

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27日印發

院總第 1542 號 委員提案第 24899 號

案由：本院民眾黨黨團，為推動促進工作平等措施，促進性別地位實質平等之精神，「性別工作平等法」實有修正之必要。惟現行「性別工作平等法第十五條」規定，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。然因婦女生產狀況有別，產假八星期恐缺乏彈性，無法提供婦女完整休養，據 OECD 國家女性平均可獲得 18.5 星期產假，另「國際勞工組織」調查，其 98 個會員國至少有 14 星期有薪產假。爰提案修正「性別工作平等法第十五條條文修正草案」，將產假由現行八星期調整為十四星期，以鼓勵提升生育率，降低少子化狀況。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、經濟合作暨發展組織（OECD）2015 年 11 月發布《有給育嬰假》報告，2014 年 OECD 國家女性平均可獲得 18.5 星期產假，其中有給產假約 17 星期，薪資平均給付率為 77.5%。另「國際勞工組織」調查，在其 185 個會員國中，有 53% 的國家（98 國）提供至少 14 星期以上的有薪產假。「性別工作平等法第十五條」規範產假僅八星期，然婦女生產因個別身體狀況有別，恐缺乏彈性，無法提供婦女完整休養。據國民健康署資訊指出，剖腹產住院時間較長，真正復原需要三個月至半年，為確保婦女從產期完全恢復正常生理狀況，產假之天數實需再調整延長。
- 二、修法調整至十四星期，是為顧慮到每位婦女生育、經濟狀況也不同，提供一個可以恢復正常生理之恢復期，也可以多些時間照顧孩子。有關薪資部分，性別工作平等法規定產假工資準用勞基法規定，受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。產假期間之計算，應依曆連續計算。據勞動條 2 字第 1030131931 號令核釋，勞動基準法第 50 條第 2 項規定所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所

得之金額為準，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準。

三、美國《哈佛精神病學評論》（Harvard Review of Psychiatry）研究指出，帶薪產假能為母親和兒童的身心健康帶來很大好處，包括降低產後憂鬱的發生率，以及嬰兒的死亡率。爰此，提案修正「性別工作平等法第十五條修正草案」，將現行女性受雇者分娩前後產假由八星期調整為十四星期，讓產期延長與公務人員產假相當，藉此鼓勵婦女生產，以期降低少子化之嚴重現象。

提案人：台灣民眾黨立法院黨團

賴香伶 張其祿 高虹安

邱臣遠 蔡壁如

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，給予產假十四星期；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>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、2014 年 OECD 國家女性平均可獲得 18.5 星期產假，其中有給產假約 17 星期，薪資平均給付率為 77.5%。另「國際勞工組織」調查，在其 185 個會員國中，有 53% 的國家（98 國）提供至少 14 星期以上的有薪產假。另據國家發展委員會人口推估，若國內總生育率持續低迷，最快 2050 年總人口只剩約 1,984 萬人，職業婦女生育率過低，已是嚴肅國安問題，目前產假僅八星期，更不符合國際趨勢。</p> <p>二、衛生福利部國民健康署「105 年家庭與生育調查報告」，經濟負擔是婦女不生小孩主因，若將產假延長至與公務人員一致、比照先進國家作法，降低婦女經濟壓力，修法可調整至十四星期，是為顧慮到每位婦女生育，提供一個可回復正常生理之恢復期，也能多出時間照顧嬰兒。有關薪資部分，性別工作平等法規定產假工資準用勞基法規定，受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給。</p> <p>三、為落實保障兩性工作權之平等，實有修法之必要。爰此，提案修正「性別工作平等法第十五條修正草案」，將現行女性受僱者分娩前後產假由八星期調整至十四星期，藉此鼓勵婦女生產。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 15 次會議議案關係文書