

我國生理假法制研究-
以新北市政府為例

新北市政府 109 年度自行研究報告

研究機關：新北市政府人事處

研究人員：林科員倍伶、吳科員沛純、謝科員奕璇

研究期程：109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日

新北市政府 109 年度自行研究成果摘要表

計畫名稱	我國生理假法制研究-以新北市政府為例
期程	109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日
經費	無
緣起與目的	<p>基於男女生理構造有別，我國「性別工作平等法」明訂女性於職場上具有申請生理假之權利，另亞洲國家中如日本、韓國、印尼等亦訂有生理假，至西方國家如美國、加拿大及澳洲尚無針對生理假立法，由此可知，我國積極落實性別平權意識，並透過立法方式維護女性相關權益。</p> <p>為符合生理假維護女性受僱者身體健康之意旨，且依現行規定並無訂定女性同仁申請生理假時須檢附相關文件，惟在實際職場中，易遭受到他人質疑或是冷嘲熱諷。基此，生理假的權利雖受到法律保障，但因為受到性別刻板印象等之影響，致使女性申請生理假人數仍未見增長，因此，如何落實與精進生理假執行係本研究主要探討的目的。</p> <p>又鑑於公部門率先實施的各項公共政策，時常成為</p>

	<p>私人企業仿效的對象與標竿，是以，本篇研究重點聚焦於探討現行生理假制度的妥適性及合理性，藉由生理假制度提倡女性權利之同時，亦能兼顧兩性平等，進而析論如何設計出更符合現實的生理假制度，以創造友善的職場環境。</p>
<p>方法與過程</p>	<p>本文將採文獻分析法，以學者相關著作、期刊論文、網路資料、報章雜誌……等作為資料來源，以供本府未來努力之方向。</p>
<p>研究發現 及建議</p>	<p>壹、創立男女皆適用之生理不適假</p> <p>雖然法律已明定生理假政策，但來自社會與職場的壓力仍然壟罩著女性，擔心因請假而遭到歧視，為使女性同仁能無後顧之憂地申請生理假，本研究認為應創立男女皆適用之生理不適假，以屏除長久以來生理假所造成之性別平等問題，進而建立性別友善的心態。</p> <p>貳、設計生理假的配套措施</p> <p>除生理假的制定，亦可考慮在職場上提供休息的設備，或是提供員工休息時間，讓正值經期的女性同仁或身體不適的同仁，在職場上可以有個休息或喘息的時</p>

	間，如此一來，能使同仁在職場上得到適度的休息和支持，並促進建立職場的友善環境。
備註	

目錄

摘要.....	1
第一章 緒論.....	2
第一節 研究背景與動機.....	2
第二節 研究問題與目的.....	2
第三節 研究方法與流程.....	3
第四節 研究範圍與限制.....	5
第二章 文獻探討.....	6
第一節 生理期不適之原因.....	6
第二節 生理假制度的疑慮.....	7
第三節 我國生理假訂定之法律沿革.....	8
第四節 我國與其他國家及地區生理假政策比較.....	10
第三章 本府同仁申請生理假之現況分析.....	14
第一節 本府近5年申請生理假情形.....	14
第二節 本府同仁對生理假制度之看法.....	15
第四章 我國現行制度問題之探討.....	19
第五章 結論與建議.....	21
第一節 具體建議及作法.....	21
第二節 結論.....	21
參考文獻.....	22
附錄-問卷.....	23

圖表目錄

圖 1 研究流程圖	4
圖 2 本府近 5 年女性同仁申請生理假人次統計圖	14
圖 3 本府近 5 年女性同仁申請生理假人次統計圖	16
圖 4 不申請生理假的原因	17
表 1 本府近 5 年女性同仁申請生理假人次統計(不含警、消等需輪值人員)	15

摘要

隨著時代的變遷以及社會結構的變化，婦女健康就業的相關權益也越來越被重視，我國業於性別平等工作法中明訂許多女性相關保護措施，例如：生理假。惟現行生理假的制度卻存在許多爭議，除涉及個人隱私外，也因受到性別刻板印象等影響，致迄今仍須努力將生理假的觀念融入我們的生活中，爰本研究嘗試就現行生理假制度，設計較具健全及完整的生理假制度，期使大眾對生理假產生高度的心理認同，進而落實生理假執行。

本研究將透過文獻蒐集、近五年(100 年至 108 年)數據分析及問卷調查探討我國生理假制度之建立緣由、立法歷程、落實情形及運用問題後，提出精進生理假制度之方法及策略，以作為本府未來努力之方向。

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

隨著社會結構變化以及家庭觀念改變，女性自主意識抬頭，連帶影響就業人口性別比率產生變化，然而，傳統以男性為主的勞動力環境對女性而言並非如此友善，經過長時間的努力與耕耘，聯合國於 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)，內容涵蓋層面甚廣，甚至包含女性就業權、健康權、社會及經濟權、婚姻及家庭權等各項性別平等權利，亦藉此要求締約國必須採取立法或行政措施，以落實性別人權保障。因此，我國於 2002 年通過「性別工作平等法」(以下簡稱性平法)，以保障女性職場上的性別角色(鄭瓊月，2018)。

基於男女生理構造有別，為保障婦女健康就業權益，我國性平法明訂許多母性保護措施，例如：生理假、產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假及哺乳等(徐翔裕，2008)，無論公私部門，都逐漸將上述保護措施納入工作規範之中，以提供女性更完善的就業環境。但其中生理假制度卻存在許多爭議，除涉及個人隱私外，也存在性別刻板印象等之種種顧慮；另外，新北市議員曾於議會質詢時，要求新北市政府(以下簡稱本府)落實生理假之申請，並請本府鼓勵有需要的同仁執行相關權益，以保障自身利益，足見生理假制度備受關切，因此，本研究將先行探討我國生理假制度之建立緣由、立法歷程、落實情形及運用問題後，另再與其他國家相關制度進行比較，提出精進生理假制度之方法及策略。

第二節 研究問題與目的

女性於職場上雖具有申請生理假之權利，且依現行規定，申請生理假無需檢附相關證明，惟在職場上卻易遭他人質疑或冷嘲熱諷之情形，上述狀況並不僅存在於異性之間，也可能存在於同性之間，舉例而言，不曾受生理痛而困擾的女性

主管或同事，因無親身體會之經歷，進而質疑同事是否有申請生理假之必要性，由於類此情形層出不窮，導致許多就業婦女為避免困擾而選擇不請生理假或改請其他假別自行休養，使訂定生理假之美意無法確實發揮。

鑑於公部門率先實施的各項公共政策，時常成為私人企業仿效的對象與標竿，是以，本研究將以本府實際請假情形探討以下問題：

- 一、現行生理假制度設計能否符合實際需求
- 二、現行生理假制度設計能否落實性別平等
- 三、本府同仁對生理假之看法，以及選擇不請假之理由探討

綜上，本篇研究主要目的係期盼瞭解同仁對於現行生理假制度之看法，探究相關制度所面臨之困境及問題後，再與國外相關政策進行比較，探討現行生理假制度的妥適性及合理性，藉以提出相關配套措施與更積極的作為，共同維護女性同仁之權益，以創造友善的職場環境。

具體而言，本篇研究欲達成目的如下：

- 一、以文獻探討的方式統整女性生理期間之需求及生理假制度形成之原因；
- 二、藉由文獻檢閱的方式探討生理假制度無法普及各國之考量原因，以及我國現行生理假制度設計歷程；
- 三、以問卷調查方式瞭解本府同仁申請生理假情形，另調查同仁對於現行制度瞭解情形及想法；
- 四、由法律研究途徑切入探討現行制度是否能夠達到落實性別平等及人權保障之目標；

統整研究發現，提出對生理假制度之相關建議與可行性分析。

第三節 研究方法與流程

根據研究動機與目的，研究者將研究過程分為三個階段：第一階段，藉由文

獻檢閱法蒐集相關資料作為研究的基礎。首先，透過整理我國生理假制度演進的過程，再與各國相關制度進行比較，整理國際間不同的做法，最後，從宏觀的角度提出初步的檢討與建議。第二階段，藉由問卷調查法蒐集本府近3年申請生理假之數據及同仁對生理假的瞭解程度與看法，以詳述現行制度之狀況與所面臨的困境。第三階段，透過法律研究途徑，從法規範角度出發，探討現行相關法律是否有修法或是增訂配套措施之必要性。

有關前述研究方法，其執行流程如圖 1 所示：

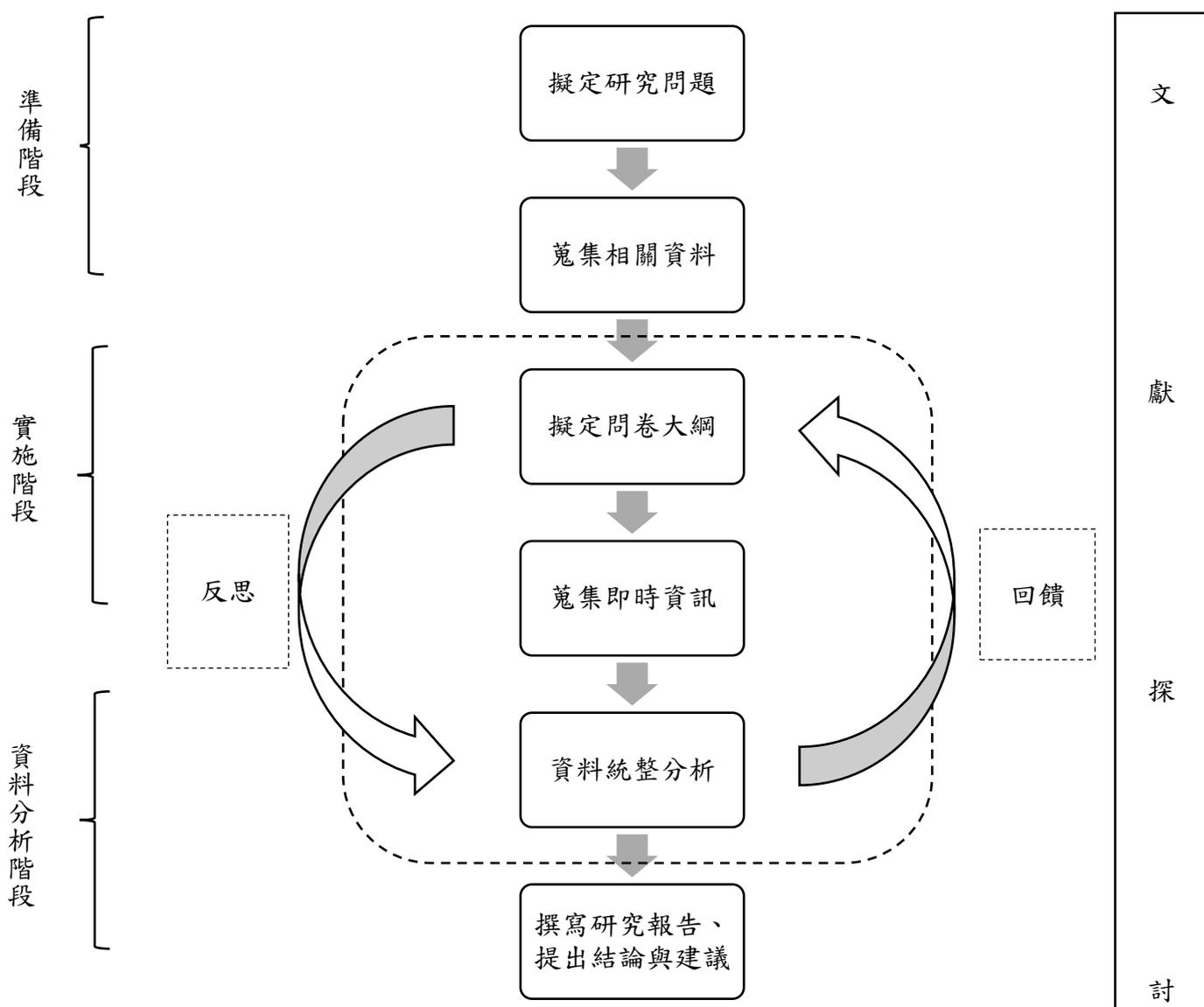


圖 1 研究流程圖

第四節 研究範圍與限制

本研究主要係以本府作為研究標的，本府組織結構龐大、業務性質複雜且員額約 2 萬人，其豐富程度可謂為我國行政體系之縮影，考量上述相關特性，所以，選擇本府作為研究個案，希望透過研究結果推論我國生理假制度所面臨的關鍵問題。

公部門相較於私部門而言，對於執行法令較趨嚴謹，是以，以本府為研究標的僅能間接代表公部門對生理假制度之運作及看法，並不能作為延伸推論私部門運行生理假制度現況。

另外，雖然本研究力求嚴謹，但仍須面對以下限制：

- 一、研究時間不足的限制，現行僅能採取短時間、高密度、範圍廣的問卷調查方式。
- 二、公部門的運行現況及顧慮，無法等同於私部門及民間企業的運行生理假制度之考量及困境。
- 三、基於公部門業務性質多元，本研究僅聚焦於正常上下班制度之公務人員，但採輪班制度之機關更須注重職場健康，該機關對生理假制度之看法未來可成為另一個研究主題。

如須進一步瞭解生理假制度落實成效以及女性受雇者之顧慮與想法，未來可考慮透過深度訪談模式，作為進一步探究的方法。現為確保本研究的真實性，研究者將嚴格審視文獻內容，並透過不同論證途徑進行分析，以彌補無法深入探討的缺失。

第二章 文獻探討

基於先天性生理構造的差異，女性生理期期間伴隨著明顯的症狀，這些症狀往往造成女性生理及心理的不適，有些嚴重者甚至會影響正常生活的運行，為了確保女性健康工作權，世界各國紛紛提出生理假制度設計，本章將論述生理期不適之原因、生理假制度之疑慮、我國生理假制度法律沿革及各國生理假制度比較。

第一節 生理期不適之原因

女性被賦予孕育生命的天職，女性的子宮為了做好懷孕的準備，子宮內膜會每月定期增厚，並同時排出卵子，然而如果懷孕事實未發生，子宮內膜即會崩解，形成月經。多數女性每月都須經歷生理期，生理期伴隨著體內賀爾蒙與雌性激素的變化，進而引發身體及心理之不適感，其中最顯而易見也最常人所道的即為「生理痛」，也就是俗稱的「經痛」。

「生理痛」依形成原因可區分為「原發性經痛」與「續發性經痛」等 2 種，「原發性經痛」指的是無明確的病理性疾病造成經痛，通常發生在月經來的期間，可能會有腹部痙攣和下腹疼痛，通常是月經來潮的前 2 天且疼痛感較輕微。而「續發性經痛」則可能是因骨盆腔發炎、子宮內膜異位症、子宮肌腺症或子宮肌瘤等疾病造成，大部分患者會於月經來之前就會感到疼痛，甚至經期結束還會繼續疼痛(泛科學，2020)。

另外，經痛的感覺變化多端。最常見的形式是腹部痙攣和強烈的間歇型疼痛，但有些人也可能是一種持續的輕微疼痛，疼痛位置多數在下腹部和恥骨上的區域。並以身體中線的區域最為強烈，然而也可能有腹部疼痛、腰背酸痛、燥熱、噁心、腹瀉、發燒、頭痛、疲勞和不適的感覺伴隨著疼痛一起發生(美的好朋友，2018)。

綜上，生理期所造成的不適並非只有腹部疼痛而已，其可能伴隨著身體其他

部位不舒服的連鎖反應，種種不適感亦容易對女性心理造成負面影響，導致生理期間容易有情緒起伏大、易怒激動、注意力無法集中及睡眠品質差等現象。

第二節 生理假制度的疑慮

眾多研究顯示，女性經期引發的不適，確實會對工作表現造成影響，因此，催生形成生理假相關政策，雖然該政策係出自於好意，但卻也隱藏許多爭議。眾多的爭點導致該制度並不普及，除了我國外，亞洲國家中只有日本、韓國、印度尼西亞(以下簡稱印尼)等訂有生理假制度，至西方國家如美國、加拿大及澳洲皆無針對生理假立法 (關鍵評論，2019)。以下分別就生理假制度爭議以及我國與其他國家生理假政策演進進行相關簡述：

壹、暗示「女性很脆弱」的理念

女性每月的生理期，可能伴隨著不適疼痛感，眾多研究證明生理痛的痛感程度、範圍及形式因人而異，因為子宮的收縮，有人可能僅是輕微腹部悶痛，但有人可能伴隨著全身無力、腰痛或暈倒等症狀，甚至有研究指出，女性生理痛的疼痛程度如同心臟病發，所以，女性的種種生理症狀可能影響工作效能表現，而生理假制度的設計恰好提供女性調整的機會，並保障女性的健康工作權。但是反對生理假的批評者卻認為，這類政策可能加深人們的偏見，證明了「月經是女性無法勝任工作的原因」(風傳媒，2017)。

貳、暗示「女性具有先天性缺陷」的歧視

為保障女性的工作權，我國「性別工作平等法」限制雇主訂定之單身、禁孕條款，也增加協助相關育兒規定，生理假就是其中的一種，某種層面而言，相關的法規目的在於彌平性別之間的差異，試圖降低生理相異所導致的職場負擔。雖然相關法令規範是以平衡性別差異作為出發點，但是利用各種後天社會建構之制度滿足女性先天性的生理需求，仍然時常受到抨擊，認為法規欲達成的平權，反而更凸顯男女之間的先天性差異，甚至認為生理假雖是對女性的保障作法，其

背後的深層意涵是對女性的歧視。

參、濫用生理假制度的疑慮

生理假不同於其他假別，受僱者不須檢附證明文件即可申請生理假，雇主如要求員工提出相關證明則違反性平法之規定，除了必須被課予罰鍰外，甚至有侵犯員工隱私之虞；另生理期與年齡沒有絕對的關係，能否申請生理假的資格，原則上應該是依照女性是否停經而定而非年齡。綜上，生理假機制的運作有賴於勞資雙方的信賴關係，但信任關係的建立並不容易，現行大多數的雇主仍對於不須檢附相關證明的作法存有疑慮，認為請假條件相對寬厚的生理假容易成為屬員濫用的權利。

肆、職場環境的差別待遇

生理假制度是為了女性而設計，藉由法規保障女性勞動人口的職場健康權，但這項法令同時產生批評的聲浪，主要以「男性主導工作」的國家則認為法律並未顧及男性勞動人口的權益，屬於變相的職場環境差別待遇。

第三節 我國生理假訂定之法律沿革

壹、74年3月20日

勞工請假規則於74年3月20日發布施行，其中第4條第1項規定略以，勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依規定，申請普通傷病假。是以，自74年起，勞工已經可以因生理原因請普通傷病假，嗣後性平法訂定及歷經多次修正時，勞工請假規則仍維持相關法律用語，僅配合該法修正內涵實施生理假意涵。

貳、91年3月8日

兩性工作平等法於91年3月8日公布施行(98年5月1日修正名稱為性別工

作平等法，以下統稱性平法)第 2 條及第 14 條規定略以，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，其請假日數併入病假計算，另本法適用對象包含公務人員。

參、91 年 3 月 28 日

依 91 年 4 月 20 日立法院議案關係文書表示，性平法適用對象包括公務人員，以及配合性平法訂有生理假，於 91 年 3 月 28 日修正公務人員請假規則第 3 條，加入「女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算，其超過者以事假抵銷。」之規定。

肆、102 年 12 月 11 日

查性平法制定之初，係將女性生理假之請假日數併入病假計算；另勞工請假規則亦規定，勞工普通傷病假一年內未超過三十日部分，其工資折半發給，致女性受僱者因經期而須請生理假者，其年度病假得請日數變相減少，嚴重影響到女性受僱者之權益。爰性平法 102 年 12 月 11 日公布修正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，其餘日數始併入病假計算。

伍、103 年 1 月 16 日

隨著社會發展，歷來實務上女性受僱者申請生理假時，雇主一般皆要求提出醫療證明文件，然經期不適症狀難以用客觀判斷或儀器檢查，在認定上十分困難。因此，為使生理假之設置符合維護女性受僱者身體健康之意旨，爰性平法施行細則 103 年 1 月 16 日刪除雇主要求女性受僱者申請生理假時須提出相關證明文件之規定。

第四節 我國與其他國家及地區生理假政策比較

現行生理假制度並非普遍被落實於各個國家，其中明確訂有法制之國家又以亞洲國家為主，例如：我國、日本、韓國、印尼及中國大陸地區少數省，而美國、加拿大及澳洲等西方國家皆無針對生理假進行立法，另外俄羅斯、香港地區及義大利雖有針對生理假提出草案，但基於女權主義者譴責、立法程序緩慢或社會大眾反對聲浪高漲等因素而停滯。

在少數訂有生理假制度之國家中，又以我國與日本制度是歷經長時間的檢討與修正，所以相關法制規定與保障較為完善；韓國及印尼僅訂於勞動基準法內，未詳盡其他規範，因而於執行上產生許多爭議；而中國大陸地區現今僅有少數地區有生理假的法規，且各地區的生理假日數不一，目前亦無普及全國的趨勢。就相關國家及地區之生理假制度分述如下：

壹、中華民國

為了保護女性職場健康權及促進工作場所之性別平權，在婦女團體大力的倡導下(尤其是婦女新知基金會)，於 2002 年通過性平法，並在法定工作平等促進措施中規定：雇主依法有給予生理假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等義務及設置托兒設施或提供適當之托兒等相關措施(行政院勞工安全委員會勞工安全衛生所，2008)。

性平法第 14 條明訂女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。另依 103 年 1 月 16 日修正之性平法施行細則第 13 條規定，受僱者依本法第 15 條至第 20 條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件，意即第 14 條有關生理假之申請，並無須檢附醫師證明或其他相關文件。

另有關生理假休假支薪部分，未超過 3 日之生理假不併入病假計算，因此，並無扣薪問題。至超過 3 日併入病假計算之生理假，其是否支薪及支薪方式等情

事，因公務人員與適用勞基法人員所適用之法源依據不同而有所差異。公務人員依公務人員請假規則，每年准給 28 日病假，超過 28 日病假則扣薪；另適用勞工請假規則之人員部分，普通傷病假一年內未超過 30 日部分，工資折半發給。

貳、日本

1920 年代，日本勞工團體開始為在職女性爭取生理假。直至 1946 年美國麥克阿瑟(Douglas MacArthur)元帥想讓日本社會貫徹男女平等的想法，而提出生理休假的要求，直至 1947 年，日本正式立法實行月事假。

根據日本勞動基準法第 68 條規定，當女性員工在生理期，有顯著的工作困難而要求休假時，而雇主不可以要求該員工在生理期工作。另日本法定生理假並無日數限制，也不須提供嚴格的醫生證明，只需依事實推斷合理的解釋，其原因在於女性生理期的長短因人而異，無法客觀統一訂定每月的請假日數，因此，如果雇主強制規定女性員工每月僅得請 3 日生理假，將被視為無效規定。

日本勞動基準法規定，雇主無須給付女性生理假期間之工資，當女性提出生理假需求的同時，通常由當事人與雇主協商該休假是屬於有薪休假或是無薪休假(行政院勞工安全委員會勞工安全衛生所，2008)。

日本勞工團體自 1920 年代開始爭取生理假，並於 1947 年起正式實行生理假制度，可謂為各國的先驅，但以男性主義至上的日本社會，許多女性結婚之後就主動離開職場而投入家庭，因此，許多日本的商業及雇主聯誼會不停示威及要求政府刪除生理假的規定，以提升日本的競爭力。另外，日本現行制度仍保留生理假制度，普遍受到女性勞工的支持，但是事實上申請生理假的人數卻始終屈指可數，許多女性仍以不好意思為由而沒有落實法律賦予的權利。

參、韓國

韓國勞動基準法第 4 章第 73 條規定，女性員工每月得請生理假 1 日，且無須證明。但期間不支薪，違反者處以 500 萬韓元以下之罰鍰。

雖然韓國法定女性於申請生理假時無須提供相關證明，但實際上各公司企業與學校仍以避免濫用之名義，要求女性應檢附醫生證明，進而引起多起糾紛。由此可知，以男性主導職場的韓國社會，對女性的保障法制仍不重視，寧願被課予龐大金額的罰鍰，也不願於信任的基礎上同意核准女性勞工申請生理假。

肆、印尼

印尼最早於 1948 年提出生理假制度，並於勞工法第 13 號第 81 條第 1 款規定，女性每月有 2 天生理假，且無須提出證明，另請假期間支薪。

雖然印尼政府已於勞工法明文保障女性於職場上的健康權，但是許多印尼雇主依然藉由提供員工食物、控制員工上廁所的時間與次數及允許生理假的准駁等權力措施，作為控制年輕女性勞工的手段。事實上，有些雇主仍違法剝奪女性勞工請生理假的權利，另外，即使雇主同意准假，但也會利用變相的懲罰性措施惡意處罰請生理假之女性勞工，例如：在太陽下站好幾個小時、有些公司要求請生理假者要脫褲檢查才能請假，更嚴重甚至直接解雇，導致女性無法也不敢為自己爭取應有的權利保障。

伍、中國大陸地區

中國大陸地區現今僅有海南、重慶、浙江、江蘇、江西、山西、陝西、湖北、安徽等少數省區有明確規定，但僅訂於各地區自訂之勞動保護特別規定中，所以休假天數不一，且目前無全面實施的趨勢。例如：安徽省女職工勞動保護特別規定第 14 條說明，女性若因經痛不適無法上班，需提供醫生證明方可休息 1 至 2 天，另北京市政府在北京市實施女職工勞動保護規定的若干規定第 9 條明訂有 1 天的生理假規範，並於 1990 年 1 月 1 日起實施。

綜上，綜觀世界各國，只有亞洲少數國家執行生理假制度，而成效也未達預期，女性勞工在提出申請生理假的需求時，經常遭到刁難、旁人臆測與不公平待遇。另外，研究者在統整各國法制的過程時，發現設立生理假制度之亞洲國家具

有一項共通特性，這些國家的傳統體制都是以男性為主，隨著社經型態的改變，女性投入勞動力市場的人口漸增，為積極落實性別平權而建立相關保障職業婦女的機制，但傳統思想的扭轉及體制的轉型均非一蹴可及，所以必須透過法規範的強制力作為保障。

第三章 本府同仁申請生理假之現況分析

截至 108 年底，本府的員工人數共計 1 萬 9,588 人，市政業務涵蓋環保、工程、衛生、民政、戶政、社政及消防等，排除特殊業務性質及採輪班制之警察人員後，本府員工總數為 9,900 人，其中女性總人數為 6,054 人，女性員工數占 61.20%，在女性員工人數占 6 成左右的情形下，本章主要探討本府同仁申請生理假之現況以及本府同仁對現行生理假制度之看法。

第一節 本府近 5 年申請生理假情形

經調查，本府近 5 年(104 年至 108 年)申請生理假人數每年平均約 2,500 人次，依年齡作為區分標準，以 30 至 39 歲女性同仁(占總人次 46.64%)占整體請假人數最多，其次依序為 40 至 49 歲(占總人次 25.08%)、20 至 29 歲(占總人次 23.43%)、50 至 59 歲(占總人次 4.79%)，而 19 歲以下及 60 歲以上之女性同仁(占總人次 0.03%)最低(詳情如圖 2)。

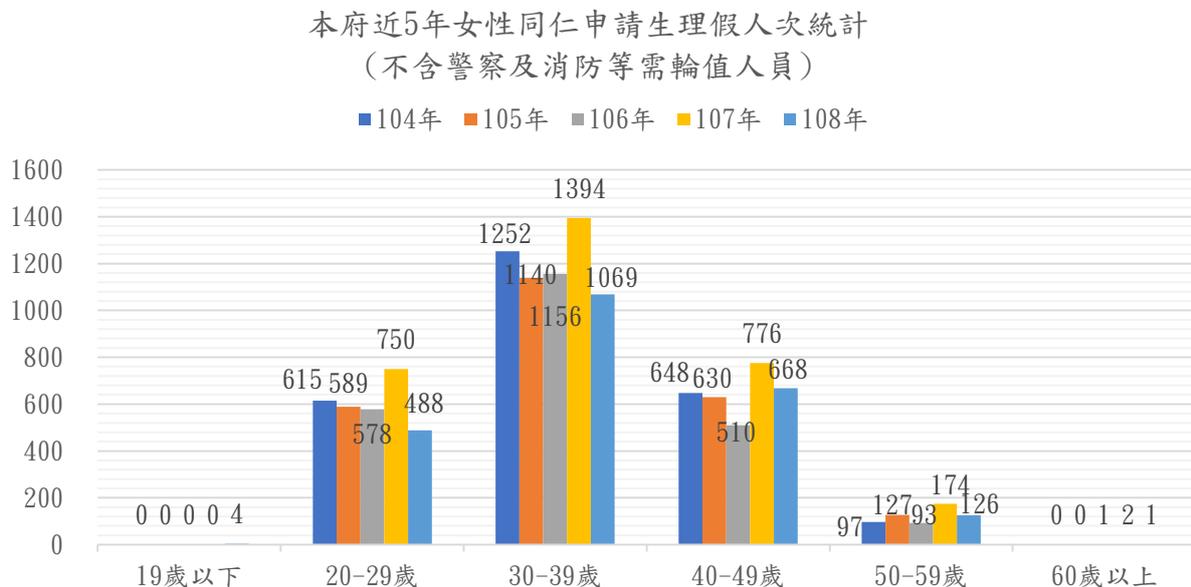


圖 2 本府近 5 年女性同仁申請生理假人次統計圖

表 1 本府近 5 年女性同仁申請生理假人次統計(不含警、消等需輪值人員)

年齡(人次) /當年度比例	年度					小計
	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	
19 歲以下	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4 (0.17%)	4 (0.03%)
20-29 歲	615 (23.55%)	589 (23.69%)	578 (24.72%)	750 (24.22%)	488 (20.71%)	3,020 (23.43%)
30-39 歲	1,252 (47.93%)	1,140 (45.86%)	1,156 (49.44%)	1,394 (45.03%)	1,069 (45.37%)	6,011 (46.64%)
40-49 歲	648 (24.81%)	630 (25.34%)	510 (21.81%)	776 (25.06%)	668 (28.35%)	3,232 (25.08%)
50-59 歲	97 (3.71%)	127 (5.11%)	93 (3.98%)	174 (5.62%)	126 (5.35%)	617 (4.79%)
60 歲以上	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1 (0.04%)	2 (0.06%)	1 (0.04%)	4 (0.03%)
總計	2,612	2,486	2,338	3,096	2,356	12,888

資料來源：本研究自行整理，2020

第二節 本府同仁對生理假制度之看法

為更了解本府同仁對生理假制度的看法，爰本研究先實施問卷調查，並透過問卷調查結果予以分析，本節將分別就本府女性同仁及本府整體同仁對生理假制度之看法，以全面瞭解本府同仁對生理假制度之認知。

壹、本府女性同仁對生理假制度之看法

一、申請生理假的情況

從青春期到更年期，女性每隔一段時間就會有生理期，然而因為每位女性天生體質的不同，對於經期來臨時感受度通常不盡相同，爰以有生理痛經驗的女性為基礎，探討本府女性同仁申請生理假的情況。

經調查本府 4,798 名受訪女性中，91%受訪女性有過經痛的經驗，其中高達 1,423 人不會請假(占總人次 36%)占整體人數最多，其次依序為 1,160 人甚少請假(每年 1 至 2 次，占總人次 29%)、948 人偶爾請假(幾個月 1 次，占總人次 25%)，僅有 405 人經常請假(每個月 1 次，占總人次 10%)為最低(詳情如圖 2)。是以，由此項調查中可以推估，本府女性同仁在生

理假的申請上仍有進步空間。

申請生理假的頻率

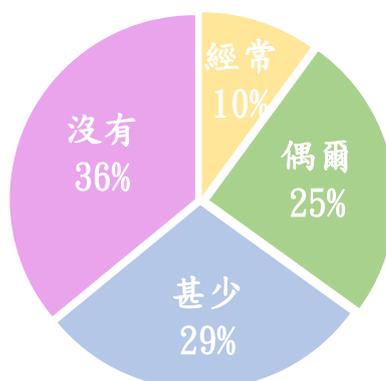


圖 3 本府近 5 年女性同仁申請生理假人次統計圖

二、不申請生理假的原因

經調查本府女性同仁不請生理假的前 3 大主因為擔心工作無法如期完成而不會請假的人有 1,917 人，占整體人數最多(占總人次 30%)，其次依序為不想被計列入年度病假計算的人有 1,624 人(占總人次 25%)、擔心年終考績受影響的人有 1,538 人(占總人次 24%)等原因(詳情如圖 3)。

由上述調查可推知，本府女性同仁並非因羞愧或礙於辦公室壓力等外在原因而不敢申請生理假，其主因為受限於現行的職場環境及生理假制度不夠完善，無法使女性無後顧之憂的申請生理假。

不申請生理假的原因

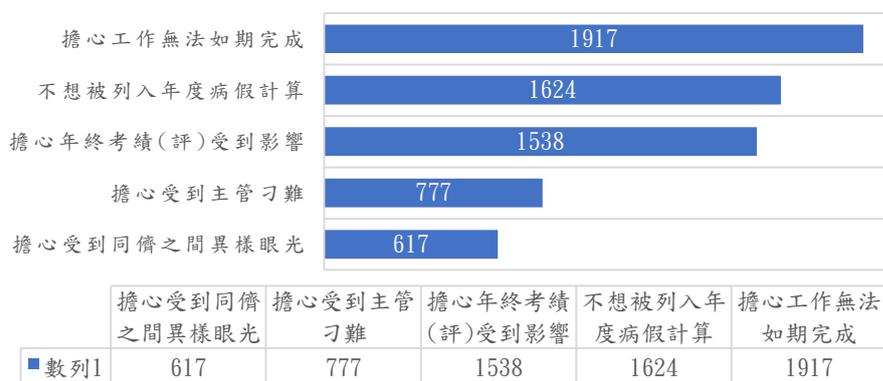


圖 4 不申請生理假的原因

貳、本府同仁對生理假制度之看法：

一、生理假制度之必要性

經調查本府 7,743 名受訪者中，其中有 7,348 人贊同在女性生理期極為不適之情形下，應請生理假調適休養，爰可推知本府同仁多能理解生理假存在的必要，且贊同女性生理期會影響其正常工作，並認為女性在生理期極為不適之情形下，應申請生理假調適休養，是以，依本次調查結果觀之，本府同仁多為正向支持生理假的制度。

二、生理假的計算問題

經調查本府同仁對於現行每月 1 日之生理假日數已符合現實需求，贊成者 5,316 票(占總人次 68.7%)，反對者為 2,427 票(占總人次 31.3%)。又反對者中以建議每月增加至 2 日為最高票，其次為每月增加至 3 日。據上，大部分的同仁對於現行生理假的日數感到合理的，惟仍希望適度的調增為 2 日。

另有關每年度超過 3 日以上之生理假併入病假計算之設計是否合理，合理者為 3,759 票(占總人次 48.5%)，反對者為 3,984 票(占總人次 51.5%)，由此可知，其中有一半以上的人是反對計入病假的。

據上，大部分人對於現行休假日數並無覺得有改善之必要；惟對於一年請超過3日之生理假即計入病假計算之方式，則覺得有需要改善。

第四章 我國現行制度問題之探討

儘管政府已有明確規範女性同仁有請生理假之權利，但為何現行女性同仁在生理痛的情形下，仍認為自己有責任去上班呢？其原因除現行缺乏客觀的衡量標準來幫助女性同仁判斷其生理痛須達到什麼程度才應該請假在家，而導致女性同仁在請生理假之前猶豫不決外，依前章問卷分析，有可能係較高的工作要求、職場壓力及缺乏工作保障等共同作用下的結果，爰本章將針對我國現行生理假制度的問題，逐一探討。

壹、生理假的公平性

一般來說大眾知道進入青春期之後的女性逐漸會出現「生理週期」，在生理期間女性需要休息與調養，然而卻鮮少人知道，男性其實也有生理週期，在這段期間他們會變得焦慮易怒、坐立不安，時而對人冷漠甚至說話常常詞不達意。男性跟女性生理期最大的不同是男性並不會有外顯的特徵，男性會因為體內「睪固酮」濃度的變化，進而影響情緒。惟我國現行生理假之立法僅考慮女性每個月的生理期，然而卻忽略男性也有生理性的週期循環。因此男性是否也應該享有相對的生理假？以性別平等的角度分析，僅有女性擁有生理假，似造成對男性的逆向歧視，爰本研究認為現行生理假的制度雖可以視為性別友善職場的一項表徵，惟仍存有性別公平的疑慮。

貳、生理假的濫用疑慮

生理假設立的本意，是為了讓女性在生理期不適的期間能夠在家休養，但因為我國現行針對生理假的申請並無須檢附醫生證明，且雇主不得拒絕，可能會造成少數人鑽漏洞的行為。

參、生理假的日數

依我國現行制度，女性同仁因生理痛致工作困難，每月得請生理假 1 日，全年至多得請生理假 12 日，且全年請生理假日數未逾 3 日，不併入病假計算。然而對於生理痛較為嚴重的女性而言，雖每月必請「生理假」，但為避免全年請生理假日數超過 3 日，致列為病假，該等人員可能會透過其他可用假別申請生理假，等同於一年就固定會被佔去 9 天的情況，反而無法有效發揮當時立法的良善意旨。

肆、缺乏生理假的配套措施

雖然生理假的立意良善，但在缺乏人力相互支援的配套措施下，女性同仁除有基本的權利外，另享有額外的生理假，不免會造成其他同仁多餘的負擔，如同仁除需代理其他同仁請假所留下業務外，還額外多出生理假需代理之情形等，惟本國目前僅設立生理假，卻沒有其他關於生理假的配套措施，或相對應的職場支持環境，致現行雖然法律已明定生理假政策，但來自社會與職場的壓力仍然壟罩著女性，仍使生理假不易落實。

第五章 結論與建議

第一節 具體建議及作法

綜整前述之檢討分析，並因應時代變遷與實際需求，營造友善平等之職場環境，爰研擬相關改進建議並說明。

壹、創立男女皆適用之生理不適假

雖然現行法律已明定生理假政策，但來自社會與職場的壓力仍然壟罩著女性，擔心因請假而遭到歧視，爰為使女性同仁能無後顧之憂地申請生理假，本研究認為應創立男女皆適用之生理不適假，以屏除長久以來生理假所造成之性別平等問題，進而建立性別友善的心態。

貳、生理假的配套措施

除生理假的制定，亦可考慮在職場上提供休息的設備，或是提供員工休息時間，讓正值經期的女性同仁或身體不適的同仁，在職場上可以有個休息或喘息的時間，如此一來，能使同仁在職場上得到適度的休息和支持，並促進建立職場的友善環境。

第二節 結論

現行雖已適度提供女性公務人員因生理痛而需請假之管道，惟隨著時代潮流及社會變遷，其制度宜為更人性化、更適切之改變，並在生理假制度提倡女性權利的同時，兼顧機關性別平等，以及請生理假之人員與其他人員間之衡平，爰本研究相關修正建議，宜再視各機關及公務人員反應意見，並依實際運作狀況及整體社會環境情形妥適調整。

參考文獻

1. 張珺、徐傲暉 (2009)。女性勞動者經期健康及工作保護規範研究。行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。
2. 張珺、陳芬苓、張菊惠、徐傲暉(2011)。職場經期健康與生理假實施初探。台灣公共衛生雜誌。
3. 鄭瓊月，(2018)。性別工作平等法的執行爭議與處理策略。第1期。
4. 行政院性別平等委員會，消除對婦女一切形式歧視公約
<https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED>
5. The News Lens 關鍵評論，多數女性皆有經痛經驗：世界上哪些國家有針對「生理假」立法？
<https://www.thenewslens.com/article/112326>
6. 女人迷，【法律小常識】生理假，行不行？
<https://womany.net/read/article/221>
7. 紐約時報中文網，女性生理期放假，是福利還是逆向歧視？
<https://cn.nytimes.com/education/20170726/period-pain-paid-time-off-policy/zh-hant/>
8. 三立新聞網，女生經痛請假太脆弱？生理假社會爭議多 各國角度大不同
<https://www.setn.com/News.aspx?NewsID=23824>
9. 泛科學，經痛有兩種：認識原發性、續發性差異，尋求專業治療
<https://pansci.asia/archives/183332>
10. 美的好朋友，經痛怎麼辦？如何治療及自我照護？醫師藥師圖文說明
<https://www.medpartner.club/dysmenorrhea-treatment-prevention/>

附錄-問卷

我國生理假法制研究-以新北市政府為例 問卷調查

本府研究發展考核委員會為鼓勵員工積極創新研究，每年度均函請各機關提報自行研究，人事處為執行相關自行研究報告，了解同仁對生理假制度之看法，爰擬具本問卷，請同仁撥冗協助填列，謝謝。

(*為必填)

一、基本資料

(一) 人員類別*

公務人員 非編制人員

(二) 年齡*

19歲以下 20-29歲 30-39歲 40-49歲 50-59歲 60歲以上

(三) 主管職*

主管 非主管

(四) 性別*

女 男(請直接跳至第三大題作答)

二、申請生理假現況調查

(一) 您是否有生理期不適之經驗

有 無(請直接跳至第三大題作答)

(二) 您在生理期時，感到極為不適症狀有哪些?(可複選3項)

腹悶(痛) 倦怠嗜睡 腰痛 情緒不穩 肌肉痠痛 腹瀉 痙攣 抽筋 嘔吐 頭暈 其他_____

(三) 生理期時，若感到極為不適，您是否會請假?

經常(每個月至少1次)

間中(幾個月1次)

甚少(一年1至2次)

沒有(請直接跳至第二、(五)題作答)

(四) 承上題，在生理期時，您最常用哪些假別請假?(可複選)

生理假(例如：直接表明因生理期感到不適)

病假(未超過2日，無須檢附證明)

事假(例如：家事、突發意外等)

休假(慰勞假、加班補休等)

(五) 生理期時，您不請假的原因為何？(可複選)

不想被列入年度病假計算

擔心受到主管刁難

擔心同儕之間異樣眼光

擔心工作無法如期完成

擔心年終考績(評)受影響

無需要，可自行透過其他方式解決(例如：服用止痛藥)

無需要，因為並未發生嚴重影響正常工作之症狀

其他_____

三、對現行生理假制度的看法

(一) 您是否同意女性生理期會影響其正常工作?*

同意 不同意

(二) 您是否同意女性生理期極為不適，應請生理假調適休養?*

同意 不同意

(三) 研究顯示，雖然症狀不像女性一樣好辨識，但是男性每月因睪丸酮、雄激素的含量呈現週期性的下降，導致亦有生理期的現象產生。因此，您認為男性是否也有請生理假之需求?*

同意 不同意

(四) 您是否同意生理假制度屬於友善職場措施之一?*

同意 不同意

(五) 您是否同意生理假制度有變相性別歧視的意味存在?*

同意 不同意

(六) 您是否同意現行每月生理假日數(按，每月1日)已能符合現實需求?*

同意(請直接跳至第三、(八)題作答) 不同意

(七) 承上題，如不同意，您認為每年幾日才算合理?(同意者免答)

每月 2 日 每月 3 日

(八) 您認為每年度超過 3 日以上之生理假併入病假計算之制度設計是否合理?*

合理 不合理

(九) 您是否同意女性於生理假期間請假，所遺業務會造成辦公室同仁之困擾? *

同意 不同意

(十) 除了現行生理假制度外，您認為機關還可以搭配以下哪些配套措施? (可複選) *

彈性工時 遠距工作 建立 員工休息室(內含熱敷袋及床等設備) 穴
道按摩服務 其他_____