

論臺灣女性勞工 之產假制度

The Maternity Leave System in Taiwan

徐婉寧 Wan-Ning Hsu*



摘要

臺灣勞動基準法與性別工作平等法中設有許多母性保護之保護性立法，其中關於產假的規定，在後者之明文比前者來得更加充實。然產假期間雇主有無給付工資之義務，對勞雇雙方的權益而言，實是一非常重要的問題。勞動基準法中規定，產假係有薪產假，惟雇主給付工資之數額是全部或減半給付，則視勞工是否受僱工作滿6個月而有所不同。此種區分是否合理，以及性別工作平等法上產假如何給薪，為本文主要之關心議題。

There is protective legislation on maternity protection in the Labor Standards Act and the Act of Gender Equality in Employment in Taiwan. The Act of Gender Equality in Employment establishes a more complete maternity leave system than the Labor Standards Act. However, whether the

*臺灣大學法律學院副教授 (Associate Professor, College of Law, Taiwan University)

關鍵詞：母性保護 (maternity protection)、性別工作平等法 (Act of Gender Equality in Employment)、產假 (maternity leave)、勞動基準法 (Labor Standards Act)

DOI : 10.3966/241553062018040018001

Angle

employers shall pay the salary is really an important issue for both the employers and the employees. According to the Labor Standards Act, if the female worker referred to in the preceding paragraph has been employed for more than six months, she shall be paid regular wages during the maternity leave, while if her period of service is less than six months, she shall be paid wages at half of the regular payment. Whether the so-called six months requirement is reasonable and the computation of wage during maternity leave established by the Act of Gender Equality in Employment are the chief concerns of this essay.

壹、前言

基於女性懷孕生育而予以保護之母性保護制度，其歷史非常悠久，早於1919年，國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）即制定了第3號母性保護公約，並於1952年修訂為第103號公約；而2000年重新制定第183號母性保護公約，並有第191號建議書加以補充¹。相較於第3號公約和第103號公約著重於產假等對女性的保護，第183號公約除了強調擴大產假等相關權益，更進一步納入就業保障與反歧視規範²。

母性保護制度希望能協調女性工作與生育間的衝突，讓女

- 1 陳昭如，從義務到權利：新舊母性主義下母性保護制度的轉向與重構，臺大法學論叢，45卷特刊，2016年11月，1101-1102頁。惟勞動部綜規司將相關公約翻譯為「第3號有關婦女產前與產後就業公約」，「第103號公約：生育保障（修正）」，參見勞動部，<https://www.mol.gov.tw/media/77317/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%85%AC%E7%B4%84.pdf>（瀏覽日期：2018年2月24日）。
- 2 同前註，1102頁。



性不再面臨只能於當母親或當勞工之二擇一的困境，希望女性能兼顧工作與家庭，白天上班當勞工，下班當母親，但勞動的前提是不妨礙其懷孕當母親³。

臺灣憲法第156條亦明定：「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。」而女性勞工從懷孕、生產到育嬰，國家於每一階段皆應透過保護性立法的手段來予以保護，並滿足與女性生殖機能連帶而來的相關需求，即有產假、陪產假、育嬰假等設置⁴。

此外，關於懷孕歧視之禁止，主要規定於性別工作平等法（下稱性平法）第11條第2項：「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。」由於懷孕歧視之規定置於性別工作平等法第2章「性別歧視之禁止」中，因此懷孕歧視也被認為是性別歧視之一種⁵，而受到同條第1項「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇」之規制⁶。

3 陳昭如，同註1，1103-1104頁。

4 劉梅君，「兩性工作平等法」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，242期，1999年11月，35頁。

5 陳昭如，同註1，1110頁。惟李玉春老師認為：「母體之懷孕生產係人類自然繁衍之必然現象，是立法上有制定母性保護措施之必要，既有制定母性保護措施之必要，則當有將母性歧視獨立於性別歧視之外之必要性，是應將懷孕歧視視為母性歧視方屬為當」。李玉春，我國懷孕歧視司法實務問題之研究，法令月刊，63卷3期，2012年3月，50頁。

6 2016年9月29日勞動部勞動條4字第1050132108號函指出：「性別工作平等法第11條第1項及第2項之規範要件不同，性別工作平等法制定時，業參考歐美先進國家處理懷孕歧視之經驗及作法，將懷孕歧視直接視為「性別歧視」類型之一。倘雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，當屬違反第11條第1項性別（懷孕）歧視之範疇；至第11條第2項則係雇主於工作規則、勞動契約或團體協約規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，應行離職或留職停薪或為解僱之理由時，始認違反是項規定。」