

# 我國產假權益保障制度研究

.....  
**Research on the Rights System of Maternity Leave in Taiwan**





# 我國產假權益保障制度研究

## **Research on the Rights System of Maternity Leave in Taiwan**

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

# 我國產假權益保障制度研究

## Research on the Rights System of Maternity Leave in Taiwan

研究主持人：李政儒、郭晉源

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 106 年 3 月至 107 年 12 月

**\*本研究報告公開予各單位參考\***  
**惟不代表勞動部政策立場**

勞動部勞動及職業安全衛生研究所  
中華民國 108 年 06 月

# 摘要

產假制度攸關勞工權益以及母性保護政策，根據國際文獻資料分析，我國目前產假制度容有討論與調整空間，考量相關勞動條件與國際接軌外，如何落實產假之母性保護，為本研究重要目的。

本研究發現，產假制度設計不夠周全以致懷孕歧視案件頻仍，其中產假薪資與人力調配等問題，影響雇主支持產假制度意願，從而，影響勞工的產假權益，是以，擇定歐美國家及鄰近亞洲國家等產假制度探討，並試圖找尋減緩懷孕歧視之方法。

如欲解決懷孕歧視之不利益對待，在產假薪資方面，宜轉化為社會保險方式處理，在人力調配方面，可運用就業安全體系協助彌補人力不足，並據問卷調查及焦點座談等研究方法，研提下列具體建議：

- 一、積極推動產假權益保障法制統整工程。
- 二、分階段延長產假週期。
- 三、建構產假薪資公共化制度。
- 四、多胞胎應予以特別保護。
- 五、健全就業安全網彈性調整產假人力需求。
- 六、消弭婦女懷孕歧視之權益保障制度。

**關鍵詞：**產假、母性保護、懷孕歧視、公共化、就業安全

## **Abstract**

The maternity leave system is related to labor rights and maternal protection policies. According to international literature analysis, our country's current maternity leave system has room for discussion and adjustment. Considering the relevant labor conditions and international standards, how to implement maternity protection of maternity leave is an important purpose of this study.

This study has found that the design of the maternity leave system is not comprehensive enough leading to frequent cases of pregnancy discrimination. Among them, the issues of maternity leave pay and human resource allocation affect the willingness of employers to support the maternity leave system, thereby affecting the maternity leave rights of workers. Therefore, the European and American countries and neighboring Asian countries are selected for studies on their maternity leave systems with an attempt to find ways to reduce pregnancy discrimination.

If a solution is to be found to solve the issue of unfavorable treatment of pregnancy discrimination, maternity leave pay should be transformed into a form of social insurance. In terms of manpower allocation, employment safety system can be used to help make up for the shortage of human resources, and research methods such as questionnaires and focus discussions are conducted. The study makes the following specific recommendations:

1. Actively promoting the legal system for the protection of maternity and maternity rights.

2. The maternity leave period is extended in stages .
3. Improving the employment safety net to flexibly adjust for the demand of maternity leave.
4. Establishing a public pay system for maternity leave.
5. Multiple births such as twin, triplets, and so forth should be specially protected.
6. Eliminating the rights and interests protection system for women's pregnancy discrimination.

**Keywords: Maternity leave, Motherhood protection, Pregnancy discrimination, Publicization, Employment security**

# 目次

摘要.....	i
Abstract.....	ii
目次.....	iv
圖目次.....	vi
表目次.....	vii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與研究動機.....	6
第二節 研究目的與研究假設.....	8
第三節 研究方法與研究步驟.....	10
第二章 文獻探討.....	13
第一節 國際組織產假制度實務現況.....	13
第二節 醫學文獻彙整.....	26
第三節 歐美國家現行機制做法與實務現況.....	41
第四節 鄰近國家產假制度現行機制做法與實務現況.....	64
第五節 小結-各國產假制度執行實務概覽.....	82
第三章 我國產假實務現況.....	88
第一節 概述.....	88
第二節 我國產假現行機制做法與實務現況.....	93
第三節 小結.....	98
第四章 問卷調查設計與實施.....	100
第一節 產假制度問卷設計與調查.....	100
第二節 問卷調查結果.....	101
第三節 產假制度支持程度.....	129
第四節 小結-問卷結果分析.....	134



第五章 產假制度焦點座談.....	139
第一節 焦點座談訪綱設計.....	139
第二節 焦點座談擷錄.....	141
第三節 小結.....	154
第六章 結論與建議.....	156
第一節 結論.....	156
第二節 建議.....	166
誌謝.....	172
參考文獻.....	173
附錄一、國際相關產假規範.....	193
附錄二、主要國家相關產假規範.....	231
附錄三、問卷調查表.....	285

# 圖目次

圖 1 我國總生育率及出生數統計圖 .....	6
圖 2 方法與步驟說明流程 .....	12
圖 3 法定產假期間(185 個會員國).....	20
圖 4 現金津貼和產假期間(185 個會員國) .....	21
圖 5 產假福利資金來源(185 個會員國) .....	22
圖 6 產假福利資金來源 2013 與 1994 年的比較(144 個會員國) .....	22
圖 7 工作保障(185 個會員國).....	23
圖 8 陪產假期間(185 個會員國).....	24
圖 9 陪產假福利資金來源(79 個會員國) .....	24
圖 10 德國女性產假後發展狀況的分析 .....	54
圖 11 英國 16-64 歲男性和女性的就業率(1971-2013).....	62
圖 12 日本第一胎出生前後的女性就業情況 .....	68
圖 13 韓國女性勞動參與的情況(1990-2017) .....	73
圖 14 中國女性勞動參與的情況 (1990-2017).....	77

# 表目次

表 1 產假相關期刊文獻 .....	3
表 2 產假相關國際勞工公約 .....	15
表 3 產假相關國際勞工建議書 .....	16
表 4 其他相關公約或建議書 .....	16
表 5 歐洲聯盟指令 .....	18
表 6 母性保護公約、歐盟母性保護指令、Proposal 2010 之比較 .....	19
表 7 產後期各器官復原時間 .....	27
表 8 MDA 之最少至最長的可接受暫時性失能時間 .....	28
表 9 正常分娩的健康相關產假建議或政策統整 .....	30
表 10 攸關產前從職場開始休養及健康關聯性之研究整理 .....	31
表 11 產假長短與產後心理健康之研究整理 .....	34
表 12 有薪產假與哺乳之研究整理 .....	35
表 13 相關產假別在文獻回顧整理下所建議的休息時間 .....	40
表 14 美國家庭照顧假整理表 .....	45
表 15 我國與美、德、英、日、韓及中國等國家相關假別比較 .....	83
表 16 我國勞工、公務人員及約聘僱人員產假制度比較表 .....	90
表 17 產檢假比較表 .....	93
表 18 安胎休養比較表 .....	94
表 19 陪產假比較表 .....	95
表 20 產假比較表 .....	96
表 21 問卷發放對象及問卷有效份數 .....	100
表 22 前測問卷份數 .....	101
表 23 產假勞工問卷調查信度分析(前測) .....	102
表 24 產假勞工問卷調查效度分析(前測) .....	102

表 25 產假勞工問卷調查信度分析(後測)	102
表 26 產假勞工問卷調查效度分析(後測)	102
表 27 受訪者年齡	103
表 28 受訪者的家庭型態	103
表 29 受訪者的教育程度	103
表 30 受訪者的性別	103
表 31 受訪者及配偶是否申請過產假	104
表 32 受訪者現在的工作身分	104
表 33 受訪者的事業單位(營利事業單位)員工總人數(含外勞/派遣)	104
表 34 受訪者的行業別	105
表 35 受訪者的職業類別	105
表 36 受訪者服務之事業單位所在縣市(以工作地點填答)	106
表 37 企業雇主問卷調查信度分析(前測)	106
表 38 企業雇主問卷調查效度分析(前測)	107
表 39 企業雇主問卷調查信度分析(後測)	107
表 40 企業雇主問卷調查效度分析(後測)	107
表 41 受訪者的行業別	108
表 42 公司所在縣市	108
表 43 公司的企業型態	109
表 44 提供派遣人員類別	109
表 45 企業雇主的職業類別	109
表 46 員工工時	110
表 47 員工每月的薪資	110
表 48 員工總人數(含外勞/派遣)	110
表 49 申請相關產假(含產檢、安胎、流產等)的員工類別	111
表 50 團體問卷調查信度分析(前測)	111

表 51 團體問卷調查效度分析(前測) .....	111
表 52 團體問卷調查信度分析(後測) .....	112
表 53 團體問卷調查效度分析(後測) .....	112
表 54 行業別 .....	112
表 55 公司所在縣市分佈情形 .....	113
表 56 單位型態 .....	113
表 57 員工比率 .....	113
表 58 受測員工薪資統計 .....	114
表 59 勞工申請相關產假情形 .....	114
表 60 事業單位辦理相關產假原因情形 .....	114
表 61 產假未依規定辦理原因 .....	115
表 62 所採取的救濟方式 .....	115
表 63 產檢假為幾日比較合理 .....	115
表 64 陪產檢假希望有幾日較適合需求 .....	115
表 65 產假期間 .....	116
表 66 產前待產的時間 .....	116
表 67 產後恢復時間 .....	116
表 68 陪產假幾日比較合理 .....	116
表 69 申請產假的次數 .....	117
表 70 請產假會不會影響在公司的職涯規劃 .....	117
表 71 申請產假後會不會造成本身的技能衰退 .....	117
表 72 產假期滿後是否返回職場工作 .....	117
表 73 員工工時所占的比率 .....	118
表 74 申請相關產假(含產檢、安胎、流產等)的員工 .....	118
表 75 是否同意員工申請產檢假及不贊成給予的原因 .....	118
表 76 產檢假期間工資如何計算 .....	118

表 77 產檢假公共化設計 .....	119
表 78 陪產檢假公共化設計 .....	119
表 79 企業與雇主是否同意員工申請安胎休養 .....	120
表 80 企業與雇主是否同意員工申請陪產假 .....	120
表 81 企業與雇主是否同意員工請流產假 .....	121
表 82 流產假公共化設計 .....	122
表 83 產假的薪資與人力因應措施 .....	122
表 84 產假的時間 .....	122
表 85 產假公共化設計 .....	123
表 86 產後復職勞工的協助項目 .....	123
表 87 產假後銷假上班員工的安排 .....	123
表 88 復職員(勞工)或會員的工作表現 .....	123
表 89 產假後復職員工最常發生的問題 .....	124
表 90 是否對適應情形提供關注或提供協助 .....	124
表 91 產假後復職員工重返職場時的工作性質 .....	124
表 92 單位所屬員(勞工)或會員的救濟方式 .....	124
表 93 產假公共化設計 .....	125
表 94 產檢假公共化設計 .....	125
表 95 陪產檢假公共化設計 .....	125
表 96 不贊成延長流產假的原因 .....	126
表 97 產假適合的週數 .....	126
表 98 不贊成延長產假的原因 .....	126
表 99 產後復職勞工的協助項目 .....	127
表 100 產假後銷假上班員(勞工)或會員如何安排 .....	127
表 101 復職員(勞工)或會員的工作表現 .....	127
表 102 產假後復職的員(勞工)或會員最常發生的問題 .....	127

表 103 是否對適應情形提供關注或提供協助 .....	128
表 104 重返職場時工作性質 .....	128
表 105 是否贊成相關產假 .....	129
表 106 是否贊成增加陪產檢假 .....	129
表 107 是否滿意目前流產假規定 .....	129
表 108 重回職場工作是否有適應困難 .....	130
表 109 產假對您目前的家庭和工作平衡有沒有幫助 .....	130
表 110 產假對工作穩定就業有沒有幫助 .....	130
表 111 產假對提升職場女性生育意願有沒有幫助 .....	131
表 112 產檢假的公共化設計 .....	131
表 113 陪產檢假的公共化設計 .....	131
表 114 流產假的公共化設計 .....	132
表 115 是否贊成產假 .....	132
表 116 是否贊成產檢假 .....	132
表 117 是否贊成陪產檢假 .....	133
表 118 是否贊成流產假 .....	133
表 119 大型企業與中小企業對相關產假別的贊成比率 .....	136
表 120 雇主對相關產假別的贊成比率 .....	137
表 121 雇主對相關產假別公共化設計的贊成比率 .....	138
表 122 就業體系協助產假人力調整 .....	138
表 123 產假需求週數比例 .....	138
表 124 產假問卷調查結果 .....	157
表 125 產檢假問卷調查結果 .....	158
表 126 陪產檢假問卷調查結果 .....	158
表 127 流產假問卷調查結果 .....	159
表 128 陪產假問卷調查結果 .....	159

表 129 安胎休養問卷調查結果.....	159
表 130 產假期間企業雇主人力配置的問卷調查結果 .....	160



# 第一章 緒論

全球少子化問題日趨惡化，鼓勵女性勞動者生育下一代為當前重要政策，為保障女性在生育後身體恢復及就業安全等權益，依據國際勞工組織(International Labour Organization, 簡稱 ILO)母性保護公約規範，在 1952 年將產假延長至少十二週，2000 年更提高至十四週，對照我國產假保障制度仍維持 1929 年工廠法時代的產假八週規範，顯示我國產假保障制度仍受舊有法規之影響，未能與時俱進。

為促進我國產假保障制度與國際接軌，落實母性保護政策，本計畫以國際勞動法典如國際勞工組織(ILO)的相關公約與建議書或歐洲聯盟(European Union, 簡稱 EU)等文獻及歐美國家(美國、德國、英國等)與鄰近國家(日本、韓國、中國大陸等)等對產假制度及相關配套措施，包含分娩前後產假及流產假、全時工作者及部分工時工作者、各假別日數與假別期間之津貼給付、人力運用等分析研究，佐以問卷調查及焦點座談等研究方法，以研提具體建議供相關政策參考。

由於本研究中有許多重要名詞泰半缺乏我國或是國際間的一致性定義，為了統一體例，資簡單說明如下以供參考之用。

## 一、產假(maternity leave)

係指女性勞工自懷孕起、生產期間與生產後，依法其得以向雇主請求，該期間完全免除僱傭關係下勞動義務。產假有時亦稱為「懷孕假」(pregnancy leave)，國際勞工組織公約約定之產假期間為最低十四周。至於這十四周應如何分配在生產日的前後此一問題？各國的作法不一：有些國家的立法例則是從限定產前六週與產後八周，例如日本。至於產假期間的薪資補償問題，某些國家採保險方式領取 2/3 工資的補助如日本，或由雇主與就業保險共同負擔產假薪資，為便研究，在本研究中如稱產假，如果沒有特別說明，以分娩為原因所申請之產假包含全薪、部分薪資及無薪在內。

## 二、陪產假(paternity leave)

雖然在國際勞工組織的任何公約中皆未明訂，不過所謂「陪產假」通常係指

在小孩出生後，其女性勞工之配偶可以立即提出的一種較為短期的、免除任何勞動義務的全薪假期。該假別之立法目的主要是認為，除了給予產婦休假或是經濟上的補償以外，配偶亦得以協助生母一些諸如產、術後恢復、新生兒照顧、哺育新生兒、出生登記等相關事宜。<sup>1</sup>一般而言，陪產假的期間都會比產假短，所以全薪給假的情形很普遍。<sup>2</sup>

### 三、產檢假(leave for pregnancy checkups<sup>3</sup>, Time off for prenatal health care<sup>4</sup>)

為了提早發現並即時因應懷孕引起的相關併發症，世界衛生組織(WHO)建議產前應至少有四次以上之醫學檢查。但國際勞工組織一份由2014年公布，對象涵蓋全球共185個國家的報告中指出，產檢假在非洲、亞洲與中南美洲地區並不常見，在中東地區更是絕跡。報告中更指出，只有約四十個國家明訂產檢假，而其中更僅有三十餘國為有薪假。<sup>5</sup>從此來看，產檢假應該是泛指為有效實現產前檢查之目的，婦女向雇主請求視需要(次數與每次的時間長短)得免除勞動義務一段期間之權利。

### 四、陪產檢假(Time off to accompany ante-natal appointment)

以英國在2014年修法明文規定之內容觀之<sup>6</sup>，如果我們說「產檢假」是以保障懷孕婦女及其嬰兒的生命或健康等為目的，所謂「陪產檢假」因為其申請者限為是配偶或是伴侶，所以目的不同，其應該是為了鼓勵女性勞工的另一半更願意分擔起生育之責任，從懷孕初期即有機會參與落實性別平等為目標。

### 五、流產假 (maternity leave in the case of a miscarriage)

相較於法定有薪產假在國際勞工組織中有明文予以規定，流產假之情形則不

---

<sup>1</sup> ILO, *Maternity and Paternity at Work : Law and Practice across the World*, 2014. P. 52.

<sup>2</sup> 同註 1。

<sup>3</sup> 法務部法規資料庫中英文版本的性別工作平等法之翻譯版本。

<sup>4</sup> ILO, *Maternity and Paternity at Work : Law and Practices across the world*, 2014, P.10.

<sup>5</sup> 同註 4，頁 11。

<sup>6</sup> 2014 年英國通過其「兒童及家庭法」(Children and Families Act)，引進了所謂「陪產檢假」(Right to time off to accompany to ante-natal appointment)最高兩次(無薪)，每次最高 6.5 個小時，若是配偶或是其伴侶想要第三次以上的陪同產檢，則可以用其年假來請。

見於任何的國際公約或甚至建議書之中。文獻中有部分研究將其定位在與嬰兒相關的產假之延長或是縮短之影響因素之一。蓋遇到諸如有早產兒或是新生兒有亟需醫療照顧之情形，許多國家皆會允許將產假延長。由此點延伸，若是於正常懷孕期間，不幸發生有流產(miscarriage)、死產(stillbirth)之情形，則是立法另給特別之休假。不過也有一些國家，則是會因胎兒之死亡而縮短原訂之產假期間。<sup>7</sup>

## 六、我國產假相關研究簡要分析

近年產假相關期刊文獻(1999~2017)以出版時間先後排列，如表1所示。

表 1 產假相關期刊文獻(本文自行整理)

作者	篇名/出處	重要內容
徐婉寧	論台灣女性勞工之產假制度 月旦醫事法報告第18期	比較分析目前各種產假相關假別與工資給付條件等。
蔡培元	由國際比較觀點檢視我國的幼兒照顧休假政策 社區發展季刊159 2017.09 頁110-125	探討不同國家別對於育兒政策上的優劣點。
李玉春	我國懷孕歧視司法實務問題之研究 法令月刊63:3 2012.03 頁46-68	聚焦懷孕歧視的司法個案探討如何主張損害賠償等司法層面的救濟。
顧美俐	論聯合國1981年生效的消除對婦女一切形式歧視公約 社區發展季刊123 2008.09 頁34-47	從性別歧視的觀點介紹目前國際社會在立法上的進步與發展情形。
高添富	自醫學觀點論產後分娩假與相關福利 醫事法學15:3/4 2008.06 頁7-28	文獻中引用婦產科等醫學的佐證資料，為產假之討論引進實證研究內容。
馬財專	回首來時路：育嬰留職津貼的初步思索 社區發展季刊119 2007.12 頁428-446	探討產假以及其重要配套措施例如育嬰留停假等之關係。
鄭清霞	育兒責任分擔的探討與推估--國家vs.家庭 東吳社會工作學報17 2007.12 頁95-135	從社會學的角度分析生兒育女的負擔如何在家庭與政府間取得平衡。
孟藹倫	婦女產假薪資改由勞保給付懷孕不用再怕雇主刁難解僱--產假期間薪資納入勞工保險生育給付規劃芻議 臺灣勞工季刊3 2006.09 頁93-95	簡略的分析當前懷孕婦女在職場上面臨的問題與可能的改良途徑。
鄭麗嬌	美國育嬰休假政策之探討 政大勞動學報20 2006.07 頁49-96	以美國有關育嬰假的部分予以介紹，可惜資料比較陳舊部分需要更新。
劉梅君	性別工作平等法與母性保護之關聯--淺談育嬰假家庭照顧假等促進工作平等措施的立法理由 律師雜誌第242期，1999年11月	除產假外，事實上女性勞工從懷孕一直到育嬰，需要的是每一個階段的保護。

<sup>7</sup> ILO, Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All, Part 2, Module 6, Maternity leave and related types of leave, 2012, P.12

本研究構面、研究問題及研究假設概述如下：

#### 一、研究構面：國家責任、雇主責任、綜合式責任

對於母性保護，我國以憲法規範實施保護政策，復以國際母性保護公約的社會保險等方式分攤雇主責任，朝向國家社會責任方式設計，是以，產假的薪資責任方面，以國際基準而言，係以強制的社會保險之國家責任為主，然我國沿襲舊有法規的結果，導致雇主負擔全部產假薪資責任，與國際基準顯有不同，是否影響母性保護政策，實有待進一步研究；從國際組織 185 個會員國實施產假薪資情形觀察，亦有採取國家與雇主共同負擔薪資責任之綜合式責任，從而產假的責任蓋有國家責任、雇主責任、綜合式責任等構面，每種面向對應不同的政策，亦有不同程度的影響，透過本研究並釐清上述構面同時分析其間之優略，提供多元具體之建議，以供相關政策之參採。

#### 二、研究問題(變向)：

##### (一)勞動者—薪資、相關產假、醫學、法規

- 1.針對薪資部份之研究與本研究相關研究發現結果有關聯有勞保給付等研究。
- 2.針對相關產假之研究與本研究相關研究發現結果有關聯有產後分娩假等研究。
- 3.針對醫學部份之研究與本研究相關研究發現結果有關聯有產後分娩假等研究。
- 4.針對法規部份之研究與本研究相關研究發現結果有關聯有勞工保險法、性別工作平等法、母性保護公約等研究。本研究以產假薪資及相關假別、作為勞動者之變向因素，從問卷調查等研究方法深入探討以發掘現況問題所在。

##### (二)雇主—支持度、勞動成本、懷孕歧視、短期人力缺口

目前產假的規範，在雇主方面問題，主要聚焦於對法規與政策的支持度以及產假的勞動成本與人力調整等，透過本研究瞭解懷孕歧視原因如雇主的가不支持或勞動成本或人力缺口等變向因素，從而消弭懷孕歧視，使雇主轉為支持，為本研究重點所在。

### 三、研究假設

透過本研究所列研究方法並分析懷孕歧視原因及法規與現況的落差等現象，思慮如何建構雇主責任之轉換工程並兼顧法制的衡平原則下，考慮將現行八週產假延長為十四週的可能性，同時爭取雇主普遍支持並消弭懷孕歧視的發生，落實母性保護，保障勞工就業之地位與安全，促進勞資合作與和諧。

## 第一節 研究背景與研究動機

### 一、研究背景

觀察我國出生人口數自 1951 年起從每年 70 萬左右出生人口數呈現逐年下滑趨勢，甚至在 2015 年再次跌破 20 萬人為 193,844 出生人數，總生育率從 7.04 人跌至 1.13 人，已低於維持穩定人口結構的替代生育水準(2.1 人)，不但未來總人口將轉為負成長，同時導致人口結構趨於高齡化(國家發展委員會，林曉輝、樓玉梅，2018)，影響國家整體國力發展與國安問題，1951 年至 2017 年總生育率及出生率統計資料，如圖 1 所示。

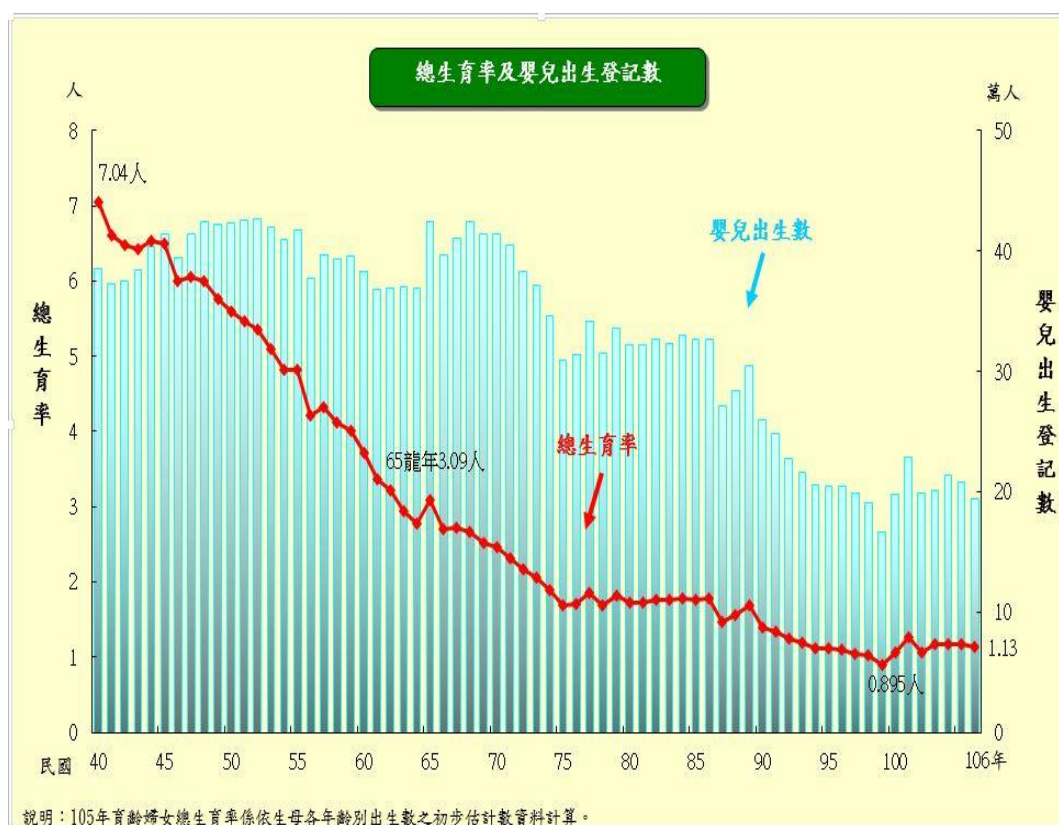


圖 1 我國總生育率及出生數統計圖

資料來源：內政部戶政司全球資訊網

提升生育率儼然為國家重要課題，是以，我國在憲法層級特予保護：憲法第一百五十六條明文規定：「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。」同法第一百五十三條對於婦女從事勞動者予以特別保護。另

在法律層面，我國曾訂有工廠法(2018年11月21日廢止)及現行勞動基準法及性別工作平等法等相關法規，對女性分娩前後應停止工作給予產假及相關假別有所規範與保護。

我國設有上開法規等以保護母性，然現況的懷孕歧視爭議案件，仍時有所聞，尤其在現階段勞資關係不對等情形下，法規是否落實，實值探討與研究。再者，生產期間的經濟支持與就業保障等問題，影響雇主支持意願以及勞工能否獲得實質保護，宜透過研究方法調查現況分析，從法規設計以及國家責任或雇主責任等議題，作深度研究，俾便調和適宜我國現況之保護法規，以落實母性保護。

## 二、研究動機

我國產假相關規範如分娩停止工作的八週產假仍沿襲舊法規，從國際角度觀察，產假週期的發展迄今已從1919年第3號生育保障公約的六週歷經1952年第103號社會安全最低標準公約的十二週以及2000年第183號母性保護公約的十四週產假，顯然我國八週產假與目前國際基準的十四週產假，有明顯落差。

依據國際勞工組織(ILO)針對185個會員國的相關產假統計顯示(Addati, Cassirer, & Gilchrist, *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, 2014)，有95.1%(176個會員國)的產假週期逾八週以上，僅4.8%(9個會員國)的產假週期在八週(含)以下，即國際勞工組織185個會員國觀察，大多數的產假週期是超越八週，對照我國目前八週產假的規範，顯示我國產假週期與國際間的水平仍有落差，相對母性保護政策而言，實有討論與調整的餘地(林振賢, 1997)。

另在產假薪資為雇主法定責任的我國產假制度規範下，為降低產假期間的人事成本，部分雇主以解僱、降調、減薪等不利益對待的懷孕歧視案件，時有所聞，母性保護措施的落實情形，依現實狀況，確有檢視之必要。

## 第二節 研究目的與研究假設

### 一、研究目的

我國相關產假研究除探討產假週期的調整問題外，另外對於實施產假所衍生的懷孕歧視等問題，透過研究方法以釐清勞資間對產假議題的需求與差異，並找尋解決方案如產假的雇主薪資成本以及人力調整等，營造勞資等多面向支持產假的環境，自主配合現行法規政策，友善職場，落實母性保護，保障產假勞工權益。

### 二、研究假設

#### (一)研究問題

我國目前產假人力成本規範係雇主責任之制度，為消除婦女就業歧視、打造友善職場，對目前產假政策有必要深入探討，不僅落實國際產假公共化外，並促進勞資共同落實產假保護制度之實行，以保障勞工權益。

#### (二)研究假設

參酌國際文獻與法規以及目前實施現況等資料，提出以下的假設議題：

- 1.積極推動產假權益保障法制統整工程。
- 2.分階段延長產假週期。
- 3.建構產假薪資公共化制度。
- 4.多胞胎應予以特別保護。
- 5.健全就業安全網彈性調整產假人力需求。
- 6.消弭婦女懷孕歧視之權益保障制度。

首先釐清產假的責任的所在，透過本研究所列研究方法並分析懷孕歧視原因及法規與現況的落差等現象，思慮如何建構雇主責任之轉換工程並兼顧法制的衡平原則下，考慮將現行八週產假延長為十四週的可能性，同時爭取雇主普遍支持並消弭懷孕歧視的發生，落實母性保護，保障勞工就業之地位與安全，促進勞資合作與和諧。



### 三、研究限制

#### (一)時空背景的限制

本研究主題為我國產假實況調查分析，有關產後照顧嬰兒的育嬰留職停薪、家庭照顧等問題及工廠法實施以前之產假議題不在本研究涵蓋內，地區方面則以我國治權所及為主要研究對象，大陸地區則列為中國文獻探討範疇。

#### (二)研究文獻的限制

因本研究文獻探討以國際勞工組織與歐盟、美、德、英、日、韓、中國大陸與我國在產假制度現況面臨的相關問題及所需資金補助進行研究，因此文獻研究選定鄰近日本、韓國及中國等亞洲國家，歐美國家以美國德國英國等國家作為文獻探討的範疇，其他國家侷限於人力與時間等因素，不在本次研究範疇。

#### (三)問卷樣本的限制

問卷樣本隨機抽樣至少 1,000 份，以勞保生育給付之統計資料中地區分佈對應本次樣本數，期統計結果與母群體近似，惟囿於人力時間等有限資源之限制，容有差異之處，輔以其他研究方法如焦點座談等方式，以豐富不足之處。

## 第三節 研究方法與研究步驟

### 一、研究方法

本計畫在研究方法上將依序運用文獻分析法、比較研究法、問卷調查法、焦點座談法及綜合歸納法。

#### (一)文獻分析法

本計畫將深入探討國際勞工組織與歐盟、美、德、英、日、韓、中國大陸與我國產假制度執行機制、執行成效及檢討分析。藉由國外各國大量文件及相關法律規範來探討分析。

#### (二)比較研究法

本計畫將深入探討國際勞工組織與歐盟、美、德、英、日、韓、中國大陸與我國產假制度執行機制、執行成效及檢討進行比較分析。

#### (三)問卷調查法

參考文獻分析及比較分析後，與使用者需求來設計問卷，完成有效問卷至少 1,000 份，並完成信度及效度測試。問卷調查目的是為了解有實際生育經驗的女性勞工申請產假對於產(前)假、安胎休養等相關假別的認知、需求及申請情況，同時蒐集事業單位對該等假的實施狀況(含人力運用調整)，作為提供政府推動勞動政策的參考。問卷內容包含：產(前)假、安胎休養等假別的認知、需求、申請情形；現行產(前)假、安胎休養等假別的期間及薪資給付規定有何看法及未來建議；非典型就業者對該等假的期間及工資給付如何保障其權益；事業單位對該等假之實施狀況、看法及建議。

#### (四)焦點座談法

辦理專家焦點座談會區分北部、中區及南區等 3 場，各場次邀請勞工、工會團體、雇主、雇主團體或行政單位等代表 10 人，針對我國對產假措施落實情況、及參考國際文獻及歐美國家與鄰近國家等有關產假及母性保護措施對我國的影響情況進行討論，並提出相關法規修法等具體建議。

## (五)綜合歸納法

針對我國產假制度執行機制，提出可行的之具體建議，供政策參考。

- 1.勞動基準法、性別工作平等法或勞工保險條例等相關法規之修正條文對照表、總說明。
- 2.與公務人員產假制度比較分析及研提具體建議。
- 3.研提國際法典、各國產假制度、醫學倫理依據及我國比較分析，並彙整總表及各變項(分娩前後產假及流產假、全時工作者及部分工時工作者、各假別假日數與假別期間之津貼給付、產假津貼公共化比較分析、就業保護、消弭就業歧視等)具體建議。

## 二、研究步驟

本研究系針對探討我國產假制度執行機制、執行成效及檢討分析來進行文獻搜集與分析探討。透過量化方式描繪出執行機制狀況與使用者需求之滿意情況再針對勞工、工會團體、雇主、雇主團體或行政單位代表進行焦點座談，瞭解產假制度執行情況供給面及需求面相關問題。透過研討會，邀請勞工(含曾申請產假勞動者)、工會團體、雇主、雇主團體、學術相關或行政單位等代表出席，主動發掘需求等相關見解。最後研擬我國產假制度執行機制可行之具體建議，供政策參考。

本計畫研究方法係採資料搜集、文獻探討、研析及比較、分析相關制度及法令制度，其方法與步驟說明流程如圖 2 所示。

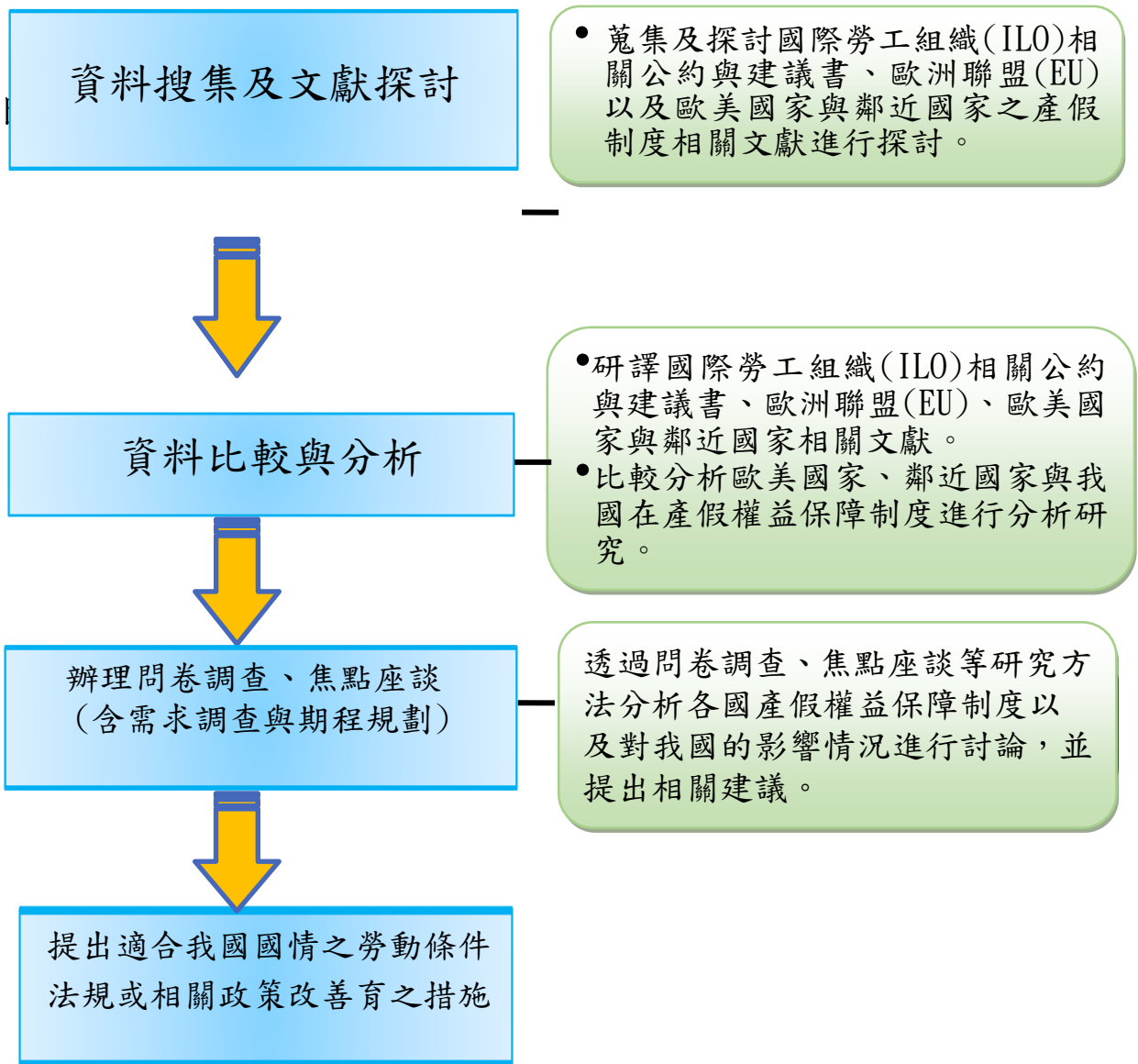


圖 2 方法與步驟說明流程

資料來源：本文自行整理

綜上研究步驟，逐步蒐集歸納各項研究資料並整合分析，彙聚研提修法等具體建議，供相關單位實施產假政策之參考。

## 第二章 文獻探討

### 第一節 國際組織產假制度實務現況

為了解國際上產假制度現行機制做法與實務現況，參考國際勞工組織與歐盟的產假制度現行機制做法，以下將以產假沿革、實務現況、及對我國發展的趨勢三個面向探討。

#### 一、國際組織對產假制度的演進

對於國際社會目前關於產假法制之發展說明如下：

##### (一)聯合國法制

1966 年聯合國通過了所謂「經濟社會文化權利國際公約」(International Covenant of Economic, Social and Culture Rights, 簡稱 ICESCR)，其中第十條第二項稱，母親於分娩前後相當之期間內，應受特別之保護，工作之母親在此期間內應享有照給薪資或是有適當之社會保障福利之休假。

其他國際間有關女性勞工保護之規約重要的內容包括以下：例如聯合國 1948 年的「世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights, 簡稱 UDHR) 第二十五條第二項參照，「母親與兒童應受到照顧與協助」(聯合國，1948)；1979 年聯合國「消滅各種形式對於婦女歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW) 第十一條與第十二條第二項參照 (行政院性別平等會，2012)；1989 年聯合國之「兒童權利公約」(Convention on the Rights of the Child, 簡稱 CRC) 第十八條第二、三項參照 (兒童權利公約，2013)；1995 年「北京宣言及行動方案」(Beijing Declaration and Platform for Action, 1995) 第一百零六條與第一百八十一條等，可以說是將近年來國際社會這方面重要的發展情形一併加以檢討之。

##### (二)國際勞工公約

1919 年國際勞工組織，經由美國政府之召集，於同年 10 月 29 日在華盛頓召開大會，決議通過第三號「生育保障公約」(Maternity Protection

Convention)，除宣示加強對婦女在職場上地位之地位外，並通過許多重要的保護措施，其一直到今天依然持續對國際社會及各國家發揮影響。其中重要的規定例如：婦女於生產後的六週內不應擔當任何工作(第三條第一款)；如有醫生證明其可能在未來六週內生產，其應有權離開所擔任之工作(第三條第二款)；婦女請產假離開其擔任之工作時，應享有由公共基金式保險系統發給之給付，以維持其自身與子女合理之生活(第三條第三款)，又婦女於請產假期間，應享有解雇禁止之保護(第四條)等。

嗣後於 1952 年國際勞工組織進一步通過了其第 103 號所謂「修正母性保護公約」，加強各項保護措施。其中包括法定產假至少十二週(第三條第二款)；因產假而缺勤之婦女應享有工資補償及醫療相關給付，該補償與給付應採取以強制社會保險公共基金方式提供，補償之標準相較於產假前之收入，應不得低於以往收入之三分之二，但不管如何雇主不應單獨負擔其因為雇用生育婦女所需給付之費用(第四條第一、四、六、八款)參照。

最近一次國際勞工組織有關於母性保護之相關重要之會議則是發生於 2000 年在日內瓦舉行的第 88 次會議，會後作成第 183 號所謂「母性保護公約」。誠如該公約在「前言」中所強調的，研議公約之目的其一方面因為考量到各會員國經濟社會之發展情況不一、保護婦女之法律與習慣等互異，因此給予施行上一定的的彈性，另一方面，特別將這期間重要的國際間有關女性勞工保護之規約亦一併在此次的修正中再次強調與整理，進一步融入公約中 (International Labour Organization, 2012)。<sup>8</sup>

該次修正重要之內容如下：法定產假至少十四週(第四條第一項)<sup>9</sup>、因產假而缺勤(或是禁止工作)之婦女應享有工資補償須採取強制社會保險、公共基金方式提供，補償之標準相較於產假前之收入，應不得低於先前收入之三

---

<sup>8</sup> Module 5: International rights and guidance on Maternity Protection at work, 2012, P.2-3.

<sup>9</sup> 同年通過第號母性保護建議書，其第一條第一項規定，各會員國應致力將公約所訂之產假延長至最少十八週。

分之二，至於原本要求雇主個人不應負擔其所僱用婦女生育給付費用部分之規定則是改成有條件放寬(第六條第三、八款參照)，也就是為了避免部分舊有的法規變成是習慣，另外又增加了「就業保障」及「歧視禁止」專章，除原本既有之解僱保護外，另增加要求各會員國應保證婦女有權於其產假終了時，可以回任其原職或至少是待遇相同之其他等同之職位(第八條第二項)，有關歧視禁止的部分則是見於第九條<sup>10</sup>，要求各會員國積極實踐懷孕歧視之禁止的目標。

第 183 號母性保護公約的通過，明確保障產婦的就業安全，並樹立不得歧視懷孕的原則。茲以表 2 列出國際勞工公約在母性保護的公約號，從 1919 年的六週到 2001 年的十四週，經濟協助涵蓋社會保險、國家基金、國家法律等，懷孕或分娩時罹患疾病的請假也有規範可循，茲將相關產假公約整理如下：

表 2 產假相關國際勞工公約 (本文自行整理)

公約號(年)	產假週期	經濟協助
第 3 號 (婦女產前與產後就業公約) 1919 年	產後六週(第三條)。	公共基金保險(第三條)。
第 103 號 (生育保障) 1952 年	十二週(產後不得少於六週)(第三條)。	社會保險或公共基金(第四條)。
第 183 號 (母性保護公約) 2000 年	十四週(包含產後強制六週)(第三條)。	強制性社會保險/公共基金/國家法律與習慣所定之方式(第六條)。

資料來源：勞動部

### (三)國際勞工建議書

與公約相呼應之建議書其目的乃在提供會員國勞動施政指標(黃越欽，2012)，如第 95 號與第 191 號建議書，主要內容為產假週期建議至少十八週以上、生育給付建議以強制性的方式辦理，至少高於公約所規定的最低標準之金額、產後復職婦女的工作受到保障，有權返回原先的工作崗位或是工資

<sup>10</sup>各會員國應採取適當措施使懷孕及育嬰等母性不致於成為僱傭關係中的歧視來源，其亦包括就業機會之歧視類型(access to employment)。

相同的相當崗位、公約提及的休假時間應被視為是「服務時間」(a period of service for the determination of her rights)，以保障婦女的工作權益等，茲整理如表 3 所示。

表 3 產假相關國際勞工建議書(本文自行整理)

建議書號(年)	產假週期	生育給付	工作保障
第 95 號 (生育保障 (maternity protection) , 1952)	應擴大為十四週(經醫師證明則可延長)(壹、產假)。	現金給付應高於該公約規定的最低標準之金額發給(貳、生育給付)。	解僱禁止(肆、工作保障)。
第 191 號 (保護生育 (maternity protection) , 2000)	至少十八週(壹、產假)。		休假結束時，婦女應有權返回其原先的工作崗位或是工資相同的相當崗位。在確定其權利時，公約第四條和第五條提及的休假時間應被視為是服務時間(就業保護和非歧視)。

資料來源：勞動部

#### (四)其他相關公約或建議書

事實上，除了直接以「母性保護」為主題的國際公約外，國際勞工組織亦致力於其他相關議題之公約與建議書之研議，而其中亦不乏許多與產假相關措施有重疊或補充者(例如擴大適用範圍及於移工與自營工作者等)，簡單以表 4 說明之。

表 4 其他相關公約或建議書

相關領域	公約或建議書名稱	重點內容
現金與醫療津貼 Cash and medical benefits	第67號建議書。 關於收入保障。	所得保障措施應該能夠填補女性勞工因產假期間不能工作所喪失的工資，至少到一定合理之標準。 而其中自營工作 (self-employed) 者，如能滿足，一定之條件亦應給予津貼。
	第69號建議書。 醫護。	特別強調醫護在所有社會保險各項給付中其重要性地位。建議書第二十一,二十九 條參照。



	第102號公約。 社會安全最低標準(第八章)。	本號公約已將生育給付名列在其重要的九類給付之中。該給付主要係以提供醫護與週期性津貼為主。 在醫護部分強調醫護專業人員與醫院之照顧。至於在現金給付部分，要求期間不少於十二週且比例不低於原薪資水準之四十五%。
健康保障 Medical protection	第171號公約。 夜間工作公約。	原則上雖不禁止懷孕或是哺乳期間於夜間工作，但公約第七條提供可能選擇轉日班的機會，其保證期間至少為產前後共計十六週，必要時得延長之。
職位保障 Employment protection	第158號公約。 工作終止公約。	特別例示非法解僱的歧視禁止之原因，其中亦包括性別、懷孕等。
	第168號公約。 促進就業與失業保障公約。	規定不得以之前的失業為原因，駁回其生育津貼。
歧視禁止 Non-discrimination	第111號公約。 歧視公約。	應確保求職機會均等，不得因性別、婚姻狀態、家庭狀態或懷孕生產之情形而受歧視待遇。
勞動條件 Working conditions	第132號公約。 帶薪假期公約。	確保產假不會被其他的帶薪休假所取代。
	第175號公約。 部分工時公約。	特別強調部分工時勞工亦享有產假與其他福利。
	第181號公約。 私立職業介紹所。	確保私立之職業介紹所之員工亦應享有和一般勞工一樣的產假及其相關的福利。
	第189號建議書。 中小型企業工作職位創造建議書。	要求審查國內之立法情形，婦女在中小型企業工作者，其產假的相關社會福利措施是否周延。

移工 Migrant workers	第97號公約。 移民就業。	與本國勞工相較，移工亦應享有相同之 產假與其相關的社會福利措施。
-----------------------	------------------	-------------------------------------

資料來源：勞動部

除此之外，國際勞工組織還有許多針對特殊之職業團體所訂定之公約，其中例如護理人員(C149)、家內勞動(C179)、農民(C184)、海事人員(MLC)以及家事勞工等(C189)。

#### (五)歐盟法制

現階段歐盟法制對於其成員國領域範圍內的母性保護，無疑的是以92/85號指令為代表。92/85/EEC指令第一條旨在鼓勵採取措施改善分娩或哺乳勞工的工作安全和健康狀況(EUR-Lex - 01992L0085-20140325 - EN, 1992)。為保障女性為母的一個勞工安全措施，以讓產婦安心休養與照顧新生兒。產假至少十四週，分娩前/後兩週強制休假，其中與產假直接相關者，主要見於該指令第八條、第十一條等如表5所示。

表 5 歐洲聯盟指令(本文自行整理)

歐盟指令(年)	休假週期	生育給付	工作保障
92/85/EEC(1992)	至少十四週，產前/後兩週的強制假期(第八條)。	勞工與僱傭契約有關的就業權，包括維持工資給付和/或有權獲得適當的津貼，必需根據國家立法和/或國家慣例確保(第十一條)。	解僱禁止(第十條)

資料來源：International Labour Office, Maternity Protection Resource Package

在2008年的時候，歐洲議會和理事會(European council)曾共同提出建議案，希望可以修改92/85號指令，強化一些改革措施，其中提到例如希望參照國際勞工組織有關其第190號母性保護建議書之內容，將產假延長至最少十八

週、生產後之產假至少六週、產假期間的工資補償應維持全額等<sup>11</sup>。此建議案的重要改革內容終於為歐洲議會大會修改後所接受，並做成所謂的Proposal 2010 (Position of the European Parliament, 2010)。但是這波改革事實上並不成功，理事會中推行並不順利而被迫於2015年正式撤回。目前歐盟執委會 (European commission)正嘗試另以一更全面性的面向(例如更強化所謂工作與生活平衡之價值)來加強母性保護 (Maternity and paternity leave in the EU at a glance, 2016)。表6為母性保護公約、歐盟母性保護指令、Proposal 2010內容及其條文出處之比較。

表 6 母性保護公約、歐盟母性保護指令、Proposal 2010 之比較

	C183	92/85/EEC	Proposal 2010(已撤回)
產假	不得少於十四週。 Art.4(1)	不得少於十四週。 Art.8(1)	不得少於二十週。 Art.8(1)
產後休假	不得少於六週。 Art.4(4)	不得少於二週。 Art.8(2)	不得少於六週。 Art.8(3)
現金給付	不得少於以往收入的三分之二。 Art.6(3)	除非各國有立法訂定最高額度上限，勞工應得請領符合其健康狀態之全額工資。 Art.11(3)	全額薪資與津貼福利。 Art.11(5)
銷假復工	原職或等同之職位。 Art.8(2)	原職或等同之職位。 Art.15 Directive 2006/54/EC12	原職或等同之職位。 請假期間若是有陞遷、加薪等工作條件之提升，該產婦亦應比照適應之。 Art.11(4) d.

資料來源：International Labour Office, Maternity Protection Resource Package : From Aspiration to Reality for All, Module 5 : International rights and guidance on Maternity Protection at work, 2012, P.24.

其中Proposal 2010雖已於2015年正式撤回，然在文獻發展上，可列後續參考。

從上述聯合國與歐盟有關於產假發展之情形來看，產假為核心的保護措施應包括至少以下各面向：產假期間之長短、生產後產假的最低週數保障、產

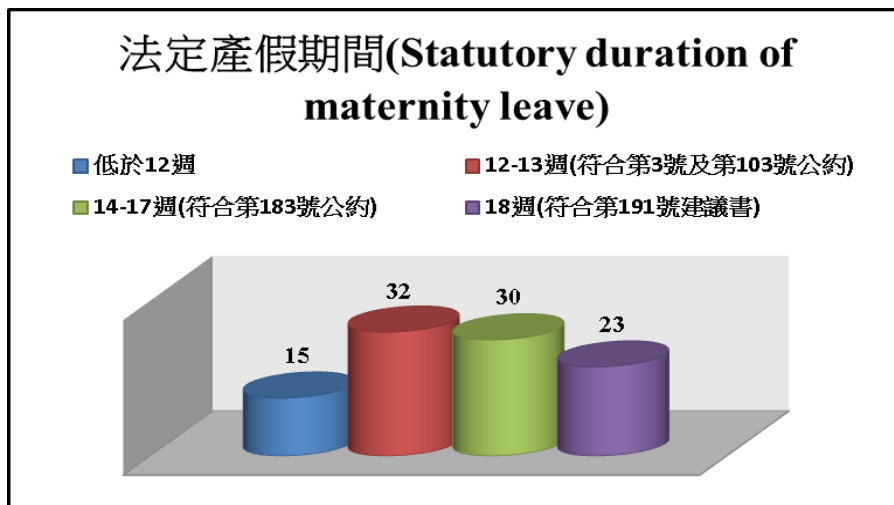
<sup>11</sup> COM(2008) 637 final, 2008/0193 (COD), C6-0340/08.

假期間工資補償之比例高低與職位保障等。

## 二、國際組織產假制度執行實務現況

### (一)產假週期現況

根據 2013 年國際勞工組織工作條件法律數據庫 (ILO Working Conditions Laws Database)，185 個會員國中(請參閱附錄一第 191 頁至第 198 頁)，有 98 個國家(53%)是依據第 183 號公約的標準(不少於十四週)。其中 42 個國家(23%)達到或超過十八週是依據第 191 號建議書所建議的。60 個國家(32%)提供十二至十三週的假期，但符合第 3 號和第 103 號公約規定的至少十二週的休假。只有 27 個國家(15%)提供少於十二週的產假(圖 3) (Addati, Cassirer, & Gilchrist, Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, 2014)。



資料來源：ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection

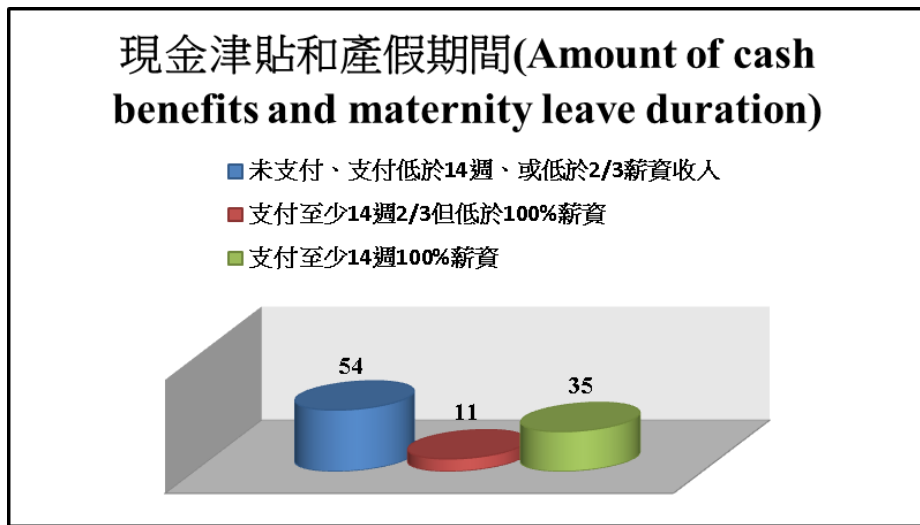
圖 3 法定產假期間(185 個會員國) 單位%

### (二)產假期間經濟來源

#### 1.產假津貼實施情形

至於現金津貼的部分，在 2013 年，185 個會員國中，有 86 個國家(46%)至少提供三分之二的薪資現金津貼(至少十四週)。剩下的 99 個國家(54%)則未支付、支付低於十四週、或不到薪資的三分之二(圖 4) (Addati, Cassirer, &

Gilchrist, Maternity and paternity at work : Law and practice across the world , 2014)。

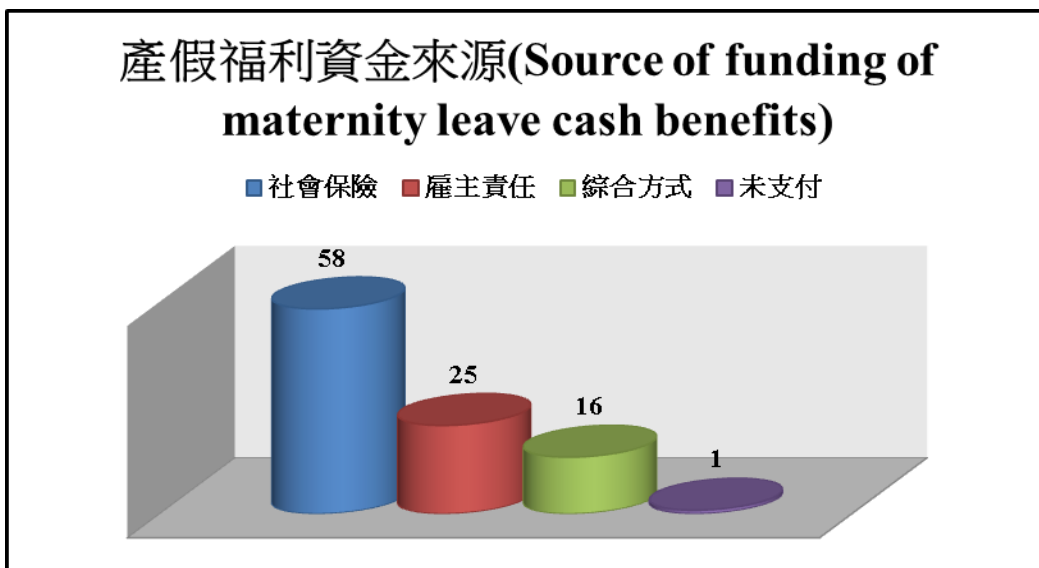


資料來源：ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection

圖 4 現金津貼和產假期間(185 個會員國) 單位%

## 2.產假福利資金類型

產假福利資金來源，在 2013 年，185 個會員國中，107 個國家(58%)通過國家社會保障制度提供現金津貼，47 個國家(25%)其現金津貼僅由雇主支付，29 個國家(16%)，雇主和社會保障制度分擔了產假現金津貼的費用，2 個國家(1%)是沒有支付福利，如圖 5 所示 (Addati, Cassirer, & Gilchrist, Maternity and paternity at work : Law and practice across the world , 2014)。

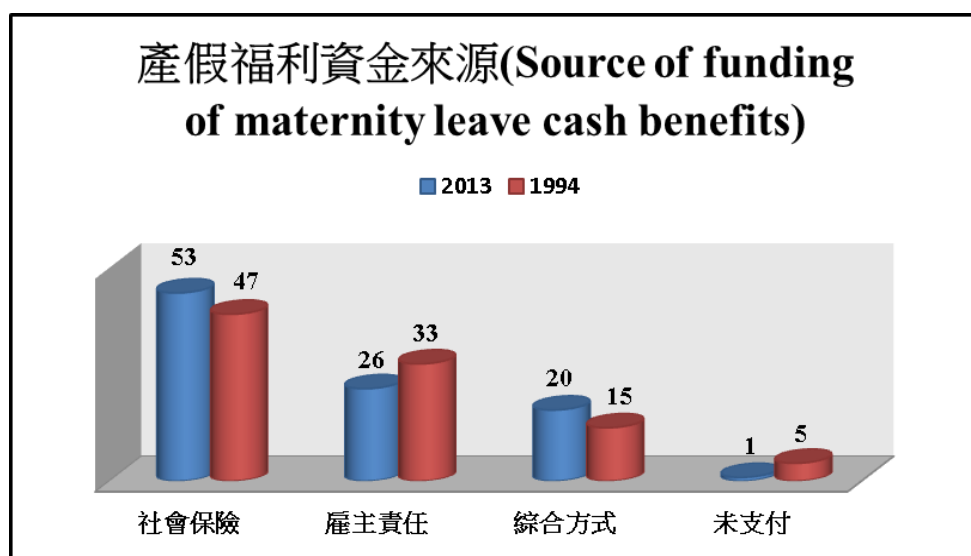


資料來源：ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection

圖 5 產假福利資金來源(185 個會員國) 單位%

### 3.產假薪資責任

如圖 6 所示，依賴雇主責任制度的國家，百分比已經從 33% 下降到 26%(48 個國家減少到 37 個國家在 2013 年時)。從雇主責任制度轉向依靠社會保障制度已經有了積極的轉變，從 1994 年的 47% 上升到 2013 年的 53%(68 個國家增加到 76 個國家)。混合方式從 1994 年的 15% 增加到 2013 年的 20%。不給予法定現金津貼的國家數量也在 2013 年從 7 個下降到 2 個 (Addati, Cassirer, & Gilchrist, Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, 2014)。



資料來源：Conditions of work digest: Maternity and work (ILO, 1994); ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection

圖 6 產假福利資金來源 2013 與 1994 年的比較(144 個會員國) 單位%

### 4.產假結束後返回職場情形

由於產假屬於暫時性中斷就業性質，為保障重返職場的就業安全，宜設有規範。如圖 7 所示，在 ILO 的 185 個會員國中，有 38 個國家(21%)對婦女返回同一職位的權利提出了法律保障或在產假結束後返回同等職位，另有 26 個國家(14%)保障返回同一職位，82 個國家(44%)不保證返回工作的權利，39 個國家(21%)則無相關的作法 (Addati, Cassirer, & Gilchrist, Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, 2014)。

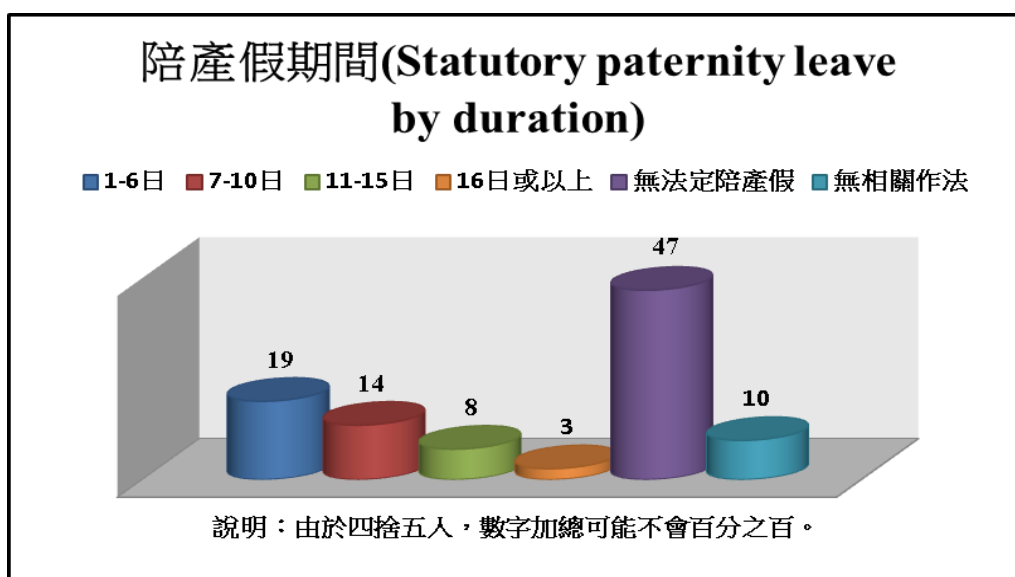


資料來源：ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection

圖 7 工作保障(185 個會員國) 單位%

#### 5. 陪產假實施情形

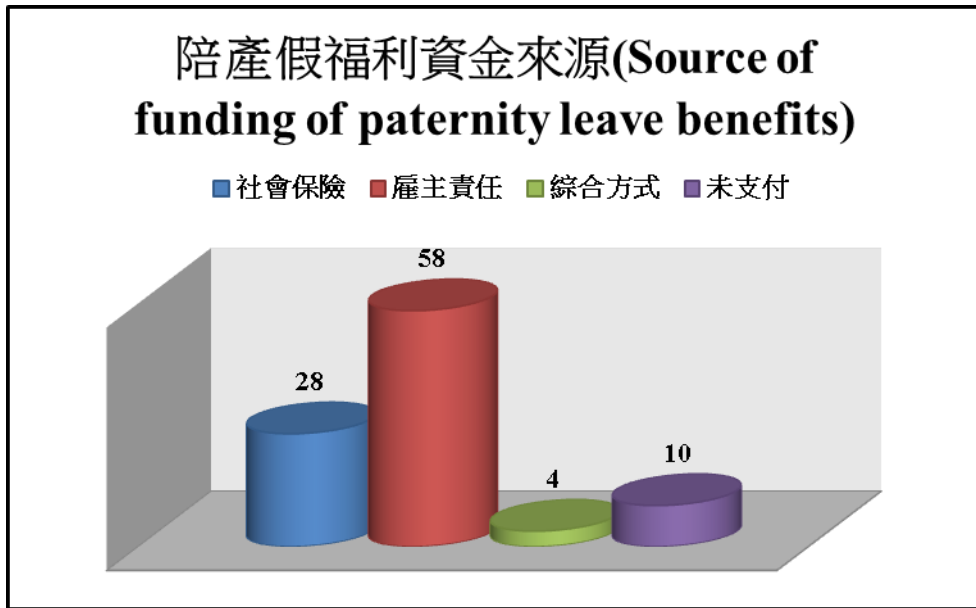
陪產假的時間因國家而異，如圖 8 所示，87 個國家(47%)沒有提供法定陪產假，36 個國家(19%)提供不到一週的假期，25 個國家(14%)提供七至十日的假期，14 個國家(8%)提供十一至十五日的假期，14 個國家(8%)提供十一至十五日的假期。只有 5 個國家(3%)提供兩週以上的假期，18 個國家(10%)無相關作法 (Addati, Cassirer, & Gilchrist, Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, 2014)。



資料來源：ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection

圖 8 陪產假期間(185 個會員國) 單位%

如圖 9 所示在 ILO 的 185 個會員國中，79 個國家有規定陪產假資金來源，22 個國家(28%)由社會保險負擔，46 個國家(58%)由雇主負擔，3 個國家(4%)由社會保險與雇主共同負擔，8 個國家(10%)則未支付 (Addati, Cassirer, & Gilchrist, Maternity and paternity at work : Law and practice across the world, 2014)。



資料來源：ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection

圖 9 陪產假福利資金來源(79 個會員國) 單位%

### 三、對我國發展趨勢的影響

國際勞工公約及歐洲聯盟已將產假週期訂為十四週以上，產假期間的薪資可透過雇主負擔、雇主及社會保險共同負擔、或社會保險負擔，休假期間的工作也受到保障。從 ILO 資料庫中得知，產假八週(含)以下僅 9 個會員國，有 176 個會員國產假週數是超過八週，有些會員國的產假則涵蓋育嬰假的部分。47 個會員國的產假薪資是由雇主負擔，2 個會員國是未支付產假薪資，透過社會保險負擔或社會保險及雇主共同負擔是大多數會員國的做法，大多數的已開發國家透過社會福利制度對產假、陪產假、育嬰假等都有不同程度的補助，國際間的做法可以為我國在現行產假制度上提供參考。產假時的工作保障，185 個會員國中，有 39 個國家無



相關的作法，82 個國家不保證返回工作的的權利，我國對產假時的工作保障有法源可依據，保障產假女性勞工的工作權利。185 個會員國中，有 79 個國家有規定陪產假資金來源，46 個國家由雇主負擔陪產假薪資(79 個國家中)，我國陪產假薪資是由雇主負擔。

## 第二節 醫學文獻彙整

### 一、醫學文獻與母性保護

女性在社會上有其重要的懷孕、生育角色，從預備懷孕、妊娠期間、生產、產後哺乳等階段，不管是身體結構、生理功能或心理健康均出現重大改變。除了懷孕與生育，職場上的女性亦同時需面對工作環境各種因子的影響，依據我國行政院主計總處的統計資料，更顯示我國女性勞動參與率與歐美、日本、韓國等相比多有落差。若同時兼顧家庭與職場上的角色，更對職場懷孕前後的女性工作者產生不可小覷的影響。到底，考量初為生母與職場間的角色轉換，在生產前後對於健康影響據現有的文獻證據為何，對照國際勞工組織於 2000 年母性保護公約內容規範產假不少於十四週及包括分娩後六週之強迫假期的母性保護措施 (勞動部，國際勞工組織國際勞工公約，2015) 是否得宜，將於本章節以職業醫學的角度來針對母性健康與工作職場關聯來深入討論。但是產假的用意除健康及工作的保障外，尚具有其經濟性、社會性與人口學上目標，同時產假亦需提供女性工作者之社會性保障等用意，這些將不在本章文獻回顧部分多以贅述。

### 二、世界衛生組織相關醫學文獻

#### (一)產前醫學文獻

世界衛生組織 (World Health Organization，簡稱 WHO) 2016 年發布「產前照護建議-正向懷孕經驗」指南，建議懷孕女性，在懷孕期間與醫療保健提供者的接觸或檢查次數至少 8 次，以降低嬰兒死亡率與改善女性的護理照顧，也建議懷孕女性在不到妊娠十二週時就開始第一次的產前檢查 (WHO recommendations on antenatal care for a positive pregnancy experience，2016)。而且，第一次產前檢查的時間對確保婦女和胎兒健康結果至關重要，建議所有孕婦在妊娠頭三個月開始產前檢查(早期產前檢查) (Moller，Petzold，Chou，& Say，2017)。目前我國國民健康署，依循國際準則及國內經驗，針

對每位懷孕女性產前檢查之給付時程及服務項目已有完善規劃，其包含 10 次產前檢查(含超音波一次)、妊娠第 35-37 週懷孕女性乙型鏈球菌篩檢補助，以及 2 次懷孕女性產前健康照護衛教指導服務。若懷孕女性產前檢查超過十次及超音波超過一次者，經醫師診斷確為醫療需要者，由健保費支應或自費檢查。

## (二)產後醫學文獻

### 1.產後母體回復文獻

順利分娩後的健康照護，稱為產後期(Puerperal period)，大部分對此時期的認知為產後六週(Murray & McKinney, 2010)。世界衛生組織將產後時期描述為母親和嬰兒生命中最重要但最容易被忽視的階段，大多數死亡發生在產後期間 (WHO recommendations on postnatal care of the mother and newborn, 2013)。表 7 列舉出依據參考資料彙整的生理系統回復到懷孕前的水平所需時間 (Blackburn, 2013; Beckmann, 2010; Whitmer, 2011; Corton, et al., 2010; Murray & McKinney, 2010)。由此可得知，產後女性身體生理上所需修復期間，以產後四至八週內為關鍵時刻。但需休養天數仍因個體等因素而可能有非常大的差異，則此時需個案探討。

表 7 產後期各器官復原時間

名稱	器官或功能	平均回復到正常懷孕前的水平
生殖系統	子宮復原。	六週。
	胎盤復原。	六週。
	惡露結束。	二至六週。
	子宮頸。	一週至幾個月。
	陰道。	三至四週恢復皺褶；六至十週完全復原。
	會陰。	二至三週初步癒合；四至六個月完成癒合。
心血管系統	心輸出量。	六至十二週。
	呼吸系統	六至八週。
	血球比容值。	四至六週。
	凝血機制。	四至六週。
腸胃道系統	腸道排泄。	八至十四日。

泌尿系統	腎臟。	四週。
	腎盂和輸尿管。	二至八週。
肌肉骨骼系統	腹壁。	六週。
內分泌系統	排卵和月經。	未哺乳：三週至六個月(大部分六至八週)。 哺乳：十二週至十八個月。

資料來源：Blackburn，2013； Beckmann，2010； Whitmer，2011； Corton，et al.，2010； Murray & McKinney，2010

## 2.產後醫療失能建議

美國環境醫學會(American College of Occupational and Environmental Medicine，簡稱 ACOEM)出版的醫療失能建議(Reed Group's Medical Disability Advisor，簡稱 MDA)對於暫時性失能的工作者，分別以不同的工作分級、不同疾病狀態，分別列出最少至最長大多數醫師能接受的暫時性失能時間。而實際狀況也顯示約 90%的暫時性失能工作者能於最長日數前復工。在大部份順利分娩的工作者而言，任一工作分級的暫時性失能天數並無不同，表 8 彙整列出妊娠時期時期可能會面臨到的大部份情形，並表列出分別情況的最少至最長可接受暫時性失能時間 (MD Guidelines Directory for Medical Topics，2012)。依據表 7、表 8，可知在正常順利分娩的狀況下，產後四十二日(六週)內應為身體機能恢復之關鍵時期，在職業醫學的角度看來，亦屬於暫時性工作失能階段，不適合回復工作職場。

表 8 MDA 之最少至最長的可接受暫時性失能時間

名稱	最少	最佳	最長
第一孕期(自然)流產	一日。	三日。	七日。
人工終止妊娠(子宮刮術)	兩日。	三至四日。	七日。
第二、三孕期(自然)流產	七日。	十四日。	二十八日。
正常懷孕生產	二十八日。	四十二日。	四十二日。
多胞胎生產	二十八日。	四十二日。	五十六日。
妊娠或生產暨併發症	需臨床醫師評估個別狀況。		

## 3.產假相關建議文獻

參照加拿大亞伯達省於 2008 年推出與正常分娩的健康相關產假

(Health-related maternity leave)建議指南，儘管此指引開宗明義即提到並不能推估適用在臨床照護或法律指令上，但其內容亦可作為參考依據。在產假的結構上，此建議指南提到分為健康相關產假(Health-related maternity leave)及自願性產假(Voluntary maternity leave)。依前後時序性再分別為：自願性產前產假(Voluntary antepartum maternity leave)、產前產假(Antepartum of health-related maternity leave)、產後產假(Postpartum of health-related maternity leave)、自願性產後產假(Voluntary postpartum maternity leave)。在此建議指南中，亦針對過往相關公告或回顧，整理出對正常情況下的妊娠，在預產期 (Estimated Date of Birth，簡稱 EDB) 前二至六週可能需要產前產假(Antepartum of health-related maternity leave)，產後產假(Postpartum of health-related maternity leave)可能持續六至十三週或更長的休養，整體而言，正常分娩情況下則稍微偏向產後六至八週的產假為合適之時程(Alberta Perinatal Health Program，2008)。因目前針對周產期假別的政策整理與建議，就有限的資源下，僅查得艾伯塔省的報告文獻，並無詢得亞洲相關研究。同時，就本次計畫所針對的美國、德國、英國、日本、韓國、中國大陸這些國家的相關資料，亦沒有公開的相關文件，故以艾伯塔省的資料整理呈現如表 9。

表 9 正常分娩的健康相關產假建議或政策統整

來源	產前	產後
亞伯達省人權委員會調查委員會決定 (1991)	醫學證據表明預產期四到六週。	醫學證據表明產後六至九週。
亞伯達省就業標準法規(艾伯塔省法律規定)	無具體建議。	六週，或者必須提供可提早恢復工作的健康證明。
亞伯達省醫師和外科醫學院	預產期前兩週。	最多十一週。
薩斯喀徹溫省內科醫師學院理事會	預產期前兩週。	最多十三週。
歐盟指令	預產期前兩週。	
醫療失能建議		平均實際恢復：7.6 週。 保險業提供：最少四週； 六週最佳。
英國健康與安全執行官		辦公室工作：兩週。 工廠工作：四週。
國際勞工組織第 183 號公約與第 191 號建議書	第 183 號公約(強制性)：共十四週，包括產後六週。 第 191 號建議書(推薦)：產前加產後共十八週。	
國際勞工組織，非洲、美洲、亞太、中亞和歐洲 56 個國家的數據庫		有一半國家要求強制休假，建議產後六週。
186 亞伯達省醫生和助產士對實際做法的調查	平均值：產前 3.58 週。 報告範圍：0 至 > 6 週。 平均低點：2.2 週。 平均高點：4.96 週。	產後六至十三週或更長時間，正常分娩略有偏向六至八週。

資料來源：亞伯達省周產期健康計劃(Alberta Perinatal Health Program)

由表 9 可知，正常分娩於產後母性健康的產假部分，與前段論述的產後四十二日(六週)內為身體機能恢復之關鍵時期多為符合，同時，生產後應至少滿足六週以上之產假也符合國際間對於產假實施之要求(國際勞工組織 2000 年第 183 號公約第四條第四款；歐盟 92/85/EEC 指令第八條第二項參照)。然產後產假有些建議為更加延長，其健康相關可能原因會於後段加以探討。另外，對於產前產假(Antepartum of health-related maternity leave)該為何時開始，並無統一之規範，然可由表 9 得知，臨床經驗看似預產期兩週應為可行。為瞭解是否產前產假(休假)之長短，攸關母性或新生兒之

健康狀態，自醫學資料庫中尋找相關文獻，著重於產前從職場開始休養之研究加以回顧，相關資料統整如下：

表 10 攸關產前從職場開始休養及健康關聯性之研究整理

作者 / 年份	樣本數	實驗組	對照組	國家/城市	當地法規	結果	結論
Goodman, et al. (2017)	1,740	產前兩天前即產前休假	工作直至生產	美國賓州	無支薪產假	請假者易有非預期的剖腹產、產程延長、及不好的生產經驗	本研究並非顯示產前休假沒有保護效果，而是產前休假有很強烈的選擇性。
Vigoureux, et al. (2016)	8,463	懷孕三十七週前即開始產前休假	懷孕三十七週後產前休假	法國	強制生產三週前需請產假	生產狀況沒有不同，但是能提早請假的多為主管級以上員工。	職業角色或特性是決定較早產前休假的關鍵因素。
Guendelman, et al. (2009)	447	懷孕三十六週後開始產前休假	工作直至生產	美國加州	產前最多四週支薪產假	請假者非預期剖腹產的機率較小，但是對於出生體重或週數沒有顯著不同。	產前休假對於非預期剖腹產有保護效果。
Xu, et al. (2002)	363	產前休假	工作直至生產	加拿大蒙特婁	無支薪產假	請假者有較少的困難生產，但對於小於週齡兒部分並無顯著不同。	產前休假會有較少的困難生產經驗，但對出生體重無關。

由表 10 可發現，因為各國已有相關法規規範，所以此研究相當不易，同時，因為每一研究的實驗組及對照組的定義有很大的差異，再加上不一致的實驗結果，所以並沒有辦法藉由文獻回顧得出一個產前何時該休養為佳的答

案。同時，因各個產業、職業的特質差異過大、每個職場文化有其獨特性，所以不能一以貫之。但是，合理推估若於懷孕後期時期仍於工作職場作業，其會造成較多的身體生理或心理壓力，而過往已有許多研究發現壓力與早產兒的高度相關 (Iams, 2014; Wadhwa, Entringer, Buss, & Lu, 2011; Dole, et al., 2003)。據本次研究探討計畫內容，詳細比較美國、德國、英國、日本、韓國、中國大陸六國，發現其中有三個國家有產前產假的制度：德國為產前六週、日本產前六週、中國大陸產前 15 日(詳如其他章節所述)。我國至今尚未強制規定產前何時必須開始使用產假的法規，因此，或許在將來可以考慮使用回顧性或前瞻性的研究設計，來初步瞭解於本國之產前休假狀況與及嬰幼兒出生狀態的關聯性。

隨著時代的演進，除了生存所需，現在社會對於生活品質的注重與提升亦不遺餘力，是以，除了產後母性的身體生理健康，產後母性心理健康、嬰幼兒照顧(例如母乳哺育)以及家庭健康，在近幾年亦有許多深入探討，以下將分別論述。

#### 4.母性心理健康部分

在母性心理健康部分，美國精神醫學會之精神疾患診斷及統計手冊(The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders，簡稱 DSM (American Psychiatric Association, 2013))針對在產後女性這段期間常見的情緒困擾，認為其為產後精神疾病之病徵。這段時間的情緒困擾可區分為：產後情緒低落(Postpartum blues)、產後憂鬱(Postpartum depression)、產後精神病(Postpartum psychosis) (李明濱 & 單家祁, 2015)。

##### (1)產後情緒低落

產後情緒低落(Postpartum blues)又可稱作「嬰兒憂鬱(Baby blues)或「產婦憂鬱(Maternal blues)」，約有 50-80%的產婦會出現這樣的情緒變化，是一個輕微的、暫時性的心理狀態，主要表現為突然地哭泣、激動或情緒變化大，多半在產後第一週內開始，高峰期約產後第五天，而在產後



兩週內便會自動緩解，此症狀明確的原因尚未知，但可視作正常的情緒反應，不算是精神疾病。此階段不需要特別處遇治療，只要家人和周邊支持系統完善，大都可以完全消失(Murray & McKinney, 2010; 李明濱 & 單家祁, 2015)。

### (2)產後憂鬱

如果憂鬱情緒持續超過兩週，就需要進一步評估是否進展為產後憂鬱症。「產後憂鬱症(Postpartum depression)」係指產後一個月內發病，並達到臨床上符合重鬱症診斷的憂鬱情緒障礙，亦即「產後發病的重鬱症(Major Depressive Disorder, With Postpartum Onset)」。

### (3)產後精神病

在最新版的精神科診斷準則第五版(DSM-5)，將原先界定的「產後發病的重鬱症」擴展為「周產期發病的重鬱症(Major Depressive Disorder, With Peripartum Onset)」，涵括懷孕過程中及產後一個月內發病的重鬱症個案。流行病學研究顯示，憂鬱症發病的高峰，是為產後的第二個月到第六個月之間，而約有 10-15%的產婦會出現憂鬱症，而他們的症狀可持續至一年之久 (Stuart, 2013)。產後憂鬱症的治療方式及目標，基本上與非產後憂鬱症類似，須依據每位個體的情況分別討論，整體而言皆需要長時間的規則追蹤與治療。最後一項「產後精神病(Postpartum psychosis)」是最嚴重形式的產後情緒障礙，通常須立即住院治療。此病發生機率最低，約每一千次分娩只有 1 到 2 次，通常在產後的一到兩週內發病，最早可在產後第二天即發病，症狀變化快速，多半呈現妄想、幻覺、混亂行為、睡眠障礙、自我感喪失、情緒不穩等，其常見妄想內容有被害妄想、認為嬰兒畸形、死亡，甚至可到自殺或殺嬰行為。同時，相繼有許多研究發現，產假長短與產後心理健康呈高度相關，如表 11。藉由文獻摘錄統整表 11，我們可發現，若給予產假延伸到產後十二週或更長，母親的憂鬱症狀發生情形可顯著降低。同時，產假福利不僅可

以保護母親在分娩期間心理健康，而且此影響可能持續延伸至產後幾十年後，促使婦女健康地老齡化 (Avendano, Berkman, Brugiavini, & Pasini, 2015)。

表 11 產假長短與產後心理健康之研究整理

作者/年份	研究資料來源/樣本數	樣本特性	主要發現
Katelin, et al. (2018)	美國產後復職女性的線上面談研究資料集 (2011-2012) (n=177)	國家代表性	產後小於等於十二週復職女性有較高產後憂鬱症狀的風險。
Feldman, et al. (2004)	98對父母的信件調查(1996-1998)	美國紐哈芬市(New Haven)雙薪家庭中99%為白人，68%為大學以上畢業	十二週以下的產假顯示較高的憂鬱症狀。
Grice, et al. (2007)	明尼蘇達州>18歲女性的電話調查 (2001) (n = 817)	美國明尼蘇達州女性，較多人與高學歷亞洲人結婚，較少跟黑人結婚。	在產後十一週的心理健康分數在產後五週仍在休假者較好。
Dagher, et al. (2014)	明尼蘇達州>18歲女性的電話調查 (2001) (n = 716)	美國明尼蘇達州女性，較多人與高學歷亞洲人結婚，較少跟黑人結婚。	休假長短與產後憂鬱症狀呈U型相關：產後六個月內，隨著休假越長，則憂鬱症狀越低，在產後六個月憂鬱症狀達到最低值。
Chatterji, et al. (2013)	美國國家兒童健康與人類發展中心早期兒童照護資料(SECC)的母嬰 (1991) (n = 1198)	國家代表性	產後六個月時的工作時數跟憂鬱症狀、育兒壓力呈正比，與自覺健康狀況成反比。

資料來源：Avendano, Berkman, Brugiavini, & Pasini, 2015

#### (4) 哺乳方面

在母乳哺育部分，目前已經有許多實證研究支持哺餵母乳對於嬰幼兒有許多健康上的好處，例如給予足夠營養促進嬰幼兒生長與發展、增強免疫力、減少感染發生率(尤其上、下呼吸道感染及腸胃道感染)、降低嬰兒猝死、降低糖尿病、幼兒肥胖的發生率等 (Victora, et al., 2016)；對母體可幫助子宮收縮、增進母子親情連結，甚至世界癌症研究基金會 (World Cancer Research Fund, 簡稱 WCRF)發表研究報告指出母乳哺餵有助於預防母親乳腺癌的發生 (World Cancer Research Fund, 2017)。過往已有許多研究，發現到有薪產假對於增加哺乳意願、哺乳行為、延長哺乳時間多有益處。摘錄部分相關資料如表 12。總體而言，發現當產後六週就返回職場者，他們對於哺乳意願、哺乳行動、哺乳時間三面向皆較為不佳，另外有些研究將之與產後十二週返回職場者相較，發現產後十二週才返回職場的工作者之哺乳意願、哺乳行動、哺乳時間皆較為理想。因為哺乳除了育嬰概念，對於母體有許多好處：哺餵母乳會刺激母親的催產素( oxytocin)分泌，因此可以加速產後子宮復原、同時哺乳時催放的神經內分泌肽 ( neuroendocrine peptide)可以減少母親對壓力的反應；長期而言，目前證據顯示，哺乳可以減少乳癌、卵巢癌以及未來心血管疾病的機率，也部分證據顯示可增加骨質密度<sup>12</sup>。是以，若能延長哺乳時間，則母體回復狀態較好且母體身體應屬健康。

表 12 有薪產假與哺乳之研究整理

作者/年份	研究資料來源/ 樣本數	樣本特性	主要發現
-------	----------------	------	------

<sup>12</sup> 許喬琳、吳碧娟、陳怡吟、杜明勳 (2015)。哺乳的營養需求及對母親的影響。家庭醫學與基層醫療, 30(3), 84-89。

Mirkovic, et al. (2014)	美國嬰兒餵養實踐研究 IFPS II (2005–2007) (n = 2348)	此資料中的母親多為較年長、已婚、高學歷、高勞動率。	母親計劃於產後十二週前復職者，較少計畫純母乳餵養。
Berger, et al. (2005)	美國國家青年縱慣研究 NLSY (1987–2000) (n = 1907)	國家代表性	產後<十二週返回職場者有相較於產後十二週仍在家休息者，有7.9%比例的哺乳行為減少。
Guendelman, et al. (2009)	美國加州產前篩檢計畫調查 (2002–2003) (n = 770)	此資料中的女性較加州產科族群多為白種人、以及較年長。	相較於>十二週產假，小於等於六週產假有四倍高的機率無法建立哺乳行為；六至十二週產假有兩倍高的機率無法建立哺乳行為。
Visness & Kennedy (1997)	美國國家母親與嬰兒健康調查 (1988) (n = 9087)	國家代表性	產後六週內返回職場者，有顯著減少維持哺乳的時間。
Guendelman, et al. (2009)	美國加州產前篩檢計畫調查 (2002–2003) (n = 770)	此資料中的女性較加州產科族群多為白種人、以及較年長。	產後小於等於六週及重返職場者，是一個停止哺乳的預測因子。
Berger, et al. (2005)	美國國家青年縱慣研究 NLSY (1987–2000) (n = 1907)	國家代表性	產後小於六週返回職場者有相較於產後十二週仍在家休息者，其哺餵母乳的時間減少5.2週。
Ogbuanu, et al. (2011)	美國孩童早期縱慣型研究 (2001) (n = 6150)	國家代表性	產後大於十三週返回職場者有相較於產後六週內返回職場者，有1.5倍機率持續任何母乳哺餵(any breastfeeding)超過三個月；有2.3倍機率持續主要哺餵母乳(predominant breastfeeding)超過3個月。

## (5)家庭健康方面

在初期四到六個月內，是親子關係及家庭環境建立的關鍵時刻、研究顯示產後六週即返回職場與產後十二週返回職場的家庭相比，明顯影響到母親與小孩的關係親密度，可能原因除了相處時間的縮短，另外還有返回職場的心情因素亦會影響到家庭的親子鍵結 (Clark, Hyde, Essex, & Klein, 1997)。此外，在小孩照護方面，母親產後十二週內即返回職場的家庭，其孩童的免疫力有顯著降低，同時也發現幼兒行為問題的情形有顯著上升 (Berger, Hill, & Waldfogel, Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US, 2005)。同時，針對父親有薪假的探討，亦發現有父職假的家庭，父親可協助嬰幼兒的照顧、家庭事務分擔、鼓勵支持產後婦女；而在嬰幼兒的發展上亦顯示對於生理、心理及社會發展都有不可忽視的影響 (林東龍 & 劉蕙雯, 2016; Feldman, Sussmand, & Zigler, 2004)。

在職場上，女性工作者的健康是近年來備受關注的議題。國際勞工組織早在 1919 年成立之時即已頒佈「母性保護公約」，該公約陸續修訂，在 2000 年頒佈的第 183 號公約中，要求會員國立法保護妊娠中及產後未滿一年的女性工作者，保護內容包括「產假權」、「母性受益權」、「安全健康權」以及「平等就業權」。在同年的第 191 號「母性保護建議書」(Maternity Protection Recommendation)也進一步規範，妊娠或哺乳期間的女性工作者若有職場危險之狀況時，雇主應排除該危險或調整其工作內容；若難以調整時，則得在不影響薪資待遇的前提下將之轉換為其他工作；若以上皆不可行時，則須提供有薪休假。同時，歐盟相關法規以於 1992 年頒佈的「懷孕、產後及哺乳勞工指令」(Council Directive, 92/85/EEC)為主，該指引明確指出，妊娠、產後及哺育母乳之女性工作者應被視為有特定風險的群體，必須以完整的風險評估機

制，逐項且有系統的檢查其職業危害並加以消除。反觀我國，於職場上母性保護的相關法規主要規範於「職業安全衛生法」、「勞動基準法」、「性別工作平等法」中。「勞動基準法」及「性別工作平等法」著重於保障女性勞工妊娠、生產、哺育母乳之勞動條件，主要著重於妊娠期間之調職、產假、產假期間之薪資給予、工作時間內哺育母乳等工作保障。而「職業安全衛生法」第三十條、第三十一條則著重女性勞工暴露於職業風險危害的母性健康保護，其主要保護範圍為妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，並詳列不得從事之危險性或有害性工作。同時，對於中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施。2014年12月30日依職業安全衛生法第三十一條第三項規定訂定「女性勞工母性健康保護實施辦法」，其內規定母性健康保護期間為雇主於得知女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間。雇主須按相關規定予以辨識與評估工作場所環境及作業之物理性、化學性、生物性、人因性、工作流程及工作型態等危害、實施分級管理、待配工作環境改善與危害之預防外，對於需追蹤檢查或適性評估者，雇主應轉介婦產科專科醫師或職業醫學科專科醫師評估。另外，女性勞工分娩滿一年後，仍在哺乳者，得請求雇主採取母性健康保護。是以，2013年07月03日修正的「職業安全衛生法」補足不同職場狀況、女性工作者之現場因個人、環境等因素所致的暫時性失能或健康危害，並予以個別且直接的保障。

### 三、小結

綜合本節醫學文獻探討，孕婦、產婦至育兒階段的健康面向不同，是以需考量產假的立意與保護的範疇。若為基本的身體生理健康需求，大部分正常生產的職業婦女，其產後六週為基本且充足的休養期，然而正常懷孕的職業婦女產前何時

開始休養之探討，因現有各國研究背景設計的限制，再加上各產業、職業、職務別之不同，難以有明確定論，整體而言，預產期前兩週是為合理之時間點。同時，健康需求於近代社會，已從基本的生理健康逐漸延伸到心理健康、家庭健康層面。因此，參考國際間現有研究，發現產後婦女心理狀態與產假長短有顯著的關聯，整體而言，產後六週即返回職場的女性相較於產後十二至十四週重返職場者，有較高的心理負荷。另外，在產後哺乳方面，產後十二週才返回職場的女性工作者之哺乳意願、哺乳行動、哺乳時間皆較為理想。在家庭及嬰幼兒健康方面，產後十二週才返回職場的女性工作者，亦有較佳的結果發現。是以，對照國際勞工組織於2000年母性保護公約內容規範產假不少於十四週及包括分娩後六週之強迫假期的母性保護措施（勞動部，國際勞工組織國際勞工公約，2015），我們不難發現此保護措施與現有醫學文獻的相互對應。又同時考量憲法第十五條規定人民之工作權應予保障，人民從事工作並有選擇職業之自由，若將產假強制延長為十四週(尚不論工資是否給予、或如何給予)，是否限縮產後母性工作權之保障也有待討論。需要特別聲明的是，我國近期統計生母第一胎平均年齡的逐漸上升，自2007年之28.06歲，逐年增加至2016年之30.04歲，其中生育第一胎者之中30歲以上者占58.30% (內政統計通報，2017)，隨著產婦年齡的上升，尤其針對35歲以上的高齡產婦，其懷孕和生產期間健康風險增大，產後身體恢復能力也較弱化，休假時間的延長應有利於母嬰的健康，然目前針對高齡產婦遠離職場的休養天數文獻較少，尚不足以有肯定定論。而懷孕或生產期間有共病或併發症的女性，安胎假之休養天數仍尚需依個別情況加以考量。所幸，除「勞動基準法」及「性別工作平等法」外，再搭配我國之「職業安全衛生法」、「女性勞工母性健康保護實施辦法」、「游離輻射防護法」等規範需供妊娠至生產後一年的女性勞工合宜之工作環境，並適時提供危害辨識與風險評估及管理，以期達到職場母性健康保護之目標。

帶薪產假提供了產婦健康的福利，這對公共衛生和社會政策也有有許多重要的影響。然而，所有研究都受到假別定義、職場、政策背景、個人健康、家庭因素、社會文化差異等的多項因子及方法限制，需要進行不同條件下的縱向研究，以進

一步澄清帶薪產假對職場母性健康的影響。因相關資料有限，亦缺乏本土研究，但是就現有健康資料、國際政策等比較結果，建議產假應予以延長。因國際政策建議為14週，且相關產假與健康研究皆以此為依據設計，也如上述論述所得為顯著結果。是以，若以14週產假的規劃，產前及產後就健康風險較為高的時間應為產前2週及產後4-6週，可列入第六章結論建議之參考。表13為相關產假別在文獻回顧整理下所建議的休息時間：

表 13 相關產假別在文獻回顧整理下所建議的休息時間

假別	我國現行法規	結論與建議
產檢假	五日，可以「半日」或「小時」計。	參照國健署之產檢時程，共計十次，五日尚屬合理。
安胎假	經醫師診斷，懷孕期間須安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。	
流產假	妊娠三個月以上者，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月者，給予產假一星期；妊娠未滿二個月者，給予產假五日	依據醫療失能建議(MDA)，此天數屬合理且充足。
產假	分娩前後八週。	至少產前二週產後四~六週，合計不得少於十四週；工資部分待其他章節論述。



### 第三節 歐美國家現行機制做法與實務現況

#### 一、美國產假制度現行機制做法與實務現況

為了解美國產假制度現行機制做法與實務現況，以下將以產假沿革、實務現況、及對我國發展的趨勢三個面向探討。

##### (一)美國產假制度的沿革

從總體而言，美國對於相關產假之規範，是以整體家庭成員為主體，從醫護的觀點去規範的。早期對於產假並無明確的立法保障，因此使婦女勞動參與受到相當的限制。在 1961 年至 1965 年間，只有 14% 的母親在其子女出生後六個月內參與了工作 (Smith, Downs, & O'Connell, 2001)。直至 1969 年才有第一套與產假有關的政策，由五個州制定了臨時殘疾保險法 (Temporary Disability Insurance, 簡稱 TDI)，保護僱員不至因臨時醫療或殘疾時造成收入損失 (Tanaka, 2005)。根據這項立法，讓母親與其他員工，在面對臨時疾病或殘疾時能同樣享有應有的福利。以州為主的產假立法趨勢延續到 1970~80 年代，甚至某些州更明確地認可母親享有產假的權利。最終，十二個州和哥倫比亞特區等，要求一些私營部門僱主為其僱員提供產假制度的措施 (Berger & Waldfogel, 2004)。也由於某些州的僱員已獲得產假的保障，一歲以下兒童的母親勞動參與率從 1976 年的 31% 上升到 1992 年的 54% (Waldfogel, 1998)。儘管當時勞動力參與率大幅提高，但只有約 40% 的工作婦女能夠獲得明確的產假保護。這種不合宜的情況，在全國激起了對產假價值的重視，從強烈抗議和越來越多的共識，最終於 1993 年制定了家庭和醫療假法 (Family and Medical Leave Act, 簡稱 FMLA, 1993)，從家庭整體和醫療的層面來規範產假的制度 (U.S. Department of Labor, 1993)。

在 FMLA 尚未通過之前，美國女性勞工如有生產規劃之需要，多以累積年假與病假，以提供自己產期的休養與恢復，惟如年假與病假累積未足，為產後調理或照顧家人需要時，恐將面臨暫時離開職場之情形。在法律通過後

休假由政府授權，許多人相信或至少希望 FMLA 能穩步擴大適用範圍，以保護更多的員工，最終包括工資的輔助。然而，這些希望並未立即實現，直至十五年之後，FMLA 歷經第一次的小幅度的修正，復經 2008 年和 2009 年修正，擴大了軍人家庭成員的休假 (U.S. Department of Labor, 2008)。2010 年再次修改，增加適用於航空公司飛行員、乘務員、和其他航空公司機組成員資格及計算方式的特殊規則 (U.S. Department of Labor, 2010)。2015 年，美國勞動部根據反洗錢法修訂了配偶的定義，以確保合法同性婚姻的工作人員可以享有 FMLA 假期以照顧其配偶或家庭成員，不論其居住狀況如何 (U.S. Department of Labor, 2015)。

## (二)美國產假制度執行實務現況

### 1.相關規範

美國與產假相關的規範，例如：家庭和醫療假法、懷孕歧視法、醫療保險等分述如下(相關詳細內容請參考附錄二第 225 頁至第 236 頁)：

#### (1)家庭和醫療假法 (e-CFR data, 2017)

其的目的旨在平衡僱員家庭和工作之間的生活而採取合理的無薪休假 (§825.101)，符合休假的條件為：

- A. 僱主已僱用至少十二個月。
- B. 在休假開始前的十二個月期間，至少受僱服務 1,250 小時。
- C. 在工作地點 75 英里以內僱用 50 名以上的人員 (§825.110)。

產假在十二週無薪家庭照顧假之範圍內，父母雙方在符合休假資格的條件下都有使用假期權利。

#### (2)懷孕歧視法(The Pregnancy Discrimination Act, 簡稱 PDA, 1978)

為美國聯邦法規。它修正了 1964 年民權法 (Civil Rights Act of 1964, 1964) 第七章，禁止基於懷孕的性別歧視 (The Pregnancy Discrimination Act, 1978)。該法涵蓋了基於懷孕、分娩或相關醫療條件的歧視。必須將懷孕視為正常的、客觀的條件，以便制定。僱員少

於 15 人的雇主可以免除該法令 (Facts About Pregnancy Discrimination, 2008)。第 1604 部分 - 性別歧視準則 (Part 1604 – Guidelines On Discrimination Because Of Sex, 1979) 有明文規定。

(3)醫療保險：包括醫療補助和醫療照顧。醫療補助是聯邦和聯邦政府的健康保險計劃，為符合條件的低收入成年人、兒童、孕婦、老年人、和殘疾人士提供免費或低成本的醫療福利。醫療照顧是聯邦健康保險計劃針對 65 歲或以上、65 歲以下有一定的殘疾；任何年齡與腎臟疾病終末期(永久性腎功能衰竭需要透析或腎移植)等之照顧 (Health Insurance, 2017)。

## 2.懷孕歧視、救濟方式、及人力補充

根據美國平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, 簡稱 EEOC) 的調查，懷孕歧視對婦女及其家庭造成嚴重後果，因懷孕或可能懷孕而降職、不晉升、或被解僱的婦女可能會失去重要收入，如果已經被解僱或減少工作時間，很可能也會失去健康保險和其他工作方面的支持，孕婦可能需要冒著健康或流產風險而繼續在不適合的環境下繼續工作，再者被解僱也是婦女提出懷孕歧視最常見的原因。有接近三分之一(30.6%)的婦女提出指控，包括：因懷孕而被降職、不晉升、解僱或被剝奪了在懷孕期間繼續工作所需的工作調整機會。各行各業都有面臨懷孕歧視的情況，如工人最多的行業和女工最多的行業、不同種族之間的懷孕歧視等 (National Partnership for Women & Families, 2016)。從懷孕歧視案例來看，Room to Go(RTG)家具公司是一家經營全球家具連鎖店和配送的中心，該公司已同意支付 55,000 美元，並提供其他救濟來解決 EEOC 提起的懷孕歧視訴訟。EEOC 指控 RTG 違反了聯邦法律，因為該公司解僱一名懷孕後的女性員工 (EEOC, 2017)。

對中小企業而言，在員工產假時的人力配置是一大挑戰，幾個星期沒有任何可以替代的員工，確實令企業感到憂心。以下一些做法，可以在員工長

期休假期間，確保業務能維持高效運作；讓優秀員工承擔額外的責任；現有員工實施交叉訓練分擔責任；僱用獨立的承包商 (Beesley, 2016)。

### 3.作法

1993 年的家庭和醫療假期法是美國聯邦法律，要求雇主為僱員提供合格的醫療照顧，並提供以家庭整體為考量的工作保障和無薪休假，包括：個人或家庭成員疾病、軍事徵召、懷孕、收養、或寄養兒童 (Family and Medical Leave Act, 1993) 的醫療照顧。FMLA 目前由美國勞動部工資和工時部門 (Wage and Hour Division, 簡稱 WHD) 管理。該法允許符合條件的僱員，可以在任何十二個月週期內，請十二週的無薪假，以應付僱員本身、其父母、其配偶或子女的健康照顧問題，以及懷孕或照顧新生兒，領養或寄養小孩等問題。FMLA 涵蓋公共和私營部門的員工，但某些類別的員工被排除在外，包括現任官員及其員工 (Miller, 2017)。

FMLA 規定為了照顧新生兒或新接受領養或寄養的孩子，給予母親至少十二週的無薪休假 (Hofferth & Curtin, 2006)，這一規定並沒有普遍的實施，然而也有許多州強化了這些聯邦條例，甚至有規劃增加提供產假津貼方案，目前已有二十五個州以不同的方式擴大聯邦立法，其中十四個州與哥倫比亞特區一樣，將企業員工規模的門檻從 50 名以上降至 10 名員工，即符合適用資格 (National Partnership for Women & Families, 2016)。另外除哥倫比亞特區之外，有七個州採用更長的產假，並允許有更長時間的撫養子女假期。此外，一些州已經頒布較聯邦法律為優的立法，加強了休假福利計劃，例如：加州、紐澤西州、和羅德島州，計劃要求私營部門雇主以部分替代率支付產假的員工津貼 (Ray, Gornick, & Schmitt, 2009)，紐約於 2016 年通過了包括產假在內的給薪家庭照顧假立法，華盛頓州於 2007 年通過了給薪家庭照顧假法案，但因缺乏資金來源規範，尚未落實執行 (Lee, 2017)。夏威夷、波多黎各、和哥倫比亞特區將分娩指定為臨時殘疾，從而保證母親可透過殘疾保險 (Disability Insurance, 簡稱 DI) 的規定支領產

假津貼 (National Partnership for Women & Families, 2016)。

前述美國目前有三個州(加州、紐澤西州和羅德島州)為員工所提供的給薪家庭照顧假(Paid Family Leave, 簡稱 PFL)計畫, 包含員工有新生兒(出生、收養或寄養安置)、或需要照顧重病的家人(孩子、父母、岳父母、祖父母、孫子女、兄弟姊妹、配偶或登記的同性伴侶)時, 於休假期間提供大約 60% 到 70%的薪資, 紐約將於 2018 年加入。這項重要的政策, 不但使員工獲得更多的財務安全, 雇主也可降低員工流失, 同時在其他相關業務推動上亦因之受益 (Nightingale & Yancy, 2016)。表 14 為有實施給薪家庭照顧假計畫的州與 FMLA 的比較。

表 14 美國家庭照顧假整理表

	聯邦政府	加州	紐澤西州	羅德島州
法律/方案名稱	Family and Medical Leave Act	Assembly Bill No. 908 Disability Compensation: Disability Insurance	New Jersey Temporary Disability Benefits Law	Rhode Island General Laws
頒布年份	1993。	2002年制訂、2004年施行。	2008年制訂、2009年施行。	2013年制訂、2014年施行。
家庭成員定義	個人或家庭成員疾病、軍事徵召、懷孕、收養、或寄養兒童。	子女、父母、配偶、祖父母、孫子女、兄弟姊妹、姻親。	子女、父母、配偶、同住家庭成員。	子女、父母、祖父母、配偶、同住家庭成員。
工作保護	有	無	無	有(僅家庭照顧)。
每年最長時間	十二週。	個人健康因素最長五十二週。	個人健康因素最長二十六週。	個人健康因素最長三十週, 與家庭照顧假合計一年不得超過三十週。
福利金額	無	55%的週薪。	66.7%的週薪。	大約 60%的週薪。
最大福利	無	\$1,129/週(2016)。	\$615/週(2016)。	\$795/週(2015)。
經費來源	無	加州障礙保險。包括家庭照顧與失能照顧兩部	紐澤西障礙保險。其中暫時失能照顧由受僱者與雇	羅德島障礙保險。包括家庭照顧與

		分，其經費皆來自於受僱者繳納經費支應。	主繳納經費支應；家庭照顧部分僅由受僱者繳納經費支應。	失能照顧兩部分，其經費皆來自於受僱者繳納經費支應。
--	--	---------------------	----------------------------	---------------------------

自 1980 年某些州開始重視母親享有休假的權利，婦女勞動參與從 46% 急劇上升至 1995 年的 65.4%，然而在制定實施 FMLA 後，2003 年婦女撫育 6 歲以下兒童的勞動力反而下降至 61.2% (Goodpaster, 2010)。這些政策之所以對婦女薪酬造成負面的影響 (Waldfogel, *The Effects of Children on Women's Wages*, 1997)，其中是因休假可能增加的額外成本，最終會轉嫁給女性員工，使她們只能獲得較低的工資和較少成長的工作機會，因為雇主經常選擇減少工資來補償婦女分娩假期所增加的長期成本，同時在產假期間，工作技能和經驗可能會受到影響，從而限制了他們的發展潛力，也阻礙女性的職業發展軌跡和晉升機會，獎勵休假反而會降低婦女的經濟地位和機會 (Schwartz, 1989)。

透過社會保險融資的方式，提供照顧兒童的費用，將更有助於父親和母親、父母和非父母、雇主和僱員之間獲得公平地分配。為了促成文明繁榮的最終目標，確保國內的公正、安定、並提升福利和自由 (Ray, Gornick, & Schmitt, 2009)，如何規劃適當的社會保險計劃，則是當務之急。研議從工資增加一個百分點稅，已足以為工業化國家的大多數員工提供休假的資金來源，亦或研議由不同雇主和區域，透過捐助家庭假期基金、健康或疾病基金、或失業基金來確保國家社會保險計劃 (Holzer, 2017)。

美國總統川普(Donald Trump)提出 2018 年預算將在美國制定第一個給薪家庭照顧假的聯邦計劃，提供所有新生兒父母，包括養父母六週的帶薪休假。這雖是一個全國性的計畫，但這個計畫仍將由各州管理，每個州的失業保險計劃都會支付此款項。理論上，PFL 將傾向從美國社會安全(Social Security)體系中支應相關費用，新生兒父母將以職工的方式申請福利給

付。國家失業保險基金的資金由州和聯邦對雇主徵稅。由州政府控制始能確保父母可以收到該項金額，誰符合資格以及如何申請等，將有重大的變化，惟目前相關法案及預算案尚未提出具體細節 (CLASP, 2017)。

### (三)對我國發展趨勢的影響

#### 1.我國與美國對產假相關規定的檢視

在現行美國聯邦法律規定，產婦可以依據家庭和醫療假法申請無薪產假十二週，這是所有已開發國家中最短的產假，而且還有一些限制，例如必須受僱於特定雇主十二個月，其間至少工作 1,250 個小時等。至於其他與產假相關的產檢假、流產假、及安胎休養，與孕婦相關的檢查，並無明確的個別假期規定，僅從是否需要醫療照護的觀點去認定，視為一般醫療照護假，並且以家庭整體成員為對象。至於產假薪資的部分，目前聯合法規規範是為無薪的，端賴美國龐大的醫療保險系統，以市場經濟為主、政府及企業補貼為輔，對於生育、產假等與生育相關的費用，其給付標準皆屬醫療保險系統範疇。目前聯邦並無相關陪產假支薪的規範 (O'Neil, 2017)。美國對於相關產假之規範，是以整體家庭成員為主體，包含孩子、父母、岳父母、祖父母、孫子女、兄弟姊妹、配偶或登記的同性伴侶等，有別於我國單純以產婦及其配偶為主體。美國對於相關產假之規範，是從醫療照護的觀點去規範，個人或家庭成員疾病、懷孕、收養、或寄養兒童的醫療照顧等，均視醫師診斷後是否需要醫療照護而定假期，亦有別於我國單純以產婦及其配偶為主體的相關產假為規範。

#### 2.現況探討與對我國發展趨勢的影響

##### (1)美國對母性保護現況探討：

A.增加企業的負擔：強制產假會對公司衍生出兩種額外的費用，其一是雇主必須在休假期間繼續資助婦女健康保險費，其二是公司必須找到和培訓替代僱員，來維持產假婦女的勞動生產率，而需要支付額外的費用。

- B.女性低度的就業：因前項額外的成本支出，最終會導致企業以較低的工資，或以較少成長機會的工作職缺去進用女性僱員。
- C.工作生涯的限制：政策獎勵延長產假期限，通常會降低婦女的經濟地位和工作機會，同時休假愈長愈會影響工作技能和經驗的成長，從而限制了他們的發展潛力。
- D.共同責任的分擔：通過社會保險融資，有助於父母和非父母、雇主和僱員之間，在照顧兒童的費用負擔方面能有更公平地分配。
- E.保護母性的趨勢：提供更廣泛的有薪產假或產假津貼；給予更長時間的假期用於撫養子女；制定帶薪家庭假之立法。

(2)對我國發展趨勢的影響：

- A.美國規範相關產假的政策理念，皆以家庭整體為中心，其假別與醫療結合較具彈性，有助於促進家庭穩定與經濟安全、平衡家庭與工作的需求。
- B.美國對相關產假及醫療假期之薪資給付，是由企業提供福利輔助員工參加的社會保險支付，本於國家、企業與員工共同責任分擔的理念，避免由企業負擔可能造成轉嫁由婦女員工負擔的缺失，我國相關產假與育嬰留職停薪部分，似乎也可與社會保險結合辦理。
- C.美國產假有十二週，雖然是父母雙方皆可請產假合計十二週，惟依醫學觀點，仍有其延長為十二週之考量空間。
- D.對孕婦在工作場所的各方面調整事項，有較多元的考量。
- E.從現階段美國研究規劃相關假期的要項中，有些措施亦可作為我國之借鏡，以增進員工個人、家庭與工作的穩定成長。

### 3.結論

從總體而言，美國產假制度自始就與醫療保險相結合，並以家庭整體成員為對象，初期以符合條件的低收入成年人、兒童、孕婦、老年人、和殘疾人士提供免費或低成本的醫療福利，在 1993 年美國聯邦訂定家庭和醫療假



法(FMLA)，要求雇主為僱員提供合格的醫療照顧，並提供以家庭整體為考量的工作保障和無薪休假，始擴大將懷孕、收養、或寄養兒童等的醫療照顧納入規範，FMLA 雖是聯邦法令，然而並非每個州都依法付諸實施，不過也有幾個州另行訂定優於聯邦法令之個別法規，提供給薪家庭照顧假。另從美國自由經濟體系觀之，廣大的醫療保險機制，提供各類不同的保險組合，由雇主決定給予所屬員工醫療保險福利，致使不同公司的員工間，所享受的福利照顧可能會不同。直至現階段美國總統川普上任後，刻正規畫制定第一個給薪家庭照顧假的聯邦計劃，提供所有新生兒父母，包括養父母六週的帶薪休假，傾向從美國社會安全(Social Security)體系中支應相關費用，目前因民主黨和共和黨間意見相左，尚在協商研訂具體法案中。

從美國產假制度的內涵探究，其與我國最大的差別有二：

其一，我國是以公辦的勞工保險保障相關給付，是強制性的保險，其給付亦有統一的計算標準，而商業保險福利輔助或相關的產假津貼，則屬雇主所提供的額外福利措施，至於美國則是由商業醫療保險機制，所提供各類不同的保險組合來保障之。

其二，受勞工保險法律之限制，所照顧之對象限定在被保險人及其配偶，並未如同美國給薪家庭照顧假，是以家庭整體為中心，提供所有新生兒父母，包括養父母及其他家庭成員之產假醫療照顧。

綜上，從美國產假制度的內涵探究與我國最大差別，係我國現有產假規範內涵有各種假別如產檢假、安胎休養、產假及陪產假等，美國僅以「家庭和醫療假法」以個人或家庭成員為需求備有 12 週假期，產假只是其中範圍而已，欠缺完整的產假規範，有別我國的完整產假制度。

基於保護母性、保障新生兒是國家、社會、企業與員工共同責任分擔的理念，也為了避免由企業負擔可能造成轉嫁由婦女員工負擔，導致女性的低度就業與生涯發展受到限制等的缺失，因之產假制度規劃的完善與否影響

深遠，我們勢必審慎研議並參考前述美國的作法，以及其他國家相關的作法，從差異中尋求妥善的規劃。

## 二、德國產假制度現行機制做法與實務現況

為了解德國產假制度現行機制做法與實務現況，以下將以產假沿革、實務現況、及對我國發展的趨勢三個面向探討。

### (一)德國產假制度的沿革

1878年 (Database for International Comparisons in Europe, 2015; OECD, PF 2.5 Trends in leave entitlements around childbirth, 2017)，孕婦在胎兒出生前三週停止工作 (Ulla, Kessler-Harris, & Lewis, 1995)。1903年和1911年對政策進行了修訂，將休假期提高至六週，並提供婦女胎兒出生前二週的薪水 (Merz, 2004)。於1924年，為休產假婦女提供就業保障。1968年頒布懷孕女性員工有十四週的強制性產假(Mutterschutzgesetz)，其中六週得在產前使用。在這十四週的時間裡，社會保障制度的疾病保險金以大致相當於女性員工平均工資的統一費率支付。雇主需要補充這項福利，以支付女性員工的全額工資。於1979年，產假的女性員工(十四週)可以選擇在產假後立即再休假四個月。在延長休假期間，每月支付的費用取決於休產假前三個月收到的平均工資。婦女不能被解僱，有權返回原單位，儘管不是以前的工作。修正案的主要動機是產婦保健，但後來的改革將更加重於兒童發展 (Merz, 2004; Dustmann & Schönberg, 2008)。

1986年，已婚的母親、父親、和有嬰兒的未婚母親，在休產假十四週後有權再領取八個月的帶薪育嬰假(Erziehungsgeld)。此外，每週最多工作十五小時的新手父母，也有權從聯邦政府獲得福利 (Merz, 2004; Kamerman & Kahn, 1991)。1988年，帶薪工作保障的育嬰假在產假後延長至十個月。隔一年，帶薪育嬰假延長至十三個月，家長可以每週工作多達十九小時 (Dustmann & Schönberg, 2008)。到1990年，帶薪育嬰假延長至十六個月

(Merz, 2004)。1992 年，符合條件的父母可以在孩子出生三年後接受工作保障的育嬰假。育嬰假(分娩後二個月產假)為三十四個月，而付款仍僅為十六個月。隔年，育嬰假付款延長至二十二個月 (Merz, 2004；Gauthier & Bortnick, 2001)。2001 年提出一些靈活性的育嬰假付款方式，父母可以選擇更短和更好的帶薪假或更長時間但較不錯的休假，但這些福利得經過實際測試並驗證其效果 (OECD, 2007)。

2002 年，產後八週休假是強制性的，在產前六週，母親可以決定是否繼續工作。2010 年秋季，引入了兩項父母福利：聯邦政府批准一項法律草案，減少工作時間以照顧受扶養人，而收入超過 50 萬歐元的家長不會收到任何付款。自 2011 年以來，長期失業者不再享有父母的福利待遇，因為現在已被認定是社會救助。2012 年，提出家庭新成員關懷時間的觀念。所謂家庭關懷時間不是合法權利，乃指個人勞動契約或集體協商範圍內可供的選擇。

## (二)德國產假制度執行實務現況

### 1. 相關規範

德國與產假相關的規範，例如：母親勞工保護法、一般平等對待法、健康保險等分述如下(相關詳細內容請參考附錄二第 237 頁至第 246 頁)：

(1)德國母親勞工保護法 (Mutterschutzgesetz 1997, 1997) 旨在保護懷孕中的勞工，孕婦有義務告知雇主預產期的時間(第五條)，產前六週和產後八週，禁止僱用孕婦(第三條、第六條)，在懷孕期間解雇婦女視為非法(第九條)，孕婦在規定的保護期內享有生育津貼(第十三條)，產假期間的健康檢查視為工作時間(第十六條)。

(2)一般平等對待法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2006) 旨在防止或制止基於種族或族裔、性別、宗教或信仰、殘疾、年齡、或性取向的歧視，可透過反歧視組織在法庭聽證會上作為弱勢群體的法律顧問(第二十三條)來解決歧視的爭議。

(3)德國所有公民和永久居民都必須購買健康保險。它由兩個系統提供，即：A.法定健康保險(Statutory Health Insurance，簡稱 SHI)體系中的競爭性、非營利性、非政府健康保險基金(“疾病基金”，截至 2016 年 1 月共有 118 個基金);和 B.替代私人健保險(Private Health Insurance，簡稱 PHI) (Mossialos，Djordjevic，Osborn，& Sarnak，2017)。

## 2.懷孕歧視、救濟方式、及人力補充

德國法律規定，懷孕僱員和僱員與懷孕有關的假期得到廣泛的保護。德國法律區分產假和育嬰假。有關規定主要目的是為了保護不被解僱，而且還可以防止不適合孕婦的某些工作條件，不論僱員是全職或兼職還是無限期或有期限僱用均適用。根據德國僱傭法(German employment law)，僱員享有特殊保護，不得因懷孕而被解僱，不得在懷孕期間或產後四個月內解僱，而由於最近德國立法的改變，現在也適用於懷孕十二週後流產。作為例外情況，應雇主要求在特殊情況下，上述保護期內的解職被主管部門宣告為允許，但只有解僱理由與僱員懷孕無關時 (Breitschwerdt，2017)。懷孕歧視案例，一名前西門子員工受到了騷擾和歧視(任職期間：2002 年至 2009 年)，於 2004 年產假十二週後回復工作，但西門子不希望她回到原單位，並且要求她簽署一份終止合同的協議，為伸張權益，當事人透過律師尋求 200 萬歐元的賠償。當事人的律師認為，前任西門子公司的員工最終將獲勝，但這可能是一個漫長的過程，長達五年之久 (Johnston，2010)。產假時的人力資源可透過招募新進員工、派遣員工、或內部調整等方式。

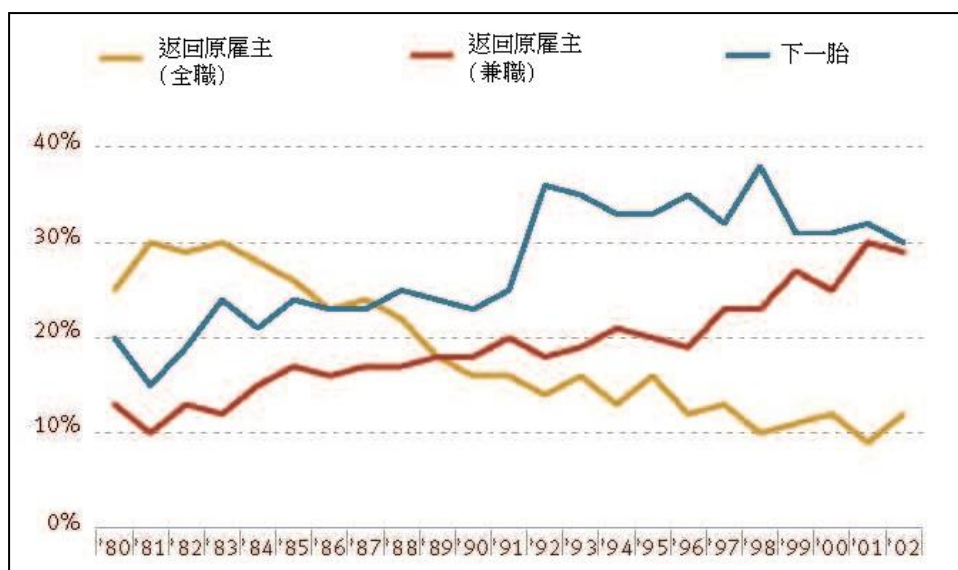
## 3.作法

產假(Mutterschutz)(聯邦家庭事務、公民、婦女、和青年部的職責)為十四週，產前六週和產後八週，產後八週休假是必須的。產假津貼(Mutterschaftsgeld)通常由母親的健康保險(每天 13 歐元)支付，母親的雇主(如果適用)涵蓋健康保險提供的資金與母親以前收入之間的差額。因此，雇主承擔大部分產假津貼費用。若收入低於每月 390 歐元，其福利由

健康保險單獨支付，並符合其以前的收入。獲得失業救濟金的母親也可得到健康保險公司的產假津貼，並配合失業救濟金。自僱和非職業婦女沒有產假福利的權利。婦女如果明確聲明，可以繼續工作直到出生，這是個人的決定。但是，在產後的產假期間，由於健康保護的原因，不允許有償工作 (Blum, Erler, & Reimer, 2016)。

符合資格的女員工，也包括兼職人員，收入低於法定社會保險門檻(低於450 歐元/月)。在多胞胎的情況下，產後可以延長至十二週。如果是早產兒，出生日期的長短會增加到產後的十二週及產前的休假日(不得超過六週)。在某些情況下(例如：父母的死亡或慢性疾病)，與新生兒生活在一起的其他親屬可以獲得產假的福利 (Blum, Erler, & Reimer, 2016)。

研究人員分析 1985 年至 2005 年期間在德國年齡介於 18 歲至 45 歲之間的 19,000 多名母親擁有第一個孩子的數據(圖 10)。結果發現約有 38%的婦女在產假後返回原來的雇主(18%全職、20%兼職)和約 13%的婦女轉換工作。四分之一以上的婦女擁有第二個孩子，有 15%的婦女失業，只有 7%的婦女選擇職業進修或自由職業。研究考慮第一個孩子出生後的影響，婦女所做出的職業決定的各種因素。研究發現母親個人特徵及前雇主的個人特徵、就業本身的性質、勞動力市場條件、和育嬰條件決定了產假的長短。有關保護母親和育嬰假的法律規定也發揮了作用 (Arntz, Dlugosz, & Wilke, 2014)。



資料來源：歐洲經濟研究中心(Centre for European Economic Research，簡稱 ZEW)

圖 10 德國女性產假後發展狀況的分析

### (三)對我國發展趨勢的影響

在德國，產假則是產前六週，產後八週(共十四週)，在產假期間的工資續付部分，目前其涵蓋之範圍包括部分工時勞工、家事勞工、微型工作者(每月收入總額在 450 歐元以下者)以及試用期間勞工等，但不同類身分人其請領生育津貼的方式不完全相同。例如女性勞工或待業者其請領生育津貼(Mutterschaftsgeld, Maternity benefit)的資格為：凡加入法定健康保險，且其被保險人之資格為得以請領傷病給付者(Krankengeld, Sickness benefit)，前者可以從健保局領到每天 13 歐元的定額給付，其中與其平均原領工資之差額則先由雇主墊付，之後再向健保局請求返還。若是適用在失業的勞工之情形，該期間得領取之津貼金額不變，只是從就業保險轉成健康保險法律關係。所以基本上產假期間因禁止或不能工作，期間的工資解可以透過社會保險予以全額給付之。值得注意的是一項德國法自 2017 年起的新變革，自營工作者投保商業健康保險，若原約定之給付範圍已包括傷病給付時，懷孕或生產期間不能工作的工資損失，依法亦得獲得保險給付(定額)。

比較特別之處在於，如果有發生流產(自然與人工)之情形，此時和死產不

同，勞工既失去法規中有關母親之保護，也無任何的假期或是工資補償。<sup>13</sup> 但是如果勞工有因流產衍生的身體或甚至精神上的病痛，基本上則是只能以傷病假的方式來因應。流產在保障上明顯遜色許多，因此在 2017 年 5 月間修正，2018 年一月一日起適用的新修正條文中，就規定若是懷孕超過十二週以上流產者，其仍得可以在流產後四個月內享有解雇禁止之保護。<sup>14</sup>

根據「母親勞工保護法」第十六條之規定，女性勞工在法定的健康保險抑或是私人的健康保險之給付範圍內，其因為懷孕或生產期間所必需的相關檢查措施，雇主應給予有薪休假。在德國社會法法典第五冊第 24d 條中，則是進一步規定其相關的醫療、助產或是是否懷孕的檢驗等相關之給付。一般而言，產檢假的時間常段並不是如我國以日、全天、半天甚至小時計，而是視實際上之需要而定。實務上舉凡檢查所需的交通、沐浴、更衣等時間接包括在內。至於產假所需要的健康檢查次數為何？這部分原則上係遵循醫界之建議為之，懷孕前三十二週一個月一次，之後比較頻繁變成兩週一次(母親保護指令第四條：Mutterschafts-Richtlinien，maternity guidelines 參照)。<sup>15</sup>

依照德國「母親勞工保護法」第九條之規定，女性勞工在完整的懷孕期間以及在其分娩後四個月內，在雇主對於上述事實知悉，或是於解僱後兩週內被告知之前提下，除非得到主管機關之書面同意書(應記載得解僱之事由)，否則不得以任何理由解雇該勞工。違反者解僱無效。依據同法第五條第一項之規定，一旦勞工正式向雇主反應其懷孕之事實，雇主就必須立刻向主管機關回報，並就個人這部分的資訊內容，以隱私權保護之方式處理之。

根據「母親勞工保護法」第十五條之規定，女性勞工投保其法定健康保險者，在懷孕及生產期間得享有以下之各項給付:醫護或助產士協助、家內照顧、藥品、包紮或是治療用品提供、家務協助、產假期間工資補償與住院生

---

<sup>13</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Leitfaden zum Mutterschutz, 2017, S.

<sup>14</sup> 母親勞工保護法第十七條第一項第二款參照。

<sup>15</sup> Pepping, § 16 MuSchG, Mutterschutz/Elterngeld/Elternzeit/Betreuungsgeld Hnndkommentar, 4 Aufl. 2015, S.398-400.

產等。

根據「一般平等對待法」第二十七條之規定，德國在行政體系內另設有所謂「聯邦反歧視機構」(Federal Anti-Discrimination Agency)用來加強處理包括懷孕歧視(性別歧視)等的職場歧視問題。不過仔細分析其職權功能，基本上更像是資訊平台的功能，令人懷疑其是否能真正發揮監督的功能。其職權如下：

- 1.聯邦反歧視機構應以獨立無私的立場協助受歧視者，例如充分告知其在法律上的各項權益、轉介其他的協助單位或是致力於促成和解等。
- 2.聯邦反歧視機構應以獨立無私的立場執行以下之行政任務，例如促進公眾對於反歧視行為之認識、消除各種可能的歧視、進行相關的科學研究與調查。
- 3.聯邦反歧視機構應至少每四年一次向國會報告反歧視業務之執行情形，並做成改進之建議。
- 4.聯邦反歧視機構應與行政部門及國會加強合作。從法規面看，同法第二十三條第二項所稱法院審理時，反歧視組織聯合會得派員陪同出庭，應該算是效力最強的干預手段了。

若是發生因懷孕所生之歧視行為，其制裁主要係依循「一般平等對待法」走民事制裁路線。因歧視所造成之實質損害除了可以依照第十五條第一項請求所受損害之賠償外，亦可以透過第二項請求所失之利益。但是若是歧視係發生在求職階段，除可以請求求職工作薪資標準之三倍內賠償金外，尚不得請求強迫締約。

產假只有八週似乎已經不符合國際的潮流與現實，特別在工資補償受惠的範圍部分，德國也透過修改保險法將自營工作者納入，堪稱是在保障得涵蓋的範圍部分一大進步。不過就生育津貼的金額高低部分，我國因為可以同時向雇主與勞工保險局請領，如果沒有雇主高薪低報的問題，事實上已經是百分之兩百的平均原領工資之金額高低，也算是可以安慰的特例。不過由於



雇主必須獨力負擔產假期間勞工之工資，還要增派替補之人力，因此勢必會造成懷孕歧視之情形在我國有居高不下之風險，因此在行政監督層次設置就業歧視評議委員會來監控，而德國因為明文課予雇主在知悉懷孕事件時的通報義務，主管機關可以全程掌握，解雇之保護可謂非常落實，偶有可能的歧視案例，也可以仰賴司法救濟程序加以制裁。不過在以共享育嬰假(shared parental leave)來取代產假的更進步的兩性平權之措施部分，兩國似乎都仍有極大的改革空間。

### 三、英國產假制度現行機制做法與實務現況

為了解英國產假制度現行機制做法與實務現況，以下將以產假沿革、實務現況、及對我國發展的趨勢三個面向探討。

#### (一)英國產假制度的沿革

1948年 (Database for International Comparisons in Europe, 2015; OECD, PF 2.5 Trends in leave entitlements around childbirth, 2017) 頒布了十三週的產假津貼 (Sargeant & Lewis, 2008)，但產假津貼並沒有受到工作的保障。到1953年，產假津貼延長到十八週 (Sargeant & Lewis, 2008)。1975年的就業保護法(Employment Protection Act, 簡稱 EPA)規定了子女出生後二十九週的返回工作的權利。產前最長的休假為十一週(總共有 29+11 週的受工作保障的休假)。休假時的薪資支付為十八週，其中包括前六週支付 90%的工作收入，剩下的十二週由所提供的統一費率津貼支付。其給付資格包括僱員在產前十一週與同一雇主工作至少二年的全職工作或五年的兼職工作 (Zabel, 2009)。就業保障法在 1975 年 11 月 12 日獲得議會同意，但直到 1976 年 6 月 1 日為止，才進行對工作的保護，直到 1977 年 4 月 6 日為止，才進行對產假薪資的支付。

1994年，所有僱用的孕婦，無論服務時間長短，在正常合同權利下，均享有十四週受工作保障的產假。連續服務二年的婦女有權從產假結束後延長

產假期限到二十八週。婦女可以在產前十一週(仍有四十個工作保護週)的任何時間開始休產假。在產前十五週，與同一僱主工作連續二十六週，婦女有權領取十八週的法定生育費，其中前六週為 90%的工作收入，後十二週為修正的統一費率。1999 年，育有 5 歲以下子女的父母均有權享有長達十三週的無薪育嬰假，如果僱主沒有選擇與僱員討論僱主的安排，則在一個日曆年內允許的休假限制最長為四週，最短為一週。2000 年，所有僱用的孕婦，無論服務時間或服務年齡，在正常合同權利下，都有權享有十八週受工作保障的產假 (Zabel, 2009; Gregg, Gutierrez-Domenech, & Waldfogel, 2007)。

2003 年受工作保障的產假增加到二十六週，產假增加至一年，分為一般 (ordinary maternity leave) 和額外產假 (additional maternity leave)，每期為二十六週。前六週為 90% 的工作收入，而固定利率支付則延長至二十週 (從第十二週開始)，額外產假則未支付薪資，孩子出生後，以固定費率支付陪產假二週，父母親仍享有十三週的法定無薪育嬰假，直到孩子 5 歲。2007 年，產假期間與之前所訂的五十二週相同，但付款制度有改變。固定利率支付期間由原來的二十週延長為三十三週。截至 2008 年的情況如下：產假為五十二週，可在產前十一週就可以休假，以 90% 沒有薪資上限的替代率支付，時間為前六週，後三十三週則為固定利率，最後十三週的休假則未支付薪資。在陪產假方面，產後八週內有二週的時間是以統一費率支付。在育嬰假方面，每位嬰兒的父母都享有十三週無薪休假，每年最多四週，休假必須在孩子的第五個生日之前 (Moss & Korintus, 2008)。

2009 年，提出了嬰兒父母的附加育嬰假和附加贍養費。如果母親在產假結束前復職，父親可以在孩子第一年時間裡使用六個月的附加育嬰假。在小孩出生後的前二十六個星期內提出附加育嬰假，但不能遲於二十六週後及不得遲於孩子的第一個生日。

## (二) 英國產假制度執行實務現況

### 1. 相關規範

近年間，相關規定持續修改，英國與產假相關的規範分述如下(相關詳細內容請參考附錄二第 247 至第 246 頁)：

- (1)目前依據就業權利法(Employment Rights Act 1996，1996)第七十一條第三項第(a)款，符合資格的勞工有權享有至少二十六週的一般產假和第七十三條第二項的額外產假，在法定產假期間，就業權利也受到保護，包括：支付上漲、積累假期、及重返工作(第七十一條第四項第(c)款)。陪產假(Paternity leave)可以有權享有至少二週的假期(第八十 A 條第三項)。雇主必須給懷孕員工提供產前護理的時間，並在這段時間內支付正常的費用(第五十五條第一項及第四項)。陪產檢假(Leave for antenatal appointments)為兩次無薪，每次上限 6.5 小時，但雇主可以選擇給更長的時間(第五十七 ZE 條第二項及第三項)。
- (2)法定分娩金(Statutory Maternity Pay，簡稱 SMP)的資格，給雇主正確的通知(法定分娩金條例 (The Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986，1986) 第二條第一項第(a)款)、懷孕證明(法定分娩金條例第二十六條第二項)、並且連續為雇主工作至少二十六週以上至產前十四週(法定分娩金條例第六條)。
- (3)分娩津貼(Maternity Allowance，簡稱 MA) 適用自雇者，或全職受雇於某公司行號，但不符合領取 SMP 者 (社會保障、保險金及津貼條例 (Social Security Contributions and Benefits Act 1992)第三十五條第一項第 (b)款及第(d)款)。
- (4)平等法 (Equality Act 2010，2010) 所保護的範圍：年齡、殘疾、性別調換、婚姻和公民夥伴關係、懷孕和生育、種族、宗教或信仰、性別、性取向。針對懷孕和產假歧視可區分為非工作和工作的情形(第十七條、第十八條)。
- (5)國家保險 (National Insurance，2017) 用於支付相關福利及養老金，支

付的類型取決於就業狀況和獲利及國民保險記錄是否有任何差距，國家保險支付產婦產假津貼，是依據所得稅級距規定 (Income Tax rates and Personal Allowances, 2017) 而給予不同比例的補償。

(6)健康和社會關懷法 (Health and Social Care Act 2012, 2012) 是在英國全面推廣的醫療服務，以確保民眾的身心健康及預防、診斷、和治療疾病。商業、創新及技能部(The Department for Business, Innovation and Skills, 簡稱 BIS)和平等與人權委員會(Equality and Human Rights Commission, 簡稱 EHRC)委託開展一項研究計劃，調查工作場所懷孕和與產假相關的歧視和不利條件的普遍性和性質。本報告的結果是根據 3,254 名母親和 3,034 名雇主調查訪談所得出。調查涵蓋了雇主和母親在處理懷孕、產假和產假後一系列問題上的觀點和經驗。總體而言，四分之三的母親(77%)表示，在懷孕、產假和/或產假結束後，他們有負面或可能有歧視的經歷。約有九分之一的母親(11%) 表示感到被迫離職。這包括被解僱的員工(1%)；強制性多餘的人員(1%)；或不平等對待而不得不離開工作(9%)。為小型雇主(僱員少於 50 人)工作的母親更可能說被迫離職，但是不太可能說經歷了經濟損失，或對機會、地位或工作保障產生負面的影響。在中等規模雇主(僱員在 50 到 249 人之間)工作的母親更可能報告有負面或可能有歧視的經歷，更可能報告機會、地位或工作安全的負面影響或對健康及福利的風險。為大型雇主(僱員人數超過 250 名)工作的母親更可能報告經濟損失，不太可能說自己被迫離開工作崗位，或經歷過健康及福利的風險 (Adams, et al., 2016)。

英國婦女與平等委員會(Women and Equalities Committee, 簡稱 WEC) 最近強調工作場所懷孕歧視的驚人增長 - 影響孕婦和產假的婦女，根據英國法律，這種歧視視為非法。但是，婦女與平等委員會呼籲增加德國式的就業保護權，在這種情況下進一步保護婦女，法律規定孕婦和產假的員工不得

因懷孕或近期分娩而受到不利待遇，但由於其他原因，雇主仍可能因此解僱他們。在實際中，雇主很容易提出一個合理的解僱情況而不需要任何公共機構的批准 (Ulrich, 2016)。因為懷孕或最近有孩子而被雇主不公平地對待，那很有可能是面臨懷孕和生育歧視，當事人需提出懷孕和生育歧視的有用證據，例如：發生的時間順序，發生的時間，發生的地點、及發生在那裡的人，下一步向就業法庭提出申訴 (Citizens Advice, 2017)。懷孕歧視案例，在管理部門工作的員工，通知雇主懷孕的情況，隨後即被解僱，其理由是工作表現不夠好，於是該員工透過申訴方式，希望雇主能恢復其工作身份及補償其損失，結果是成功地協商了一筆 30,000 英鎊的和解數字，同時還商定了一個幫助該員工在產後找到替代工作的參考資料 (Martin, 2014)。

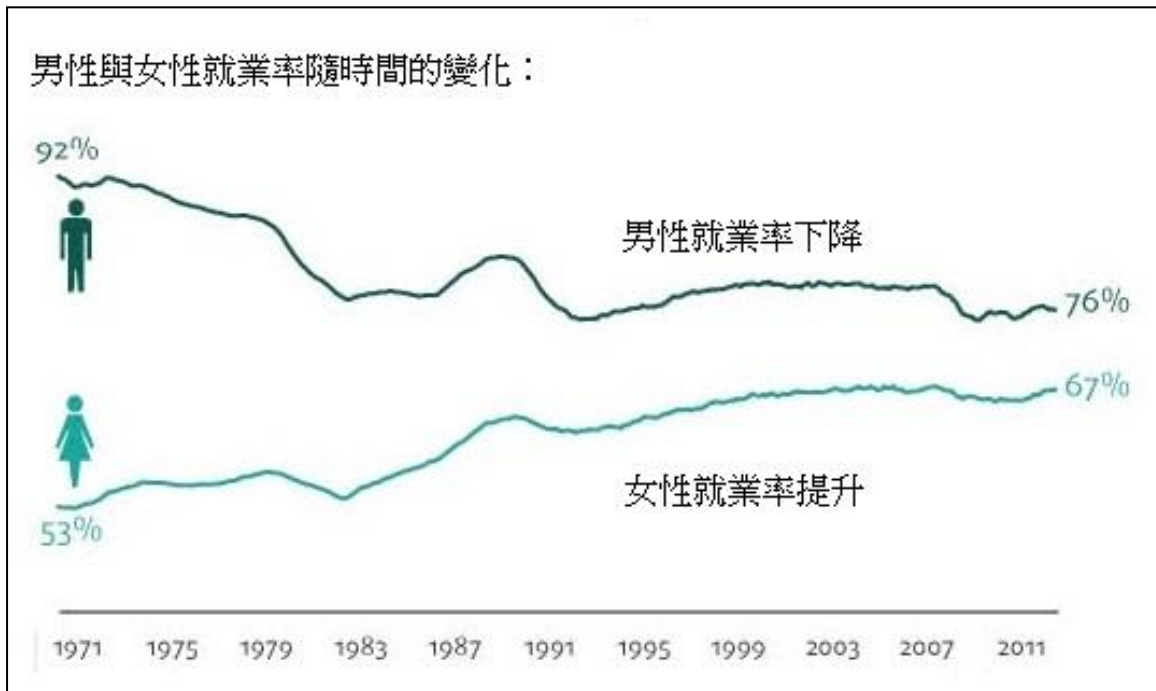
休產假時人力的配置，可以通過在現有團隊成員之間重新分配工作或者暫停工作直到產假結束；如果工作不能重新分配，考慮是否有合適的員工可以擔任這個角色，或從組織的不同部門借調合適的員工；如果聘請外部員工來決定是直接招聘還是通過代理機構招聘；聘用固定期間員工 (West, 2017)。

### 3.作法

產假為五十二週，可在產前十一週前開始休假，產後兩週為強制休假。薪資支付為前六週 90%的平均每週收入(稅前)無天花板，後三十三週為 90%的每週收入或每週 140.98 英鎊(以較低者為準)，剩下的十三週沒有支薪。這筆款項由雇主管理，大中型雇主可以從財政部門領回 92%的金額，小型雇主可以領回 103%的金額，這是通過削減雇主支付給國稅局的國家保險費用來完成。沒有資格獲得法定產假的女性可享三十九週的產婦津貼，費用為 140.98 英鎊 [160 歐元]或平均每週總收入的 90%(以較低者為準)。對最近離職、換工作、或自謀職業的女性可能有資格獲得這筆付款

(O'Brien, Koslowski, & Koslowski, 2017)。

自 1991 年以來，婦女在職場中所占的百分比持續的增長，但比以前慢。1996 年(可比較的記錄開始)，已婚或與扶養子女同住的母親有 67%在職場上，到 2013 年，這一比例已經上升到 72%(圖 11)。單親母親的就業率從同期的 43%上升到 60%。隨著越來越多的婦女進入職場，例如：那些沒有工作或無法工作而照顧家庭的人員已經下降。在過去四十年中，不活躍於職場的婦女所占的百分比逐漸下降，達到 2013 年 16-64 歲婦女的 28%，但 22 歲以上男性勞參率還是高於女性 (Office for National Statistics, 2013)。



資料來源：勞動力調查-國家統計局 (Labour Force Survey-Office for National Statistics)

圖 11 英國 16-64 歲男性和女性的就業率(1971-2013)

### (三)對我國發展趨勢的影響

英國產假長達五十二週，薪資支付長達三十九週，產前休假最早可於十一週前開始，產假薪資由雇主和英國稅務局(HM Revenue & Customs)共同負

擔 (Get financial help with statutory pay, 2017)，通常雇主先支付，符合資格者，事後可跟政府申請 92%補助，如果母親沒休完一年產假就上班，父親可以接著休，最長可休半年。產檢假視為產前照護，無規定天數，男性陪產檢假二次，每次最多 6.5 小時(無薪)。流產假依醫師診斷而建議休養天數，流產後身體恢復時間可從幾日到幾個星期，假期間的工資依照病假規定 (Taking sick leave, 2017) 辦理，其資金來源可參考法定病假薪資 (Statutory Sick Pay, 2017) 中的規定。陪產假為至少二週的休假，假期工資為 140.98 英鎊或 90% 的每週收入，取較低者，薪資由雇主和英國稅務局共同負擔。安胎休養視為產前照護，無規定天數，休假期間工資由雇主負擔。

懷孕歧視在英國是違反法律規定，孕婦可以藉由以下方式進行救濟(平等法第九部分)：透過民事法庭、或就業法庭。對我國的建議為：(一)對陪產檢假規範的可行性，英國男性陪產檢假為二次無薪。(二)兒童福利、稅收抵免、及收入支持等補助，以減低孕婦的在懷孕期間的負擔。(三)提前通知雇主的措施，告知雇主預產期及何時開始休產假，讓雇主可以提早安排人力的調整。

## 第四節 鄰近國家產假制度現行機制做法與實務現況

### 一、日本產假制度現行機制做法與實務現況

為了解日本產假制度現行機制做法與實務現況，以下將以產假沿革、實務現況、及對我國發展的趨勢三個面向探討。

#### (一)日本產假制度的沿革

工廠法是 1911 年在日本成立的第一部工人保護法，於 1947 年勞動基準法的執行而被廢除。工廠法第十二條說明產婦就業限制的規定，產後假期由四週延長到五週，加上四週的產前休假，為 1 歲以下的兒童設定保育時間(二次，每次三十分)的保證 (渡辺章，2007)。在訂定勞動基準法的同時就體認到女性員工生理和體質虛弱的情況，於是定義了廣泛的保護。但是，在批准”消除對婦女一切形式歧視公約”的情況下，把男女員工納入除生育保護以外的其他工作條件的基礎 (中野妙子，2010)。1947 年勞動基準法規定了產假 (Sanzen-Sango Kyugyo)，產後五週強制休假。法律禁止在產假期間及休假結束後三十天解僱婦女，但並不是所有的工人都被保障。1969 年後政策更改，產婦在產前四十二日(六週)和產後四十二日(六週)內可獲得 60%的工作收益。1985 年，產假變更為產前四十二日(六週)(多胎妊娠十週)，產後五十六日(八週)。同年時期多胎妊娠從產前的十週增加到十四週，休假支薪是以薪資的 60%支付 (Database for International Comparisons in Europe，2015；勞務安全情報センター，2003；OECD，PF 2.5 Trends in leave entitlements around childbirth，2017)。

1991 年將無薪育嬰假延長至孩子的第一個生日，但只適用於 30 名員工以上的公司，休假期間就業也受到保障，父母雙方都有權享有假期，但父母之間不能分開休假。1995 年，育嬰假延伸到僱員少於 30 人的公司，還引入育嬰假付款制度。這筆福利透過保險制度支付給被保險人，以補償照顧一歲以下兒童的時間。相當於以前收入的 25%，其中 20%是在休假期間支付，5%



是被保險人工作六個月後支付 (Database for International Comparisons in Europe,2015；勞務安全情報センター， 2003；OECD， PF 2.5 Trends in leave entitlements around childbirth,2017)。

2007 年產假薪資支付增加到母親平均每日收入的 2/3 (厚生労働省，2006；厚生労働省，第一雇用保険法の一部改正，2007)。2010 年，育嬰假成為個人享有的權利，允許父母享有育嬰假，即使她/他的伴侶在休假中或不在休假中(日本內閣府，2010)。如果雙方父母休假(即分享休假獎金)，假期也延長到小孩年滿十四個月以上，同時，如果家裡有二個以上的孩子，家長可以延長時間以照顧受傷或生病的孩子。育嬰假按照收入的 50%計算，最低付款為每月 38,950 日元(393 歐元)，最高每月支付 215,100 日元(2,171 歐元) (Database for International Comparisons in Europe， 2015；OECD， PF 2.5 Trends in leave entitlements around childbirth， 2017)。

## (二)日本產假制度執行實務現況

### 1.相關規範

日本與產假相關的規範，例如：勞動基準法、關於撫養子女或其他家庭成員福利的育嬰假、看護者休假和其他措施、男女雇用機會均等法、僱傭保險法、健康保險法等分述如下(相關詳細內容請參考附錄二第 258 頁至第 264 頁)：

(1)勞動基準法 (労働基準法，2012) 規定的最低勞動條件標準，以滿足員工过上適合生活的需要(第一條)，按照第六十五條的規定，不能於產假期間和分娩後三十日內解僱任何婦女，產前六週雇主不得禁止休假，產後八週內雇主不得要求回復工作(第六十五條)，另外雇主不得安排孕婦加班及上夜班(第六十六條)。

(2)關於撫養子女或其他家庭成員福利的育嬰假、看護者休假和其他措施 (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律，2011) 旨在採取措施，促進員工的工作和家庭生活的平衡，從

而促進家庭成員的育嬰或護理工作者等福利(第一條)。

(3)男女雇用機會均等法 (男女雇用機會均等法，2017) 目的是確保男女在就業方面的平等機會和待遇，按照日本憲法保障法律平等原則，確保在懷孕期間僱用女工為促進分娩後的健康措施(第一條)，雇主不能因結婚、懷孕、或分娩等理由辭退員工(第三條)。

(4)僱傭保險法 (雇用保險法，2010) 目的是穩定就業人員的生活和就業水平(第一條)，其中基本育嬰假的權利也有詳細規範(第六十一條之四、六十一條之五)。

(5)健康保險法 (健康保險法，1997) 目標是為疾病、傷害、死亡、或分娩提供保險利益，為人民的生命穩定和福利提升作出貢獻(第一條)，被保險人生育時，應當按照規定數額作為分娩補助金一次性支付(第一百零一條)，第一百零二條及第一百零三條規定分娩津貼的適用方式。

## 2.懷孕歧視、救濟方式、及人力補充

日本厚生勞動省對職場產假的騷擾(“matahara”)進行的一項調查顯示，21.8%的全職員工和 48.7%的臨時員工遭受了這種騷擾。據富士電視台報導，調查於九月和十月進行，結果收到了 3,500 名二十五至四十四歲之間婦女的答覆。在經歷“matahara”的人當中，有 47%的人被告知，他們討厭讓同事做額外的的工作，或者問他們為什麼沒有辭職，其中 20%失去了工作。約 40%的受訪者表示，騷擾來自男性上級，20%表示受到女性上級的騷擾，而其餘為同事 (Survey shows maternity harassment still a problem at workplace，2015)。補救措施可透過法院/法庭投訴，當法庭認定投訴有充分理由時，可視情況和投訴內容作出：聲明構成歧視或騷擾行為的命令是無效的和要求被申請人賠償損失的命令 (Daniel，2016)。懷孕歧視案例，在養老院工作的員工告知雇主懷孕的情況，與雇主會面之後，被間接但明確地要求辭職，在當地一個工會的支持下，向護理機構的負責人及其經營者提起損害賠償訴訟，這種趨勢的背後是一種老式的企業文化，認為不能

與其他人同樣條件下工作的人不應該繼續工作 (Doi, 2016)。

休產假時的人力配置情況，透過補充人員和分配休假人員的工作方式。針對中小企業的補貼，確保了休假時的代替人力，並且使假期結束時確保休假員工回到原來的工作位置 (兩立支援等助成金，2017)。

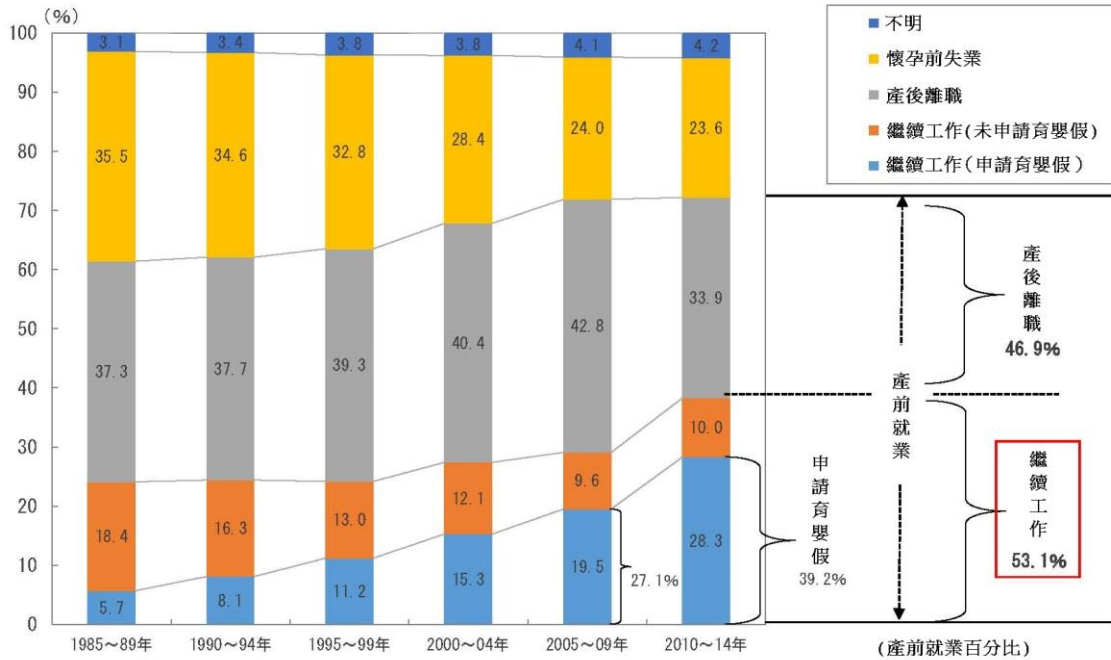
### 3.作法

日本的產假時間為產前六週(多胞胎：十四週)產後八週。這是法律規定必須休息的時間。休假期間薪資可透過補助金支付，補助金有三種：出產育兒-時金是指加入健康保險的產婦，在孩子出生後可從保險一次性領到的補助；出產手當金是產假期間從健康保險領到的補助。按天數算，產前四十二日(多胞胎：九十八日)加上產後五十六日乘以日平均標準工資的 2/3；育兒修業給付金是在育嬰假期間從僱傭保險領到的補助，可以領到當孩子一歲時，若有特殊理由(孩子進不了保育園，父親或母親不能上班只能繼續延長育嬰假等)，可以延長領至一年半 (厚生労働省，2017)。

公司要提前做好員工產假中的工資及產假後的各種人員配置，法律規定產假期間及產假後的三十日禁止解僱員工。另外，公司不能以休育嬰假為由就不與員工更新合約，也不能強行要求員工提前復職。復職後，孩子未滿一歲情況下，每天可申請兩次三十分鐘的育嬰休息時間，也可享有不加班、不上夜班的權利，還有申請參加體檢(如有必要)等。孩子未滿三歲或未上小學情況下，可以申請短時間上班(六至七小時，標準為八小時)，不進行額外勞動，五日帶薪看護假(兩個小孩：十日)，不加班、不上夜班、或減少加班(一個月不超過二十四小時，一年不超過一百五十小時)等 (厚生労働省，2017)。

日本工作和生活和諧促進評估委員會公佈一些資料是有關第一胎出生前後的女性就業情況(圖 12)，從目前的情況來看(2010-2014)，女性產後就業率為 38.3%，分娩退職率為 33.9%，目標是在 2015 年達到 50%產後就業率，2020 年達到 55%產後就業率。針對 1-15 歲小孩的已婚夫婦，總結了十二

至十五次調查中的夫婦(數量：12,719)。當妻子懷孕時和孩子在一歲時，看到女性就業情況發生了變化 (工作與生活的和諧促進評估委員會(第 39 次)，2016)。



資料來源：工作和生活和諧促進評估委員會

圖 12 日本第一胎出生前後的女性就業情況

### (三)對我國發展趨勢的影響

日本產假為十四週(產前六週，產後八週)，薪資則是由社會保險提供 66.7%的補助。產檢假在日本並無相關的規範，依醫學上的建議，在懷孕初期為每月一次，接近出生時為每兩週一次，懷孕最後一個月為每個星期一次，自行負擔檢查費用 (Angloinfo, 2017)，健康保險並不補助孕婦產檢時的費用，但孕婦可以使用當地縣市政府所提供的優惠券減免。母親保護法有規定絕育手術和人工流產相關的議題，健康保險並不補助，費用得自行支付。目前法律沒有規範陪產假，但有些公司決定根據具體情況給予有償休假或休假。例如，在配偶分娩期間，給男性工作人員伴隨住院、出院、出生等的配偶陪產假和假期等 (厚生労働省, 2012)。安胎休養視為產前照護，無規定休

假。在日本，嬰兒一歲前可申請無薪育嬰假。

懷孕歧視的救濟方式(男女雇用機會均等法第十五至十八條)：透過公司內部相關組織、縣勞動局協助調解紛爭、或平等機會仲裁會議調解。對我國的建議為：(一)建立對中小企業產假補貼的規範，以確保休假時的替代人力，整合我國現有資源以減輕中小企業的負擔。(二)社會保險介入產假補助的可行性，產假薪資由雇主和社會保險共同負擔。(三)產前及產後休假時間的規範，對企業產假人力的配置可預先做規劃。

## 二、韓國產假制度現行機制做法與實務現況

為了解韓國產假制度現行機制做法與實務現況，以下將以產假沿革、實務現況、及對我國發展的趨勢三個面向探討。

### (一)韓國產假制度的沿革

1987年 (Database for International Comparisons in Europe, 2015; OECD, PF 2.5 Trends in leave entitlements around childbirth, 2017) 的兩性平等就業法於1988年生效，產假制度在當時被提出。假期為六十日，休假期間工作與薪資受到充分的保障，產假是強制性，到孩子第一個生日之前，還有未支薪的育嬰假。1995年，父親也有權獲得育嬰假，休假期間員工的工作也受到保障。2001年，產假延長至九十日，休假期間薪資為全額支付，產後最短休假天數為四十五日。婦女通常在產前至少四十至四十五日開始休假，當時育嬰假期間支付的固定利率(每月20萬韓元)也被提出。2004年，育嬰假支付每月30,000韓元被提出。2006年，育嬰假支付每月40,000韓元(400美元)被提出。

2007年，育嬰假可以分開使用，直到孩子三歲生日。育嬰假支付為每月正常收入的40%，下限為50萬韓元，上限為一百萬元韓元。當僱員返回同一雇主並工作超過六個月時，15%的育嬰假付款將一次性支付。育嬰假在家長之間可以分享，只提供二年，如果父親休假一年，則支付一年，如果父親再延長一年，第二年就沒有支薪。2008年，三日陪產假被提出。2012年，產

前四十四日產假可由僱員分開獨立使用。產假支薪是根據員工的正常收入最多提供九十日。金額為前六十日 100%的正常收入，後三十日最多為 1,350,000 韓元。產後三十日內的五日陪產假是以 300 名以上員工的工作場所為主。2013 年 2 月，陪產假延伸至少於 300 名員工的工作場所。

## (二)韓國產假制度執行實務現況

### 1.相關規範

韓國與產假相關的規範，例如：勞動基準法、母嬰健康法、平等就業法、就業保險法、國民健康保險法等分述如下(相關詳細內容請參考附錄二第 265 頁至第 273 頁)：

(1)勞動基準法 (근로기준법, 2014) 目的是為符合憲法規定勞動條件的標準，從而確保和改善工人的生活水平，實現國民經濟的均衡發展(第一條)，產假為九十日，產後連續四十五日以上，產假結束後，雇主應允許員工返回與休假前相同的工作或同等工資水平的工作。當孕婦發生流產時，雇主應按照規定給予流產假，如果孕產婦要求接受定期健康檢查，雇主應允許(第七十四條、第七十四條之二)。

(2)母嬰健康法 (모자보건법, 2017) 目的是通過保護孕產婦的生命和健康，為健全分娩和撫養，為改善國民健康作出貢獻(第一條)，對產婦、哺乳期婦女、和嬰幼兒進行健康診斷和治療等，必要時予以醫療協助(第十條)，第十四條規範有限制的墮胎行為許可，但須經過專業人員評估(第十四條)。

(3)平等就業法 (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 2016) 目的是確保男女就業機會平等和待遇，保護孕產婦和促進女性就業，實現就業方面的性別平等(第一條)，對產假的支持(產假津貼)，第十八條中有說明，如果員工以配偶分娩為由申請休假，雇主應給予三日休假(第十八條之二)。

(4)就業保險法 (고용보험법, 2017) 目的是通過實行就業保險，防止失業、

促進就業、提高職工的職業技能、與穩定民生(第一條)。產假福利的符合條件、代位權、支付期限、及 Mutatis Mutandis 申請(第七十五條至第七十七條)在就業保險法中也有明文規定。

(5)國民健康保險法 (국민건강보험법, 2018) 目的是為改善國民健康和促進社會保障(第一條)，被保險人及其家屬的疾病、傷害、分娩等，應當按照規定提供醫療保險福利(第四十一條)。

## 2.懷孕歧視、救濟方式、及人力補充

韓國統計局 2014 年的調查發現，22.4%年齡在 15-54 歲之間的韓國女性在結婚後覺得有必要辭職，其中 58.4%的人承認與幼兒相關的責任 (Lindberg, 2017)。儘管許多政府的政策，例如：免費托兒，以減少這種社會現象，婦女仍然因為分娩和保育而在韓國放棄工作。特別是由於育兒而終結職業的女性，在三十幾歲的女性中是最常見的，這個年齡層也是職場最活躍的時期。離職的主要原因是結婚(41.6%)，其次是兒童保育(31.7%)，懷孕或分娩(22.1%) 和小學兒童教育(4.7%) (Cho, 2014)。韓國國家人權委員會(National Human Rights Commission of Korea, 簡稱 NHRCK) 於 2001 年成立為國家維權保護倡導機構。它致力於更廣義實現人權的意義上，包括每個人的尊嚴、價值、和自由，正如韓國簽署國際人權公約和條約所表明的那樣，被歧視解僱的員工可以向韓國國家人權委員會提出申訴，經由委員會調查並提出補救建議 (National Human Rights Commission of Korea, 2017)。2013 年 4 月 10 日的案例為申請高中教職，經由韓國國家人權委員會判斷，由於可能懷孕，學校拒絕聘用申請人是歧視行為 (Park, 2013)。

韓國在前六十日，雇主支付產假薪資，但為了減輕中小企業的經濟負擔，就業保險基金首六十日支付最高限額為 2,700,000 盧比(2,165 歐元)。如果員工的平均收入高於最初六十天的上限，則雇主必須支付上限與該員工的平均收入之間的差額，中小企業的定義因行業而異；例如：製造業企業員

工不得超過 500 人，建築業不得超過 300 人 (Kim, 'Korea country note', in: Blum S., Koslowski A., and Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*, 2017)。產假時的人力資源可透過招募新進員工、派遣員工、或內部調整等方式。

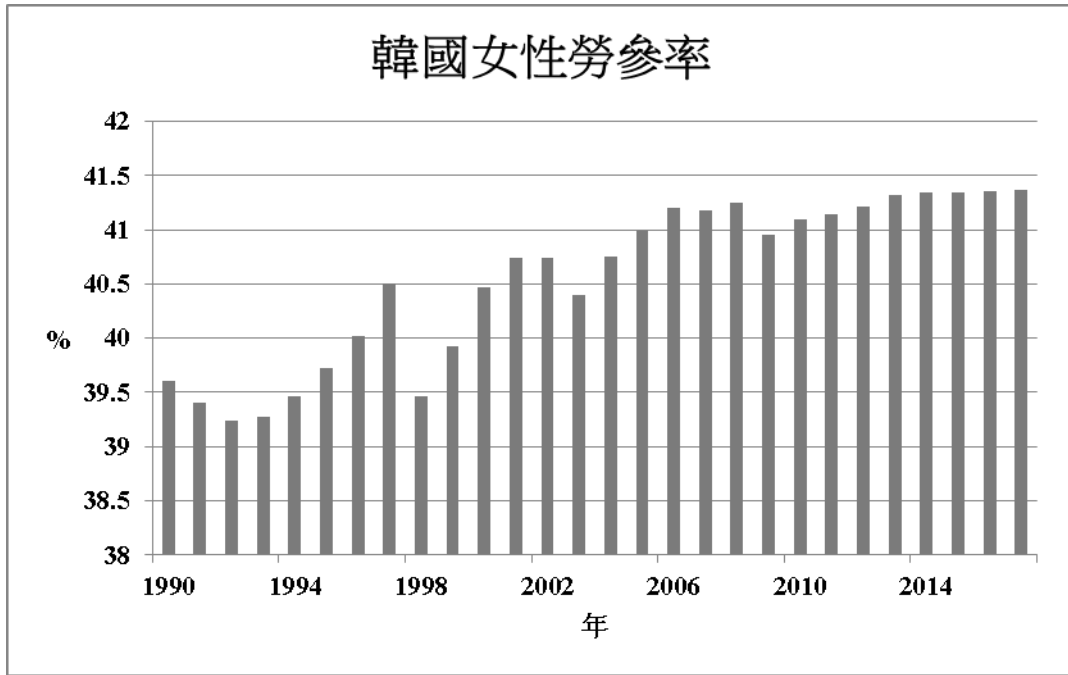
### 3.作法

韓國於 2017 年提出的福利政策，產假或流產、分娩而離職的工人薪資由目前每月的 135 萬韓元，增加到 150 萬韓元。優先補貼中小企業，當員工提出育嬰假時，每人補助金額從目前 20 萬韓元增加到 30 萬韓元。醫療福利將擴大到懷孕婦女和生育早產兒或低出生體重嬰兒的婦女，當孕婦接受門診治療時，將降低 20% 的成本支出。當婦女生下早產或體重過低的嬰兒時，只需要在嬰兒出生後的三年內支付 10% 的醫療費用。過去，父母不得不支付總醫療費用的 70%。對於懷雙胞胎的婦女，政府還將提供 90 萬韓元的支持券，比現有的 70 萬韓元還高 (Yoon, 2017)。

政府將針對雙方父母同時工作和無法照顧嬰兒的家庭提供支援，使他們能夠從嬰兒照顧服務中受益。性別平等和家庭部將延長全日制兒童保育計劃的年齡範圍(三至三十六個月)，還將增加對低收入單親家庭的撫養支援，從 10 萬韓元增加到 12 萬韓元，這個支援年齡將會延長到十三歲以下，以前是十二歲。二十四歲以下年輕父母的撫養費用，每月 15 萬韓元也將提高至 17 萬韓元 (Yoon, 2017)。

韓國女性的勞動參與率一直在攀升(圖 13)，除了 1998 年的突然下降，這是 1997 年亞洲金融危機的結果，女性占總數的勞動比例，其平均值為 40.55%，1992 年最低為 39.23%，2017 年最高為 41.36%。女性勞動參與率是 15 歲及以上女性經濟活動人口的百分比，包括就業和失業人員。





資料來源：世界銀行 (TheGlobalEconomy.com，The World Bank)

圖 13 韓國女性勞動參與的情況(1990-2017)

### (三)對我國發展趨勢的影響

韓國產假為九十日(多胞胎：一百二十日)，產後連續四十五日以上，產假薪資由雇主(占 2/3)及社會保險(占 1/3)共同負擔。產檢假無規定次數，依醫學建議，懷孕前六個月，每四~六週一次，懷孕最後三個月，需要更頻繁地看醫生 (Prenatal Care - Korean，2007)，法律規定當孕婦要求接受定期健康檢查，雇主應允許，且不能裁減工資(勞動基準法第七十四條之二、平等就業法第十八條)。流產假於勞動基準法第七十四條中有規定，也有補助的方式(雇主：2/3；社會保險：1/3)，相較我國三個月以下流產只給假不給薪的做法不同。陪產假於平等就業法第十八條之二中有規定，假期為五日，三日全薪、二日無薪 (Kim，2016)，雇主需負擔休假時的薪資。安胎休養視為產前照護，無規定天數，母嬰健康法第十條中有規定。醫療補助的部分，韓國國民健康保險法中有相關規範。修正案規定了一百二十日產假期間的補貼支付分配。其中七十五日的補貼由企業主支付，超過的四十五日由政府僱傭中心承擔。修正案還規定，企業主如若違反該規定，將處以兩年以下有期徒刑並處最高

1,000 萬韓元(約合人民幣 56,893 元)的罰金。

禁止懷孕歧視在勞動基準法和平等就業法中有規範，以保護孕婦的權益。當孕婦權益受損時，可透過下列方式：向就業和勞動部下轄的諮詢機構提出、或向韓國國家人權委員會提出申訴。對我國的建議為：(一)對中小企業產假補貼規範的可行性，我國企業大多是以中小企業為主，人事費用安排通常都比較緊縮，政府可整合現有的資源來輔助中小企業。(二)建議對產假、流產、或分娩而離職的員工增加補貼。(三)降低孕婦在懷孕期間醫療費用的成本支出。

### 三、中國產假制度現行機制做法與實務現況

為了解中國產假制度現行機制做法與實務現況，以下將以產假沿革、實務現況、及對我國發展的趨勢三個面向探討。

#### (一)中國產假制度的沿革

中國的產假始於 1951 年 (Wu, 2017)，中華人民共和國勞動保險條例規定，必須給女性僱員總共五十六日的產前和產後休假及全額補貼。1988 年勞動保護條例規定，婦女工作人員和工人的產假期限從五十六日延長到九十日。1995 年中華人民共和國勞動法正式實施，規定女性員工在產後享受不得少於九十日的產假，法律保障婦女休產假的權利。2012 年實施女職工勞動保護工作特別規定，一直沿用至今且有法可供描述。

2010 年以來，中國的一胎化政策得到了調整；與此同時，產假政策也得到了調整。2011 年底，雙方是獨生子女的夫婦可以生育兩個子女的政策(雙獨兩孩)得到執行。到 2013 年底，實施了一方是獨生子女的夫婦可以生育第二個子女(單獨兩孩)的政策。最後在 2015 年 10 月普遍實施兩孩政策。此後，中國政府也在 2015 年 12 月對產假和陪產假政策進行了修改。修改了中華人民共和國人口與計劃生育法，規定符合法律規定的孩子可以得到延長產假或其他社會福利的獎勵。因此，晚婚和晚產已不在鼓勵和獲得額外的獎勵。單

個孩子的母親、兩個孩子的母親、和其他符合政策的家庭，現在都有權延長產假和獲得其他社會福利。結果，自 2016 年以來，各省制定了一系列措施，產假時間通常超過九十八日，從一百二十八日到一年不等。陪產假也在不同地區實行，從七日到三十日不等。

## (二)中國產假制度執行實務現況

### 1.相關規範

中國產假相關的規範，例如：中華人民共和國勞動法、女職工勞動保護特別規定、中華人民共和國勞動合同法、中華人民共和國人口與計劃生育法、中華人民共和國婦女權益保障法、中華人民共和國社會保險法等分述如下(相關詳細內容請參考附錄二第 274 頁至第 278 頁)：

(1)中華人民共和國勞動法 (中華人民共和國勞動法，2017) 是為了保護勞動者的合法權益及促進經濟發展和社會進步(第一條)，七個月以上的孕婦，不得安排其延長工時和夜班勞動(第六十一條)，產假不能低於九十日(第六十二條)，由於社會保險制度的支持，使勞動者在年老、患病、工傷、失業、生育等情況下獲得幫助和補償(第七十條)。

(2)女職工勞動保護特別規定 (女職工勞動保護特別規定，2017) 是為了減少和解決女職工在勞動中因生理特點造成的特殊困難，進而保護女職工的健康(第一條)，其中也規定用人單位不得因女職工懷孕、生育、哺乳而降低其工資、予以辭退、和解除勞動或聘用合同(第五條)，產假為九十八日，產前十五日，懷孕未滿四個月流產者，享受十五日產假；懷孕滿四個月流產者，享受四十二日產假(第七條)，產假期間的生育津貼則透過生育保險基金支付(第八條)。

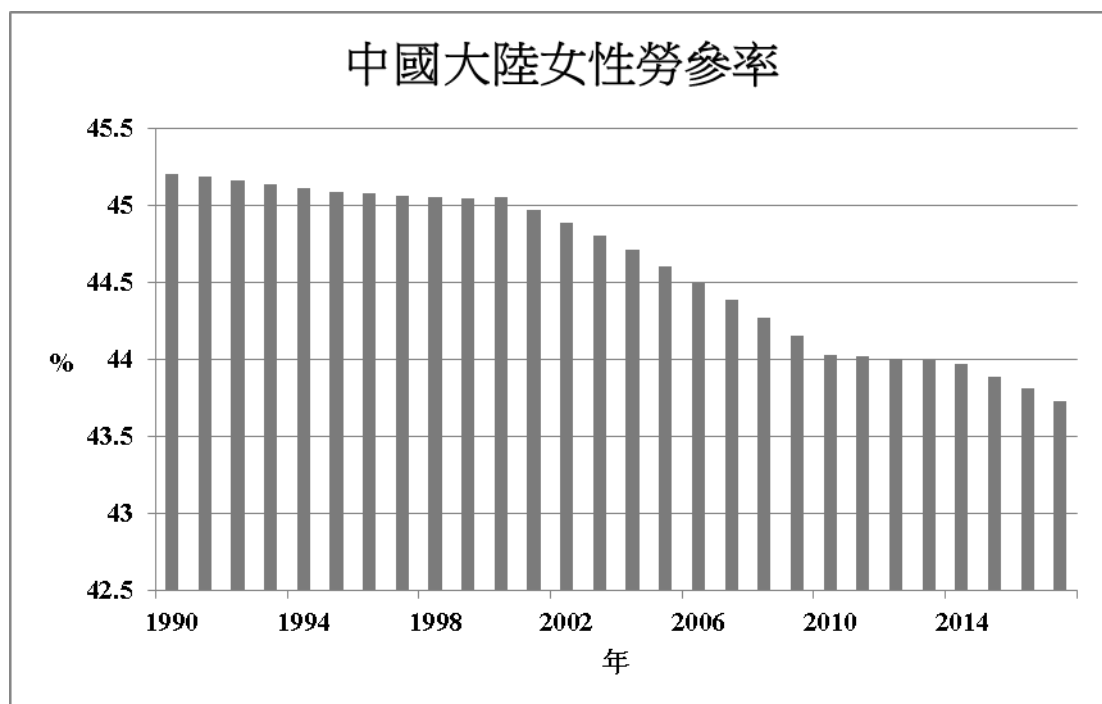
(3)中華人民共和國勞動合同法 (中華人民共和國勞動合同法，2017) 是為了完善勞動合同制度，及構建和發展和諧穩定的勞動關係(第一條)，在孕期、產期、哺乳期的女職工，用人單位不得解除勞動合同(第四十二條)。

(4)中華人民共和國人口與計劃生育法 (中華人民共和國人口與計劃生育法, 2016) 是為了實現人口與經濟、社會、資源、環境的協調發展所推行的計劃生育(第一條), 第二十二條規定禁止歧視、虐待生育女嬰的婦女和不育的婦女。懷孕、生育和哺乳期間, 按規定可享受特殊勞動保護並可以獲得幫助和補償(第二十六條)。

(5)中華人民共和國婦女權益保障法 (中華人民共和國婦女權益保障法, 2016) 是為了保障婦女的合法權益與促進男女之間的平等(第一條), 婦女在經期、孕期、產期、哺乳期受特殊保護(第二十六條), 單位不得因結婚、懷孕、產假、哺乳等情形, 降低女職工的工資, 辭退女職工, 單方解除勞動(聘用)合同或服務協定(第二十七條)。

(6)中華人民共和國社會保險法 (中華人民共和國社會保險法, 2010) 規範社會保險關係, 維護公民參加社會保險和享受社會保險待遇的合法權益(第一條), 用人單位按照規定繳納生育保險費, 職工不繳納生育保險費(第五十三條), 生育保險待遇包括生育醫療費用和生育津貼(第五十四條), 第五十六條規定生育津貼的適用條件。

目前全國已有 29 個省 (區、市) 修訂了地方人口與計劃生育條例, 各地均不同程度地增加了女性的產假時間。雖然西藏尚未完成修訂地方人口與計劃生育條例, 此次通過中國政府部門聯合下發文件明確延長產假時間至一年 (劉瓊, 2017)。世界銀行提供中國大陸女性勞動參與率的數據, 從 1990 年至 2017 年 (如圖 14)。其平均值為 44.60%, 2017 年最低為 43.73%, 1990 年最高為 45.20%。女性勞動參與率是 15 歲及以上女性經濟活動人口的百分比, 包括就業和失業人員。



資料來源：TheGlobalEconomy.com，The World Bank

圖 14 中國女性勞動參與的情況 (1990-2017)

根據中國第四次及第五次全國人口普查數據發現，女性勞動參與率呈現下降趨勢，從 1990 年至 2000 年女性勞動參與率從 90.8% 降至 86.7%。2015 年二胎政策在大陸普遍實施後，造成女性勞動參與者下降至 70.1%，尤其是 25 歲至 35 歲之年齡，這個時期的女性因面臨懷孕哺乳、兒童照料及家庭照護等因素，及勞動市場參與的雙重壓力下，致女性處於工作與家庭衝突情事。從企業職場在提高生產效率的前提下，對聘任男性職工能夠獲得最有利的經濟效益。反觀，女性在市場效率的考量下，女性懷孕哺乳、兒童照料、家庭勞動等工作，都不符合企業價值得考慮因素，以致於性別歧視問題，自然形成社會價值與經濟效益的盲點。

就產假薪資的部分，中國目前是透過生育保險補助，相較之下我國是由雇主負擔。中國產假為九十八日，產前十五日。懷孕女性員工在勞動時間內進行產前檢查，所需時間計入勞動時間。陪產假沒有統一規定，薪資福利由各省規定。安胎休養視為產前照護，無規定天數。如廣東省十二屆人大

常委會第 28 次會議表決通過了修改《廣東省人口與計劃生育條例》的決定，合法生育獎勵增加五十日，產假提高為一百七十八日，但是社會保險給的生育津貼，最多只給九十八日。依此情形，另外九十幾日的生育津貼，完全由企業來承擔 (劉曉真，2017)。

## 2. 懷孕歧視、救濟方式、及人力補充

中國由於經濟發展快速，各企業職場缺人、缺工不斷，為滿足基層人力短缺問題，女性勞動參與率的比重逐次提高，女性勞動力年齡層也隨之降低，增加投入經濟力的女性動力數量相對於推動社會經濟增長，提高女性的經濟地位。但女性進入職場後，卻面臨另一爭議性的議題，結婚與生育問題，依據中國自全面二孩政策實施後，在職場上出一種新的現象，即女性員工因懷孕被辭退的案件逐年增高，有些企業招聘潛規則，原則上不招聘生育一個孩子的女性，二個孩子的母親被企業界認為是「沒有精力工作」(趙麗，2017)。中國雖然在保護懷孕女性員工勞動權益的相關法規，但政府把由社會保護體系承擔的生育成本推給企業，加劇了很多企業對女性員工的歧視，因懷孕而被辭退的案件也在增多，這些案件的共同特點是：用人單位在明知女性員工懷孕的情況下，以種種其他理由解僱。其主要原因是用人單位不願意承擔女性員工懷孕帶來的經濟成本。

就中國大陸於2016年5月在北京市C區Z醫院、D區Y人才市場、H區婦幼保護院及X區R醫院為重點調查向成年女性問卷調查 (劉明輝 & 郭永紅，2017)，獲取有效問卷150份，並向15位女性進行深入訪談，進行調查分析，針對婦女因生育問題在招聘錄用、福利、晉升、解聘等方面，所產生的負面問題。其結果顯示分析如後：

(1)57.1%的女性在求職遭遇「婚育限制」，以航空業、銀行業、交通運輸及教育訓練等最多。

(2)有34.3%的女性在求職過程中要求，詳細填寫婚姻、生育情況等個資問題；其中最為嚴重的情況，有12.4%女性被要求提出「孕檢」資料，其

年齡層集中在20-29歲間約占9.52%，30-39歲占2.85%。

(3)14.2%女性遭遇「婚育限制」，企業組織會以口頭約定、生育保證協議書，或要求在勞動合同以若干年內不得結婚或生育條款限制女性生育。

(4)72.2%懷孕受訪者認為用人單位未考慮過提拔懷孕職工。

一直以來，該企業就在儘量規避招聘孕齡女性員工，如今全面二孩政策放開，產假又大幅延長，企業只能更嚴格地控制女性員工招聘數量（柳姍姍，2017），孕婦若遇到不平等對待可以向勞動人事爭議調解仲裁機構申請調解仲裁，若不服仲裁裁決，依法向人民法院提起訴訟（中華人民共和國最高人民法院，2017）。

依此調查發現由於經濟競爭力考量因素，對於女性職工的就業歧視較其他國家嚴重，但政府與企業仍有其救濟措施協助，在政府當局已嚴謹禁止懷孕歧視規範的法令有「中華人民共和國勞動法」、「女職工勞動保護特別規定」、「中華人民共和國婦女權益保障法」等。同時針對婦女合法權益受到侵害時可向仲裁機構提出仲裁，向人民法院提起訴訟、或要求法律援助及司法救助透過相關部門依法處理。企業部分因女性申請產假時的人力資源，原則上透過招募新進員工、派遣員工、或內部調整等方式實施。但經調查發現86.7%企業雇主在女性職工懷孕期間會依規定及職工申請安排調整單位或工作環境。其中有67.9%因調整單位後會降低職工薪資。

中國禁止對女性懷孕歧視問題，已納入在相關法令並持續宣導，其處分規則更是嚴謹，相關的內容可分為錄用性別歧視禁止、合同婚育條款限制的禁止和懷孕解僱和降低工資的禁止：

(1)錄用性別歧視禁止：如「婦女權益保障法」第23條：單位在錄用職工時，除不適合婦女的工種或者崗位外，不得以性別為由拒絕錄用婦女或者提高對婦女的錄用標準。2007年「就業促進法」第二十七條再次強調這一點，從立法技術上講，「不得」字樣是禁止性規範，具有較高的強制性。因為每個女性都可能懷孕，以懷孕為名的就業限制，實際就是對女性的

歧視。

(2)合同婚育限制條款禁止：如「婦女權益保障法」第二十四條：各單位在錄用女職工時，應當依法與其簽訂勞動(聘用)合同或者服務協議，勞動(聘用)合同或者服務協議中不得規定限制女職工結婚、生育的內容。「就業促進法」再次做了這一規定。

(3)因懷孕解僱、降低工資禁止：如「勞動合同法」第四十二條第四款規定女職工在孕期、產期、哺乳期的，用人單位不能依照本法第四十條、第四十一條的規定解除勞動合同。「婦女權益保障法」第二十七條同樣規定：任何單位不得因結婚、懷孕、產假、哺乳等情形，降低女職工的工資，辭退女職工，單方解除勞動(聘用)合同或者服務協議。但是，女職工要求終止勞動(聘用)合同或者服務協議的除外。

A.對外商投資企業實行計劃生育的女職工在孕期、產期、哺乳期間解除勞動合同的問題，現應按國務院「女職工勞動保護規定」的有關條款執行。

B.孕期、產假、哺乳期間的女職工在合同規定的試用期內發現不符合錄用條件的，可以辭退。但不得以女職工懷孕、休產假、哺乳為由辭退。

C.「女職工勞動保護規定」第四條不得在女職工懷孕期、產期、哺乳期間解除勞動合同的規定，企業不得以女職工懷孕、生育和哺乳為由，解除勞動合同。

### (三)對我國發展趨勢的影響

依據行政院經濟建設委員會「2010年至2060年臺灣人口推計」，我國正面臨人口零成長危機，依高、中、低推計人口零成長分別出現在2025年、2022年及2018年，總人口高峰分別為2,357萬人、2,345萬人及2,335萬人。由於我國婦女生育率長期來持續下降，因此未來總人口成長由正轉負，將為不可避免之趨勢，故應及早因應對策如下：

1.政府應積極營造友善便利的生養育環境，提供國人在育兒過程中必要的社



會支援與經濟支持，其中應考量與中國大陸產假福利相關法令的修訂與調整。

- 2.由政府將國家稅收編列預算加入社會保險，調整產假薪資由雇主負擔比例的可行性。列孕期禁止從事的勞動範圍之規範。
- 3.積極僱用已婚及因家庭離開職場之二度就業婦女，專業與能力導向增進女性就業同時鼓勵進用二度就業婦女，在內部主管的考核與拔擢時，注重的是工作的專業與要求，要解決性別歧視的最好做法就是量化，把個人的特質、專長與工作需求做成表格，分數愈高的人就能得到該職位。量化的做法能避開文化上與主觀上的認定，也才能落實性別平等的就業政策。
- 4.落實平等陞遷管道，企業員工最重視的就是自己的職場生涯規劃，要讓員工看得見自己的未來，非常重視內部職缺的調整，公開內部職缺資訊，員工可依自己的興趣與專業，申請感興趣的職缺。即符合「性別工作平等法」第七條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。「就業服務法」第五條規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。優先錄取因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之員工，並提供育嬰留職停薪之員工復職輔導訓練，並保證其復職，依能力及專長評估進用與陞遷，不因性別而為差別待遇。

## 第五節 小結-各國產假制度執行實務概覽

產假是各國普遍人權文書所載的基本勞工權利。產婦保護和工作家庭間的措施對於促進母親及其子女的健康和福祉至關重要，在工作中實現性別平等，促進男女平等的工作。表 15 列出我國與美、德、英、日、韓、和中國大陸等國家產假別的現況，包括：法規、給假期間、假期工資、資金來源、和特色等。休假工資的資金來源涵蓋雇主、雇主與社會福利、及社會福利，另外休假期間的工作保障，表列國家也有立法予以規範。針對性別平權及禁止懷孕歧視與救濟方式，下列各國皆有相關作法來保障婦女自身的權益。美國也預計於 2018 年提出付薪家庭病假的聯邦計劃，透過社會保險方式支付休假期間的薪資(產假：六週)。依據 ILO 的資料，透過社會保險方式支付產假薪資的國家有漸增的趨勢。韓國也於 2017 年增加對產假相關福利的補助。表列國家給假期間至少十二週(含)以上(不包括我國)，除我國與美國之外，其餘國家都有規範產前及產後的休息時間。日本與韓國對中小企業進行補貼，減輕休產假時的經濟負擔。

產假期間，除我國八週以外，國際勞工組織與歐盟、美、德、英、日、韓、和中國大陸等國家都不少於十二週，產假期間資金來源，則透過雇主、社會福利、或社會福利與雇主共同負擔，美國作法則是未支薪。美國係以家庭照顧假含括產假之概念作規範，即以整體家庭成員為主體，包含孩子、父母、岳父母、祖父母、孫子女、兄弟姊妹、配偶或登記的同性伴侶等，有別於我國單純以產婦及其配偶為主體。美國對於相關產假之規範，是從醫療照護的觀點去規範，個人或家庭成員疾病、懷孕、收養、或寄養兒童的醫療照顧等，均視醫師診斷後是否需要醫療照護而定假期，亦有別於我國單純以產婦及其配偶為主體的相關產假為規範。產檢假，我國為五日，美、德、英、日、韓、和中國大陸等國家則根據醫學建議的時間來進行，無規定天數，英國則提供男性陪產檢假二次(6.5 小時/次)無薪。流產假，我國、韓、和中國大陸等國家有立法明確訂定休息的時間，美、德、英、和日等國家雖有立法，但無規定明確休息時間，將依照醫師視情況決定休息時間的

長短。陪產假，德、日和中國大陸等國家沒有法律規定，我國與美、英、韓、和中國大陸等國家則介於最短五日至最多十二週的時間範圍。陪產假，美、德、英、日、韓、和中國大陸等國家視為產前照護，無規定天數。

茲將相關產假別及本章他國與我國作整理比較，如表 15 所示：

表 15 我國與美、德、英、日、韓及中國等國家相關假別比較

國家別		我國	美國	德國	英國	日本	韓國	中國
產假別								
產 假	法規依據	勞動基準法；性別工作平等法。	家庭和醫療假法。	母親勞工保護法。	The Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986。	勞動基準法；僱傭保險法；健康保險法。	勞動基準法；平等就業法。	勞動法；女職工勞動保護特別規定；社會保險法。
	給假期間	8 週	12 週	14 週	52 週	14 週	90 日 (約 13 週)	98 日 (14 週)
	假期工資	薪資全額給付	無薪	薪資全額給付	前 6 週：90% 每週平均工資(稅前)；7-39 週：140.98 英鎊或 90% 每週平均工資(取較低者)；40-52：未支付。	66.7%	薪資全額給付	薪資全額給付
	資金來源	雇主		雇主和社會保險。	雇主和稅務局。	社會保險。	雇主：2/3；社會保險：1/3。	生育保險。
	特色	分娩前後 8 週，薪資由雇主負擔。	美國對於相關產假之規範，是以整體家庭成員為主體，為類似家庭照顧假概念。	產前 6 週，產後 8 週，薪資由雇主和社會保險負擔。	產假 52 週包含育嬰留職停薪，薪資支付 39 週，由雇主和稅務局負擔。男性帶薪產假為一週或兩週。	產假 14 週(產前 6 週，產後 8 週)，薪資由社會保險負擔。	產假 90 日，產後連續 45 日以上，薪資由雇主和社會保險共同負擔。	產假 98 日，產前 15 日，薪資由社會保險負擔。

表 15 我國與美、德、英、日、韓、和中國等國家相關假別比較(續)

國家別		我國	美國	德國	英國	日本	韓國	中國
產假別								
產 檢 假	法規 依據	性別平 等工作 法。	家庭 和醫 療假 法。	母親 勞 工保 護 法。	就 業 權 利 法。		勞 動 基 準 法； 平 等 就 業 法。	女 職 工 勞 動 保 護 特 別 規 定。
	給假 期間	5 日	視 為 產 前 照 護，醫 學建 議，懷 孕 1-28 週：每 月 1 次； 懷 孕 28-36 週：每 月 2 次； 36 週 後：每 週 1 次。	配 合 健 保 之 給 付，原 則 上 前 32 週 每 月 一 次， 之 後 每 兩 週 一 次。	視 為 產 前 照 護，無 規 定 天 數。	醫 學 建 議，在 懷 孕 初 期 為 每 月 1 次， 接 近 出 生 時 為 每 2 週 1 次， 懷 孕 最 後 1 個 月 為 每 個 星 期 1 次。	醫 學 建 議，懷 孕 前 6 個 月， 每 4-6 週 1 次， 懷 孕 最 後 3 個 月， 需 要 更 頻 繁 地 看 醫 生。	懷 孕 女 性 員 工 在 勞 動 時 間 內 進 行 產 前 檢 查， 所 需 時 間 計 入 勞 動 時 間。
	假期 工資	薪 資 全 額 給 付		薪 資 全 額 給 付	薪 資 全 額 給 付		薪 資 全 額 給 付	薪 資 全 額 給 付
	資金 來源	雇 主		雇 主	雇 主		雇 主： 2/3；社 會 保 險： 1/3。	雇 主
	特色	可 以 拆 成 10 次 半 天 或 以 小 時 計。	視 為 產 前 照 護，醫 學建 議，懷 孕 1-28 週：每 月 1 次； 懷 孕 28-36 週：每 月 2 次； 36 週 後：每 週 1 次。	配 合 健 保 之 給 付，原 則 上 前 32 週 每 月 一 次， 之 後 每 兩 週 一 次。	男 性 陪 產 檢 假 2 次，每 次 最 多 6.5 小 時(無 薪)。	醫 學 建 議，在 懷 孕 初 期 為 每 月 1 次， 接 近 出 生 時 為 每 2 週 1 次， 懷 孕 最 後 1 個 月 為 每 個 星 期 1 次。	孕 婦 要 求 接 受 定 期 健 康 檢 查， 雇 主 應 允 許，且 不 能 裁 減 工 資。	懷 孕 女 性 員 工 在 勞 動 時 間 內 進 行 產 前 檢 查， 所 需 時 間 計 入 勞 動 時 間。

表 15 我國與美、德、英、日、韓、和中國等國家產假相關假別比較(續)

國家別		我國	美國	德國	英國	日本	韓國	中國	
產假別									
流 產 假	法規 依據	性別平等 工作法。	家庭和醫 療假法。			母 親 保 護法。	勞 動 基 準 法。	女 職 工 勞 動 保 護 特 別 規 定。	
	給假 期間	妊娠 3 個 月以上流 產者,產假 4 星期;妊 娠 2-3 個 月流產者,產 假 1 星 期;妊娠未 滿 2 個月 流產者,產 假 5 日。	視 為 產 前 照 護, 醫 學 建 議, 幾 週 到 一 個 月 或 更 長 時 間, 恢 復 時 間 將 取 決 於 懷 孕 的 程 度。	因 流 產 造 成 心 理 或 健 康 方 面 之 痛 苦, 導 致 不 能 工 作, 得 依 照 醫 囑 請 病 假。	依 醫 師 診 斷 建 議 休 養 天 數, 流 產 後 身 體 恢 復 時 間 可 從 幾 日 到 幾 個 星 期。		11 週 以 下: 最 多 5 日; 12-15 週: 最 多 10 日; 16-21 週: 30 日; 22-27 週: 60 日; 28 週 以 上: 90 日。	懷 孕 不 滿 4 個 月 以 上 流 產 者, 給 予 15 日 產 假, 懷 孕 滿 4 個 月 以 上 流 產 者, 給 予 42 日 的 產 假。	
	假期 工資	產 假 薪 資, 依 相 關 法 令 之 規 定。				病 假 規 定。		薪 資 全 額 給 付。	薪 資 全 額 給 付。
	資金 來源	雇 主				法 定 病 假 薪 資。		雇 主 : 2/3; 社 會 保 險 : 1/3。	生 育 保 險。
	特色	於 不 同 妊 娠 階 段 流 產, 給 予 不 同 日 數 之 流 產 假。	視 為 產 前 照 護, 醫 學 建 議, 幾 週 到 一 個 月 或 更 長 時 間, 恢 復 時 間 將 取 決 於 懷 孕 的 程 度。	因 流 產 造 成 心 理 或 健 康 方 面 之 痛 苦, 導 致 不 能 工 作, 得 依 照 醫 囑 請 病 假。	依 醫 師 診 斷 建 議 休 養 天 數, 薪 資 比 照 病 假 規 定 辦 理。	規 定 絕 育 手 術 和 人 工 流 產 相 關 的 問 題。	11 週 以 下 最 多 5 日; 12-15 週 最 多 10 日; 16-21 週 : 30 日; 22-27 週 : 60 日; 28 八 週 以 上: 90 日。	經 醫 務 部 門 證 明 流 產 者, 不 滿 4 個 月 流 產 者, 給 予 15 日 產 假, 滿 4 個 月 以 上 流 產 者, 給 予 42 日 的 產 假。	

表 15 我國與美、德、英、日、韓、和中國等國家產假相關假別比較(續)

國家別		我國	美國	德國	英國	日本	韓國	中國
產假	法規依據	性別平等工作法。	家庭和醫療假法。	無	就業權利法。	無	平等就業法。	
	給假期間	5 日。	12 週。		1 或 2 週。		5 日。	最短 7 天 最長 1 個月。
	假期工資	薪資全額給付。	薪資全額給付。		90% 的每週收入或 140.98 英鎊，取較低者。		3 日全薪、2 日無薪。	
	資金來源	雇主			雇主和稅務局共同負擔。		雇主	
	特色	受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中之 5 日請假。	美國對於相關產假之規範，是以整體家庭成員為主體。	沒有規定帶薪產假。	1 或 2 週連續休假，薪資由雇主和稅務局共同負擔。	法律沒有規定陪產假。	員工配偶分娩時，雇主應給予 3 天休假。	國家沒有統一規定，薪資福利由各省規定。

表 15 我國與美、德、英、日、韓、和中國等國家產假相關假別比較(續)

國家別		我國	美國	德國	英國	日本	韓國	中國
產假別								
安胎休養	法規依據	性別平等工作法。	家庭和醫療假法。	/	就業權利法。	/	母嬰健康法。	社會保險法。
	給假期間	醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間，併入住院傷病假計算。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。
	假期工資	普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。	/	/	薪資全額給付。	/	/	/
	資金來源	雇主	/	/	雇主	/	/	/
	特色	治療、照護或休養期間，併入住院傷病假計算。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。	視為產前照護，無規定天數。

# 第三章 我國產假制度現況與實務

## 第一節 概述

自 1929 年的工廠法第三十七條規定女工分娩前後，應停止工作共八星期，乃至 1984 年勞基法制定，有關第十五條產假規定，立法理由係沿用工廠法之產假規定 (立法院法律系統，2018)。是以，產假 8 週規範業已歷經八十多年未有變動，考量目前國內社會、經濟、人口等情況，顯示適度的調整產假制度以符合目前我國現況是值得探討。

生產相關的請假權益種類繁多，舉凡從產檢假、安胎休養、產假、陪產假、到育嬰留職停薪，每個規定都各不相同，少子化問題日趨惡化，鼓勵生育為當前重要政策之一 (鄭羿菲，2017)，為保障女性在生育後身體恢復及照顧初生幼兒，我國的勞動基準法第五十條及性別工作平等法第十五條對於產假制度有明確的規範，2000 年國際勞工組織的第 183 號母性保護公約修訂，產假由原先建議的十二週提高至十四週，國際勞工建議書也建議會員國將產假延長至十八週，相較於我國產假制度給訂的八週(分娩前後)，與國際之間仍有一段差距，是否需要作適度修正也一直是討論的重點之一。

延長產假制度之目的，當然亦涉及保護婦女勞工平等權利地位的調整，而運用制定勞動法律規定最低保障的方式，以調整結構性的兩性經濟與社會機會的不平等狀態 (謝棋楠，2014)。產假制度一直是社會上爭議的焦點之一，休假時間的長短是否會造成企業本身的負擔，如產假期間造成企業人力配置的情況是否有相關配套措施可因應，產假期間支薪情況目前國內法規規範由企業雇主負擔，延長產假時間是否會增加企業本身的成本負擔，抑或政府有否相關配套措施可供協助等議題，值得討論。從社會角度觀察，生兒育女如屬整個社會的責任，不宜將全部成本由企業來承擔，是以，近幾年來政府提供了多項的生育及育兒福利，可分為：生育獎勵金、生育給付津貼、及育兒津貼。生育獎勵金為各縣市政府的生育補助，



其金額依各縣市政府公告為主。生育給付津貼包含勞保、育嬰留職停薪津貼、國保、農保等。育兒津貼補助的對象為二足歲以下的兒童 (勞動部，2018)。

公務人員是政府依法令所特別選任，直接或間接代表國家行使公權力，於勞動關係上與私人企業員工不同，公務人員之權利，係法律對於公務人員所認許應享受之特定利益，並明載於人事行政法規中，予以保障，公務福利是政府提供給公務人員的各種利益與服務，義務則是法律為保障特定利益，而課以相對人一定作為或不作為之拘束力(蔡祈賢，2010)。表 16 為我國勞工、公務人員及約聘雇人員產假制度比較表 (全國法規資料庫，2018；全國人事法規釋例，2018)，表中列出產檢假、安胎假、產假、到陪產假相關的法條規定，表中可以看出勞工、公務人員及約聘雇人員的給假日數或工資情況。

表 16 我國勞工、公務人員及約聘僱人員產假制度比較表

	勞工		公務員		行政院及所屬各機關約聘僱人員	
假別	給假日數 或工資	法令依據	給假日數 或工資	法令依據	給假日數 或工資	法令依據
產檢假	受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。	性別工作平等法第十五條。	因懷孕者，於分娩前，給產前假八日。	公務人員請假規則第三條第四款。	因懷孕者，於分娩前，給產前假八日。	行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條第四款。
安胎休養	經醫師診斷，懷孕期間須安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給。	勞工請假規則第四條。	因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。	公務人員請假規則第三條第二款。	因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。	行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條第四款第三條第二款。

表 16 我國勞工、公務人員及約聘僱人員產假制度比較表(續)

	勞工		公務員		行政院及所屬各機關約聘僱人員	
假別	給假日數 或工資	法令依據	給假日數 或工資	法令依據	給假日數 或工資	法令依據
產假	產假八星期(產前至多請四週產假)。雇主在女性受僱者分娩期間,應使其停止工作,給予產假八星期。產假期間薪資之計算,依相關法令之規定。	勞動基準法第五十條。 性別工作平等法第十五條。	於分娩後,給娩假四十二日。	公務人員請假規則第三條第四款。	於分娩後,給娩假四十二日。娩假應一次請畢。	行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條第四款。
流產假	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。產假期間薪資之計算,依相關法令之規定。	勞動基準法第五十條。 性別工作平等法第十五條。	懷孕滿二十週以上流產者,給流產假四十二日;懷孕十二週以上未滿二十週流產者,給流產假二十一日;懷孕未滿十二週流產者,給流產假十四日。	公務人員請假規則第三條第四款。	懷孕滿五個月以上流產者,給流產假四十二日;懷孕三個月以上未滿五個月流產者,給流產假二十一日;懷孕未滿三個月流產者,給流產假十四日。流產假應一次請畢。	行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條第四款。

表 16 我國勞工、公務人員及約聘僱人員產假制度比較表(續)

假別	勞工		公務員		行政院及所屬各機關約聘僱人員	
	給假日數 或工資	法令依據	給假日數 或工資	法令依據	給假日數 或工資	法令依據
陪產假	受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。	性別工作平等法第十五條。	因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。	公務人員請假規則第三條第五款。	因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。	行政院及所屬各機關約聘僱人員給假辦法第三條第五款。

## 第二節 我國產假實務現況

我國產假現行機制依照現行規範概分為產檢假、安胎休養、陪產假及產假(含流產)等，茲分述如下：

### 一、產檢假實務現況

產檢假是考量懷孕之受僱者有產前健康檢查之需求，表 17 列出勞工、正職公務員、約聘僱人員在產檢假時所獲得給假日數、工資、和申請條件。產檢假勞工、正職公務員、約聘僱人員分別給假五日及八日，勞工可以拆成十次的半日來分開請，也可以拆成小時計算，依受僱者擇定。公務員的產前假則可以拆成小時計算(全國法規資料庫，2018；全國人事法規釋例，2018)。

表 17 產檢假比較表

	勞工	公務員	約聘僱人員
給假日數	五日。	八日。	八日。
假期工資	工資照給。	工資照給。	工資照給。
申請條件	可依受僱者實際需求選擇以「半日」或「小時」為請假單位，擇定後不得變更。	因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後。	因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後。

規範條文：

#### (一)性別工作平等法第十五條：

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。必要時，雇主得要求受僱者提出證明文件。另，產檢假依立法意旨，得以半日為請假為單位(以小時請亦無不可，依受僱者擇定)。為符合受僱者之實際產檢需求，彈性運用產檢假，勞動部於 104 年 5 月 29 日發布性別工作平等法第十五條解釋令，明定產檢假可依受僱者實際需求選擇以「半日」或「小時」為請假單位，擇定後不得變更。

#### (二)公務人員請假規則第三條第四款：

因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後。  
第一項所定事假、病假、生理假、產前假、陪產假，得以時計。婚假、喪假，每次請假應至少半日。

(三)行政院及所屬各機關約聘僱人員給假辦法第三條第四款：

因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後。

## 二、安胎休養實務現況

孕婦如果經醫師判斷須在家休養或是住院安胎，可以請安胎休養(等同勞工普通傷病假)。表 18 列出勞工、正職公務員、約聘僱人員在安胎休養時所獲得給假日數、工資、申請條件。一年內沒超過三十日的部分可領半薪。公司可要求診斷證明文件。沒住院最多可請三十日，住院的孕婦只要兩年內累積請假日數不超過一年即可(全國法規資料庫，2018；全國人事法規釋例，2018)。

表 18 安胎休養比較表

	勞工	公務員	約聘僱人員
給假日數	未住院者：三十日。 住院者：兩年內合計不超過一年。	未住院者：二十八日。 住院者：兩年內合計不超過一年。	未住院者：二十八日。 住院者：兩年內合計不超過一年。
假期工資	三十日內半薪，之後無薪。	三十日內半薪，之後無薪。	三十日內半薪，之後無薪。
申請條件	受僱者經醫師診斷需安胎休養者，必要時雇主得要求提供證明文件。	因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。	因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。

規範條文：

(一)勞工請假規則第四條：

勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在規定範圍內請普通傷病假：未住院者，一年內合計不得超過三十日；住院者，二年內合計不得超過一年；未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。經

醫師診斷，懷孕期間須安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給。

(二)公務人員請假規則第三條第二款：

因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。因安胎確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經機關長官核准得延長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重新起算。

### 三、陪產假實務現況

依性別工作平等法第 15 條及同法施行細則第 7 條規定，受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 5 日。受僱者應於配偶分娩之當日及其前後「合計 15 日」期間內，擇其中之 5 日請假，如果受僱者之配偶不幸流產，若其已懷孕超過 20 週，受僱者仍可申請五日陪產假。表 19 列出勞工、正職公務員、約聘僱人員在安胎假時所獲得給假日數、工資、和申請條件(全國法規資料庫，2018；全國人事法規釋例，2018)。

表 19 陪產假比較表

	勞工	公務員	約聘僱人員
給假日數	五日。	五日。	五日。
假期工資	工資照給。	工資照給。	工資照給。
申請條件	受僱者於其配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。	受僱者於其配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。	受僱者於其配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。

規範條文：

(一)性別工作平等法第十五條：

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。另受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中五日請假。妊娠二十週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠二十週以下產出胎兒則為「流產」。是故，受僱者

之配偶如妊娠已滿二十週以上，所產出之胎兒無論死產、活產，受僱者皆可依該法請求陪產假。

(二)公務人員請假規則第三條第五款：

因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。但應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日(含例假日)內請畢。

(三)行政院及所屬各機關約聘僱人員給假辦法第三條第五款：

因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。但應於配偶分娩日前後三日內請畢，例假日順延之。

#### 四、產假實務現況

於分娩前後應停止工作並依法所給與之產假，含假日有連續八個星期(公務員算法不同，是不含假日四十二日)。是以，分娩前可申請產假，惟整個產假期間須包含生產當天。如過早申請，產後所剩餘日數亦相對較少，因此何時開始請假需依個案需求斟酌。如流產者，依懷孕週數亦有不同的給假日數跟工資規定，無薪假或計時員工也有產假。表 20 列出勞工、正職公務員、約聘僱人員在產假時所獲得給假日數、工資、和申請條件(全國法規資料庫, 2018; 全國人事法規釋例, 2018)。

表 20 產假比較表

	勞工	公務員	約聘僱人員
給假日數	1.八星期(分娩前後)。 2.四星期(三個月以上流產)。 3.一星期(二個月~三個月流產)。 4.五日(未滿二個月流產)。	1.不含假日四十二日(懷孕二十週以上)。 2.二十一日(十二~二十週)。 3.十四日(未滿十二週)。	1.不含假日四十二日(懷孕二十週以上)。 2.二十一日(十二~二十週)。 3.十四日(未滿十二週)。
假期工資	1.工資照給。 2.工資照給。 3.無薪。 4.無薪。	1.工資照給。 2.工資照給。 3.無薪。	1.工資照給。 2.工資照給。 3.無薪。



規範條文：

(一)性別工作平等法第十五條：

產假天數應依曆連續計算(遇例假日均包括在內，不另給假)。雇主在女性受僱者分娩期間，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。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

(二)勞動基準法第五十條：

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工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。

(三)公務人員請假規則第三條第四款：

於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。

(四)行政院及所屬各機關約聘僱人員給假辦法第三條第四款：

分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月流產者，給流產假十四日。娩假或流產假應一次請畢。

### 第三節 小結

有關我國產假制度，依照職業別的不同，概可分為勞工及公務體系的公務員與約聘僱人員等類別，並按產檢假、安胎休養假、產假、流產假及陪產假等假別，比較職業類別的各項產假權益。

依上述各項分析，大致上而言，產假制度普遍規範勞工及公務體系的公務員與約聘僱人員等類別人員，對於母性保護之保障規範，值得肯定，惟因私人企業與公務體系之本質不同，造成雇主與行政單位對於產假支持程度存有某些差異，例如產假期間的薪資成本問題，行政單位有其預算編列制度，執行上較不受影響，然私人企業有成本與盈餘等因素考量，在維持成本不變情形下，產假勞工因生產所減少的產能，勢必影響企業利潤，為此，企業為遵守法規所採取因應之道有二：一為產假勞工工作量轉由其他人員共同承擔，二為聘用臨時人員補足產假人力缺口。前者方式，不影響企業成本，但會影響員工效能與士氣，後者增加人事成本且不見得因補充人力而獲得更多產能及利潤。

因此，產假制度在私人企業所衍生的相關勞資爭議事件，時有所聞，依據勞動部統計，2017 年性別工作平等申訴 440 件，直接與懷孕、生育有關歧視至少 160 件，超過三分之一，若包括因為懷孕被資遣解僱或影響考績升遷等案件，占比可能達半數，顯示職場存在對女性懷孕、生育嚴重歧視 (陳素玲，2017)，產假所衍生的問題，仍未獲解決。

是產假制度如能落實，先決條件不僅是法規保障的周延性同時應注意執行面的問題所在，一如 ILO 在 2000 年所昭告的 183 號母性保護公約所示，對於產假期間的經濟面，為顧及生產者的就業權益，原則上雇主不需負擔產假任何費用，另由社會保險或基金等方式支應，以獲取雇主對產假制度的支持，降低相關勞資爭議。相對我國產假薪資責任由雇主完全負擔的作法大相逕庭，這也是構成懷孕歧視的主因之一，雇主為規避或減輕懷孕員工造成的成本考量，常以業務虧損、業務緊縮等理由而解僱孕婦 (婦女新知基金會，2008)，懷孕歧視案件的增加，與此

成本因素有息息相關(徐翔裕，2008)，嚴重影響懷孕婦女的工作權益。

為有效解決我國產假制度所面臨的問題，本文於其後第四章的問卷調查、第五章焦點座談等章節，進一步探討我國產假制度所面臨的現況，從而了解產假制度的問題所在，並深入討論研究各項因應對策，彙整各方專家學者等多元意見，研議具體解決可行方案，以落實我國產假制度之執行，保障婦女生產與就業之權益。

## 第四章 問卷調查設計與實施

### 第一節 產假制度問卷設計與調查

為瞭解有實際生育經驗之女性勞工對於產(前)假、安胎休養等相關假別之認知、需求及申請情形，同時蒐集事業單位對該等假之實施狀況(含人力運用如何調整)，針對產假勞工(一般勞工/非典型就業勞工)、企業雇主(一般企業/人力派遣業)、及團體(企業工會/工會團體/行政單位)進行問卷調查，產假勞工則針對申請相關產假情況與申請產假後狀況、重返職場情形兩大構面進行探討，企業雇主則針對有關產假等假別的薪資與人力調整狀況、產假(含流產)復職情形兩大構面進行探討，工會團體則針對相關產假等假別的薪資成本與人力調整狀況、產假(含流產)復職情形兩大構面進行探討。

產假勞工部分，相關產假等假別，例如：產檢假、陪產檢假、安胎休養、流產假、產假、陪產假等，透過問卷瞭解目前的認知、需求、申請情形、薪資給付、相關權益保障、假期長短、相關產假公共化的看法、及產後復職的情況，企業雇主部分，透過問卷瞭解目前對產假等假別的實施情況、假期長短、人力運用、相關權益保障、相關產假公共化的看法、及產後復職的情況，團體部分，透過問卷瞭解對現行產假制度的看法與態度。

由表 21 得知，本調查發放問卷總數 3,034 份，有效回收數 1,187 份，針對勞工、企業雇主、與團體等三類型問卷發放。

表 21 問卷發放對象及問卷有效份數

問卷類型	問卷發放數	有效回收數
勞工	1,486	625
企業與雇主	1,308	447
團體	250	115
總計份數	3,034	1,187

## 第二節 問卷調查結果

針對收集數據運用國際微軟Excel 2010統計函數進行敘述性統計運用，呈現表達我國產假制度對勞工與企業雇主認知、需求、申請薪資給付情形看法建議，非典型勞工工資保障情況及事業單位實施看法。

本研究之問卷題目設計除針對需求面進行規劃外，並將政府提供的服務納入考量，最後運用統計軟體SPSS進行問卷信度及效度分析。

一、信度分析：經由文獻探討及專家學者會議選擇問卷項目後，運用統計軟體SPSS進行問卷前測之信度分析，經由Cronbach's  $\alpha$ 係數0.7之判定後，表示此問卷項目將可提高 $\alpha$ 係數使問卷一致性提升。

二、效度分析：運用統計軟體SPSS之因素分析法來判別出問卷是否具建構效度。

三、基本資料統計分析

前測問卷分述如表 22 所示：產假勞工問卷數量共計 36 份，企業雇主問卷數量共計 48 份，團體問卷數量共計 27 份，總計份數為 111 份。在前測樣本數方面，則取該研究問卷最多題項之分量表的 3 倍人數，來做為本研究之預試樣本 (吳明隆 & 涂金堂，2009)，簡單來說，問卷題目有 10 題，前測需要找 30 位受試者填寫。

表 22 前測問卷份數

問卷類型	產假勞工	企業雇主	工會團體
前測樣本數	36 份	48 份	27 份
總計份數	111 份		

### (一)產假勞工

#### 1. 前測分析(信度、效度分析)

##### (1)問卷信度分析(Cronbach's $\alpha$ )：

信度分析結果如表23所示，問卷之信度分析(Cronbach's  $\alpha$ 值)結果為 0.709，分析結果(Cronbach's  $\alpha$ 值)大於0.7，屬可接受的範圍。分析結果顯示，此份問卷有不錯的代表性。

表 23 產假勞工問卷調查信度分析(前測)

問卷Cronbach's $\alpha$ 係數	結果
0.709	良好

(2)效度分析(KMO 值)：

效度分析結果如表24所示，問卷之KMO值為0.649，分析結果大於0.5，代表此份問卷有不錯的代表性。

表 24 產假勞工問卷調查效度分析(前測)

問卷KMO值	結果
0.649	良好

2. 後測分析(信度、效度分析)

(1)問卷信度分析(Cronbach's  $\alpha$ )：

信度分析結果如表 25 所示，問卷之信度分析(Cronbach's  $\alpha$  值)結果為 0.709，分析結果(Cronbach's  $\alpha$  值)大於 0.7，屬可接受的範圍。分析結果顯示，此份問卷有不錯的代表性。

表 25 產假勞工問卷調查信度分析(後測)

問卷Cronbach's $\alpha$ 係數	問卷結果
0.709	良好

(2)效度分析(KMO 值)：

效度分析結果如表 26 所示，問卷之 KMO 值為 0.826，分析結果大於 0.5，代表此份問卷有不錯的代表性。

表 26 產假勞工問卷調查效度分析(後測)

問卷 KMO 值	問卷結果
0.826	良好

3. 基本資料分析

表27為受訪者的年齡分布，30-39歲占36.16%為最高，其次為40-49歲占24.16%。

表 27 受訪者年齡

受訪者年齡	百分比
未滿20歲	1.12%
20~29歲	17.92%
30~39歲	36.16%
40~49歲	24.16%
50~59歲	17.28%
60歲以上	3.36%

表28為受訪者的家庭型態，雙親家庭占59.81%為最多。

表 28 受訪者的家庭型態

受訪者的家庭型態	百分比
三代同堂	28.53%
雙親家庭(父母、小孩)	59.81%
單親家庭(父或母)	7.78%
其他	3.89%

表29為受訪者的教育程度，專科/大學占59.16%為最高。

表 29 受訪者的教育程度

受訪者的教育程度	百分比
國中(小)	2.41%
高中(職)	22.99%
專科/大學	59.16%
碩士以上	15.43%

表30為受訪者的性別，女性受訪者占69.13%為最高。

表 30 受訪者的性別

受訪者的性別	百分比
男	30.87%
女	69.13%

表31為受訪者及配偶是否申請過產假，曾申請過產假者占62.22%為最高。

表 31 受訪者及配偶是否申請過產假

受訪者及配偶是否申請過產假(含產檢假、安胎休養、產(流)假、陪產假等)	百分比
是	62.22%
否	37.78%

表32為受訪者現在的工作身分，一般勞工(正式職員)占90.25%為最高，非典型就業勞工占9.75%，其中以派遣工為最高(41.79%)，部分工時占26.87%，工讀生占14.93%，臨時工占16.42%。

表 32 受訪者現在的工作身分

受訪者現在的工作身分	百分比
一般勞工(正式職員)	90.25%
非典型就業勞工	9.75%
派遣工	41.79%
部分工時	26.87%
工讀生	14.93%
臨時工	16.42%

表33為受訪者的事業單位(營利事業單位)員工總人數(含外勞/派遣)，30-99人占25.69%為最高，其次為500人以上(20.16%)。

表 33 受訪者的事業單位(營利事業單位)員工總人數(含外勞/派遣)

受訪者的事業單位(營利事業單位)員工總人數(含外勞/派遣)	百分比
10 人以下	11.22%
11~29 人	16.10%
30~99 人	25.69%
100~299 人	17.89%
300~499 人	8.94%
500 人以上	20.16%

表34為受訪者的行業別，製造業占20.58%為最高，次高為批發及零售業 (12.97%)，其次為運輸及倉儲業(10.37%)。



表 34 受訪者的行業別

受訪者的行業別	百分比
農、林、漁、牧業	0.81%
礦業及土石採取業	0.32%
製造業	20.58%
電力及燃氣供應業	0.81%
用水供應及污染整治業	2.43%
營造業	9.40%
批發及零售業	12.97%
運輸及倉儲業	10.37%
住宿及餐飲業	4.21%
資訊及通訊傳播業	4.21%
金融及保險業	1.46%
不動產業	4.86%
專業、科學及技術服務業	1.13%
支援服務業	2.59%
公共行政及國防	8.27%
教育服務業	4.38%
醫療保健及社會工作服務業	2.76%
藝術、娛樂及休閒服務業	8.43%
其他服務業	0.81%

表35為受訪者的職業類別，事務支援人員28.41%為最高，次高為專業人員(16.88%)，其次為服務及銷售工作人員(15.42%)。

表 35 受訪者的職業類別

職類別	百分比
主管及經理人員	14.77%
專業人員	16.88%
技術員及助理專業人員	13.64%
事務支援人員	28.41%
服務及銷售工作人員	15.42%
農、林、漁、牧業生產人員	0.49%
技藝有關工作人員	1.30%
機械設備操作及組裝人員	1.30%
基層技術工及勞力工	4.87%

表36為受訪者服務之事業單位所在縣市(以工作地點填答)，以桃園市的比率最多(29.10%)。

表 36 受訪者服務之事業單位所在縣市(以工作地點填答)

受訪者服務之事業單位所在縣市(以工作地點填答)	百分比
臺北市	15.76%
新北市	5.63%
桃園市	29.10%
臺中市	11.41%
臺南市	1.77%
高雄市	0.80%
基隆市	0.32%
新竹縣	7.88%
新竹市	5.63%
苗栗縣	3.05%
彰化縣	10.29%
南投縣	0.32%
嘉義縣	3.86%
嘉義市	0.16%
宜蘭縣	2.57%
花蓮縣	1.45%

## (二)企業雇主

### 1. 前測分析(信度、效度分析)

#### (1)問卷信度分析(Cronbach's $\alpha$ )：

信度分析結果如表37所示，問卷之信度分析(Cronbach's  $\alpha$ 值)結果為0.898，分析結果(Cronbach's  $\alpha$ 值)大於0.7，屬可接受的範圍。分析結果顯示，此份問卷有不錯的代表性。

表 37 企業雇主問卷調查信度分析(前測)

問卷Cronbach's $\alpha$ 係數	問卷結果
0.898	良好

#### (2)效度分析(KMO值)：

效度分析結果如表 38 所示，問卷之 KMO 值為 0.734，分析結果大於 0.5，代表此份問卷有不錯的代表性。

表 38 企業雇主問卷調查效度分析(前測)

問卷KMO值	問卷結果
0.734	良好

## 2. 後測分析(信度、效度分析)

### (1)信度分析(Cronbach's $\alpha$ )：

信度分析結果如表 39 所示，問卷之信度分析(Cronbach's  $\alpha$  值)結果為 0.748，分析結果(Cronbach's  $\alpha$  值)大於 0.7，屬可接受的範圍。分析結果顯示，此份問卷有不錯的代表性。

表 39 企業雇主問卷調查信度分析(後測)

問卷Cronbach's $\alpha$ 係數	問卷結果
0.748	良好

### (2)效度分析(KMO 值)：

效度分析結果如表 40 所示，問卷之 KMO 值為 0.773，分析結果大於 0.5，代表此份問卷有不錯的代表性。

表 40 企業雇主問卷調查效度分析(後測)

問卷KMO值	問卷結果
0.773	良好

## 3. 基本資料分析

表41為受訪者的行業別，製造業占42.86%為最高，次高為批發及零售業 (8.48%)，其次為其他服務業(6.92%)。

表 41 受訪者的行業別

受訪者的行業別	百分比
農、林、漁、牧業	1.79%
礦業及土石採取業	0.22%
製造業	42.86%
電力及燃氣供應業	0.22%
用水供應及污染整治業	0.67%
營造業	2.68%
批發及零售業	8.48%
運輸及倉儲業	3.57%
住宿及餐飲業	5.13%
資訊及通訊傳播業	4.69%
金融及保險業	2.68%
不動產業	2.68%
專業、科學及技術服務業	3.13%
支援服務業	3.57%
教育服務業	1.56%
醫療保健及社會工作服務業	6.03%
藝術、娛樂及休閒服務業	3.13%
其他服務業	6.92%

表42為公司所在縣市，以雙北占的最多(42.95%)。

表 42 公司所在縣市

公司所在縣市	百分比
臺北市	31.54%
新北市	11.41%
桃園市	28.41%
臺中市	5.59%
臺南市	2.91%
高雄市	3.36%
基隆市	0.22%
新竹縣	4.92%
新竹市	5.15%
苗栗縣	2.91%
彰化縣	0.89%
雲林縣	0.45%

嘉義市	0.67%
屏東縣	0.89%
宜蘭縣	0.45%
臺東縣	0.22%

表43為公司的企業型態，上市上櫃公司或大型企業及中小型企業占80.50%。

表 43 公司的企業型態

公司的企業型態	百分比	公司的企業型態	百分比
上市上櫃公司或大型企業	39.24%	人力派遣公司	6.95%
中小型企業	41.26%	其他	12.56%

表44為提供派遣人員類別，操作技術類占25.97%為最高。

表 44 提供派遣人員類別

提供派遣人員類別	百分比	提供派遣人員類別	百分比
操作技術類	25.97%	經營人資類	18.18%
運輸營造類	10.39%	行政總務類	7.79%
電銷客服類	12.99%	傳播翻譯類	5.19%
服務休閒類	7.79%	財會金融類	3.90%
環境清潔類	6.49%	其他	1.30%

表45為企業雇主的職業類別，主管及經理人員占39.96%為最高。

表 45 企業雇主的職業類別

職類別	百分比
主管及經理人員	39.96%
專業人員	11.16%
技術員及助理專業人員	4.02%
事務支援人員	29.69%
服務及銷售工作人員	12.72%
農、林、漁、牧業生產人員	0.22%
技藝有關工作人員	1.12%
機械設備操作及組裝人員	0.67%
基層技術工及勞力工	0.45%

表 46 為員工工時，全日工作占 92.36%。

表 46 員工工時

員工工時	百分比
全日工作	92.36%
部分工時工作	7.64%

表 47 為員工每月的薪資，41,001 元~50,000 元占 37.86%。

表 47 員工每月的薪資

員工每月的薪資	百分比
21,009 元~30,000 元	7.57%
30,001 元~40,000 元	27.17%
40,001 元~50,000 元	37.86%
50,001 元~60,000 元	22.94%
60,001 元以上	4.45%

表48為員工總人數(含外勞/派遣)，員工總人數(含外勞/派遣) 以500人以上占46.07%為最高。

表 48 員工總人數(含外勞/派遣)

員工總人數 (含外勞/派遣)	百分比
10 人以下	4.49%
11~29 人	8.31%
30~99 人	12.81%
100~299 人	19.78%
300~499 人	8.54%
500 人以上	46.07%

表49為申請相關產假(含產檢、安胎、流產等)的員工類別，以事務供應人員 (40.09%) 者占多數。

表 49 申請相關產假(含產檢、安胎、流產等)的員工類別

職類別	百分比
管理人員	6.47%
專業從事人員	21.34%
助理人員及技術員	14.87%
生產人員	1.94%
事務供應人員	40.09%
銷售及服務工作人員	13.58%
技藝從事人員	0.43%
設備操作及組裝人員	0.22%
勞力及基層技術工	1.08%

### (三)團體

#### 1. 前測分析(信度、效度分析)

##### (1)信度分析(Cronbach's $\alpha$ ) :

信度分析結果如表50所示，問卷之信度分析(Cronbach's  $\alpha$ 值)結果為0.707，分析結果(Cronbach's  $\alpha$ 值)大於0.7，屬可接受的範圍。分析結果顯示，此份問卷有不錯的代表性。

表 50 團體問卷調查信度分析(前測)

問卷Cronbach's $\alpha$ 係數	問卷結果
0.707	良好

##### (2)效度分析(KMO 值) :

效度分析結果如表51所示，問卷之KMO值為0.613，分析結果大於0.5，代表此份問卷有不錯的代表性。

表 51 團體問卷調查效度分析(前測)

問卷KMO值	問卷結果
0.613	良好

#### 2. 後測分析(信度、效度分析)

##### (1)信度分析(Cronbach's $\alpha$ ) :

信度分析結果如表 52 所示，問卷之信度分析(Cronbach's  $\alpha$  值)結果為

0.757，分析結果(Cronbach's  $\alpha$  值)大於 0.7，屬可接受的範圍。

表 52 團體問卷調查信度分析(後測)

問卷Cronbach's $\alpha$ 係數	問卷結果
0.757	良好

(2)效度分析(KMO 值)：

效度分析結果如表 53 所示，問卷之 KMO 值為 0.637，分析結果大於 0.5，代表此份問卷有不錯的代表性。

表 53 團體問卷調查效度分析(後測)

問卷KMO值	問卷結果
0.637	良好

### 3. 基本資料分析

表 54 為受訪者的行業別，製造業占 30.17%為最高，次高為醫療保健及社會工作服務業(18.97%)，其次為金融及保險業(6.03%)。

表 54 行業別

行業別	百分比
農、林、漁、牧業	2.59%
礦業及土石採取業	1.72%
製造業	30.17%
營造業	1.72%
批發及零售業	1.72%
運輸及倉儲業	4.31%
住宿及餐飲業	6.03%
資訊及通訊傳播業	0.86%
金融及保險業	0.86%
不動產業	0.86%
專業、科學及技術服務業	0.86%
支援服務業	1.72%
公共行政及國防	18.97%
教育服務業	3.45%
醫療保健及社會工作服務業	2.59%
藝術、娛樂及休閒服務業	2.59%
其他服務業	1.72%



表55為公司所在縣市，臺北市占21.74%為最高，其次為桃園市(15.56%)，再來為臺南市(13.04%)。

表 55 公司所在縣市分佈情形

公司所在縣市	百分比
臺北市	21.74%
新北市	12.17%
桃園市	15.65%
臺中市	7.83%
臺南市	13.04%
高雄市	8.70%
苗栗縣	1.74%
南投縣	1.74%
雲林縣	2.61%
嘉義縣	2.61%
嘉義市	1.74%
宜蘭縣	0.87%
臺東縣	0.87%
澎湖縣	2.61%

表 56 為單位型態，企業雇主占 11.52%，工會團體占 49.74%，行政單位占 38.74%。

表 56 單位型態

單位型態	百分比
企業雇主	11.52%
工會團體	49.74%
行政單位	38.74%

表 57 為員工比率，全日工作占 87.38%，部分工時工作占 12.62%。

表 57 員工比率

員工比率	百分比
全日工作	87.38%
部分工時工作	12.62%

表 58 為受測員工的薪資統計，其中以 30,001 元~39,000 元占 37.84%。

表 58 受測員工薪資統計

員工每月的薪資	百分比
21,009 元~30,000 元	24.32%
30,001 元~40,000 元	37.84%
40,001 元~50,000 元	25.23%
50,001 元~60,000 元	10.81%
60,001 元以上	1.80%

## 二、認知情形

### (一)勞工方面

表 59 為產假勞工曾經申請過哪些相關產假，其中有 80.75%受測勞工有申請過相關產假。

表 59 勞工申請相關產假情形

申請過哪些相關產假	百分比	申請過哪些相關產假	百分比
產檢假	19.64%	產假	32.18%
陪產檢假	5.36%	陪產假	16.48%
安胎休養	4.98%	未申請	19.25%
流產假	1.72%	其他	0.38%

表 60 為勞工在申請相關產假的過程中，有 91.81%的事業單位有依規定辦理，未依規定辦理的情況也接近一成的比例。

表 60 事業單位辦理相關產假原因情形

產假辦理原因情形	百分比
依規定辦理	91.81%
未依規定辦理	8.19%

表 61 為申請相關產假的過程中，事業單位未依規定辦理的原因，26.83%認為可用病假替代所占的比例最多，其中 24.39%則為公司為家族企業可自行放假。

表 61 產假未依規定辦理原因

產假未依規定辦理原因	百分比
可用病假替代	26.83%
業務繁忙或找不到替代人力	14.63%
公司為家族企業可自行放假	24.39%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	12.20%
留職停薪	7.32%
辭職	7.32%
其他	7.32%

表 62 為申請產假的過程中，如未依規定辦理或遇到職場上不平等對待時，所採取的救濟方式，透過公司內部申訴管道所占的比例最高(51.03%)，依序為透過調解方式、透過工會協調。

表 62 所採取的救濟方式

救濟方式	百分比
公司內部申訴管道	51.03%
透過工會協調	12.81%
透過調解方式	21.17%
向性別工作平等會或就業歧視評議委員會申訴	9.99%
提起訴訟(打官司)	2.17%
其他	2.82%

表 63 為比較合理的產檢假休息日數，七日占 33.39%為最高，與法定產檢假五日相較之下，有 77.85%認為不滿意目前五日的規定。

表 63 產檢假為幾日比較合理

日數	百分比	日數	百分比
五日	22.15%	九日	11.89%
七日	33.39%	十日以上	32.57%

表 64 為陪產檢假設計，大多數受訪者認為十日以上比較適合(31.05%)。

表 64 陪產檢假希望有幾日較適合需求

日數	百分比	日數	百分比
五日	29.74%	九日	10.13%
七日	29.08%	十日以上	31.05%

表 65 為受訪者認為比較合理的產假休息週數為十週~十四週占 54.62%，與法定產假八週相較之下，有 72.29%認為不滿意目前的規定。

表 65 產假期間

週數	百分比	週數	百分比
八週	27.71%	十六週以上	17.66%
十週~十四週	54.63%		

表 66 為產前需要多少時間在家待產的週數，一週時間為最多(55.60%)。

表 66 產前待產的時間

週數	百分比	週數	百分比
一週	55.60%	七週	2.31%
三週	25.93%	七週以上	7.82%
五週	8.35%		

表 67 為產後需要多少時間恢復體力，八週時間所占比例最高(33.95%)，大多數認為產後恢復時間不低於十週(67.90%)。

表 67 產後恢復時間

週數	百分比	週數	百分比
四週	5.21%	十週	18.82%
六週	9.92%	十週以上	32.10%
八週	33.95%		

表 68 為陪產假幾日比較合理，七日所占比例最高(35.07%)，與法定陪產假五日相較之下，有 77.32%認為不滿意目前五日的規定。

表 68 陪產假幾日比較合理

日數	百分比	日數	百分比
五日	22.68%	九日	10.11%
七日	35.07%	十日以上	32.14%

針對產假後重返職場的情形，表 69 為申請產假的次數，一次占多數(45.06%)。

表 69 申請產假的次數

次數	百分比	次數	百分比
一次	45.06%	三次以上	13.58%
二次	41.36%		

表 70 為申請產假會不會影響在公司的職涯規劃，不會的比例為最高(70.91%)，會影響在公司的職涯規劃的比例不到二成。

表 70 請產假會不會影響在公司的職涯規劃

產假會不會影響在公司的職涯規劃	百分比
會	16.36%
不會	70.91%
不知道	12.73%

表 71 為申請產假後會不會造成技能的衰退，以不會居多(89.09%)，會造成技能衰退的比例不到一成。

表 71 申請產假後會不會造成本身的技能衰退

會不會造成技能的衰退	百分比
會	7.27%
不會	89.09%
不知道	3.64%

表 72 為產假期滿後是否返回職場工作，有 84.85%返回到原事業單位(公司)，返回職場的比率高於九成三以上。

表 72 產假期滿後是否返回職場工作

產假期滿後是否返回職場工作	百分比
返回到原事業單位(公司)	84.85%
另謀他職	8.18%
未返回職場	6.97%

## (二)企業與雇主

表 73 為員工工時所占的比率，以全日工作的比例最多(92.36%)。

表 73 員工工時所占的比率

員工工時所占的比率	百分比
全日工作	92.36%
部分工時工作	7.64%

表 74 為申請相關產假(含產檢、安胎、流產等)的員工，事務供應人員占 40.09%為最高。

表 74 申請相關產假(含產檢、安胎、流產等)的員工

申請相關產假員工	百分比	申請相關產假員工	百分比
管理人員	6.47%	銷售及服務工作人員	13.58%
專業從事人員	21.34%	技藝從事人員	0.43%
助理人員及技術員	14.87%	設備操作及組裝人員	0.22%
生產人員	1.94%	勞力及基層技術工	1.08%
事務供應人員	40.09%		

表 75 為企業與雇主會不會同意員工申請產檢假，96.40%企業雇主表示同意，而無法同意產檢假的理由，52.64%的企業雇主認為公司為家族企業可自行放假或按日或按時計薪員工可調整工作時間。

表 75 是否同意員工申請產檢假及不贊成給予的原因

申請產檢假	百分比	不贊成給予的原因	百分比
會	96.40%	員(勞工)或會員可用其他假別替代如病假 事假特休	21.05%
不會	3.60%	業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	21.05%
		公司為家族企業可自行放假	26.32%
		按日或按時計薪員工可調整工作時間	26.32%
		公司向來無此作法	5.26%

表 76 為產檢假期間工資如何計算，42.99%的企業與雇主認為工資應該給全薪。

表 76 產檢假期間工資如何計算

工資計算	百分比	工資計算	百分比
工資給全薪	42.99%	工資給半薪	32.64%

不發工資	0.69%	其他	23.68%
------	-------	----	--------

表 77 為產檢假女性勞工的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，不贊成給予產檢假的原因，62.50%認為業務繁忙或找不到替代人力。不贊成延長產檢假的原因，77.34%企業與雇主認為員(勞)工或會員可用其他假別替代，如病假事假或特休。

表 77 產檢假公共化設計

不贊成給予產檢假的原因	百分比
員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休	12.50%
業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	62.50%
公司向來無此作法	12.50%
其他	12.50%
不贊成延長產檢假的原因	百分比
員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休	77.34%
業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	13.30%
公司為家族企業可自行放假	0.99%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	5.91%
公司向來無此作法	0.99%
其他	1.48%

表 78 為陪產檢假的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，不贊成給予陪產檢假的原因，71.05%認為員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假、事假、特休等。不贊成延長陪產檢假的原因，員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休所占比例為最多(78.55%)。

表 78 陪產檢假公共化設計

不贊成給予陪產檢假的原因	百分比
員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休	71.05%
業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	10.53%
公司為家族企業可自行放假	5.26%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	10.53%
公司向來無此作法	2.63%
不贊成延長陪產檢假的原因	百分比

員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休	78.55%
業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	14.19%
公司為家族企業可自行放假	0.69%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	5.88%
公司向來無此作法	0.69%

表 79 為是否同意員工申請安胎休養，99.31%表示同意，安胎休養期間的給薪方式以半薪所占的比例最高(76.64%)，安胎休養期間所採取的人力措施，66.80%為直接調整同一部門人員，0.69%表不同意員工申請安胎休養，其原因主要為按日或按時計薪員工可調整工作時間，占 75%。

表 79 企業與雇主是否同意員工申請安胎休養

安胎休養	百分比	安胎休養期間給薪方式	百分比
會	99.31%	全薪	16.55%
		半薪	76.64%
		不給薪	6.80%
		安胎休養期間人力因應措施	百分比
		直接調整同一部門人員	66.80%
		調用其他部門人員	8.05%
		使用派遣人員	1.01%
		僱用約僱或臨時人員	15.90%
		進用正職之新進人員	3.02%
		其他	5.23%
不會	0.69%	不贊成安胎休養的原因	百分比
		業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	25%
		按日或按時計薪員工可調整工作時間	75%

表 80 為是否同意員工申請陪產假，97.03%表示同意，陪產假的給薪方式以全薪所占的比例最高(79.53%)，不同意員工申請陪產假，其原因主要為員(勞)工可用其他假別替代或按日或按時計薪員工可調整工作時間各占 25.98%。

表 80 企業與雇主是否同意員工申請陪產假

陪產假	百分比	陪產假給薪方式	百分比
同意	97.03%	全薪	79.53%
		半薪	5.58%



		不給薪	4.88%
		其他	10.00%
不同意	2.97%	不贊成陪產假的原因	百分比
		員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休	25.93%
		業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	22.22%
		公司為家族企業可自行放假	14.81%
		按日或按時計薪員工可調整工作時間	25.93%
		公司向來無此作法	11.11%

表 81 為是否同意員工請流產假，幾乎全數受訪的企業雇主表示同意，而流產假的給薪方式以其他(依規定)所占的比例最高(43.42%)，不贊成給予流產假的原因，86.36%認為員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假、事假、特休等。

表 81 企業與雇主是否同意員工請流產假

流產假	百分比	流產假期間給薪方式	百分比
會	99.77%	一律給全薪全薪	7.46%
		妊娠3個月以上給全薪	7.02%
		一律半薪	8.11%
		妊娠未滿3個月者給半薪	18.64%
		依照年資或考績等因素給全薪或半薪	12.72%
		不給薪	2.63%
		其他	43.42%
不會	0.23%	不贊成給予流產假的原因	百分比
		員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休	86.36%
		業務繁忙或找不到替代人力等因素	0.65%
		公司如為家族企業可自行放假	10.17%
		按日或按時計薪員工可調整工作時間	0.87%
		公司向來無此作法	1.95%

表 82 為流產假的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，全部雇主都贊成給予流產假。不贊成延長流產假的原因，員(勞)工或會員可用

其他假別替代如病假、事假、特休等所占比例為最多(54.29%)。

表 82 流產假公共化設計

不贊成延長流產假的原因	百分比
員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休	54.29%
業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	25.71%
公司為家族企業可自行放假	8.57%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	8.57%
公司向來無此作法	2.86%

表 83 為企業雇主會不會給予員工產假，99.78%表示同意，產假期間工資計算方式，工資給底薪占 63.64%，產假期間人力因應措施，直接調整同一部門人員占 39.56%。

表 83 產假的薪資與人力因應措施

產假	百分比	產假期間工資計算方式	百分比
會	99.78%	工資給全薪	35.68%
		工資給底薪，與生產前薪資比較	63.64%
		不發工資	0.68%
不會	0.22%	產假期間人力因應措施	百分比
		直接調整同一部門人員	39.56%
		調用其他部門人員	16.90%
		使用派遣人員	2.39%
		僱用約僱或臨時人員	24.06%
		進用正職之新進人員	17.10%

表 84 為產假的時間，產假八週占 61.52%為最多，與法定產假八週相同。

表 84 產假的時間

週數	百分比	週數	百分比
八週	61.52%	十六週以上	1.56%
十週~十四週	36.92%		

表85為產假的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，不同意給予產假的原因，95.50%認為按日或按時計薪員工可調整工作時間，不同意延長產假的原因，71.22%認為業務繁忙或找不到替代人力。

表 85 產假公共化設計

不贊成給予產假的原因	百分比
公司為家族企業可自行放假	3.38%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	95.50%
公司向來無此作法	1.13%
不贊成延長產假的原因	百分比
員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休	20.45%
業務繁忙或找不到替代人力，無法提供	36.36%
公司為家族企業可自行放假	4.55%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	4.55%
其他	34.09%

產後復職的情況，表 86 為產後復職勞工的協助項目，最主要為休假(90.11%)。

表 86 產後復職勞工的協助項目

對員工的協助	百分比	對員工的協助	百分比
休假	90.11%	津貼補助	5.29%
留職停薪	4.60%		

表 87 為產假後銷假上班員工的安排，69.70%為恢復原來的職位。

表 87 產假後銷假上班員工的安排

對員工的安排	百分比
會復原來的職位	69.70%
由單位(公司)考量員工意願後做調整	21.64%
由單位(公司)人事管理部門決定	2.96%
由部門主管決定	5.69%

表 88 為復職員(勞)工或會員的工作表現，87.06%認為未受任何影響。

表 88 復職員(勞)工或會員的工作表現

工作表現狀況	百分比	工作表現狀況	百分比
未受任何影響	87.06%	工作技能喪失	0.47%
工作技能降低	12.47%		

表 89 為產假後復職員工最常發生的問題，其他因素占 69.07%。

表 89 產假後復職員工最常發生的問題

最常發生的問題	百分比	最常發生的問題	百分比
適應不良	21.16%	完成工作所需時間較長	7.67%
無法完成指定的工作	2.09%	其他	69.07%

表 90 為是否對適應情形提供關注或提供協助，沒有協助占的比例為 (73.24%)。

表 90 是否對適應情形提供關注或提供協助

員工的適應情形或協助	百分比
是	26.76%
否	73.24%

表 91 為產假後復職員工重返職場時的工作性質，96.96%為全日工作。

表 91 產假後復職員工重返職場時的工作性質

工作性質	百分比
全日工作	96.96%
部分工時工作	3.04%

### (三)團體

有關產假等假別的薪資成本與人力調整狀況，表 92 為單位所屬員(勞工或會員申請相關產假過程中，遇到職場上的不平等對待所採取的救濟方式，透過公司內部申訴管道方式比例較高(45.88%)。

表 92 單位所屬員(勞工或會員)的救濟方式

救濟方式	百分比
公司內部申訴管道	45.88%
透過工會協調	23.20%
透過調解方式	20.10%
向性別工作平等會或就業歧視評議委員會申訴	9.79%
提起訴訟(打官司)	1.03%

表 93 為產假的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，不贊成給予產假的原因，員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假事假特休、考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素、公司如為家族企業可自行放假(28.57%)。

表 93 產假公共化設計

不贊成給予產假的原因	百分比
員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假事假特休	28.57%
考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素	28.57%
公司如為家族企業可自行放假	28.57%
其他	14.29%

表 94 為產檢假的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，不贊成延長產檢假的原因，員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假、事假、特休等(58.33%)。

表 94 產檢假公共化設計

不贊成延長產檢假的原因	百分比
員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假事假特休	58.33%
考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素	16.67%
公司如為家族企業可自行放假	16.67%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	8.33%

表 95 為陪產檢假的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，不贊成給予陪產檢假的原因，員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假、事假、特休等(52.17%)。

表 95 陪產檢假公共化設計

不贊成給予陪產檢假的原因	百分比
員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假事假特休	52.17%
考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素	13.04%
公司如為家族企業可自行放假	21.74%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	8.70%
其他	4.35%

表 96 為不贊成延長流產假的原因，主要為員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假、事假、特休等(40%)。

表 96 不贊成延長流產假的原因

不贊成延長流產假的原因	百分比
員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假事假特休等	40.00%
考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素	20.00%
公司如為家族企業可自行放假	26.67%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	13.33%

表 97 為產假適合的週數，團體(企業雇主、工會團體及行政單位)對產假適合的週數，企業雇主贊成的比率，依序為八週(63.16%)、十週~十四週(26.31%)、十六週以上(10.53%)；而工會團體贊成的比率，依序為十週~十四週(54.16%)、八週(41.67%)、十六週以上(4.17%)；行政單位贊成的比率，分別為十週~十四週(40.82%)、十六週以上(40.81%)、八週(18.37%)，如下表所示：

表 97 產假適合的週數

週數	企業雇主 百分比	工會團體 百分比	行政單位 百分比
八週	63.16%	41.67%	18.37%
十週~十四週	26.31%	54.16%	40.82%
十六週以上	10.53%	4.17%	40.81%

表 98 為不贊成延長產假的原因，主要為員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假、事假、特休等 (41.18%)。

表 98 不贊成延長產假的原因

不贊成延長產假的原因	百分比
員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假事假特休等	41.18%
考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素	23.53%
公司如為家族企業可自行放假	23.53%
按日或按時計薪員工可調整工作時間	11.76%

產後復職的情況，表 99 為產後復職勞工的協助項目，最主要為休假(49%)。

表 99 產後復職勞工的協助項目

產後復職勞工的協助項目	百分比
休假	49.00%
留職停薪	36.00%
津貼補助	15.00%

表 100 為產假後銷假上班員(勞工)或會員如何安排，60.95%為恢復原來的職位，27.62%由單位(公司)考量員工意願後做調整，而 11.43%由單位(公司)人事管理部門或由部門主管決定。

表 100 產假後銷假上班員(勞工)或會員如何安排

產假後銷假上班員(勞工)或會員如何安排	百分比
恢復原來的職位	60.95%
由單位(公司)考量員工意願後作調整	27.62%
由單位(公司)人事管理部門決定	10.48%
由部門主管決定	0.95%

表 101 為產假後復職員(勞工)或會員的工作表現，有 79.05%認為未受任何影響。

表 101 復職員(勞工)或會員的工作表現

復職員(勞工)或會員的工作表現	百分比
未受任何影響	79.05%
工作技能降低	20.95%

表 102 為產假後復職員(勞工)或會員最常發生的問題，完成工作所需時間較長所占比例較高 (34.19%)。

表 102 產假後復職的員(勞工)或會員最常發生的問題

產假後復職的員(勞工)或會員最常發生的問題	百分比
適應不良	26.50%
無法完成指定的工作	11.97%
完成工作所需時間較長	34.19%
其他	27.35%

表 103 為產假後復職員工重返職場，員工的適應情形或協助，大部份並未

提供相關協助 (65.66%)。

表 103 是否對適應情形提供關注或提供協助

是否對適應情形提供關注或提供協助	百分比
是	34.34%
否	65.66%

表 104 為產假後復職員工重返職場的工作性質，85.44%的比例為全日工作。

表 104 重返職場時工作性質

重返職場時工作性質	百分比
全日工作	85.44%
部分工時工作	14.56%



### 第三節 產假制度支持程度

#### 一、勞工方面

申請相關產假的情況，表 105 為相關產假的工資或人力補充的工資由社會保險支付，減少公司方面負擔，43.21%贊成相關產假。

表 105 是否贊成相關產假

是否贊成相關產假	百分比
非常不贊成	3.44%
不贊成	12.93%
沒意見	40.43%
贊成	30.77%
非常贊成	12.44%

表 106 為是否贊成增加陪產檢假的規範，78.04%表示贊成增加陪產檢假。

表 106 是否贊成增加陪產檢假

增加陪產檢假的規範	百分比
非常不贊成	1.97%
不贊成	5.41%
沒意見	14.59%
贊成	50.66%
非常贊成	27.38%

表 107 為是否滿意目前流產假規定，34.31%表示滿意目前流產假規定。

表 107 是否滿意目前流產假規定

對目前流產假規定的看法	百分比
非常不滿意	3.90%
不滿意	13.01%
普通	48.78%
滿意	30.73%
非常滿意	3.58%

申請產假後及重返職場的情形，表 108 為重回職場工作是否有適應困難，68.29%表示沒有適應困難。

表 108 重回職場工作是否有適應困難

重回職場工作有沒有適應困難	百分比
非常沒有困難	9.39%
沒有困難	58.90%
普通	21.04%
有困難	10.36%
非常有困難	0.32%

表 109 為對目前的家庭和工作平衡有沒有幫助，64.76%表示對家庭和工作平衡有幫助。

表 109 產假對您目前的家庭和工作平衡有沒有幫助

產假對目前的家庭和工作平衡有沒有幫助	百分比
非常沒有幫助	1.81%
沒有幫助	6.02%
普通	27.41%
有幫助	51.51%
非常有幫助	13.25%

表 110 為產假對目前的工作，穩定就業有沒有幫助，56.19%表示對工作穩定就業有幫助。

表 110 產假對工作穩定就業有沒有幫助

產假對工作穩定就業有沒有幫助	百分比
非常沒有幫助	1.21%
沒有幫助	6.95%
普通	35.65%
有幫助	47.43%
非常有幫助	8.76%

表 111 為產假對提升職場女性生育意願有沒有幫助，42.72.%表示對提升職場女性生育意願有幫助。

表 111 產假對提升職場女性生育意願有沒有幫助

產假對提升職場女性生育意願有沒有幫助	百分比
非常沒有幫助	6.67%
沒有幫助	21.82%
普通	28.79%
有幫助	33.33%
非常有幫助	9.39%

## 二、企業與雇主

有關產假等假別的薪資成本與人力調整狀況，表 112 為產檢假女性勞工的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，92.6%贊成給予產檢假，35.5%贊成延長產檢假。

表 112 產檢假的公共化設計

給予產檢假	百分比	延長產檢假	百分比
非常不贊成	0%	非常不贊成	0.90%
不贊成	1.12%	不贊成	43.37%
沒意見	6.28%	沒意見	20.22%
贊成	89.24%	贊成	34.83%
非常贊成	3.36%	非常贊成	0.67%

表 113 為陪產檢假的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，78.62%贊成給予陪產檢假，28.7%贊成延長陪產檢假。

表 113 陪產檢假的公共化設計

給予陪產檢假	百分比	延長陪產檢假	百分比
非常不贊成	0.22%	非常不贊成	0.46%
不贊成	2.00%	不贊成	51.94%
沒意見	19.15%	沒意見	18.91%
贊成	75.95%	贊成	27.56%
非常贊成	2.67%	非常贊成	1.14%

表 114 為流產假的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，95.51%贊成給予流產假，62.24%贊成延長流產假。

表 114 流產假的公共化設計

給予流產假	百分比	延長流產假	百分比
非常不贊成	0%	非常不贊成	0.22%
不贊成	0%	不贊成	4.72%
沒意見	4.49%	沒意見	32.81%
贊成	94.16%	贊成	62.02%
非常贊成	1.35%	非常贊成	0.22%

### 三、團體

有關產假等假別的薪資成本與人力調整狀況。

表 115 為是否贊成產假，78.07%表示贊成產假。

表 115 是否贊成產假

是否贊成產假	百分比
非常不贊成	7.02%
不贊成	4.39%
沒意見	10.52%
贊成	52.63%
非常贊成	25.44%

表 116 為是否贊成產檢假，60.36%贊成產檢假。

表 116 是否贊成產檢假

是否贊成產檢假	百分比
非常不贊成	0.90%
不贊成	17.12%
沒意見	21.62%
贊成	38.74%
非常贊成	21.62%

表 117 為是否贊成陪產檢假，72.32%表示贊成陪產檢假。

表 117 是否贊成陪產檢假

是否贊成陪產檢假	百分比
非常不贊成	5.36%
不贊成	13.39%
沒意見	8.93%
贊成	50.89%
非常贊成	21.43%

表 118 為是否贊成流產假，62.23%表示贊成流產假。

表 118 是否贊成流產假

是否贊成流產假	百分比
非常不贊成	3.50%
不贊成	5.59%
沒意見	28.67%
贊成	45.45%
非常贊成	16.78%

## 第四節 小結-問卷結果分析

茲將本章問卷調查結果擇要分析如下：

### 一、勞工方面

勞工問卷數量共計 625 份。我們所得到的結論如下：有 80.75%的受訪者，曾申請相關產假；而當申請產假中遇到困難時，有 51.03%的受訪者，認為可透過公司內部申訴管道，來獲得協助；有 12.81%的受訪者，認為可透過工會協助，來獲得協助；有 21.17%的受訪者，認為可透過調解的方式，來獲得協助。有 83.63%的受訪者支持「產假」薪資公共化；有 67.43%的受訪者認為，「產檢假」應介於五日至九日；有 92.62%的受訪者贊成應增加「陪產檢假」；而陪產檢假的天數不宜超過十日。有 16.91%的受訪者，不滿意現行流產假的時間；而「產假」期間有 92.06%的受訪者認為介於十六週內(含)；待產期間不宜超過五週。有 33.95%的受訪者認為，產後約八週可恢復體力。

16.36%的受訪者認為申請產假會對生涯規劃產生影響，70.91%的受訪者認為申請產假對生涯規劃沒有影響；7.27%的受訪者認為申請產假會對本身的技能發生影響，89.09%的受訪者認為申請產假對本身的技能沒有影響；84.85%的受訪者在申請產假後會返回到原公司；89.33%的受訪者重回職場後沒有適應上的困難；92.17%的受訪者認為產假對工作平衡上有幫助；8.16%的受訪者認為產假穩定就業沒有幫助。而 28.49%的受訪者認為，產假對提升職女性生育意願上沒有助益。

### 二、企業與雇主

企業與雇主問卷數量共計 447 份。我們所得到的結論如下：申請相關產假(含產檢、安胎、流產等)的員工，以事務供應人員占 40.09%居多；員工懷孕時，96.40%受訪者會同意員工申請「產檢假」，有 52.64%的企業雇主認為公司為家族企業可自行放假或按日或按時計薪員工可調整工作時間。同意申請「產檢假」者，認為工資應給全薪。有 97.88%的受訪者認為應給予「產檢假」，而不贊成的原因為可使用下班時間來安排產檢；有 55.73%的受訪者認為「產檢假」應超過五日，而不贊成

「產檢假」的主要原因是工作性質特殊，人力調派困難。有 97.78%的受訪者贊成給予「陪產檢假」；有 47.60%受訪者贊成「陪產檢假」超過五日，而不贊成給予「陪產檢假」的原因，認為員工可用其他假別替代如病假、事假、特休等。有 99.31%的受訪者認為，應給予「安胎休養」假，而期間應給予全薪或半薪，人力因應措施為：直接調整同一部門人員。有 97.03%的受訪者，同意員工申請「陪產假」，而「陪產假」期間給薪方式為全薪。有 95.06%的受訪者贊成「流產假」超過五日。

有 99.77%的受訪者同意員工請「流產假」，而給薪方式為依照年資或考績等因素給全薪或半薪，人力調派方式為公司內部自行調整；有 99.78%的受訪者，在女性員工生產時，會給予員工「產假」(停止工作)，而「產假」期間工資計算方式，工資給全薪(和生產前薪資相同)；而「產假」期間人力，直接調整同一部門人員。有 97.99%的受訪者認為，「產假」時間以八至十二週較適合。對安胎假員工的協助最主要為休假；對於產假後銷假上班員工，有 69.70%會回到原來的職位；有 87.06%的受訪者認為產假後復職員工在工作表現上沒有受到影響，而有 12.47%的受訪者認為工作能力降低；對產假後復職的員工最常發生的問題為適應不良(有 21.16%的受訪者)；對產假後復職的員工重返職場時，通常會詢問工作是否適應；產假後復職的員工重返職場時，工作性質多半為全日工作。

### 三、團體

團體問卷數量共計 115 份。我們所得到的結論如下：當申請產假中遇到困難時，有 45.88%的受訪者，認為可透過公司內部申訴管道，來獲得協助；有 23.2%的受訪者，認為可透過工會協助，來獲得協助；有 20.1%的受訪者，認為可透調解的方式，來獲得協助。有 88.59%的受訪者，贊成給予產假；而不贊成給予產假的原因，是認為員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假事假特休、考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素或公司如為家族企業可自行放假公司因業務繁忙或找不到替代人力等因素。有 81.25%的受訪者，贊成給予「陪產檢假」；而不贊成給予陪產假的原因，以員(勞)工或會員可以用其他假別替代如病假事假特休比率較高；有 90.91%的受訪者，都贊成給予「流產假」。

團體(企業工會、工會團體及行政單位)對產假適合的週數，企業工會贊成的比率，依序為八週(63.16%)、十週~十四週(26.31%)、十六週以上(10.53%)；而工會團體贊成的比率，依序為十週~十四週(54.16%)、八週(41.67%)、十六週以上(4.17%)；行政單位贊成的比率，分別為十週~十四週(40.82%)、十六週以上(40.81%)、八週(18.37%)；對於產假後銷假上班員(勞工)或會員，有 60.95%的受訪者，認為應恢復到原來的職務；有 79.05%的受訪者，認為產假後復職員(勞工)或會員，在工作表現上沒有受到影響。請產(前)假、安胎假員(勞工)，有 34.19%的受訪者，認為是完成工作所需時間較長，有 26.5%的受訪者，認為是適應不良；而產假後復職的員(勞工)重返職場時，85.44%的受訪者工作性質為全日工作。

孕婦在懷孕初期，健保有提供十次產檢假的給付，健保局會有就醫紀錄，若此資料能與勞動部勞動力發展署「台灣就業通」平台結合，透過資料分析就可以預測孕婦申請產假的時間點以及休假人員的產業類別及職務類型，相關就業服務機構可於產假前培訓適當人員或媒合求職者，以填補產假期間的人力空缺，增加就業的機會，降低失業率，並減少企業招聘人才的成本，媒合適當的臨時人員。

隨著人力規模不同(上市上櫃或大型企業、中小企業)對產假(產檢假、陪產檢假、安胎休養假、陪產假及流產假)的贊成比率，沒有很大的差異，如表 119 所示：

表 119 大型企業與中小企業對相關產假別的贊成比率

	上市上櫃或大型企業贊成比率	中小企業贊成比率
產檢假	99.43%	96.15%
陪產檢假	目前法規未有規範	目前法規未有規範
安胎休養假	100%	97.24%
陪產假	97.66%	100%
流產假	100%	100%
產假	100%	100%



各產業別的差異，對是否影響產假(產檢假、陪產檢假、安胎休養假、陪產假及流產假)的支持情形，由分析結果得知，雇主行業別所贊成比率，以產檢假的比率較低，如表 120 所示：

表 120 雇主對相關產假別的支持比率

	雇 主 贊 成 比 率					
	產 檢 假	陪 產 檢 假	安 胎 休 養 假	陪 產 假	流 產 假	產 假
農、林、漁、牧業	100.00%	目 前 法 規 未 有 規 範	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
礦業及土石採取業	100.00%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
製造業	97.37%		100.00%	98.39%	100.00%	100.00%
電力及燃氣供應業	100.00%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
用水供應及污染整治業	100.00%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
營造業	100.00%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
批發及零售業	97.30%		97.30%	94.59%	97.30%	97.30%
運輸及倉儲業	93.75%		100.00%	81.25%	100.00%	100.00%
住宿及餐飲業	95.65%		100.00%	95.65%	100.00%	100.00%
資訊及通訊傳播業	95.24%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
金融及保險業	100.00%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
不動產業	100.00%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
專業、科學及技術服務業	92.86%		100.00%	92.86%	100.00%	100.00%
支援服務業	87.50%		93.75%	100.00%	100.00%	100.00%
教育服務業	85.71%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
醫療保健及社會工作服務業	100.00%		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
藝術、娛樂及休閒服務業	92.86%		100.00%	92.31%	100.00%	100.00%
其他服務業	93.55%		96.77%	93.55%	100.00%	100.00%

當薪資公共化(薪資與補充人力的薪資由社會保險支付)，勞資對產假(產檢假、陪產檢假、安胎休養假、陪產假及流產假)的支持情形，略優於目前的雇主責任，如表 121 所示：

表 121 雇主對相關產假別公共化設計的贊成比率

	原先雇主的 support 情形	公共化設計後的 support 情形
產檢假	96.40%	98.88%
陪產檢假	目前法規未有規範	92.6%
安胎休養假	99.31%	99.78%
陪產假	97.03%	97.78%
流產假	99.77%	100%
產假	99.78%	100%

如運用就業體系協助產假人力調整問題，有 36.31%的雇主，贊成透過公司內部來做人力調整；有 63.69%的雇主，贊成可用運用就業體系來做調整，如表 122 所示：

表 122 就業體系協助產假人力調整

人力調整情形	人力調整情形	說明
直接調整同一部門人員	7.79%	透過公司內部調整
調用其他部門人員	28.52%	透過公司內部調整
使用派遣人員	15.21%	可用運用就業體系
僱用約僱或臨時人員	48.48%	可用運用就業體系

勞方對目前的產假需求，有 54.63%的勞工，認為產假的週數應給予十週~十四週，有 27.71%的勞工，認為產假的週數應給予八週；反觀資方對目前的產假需求，有 61.52%的雇主(比率達一半以上)，認為產假的週數只應給予八週，有 36.92%的雇主，認為產假的週數應給予十週~十四週，有 1.56%的雇主，認為產假的週數應給予十六週以上。如表 123 所示：

表 123 產假需求週數比例

勞工產假需求週數比例	八週	十週~十四週	十六週以上
	27.71%	54.63%	17.66%
雇主產假需求週數比例	八週	十週~十四週	十六週以上
	61.52%	36.92%	1.56%

## 第五章 產假制度焦點座談

本研究已舉辦完成焦點座談會 3 場，分別邀請勞工、工會團體、雇主、雇主團體與行政單位等代表共 8 名，在北中南各舉行 1 場針對我國產假制度實產假措施落實現況及參考國際文獻及歐美國家與鄰近國家等有關產假及母性保護措施對我國的影響情況進行討論，並提出相關法規修法等具來發展趨勢進行討論建議。

### 第一節 焦點座談訪綱設計

題綱一、國際與我國目前產(前)假、安胎休養等假別相關規範及執行之檢討與政策方向，請提供具體建議？

說明：(一)考量文化及生理上的因素，以鄰近國家如日本、韓國和中國大陸等國的做法做為參考與我國的相關產假現況表列如下。

相關產假別	我國與鄰近國家
產假	我國：分娩前後 8 週。(產假薪資：雇主負擔) 日本：產前 6 週，產後 8 週，共 14 週。(產假薪資：社會保險負擔 2/3) 韓國：90 日(約 13 週)，產後 45 日以上；多胞胎 120 日。(產假薪資：雇主負擔 2/3；社會保險負擔 1/3) 大陸：98 日(14 週)，產前 15 日。(資金：生育保險完全負擔)
產檢假	我國：5 日。 日本：依醫學建議。 韓國：依醫學建議。 大陸：勞動時間內進行的產檢，所需時間計入勞動時間。
陪產檢假	日本、韓國、大陸與我國皆無規範。
流產假	日本、韓國、大陸與我國皆有法律規範。
陪產假	我國：5 日。 日本：無規定。 韓國：5 日。 大陸：7 日-1 個月。

(二)醫學觀點：產前與產後的休息時間，日本、韓國、和中國大陸等國家皆有規定，醫學上也有建議，產前休息時間的長短，相較於我國的做法仍有調整空間。韓國與中國大陸針對流產假的做法由立法予以規定，其中無薪假的部分相較於我國做法，是否影響婦女請假規定，如下表：

相關產假別	休假期間
產假	產前二至六週，產後六至八週(正常懷孕生產情況下)。
產檢假	我國醫學會建議 15 次。
流產假	每人情況不同，恢復時間可長可短，須由專業醫師評估。
陪產假	提供配偶情緒及精神上支持，對幼兒(0-3 歲)人格發展有幫助。
安胎休養	視為產前照護，無規定天數。

題綱二、產(前)假、安胎休養假期期間若遇到職場上懷孕歧視(生產前後及重返職場)，如何保障其權益？

說明：依據勞動部統計顯示，近年性別工作平等申訴案件逐年提高，105 年 440 件中，與工作平等措施有關受理件數為 119 件，占三分之一以上，與規定或事先約定因結婚、懷孕、分娩或育兒時，應行離職或留職停薪有關受理件數為 50 件，直接與懷孕、生育歧視所占比例不少。

題綱三、產(前)假、安胎休養等假別之公共化設計有何看法，請提供具體建議？

說明：(一)從國際勞工組織資料庫中得知，產假期間的薪資可透過雇主負擔、雇主及社會保險共同負擔、或社會保險負擔，休假期間的工作也受到保障。透過社會保險負擔或社會保險及雇主共同負擔是大多數會員國的做法，國際間的做法可以為我國在現行產假制度上提供參考。

(二)生育乃國家大事，其所帶來的成本亦應由社會共同分擔，不宜由雇主完全負責。產假薪資公共化，透過社會保險的機制，由國家、社會共同承擔，以降低職場對懷孕歧視的問題。

(三)我國目前生育給付可請領兩個月的勞保月平均投保本薪，及雇主提供八週產假薪資。

題綱四、對相關產假之實施狀況在人力運用和調整方面有何看法，請提供具體建議？

說明：懷孕歧視案件中涉及人力調配問題，直接影響勞工申請產假意願，同時也造成雇主難以配合產假實施。

## 第二節 焦點座談擷錄

第一場次(北區)

時間：2018/03/30

座談內容：由各專家發言整理如後

專家 E1：

- 一、針對我國目前產假現況調查分析研究案，對目前三個法令提出建議的修正，首先是勞基法的修正，建議修正產假由原先的八週調整至十四週，同時會更動到勞工保險條例及就業保險的調整，以朝向產假公共化的目標邁進。此次資料蒐集也發現到懷孕歧視的問題，勞工、雇主雙方都受到影響，為了促成雙贏，產假公共化的推動是勢在必行。希望透過焦點座談的方式，聽取各個專家的意見，將所蒐集的建議放入計畫書內，於期末報告呈現。
- 二、針對於休陪產假的配偶，是否放寬至同居人來面對現今社會型態的改變。
- 三、目前國際文獻有三種類型的薪資支付型態：透過社會保險，例如健康保險、就業保險等，透過雇主負擔，或社會保險及雇主共同負擔。至於公共化會朝哪個方向目前還不得而知，如何消弭歧視及生育率等問題，如何創造對孕婦友善的環境，是個人、社會、及國家必須共同面對的。
- 四、目前國內勞動法令規定為最低標準，若要提高則需透過協商的方式，產後憂鬱與產假的關聯性國外醫學也有相關的研究報告，有產假規範則可以降低產後憂鬱的比列。針對國內相關產假別的規範，則傾向於包裹式的修法方式。
- 五、ILO 的建議產假為十四週(產後至少六週)，我國則為分娩前後八週，待產在醫學上的建議為何？

六、產檢假是否需要 15 次？目前國內產檢假是五日，健保給付 10 次產檢。

專家 C1：

- 一、同居人的建議是可被接受的，適度修正以符合我國目前現況。國內相關產假別與行業類別有關，而陪產檢假雖目前國內法規未有規範，建議還是不要碰觸這類問題。
- 二、訂定法規以最大公約數為基準，根據產業別的不同所面臨的情況也不同。
- 三、建議規定產前休假，產後休假，薪資由誰支付，透過量化的方式來決定。
- 四、產檢篩檢項目是否須重新調整，為下一代著想及降低未來社會的成本。
- 五、平台的觀念是很不錯想法，政府目前有多部門的資源，需要的是將資源整合起來的平台。
- 六、顧主的角度是勞資關係良好(降低歧視問題)及勞動力資源不缺乏，政府從中作協調者，以開創勞資雙贏的局面。
- 七、雇主要聘員工是以此員工是否對公司未來的發展有幫助來決定，員工對公司有價值，老闆會想盡辦法留住員工，好的員工隨時提升自身職場的技能，這是互相的結果。

專家 A：

一、以醫學的觀點來看，可分為五個面向：

- (一)生理問題：懷孕時身體的改變很大，包括荷爾蒙、體重、血液循環、呼吸速度等，產後生理恢復期國際公認為六至八週，生產後六至八週才會恢復為懷孕前的狀態。
- (二)醫療問題：懷孕期間的併發症，例如高血壓、糖尿病、大量出血、貧血、感染等，事後可以請病假，但懷孕期間必需持續的追蹤，至於期間長短得看孕婦個人的情況。
- (三)心理調適問題：比較容易忽略的是懷孕過程中所面臨的心理壓力，及產後憂鬱的問題，例如：哺乳、自殺等。心理調適國際公認至少二個月甚至到三個月。

(四)文化問題：傳統的坐月子習俗，例如婆媳問題、傳統母親照顧小孩的責任等。以坐月子的觀點來看也需要一個月的時間來調整。

(五)未來的問題：餵母乳/不餵母乳的觀點，國際趨勢是建議以餵母乳為主，我國也是如此，有喝母乳的小孩在智商、情緒、抵抗力等方面較未喝母乳的小孩比較有優勢，醫學文獻建議餵母乳六個月，產後復職餵母乳的比例則降低，若能結合托嬰等設施或許能改善餵母乳的比例。餵母乳六個月是否可以算產假也有討論的空間。

## 二、年齡、胎數、復原時間：

(一)國際公認高危險妊娠有考慮年齡的問題，孕婦超過一定年齡其生產的風險增加，無規定的年齡，一般是以 35 歲為基準，有的國家則為 40 歲，我國目前超過 35 歲則視為高齡產，高齡產婦產生併發症的比例增加，產後恢復的時間也較長，但目前醫學並無規定需要多長的恢復期。

(二)胎數跟年齡成正比，通常第一胎比較需要注意，生第 4-6 胎則危險性增加。雙胞胎的危險性也相對較高，生產時出血量也較多相較於生單胎的情況，產後復原的時間也相對較長。

(三)剖腹產則是以傷口復原的情況為主，生產後恢復時間為六至八週，但必須避免劇烈運動或粗重的工作。

三、國際公認雙胞胎比單胞胎需要更多時間的產假，至於延長多久醫學並無標準答案，個人認為二週較適合(以生理角度來看)，以年齡來做為標準就比較難以劃分，因為個人保養方式的不同，醫學上認為個別差異性的不同較難以劃分年齡上的區隔。

四、預產期大約為四十週，大部分母親都會提早五至十天待產，醫學上認為滿三十七週為足月，三十七週前為早產，待產在醫學上並無確切的時間，是否需要一至二週的彈性是可以考量的？

(一)懷孕過程中有些疾病是可以藉由多休息來減緩其症狀，例如妊娠高血壓，目前是美國產婦第一大死因，其誘發的前症、腦出血等為主要的死亡因

子，美國與我國的情況相類似，我國一成的孕婦會出現此情況，因為由於生活壓力、緊張等環境因素所造成。

(二)早產或早期破水，每天通勤或過度勞累造成腹中子宮的壓力而增加早產的機率，建議可將孕婦調至較輕鬆的工作形態，或是提早休息待產，以減少早產所衍生相對的醫療支出，對孕婦及胎兒也比較有幫助。

五、透過安胎假來協助孕婦達到休養的目的，至於是否請的成也無從得知。

六、產檢以三十週為界線，三十週前一個月 1 次，三十週之後二週 1 次，最後一個月一週 1 次，總和至少 10 次甚至到 15 次。健保給付 10 次產檢，多出次數則比照一般看診，健保給付次數目前是不足夠的，建議至少 15 次。健保是針對機率高的情況才給付，唐氏症健保有給付，某些罕見疾病健保可能就沒有給付，產檢篩檢項目有健保給付及自負額，以個人選擇為主。

專家 F1：

- 一、孕婦的年齡與產後恢復時間是否有關？
- 二、孕婦的胎數與復原時間的關係？
- 三、人工生或自然產與產後恢復時間的關係？
- 四、恢復期間是否需要家人的陪伴？

專家 F2：

- 一、國際上建議是以胎數來做區隔以規劃產假期間。我國目前待產的實際做法，是於分娩前以病假、特休的方式請假，並不會列入產假休假期間。產假延長所產生的彈性，是否會增加懷孕歧視的可能性，造成孕婦在職場上的壓力。
- 二、生產前後與勞工重返職場權益的問題，勞動部統計發現與懷孕有關的歧視案件占 1/3 的比例，如何保障其權益？
- 三、懷孕歧視不是因為孕婦大肚子所發生的，所牽涉到的層面很廣，例如：人力運用、薪資結構調整等，如何調整已改善目前所面臨的情形？如果勞工透過申訴之後勢必會影響日後在職場上的情形，如何營造和諧的氛圍也需由勞雇雙方共同努力。



四、目前國內產假制度作法為一體性，並無針對高齡或雙胞胎有特別延長休息時間，醫學上是否有建議？

五、公共化的部分，目前政府有提供生育補助的部分，雇主則為有薪假期，勞工則有勞保的部分，是否政府需要介入也可以討論。

六、產假人力的需求，政府可協助雇主在人力資源上的媒合，以補足產假期間臨時的人力缺口。我國中小企業的比例占多數，面臨缺工的比例也很高，是否針對人力調配的情形能夠提供解決的方案。從廣義的產假來看，政府能夠做什麼協助？

專家 F3：

一、企業與經營模型的平台，對雇主而言，除了產假八週需負擔成本，最重要是人力資源的調整，企業的情況：

(一)人力不足，負擔八週薪水，臨時人員的安排(派遣業、其他部門的支援)，對中小企業而言由內部人員分擔產假人員的工作，造成內部其他員工排斥的問題。

(二)產假即使延長，同樣的問題還是會再發生。了解根本的問題之後，從懷孕初期，透過政府人力資源的平台替雇主媒合或訓練適當的人才來補充產假期間臨時的人力，包含失業者計畫、就業服務、企業內訓人員等，政府所花費訓練的人才用於產婦的部分則很少，從此處著手來開發相對應的平台，針對政府所提出的計畫，大多數企業都願意配合施行，若雇主願意配合施行，則提供相對應的獎勵措施，對雇主及勞工提供相對應配套的措施及因應的平台。

二、公共化的議題，雇主的負擔是否由社會保險來承擔是可以探討的，產假由現行八週延長至十四週，是否透過社會保險來支付是可討論的議題，人力資源的問題還是得有配套方式，所提出的參考平台需結合政府、顧主、及勞工三方，透過大數據分析，提出可解決的方案。

專家 F4：

- 一、法律的訂定用意在於保障，但到最後卻成為限制也有可能，關於產假的研究案，以醫學的觀點來看，從心理學與社會學的角度來看，哪些是對產婦是必須所需要給予的保障，將此必須訂定後，之後所面臨的三個層面(政府、雇主、及勞工)，產假是政府、雇主、及勞工共同承擔的責任，合乎醫學、心理學與社會學所訂的假期，算是符合實務上的假期，但現實環境中，雇主可能面臨的困難，是否有方法可以面對並解決，勞工會面臨什麼樣的情境，我們需要去支持或協助解決，政府目前所能負的責任的最大極限，綜合三者來訂出真正假期的方案，才比較務實一點。
- 二、依醫學觀點先訂出哪些是必須的假別，雇主是否能夠接受，相關的配套措施(公共化的程度)，人力資源的調配，綜合所有的情況來建議如何去修正。

專家 B1：

- 一、產假議題對勞工而言算是複雜，對於中小企業，某些公司對於新手媽媽會被公司誤導而申請育嬰留停，凸顯新手媽媽對於產假規定的不了解，因為公司前輩都是以此方式來實施，如何讓制度更明確化及責任的歸屬問題有其必要性，前端的問題不解決，事後的補救都不是解決問題的最好方式，目前的生育給付與雇主的支薪，是否政府可由稅收一小部分來負擔，若以社會保險來完全承擔，目前我國的社會保險有嚴重的問題，若以職業類別來區分，社會保險體系本身就會有制度上的問題，就現實條件而言，我國已漸漸走向少子化的方向，若還是持續以勞保生育給付來負擔，最終還是會產生排擠效應，因為勞保目前資源負擔是資：勞：政=7：2：1(薪資 10%保費負擔)，目前我國低薪及未來勞動力的問題，是否會造成未來勞保財政上的困難？目前我國社會保險制度是結構上的問題，針對不完善的制度以社會保險來處理是不妥當的，建議是以稅制的方式來處理，至於稅制分配是政府出面來做整體的規劃。
- 二、不建議社會保險來負擔產假薪資公共化的議題，還是以調整稅制方向為主，目前我國租稅的負擔占比例較低，是否可調高租稅來負擔公共化的部分，是

有討論的空間。目前產假薪資及生育補助是不夠負擔養育新生兒，低薪及高房價所衍伸的問題所造成目前年輕一輩的負擔，造成生育率降低可能也是其中之一的原因。

專家 B2：

若婦女申請育嬰留職停薪之後，回到原單位的機會則會降低很多，這是目前的情況，產假復職的職業婦女並不會申請育嬰留停，反而是以保母的方式或是家庭長輩代替照顧，又因為我國以中小企業為主，休假期間人力缺口對雇主是個負擔，雇主在人力需求是非常緊，是否可以在人力規劃上可以寬鬆點。

2018/04/20

專家 D1：

- 一、與國際接軌是非常重要的方向，我國產品已走向世界化，很多國為買家都會來台從事商品的採購，相關政策的配套措施是否符合國際的標準，目前我國與日本的互動較為緊密，取經日本產假度的優點較符合我國現況，產前休假及產後恢復時間的規範較符合優質的生產條件，而非將休息時間完全置於產後階段，對未來回復工作後的情況影響降低，而且對提升生育率有絕對的幫助，企業形象才能提高。
- 二、產檢假的次數以醫學上的考量為主，視個人情況不同而調整，保持彈性的做法較符合現況。陪產檢假也是依據醫師所判斷的情況做出調整。
- 三、政策上要能考量雇主的負擔，尤其目前傳產工作，人力缺乏情形嚴重，在面臨中國甚至東南亞國家的崛起，人力缺口必會使企業面臨關廠危機。

專家 B1：

- 一、個人工作室的例子，老闆為女性，若老闆懷孕，手邊工作必須得放下待產，待產期間的經濟收入會面臨問題，若旗下員工若無能力暫代老闆的工作，是否員工也得因此而放假而造成暫時性的失業，目前政府資源是否有相關的協助以解決這方面的窘境。
- 二、中小企業人力缺乏的情況，臨時職缺中無法替代的中高階職缺，政府是否有

相關資源來協助解決。

專家 C1：

- 一、目前產假薪資是由雇主負擔，在公司人事成本占管銷很大的比例，聘用新任員工其花費也不低，大公司或許可以調整，但小公司(30 人以下)所面臨的問題會更多，若產假薪資公共化能將社會保險導入，以減輕雇主的負擔，是有討論的空間。
- 二、降低職場的懷孕歧視，建議增加政府與雇主之間福利的平衡。

專家 F1：

- 一、原本產假的時間，入日後延長的部分由政府介入來協助以做相關的調整，這之間所產生對比上的差異，人力缺口如何去解決，目前單位可以吸收並承擔還算是少數，尤其是在生第一線生產單位，行政單位的衝擊並不大，現有資源可利用各縣市的就服單位，各縣市政府須從旁協助替企業雇主解決人力不足的缺口，降低回復工作後的歧視問題。
- 二、回復工作後育兒部分如何與政府的政策接軌？政府預算的重新檢視與再分配，幼兒教育的資源補助，公私立資源的不均衡，或許會造成生育意願的降低，從制度面上結合與調整產假及產後育兒的部分。
- 三、產假公共化應加強財政支持。
- 四、增加政府支出資金來源，納入稅制規範。
- 五、生育後之育兒補助增加。
- 六、提高產假期間，產前二週與產後八至十週的延伸。

專家 F2：

- 一、陪產檢假的概念是比較新穎，是否已有相關單位實行是值得持續關注，實行過程中是否會遇到上級刁難，也需要各界提供相關的看法，以現有產假的規範，是否造成歧視的問題，法制的修改是很容易，但事前的評估所拿捏得準則是不容易達到，其他國家已有的規範與現況，以需持續的關注，宜加強自營工作者產假期間經濟上的奧援。

二、經費的來源，勞工保險的生育給付，目前政府已有相關的資料可以評估，若未來社會保險的加入，是否可以參考生育給付的作法，目前年金保險占勞工保險的比例較高，是否會造成排擠效應，必須得考量現況，將補助置於合適的地方。

三、持續以實證資料為基礎，評估或預測未來各種改革方案之可行性或是修改建議。

## 第二場次(中區)

時間：2018/04/21

座談內容：由各專家發言整理如後

### 專家 C1：

- 一、目前公司的做法是依照勞基法的規定辦理產假。
- 二、員工請產假的人力調度基本上是以其他員工共同分擔休假人員工作的方式，若是長時間的休假，會聘請臨時性的員工來補足人力的缺口，公司目前的工作大多以外包的方式為主，根據不同服務的形態調整員工的配額。
- 三、產假薪資公共化以社會保險來負擔產假時的薪資，降低雇主的負擔，是可以考量的作法。

### 專家 A1：

- 一、早期的農業社會，坐月子都以一個月為主，對產後孕婦身體的調養特別重視，目前產假八週的規範，似乎稍嫌不足，因為現今社會型態的改變，面臨經濟來源的問題時，休息未滿八週就回復上班的情況也是有的。
- 二、產假薪資公共化，政府透過稅收或社會保險來補助生育的婦女是正面的，可提高生育率，早期農業社會的需要，家庭人口數都比較多，現今的社會多以小家庭為主，人口數量並不多，小孩數量的多寡以經濟的考量為優先。
- 三、低薪和育兒的負擔可能會造成少子化的原因之一，建議政府補助從幼兒開始一直到 10 歲左右，由於中央與地方的權責不同，建議以中央統籌的方式辦理，不要造成補助上的差異不同。

四、九年國民教育往上延伸的方式，建議往幼兒教育的方向走會比較適合，幼兒人格教育的養成是很重要的，從團體生活中來培養，需要政府的支持與參與。

五、經濟來源，各地區不同，北部消費通常都比較高，越往中南部相對消費都比較低。

專家 F1：

一、薪資高低的問題，北、中、南的差異性還是很大，經濟富裕可多生小孩，經濟不富裕相對對生育的議題就不感興趣，目前國內領 22K 的年輕工作者，薪資結構的問題加上生活的花費，是否也納入產假研究案的附帶議題內做建議。

二、產假期間休息員工的工作大多數的做法都以內部部門員工共同分擔，若日後產假延長至十二至十四週，延長的時間的負擔，得有配套的措施，職務代理對雇主是否有效解決產假人力不足的狀況，或由於有薪產假及休假期間的人力負擔是否會造成歧視的狀況，這些都會面臨到的問題。

三、產假薪資公共化由稅收編列預算執行。

四、薪資調節高低影響生產意願。

五、長期性工作找職務代理人員負責。

專家 F2：

一、產假制度面的範疇，

(一)假期的合理性；

(二)產假對於婦女在家庭輔助上的措施及改善方式。

產假假期的部分，大多數的看法都同意產假延長，包括產前及產後假期的規範。產假輔助措施而言，有三個層面需要注意，家庭、雇主、及政府。從生產到育兒所歷經的時間，單以雇主責任似乎並不恰當，須勞動者、雇主、與政府共同一起承擔，朝產假薪資公共化的方向考慮是有其必要性。為未來生命的延續，政府的腳色不應該缺席。

二、產假理念的問題，創造願意生育淺在目標的達成。生育低落的原因可從三個層面探討，

- (一)經濟因素；
- (二)社會因素；
- (三)教育因素。

經濟層面的因素，有錢人的生育比較輕鬆，沒錢人的生育反而負擔較重。對生育而言處於一種開始的不公平，所以經濟性的因素如何透過公共化的方式來補強，以解決起點不公平的問題。不只考量生育及養育，還得考量托兒、托嬰的全國制度的建立，有穩定的兒童成長及托兒輔助，才能有穩定成長的未來。社會學、心理學都認同幼兒教育(包含胎教)是一切的基礎。社會因素的部分，社會安定對於生育有很大的影響，政府確實有必要費心思去思量，也許跟產假沒直接關係，但這也是值得考量的因素。教育因素在於花費的部分，教育變成經濟上沉重的負擔，如何讓下一代在穩定的環境中成長，目前各縣市政府都有相關的補助在教育這部分，是否由中央統籌管理，以整體的角度來看待教育的層面，是值得考量的。

專家 F3：

- 一、針對於多胎的問題，大陸有相關保障措施，晚婚假也有相關的規定，其他各國並未規範的如此細，對於勞工保險生育給付，多胎有相對比例的調高補助，有注意到胎數與給付的調整，相對休養的時間也應照比例來調整，醫學上也有相關文獻可供參考。
- 二、研究過程發現城鄉差距得確會影響到人民對於產假相關議題的價值與認知。
- 三、經濟條件和收入水準和生育率的提升影響很大。
- 四、和產假相關的後續育嬰、托育等也會影響生產意願。
- 五、國家應負起更多傳統上由家庭負擔照顧、教育的責任，讓整個研究構面可以更深入廣泛的探討。

專家 F4：

- 一、產假醫學的部分(含多胎)請施屏研究員補充及加強。
- 二、產假經費的來源與預算。

三、稅收要抽多少，社會保險要補助多少，及勞工、雇主、與政府所分攤的比例。

四、結論建議的大架構根據所有專家的共同點來陳述。

第三場次(南區)

時間：2018/05/14

座談內容：由各專家發言整理如後

專家 C1：

- 一、我國中小企業目前經營當辛苦，但是一向最配合政府，只要政府法令出來，皆會配合，目前國內少子化，內需等問題，文明國家而導致生產力降低的情形，與目前經濟有很大關聯性，大都會房市價格的攀升而造成生活沉重的負擔，導致不生的情況，整個經濟影響目前年輕人生育的意願，對於員工的福利建議以漸進式的方式來改善。
- 二、基於目前景氣，希望政府不要再增加雇主負擔，鄰近國家女性工作者的產假制度，透過社會保險的方式可以降低雇主的負擔。
- 三、產假薪資公共化的議題，希望政府有配套措施，以降低城鄉之間的差異，與生產相關的福利政策政府應當參與，少子化是整個文明的趨勢，面臨此議題，政府也應當提出適當的方法來解決目前的困境。

專家 B1：

- 一、企盼政府為多數人們確實考量。
- 二、聽到人民的聲音，落實真正的需求。
- 三、產假補助比照我國長照的方式，以保險的方式辦理。

專家 A1：

- 一、產假對中小企業而言是個負擔，除薪資照給之外還得另外找人補充產假時的人力需求，對雇主而言經濟利益並無提升，反而造成支出增加，個人建議有關員工產假期間的薪水問題，可利用保險來解決，即可幫雇主減輕相關負擔，並且讓員工放心地請假，希望政府能擬定相關的政策。
- 二、整體作為還是應由政府將歷年的數據統計出來，然後作一個分析，訂定為公



共政策，統一由政府中央來核定計畫及執行計畫，這樣百姓才會得到真正的福利，企業才能茁壯。

三、經濟問題是個很大的因素，目前對岸也是以拼經濟的方式來改善人民的生活，目前我國未來的方向該如何走，會影響目前年輕人對生育的規劃，若國家未明確規劃未來，由其對岸對台優惠的政策，勢必會造成我國未來勞動力的流失。

四、歐美法屬柔性法律，法律制定是以大綱為主軸，以實務判例為主要的依據而做調整，而我國屬大陸法屬剛性法律，法律有規定才受到法律的保障，未來修正勞基法是否比照柔性法律的方式，則有討論的空間。

五、透過健保方式來給付以取代勞保原有的生育給付。

專家 A2：

一、政府應有配套措施，減少雇主負擔。

二、政府鼓勵生育，應該有更多的補助，讓婦女願意生產，不應該由雇主來支出。

專家 F：

一、經濟問題造成目前年輕人生育的意願。

二、是否從稅收上做調整，編列預算以社會保險的方式注入產假時的補助。

三、各縣市政府的生育補助，回歸中央政府統籌管理，以避免各地方政府補助不一的情形，實現平均分配的目標，減輕雇主的負擔，以減少懷孕歧視的發生。

四、避免健保資源過度的濫用，應以醫學的角度界定生產時哪些部份是適用於健保的範圍。

### 第三節 小結

據上座談結果整理資料如后所示：

#### 一、產假週期議題

我國面臨國際競爭的市場，符合國際勞動的規範已是目前國際間共同認定的準則，產假八週似乎與國際勞工組織建議的十四週還有一段距離，考量文化、生理上等條件，鄰近亞洲國家如日本、韓國、和中國大陸等國家與我國比較相近，其產假時間也至少十二週以上，北、中、南等三區焦點座談中參與的專家學者也都認同目前的休息時間似乎有稍嫌不足的情況，因為家庭型態的改變，產假補助放寬到同居人的議題，也有討論的空間。針對多胎的情況，規範方面也似乎稍嫌不足，醫學專家認為多胎的產婦是需要較長的復原時間，產檢假的次數也建議為 15 次左右，但我國的健保給付只有 10 次，產前待產以預產期前一至二週較為理想，因社會環境的改變，對孕婦不友善的環境也是造成生育降低的情況之一。

#### 二、懷孕歧視方面

根據勞動部資料顯示，與懷孕歧視有關的申訴案件所占的比例為三分之一以上，這顯示職場上存在對孕婦不友善的環境，雖然我國法律上有明文規定禁止就業歧視，但相關的案例仍然一再的發生，似乎勞資雙方對自身法律權益的了解並不透徹，故相關法律或政令宣導，仍有強化之處。

#### 三、薪資公共化議題

如何減輕雇主的負擔，或透過國家及社會共同承擔，以降低勞資雙方相互對立的情況，乃產假薪資朝向公共化設計的重要目的，多數意見以社會保險的方式切入似乎是較符合大多數專家學者的期待，但資金的來源如何？透過稅收、勞保、健保、或是其他保險等不同途徑的方式，是有討論的空間。

#### 四、人力調配問題

產假時人力調配，對中小企業的雇主而言是一大挑戰，除了負擔產假薪資的成本之外還得另外招聘員工，等於是負擔兩倍的薪資成本，對於人事成本緊縮的

中小企業無疑是個負擔，產假薪資公共化若能有配套方式，且政府若能整合縣市政府的人力需求與健保相關資訊，透過大數據分析的方式，就能在員工請產假前媒合或培訓適當的人選，讓中小企業的運作順利進行。對中小企業而言，營運成本的問題仍列為優先的考量，如減輕經濟負擔及人力需求協助等前提之下，產假期間的延長並不是問題，且能支持與配合政府政策。

## 第六章 結論與建議

### 第一節 結論

#### 一、從國際文獻及實施現況面探討

(一)對於產假假期的規範方面，2000 年國際勞工組織(ILO)183 號母性保護公約與歐盟產假規範不得少於十四週，另美、德、英、日、韓、和中國大陸等國家產假期間為十二週到十四週間，與我國目前的法定產假八週相較，顯示我國產假週期與國際間的水平仍有落差。國際勞工組織 (ILO)針對 185 個會員國的相關產假統計顯示，有 95.1% (176 個會員國)的產假週期逾八週以上，僅 4.8% (9 個會員國)的產假週期在八週(含)以下，即國際勞工組織 185 個會員國觀察，大多數的產假週期是超越八週，相對母性保護政策而言，實有討論與調整的餘地 (李政儒，戴建耘，張哲豪，2018)。

(二)產假薪資資金來源方面，2000 年國際勞工組織(ILO)183 號母性保護公約強調雇主個人無須直接負擔對其所僱用婦女之任何此等金錢給付，在 2013 年統計資料顯示(Maternity and paternity at work : Law and practice across the world , 2014)，185 個會員國中，有 107 個國家(58%)通過國家社會保障制度提供現金津貼，僅僅少數 47 個會員國(25%)採取由雇主負擔，意即多數會員國採取目前國際公約(2010 年第 183 號)的方式，以公共化途徑取代雇主的責任，以確保女性勞工的就業地位。

是以，目前我國採取產假薪資責任由雇主負擔之規範，與國際公約及多數會員國實施現況大相逕庭的做法，確有檢討空間。

#### 二、從本研究問卷調查結果面探討

為瞭解國內有實際生育經驗之女性勞工對於產(前)假、安胎休養等相關假別之認知、需求及申請情形，同時蒐集事業單位對該等假之實施狀況(含人力運用如何調整)，本研究分三大類實施問卷調查：其一，針對產假勞工(一般勞工/非典型就業勞工)對於相關產假需求與申請產假情況、產假後重返職場情形兩大構面進行探

討；其二，針對企業雇主(一般企業/人力派遣業)有關產假等假別的薪資與人力調整狀況、產假(含流產)復職情形兩大構面進行探討；其三，針對團體(企業工會/工會團體/行政單位)相關產假等假別的薪資成本與人力調整狀況、產假(含流產)復職情形兩大構面進行探討。問卷調查結果分別摘要如下，表 124 為產假問卷調查結果，針對產假勞工對產假八週的做法：滿意占 27.71%，不滿意占 72.29%；企業雇主對產假八週的做法：滿意占 61.25%，不滿意占 38.48%；團體中，企業工會對產假八週的做法：滿意占 63.16%，不滿意占 36.84%，工會團體對產假八週的做法：滿意占 41.67%，不滿意占 58.33%，行政單位對產假八週的做法：滿意占 18.37%，不滿意占 81.63%。產假公共化的部份，產假勞工與企業雇主持持的比例超過八成。

表 124 產假問卷調查結果

產假	問卷結果
產假勞工	一、產假八週：滿意(27.71%)，不滿意(72.29%)。產前待產時間：一至三週(81.53%)。產後恢復時間：八週(含)以上(84.87%)。 二、公共化：贊成(83.64%)，不贊成(16.36%)。
企業雇主	一、產假八週：滿意(61.52%)，不滿意(38.48%)。 二、公共化：贊成(100%)。
團體	一、產假八週(企業工會)：滿意(63.16%)，不滿意(36.84%)。(工會團體)：滿意(41.67%)，不滿意(58.33%)。 二、公共化：(行政單位)：滿意(18.37%)，不滿意(81.63%)。

針對產檢假的問卷調查結果如表 125 所示：針對產假勞工對產檢假的做法：滿意占 22.15%，不滿意占 77.85%；企業雇主對產檢假的做法：滿意占 96.4%，不滿意占 3.6%；團體對產檢假的做法：滿意占 84.06%，不滿意占 15.94%。產檢假公共化的部份，產假勞工與企業雇主持持的比例超過八成。

表 125 產檢假問卷調查結果

產檢假	問卷結果
產假勞工	一、五日：滿意(22.15%)，不滿意(77.85%)。 二、公共化：贊成(83.64%)，不贊成(16.36%)。
企業雇主	一、五日：滿意(96.40%)，不滿意(3.60%)。 二、公共化：贊成(98.88%)，不贊成(1.12%)。
團體	一、五日：滿意(84.06%)，不滿意(15.94%)。

對於陪產檢假的問卷調查結果如表 126 所示：針對產假勞工對增加陪產檢假的做法：贊成占 92.62%，不贊成占 7.38%；企業雇主對增加陪產檢假的做法：贊成占 97.78%，不贊成占 2.22%；團體對產檢假的做法：贊成占 81.25%，不贊成占 18.75%。陪產檢假公共化的部份，產假勞工與企業雇主支持的比例超過八成。

表 126 陪產檢假問卷調查結果

陪產檢假	問卷結果
產假勞工	一、增加相關規範：贊成(92.62%)，不贊成(7.38%)。增加五日：滿意(29.74%)，不滿意(70.26%)。 二、公共化：贊成(83.64%)，不贊成(16.36%)。
企業雇主	一、增加相關規範：贊成(97.78%)，不贊成(2.22%)。 二、公共化：贊成(92.6%)，不贊成(7.4%)。
團體	一、增加相關規範：贊成(81.25%)，不贊成(18.75%)。

有關流產假的問卷調查結果如表 127 所示：針對產假勞工對流產假的做法：滿意占 83.09%，不滿意占 16.91%；企業雇主對流產假的做法：滿意占 100%；團體對流產假的做法：滿意占 90.91%，不滿意占 9.09%。流產假公共化的部份，產假勞工與企業雇主支持的比例超過八成。

表 127 流產假問卷調查結果

流產假	問卷結果
產假勞工	一、目前現行做法：滿意(83.09%)，不滿意(16.91%)。 二、公共化：贊成(83.64%)，不贊成(16.36%)。
企業雇主	一、目前現行做法：滿意(100%)。 二、公共化：贊成(100%)。
團體	一、目前現行做法：滿意(90.91%)，不滿意(9.09%)。

有關陪產假的問卷調查結果如表 128 所示：針對產假勞工對陪產假的做法：滿意占 22.68%，不滿意占 77.32%；企業雇主對陪產假的做法：滿意占 97.03%，不滿意占 2.97%。陪產假公共化的部份，產假勞工與企業雇主支持的比例超過八成。

表 128 陪產假問卷調查結果

陪產假	問卷結果
產假勞工	一、五日：滿意(22.68%)，不滿意(77.32%)。 二、公共化：贊成(83.64%)，不贊成(16.36%)。
企業雇主	一、五日：滿意(97.03%)，不滿意(2.97%)。 二、公共化：贊成(97.78%)，不贊成(2.22%)。

在安胎休養的問卷調查結果如表 129 所示：安胎休養公共化的部份，產假勞工與企業雇主支持的比例超過八成。

表 129 安胎休養問卷調查結果

安胎休養	問卷結果
產假勞工	公共化：贊成(83.64%)，不贊成(16.36%)。
企業雇主	公共化：贊成(99.78%)，不贊成(0.22%)。

產假期間企業雇主人力配置問卷調查結果表 130 所示：

表 130 產假期間企業雇主人力配置問卷調查結果

產假別	問卷結果
產假	直接調整同一部門人員(39.56%)所占比例最高。
安胎休養	直接調整同一部門人員(66.80%)所占比例最高。

### 三、從本研究辦理之焦點座談探討

本研究共辦理北、中、南等三區焦點座談，焦點座談分產假相關假期、懷孕歧視問題、相關產假福利輔助公共化設計及人力運用與調整等四大議題，僅將座談討論摘要探討如下：

- (一)參與的專家學者大多認同目前產假期間有不足的情況。
- (二)因為家庭型態及社會的變遷，產假補助對象宜放寬到同居人的議題，也有討論的空間。
- (三)針對多胎的情況，我國的規範似乎也稍嫌不足，臨床醫學專家認為懷多胎的產婦，在產後是需要較長的復原時間，產檢假的次數也建議將目前健保給付的十次增加為十五次左右。
- (四)現今生活型態的改變，產前待產以預產期前一至二週較為理想。
- (五)對孕婦不友善的環境也是造成生育降低的因素之一，雖然我國法律上有明文規定禁止懷孕歧視，但相關的歧視案件還是一再的發生，且勞資雙方對目前相關法律權利義務未盡了解，確有加強法律宣導之必要。
- (六)產假薪資的資金來源議題，多數專家認為，似可透過稅收、勞保、健保、或是其他社會保險等公共化的方式加以強化，確有討論的空間。
- (七)對中小企業而言，必須優先考量產假時人力調配，營運成本的問題，如能有效協助解決經濟負擔及人力調配問題的前提下，對於延長產假時間的實務需求，較易於配合政府的政策。



#### 四、總結

本研究從國際文獻與實務、問卷調查及焦點座談等途徑探討，分別聚焦在：產假週期的延長，是目前國際上普遍的作法，透過相關的立法來保障產婦的權益；有關產假的福利措施方面，除了經濟上的補助之外，也包含懷孕期間工作之調整，產假復職回復工作的權益等，我國亦有相關的立法規範，明訂禁止懷孕歧視，但對於懷孕歧視的案件仍未消退，相對營造孕婦友善的工作環境仍有改善的空間。

另人力運用的部分，本文認為可導入就業安全體系，提供勞工請產假時企業的人力需求，整合政府現有的資源，在懷孕初期由雇主通報所需求的人才，透過政府相關的資源，例如：就業服務、職業訓練、企業內訓、產學合作等培育或媒合相關人力，在婦女產假期間所需相關的人力可以銜接，讓企業的相關業務能持續的運作，不致影響企業損失。

我國係以中小企業為主的經濟體系，人力的成本與運用，往往影響企業當月或當季的利潤，因此，對於產假所衍生的人力成本與缺口問題，必須尋求妥適解決方案；本文經文獻探討、問卷調查與焦點座談等研究方法，彙整各方意見，提出透過產假薪資公共化的方式來減輕雇主經濟上的負擔，同時運用政府相關就業安全體系的啟動，彌補產假時人力的缺口等方案，並藉由上述的建議方案以協助與調整我國目前產假現況所面臨的議題，實值勞資政等相關單位深入研究與參考。

參酌本研究對於國際勞工公約、歐盟、歐美國家、亞洲國家等相關法規文獻及現行實施現況，並針對勞工、企業雇主、與相關團體的調查研究報告，焦點座談與分區研討會討論結果等所得資料，研提本研究案之結論如下：

##### 一、產假期間相關法規統整工程之重要性

我國目前產假權益保障法制散見數個法規如：勞動基準法第 50 條、性別工作平等法第 15 條、勞工保險條例第 31、32 條等，透過統整法制工程核心研究議題，進行相關法制整合工程，以期重新建構我國本土化一套更精進之產假權益保障制度，達到符合國際人權、消弭懷孕歧視等研究目標，此乃為本研究設計最主要之核心目的。

## 二、產假週期延長之調整性

依目前國際勞工公約是以 2000 年第 183 號母性保護公約，所規範的產假期間為十四週(含產後強制六週)，另參酌相關醫學文獻的建議，正常分娩後的休息時間為六至八週，多胞胎的情況，其休息時間則需要延長一至二週，產前休息時間的臨床建議是在預產期的前兩週，其次依問卷調查的結果，多數都贊同將產假時間延長，若將產前休息時間和多胞胎的情況(休息時間延長)加以考量，對於我國現行法規規定為分娩前後八週，似宜考量酌予延長。

## 三、產假薪資公共化之關聯性

從國際文獻可知，國際勞工組織 185 個會員國大多數產假薪資來源都來自於社會福利或社會福利與雇主共同負擔，有 58% 比例的會員國是免除雇主的責任直接由社會保險負擔，我國是否依國際勞工組織所建議的方向修正，是有調整的空間，依本研究問卷調查與座談研討會討論的結果，勞工、雇主、與團體大多支持產假薪資公共化，但前提是所需資金來源是否有完整的規畫，其資金究應從雇主、勞工、保險、或政府稅收、相關福利措施等何處著手，再者目前各縣市政府對產假生育補助的標準不一，應由政府統籌規劃，避免分配不均的疑慮。

另鑑於產假所衍生懷孕歧視案件，為落實母性保護政策，降低懷孕歧視，產假薪資的責任有必要作公共化處理，參酌 2000 年母性保護公約及各國實施產假制度以觀，公共化途徑甚多，以我國現階段相關制度以趨向社會保險制度較為合宜，採用何種保險制度牽涉不同法規的調整，宜提出不同方案，供相關單位政策或法規之參採。

## 四、多胞胎特別保護措施之影響性

國際勞工組織於 2000 年通過第 183 號的「母性保護公約」，其中法定之產假應至少十四週(第四條第一項參照)，女工遇有早產、多胞胎以及產後併發症需住院診療者，產假得再延長最多四星期，其次醫學上也建議孕婦在遭遇上述情況時，也需要延長恢復時間，是以對多胞胎孕婦之產假相關規定應予以特別保護。

## 五、強化安胎休養保護措施之可行性

依據性別工作平等法第 15 條第 3 項規定：「對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。」所謂相關法令，如有適用勞動基準法之勞工係依勞工請假規則第 4 條規定辦理，即安胎休養之治療或休養期間，併入住院傷病假計算。其計算方式如下：

- (一)未住院者，一年內合計不得超過三十日。
- (二)住院者，二年內合計不得超過一年。
- (三)未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

按醫學上認為安胎休養有其必要性，且有別於普通傷病假之性質，如併入傷病假計算，有影響勞工權益之虞，宜參酌如流產假等方式，列入產假範圍內訂定應有的保護措施，排除與傷病假併入計算。

#### 六、加強婦女流產假的福利輔助措施之評估性

勞動基準法第五十條對流產假規定是否給予勞工工資，勞動部曾於 2002 年以勞動三字第 0910035173 號函釋「適用勞動基準法之勞工，如依性別工作平等法請求一星期或五日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第四條第二項規定，就普通傷病假一年內未超過三十日部分，折半發給工資。」（經濟部中小企業處，2007），將流產視同病假給付工資，宜參酌國情與我國相近之韓國與中國大陸等，對流產假補助的部分有明確法律上的規定，而酌予加強婦女流產假的福利輔助措施。

#### 七、消弭懷孕歧視之正當性

依據勞動部統計顯示，近年來性別歧視申訴案件逐年提高，2017 年有 463 件，與性別工作平等措施有關受理件數為 135 件，約占三成左右，其中與規定或事先約定因結婚、懷孕、分娩或育兒時，應行離職或留職停薪有關受理件數為 34 件，直接與懷孕、生育歧視所占比例不少（勞動部，性別工作平等申訴案件統計，2018）。我國性別工作平等法立法原旨除了保障女性職場工作權外，也有保護母性的意涵。對提供孕婦友善的工作環境，是個人、企業、社會及國家必須共同擔負

的責任，當婦女面臨懷孕歧視的違法情境，當事人若不提出，法律也無法從旁協助，因之政府應建立良好的申訴機制，並加強宣導，讓當事人有適切的申訴管道，強化其能有主動捍衛自身權利的勇氣，同時企業應重視懷孕歧視的爭議，健全企業內爭議處理機制，建立和諧及彼此信賴之雙贏工作情境，以避免爭議外部化，內部爭議如未及時處理，將對勞資雙方都會產生不利的後遺症同時影響企業員工的滿意程度。

#### 八、健全就業安全網調整產假人力需求之彈性化

透過就業安全體系建立多元管道，以解決產假期間人力缺口問題，由各縣市政府居中協調(於懷孕初期開始規劃)，以協助雇主解決臨時人力短缺困境，增加勞動力的有效運用，並透過政府的僱用獎勵政策，以降低雇主在人事費支出的比例。或藉由企業內職務代理制度，在組織人員短缺時提供交互支援的補充人力，使得業務能順利運作。或透過工會組織的協助來增加會員就業的機會，發揮工會組織的功能，達到人力資源的運用與調配。

#### 九、與公務人員比較分析之差異性

公務人員是政府依法令所特別選任，直接或間接代表國家行使公權力，於勞動關係上與私人企業員工不同，公務人員之權利，係法律對於公務人員所認許應享受之特定利益，並明載於人事行政法規中，予以保障，公務福利是政府提供給公務人員的各種利益與服務，義務則是法律為保障特定利益，而課其相對人以一定作為或不作為之拘束力 (蔡祈賢，2010)。

相對勞工而言，產假不僅是個人生產的需求同時也是母性保護的實現，雖然女性勞工懷孕的生產，短時間內增加雇主的人事成本，但對於勞動力的新生與種族繁衍有密不可分的重要性。是以，產假相關政策實施，應先了解產假所面臨的現況並針對問題解決，方能獲取雇主支持，確保勞工生產權益。

大致上而言，我國產假制度規範涵蓋勞工及公務體系之公務員人員，對於母性保護之保障規範，值得肯定。惟因私人企業與公務體系之本質上不同，造成雇主與行政單位對於產假支持程度存有某些落差，如能對於產假薪資成本與人力需求

作適度調整，減緩公部門與私人企業間的差異性，強化母性保護政策之落實，以保障生產者之權益。

## 第二節 建議

全球少子化問題日趨惡化，勞動紅利嚴重下降，各國皆視為危及國家安全層級，為鼓勵女性勞動者生育下一代為當前重要政策，然我國產假保障制度仍維持 1929 年工廠法時代的產假八週規範，與亞洲鄰近國家相較有所落差；另本研究蒐集世界 185 國家產假制度比較，我國產假制度落在最後 5% 範圍，且依據 ILO 母性保護公約規範，在 2000 年更提高至十四週，對照我國產假保障制度仍維持 1929 年工廠法時代的產假八週規範，顯示我國產假保障制度仍受舊有法規之影響，未能與時俱進。

本研究探討勞動政策下為保障女性在生育後身體恢復、就業安全及消弭職場懷孕歧視等權益，並促進我國產假保障制度與國際接軌，落實母性保護政策，將針對國際勞工組織(ILO)、歐洲聯盟(EU)、美國、德國、英國、日本、韓國、中國大陸與我國產假制度之相關措施進行文獻分析，佐以問卷調查之量化研究及焦點座談、深度訪談之質化研究，再進行次級資料分析，研究發現將以延長勞動法規產假期間議題、產假期間延長暨產假薪資公共化政策之推動、與其他相關可能配套措施之展望等變項建議，分別建議如下：

### 一、積極推動產假權益保障法制統整工程

延長勞動法規產假期間議題，目前依照我國勞動基準法等勞動法規之規定，婦女勞工於分娩前後依法享有八週的產假，然而近年來由於我國出生率節節下降，已成為未來人口政策上的一大隱憂，各項為提升出生率的相關政策紛紛提出來討論，而與人口出生最直接的相關法令，即是前述法規對產假及其配套措施之規範，正因此而勢必重視有關產假的規定，並為必要之修正。

參酌目前國際勞工組織已將法定產假之週數提高到十四週(第 183 號公約第四條)，以及歐美鄰近國家等產假週期的做法(多數國家逾十四週)，已強化延長產假期間調整的正當性，過去法規落後國際公約的情形，建議透過此次修法工程，以符合世界產假保護之標準，有關統整法治工程之具體建議，詳如「建議三、建構

產假薪資公共化制度」途徑分三個模式推動之建議事項。

## 二、分階段延長產假週期

為降低產假週期延長所衍生的影響，建議採分年分階段完成延長產假目標，並配合分階段延長產假週期作法，本文「建議三、建構產假薪資公共化制度」，途徑分三個模式推動之建議，係以產假延長作基本設計，得依照上開不同階段之實施作相對彈性之調整。

## 三、建構產假薪資公共化制度

為落實母性保護政策，消弭懷孕歧視，保護產假女性勞動之權益保障，產假期間之雇主責任及薪資問題，不宜完全由雇主負擔，應另覓他法解決，參酌國際勞動公約及先進國家產假實施情形等因素衡量，產假薪資公共化有其必要性且為解決懷孕歧視問題之主要途徑，透過主題推演邏輯思考擴散及比較分析，針對產假期間延長暨產假薪資公共化政策之推動，有關產假制度公共化法制統整途徑，研提下列三個模式之建議，說明如下：

### (一)途徑一模式

為延長產假期間以及薪資公共化目的以消弭產假懷孕歧視，保障女性勞工懷孕期間之工作權益，擬在勞保條例增列「母性保護補償給付」，分散雇主責任，同時為加強懷孕女工之工作保障，降低可能的歧視對待風險，明定雇主的通報義務，加強公權力之監督。

- 1.產假分階段延長週期。
- 2.原本勞保的生育給付已經行之多年，近年來甚至還擴大給付範圍，宜予以保留續辦。
- 3.延長後的約六週期間其工資補償先由雇主支付，再由雇主向勞保機關請求返還。參酌德國產假制度，「被保險人自健保局領到每天定額給付後，其中與其平均原領工資之差額則先由雇主墊付，之後雇主再向健保局請求返還」(參照本文頁 51)及雇主通報勞工懷孕之義務(參照本文頁 52)等作法，是以，雇主透過墊付母性保護工資機制之經濟上誘因，促進雇主配合通報義務，

且主管機關得及早掌握各事業單位目前產假需求的人數，以降低可能的歧視風險。

4. 女性勞工的產假，其工資補償等同全部由勞工保險基金負擔之。

產假共十四週，該期間原本由被保險人支付之勞保保費負擔應予以免除，並由中央政府補足。雇主負擔之部分則維持不變，得免除工資之補償義務，由原本獨力負擔改由社會保險分擔。

## (二) 途徑二模式

觀察我國現行社會保險制度，擬於就業保險法內增設產假薪資補助，並於性別工作平等法增列分娩前後最低給假標準，同時彌補未滿二個月流產無薪的漏洞。

1. 分娩前後宜有最低保護規範，我國有關分娩之產假規範如下：

(1) 勞基法第 50 條規定：女工分娩前後應停止工作，給予產假八星期。

(2) 性別工作平等法第 15 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。

(3) 行政函釋

依照勞動部（88）台勞動三字第 000246 號解釋：「女工如於產前四週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。」

另參照醫學文獻建議產前為 2~4 週，產後 6~12 週(Alberta Perinatal Health Program, 2008)以及 2000 年第 183 號母性保護公約產後不得少於 6 週之規範；是以，分娩前後應有下列最低產假週期之保護規範①在分娩前至少應有 2 週產假。②分娩後不得低於 6 週產假。

綜上，我國相關產假規範對於分娩前與分娩後之週期並無明確週期規定，在目前勞資不對等情形下，女性受僱者可能面對臨盆之際仍然繼續上班之窘況，況且上下班的通勤與職場工作等壓力，對於即將誕生的新生命與母體健康而言，均有不良效果，故有必要予以最低強制規範，同時配合



產假延長之作法，建議性別工作平等法可朝此方向作適當調整，以保護勞工於分娩前後有最低保障規範，避免臨盆之際仍然繼續上班之窘況出現，以維護母體健康與胎兒安全。

## 2. 擴大產假涵蓋範圍

藉本次延長產假之調整，在不影響流產假及分娩前後最低保障下，建議產假涵蓋產前相關假別如產檢假及安胎休養等，同時讓安胎休養在不影響流產假及分娩前後最低保障範圍內，設計為產假薪資照給的保障範圍。

### (三) 途徑三模式

除上述二個模式外，其他公共化方式以途徑三模式呈現，例如健康保險、長期照護保險或國家基礎年金基金、稅收等途徑，由於涉及層面甚廣且需財稅及健保等具此類專業投入，建議於他案另行研究。

## 四、多胞胎應予以特別保護

法定產假期間是否應因為一次分娩胎數之增加而延長，依照德國法令規定，懷孕婦女可以在預產期前六週(德國母親勞工保護法第三條第二項)與生產後八週(德國母親勞工保護法第六條第一項)(共十四週內)請產假，若是生產時適值「早產」或是「多胞胎」時，可以再多延長四週。事實上，一份由國際勞工組織公佈之研究資料中顯示，法定產假期間之延長或縮短等調整，各國考慮的因素相當多元廣泛，例如預產期後的初生(due date)、因病或發生併發症(illness, complications)、與嬰兒相關之原因例如流產等、多胞胎、家庭規模大小或其組成、母親產後死亡或是住院治療、附加其他無薪產假、與其他年假或是國定假日併休、與其他工作時間彈性或是時間銀行等機制並用等 (International Labour Organization, 2012)。<sup>17</sup>

## 五、健全就業安全網彈性調整產假人力需求

因產假造成人力缺口與其替補問題，依據近期主計處公布「人力運用調查」報告之資料顯示，2017年間我國全體就業人數約為1千1百萬人，其中非典型(部分工時、臨時性或人力派遣)工作者約為80.5萬人，較2008年增加15.5萬人，非典

---

<sup>17</sup> Module 6: Maternity leave and related types of leave, 2012, P.12.

型工作者占全體就業人數之比重，由 2008 年 6.24% 增至 7.11 % (行政院主計處，2017)。而民間的數據也顯示類似的發展情形。另 yes123 求職網 2017 年調查，全台灣約有 14.2% 目前從事所謂「非典型就業」的工作。亦即大約 218 萬人是無正式工作狀態的打工族。其中，最多的是時薪人員，再來是派遣、約聘、按件計酬、「外包制」等 (yes123 求職網，2017)。

從法治的角度觀之，事業單位如面對女性勞工請產假，期間未來可能要從八週更加延長至十四週，雖然工資替代的問題可以透過保險給付加以減輕，但是人力缺口部分如果沒有配套措施，企業可能捨棄定期勞動契約而直接用非典型聘僱方式來紓解雇用成本，因此如何加強這部分的監督管制非常重要。

在此特別值得關注是，由於我國的產業結構主要是以中小型企業體居多，在任何政策的設計上，皆應該時時注意此一特色及其影響。蓋國際勞工組織在其一篇於 2014 年發表的研究報告「論中小企業的母性保護：國際經驗檢討」<sup>16</sup> 中曾深入分析此一議題，其研究發現，中小型企業相較於大型組織，其落實母性保護政策會特別在以下幾個面向比較困難因此較不願意予以配合，其內容包括：因人手不足容易造成生產時間減少、聘用替代人力會增加招募與訓練成本、工作共享方式 (work-sharing arrangement) 常不適用在中小企業、因為產假期間較短或是不能明確得知產假勞工何時復職，常會造成額外的成本等，因此雇主對產假的勞工有額外的工作負擔或影響工作士氣之疑慮。

有鑑於上述問題研究發現易對於中小企業造成負擔，因此提出幾個政策建議：

(一) 政府對於中小企業為配合母性保護政策，在有需要時應提供較迅捷之融資服務 (cash-flow management)。

(二) 如果有因為母性保護措施之人力需求，政府應簡化聘用替補人力時的行政程序或是擴大提供暫時取代人力的服務管道。例如資助職業介紹或是提供短期或臨時性的工作機會。

---

<sup>16</sup> ILO, Maternity Protection in SMEs: An International Review, 2014.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_312783.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_312783.pdf) (最後瀏覽時間: 7.6.2018)

(三)建議中小企業平時就針對既有之勞工，加強其多面向與高技術性職務訓練，同時也引進訓練機會給其他求職者。

(四)政府可透過租稅優待或其他獎勵措施，鼓勵企業推行各項母性保護之措施。

另外可設立產假之通報機制，由雇主通報或經健保等方式建置產假通報系統，以保障產假勞工就業安全，在人力調派方面宜可建置人力儲備機制，以因應產假期間之人力需求。

#### 六、消弭婦女懷孕歧視之權益保障制度

將來修法透過產假薪資公共化，分散雇主薪資成本，同時兼顧產假勞工的薪資與就業權益，並要求雇主有通知義務，目前每年主管機關與各地方勞工行政主管機關辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，督促雇主遵守法令規定及建立性別平等觀念，並持續透過多元化管導(網站及臉書等) 加強相關政策之宣導，以達友善職場平權環境；此外，參考本報告編製宣導手冊強化相關宣導措施並定期檢視產假制度落實狀況，以維護產假勞工權益，減緩懷孕歧視原因，讓產假需求的勞工敢於申請產假及雇主支持產假保障制度下，落實母性保護政策，促進勞資和諧。

## 誌謝

本研究計畫參與人員除勞動及職業安全衛生研究所劉所長傳名、鐘副所長琳惠、張組長玉燕、李副研究員政儒及張研究助理哲豪外，另包括開南大學郭教授晉源、陳主任萬榮、楊顧問錫昇、黃助理教授鼎佑、徐助理唯泰、台灣大學附設醫院施屏醫師。另本研究執行期間獲得洪教授瑞清(前勞動部參事)、馬教授財專(中正大學)、劉教授梅君(政治大學)、成教授之約(政治大學)、王專門委員雅芬(勞動部條件司)、蔡科長瑩潔(勞動部條件司)、提供諸多寶貴意見，使本研究更臻於完善，謹此敬表謝忱。

## 參考文獻

### 書籍：

#### 中文部分

- [1] 黃越欽，& 王惠玲，& 黃鼎佑。(2012)，*勞動法新論*。臺北市：翰蘆圖書出版有限公司。
- [2] 李明濱，& 單家祁。(2015)。*認識憂鬱 面對憂鬱 擺脫憂鬱：憂鬱情緒障礙自助手冊*。臺北市：衛生福利部。
- [3] *中華人民共和國勞動法*。(2017)。北京：法律出版社。
- [4] *女職工勞動保護特別規定*。(2017)。北京：中國勞動社會保障出版社。
- [5] *中華人民共和國勞動合同法*。(2017)。北京：法律出版社。
- [6] *中華人民共和國人口與計劃生育法*。(2016)。北京：法律出版社。
- [7] *中華人民共和國婦女權益保障法*。(2016)。北京：法律出版社。
- [8] 吳明隆，& 涂金堂。(2009)。*SPSS 與統計應用分析*。台北市：五南圖書出版有限公司。
- [9] 勞工保險局。(2015)。*勞工保險 65 週年-黃金年代*。臺北市：勞動部勞工保險局。
- [10] 勞動部。*勞動基準法規彙編*。(2013)。臺北市：勞動部員工消費合作社。

#### 英文部分

- [1] Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014, 1). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Organization.
- [2] International Labour Organization. (2012). *Maternity Protection Resource Package - From Aspiration to Reality for All, Module 5: International rights and guidance on Maternity Protection at work*. Geneva: ILO.
- [3] WHO. (2016). *WHO recommendations on antenatal care for a positive pregnancy*

- experience*. Luxembourg: World Health Organization.
- [4] Murray, S. S., & McKinney, E. S. (2010). *Foundations of maternal-newborn and women's health nursing*. Maryland Heights, Mo: Saunders Elsevier.
- [5] WHO. (2013). *WHO recommendations on postnatal care of the mother and newborn*. Geneva: World Health Organization.
- [6] Blackburn, S. (2013). *Maternal, fetal, and neonatal physiology: A clinical perspective* (4th ed.). St. Louis: Saunders.
- [7] Beckmann, C. R. (2010). *Obstetrics and gynecology* (6th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- [8] Whitmer, T. (2011). *Physical and psychological changes*. In S. Mattson & J. E. Smith (Eds.), *AWHONN core curriculum for maternal-newborn nursing* (4th ed., pp 301–314). St. Louis: Saunders.
- [9] Corton, M. M., Leveno, K., Bloom, S., Hauth, J., Rouse, D., & Spong, C. (2010). *Williams obstetrics* (23rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- [10] American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (5 ed.). American Psychiatric Publishing.
- [11] Stuart, G. W. (2013). *Principles and Practice of Psychiatric Nursing* (10 ed.). St. Louis: Elsevier.
- [12] Ulla, W., Kessler-Harris, A., & Lewis, J. E. (1995). *Protecting Women: Labor Legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880-1920*. University of Illinois Press.
- [13] Kamerman, S., & Kahn, A. (1991). *Child care, Parental Leave and the Under 3s: Policy Innovation in Europe*. New York: Auburn House
- [14] OECD. (2007). *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*. Paris: OECD.
- [15] Mossialos, E., Djordjevic, A., Osborn, R., & Sarnak, D. (2017). *International*

*Profiles of Health Care Systems*. NY: The Commonwealth Fund.

- [16] Sargeant, M., & Lewis, D. (2008). *Employment Law*. Longman: Pearson Education.
- [17] International Labour Organization. (2012). *Maternity Protection Resource Package - From Aspiration to Reality for All, Module 6: Maternity leave and related types of leave*. Geneva: ILO.

#### 期刊：

##### 中文部分

- [1] 林振賢。(1997年7月)。談母性保護與產假問題。中國勞工(970)，頁 10-15。
- [2] 林東龍，& 劉蕙雯。(2016年12月)。照顧男子氣概與男性公務人員育嬰留職經驗。女學學誌：婦女與性別研究(39)，頁 59-109。
- [3] 謝棋楠。(2014年12月)。加拿大婦女勞動者產假保護制度。Journal of Labor Research，4(2)，頁 51-77。
- [4] 鄭津津。(2007年3月)。懷孕歧視之探討。台灣勞工(6)，頁 44-50。
- [5] 刘明輝，& 郭永红。(2017年6月)。怀孕歧视现实亟待专门法律的规制。中华女子学院学报，頁 14-21。
- [6] 蔡祈賢。(2010年3月10日)。簡析公務人員的權利、福利、義務與責任。T&D 飛訊(91)，頁 1-28。
- [7] 高添富。(2008年6月)。自醫學觀點論產後分娩假與相關福利。醫事法學，15(3,4)，頁 7-28。

##### 英文部分

- [1] Ruhm, C. J. (1996, 7). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *National Bureau of Economic Research*, pp. 1-48.
- [2] Moller, A.-B., Petzold, M., Chou, D., & Say, L. (2017, 10). Early antenatal care

- visit: a systematic analysis of regional and global levels and trends of coverage from 1990 to 2013. *Lancet Glob Health*, 5(10), pp. 977-983.
- [3] Goodman, J., Guendelman, S., & Kjerulff, K. (2017, 1). Antenatal Maternity Leave and Childbirth Using the First Baby Study: A Propensity Score Analysis. *Womens Health Issues*, 27(1), pp. 50-59.
- [4] Vigoureux, S., Blondel, B., Ringa, V., & Saurel-Cubizolles, M. (2016, 9). Who are the Women Who Work in Their Last Month of Pregnancy? Social and Occupational Characteristics and Birth Outcomes of Women Working Until the Last Month of Pregnancy in France. *Matern Child Health J.*, 20(9), pp. 1774-1779.
- [5] Guendelman, S., Pearl, M., Graham, S., Hubbard, A., Hosang, N., & Kharrazi, M. (2009, 1). Maternity Leave In The Ninth Month of Pregnancy and Birth Outcomes Among Working Women. *Womens Health Issues*, 19(1), pp. 30-37.
- [6] Xu, Q., Séguin, L., & Goulet, L. (2002). Beneficial effect of maternity leave before delivery. *Can J Public Health*, 93(1), pp. 72-77.
- [7] Iams, J. D. (2014, 1 16). Prevention of preterm parturition. *N Engl J Med*, 370, pp. 254-267.
- [8] Wadhwa, P. D., Entringer, S., Buss, C., & Lu, M. C. (2011, 9). The contribution of maternal stress to preterm birth: Issues and considerations. *Clin Perinatol*, 38(3), pp. 351-384.
- [9] Dole, N., Savitz, D., Hertz-Picciotto, I., Siega-Riz, A., McMahon, M., & Buekens, P. (2003, 1 1). Maternal Stress and Preterm Birth. *American Journal of Epidemiology*, 157(1), pp. 14-24.
- [10] Avendano, M., Berkman, L. F., Brugiavini, A., & Pasini, G. (2015, 5). The long-run effect of maternity leave benefits on mental health: Evidence from European countries. *Soc Sci Med.*, 132, pp. 45-53.
- [11] Katelin, R., & Kornfeind, R. (2018, 5 2). Exploring the Link between Maternity



Leave and Postpartum Depression. *Women's Health Issues*.

- [12] Feldman, R., Sussmand, A. L., & Zigler, E. (2004, 7). Parental leave and work adaptation at the transition to parenthood: Individual, marital, and social correlates. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 25(4), pp. 459-479.
- [13] Grice, M., Feda, D., McGovern, P., Alexander, B., McCaffrey, D., & Ukestad, L. (2007, 8 24). Giving birth and returning to work: The impact of work-family conflict on women's health after childbirth. *Ann Epidemiol.*, 17(10), pp. 791-798.
- [14] Dagher, R., McGovern, P., & Dowd, B. (2014, 4). Maternity leave duration and postpartum mental and physical health: Implications for leave policies. *J Health Polit Policy Law*, 39(2), pp. 369-416.
- [15] Chatterji, P., Markowitz, S., & Brooks-Gunn, J. (2013, 1 1). Effects of early maternal employment on maternal health and well-being. *J Popul Econ*, 26(1), pp. 285-301.
- [16] Victora, C., Bahl, R., Barros, A., França, G., Horton, S., Krasevec, J., . . . Rollins, N. (2016, 1 30). Breastfeeding in the 21st century: Epidemiology, mechanisms, and lifelong effect. *Lancet*, 387(10017), pp. 475-490.
- [17] Mirkovic, K., Perrine, C., Scanlon, K., & Grummer-Strawn, L. (2014, 8). In the United States, a mother's plans for infant feeding are associated with her plans for employment. *J Hum Lact*, 30(3), pp. 292-297.
- [18] Berger, L. M., Hill, J., & Waldfogel, J. (2005, 1 27). Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. *Economic Journal*, 115(501), pp. F29-F47.
- [19] Guendelman, S., Kosa, J., Pearl, M., Graham, S., Goodman, J., & Kharrazi, M. (2009, 1). Juggling work and breastfeeding: Effects of maternity leave and occupational characteristics. *Pediatrics*, 123(1), pp. e38-e46.
- [20] Visness, C., & Kennedy, K. (1997, 6). Maternal employment and breast-feeding:

- Findings from the 1988 National Maternal and Infant Health Survey. *Am J Public Health*, 87(6), pp. 945-950.
- [21] Ogbuanu, C., Glover, S., Probst, J., Liu, J., & Hussey, J. (2011, 6). The Effect of Maternity Leave Length and Time of Return to Work on Breastfeeding. *Pediatrics*, 127(6), pp. e1414-e1427.
- [22] Clark, R., Hyde, J., Essex, M., & Klein, M. (1997, 4). Length of Maternity Leave and Quality of Mother-Infant Interactions. *Child Dev*, 68(2), pp. 364-383.
- [23] Smith, K., Downs, B., & O'Connell, M. (2001, 11). Maternity Leave and Employment Patterns: 1961-1995. *Household economic studies*, pp. 1-21.
- [24] Tanaka, S. (2005, 2). Parental Leave and Child Health Across OECD Countries. *The Economic Journal*, 115(501), pp. F5-F28.
- [25] Berger, L. M., & Waldfogel, J. (2004). Maternity leave and the employment of new mothers in the United States. *Journal of Population Economics*, 17(2), pp. 331-349.
- [26] Waldfogel, J. (1998, 7). The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labor Economics*, 16(3), pp. 505-545.
- [27] Hofferth, S. L., & Curtin, S. C. (2006, 2). Parental Leave Statutes and Maternal Return to Work After Childbirth in the United States. *Work and Occupations*, 33(1), pp. 73-105.
- [28] Goodpaster, N. K. (2010). Leaves and Leaving: The Family and Medical Leave Act and the Decline in Maternal Labor Force Participation. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 10(1), pp. 1-36.
- [29] Waldfogel, J. (1997, 4). The Effects of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, 62(2), pp. 209-217.
- [30] Schwartz, F. N. (1989). Management Women and the New Facts of Life. *Women in*

*Management Review*, 4(5), pp. 5-14.

- [31] Arntz, M., Dlugosz, S., & Wilke, R. A. (2014, 12). The Sorting of Female Careers After First Birth: A Competing Risks Analysis of Maternity Leave Duration. *Mannheim Centre for European Economic Research (ZEW)*, pp. 1-36.
- [32] Zabel, C. (2009, 6). Eligibility for Maternity Leave and First Birth Timing. *Population Research and Policy Review*, 28(3), pp. 251-270.
- [33] Gregg, P., Gutierrez-Domenech, M., & Waldfogel, J. (2007, 11). The Employment of Married Mothers in Great Britain: 1974 - 2000. *Economica*, 74(296), pp. 842-864.
- [34] Lewis, S., & Cooper, C. L. (1995). Balancing the Work/Home Interface: An European Perspective. *Human Resource Management Review*, 5(4), pp. 289-305.

#### 論文資料：

##### 中文部分

- [1] 黃麗如。(2012)。孕期婦女壓力、休閒因應及身心健康之研究。碩士學位論文 (頁 94)。國立臺北護理健康大學旅遊健康研究所。
- [2] 徐翔裕。(2008)。性別工作平等法有關性別平權與母性保護規定之檢討。碩士學位論文。(頁 89)。國防管理學院法律研究所。

#### 研究報告：

##### 中文部分

- [1] 內政統計通報。(2017)。106 年第 19 週(105 年生母平均年齡持續上升，初為人母者近 6 成年齡逾 30 歲)。內政部統計處。
- [2] 黃煥榮。(2008)。運用友善家庭政策平衡工作與家庭－理論與經驗的初探。(頁 34)。台灣公共行政與公共事務系所聯合會(TASPAA)夥伴關係與永續發展國際學術研討會。

- [3] 李政儒，戴建耘，& 張哲豪。(2018)。我國產假薪資公共化現況與展望之研究。2018年當前產假制度回顧與發展學術研討會論文集 (頁 2-23)。桃園市：開南大學。
- [4] 李政儒，郭晉源，& 徐唯泰。(2018)。探討就業安全體系提供產假期間人力資源機制之研究。2018年當前產假制度回顧與發展學術研討會論文集 (頁 117-143)。桃園市：開南大學。
- [5] 李志平，& 陳怡華。(2018)。產假對婦女及嬰幼兒健康的影響。2018年當前產假制度回顧與發展學術研討會論文集 (頁 50-61)。桃園市：開南大學。
- [6] 張哲豪。(2018)。臺灣產假勞工權益保障制度之探討。2018年勞動與就業關係學術研討會論文集。(頁 329-340)。台北市：中華勞動與就業關係協會。
- [7] 監察院。(2016)。托育服務管理及育兒津貼政策之檢討專案調查研究。臺北市：監察院。

#### 英文部分

- [1] Alberta Perinatal Health Program. (2008). *Health-Related Maternity Leave in the Uncomplicated Pregnancy and Birth*. Alberta: Alberta Perinatal Health Program.
- [2] National Partnership for Women & Families. (2016). *Expecting Better: A State-by-State Analysis of Laws that Help New Parents*. Washington, D.C.: National Partnership for Women & Families.
- [3] Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2009, 6). *Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality*. Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research.
- [4] Merz, M. (2004, 9). *Women's Hours of Market Work in Germany: The Role of Parental Leave*. IZA Discussion Paper.
- [5] Dustmann, C., & Schönberg, U. (2008, 7). *The Effect of Expansions in Maternity Leave Coverage on Children's Long-Term Outcomes*. IZA Discussion Paper.

- [6] Kluge, J., & Tamm, M. (2009, 10). *Now Daddy's changing diapers and Mommy's making her career: Evaluating a generous parental leave regulation using a natural experiment*. IZA Discussion Paper.
- [7] Moss, P., & Korintus, M. (2008, 7). *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*. London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
- [8] Database for International Comparisons in Europe. (2015, 3 1). *Parental leave entitlements: Historical perspective (around 1870 - 2014)*. ifo Institute.
- [9] Blum, S., Erlner, D., & Reimer, T. (2017). 'Germany country note', in: Koslowski A., Blum S. and Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*.
- [10] O'Brien, M., Koslowski, A., & Koslowski, A. (2017). 'United Kingdom country note', in: Blum S., Koslowski A., and Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*.
- [11] Kim, H. (2017). 'Korea country note', in: Blum S., Koslowski A., and Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*.
- [12] Wu, F. (2017). 'China country note', in: Blum S., Koslowski A., and Moss P.(eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*.

#### 網站資料：

##### 中文部分

- [1] 聯合國。(1948年12月10日)。世界人權宣言。擷取自  
<http://www.un.org/zh/universal-declaration-human-rights/>
- [2] 行政院性別平等會。(2012年6月5日)。消除對婦女一切形式歧視公約。擷取自  
[https://www.gec.gov.tw/News\\_Content5.aspx?n=0FA95BAEF8038564&sms=6E4F72C75BA15E25&s=83547521738295E8](https://www.gec.gov.tw/News_Content5.aspx?n=0FA95BAEF8038564&sms=6E4F72C75BA15E25&s=83547521738295E8)

- [3] 兒童權利公約。(2013 年 12 月 19 日)。擷取自  
<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/VDetail.aspx?nodeid=588&pid=282>
- [4] 林曉嬋，& 樓玉梅。(2018 年 6 月 4 日)。我國勞動力參與率之預測及分析。擷取自  
<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/0/11615/3063c625-9b09-4140-a7fb-b3c98ad9773d.pdf>
- [5] 勞動部。(2015 年 5 月 4 日)。國際勞工組織國際勞工公約。擷取自  
<https://www.mol.gov.tw/topic/3079/6051/13196/>
- [6] 勞動部。(2015 年 5 月 4 日)。國際勞工組織國際勞工建議書。擷取自  
<https://www.mol.gov.tw/topic/3079/6051/13196/>
- [7] 中華人民共和國社會保險法。(2010 年 10 月 28 日)。擷取自  
[http://www.gov.cn/flfg/2010-10/28/content\\_1732964.htm](http://www.gov.cn/flfg/2010-10/28/content_1732964.htm)
- [8] 劉瓊。(2017 年 7 月 10 日)。30 省份延长产假 西藏最长可休 1 年。擷取自  
[http://news.xinhuanet.com/politics/2017-07/10/c\\_1121290380.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2017-07/10/c_1121290380.htm)
- [9] 劉曉真。(2017 年 3 月 10 日)。大陸「全面二孩」後懷孕女員工處境更艱難。擷取自 <http://www.epochtimes.com/b5/17/3/10/n8893841.htm>
- [10] 赵丽。(2017 年 3 月 18 日)。职场性别歧视调查：HR 自曝原则上不招生育一孩女性。擷取自 <http://www.chinanews.com/cj/2017/03-18/8176998.shtml>
- [11] 柳姗姗。(2017 年 7 月 25 日)。全国已有 30 个省份延长产假 职工想休不容易。擷取自 <http://news.timedg.com/p/20616382.shtml>
- [12] 中华人民共和国最高人民法院。(2017)。擷取自 <http://www.court.gov.cn/>
- [13] 全國法規資料庫。(2018 年 1 月 12 日)。擷取自 <http://law.moj.gov.tw/>
- [14] 鄭羿菲。(2017 年 5 月 4 日)。鼓勵生育率 專家：實質補助加延假。台灣醒報。
- [15] 勞動部。(2018 年 2 月 26 日)。生育福利站。擷取自  
<https://www.mol.gov.tw/23323/23325/>
- [16] 全國人事法規釋例。(2018)。擷取自 <http://weblaw.exam.gov.tw/News.aspx>

- [17] 陳素玲。(2017年10月7日)。職場懷孕歧視 最嚴重。擷取自  
<https://money.udn.com/money/story/6709/2744675>
- [18] 黃嘉韻。(2008年2月11日)。遇懷孕歧視該怎麼辦？擷取自  
<http://forum.yam.org.tw/bongchhi/old/work/work1.htm>
- [19] 經濟部中小企業處。(2007年1月9日)。員工的產假、流產假，老闆應如何給假？可否扣薪水？擷取自  
<https://law.moeasmea.gov.tw/modules.php?name=km&file=article&sid=411>
- [20] 勞動部。(2018年5月2日)。性別工作平等申訴案件統計。擷取自  
[https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=zCbqU5ueFzlSWDLnDpN5UQ%3D%3D](https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=zCbqU5ueFzlSWDLnDpN5UQ%3D%3D)
- [21] 勞工保險局。(2018)。歷年來勞工保險實計保險給付(一次給付)。擷取自  
<https://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=106&f=h180>
- [22] 勞動部簡報檔。(2016年8月)。勞工保險及退休金制度概況(國家年金改革委員會第七次委員會議資料)。擷取自  
<https://pension.president.gov.tw/cp.aspx?n=A78DD0CC73F324FD&s=8BFFEC3F86D5502A>
- [23] 苦勞網。(2007年1月4日)。勞保條例修正案立院初審支持擴大強制納保範圍不應免除雇主給付產假工資之責任。擷取自  
<https://www.coolloud.org.tw/node/304>
- [24] 勞工保險局。(2018年4月16日)。開辦起就業保險統計概況表。擷取自  
<https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=iy5OxSEb4pQ%3d>
- [25] 勞工保險局。(2018)。歷年來勞工保險投保單位及人數。擷取自  
[https://www.bli.gov.tw/attachment\\_file/report/year/106/h020.pdf](https://www.bli.gov.tw/attachment_file/report/year/106/h020.pdf)
- [26] 勞工保險局。(2018)。歷年來就業保險投保單位及人數。擷取自  
[https://www.bli.gov.tw/attachment\\_file/report/year/106/h440.pdf](https://www.bli.gov.tw/attachment_file/report/year/106/h440.pdf)
- [27] 李欣芳，& 林惠琴。(2018年5月17日)。育兒津貼 將擴至4歲。擷取自

<http://news.ltn.com.tw/news/focus/paper/1201315>

- [28] 行政院主計處。(2017年12月4日)。非典型就業及主要工作經常性收入之相關說明。擷取自 <https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=42058&ctNode=5624>
- [29] yes123 求職網。(2017年12月)。非典就業與職場危機調查。擷取自 [https://www.yes123.com.tw/admin/white\\_paper/index\\_detail.asp?id=20171201144854](https://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/index_detail.asp?id=20171201144854)
- [30] 婦女新知基金會。(2008年5月1日)。「終止懷孕歧視的國家責任在哪裡？」。擷取自 <https://www.awakening.org.tw/topic/1988>
- [31] 立法院。(2018年7月16日)。法律系統。擷取自 <https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?0^26066064811870C6066060F2186006266260B918622766626281>

#### 英文部分

- [1] *Beijing Declaration and Platform for Action*. (1995, 9 4). Retrieved from <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>
- [2] *Position of the European Parliament*. (2010, 10 20). Retrieved from <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TC&reference=P7-TC1-COD-2008-0193&language=EN>
- [3] *Maternity and paternity leave in the EU at a glance*. (2016, 12). Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS\\_ATA\(2016\)593543\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf)
- [4] *EUR-Lex - 01992L0085-20140325 - EN*. (1992, 10 19). Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01992L0085-20140325>
- [5] *MDGuidelines Directory for Medical Topics*. (2012). Retrieved from <http://www.mdguidelines.com/medical-topics>



- [6] World Cancer Research Fund. (2017). *For mothers: breastfeed your baby, if you can*. Retrieved from <https://www.wcrf.org/dietandcancer/recommendations/breastfeed-your-baby>
- [7] *Family and Medical Leave Act*. (1993, 2 5). Retrieved from <https://www.dol.gov/WHD/fmla/>
- [8] U.S. Department of Labor. (1993, 2 5). *The Family and Medical Leave Act of 1993*. Retrieved from <https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/fmla.htm>
- [9] U.S. Department of Labor. (2008, 1 28). *The Family and Medical Leave Act and National Defense Authorization Act for FY 2008*. Retrieved from [https://www.dol.gov/whd/fmla/NDAA\\_fmla.htm](https://www.dol.gov/whd/fmla/NDAA_fmla.htm)
- [10] U.S. Department of Labor. (2010). *Fact Sheet: Final Rule to Implement Statutory Amendments to the Family and Medical Leave Act*. Retrieved from <https://www.dol.gov/whd/fmla/2013rule/fs-general.htm>
- [11] U.S. Department of Labor. (2015, 2). *Fact Sheet: Final Rule to Amend the Definition of Spouse in the Family and Medical Leave Act Regulations*. Retrieved from <https://www.dol.gov/whd/fmla/spouse/factsheet.htm>
- [12] *e-CFR data*. (2017, 11 16). Retrieved from [https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=b70ab06a8d91acbbf43d84f76a0443fa&mc=true&tpl=/ecfrbrowse/Title29/29cfr825\\_main\\_02.tpl](https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=b70ab06a8d91acbbf43d84f76a0443fa&mc=true&tpl=/ecfrbrowse/Title29/29cfr825_main_02.tpl)
- [13] *The Pregnancy Discrimination Act of 1978*. (1978, 10 31). Retrieved from <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/pregnancy.cfm>
- [14] *Civil Rights Act of 1964*. (1964, 7 2). Retrieved from <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-78/pdf/STATUTE-78-Pg241.pdf>
- [15] *Facts About Pregnancy Discrimination*. (2008, 9 8). Retrieved from <https://www.eeoc.gov/facts/fs-preg.html>
- [16] *Part 1604 - Guidelines On Discrimination Because Of Sex*. (1979, 4 20). Retrieved

from

<https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2016-title29-vol4/xml/CFR-2016-title29-vol4-part1604.xml>

- [17] *Health Insurance*. (2017, 8 29). Retrieved from <https://www.usa.gov/health-insurance>
- [18] EEOC. (2017, 2 3). *Press Release*. Retrieved from <https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/2-3-17a.cfm>
- [19] Beesley, C. (2016, 9 15). *Maternity Leave Benefits – What Are Your Small Business Obligations and Options?* Retrieved from <https://www.sba.gov/blogs/maternity-leave-benefits-what-are-your-small-business-obligations-and-options>
- [20] Miller, B. (2017, 7 20). *FMLA Leave 101: What Qualifies as a Serious Health Condition?* Retrieved from <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/07/20/fmla-leave-101-qualifies-serious-health-condition/>
- [21] Lee, D. (2017, 10 5). *Grants for Single Mothers*. Retrieved from <https://singlemotherguide.com/grants-for-single-mothers/#FMLA>
- [22] Nightingale, D. S., & Yancy, C. (2016, 8 18). *Caring for Elderly Parents*. Retrieved from <https://blog.dol.gov/2016/08/18/caring-for-elderly-parents>
- [23] Holzer, H. J. (2017, 1 30). *Paid family leave: Balancing benefits and costs*. Retrieved from <https://www.brookings.edu/blog/social-mobility-memos/2017/01/30/paid-family-leave-balancing-benefits-and-costs/>
- [24] CLASP. (2017, 6). *Trump's Parental Leave Plan*. Retrieved from <https://www.clasp.org/sites/default/files/publications/2017/08/Trumps-Parental-Leave-Plan.pdf>

- [25] O'Neil, L. (2017, 6 20). *22 Dads Explain What Paternity Leave is Really Like in America*. Retrieved from <http://www.esquire.com/lifestyle/money/a55626/paternity-leave-in-america/>
- [26] OECD. (2017, 10 26). *PF 2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*. Retrieved from <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>
- [27] Gauthier, A., & Bortnick, A. (2001). *Comparative Maternity, Parental, and Childcare Database, Version 2*. Retrieved from [https://soci.ucalgary.ca/fypp/family\\_policy\\_databases.htm](https://soci.ucalgary.ca/fypp/family_policy_databases.htm)
- [28] Breitschwerdt, J. (2017, 6 13). *Do employees who are pregnant or on maternity leave enjoy any special protection in the event of redundancy in Germany?* Retrieved from <https://www.globalworkplaceinsider.com/2017/06/do-employees-who-are-pregnant-or-on-maternity-leave-enjoy-any-special-protection-in-the-event-of-redundancy-in-germany/>
- [29] Johnston, V. (2010, 1 20). *Workplace bullying trial begins*. Retrieved from <http://www.dw.com/en/workplace-bullying-trial-begins/a-5150735>
- [30] *Employment Rights Act 1996*. (2018, 2 27). Retrieved from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/VIII/chapter/I>
- [31] *The Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986*. (1986). Retrieved from <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1986/1960/contents/made>
- [32] *Equality Act 2010*. (2010, 10 1). Retrieved from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- [33] *National Insurance*. (2017). Retrieved from <https://www.gov.uk/national-insurance>
- [34] *Income Tax rates and Personal Allowances*. (2017). Retrieved from <https://www.gov.uk/income-tax-rates>
- [35] *Health and Social Care Act 2012*. (2012, 3 27). Retrieved from

- [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/7/pdfs/ukpga\\_20120007\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/7/pdfs/ukpga_20120007_en.pdf)
- [36] Adams, L., Winterbotham, M., Oldfield, K., McLeish, J., Large, A., Stuart, A., . . . Selner, S. (2016, 3 22). *Summary of findings: pregnancy and maternity- related discrimination and disadvantage*. Retrieved from [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/509500/BIS-16-145-pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage-summary.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/509500/BIS-16-145-pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage-summary.pdf)
- [37] Ulrich, A. (2016, 10 20). *Should the UK follow Germany's lead to end Maternity Discrimination?* Retrieved from <http://hrnews.co.uk/uk-follow-germanys-lead-end-maternity-discrimination/>
- [38] Citizens Advice. (2017). *Discrimination at work - evidence in a pregnancy and maternity discrimination claim*. Retrieved from <https://www.citizensadvice.org.uk/work/discrimination-at-work/taking-legal-action-about-discrimination-at-work/discrimination-at-work-evidence-in-employment-tribunal-cases/discrimination-at-work-evidence-in-a-pregnancy-and-maternity-discrimination-claim/>
- [39] Martin, F. (2014). *Case Study: £30,000 Compensation For Pregnancy Discrimination & Unfair Dismissal*. Retrieved from <http://www.ms-solicitors.co.uk/employee/discrimination-in-the-workplace/pregnancy-and-maternity-discrimination/case-study-30000-compensation-for-pregnancy-discrimination-and-unfair-dismissal/>
- [40] West, S. (2017). *How to arrange cover for an employee's maternity leave*. Retrieved from <http://www.xperthr.co.uk/how-to/how-to-arrange-cover-for-an-employees-maternity-leave/105619/>
- [41] Office for National Statistics. (2013, 9 25). *Full report - Women in the labour*

- market*. Retrieved from  
[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108012507/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_328352.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108012507/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_328352.pdf)
- [42] *Get financial help with statutory pay*. (2017). Retrieved from  
<https://www.gov.uk/recover-statutory-payments>
- [43] *Taking sick leave*. (2017). Retrieved from <https://www.gov.uk/taking-sick-leave>
- [44] *Statutory Sick Pay*. (2017). Retrieved from <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay>
- [45] *Survey shows maternity harassment still a problem at workplace*. (2015, 11 13).  
 JAPANTODAY.
- [46] Daniel, J. (2016, 7 6). *Discrimination and harassment in Japan*. Retrieved from  
<http://www.elexica.com/en/legal-topics/employment-and-benefits/05-discrimination-and-harassment-in-japan>
- [47] Doi, Y. (2016, 2 11). *Was pregnancy a mistake? The question many Japanese women face*. Retrieved from  
<https://www.japantimes.co.jp/news/2016/02/11/national/social-issues/pregnancy-mistake-question-many-japanese-women-face/#.WlhBN66Wamw>
- [48] Angloinfo. (2017). *Prenatal Care in Japan*. Retrieved from  
<https://www.angloinfo.com/how-to/japan/healthcare/pregnancy-birth/prenatal-care>
- [49] Lindberg, K. (2017, 8 30). Retrieved 11 18, 2017, from U.S. and South Korea:  
 How Traditional Values with Religious Roots Still Impact Gender Inequalities:  
<http://womensenews.org/2017/08/u-s-and-south-korea-how-traditional-values-with-religious-roots-still-impact-gender-inequalities/>
- [50] Cho, J.-y. (2014, 11 27). *Government Policy Not Working 22% of Married Korean Women Quit Their Jobs*. Retrieved from  
<http://www.businesskorea.co.kr/english/news/politics/7504-government-policy-not-working-22-married-korean-women-quit-their-jobs>

- [51] *National Human Rights Commission of Korea*. (2017). Retrieved from  
<https://www.humanrights.go.kr/site/main/index002>
- [52] Park, J. H. (2013, 4 10). "*Possibly Pregnant? No Room to Work Here*" *High School Refuses Hire*. Retrieved from  
<http://www.humanrightskorea.org/2013/possibly-pregnant-no-room-to-work-here-high-school-refuses-hire/>
- [53] Yoon, S. (2017, 1 2). *New policies for 2017*. Retrieved from  
<http://www.korea.net/NewsFocus/policies/view?articleId=142978>
- [54] Prenatal Care - Korean. (2007). Retrieved from  
[https://www.healthinfotranslations.org/pdfDocs/PrenatalCare\\_KOR.pdf](https://www.healthinfotranslations.org/pdfDocs/PrenatalCare_KOR.pdf)
- [55] Kim, H. (2016, 9 30). *Parental leave and Fathers' Entitlement to Leave in Korea*. Retrieved from  
<http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Seminars/2016/S4.kim.10oct.pdf>

#### 徳文部分

- [1] *Mutterschutzgesetz 1997*. (1997, 1 17). Retrieved from  
[http://www.j-bussmann.de/Mutterschutzgesetz\\_1997.pdf](http://www.j-bussmann.de/Mutterschutzgesetz_1997.pdf)
- [2] *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. (2006, 8 14). Retrieved from  
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>

#### 日文部分

- [1] 渡辺章。(2007年5月)。労働法の制定 - 労働政策研究・研修機構。擷取自  
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2007/05/pdf/101-113.pdf>
- [2] 中野妙子。(2010年9月)。母性保護や母性健康管理に関する法律の規制を教えてください。擷取自 [http://www.jil.go.jp/rodoqa/13\\_wlb/13-Q07.html](http://www.jil.go.jp/rodoqa/13_wlb/13-Q07.html)

- [3] 労務安全情報センター (2003年9月23日) 労働基準法成立と改正の経緯。 擷取自 <http://labor.tank.jp/rouki/rouki-kaiseinenpyou.html>
- [4] 厚生労働省。(2006年4月)。健康保険法等の一部を改正する法律。擷取自 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/iryouhoken/iryouhoken02/01.html>
- [5] 厚生労働省。(2007年3月)。第一雇用保険法の一部改正。擷取自 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/dl/s0301-8c.pdf>
- [6] 日本内閣府。(2010)。子ども・子育て白書。擷取自 <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2010/22webhonpen/index.html>
- [7] 労働基準法。(2012年12月11日)。擷取自 <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=2236&vm=04&re=01>
- [8] 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律。(2011年8月11日)。擷取自 <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&x=-728&y=-319&co=01&ky=%E8%82%B2%E5%85%90&page=1>
- [9] 男女雇用機会均等法。(2017年5月)。擷取自 [http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou\\_a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_a.pdf)
- [10] 雇用保険法。(2010年6月1日)。擷取自 <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=1910&vm=04&re=02>
- [11] 健康保険法。(1997年5月29日)。擷取自 [http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0500/detail?lawId=211AC0000000070&openerCode=1#288](http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=211AC0000000070&openerCode=1#288)
- [12] 両立支援等助成金。(2017)。擷取自 [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)
- [13] 厚生労働省。(2017)。Children and Childrearing。擷取自

<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/index.html>

[14] 工作與生活的和諧促進評估委員會(第 39 次)。 (2016 年 11 月 17 日)。擷取自

[http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k\\_39/](http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_39/)

[15] 厚生労働省。 (2012 年 7 月 1 日)。擷取自

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/wlb\\_120621\\_06.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/wlb_120621_06.pdf)

#### 韓文部分

[1] 근로기준법. (2014, 7 1). Retrieved from

<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>

[2] 모자보건법. (2017, 6 3). Retrieved from

<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%AA%A8%EC%9E%90%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EB%B2%95>

[3] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. (2016, 1 28). Retrieved from

<http://www.law.go.kr/lsLinkProc.do?&lsNm=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC+%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95+%EC%96%91%EB%A6%BD+%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0&chrClsCd=010202&mode=20#>

[4] 고용보험법. (2017, 6 28). Retrieved from

<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EB%B3%B4%ED%97%98%EB%B2%95>

[5] 국민건강보험법. (2018, 1 16). Retrieved from

<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B5%AD%EB%AF%B0%EA%B1%B4%EA%B0%95%EB%B3%B4%ED%97%98%EB%B2%95>



# 附錄一、國際相關產假規範

## 一、國際文獻

第一則：國際勞工公約第 3 號(有關婦女產前與產後就業公約、一九一九年)部分法條

C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)

### Article 3

In any public or private industrial or commercial undertaking, or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed, a woman--

- (a) shall not be permitted to work during the six weeks following her confinement;
- (b) shall have the right to leave her work if she produces a medical certificate stating that her confinement will probably take place within six weeks;
- (c) shall, while she is absent from her work in pursuance of paragraphs (a) and (b), be paid benefits sufficient for the full and healthy maintenance of herself and her child, provided either out of public funds or by means of a system of insurance, the exact amount of which shall be determined by the competent authority in each country, and as an additional benefit shall be entitled to free attendance by a doctor or certified midwife; no mistake of the medical adviser in estimating the date of confinement shall preclude a woman from receiving these benefits from the date of the medical certificate up to the date on which the confinement actually takes place;
- (d) shall in any case, if she is nursing her child, be allowed half an hour twice a day during her working hours for this purpose.

### Article 4

Where a woman is absent from her work in accordance with paragraph (a) or (b) of Article 3 of this Convention, or remains absent from her work for a longer period as a result of illness medically certified to arise out of pregnancy or confinement and rendering her unfit for work, it shall not be lawful, until her absence shall have exceeded a maximum period to be fixed by the competent authority in each country, for her employer to give her notice of dismissal during such absence, nor to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such absence.

### 第三條

除在祇有同一家庭成員被僱之企業外，在任何公私工業或商業、或其分支機構中，婦女：

- (a) 在生產後的六週內不應擔當任何工作；
- (b) 如有醫師證明其可能在未來六週內生產，則其應有權請假暫時離開其擔任

之工作：

- (c) 為其依照第一及第二兩項規定離開其擔任之工作時，其應有資格享有由公共基金式社會保險發給之給付，以維其子女之合理生活，但該項給付之實際金額應由各會員國之主管機關決定之，同時，醫師或有執照之產婦應有資格領取隨侍看護服務之附加給付；醫療顧問對有關婦女預產期之誤估不應妨礙其領取自開發證明日至實際生產日之間之給付。
- (d) 如其須哺育其子女，則其在上班時間內有資格一天離開兩次，每次半小時，以便哺乳其嬰兒。

#### 第四條

如婦女依照本公約第三條第一或第二項規定暫離其工作，或因懷孕或生產罹患疾病，依醫師證明不適合工作而須離開工作較長時間，則其應有資格享有此一假期，且其雇主不應在此期間發出解僱通知，也不應在其假期到期時發出解僱通知，除非其離職時間已超過各會員國之主管機關訂定之最低期限。

(Source:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C003](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C003))

第二則：國際勞工公約第 103 號(生育保障(修正)、一九五二年)部分法條

#### Article 3

1. A woman to whom this Convention applies shall, on the production of a medical certificate stating the presumed date of her confinement, be entitled to a period of maternity leave.
2. The period of maternity leave shall be at least twelve weeks, and shall include a period of compulsory leave after confinement.
3. The period of compulsory leave after confinement shall be prescribed by national laws or regulations, but shall in no case be less than six weeks; the remainder of the total period of maternity leave may be provided before the presumed date of confinement or following expiration of the compulsory leave period or partly before the presumed date of confinement and partly following the expiration of the compulsory leave period as may be prescribed by national laws or regulations.
4. The leave before the presumed date of confinement shall be extended by any period elapsing between the presumed date of confinement and the actual date of confinement and the period of compulsory leave to be taken after confinement shall not be reduced on that account.
5. In case of illness medically certified arising out of pregnancy, national laws or regulations shall provide for additional leave before confinement, the maximum duration of which may be fixed by the competent authority.
6. In case of illness medically certified arising out of confinement, the woman shall

be entitled to an extension of the leave after confinement , the maximum duration of which may be fixed by the competent authority.

#### Article 4

1. While absent from work on maternity leave in accordance with the provisions of Article 3, the woman shall be entitled to receive cash and medical benefits.
2. The rates of cash benefit shall be fixed by national laws or regulations so as to ensure benefits sufficient for the full and healthy maintenance of herself and her child in accordance with a suitable standard of living.
3. Medical benefits shall include pre-natal, confinement and post-natal care by qualified midwives or medical practitioners as well as hospitalisation care where necessary; freedom of choice of doctor and freedom of choice between a public and private hospital shall be respected.
4. The cash and medical benefits shall be provided either by means of compulsory social insurance or by means of public funds; in either case they shall be provided as a matter of right to all women who comply with the prescribed conditions.
5. Women who fail to qualify for benefits provided as a matter of right shall be entitled, subject to the means test required for social assistance, to adequate benefits out of social assistance funds.
6. Where cash benefits provided under compulsory social insurance are based on previous earnings, they shall be at a rate of not less than two-thirds of the woman's previous earnings taken into account for the purpose of computing benefits.
7. Any contribution due under a compulsory social insurance scheme providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits shall, whether paid both by the employer and the employees or by the employer, be paid in respect of the total number of men and women employed by the undertakings concerned , without distinction of sex.
8. In no case shall the employer be individually liable for the cost of such benefits due to women employed by him.

#### Article 5

1. If a woman is nursing her child she shall be entitled to interrupt her work for this purpose at a time or times to be prescribed by national laws or regulations.
2. Interruptions of work for the purpose of nursing are to be counted as working hours and remunerated accordingly in cases in which the matter is governed by or in accordance with laws and regulations; in cases in which the matter is governed by collective agreement, the position shall be as determined by the relevant agreement.

## Article 6

While a woman is absent from work on maternity leave in accordance with the provisions of Article 3 of this Convention, it shall not be lawful for her employer to give her notice of dismissal during such absence, or to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such absence.

### 第三條

1. 凡適用本公約之婦女經提出關於其預定分娩日期之醫師證明者，應給與一定期間之產假。
2. 產假期間至少應有十二星期，並應包括產後一定期間之強制休假。
3. 產後強制休假之期間應以國家法令定之，但不得少於六星期，其餘之產假給假期間得以國家法令規定，或在預定分娩日期之前，或在強制產假期滿之後，或部份在預定分娩日期之前另部份在強制產假期滿之後。
4. 在預定分娩日期前之假期應延長至實際分娩日期；此項假期之延長並不得影響分娩後之強制假期。
5. 關於經醫師證明係因懷孕而患病之婦女，應以國家法令規定增給產前假期，其最長期限得由主管機關定之。
6. 凡經醫師證明係因分娩而患病之婦女，應有權請求延長產後之假期，其最長期限得由主管機關定之。

### 第四條

1. 凡依第三條規定因產假而缺勤之婦女應有申領現金及醫療給付之權利。
2. 現金給付率應以國家法令規定，務足以依照適當生活標準充分維持產婦及其嬰兒之健康。
3. 醫療給付應包括產前，分娩時及產後由合格助產士或醫師照料及必需之住院費用；並應尊重其選擇醫師及公私醫院之自由。
4. 現金及醫療給付應採強制社會保險或公共基金方式提供之；但無論採何方式凡合於規定條件之婦女均享有此項權利。
5. 凡無資格領取此項權利性質之給付之婦女，應有權依規定申領自社會扶助基金支付之適當給付。
6. 倘強制社會保險之現金給付係根據以往收入計付者，其給付率不得少於該項據以計算給付之以往收入之三分之一。
7. 凡提供生育給付之強制社會保險計劃之任何保險費及為支付生育給付之工資課稅，不論係由勞資雙方或由雇主負擔，均應按各該事業機構僱用之婦女總數計付之。
8. 無論如何雇主個人應不負擔其所僱用婦女生育給付之費用。

### 第五條

1. 對於哺育已生嬰兒之婦女應以國家法令規定其得為哺育嬰兒而一次或多次中斷工作之時間。
2. 為哺育嬰兒而中斷工作時間應視為工作時間，並依有關法令或團體協約之規

定支給報酬。

#### 第六條

凡在公約第三條所定產假期間內之婦女，雇主在該期間內不得通知予以解僱；其於產假期間通知而解僱預告期間係於產假期間屆滿者亦同屬非法。

(Source:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C103](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C103))

第三則：國際勞工公約第 183 號(母性保護公約、二〇〇〇年)部分法條  
C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)

SCOPE

#### Article 1

For the purposes of this Convention, the term *woman* applies to any female person without discrimination whatsoever and the term *child* applies to any child without discrimination whatsoever.

#### Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.
2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

#### HEALTH PROTECTION

#### Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

#### MATERNITY LEAVE

#### Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as

determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.
3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.
4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.
5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

#### LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

##### Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

#### BENEFITS

##### Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.
2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.
3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.
4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.
6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.
7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.
8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:
  - (a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
  - (b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

#### Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.
2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

### EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

#### Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child

and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

#### Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.
2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:
  - (a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
  - (b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

#### BREASTFEEDING MOTHERS

##### Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.
2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

#### PERIODIC REVIEW

##### Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

#### IMPLEMENTATION

##### Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

#### FINAL PROVISIONS



## Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

## Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

### 適用範圍

#### 第一條

為本公約之目的，「婦女」一詞適用於任何女性人員，「嬰兒」一詞適用於任何嬰兒，概無例外。

#### 第二條

本公約適用於所有受僱之婦女，包括從事各種非正規形式從屬工作之婦女。

如本公約之適用於某些類別員工可能引起實質性之特別問題者，各會員國於諮商具有代表性之有關雇主團體勞工團體後得豁免其適用於本公約之全部或一部份。

凡援用前項規定之會員國應於其依國際勞工組織憲章第二十二條規定提送關於本公約實施情形之首次報告中列舉豁免適用本公約之員工類別及其豁免理由。該會員國並應於嗣後提送之報告中說明為期逐步將本公約適用於此等類別員工而已採取之各項措施。

### 健康保護

#### 第三條

各會員國應於諮商具有代表性之雇主團體與勞工團體後採取適當措施，務使懷孕或以母乳育嬰之女不被迫從事經主管機關認定係屬對婦女或嬰兒健康有害之工作，或其他經鑑定對婦女或嬰兒之健康具有重大危險之工作。

### 產假

#### 第四條

1. 凡適用本公約之婦女依國家法律或習慣提出說明其預定分娩日期之醫療證書或其他適當證明者，應享有不少於十四週之產假。
2. 各會員國應於其隨附本公約批准聲明中說明上述產假之長度。
3. 各會員國嗣後得以提送國際勞工局局長聲明之方式將產假之期間予以延長。
4. 為適當保護母親及嬰兒之健康，除政府與具有代表性之雇主團體及勞工團體另以達成全國性之協議者外，產假應包括分娩後六週之強迫假期。
5. 產假之分娩前部分應予延長包括預分娩日期至實際分娩日期間之期間，而不減少分娩後之強迫產假期間。因罹患疾病或其他併發症而享有之假期。

#### 第五條

如在分娩前或分娩後罹患疾病、併發症、或有注與懷孕或分娩有關之併發症之危險者，一旦提出適用當之醫療證書應即給假。此項假期之性質及長度得依據國家法律習慣予以規定。

## 給付

### 第六條

1. 依前述第四條或第五條享有產假而缺勤之婦女應依據國家法律、規章、或任合符合本國習慣之其他方式給予現金給付。
2. 現金給付之金額應足以維持其本人及其嬰兒之健康與適當之生活水準。
3. 如關於第四條產假之現金給付依國家法律或習慣係以先前之收入為計算基礎者，此項給付之金額不得低於各該婦女先前收入(或計算給付所依據收入)三分之二。
4. 如關於第四條所述產假之現金給付依國家法律或習慣係採用其他方法決定者，此項給付之金額應相當於前項所述方法計算所得之平均數。
5. 關於領取此項現金給付之合格條件，各會員國務應使適用本公約之大多數婦女均能合格。
6. 婦女之依國家法律、規章、或其他符合本國習慣之其他方式未能合格領取此項現金給付者應有權領取適當之社會救助給付，但以能通過此等給付所需之個人經濟情況調查者為限。
7. 婦女及其嬰兒應依據國家法律、規章、或任合符合本國習慣之其他方式給予醫婦女及其嬰兒應依據國家法律、規章、或任合符合本國習慣之其他方式給予醫療給付。醫療給付應包括分娩前、分娩時及分娩後之醫療以及必要之住院醫療。
8. 為保護婦女在市場中之地位，關於第四條及第五條所述產假之各項給付應由強制性之社會保險、公共基金、或以國家法律與習慣所定之其他方式提供之。尚未經其明確同意，雇主個人無須直接負擔對其所僱用婦女之任何此等金錢給付，但有下述情況者例外：在國際勞工大會通過本公約之日前該會員國之國家法律或習慣係如此規定者；或嗣經政府與具有代表性之雇主團及勞工團體共同達成此向全國性之協議者。

### 第七條

1. 經濟與社會安全制度發展不足之會員國，尚能提供現金給付其標準不低於國家法規章所規定對罹患疾病或暫時性殘廢者之給付，應視為業已遵守第六條第三次及第四次兩項規定。
2. 凡援用前項規定之會員國應於其依國際勞工組織憲章第二十二條規定提送關於本公約實施情形之首次報告中說明其理由及所提供現金給付之標準。該會員國並應於嗣後提送之報告中所說為期逐步提高此項給付而已採取之各項措施。

## 就業保障及歧視禁止

### 第八條

1. 除非基於與其懷孕、分娩或育嬰無關之理由，雇主對所僱用之婦女不得在其懷孕期間、或第四條或第五條所述之產假期間、或在其銷假復工後之一定期間(此項期間應以國家法律或規章定之)內予以解僱。舉證其解僱緣由與

懷孕、分娩、或育嬰無關之責任應歸屬雇主。

2. 各會員國應保證婦女有權於其產假終了時回任其原先職位或待遇相同之其他同等職位。

#### 第九條

1. 除第二條第一項之規定外，各會員國應採取適當措施務使懷孕及育嬰不致衍生雇傭業方面之歧視，包括就業機會之歧視。
2. 前項所述之措施應包括禁止要求求職之婦女做未懷孕之檢驗或提出此項檢驗結果之證書，但關於下述工作國家法律或規章得作此特別要求：國家法律或規章所禁止或限制孕或以母乳嬰育之婦女從事之工作；或對婦女及其嬰之健康有重大危險之工作。

以母乳育嬰之婦女

#### 第十條

1. 以母乳育嬰之婦女應有權獲享每日一次或多次中間休息或減少每日工作時間以便哺乳。
2. 容許安排哺乳時間減少每日工作時間之期間、其次數、哺乳時之長度及每日工作時間之程序等應以國家法律與習慣定之。此等中間休息時間或減少之工作時間應計入工作時間並支付報酬。

定期檢討

#### 第十一條

各會員國應會同具有代表性之雇主團體定期審查宜否延長第四條所述產假之期間或是提高第六條所述現金給付之金額或標準。

實施

#### 第十二條

除經以諸如團體仲裁書、法院裁決或其他符合本國習慣之方式實施者外，本公約應以國家法律或規章實施之。

附則

#### 第十三條

本公約修正一九五二年之「修正母性保護公約」。

#### 第十四條

本公約的正式批准書應通知國際勞工局局長註冊。

(Source:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183))

第四則：國際勞工建議書第 012 號建議書((農業)保護生育、一九二一年)

That each Member of the International Labour Organisation take measures to ensure to women wage-earners employed in agricultural undertakings protection before and after childbirth similar to that provided by the Convention adopted by the

International Labour Conference at Washington for women employed in industry and commerce, and that such measures should include the right to a period of absence from work before and after childbirth and to a grant of benefit during the said period, provided either out of public funds or by means of a system of insurance.

國際勞工組織的各會員國得採取措施，確保在分娩前後為從事農業工作的女性勞工提供類似於華盛頓國際勞工大會所通過的保護規定，這些措施應包括分娩前和分娩後缺勤的權利，以及在上述期間通過公共資金或通過保險制度提供的補助金權利。

(Source:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:16555351294640::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y:](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:16555351294640::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:))

第五則：國際勞工建議書第 095 號建議書(生育保障、一九五二年)部分條文

#### I. Maternity Leave

- (1) Where necessary to the health of the woman and wherever practicable, the maternity leave provided for in Article 3, paragraph 2, of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, should be extended to a total period of 14 weeks.
- (2) The supervisory bodies should have power to prescribe in individual cases, on the basis of a medical certificate, a further extension of the ante-natal and post-natal leave provided for in paragraphs 4, 5 and 6 of Article 3 of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, if such an extension seems necessary for safeguarding the health of the mother and the child, and, in particular, in the event of actual or threatening abnormal conditions, such as miscarriage and other ante-natal and post-natal complications.

#### II. Maternity Benefits

- (1) Wherever practicable the cash benefits to be granted in conformity with Article 4 of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, should be fixed at a higher rate than the minimum standard provided in the Convention, equaling, where practicable, 100 per cent. of the woman's previous earnings taken into account for the purpose of computing benefits.
- (2) Wherever practicable the medical benefits to be granted in conformity with Article 4 of the said Convention should comprise general practitioner and specialist out-patient and in-patient care, including domiciliary visiting; dental care; the care given by qualified midwives and other maternity services at home or in hospital; nursing care at home or in hospital or other medical institutions; maintenance in hospitals or other medical institutions; pharmaceutical, dental or other medical or surgical supplies; and the care furnished under appropriate medical supervision by members of such other profession as may at any time be

legally recognised as competent to furnish services associated with maternity care.

- (3) The medical benefit should be afforded with a view to maintaining, restoring or improving the health of the woman protected and her ability to work and to attend to her personal needs.
- (4) The institutions or government departments administering the medical benefit should encourage the women protected, by such means as may be deemed appropriate, to avail themselves of the general health services placed at their disposal by the public authorities or by other bodies recognised by the public authorities.
- (5) In addition, national laws or regulations may authorise such institutions or government departments to make provision for the promotion of the health of the women protected and their infants.
- (6) Other benefits in kind or in cash, such as layettes or payment for the purchase of layettes, the supply of milk or of nursing allowance for nursing mothers, etc., might be usefully added to the benefits mentioned in subparagraph (1) and (2) of this paragraph.

### III. Facilities for Nursing Mothers and Infants

- (1) Wherever practicable nursing breaks should be extended to a total period of at least one-and-a-half hours during the working day and adjustments in the frequency and length of the nursing periods should be permitted on production of a medical certificate.
- (2) Provision should be made for the establishment of facilities for nursing or day care, preferably outside the undertakings where the women are working; wherever possible provision should be made for the financing or at least subsidising of such facilities at the expense of the community or by compulsory social insurance.
- (3) The equipment and hygienic requirements of the facilities for nursing and day care and the number and qualifications of the staff of the latter should comply with adequate standards laid down by appropriate regulations, and they should be approved and supervised by the competent authority.

### IV. Protection of Employment

- (1) Wherever possible the period before and after confinement during which the woman is protected from dismissal by the employer in accordance with Article 6 of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, should be extended to begin as from the date when the employer of the woman has been notified by medical certificate of her pregnancy and to continue until one month at least after the end of the period of maternity leave provided for in Article 3 of the

Convention.

- (2) Among the legitimate reasons for dismissal during the protected period to be defined by law should be included cases of serious fault on the part of the employed woman, shutting down of the undertaking or expiry of the contract of employment. Where works councils exist it would be desirable that they should be consulted regarding such dismissals.
- (3) During her legal absence from work before and after confinement, the seniority rights of the woman should be preserved as well as her right to reinstatement in her former work or in equivalent work paid at the same rate.

#### V. Protection of the Health of Employed Women During the Maternity Period

- (1) Night work and overtime work should be prohibited for pregnant and nursing women and their working hours should be planned so as to ensure adequate rest periods.
- (2) Employment of a woman on work prejudicial to her health or that of her child, as defined by the competent authority, should be prohibited during pregnancy and up to at least three months after confinement and longer if the woman is nursing her child.
- (3) Work falling under the provisions of subparagraph (2) should include, in particular--
  - (a) any hard labour involving--
    - (i) heavy weight-lifting, pulling or pushing; or
    - (ii) undue and unaccustomed physical strain, including prolonged standing;
  - (b) work requiring special equilibrium; and
  - (c) work with vibrating machines.
- (4) A woman ordinarily employed at work defined as prejudicial to health by the competent authority should be entitled without loss of wages to a transfer to another kind of work not harmful to her health.
- (5) Such a right of transfer should also be given for reasons of maternity in individual cases to any woman who presents a medical certificate stating that a change in the nature of her work is necessary in the interest of her health and that of her child.

#### 壹、產假

- (1) 為保障婦女之健康，祇要可行，一九五二年生育保護公約(已修正)第三條第二段規定之產假就應擴大為十四週。
- (2) 各輔導團體應有權依照醫師開發之證明，視個案之情況，進一步延長一九五二年生育保護公約(已修正)第二段第四至第六段規定之產前與產後假，如此一產假之延長有助保障產婦與嬰兒之健康，尤其是在正常情況——如流產及其他產前與產後之併發症——有發生之徵兆時。

## 貳、生育給付

- (1) 祇要可行，一九五二年生育保護公約(已修正)第四條規定之現金給付就應以高於該公約規定最低標準之金額發給，等於計算給付時所考慮該婦女以前所得之百分之百。
- (2) 祇要可行，依照前述公約第四條規定發給之醫療給付就應包括普通醫師與本科醫師提供之住院與門診照顧及家庭訪問；牙醫照顧；合格助產士及其他生育服務提供之住家與住院照顧；住家或住院或其他醫療機構中之處理照顧；醫院或其他醫療機構中之維護；藥劑、或牙科、或其他醫療與外科供應品；法律承認有資格與醫療照顧共同提供服務之其他專業人員依其輔導需要為產婦提供之服務。
- (3) 應為被保障婦女提供醫療給付，以使維持、恢復或改進其健康及工作能力，進而滿足其個人之需要。
- (4) 施行醫療給付之機構或政府部門應以合適方式鼓勵被保障婦女利用政府機關，或由該機關認可之團體提供之一般健康之服務。
- (5) 此外，國家法律或規章可授權此類機構或政府部門負責促進被保障婦女及其嬰兒之健康。
- (6) 其他實物給付或現金給付，如嬰兒所需之全套衣物與器具，或購買該等衣物與器具之費用、牛奶供應或照顧產婦之處理津貼等，皆可與本段第一及第二兩項規定之給付合併發給。

## 參、產婦與嬰兒應有之設施

- (1) 祇要可行，每一工作天中之哺乳時間應延長為一個半小時，及哺乳時間之次數與久暫應可依據醫療證明進行調整。
- (2) 應有規定建立護理照顧或日間照顧之設施，最好婦女工作之企業外也能提供此類設施；祇要可能，就應有有關此類設施之財務規定或至少應規定以社區或強迫社會保險之經費補助此類設施。
- (3) 處理與日間照顧設施之設備與衛生要求及工作人員之人數與資格應遵照有關規則訂定之標準；
- (4) 此外，該等設施及其工作人員與設備應經主管機關之核准，並接受其輔導。

## 肆、工作保障

- (1) 祇要可能，婦女在產前與產後期依照前述公約第六條規定享有不受雇主解職之權利應擴大為自有關婦女以有孕之醫師證明通知其雇主之日起至該公約第三條規定之產假結束後之一個月止。
- (2) 在法律規定之保護期內之解職法定理由為被僱婦女犯下嚴重過錯、企業關閉或勞動契約到期。如企業內有工作委員會之組織，則雇主在解職決定下達之前應先與該委員會進行諮商。
- (3) 有關婦女在其法定之產前與產後假期應保有其年資權及恢復擔任以前工作或同酬相等工作之權利。

## 伍、被僱婦女在生產期間之保健

- (1) 有孕及須哺育嬰兒之女不應被派擔任夜班與加班工作及其工時應有妥善計劃，以使保證其有合適之休息時間。
- (2) 依照主管機關之解釋，在懷孕期間及產後已三個月內，有關婦女不應擔任有害其本人及其嬰兒健康之工作；如其須哺育嬰兒，則產後三個月之限期應予以延長。
- (3) 第二項規定之工作尤應包括：
  - (a) 任何費力之工作，包括：
    - (i) 舉重或推拉沉重物品；或
    - (ii) 不當或不習慣之生理緊張，包括長時間之站立工作；
  - (b) 需要特殊平衡之工作；及
  - (c) 與滾動極大之機器在一起工作。
- (4) 依照主管機關之解釋，如婦女擔任之工作有害其健康，則其應有資格請調適合其健康之工作。且工資不應有任何損失。
- (5) 凡是有醫師證明，基於其本人及嬰兒健康需要之任何婦女皆可擁有此一請求另調工作之權利。

(Source:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R095))

第六則：國際勞工建議書第 191 號建議書(保護生育、二〇〇〇年)部分條文  
R191 - Maternity Protection Recommendation , 2000 (No. 191)

#### MATERNITY LEAVE

##### 1.

- (1)Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.
- (2)Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.
- (3)To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

#### BENEFITS

2. Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.
3. To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:
  - (a)care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical



- establishment by a general practitioner or a specialist;
- (b)maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;
- (c) maintenance in a hospital or other medical establishment;
- (d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and
- (e) dental and surgical care.

#### FINANCING OF BENEFITS

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

#### EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

5. A woman should be entitled to return to her former position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.

#### HEALTH PROTECTION

6.
  - (1)Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.
  - (2)In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of
    - (a)elimination of risk;
    - (b)an adaptation of her conditions of work;
    - (c)a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or
    - (d)paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.
  - (3)Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:
    - (a)arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of

loads;

(b)work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;

(c)work requiring special equilibrium;

(d)work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.

(4)A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.

(5)The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.

(6)A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

#### BREASTFEEDING MOTHERS

7. On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.

8. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.

9. Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

#### RELATED TYPES OF LEAVE

10.

(1)In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.

(2)In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

(3)The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4)The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the

use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

- (5) Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.

#### 產假

1.

- (1) 成員國應努力將公約第四條提到的產假期限延長至至少十八週。
- (2) 應作出規定，在多胎產情況下要延長產假。
- (3) 在可能的範圍內，應採取措施，以保證婦女有權自由選擇時間，在產前或產後休其產假的任何非強制性部分的假期。

#### 津貼

2. 凡可行時，並在同有代表性的雇主組織和工人組織磋商之後，婦女在公約第四和第五條提到的休假期間有權享受的現金津貼，應提高至婦女原先收入的全額，或是為計算津貼而加以考慮的那些收入的全額。
3. 在可能的範圍內，公約第六條第七款規定的醫療津貼應包括：
  - (a) 在醫生的診所、在家中或是在醫院或其它醫療機構中，由普通醫生或專家提供的治療護理；
  - (b) 在家中或在醫院或其它醫療機構中，由合格的助產士或其他生育服務人員提供的生育護理；
  - (c) 在醫院或其它醫療機構中進行保養；
  - (d) 由醫生或其他合格人員開出的任何必要藥品和醫療用品、檢查和化驗；以及
  - (e) 牙科和外科治療。

#### 津貼的籌措

4. 提供生育津貼的強制性社會保險應收的任何攤款和為提供此種津貼而根據工資額征收的任何稅款，不論由雇主與受僱員工共同支付還是由雇主支付，應不分性別，按所僱用的男女工人總數支付。

#### 就業保護和非歧視

5. 在公約第五條提及的休假結束時，婦女應有權返回其原先的工作崗位或是工資相同的相當崗位。在確定其權利時，公約第四條和第五條提及的休假時間應被視為是服務時間。

#### 健康保護

6.

- (1) 成員國應採取措施，以保證對妊娠或哺乳婦女及其孩子的安全 and 健康有關的任何工作場所危害進行評估。有關的婦女應能了解評估的結果。
- (2) 在公約第三條提及的情況中的任何情況下或凡屬根據以上第(1)項已被

確定為重大危險的情況，應採取措施，適宜時根據醫療證明，就此種工作提供以下備選方式：

- (a) 消除危害；
  - (b) 調整其工作條件；
  - (c) 此種調整不可行時，在不損失工資的情況下調往另外一個崗位；或是
  - (d) 在此種調動不可行時，根據國家法律、條例或慣例帶酬休假。
- (3) 特別是對以下工作，應採取第(2)項提到的措施：
- (a) 涉及人力提舉、搬運、推拉重物的艱苦工作；
  - (b) 涉及接觸有害生殖健康的生物、化學和物理制劑的工作；
  - (c) 要求保持特殊平衡的工作；
  - (d) 因長時間的坐著或站立、極端氣溫或振動而使身體處於緊張狀態的工作。
- (4) 如醫療證明斷定夜間工作不適合於其妊娠哺乳，不應強迫某位孕婦或哺乳婦女從事此類工作。
- (5) 婦女應保留在工作一旦對其是安全時返回其工作崗位或相當的工作崗位的權利。
- (6) 如有必要，經通知其雇主後，婦女應被允許離開工作場所，以進行與妊娠有關的醫療檢查。

#### 哺乳母親

- 7. 經出示醫療證明或國家法律和慣例確定的其它適宜證明，應根據具體需要調整哺乳時間的次數和長短。
- 8. 凡可行時，並經雇主和有關婦女的同意，應可以將一日中用於哺乳的休息時間加在一起，以便能在工作日的開始或結束時扣除工時。
- 9. 凡可行時，應就在工作場所或其附近建立有適當衛生條件的哺乳設施作出規定。

#### 相關的休假類型

- 10.
  - (1) 母親如果在未休完產假即死亡，孩子的就業父親應有權休相當於產後假未休部分的假期。
  - (2) 如果母親在分娩後和休完產後假之前患病或住院，凡母親不能照料孩子時，孩子的就業父親應根據國家法律和慣例，有權休相當於產後假未休部分的假期，以便照料孩子。
  - (3) 在產假結束後的一段時間內，就業母親或是孩子的就業父親應有權享受父母假。
  - (4) 可能准予父母假的那段時間、父母假的長短和包括支付父母津貼、父母假在就業父母間的使用與分配等其它細節，應由國家法律或條例或是以符合國家慣例的任何方式確定。

- (5) 凡國家法律和慣例有收養規定時，收養父母應能得到公約提供的保護制度的保護，特別是有關休假、津貼和就業的保護。

(Source:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R191](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191))

第七則：歐洲聯盟指令-92/85/EEC 指令(Pregnant Workers Directive; 92/85/EEC)部分條文

COUNCIL DIRECTIVE 92/85/EEC of 19 October 1992

SECTION I PURPOSE AND DEFINITIONS

Article 1

**Purpose**

1. The purpose of this Directive, which is the tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC, is to implement measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or who are breastfeeding.
2. The provisions of Directive 89/391/EEC, except for Article 2 (2) thereof, shall apply in full to the whole area covered by paragraph 1, without prejudice to any more stringent and/or specific provisions contained in this Directive.
3. This Directive may not have the effect of reducing the level of protection afforded to pregnant workers, workers who have recently given birth or who are breastfeeding as compared with the situation which exists in each Member State on the date on which this Directive is adopted.

Article 2

Definitions

For the purposes of this Directive:

- (a)pregnant worker shall mean a pregnant worker who informs her employer of her condition, in accordance with national legislation and/or national practice;
- (b)worker who has recently given birth shall mean a worker who has recently given birth within the meaning of national legislation and/or national practice and who informs her employer of her condition, in accordance with that legislation and/or practice;
- (c)worker who is breastfeeding shall mean a worker who is breastfeeding within the meaning of national legislation and/or national practice and who informs her employer of her condition , in accordance with that legislation and/or practice.

SECTION II GENERAL PROVISIONS

Article 3

Guidelines

1. In consultation with the Member States and assisted by the Advisory Committee on

Safety, Hygiene and Health Protection at Work, the Commission shall draw up guidelines on the assessment of the chemical, physical and biological agents and industrial processes considered hazardous for the safety or health of workers within the meaning of Article 2.

The guidelines referred to in the first subparagraph shall also cover movements and postures, mental and physical fatigue and other types of physical and mental stress connected with the work done by workers within the meaning of Article 2.

2. The purpose of the guidelines referred to in paragraph 1 is to serve as a basis for the assessment referred to in Article 4 (1).

To this end, Member States shall bring these guidelines to the attention of all employers and all female workers and/or their representatives in the respective Member State.

#### Article 4

##### Assessment and information

1. For all activities liable to involve a specific risk of exposure to the agents, processes or working conditions of which a non-exhaustive list is given in Annex I, the employer shall assess the nature, degree and duration of exposure, in the undertaking and/or establishment concerned, of workers within the meaning of Article 2, either directly or by way of the protective and preventive services referred to in Article 7 of Directive 89/391/EEC, in order to:
  - assess any risks to the safety or health and any possible effect on the pregnancy or breastfeeding of workers within the meaning of Article 2,
  - decide what measures should be taken.
2. Without prejudice to Article 10 of Directive 89/391/EEC, workers within the meaning of Article 2 and workers likely to be in one of the situations referred to in Article 2 in the undertaking and/or establishment concerned and/or their representatives shall be informed of the results of the assessment referred to in paragraph 1 and of all measures to be taken concerning health and safety at work.

#### Article 5

##### Action further to the results of the assessment

1. Without prejudice to Article 6 of Directive 89/391/EEC, if the results of the assessment referred to in Article 4(1) reveal a risk to the safety or health or an effect on the pregnancy or breastfeeding of a worker within the meaning of Article 2, the employer shall take the necessary measures to ensure that, by temporarily adjusting the working conditions and/or the working hours of the worker concerned, the exposure of that worker to such risks is avoided.
2. If the adjustment of her working conditions and/or working hours is not technically and/or objectively feasible, or cannot reasonably be required on duly substantiated

grounds, the employer shall take the necessary measures to move the worker concerned to another job.

3. If moving her to another job is not technically and/or objectively feasible or cannot reasonably be required on duly substantiated grounds, the worker concerned shall be granted leave in accordance with national legislation and/or national practice for the whole of the period necessary to protect her safety or health.
4. The provisions of this Article shall apply mutatis mutandis to the case where a worker pursuing an activity which is forbidden pursuant to Article 6 becomes pregnant or starts breastfeeding and informs her employer thereof.

#### Article 6

##### Cases in which exposure is prohibited

In addition to the general provisions concerning the protection of workers , in particular those relating to the limit values for occupational exposure:

1. pregnant workers within the meaning of Article 2 (a) may under no circumstances be obliged to perform duties for which the assessment has revealed a risk of exposure, which would jeopardize safety or health, to the agents and working conditions listed in Annex II, Section A;
2. workers who are breastfeeding, within the meaning of Article 2 (c), may under no circumstances be obliged to perform duties for which the assessment has revealed a risk of exposure, which would jeopardize safety or health, to the agents and working conditions listed in Annex II, Section B.

#### Article 7

##### Night work

1. Member States shall take the necessary measures to ensure that workers referred to in Article 2 are not obliged to perform night work during their pregnancy and for a period following childbirth which shall be determined by the national authority competent for safety and health, subject to submission, in accordance with the procedures laid down by the Member States, of a medical certificate stating that this is necessary for the safety or health of the worker concerned.
2. The measures referred to in paragraph 1 must entail the possibility, in accordance with national legislation and/or national practice, of:
  - (a) transfer to daytime work; or
  - (b) leave from work or extension of maternity leave where such a transfer is not technically and/or objectively feasible or cannot reasonably be required on duly substantiated grounds.

#### Article 8

##### Maternity leave

1. Member States shall take the necessary measures to ensure that workers within the

meaning of Article 2 are entitled to a continuous period of maternity leave of a least 14 weeks allocated before and/or after confinement in accordance with national legislation and/or practice.

2. The maternity leave stipulated in paragraph 1 must include compulsory maternity leave of at least two weeks allocated before and/or after confinement in accordance with national legislation and/or practice.

#### Article 9

##### Time off for ante-natal examinations

Member States shall take the necessary measures to ensure that pregnant workers within the meaning of Article 2 (a) are entitled to, in accordance with national legislation and/or practice, time off, without loss of pay, in order to attend ante-natal examinations, if such examinations have to take place during working hours.

#### Article 10

##### Prohibition of dismissal

In order to guarantee workers, within the meaning of Article 2, the exercise of their health and safety protection rights as recognized under this Article, it shall be provided that:

1. Member States shall take the necessary measures to prohibit the dismissal of workers, within the meaning of Article 2, during the period from the beginning of their pregnancy to the end of the maternity leave referred to in Article 8(1), save in exceptional cases not connected with their condition which are permitted under national legislation and/or practice and, where applicable, provided that the competent authority has given its consent;
2. if a worker, within the meaning of Article 2, is dismissed during the period referred to in point 1, the employer must cite duly substantiated grounds for her dismissal in writing;
3. Member States shall take the necessary measures to protect workers, within the meaning of Article 2, from consequences of dismissal which is unlawful by virtue of point 1.

#### Article 11

##### Employment rights

In order to guarantee workers within the meaning of Article 2 the exercise of their health and safety protection rights as recognized in this Article, it shall be provided that:

1. in the cases referred to in Articles 5, 6 and 7, the employment rights relating to the employment contract, including the maintenance of a payment to, and/or entitlement to an adequate allowance for, workers within the meaning of Article 2, must be ensured in accordance with national legislation and/or national practice;
2. in the case referred to in Article 8, the following must be ensured:



- (a) the rights connected with the employment contract of workers within the meaning of Article 2, other than those referred to in point (b) below;
  - (b) maintenance of a payment to, and/or entitlement to an adequate allowance for, workers within the meaning of Article 2;
3. the allowance referred to in point 2 (b) shall be deemed adequate if it guarantees income at least equivalent to that which the worker concerned would receive in the event of a break in her activities on grounds connected with her state of health, subject to any ceiling laid down under national legislation;
  4. Member States may make entitlement to pay or the allowance referred to in points 1 and 2 (b) conditional upon the worker concerned fulfilling the conditions of eligibility for such benefits laid down under national legislation.

These conditions may under no circumstances provide for periods of previous employment in excess of 12 months immediately prior to the presumed date of confinement.

#### Article 12

##### Defence of rights

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to enable all workers who should themselves wronged by failure to comply with the obligations arising from this Directive to pursue their claims by judicial process (and/or, in accordance with national laws and/or practices) by recourse to other competent authorities.

#### Article 13

##### Amendments to the Annexes

1. Strictly technical adjustments to Annex I as a result of technical progress, changes in international regulations or specifications and new findings in the area covered by this Directive shall be adopted in accordance with the procedure laid down in Article 17 of Directive 89/391/EEC.
2. Annex II may be amended only in accordance with the procedure laid down in Article 118a of the Treaty.

#### Article 14

##### Final provisions

1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive not later than two years after the adoption thereof or ensure, at the latest two years after adoption of this Directive, that the two sides of industry introduce the requisite provisions by means of collective agreements, with Member States being required to make all the necessary provisions to enable them at all times to guarantee the results laid down by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

2. When Member States adopt the measures referred to in paragraph 1, they shall contain a reference of this Directive or shall be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such a reference shall be laid down by the Member States.
3. Member States shall communicate to the Commission the texts of the essential provisions of national law which they have already adopted or adopt in the field governed by this Directive.
4. Member States shall report to the Commission every five years on the practical implementation of the provisions of this Directive , indicating the points of view of the two sides of industry.  
However, Member States shall report for the first time to the Commission on the practical implementation of the provisions of this Directive, indicating the points of view of the two sides of industry , four years after its adoption.  
The Commission shall inform the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work.
5. The Commission shall periodically submit to the European Parliament, the Council and the Economic and Social Committee a report on the implementation of this Directive, taking into account paragraphs 1, 2 and 3.
6. The Council will re-examine this Directive, on the basis of an assessment carried out on the basis of the reports referred to in the second subparagraph of paragraph 4 and, should the need arise, of a proposal , to be submitted by the Commission at the latest five years after adoption of the Directive.

#### Article 15

This Directive is addressed to the Member States.

### 第一章 目的和定義

#### 第一條 目的

1. 本指令的目的是 89/391/EEC 指令第十六條 (1) 第十項個人指令，其實施措施旨在鼓勵改善懷孕勞工的工作安全及健康和最近出生或正在哺乳的勞工。
2. 89/391/EEC 指令(第二條第二款除外)的規定應全部適用於第一款所述範圍內的整個領域，但不影響本指令中更嚴格和/或具體的規定。
3. 本指令可能沒有降低對最近生育或母乳喂養的懷孕勞工，與每個會員國採用本指令之日所存在的情況相比較的孕婦保護水平的影響。

#### 第二條 定義

本指令的目的：

- (a) 懷孕的工作人員是指按照國家立法和/或國家慣例通知雇主情況的懷孕工作者；

(b) 最近產後的勞工是指最近根據國家立法和/或國家慣例產後的勞工，並根據該立法和/或慣例向雇主通知她的情況；

(c) 正在母乳喂養的勞工是指按照國家立法和/或國家慣例進行母乳喂養的勞工，並按照該立法和/或慣例通知雇主她的情況。

## **第二章 一般規定**

### **第三條 方針**

1. 委員會經與成員國協商並得到安全、衛生和衛生保健工作諮詢委員會的協助，應制定有關對安全有危害的化學、物理和生物製劑及工業過程進行評估的準則，以維護勞工的健康。

第一項提及的準則還應包括運動和姿勢、精神和身體疲勞、及與第二條所指勞工所做工作相關的其他類型的身心壓力。

2. 第一款所述準則的目的是作為第四條 (1) 所述評估的依據。

為此，會員國應將這些準則提請所有雇主和所有女性勞工和/或其各自成員國的代表注意。

### **第四條 評估和信息**

1. 對於涉及具體風險的所有活動，如附件一所列的非詳盡清單的代理人、流程或工作條件，雇主應在承諾中評估可能暴露的性質、程度和持續時間和/或有關的機構，直接或通過 89/391/EEC 指令第七條提及的保護和預防性服務第二條所指的勞工，以便：

- 評估任何安全或健康的風險及對第二條所指懷孕勞工或母乳喂養任何可能的影響，
- 決定採取什麼措施。

2. 在不影響 89/391/EEC 指令第十條的情況下，第二條所指的勞工和有可能處於相關企業和/或機構和/或其代表第二條所述情況之一的勞工，應就第一章所述的評估結果及就工作中的健康和 safety 採取一切措施。

### **第五條 對評估結果採取進一步行動**

1. 在不影響 89/391/EEC 指令第六條的情況下，如果第四條第一款所述的評估結果顯示出對安全或健康的風險或對懷孕工人或母乳喂養的影響，在第二條定義之下，雇主應採取必要措施，通過暫時調整有關勞工的工作條件和/或工作時間，避免該勞工面臨這種風險。

2. 如果工作條件和/或工作時間的調整在技術上和/或客觀上都不可行，或根據實際情況不能合理地要求，雇主應採取必要措施將有關工作人員轉移到另一項工作。

3. 如果轉移到另一項工作在技術上和/或客觀上是不可行或根據適當證據理由而不能合理地要求，有關工作人員在整個期間內應按照國家立法和/或國家慣例獲得休假以保護她的安全或健康。

4. 本條規定比照適用於第六條，規定被禁止活動的懷孕勞工或開始母乳喂養並通知其雇主的情況下。

## 第六條 禁止曝光的情況

除了關於保護勞工的一般規定，特別是與職業暴露極限值有關的規定外：

1. 第二條 (a) 意義上的懷孕勞工，在任何情況下均不得履行危及安全或健康風險的義務，如附件二 A 節所列代理人和工作條件評估；
2. 第二條 (c) 所指母乳喂養勞工，在任何情況下都不得履行危及安全或健康風險的義務，如附件二 B 節所列代理人和工作條件評估。

## 第七條 夜班

1. 會員國應採取必要措施，確保第二條所述的工作人員在懷孕期間和分娩後的一段時間內沒有義務進行夜班工作，由國家安全衛生主管部門確定，根據會員國規定的程序提交一份醫療證明，說明這是有關勞工的安全或健康所必需的。
2. 第一章所述措施必需根據國家立法和(或)國家慣例：
  - (a) 轉入白天工作；或
  - (b) 如果轉移在技術上和/或客觀上不可行，或根據適當證據理由不能合理地轉移，則休假或延長產假。

## 第八條 產假

1. 會員國應採取必要措施，確保根據國家立法和/或慣例，第二條所指的勞工有權在分娩前和/或後分配至少十四週的連續產假。
2. 第二款規定的產假必須包括國家立法和/或慣例在分娩前和/或後分配至少兩週的強制產假。

## 第九條 產前檢查假期

會員國應採取必要措施，確保第二條 (a) 意義範圍內的懷孕勞工有權按照國家立法和/或慣例，有薪休假，以便做產前檢查，如果這些檢查必須在工作時間中進行。

## 第十條 禁止解僱

為保證本條第二款規定的工作人員行使本條所承認的健康和安全保護權利，應當規定：

1. 會員國應採取必要措施，禁止在妊娠初期至第八條 (1) 提及的產假結束之前，將第二條所指的勞工解僱，除非與國家立法和/或慣例允許的情況無關，在適用的情況下，主管當局已經同意；
2. 如果在第一條所指的期間內第二條所指的勞工被解僱，雇主必須引用適當證據理由，以書面方式進行解僱；
3. 會員國應採取必要措施，保護第二條所指的勞工不受第 1 點違法解僱的後果。

## 第十一條 就業權

為保證本條第二款規定的工作人員行使本條確定的健康和安全保護權利，應當規定：

1. 在第五條、第六條和第七條所述的情況下，與第二條所指的勞工有關的與

僱傭合同有關的就業權，包括維持付款和/或有權獲得適當的津貼，必需根據國家立法和/或國家慣例確保；

2. 在第八條所指的情況下，必須確保以下內容：
  - (a) 與第二條所指義務範圍以外的勞工的僱傭合同有關的權利，但下文 (b) 點所述者除外。
  - (b) 為第二條所指的勞工支付和/或有權獲得足夠的津貼；
3. 如果第 2 (b) 點提到的津貼，如果在與其健康狀況有關的基礎上，休息的情況下確保收入至少相當於有關工作人員的收入，但須符合國家立法規定的任何上限；
4. 會員國可以在有關工作人員符合國家立法規定的這種福利條件下，享有第 1 和第 2 (b) 點所述的補貼或津貼。

這些條件在任何情況下均不得緊接在假定約期之前提前逾期超過 12 個月的期限。

## **第十二條 保護權利**

會員國應在其國家法律制度中引入必要的措施，所有勞工本身都不應該因為違反本指令所規定的義務而因司法程序(和/或按照國家法律和/或做法)追究其他主管部門的責任而受到譴責。

## **第十三條 對附件的修正**

1. 由於技術進步，對附件一進行嚴格的技術性調整，本指令所涉範圍內的國際規定或規格和新發現的變更應按照 89/391/EEC 指令第十七條規定的程序採用。
2. 附件二按照“條約”第一百一十八條 (a) 規定的程序進行修改。

## **第十四條 最後規定**

1. 會員國應在其通過後至少兩年內生效遵守本指令所需的法律、法規、和行政規定，或確保行業雙方通過集體協議提供必要的保障，成員國必須作出一切必要條件，使其能夠隨時保證本指令所規定的結果，也應立即通知委員會。
2. 會員國通過第一款所述措施時，應載有本指令的引用文本，或其正式出版後的附加參考。提出這種參考的方法應由會員國製定。
3. 會員國應向委員會通報國家法律基本規定的條文，表明已經在本指令規定的領域採用。
4. 會員國應每五年向委員會報告實際執行本指令的規定，說明行業雙方的觀點。

但是，會員國應向委員會報告實施本指令的規定，說明行業雙方在通過四年後的觀點。

委員會應通知歐洲議會、理事會、經濟及社會委員會、和工作安全衛生和健康保護諮詢委員會。

5. 委員會應定期向歐洲議會、理事會和經濟及社會委員會提交關於本指令執

行情況的報告，同時考慮到第一、二和三項。

6. 理事會將重新審查本指令，根據第四段第二項所述報告進行評估，如有需要可提出建議，通過該指令後由委員會在最近五年提交。

#### **第十五條**

該指令是針對會員國。

(Source:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01992L0085-20140325>)

第八則：ILO - 185 個會員國(資料來源：ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection)

Country	Duration of maternity leave (in national legislation)	Duration of maternity leave (in weeks)	Amount of maternity leave cash benefits (% of previous earnings)	Source of funding of maternity leave cash benefits	Ratified Maternity Protection Conventions		
					C3	C103	C183
<b>AFRICA</b>							
Algeria	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓		
Angola	3 months	13 weeks	100%	Social security (social insurance) <sup>1</sup>			
Benin	14 weeks	14 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer)			✓
Botswana	12 weeks	12 weeks	50%	Employer liability <sup>2</sup>			
Burkina Faso	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance) <sup>3</sup>	✓		✓
Burundi	12 weeks	12 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer)			
Cameroon	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓		
Cape Verde	60 days	9 weeks	90%	Social security (social insurance) <sup>4</sup>			
Central African Republic	14 weeks	14 weeks	50%	Social security (social insurance)	✓		
Chad	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Comoros	14 weeks	14 weeks	100%	Employer liability			
Congo	15 weeks	15 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer)			
Côte d'Ivoire	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓		
Democratic Republic of Congo	14 weeks	14 weeks	66.7% (two-thirds)	Employer liability			
Djibouti	14 weeks	14 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer)			
Egypt	3 months	13 weeks	100%	Mixed (75% social insurance; 25% employer)			
Equatorial Guinea	12 weeks	12 weeks	75%	Social security (social insurance)			✓
Eritrea	60 days	9 weeks	Paid (amount unidentified)	Employer liability			
Ethiopia	90 days	13 weeks	100%	Employer liability			
Gabon	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓		
Gambia	12 weeks	12 weeks	100%	Employer liability			
Ghana	12 weeks	12 weeks	100%	Employer liability			✓
Guinea	14 weeks	14 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer)	✓		
Guinea-Bissau	60 days	9 weeks	100%	Mixed <sup>5</sup>			

Country	Duration of maternity leave (in national legislation)	Duration of maternity leave (in weeks)	Amount of maternity leave cash benefits (% of previous earnings)	Source of funding of maternity leave cash benefits	Ratified Maternity Protection Conventions		
					C3	C103	C183
Kenya	3 months	13 weeks	100%	Employer liability			
Lesotho	12 weeks	12 weeks	100% <sup>6</sup>	Employer liability			
Libya	14 weeks	14 weeks	50% (100% for self-employed women for 13 weeks) <sup>7</sup>	Mixed (employer liability or social insurance for self-employed women)	✓	✓	
Madagascar	14 weeks	14 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer) <sup>8</sup>			
Malawi	8 weeks <sup>8</sup>	8 weeks	100%	Employer liability			
Mali	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)			✓
Mauritania	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓		
Mauritius	12 weeks	12 weeks	100%	Employer liability			
Morocco	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)			✓
Mozambique	60 days	9 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Namibia	12 weeks	12 weeks	100% up to a ceiling	Social security (social insurance topped up by employer)			
Niger	14 weeks	14 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer) <sup>9</sup>			
Nigeria	12 weeks	12 weeks	50%	Employer liability			
Rwanda	12 weeks	12 weeks	100% first 6 weeks; 20% remainder	Employer liability <sup>10</sup>			
Sao Tome and Principe	60 days	9 weeks	100%	Social security (social insurance) <sup>11</sup>			
Senegal	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Seychelles	14 weeks	14 weeks	Fiat rate monthly benefit for 12 weeks	Social security (social insurance)			
Sierra Leone	84 days	12 weeks	100%	Employer liability			
Somalia	14 weeks	14 weeks	50%	Employer liability			
South Africa	4 months	17 weeks	60% <sup>11</sup>	Social security (social insurance)			
Sudan	8 weeks	8 weeks	100%	Employer liability			
Swaziland	12 weeks	12 weeks	100% for 2 weeks	Employer liability			
Tanzania, United Republic of	84 days	12 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Togo	14 weeks	14 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer)			
Tunisia	30 days	4 weeks	66.7%	Social security (social insurance)			



Country	Duration of maternity leave (in national legislation)	Duration of maternity leave (in weeks)	Amount of maternity leave cash benefits (% of previous earnings)	Source of funding of maternity leave cash benefits	Ratified Maternity Protection Conventions		
					C3	C103	C183
Uganda	60 working days	10 weeks	100%	Employer liability			
Zambia	12 weeks	12 weeks	100%	Employer liability			✓
Zimbabwe	98 days	14 weeks	100%	Employer liability			
<b>ASIA</b>							
Afghanistan	90 days	13 weeks	100%	Employer liability			
Bangladesh	16 weeks	16 weeks	100%	Employer liability			
Brunei Darussalam	9 weeks	9 weeks	100% for 8 weeks	Employer liability			
Cambodia	90 days	13 weeks	50%	Employer liability			
China	98 days	14 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Fiji	84 days	12 weeks	100%	Employer liability			
Hong Kong (China)	10 weeks	10 weeks	80%	Mixed (employer liability and public funds)			
India	12 weeks	12 weeks	100%	Social security (social insurance)❖			
Indonesia	3 months	13 weeks	100%	Employer liability			
Iran, Islamic Republic of	90 days or 4 months if breastfeeding	13 weeks; 17 weeks if breastfeeding	66.7% for 12 weeks	Social security (social insurance)			
Kiribati	12 weeks	12 weeks	25%	Employer liability			
Korea, Republic of	90 days	13 weeks	100%	Mixed (two-thirds employer, one-third social insurance) <sup>12</sup>			
Lao People's Democratic Republic	90 days	13 weeks	100%	Social security (social insurance)❖			
Malaysia	60 days	9 weeks	100%	Employer liability			
Mongolia	120 days	17 weeks	70%	Social security (social insurance)			✓
Myanmar	12 weeks	12 weeks	66.7%	Social security (social insurance)			
Nepal	52 days	7 weeks	100%	Employer liability			
Pakistan	12 weeks	12 weeks	100%	Employer liability			
Papua New Guinea	As necessary for hospitalization before confinement and 6 weeks after	As necessary for hospitalization before confinement and 6 weeks after	Unpaid	N/A			✓
Philippines	60 days	9 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Singapore	16 weeks	16 weeks	100% for first and second child	Mixed (8 weeks employer and 8 weeks public funds) <sup>1a</sup>			
Solomon Islands	12 weeks	12 weeks	25%	Employer liability			

Country	Duration of maternity leave (in national legislation)	Duration of maternity leave (in weeks)	Amount of maternity leave cash benefits (% of previous earnings)	Source of funding of maternity leave cash benefits	Ratified Maternity Protection Conventions		
					C3	C103	C183
<b>Sri Lanka</b>	12 weeks for first and second child <sup>14</sup>	12 weeks for first and second child	67 or 100% <sup>14</sup>	Employer liability		✓	
<b>Thailand</b>	90 days	13 weeks	100% for first 45 days (employer); 50% for the last 45 days (social insurance)	Mixed (two-thirds employer; one-third social insurance)			
<b>Vanuatu</b>	12 weeks	12 weeks	66.7%	Employer liability			
<b>Viet Nam</b>	6 months	26 weeks	100%	Social security (social insurance)			
<b>DEVELOPED ECONOMIES</b>							
<b>Andorra</b>	16 weeks	16 weeks	100%	Social security (social insurance)			
<b>Australia</b>	52 weeks (parental leave) <sup>15</sup>	52 weeks (parental leave)	18 weeks at the federal minimum wage level	Social security (public funds – federal government)			
<b>Austria</b>	16 weeks	16 weeks	100%	Social security (social insurance)		D**	✓
<b>Belgium</b>	15 weeks	15 weeks	82% for the first 30 days; 75% for the remainder (up to a ceiling)	Social security (social insurance)			
<b>Bulgaria</b>	227 days <sup>16</sup>	32 weeks	90%	Social security (social insurance)	✓		✓
<b>Canada</b>	17 weeks (federal)	17 weeks (federal)	55% for 15 weeks up to a ceiling	Social security (social insurance)			
<b>Channel Islands, Guernsey</b>	18 weeks	18 weeks	Flat rate benefit	Social security (social insurance)			
<b>Channel Islands, Jersey</b>	18 weeks	18 weeks	Flat rate benefit	Social security (social insurance)			
<b>Cyprus</b>	18 weeks	18 weeks	75%	Social security (social insurance)			✓
<b>Czech Republic</b>	28 weeks	28 weeks	70%	Social security (social insurance)			
<b>Denmark</b>	18 weeks	18 weeks	100%	Mixed (public funds and employer) <sup>17</sup>			
<b>Estonia</b>	140 days	20 weeks	100%	Social security (social insurance)			
<b>Finland</b>	105 working days	18 weeks	70% <sup>18</sup>	Social security (social insurance)			
<b>France</b>	16 weeks	16 weeks	100% up to a ceiling	Social security (social insurance)	✓		
<b>Germany</b>	14 weeks	14 weeks	100%	Mixed (social insurance for a flat rate benefit and employer liability)	✓		
<b>Greece</b>	119 days	17 weeks	100% <sup>19</sup>	Social security (social insurance and public funds)	✓	✓	
<b>Hungary</b>	24 weeks	24 weeks	70%	Social security (social insurance)		D*	D**
<b>Iceland</b>	3 months	13 weeks	80%	Social security (social insurance)			✓

Country	Duration of maternity leave (in national legislation)	Duration of maternity leave (in weeks)	Amount of maternity leave cash benefits (% of previous earnings)	Source of funding of maternity leave cash benefits	Ratified Maternity Protection Conventions		
					C3	C103	C183
Ireland	26 weeks paid (plus 16 weeks unpaid)	42 weeks	80% up to a ceiling for 26 weeks	Social security (social insurance)			
Ile of Man	26 weeks	26 weeks	90%	Social security (social insurance and social assistance)			
Israel	14 weeks <sup>20</sup>	14 weeks	100% up to a ceiling	Social security (social insurance)			
Italy	5 months	22 weeks	80%	Social security (social insurance)	✓	D**	✓
Japan	14 weeks	14 weeks	66.7%	Social security (social insurance and public funds for 1/8 of the total cost)			
Latvia	112 days	16 weeks	80%	Social security (social insurance)	✓		✓
Lithuania	126 days	18 weeks	100%	Social security (social insurance)			✓
Luxembourg	16 weeks	16 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓	D**	✓
Malta	18 weeks	18 weeks	100% for 14 weeks	Mixed (employer liability and social insurance) <sup>21</sup>			
Monaco	16 weeks	16 weeks	90% up to a ceiling	Social security (social insurance)			
Netherlands	16 weeks	16 weeks	100% up to a ceiling	Social security (social insurance)		✓	✓
New Zealand	14 weeks	14 weeks	100% up to a ceiling	Social security (public funds – State)			
Norway	35 (or 45) weeks <sup>22</sup>	35 (or 45) weeks	100% (or 80% for 45 weeks)	Social security (social insurance)			
Poland	26 weeks	26 weeks	100%	Social security (social insurance)		✓	
Portugal	120 (or 150) days	17 (or 21) weeks	100% (or 80% for 150 days)	Social security (social insurance)		✓	✓
Romania	126 days	18 weeks	85%	Social security (State Health Insurance)	✓		✓
San Marino	5 months	22 weeks	100%	Social security (social insurance)		✓	
Slovakia	34 weeks	34 weeks	65%	Social security (social insurance)			✓
Slovenia	105 days	15 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓	D**	✓
Spain	16 weeks	16 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓		✓
Sweden	14 weeks <sup>23</sup>	14 weeks	80%	Social security (social insurance)			
Switzerland	14 weeks	14 weeks	80% up to a ceiling	Social security and mandatory private insurance (50% employer; 50% employee)			
United Kingdom	52 weeks	52 weeks	6 weeks paid at 90%; lower of 90%/flat rate for weeks 7–39; weeks 40–52 unpaid	Mixed (employers reimbursed up to 92% by public funds) <sup>24</sup>			
United States	12 weeks (federal)	12 weeks (federal)	Unpaid <sup>25</sup>	No federal programme			

Country	Duration of maternity leave (in national legislation)	Duration of maternity leave (in weeks)	Amount of maternity leave, cash benefits (% of previous earnings)	Source of funding of maternity leave cash benefits	Ratified Maternity Protection Conventions		
					C3	C103	C183
<b>EASTERN EUROPE AND CENTRAL ASIA</b>							
Albania	365 days	52 weeks	80% prior to birth up to 150 days after, 50% for remainder	Social security (social insurance)	✓		✓
Armenia	140 days	20 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Azerbaijan	126 days	18 weeks	100%	Social security (social insurance)		D**	✓
Belarus	126 days	18 weeks	100%	Social security (social insurance)		D**	✓
Bosnia and Herzegovina	365 days	52 weeks	50% to 100% <sup>26</sup>	Social security (social insurance and public funds)	D*	D**	✓
Croatia	45 days before birth to 1 year after birth	58 weeks	100% until 6 months after birth, then a flat-rate benefit	Social security (health insurance fund for 6 months, then public funds)	✓	✓	
Georgia	126 days	18 weeks	100%	Social security (public funds – State)			
Kazakhstan	126 days	18 weeks	100%	Social security (social insurance)			✓
Kyrgyzstan	126 days	18 weeks	7 times the minimum wage level	Social security (social insurance)		✓	
Moldova, Republic of	126 days	18 weeks	100%	Social security (social insurance)		D**	✓
Montenegro	365 days from birth	52 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓	D**	✓
Russian Federation	140 days	20 weeks	100% up to a ceiling	Social security (social insurance)			
Serbia	140 days <sup>27</sup>	20 weeks	100%	Social security (social insurance)	D*	D**	✓
Tajikistan	140 days	20 weeks	100%	Social security (social insurance)		✓	
The former Yugoslav Republic of Macedonia	9 months	39 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓	D**	✓
Turkey	16 weeks	16 weeks	66.7%	Social security (social insurance)			
Turkmenistan	16 weeks	16 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Ukraine	126 days	18 weeks	100%	Social security (social insurance)		✓	
Uzbekistan	126 days	18 weeks	100%	Social security (social insurance)		✓	
<b>LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN</b>							
Antigua and Barbuda	13 weeks	13 weeks	100% for 6 weeks; 60% for 7 weeks	Mixed (60% social insurance; 40% employer for first 6 weeks)			
Argentina	90 days	13 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓		
Bahamas	12 weeks	12 weeks	100%	Mixed (two-thirds social insurance for 13 weeks; one-third employer for 12 weeks)			✓

Country	Duration of maternity leave (in national legislation)	Duration of maternity leave (in weeks)	Amount of maternity leave cash benefits (% of previous earnings)	Source of funding of maternity leave cash benefits	Ratified Maternity Protection Conventions		
					C3	C103	C183
Barbados	12 weeks	12 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Belize	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)❖	D**		✓
Bolivia, Plurinational State of	90 days	13 weeks	95% <sup>28</sup>	Social security (social insurance)		✓	
Brazil	120 days <sup>29</sup>	17 weeks	100%	Social security (social insurance)	D*	✓	
British Virgin Islands	13 weeks	13 weeks	66.7%	Social security (social insurance)			
Chile	18 weeks	18 weeks	100% up to a ceiling	Social security (social insurance)	D*	✓	
Colombia	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)❖	✓		
Costa Rica	4 months	17 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer)❖			
Cuba	18 weeks	18 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓	D**	✓
Dominica	12 weeks	12 weeks	60%	Social security (social insurance)			
Dominican Republic	12 weeks	12 weeks	100%	Mixed (50% social insurance; 50% employer)❖			
Ecuador	12 weeks	12 weeks	100%	Mixed (75% social insurance; 25% employer)		✓	
El Salvador	12 weeks	12 weeks	75%	Social security (social insurance)❖			
Grenada	3 months	13 weeks	100% for 2 months; 65% for last month	Mixed (65% social insurance for 3 months; 35% employer for 2 months)			
Guatemala	84 days	12 weeks	100%	Mixed (two-thirds social insurance; one-third employer)❖		✓	
Guyana	13 weeks	13 weeks	70%	Social security (social insurance)			
Haiti	12 weeks	12 weeks	100% for six weeks	Employer liability			
Honduras	84 days <sup>30</sup>	12 weeks	100% for 10 weeks	Mixed (two-thirds social insurance; one-third employer)❖			
Jamaica	12 weeks	12 weeks	100% for 8 weeks	Employer liability			
Mexico	12 weeks	12 weeks	100%	Social security (social insurance)❖			
Nicaragua	12 weeks	12 weeks	100%	Mixed (60% social security; 40% employer)❖	✓		
Panama	14 weeks	14 weeks	100%	Social security (social insurance)❖ <sup>31</sup>		✓	
Paraguay	12 weeks	12 weeks	50% for 9 weeks	Social security (social insurance)			
Peru	90 days	13 weeks	100%	Social security (social insurance)			
Puerto Rico	8 weeks	8 weeks	100%	Employer liability			

Country	Duration of maternity leave (in national legislation)	Duration of maternity leave (in weeks)	Amount of maternity leave cash benefits (% of previous earnings)	Source of funding of maternity leave cash benefits	Ratified Maternity Protection Conventions		
					C3	C103	C183
<b>Saint Kitts and Nevis</b>	13 weeks	13 weeks	65%	Social security (social insurance)			
<b>Saint Lucia</b>	13 weeks	13 weeks	65%	Social security (social insurance)			
<b>Saint Vincent and the Grenadines</b>	13 weeks	13 weeks	65%	Social security (social insurance)			
<b>Trinidad and Tobago</b>	13 weeks	13 weeks	100%	Mixed (two-thirds employer and one-third social insurance) <sup>2a</sup>			
<b>Uruguay</b>	12 weeks	12 weeks	100%	Social security (social insurance)	D*	✓	
<b>Venezuela, Bolivarian Republic of</b>	26 weeks	26 weeks	100%	Social security (social insurance)	✓		D
<b>MIDDLE EAST</b>							
<b>Bahrain</b>	60 days	9 weeks	100% for 45 days	Employer liability			
<b>Iraq</b>	62 days	9 weeks	100%	Employer liability			
<b>Jordan</b>	10 weeks	10 weeks	100%	Social security (social insurance)			
<b>Kuwait</b>	70 days	10 weeks	100%	Employer liability			
<b>Lebanon</b>	7 weeks	7 weeks	100%	Employer liability <sup>3a</sup>			
<b>Occupied Palestinian Territory</b>	70 days	10 weeks	100%	Employer liability			
<b>Oman</b>	50 days	7 weeks	100%	Employer liability			
<b>Qatar</b>	50 days	7 weeks	100%	Employer liability			
<b>Saudi Arabia</b>	10 weeks	10 weeks	50–100% <sup>3a</sup>	Employer liability			
<b>Syrian Arab Republic</b>	120 days (for first child)	17 weeks	100%	Employer liability			
<b>United Arab Emirates</b>	45 days	6 weeks	100% <sup>3b</sup>	Employer liability			
<b>Yemen</b>	60 days	9 weeks	100%	Employer liability			

D = Denounced

D\* = Denounced, C103 ratified

D\*\* = Denounced, C183 ratified

❖ = If a woman is not covered by social insurance but otherwise qualifies for maternity leave, her employer is responsible for the full payment of her maternity leave cash benefits

N/A = not applicable

## 附錄二、主要國家相關產假規範

### 一、美國相關產假規範

第一則：美國家庭和醫療假法部分條文

§825.100 The Family and Medical Leave Act.

- (a) The Family and Medical Leave Act of 1993, as amended, (FMLA or Act) allows eligible employees of a covered employer to take job-protected, unpaid leave, or to substitute appropriate paid leave if the employee has earned or accrued it, for up to a total of 12 workweeks in any 12 months (*see* §825.200(b)) because of the birth of a child and to care for the newborn child, because of the placement of a child with the employee for adoption or foster care, because the employee is needed to care for a family member (child, spouse, or parent) with a serious health condition, because the employee's own serious health condition makes the employee unable to perform the functions of his or her job, or because of any qualifying exigency arising out of the fact that the employee's spouse, son, daughter, or parent is a military member on active duty or call to covered active duty status (or has been notified of an impending call or order to covered active duty). In addition, eligible employees of a covered employer may take job-protected, unpaid leave, or substitute appropriate paid leave if the employee has earned or accrued it, for up to a total of 26 workweeks in a single 12-month period to care for a covered servicemember with a serious injury or illness. In certain cases, FMLA leave may be taken on an intermittent basis rather than all at once, or the employee may work a part-time schedule.
- (b) An employee on FMLA leave is also entitled to have health benefits maintained while on leave as if the employee had continued to work instead of taking the leave. If an employee was paying all or part of the premium payments prior to leave, the employee would continue to pay his or her share during the leave period. The employer may recover its share only if the employee does not return to work for a reason other than the serious health condition of the employee or the employee's covered family member, the serious injury or illness of a covered servicemember, or another reason beyond the employee's control.
- (c) An employee generally has a right to return to the same position or an equivalent position with equivalent pay, benefits, and working conditions at the conclusion of the leave. The taking of FMLA leave cannot result in the loss of any benefit that accrued prior to the start of the leave.
- (d) The employer generally has a right to advance notice from the employee. In addition, the employer may require an employee to submit certification to substantiate that the leave is due to the serious health condition of the employee or the employee's

covered family member, due to the serious injury or illness of a covered servicemember, or because of a qualifying exigency. Failure to comply with these requirements may result in a delay in the start of FMLA leave. Pursuant to a uniformly applied policy, the employer may also require that an employee present a certification of fitness to return to work when the absence was caused by the employee's serious health condition (*see* §§825.312 and 825.313). The employer may delay restoring the employee to employment without such certificate relating to the health condition which caused the employee's absence.

§825.101 Purpose of the Act.

- (a) FMLA is intended to allow employees to balance their work and family life by taking reasonable unpaid leave for medical reasons, for the birth or adoption of a child, for the care of a child, spouse, or parent who has a serious health condition, for the care of a covered servicemember with a serious injury or illness, or because of a qualifying exigency arising out of the fact that the employee's spouse, son, daughter, or parent is a military member on covered active duty or call to covered active duty status. The Act is intended to balance the demands of the workplace with the needs of families, to promote the stability and economic security of families, and to promote national interests in preserving family integrity. It was intended that the Act accomplish these purposes in a manner that accommodates the legitimate interests of employers, and in a manner consistent with the Equal Protection Clause of the Fourteenth Amendment in minimizing the potential for employment discrimination on the basis of sex, while promoting equal employment opportunity for men and women.
- (b) The FMLA was predicated on two fundamental concerns—the needs of the American workforce, and the development of highperformance organizations. Increasingly, America's children and elderly are dependent upon family members who must spend long hours at work. When a family emergency arises, requiring workers to attend to seriously-ill children or parents, or to newly-born or adopted infants, or even to their own serious illness, workers need reassurance that they will not be asked to choose between continuing their employment, and meeting their personal and family obligations or tending to vital needs at home.
- (c) The FMLA is both intended and expected to benefit employers as well as their employees. A direct correlation exists between stability in the family and productivity in the workplace. FMLA will encourage the development of high-performance organizations. When workers can count on durable links to their workplace they are able to make their own full commitments to their jobs. The record of hearings on family and medical leave indicate the powerful productive advantages of stable workplace relationships, and the comparatively small costs of guaranteeing



that those relationships will not be dissolved while workers attend to pressing family health obligations or their own serious illness.

§825.110 Eligible employee.

- (a) An eligible employee is an employee of a covered employer who:
- (1) Has been employed by the employer for at least 12 months , and
  - (2) Has been employed for at least 1,250 hours of service during the 12-month period immediately preceding the commencement of the leave (*see* §825.801 for special hours of service requirements for airline flight crew employees), and
  - (3) Is employed at a worksite where 50 or more employees are employed by the employer within 75 miles of that worksite. *See* §825.105(b) regarding employees who work outside the U.S.
- (b) The 12 months an employee must have been employed by the employer need not be consecutive months, *provided*
- (1) Subject to the exceptions provided in paragraph (b)(2) of this section, employment periods prior to a break in service of seven years or more need not be counted in determining whether the employee has been employed by the employer for at least 12 months.
  - (2) Employment periods preceding a break in service of more than seven years must be counted in determining whether the employee has been employed by the employer for at least 12 months where:
    - (i) The employee's break in service is occasioned by the fulfillment of his or her Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA), 38 U.S.C. 4301, *et seq.*, covered service obligation. The period of absence from work due to or necessitated by USERRA-covered service must be also counted in determining whether the employee has been employed for at least 12 months by the employer. However, this section does not provide any greater entitlement to the employee than would be available under the USERRA; or
    - (ii) A written agreement, including a collective bargaining agreement, exists concerning the employer's intention to rehire the employee after the break in service (*e.g.*, for purposes of the employee furthering his or her education or for childrearing purposes).
  - (3) If an employee is maintained on the payroll for any part of a week, including any periods of paid or unpaid leave (sick, vacation) during which other benefits or compensation are provided by the employer (*e.g.*, workers' compensation, group health plan benefits, *etc.*), the week counts as a week of employment. For purposes of determining whether intermittent/occasional/casual employment qualifies as at least 12 months, 52 weeks is deemed to be equal to 12 months.
  - (4) Nothing in this section prevents employers from considering employment prior to

a continuous break in service of more than seven years when determining whether an employee has met the 12-month employment requirement. However, if an employer chooses to recognize such prior employment, the employer must do so uniformly, with respect to all employees with similar breaks in service.

- (c)(1) Except as provided in paragraph (c)(2) of this section and in §825.801 containing the special hours of service requirement for airline flight crew employees, whether an employee has worked the minimum 1,250 hours of service is determined according to the principles established under the Fair Labor Standards Act (FLSA) for determining compensable hours of work. *See* 29 CFR part 785. The determining factor is the number of hours an employee has worked for the employer within the meaning of the FLSA. The determination is not limited by methods of recordkeeping, or by compensation agreements that do not accurately reflect all of the hours an employee has worked for or been in service to the employer. Any accurate accounting of actual hours worked under FLSA's principles may be used.
- (2) An employee returning from USERRA-covered service shall be credited with the hours of service that would have been performed but for the period of absence from work due to or necessitated by USERRA-covered service in determining the employee's eligibility for FMLA-qualifying leave. Accordingly, a person reemployed following USERRA-covered service has the hours that would have been worked for the employer added to any hours actually worked during the previous 12-month period to meet the hours of service requirement. In order to determine the hours that would have been worked during the period of absence from work due to or necessitated by USERRA-covered service, the employee's pre-service work schedule can generally be used for calculations. *See* §825.801(c) for special rules applicable to airline flight crew employees.
- (3) In the event an employer does not maintain an accurate record of hours worked by an employee, including for employees who are exempt from FLSA's requirement that a record be kept of their hours worked (*e.g.*, bona fide executive, administrative, and professional employees as defined in FLSA Regulations, 29 CFR part 541), the employer has the burden of showing that the employee has not worked the requisite hours. An employer must be able to clearly demonstrate, for example, that full-time teachers (*see* §825.102 for definition) of an elementary or secondary school system, or institution of higher education, or other educational establishment or institution (who often work outside the classroom or at their homes) did not work 1,250 hours during the previous 12 months in order to claim that the teachers are not eligible for FMLA leave. *See* §825.801(d) for special rules applicable to airline flight crew employees.
- (d) The determination of whether an employee meets the hours of service requirement

and has been employed by the employer for a total of at least 12 months must be made as of the date the FMLA leave is to start. An employee may be on non-FMLA leave at the time he or she meets the 12-month eligibility requirement, and in that event, any portion of the leave taken for an FMLA-qualifying reason after the employee meets the eligibility requirement would be FMLA leave. *See* §825.300(b) for rules governing the content of the eligibility notice given to employees.

- (e) Whether 50 employees are employed within 75 miles to ascertain an employee's eligibility for FMLA benefits is determined when the employee gives notice of the need for leave. Whether the leave is to be taken at one time or on an intermittent or reduced leave schedule basis, once an employee is determined eligible in response to that notice of the need for leave, the employee's eligibility is not affected by any subsequent change in the number of employees employed at or within 75 miles of the employee's worksite, for that specific notice of the need for leave. Similarly, an employer may not terminate employee leave that has already started if the employee count drops below 50. For example, if an employer employs 60 employees in August, but expects that the number of employees will drop to 40 in December, the employer must grant FMLA benefits to an otherwise eligible employee who gives notice of the need for leave in August for a period of leave to begin in December.

§825.112 Qualifying reasons for leave, general rule.

- (a) *Circumstances qualifying for leave.* Employers covered by FMLA are required to grant leave to eligible employees:
- (1) For birth of a son or daughter, and to care for the newborn child (*see* §825.120);
  - (2) For placement with the employee of a son or daughter for adoption or foster care (*see* §825.121);
  - (3) To care for the employee's spouse, son, daughter, or parent with a serious health condition (*see* §§825.113 and 825.122);
  - (4) Because of a serious health condition that makes the employee unable to perform the functions of the employee's job (*see* §§825.113 and 825.123);
  - (5) Because of any qualifying exigency arising out of the fact that the employee's spouse, son, daughter, or parent is a military member on covered active duty (or has been notified of an impending call or order to covered active duty status (*see* §§825.122 and 825.126); and
  - (6) To care for a covered servicemember with a serious injury or illness if the employee is the spouse, son, daughter, parent, or next of kin of the covered servicemember. *See* §§825.122 and 825.127.
- (b) *Equal application.* The right to take leave under FMLA applies equally to male and female employees. A father, as well as a mother, can take family leave for the birth, placement for adoption, or foster care of a child.

(c) *Active employee.* In situations where the employer/employee relationship has been interrupted, such as an employee who has been on layoff, the employee must be recalled or otherwise be re-employed before being eligible for FMLA leave. Under such circumstances, an eligible employee is immediately entitled to further FMLA leave for a qualifying reason.

§825.120 Leave for pregnancy or birth.

(a) *General rules.* Eligible employees are entitled to FMLA leave for pregnancy or birth of a child as follows:

- (1) Both parents are entitled to FMLA leave for the birth of their child.
- (2) Both parents are entitled to FMLA leave to be with the healthy newborn child (*i.e.*, bonding time) during the 12-month period beginning on the date of birth. An employee's entitlement to FMLA leave for a birth expires at the end of the 12-month period beginning on the date of the birth. If state law allows, or the employer permits, bonding leave to be taken beyond this period, such leave will not qualify as FMLA leave. *See* §825.701 regarding non-FMLA leave which may be available under applicable State laws. Under this section, both parents are entitled to FMLA leave even if the newborn does not have a serious health condition.
- (3) Spouses who are eligible for FMLA leave and are employed by the same covered employer may be limited to a combined total of 12 weeks of leave during any 12-month period if the leave is taken for birth of the employee's son or daughter or to care for the child after birth, for placement of a son or daughter with the employee for adoption or foster care or to care for the child after placement, or to care for the employee's parent with a serious health condition. This limitation on the total weeks of leave applies to leave taken for the reasons specified as long as the spouses are employed by the same employer. It would apply, for example, even though the spouses are employed at two different worksites of an employer located more than 75 miles from each other, or by two different operating divisions of the same company. On the other hand, if one spouse is ineligible for FMLA leave, the other spouse would be entitled to a full 12 weeks of FMLA leave. Where spouses both use a portion of the total 12-week FMLA leave entitlement for either the birth of a child, for placement for adoption or foster care, or to care for a parent, the spouses would each be entitled to the difference between the amount he or she has taken individually and 12 weeks for FMLA leave for other purposes. For example, if each spouse took six weeks of leave to care for a healthy, newborn child, each could use an additional six weeks due to his or her own serious health condition or to care for a child with a serious health condition. Note, too, that many state pregnancy disability laws specify a period of

disability either before or after the birth of a child; such periods would also be considered FMLA leave for a serious health condition of the birth mother, and would not be subject to the combined limit.

- (4) The expectant mother is entitled to FMLA leave for incapacity due to pregnancy, for prenatal care, or for her own serious health condition following the birth of the child. An expectant mother may take FMLA leave before the birth of the child for prenatal care or if her condition makes her unable to work. The mother is entitled to leave for incapacity due to pregnancy even though she does not receive treatment from a health care provider during the absence, and even if the absence does not last for more than three consecutive calendar days. The expectant mother is entitled to leave for incapacity due to pregnancy even though she does not receive treatment from a health care provider during the absence, and even if the absence does not last for more than three consecutive calendar days.
  - (5) A spouse is entitled to FMLA leave if needed to care for a pregnant spouse who is incapacitated or if needed to care for her during her prenatal care, or if needed to care for her following the birth of a child if she has a serious health condition. *See* §825.124.
  - (6) Both parents are entitled to FMLA leave if needed to care for a child with a serious health condition if the requirements of §§825.113 through 825.115 and 825.122(d) are met. Thus, spouses may each take 12 weeks of FMLA leave if needed to care for their newborn child with a serious health condition, even if both are employed by the same employer, provided they have not exhausted their entitlements during the applicable 12-month FMLA leave period.
- (b) *Intermittent and reduced schedule leave.* An eligible employee may use intermittent or reduced schedule leave after the birth to be with a healthy newborn child only if the employer agrees. For example, an employer and employee may agree to a part-time work schedule after the birth. If the employer agrees to permit intermittent or reduced schedule leave for the birth of a child, the employer may require the employee to transfer temporarily, during the period the intermittent or reduced leave schedule is required, to an available alternative position for which the employee is qualified and which better accommodates recurring periods of leave than does the employee's regular position. Transfer to an alternative position may require compliance with any applicable collective bargaining agreement, Federal law (such as the Americans with Disabilities Act), and State law. Transfer to an alternative position may include altering an existing job to better accommodate the employee's need for intermittent or reduced leave. The employer's agreement is not required for intermittent leave required by the serious health condition of the expectant mother or newborn child. *See* §§825.202—825.205 for general rules governing the use of

intermittent and reduced schedule leave. *See* §825.121 for rules governing leave for adoption or foster care. *See* §825.601 for special rules applicable to instructional employees of schools. *See* §825.802 for special rules applicable to airline flight crew employees.

§825.209 Maintenance of employee benefits.

- (a) During any FMLA leave, an employer must maintain the employee's coverage under any group health plan (as defined in the Internal Revenue Code of 1986 at 26 U.S.C. 5000(b)(1) on the same conditions as coverage would have been provided if the employee had been continuously employed during the entire leave period. All employers covered by FMLA, including public agencies, are subject to the Act's requirements to maintain health coverage. The definition of group health plan is set forth in §825.102. For purposes of FMLA, the term group health plan shall not include an insurance program providing health coverage under which employees purchase individual policies from insurers provided that:
- (1) No contributions are made by the employer;
  - (2) Participation in the program is completely voluntary for employees;
  - (3) The sole functions of the employer with respect to the program are, without endorsing the program, to permit the insurer to publicize the program to employees, to collect premiums through payroll deductions and to remit them to the insurer;
  - (4) The employer receives no consideration in the form of cash or otherwise in connection with the program, other than reasonable compensation, excluding any profit, for administrative services actually rendered in connection with payroll deduction; and,
  - (5) The premium charged with respect to such coverage does not increase in the event the employment relationship terminates.
- (b) The same group health plan benefits provided to an employee prior to taking FMLA leave must be maintained during the FMLA leave. For example, if family member coverage is provided to an employee, family member coverage must be maintained during the FMLA leave. Similarly, benefit coverage during FMLA leave for medical care, surgical care, hospital care, dental care, eye care, mental health counseling, substance abuse treatment, *etc.*, must be maintained during leave if provided in an employer's group health plan, including a supplement to a group health plan, whether or not provided through a flexible spending account or other component of a cafeteria plan.
- (c) If an employer provides a new health plan or benefits or changes health benefits or plans while an employee is on FMLA leave, the employee is entitled to the new or changed plan/benefits to the same extent as if the employee were not on leave. For

example, if an employer changes a group health plan so that dental care becomes covered under the plan, an employee on FMLA leave must be given the same opportunity as other employees to receive (or obtain) the dental care coverage. Any other plan changes (*e.g.*, in coverage, premiums, deductibles, *etc.*) which apply to all employees of the workforce would also apply to an employee on FMLA leave.

- (d) Notice of any opportunity to change plans or benefits must also be given to an employee on FMLA leave. If the group health plan permits an employee to change from single to family coverage upon the birth of a child or otherwise add new family members, such a change in benefits must be made available while an employee is on FMLA leave. If the employee requests the changed coverage it must be provided by the employer.
- (e) An employee may choose not to retain group health plan coverage during FMLA leave. However, when an employee returns from leave, the employee is entitled to be reinstated on the same terms as prior to taking the leave, including family or dependent coverages, without any qualifying period, physical examination, or exclusion of pre-existing conditions, *etc.* See §825.212(c).
- (f) Except as required by the Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1986 (COBRA) and for key employees (as discussed below), an employer's obligation to maintain health benefits during leave (and to restore the employee to the same or equivalent employment) under FMLA ceases if and when the employment relationship would have terminated if the employee had not taken FMLA leave (*e.g.*, if the employee's position is eliminated as part of a nondiscriminatory reduction in force and the employee would not have been transferred to another position); an employee informs the employer of his or her intent not to return from leave (including before starting the leave if the employer is so informed before the leave starts); or the employee fails to return from leave or continues on leave after exhausting his or her FMLA leave entitlement in the 12-month period.
- (g) If a key employee (*see* §825.218) does not return from leave when notified by the employer that substantial or grievous economic injury will result from his or her reinstatement, the employee's entitlement to group health plan benefits continues unless and until the employee advises the employer that the employee does not desire restoration to employment at the end of the leave period, or the FMLA leave entitlement is exhausted, or reinstatement is actually denied.
- (h) An employee's entitlement to benefits other than group health benefits during a period of FMLA leave (*e.g.*, holiday pay) is to be determined by the employer's established policy for providing such benefits when the employee is on other forms of leave (paid or unpaid, as appropriate).

§825.210 Employee payment of group health benefit premiums.

- (a) Group health plan benefits must be maintained on the same basis as coverage would have been provided if the employee had been continuously employed during the FMLA leave period. Therefore, any share of group health plan premiums which had been paid by the employee prior to FMLA leave must continue to be paid by the employee during the FMLA leave period. If premiums are raised or lowered, the employee would be required to pay the new premium rates. Maintenance of health insurance policies which are not a part of the employer's group health plan, as described in §825.209(a), are the sole responsibility of the employee. The employee and the insurer should make necessary arrangements for payment of premiums during periods of unpaid FMLA leave.
- (b) If the FMLA leave is substituted paid leave, the employee's share of premiums must be paid by the method normally used during any paid leave, presumably as a payroll deduction.
- (c) If FMLA leave is unpaid, the employer has a number of options for obtaining payment from the employee. The employer may require that payment be made to the employer or to the insurance carrier, but no additional charge may be added to the employee's premium payment for administrative expenses. The employer may require employees to pay their share of premium payments in any of the following ways:
- (1) Payment would be due at the same time as it would be made if by payroll deduction;
  - (2) Payment would be due on the same schedule as payments are made under COBRA;
  - (3) Payment would be prepaid pursuant to a cafeteria plan at the employee's option;
  - (4) The employer's existing rules for payment by employees on leave without pay would be followed, provided that such rules do not require prepayment (*i.e.*, prior to the commencement of the leave) of the premiums that will become due during a period of unpaid FMLA leave or payment of higher premiums than if the employee had continued to work instead of taking leave; or,
  - (5) Another system voluntarily agreed to between the employer and the employee, which may include prepayment of premiums (*e.g.*, through increased payroll deductions when the need for the FMLA leave is foreseeable).
- (d) The employer must provide the employee with advance written notice of the terms and conditions under which these payments must be made. *See* §825.300(c).
- (e) An employer may not require more of an employee using unpaid FMLA leave than the employer requires of other employees on leave without pay.
- (f) An employee who is receiving payments as a result of a workers' compensation injury must make arrangements with the employer for payment of group health plan



benefits when simultaneously taking FMLA leave. *See* §825.207(e).

(Source:

[https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=b70ab06a8d91acbbf43d84f76a0443fa&mc=true&tpl=/ecfrbrowse/Title29/29cfr825\\_main\\_02.tpl](https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=b70ab06a8d91acbbf43d84f76a0443fa&mc=true&tpl=/ecfrbrowse/Title29/29cfr825_main_02.tpl))

第二則：第 1604 部分 - 性別歧視準則 (Part 1604 – Guidelines On Discrimination Because of Sex)部分條文

§ 1604.1 General principles.

- (a)References to “employer” or “employers” in this part 1604 state principles that are applicable not only to employers but also to labor organizations and to employment agencies insofar as their action or inaction may adversely affect employment opportunities.
- (b)To the extent that the views expressed in prior Commission pronouncements are inconsistent with the views expressed herein, such prior views are hereby overruled.
- (c)The Commission will continue to consider particular problems relating to sex discrimination on a caseby-case basis.

§ 1604.10 Employment policies relating to pregnancy and childbirth.

- (a)A written or unwritten employment policy or practice which excludes from employment applicants or employees because of pregnancy, childbirth or related medical conditions is in prima facie violation of title VII.
- (b) Disabilities caused or contributed to by pregnancy, childbirth, or related medical conditions, for all jobrelated purposes, shall be treated the same as disabilities caused or contributed to by other medical conditions, under any health or disability insurance or sick leave plan available in connection with employment. Written or unwritten employment policies and practices involving matters such as the commencement and duration of leave, the availability of extensions, the accrual of seniority and other benefits and privileges, reinstatement, and payment under any health or disability insurance or sick leave plan, formal or informal, shall be applied to disability due to pregnancy, childbirth or related medical conditions on the same terms and conditions as they are applied to other disabilities. Health insurance benefits for abortion, except where the life of the mother would be endangered if the fetus were carried to term or where medical complications have arisen from an abortion, are not required to be paid by an employer; nothing herein, however, precludes an employer from providing abortion benefits or otherwise affects bargaining agreements in regard to abortion.
- (c)Where the termination of an employee who is temporarily disabled is caused by an employment policy under which insufficient or no leave is available, such a termination violates the Act if it has a disparate impact on employees of one sex and is not justified by business necessity.

(d)(1) Any fringe benefit program, or fund, or insurance program which is in effect on October 31, 1978, which does not treat women affected by pregnancy, childbirth, or related medical conditions the same as other persons not so affected but similar in their ability or inability to work, must be in compliance with the provisions of § 1604.10(b) by April 29, 1979. In order to come into compliance with the provisions of 1604.10(b), there can be no reduction of benefits or compensation which were in effect on October 31, 1978, before October 31, 1979 or the expiration of a collective bargaining agreement in effect on October 31, 1978, whichever is later.

(2) Any fringe benefit program implemented after October 31, 1978, must comply with the provisions of §1604.10(b) upon implementation.

(Source:

<https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2016-title29-vol4/xml/CFR-2016-title29-vol4-part1604.xml>)

## 二、德國相關產假規範

第一則：母親勞工保護法部分條文

### § 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, daß sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

### § 4 Weitere Beschäftigungsverbote

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
- (2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden
  1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
  2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
  3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
  4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
  5. mit dem Schälen von Holz,
  6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
  7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
  8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.
- (3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
  2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.
- (4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates
1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
  2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.
- (5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

#### § 5 Mitteilungspflicht , ärztliches Zeugnis

- (1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekanntgeben.
- (2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
- (3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

#### § 6 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

- (1) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod ihres

Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

- (2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.
- (3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

#### § 7 Stillzeit

- (1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.
- (2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.
- (4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,75 Deutsche Mark für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (Bundesgesetzbl. I, S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

#### § 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

- (1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.
- (2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die 1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche, 2. von sonstigen

Frauen über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

- (3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden
1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
  2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
  3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.
- (4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird.
- (5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, daß sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7,25 -stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuß besteht, hat sie diesen vorher zu hören.
- (6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

#### § 9 Kündigungsverbot

- (1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt - Kündigung - des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I · S. 191) erstreckt.
- (2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.
- (3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr

bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form, und sie muß den zulässigen Kündigungsgrund angeben.

- (4) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

#### § 10 Erhaltung von Rechten

- (1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

#### § 13 Mutterschaftsgeld

- (1) Frauen, die Mitglied einer Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.
- (2) Frauen, die nicht Mitglied einer Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder ihr Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt vierhundert Deutsche Mark. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen vom Bundesversicherungsamt gezahlt.

#### § 14 Zuschuß zum Mutterschaftsgeld

- (1) Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung, § 29 Abs. 1, 2 und 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte oder § 13 Abs. 2 haben, erhalten für die Zeit der

Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 25 Deutsche Mark und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten dreizehn abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam waren, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23 a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

- (2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, erhalten den Zuschuß nach Absatz 1 zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.
- (3) Kann der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses nach Absatz 1 für die Zeit nach Eröffnung des Konkursverfahrens oder nach rechtskräftiger Abweisung des Konkursöffnungsantrages mangels Masse bis zur zulässigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Zahlungsunfähigkeit nicht erfüllen, erhalten die Frauen den Zuschuß zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.
- (4) Der Zuschuß nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen den Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

#### § 15 Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte:

1. ärztliche Betreuung und Hilfe sowie Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,



3. stationäre Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe,
6. Entbindungsgeld.

#### § 16 Freizeit für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltsausfall darf hierdurch nicht eintreten.

(Source: [http://www.j-busmann.de/Mutterschutzgesetz\\_1997.pdf](http://www.j-busmann.de/Mutterschutzgesetz_1997.pdf))

第二項：一般平等對待法部分條文

#### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

#### § 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,

8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

### § 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

### § 7 Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

#### § 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

#### § 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,

2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
  3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.
- (4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.
- (5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

(Source: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>)

### 三、英國相關產假規範

第一則：就業權利法(Employment Rights Act 1996)部分說明

55 Right to time off for ante-natal care

(1)An employee who—

(a)is pregnant, and

(b)has, on the advice of a registered medical practitioner, registered midwife or registered nurse, made an appointment to attend at any place for the purpose of receiving ante-natal care, is entitled to be permitted by her employer to take time off during the employee's working hours in order to enable her to keep the appointment.

(2)An employee is not entitled to take time off under this section to keep an appointment unless, if her employer requests her to do so, she produces for his inspection—

(a)a certificate from a registered medical practitioner, registered midwife or registered nurse stating that the employee is pregnant, and

(b)an appointment card or some other document showing that the appointment has been made.

(3)Subsection (2) does not apply where the employee's appointment is the first appointment during her pregnancy for which she seeks permission to take time off in accordance with subsection (1).

(4)For the purposes of this section the working hours of an employee shall be taken to be any time when, in accordance with her contract of employment, the employee is required to be at work.

(5)References in this section to a registered nurse are to such a nurse—

(a)who is also registered in the Specialist Community Public Health Nurses' Part of the register maintained under article 5 of the Nursing and Midwifery Order 2001, and

(b)whose entry in that Part of the register is annotated to show that he holds a qualification in health visiting.

57ZE Right to time off to accompany to ante-natal appointment

(1)An employee who has a qualifying relationship with a pregnant woman or her expected child is entitled to be permitted by his or her employer to take time off during the employee's working hours in order that he or she may accompany the woman when she attends by appointment at any place for the purpose of receiving ante-natal care.

(2)In relation to any particular pregnancy, an employee is not entitled to take time off for the purpose specified in subsection (1) on more than two occasions.

- (3) On each of those occasions, the maximum time off during working hours to which the employee is entitled is six and a half hours.
- (4) An employee is not entitled to take time off for the purpose specified in subsection (1) unless the appointment is made on the advice of a registered medical practitioner, registered midwife or registered nurse.
- (5) Where the employer requests the employee to give the employer a declaration signed by the employee, the employee is not entitled to take time off for the purpose specified in subsection (1) unless the employee gives that declaration (which may be given in electronic form).

71 General right to maternity leave.

- (1) An employee may, provided that she satisfies any conditions which may be prescribed, be absent from work at any time during an ordinary maternity leave period.
- (2) An ordinary maternity leave period is a period calculated in accordance with regulations made by the Secretary of State.
- (3) Regulations under subsection (2)—
  - (a) shall secure that, where an employee has a right to leave under this section, she is entitled to an ordinary maternity leave period of at least 26 weeks;
  - (b) may allow an employee to choose, subject to prescribed restrictions, the date on which an ordinary maternity leave period starts;
    - (ba) may allow an employee to bring forward the date on which an ordinary maternity leave period ends, subject to prescribed restrictions and subject to satisfying prescribed conditions;
    - (bb) may allow an employee in prescribed circumstances to revoke, or to be treated as revoking, the bringing forward of that date;
  - (c) may specify circumstances in which an employee may work for her employer during an ordinary maternity leave period without bringing the period to an end.
- (3A) Provision under subsection (3)(ba) is to secure that an employee may bring forward the date on which an ordinary maternity leave period ends only if the employee or another person has taken, or is taking, prescribed steps as regards leave under section 75E or statutory shared parental pay in respect of the child.
- (4) Subject to section 74, an employee who exercises her right under subsection (1)—
  - (a) is entitled to the benefit of the terms and conditions of employment which would have applied if she had not been absent,
  - (b) is bound by any obligations arising under those terms and conditions (except in so far as they are inconsistent with subsection (1)), and
  - (c) is entitled to return from leave to a job of a prescribed kind.
- (5) In subsection (4)(a) “terms and conditions of employment”—

- (a) includes matters connected with an employee's employment whether or not they arise under her contract of employment, but
  - (b) does not include terms and conditions about remuneration.
- (6) The Secretary of State may make regulations specifying matters which are, or are not, to be treated as remuneration for the purposes of this section.
- (7) The Secretary of State may make regulations making provision, in relation to the right to return under subsection (4)(c) above, about—
- (a) seniority, pension rights and similar rights;
  - (b) terms and conditions of employment on return.

#### 72 Compulsory maternity leave.

- (1) An employer shall not permit an employee who satisfies prescribed conditions to work during a compulsory maternity leave period.
- (2) A compulsory maternity leave period is a period calculated in accordance with regulations made by the Secretary of State.
- (3) Regulations under subsection (2) shall secure—
- (a) that no compulsory leave period is less than two weeks, and
  - (b) that every compulsory maternity leave period falls within an ordinary maternity leave period.
- (4) Subject to subsection (5), any provision of or made under the M1 Health and Safety at Work etc. Act 1974 shall apply in relation to the prohibition under subsection (1) as if it were imposed by regulations under section 15 of that Act.
- (5) Section 33(1)(c) of the 1974 Act shall not apply in relation to the prohibition under subsection (1); and an employer who contravenes that subsection shall be—
- (a) guilty of an offence, and
  - (b) liable on summary conviction to a fine not exceeding level 2 on the standard scale.

#### 73 Additional maternity leave.

- (1) An employee who satisfies prescribed conditions may be absent from work at any time during an additional maternity leave period.
- (2) An additional maternity leave period is a period calculated in accordance with regulations made by the Secretary of State.
- (3) Regulations under subsection (2)—
- (a) may allow an employee to bring forward the date on which an additional maternity leave period ends, subject to prescribed restrictions and subject to satisfying prescribed conditions;
    - (aa) may allow an employee in prescribed circumstances to revoke, or to be treated as revoking, the bringing forward of that date;
  - (b) may specify circumstances in which an employee may work for her employer during an additional maternity leave period without bringing the period to an end.

- (3A) Provision under subsection (3)(a) is to secure that an employee may bring forward the date on which an additional maternity leave period ends only if the employee or another person has taken, or is taking, prescribed steps as regards leave under section 75E or statutory shared parental pay in respect of the child.
- (4) Subject to section 74, an employee who exercises her right under subsection (1)—
- (a) is entitled, for such purposes and to such extent as may be prescribed, to the benefit of the terms and conditions of employment which would have applied if she had not been absent,
  - (b) is bound, for such purposes and to such extent as may be prescribed, by obligations arising under those terms and conditions (except in so far as they are inconsistent with subsection (1)), and
  - (c) is entitled to return from leave to a job of a prescribed kind.
- (5) In subsection (4)(a) “terms and conditions of employment”—
- (a) includes matters connected with an employee’s employment whether or not they arise under her contract of employment, but
  - (b) does not include terms and conditions about remuneration.
- (5A) In subsection (4)(c), the reference to return from leave includes, where appropriate, a reference to a continuous period of absence attributable partly to additional maternity leave and partly to ordinary maternity leave.
- (6) The Secretary of State may make regulations specifying matters which are, or are not, to be treated as remuneration for the purposes of this section.
- (7) The Secretary of State may make regulations making provision, in relation to the right to return under subsection (4)(c), about—
- (a) seniority, pension rights and similar rights;
  - (b) terms and conditions of employment on return.

#### 80A Entitlement to paternity leave: birth

- (1) The Secretary of State shall make regulations entitling an employee who satisfies specified conditions—
- (a) as to duration of employment,
  - (b) as to relationship with a newborn, or expected, child, and
  - (c) as to relationship with the child’s mother, to be absent from work on leave under this section for the purpose of caring for the child or supporting the mother.
- (2) The regulations shall include provision for determining—
- (a) the extent of an employee’s entitlement to leave under this section in respect of a child;
  - (b) when leave under this section may be taken.
- (3) Provision under subsection (2)(a) shall secure that where an employee is entitled to leave under this section in respect of a child he is entitled to at least two weeks’



leave.

(4) Provision under subsection (2)(b) shall secure that leave under this section must be taken before the end of a period of at least 56 days beginning with the date of the child's birth.

(Source: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/VIII/chapter/I>)

第二則：法定分娩金條例(The Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986)部分法條

### **The Maternity Pay Period**

2.—(1) Subject to paragraphs (3) to (5), where

(a) a woman gives notice to her employer of the date from which she expects his liability to pay her statutory maternity pay to begin; and

(b) in conformity with that notice ceases to work for him in a week which is later than the 12th week before the expected week of confinement,

the first day of the maternity pay period shall be the day on which she expects his liability to pay her statutory maternity pay to begin in conformity with that notice provided that day is not later than the day immediately following the day on which she is confined.

(2) The maternity pay period shall be a period of 39 consecutive weeks.

(3) In a case where a woman is confined—

(a) before the 11th week before the expected week of confinement; or

(b) after the 12th week before the expected week of confinement and the confinement occurs on a day which precedes that mentioned in a notice given to her employer as being the day on which she expects his liability to pay her statutory maternity pay to begin,

section 165 of the Contributions and Benefits Act shall have effect so that the first day of the maternity pay period shall be the day following the day on which she is so confined.

(4) In a case where a woman is absent from work wholly or partly because of pregnancy or confinement on any day—

(a) which falls on or after the beginning of the 4th week before the expected week of confinement; but

(b) not later than the day immediately following the day on which she is confined,

the first day of the maternity pay period shall be the day following the day on which she is so absent.

(5) In a case where a woman leaves her employment—

(a) at any time falling after the beginning of the 11th week before the expected week of confinement and before the start of the maternity pay period, but

(b)not later than the day on which she is confined,  
the first day of the maternity pay period shall be the day following the day on which she leaves her employment.

#### **Modification of entitlement provisions**

4.—(2) In relation to a woman in employed earner's employment who was confined before the 14th week before the expected week of confinement section 164(2)(a) and (b) of the Contributions and Benefits Act shall have effect as if for the conditions there set out, there was substituted the conditions that—

(a)she would but for her confinement have been in employed earner's employment with an employer for a continuous period of at least 26 weeks ending with the week immediately preceding the 14th week before the expected week of confinement, and

(b)her normal weekly earnings for the period of 8 weeks ending with the week immediately preceding the week of her confinement are not less than the lower earnings limit in force under section 5(1)(a) of the Contributions and Benefits Act immediately before the commencement of the week of her confinement.

(3) In relation to a woman to whom paragraph (2) applies, section 166 of the Contributions and Benefits Act shall be modified so that subsection (2) has effect as if the reference to the period of 8 weeks immediately preceding the 14th week before the expected week of confinement was a reference to the period of 8 weeks immediately preceding the week in which her confinement occurred.

#### **Prescribed rate of statutory maternity pay**

6. The rate of statutory maternity pay prescribed under section 166(1)(b) of the Contributions and Benefits Act(b) is a weekly rate of £145.18.

#### **Records to be maintained by employers**

26.—(1) Every employer shall maintain for 3 years after the end of the tax year in which the maternity pay period ends a record in relation to any woman who is or was an employee of his of—

(a)the date of the first day of absence from work wholly or partly because of pregnancy or confinement as notified by her and, if different, the date of the first day when such absence commenced;

(b)the weeks in that tax year in which statutory maternity pay was paid and the amount paid in each week; and

(c)any week in that tax year which was within her maternity pay period but for which no payment of statutory maternity pay was made to her and the reasons no payment was made.

(2)Except where he was not liable to make a payment of statutory maternity pay

and subject to paragraphs (3) and (4), every employer shall retain for 3 years after the end of the tax year in which the maternity pay period ends any medical certificate or other evidence relating to the expected week of confinement, or as the case may be, the confinement which was provided to him by a woman who is or was an employee of his.

(Source: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1986/1960/contents/made>)

第三則：社會保障、保險金及津貼條例(Social Security Contributions and Benefits Act 1992)部分法條

35.—(1) A woman shall be entitled to a maternity allowance at the appropriate weekly rate determined under section 35A below, if—

- (a) she has become pregnant and has reached, or been confined before reaching, the commencement of the 11th week before the expected week of confinement; and
- (b) she has been engaged in employment as an employed or self-employed earner for any part of the week in the case of a least 26 of the 66 weeks immediately preceding the expected week of confinement; and
- (c) her average weekly earnings (within the meaning of section 35A below) are not less than the maternity allowance threshold for the tax year in which the beginning of the period of 66 weeks mentioned in paragraph (b) above falls; and
- (d) she is not entitled to statutory maternity pay for the same week in respect of the same pregnancy.

35A.—(1) For the purposes of section 35(1) above the appropriate weekly rate is (subject to subsection (5A) below) whichever is the lower rate of—

- (a) a weekly rate equivalent to 90 per cent of the woman's average weekly earnings; and
- (b) the weekly rate for the time being prescribed under section 166(1)(b) below.

166—(1) Statutory maternity pay shall be payable to a woman—

- (a) at the earnings-related rate, in respect of the first 6 weeks in respect of which it is payable; and
- (b) at whichever is the lower of the earnings-related rate and such weekly rate as may be prescribed, in respect of the remaining portion of the maternity pay period.

(Source: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/4>)

第四則：平等法(Equality Act 2010)部分法條

17 Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases

- (1) This section has effect for the purposes of the application to the protected characteristic of pregnancy and maternity of—
  - (a) Part 3 (services and public functions);
  - (b) Part 4 (premises);
  - (c) Part 6 (education);
  - (d) Part 7 (associations).
- (2) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because of a pregnancy of hers.
- (3) A person (A) discriminates against a woman if, in the period of 26 weeks beginning with the day on which she gives birth, A treats her unfavourably because she has given birth.
- (4) The reference in subsection (3) to treating a woman unfavourably because she has given birth includes, in particular, a reference to treating her unfavourably because she is breast-feeding.
- (5) For the purposes of this section, the day on which a woman gives birth is the day on which—
  - (a) she gives birth to a living child, or
  - (b) she gives birth to a dead child (more than 24 weeks of the pregnancy having passed).
- (6) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to anything done in relation to a woman in so far as—
  - (a) it is for the reason mentioned in subsection (2), or
  - (b) it is in the period, and for the reason, mentioned in subsection (3).

#### 18 Pregnancy and maternity discrimination: work cases

- (1) This section has effect for the purposes of the application of Part 5 (work) to the protected characteristic of pregnancy and maternity.
- (2) A person (A) discriminates against a woman if, in the protected period in relation to a pregnancy of hers, A treats her unfavourably—
  - (a) because of the pregnancy, or
  - (b) because of illness suffered by her as a result of it.
- (3) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is on compulsory maternity leave.
- (4) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is exercising or seeking to exercise, or has exercised or sought to exercise, the right to ordinary or additional maternity leave.
- (5) For the purposes of subsection (2), if the treatment of a woman is in implementation of a decision taken in the protected period, the treatment is to be regarded as occurring in that period (even if the implementation is not until after the end of that

period).

(6)The protected period, in relation to a woman’s pregnancy , begins when the pregnancy begins, and ends—

(a)if she has the right to ordinary and additional maternity leave, at the end of the additional maternity leave period or (if earlier) when she returns to work after the pregnancy;

(b)if she does not have that right, at the end of the period of 2 weeks beginning with the end of the pregnancy.

(7)Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to treatment of a woman in so far as—

(a)it is in the protected period in relation to her and is for a reason mentioned in paragraph (a) or (b) of subsection (2), or

(b)it is for a reason mentioned in subsection (3) or (4).

(Source: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>)

## 第五則：國家保險(National Insurance)部分說明

### 1.Overview

You pay National Insurance contributions to qualify for certain benefits and the State Pension.

You pay National Insurance if you’re 16 or over and either:

an employee earning above £157 a week

self-employed and making a profit of £6,025 or more a year.

### 2. National Insurance classes

The class you pay depends on your employment status and how much you earn, and whether you have any gaps in your National Insurance record.

National Insurance class	Who pays
Class 1	Employees earning more than £157 a week and under State Pension age - they’re automatically deducted by your employer
Class 1A or 1B	Employers pay these directly on their employee’s expenses or benefits
Class 2	Self-employed people - you don’t have to pay if you earn less than £6,025 a year (but you can choose to pay voluntary contributions
Class 3	Voluntary contributions - you can pay them to fill or avoid gaps in your National Insurance record
Class 4	Self-employed people earning profits over £8,164 a year

(Source: <https://www.gov.uk/national-insurance>)

第六則：健康和社會關懷法(National Health Service Act 2006)部分法條

1 Secretary of State's duty to promote comprehensive health service

For section 1 of the National Health Service Act 2006 (Secretary of State's duty to promote health service) substitute—"1 Secretary of State's duty to promote comprehensive health service

- (1)The Secretary of State must continue the promotion in England of a comprehensive health service designed to secure improvement—(a) in the physical and mental health of the people of England, and (b) in the prevention , diagnosis and treatment of physical and mental illness.
- (2)For that purpose, the Secretary of State must exercise the functions conferred by this Act so as to secure that services are provided in accordance with this Act.
- (3)The Secretary of State retains ministerial responsibility to Parliament for the provision of the health service in England.
- (4)The services provided as part of the health service in England must be free of charge except in so far as the making and recovery of charges is expressly provided for by or under any enactment , whenever passed."

12 Duties as to improvement of public health

After section 2A of the National Health Service Act 2006 insert—"2B Functions of local authorities and Secretary of State as to improvement of public health

- (1)Each local authority must take such steps as it considers appropriate for improving the health of the people in its area.
- (2)The Secretary of State may take such steps as the Secretary of State considers appropriate for improving the health of the people of England.
- (3)The steps that may be taken under subsection (1) or (2) include—(a) providing information and advice; (b) providing services or facilities designed to promote healthy living (whether by helping individuals to address behavior that is detrimental to health or in any other way); (c) providing services or facilities for the prevention, diagnosis or treatment of illness; (d) providing financial incentives to encourage individuals to adopt healthier lifestyles; (e) providing assistance (including financial assistance) to help individuals to minimise any risks to health arising from their accommodation or environment; (f) providing or participating in the provision of training for persons working or seeking to work in the field of health improvement; (g) making available the services of any person or any facilities.
- (4) The steps that may be taken under subsection (1) also include providing grants or loans (on such terms as the local authority considers appropriate).
- (5) In this section, "local authority" means—(a) a county council in England; (b) a district council in England, other than a council for a district in a county for which there is a county council; (c) a London borough council; (d) the Council of the Isles

of Scilly; (e) the Common Council of the City of London.”  
(Source: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/7/contents/enacted>)

## 四、日本相關產假規範

第一則：勞動基準法部分法條

第一條 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第二條 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

第三條 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

第四條 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

第五條 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

第九條 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第十九條 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

第三十二條 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第六十四条の三 使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性(以下「妊産婦」という。)を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。



- 2 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。
- 3 前二項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。

第六十五条 使用者は、六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

- 2 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
- 3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

第六十六条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十二条の二第一項、第三十二条の四第一項及び第三十二条の五第一項の規定にかかわらず、一週間について第三十二条第一項の労働時間、一日について同条第二項の労働時間を超えて労働させてはならない。

- 2 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条第一項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
- 3 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

第六十七条 生後満一年に達しない生児を育てる女性は、第三十四条の休憩時間のほか、一日二回各々少なくとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

- 2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

第七十五条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

- 2 前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。

第八十一条 第七十五条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の千二百日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

(Source: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=2236&vm=04&re=01>)

第二則：關於撫養子女或其他家庭成員福利的育嬰假、看護者休假和其他措施部

## 分法條

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

第二条 この法律(第一号に掲げる用語にあっては、第九条の三を除く。)において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 育児休業 労働者(日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条、第二十九条及び第十一章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。)並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

第三条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

(Source:

<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&x=-728&y=-319&co=01&ky=%E8%82%B2%E5%85%90&page=1>)

## 第三則：男女雇用機会均等法部分法條

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性

労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

- 第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。
- 2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。
- 第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。
- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。
- 第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。
- 第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、

その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

(Source:

[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou\\_a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_a.pdf))

#### 第四則：僱傭保険法部分法條

第一条 雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

第四条 この法律において「被保険者」とは、適用事業に雇用される労働者であつて、第六条各号に掲げる者以外のものをいう。

2 この法律において「離職」とは、被保険者について、事業主との雇用関係が終了することをいう。

3 この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう。

4 この法律において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの(通貨以外のもので支払われるものであつて、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く。)をいう。

5 賃金のうち通貨以外のもので支払われるものの評価に関して必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第六十一条の四 育児休業基本給付金は、被保険者(高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び次款において同じ。)が、厚生労働省令で定めるところにより、その一歳(その子が一歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあつては、一歳六か月)に満たない子を養育するための休業をした場合において、当該休業を開始した日前二年間(当該休業を開始した日前二年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができ

なかつた日数を二年に加算した期間(その期間が四年を超えるときは、四年間))に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。

- 5 前項の規定にかかわらず、第一項に規定する休業をした被保険者に当該被保険者を雇用している事業主から支給単位期間に賃金が支払われた場合において、当該賃金の額に当該支給単位期間における育児休業基本給付金の額を加えて得た額が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額から当該賃金の額を減じて得た額を、当該支給単位期間における育児休業基本給付金の額とする。この場合において、当該賃金の額が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、同項の規定にかかわらず、当該賃金が支払われた支給単位期間については、育児休業基本給付金は、支給しない。

第六十一条の五 育児休業者職場復帰給付金は、育児休業基本給付金の支給を受けることができる被保険者が、当該支給を受けることができる育児休業基本給付金に係る休業の期間中被保険者として雇用されていた事業主に当該休業を終了した日後引き続いて六箇月以上雇用されているときに、支給する。

(Source: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=1910&vm=04&re=02>)

#### 第五則：健康保険法部分法條

第一条 この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害(労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)第七条第一項第一号に規定する業務災害をいう。)以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

第二条 健康保険制度については、これが医療保険制度の基本をなすものであることにかんがみ、高齢化の進展、疾病構造の変化、社会経済情勢の変化等に対応し、その他の医療保険制度及び後期高齢者医療制度並びにこれらに密接に関連する制度と併せてその在り方に関して常に検討が加えられ、その結果に基づき、医療保険の運営の効率化、給付の内容及び費用の負担の適正化並びに国民が受ける医療の質の向上を総合的に図りつつ、実施されなければならない。(出産育児一時金)

第百一条 被保険者が出産したときは、出産育児一時金として、政令で定める金額を支給する。(出産手当金)

第百二条 被保険者が出産したときは、出産の日(出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日)以前四十二日(多胎妊娠の場合においては、

九十八日)から出産の日後五十六日までの間において労務に服さなかった期間、出産手当金を支給する。

- 2 第九十九条第二項及び第三項の規定は、出産手当金の支給について準用する。(出産手当金と傷病手当金との調整)

第百三条 出産手当金を支給する場合(第百八条第三項又は第四項に該当するときを除く。)においては、その期間、傷病手当金は、支給しない。ただし、その受けることができる出産手当金の額(同条第二項ただし書の場合においては、同項ただし書に規定する報酬の額と同項ただし書の規定により算定される出産手当金の額との合算額)が、第九十九条第二項の規定により算定される額より少ないときは、その差額を支給する。

- 2 出産手当金を支給すべき場合において傷病手当金が支払われたときは、その支払われた傷病手当金(前項ただし書の規定により支払われたものを除く。)は、出産手当金の内払とみなす。

(Source:

[http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0500/detail?lawId=211AC0000000070&openerCode=1#288](http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=211AC0000000070&openerCode=1#288))

## 五、韓國相關產假規範

第一則：勞動基準法部分法條

**제 1 조(목적)** 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

**제 2 조(정의)** ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
  2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
  3. "근로"란 정신노동과 육체노동을 말한다.
  4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
  5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
  6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3 개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3 개월 미만인 경우도 이에 준한다.
  7. "소정(所定)근로시간"이란 제 50 조, 제 69 조 본문 또는 「산업안전보건법」 제 46 조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
  8. "단시간근로자"란 1 주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1 주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ② 제 1 항제 6 호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

**제 6 조(균등한 처우)** 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

**제 74 조(임산부의 보호)** ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120 일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60 일) 이상이 되어야 한다. <개정 2012.2.1., 2014.1.21.>

- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제 1 항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60 일) 이상이 되어야 한다. <신설 2012.2.1. , 2014.1.21.>
- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제 14 조제 1 항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정 2012.2.1.>
- ④ 제 1 항부터 제 3 항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60 일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75 일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 18 조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <개정 2007.12.21. , 2012.2.1. , 2014.1.21.>
- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. <개정 2012.2.1.>
- ⑥ 사업주는 제 1 항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. <신설 2008.3.28. , 2012.2.1.>
- ⑦ 사용자는 임신 후 12 주 이내 또는 36 주 이후에 있는 여성 근로자가 1 일 2 시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1 일 근로시간이 8 시간 미만인 근로자에 대하여는 1 일 근로시간이 6 시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <신설 2014.3.24.>
- ⑧ 사용자는 제 7 항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. <신설 2014.3.24.>
- ⑨ 제 7 항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014.3.24.>

[시행일] 제 74 조제 7 항, 제 74 조제 8 항, 제 74 조제 9 항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날

1. 상시 300 명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 6 개월이 경과한 날
2. 상시 300 명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 2 년이 경과한 날



**제 74 조의 2(태아검진 시간의 허용 등) ①** 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제 10 조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

② 사용자는 제 1 항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. [본조신설 2008.3.21.]

(Source:

<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>)

第二則：母嬰健康法部分法條

**제 1 조(목적)** 이 법은 모성(母性) 및 영유아(嬰幼兒)의 생명과 건강을 보호하고 건전한 자녀의 출산과 양육을 도모함으로써 국민보건 향상에 이바지함을 목적으로 한다. [전문개정 2009.1.7.]

**제 2 조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2015.12.22.>

1. "임산부"란 임신 중이거나 분만 후 6 개월 미만인 여성을 말한다.
3. "영유아"란 출생 후 6 년 미만인 사람을 말한다.
4. "신생아"란 출생 후 28 일 이내의 영유아를 말한다.
5. "미숙아(未熟兒)"란 신체의 발육이 미숙한 채로 출생한 영유아로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 영유아를 말한다.
6. "선천성이상아(先天性異常兒)"란 선천성 기형(奇形) 또는 변형(變形)이 있거나 염색체에 이상이 있는 영유아로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 영유아를 말한다.
7. "인공임신중절수술"이란 태아가 모체 밖에서는 생명을 유지할 수 없는 시기에 태아와 그 부속물을 인공적으로 모체 밖으로 배출시키는 수술을 말한다.
8. "모자보건사업"이란 모성과 영유아에게 전문적인 보건의료서비스 및 그와 관련된 정보를 제공하고, 모성의 생식건강(生殖健康) 관리와 임신·출산·양육 지원을 통하여 이들이 신체적·정신적·사회적으로 건강을 유지하게 하는 사업을 말한다.
10. "산후조리업(産後調理業)"이란 산후조리 및 영양 등에 필요한 인력과 시설을 갖춘 곳(이하 "산후조리원"이라 한다)에서 분만 직후의 임신부나 출생 직후의 영유아에게 급식·요양과 그 밖에 일상생활에 필요한 편의를 제공하는 업(業)을 말한다.

**제 10 조(임산부·영유아·미숙아등의 건강관리 등)**

- ① 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임산부·영유아·미숙아등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 건강진단·예방접종을 실시하거나 모자보건전문가(의사·한의사·조산사·간호사의 면허를 받은 사람 또는 간호조무사의

자격을 인정받은 사람으로서 모자보건사업 및 가족계획사업에 종사하는 사람을 말한다) 에게 그 가정을 방문하여 보건진료를 하게 하는 등 보건관리에 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2015.1.28. , 2015.12.22.>

② 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임산부·영유아·미숙아등 중 입원진료가 필요한 사람에게 다음 각 호의 의료 지원을 할 수 있다. <개정 2015.1.28.>

1. 진찰
2. 약제나 치료재료의 지급
3. 처치(處置), 수술, 그 밖의 치료
4. 의료시설에의 수용
5. 간호
6. 이송

**제 14 조(인공임신중절수술의 허용한계)** ① 의사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에만 본인과 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 동의를 받아 인공임신중절수술을 할 수 있다.

1. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우
2. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 전염성 질환이 있는 경우
3. 강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우
4. 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
5. 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

② 제 1 항의 경우에 배우자의 사망·실종·행방불명, 그 밖에 부득이한 사유로 동의를 받을 수 없으면 본인의 동의만으로 그 수술을 할 수 있다.

③ 제 1 항의 경우 본인이나 배우자가 심신장애로 의사표시를 할 수 없을 때에는 그 친권자나 후견인의 동의로, 친권자나 후견인이 없을 때에는 부양의무자의 동의로 각각 그 동의를 갈음할 수 있다.

(Source:

<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9%EB%AA%A8%EC%9E%90%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EB%B2%95>)

第三則：男女平等就業法部分法條

**제 1 조(목적)** 이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다. [전문개정 2007.12.21.]

**제 2 조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "차별"이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
  - 가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
  - 나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
  - 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우
2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
3. "적극적 고용개선조치"란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.
4. "근로자"란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.  
[전문개정 2007.12.21.]

**제 18 조(출산전후휴가에 대한 지원)** ① 국가는 「근로기준법」 제 74 조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 "출산전후휴가급여등"이라 한다)을 지급할 수 있다. <개정 2012.2.1.>

- ② 제 1 항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 「근로기준법」 제 74 조제 4 항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. <개정 2012.2.1.>
- ③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다. <개정 2012.2.1.>
- ④ 여성 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2012.2.1.>

⑤ 출산전후휴가급여등의 지급요건 , 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. <개정 2012.2.1.>

[전문개정 2007.12.21.]

**제 18 조의 2(배우자 출산휴가)** ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5 일의 범위에서 3 일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3 일은 유급으로 한다. <개정 2012.2.1.>

② 제 1 항에 따른 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30 일이 지나면 청구할 수 없다. [본조신설 2007.12.21.]

(Source:

<http://www.law.go.kr/lsLinkProc.do?&lsNm=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC+%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95+%EC%96%91%EB%A6%BD+%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0&chrClsCd=010202&mode=20#>)

第四則：就業保險法部分法條

**제 1 조(목적)** 이 법은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

**제 2 조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2008.12.31., 2010.1.27., 2010.6.4., 2011.7.21.>

1. "피보험자"란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다.

가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "보험료징수법"이라

한다) 제 5 조제 1 항·제 2 항, 제 6 조제 1 항, 제 8 조제 1 항·제 2 항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자

나. 보험료징수법 제 49 조의 2 제 1 항·제 2 항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자(이하 "자영업자인 피보험자"라 한다)

2. "이직(離職)"이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것을 말한다.

3. "실업"이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 것을 말한다.

4. "실업의 인정"이란 직업안정기관의 장이 제 43 조에 따른 수급자격자가 실업한 상태에서 적극적으로 직업을 구하기 위하여 노력하고 있다고 인정하는 것을 말한다.

5. "보수"란 「소득세법」 제 20 조에 따른 근로소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액을 말한다. 다만, 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주 외의 자로부터 지급받는 금품 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금품은 보수로 본다.

6. "일용근로자"란 1 개월 미만 동안 고용되는 자를 말한다.

**제 75 조(출산전후휴가 급여 등)** 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 18 조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제 74 조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다. <개정 2007.12.21. , 2010.6.4. , 2012.2.1. , 2014.1.21.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제 41 조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180 일 이상일 것
2. 휴가를 시작한 날[제 19 조제 2 항에 따라 근로자의 수 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업이 아닌 경우는 휴가 시작 후 60 일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75 일)이 지난 날로 본다] 이후 1 개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12 개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30 일 이내에 신청하여야 한다.

[제목개정 2012.2.1.]

**제 75 조의 2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위)** 사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제 76 조제 2 항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다. [본조신설 2008.12.31.]

**제 76 조(지급 기간 등)** ① 제 75 조에 따른 출산전후휴가 급여등은 「근로기준법」 제 74 조에 따른 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. 다만, 제 19 조제 2 항에 따라 근로자의 수 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60 일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75 일)을 초과한 일수(30 일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45 일을 한도로 한다)로 한정한다. <개정 2012.2.1. , 2014.1.21.>

② 제 1 항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다. <개정 2012.2.1.>

③제 1 항과 제 2 항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.6.4. , 2012.2.1.>

**제 77 조(준용)** 출산전후휴가 급여등에 관하여는 제 62 조 , 제 71 조부터 제 73 조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제 62 조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로 , 제 71 조부터 제 73 조까지의 규정 중 "육아휴직"은 "출산전후휴가 또는 유산·사산휴가"로 각각 본다. <개정 2012.2.1.>

(Source:

[http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EB%B3%B4%ED%97%98%EB%B2%95\)](http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EB%B3%B4%ED%97%98%EB%B2%95)

第五則：國民健康保險法部分法條

**제 1 조(목적)** 이 법은 국민의 질병·부상에 대한 예방·진단·치료·재활과 출산·사망 및 건강증진에 대하여 보험급여를 실시함으로써 국민보건 향상과 사회보장 증진에 이바지함을 목적으로 한다.

**제 3 조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 근로의 대가로 보수를 받아 생활하는 사람(법인의 이사와 그 밖의 임원을 포함한다)으로서 공무원 및 교직원을 제외한 사람을 말한다.
2. "사용자"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
  - 가. 근로자가 소속되어 있는 사업장의 사업주
  - 나. 공무원이 소속되어 있는 기관의 장으로서 대통령령으로 정하는 사람
  - 다. 교직원이 소속되어 있는 사립학교(「사립학교교직원 연금법」 제 3 조에 규정된 사립학교를 말한다. 이하 이 조에서 같다)를 설립·운영하는 자
3. "사업장"이란 사업소나 사무소를 말한다.
4. "공무원"이란 국가나 지방자치단체에서 상시 공무에 종사하는 사람을 말한다.
5. "교직원"이란 사립학교나 사립학교의 경영기관에서 근무하는 교원과 직원을 말한다.

**제 41 조(요양급여)** ① 가입자와 피부양자의 질병 , 부상 , 출산 등에 대하여 다음 각 호의 요양급여를 실시한다.

1. 진찰·검사
2. 약제(藥劑)·치료재료의 지급
3. 처치·수술 및 그 밖의 치료
4. 예방·재활
5. 입원
6. 간호
7. 이송(移送)

- ③ 요양급여의 방법·절차·범위·상한 등의 기준은 보건복지부령으로 정한다. <개정 2016.2.3.>
- ④ 보건복지부장관은 제 3 항에 따라 요양급여의 기준을 정할 때 업무나 일상생활에 지장이 없는 질환에 대한 치료 등 보건복지부령으로 정하는 사항은 요양급여대상에서 제외되는 사항(이하 "비급여대상"이라 한다)으로 정할 수 있다. <개정 2016.2.3.>

(Source:

<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B5%AD%EB%AF%BC%EA%B1%B4%EA%B0%95%EB%B3%B4%ED%97%98%EB%B2%95>)

## 六、中國大陸相關產假規範

第一則：中華人民共和國勞動法部分法條

第一條、為了保護勞動者的合法權益，調整勞動關係，建立和維護適應社會主義市場經濟的勞動制度，促進經濟發展和社會進步，根據憲法，制定本法。

第二條、在中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織(以下統稱用人單位)和與之形成勞動關係的勞動者，適用本法。國家機關、事業組織、社會團體和與之建立勞動合同關係的勞動者，依照本法執行。

第三條、勞動者享有平等就業和選擇職業的權利、取得勞動報酬的權利、休息休假的權利、獲得勞動安全衛生保護的權利、接受職業技能培訓的權利、享受社會保險和福利的權利、提請勞動爭議處理的權利以及法律規定的其他勞動權利。勞動者應當完成勞動任務，提高職業技能，執行勞動安全衛生規程，遵守勞動紀律和職業道德。

第十二條、勞動者就業，不因民族、種族、性別、宗教信仰不同而受歧視。

第十三條、婦女享有與男子平等的就業權利。在錄用職工時，除國家規定的不適合婦女的工種或者崗位外，不得以性別為由拒絕錄用婦女或者提高對婦女的錄用標準。

第六十一條、不得安排女職工在懷孕期間從事國家規定的第三級體力勞動強度的勞動和孕期禁忌從事的勞動。對懷孕七個月以上的女職工，不得安排其延長工作時間和夜班勞動。

第六十二條、女職工生育享受不少於九十日的產假。

第六十三條、不得安排女職工在哺乳未滿一週歲的嬰兒期間從事國家規定的第三級體力勞動強度的勞動和哺乳期禁忌從事的其他勞動，不得安排其延長工作時間和夜班勞動。

第七十條、國家發展社會保險事業，建立社會保險制度，設立社會保險基金，使勞動者在年老、患病、工傷、失業、生育等情況下獲得幫助和補償。

(Source:

[http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content\\_20688.htm](http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20688.htm))

第二則：女職工勞動保護特別規定部分法條

第一條、為了減少和解決女職工在勞動中因生理特點造成的特殊困難，保護女職工健康，制定本規定。

第二條、中華人民共和國境內的國家機關、企業、事業單位、社會團體、個體經濟組織以及其他社會組織等用人單位及其女職工，適用本規定。

第四條、用人單位應當遵守女職工禁忌從事的勞動範圍的規定。用人單位應當將本單位屬於女職工禁忌從事的勞動範圍的崗位書面告知女職工。女職工



禁忌從事的勞動範圍由本規定附錄列示。國務院安全生產監督管理部門會同國務院人力資源社會保障行政部門、國務院衛生行政部門根據經濟社會發展情況，對女職工禁忌從事的勞動範圍進行調整。

第五條、用人單位不得因女職工懷孕、生育、哺乳降低其工資、予以辭退、與其解除勞動或者聘用合同。

第六條、女職工在孕期不能適應原勞動的，用人單位應當根據醫療機構的證明，予以減輕勞動量或者安排其他能夠適應的勞動。對懷孕七個月以上的女職工，用人單位不得延長勞動時間或者安排夜班勞動，並應當在勞動時間內安排一定的休息時間。懷孕女職工在勞動時間內進行產前檢查，所需時間計入勞動時間。

第七條、女職工生育享受九十八日產假，其中產前可以休假十五日；難產的，增加產假十五日；生育多胞胎的，每多生育一個嬰兒，增加產假十五日。女職工懷孕未滿四個月流產的，享受十五日產假；懷孕滿四個月流產的，享受四十二日產假。

第八條、女職工產假期間的生育津貼，對已經參加生育保險的，按照用人單位上年度職工月平均工資的標準由生育保險基金支付；對未參加生育保險的，按照女職工產假前工資的標準由用人單位支付。女職工生育或者流產的醫療費用，按照生育保險規定的專案和標準，對已經參加生育保險的，由生育保險基金支付；對未參加生育保險的，由用人單位支付。

第十條、女職工比較多的用人單位應當根據女職工的需要，建立女職工衛生室、孕婦休息室、哺乳室等設施，妥善解決女職工在生理衛生、哺乳方面的困難。

第十一條、在勞動場所，用人單位應當預防和製止對女職工的性騷擾。

第十四條、用人單位違反本規定，侵害女職工合法權益的，女職工可以依法投訴、舉報、申訴，依法向勞動人事爭議調解仲裁機構申請調解仲裁，對仲裁裁決不服的，依法向人民法院提起訴訟。

(Source: [http://www.gov.cn/zwggk/2012-05/07/content\\_2131567.htm](http://www.gov.cn/zwggk/2012-05/07/content_2131567.htm))

第三則：中華人民共和國勞動合同法部分法條

第一條、為了完善勞動合同制度，明確勞動合同雙方當事人的權利和義務，保護勞動者的合法權益，構建和發展和諧穩定的勞動關係，制定本法。

第二條、中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織、民辦非企業單位等組織(以下稱用人單位)與勞動者建立勞動關係，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，適用本法。國家機關、事業單位、社會團體和與其建立勞動關係的勞動者，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，依照本法執行。

第三條、訂立勞動合同，應當遵循合法、公平、平等自願、協商一致、誠實信用

的原則。依法訂立的勞動合同具有約束力，用人單位與勞動者應當履行勞動合同約定的義務。

第四條、用人單位應當依法建立和完善勞動規章制度，保障勞動者享有勞動權利、履行勞動義務。用人單位在製定、修改或者決定有關勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓、勞動紀律以及勞動定額管理等直接涉及勞動者切身利益的規章制度或者重大事項時，應當經職工代表大會或者全體職工討論，提出方案和意見，與工會或者職工代表平等協商確定。在規章制度和重大事項決定實施過程中，工會或者職工認為不適當的，有權向用人單位提出，通過協商予以修改完善。用人單位應當將直接涉及勞動者切身利益的規章制度和重大事項決定公示，或者告知勞動者。

第四十二條、勞動者有下列情形之一的，用人單位不得依照本法第四十條、第四十一條的規定解除勞動合同：(一)從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；(二)在本單位患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；(三)患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的；(四)女職工在孕期、產期、哺乳期的；(五)在本單位連續工作滿十五年，且距法定退休年齡不足五年的；(六)法律、行政法規規定的其他情形。

(Source: [http://www.gov.cn/flfg/2007-06/29/content\\_669394.htm](http://www.gov.cn/flfg/2007-06/29/content_669394.htm))

第四則：中華人民共和國人口與計劃生育法部分法條

第一條、為了實現人口與經濟、社會、資源、環境的協調發展，推行計劃生育，維護公民的合法權益，促進家庭幸福、民族繁榮與社會進步，根據憲法，制定本法。

第二條、我國是人口眾多的國家，實行計劃生育是國家的基本國策。國家採取綜合措施，控制人口數量，提高人口素質。國家依靠宣傳教育、科學技術進步、綜合服務、建立健全獎勵和社會保障制度，開展人口與計劃生育工作。

第三條、開展人口與計劃生育工作，應當與增加婦女受教育和就業機會、增進婦女健康、提高婦女地位相結合。

第二十二條、禁止歧視、虐待生育女嬰的婦女和不育的婦女。禁止歧視、虐待、遺棄女嬰。

第二十四條、國家建立、健全基本養老保險、基本醫療保險、生育保險和社會福利等社會保障制度，促進計劃生育。國家鼓勵保險公司舉辦有利於計劃生育的保險項目。有條件的地方可以根據政府引導、農民自願的原則，在農村實行多種形式的養老保障辦法。

第二十五條、公民晚婚晚育，可以獲得延長婚假、生育假的獎勵或者其他福利待遇。

第二十六條、婦女懷孕、生育和哺乳期間，按照國家有關規定享受特殊勞動保護並可以獲得幫助和補償。公民實行計劃生育手術，享受國家規定的休假；地方人民政府可以給予獎勵。

(Source: [http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2015-12/28/content\\_1957360.htm](http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2015-12/28/content_1957360.htm))

第五則：中華人民共和國婦女權益保障法部分法條

第一條、為了保障婦女的合法權益，促進男女平等，充分發揮婦女在社會主義現代化建設中的作用，根據憲法和我國的實際情況，制定本法。

第二條、婦女在政治的、經濟的、文化的、社會的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的權利。實行男女平等是國家的基本國策。國家採取必要措施，逐步完善保障婦女權益的各項制度，消除對婦女一切形式的歧視。國家保護婦女依法享有的特殊權益。禁止歧視、虐待、遺棄、殘害婦女。

第四條、保障婦女的合法權益是全社會的共同責任。國家機關、社會團體、企業事業單位、城鄉基層群眾性自治組織，應當依照本法和有關法律的規定，保障婦女的權益。國家採取有效措施，為婦女依法行使權利提供必要的條件。

第二十二條、國家保障婦女享有與男子平等的勞動權利和社會保障權利。

第二十六條、任何單位均應根據婦女的特點，依法保護婦女在工作和勞動時的安全和健康，不得安排不適合婦女從事的工作和勞動。婦女在經期、孕期、產期、哺乳期受特殊保護。

第二十七條、任何單位不得因結婚、懷孕、產假、哺乳等情形，降低女職工的工資，辭退女職工，單方解除勞動(聘用)合同或者服務協定。但是，女職工要求終止勞動(聘用)合同或者服務協定的除外。各單位在執行國家退休制度時，不得以性別為由歧視婦女。

第三十八條、婦女的生命健康權不受侵犯。禁止溺、棄、殘害女嬰；禁止歧視、虐待生育女嬰的婦女和不育的婦女；禁止用迷信、暴力等手段殘害婦女；禁止虐待、遺棄病、殘婦女和老年婦女。

第五十一條、婦女有按照國家有關規定生育子女的權利，也有不生育的自由。育齡夫妻雙方按照國家有關規定計劃生育，有關部門應當提供安全、有效的避孕藥具和技術，保障實施節育手術的婦女的健康和安全。國家實行婚前保健、孕產期保健制度，發展母嬰保健事業。各級人民政府應當採取措施，保障婦女享有計劃生育技術服務，提高婦女的生殖健康水準。

(Source: [http://www.gov.cn/flfg/2005-08/29/content\\_27174.htm](http://www.gov.cn/flfg/2005-08/29/content_27174.htm))

第六則：中華人民共和國社會保險法部分法條

第一條、為了規範社會保險關係，維護公民參加社會保險和享受社會保險待遇的合法權益，使公民共享發展成果，促進社會和諧穩定，根據憲法，制定本法。

第二條、國家建立基本養老保險、基本醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險等社會保險制度，保障公民在年老、疾病、工傷、失業、生育等情況下依法從國家和社會獲得物質幫助的權利。

第三條、社會保險制度堅持廣覆蓋、保基本、多層次、可持續的方針，社會保險水平應當與經濟社會發展水平相適應。

第五十三條、職工應當參加生育保險，由用人單位按照國家規定繳納生育保險費，職工不繳納生育保險費。

第五十四條、用人單位已經繳納生育保險費的，其職工享受生育保險待遇；職工未就業配偶按照國家規定享受生育醫療費用待遇。所需資金從生育保險基金中支付。生育保險待遇包括生育醫療費用和生育津貼。

第五十五條、生育醫療費用包括下列各項：(一)生育的醫療費用；(二)計劃生育的醫療費用；(三)法律、法規規定的其他項目費用。

第五十六條、職工有下列情形之一的，可以按照國家規定享受生育津貼：(一)女職工生育享受產假；(二)享受計劃生育手術休假；(三)法律、法規規定的其他情形。生育津貼按照職工所在用人單位上年度職工月平均工資計發。

(Source: [http://www.gov.cn/jrzg/2010-10/28/content\\_1732870.htm](http://www.gov.cn/jrzg/2010-10/28/content_1732870.htm))

## 附錄三、問卷調查表

### 甲、產(前)假、安胎假等相關假別之情況(產假勞工)

敬愛的勞工朋友，您好：

這份問卷是勞動部勞動及職業安全衛生研究所指導，由開南大學針對「**我國產假制度實況調查分析**」進行分析研究調查，案號：1060049。首先非常感謝您撥空填答這份問卷！這是一份學術研究的調查問卷，調查對象為「**有生育經驗女性產假勞工及配偶**」。您的意見非常寶貴，敬請您依據實際狀況協助填答這份問卷。本調查表採無記名填寫，僅限本次研究不作他用，敬請安心填寫。在此謹對您的協助與支持，致上最誠摯的謝意！

指導單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

承辦單位：開南大學

計劃主持人：郭晉源 處長

協同主持人：陳萬榮 主任

聯絡人：徐唯泰 專任研究助理

傳真：03-2705543

電子郵件：wthsul@yahoo.com.tw

#### 壹、受訪者基本資料：

一、請問您的年齡？

- (1)未滿20歲       (2)20~29歲       (3)30~39歲  
 (4)40~49歲       (5)50~59歲       (6)60歲以上

二、請問您家中(同住)的成員有哪些？(家庭型態)

- (1)三代同堂                       (2)雙親家庭(父母、小孩)  
 (3)單親家庭(父或母)       (4)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

三、請問您的教育程度？

- (1)國中(小)       (2)高中(職)  
 (3)專科/大學       (4)碩士以上

四、請問您的性別？

- (1)男性       (2)女性       (3)其他

五、請問您及配偶是否申請過產假(含產檢假、安胎休養、產(流)假、陪產假等)

- (1)是       (2)否

六、請問您現在的工作身分？

(1) 一般勞工(正式職員)

(2) 非典型就業勞工

①派遣工  ②部分工時  ③工讀生  ④臨時工

七、請問您的事業單位(營利事業單位)員工總人數?(含外勞/派遣)

(1) 10 人以下  (2) 11~29 人  (3) 30~99 人

(4) 100~299 人  (5) 300~499 人  (6) 500 人以上

八、請問服務單位(公司)的行業別為：

(1) 農、林、漁、牧業  (2) 礦業及土石採取業  (3) 製造業

(4) 電力及燃氣供應業  (5) 用水供應及污染整治業  (6) 營造業

(7) 批發及零售業  (8) 運輸及倉儲業  (9) 住宿及餐飲業

(10) 資訊及通訊傳播業  (11) 金融及保險業  (12) 不動產業

(13) 專業、科學及技術服務業  (14) 支援服務業  (15) 公共行政及國防

(16) 教育服務業  (17) 醫療保健及社會工作服務業

(18) 藝術、娛樂及休閒服務業  (19) 其他服務業

九、請問您的職業類別？

職類別	例舉
<input type="checkbox"/> (1) 主管及經理人員	如廠長、經理等
<input type="checkbox"/> (2) 專業人員	如研究人員、醫師、護士、會計師、律師、各類工程師、程式設計師、教師、記者、行銷廣告公關及技術銷售專業人員、作家、演員、藝術家等
<input type="checkbox"/> (3) 技術員及助理專業人員	如工程技術員、資訊助理、研究助理、設備控制人員、品管技術員、仲介、行銷/業務人員、會計助理員等
<input type="checkbox"/> (4) 事務支援人員	如會計事務、出納、人事、櫃台事務、總機、收帳、文書處理等
<input type="checkbox"/> (5) 服務及銷售工作人員	如領隊、導遊、廚師、餐飲服務、美容美髮、保全、消防、警察、模特兒、商店店長、店員、售貨員等

□(6)農、林、漁、牧業生產人員	如園藝、飼育、漁撈等
□(7)技藝有關工作人員	如營建有關工作人員、金屬、機具製造有關工作人員、手工藝工作人員、電力及電子設備裝修人員、食品、家具、成衣製造有關工作人員等
□(8)機械設備操作及組裝人員	如生產機械設備操作人員、生產線上組裝(現場)人員、吊車、起重機等移運設備操作人員、駕駛等
□(9)基層技術工及勞力工	如清潔工、勞力工、搬運工、理貨員等
□(10)其他(請說明)您的職務名稱_____及工作內容_____	

十、請問您服務之事業單位所在縣市？(以工作地點填答)

- (1)臺北市       (2)新北市       (3)桃園市       (4)臺中市  
 (5)臺南市       (6)高雄市       (7)基隆市       (8)新竹縣  
 (9)新竹市       (10)苗栗縣       (11)彰化縣       (12)南投縣  
 (13)雲林縣       (14)嘉義縣       (15)嘉義市       (16)屏東縣  
 (17)宜蘭縣       (18)花蓮縣       (19)臺東縣       (20)澎湖縣

## 貳、申請相關產假的情況：

一、請問您及配偶申請過下列哪些相關產假？(可複選，勾選未申請，請跳第三題)

- (1)產檢假    (2)陪產檢假    (3)安胎休養    (4)流產    (5)產假  
 (6)陪產假    (7)未申請    (8)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )

二、請問您在申請上述相關產假的過程中，事業單位是否有依規定辦理？

有

沒有，主要理由(可複選，最多2項)

(1)可用其他假別替代，是哪些假別？

①病假    ②事假    ③特休休假    ④其他(請說明：\_\_\_\_\_ )

(2)業務繁忙或找不到替代人力，無法提供

(3)公司為家族企業可自行放假

- (4)按日或按時計薪員工可調整工作時間
- (5)留職停薪
- (6)辭職
- (7)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

三、申請上述相關產假的過程中，如果公司未依規辦理或遇到職場上不公平對待時，請問您會採取何種方式救濟？(可複選)

- (1)公司內部申訴管道
- (2)透過工會協助
- (3)透過調解方式
- (4)向性別工作平等會或就業歧視評議委員會申訴
- (5)提起訴訟(打官司)
- (6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

四、如果上述相關產假的工資或補充人力的工資由社會保險支付，減少公司方面負擔，請問您是否贊成？

- (1)非常不贊成
- (2)不贊成
- (3)沒意見
- (4)贊成
- (5)非常贊成

五、目前「產檢假」規定為五日，請問您認為幾日比較合理？

- (1)五日
- (2)七日
- (3)九日
- (4)十日以上

六、目前法規對於「陪產檢假」並未有規範，請問您是否贊成增加陪產檢假？

- (1)非常不贊成
- (2)不贊成
- (3)沒意見
- (4)贊成
- (5)非常贊成

七、如果有陪產檢假設計，請問您希望有幾日較適合自己的需求？

- (1)五日
- (2)七日
- (3)九日
- (4)十日以上

八、您認為目前流產假規定，妊娠3個月以上流產者，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，給予產假5日。請問您的看法？

- (1)非常不滿意
- (2)不滿意
- (3)普通
- (4)滿意
- (5)非常滿意

九、目前產假八週，請問您認為幾週比較合理？

- (1)八週
- (2)十週
- (3)十二週



(4)十四週  (5)十六週  (6)十八週以上

十、請問您認為產前需要多少時間在家待產？

(1)一週  (2)三週  (3)五週  (4)七週  (5)七週以上

十一、請問您認為產後需要多少時間恢復體力？

(1)四週  (2)六週  (3)八週  (4)十週  (5)十週以上

十二、目前陪產假為五日，請問您認為幾日比較合理？

(1)五日  (2)七日  (3)九日  (4)十日以上

### 參、申請產假後狀況及重返職場情形：(無申請產假者免填)

一、申請產假次數？

(1)一次  (2)二次  (3)三次以上

二、請問申請產假會不會影響您在公司的職涯規劃？

(1)會  (2)不會  (3)不知道

三、請問申請產假後會不會造成您本身的技能衰退？

(1)會  (2)不會  (3)不知道

四、請問您產假期滿後是否返回職場工作？

1. 返回到原事業單位(公司)

2. 另謀他職

3. 未返回職場

※未返回職場者請跳答第七題。

五、請問您產假結束重回職場的時間是否與原申請時間相符？

(1)提前  (2)一樣  (3)延後

六、請問您重回職場工作有沒有適應困難？

(1)非常沒有困難  (2)沒有困難  (3)普通  (4)有困難  (5)非常有困難

七、請問產假對您目前的家庭和工作平衡有沒有幫助？

(1)非常沒有幫助  (2)沒有幫助  (3)普通  (4)有幫助  (5)非常有幫助

八、請問產假對您目前的工作，穩定就業有沒有幫助？

(1)非常沒有幫助  (2)沒有幫助  (3)普通  (4)有幫助  (5)非常有幫助

九、請問您認為目前產假對提升職場女性生育意願有沒有幫助？

(1)非常沒有幫助  (2)沒有幫助  (3)普通  (4)有幫助  (5)非常有幫助

## 乙、產(前)假、安胎假等相關假別之情況(企業雇主)

敬愛的前輩先進，您好：

這份問卷是勞動部勞動及職業安全衛生研究所指導，由開南大學針對「**我國產假制度實況調查分析**」進行分析研究調查。首先非常感謝您撥空填答這份問卷！這是一份學術研究的調查問卷，調查對象為「**企業雇主**」。您的意見非常寶貴，敬請您依據實際狀況協助填答這份問卷。本調查表採無記名填寫，僅限本次研究不作他用，敬請安心填寫。在此謹對您的協助與支持，致上最誠摯的謝意！

指導單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

承辦單位：開南大學

計劃主持人：郭晉源 處長

協同主持人：陳萬榮 主任

聯絡人：徐唯泰 專任研究助理

傳真：03-2705543

電子郵件：wthsul@yahoo.com.tw

### 壹、基本資料調查：

一、請問貴公司的行業別為：

- (1)農、林、漁、牧業
- (2)礦業及土石採取業
- (3)製造業
- (4)電力及燃氣供應業
- (5)用水供應及污染整治業
- (6)營造業
- (7)批發及零售業
- (8)運輸及倉儲業
- (9)住宿及餐飲業
- (10)資訊及通訊傳播業
- (11)金融及保險業
- (12)不動產業
- (13)專業、科學及技術服務業
- (14)支援服務業
- (15)公共行政及國防
- (16)教育服務業
- (17)醫療保健及社會工作服務業
- (18)藝術、娛樂及休閒服務業
- (19)其他服務業

二、公司所在縣市為：

- (1)臺北市
- (2)新北市
- (3)桃園市
- (4)臺中市
- (5)臺南市
- (6)高雄市
- (7)基隆市
- (8)新竹縣
- (9)新竹市
- (10)苗栗縣
- (11)彰化縣
- (12)南投縣
- (13)雲林縣
- (14)嘉義縣
- (15)嘉義市
- (16)屏東縣
- (17)宜蘭縣
- (18)花蓮縣
- (19)臺東縣
- (20)澎湖縣

三、請問貴公司的企業型態？

- (1) 上市上櫃公司或大型企業  (2) 中小型企業  (3) 人力派遣公司  
 (4) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

四、請問貴公司「主要」派遣提供哪一些類型的派遣人員?(屬人力派遣公司請回答，可複選)

- (1) 操作技術類  (2) 運輸營造類  (3) 電銷客服類  (4) 資訊軟體類  
 (5) 服務休閒類  (6) 環境清潔類  (7) 研發相關類  (8) 經營人資類  
 (9) 行政總務類  (10) 傳播翻譯類  (11) 財會金融類  
 (12) 其他(請說明：\_\_\_\_\_)

五、請問您的職業類別?

職類別	例舉
<input type="checkbox"/> (1) 主管及經理人員	如廠長、經理等
<input type="checkbox"/> (2) 專業人員	如研究人員、醫師、護士、會計師、律師、各類工程師、程式設計師、教師、記者、行銷廣告公關及技術銷售專業人員、作家、演員、藝術家等
<input type="checkbox"/> (3) 技術員及助理專業人員	如工程技術員、資訊助理、研究助理、設備控制人員、品管技術員、仲介、行銷/業務人員、會計助理員等
<input type="checkbox"/> (4) 事務支援人員	如會計事務、出納、人事、櫃台事務、總機、收帳、文書處理等
<input type="checkbox"/> (5) 服務及銷售工作人員	如領隊、導遊、廚師、餐飲服務、美容美髮、保全、消防、警察、模特兒、商店店長、店員、售貨員等
<input type="checkbox"/> (6) 農、林、漁、牧業生產人員	如園藝、飼育、漁撈等
<input type="checkbox"/> (7) 技藝有關工作人員	如營建有關工作人員、金屬、機具製造有關工作人員、手工藝工作人員、電力及電子設備裝修人員、食品、家具、成衣製造有關工作人員等
<input type="checkbox"/> (8) 機械設備操作及組裝人員	如生產機械設備操作人員、生產線上組裝(現場)人員、吊車、起重機等移運設備操作人員、駕駛等
<input type="checkbox"/> (9) 基層技術工及勞力工	如清潔工、勞力工、搬運工、理貨員等

□(10)其他(請說明)您的職務名稱\_\_\_\_\_及工作內容\_\_\_\_\_

## 貳、有關產假等假別的薪資成本與人力調整狀況：

一、請問員工工時以何者所占比率為高？

□(1)全日工作 □(2)部分工時工作

二、請問員工每月的薪資主要分布範圍？

□(1)21,009 元-30,000 元 □(2)30,001 元-40,000 元

□(3)40,001 元-50,000 元 □(4)50,001 元-60,000 元

□(5)60,001 元以上

三、請問員工總人數有多少?(含外勞/派遣)

□(1)10 人以下 □(2)11~29 人 □(3)30~99 人

□(4)100~299 人 □(5)300~499 人 □(6)500 人以上

四、請問申請相關產假(含產檢、安胎、流產等)的員工以何者居多？

□(1)管理人員 □(2)專業從事人員

□(3)助理人員及技術員 □(4)生產人員

□(5)事務供應人員 □(6)銷售及服務工作人員

□(7)技藝從事人員 □(8)設備操作及組裝人員

□(9)勞力及基層技術工

五、請問在員工懷孕時，會不會同意員工申請「產檢假」？

□會

□不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？

□①病假 □②事假 □③特休休假 □④其他(請說明：\_\_\_\_\_)

□(2)業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

□(3)公司為家族企業可自行放假。

□(4)按日或按時計薪員工可調整工作時間。

□(5)公司向來無此作法。

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

六、請問「產檢假」期間工資怎麼計算?(不同意產檢假者免填)

(1)工資給全薪。

(2)不發工資。

(3)工資給半薪。

(4)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

七、如果「產檢假」女性勞工的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，請問：

(1)是否贊成給予「產檢假」?

①非常不贊成  ②不贊成  ③沒意見  ④贊成  ⑤非常贊成

(2)不贊成給予「產檢假」請說明原因(贊成者免填)

①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。

②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

③公司為家族企業可自行放假。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間。

⑤公司向來無此作法。

⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )

(3)是否贊成「產檢假」超過五日?

①非常不贊成  ②不贊成  ③沒意見  ④贊成  ⑤非常贊成

(4)不贊成延長「產檢假」請說明原因(贊成者免填)

①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。

②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

③公司為家族企業可自行放假。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間。

⑤公司向來無此作法。

⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )

八、目前法規對於「陪產檢假」並未有規範，如果「陪產檢假」的薪資與補充人

力的薪資由社會保險支付的公共化設計，請問：

(1)是否贊成給予「陪產檢假」？

①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

(2)不贊成給予「陪產檢假」請說明原因(贊成者免填)

①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。

②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

③公司為家族企業可自行放假。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間。

⑤公司向來無此作法。

⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

(3)是否贊成「陪產檢假」超過五日？

①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

(4)不贊成延長「陪產檢假」請說明原因(贊成者免填)

①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。

②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

③公司為家族企業可自行放假。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間。

⑤公司向來無此作法。

⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

九、請問若有員工經醫師診斷需安胎休養，會不會同意員工申請「安胎休養」？

會，

(1)「安胎休養」期間給薪方式

①全薪 ②半薪 ③不給薪

(2)採取的人力因應措施為：

①直接調整同一部門人員 ②調用其他部門人員

③使用派遣人員 ④僱用約僱或臨時人員

⑤進用正職之新進人員 ⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )

不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別?

①病假  ②事假  ③特休休假  ④其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(2)業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

(3)公司為家族企業可自行放假。

(4)按日或按時計薪員工可調整工作時間。

(5)公司向來無此作法。

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

十、如果「安胎休養」女性勞工的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，請問是否贊成給予「安胎休養」?

(1)非常不贊成  (2)不贊成  (3)沒意見  (4)贊成  (5)非常贊成

十一、請問會不會同意員工申請「陪產假」?

會，

(1)「陪產假」期間給薪方式

①全薪  ②半薪  ③不給薪  ④其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(2)採取的人力因應措施為：

①直接調整同一部門人員  ②調用其他部門人員

③使用派遣人員  ④僱用約僱或臨時人員

⑤進用正職之新進人員  ⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_)

不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別?

①病假  ②事假  ③特休休假  ④其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(2)業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

(3)公司為家族企業可自行放假。

(4)按日或按時計薪員工可調整工作時間。

(5)公司向來無此作法。

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)



十二、如果「陪產假」的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，  
請問：

(1)是否贊成給予「陪產假」？

①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

(2)不贊成者請說明原因(贊成者免填)

①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。

②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

③公司為家族企業可自行放假。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間。

⑤公司向來無此作法。

⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

(3)是否贊成「陪產假」超過五日？

①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

(4)不贊成延長「陪產假」者請說明原因(贊成者免填)

①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。

②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

③公司為家族企業可自行放假。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間。

⑤公司向來無此作法。

⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

十三、請問會不會同意員工請「流產假」？

會，

(1)「流產假」期間給薪方式

①一律給全薪 ②妊娠 3 個月以上給全薪

③一律半薪 ④妊娠未滿 3 個月者給半薪

⑤依照年資或考績等因素給全薪或半薪

⑥不給薪

⑦其他(請說明:\_\_\_\_\_)

(2)採取的人力因應措施為：

①公司內部自行調整

②使用派遣員工

③僱用約僱或臨時人員

④進用正職新進人員

⑤其他(請說明:\_\_\_\_\_)

不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別?

①病假 ②事假 ③特休 ④其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(2)業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

(3)公司為家族企業可自行放假休。

(4)按日或按時計薪員工可調整工作時間。

(5)公司向來無此作法。

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

十四、如果「流產假」女性勞工的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，請問：

(1)是否贊成給予「流產假」?

①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

(2)不贊成者請勾選原因(贊成者免填)

①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。

②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。

③公司為家族企業可自行放假。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間放假。

⑤公司向來無此作法。

⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(3)是否贊成延長「流產假」?(妊娠 3 個月以上流產者，給予產假逾 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，給予產假逾 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，給予產假逾 5 日。)

- ①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

(4)不贊成延長「流產假」的原因：

- ①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。  
②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。  
③公司為家族企業可自行放假。  
④按日或按時計薪員工可調整工作時間放假。  
⑤公司向來無此作法。  
⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

十五、請問在女性員工生產時，會不會給予員工「產假」(停止工作)?

會，

A.「產假」期間工資計算方式?

- ①工資給全薪(和生產前薪資相同)。  
②工資給底薪，與生產前薪資項目比較，未支付哪些項目?  
(可複選)  
①全勤獎金 ②專業或職務津貼(加給)  
③伙食、交通津貼 ④績效、業績、生產或工作獎金  
⑤其他(請說明：\_\_\_\_\_ )

③不發工資。

④其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

B.「產假」期間人力如何因應?(可複選，最多複選 3 項)

- ①直接調整同一部門人員。  
②調用其他部門人員。  
③使用派遣人員。  
④僱用約僱或臨時人員。  
⑤進用正職之新進人員。  
⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

- (1)工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職。
- (2)不僱用孕婦，孕婦生產完，再來上班。
- (3)業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。
- (4)單位(公司)無法負擔此項假別的人事成本。
- (5)公司為家族企業可自行放假。
- (6)按日或按時計薪員工可調整工作時間。
- (7)單位(公司)向來無此作法。
- (8)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

十六、如果法定「產假」期間女性勞工的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，請問：

(1)是否贊成給予「產假」？

- ①非常不贊成
- ②不贊成
- ③沒意見
- ④贊成
- ⑤非常贊成

(2)不贊成者請勾選原因(贊成者免填)

- ①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。
- ②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。
- ③公司為家族企業可自行放假。
- ④按日或按時計薪員工可調整工作時間放假。
- ⑤公司向來無此作法。
- ⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

(3)請問您認為「產假」幾週比較適合？

- (1)八週
- (2)十週
- (3)十二週
- (4)十四週
- (5)十六週
- (6)十八週以上

(4)不贊成延長「產假」的原因

- ①員工可用其他假別替代如病假事假特休等。
- ②業務繁忙或找不到替代人力，無法提供。
- ③公司為家族企業可自行放假。
- ④按日或按時計薪員工可調整工作時間放假。

⑤公司向來無此作法。

⑥其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

### 參、產假(含流產)復職情形：(無申請產假或不同意產假者免填)

一、請問產假後復職的員工比率為：

(1)10%以下  (2)10%-50%  (3)50%-75%  (4)75%以上

二、請問對請產(前)假、安胎假員工的協助最主要為：

(1)休假  (2)留職停薪  (3)津貼補助

三、對於產假後銷假上班員工，請問怎麼安排？

(1)恢復原來的職位。

(2)由單位(公司)考量員工意願後作調整。

(3)由單位(公司)人事管理部門決定。

(4)由部門主管決定。

(5)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

四、請問對產假後復職員工，在工作表現上有沒有受到影響？

(1)未受任何影響。

(2)工作技能降低。

(3)工作技能喪失。

五、請問對產假後復職的員工最常發生的問題為何?(可複選)

(1)適應不良。

(2)無法完成指定的工作。

(3)完成工作所需時間較長。

(4)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

六、請問對產假後復職的員工重返職場時，員工的適應情形是否有關注或提供協助？

(1)是，如有提供協助請說明：(\_\_\_\_\_ )。

(2)否。

七、請問產假後復職的員工重返職場時，工作性質多半為：

(1)全日工作  (2)部分工時工作

## 丙、產(前)假、安胎假等相關假別之情況(工會團體)

敬愛的前輩先進，您好：

這份問卷是勞動部勞動及職業安全衛生研究所指導，由開南大學針對「**我國產假制度實況調查分析**」進行分析研究調查。首先非常感謝您撥空填答這份問卷！這是一份學術研究的調查問卷，調查對象為「**企業雇主團體、工會團體及行政單位**」，對現行產假制度的看法與態度。您的意見非常寶貴，敬請您依據實際狀況協助填答這份問卷。本調查表採無記名填寫，僅限本次研究不作他用，請安心填寫。在此謹對您的協助與支持，致上最誠摯的謝意！

指導單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

承辦單位：開南大學

計劃主持人：郭晉源 處長

協同主持人：陳萬榮 主任

聯絡人：徐唯泰 專任研究助理

傳真：03-2705543

電子郵件：wthsul@yahoo.com.tw

### 壹、基本資料調查：

一、請問貴單位的行業別為：

- (1)農、林、漁、牧業
- (2)礦業及土石採取業
- (3)製造業
- (4)電力及燃氣供應業
- (5)用水供應及污染整治業
- (6)營造業
- (7)批發及零售業
- (8)運輸及倉儲業
- (9)住宿及餐飲業
- (10)資訊及通訊傳播業
- (11)金融及保險業
- (12)不動產業
- (13)專業、科學及技術服務業
- (14)支援服務業
- (15)公共行政及國防
- (16)教育服務業
- (17)醫療保健及社會工作服務業
- (18)藝術、娛樂及休閒服務業
- (19)其他服務業

二、請問貴單位所在縣市為：

- (1)臺北市
- (2)新北市
- (3)桃園市
- (4)臺中市
- (5)臺南市
- (6)高雄市
- (7)基隆市
- (8)新竹縣
- (9)新竹市
- (10)苗栗縣
- (11)彰化縣
- (12)南投縣
- (13)雲林縣
- (14)嘉義縣
- (15)嘉義市
- (16)屏東縣
- (17)宜蘭縣
- (18)花蓮縣
- (19)臺東縣
- (20)澎湖縣

三、請問貴單位的型態？

(1)企業僱主  (2)工會團體  (3)行政單位

## 貳、有關產假等假別的薪資成本與人力調整狀況：

一、請問貴單位所屬員(勞)工或會員以何者所占比率為高?

(1)全日工作  (2)部分工時工作

二、請問貴單位所屬員(勞)工或會員每月的薪資主要分布範圍?

(1)21,009元-30,000元  (2)30,001元-40,000元

(3)40,001元-50,000元  (4)50,001元-60,000元

(5)60,001元以上

三、請問所屬員(勞)工或會員申請相關產假的過程中，如果公司未依規辦理或遇到職場上不公平對待時，請問您會建議採取何種方式救濟?(可複選)

(1)公司內部申訴管道。

(2)透過工會協助。

(3)透過調解方式。

(4)向性別工作平等會或就業歧視評議委員會申訴。

(5)提起訴訟(打官司)。

(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

四、如果相關產假女性勞工的薪資與補充人力的薪資由社會保險支付的公共化設計，請問：

(1)是否贊成給予相關產假?

①非常不贊成  ②不贊成  ③沒意見  ④贊成  ⑤非常贊成

(2)不贊成給予相關產假請說明原因(可複選，贊成者免填)

①員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休等。

②考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素，無法提供。

③公司如為家族企業可自行放假產檢。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢。

⑤其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。



(3)是否贊成「產檢假」超過五日?

①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

(4)不贊成延長「產檢假」請說明原因(贊成者免填)

①員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休等。

②考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素。

③公司為家族企業可自行放假產檢。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢。

⑤其他(請說明：\_\_\_\_\_)

五、目前法規對於「陪產檢假」並未有規範，如果「陪產檢假」的工資或補充人力的工資由社會保險支付的公共化設計，請問：

(1)是否贊成給予「陪產檢假」?

①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

(2)不贊成給予「陪產檢假」請說明原因(贊成者免填)

①員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休等。

②考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素。

③公司為家族企業可自行放假陪產檢。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產檢。

⑤其他(請說明：\_\_\_\_\_)

六、請問是否贊成延長「流產假」?(妊娠 3 個月以上流產者，給予產假逾 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，給予產假逾 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，給予產假逾 5 日。)

①非常不贊成 ②不贊成 ③沒意見 ④贊成 ⑤非常贊成

七、請問不贊成延長「流產假」的原因：(贊成者免填)

①員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休等。

②考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素。

③公司為家族企業可自行放假休養。

④按日或按時計薪員工可調整工作時間放假休養。

(5)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

八、請問您認為「產假」幾週比較適合?

(1)八週  (2)十週  (3)十二週

(4)十四週  (5)十六週  (6)十八週以上

九、不贊成延長「產假」的原因

(1)員(勞)工或會員可用其他假別替代如病假事假特休等。

(2)考慮公司(單位)因業務繁忙或找不到替代人力等因素。

(3)公司為家族企業可自行放假休養。

(4)按日或按時計薪員工可調整工作時間放假休養。

(5)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

### 參、產假(含流產)復職情形：(無申請產假或不同意產假者免填)

一、請問產假後復職的員(勞)工或會員依您所屬的產業比率約為多少?

(1)10%以下  (2)10%-50%  (3)50%-75%  (4)75%以上

二、請問對請產(前)假、安胎假員(勞)工或會員的協助，您認為最主要為：

(1)休假  (2)留職停薪  (3)津貼補助

(4)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )

三、對於產假後銷假上班員(勞)工或會員，您建議如何安排?

(1)恢復原來的職位。

(2)由單位(公司)考量員(勞)工或會員意願後作調整。

(3)由單位(公司)人事管理部門決定。

(4)由部門主管決定。

(5)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

四、請問對產假後復職員(勞)工或會員，您認為在工作表現上有沒有受到影響?

(1)未受任何影響。

(2)工作技能降低。

(3)工作技能喪失。

五、請問對產假後復職的員(勞)工或會員最常發生的問題為何?(可複選)

(1)適應不良。

(2)無法完成指定的工作。

(3)完成工作所需時間較長。

(4)其他(請說明：\_\_\_\_\_ )。

六、請問對產假後復職的員工重返職場時，員(勞)工或會員的適應情形是否有關注或提供協助?

(1)是，如有提供協助請說明：(\_\_\_\_\_ )。

(2)否。

七、請問產假後復職的員(勞)工或會員重返職場時，工作性質多半為：

(1)全日工作  (2)部分工時工作

國家圖書館出版品預行編目資料

我國產假權益保障制度研究 / 李政儒, 郭晉源著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所, 民 108.06

面 ; 公分

ISBN: 978-986-05-9164-4 (平裝)

1. 勞工法規 2. 產假制度 3. 懷孕歧視 4. 職場平權

556.83

106011718

我國產假權益保障制度研究

著者：李政儒、郭晉源

出版機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

電話：02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月：中華民國 108 年 6 月

版（刷）次：1 版 1 刷

定價：450 元

展售處：

五南文化廣場

台中市中區中山路 6 號

電話：04-22260330

國家書店松江門市

台北市松江路 209 號 1 樓

電話:02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：  
<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/Web/YearlyReserachReports/Default>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；  
有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN:1010801263

ISBN: 978-986-05-9164-4



勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號

電話：(02) 26607600

傳真：(02) 26607732

網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-05-9164-4



9 789860 591644

GPN:1010801263

定價：新台幣450元