

立法院法制局法案評估報告

編號：1974

本報告僅供委員參考

性別平等工作法部分條文修正草案評估報告

法制局 蔡琮浩 撰

中華民國 115 年 6 月

性別平等工作法部分條文修正草案評估報告

目次

摘要

壹、前言	1
貳、草案重點	1
參、問題研析與建議	2
一、本草案落實母性保護制度、產假薪資公共化及強化國家責任之立法目的應予贊同，惟針對遭本法適用對象排除者，建議主管機關宜額外建立補充型育嬰津貼給付機制	2
二、基於留職停薪期間勞動關係並未消滅之勞動法理，建議留職停薪期滿復職應回復其原有勞動條件，以資明確（草案第3條第9款）	3
三、參酌國際勞工組織公約、歐盟規定及OECD各國情形，允宜延長分娩產假為14週，以符合國際產假保護標準（草案第15條第1項、第2項）	6
四、基於多胞胎妊娠之危險性、產後恢復時間及嬰兒照顧壓力，建議明定多胞胎妊娠者之分娩產假、產檢假、其配偶陪產檢及陪產假期間（草案第15條第1項、第5項及第6項）	8
五、建議明定以本法第17條第1項規定之適用情形為雇主無法使受僱者分娩產假提前銷假之正當事由（草案第15條第2項）	11
六、配合本草案第15條第2項明定雇主無法使受僱者提前回復工作之正當事由，修正援引條次及適用情形（草案第17條）	13
七、法案性別與人權影響評估	13
肆、結論	15
伍、條文對照表	16
參考文獻	32
附錄一：「性別平等工作法部分條文修正草案」評估報告（初稿）書面審查意見及參採情形	36
附錄二：「性別平等工作法部分條文修正草案」法案及性別影響評估檢視表	41

摘 要

行政院為建構更友善的生養環境，落實「照顧不離職」，及因應國內少子女化之挑戰，積極營造安心懷孕友善生養之環境，促進家庭內性別分工之平等，鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，爰擬具性別平等工作法部分條文修正草案，於115年5月28日送請本院審議。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

性別平等工作法部分條文修正草案評估報告

壹、前言

性別平等工作法（下稱本法）原名稱為兩性工作平等法，自民國¹（下同）91年1月16日制定公布，並自91年3月8日施行，歷經9次修正，最近一次修正公布日期為112年8月16日，並將性別工作平等法修正為現行名稱。

行政院為建構更友善的生養環境，落實「照顧不離職」，並配合政府推動0歲到18歲全程支持家庭，全面盤點相關職場制度之法規現況，及因應國內少子女化之挑戰，積極營造安心懷孕友善生養之環境，促進家庭內性別分工之平等，鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，爰擬具「性別平等工作法部分條文修正草案」（下稱本草案），並於115年5月28日以院臺勞第1151014768號函請本院審議²。茲就行政院提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、草案重點

本草案計修正8條，新增1條，其要點摘錄如下：

- 一、延長育嬰留職停薪適用子女年齡為6歲以下，並修正名稱為育兒留職停薪、適用對象及請求規定。（草案第2條、第3條、第16條、第17條及第21條）
- 二、延長受僱者分娩產假期間為12星期及得提前銷假、陪產檢及陪產假日數為14日之規定；逾勞動基準法第50條第2項之給付薪資，雇主得申請補助。（草案第15條）
- 三、受僱者有6歲以下子女得請育兒假，其請假事由、期間計算、日

¹ 本報告有關年分之使用，原則以民國紀年表述，惟涉及外國法制或立法例部分，改採西元紀年表述。

² 立法院第11屆第5會期第13次會議議案關係文書（院總第20號 政府提案第11021785號），115年6月5日。

數上限及請領津貼相關規定。(草案第 16 條之 1)

四、雇主提供托兒設施或托兒措施者，其額度及租稅優惠施行期間。

(草案第 23 條之 1)

參、問題研析與建議

一、本草案落實母性保護制度、產假薪資公共化及強化國家責任之立法目的應予贊同，惟針對遭本法適用對象排除者，建議主管機關宜額外建立補充型育嬰津貼給付機制

我國憲法第 156 條規定：「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。」憲法第 153 條第 2 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。」爰此，國家於女性勞工從懷孕、生產到育嬰皆應透過保護性立法予以保護，並滿足其相關需求³。

我國已於 114 年底邁入超高齡社會（老年人口占總人口 20%），自 107 年進入高齡社會到轉為超高齡社會僅 7 年時間，顯見社會人口結構少子化、高齡化趨勢嚴峻。若依 114 年總生育率⁴推算，預估 2065 年人口將會減半、跌破 1200 萬人⁵。爰此，本草案營造安心懷孕友善生養之環境，促進家庭內性別分工之平等，鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，修正育嬰留職停薪適用子女年齡、延長分娩產假、受僱者得申請育兒假並請領津貼、租稅優惠鼓勵雇主提供托兒設施及托兒措施等規定，其落實母性保護、產假薪資公共化及強化國家責任等立法目的應予贊同。

有關育嬰留職停薪津貼之發放，其法源依據為本法第 16 條規

³ 徐婉寧，〈論臺灣女性勞工之產假制度〉，《月旦醫事法報告》，第 18 期，107 年 4 月，頁 9。

⁴ 我國 114 年出生數僅 107,812 人，較 113 年減少 27,044 人，減少比例高達 20.05%。而代表每位婦女一生平均生育子女數的總生育率（Total Fertility Rate, TFR），113 年為 0.89 人，114 年為 0.695 人，為全球主要經濟體最低國家。見高嘉和，台灣生育率全球最低 結婚對數破底，自由時報，115 年 4 月 6 日，第 A6 版。

⁵ 黃奕潔，台灣推 3800 億「生育福利」，能否扭轉少子化？BBC NEWS 中文，115 年 5 月 29 日，網址：<https://www.bbc.com/zhongwen/articles/c5yeznr3v4o/trad>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 12 日。

定，另本法第 2 條第 2 項亦有公務人員、教育人員及軍職人員適用及排除規定，惟對於投保職業工會之自營作業⁶或未受僱單一雇主，如雇主本人、無酬家務工作者等非典型受僱者，因非屬本法規定之受僱者，而遭排除。申言之，自營作業者創業之初，恐因營收不穩定或可課稅所得在一定金額以下，為撫育子女而無法工作，參考澳洲自營作業者如在生產前已工作滿一定期間，可課稅所得在一定金額以下，未工作者仍然得以申請育嬰留職停薪津貼制度，建議可檢視本法申請者之涵蓋範圍⁷。參酌德國和澳洲的育嬰留職停薪津貼制度中，不僅涉有基本保障額度，亦提供彈性請領機制，讓非典型勞動者可透過補充年度所得資料或工時紀錄申請，由政府直接撥款予申請人，為不符合傳統受僱資格者提供帶薪休假保障，實質回應勞動市場之彈性化並補足對非典型工作者及其他照顧勞動者之支持⁸。

爰此，為達成本草案因應國內少子女化之挑戰，積極營造安心懷孕友善生養之環境之立法目的，建議針對遭本法排除之適用對象，如雇主、自營作業者、零工經濟從業者或無固定投保身分者等，主管機關宜額外建立補充型育嬰津貼給付機制，以積極回應本草案之立法目的。

二、基於留職停薪期間勞動關係並未消滅之勞動法理，建議留職停薪期滿復職應回復其原有勞動條件，以資明確(草案第 3 條第 9 款)

本法之立法目的，係為「為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神」，惟從勞動部性別平等工作申訴受理案件顯示⁹，114 年性別平等工作措施申訴案件為 172 件

⁶ 自營作業者，指獨立從事勞動、技藝工作獲取報酬，且沒有僱用有酬人員幫同工作者。見勞動部，無一定雇主或自營作業者，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28690/87626/87641/lpsimplelist>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 10 日。

⁷ 王素鸞，〈育嬰留職停薪津貼政策的深層思考〉，《經濟前瞻》，第 198 期，110 年 11 月，頁 63。

⁸ 李坤融、謝安德，〈非典型工作者的育嬰津貼不平等—臺灣處境與他國解方〉，《社區發展季刊》，第 192 期，頁 454-456。

⁹ 勞動部，性別平等工作 3.1 申訴案件受理件數，勞動統計專網，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&funid=cross>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 2 日。

(18.3%)；按歧視類別因「規定或事先約定因結婚、懷孕、分娩或育兒時，應行離職或留職停薪」仍有 13 件 (5.8%)；按平等工作措施因產假 (15 件)、產檢假 (9 件)、安胎休養請假 (12 件) 及陪產檢及陪產假請假 (4 件) 計有 40 件 (23.3%)；育嬰留職停薪案件 71 件 (41.3%)；育嬰留職停薪復職 21 件 (12.2%)。以近 5 年數據分析，申訴受理件數逐年攀升，且集中在育嬰留職停薪、育嬰留職復職及產假 (見下表 1)。顯見即使本法自 91 年施行迄今已逾 24 年，惟性別平等工作之勞動保障仍有相當之進步空間。

表 1：性別平等工作申訴案件平等工作措施受理件數統計

年度 案件數 類別	110	111	112	113	114
產假	14	17	15	10	15
產檢假	8	3	9	5	9
安胎休養請假	12	8	9	12	12
陪產檢假及陪 產假	2	1	4	8	4
育嬰留職停薪	25	30	56	56	71
育嬰留職停薪 復職	24	19	18	27	21
生理假	30	18	32	41	43
哺乳時間	2	-	-	-	3
育兒減少工時	1	-	6	4	3
家庭照顧假	7	4	9	18	13
合 計 (件)	111	89	129	155	172

資料來源：勞動部，性別平等工作 3.1 申訴案件受理件數，勞動統計專網，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&funid=cross>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 2 日。

受僱者於育嬰留職停薪期滿後，雇主除有本法第 17 條第 1 項各款規定情形之一，並經主管機關同意者外，不得拒絕受僱者復職；依

本法第 3 條第 9 款規定：「復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」本草案則修正為育「兒」留職停薪。不過，參酌前揭性別平等工作申訴受理案件數及判決類型來看，育嬰留職停薪與育嬰留職停薪復職之爭議有增加之趨勢¹⁰。

學者分析育嬰留職停薪申請復職與契約終止之司法實務案例指出，其態樣有：資方以業務緊縮為由單方面終止勞動契約、受僱者拒赴新職後雇主單方面終止勞動契約、受僱者主張雇主違法調職而單方面終止勞動契約、受僱者另就他職經雇主視為自請辭職、受僱者未依約定方式申請復職經雇主視為自請離職、雇主拒絕復職申請後另與受僱者合意終止勞動契約、雇主以合意終止勞動契約之方式規避復職規定，各類型爭議往往涉及勞動基準法有關契約終止之相關規定，故此時須加以審酌相關之經濟性解僱法理、調職法理甚至是勞動契約終止法理，方能進一步判斷¹¹。從前揭司法實務案例顯示，包含職位、職稱、工作內容、地點、單位、薪資、津貼甚至福利等勞動契約所定勞動條件，均為判斷復職後之工作是否屬「原有工作」之標準。

對於回復原有工作之爭議，勞動部函示定義¹²，受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作、回復原職為原則，不得降低其原有勞動條件。不過，回復原有職位亦有學者認為有較未能兼顧雇主合理經營，造成勞資間在留職停薪復職議題上缺乏協商空間爭議¹³。

留職停薪期間之「留職停薪」，係指勞雇雙方合意「暫時停止勞動契約之履行」，該期間受僱者暫時停止提供勞務，可不計入工作年資計算¹⁴。從勞動法理而言，留職停薪期間勞雇間勞務與工資之主給

¹⁰ 侯岳宏，〈2016 年至 2018 年間性別工作平等法判決之回顧〉，《月旦法學雜誌》，第 298 期，109 年 3 月，頁 108。

¹¹ 李玉春，〈育嬰留停申請復職之拒絕與契約終止〉，《月旦法學雜誌》，第 280 期，107 年 9 月，頁 171-184。

¹² 見行政院勞工委員會 95 年 8 月 3 日勞動 3 字第 0950035573 號函及行政院勞工委員會 99 年 7 月 14 日勞動 3 字第 0990130965 號函。

¹³ 李玉春，同註 11，頁 171。

¹⁴ 勞動部，「育嬰留停照顧彈性化」相關問答 Q&A，115 年 3 月 20 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28284/28294/84873/post>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 9 日。

付義務暫時中止，但勞動關係之從給付義務或附隨義務並未中止，因此勞工申請復職並非重新僱用，而是原來之契約給付義務重新恢復¹⁵。換言之，留職停薪期間勞動關係並未消滅，受僱者忠誠義務及雇主之照顧及其他附隨義務亦未消滅，爰此，留職停薪期滿復職應回復原勞動契約之勞動條件，以保障勞工之工作權。

基此，為避免現行「回復原工作」之定義不夠明確，並強調本法留職停薪期滿復職應回復原勞動契約之勞動條件，建議本草案第3條第9款之復職定義，應修正為「復職：指回復受僱者申請育兒留職停薪時之原有工作及勞動條件」，以資明確。

三、參酌國際勞工組織公約、歐盟規定及 OECD 各國情形，允宜延長分娩產假為 14 週，以符合國際產假保護標準（草案第 15 條第 1 項、第 2 項）

本法現行產假期間規定為 8 星期（週），並依勞動基準法第 50 條第 2 項規定，停止工作期間工資照給。本草案第 15 條則予延長至 12 星期（週），第 9 星期（週）至第 12 星期（週）之薪資則得由雇主向中央主管機關申請補助。

基於女性懷孕生育予以保護之母性保護制度，國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）早於 1919 年制定，並於 1952 年修訂為第 103 號公約，2000 年重新訂定第 183 號母性保護公約（Maternity Protection Convention, 2000 No.183）。依 ILO 第 183 號公約¹⁶第 4 條規定，公約所適用之女性有權享有不少於 14 週之產假；出於對保護母親及兒童健康考量，產假應包括產後強制休假 6 週時間。ILO 第 191 號建議書（R191-Maternity Protection Recommendation, 2000 No.191）則進一步建議，成員國應努力將 183

¹⁵ 吳姿慧，〈我國育嬰留職停薪制度申請要件及程序之檢討：兼論育嬰之本質及責任〉，《臺北大學法學論叢》，第 98 期，105 年 06 月，頁 103-107。

¹⁶ International Labour Organization (ILO), C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), Retrieved From: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183, Last Retrieved: 2026/6/2.

號公約第 4 條所述的產假延長為至少 18 週，並提高現金津貼至其原收入之全額薪資¹⁷。歐盟關於引入促進孕婦及近期生產或哺乳工作場所安全與健康改善措施指令（COUNCIL DIRECTIVE 92/85/EEC）第 8 條則建議，成員國應採取必要措施，確保勞工依法享有分娩前後至少 14 週連續產假；產假必須包括至少 2 週的強制產假安排¹⁸。

以經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）2025 年最新統計資料來看，有薪產假（maternity leave）平均為 18.4 週，歐盟則為 21.5 週¹⁹，重要國家之實施情形彙整如下：

表 2：OECD 重要國家有薪產假（maternity leave）實施情形統計表

國家	期間（週）	平均支付率（%）	相當全額薪資期間（週）
希臘	56	59.5	33.3
匈牙利	24	100	24
波蘭	20	100	20
盧森堡	20	100	20
智利	18	100	18
挪威	18	97.4	17.5
捷克	28	62.6	17.5
義大利	21.7	80	17.4
法國	16	100	16
奧地利	16	100	16

¹⁷ International Labour Organization (ILO), R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191), Retrieved From: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO, Last Retrieved: 2026/6/8.

¹⁸ European Commission, Work-life balance, 2019/06/13, Retrieved From: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/;ELX_SESSIONID=ZS9xJQxC1pPq1hkGyypG8GVJbL0XFS1q1vMgd8Qp1rGQcG57tCv!-1975213308?uri=CELEX:31992L0085, Last Retrieved: 2026/1/22.

¹⁹ The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), OECD Family Database, Child-related leave: PF2.1 Key characteristics of parental leave systems, Retrieved From: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, Last Retrieved: 2026/6/8.

荷蘭	16	100	16
西班牙	16	100	16
土耳其	16	100	16
以色列	15	100	15
德國	14	100	14
英國	39	29.9	11.7
丹麥	22	49.7	10.9
韓國	12.9	81.9	10.5
瑞典	12.9	77.6	10
日本	14	67	9.4
芬蘭	6.7	84.8	5.7
加拿大	16	36.1	5.8

資料來源：The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), OECD Family Database, Child-related leave, Retrieved From: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, Last Retrieved: 2026/6/8.

研究指出，產後婦女心理狀態與產假長短有顯著關聯，產後 6 週即返回職場之婦女較產後 12 至 14 週返回職場者，有較高之心理負荷²⁰。參酌 ILO 第 183 號母性保護公約第 4 條規定，女性有權享有不少於 14 週之產假（第 191 號建議書為 18 週），歐盟指令規定建議之 14 週產假及 OECD 重要國家有薪產假實施情形，爰建議宜延長分娩產假為 14 週，以符合國際產假保護標準。

四、基於多胞胎妊娠之危險性、產後恢復時間及嬰兒照顧壓力，建議 明定多胞胎妊娠者之分娩產假、產檢假、其配偶陪產檢及陪產假 期間（草案第 15 條第 1 項、第 5 項及第 6 項）

本草案係行政院為建構更友善的生養環境，落實「照顧不離職」，

²⁰ 郭金國、戴建耘、李政儒，〈由國際勞動公約探討我國產假保障制度之研究〉，《技術及職業教育學報》，第 9 卷，第 1 期，114 年 8 月，頁 91。

及因應國內少子女化之挑戰，積極營造安心懷孕友善生養環境之目的，除友善職場外，政府對於不孕症家庭，亦將加碼人工生殖補助²¹。雖然自然受孕約有 1/80 是雙胞胎，而三胞胎機率約僅有 1/6400²²，但人工協助生殖技術的發達及促進排卵藥物的使用，可能因此增加多胞胎妊娠機率，治療過程中也可能發生卵巢過度反應症候群之併發症。

根據統計，我國 112 年多胞胎比例為 3.67%²³，但本國及人工生殖治療活產週期多胞胎率為 13.8%（雙胞胎為 13.7%）；治療週期中 14.1% 活產週期為多胞胎生產；共誕生 11,658 名嬰兒；且產婦年齡越高，多胞胎比例越高（45 至 49 歲為 19.19%、大於 50 歲為 21.82%）²⁴，且占當年度活產嬰兒數達 8.6%²⁵。

多胞胎妊娠指子宮內有超過一個以上的胎兒，臨床上多歸類於高危險妊娠領域，母親及胎兒在懷孕期間或生產時產生併發症之機率亦較高，且其危險性隨著胎數增加而提高。孕婦多胞胎妊娠及生產較單胎懷孕容易出現早產、貧血、子癇前症(妊娠毒血症)、妊娠糖尿病、子宮內生長遲滯、羊水過多症、早期破水、胎位不正與臍帶垂落、高血壓、產前或產後出血、敗血症等併發症風險，甚至導致家庭、社會與經濟等方面的問題²⁶。且懷孕早期如有多胞胎，約有 3-7% 流產機率；另如出生胎兒體重較輕、早期破水、母體凝血功能不良、感染甚至敗血症死亡等，新生兒早產、低體重及新生兒缺陷或死亡方面均有

²¹ 行政院新聞傳播處，卓揆：推動「台灣人口對策新戰略」加補助、減負擔、多彈性、增照顧 全方位支持育兒家庭，115 年 5 月 28 日，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/0118d7bc-9cb0-4291-8a5e-4ccd1be90771>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 6 日。

²² 林易奇，如何避免多胞胎懷孕，長庚醫療財團法人，網址：https://www1.cgmh.org.tw/intr/intr4/c8710/C3/Content/Content3/C3_3_314.htm，最後瀏覽日期：115 年 6 月 6 日。

²³ 衛生福利部國民健康署，《中華民國 112 年出生通報統計年報》，臺北市：衛生福利部國民健康署，113 年 9 月 1 日，頁 13。

²⁴ 衛生福利部國民健康署，《112 年人工生殖施行結果分析報告雙語版》，臺北市：衛生福利部國民健康署，114 年 12 月 9 日，頁 9、11、38。

²⁵ 我國 112 年嬰兒出生數為 135,614 人。衛生福利部國民健康署，同註 23，頁 1。

²⁶ 奇美醫院婦產部，多胞胎妊娠之併發症，114 年 12 月，網址：https://www.chimei.org.tw/main/cmh_department/59012/info/7720/57720142.html，最後瀏覽日期：115 年 6 月 8 日。

較高的危險性²⁷。醫師也指出，單胎早產率僅 9-10%，而雙胞胎有 51%在 37 週前早產，極早產（小於 32 週）風險雙胞胎機率約 10-15%，三胞胎達 41%。多胞胎孕婦發生嚴重產前併發症的機率是一般單胞胎孕婦的 4 倍，子癇前症與妊娠高血壓發生率高達 20-30%，單胎僅 5-8%；妊娠糖尿病為 7-10%，是單胎 2-4%的 2 倍以上；更嚴重的是產後出血，多胞胎發生率比單胎高出 2-31 倍。另胎兒生長遲緩比例中，雙胞胎占 25-30%，單胎僅 10%；腦性麻痺風險有倍增，雙胞胎每千例有 13 例，三胞胎 45 例，單胎僅 2.3 例²⁸。顯見多胞胎妊娠之女性及胎兒更需照顧，宜適度延長其產假及產檢假時間，俾協助其產前保健及產後恢復。

參酌韓國勞動標準法（근로기준법）第 74 條規定略以，雇主應提供孕婦生產前後 90 天產假，其中早產兒 100 天，同時懷孕兩名或以上子女為 120 天；產後休假期必須至少連續 45 天，如果同時懷孕兩名或以上子女則為 60 天；雇主應支付前 60 天產假之薪資，若同時懷孕兩名或以上子女則為 75 天²⁹。另參考日本勞動基準法第 65 條第 1 項規定³⁰，女性產前 6 週，若為多胞胎則為 14 週內申請產假，雇主

²⁷ 衛生福利部，多胞胎問題多！政府人工生殖法規解套，103 年 2 月 19 日，網址：<https://www.mohw.gov.tw/cp-2652-22382-1.html>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 8 日。

²⁸ 周佩怡，多胞胎懷孕易致母嬰不健康，比國研究：投資「此事」比治療多胞胎划算，HEHO，114 年 7 月 28 日，網址：<https://heho.com.tw/archives/362543>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 8 日。

²⁹ 근로기준법 제 74 조(임산부의 보호): 「① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90 일(미숙아를 출산한 경우에는 100 일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120 일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60 일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. ……② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제 1 항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60 일) 이상이 되어야 한다. ……④ 제 1 항부터 제 3 항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75 일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 18 조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ……」

³⁰ 労働基準法第六十五条: 「①使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。②使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務

不得拒絕，均充分考量多胞胎妊娠之狀況而酌予延長產假時間，基於多胞胎孕婦發生嚴重產前高危險妊娠併發症之機率較高，而需較多之產前休養及產後恢復時間，且多胞胎嬰兒照顧時間之壓力亦倍增等狀況，建議參酌日本、韓國之立法經驗及 ILO 第 191 號建議書之產假建議期間，明定多胞胎妊娠者之產假、產檢假、其配偶陪產檢及陪產假期間，並建議酌予延長一定之期間。

五、建議明定以本法第 17 條第 1 項規定之適用情形為雇主無法使受僱者分娩產假提前銷假之正當事由（草案第 15 條第 2 項）

依消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第 11 條第 2 點規定：「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：……(b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；……」ILO 第 183 號公約第 8 條亦明定，須保障女性在其產假結束後返回同職位或工資相同職位之權利。ILO 第 191 號建議書也強調，女性有權在產假結束後恢復原職位或同等薪資。

按本草案第 15 條第 2 項規定：「受僱者於分娩產假第九星期至第十二星期之期間內，有工作意願，且經醫師評估健康恢復者，得申請提前銷假，雇主除有正當事由，無法使受僱者提前回復工作外，應予同意。」，係規範女性勞工產後第 9 週至第 12 週經醫師認定生產恢復健康時之申請復職及雇主得予拒絕條件，惟但書規定雇主無法使受僱者提前銷假之「正當事由」為何？似並無明確之規定。

依本草案第 15 條第 2 項之立法說明，係參考日本勞動基準法第 65 條規定，產後一定期間經醫師認定生產健康恢復時，雇主除有正當事由，無法使受僱者提前回復工作外(例如第 17 條申請復職所列情形等)，應予同意其提前銷假。學者指出，懷孕歧視屬就業歧視，多

に就かせることは、差し支えない。③使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。」

集中於人事考評、留職停薪與解僱三方面，態樣包括減職、降調、減薪、不利考績、調職、解僱等，懷孕受僱者常因受到雇主壓力而被迫主動辦理留職停薪，甚至解僱受僱者案例屢見不鮮³¹。產假屬於暫時性中斷就業性質，為保障重返職場的就業安全，宜設有明確規範³²。爰此，受僱者產後第 9 週至第 12 週經醫師認定生產恢復健康申請提前銷假時，為避免雇主不讓勞工回復原職，或是恣意調整其職務，宜針對所謂「正當事由」予以明定。

參酌本法第 17 條第 1 項規定：「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：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。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。」已有明確規定，建議將所定情形明定為本草案第 15 條第 2 項之適用範圍。

綜上，基於消除對婦女一切形式歧視公約、ILO 第 183 號公約第 8 條及本法第 1 條第 1 項規定：「為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」並參酌本法第 3 條第 9 款及第 17 條第 1 項規定之適用情形，為達成本法保障性別地位實質平等，避免資方利用經濟上之優勢地位使勞方非自願性同意接受變更勞動條件之立法目的³³，並強化回復原職及勞動條件之旨意，建議修正本草案第 15 條第 2 項規定：「受僱者於分娩產假第九星期至第十四星期之期間內，有工作意願，且經醫師評估健康恢復者，得申請提前銷假，雇主除有第十七條第一項所定情形，無法使受僱者提前回復原有工作及勞動條件外，應予同意。」

³¹ 李政儒、王瓊琳、郭晉源，〈探討臺灣就業安全體系提供母性產假週期人力資源機制之研究〉，《工業安全衛生月刊》，112 年 5 月，頁 40、42-44。

³² 李政儒，郭晉源，《我國產假權益保障制度研究》，新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所，108 年 6 月，頁 22。

³³ 司法院法學資料檢索系統，臺灣新北地方法院 108 年度勞小上字第 1 號民事判決，108 年 1 月 7 日，網址：<https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 14 日。

六、配合本草案第 15 條第 2 項明定雇主無法使受僱者提前回復工作之正當事由，修正援引條次及適用情形（草案第 17 條）

本草案第 17 條係規定第 16 條受僱者於育兒留職停薪期滿後申請復職之雇主得予拒絕條件，並須經主管機關同意。基此，本草案第 17 條規定之適用範圍僅為育兒留職停薪期滿後申請復職時。

按本報告前為避免雇主無法使受僱者提前銷假之「正當事由」產生爭議，並達成本法保障性別地位實質平等，避免資方利用經濟上之優勢地位使勞方非自願性同意接受變更勞動條件之立法目的，建議本草案第 15 條第 2 項明定以本法第 17 條第 1 項規定之適用情形為雇主無法使受僱者於分娩產假後第 9 週至第 12 週經醫師認定生產恢復健康時申請提前銷假之正當事由，爰建議本草案第 17 條規定之援引條次及適用情形亦應配合修正。

綜上，配合本草案第 15 條第 2 項修正，建議修正本草案第 17 條規定：「第十五條第二項及第十六條受僱者於分娩產假期間申請提前銷假或育兒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：一、歇業、虧損或業務緊縮。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓。三、不可抗力暫停工作在一個月以上。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（第 1 項）。雇主因前項各款原因未能使受僱者提前銷假或復職時，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（第 2 項）。」

七、法案性別與人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第 3 點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之

評估。(五)除廢止案外，應進行性別影響評估。……」，草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄二）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

肆、結論

本草案係因應國內少子女化之挑戰，積極營造安心懷孕友善生養之環境，促進家庭內性別分工之平等，鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任。茲就行政院提案之相關內容進行研析，並就其性別與人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員問政及審查法案參考：

- 一、本草案落實母性保護制度、產假薪資公共化及強化國家責任之立法目的應予贊同，惟針對遭本法適用對象排除者，建議主管機關宜額外建立補充型育嬰津貼給付機制。
- 二、基於留職停薪期間勞動關係並未消滅之勞動法理，建議留職停薪期滿復職應回復其原有勞動條件，以資明確。
- 三、參酌國際勞工組織公約、歐盟規定及 OECD 各國情形，允宜延長分娩產假為 14 週，以符合國際產假保護標準。
- 四、基於多胞胎妊娠之危險性、產後恢復時間及嬰兒照顧壓力，建議明定多胞胎妊娠者之分娩產假、產檢假、其配偶陪產檢及陪產假期間。
- 五、建議明定以本法第 17 條第 1 項規定之適用情形為雇主無法使受僱者分娩產假提前銷假之正當事由。
- 六、配合本草案第 15 條第 2 項明定雇主無法使受僱者提前回復工作之正當事由，修正援引條次及適用情形。

伍、條文對照表

行政院函送本院審議之「性別平等工作法部分條文修正草案」，共計修正 8 條，新增 1 條。本報告經研析後，建議修正 3 條（第 3 條、第 15 條、第 17 條）。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

性別平等工作法部分條文修正草案條文對照表

行政院提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、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，不適用之。</p> <p>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。</p> <p>本法於雇主依勞動基準法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</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、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，不適用之。</p> <p>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。</p> <p>本法於雇主依勞動基準法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</p>	<p>一、考量依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，不適用現行第十六條及第十七條有關育嬰留職停薪之規定，本次增訂第十六條之一有關育兒假之規定，亦應排除適用，爰修正第四項但書。另酌作文字修正。</p> <p>二、第一項至第三項及第五項未修正。</p>

<p>至第十七條之規定，不適用之。</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>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>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、實習生：指公立或經立案</p>	<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、實習生：指公立或經立案</p>	<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇</p> <p>四、實習生：指公立或經立案</p>	<p>行政院說明：</p> <p>為配合第十六條修正，將第九款育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪。</p> <p>本報告說明：</p> <p>留職停薪期間之「留職停薪」，係指勞雇雙方合意「暫時停止勞動契約之履行」，該期間受僱者暫時停止提供勞務，惟留職停薪期間勞動關係並未消滅，爰留職停薪期滿復職應回復原勞動契約之勞動條件，以保障受僱者之工作權。為資明確，爰為第九款文字修正。</p>

<p>之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>九、復職：指回復受僱者申請育兒留職停薪時之原有工作。</p>	<p>之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>九、復職：指回復受僱者申請育兒留職停薪時之原有工作<u>及勞動</u></p>	<p>之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。</p>	
---	--	---	--

	條件。		
<p>第十五條 僱主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>十二</u>星期；<u>妊娠三個月以上流產者</u>，應使其停止工作，給予產假四星期；<u>妊娠二個月以上未滿三個月流產者</u>，應使其停止工作，給予產假一星期；<u>妊娠未滿二個月流產者</u>，應使其停止工作，給予產假五日。<u>勞動基準法第五十條第一項關於產假之事項，適用本項規定。</u></p> <p><u>受僱者於分娩產假第九星期至第十二星期之期間內，有工作意願，且經醫師評估健康恢復者，得申請提前銷假，僱主除有正當事由，無法使受僱者提前回復工作外，應予同意。</u></p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定；<u>僱主依勞動基準法第五十條第二項規定給付受僱者下列</u></p>	<p>第十五條 僱主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>十四</u>星期；<u>多胞胎妊娠者，給予產假十八</u>星期；<u>妊娠三個月以上流產者</u>，應使其停止工作，給予產假四星期；<u>妊娠二個月以上未滿三個月流產者</u>，應使其停止工作，給予產假一星期；<u>妊娠未滿二個月流產者</u>，應使其停止工作，給予產假五日。<u>勞動基準法第五十條第一項關於產假之事項，適用本項規定。</u></p> <p><u>受僱者於分娩產假第九星期至第十四星期之期間內，有工作意願，且經醫師評估健康恢復者，得申請提前銷假，僱主除有第十七條第一項所定情形，無法使受僱者提前回復原有工作及勞動條件外，應予同意。</u></p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法</p>	<p>第十五條 僱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；<u>妊娠三個月以上流產者</u>，應使其停止工作，給予產假四星期；<u>妊娠二個月以上未滿三個月流產者</u>，應使其停止工作，給予產假一星期；<u>妊娠未滿二個月流產者</u>，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，僱主應給予產檢假七日。</p> <p>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，僱主應給予陪產檢及陪產假七日。</p> <p>產檢假、陪產檢及陪產假期</p>	<p>行政院說明：</p> <p>一、參考實證研究報告分析，有薪且較長之產假，可有效減輕與降低產後壓力及憂鬱發生機率，同時為有利母體恢復及育嬰安排，爰將第一項規定女性受僱者分娩前後，僱主應給予之產假，由八星期延長至十二星期。另考量本法為勞動基準法之特別法，因該法第五十條第一項亦有產假事項之規定，爰於第一項增列該法關於產假之事項適用第一項規定，由第一項規定代之；至於產假期間工資給付規定，仍依該法第五十條第二項規定辦理。</p> <p>二、另參考日本勞動基準法第六十五條規定，產後一定期間經醫師認定生產健康恢復時，僱主</p>

<p><u>各款薪資後，得向中央主管機關申請補助：</u></p> <p><u>一、分娩產假逾八星期之薪資。</u></p> <p><u>二、妊娠未滿三個月流產者之產假一星期或五日之薪資。</u></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，雇主應給予產檢假七日。</p> <p>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩前後，雇主應給予陪產檢及陪產假<u>十四日</u>。</p> <p>產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p> <p>雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應</p>	<p>令之規定；雇主依勞動基準法第五十條第二項規定給付受僱者下列各款薪資後，得向中央主管機關申請補助：</p> <p>一、分娩產假逾八星期之薪資。</p> <p>二、妊娠未滿三個月流產者之產假一星期或五日之薪資。</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，雇主應給予產檢假七日；<u>多胞胎妊娠者為九日</u>。</p> <p>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩前後，雇主應給予陪產檢及陪產假<u>十四日</u>；<u>其配偶為多胞胎妊娠及分娩者為十八日</u>。</p> <p>產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p> <p>雇主依前項</p>	<p>間，薪資照給。</p> <p>雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。</p> <p>前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p>	<p>除有正當事由，無法使受僱者提前回復工作外(例如第十七條申請復職所列情形等)，應予同意其提前銷假，爰增訂第二項規定。</p> <p>三、現行第二項移列為第三項。配合勞動基準法產假事項適用第一項規定，針對雇主依勞動基準法第五十條第二項所增加應給付之薪資，包含逾八星期分娩產假及妊娠未滿三個月流產產假，在考量我國百分之九十九為中小微企業，為不增加雇主負擔，增訂雇主得向中央主管機關申請補助，由政府編列經費支應，以符合產假薪資公共化。</p> <p>四、現行第五項移列為第六項，並將陪產檢及陪產假由七日修正為十四日，以促使受僱者於其</p>
---	---	--	---

<p>給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。</p> <p><u>第三項及前項</u>補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p>	<p>規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。</p> <p>第三項及前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p>		<p>配偶妊娠期間及分娩前後參與陪伴，及共同分擔初生嬰兒之親職照顧義務，增進性別平權。</p> <p>五、現行第八項移列為第九項，並配合新增第三項補助規定，定明該補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p> <p>六、現行第三項、第四項、第六項及第七項移列為第四項、第五項、第七項及第八項，內容未修正。</p> <p>本報告說明：</p> <p>一、依國際勞工組織（ILO）第一八三號母性保護公約（Maternity Protection Convention）第四條規定，公約所適用之女性有權享有不少於十四週之產假，參酌經濟合作暨發展組織（OECD）有薪產</p>
---	--	--	--

			<p>假平均為十八點四週，歐盟為二十一點五週，法國、奧地利、荷蘭、西班牙等國相當全額薪資產假均達十四週以上，爰基於母性保護制度及兒童健康考量，宜延長分娩產假至十四星期。</p> <p>二、多胞胎妊娠指子宮內有超過一個以上的胎兒，臨床上多歸類於高危險妊娠領域，母親及胎兒在懷孕期間或生產時產生併發症之機率亦較高，且其危險性隨著胎數增加而提高。基於多胞胎妊娠之危險性、產後恢復時間及嬰兒照顧壓力，宜適度延長其產假及產檢假時間，俾協助其產前保健及產後恢復，參酌日本、韓國之立法經驗及 ILO 第一九一號建議書之產假建</p>
--	--	--	---

			<p>議期間，明定多胞胎妊娠者之產假、產檢假、其配偶陪產檢及陪產假期間，並酌增多胞胎妊娠及分娩者之產假期間為十八星期；產檢假為九日；其配偶陪產檢及陪產假為十八日。爰為第一項、第五項及第六項修正。</p> <p>三、依消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第十一條第二點（b）及 ILO 第一八三號公約第八條規定，須保障女性在其產假結束後返回同職位或工資相同職位之權利。為避免雇主不讓勞工回復原職及勞動條件，或是恣意調整其職務，明定以本法第十七條第一項規定之適用情形為雇主無法使受僱者提前銷假之正當事由，並參考第</p>
--	--	--	--

			三條第九款定義酌作文字修正，以強化回復原職及勞動條件之旨意，爰為第二項修正。
<p>第十六條 受僱者任職滿六個月後，<u>為撫育六歲以下子女</u>，得申請育兒留職停薪，期間至該子女滿<u>七歲</u>止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育兒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>受僱者於育兒留職停薪期間，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>育兒留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p>	(無修正意見)	<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。</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>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。</u></p> <p>育嬰留職停</p>	<p>一、為因應國內少女化之挑戰，確實回應受僱者對於兼顧工作與育兒之期待，參考兒童及少年福利與權益保障法第五十一條規定「父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，不得使六歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧。」，爰修正第一項規定，將育嬰留職停薪之子女年齡提高至六歲以下，並將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪，以符實際。</p> <p>二、配合第一項修正，第二項酌作文字修正。</p> <p>三、現行第三項及第</p>

		<p>薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p><u>育嬰留職停薪實施辦法</u>，由中央主管機關定之。</p>	<p>五項移列至修正條文第十六條之一併同規範，爰予刪除。</p> <p>四、現行第四項移列為第三項，並配合第一項酌作文字修正。</p>
<p>第十六條之一 <u>受僱者任職滿六個月後，有六歲以下子女，因生病、停托、停課、預防接種疫苗或其他事由須親自照顧者，得請育兒假。</u></p> <p><u>前項受僱者請育兒假之日數，於每一子女不得超過六十日。育兒假之日數，併入前條育兒留職停薪期間計算。</u></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前二項及前條第一項規定，申請<u>育兒假及育兒留職停薪。</u></p> <p><u>受僱者請育兒假，得依前條第三項各該法律所定保險年資及子</u></p>	(無修正意見)	<p>第十六條第三項及第五項</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<u>育嬰留職停薪。</u></p> <p><u>育嬰留職停薪實施辦法</u>，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、參考衛生福利部「一百十三年十五至六十四歲婦女生活狀況調查報告」，有百分之二十一點六勞工曾因婚育或照顧等原因離職三個月以上。又勞動部於一百十五年一月一日實施「以日為單位」之彈性育嬰留職停薪，申請人數持續攀升，男性參與育兒之比例更大幅提升。爰參照日本子女照顧假之規定，於第一項定明受僱者於所定事由或其他事由須親自照顧六歲以下子女者，得請育兒假。另育兒假期間僱傭關係仍持續維持，與育兒留職</p>

<p><u>女年齡之條件，請領育兒留職停薪津貼，且併入育兒留職停薪津貼期間計算。</u></p> <p><u>育兒留職停薪與育兒假之申請方式、程序、請假期限及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u></p>			<p>停薪契約關係中止不同，雇主仍應為受僱者參加原有之社會保險，併予敘明。</p> <p>二、育兒假申請日數，參考現行規定，子女三歲前以「日」為單位之育嬰留職停薪，合併以三十日為限，爰於第二項前段定明受僱者有六歲以下子女，每一子女得請六十日育兒假。另考量育兒假係由育嬰留職停薪以日申請制度調整而來，爰於第二項後段定明受僱者育兒假之日數併入育兒留職停薪期間計算，並於第四項定明育兒假請領育兒留職停薪津貼之條件及併入育兒留職停薪津貼期間計算。例如請育兒假之勞工應符合就業保險法所定被保險人申請育兒留職</p>
---	--	--	--

			<p>停薪津貼之保險年資及子女年齡條件，始可請領該津貼。</p> <p>三、為積極保障受僱者及收養子女權益，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，亦得依第一項及第二項規定請育兒假，又考量修正條文第十六條亦有該等受僱者得申請育兒留職停薪之規定，爰將現行第十六條第三項移列至第三項併同規範。</p> <p>四、現行第十六條第五項移列至第五項，修正定明受僱者依修正條文第十六條及本條申請育兒留職停薪與育兒假之申請方式、程序、請假期限及其他相關事項之辦法，由中央主</p>
--	--	--	---

			管機關定之。
<p>第十七條 <u>第十六</u>條受僱者於育兒留職停薪期滿後，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。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上。</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。</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 <u>第十五</u>條第二項及<u>第十六</u>條受僱者於<u>分娩</u>假期間申請<u>提前銷假</u>或育兒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。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上。</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。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者<u>提前銷假</u>或復職時，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>行政院說明：</p> <p>一、第一項配合修正條文第十六條及第十六條之一，將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪，並修正援引之條次及酌作文字修正。</p> <p>二、第二項未修正。</p> <p>本報告說明：</p> <p>配合本草案第十五條第二項明定雇主無法使受僱者提前回復工作之正當事由，爰修正第一項及第二項。</p>
<p>第二十一條 受僱者依<u>第十四</u>條至<u>前</u>條規定為請求時，雇主不得拒</p>	<p>(無修正意見)</p>	<p>第二十一條 受僱者依<u>前</u>七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p>	<p>一、配合修正條文第十六條之一之增訂，爰修正第一項，定明受僱</p>

<p>絕。</p> <p>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>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>者依第十四條至第二十條規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>二、第二項未修正。</p>
<p>第二十三條之一 雇主提供托兒設施或托兒措施者，得就其支出金額之百分之二百限度內，自其支出當年度所得額中減除。</p> <p>前項托兒設施或托兒措施之適用對象、支出範圍、所得額定義與減除方式、申請期限、申請程序、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由中央主管機關會同財政部定之。</p> <p>中華民國○年○月○日修正之第一項租稅優惠施行期間，自一百十六年一月一日起至一百二十五年十二月三十一日止。</p>	<p>(無修正意見)</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、為鼓勵雇主建立友善育兒職場環境，中央主管機關依第二十三條及該條第三項授權訂定之哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法規定，就雇主提供托兒設施或適當之托兒措施者，給予經費補助。惟考量雇主辦理相關友善受僱者之托兒設施或托兒措施，其支出扣除政府依第二十三條提供之經費補助，尚需負擔部分支出，為強化托育之支持力道，爰於第一項定明雇主（包括營利事業、事務所、醫療院所等）提供托兒設施或托</p>

			<p>兒措施，得就該支出金額之百分之二百限度內，自其支出當年度所得額中減除。</p> <p>三、第二項授權中央主管機關會同財政部訂定第一項托兒設施或托兒措施之適用對象、支出範圍、所得額定義與減除方式、申請期限、申請程序、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法。</p> <p>四、依納稅者權利保護法第六條第一項規定，租稅優惠應明定實施年限並以達成合理之政策目的為限，爰於第三項定明第一項租稅優惠實施年限為十年。</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，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條、一百十一</p>	(無修正意見)	<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，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十</p>	<p>一、本次修正本法涉及層面甚廣，兼有授權法規須訂定，且公、私部門均應配合整備，宜有適當因應時間，爰修正第二項，定明</p>

<p>年一月十二日修正公布之條文及○年○月○日修正之條文施行日期，由行政院定之；一百十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。</p>		<p>一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。</p>	<p>本次修正條文之施行日期由行政院定之。另鑒於法律案經總統公布後，其公布日期為一般民眾所周知，較立法院三讀日期易於查閱，爰將立法院三讀日期修正為總統公布日期。</p> <p>二、第一項未修正。</p>
--	--	---	---

參考文獻

一、政府關係文書

1. 立法院第11屆第5會期第13次會議議案關係文書(院總第20號 政府提案第11021785號)，115年6月5日。

二、書籍

1. 行政院法規會編輯，《行政機關法制作業實務》，6版，臺北市：行政院，109年7月。
2. 衛生福利部國民健康署，《中華民國112年出生通報統計年報》，臺北市：衛生福利部國民健康署，113年9月1日。
3. 衛生福利部國民健康署，《112年人工生殖施行結果分析報告雙語版》，臺北市：衛生福利部國民健康署，114年12月9日。
4. 李政儒，郭晉源，《我國產假權益保障制度研究》，新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所，108年6月。

三、期刊論文

1. 王素彎，〈育嬰留職停薪津貼政策的深層思考〉，《經濟前瞻》，第198期，110年11月，頁60-65。
2. 李玉春，〈育嬰留停申請復職之拒絕與契約終止〉，《月旦法學雜誌》，第280期，107年9月，頁169-184。
3. 李政儒、王瓊琳、郭晉源，〈探討臺灣就業安全體系提供母性產假週期人力資源機制之研究〉，《工業安全衛生月刊》，112年5月，頁37-57。
4. 李坤融、謝安德，〈非典工作者的育嬰津貼不平等—臺灣處境與他國解方〉，《社區發展季刊》，第192期，頁443-458。
5. 吳姿慧，〈我國育嬰留職停薪制度申請要件及程序之檢討：兼論育嬰之本質及責任〉，《臺北大學法學論叢》，第98期，105年06月，

頁 85-135。

6. 侯岳宏，〈2016 年至 2018 年間性別工作平等法判決之回顧〉，《月旦法學雜誌》，第 298 期，109 年 3 月，頁 100-112。
7. 郭金國、戴建耘、李政儒，〈由國際勞動公約探討我國產假保障制度之研究〉，《技術及職業教育學報》，第 9 卷，第 1 期，114 年 8 月，頁 77-108。

四、網路資源

1. 司法院法學資料檢索系統，臺灣新北地方法院 108 年度勞小上字第 1 號民事判決，108 年 1 月 7 日，網址：<https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 14 日。
2. 行政院新聞傳播處，卓揆：推動「台灣人口對策新戰略」加補助、減負擔、多彈性、增照顧 全方位支持育兒家庭，115 年 5 月 28 日，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/0118d7bc-9cb0-4291-8a5e-4ccd1be90771>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 6 日。
3. 周佩怡，多胞胎懷孕易致母嬰不健康，比國研究：投資「此事」比治療多胞胎划算，HEHO，114 年 7 月 28 日，網址：<https://heho.com.tw/archives/362543>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 8 日。
4. 林易奇，如何避免多胞胎懷孕，長庚醫療財團法人，網址：https://www1.cgmh.org.tw/intr/intr4/c8710/C3/Content/Content3/C3_3_314.htm，最後瀏覽日期：115 年 6 月 6 日。
5. 奇美醫院婦產部，多胞胎妊娠之併發症，114 年 12 月，網址：https://www.chimei.org.tw/main/cmh_department/59012/info/7720/57720142.html，最後瀏覽日期：115 年 6 月 8 日。
6. 勞動部，性別平等工作 3.1 申訴案件受理件數，勞動統計專網，網

- 址：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&funid=cross>，最後瀏覽日期：115年6月6日。
7. 勞動部，「育嬰留停照顧彈性化」相關問答 Q&A，115年3月20日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28284/28294/84873/post>，最後瀏覽日期：115年6月9日。
 8. 衛生福利部，多胞胎問題多！政府人工生殖法規解套，103年2月19日，網址：<https://www.mohw.gov.tw/cp-2652-22382-1.html>，最後瀏覽日期：115年6月8日。
 9. 韓國國家法律資訊中心（국가법령정보센터），勞動標準法（근로기준법），網址：<https://www.law.go.kr/%25EB%25B2%2595%25EB%25A0%25B9/%25EA%25B7%25BC%25EB%25A1%259C%25EA%25B8%25B0%25EC%25A4%2580%25EB%25B2%2595>，最後瀏覽日期：115年6月10日。
 10. e-GOV 法令檢索，勞働基準法（昭和二十二年法律第四十九号），網址：<https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC0000000049/>，最後瀏覽日期：115年6月6日。
 11. International Labour Organization (ILO), C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), Retrieved From: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183, Last Retrieved: 2026/5/29.
 12. International Labour Organization (ILO), R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191), Retrieved From: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO, Last Retrieved: 2026/6/8.
 13. The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), OECD Family Database, Child-related leave: PF2.1

Key characteristics of parental leave systems, Retrieved
From:
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, Last Retrieved: 2026/6/8.

附錄一：「性別平等工作法部分條文修正草案」評估報告（初稿）書
面審查意見及參採情形

勞動部：

（本報告於6月18日截稿時，尚未回覆意見）

賴研究員怡瑩：

一、本報告第二點建議有關留職停薪期滿復職應回復其原有勞動條件，本草案第3條第9款規定：「復職：指回復受僱者申請育兒留職停薪時之原有工作」。基於勞動條件為勞動者與雇主約定提供勞動力時，在職場上所能獲得的各項待遇、權益與義務的總和。這不僅涵蓋實質的薪資與工時，更包含所有與工作環境及身心保障相關的各項規範，屬於勞動契約不可或缺的核心內容。因之，受僱者回復「原有工作」，自當回復原有之勞動條件，所提建議是否有其必要，似宜斟酌。

二、本報告第四點建議有關回復其原有勞動條件部分，亦併請斟酌。

參採情形：

一、第一點意見，依相關司法實務案例，包含職位、職稱、工作內容、地點、單位、薪資、津貼甚至福利等勞動契約所定勞動條件，均為判斷復職後之工作是否屬「原有工作」之標準，爰易有回復原有工作之爭議。為解決此爭議，勞動部曾函示，受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作、回復原職為原則，不得降低其原有勞動條件。另從勞動法理觀之，留職停薪期間勞動關係並未消滅，受僱者忠誠義務及雇主之照顧及其他附隨義務亦未消滅，爰此，留職停薪期滿復職應回復原勞動契約之勞動條件，以保障勞工之工作權。為避免現行「回復原工作」之定義不夠明確，並強調本法留職停薪期滿復職應回復原勞動契約之勞動條件，爰維持本報告意見。

二、第二點意見，參酌 ILO 第 183 號公約第 8 條及 ILO 第 191 號建議

書，女性有權在產假結束後恢復原職位或同等薪資。爰為達成本法保障性別地位實質平等，避免資方利用經濟上之優勢地位使勞方非自願性同意接受變更勞動條件之立法目的，並避免現行「回復原工作」之定義不夠明確，宜強調應回復原職及原勞動契約之勞動條件，爰維持本報告意見。

黃副研究員薇蓉：

- 一、本報初稿充分研析德國、澳洲等國在非典型勞動者育嬰津貼給付機制具有彈性作為之國家立法例及我國現行法規制度，復從「落實母性保護制度與產假薪資公共化」、「補足遭本法排除之適用對象所需之育嬰支持體系」等二面向，針對本草案提出具體務實之修法建議，論理清晰且內容豐富，謹對本報告初稿所提之建議敬表肯認與贊同。
- 二、本報告初稿問題研析與建議第二點（初稿頁 3 至頁 6），自勞工工作權保障與勞動法理出發，援引勞動部申訴受理案件統計與函示及司法實務案例，說明留職停薪期間勞雇間勞動關係並未消滅之法理適用，論理周延，並能扣合受僱者育兒留職停薪期滿復職所涉工作權益與性別平等保障之重要性。且進一步指出，現行制度與草案中對於「復職」之定義不夠明確，可能導致資方單方面變更職位、薪資等勞動條件，致難以實質保障勞工權益；針對上開問題提出具體修法建議，明定草案第 3 條第 9 款復職應為回復「原有工作及勞動條件」，相關分析與建議頗具參考價值。
- 三、本報告初稿問題研析與建議第三點（初稿頁 6 至頁 8），以國際母性保護公約與保護母親健康為出發點，指出產假長短與產後婦女心理狀態與心理負荷有顯著關聯，並就草案僅延長分娩產假至 12 星期之情形加以檢討。復結合國際勞工組織（ILO）第 183 號公約、歐盟指令及 OECD 各國平均產假實施情形等客觀數據，指出較短產假可能帶來之健康與心理壓力風險，進而對此建議將分

晚產假進一步延長為 14 週，以兼顧母親身心恢復效能與符合國際產假之要求，對我國相關制度之精進具有相當參考價值。

四、本報告初稿問題研析與建議第四點（初稿頁 8 至頁 11），慮及國內少子女化挑戰與人工協助生殖技術發達，指出多胞胎妊娠在臨床上屬高危險妊娠，發生嚴重產前併發症與極早產機率遠高於單胞胎，並就草案未針對多胞胎特殊狀況給予差別化產假天數規範之情形加以檢討。復結合日本、韓國針對多胞胎之實務立法保護現況，指出多胞胎產婦可能面臨產後恢復時間不足及嬰兒照顧壓力倍增之風險，進而建議於草案條文進行補強，明定將多胞胎產假延長為 18 星期，並同步增加配偶陪產檢及陪產假期間，以兼顧高危險孕產婦保護效能與實質平權之要求，對落實母嬰保護具有相當參考價值。

五、子癩前症(Preeclampsia)，又稱「妊娠毒血症」，屬於妊娠高血壓的一種，在臺灣發生率約 2%至 5%，對於產婦是相當危險的併發症³⁴。本報告初稿第 9 頁倒數第 6 行子癩前症(妊娠毒血症)與第 10 頁第 4 行之子癩前症，建議癩與癩二字一致為宜。

六、初稿第 11 頁「……第 2 點 (b) 規定：『締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(b)實施帶薪產假……社會津貼；』」，其中「各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視……，應採取適當措施」誤植，請修正。

參採情形：

- 一、第一點至第四點意見，係贊同本報告之修正意見，所提錄供參考。
- 二、第五點及第六點意見，已參採修正。

林助理研究員淑靜：

³⁴ 周雅婷，〈子癩前症之案例報告〉，《臺灣醫檢雜誌》，第 38 卷，第 3 期，112 年 9 月，頁 36。

- 一、初稿第 11 頁多胞胎妊娠假期間之說明，文中提到建議「酌增三分之一以上之期間」。不過，報告同時建議一般分娩產假為 14 週，多胞胎妊娠者之分娩產假為 18 週；以此計算，多胞胎產假較一般產假增加 4 週，增加幅度約為 28.6%，似尚未達三分之一以上。為避免文字表述與條文設計之期間計算產生疑義，是否可考慮將「酌增三分之一以上」修正為「酌予延長」、「酌予增加一定期間」或其他較中性的用語？
- 二、另就本草案第 15 條第 2 項提前銷假制度與第 17 條第 1 項之關係，建議再予釐清。報告係以第 17 條第 1 項所列事由，作為雇主得拒絕受僱者產假提前銷假之正當事由；惟第 17 條第 1 項除規定雇主得拒絕復職之實體事由外，尚設有「經主管機關同意」之程序要件。因此，第 15 條第 2 項援引第 17 條第 1 項時，究係僅援引各款實體事由，抑或併同適用主管機關同意程序，似宜進一步明確。若立法意旨係使主管機關同意程序亦一併適用，建議於第 15 條第 2 項或第 17 條明文規定；若不予適用，亦建議於說明欄敘明理由，以避免日後適用上發生疑義。
- 三、另有關格式與錯漏字部分，目次頁「參、問題研析與建議」是否修正為「參、問題研析與建議」，以及「二、基於留職停薪…」小標題及頁碼間格式有誤；參考文獻第 12 筆 ILO R191 的網址出現「https://https://」，應刪除重複的 https；正文註 31 寫「李政儒、王瓊琳、郭晉源」，參考文獻第 3 筆寫「李正儒、王瓊琳、郭晉源」，「政／正」應再確認統一。

參採情形：

- 一、第一點及第三點意見，已參採修正。
- 二、第二點意見，按產假屬於暫時性中斷就業性質，為保障重返職場的就業安全，宜設有明確規範，本草案第 15 條第 2 項係規定受僱者產後第 9 週至第 12 週經醫師認定生產恢復健康申請提前銷

假之要件，惟但書規定雇主無法使受僱者提前銷假之「正當事由」為何？似無明確之規定。申請產假提前銷假制度雖有尊重產後女性依健康狀況及個人意願回復工作之自主性及強迫休假之疑慮，惟亦可能造成後續遭遇不利待遇之情形，為避免雇主不讓勞工回復原職及勞動條件，或是恣意調整其職務，宜針對草案所謂「正當事由」予以明定，按本法第 17 條第 1 項已有正當事由之明確規定，增訂適用主管機關之同意，亦可降低資方利用經濟上之優勢地位使勞方非自願性同意接受變更勞動條件，並達成本法保障性別地位實質平等之立法目的及尊重女性產後回復工作之自主權，爰維持本報告意見。

附錄二：「性別平等工作法部分條文修正草案」法案及性別影響評估檢視表
 法案、人權及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 115 年 6 月 1 日
填表人姓名： <u>陳雅芬</u> 服務單位及職稱： <u>勞動部勞動條件及就業平等司專員</u> 電話： <u>02-85901218</u> e-mail： <u>yvonne7552@mol.gov.tw</u>
法案已於研擬初期， <input type="checkbox"/> 提報各部會人權工作小組或相關人權任務編組討論（會議日期：____年____月____日）；或 <input checked="" type="checkbox"/> 徵詢人權諮詢員意見（ <input type="checkbox"/> 召開意見徵詢會議，日期：____年____月____日； <input checked="" type="checkbox"/> 書面徵詢； <input type="checkbox"/> 其他：____）
人權諮詢員姓名： <u>劉士豪</u> 服務單位及職稱： <u>銘傳大學法律學系教授兼法律學院院長</u> 身分： 符合填表說明第三點第 <u>2</u> 款（如徵詢 2 位以上者，請自行增列；如係提報各部會人權工作小組者，免填）
法案已於研擬初期， <input checked="" type="checkbox"/> 徵詢性別諮詢員之意見；或 <input type="checkbox"/> 提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）
性別諮詢員姓名： <u>金孟華</u> 服務單位及職稱： <u>國立陽明交通大學科技法律學院教授</u> 身分：屬 填表說明第四點者，請填列符合第 <u>3</u> 款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填）
填 表 說 明
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。
二、除廢止案及單純文字修正報經行政院同意之法律案外，皆應依據本表進行「法案、人權及性別影響評估」。
三、建議各單位於法案研擬初期，即應提報各部會人權工作小組或相關人權任務編組，或以召開會議、書面等方式徵詢人權諮詢員（至少 1 人）之意見，以初步釐清「5-1 法案影響對象」可能直接或間接影響之處境不利群體及「柒、人權影響評估」可能涉及之權利項目，以利後續徵詢及協商程序與評估作業之進行；並得視對外徵詢、協商之情形及影響評估之需要，再行徵詢各部會人權工作小組、相關人權任務編組或人權諮詢員之意見。人權諮詢員應符合下列資格之一：
（一）現任或曾任行政院各相關人權任務編組民間委員。
（二）現任或曾任各部會人權工作小組或相關人權任務編組民間委員。
四、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員請優先邀請以下人員擔任：
（一）現任「行政院性別影響評估人才參考名單」專家學者（公、私部門均可），名單請參閱行政院性別平等會網頁（網址： https://gec.ey.gov.tw/ ；路徑：首頁>性別主流化>性別影響評估）。
（二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
（三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。
（四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務 7 成以上）累積滿 2 年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務 3 成以上）累積滿 3 年者。
（五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」或「法案、人權及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少 1 案者。

五、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「拾、性別影響評估結果」後通知程序參與者。

壹、法案名稱	性別平等工作法部分條文修正草案		
貳、主管機關	勞動部	主辦機關 (單位)	勞動條件及就業平等司

參、問題界定與訂修需求

項 目		說 明	備 註
3-1 問題界定	3-1-1 問題描述	<p>一、我國正面臨嚴峻的少子化挑戰，出生率持續低迷已不僅是人口問題，更直接衝擊國家產業動能，導致整體勞動力出現結構性短缺。現行社會環境中，受僱者常因擔心請假影響職場競爭力，或因企業缺乏友善配套，產生「工作與家庭失衡」的困境，可能加劇生育率低迷的現況。</p> <p>二、隨少子女化及雙薪家庭型態普遍化，受僱者對職場托育支持需求提升，雇主辦理托兒設施或提供托兒措施，仍以與托兒服務機構(例如：托嬰中心、幼兒園等)簽約占比較高，為提升其設置托兒設施或發放育兒補貼的意願，亟需加強其辦理誘因，以鼓勵其建構友善育兒職場環境。</p>	簡要說明所面臨問題之梗概。
	3-1-2 執行現況及問題之分析	<p>一、現行產假與陪產檢及陪產假日數與實務需求尚有落差：現行規定之 8 星期產假，在實務上對於「產後婦女之身心調養」與「初期育嬰安排」似尚有不足。此外，現行規定之 7 日陪產檢及陪產假日數仍不足以落實男性「參與陪伴及共同分擔養育責任」之政策目標，法規顯有調整之必要。</p>	<p>1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。</p> <p>2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。</p>

	<p>二、企業負擔過重影響聘僱意願： 現行產假薪資由雇主負擔，不僅增加企業經營成本，更可能誘發職場對育齡女性勞工的隱形歧視。</p> <p>三、學齡前階段家長仍負擔較重的照顧需求：現行友善育兒制度多以「撫育未滿3歲子女」為限，然幼兒進入幼兒園期間(4-6歲)，常面臨子女生病(例如：腸病毒、流行性感冒)、停托、停等狀況，家長仍需負擔較重的照顧責任，依現行法規多需動用個人的特別休假或事假因應，甚至導致因照顧而離職的情況。</p> <p>四、「以日申請育嬰留停」新制回應社會需求：「以日申請育嬰留停」新制自115年起實施以來，整體施行成果亮眼，不僅申請人數持續攀升，男性參與育兒的比例更大幅提升，顯示彈性化政策正有效鼓勵爸爸們投入家庭育兒，顯見「以日申請育嬰留停」制度確實回應了社會需求，為進一步完善制度，法規須配合現況調整導入更具時間彈性的「育兒假」。</p> <p>五、現行性別平等工作法第23條已規範一定規模以上雇主應提供哺(集)乳室及托兒設施或措施，並由主管機關提供經費補助。惟雇主於辦理托兒設施或措施時，仍須投入場地建置、人力配置、設備維護及行政管理等成本，並涉及需求調查、規劃籌設、建築物用途變更及立案申請等行政程序，為適度減輕雇主投入經費之負擔整體成本，影響部</p>	
--	--	--

		<p>分雇主投入意願，爰有提高企業辦理托育服務誘因之必要。</p> <p>六、綜上，現行法規恐尚有不足，須配合現況予以調整。</p>	
3-2 訂修需求	3-2-1 解決問題可能方案	<p>為因應少子女化的困境，建構安心懷孕友善生養之環境，促進工作與家庭平衡，並鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，草案之修正重點如下：</p> <p>一、參考實證研究報告分析，有薪且較長之產假，可有效減輕與降低產後壓力及憂鬱發生機率，同時為有利母體恢復及育嬰安排，將女性受僱者分娩前後，雇主應給予之分娩產假由 8 星期延長至 12 星期。另考量性別平等工作法為勞動基準法之特別法，因勞動基準法第 50 條第 1 項亦有產假事項之規定，爰增列關於產假之事項適用性別平等工作法第 15 條規定，並由第 15 條第 1 項規定代之；至於產假期間工資給付規定，仍依勞動基準法同條第 2 項規定辦理。另參考日本勞動基準法第 65 條規定，產後一定期間經醫師認定生產健康恢復時，除雇主有正當事由外，例如性別平等工作法第 17 條申請復職所列情形等，無法使受僱者提前回復工作，應尊重受僱者意願容許得申請提前銷假。考量我國 99% 為中小微企業，為不增加雇主負擔，有關分娩產假逾 8 星期及妊娠未滿 3 個月流產產假 1 星期或 5 日之薪資，雇主依勞動基準法第 50 條規定給付工資者，雇主得</p>	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。

		<p>向中央主管機關申請補助，由政府編列經費支應，以符合產假薪資公共化。(修正條文第15條第1項、增訂第2項、現行條文第2項移列為第3項並修正)</p> <p>二、為促使受僱者於其配偶分娩前後參與陪伴及育兒責任，爰將陪產檢及陪產假由7日修正為14日，以共同分擔初生嬰兒之親職照顧義務，增進性別平權。(現行條文第15條第5項移列為第6項並修正)</p> <p>三、另對於前揭「產假增加4週」與「陪產假增加7日」之增加日數幅度差異，說明如下：</p> <p>(一)有關「產假」部分，參考實證研究報告分析，有薪且較長之產假，可有效減輕與降低產後壓力及憂鬱發生機率，同時為有利母體恢復及育嬰安排，故本次修正女性受僱者分娩前後，雇主應給予之產假由8星期延長至12星期。又考量因個別受僱者休養、育兒及就業的需求不一，產假8星期為「強制休假」，新增4星期為「有條件休假」，女性受僱者有工作意願，且經醫師評估健康恢復者，尊重勞工意願，得申請提前銷假，較符大眾期待的精進作為。</p> <p>(二)有關「陪產假」部分，係參考亞洲主要國家如日本、韓國及新加坡之法定陪產假日數皆不少於10日，為促使男性受僱者於其配偶妊娠期間及分娩前後參與陪伴，及共同分</p>	
--	--	---	--

		<p>擔初生嬰兒之親職照顧義務，於考量勞資雙方權利義務平衡後，故將現行陪產請假日數由 7 日增加一倍至 14 日。</p> <p>四、 為因應新增 4 星期產假及 7 日陪產檢及陪產假，由政府發給薪資補助。(修正第 15 條第 8 項)</p> <p>五、 為因應國內少子女化的挑戰，確實回應受僱者家長對於兼顧工作與育兒的期待，參考兒童及少年福利與權益保障法第 51 條「父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，不得使 6 歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧」，爰修正育兒留職停薪之子女年齡提升至 6 歲以下；並將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪，以符實際。(修正條文第 16 條)</p> <p>六、 為使受僱者得以兼顧育兒及工作，不因育兒而離職，爰參照日本子女照顧假之規定，明定受僱者於所列事由或其他須親自照顧 6 歲以下子女之情事時，每一子女得請 60 日育兒假。又因育兒假係由育兒留職停薪以日申請制度調整而來，爰定明受僱者育兒假之日數及津貼，應併入性別平等工作法第 16 條育兒留職停薪期間及津貼計算。例如勞工符合就業保險法請領育兒留職停薪津貼相關請領條件。(增訂條文第 16 條之 1)</p> <p>七、 為提高雇主辦理托兒設施或托兒措施意願，目前已採行相關措施，包括經費補助、免費專家入</p>	
--	--	--	--

		<p>場輔導、加強企托網站資訊、說明會等推廣管道，除以經費補助為誘因外，為強化雇主辦理友善員工托育之力道，爰研擬增訂租稅優惠機制，就雇主提供托兒設施或措施之相關支出，得於一定限度內自當年度所得額中減除，以鼓勵企業積極投入員工托育服務，營造友善育兒職場環境。(增訂條文第 23 條之 1)</p>	
<p>3-2-2 訂修必要性</p>		<p>一、為建構更友善的生養環境，落實總統「照顧不離職」政見，政府推動 0 到 18 歲全程支持計畫「台灣人口對策新戰略首部曲」-家庭支持篇，全面盤點相關職場制度之法規現況。為使受僱者兼顧工作與家庭平衡，強化相關支持方案，爰此，研擬本修正草案，從法制面完善相關制度，以推動友善家庭的就業職場對策，並健全友善生養的相關配套。</p> <p>二、現行制度雖已提供雇主辦理托兒設施或措施之經費補助，惟企業於實際辦理托育服務時，仍須投入相當成本及行政資源，為進一步提高企業投入誘因，鼓勵雇主持續建構友善育兒職場環境，實有增訂租稅優惠機制之必要。另有關立法委員針對雇主設置托兒設施之支出，得扣除其營利事業所得稅等意見，已納入修法中，併同考量。</p>	<p>請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。</p>
<p>3-3 配套措施及相關機關協力事項</p>		<p>一、法制整備： (一)修正現行子法規：性別平等工作法施行細則、產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要</p>	<p>配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等(包括須配合訂修、廢止之法規)；相關機關協力事項請予詳列。</p>

	<p>點、育嬰留職停薪實施辦法。</p> <p>(二) 增訂子法規：申請產假提前復職實施辦法。</p> <p>二、 相關機關協力事項：產假薪資補助、產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助等補助業務，委任勞動部勞工保險局辦理之。</p> <p>三、 本案修正草案增訂雇主提供托兒設施或托兒措施之租稅優惠機制，後續將由勞動部會同財政部訂定相關子法，明定適用對象、支出範圍、所得額定義與減除方式、申請期限、申請程序及應檢附文件等事項；另涉及租稅減免事項，亦須由勞動部與財政部協力辦理相關制度規劃及執行作業，以利政策推動。</p>	
肆、政策目標	<p>一、 本修正草案以「安心懷孕、友善生養、職場與家庭平衡」為核心，因應國內少子女化的嚴峻挑戰，透過公權力介入與公共化支持，落實性別平權並強化母性保護。政策目標主要聚焦於以下三大面向：</p> <p>(一) 落實母性保護並減輕親職壓力：產假由 8 星期延長至 12 星期，並納入「社會分擔育兒成本」的考量，由政府提供補助以分擔雇主成本，藉此，透過有薪且足夠的產後恢復期，有效降低產後憂鬱症風險。</p> <p>(二) 翻轉傳統親職分工並鼓勵共同育兒：陪產檢及陪產假倍增至 14 日，積極促使配偶共同承擔初生嬰兒的照顧責任，促進職場與家庭的實質性別平</p>	簡要說明政策取向。

	<p>等。</p> <p>(三) 建構彈性與延續性的全方位育兒環境：將育「嬰」留職停薪制度升級為育「兒」留職停薪，放寬適用子女年齡至 6 歲以下；增訂每一子女總計 60 日的「育兒假」彈性請假機制，滿足家長在子女突發停托、停課、生病或接種疫苗等實務照顧需求，全面完善少子女化之支持體系。</p> <p>二、 另為提高雇主辦理托兒設施或托兒措施意願，透過租稅優惠機制，鼓勵企業積極投入員工托育服務，協助受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，營造友善育兒職場環境。</p>	
--	--	--

伍、徵詢、協商及蒐集資料程序

項 目	說 明	備 註
5-1 法案影響對象	適用性別平等工作法之受僱勞工、公務人員、教育人員、軍職人員等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請說明法案內容可能直接或間接受影響之機關(構)、團體、群體或個人(以下簡稱利害關係人)。 2. 應優先考量是否涉及「國際人權公約保障權利項目索引表」項次 2「不受歧視與平等權」有關原住民族、不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者、老人、身心障礙者、兒少、新住民、勞工、移工及其家庭成員、偏鄉及離島居民、難民、尋求庇護者、非我國籍或於我國無戶籍人民(含外國籍及無國籍人士)等處境不利群體；各利害關係人均應列為「5-2 對外意見徵詢」之對象，並依附

		<p>表「踐行徵詢及協商程序應注意事項」所列原則進行實質有效之徵詢及協商。</p>
<p>5-2 對外意見徵詢</p>	<p>一、於113年6月21日邀集勞雇團體及相關代表，召開研商勞動基準法產假工資規定座談會，進行意見徵詢(共計46人參與，包括22男、24女)。</p> <p>二、針對「彈性育嬰留職停薪」新制召開相關會議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 於113年1月至114年2月期間，辦理共計超過6場次會議，邀集公、私部門召開會議討論彈性育嬰留職停薪之可行性；訂定彈性育嬰留職停薪試辦原則，並滾動修正試辦原則；邀集公部門及參與試辦單位，召開會議研商相關配套措施及辦理試辦說明會；召開期中、期末座談會，討論實施情形；並於年底前撰擬問卷發送事業單位並分析試辦情形。 2. 為廣泛瞭解各界對於新制規劃內容之意見並強化外部參與，俾利後續法令及措施順利施行，勞動部除與全國產業總工會等工會團體加強溝通外，並於114年2月至10月期間分別邀集勞雇、婦女、照顧團體及事業單位人資召開4場次座談會議。 3. 為強化勞雇雙方對新制內容瞭解，於114年10月13日召開「彈性育嬰留職停薪津貼及續保申請程序簡化措施座談會」，邀集各企業人資主管至勞動部進行意見交流。另於 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地；如於法案研修階段及預告階段分別進行徵詢或協商，請分別敘明。 2. 對社會各界徵詢意見，應落實參與者之性別統計，如有身心障礙者、兒少、原住民族等處境不利群體之個人、代表團體及相關團體參與之相關統計資料，請一併檢附。 3. 機關於法案研擬過程中，應盤點現有資料，並填寫「5-4-1 盤點現有資料」；倘發現基礎資料不足，而曾以會議以外之其他方式，如焦點團體訪談等研究方法，另行蒐集資料，請填寫「5-4-2 另行蒐集資料」並依實際情形勾選。 4. 徵詢、協商或資料蒐集時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表。

	<p>114年11月7日、12月9日分別邀請臺灣科學園區科學工業同業公會轉知三區人力資源委員會廠商、全國性雇主及勞工團體轉知所轄派員於座談會及說明會中進行意見交流，擴大政策推廣與社會宣導效益。</p> <p>三、於115年5月9日、13日及20日邀集勞雇團體及相關代表，召開友善育兒職場相關會議，進行意見徵詢(共計15人參與，包括11男、4女)。</p> <p>四、114年11月14日「114年度事業單位設置哺(集)乳室與托兒服務說明會」(共計54人參與，包括6男、48女)。</p> <p>五、114年11月17日「鼓勵企業參與員工子女托育服務座談會(上、下午場會議)」(共計19人參與，包括1男、18女)。</p> <p>六、114年11月24日「114年度企業托育未來精進政策座談會」(共計18人參與，包括2男、16女)。</p>	
<p>5-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商</p>	<p>一、115年4月29日、5月18日及5月20日透過線上或實體會議方式，與勞工保險局討論實務運作相關事宜。</p> <p>二、114年11月27日召開「鼓勵企業提供員工子女托育服務政策研商會議」，邀集教育部、衛生福利部、財政部、經濟部及國家科學及技術委員會，討論包括企業附設托兒設施之稅賦減免事宜。</p> <p>三、114年12月8日行政院召開「勞動部報告企業托育服務精</p>	

		進規劃會議」財政部、教育部、經濟部、衛生福利部及國家科學及技術委會共同出席討論。	
5-4 資料蒐集工作	5-4-1 盤點現有資料	<input checked="" type="checkbox"/> 政府統計資料(行政登記、公務統計、調查統計) <input type="checkbox"/> 研究報告、考察報告等 <input checked="" type="checkbox"/> 國內外文獻 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：日本制度	
	5-4-2 另行蒐集資料	<input type="checkbox"/> 是，請勾選(得複選) <input type="checkbox"/> 訪談(含利害關係人及專家) <input type="checkbox"/> 焦點團體訪談 <input type="checkbox"/> 田野調查(現場觀察、調查、蒐集、採訪與紀錄) <input type="checkbox"/> 問卷 <input type="checkbox"/> 普查 <input type="checkbox"/> 其他，請說明： <input checked="" type="checkbox"/> 否，未另行蒐集資料	

陸、成本效益分析

項目	說明	備註
6-1 成本	一、為不增加企業負擔，支持企業建立友善職場環境，對於本次修法新增假別天數(產假、陪產檢及陪產假)給予薪資補助，第一年預估經費33.7億。 二、本案增訂雇主提供托兒設施或托兒措施之租稅優惠機制，政府須配合辦理相關法制作業、審查及行政執行事項，並可能產生租稅減收情形。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
6-2 效益	一、透過延長分娩產假至12星期，有效減輕產婦身心壓力並降低產後憂鬱發生機率。同	

	<p>時，將陪產檢及陪產假倍增至14日，鼓勵配偶於分娩後共同分擔初生兒照顧責任，落實性別平權。此外，放寬育兒留職停薪至子女6歲以下，並增設總計60日的育兒假，切合家長因應子女停托、停課、生病等實務照顧需求。整體修法建構了安心懷孕與友善生養環境，有效促進工作與家庭平衡。</p> <p>二、另透過租稅優惠機制，提高雇主辦理托兒設施或托兒措施意願，有助企業建構友善育兒職場環境，協助受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，提升留才效果及勞動參與，並促進友善生養環境之建立。</p>	
--	---	--

柒、人權影響評估：

請依提報各部會人權工作小組或相關人權任務編組討論，或徵詢人權諮詢員之意見，以及踐行「伍、徵詢、協商及蒐集資料程序」所獲利害關係人之意見，並參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，勾選法案所涉及之權利項目（可複選），並進行影響評估；**上開意見均認定法案與下列權利項目無直接或間接關聯者，主辦機關(單位)得於法案函報行政院審查前，檢附草案及相關意見函請行政院人權及轉型正義處同意後，勾選「未涉及上述權利項目」：**

- 1. 民族自決權 2. 不受歧視與平等權 3. 獲得有效救濟之權利 4. 生命權
- 5. 免於酷刑或其他殘忍、不人道或有辱人格之待遇或處罰權
- 6. 免於奴役和強迫勞動的權利 7. 人身自由與人身安全權
- 8. 自由被剝奪之人的人道處遇 9. 禁止因無力履行契約上義務即予監禁
- 10. 遷徙自由權 11. 外國人、大陸地區人民、香港澳門居民及無國籍人之驅逐
- 12. 公平審判權 13. 禁止溯及既往之刑事處罰 14. 法律人格獲承認
- 15. 隱私和名譽權 16. 思想、信念及宗教自由權 17. 意見自由與言論自由權
- 18. 免受剝削、暴力和虐待 19. 集會和結社自由權 20. 尊重家庭的權利
- 21. 父母和子女的權利 22. 姓名權和獲得國籍權 23. 參與政事和投票的權利
- 24. 工作權 25. 社會保障權
- 26. 享有適足生活水準的權利(含適足食物權、適足居住權)
- 27. 享有可達到之最高身心健康標準權 28. 受教育權 29. 享受和受益於文化的權利

30. 財產權

其他：_____

_____ (編號)等權利項目涉及性別議題部分，已依備註第 3 點將人權影響評估內容填寫於「玖、性別影響評估」。

未涉及上述權利項目，業經行政院人權及轉型正義處同意(函復日期及文號：____年____月____日____字第_____號)

備註：

1.以上經勾選法案涉及之權利項目，除已填寫於「玖、性別影響評估」部分外，均應依評估項目 7-1 至 7-5 逐一填列檢視結果；又法案涉及之權利項目達 2 個以上時：

(1)原則應就各權利項目分別呈現評估結果，並請就下列表格自行增列，即先就某一權利項目填列 7-1 至 7-5 後，再增列並接續填列下一權利項目之 7-1 至 7-5，且權利項目之檢視順序無須依上開權利項目編號順序為之；最後再於「捌、人權影響評估結果」綜合說明。

(2)至特定條文同時涉及兩個以上權利項目，且法案對該等權利項目之內涵高度重疊時，得於權利項目欄位同時填寫所涉權利項目之名稱，於 7-1 至 7-5 併同呈現所列權利項目之人權影響評估結果。例如：針對水權之相關規劃，得於右邊欄位填寫「享有可達到之最高身心健康標準權、享有適足生活水準的權利(含適足食物權、適足居住權)」；針對禁止強迫勞動之相關規劃，得於右邊欄位填寫「免於奴役和強迫勞動的權利、工作權」。

2.就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目，例如未直接明定於已國內法化國際人權公約條文，但經聯合國條約機構等國際組織作成一般性意見所肯認之集體權、環境權、發展權等，法案主管機關認有必要進行評估時，得勾選「其他」並敘明之。

3.法案之特定條文倘涉及「性別」或「與性別交織之不利處境者(例如：原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)」，相關評估內容請填列於「玖、性別影響評估」(即評估項目 9-1 至 9-2)；法案其餘部分評估內容請填列於 7-1 至 7-5。

4.經行政院人權及轉型正義處同意後勾選「未涉及上述權利項目」者，免填評估項目 7-1 至 7-5 及「捌、人權影響評估結果」。

權利項目 1	2. 不受歧視與平等權	
評估項目	說明	備註

<p>7-1 權利項目之性質及統計調查現況</p>	<p>1. 是否為絕對權、不得減免履行之權利： <input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否</p> <p>2. 相關統計調查： <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> 有，說明：</p> <p>(1) 產假：勞動部 114 年僱用管理就業平等及工作場所就業平等概況調查統計、勞動部勞工保險局勞工保險生育給付統計資料(114 年度就保被保險人女性請領勞保生育給付的人數)、主計總處統計(114 年 1-4 月全體受僱員工女性經常性薪資)。</p> <p>(2) 陪產檢及陪產假：勞動部 114 年僱用管理就業平等及工作場所就業平等概況調查統計(男性受僱者最近一年申請陪產檢及陪產假情形)、115 年 1-3 月實際申請陪產檢及陪產假人數、主計總處統計(114 年 1-4 月全體受僱員工男性經常性薪資)、114 年陪產檢及陪產假薪資補貼 2 日決算數。</p> <p>(3) 育兒留職停薪、育兒假：勞動部 114 年僱用管理就業平等及工作場所就業平等概況調查統計、113 年及 114 年育有 3 歲以下子女受私人僱用者、114 年育嬰留停津貼初次核付件數。</p>	<p>1. 請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，確認權利項目之性質是否屬絕對權、不得減免履行之權利，並應敘明「5-1 法案影響對象」提及之利害關係人於此權利項目下是否已有相關統計資料或調查機制。如有，請敘明現況，並進行分析。</p> <p>2. 統計資料部分，可參閱行政院及各機關統計(行政登記、公務統計、調查統計)、歷次國家報告、國家人權行動計畫或結論性意見行動回應表之辦理情形及人權指標等資料。</p>
---------------------------	--	--

<p>7-2 權利項目涉及之國際人權規範</p>	<p>1.修正草案第 15 條增加陪產檢及陪產假日數；第 16 條及第 17 條將育嬰留職停薪改為育兒留職停薪，並提高受照顧子女歲數；第 16 條之 1 新增育兒假，涉及「公民與政治權利國際公約」第 3 條有關「確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等」，以及「經濟社會文化權利國際公約」第 2 條第 2 項有關「保證人人行使本公約所載之各種權利，不因…性別…等等而受歧視」之規定。</p> <p>2.經檢視修正草案相關規定均符合上開規定意旨，無違反公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見。</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，說明權利項目所涉及已國內法化之國際人權公約之規定，並可參考納入相關國際人權規範；如係配合各公約進行法規檢視或依國際審查結論性意見之建議進行法律之制定及修正，應併予敘明，以利釐清本法案涉及之人權議題，作為「7-3 預期發揮之正面效益」及「7-4 可能直接或間接產生之不利影響」之評估依據。</p> <p>2.於權利項目勾選「其他」，就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目進行評估時，請敘明對應之公約一般性意見(建議)、結論性意見與建議等相關國際人權規範。</p>
<p>7-3 預期發揮之正面效益</p>	<p>有助於落實保護及實現國家義務：修正草案第 15 條增加陪產檢及陪產假日數，第 16 條及第 17 條將育嬰留職停薪改為育兒留職停薪，並提高受照顧子女歲數，第 16 條之 1 新增育兒假，並規定陪產檢及陪產假之薪資照給，以及育兒留職停薪及育兒假期間可請領育兒留職停薪津貼，上述規定使所有性別之受僱者皆受益，確認男女權利一律平等，無人因性別而受歧視，保障受僱者之不受歧視與平等權。</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有將產生何種正面效益，如：</p> <p>(1) 尊重義務：針對政府行使公權力之行為或直接以法律限制或剝奪特定資格，可能影響本權利項目者，予以限制或禁止。</p> <p>(2) 保護義務：針對政府以外之</p>

		<p>個人或團體等第三人，強化其作為或不作為等義務，以保護當事人權利不受第三人之侵害。</p> <p>(3) 實現義務：為確保本權利項目之實現，由政府直接或鼓勵民間提供資源或服務、建立新制度或採取必要步驟。</p>
<p>7-4 可能直接或間接產生之不利影響</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 暫未發現對權利項目可能產生之不利影響（勾選本項者，免填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」）</p> <p><input type="checkbox"/> 可能對權利項目產生不利影響（可複選；勾選本項者，請續填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」），說明：</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有，可能直接或間接產生之不利影響，如何限制或剝奪該項權利項目，將導致國家可能直接或間接侵害權利項目、可能難以防免權利項目受第三人之侵害，或可能有礙權利項目落實，並敘明該等不利影響之內容、嚴重程度、時空範圍、發生機率、不可回復性等。</p>
<p>7-5 因應措施及救濟機制之規劃</p>	<p>1. 因應措施之規劃：</p> <p><input type="checkbox"/> 有(得複選)</p> <p><input type="checkbox"/> 預防措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 減輕措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 補償措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 無</p> <p>2. 救濟機制(得複選)：</p> <p><input type="checkbox"/> 適用現行行政及司法救濟</p>	<p>1. 承 7-4，對於「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有可能直接或間接產生之不利影響，經衡酌比例原則，研議是否採取預防、減輕、補償等措施，且應考量除現行行政及司法救濟外，是否有創設特殊救濟機制之必要性。</p> <p>2. 有關因應措施之類型：「預防」係指得避免權利侵害情形發生之作法，例如法律明定對個人資料之蒐集、處理及利用相關</p>

	<input type="checkbox"/> 適用本法案或其他法律明定之特殊救濟機制，說明：	<p>規範，避免侵害隱私和名譽權；「減輕」係指有助於阻止侵害行為繼續發生或緩和權利侵害範圍及程度之作法，例如中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府執行資料檔案安全維護等業務檢查認有違反個人資料保護法規定之虞時，其檢查人員對於得扣留或複製可為證據之個人資料或其檔案，並應加封緘或其他標識，為適當之處置；「補償」係指得以回復原狀或填補損害（失）之作法，例如個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，得依國家賠償法或民法請求損害賠償。</p> <p>3. 「救濟機制」：係權利受侵害者獲得主張、實現其權利之途徑或作法，包括現行行政及司法救濟機制，如訴願及行政、民事、刑事訴訟程序，與其他法規或本法案所創設之特殊救濟機制，如各種申訴、申覆機制。</p>
--	--	--

權利項目 2	21. 父母和子女的權利	
--------	--------------	--

評估項目	說明	備註
7-1 權利項目之性質及統計調查現況	<p>1. 是否為絕對權、不得減免履行之權利：</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input checked="" type="checkbox"/>否</p> <p>2. 相關統計調查：</p> <p><input type="checkbox"/>無 <input checked="" type="checkbox"/>有，說明：勞動部建有「企業托兒與哺（集）乳室資訊網」線上申請補助後臺管</p>	<p>1. 請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，確認權利項目之性質是否屬絕對權、不得減免履行之權利，並應敘明「5-1 法案影響對象」提及之利害關係人於此權利項目下是否已有相關統計資料或調查機制。如有，請敘明現況，並進行分析。</p>

	<p>理系統統計企業附設托兒設施，提供托兒措施情形，供內部參考，以及相關僱用管理調查。</p>	<p>2.統計資料部分，可參閱行政院及各機關統計(行政登記、公務統計、調查統計)、歷次國家報告、國家人權行動計畫或結論性意見行動回應表之辦理情形及人權指標等資料。</p>
<p>7-2 權利項目涉及之國際人權規範</p>	<p>修正草案第 23 條之 1，涉及《兒童權利公約》第 3 條兒童最佳利益原則及第 18 條國家應協助父母履行兒童養育責任之意旨相符。</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，說明權利項目所涉及已國內法化之國際人權公約之規定，並可參考納入相關國際人權規範；如係配合各公約進行法規檢視或依國際審查結論性意見之建議進行法律之制定及修正，應併予敘明，以利釐清本法案涉及之人權議題，作為「7-3 預期發揮之正面效益」及「7-4 可能直接或間接產生之不利影響」之評估依據。</p> <p>2.於權利項目勾選「其他」，就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目進行評估時，請敘明對應之公約一般性意見(建議)、結論性意見與建議等相關國際人權規範。</p>
<p>7-3 預期發揮之正面效益</p>	<p>本案修正透過租稅優惠機制，提高雇主辦理托兒設施或提供托兒措施意願，有助支持受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，減輕育兒負擔，並促進友善育兒職場環境及兒童照顧支持體系之建構。</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有將產生何種正面效益，如：</p> <p>(1) 尊重義務：針對政府行使公</p>

		<p>權力之行為或直接以法律限制或剝奪特定資格，可能影響本權利項目者，予以限制或禁止。</p> <p>(2) 保護義務：針對政府以外之個人或團體等第三人，強化其作為或不作為等義務，以保護當事人權利不受第三人之侵害。</p> <p>(3) 實現義務：為確保本權利項目之實現，由政府直接或鼓勵民間提供資源或服務、建立新制度或採取必要步驟。</p>
<p>7-4 可能直接或間接產生之不利影響</p>	<p>■ 暫未發現對權利項目可能產生之不利影響（勾選本項者，免填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」）</p> <p>可能對權利項目產生不利影響（可複選；勾選本項者，請續填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」），說明：</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有，可能直接或間接產生之不利影響，如何限制或剝奪該項權利項目，將導致國家可能直接或間接侵害權利項目、可能難以防免權利項目受第三人之侵害，或可能有礙權利項目落實，並敘明該等不利影響之內容、嚴重程度、時空範圍、發生機率、不可回復性等。</p>
<p>7-5 因應措施及救濟機制之規劃</p>	<p>2. 因應措施之規劃：</p> <p><input type="checkbox"/> 有(得複選)</p> <p><input type="checkbox"/> 預防措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 減輕措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 補償措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 無</p>	<p>1. 承 7-4，對於「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有可能直接或間接產生之不利影響，經衡酌比例原則，研議是否採取預防、減輕、補償等措施，且應考量除現行行政及司法救濟外，是否有創設特殊救濟機制之必要性。</p> <p>2. 有關因應措施之類型：「預防」</p>

	<p>3. 救濟機制(得複選)：</p> <p><input type="checkbox"/>適用現行行政及司法救濟</p> <p><input type="checkbox"/>適用本法案或其他法律明定之特殊救濟機制，說明：</p>	<p>係指得避免權利侵害情形發生之作法，例如法律明定對個人資料之蒐集、處理及利用相關規範，避免侵害隱私和名譽權；「減輕」係指有助於阻止侵害行為繼續發生或緩和權利侵害範圍及程度之作法，例如中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府執行資料檔案安全維護等業務檢查認有違反個人資料保護法規定之虞時，其檢查人員對於得扣留或複製可為證據之個人資料或其檔案，並應加封緘或其他標識，為適當之處置；「補償」係指得以回復原狀或填補損害(失)之作法，例如個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，得依國家賠償法或民法請求損害賠償。</p> <p>3. 「救濟機制」：係權利受侵害者獲得主張、實現其權利之途徑或作法，包括現行行政及司法救濟機制，如訴願及行政、民事、刑事訴訟程序，與其他法規或本法案所創設之特殊救濟機制，如各種申訴、申覆機制。</p>
--	--	---

權利項目 3	24. 工作權	
項 目	說 明	備 註
7-1 權利項目之性質及統計調查現況	<p>1. 是否為絕對權、不得減免履行之權利：</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>否</p> <p>2. 相關統計調查：</p> <p><input type="checkbox"/>無</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，確認權利項目之性質是否屬絕對權、不得減免履行之權利，並應敘明「5-1 法案影響對象」提及之利害關係人於此權利項目下是否已有</p>

	<p>■有，說明：</p> <p>(1)產假：勞動部 114 年僱用管理就業平等及工作場所就業平等概況調查統計、勞動部勞工保險局勞工保險生育給付統計資料(114 年度就保被保險人女性請領勞保生育給付的人數)、主計總處統計(114 年 1-4 月全體受僱員工女性經常性薪資)</p> <p>(2)陪產檢及陪產假：勞動部 114 年僱用管理就業平等及工作場所就業平等概況調查統計(男性受僱者最近一年申請陪產檢及陪產假情形)、115 年 1-3 月實際申請陪產檢及陪產假人數、主計總處統計(114 年 1-4 月全體受僱員工男性經常性薪資)、114 年陪產檢及陪產假薪資補貼 2 日決算數。</p> <p>(3)育兒留職停薪、育兒假：勞動部 114 年僱用管理就業平等及工作場所就業平等概況調查統計、113 年及 114 年育有 3 歲以下子女受私人僱用者、114 年育嬰留停津貼初次核付件數。</p> <p>(4)托兒措施：勞動部建有「企業托兒與哺(集)乳室資訊網」線上申請補助後臺管理系統統計企業附設托兒設施，提供托兒措施情形，供內部參考，以及相關僱用管理調查。</p>	<p>相關統計資料或調查機制。如有，請敘明現況，並進行分析。</p> <p>2.統計資料部分，可參閱行政院及各機關統計(行政登記、公務統計、調查統計)、歷次國家報告、國家人權行動計畫或結論性意見行動回應表之辦理情形及人權指標等資料。</p>
<p>7-2 權利項目涉及之國際人權規範</p>	<p>1.修正草案第 15 條延長產假期間與增加陪產檢及陪產假日數；第 16 條及第 17 條將育嬰留職停薪改為育兒留職停薪，並提高受照</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，說明權利項目所涉及已國內法化之國際人權公約之規定，並可參考納入</p>

	<p>顧子女歲數；第 16 條之 1 新增育兒假，涉及「經濟社會文化權利國際公約」第 7 條有關「確認人人有權享受公平與良好之工作條件」，以及第 10 條第 2 項有關「母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假」之規定。</p> <p>2.修正草案第 23 條之 1，涉及《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條工作權、第 7 條公平良好工作條件及第 10 條對家庭與兒童保護之意旨相符。</p> <p>3.經檢視修正草案相關規定均符合上開規定意旨，無違反公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見。</p>	<p>相關國際人權規範；如係配合各公約進行法規檢視或依國際審查結論性意見之建議進行法律之制定及修正，應併予敘明，以利釐清本法案涉及之人權議題，作為「7-3 預期發揮之正面效益」及「7-4 可能直接或間接產生之不利影響」之評估依據。</p> <p>2.於權利項目勾選「其他」，就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目進行評估時，請敘明對應之公約一般性意見(建議)、結論性意見與建議等相關國際人權規範。</p>
<p>7-3 預期發揮之正面效益</p>	<p>有助於落實保護及實現國家義務：</p> <p>1. 修正草案第 15 條將現有產假自 8 星期延長至 12 星期，參考實證研究報告分析，有薪且較長之產假，可有效減輕與降低產後壓力及憂鬱發生機率，同時為有利母體恢復及育嬰安排，實踐政府對母性之保護，避免女性受僱者因產後休息不足而危害健康。</p> <p>2. 修正草案第 15 條增加陪產檢及陪產假日數，第 16 條及第 17 條將原育嬰留職停薪改為育兒留職停薪，並增加受照顧子女歲數上限，第 16 條之 1 新增育兒假，並規定陪產檢及陪產假之薪資照給，以及育兒留職停薪及育兒假期間可申請津貼，確認人人有權享受公平與良好之工作條件，維護受僱者之工作權。</p> <p>3. 修正草案第 23 條之 1，透過租稅</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有將產生何種正面效益，如：</p> <p>(1) 尊重義務：針對政府行使公權力之行為或直接以法律限制或剝奪特定資格，可能影響本權利項目者，予以限制或禁止。</p> <p>(2) 保護義務：針對政府以外之個人或團體等第三人，強化其作為或不作為等義務，以保護當事人權利不受第三人之侵害。</p>

	<p>優惠機制，提高雇主辦理托兒設施或提供托兒措施意願，有助支持受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，減輕育兒負擔，並促進友善育兒職場環境及兒童照顧支持體系之建構。</p>	<p>(3) 實現義務：為確保本權利項目之實現，由政府直接或鼓勵民間提供資源或服務、建立新制度或採取必要步驟。</p>
<p>7-4 可能直接或間接產生之不利影響</p>	<p>■ 暫未發現對權利項目可能產生之不利影響（勾選本項者，免填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」）</p> <p><input type="checkbox"/> 可能對權利項目產生不利影響（可複選；勾選本項者，請續填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」），說明：</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有，可能直接或間接產生之不利影響，如何限制或剝奪該項權利項目，將導致國家可能直接或間接侵害權利項目、可能難以防免權利項目受第三人之侵害，或可能有礙權利項目落實，並敘明該等不利影響之內容、嚴重程度、時空範圍、發生機率、不可回復性等。</p>
<p>7-5 因應措施及救濟機制之規劃</p>	<p>1. 因應措施之規劃：</p> <p><input type="checkbox"/> 有(得複選)</p> <p><input type="checkbox"/> 預防措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 減輕措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 補償措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 無</p> <p>2. 救濟機制(得複選)：</p> <p><input type="checkbox"/> 適用現行行政及司法救濟</p> <p><input type="checkbox"/> 適用本法案或其他法律明定之特殊救濟機制，說明：</p>	<p>1. 承 7-4，對於「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有可能直接或間接產生之不利影響，經衡酌比例原則，研議是否採取預防、減輕、補償等措施，且應考量除現行行政及司法救濟外，是否有創設特殊救濟機制之必要性。</p> <p>2. 有關因應措施之類型：「預防」係指得避免權利侵害情形發生之作法，例如法律明定對個人資料之蒐集、處理及利用相關規範，避免侵害隱私和名譽權；「減輕」係指有助於阻止侵害行為繼續發生或緩和權利侵害範圍及程度之作法，例如</p>

		<p>中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府執行資料檔案安全維護等業務檢查認有違反個人資料保護法規定之虞時，其檢查人員對於得扣留或複製可為證據之個人資料或其檔案，並應加封緘或其他標識，為適當之處置；「補償」係指得以回復原狀或填補損害（失）之作法，例如個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，得依國家賠償法或民法請求損害賠償。</p> <p>3. 「救濟機制」：係權利受侵害者獲得主張、實現其權利之途徑或作法，包括現行行政及司法救濟機制，如訴願及行政、民事、刑事訴訟程序，與其他法規或本法案所創設之特殊救濟機制，如各種申訴、申覆機制。</p>
--	--	---

權利項目 4	25. 社會保障權	
項 目	說 明	備 註
7-1 權利項目之性質及統計調查現況	<p>1. 是否為絕對權、不得減免履行之權利： <input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否</p> <p>2. 相關統計調查： <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> 有，說明： (1) 產假：勞動部 114 年僱用管理就業平等及工作場所概況調查統計、勞動部勞工保險局勞工保險生育給付統計資料(114 年度就保被保險人女性請領勞保生育給付的人數)、</p>	<p>1. 請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，確認權利項目之性質是否屬絕對權、不得減免履行之權利，並應敘明「5-1 法案影響對象」提及之利害關係人於此權利項目下是否已有相關統計資料或調查機制。如有，請敘明現況，並進行分析。</p> <p>2. 統計資料部分，可參閱行政院及各機關統計(行政登記、公務統計、調查統計)、歷次國家報告、國家人權行動計畫或結論性意見行動回應表之辦理情形及人權指標等資料。</p>

	<p>主計總處統計(114年1-4月全體受僱員工女性經常性薪資)</p> <p>(2)陪產檢及陪產假：勞動部114年僱用管理就業平等及工作場所概況調查統計(男性受僱者最近一年申請陪產檢及陪產假情形)、115年1-3月實際申請陪產檢及陪產假人數、主計總處統計(114年1-4月全體受僱員工男性經常性薪資)、114年陪產檢及陪產假薪資補貼2日決算數。</p> <p>(3)育兒留職停薪、育兒假：勞動部114年僱用管理就業平等及工作場所概況調查統計、113年及114年育有3歲以下子女受私人僱用者、114年育嬰留停津貼初次核付件數。</p> <p>(4)托兒措施：勞動部建有「企業托兒與哺(集)乳室資訊網」線上申請補助後臺管理系統統計企業附設托兒設施，提供托兒措施情形，供內部參考，以及相關僱用管理調查。</p>	
<p>7-2 權利項目涉及之國際人權規範</p>	<p>1.修正草案第15條規定延長產假期間與增加陪產檢及陪產假日數之薪資可申請補助；第16條及第17條規定育兒留職停薪，第16條之1新增育兒假，並明定育兒留職停薪及育兒假可請領津貼，涉及「經濟社會文化權利國際公約」第9條有關「確認人人有權享受社會保障」之規定。</p> <p>2.修正草案第23條之1，涉及《經濟社會文化權利國際公約》第9條社會保障權及第10條對家庭</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，說明權利項目所涉及已國內法化之國際人權公約之規定，並可參考納入相關國際人權規範；如係配合各公約進行法規檢視或依國際審查結論性意見之建議進行法律之制定及修正，應併予敘明，以利釐清本法案涉及之人權議題，作為「7-3 預期發揮之正面效益」及「7-4 可能直接或間接產生之不利影響」之評估依據。</p>

	<p>與兒童保護之意旨相符。</p> <p>3.經檢視修正草案相關規定均符合上開規定意旨，無違反公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見。</p>	<p>2.於權利項目勾選「其他」，就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目進行評估時，請敘明對應之公約一般性意見(建議)、結論性意見與建議等相關國際人權規範。</p>
<p>7-3 預期發揮之正面效益</p>	<p>1.有助於落實保護及實現國家義務：修正草案第15條明定延長產假期間與增加陪產檢及陪產假日數之薪資可申請補助；第16條及第17條規範育兒留職停薪，第16條之1新增育兒假，並明定育兒留職停薪及育兒假可請領津貼，上開規定保護人們免受因其或配偶分娩而喪失工資並減輕子女照顧負擔，落實政府對「人民社會保障權」之保護。</p> <p>2.修正草案第23條之1透過租稅優惠機制，提高雇主辦理托兒設施或提供托兒措施意願，有助支持受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，減輕育兒負擔，並促進友善育兒職場環境及兒童照顧支持體系之建構。</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有將產生何種正面效益，如：</p> <p>(1) 尊重義務：針對政府行使公權力之行為或直接以法律限制或剝奪特定資格，可能影響本權利項目者，予以限制或禁止。</p> <p>(2) 保護義務：針對政府以外之個人或團體等第三人，強化其作為或不作為等義務，以保護當事人權利不受第三人之侵害。</p> <p>(3) 實現義務：為確保本權利項目之實現，由政府直接或鼓勵民間提供資源或服務、建立新制度或採取必要步驟。</p>
<p>7-4 可能直接或間接產生之不利影響</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 暫未發現對權利項目可能產生之不利影響（勾選本項者，免填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」）</p> <p><input type="checkbox"/> 可能對權利項目產生不利影響（可複選；勾選本項者，請續填</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對</p>

	<p>「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」), 說明:</p>	<p>象, 就權利項目之享有, 可能直接或間接產生之不利影響, 如何限制或剝奪該項權利項目, 將導致國家可能直接或間接侵害權利項目、可能難以防免權利項目受第三人之侵害, 或可能有礙權利項目落實, 並敘明該等不利影響之內容、嚴重程度、時空範圍、發生機率、不可回復性等。</p>
<p>7-5 因應措施及救濟機制之規劃</p>	<p>1. 因應措施之規劃:</p> <p><input type="checkbox"/>有(得複選)</p> <p><input type="checkbox"/>預防措施:</p> <p><input type="checkbox"/>減輕措施:</p> <p><input type="checkbox"/>補償措施:</p> <p><input type="checkbox"/>無</p> <p>2. 救濟機制(得複選):</p> <p><input type="checkbox"/>適用現行行政及司法救濟</p> <p><input type="checkbox"/>適用本法案或其他法律明定之特殊救濟機制, 說明:</p>	<p>1.承 7-4, 對於「5-1」欄所列可能影響對象, 就權利項目之享有可能直接或間接產生之不利影響, 經衡酌比例原則, 研議是否採取預防、減輕、補償等措施, 且應考量除現行行政及司法救濟外, 是否有創設特殊救濟機制之必要性。</p> <p>2.有關因應措施之類型: 「預防」係指得避免權利侵害情形發生之作法, 例如法律明定對個人資料之蒐集、處理及利用相關規範, 避免侵害隱私和名譽權; 「減輕」係指有助於阻止侵害行為繼續發生或緩和權利侵害範圍及程度之作法, 例如中央目的事業主管機關或直轄市、縣(市)政府執行資料檔案安全維護等業務檢查認有違反個人資料保護法規定之虞時, 其檢查人員對於得扣留或複製可為證據之個人資料或其檔案, 並應加封緘或其他標識, 為適當之處置; 「補償」係指得以回復原狀或填補損害(失)之作法, 例如個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者, 得依國家賠償法或民法請求損害賠償。</p>

		3.「救濟機制」：係權利受侵害者獲得主張、實現其權利之途徑或作法，包括現行行政及司法救濟機制，如訴願及行政、民事、刑事訴訟程序，與其他法規或本法案所創設之特殊救濟機制，如各種申訴、申覆機制。
--	--	---

捌、人權影響評估結果	<p>1.本修正草案將現有產假自 8 星期延長至 12 星期，實踐政府對母性之保護；增加陪產檢及陪產假日數，將育嬰留職停薪改為育兒留職停薪，並提高受照顧子女歲數，新增育兒假，並規定陪產檢及陪產假之薪資照給，以及育兒留職停薪及育兒假期間可請領津貼，確認人人有權享受公平與良好之工作條件，保障受僱者的不受歧視與平等權、工作權及社會保障權。</p> <p>2.另透過租稅優惠機制，鼓勵雇主辦理托兒設施或提供托兒措施，以協助受僱者兼顧工作與家庭照顧責任，涉及工作權、社會保障權及父母與子女權利等相關國際人權規範。經檢視，本案屬鼓勵性措施，未涉及限制人民自由權利或增加不利益負擔，且有助提升友善育兒職場環境、支持家庭照顧功能及促進勞動參與，尚符合相關國際人權公約保障意旨。</p>	請依「柒、人權影響評估」及踐行「伍、徵詢、協商及蒐集資料程序」所獲致之結論，綜合說明評估結果。
------------	---	---

玖、性別影響評估：以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評估結果	備註
9-1 從性別統計及性別分析，確認與	一、依據行政院主計總處 114 年人力運用調查、114 年度勞動	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。

法案相關之性別議題

部工作場所就業平等概況調、國發會資料：

(一) 15~49 歲有偶婦女遇有未滿 6 歲子女者，勞參率為 74.36%，較無子女者、子女均在 6 歲以上者(前者 84.85%、後者 79.22%)之勞參率為低。

(二) 另檢視各年齡層之勞參率發現，臺灣女性之勞參率於 30 歲後隨年齡下滑，婦女難二度就業重返職場。

(三) 此外，有關請家庭照顧假之性別比例為男性：女性=2.6%：5.9%，61%女性因照顧家人考慮離職。

二、依據 114 年僱用管理就業平等及工作場所就業平等概況調查：

(一) 女性受僱者認為產假期間 8 星期足夠者占 42.7%；認為不足夠者占 52.4%，後者認為需延長至 13.1 星期才足夠。

(二) 最近一年配偶有懷孕或生產之男性受僱者曾申請「陪產檢及陪產假」比率為 73%，平均申請 5.5 日；沒有申請占 27%，沒有申請主要原因，以「用其他假別替代」占 16.4%最高，其次為「業務繁忙，無法申請」及「擔心考績、陞遷受影響或不平等對待」各占 3.5%、「不知道有此規定」占 3.2%居第三。

(三) 有未滿 3 歲子女之受僱者曾申請「育嬰留職停薪」比率為 26.1%，女、男性分別為 50%及 9.9%。

三、有關「以日申請育嬰留停」新

請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(<https://www.gender ey.gov.tw/research/>)、「重要性別統計資料庫」(<https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/>)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(<https://gec ey.gov.tw>)。

2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。

3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。

4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。

制於 115 年 1 月實施後，依據勞動部勞工保險局 115 年 4 月份最新統計：

- (一) 以日申請之男女比例已較趨近：以日申請人數計 9,273 人，占總申請人數 36,514 人之 25.4%，其中女性為 4,839 人 (52.2%)，男性為 4,434 人 (47.8%)，男性申請比例高於去年整體男性申請比例的 27.8%，以日申請之男女比例已較趨近。
- (二) 男性申請人數呈現逐月成長：男性申辦比重，115 年 1 月已達 43.4%，以 115 年 4 月單月來看更提升至 49.1%，且男性申請人數呈現逐月成長。
- (三) 以日申請日數以 1 日為大宗：彈性育嬰津貼申請日數以 1 日為大宗，計 10,163 筆，占彈性育嬰津貼申請筆數 18,408 筆之 55.2%，其次為 2 日 (占 16.1%) 及 5 日 (占 9.0%)，申請 1 日及 2 日的比例亦逐漸增加，同樣反映短天期育嬰留停之需求。))
- (四) 以日申請人數最多之行業為製造業 3,746 人(40.4%)，其次為批發及零售業 1,760 人 (19.0%)及醫療保健及社會工作服務業 757 人(8.2%)。
- (五) 綜上，115 年實施「以日申請育嬰留停」新制，確實回應了社會需求，彈性的新制對於育兒家庭確實有幫助，不僅申請人數持續攀升，男性參與育兒的比例更大幅提升，顯示制度越彈性，越有利男性參與育

	<p>兒照顧。</p> <p>四、另本次修正性別平等工作法有關「促進工作平等措施」之一環，凡雇主提供托兒設施或措施，不分性別之受僱者，均適用。另依照勞動部建置有勞動統計查詢網，我國就業者自至115年3月止共計11,638千人(男:6,351千人、女:5,287千人)，本次修正為有關於雇主提供托兒設施或措施，得就該支出金額之百分之二百限度內，自其支出當年度所得額中減除。</p>	
<p>9-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</p>	<p>一、聯合國消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議，依CEDAW第11條規定，1.締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a)人人有不可剝奪的工作權利及(f)在工作條件方面享有健康及安全保障。</p> <p>二、行政院性別平等政策綱領之推動策略第2點：「建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。」。</p> <p>三、透過本修正法案，以落實上開性別平等法規與政策之內涵。</p>	<p>1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3)「9-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>2.請依「9-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。</p> <p>3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。</p> <p>4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p>

		<p>(1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。</p> <p>例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。</p> <p>(2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。</p> <p>例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。</p> <p>(3) 提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p> <p>例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。</p> <p>例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。</p>
--	--	--

<p>拾、性別影響評估結果</p> <p>請機關填表人依據「填表說明五」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列欄位。</p>	
<p>10-1 評估結果之綜合說明</p>	<p>本次修法以建構安心懷孕、友善生養及促進工作與家庭平衡為目標，整體方向值得支持。延長產假、增加陪產檢及陪產假、放寬育兒留職停薪適用年齡、增訂育兒假，以及鼓勵雇主提供托兒措施，均有助於強化受僱者育兒支持，並促進照顧責任之社會分擔與性別平等。</p>
<p>10-2 參採情形</p>	<p>10-2-1 說明採納意見後之調整情形（含法案、授權命令或業務執行之修正等）</p> <p>一、有關「研擬過程已召開勞雇團體及相關機關會議，程序上有助於納入不同性別受僱者、雇主及照顧者觀點，建議後續徵詢及政策評估仍應強化參與者性別統計及多元處境資料，以確保正當程序中性別參與之合宜性。」部分：已參酌加專家學者意見，於「5-2 對外意見徵詢」欄位，補充性別統計資料。</p> <p>二、有關「中途取消產假機制，建議後續持續運用性別統計，追蹤女性就業、升遷、留任及遭遇不利待遇之情形，以掌握修法之實際影響。」部分：將於後續實務執行時納入政策研擬之參考。</p> <p>三、有關「育嬰留停彈性化後，男性申請比例已有明顯提升，甚至出現單月接近半數申請者為男性之正面趨勢。惟制度成效仍不宜僅以申請比例判斷，應進一步追蹤不同性別之實際請假天數、職位類型、產業差異及是否遭遇職場不利對待，以確認男性育兒參與是否真正深化，並避免照顧責任仍實質上由女性承擔。」部分：已參酌加專家學者意見，於「9-1 從性別統計及性別分</p>

		析,確認與法案相關之性別議題」欄位,補充「以日申請育嬰留停」新制請假天數及產業差異等統計資料。
	10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無

10-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果 (請填寫日期及勾選通知方式, 請勿空白):

已於 115 年 5 月 28 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

傳真 e-mail 郵寄 其他 _____

項 目	說 明	備 註
拾壹、事後監測機制	<input checked="" type="checkbox"/> 將依既有監測、調查或統計機制進行追蹤,說明:本案現行已有僱用管理就業平等及工作場所就業平等概況調查,就性別平等工作實況進行相關統計,於本次修正條文施行後,將據以比較及瞭解所涉社會保障權及性別影響等實際產生之影響。	1.為了解法案後續執行情形及對「柒、人權影響評估」及「玖、性別影響評估」所涉權利項目實際產生之影響,得依既有監測、調查或統計機制進行追蹤,並說明運用既有機制進行追蹤之規劃。 2.如目前尚無相關監測機制,或既有人權、統計及分析資料不足者(含性別統計及性別分析資料),設有人權工作小組、相關人權任務編組或性別平等專案小組之部會得於該小組報告施行情形;另得建立調查或統計機制,以強化相關調查、統計,並說明資料公開之相關規劃;或於法案施行達一定期間後,另行徵詢利害關係人意見,衡量法案實際施行後之影響。
	<input type="checkbox"/> 目前尚無相關監測、調查或統計機制,後續(可複選) <input type="checkbox"/> 將於部會人權工作小組、相關人權任務編組或性別平等專案小組報告施行情形 <input type="checkbox"/> 將建立調查或統計機制,並以下列方式公開統計資訊: <input type="checkbox"/> 預定法案施行後另行徵詢利害關係人意見並檢討執行情形	

其他，說明：

拾貳、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

12-1 法案內容： 提經法規會討論通過 已會法制單位表示意見

12-2 人權影響評估及人

權影響評估結果： 已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視

12-3 徵詢及協商程序： 已徵詢及協商法案影響對象

已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

12-4 訂修程序： 本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：_____

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

<p>拾參、程序參與之性別平等專家學者請優先邀請前三款人員擔任，並請勾選：</p> <p><input type="checkbox"/>1. 現任「行政院性別影響評估人才參考名單」專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員。名單請參閱行政院性別平等會網頁（網址：https://gec.ey.gov.tw/；路徑：首頁>性別主流化>性別影響評估）。</p> <p><input type="checkbox"/>2. 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>3. 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</p> <p><input type="checkbox"/>4. 其他_____</p>	
<p>(一) 基本資料</p>	
13-1 程序參與期程或時間	115 年 5 月 28 日 至 115 年 6 月 1 日
13-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	金孟華，國立陽明交通大學科技法律學院教授，性別與法律
13-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 法案研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
<p>(二) 主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 13-4 至 13-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）</p>	
13-4 正當程序中性別參與之合宜性	本案修正內容涉及產假、陪產檢及陪產假、育兒留職停薪、育兒假及托兒措施等事項，與懷孕、生育、照顧責任分配及職場性別平等高度相關。研擬過程已召開勞雇團體及相關機關會議，程序上有助於納入不同性別受僱者、雇主及照顧者觀點。建議後續徵詢及政策評估仍應強化參與者性別統計及多元處境資料，以確保正當程序中性別參與之合宜性。
13-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	本案已盤點與性別相關之統計資料，包括產假、陪產檢及陪產假、育兒留職停薪與育兒假等制度之申請情形、薪資資料及育兒照顧需求，並以此分析現行制度對不同性別受僱者之影響。產後恢復、育兒照顧及陪伴配偶生產等需求，均與職場性別分工及照顧責任配置密切相關；另男性參與育兒比例提升，亦顯示制度彈性化有助於翻轉傳統性別角色。因此，本案以延長產假、增加陪產檢及陪產假、放寬育兒留職停薪適用年齡、增訂育兒假及強化托兒措施等方式回應性別議題，具有合宜性。

<p>13-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性</p>	<p>本案修正方向符合性別平等工作法保障受僱者平等就業、促進工作與家庭平衡之立法目的，並呼應 CEDAW 及我國性別平等政策綱領所強調之消除性別刻板分工、促進照顧責任共同分擔等內涵。草案透過延長產假、增加陪產檢及陪產假、放寬育兒留職停薪適用年齡、增訂育兒假，以及鼓勵雇主提供托兒設施或措施，有助於緩和育兒主要由女性承擔之現狀困境，並降低女性因生育或照顧而退出職場之風險，有助於促進實質性別平等，整體設計尚屬合宜。</p>
<p>13-7 綜合性檢視意見</p>	<p>本次修法以建構安心懷孕、友善生養及促進工作與家庭平衡為目標，整體方向值得支持。延長產假、增加陪產檢及陪產假、放寬育兒留職停薪適用年齡、增訂育兒假，以及鼓勵雇主提供托兒措施，均有助於強化受僱者育兒支持，並促進照顧責任之社會分擔與性別平等。</p> <p>惟仍應注意，中途取消產假機制雖有助於減少女性「不得不休」之問題，並尊重產後女性依健康狀況及個人意願回復工作之自主性；但延長產假仍可能使照顧責任更集中於女性，甚至使女性在職場上被視為較高成本或較可能中斷工作之勞動者，增加隱性聘僱歧視或懷孕歧視風險。建議後續持續運用性別統計，追蹤女性就業、升遷、留任及遭遇不利待遇之情形，以掌握修法之實際影響。</p> <p>另目前資料顯示，育兒相關制度彈性化後，男性申請比例已有明顯提升，甚至出現單月接近半數申請者為男性之正面趨勢。惟制度成效仍不宜僅以申請比例判斷，應進一步追蹤不同性別之實際請假天數、職位類型、產業差異及是否遭遇職場不利對待，以確認男性育兒參與是否真正深化，並避免照顧責任仍實質上由女性承擔。</p>
<p>(三) 參與時機及方式之合宜性</p>	<p>本案已於法案研擬初期徵詢性別諮詢員意見，並於修法過程中召開勞雇團體及相關機關會議，蒐集不同利害關係人對產假、陪產檢及陪產假、育兒留職停薪、育兒假及托兒措施等制度設計之意見。就參與時機而言，性別觀點已於草案形成階段即納入考量，而非僅於法案完成後形式審查，尚屬合宜。</p>

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。
(簽章，簽名或打字皆可) 金孟華

「伍、徵詢、協商及蒐集資料程序」之附表

踐行徵詢及協商程序應注意事項	
<ul style="list-style-type: none"> ·參與原則：「5-1」欄所述利害關係人廣泛地且具代表性參與了研修法案意見徵詢階段，其意見得到採納或回應不採行理由。 ·不歧視原則：考慮到利害關係人參與需求，如會議交通便利性及服務設施(聽打、手語翻譯與無障礙設施)，事先排除障礙，並提供合理調整；不限制表達意見之方式。 ·賦權原則：針對利害關係人提供足夠時間及資源，以利有意義的參與。 ·透明原則：徵詢各界意見時，應透過公開管道蒐集意見及回應，並讓參與法案研修者均獲得資訊共享。 ·涉及兒少權利，請參考聯合國兒童權利委員會第12號一般性意見第134段及「中央機關推動兒少參與國家法制與決策過程建議做法」進行意見徵詢；並依聯合國兒童權利委員會第14號一般性意見第52段至第84段做法，優先考量兒少最佳利益。 ·涉及身心障礙者權利，請參考身心障礙者權利公約第7號一般性意見及「身心障礙者融合式會議及活動參考指引」進行意見徵詢。 ·涉及對原住民族產生影響之決策，從籌備、計畫、制定到執行，都必須確保原住民族的自由、事先、知情同意權和充分且有效參與權之實質落實。請參考原住民族基本法第21條規定。 	

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體、群體或人員之主要意見(就同一事項各利害關係人有不同意見時，應分別呈現)	參採與否及其理由(含國際參考案例)
1. 打造友善育兒職場	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	§ 15、16、16之1	於115年5月9日、13日及20日邀集勞雇團體及相關代表，召開友善育兒職場相關會議，進行意見徵詢。	法案已參採勞雇團體及相關代表之意見
2.	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無			

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§(條號以阿拉伯數字表達)、項→I(羅馬符號)、款→(1)(括弧內置阿拉伯數字)、目→①(圓圈內置阿拉伯數字)，目以下則以「之○(阿拉伯數字)」表達。