

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13日印發

院總第 1542 號 委員提案第 27117 號

案由：本院委員蔡易餘、王美惠、何志偉、莊瑞雄、陳柏惟、劉權豪、張廖萬堅、賴品妤等 17 人，鑑於我國生育率降低台灣少子女化問題，攸關國家發展的根基，本席認為應以務實態度持續提出相關具體措施，希望貼近年輕一代夫妻及父母的需求，不論是增加預算經費或是調整法令政策，從各環節將資源妥善配置到位，協助所有養兒育女的家庭減輕經濟負擔及安心生養。爰提案修正「性別工作平等法」第十五條及第二十二條條文。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、依據內政部統計資料，我國總生育率趨勢，近 10 餘年來總生育率都徘徊在 1.10-1.20 間，106 年底出生嬰兒數降至 20 萬人以下，109 年僅出生 16 萬 5,429 名嬰兒。影響生育率的因素很多，晚婚及不婚影響生育人數：108 年婦女平均初婚年齡為 30.4 歲，婦女生育第 1 胎平均年齡為 31 歲，長期來看，育齡婦女生育第 1 胎年齡逐年延後，生育胎次也會有減少趨勢。
- 二、按現行性別工作平等法，受僱者有 5 日產檢假，現行法規規範係考量懷孕受僱者產前檢查需求所訂。目前全民健康保險共給付產檢次數 10 次，分別為妊娠第一期（妊娠未滿 17 週）給付 2 次、妊娠第二期（妊娠 17 週至未滿 29 週）給付 2 次、妊娠第三期（妊娠 29 週以上）給付 6 次，共計 10 次。但現行醫學實務上，婦產科醫師常建議產檢次數為 16 次，分別在第一期的妊娠期間增加二次自費產檢、妊娠第二期中增加三次自費產檢、妊娠第三期中增加一次自費產檢。也因此為鼓勵雙薪家庭生育子女，配合產檢次數自費及公費部分合計為 16 次，性別工作平等法產檢假日數將規劃由 5 日修正為 8 日，至於增加 3 日之薪資，由政府補助，不加重雇主負擔。
- 三、此外，修正後不論配偶是否就業，也不再限定需有正當理由，受僱者都可以申請育嬰留職停薪。又考量雇主人力調配，以申請時「應提前預告雇主」為配套措施，使勞雇雙方在和

立法院第 10 屆第 4 會期第 5 次會議議案關係文書

諧關係下，共同營造友善生養的職場環境。

四、台灣少子女化問題，攸關國家發展的根基，本席認為應以務實態度持續提出相關具體措施，希望貼近年輕一代夫妻及父母的需求，不論是增加預算經費或是調整法令政策，從各環節將資源妥善配置到位，協助所有養兒育女的家庭減輕經濟負擔及安心生養。

提案人：	蔡易餘	王美惠	何志偉	莊瑞雄	陳柏惟
	劉權豪	張廖萬堅	賴品妤		
連署人：	黃國書	林岱樺	羅致政	蘇治芬	吳玉琴
	吳琪銘	邱志偉	何欣純	陳秀寶	

性別工作平等法第十五條及第二十二條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，雇主應給予產檢假八日。</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，<u>超過五日部分之薪資由中央主管機關給付。</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>按現行性別工作平等法，受僱者有 5 日產檢假，現行法法規規範係考量懷孕受僱者產前檢查需求所訂。目前全民健康保險共給付產檢次數 10 次，分別為妊娠第一期（妊娠未滿 17 週）給付 2 次、妊娠第二期（妊娠 17 週至未滿 29 週）給付 2 次、妊娠第三期（妊娠 29 週以上）給付 6 次，共計 10 次。但現行醫學實務上，婦產科醫師常建議產檢次數為 16 次，分別在第一期的妊娠期間增加二次自費產檢、妊娠第二期中增加三次自費產檢、妊娠第三期中增加一次自費產檢。也因此為鼓勵雙薪家庭生育子女，配合產檢次數自費及公費部分合計為 16 次，性別工作平等法產檢假日數將規劃由 5 日修正為 8 日，至於增加 3 日之薪資，由政府補助，不加重雇主負擔。</p>
<p>第二十二條 <u>受僱者申請第十六條及第二十條之育嬰假與家庭照顧假者。應於三十日前提前預告雇主。</u></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>修正原條文，使不論配偶是否就業，是否具有正當理由，受僱者都可以申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。又考量雇主人力調配，以申請時「應提前預告雇主」為配套措施，使勞雇雙方在和諧關係下，共同營造友善生養的職場環境。</p>

