

性別工作平等法施行細則第四條、第七條修正總說明

性別工作平等法施行細則自九十一年三月六日發布施行，期間於九十七年、一百零一年及一百零三年歷經四次修正。茲因性別工作平等法（以下簡稱本法）部分條文修正案已於一百零三年十二月十一日經總統公布施行。為配合本次修正，爰擬具「性別工作平等法施行細則」第四條、第七條修正案，其修正重點如下：

- 一、有關職場性騷擾之認定原則已於本法第十二條第二項明文規定，爰刪除本條條文。（修正條文第四條）
- 二、配合本法第十五條陪產假規定項次及請假日數調整，酌作文字修正。（修正條文第七條）

性別工作平等法施行細則第四條、第七條修正條文對照表

| 修正條文 | 現行條文 | 說 明 |
|---|--|--|
| <p>第四條 (刪除)</p> | <p>第四條 本法所稱性騷擾之認定，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。</p> | <p>一、<u>本條刪除。</u> 二、有關職場性騷擾之認定原則已於本法第十二條第二項明文規定，爰刪除本條條文。</p> |
| <p>第七條 本法第十五條第五項規定之<u>五日</u>陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之<u>五日</u>請假。</p> | <p>第七條 本法第十五條第四項規定之三日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之三日請假。</p> | <p>配合本法陪產假規定項次及請假日數調整，酌作文字修正。</p> |