

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 25422 號

案由：本院時代力量黨團，有鑑於行政院主計總處資料顯示，104 年我國 25-29 歲女性勞參率高達 90.2%，但自 30-34 歲年齡組開始下滑，此外，就非勞動人口就業意願來觀察，25-49 歲育齡女性的無就業意願中，以「需要照顧子女」為主因，顯見國家對於女性生產及幼兒照顧假政策及法令仍有不足，致影響女性勞動參與，不利於性別平等之發展。在缺乏調整性別分工的配套措施下，女性作為生產及照顧責任的主要承擔者，難以平衡家庭與工作的重擔，不僅影響生育意願，亦使懷孕者之配偶，難以享有親職權利及共同分擔家庭照顧責任。為加強性別平等友善家庭與職場，營造良好生育環境，促進性別地位實質平等，「性別工作平等法」實有修正之必要。基此，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、延長配偶陪產假為 7 日、增加配偶陪產檢假 5 日，鼓勵配偶雙方均應共同分擔養育責任。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、女性生產及幼兒照顧假政策，對於國家政策的整體規劃有相當的重要性。首先，幼兒照顧假涉及勞動市場的規範，尤其影響女性的勞動參與；其次，對於家庭就業與照顧責任的分擔、性別平等促進皆有重要影響，並關係到幼兒受照顧權益的保障；再者，隨著生育率降低，唯有透過相關政策與福利建構良好且性別平等的生育環境，才能延緩少子化的趨勢。基於以上重要性，目前世界各先進國家在制度設計上，都發展出有利於促進性別實質平等的女性生產及幼兒照顧假政策。
- 二、根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）2000 年修訂的「母性保護公約

」(Maternity Protection Convention,2000)，各國應提供至少 14 週的有薪產假，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。許多國家都已加入此「母性保護公約」，並符合此最低要求，部分國家更是提供較為優渥的有給產假。依據 2016 年 OECD 的統計資料，43 個列入統計的國家中，產假的全薪給付週數平均為 14.3 周，遠高於我國「性別工作平等法第十五條」規範產假 8 星期。因此，為營造良好生育環境，保障女性生產後，能有足夠時間從產期完全回復至健康生理狀況，不致影響日後生活及工作的能力，有必要將現行產假 8 週延長為 14 週。

三、在現行性別秩序下，女性被預設為生產及照顧責任的主要承擔者，致難以平衡家庭與工作的重擔，且造成雇主偏好男性受雇者，長期對女性受雇者具職場懷孕歧視。此現象不僅影響女性生育意願，亦使懷孕者之配偶，難以享有親職權利及共同分擔家庭照顧責任。因此，為了鼓勵、支持及強化懷孕者的配偶亦應承擔同等育兒責任，國家所提供的女性生產及幼兒照顧假政策中，須將雙親皆視為育兒角色，提供其育兒措施，其中有給陪產假即是重要制度設計之一。而在有給陪產假的比較上，OECD 國家之有給陪產假平均為 1 週，歐盟平均為 1.4 週，其他國家如新加坡自 2017 年起陪產假延長為 2 星期，相較於我國現行規定的陪產假僅有五日(0.7 週)，不利懷孕者之配偶確實分擔應盡的照顧責任，實應將現行陪產假 5 日延長為 7 日。

四、目前我國現行法制，僅懷孕之女性有五日產檢假，但懷孕者之配偶卻無規範相應的陪產檢假制度，形同預設生育過程中，僅懷孕方具有前往產檢、了解胎兒的生命徵象和發育的需求以及責任，也讓懷孕者之配偶較難有機會參與並共同做出決策。因此為保障另一方配偶之親職權利並應承擔同等育兒責任，不使懷孕者獨自面對、承受生產的辛苦，爰增設「陪產檢假」，鼓勵且強化懷孕者配偶從妊娠開始就應共同承擔生育責任，也應及早了解作為家長所應注意的事務，有助於建立往後幼兒照顧的能力。

提案人：時代力量立法院黨團

王婉諭 邱顯智 陳椒華

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；<u>受僱者於其配偶妊娠期間，雇主應給予陪產檢假五日。</u></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><u>產檢假、陪產檢假</u>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、根據國際勞工組織(International Labour Organization, ILO) 2000 年修訂的「母性保護公約」(Maternity Protection Convention, 2000)，各國應提供至少 14 週的有薪產假。依據 2016 年 OECD 的統計資料，43 個列入統計的國家中，產假的全薪給付週數平均為 14.3 周，遠高於我國「性別工作平等法第十五條」規範產假 8 星期。因此，比照先進國家作法，為保障女性生產後，能有足夠的健康恢復期，營造良好生育環境，爰修正第一項，將現行產假八週提高為十四週。</p> <p>二、為了鼓勵及強化懷孕者之配偶，亦應承擔同等生育責任，國家須將雙親皆視為育兒角色，提供其育兒措施，其中有給陪產假即是重要制度設計之一。而在有給陪產假的比較上，OECD 國家之有給陪產假平均為 1 週，歐盟平均為 1.4 週，其他國家如新加坡自 2017 年起陪產假延長為 2 星期，然而，我國現行規定的陪產假僅有五日(0.7 週)，不利懷孕者之配偶確實分擔應盡的照顧責任，爰修正第五項，將現行陪產假五日延長為七日。</p> <p>三、目前我國現行法制，僅懷孕者有五日產檢假，但其配偶卻無陪產檢假。為鼓勵懷孕者之配偶從妊娠開始就應</p>

立法院第 10 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書

		<p>共同承擔生育責任，爰修正第四項，增設陪產檢假五日。</p> <p>四、配合修正條文第十五條第四項陪產檢假之增訂，爰修正第六項文字。</p>
--	--	--