

# 立法院議案關係文書

(中華民國 41 年 9 月起編號)  
中華民國 101 年 4 月 18 日印發

## 院總第 1542 號 委員提案第 13282 號

案由：本院委員盧秀燕、黃偉哲、陳碧涵、吳育仁、張嘉郡、蔡錦隆、陳歐柏、楊瓊瓔、陳淑慧等 40 人，有鑒於銓敘部統計 99 年上半年公務員留職停薪調查報告中，公務員請育嬰假留職停薪比例高達 64.87%。而勞委會於 98 年統計民間企業提供育嬰假留職停薪比例，竟不到 39%，恢復原職比例也僅有 27.9%，顯現民間企業員工申請育嬰假，較不受保障。且根據勞委會統計，民間企業勞工糾紛中，仍屬育嬰假結束後無法恢復原職為最大宗。爰提出「性別工作平等法第十七條、第三十八條及第三十八條之一條文修正案」，俾利婦女職場權益之維護。是否有當？敬請公決。

### 說明：

- 一、根據銓敘部 99 年上半年公務員留職停薪調查報告，請育嬰假留職停薪比例高達 64.87%。另據勞委會統計，98 年民間企業提供育嬰假留職停薪比例不到 39%，且恢復原職比例僅有 27.9%。相較於公務員，民間企業員工請育嬰假留職停薪明顯較不受保障。
- 二、根據性別工作平等法第十七條規定：「企業員工於留職停薪期滿申請復職時，若雇主因歇業、虧損或業務緊縮，有減少員工之必要，又無適當工作可安置時，可拒絕申請。」因此，於最長留職停薪育嬰假兩年期限中，倘若企業主已找尋替代員工任職，根據此法可拒絕原申請員工復職，對於一般任用員工毫無復職保障，導致大多數女性員工根本不敢申請育嬰假。為避免變相遭資遣不公對待，特對性別工作平等法第十七條第一項第四款規定予以刪除。
- 三、又第三十八條規定：「雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處一萬元以上十萬元以下罰鍰」。因此罰則過輕，對雇主而言繳交罰款遠低於人事支出，讓大多數雇主得以規避剝削勞工事實，剝奪女性勞工權益。因此，擬修訂第三十八條及第三十八條之一罰則，將兩條文修正合併為同一罰則標準。

## 立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書

四、再者，據勞委會統計，目前民間企業勞工糾紛，仍屬育嬰假結束後無法恢復原職為最大宗。且雇主若有違法情事，當事人沒有直接申訴糾舉，勞委會亦將無從得知，政府單位也無從罰起。而一般員工為保有工作，大多也選擇息事寧人態度處理。爰此，本席特提出「性別工作平等法第十七條、第三十八條及第三十八條之一條文修正案」，以臻職場性別平權立法美意。

提案人：	盧秀燕	黃偉哲	陳碧涵	吳育仁	張嘉郡
	蔡錦隆	陳歐柏	楊瓊瓊	陳淑慧	
連署人：	賴士葆	薛 凌	費鴻泰	李桐豪	翁重鈞
	林國正	徐少萍	潘維剛	王惠美	陳鎮湘
	盧嘉辰	陳學聖	楊應雄	孔文吉	蔣乃辛
	李應元	詹凱臣	陳根德	江啟臣	吳宜臻
	蘇清泉	許忠信	鄭天財	段宜康	簡東明
	呂玉玲	廖國棟	孫大千	蘇震清	紀國棟
	呂學樟				

性別工作平等法第十七條、第三十八條及第三十八條之一條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<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>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 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><u>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。</u></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>由於最長留職停薪育嬰假兩年期限中，倘若企業主已找尋替代員工任職，根據此法可拒絕原申請員工復職，對於一般任用員工毫無復職保障，導致大多數女性員工根本不敢申請育嬰假。為避免變相遭資遣不公對待，特對性別工作平等法第十七條第一項第四款規定予以刪除。</p>
<p>第三十八條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定、第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p>	<p>第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p>	<p>因此罰則過輕，對雇主而言，繳交罰款遠低於人事支出，讓大多數雇主得以規避剝削勞工事實，剝奪女性勞工權益。因此，擬修訂第三十八條及第三十八條之一罰則，將兩條文修正合併為同一罰則標準。</p>
<p>第三十八條之一 (刪除)</p>	<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p>	<p>因此罰則過輕，對雇主而言，繳交罰款遠低於人事支出，讓大多數雇主得以規避剝削勞工事實，剝奪女性勞工權益。因此，擬修訂第三十八條及第三十八條之一罰則，將兩條文修正合併為同一罰則標準。</p>

立法院第 8 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書