

西德母親保護法

張煜輝

——兼談婦女福利的意義與內涵

壹、母親保護法 (Mutterschutzgesetz)

一、前言

西德於十九世紀即有關於母親從事工作的保護規定。一八七七年「工商業條例」(die Gewerordnung)規定：婦女產後三週內不得從事工作。由此簡單之規定發展至今，母親保護的規定已相當廣泛。母親保護之任務在於：

- 保護從事工作的孕婦及胎兒免於危險及健康上的傷害；
- 避免經濟上之損失；
- 保障工作，避免因懷孕、生產而喪失工作機會。

婦女實不應因懷孕，即將成為母親而使其在工作上受到障礙。

西德今日母親保護的主要法令依據是母親保護法 (Das Mutterschutzgesetz) (註1) 及一九八六年一月一日實施之聯邦教養津貼法 (Das Bundeserziehungsgeldgesetz) (註2)，此外尚有：帝國保險條例 (Die Reichsversicherungsgesetz) * 工作場所規則 (Die Arbeitsstättenverordnung) 及最近的危險物質規則 (Die Gefahrstoffverordnung) 關於懷孕婦及哺乳期間之母親的規定。女性公務員雖另有特別規定，但其內容則與一般之規定相同。依據母親保護第十八條之規定，僱用婦女三人以上之企業或政府部門應於適當之位置將該法加以說明或懸掛。

二、母親保護法之適用範圍

從事勞動之婦女，不論婚姻狀況、國籍皆適用母親保護法，接受職業訓練者，實習職工亦可適用，甚至兼職、試用、助理亦適用，家庭工作及其類似之工作，如按件計酬之工作亦含蓋在內。

女性公務員、獨立工作之婦女、無職業之婦女，從事慈善事業、宗教、志願服務工作之婦女及保母皆不適用。生產死胎者亦不適用，但適用有關疾病之規定，如可申請六個月之病假。

三、孕婦的告知義務

婦女知悉懷孕應即通知雇主並告預產期，(母親保護法第五條)，此條只是建議性之規定，因為自雇主知悉後，基於孕婦及胎兒之利益，應即注意有關保護之規定，孕婦之不注意，並無法律上之後果，孕婦只要通知雇主她可能已經懷孕了即可。至於是否要求婦女提出醫師、助產士之證明文件正本，則可由雇主自由決定。假如雇主不要求此類證明文件，即表示懷孕之告知發生效果。

自告知後，雇主應即檢討，對於孕婦不得從事之事項或工作內容是否符合法令之規定；此外，雇主有義務立即通知勞工監督單位，藉此監督單位有機會為孕婦提供服務，如果雇主故意或疏忽不通知，將受到罰金之處罰。

基於婦女之利益，必要的話，雇主得將女工懷孕之訊息告知第三者，特別是工廠之醫生、護士、主管、企業諮詢委員會等，如果會阻礙工作的進行，非經當事人之同意不得告訴其他工作同仁。

四、醫生之證明文件

任何時間，雇主皆可要求婦女提出醫生、助產士關於懷孕情形及預產期之證明文件。除有特殊理由，否則應提出此等證明文件。證明文件之提出與其個別利益有直接密切之關係，因為只有提出證明文件後，雇主始有遵守母親保護法規定之義務。

證明文件所需之費用由雇主負擔，使檢查後確定沒有懷孕亦同，但故意則不在此限。

五、產前、產後之健康保護

工作的內容若對孕婦及生產將會造成健康上的傷害，應即採取禁止工作、限制工作等有關之規定。依母親保護法第二條之規定：工作場所之設計應採取必要之措施以保障孕婦、乳母之生命與健康。此種保護措施不限於工作之地方，尚包括其他之設備，如洗手間、餐廳、通道以及工作中使用之工具與機器。

工作規則（第二條）規定，從事工作及工作過程之安排，應考量婦女產前、產後生命及健康之維護，如工作之方式、長短、地點、速度、防護衣等。從事走動或站立之工作者，如售貨員，應給予坐的機會；從事長期坐著工作之人，如速記打字員，應給予走動之機會。適用工作場所規則之孕婦或乳母在工作休息時間，或基於健康之需要，在工作休息時間外，應提供靜輪休息之場所。

產前禁止工作（第三條），根據醫師之證明，如果繼續工作將危及孕婦及胎兒之生命與健康，不得從事工作。此並非限於工作的方式所可能發生之危險，基於孕婦本身健康狀況之特殊需要亦可，如持續之嘔吐，證明文件所需之費用由孕婦自行負擔，特殊之情形可由健康保險負擔。如經醫師證明不得從事工作，即使獲得本人之同意亦不得從事工作。

禁止孕婦工作，可以是全部，亦可以只是部分；部分禁止工作如果基於是

特定之工作能力，雇主可以另行安排適當之工作，但應顧及孕婦之權益，不得延長工時，新工作之收入不得低於以往之收入，不過縮短工作時間是可以考慮的。

產前六週禁止工作（第三條）：產前六週沒有醫師之證明不得從事工作（絕對禁止），獲得孕婦之同意，雇主可以讓其從事工作，但並非義務。對婦女而言，繼續工作並無經濟上之實益，因為繼續工作雖可獲得工資，但即喪失「母親津貼」（Mutterschaftsgeld）之權利。

保護期之計算，依據醫師或助產士之證明而訂，保護期是從預產期前至少六週的最後一個工作日開始，舉例而言，假定預產期是今（七八）年八月十七日星期四，則七月六日星期四即是保護期之起始日，從這一天起，孕婦不得再從事工作，醫師或助產士對預產期錯誤之推定，並不影響期間之計算。

產前的其他禁止規定（第四條）：孕婦不得從事體力負擔過重之工作，對健康有危害之工作亦應禁止，如強光、灰塵、瓦斯、蒸氣、噪音、震動、太冷、太熱、潮濕等，雇主時時應注意遵守禁止之規定，對於危害健康之物質，危險物質則有詳細之規定。此外，母親保護法亦有列舉規定孕婦不得從事之工作，舉例如下：

——不使用機器，經常需用手提起、推動、移動五公斤以上或偶而超過十公斤物品之工作；

——懷孕五個月以上之孕婦不得從事持續站立超過四小時之工作；

——孕婦不得從事必須過度伸展、彎腰、持續蹲坐之工作；

——懷孕三個月以上之孕婦，不得於任何型式載人或貨物之交通工具上從事服務工作。

此外，孕婦亦不得從事按件計酬之工作，及其他加速工作速度可獲得較多工資之工作；同樣地，固定速度之生產線工作亦不得從事，但經監督單位許可者不在此限。

產後八週或十二週內禁止工作（母親保護第六條）：產婦產後八週內絕對禁止工作，早產或多胞胎延長為十二週。依據一般勞工法令之原則其工作是受到保障的，但雇主得調整其工作位置，此種調整必需是可接受的。

產後部分禁止工作（第六條）：婦女產後的最初幾個月，若經醫師證明尚未完全恢復，不得從事超出其能力之工作，能力之減低必須與分娩有關，且必須經由醫生證明，證明之費用自行負擔，特殊情形由健康保險負擔。只有因疾病影響工作能力，方可要求完全免於工作。

哺乳期間的禁止工作（第六條）：適用孕婦禁止工作之規定，但有關站立工作及搬運工具之規定除外。

加班、夜間工作、例假日工作之禁止（第八條）：孕婦、哺乳期間之母親不得加班，原則上不得於晚上八時至翌晨六時之時間內工作，同時亦不得於例假日工作。

哺乳時間（第七條）：保護期間後，親自哺乳之母親得要求雇主給予哺乳必要之時間，至少一天兩次，每次半小時；或每天一次，一小時。如果每天工作超過八小時，則至少一天兩次，每次四十五分鐘；或每天一次九十分，哺乳時間工資照算，婦女若不再哺乳應即通知雇主。

六、工資之保障

母親保護法確係女性受雇者免於因母性而在經濟上遭受損失。其措施包括：母親之保障工資（Mutterschutzlohn）、母親津貼、雇主之補貼以及其他救助。

（一）母親之保障工資（第十一條）

婦女因法令之規定限制完全或部分禁止工作，雇主必須繼續支給不低於以往工資平均數之工資，平均工資之計算，以懷孕前之十三週或懷孕前三個月為準，雇主得任選其一，對於短期之工作，計算期間可以縮短，但不得少短於四週或一個月。如果工作是懷孕後才開始，則以前十三週或前三個月為準。

自法定完全或部分禁止工作之日起，雇主即有義務支給母親之保障工資，自不在禁止規定內起終止。

（二）母親津貼（第十三條）

法定健康保險之女性被保險人，在法定保護期內，即產前六週至產後八週或十二週，依據帝國保險條例之規定可獲得母親津貼，其要件為：

——在保護期開始之前已從事工作，或懷孕後經由許可而從事工作。

——在產前第十個月至第四個月間至少十二週從事有保險義務之職業或工作。

母親津貼自保護期開始後支給，每天至少三、五〇馬克，最高二十五馬克，亦即最高每月（三十天）七五〇馬克（帝國保險條例第二〇〇條），母親津貼由健康保險支付，非被保險人由聯邦保險局支給（Bundesversicherungsamt），但最高為四〇〇馬克。

被保險之婦女但無母親津貼者，如在保護期開始時無從事工作，但因無工作能力可獲疾病津貼（Krankengeld）者，可依疾病津貼之標準獲得母親津貼，但其先決條件為在產前第十個月至第四個月間必須至少十二週參加保險（帝國保險條例第二〇〇條之一），如果不符此要件者，如在校或是實習生，可獲得一次一五〇馬克之母親津貼。

（三）母親津貼之補貼（第十四條）

如果母親津貼無法彌補達到以往之收入水準，雇主在母親保護期間應支給母親津貼，其標準為每天二十五馬克，不受最高四〇〇馬克之限制。

補貼之請求屬勞工法之權利，如果雇主因破產無支付之能力，從一九八六年起由健康保險支給。

每日平均工資，乃由保護期開始前三個月或前十三週計算而來。

（四）其他救助（第十五條）

參加健康保險之婦女被保險人，依帝國保險條例之規定可獲得所謂的「母親救助」（Mutterschaftshilfe），母親救助包括：

——醫療照顧，如懷孕檢查、產前檢查等。

——分娩金一〇〇馬克。

——醫院、分娩設施之照顧，以及家庭照顧員（女性Hanspflegerinnen）

之協助與照顧。

如果婦女本身並非被保險人，但若家中有入是被保險人，亦可享有相同之待遇。

母親津貼、雇主之補貼，不視為工資，因此，免扣工資所得稅。

七、工作機會之保障

婦女懷孕期間及產後四個月內不得解僱（第九條），若是流產則此種特殊保障即停止，但是生產死胎或嬰兒出生後四個月內死亡，婦女仍受不得解僱之保障。

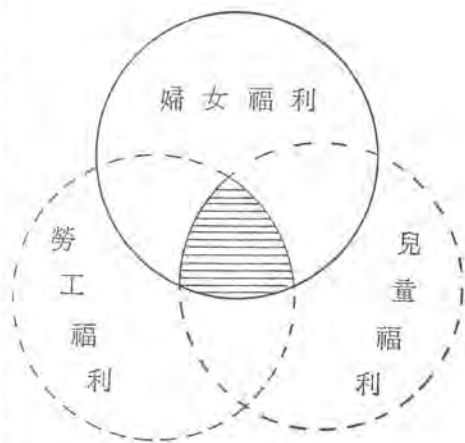
保護期間，無論依一般規定之解僱，或基於特殊原因之解僱不得之。即使是於保護期間發出解僱通知，而於保護期間後生效之解僱亦為法所不許，但在懷孕前已發出解僱通知，而於懷孕期間生效，則不適用禁止解僱之規定。解僱時，雇主已知悉或解僱通知後兩週內雇主被通知被解僱人懷孕或分娩，適用禁止解僱之規定，雇主不得解僱被解僱人，此乃婦女工作機會之特別保障，但例外的特殊個案，經主管機關之許可（西德各邦規定不同，比如巴伐利亞邦，不來梅邦是地方工商監督局（Gewerbeaufsichtsamt），柏林、漢堡為勞工保護局（Amt für Arbeitsschutz），來蘭華滋邦則是邦工商局（Landesgewerbeamt），於懷孕期間得解僱。

禁止解僱只約束雇主，婦女提出辭職則不受限制（母親保護第十條第一項）。婦女懷孕或保護期間得不遵守預先通知限期提出辭職，且婦女辭職之權利不得以契約加以限制。

另外，婦女產後一年內，回到原來之企業工作，其年資視為未間斷，但此期不得從事於其他企業工作。

貳、婦女福利的意義與內涵

如前所述，西德母親保護法，旨在於保護孕婦及胎兒免於危險及健康的傷害，保障婦女工作之基本權益。或有認為這是婦女福利的要項，但亦有認為此屬勞工福利的範疇，另或指為兒童福利的內涵。若以圖示之，則所指者皆同，



即斜線之部分，此乃觀點不同所致。

社會安全體系，若以對象加以區分則有：公務員保險、勞工保險、軍人保險、學生平安保險、兒童福利、少年福利、老人福利、婦女福利、殘障福利、勞工福利、榮民福利……等，針對社會中之特殊或弱勢羣體提供基本保障與福利服務。此種體系之建構方式，易趨於潦亂、割裂，造成發展上之障礙。明顯的事實：最近即有倡言兒童保險、殘障保險；亦有眼見婦女福利未見立法，極力呼籲制定婦女福利法；考試院亦著手草擬制定「公務員養老法」，此乃以特殊對象建構社會安全體系之必然結果。再者，於行政組織方面，倡言設置專責機構之主張，又與社會福利統合之趨向，背道而馳。此乃立基點錯誤所造成的矛盾現象。體系的紛亂已逐漸顯現，終將不成體系。

因此，筆者個人以為，社會安全體系之建構，應以社會中每一個體所必經之歷程：生、老、病、死及保障每一分子之生存權、工作權與機會公平為建構之準據，以團體互助為原則，政府立於調節之立場，而以左列三大綱建立社會安全體系：

- 以社會保險免於老年、疾病之威脅。
- 以福利服務確保機會公平、保障工作權等。
- 以社會救助保障基本之生存權。

若此，則有無必要對婦女福利的範圍加以明確地界定，則有待進一步的探討。事實上，世界各國，僅有少數國家有規劃完整的婦女福利方案，大多數的工業國家，也只是將婦女福利服務整合於其他的全國性或私人性的社會福利政

策內。(註三)

婦女福利的內涵會因國情、政治、社會背景及經濟發展階段不同而有所差異。已開發國家婦女福利的重點在於消除性別歧視，確立兩性法律地位平等及全面參與。開發中國家的婦女福利則在於對婦女健康、營養、居住、教育等問題謀求解決。(社會工作辭典一九七七年)

日本婦女福利係指排除婦女日常生活上之一切障礙，在經濟、文化上謀求擁有充實的家庭生活與社會生活，婦女福利即是以此為終極目標之制度、活動的總稱。就廣義而言，除了婦女保護外，尚包括：母子福祉措施、勞動婦女措施、母子保護措施及有關婦女整個生活問題之措施。

日本二次世界大戰後，社會混亂，婦女保護係針對賣春問題之處置，與流浪兒問題並列為重點，包括「墮落婦女」之保護及復健。日本憲法制定後，福利之概念具有綜合、積極之意義。一九五五年以後，伴隨著福利國家意識高漲，婦女福利之概念才告確立。

婦女福利措施包羅甚廣，就婦女保護而言，依據賣春防止法，針對需要保護之子女實施之措施及設施，此外，針對日漸形成之母子家庭之母子年金、兒童扶養津貼、生活保護等措施。另兒童福祉法規定之母子保育院及依據母子及寡婦福祉法，針對母子家庭的生活困難和矛盾而謀求經濟社會安定之對策。再者，為因應日增的職業婦女，訂定勞動婦女福祉法，針對職業與家庭之兩難及男女差別等問題，提出有關原理及具體措施。此外尚包括托兒所、育兒休業制度等重要措施。(註四)

觀之我國婦女福利，有人認為我國婦女福利服務措施包括：

一、婦女基本權利之保障，如憲法有關男女平等、教育機會平等、參政權平等之規定。

二、母性保護，勞動基準法規定男女同工同酬、禁止性別之差別待遇，請求哺乳時間之權利等。

三、婦女福利服務，包括婦女之社會救助、托兒服務、「媽媽教室」之婦女教育。

四、婦女組織與參與，如婦女會、倡導婦女參與社會服務。

而其今後之努力的方向則為：

一、推展婦女終生教育，包括：家政教育、親職教育、成長教育等。

二、加強婦女職業訓練，以提高婦女勞動力參與率。

三、加強婦女就業輔導及推展再就業或擔任部分時間工作。

四、建立完整的育兒服務網，包括：托嬰服務、托兒服務、課後照顧服務、臨時托兒服務等。

五、對單親婦女之福利服務，包括：經濟補助、免費送托服務及寄養服務、家事服務、老人在宅服務(針對年老之婦女)、家庭諮商服務等。(註五)

亦有將國內婦女福利的推展分為五類：

第一類，有關問題婦女方面的福利，如雛妓問題、受虐待婦女等。

第二類，就業式的婦女福利。

第三類，發展性的婦女福利，如知能訓練、推行媽媽教室活動、辦理婦女大學。

第四類，法律性的婦女福利，充實婦女的法律知識，鼓勵對法律制定過程多發表意見。

第五類，團體發展性的婦女福利，組織婦女團體，爭取婦女本身之福利(註六)

再者，依據中國國民黨第十三次大會通過之政綱，將保障婦女權益，發揮婦女才智，列為婦女福利之重點，其容包括：

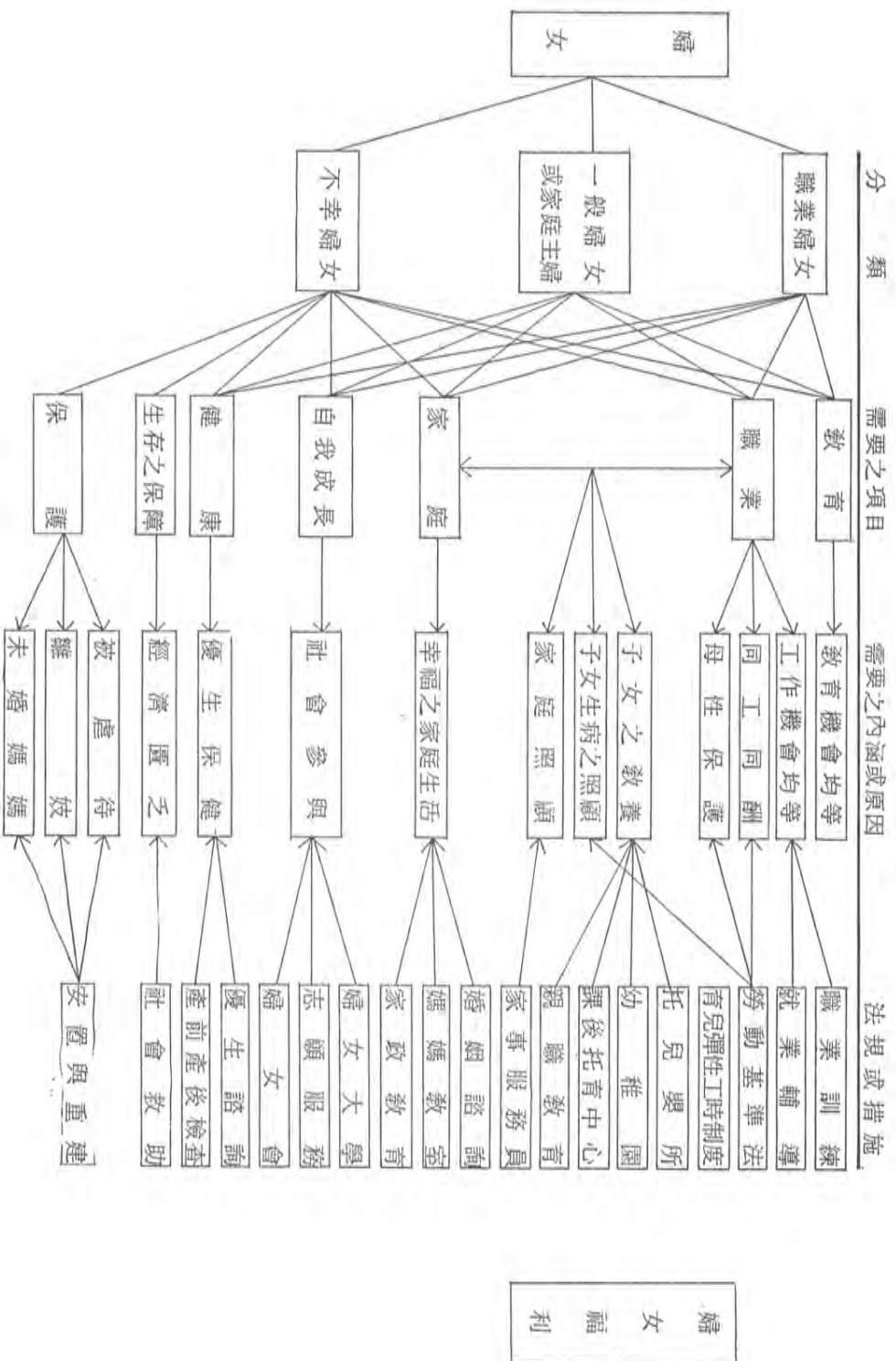
一、貫徹男女平等原則，全面檢討修正相關法規，保障婦女權益，建立兩性平等之價值觀，促進婦女地位之實質平等。

二、擴大婦女發展機會，培訓婦女人才，參與國家建設，提供公平的競爭機會與晉升管道，消除婦女就業限制，立法保障兩性同工同酬。

三、加強婦女福利服務，研究建立職業婦女育兒期彈性工作時間制度及丈夫陪產假期制度，普設老人、幼兒福利機構及家庭協談中心，以減輕婦女工作負擔及心理壓力。

四、保護受害婦女，修正刑法並制定相關法規，增訂及加重處罰買賣人口、逼良為娼及利用未成年少女從事色情行業等惡行，並予徹底取締；救援身陷

婦女與婦女福利草圖



困境婦女，培養其自立能力並重建生活信心。

五、結合婦女服務社會，推廣親職教育，鼓勵婦女及婦女團體積極參與社會公益活動。（註七）

茲綜合前面所述，試繪婦女福利草圖如后，供作參考。

最後，不揣淺陋，筆者以為：婦女福利之真義在於免除因性別、生理或因社會、傳統對不同性別所賦予角色任務之不同所造成婦女機會之不公平等，簡單說，在於消除避免因性別不同所成的不公平現象，婦女福利即是以此為終極目標之相關措施之總稱。

〔本文作者任職於內政部社會司〕

註釋：

註一：母親保護法是就業的母親保護法（Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter）之簡稱，一九六八年四月十八日公布，一九八五年十二月十二日因制定聯邦教養津貼法修正。分七章二十五條，其中第十七條、第二十二條、第二十三條已刪除。

第一章 一般規定（第一、二條）

第二章 禁止工作（第三條、第八條）

第三章 解僱（辭職）（第九條、第十條）

第四章 給付（第十一條、第十七條、第十七條已刪除）

第五章 執行（第十八條、第二十條）

第六章 罰則（第二十一條、第二十二條、二十三條兩條已刪除）

第七章 終結規定

註二：請參閱拙著「西德以家庭為主導的福利措施」乙文，刊載社區發展季刊第肆拾期，七十六年十二月三十一日出版。

註三：詹火生、陳素春「中華民國的婦女社會福利」，社區發展第三十七期，七十六年三月一日。

註四：日本全國社會福祉協議會「現代社會福祉事典」，第三九一、三九二頁。
註五：孫碧霞「現代社會婦女福利之內涵」，社區發展第三十七期，七十六年

三月一日。

註六：簡春安「社會變遷中的婦女福利」，社會福利第六十七期，七十八年三月。

註七：中國國民黨第十三次全國代表大會修正通過「中國國民黨政綱」。

參考資料

孫碧霞「現代社會婦女福利之內涵」，社區發展第三十七期，七十六年三月一日。

詹火生、陳素春「中華民國的婦女社會福利」，社區發展第三十七期，七十六年三月一日。

簡春安「社會變遷中的婦女福利」，社會福利第六十七期，七十八年三月。
日本全國社會福祉協議會「現代社會福祉事典」，第四版，日本東京，昭和六十年七月。

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.),
Bayerisches Sozialpolitik 1986, München, 1987.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.),
Sozialfiel für den Bürger Ein Lexikon über soziale Hilfen,
Listungen und Rechte, München, 1987.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.),
Mutterschutzgesetz zum Mutterchutz, Born, Dex. 1985.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.),
Soziale Sicherheit, Bonn, Sept. 1987.

Halbach, Mertens, Schwedes, Wlotzke, übersicht über das Recht
der Arbeit, 2. Aufl., Bonn, Januar 1987.

Model, Otto, Staatsbürger-Taschenbuch, 23. Aufl. München, 1987,
Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.), Politik
für Arbeitnehmer, 2. Aufl., Bonn November 1986.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.), Politik
für Frauen, 2. Aufl., Bonn, März 1987.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.), Politik
für Frauen, 2. Aufl., Bonn, März 1987.