

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3月11日印發

院總第 1542 號 委員提案第 24075 號

案由：本院民眾黨黨團，鑒於台灣家庭照顧者以生理女性居多，國家應促進各性別勞動參與及待遇平等，而性別工作平等法規定家庭照顧假併事假日數計算、依事假性質決定是否給薪等，對部分受僱者而言「有假不敢請」、「有假不好用」，有損立法保障勞工兼顧家庭及女性勞動參與促進之美意。爰擬具「性別工作平等法第二十條條文修正草案」，使性質不同假別分別計算、增加事由及日數，並另以法律規定發給生活津貼。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、依現行性別工作平等法第二十條及嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例規定，受僱者得請假之事由並不必然包含政府因傳染病防治延後開學、全校停課、全班停課等措施，致受僱者須親自照顧兒童或少年。爰將傳染病防治之事由納入條文文字，以臻明確。
- 二、現行法之家庭照顧假日數併入事假計算，薪資依事假規定辦理。日數部分並未使有須受照顧家庭成員之受僱者較其他受僱者可請更多假，僅屬不同請假事由，無法達到促進各性別勞動參與、平等待遇、鼓勵國民生育子女、響應國家社區長照政策之目的。薪資部分依勞工請假規則，受僱者請事假雇主得不給薪，降低受僱者請家庭照顧假的意願。
- 三、爰此，提案修正該條文，明確使兒童或少年主要照顧者於停課時，或長者安養之機構因傳染病防治法上原因須疏散時，均得以請家庭照顧假因應。又將家庭照顧假別獨立，不與事假併計，以落實性別工作平等保障，切合受僱者兼照顧者之實際需求。並將得請假日數增加為十四日，另定期間發給生活津貼之標準，避免家庭照顧假期間帶給受僱者之經濟壓力，造成受僱者不願或不敢請假，使性別工作平等法之法政策目的不能達成。

立法院第 10 屆第 1 會期第 4 次會議議案關係文書

提案人：台灣民眾黨立法院黨團

賴香伶 蔡壁如 張其祿

高虹安 邱臣遠

性別工作平等法第二十條條文修正草案對照表

| 修正條文  | 現行條文   | 說明  |
|---|--|---|
| <p>第二十條 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，<u>或因應政府傳染病防治行政行為，而須親自照顧時，得請家庭照顧假，全年以十四日為限。</u></p> <p>家庭照顧假期間應發給生活津貼，<u>其計給標準及發放另以法律定之。</u></p> | <p>第二十條 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，全年以七日為限。</u></p> <p>家庭照顧假薪資之計算，<u>依各該事假規定辦理。</u></p> | <p>一、為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，避免受僱者因生育子女被制度性排除勞動參與，或因擔憂無法順利發展職涯而不生育子女，或不得已將家中長者送往機構安養，與國家長照政策相違，爰將原家庭照顧假上限日數由 7 日增加至 14 日，且不併入事假計算。</p> <p>二、家庭照顧假期間受僱者未提供勞務，其雇主得不發給薪資，爰仿照育嬰留職停薪津貼之立法例，另以法律明定發給生活津貼。</p> |

