

檔 號：

保存年限：

勞動部 書函

地址：104472 台北市中山區松江路207號

承辦人：羅小姐

電話：(02)85902735

電子信箱：ruby2012@mol.gov.tw

830019

高雄市鳳山區維新路124號9樓-1

受文者：全國教保產業工會


發文日期：中華民國113年7月5日

發文字號：勞動條2字第1130148370號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

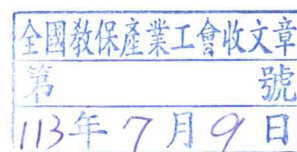
附件：如主旨

主旨：檢送113年6月21日召開「研商勞動基準法產假規定座談會」會議紀錄（如附件），請查照。

正本：黃司長維琛、全國產業總工會、中華民國全國總工會、台灣總工會、全國工人總工會、全國產職業總工會、全國勞工聯合總工會、中華民國全國職業總工會、中華民國職業工會全國聯合總會、中華民國全國勞工聯盟總會、中華民國全國工業總會、中華民國全國商業總會、社團法人中華民國全國中小企業總會、社團法人中華民國工商協進會、社團法人中華民國工業協進會、中華民國工業區廠商聯合總會、台灣區電機電子工業同業公會、台灣服務業聯盟協會、社團法人台灣服務業發展協會、社團法人台灣連鎖暨加盟協會、社團法人台灣連鎖加盟促進協會、中華民國百貨零售企業協會、中華民國購物中心暨商業地產協會、社團法人中華美食交流協會、財團法人勵馨社會福利事業基金會、財團法人天主教善牧社會福利基金會、財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會、社團法人台灣長期照顧發展協會全國聯合會、社團法人台灣老人福利機構協會、社團法人中華民國啟智協會、社團法人台灣社會福利總盟、中華民國社會工作師公會全國聯合會、全國教師工會總聯合會、社團法人中華民國全國教師會、全國教育產業總工會、全國教保產業工會、全國幼教產業工會、中國幼稚教育學會、中華幼兒教育改革研究會、中華民國幼教聯合總會、中華幼兒教育協會、中華幼兒教育策進會、中華民國兒童教保聯合總會、社團法人中華國際幼兒文教聯合總會、社團法人全國幼兒園暨教保人員聯盟總會、經濟部、衛生福利部、教育部、交通部

副本：勞動部勞動條件及就業平等司(第4科)、勞動部勞動條件及就業平等司(第2科)(均含附件)

勞 動 部



「研商勞動基準法產假規定座談會」會議紀錄

壹、時間：113 年 6 月 21 日（星期五）下午 3 時

貳、地點：採視訊方式進行

參、主持人：黃司長維琛

記錄：羅馨怡

肆、主持人致詞(略)

伍、討論事項：

案由：有關勞動基準法產假規定，提請討論。

與會代表發言重點（按發言先後次序）：

中華民國全國商業總會：

本會蒐集會員團體之意見，有關產假應給予的天數，建議由醫學專業作評估。針對延長產假天數與提升生產率之間是否具有正向影響，建議進行分析與研究。若產假由 8 週延長至 12 週，應提供雇主替代人力的配套措施，避免使缺工狀況更加惡化。我國以中小企業居多，人力調度確實有困難，倘持續修法增加各種假別的天數，企業主在任用員工時將多所考量，反而不利於已婚婦女的工作權益。大型企業會斟酌人力及負擔能力，主動提供優於勞動基準法的產假天數，因此建議不要作修正。另外，部分立委提案包括提供企業補助，企業主希望能簡化薪資補助的申請流程。

台灣長期照顧發展協會全國聯合會：

本會會員多數是私立小型的老人福利機構，需 24 小時配置一定比例之本國籍的照顧服務員及護理人員。因聘用人員不易，收費上也有受到規範，經營相當辛苦。如果機構有能力，當然希望能給員工更多的福利措施，以留住員工。但以目前現況，缺工問題尚未解決，倘延長產假或流產假，機構如何找到臨時的補充人力，且可能面臨違法問題，對於私立小型老人福利機構而言，是很大的困境。

全國教保產業工會：

職場長期累積的壓力，產前憂鬱和產後憂鬱有升高的趨勢，延長產假天數，是讓產婦調養生息的友善措施，待狀況穩定後再回到職場，這對女性工作者居多的幼托產業而言，相當重要，是進步的修法方向，本會贊成修法。經費的部分，部分立委提案訂有第2胎以上產假工資加發2成，雇主得向政府申請補助的配套措施，勞工也能補貼育嬰的費用。人力的問題，確實也要有相關配套，尤其在幼托產業，進用人員後需先進行健康檢查及核備，但員工離職後30日內需補充人力，否則會有違法的問題。

台灣總工會：

- 一、這是進步的修法，也是本會樂觀其成的方向。但在實務面，大家仍須再作衡平性的討論。不論是流產假或產假，建議一併討論，不要再作區分。至於立委提案關於增加天數的部分，建議由醫學專業的數據，評估對婦女保障的足夠週數，當然也要衡平考量企業及缺工問題。
- 二、經費部分，究係由雇主支付或政府支應，爭議較大。如果在有醫療專業評估或工作場所安全措施保障的前提下，與其說是延長產假薪資照給，或者說是以鼓勵的方式，對於提早回到職場的勞工，增加給付給予鼓勵，也可解決缺工期問題，但前提是有醫療評估，才可允許勞工提前返回工作。另一個思考的方向，如果醫生醫囑證明勞工有延長產假的必須性，容許以現有的制度再作產假的延長，或許是大家較能接受的方式。最後，性別平等工作法規定流產假日數，但薪資依其他法令規定，未來如有修法，相關的給假日數或給付規定，建議整併。

中華民國全國總工會：

- 一、產假和生育率沒有絕對的關係，產假目的在於讓婦女與嬰兒健康

獲得保護，避免強迫勞動。國際勞工組織(ILO)第 183 號公約明定，婦女應享有不少於 14 週之產假；第 191 號建議書建議成員國應努力將產假延長到至少 18 週。

二、關於產假，建議可考量區分為強制休假及非強制休假，強制休假的週數，以醫學專業數據作為法定強制休假的週數。非強制休假的部分，採彈性作法，讓產婦自由安排。至於產前及產後應休的天數部分，建議透過醫學專業數據來作考量。保留彈性，易於執行。

中華民國兒童教保聯合總會：

- 一、少子化衝擊，讓幼兒園的缺工問題更加嚴重。勞工產假期間，需請其他臨時人力照顧幼兒，且幼兒園場域有其專業性，幼兒對於新任教保員之間的相處，需要 3 至 6 個月的適應期，頻繁更換教保員對幼兒心理有不良影響。我們不建議產假再延長，勞工產假 8 週結束後返回職場，如有陪伴照顧自身孩子的需求，我們可以讓勞工提早下班。
- 二、建議育嬰假能夠給予彈性。如果在勞工身體健康狀況允許的前提下，願意提早返回職場，給予獎勵或津貼，也是考量的方式之一。

全國產業總工會：

我國產假 8 週規定是引用民國 18 年制定的工廠法，迄今都未曾變動過。ILO 第 183 號母性保護公約修正產假至少 14 週，母性保護建議書建議延長到 18 週，以確保母親有足夠的休息和恢復時間。西元 2021 年，有 120 個國家產假的時間至少 14 週；此外，有 52 個國家達到或超過國際勞工組織 18 週的標準。另根據 2022 年統計顯示，OECD 國家平均有薪產假週數為 18.1 週。再看鄰近國家的產假規定，日本為 14 週、南韓為 13 週、中國 14 週、新加坡 16 週。為使女性生產前後有足夠的休息及恢復期，同時營

造良好生育環境、保障女性工作權，建議現行產假 8 週提高至 14 週以符合國際趨勢；另外為保護母性，使之可充分休息回復健康狀態，贊成 3 個月以上流產假從 4 週延長至 6 週；妊娠未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期，薪資照給。另外，少子化已是國安危機，因此國家對勞工生產分娩多胞胎或第 2 胎以上，工資應加成發給，所加成之工資可由國家補助；受僱未滿 6 個月者之產假工資可減半發給，但不得低於最低工資。

社團法人中華民國工商協進會：

贊同如中華民國全國商業總會所提意見，參考醫學專業評估母體休養需要的期間，且應考量替代人力的配套措施。勞動力的缺乏與薪資成本問題，都是企業關注的面向，但如要擇一，人力缺口是主要問題。企業為招募員工，會主動提供更好的工作環境或福利待遇來吸引人才，近 2 年政府也努力推動 ESG 永續發展，勞動部也有辦理工作生活平衡獎的評比，鼓勵企業善盡企業社會責任。所以建議在未修法前，採取鼓勵的方式，由企業給予勞工優於勞動基準法規定的產假。

社團法人中華民國全國中小企業總會：

本會會員也面臨中華民國全國商業總會及中華民國工商協進會反映的問題。臺灣中小企業比例逾 99%，公司員工平均人數約 5 至 6 位。我們認同對勞工給假給薪，但中小企業的人力調度欠缺彈性，所增加的人事成本負擔相對較為沉重，在缺工問題尚未解決及相關配套仍有不足的情況下，建議採取鼓勵方式，代替強制立法，然後評估由政府給予獎勵補貼，有助於企業優化職場環境，或由企業基於自身的能力及留才的考量，主動訂定優於法定的照顧福利措施，ESG 的推動發展也可促成業界形成正向的風氣，以避免透過立法作業徒增企業經營的壓力。

社團法人台灣社會福利總盟：

社會福利產業以女性同仁居多，社福機構的設置有嚴格的限制標準，且需符合照顧人力比例的規定，照顧服務員具有專業性，需經長時間訓練而非短期人力可以替代，倘產假延長會造成服務銜接的空窗問題，對社福產業的職場人力調度，影響很大。另外，目前部分團體並非主張延長產假，而是爭取育嬰假彈性化，以因應幼兒照顧的突發狀況，建議整體評估考量。至於第2胎以上工資加發2成的部分，因牽涉不同薪資水準，對於育兒婦女是否真的有誘因，我們認為必須再評估；所增加的經費，縱由雇主向勞動部申請補貼，仍會衍生相關行政程序的成本。

中華民國社會工作師公會全國聯合會：

- 一、本會事前徵詢社福團體的意見，關於延長產假，大致有三種看法，第一，國際趨勢上是14週，是否宜順應國際趨勢。第二，可考量將產假延長為12週，勞工提前返回職場者給予鼓勵。第三，因目前社工缺工情形嚴重，以現行8週產假並結合育嬰假的部分，作整體評估考量，這也是一個思考的方向。關於育嬰假的處理方式，團體提出幾項建議，第一是育嬰假彈性化，將子女年齡的限制提高為8歲；以歐美國家的情形來看，勞工1天工作6小時的效率不會低於1天工作8小時，或可考量以小時的方式，來處理育嬰假問題，較不會造成缺工問題，並可減少服務對象銜接的空窗期。第二，也有團體建議育嬰留停以月為單位，育兒照顧假以小時為單位，並考慮將育兒照顧假從現行的家庭照顧假中脫離，獨立處理。
- 二、關於受僱未滿6個月產假工資及有薪流產假部分，沒有意見。至於第二胎以上產假工資加2成發給的部分，對不同薪資水準的育齡婦女是否能產生誘因，或者是否可能造成另一個不平等的薪資

落差現象。加發 2 成的薪資補助如由雇主端申請，希望能有簡便的流程，以提高雇主申請意願，或可考量由員工端向勞動部申請。

中華幼兒教育協會：

- 一、5 月 29 日立法院審查法案時，林月琴委員於提到如延長產假，幼兒園缺工及僱用替代人力問題，應併作考量。幼兒園工作型態與其他產業不同，需符合師生比規定，受到法律約束且訂有罰則規定，應先解決替代人力的配套問題。
- 二、進用不到合格的教保服務人員，是實務現場面臨的問題，因此才會開放非教保專業人員來做代理人，我們也希望代理人制度盡早落日。在研議相關制度時，希望能跨部會找到一個好的作法，讓親師生都能獲得很好的對待。

社團法人全國幼兒園暨教保人員聯盟總會：

幼兒園的女性從業人員佔 99%，服務對象是嬰幼兒，其與教保員間具有依附關係，如果主要照顧者離開工作職場過久，對幼兒有不利的影響。另外，幼兒園現場需隨時保持一定的師生比例，如產假再延長，也會造成其他同仁不敢請假的問題；況且，教保員需要經過長期的專業訓練，才能進到職場，補充臨時替代人力確有困難，如無法符合師生比，又將面臨違法問題。關於產假的日數建議透過醫學專業數據評估，或者產假至少 8 週，如延長 12 週對於提早返還職場者由政府給予鼓勵，將後面的 4 週以類似育嬰假的方式處理，因為幼教人員希望的是育嬰假能彈性化，例如以日或小時請假，此舉亦可紓緩實務現場缺工的壓力。

全國勞工聯合總工會：

本會有二點分享。第一是方才許多先進也提到，產假及育嬰假應通盤檢討。第二是延長產假週數，雖然對企業成本的增加及派工調度造成影響，但現今生育率已降低的情況下，整體而言，對企

業經營者的衝擊應不致於增加太多。

全國幼教產業工會：

- 一、本會會員大多為公立幼兒園的教保服務人員，以女性居多。我們認為提高福利，以利留才及進用人員。公幼少見缺工，因為公幼的職場勞動條件比私幼好；缺工問題，除了少子化，也可能是職場環境的勞動條件不佳所影響。關於產假議題，應以促進生育率為主要考量因素，友善的生育環境才能刺激生育的動機。如生育環境不夠友善，影響生育意願，造成少子化的惡性循環。至於修法後可能產生就職困難或拒絕面試的情況，建議請地方勞工行政主管機關查察，並加強資方友善生育職場的觀念。
- 二、關於代理人部分，教保服務人員條例訂有代理人聘用的相關規定，以具有教師及教保員資格的人員為第一優先資格，但如果仍持續聘不到人，可以進用非相關科系的大學生，標準已降低許多。若仍聘不到人，是否為勞動環境的問題。

社團法人台灣連鎖加盟促進協會：

本會希望可以照顧女性勞工，但也要反映商家經營的困難。服務業大量缺工，如增加產假及流產假，對於加盟型態店家的經營成本及人力調度方面，都帶來很大的壓力。另，對於未滿6個月產假工資按比例減少發給但不能低於工資半數的規定，增加實務上薪資計算的困難度。針對分娩第二胎以上產假工資加發2成，雇主得申請補助的規定，其補助的申請流程應簡便。

經濟部產業發展署：

政策調整立意良好，而我國企業大部分為中小企業，宜請衡量中小企業經營規模與特性，例如企業的法定勞動成本。

經濟部中小及新創企業署：

本署意見與中華民國全國中小企業總會的意見一致。臺灣中小企業約 8 成是 9 人以下的小企業，修法的法遵成本對其影響相對較高，因此中小企業總會代表建議由勞工主管機關透過獎勵補助的政策，鼓勵企業進行人力調度及留才考量，擬定相關福利措施。

教育部：

- 一、現行幼兒教育及照顧法，以保障幼兒受教權益為最大考量，訂有師生比規定，幼兒園如未維持法定師生比，會有相應的罰則。至於代理人力部分，園內的教保服務人員如請假、留職停薪或因故出缺，園方必須立即聘用代理人，但具有教保服務人員資格者，其實並不好找。關於延長產假的議題，尊重勞動部意見，也希望勞動部能衡平考量教保人員權益與幼兒照顧權益，充分聽取各界意見，獲得最大的共識。
- 二、關於代理人的部分，以具有教保員資格的人員為優先，如果最終仍聘不到人，於報請地方主管機關核准後，可以進用具有大學以上學歷的人員擔任代理人，但未限制應具有教保員資格，期間以 1 年為限。

台灣區電機電子工業同業公會：

延長產假的規定不應入法，因應產業特性讓雇主及勞工都有選擇及協調的權利及空間，如果能有鼓勵或是其他補助，或有醫療相關評估等等情況，較強制延長產假的方式更有幫助。

結論：

與會團體提供之意見彙整後，提供立法院審查法案之參考。

陸、散會：下午 4 時 35 分

書面意見

綜整意見之單位	意見
中華民國啟智協會	<p>如何平衡員工權益與機構運營，確保產假政策能夠順利實施，且不會對機構的日常運作造成過大影響</p> <p>(一)機構需應對額外費用，預算成本提高： 政府政策的實施可能要求機構自行籌措額外的資金。政府政策要求的同時，機構的預算成本將提高，並承擔額外的費用，壓力增加。</p> <p>(二)女性員工請產假後可能有人力安排的問題： 如果多名女性員工同時申請產假及育嬰留停，現場的人力調配會變得困難。會對機構的日常運營造成較大的壓力。產假通常為 8 週，若延長至 12 週，現場工作可能會受到影響，需要臨時招聘更多或安排替代人手，這可能會增加人力資源的成本和管理的複雜度。</p> <p>(三)在人力議題日益嚴重的情況上，機構更需要建立一套有效的人力資源管理方案來應對產假及育嬰留停期間的工作安排。這可能包括預先規劃人力資源、建立替補機制、以及靈活調配現有員工的工作任務。建議政府是否可以針對這方面，召開專家學者研討，提供應變措施。</p> <p>(四)希望能由醫療研究數據佐證，說明影響及差別，以利評估及討論。</p> <p>(五)中央是否可與各縣市政府的鼓勵生育政策配搭，不再延長假期，而是透過地方的政策獎勵補助金。</p> <p>(六)有關本次補助的修正，希望能夠先說明經費來源及比例，如：雇主負擔、政府負擔、衛福部補助等，分別占比為多少。</p>
交通部	<p>(一)事業單位 A：</p> <p>1、再延長相關產假及流產假之週數，恐將增加用人費用之負擔，且對於是否能提高生育率，不無疑義。惟如增加之週數，確係女性勞工身體復原之必需，仍予尊重。</p> <p>2. 就「分娩第 2 胎以上之工資加 2 成發給」部分，建議所加發之 2 成工資，得全額向勞動部申請補助。</p>

綜整意見之單位	意見
	<p>(二)事業單位 B： 因工資係屬勞工提供勞務之對價，故為達成改善少子化、協助分娩 2 胎以上勞工之美意，建議將分娩第 2 胎以上之工資，加 2 成發給，並研議以增給生育津貼方式提供。</p> <p>(三)內部單位： 為有效提升我國生育率，有關「分娩第 2 胎以上之工資加 2 成發給」部分，建議第 1 胎即工資加發 3 成、第 2 胎工資加發 5 成、第 3 胎含以上工資加發 7 成，以有效協助勞工初期安心育幼。</p>
<p>中華民國幼教聯合總會</p>	<p>政府有良善的政策要來照顧婦女勞工，幼聯總會不反對，但在政策推行的同時，請完整配套措施，以照顧產業和勞工。</p> <p>幼兒園是女性勞工密集的產業，並且一定要有相關資格才能到幼兒園任教。若將有薪產假由現行 8 週延長至 12 週，我們將會面臨兩大問題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、教保服務人員請產假時，需要具備教保資格或大學畢業之人員來代理，但目前幼教人員難覓，若延長產假政策的實施，將讓缺師問題雪上加霜。建請政府設立人才庫，因應短期人力的聘僱，尤其未來師生比降至 1:12，師資缺口更難以預估。鼓勵生育固然很重要，但也希望同時幫忙解決嚴重的缺師問題，孩子才能有專業人員照顧。 2、各個產業在計算人力成本時已考量 8 週有薪產假，若配合政策延至 12 週，請考量幼兒園和托嬰中心多為女性工作夥伴的產業特殊性，人力成本勢必相對增加，迫使企業在無力負荷下，考量將成本轉嫁到家長收費。因此在我們配合政策的同時，是不是給予相對的支持和補助？