

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 27001 號

案由：本院時代力量黨團，為因應我國少子女化困境、建構安心懷孕及友善生養之環境、加強性別平等友善家庭與職場、促進家長工作及家庭間之平衡、降低育兒家庭就業障礙，並確立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。

提案人：時代力量立法院黨團

王婉諭 邱顯智 陳椒華

性別工作平等法部分條文修正草案總說明

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，並確立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」，其修正要點如下：

- 一、有鑑於行政院主計總處資料顯示，104 年我國 25-29 歲女性勞參率高達 90.2%，但自 30-34 歲年齡組開始下滑，此外，就非勞動人口就業意願來觀察，25-49 歲育齡女性的無就業意願中，以「需要照顧子女」為主因，顯見國家對於女性生產及幼兒照顧假政策及法令仍有不足，致影響女性勞動參與，不利於性別平等之發展。在缺乏調整性別分工的配套措施下，女性作為生產及照顧責任的主要承擔者，難以平衡家庭與工作的重擔，不僅影響生育意願，亦使懷孕者之配偶，難以享有親職權利及共同分擔家庭照顧責任。為加強性別平等友善家庭與職場，營造良好生育環境，促進性別地位實質平等，爰將「產假」由現行 8 週延長為 14 週、增加配偶「陪產假」為 7 日、提高「產檢假」至 7 日，增訂配偶「陪產檢假」7 日，以鼓勵配偶雙方均應共同分擔養育責任；另為不過度增加雇主負擔，增訂雇主得向中央主管機關申請補助之配套規定。（修正條文第十五條）
- 二、現行育嬰留職停薪規定家長在幼兒三歲前可申請至多二年育嬰留職停薪休假及其中六個月津貼。惟《兒童及少年福利與權益保障法》第五十一條規定父母不得使六歲以下兒童獨處，兩者對於兒童年紀規範不同，造成職場權益保障與兒少權法賦予義務間的斷裂，恐使家長無所適從，爰將原本規定子女三歲前才可申請育嬰留職停薪，改為六歲以前皆可申請之，期間雇主及受僱者原應負擔之保險費，由政府補貼。（修正條文第十六條）
- 三、為建構家庭友善的工作環境，降低育兒家庭就業障礙，提升家長運用彈性調整工時之比例，爰刪除適用企業規模之限制，受僱者為撫育未滿六歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間二小時或調整工作時間；另敘明調整工作時間，薪資應照給，不得扣薪。（修正條文第十九條）
- 四、為加強性別平等友善家庭與職場，營造良好生育環境以提升我國家庭生育意願，爰刪除受僱者配偶未就業即不得請求育嬰留職停薪及家庭照顧假之規定，以確立育兒及家庭照護應為配偶雙方共同之責任，並保障其共同照顧家庭成員之權利。（修正條文第二十二條）

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，給予產假十四星期；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；<u>受僱者於其配偶妊娠期間，雇主應給予陪產檢假七日。</u></p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假七日。</p> <p>產檢假、陪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、陪產檢假及陪產假薪資後，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，應給予與前項性質相同之假別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、根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）2000 年修訂的「母性保護公約」（Maternity Protection Convention, 2000），各國應提供至少 14 週的有薪產假。依據 2016 年 OECD 的統計資料，43 個列入統計的國家中，產假的全薪給付週數平均為 14.3 週，遠高於我國性別工作平等法規範之產假 8 星期。因此，比照先進國家作法，為保障女性生產後，能有足夠的健康恢復期，營造良好生育環境，爰修正第一項，將現行產假 8 週提高為 14 週。</p> <p>二、第二項及第三項未修正。</p> <p>三、目前我國現行法制，懷孕者僅有 5 日產檢假，而其配偶亦無任何陪產檢假。為因應預防保健產檢次數增加為 14 次，並鼓勵懷孕者之配偶從妊娠開始共同承擔生育責任，爰修正第四項，將產檢假日數增加至 7 日，另增訂陪產檢假 7 日。</p> <p>四、為鼓勵及強化懷孕者之配偶，亦應承擔同等生育責任，國家須將雙親皆視為育兒角色，提供其育兒措施，其中有給陪產假即是重要制度設計之一。而在有給陪產假的比較上，OECD 國家之有給陪產假平均為 1 週，歐盟平均為 1.4 週，其他國家如新加坡自 2017 年起陪產假</p>

		<p>延長為 2 星期，然而，我國現行規定的陪產假僅有 5 日（0.7 週），不利懷孕者之配偶確實分擔應盡的照顧責任，爰修正第五項，將現行陪產假 5 日增加為 7 日。</p> <p>五、配合修正條文第四項陪產檢假之增訂，爰修正第六項。</p> <p>六、現行五日產檢假與陪產假期間薪資係由雇主照給，為不過度增加雇主負擔，逾五日（第六日及第七日）產檢假、陪產檢假及陪產假之薪資，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性質相同之相關假別，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>七、為因應新增二日產檢假、陪產檢假及陪產假薪資補助之發給，爰增訂第八項，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>
<p>第十六條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿六歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿六歲止，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>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>一、現行育嬰留職停薪規定家長在幼兒三歲前可申請至多二年育嬰留職停薪休假及其其中六個月津貼。惟兒童及少年福利與權益保障法第五十一條規定父母不得使六歲以下兒童獨處，兩者對於兒童年紀規範不同，造成職場權</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，原由雇主及受僱者負擔之保險費，免予繳納。</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>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>益保障與兒少權法賦予義務間的斷裂，恐使家長無所適從。</p> <p>二、為保障兒童受照顧保護之需求，爰修正第一項，將申請育嬰留職停薪之子女年紀從三歲提升至六歲。</p> <p>三、現行條文第二項規定雇主於受僱者育嬰留職停薪期間，原由雇主負擔之保險費，由政府補貼，惟受僱者應負擔之保險費，仍必須繳納。為對勞雇雙方有一致性對待，並減輕勞工家庭之負擔，爰修正第二項。</p> <p>四、第三項及第四項未修正。</p>
<p>第十九條 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，薪資照給。</p>	<p>第十九條 <u>受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者</u>，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、現行條文雖已規範三歲以下兒童之家長得向雇主申請工作時減少或調整，但申請比例極低，有違其制定之初衷。</p> <p>二、行政院主計總處資料顯示，2015 年我國 25-29 歲女性勞參率高達 90.2%，但自 30-34 歲年齡組開始下滑，此外，就非勞動人口就業意願來觀察，25-49 歲育齡女性的無就業意願中，以「需要照顧子女」為主因，顯見現行幼兒照顧政策及法令仍有不足，致影響女性勞動參與，不利於性別平等之發展；另觀察我國家庭型態逐漸轉型為雙薪家庭，總生育率則持續低迷探底，呈現育兒家長難以平衡工作與生育的困境。</p> <p>三、參考各國際組織研究報告，根據經濟合作暨發展組織（OECD）的調查顯示，工作生活平衡指數較高的國家，女性勞參率亦較高，同時</p>

工作生活平衡成熟發展的北歐國家，女性生育率明顯高於其他已發展國家；國際勞工組織（ILO）則指出，無論是在已開發或開發中國家，若無法解決工作與家庭衝突，不僅對就業機會、性別平等、勞工健康、生產力均有負面影響，更對家庭、兒童不利。因此，國家應實施「工作與家庭/生活平衡政策」，內容包含：親職假及津貼、工作時間及內容調整（彈性時數安排、遠距工作、四天工作周）、建設公共幼兒照顧服務，使育有子女的就業父母均能平等、安心地留在職場。

四、為建構家庭友善的工作環境，降低育兒家庭就業障礙，應使育有學齡前孩童之家長得彈性調整工作時間及內容，以方便家長妥善安排照顧子女及工作的時間；為提升家長運用彈性調整工作之比例，應考量如何使育兒家長兼顧維持家庭收入，避免經濟問題影響使用意願。爰修正第一項第一款規定，每天得請求減少之工作時間增加至二小時，並修正同項第二款，敘明調整工作時間之薪資應照給，不得扣薪。

五、另現行規定三歲以下兒童之家長得向雇主申請工作時減少或調整。惟兒童及少年福利與權益保障法第五十一條規定父母不得使六歲以下兒童獨處，兩者對於兒童年紀規範的不同，造成職場權益保障制度與兒少權益保障法賦予之義務間的斷裂，恐

		<p>使家長無所適從。爰修正第一項，將得申請工作時間減少或調整之子女年紀從三歲提升至六歲。</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、現行條文限定具有未就業配偶之受僱者不得申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，此即預設家庭照顧責任歸屬僅須由配偶之一方承擔（且現實上多為女性），且已理所當然認為未就業之配偶得以單獨負起家庭照顧工作，忽略不同家庭間可能有配偶雙方共同照顧孩子和親屬之需求。若女性申請育嬰留職停薪後，其配偶即便有心共同負擔家庭照顧責任，然依據此規定，並無法申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，僅能以事假支應，致其難以享有平等的親職及家庭照顧參與權利。</p> <p>三、參考瑞典與德國之親職制度，均採取雙親得同時申請親職假的規定，研究亦顯示此種夥伴式的育嬰方式獲致正面效果。為使育嬰留職停薪申請方式更切合實際需求，使受僱者得依其家庭需求自由選擇請假方式；並考量新生兒進入家庭之際為幼兒照顧及家務安排的關鍵時期，新手雙親皆須適應新生活，亦最可能受到傳統家庭背後不平等文化影響，而使雙親有相異之性別角色與分工，此際可藉由讓雙親自由選擇是否共同申請育嬰假，共同協商、參與親職與家務安排，達到共同育兒的性別平等模式，爰刪除本條，使配</p>

立法院第 10 屆第 4 會期第 4 次會議議案關係文書

		<p>偶雙方得同時申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。</p>
<p>第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。 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。 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。 二、為配合產檢假、陪產檢假、陪產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，又現行除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>