

調 查 報 告

壹、案 由：我國給薪產假及婦女相關假別(如生理假、流產假等)之提供是否過低？有深入瞭解之必要乙案。

貳、調查意見：

本院於民國(下同)102年6月7日舉辦「監察院102年婦女人權保障實務研討會」，第四場議題就教育及勞政體系檢視婦女人權問題時，中華民國基督教女青年協會提出有關臺灣只有兩個月的產假，惟大部分已開發國家的給薪產假都在3個月以上，國際勞工組織的標準為14週；且101年事業單位提供婦女之相關假別(如生理假、流產假、陪產假、家庭照顧假)僅占四至六成等情。嗣經102年7月12日本院人權保障委員會第4屆第35次會議討論後，決議推派委員進行調查。

案經函請前行政院勞工委員會(已於103年2月17日改制為勞動部)、行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)提供相關卷證資料¹，並2次函請外交部轉請我駐外館處協助蒐集美國、新加坡、澳洲、泰國、日本、韓國、馬來西亞、越南、德國、芬蘭、挪威、瑞典、英國、荷蘭、法國等15個國家實施給薪產假及育嬰留職停薪措施之情形。嗣於103年3月7日詢問勞動部、銓敘部、人事總處及衛生福利部，出席人員包括：勞動部勞動條件及就業平等司劉司長傳名、勞動部統計處劉處長天賜、銓敘部法規司蔡司長敏廣、人事總處培訓考用處王處長貴蘭、衛生福利部國民健康署(以下簡稱國健署)孔副署長憲蘭暨相關主管人員，再參酌勞動部、銓敘部及衛生福利部於本院約詢後補充之書面說明及卷證資料，業經調查竣事。茲就

¹ 由於公務人員相關假別及機關設置哺(集)乳室之法令依據、督導及執行成效等節，事涉「公務人員請假規則」及公共場所母乳哺育條例，人事總處爰另函請銓敘部及衛生福利部提供相關資料。

全案調查結果提出意見如后：

一、我國現行8週給薪產假源自於18年12月30日制定公布並自20年8月1日施行之工廠法，實施迄今已82年，相對於亞洲鄰近國家實施之日數，顯屬偏低；惟勞動部依法掌理就業平等制度及法令之規劃及研析事項，卻未能積極研析各國產假訂定的實質內涵，以檢討我國現行產假長度之合理性，俾貫徹憲法保護母性、消除性別歧視及促進性別地位實質平等之意旨，實有怠失。

(一)政府應落實推動保護母性之政策並釐訂促進性別實質平等之措施。

- 1、按憲法第153條第2項規定，婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。
- 2、復按憲法增修條文第10條第6項復規定，國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。
- 3、再按93年2月13日行政院修正核定之「社會福利政策綱領」明確揭示：保障兩性工作權之平等，消除性別歧視，促進兩性地位實質平等，國家應積極推動防止性別歧視、性騷擾，以及促進工作平等之措施。101年1月9日行政院再次修正前揭政策綱領，明定政府推動各項福利服務措施應有性別意識，政策擬訂前應執行性別影響評估，以保障性別平等，消除性別歧視。
- 4、基上，政府應依法落實推動保護母性之政策並釐訂有關促進性別實質平等之措施。

(二)勞動部依法掌理就業平等政策與法規之規劃及研析事項。

- 1、依據勞動基準法(以下簡稱勞基法)第1條明確揭示，為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本

法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。同法第4條並規定中央主管機關為行政院勞工委員會(自103年2月17日起改由勞動部管轄)。

- 2、復據性別工作平等法(以下簡稱性平法)第1條開宗明義揭示其立法目的，係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。同法第4條並規定中央主管機關為行政院勞工委員會(自103年2月17日起改由勞動部管轄)。
- 3、再據前行政院勞工委員會組織條例第7條規定，該會勞動條件處掌理勞動條件標準之擬訂及女工之特別保護事項。且據勞動部組織法第2條規定，該部掌理勞動基準與就業平等制度之規劃及監督事項。另據勞動部處務規程第10條規定，該部勞動條件及就業平等司掌理就業平等政策、法規與計畫之研析、規劃及協調事項。
- 4、基上，勞動部依法掌理就業平等政策與法規之規劃及研析事項。

(三)現行8週給薪產假源自於18年12月20日制定並自20年8月1日施行之工廠法。

- 1、18年12月30日國民政府第1250號訓令制定公布並自20年8月1日施行之工廠法第37條規定，女工分娩前後應停止工作共8星期，工資照給。嗣21年12月30日國民政府修正公布施行之工廠法第37條規定，女工分娩前後應停止工作共8星期，其入廠工作6個月以上者假期內工資照給，不足6個月者減半發給。
- 2、73年7月30日公布施行之勞基法第50條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。前

項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。

- 3、91年1月16日制定公布並自同年3月8日起施行之兩性工作平等法(97年1月16日修正名稱為性別工作平等法)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8星期；產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- 4、基上，現行勞基法所定之8週產假係參照早年工廠法規定，嗣91年1月16日公布之性平法亦延續勞基法所規定之產假長度，實施迄今。

(四)勞動部雖負有規劃及研析就業平等政策及法令之職責，惟長久以來卻未能積極檢討我國現行8週給薪產假長度之合理性，以作為推動法令修正之參據。

- 1、據勞動部提供之資料顯示，國際勞工組織第183號公約第4條規定，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14週之產假；該公約第6條復規定，依第4條享有產假而缺勤之婦女應依據國家法律、規章、或任何符合本國習慣之其他方式給予現金給付，且應足以維持其本人及其嬰兒之健康與適當之生活水準²。復據外交部彙整提供國外實施給薪產假之資料(詳附表1)顯示，亞洲鄰近國家所實施給薪產假長度之情形，泰國為90天；日本為產前6週、產後8週；新加坡為16週；韓國為90天；馬來西亞最多為60天；越南為6個月。

- 2、前揭資料雖未特別註明該等國家實施之產假長

² 依據勞動部表示，公約相關規定所稱產假(maternity leave)之給與，包括婦女產前之休息、因行動不便或生理不適、產後母體之恢復，以及照顧初生幼兒之混合目的；以OECD會員國(如德國、澳洲、冰島、紐西蘭、挪威及瑞典等)產假規定來看，即未見與育嬰假期有所區分。

度是否均屬產假、有無含其他假別在內，固無從斷定我國給薪產假較其他國家為低。惟勞動部依法掌理就業平等制度及法令之規劃及研析事項，理應積極掌握與我國政社經文條件相近或亞洲鄰近之國家實施現況，並據以檢討評估我國現行8週給薪產假長度之適當性。然而，長久以來該部未能本於職責主動定期檢討研析，亦未進行跨部會研商，以作為制度或法令修訂之參據，進而積極尋求社會之共識，以落實保障女性勞工之權益，猶稱：「自勞動基準法實施以來，雖見部分延長產假天數之建議，惟社會各界並未形成共識。又性平法(原兩性工作平等法)於88年至91年立法研議過程中，亦未見有延長產假天數之建議或提案」等語，凸顯其消極、被動之行事態度，殊屬可議。

(五)銓敘部曾2度研議提出女性公務人員產假延長之具體作法，惟皆因勞動部未能同步檢討修正勞工產假長度，致暫緩推動。

- 1、查95年間銓敘部曾以「我國公務人員請假制度之研究—以假別及假期為核心」為題，進行人事制度改進之研究，並就美國等國家公務人員相關假別之情形予以分析。嗣因應少子化國安議題，銓敘部於100年間就主管之人事法制有無配合鼓勵生育政策之處，再次蒐集研析外國公務人員娩假規定。
- 2、復查銓敘部為鼓勵軍公教人員結婚及生育，95年間除進行前揭研究外，亦併同研議12項鼓勵措施，其中包括「是否增加支領半薪或不支薪娩假日數」。惟因上開提案涉及公私部門給假之衡平性，該部爰於95年11月22日邀請相關機關進行研商

，是日會議承前行政院勞工委員會表示，該會未有增加勞工娩假日數之規劃，且考量倘增加公務人員娩假日數，似有擴大公私部門給假差距之疑慮，易引致爭議云云，銓敘部乃決定俟適當時機再行修正女性公務人員娩假日數之規定。

3、嗣銓敘部為因應少子化國安議題，乃於100年3月2日成立「研商鼓勵公務人員結婚、生育獎助措施專案小組」(下稱部專案小組)，同年3月31日考試院亦組成跨該院所屬各部會之「公務人力因應少子化議題專案小組」(下稱院專案小組)，共同研議相關作為。案經銓敘部檢討提出多項鼓勵措施，於100年間2度提部專案小組討論，再提101年3月16日院專案小組討論後形成「女性公務人員娩假日數擬修正為第1胎娩假42日，第2胎娩假48日，第3胎娩假56日」之共識。惟據該部於103年3月7日本院約詢時表示：前揭共識因尚須考量勞方之感受及公私部門給假之衡平性，爰暫緩推動等語。

4、由上可見，銓敘部經檢討後曾2度提出女性公務人員產假延長之具體作法，皆因勞動部未能同步檢討修正勞工產假日數，致暫緩推動。反觀勞動部，雖負有規劃及研析就業平等制度及法令之職責，卻未能積極檢討現行8周產假長度之適當性，最後並導致公私部門產假皆無法獲得適當之延長，足見勞動部處事消極，確有可議之處。

(六)綜上，我國現行8週給薪產假源自於18年12月30日制定公布並自20年8月1日施行之工廠法，實施迄今已82年之久，相較於亞洲鄰近國家實施之日數，顯屬偏低。惟勞動部依法掌理就業平等制度及法令之規劃及研析事項，卻未能積極研析各國產假訂定的

實質內涵，以檢討我國現行產假長度之合理性，俾貫徹憲法保護母性、消除性別歧視及促進性別地位實質平等之意旨，實有怠失。

二、勞動部為瞭解事業單位實施性平法之現況，雖按年辦理「僱用管理性別平等概況調查」，惟該部卻無法掌握事業單位是否如實填答問卷，亦未透過適當抽樣及比對機制，以瞭解事業單位是否依性平法落實提供相關假別，致影響調查結果之信效度，恐失參考之價值，應即檢討改進。

(一)查勞動部為瞭解事業單位實施性平法之現況，均按年辦理「僱用管理性別平等概況調查」，其調查結果係作為該部研擬促進性別就業政策之參據並提供各界參考。惟該部基於全國營利事業家數約有126萬家，實無法進行全面普查，爰該調查以勞工保險事業檔為抽樣母體，按行業別、地區別及員工規模，分層隨機抽樣後，採郵寄問卷，並輔以電話催收，每年回收有效樣本3,000份以上(事業單位及受僱者各3,000份)，其調查問項包含：事業單位實施生理假、產假、流產假、陪產假、家庭照顧假及育嬰留職停薪措施等情形。

(二)勞動部雖表示，前揭調查係以事業單位之工作規則或人事規章有無明定相關假別為主，並非就事業單位是否依法提供；且該部已於102年調查時調整問卷題目，當事業單位答以未提供該假別時，則再填答「如果員工申請，貴單位(公司)會不會同意」之問題，以避免語意產生歧異。惟前揭調查係由事業單位自行填答，該部對於事業單位是否如實填寫以規避相關法令之事，未有勾稽比對機制，致其調查結果是否具信效度，不無疑義，遑論有政策上之參考價值。

(三)復查前揭調查之調查對象除事業單位之外，雖尚包含受僱者，惟因該調查係分別就事業單位及受僱者進行抽樣(亦即被抽樣到之受僱者並非同時為被抽樣到之事業單位所屬員工)，且該調查亦未針對曾有請假需求或曾獲同意申請相關假別之勞工群體，另行抽樣調查，致該部無法透過受僱者之填答結果以比對瞭解事業單位是否如實填答或有無依法提供相關假別等情形。針對前揭情事，該部於本院103年3月7日約詢時允諾：「將研議針對曾有請假需求之勞工群體，另行抽樣調查，以瞭解事業單位是否確實依法提供相關假別」、「該部未來將修正問卷，就其效度進行改進；並調整抽樣方式，俾使調查結果符合實情」。

(四)綜上，勞動部為瞭解事業單位實施性平法之現況，雖按年辦理「僱用管理性別平等概況調查」，以作為該部研擬促進性別就業政策之參據並提供各界參考。惟該部既無法掌握事業單位是否如實填答，亦未針對曾有請假需求或曾獲同意申請相關假別之勞工群體，另行抽樣調查，以瞭解事業單位是否確實依法提供相關假別，致影響調查結果之信效度，恐失參考之價值，應即檢討改進。

三、勞動部及各地方勞政主管機關每年對事業單位辦理勞動檢查家數均不及1%，明顯極為不足，致無法有效督促各事業單位對其所屬員工依法落實促進工作平等之相關措施，核有未當。

(一)事業單位應依法提供促進工作平等之相關假別。

按性平法第四章促進工作平等措施之相關規定，事業單位應提供生理假、流產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假，其內容如下：

1、生理假：性平法第14條規定，女性受僱者因生理

日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算；生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

- 2、流產假及陪產假：性平法第15條規定，妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假3日；陪產假期間工資照給。
- 3、申請育嬰留職停薪措施：性平法第16條規定，受僱者任職滿1年後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納。
- 4、家庭照顧假：性平法第20條規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限；家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- 5、另依性平法第21條規定，受僱者依前揭規定為生理假、流產假、陪產假及家庭照顧假之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。同法第38條並規定，雇主違反前揭規定者，處1萬元以上10萬元以下罰鍰。

(二)惟102年事業單位提供生理假、流產假、陪產假、育嬰留職停薪措施及家庭照顧假之比率僅四至六成。

1、根據勞動部「僱用管理性別平等概況調查」顯示，102年事業單位提供生理假、流產假、陪產假、育嬰留職停薪措施及家庭照顧假之比率，相較於91年，雖有逐漸提升之趨勢，惟比率僅達四至六成，顯然性別平等相關措施仍未全面落實(詳見表1及2)：

- (1) 102年事業單位提供生理假之比率為47.0%，較91年之17.3%，提高29.7個百分點。
- (2) 102年事業單位提供流產假之比率為56.6%，較91年之41.6%，提高15.0個百分點。
- (3) 102年事業單位提供陪產假之比率為59.8%，較91年之29.0%，增加30.8個百分點。
- (4) 102年事業單位提供育嬰留職停薪措施之比率為45.9%，但若以修法前僅適於30人以上事業單位相較，提供比率占79.4%，較91年之38.9%，上升40.5個百分點。
- (5) 102年整體事業單位提供家庭照顧假之比率為37.7%，30人以上事業單位提供之比率為66.6%，較91年之34.0%，提高32.6個百分點。

表1、事業單位對性平法各項規定之實施情形

單位：%

項目別	91年		100年	101年	102年	較91年增減比率	102年合於法律規定之比率
產假 ⁽¹⁾	78.1	~	96.8	96.8	96.8	18.7	96.8
生理假 ⁽²⁾	17.3		45.6	45.6	47.0	29.7	95.4
流產假 ⁽²⁾	41.6		55.0	56.5	56.6	15.0	93.1
陪產假 ⁽³⁾	29.0		57.7	59.0	59.8	30.8	93.1
家庭照顧假 ⁽⁴⁾	-		37.2	38.3	37.7	-	86.3
	-		39.3	39.4	38.8	-	86.1
	34.0		63.6	66.0	66.6	32.6	92.3

項目別	91年	~	100年	101年	102年	較91年增減比率	102年合於法律規定之比率
育嬰留職停薪 ⁽⁴⁾	-		40.8	42.7	45.9	-	85.1
(員工規模30人以上)	38.9		79.1	79.8	79.4	40.5	96.0
安胎休養 ⁽⁵⁾	-		39.0	41.1	45.6	-	

備註：

- 1、94年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本(含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本)。
- 2、95年起資料排除「無女性員工」之樣本。
- 3、99年起資料排除「無男性員工」之樣本。
- 4、97年起「家庭照顧假」擴大至員工規模5人以上事業單位，100年起擴大至所有受僱者；98年5月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。
- 5、100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。
- 6、102年「合於法律規定之比率」係指「有提供」及「同意員工申請」之比率加總。
- 7、「-」代表未調查。

資料來源：勞動部

2、又，事業單位依法應提供生理假、流產假、陪產假、家庭照顧假等假，以及育嬰留職停薪措施，惟102年事業單位未提供之原因，竟包括：員工可用病假、事假或其他假別替代，甚有「不知道有此規定」、「懷孕婦女自行離職」等情(詳見表3)：

(1)生理假：102年事業單位未提供之主要原因為「員工可用病假替代」占39.4%，其次為「員工可用其他假別替代」占20.6%；另「不知道有此規定」者占6.8%、「業務繁忙、無法提供」者占1.2%。

(2)流產假：102年事業單位未提供之主要原因，雖為「員工沒有此項需求」占68.0%，惟仍存有「員工可用病假替代」(占8.6%)、「員工可用其他假別替代」(占4.3%)，甚有「不知道有此規定」(占6.5%)及「業務繁忙、無法提供」(0.4%)

等因素。

- (3) 陪產假：102年事業單位未提供之主要原因，雖為「員工沒有此項需求」占66.1%，惟仍有「員工可用其他假別替代」者(占12.3%)，甚有「不知道有此規定」(占4.9%)及「業務繁忙、無法提供」(1.8%)等情形。
- (4) 育嬰留職停薪：102年事業單位未提供之主要原因，雖係「員工沒有此項需求」占65.6%，惟仍有「員工人數少，無法提供」(占17.8%)及「員工可用其他假別替代」(占4.3%)；甚有「不知道有此規定」(占1.6%)及「懷孕婦女自行離職」(占1.5%)等情形。
- (5) 家庭照顧假：102年事業單位未提供之主要原因，雖係「員工沒有此項需求」占42.5%，惟仍有「員工可用其他假別替代」者(占19.3%)及「員工可用事假替代」者(占15.4%)，甚有「不知道有此規定」(占9.9%)及「業務繁忙、無法提供」(0.8%)等情形。

表2、事業單位提供「陪產假」情形 單位：%

項目別		總計	有提供	沒有提供
生理假 (備註1)	99年	100.0	45.4	54.6
	100年	100.0	45.6	54.4
	101年	100.0	45.6	54.4
	102年	100.0	47.0	53.0
流產假 (備註1)	99年	100.0	54.6	45.4
	100年	100.0	55.0	45.0
	101年	100.0	56.5	43.5
	102年	100.0	56.6	43.4
陪產假 (備註2)	99年	100.0	57.8	42.2
	100年	100.0	57.7	42.3
	101年	100.0	59.0	41.0
	102年	100.0	59.8	40.2
育嬰留職停薪	99年	100.0	40.7	59.3
	100年	100.0	40.8	59.2

項目別		總計	有提供	沒有提供
	101年	100.0	42.7	57.3
	102年	100.0	40.7	54.1
家庭照顧假 (備註3)	99年	100.0	36.8	63.2
	100年	100.0	37.2	62.8
	101年	100.0	38.3	61.7
	102年	100.0	37.7	62.3

備註：

- 1、95年起將「無女性員工」之事業單位排除不列入統計。
 - 2、將「無男性員工」之事業單位排除不列入統計。
 - 3、因性平法之修訂，99年為員工規模5人以上之事業單位資料，100年後納入所有事業單位，比較時需注意其差異。
- 資料來源：根據勞動部提供之數據資料彙整製作。

表3、102年事業單位未提供相關假別之原因

單位：%

假 別	原 因	比率
生理假	員工可用病假替代	39.4
	員工可用其他假別替代	20.6
	員工沒有此項需求	14.8
	家族企業可自行放假休息	11.4
	不知道有此規定	6.8
	按日或按時計薪員工可調整工作時間休息	5.4
	業務繁忙、無法提供	1.2
	其他	0.5
流產假	員工沒有此項需求	68.0
	家族企業可自行放假休息	8.9
	員工可用病假替代	8.6
	不知道有此規定	6.5
	員工可用其他假別替代	4.3
	按日或按時計薪員工可調整工作時間休息	3.1
	業務繁忙、無法提供	0.4
	其他	0.1
陪產假	員工沒有此項需求	66.1
	員工可用其他假別替代	12.3
	家族企業可自行放假休息	10.7
	不知道有此規定	4.9
	按日或按時計薪員工可調整工作時間休息	4.1
	業務繁忙、無法提供	1.8
育嬰留職停薪	員工沒有此項需求	65.6
	員工人數少，無法提供	17.8
	家族企業可自行放假休息	7.2

假 別	原 因	比 率
	員工可用其他假別替代	4.3
	業務繁忙，無法提供	2.0
	不知道有此規定	1.6
	懷孕婦女自行離職	1.5
家庭照顧假	員工沒有此項需求	42.5
	員工可用其他假別替代	19.3
	員工可用事假替代	15.4
	不知道有此規定	9.9
	家族企業可自行放假休息	8.0
	按日或按時計薪員工可調整工作時間休息	4.1
	業務繁忙、無法提供	0.8

備註：以沒有提供該項措施之事業單位為100.0%計算。

資料來源：根據勞動部提供之數據資料彙整製作。

(三) 勞動部及各地方勞政主管機關每年對於事業單位之勞動檢查家數均不及1%，明顯極為不足，惟該部卻未能積極妥謀解決之道，致無法有效落實監督。

- 1、勞動部經由「僱用管理性別平等概況調查」之結果，雖稱：102年事業單位提供相關假別合於法律規定之比率(指事業單位「有提供」及「同意員工申請」之比率加總)均在九成左右(詳見前表1)。惟有關前揭調查係由事業單位自行填答，而該部又無法掌握事業單位是否如實填寫以規避相關法令等情，已如前述，故前開調查所得比率之真實性，不無疑義。
- 2、復查勞動部為督促各事業單位對其受僱員工確實提供給薪產假及相關假別，每年皆訂有年度勞動檢查方針，並責成地方勞工行政主管機關依性平法第6條之1規定，將促進工作平等措施列入勞動檢查項目；一旦發現或接獲勞工申訴案件，即進行查處，如屬實即依法裁罰。根據勞動部提供資料顯示，101年全國營利事業家數共約有126萬家，惟全國各地方勞工行政主管機關囿於人力，

無法主動出擊，僅能被動從受理申訴案件著手進行勞動檢查，102年共檢查13,088件(有關違反勞基法女工保護及性平法促進工作平等措施等相關規定之案件)，占事業單位總家數之0.10%。再查，勞動部雖已將性平法列入專案勞動檢查之檢查項目，惟102年檢查家數僅587家，占事業單位總家數之0.04%。該部於本院約詢時坦言：該部勞動檢查主要放在勞工安全衛生檢查方面，將加強勞動條件之檢查能量等語。

- 3、又，勞動部雖表示：目前全國勞動檢查人力僅有372人，我國勞動檢查員與勞工人數比例，與部分先進國家相比偏低，檢查率無法提昇，勞動部歷年雖多次向行政院人事行政總處爭取勞動檢查人力員額，惟囿於中央政府組織員額限制，均無法達到該部預定目標；且除部分直轄市政府自行設置專責檢查機構外，多數縣市甚至無法成立勞工局(處)，僅為社會處(局)轄下之業務科室，受限於員額及人力不足，僅能勉力處理申訴案件云云。惟該部為依法落實推動保護母性及促進性別地位實質平等之相關政策，自應積極尋求替代或輔助人力之方式(如先由替代或輔助人力進行初步檢查篩選，如發現有事業單位違法情事時，再交由具有公權力之勞動檢查人員進行確認並予以裁罰)，以有效擴大勞動檢查之密度及能量，俾督促事業單位依法落實提供各項假別，而非消極以「勞動檢查人力不足」作為推動不力之理由。該部於103年3月7日本院約詢時表示：該部將研議透過約聘人員經過訓練後，協助辦理專案檢查工作，此未涉及正式員額等語。

(四)綜上，生理假、流產假、陪產假、育嬰留職停薪及

家庭照顧假為性平法所定促進工作平等之相關措施，受僱者依規定為前揭假別之請求時，雇主均不得拒絕。勞動部為督促各事業單位對其受僱員工確實提供前開假別及措施，雖皆訂有年度勞動檢查方針，並責成地方勞工行政主管機關依規定將促進工作平等措施列入勞動檢查項目。惟102年該部及各地方勞工行政主管機關勞動檢查之家數均不及1%，明顯極為不足，致無法充分掌握事業單位實施性平法之情形，遑論能夠有效督導事業單位依法落實提供相關假別，該部應即檢討改進。

四、事業單位依法應對親自哺乳者，每日提供哺乳時間，惟事業單位設置哺(集)乳室之比率偏低，102年僅達16%，以致該項措施形同具文，勞動部允應妥謀解決之道，俾落實性平法之立法目的。

(一)按勞基法第52條及性平法第18條均規定，子女未滿1歲須女工親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度；前項哺乳時間，視為工作時間。性平法第21條並規定，受僱者依前揭規定為哺乳時間之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分；雇主如有違法情事，處1萬元以上10萬元以下罰鍰。

(二)惟據勞動部提供之「僱用管理性別平等概況調查」結果顯示，事業單位設置哺乳室或集乳室之比率雖有逐年增加之趨勢，惟增加比率有限，102年設置比率僅達16.1%(10.6%為獨立空間者，5.5%為非獨立空間者)。事業單位未設置哺乳室或集乳室之主要原因為「員工沒有此項需求」占78.8%，其次為「工作場所無法設置」占20.6%。

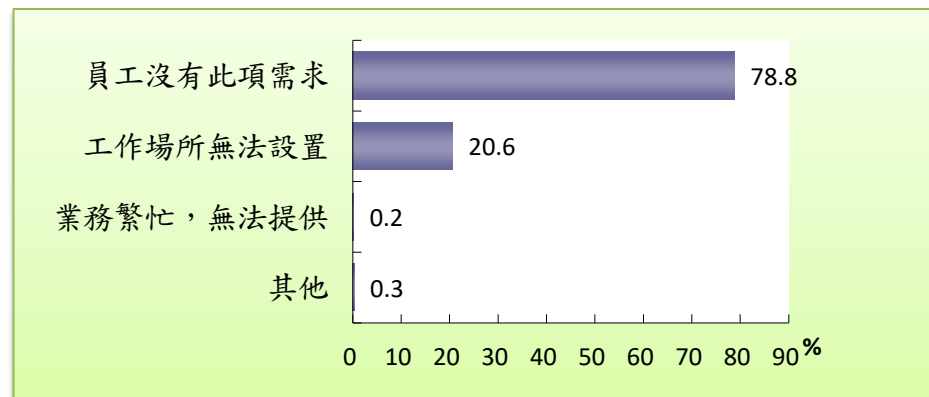
表4、事業單位設置哺乳室或集乳室之情形

單位：%

項目別	總計	有設置	是否為獨立空間		沒有設置
			是	不是	
			99年	100.0	
100年	100.0	14.8	8.6	6.2	85.2
101年	100.0	14.9	9.8	5.1	85.1
102年	100.0	16.1	10.6	5.5	83.9

資料來源：勞動部

圖1、事業單位沒有設置哺乳室或集乳室之主要原因(102年11月)



備註：以沒有設置哺乳室或集乳室之事業單位為100.0%計算。

資料來源：勞動部

(三)根據勞動部前開之調查，事業單位未設置哺(集)乳室之主要原因雖為「員工沒有此項需求」，惟究因員工無此項需求，事業單位爰未設置是項空間設備；或因事業單位未設置是項空間設備，致員工未能哺(集)乳而無此項需求，不無疑義。又，勞動部雖表示，性平法未定有事業單位應設置哺(集)乳室之規定，且哺(集)乳室應有之設備要求涉及衛生專業，非屬該部業務；加以性別工作平等適用所有事業單位，但國內企業經營型態多元且以中小企業為主

，不宜由性平法強加規範云云。惟事業單位如未設置哺(集)乳室(或空間)，對於須親自哺乳之女性受僱者，將如何依法提供哺乳時間。況且從101年衛生福利部國健署之全國母乳哺育調查結果顯示，6個月以下純母乳哺育率達49.6%，已超過全球37%，並趨近世界衛生組織西元2025年(民國114年)目標值50%，足見國內民眾普遍有母乳哺育之觀念及意願，惟隨著產假結束回歸職場，純母乳哺育率隨之降低。因此，職場的友善支持環境對哺乳婦女尤其重要，有助其持續哺乳。

(四)此外，勞動部雖表示，餵哺母乳政策之推動為衛生福利部業管，該部並訂有「公共場所母乳哺育條例」及「公共場所哺(集)乳室設置及管理標準」，爰是否立法要求事業單位為員工設置哺(集)乳室及其設置應依循何標準，應由衛生福利部通盤規劃云云。惟查99年11月24日公布施行之公共場所母乳哺育條例，其立法目的係為保障婦女於公共場所公開哺餵母乳之權利，任何人不得禁止、驅離或妨礙，且不因該公共場所已設置哺(集)乳室而受到影響，此與事業單位於工作職場設置哺(集)乳室(或空間)以供親自哺乳之員工使用，實不相同。復以勞基法及性平法之中央主管機關均為勞動部，該部既依法掌理就業平等政策之規劃及監督事項，自應積極鼓勵事業單位設置哺(集)乳室(或空間)，或對於國內企業經營型態多元且以中小企業為主而無法設置哺(集)乳室之困境，研議有效替代措施，俾對婦女提供支持性環境，落實保障其哺乳權益。

(五)綜上，依據勞基法第52條及性別法第18條等規定，事業單位對於親自哺乳者，每日應提供哺乳時間2次。惟事業單位設置哺(集)乳室之比率偏低，102

年僅達16%，不利女性勞工持續哺乳，以致該項促進工作平等之措施形同具文，勞動部允應妥謀解決之道，俾有效促進工作平等，落實婦女之哺乳權益。

五、鑑於公務人員申請育嬰留職停薪者絕大多仍為女性，且為貫徹憲法所賦予國家應保護母性、消除性別歧視及促進性別地位實質平等之責任，銓敘部及行政院人事行政總處允宜持續加強宣導並掌握及督導政府各機關落實提供相關假別之情形，以為民間之表率。

- (一)按性平法第2條規定，本法於公務人員亦適用之；公務人員之申訴、救濟及處理程序，係依各該人事法令之規定。
- (二)查銓敘部基於91年3月8日施行之兩性工作平等法(現為性平法)，係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定，公務人員亦為適用對象，爰配合該法所定之假別，於「公務人員請假規則」(以下簡稱請假規則)，增定家庭照顧假及生理假。該部復於91年7月1日修正發布「公務人員留職停薪辦法」，增定育嬰留職停薪措施，並修正公教人員保險法第17之1條並於98年7月8日公布，增定養育3足歲以下子女之父母在育嬰留職停薪期間，可申請每位子女最長6個月津貼(現行條文為第35條)。另該部為避免公務人員因請上開假別致考績受不公平之對待，91年7月29日及96年10月30日修正發布之公務人員考績法(以下簡稱考績法)施行細則第4條第4項及第6項明定，依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、產前假、娩假、流產假或陪產假、哺乳時間或因育嬰減少之工作時間等，不得作為考績等次之考量因素。又，現行請假規則雖未明定安胎假，惟女

性公務人員懷孕期間如有身體不適或須安胎者，得檢附醫師診斷證明請事假、病假(含延長病假)、產前假、休假及提前申請娩假等，且該部以100年4月27日部法二字第1003341545號令亦規定，考績法施行細則第4條第1項第2款第6目及第3項第5款之事、病假日數，應扣除因安胎事由所請之事、病假(含延長病假)日數，且不得以安胎事由所請之假，作為評定考績等次之考量因素。

(三)復查請假規則之法制主管機關為銓敘部，惟人事總處基於該總處係統籌行政院所屬各機關人事行政業務之角色，仍就請假作業規範辦理相關訓練課程，以及藉由行政院人事主管會報蒐集各機關實務執行問題及意見，並適時向銓敘部提出修正建議。又，該總處雖非為請假規則執行情形之督導機關，惟基於統籌行政院所屬各機關之人事行政業務角色，為精進人事人員熟稔相關人事法規，其所屬公務人力發展中心及地方行政研習中心分別規劃差勤人事法規之數位及實體課程，以落實行政院所屬各機關(構)學校與地方機關公務人員差勤業務之推動。

(四)再查99年至101年行政院暨各主管機關(含所屬)及地方機關各機關公務人員請陪產假、生理假及家庭照顧假之人數，已分別由99年之3,338人、5,722及4,894人，成長至101年之5,408人、7,677人及6,766人，成長率分別為62%、34%及38%，呈現逐年成長趨勢。又，申請育嬰留職停薪人數從99年之3,370人，逐年增加至101年之3,897人，惟申請者主要以女性居多(詳見下表6)，約占九成以上，男性未及一成，對照99年至101年男性勞工請領育嬰留職停薪津貼之比率達17.1%(詳見下表7)，容有加強之空間。

表5、99至101年行政院暨各主管機關(含所屬)公務人員請
陪產假、生理假、家庭照顧假人數統計表

單位：人

年別	陪產假	生理假	家庭照顧假
99	3,338	5,722	4,894
100	4,407	6,586	5,948
101	5,408	7,677	6,766
總計	13,153	19,985	17,608

資料來源：人事總處

表6、99-101年行政院暨各主管機關(含所屬)育嬰留職停薪
之性別統計表

單位：人

年別	男	女	總計
99	243	3,127	3,370
100	291	2,936	3,227
101	360	3,537	3,897
總計	894	9,600	10,494

資料來源：人事總處

表7、99-101年各事業單位受僱者請領育嬰留職停薪津貼
情形

單位：人次；新台幣元

年別	女	男	合計	金額
99	27,718	6,500	34,218	3,128,373,711
100	33,570	6,928	40,498	3,570,769,118
101	47,218	8,947	56,165	4,937,641,697
合計	108,506	22,375	130,881	11,636,784,526

資料來源：勞動部

- (五)綜上，銓敘部業配合性平法增定家庭照顧假及生理假，以及增定育嬰留職停薪措施及育嬰留職停薪津貼，並明定依法令規定所核給之家庭照顧假、生理假、產前假、娩假、流產假或陪產假、哺乳時間或因育嬰減少之工作時間、因安胎事由所請之事病假日數等，不得作為考績等次之考量因素，以落實性別工作平等。又，人事總處基於統籌行政院所屬各機關之人事行政業務角色，已規劃辦理差勤人事法

規之數位及實體課程，以落實公務人員差勤業務之推動。加以行政院暨各主管機關(含所屬)及地方機關各機關公務人員請陪產假、生理假、家庭照顧假及申請育嬰留職停薪之人數，呈現逐年成長之趨勢，堪稱允當。惟鑑於公務人員申請育嬰留職停薪者絕大多仍為女性，且為貫徹憲法所賦予國家應保護母性、消除性別歧視及促進性別地位實質平等之責任，銓敘部及行政院人事行政總處允宜持續加強宣導並掌握及督導政府各機關落實提供相關假別之情形，以為民間之表率。

調查委員：趙榮耀

程仁宏

楊美鈴