

## 113 年性別平等工作法提案意見調查

提案單位：\_\_\_\_\_ 提案人：\_\_\_\_\_ 職 稱：\_\_\_\_\_ 電 話：\_\_\_\_\_

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p><b>性別工作平等法第 14 條</b> 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<u>六日</u>，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。 前項<u>不併入病假之生理假薪資，全薪發給。</u>併入病假之薪資，減半發給。</p>	<p>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。 前項併入及<u>不併入</u>病假之生理假薪資，減半發給。</p>	<p>有鑑於我國女性受僱者因生理因素，每月可能有身體不適之情形需要請假，然我國現行性別工作平等法規定，生理假每月得請一日，一年得請三日，其餘日數併入病假計算，無論生理假或病假，薪資均減半發給，致請生理假之女性其年度病假額度變相減少，已嚴重損害女性的權益，且違背性別工作平等法之原意。</p>	
<p><b>性別工作平等法第 15 條</b> ...略以，受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假<u>十日</u>。 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假<u>十日</u>。</p>	<p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。</p>	<p>我國正面臨少子化之困境，為進一步友善育兒環境，讓女性受僱者及其配偶得進行更完備的產檢，故將現行七日之產檢假與陪產檢假增加至十日。</p>	
<p><b>性別工作平等法第 15 條</b> ...略以，受僱者妊娠期間，<u>進行產檢或接受孕產教育</u>，雇主應給予生產準備假<u>八日</u>。 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢、配偶分娩或接受孕產教育時，雇主應給予<u>生產準備假八日</u>。 受僱者於其配偶分娩前後，雇主應給予<u>陪產暨親職假四星期</u>。 <u>生產準備假及陪產暨親職假期間，薪資照給。</u></p>	<p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。 雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各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、陪產檢及陪</p>	<p>有鑑於現行性別平等工作法未能平等保障妊娠者之配偶在生育過程中的親職參與，亦難減輕育兒家長生育壓力，復以我國總生育率持續低迷；為使國人安心生育，減少受僱者因妊娠遭受懷孕歧視，並保障配偶參與親職活動的平等權利。</p>	

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p>雇主依前項規定給付<u>生產準備假、陪產暨親職假薪資後</u>，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。</p> <p>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。</p>	<p>產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。</p> <p>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。</p>		
<p><b>性別工作平等法第 15 條</b></p> <p>雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>十四</u>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，雇主應給予產前假<u>八</u>日。</p> <p><u>受僱者配偶妊娠期間接受產檢者，雇主應給予陪產檢假七日，並依照受僱者之申請分次給假。</u></p> <p><u>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假七日。</u></p>	<p>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>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。</p> <p>產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>有鑑於我國少子化現象嚴重生育率低，當前法令及國家政策對於母嬰保障仍然不足，為提高婦女生育意願、保障胎兒與孕婦身心健康，落實性別平等俾健全家庭發展，並提升配偶參與育嬰之比例，將「產假」由現行 8 週延長為 14 週；「產檢假」改為由婦女自由運用之「產前假」，並由 7 天增加至 8 天；將 7 日配偶陪產假及 7 日配偶陪產檢假分別明定。</p>	

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p><u>產前假、陪產檢假及陪產假期間，薪資照給。</u></p>			
<p><b>性別工作平等法第 15 條</b></p> <p>雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>十四星期</u>；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，就其中逾八星期之部分得向<u>中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產假逾八星期且薪資照給者，不適用之。</u></p>	<p>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>有鑑於少子女化現象已成為國安問題，如何打造友善孕育社會、增加國人生育意願、讓準父母及新手父母無後顧之憂係國家急需完成之目標，然查我國現今有薪產假為八週，與 OECD 國家相比為倒數第二僅高於葡萄牙，而有薪之育嬰假為六個月，亦低於 OECD 國家平均之 32.1 週，顯見我國生育子女後女性休養期間遠不及 OECD 國家，又我國生育率已為世界倒數第一，自應增加產後休養週數至十四週，讓母親有更多時間恢復身體，以期減輕生產負擔，且為避免過度增加雇主責任，於超過現有八週之產假薪資，應由政府補助。</p>	
<p><b>性別工作平等法第 16 條之 1</b></p> <p>受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿<u>八歲前</u>，得申請親職假，期間至子女滿八歲止。</p> <p>前項親職假之期間，應與前條育嬰留職停薪期間合併計算，最長不得逾二年。</p> <p>同時撫育子女二人以上者，其親職假及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>受僱者申請第一項親職假，得依<u>小時或日為請假單位</u>，並應於十日前排定三個月內之請假日；排定後除經受僱者及雇</p>	<p>新增。</p>	<p>現行育嬰留職停薪制度過於僵化、塊狀，如申請必須以三十日以上為原則、且於子女滿三歲前方能申請，實不符合育齡家長兼顧照顧子女及工作之需求。為改善台灣少子女化之處境，創造友善育兒家庭之職場，使受僱者得兼顧工作及育兒需求，爰擬具「性別平等工作法第二條、第十六條之一及第二十一條條文修正草案」，新增親職假之規定。</p>	

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p>主雙方協商同意，不得變更。</p> <p>前項申請，如請假單位以日者，至多連續請假五日，一個月內至多二次，全月不得超過十日；如請假單位以小時者，一日至多四小時。</p> <p>如因子女生病、停托、停課或其他突發情形，受僱者有親自照顧必要時，得於前一日提出臨時親職假申請，雇主不得拒絕，或對受僱者予以解雇、調職、或其他不利處分。但雇主證明受僱者濫用臨時親職假之申請，經報主管機關認定，並符合勞動法律規定者，不在此限。</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親職假。</p> <p>第一項親職假期間之津貼發放，另以法律定之，該發放期間應與前條育嬰留職停薪津貼之期間合併計算。</p> <p>第一項親職假之實施辦法由中央主管機關定之。</p>			
<p><b>性別工作平等法第 19 條</b></p> <p>受僱者為撫育未滿<u>五</u>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。</p> <p>二、調整工作時間。<u>減少之工作時間薪資計算，由勞資雙方協商定之。</u></p>	<p>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；<u>減少之工作時間，不得請求報酬。</u></p>	<p>無論受僱於三十人以上或以下之職場，都應享有彈性工時以利育兒。</p>	

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
	<p>二、調整工作時間。</p> <p>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。</p>		
<p><b>性別工作平等法第 20 條</b></p> <p>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，全年以七日為限。<u>受僱者出席學前教育及國民基本教育階段之子女學校家長日、個別化教育計畫會議、安置會議、校外教學日、校慶運動會等相關學校教育事務，得請親職教育假，全年以五日為限。</u> <u>家庭照顧假與親職教育假，其請假日數併入事假計算，其薪資之計算，依各該事假規定辦理。</u></p>	<p>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；<u>其請假日數併入事假計算</u>，全年以七日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>鑒於家長參與教育活動，有助於促進親師合作，且利於子女學習與成長，應保障家長一年有五日親職教育假，用以參加子女重要教育活動。</p>	
<p><b>性別工作平等法第 20 條</b></p> <p>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。 <u>天然災害發生、天然災害有發生之虞及嚴重傳染病發生，經通報權責機關發布或認定應停止上課，受僱者須親自照顧未滿十二歲以下之子女時，得請家庭照顧假。</u> <u>家庭照顧假全年以七日為限。</u> 受僱者出席學前教育及國民基本教育階</p>	<p>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；<u>其請假日數併入事假計算</u>，全年以七日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>鑒於台灣社會少子女化及高齡化之困境，受僱者之家庭照顧需求及責任日漸提高，近年因全球受到新冠肺炎疫情影響，受僱者家庭生活及工作型態有所轉變，家庭照顧法規應與時俱進；又教育基本法第二條之規定，國家及父母有協助被教育者實現教育目的之責任，<b>修正請假日數不併入事假計算。</b></p>	

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p><u>段之子女學校家長日、校慶運動會、個別化教育計畫會議等相關學校教育事務，得請親職教育假，全年以一日為限。</u> <u>家庭照顧假及親職教育假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</u></p>			
<p><b>性別工作平等法第 20 條</b> 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，全年以七日為限。 <u>受僱者出席學前教育及國民基本教育階段之子女學校家長日、個別化教育計畫會議、安置會議等相關學校教育事務，得請親職教育假，全年以一日為限。</u> <u>家庭照顧假期間及親職教育假，均發給薪資且請假日數不併入事假計算。</u></p>	<p>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。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>察我國女性勞動參與率增加，致雙薪家庭比例漸長，依照衛生福利部 2018 年之統計，家中有學前兒童（0~6 歲）的家庭，雙薪比例約 58%；家中有學齡兒童的家庭，其雙薪比例更高達 74.5%。為透過立法協助分擔勞工身上的負擔，讓國人不再動輒陷入工作、育兒兩難全的窘境，進而提升生育意願、減緩我國少子化之問題。</p>	
<p><b>性別工作平等法第 20 條之 1</b> 受僱者任職滿六個月後，其直系血親、配偶，或其家屬具有下列事由，得申請<b>不超過九十日之留職停薪</b>，其中三十日得請領照顧津貼： 一、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病有長期照顧安排之需求。 二、配偶、子女或其家屬罹患重大傷病有長期照顧安排之需求。 三、經中央主管機關公告認定有長期照顧安排之需求者。</p>	<p>新增。</p>	<p>我國於明年將由高齡社會步入超高齡社會，而國人壽命延長無疑將加重家庭照顧之需求，使勞工欲兼顧職場與家庭生活越趨困難。尤其當勞工因擔負照顧之角色而離職，日後照顧責任或事由解除而欲重返職場時，將面臨許多實質困境，倘若無法由立法介入給予必要協助，則產業界缺工問題、勞工謀職困難、國家勞動力和生產力流失等情況均會伴隨發生，實乃我國社會所無法承受之後果。為減少勞工離職照顧之負擔，應建置長期照顧之留職停薪制度</p>	

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p>受僱者依照前項第一款、第二款提出申請者，應提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件。</p> <p>受僱者於第一項照顧留職停薪期間，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，由中央主關機關編列預算支應。</p> <p>照顧留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>照顧留職停薪辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>受僱者於申請期間屆滿或照顧留職停薪原因消失後，準用第十七條規定申請復職。</p>			