

吳委員育仁：（14 時 29 分）主席、各位同仁。本院委員吳育仁、張嘉郡、林鴻池、江惠貞、鄭天財等 25 人，鑒於「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」通過後，女性本應享有更平等健全的勞動權，然而，現況上職場女性卻有著「安胎假看的到吃不到」的困境，理想與現實存在落差，行政機關應有積極改善作為。爰此，本席要求行政院邀集勞委會與內政部研擬發放女性小額「安胎津貼」，並於「勞工請假規則」增訂但書：安胎休假期間雇主不得任意解僱，以提高職場女性請休安胎假之意願，減緩少子化衝擊，並避免女性因安胎休養陷入身心俱疲的困境，具體提升女性勞動權益。是否有當，敬請公決。

第三十一案：

本院委員吳育仁、張嘉郡、林鴻池、江惠貞、鄭天財、楊瓊瓔等 26 人，鑒於「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」通過後，女性本應享有更平等健全的勞動權，然而，現況上職場女性卻有著「安胎假看的到吃不到」的困境，理想與現實存在落差，行政機關應有積極改善作為。爰此，本席要求行政院邀集勞委會與內政部研擬發放女性小額「安胎津貼」，並於「勞工請假規則」增訂但書：安胎休假期間雇主不得任意解僱，以提高職場女性請休安胎假之意願，減緩少子化衝擊，並避免女性因安胎休養陷入身心俱疲的困境，具體提升女性勞動權益。是否有當，請公決案。

說明：

一、鑒於女性職場安胎假存在「看的到吃不到」的困境，少子化問題日益惡化，行政機關應思考女性如何享有較平等健全的勞動權，如何平衡女性工作與家庭，進而提出更積極的改善作為。此外，我國行政院與勞委會雖致力提升婦女權益，消除性別歧視，具體成果如：2008 年聯合國公布我國「性別發展指數」世界排名第二，「性別權力測度」亞洲評列第二，儘管名列前茅，值得肯定，但仍有努力空間。

二、現行「勞工請假規則」規定，經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算，又住院者，二年內合計不得超過一年。勞工如須請病假，未住院時一年最多合計只能請 30 天，且只有半薪；勞工因普通傷病住院，兩年內最多可請一年住院病假，但超過 30 天的部分將無薪。該法確實賦予女性請休安胎假之法律基礎，然而，雇主不樂見女性因請安胎假影響工作，女性勞工亦因擔心請休安胎假而失去工作，誘因不足的情況下，多為保持勞資和諧而選擇不請假。因此，職場女性無法運用安胎假減輕身體負擔，長遠來看，少子化問題亦無改善。

三、更有甚者，以德國為例，婦女可在產前請休 6 周全薪假；而美國根據《The Family and Medical Leave Act》（家庭與醫療休假法案），婦女總共可請假 12 周，不限在懷孕前後，倘若懷孕期間感到不適，可依法上半天班而選擇請領半薪，皆是可參考的國際比較政策。

四、為具體提升女性勞動權益，本席要求行政院邀集勞委會與內政部研擬發放女性小額「安胎津貼」，並於「勞工請假規則」增訂但書：安胎休假期間雇主不得任意解僱，以提高職場女性請休安胎假之意願，減緩少子化衝擊，並避免女性因安胎休養陷入身心俱疲的困境。

提案人：吳育仁 張嘉郡 林鴻池 江惠貞 鄭天財  
楊瓊瓔