

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12月2日印發

院總第 1542 號 委員提案第 25388 號

案由：本院委員楊瓊瓔等 23 人，有鑑於少子化為國安危機，為鼓勵國人生育，政府應打造良好育兒職場環境。惟現行「性別工作平等法第十五條」，雇主給予女性受僱者分娩前後產假「八星期」，其計算方式包含勞工應享有之周休二日，若扣除周休二日共十六天，產假實際上僅剩四十天，恐無法提供婦女產後完整休養。然「公務人員請假規則」中，婦女分娩前後產假以「天數」計算，計算方式並不包含六日，致兩者產假計算方式，顯有不平等之處，實有修法之必要。爰提案修正「性別工作平等法第十五條」，將產假由現行八星期提升為十星期，以鼓勵婦女生產，完善婦女生育權益。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、現行「性別工作平等法第十五條」，規範產假為八星期，其計算方式包含勞工應享有之周休二日。惟一例一休通過後，勞動基準法明定周休二日為勞工法定基本權益，目前全台亦有近八成勞工皆享有周休二日。產假為婦女享有完整修養之權益，不應包含勞工原有休息天數。現行產假規範扣除周休二日後，產假實際上僅剩四十天，恐無法提供婦女產後完整休養。對職場婦女而言，亦為變相減少產假天數，實有修法必要。
- 二、現行「公務人員請假規則」第三條第四款，分娩前後共給予五十天產假，其產假以天數計算，並不包含周休二日，使婦女可享有產後完整休養。對多數勞工而言，公務員產假天數明顯多勞工十天，兩者顯有不平等之情形。為鼓勵勞工婦女生產，解決少子化問題，實有修法增加勞工產假之必要。
- 三、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改為十星期，使其產假天數與公務人員相同，以友善婦女生育環境，鼓勵婦女生產。

立法院第 10 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

提案人：楊瓊瓔

連署人：葉毓蘭	萬美玲	費鴻泰	林奕華	林德福
魯明哲	廖婉汝	謝衣鳳	吳怡玎	馬文君
洪孟楷	陳以信	鄭天財	Sra Kacaw	鄭正鈴
林思銘	徐志榮	羅明才	李德維	呂玉玲
蔣萬安	林文瑞	溫玉霞		

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、根據「世界人口綜述（World Population Review）」2019 年版各國出生率排名報告，台灣於 200 個國家中排名吊車尾，平均每名婦女只生 1.218 名孩子，顯見少子化已成為國安危機。然現行「性別工作平等法第十五條」，規範產假為八星期，其計算方式包含勞工應享有之周休二日。惟在一例一休通過之後，勞動基準法明定周休二日為勞工法定基本權益，目前全台亦有近八成勞工皆享有周休二日。若將產假天數扣除周休二日，產假實際上僅剩四十天，恐無法提供婦女產後完整休養。對職場婦女而言，等於是變相減少產假天數，實有修法必要。</p> <p>二、現行「公務人員請假規則」第三條第四款，分娩前後共給予五十天產假，其產假以天數計算，並不包含周休二日，使婦女可享有產後完整休養。對多數勞工而言，公務員產假天數明顯多勞工十天，兩者顯有不平等之情形。為鼓勵勞工婦女生產，解決少子化問題，實有修法增加勞工產假之必要。</p> <p>三、爰提案修正本條第一項，將現行女性受僱者分娩前後產假由八星期改為十星期，使其產假天數與公務人員相同，以友善婦女生育環境，鼓勵婦女生產。</p>

立法院第 10 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書