

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 26902 號

案由：本院委員翁重鈞、陳超明等 25 人，鑑於我國少子女化問題日趨嚴重，已成為國安問題，為提升國人生育意願，近年來，政府雖已推動各項鼓勵婚育政策，惟成效仍非常有限。基此，為落實政府少子女化政策，持續建構安心懷孕及友善生養職場環境，爰提具「性別工作平等法部分條文修正草案」，俾鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育照顧子女之責任。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、為符合受僱者之實際產檢需求，彈性運用產檢假，勞動部業於 104 年 5 月 29 日發布性別工作平等法第十五條解釋令，明定產檢假可依受僱者實際需求選擇以「半日」或「小時」為請假單位，擇定後不得變更。鑑於我國少子女化問題日趨嚴重，為挽救少子化危機、增進母嬰健康，自 110 年 7 月 1 日起衛生福利部國民健康署針對孕婦產檢次數建議從 10 次增加為 14 次。綜上，為配合產檢次數增加，爰將產檢假日數由 5 日增加為 7 日。
- 二、鑑於我國企業以中小企業型態為主，然為營造友善生養職場環境，咸認為在顧及該等企業之受僱者權益與顧及雇主之人力調配情形下，亦應放寬未滿 30 人事業單位協商適用彈性工作期間；爰增訂受僱於僱用未滿 30 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。
- 三、養育子女本是雙親之共同責任，為使受僱者及其配偶得以考量家庭經濟狀況及家務分工之彈性調整，自行選擇是否共同照顧年幼子女，爰刪除現行規定，不論受僱者之配偶是否有無就業，受僱者及其配偶均可申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，俾維公平。
- 四、為完備受僱者及其配偶申請產檢假及育嬰留職停薪之相關配套措施整體考量，明定本次修正條文之施行日期授權由行政院定之。

提案人：翁重鈞 陳超明

連署人：賴士葆 萬美玲 蔣萬安 呂玉玲 鄭正鈴

立法院第 10 屆第 4 會期第 3 次會議議案關係文書

鄭天財	Sra Kacaw	洪孟楷	魯明哲	吳怡玓
張育美	溫玉霞	林為洲	葉毓蘭	吳斯懷
徐志榮	李德維	陳以信	林文瑞	林德福
廖婉汝	曾銘宗	謝衣鳳	孔文吉	

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>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、本條修正第四項，將產檢假日數增加為七日。</p> <p>二、為符合受僱者之實際產檢需求，彈性運用產檢假，勞動部業於 104 年 5 月 29 日發布性別工作平等法第 15 條解釋令，明定產檢假可依受僱者實際需求選擇以「半日」或「小時」為請假單位，擇定後不得變更。</p> <p>三、鑑於我國少子女化問題日趨嚴重，為挽救少子化危機、增進母嬰健康，自 110 年 7 月 1 日起衛生福利部國民健康署針對孕婦產檢次數建議從 10 次增加為 14 次。綜上，為配合產檢次數增加，爰將產檢假日數由 5 日增加為 7 日。</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><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、增訂本條第二項。</p> <p>二、鑑於我國企業以中小企業型態為主，然為營造友善生養職場環境，咸認為在顧及該等企業之受僱者權益與顧及雇主之人力調配情形下，亦應放寬未滿 30 人事業單位協商適用彈性工作期間；爰增訂受僱於僱用未滿 30 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。</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</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、養育子女本是雙親之共同責任，為使受僱者及其配偶</p>

立法院第 10 屆第 4 會期第 3 次會議議案關係文書

	理由者，不在此限。	得以考量家庭經濟狀況及家務分工之彈性調整，自行選擇是否共同照顧年幼子女，爰刪除現行規定，不論受僱者之配偶是否有無就業，受僱者及其配偶均可申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，俾維公平。
<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及○年○月○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、修正第二項。</p> <p>二、為完備受僱者及其配偶申請產檢假及育嬰留職停薪之相關配套措施整體考量，定明本次修正條文之施行日期授權由行政院定之。</p>