

審 查 會 通 過
 委員陳亭妃等22人提案
 委員李昆澤等36人提案
 委員楊瓊瓔等24人提案
 委員魏明谷等18人提案
 委員葉津鈴等18人提案
 委員何欣純等17人提案
 委員李慶華等22人提案
 委員王育敏等34人提案
 委員李慶華等29人提案
 委員江惠貞等19人提案
 委員蘇清泉等20人提案
 委員盧秀燕等20人提案
 委員吳育仁等22人提案
 委員楊曜等19人提案
 委員王育敏等24人提案
 現 行 法

性別工作平等法部分條文修正草案 條文對照表

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
(維持現行條文，不予修正)	委員吳育仁等 22 人提案： 第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。 事業單位之養成工、見習	第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。 本法於雇主依勞動基準法	委員吳育仁等 22 人提案： 一、鑒於日前發生女實習生飯店遭外籍人士性騷擾事件，處理過程中，部會間互踢皮球，不依照實質工作內容認定，引發當時社會諸多討論。 二、反映出建教生在職場性騷擾防制的保障不足。爰參酌勞動基準法第六十四條第二項規定，增訂事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其

	<p><u>生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。</u></p>	<p>規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>他與技術生性質相類之人，準用之。</p> <p>審查會： 第二條條文：維持現行條文（103年6月18日總統公布之條文，下同），不予修正。</p>
<p>（照案通過）</p> <p>第四條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。</p>	<p>委員王育敏等 34 人提案： 第四條 本法所稱主管機關：在中央為<u>勞動部</u>；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。</p> <p>委員李慶華等 29 人提案： 第四條 本法所稱主管機關：在中央為<u>勞動部</u>；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。</p> <p>委員江惠貞等 19 人提案： 第四條 本法所稱主管機關：在中央為<u>勞動部</u>；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（</p>	<p>第四條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。</p>	<p>委員王育敏等 34 人提案： 因應政府組織改造，爰將本法之中央主管機關修正為勞動部。</p> <p>委員李慶華等 29 人提案： 配合政府組織再造，主管機關勞工委員會更名為勞動部，法條文字亦配合修正。</p> <p>委員江惠貞等 19 人提案： 因應政府組織改造，修正本法之中央主管機關為勞動部。</p> <p>委員蘇清泉等 20 人提案： 配合「勞動部組織法」組織改造，修正中央主管機關「行政院勞工委員會」為「勞動部」。</p> <p>委員盧秀燕等 20 人提案： 行政院組織改造後，將我國專責辦理全國勞動業務之「勞委會」改組升格為「勞動部」，為避免民眾混淆，及使法律用語統一，爰將法規中之「行政院勞工委員</p>

	<p>市)政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。</p> <p>委員蘇清泉等 20 人提案：</p> <p>第四條 本法所稱主管機關：在中央為<u>勞動部</u>；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。</p> <p>委員盧秀燕等 20 人提案：</p> <p>第四條 本法所稱主管機關：在中央為<u>勞動部</u>；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。</p>		<p>會」修正為「<u>勞動部</u>」。</p> <p>審查會：</p> <p>第四條條文：照委員王育敏等 34 人、委員李慶華等 29 人、委員江惠貞等 19 人、委員蘇清泉等 20 人及委員盧秀燕等 20 人提案通過。</p>
(維持現行條文，不予修正)	<p>委員楊曜等 19 人提案：</p> <p>第十一條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留</p>	<p>第十一條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之</p>	<p>委員楊曜等 19 人提案：</p> <p>為避免雇主以結婚、懷孕、分娩及育兒之事由，對於受僱者為差別待遇，明文規範相關保障。並對於現行條文第七條以下至本條，有關差別待遇之認定基準，由中央主管機關定之，以明確認定方式。</p>

	<p>職停薪；亦不得以其為解僱或其他不合理差別待遇之理由。</p> <p>違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。</p> <p><u>第七條至本條有關差別待遇之認定基準，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>理由。</p> <p>違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。</p>	<p>審查會：</p> <p>第十一條條文：維持現行條文，不予修正。</p>
<p>(照案通過)</p> <p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為</p>	<p>委員陳亭妃等 22 人提案：</p> <p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p><u>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為</u></p>	<p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p>	<p>委員陳亭妃等 22 人提案：</p> <p>一、增訂本條第二項。</p> <p>二、鑑於我國民國 100 年度性騷擾申訴調查成立案件數目較 99 年度增加三成，對於性騷擾之認定要件卻無具體規範，爰將現行「性別工作平等法施行細則第四條」規定提升至母法位階，俾利明確性騷擾案件應審酌之具體事實項目與內容，以強化我國性騷擾案件之處理作為。</p> <p>審查會：</p> <p>第十二條條文：照委員陳亭妃等 22 人提案通過。</p>

人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。	人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。		
(維持現行條文，不予修正)	<p>委員何欣純等 17 人提案： 第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用之受僱者<u>包含派遣人力、實習生、工讀生、建教生等有工作事實者</u>，合計達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p> <p>委員吳育仁等 22 人提案： 第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。<u>若雇主為進用派遣勞工之要派單位，則派遣單位與要派單位共同負擔雇主責任。</u></p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>委員何欣純等 17 人提案： 新增派遣人力、實習生、建教生、工讀生等有工作事實者之認定。</p> <p>委員吳育仁等 22 人提案： 一、國內派遣勞工高達數十萬人，派遣勞工由派遣公司派到要派公司工作，看似有二位雇主，卻常因兩位雇主相互推諉，派遣勞工勞動權益沒有保障。在職場上，派遣勞工發生性騷擾事件，派遣單位難以要求進入要派單位調查性騷擾之事實，導致派遣勞工權益受損，應早日檢討。</p> <p>二、勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治，要派單位與派遣單位皆應積極辦理。爰修正第二項，若雇主為進用派遣勞工之要派單位，則派遣單位與要派單位共同負擔雇主責任。</p> <p>審查會： 第十三條條文：維持現行條文，不予修正。</p>

	第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。		
(修正通過) 第十四條 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。 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。	委員江惠貞等 19 人提案： 第十四條 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。 前項併入及不併入病假之生理假薪資， <u>依半薪給付。</u>	第十四條 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。 前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。	委員江惠貞等 19 人提案： 為使不併入病假計算之生理假，也能比照病假依半薪給付，並讓立法意旨更形明確，修正第十四條條文。 審查會： 第十四條條文修正通過，修正為：「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。 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」
(修正通過) 第十五條 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。	委員李昆澤等 36 人提案： 第十五條 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。	第十五條 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。 產假期間薪資之計算，依	委員李昆澤等 36 人提案： 一、新增第六項。 二、為促進生育，保障女性受僱者妊娠期間之權益，參照公務人員請假規則規定，新增女性受僱者於妊娠期間得請產前檢查假八日，以保障婦女及胎兒之健康。 委員楊瓊瓊等 24 人提案： 一、有鑑於現行國人生育率低迷，如何促進生育，係為重要政

<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，雇主應給予產檢假五日。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。</p> <p>產檢假及陪產假期間，薪資照給。</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>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。</p> <p>陪產假期間工資照給。</p> <p><u>女性受僱者妊娠期間得請產前檢查假八日，產前檢查假得分次申請，不得保留至分娩後，請假期間工資照給。</u></p> <p>委員楊瓊瓔等 24 人提案：</p> <p>第十五條 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</p>	<p>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>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。</p> <p>陪產假期間工資照給。</p>	<p>策方向，其中陪產假係為提高生育率配套設計之一。查目前現行制度雖定有陪產假，但每位婦女生產的產程不同，且未考量自然產與剖腹產需休養的天數不同，現行陪產假 3 天顯然不足。</p> <p>二、另延長陪產假顯是各國趨勢，不僅菲律賓及新加坡 7 天，比利時及瑞典 10 天，丹麥、波蘭、法國及英國、澳洲長達 2 週，葡萄牙多達 20 天，挪威更達 10 週，故為提高生育意願，並使陪伴配偶生產及分擔產後育兒工作有充裕時間，且參考國外立法例，爰提案修正將陪產假延長為 5 天，俾符實際現實所需，兼及營造友善生育環境。</p> <p>委員魏明谷等 18 人提案：</p> <p>一、憲法第一百五十三條第二項規定，婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。</p> <p>二、政府制定產假之本意，在於保障女性勞工身心健康，婦女在懷孕、生產階段，心理狀況較為脆弱，若不幸導致流產，</p>
--	--	---	--

不僅身心受到重創，以客觀視之對工作也將受到不小之影響。為了保障女性勞工，政府訂定「流產假」讓流產女性可以好好休養，立意良善。

三、經查，女性公務人員懷孕者，懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月流產者，給流產假十四日。同樣皆為我國之女性就業者，流產假卻還有一國兩制的情況，非常不公平。

四、修正條文之流產假天數比照公務人員請假規則，並同步修正流產之期限，以求平等。

委員葉津鈴等 18 人提案：
配合厚生簡葬及鼓勵生育之現代潮流，將有薪陪產假提高為七日，並配合修正勞動基準法將喪假減少，維持產業人事成本的衡平。

委員王育敏等 34 人提案：
一、現行三日有薪陪產假之規範，對於協助男性受僱者陪伴配偶生產及參與子女照顧，進而促進性別平等，效益實屬有限

期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

陪產假期間工資照給。

委員魏明谷等 18 人提案：

第十五條 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；妊娠五個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四十二日；妊娠三個月以上未滿五個月流產者，應使其停止工作，給予產假二十一日；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假十四日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

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。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

陪產假期間工資照給。

委員葉津鈴等 18 人提案：

第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給

	<p>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>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假七日。</p> <p>陪產假期間工資照給。</p> <p>委員王育敏等 34 人提案：</p> <p>第十五條 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>。</p> <p>二、按新加坡、菲律賓、比利時、瑞典、法國、英國等國家，皆給予勞工七日以上之有薪陪產假。爰修正第四項，將有薪之陪產假由三日增加為五日，另結合周休二日之例假，即可達到陪產假共七天之效果，不僅可平衡雇主責任，亦可增加對育兒勞工之支持。</p> <p>委員李慶華等 29 人提案：</p> <p>一、新增第一項產檢假。</p> <p>二、有鑒於婦女於受孕至分娩後，不僅精神、體力多增加負擔，若同時要兼顧工作，則對於孕婦本身及其家庭都是考驗。尤其受孕後至生產前之產前檢查，係為保護胎兒及母體所為之必要醫療行為，故政府應於法令中明訂產檢假，以方便孕婦進行產前檢查。</p> <p>三、產婦產後之恢復和新生兒之照顧，均需配偶之陪伴與照料，現行法僅給予三天陪產假，似有所不足，故建議應延長陪產假至五日。</p> <p>委員江惠貞等 19 人提案：</p> <p>一、給予受僱者於其配偶分娩時</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>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。</p> <p>陪產假期間工資照給。</p> <p>委員李慶華等 29 人提案：</p> <p>第十五條 <u>雇主於女性受僱者妊娠三個月以上至分娩前，應給予五日產檢假。</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>陪產假三日，對於生產配偶以及子女之照顧有限。</p> <p>二、女性受僱者分娩前後，享有八星期之產假，若能將陪產假增加為五日，合併周休二日便有一周的時間，受僱者始有較充裕的時間陪伴其配偶，增加家庭保障。</p> <p>審查會：</p> <p>第十五條條文修正通過，修正為：「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，雇主應給予產檢假五日。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應</p>
--	--	--	---

	<p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假<u>五日</u>。 產檢假及陪產假期間工資照給。</p> <p>委員江惠貞等 19 人提案：</p> <p>第十五條 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>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假<u>五日</u>。 陪產假期間工資照給。</p>		<p>給予陪產假五日。 產檢假及陪產假期間，薪資照給。」</p>
<p>(修正通過)</p> <p>第十六條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該</p>	<p>委員王育敏等 24 人提案：</p> <p>第十六條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子</p>	<p>第十六條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。</p>	<p>委員王育敏等 24 人提案：</p> <p>一、依現行「兒童及少年福利與權益保障法」與「兒童及少年收出養媒合服務者許可及管理</p>

<p>子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其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>受僱者於育嬰留職停薪期間，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，得遞延三年繳納。</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育嬰留職停薪。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其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>受僱者於育嬰留職停薪期間，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，得遞延三年繳納。</p> <p><u>受僱者收養未滿三歲之兒童，於先行共同生活期間，準用前二項之規定。</u></p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>同時撫育子女二人以上者，其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>受僱者於育嬰留職停薪期間，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，得遞延三年繳納。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>辦法」之規定，收養人與兒童及少年可先行共同生活一段期間，俾使兒少儘早適應新環境，並與收養人建立良好依附關係。</p> <p>二、依現行「性別工作平等法」第十六條規定，受僱者收養未滿三歲之兒童，於先行共同生活期間，雖有親自照顧或委由他人照顧之事實，卻無法比照育有親生子女之受僱者，享有申請育嬰留職停薪之權利，此舉與打造友善收養環境之趨勢相違背。</p> <p>三、爰新增第三項，明定受僱者收養未滿三歲之兒童，於先行共同生活期間，準用留職停薪與參加原有社會保險之相關規定，以打造友善育兒及收養環境。</p> <p>審查會：</p> <p>第十六條條文修正通過，修正為：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子</p>
--	---	---	---

			<p>女受撫育二年為限。</p> <p>受僱者於育嬰留職停薪期間，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，得遞延三年繳納。</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育嬰留職停薪。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。」</p>
<p>(修正通過)</p> <p>第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺(集)乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關哺(集)乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會</p>	<p>委員李慶華等 22 人提案：</p> <p>第二十三條 <u>僱用受僱者三十人以上之雇主，應設置哺(集)乳室。</u></p> <p>僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置<u>哺(集)乳室</u>、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關<u>哺(集)乳室</u>、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會</p>	<p>第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。</p> <p>有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>	<p>委員李慶華等 22 人提案：</p> <p>一、性別平等法第十八條規定：「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。」然，該法相關條文並沒有強制雇主須於工作場所設置哺(集)乳室之規定，造成女性勞動者因欠缺隱密安全的哺乳或儲存母乳空間，以致於立法美意，多半徒具形式。</p> <p>二、參考性別工作平等法第十三</p>

<p>商有關機關定之。</p>	<p>商有關機關定之。 <u>第一項有關哺（集）乳室之設置，若企業未有女性受僱者，則不在此限。</u></p>		<p>條，僱用三十人以上之雇主，須訂定性騷擾防治相關規定，增訂僱用受僱者三十人以上之雇主，應設置哺（集）乳室，以確保本法第十八條之立法意旨得以被落實。</p> <p>三、雇主於工作場所設置哺（集）乳室，比照設置托兒設施，主管機關給予必要協助及補助。</p> <p>四、有關哺（集）乳室之設置，企業未僱用女性工作者，則不在此限。</p> <p>審查會： 第二十三條條文修正通過，修正為：「僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施： 一、哺（集）乳室。 二、托兒設施或適當之托兒措施。」</p> <p>主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。 有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。」</p>
-----------------	--	--	--

<p>(修正通過)</p> <p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>委員李慶華等 29 人提案：</p> <p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，<u>處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</u></p> <p>委員吳育仁等 22 人提案：</p> <p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣<u>三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並得公布其雇主事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及違法事項，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</u></p>	<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>委員李慶華等 29 人提案：</p> <p>一、性別工作平等法及就業服務法中雇主對於求職或受僱者有性別歧視之行為時，二法對於違法之雇主罰鍰標準規定不一致。</p> <p>二、當雇主對求職人或受僱者之行為有違反性別工作平等法第七條至第十一條其中之一條規定時，亦同時違反就業服務法第五條第一項規定，按學理而言，主管機關係依性別工作平等法裁罰，如此對於就業上性別歧視罰則較輕情形下，並無法貫徹憲法消除性別歧視等政策，基於考量違反各種就業歧視罰鍰標準之平衡，爰修正第一項規定。</p> <p>委員吳育仁等 22 人提案：</p> <p>一、在雇主對於求職者或受僱者有性別歧視之行為上，性別工作平等法及就業服務法對違法雇主之罰鍰標準規定並不一致，且性別工作平等法罰鍰明顯較低。</p> <p>二、基於考量違法各種就業歧視罰鍰標準之平衡，並參酌勞動基準法第七十九條第三項規定</p>
---	--	--	--

			<p>，促僱主積極防治性騷擾行為之發生。爰修正罰鍰處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並得公布其僱主事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及違法事項，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>審查會： 第三十八條之一條文修正通過，修正為：「僱主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 僱主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」</p>
--	--	--	---