

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29日印發

院總第 1542 號 委員提案第 26867 號

案由：本院委員鍾佳濱、莊競程等 16 人，因應少子女化現象，建構友善生養環境，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、依「兒童及少年福利與權益保障法」第五十一條之規定「父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，不得使六歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧」；另為鼓勵幼兒及早入學，政府自 2011 年實施五歲幼兒免學費教育政策，目前五歲以上幼兒入園率為 97%。為兼顧兒少權益、家長工作與育兒之衡平，在衡酌政府鼓勵生養、教育政策，爰將本法育「嬰」留職停薪文字修正為育「兒」留職停薪，且將育兒留職停薪、彈性工時等相關措施申請資格放寬（第三條、第十六條、第十七條及第十九條）。
- 二、配合預防保險產檢次數由十次增加為十四次，爰將產檢假天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，針對逾五日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。（第十五條）。
- 三、台灣中小企業多，為利任職於未滿三十人事業單位之勞工在工作與家庭生活上取得平衡，爰增訂受雇於未滿三十人雇主之受僱者，經勞雇雙方協商後，亦得適用減少或調整工作時間規定（第十九條）。
- 四、為鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，爰刪除第二十二條規定，不論配偶是否就業，也不再限定需有正當理由，受僱者皆可申請育嬰留職停薪或家庭照顧假（第二十二條）。

提案人：鍾佳濱 莊競程

連署人：賴惠員 何欣純 陳素月 王美惠 陳秀寶

立法院第 10 屆第 4 會期第 3 次會議議案關係文書

伍麗華 Saidhai Tahovecahe      吳秉叡      趙天麟  
高嘉瑜      湯蕙禎      郭國文      沈發惠      黃國書  
吳玉琴

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>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>九、復職：指回復受僱者申請育兒留職停薪時之原有</p>	<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有</p>	<p>一、2019 年歐盟會議通過工作與生活平衡的指令（The Work-life Balance Directive）要求會員國利用三年時間遵守該指令的立法措施，其中一項即是「讓家長有更靈活的彈性工作安排，以利照顧八歲之前的幼童」。瑞典已將育嬰假的使用年限延長至子女滿十二歲前。</p> <p>二、依「兒童及少年福利與權益保障法」第五十一條之規定「父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，不得使六歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧」；另為鼓勵幼兒及早入學，政府自 2011 年實施五歲幼兒免學費教育政策，據教育部統計 2019 學年度五歲以上幼兒入園率為 97%（二至五歲入園率為 68%）。</p> <p>三、為兼顧兒少權益、家長工作與育兒之平衡，在衡酌政府鼓勵生養、教育政策，爰將本法第十六條育嬰留職停薪申請資格由子女滿三歲延長至五歲，育「嬰」留職停薪文字修正為育「兒」留職停薪。</p> <p>四、綜上，爰將本條第一項第九款育「嬰」留職停薪文字修正為育「兒」留職停薪。</p>

工作。	工作。	
<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>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、配合衛生福利部預防保健產檢次數由十次增加為十四次，將產檢假天數由五日增加為七日，爰修正本條第四項。</p> <p>二、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>第十六條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿五歲前，得申請育兒留職停薪，期間至該子女滿五歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育兒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>受僱者於育兒留職停薪期間，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</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；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三</p>	<p>一、2019 年歐盟會議通過工作與生活平衡的指令（The Work-life Balance Directive）要求會員國利用三年時間遵守該指令的立法措施，其中一項即是「讓家長有更靈活的彈性工作安排，以利照顧八歲之前的幼童」。瑞典已將育嬰假的使用年限延長至子女滿十二歲前。</p> <p>二、依「兒童及少年福利與權益保障法」第五十一條之規定「父母、監護人或其他實</p>

<p>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兒留職停薪。</p> <p>育兒留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育兒留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>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>際照顧兒童及少年之人，不得使六歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧」；另為鼓勵幼兒及早入學，政府自 2011 年實施五歲幼兒免學費教育政策，據教育部統計 2019 學年度五歲以上幼兒入園率為 97%（二至五歲入園率為 68%）。</p> <p>三、綜上，為兼顧兒少權益、家長工作與育兒之衡平，在衡酌政府鼓勵生養、教育政策，爰將育嬰留職停薪申請資格由子女滿三歲延長至五歲，育「嬰」留職停薪文字修正為育「兒」留職停薪。</p>
<p>第十七條 前條受僱者於育兒留職停薪期滿後，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 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，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>配合本法第十六條之修正，爰將本條育「嬰」留職停薪文字修正為育「兒」留職停薪。</p>
<p>第十九條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿六歲子女，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>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>一、依兒童及少年福利與權益保障法第五十一條：父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，不得使六歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧。為給予撫育未</p>

立法院第 10 屆第 4 會期第 3 次會議議案關係文書

<p>二、調整工作時間。  <u>受僱於僱用未滿三十人          雇主之受僱者，經勞雇雙方          協商後，得依前項規定辦理</u>          。</p>	<p>二、調整工作時間。</p>	<p>滿六歲子女勞工之時間彈性，爰延長得申請減少或調整工作時間之子女年齡。          二、茲因台灣中小企業多，為使任職於未滿三十人事業單位之勞工在工作與家庭生活上取得平衡，新增本條第二項，在經勞雇雙方協商後，受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者得適用前項減少或調整工作時間規定。</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>為鼓勵受僱者共同承擔家庭照顧責任，爰刪除本條規定。</p>