

中華民國全國商業總會 函

機關地址：10656 臺北市大安區復興南路
1 段 390 號 6 樓

承辦人：韋亞璇
電話：(02) 2701-2671 分機 213
傳真：(02) 2701-2595
電子郵件：ritawei@roccoc.org.tw

受文者：各會員單位

發文日期：中華民國 113 年 5 月 3 日

發文字號：全商產字第 1130000149 號

速別：普通

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：本會為蒐集產業缺工情形及實際需求，瞭解對性別平等工作法提案意見，謹編撰「缺工情形調查表」及「113 年性別平等工作法提案意見調查表」各乙份，敬請於 113 年 5 月 22 日前賜覆憑辦，無任企感。

說明：

- 一、本會第十二屆第一次會員代表大會中眾多會員代表反映產業缺工問題，決議會後進行缺工調查。本會將統整產業意見邀請勞動部、缺工行業目的事業主管機關及立法委員召開座談會協處。
- 二、立法院為解決少子女化問題，打造友善孕育社會，增加生育意願，立法委員提出多項性別平等工作法提案建議，本會將蒐集產業意見了解是否影響資方人力運用，與提案委員溝通。
- 三、敬請各會員單位轉知所屬填復前揭意見調查表並於 113 年 5 月 22 日前回傳，俾利彙整。電子檔請於本會官網下載(路徑為本會網站首頁/最新消息/缺工情形調查表、113 年性別平等工作法提案意見調查表)。
- 四、本案聯絡人：韋專員(2701-2671#213)。

正本：本會理監事、各會員單位

副本：

理事長 許舒博

113 年改善產業缺工提案建議表

提案單位		提案人	
職 稱		電 話	
案 由	(範例)飯店疫情期間精簡人力，疫情後假日觀光客增加但房務人員不足。		
說 明	<p>(請條列式書寫)</p> <p>(範例)勞動部曾因應無薪假訂定「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，希望改善缺工比照之前的作法訂定相關注意事項。</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>		
建 議	<p>(請條列式書寫)</p> <p>(範例)建議配合「疫後改善缺工擴大就業方案」訂定相關注意事項，讓企業能夠合法的延長工時。</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>		

(本表不敷使用時，請自行增加欄位)



1. 本提案建議表請**掃描 QR CODE** 填寫。
2. 提案請於 113 年 5 月 22 日(星期三)下午 5 時前回覆，俾利本會彙整。
3. 本案連絡人：韋亞璇專員 電話：02-2701-2671 #213、E-mail：ritawei@roccoc.org.tw

113 年性別平等工作法提案意見調查

提案單位：

提案人：

職 稱：

電 話：

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p>性別工作平等法第 14 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，全年請假日數未逾六日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。 前項不併入病假之生理假薪資，全薪發給。併入病假之薪資，減半發給。</p>	<p>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。</p>	<p>有鑑於我國女性受僱者因生理因素，每月可能身體不適之情形需要請假，然我國現行性別工作平等法規定，生理假每月得請一日，一年得請三日，其餘日數併入病假計算，無論生理假或病假，薪資均減半發給，致請生理假之女性其年度病假額度變相減少，已嚴重損害女性的權益，且違背性別工作平等法之原意。</p>	
<p>性別工作平等法第 15 條 ...略以，受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假十日。 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假十日。</p>	<p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。</p>	<p>我國正面臨少子化之困境，為進一步友善育兒環境，讓女性受僱者及其配偶得進行更完備的產檢，故將現行七日之產檢假與陪產假增加至十日。</p>	
<p>性別工作平等法第 15 條 ...略以，受僱者妊娠期間，進行產檢或接受孕產教育，雇主應給予生產準備假八日。 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢、配偶分娩或接受孕產教育時，雇主應給予生產準備假八日。 受僱者於其配偶分娩前後，雇主應給予陪產暨親職假四星期。 生產準備假及陪產暨親職假期間，薪資照</p>	<p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。 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</p>	<p>有鑑於現行性別平等工作法未能平等保障妊娠者之配偶在生育過程中的親職參與，亦難減輕育兒家長生育壓力，復以我國總生育率持續低迷；為使國人安心生育，減少受僱者因妊娠遭受懷孕歧視，並保障配偶參與親職活動的平等權利。</p>	

修正法案	現行法案	立憲意見說明	產業意見
<p>假七日。</p> <p>產前假、陪產檢假及陪產假期間，薪資照給。</p> <p>性別工作平等法第 15 條</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<u>十四</u>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，就其中逾八星期之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產假逾八星期且薪資照給者，不適用之。</p>	<p>產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</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>有鑑於少子女化現象已成為國安問題，如何打造友善孕育社會、增加國人生育意願、讓準父母及新手父母無後顧之憂係國家急需完成之目標，然查我國現今有薪產假為八週，與 OECD 國家相比為倒數第二僅高於葡萄牙，而有薪之育嬰假為六個月，亦低於 OECD 國家平均之 32.1 週，顯見我國生育子女後女性休養期間遠不及 OECD 國家，又我國生育率已為世界倒數第一，自應增加產後休養週數至十四週，讓母親有更多時間恢復身體，以期減輕生產負擔，且為避免過度增加雇主責任，於超過現有八週之產假薪資，應由政府補助。</p>	
<p>性別工作平等法第 16 條之 1</p> <p>受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿八歲前，得申請親職假，期間至子女滿八歲止。</p> <p>前項親職假之期間，應與前條育嬰留職停薪期間合併計算，最長不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其親職假及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>受僱者申請第一項親職假，得依小時或日為請假單位，並應於十日前排定三個月內</p>	<p>新增。</p>	<p>現行育嬰留職停薪制度過於僵化、塊狀，如申請必須以三十日以上為原則，且於子女滿三歲前方能申請，實不符合育齡家長兼顧照顧子女及工作之需求。為改善台灣少子女化之處境，創造友善育兒家庭之職場，使受僱者得兼顧工作及育兒需求，爰擬具「性別平等工作法第二條、第十六條之一及第二十一條條文修正草案」，新增親職假之規定。</p>	

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p><u>計算，由勞資雙方協商定之。</u></p>	<p><u>之工作時間，不得請求報酬。</u> <u>二、調整工作時間。</u> 受僱於僱用未滿三十人僱主之受僱者，經與僱主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。</p>		
<p>性別工作平等法第 20 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，全年以七日為限。 受僱者出席學前教育及國民基本教育階段之子女學校家長日、個別化教育計畫會議、安置會議、校外教學日、校慶運動會等相關學校教育事務，得請<u>親職教育假</u>，<u>全年以五日為限。</u> 家庭照顧假與親職教育假，其請假日數併入<u>事假計算</u>，其薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>鑒於家長參與教育活動，有助於促進親師合作，且利於子女學習與成長，應保障家長一年有五日親職教育假，用以參加子女重要教育活動。</p>	
<p>性別工作平等法第 20 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。 天然災害發生、天然災害有發生之虞及嚴重傳染病發生，經通報權責機關發布或認定應停止上課，受僱者須親自照顧未滿十二歲以下之子女時，得請家庭照顧假。 <u>家庭照顧假全年以七日為限。</u> 受僱者出席學前教育及國民基本教育階段</p>	<p>受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>鑒於台灣社會少子女化及高齡化之困境，受僱者之家庭照顧需求及責任日漸提高，近年因全球受到新冠肺炎疫情影響，受僱者家庭生活及工作型態有所轉變，家庭照顧法規應與時俱進；又教育基本法第二條之規定，國家及父母有協助被教育者實現教育目的之責任，修正請假日數不併入事假計算。</p>	

修正法案	現行法案	立委意見說明	產業意見
<p>受僱者依照前項第一款、第二款提出申請者，應提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件。</p> <p>受僱者於第一項照顧留職停薪期間，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，由中央主關機關編列預算支應。</p> <p>照顧留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>照顧留職停薪辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>受僱者於申請期間屆滿或照顧留職停薪原因消失後，準用第十七條規定申請復職。</p>			