

# 受僱者申請育嬰留職停薪之 性別差異影響因素研究

Discussions on The Feasibility of Willingness Assessment for  
Parental Leave Application



受僱者申請育嬰留職停薪之性別差異影響因素研究 ILOSH103-R323

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

勞動部勞動及職業安全衛生研究所  
INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號  
電話：(02) 26607600  
傳真：(02) 26607732  
網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-04-4814-6



GPN:1010400816  
定價：新台幣100元

受僱者申請育嬰留職停薪之性別差異影響  
因素研究

**Discussions on The Feasibility of  
Willingness Assessment for Parental Leave  
Application**

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

# 受僱者申請育嬰留職停薪之性別差異影響 因素研究

## Discussions on The Feasibility of Willingness Assessment for Parental Leave Application

研究主持人：林淑慧、李政儒

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 103 年 05 月至 103 年 12 月

**\*本研究報告公開予各單位參考\***

惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

中華民國 104 年 4 月

# 摘要

為我國未來的育嬰留職停薪的推展，提供更為多元思考的政策發展空間，本研究聚焦於以下三個主要研究問題的探討：

- 一、蒐集先進國家之育嬰留職停薪制度之實施現況及鼓勵受僱者提出申請之作法與成效等相關資料。
- 二、分析我國育嬰留職停薪制度實施現況(如申請津貼、復職協助措施實施情況及比例、不當對待狀況等)，並辦理座談及資料分析，了解目前影響我國受僱者申請及不申請育嬰留職停薪之可能影響因素(如性別、年齡、產業別等)。
- 三、提出我國規劃調整育嬰留職停薪之政策建議。

分析結果發現，依性別分類，自民國 98 年度至民國 102 年度，各項申請人數和核發金額，女性申請比例仍遠高於男性。以年齡 40-44 歲為分界點，40-44 歲前以女性申請人數較高；而 40-44 歲後，男性申請人數遠高於女性。若以平均件數金額來看，男性單件平均金額卻是大於女性單件平均金額。

根據研究結果，本研究提出以下之建議：

- 一、加強公共托育服務，提升女性勞動參與率。
- 二、申請的限制深受產業規模及結構所影響，應予考量企業規模因素。
- 三、仿效日本復職給付做法以鼓勵企業員工依誠信原則重返職場。
- 四、強化雇主的責任以及「工作生活平衡獎」列入相關鼓勵指標。
- 五、回任原職的界定上，應給予更為彈性的空間。
- 六、回任前的人力資本提升。
- 七、有關國家稅制上的差異，本研究建議在津貼補助的所得替代比率不宜再提高。
- 八、透過勞動檢查強化監控申請育嬰假留職停薪後，並監控重新返回原事業單位之現況。

關鍵詞：育嬰留職停薪、性別平等

# Abstract

To gain more diverse perspectives on the development of parental leave programs in Taiwan, the primary focuses of this study will include the followings:

1. Collecting information on parental leave programs of three advanced countries. This information includes the design and the implementation of the program system, and the incentives for encouraging employees to apply for the programs;
2. Conducting analysis regarding the implementation results of parental leave without pay in Taiwan (such as grant application, the proportion of reinstatement from parental leave, and the status of employer unfair labor practices etc.). This study also conducts focus group and interviews to understand the impact of the programs on the currently employed and those who do not apply for parental leave (such as gender, age, industry, etc.); and
3. Proposing suggestions for parental leave policies.

Results of this study show that the proportion of female applications is higher than male applications for each year between 2009 and 2013. This is also true for the number of applications. With 40 to 44 years old set as the cutoff point, the number of female applications for this age group is more than the number of male applications in the same age group. However, for people 44 years and older, the number of male applications is far more than that female's. In terms of the average requested amount of payment, men's average requested amount for single application is greater than the average requested amount of women's single application.

Accordingly, this study proposes the followings:

1. Increasing the responsibility of public childcare services;
2. The size of the enterprise should be considered since most successful applications are based on the size and structure of the companies;
3. Encouraging employees to return to the workplace after parental leave; Japan's

reinstatement payment programs are of great value to consider;

4. Enforcing employers to take on the responsibility of maintaining employee well-beings and including these responsibilities as the index of Work-Life Balance Award;
5. Increasing the mechanism of human resource development before employees return to work after parental leave;
6. Providing a more flexible policy for returning to the original position from parental leave;
7. Alternative income ratio should not be further increased since the national tax system is different from countries with higher income taxes; and
8. Strengthening labor inspections to monitor the applications for parental leave and monitor the status of returning to the original positions.

Keywords: parental leave, gender equality.

# 目錄

摘要.....	i
目錄.....	iv
圖目錄.....	v
表目錄.....	vi
第一章 計畫緣起.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究設計.....	3
第二章 研究主題相關研究.....	9
第一節 育嬰留職停薪政策理論基礎的探討.....	9
第二節 我國近 10 年育嬰留職停薪津貼相關研究.....	14
第三章 各國制度概況.....	19
第一節 瑞典.....	19
第二節 美國.....	30
第三節 日本.....	39
第四節 韓國.....	43
第四章 研究發現與討論.....	49
第一節 就業保險育嬰留職停薪津貼給付.....	49
第二節 公保育嬰留職停薪津貼給付.....	57
第三節 育嬰留職停薪津貼申請意願因素分析.....	58
第四節 育嬰留職停薪津貼申請者遭受不當對待之狀況分析.....	78
第五章 結論與建議.....	83
第一節 研究結論.....	83
第二節 研究建議.....	89
誌謝.....	93
參考文獻.....	94

# 圖目錄

圖 1 研究流程圖 .....	4
-----------------	---

# 表目錄

表 1	育嬰假法規時間表.....	2
表 2	三場焦點座談與會者編碼表.....	8
表 3	韓國近 5 年產前、產後休假給付及育嬰休假給付統計（單位：名、百萬元）.....	46
表 4	雇用保險申請育嬰休假獎勵金統計表（單位：家、人、百萬元）.....	46
表 5	婦女就業促進獎勵金措施.....	47
表 6	民國 98-民國 102 年不同年齡層、性別申請育嬰留職停薪津貼件數.....	50
表 7	民國 98-民國 102 年不同年齡層、性別申請育嬰留職停薪津貼金額.....	51
表 8	民國 98-民國 102 年不同類別申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數.....	53
表 9	民國 99-民國 102 年不同行業申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數.....	53
表 10	民國 98-民國 102 年不同縣市申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數.....	54
表 11	民國 98 年-民國 102 年不同年齡層、性別申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數..	56
表 12	公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計.....	58
表 13	15 位受訪對象背景與編碼.....	59

# 第一章 計畫緣起

## 第一節 研究背景

為何兩「性」總有「別」，這些隸屬於生物性及社會性所產生的複合建構，深深的烙印在我們的生活系統當中。生育是一個家庭的重要大事，非關男女，卻因性別的拉扯而導引出不同的生命路程，在此複雜的路程中亦交錯勾勒出相異的勞動生命地圖。生育事件簿，翻開每個家庭的扉頁，皆存在著繁複且值得深度面對的問題。台灣育嬰假的發展可追溯到九零年代，政府自民國 78 年起陸續頒布「公立高級中等以下學校女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則」、「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」、「公立學校、幼稚園女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則」等規定，育嬰假僅適用於公立機構中的女性公務員、和公立幼稚園及中小學女性教師，當時女性公教人員最長可申請 2 年的留職停薪育嬰假，不過須停止公保、生活津貼與實物配給等福利。從國內歷年來申請育嬰留職停薪人數的擴增，更突顯出國內對於申請育嬰假的重視與普及化（勞動部，民國 103 年）。性平法法案實施之目的為協助女性在不完全退出勞動市場的情況下兼顧育嬰需求，然因強調以不增加機關員額與經費為原則，故當機關內有人請育嬰假而暫離崗位時，多以內部員工互助合作以替補其位之方式辦理。據此，局部性與選擇性為九零年代育嬰假制度之特色(馬財專，2007[21]；王舒芸，2010[6])。

針對家庭的「生育及勞動」層面所導引出來的雙元困境，民國 96 年勞動部研擬針對職場中職業父母發放「育嬰留職津貼」，計畫動用「就業保險基金」，為每位育嬰職業婦女或男性發放「六個月」的育嬰留職津貼。然而，多數婦女團體除了贊同這項規劃方向之外，卻也提出了相對的批評。這些具體的評論包括了以「津貼額度過少」及「發放時間過短」為主等多項疑慮。除此之外，諸多利益團體從不同角度的審視卻共同指出，在操作層面上育嬰留職津貼的推動，仍然無法保障在勞動市場中因為懷孕歧視而被解雇或失業婦女，甚至可能使其在職場參與過程之中未蒙其利，先受其害。針對此政策措施更需從國家、勞工及雇主等多元層面的討論，才能更具體的觀照各方利益焦點，並研擬出具體可行的配套方案。針對育嬰的相關制度建構，究其歷史脈絡，

從表 1 可得知育嬰相關規定在各種不同公務及學校機關已早有制度性的規劃，透過歷年的規劃也產生了不同勞動族群及層次的保障。

表 1 育嬰假法規時間表

	法 規
民國 78 年 11 月 30 日發布； 民國 92 年 01 月 15 日停止適用	公立高級中等以下學校女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則
民國 79 年 06 月 26 日發布； 民國 86 年 05 月 22 日停止適用	行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則
民國 78 年 11 月 30 日發布	公立學校、幼稚園女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則
民國 79 年 6 月 26 日發布； 民國 86 年 05 月 22 日停止適用	行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則
民國 91 年 01 月 16 日公布	性別工作平等法
民國 78 年 11 月 30 日發布； 民國 92 年 01 月 15 日停止適用	公立高級中等以下學校女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則
民國 86 年 05 月 20 日發布	公務人員留職停薪辦法

資料來源：全國法規資料庫（民國 95 年）。

勞動部（民國 103 年）育嬰留職停薪開辦至今，核付人數逐年增加，單民國 102 年已有 6 萬 2,595 人；核付金額也從民國 98 年的新台幣 17.2 億元增至民國 102 年的 58.9 億元；申請育嬰留職津貼家庭也從 3 成 6 成長至 5 成。勞動部表示，政府開辦育嬰留職津貼開始，就讓參加就業保險的勞工在申請育嬰停職期間，有適當的補助，5 年來已有 23 萬人受惠，發出金額也超過 205 億元，民國 102 年請領人數更首度突破 6 萬人關卡。

## 第二節 研究目的

民國 91 年性別工作平等法（Act of Gender Equality in Employment）施行之後，第 16 條的規定更明訂政府必須另制訂相關配套法令及發放育嬰留職津貼。於性別工作平等法規定，「育嬰留職停薪」假期的申請期限最長可達 2 年。然而相對於勞動部只規

劃發放 6 個月的育嬰留職津貼，從「時間」的討論上，便呈現出實際的落差。從實質層面的分析，育嬰津貼的發放更無法符應性別工作平等法中的具體規定。其具體之落差為何？例如北歐國家是以受雇者原本薪資的 80%作為其計算標準來發放育嬰留職津貼，高所得替代基準使得家庭經濟安全得以穩定維繫。若從維繫家庭經濟安全的角度來審視，在我國不管是過低的津貼或過短的時間，顯然皆無法提供育嬰家庭的基本生活之需求。

因此，性別平等工作法第 16 條所規定的育嬰留職津貼，若無制定相關配套實施之辦法，也將相對限制其所能呈現的扶助功能。在此思考脈絡下，本研究計畫主要的處理問題聚焦於以下三個主要研究目的：

- 一、蒐集先進國家之育嬰留職停薪制度之實施現況及鼓勵受僱者提出申請之作法與成效等相關資料。
- 二、分析我國育嬰留職停薪制度實施現況(如申請津貼、復職協助措施實施情況及比例、不當對待狀況等)，並辦理座談及資料分析，了解目前影響我國受僱者申請及不申請育嬰留職停薪之可能影響因素（如性別、年齡、產業別等）。
- 三、提出我國規劃調整育嬰留職停薪之政策建議，為我國未來的育嬰留職停薪的推展，提供更為多元思考的政策空間與討論。

## 第三節 研究設計

### 一、研究流程與架構

本計畫主在目的在於，藉由次級資料蒐集申領育嬰留職停薪資料之特徵的整理，探討我國育嬰留職停薪制度實施後之申領現況，以及透過深度訪談與座，深究目前影響我國男性及女性受僱者申請及不申請育嬰留職停薪之可能影響因素，並由各國制度之實施，提出我國規劃調整育嬰留職停薪之政策建議。

本研究計畫之研究流程與架構請見下圖所示：

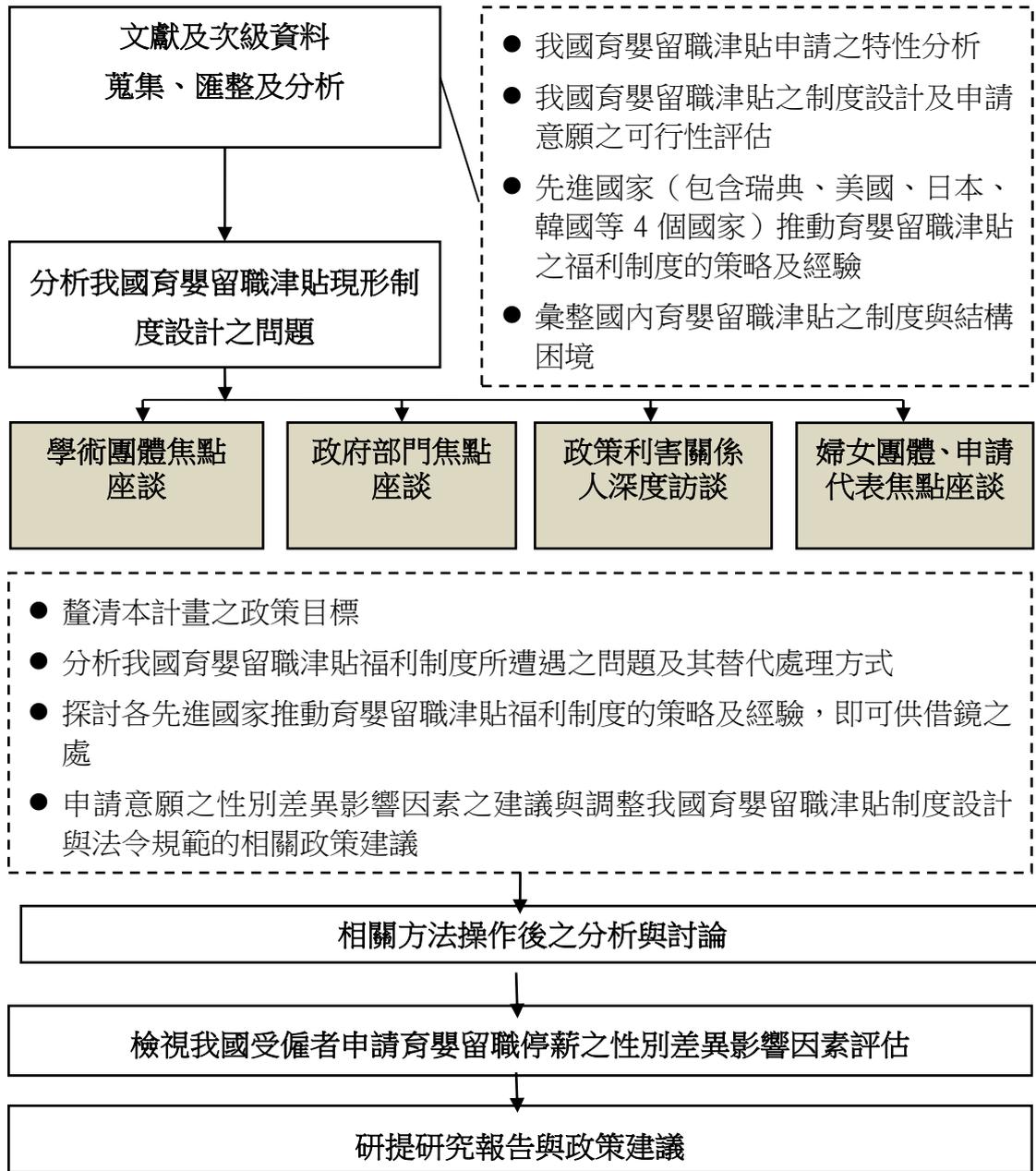


圖 1 研究流程圖

## 二、方法與步驟

本計畫欲達成之研究目的，絕非一種研究方法可以做到，故採取多角度探索之途徑進行，茲以文獻分析法蒐集以下各項資訊，包括先進工業化國家規劃其育嬰留職津貼之特性，及其制度設計內容與推展過程之相關問題。本研究已進行 4 個新進國家提

供育嬰留職津貼之作法與經驗，包括歐美之瑞典、美國，亞洲國家之日本、韓國。

為蒐集熟稔育嬰留職停薪津貼議題之學者、婦女服務團體、企業人資部門專責人員等，於 11 月分別於臺北、臺中、嘉義三地各舉行一場焦點團體座談，以分析各類政策利害關係人，對現今育嬰留職津貼之推動過程所遭遇的問題，及其採取之替代方式，或建議之他國做法。

另外，鑑於當前育嬰留職停薪津貼申請表單揭露之資訊有限，本計畫另規劃運用深度訪談，選取申請成功之男性、女性、不同產業別、公部門、企業人資、以及申請未成功並受到不當對待之個案進行訪談，以進行其意願之可行性之分析與評估，最後綜合上述各類研究方法所蒐集之資訊，逐步釐清國家部門及企業雇主與申請者之間，所存在之多元意見作為育嬰留職津貼在未來意願之可行性政策調整之重要參考。以下分就各研究方法進行之方式與內容說明如后。

#### (一)文獻分析法 (Document Analysis)

本計畫透過文獻分析法，蒐集、整理、歸納、分析等相關文獻及次級數據資料，以有系統的方式處理、分析、整合成有組織性的資訊。初步文獻的彙整範疇將包括：1.主計總處、勞動部等相關部會之育嬰留職津貼規範與研究報告及統計、調查資料；2.國發會、經濟部、內政部、教育部及勞動部擘畫之育嬰與勞動政策；3.先進國家有關育嬰留職津貼措施之作法與經驗之期刊、論文或出版品。

選擇歐陸的瑞典、美洲的美國、東亞的日本及韓國做為文獻資料的蒐集國家。上述的先進工業化國家在福利制度的設計與推展過程，有諸多值得我們進一步學習與參考之處。故選擇具主導地位且經驗豐富之國家作為範例，可以為我國在育嬰留職津貼的制度設計及後續推展工作，提供更為完整的思考，各國其對於育嬰留職津貼在其社會保障制度之彈性作法，深具參考價值與意義。

#### (二)次級資料分析

透過政府部門相關統計資料，以及個別勞資爭議調解資料，藉由次級資料分析之方法來進行分析我國育嬰留職停薪制度實施現況（如申請津貼、復職協助措施實施情況及比例、不當對待狀況等），並透過次級資料的統計分析，了解目前影響我國受僱者申請及不申請育嬰留職停薪之可能影響因素（如性別、年齡、產業別等）。

### (三)焦點團體座談 (Focus Group)

焦點團體座談，是社會科學中最廣為使用的研究工具之一，係聚集相關人員，依設計過的大綱進行互動討論，以獲得研究主題相關的意見和看法。本計畫已邀請之政策利害關係人，除了與育嬰留職津貼福利措施有關之行政機關（勞動部）外，還包括企業代表、學術單位、婦女團體（如婦女新知、性別人權協會等）共舉辦 3 場焦點團體座談。

為均衡南北意見，北部場在壽德大樓以行政部門、婦女及企業工商團體及學術團體為對象；中部場運用勞動部勞動力發展署中彰投分署之場地，邀請學界、婦女團體代表、企業代表、勞資爭議調解委員參加；南部場則是運用中正大學之場地，以南部學者專家、婦女團體為主要對象舉辦 1 場，每場均邀請至少 6 位與會（三場與會者資料如表 3-1），規劃討論之主題有：

1. 勞動者申請育嬰留職津貼的主要考量因素為何？
2. 在申請過程常見遭遇的困境為何？（或者即使有提出，但在考慮提不提出當時曾經顧慮的因素）？其中來自機關有那些有利和阻擾因素？
3. 申請育嬰留職停薪，勞動者常見或最擔心返回職場的不利因素有那些？對個人的技能或職務之發展有何影響？以及申請之後對於育嬰過程所產生的協助效應為何？
4. 企業雇主針對申請育嬰留職及津貼，是否會造成其在人力運用上的困難？
5. 替代人力簽不簽定期契約對用人單位的人力配置有何影響？（例如人力彈性運用、人力穩定）
6. 替代人力對於申請育嬰留職停薪者有何效益或威脅？又替代人力個人的勞動權益（例如申請者返回原職後即需終止僱用）有何影響？
7. 若欲仿效韓國使用派遣人力暫時替代育嬰留職停薪者的工作，並由政府補助部分用人費用，將產生那些效益？或者有何影響？（例如人力彈性運用、人力穩定、派遣勞動者權益）
8. 育嬰留職停薪對於鼓勵生子育兒，減輕少子化對社會衝擊的效益為何？對於促進家務分工的效益為何？

### (四)深度訪談 (In-Depth Interview)

由於半結構式訪談在訪談過程中還允許受訪者本身有表達自己意見的空間，因此訪談大綱的問題可視為一個對話的指引，能夠開啟研究者與受訪者之間溝通議題的工具；在半結構式訪談進行過程中，通常不會要求受訪者順著題目依序回答，而是以聊天方式進行。半結構式訪談第一個優點是能由受訪者口中得到更多研究者理解之外的資訊，而能蒐集更詳盡的研究資料；另一項優點在於增加彈性，受訪者有更多自主空間參與研究議題；此外，此種訪談方式較易於研究者與受訪者間建立關係，在自然的對話中談論議題；但半結構式訪談的基本架構仍是依照研究者對主題的瞭解所設定，因此整個訪談過程還是在研究者的引導之下進行，回答範圍及思考模式同樣是在研究者所引導的範圍下。

為了能更深入瞭解我國各類外籍人士適用社會保險與福利制度運作下，所可能遭遇之問題，以及各先進國家在規劃上可供借鏡之彙整。本研究在訪談之操作以半結構訪談大綱進行深度資料蒐集之工作，訪談邀請對象聚焦於政府部門申請者、企業人資部門專家、企業申請者，共計 15 位受訪對象。透過每位不同位置受訪對象的思考與經驗，建構更為完整之評估與改進建議。（各部分的受訪者請見表 13，計 15 位受訪對象背景與編碼所示）

透過這些受訪者的回應，構築本研究的討論圖像，將有助於對本研究各個層面之探索，提供更為堅實的政策建議之思考。訪談主題如下：

- 1.您和配偶之一方選擇提出育嬰留職停薪申請，考量的因素有那些？雙方任職單位在配合員工申請此項措施的態度為何？（應包括多元性問題，如：政策、給付期間、給付多少、恢復原職、不當對待...等等）
- 2.就您所知，提出申請育嬰留停的個人考量因素為何？而不提出申請的個人考量因素為何(或者即使有提出，但在考慮當時曾經顧慮的因素)？其中來自機關有那些有利和阻擾因素？同部門同事們的態度為何？
- 3.您選擇提出育嬰留職停薪申請時，任職單位在人力的配置上有那些配合措施？
- 4.申請育嬰留職停薪，最擔心返回職場的不利因素有那些？對個人的技能或職務之發展有何影響？
- 5.您認為育嬰留職停薪制度在稍解當前年輕人不願生子的少子化問題、對夫妻家務分工觀念的影響為何？

6. 您對於育嬰留職停薪制度對就業、家庭照顧、家庭經濟三者平衡的看法為何？

7. 針對育嬰留職停薪制度（如：申請規定和流程、制度管理、鼓勵措施....）有何建議？

表 2 三場焦點座談與會者編碼表

編碼	出席者	單位
北部場		
北焦點 1	秘書長	婦女新知基金會
北焦點 2	副執行長	財團法人婦女權益促進發展基金會
北焦點 3	理事長	台灣婦女團體全國聯合會
北焦點 4	副秘書長	台灣婦女團體全國聯合會
北焦點 5	教授	中國文化大學勞工關係學系
北焦點 6	經理	業界人士
中部場		
中焦點 1	執行長	台灣職業安全健康連線
中焦點 2	助理教授	弘光科技大學幼兒保育系
中焦點 3	助理教授	亞洲大學社會工作學系
中焦點 4	經理	華廣生技
中焦點 5	副理	環隆科技
中焦點 6	理事長	新北市政府勞工局調解委員
南部場		
南焦點 1	理事長	嘉義市婦女會
南焦點 2	教授	國立中正大學勞工關係學系
南焦點 3	副教授	國立中正大學社會福利學系
南焦點 4	理事	中華民國婦女會總會
南焦點 5	總幹事	嘉義市就業服務推廣協會
南焦點 6	專員	遠東機械工業股份有限公司

## 第二章 研究主題相關研究

### 第一節 育嬰留職停薪政策理論基礎的探討

性別工作平等法有關育嬰假及相關育嬰留職津貼之內容，是國家為保護女性勞工職業生涯能持續穩定就業所創制的重要規定。

性別工作平等法第 16 條明示：受僱者任職滿一年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延 3 年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

可見育嬰留職停薪的規定期間每一子女可長達 24 個月，且同時規定需發放育嬰留職津貼。相關規定如下：

#### 一、請領資格

請領者必須保險年資合計滿 1 年以上。此外，子女需滿 3 歲前。

#### 二、給付標準

依請領者在育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，按月發給。

#### 三、給付期限

每一子女最長合計發給 6 個月，但同時撫育子女 2 人以上之情形，以發給 1 人為限。若申請者同時被保險人，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。

此政策措施是否能在勞動市場的「普遍性推動」，對於政府及企業團體雙方而言，皆是重大的挑戰。在人力資源管理的人力運用思考脈絡下，對企業而言，人力之多元運用逐漸朝向彈性化發展，藉以補足留職停薪階段的人力需求；對政府部門而言，龐大的育嬰留職津貼之財源需從何處籌措，也都是政策推動後，在未來所需長期概括承受的問題（馬財專，2007，[21]）。

從我國人口及勞動政策的發展過程中，針對育嬰留職津貼的推動主要目的為，一、

透過津貼輔助，在生育率偏低的我國，藉以鼓勵婦女生育；二、協助職業婦女於生產後能重回職場，藉以提升總體勞動就業參與率。因此以提升生育率及永續勞動作為思構目標所規劃的「育嬰留職津貼」。依規劃投保勞保滿 1 年、請育嬰留職停薪假的「男女」都可申請津貼，每月領取當月起前 6 個月平均月投保薪資的 6 成，最長可領 6 個月。請領標準則以小孩數計算，如生雙胞胎就可領兩份津貼。現今一年有近七萬人核附育嬰留職停薪保費，較之前每年僅 2,300 人請育嬰假將大幅增加。此方案實施之後，只要小孩 3 歲以下、補請育嬰留職停薪假者，仍可請領津貼。在制度限定上，此津貼僅限 544 萬名就業保險受僱員工領取，250 萬名職業工會投保人不得請領。自民國 96 年以來的所爭取放寬生育津貼發放範圍，在立法院歷經諸多研議之後，朝向未來只要懷孕 6 個月以上女工可領生育津貼，按照月投保薪資一個月給付的發展方向。此外，從另一層次所形成的制度建構，如《勞工保險條例》之修正，將勞保生育給付從一個月提高到 2 個月。從這些層面的檢視，為建構婦女生育及家庭育嬰所需的經濟維繫，透過多元輔助制度來產生階段性的協助，對於弱勢的勞動族群而言具有相當實質的助益。

勞動者就業以及家庭照顧的重新平衡，不僅和個人時間安排有關，亦涉及社會安全制度的相對應保障。在因應個人彈性化需求以及後工業化所帶來的就業環境，如何使個人在家庭照顧與就業之間順利轉換？工作與生活平衡有賴於社會政策與社會安全制度在時間安排與收入維持上重新思考（黃志隆，2008，[26]）。從育嬰留職津貼之定位來思索，家務勞動中的育嬰工作對社會發展具有高度價值與意義，因此，西方先進工業化國家無不透過資源的介入對此部分強化其制度上的建置，包含從津貼發放到完善托育設施的完整建置（Ruhm,1998）。由於性別工作平等法中所規定育嬰留職津貼的受領對象限定必須有育嬰事實的工作者，而不及於同樣有育嬰事實的非工作者。若從此角度來界定，育嬰留職津貼應定位為育嬰留職停薪期間所得喪失的積極性補償（劉梅君，2002a，[36]）。此部分的維繫若必須以勞動事實作為認定，而相對對於更弱勢的職場失業者產生排除時，則必須從福利系統產生積極性補償的相對配套措施。

現行勞動基準法對勞工遭遇職業災害於住院期間無法提供勞務時，規定雇主仍應續付工資，病假也有半薪的規定。因此，無論是可歸責於雇主（如職災），或不可全然歸責於雇主的情況下（或病假），雇主都仍有給付工資的責任。由此觀之，本研究

認為勞動基準法規定的出發點，在勞動的意涵上是有意將雇用關係朝「去商品化」方向加以導引。雖然，育嬰不能等同如失能與疾病對勞動者所造成之能力減損，然而勞動市場中傳統僱傭關係本就內涵相互照應的權利及其相對之義務。更何況若從「再生產」的角度觀之，廣義之受益者（包含國家及雇主）付費的理性經濟計算，長期育嬰過程的子女照顧歷程乃在培養世代勞動力的延續。實際上，企業無疑是勞工家庭生養子女的未來主要受益者，勞工照顧子女是對於未來勞動力的培養歷程。因此，除了勞工之外，國家與雇主皆有肩負部分補償之責任。

從諸多研究觀點，多數認為育嬰留職津貼若是定位為雇主對勞工所得喪失的補償，則育嬰留職津貼的財源本就不宜由國庫支應，而應以社會保險作為規劃的主軸（劉梅君，2002b，[37]）。上述多屬定位性質之討論，定位的釐清有助於制度延續得以正常發展，亦可避免未來執行過程中因財源供給不足的問題。此外，從共同責任分配的角度而言更必須力求適當，否則將產生執行上的困難。例如早期勞基法在產假薪資上的規定，卻導致勞動市場中諸多企業極力規避產假薪資責任的現象。從諸多制度法令在我國勞動市場的實務操作上指出，法律規範若將屬於全體社會的責任予以歸類於特定雇主的「私有責任」，其執行過程所創造出來的結果必然是雇主將企業責任「外部化」的效應。因此整體的思考其財務來源，以責任分攤方式，由雇主、勞動者及國家共同負擔似乎是共同的思考方向。然而從不同國家的考察，或許可以作為我們未來制度規劃與發展的參考方向。

勞動部（民國 96 年）指出，政策的考量若只有受僱者才能申請津貼，對非受僱者將造成不公平，基於社會公平性與婦幼政策完整規劃，育嬰留職津貼的定位應進行整體規劃。王麗容（民國 95 年）則認為育嬰留職津貼應建立在保險制度上，不應區分受僱或非受僱者，補助金額亦必須達平常薪資的 6 至 7 成，才有鼓勵性意義。因此，育嬰留職津貼的發放，在金額多寡和期間長短的討論上確實必須重新檢視；從建構制度的完整性而言，如果政府僅推出育嬰留職津貼，卻無搭配其他政策措施的整體營造，在實際操作的層面上，並無法全然協助女性從懷孕開始所需面對職場的就業歧視及後續所可能引發的經濟不安全。此外，針對性別工作平等法中有關 30 人以上企業適用規範，在最近行政院提案中擴大育嬰留職停薪適用對象，將原條文須受僱於僱用 30 人以上雇主規定限制加以刪除，此變更將有助於以中、小型企業為主的我國，納入原本於

法令保障之外勞動工作者其需求之請領。

除了法令的規範之外，國家有權力及責任督促企業創造勞動者養育下一代的友善工作環境，讓婦女從懷孕、生產到育嬰的過程都得到充分的制度性支持，提供女性完整的生育及養育的協助措施。這些措施也應要納入社會保險體制的給付範圍內，其中工作部分是適用勞工保險，而健康部分則適用全民健保。本研究認為不論懷孕婦女是被合法或非法解雇，勞工保險應就生產部分給予給付，不至於讓懷孕婦女遭受拿不到工作薪資及勞保給付生產費的雙重不利。就產假的部分，由於現行產假期間的薪資是由雇主來負擔，雇主常會以基於用人及成本考量、業務性質變更，有減少勞工必要之藉口，或以業務虧損為理由來解雇懷孕婦女，或要求婦女於生產後再來上班等諸多方式進行對懷孕婦女的就業歧視。對於懷孕或生育的婦女而言，仍然是一個相當不友善的勞動環境。

除上述由國家補足婦女就業參與的考量方向外，對於降低雇主責任亦必須納入政策思考與規劃。女性勞工的勞動權益保障，在職場現行規定多由雇主承擔，包括原初勞基法第 50 條的規範便規範雇主應提供懷孕婦女 8 週有薪產假的制度設計。使雇主在僱用女性勞工時，較之於僱用男性勞工需付出更多的其他成本，導致許多女性在職場上面臨任用、懷孕等歧視的產生。除此之外，亦可能造成在職場願意大量僱用女性勞工的雇主，相對需付出較高的勞動成本，成為變相的處罰雇主。因此「產假公共化」的發展是較符合市場利益均衡化思考及福利思維，即將生育負擔轉由國家扶持，藉以免除雇主過度承擔雇用育齡女性之產假薪資，亦得以降低職場對女性勞工所產生的性別歧視。

針對懷孕歧視案例，國家部門在修法之際，除針對育嬰留職津貼立法補助外，在未來更需整體考量產假津貼立法的可能性。畢竟勞工保險屬於社會保險，國家本應該加重其責任，故應從《就業保險法》便應針對婦女懷孕時起即予保障。從社會排除的觀點，也應積極宣導不只是女性，男性也可以請領育嬰留職津貼，並且考量納入產假津貼的可能性，以降低雇主解雇懷孕婦女的風險，才能真正排除婦女就業障礙，穩定婦女就業，實踐從性別平等、性別主流化到性別正義的兩性平等之職場工作環境，解構勞動職場中的制度歧視現象。

## 一、制度歧視/養育責任之分擔

制度性的懷孕歧視：從保險、醫療到職場的多元場域，國家給予懷孕母親什麼樣的制度性保障，成為檢視國家發展階段的重要指標。然而我國懷孕的婦女卻往往必須自力救濟，例如面對家庭生活中突增的經濟支出，在財務上可能出現缺口。然而現行全民健保和勞工保險制度的給付項目，並無法實質的涵蓋婦女從懷孕到生育所需之費用。在職場工作的基層職業婦女，從懷孕到生育期間在工作上更隨時面臨被調職、減薪、考績不公或解雇相關的危險處境。從勞動市場所呈現之現狀而言，無論是合法或非法解雇，在基層工作的懷孕婦女都可能要面對突發性失業，後續也將獨自面對失去勞工保險生育給付的窘境。

Del Boca (2002) 給予了一個啟發性的觀念，便是育嬰制度的發展攸關著國家整體的未來，在觀念上更不能忽視孩子實為一個具有外部性的公共財。將養小孩視為一種具有外部經濟的行為，針對生產外部經濟財貨的生產者給予制度性的支持，是為解決因外部經濟而導致產量不足問題的有效方法。因此，相關輔助措施的主要意義應定位於正視養育孩子為「國家的社會責任」，而不僅是個別家庭的責任。國家不能寄望於透過單身稅措施的執行，便可以提高整體生育率，此外低生育率將導致社會高齡化，相對國家必須在津貼與年金的支付上，提供更多的經費成本 (Ogawa, Ko and Oh, 2004, [5])。唯有透過積極性社會與經濟扶助的創制，健全養育分擔制度，才是國家協助家庭共同養育下一代所必須承載的社會責任。

## 二、建構完整的家庭福利政策

整體而言，育嬰留職津貼的福利政策，是否會成為婦女就業歧視的另一條款。部分職場婦女為爭取法定留職停薪在家育嬰的權利，反而造成其被雇主解僱的結果。顯見保障婦女就業權益保障及相關配套措施的執行，似乎在執行層面的檢視仍存在相當大的改善空間。我國輔助的相關法令制訂從禁婚、禁孕到育嬰假一路走來對於女性工作權益朝向了積極建制化的方向發展。然而，從育嬰假便已牽涉到父母及其子女與家庭運作的互動關係與後續可能的實質影響。就此而言，實際上仍有許多待解的問題亟需釐清及後續的規劃與建構，例如對育嬰假措施除了津貼補助以外，是否包括其它完整、配套的誘因結構？連帶地，保障的對象是否可以擴及實施於不同勞動職務的工作者？甚至是勞動失業者？對於單親、未婚生子之特殊境遇婦女是否應給予加成的津貼補助？此外，從育嬰假的保障措施到產婦的產假津貼，以及父母同時請領的親職津貼、

在家照料請領的家庭津貼或兒童照顧津貼？上述配套措施的考量都是針對育嬰過程在未來所需建置更完整的制度設計與補足。

因此，育嬰留職津貼的補助將不僅止於勞工行政的作業規劃，更應進一步擴張及整合社政（尤其針對婦女勞動失業者區塊）、教育及醫療等多元界面的配套思考。勞工育嬰留職津貼的補助，從其政策的定位來進行考量，究竟只是單純地為了提高婦女的勞動率？還是透過積極性的親職假措施，藉以鼓勵父母雙親都能主動地參與嬰幼兒的照顧工作？抑或是一種扣緊性別差異化模式而產生另類的性別歧視？終極來看，一套捍衛家庭完善運作的福利政策更是有其嚴肅考量的必要性。

## 第二節 我國近 10 年育嬰留職停薪津貼相關研究

我國育嬰留職停薪制度的設計，將造成高所得者申請育嬰假的意願降低，進而導致性別疑慮，也就是在現今男女薪資存在差異的狀況下，男性申請誘因是相對較低的，而這也將加深我國就業市場認為女性是家庭主要負責角色之印象，再加上因為育嬰暫時離開職場，對於女性未來的職涯發展都將造成影響。學者認為修改育嬰津貼的定額給付制度，有助於提升男性申請育嬰假。其對於育嬰留職制度設計促使讓更多男性使用給予高度肯定，除了有助於降低雇主對女性勞工的刻板印象以外，當雇主因為男女性員工申請育嬰留職而遭遇人力運用上的壓力，可能會進而促使雇主採取其他方案以便解決此類問題，更進一步還能強化申請運用這些制度的父親與兒女之間的親密關係。其對於我國育嬰留職停薪制度還提出另外一項具爭議之論點，也就是此育嬰津貼之使用者限定為就業人口且必須申請育嬰假，並非是普及全體國人的補助，因此其認為育嬰津貼的定位比較符合所得替代之內涵（劉梅君，2008，[40]）。

整理學者對育嬰留職停薪制度的定位內容，歸納以下幾個重點。

### 一、經濟因素與母職考量為重

育嬰假制度原先主要在於解決女性難以兼顧育兒及工作的狀況，然而在申請過程中，勞工可能因為休假過程的母職體驗，以及親朋好友對於其專責母職的期待與正向態度，而造成申請者自己的意識形態更趨向傳統性別分工。

近 10 年來的國內諸多研究初步有一些發現，一篇研究發表提到，經濟因素通常是申請育嬰假最重要的考量因素之一（許婷雯、劉梅君，2007，[24]）。林靜莉（2012，

[14])以中部科學園區為研究對象，探討我國實施育嬰留職停薪制度後勞動者的申請意向，研究結果發現中科園區申請育嬰留職停薪人次比例偏低；受僱者未申請育嬰留職停薪的首要考量因素主要原因在於經濟，其次則是嬰兒有親友長輩照顧，而後則是升遷與復職問題的考量。而願意申請育嬰留職停薪的主要原因，在於考量幼兒得以親自教養與小孩健康問題。

潘淑滿(2005, [42])從微觀的角度，利用後結構女性主義強調多元差異的觀點進行研究，並採用深度訪談法，訪談國內37位不同身分背景的已婚女性，以便了解我國女性實踐母職的過程、經驗與看法。研究結果發現，我國女性對於母職的認同類似西方女性，高度肯定女性「成為母親」，同時也認為「母親」在母職實踐的過程中是不可替代的重要角色。相較大多數西方女性認為影響母職實踐策略的選擇，主要是在於政策所隱含的性別意識與相關配套措施，我國女性則往往忽略了「國家」與「社會」的集體責任，將母職視為女性個人的責任，「家庭結構」與「家庭支持系統」也因此成為女性在母職實踐策略的選擇上非常關鍵的影響因素。

## 二、公務機關的現象

根據「男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究」研究，發現男性公務人員申請育嬰留職停薪有其自身的需求因素存在，育嬰並非是他們主要且唯一的原因，多半只是眾多因素之一，也因此往往在請假原因消滅後，為了符合社會的期待，這些申請者就會返回工作崗位，相較於女性申請者的留職停薪期間來得更短。另外，研究者還發現申請育嬰留職停薪之男性公務人員，較一般傳統男性更注重兒女的教育與家庭的參與，對兩性平權也較有認知。另外，男女兩性在育嬰留職停薪的經歷與感受也不相同，整體而言，父職的體驗通常較母職更為輕鬆。也因為公務人員申請育嬰留職停薪機關不得拒絕，進而導致申請者會以此為由從事其他活動，造成所屬機關人力資源管理成本的上升，也就是申請者所屬機關管理的外部不經濟。在組織環境方面，申請者所屬機關之長官大多並不贊同，原因在於男性角色的期待以及人力調度問題(蘇郁雅, 2008, [47])。

蔡曉鈴(2010, [41])認為我國政府所提供的育嬰留職停薪津貼與內政部的「保母管理與托育費用補助」辦法，這兩項措施並不全然友善。其認為除非是公務人員或是工作本身的取代性不高，或是雇主願意承擔因此損失之人事成本，否則一般公司行號

的申請者很難回到原本的職位，而且女性勞工通常也較不易申請育嬰留職停薪，再加上申請者事後往往還須面對年資中斷、考績評等較低等不利的職場待遇，現今的勞動法規並無法保障申請者育嬰留職停薪的工作條件。另外我國現今育嬰留職停薪制度並不適合單親家庭、中下階級等較弱勢之工作者，因為一旦申請勢必會面臨嚴峻的經濟壓力，甚至是失業。其認為這兩項政策仍舊屬於殘補式福利服務的概念，實質上僅幫助了原先就有托育能力家庭減輕些微負擔，對於其他家庭根本沒有助益，而且最需要這些措施協助的家庭卻往往被排擠在外。

### 三、企業用人考量不能偏失

吳孟蓉、黃志隆（2010，[12]）以高雄中小企業為例，研究我國育嬰留職停薪制度落實之難題與出路，研究結果發現，從用人單位的角度審視，育嬰留職停薪制度執行上的困境為「人力調度」與「成本考量」這兩個因素。

潘淑滿（2005，[42]）認為如果我國政府對於女性能夠提供足夠的支持，也就是將生育視為國家層級的事務，政府經由公權力介入社會制度的運作，提供較多元、較有彈性的兒童托育與照護支持方案，方能讓女性的母職擁有較多且自主的選擇；或者進一步思考尋求降低母職實踐過程中對女性主體性的剝削，制定以母親為核心的政策與相關配套措施。劉梅君（2008，[40]）也認同由國家提供有相當品質且平價的公共托育，其認為這是最符合勞資雙方利益的育兒政策，因此接下來我國政府應推行「托育公共化」，並鼓勵企業採行「友善職場方案」，讓勞工在家庭與工作之間能取得平衡，也有助於企業成本支出的減少。同樣的見解也可見於王舒芸（2012，[6]）的研究，其主張政府必須意識到托育的「公共性」，也就是國家有責任與家庭共同分擔托育的責任。在「女性勞動力參與率與生育率之關聯性分析」一文中，研究發現如果生養子女的成本過高，對於生育率將會造成不利影響，也就是會有越來越多的女性為了追求事業而選擇放棄生育，因此如果國家能夠制定有利於女性生兒育女的制度，提供育嬰假等保障，對於女性來說生育只是短暫離開職場而不是放棄事業的追求，並不會損及其未來職涯的發展，況且如果配偶與整個社會環境都能給予支持，將有助於生育率的上升。研究也發現，女性如能在家庭與工作間取得較大的平衡，將提高女性進入職場的意願，生育意願也會提升（樓玉梅，2010，[43]）。

王明聖（2012，[5]）認為有效的育嬰留職政策應該依據公司規模的差異，或是針

對不同職業類別的勞工來給予更多元化的協助措施與選擇，如此才符合實務上的需求，家庭與工作的平衡也才能真正落實。蔡曉鈴（2010，[41]）認為政府應該採取真正的「津貼」模式，也就是不論家庭以何種方式育嬰，都必須補貼所有有需求的家庭。

#### 四、男、女性申請者的差異

李庭欣在「『善爸』甘休？『育爸』不能？與照顧若即若離的育嬰假爸爸」（2013，[11]）一文中，研究發現一旦由男性負責家庭成員的照顧責任，照顧者本身可以在照護與休閒兩者的分配間有較好的安排比例，由此可見男性不僅可透過學習成為更好的照顧者，還可經由對時間的安排與調適來獲得比女性照顧者更好的生活品質。研究也認為配偶對於照顧責任的分攤，將使照顧者能擁有更適當的照顧環境，也因此照顧責任的平均分配應該要落實於每個有照顧需求的家庭。

林靜莉（2012，[14]）針對其研究發現提出如下建議：（一）制定男性專屬之育嬰假或額外補助津貼；（二）針對主要研究對象對於我國育嬰留職制度並非全盤了解，認為政府應積極宣導與推展育嬰留職停薪制度；（三）在國家財政許可範圍內修改補助津貼額度、延長申請期限以及放寬子女年齡之限制規定；（四）如上述研究者之建議，即是推展托育制度公共化，將育兒責任設定在國家層級，並改善不一致的托育品質。

另有研究提出，假如政府能採取更積極地策略，例如仿效他國將部分育嬰假強制給予男性申請，或將男性與女性申請時的補貼薪資替代率進行差異化，如此應能促進男性進入家庭，並逐漸改變傳統性別分工之觀念。此研究者同時也認為育嬰留職停薪不應該是有育兒需求之公務人員唯一的選擇，而該是選項之一，其也贊同托育制度公共化，甚至是將津貼與假期劃分開來，讓申請者可以自由選擇其中一種（蘇郁雅，2008，[47]）。

除了單純不同性別面對育嬰留職停薪制度的態度，再加入人力資本(尤其教育程度)因素或年齡因素，是否會有不同的考量樣態？

在「新竹女性高科技人員對育嬰假滿意度之研究」中可以發現，年齡與學歷，以及資歷的差異對育嬰假相關規範滿意度有顯著影響差異，即是大學學歷之女性較高中學歷女性要更關注育嬰假相關措施之推廣與申請；職場資歷較長之女性較在意育嬰假相關措施。在工作平等滿意度方面，年齡與資歷差異存在顯著影響，也就是 51 歲以上

之女性較 30 歲以下之女性對於男性申請育嬰假較為滿意；2 年以下資歷之女性比 6 年以上資歷之女性要來得在意，主要是因為擔心復職後之工作職位受到育嬰假的影響。另外在育嬰假規範之津貼滿意度部分，婚姻狀況、年齡與學歷的不同會產生顯著影響；所有年齡層之女性都很在意育嬰津貼的多寡；碩博士學歷者較高中學歷之女性對於津貼發放人數之限制較有意見。此研究進而認為政府機關應多加推廣宣導育嬰留職停薪相關政策，另外也建議就業勞工對於自身權益也應當積極主動尋求瞭解並爭取（李佩儒，2009，[10]）。

育嬰留職津貼只是跨出第一步，政府允宜思考整體國家育兒方案」，劉梅君（2011）曾表示，人口素質高低攸關國家未來競爭力，針對國家未來主人翁養育大計，政府宜研擬完整支持系統。例如不只照顧有工作的家庭，還應擴及一般家庭，將育嬰津貼逐步擴大至家庭津貼，並實施托育公共化、培養專業托育人力、增加專業托育機構，如此一來，才能減少隔代教養問題，同時可協助解決企業人力空窗期、落實性別工作平等法相關規定、藉以強化人力媒介、降低企業招募成本等，並進一步創造女性勞動參與保障之空間。

## 第三章 各國制度概況

從先進國家的育嬰經驗與研究皆指出，家庭照顧休假（parental or family leave）制度之建構，與托兒設施與措施之提供一樣重要，這些制度的設計皆是為讓受僱者皆得以兼顧工作生活與家庭生活而設計者，是北歐諸國為實踐其福利國家照護全民理念相當的重要一環。近年來各國因女性大量投入勞動市場，且因核心家庭已逐漸成為主流家庭結構，再加上人口急遽老化等因素。對此一制度之需求可說是形成更為殷切之需求，已成為達成職場上性別平等目標所不可或缺之設計，不但各國國際組織或超國家組織先後頒布相關之國際基準，來促使會員國加以遵循，藉以嘉惠更多之受僱者。

但 Gruber（1994，[9]）在其早期的研究卻指出，育嬰留停的成本反應在女性勞動成本的支出，並進一步發現育嬰留停的成本會轉移到公司其他人員領取福利的工資。因而造成企業在思考女性勞工申請育嬰假及育嬰留停時存在著諸多疑慮。就連一向不太重視此一課題之美國，亦在民國 82 年訓令雇主提供符合資格員工長達 12 週之無薪休假，俾使得以照顧子女、養子女、配偶、父母或本身之傷病或其他特定之需求。此外，我國近鄰的日本及韓國等，也都設有相同之制度，足見其重要性已逐漸形成共識（焦興鎧，2013，[25]）。在東亞區域國家的考察上，本研究鎖定了以日本及韓國作為對象，希望從這兩個國家在育嬰留職的制度設計上的考察，得以讓我國深思有哪些值得我們參考及反思的空間。

本研究透過瑞典、美國、日本及韓國四個不同區域的國家，透過其育嬰留職津貼及相關配套措施的初步引介，希望能提供我國在制度創造過程中有更多擴張性的思考空間，進一步能為保障勞動者在市場和家庭取得平衡。

### 第一節 瑞典

在國外相關案例中，歐洲實施育嬰津貼國家的給付水準，以瑞典最高，前 6 個月可達到八成五的實質所得替代水準，但從第 10 至第 12 個月逐月降低。瑞典目前有關育嬰津貼之規定：無論男性或女性都可申請「育嬰留職支薪」，期間直至該子女滿八歲前為止，可分段請假，育嬰留職期間最長為 480 天，其中 390 天可以領取原本薪資的 80%，剩餘 90 天每天補助 60 克朗（約新台幣 240 元），另外針對低收入戶給予每

天 150 克朗，並且於法條中規定申請育嬰留職支薪其中 2 個月為父親月，必須為男性才得以申請（另外也有兩個月為母親月，只有女性才能申請；這兩者之中，父或母若沒有申請，等同自動放棄；其餘時段的育嬰假則是父母皆可申請）。瑞典用這些具體而彈性的法條保障，使人民可以安心申請育嬰假，並鼓勵男性學習分攤育兒責任，從而使女性勞動參與率和國家競爭力都同時得以提升。

瑞典於民國 63 年成為全球首位創制育嬰假的國家，讓工作中的男女得以暫時離開職場回到家庭照顧嬰兒，或由兩人合計的 6 個月照顧期間。目前瑞典親職保險體系的建構含括孕婦津貼、夫妻育嬰假、臨時照顧假三個層面。此外瑞典亦特別規定育嬰假應由父母雙方「共同分享」，任何一方至少都必須請 60 天，透過「共同育兒」概念設計及執行架構，鼓勵父母親都能有機會行使親職，藉以突破母職角色的迷思。至民國 69 年時，其育嬰照顧假改為十五個月，在育嬰留職津貼之規定，無論男性或女性都可申請「育嬰留職支薪」（parental benefits），期間直至該子女滿八歲前為止，皆可分段請假，育嬰留職期間最長為 480 天，其中 390 天可以領取原本薪資的 80%，剩餘 90 天以每天 60 克朗加以補助。另外針對低收入戶給予每天 150 克朗，並且於法條中規定申請育嬰留職支薪其中二個月為父親月，必須為男性才得以申請（另外也有兩個月為母親月，只有女性才能申請；這兩者父或母若沒有申請，等同自動放棄；其餘時段的育嬰假則是父母皆可申請）。透過這些具體的彈性勞動法令之所建構的安全體系之保障，使勞動者安心申請育嬰假，在男女平權化的思考下，亦具有鼓勵男性學習分攤家庭育嬰責任的功能，進而促進女性勞動參與率及國家競爭力（馬財專，2008）。

## 一、相關政策與法制之發展沿革

### （一）瑞典社會保險制度概論

瑞典的社會保險架構涵蓋個人的大部分保險，適用對象包含全國人民，提供該國人民在不同人生階段皆能獲得財務安全之保障（唐文慧、楊佳羚，2006，[22]），包括結合兒童照顧制度與勞工政策之福利政策（郭曉雲，2008，[28]）。該項制度將較具工作能力者與不能工作者、不同的收入水準與不同之人口團體（例如有小孩與沒有小孩的家庭）間之收入差距相互調和，提供社會上某些特定團體或對象之生活所需的財務來源保障，例如失業者、身心障礙者等。「育嬰假」為瑞典「親職假」制度之一部分，亦係社會保險架構下之一環（唐文慧、楊佳羚，2006，[22]）。

瑞典社會保險法將社會保險分為「以住所為基礎的保險」(Residence-based insurance)及「以收入為基礎的保險」(Income-based insurance)，保障範圍涵蓋居住於瑞典以及在瑞典工作者，而非以瑞典公民身分作為受保障之絕對要件(唐文慧、楊佳羚，2006，[22])。

「以住所為基礎的保險」係指凡居住在瑞典者皆受民國51年訂定之「社會保險法」之保障，此部分與親職保險有關之內容為兒童津貼。由於兒童照顧之需求不會因父母有無工作而有所不同，不宜以收入為基礎來規範，故只要是居住於瑞典之兒童皆可享有此項保險津貼(唐文慧、楊佳羚，2006，[22])。

「以收入為基礎的保險」則係指在瑞典工作者皆受社會保險法保障，其中與親職保險相關者為懷孕期間補助金、親職補助金與臨時親職補助金，此種保險乃用以補貼父母因行使親職無法工作所造成之薪資損失，故係以收入為基礎(唐文慧、楊佳羚，2006，[22])。

瑞典之社會保險支出大約為每年3,400億克朗，其中超過50%的支出用於年金，約25%用於殘障疾病津貼，約15%用於有子女的家庭，另外約有2%作為行政管理費用。

由於瑞典社會保險制度係本於「普及式社會福利為一種公民權」之原則，因此縱使是以收入為基礎之社會保險，無業者或低收入者仍有一定額度的「基本費率」，用以維持其個人基本生活所需，並達到「重分配」之公平理想。瑞典之社會保險費係與稅金合併徵收，當納稅人繳納稅金時，便已同時繳交社會保險之保費。對一般人民而言，從薪水扣除之稅金已涵蓋所有社會保險項目，故其無法選擇拒繳特定保險項目，例如：個人無法因為不生小孩、自認用不到親職保險金而拒繳親職保險之保費。同時，雇主亦須依其員工薪資繳交相應之社會保險費。綜上，瑞典親職保險、健康保險、失業保險等社會保險皆屬強制投保型，係透過租稅制度使全民共同分擔(唐文慧、楊佳羚，2006，[22])。

## (二)瑞典親職假制度之發展沿革

因受工業化及民國20年代爆發人口危機之影響，瑞典女性曾面臨家庭與工作難以兼顧之困境(郭曉雲，2008，[28])。面對此一社會難題，社會主義理論者提出「育兒社會化」的概念，主張使女性工作而由社會承擔育兒之責(socialized

childcare)，瑞典女性主義者Alva Myrdal並倡議日間照顧與托育制度，而社民黨（Social Democratic Party）則傾向透過提高男性薪資的方式，使女性留在家裡照顧小孩（唐文慧、楊佳羚，2006，[22]）。雖然當時瑞典社會男女平權已是普遍價值，社會仍普遍期待女性擔任家庭照顧一職。此種「女性應在家中照顧小孩」的性別刻板印象使得男女平權無法全面落實，直到民國50年代瑞典因經濟發展必須有更多婦女勞動力的投入（郭曉雲，2008，[28]），「男人負責養家活口」之意識型態才再度受到挑戰（唐文慧、楊佳羚，2006，[22]）。

在法制發展方面，民國前10年時瑞典女性僅有4週的產假；民國26年訂定的「母性保險、產前保護及兒童照顧法」（Motherhood Insurance, Preventative Maternity and Child Care Act）涵蓋了母性保護及兒童照顧等規定（楊瑩，1996，[31]）；民國28年瑞典訂定保障妊娠及結婚女性之僱用保障法律，禁止雇主以結婚、懷孕為由解僱女性員工（唐文慧、楊佳羚，2006，[22]）；民國51年訂定的國家保險法設計了親職保險。瑞典主要與母性保護有關之規定皆是將母性保護歸類於社會保險，以社會保險之方式達成母性保護之目的。另一方面，瑞典亦以賦稅方式使社會共同負擔兒童照顧之成本，而非將兒童照顧之責任全歸於雇主與母親；民國63年，母職假改為親職假（parental leave），奠定日後親職假制度之基礎，使父親也能參與育兒的工作。此外，親職補助金的給付亦得以補貼父母因在家照顧小孩而減少之薪資收入（唐文慧、楊佳羚，2006，[22]）。

綜上所述，瑞典建立親職假制度主要係因瑞典民國20年代所經歷之人口危機及民國50年代之經濟發展。透過親職假制度，女性毋須在育兒與工作之間二選一，而能參與勞動同時兼顧育兒。為達到性別平等，此一制度更從民國60年代開始有「分配之親職補助金」之論點，亦即以法律規定某些親職假之日數必須由較少申請親職假之一方（父或母）請領，以鼓勵雙親皆能分擔並參與育兒工作。1980年代，瑞典更擴充公共托育服務規模以及延長親職假給付範圍，使得母親得以更安心地投入工作（郭曉雲，2008，[28]）。

在瑞典兒童照顧政策中，「照顧兒童為全社會共同責任」是一個核心的價值觀，因此普及高品質的公共托兒照顧、親職假之給付與兒童津貼之發放等三種主要方案，持續為現今瑞典兒童照顧政策之主要方向（郭曉雲，2008，[28]）。

## 二、相關法制之介紹

瑞典對母性保護之規定可謂相當完善，對於涉及女性工作之假期與津貼等皆有完備之規定，並致力於鼓勵男性申請親職假，以落實性別主流化。從親職假法（Parental Leave Act）第1條明文揭示不分性別皆有本法之適用，即可看出瑞典對性別平權之重視。此外，瑞典為促進性別平等之落實，設有父親日、性別平等紅利等制度，詳細內容待後述。以下僅就瑞典產假、育嬰假、家庭照顧假與兒童津貼等政策與制度做一說明：

### (一)產假與育嬰假

瑞典有關產假與育嬰假之規定係定於「親職津貼」及親職假法等相關規定中，產假包含產婦產後休養假期、照顧新生兒時間等，此類規定性質上較類似於我國之「育嬰假」制度（郭曉雲，2008，[28]）。

民國80年代起，瑞典政府將產假納入「勞工保護法」中，首度重視產婦健康。隔年瑞典提出產婦保健計畫，規定各地須設「產婦之家」及「休息中心」，提供產婦在生產前後使用。產假津貼制度則創立於民國69年，於懷孕女性無法工作、需要休息時給付之。懷孕津貼提供懷孕婦女在孕期最後2個月，至多可領50日的津貼（郭曉雲，2008，[28]）。在請假日數部分，懷孕之女性受僱人有權於預產期前7週及產後7週請全天休假。為免因雇主要求而不敢請長假，或因經濟考量而需要繼續工作者，該法規定若因故未休假者，其於生產前或生產後至少應休2週之全天休假，以達到保護母體之功能。

在津貼請領方面，需特別注意者為，請產假之女性受僱人得申請親職津貼，但不以共同請領為必要。

### (二)親職假

瑞典之親職假制度，請假方式豐富多元，使受僱人得以選擇最符合自身需求之請假方式。此外，該國之親職假制度設計相當完善，除適用對象範圍廣，在親職津貼之請領、津貼給付之標準、性別平等之落實、權利保護與衡平、告知義務、復職、歧視之禁止、調動、損害賠償責任、舉證責任分配及對爭議行為之保障等，皆有詳盡之規範。

#### 1.適用對象之範圍

根據瑞典親職假法第1條第1項之規定，受僱人不論是父或是母，皆有權依該法請親職假。此外，為保障孩童之最佳利益，適用對象並不限於孩童之父母。依同法同條第2項之規定，下列對象亦得適用親職假之規定：（1）雖不具父母身分，但為孩童之監護人並實際照顧者；（2）將孩童帶入住居所，並以永久照顧之意思照顧者；（3）與孩童之父母現有或曾有婚姻關係或與其現有或曾有子女，並與其長久共同生活者。

## 2.請領內容

在瑞典，為有子女之家庭所提供之補助津貼包括親職津貼(parental benefit)、臨時親職津貼(temporary parental benefit)、懷孕津貼 (pregnancy benefit)、子女補助 (child allowance)、生活費補助 (maintenance support)、住房津貼 (housing allowance)、子女照顧津貼 (childcare allowance)、領養補助 (adoption allowance)、子女年金 (child's pension)。

親職假法規定五種受僱人得請親職假或受領給付之方式及類型為：（1）女性受僱人於生產或哺乳時，得請全職休假；（2）父母在子女滿18個月前，或接受全額親職津貼後，得請全職休假；（3）父母得選擇減少四分之三、二分之一、四分之一或八分之一之正常工作時間，並依其所選，得分別請領四分之三、二分之一、四分之一或八分之一之親職津貼；（4）在一般情況下，於子女滿8歲前，父母得減少四分之一之正常工作時間；（5）得因臨時照顧子女之需要而請假。

關於親職津貼及臨時親職津貼，親職假法中就何種請況得請領津貼設有明文，茲分述如下：

### (1)得請領親職津貼之情形

親職津貼最高可給付480天，低受入或無收入之父母亦得領取親職津貼。除了請全天休假外，父母亦得選擇縮短工時，父母選擇減少四分之三、二分之一、四分之一或八分之一之正常工作時間者，其得分別領取相對應之四分之三、二分之一、四分之一或八分之一之親職津貼；而父母為照顧未滿8歲或雖滿8歲但尚未完成第一年學業之子女者，雖可再請親職假，然此時之親職假即為無給假，不得請領親職津貼，且僅得請求

減少工作時間，其得減少之工作時間為正常工作時間之四分之一。

在此制度下，子女未滿1歲半之父母，得全時間暫時離開職場，請親職假在家照顧子女；子女滿8歲前，父母亦可縮減工時，減少四分之一之正常工作時間，以接送或照顧子女。換言之，若父母原先一日之正常工作時間為8小時，可調整為一天工作6小時（唐文慧、楊佳羚，2006，[22]）。

## (2)得請領臨時親職津貼之情形

父母因子女生病需親自照顧者，得請親職假並請領臨時親職津貼；父母依相關規定，並符合各該規定之資格者，亦同。此種津貼得請之日數係依子女之人數計算，父母每年最多得為每名子女各請領60日之臨時親職津貼，若上開得請臨時親職津貼之日數用盡後，得再增加60日，惟增加之日數僅適用於父母平時照顧生病之子女或因子女患有傳染病需親自照顧之情形。此外，子女出生尚未滿240日者，不得請領臨時親職津貼。

「臨時親職津貼」之給付目的是為了讓父母暫停工作，在家照顧生病之子女（以12歲以下兒童為主，若干特殊情況下可達16歲，子女若患有特定功能障礙，父母最長可領取此項給付至子女滿21歲甚至更久）（郭曉雲，2008）。

自民國63年起，瑞典父母每年得享10日之臨時親職假，至民國69年擴大為60日，以利父母照顧生病子女、帶其施打預防注射、參加親職或學校懇親會、因應保母生病等狀況。此一權利並得移轉至父母以外之人，使其得以代替父母照顧子女。至民國102年，臨時親職津貼之補助一年至多得請領約其薪資80%之額度。此外，自民國94年起，每個孩子一年中有10日得讓其父母請領「探視假」（contact day）親職津貼，當父母親須參加親職教育活動或陪子女適應新的托育機構時，即可利用探視假，且同樣可領取薪資80%之補助金（郭曉雲，2008，[28]）。

## 3.性別主流化之落實

為落實性別主流化，瑞典政府施行了父親假的制度。在臨時親職假

中，有10日係專屬於父親使用，稱為「父親日」(Father day)。此外，父親得於新生兒從醫院回來後60日內申請，讓父親得以照顧新生兒或年齡較大的子女(唐文慧、楊佳羚，2006，[22])。在瑞典，幾乎所有父親皆申請過父親假。在親職分工的日數上，原本父母雙方皆有相同且固定之日數規定(稱為父親日/母親日)，至2005年父親則必須最少負擔60日的親職假，180日得轉移，其餘親職假日數則可由父母雙方自行協調(郭曉雲，2008，[28])。

#### 4. 勞資權益之衡平

依親職假法之相關規定，親職假最多得於同一年度中分三個時段來請。若請假期間延續到下一年度時，應視為該假期係屬假期開始時之年度，惟其他法律有不同規定者不在此限。受僱人有權在其所指定之日請全天之親職假，雇主不得任意干涉受僱人請假，避免受僱人實質上無法享有該法之保障。而當受僱人之工作時間因請親職假而減少後，該減少之工作時間得分配至其他工作週、特定日或工作週中之特定日。使勞資雙方得以彈性規畫工作時間之調配，避免制度過於僵化，並可有效促進勞資和諧。

瑞典親職假法同時規定，受僱人應與雇主討論關於請假日數之分配及其他請假相關事宜。對受僱人若無不便時，宜以不影響雇主事業經營之方式請假。勞資雙方就受僱人應如何安排請假未達成共識者，雇主在受僱人請假方式不會對事業之經營有重大影響之情況下，應依受僱人之意思調整工作時間。雇主不得在未經受僱人同意下逕行變更其請假方式。

#### 5. 受僱人之告知義務

為使企業得以妥適規劃其人力，故受僱人享有上述權利之餘，親職假法同時課受僱人在請假前應預告雇主之告知義務。換言之，受僱人欲請親職假者，應事先於請假前兩個月通知其雇主，若有事實上困難者，應盡快通知雇主，通知內容應包含預定之請假期間；欲請臨時親職津貼者，原則上應在請假前一週通知雇主，因子女生病或罹患傳染病者，則

無須提前通知雇主。

## 6.復職之權利

為使受僱人於請親職假後能順利回復原職，親職假法規定受僱人在尚未結束親職假時，即可停止親職假並回復與請假前相同職位之工作，受僱人欲復職時應先通知雇主。若受僱人請親職假預計持續一個月以上者，雇主得延長受僱人復職的時間，惟延長之時間不得超過雇主收到受僱人通知起算1個月內。

## 7.歧視行為之禁止

為免雇主對欲請或已請親職假之受僱人有差別待遇或不平等之對待，親職假法規定於下列情形，不得因親職假之相關規定而對求職人或受僱人為不平等或差別待遇：（1）關於僱用議題之決定、篩選得面試之求職人或於僱用階段實施其他措施時；（2）決定升遷或選擇得接受升遷訓練之受僱人時；（3）決定或實施其他關於職業訓練之措施時；（4）決定或實施其他關於訓練或職業諮詢時；（5）決定薪資或其他勞動條件時；（6）管理及分配工作時；（7）為終止勞動關係、解僱、資遣之通知或實施其他對受僱人有重大負面影響之措施時。

惟若差別待遇或不平等之對待，係因請親職假必然產生之結果，則不適用上述之禁止規定。若雇主違反前述規定，致受僱人因主張親職假法之相關權益，而收到終止勞動關係或立即解僱之通知者，則該通知應被視為無效。

## 8.受僱人之調動權

關於懷孕女性受僱人之調動問題，為保護母體之健康，親職假法訂有（1）待產、甫生產完或哺育子女之女性受僱人若因相關法規而被禁止從事原先之工作者，有權於維持原勞動條件之前提下調至其他工作；（2）待產之女性受僱人無法承受勞動力密集之工作負擔者，有權於維持原勞動條件之前提下調動至其他工作，但此項權利須於預產期前60日內行使。惟上開規定僅有在雇主有辦法提供女性受僱人於事業場所內從事其

他工作時，方有該規定之適用。女性受僱人無法接受調動者，有權於保障其健康、安全之必要範圍內請假，但原有之勞動條件在其請假期間無法維持。然而，若有調動之機會，且該職缺經估計至少會維持1個月以上者，雇主應將之提供給該懷孕女性受僱人。

此外，受僱人欲依前述方式為調動者，應通知其雇主。欲調動之原因係女性因懷孕而無法執行體力無法負擔之工作者，該通知應於一個月前為之。因其他原因欲調動者，應盡速通知雇主。雇主於收到前揭通知後，應盡速提供調動可能性之資訊。若雇主無法將前述受僱人調動至他職時，則應定時檢視有無其他調動之機會。

#### 9. 雇主之賠償責任

在雇主違法之損害賠償責任部分，受僱人若因雇主違反親職假法之規定而受有損害時，雇主應負擔其所受之一切損害之賠償責任，雇主因侵權行為致受僱人所生之損害，亦同。惟倘雇主違反親職假之行為具合理性，則得酌減全部或一部之賠償金額。

#### 10. 舉證責任之分配

在舉證責任分配上，若有求職人或受僱人證明在特定情況下，受有差別待遇或不平等對待，且係因主張親職假之相關權利所致時，雇主應證明其並無差別待遇或不平等對待之情形，或該差別待遇或不平等對待具有必要性。

#### 11. 爭議行為之保護

在爭議行為部分，若雇主因違反親職假法，對求職人或受僱人有差別待遇時，機會平等視察官（Equal Opportunities Ombudsman）得代表個別求職人或受僱人向勞工法院提起訴訟。然而，當勞工所參與之組織亦得代表個別勞工向勞工法院提起訴訟時，機會平等檢察官僅得於該組織不作為時，方得代表個別勞工向勞工法院提起訴訟。

### 三、瑞典親職假之重要成效

經過半世紀的努力，瑞典積極推動親職假之成效相當顯著，其主要成效如下：

#### (一)女性勞動力成長

提升瑞典婦女勞動參與率之主因之一為「親職保險制度」，瑞典親職保險制度相當完備，涵蓋各種不同之津貼領取天數及階段。為提升婦女之勞動參與率，瑞典透過各種制度設計，建構出雙親共同工作／雙親共同照顧之模式，使原由婦女獨自承受之家務及照顧責任得以減輕，並藉由完善之親職保險制度作為支柱，使婦女得以成為瑞典勞動市場中之重要勞動力（郭曉雲，2008）。

#### (二)生育率提昇

自民國79年起，瑞典嬰兒出生率即呈現上升趨勢，每位婦女平均生育數達到2.07人，且兒童及家庭皆可獲得高品質的照顧與生活。透過產假、親職假與各種津貼之給付，瑞典父母能夠安心生育子女，並能兼顧工作，從而確實達到人口成長之目標（郭曉雲，2008，[28]）。

#### (三)父職角色之建立

瑞典親職制度藉由法律規定提升父親對親職照顧之參與，除給予一定天數的育嬰假與津貼外，在推動父親參與育兒部分，瑞典政府早自民國72年起，便研擬各項策略，「準爸爸訓練計劃」即係極具代表性之計畫，參與此計畫的準爸爸有較高比例會使用親職假（郭曉雲，2008，[28]）。

### 四、可供我國相關法制參考之處

瑞典親職法從適用對象之範圍、請領內容、性別主流化之落實、勞資權益之衡平、受僱人之告知義務、復職之權利、歧視行為之禁止、受僱人之調動權、雇主之賠償責任、舉證責任之分配到爭議行為之保護，皆有相當完備之規定，相當值得我國參考。

瑞典親職假法提供多樣之親職假給付方式，從女性懷孕開始，即提供相關津貼，以解決懷孕婦女在懷孕期間，因身體不適無法工作沒有收入之問題。親職假法亦允許夫妻雙方各得擁有60日之有給假，讓父親得以和剛出生之子女發展親密關係。有給之親職假係由社會保險提供，對雇主之營運造成之負擔亦相當有限。瑞典親職假使有工作之父母可兼顧家庭與工作，同時促使父母共同分擔養育兒女的責任，充分落實國家

與雙親共同照顧家庭之責任，並使雇主不至於因員工養育兒女而負擔過重之責任（郭曉雲，2008，[28]）。

瑞典政府不但制訂完備之親職假法制，在相關政策與措施的宣導方面亦是不遺餘力。瑞典國家社會安全局（The National Board of Social Security）製作許多廣告及文宣，宣導雙親請親職假，以及領取相關補助與津貼之重要性。所有的父親皆會收到此類宣導信件，其中會特別說明新生兒和父親建立親密聯繫之重要性。除了對父親行使親職假之特別宣導外，瑞典政府亦會邀請所有父母於其子女出生前參加一場瑞典親職保險體系之說明會，以確保所有父母皆能了解相關權利（唐文慧、楊佳玲，2006，[22]）。瑞典政府於分析請領親職假父親之資料後，發現願意申請親職假之父親多為中上階層之白領階級父親，因此，政府的宣傳品刻意使用勞工階級男性的父親形象做廣告，以鼓勵勞工階層的男性申請親職假在家照顧幼兒。以上種種政策法令值得我國未來在制定或宣導相關政策、法令時作為參考。

## 第二節 美國

### 一、相關政策與法制之發展沿革

#### （一）聯邦層級

欲探討美國聯邦育嬰假政策與法制之發展，須先對「家庭假與病假請假法」（Family and Medical Leave Act，簡稱FMLA）之立法形成過程加以探討。「家庭假與病假請假法」能完成立法實應歸功於學術研究單位對育嬰假問題的深入研究，此更係一成功結合理論、研究與實踐之研究成果，其中對建構美國育嬰假政策最具影響力的當屬耶魯大學布希中心與卡內基公司之研究成果（鄭麗嬌，2006，[45]），茲詳述如下。

##### 1. 耶魯大學布希中心

在美國「家庭假與病假請假法」的立法史上，民國72年成立於耶魯大學的布希中心（Bush Center in Child Development and Social Policy at Yale University）扮演相當重要之角色。該中心專門研究兒童發展與社會政策議題，例如對「缺少雙親照護的幼兒，對其童年生活與家庭的影響」的研究。

由兒童發展學者、小兒科醫生、法律與社會政策專家，以及政、商、勞工等代表所組成的顧問委員會，則負責評論該中心所作之各項研究成果，及美國與各國在公、私部門的育嬰假法令與相關措施，並針對美國育嬰休假政策提出建議。

經過二年之研究與討論，前述顧問委員會於民國74年做出「育嬰假問題是美國亟待解決的全國性政策問題」之結論，進而建議聯邦政府應制定全國性育嬰假政策，使「不論公司規模大小、受僱人服務年資多寡，所有受僱人皆能有6個月的育嬰假，前3個月享有七成五的薪資，後3個月則留職停薪」。該顧問委員會認為育嬰假的實施，有助於良好親子關係的建立，且長期而言對勞雇關係亦有助益。隨著顧問委員會政策建議案之提出，女性團體、民權組織、與兒童權益促進組織等亦相繼投入育嬰假政策的研議，期使親職假立法可以成為美國第一個家庭政策立法。民國77年，美國國會首次提出「家庭假與病假請假法草案」時，布希中心的顧問委員會即提供了許多重要數據資料與法案背景資料做為參考。雖然國會最後所通過之「家庭假與病假請假法」立法內容，與布希中心所提出之原始版本有所不同，致使僅有55%之勞工適用「家庭假與病假請假法」，且僅享有至多12週之留職停薪育嬰假。雖然「家庭假與病假請假法」的立法內容差強人意，但相較於過往經驗，「家庭假與病假請假法」能成為正式立法已屬不易(鄭麗嬌，2006，[45])。

## 2. 卡內基公司

促成美國育嬰休假政策的另一個重要研究單位為紐約之民間智庫---「卡內基公司」。該公司研究3歲前幼兒生活與國家制定育嬰政策間之關係後，發現幼兒3歲前之生活，對其未來之腦部發育有十分重要之影響，該研究結果結合其他相關研究成果後出版成書。該書指出美國新生兒至3歲幼童所面臨之「看不見的危機」，包含持續升高之貧窮率、家庭與工作型態的改變對幼兒照護產生之影響、與不當的幼兒照護安置等問題。

該公司研究工作小組在其所提出的報告中強烈建議「美國應朝向如何提供幼兒發展空間的目標前進」(鄭麗嬌，2006，[45])，認為父母的工作場

所性質對幼兒與家庭有著重大影響。如何提昇父母的責任心、幼兒照護中心的品質、安全健康的服務措施、與強化社區協助照護幼兒功能等，皆是美國家庭所面臨之迫切需求。

該書出版之後，如何整合各方力量，齊心為幼兒營造健康的童年生活，成了各界共同努力的目標。然而，儘管當時柯林頓政府對該書給予肯定與支持，但卻未編列任何支助0歲至3歲幼兒生活計畫的特別預算。所幸該書促成全國熱烈關切幼兒腦部發育之議題，進而促使白宮於民國86年4月舉辦腦力研究之研討會與「我是你的孩子」公共教育計畫，並形成政策，此亦典型學術研究與實務經驗成功整合之案例（鄭麗嬌，2006，[45]）。

## (二)各州相關法制之發展沿革

除了學術界努力投入聯邦政府之家庭政策立法外，各州與地方政府致力於家庭假立法亦不遺餘力。然而美國家庭休假政策之制訂究應由聯邦政府層級抑或州政府層級主導，一直以來皆有爭議。兩者之分別在於若由聯邦政府主導，家庭政策之範圍會較廣、較具全面性，並得針對全國性家庭問題訂定統一之解決方案，供各州遵守；當州政府不願訂定相關措施配合政策之執行，或無力處理具有急迫性的家庭問題時，聯邦政府可及時發揮功能。反之，若授權州政府自訂家庭政策，可收因地制宜之效，及時反映地方性或區域性之需要，並因應各州文化的多樣性。當家庭問題之解決方案缺乏全國一致性時，各州層級所制訂之家庭政策反而是對各州最有利的解決方案，不但具有可行性，且可藉著各州層級政策之制定，為全國性政策之研擬提供相關經驗（鄭麗嬌，2006，[45]）。

曾有許多倡導者強烈建議美國聯邦政府制定類似歐洲之全國性家庭政策，但在民國70年代競爭激烈之政黨政治環境下，許多家庭政策提倡者一開始即放棄訂定全國性家庭政策的想法，並質疑是否有採行統一適用於全國家庭政策之必要性。有些學者甚至發出警告，認為聯邦政府若刻意制訂全國性之聯邦家庭政策，可能會破壞傳統之家庭功能（鄭麗嬌，2006，[45]）。

有些家庭政策專家亦認為以各州層級進行家庭政策較易展現力量集中的政策效果，且較有助於達到家庭政策預期之目的。因此，在民國81年聯邦家庭假法案

仍處於僵局階段時，已有超過20個州在十年內順利制定產假與家庭假等州層級的家庭假相關法令措施。民國76年，美國即已有28個州提倡「家庭假」之立法（parental of family leave legislation）芻議，惟真正被列入各州議會討論者只有17個州，最後有立法通過者則僅有康乃迪克州（Connecticut）、羅德島州（Rhode Island）、奧瑞崗州（Oregon）與明尼蘇達州（Minnesota）等四州，餘者如加州、麻州、紐澤西州、威斯康辛州等13州立法行動並未成功（鄭麗嬌，2006，[45]）。聯邦層級之「家庭假與病假請假法」在歷經多年之努力後，也終於在民國82年成為正式立法。

此外，各州所關注的家庭假政策重點內容亦有所不同，例如康乃迪克州著重整體家庭、紐約州則將重心方在兒童身上、加州強調未來家庭的變遷、伊利諾州著重於探討如何保全家庭現狀、麻州則致力於調和工作與家庭間的衝突，反映各州家庭政策的多樣性與差異性（鄭麗嬌，2006，[45]）。

各州和社區層級之家庭政策內容是否較能涵蓋家庭的需求，不僅涉及不同家庭形式的問題，尚包含城鄉差距問題，例如：鄉村地區之家庭是否也能得到與城市地區之家庭同樣的援助服務，而鄉村家庭的需要和先天資源的不足，是否皆可獲得解決等。儘管有些學者對此部分存有疑慮，但有些家庭專家仍認為透過州層級政策創制程序較能達到制定家庭假政策之目的，因而極力倡導各州自訂各州層級之家庭假政策、法令與措施。此外，倡導在各州內部推行家庭假政策的意外收獲是可為日後相關聯邦法案進入國會鋪路，同時對未來全國性家庭假政策及立法之推動亦會有所助益。有論者即認為民國82年「家庭假與病假請假法」之所以可以通過立法係出於此一原因。綜上，在各州文化差異下，由各州自訂家庭假政策，可收因地制宜之效，且能彌補聯邦政府相關政策不足之處，是故各州多自訂州層級之家庭休假政策，從實務操作經驗觀之，由各州制定州層級之相關政策與立法係有其必要性與功能性（鄭麗嬌，2006，[45]）。

## 二、相關法制之介紹

### （一）適用「家庭假與病假請假法」之雇主

「家庭假與病假請假法」規範下，將「雇主」之類型及定義大略分為私部門雇主、公部門雇主、共同雇主(joint employer)等，不同類型之雇主有不同之適用要

件：

### 1.私部門雇主

「家庭假與病假請假法」規範之私部門雇主，係指「從事商業或行業或參與商業活動，僱用人數達50人（含）以上，且受僱人工作日數在現在年度或下一個年度達20週（含）以上者」。雇主若為私立小學或中學，不論該小學或中學受僱人是否達50人，私立小學或中學的雇主皆是適用「家庭假與病假請假法」的私部門雇主（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

### 2.公部門雇主

「家庭假與病假請假法」對「公家機關」(public agency)的定義，與「公平勞動基準法」(Fair Labor Standards Act, 簡稱FLSA) 之規定相同，只要是美國聯邦機關(any agency of the United State)、州或州屬機關(a State or political subdivision of a State)或任何州際的政府機關(any interstate governmental agency)皆屬之，不論這些公家機關僱用多少人，皆屬於「家庭假與病假請假法」所規範之公部門雇主（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

### 3.共同雇主（Joint Employer）

當兩個或兩個以上的事業對同一受僱人有一定的控制權，他們就被視為「家庭假與病假請假法」規範下的「共同雇主」。當一個受僱人執行之工作將使兩個以上雇主受惠，或為兩個以上的雇主在同一個工作週的不同時間工作，通常就會產生此種「共同雇用」關係，最典型的「共同雇用」例子就是：臨時就業機構(或派遣機構)將其受僱人提供給另一個雇主，通常就會產生此種「共同雇用」關係，而具有「共同雇用」關係的事業單位間的受僱人，就會被合併計算，例如：一個僱用有40名永久員工的雇主，向臨時就業機構租用（leasing）他的15名勞工，該事業單位即受「家庭假與病假請假法」規範（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

## (二)適用「家庭假與病假請假法」之受僱人

受僱人若想適用「家庭假與病假請假法」之請假規定，除須受僱於如前所述之「雇主」，尚須滿足該法規定之要件：

#### 1.至少為僱主工作12個月

受僱人若欲適用「家庭假與病假請假法」之請假規定，須為前述任何類型的僱主工作至少12個月，這12個月可以是不連續的，即使受僱人在一週內的任何時間享有僱主給予的有給假、無給假或其他利益待遇，該週亦會被視為完整的工作週，故在「家庭假與病假請假法」的規範下，工作滿52週亦等同於此處之12個月的要件（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

#### 2.在12個月中至少實際工作1,250個小時

受僱人適用「家庭假與病假請假法」，除須為僱主工作達12個月，在這12個月期間必須實際工作滿1,250個小時。不論有給假或無給假期間，都不算實際工作時數，不能計入1250個小時之計算（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

#### 3.受僱人工作場所75英哩內同一僱主僱用人數達50人

第三個要件係受僱人之工作地點75英哩內，同一僱主僱用人數達50人，自受僱人欲適用該法請假時開始計算，且即使是部分工時勞工或將來會復職而現階段不在工作崗位上的受僱人，都包含在內（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

#### 4.視為適用「家庭假與病假請假法」之受僱人

雖然受僱人欲適用「家庭假與病假請假法」須滿足前述要件，該法有一項例外規定：若受僱人在達成前述要件前通知僱主其有適用「家庭假與病假請假法」之需要，僱主即須告知受僱人如何達到該法之適用要件，或於受僱人滿足要件時，告知受僱人可依法請假。若僱主怠於滿足此項建議義務，則不論受僱人是否滿足「家庭假與病假請假法」之要件，皆會被視為得適用「家庭假與病假請假法」之受僱人（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

### (三)適用「家庭假與病假請假法」育嬰休假者之權利

受僱人家中若有新生兒，受僱人為照顧新生兒，於新生兒出生後的12個月內，不論受僱人之性別皆得請「家庭假與病假請假法」之育嬰假。在子女出生前，不論是為了產前檢查或因懷孕而無法工作，女性受僱人亦有權請假；準爸爸為了照

顧因懷孕而影響健康狀況的妻子，亦有權請假（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

若新生兒的父母有婚姻關係，並受僱於同一個雇主，夫妻雙方只能共享這12週的育嬰假，惟若新生兒的父母並無婚姻關係，雙方有權各自享有12週的休假。此外，育嬰假僅在子女出生後的12個月內有效，子女不限定為婚生子女，非婚生子女或養子女亦有適用。惟一旦超過12個月的期限，只有在子女出現嚴重的健康問題時，受僱人方得另依他項規定請假。若為多胞胎子女，受僱人同樣只有12週之育嬰假（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

#### (四)注意及告知之義務

##### 1.雇主公告相關資訊之義務

受「家庭假與病假請假法」規範之雇主，須提供三種形式的公告，讓受僱人知曉自己在該法規範下享有之權利：(1)在工作場所公告；(2)在員工手冊或相類似的資訊中公告，若無此類型手冊，雇主應提供載有說明「家庭假與病假請假法」的書面資料；(3)若受僱人提到有關「家庭假與病假請假法」休假之需要，雇主應提供相關程序給該受僱人。雇主若違反前述公告或資訊提供義務，將可被美國勞動部處以罰款，並可能因此被起訴（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

##### 2.受僱人之預告義務

受僱人若欲請「家庭假與病假請假法」規定之休假，按休假之可預期與不可預期有不同的預告義務。受僱人之休假若係可預期的，則受僱人有預告雇主之義務，使雇主可以進行人事之安排。若是30天(含)以上之休假，則受僱人須預先於30天前告知；若係少於30天之休假，則受僱人於知悉有請假需要時，應盡快告知雇主，通常在休假前1至2天應告知。受僱人之休假若屬於不可預期的，於知悉有請假需要開始，應盡快將休假之需要告知雇主（Ossip & Hale, 2006，[18]）。

#### (五)休假期間工資之給付及其他相關權益

「家庭假與病假請假法」之育嬰假基本上都是無給薪的休假，若事業單位原有替受僱人投保團體健康保險，於受僱人請假期間亦須繼續為受僱人投保，惟若

受僱人於育嬰假後因可歸責於自己的原因未回到工作崗位，雇主有權向受僱人要求返還於受僱人休假期間為其持續投保團體健康保險之保險費（Ossip & Hale, 2006, [18]）。

#### (六)受僱人之復職

受僱人於育嬰假結束後有權回復到原有之職位，或勞動條件、報酬相當於原職之職位，此項權利不因受僱人原有之職位已被取代或重整而消失，且若並非回復原職，其新職位是否與原職位相當，亦係採最嚴格之審查標準。此外，「家庭假與病假請假法」雖未禁止雇主於受僱人復職時，調動受僱人至其他雖不大相當於原職、但更加適合受僱人個人需要之職位，惟仍不能違反受僱人之意願，即使該項新職位係對受僱人有利之升遷，只要違反受僱人之意願，皆是違法之行為（Ossip & Hale, 2006, [18]）。

即便「家庭假與病假請假法」有上述諸多限制，該法之制定對於美國育嬰假政策的落實仍有相當值得肯定之處。舉例而言，「家庭假與病假請假法」對於男性受僱人而言有相當大之影響，在該法施行前，僅有少數男性受僱人得請育嬰假（paternity leave）（Waldfogel, 2001, [23]），直至「家庭假與病假請假法」施行之後，男性受僱人請育嬰假之權利始有明文之保障。

然而，亦有其他研究發現「家庭假與病假請假法」施行對受僱人請育嬰假之影響不大。一項研究發現公司有無受到「家庭假與病假請假法」的規範對受僱人請育嬰假並無差別，亦即受僱人請育嬰假之權利並未受到影響（Hofferth & Curtin, 2006, [12]）；換言之，受僱人請育嬰假不會因公司有無受到「家庭假與病假請假法」之規範而有影響。然而，「家庭假與病假請假法」之目的本在於要求受該法規範之雇主提供受僱人家庭假與病假，使受僱人知悉請假係其權益，雇主不得因其請假而給予不利對待，方能安心向雇主請假。因此，該法應可有效改變勞資雙方對請家庭假與病假之觀念。

### 三、相關法制施行之成效

在美國育嬰假相關法制之實施成效方面，受該法保障者僅約全體受僱人之一半

(Waldfoegel, 1999)，據此有論者認為美國育嬰假政策與法制整體實施成效未如預期，反較具象徵性意義，保障受僱人之實質意義並不大。「家庭假與病假請假法」施行後，受該法保障可休育嬰假之受僱人範圍確有增加，但仍係以中大型企業受僱人為主。至於兼職受僱人與小企業受僱人，因其無法符合適用「家庭假與病假請假法」之門檻，其請育嬰假之成長幅度並不大。即便如此，中小企業受僱人請育嬰假之人數仍有小幅增加，可見「家庭假與病假請假法」仍有其教育性之指標意義。此外，「家庭假與病假請假法」之成效亦反映在提出育嬰假者的人數成長上，尤其是男性受僱人請育嬰假有了大幅的成長（鄭麗嬌，2006，[45]）。然而，由於「家庭假與病假請假法」所提供之育嬰假係無給假，基本上對中上階層的受僱人較為有利，對中低收入的受僱人而言，可能是看得到而吃不到的餅。

綜上所述，美國可說是已開發國家中，在育嬰假政策方面保障較為不足之國家，造成美國父母須負擔較其他先進國家父母更重之幼兒照顧成本。因此，如何延續並落實1980年代耶魯大學布希中心歷時兩年所完成「育嬰假研究專案」之成果與建議，應為美國政府未來修訂相關政策與法律之重點。

#### 四、可供我國相關法制參考之處

勞動部為鼓勵婦女生育，並維護性別平權工作環境，於就業保險法中訂有關於育嬰留職停薪津貼之請領規定，使符合資格者得以請領育嬰津貼。依就業保險法第11條第1項第4款之規定，該津貼之請領條件為被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，即得依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。依就業保險法第19-2條，育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之60%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。故我國對欲請育嬰假者，尚有提供其一定之津貼，而在適用範圍上，依性別平等工作法第16條，受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。可見倘若受僱人受僱滿一年者，即得請育嬰假，至若再受領育嬰留職停薪津貼之資格限制部分，僅須符合就業保險法第5條即可。而依該法第5條規定，年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱受僱人，應以其雇主

或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：一、具中華民國國籍者。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。除有下列情形之一者外：一、依法應參加公教人員保險或軍人保險。二、已領取受僱人保險老年給付或公教人員保險養老給付。三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。

由上述規定可知我國多數之受僱人皆能獲得育嬰假與育嬰津貼權益之保障，與美國相關法制相比，我國有關育嬰權益之相關規定明顯較優。但由於我國性別工作平等法對適用該法之事業單位規模並無限制，造成不論事業規模大小皆須適用相同之規定，對小型或微型事業單位而言，其承擔受僱人請育嬰假之能力與中大型事業單位之承擔能力顯然是不同的，我國在此方面之規定似有不合理不公平之處。美國相關法制有顧及到事業單位在承擔受僱人請育嬰假之能力上會因事業規模大小而有所不同，因此有以事業單位需具一定之規模作為適用相關法律之門檻，或可做為我國相關法制之參考。

## 第三節 日本

### 一、相關政策與法制之發展沿革

日本則較晚於民國 80 年公布了「育嬰休業法」之後，開始施行育嬰休假制度。其建構了勞工為養育未滿一歲子女，於滿足一定要件審核後，得以在一定期間內休育嬰假的制度，內容規劃是以子女出生與休完產假後的父母為對象。這個勞工申辦育嬰假的法律，一方面促成上班族得暫停工作在家養育小孩；同時，也保障幼托工作者，在育嬰假期滿後，可能繼續工作（翁麗芳，2004，[34]）。更於民國 84 年提供了整合家庭與工作場域的策略，使生育及養育的問題在一般家庭得以共同解決。日本於工作與育嬰的支援方針包括：各企業積極地採取，使工作與育嬰兩全的雇用型態及處遇多樣化、工作時間彈性化等措施。為免除育嬰休假中被保險人應負擔的健康保險費及厚生年金保險費負擔，並於雇用保險法上針對育嬰休假設立「育嬰休假基本給付金」和「育嬰休假者職場復歸給付金」相關津貼制度的保障措施。其中育嬰休假基本給付金（30%）加上育嬰休假者復歸給付金（10%）提高至合計為原有工資的 40%，透過多重輔

助藉以提升家庭經濟的安全防護（馬財專，2007，[21]）。

民國79年日本通過了「男女共同參與社會基本法」，該法強調，國家應體認兩性是社會組成份子，應確保共同擁有均等的社會參與機會，以達成兩性共享政治、經濟、社會與文化的利益之理想，而落實於（一）尊重男女的人權；（二）重新檢視社會制度及常規；（三）共同參與政策等的草擬及決策；（四）平衡家庭及生活等相關活動；（五）加強國際合作等五大理念，因此，在保障女性勞動權的施政方針上，即歸納為三個面向：（一）保障女性勞動型態的自由選擇權利；（二）強調母性的尊重與健康權維護的權益；（三）強調職業生活與家庭生活調和的勞動條件與權利保障（東京都產業労働局編，2004）。

從民國81年開始實施的「育兒休業法」直到後來民國84年合併成「育兒、介護法」（以下簡稱「育介法」）為止，多次的修法後，雖已逐步使育兒與家庭照顧假制度法制化，並通過以「兩性」為適用對象，且在請假期間之經濟補償上，搭配「雇用保險法」以協助獲得育兒休假給付，及育兒休業期間能減免「社會保險費」（健康保險及厚生年金保險），才使兩性勞工在請假期間有部分所得保障（林慧芬，2009，[13]）。

然而，由於該法最初的適用對象上，並未及於「部分工時」的兼職勞工，對於多數以兼職為主的女性勞動者權益影響至鉅。因此，日本在民國93年所通過的「育、介法」部分條文，即明訂於民國94年4月1日起應擴大勞工適用對象至一定條件的有期雇用勞工，且延長育兒假到子女一歲六個月，同時，各項所得保障的給付額，也能夠配合延長育兒休假期間加以調整。此外，隨該法令的修訂，終於使養育1歲6個月子女的男女勞動者（不含按日雇用者）的「部分工時」兼職勞工（需符合契約期滿仍繼續受雇1年以上要件者）皆能同時享有育兒假的權益保障，建構日本非典型勞動者更為健全之勞動保障。

日本於推動育兒假的過程中，由於原本「育介法」未加規範雇主對員工育兒假期間需要支付薪津的義務，同時，員工在雇主不支薪的期間內，原來勞雇雙方共同承擔的社會保險費，需要由受雇者單獨承擔，因此，阻礙了員工申請育兒假意願，形成受雇者申請育兒留職停薪之阻力，故進一步規劃由雇用保險法的保險給付提供受雇者育兒假期間的部分所得損失，使勞工於薪資減少的請假期間，至少能得到透過雇用保險

所獲得的，約合休假前月薪的40% 之育兒休假給付，以補貼勞動者的所得損失（林慧芬，2009，[13]）。

日本於民國 92 年所修正的「雇用保險法」，主要在針對解決勞動型態多樣化及再就業困難等議題，所提出安定就業的制度改革措施中，也包括了育兒休假期間的特例乙項。依規定育兒休假期間可以請領到「育兒休業基本給付金」（休假前每月薪資的30%）及休假結束繼續工作 6 個月的「職場復歸給付金」（休假前每月薪資的 10%一次給付），兩者合稱為「育兒休業給付」。因為，育兒假期間等同於「因傷病或其他法定理由無法從事勞動期間」，故未來申請失業給付時可不予計算，仍具有依雇用保險法領取失業給付金受益資格。不過申請給付者需在工作期間內，具失業保險的被保險人身分，並繳納保險費。工作期間若不連續，仍可以合併計算。其領取金額，以育兒假前員工每月薪資為 20 萬日圓為例，每月可領取「育兒休業基本給付金」（係原月薪的 30%計為 6 萬元日圓）。待休假 10 個月之後重返職場，則可領取原月薪的 10%計 2 萬元日圓乘以 10 個月份（計 20 萬日圓）的「職場復歸給付金」。

檢視日本「育介法」推動育兒假的成效，5人以上規模事業單位的兩性育兒休業假取得率，與政府的政策實施目標值仍有顯著差異。尤其男性取得率不到千分之4，與女性取得率存有近60%的落差，足見追求兩性在平衡工作與家庭角色，根深蒂固存有女性較適任親職的社會價值，使女性請假比男性，較容易取得同僚及上司諒解；而男性除受到「一家之主」需擔負家計的性別分工影響，長期將工作擺第一位的價值驅使，大大減少男性請親職假的動機，憂心放不下繁忙業務或經濟收入銳減等考量因素下；顯見性別角色的社會期待，增加了提昇男性申請育兒休業假率的困難度（左藤博樹、武石 惠美子，2003）。

Henneck(2013，[11])的研究指出，日本在社會福利開支上是偏低的國家。因為他們認為關心年輕人和老年人，本來是一個家庭的基本責任，隨著勞動力的陽剛特質的性別分工在思想的程度上就受到挑戰。日本工作的母親承擔最嚴重的雙重負擔所有國家的討論。日本丈夫承擔照顧孩子和做家務最少的責任。大多數日本人的太太，在過去能夠依靠他們的母親在法律的幫助下成為大家庭，因此三代的家庭很普遍，但孤立的核心家庭正在成為常態。有工作的母親面對壓力，同時滿足的期望是什麼傳統的男員工和傳統母親的新組合。對有工作的母親的支持系統不足，這種壓力可以部分解釋

日本女性不願生孩子。接受調查的，為什麼他們限制他們的生育婦女普遍提及與育兒相關的壓力和焦慮。關於勞動婦女的增長率（41%）和非常低的生育率（每名婦女1.38子女）的變化已經推動日本政治解決工作與家庭的衝突。但是日本主要關注是為了緩解就業女性的負擔，藉以鼓勵更多的生育。因此，主要的政策策略提供津貼和產假的同時促進在家兼職工作（厚生勞動省，2002）。當然，這些安排都是補充到丈夫收入的主要支撐來源。而且日本的離婚率非常低，他們的社會政策基本上認為單親家庭並不是重大的社會問題。在家庭津貼的補助上，在日本當一個孩子的出生，家庭支付相等於得到2,448.98美元之受益。除了適度的政府補貼之外，日本的一些雇主已經開始為員工提供有嬰兒獎金。

依據厚生勞動省（2002）「平成14年度女性雇用管理基本調查」，雇主育兒假制度執行率平均已達60%以上。其中又以金融、保險業的比率最高，達到94%以上，而建築業則半數以上未有育兒休假規定。再以產業規模分析，規模越大的企業配合狀況越高，規模500人以上的企業有99%以上設有育兒休假制度的規定，但人數五到二十九人之中小企業在執行上則只有半數配合。至於產業勞工工會組織的存在，對於勞工育兒制度的影響上，設有工會團體的超過90%以上享有育兒休假制度。

若從法令規範檢視，近期根據侯岳宏（民國101年，[17]）的研究指出，育兒休業之申請，須於育兒休業開始1個月前為止（1歲以上至1歲6個月者於2周前），記載休業開始預定日、終止日等事項，以書面提出（育介法第5條第4項、第6條第3項、施行細則第5條）。對於勞工育兒休業之申請，雇主不得拒絕（育介法第6條第1項）。不過，對於受僱未滿1年之勞工、從申請休業時起已明知勞動契約於1年內終止者、約定1周工作日在2日以下者等人員，雇主於該勞工所屬之事業所有過半數之勞工所組成工會時與該工會，或雖該事業所未有過半數之勞工組成工會時，與代表過半數勞工依據書面所作成之協定，若有規定不得申請育兒休業之人員，該當於此之勞工申請育兒休業時，可以拒絕（育介法第6條第1項但書、施行細則第7條、平成7年9月29日勞告114號）。此外，雇主不得以勞工提出育兒休業申請或進行育兒休業，而對勞工加以解僱或為其他不利益待遇（育介法第10條）育兒休業期間之工資，法律並未規範，委由當事人間合意，若無約定則為無給。不過依據僱用保險法之規定，僱用保險會給付休業開始前工資的40%作為育兒休業給付（僱用保險法第61條之4）。以上為本研究針對日本在育嬰留職

停薪制度設計之歸納與整理。

## 二、可供我國相關法制參考之處

由日本的實施育兒假的經驗可以發現，僅有政府法制面上的努力，並不足以達成良好的成效，還需要透過挹注經費的政策誘因及協助企業解決替代性勞動力的問題，幫助企業改善雇用環境，以化解企業「成本」與「缺工」的反彈（陳忠良，民國 85 年）。而從日本實施成效中發現，即便育兒假是兩性適用的，但取得率上，仍以女性請假來擔負母職或家庭照顧責任比率遠高於男性。

日本企業早將因應對策鎖定於延長育嬰休假期間和增加育嬰留職津貼等，也有企業保證重新雇用因育嬰而辭職的女性職員。企業提供這種支援制度，主要基於有經驗的女性職員，若因結婚或育嬰而辭職所造成人力用上的虧損，為因應今後勞動人口的減少，有必要確保優秀的人才（大紀元時報，民國 95 年）。然而我們必須瞭解，隨著各國福利體制規劃走向的不同，國家育嬰制度的保障便存在著因福利資源、制度規劃及勞動環境所產生的內在差異。在當前，我國面對婦女步入職場的困境，除了固定的婦女勞動政策持續關注之外，更需透過福利輔助，藉以提昇婦女勞動參與意願，減輕甚至解除婦女在家庭經濟安全維繫的限制下所進行的勞動選擇。

## 第四節 韓國

### 一、相關政策與法制之發展

有鑑於支持婦女在勞動參與歷程上的支援，韓國政府於民國 103 年公佈「職業女性之各生命週期別維持工作經歷支援方案」，解決職業女性之工作經歷中斷問題。據韓國的相關研究指出，韓國男性與女性僱用率依照年齡段呈現大幅差距，25~29 歲年齡段之男性及女性僱用率各為 69.6%、68.0%，其差距較微小，但女性開始生產、育兒之 30 歲以後之僱用率大幅降低（56.7%），導致 30~39 歲、40 歲以上年齡段之男、女僱用率差距高達 30%、20%。對生產、育兒之負擔，女性不得不離職，也不易重獲工作機會，造成女性之工作經歷中斷問題。韓國政府為解決女性之工作經歷中斷問題，能使職業女性持續工作，建立「職業女性之各生命週期別維持工作經歷支援方案」。

該支援方案之主要目的為減輕職業女性之育兒負擔，能使職業女性較易兼顧家庭

與工作。因此，韓國政府大幅修改目前「母性保護制度（以法令保護女性勞工之懷孕、生產、育兒之制度）」，為鼓勵男性申請育兒假，將上調第二次申請育嬰留職停薪津貼時之給與金額，由現行 100 萬韓元內給與正常工資之 40%津貼給與之幅度調整成為 150 萬韓元內給與正常工資之 100%作為津貼給與之幅度，透過津貼輔助之提升，藉以提升男性申請育嬰假之意願。此外，為活絡育嬰期工作時間縮短制度，除了將縮短期間由現行 12 個月擴大至 24 個月之外，並上調該期間津貼比例也由 40%提升至 60%(首爾經濟新聞，民國 103 年)。

另外，韓國為了解決其因育兒假、育嬰期工作時間縮短制度所導致之替代人力短缺問題，將透過人力銀行等職業介紹機構示範營運「替代人力資料庫」，且上調替代人力支援金額，中小企業由 40 萬韓元上調至 60 萬韓元、大企業由 20 萬韓元上調至 30 萬韓元，從這些設計上來減輕企業負擔。此外，韓國政府為了加強保育支援，將職業女性給予「派遣家庭育兒輔導人員服務」之優先權，且擴大大學校之課後照顧服務，能使每個學生享受課後照顧服務，並課後照顧時間延長至晚間 10 點。韓國女性部女性僱用政策單位（民國 103 年）指出，對職業女性而言，即使縮短工作時間也持續工作較申請育兒假停職來得有利，於是韓國政府往後盡量支援職業女性充分利用育嬰期工作時間縮短制度。韓國政府往後全力解決職業女性之工作經歷中斷問題，能消除女性工作經歷產生被迫中斷之情形。

多年前韓國首爾經濟新聞（民國99年）指出，韓國僱傭勞動部日前將僱傭保險法與施行令修訂案提交國會，目前正進行立法預告等相關檢討程序。其修訂案之內容主要包括育嬰留職停薪津貼自民國100年起由定額制改為定率制。另對不易申請育嬰留職停薪，而利用縮短工作時間之機制運作，得以兼顧育嬰與工作之時，補助部分育嬰留職停薪津貼。據韓國勞動部說明，民國98年結束育嬰留職停薪後，復職6個月內即辭職者之比率高達34.2%，並似有日益增高之趨勢，顯示回任之後勞動參與缺乏穩定性。因此，韓國為了提高整體的復職率，已促進部分育嬰留職停薪津貼於復職後再發放之控制方案。另其有關之修訂案將目前育嬰留職停薪津貼每個月固定發給50萬韓元，改為依個人薪資40%之定率制，但為預防拉距所得差異，發給之育嬰留職停薪津貼最高僅達100萬韓元，最低50萬韓元。

## 二、可供我國相關法制參考之處

此外，本研究認為韓國在育嬰休假給付的制度設計上，仍有許多我們值得參考的空間。針對韓國在育嬰制度的設計上，初步歸納整如下所示：

### (一)育嬰休假給付：

#### 1.給付條件：

被保險人於子女滿 1 歲前，且於育嬰休假開始日之前，參加保險期間總和超過 180 日以上，（與「勞動基準法第 74 條獲得 90 日產前、產後休假相重覆之期間除外」）夫妻 2 人其中 1 人可向公司申請育嬰休假，育嬰休假給付應自開始之日後的 1 個月起，或育嬰休假結束後的 12 個月以內提出申請，以每個月為單位，向事業單位所在地管轄雇用支援中心提出申請。被保險人於育嬰休假期間，自該單位離職或換新工作時，自離職或換新工作之日起，不得領取育嬰休假給付。

#### 2.給付期間及給付標準：

育嬰休假期間每月支付 50 萬元韓幣。（依職權由總統令定之）

### (二)產前產後休假給付

#### 1.給付條件：

申請人應自產前產後休假開始之後的 1 個月起，結束後的 12 個月內，以 30 日為單位，向事業單位所在地管轄雇用支援中心提出申請（若休假結束後，可選擇一次請領）

#### 2.給付期間及給付標準：

指定優先支援企業為 90 日，其他企業為 60 日。最高給付 135 萬~450 萬元韓幣；即為最低給付最低工資。被保險人以育嬰休假為理由，接受雇主給予之財物時，依總統令規定，得減額適用育嬰休假給付。此外，若以虛偽或其他不正當之方法領取失業給付或企圖領取育嬰休假給付者，自其接受給付之日或預定接受給付之日起，停止支付其育嬰休假給付。

僱用 300 人員以上之企業主一定要提供照顧幼兒的「托兒設施」，如哺乳室及一般日間看護等，這些設施是為了鼓勵受僱者於請完育嬰留職停薪假者能夠安心回到職場工作。並獎勵企業興建員工托兒所之費用，以提高婦女勞動參與力。針對設立幼保教室、幼兒設施之負責人、伙食部每人每月可獲得 80 萬元韓幣補助，於每季之次月底向幼保設施所在地管轄之雇用支援中心申請。依統計資料顯示，韓國申請育嬰留職停薪津貼女性申請人佔總人數 99%。我國自民國 98 年 5 月 1 日起實施育嬰留職停薪津貼，截至 9 月底止統計結果，申請育嬰留職停薪津貼女性申請人佔總人數約 83 %。關於韓國近 5 年產前產後休假給付及育嬰休假給付相關統計資料詳如下表：

表 3 韓國近 5 年產前、產後休假給付及育嬰休假給付統計（單位：名、百萬元）

年度	產前、產後休假給付		育嬰休假				平均休假日數
	人數	給付金額	合計	女性	男性	給付額	
2005	41,104	46,041	10,700	10,492.0	208	28,242	女 221 日 男 185 日
2006	48,972	90,886	13,670	13,440.0	230	34,521	女 216 日 男 191 日
2007	58,368	132,412	21,185	20,875.0	310	60,989	女 221 日 男 184 日
2008	68,526	166,621	29,145	28,790.0	355	98,431	女 246 日 男 202 日
2009 1-6	35,833	89,948	17,541	17,296.0	245	64,746	女 276 日 男 203 日

資料來源：韓國勞動部雇用政策室（民國 98 年），雇用的主要統計

表 4 雇用保險申請育嬰休假獎勵金統計表（單位：家、人、百萬元）

類別 年度	育嬰休假獎勵金			
	給付基準（每月每人）	給付實績		
		事業單位	人數	支援金額

2001	20 萬元	542	3,136	2,804
2002	20 萬元	461	2,227	2,836
2003	20 萬元	802	3,877	5,255
2004	20~35 萬元	1,330	4,561	6,733
2005	20~35 萬元	1,551	4,594	7,216
2006	20~50 萬元	2,011	6,436	9815.0
2007	20~50 萬元	2,424	7,761	12,373
2008	20~50 萬元	3,754	11,780	18,378
2009 1-6	20~50 萬元	2,291	6,945	11,321

資料來源：韓國勞動部雇用政策室（民國 98 年），雇用的主要統計

為處理婦女就業障礙問題,就業保險制度提供兩項補助方案以增加其就業機會。其制度之設計為「育嬰補助金」(Subsidy for Child-Care Leave)，提供勞工 30 日以上之育嬰休假，符合資格者，育嬰休假期間每人每月發給 20 萬元，並保障育嬰結束後繼續雇用 30 日以上。此外，為懷孕生產後繼續雇用支援金，簽定契約繼續雇用者雇主可獲得 6 個月每月 40 萬元支援。對於婦女就業促進服務的支援條件、支援水平、期間及申請程序則如下表 5 所示：

表 5 婦女就業促進獎勵金措施

類別	支援條件	支援水平及支援期間	支援金申請程序
育嬰休假等獎勵金及代替人力雇用獎勵金	<p>◎提供勞工 30 日以上(產前、產後期間除外)之育嬰休假(或者育嬰期間給予縮短工時)，並於休假結束後，繼續雇用 30 日以上。</p> <p>◎育嬰休假(或育嬰期間縮短工時)之前的 30 日起(若將產前產後休假與育嬰休假連續使用時，則於產前產後休假之前的 30 日起)，新增雇用替代人力 30 日以上，並且繼續雇用結束育嬰休假(或育嬰期縮</p>	<p>◎育嬰休假(或育嬰期間縮短工時)期間(大企業則包括產後有給休假期間)每人每月支援 20 萬元</p> <p>◎育嬰休假(或育嬰期間縮短工時)期間(若將產前產後休假與育嬰休假連續使用時，產前產後休假亦包括在內)使用代替人力之期間每人每月支援 30 萬元(大企業為 20 萬元)</p>	<p>◎育嬰休假(或育嬰期間縮短工時結束之次季末，向事業單位所在地管轄之雇用支援中心申請。</p>

	短工時)之勞工 30 日以上者。 ◎必須於雇用前三個月、雇用後六個月未以結構調整之名義資遣員工。		
懷孕生產後繼續雇用支援金	◎雇主與產前產後休假期間或懷孕 16 周以上時契約期滿或派遣期滿者，簽定 1 年以上的勞動契約。 ◎簽定不定期契約者優厚支援。	◎簽定定期契約，繼續雇用者，雇主可獲得 6 個月每月 40 萬元支援。 ◎簽定不定期契約，繼續雇用者，雇主前六個月可獲得每月 60 萬元支援；之後六個月每月可獲得 30 萬元支援。	◎繼續雇用之次月起，以月為單位或概括向事業單位所在地管轄之雇用支援中心申請。

資料來源：韓國勞動部，雇用保險介紹（民國 98 年）

## 第四章 研究發現與討論

本研究主要目的之一為，分析我國育嬰留職停薪制度申請津貼之可能影響因素，例如性別、年齡、產業別等；本研究依勞動部勞工保險局之統計資料，進行育嬰留職津貼制度實施以來，申請者之特徵，例如性別、年齡、金額、業別等資料之分析。

### 第一節 就業保險育嬰留職停薪津貼給付

#### 一、民國 98 年-民國 102 年不同年齡層、性別申請育嬰留職停薪津貼件數

從表 6 可看出，近五年國人申請育嬰留職停薪津貼件數呈逐年增加之趨勢，由民國 98 年 109,861 件，增至民國 102 年 338,466 件，大幅增加了 228,605 件。

另外，從年齡觀之，總件數最高排到最低，最高為 30 歲-34 歲，其次依序是 25 歲-29 歲、35 歲-39 歲、20 歲-24 歲。符合一般婚育之年齡層分佈，依性別分類，民國 102 年女性申請育嬰留職停薪津貼件數為 283,124 人，占當年度申請總件數之 83.65%，男性 55,342 人占 16.35%，女性為男性的 5.12 倍，顯現出女性申請比例遠高於男性，也似乎呼應一項研究結論，認為我國女性對於母職高度認同女性「成為母親」，同時也認為「母親」在母職實踐的過程中是不可替代的重要角色。（潘淑滿，2005）

然而，觀察各年度發現，以年齡 40-44 歲為分界點，40-44 歲前以女性申請人數較高；而 40-44 歲後，男性申請人數遠高於女性。由年齡層與性別差異，男性申請育嬰留職停薪津貼件數，年齡層人數最高為 30-34 歲其次依序是 35-39 歲、25-29 歲；女性則為最高為 30-34 歲，其次依序是 25-29 歲、35-39 歲。推測其由於育齡婦女生育高峰期主要為 30-34 歲，依序為 25-29 歲、35-39 歲三階段（內政部，民國 102 年）<sup>[1]</sup>，且在家庭照顧上，男性多數被視為家庭主要經濟支持者，而女性則被視為家庭照顧者的刻板印象仍未轉變，致使大多數女性背負幾近全部的育兒責任。

---

<sup>[1]</sup> 內政部(民國 102 年)，「人口統計年刊—育齡婦女生育率」。

表 6 民國 98-民國 102 年不同年齡層、性別申請育嬰留職停薪津貼件數

		民國 98 年	民國 99 年	民國 100 年	民國 101 年	民國 102 年
總計	計	109,861	190,281	209,532	288,364	338,466
	男	19,364	36,790	36,441	46,507	55,342
	女	90,497	153,491	173,091	241,857	283,124
30-34 歲	計	47,781	86,560	97,387	133,188	158,244
	男	7,739	15,998	15,784	20,273	24,242
	女	40,042	70,562	81,603	112,915	134,002
25-29 歲	計	32,380	55,425	57,824	78,863	88,463
	男	3,775	7,254	6,270	7,373	8,866
	女	28,605	48,171	51,554	71,490	79,597
35-39 歲	計	20,104	34,138	38,705	54,791	67,153
	男	5,086	9,363	9,966	12,980	16,287
	女	15,018	24,775	28,739	41,811	50,866
20-24 歲	計	4,483	6,963	7,638	11,110	13,043
	男	388	504	559	693	730
	女	4,095	6,459	7,079	10,417	12,313
40-44 歲	計	4,351	6,061	6,869	8,959	10,020
	男	1,796	2,859	2,971	4,119	4,156
	女	2,555	3,202	3,898	4,840	5,864
45-49 歲	計	541	767	755	1,042	1,116
	男	441	600	683	865	846
	女	100	167	72	177	270
50-54 歲	計	132	184	163	172	155
	男	126	172	163	166	155
	女	6	12	0	6	0
15-19 歲	計	76	143	146	208	228
	男	0	0	0	7	16
	女	76	143	146	201	212
55-59 歲	計	13	40	44	21	27
	男	13	40	44	21	27
	女	0	0	0	0	0
60-64 歲	計	0	0	1	10	17
	男	0	0	1	10	17

	女	0	0	0	0	0
--	---	---	---	---	---	---

資料來源：勞動部勞工保險局（民國 103 年）

## 二、民國 98 年-民國 102 年不同年齡層、性別申請育嬰留職停薪津貼金額

從表 7 可看出，近五年國人申請育嬰留職停薪津貼金額呈逐年增加之趨勢，由民國 98 年 1,720,271,638 元，佔 5 個年度總額之 8.93 %，增至民國 102 年 5,898,433,419 元，佔 5 個年度總額之 30.63%，大幅增加 4,178,161,781 元，比例增加 21.70%。然，觀察各年度發現，以年齡 40-44 歲為分界點，40-44 歲前以女性申請人數較高；而 40-44 歲後，男性申請人數遠高於女性申請人數。

以年齡層觀之，總件數依最高排至最低，最高為 30 歲-34 歲，次依序為 25 歲-29 歲、35 歲-39 歲、40 歲-44 歲。由年齡層與性別觀之，男性申請育嬰留職停薪津貼金額，年齡層人數最高為 30-34 歲其次依序是 35-39 歲、25-29 歲；女性則為最高為 30-34 歲，其次依序是 25-29 歲、35-39 歲。

以民國 102 年為例，將表 6 全年男性申請總件數除表 7 之全年男性申請總金額，男性平均為 1,7810.1 元/件；依此方式計算，女性平均為 1,7352.1 元/件。若以 40 歲-44 歲的分界點為例，102 年的計算結果為男性平均為 1,9641.2 元/件，女性平均為 19036.4 元/件；因此，又呈現了男性平均申請金額高於女性的特徵。

表 7 民國 98-民國 102 年不同年齡層、性別申請育嬰留職停薪津貼金額

		民國 98 年	民國 99 年	民國 100 年	民國 101 年	民國 102 年
總計	計	1,720,271,638	3,128,373,711	3,570,769,118	4,937,641,697	5,898,433,419
	男	302,749,005	599,580,794	622,482,551	812,131,360	985,646,265
	女	1,417,522,633	2,528,792,917	2,948,286,567	4,125,510,337	4,912,787,154
30-34 歲	計	782,508,648	1,479,480,219	1,716,615,372	2,345,102,738	2,827,651,636
	男	122,376,813	262,400,044	268,608,127	350,661,316	425,030,998
	女	660,131,835	1,217,080,175	1,448,007,245	1,994,441,422	2,402,620,638
25-29 歲	計	461,368,219	820,614,254	884,758,558	1,218,917,112	1,388,317,754
	男	50,676,589	100,217,556	88,687,008	108,645,672	135,015,528
	女	410,691,630	720,396,698	796,071,550	1,110,271,440	1,253,302,226
35-39 歲	計	337,254,025	614,963,943	723,989,404	1,031,392,433	1,281,315,384
	男	85,288,882	166,176,914	186,631,175	244,810,818	314,236,224

	女	251,965,143	448,787,029	537,358,229	786,581,615	967,079,160
40-44 歲	計	71,508,959	107,175,906	126,721,258	167,834,713	193,258,127
	男	30,131,618	50,793,229	55,295,940	78,935,022	81,628,775
	女	41,377,341	56,382,677	71,425,318	88,899,691	111,629,352
20-24 歲	計	55,198,449	87,329,671	99,104,013	148,490,795	180,456,330
	男	4,453,110	5,799,038	6,502,885	8,976,407	9,653,242
	女	50,745,339	81,530,633	92,601,128	139,514,388	1,70,803,088
45-49 歲	計	8,925,560	13,219,567	14,025,514	19,553,698	20,682,227
	男	7,258,519	10,429,137	12,735,867	16,162,469	15,809,122
	女	1,667,041	2,790,430	1,289,647	3,391,229	4,873,105
50-54 歲	計	2,408,674	3,222,691	3,066,282	3,309,826	3,155,368
	男	2,250,634	2,988,597	3,066,282	3,200,746	3,155,368
	女	158,040	234,094	0	109,080	0
15-19 歲	計	786,264	1,591,181	1,533,450	2,374,141	2,696,233
	男	0	0	0	72,669	216,648
	女	786,264	1,591,181	1,533,450	2,301,472	2,479,585
55-59 歲	計	312,840	776,279	928,927	462,541	583,920
	男	312,840	776,279	928,927	462,541	583,920
	女	0	0	0	0	0
60-64 歲	計	0	0	26,340	203,700	316,440
	男	0	0	26,340	203,700	316,440
	女	0	0	0	0	0

資料來源：勞動部勞工保險局（民國 103 年）

### 三、五年來不同產業申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數

表 8 顯示，近五年內申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數，有逐年增加之趨勢，由民國 98 年 26,472 人，佔總初次核付人數的 12.03%，增至民國 102 年 62,595 人，佔總初次核付人數的 28.46%，大幅增加 36,123 人，增加比例為 16.42.70%。又，依類別觀之，給付初次核付人數由公司、行號之員工為最高，其次依序是產業勞工及交通公用事業之員工、其他各業員工。其又以公司、行號之員工與產業勞工及交通公用事業之員工佔總體比例為高，以民國 102 年為例，公司、行號之員工（佔 36.70%）與產業勞工及交通公用事業之員工（佔 45.48%）佔總體比例高達 82.18%。

表 8 民國 98-民國 102 年不同類別申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數

類 別	民國 98 年	民國 99 年	民國 100 年	民國 101 年	民國 102 年
總計	26,472	34,218	40,498	56,165	62,595
公司、行號之員工	12,730	16,130	18,759	25,467	28,466
產業勞工及交通公用事業之員工	10,511	12,938	14,618	20,878	22,969
其他各業員工	1,453	2,294	3,110	4,285	4,934
新聞、文化、公益及合作事業之員工	1,095	1,828	2,572	3,472	3,785
政府機關及公、私立學校之員工	683	1,028	1,439	2,062	2,441
受僱從事漁業生產之勞動者	0	0	0	1	0

資料來源：勞動部勞工保險局（民國 103 年）

從表 9 顯示，民國 98 年-民國 102 年申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數最高之行業，各年度皆為製造業，其次依序是批發及零售業、醫療保健及社會工作服務業。但若扣除農、林、漁、牧業、礦業及土石採取業和製造業。

民國 102 年申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數為 4 個年度中最高，申請人數達 62,595 人；其中，製造業申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數達 20,672 人，批發及零售業申請人數達 15,799 人、醫療保健及社會工作服務業申請人數達 6,831 人為申請人數前三多之行業。三種行業申請人數共為 43,302 人，佔總申請人數 69.2%，接近七成之比例。

但總人數扣除農業和製造業人口，還是呈現服務業申請人數占了近 7 成的比例。服務業中仍以批發零售業為多，此與從業人口有關。

表 9 民國 99-民國 102 年不同行業申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數

行 業 別	民國 99 年	民國 100 年	民國 101 年	民國 102 年
總計	34,218	40,498	56,165	62,595
農、林、漁、牧業	32	37	47	84
礦業及土石採取業	7	12	14	7
製造業	11,254	12,998	18,850	20,672
人數	22,925	27,451	37,254	41,832
%	67.0%	67.8%	66.3%	66.8%

電力及燃氣供應業	17	22	33	48
用水供應及污染整治業	140	179	232	242
營造業	1,525	1,545	1,988	2,137
批發及零售業	8,915	10,400	14,184	15,799
運輸及倉儲業	1,071	1,098	1,451	1,610
住宿及餐飲業	715	893	1,283	1,555
資訊及通訊傳播業	1,139	1,228	1,632	1,791
金融及保險業	2,017	2,306	3,045	3,306
不動產業	429	505	694	795
專業、科學及技術服務業	1,704	2,025	2,610	2,805
支援服務業	697	870	1,147	1,452
公共行政及國防；強制性社會安全	205	295	434	539
教育服務業	703	921	1,230	1,724
醫療保健及社會工作服務業	2,936	4,340	6,156	6,831
藝術、娛樂及休閒服務業	198	233	280	299
其他服務業	514	591	855	899

資料來源：勞動部勞工保險局（民國 103 年）

#### 四、五年來不同地區申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數

從表 10 顯示，縣市合併前，民國 98 年、民國 99 年兩個年度各縣市申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數最多皆為臺北市、其次依序是臺北縣、桃園縣；以民國 99 年為例，臺北市申請人數為 8,858 人，臺北縣申請人數為 5,017 人、桃園縣申請人數為 3,456 人。

縣市合併後，民國 100 年、民國 101 年各縣市申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數最多皆為臺北市、其次依序是新北市、臺中市；以民國 101 年為例，臺北市申請人數為 13,955 人，新北市申請人數為 7,917 人、臺中市申請人數為 7,914 人。而民國 102 年，各縣市申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數最多為臺北市、其次依序是臺中市、新北市，申請人數分別為 15,801 人、8,843 人、8,600 人，於民國 102 年臺中市申請人數首次超越新北市申請人數。

表 10 民國 98-民國 102 年不同縣市申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數

縣市別	民國 98 年	民國 99 年	縣市別	民國 100 年	民國 101 年	民國 102 年
總計	26,472	34,218	總計	40,498	56,165	62,595

臺灣省	18,285	23,391	新北市	5,720	7,917	8,600
臺北縣	3,807	5,017	臺北市	10,465	13,955	15,801
宜蘭縣	183	228	臺中市	5,671	7,914	8,843
桃園縣	2,584	3,456	臺南市	2,559	3,803	4,256
新竹縣	830	1,020	高雄市	3,310	4,640	5,174
苗栗縣	264	411	宜蘭縣	264	459	547
臺中縣	2,230	2,686	桃園縣	4,245	5,955	6,523
彰化縣	1,419	1,736	新竹縣	1,272	1,797	2,209
南投縣	243	292	苗栗縣	538	808	904
雲林縣	269	375	彰化縣	1,956	2,720	2,954
嘉義縣	205	269	南投縣	373	453	547
臺南縣	1,153	1,334	雲林縣	420	656	695
高雄縣	739	940	嘉義縣	329	480	467
屏東縣	298	388	屏東縣	460	677	786
臺東縣	75	106	臺東縣	130	146	178
花蓮縣	197	256	花蓮縣	306	401	478
澎湖縣	22	24	澎湖縣	43	53	52
基隆市	119	163	基隆市	213	258	309
新竹市	1,104	1,444	新竹市	1,816	2,554	2,685
臺中市	1,686	2,202	嘉義市	367	458	529
嘉義市	208	250	金門縣	34	55	49
臺南市	650	794	連江縣	7	6	9
臺北市	6,517	8,858				
高雄市	1,646	1,942				
金馬地區	24	27				
金門縣	21	25				
連江縣	3	2				

資料來源：勞動部勞工保險局（民國 103 年）

## 五、五年來不同性別與年齡層申請育嬰留職停薪津貼給付初次核付人數

表 11 顯示，民國 98 年-民國 102 年申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數有逐年上升之趨勢；而各年度申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數依性別比例觀察，年齡於 40-44 歲之前皆是女性大幅多於男性，然而年齡在 40-44 歲之後申請育嬰留職停薪津貼者皆以男性居多。

另申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數依年齡層最高排到最低，民國 98 年-民國

102 年申請人數最高皆為 30-34 歲，其次依序是 25-29 歲、35-39 歲；而男性申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數年齡層申請人數最高為 30-34 歲，其次依序是 35-39 歲、25-29 歲；女性則與男性有所不同，女性依年齡層申請人數最高為 30-34 歲，其次依序是 25-29 歲、35-39 歲。

表 11 民國 98 年-民國 102 年不同年齡層、性別申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數

		民國 98 年	民國 99 年	民國 100 年	民國 101 年	民國 102 年
總計	計	26,472	34,218	40,498	56,165	62,595
	男	4,808	6,500	6,928	8,947	10,308
	女	21,664	27,718	33,570	47,218	52,287
30-34 歲	計	11,598	15,719	18,761	25,998	29,316
	男	1,964	2,826	3,009	3,922	4,479
	女	9,634	12,893	15,752	22,076	24,837
25-29 歲	計	7,808	9,794	11,096	15,305	15,954
	男	926	1,256	1,141	1,394	1,622
	女	6,882	8,538	9,955	13,911	14,332
35-39 歲	計	4,779	6,214	7,595	10,710	12,747
	男	1,260	1,672	1,921	2,526	3,120
	女	3,519	4,542	5,674	8,184	9,627
20-24 歲	計	1,101	1,194	1,507	2,156	2,378
	男	89	87	109	128	131
	女	1,012	1,107	1,398	2,028	2,247
40-44 歲	計	1,008	1,098	1,333	1,720	1,926
	男	435	510	588	782	765
	女	573	588	745	938	1,161
45-49 歲	計	124	139	138	200	198
	男	101	111	125	158	153
	女	23	28	13	42	45
50-54 歲	計	31	33	25	31	27
	男	30	31	25	30	27
	女	1	2	0	1	0
15-19 歲	計	20	20	33	40	41
	男	0	0	0	2	3
	女	20	20	33	38	38
55-59 歲	計	3	7	9	3	6

	男	3	7	9	3	6
	女	0	0	0	0	0
60-64 歲	計	0	0	1	2	2
	男	0	0	1	2	2
	女	0	0	0	0	0

資料來源：勞動部勞工保險局（民國 103 年）

## 第二節 公保育嬰留職停薪津貼給付

### 一、申領總人數

依表 12 所示公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計，請領人數部份，民國 98 年開始呈現逐年增長的狀況，除了民國 100 年與民國 99 年比較呈現略微下滑 103 人，下滑 2.6%；民國 101 年與民國 100 年比較，由於民國 100 年基期低，比較結果上升 424 人，上升 11.1%，為近 5 年來上升最高之年度。

將男性和女性請領人數比較，表 12 男性欄括號內數字表示男性與女性之比，民國 98 年至民國 102 年最高比值為民國 101 年之 10.4，最低為開辦第一年之 6.1，男性申領有縮小與女性差距之態勢，但制度推動年份不夠多，仍難看出長期趨勢。

### 二、初次核發人數

初次核發人數民國 98 年至民國 102 年皆呈現逐年增加，且皆在民國 101 年增長人數較多，當年出生生崗屬龍，與國人偏好生龍子龍女的習慣似乎有關。

### 三、核發件數

自民國 98 年-民國 102 年之核發件數，除了仍不脫離女多於男，男性大約在女性的 9%上下（民國 98 年除外），就增長情形來看，民國 101 年較民國 100 年增長了 2,521 件；而民國 102 年較民國 101 年增長了 2,212 件，皆是近 5 年中增長較多之年份。

### 四、核發金額

受到核發件數之連動，自民國 98 年-民國 102 年之核發金額，逐年增長，從核

發件數與核發金額兩個欄位的對比，女性與男性之比例在此兩欄的數據甚為接近，換言之，大約在 9%~10% 上下，且呈現比例拉大。

表 12 公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

年份	請領人數			初次核發人數		
	合計	男	女	合計	男	女
民國 98 年	3,094	177 <b>(6.1)</b>	2,917	2,710	165 <b>(6.4)</b>	2,545
民國 99 年	3,931	325 <b>(9.0)</b>	3,606	3,619	287 <b>(8.6)</b>	3,332
民國 100 年	3,828	345 <b>(9.9)</b>	3,483	3,739	332 <b>(9.7)</b>	3,407
民國 101 年	4,252	399 <b>(10.4)</b>	3,853	4,287	394 <b>(10.1)</b>	3,893
民國 102 年	4,413	402 <b>(10.0)</b>	4,011	4,582	415 <b>(10.0)</b>	4,167
民國 103 年	3,281	317 <b>(10.7)</b>	2,964	3,113	326 <b>(11.3)</b>	2,887
總計	22,799	1,965 <b>(9.4)</b>	20,834	22,150	1,919 <b>(9.5)</b>	20,231

年份	核發件數			核發金額		
	合計	男	女	合計	男	女
民國 98 年	11,438	638 <b>(5.9)</b>	10,800	185,063,303	9,825,627 <b>(5.6)</b>	175,237,676
民國 99 年	21,160	1,613 <b>(8.3)</b>	19,547	332,771,776	25,306,100 <b>(8.2)</b>	307,465,676
民國 100 年	21,331	1,926 <b>(9.9)</b>	19,405	333,578,082	30,178,467 <b>(9.9)</b>	303,399,616
民國 101 年	23,852	2,122 <b>(9.8)</b>	21,730	378,079,848	33,788,330 <b>(9.8)</b>	344,291,518
民國 102 年	26,064	2,321 <b>(9.8)</b>	23,743	407,659,207	35,168,996 <b>(9.4)</b>	372,490,211
民國 103 年	17,465	1,647 <b>(10.4)</b>	15,818	268,930,123	24,569,347 <b>(10.1)</b>	244,360,776
總計	121,310	10,267 <b>(9.2)</b>	111,043	1,906,082,339	158,836,867 <b>(9.1)</b>	1,747,245,472

註：民國 103 年僅統計至八月份。

資料來源：公保中心

### 第三節 育嬰留職停薪津貼申請意願因素分析

本研究除了針對瑞典、美國、韓國、日本之育嬰留職停薪制度提出文獻資料之整理，並進行 15 位深度訪談，包括 1 位企業代表、14 位申請者或其配偶（此位亦符合申

請資格但未提出)，基於保護受訪者，僅列出受訪者性別、所屬產業、組織規模、申請期程，以及與配偶的薪資比較（受訪者如表 13）。

此外，並於北（臺北）、中（臺中）、南（嘉義）各舉辦一場焦點座談，邀請對象包括學者、長期關注婦女權益之團體、企業人資代表、協助育嬰申請相關爭議事項調處之專家等。（各場與會者如表 2）

表 13 15 位受訪對象背景與編碼

編碼	性別	產業	配偶職業(稱)	薪資比配偶高/低	公司(機關)規模	年齡	申請期程
申-1	女	醫療	契約行政	低	600 人左右	35	24 個月
申-2	女	科技產業	傳產	低	2,000 人以上	33	18 個月
申-3	女	物流服務	資訊服務	平	中小企業	32	6 個月
申-4	女	零售	資訊工程師	低	資本額 8 億	39	6 個月
申-5	男	自由業	作業員	高	500	37	6 個月
申-6	女	教育	服務業	低	300	42	6 個月
申-7	女	教育	商	低	200	37	4 個月
申-8	女	流通倉儲	工	高	1,300	39	6 個月
申-9	女	醫	工	高	1,000	39	6 個月
企-1	女	製造業	企業人資，非申請者				
申-11	女	服務業	政府	低	100	35	24 個月
申-12	男	政府	服務業	高	800	37	配偶提出
申-13	女	餐飲服務	房仲服務	低	800	37	24 個月
申-14	女	政府	政府	低	200	37	12/8 個月
申-15	女	貿易服務	服務業	低	11	35	(欲申請 6 個月)

## 一、深度訪談受訪者背景概況分析

雖然本研究未進行大規模問卷調查，不能以大量之統計數據推論申請育嬰留職停薪津貼者之特徵，除了企業代表以外，14 位申請者或申請者配偶的背景仍呈現一些現象，分析如下：

### (一)申請成功者多在較大型組織

依經濟部中小企業之定義，200（含）人以上或資本額達八千萬以上者即屬大型企業。雖然係以便利取樣獲得受訪者首肯接受訪談，但 14 位受訪者中仍可看出可順利提出申請之 12 位中，大部分來自大型組織，相對於中小企業，尤其只有幾十人或更小規模的企業，申請者較不易被僱主支持。其中申-15 在 11 人小公司，其在懷孕末期預告將請產假，之後亦將有 6 個月之育嬰留職停薪申請，但在向雇主預告當時即申請失敗，不當對待部分分析於下一段落。

### (二)申請者若為女性，其薪資較配偶低者較多

表 13 申請者之薪資水準和配偶比較下，女性申請者大多薪資較配偶低，應該是家庭收入穩定考量，以及女性因家務分工所從事工作多在組織底層薪資較低，除非是知識型工作傾向者，才有機會薪資高於配偶，例如申-9 為醫療專業人員。較典型的仍在於考量申請方若暫時沒有支全薪，對家庭收入影響較輕。

申-6：我覺得沒什麼，因為平常就是我在照顧，我照顧不來了，所以我才會想說要不要申請？

訪者：會不會考慮到由男性去申請？因為男生也可以申請嘛。

申-6：會考慮。

訪者：會不會考慮家庭的**經濟問題**？

申-6：會。（申-6）

申-7：比較不考慮讓先生去申請。

訪者：考慮原因是因為薪資嗎？

申-7：一方面是**薪資的問題**，另一方面其實是好像 baby 這麼小是比較黏媽媽的，所以對先生申請的部分沒有考慮。（申-7）

### (三)政府部門亦以女性較男性提出可能性較大

受訪者唯二任職於政府部門，女性不但順利提出申請，且兩度提出，分別為 12 個月和 8 個月，但男性礙於主管態度，不敢提出。例如：女性政府部門員工同

一位小孩提出了二次。

訪者:那為什麼想要分兩次?

申-14:同一個小孩,第一次是產假結束,第二次是請好像後來有育嬰津貼,我第一次申請那時是還沒有育嬰津貼的制度,第二次那時候剛好工作也很忙,壓力很大,就想說剛好3歲以前,剛好可以休息也有津貼貼補。(申-14)

申-12:其實這種制度,以公司來講是看老闆,以公家機關是看主管,以我來講,我認為我如果現在要請,我的主管臉色一定不會很好看啦。(申-12)

## 二、決定申請的考量因素

### (一)家庭經濟考量為首要

雖然國人近來不斷提出薪資凍漲之問題,但保姆費對於一般受薪階級仍屬占支出比例較高之一項費用,假若以月費15,000元計,月薪30,000元之勞工可用所得立即減半,對於正值育兒階段之父母,若再加上有二位幼兒需要仰賴托育,月薪將完全支用在此項費用上。

老二生完的時候因為要帶兩個,如果請保母自己賺的全部給她了,所以乾脆請假自己照顧小孩。(申-2)

但經濟上的考量有幾個層面:(1)仰賴托育代價高,不划算;(2)申請育嬰留職停薪津貼將因津貼補助不敷生活需求,使生活陷入困境,因而不申請;(3)若加上配偶薪資,家庭經濟得以維持,則提出申請。

提出和不提出申請的個人考量,我覺得如果是屬於經濟上有問題的人,那麼即使她育嬰留停期間能領六成薪水也會沒辦法生活,而不提出申請,但是我先生薪水還不錯,因此就算我申請期間只有六成也覺得不錯。(申-4)

一個老大還沒上幼稚園,小的也才剛出生,給保母帶兩個反而划不來,所以我就乾脆自己帶小孩。(申-11)

首先考量雙方工作上的發展性或是薪水的高低。個案顯示,丈夫育嬰留職停薪,因為妻子的薪水比較高,所以丈夫申請留職停薪會比較划算。(企-1)

## (二)對父、母職角色的承諾

從訪談中發現，當前育兒期之勞動者對於親職角色之承諾甚高，他們認為子女的成長只有一次，錯過了無法重來，而且，因傳播媒體針對托嬰中心虐待兒童事件的報導，引起年輕一代父母親對托嬰服務品質的疑慮，在少子化愈來愈明顯情況下，多位受訪者認為自行照顧是風險最低的方式。

因為常常看到新聞上面發生一些不良保母或托育機構的虐孩事情，當然會令人擔心，如果是自己來照顧小孩，什麼都是自己來當然會比較放心，如果請人家照顧，如果發生生病或是其他事情，就會比較擔心。（申-12）

因為前一個小孩是交給婆婆帶，自己沒有帶，一直有遺憾，因此再生一個小孩後，就希望能自己親自帶養。（申-4）

那時候產假結束，老大還小，需要照顧，剛好也沒有人可以照顧。（申-14）

大部分想要申請育嬰留停者，是想把握小孩子還小跟孩子相處的時光，也是申請育嬰留停的因素之一，並不純粹是關於經濟的部份。（中焦點4）

## (三)提出申請以削弱工作對家庭造成衝突之程度

溢出理論（Spillover Theory）提到，工作與家庭若為個人角色的大部分，二角色領域會相互影響，當個人的角色從一個領域轉到另一個領域時，其角色會傳達情感、態度、行為和技能至另一個領域角色，而形成溢出的作用，若此溢出效果為負向的影響，個在工作上遭遇困難而產生沮喪，亦影響其家庭之互動關係（Lambert, 1990）。對於家中有剛出生幼兒的勞動者，不論是面對第一位新生家庭成員加入而造成照顧幼兒無經驗的忙亂，或者面對二位幼兒皆需要照顧的負荷加重，育嬰留職停薪制度的實施，的確可緩解此一階段的工作與家庭之衝突。

申-8：因為工作關係，沒有辦法整天照顧孩子，因為小孩子很小，一位是兩歲，另一位是四歲，需要大人照顧。

訪者：只差兩歲而已。

申-8：對，上下班工作時間的壓迫，對我來講，有蠻大的壓力。（申-8）

所以對我們這種婦女來講實在很辛苦，每天大概只有六個小時可以睡眠，我長期都這樣在做事，對我們來講，在職場工作是非常非常辛苦的。（南焦點 1）

### 三、對個人不利的因素

#### (一)個人生涯發展受影響

不論以任何型式或因任何理由暫時離開職場，由於職場屬於動態，技能內容、組織運作流程、人員之變動等等因素，職場之生態瞬息萬變，勞動者即使僅離開 6 個月，終將面臨個人生涯暫時延遲的影響。

如果工作上可能會因為申請育嬰假而受到阻礙，而且影響更久的話，那我可能就會考慮不要申請。（中焦點 3）

然而，影響個人生涯發展作用力之大小，與個人所擔任的職務重要性和技能的專業程度有關，例如擔任要職者，可能與職務職責所在難以暫時離開，例如：

不管是男方還是女方，誰在公司所擔任的職務是比較居於要職的，或是重要性比較高的就不會育嬰留停，會由另一半育嬰留停，夫妻雙方會去衡量。（企-1）

再來就是白領跟藍領問題，我覺得這是一個專業性跟替代率的問題。（北焦點 4）

現場人員或是一些比較基層的人員比較沒什麼技術性層面的話，我個人覺得因為他替代性比較高，很容易找到另外一個人來替代他的工作，或者是說因為我們是生產線的，比較屬於可以互相幫忙協助的，可能申請的機會會比較高，主管會比較容易同意，如果是比較專業性質的工作型態比如說 IT 採購這一些，.....或是比較需要思考的。（南焦點 6）

因此，是否職務為高、基層，白、藍領，有差別。

我針對企業雇主...就是員工在申請育嬰留停的案例，目前我遇到的都是藍領的。坦白說，中高階的主管是沒有人在申請育嬰留停。（北焦點 4）

比如說，配偶可能是一個高階主管，如果另一方申請育嬰留停，可以拿這個津貼去請保母來照顧我的小孩，我自己請假就比較不會有負擔，跟一個女性她可能是基層勞工申請育嬰留停只有一萬多元津貼，不夠付保母費還得要照顧孩子是完全

不同的，我們會希望看到有這樣性質的差別。（北焦點 1）

## (二)人際關係的考驗

工作專精化結果，同部門工作需要進行分工，但工作的完成有時係由大家的個別集合而成，當有人申請育嬰假時，其原來的工作分擔至其他人，易形成同部門同事間之人際關係的考驗，大致有幾個樣態：

### 1.升高同事的工作壓力

訪者：所以同事也會壓力很大？

申-9：也許會，因為那個時候大概三四個月之後，他們就覺得他們班太多，他們就要求增加人力，後來就從麥寮調了一個人過來。

### 2.增加其他人工作時間

若工作係以小組任務方式為之，且固定時間有一定的工作量需要完成，易造成申請育嬰假者的工作分攤到同組其他人身上，其他人等於增加額外工作時間。

訪者：所以你們有時候一個人要負擔到一部份的工作嗎？就是空缺的部分由其他人來負擔嗎？

申-12：在我知道我們日班從兩三年前就是，譬如說一個人負責 1.5 公里，可是他就把他加到 2 公里，那可能只需要 7 或 8 個人就可以處理完同樣的事情。

訪者：這樣就變成你的工作時間會被拉長？

申-12：當然是這，就是休息時間變短這樣。譬如說以我們晚上來講，原本該有三個人的路線就剩下一個人自己跑。（申-12）

我要談的是在這段期間，我們單位的同事要去分擔她的工作真的很累，可是，我們在政策上面一直看不到政府針對企業替代人力的補償有一些相關的配套制度，我們有找大專的實習生來暫時替補，就是進來學一兩個禮拜就可以解決的工作，但是 60%以上的工作還是要分擔到同單位其他的同仁身上，造成我們這段期間大家都是 120%以上的工作量。（中焦點 5）

## (三)申請者與替代人力的競爭

如前面所述，職場屬於動態，隨著組織運作日日往前繼續進行，申請者在職場暫時缺席，等同於在組織往前運作的動態流程中沒有參與，申請者個人將喪失對此職場生態的熟悉感或社會關係的暫時斷鍊，其知能隨著替代人力進入而被比較，甚至被逐漸遺忘，例如：

相較之下，替代性人力可能比申請育嬰留停者優秀很多，又比較年輕，在企業主的一個選擇下，我當然可能就會選擇剛才教授說的，我就用 11 條...可能就對他進行解僱。當然在這前提之下我會跟他講說，我們還是會讓他調到其他單位，但是因為礙於法規啦，所以我們會稍微做一個調整啦，薪酬還是會稍微做調整。但是因為為了他自己也顧忌經濟上的一個...考量，所以通常員工會簽同意書，通常啦他們還是會簽，但是他可能做了一、兩個月他覺得這個工作真的沒有辦法繼續做下去，他就會選擇去找其他的工作。（北焦點 6）

訪者：所以這個方案的設計上，替代人力就變成暫代申請者位置的人力，公司直接將替代人力轉成正職在使用，所以申請者的職務位置就不見了。

申-13：對，就是感覺會被取代。（申-13）

然而，勞動法令保障申請者先來的工作安全權益，申請者仍擁有正式受僱之身份；再者，申請者何時回任，性別工作平等法亦給予其自主選擇的權利，相對此保障，替代人力的彈性就顯得更大，換言之，該勞動契約有關勞務給付之續行，要視申請者的選擇而決定。

我曾經有過一個困擾，就是我們同仁可能會先告訴我說我要請半年，然後又說我要變成一年，然後呢我要變兩年。這個部分你在處理替代人力的時候，你就不知道怎麼跟他講我要跟你打半年的契約、一年的契約還是我要跟你打多久的契約。所以，我會認為在這個過程當中，也要考慮替代人力的相對保障。（北焦點 2）

#### 四、企業端之影響與需考量因素

##### （一）大公司員工申請成功可能較高

大型企業或組織在人員提出育嬰留職停薪時，當部門暫時少了一人，相對其工作釋出而分攤到其他同事的身上影響較小，且大型組織在法令意識的程度也較

高，甚至有專責之人力資源單位可以處理相關之申請和協助部門人力調度。

也是大公司人比較多，人力調度比較不會那麼吃緊。（申-1）

公司都非常配合，只要你一提出申請，就會詢問你日期、大約多久這樣子，性平法規定，大公司都比較會遵守、較優渥。其實應該說，辦公室的人也多，在人力調度上，比較沒那麼吃緊。（申-2）

而小型企業恐怕有人力吃緊的問題，而且，我國向來多以中小型企業為主，這樣的產業生態不能忽視政策適用的合宜性。例如：

如果遇到一個這樣困難的部分呢，國內有...中小企業其實是佔了非常主要的部份，大概有八、九十幾萬家，基本上小企業本身的人力就不是十分充足，所以，如果以上市櫃公司動輒三百或五百位員工的規模，用這樣子的規模去探討這個育嬰留職的這個議題部分，我覺得會有一點不太適合中小企業的生態。（北焦點3）

其實我覺得國內中小企業的這個模式，因為規模小，大的其實是沒有問題，因為制度很好，像我們這種小規模的公司，如果有一天你不在這個位子工作，沒有人會替你工作。（南焦點1）

## （二）回任時之職訓需求

前述已說明職場之動態性，企業為維持員工之生產競爭力以在職員工教育訓練為常見的實施策略，持續工作的員工尚且如此，更何況已暫離職場一段時間的育嬰留職停薪人員，因此，復職前應給予教育訓練是為協助其順利銜接職務的必要措施，例如：

女性可能在復職之前的半年，就是這邊的復職的協助，就是怎麼樣可以讓她 update 職場現在的一些狀況，或是可以在家裡跟職場做一些的銜接，不至於跟原來的工作脫節太久。（中焦點3）

知能是瞬息萬變的，即使僅 2 年的育嬰留停期間，可能真的是有一點落差。這個在回復原職部分再討論，那時候官方解釋都是回復原職，但是實際上的個案看到

需要時間重新施予在職訓練。現在解釋上好像只有會回復原職場，或者是回復原職。這中間是不是在特定的工作或特定的行業上面允許有一段時間他領的薪水一樣，但是他在職位安排上可以有一個訓練，就是讓他可以接續的上他這 2 年，當然這個跟時間很長遠有關係。（北焦點 3）

### (三)替代人力之配置和需求

替代人力可稍解正式人力暫時離開工作崗位的人力缺口，但由於替代只是暫時，相對的，替代人力工作安全乃為之降低，其勞動品質又該如何被維持亦是另一個兩難之議題。

- 1.若復職不嚴格限制原來職務，而係回到原企業或單位，則優質替代人力的保障較能兼顧，亦能解決替代人力和申請者之間的競爭壓力。

讓替代人力也是相對有保障的，然後我要能夠讓這一位同仁他在育嬰留停回來之後，我可以有一點時間去調度或去處理申請者職務上面的一個最好的安排。所以我是認為回到原職的定義，原職場會比原職來的好。（北焦點 1）

我們支持像韓國這樣一個替代方案的津貼，可以運用在職訓練津貼的部分，我覺得這對企業主來說的話，會很願意花可能兩、三個月的時間去訓練他。（北焦點 6）

所以我會認為說在這個過程當中，怎樣讓替代人力也是相對有保障的，然後我要能夠讓這一位同仁在育嬰留停回來之後，我可以有一點時間去調度或去處理我的職務上面的一個...最好的一個安排。（北焦點 2）

- 2.工作分享之設計與其可行性

工作分享（work sharing）並非是最近的新興名詞，此工作模式在美國肇始於民國 63 年為對抗經濟惡化導致許多勞工工作機會喪失應運而生，學者將工作分享定義為兩人分擔一份全時工作的職責，並分享此一工作的薪資和福利（Nemirow, 1984）。美國的勞動者在民國 98 年的金融海嘯中經歷了前

所未有的嚴峻考驗，特別是教育程度較低者和向來經濟處於弱勢的非裔美國人等，皆面臨嚴重的失業壓力。因此，工作分享再度被提出作為因應大失業潮的救急解方。美國做法除了讓企業以工作分享代替裁員以外，因分享工作而短少的收入則由失業保險中彌補（Ridley, 2009，[19]）。

本計畫焦點座談學者亦提出工作分享的概念，為提供替代人力型態之一種，主要係由中高齡人力因應，例如：

女性請育嬰假，她的工作目前實務上的做法是由其他的同事幫忙，但是事實上對其他的同事也是一個 loading，這一塊其實要怎麼樣去因應，在之前我們曾經有一個思維就是說其實育嬰假的那個空缺我們可以用所謂 job sharing 的概念就是工作分享。（南焦點 2）

其實可以做一個所謂的短期人力替代工作，對他們來說也是一個職場的體驗，就是說這個職缺，我們的失業者目前是失業狀態的，那其實剛剛馬老師補充好像台北場有一些學者、專家擔心如此又會造成政府的一些負擔，事實上你換個角度來思考，政府其實也是要花費一些補助不管是失業給付、職訓生活津貼來幫助這一些失業者，而事實上他創造的不是實質的工作機會，其實上我們應該有個思維是如何讓失業者 back to work 返回勞動市場。（南焦點 2）

然而，長期失業者或者至公立就業服務機構登記求職的失業者，長期以來給社會的觀感通常在就業力部分較為不佳，能否說服企業用人單位，即使被僱用以做為替代人力，須知課以企業界扮演政府角色，亦即是公共就業之不以符合企業要求 KPI 績效為考量的用人做法，恐怕有其障礙。例如：

但我不認為長期這是好的，因為政府一直有在做這個人力提升的工作，如中高齡就業媒合，但是我總覺得個就業服務站在這一塊還是不夠專業的，因為即便是中高齡人力你推到職場上，其實這些人都是一些不能用的人，可能他基本的一些素質也不夠。（南焦點 1）

### 3.彈性僱用措施

性別工作平等法第 19 條規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- (1)每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- (2)調整工作時間。

此項規定雖然不及瑞典可延長至子女 8 歲前皆可提出申請，但已以法之規範令企業員工得以在與雇主取得共識時，以部分工作時間執行其工作，而這項措施對於有需求的勞動者，得以在家庭和工作間取得平衡，企業亦能建立一個友善的僱用環境。

彈性僱用的做法有很多，例如縮減工時、電傳勞動，只要管理措施主管和員工間先約定清楚，其他員工協助處理的職責範圍劃分明確，以及協助人力或替代人力該有的薪資補貼談清楚，對於勞資雙方能達雙贏的效果。

#### A. 暫時縮短工作時間

視工作性質，以不需一週工作幾天的方式因應，例如：

那對於企業來講我的員工消失了六個月，而我們沒有任何的系統去給企業做這件事情，也許不用消失六個月，可能一個禮拜有幾天自己照顧，有幾天交給托育，用比較彈性的方式，我覺得這也是一個可以思考的方向。（中焦點 3）

或者縮減一天工作的時數，讓員工可以提前回家兼顧家務，例如：

目前是只有申請，目前轉換工作型態是只有做兼職的工作，那她其實也是為了家裡的小孩，他的小孩不是 1~3 歲，是 3 歲以後，是自己的選擇啦，因為他是生雙胞胎，有一個學習力有一點弱，因為我們上班是 8 小時，她下班之後回去 5 點或 6 點，他還要煮飯，作家事，其實她家事做完，九點多小孩子也要睡了，她整理一下也十二點了，她比較少有時間去注意到小朋友的學習狀況。（南焦點 6）

## B.部分時間工作與電傳勞動結合

並非只有專業性較低的工作才適合部分時間工作，有些專業性工作若能有合宜的設備輔助，仍可以在育嬰留職停薪期間以部分時間處理公務，例如：

對啊，我說我也可以啊，或者是說...而且因為跟國外的時差我們沒有即時一定要打電話什麼的，所以我可以在家裡寫啊，而且我真的很認真，我連那個過年的時候啊，那個國外不是積了很多信件嗎，然後今年過年...好像這次放了 8、9 天吧，那時我是在放假的...我怕他們到公司第一天會很忙，所以我自己主動就是在放假的前一天到公司去把所有的信件都寫好、都翻譯好。

訪者：而且以妳的專業妳是可以在家處理。

申-15：我可以啊，我可以，我甚至可以打電話。

訪者：打電話，妳比如說公司付妳...比如說拉一個專線，然後讓妳...就是跟國外通那個電話就 ok；或者是就是有 fax，可以裝個一個傳真機，那妳跟外就可以通了啊。

申-15：對啊，其實是沒有問題的啦，如果說妳覺得說妳把 Email 寄給我，妳覺得資料外洩，那我到公司去嘛，一個禮拜去個幾天，或者是我每天去半天我 ok，而且我在跟他講這些的時候，我都沒說你要付我多少薪水，因為我覺得.....我請假當然對我的同事造成工作上的困擾，就是他們的負荷會比較高，但是...因為我覺得他們要 cover 我的工作，當然會對他們有一點不好意思這樣。

訪者：那公司沒有付給妳的薪水 share 給他們就好了啊。

## 4.復職的彈性

不只僱主端，受僱者亦認為在復職部分能有彈性。

訪者：可是很多資方的看法是覺得彈性減少了，真的就是說.....

申-8：彈性減少了，對，尤其是在我們作業職系的那些人員，他可能回來之後一定不是在原來的單位。

## 五、政府協助措施之現況

勞動部針對育嬰留職停薪復職者於民國 102 年訂有「育嬰留職停薪期滿復職協助措施計畫」，但僅限於相關內容之宣導和揭示，其內容包括：

(一)相關法律規定之說明：包含 1.期滿復職之規定內容；2.禁止不利處分以及僱主應承擔的罰責；3.育嬰留職停薪期間僱主對員工教育訓練訊息通知等。

(二)職業訓練資源之說明：包含

1.協助事業單位人力資源提升計畫：

因事業單位可預期受僱者重返職場時程，故受僱者如有訓練需求，可納入事業單位當年度訓練計畫，並向勞動力發展署申請「協助事業單位人力資源提升計畫」，提供相關訓練費用補助。

2.產業人才投資方案：

受僱者育嬰留職停薪期間適用勞動力發展署「產業人才投資方案」，可參加經核定之民間訓練單位所辦理之相關實務訓練課程。

(三)就業服務資源之說明。

(四)法律諮詢及訴訟扶助資源之說明。

從上述之四項內容來看，屬資訊提供之性質而已，以職業訓練資源而言，協助事業單位人力資源提升計畫雖有分 50 人以上和 50 人以下之大人提與小人提計畫兩類，欲使企業為單一申請育嬰留職之員工復職所需而規劃訓練課程誠屬不易，且此計畫若屬於小型企業提出，該企業未必有專責人力資源部門設置加以處理，或者小型企業亦將因申請程序與核銷手續沒有多餘人力可處理而打退堂鼓。此外，產業人才投資方案並非由企業規劃課程，訓練單位提供之課程未必能因應個別企業員工復職所需之特定技能，例如：

可是他回來復職是真的會有困難度，首先可能面臨產業技能的疏離，最簡單講這

一個會計好了，我們 ERP 的操作模式他可能又不熟練，我必須要再重新訓練他。（北焦點 6）

上述例子，是否能在委託民間培訓單位設計之課程中提供會計使用 ERP 之操作技能尚未定，且產業人才投資方案每半年提案單位即在 12 月或 6 月提出下半年之課程，以及招生，企業員工在此二項限制因素中未必能選取合適的班別受訓。

此外，法律諮詢及訴訟扶助揭示：「受僱者或雇主如有相關疑義或爭議，可向地方勞工行政主管機關洽詢或請求協處。另外，為協助受僱者透過司法途徑尋求救濟，亦可依性別工作平等訴訟法律扶助辦法、勞資爭議法律及生活費用扶助辦法，或各地方訴訟補助規定，申請扶助。」但爭議提出曠日廢時，權力弱勢之勞工未必能夠因此項協助扭轉僱主之決定，例如：

我有跟勞工局的員工談過，雖然勝算很大，可是就覺得打完官司也會花很長的時間，就算官司贏了，可以回公司上班也不好相處，所以後來公司就是用資遣的方式。（申-13）

## 六、育嬰留職停薪津貼制度之效益

### （一）親職角色的成全

育嬰留職停薪津貼制度在津貼補助部分，公務機關之申請者只能領取本俸的 6 成；而投保就業保險者只能勞保投保薪資的 6 成，目前最高投保薪級為 43,900 元，尚且有薪資低報的狀況，但受訪者認為津貼仍有達貼補的作用，主要重點還是在於可以滿足其為人父、母與親子共享天倫的角色需求。

訪者：那你在留職停薪的期間，有沒有覺得心情比較輕鬆，雖然處理小孩子的日常照顧也是挺累人的。

申-13：對，可是內心裡是幸福的，每天看他成長，跟他是比較親近的，反而爸爸回來就比較沒有那麼親。（申-13）

申-14：但是我覺得重點是可以親子陪伴，我覺得那個還不錯，你可以陪孩子成長。（申-14）

## (二)對少子化的緩解

育嬰留職停薪津貼制度雖然可以讓育兒父母在暫時離開職場期間還有部分收入可支應生活所需，但仍與原有之薪資有一段不小之差距，前面已提到不再贅述。而年輕世代不婚或不孕造成之少子化，其因素大多指向當前低薪所致，單純的育嬰留職停薪津貼不足為誘因。

並非立法育嬰留停不是在於鼓勵生兒育女。（北焦點 1）

因為我覺得年輕人不會因為這個制度想要再去多生小孩，我覺得這個制度不會影響，應該會看當前的公司有沒有跟著勞基法走，或是這個公司還不錯，很有人情味，如果不是這樣的公司那應該就不太會影響，雖然是有人因此請，但那畢竟是少數啦。（申-11）

不會，因為這不是很大的福利，生一個小孩子是一輩子的事情，你就算給他全薪，他也是覺得不夠阿，你才給半年的全薪，可是我養孩子是養一輩子的事情，其實不要說一輩子，就說養十年就好了，這樣的花費就要多少，才補助這麼一點，這種東西根本就不是誘因嘛。（申-12）

## (三)工作家庭的平衡

過去和現在育兒期父母都是在工作和家庭雙衝突的壓力中發展生涯，隨著雙薪家庭增加以及男女分工觀念建立，家庭照顧責任從以往由未出外工作或多由女性負擔的樣態，逐漸轉換為由一起建立家庭的雙方共同承擔，育嬰留職停薪制度雖並非多數人申請超過 6 個月以上的期程，但 6 個月或雙方各輪流 6 個月的模式，對於稍解小家庭因新生兒加入造成的工作和家務負荷之衝突，亦可有緩解作用。例如：

在請假期間會覺得比較安心還可以回公司，然後可以在家享受天倫之樂這樣，在經濟上多少有補貼一些。

訪者：所以基本上這兩年你就是全心照顧小孩這樣，很辛苦耶。

申-13：不會啊，還蠻快樂的。（申-13）

申-9：因為他覺得他跟他老婆照顧小孩子，他是夜貓子晚上不睡覺的人，所以就是他老婆照顧白天，他照顧晚上。

訪者：所以由他來申請就對了？

申-9：他老婆申請完換他來申請。（申-9）

## 七、以育嬰假申請達到其他利己的目的

本次計畫焦點座談和訪談皆發現，育嬰留職停薪制度的確給許多勞動者便利和實現建立良善親子關係的目的，然而，在重疊的個人考量因素，制度的設計仍難以避免個人用以實現非屬政策原意的目的。

### (一)為轉換工作做準備

最常見的案例多為轉職做準備，若在育嬰留職停薪期間能覓妥下一個工作，申請者即向原雇主解除勞雇關係，未成功者再行復職；部份申請者則選擇暫時離開職場，等幼兒稍大再重新尋職。

大部分都是說我是請半年，半年也就是不可能回去的。所以他們跟雇主之間其實都已經有默契，我訪談的啦。那大部分都是不準備回去，所以會不會有回去不利益對待，根本不可能，他自己本身就沒有興趣，只是就要領這半年的錢。其實我們這個制度在協助他們轉到另外一個職場很好的一個制度。（北焦點5）

說真的他們不復職這件事情我們也是很無奈，因為我們完全沒有要他們不復職的動機跟意願，但是員工其實會多少利用育嬰留停的方式去做中年職場的轉換，就是至少有半年的時間可以投職，假設半年內沒有找到更好的工作，再回公司就好。（中焦點5）

像我之前接觸過的個案是剛好有三歲以下的小孩，然後他想轉換工作，他又想休息，這段期間也可以申請津貼。（申-8）

### (二)臨時掛名公司投保為申領半年津貼

利用津貼受領資格而掛名在未實質工作的企業也有之，我國由於有許多家族型企業，家人間或親屬關係較好商量，因而利用掛名投保勞保的途徑受領6個月之育嬰津貼。

目前比較擔心的部分就是中小型的，那個家族式的，那這個媽媽他本來也是沒有上班的，就她嫁到這個企業裡面來，他本來也沒有在這個企業裡面上班，但是他生小來的前 1 年，他就加保了，生小孩以後，他就可以領，很多爭議就是比如說她算這個時間沒有準，加保的 9 個月後，這爭議就這樣子跑出來了，可是這事實上也沒有關係，但是重點是說跟她的勞動參與是完全沒有影響的，因為其實她生完以後他也不會回去，就他只是用了我們一年的投保薪資而已，花他一年的年資來換半年的，他其實是用那個勞保費去換的，所以其實很划得來嘛。（南焦點 3）

### (三) 休假時間進行個人職涯發展

一部分勞動者正值修讀學位者，至少半年的育嬰休假可以讓其暫離職場全心投入其課業，例如：

但是個案上是看到有，他是寫論文是沒錯，但是女性申請也有寫論文的我們不能說完全就沒有。（北焦點 3）

那有一個我覺得很有趣的是，其實在實務上大家會說雖然男性跟女性都請了育嬰留停，可是我們發現女性請育嬰留停很多她是真的回家照顧小孩；但是對男性來說，他請育嬰留停可能是寫論文，或者出國等等，就是它的實際功能跟我們當初設計的也許不同這樣。（北焦點 1）

先生:就休息一陣子，看能不能順便把論文完成，結果最後也沒有完成。（申-14）

## 八、對復職的看法

### (一) 復職之規定

依性別工作平等法第 17 規定受僱者於育嬰留職停薪期滿後，除非有同條規定之特定情形，否則雇主不得拒絕受僱者申請復職。針對復職之疑義，勞動部於民國 99 年勞動 3 字第 0990130965 號函示：「查性別工作平等法第 17 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有該條所列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則相關規定辦理，以保障受僱者之工作權。雇主如有違反勞動契約或勞工

法令致有損害勞工權益之虞之事由時，受僱者可依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定不經預告與雇主終止勞動契約，雇主應依勞工工作年資適用不同退休法令規定分別依勞動基準法第 17 條及第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定計給資遣費。」

依函示之內容來看，回復原職為原則，但並非無調整空間，只要在勞方同意並且無違反調動五原則即可。而調動五原則如下：

勞動基準法施行細則第 7 條第一款規定「工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定」。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：

- 1.基於企業經營上所必需；
- 2.不得違反勞動契約；
- 3.對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；
- 4.調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；
- 5.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

至於勞工的想法，亦未必需要回到申請育嬰假前的原有職務，唯仍重視該有的工作保障，例如：

我認為不必一定要回到原工作原職位，因為經過半年、一年，公司一定會有所變動，但業主能做到的就是在你回來後輔導你能銜接上，也許從不同角度切入，我強調的是不一定要原職位，原職位什麼我倒覺得還好，但一定要保障有工作，當然那個工作不是很離譜。（申-3）

## (二)考量適用問題

從焦點座談和訪談結果發現，組織規模大小影響人力之配置，部門暫時少一人的工作，稀釋至其他人的負荷中，感受壓力的程度仍較小型組織來得小一些，

如果說中小企業不適合，那就乾脆用美國 15 人以下不適用，我們可以在性平法訂一個 15 人以下不適用。但是不要像現在中小企業不知道有性平法，我相信在

嘉義絕對不知道什麼叫性平法，你去隨便訪談，一百家五十家以上不知道有性平法。（北焦點 5）

性平法對於中小企業是不是實際適用，我本身有疑慮啦，因為政策上執行不下去嘛，...現在已經看出來了。（北焦點 5）

我這邊補充一下，我們大概都是屬於上市的公司，我們都還會捉襟見肘，那更何況一些中小企業。（中焦點 4）

還有一個重要人力的配置，如同剛剛講中小企業的人力運用上面，要怎麼樣去補足人力的缺口，這應該是這個制度能不能讓它運作得越來越圓滿的一個重要的部分。（北焦點 3）

### (三)勞資雙方誠信原則

育嬰留職停薪制度的精神應係為了讓勞動者得以在工作和家庭親職責任間獲得成全，我國以法規範僱主應同意勞動者有此需求時可以暫時離開工作崗位，復以法規範企業應依法讓申請者回復原職，立法之原意應有以法保障勞動者在勞資權立不對等的關係中受保護的依據。

然而，除了以法確保另一方權益的實現，勞資之間的誠信原則仍不可偏廢。勞動者固然不應在育嬰假提出時被不當的片面終止勞僱關係，雇主亦應在給予員工滿足育嬰需求的同時，尊重企業營運需要的人力安排，因此，勞動者的育嬰安排和復職亦應有部分之規範，例如：

就雇主來講，如果在提出的當下法律有規定要表明還要不要回公司，我覺得對企業的人力調度上面，會比較能夠因應，因為常常等半年，大家分擔了半年的時間，然後他才說不回公司，然後還要再等三個月到半年的招募時間，就像經理講的整個單位的士氣會在水深火熱當中，設身處地的去想，如果你的同事請了六個月在第五個月時才跟你說不回公司，這對我們來講會有點晴天霹靂。（中焦點 4）

因為站在國家政策的立場很難去處罰勞工不復職這件事情，所以我會覺得用鼓勵的方式反而有更大的誘因讓他回到職場上，我覺得這個是在制度上的設計可以去做的。另外一個是我們在留職停薪的實施辦法裡面就有規定以半年為原則，

勞動部的意思是說這樣雇主比較好安排人力，可是我認為應該可以更彈性一點，就是員工可以跟雇主討論要申請多久的協商，我認為這樣應該會有很彈性的方式。再來就是，我覺得可以要求勞工在多大的期間內要去提出復職的程序，才方便雇主去做一些工作的安排。（中焦點 1）

我們雖然主張怎麼樣能夠確保勞工的權益，但其實權利和義務應該要對等這樣對企業界才是公平，那在這裡其實我思考到，我們有很多有給的一些假通常也會有他回任的義務，復職的義務的約定，不管你是公費出國，慢慢你會發現他復職的約定會隨著狀況有些改變，過去公費一定要回原單位任職後來又放寬到只要回國內任職就好。（南焦點 2）

#### 第四節 育嬰留職停薪津貼申請者遭受不當對待之狀況分析

依據性別工作平等法第 17 條第一項規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除非有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

對照此 4 款與勞動基準法第 11 條預告勞工終止勞動契約之前 4 款相似，再者，勞動基準法第 11 條第五款另規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，該款乃成為雇主在員工申請育嬰留職期滿復職時，常被用來資遣員工之理由。

本研究經訪談及相關之文獻資料所獲得育嬰留職停薪津貼申請者遭受不當對待之狀況，以下從申請提出、復職時等二階段說明不當對待之現象。

##### (一)申請提出時的不當對待

1. 案例 1：個案在接近生產時向公司預告將請產假，接續請 6 個月育嬰假，但主管以公司沒有給育嬰假為由拒絕，並且，倘若個案執意在產假後未返回公

司工作，即予資遣。個案因生產在即，又被公司主管頻頻催促接受公司給付一筆金錢並簽下自願離職書的方案，在無力與公司周旋下，最後接受公司的安排在生產前離職。

然後 2 個月產假之後我要休 6 個月的那個育嬰假。然後他就說我們公司沒有育嬰假，... 我們能給妳最多的就是產假。那產假這 2 個月我們會想辦法 cover 妳的工作，但是之後你就要回來。如果妳沒有要回來的話，那我們只能資遣妳。（申-15）

我們撥一筆錢給妳，那妳就是說也當是貼補妳的損失，但是我們希望妳...領了這筆錢以後，妳可以主動提出辭呈。就是說他就拿了一張辭呈單給我，他說妳簽了這筆錢，妳簽了這個辭呈，我就把這筆錢給妳，那之後這件事情就算結束。（申-15）

就是已經跟公司發生這個事情了，就算我以後回去我也沒有繼續留下去的必要，因為這不是一個可以讓我久待的公司。如果是這樣子的話，不如趁這個時候選擇離開，專心的去待產，然後休息，再來好好的思考未來，說不定也是另外一種方法。（申-15）

另外，婦女團體亦不乏從諮詢服務的對象中分享類似案例，在申請人向公司提出並需要在申請案件簽章以示同意時，即要求申請人欲拿到同意書的同時簽下自願離職書。例如：

因為我最近有遇到一些是當我已經知道有所謂的育嬰留停的制度，我想要去跟雇主請假的時候，我的雇主要我幫他簽自願離職書，然後幫我簽准申請育嬰留停，然後雇主才會簽這張讓你去申請津貼。（北焦點 1）

2.案例 2：勞方於民國 101 年 6 月 26 日生產，於民國 101 年 7 月 26 日向資方提出育嬰假申請，但資方並未同意，於同年 8 月 13 日公告解僱勞方。雇主認為勞方已於民國 101 年 8 月 12 日產假結束，資方於 2012 年 8 月 14 日已終止勞動契約，因此勞方已不具有申請育嬰留職停薪資之資格，並援引勞基

法第 12 條<sup>[2]</sup>第二、第四、第五款，認為勞方勞方任職期間曾辱罵主管，且請假未依請假規則辦理。再者，勞方工作不力，造成公司盤點之損失，勞方應負損害賠償之責任，因而主張解僱勞方。

本案經勞資爭議調解後，資方替勞方辦理勞保生育給付及育嬰留職停薪。而勞方給付資方庫存盤損之賠償金計新台幣 9,000 元整。（新北市政府勞資爭議調解紀錄，民國 101 年）

3. 案例 3：勞方於民國 101 年 11 月 3 日至 12 月 13 日請一個月產假，產假期間向資方提出申請育嬰留職停薪，資方非但拒絕並口頭告知立即退勞方之勞保，勞方因孩子因素必須申請育嬰假親自照顧幼兒，再三詢問資方是否可同意申請案，資方仍表示拒絕，為此，勞方爰請求調解，並請求資方依法給予育嬰假。

資方在調解過程敘稱，勞方原答應資方於民國 101 年 12 月 13 日結束產假並復職，惟勞方在結束產假前二週復向資方表示無法回復工作，因而認為勞方顯無誠信乃終止勞僱關係。審視資方之說明，勞方請產假，繼之申請育嬰留職停薪皆為勞基法與性別工作平等法允許之範圍，可看出資方對兩項法律的忽視，而調解結果，資方恢復勞方之勞保，並於依法令規定同意勞方申請育嬰留職停薪。（新北市政府勞資爭議調解紀錄，民國 102 年）。

#### 4. 以暗示或恫嚇方式阻擾申請

在員工提出申請時，以言語說出不利後果，例如回任時被調離原職或可能被取代等結果，以達阻擾效果。

訪者：所以妳當時算是比較幸運的，而且妳也有讓公司瞭解妳知道關於這方

---

<sup>[2]</sup> 第 12 條**第一項**第二款「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」、第四款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」、以及第五款「故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者」。

面的資訊。那妳能不能再具體講一些，妳聽到有關阻礙申請的方式？

申-11：比方說，講話會用語氣來警告，或是有可能調離原崗位之類的方式來跟員工談話。我們有的同事就是因為這樣，就想說乾脆不回公司再另外找工作了，反正都是服務業沒什麼不一樣，服務業的保障本來就不是很完整啦。

## (二)續請育嬰留職停薪的案例

案例：勞方自民國 100 年 1 月 10 日起受僱於資方，於民國 101 年 3 月 16 日至 5 月 11 日為產假，5 月 14 日至 11 月 30 日為育嬰假之期間。2. 勞方同時育有 2 名小孩，5 月 14 日至 11 月 30 日為以長子之名義申請育嬰留職停薪，勞方之長女於民國 101 年 3 月底出生。3. 勞資雙方對勞動契約終止有爭議，勞方主張資方拒絕勞方回復工作，惟資方以勞方曠職為由開除勞方。4. 勞方不否認未於民國 101 年 12 月 1 日回公司辦理復職。

本案調解當時提出，雖勞方未辦理復職手續，仍建議資方同意勞方復職，並申請育嬰留職停薪之請求，但雙方並未達成共識，因而調解未成立。

## (三)復職時的不當對待

如前述復職勞動部在民國 99 年已有函示為以回復原職為原則，但在勞工同意下仍可做調整。

他復的原職不能改變，但是沒有說一定要復那個職位，基本上在調解方面就是可以要求說，可以做合理的調動，但是做合理的調動其實，某種程度上他是為了要架空他的工作狀況，就是說好阿你來復職，但是他不讓他做任何的工作交接，那導致說他逼得自己在職場上也不愉快，因此自請離職。(中焦點 1)

問題是如果他的薪資是被減的，那他也不給他訓練，然後他就告訴你，你是不符合現在的市場需求，然後就把他解僱或資遣，這是最大的，我看到最大的衝突跟爭議在這裡。(北焦點 3)

## (四)育嬰留職停薪期間公司逕自終止勞僱關係

通常係以退員工勞、健保方式為之，雖然勞健保在育嬰留職停薪期間，企業不需幫員工繳納部分費用，但勞保續保代表勞僱關係仍存在，因此，有些企業以

退員工勞工保險以表示終止勞僱關係。

申-11：對，我請完兩年後，有回去跟公司退勞保，公司是有希望我回去繼續工作的，因為我在那邊做得比較久，公司對我的表現也還算滿意，所以我可以申請那麼久。可是其他同事不是每個都像我這樣，有些人不但沒有請到，還有人直接被斷了勞健保，有位同事申請了半年育嬰留停，在這期間公司突然把她勞保退掉，她打電話給公司，公司也裝作沒有這回事。(申- 11)

## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究結論

#### 一、就業保險申請育嬰留職停薪津貼部分

##### (一)性別差異

依性別分類，當年度申請總件數之男性與女性差異，自民國 98 年度至民國 102 年度，女性大約為男性的 5 倍，女性申請比例仍遠高於男性。

以民國 102 年為例，男性平均為 17,810.1 元/件；依此方式計算，女性平均為 17,352.1 元/件。若以 40 歲-44 歲的分界點為例，民國 102 年當年度男性平均為 19,641.2 元/件，女性平均為 19,036.4 元/件；因此，又呈現了男性平均申請金額高於女性的特徵。

##### (二)年齡組別排序

從年齡觀之，總件數最高排到最低，最高為 30 歲-34 歲，其次依序是 25 歲-29 歲、35 歲-39 歲、20 歲-24 歲；符合一般婚育之年齡層分佈。依據內政部統計處民國 102 年發佈之統計通報，民國 101 年新郎平均年齡為 33.8 歲、新娘為 30.8 歲，因此最高年齡組距落在 30 歲-34 歲與內政部之調查資料頗為一致。

##### (三)年齡與性別交叉分析

但將性別和年齡層交叉分析，觀察各年度發現，以年齡 40-44 歲為分界點，40-44 歲前以女性申請人數較高；而 40-44 歲後，男性申請人數遠高於女性。

就性別的特殊性，生產專屬於女性，然育兒就不具有性別特殊性，尤其當性別平等落實在家務分工，育嬰制度先進之瑞典或亞洲的我國，以強制（指瑞典）或以法令保障<sup>[3]</sup>，乃形成年齡較大的申請者集中在男性，這是生物性與社會性角色雙重影響的結果。

---

<sup>[3]</sup> 我國現行育嬰留職停薪津貼制度幼兒三歲前，母親申請六個月，父親亦可申請六個月，但是，從訪談個案中發現，即使在母親已請情況下，隨著出生嬰兒已逐漸成長，加以男性配偶薪資水準大多高於女性、職務關係、育兒分工習慣等因素，較少男性配偶繼續申請。

#### (四)產業別差異

民國 102 年申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數為 4 個年度中最高，申請人數達 62,595 人；若以個別業別的統計，製造業申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數最多，但因服務業個別業別分散，總人數扣除農業和製造業人口，還是呈現服務業申請人數占了近 7 成的比例。服務業中仍以批發零售業為多，此與從業人口有關。

#### (五)地區差異

縣市合併後，民國 100 年、民國 101 年各縣市申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數最多皆為臺北市、其次依序是新北市、臺中市；民國 102 年臺中市申請人數首次超越新北市申請人數。臺北市政府為鼓勵生育，結合市府各局處資源推出「助妳好孕」專案，從民國 100 年 1 月起，發放每胎 2 萬元的生育獎勵金，以及給予 5 歲以下孩童、每月 2,500 元的育兒津貼。新北市每一胎新生兒發放生育獎勵金同樣為新臺幣 2 萬元，而一般家庭：申請人經稅捐稽徵機關核定之最近 1 年綜合所得總額合計未達申報標準或綜合所得稅稅率未達 20% 者，補助每位幼兒每月 2,000-3,000 元。臺中市自民國 103 年 11 月起開始實施 2-4 歲的孩子，每月最高有 3,000 元幼教津貼，或每月 2,500 元育兒津貼，但生育津貼只有 1 萬元，自民國 103 年 1 月起開始實施。

## 二、公保育嬰留職停薪津貼部分

除了申領總人數在民國 100 年有下滑，初次核發人數、核發件數、核發金額都是自民國 98 年至民國 102 年逐年增長。

男性與女性的統計差異，在前述四項統計資料中，除了民國 98 年男性比例偏低以外，男性大約皆為女性的 9%~10% 上下之間。

## 三、影響申請意願之因素

(一)同時兼顧育兒需求與部分之金錢補貼，至於由誰提出仍以對家庭經濟影響較小為原則。

(二)可在工作職涯過程仍能善盡親職責任。

(三)有些申請育嬰留停可享受盡母職的同時，也在思考轉換工作環境，轉換原因並非對公司不滿意，而係因為對原有工作倦怠，欲換另一個工作環境或嘗試不同工作

#### 四、申請者所屬企業規模影響雇主意願

大型企業或組織在人員提出育嬰留職停薪時，人力配置多，相對其工作釋出而分攤到其他同事的身上影響較小，且大型組織在法令意識的程度也較高，其專責之人力資源部門具備足夠之人力規劃專業可以因應人力調度。小型企業在人力短絀中，易致勞雇雙方因育嬰假申請產生衝突。

#### 五、復職選擇在申請者工作樣態的差異

研究發現能否復職或選擇復職與否，在申請者的工作樣態上有不同之狀況，應該要分兩類來看：

(一)第一大類若申請者屬於基層勞動力，由於工作替代性很高，敢於申請或甚至期程長達 24 個月者，通常有轉換雇主的規劃，育嬰期間等同於暫時退出職場，專心於育兒。而由於熟悉基層勞動市場，且目前我國基層勞動市場易缺工，因此等待幼兒成長至 2 或 3 足歲時即再度返回勞動市場。

(二)第二大類若申請者屬知識能力或技術能力較高，需視企業規模而定。在大型企業較易獲得同意，但替代人力之安排較不易，但個人復職的機會較高。然而，若申請者個人有其他職涯發展規劃時，較易以育嬰留職停薪之申請，進行轉換職場之預備。至於小型企業，由於人力配置通常較緊縮，育嬰留職停薪的申請不易獲同意，其結果易致申請者被迫終止勞雇關係。

#### 六、育嬰留職停薪津貼制度之效益

普遍肯定對親職角色的成全、勞動者工作與家庭衝突的緩解有正面助益，但對於少子化之舒緩沒有關係。

#### 七、對於復職的看法

由於職場的動態性，工作技能內容瞬息萬變，申請者復職在工作有保障的前提下，

不一定要回到原職位，應予企業安置人力的彈性，而企業宜給予復職前的教育訓練。

## 八、不當對待之樣態大致分為下列幾種狀況

(一)申請提出時以口頭理由加以阻擾，或要求簽下離職同意書，或口頭告知終止勞雇關係。

(二)續請育嬰留職停薪時，以退保終止勞雇關係。

(三)復職時以較原職差的工作條件任用，逼迫員工離職，或直接以替代人力取代之。

(四)育嬰留職停薪期間公司逕自終止勞雇關係。

## 九、部分工時勞工和職業工會會員納入育嬰留職停薪津貼的看法

### (一)部分工時勞動者

目前我國與歐盟國家部分工時勞動比例的差異，我國部分工時的比例仍不及歐盟國家，不論勞動或僱用偏好，抑或勞動保障的周全性，當前仍以全時工作者為主流。此外，也有主張為鼓勵企業支持員工申請育嬰假，應在法制上多給予企業僱用部分時間工作員工更多法制上的便利。依此主張，可窺探出國內企業對於育嬰留職停薪制度尚未能建立及接受其為企業內部應有的成本，因而企業員工提出申請時，甚至在規模較小企業，容易成為勞資爭議或申請者被迫喪失工作的導因，全時工作者尚且如此，被主張應用來做為全時員工育嬰休假期間替代人力之部分工時者，實務上，恐更難以落實育嬰留職停薪之規範。

此外，在焦點座談中也有學者專家提到，部分時間工作又申領留職停薪津貼一直以來都不被贊同，依據過去就此議題的爭論，多數還是認為有違立法精神，因為回到立法目的，既然是育嬰，即欲令申領者得以暫離職場，放心育兒，倘若申領者一面育嬰又一面工作，已失去此項制度的立法美意。

### (二)職業工會會員

依據性別工作平等法第 16 條規定，該法規範對象為「受僱者」，只有在合理且合法的受僱身分才能具有請領津貼之資格；此外，受僱者之需要被保障，其原

因有部分係因為典型之受僱者有被要求依工作規則在一定時間一定的辦公處所執行其工作，因而在工作和育嬰兩項角色任務上造成個人工作和家務分工之衝突，育嬰假的申請在於緩解此階段之角色衝突壓力，本研究調查從深度訪談中可得到一致的看法。然審視職業工會會員，由於其屬於自營作業者，其工作是否具有高度自主性，在認定為是否納入非自願離職之就業保險適用對象，基於道德風險考量，仍需審慎研議，因此以就業保險範疇之育嬰留職停薪津貼申領，仍難免有相同的考量。

## 十、影響我國申請育嬰留職停薪意願之因素

(一)從文獻統計資中顯示在勞工部分自民國 98 年-民國 102 年勞工請領育嬰留職停薪人數總計 62,595 人其中男性 10,308 人占百分之 16.47 女性 52,287 人占百分之 83.53，在公保部分自民國 98 年-民國 103 年公教人員請領育嬰留職停薪人數總計 22,799 人其中男性 1,965 人占百分之 8.62 女性 20,834 人占百分之 91.38，申請者若為女性，其薪資較配偶低者為較多。

(二)另從勞工的深度個案訪談中亦發現，如女性的薪資比其配偶薪資低，又考量其家庭因素，如家裡是否老人或其他孩子需要照顧或個人身體狀況及是否要轉職或進修等等情況下，通常是由女性申請，反之，若女性的薪資比其配偶薪資高，則由男性申請。

(三)有些女性申請者在育嬰留職停薪之後，大部分皆有轉職或退出職場或進修的現象，男性仍會復職。

(四)受訪者一般都有性別平等的觀念，對家庭的事務並不一定堅持以往的傳統男女性別角色，可見性別平等逐漸成為社會的普世價值。

## 十一、提高受雇者申請育嬰留職停薪意願之相關研究心得

(一)受雇者申請育嬰留職停薪之可能原因

### 1.家庭經濟考量為首要

雖然國人近來不斷提出薪資凍漲之問題，但保姆費對於一般受薪階級仍屬占支出比例較高之一項費用，假若以月費 15,000 元計，月薪 30,000 元之勞工可用所得立即減半，對於正值育兒階段之父母，若再加上有二位幼兒需要仰賴托育，月薪將完全支用在此項費用上。

## 2.對父、母職角色的承諾

當前育兒期之勞動者對於親職角色之承諾甚高，他們認為子女的成長只有一次，錯過了無法重來，而且，因傳播媒體針對托嬰中心虐待兒童事件的報導，引起年輕一代父母親對托嬰服務品質的疑慮，在少子化愈來愈明顯情況下，多位受訪者認為自行照顧是風險最低的方式。

## 3.提出申請以削弱工作對家庭造成衝突之程度

對於家中有剛出生幼兒的勞動者，不論是面對第一位新生家庭成員加入而造成照顧幼兒無經驗的忙亂，或者面對二位幼兒皆需要照顧的負荷加重，育嬰留職停薪制度的實施，的確可緩解此一階段的工作與家庭之衝突。

### (二)如何提高受雇者申請育嬰留職停薪意願

#### 1.申請的限制深受產業規模及結構所影響，應予考量企業規模因素

建議針對小型企業在考量不影響社會保險公平對待的問題下，有較彈性的做法，例如依小型企業員工之育嬰需求，在育嬰給付期間與津貼額度提供彈性選擇，目前育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月(就保法 19 之 2 第 1 項)；另受雇者申請育嬰留職停薪津貼，就業保險保險年資需滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪(就保法 11 條第 1 項第 4 款)。惟為提高受雇者申請育嬰留職停薪意願，保全其留職停薪期間之經濟來源及企業社會責任負擔，建議提高受雇者於申請育嬰留職停薪期間，給付期限延長至 1 年，並降低投保就業保險年資為六個月等彈性作法，以提高申請意願。

#### 2.強化雇主的責任，建立相關鼓勵指標

勞動部辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚(Work -Life Balance Award，簡稱 WLBA)，建議其中之評鑑項目，可將企業的支持申請育嬰留職停薪措施納入評鑑指標，例如企業有無提供育嬰者復職前的教育訓練、心理支持或企業年度申請者比例等實質做法。

#### 3.健全回任原職制度，強化彈性的空間

應以申請育嬰假留職停薪之勞動者，得以回任到事業單位，包含相同職級的勞動位置作為回任界定上的彈性思考，如回任前，由雇主施予職前訓練或職務之選擇(有可能原職變動)等，積極做好銜接回任之準備，此界定方能同時考量勞工的權益保障及兼顧企業用人彈性之雙元思考。

另鑒於韓國之申請者於回任後半年內離職率偏高(34.2%)，建議：

(1)雇主方面：鼓勵雇主於回任滿一年後給予獎勵(如賦稅部分減免或抵扣等)或表揚(如 WLBA 或幸福企業)。

(2)勞工方面：可鼓勵任職一年申請獎勵津貼(如增列就業促進津貼實施辦法)，以積極促進就業降低失業而努力。

## 第二節 研究建議

根據研究發現，以及參與焦點座談及受訪者的意見，本計畫提出下列建議：

### 一、加強公共托育服務，提升女性勞動參與率

近幾年政府建構和實施自然托育環境的計畫，這個計畫基本上想要提供給家庭更好的育兒措施，以提供就業者特別是雙生涯家庭，能夠快速找到品質相對有保障的托育環境，從研究發現也看出申請個案較多之縣市政府，例如臺北市、新北市、臺中市等也發給 2,500 元~3,000 元不等的月托育費用補助。

然而，即使在少子化下，參與本次計畫之學者或個案認為現有托育設施與需求仍存在落差，政府部門必須要加強幼托的整合，並強化其承載的能量。讓更多家庭能將幼兒安心的委託在公立幼兒園進行托育服務。此舉應可使得低度或閒置於家務工作的女性勞動力得以進一步有二度就業之規劃與思考，多的婦女勞動力得以從家務體系中鬆綁出來，並讓職場的勞動者得已有更多的選擇空間，而非僅有在短期育嬰期間稍解工作家庭雙負荷，或強迫選擇接受終止勞僱關係，黯然退出職場。

### 二、仿倣日本復職給付做法以鼓勵企業員工依誠信原則重返職場

本研究調查發現育嬰留職停薪津貼制度實施之後，企業面對員工申請育嬰假最大的困擾是期待員工假滿後可以返回工作崗位，但諸多案例發現有些勞動者表面申請育

嬰假，實質是為轉換跑道做準備，不論是另謀雇主或想暫離職場，皆非育嬰假制度的初衷。甚至更不傷害制度公平性之案例，為申領津貼而在未有勞動事實下掛名投保。為減少這些不符合勞僱雙方誠信原則的案例發生，以及考量當前我國勞動者多為雙薪，一方申請育嬰假時另一配偶尚有其他收入情況，我國可仿效日本做法，將津貼劃分兩個部分，一部分為育嬰停薪期間之基本給付，另一部分為育嬰假結束返回職場繼續工作的職場復歸給付。

### 三、申請的限制深受產業規模及結構所影響，應予考量企業規模因素

許多產業的輪替性不高，導致尋找替代人力不易之情況下，尤其台灣以中小型企业為主的生產體制下，企業規模太小，容易造成許多事業單位在考量育嬰假替代人力運用或配置上的困擾，徒增法令適用的困難和形式化。

性別工作平等法內容多處亦有企業規模之限制，例如第 13 條性騷亂措施之職場揭露、第 19 條縮減工時之適用、第 23 條托兒設施之設置適用等，但對於申請之提出卻在一體適用下，與我國多屬小型企業之產業生態多所衝突，在當前社會普遍對育嬰留停之福利意識尚未形成時，建議針對小型企業在考量不影社會保險不公平對待的問題下，能有較彈性的做法，例如是否以鼓勵員工提出之方式，至於小型企業員工之育嬰需求，則應有其他育兒津貼之配搭政策加以因應，僅以單一之勞動法令或措施實難以面面俱到。

### 四、強化雇主的責任以及「工作生活平衡獎」列入相關鼓勵指標

應將育嬰假的申請視為內部成本的問題，勞動者依法具有權利申請育嬰假，並申請所有相關的資源。雇主不應把這些勞工申請育嬰假過程，企業所必須承擔的成本外部化，尤其是大型及中型規模之企業更應善盡企業之社會責任；在性別工作平等法罰則不高的情況下，部分雇主抱著寧願被處罰或權勢高於勞動者的僥倖心態，故意置有育嬰留停需求之員工於不利的處境，姿意侵犯其勞動權益。

此部分需由法令之宣導及落實違反性別工作平等法的處罰達到政策的擴散效果。

勞動部辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚(Work -Life Balance Award，簡稱 WLBA)，象徵企業推動「工作與生活平衡」之國家級最高榮譽，以鼓勵更多企業推動工

作與生活平衡，落實照顧員工，提升企業績效。「工作生活平衡獎」企業表揚，分為「工作悠活」、「家庭樂活」與「健康快活」三大組，表彰各獲獎企業在工作自主與成就、家庭關懷與支持，以及身心健康與安全方面，打造員工優質工作環境的用心。為鼓勵企業在實務中支持員工申請育嬰留職停薪，以達到工作與家庭平衡，其中之評鑑項目，可將企業的支持申請措施納入評鑑指標，並可列入例如企業有無提供育嬰者復職前的教育訓練、心理支持或企業年度申請者比例等實質做法。

## 五、在回任原職的界定上，應給予更為彈性的空間

本研究針對復職之討論過程大致可以歸納三個思考層次，就現行的法令最嚴格的為留職停薪結束後要恢復原來的職位，不具有任何模糊空間，但此層次由於替代人力已令組織運作順暢，加以留停者職場技能退化，現行規定最易造成爭議。第二個層次為不一定恢復原職，而是復職於原公司或單位，可稱為回任，但仍需要保障同樣的薪資水準或勞動條件。第三層次為返回職場，指因為育嬰留停被迫離開職場者。

本研究在經由受訪者及焦點座談之意見歸納上，都聚焦於「回任原職」之解釋，應以申請育嬰假留職停薪之勞動者，得以回任到事業單位，包含相同職級的勞動位置作為回任界定上的彈性思考，此界定方能同時考量勞工的權益保障及兼顧企業用人彈性之雙元思考。

## 六、回任前的人力資本提升

當申請育嬰留職停薪的員工過去表現即使沒有替代人力優秀，但透過其他人力資源發展的方法，包括訓練或是輪調，或可令其能力提升並產生對組織的認同，對企業人力的安定也有正面效益。因此制度之設計應有空間在申請者回任前，提供適足之職業訓練補助及措施，給予事業單位申請職業回任技能訓練，藉以彌補其在請假期間所可能產生的技能落差，使其回任過程在技能的銜接上不會產生技能轉銜之問題。

當前之小型企業人力資源提升計畫對育嬰留職停薪復職者的銜接仍不足，有需要再做計畫的調整，例如針對 50 人以下的企業，單一個別員工能否被核准？年度計畫提出時程能否隨時提出，而未有申請截止之時程限制？適足性需再考量。

## 七、有關國家稅制上的差異，本研究建議在津貼補助的所得替代比率不

### 宜再提高。理由如下：

- (一) 我國並非北歐福利普遍主義的高稅賦國家，若所得替代率再提高，恐將致使國家財政產生體系支持上的困境。此外，在勞保財務不足情況下，提高所得替代率必須再重新精算勞保費用，屆時又延伸保費調高之紛擾。
- (二) 津貼補助的所得替代比率提高將具有激勵效果，然激勵更多女性勞動者申請育嬰留職停薪，不論短至 6 個月或長達兩年，職場動態易使暫離者人，際斷鍊或人力資本發展暫緩，並不利女性的生涯發展。
- (三) 依據前經建會對台灣人口之推估，我國老年人口占總人口比率將超過 14%，成為高齡社會，2017 年台灣的人口紅利將結束，留在職場的年輕勞動力將更少，因此不宜以育嬰假勞工離開職場。

### 八、透過勞動檢查強化監控申請育嬰假留職停薪後，並監控重新返回原事業單位之現況

- (一) 為掌握申請者復職之狀況，以及讓申請人知曉其相關權益，受訪者認為現行勞保局設計之申請單過度簡約，沒有任何權益保障說明的宣達效果，針對勞工保險相對對於勞動者重要的措施，應於申請單上要做相關的註明。
- (二) 針對不合法令申領津貼資格卻以偏頗巧門掛名投保者，以育嬰之事實為「事故」的條件，則應如商業保險不可有詐領保領金之原則，針對勞工保險投保剛滿一年的申領者，可考量加附薪資證明，且應有詐領罰責，除了在申請單上加註說明，應予明訂相關之措施，以維護就業保險此項共同風險承擔之秩序。

## 誌謝

本研究計畫參與人員除勞動及職業安全衛生研究所李副研究員政儒外，另包括國立中正大學林副教授淑慧、王教授安祥、馬教授財專、黃教授良志、鄭教授津津學生吳嫻蕙、洪郁慈、楊滋銘等，謹此敬表謝忱。

## 參考文獻

### 一、中文文獻

- [1] 大紀元時報（2006）日本少子化問題及其對策，社會新聞。
- [2] 日本少子化問題及其對策（2006，8月12日）。大紀元時報，社會新聞。
- [3] 婦女新知基金會（2006）。育嬰留職津貼在哪裡？懷孕歧視何時休？—「兩性工作平等法」實施四週年的檢討和建議。取自網址 [http://www.npo.org.tw/PhilNews/show\\_news.asp?NEWSID=8078](http://www.npo.org.tw/PhilNews/show_news.asp?NEWSID=8078)
- [4] 婦女新知基金會（2006）。母親節記者會新聞稿。取自網址 <http://blog.yam.com/awakeningfoundation/archives/1591209.html>。
- [5] 王明聖（2010）。育嬰留職停薪政策執行成效之評估—以勞工、公教保險申請留職停薪人員為例。行政院經濟建設委員會人力規劃處人力規劃研究報告（編號：（99）029.802），14，65-78。
- [6] 王舒芸（2010）。台灣托育公共化之研究。就業與社會安全重大議題研究，63-106。
- [7] 王順民（2006）。不是給多少，而是有無配套完整的家庭福利政策！？—關於育嬰留職津貼的人文思索。財團法人國家政策研究基金會，國政評論，社會(評)095-042號。
- [8] 左藤博樹、武石 惠美子（2003）男性的育兒休業。東京：中央公論新社。
- [9] 余多年。各國學齡前兒童照顧支持政策之研究。國立中正大學社會福利學系碩士論文，（1999）。
- [10] 李佩儒。新竹女性高科技人員對育嬰假滿意度之研究。育達商業技術學院企業管理研究所碩士論文，（2009）。
- [11] 李庭欣、王舒芸。「善爸」甘休？「育爸」不能？與照顧若即若離的育嬰假爸爸。臺大社會工作學刊，（2013），（28），93-135。
- [12] 吳孟蓉、黃志隆。育嬰留職停薪制度落實難題與出路—以高雄市中小企業為例。城市發展半年刊，（2010），（11），79-93，。
- [13] 林慧芬，落實「工作與家庭平衡」：日本經驗探討。復興崗學報，（2009），

- 96期，頁187~202。
- [14] 林靜莉。我國育嬰留職停薪制度之研究—以中部科學工業園區為例。逢甲大學公共政策研究所碩士學位論文，（2012）。
- [15] 洪惠芬。「照顧者正義」：性別正義不只是法律平等。臺灣社會研究，（2003），51，95-142。
- [16] 首爾經濟新聞（2014）韓國建立各項支援，解決職業女性工作經歷中斷問題。韓國/駐韓國代表處經濟組，  
<http://www.trade.gov.tw/World/Detail.aspx?nodeID=45&pid=460864>。最後檢索日期：民國 103 年 09 月 17 日。
- [17] 侯岳宏，工作與生活平衡—日本育兒介護休業法之發展。臺灣勞工季刊，（2012），33期，頁112~118。
- [18] 周玟琪（1996）。從勞工階段動員觀點看母性保護立法—台灣與瑞典的比較。勞資關係論叢，（1），131-169。
- [19] 周玟琪（2004）。生養孩子與婦女就業為何難以兼顧？論勞基法與性別工作平等法「制度支持的不足性」。2004 勞動基準法實施二十周年學術研討會論文，嘉義：國立中正大學勞工關係學系。
- [20] 馬財專（2004）。跨越性別的界限：勞基法及相關法令執行的社會意涵與指標檢視。勞動基準法二十週年研討會：國立中正大學。
- [21] 馬財專（2007）。回首來時路：台灣育嬰留職津貼的初探。社區發展季刊，119，428-446。
- [22] 唐文慧、楊佳羚。瑞典育嬰休假制度之研究：共同照顧的價值。政大勞動學報，（2006），19期，78-79。
- [23] 陳貞蘭。性別工作平等法中社會給付規定之研究。國立政治大學法律學研究所碩士論文，（2004），未出版。
- [24] 許婷雯、劉梅君（2007）。我國育嬰假對於母職制度之影響。2007台灣女性學學會暨高師大40週年校慶學術研討會論文。高雄：國立高雄師範大學。
- [25] 焦興鎧，對我國實施家庭照顧休假制度之檢討。台灣勞工季刊，（2013），55期，54-61。

- [26] 黃志隆（2008）。就業安全的困境與制度重組的新方向探索：理論的探討與制度運作的檢視。台灣社會福利學會2008年年會暨「新世紀社會保障制度的建構與創新：跨時變遷與跨國比較」國際學術研討會，嘉義。
- [27] 郭銀漢。由賽局理論模型探討臺灣社會津貼政策之發展。弘光人文社會學報，（2004），(1)，22-33。
- [28] 郭曉雲。瑞典親職假對我國相關政策之啟示。幼兒教育，（2008），291，55-68。
- [29] 葉郁菁（2006）。台灣地區民眾對於提升生育率之兒童照顧政策態度調查。2006年研究案：內政部兒童局委託「從兒童照顧政策探討提升生育率之研究」。
- [30] 葉郁菁、馬財專、黃文聰、蕭士銓（2007）。工作與家庭的兩力拉扯—護理人員的托兒照顧。台南：全國關懷論文研討會。
- [31] 楊瑩（1996）。瑞典的兩性工作平等制度，收錄於焦興鎧主編《歐美兩性工作平等制度之比較研究》，頁1。
- [32] 新北市政府（2012）。勞資爭議調解紀錄。
- [33] 新北市政府（2013）。勞資爭議調解紀錄。
- [34] 翁麗芳（2004）。當代日本的幼托政策。台北：心理。
- [35] 劉一龍、陳寬政、楊靜利（2003）。鼓勵生育與所得稅免稅額調整。臺灣社會福利學刊，(4)，53-79。
- [36] 劉梅君（2002a）。性別工作平等法中「育嬰留職津貼」的定位及立法意義淺析。萬國法律，2002年，(125)，2-9。
- [37] 劉梅君（2002b）。「育嬰留職津貼」的釋疑與定位。財團法人國家政策研究基金會，國政評論，社會(評)091-182號。
- [38] 劉梅君（2002c）。「性別工作平等法」與「母性保護」--立法之意義、釋疑及理論淺談。律師雜誌，13-27。
- [39] 劉梅君（2007）。「性別工作平等法」之「母性保障」的立法理由。台北：勞工局。

- [40] 劉梅君 (2008)。性別與就業：前瞻與省思－兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象。研考雙月刊，2008年，32(4)，54-66。
- [41] 蔡曉鈴 (2010)。育嬰政策利多？利托？。高雄市議會會刊，取自網址：[http://www.kcc.gov.tw/magazine/2010\\_04/t04-2.html](http://www.kcc.gov.tw/magazine/2010_04/t04-2.html)。
- [42] 潘淑滿 (2005)。台灣母職圖像。女學學誌，2005年，(20)，41-91。
- [43] 樓玉梅 (2010)。女性勞動力參與率與生育率之關聯性分析。行政院經濟建設委員會人力規劃處人力規劃研究報告(編號：(99)029.802)，14，45-64。
- [44] 鄭清霞、洪惠芬 (2005)。養育責任的集體分擔--公共財與外部性的分析。臺大社會工作學刊，2005年，(10)，57-112。
- [45] 鄭麗嬌(2006)。美國育嬰休假政策之探討。政大勞動學報，2006年，20，49-96。
- [46] 鄭麗嬌 (2011)。美國育嬰假福利不及北歐國家優渥原因之探究—兼論對台灣之啟示。歐美研究，取自網址 <http://www.ea.sinica.edu.tw/Forum/baby.html>。
- [47] 蘇郁雅。男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究。國立政治大學公共行政學系碩士論文，(2008)。

## 二、英文文獻

- [1] Chodorow, N.J. (1999). *The Power of Feelings*. New Haven: Yale University Press.
- [2] Monika Merz. (2004). *Women's Hours of Market Work in Germany: The Role of Parental Leave*. Retrived from [http://www.bundesbank.de/download/vfz/konferenzen/20070427\\_28\\_eltville/discussion\\_merz.pdf](http://www.bundesbank.de/download/vfz/konferenzen/20070427_28_eltville/discussion_merz.pdf).
- [3] D'Addio, A.C. & D'Ercole, M. M. (2005). *Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries: The Role of Policies*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 27. Paris: OECD.
- [4] Kamerman, S., Neuman, M., Waldfogel, J., & Brooks-Gunn, J. (2003) *Social Policies, Family Types and Child Outcomes in Selected OECD Countries*. Paris.
- [5] Ogawa, T., C-F, Ko, & K. Y-M., Oh. (2004). *Implications of population ageing in East Asia-An analysis of social protection and social policy reforms in Japan, Korea and Taiwan*. Paper presented at the conference of the International

Sociological Association, *Ageing Societies and Ageing Sociology: Diversity and Change in a Global World*. United Kingdom.

- [6] Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy, *Journal of Population Economics* 15, 549-573.
- [7] Frank, M and R. Lipner. (1988). History of Maternity Leave in Europe and the United States, in E.F. Zigler, M. Frank (eds.) *The Parental Leave Crisis*. New Haven, CT: Yale University Press.
- [8] Glenn, N. D. (1997). State and the family: A comparative analysis of family policies in industrialized countries. *Social Forces*, 76(2), 729-730.
- [9] Gruber, J., June. (1994) The incidence of mandated maternity benefits. *American Economic Review* 84 (3), 622,41.
- [10] Henneck, R. (2003). Family Policy in the US, Japan, Germany, Italy and France Parental Leave, Child Benefits Family Allowances, Child Care, Marriage Cohabitation and Divorce. A Briefing Paper Prepared by the Council on Contemporary Families.
- [11] Henneck, R. (2013). Family Policy in the US, Japan, Germany, Italy and France: Parental Leave, Child Benefits, Family Allowances, Child Care, Marriage, Cohabitation, And Divorce. University of Miami Press.
- [12] Hofferth, S. L. & Curtin, S. C. (2006). Parental leave students and maternal return to work after children in the United States. *Work and Occupations*, 33 (1), 73-105.
- [13] Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- [14] McGrattan, E., R. Rogerson. (1998). Changes in hours worked since 1950. *Quarterly Review of the Federal Reserve Bank of Minneapolis*, Winter, 2-19.
- [15] McGrattan, E., R. Rogerson. (2004). Changes in hours worked, 1950-2000. *Quarterly Review of the Federal Reserve Bank of Minneapolis*, Summer, 14-33.
- [16] Nemirow, M. (1984). Work-sharing approaches: past and present, *Monthly Labor Review*, September, 34-39.
- [17] Olivetti, C. (2001). Changes in Women's Hours of Market Work: The Effect of the Return to Experience. Working Paper, Boston University. Organization for

Economic Cooperation and Development 1995. "Long-Term leave for Parents in OECD Countries," in *Employment Outlook*. Paris: OECD Department of Economics and Statistics.

- [18] Ossip, M. J., & Hale, (2006). *The Family and Medical Leave Act*, 1st ed., 53-54.
- [19] Ridley, N. (2009). *Work Sharing—an Alternative to Layoffs for Tough Times*. Center for Law and Social Policy.
- [20] Robert K. Merton. (1968) *Social Theory and Social Structure*. Enlarged Edition. Glencoe, Ill.: The Free Press.
- [21] Ruhm, C. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *Quarterly Journal of Economics*, 113, 285-317.
- [22] Waldfogel, J. (1999). Family leave policies and women's retention after childbirth: evidence from the United States, Britain and Japan. *Journal of Population Economics*, 12, 523-545.
- [23] Waldfogel, J. (2001). International policies toward parental leave and child care. *The Future of Children*, 11(1), 98-111.

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

受僱者申請育嬰留職停薪之性別差異影響因素研究 / 林淑慧, 李政儒著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所, 民 104.04

面 ; 公分

ISBN 978-986-04-4814-6(平裝)

1. 勞動政策 2. 性別研究

556.84

104007264

受僱者申請育嬰留職停薪之性別差異影響因素研究  
著(編、譯)者: 林淑慧、李政儒

出版機關: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所  
22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號  
電話: 02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月: 中華民國 104 年 4 月

版(刷)次: 1 版 1 刷

定價: 100 元

展售處:

五南文化廣場

台中市 中區 中山路 6 號

電話: 04-22260330

國家書店松江門市

台北市 松江路 209 號 1 樓

電話: 02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「出版中心」, 網址為:  
<http://www.ilosh.gov.tw/wSite/np?ctNode=273&mp=11>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述, 並請注意需註明資料來源; 有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: 1010400816

ISBN: 978-986-04-4814-6