

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5月19日印發

院總第 1542 號 委員提案第 26691 號

案由：本院委員賴品妤、何志偉、洪申翰、黃秀芳、羅美玲、伍麗華 Saidhai Tahovecahe 等 22 人，鑑於臺灣少子女化問題已經成為嚴重的國安問題，政府應採取更積極之作為，營造友善之生育環境，提升國人之生育意願，減緩少子女化之問題，爰提具「性別工作平等法第十五條、第十六條及第二十二條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、女性生育、分娩、流產對於身體皆有重大負擔，胎兒之不同階段如遇有發育問題，基於健康與照顧問題，醫生可能會建議終止妊娠或因身體自然狀況而有流產之情形發生。惟不同之胎兒大小對於母體之影響程度亦有不同，流產後所需之母體復原時間也因之有所差異。按一般狀況之醫學建議，懷孕六周以下流產者，應休息三天至一週；懷孕六到十二週流產者，應休息二週；懷孕十二週到二十週流產者，應休息三週；懷孕二十週（含）以上者，應休養一個月。為促進性別工作平等並兼顧女性工作者之身心健康狀況，故參酌專業醫學意見予以不同之休息時間，修正第十五條以保障女性重返職場之工作效能及身心狀況。
- 二、根據相關單位統計至 109 年底，國內幼兒園及托育中心可收托之人數約占五歲（含）以下嬰幼兒人數之 54.2%，此數據可顯示目前臺灣在托育機構仍有能量不足之情形。且私立幼兒園及托育中心所占之比例約為七成，但私立之幼兒園或托育中心常常造成家長之沉重負擔，因而選擇自行在家照顧。又因公立幼兒園有保障滿五歲一定可入園之條件，故綜合前述各項理由並配合入園之學年時間，應將育嬰留職停薪之限制放寬至六歲前，以完整國家創造友善生育環境之政策，減少家長生育之負擔、提升國人生養之意願。
- 三、現今家庭之組成多為小家庭模式，少有三代同堂之情形。也因社會風氣之改變，隔代教養之情形亦隨之減少。照顧嬰幼兒多為父母親力親為且少有其他家庭成員之協助。然照顧嬰幼兒乃需要高度消耗精神與體力，限制僅有一方得申請育嬰留職停薪對於提升國家生育率、解決少子女化問題實有不利，故修正第二十二條，解除育嬰留職停薪之限制。

立法院第 10 屆第 3 會期第 13 次會議議案關係文書

提案人：賴品好 何志偉 洪申翰 黃秀芳 羅美玲

伍麗華 Saidhai Tahovecahe

連署人：張廖萬堅 范 雲 賴惠員 江永昌 羅致政

蔡易餘 吳思瑤 吳玉琴 莊競程 許智傑

趙天麟 張其祿 陳秀寶 沈發惠 鍾佳濱

蘇巧慧

性別工作平等法第十五條、第十六條及第二十二條條文修正草案  
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<u>二</u>星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假<u>一</u>星期。</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，雇主應給予陪產假五日。</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<u>一</u>星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假<u>五</u>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，雇主應給予陪產假五日。</p> <p>產檢假及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>一、不同之胎兒大小對於母體之影響程度亦有不同，流產後所需之母體復原時間也因之有所差異。</p> <p>二、按一般狀況之醫學建議，懷孕六周以下流產者，應休息三天至一週；懷孕六到十二週流產者，應休息二週；懷孕十二週到二十週流產者，應休息三週；懷孕二十週（含）以上者，應休養一個月。</p>
<p>第十六條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿<u>六</u>歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿<u>六</u>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</p>	<p>第十六條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿<u>三</u>歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿<u>三</u>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</p>	<p>將三歲之限制，放寬至六歲。私立幼兒園及托育中心所占之比例約為七成，但私立之幼兒園或托育中心常常造成家長之沉重負擔，因而選擇自行在家照顧。又因公立幼兒園有保障滿五歲一定可入園之條件，故綜合前述各項理由並配合入園之學年時間，應將育嬰留職停薪之限制放寬至六歲前。</p>

立法院第 10 屆第 3 會期第 13 次會議議案關係文書

<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>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>第二十二條 受僱者之配偶未就業者，亦得適用第十六條及第二十條之規定。</p>	<p>第二十二條 受僱者之配偶未就業者，<u>不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。</u></p>	<p>取消配偶未就業者申請育嬰留職停薪及家庭照顧假之限制。</p>