

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國106年5月3日印發

院總第 1542 號 委員提案第 20671 號

案由：本院委員林靜儀、黃秀芳等 18 人，鑑於台灣社會正面臨少子化及高齡化之現象，受僱者之家庭照顧需求及責任日漸提高。然查現行性別工作平等法針對受僱者育嬰及失能、身心障礙或重大傷病照顧之規範性保障仍顯不足，為保障受僱者之工作與生活衡平，爰擬具「性別工作平等法部分條文」修正草案。是否有當？敬請公決。

提案人：林靜儀 黃秀芳
連署人：邱泰源 劉建國 劉世芳 鍾佳濱 陳曼麗
鄭運鵬 鍾孔炤 楊 曜 李麗芬 吳秉叡
余宛如 李彥秀 周春米 蔡培慧 蔡適應
江永昌

性別工作平等法部分條文修正草案總說明

據衛福部推估約有 230 萬工作人口因照顧失能家人而影響工作，其中 13 萬人離職、18 萬人減少工時。查現行條文第二十條之規範雖允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等事由，申請家庭照顧假。然若遇家庭成員遇重大傷病需由受僱者親自照顧時，其所需照顧時間遠超過前開假別得申請之七日。為因應前述情形，爰增訂第十六條之一，受僱者於任職滿六個月後，遇家庭成員具重大傷病之照顧事由得申請留職停薪，並以二年為限。

據 OECD 於 2011 年之研究，初遇照顧問題之受僱者，易做出匆促離職之決定，增其永久離開職場之可能，而提高貧困及心理健康問題之風險。因此，受僱者若無照顧留職停薪之需求，惟仍需藉由減少工時或調整工作時間以照顧家庭成員，應予以規範性保障，爰修正第十九條之文字，納入第十六條及第十六條之一事由。原條文之適用對象僅限於「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者」，對於受僱於三十人以下雇主之受僱者乃差別待遇，且根據 100 年度工商及服務業普查之統計，可發現 30 人以上的是業單位僅佔全國事業單位之 2%，未滿 30 人之事業單位達 98%。為使受僱者普遍不致因照顧事由，而影響生活及工作衡平，爰刪除該限制。

復查現行性別工作平等法第二十二條對於家庭照顧假及育嬰留職停薪之規範，其立法理由略以：「受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者無須請假。但有正當理由，雇主仍得准其申請，爰為但書規定。」，該條文預設配偶之一方即可勝任照顧之工作，然若受僱者衡量其工作情形及照顧需求，仍需配偶雙方共同照顧，亦應可申請前開假別，實無限制之必要，爰刪除該條文。

性別工作平等法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。</p> <p>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。</p> <p>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、<u>第十六條之一</u>及第十七條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>因應新增第十六條之一，爰按原第十六條之立法意旨，修正本條文第四項文字。</p>
<p>第十六之條之一 受僱者任職滿六個月後，其家庭成員因失能、身心障礙或重大傷病需要照顧，得申請留職停薪，最長照顧時間不得超過二年。</p> <p>受僱者於前項留職停薪期間，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。</p> <p>第一項留職停薪實施辦法，比照育嬰留職停薪方式辦理。</p>		<p>一、本條新增</p> <p>二、據衛福部推估約有 230 萬工作人口因照顧失能家人而影響工作，其中 13 萬人離職、18 萬人減少工時。</p> <p>三、現行條文第二十條之規範雖允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等事由，請家庭照顧假。然若遇家庭成員遇重大傷病需由受僱者親自照顧時，其所需照顧時間遠超過前開假別得申請之七日。</p> <p>四、據上，爰增訂第十六條之一，受僱者於任職滿六個月</p>

		<p>後，遇家庭成員具相關照顧事由得申請留職停薪，並以二年為限。</p> <p>五、本條文相關事由之定義或範圍，按現行相關規範：「失能」之定義準用長期照顧服務法第三條；「身心障礙」定義於身心障礙者權益保障法第五條；「重大傷病」之範圍則按行政院衛生福利部公告。</p> <p>六、第二項及第三項則比照原同法育嬰留職停薪之規定。</p>
<p>第十七條 前二條受僱者於留職停薪期滿後，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：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第十七條 前條受僱者於<u>育嬰留職停薪</u>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：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>修正第十七條留職停薪事由消滅後之復職規範，納入第十六條之一留職停薪之事由。</p>
<p>第十九條 受僱者為<u>撫育未滿三歲子女或其他家庭成員因遭受嚴重疾病或其他重大事由需照顧</u>，得向雇主請求為下列二款事項之一：</p> <p>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。</p> <p>二、調整工作時間。</p>	<p>第十九條 <u>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</u>，得向雇主請求為下列二款事項之一：</p> <p>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。</p> <p>二、調整工作時間。</p>	<p>一、據 OECD 於 2011 年之研究，初遇照顧問題之受僱者，易做出匆促離職之決定，增加其永久離開職場之可能，而提高貧困及心理健康問題之風險。因此，受僱者若無留職停薪之需求，惟仍需藉由減少工時或調整工作時間以照顧家庭成員，應予以規範性保障，爰修正第十九條之文字，增加其他家庭成</p>

		<p>原因遭受嚴重疾病或其他重大事由需照顧者。</p> <p>二、原條文之適用對象僅限於「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者」，對於受僱於三十人以下雇主之受僱者乃差別待遇，且根據 100 年度工商及服務業普查之統計，可發現 30 人以上的是業單位僅佔全國事業單位之 2%，未滿 30 人之事業單位達 98%。為使受僱者普遍不致因照顧事由，而影響生活及工作衡平，爰刪除該限制。</p>
<p>第二十一條 受僱者依第十四條至第二十條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>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。</p>	<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>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。</p>	<p>因新增第十六之一條，爰修正文字。</p>
<p>第二十二條 (刪除)</p>	<p>第二十二條 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。</p>	<p>一、本條刪除</p> <p>二、查原條文立法意旨為：「受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者無須請假。但有正當理由，雇主仍得准其申請，爰為但書規定。」</p> <p>三、該條文預設配偶之一方即可勝任照顧之工作，然若受僱者衡量其工作情形及照顧需求，仍需配偶雙方共同照顧，亦應可申請前開假別，實無限制之必要，爰刪除該條文。</p>

