

更正本

立法院議案關係文書

(中華民國41年9月起編號)
中華民國103年11月13日印發

院總第 1542 號 委員提案第 17202 號

案由：本院委員吳育仁、丁守中、李貴敏、蘇清泉等 23 人，鑒於少子高齡化的快速降臨，2013 年台灣地區婦女的總生育率為 1.07 為世界最低，預估將於 2025 年老人人口比率將超過 20%，進入超高齡社會（super aged society）的指標。研究顯示，高扶養比會造成年輕一代極大負擔，對整個台灣社會產生相當大的衝擊與影響。雖然政府已提供許多配套政策鼓勵生育，包含各縣市政府鼓勵生育津貼和公辦民營幼稚園等，無不希冀可提升生育率，但目前法律及雇主對於懷孕勞工婦女仍不夠友善，以致生育率無法提升。為鼓勵企業提供友善生育婦女措施，促進「工作與家庭」平衡的友善勞工政策。爰此，擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」，修訂本條受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿四歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿四歲止，但不得逾二年。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、由於台灣婦女生育率的快速滑落，目前已達全球最低，因此，導致人口負成長現象提前來臨。從 2010 年人口的成長率為 1.8%至 2.1%，估計最快將於 2018 年達到人口的零成長，之後即進入負成長的現象，育齡勞工婦女生育率也是每年下降，育齡婦女多為受僱勞工。若無法提供友善生育環境及政策，恐造成育齡婦女勞工不敢懷孕及養育下一代，對於即將邁入超高齡社會的台灣，無疑是國安問題。
- 二、目前，勞工在公司工作滿一年後，可向雇主申請育嬰留職停薪，對不少派遣勞工來說，因為多為短期工作，恐怕無法享受育嬰留職停薪權益，而導致影響育齡勞工生育及養育下一代

立法院第 8 屆第 6 會期第 9 次會議議案關係文書

的意願。

- 三、育嬰留職停薪津貼開辦到至今，申請育嬰留職停薪津貼，比率雖逐年成長，但對照台灣每年約 18 萬至 20 萬的新生兒，實際領有育嬰留職停薪津貼的父母只占三分之一，這表示多數的育齡婦女勞工家庭沒請育嬰假。因此，縮短申請留職育嬰停薪津貼的任期資格，以及延長所照顧子女之年齡期限，不僅有益於體現「工作與家庭」平衡的勞工政策，而且更能鼓勵懷孕和養育子女。
- 四、爰此，擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」，修訂本條受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿四歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿四歲止，但不得逾二年。

提案人：吳育仁	丁守中	李貴敏	蘇清泉	
連署人：蔡錦隆	盧嘉辰	鄭天財	蔣乃辛	羅明才
楊應雄	簡東明	孔文吉	詹凱臣	陳根德
江啟臣	邱文彥	楊玉欣	徐少萍	陳碧涵
王廷升	陳鎮湘	盧秀燕	潘維剛	

性別工作平等法第十六條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十六條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿四歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿四歲止，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>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>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。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>一、由於台灣婦女生育率的快速滑落，目前已達全球最低，因此，導致人口負成長現象提前來臨。從 2010 年人口的成長率為 1.8%至 2.1%，估計最快將於 2018 年達到人口的零成長，之後即進入負成長的現象，育齡勞工婦女生育率也是每年下降，育齡婦女多為受僱勞工。若無法提供友善生育環境及政策，恐造成育齡婦女勞工不敢懷孕及養育下一代，對於即將邁入超高齡社會的台灣，無疑是國安問題。</p> <p>二、目前，勞工在公司工作满一年後，可向雇主申請育嬰留職停薪，對不少派遣勞工來說，因多為短期工作，恐怕無法享受育嬰留職停薪權益，而導致影響育齡勞工生育及養育下一代的意願。</p> <p>三、育嬰留職停薪津貼開辦到至今，申請育嬰留職停薪津貼，比率雖逐年成長，但對照台灣每年約 18 萬至 20 萬的新生兒，實際領有育嬰留職停薪津貼的父母只占三分之一，這表示多數的育齡婦女勞工家庭沒請育嬰假。因此，縮短申請留職育嬰停薪津貼的任期資格，以及延長所照顧子女之年齡期限，不僅有益於體現「工作與家庭」平衡的勞工政策，而且更能鼓勵懷孕和養育子女。</p> <p>四、爰此，擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案</p>

立法院第 8 屆第 6 會期第 9 次會議議案關係文書

		」，修訂本條受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿四歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿四歲止，但不得逾二年。
--	--	---