



修正性別工作平等法 營造更為友善育兒環境

李思嫻 | 勞動部勞動條件及就業平等司科長

► 壹、前言

為因應少子女化，衛生福利部於 110 年 5 月 6 日提行政院會報告「建構安心懷孕友善生養環境」，院長並提出「助圓夢、安心生、國家跟你一起養」三面向政策，其中不涉及修法之政策，包括不孕症補助每胎最高 6 次，首次申請上限 10 萬元、產檢多 4 次且增加項目、產檢假增加 2 天的薪資補助、放寬育嬰留職停薪期間申請彈性，以及育嬰留職停薪津貼多 2 成等，前已自 110 年 7 月 1 日上路。

其餘涉及修法之政策，與勞動部有關為性別工作平等法部分條文及就業保險法第 19 條之 2 之修正，亦已完成修法並自 111 年 1 月 18 日施行；配合法令之修正，相關子法及措施之增修，含「性別工作平等法施行細則」第 7 條及第 15 條、「育嬰留職停薪實施辦法」第 2 條及第 9 條、性別工作平等法第 15 條第 4 項與第 5 項規定解釋令及「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」，同步在 111 年 1 月 18 日施行。自 111 年 1 月 18 日施行之內容包含：產檢假由 5 天調增為 7 天，雇主給付產檢假第 6 日、

第 7 日薪資後得向勞動部勞工保險局申請全額薪資補助；原「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加為 7 日，雇主給付「陪產檢及陪產假」第 6 日、第 7 日薪資後得向勞動部勞工保險局申請全額薪資補助；放寬育嬰留職停薪規定，夫妻可以同時申請育嬰留職停薪及請領津貼；放寬讓受僱於未滿 30 人公司，可經由勞資雙方協商合意後，調整或減少工作時間。以下即對 111 年 1 月 18 日施行之內容進行介紹。

◎ 貳、產檢假由 5 天調增為 7 天及雇主薪資補助

消除對婦女一切形式歧視公約第 12 條規定，締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女之歧視，保證她們在男女平等之基礎上取得各種包括有關計劃生育之保健服務。為增進母嬰健康，衛生福利部自 110 年 7 月 1 日起將預防保健產檢次數由 10 次增加為 14 次，以每次產檢時間約需半日，性別工作平等法第 15 條第 4 條所定產檢假自 111 年 1 月 18 日起，亦由原 5 日增加為 7 日。

為不增加雇主負擔，性別工作平等法第 15 條第 7 項及第 8 項規定，給予受僱者第 6 日、第 7 日產檢假之雇主，於給付產檢假薪資後，可向勞動部勞工保險局申請第 6 日、第 7 日全額薪資補助，勞動部並訂有「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」。要特別注意的是，預防保健產檢次數自 110 年 7 月 1 日起即增加為 14 次，惟產檢假天數之修正因涉及法律案之修正，自

111 年 1 月 18 日起始增加為 7 日，在法律案修正施行前，為鼓勵雇主先行給假，自 110 年 7 月 1 日起，凡有優於法令給予適用性別工作平等法受僱者第 6 日、第 7 日有薪產檢假之雇主，於給付產檢假薪資後，亦可向勞工保險局申請薪資補助。

◎ 參、原「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加為 7 日；及雇主薪資補助

為促進受僱者於其配偶妊娠產檢時可參與陪伴，性別工作平等法第 15 條第 5 項原定「陪產假」，修正為「陪產檢及陪產假」，並由原 5 日增加 2 日，共為 7 日，以促進親職責任，受僱者陪伴配偶產檢或生產者，可在總數 7 日之額度內，自行決定陪產檢或陪產之請假日數。關於「陪產檢及陪產假」之請假期間，依「性別工作平等法施行細則」第 7 條新修正規定，受僱者陪伴配偶產檢之請假，應於配偶妊娠期間為之；至於陪伴配偶生產之請假，仍於原陪產假所定請假期間為之，亦即在配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內請假。舉例而言，受僱者為陪伴配偶產檢，於配偶妊娠期間已請 3 日之陪產檢及陪產假，則於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，為陪產需要，可請剩餘之 4 日陪產檢及陪產假。另，「陪產檢及陪產假」之請假單位，考量請「陪產檢及陪產假」之受僱者，需配合其配偶之產檢事實及需求，其請假單位與產檢假相同較為妥適，故勞動部發布解

釋令，敘明受僱者選擇以「半日」或「小時」為「陪產檢及陪產假」之請假單位，雇主不得拒絕；選擇以小時為請假單位者，「7日」之計算，得以每日8小時乘以7，共計56小時計給；又受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。

同樣的，為不增加雇主負擔，性別工作平等法第15條第7項及第8項亦規定，凡給予受僱者第6日、第7日陪產檢及陪產假之雇主，於給付陪產檢及陪產假薪資後，即可向勞動部勞工保險局申請第6日、第7日全額薪資補助，補助申請之相關事項可參考「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」。

► 肆、夫妻可以同時申請育嬰留職停薪及請領津貼

為鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，使受僱者有自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女之空間，性別工作平等法第22條有關配偶未就業之受僱者原則上不得申請育嬰留職停薪之規定已刪除，故受僱者之配偶不論就業與否，均不影響受僱者申請育嬰留職停薪之權利。至有關「育嬰留職停薪實施辦法」第2條原規定受僱者書面申請育嬰留職停薪，應檢附配偶就業證明文件之規定，亦已刪除，爰受僱者申請育嬰留職停薪時，再也不用檢附配偶就業證明文件。

就業保險法第19條之2配合性別工作平等法之修正，刪除父母同為被保險人，

不得同時請領津貼之規定，新規定上路後，依性別工作平等法同時申請育嬰留職停薪，且就業保險年資滿1年之父母，亦可同時請領津貼，使受僱者在共同陪伴子女成長之餘，能獲得經濟支持，增加育嬰留職停薪津貼制度之運用彈性。

► 伍、未滿30人之事業單位，可經由勞資雙方協商合意後，調整或減少工作時間

我國以中小企業為主，為有利中小企業之受僱者照顧其幼兒，並顧及雇主之人力調配，性別工作平等法第19條新增第2項規定，對受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商合意後，亦得適用同條第1項有關減少工作時間或調整工作時間之規定，亦即每天減少工作時間1小時（減少之工作時間不得請求報酬），或調整工作起訖時間。

► 陸、結語

雙薪家庭已為常態，如何兼顧家庭與工作，為解決少子女化問題之關鍵，本次相關修正著重增加更多彈性及假給予受僱者自行運用，以鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任。少子女化已為國安危機，除受僱者端需求外，雇主及社會各界的支持及支援也非常重要，本次修正僅為拋磚引玉，讓我們一起改善整體環境，朝建構安心懷孕、友善生養環境的目標邁進。