、7 點
 中華民國 112 年 9 月 7 日勞動福 1 字第 1120153451 號令修正發布第 4~7 點，自 113 年 1 月 1 日生效
 中華民國 113 年 9 月 24 日勞動福 1 字第 1130153532A 號令修正發布第 3 點、第 5 點

- 一、勞動部(以下簡稱本部)為執行哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法第五條規定事項，特訂定本須知。
- 二、雇主設置托兒設施及提供托兒措施之適用對象，為受僱者未滿十二歲子女。
- 三、本須知補助標準如下：
 - (一) 哺(集)乳室：最高補助新臺幣二萬元。
 - (二) 托兒設施：
 1. 新興建完成者：最高補助新臺幣五百萬元。
 2. 已設置者：改善或更新，每年最高補助新臺幣五十萬元。
 - (三) 雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務：每年最高補助新臺幣六十萬元。
 - (四) 提供受僱者子女送托於托兒服務機構之托兒津貼：每年最高補助新臺幣六十萬元。

前項各款補助由本部與地方主管機關共同補助之。

雇主以其附設托兒設施，與其他雇主簽訂契約，辦理聯合托育，並收托簽約雇主之員工子女者，得依哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法規定，申請托兒設施費用補助；其補助金額不得超過第一項規定。



四、本補助每年分二期受理申請，雇主應於下列期間內向各地方主管機關提出申請：

(一) 第一期：每年一月一日起至二月二十八日（閏年為二月二十九日）止。

(二) 第二期：每年五月一日起至六月十五日止。

五、補助申請程序如下：

(一) 申請單位至企業托兒與哺（集）乳室資訊網填寫申請書表，於前點所定申請期間內，以掛號郵寄（以郵戳為憑）或線上申請方式，向申請單位所在地之地方主管機關提出申請；申請單位為分支機構或附屬單位者，亦同。

(二) 檢具文件：

1. 哺（集）乳室：

(1) 申請書（附件一之一）。

(2) 實施計畫（附件一之二）。

2. 托兒設施：

(1) 申請書（附件二之一）。

(2) 實施計畫（附件二之二）。

(3) 受僱者子女托兒名冊（附件二之三）。

(4) 托兒服務機構設立許可證書影本一份。

3. 雇主以其附設托兒設施，與其他雇主簽訂契約辦理聯合托育者，除前目所定文件外，應併同檢附下列文件：

(1) 與其他雇主簽訂收托其員工子女契約書影本。

(2) 收托其他簽約雇主員工子女名冊（附件二之四）。



4. 托兒津貼：

(1) 申請書（附件二之一）。

(2) 實施計畫（附件二之二）。

(3) 受僱者子女托兒名冊（附件二之三）。

(4) 受僱者子女送托托兒服務機構之證明文件（附件二之五）。

(5) 雇主補助托兒津貼之證明文件、資料。

5. 雇主設置居家式托育服務：

(1) 申請書（附件二之一）。

(2) 實施計畫（附件二之二）。

(3) 受僱者子女托兒名冊（附件二之三）。

(4) 居家式托育人員登記之證明文件。

(三) 前款第四目之5所定雇主補助托兒津貼證明文件，申請前尚未發放者，應檢附雇主補助受僱者托兒津貼計畫或辦法等相關規定；申請前已發放者，應檢附下列文件之一：

1. 印領清冊（附件二之六）。

2. 委託金融機構支付證明文件。

六、補助審查作業如下：

(一) 審查程序：

1. 地方主管機關應確實審查申請補助單位年度計畫，審查通過者，並於下列期限前，送本部審核：

(1) 第一期：每年三月三十一日前。

(2) 第二期：每年七月十五日前。



2. 依前款送本部審核之案件，應載明審查結果，並將審核核定案件以預算補助辦理該哺（集）乳室及托兒設施措施之情形。
3. 本部審核前款案件，得邀集學者專家組成審查小組，並兼顧國家對興辦中小型經濟事業者應予以扶助，保護其發展之意旨，得斟酌補助單位之規模大小、給付能力以及經營成本等實際情狀，本於行政裁量，針對個案酌予補助或不予重複補助。

(二) 審查重點：

1. 申請補助項目是否符合哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法規定。
2. 申請單位未違反哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法相關規定，並經查核屬實。
3. 申請單位所應檢附證明文件是否均符合規定。
4. 無重複申請補助情事。

七、補助款處理規定如下：

- (一) 補助總數比率原則以不超過實支數之百分之八十，並應專款專用。
- (二) 為鼓勵雇主設置哺（集）乳室、興辦托兒設施或托兒措施，針對僱用員工九十九人以下（含九十九人）者優先補助，或另有提供延後收托及夜間托育者，對於托兒設施或托兒措施之實支數提高補助上限比率為百分之九十辦理。
- (三) 補助款支用單據開立日期，除新設立托兒設施依興設發生事實認定外，有關哺（集）乳室、已設立托兒設施及托兒措施均以當年度為限。



- (四) 接受補助之雇主應依所提計畫及補助內容，按進度確實執行，有變動者，應報經主管機關同意，違者不予補助或刪減補助；年度結束後除已發生權責者得依規定報准繼續執行者外，應即停止支用，並予繳回；接受補助托兒設施之雇主，經營策略改變或計畫停辦時，應主動告知地方主管機關。
- (五) 同一案件向二個以上機關提出申請補助者，應列明全部經費內容，及向各機關申請補助之項目及金額。有隱匿不實或造假情事者，應撤銷該案補助，並收回已撥付款項。
- (六) 受補助經費中涉及採購事項，接受補助之雇主應依政府採購法等相關規定辦理。
- (七) 接受補助之雇主於經費結報時，除應詳列支出用途外，並應列明全部實支經費總額及各機關實際補助金額。
- (八) 接受補助之雇主，其辦理結報及撥款方式如下：
 1. 托兒津貼：
 - (1) 依本部核准金額，於每年度十月二十日前開立收據及檢附雇主補助托兒津貼之完整支用單據正本、成果報告表（附件二之七）送至本部，辦理結報及撥款。支用單據包括印領清冊（附件二之六）或委託金融機構支付證明文件。
 - (2) 雇主檢附支用單據正本有困難時，應檢附支用單據影本，於影本上加註「與正本相符」字樣及無法檢附正本之原因，並由承辦人員蓋章，送本部辦理結報及撥款。
 2. 哺（集）乳室、托兒設施及雇主設置居家式托育服務：
 - (1) 依本部核准金額，第一期之申請單位應於每年度八月三十一日前，第二期之申請單位應於每年度十月



二十日前開立收據，並檢附本部補助項目設置設備之支用單據正本（支用單據黏存單須由承辦人員及單位主管蓋章）、成果報告表（附件一之三、附件二之七），送本部辦理結報及撥款。

(2) 雇主檢附支用單據正本有困難時，應檢附支用單據影本，於影本上加註「與正本相符」字樣及無法檢附正本之原因，並由承辦人員蓋章，送本部辦理結報及撥款。

(3) 本部補助購置之設施、設備，應於適當處標明「勞動部○○年度經費補助」字樣，並檢附照片辦理核銷。

3. 雇主依前二目規定辦理結報，有下列情形之一者，本部不予受理：

(1) 逾前二目所定結報之期限（以掛號郵寄辦理者，以郵戳為憑）。

(2) 檢具之文件不齊全，經通知限期補正，屆期未補正。

(九) 接受補助之雇主申請款項時，應本誠信原則對依前款規定檢附資料內容之真實性負責，如有不實者，應負相關責任。

(十) 接受補助之雇主依第八款規定檢附支用單據影本，且留存支用單據正本者，應妥善保存正本及建立完整補助檔案資料。如發現接受補助之雇主未依規定妥善保存各項支用單據，致有損毀、滅失等情事，應依情節輕重對其申請之補助案件酌減補助一年至五年。

(十一) 接受補助之雇主係使用政府補助款，依稅法規定本部將開立所得扣繳憑單予接受補助之雇主，辦理申報事宜。



八、補助之申請限制如下：

(一) 已核准補助相同之托兒設施設備，每三年補助一次，主管機關並得視實際需要進行實地訪視，了解補助運作情況。

(二) 對於僱用受僱者二百五十人以上之雇主附設托兒服務機構六年以上者，不再予以補助。但雇主以其附設托兒設施，辦理聯合托育，並收托簽約雇主之員工子女，申請補助者，不在此限。

依法辦理之哺(集)乳室、托兒設施、托兒措施屬政府設立、推動者，或當年度已獲各目的事業主管機關補助者，不得再申請補助。

托兒設施以公辦民營或出租場所模式委由專業團隊經營，且自負盈虧者，得不受前項規定之限制。

九、督導及考核：

(一) 地方主管機關應隨時派員訪查其補助案件之執行情形，有停辦或重大違規情事，應立即告知本部，以共同處理後續事宜。

(二) 本部與地方主管機關將針對所轄接受本部補助之雇主，定期或不定期以抽查方式考核其實際執行情形。

(三) 本補助款之使用，經抽查有虛報或浮報等情事，除應繳回該部分補助經費外，得依情節輕重對該補助案件停止補助一年至五年。

(四) 接受補助之雇主如有不法，涉及刑事責任者，應即移送偵辦。



附件一之一

勞動部補助哺(集)乳室申請書		日期： 年 月 日	
申請單位名稱		負責人	
		業務承辦人	
地址	(郵遞區號)	電話	
員工總人數		申請單位統一編號	
是否已提供員工托兒服務	<input type="checkbox"/> 已提供 (指已設置托兒設施或與托兒服務機構簽約或提供托兒津貼) <input type="checkbox"/> 尚未提供		
哺(集)乳室設置情形及補助申請			
申請補助哺(集)乳室類別	<input type="checkbox"/> 初次設置____間 <input type="checkbox"/> 增購設備____間 <input type="checkbox"/> 增設哺(集)乳室____間，位於____，同單位已設置____間，位於____	受補助情形	<input type="checkbox"/> 未曾接受補助 <input type="checkbox"/> 曾接受補助，於____年
申請補助哺(集)乳室金額	新臺幣 萬 仟 佰 拾 元		
本申請項目非屬政府設立、推動，於本年度並未獲各目的事業主管機關補助，且所提供佐證資料及載述內容完全屬實，以上陳述若有虛偽，願負法律責任及繳回補助款項。 (單位印信) 立切結書人(事業單位負責人)：			
中華民國 年 月 日			
檢附證件	<input type="checkbox"/> 1.申請書。 <input type="checkbox"/> 2.實施計畫。 (應包含樓層平面圖、設備配置圖、現況照片及使用規範)		
核轉機關審核欄	核轉機關審核意見： 一、申請內容審核： <input type="checkbox"/> 1.申請單位為合法登記。 <input type="checkbox"/> 2.申請補助項目符合本辦法之規定。 <input type="checkbox"/> 3.申請單位所應檢附證明文件均符合規定。 二、審核意見說明及補助金額： 承辦人： 科長(課長)： 處長(局長)		
備註	一、請地方主管機關將核定後之書表影印，加蓋「與正本無誤」字樣及承辦人職章轉送勞動部。 二、接受勞動部補助者，請於期限內檢附支用單據正本、成果報告表、購置設備照片等向勞動部辦理核銷。		

附件一之二

(申請單位名稱)申請勞動部哺(集)乳室補助實施計畫

- 一、目的：
- 二、設置進度及時間(如預計何時設置完成，如為增購設備，該哺(集)乳室於何時設置)：
- 三、辦理內容：
 - (一)申請補助所在地，僱用員工總人數： 人；
 男性員工人數： 人；
 女性員工人數： 人。
 - (二)受僱者需要使用哺(集)乳室人數： 人。(以申請日前後3個月內人數預估)
 - (三)哺(集)乳室設置規劃：
 - 1、設置地點及內部設備配置(請檢附樓層平面圖、設備配置圖及現況照片等)
 - 2、請檢附使用規範(包括使用時間、方式、場地設備之維護等)
 - 3、設置概況：
 - (1)設置地點原始用途，請說明：
 - (2)設置地點是否位於廁所旁：是(請說明：)否
 - (3)設置地點是否為專用空間，無空間共用情形：
是 否(請說明：)
 - (4)是否為員工專用：是 否(請說明：)



伍 哺(集)乳室常見 Q&A

一、辦理哺(集)乳室

Q1：性別平等工作法有關事業單位設置哺(集)乳室之規定為何？

A：性別平等工作法第二十三條規定，僱用受僱者一百人以上之雇主，應設置哺(集)乳室。

Q2：員工專用哺(集)乳室應包括哪些設備？

A：依據「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」規定，哺(集)乳室基本設備包括靠背椅、桌子、電源插座、母乳儲存專用冰箱及有蓋垃圾桶；母乳儲存專用冰箱為職場哺(集)乳室的必要品，建議以雙門且具有冷藏之冰箱為佳，且冰箱規模大小應視使用人數情況選購。如經費充裕可設置洗手臺、置物櫃、蒸氣消毒鍋或紫外線消毒箱、飲水設施等，更顯貼心。

Q3：事業單位是否可將哺(集)乳室設置於廁所？

A：不可以，哺(集)乳室應與廁所有所區隔，不應設置於同一間。

Q4：員工專用哺(集)乳室設置地點，是否有相關規定？

A：哺(集)乳室之設置地點，應方便員工使用，並設有明顯標示，且鄰近洗手臺或提供洗手設施。另哺(集)乳室應兼顧隱密、安全、具有良好採光及通風為佳。

Q5：事業單位設置員工專用哺(集)乳室空間大小，是否訂有標準？

A：沒有，可考量員工需求人數等規劃設置，2至3坪空間大小約可容納2-3人。

Q6：若哺(集)乳室無法設置洗手設備，是否有其他替代方式？

A：若哺(集)乳室內部無法設置洗手設施，可提供乾洗手液或濕紙

巾作為臨時清潔工具，另哺(集)乳室附近應有洗手臺可供員工清潔。

Q7：設置員工哺(集)乳室，購買相關設備時應注意哪些事項？

- A：1. 母乳儲存專用冰箱：考量職場母乳係暫時存放，應每日攜回，爰建議應以雙門且具有冷藏之冰箱為佳，且冰箱規模大小應視使用人數情況選購。
2. 靠背椅：考量哺(集)乳員工之舒適性與安全性，爰建議宜購置單人靠背、非滑輪式座椅，且高度應適當，以符合員工哺(集)乳之需求。
3. 吸(集)乳器：因為母乳為人體體液，為避免傳染疾病，集乳罩的部分應避免共用，由使用者個別購買使用。

Q8：哺(集)乳室之設置環境，應注意哪些事項？

A：哺(集)乳室應具隱密性(如：門可上鎖)、安全性(如：電話、呼叫器、求救鈴)及良好之採光、通風。

二、經費補助

Q1：設置哺(集)乳室之補助標準為何？如何提出經費補助之申請？

- A：1. 事業單位設置員工專用哺(集)乳室，每間哺(集)乳室補助費用最高新臺幣二萬元。
2. 為整合核銷作業及提供線上申請，本部已擴充企業托兒與哺(集)乳室資訊網(<https://childcare.mol.gov.tw>)「線上申請補助專區」相關功能，申請單位請務必至上開專區填寫申請書表，於申請規定截止日前，以掛號郵寄或線上申請方式，向申請單位所在地之地方勞工行政主管機關(縣市政府勞工、社會局(處)等)提出申請；另申請單位接獲審核結果通知後，應於期限內至企業托兒與哺(集)乳室資訊網填寫結報書表，填寫完並經初審通過後列印，同時檢附收據及支用單據等資料，以郵寄方式辦理核銷作業。



3. 有關企業托兒與哺(集)乳室資訊網「線上申請補助專區」操作上如有問題，請洽系統客服電話(02-89678390)協助。

Q2：「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」適用對象？

A：凡事業單位有設置員工專用哺(集)乳室均可提出申請補助，惟依經費補助辦法第八條第一項規定辦理之哺(集)乳室、托兒設施、托兒措施，由政府設立、推動者，或當年度已獲各目的事業主管機關補助者，不得再申請補助。

Q3：哺(集)乳室之補助項目為何？

A：補助項目以與哺(集)乳室相關之設備為範圍，包括：靠背椅、桌子、母乳儲存專用冰箱等設備為優先；向本專案申請之補助項目皆應放置於哺(集)乳室空間內。

Q4：哺(集)乳室所需之消耗品是否可申請？

A：不可以，消耗品不在補助範圍內容。

Q5：公司之分支機構，是否亦可申請哺(集)乳室經費補助？另由總公司提出申請或各分支機構可個別提出申請？

A：為鼓勵事業單位營造友善職場育兒環境，各分支機構如設有員工專用哺(集)乳室，皆可申請經費補助，並可分別向分支機構所在地之地方勞工行政主管機關(縣市政府勞工、社會局(處)等)提出申請。

Q6：受僱員工未達一百人以上之事業單位設置(集)乳室，可否申請補助？

A：可以；「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」未有事業單位僱用員工人數之限制。凡事業單位確實為其員工設置哺(集)乳室，均可申請補助。

陸 性別平等工作法暨其施行細則

一、性別平等工作法

中華民國 91 年 1 月 16 日總統(91)華總一義字第 09100003660 號令制定公布全文 40 條；並自 91 年 3 月 8 日起施行
中華民國 97 年 1 月 16 日總統華總一義字第 09700003951 號令修正公布名稱及第 1、5 ~ 11、15、16、20、21、26、31、34、35、38、40 條條文；並增訂第 6-1、38-1 條條文；第 16 條條文施行日期，由行政院定之(原名稱：兩性工作平等法)
中華民國 97 年 11 月 26 日總統華總一義字第 09700250571 號令修正公布第 38、38-1 條條文
中華民國 98 年 4 月 24 日行政院院臺勞字第 0980022196 號令發布第 16 條定自 98 年 5 月 1 日施行
中華民國 100 年 1 月 5 日總統華總一義字第 09900358591 號令修正公布第 15、20 條條文
中華民國 102 年 12 月 11 日總統華總一義字第 10200225241 號令修正公布第 14 條條文
中華民國 103 年 2 月 14 日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自 103 年 2 月 17 日起改由「勞動部」管轄
中華民國 103 年 6 月 18 日總統華總一義字第 10300092631 號令修正公布第 2、3、38、38-1、40 條條文；並自公布日施行
中華民國 103 年 12 月 11 日總統華總一義字第 10300189191 號令修正公布第 4、12、14 ~ 16、23、38-1 條條文
中華民國 105 年 5 月 18 日總統華總一義字第 10500042821 號令修正公布第 18、23、27、38 條條文
中華民國 111 年 1 月 12 日總統華總一義字第 11100001911 號令修正公布第 15、19、40 條條文；刪除第 22 條條文；施行日期由行政院定之
中華民國 111 年 1 月 17 日行政院院臺勞字第 1110001084 號令發布定自 111 年 1 月 18 日施行
中華民國 112 年 8 月 16 日總統華總一義字第 11200069341 號令修正公布名稱及第 1、2、5、12、13、27、34、35、37、38-1、40 條條文；增訂第 13-1、32-1 ~ 32-3、38-2 ~ 38-4、39-1 條條文；除第 5 條第 2 ~ 4 項、第 12 條第 3、5 ~ 8 項、第 13、13-1、32-1 ~ 32-3、34、38-1 ~ 38-3 條條文自 113 年 3 月 8 日施行外，自公布日施行(原名稱：性別工作平等法；新名稱：性別平等工作法)

第一章 總則

第 1 條

為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

第 2 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。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。



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。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、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。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指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。
- 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 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 5 條

各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。

前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞工事務、性別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、性別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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。

前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。

第 6 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，以促進性別工作平等。

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 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 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，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

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

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

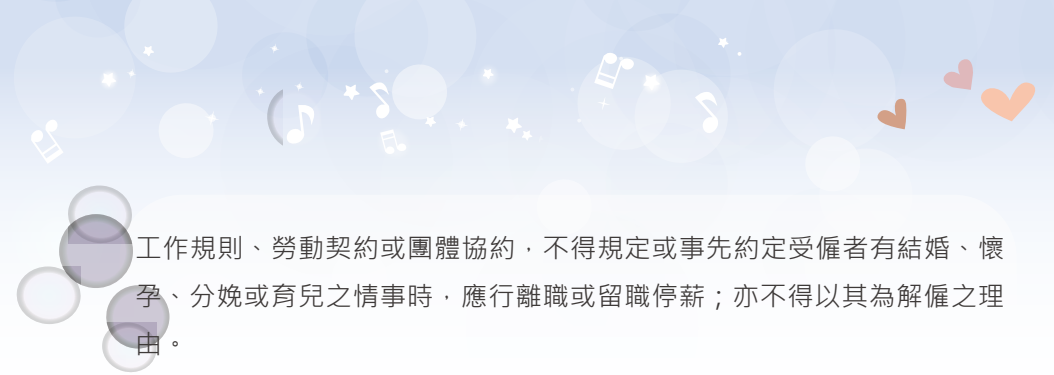
第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；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或性傾向因素之正當理由者，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 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。



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 12 條

本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- 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。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，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。



中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

本法所稱最高負責人，指下列之人：

- 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
- 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

第 13 條

雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

- 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - （一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。



- （二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

- （三）對性騷擾事件進行調查。

- （四）對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- （一）就相關事實進行必要之釐清。

- （二）依被害人意願，協助其提起申訴。

- （三）適度調整工作內容或工作場所。

- （四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。



第 13-1 條

性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

第四章 促進工作平等措施

第 14 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 15 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，雇主應給予產檢假七日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 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 17 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 18 條

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

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（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 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。

受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第 20 條

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 21 條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

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 22 條（刪除）

第 23 條

僱用受僱者一百人以上之雇主，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 24 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 25 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 26 條

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

第 27 條

受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，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，雇主不負損害賠償責任。



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，對於性騷擾行為人，有求償權。

被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第 28 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 29 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 30 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 31 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、性傾向因素，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 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 32-1 條

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

- 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
- 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第 32-2 條

地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。



地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

第 32-3 條

公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。

第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。

依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、



免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

第 33 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 34 條

受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。

前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。

地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。

第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。



第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 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 37 條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。

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 38 條

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項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。

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。

第 38-1 條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，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二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-2 條

最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

第 38-3 條

第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。



前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。

第七章 附則

第 38-4 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 39-1 條

本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

二、性別平等工作法施行細則

中華民國 91 年 3 月 6 日行政院勞工委員會 (91) 勞動三字第 0910010554 號令訂定發布全文 15 條；並自發布日施行
中華民國 97 年 7 月 11 日行政院勞工委員會勞動 3 字第 0970130523 號令修正發布名稱及第 1、2、7 條條文 (原名稱：兩性工作平等法施行細則)
中華民國 101 年 4 月 23 日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1010131102 號令修正發布第 5、7 條條文
中華民國 103 年 1 月 16 日行政院勞工委員會勞動 3 字第 1030130033 號令修正發布第 13、14 條條文
中華民國 103 年 10 月 6 日勞動部勞動條 4 字第 1030132090 號令修正發布第 7 條條文；增訂第 4-1 條條文
中華民國 104 年 3 月 27 日勞動部勞動條 4 字第 1040130464 號令修正發布第 7 條條文；刪除第 4 條條文
中華民國 111 年 1 月 18 日勞動部勞動條 4 字第 1110140034 號令修正發布第 7、9、15 條條文；第 7 條條文自 111 年 1 月 18 日施行，第 9 條條文自 111 年 5 月 1 日施行
中華民國 113 年 1 月 17 日勞動部勞動條 4 字第 1130147544 號令修正發布名稱及第 1、15 條條文；增訂第 1-1、4-2 ~ 4-4 條條文；除第 4-2、4-3 條條文自一百十三年三月八日施行外，自發布日施行 (原名稱：性別工作平等法施行細則；新名稱：性別平等工作法施行細則)

第 1 條

本細則依性別平等工作法 (以下簡稱本法) 第三十九條規定訂定之。

第 1-1 條

本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項施行前，各級主管機關已依本法第五條設性別平等工作會，且委員任期於修正施行後屆滿者，得繼續擔任至任期屆滿之日止。

第 2 條

本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第 3 條

本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。

第 4 條 (刪除)



第 4-1 條

實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。

申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

第 4-2 條

本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。

第 4-3 條

本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

第 4-4 條

本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第三十四條施行之日起，中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所為之審定，雇主、受僱者或求職者如有不服，不經訴願程序，得依法提起行政訴訟。

第 5 條

本法第十三條第一項、第十九條及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。



本法第十九條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條

本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第 7 條

本法第十五條第五項規定之七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。

第 8 條

受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

第 9 條

受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第 10 條

依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

第 11 條

本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。



第 12 條

本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條

受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條

本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

第 15 條

本細則自發布日施行。

本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行；一百十三年一月十七日修正發布之第四條之二、第四條之三自一百十三年三月八日施行。

附錄 一 其他相關法令

一、公共場所母乳哺育條例

中華民國 99 年 11 月 24 日總統華總一義字第 09900317131 號令制定公布全文 13 條；並自公布日施行
中華民國 102 年 7 月 19 日行政院院臺規字第 1020141353 號公告第 2 條所列屬「行政院衛生署」之權責事項，自 102 年 7 月 23 日起改由「衛生福利部」管轄
中華民國 108 年 1 月 2 日總統華總一義字第 10700143901 號令修正公布第 2 條條文
中華民國 108 年 4 月 24 日總統華總一義字第 10800039351 號令修正公布第 2、5、9、10 條條文；並增訂第 5-1、7-1 條條文

第 1 條

為維護婦女於公共場所哺育母乳之權利，並提供有意願哺育母乳之婦女無障礙哺乳環境，特制定本條例。

第 2 條

本條例所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 3 條

本條例所稱母乳哺育，指婦女以乳房哺餵嬰幼兒或收集母乳哺餵嬰幼兒之行為。

第 4 條

婦女於公共場所母乳哺育時，任何人不得禁止、驅離或妨礙。
前項選擇母乳哺育場所之權利，不因該公共場所已設置哺（集）乳室而受影響。

第 5 條

下列公共場所，應設置哺（集）乳室供民眾使用，並有明顯標示：

- 一、提供民眾申辦業務或服務之場所總樓地板面積五百平方公尺以上之政府機關（構）。



- 二、營業場所總樓地板面積五百平方公尺以上之公營事業。
- 三、服務場所總樓地板面積一千平方公尺以上之鐵路車站、航空站、捷運交會轉乘站及進出站（含轉乘）人次達該捷運路線運量前百分之十之捷運車站。
- 四、營業場所總樓地板面積五千平方公尺以上之百貨公司、零售式量販店、國際觀光旅館及一般觀光旅館。
- 五、鐵路對號列車及高速鐵路列車。但通勤列車，不在此限。
- 六、其他經中央主管機關公告之場所。

前項公共場所如有不適合設置哺（集）乳室之正當理由，經中央主管機關核准者，得不設置之。

第一項哺（集）乳室之基本設備、安全、採光、通風及管理、維護或使用等其他相關事項之標準，由中央主管機關定之。

第 5-1 條

舉辦大型戶外活動時，應設置臨時哺（集）乳設施；其大型戶外活動人數、條件、類別及相關標準，由主管機關訂定之。

第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關應對公共場所建築物所設置之哺（集）乳室及其設備，進行檢查或抽查。

前項檢查或抽查，該公共場所之負責人及從業人員不得規避、妨礙或拒絕，並應提供必要之協助。

第 7 條

為提倡母乳哺育之風氣及觀念，各級主管機關應積極宣導，並得與民間團體合作辦理。

第 7-1 條

哺（集）乳室應設為獨立空間，不得與其他空間共同使用。

第 8 條

違反第四條第一項規定，禁止、驅離或妨礙婦女於公共場所母乳哺育者，處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰。

前項行為人如為該公共場所之從業人員者，併處該公共場所負責人新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰。但能證明非因該公共場所之內部規定且該公共場所負責人已對從業人員盡相當管理與教導之責者，不在此限。

第 9 條

違反第五條第一項規定，未設置哺（集）乳室或設置而無明顯標示者，直轄市或縣（市）主管機關應加以勸導，並命其限期改善；屆期末改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

設置哺（集）乳室違反第五條第三項所定標準者，直轄市或縣（市）主管機關應加以勸導，並命其限期改善；屆期末改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第 10 條

違反第六條第二項規定，規避、妨礙或拒絕檢查、抽查或未提供必要之協助者，處新臺幣四千元以上二萬元以下罰鍰。

違反第七條之一規定，未將哺（集）乳室設為獨立空間者，直轄市或縣（市）主管機關應加以勸導，並命其限期改善；屆期末改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第 11 條

本條例所定之罰鍰，由直轄市、縣（市）主管機關處罰之。



第 12 條

公共場所依第五條第一項規定應設置哺（集）乳室者，應於本條例施行之日起一年內完成設置；屆期末設置、設置而無明顯標示或不符第五條第三項所定之標準者，依第九條規定處罰。

第 13 條

本條例自公布日施行。



二、公共場所哺（集）乳室設置及管理標準

中華民國 100 年 5 月 11 日行政院衛生署授國字第 1000400663 號令訂定發布全文 5 條；並自發布日施行

第 1 條

本標準依公共場所母乳哺育條例第五條第三項規定訂定之。

第 2 條

設置哺（集）乳室之位置，應有明顯區隔之空間，除專供哺（集）乳外，不得作為其他用途。

第 3 條

哺（集）乳室應具下列基本設備：

- 一、靠背椅。
- 二、有蓋垃圾桶。
- 三、電源設備。
- 四、可由內部上鎖之門。
- 五、緊急求救鈴或其他求救設施。
- 六、洗手設施。

第 4 條

哺（集）乳室之管理、維護或使用應符合下列規定：

- 一、每日至少清潔維護一次，並作成紀錄。
- 二、定期檢查各項基本設備之可用性，並作成紀錄。
- 三、維持使用之隱密性及有安全保護措施。



- 四、光線充足。
- 五、維持良好有效之通風。
- 六、以無償方式提供使用。
- 七、使用者應遵守哺(集)乳室之使用規範。

前項哺(集)乳室之管理、維護，應指定專人負責。

第 5 條

本標準自發布日施行。

附錄二 各縣市勞工行政單位 -

事業單位辦理哺(集)乳室與托兒服務窗口

單位名稱	服務窗口
勞動部	地址：臺北市中山區松江路 207 號 9 樓 電話：(02)8590-2800
基隆市政府社會處	地址：基隆市中正區義一路 1 號 電話：(02)2420-1122 轉 2207
臺北市政府勞動局 (北區勞資關係科)	地址：臺北市信義區市府路 1 號 5 樓 電話：(02)2720-8889 轉 7009
新北市政府勞工局	地址：新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓 電話：(02)2960-3456 轉 6350、6363
桃園市政府勞動局	地址：桃園市桃園區縣府路 1 號 3 樓、4 樓 電話：(03)332-2101 轉 6804 (或直撥 (03)332-3530)
新竹縣政府勞工處	地址：新竹縣竹北市光明六路 10 號 電話：(03)551-8101 轉 3021
新竹市政府勞工及青年處	地址：新竹市東區龍山西路 99 號 2 樓 電話：(03)532-4900 轉 802
國家科學及技術委員會 新竹科學園區管理局	地址：新竹市東區新安路 2 號 電話：(03)577-3311 轉 2312、2314
苗栗縣政府勞工及青年發展處	地址：苗栗縣苗栗市府前路 1 號(第二辦公大樓三樓) 電話：(037)559-044
臺中市政府勞工局	地址：臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號惠中樓 4 樓 電話：(04)2228-9111 轉 35410、35256
國家科學及技術委員會 中部科學園區管理局	地址：臺中市西屯區中科路 2 號 電話：(04)2565-8588 轉 7920
經濟部產業園區管理局臺中分局	地址：臺中市梧棲區草湳里大觀路 6 號 電話：(04)2658-1215 轉 645
彰化縣政府勞工處	地址：彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓 電話：(04)753-2528
南投縣政府社會及勞動局	地址：南投縣南投市中興路 660 號 B 棟 1 樓 電話：(049)222-2106 轉 1821



單位名稱	服務窗口
雲林縣政府勞動暨青年事務發展處	地址：雲林縣斗六市雲林路 2 段 515 號 電話：(05)552-2837
嘉義縣政府勞工暨青年發展處	地址：嘉義縣太保市祥和一路東段一號 電話：(05)362-0123 轉 8043
嘉義市政府社會處	地址：嘉義市東區中山路 199 號 電話：(05)225-4321 轉 101
臺南市政府勞工局	地址：臺南市新營區民治路 36 號 7 樓 電話：(06)632-2231 轉 6692
國家科學及技術委員會 南部科學園區管理局	地址：臺南市新化區南科三路 22 號 電話：(06)505-1001 轉 2340
高雄市政府勞工局 (勞動條件科)	地址：高雄市前鎮區鎮中路 6 號 4 樓 電話：(07)812-4613 轉 276
經濟部產業園區管理局	地址：高雄市楠梓區加昌路 600 號 電話：(07)361-1212 轉 416
經濟部產業園區管理局高屏分局	地址：高雄市前鎮區中一路 2 號 電話：(07) 823-9346、(08)751-8212 轉 401
屏東縣政府勞動暨青年發展處	地址：屏東縣屏東市自由路 17 號 電話：(08)755-8048 轉 525
宜蘭縣政府勞工處	地址：宜蘭縣宜蘭市南津里 13 鄰縣政北路 1 號 電話：(03)925-1000 轉 1712
花蓮縣政府社會處	地址：花蓮縣花蓮市府前路 17 號 電話：(03)822-7171 轉 390
臺東縣政府社會處	地址：臺東縣臺東市桂林北路 201 號 電話：(089)328-254 轉 377
金門縣政府社會處	地址：金門縣金城鎮民權路 173 號 電話：(082)318-823 轉 62552
澎湖縣政府社會處	地址：澎湖縣馬公市治平路 32 號 電話：(06)927-4400 轉 552
連江縣政府民政處	地址：連江縣南竿鄉介壽村 76 號 電話：(0836)22381 轉 6112





友善育兒 職場環境