

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10月6日印發

院總第 1542 號 委員提案第 27041 號

案由：本院委員莊競程、劉建國等 17 人，有鑑於我國生育率屢創新低，為改善少子女化困境，應建構友善生養環境，促進國人家庭與工作之平衡，提高婚育之誘因，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、基於女性生理之特殊性，提高生理假全年請假日數未逾六日者，不併入病假計算。
- 二、基於優生保健及照顧懷孕婦女，參考國民健康署於 109 年 7 月 1 日將預防保健產檢次數由 10 次提高為 14 次，故將產假天數由五日提高為七日。
- 三、考量幼兒托育之實務狀況，放寬受僱者為撫育未滿六歲子女，得每天減少工作時間二小時，以方便接送子女或處理家務。
- 四、參照實務需求，將遭遇重大天然災害或防疫需要列為請家庭照顧假事由。並參考武漢肺炎防疫期間之經驗，若經中央流行疫情指揮中心實施停課措施，致使受僱者有親自照顧家庭之需求時，得以停課期間之三分之一為上限，請家庭照顧假。
- 五、現行家庭照顧假不給薪，對照公務人員家庭照顧假給薪之規定，顯有不公，爰修正家庭照顧假期間，應給予全額薪資。

提案人：莊競程 劉建國
連署人：吳玉琴 李昆澤 賴惠員 沈發惠 洪申翰
蘇巧慧 管碧玲 陳椒華 楊 曜 賴香伶
郭國文 黃秀芳 范 雲 陳 瑩 林昶佐

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>第十四條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾六日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。</p> <p>前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p>	<p>第十四條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。</p> <p>前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p>	<p>一、基於女性生理上之特殊性，女性受僱者因生理日致工作有困難，每月得請生理假一日，考量女性每月均有生理日，爰將現行不計入病假計算之日數由全年未逾三日放寬為六日。</p> <p>二、第二項不修正。</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、第一項至第三項、第五項及第六項未修正。</p> <p>二、自 110 年 7 月 1 日起，衛福部國民健康署預防保健產檢次數由 10 次增加為 14 次，爰修正第四項，將產檢假日數由五日增加為七日。</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、每天減少工作時間二小時；減少之工作時間，不得請求報酬。</p> <p>二、調整工作時間。</p>	<p>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、修正第一項，將撫育子女之年齡限制由未滿三歲上修為未滿六歲。</p> <p>二、考量托育服務之實務，將每天減少工作之時間修正為二小時，得晚到或早退各一小時，以增加彈性。</p>

<p>第二十條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病、<u>遭遇重大天然災害、防疫或其他重大事故須親自照顧時</u>，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。<u>但因中央流行疫情指揮中心實施停課者，以停課期間之三分之一為限。</u></p> <p>前項家庭照顧假期間應給全額薪資，其餘依各該事假規定辦理。</p>	<p>第二十條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。</p> <p>家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>一、修正第一項，將遭遇重大天然災害或防疫需要列為請家庭照顧假事由。</p> <p>二、參酌武漢肺炎防疫之經驗，一旦遇到重大疫情，中央疫情指揮中心可能為停課之措施，考量此一特別情事，給予受僱者停課期間之三分之一為上限，得請家庭照顧假。</p> <p>三、為提供友善生養環境，讓受僱者能夠兼顧家庭與工作，參酌公務人員之待遇，雇主應給予全額薪資。</p>
--	--	---

立法院第 10 屆第 4 會期第 4 次會議議案關係文書