

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

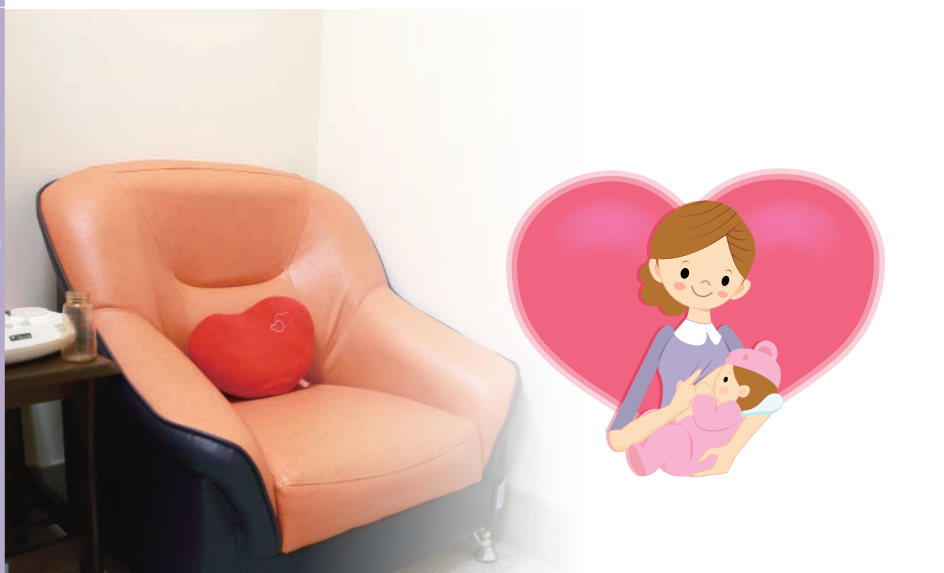


修法擴大僱用 100 人以上
之雇主應提供

哺(集)乳室 與托兒設施或措施

勞動部勞動福祉退休司專員 黃惠君

活用法規



為鼓勵雇主建立友善支持員工哺育的工作環境，性別工作平等法於第 23 條規定一定規模以上之事業單位，應提供哺（集）乳室與托兒設施或措施，以協助員工哺育其子女，使其兼顧工作與家庭。



一、法令規定

為推動雇主提供更多受僱者哺育與托兒服務，性別工作平等法第 23 條（以下簡稱本法）已於本（105）年 5 月 18 日修正公布，並自本（105）年 5 月 20 日起生效，將原僱用受僱者 250 人以上之雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施之適用範圍，擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主。

二、設置標準及經費補助

依據本法第 23 條第 2、3 項規定，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。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。據此，勞動部訂定「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」（以下簡稱本補助辦法）。

依據本補助辦法規定，哺（集）乳室係指雇主設置供受僱者親自哺乳或收集母乳之場所，哺（集）乳室之設置位置應便於受僱者使用，設有明顯標示，且鄰近洗手台或提供洗手設施，另具隱密、安全性、良好之採光及通風，並應具備靠背椅、桌子、電源插座、母乳儲存專用冰箱、有蓋垃圾桶等基本設備，及訂定哺（集）乳室使用規範；托兒設施係指雇主以自行或聯合方式設置托兒服

務機構（托兒服務機構包括托嬰中心、幼兒園或兒童課後照顧服務中心）；托兒措施係指雇主與立案托兒服務機構簽約，或由雇主提供補助托兒津貼者。

為鼓勵雇主提供員工哺（集）乳室、托兒設施或措施，針對雇主辦理哺（集）乳室、托兒設施或措施者，不限事業單位規模大小，皆可補助相關經費。依據本補助辦法規定，補助雇主設置員工哺（集）乳室最高 2 萬元；新興建托兒設施最高補助 200 萬元，已設置托兒設施每年最高補助 50 萬元；托兒措施每年最高補助 60 萬元。

三、輔導措施

為協助雇主提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施，勞動部與各地方勞工行政主管機關辦理觀摩座談、媒合說明會，並提供專家諮詢輔導、企業托兒服務參考手冊，以及建置企業托兒與哺（集）乳室資訊網（<http://childcare.mol.gov.tw>）等，該網頁包括認識企業托兒與哺（集）乳室、如何規劃辦理企業托兒與哺（集）乳室、經費補助與專家諮詢輔導等相關資訊，提供雇主辦理托兒設施或措施之各項資源與協助措施。歡迎雇主查詢及運用，以營造友善職場環境，讓員工安心托育、放心工作，進而提高工作效率，創造勞資雙贏。🌱



性別工作平等法之修正

放寬哺（集）乳規定、 增訂因職場性騷擾衍生 法律訴訟應給予公假

勞動部勞動條件及就業平等司專員 顧家容

立法院於 105 年 5 月 3 日三讀通過性別工作平等法部分條文修正草案，同年 5 月 18 日以華總一義字第 10500042821 號總統令公布，並於 5 月 20 日生效。

本次修正除放寬受僱者哺乳期間至子女未滿 2 歲、刪除哺（集）乳次數限制及增訂延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應另給予哺（集）乳時間 30 分鐘，另增訂被害人因職場性騷擾衍生效



律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假之規定。上開修正將有效強化友善育兒職場環境，使受僱者能安心兼顧工作與親職，亦同步確保受僱者於遭受職場性騷擾進行訴訟時之請假權益。

一、放寬哺（集）乳相關規定

為使受僱者能兼顧工作與親職，性別工作平等法於立法之初，經參酌國際勞工公約「母性保護公約」及勞動基準法第 52 條規定，定有哺（集）乳相關規定：「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 2 次，每次以 30 分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。」

為進一步鼓勵母乳哺育、維護受僱者身心健康，104 年至 105 年間，立法院多位立法委員連署提出性別工作平等法第 18 條修正案，提出延長受僱者哺（集）乳時間至其子女二歲、除休息時間外雇主應另給哺（集）乳時間 90 分鐘，及增訂受僱者延長工作時間時，雇主應另給予哺（集）乳時間等相關規範。

為加強保障受僱者職場工作權益，立法院遂於 105 年 5 月 3 日三讀通過修正哺（集）乳相關規定如下：



- (一) 為加強受僱者兼顧工作與親職及配合政府持續推廣母乳哺育之政策，放寬受僱者哺乳期間至子女未滿 2 歲，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘。
- (二) 因受僱者每人每次哺（集）乳所需時間不同，刪除哺（集）乳次數限制，受僱者可依個人需求，於每日 60 分鐘內「不限次數」加以運用哺（集）乳時間。
- (三) 考量延長工作時間亦有哺（集）乳需求，增訂受僱者於每日正常工作時間以外延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應另給予哺（集）乳時間 30 分鐘。



二、受僱者因遭受職場性騷擾進行訴訟時得請公假

依勞工請假規則第 8 條規定，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。復依行政院勞工委員會（勞動部前身）相關釋示略以，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。惟上開公假規範並未包含職場性騷擾情事衍生之司法訴訟。

有鑑於此，立法院多位立法委員遂連署提出性別工作平等法第 27 條及第 38 條之修正案，建議增訂因職場性騷擾衍生司法訴訟，受僱者經通知需出庭時，雇主應給予公假，違反規定者，應處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

基於性別工作平等法第 13 條規定，雇主有防治性騷擾行為發生之義務，並於知悉時採取立即有效之糾正及補救措

施，立法院遂於 105 年 5 月 3 日三讀通過修正性別工作平等法第 27 條及 38 條，增訂被害人因職場性騷擾衍生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假，未依法給假者，處以罰鍰等規定，以積極保障受僱者職場工作權益。

三、結論

為使性別工作平等法符合社會各界期待及需求，自 91 年 1 月 16 日兩性工作平等法 (97 年 1 月 16 日更名為性別工作平等法) 頒布迄今，業經多次修正，本次有關哺（集）乳規定及因職場性騷擾衍生法律訴訟應給予公假之修正，將可有效強化友善職場環境。未來，勞動部將持續檢視法令之適用性，使法制規範更臻完善，保障受僱者職場性別平權；並將加強法令之宣導及落實其施行，讓社會大眾更加瞭解職場平權法令規定，共同營造工作平權之職場環境。☺

