原　著

職場經期健康與生理假實施初探

張　珏[1]　陳芬苓[2,*]　張菊惠[3]　徐儆暉[4]

目標：我國《性別工作平等法》於2002年通過，生理假是其中對婦女健康的一項福利措施，在實施多年後有必要瞭解國內女性勞工因工作性質及環境影響其生理假需求情形，生理假實際執行的狀況，探索生理假制度是否會因女性勞工工作而有執行上差異，以俾提出相關政策或方案。**方法：**本研究運用檔案研究法與日本生理假政策做比較，並以焦點團體方法訪談不同行業女性因工作而經期不適的差異經驗，以及對生理假看法與經驗。**結果：**目前明確實施生理假的國家有日本、印尼、韓國與台灣。在焦點團體分析上，發現被訪問大多數女性都有經歷經期不適的情況，也瞭解不同的公司及生理假的實施和使用規定。但是在使用情況，會因為「規定太過僵化」、「其他人都沒有請」、「有其他假可以休」、「沒有人代班」或「必須要有醫生證明」等因素導致生理假使用率低。女性勞動者也反映希望主管和男性員工能增加對生理假的認知，職場中友善工作環境的建立才能使生理假制度順利推行。**結論：**文後針對生理假的爭議，包括生理假制定的必要性、舉證及濫用問題、考績評核問題、職場經期健康促進與生理假的關係等議題進行討論，並提出政策未來建議，包括：1.鼓勵職場建立經期支持環境；2.工作場所管理模式改變；3.生理假彈性化；4.經期健康教育融入每年例行職業安全衛生講習中；5.對廠護提供經期健康訓練課程；6.加強經期與工作關聯性資料蒐集等。(台灣衛誌 2011；**30(5)**：436-450)

關鍵詞：生理假、性別工作平等法、經期健康

前　言

在歷史發展過程中，女性比男性較晚進入職場，在各方面的需求也與男性勞工有所不同。國內越來越多的女性投入勞動力市場，而且在不同的行業中都漸漸扮演重要的角色，但是我們對於女性工作性質、場域或制度是否會影響女性的經期健康，及公司對於女性勞工經期不適的作法，過去的瞭解相當的有限。我國2002年通過的《兩性工作平等法》(後改名為《性別工作平等法》)中訂有生理假的規定，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，其請假日數併入病假計算。主要是體認女性勞工在生理期有其特殊健康需求，但是女性勞工是否因工作性質及環境不同而在經期問題及生理假上有不同需求？國內實際上執行生理假的狀況究竟如何？雇主及男性同事又如何看待這項以女性為主的「勞動福利」？

女性勞工的生理假並非國際勞工組織的共識，目前訂有相關法規的國家不多，日本在1947年第二次世界大戰後提出[1,2]，印尼則是在1948年提出[3]，韓國在1994年通過；大陸並未全國立法通過生理假，但在勞工安全法中要求雇主不得於女性勞工經期間

[1] 國立台灣大學公共衛生學院健康政策與管理研究所
[2] 國立台北大學社會工作學系
[3] 長榮大學醫學管理學系
[4] 行政院勞工委員會勞工衛生安全研究所
[*] 通訊作者：陳芬苓
聯絡地址：新北市三峽區大學路151號
E-mail: flchen@mail.ntpu.edu.tw
投稿日期：99年6月21日
接受日期：100年2月28日

爬高或在過冷環境中工作，有些公司會提供每月2日的生理假，但往往要求驗尿證明[4]。台灣於2002年才通過生理假，實施期間不長[5]。生理假似乎是亞洲國家特有的議題，在歐美社會中較少被提及，文獻中只看到蘇聯過去有討論的史料而已。目前美國相關的休假制度只有家庭及醫療休假，並無針對女性制定相關休假制度[6]。而加拿大「因經期不適而導致工作困難的女性」並不符合職業安全衛生補償系統的申請資格，因該系統只提供給長期無法工作的員工，而非此類每個月固定缺席1-2天的員工[7]。已經實施國家在生理假方面的措施，相關比較請參考表一。

生理假制度的起源來自女性勞工經期不適的問題，可能會影響女性勞工工作時的安全，或是擔心影響她們的生育能力[8]。因此，生理假的討論與女性勞工經期問題息息相關；生理假實施的必要性，與職場工作性質環境是否會影響女性勞工經期不適問題有關；經期期間勞累工作是否會影響女性生育能力也是生理假出現的重要原因之一；而性別平等者主張女性勞工因生育任務所承受的成本不應由女性本身負擔，生理假也是同樣理由[9]。80年代興起的婦女健康運動，強調女性身體主體性，重視婦女健康需求差異性，政策制定需有性別敏感度等訴求。聯合國「全球化健康下主要的議題」(Critical Issues in Global Health)中特別提出女性健康是二十一世紀的挑戰！尤其造成致病原因是來自社會的性別刻板印象、性別歧視、性別不平等、資源不公平所致[10]。除了工作性質造成健康問題上的差異，工作場所是否為友善環境，對女性而言也是重要的影響因素[11]；在許多國際組織討論婦女健康議題時，皆會將「友善職場環境」及工作型態納入考量[12,13]。足見生理假制度的討論，需先由婦女健康需求差異性的觀點出發，討論必須先放在「職場」女性勞工經期不適的特殊性，女性勞工如何自我詮釋其經期與工作的關係；對於生理假實施的討論需要加入制度層面的觀點，並以性別敏感的角度分析職場性別文化對女性經期適應的影響，以期全盤瞭解生理假實施的必要性及問題。

我國2002年通過生理假的規定後，即使官方對生理假的執行有調查數據，但是對於實際在公司及工廠中女性員工請生理假所造成的問題卻尚未深入探討，因此本研究目的在瞭解女性勞工因工作而經期不適的差異經驗、對生理假的態度、請假之實際狀況及遇到的問題，對國內實施生理假做一初探性研究。並以性別敏感的角度分析公司/工廠性別文化影響生理假的執行，最後以渥太華憲章的精神對未來職場經期健康及生理假政策提出建言。

經期、工作與生理假研究

過去國內並無生理假制度的研究，只有陳貞蘭針對《兩性工作平等法》立法過程進行分析時，提到一段立法院討論生理假的對話[14]。過去國內經期研究的視角仍侷限於個人(且多為在校女學生)[15]，很少檢視社會文化環境、醫療環境、工作環境及特性對女性經期適應的影響。換言之，過去研究多

表一　生理假制度之國際比較

	法源	生理假日數
台灣	《兩性工作平等法》第14條：女性受雇者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，其請假日數併入病假計算(病假為半薪)。	每月1日
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。	無一客觀之標準

Taiwan Public Health Association 台灣公共衛生學會

以生物醫學模式出發，未曾探究經期、工作與生理假的關係。

究竟工作性質與環境是否會影響女性勞工經期健康，使生理假有保護女性勞工的用意？國內外對於經期與工作的實證研究不多，「輪班」被視為是職場影響經期的主要原因。國內主要發現輪班者月經週期偏長的現象[16,17]，長途飛行航線的空姐與實施輪班制度的護士和生產線勞工，其月經異常的比率皆較其他職業的婦女高。Tasto等人[18]針對1,199位護士進行研究，發現輪三班制的護士月經週期較長，同時因月經問題而看診的人數比無輪班護士多。然而，輪班工作並非一定是月經異常的高危險群，國外研究發現真正關鍵的是混亂不固定班別者以及長期夜班工作者[19]。Messing等人[7]針對726位食品工廠員工進行問卷研究，結果發現不固定班者有顯著月經週期不規則及月經週期過長的現象，但輪二班制工作者(白班與小夜班)和固定班者之間並無差異。「壓力」也被視為會影響經期，Laura等人[20]針對工作壓力與月經功能的研究指出，從事較大壓力工作的女性，相較於其工作不需承擔太大壓力的女性，有2倍以上的風險會有較短的月經週期。儘管如此，未有研究證實工作條件會造成女性勞工經期不適。

有少數研究以制度觀點探討職場中的經期不適，發現職場中的環境因子可能會加劇女性勞工經期不適症狀。Laszlo等人[21]分析工作壓力環境因子與經痛間的關聯顯示，對工作的控制能力低、低度的同僚社會支持以及低度的工作安全，都和較高風險的經痛處境有關；於匈牙利的研究亦顯示，低工作控制、低社會支持、較低工作安全感等都會有較高的經期不適或疼痛。高工作壓力的職業，如：美國空軍、紡織廠員工等較多經痛陳述。而經期不適也會造成員工請假，實質影響生產力，且顯著增加了曠職的機會[22]，使得生理假有其必要。

國內外對於生理假制度的研究更少，但各國生理假發展背景的討論卻十分有趣，一項制度的出現與社會中的性別文化息息相關。在蘇聯相關的爭議起源於1922年Pik提到女性在月經的前3天如果為了操作機器而長時間的站立或坐，未來會影響到她的生殖功能，也容易造成血崩的情形，而提倡必須有短期生理假的措施；因此蘇聯工會的勞工保護部提倡成衣業工廠讓女性在月經前2天可以休息，但兩段生理假的期間不得少於21天，而生理假期間應給付薪水，他們認為這項福利不僅可以保護勞工的健康，也可以提高資方的勞動生產力。之後，藝術工作者也被認為應該有生理假。但最終相關的討論並未被工會放入當年度的重點中，社會上更有一些反對的聲浪，認為女性如果經期間有類似的困擾，根本不應該出來工作，最後生理假被當作是一般病假來處理[23]。

職場中為母職保護所衍生的制度(如：生理假、夜/加班禁令等)究竟是一種平等或是一種不平等，一直都是一項爭議。日本社會從1920到1970年代中期一直都有母職保護的聲浪，因為當時工廠僱用以年輕女性為主，生理假就成為重要議題。因為生理假的訂定不只對提高女性工作表現有益、對於提高國家的生育率更重要，因此在日本1947年通過《勞動基本法》規定中便訂定：女性在生理期間有困難工作者，可以要求休假[24]。1950年起日本的商業及雇主聯誼會不停示威要求政府必須刪除《勞基法》中生理假的規定，讓日本更具競爭力；要求婦女必須回歸家庭不要出來工作的聲浪也日漸提高，許多公司藉由要求女性長時間站立工作來迫使不堪負荷的女性離開職場。儘管如此，日本的調查發現女性勞工強力支持必須要保留生理假。諷刺的是，雖然生理假引起婦女界及雇主很大的衝突，事實上卻很少女性真正申請生理假，許多人反應她們不好意思以這樣的名義要求休假。日本走過這麼多年生理假的爭議，雖然日本職場中的性別歧視仍然存在，但是女性工會會員強烈地視生理假為一種女性自主的象徵，而要求必須要保留[8,25]。但在日本生理假的討論中，對於如何去界定「不尋常困難工作者」，而不是所有女性員工都享有該福利，醫生究竟要扮演何種角色，也一直都是一項爭議性的話題。

生理假是否是一項對婦女健康友善的福利？並非所有社會都如此，Ong[26]從人類學家的角度發現：印尼雇主以提供員工食物、控制員工上廁所的時間以及保留是否允許生理假的權利，做為控制年輕女性勞工身體的手段。有些工廠不但不可請生理假，也限制女工一日可上廁所的次數。印尼的勞基法規定女性員工可以每個月請2天的生理假，但女工如果請生理假可能常常會被雇主惡意處罰，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。雖然印尼的法令也規定雇主不能因為員工請生理假而將她們辭退，但是實際上有許多例子是女性請生理假而被老闆辭退的[27]。在日本，請生理假也常被老闆羞辱[24]。一項立意良善的婦女健康政策，可能實際實行後並無法真正保護女性，因此有必要瞭解生理假在我國實施的結果。

台灣生理假施行現況

國內每年針對企業會進行女性僱用管理調查，其中包括生理假實施的基本資料。2005-2008年我國公營事業單位有提供生理假的比例分別為83.58%、93.17%、93.36%、88.15%，而民營事業單位提供生理假的比例則從2005年的25.75%小幅提升至2008年的36.72% (表二)；民營企業實施狀況明顯不如公營單位。此外，規模越大的事業單位，提供生理假的比例也越高。在

表二　我國事業單位提供生理假之情形—按行業、員工規模、組織型態、地區別分

年度	2005			2006		2007			2008		
項目別	總家數	有提供%	有員工申請%	總家數	有提供%	總家數	有提供%	有員工申請%	總家數	有提供%	有員工申請%
總計	216,739	27.49	34.47	228,495	27.16	228,695	31.77	42.63	225,358	38.36	38.45
行業別											
農、林、漁、牧業	393	20.36	13.83	364	28.85	372	16.17	35.79	357	47.44	27.21
礦業及土石採取業	351	30.50	33.92	271	41.70	239	16.35	9.62	241	24.50	12.32
製造業	75,041	24.81	28.56	70,413	24.08	68,634	27.21	43.26	66,299	36.70	34.00
水電燃氣業	216	51.54	16.52	217	70.05	217	73.00	30.08	222	59.01	30.87
營造業	17,826	19.85	18.11	18,054	18.58	18,254	26.83	36.96	16,417	32.47	32.41
批發及零售業	78,557	24.04	25.61	86,461	24.60	86,258	27.55	42.49	86,032	34.40	36.35
住宿及餐飲業	4,247	30.98	22.43	5,698	25.03	6,324	39.40	57.28	6,172	36.72	41.03
運輸、倉儲及通信業	7,822	30.77	45.82	7,710	25.89	7,374	31.90	51.30	7,143	28.99	31.45
金融及保險業	3,259	63.24	26.64	3,731	67.01	3,582	76.96	37.27	3,647	73.70	31.44
不動產及租賃業	3,513	28.67	23.12	4,739	28.06	4,958	36.44	35.73	5,374	34.32	33.72
專業、科學及技術服務業	9,044	41.24	45.78	11,152	41.76	10,979	46.04	47.84	11,102	42.81	56.33
教育服務業	3,300	92.23	41.65	3,164	92.04	2,733	88.54	49.88	3,568	90.73	64.51
醫療保健及社會福利服務	3,182	43.71	42.13	4,308	30.01	4,647	46.42	20.97	4,780	38.31	23.48
文化、運動及休閒服務業	2,930	45.79	52.24	3,132	37.99	3,133	56.00	45.29	3,096	70.53	78.85
其他服務業	7,059	27.48	27.48	9,081	30.86	9,025	26.68	40.38	8,946	47.22	39.20
公共行政業	-	-		-	-	1,966	94.30	41.12	1,963	88.14	44.32
員工規模											
29人以下	195,737	24.79	29.97	205,300	23.95	203,128	27.33	36.35	199,289	35.01	34.30
30～249人	19,178	49.45	51.93	21,077	52.38	23,200	64.18	59.40	23,695	61.45	50.91
250人以上	1,824	85.53	68.34	2,118	87.30	2,367	94.39	86.93	2,374	88.85	89.65
組織型態											
公營	6,496	83.58	21.67	6,323	93.17	6,736	93.36	37.37	7,196	88.15	52.04
民營	210,243	25.75	34.75	222,172	25.28	221,959	29.90	43.13	218,162	36.72	37.38

資料來源：整理自行政院勞委會：2005-2008年女性僱用管理調查[28]。

員工申請生理假的比例上，有提供生理假的事業單位中員工申請的比例，2005年是34.49%，2007年增為41.86%，2008年則降為36.86%，員工使用情形並不高。而2008年「有員工申請」比例最低的三個行業為：(1)礦業及土石採取業；(2)醫療保健及社會福利服務；(3)農林漁牧業[28]，但申請比例並未能考慮員工男女比例及女性勞工年齡分布情形。

至於生理假核准情形，「一律照准」的比例有逐年增高的趨勢，2005年為79.32%，2008年增至為91.80%，不准的情形已大幅下降(表三) [28]。

國內雖然有初步生理假執行之數據，但官方統計調查的對象是公司，未曾針對女性勞工進行過實證研究，女性勞工本身如何看待這項以婦女健康為主的福利措施？她們的經驗為何？在執行多年生理假之後，是有必要以女性勞工觀點檢視生理假的政策。

材料與方法

本研究方法主要有2種：在檔案研究法方面選擇與實施生理假時間較長的日本來做政策層次的比較探討。此外，為了對國內實施生理假的情形更進一步瞭解，針對不同工作場域女性勞工請生理假的處境，以焦點團體做一初探。

一、檔案研究法：目前明確實施生理假的國家有日本、印尼、韓國與台灣。印尼、韓國方面資料相對缺乏，只有少數文獻討論已呈現在前文文獻回顧中；在本文中將主要與日本檔案做比較，日本由於執行多年資料較完整，資料來源主要是書籍、報告、研究資料等檔案。在本文中將以Easton政策過程系統模式中政策輸入、輸出及結果等政策分析向度[29]，與國內生理假制度做比較，以期更瞭解生理假制度的定位。

二、焦點團體法：為瞭解不同工作環境下的女性勞工經期健康與生理假的問題，以女性為主的行業進行8場焦點團體，邀請的行業、類別及場次包括：高科技業女性勞工、美容美髮業者、女性護理及看護人員、商品百貨服務業、運輸交通業、傳統工業女性勞工、女性高階主管等及專家學者。行業的選擇依過去國內外文獻中常進行女性勞工健康研究的行業而定(上述前5項行業)，因應就業環境的轉變另增加傳統工業及高階主管兩類，專家學者場期望以更巨視視野討論此議題。焦點團體訪談的進行，每場次女性勞工以同一類職業為原則，原則上先徵詢公司/工廠合作意願後於職場內進行，選擇的職場皆以該行業台灣具代表性的公司/工廠為詢問對象，每場次由研究團隊各乙名擔任主持人及觀察員。每個場次原則上邀請3-8位女性勞工參與，進行2-2.5小時討論，以錄音方式於事後整理分析，某些場次因出席者臨時缺席而人數上有些變異(表四)。在焦點團體進行前皆依質性研究倫理要求，告知參與者個人資料保密、研究中途退出權利、錄音皆事先取得同意；進行過程也強調參與及平等對話的原則。所有受訪者以「勞工」為主，所謂勞工指民營企業受僱者，本研究不包含雇主觀點；除女性高階主管乙場外，其餘受訪者皆非主管職；而女性高階主管場也是以勞工身份論述自身經驗。專家場以各領域有相關實務研究經驗之學者為主，提供各工作場域實務狀況。

焦點團體主要討論的議題有三大方向，

表三　台灣事業單位針對員工生理假請求之核准情形

	一律照准	視情況部分照准	一律不准
2005年	79.32%	14.77%	5.80%
2006年	-	-	-
2007年	90.90%	8.87%	0.23%
2008年	91.80%	8.13%	0.07%

資料來源：作者整理自行政院勞委會：2005-2008年女性僱用管理調查[28]。

表四　焦點團體與訪談組織類型的人數

類型	人數
某傳統製造業公司	生產線作業員8人、保健中心廠護1人
大百貨公司	百貨業專櫃小姐5人
航空業	主管與空姐5人
銀行業	主管與行員4人
美髮美容業	小姐5人
護理界	護理人員5位
專家學者	共8人(勞工法律、護理、婦女權益、社工等)
女性高階主管	記者1人、金融業經理1人

由主持人依事先擬定的半結構式題綱引發討論：1.瞭解女性勞工經期問題，工作條件、工作特性與經期健康的相關問題；2.瞭解各公司及工廠生理假實際執行的情形、請假的困擾；3.主管及其他員工對生理假的態度等。所有場次討論的題綱相同，焦點訪談進行時間是2008年6-10月，參與焦點團體者共43人。焦點訪談的分析採主題分析法，先打逐字稿，針對內容進行編碼，根據不同主題將這些資料整理、排比，把關於某一個主題的資料片段放在一起，將概念與概念之間的關係連結起來，偏民族誌的分析方法[30]。

在研究效度的控制方面，依照Maxwell針對質性研究所提的描述效度(descriptive validity)、解釋效度(interpretive validity)、理論效度(theoretical validity)及內部概化(internal generalizability)[31]，及Devers對一篇好的質性研究的要求進行[32]。在田野中能清楚描述問題，使受訪者依其思考架構及語言對談，選擇對象不單一化，訪談過程以錄音存檔，有逐字稿可供重複驗證，資料分析能回應原研究問題，有4位研究者交叉分析資料以確認信度，並請其他3位專家提供分析修改意見。

結　　果

一、與日本生理假制度之比較

在生理假制度上，由於日本執行歷史悠久，資料完整，有必須針對政策過程加以比較，以提供國內未來生理假政策之參考。以下就Easton政策過程系統模式做為分析向度：

1. 政策輸入：議題出現

1946年，美國GHQ (General Headquarters)麥克阿瑟元帥想要讓日本社會能夠貫徹男女平等想法，而提出了生理休假的要求，當時日本政府正急著推行民主化以及應付蘇聯，不得不妥協設定法律[33]。

1982年台灣討論《勞基法》時，立法院便討論到將生理假列入的可能性，但當時內政部長以「我國婦女較為保守，生理假或難啟口」為由拒絕。1992-99年立法院討論《兩性工作平等法》時亦出現相關討論，但立委們仍以「會降低雇主僱用女性意願」、「對男性員工不公平」等理由反對，直到後期婦運團體大力倡導下於2002年正式納入該法 (2008年起改稱《性別工作平等法》)，並在法定工作平等之促進措施中規定生理假的執行，立委們的爭議轉而在是否應給薪方面[14]。

2. 政策輸出

在法源方面，日本將生理假放在《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，每月應准許之生理假日數無客觀標準[33]。台灣則放在《性別工作平等法》第14條：女性受僱者因生理狀況導致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算[34]。

生理假請假證明方面，日本要求生理假時，不需出示嚴格的醫師診斷證明書，只需依事實推斷有充分合理之解釋即可，例如：同事的口述證明[33,35]。台灣則是在《性別

工作平等法》施行細則中規定：必要時，雇主得要求員工提出相關證明文件[34]。

3. 政策結果

由於日本法令中並無規定生理假期間可休息的天數，因此實際執行上有18.7%的公司每個月可休息1天，13.3%的公司每個月可以休息2天，48.4%的公司則視實際需要而決定[36]。台灣則統一規定一個月僅能休息1日，而由2008年調查中可以發現36.6%的公司有員工請生理假[28]。

在日本雇主無須給付女性勞工生理假之薪資，生理假屬有薪休假或無薪休假通常由當事人與雇主之間協商決定之。日本規模5人以上的事業單位中，生理假有給付薪資的事業單位占所有事業單位的41.4%，其中每次生理休假給付1日薪資的事業單位占18.7%，給付2日薪資的事業單位占13.3%，視情況給付必要日數薪資的事業單位占48.4%，其他占19.7% [36]。台灣勞工生理假視同病假，民間單位薪資為折半給付，公務人員是薪資照給[14,28,34]。

出勤狀況處理方式方面，日本5人以上的事業單位中，55.4%有將員工的出勤狀況納入陞遷考核中；58.5%有將員工的出勤狀況納入晉升工資加給之考核中；56.6%有將員工的出勤狀況納入退休金算定之考核中。而上述考核之出勤狀況處理方式皆以「將生理假視為工作期間」最多，即請生理假可能會影響考核(表五)[36]。台灣目前未有調查各事業單位是否將生理假納入考核的情形，但請病假則無法視為全勤而領相關獎金，且在公家機關請病假與考績也存在相關。

日本《勞動基準法》保障生理休假是以本人健康、母性保護以及防止災害為理由，使權利意識薄弱的婦女容易取得生理假為主旨，所以如果使請假手續變得極為困難就違背了這種旨趣[37]；由過去立法討論可以看出，台灣生理假從1992年國內討論《勞動基準法》時，就曾在立法院被討論過，過程中則以日本及韓國的情況為例，認為我國也應該有相關的法令，因此國際間政策擴散效應為該議題在國內出現的主要原因，而非內部需求為主。

各個國家生理假政策通過的背景並不相同，政策的輸出亦各有所異，印尼與日本對於生理假的天數以及生理假期間的證明較一般病假更為寬鬆，但執行結果可以發現並非所有職場中的員工皆能順利請到生理假，會隨著雇主態度與工作性質而有所差異。因此由檔案研究法可以發現女性能否順利請到生理假，與工作性質以及工作中的氛圍(雇主與男性員工同理程度)有所關聯，而本研究的焦點團體亦針對此主軸，以瞭解實際上生理假的運作是否有所困難。

二、焦點團體結果

本研究的研究目的主要在探索女性勞工因工作而經期不適的差異經驗，對生理假制度的需求及其實施結果。因此在焦點團體分析上，將由工作性質、工作環境與設施、主

表五　日本規模5人以上之事業單位將生理假視為非上班時間的處理數量比例

考核項目	是否考慮員工的出勤狀況								
	總計	是					否	其他	不明
		小計	處置A	處置B	處置C	處置D			
陞遷之考核	100.0	55.4	36.18	2.71	13.19	3.38	15.1	27.7	1.8
晉升之工資加給之考核	100.0	58.5	39.60	2.75	12.75	3.39	13.7	26.1	1.8
退休金算定之考核	100.0	56.6	40.87	2.55	10.47	2.72	14.7	26.6	2.2

註：處置A：將生理假視為工作期間。
處置B：將生理假的一定比例視為工作期間。
處置C：將生理假期間視為非工作期間。
處置D：有規定將生理假視為工作期間，但未依照辦理。
資料來源：日本女性局女性勞動課：日本平成9年女性僱用管理基本調查結果[36]。

管及同仁的態度等三個層面，探討女性勞工在職場中生理假的需求及執行困難。

1. 工作特質

文獻中提出經期不適的影響因素包括：壓力、夜班、輪班、久站、負重、空調太冷等原因。但許多受訪者表示經期不適並非工作特質造成，但工作特質可能會加劇她們經期不適時調適及保持衛生的可能性，因為有些工作忙到無法上廁所。

「出國採訪時經期會亂，有時因為搶新聞則需要久站與憋尿，經期時來要去廁所換衛生棉也不方便。……記者的工作會造成極大的生活壓力與緊張，而且三餐也不定時，這些都會加重經期不適狀況。」(記者1)

「有時客人很多，連換衛生棉的時間都沒有，尤其週年慶期間。」(百貨公司1)

「無塵室女工，經常要穿脫無塵衣，以致外出上洗手間非常不便，請假又因論件計酬而不願意。」(專家5)

需要輪班的工作，尤其是「花花班(有時輪白天，有時輪晚上班別)」的情形的護理人員，反應工作與經期不適的關聯最強。

「我以前MC來時沒有痛這麼厲害，是這幾年輪大夜的影響，越來越嚴重。」(輪班) (護理2)

「重症單位有時月經會比較不規律！甚至有時幾個月才來1次，剛到那個病房的前3個月壓力很大。」(壓力) (護理5)

「每個月月初月底換班的時候最累了。上大夜的時候一來就是感覺會比較痛，比白班痛。」(作息改變) (護理3)

「冷嘛！像這種環境的寒冷啊(指加護病房)，有時候你要一直走來走去，有時要搬病人、要搬東西什麼的。我們不是說月經來不要搬重的，基本上在那個環境待一整天你就軟掉了。」(工作環境) (護理4)

需要時常出國的工作，也會造成經期上不同的問題。

「我常常因為工作出差而(月經)不見了，是真的很常啦！我出國採訪那個的時候，常常因為出國採訪而沒有辦法來。……有時出國採訪行程緊迫不能洗澡，沒有5天大概3天不能洗澡，很可憐。」(記者1)

久站及長坐也會加劇這些從業人員經期不適，例如：百貨公司的櫃檯小姐需要長站，白領工作者需久坐辦公室。百貨公司每個櫃臺常只有1位工作人員，如廁並不方便，也會影響經期健康。

「百貨公司的店員都被要求只能站著，有時候生理期下肢會腫脹嘛，就是需要坐著，有時痛得受不了只能去坐在馬桶上稍微休息。」(百貨公司2)

長期服用止痛藥以解決無法請生理假，並維持自己可以工作的狀態，幾乎是所有受訪者共同的經驗；接觸藥品頻繁的護理人員更是大量使用止痛藥及止痛針，以解決工作期間經期不適問題。

「就是會準備些普拿疼之類的。早上的時候先吞個1-2顆，然後有心理準備之後再去上班。」(銀行1)

「就是可能要吃到加強錠那種。」(護理3)

「會吃專門經痛抗前列腺素的止痛藥。」(護理4)

「有曾經有個同事，實在太痛了，幫病人打完demerol時，剩下針頭一滴滴就拿來打自己。」(護理5)

由焦點團體結果可以發現，女性工作者發生經期不適的現象頗為普遍，也都反應生理假有其存在必要。經期不適的現象相當多元化，不見得是腹痛，頭痛亦相當常見。大部分情況下，工作型態並非造成經期不適的主因，但工作特質確實會影響女性是否可以度過經期不適期間，某些特定的工作性質亦會加強經期不適之現象。

2. 工作環境與設施

部分受訪者所服務的公司可以請生理假，但由於「其他人都沒有請」、「有其他假可以休」或「必須要有醫生證明」等因素，使得她們較少使用生理假。而生理假「規定太過僵化」也使得在使用上並不方便。

「沒有人請過，跑線通常前一天安排好，臨時很難調度」(記者1)

「因為已經有很多假可以休或請，生理假是一個名目而已。」(金融業1)

「疼痛不只1天，但是第2天請病假就需醫師證明。」(傳產1)

「生理假只能請1天，而不能只請半天(早上來上班發現經期不適，就無法只請下午，而且也不能跨天，即今天下午加上明天上午)。」(傳產2)

特別是單位小而人數少的工作，如：百貨公司專櫃或診所護理人員，她們因為工作量大且人力緊縮，所以導致她們儘管知道可以請假，但卻也沒有辦法請。而美髮業原本就是抽成制度，論件計酬，因此她們也不願意隨便請假。

「要有人代班，不然也沒辦法請！我的診所就我一個小姐，所以也沒有人可以代啊！」(護理1)

「有時月經來是無預警的，也沒辦法找人代班。」(護理5)

「專櫃小姐則通常沒有辦法請生理假，除非有人可以代班，而請假需要醫生證明，沒有醫生證明就會扣薪。」(百貨公司3)

職場的設施及政策都會影響女性勞工生理期間的健康需求，飲食、休息頻率及衛生設備是最常被提到的，公司的福利社若能販售熱飲，對於女性經期健康是有幫助的：

「生產線機器不能說停就停，生理期要如廁也不可能太頻繁，就不是很衛生。」(傳產5)

「廠房飲水機只有冷水，福利社也只賣冰的飲料，生理期時，尤其不適時，就連喝水就不便。」(傳產3)

而專家學者焦點團體則認為，社會大眾對於生理期的污名化以及缺乏對於經期不適的認識，都是造成生理假較少被人使用，或者使用病假來代替生理假的因素。受訪者普遍認同生理假規定的必要性，尤其是工作時間較無彈性且休假不易者；認為生理假沒必要的受訪者通常休假名目很多，工作時較可以自由移動者。此外，更具彈性化的生理假規定是重要的，目前每月1日的生理假並不實用，因為有時經期不適並不需要一整天休息，且有些人經期短於一個月，因此性別友善的職場應能以小時計算生理假，以增加彈性。

3. 主管與同事的態度

綜合受訪者意見後發現，每個主管對於生理假的態度差異極大，像是受訪記者的主管會認為生理假和病假一樣都需要開立醫生證明，而同意請假與否則看主管的心情。但百貨業及空服員之間則會彼此協調彈性工時，晚來1個小時或早走1個小時，第2天再補上，因為大家都有可能會有經期不適的情形，而她們的督導(常是女性)也會體諒她們的情況。銀行行員則表示，主管只重考核和考績，所以大部分員工連喪假都用休假取代，但如果真的不舒服必須請半天假，主管通常也會同意。美容業雖無人請生理假，但是老闆看到工作人員臉色發白等症狀，會請她們去後面休息一下。

關於在醫院上班的護理人員，儘管政府有明確規定請假辦法，醫院的人事部也不會對她們的請假提出質疑，但由於目前台灣普遍缺乏護理人員，醫院的人手不足，因此對於她們來說，除非是萬不得已(例如：喪假)，不然是不會請任何假的。

對生理假持敵意態度的情況也有，某些以男性為主的工作常會發現主管支持，但同事卻不認可的情況：

「男性對於女性同仁懷孕時不適都很能體諒，吃味道比較重的會到外面去，但生理假就覺得不一定必要。」(金融業1)

「現在線上的一些女警，甚至連睡覺的時間都不夠，生理假根本是不可能開口，因為她是處在於一個以男性為主的工作環境領域裡面，因此她必須要在這個部分去硬撐。男性同仁會覺得說妳既然要取得這個工作，不能有特權。」(專家4)

「軍中女性官兵訪談，就出現不好意思請生理假，也怕被取笑。」(專家6)

也有一部分人認為，生理假只是一個名目，更重要的是職場中性別友善的氣氛，能充分尊重兩性差異，並在心態上具有性別平等的意識。此外，專家們指出有關單位應該有規定來考核生理假的落實性，以鼓勵有需

要的婦女能利用生理假。

「像我們辦公室一樣全部都是女生，那你比較能夠感同身受那種痛起來要人命的感覺，她會比較容易去表達，也比較容易去請這樣子的假，那你如果在那個職場本身不那麼友善的時候，那她哪敢講？她如果講了搞不好會被說又在那邊假了之類的。」(專家2)

「所以是缺少後面那部分的支持，因為如果沒有支持的話，你在前面不論給她多少的福利都沒有用啊！因為就算知道也不敢用、不能用。」(專家3)

有些人會懷疑生理假遭到濫用，然而受訪者表示，由於主管平日都有記錄與觀察，瞭解員工的工作情形下，生理假只是多給女性一個方便，她們的考核不會因為多請一天假而有所改變。而請假的女性是否真的處於生理期，主管也可以從平日表現而略知一二，濫用情形實為少見。

討　論

台灣與日本生理假相較，生理假期間皆不要求出示嚴格的醫師證明，與病假不同處主要是依事實判斷，但日本生理假制度較為彈性，並不規定每月休息的天數，而是否支薪亦未強制規定，此與日本有較強的「勞雇集體協商制度」有關，國內因沒有集體協商制度，以致於在法規上會有更明確的規定，以保障女性勞工需求。「政策擴張」是生理假在我國出現的主要原因，國內並沒有強烈的生理假議題出現，但由於日本、韓國皆有實施，因此在國內實施的必要性並未引起太多討論便已通過。

本研究訪問的8種行業中，傳統製造業、銀行金融業、航空業、護理業是有生理假，但由於規定太過僵化、害怕影響考績、有其他休假未請完等因素而很少使用；護理人員因為工作量大且人力緊縮，所以導致她們儘管知道可以請假，但卻也沒有辦法請；自由業如記者有新聞即時性的壓力，根本無法請，甚至等候新聞人物出現時連更換衛生棉都成問題。沒有生理假的小型產業，如：美容美髮業、百貨專櫃，以同事間互相幫忙讓生理不適者略微休息的方式因應。可是以男性為主的行業，男性同事認為應該男女具備一樣能力，可能不能認同有生理假的措施。一般受訪者希望職場能提供更多的經期健康資訊，並舉辦相關的保健活動，公司或廠護能提供生理舒緩方法等健康教育或是止痛藥等都是需要的。

對重視員工福利的大規模公司而言，每一個基層人員都知道生理假，因為公司紙本的假單上就寫得很清楚。小型公司因為基本員工福利措施未臻完備，一般員工就算知道生理假，但也多半抱持「好羨慕」、「不敢奢求」的態度，特別是在經濟不景氣公司倒閉裁員頻傳的當下。因此生理假的制定，需要對不同行業與規模有一些配套措施，職場可提供一些休息喘歇的設備。專家們認為唯有建立性別友善的心態，那些有需要的婦女才能夠無後顧之憂地表達她們對於生理假的需求。而所謂「性別友善」指的是，所有人都能接納或理解每個性別的人在每個不同人生階段或生命週期所遇到的困難以及尊重彼此的差異。

本研究為一初探性研究，初步只能選擇少數行業及部分女性勞工訪談，生理假施行的必要性及成果還需未來更大型的調查研究進行探索。而經期不適與工作的關係更需要長期研究的進行。以下就生理假常見的爭議提出討論，以供未來政策之參考。

(一) 女性生理假的制定，是必要或是選擇？

台灣的生理假在立法之前，有些學者及社會人士是持反對意見的，主因是雇主有可能因而認為僱用女性的法令限制太多、太麻煩，而造成降低雇主僱用女性的意願[6,38]。另一方面，生理假立法單單考慮女性每個月的生理期，然而是否男性也有生理性的週期循環，是否應該要有相對應的休假？這也是Lahiri-Dutt和Robinson[3]等學者在分析印尼生理假修法變遷所提出的兩難，是以性別特殊(gender specific)特別保護女性？還是以性別差異(gender difference)來對待女性？性別差異則會讓男性以女性能力比男性差而排斥女性於職場。

以性別敏感度的角度分析生理假的出現，可以發現男女勞工因性別生理構造不同而需求有異，由於女性勞工較男性勞工晚出現於職場，女性勞工的需求在傳統勞工保護條例中未能考量。生理假在其他實施的國家皆是放在《勞動基準法》當中，視為勞工福利的一部分；而我國則放在《性別工作平等法》中，被視為性別平等的一項表徵(部分亦因為修法時機的關係所致)，對於生理假的接受可以視為性別友善職場的一項表徵。生理假為何在歐美國家未有相關制度，而亞洲國家特有？過去並未有相關討論，但由各國文獻看來有其社會文化背景在內，可能由於早期亞洲女性勞工多是未婚、在製造業生產線，社會對月經議題有很強的禁忌，性別不平等現象也較嚴重，有必要立法保障工廠內弱勢女性勞工更容易取得生理假，亦為了「母性保護」的原則而催行，以免為資本家過度剝削。日本社會將其視為女性勞工最後的權益，成為職場上女性為其弱勢地位的反彈。本研究雖屬於初探，但從焦點團體接觸的婦女陳述上，發現對嚴重經期不適者生理假是有其必要，但更重要的是需要有經期健康友善職場的建構，避免影響經期健康因素，以及同儕的接納與支持。

(二) 生理假舉證及濫用問題

日本在1985年勞基法修正時，爭議最大的就是生理休假。在日本有部分人士以濫用為理由，要求廢止生理休假；贊成者則認為：(1)女性生理雖非疾病，但從醫學觀點來看，生理期間身心均有休養的必要，而生理現象容易引起其他疾病，為保護母體的健康應有生理假；(2)在生理期間工作，懷孕後容易出血、貧血，而且引起流產、死產的情形也不少，因此生理假除保護母體本身健康外，還有保護母性(綿延健康的後代)的社會意義；(3)在生理期間工作容易產生過失或錯誤，造成災害，所以也有保護第三者的目的[8,25,37]。

印尼在1948年就有生理假方面法令，但不斷被企業體提出要修改，直到2003年被修改成由資方與工會協商，不再統一規定。但之後就發生女性請生理假不容易的問題，不少企業要求督導要檢查女工是否真的在生理期間，帶給女性勞工羞辱的情形。印尼除了企業資方代表不願提供生理假外，部分激進女性主義者認為，在競爭激烈、以男性居多的場域，女性會因為生理假而被排斥或不給予陞遷，反而限制了女性在職場中的發展；針對印尼的現象，Lahiri-Dutt等人認為應改變生理假規定[3]。印尼經驗對我國有所警示，生理假政策不應對女性勞工產生不利[39]。

本研究焦點訪談發現，其實主管或同事是可以觀察的到生理期其出現的各種不適症狀，對請生理假證明採寬鬆的規定。但是對於不是直接接觸的工作同仁，例如：空中小姐，部分航空公司會要求公立醫院證明書。本研究發現國內女性勞工多半都有程度不同的經期不適，但常不想請或不願請生理假，而是怕請假太多，導致考績不好；甚至因為人力短缺，連請人代一下班都困難情形，遑論濫用生理假。

綜上所述，生理假的舉證問題似乎尚未有一合理的規範，但生理假是否會濫用則本研究發現是否定的。國內的性別文化其實已有所改變，對於性別健康問題更能正向面對，參與本研究訪談當事人中，並未發現女性勞工因為羞愧、難以啟齒的原因而不敢開口請生理假，但不同性別的主管對於生理假的諒解程度或有所不同。但是專家焦點團體中，則的確有被提出在男性占多數的單位，如：女警、女性官兵等，在陽剛氣氛下較難以啟齒要求生理假。

(三) 生理假與考績評核問題

目前國內在《勞工請假規則》第9條中規定：「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金」，但在其他考績(如：陞遷之考核、工作能力之評核)上，並沒有特別的規範。實務上請生理假視同病假，自然無法拿到全勤獎金。在日本也視生理假為工作期間，即請生理假可能會影響考核。然而，對經期困難的女性而言，每個月必定得請的「病假」，造成在考績方面的損失，對其是否公平？本文認為，生理假應獨立出來，不應與病假和事假一起計算，

並且明確規定生理假不能納入考績評核中，讓女性受僱者在請求生理假的同時，不必擔心考績受影響的問題。

(四) 職場經期健康促進與生理假的關係

由本研究的結果可以發現，其實職場是否具有支持的環境相對會影響女性請生理假的機會，未來可以將職場變成一個有利的媒介，讓女性更具有個人經期健康管理之能力；長遠來看可減少請生理假的情況，而企業更能從中獲利。因此，除了現有的生理假之外，我們可以利用職場健康促進的模式及充權的方式，進行職場的經期健康促進。此處所謂的「職場經期健康促進」是透過多元經期健康促進資訊的傳播，喚醒經痛當事人的覺醒，並從中瞭解自己的問題與需求，找尋或開創適合自己與容易執行的行動策略，進而能增長自我照顧的能力[15]。

政策建議

張珏[40]曾提出我政府需要訂定經期健康政策(或方案)，而國健局在2008年1月正式提出「婦女健康政策」，其中生育健康篇包括「促進經期健康」、「促進性健康」以及「維護婦女生育健康權益」；此外，在疾病照護篇上，專章提出職場女性的健康照護[41]。目前勞委會也開始重視職場的婦女健康，但是尚只在調查一些特殊群體，並未有系統地將職場健康具體規劃。本研究基於女性健康促進女性自主健康管理的立場，依WHO在1986年提出之「渥太華憲章」健康促進五項理念為依歸，提出短中期及長期政策建議：

1. 鼓勵職場建立經期支持環境－創造有利健康的支持環境

企業應致力於建構性別友善職場(友善經期健康環境)，減少女性勞工暴露在職場的經期危害因子，在心理與情緒方面的干擾也要降至最低。在工作環境中有支持的設備，例如：提供熱敷袋；保健室的位置應離藍領階級的女性勞工較近，並且多設一些簡易的保健室，以提供女性員工休息之用，因為有時經期不適只要短暫休息，不需請整天假；各公司員工福利社內應增加有助於調節女性經期不適的熱飲；生產線的廠區應該要多處設置可供應熱水的飲水機，以增加熱水的可近性；更重要的是職場中雇主及男性同事支持的態度，職場可以建立經期支持環境，將可減少女性勞工需要請生理假之情形。

2. 工作場所管理模式改變－強化社區行動

許多職場要求工作者需要一直站立，人因工程學應協助開發座椅設計，並改變雇主過度重視生產效能下，對員工不合理的身體要求。在輪班別及代班人員的安排上也應增加彈性，使有經期困難的員工有請生理假的可能。職場應定時提供員工休息時間，給來經的女性員工有可以休息的時間。對於工作繁忙的員工而言，適度的休息和支持也許比起生理假來得更有意義。

3. 生理假彈性化－訂定健康的公共政策

可將生理假從原來的以「天數」計算改為以「小時」計算，並可分1-2日請畢，因為一般婦女經痛有可能只是暫時性的現象，不需要以全天的方式請假；但經痛的需求有時不只限於1日；而經期短於一個月者，對生理假也有不同需求。生理假應由病假和事假獨立出來，並且明確規定生理假不能納入考績評核中，讓女性勞工在請求生理假時不必擔心考績問題。

4. 經期健康教育融入每年例行職業安全衛生講習中－發展個人技巧

職業是發展個人經期健康的適當場所，透過多元經期健康促進資訊的傳播，或發展經痛自助團體提昇參與者對月經的知識和經痛處理與預防技能，促使其有效地因應經期的變化，有助於女性對月經產生積極正向看法，不僅解決經痛的問題，同時也能促進健康決控權，講座對象應同時包括男女性員工，以建立正確觀念，才能營造性別友善的工作環境。

5. 對廠護提供經期健康訓練課程—調整健康服務方向

勞政單位應針對廠護提供「員工經痛預

防與經痛緩解」教育訓練課程，使他們有能力協助員工。未來，尤其是請3次以上生理假的女性員工可以由廠護教授經痛輔導課程，協助女性員工發現經痛的原因與控制方法。

6. 長期建議

由於我國對經期健康長期缺乏研究，未來應加強經期與工作關聯性資料蒐集、將友善經期政策放入性別友善職場表揚及團體協商中、並要求人力資源員工及主管接受經期健康課程，對於生理假的實施也應長期監督企業實行情形。

致　　謝

本研究感謝行政院勞委會勞工安全衛生研究所、台大公衛學院健康促進研究中心及國科會專題研究計畫(NSC 100-2628-H-155-001-SS2)研究補助、各公司協助以及受訪者提供寶貴經驗；研究助理吳雯婷、鍾佩倫、蕭怡真、李佳音、張彥寧、徐森益等協助資料處理，謹此敬表謝忱。

參考文獻

1. 下井隆史：勞動基準法。第三版。東京：有斐閣，2001。
Shimoi Takashi. Labor Standard Law. 3rd ed., Tokyo: Yuhikaku, 2001. [In Japanese]
2. 中山いづみ：書評と紹介：田口亜紗著『生理休暇の誕生』。大原社會問題研究所雜誌 2004；(**545**)：67-72。
Nakayama Izumi. Book review: Asa Taguchi, the birth of seirikyuka (menstrual leave). J Ohara Inst Social Res 2004;(**545**):67-72. [In Japanese]
3. Lahiri-Dutt K, Robinson K. Period problems at the coalface. Fem Rev 2008;**89**:102-21.
4. Asia Women Workers Newsletter. China Labour Law Survey. Available at: http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/paesi/chinlabour_law.html. Accessed October 8, 2008.
5. Ching M, Louie Y. Minjung feminism Korean women's movement for gender and class liberation. Womens Stud Int Forum 1995;**18**:417-30.
6. 盧俊宏：我國勞工休假制度之研究。台北：國立政治大學勞工研究所碩士論文，2002。
Lu JH. A study of Taiwan's labor leave policy [Dissertation]. Taipei: Institute of Labor, Chengchi University, 2002. [In Chinese]
7. Messing K. Women's occupational health: a critical review and discussion of current issues. Women Health 1997;**25**:39-68.
8. Molony B. Japan's 1986 equal employment opportunity law and the changing discourse on gender. Signs 1995;**20**:268-302.
9. Erin K, Dobbin F. Civil rights law at work: sex discrimination and the rise of maternity leave policies. Am J Sociol 1999;**105**:455-92.
10. Koop E, Pearson C, Schwarz MR. Critical Issues in Global Health. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
11. Doyal L. Women, health and the sexual division of labor: a case study of the women health movement in Britain. In: Fee E, Kaieger N eds. Women Health, Politics and Power. Amityville: Baywoad Publishing, 1994; 61-76.
12. CSW (Commission on the Status of Women). UN Important Issues: Secretariat Report (E/CN 6/1999/4). Strasbourg: Commission of Women Status, 1998.
13. ILO (International Labour Organization). Decent Work for Women. Geneva: ILO, 2000.
14. 陳貞蘭：兩性工作平等法中社會給付規定之研究。台北：政治大學法律學研究所碩士論文，2003。
Chen CL. A study of regulations governing the social benefits of the Gender Employment Equality Act [Dissertation]. Taipei: Institute of Law, Chengchi University, 2003. [In Chinese]
15. 張菊惠：充權導向之職場經痛行動研究。台北：台灣大學衛生政策與管理研究所博士論文，2002。
Chang CH. Worksite empowerment-oriented action research on dysmenorrhea [Dissertation]. Taipei: Institution of Health Policy and Management, National Taiwan University, 2002. [In Chinese: English abstract]
16. 謝功毅：晶圓製造廠女性員工生殖健康之研究。台北：台灣大學職業醫學與工業衛生研究所碩士論文，1998。
Xie GY. The study of reproductive health in the woman workers of silicon wafer fabrication [Dissertation]. Taipei: Institute of Occupational Medicine and Industrial Hygiene, National Taiwan University, 1998. [In Chinese: English abstract]
17. 劉錦聰：不同輪班方式對月經之影響。台北：台灣大學職業醫學與工業衛生研究所碩士論文，1999。
Liu JT. The effect of shift-workers in menstrual function [Dissertation]. Taipei: Institute of Occupational Medicine and Industrial Hygiene,

National Taiwan University, 1999. [In Chinese: English abstract]
18. Tasto DL, Colligan MJ, Skjei EW, Polly SJ. Health Consequences of Shiftwork (SRI Project. URU-4426). Cincinnati: US Department of Health Education and Welfare, 1978.
19. Totterdell P, Speltene JP. The effects of night work on psychological changes during the menstrual cycle. J Adv Nurs 1995;**21**:996-1005.
20. Laura F. Psychological stress in the workplace and menstrual function. Am J Epidemiol 1999;**149**:127-34.
21. Laszlo K, GyOrffy Z, Adam S, Groboth C, Kopp MS. Work-related stress factors and menstrual pain: anatine-wide representative survey. J Psychsom Obstet Gynaecol 2008;**29**:133-8.
22. Bonnie B, Jeff E. A prospective assessment investigating the relationship between work productivity and impairment with premenstrual syndrome. J Occup Environ Med 2004;**46**:649-56.
23. Ilic M. Soviet women workers and menstruation: a research note on labour protection in the 1920s and 1930s. Eur Asia Stud 1994;**46**:1409-17.
24. Alice JD. The law and women's bodies: the case of menstruation leave in Japan. Health Care Women Int 1986;**7**:1-14.
25. Molony B. Equality versus difference: the Japanese debate over otherhood protection. In: Hunter J ed. Japanese Women Working. London: Routledge, 1995; 1915-50.
26. Ong A. Graduated sovereignty in South-East Asia. In: Inda JX ed. Anthropologies of Modernity: Foucault, Governmentality and Life Politics. Oxford: Wiley-Blackwell, 2005; 81-104.
27. Ines S, Grijns M. Unjuk rasa or conscious protest? Resistance strategies of Indonesian women workers. Bull Concern Asian Sch 1997;**29**:1-15.
28. 行政院勞工委員會：女性僱用管理調查。台北：行政院，2005-2008。
Council of Labor Affairs, Executive Yuan, R.O.C. (Taiwan). A Survey of the Employment and Management of Female Employees. Taipei: Executive Yuan, R.O.C. (Taiwan), 2005-2008. [In Chinese]
29. Easton D. A Systems Analysis of Political Life. Chicago: University of Chicago Press, 1979.
30. 藍毓仁譯：質性研究方法。台北：巨流，2008。
Lan YR (translate). Qualitative Research Method. Taipei: Chuliu, 2008. [In Chinese]
31. Maxwell JA. Understanding and validity in qualitative research. In: Huberman AM, Miles MB eds. The Qualitative Researcher's Companion. CA: SAGE, 2002.
32. Devers KJ. How will we know "good" qualitative research when we see it? Beginning the dialogue in health services research. Health Serv Res 1999;**34**:1153-88.
33. 金子征史、西谷敏主編：労働基準法(別冊法学セミナー基本法コンメンタール)。第四版。東京：日本評論社，1999。
Kaneko Tadashi, Nishitani Satoshi eds. Labor Standard Law. 4th ed., Tokyo: Nippon Hyoronsha Co., 1999. [In Japanese]
34. 總統府：兩性工作平等法。總統府公報 2002；(**6440**)：13-9。
Office of the President, Republic of China (Taiwan). Gender Equality in Employment Act. Presidential Office Gazette 2002;(**6440**):13-9. [In Chinese]
35. 日本労働法學會：健康、安全的家庭生活。東京：有斐閣，2000。
Japan Labor Law Association. Health and Safety in Family Life. Tokyo: Yuhikaku, 2000. [In Japanese]
36. 日本女性局女性労働課：日本平成9年女性雇用管理基本調查結果。東京：女性局，1997。
Female Labor Class, Bureau of Women (Japan). A Basic Survey of the Employment and Management of Female Japanese Workers, 1997. Tokyo: Bureau of Women (Japan), 1997. [In Japanese]
37. 林振賢：女工生理休假的爭議。中國勞工 1983；(**789**)：17。
Lin JS. The controversy over menstruation leave for female workers. Chinese Labor 1983;(**789**):17. [In Chinese]
38. 施銀河：性別工作平等法實施現況與展望。研考雙月刊 2008；**32**：22-31。
Shih YH. Implementation and prospects of Gender Equality in Employment Act. J Res Dev Eval Comm (JRDEC) 2008;**32**:22-31. [In Chinese: English abstract]
39. Thomas SL, Ellertson C. Nuisance or natural and healthy: should monthly menstruation be optional for women? Lancet 2000;**355**:922-4.
40. 張珏：婦女經期健康政策。護理雜誌 2003；**50**：22-8。
Chang C. Health policy and women's menstrual health. J Nurse 2003;**50**:22-8. [In Chinese: English abstract]
41. 行政院衛生署國民健康局：婦女健康政策。台北：衛生署，2008。
Bureau of Health Promotion, Executive Yuan, R.O.C. (Taiwan). Policy for Women Health. Taipei: Department of Health, Executive Yuan, R.O.C. (Taiwan), 2008. [In Chinese]

A preliminary study on menstrual health and menstrual leave in the workplace in Taiwan

Chueh Chang[1], Fen-Ling Chen[2,*], Chu-Hui Chang[3], Ching-Hui Hsu[4]

Objectives: The Gender Equal Employment Act was enacted in 2002 and the right to apply for menstrual leave was one of its provisions. It is important to evaluate the need for this policy, the impact of menstrual leave and the relationship between women menstrual health and work. **Methods:** In order to understand the practice of menstrual leave under the Gender Equity Work Act, two research methods were adopted by this study: documentary research and 8 focus groups. **Results:** According to the focus group, most of our interviewees had experienced menstrual discomfort. Their reasons included congenital physical problems, pressure, nervousness, an bad life style, and drinking cold liquids. They did not understand the regulations about menstrual leave such as how to apply for it or how to use it. They seldom used menstrual leave for the following reasons: the regulation had no flexibility, no one they knew had ever applied for it, there are many other leaves that might apply, nobody could take over their jobs, and the organization needed medical receipts if the workers wanted to apply for menstrual leave. We also asked interviewees for their opinions about governmental policies regarding menstrual leave. **Conclusions:** Further actions should be: 1. to build a supportive environment for menstrual care in the workplace, 2. to adjust management style in the workplace, 3. to make menstrual leave flexible, 4. to provide lectures to help female workers take care of themselves during their menstrual periods and to include these lectures in routine occupational health and safety courses, 5. to train nurses in the factories to care for menstrual discomfort, 6. to collecting data related to the relationship between menstrual health and employment. (*Taiwan J Public Health. 2011;**30(5):**436-450*)

Key Words: menstrual leave, Gender Equal Employment Act, menstrual health

[1] Institute of Health Policy and Management, College of Public Health, National Taiwan University, Taipei, Taiwan, R.O.C.
[2] Department of Social Work, National Taipei University, No. 151, University Rd., San Shia Dist., New Taipei City, Taiwan, R.O.C.
[3] Department of Health Administration, Chang Jung Christian University, Tainan, Taiwan, R.O.C.
[4] Institute of Occupational Safety & Health, Council of Labor Affairs, Executive Yuan, Taipei, Taiwan, R.O.C.
* Correspondence author.　E-mail: flchen@ntpu.edu.tw
Received: Jun 21, 2010　Accepted: Feb 28, 2011

評論：職場經期健康與生理假實施初探

本研究主要是想瞭解我國「性別工作平等法」通過後，不同行業的女性勞工對於工作場域實施生理假的觀點和經驗。婦女健康促進及職場女性的健康照護是國內外積極推動的健康政策，其中包括促進生育健康權益。在國內，生理假是從「性別友善職場」的觀點研擬制訂，在2002年正式通過實施。雖然提供生理假的事業單位比例持續提升，但實際在工作場域中的執行情形及影響因素，卻少有研究加以探討瞭解。這篇文章透過檔案研究及焦點團體活動的方式，反映出不同工作場域的勞工婦女之經驗，本研究結果提供學者及政策執行者對於生理假實施現況有進一步的瞭解，殊為重要。為持續關注婦女的生育健康和權益，對於此研究未來的方向提出以下幾個建議。第一，職場是否能提供友善及尊重的生理假實施方式，可以從多面向探索，例如事業單位的管理制度及福利；雇主及同事的態度；女性勞工個人的生理期困擾的需求、工作性質及職位階級等。因此要瞭解生理假在職場上實際執行的狀況，除了女性勞工自身的感受和經驗，行業特質、事業單位的福利及法規、雇主及同事的觀點也是重要的訊息，本研究的受訪者僅限於女性勞工的觀點，以及她們自身感受到的主管及男性同事之態度，建議未來的研究可加以瞭解雇主及同事的觀點。除此之外，在文件分析的部分建議可以針對其不同行業特質及事業機構的福利及制度，分析對生理假實際執行的影響，這些均有助於更完整的呈現不同職場在實行生理假的情形。第二，本研究的主要目的是探討生理假的實施情形及影響原因，但同時又探討影響女性勞工的經期不適的因素，讀者不易連結兩個研究議題的關連性，恐非本研究原意。若能從探討工作特質及環境如何滿足或不滿足女性勞工在生理期間的需求，進而如何影響女性勞工對生理假的需求，更能聚焦及反映出工作特質及環境如何影響女性勞工的生理假需求。第三，本研究從「母性保護」、「身體主體性」、以及「性別敏感」的觀點論述生理假的政策，可惜未能反映在問題形成過程，以及從這幾個角度對研究結果做深入的討論和剖析。生理假的需求和制度對於促進婦女健康的角色和重要性，建議未來的相關研究，可考慮從不同的理論概念做為架構研究問題及收集資料的參考依據。

國立陽明大學護理學院
蔡慈儀
E-mail: titsai@ym.edu.tw
聯絡地址：台北市北投區立農街二段155號

作者回覆：職場經期健康與生理假實施初探

謝謝評論人對我國需要有社會性別觀點生理假研究的肯定，也看到我們這群關注婦女健康應用研究者的用心，更謝謝評論人幫助研究者再次發聲，希望國科會、勞委會、衛生署都能在未來積極回應及支持更多經期健康相關的研究。

對評論人的建議，要擴大到事業單位的管理制度、男女同事與雇主態度、女性個人生理期困擾與需求等，的確非常需要；但可能需要大型調查研究計畫資助才能進行。其實勞委會例行的調查中已有少數生理假的題目，各公司每年有例行的員工健康檢查，下一步我們希望能外加一些經期健康的題目，逐年累積資料，才能看到更多社會事實。

婦女健康研究現在強調要重視婦女本身的需求調查，此研究只能算是初探性研究，未來有必要再針對男性員工與雇主深度訪度，瞭解其對生理假的感受與因應。

有關評論者提出本研究呈現兩種議題，一種是職場結構上對生理假影響因素，另一方面卻是個人趨向，提出影響女性生理經期不適的因素。有鑑於經期健康研究實在太少，由結構因素面討論更是缺乏；本研究原有的企圖是希望瞭解工作性質及職場結構是否為導致經期不適的原因，但目前發現只有非常少數行業的婦女有此經驗，經期不適常是個人因素。因此，本文最後會聚焦在「工作特質及環境是否滿足女性勞工在生理期間的需求」方面。然而，經期不適原是生理假為何會出現的「因」，在相關的討論上實難以切割。在政策層面上，勞委會認為這是婦女健康議題應屬於衛生署的業務，衛生署卻因非職場主管機關對經期健康議題完全忽略，遑論會去職場進行相關研究。本文有倡議婦女健康的用心，因此一次將議題的所有層面都呈現，希望拋磚引玉，未來有更多學者加入這方面的研究。

此外，正如本文研究結果的建議，本研究團隊2011年正在進行對廠護經期健康教育和友善措施的訓練，期能由行動研究中看到需求，也從需求中創新服務方案。經期健康友善職場，不是一種對女性的施捨或同情，而是看到性別差異上的需要，提出彌補方法，將可會跳脫過去員工協助方案(EAP)都只侷限在心理輔導，忽略身心彼此影響的重要性。女性員工更可由經期健康友善職場的建構，提昇其工作效能，讓雇主、員工間是雙贏局面。