

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11月22日印發

院總第 1542 號 委員提案第 21364 號

案由：本院委員尤美女、劉建國、陳曼麗、蘇治芬、蘇震清等 19 人，為積極減緩少子化現象，實現鼓勵生育之政策目標，降低勞工家庭照顧負擔，並改善女性婚育離職狀況，爰擬具「性別工作平等法第十六條及第二十條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、為積極減緩少子化現象，實現鼓勵生育之政策目標，爰修正「性別工作平等法」第十六條，所有受雇者於育嬰假期間之勞保、公教保、軍保保費改由政府負擔，以享有生育風險公共化之同等保障。
- 二、為降低勞工家庭照顧負擔，並改善女性婚育離職狀況，爰提出「性別工作平等法」第二十條之修正，放寬家庭照顧假之要件，允許受僱者於其家庭成員有親自照顧需求時，得請家庭照顧假，並比照公教人員，七日家庭照顧假、其中五日薪資照給，以落實性別工作平等法「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」之立法精神，使雇主、國家共同負擔照顧責任，拉近勞工與公教人員之差別待遇。

提案人：尤美女	劉建國	陳曼麗	蘇治芬	蘇震清
連署人：莊瑞雄	姚文智	周春米	余宛如	鍾孔炤
陳明文	郭正亮	李麗芬	賴瑞隆	施義芳
吳玉琴	吳秉叡	葉宜津	陳素月	

性別工作平等法第十六條及第二十條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<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，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。</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>由政府編列預算負擔。</u></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>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，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。</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，得遞延三年繳納。</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>一、目前 0 至 2 歲幼托公共化服務的涵蓋率僅有 15%，2 至 6 歲僅有 40%，家長必須自行負擔高價托育服務或離開職場自行照顧小孩，在育嬰期間沒有收入的家長仍須自行負擔社會保險之保費。為更積極減緩少子化現象，實現鼓勵生育之政策目標，所有受僱者在育嬰假期間之勞保、公教保、軍保保費應全額由政府負擔，以享有生育風險公共化之同等保障。</p> <p>二、中華民國 106 年 6 月 27 日立法院第 9 屆第 3 會期第 1 次臨時會第 3 次會議通過「公務人員退休資遣撫卹法」附帶決議第八項：「行政院及考試院相關部會應盡速研商提出「性別工作平等法」、「公教人員保險法」、「勞工保險條例」、「軍人保險條例」等相關修法，使未來不分職業類別之公、教、軍、勞等受僱者，在育嬰留職停薪期間，其原由受僱者自行繳納之保費，改由政府負擔。」</p>
<p>第二十條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或有親自照顧需求時，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。</p> <p>家庭照顧假薪資之計算，<u>其中五日，薪資照給，其餘二日依各該事假規定辦理。</u></p>	<p>第二十條 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<u>親自照顧</u>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。</p> <p>家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>一、2012 年起，婦女新知基金會、中華民國家庭照顧者關懷總會、台灣失智症協會、千障權益行動聯盟、中華民國殘障聯盟、中華民國老人福利推動聯盟、全國產業總工會、台灣露德協會、中華民國智障者家長總會、彭婉如基金會、勞工陣線協會、全國家長團體聯盟、全國</p>

教師工會總聯合會、台灣女性學學會、台灣女人連線、主婦聯盟環境保護基金會、台灣少年權益與福利促進聯盟、台灣同志諮詢熱線、台灣酷兒權益推動聯盟、台北市行無礙資源推廣協會、社團法人台北市心生活協會、台灣障礙者權益促進會、八福無障礙生活發展協會、身心障礙聯盟（殘障聯盟）、勵馨基金會、台灣親子共學教育促進會等多個民間團體亦曾多次發動連署，要求制度改善，分擔勞工照顧重擔。

二、據統計，家庭照顧需求為婦女未能進入勞動市場之主因。長久以來，私領域之勞動力投入長期被排除在成本考量外，女性被要求無酬肩負照顧工作；即便是投入職場之女性，於家庭成員有照顧需求時，仍被迫無薪返家照顧。家庭照顧之成本並未消失，僅是由可計算的雇主負擔隱形轉嫁到個別家庭照顧者身上，造成女性於職場及照顧工作之雙重壓迫，違反性別工作平等法之立法精神，女性婚育離職狀況亟待改善。

三、實務上僱主經常以無重大事故為由，或限縮重大事故之認定，拒絕勞工申請家庭照顧假。爰修正第一項，放寬家庭照顧假之要件，允許受僱者於其家庭成員有親自照顧需求時，得請家庭照顧假。

四、現行「性別工作平等法」規定家庭照顧假薪資之計算

依事假規定辦理，然查「勞工請假規則」第七條之規定，事假期間不給工資；相較於公教人員享有每年七天、其中五天給薪之家庭照顧假，家庭照顧責任實由全民共同負擔之現況，顯有不公。勞工無法獲得「家庭照顧假」之薪資補貼，更須納稅提供公教人員家庭照顧假之薪資福利，許宗力大法官於大法官釋字 683 號解釋文公布時所提出之協同意見書，亦明確指出：「我國對勞工之保護，遠不如對公務員權益重視的法制現狀。（略）…已屬憲法第七條所不容許之差別待遇。」認為此為不合理之差別對待。爰修正第二項家庭照顧假薪資之計算，比照公教人員，其中五日薪資照給，以落實性別工作平等法「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」之立法精神，使雇主、國家共同負擔照顧責任，拉近勞工與公教人員之差別待遇。