

第六章 性別相關法律

◎ 考點分析 ◎ ☆☆☆☆☆

本章考試重點亦以法規及重要名詞的理解與記憶為主要，試題常以法條題之型態出現。另須特別留意者，性別工作平等法於一〇三年十二月十一日修正公布，關於主管機關為勞動部、生理假、產檢假、陪產假之期間及其工資給付之規定，均為必考點，須熟讀；又育嬰留職停薪、家庭照顧假、性騷擾之定義等亦是命題老師之最愛。於家庭暴力防治法部分，應注意一〇四年二月四日修正公布之條文、定義性名詞解釋、主管機關、保護令聲請之管轄、民事保護令之類型（通常保護令、暫時保護令及緊急保護令）、刑事程序、家事、預防及處遇等，均為高頻率出現之考點。

頻聚焦點



第一節 性別工作平等法

一、立法目的

為保障性別工作權之平等，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（性別工作平等§1）。

二、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（性別工作平等 § 4）。

三、性別工作平等會之設置

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，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、女性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（性別工作平等 § 5）。

四、薪資給付性別歧視之禁止

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（性別工作平等 § 10）。

五、退休、資遣、離職及解僱性別歧視之禁止

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（性別工作平等 § 11）。

六、生理假

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（性別工作平等 § 14）。

七、產假、陪產假、安胎假

- (一) 僱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。
- (二) 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- (三) 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。
- (四) 受僱者妊娠期間，僱主應給予產檢假五日。
- (五) 受僱者於其配偶分娩時，僱主應給予陪產假五日。
- (六) 產檢假及陪產假期間，薪資照給（性別工作平等 § 15）。

八、育嬰留職停薪

- (一) 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。
- (二) 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由僱主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- (三) 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。
- (四) 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- (五) 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之（性別工作平等 § 16）。

九、家庭照顧假

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（性別工作平等 § 20）。

十、托兒設施或措施

僱用受僱者二百五十人以上之雇主，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，由中央主管機關會同有關機關定之(性別工作平等 § 23)。

十一、性騷擾之定義

(一)本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

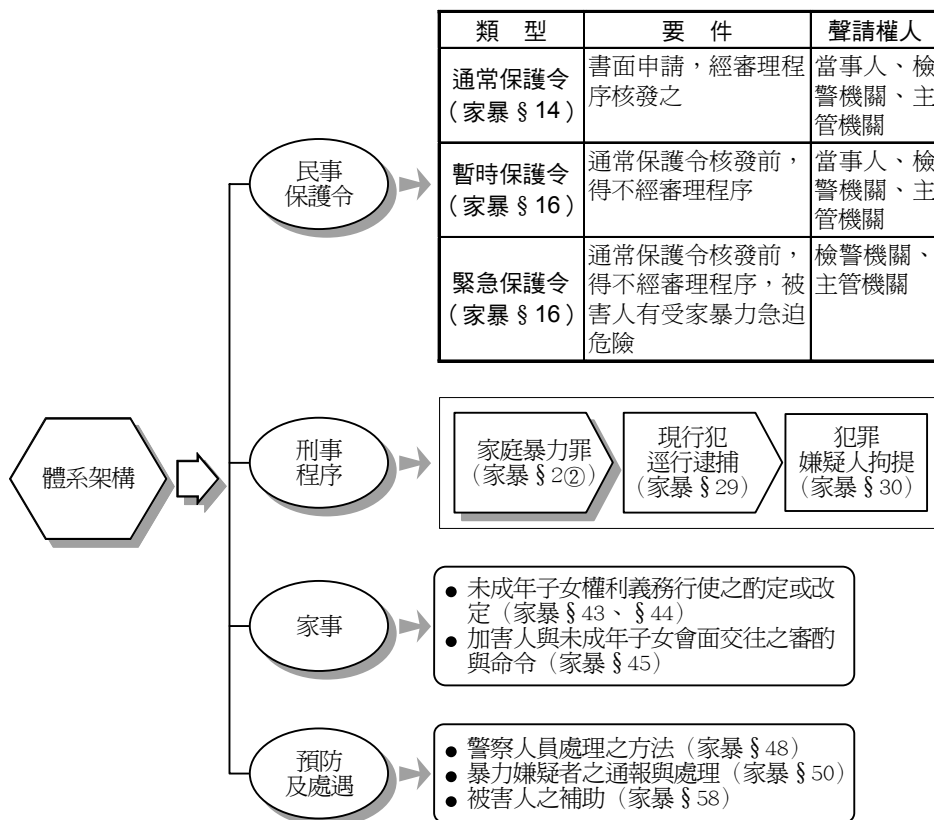
1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

(二)前項性騷擾之認定，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(性別工作平等 § 12)。

十二、性騷擾防治措施、申訴及懲戒

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(性別工作平等 § 13)。

第二節 家庭暴力防治法



一、立法宗旨

為防治家庭暴力行為及保護被害人權益，特制定本法（家暴 § 1）。

二、用詞定義（家暴 § 2）

(一)家庭暴力：指家庭成員間實施身體、精神或經濟上之騷擾、控制、脅迫或其他不法侵害之行為。

(二)家庭暴力罪：指家庭成員間故意實施家庭暴力行為而成立其他法律所規定之犯罪。

- (三)目睹家庭暴力：指看見或直接聽聞家庭暴力。
- (四)騷擾：指任何打擾、警告、嘲弄或辱罵他人之言語、動作或製造使人心生畏怖情境之行爲。
- (五)跟蹤：指任何以人員、車輛、工具、設備、電子通訊或其他方法持續性監視、跟追或掌控他人行蹤及活動之行爲。
- (六)加害人處遇計畫：指對於加害人實施之認知教育輔導、親職教育輔導、心理輔導、精神治療、戒癮治療或其他輔導、治療。

三、家庭成員定義

本法所定家庭成員，包括下列各員及其未成年子女：一、配偶或前配偶。二、現有或曾有同居關係、家長家屬或家屬間關係者。三、現為或曾為直系血親或直系姻親。四、現為或曾為四親等以內之旁系血親或旁系姻親（家暴§3）。

四、主管機關

本法所稱主管機關：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（家暴§4）。

五、保護令

民事保護令（以下簡稱保護令）分為通常保護令、暫時保護令及緊急保護令（家暴§9）。

六、保護令聲請之管轄

保護令之聲請，由被害人住居所地、相對人住居所地或家庭暴力發生地之地方法院管轄。前項地方法院，於設有少年及家事法院地區，指少年及家事法院（家暴§11）。

七、保護令之聲請

被害人得向法院聲請通常保護令、暫時保護令。保護令之聲請，應以書

面為。但被害人有受家庭暴力之急迫危險者，檢察官、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，得以言詞、電信傳真或其他科技設備傳送之方式聲請緊急保護令，並得於夜間或休息日為之（家暴 § 12 I）。

八、保護令事件不得進行調解或和解（家暴 § 13 VII）

九、通常保護令之效力

通常保護令之有效期間為二年以下，自核發時起生效。通常保護令失效前，法院得依當事人或被害人之聲請撤銷、變更或延長之。延長保護令之聲請，每次延長期間為二年以下。檢察官、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關得為前項延長保護令之聲請。通常保護令所定之命令，於期間屆滿前經法院另為裁判確定者，該命令失其效力（家暴 § 15）。

十、核發暫時保護令或緊急保護令（家暴 § 16）

- (一) 法院核發暫時保護令或緊急保護令，得不經審理程序。
- (二) 為保護被害人，得於通常保護令審理終結前，依聲請或依職權核發暫時保護令。
- (三) 法院核發暫時保護令或緊急保護令時，得依聲請或依職權核發第十四條（核發通常保護令）第一項第一款至第六款、第十二款及第十三款之命令。
- (四) 法院於受理緊急保護令之聲請後，依聲請人到庭或電話陳述家庭暴力之事實，足認被害人有受家庭暴力之急迫危險者，應於四小時內以書面核發緊急保護令，並得以電信傳真或其他科技設備傳送緊急保護令予警察機關。
- (五) 聲請人於聲請通常保護令前聲請暫時保護令或緊急保護令，其經法院准許核發者，視為已有通常保護令之聲請。
- (六) 暫時保護令、緊急保護令自核發時起生效，於聲請人撤回通常保護令之聲請、法院審理終結核發通常保護令或駁回聲請時失其效力。
- (七) 暫時保護令、緊急保護令失效前，法院得依當事人或被害人之聲請或依

職權撤銷或變更之。

十一、命遠離被害人保護令之效力

法院對相對人核發第十四條第一項第三款及第四款（命相對人遷出被害人、目睹家庭暴力兒童及少年或其特定家庭成員之住居所及命相對人遠離特定場所特定距離）之保護令，不因被害人、目睹家庭暴力兒童及少年或其特定家庭成員同意相對人不遷出或不遠離而失其效力（家暴 § 17）。

十二、家庭暴力罪現行犯或嫌疑重大者應逕行逮捕或拘提

警察人員發現家庭暴力罪之現行犯時，應逕行逮捕之，並依刑事訴訟法第九十二條規定處理。檢察官、司法警察官或司法警察偵查犯罪認被告或犯罪嫌疑人犯家庭暴力罪或違反保護令罪嫌疑重大，且有繼續侵害家庭成員生命、身體或自由之危險，而情況急迫者，得逕行拘提之。前項拘提，由檢察官親自執行時，得不用拘票；由司法警察官或司法警察執行時，以其急迫情形不及報請檢察官者為限，於執行後，應即報請檢察官簽發拘票。如檢察官不簽發拘票時，應即將被拘提人釋放（家暴 § 29）。

高頻試題

精準解析

1. 試問下列諸案例情形，何者於知有疑似家庭暴力情事者，不負有通報義務？ (A)醫師診治某兒童大腿骨折傷害時，得知該傷害係該童父親體罰所致 (B)心理諮商師輔導某男婚姻問題時，獲知該男之配偶每日對之辱罵，致令其畏縮，隨時處於精神緊繃狀態 (C)教授課後於校外巧遇學生相互聊天時，得知該生之父親在家常有酗酒鬧事問題，致其母子飽受身心威脅 (D)警員獲報處理深夜某戶夫妻爭吵擾鄰事宜時，發現該戶女主人臉上有瘀青痕跡。 (身心障礙四等) (C)
- 參家庭暴力防治法第五十條第一項、第二項規定：「醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、警察人員、移民業務人員及其