

審 查 會 通 過
 委員陳宜民等21人提案
 委員柯志恩等16人提案
 委員鄭麗君等31人提案
 委員王育敏等19人提案
 委員李彥秀等17人提案
 委員江啟臣等20人提案
 現 行

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
<p>(維持現行條文,不予修正)</p>	<p>委員陳宜民等 21 人提案： 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。 受僱者於育嬰留職停薪期間,應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>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。 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。 依家事事件法、兒童</p>	<p>委員陳宜民等 21 人提案： 一、育嬰留職停薪勞工仍可參加勞保和就業保險,但不少勞工以為期間並無工作,不能續保,以致高達近四成的育嬰留職勞工沒續保勞、就保。 二、育嬰留職停薪勞工即使續保勞、就保,雇主原本分攤的七成保費會由政府吸收。但因本條規定育嬰留職勞工「得」而非「應」續保,雇主就算未幫勞工續保並未違法,加上很多公司根本不知有此規定,以致幫員工退保後</p>

審查會通過條文	委員等	提案	現行法	說明
	<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>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>未再幫員工續保。</p> <p>三、未續保期間若勞工又懷孕生產，將領不到勞保生育給付和就保育嬰津貼，且也無法累計退休時的老年年金年資。因育嬰留職停薪最長可請兩年，等於最多會浪費兩年年資。</p> <p>四、因此，為保障勞工權益，爰修正任職滿六個月即可申請育嬰留職停薪，申請育嬰留職停薪期間勞工應繼續參加原有之社會保險。</p> <p>審查會： 維持現行條文，本條文不予修正。</p>
<p>(修正通過)</p> <p>第十八條 子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。</p> <p>受僱者於每日正常</p>	<p>委員柯志恩等 16 人提案：</p> <p>第十八條 子女未滿<u>二</u>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。</p>	<p>委員鄭麗君等 31 人提案：</p> <p>第十八條 子女未滿<u>二</u>歲，須受僱者<u>持續哺(集)乳</u>者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳或集乳時間<u>九十分鐘</u>。</p> <p>受僱者於每日正常</p>	<p>第十八條 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。</p> <p>前項哺乳時間，視為</p>	<p>委員柯志恩等 16 人提案：</p> <p>根據相關研究母乳中保護寶寶抵抗感染的免疫因子，在哺乳的第二年裡會比第一年還要多，延長母乳餵養，也有助於鞏固母子親密關係、建立孩子的安全感。延</p>

審查會通過條文	委員等	提案	現行法	說明
<p>工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。</p> <p>前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。</p>	<p>前項哺乳時間，視為工作時間。</p>	<p><u>工時以外時間持續工作者，雇主應依受僱者之延長工作時間，按比例給予哺乳或集乳時間。</u></p> <p><u>前兩項哺乳或集乳時間，視為工作時間。</u></p>	<p>工作時間。</p>	<p>長婦女需親自哺乳期至二歲，以建構對於婦女更為友善的職場環境。</p> <p>委員鄭麗君等 31 人提案：</p> <p>一、衛生福利部國民健康署孕產婦關懷網站資料表示，依據世界衛生組織及美國小兒科醫學會之哺乳建議，嬰幼兒於出生後滿 12 個月後仍應持續搭配母乳哺育至嬰幼兒出生後滿 24 個月，或依母體狀況及嬰幼兒需求而決定離乳為止。現行法條僅給予子女未滿一歲之受僱者哺、集乳時間，變相鼓勵受僱者於子女年滿一歲後即行停止授乳。為鼓勵母乳哺育，爰將年齡規範自未滿一歲提高為未滿二歲，以符合最新醫療建議。</p> <p>二、查公共場所母乳哺育條例、身心障礙者權益保障</p>

審查會通過條文	委員等	提案	現行法	說明
				<p>法，以及本法第二十三條，皆以哺（集）乳作為法律用詞，且本法施行細則業已說明，所謂親自哺乳，係包括受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。為統一法律用詞，避免文字歧異，爰將現行法之哺乳修正為哺（集）乳。</p> <p>三、醫界實證研究指出，嬰幼兒於未滿六個月前，平均每二至三小時需餵食一次，亦即八小時中應有二至四次之哺乳時間，方符合嬰幼兒哺育需求。然現行法規僅規定雇主需於工作時間中提供二次哺乳時間，與研究結果及受僱者之最佳利益尚有扞格，宜加以調整。</p> <p>四、因受僱者個人生理差異所致，每人每次哺（集）乳所需之時間長短並不一致，每日所需之哺（集</p>

審查會通過條文	委員等	提案	現行法	說明
				<p>）乳次數亦差異甚大。現行法條限定受僱者每日僅能另行獲得兩次哺（集）乳時間，對於受僱者之身心健康並非是最有利之規定。為維護婦女身心健康，降低哺（集）乳時之身心壓力，爰提議將現行分次給予之哺、集乳時間加以整合，使受僱者可依個人生理需求，於工作時間內多次分段使用此一時間。</p> <p>五、查現行各國給予哺乳中婦女之工作中哺乳時間，為每日三十分鐘至一百二十分鐘不等。依現行條文規定，哺（集）乳時間以每次三十分鐘為度，若以八小內餵食三次計算，每日哺（集）乳時間宜調整為九十分鐘。</p> <p>六、因現行法條未將受僱者延長工作期間之哺乳需</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法說明
				<p>求納入考量，爰增定第二項，要求雇主在受僱者延長工作期間，應另行給予受僱者充足之哺（集）乳時間。</p> <p>審查會： 照委員林靜儀等 3 人所提修正動議修正通過：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第一項將受僱者親自哺（集）乳之子女年齡，由未滿一歲，修正為未滿二歲；並將每日另給哺（集）乳時間，由每日二次，每次以三十分鐘為度，修正為每日六十分鐘。 2. 增列第二項，將延長工作時間之哺（集）乳時間，予以明定。 3. 原第二項改列為第三項，並配合酌作文字修正。
<p>（修正通過） 第二十三條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p>	<p>委員王育敏等 19 人提案： 第二十三條 僱用受僱者<u>二百五十人以上之雇主</u>，應提供哺（集）乳室。</p>	<p>委員李彥秀等 17 人提案： 第二十三條 僱用受僱者<u>三十人以上之雇主</u>，應提供下列設施、措施：</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>委員王育敏等 19 人提案： 一、依本條第一項第二款規定，雇主有設立托兒設施或提供適當托兒措施之</p>

審查會通過條文	委員等提案	現行法	說明
<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，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>	<p><u>僱用受僱者三十人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施。</u></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，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>	<p>一、哺（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p><u>受僱者一百五十人以上之雇主如違反前項規定，則依第三十八條之一規定處罰之。</u></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，由中央主管機關會商有關機關定之。</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，由中央主管機關會商有關機關定之。</p> <p>義務，以協助受僱者分擔育兒責任，滿足其托兒需求。</p> <p>二、本法自民國 91 年實施至今已十餘年，惟上開規定仍未全面普及，經查目前員工達 250 人以上之事業單位，仍有近兩成未提供托兒設施或措施，全國尚有六成以上的受僱者無法享受企業托兒福利。</p> <p>三、為強化企業社會責任，協助受僱者解決托兒需求，爰修正第一項，擴大現行法適用範圍，凡僱用受僱者三十人以上之雇主，均應提供托兒設施或適當之托兒措施，俾嘉惠更多育兒勞工，營造更友善的勞動職場。</p> <p>四、原第一項第一、二款改列第一、二項，其餘項次遞移。</p>

審查會通過條文	委員等	提案	現行法	說明
				<p>委員李彥秀等 17 人提案：</p> <p>一、按在「受雇人數達 250 人以上公司」之受雇勞工並非我國勞工人數之主力，意即仍有許多勞工之工作環境並未達到性別工作環境平等之要求，依 103 年度勞動部之「僱用管理性別平等概況調查」可知 30 人以上事業單位之工作環境有近 9 成並未設置哺（集）乳室，故宜鼓勵 30 人以上雇主營造性別平等之工作環境。</p> <p>二、新增第二項，增加 150 人以上公司如未設置相關設施之強制義務，以落實性別工作環境平等之要求。</p> <p>審查會：</p> <p>照委員王育敏等 4 人及委員蔣萬安等 3 人所提修正動議修正通過，除將現行條文第一項第一句修正為：「</p>

審查會通過條文	委員等提案	現行法	說明
			僱用受僱者一百人以上之雇主」外，餘均維持現行條文。
<p>(修正通過)</p> <p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p>被害人因第十二條</p>	<p>委員江啟臣等 20 人提案：</p> <p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p>被害人因第十二條</p>	<p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p>	<p>委員江啟臣等 20 人提案：</p> <p>一、增訂第四項。</p> <p>二、訴訟是爭取自身權益的最後手段，尤其是因工作關係衍生之司法訴訟，勞工的權益更不容漠視。勞動部雖函釋「勞工因事業單位違反勞動基準法或勞工安全衛生法等法令，經司法機關傳喚出庭作證，應給予公假。」但因未及於性別工作平等法，致有公司對因性騷擾案件請假出庭之員工，拒絕給予公假，未臻公允；爰增訂第四項。</p> <p>審查會：</p> <p>照案修正通過，將第四項條文修正為：「被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期</p>

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。	<u>之情事，衍生司法訴訟，僱主應給予公假並支付交通費補助；但受僱者或求職者涉嫌加害而涉訴訟者，不在此列。</u>		間，雇主應給予公假。」。
<p>(照案通過)</p> <p>第三十八條 僱主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</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>委員江啟臣等 20 人提案：</p> <p>第三十八條 僱主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</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>第三十八條 僱主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</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>委員江啟臣等 20 人提案：</p> <p>一、修正第一項。</p> <p>二、參考工會法第四十六條規定，僱主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。修正性別工作平等法第三十八條第一項，未依同法第二十七條第四項給予公假之僱主，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>審查會：</p> <p>照提案及委員林靜儀等 3 人所提修正動議通過，將第二十七條增列之第四項涵括在處罰規定內。</p>
(維持現行條文，不予修正)		委員李彥秀等 17 人提案： 第三十八條之一 僱主違	<p>第三十八條之一 僱主違反第七條至第十條、第十</p> <p>委員李彥秀等 17 人提案： 增列受雇人數 150 人以上</p>

審查會通過條文	委員等	提案	現行法	說明
		<p>反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項、<u>第二十三條第二項者</u>，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>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>雇主未盡第二十三條義務之處罰。</p> <p>審查會： 維持現行條文，本條文不予修正。</p>
<p>(維持現行條文，不予修正)</p>		<p>委員李彥秀等 17 人提案： 第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者及<u>第三十八條之一修正條文自公布日一年後</u></p>	<p>第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。</p>	<p>委員李彥秀等 17 人提案： 增訂違反第二十三條所生罰則之日出條款，以使受規範雇主有改善時間。</p> <p>審查會： 維持現行條文，本條文不予修正。</p>

審查會通過條文	委員等	提案	現行法	說明
		<u>實施</u> 外，自公布日施行。		