

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10日印發

院總第 1542 號 委員提案第 20740 號

案由：本院委員林為洲、江啟臣、王惠美、李彥秀、林麗蟬、徐志榮等 22 人，有鑑於臺灣出生率屢屢創新低，去年出生率僅有 1.07% 為全球最低，依照計算恐怕在 2060 年全臺人口降至 1,700 萬人，在此同時臺灣正走向超高齡之社會，若不提振生育率，將造成我國競爭力嚴重下滑。爰此提案修正「性別工作平等法」第十五條及第十六條條文，針對產假、產檢假、陪產假、育嬰假等給予延長，以鼓勵民眾生育，解決少子化國安危機。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、我國產假目前為八周，若依據國際勞工組織公約的標準十四周我國仍有差距。且全世界有 51% 國家已給婦女十四周產假，甚至二十周都有，如我國渣打銀行提供婦女雇員擁有二十周之產假，爰此提案修正將產假延長至十四周，以跟上國際趨勢。
- 二、依據中華民國周產期醫學會建議，孕婦在產檢的次數共計至少有十五次，而產檢往往虛耗法時間，若無特別請假，常讓孕婦與先生奔波，造成不便，故提案延長產檢假至十日。
- 三、為陪伴配偶生產及分擔產後育兒工作，延長陪產假已是各國趨勢，不僅菲律賓及新加坡七天比利時及瑞典十天，丹麥、波蘭、法國及英國、澳洲長達二週，葡萄牙多達二十天，挪威更達十週，為有效提升分擔產後工作，延長陪產假至七日。
- 四、現行法律育嬰假在滿三歲前均可申請，然卻僅能申請兩年，對於欲親自帶領小孩的父母而言，實為不便，故提案修法可視情況再延一年之規定。
- 五、臺灣育嬰假之申請，在現實上仍以女性為主要照顧者的台灣社會，加上育嬰津貼偏低又僅有半年，以續保之名要求被保險人繳納部分保費的作法，造成育嬰家庭尚需負擔繳交保費之壓力，故提案修法將由政府負擔。

立法院第 9 屆第 3 會期第 13 次會議議案關係文書

提案人：林為洲 江啟臣 王惠美 李彥秀 林麗蟬
徐志榮

連署人：鄭天財 Sra Kacaw 黃昭順 柯志恩 簡東明
許淑華 賴士葆 張麗善 蔣乃辛 許毓仁
蔣萬安 陳雪生 馬文君 林德福 曾銘宗
陳宜民 陳怡潔

性別工作平等法第十五條及第十六條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>十四</u>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。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>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。</p> <p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假<u>十</u>日。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假<u>七</u>日。</p> <p>產檢假及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>八</u>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。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>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。</p> <p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假<u>五</u>日。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假<u>五</u>日。</p> <p>產檢假及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>一、我國產假目前為八周，若依據國際勞工組織公約的標準十四周我國仍有差距。且全世界有 51% 國家已給婦女十四周產假，甚至二十周都有，如我國渣打銀行提供婦女雇員擁有二十周之產假，爰此提案修正將產假延長至十四周，以跟上國際趨勢。</p> <p>二、依據中華民國周產期醫學會建議，孕婦在產檢的次數共計至少有十五次，而產檢往往虛耗法時間，若無特別請假，常讓孕婦與先生奔波，造成不便，故提案延長產檢假至十日。</p> <p>三、為陪伴配偶生產及分擔產後育兒工作，延長陪產假已是各國趨勢，不僅菲律賓及新加坡七天比利時及瑞典十天，丹麥、波蘭、法國及英國、澳洲長達二週，葡萄牙多達二十天，挪威更達十週，為有效提升分擔產後工作，延長陪產假至七日。</p>
<p>第十六條 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，<u>最長時間以兩年為限，必要時得再延長一年</u>。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，<u>必要時得再延長一年</u>。</p> <p>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</p>	<p>第十六條 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，<u>但不得逾二年</u>。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。</p> <p>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，<u>得遞延三</u></p>	<p>一、依專家意見，若希望行為的教導變成孩子真實的能力和習慣，則父母一定要確保孩子在學習過程中的主動性與愉悅感。二歲半到三歲之間，正是孩子自主需求第一次大爆發的時間，而現行法律育嬰假在滿三歲前均可申請，然卻僅能申請兩年，對於欲親自帶領小孩的父母而言，實為不便，故提案修法可視情況再延一年之規定。</p> <p>二、目前勞工申請育嬰假期間</p>

<p>險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，由政府負擔。</p> <p>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。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>年繳納。</p> <p>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。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>的保費，則由勞工自行負擔 20%；雇主原應負擔的 70% 保費，則改由政府補助，加上政府原本負擔的 10% 保費，政府總共要負擔勞工育嬰假期間的 80% 保費。在現實上仍以女性為主要照顧者的臺灣社會，加上育嬰津貼偏低又僅有半年，以續保之名要求被保險人繳納部分保費的作法，造成育嬰家庭尚需負擔繳交保費之壓力，故提案修法將由政府負擔。</p>
--	--	--