

月經中女性的「去」勞動經驗： 以第三級產業從業女性的生理假 經驗為例

輔仁大學 社會學研究所
歐栩韶

指導教授
戴伯芬



報告大綱

#1

生理假簡介

#2

研究動機

#3

研究問題

#4

文獻回顧

#5

研究方法

#6

研究結果

#7

結論

#8

研究限制



認識生理假

這些國家有生理假



- 大部分位於亞洲
- 有些企業會自己推行

為什麼生理假入法化的國家大多位於亞洲？

Sally King (2021) 認為，因為全球化的緣故，亞洲國家的產業型態逐漸轉型成為代工，而在這些代工廠中工作的大多為女性，且勞動環境非常差勁，因此在勞權團體和婦女團體的推動下，才出現了讓女性可以在生理期休息的生理假。



台灣的 生理假規範

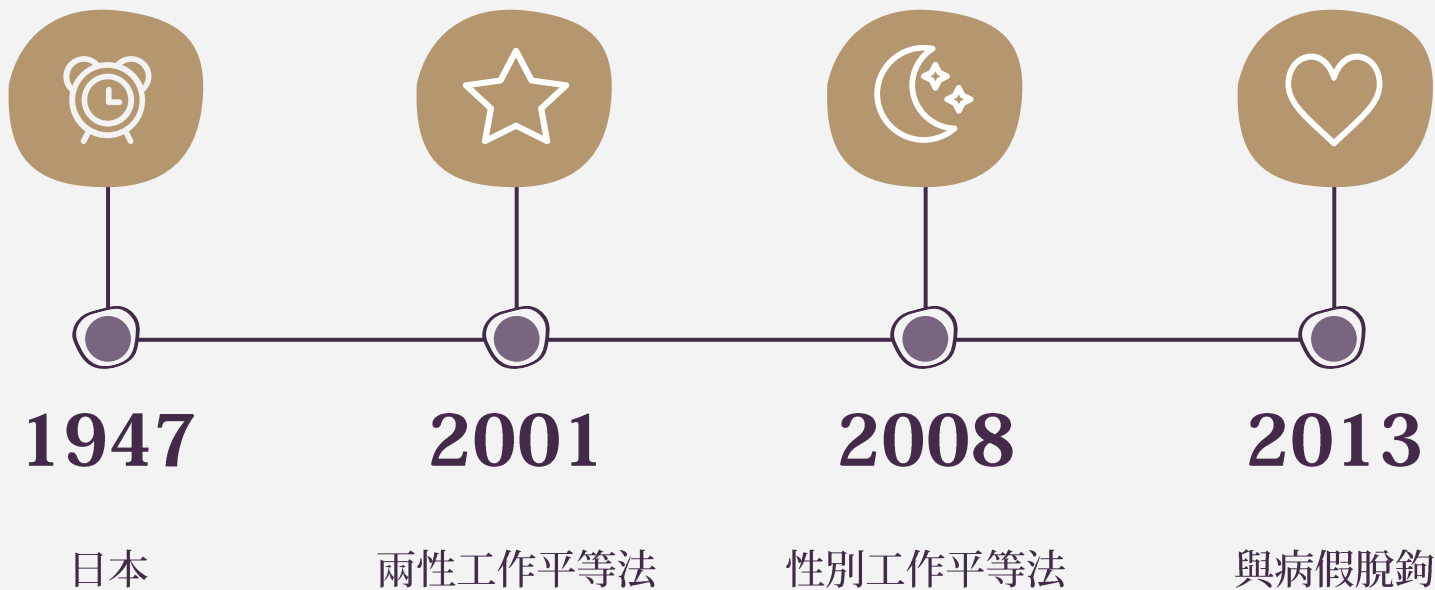
《性別工作平等法》第14條

「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。」



台灣生理假簡史





研究動機

109年台灣第三級產業生理假執行比例

行業	有員工於一年內申請生理假之比例	行業	有員工於一年內申請生理假之比例
批發及零售業	27.7	支援服務業	30.4
運輸及倉儲業	24.2	公共行政及國防； 強制性社會安全	44.5
住宿及餐飲業	27.7	教育業	48.3
出版、影音製作、 傳播及資通訊服務業	57.2	醫療保健及社會 工作服務業	27.3
金融及保險業	32.1	藝術、娛樂及休 閒服務業	42.8
不動產業	27.3	其他服務業	20.0
專業、科學及技 術服務業	46.0		

資料來源：
勞動部「109年事業單位
提供『生理假』之情形

研究動機



生理假歧視



生理假
執行比例



是解放
還是禁錮？



研究問題



生理假執行比例不高的原因

職場女性請生理假的主體經驗

生理假可能的變革方向





文獻回顧

台灣職場生理假研究



張珏、徐傲暉
(2009)

與經期不適正相關
的因素



張珏 等
(2011)

以焦點團體法訪談
並提出相關政策建
議或方案



張菊惠 等
(2012)

希望掌握影響經痛
的工作危險因子與
經痛改善方法

組織中的性別化操作

組織內普遍的價值 (Acker, 1990) :
我們沒有要歧視單一性別的意思, 我們只
是要一個可以百分之百投入在工作的勞工



將「勞工」(worker)
去身體化

我們要一個不會請長假生小孩也不用趕著
回去照顧家裡的勞工



將「勞動」(a job)
身體化

研究方法

透過半結構式訪談14位第三級產業從業女性，希望能夠分析出產業之間形成執行比例隔閡的原因，進而找到生理假未來的變革方向。



109年台灣第三級產業從業性別分布與生理假執行比例比較表

109年女男從業人數分布 (單位：千人)			
行業	女	男	執行比例
批發及零售業	986 (52%)	913 (48%)	27.7
運輸及倉儲業	103 (23%)	352 (77%)	24.2
住宿及餐飲業	450 (53%)	404 (47%)	27.7
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	111 (42%)	155 (58%)	57.2
金融及保險業	279 (64%)	155 (36%)	32.1
不動產業	49 (46%)	58 (54%)	27.3
專業、科學及技術服務業	215 (56%)	167 (44%)	46.0
支援服務業	120 (40%)	178 (60%)	30.4
公共行政及國防；強制性社會安全	185 (49%)	189 (51%)	44.5
教育業	490 (75%)	167 (25%)	48.3
醫療保健及社會工作服務業	376 (79%)	98 (21%)	27.3
藝術、娛樂及休閒服務業	58 (50%)	58 (50%)	42.8
其他服務業	283 (50.3%)	279 (49.7%)	20.0

資料來源：

- 勞動部「109年事業單位提供『生理假』之情形
- 行政院主計總處所統計之「臺灣地區就業者之行業、職業與從業身分」(109年)

受訪者基本資料列表

編號	化名	年齡	學歷	行業別
1	陳姿妤	23	大學	專業、科學及技術服務業
2	盧雅琪	24	大學	住宿及餐飲業
3	陳少沛	24	大學	支援服務業
4	王佳琳	24	大學	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業
5	劉詩涵	24	大學	教育業
6	丁佳伶	27	大學	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業
7	侯惟希	34	碩士	醫療保健及社會工作服務業
8	涂思婷	37	大學	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業

9	楊佳蓉	24	大學	醫療保健及社會工作服務業
10	王宜君	29	碩士	公共行政及國防；強制性社會安全
11	王水倩	35	碩士	金融及保險業
12	楊妍行	32	碩士	運輸及倉儲業
13	李愛莉	43	雙碩士	金融及保險業
14	陳明喬	33	大學	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業
15	林美昆	34	碩士	住宿及餐飲業
16	林孟儒	27		製造業

為什麼是 第三級產業？





研究發現

公務機關

內部兩極化



非典型人力



公務機關－內部兩極化

- 從科技業轉職到公務機關
- 換工作及看中醫後經期不適明顯改善
- 公司提供每個月一天的生理假，同事也都請的非常自在

王宜君

29

公營事業單位人資

公務機關－內部兩極化

陳明喬

33

軟體工程師

- 曾服務於公務機關，期間曾被主管警告請太多假會影響績效，當時請生理假有很大的心理壓力

《性別工作平等法》第21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。

小結

雖然因缺乏更進一步的資料而無法判斷這其中因素為何。然而透過宜君和明喬故事可以知道，並非所有公務機關人員皆如外界所想像的可以隨自己喜好請假而不會影響工作。



公務機關—非典型人力

- 2018「派遣歸零」政策
- 派遣人數雖下降，承攬卻在上升
- 派遣 vs. 承攬



公務機關－非典型人力

- 前學生自治幹部
- 第二份正式工作
- 被小組長告知不可以請生理假

陳少沛

24

公部門承攬人員

私部門

外商、國際因素



非固定工時者的
難題



私部門—外商、國際因素

陳明喬

33

軟體工程師

- 美商公司工程師
- 上班模式、請假規範較寬鬆
- 主管鼓勵不舒服就請假

王宜君

29

公營事業單位人資

- 本土企業工程師
- 幾乎沒有休息過
- 請特休還會問理由

私部門—外商、國際因素

侯惟希

34
NGO工作者

- 服務於國際組，相較於其他較保守的部門相對自由

「如果是我們國際組內的話，（經痛）很痛就會直接請。不會很痛但不請假。但是如果是其他一些比較高壓，主管比較傳統的一些部門，他們的確就比較會有一個...（其他部門同事）不會特別這麼說，因為會被人家聽到，那他們（其他部門同事）就會比較語帶羨慕。

就說，『蛤你請生理假喔』，我就說，『喔對阿』。他就說，『喔...好好休息也好啦。』」

小結

主管及同仁的國際化元素是影響部門或公司氣氛的因素。



私部門—非固定工時者的難題

周刊記者



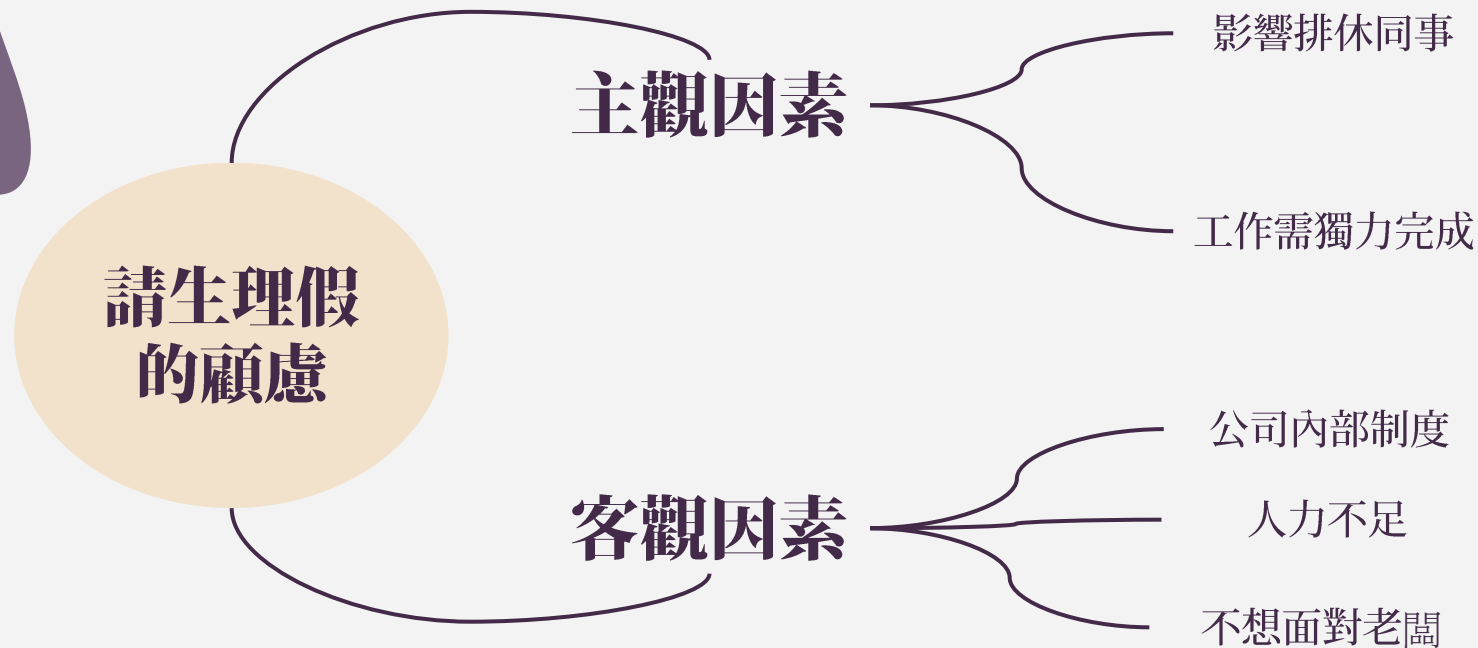
空服員



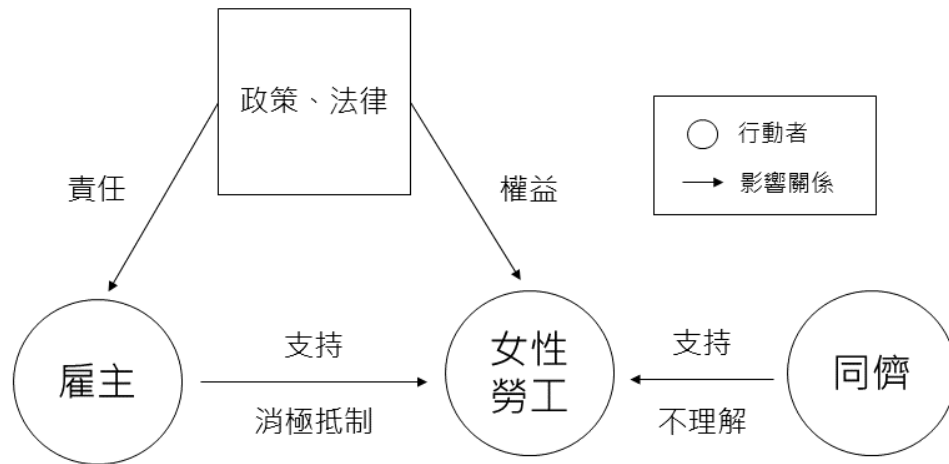
輪班工作者



主客觀因素



行動者圖像



- 人力成本
- 組織、團體關係
- 不 / 遵守勞基法

- 身體狀況
- 同儕眼光
- 老闆願不願意給假
- 薪水
- 法律權益

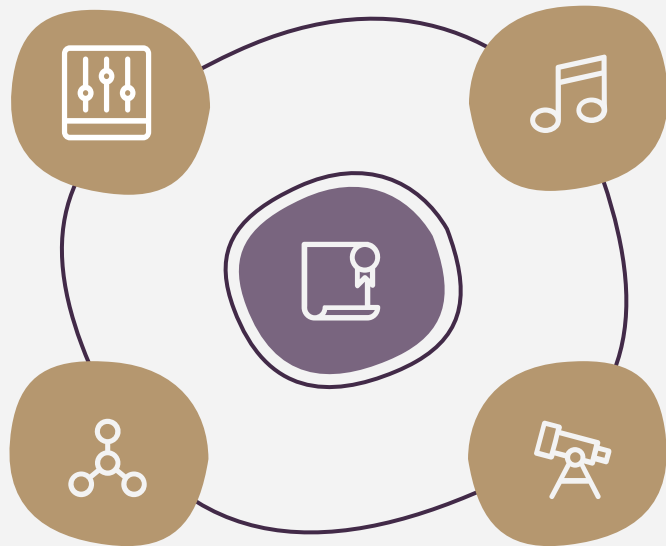
} 自我權益or利他？

職場女性對生理假的直接建議

增加天數

排名第二

請假時數彈性



規範的待遇
可以更好

性平法應領頭

增設月經友善設施

月經職場歧視、不諒解

宜君：「以前公司的人就會覺得，可以不要請（假）就不要請。因為除了被關注，可能在休息時主管還會打電話來問說你狀況。然後重點是主管還會讓其他人知道。男生可能就不懂，有些男生真的很討厭，他們就會說，是有痛到需要請假這麼誇張嗎？然後會私底下嚼舌根，所以盡量不想要請生理假就不要請生理假。」

明喬：「一開始很痛的時候真的是非常需要生理假，所以我會請（生理假）。調理好之後就比較沒有那個需求。但我覺得請生理假這件事情還是有一點被貼標籤的感覺。有時候同事他沒有辦法理解。例如說男同事會覺得說是你們女生的既得利益，或是他會不認為你真的不舒服。」

研究限制

規模較小

樣本基數問題



受訪對象教育程度

皆為大學以上學歷

老闆的想法？



第三級產業框架

結論

(目前的)

- 產業的生理假執行並非性別結構單一因素可以解釋。
- 透過更多對於職場現況的研究與勞工權益法律規範的對話，使得不論性別的勞工都可以有更友善的勞動環境。
- 我們是否也能將眼光放得更遠，以建立更友善的職場和工作環境為目標？





謝謝大家

FB：歐栩韶
h.s.angelaou@gmail.com

CREDITS: Diese Präsentationsvorlage wurde von **Slidesgo** erstellt,
inklusive Icons von **Flaticon** und Infografiken & Bilder von **Freepik**