

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年11月15日印發

院總第 20 號 委員提案第 10042698 號

案由：本院委員林楚茵、沈發惠等 19 人，有鑒台灣人口數已連三年負成長，根據內政部統計，2022 年出生數跌破 14 萬大關，僅僅約 13.8 萬人出生，破歷史紀錄。人口負成長之衝擊將改變家庭結構，致使家庭養老功能減弱，更將造成勞動力萎縮，國家財政稅收減少，經濟成長減緩等，「改善育兒環境、鼓勵生育」已成我國發展重要課題。然，台灣育嬰留職停薪津貼開辦至今，雖申請人數逐漸上升，但仍有申請規範彈性不足、無法兼顧育兒臨時需求之窘境。綜上所述，爰擬具「性別平等工作法第二十條之一及第二十一條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、為鼓勵生育，扭轉人口結構的老化問題，行政院於 2018 年 7 月間核定「我國少子女化對策計畫（107 年—111 年）」提出 0 至 5 歲幼兒教育與照顧、友善家庭的就業職場、友善生養的住宅及租稅等措施，希望能達到提升生育率、實現性別平等、減輕家庭育兒負擔、提升嬰幼兒照顧品質等目標。為此，中央與地方政府陸續推出如廣設公共化托育機構及幼兒園、育兒津貼、托育或就學補助、育嬰留職停薪津貼等措施。然，我國育嬰留職停薪津貼自 2009 年開辦迄今，請領之性別比例仍懸殊，男性不到兩成，八成以上為女性（依勞動部統計 2020 年請領人數性別比男性 18.6%、女性 81.4%）。
- 二、根據統計，父母對學齡前（六歲以下）的子女最關心的課題以健康狀況占 56.17% 為最多，育齡家長經常面臨學校因傳染疾病停托，或學校僅上課半日，有固定接送或臨時之托育需求。現行育嬰留職停薪申請時間僅至子女滿三歲前，無法完整涵蓋兒童需要照顧之年齡層，且須以三十日以上為期，彈性不足，成為許多育兒家庭的困境。爰參照瑞典親職假制度及國際育嬰假制度修法趨勢，提案新增有薪親職假減輕父母負擔，提升職場育兒友

立法院第 10 屆第 8 會期第 8 次會議議案關係文書

善環境。(新增第二十條之一)

三、因應新增第二十條之一親職假規定，明定受僱者提出親職假時，雇主不得拒絕其請求，或為其他不利處分。(修正條文第二十一條)

提案人：林楚茵 沈發惠

連署人：蔡培慧 賴瑞隆 羅致政 黃國書 吳思瑤

張廖萬堅 劉世芳 李昆澤 湯蕙禎 林宜瑾

陳素月 莊競程 林俊憲 陳亭妃 許智傑

林昶佐 陳靜敏

性別平等工作法第二十條之一及第二十一條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二十條之一 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿六歲前，子女有預防接種、嚴重疾病或其他事故需親自照護時，得申請親職照顧假，其薪資照給，全年以十日為限。</p>		<p>一、本條新增。 二、現行育嬰留職停薪申請時間僅至子女滿三歲前，無法完整涵蓋兒童需要照顧之年齡層，且須以三十日以上為期，彈性不足，成為許多育兒家庭的困境。爰參照瑞典親職假制度及國際育嬰假制度修法趨勢，新增本條，提升職場育兒友善環境。</p>
<p>第二十一條 受僱者依前八條之規定為請求時，雇主不得拒絕。 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p>因應新增第二十條之一親職假規定，一併修正。</p>

