

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年11月1日印發

院總第 20 號 委員提案第 10042401 號

案由：本院委員黃秀芳、許智傑、吳思瑤、范雲等 18 人，有鑑於我國已長年為全球生育率最低之國家，查我國現行並無提供任何產前教育之補助及假別，使孕產夫妻僅能使用現有之產檢及陪產檢假，然而，國內外研究皆指出充足且有品質的孕產教育有助於使孕產婦及其伴侶充分認知懷孕、生產及產後的生心理變化，亦能減低婦女對生產的恐懼，爰擬具「性別平等工作法第十五條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、根據民間團體統計，我國僅 38% 的女性曾在妊娠期間接受產前教育，其伴侶比例更低，僅 31%，國內外已有諸多研究報告指出，充足的產前教育課程能夠使孕產婦及其伴侶能幫助新生兒家庭提前作生產規劃，降低對生產的不安全感，研究也指出產前教育課程有助於提升婚姻關係及家庭緊密度。
- 二、爰此，修正本條第四項至第七項產檢假及陪產檢假修正為生產準備假，並增加一日給薪假，以期我國孕產夫妻接受充足之生產教育。

| | | | | |
|---------|------|-----|-----|-----|
| 提案人：黃秀芳 | 許智傑 | 吳思瑤 | 范雲 | |
| 連署人：洪申翰 | 黃國書 | 蔡易餘 | 鍾佳濱 | 郭國文 |
| | 陳歐珀 | 蔡培慧 | 蘇巧慧 | 邱泰源 |
| | 張廖萬堅 | 陳秀寶 | 陳靜敏 | 楊曜 |

性別平等工作法第十五條條文修正草案對照表

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|---|--|--|
| <p>第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者妊娠期間，<u>進行產檢或接受孕產教育</u>，雇主應給予<u>生產準備假八日</u>。</p> <p>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢、<u>配偶分娩或接受孕產教育</u>時，雇主應給予<u>生產準備假八日</u>。</p> <p><u>生產準備假</u>期間，薪資照給。</p> <p>雇主依前項規定給付<u>生產準備假</u>薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予<u>生產準備假</u>各逾五日且薪資照給者，不適用之。</p> <p>前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p> | <p>第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。</p> <p>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。</p> <p>產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p> <p>雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。</p> <p>前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p> | <p>一、根據民間團體統計，我國僅 38% 的女性曾在妊娠期間接受產前教育，其伴侶比例更低，僅 31%，而許多人所接受的產前教育亦有可能為特定產商所舉辦之產品推廣課程，如擠奶器等；國內外已有諸多研究報告指出，充足的產前教育課程能夠使孕產婦及其伴侶認識懷孕、生產及產後所要面對的生心理變化及挑戰，也能幫助新生兒家庭提前作生產規劃，降低對生產的不安全感，研究也指出產前教育課程有助於提升婚姻關係及家庭緊密度。</p> <p>二、生產對於女性而言，不僅來自於「產後托育及教養的選擇」的壓力，產前懷胎因支持系統不足而產生的恐慌更是讓年輕女性不願意踏入生育階段的一大因素，為此，北歐國家如丹麥及瑞典政府均提供有關生產及親職之教育課程，使孕產夫妻良好銜接產後生活。</p> <p>三、爰此，本條第四項至第七項產檢假及陪產檢假修正為生產準備假，並增加一日給薪假，以期孕產夫妻接受充足之生產教育。</p> |