

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5月13日印發

院總第 1542 號 委員提案第 24712 號

案由：本院委員蔣萬安、林為洲、鄭正鈐、吳斯懷、張育美、謝衣鳳等 19 人，有鑑於我國生育率低、少子化現象越趨嚴重，當前法令及國家政策對於母嬰保障仍有不足，為使婦女提高生育意願、保護孕婦與胎兒健康，並提升男性參與育嬰之比例，俾健全家庭發展，爰提出「性別工作平等法第十五條」條文修正草案，將「產假」由現行 8 週延長為 14 週，「產檢假」改為由婦女自由運用之「產前假」由 5 天增為 8 天、延長配偶陪產假為 7 日。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 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陪產假，惟至多一周配偶即須重返職場，不利產婦產後恢復及新生兒之照顧，甚至須尋求保姆協助照顧，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 15 條第 5 項規定僅給予受僱者 5 天之陪產假，

立法院第 10 屆第 1 會期第 13 次會議議案關係文書

仍有不足，不利產婦產後之身體恢復及新生兒之照顧。

三、再考量懷孕婦女在妊娠期間極為辛苦，身心都承受極大壓力，應多給予其休息時間，以保障母嬰健康。查日本勞動基準法第六十五條、德國 Mutterschutz 關於產前假規定，均給予妊娠婦女 6 周休假（多胞胎則增為 12-14 周），我國《公務人員請假規則》亦給予妊娠公務人員 8 天產前假。惟目前女性勞工僅能享有 5 天產檢假，對於懷孕婦女及胎兒保障實屬不週。

四、為保障妊娠婦女權益、打造友善生育環境，讓公、私部門員工均享有同等法令保障，並提升配偶參與育嬰之比例以及促進家庭健全發展。爰修正「性別工作平等法第十五條」條文，將原「產檢假」改為由婦女自由運用之「產前假」由 5 天增為 8 天、延長女性受僱者產假為 14 星期以及配偶陪產假為 7 日，以保障勞動婦女權益及母嬰身心健康，並促進家庭健全發展。

提案人：蔣萬安 林為洲 鄭正鈴 吳斯懷 張育美
謝衣鳳
連署人：徐志榮 孔文吉 陳玉珍 李德維 溫玉霞
高金素梅 費鴻泰 林奕華 李貴敏 萬美玲
鄭麗文 曾銘宗 廖婉汝

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，雇主應給予產前假<u>八</u>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。而各國為保護女性勞工權益紛紛提高產假期，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 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。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，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，爰於第一項延長女性產假為 14 星期。</p> <p>二、查日本勞動基準法第 65 條、德國 Mutterschutz 關於產前假規定，均給予妊娠婦女 6 周休假（多胞胎則增為 12-14 周），我國《公務人員請假規則》亦給予妊娠公務人員 8 天產前假。惟目前女性勞工僅能享有 5 天產檢假，對於懷孕婦女及胎兒保障實屬不週，爰於第四項將「產檢假」改為由婦女自由運用之「產前假」由 5 天增為 8 天。</p> <p>三、又配偶陪產假僅有 5 日，至多一周配偶即須重返職場</p>

		<p>，不利產婦產後恢復及新生兒之照顧，甚至須尋求保姆協助照顧，造成家庭經濟負擔加重，考量懷孕婦女在妊娠期間極為辛苦，身心都承受極大壓力，應多給予其休息時間，以保障母嬰健康，</p> <p>四、查日本勞動基準法第 65 條、德國 Mutterschutz 關於產前假規定，均給予妊娠婦女 6 周休假（多胞胎則增為 12-14 周），我國《公務人員請假規則》亦給予妊娠公務人員 8 天產前假。惟目前女性勞工僅能享有 5 天產檢假，對於懷孕婦女及胎兒保障實屬不週，爰於第五項將配偶陪產假延長為 7 日，以保障母嬰身心健康，並促進家庭健全發展。</p>
--	--	---