

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 26489 號

案由：本院委員萬美玲等 19 人，鑒於現行「性別工作平等法」第十六條僅規定受雇者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪。然依行政院主計總處近 30 年調查發現，3 歲以下幼兒，主要照顧者為祖父母之比例從 1980 年的 12.91%，大幅增加至 2016 年的 39.31%；再根據教育部研究報告顯示，國人初為祖父母之平均年齡為 54 歲，但依勞動部統計 109 年勞工預計退休年齡平均則為 61.6 歲，顯見許多國人初為祖父母時，仍未退休，亦須面臨工作與育嬰之抉擇，使其肩負育嬰之責，卻無法申請育嬰留職停薪。綜上所述，爰具擬「性別工作平等法第十六條條文修正草案」，讓祖父母也可申請育嬰留職停薪，並將目前育嬰留職停薪年限放寬至最多 3 年。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、目前我國之家庭型態以雙薪家庭為主，由於夫妻雙方日常工作辛苦，家中若有 3 歲以下之幼兒，夫妻雙方勢必面臨工作與育嬰之抉擇，而多數家庭並無法長時間僅靠單方收入支撐所有家庭支出，因此，將幼兒交由保母或托嬰中心即為選項之一。然近年來，幼兒遭受保母或托嬰中心不當對待、施虐的社會事件時有所聞，亦造成雙薪家庭之父母望之卻步，更不敢輕易托育，轉而將幼兒交由祖父母親自照顧，除了較為信任安心之外，也能藉此省下一筆不小的育嬰開銷。
- 二、依行政院主計總處近 30 年調查發現，3 歲以下幼兒，主要照顧者為祖父母的比例從 1980 年的 12.91%，大幅增至 2016 年的 39.31%，另根據教育部委託台灣師範大學研究報告顯示，國人初為祖父母之平均年齡為 54 歲，而根據勞動部 109 年勞工生活及就業狀況調查統計結果指出，勞工預計退休年齡平均為 61.6 歲。顯見，許多國人初為祖父母時，仍保持工作狀態尚未退休，必須面臨工作與育嬰之兩難，使其肩負育嬰之責，卻無法申請育嬰留職停薪

。三、綜上所述，爰提案修正「性別工作平等法」第十六條，除了維持父母雙方可以申請育嬰留職停薪，增訂受僱者得以照顧三足歲以下之孫子女為由，申請留職停薪，讓祖父母可以申請育嬰留職停薪，並將目前育嬰留職停薪年限放寬，修正為均以二年為限，必要時得延長一年，總計至多三年，增訂同時撫育孫子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼孫子女受撫育二年為限，盼藉此提供育嬰照顧者更多彈性，同時減輕雙薪家庭之育嬰壓力，建立更加友善之育兒環境。

提案人：萬美玲

連署人：謝衣鳳	馬文君	廖婉汝	葉毓蘭	洪孟楷
林文瑞	林德福	許淑華	李德維	林奕華
魯明哲	溫玉霞	吳斯懷	陳玉珍	鄭正鈐
吳怡玓	徐志榮	鄭天財	Sra Kacaw	

性別工作平等法第十六條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十六條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女或孫子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女或孫子女滿三歲止，均以二年為限，必要時得延長一年。同時撫育子女或孫子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女或最幼孫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>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，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、本條文原僅規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，然依行政院主計總處近 30 年調查發現，3 歲以下幼兒，主要照顧者為祖父母的比例從 1980 年的 12.91%，大幅增至 2016 年的 39.31%。根據教育部研究報告顯示，國人初為祖父母之平均年齡為 54 歲，但依勞動部統計 109 年勞工預計退休年齡平均則為 61.6 歲，顯見許多國人初為祖父母時，仍未退休，亦必須面臨工作與育嬰之抉擇，肩負育嬰之責，卻無法申請育嬰留職停薪。</p> <p>二、為改善上述情形，爰修正本條第一項，增訂受僱者得以照顧三足歲以下之孫子女為由，申請育嬰留職停薪。</p> <p>三、另比照公務人員留職停薪辦法第五條以及教育人員留職停薪辦法第五條等規定，修正本條第一項，將目前育嬰留職停薪年限放寬，修正為均以二年為限，必要時得延長一年。</p> <p>四、修正本條第一項增訂同時撫育孫子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼孫子女受撫育二年為限。</p> <p>五、盼藉此提供育嬰照顧者更多彈性，同時減輕雙薪家庭之育嬰壓力，建立更加友善之育兒環境。</p>

