

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國110年4月30日印發

院總第 1542 號 委員提案第 26487 號

案由：本院委員鄭麗文、張育美等 18 人，鑒於在少子女化、老年人口年齡結構快速高齡化、極端氣候致使天災頻傳及全球化可能帶來的疾病傳播等隱憂衝擊下，我國勞工未來極可能面臨各類「家庭照顧假」的安排需求。為使受僱者得以安心請假照顧家庭並同時享有就業保險相關福利，並肯認育嬰假家長對於國家之貢獻，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。

說明：

- 一、我國人口結構持續老化，為因應人口變遷、減緩少子女化所帶來的困境，則應修正現行《性別工作平等法》中關於配偶陪產檢假、勞工於育嬰假期間之政府補助、受僱者照顧需求休假制度及薪資給付之相關規定，以減輕工作年齡人口負擔。
- 二、依據國家發展委員會推估之高齡化時程，我國已於 1993 年成為高齡化社會，於 2018 年轉為高齡社會，並將於 2025 年邁入超高齡化社會。在少子女化、老年人口年齡結構快速高齡化，及全球化可能帶來的疾病傳播等隱憂衝擊下，我國勞工未來極可能面臨各類「家庭照顧假」的安排需求。為使勞工在得以安心請假照顧家庭的同時享有就業保險相關福利，爰於本法新增長期照顧安排留職停薪及津貼之相關規定。
- 三、而依現行法規，受僱者若於其配偶妊娠期間要陪同參與產檢，就必須請事假或特別休假，也沒有給薪保障。為減少其與配偶心理、生理和知識上的落差，並得與懷孕女性共同參與孕產過程，也減少日後雙方養育負擔不均與衝突的可能性，爰於本法中明定懷孕女性之配偶也應享有五日有薪陪產檢假，建立共同養育的良好基礎。
- 四、參照立法院於 2017 年 6 月 27 日三讀通過之附帶決議，行政、考試兩院應盡速提出各職類保險法相關修正案，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，應改由政府負擔。故於本次修法中保證勞工於育嬰假期間之保費將改由政府負擔，且保險年資不中斷、保障其年金權利。同時考量勞工家庭工作型態

立法院第 10 屆第 3 會期第 10 次會議議案關係文書

及收入，亦比照公務人員享有七天有薪家庭照顧假制度，於本次修正條文中，納入勞工家庭遇天然災害發生得請家庭照顧假，並保障薪資照給。

提案人：鄭麗文 張育美  
連署人：萬美玲 洪孟楷 溫玉霞 徐志榮 廖婉汝  
許淑華 陳玉珍 鄭正鈴 謝衣鳳 林奕華  
吳斯懷 葉毓蘭 李德維 魯明哲 吳怡玓  
林思銘

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>受僱者之配偶妊娠期間，雇主應給予陪產檢假五日。</u></p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。</p> <p><u>產檢假、陪產檢假及陪產假期間，薪資照給。</u></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>一、本條條文修正。</p> <p>二、依現行法規，受僱者妊娠期間，雇主應給予有薪產檢假五日；惟若是配偶妊娠之受僱者要陪同參與產檢，就必須請事假或特休，也沒有給薪保障。</p> <p>三、為減少其與配偶心理、生理和知識上的落差，並得與懷孕女性共同參與孕產過程，也減少日後雙方養育負擔不均與衝突的可能性，爰於本條中增訂懷孕女性之配偶也應享有五日有薪陪產檢假，建立共同養育的良好基礎。</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，原由雇主及受僱者負擔之保險費，免予繳納。</p> <p>依家事事件法、兒童及</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；<u>原由受僱者負擔之保險費，得遞延三</u></p>	<p>一、本條條文修正。</p> <p>二、本條修正係參照立法院於 2017 年 6 月 27 日三讀通過之附帶決議：「行政、考試兩院應盡速提出各職類保險法相關修正案，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，應改由政府負擔。」</p> <p>三、依勞動部當時提供予立法院之估算結果，若政府修法</p>

<p>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><u>年繳納。</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>補助育嬰假期間勞工自行負擔的兩成負擔及軍公教人員自付 35% 的保費，預算金額約為四億多，卻能使每年近十萬個育兒家庭受惠，更肯認育嬰假家長對國家之貢獻，使保險年資不中斷，保障其年金權利。</p>
<p>第十六條之一 受僱者任職滿六個月後，於直系血親、配偶、兄弟姊妹或其他家屬有受長期照顧安排之需求時，得於累計不超過一百八十天之日期內申請留職停薪。</p> <p>受僱者於長期照顧安排留職停薪期間，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，由政府編列預算支應。</p> <p>長期照顧安排留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>長期照顧安排留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、<u>本條條文新增。</u></p> <p>二、依據國家發展委員會推估之高齡化時程，我國已於 1993 年成為高齡化社會，於 2018 年轉為高齡社會，並將於 2025 年邁入超高齡化社會。</p> <p>三、在少子女化、老年人口年齡結構快速高齡化，及全球化可能帶來的疾病傳播等隱憂衝擊下，我國勞工未來極可能面臨各類「家庭照顧假」的安排需求。為使勞工在得以安心請假照顧家庭的同時享有就業保險相關福利，爰於本法新增長期照顧安排留職停薪及津貼之相關規定。</p> <p>四、本條參酌《公務人員留職停薪辦法》第五條之規定，新增長期照顧安排留職停薪之規定。</p> <p>五、本條受僱者可申請長期照顧留職停薪之對象，除明定其直系血親、配偶及兄弟姐妹以外，也可涵蓋其他《民法》第 1123 條所定義之家屬；亦即對象得擴及受僱者之同居人，以符合台灣高齡社會、多元家庭之需求。</p> <p>六、本法所稱「長期照顧」之</p>

		<p>意涵，依符合《長期照顧服務法》之情況定之。</p> <p>七、考量長期照顧安排所需之時間及雇主人力配置，初擬長期照顧安排留職停薪期間為 180 天，並採累計制。詳細請領津貼之規定另訂於相關法律，其施行辦法由中央主管機關定之。</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</u>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>一、本條條文修正。</p> <p>二、因應我國人口老化之困境，為配合長期照顧修法事宜，爰修正本條留職停薪之復職相關規定，其適用不限於育嬰留職停薪，而應包括長期照顧安排留職停薪等情形。</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、<u>因天然災害發生</u>或其他重大事故須親自照顧時，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>家庭照顧假期間，<u>薪資照給</u>，餘依各該事假規定辦理。</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親自照顧時，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、本條條文修正。</p> <p>二、為因應勞工家長對於家庭照顧假需求甚殷，故修正本條條文。例如颱風來襲時縣市政府若採「停課不停班」之決定，往往會造成勞工家庭的困擾，因擔心幼兒乏人照顧、颱風天又難以找到臨時托育，更經常引發勞工家庭不滿。復以，考量非都會區的勞工家庭薪資，若家庭成員感染疾病而需家長請為期數天的家庭照顧假，扣薪資將對家庭造成莫大影響，故於本條第二項明定家庭照</p>

		<p>顧假期間仍應給付受僱者薪資。</p> <p>三、公務人員每年享有七天有薪的家庭照顧假，則應比照相同保障辦理勞工家長之家庭照顧假，以消弭勞工與公務人員間的不平等待遇，符合憲法平等權之意旨。</p>
--	--	--