

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國106年3月15日印發

院總第 1542 號 委員提案第 20347 號

案由：本院委員蔣萬安等 17 人，鑑於我國生育率長期偏低，近十年平均生育率僅 1.1，少子化問題已嚴重影響國家發展。為貫徹憲法第一百五十六條母性保護之精神，以及保障妊娠婦女與新生兒身心健康，我國性別工作平等法規定女性受僱者分娩前後，享有八星期之產假。惟近年國內外勞動模式變化快速，各國為保護女性勞工權益紛紛提高婦女產假日數，例如國際勞工組織母性保護公約 (Maternity Protection Convention) 關於產假規定已自 12 星期提升至 14 星期，甚至於母性保護建議書 (Maternity Protection Recommendation, 2000) 進一步建議各國將產假提升為 18 星期。此外，我國性別工作平等法訂有五天之男性陪產假，加上例休至多一周配偶即需重返職場，恐不利產婦之產後恢復及新生兒之照顧，甚至如遇產婦為剖腹產或新生兒尚須在院觀察，往往導致初為人父母者身心俱疲而立即須尋求保姆照顧或協助，造成家庭經濟負擔加重之情形；OECD 就「父親育嬰參與與兒童發展是否相關？OECD 四國實證研究」研究報告亦指出，父親參與照顧新生兒，有助於聯繫家庭連結，並提高幼兒認知能力及健康發展。其他國家如新加坡自 2017 年起陪產假延長為 2 星期，英國及法國男性則分別享有至少 1 星期及 11 天之陪產假。相較之下我國性別工作平等法第十五條第五項規定僅給予受僱者 5 天之陪產假，仍有不足，不利產婦產後之身體恢復及新生兒之照顧。為促進我國母嬰健康及提升男性參與育嬰之比例，俾使家庭健全發展。爰提案修正「性別工作平等法第十五條」

條文，延長女性產假為 14 星期及男性陪產假為 7 日，以保障勞動婦女權益及母嬰身心健康，並促進兩性平權。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、查我國生育率長期偏低，近十年平均生育率僅 1.1，少子化問題已嚴重影響國家發展。為貫徹憲法第一百五十六條母性保護之精神，以及保障妊娠婦女與新生兒身心健康，我國性別工作平等法規定女性受僱者分娩前後，享有八星期之產假。惟近年國內外勞動模式變化快速，各國為保護女性勞工權益紛紛提高產假日期，例如國際勞工組織母性保護公約（Maternity Protection Convention）關於產假規定已自 12 星期提升至 14 星期，甚至於母性保護建議書（Maternity Protection Recommendation,2000）進一步建議各國將產假提升為 18 星期。而根據國際勞工組織 2014 年報告，全球 185 個國家中，有高達 98 國家給予至少 14 星期之產假、42 國給予超過 18 星期之產假、60 國提供 12 至 13 星期之產假，僅有 27 個國家之產假日數低於 12 星期，顯見女性受僱者於分娩前後產假日數提升為 14 星期已成為國際趨勢。
- 二、此外，我國性別工作平等法訂有五天之男性陪產假，惟加上例休至多一周配偶即需重返職場，不利產婦之產後恢復及新生兒之照顧，甚至如遇產婦為剖腹產或新生兒尚須在院觀察，往往導致初為人父母者身心俱疲而立即須尋求保姆照顧或協助，造成家庭經濟負擔加重之情形；OECD 就「父親育嬰參與與兒童發展是否相關？OECD 四國實證研究」研究報告亦指出，父親參與照顧新生兒，有助於聯繫家庭連結，並提高幼兒認知能力及健康發展。其他國家如新加坡自 2017 年起陪產假延長為 2 星期；英國及法國男性則分別享有至少 1 星期及 11 天之陪產假。相較之下我國性別工作平等法第十五條第五項規定僅給予受僱者 5 天之陪產假，仍有不足，不利產婦產後之身體恢復及新生兒之照顧。
- 三、為促進我國母嬰健康、提升男性參與育嬰之比例以及促進家庭健全發展。爰提案修正「性別工作平等法第十五條」條文，延長女性產假為 14 星期及男性陪產假為 7 日，以保障勞動婦女權益及母嬰身心健康，並促進兩性平權。

提案人：蔣萬安

連署人：黃昭順 許毓仁 蔣乃辛 柯志恩 張麗善

鄭天財 Sra Kacaw 簡東明 陳雪生 呂玉玲

徐榛蔚 江啟臣 李彥秀 許淑華 徐志榮

馬文君 林麗蟬

性別工作平等法第十五條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>十四</u>星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假<u>七</u>日。</p> <p>產檢假及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。</p> <p>產檢假及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>一、查近年國內外勞動模式變化快速，各國為保障勞工權益紛紛修正並提高婦女產假日數。例如國際勞工組織母性保護公約（<b>Maternity Protection Convention</b>）產假規定亦已自 1952 年之至少 12 星期修正為 2000 年之 14 星期，甚至於其母性保護建議書（<b>Maternity Protection Recommendation,2000</b>）中進一步建議各國將產假提升為 18 星期，相較之下我國婦女關於產假日數仍有提升空間。</p> <p>二、我國性別工作平等法訂有五天之男性陪產假，惟加上例休至多一周配偶即需重返職場，不利產婦之產後恢復及新生兒之照顧，甚至如遇產婦為剖腹產或新生兒尚須在院觀察，往往導致初為人父母者身心俱疲而立即須尋求保姆照顧或協助，造成家庭經濟負擔加重之情形；<b>OECD</b> 就「父親育嬰參與與兒童發展是否相關？<b>OECD</b> 四國實證研究」研究報告亦指出，父親參與照顧新生兒，有助於聯繫家庭連結，並提高幼兒認知能力及健康發展。其他國家如新加坡自 2017 年起陪產假延長為 2 星期；英國及法國男性則分別享有至少 1 星期及 11 天之陪產假。相較之下我國性別工作平等法第十五條第五項規定僅給予受僱者 5 天之</p>

立法院第 9 屆第 3 會期第 5 次會議議案關係文書

		陪產假，仍有不足，不利產婦產後之身體恢復及新生兒之照顧，應適度延長陪產假至七日。
--	--	--