

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國109年4月29日印發

院總第 1542 號 委員提案第 24587 號

案由：本院委員楊曜、劉建國、林宜瑾等 17 人，為完善性別工作平等法第十七條，在育嬰留職停薪期滿後，不得任意降低原勞動條件與薪資，以完善育嬰留停之相關保障。特擬具「性別工作平等法第十七條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：現行性別工作平等法第十七條，有關受僱者於育嬰留職停薪期滿後，除有法定情形，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕其回復原職。但雇主若以上述事由降低原勞動條件，對於受僱者欠缺保障。為完善有關受僱者權益維護，增訂雇主不應降低原勞動條件，以完善權益保障。

提案人：楊 曜	劉建國	林宜瑾		
連署人：黃秀芳	吳琪銘	賴品妤	蘇巧慧	莊瑞雄
陳素月	蔡適應	江永昌	李昆澤	趙正宇
莊競程	余 天	賴惠員	郭國文	

性別工作平等法第十七條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十七條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕或降低原勞動條件與薪資：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>	<p>第十七條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>	<p>性別工作平等法第十七條育嬰留職停制度，其目的為避免受僱者因生育反成為工作阻礙，讓工作權益得以確保，故而不應降低包含薪資在內之原勞動條件，以完善權益保障。</p>