

提案人：民主進步黨立法院黨團 柯建銘 吳秉叡 陳亭妃

主席：本案做以下決議：本案及修正動議併同交付黨團協商，並由時代力量黨團負責召集協商。

現在進行討論事項第七案。

七、本院社會福利及衛生環境委員會報告併案審查委員陳宜民等 21 人擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」、委員柯志恩等 16 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、委員鄭麗君等 31 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、委員王育敏等 19 人擬具「性別工作平等法第二十三條條文修正草案」、委員李彥秀等 17 人擬具「性別工作平等法第二十三條、第三十八條之一及第四十條條文修正草案」及委員江啟臣等 20 人擬具「性別工作平等法第二十七條及第三十八條條文修正草案」案。（本案經提本院第 9 屆第 1 會期第 4、5、5、5、7、4 次會議報告決定：交社會福利及衛生環境委員會審查。茲接報告，爰於本次會議提出討論。）

主席：宣讀審查報告。

#### 立法院社會福利及衛生環境委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 105 年 4 月 21 日

發文字號：台立社字第 1054500695 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明二

主旨：院會交付審查本院委員陳宜民等 21 人擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」、委員柯志恩等 16 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、委員鄭麗君等 31 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、委員王育敏等 19 人擬具「性別工作平等法第二十三條條文修正草案」、委員李彥秀等 17 人擬具「性別工作平等法第二十三條、第三十八條之一及第四十條條文修正草案」、委員江啟臣等 20 人擬具「性別工作平等法第二十七條及第三十八條條文修正草案」等 6 案，業經審查完竣復請查照，提報院會公決。

說明：

一、復 貴處 105 年 03 月 22 日台立議字第 1050700811 號、105 年 03 月 30 日台立議字第 1050700901 號、105 年 03 月 30 日台立議字第 1050700943 號、105 年 03 月 30 日台立議字第 1050700905 號、105 年 04 月 12 日台立議字第 1050701375 號、105 年 03 月 22 日台立議字第 1050700812 號函。

二、附審查報告乙份。

正本：議事處

副本：社會福利及衛生環境委員會

審查本院委員陳宜民等 21 人擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」、委員柯志恩等 16 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、委員鄭麗君等 31 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、委員王育敏等 19 人擬具「性別工作平等法第二十三條條文修正草案」、委員李彥秀等 17 人擬具「性別工作平等法第二十三條、第三十八條之一及第四十條條文修正草案」、委員江啟臣等 20 人擬具「性別工作平等法第二十七條及第三十八條條文修正草案」等 6 案審查報告

一、本院委員陳宜民等 21 人擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」、委員柯志恩等 16 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、委員鄭麗君等 31 人擬具「性別工作平等法第十八條條文修正草案」、委員王育敏等 19 人擬具「性別工作平等法第二十三條條文修正草案」、委員李彥秀等 17 人擬具「性別工作平等法第二十三條、第三十八條之一及第四十條條文修正草案」、委員江啟臣等 20 人擬具「性別工作平等法第二十七條及第三十八條條文修正草案」等 6 案，經分別提本院第 9 屆第 1 會期第 4 次會議、第 5 次會議及第 7 次會議報告後，均決定：「交社會福利及衛生環境委員會審查」。

二、本會於 105 年 4 月 18 日舉行第 9 屆第 1 會期第 16 次全體委員會議進行審查，會議由王召集委員育敏擔任主席，勞動部部長陳雄文、衛生福利部社會及保險司簡任視察朱日僑、銓敘部法規司簡任視察陳桂春、國防部資源規劃司副處長劉宏武、教育部人事處專門委員曾逸群及法務部參事劉成焜等分別應邀列席說明、備詢。

三、委員陳宜民說明提案要旨：

有鑑於申請育嬰留職停薪之勞工有四成未續保原有之社會保險，或因任職年資不足，致其權益受損！爰擬具「性別工作平等法第十六條條文修正草案」，任職滿六個月即可申請育嬰留職停薪，修正育嬰留職停薪期間應繼續加保，以維護勞工之權益。

四、委員江啟臣說明提案要旨：

鑑於勞動部雖函釋「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。」但因未及於性別工作平等法，致有公司對因性騷擾案件請假出庭之員工，拒絕給予公假，未臻公允；為明確法令依據，爰提案修正性別工作平等法第二十七條及第三十八條條文修正草案。茲將詳細情形說明如下：

(一)勞工請假規則第八條規定：「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。」遍查法令，目前規範勞工可請公假者，僅工會法第三十六條，針對工會理、監事必須於工作時間辦理會務之公假規範；及兵役法施行法第四十三條「受教育召集、勤務召集、點閱召集之學生及職工，應給予公假。」二規定。

(二)當勞工因工作職場糾紛或與公司業務相關之訴訟受司法傳喚時，雇主應否給予公假，法

律規範不明，現行僅行政院勞工委員會（現勞動部）77 年 2 月 13 日台（77）勞動二字第 02276 號函釋：「1、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。」可供依循。在法規不周之情形下，時常發生雇主對申請公假的勞工，給予刁難，或不予准許。

(三)近來有航空公司空服員於執勤時間受到性騷擾，空服員欲提告顧客遭公司反對；堅持提告後司法訴訟期間要求公假出庭，公司以於法無據為由拖延，甚而拒絕。雇主依法應提供員工良善的工作環境，不受職業災害亦不受性騷擾，雖勞動部有前揭函釋，但因未及於性別工作平等法，使公司得以法未規範作為擋箭牌，拒絕給予公假。

(四)訴訟是爭取自身權益的最後手段，尤其是因工作關係衍生之司法訴訟，勞工的權益不能因此被犧牲；爰修正性別工作平等法第二十七條，增訂第四項，因職場性騷擾而衍生的司法訴訟，員工必須出庭參與司法審判時，雇主應給予公假並支付交通費補助。

(五)另參考工會法第四十六條規定，雇主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。爰修正性別工作平等法第三十八條第一項，未依同法第二十七條第四項給予公假之雇主，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

#### 五、委員鄭麗君說明提案要旨：

為鼓勵母乳哺育、維護受僱者身心健康、降低哺乳中婦女乳房疾病發生率，及確保受僱者於職場之哺集乳權益，爰提出性別工作平等法第十八條條文修正草案。茲將詳細情形說明如下：

(一)衛生福利部國民健康署孕產婦關懷網站資料表示，依據世界衛生組織及美國小兒科醫學會之哺乳建議，嬰幼兒於出生後滿 12 個月後仍應持續搭配母乳哺育至嬰幼兒出生後滿 24 個月，或依母體狀況及嬰幼兒需求而決定離乳為止。然現行法條僅給予子女未滿一歲之受僱者哺、集乳時間，無異鼓勵受僱者於子女年滿一歲後即行停止授乳。為符合最新醫療建議，鼓勵母乳哺育，爰將現行法條之年齡規範自未滿一歲提高為未滿二歲。

(二)醫界實證研究指出，嬰幼兒於未滿六個月前，平均每二至三小時需餵食一次，亦即八小時中應有二至四次之哺乳時間，方符合嬰幼兒哺育需求。然現行法規僅規定雇主需於工作時間中提供二次哺乳時間，與研究結果及受僱者之最佳利益尚有扞格，宜加以調整。

104 年度中央政府總預算案朝野黨團協商時決議，要求勞動部於 1 個月內提出增加工作時間哺乳之合理次數，勞動部於勞動條 4 字第 1040130258 號函中，引用勞動基準法第三十五條及性別工作平等法第十八條之規定回覆表示：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。……若以一日正常及延長工作時數計 8.5 小時之女性勞工而言，如有親自哺乳未滿一歲子女之需求者，除依性別工作平等法第十八條規定，雇主應給予每次三十分鐘，每日二次之哺乳時間，尚有至少兩次三十分鐘之休息時間。故該等女性勞工可視泌乳情形彈性利用上開二次休息時間哺、集乳」。意即女性受僱者可依上開二項法條規定，達到每日哺、集乳四次的目標。

但勞動基準法規定休息時間之原意，非為便利受僱者哺、集乳所專設，若謂受僱者可於法定休息時間進行哺、集乳，顯示要求受僱者主動犧牲休息時間，以達哺育嬰幼兒之目的，殊不可採。

(三)此外，因受僱者個人生理差異之故，每人每次哺、集乳所需之時間長短並不一致，每日所需之哺、集乳次數亦差異甚大，現行將哺、集乳時間硬性規定為每日兩次，每次最多三十分鐘，對於受僱者之身心健康並非是最有利之規定。爰提議將現行分次給予之哺、集乳時間加以整合，使受僱者可依個人生理需求，於工作時間內多次分段使用此一時間，並以每日餵食三次作為計算基準，將哺、集乳時間總和調整為九十分鐘。

(四)現行法條僅規範雇主需每日另給哺乳時間二次，未考慮到受僱者於每日正常工時以外持續工作之可能性，對於受僱者之權益保障顯有不足。爰提議新增第二項，要求雇主需於受僱者於正常工時外持續工作時，另行給予一定時段之哺、集乳時間。

六、委員柯志恩等 16 人之書面提案要旨：

鑑於美國小兒科醫學會建議六個月以下的嬰兒完全餵母乳，六個月以後持續餵母乳（並搭配副食品），母乳餵到至少一歲。WHO 建議是母乳餵到兩歲或更大。但對於「最大」可以餵到幾歲，並沒有明確的建議。事實上，母乳中保護寶寶抵抗感染的免疫因子，在哺乳的第二年裡會比第一年還要多，因為幼兒在一歲之後，較常暴露於更多感染源的環境中，母乳含有特殊的成長因子，可以協助免疫系統成熟並幫助腦部、腸胃道以及其他器官的發育，延長母乳餵養，有助於鞏固母子親密關係、建立孩子的安全感。爰提出「性別工作平等法」第十八條條文修正草案，延長婦女需親自哺乳期至二歲，以建構對於婦女更為友善的職場環境。

七、委員王育敏等 19 人之書面提案要旨：

有鑑於「性別工作平等法」第二十三條第一項第二款規定，僱用受僱者 250 人以上之雇主，有提供托兒設施或適當托兒措施之義務；惟前開規定實施至今雖已十餘年，全國仍有逾六成的受僱者無法享受企業托兒福利。為強化企業社會責任，協助受僱者解決托兒需求，爰擬具「性別工作平等法第二十三條修正草案」，擴大現行法適用範圍，凡僱用受僱者三十人以上之雇主，均應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，俾營造更友善的勞動職場。茲將詳細情形說明如下：

(一)現行「性別工作平等法」第二十三條第一項第二款規定，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒服務。據此，雇主有設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，以協助受僱者分擔育兒責任，滿足其托兒需求。

(二)上開規定自民國 91 年實施至今已十餘年，惟據勞動部「103 年僱用管理性別平等概況調查」結果，員工 250 人以上之事業單位設置托兒設施或提供托兒措施的比率，雖已增至 81.4%，仍未全面普及；有提供企業托兒福利之事業單位，僅占全國事業單位總數的 0.9%。另據勞動部統計，截至 104 年 1 月為止，僱用員工達 250 人以上之事業單位，其勞工

人數僅占全國有固定雇主之勞工總人數的 34%，換言之，尚有逾六成的受僱者無法享受企業托兒福利。

- (三)爰擬具「性別工作平等法第二十三條修正草案」，擴大現行法適用範圍，凡僱用受僱者三十人以上之雇主，均應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，俾強化企業社會責任，協助受僱者解決托兒需求，營造更友善的勞動職場。

八、委員李彥秀等 17 人之書面提案要旨：

有鑑於「性別工作平等法」第二十三條第一項第二款規定，僱用受僱者 250 人以上之雇主，有提供哺（集）乳室、托兒設施或適當托兒措施之義務，惟至今 250 人以上公司仍有近 3 成未設立哺（集）乳室，亦有 2 成公司並無適當托兒措施，該項義務並無處罰效力形同訓示規定，無法完全落實性別工作平等環境，且僅規範 250 人公司方有設置義務，適用範圍甚窄，其餘工作人員亦應享有性別工作平等環境之權利。擬於同法第二十三條擴大適用對象至 30 人以上雇主，並於第三十八條之一第一項增列違反第二十三條義務之處罰但僅限 150 人以上雇主方有罰則，以推動公司確實營造性別平等環境。茲將詳細情形說明如下：

- (一)現行「性別工作平等法」第二十三條第一項第二款規定，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置哺（集）乳室、托兒設施或提供適當之托兒服務之義務，以提供婦女哺（集）乳之場所及分擔受雇者育兒責任，方能達到性別工作平等之環境。
- (二)按在「受雇人數達 250 人以上公司」之受雇勞工並非我國勞工人數之主力，意即仍有許多勞工之工作環境並未達到性別工作環境平等之要求，依 103 年度勞動部之「僱用管理性別平等概況調查」可知 30 人以上事業單位之工作環境有近 9 成並未設置哺（集）乳室，故宜鼓勵 30 人以上雇主營造性別平等之工作環境。
- (三)由於本法對於設置義務並無罰則，導致本法自民國 91 年實施至今雖逾 10 年，但依勞動部 103 年版「僱用管理性別平等概況調查結果」可知，250 人以上公司仍有近 3 成未設立哺（集）乳室，亦有 2 成公司並無適當托兒措施，導致有哺（集）乳需求或有育兒需求之受雇者並無合適且平等之工作環境，爰擬具「性別工作平等法第三十八條之一第一項修正草案」，增列雇主違反第二十三條義務之情形，使本法第 23 條之義務能確實落實，而非僅淪為訓示規定，但由於本次修正大幅放寬適用對象，故罰則適用應稍微限縮，以免小型公司負擔過大，又依我國職場情況觀之，150 人以上公司職員組成較多元，又具有一定經濟規模及資力，應更有條件及義務創造性別平等之工作環境，故認應以受雇人數 150 人以上之公司若未設置則應處罰為妥。
- (四)為使相應公司有時間完備工作場所之規定，故於同法第四十條增訂第三十八條之一日出條款。

九、勞動部部長陳雄文就各委員提案分別提出說明：

- (一)修正第十六條部分：

陳宜民委員等 21 人所提性別工作平等法第十六條修正案，將受僱者於育嬰留職停薪期間，「得」繼續參加原有社會保險之規定，改為「應」繼續參加原有之社會保險。本部意見如下：

1. 勞工保險係在職保險，以實際從事工作並獲取薪資報酬之勞工為強制加保對象。至勞工如因普通傷病或育嬰辦理留職停薪，因該期間未有提供勞務及獲取薪資之事實，本屬非在職之狀態，惟例外放寬允許勞工依其意願選擇是否繼續加保；如勞工選擇不參加勞保，依現行規定應參加國民年金保險，由國民年金保險保障之。又育嬰留職停薪期間是否繼續參加原有社會保險，選擇權在於勞工，如雇主拒絕勞工繼續加保之請求，即違反同法第二十一條規定，可處新臺幣 2 萬元以上至 30 萬元以下罰鍰。
2. 全民健康保險法第十八條規定，眷屬之保險費，由被保險人繳納；超過三口者，以三口計。故以眷屬身分參加健保，超過 3 口以上者，超過部分之眷屬得免繳保險費。符合前開免繳保險費眷屬規定之育嬰留職停薪勞工，如強制其仍於原投保單位以被保險人身分參加健保，將增加渠等勞工之保險費負擔。
3. 以 104 年度請領育嬰留職停薪津貼之勞工而言，已有 8 成以上選擇繼續參加勞、就保，縱未選擇續保者，仍有國民年金保險之保障。委員所提意見雖可照顧更多勞工，惟因涉及社會保險制度之衡平、增加個別勞工之保險費負擔及個人選擇續保意願，如強制規定勞工「應」續保，勞工未續保或未繳納保險費，勢將衍生應否增訂處罰或加徵滯納金規定等問題，對受僱勞工並未有利。
4. 性別工作平等法適用於所有受僱者，除勞工保險及就業保險外，尚涉軍人保險、公教人員保險、全民健康保險等不同保險制度，建議進一步審慎研議評估。

(二)修正第十八條部分：

柯志恩委員等 16 人所提性別工作平等法第十八條修正案，延長哺乳期間至子女未滿 2 歲；鄭麗君、尤美女、葉宜津、李昆澤、林俊憲、何欣純委員等 31 人所提，延長哺（集）乳期間至子女未滿 2 歲、增加每日哺（集）乳時間至 90 分鐘、刪除哺（集）乳次數限制規定，及增訂正常工作時間以外持續工作者，應依延長工作時間，按比例增加哺（集）乳時間。本部意見如下：

1. 所提延長哺乳期間至子女未滿 2 歲部分，因與政府持續推廣母乳哺育之政策方向一致，且有助於加強受僱者兼顧工作與親職，本部敬表同意。
2. 有關將本條之「哺乳」，文字修正為「哺（集）乳」部分，在實務執行上，現行條文所稱「哺乳」已包含哺乳和集乳，似毋庸修正相關規定。
3. 有關增訂正常工作時間以外持續工作者，應依延長工作時間，按比例給予哺（集）乳時間部分，本部認同修法方向，惟考量要求事業單位一律應按延長工作時間之長短比例增給哺（集）乳時間，於實務執行上恐有窒礙難行之處（例如，以加班 30 分鐘比例

計算，其哺乳時間僅 3.75 分鐘），建議再予斟酌。

4. 有關刪除哺乳次數限制並增加每日哺乳時間為 90 分鐘之規定，考量將對企業工作時間之管理及人力調度造成衝擊，仍應審慎，建議維持現行條文。

(三)修正第二十三條、第三十八條之一及第四十條部分：

王育敏委員等 19 人所提性別工作平等法第二十三條修正案，將雇主應提供托兒設施或適當之托兒措施由現行僱用受僱者二百五十人以上擴大為三十人以上；以及李彥秀委員等 17 人所提將雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施僱用員工規模擴大為僱用受僱者三十人以上，並增訂受僱者一百五十人以上之雇主如未依法提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施，則依第三十八條之一規定處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。另修正本法第三十八條之一，增列雇主違反第二十三條之情形，以及於本法第四十條增訂第三十八條之一修正條文自公布日一年後實施。本部意見如下：

1. 所提僱用人數由二百五十人以上擴大至三十人部分

(1)查性別工作平等法第二十三條之立法意旨係課以僱用一定規模人數以上之雇主始有設置托兒設施或措施之義務，並考量受僱者之年齡層與員工是否有子女托育需求等，爰以鼓勵代替處罰。

(2)據調查，目前僱用受僱者 250 人以上之雇主設置哺（集）乳室之比率為 84.2%；提供托兒設施措施之比率為 81.5%。雇主未設置哺（集）乳室之主要原因包括工作場所無法設置，或員工無需求。另雇主未提供托兒設施或托兒措施之原因主要為無空間設立、員工無幼小子女、員工自行處理，包括送托住家附近托兒機構、保母或由家人照顧等。有關委員修法調降雇主應設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施之員工規模，以使更多勞工受惠，本部原則支持此修法方向，惟為避免因事業單位規模小，無空間設立，或員工無幼小子女等致執行困難，宜採漸進調降規模，以利事業單位因應，逐步達成目標。

2. 所提增訂罰則部分

哺育與托兒責任係屬家庭、國家及雇主三方共同承擔，其中，國家及家庭應負擔較多之責任，雇主係基於促進性別工作平等、穩定勞動力，參與提供員工哺（集）乳室與托兒服務，並扮演支持性角色，其性質尚非屬法定義務，故訂定罰則，恐有失衡，宜審慎評估。

(四)修正第二十七條及第三十八條部分：

江啟臣、蔣乃辛委員等 17 人所提性別工作平等法第二十七條及第三十八條修正案，增訂被害人因職場性騷擾衍生司法訴訟，須出庭參與司法審判時，雇主應給予公假並支付交通費補助，及雇主違反規定者得處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。本部意見如

下：

1. 所提被害人因職場性騷擾衍生之司法訴訟，雇主應給予公假，違反規定則處以罰鍰部分，基於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，本部敬表同意。
2. 有關要求雇主補助交通費部分，考量交通方式及補助比例等問題易衍生勞資爭議，仍須慎酌。

十、與會委員於聽取說明、詢答及大體討論後，旋即對法案進行逐條審查及縝密討論，經在場委員充分溝通交換意見後達成共識，將全案審查完竣。茲將審查結果臚列如下：

(一)第十六條、第三十八條之一及第四十條條文均維持現行條文，不予修正。

(二)第十八條條文照委員林靜儀等 3 人所提修正動議修正通過，修正為：「子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。」

(三)第二十三條條文照委員王育敏等 4 人及委員蔣萬安等 3 人所提修正動議修正通過，除將現行條文第一項第一句修正為：「僱用受僱者一百人以上之雇主」外，餘均維持現行條文。

(四)第二十七條條文照委員江啟臣等 20 人提案修正通過，增列第四項：「被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。」，餘均維持現行條文。

(五)第三十八條條文照委員江啟臣等 20 人提案及委員林靜儀等 3 人所提修正動議通過。

(六)通過附帶決議 1 項：

為使雇主確實提供勞工哺育與托兒服務，請勞動部加強督促地方政府針對轄區內雇主依法提供哺（集）乳室與托兒設施或措施進行輔導，協助雇主設置或與托兒機構簽約，並於修正規定施行一年後檢討其設置或提供情形，督促雇主依法落實辦理。

提案人：李彥秀

連署人：王育敏 蔣萬安

十一、爰經決議：

- (一)全案審查完竣，擬具審查報告，提報院會。
- (二)本案於院會進行二讀前，不須交黨團協商。
- (三)院會討論本案時，由王召集委員育敏補充說明。

十二、檢附條文對照表乙份。

審委會通過  
 委員陳宜民等21人提案  
 委員柯志恩等16人提案  
 委員鄭麗君等31人提案  
 委員王育敏等19人提案  
 委員李彥秀等17人提案  
 委員江啟臣等20人提案  
 現行  
 性別工作平等法部分條文修正草案  
 條文對照表

| 審 查 會 通 過 條 文 | 委 員 等 提 案                                                                                                                                                                                                        | 現 行 法                                                                                                                                                                                    | 說 明                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (維持現行條文，不予修正) | <b>委員陳宜民等 21 人提案：</b><br>第十六條 受僱者任職滿六個月後，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。<br>受僱者於育嬰留職停薪期間， <u>應</u> 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。<br>育嬰留職停薪津貼 | 第十六條 受僱者任職滿六個月後，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。<br>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。<br>依家事事件法、兒童及少年福利與權益保 | <b>委員陳宜民等 21 人提案：</b><br>一、育嬰留職停薪勞工仍可參加勞保和就業保險，但不少勞工以為期間並無工作，不能續保，以致高達近四成的育嬰留停勞工沒續保勞、就保。<br>二、育嬰留職停薪勞工即使續保勞、就保，雇主原本分攤的七成保費會由政府吸收。但因本條規定育嬰留停勞工「得」而非「應」續保，雇主就算未幫勞工續保並未違法，加上很多公司根本不知有此規定，以致幫員工退保後未再幫員工續保。 |

|                                                                                                                          |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                       |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                          | <p>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>障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。</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>三、未續保期間若勞工又懷孕生產，將領不到勞保生育給付和就保育嬰津貼，且也無法累計退休時的老年年金年資。因育嬰留職停薪最長可請兩年，等於最多會浪費兩年年資。</p> <p>四、因此，為保障勞工權益，爰修正任職滿六個月即可申請育嬰留職停薪，申請育嬰留職停薪期間勞工應繼續參加原有之社會保險。</p> <p><b>審查會：</b><br/>維持現行條文，本條文不予修正。</p> |
| <p>（修正通過）</p> <p>第十八條 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。</p> <p>受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）</p> | <p><b>委員柯志恩等 16 人提案：</b></p> <p>第十八條 子女未滿二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二次，每次以三十分鐘為度。</p> <p>前項哺乳時間，視為工作時間。</p> | <p><b>委員鄭麗君等 31 人提案：</b></p> <p>第十八條 子女未滿二歲，須受僱者<u>持續哺（集）乳</u>者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳<u>或集乳</u>時間<u>九十分鐘</u>。</p> <p><u>受僱者於每日正常工作時以外時間持續工作者，雇主應依受僱者之延長工作時間，按比例</u></p> | <p>第十八條 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二次，每次以三十分鐘為度。</p> <p>前項哺乳時間，視為工作時間。</p>                         | <p><b>委員柯志恩等 16 人提案：</b></p> <p>根據相關研究母乳中保護寶寶抵抗感染的免疫因子，在哺乳的第二年裡會比第一年還要多，延長母乳餵養，也有助於鞏固母子親密關係、建立孩子的安全感。延長婦女需親自哺乳期至二歲，以建構對於婦女更為友善的職場環境。</p>                                                      |

乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

給予哺乳或集乳時間。

前兩項哺乳或集乳時間，視為工作時間。

**委員鄭麗君等 31 人提案：**

一、衛生福利部國民健康署孕產婦關懷網站資料表示，依據世界衛生組織及美國小兒科醫學會之哺乳建議，嬰幼兒於出生後滿 12 個月後仍應持續搭配母乳哺育至嬰幼兒出生後滿 24 個月，或依母體狀況及嬰幼兒需求而決定離乳為止。現行法條僅給予子女未滿一歲之受僱者哺、集乳時間，變相鼓勵受僱者於子女年滿一歲後即行停止授乳。為鼓勵母乳哺育，爰將年齡規範自未滿一歲提高為未滿二歲，以符合最新醫療建議。

二、查公共場所母乳哺育條例、身心障礙者權益保障法，以及本法第二十三條，皆以哺（集）乳作為法律用詞，且本法施行細則業已說明，所謂親自哺乳，係包括受僱者以容器貯存母乳

備供育兒之情形。為統一法律用詞，避免文字歧異，爰將現行法之哺乳修正為哺（集）乳。

三、醫界實證研究指出，嬰幼兒於未滿六個月前，平均每二至三小時需餵食一次，亦即八小時中應有二至四次之哺乳時間，方符合嬰幼兒哺育需求。然現行法規僅規定雇主需於工作時間中提供二次哺乳時間，與研究結果及受僱者之最佳利益尚有扞格，宜加以調整。

四、因受僱者個人生理差異所致，每人每次哺（集）乳所需之時間長短並不一致，每日所需之哺（集）乳次數亦差異甚大。現行法條限定受僱者每日僅能另行獲得兩次哺（集）乳時間，對於受僱者之身心健康並非是最有利之規定。為維護婦女身心健康，降低哺（集）乳時之身

心壓力，爰提議將現行分次給予之哺、集乳時間加以整合，使受僱者可依個人生理需求，於工作時間內多次分段使用此一時間。

五、查現行各國給予哺乳中婦女之工作中哺乳時間，為每日三十分鐘至一百二十分鐘不等。依現行條文規定，哺（集）乳時間以每次三十分鐘為度，若以八小內餵食三次計算，每日哺（集）乳時間宜調整為九十分鐘。

六、因現行法條未將受僱者延長工作期間之哺乳需求納入考量，爰增定第二項，要求雇主在受僱者延長工作期間，應另行給予受僱者充足之哺（集）乳時間。

**審查會：**

照委員林靜儀等 3 人所提修正動議修正通過：

1. 第一項將受僱者親自哺（集）乳之子女年齡，

|                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                    | <p>由未滿一歲，修正為未滿二歲；並將每日另給哺（集）乳時間，由每日二次，每次以三十分鐘為度，修正為每日六十分鐘。</p> <p>2. 增列第二項，將延長工作時間之哺（集）乳時間，予以明定。</p> <p>3. 原第二項改列為第三項，並配合酌作文字修正。</p>                                                         |
| <p>（修正通過）</p> <p>第二十三條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>委員王育敏等 19 人提案：</p> <p>第二十三條 <u>僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供哺（集）乳室。</u></p> <p><u>僱用受僱者三十人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施。</u></p> <p>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。</p> <p>有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法</p> | <p>委員李彥秀等 17 人提案：</p> <p>第二十三條 僱用受僱者三十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p><u>受僱者一百五十人以上之雇主如違反前項規定，則依第三十八條之一規定處罰之。</u></p> <p>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。</p> <p>有關哺（集）乳室</p> | <p>第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：</p> <p>一、哺（集）乳室。</p> <p>二、托兒設施或適當之托兒措施。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>委員王育敏等 19 人提案：</p> <p>一、依本條第一項第二款規定，雇主有設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，以協助受僱者分擔育兒責任，滿足其托兒需求。</p> <p>二、本法自民國 91 年實施至今已十餘年，惟上開規定仍未全面普及，經查目前員工達 250 人以上之事業單位，仍有近兩成未提供托兒設施或措施，全國尚有六成以上的受僱者無法享受企業托兒福利。</p> |

三、為強化企業社會責任，協助受僱者解決托兒需求，爰修正第一項，擴大現行法適用範圍，凡僱用受僱者三十人以上之雇主，均應提供托兒設施或適當之托兒措施，俾嘉惠更多育兒勞工，營造更友善的勞動職場。

四、原第一項第一、二款改列第一、二項，其餘項次遞移。

**委員李彥秀等 17 人提案：**

一、按在「受雇人數達 250 人以上公司」之受雇勞工並非我國勞工人數之主力，意即仍有許多勞工之工作環境並未達到性別工作環境平等之要求，依 103 年度勞動部之「僱用管理性別平等概況調查」可知 30 人以上事業單位之工作環境有近 9 成並未設置哺（集）乳室，故宜鼓勵 30 人以上雇主營造性別平等之工作環境。

、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。

，由中央主管機關會商有關機關定之。

|                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                       |  |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                       |  |                                                                                                                                                                    | <p>二、新增第二項，增加 150 人以上公司如未設置相關設施之強制義務，以落實性別工作環境平等之要求。</p> <p><b>審查會：</b><br/>照委員王育敏等 4 人及委員蔣萬安等 3 人所提修正動議修正通過，除將現行條文第一項第一句修正為：「僱用受僱者一百人以上之雇主」外，餘均維持現行條文。</p>                             |
| <p>（修正通過）</p> <p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之</p> | <p><b>委員江啟臣等 20 人提案：</b></p> <p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之</p> |  | <p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全</p> | <p><b>委員江啟臣等 20 人提案：</b></p> <p>一、增訂第四項。</p> <p>二、訴訟是爭取自身權益的最後手段，尤其是因工作關係衍生之司法訴訟，勞工的權益更不容漠視。勞動部雖函釋「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。」但因未及於性別工作平等法，致有公司對因性騷擾案件請假出庭之員工，拒絕給</p> |

|                                                                                                                                   |                                                                                                                                                         |  |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p>被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p>                        | <p>經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p><u>被害人因第十二條之情事，衍生司法訴訟，僱主應給予公假並支付交通費補助；但受僱者或求職者涉嫌加害而涉訴訟者，不在此列。</u></p>                    |  | <p>部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。</p>                                                          | <p>予公假，未臻公允；爰增訂第四項。</p> <p><b>審查會：</b></p> <p>照案修正通過，將第四項條文修正為：「被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。」。</p>                                                                                                                          |
| <p>（照案通過）</p> <p>第三十八條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> | <p><b>委員江啟臣等 20 人提案：</b></p> <p>第三十八條 雇主違反第二十一條、<u>第二十七條第四項或第三十六條</u>規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</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，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> | <p><b>委員江啟臣等 20 人提案：</b></p> <p>一、修正第一項。</p> <p>二、參考工會法第四十六條規定，雇主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。</p> <p>修正性別工作平等法第三十八條第一項，未依同法第二十七條第四項給予公假之雇主，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p><b>審查會：</b></p> <p>照提案及委員林靜儀等 3 人所提修正動議通過，將第二十七條增列之第四項</p> |

|                      |  |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                        |
|----------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>（維持現行條文，不予修正）</p> |  | <p><b>委員李彥秀等 17 人提案：</b><br/>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、<u>第二十三條第二項者</u>，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反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>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</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、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反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>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> | <p>涵括在處罰規定內。</p> <p><b>委員李彥秀等 17 人提案：</b><br/>增列受雇人數 150 人以上雇主未盡第二十三條義務之處罰。</p> <p><b>審查會：</b><br/>維持現行條文，本條文不予修正。</p> |
| <p>（維持現行條文，不予修正）</p> |  | <p><b>委員李彥秀等 17 人提案：</b><br/>第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定</p>                                                                                                          | <p>第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行</p>                                                                                | <p><b>委員李彥秀等 17 人提案：</b><br/>增訂違反第二十三條所生罰則之日出條款，以使受規範雇主有改善時間。</p> <p><b>審查會：</b><br/>維持現行條文，本條文不予修正。</p>               |

。

之者及第三十八條之一  
修正條文自公布日一年  
後實施外，自公布日施  
行。

主席：審查報告已宣讀完畢，現在請王召集委員育敏補充說明。（不說明）召集委員無補充說明。

本案經審查會決議：「不須交黨團協商」，請問院會，有無異議？（無）無異議，本案逐條討論時逕依審查會意見處理。

現在進行逐條討論。宣讀第十六條。

## 性別工作平等法部分條文修正草案（二讀）

第十六條 （維持現行條文，不予修正）

主席：第十六條維持現行條文。

宣讀第十八條。

第十八條 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

主席：第十八條照審查會條文通過。

宣讀第二十三條。

第二十三條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

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。

主席：第二十三條照審查會條文通過。

宣讀第二十七條。

第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

主席：第二十七條照審查會條文通過。

宣讀第三十八條。

第三十八條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主席：第三十八條照審查會條文通過。

宣讀第三十八條之一。

第三十八條之一 （維持現行條文，不予修正）

主席：第三十八條之一維持現行條文。

宣讀第四十條。

第四十條 （維持現行條文，不予修正）

主席：第四十條維持現行條文。

報告院會，全案經過二讀，現有國民黨黨團及民進黨黨團分別提議繼續進行三讀。

國民黨黨團提案：

本院國民黨黨團建請本（第 11）次會議討論事項第 7、8、10、11、13、15、17 案完成二讀後，繼續進行三讀，是否有當？敬請 公決。

提案人：中國國民黨立法院黨團 林德福

民進黨黨團提案：

本案擬請院會於二讀後繼續進行三讀

民主進步黨立法院黨團 柯建銘

主席：請問院會，對本案繼續進行三讀有無異議？（無）無異議，通過。

現在繼續進行三讀。宣讀。

修正性別工作平等法第十八條、第二十三條、第二十七條及第三十八條條文（三讀）

—與經過二讀內容同，略—

主席：三讀條文已宣讀完畢，請問院會，對本案有無文字修正？（無）無文字修正意見。

本案決議：「性別工作平等法第十八條、第二十三條、第二十七條及第三十八條條文修正通過。」請問院會，有無異議？（無）無異議，通過。

現在處理審查會通過之附帶決議。

附帶決議：

為使雇主確實提供勞工哺育與托兒服務，請勞動部加強督促地方政府針對轄區內雇主依法提供哺（集）乳室與托兒設施或措施進行輔導，協助雇主設置或與托兒機構簽約，並於修正規定施行一年後檢討其設置或提供情形，督促雇主依法落實辦理。

主席：請問院會，對以上附帶決議有無異議？（無）無異議，通過。

本案完成三讀後，有委員登記發言，每位委員發言時間 2 分鐘。

請王委員育敏發言。

**王委員育敏：**（10 時 30 分）主席、各位同仁。今天能夠順利三讀通過性別工作平等法第二十三條修正草案，我們要恭喜全國的勞工朋友們，因為原來在性別工作平等法第二十三條只規範 250 人以上企業才需要設置相關托兒措施或設施，能夠嘉惠的勞工人數大概只有 244 萬人，占受僱勞工總數的 37.46%，但是今天我們把門檻下修到 100 人以上企業就要設置托兒設施或措施，員工受惠人數高達 368 萬人，占全國受僱勞工總數的 56.47%。也就是說，未來可以增加 124 萬受僱企業員工得以享受企業所設置的托兒設施或措施，這對廣大的育兒勞工朋友而言是一大利多。

我們都知道台灣正面臨少子化危機，很多新手父母生了小孩之後，最大的困擾就是托育問題，如果我們鼓勵企業在工作場所設置幼兒園或是增加相關措施，以支持新手爸爸媽媽們，將來年輕朋友要生小孩會更沒有後顧之憂，而且也可以感受到更多企業老闆的善意。如果企業願意去推動這件事情，勞動部也有相關的補助經費，希望透過企業和勞動部，大家共同來打造一個更友善的育兒環境，謝謝。

**主席：**請陳委員宜民發言。

**陳委員宜民：**（10 時 32 分）主席、各位同仁。本席非常樂見性別工作平等法修法通過，根據新修的第十八條條文，針對受僱者親自哺、集乳者，除規定之休息時間外，雇主每日應給母親的哺、集乳時間總和由原本的 30 分鐘提高到 60 分鐘，鼓勵國人在工作時也可以哺育母乳，以增進嬰兒的抵抗力，這是非常重要的修正案。如同剛才王育敏委員所講，國人的生育力降低，少子化是很重要的問題，所以要改善工作環境，讓年輕人願意生小孩，以增加生育力，這是非常重要的，而性別工作平等法能夠通過修法，這對婦女的勞動條件和就業環境是有很大的幫助。

有關哺育室的設置，從原來的 250 人以上企業修正到 100 人以上的企業，估計國內有 5 成至 6 成的勞工朋友可以受惠，本席非常欣慰能夠完成這個修法，謝謝。

**主席：**本案停止發言登記。請李委員彥秀發言。

**李委員彥秀：**（10 時 34 分）主席、各位同仁。現在有小孩的女性立法委員越來越多，我們期盼性別工作平等法能夠打造友善的育兒環境，在不分朝野委員的共同努力之下，我們把打造育兒環境的標準和門檻降低了許多。這次修法就托兒相關措施或是設置標準，我們修正員工達 100 人以上的企業就必須設置托兒所，原來企業只有兩千多家設置，未來有一萬多家企業必須設置育兒設施及相關措施。

除此之外，雖然今天順利通過修法，但我們不以所通過的設置標準而滿足，之前我們在附帶決議中特別提到，要在一年之後檢討企業沒有辦法設置相關設施和措施的原因，我們希望逐年檢討，讓能夠設置相關設施和措施的企業越來越多。在台灣面臨少子化之際，讓我們打造更好的育兒環境，讓未來雙薪家庭的父母沒有後顧之憂，這是朝野不分黨派、不分性別，大家的共同目標，謝謝。

**主席：**請林委員靜儀發言。

林委員靜儀：（10 時 36 分）主席、各位同仁。我們對性別工作平等法順利通過感到非常高興，過去就職場婦女哺育這部分，國家一直把法走在比較前面，就是走在民眾的觀念前面，包括性別工作平等法對於懷孕、母性保護，以及相關的勞基法對於婦女或是男性就嬰兒哺育及照顧部分，我們一直希望法令能夠越發友善。這次對第十八條修正，我們把未滿 2 歲的子女都納入，也就是說，從生下小孩之後到小孩 2 歲之內，都可以協助持續哺育母乳或是照顧。過去的條文限制的比較死，即一次 30 分鐘，一天 2 次，而這次修法給予時間彈性，因為人的身體本來就不是按照 4 個小時就哺、集乳 30 分鐘的規劃，所以我們期盼藉由法律的修正，讓社會給予生育和照顧子女一個更友善的環境。

另外本席要提出的是，過去大家認為這些法律是對女人保障，事實上，那不只是對女人的保障，因為女人願意承擔生育的壓力和風險，而接下來國家應該要提供友善的環境，對於願意生育子女的家庭，國家要給予越多的支持，事實上，這是對國家的未來有更好的期盼。我們希望這樣的法令通過其實是一個基礎，希望未來更多的企業和機關可以在這個基礎之上，提供更好、更友善、更具支持的一些條件和環境，以這個為基礎，並且能夠做得更好，非常希望大家一同努力，謝謝。

主席：所有登記發言委員均已發言完畢。

進行討論事項第八案。

八、本院外交及國防委員會報告併案審查行政院函請審議「兵役法第十七條、第四十一條及第四十四條條文修正草案」、委員顏寬恒等 20 人擬具「兵役法第十八條條文修正草案」及委員邱志偉等 25 人擬具「兵役法第三十七條條文修正草案」案。（本案經提本院第 9 屆第 1、1、1 會期第 1、3、3 次會議報告決定：交外交及國防委員會審查。茲接報告，爰於本次會議提出討論。）

主席：現在宣讀審查報告。

### 立法院外交及國防委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 105 年 4 月 19 日

發文字號：台立外字第 1054100372 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明二

主旨：院會交付審查行政院函請審議「兵役法第十七條、第四十一條及第四十四條條文修正草案」、本院委員顏寬恒等 20 人擬具「兵役法第十八條條文修正草案」及本院委員邱志偉等 25 人擬具「兵役法第三十七條條文修正草案」等 3 案，業經審查完竣，請查照並提報院會。