

立法院第 11 屆第 5 會期

社會福利及衛生環境委員會第 13 次全體委員會議

審查「性別平等工作法」
修正草案等 100 案

(書面報告)

報告機關：衛 生 福 利 部

報告日期：115 年 6 月 3 日

主席、各位委員女士、先生：

今天 大院第 11 屆第 5 會期社會福利及衛生環境委員會召開第 13 次全體委員會議，審查「性別平等工作法」修正草案等 100 案，本部承邀列席報告，敬請各位委員不吝指教。

壹、修正重點

- 一、吳宗憲委員等擬具第十四條、第十五條(促進職場性別平權)：基於女性生理特殊性，促進兩性地位實質平等，放寬不併入病假之生理假日數(3 日增為 6 日)，且不併入病假之生理假得支領全薪；另參照公務人員請假規則給予妊娠公務人員 8 日產前假，將「產檢假」改為由婦女自由運用之「產前假」，並由 7 日增為 8 日。
- 二、陳菁徽委員、洪申翰委員、李坤城委員、陳秀寶委員、林思銘委員、王育敏委員、顏寬恆委員、李彥秀委員等擬具第十五條(鼓勵妊娠者及其配偶接受產前準備教育)：考量產前教育課程可協助孕產婦及其伴侶認識懷孕、生產及產後所要面對的生、心理變化及挑戰，幫助新生兒家庭提前作生產規劃，營造友善職場環境，增訂受僱者妊娠期間，進行產檢或接受生產準備教育，或受僱者陪伴其配偶妊娠產檢、分娩或接受生產教育課程時，雇主應給予生產準備假，薪資照給，並得分次請假。
- 三、范雲委員、廖先翔委員、羅廷瑋委員、林月琴委員、林淑芬委員、林宜瑾委員、吳宗憲委員等擬具第十六條、第十六條之一、第十九條(擴大育兒留職停薪期間及增訂親職假，收養家庭一體適用)：為兼顧工作與育兒之需求，擴大育嬰留職停薪期間，修正為「育兒留職停薪」，並增訂親職假。茲

因現行與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間本得申請育嬰留職停薪，爰依提案內容收養家庭可一體適用；至新增親職假，亦納入收養家庭為適用對象。

- 四、郭昱晴委員、羅廷瑋委員、廖偉翔委員、林月琴委員、范雲委員、吳宗憲委員、徐欣瑩委員等擬具第十六條、第二十條、第二十條之一(長期照顧留職停薪及照顧津貼)：鑑於我國高齡化社會現況，勞工有家庭長期照顧安排的需求日益增加，現行家庭照顧假已不敷需求。為鼓勵政府、雇主、勞工共同負擔照顧責任，增訂長期照顧留職停薪、彈性工時及請領照顧津貼相關規定。
- 五、牛煦庭委員、蘇巧慧委員、廖先翔委員、台灣民眾黨團、吳沛憶委員等擬具第二十條、第二十條之一(因傳染病防治停托停課得請照顧假)：因腸病毒、流行性感冒等傳染疾病突發停托停課情事，致受僱者須親自照顧子女，為保障家長兼顧育兒與職涯之需求，增訂受僱者得請親職(幼兒)照顧假。
- 六、羅廷瑋委員、邱若華委員等擬具第十九條、第二十條(照顧有早期療育需求或罹患罕見疾病子女得請照顧假、減少或調整工時)：考量受僱者子女倘有早期療育需求或罹患罕見疾病，其家庭照顧壓力更甚，現行家庭照顧假不敷需求，增訂是類受僱者得請一定日數之照顧假，減少工作時間 1 小時或調整工作時間。
- 七、游顥委員等擬具第二十條(失智、失能納入家庭照顧假事由)：現行家庭照顧假事由含家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故需親自照顧，委員提案增列家庭成員失智、失能需親自照顧亦得請家庭照顧假。

八、羅廷瑋委員、徐欣瑩委員等擬具第二十條之一(照顧重大傷病家屬得申請留職停薪)：值此少子化、高齡化、失能者增多，長期照顧人力需求吃緊時期，為免受僱者因照顧需求致職涯中斷，增訂照顧重大傷病家屬留職停薪機制。

貳、本部意見

我國少子女化及高齡化趨勢日益嚴峻，為打造友善育兒與永續社會照顧環境、強化家庭支持體系，政府已正式將少子女化議題提升至國家戰略層級，依 0 至 18 歲生育、養育與教育 3 階段，分別從「安心生養、強化托育、教育加碼、友善職場、居住減壓」5 大面向，透過「加補助、減負擔、多彈性、增照顧」4 大策略、18 項措施，給予育兒家庭全程支持。其中勞動部推出「加碼婚假、產假，陪產假延長」、「育兒留停津貼 6+3」等政策，修訂「性別平等工作法」部分條文，本部予以尊重。

另為落實總統「照顧不離職」之重要政見，本部結合跨部會資源，並與勞動部規劃長照 3.0—強化家庭照顧支持之目標，本部主責照顧政策，勞動部鼓勵企業經營友善職場、包含透過彈性工時、延長家庭照顧假、增加長期照顧假等勞工職場整體體制之規劃調整。

有關委員提案促進職場性別平權、強化友善育兒職場、平衡工作與家庭照顧，立意良善，惟所提因照顧議題衍生留職停薪與社會保險財源及津貼等配套措施，允宜由勞動部評估。

參、結論

性別平等工作法修正草案廣獲各界關注，未來本部將積極配合勞動部推動本法相關權責事項。本部承 大院各委員之指

教及監督，在此敬致謝忱，並祈各位委員繼續予以支持。