



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。

就業保險保障大提升 擴大眷屬加給規定

游智容 | 勞動部勞動保險司視察



► 壹、前言

為建構完善之就業安全體制，我國在 92 年 1 月 1 日實施「就業保險法」，以積極促進就業、提升勞工就業技能為核心目的，整合既有失業給付、就業服務及職業訓練制度，以保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活。

98 年考量勞工遭遇失業時，除個人面臨工作收入來源中斷外，亦將連帶影響家庭生活生計，為保障勞工於失業期間之基本生活，在不影響勞工就業意願之前提下，增訂「就業保險法」第 19 條之 1 規定，被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職

業訓練生活津貼期間，有受其扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 10% 加給給付或津貼，最多計至 20%。

► 貳、擴大失業給付、職業訓練生活津貼之眷屬範圍

自 98 年 5 月 1 日完成修法後至 110 年 12 月底止，依扶養眷屬人數加給失業給付或職業訓練生活津貼之核付案件計 232 萬 1 千餘件，讓許多失業勞工之家庭得以獲得經濟保障。



隨著國人對婚育觀念之改變，初婚及生育年齡均較以往延後，甚或持有不婚或不育之想法，以內政部人口統計資料，98年增加眷屬加給規定時，我國扶幼比為22.38%、109年降為17.63%，扶老比則由14.56%、提高為22.53%；顯示扶幼比逐年下降，而扶老比逐年上升之趨勢。且根據衛福部《106年老人狀況調查》報告指出，65歲以上者，有24%之主要經濟來源為子女者；有28%之次要經濟來源為子女者，顯見高齡者有相當比例係受子女提供經濟支持。

因此，考量現行眷屬加給規定，主係為免因勞工失業，進而影響整個家庭之經濟生活，且為配合整體扶養型態改變，於110年12月29日修正公布「就業保險法」第19之1條條文，將受被保險人扶養之「無工作收入之父母」，納為失業給付及職

業訓練生活津貼之眷屬加給範圍，並經行政院指定111年1月18日施行。

按新規定，勞工申請失業給付或職業訓練生活津貼，如有扶養無工作收入之父母，於向公立就業服務機構辦理失業（再）認定時，檢附受扶養眷屬之戶口名簿影本或其他身分證明文件影本即可申請。勞工保險局將按新規定，以受扶養之眷屬人數，每一人按申請人離職辦理就業保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資之10%加給給付或津貼，最多加給20%，加上原本失業給付或職業訓練生活津貼給付標準，勞工最高可領到平均月投保薪資之80%。

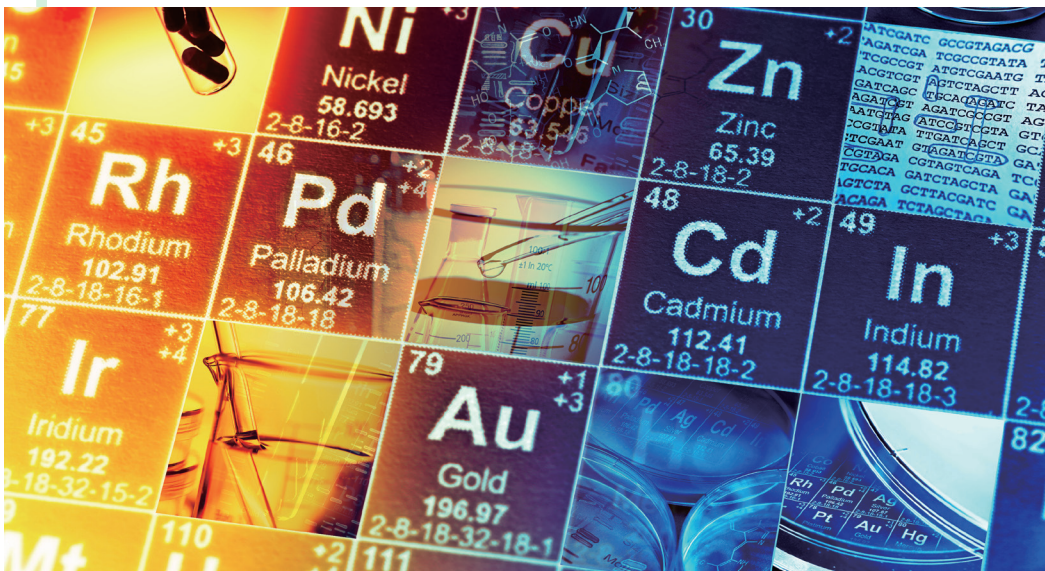
舉例說明，單身的張先生平均月投保薪資為30,000元，新規定實施前，他原請領失業給付18,000元（ $30,000 \times 60\%$ ），新規定上路後，因扶養無工作收入之父親及母親，可加給20%（ $30,000 \times 10\% \times 2$ ，即加給6,000元），合計失業給付及加給眷屬給付，共可領取24,000元（也就是平均月投保薪資的80%）。

► 參、結語

「就業保險法」自92年1月上路以來，制度已發揮促進就業功能及保障失業勞工生活。本次修法增列失業給付、職業訓練生活津貼之扶養眷屬對象，納入被保險人扶養無工作收入之父母，讓勞工給付權益提升，更有效運用就業保險資源，保障勞工基本生活。

修正「特定化學物質危害預防標準」部分條文 確保勞工職業衛生及健康

侯昱辰 | 勞動部職業安全衛生署職業衛生健康組檢查員



壹、前言

勞動部依職業安全衛生法第 6 條第 3 項規定，訂定特定化學物質危害預防標準（以下簡稱本標準），指定適用特定化學物質之具有高致癌或疑似致癌、高腐蝕、高毒性等特性之化學物質，規範雇主使勞工從事特定化學物質作業時，其製造、處置、使用之設備所需安全裝置、工程控制設施、除污及緊急應變設備，以及個人防護具使用

及特殊作業管理等規定，以強化高暴露風險化學物質之作業管理。本標準自 65 年 2 月 16 日訂定發布施行迄今，歷經多次修正，最近一次修正日期為 105 年 1 月 30 日。

本次修正條文除第 2 條附表一第 3 款第 1 目之 22 至 24、第 3 目之 13 至 15、第 17 條第 2 項、第 38 條第 2 項至第 4 項、第 38 條之 1，自 112 年 7 月 1 日施行外，其餘自 110 年 9 月 18 日施行。

◎ 貳、本次修正重點介紹

本次修正重點包括新增若干高風險之化學物質，為丙類第一種或第三種特定化學物質，以強化其管理機制；此外，為提升工程控制源頭品質管理機制，明定局部排氣裝置應由專業人員設計，並強化其設置與維護之管理，修正重點摘述如下：

一、新增 1,3-丁二烯、1,2-環氧丙烷、鎢及其化合物、鈷及其化合物及萘，為丙類第一種或第三種特定化學物質，將甲醛由丁類物質修正為丙類第一種物質，並將 1,3-丁二烯及甲醛增列為第 3 條第 1 款之特定管理物質

基於流行病學之研究與實證，暴露於 1,3-丁二烯作業環境，易導致白血病或淋巴瘤；暴露於 1,2-環氧丙烷作業環境，可能引起皮膚過敏、眼睛及粘膜刺激；暴露於甲醛作業環境，易導致鼻咽癌及呼吸系統疾病，有必要強化其管理機制，爰參考日本及國際相關規定，修正第 2 條附表一之規定，新增 1,3-丁二烯與 1,2-環氧丙烷為丙類第一種物質，並將甲醛自丁類物質移列為丙類第一種物質。暴露於鎢及其化合物作業環境，易導致肺部損傷；鈷及其無機化合物具有皮膚敏感特性，萘具有皮膚毒性與刺激性，均為人體可能致癌物質，爰參考日本及國際相關規定，新增鎢及其化合物、鈷及其無機化合物與萘為丙類第三種物質。同時修正第 3 條規定，將 1,3-丁二烯及甲

醛其增列為第一款之特定管理物質，以要求雇主依現行條文第 41 條規定，就相關作業經歷及暴露處理情形加強記錄及管理。

二、新增局部排氣裝置應設置靜壓、流速或其他足以顯示該設備正常運轉之監測裝置

局部排氣裝置指藉動力強制吸引並排出已發散有害氣體、蒸氣及粉塵之設備，為特定化學物質作業場所經常採用之控制措施，構成組件包括氣罩、導管、空氣清淨裝置及排氣機。藉由局部排氣裝置之設置，將自發生源擴散之有害物移除，以降低勞工暴露。



▲ 局部排氣裝置性能測試

為輔助作業勞工於作業時間內確認局部排氣裝置之運轉情形，爰新增第 17 條第 2 項規定，要求應於局部排氣裝置氣罩連接導管適當處所，設置靜壓、流速或其他足以顯示該通風設備正常運轉之監測裝置。另考量於既設之局部排氣裝置加裝監測裝置可能有其困難，且部分事業單位可能無原始設計資料作為性能良窳之比對參據，爰適用對象僅限於依第 38 條第 2 項規定設置者，即 112 年 7 月 1 日前已完成設置之局部排氣裝置，得不適用。

三、新增特定化學設備之作業場所，因應漏洩設置之搶救組織及實施之急救、避難等訓練之辦理週期，並應留存紀錄及保存年限之相關規定

因搶救組織屬事業單位內因應丙類第一種及丁類物質漏洩之臨時編組，各種搶救工作也屬非常態性，為確保有關人員具相關知能，使搶救組織發揮功能，爰針對急救、避難知識等訓練，新增第 34 條有關應每年實施，並將相關執行紀錄保存 3 年之規定。

四、新增局部排氣裝置應由經訓練合格之專業人員設計，並建立設計報告書與原始性能測試報告書；另明定設計專業人員之資格、條件及訓練課程、時數等規定

局部排氣裝置之設置，經由「設計」、「安裝施工」、「測試」等階段進行性能驗收及運轉使用，並有後續之維護及管理，因



▲ 局部排氣裝置性能測試

其專業需求性強，需具備一定知能及經驗始能辦理，爰新增設置局部排氣裝置時，應由具相當專業技術及實務經驗並經訓練合格之專業人員設計，自源頭開始即有系統性的設計規劃，並留存設計資料作為設施性能管理之基礎；此外，於設置完成後，實施原始性能測試，以建立原始性能測試報告書，作為後續維護管理之依據，爰新增第 38 條第 2 項至第 4 項規定，施行日已於修正條文第 51 條第 2 項明定為 112 年 7 月 1 日，於施行日前完成設置之局部排氣裝置不適用新增規定。

配合第 38 條第 2 項新增條文，爰於第 38 條之 1 第 1 項規定從事局部排氣裝置設計專業人員應具備之資格及應經規定課程訓練合格，並於第 2 項規定其應接受在職教育訓練。

五、新增於勞工有暴露危害之虞時，應使勞工確實使用相關防護具之規定

雇主應依勞工暴露物質、濃度及作業條件等實際狀況，實施風險評估與採取危害預防措施，並以工程控制及行政管理等方法為優先，確保勞工作業場所之危害暴露低於容許濃度，及保護眼睛、皮膚等免

於遭受危害，爰修正第 50 條之推定，倘勞工有暴露危害之虞時，則應使勞工確實使用相關防護具。

▶ 參、結語

未來勞動部將持續檢討有害作業環境之相關管理規定與措施，以強化事業單位化學品危害辨識能力與管理作為，預防勞工於作業場所中，因接觸或暴露於特定化學物質、有機溶劑、粉塵及鉛等危害而引起之職業疾病或傷害，確保勞工職業衛生及健康。



▲ 學者專家臨廠訪視輔導

原住民族歲時祭儀 勞工放假權益

楊怡婷 | 勞動部勞動條件及就業平等司視察



壹、前言

台灣原住民族長久居住台灣及周邊島嶼，逐步發展出豐富、多元而獨特的文化，其歷代傳承所舉行的祭典儀式，與其族群的社會制度及經濟活動高度相關，並呈現出各族群的傳統信仰和生活特質；而多為感恩、祈福象徵的年度祭典，為各族群部落文化核心，具有相當重要的意義及文化價值。依紀念日及節日實施辦法及勞動基準法規定，原住民族歲時祭儀為各該原住民族勞工之法定休假日，雇主應予放假且工資照給；其放假1日之日期，由原住民族委員會公告之。

貳、放假規定重點介紹

一、原住民族歲時祭儀為國定民俗節日

為賦予原住民族享有放假舉行特殊祭儀以延續文化，內政部99年11月2日修正發布之紀念日及節日實施辦法第4條規定，確立原住民族歲時祭儀為國定應放假之民俗節日，凡具有原住民身分者，於其所屬民族歲時祭儀放假1日，其放假日期，由原住民族委員會參酌各該原住民族習俗及彙集各族意見後，辦理公告。如公告歲時祭儀為特定1日者，原則於該日放假；如公告各部落舉辦期間者，則於該期間內擇1日放假。

另為使原住民族歲時祭儀放假方式更具彈性，原住民族委員會徵詢各原住民族代表及地方政府意見後，決定自今(111)年起，各族歲時祭儀放假日均採用「一定期間」的形式，以利原住民彈性選擇放假日期，積極返鄉參與歲時祭儀。相關資訊可以至原住民族委員會官網「歲時祭儀專區」查閱。

二、擇本人、父母或配偶歲時祭儀放假

基於跨族通婚已是原住民族社會常態，如果原住民本人與其父或母或配偶所屬之民族不同，卻又僅得於各自所屬族別之歲時祭儀放假，確實有可能會影響原住民家庭成員相互參與意願。因此，如能讓原住民選擇與其父母或配偶同日放假參與歲時祭儀，將有助不同族別所組成之原住民族家庭共同參與。

為尊重原住民族選擇權利，原住民族委員會於 110 年 10 月 26 日公告，原住民得於其本人、父、母或配偶之所屬民族歲時祭

儀放假日期中，任擇 1 日放假。該會舉例說明，Paljaljim 登記為排灣族，爸爸是布農族、媽媽是排灣族、配偶是卑南族，則 Paljaljim 可以從排灣族、布農族或卑南族歲時祭儀期間中，擇 1 日放假，並持前述人員之戶口名簿或戶籍謄本等原住民族別身分證明，向雇主或學校申請，不需要其他證明文件，進一步推動原住民族間文化認識與交流。

三、勞動基準法所定放假及補假規範

依勞動基準法第 37 條第 1 項規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日(即俗稱國定假日)，均應休假。基此，適用勞動基準法之原住民族受僱勞工，於所屬民族歲時祭儀當日應放假 1 日，無須以請假方式處理。雇主如有必要確認勞工是否具有原住民身分或所屬民族別，可以請勞工提供戶口名簿或戶籍謄本等足資證明其族別之相關文件。



勞動基準法施行細則第 23 條之 1 更進一步範定，國定假日遇勞動基準法第 36 條所定例假及休息日者，應予補假，但不包括該法第 37 條指定應放假之日（指總統、副總統、各類公職人員選舉罷免投票日及公民投票日）；補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

依照前述規定，一般國定假日如春節、端午節或中秋節等，如恰逢勞工之例假或休息日，勞雇雙方應該協商排定於其他日補假。而原住民族委員會公告之歲時祭儀放假日，於適用該補假規定上，並無二致。因此，當原住民族委員會公告特定 1 日之歲時祭儀放假日期，如適逢勞工的例假或休息日，必須要補假 1 日，使該放假權益不因之而減損。

勞動部早先曾函知各地方勞動行政主管機關相關補假規定，並請事業單位考量原住民族歲時祭儀對於維繫原住民族文化重要意義，讓原住民族勞工可以於該例假或休息日之前或次一工作日補假，以利形成連續假期返鄉參加祭儀活動。

另依勞動基準法第 39 條規定，國定假日工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於國定假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。是以，雇主如果因為業務需要，請原住民族勞工在本來要放假的歲時祭儀日工作，而勞工也願意出勤工作，雇主必須要給付勞工加倍工資；如果勞工與雇主談妥另行擇日補休，也是可行的做法。

四、因應疫情，歲時祭儀調整放假

鑒於國內嚴重特殊傳染性肺炎疫情仍不明朗，各界無不積極防治疫情。為免群聚，部分原住民族歲時祭儀當年度實際並未舉辦，卻衍生出歲時祭儀日能否照常放假疑慮。對此，原住民族委員會也做出說明，原住民族歲時祭儀既為國定應放假之民俗節日，自不受歲時祭儀是否實際舉辦而影響；如該會公告歲時祭儀為特定 1 日或特定期間擇 1 日者，倘因疫情、天然災害或其他因素導致歲時祭儀取消辦理，原則仍應於該日或該期間擇日放假。

藉此勞動部已通函請各地方勞動行政主管機關輔導所轄事業單位，如歲時祭儀因疫情關係，致實際舉辦日期與原住民族委員會公告日期或期間不同者，可以由勞雇雙方協商調移至實際辦理日期放假。而實際舉辦日期得參酌各直轄市、縣（市）政府或鄉（鎮、市、區）公所、各部落之公告。

► 參、結語

台灣社會由多元族群所組成，過去經驗逐步帶領國人尊重多元文化與落實族群平等，而原住民族歲時祭儀是原住民族長久文化核心，對於族人凝聚認同、傳承文化有實質重要意義。透過確立原住民族歲時祭儀為國定放假節日，讓原住民族能持續、穩健地參與族群活動，保存傳統文化，期盼事業單位均能熟悉並落實歲時祭儀放假規定，共同維繫原住民族特有珍貴資產與文化價值。