

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國109年4月22日印發

院總第 1542 號 委員提案第 24409 號

案由：本院委員鄭運鵬、蔡適應等 21 人，擬具「性別工作平等法第十五條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、台灣近十年的嬰兒出生數在 2012 年最高為 22 萬 9,481 人，2010 年最少只有 16 萬 6,886 人，和過去高峰時間的 40 萬相比，大約只剩一半。台灣婦女有偶率太低，而有偶者的生育意願不高，是造成台灣少子女化的兩大關鍵。根據國民健康署二〇〇八年的「第十次家庭與生育力」調查指出，廿至四十九歲婦女中有百分之七七點二曾經有非計畫懷孕經驗，有二成五進行過人工流產。台灣婦女不是不能懷孕，而是墮胎率太高，若懷孕者都能產下寶寶，生育率太低的問題將可自然解決，所以政府應同時配套健全相關機制。
- 二、根據內政部統計資料，最近十年非婚生子女數，最高在 2007 年有 9,039 人，最少在 2011 年有 7,465 人，平均非婚生嬰兒占整體嬰兒出生數約為 4% 左右，比起 1992 年的 2.3%，高出甚多。顯見未婚女性生育，已經逐漸被社會所接受，由於西方國家同居情形甚為普遍，因此非婚生子女比率較高，其中瑞典及愛沙尼亞的非婚生子女比例甚至高達 55% 及 52%。
- 三、目前，國內鼓勵生育的措施幾乎僅限於有婚姻之夫妻間，尤其是陪產假，只有分娩婦女之配偶可享有，而如同居期間或是單親生育，其分娩也同樣需要有人照護，然而其照護者卻無法比照配偶享有陪產假，顯然現有陪產假之制度無法照顧到最弱勢之產婦及新生兒。因此，陪產假之設計，不應以婚姻作為限制，而應該以分娩婦女作為主體，爰修正性別工作平等法第十五條第五項規定，婦女分娩之照護得指定一人，不限定配偶，被指定者其雇主應給陪產假五日，惟其配偶外，一人一年內最多五日。

提案人：鄭運鵬 蔡適應

連署人：張廖萬堅 周春米 莊瑞雄 莊競程 黃國書
張宏陸 王美惠 何欣純 邱泰源 洪申翰
黃世杰 劉建國 林楚茵 賴品妤 余 天
吳思瑤 湯蕙禎 林宜瑾 吳玉琴

性別工作平等法第十五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，給予產假八星期；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，雇主應給予產檢假五日。</p> <p><u>婦女分娩之照護得指定一人為之，被指定者其雇主應給予陪產假五日，但除分娩婦女之配偶外陪產假一年內最多五日。</u></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，給予產假八星期；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，雇主應給予產檢假五日。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。</p> <p>產檢假及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>修正第五項，婦女分娩之照護得指定一人，不限定配偶，被指定者其雇主應給予陪產假。惟避免浮濫，除配偶外者，一年內限制最多五日。</p>