

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9月15日印發

院總第 1542 號 委員提案第 26823 號

案由：本院委員許淑華、林為洲等 16 人，為因應少子女化困境，建構安心懷孕及友善生養之環境，促進工作及家庭平衡，並鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，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、現行五日產檢假，係考量懷孕受僱者產前檢查需求，參酌預防保健產檢次數十次（每次需約半天）所為之規定，為配合產檢次數增加為十四次，爰將產檢假日數由五日增加為七日。另為不增加雇主負擔，於雇主先行給付產檢假薪資後，就其中逾五日之部分得向中央主管機關申請補助；但依其他法令規定，應給予產檢假逾五日，並照給薪資者，不適用前揭薪資補助之規定。（修正條文第十五條）
- 二、我國以中小企業為主，為使該等企業之受僱者也能在工作及家庭生活上取得平衡，並顧及雇主之人力調配，爰增訂受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，亦得適用減少工作時間或調整工作時間之規定。（修正條文第十九條）
- 三、為鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，使受僱者有自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女之空間，不論配偶是否就業，不再限定須有正當理由，受僱者均得申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，爰刪除現行受僱者之配偶未就業者，除有正當理由外，不適用第十六條申請育嬰留職停薪及第二十條請家庭照顧假之規定。（修正條文第二十二條）

提案人：許淑華	林為洲			
連署人：萬美玲	吳斯懷	鄭正鈴	溫玉霞	葉毓蘭
賴士葆	林德福	魯明哲	林文瑞	洪孟楷
李德維	陳雪生	江啟臣	謝衣鳳	

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，雇主應給予產檢假七日。</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><u>雇主依前項規定給付產檢假薪資後，就其中逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假逾五日且薪資照給者，不適用之。</u></p> <p><u>前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</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、第一項至第三項、第五項及第六項未修正。</p> <p>二、依消除對婦女一切形式歧視公約第十二條，締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女之歧視，保證她們在男女平等之基礎上取得各種包括有關計劃生育之保健服務。衛生福利部國民健康署提供預防保健產檢次數十次（每次需約半天），現行五日產檢假係考量懷孕受僱者產前檢查需求，加以訂定。茲因預防保健產檢次數增加為十四次，爰修正第四項，將產檢假日數由五日增加為七日。</p> <p>三、現行五日產檢假期間薪資係由雇主照給，為不增加雇主負擔，逾五日（第六日及第七日）產檢假之薪資，於雇主先行給付後，得向中央主管機關申請補助。另考量現行「公務人員請假規則」、「教師請假規則」、「國軍軍官士官請假規則」、「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」或其他法令規定，已明定雇主應給予逾五日之產檢假或與產檢假性質相同之產前假，並照給薪資，因屬雇主原應給假及給薪之義務，故不適用前揭薪資補助之規定，爰增訂第七項。</p> <p>四、為因應新增二日產檢假薪資補助之發給，並考量業務推動之需求，爰增訂第八項</p>

立法院第 10 屆第 4 會期第 1 次會議議案關係文書

		，明定該補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。
<p>第十九條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：</p> <p>一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。</p> <p>二、調整工作時間。</p> <p><u>受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。</u></p>	<p>第十九條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：</p> <p>一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。</p> <p>二、調整工作時間。</p>	<p>一、現行條文列為第一項，內容未修正。</p> <p>二、我國以中小企業為主，為使該等企業之受僱者也能在工作及家庭生活上取得平衡，並顧及雇主之人力調配，爰增訂第二項，對受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商合意後，亦得適用第一項有關減少工作時間或調整工作時間之規定。</p>
<p>第二十二條 （刪除）</p>	<p>第二十二條 受僱者之配偶未就業者，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。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、為鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，使受僱者有自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女之空間，不論配偶是否就業，也不再限定須有正當理由，受僱者都可申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，爰刪除本條。</p>
<p>第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及〇年〇月〇日修正之條文施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。</p>	<p>第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、為配合產檢假及育嬰留職停薪津貼相關補助發放等事宜，應整體考量，爰修正第二項，定明本次修正條文之施行日期由行政院定之，又現行但書所定日期為立法院三讀通過該次修正條文之日期，其後業經修正公布，為符實際情形，爰併酌予修正。</p>

立法院第 10 屆第 4 會期第 1 次會議議案關係文書