

# 我有權請假 - 生理假

環文二甲 江屏 林怡瑄 鍾佩軒 鄧雅芸

## (一) 政策資訊 (data)

1、政策問題：  
以往女性受僱者在生理日因身體不適而工作效率不佳，情緒起伏不定，往往只能透過病假換取休息機會，但卻失去全勤機會，造成女性受僱者的不公。

2、政策目標：  
保障兩性職場工作的平等，促進女性受僱者工作與生活平衡，讓女性受僱者在工作場合不受性別歧視。

3、政策方案：  
依據性別工作平等法 第四章  
第十四條 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，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。(立法院院會103年11月21日三讀修正通過性別工作平等法部分條文，使不併入病假計算之生理假，也能比照病假依半薪給付。)  
第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。  
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

## (二) 政策主張 (claim)

1、女性投入職場人數漸多，又因生理構造與男性不同，且女性在生理期亦有不適的症狀，因此適當保護女性是有必要的。

2、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。

## (三) 立論理由 (warrant)

勞動部勞動條件及就業平等司長劉傳名受訪時表示，根據統計資料，台灣女性一年平均約請2.9日生理假，且不需證明就可向雇主提出。

## (六) 可信度 (qualifier)

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。

## (五) 反證理由 (rebuttle)

1、俄羅斯女權主義團體認為：「這仍舊將女性以生育價值 (baby-vessels)大於工作能力 (valued employees)對待。」

2、雇主無法確認女性受僱者是否因生理期不適以致無法工作，導致濫用生理假問題。

## (四) 立論依據 (backing)

日本、韓國、印尼皆已實施生理假：

**韓國**  
《勞工基準法》第4章第71條：雇主應給予女性勞工1天的支薪生理假。兼職員工也應享同等待遇。每月1日。

**印尼**  
相關法律規定：每一家公司都被要求支付給全部女性勞工每月2天的生理假。每月2日。

**日本**  
《勞動基準法》第68條：當女性員工在生理期，有顯著的工作困難而要求休假時，雇主不可以要求該員工在生理期工作。