

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國109年4月29日印發

院總第 1542 號 委員提案第 24537 號

案由：本院委員高嘉瑜等 17 人，鑑於「性別工作平等法第十五條」目前規範的產假天數與規範，與國際趨勢相差甚鉅。爰擬具「性別工作平等法第十五條條文修正草案」，將女性受僱者於分娩前後產假延長至十四週，並將配偶陪產假延長至十日。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、依現行「性別工作平等法第十五條」之規範，女性受僱者於分娩前後，共可以請五天產檢假以及產假八週，其配偶則可以請五天的陪產假。惟根據國際勞工組織在 2000 年修訂的《生育保護公約》中，規範產假不得少於十四週。經濟合作暨發展組織（OCED）平均的產假週數為十八週，尚不包含給薪育嬰假的天數。由此可看出我國目前八週的規範制度，與世界先進國家具明顯落差。
- 二、產假之立意，除了讓婦女能在生育後調整身息，以及照顧新生兒。目前陪產假的設計，讓受僱者在配偶分娩期間可以請五日的陪產假。然而五日的時間，恐不足以涵蓋婦女產後身體回復時間。根據國際勞工組織《生育保護公約》之規範，產假的前六週為產後強制休假，因女性在生育後的恢復期至少需要六至八週的休息時間。然而按照目前規定，其配偶僅有五日的陪產假，顯有不足之處。
- 三、參考經濟合作暨發展組織的統計，目前各國配偶的陪產假平均天數為一點四週，為使婦女在產後能夠得到足夠的休息時間與照護，並讓其配偶能夠負擔更多的照護責任，爰此提出「性別工作平等法第十五條修正草案」。

提案人：高嘉瑜

連署人：何志偉 鍾佳濱 張宏陸 許智傑 蔡適應

黃國書 伍麗華 Saidhai Tahovecahe 范雲

賴惠員 張廖萬堅 賴品妤 邱泰源 周春米

吳玉琴 陳秀寶 江永昌

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>十</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、依現行「性別工作平等法第十五條」之規範，女性受僱者於分娩前後，共可以請五天產檢假以及產假八週，其配偶則可以請五天的陪產假。惟根據國際勞工組織在 2000 年修訂的《生育保護公約》中，規範產假不得少於十四週。經濟合作暨發展組織（OCED）平均的產假週數為十八週，尚不包含給薪育嬰假的天數。由此可看出我國目前八週的規範制度，與世界先進國家具明顯落差。</p> <p>二、產假之立意，除了讓婦女能在生育後調整身息，以及照顧新生兒。目前陪產假的設計，不足以涵蓋婦女產後身體回復時間。根據國際勞工組織《生育保護公約》之規範，產假的前六週為產後強制休假，因女性在生育後的恢復期至少需要六至八週的休息時間。然而按照目前規定，其配偶僅有五日的陪產假，顯有不足之處。</p> <p>三、根據經濟合作暨發展組織的統計，目前各國配偶的陪產假平均天數為一點四週，為使婦女在產後能夠得到足夠的休息時間與照護，並讓其配偶能夠負擔更多的照護責任，爰此提出「性別工作平等法第十五條修正草案」。</p>