

【新聞稿】

發稿日期：2024 年 6 月 25 日

少子化既是國安危機，就應積極提出對策**全教總：營造友善生養環境，產假應至少為 14 週**

我國生育率長期偏低，根據內政部公布的人口統計數據，2023 年全年累計出生新生兒 13 萬 5571 人，較 2022 年減少 3415 人，近五年新生兒人數不斷下滑，少子化同時導致人口結構趨於高齡化，朝野咸認這是影響國家整體國力發展與國安問題，提升生育率已成當前國家重要課題。

產假制度攸關勞工權益以及母性保護政策，憲法第 156 條明文規定：「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。」第 153 條對於婦女從事勞動者予以特別保護。現行勞動基準法及性別平等工作法等相關法規，對女性分娩前後應停止工作給予產假及相關假別有所規範與保護。

根據國際文獻資料分析，我國目前產假制度明顯應予調整，落實產假之母性保護，另，產假制度設計應避免造成懷孕歧視，其中產假薪資與人力調配等問題，是影響雇主支持產假制度意願，進而影響勞工的產假權益，因此，本會要求政府應提出周全之友善生產養育政策，落實母性保護。

政府應提高產假週數 落實母性健康保護

健康需求於近代社會，已從基本的生理健康逐漸延伸到心理健康、家庭健康層面，因此產假的立意與保護的範疇，應從對於孕婦、產婦至育兒階段的健康面考量。相關醫學文獻也顯示，發現產後婦女心理狀態與產假長短有顯著的關聯，產後六週即返回職場的女性相較於產後 12 至 14 週重返職場者，有較高的心理負荷。在產後哺乳方面，產後 12 週才返回職場的女性工作者之哺乳意願、哺乳行動、哺乳時間皆較為理想。在家庭及嬰幼兒健康方面，產後 12 週才返回職場的女性工作者，亦有較佳的結果發現。

此外，國際勞工組織(簡稱 ILO)母性保護公約規範，2000 年修正產假至少 14 週，世界各國產假之相關規範至少超過 10 週以上，例如日本、新加坡、澳洲等國皆超過 14 週以上。對照我國勞基法產假保障制度仍為產假 8 週，公教人員為娩假 42 日，顯示我國產假保障制度未能與時俱進，且遠遠落後世界各國 14 週產假之水平，朝野既認為少子女化已是國安危機，就應從延長全體受僱者產假做起。

全教總認為，目前少子化問題日趨惡化，鼓勵女性勞動者生育下一代應為當前重要政策。為促進我國產假保障制度與國際接軌，提高母性保護政策，本會認為我國受僱者產假應至少 14 週，其他包含分娩前後產假及流產假，也有相關配套，以供婦女產前休息、產後母體恢復健康。

另，受僱者妊娠期間所做努力與準備，除生產，還有產檢、陪檢、身心準備，以及伴侶陪伴和支持的所有事項，都是生產孕育的一環。準備生產不僅僅是孕婦的責任，也是伴侶共同的責任，因此陪產假以及陪產檢假也應同等被重視。

打造友善孕育環境 應有完整生產養育政策

全教總強調，有關產假人力成本責任方面，國際母性保護公約國家有以國家社會責任方式分攤雇主責任，以強制的社會保險之國家責任為主；亦有採取國家與雇主共同負擔薪資責任之綜合式責任；我國目前產假人力成本規範係雇主責任之制度，每種面向對應不同的政策，亦有不同程度的影響，政府也應一併提出相關配套措施，才能消除婦女懷孕就業歧視、打造友善職場。