



執行面

法令面

老闆應該知道的事

可運用資源

● 勞動法規諮詢

【勞動部】<https://www.mol.gov.tw>
【臺北市政府勞動局】<https://lola.taipei.gov.tw/>
【勞動臺北】<https://zh-tw.facebook.com/taipeilabornews>

勞動臺北
臺北市政府勞動局

● 同志資訊諮詢資源

【台灣同志諮詢熱線協會】<http://www.gihonline.org.tw>
【台灣同志諮詢熱線協會】<http://www.2her.com.tw>

臺灣同志
諮詢熱線協會

【同光同志長老牧會】<http://www.ktchurch.org>
【台灣性別平等教育協會】<http://www.tgeac.org>
【台灣伴侶權益推動聯盟】<http://tappc.org>

同光同志
長老牧會
台灣伴侶權益
推動聯盟

【台灣同志家庭權益促進會】<http://www.gbooktw.com>
【基本書坊】<https://www.gbooktw.com>

基本書坊

【晶品書屋】<https://www.ginginbooks.com>
【無合出版社】<http://www.2her.com.tw>

晶品書屋
無合出版社

司法院釋字第七四八號解釋施行法重點說明

第24條第2項規定：「民法以外之其他法律關於夫妻配偶、婚姻或婚姻之規定，及配偶或夫妻關係繼承之規定，於第二項關係適用。」也就是說職場勞動權益受到之立法，如勞動基準法、性別平等法、就業服務法、勞工保險條例、勞工請假規則等中與夫妻、配偶、配偶及婚姻等身分關係有關的規定，均可完全用在受僱者為同性配偶關係時，不會產生任何問題。

性別工作平等法

陪產假：同志配偶生產時可申請陪產假

依據性別工作平等法只要同志受僱者任職滿六個月以上，其每一子女滿三歲前，可以申請育嬰留職停薪，至該子女滿三歲止，但不能超過一年，所以若同性配偶符合上述，可以向雇主申請育嬰留職停薪。又司法院釋字第48號解釋施行法第20條規範同性婚姻關係中容許一方收養他方「親生」子女，依育嬰留職停薪相關規定，同性婚姻關係中一方收養他方子女並依法試行收養，且符合「任職滿六個月」及「每一子女滿三歲前」之條件者，該收養人亦得申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕。

育嬰留職停薪：同志也可以申請育嬰留職停薪

依據性別工作平等法只要同志受僱者任職滿六個月以上，其每一子女滿三歲前，可以申請育嬰留職停薪，至該子女滿三歲止，但不能超過一年，所以若同性配偶符合上述，可以向雇主申請育嬰留職停薪。又司法院釋字第48號解釋施行法第20條規範同性婚姻關係中容許一方收養他方「親生」子女，依育嬰留職停薪相關規定，同性婚姻關係中一方收養他方子女並依法試行收養，且符合「任職滿六個月」及「每一子女滿三歲前」之條件者，該收養人亦得申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕。

勞工請假規則

婚假：同志結婚可以請婚假

只要是同志勞工有登記結婚事實，依照勞工請假規則第2條規定，同志結婚是可以請婚假的，雇主應給予8天的假期。

喪假：同志配偶的父母、祖父母喪亡，可以請喪假

依照勞工請假規則第3條之規定，「配偶」、「配偶之父母或祖父母」喪亡、「配偶之祖父母」喪亡，雇主都分別能給予同志勞工喪假來處理治喪事宜，自工資開始。

指導單位 |  勞動部 勞動部就業安全基金補助

廣告


臺北市政府勞動局
Department of Labor, Taipei City Government

1

臺灣民間行動方案：推動內部相關政策與制度

當職場發生性別歧視、性別認同、性別差異事件時，多數時候不了了之，真正落實法規、強化申訴機制是公司可以再多全心力層級投入，讓每位事件都能獲得公平無歧視對待。

2

推動同志異性別相關的課程

提供多元性別相關課程，透過培訓、活動，讓員工認識更多不同性别的同事，藉由理解去尊重差異、同理不一樣的人事物，避免潛在的歧視情形發生。

3

推動公司內部的共融、包容文化

可透過空間設計、文件、海報等途徑，向員工傳達公司支持性別多元、平等、尊重的訊息。例如：推動性別友善廁所、或是若有制服規定，可以讓員工自由選擇。

4

增修員工福利政策

同性配偶亦適用異性配偶相關福利制度。

例如：結婚補助、配偶住院醫療補助、員工眷屬可加保的團保等，也都可以直接適用。
當員工能夠做自己、公平被對待，同志不需要再拉扯，不再被忽視，最後還是回到到公司本身；對於公司來說，營造對多元性別的友善職場，除了是遵循現行法律規範外，更是對公司未來發展和活力員工的雙贏策略。

2

LGBTI 開始

Intersex
Transgender
Bisexual
Lesbian
Gay