

從育兒婦女的就業歷程探討提升勞動參與意願之可行性研究

**A Study on Improving the Willingness
to Participate in Labor Market from the
Employment Process of Childrearing
Women**

從育兒婦女的就業歷程探討提升勞動參與意願之可行性研究

A Study on Improving the Willingness to Participate in Labor Market from the Employment Process of Childrearing Women

研究主持人：黃春長、王素鸞

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 107 年 7 月 6 日至 107 年 12 月 31 日

本研究報告僅供參考用不代表本所意見
非經本所書面同意不得對外發表

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 108 年 6 月

摘要

女性在經歷家庭生活歷程時，必須肩負著生育子女與家事工作的家庭責任，使得已婚或育兒婦女的就業情況與就業歷程變得更為複雜，也影響整體勞動市場的樣態。本研究以 15-44 歲育兒婦女為研究對象，透過國內外文獻的蒐集，並運用勞保資料與生育給付資料，探討育兒婦女實際的勞動參與歷程，並輔以質化訪談，找出協助育兒婦女續留職場的可行政策，提升勞動參與意願。

從研究結果發現，育兒婦女在孩童上小學前，可能會因有照顧需求而短暫離開職場，致使育兒婦女在小孩 6 歲前的就業狀況變動較大，之後趨於穩定。在就業型態方面，在孩童年齡較小時，而有照顧需求的話，育兒婦女選擇直接退出勞動市場的可能性相對較高，反而至孩童年齡較大時，較能配合孩童上下學時間尋找兼職工作。這也意謂當工作的要求會影響到母親是否能照顧孩子時，女性多會考量孩子而做離職或轉職的決定，尤其是有 6 歲以下孩童的婦女更是如此。

本研究建議，在孩童 6 歲前給予育兒婦女更多的職場彈性空間，建議放寬可申請育嬰留職停薪期間至育兒婦女小孩滿 6 歲前，並在育嬰留職停薪期間，安排課程培訓，既可厚實人力資本，也協助其回到職場後更快適應職場。此外，推廣更具彈性的工作模式，無論是企業內的不同工作型態，或是發展平台經濟、共享經濟模式，亦可提供婦女一個新的就業模式。

關鍵字: 育兒婦女、育嬰留職停薪、勞動參與

Abstract

When experiencing the family life process, women must shoulder the family responsibilities of childbearing and family work, making the employment situation and employment history of married or childrearing women more complicated and affecting the overall labor market status. This study uses 15-44-year-old childrearing women as research targets, collects domestic and foreign literature, and uses labor insurance data and fertility payment data to explore the actual labor participation process of childrearing women. Also, it assists in childcare women through qualitative interviews to find feasible policies to keep childrearing women in the work force and increase their willingness to participate in work force.

From the research results, it is found that children who have children may leave the workplace for a long time before children attend primary schools, which may cause the childrearing women to change their employment situation before the child is 6 years old, and then stabilize afterwards. In terms of employment patterns, when children are younger and have care needs, parenting women are more likely to choose to leave the labor market directly. Instead, once children are older, they are more likely to work with children to find part-time jobs. This also means that when the requirements of the job will affect whether the mother can take care of the child, the woman will consider the needs of the children and decide to leave or change the job, especially for women with children under 6 years old.

This study recommends that women with children should be given more flexibility in the workplace before the age of 6 for children. It is recommended to relax the period of application for the period of stay until the child reaches the age of 6 and to arrange for training during the period of childcare. It can not only increase human capital, but also help women adapt to the workplace more quickly after returning to the workplace. In addition, by promoting a more flexible work model, whether it is a different type of work within the enterprise, or developing a platform economy or a shared economic model, these can also provide a new employment model for women.

Keywords : Childrearing women, Parental leave without pay, Labor participation

目次

摘 要.....	i
Abstract	ii
目次.....	iii
圖目次.....	v
表目次.....	vi
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究主旨與研究架構.....	3
第三節 研究方法及步驟.....	5
第二章 文獻回顧.....	8
第一節 我國女性勞動參與情況.....	8
第二節 育兒婦女的就業處境及勞動樣態.....	16
第三節 友善家庭政策及勞動法規.....	26
第四節 小結.....	43
第三章 育兒婦女勞動樣態.....	45
第一節 育兒婦女與非育兒婦女之基本屬性.....	45
第三節 不同投保薪資下育兒婦女的基本屬性.....	52
第四節 育兒婦女勞動樣態追蹤分析.....	55
第五節 小結.....	83
第四章 申請育嬰留職停薪女性之勞動樣態.....	85
第一節 申請育嬰留職停薪女性之基本屬性.....	85
第二節 不同薪資水準下申請育嬰留職停薪女性的基本屬性.....	91
第三節 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪女性追蹤分析.....	96
第四節 小結.....	100
第五章 訪談規劃與訪談紀錄重點摘要.....	101
第一節 訪談對象規劃.....	101
第二節 受訪者基本資料.....	102

第三節 訪談者訪談摘要	106
第四節 小結	121
第六章 結論與建議	123
第一節 結論	123
第二節 建議	126
參考文獻	131
附表	135
附錄一 專家焦點座談會議紀錄	159
第一次專家焦點座談會議紀錄	159
第二次專家焦點座談會議紀錄	162
第三次專家焦點座談會議紀錄	165
第四次專家焦點座談會議紀錄	168
第五次專家焦點座談會議紀錄	172
附錄二 訪談紀錄摘要	176

圖目次

圖 1	我國歷年勞動參與率趨勢圖.....	11
圖 2	2017 年我國有配偶或同居之勞動參與率－按年齡分.....	15
圖 3	育兒婦女就業型態.....	22
圖 4	2004 至 2007 年標準組與對照組的年齡分布.....	46
圖 5	2004 至 2007 年標準組與對照組的縣市分布.....	47
圖 6	2004 至 2007 年標準組與對照組的公司規模分布.....	50
圖 7	2004 至 2007 年標準組與對照組的投保薪資級距分布.....	51
圖 8	2004 至 2007 年育兒婦女持續就業者較上年變動情況.....	60
圖 9	2004 至 2007 年育兒婦女不在勞動市場者較上年變動情況.....	60
圖 10	2004 至 2007 年育兒婦女曾中斷再就業者較上年變動情況.....	61

表目次

表 1	歷年人口數與勞動力概況－依性別分	9
表 2	2017 年我國兩性勞動力人數與比重－依年齡及教育程度分	10
表 3	2017 年兩性勞動參與率－按年齡、教育程度與婚姻情況	12
表 4	2017 年婚姻狀況別勞動參與率－按年齡分	14
表 5	2017 年子女年齡別之兩性有偶勞動參與率－按年齡分	16
表 6	目前有工作已婚女性自婚前最後一份工作迄今之就業歷程	17
表 7	目前無工作已婚女性自婚前最後一份工作迄今之就業歷程	18
表 8	15 至 64 歲已婚女性婚前曾經工作者迄今之離職原因	19
表 9	已婚女性曾因結婚離職與復職情形	20
表 10	已婚女性曾因生育（懷孕）離職與復職情形	20
表 11	我國「性別工作平等法」提供之友善家庭政策	27
表 12	擴大公共化教保服務量之措施	29
表 13	建置托育準公共化機制之措施	29
表 14	擴大育兒津貼之措施	30
表 15	勞動部工作與生活平衡補助計畫項目	33
表 16	各主要國家工時與工作彈性政策	34
表 17	各主要國家受撫養者的照顧服務措施	34
表 18	各主要國家產假制定情況	36
表 19	各主要國家陪產假制定情況	38
表 20	各主要國家育嬰假政策	39
表 21	各主要國家家庭照顧假政策	40

表 22	2004 年至 2007 年標準組與對照組人數.....	45
表 23	2004 年至 2007 年標準組與對照組人數比重－依地區分.....	46
表 24	2004 年至 2007 年標準組與對照組比重分布－依投保身分類別分.....	48
表 25	2004 年至 2007 年標準組與對照組比重分布－依行業分.....	49
表 26	2004 年至 2007 年標準組與對照組人數－依就業型態分.....	49
表 27	2004 年至 2007 年標準組與對照組人數比重－依大企業與中小企業分.....	50
表 28	2004 年至 2007 年不同所得階層育兒婦女的人數比重分布－依年齡、居住地及 投保身分類別分.....	53
表 29	2004 年至 2007 年不同所得階層育兒婦女的人數比重分布－依行業、公司規模	56
表 30	2004 年至 2007 年育兒婦女各勞動樣態較上年變動值－依追蹤年度分.....	59
表 31	低所得育兒婦女各勞動樣態較上年變動值－依追蹤年度分.....	63
表 32	2004 年育兒婦女投保身分類別人數變動比重－依追蹤年度分.....	66
表 33	2005 年育兒婦女投保身分類別人數變動比重－依追蹤年度分.....	67
表 34	2006 年育兒婦女投保身分類別人數變動比重－依追蹤年度分.....	68
表 35	2007 年育兒婦女投保身分類別人數變動比重－依追蹤年度分.....	69
表 36	2004 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第一年分.....	71
表 37	2005 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第一年分.....	72
表 38	2006 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第一年分.....	73
表 39	2007 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第一年分.....	74
表 40	2004 年至 2007 年育兒婦女兼職與全職人數變動比重－依追蹤年度分.....	76
表 41	2004 年育兒婦女投保薪資級距變動比重－依追蹤年度分.....	79
表 42	2005 年育兒婦女投保薪資級距變動比重－依追蹤年度分.....	80

表 43	2006 年育兒婦女投保薪資級距變動比重－依追蹤年度分	81
表 44	2007 年育兒婦女投保薪資級距變動比重－依追蹤年度分	82
表 45	2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依年齡分	85
表 46	2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依居住地分	86
表 47	2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依行業分	88
表 48	2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依公司規模分	89
表 49	2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依投保薪資級距分	90
表 50	2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依申請期間長度分	91
表 51	2004 年至 2007 年申請育嬰假者不同所得階層的人數比重分布－依年齡、居住地、公司規模、行業、申請期間分	92
表 52	2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪勞動樣態－依追蹤年度分	97
表 53	訪談對象人數規劃	102
表 54	訪談者基本資料	103
表 55	訪談者配偶基本特質	104
表 56	訪談者子女個數	105
表 57	訪談者養育最小孩子每月費用	106
表 58	訪談者最小孩子每月托育費用	116
附表 1	2004 年至 2007 年標準組與對照組人數－依年齡分	135
附表 2	2004 年至 2007 年標準組與對照組人數－依縣市別分	136
附表 3	2004 年至 2007 年標準組與對照組人數－依投保薪資級距分	137
附表 4	25 至 34 歲標準組與對照組比重分布－依年齡、居住地、投保身分類別、公司規模、行業及投保薪資級距分	138
附表 5	2004 年至 2007 年育兒婦女勞動樣態－依追蹤年度分	141

附表 6	2004 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第三年分	141
附表 7	2005 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第三年分	146
附表 8	2006 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第三年分	147
附表 9	2007 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第三年分	148
附表 10	2004 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第六年分	149
附表 11	2005 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第六年分	150
附表 12	2006 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第六年分	150
附表 13	2007 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第六年分	152
附表 14	2004 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第十年分	153
附表 15	2005 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第十年分	154
附表 16	2006 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第十年分	154
附表 17	2007 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第十年分	156
附表 18	受訪者基本資料	157

第一章 緒論

第一節 研究背景

1970、80 年代，台灣從農業社會轉為工業社會，勞力密集工業提供了許多女性就業的機會，90 年代後，服務業部門快速成長，吸引了更多女性投入勞動市場。根據行政院主計總處的資料顯示：台灣地區婦女勞參率從 1978 年的 39.1%，上升至 2015 年的 50.7%，女性勞動力佔總勞動力人數達 44.1%。顯見，相對於男性，經濟成長對女性勞動供給的影響甚為明顯，也促使婦女勞動參與率顯著上升。

女性人力資本的提升，是經濟發展過程中促使婦女參與勞動的另一個推力。擁有較高的人力資本，使得女性得已延伸工作領域，拓展職業層級；另一方面，也使其退出勞動市場之機會成本增加，延長女性持續勞動的時間。除此之外，性別角色態度的轉變也是一個重要因素，性別角色認定與期待會影響婦女勞動參與的意願與行為。隨著兩性平等觀念逐漸抬頭，傳統社會形塑的男主外、女主內性別分工方式已有所修正，家庭不再是婦女生活唯一的重心，性別角色刻板化印象的式微也減低了女性外出工作的阻力。

與其他國家相比，2016 年我國女性 25 歲至 45 歲前的勞動參與率雖均較美國、日本、南韓為高，但我國女性勞動參與率在 30 歲以後開始出現明顯變化，在 30 至 34 歲期間，此時美國（較 25 至 29 歲減少 1.8 個百分點，以下比較基礎同）、日本（減少 8.5 個百分點）、南韓（減少 12.7 個百分點）及我國（減少 7.3 個百分點）女性勞動參與率均有所下降，但在 35 至 39 歲期間，美國女性勞動參與率開始恢復有所增加（較 30 至 34 歲增加 0.5 個百分點，以下比較基礎同），而日本（減少 1.4 個百分點）與南韓（減少 4.3 個百分點）雖下降但降幅有所縮減，然我國女性勞動參與率仍維持相當之降幅（減少 6.9 個百分點），且在 40 歲後我國女性勞動參與率並未有顯著之恢復。

再根據主計總處《105 年婦女婚育與就業調查》，目前有工作的已婚女性以婚前至今持續有工作者為最多，比重占 53.1%，婚後才開始工作且一直工作至今者則占 11.4%，而曾因結婚離職者占 17.6%、因生育（懷孕）離職者則占 13.0%（約 38.5 萬人）。至於目前無工作的已婚女性中（占已婚女性 42.8%），因結婚離職迄未工作者占 29.11%，因生育（懷孕）離職後一直未工作的比率也高達 18.26%（約 40.5 萬人），因結婚、生

育（懷孕）離職後曾恢復工作，不過目前又未繼續工作者分別有 6.9%與 5.5%（約 12.2 萬人）。

雖然我國女性勞動參與率在 45 歲前較美、日、韓高，但由婦女婚育調查看出，有 47%的曾就業已婚女性因婚育離開職場，且後續並無明顯復職情形，顯示我國女性可能因結婚、生育等因素退出勞動市場後，重返的可能性相對較低，因此勞動參與率隨年齡層提高而下降，致 45 歲以後我國女性勞動參與率反而顯著低於美國、日本及南韓。

由於女性勞動參與率由 25-29 歲組的高點(90.4%)逐漸下滑，正是女性最受婚姻、家庭、生育等因素影響而退出勞動市場的階段，相關的文獻早已發現由於「男主外、女主內」的傳統性別角色持續影響兩性的角色分工，也因此即便在女性外出就業愈來愈普遍的現代社會裡，家務處理與子女照顧仍多是女性的職責[1][2][3][4]。這樣的情況也讓育兒婦女在工作與家庭這兩個需要高度時間與精力的角色上出現無法相容的困境，而使得許多育兒婦女的職業生涯明顯受到家庭生活週期的牽制。與性別角色有關的研究顯示，在這樣的矛盾下，雖然女性多半希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻及（或）母親的角色，然而一旦衝突發生時，若無其他外來支援，女性往往會優先以家庭為重，永久或暫時性地放棄個人工作生涯的追求，來換取家庭美滿的保證[5][6][7][8][9][2]。

李大正與楊靜利[10]研究 3 個不同出生世代婦女的就業歷程，發現婦女勞動參與類型並沒有太大變化，惟「中斷型」就業者離開勞動市場的年齡延後，重返勞動市場的時間則提前，顯示婦女中斷就業的期間逐漸縮短。不過，林佩芸[11]從追蹤婚育離職的非勞動力婦女資料中發現，婚育離職婦女選擇再就業的樣態，並不是一個可以完全二分的靜止狀態，其中以斷斷續續進出勞動市場的樣態最多，尤其不同世代間有顯著的差異，因此觀察期間長短，也會影響婦女勞動參與類型的判別。

至於婦女就業中斷可能與婦女個人屬性及其就業屬性有關，李筱琪[12]發現一般以初婚年齡越早、教育程度較低、公司規模較小、擔任非專業人員、工作年資較短與非北區工作者傾向就業間斷的可能性較大，間斷期間也較久，相對地工資也較持續就業者少，其中曾因婚育就業間斷者的工資會比持續就業者下降 10%，每間斷一年，工資可能會短少 5.52%。而且因婚育離職的婦女即使再就業，也會有職能向下流動的現象，尤以專業人員向下流動最為嚴重[11]。

考量育兒一事深刻影響台灣女性的就業型態及整體勞動市場之樣態，故本研究

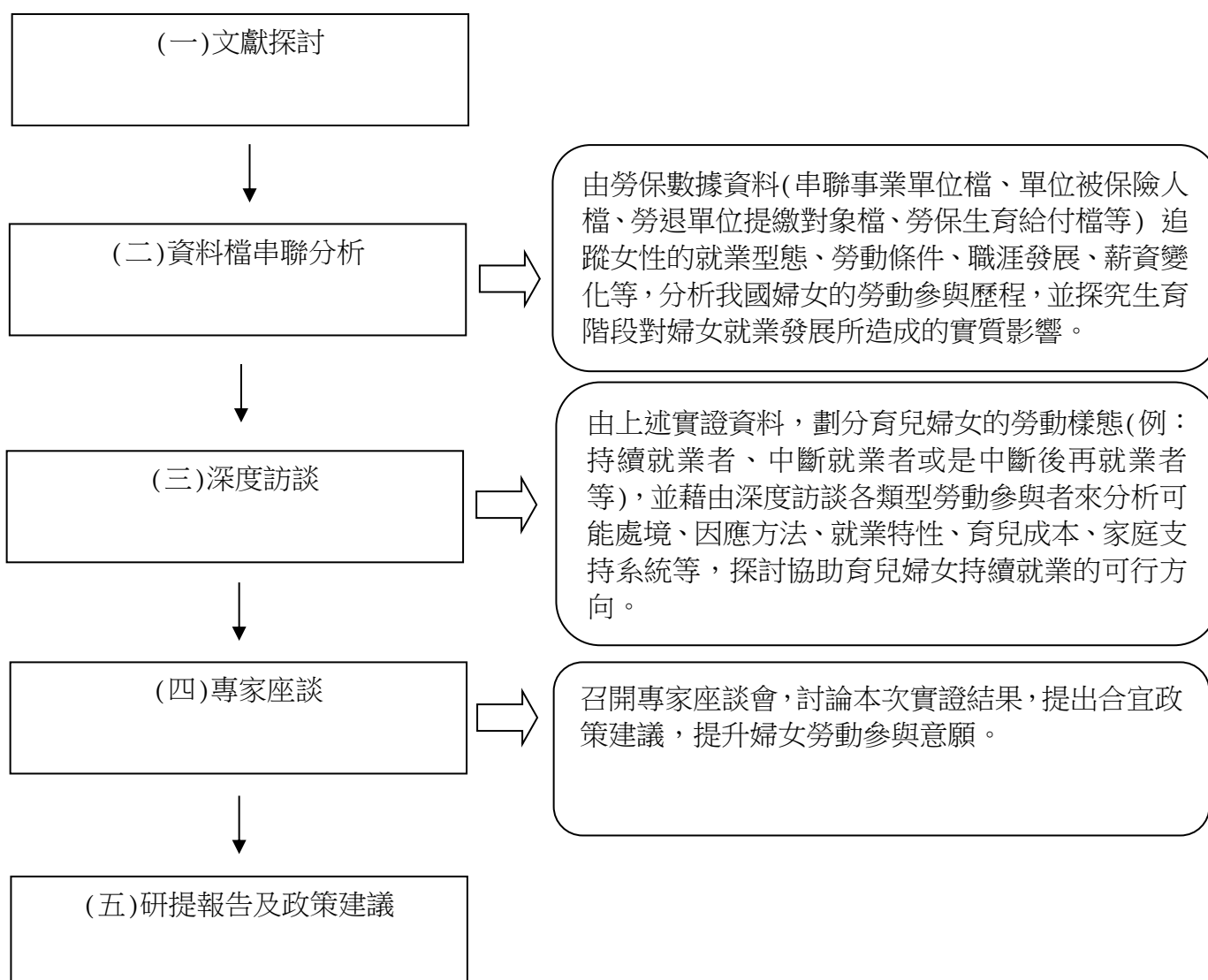
將以 15-44 歲育兒婦女為研究對象，透過公部門的巨量資料分析實際的勞動參與歷程，並經由訪談深入了解育兒婦女就業歷程所面臨的各項職場處境、勞動條件、育兒負擔及如何因應平衡工作與家庭的經驗，同時參酌其他國家友善家庭相關法規的做法，俾提出研擬提升育兒婦女勞動力的建議，供決策者參考。

第二節 研究主旨與研究架構

一、研究主旨

- (一) 透過大數據追蹤女性的就業型態、勞動條件、職涯發展、薪資變化等，分析婦女的勞動參與歷程，並了解生育階段對婦女就業發展所造成的實質影響。
- (二) 依育兒婦女的勞動樣態，分析各類型勞動參與者(例：持續就業者、中斷就業者或是中斷後再就業者等)的可能處境、因應方法、就業特性、育兒成本、家庭支持系統等，探討協助育兒婦女持續就業的可行方向，研擬相關建議。

二、研究架構



第三節 研究方法及步驟

根據前述之研究內容，本研究的研究方法主要分為量化分析與質化分析兩方面進行，茲說明如下：

一、文獻探討

本研究擬探討的內容包括育兒婦女的就業情況、勞動處境、就業歷程、友善家庭措施，因此擬經由收集、彙整國內外學術機關、政府機構或國際機構發布的執行報告、國內外相關文獻、書籍、學術論文、期刊、報章雜誌與網路資源等，進行廣泛性的蒐集與分析整理，以釐清相關問題的發展趨勢與現況，並作為本研究的分析基礎。

二、資料分析

(一) 原始資料統計分析法

為增進對我國 2004 年至 2007 年 15-44 歲育兒婦女，在生育之後對其勞動參與歷程及職涯可能影響的瞭解，本研究運用「勞保資料」以及「生育給付」資料，勾稽出 2004 年至 2007 年 15 至 44 歲女性勞保投保人資料，並將其分為兩組，分別是：

- 1.標準組：2004 年至 2007 年間有投保勞保且請領生育給付的 15 至 44 歲育兒婦女；
- 2.對照組：2004 年至 2007 年間有投保勞保但未請領生育給付的 15 至 44 歲婦女，惟為避免可能出現在資料年前後請領生育給付的投保者，影響分析的正確性，因此，再與資料年前後 10 年生育給付檔勾稽，均未請領生育給付者才納入對照組，以 2004 年資料為例，凡在 1994 至 2014 年間皆未曾請領生育給付者屬之。

本研究除觀察 2004 年至 2007 年標準組及對照組婦女的基本屬性外，同時追蹤標準組的育兒婦女在孩童出生後的第 1 年（剛出生）、第 3 年（進幼兒園前）、第 6 年（進小學前）及第 12 年（進國中前，惟因最新可取得資料為 2017 年，因此 2006 年以第 11 年觀察，2007 年以第 10 年觀察）的勞動樣態、就業型態（包括類別、行業、全職/部分工時等）、薪資變化等，以瞭解育兒婦女的就業在孩童不同階段所受之影響。

對於對照組資料的取得，除了與 2004 至 2007 年的生育給付勾稽為未生育婦

女之外，也規劃再與 1994 至 2017 年的生育給付檔勾稽，以儘量排除對照組婦女可能在 93 年之前或 2008 年後生育的可能性。

運用勞保資料有其優點與無法避免之限制，在優點方面，由於勞保資料為巨量母體資料，非抽樣調查，因此較不存在偏誤且具代表性，同時由於勞保資料紀錄每個人每月在勞動市場的情況，因此亦可追蹤長期進出勞動市場的情況。但不可避免的，由於勞保資料中僅有年齡、居住地、公司規模、投保身分及投保薪資級距等基本勞動資料，並沒有前述文獻中所提及的可能影響婦女就業的個人人力資本與家庭支持系統的相關資料，如教育程度、配偶資料與家戶所得等，此也讓本章在分析育兒婦女勞動樣態時，無法由數據資料直接佐證前述文獻的看法，因此本研究輔以訪談的質化分析，期透過量化與質化分析，更為瞭解育兒婦女勞動參與歷程可能的影響。

（二）次級資料統計分析

為了解臺灣地區婦女生育與參與勞動情形，本研究分析 2016 年的「婦女婚育與就業調查」、2016 年「育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」、2017 年「僱用管理就業平等概況調查」等，以瞭解婦女因結婚、生育或其他原因的離職與恢復工作狀況以及其進出勞動市場的歷程、目前有工作者轉換（或停止）工作情形等資料，以及 15 至 49 歲現有子女女性於近年出生之最小子女未滿 3 足歲前及 3 至未滿 6 足歲間的托育方式及托育費用、育嬰留職停薪期滿回復原職及對復職協助措施之需求、事業單位對「性別工作平等法」各項規定的執行情形等，以作為前述原始資料分析以及未來深入訪談育兒婦女勞動樣態及友善家庭相關勞動法規評估的參考。

三、深度訪談法

由於訪談可以讓研究者透過與受訪者雙向溝通過程，經由聆聽與觀察，深度探求問題背後的因素。為瞭解各類型的勞動參與者（包含勞保與非勞保者）的可能處境、勞動條件、因應方式、就業特性、育兒成本、家庭支持系統等的經驗與看法，本次研究採用「半結構式訪談」，共計訪談 24 位育兒婦女。

為涵蓋各類型的勞動參與者（包含勞保與非勞保者），對於勞保與非勞保者的分

配比率，本研究依 2007 年勞保數據所呈現的結構，綜合考量就業歷程、行業、公司規模與申請育嬰留職停薪與否等進行規劃。又根據生育給付的年齡層分布，育兒婦女請領給付的年齡層以 25 歲至 39 歲占 9 成以上，因此訪談對象將集中在 25 歲至 39 歲。因此在預定訪談的 24 位女性中，對於退出勞動市場者以 8.5% 估算，預計將訪談 2 位育兒婦女，由於退出勞動市場可能投保國民年金，亦有可能加保職業工會實際上係未就業，因此將涵蓋勞保與非勞保等兩種可能的投保類型。而持續就業與中斷後再就業將訪談共 22 位。本研究受限於勞保資料庫係匿名資料庫，無法找到當事人進行訪談，因此本研究透過滾雪球方式訪談幼兒園、小學或國中學生家長。

四、專家焦點團體法

本研究共進行 5 場專家座談，第 1、2 場將就本研究所蒐集的育兒婦女的就業情況、勞動處境、就業歷程、其他國家與友善家庭相關的勞動法規或作法等文獻提出討論，期能透過專家提供更多資訊來源，以補強相關文獻作為論述基礎，同時針對友善家庭政策評估提供參考意見；另一方面，就規劃取得之勞保與生育給付資料的欄位格式，期藉由各領域專家從不同角度的觀察，洞見資料所隱含的訊息，同時強化資料的可運用性，使巨量資料強化本研究量化分析的能量，以充分發揮巨量資料的效益，也增進本研究分析的深度與廣度。

第 3 場將就深度訪談的對象及訪談大綱加以討論，以補量化分析不足之處，同時作為評估現行友善家庭作法的參考。

第 4 場與第 5 場則於量化與質化初步研究結果完成後進行，以廣泛蒐集各領域專家意見，針對量化分析與質化分析的結果提供相關政策建議。

第二章 文獻回顧

由性別角色相關研究顯示，雖然女性多半希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻及(或)母親的角色，然而一旦無法兼顧時，若無其他外來支援，女性往往會優先選擇以家庭為重，暫時性或永久性地放棄個人工作生涯的追求。在周玟琪[13]、王素鸞等[14]均指出，有無子女以及子女歲數多寡至今仍是影響女性參與勞動市場最大的因素，其中若家中有三歲以下子女者，女性的勞動參與更有顯著之下降。此也顯示，女性在經歷家庭生命歷程時，必須肩負著生育子女與家事工作的家庭責任，使得已婚或育兒婦女的就業情況與就業歷程變得更為複雜。Parcel & Cornfield[15]亦指出，婦女的家庭責任為參與就業市場的主要障礙，因此需要政策來協助女性扮演好工作者、勞工及家庭主婦的角色。若個人所承擔的多種角色能愈趨平衡，其角色的緊張與憂鬱程度會愈低，並能感受愈高的安適自在 (Marks & MacDermind[16])。

因此本研究也將先就育兒婦女就業情況、勞動處境、就業歷程及型態、友善家庭政策與勞動法規等幾部分，於以下各節分別進行探討。

第一節 我國女性勞動參與情況

二次大戰後台灣開始進入一系列的經濟重建，自 1950 年代進口替代時期帶動經濟改善及輕工業發展後，女性勞動力陸續從農村釋出。1960 年代政府推動自由開放、鼓勵出口之出口導向工業化後，吸引大量外資來台設廠，高雄及台中加工出口區相繼成立，由於勞動密集產業的發展，使得女性成為廉價勞動力需求的主要供應來源(張晉芬，2011)。1970 年代中期以後，隨著經濟衰退造成的產業轉型，轉而至 1980 年代勞動力短缺的情況使雇主對人力的需求轉向當地的育兒婦女，使得已婚或已生育的女性得已延緩退出勞動市場的時間，同時育兒婦女的再次投入也使整體女性勞參率呈現上升的趨勢(Salaff，1994)。另教育普及與女性平均教育程度的提升，女性得以投入白領工作，使得工作型態更為穩定。至 1990 年代經歷另一波產業轉型以後，大量女性則轉投入第三級產業。

近 10 餘年來台灣的勞動市場隨服務業迅速擴張，女性就業機會因而快速增加，同時帶動女性勞參與率持續上升，於 101 年首度突破 50% 後，持續上升至 103 年之 50.6%，較 102 年續升 0.18 個百分點；平均就業人數亦續增至 103 年 491.3 萬人，顯示女性不

論勞動參與意願或就業機會均提升。綜觀來看，由於我國產業環境的變化，帶動勞動市場長期對勞動力需求的增加，使得台灣女性的勞動參與率得以在過去 40 年間不斷攀升，促使台灣兩性勞參率的差距已有逐年縮小的趨勢(主計總處，2016)。

由行政院主計總處的人力資源調查統計數據來看，2017 年我國總人口共 2,340 萬人，其中 15 歲以上民間人口共 2,005 萬人，占總人口達 85.7%。在 15 歲民間人口中，男、女性比重分別占 48.8%與 51.2%，男性人口 978 萬人，較上年同期相比增加 2.9 萬人，而女性人口較多，達 1,027 萬人，較上年增加 5.8 萬人（參見表 1）。

以下就 2017 年的資料簡述女性勞動力、勞動參與率的現況。

表 1 歷年人口數與勞動力概況－依性別分

單位：千人

年	總人口	15 歲以上 民間人口		勞動力						非勞動力	
				合計		就業者		失業者			
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2005	22,651	8,890	9,058	6,012	4,359	5,753	4,190	259	169	2,878	4,700
2006	22,738	8,992	9,175	6,056	4,467	5,810	4,301	245	166	2,936	4,708
2007	22,821	9,095	9,297	6,116	4,597	5,868	4,426	248	171	2,979	4,700
2008	22,905	9,201	9,422	6,173	4,680	5,902	4,501	271	179	3,028	4,742
2009	22,977	9,307	9,547	6,180	4,737	5,776	4,502	404	235	3,127	4,810
2010	23,036	9,385	9,678	6,242	4,828	5,880	4,613	362	215	3,143	4,849
2011	23,077	9,455	9,798	6,304	4,896	6,006	4,702	297	194	3,152	4,901
2012	23,148	9,530	9,906	6,369	4,972	6,083	4,777	286	195	3,161	4,934
2013	23,218	9,592	9,995	6,402	5,043	6,116	4,851	286	192	3,190	4,951
2014	23,262	9,645	10,060	6,441	5,094	6,166	4,913	275	182	3,204	4,966
2015	23,319	9,710	10,132	6,497	5,141	6,234	4,964	263	177	3,213	4,991
2016	23,364	9,755	10,207	6,541	5,186	6,267	5,000	274	185	3,214	5,022
2017	23,404	9,784	10,265	6,568	5,227	6,305	5,047	263	180	3,216	5,038

資料來源：行政院主計總處，106年人力資源調查統計年報。

一、我國女性勞動力現況

由勞動力來看，2017 年我國平均勞動力為 1,180 萬人，較上年微幅成長 0.6%，其中男、女性勞動力分別為 657 萬與 523 萬人，較上年分別增加 2.7 萬與 4.1 萬人（參見表 1）。若依年齡以 5 歲為一級距來看，男性勞動力在每一年齡層都高於女性，在 29 歲以前男、女性勞動力的差距並不大，每一年齡層差距都低於 5 萬人，但 30 歲之後的差距逐漸擴大，在 55 至 59 歲級距的差距高達近 25 萬人，該級距男、女性勞動力人數分別為 61.3 萬人與 36.6 萬人，比重分別占 5.2%與 3.1%，兩者差距 2.1 個百分點。而占勞

動力比重較高的年齡層，是 30 至 44 歲的 3 個年齡層，男性都超過 7%，女性則都高於 6%（參見表 2）。

由教育程度來看，我國勞動力教育水準相當高，其中近半數勞動力達大專及以上程度，而高中(職)勞動力比重也占 32.5%。由兩性來看，國中及以下與高中(職)的男性人數及比重均較女性來得高，兩性在國中及以下與高中(職)的差距分別為 5.7 個百分點與 5.9 個百分點，而女性大專及以上之比重反而較男性高 0.2 個百分點，主要是因就讀大學的女性人數相對較多所致，因此若以教育程度作為勞動力素質的指標，女性的勞動力素質並不亞於男性（參見表 2）。

表 2 2017 年我國兩性勞動力人數與比重－依年齡及教育程度分

單位：千人：%

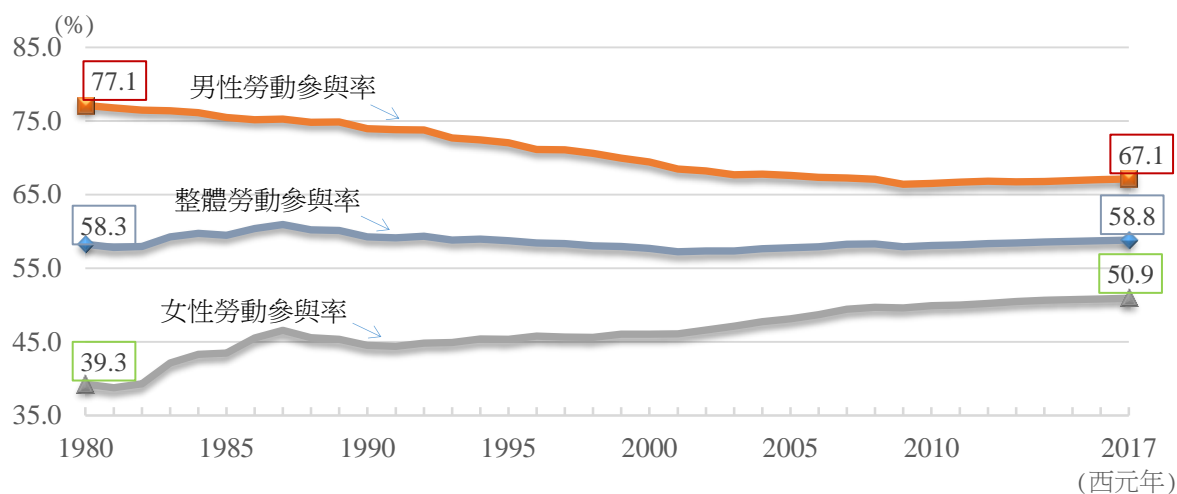
項目	總計		男性		女性	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重
年齡						
總計	11,795	100.0	6,568	55.7	5,227	44.3
15至24歲	944	8.0	485	4.1	458	3.9
15至19歲	122	1.0	71	0.6	50	0.4
20至24歲	822	7.0	414	3.5	408	3.5
25至44歲	6,213	52.7	3,310	28.1	2,904	24.6
25至29歲	1,413	12.0	729	6.2	684	5.8
30至34歲	1,543	13.1	820	7.0	723	6.1
35至39歲	1,710	14.5	927	7.9	784	6.6
40至44歲	1,548	13.1	835	7.1	713	6.0
45至64歲	4,366	37.0	2,571	21.8	1,796	15.2
45至49歲	1,487	12.6	814	6.9	673	5.7
50至54歲	1,329	11.3	767	6.5	562	4.8
55至59歲	979	8.3	613	5.2	366	3.1
60至64歲	571	4.8	376	3.2	195	1.7
65歲以上	272	2.3	202	1.7	70	0.6
教育程度						
總計	11,795	100.0	6,568	55.7	5,227	44.3
國中及以下	2,018	17.1	1,346	11.4	672	5.7
國小及以下	701	5.9	433	3.7	268	2.3
國中	1,317	11.2	913	7.7	403	3.4
高中(職)	3,838	32.5	2,266	19.2	1,572	13.3
高中	991	8.4	603	5.1	388	3.3
高職	2,847	24.1	1,663	14.1	1,184	10.0
大專及以上	5,939	50.4	2,956	25.1	2,984	25.3
專科	1,857	15.7	1,007	8.5	850	7.2
大學	3,152	26.7	1,443	12.2	1,709	14.5
研究所	930	7.9	505	4.3	425	3.6

資料來源：行政院主計總處，106年人力資源調查統計年報。

從整體趨勢來看，過去 10 年我國女性人口雖高於男性人口，且女性勞動力人數也持續增加，但歷年來女性勞動力人數始終較男性為低，以 2017 年而言，15 歲以上民間人口，女性比男性多了 48 萬人，但女性勞動力人數卻較男性低 136 萬人。就各年齡層、各教育水準層來看，女性勞動力人數幾乎都低於男性，僅大學程度的女性勞動力例外高於男性。女性人口較多，但勞動力人數較少，大學程度勞動力較多，在少子化、高齡化的人口結構下，此問題值得加以關注。

二、我國女性勞動參與率現況

2017 年我國整體勞動參與率為 58.8%，其中男性勞動參與率 67.1%、女性勞動參與率 50.9%，男、女性勞動參與率差距為 16.2 個百分點。由歷年趨勢來看，自 1980 年以來我國整體勞動參與率大致持平，僅由 1980 年的 58.3% 略升 0.5 個百分點至 58.8%，其中男性勞動參與率整體呈下降趨勢，由 1980 年的 77.1% 至 2017 年下降到 67.1%，降幅高達 10 個百分點，反觀女性則呈現緩慢上升之趨勢，由 1980 年的 39.3%，上升 11.6 個百分點，至 2017 年達 50.9%（參見圖 1）。



資料來源：106 年行政院主計總處人力資源調查統計年報。

圖 1 我國歷年勞動參與率趨勢圖

由兩性勞動參與率差距來看，兩性勞動參與率差距在 1981 年達到最高，幅度達 38.0 個百分點，而在那之後，隨著女性勞動參與率的上升，整體差距逐漸縮小，兩性勞動參與率差距在 2014 年達到最小的 16.1 個百分點，而至 2017 年兩者差距維持在 16.2 個百分點。

進一步由年齡、教育程度與婚姻狀況來看，在年齡方面，由於 15 至 24 歲尚屬求學階段，此階段之男、女性勞動參與率差距並不大，均在 32% 至 34% 左右。隨後在 25 至 29 歲階段，男、女性勞動參與率分別均達到 95.1% 與 89.7%，而男性勞動參與率在 30 至 34 歲達到最高 98.2%，女性勞動參與率則在此階段開始下降，到 40 至 44 歲已降至 76.4%，在 40 至 44 歲階段，男性勞動參與率還略有提升至 93.5%，女性則與 35 至 39 歲階段相近，男、女性勞動參與率差距高達 17 個百分點以上，由於近年來晚婚趨勢影響，此些階段正是女性最受婚姻、家庭、生育等因素影響而退出勞動市場的階段（參見表 3）。

表 3 2017 年兩性勞動參與率－按年齡、教育程度與婚姻情況

單位：%

項目別	總計	男性	女性
總計	58.8	67.1	50.9
年齡			
15-24歲	32.7	33.2	32.1
15-19歲	8.8	10.0	7.6
20-24歲	54.6	55.7	53.6
25-44歲	88.3	95.5	81.2
25-29歲	92.4	95.1	89.7
30-34歲	91.1	98.2	84.2
35-39歲	85.9	95.3	76.9
40-44歲	84.8	93.5	76.4
45-64歲	62.8	75.6	50.6
45-49歲	82.7	92.1	73.5
50-54歲	72.5	84.9	60.4
55-59歲	55.7	71.4	40.7
60-64歲	36.7	50.0	24.2
65歲以上	8.6	13.9	4.1
教育程度			
國中及以下	40.6	54.8	26.7
國小及以下	25.1	36.1	16.8
國中	60.5	72.7	43.8
高中(職)	62.2	72.2	52.0
高中	50.6	59.9	40.7
高職	67.7	77.9	57.1
大專及以上	66.7	70.6	63.2
專科	74.1	80.7	67.6
大學	62.1	64.4	60.3
研究所	70.1	72.7	67.3
婚姻狀況			

未婚	65.1	67.2	62.8
有配偶或同居	58.9	69.0	49.1
離婚、分居或喪偶	37.9	53.8	29.5

資料來源：行政院主計總處，106 年人力資源調查統計年報。

從教育程度來看，男、女性勞動參與率均隨教育程度增加而提高，但高中(職)與大專及以上學歷的男性勞動參與率差距不大，男性勞動參與率分別均達到七成以上；而女性勞動參與率則隨教育程度增加而有明顯提高之趨勢，大專及以上之女性勞動參與率較高中(職)女性勞動參與率高 11.2 個百分點，顯示目前隨著教育水準的提高，女性投入勞動市場也大幅提升。

在婚姻方面，2017 年未婚男性與有偶（含有配偶或同居）男性勞動參與率差距不大，均在六成五以上，有偶男性勞動參與率甚至更高，達到近七成。反觀未婚女性的勞動參與率雖有六成以上，但是有偶婦女勞動參與率卻僅 49.1%，與未婚女性的勞動參與率差距達 13.7 個百分點。與男性相比，有偶婦女勞動參與率更較男性低 19.9 個百分點，顯示對女性而言，在工作與家庭選擇下，女性很可能因家庭責任而退出勞動市場。

進一步由各年齡層婚姻狀況與勞動參與之關係，較年輕（15 至 24 歲）、早結婚之有配偶男、女性投入勞動市場的情況較未婚男女性來得高，顯現多數可能因家庭壓力未再升學而直接進入勞動市場。在 25 至 44 歲的中壯年期間，未婚男性的勞動參與率普遍達至九成以上，但有偶之男性甚至更高，均達到九成五以上，然女性情況則有所不同，未婚女性勞動參與率普遍可至八成五以上，但此階段有偶女性的勞動參與率則多維持在六至七成左右，此時未婚女性與有偶女性的勞動參與率差距 24.6 個百分點(參見表 4)。

從人力運用調查¹來看，從兩性有配偶狀態依不同年齡層中來看，在 45 至 49 歲前有偶男性的勞動參與率起伏並不大，勞動參與率均在 9 成之上，自 50 歲後勞動參與率才開始逐漸下降，但有偶女性在不同年齡狀態下的勞動參與率則呈現 M 型趨勢，從 30 歲開始下降至 40 歲才又開始回升，旋即又轉為隨著年齡增長而下降（參見圖 2）。

由子女歲數來看兩性有偶的勞動參與狀況，有偶男性在 25 至 44 歲階段不管子女歲數多寡其勞動參與狀況都在九成以上，而同一時間在有偶女性方面，30 至 39 歲階段

¹ 由於人力運用調查報告之資料為各年度5月份資料，而人力資源調查統計係以年平均，因此兩者數據將略有差異。

的有偶女性其子女歲數均未滿 6 歲與子女歲數均未滿 3 歲的勞動參與率普遍較其他來得低，尤其是 35 至 39 歲有偶女性其子女歲數均未滿 3 歲的勞動參與率更僅只有 61.5%，顯示育兒對女性勞動參與率有明顯影響（參見表 5）。

綜合上述，結合婚姻狀況與子女歲數對有偶兩性的勞動參與情況來看，婚姻與子女歲數多寡並不會對男性投入勞動市場有所影響，但女性確會因婚育來衡量要暫時性地或永久性地離開勞動市場。

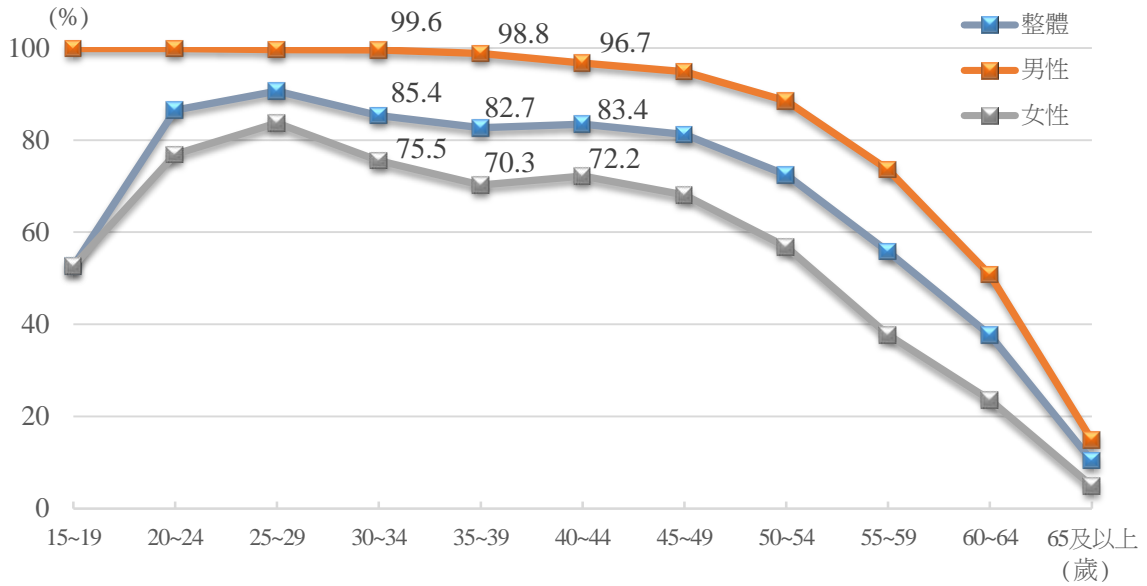
表 4 2017 年婚姻狀況別勞動參與率－按年齡分

單位：%

項目	總計	未婚	有配偶或同居	離婚、分居或喪偶
男性				
總計	67.1	67.2	69.0	53.8
15-24歲	33.2	32.6	96.8	99.0
15-19歲	10.0	9.9	77.5	-
20-24歲	55.7	54.9	97.6	100.0
25-44歲	95.5	93.8	98.0	94.1
25-29歲	95.1	94.6	99.5	98.1
30-34歲	98.2	97.5	99.6	98.8
35-39歲	95.3	91.8	98.2	96.7
40-44歲	93.5	87.3	96.8	91.0
45-64歲	75.6	68.7	77.4	70.0
45-49歲	92.1	82.0	95.4	88.8
50-54歲	84.9	68.8	88.5	77.9
55-59歲	71.4	53.9	74.1	63.9
60-64歲	50.0	35.6	51.6	42.7
65歲以上	13.9	7.9	15.3	8.0
女性				
總計	50.9	62.8	49.1	29.5
15-24歲	32.1	31.6	72.1	91.2
15-19歲	7.6	7.5	38.2	-
20-24歲	53.6	53.1	74.2	91.2
25-44歲	81.2	90.1	73.1	84.6
25-29歲	89.7	91.4	80.0	88.5
30-34歲	84.2	91.1	76.1	90.7
35-39歲	76.9	88.8	70.6	83.9
40-44歲	76.4	85.7	72.5	83.3
45-64歲	50.6	66.9	48.5	50.1
45-49歲	73.5	82.4	70.4	79.7
50-54歲	60.4	68.1	58.2	66.7
55-59歲	40.7	47.2	39.2	44.4

60-64歲	24.2	29.6	23.3	26.0
65歲以上	4.1	6.0	4.8	3.0

資料來源：行政院主計總處，106年人力資源調查統計年報。



資料來源：106年行政院主計總處人力運用調查報告。

圖 2 2017年我國有配偶或同居之勞動參與率—按年齡分

表 5 2017 年子女年齡別之兩性有偶勞動參與率－按年齡分

單位：%

項目	子女均在6歲以上				有未滿6歲子女				尚無子女
	小計	子女均在18歲以上	有6至17歲子女		小計	子女均未滿6歲		有6歲以上子女	
			僅有6歲至14歲子女			子女均未滿3歲			
男性總計	60.8	48.1	93.9	95.7	98.1	98.4	97.8	97.3	68.3
15-24歲	-	-	-	-	99.9	99.9	99.8	-	100.0
15-19歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24歲	-	-	-	-	99.9	99.9	99.8	-	100.0
25-44歲	97.3	95.7	97.3	97.7	98.8	98.8	98.1	98.6	98.6
25-29歲	100.0	-	100.0	100.0	99.6	99.6	99.5	98.5	100.0
30-34歲	99.0	-	99.0	99.0	99.6	99.7	99.4	98.5	99.7
35-39歲	98.6	100.0	98.6	98.9	98.7	98.3	97.6	99.7	99.5
40-44歲	96.6	95.1	96.7	96.9	97.5	97.5	93.5	97.5	94.9
45歲及以上	57.3	49.3	91.7	93.6	91.4	90.5	90.5	92.0	65.7
45-49歲	95.9	96.1	95.8	95.8	94.1	93.5	87.2	94.6	80.7
50歲及以上	50.5	46.7	86.4	89.0	82.4	79.9	100.0	84.0	57.0
女性總計	40.0	29.7	72.7	75.6	67.5	67.8	65.8	66.9	63.9
15-24歲	-	-	-	-	70.5	69.9	64.5	88.9	87.4
15-19歲	-	-	-	-	-	-	-	-	56.1
20-24歲	-	-	-	-	71.0	70.3	65.2	88.9	100.0
25-44歲	74.4	68.0	75.0	75.6	67.8	67.8	65.5	67.7	81.7
25-29歲	86.2	-	86.2	86.2	77.1	77.0	74.9	78.8	93.4
30-34歲	87.0	56.8	87.3	87.1	67.7	67.7	66.4	67.7	89.1
35-39歲	72.2	55.8	72.9	72.8	67.6	66.7	61.5	69.1	72.4
40-44歲	73.4	70.1	73.9	74.2	63.3	62.3	58.0	64.1	79.1
45歲及以上	35.7	31.4	65.4	69.0	33.9	30.8	38.3	36.7	48.3
45-49歲	68.8	68.5	69.1	71.0	33.9	30.8	38.3	36.7	70.6
50歲及以上	28.6	27.4	55.7	57.4	-	-	-	-	35.4

註：此表所列係以當年度 5 月份資料，而人力資源調查係以年平均，故兩者數據將有所差異。
資料來源：106 年行政院主計總處人力運用調查報告。

第二節 育兒婦女的就業處境及勞動樣態

由於育兒婦女的就業型態會隨著不同的家庭生活階段而有不同的改變，Waite[21]指出，婦女勞動參與和勞動供給的決定，與其本身家庭生活週期發展有密切相關，不同

的家庭生命週期階段，將直接或間接地影響婦女的就業意願、就業型態與在職場中可能遭遇的處境。其中，又以結婚及生育對於女性進入及離開職場持續發生影響。

一、結婚、生育與女性就業

依勞動部「105年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」，已請領就業保險的育嬰留職停薪津貼，且留職停薪結束日在2015年間者，每子女平均申請留職停薪期間為7.1個月，其中以申請「6個月」占6成最多。育嬰留職停薪於2015年期滿者，在2016年6月底前曾回原單位加保者占77.7%，至其他單位加保者占15.5%，未再加保者（離開職場）占6.9%。2015年育嬰留職停薪期滿返回原事業單位者中，約89.5%的女性返回原工作職位，可見原就業者，持續就業的比重仍相當高，即使未返回原事業單位，仍有13.5%仍有工作意願，不過傾向從事工時較短或較彈性的工作。

根據行政院主計總處「婦女婚育與就業調查」資料，2016年15歲至64歲已婚（含有偶、同居、離婚、分居及喪偶）女性共計517.3萬人，其中目前有工作者為296.1萬人或已婚女性就業率57.2%（參見表6），而目前無工作者共221.2萬人，比重占42.8%。由目前有工作的已婚女性婚前最後一份工作迄今之就業歷程來看，以婚前至今一直有工作為最多，比重占53.1%，而曾因結婚、生育（懷孕）離職者占30.6%，婚後才開始工作且一直工作至今者則占11.4%。教育程度為大專及以上者從婚前至調查時一直有工作的比重高達近7成，遠高於其他教育程度者，而且曾因結婚或生育（懷孕）而離職者也較整體平均來得低（參見表6）。

表6 目前有工作已婚女性自婚前最後一份工作迄今之就業歷程

單位：千人；%

項目	總計			婚前至今一直有工作	曾因結婚離職	曾因生育(懷孕)離職	曾因其他原因離職	婚後才開始工作且一直工作至今
	人數	已婚女性就業率	合計					
總計	2,961	57.2	100.00	53.1	17.6	13.0	8.1	11.4
年齡								
15至24歲	15	71.5	100.00	43.2	15.4	17.3	4.6	24.1
25至49歲	1,959	72.2	100.00	57.0	15.1	12.6	7.5	10.8
50至64歲	987	40.5	100.00	45.5	22.6	13.6	9.4	12.5
教育程度								

國中及以下	531	44.1	100.00	29.6	29.6	13.1	8.7	23.3
高中(職)	1,093	56.8	100.00	44.2	21.7	16.2	9.6	13.2
大專及以上	1,338	65.5	100.00	69.6	9.4	10.3	6.8	5.2

資料來源：行政院主計總處，105 年婦女婚育與就業調查報告。

對於目前無工作的已婚女性，因結婚與生育（懷孕）離職後一直未工作的比率高達 47.4%，而因其他原因離職後一直未工作的比率也達 25.8%，至於婚前至調查時從未工作過的比率占 17.9%，整體僅 15.8% 因結婚、生育（懷孕）或其他原因離職後曾恢復工作，不過目前又未繼續工作。由教育程度來看，高中（職）教育程度者因結婚離職後至今未工作的比率較高，達 33.7%，而大專及以上教育程度者則以因其他原因離職後至今未工作的比率為最高，達 36.3%（參見表 7）。

表 7 目前無工作已婚女性自婚前最後一份工作迄今之就業歷程

單位：千人；%

項目	總計		離職且曾恢復工作			離職至今一直未工作			婚前至今均未工作
	人數	已婚女性無工作比率	因結婚	因生育(懷孕)	因其他原因	因結婚	因生育(懷孕)	因其他原因	
總計	2,212	42.8	6.9	5.5	3.4	29.1	18.3	25.8	17.9
年齡									
15至24歲	6	28.5	4.4	-	0.7	30.2	18.0	2.9	45.7
25至49歲	756	27.9	4.1	4.4	2.1	33.0	28.6	15.9	16.4
50至64歲	1,450	59.5	8.4	6.1	4.0	27.1	12.9	31.0	18.5
教育程度									
國中及以下	674	56.0	8.8	4.9	3.0	30.0	12.8	19.7	27.6
高中(職)	833	43.2	7.8	5.5	3.4	33.7	18.1	21.8	17.2
大專及以上	706	34.5	4.1	6.1	3.7	22.8	23.6	36.3	9.4

資料來源：行政院主計總處，105 年婦女婚育與就業調查報告。

由曾經離職的已婚女性來看，2016 年 15 至 64 歲已婚女性中，婚前有工作曾離職者共計 286.8 萬人，占已婚女性的比率 55.5%，其中因結婚離職者共 131.7 萬人，或占已婚女性 25.5%；因生育（懷孕）而離職者共 90.9 萬人，或占 17.6%，而因其他原因離職者共 88.5 萬人，或占 17.1%。

由趨勢來看，2016 年整體曾經離職的已婚女性人數較 10 年減少，其中曾因結婚離職的人數已較 2006 年減少 20.4 萬人，但因生育（懷孕）及其他原因離職的人數則有

所增加，分別增加 10.1 萬與 19.0 萬人（參見表 8）。

表 8 15 至 64 歲已婚女性婚前曾經工作者迄今之離職原因

單位：千人；%

項目別	總計		曾因結婚離職		曾因生育(懷孕)離職		曾因其他原因離職	
	曾離職人數	占15至64歲已婚女性比率	人數	占15至64歲已婚女性比率	人數	占15至64歲已婚女性比率	人數	占15至64歲已婚女性比率
2006 年	2,982	56.8	1,521	29.0	808	15.4	695	13.2
2010 年	2,996	55.5	1,412	26.2	867	16.1	752	13.9
2013 年	2,827	52.6	1,201	22.4	846	15.8	875	16.3
2016 年	2,868	55.5	1,317	25.5	909	17.6	885	17.1

資料來源：行政院主計總處，105 年婦女婚育與就業調查報告。

以下再進一步分析曾因結婚離職、曾因生育（懷孕）離職與教育程度的關係。

曾因結婚而離職的已婚女性結婚離職率為 29.9%，該比率隨教育程度提高而下降，大專及以上的結婚離職率為 16.6%，而國中及以下的結婚離職率則高達 47.7%。不過，因結婚而離職的已婚女性則僅只有 5 成會重回勞動市場，顯示仍有近五成的勞動力因結婚而就此退出勞動力，而且與教育程度無關，亦即一旦退出勞動市場後，不論教育程度高低，有近一半的已婚女性不會重回勞動市場。

由曾因結婚離職但後來恢復工作之復職間隔來看，整體平均復職期間為 6 年 1 個月（72.95 個月），而且復職間隔隨年齡增加而顯著增加，其中 50 至 64 歲復職間隔高達 6 年 9 個月（83.3 個月）；復職間隔也隨教育程度增加而顯著下降，大專及以上學歷者的復職間隔較短，為 3 年 8 個月（參見表 9）。

至於曾因生育（懷孕）而離職的已婚女性離職率為 25.0%，該比率亦隨教育程度提高而下降，國中及以下的離職率 29.2%，至大專及以上程度的生育（懷孕）離職率已降為 20.6%。不過，因生育（懷孕）而離職的已婚女性同樣也僅只有 55.6% 會重回勞動市場，顯示仍有近一半左右的勞動力因生育（懷孕）而就此退出勞動力，而且教育程度不同的差異性不大（參見表 9）。

表 9 已婚女性曾因結婚離職與復職情形

單位：%

項目別	總計				結婚 復職率	平均復職 間隔(月)	未曾 恢復
	人數 (千人)	占15至 64歲已婚 女性比率	結婚 離職率	百分比			
總計	1,317	25.5	29.9	100.0	51.0	73.0	48.9
年齡							
15-24 歲	4	20.9	29.9	100.0	58.7	11.8	41.3
25-49 歲	576	21.2	24.3	100.0	56.6	62.5	43.4
50-64 歲	737	30.2	36.5	100.0	46.7	83.3	53.3
教育程度							
國中及以下	418	34.7	47.7	100.0	51.7	88.2	48.3
高中(職)	583	30.3	35.9	100.0	51.9	76.2	48.1
大專及以上	315	15.4	16.6	100.0	48.9	45.2	51.1

資料來源：行政院主計總處，105 年婦女婚育與就業調查報告。

曾因生育(懷孕)離職後來復職的整體平均復職期間為 5 年 4 個月(65.1 個月)，其中復職間隔亦隨年齡增加而顯著增加，15 至 24 歲的平均復職間隔為 8.5 個月，而 50 至 64 歲的已婚女性平均復職間隔高達 6 年 5 個月(78.1 個月)；復職間隔隨教育程度增加而下降，大專及以上的復職間隔為 4 年 4 個月，而國中及以下的復職間隔為 6 年半(參見表 10)。

表 10 已婚女性曾因生育(懷孕)離職與復職情形

單位：%

項目別	總計				生育 (懷孕) 復職率	平均復職 間隔(月)	未曾 恢復
	人數	占15至 64歲已婚 女性比率	生(懷) 第一胎 離職率	百分比			
總計	909	17.6	25.0	100.0	55.6	65.1	44.4
年齡							
15-24 歲	4	17.5	42.6	100.0	70.8	8.5	29.3
25-49 歲	497	18.3	25.5	100.0	56.5	55.4	43.5
50-64 歲	409	16.8	24.2	100.0	54.3	78.1	45.7
教育程度							
國中及以下	189	15.7	29.2	100.0	54.2	79.0	45.8
高中(職)	374	19.4	28.6	100.0	59.6	69.2	40.4
大專及以上	347	17.0	20.6	100.0	52.0	52.3	48.1

資料來源：行政院主計總處，105 年婦女婚育與就業調查報告。

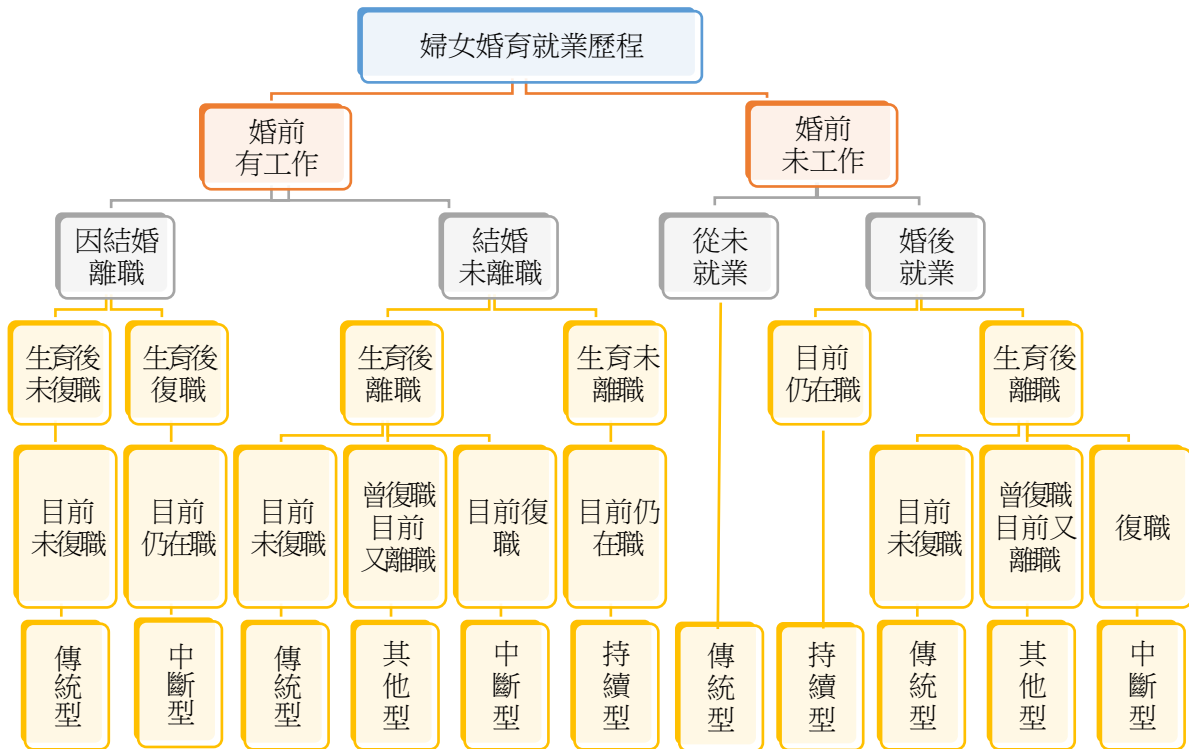
二、育兒婦女的就業歷程

在育兒婦女的就業型態中，其選擇並非是全有或全無，部分婦女也會以部分工時工作來做為兼顧家庭與工作的第三種選擇。Sørensen[23]以結婚與生育退出和返回勞動市場時間，提出傳統型（即因婚育因素退出勞動市場不再返回）、中斷型（就業婦女於生育結束後返回勞動市場）、雙軌型（包含婚育期間從未退出勞動市場以及最後一胎出生前返回勞動市場的婦女，係指同時兼顧工作與家庭的婦女），以及不穩定型四種型態。

Dekker et al.[24]運用每週工時的概念，區分為失業、短工時部分工時就業（平均每周工時等於或少於 12 小時）、長工時部分工時就業（平均每周工時大於 12 小時，小於 33 小時）、全時就業（平均大於或等於 33 小時）的就業型態，比較已婚男性與女性在全職與兼職的差異。

此外，Fitzenberger and Wunderlich[25]則採用年齡曲線趨勢的方式來區分婦女的就業型態，分為倒 U 型、M 型以及單峰型曲線趨勢，其中倒 U 型就業型態的女性，其勞動參與率與男性就業相一致，至 30 歲左右維持穩定，到 55 歲左右開始下降，顯示該類型之女性，生育子女與就業能夠相容。M 型就業型態則意味著，女性因家庭責任而退出勞動市場，但等過了育兒之家庭繁忙期後，又再度返回就業市場。然而，在面對家庭責任時，部分女性也可能面臨更為極端的情況，也就是由 M 型轉為單峰型就業型態，即婦女經歷結婚或生育階段後，便永久退出勞動市場。

國內相關研究如簡文吟和薛承泰[2]則分為中斷就業（因結婚或生育而中斷就業）、持續就業型、從未就業型與其他類型，結果顯現早婚易將女性推離勞動市場，生育子女數與繼續就業的機率成反比，而與中斷就業的機率成正比。李大正與楊靜利[10]係依據婚前、婚後、生育以及受訪當時是否就業，將育兒婦女就業型態分為 11 種類型（參見圖 3），主要包含中斷型、持續型、傳統型和其它類型，研究發現婚育中斷的期間縮短與否和婦女教育程度有很大的關係。



資料來源：整理自[10]。

圖 3 育兒婦女就業型態

薛承泰[3]發現離職第 3 年與第 10 年為台灣婦女再就業的高峰期，而由於這兩個時間點通常是幼兒脫離哺乳與能夠自己上下學的階段，由此可知，台灣育兒婦女多半會等到家庭階段性任務結束方會考慮重返職場，二度就業時機明顯是受到家庭責任牽絆。然而，台灣二度就業婦女復職率在 2000 年時分別增加為結婚離職的 30.82% 與生育離職的 50.33%，復職率雙雙創下歷史新高，且婦女平均離職時間亦隨年齡增加而明顯減少。由此觀之，現階段育兒婦女勞動再參與行為可能與 10 年前不盡相同，有別於過往需等到小孩上小學或國中才又重返職場，年輕世代二度就業婦女多半在母職要求依然強烈的階段重返勞動市場，再就業時機顯然提早。

徐美[26]運用人力資源與婦女婚育與就業調查資料，以二階段轉制迴歸模型來分析全職與兼職兩種截然不同的勞動參與行為狀態，其結果顯現婦女第一胎生育的年齡愈早或婚前無正式工作經驗者，其不參與工作和兼職參與的機率較其他婦女來得高。其次，丈夫的所得水準會顯著影響妻子參與全職與兼職工作的決策，丈夫所得較低者，

妻子會顯著地傾向參與全職工作，以增加收入補貼平衡家庭收支；反之，妻子全職參與的機率會顯著下降，而兼職的機率則相對會提高。

鄭芸軒[27]運用華人家庭動態資料庫用以探討台灣已婚女性就業型態是否會隨著世代差異，致使婦女就業型態的抉擇因素有所不同，其結果顯示，隨著世代的改變，對於婦女就業型態有正向的影響，愈屬年輕世代的女性其傾向持續或中斷性就業的可能性也就愈高。同時，家中有親屬能夠協助照顧子女、分擔家務，減輕育兒婦女在工作與家庭間的衝突，比較有利於育兒婦女婚後外出就業。

羅予姘[28]歸納文獻發現各學者對就業型態的分類略有差異，主要考量為結婚事件、生育事件、返回就業時機等，她參考各學者的分類，將就業型態分為因結婚中斷型就業、因生育中斷型就業以及持續型就業三類，她認為女性小孩數越多的婦女越傾向從事非典型就業，照顧方式也會影響婦女目前從事典型或非典型就業的可能性，選擇家屬照顧或市場托育照顧幼兒的婦女較可能從事典型就業，而且婦女過去所從事的就業類型會影響目前就業類型，上一階段所從事就業類型影響著下一階段就業類型。對於持續就業者其實內部有相當的異質性，因為小孩數越多的婦女越可能從典型就業轉至非典型就業，初婚年齡越晚的婦女則可能持續從事典型就業，教育程度為婦女持續典型就業的關鍵因素。

唐文慧[29]透過訪談 15 位中產階級母親，發現她們強調離職是「自願的選擇」，但離職後她們會以兼職工作或參與志工的方式，以建立自我的正向認同。少數積極想要未來再度進入職場者，多考慮選擇「適合家庭」的工作。例如朝九晚五的「正常」上下班的工作，才能配合家庭，那樣的工作對她來說，會是比較理想的。部分女性離職後轉而與丈夫一起共同創業、或以可預約式服務客戶的方式創業，或志工媽媽共同創業等方式，以不同的方式投入勞動市場。這群退出職場的母親，她們之前幾乎都有就業經驗，其中職業類型與職場特性顯著影響婦女是否退出職場，她發現會因為母職而退出職場者，大部分還是屬於長工時和非典型工時的服務業，也是女性為多數的職業類型，較少看到高職業成就的專業女性的退出。

綜合上述，在育兒婦女的就業歷程中，不論因結婚離職或因生育（懷孕）離職，已婚女性的離職率都隨著教育程度提高而降低，但復職率卻與教育程度無關，約為 5 成左右，而教育程度愈高者，復職間隔期間相對較短。從文獻來看婚育中斷的期間縮短與

否和婦女教育程度有很大的關係，而已婚女性多半會等到家庭階段性任務結束後方考慮重回職場，另一方面配偶的所得水準亦會影響已婚女性參與全職與兼職工作的決策，同時子女數與婦女持續就業的可能性呈反比。

三、中斷離職對女性就業的影響

李筱琪[12]經由主計總處 2010 年「臺灣地區婦女婚育與就業調查」的資料，發現我國已婚女性生育第一胎離職率為 22.4%，復職率為 55.5%，因婚育復職間隔平均為 6 年 11 個月，可知女性人力資本有閒置現象。由婦女個人屬性、丈夫屬性與就業屬性等層面，建立就業間斷與否、間斷期間及工資率等估計式，選擇 Probit、OLS、Tobit 與 Treatment Effects 等模型進行實證分析，試圖找出影響已婚育婦女發生就業間斷及間斷期間長短的因素，並評估間斷情形所致工資差異程度。她根據 2010 年婦女婚育與就業調查實證結果，認為婦女個人屬性與就業屬性是影響就業間斷造成工資差異的主因，其中曾因婚育就業間斷者的工資會下降 10%，而且每間斷一年，工資會短少 5.52%。

林佩芸[11]追蹤 2000 年至 2011 年的婚育離職婦女非勞動力，她發現在追蹤期間樣本選擇再就業的樣態，並非是一個二分的靜止狀態，尤其不同世代間有顯著的差異，且以斷斷續續進出勞動市場的樣態最多。配偶參與料理家務及照顧工作程度，也影響樣本選擇再就業的樣態。在人力資本累積方面，樣本原有的職能有向下流動現象，尤以專業性人員向下流動最為嚴重，這些非勞動力的婚育離職婦女主要因為無法在正規勞動市場找到可以平衡家庭照顧需求的工作，因而退出。

陳芬苓[17]指出根據早期一些家庭經濟學家的論點，婚育後中斷工作對女性薪資的折損率，以及整個生涯升遷的影響極為巨大，西方女性常因為結婚生子中斷事業之後再就業，使女性只能終身低就於低薪而容易進出的職場（England[18]）。由於現今社會保險系統的設計都有利於持續工作者，職業生涯中斷對女性職場發展是最大的傷害。她認為因為育兒需要離開再回來勞動市場的二次就業的女性具備家庭照顧及育兒相關知識、育齡後再就業比較不會再次職業中斷、成熟女性擁有較高的社會資本的優勢，但也因中間曾中斷就業以致缺乏現今經濟環境的知識、需要重新學習職場的技能以及職場倫理的重建，因此政府或企業應提供工作技能的訓練、完整的市場資訊供評估就業或行業選擇、協助再就業者建立職場信心以及鼓勵企業建構友善家庭的職場措施或職務再設計等對婚育後再就業的友善環境。

在 Michelle & England[19]的結果顯現，養育子女的女性其薪資較其他女性來得低，而薪資較低的原因可能為因養育子女而失去工作經驗、工作效率低下、權衡轉換至相對家庭友好之工作，或是受雇主歧視等。同時，Grimshaw & Rubery[20]亦有相同之結論，比較母親（育兒婦女）與非母親（沒有受撫養子女的婦女）的薪酬差距，發現開發中國家的母親薪資差距比已開發國家更大，尤其差距隨著婦女的子女數增加而擴大，在許多歐洲國家，有 1 個孩子對母親薪資差距只有很小的負面影響，但有 2 個至 3 個孩子的女性則會遭受重大的薪資懲罰。另一方面，工作成就高的育兒婦女，復職後也會遭遇工資下降，但很快可以趕上了非育兒婦女，相反的，離開職場較久的育兒婦女則會遭到比較長的薪資懲罰，不過仍因國家而異。

由人力資本理論的觀點來看，就業中斷造成人力資本存量的流失，主要是因為向下流動者因為就業中斷期間未能持續累積工作經驗或從是在職訓練，以致於這些人力資本存量在未能繼續增新的情況下，隨著就業中斷時間的加長，而逐漸老舊或流失。也因此當婦女欲重返勞動市場時，婦女本身可能預測到自己人力資本存量的不足或在實際勞動市場中求職遭遇到困難，而屈就選擇一些技術較低或工作要求不多的職業別。另婦女也可能為兼顧家庭而選擇一些技術性較低的職業，而造成職業的向下流動。

第三節 友善家庭政策及勞動法規

根據 OECD 對於友善家庭政策 (Family-Friendly Policy) 的定義指出，友善家庭政策係以促進適合家庭資源與幼兒發展的方式，協助父母調和工作與家庭生活的政策，以增加父母在工作與照護上的選擇，提升就業機會上的性別平等。OECD 指出，友善家庭政策是追求不同政策目標下的平衡法案，包含在不同所得族群、家庭型態、性別平等、幼兒發展及勞動市場等方面的考量[30][31]。

由於友善家庭政策的主要目的在協助調和工作與家庭生活，因此政策措施多以平衡工作與家庭生活，而由於各國政府與企業所執行的工作家庭平衡政策與措施有許多項目，綜合整理歸納相關文獻所提出的眾多與工作家庭生活平衡的政策與措施，主要可將友善政策區分為工時與工作彈性、受撫養者的照顧服務 (dependent care service)、家庭事故休假 (leave program) 等三大部分[32][33][34][35]。

其中，工時彈性包括彈性上下班、年化工時、壓縮工作天數、核心工時及集中工時等，而工作彈性則包括部分工時工作、電子通勤 (telecommuting)、在家工作、工作分攤等；而受撫養者的照顧服務，包括兒童托育服務、兒童托育補助等；就家庭事故休假而言，廣義來說，在工作職場，員工因生養育兒所申請之休假，概可統稱為家庭假；狹義而言，在家庭假之下，又可細分為產假、親職假、父親假、育嬰假等。其他如哺乳時間、工作與家庭平衡之相關訓練措施等也可包括在友善家庭政策中。

不過，Mitchell[36]認為不同學者對友善家庭政策的內容見解相當不同。他從對於女性角色的社會與文化信仰、組織期望與管理角色、工作與家庭的支持系統等 3 方面，歸納挪威、瑞典、英國、日本、美國等的友善家庭政策，其中以挪威與瑞典的家庭友善政策最為優渥。

以下再就前述文獻歸納整理，由工時與工作彈性、受撫養者的照顧服務、休假方面以及其他相關措施，來看我國以及其他國家之友善家庭政策與所涵蓋相關勞動法規。

一、我國友善家庭政策

我國對於友善家庭政策，主要表現在「性別工作平等法」[37]中，少部分體現於「勞動基準法」[38]中。根據 2016 年最新版的「性別工作平等法」，其中與友善家庭有關的條文包括第 15 條、第 16 條、第 18 條、第 19 條、第 20 條與第 23 條，詳細條

文內容整理如表 11 所示。此外，生育與育嬰留職停薪涉及現金給付部分，則與「勞工保險條例[39]」、「就業保險法[40]」及相關的施行細則有關。進一步敘述如下。

表 11 我國「性別工作平等法」提供之友善家庭政策

類別	主題	條文	內容
工時與工作彈性	彈性工時	第十九條	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： 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。
受撫養者的照顧服務	哺乳時間	第十八條	子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。
受撫養者的照顧服務	托兒設施	第二十三條	僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施： 一、哺（集）乳室。 二、托兒設施或適當之托兒措施。 主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。 有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。
家庭事故休假	產假/產檢假/陪產假	第十五條	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。 產檢假及陪產假期間，薪資照給。

資料來源：「性別工作平等法」[37]。

表 11 我國「性別工作平等法」提供之友善家庭政策（續）

類別	主題	條文	內容
家庭事故休假	育嬰留職停薪	第十六條	受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育

類別	主題	條文	內容
			<p>嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。</p> <p>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，得遞延三年繳納。</p> <p>依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>
家庭事故休假	家庭照顧假	第二十條	<p>受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。</p> <p>家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>

(一) 工時與工作彈性

- 1.受僱於 30 人以上事業單位之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，可向雇主請求每日減少工作時間 1 小時、調整工作時間，縮減之工時無給付（「性別工作平等法」第 19 條）[37]。
- 2.另外，女性於妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資（「勞動基準法」第 51 條）[38]。

(二) 受撫養者的照顧服務

1.托兒設施與育兒津貼

僱用員工 100 人以上之雇主或事業單位，應設置托兒設施或提供適當的托兒措施（「性別工作平等法」第 23 條）[37]。

另一方面，行政院於 2018 年 7 月核定由教育部、衛生福利部等 10 個相關部會共同擬定「我國少子女化對策計畫（107-111 年）」，其中與托兒設施與育兒津貼有關者，包括擴大公共化教保服務量、建置托育準公共化機制以及擴大育兒津貼等。

(1) 擴大公共化教保服務量

擴大公共化教保服務量分別針對 0 至 2 歲、2 至 5 歲有不同的處理方式。針

對 0 至 2 歲孩童，目標為 2018 至 2022 年將額外增設 440 處公共托育家園，預計可增加 5,280 個名額，同時協助一般家庭的家長每月最高 3,000 元，其中家中有第 3 名以上子女者每月加發 1,000 元（請參見表 12）。

表 12 擴大公共化教保服務量之措施

項目	0至2歲	2至5歲
目標	增設公共托育家園	增設公共化幼兒園
	2018-2020年：每年80處 2021-2022年：每年100處 合計440處，5,280個名額	2017-2020年：增設1,247班、3.4萬名額 2021-2022年：增設1,000班、2.6萬名額 合計2,247班、6萬個名額
協助家長費用	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：最高3,000元/月 ● 中低收入：最高5,000元/月 ● 低收入：最高7,000元/月 ● 第3名以上子女：再加發1,000元/月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公立幼兒園：免學費 ● 非營利幼兒園： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 一般家庭：不超過3,500元/月 ➢ 第3名以上子女：不超過2,500元/月 ➢ 低收、中低收入戶：免繳費用
實施期程	2018年8月起實施	107學年度（2018年8月）：於6都以外縣市先行辦理 108學年度（2019年8月）：推動至全國

資料來源：衛生福利部。

針對 2 至 5 歲孩童，目標為增加公共化幼兒園，預計至 2022 年增設 2,247 班、6 萬個名額。在費用方面，公立幼兒園將採取免學費措施，而在非營利幼兒園方面，每月收費將不超過 3,500 元（請參見表 12）。

(2) 建置托育準公共化機制

除持續增加公共化教保服務量外，也鼓勵保母與私立托嬰中心加入準公共化托育機制，而送托至準公共化托育機構的父母，每月最高可獲補助 6,000 元，家中有第 3 名以上子女者，每月再加發 1,000 元（參見表 13）。

此外，鼓勵私立幼兒園加入準公共化托育機制，而送至準公共化托育的父母，每月最高僅需支付 4,500 元，家中有第 3 名以上子女者，每月最高僅需支付 3,500 元（參見表 13）。

表 13 建置托育準公共化機制之措施

項目	0至2歲	2至5歲
----	------	------

合作對象	保母及私立托嬰中心	私立幼兒園
要件	符合收費、教保人員薪資、訪視輔導（評鑑）、建物公共安全、托育人力比、托育服務品質等。	符合收費、教保人員薪資、基礎評鑑、建物公共安全、教保師生比、教保服務品質等。
協助家長費用	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：最高6,000元/月 ● 中低收入：最高8,000元/月 ● 低收入：最高10,000元/月 ● 第3名以上子女：再加發1,000元/月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：不超過4,500元/月 ● 第3名以上子女：不超過3,500元/月 ● 低收、中低收入戶：免繳費用
實施期程	2018年8月起實施	107學年度（2018年8月）：於6都以外縣市先行辦理 108學年度（2019年8月）：推動至全國

資料來源：衛生福利部。

(3) 擴大育兒津貼

對於未參加公共、準公共化托育之父母，且綜所稅率未達 20%的家庭，以及未正在領取育嬰留職停薪津貼者，不論是父母哪一方未就業，或是父母雙方皆在就業，子女交由親戚照顧者，一般家庭每月可領取 2,500 元，自 2018 年 8 月起開始實施，惟 2 至 4 歲者，將於 2019 年 8 月起實施（參見表 14）。

表 14 擴大育兒津貼之措施

項目	0至2歲	2至4歲
領取資格	1.綜所稅率未達 20%的家庭 2.未正在領取育嬰留職停薪津貼 3.未接受公共、準公共化托育服務	
發放金額	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：2,500 元/月 ● 中低收入：4,000 元/月 ● 低收入：5,000 元/月 第 3 名以上子女：加發 1,000 元/月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：2,500 元/月 第 3 名以上子女：加發 1,000 元/月
實施日期	2018 年 8 月起實施	2019 年 8 月起實施

資料來源：衛生福利部。

2. 哺乳時間

在「勞動基準法」第 52 條中指出，子女未滿一歲須女工親自哺乳者，規定

之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間兩次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。但在「性別工作平等法」第 18 條則規定，子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘，並且應視為工作時間。由於兩者規定之子女歲數不同，由勞動部 105 年 5 月 27 日勞動條 4 字第 1050130987 號函之意旨，建議適用勞動基準法之事業單位依修正後之性別工作平等法第 18 條規定辦理。

（三）家庭事故休假

1. 產假

我國勞工產假共有 8 週，所有女性受僱者（不論已婚或未婚）有分娩事實得於分娩前後停止工作期間之產假分次請假，但須勞資雙方協商決定；妊娠三個月以上流產者，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，給予產假五日（「勞動基準法」第 50 條、「性別工作平等法」第 15 條）。

產假停止工作期間由雇主給付工資，受僱於同一雇主 6 個月以上，雇主給付 100% 工資；未滿 6 個月者，則給付 50% 工資（「勞動基準法」第 50 條、「性別工作平等法」第 15 條）。

另一方面，女性被保險人參加保險滿 280 日後分娩者或是滿 181 日後早產者可請領生育給付。給付標準按被保險人分娩或早產當月（退保後生產者為退保當月）起，前 6 個月之平均月投保薪資一次給與生育給付 60 日（「勞工保險條例」第 31、32 條）。

2. 產檢假與陪產假

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 5 日，並照給薪資，且受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日（「性別工作平等法」第 15 條）。

3. 育嬰留職停薪

受僱者受僱於同一雇主僱用滿 6 個月且子女滿 3 歲前，得有 2 年育嬰留職停薪；同時撫育子女 2 人以上者，育嬰留職停薪期間合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限（「性別工作平等法」第 16 條）。

另一方面，凡參加就業保險年資合計滿 1 年且子女滿 3 歲前之被保險人，請假期間由就業保險給付 6 個月津貼，津貼按請假前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，其他 18 個月無給付。父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼各 6 個月（「就業保險法」第 11、19-2 條）。

4. 家庭照顧假

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理（「性別工作平等法」第 20 條）。

（四）其他友善家庭政策

勞動部為鼓勵雇主推動工作與生活平衡，訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理「員工關懷與協助課程」、「員工紓壓課程」、「友善家庭措施」、「兒童或長者臨時照顧空間」、「工作生活平衡資源手冊或宣傳品」，以及「支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施」等工作生活平衡設施及措施（參見表 15）。

此計畫主要由企業自行提出申請項目，撰寫計畫書，最後再由勞動部依僱用人數規模級別來進行審核補助經費，僱用勞工人數在 99 人以下者，申請之經費最高補助 9 成；僱用勞工人數在 100 至 250 人以下者，申請之經費最高補助 8 成；僱用勞工人數在 251 人以上者，申請之經費最高補助 7 成。

二、其他國家友善家庭政策

友善家庭政策目前已成為已開發國家解決工作與家庭衝突時，重要的人力資源管理策略，但由於各國國情與社會文化的差異，對於提供友善家庭政策的方式亦有所殊異，以下則就工時與工作彈性、受撫養者的照顧服務、家庭事故休假和其他友善家庭政策來看各主要國家制定之情況。

表 15 勞動部工作與生活平衡補助計畫項目

補助項目	項目說明	補助金額
員工關懷與協助課程	加強主管覺察員工需求及關懷技巧能力	每單位每年最高補助6萬元
員工紓壓課程	紓解員工身心壓力，以協助員工工作調適	每單位每年最高補助6萬元
友善家庭措施	辦理具創意設計之家庭日、親子活動、員工/眷屬支持團體或其他創意措施等	每單位每年最高補助20萬元
兒童或長者臨時照顧空間	規劃員工長者、子女臨時照顧環境或活動空間，以支持家庭照顧	每單位每年最高補助20萬元
工作生活平衡資源手冊或宣導品	編制文宣品與推動手冊等，增進員工對工作生活平衡之概念認識與措施使用	每單位每年最高補助3萬元
支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施	補助講師鐘點費、團體諮詢費、活動器材費、印刷費、宣導品製作費、空間設備費、餐費(限辦理活動或支持團體)及其他必要編列之項目	每年最高補助新臺幣5萬元

資料來源：勞動部網站、王素鸞等[14]。

(一) 工時與工作彈性

英國在 2014 年以前彈性工時僅適用於家中有老人與小孩的照護者，而在 2014 年 6 月 30 日宣布所有勞工（在同公司或單位服務滿 6 個月）均可提出彈性工時的申請。瑞典與日本則是針對家中有幼兒之父母，可提出縮減工時之措施，但縮減之工時無給付。荷蘭則在不違反公司利益前提下，可自行調整或減少工作時間，雇主必須予以尊重[41]（參見表 16）。

(二) 受撫養者的照顧服務

在托育方面，如表 16 所示，挪威兒童從 1 歲開始即有幼兒教育暨照顧服務的權利，可去幼兒園接受全日照顧，但若是家中有 13 個月至 18 個月子女的父母，未使用公費資助的幼兒教育暨照顧服務者，則可領取現金給付，稱「照顧現金方案」，每位子女每個月全額給付 5,000 克朗（約 658 歐元），而家中有 19 至 23 個月的子女，每個月金額為 3,303 克朗（約 435 歐元）[33]（參見表 17）。

表 16 各主要國家工時與工作彈性政策

國家	法條來源	相關措施	適用對象
英國	僱用權利法第80F條	彈性上下班、錯開工時、工作分擔、在家工作、部分工時等	在同公司或單位服務滿6個月即可申請
瑞典	親職假法第7、12條	1.可將育嬰假以日分配來縮減工時，如工作週某一日或某些日 2.在子女8歲或一年級結束前，父母有權縮減至多25%的正常工時，縮減之工時無給付	子女8歲前或一年級結束前
日本	勞動基準法第67條	每日有兩次30分鐘休息時間，可用來哺乳或是提早離開接托兒所之子女	家中有未滿1歲子女之女性。
	育嬰與家庭照顧假法第23條	縮短每日正常工時至6小時，但縮減之工時無給付	家中有未滿3歲以下子女之父母
荷蘭	工作時間調整法	彈性工作時間	工作者在不違反公司利益的前提下可自行調整或減少

資料來源：1.陳志勇、許繼峰（2012），「工作與家庭平衡政策之探討」；
2.林郁淇（2013），「工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國」；
3.邱駿彥、李政儒（2015），「各國工時制度暨相關配套措施之比較研究」。

表 17 各主要國家受撫養者的照顧服務措施

國家	服務類型	相關措施
挪威	現金給付	1.家中有13至18個月子女，每位子女每月給付5,000克朗 2.家中有19至23個月子女，每位子女每月給付3,303克朗
丹麥	托育服務	保證6個月以上幼兒可獲得托育服務
瑞典	托育服務	1.針對所有1歲至12歲兒童提供公共托育服務 2.部分地區提供夜間或周末的24小時托育照顧
日本	托育服務	1.將幼兒園與托兒所合一，即幼保一體化 2.改善日間托兒服務 3.運用學校空餘教室設置課後兒童俱樂部 4.執行以社區為基礎的育兒支持中心方案
韓國	托育服務	1.僱用300位全職女性員工或500位全職員工之雇主應在工作場所設置托兒設施 2.偏遠弱勢地區廣設公立兒童照護中心 3.增加公共保姆服務 4.增加課後兒童照護的服務

資料來源：1. 陳志勇、許繼峰（2012），「工作與家庭平衡政策之探討」；
2. 王麗容（2014），「性別平等政策對於生育率影響之跨國研究」。

在丹麥方面，自 1950 年代起積極拓展托育服務，並於 1999 年制定全面性改革，使地方政府保證有托育需求的 6 個月以上幼兒可獲得托育服務。瑞典則於 1960 年代大規模投資公共托育，並於 1995 年規定地方政府應針對雙薪父母的所有 1 歲至 12 歲兒童提供服務。同時，隨著彈性工時與非傳統工時雙親的增加，2013 年瑞典部分地區也提供夜間或周末的 24 小時托育照顧，讓從事餐飲、醫療業或交通運輸之民眾也能享有托育之權利。

在日本方面，其目標是擴充兒童日間托兒服務的質與量，一方面鼓勵企業建構托兒設施，另一方面建構以社區為基礎的育兒服務，包括首先將幼兒園與托兒所合一，即幼保一體化；其次，改善日間托兒服務，利用社區空餘場所，讓有執照的托兒所設立分所，並建立國家認證托兒新制度，鼓勵私人設置托兒所，以逐漸擴充托兒所容量，消除待機兒童；第三，利用學校空餘教室設置課後兒童俱樂部，為白天上班父母照顧兒童；第四，執行以社區為基礎的育兒支持中心方案，持續鼓勵社會福利法人、企業、非營利組織等機構活用或經營學校閒置教室、既有公共設施和民間設施，以提供社區育兒父母聚會場所等[33]。

在韓國方面，其他支持育兒之必要措施係指僱用 300 位全職女性員工或 500 位全職員工之雇主應在工作場所設置托兒設施，雇主可與其他雇主共同設置或營運，或與地區托兒設施簽約提供勞工運用；若無法設置，應提供勞工津貼[33]。另一方面，韓國在「低生育、高齡社會政策本部」提出的 2011-2015 年的基本研究中，持續增加對嬰幼兒出生照護的經濟補助，包括增加幼兒照護及教育的預算，以及提供育兒津貼，以減輕父母養育的經濟負擔。同時，也提出在偏遠弱勢地區廣設公立兒童照護中心；改善私立兒童照護中心品質；以消費者導向設計兒童照護措施；增加公共保姆服務；以及增加課後兒童照護的服務[42]。

（三）家庭事故休假

以下就產假、陪產假、育嬰假與家庭照顧假來看各國制定之情況：

1. 產假

原先英國法定產假政策為 52 週，區分為普通產假與額外產假兩種，但在 2015 年為從根本改變父母親分配與照顧幼兒的時間，調整為實施共享育嬰假（Shared

Parental Leave, SPL) 制度，母親在休完政府規定的 2 週強制產假後，剩下的 50 週轉為育嬰假，由夫妻雙方自由分配。其餘國家中，普遍產假均為 10 週以上（參見表 18）。

表 18 各主要國家產假制定情況

國家	法條來源	相關措施	適用對象	相關出處
英國	僱用權利法	強制產假為2週	不論受雇年限長短均有產假權利	https://www.gov.uk/
德國	母性保護法	產假共14週，分娩前6週與分娩後8週（強制）	有僱用關係或部分工時在內的所有女性受僱者均有產假權利	https://www.leavenetwork.org
瑞典	親職假法	產假共14週，產前與產後2週為強制產假	所有女性受僱者	https://www.leavenetwork.org
挪威	工作環境法	產假共13週，分娩前3週與分娩後10週	產前10個月內受僱6個月以上婦女	https://www.leavenetwork.org
荷蘭	工作及照護法	產假共16週，產前4至6週與產後10至12週	所有女性受僱者	Ministry of Social Affairs and Employment
日本	勞動基準法	產假共14週，分娩前6週與分娩後8週，其中6週為強制	所有女性受僱者	厚生勞動省
韓國	勞動基準法	產假共90天，分娩後45天為強制	所有女性受僱者	Ministry of Government Legislation

資料來源：1. 李佳頤（2010），「彈性勞動是就業促進的良藥還是社會萎靡的開始？借鏡荷蘭經驗」；
 2. 陳志勇、許繼峰（2012），「工作與家庭平衡政策之探討」；
 3. 林郁淇（2013），「工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國」；
 4. 14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018; www.leavenetwork.org

在產假給付或津貼方面，英國則是雇主必須支付 90% 的平均週工資，但雇主可向社會保險申請退還大部分或全部。在德國方面，產假津貼為先前 100% 所得，由雇主與健康保險共同支付，目前健康保險給付每日 13 歐元，雇主則負擔剩餘之差額；瑞典則是由親職保險提供 77.6% 的產假津貼；挪威的產假津貼則是由國家保險支付，但津貼的區分為 100% 或 80% 所得，其區別涉及申請整個育嬰假之長短，即申請 49 週（產假+育嬰假）受僱者可請領 100% 所得，而若是申請 59 週，受僱者則僅可請領 80% 所得。荷蘭產假津貼為 100% 所得，由國家失業基

金支付。在日本方面，產假津貼則是由國民健康保險局支付，給付先前每日所得之三分之二，而韓國產假津貼為 100% 所得，在大公司方面，前 60 天由雇主支付，後 30 天由就業保險支付，但若是受僱在中小企業，則 90 天均由就業保險支付。

另一方面，OECD[43]歸納 2015 年 185 個國家中的 102 個國家的資料，這些國家至少有 14 週的產假，符合 ILO2000 年的「保護生育公約（第 183 號）」的要求，從 2013 年開始延長產假期間的國家包括薩爾瓦多（從 12 週延長到 16 週）、岡比亞（從 12 周到 6 個月），巴拉圭（從 12 週到 18 週）、特立尼達和多巴哥（從 13 週到 14 週）、烏拉圭（從 12 週到 14 週），以色列也從 14 週延長到 20 週。至於給付部分，則有 77 個國家（約 45%）提供產假現金給付，金額約為之前薪資的三分之二，期間長達 14 個月，符合 183 號公約提供現金給付的期間與水準。

由於如果規定由雇主承擔全部或部分的友善家庭措施的直接費用，可能會影響雇主僱用必須負擔家計責任員工的意願，因此，從 1994 年到 2013 年，在 185 個國家中將生育給付視為雇主責任的國家，所占比率已從 31% 下降到 26%，其中有愈來愈多的國家，如安哥拉、中國大陸、科特迪瓦、約旦和莫桑比克，都已將產假給付轉由社會保障體系提供。然而，在非洲，亞洲和太平洋以及中東地區，由雇主承擔生育給付責任仍然是普遍的制度。185 個國家中有 16% 的國家，如德國、埃及、洪都拉斯、韓國、馬達加斯加、泰國和英國等國的雇主也必須分擔一部分的生育給付（屬於混合制度）。

2. 陪產假

在陪產假方面，瑞典所有男女性受僱者均可請陪產假，且瑞典於 2009 年通過同性婚姻合法化，兩性受僱者的配偶均可請陪產假。在荷蘭則不論分娩女性受僱者之配偶或伴侶²性別，只要承認其所生子女³等關係者，皆有資格請陪產假。

同時兩國陪產假均帶有薪資，其中瑞典帶有 80% 的薪資，但所得上限為每年 33 萬

² 荷蘭的家庭模式相當多元，除結婚外，伴侶可採同居的生活方式，男/女性均可與同性或異性同居，而同居方式其一為登記成為同居伴侶，其二為簽署同居協議。

³ 若男女雙方結婚，先生會自動成為妻子所生子女的合法父親，但在伴侶同居關係下，並不會自動成為伴侶所生子女的合法父親；若子女出生在同性家庭，生下子女的女性為合法母親，而另一位女性除非採取領養，不然部會自動成為小孩另一位家長，反之男同性家庭亦此。

克朗，主要由瑞典社會保險局支付，而荷蘭則是由雇主給付 100% 所得。在挪威則是主要提供父親陪產假，但其假別並無給付薪資；而韓國則是提供父親 3 至 5 天的陪產假，前 3 天全薪，而後兩天不給薪（請參見表 19）。

表 19 各主要國家陪產假制定情況

國家	法條來源	相關措施	適用對象	相關出處
英國	僱用權利法	1至2週	所有男、女性受僱者	https://www.gov.uk/
瑞典	親職假法	陪產假10日，嬰兒出生後60天內均可使用	所有男、女性受僱者	https://www.leavenetwork.org
挪威	工作環境法	陪產假2週	所有受僱父親	https://www.leavenetwork.org
荷蘭	工作及照護法	陪產假2天	所有男、女性受僱者	Ministry of Social Affairs and Employment
韓國	就業平等暨支持工作與家庭平等法	陪產假3至5天	所有受僱父親	Ministry of Government Legislation

資料來源：1. 李佳頤（2010），「彈性勞動是就業促進的良藥還是社會萎靡的開始？借鏡荷蘭經驗」；
 2. 陳志勇、許繼峰（2012），「工作與家庭平衡政策之探討」；
 3. 林郁淇（2013），「工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國」；
 4. 14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018; www.leavenetwork.org

3. 育嬰假

在英國，為從根本改變父母親分配與照顧幼兒的時間，在 2015 年 4 月實施共享育嬰假（Shared Parental Leave, SPL）制度，母親在休完政府規定的 2 週強制產假後，接下來的 50 週育嬰假則可由雙親自由調配，而期間支薪 37 週，此不僅為促進性別平等，同時也意在鼓勵職業婦女在生育後能再回歸職場。在瑞典方面，1995 年實施父親配額制（Daddy Quota），規定父親擁有 30 天育嬰假，以鼓勵父親承擔育兒責任。2016 年政府更將父親育嬰假的額度從 2002 年的 60 天延長至 90 天，同時為落實性別平等，母親也享有 90 天的育嬰假，最後剩餘的 10 個月再由雙方自由分配，至 2017 年底以來，瑞典也正在討論是否要將雙親育嬰假的額度由 90 天延長至 150 天（參見表 20）。

表 20 各主要國家育嬰假政策

國家	法條來源	相關措施	適用對象	相關出處
英國	僱用權利法	夫妻共享50週育嬰假	受僱者有5歲以下子女且至少連續受僱同一雇主1年	https://www.gov.uk/
德國	育嬰津貼與育嬰假法	子女出生後，父母各自享有最長3年的育嬰假，而其中2年可適用於小孩8歲前	子女出生當天從事有酬工作	https://www.leavenetwork.org
瑞典	親職假法	育嬰假480天，父親育嬰假90天，母親育嬰假90天，其餘由雙親自由分配	預產期或收養前240天每天所得180克朗以上之受僱者	https://www.leavenetwork.org
挪威	工作環境法	依育嬰津貼給付分為46週與56週兩種，其中10週為母親產假，12週為父職假(包含2週的陪產假)，剩餘26週或36週為家庭權利假，雙親皆可請	子女出生前10個月受僱6個月以上	https://www.leavenetwork.org
荷蘭	工作及照護法	子女滿8歲前每位家長可各有26週育嬰假	受僱滿1年且持續受僱者	Ministry of Social Affairs and Employment
日本	育嬰與家庭照顧假法	育嬰假12個月，雙親分攤請假可延長至14個月，但在特殊情況下可延長至18個月	請育嬰假前2年已繳僱用保險費12個月，而定期契約勞工須符合某些條件	厚生勞動省
韓國	就業平等暨支持工作與家庭平衡法	子女6歲前可請育嬰假12個月，可彈性運用至子女8歲前	受僱一年以上者	Ministry of Government Legislation

資料來源：1. 李佳頤（2010），「彈性勞動是就業促進的良藥還是社會夢魘的開始？借鏡荷蘭經驗；

2. 陳志勇、許繼峰（2012），「工作與家庭平衡政策之探討」；

3. 林郁淇（2013），「工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國

4. 蔡依恬（2016），「女性因婚育未再就業之分析」[52]；

5. 14th International Review of Leave Policies and Related Research [53]。

另一方面，韓國育嬰假措施則納入彈性工時的作法，具有育嬰假資格的勞工，可不請育嬰假改為要求雇主於育嬰假期間實施縮減工時，若雇主未提供縮減工時，則應以書面通知與勞工協商其他替代措施，縮短工時後每週工時須在 15 小時以上，30 小時以下，而期間至多為一年。[44]

在育嬰津貼方面，除荷蘭請假期間無給付外，其餘國家均有不同比例之育嬰

津貼，在英國方面，前 6 週（產假 2 週+育嬰 4 週）為 90%的平均週工資，之後 33 週支付定額工資，每週約 139 英鎊；在德國方面，育嬰津貼給付 14 個月，而給付之金額則與所得相關連，所得替代率為父母在子女出生前 12 個月平均薪資的 65%，每月上限 1,800 歐元，最低 300 歐元。在瑞典、挪威、日本、韓國方面，其給付之經費來源為社會保險或就業保險，育嬰津貼的給付比率分別為瑞典前 390 日（80%），後 90 日（每日 180 克朗）；挪威申請 46 週（100%）、申請 56 週（80%）；日本前半年（67%）；韓國前 3 個月（80%），而後 9 個月（40%）。

4. 家庭照顧假

在家庭照顧假方面，德國、瑞典、挪威均有提供子女照顧假，其中德國及瑞典的社會保險將給付 80%的所得。此外，部分國家（如德國、挪威、荷蘭及日本）亦針對家屬或年幼子女照顧者臨時有狀況或生病時，提供親屬照顧假或家庭照顧假等形式，但其多半並無給付所得，僅挪威親屬照顧假係以雇主按病假標準給付，以及日本家庭照顧假由社會保險給付 40%所得（參見表 21）。

表 21 各主要國家家庭照顧假政策

國家	法條來源	相關措施	適用對象
德國	健康保險法	子女照顧假10天，每個家庭每年至多25天	12歲以下子女生病
	親屬照顧假法	親屬照顧假10天短期或6個月長期	依賴照顧之親屬（含子女）突然生病
瑞典	親職假法	子女照顧假120天	12歲以下子女生病；年幼子女之照顧者生病，可用其中60天
挪威	工作環境法	子女照顧假在育嬰津貼結束後父母各1年	—
	工作環境法	親屬照顧假父母共10天	12歲以下子女生病或18歲以下子女嚴重或慢性疾病
荷蘭	工作及照護法	短期照顧假10天	用於照顧家中生病兒童、伴侶或家人
日本	育嬰與家庭照顧假法	家庭照顧假93天	家人需要2週以上持續照顧、請假前2年已繳僱用保險費12個月
	育嬰與家庭照顧假法	傷病兒童看護假5天	學齡前兒童因傷病需照顧
	育嬰與家庭照顧假法	短期家庭照顧假5天	有家人需要照顧

資料來源：1. 李佳頤（2010），「彈性勞動是就業促進的良藥還是社會夢魘的開始？借鏡荷蘭經驗」；

2. 陳志勇、許繼峰（2012），「工作與家庭平衡政策之探討」；

3. 林郁淇（2013），「工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國」

三、友善家庭政策相關建議

在國際勞工組織（ILO）「全球就業與社會展望（WESO[46]）報告」中指出，女性時常為社會與家庭作出了不成比例的貢獻，而這些可能是無形或被低估之工作，包括照顧家庭成員等維繫家庭與維持社會發展之必要條件。因此，在女性同時從事有酬勞動時，應採取促進工作與家庭平衡之政策，以提供男、女性有利於家庭的工作條件。OECD 亦指出，除了應持續投資幼兒托育、提升男性運用友善家庭之休假，以及提高工作場所彈性之支持外，亦應針對高風險家庭提供多樣化服務或是針對單親家庭提供托兒支持，以降低單親家庭陷入幼兒貧窮（OECD[47]）。

英國經濟與社會研究委員會（ESRC[48]）委託肯特大學所執行的「工作自主性、靈活性與工作家庭平衡」計畫也指出，女性在生育後，有很大部分會因此退出勞動市場或減少工時，而彈性工作則可提高女性留在勞動市場的意願，然而彈性工作雖可降低工作與家庭的衝突，但卻並不是萬靈藥而一體適用，仍須端看各國既存的工作文化，同時也應鼓勵男性在友善家庭的目的下，多運用彈性工作，以降低傳統性別刻板印象之發生，以期為所有人帶來更好的家庭與工作平衡。

在國內文獻方面，莫藜藜[49]指出，性別不平等的現象在就業、經濟和家庭的面向上是一體多面的，同時與照顧責任和角色分工密切相關，因此政策的擬定必須同時注重三個面向的交互關係，一方面從強化家庭照顧支援系統來減低女性就業的阻礙，同時更需引導社會重視照顧工作及促進兩性與政府共同負擔的意識。

李筱琪[12]發現曾因婚育就業間斷者的育兒婦女工資會下降 10%，而且每間斷一年，工資會短少 5.52%，因此建議落實平等並建立友善就業環境、推動家庭照顧體系並強化婦女社會保障，以及培育婦女創業能力並成立支持網絡，以營造友善職場與家庭環境，並進一步平衡兩性於工作及家庭的分擔，才能縮減婦女就業間斷造成之工資差異並提高婦女勞動參與意願，以達到勞動市場的充分就業。

陳志勇、許繼峰[33]指出，目前我國有關工作與家庭生活平衡的政策，主要是架構在性別工作平權下，尤其是請假政策多由「性別工作平等法」規定。未來如規畫相關政策仍是以性別平等作為基本思維，可能受到相當侷限。因此，我國應朝向更為廣闊的角度，設計全面性政策，甚至可考慮制定專法的可能性，將請假、彈性工作、托育、社會福利與租稅等制度加以連結，建構一個對家庭友善的整體環境。

林郁淇[32]指出，就請假政策而言，我國與其他各國的請假政策差距不大，顯見已逐漸形成共識，但我國產假尚未達 ILO 的 14 週標準，雖採有給制，對女性受僱者有利，但仍有改進空間。在工時與工作彈性方面，由於我國尚未發展成如荷蘭、瑞典及日本對彈性工作安全的法令，造成我國從事全時與部分工時工作等非典型勞工無法受到平等的安全保障與經濟保障，更無法相當連結至平衡工作與家庭生活，因此建議仿效荷蘭與瑞典在彈性工作安全的作為，制訂彈性安全工作專法與罰則，以避免執行上的疏漏。

在行政院人事行政處[50]報告指出，建議可延長我國產假，並將產假津貼給付改由國家社會保險負擔，以降低中小企業財務執行困難，或仿效日本將我國產假延長，但給付比率降低；其次，政府與相關單位應協助企業規畫及建立家庭友善措施，並落實職場性別工作平等。

林佩芸[11]比較台日韓的促進婦女再就業措施，發現我國較缺乏對勞動市場長工時的因應策略（含彈性勞動雇用安定措施之立法保障）、缺乏多樣性的社區支持家庭育兒設施、育兒期間相關本職再進修管道的障礙排除，以及配偶參與育兒造成企業缺工及成本等的因應措施。然日韓之婦女再就業轉銜服務措施，係從女性職涯發展角度介入，規劃設立女性專屬就業服務中心，結合相關職能累積制度及再就業準備之輔導措施、開發能兼顧家庭需求的工作與立法保護其雇用安定，使其在育兒期間仍與勞動市場保持接觸，並建構因應家庭之多樣性需求的社區育兒照顧系統、推動配偶參與育兒措施，協助婦女重返勞動市場，並針對相關措施所造成企業的成本與缺工問題給予配套措施，提升企業配合政策推動之意願。所以應將少子化對策與婦女就業促進對策合而為一，以輔導女性回歸正規勞動市場。

王素鸞等[14]發現生育確實會影響女性勞動參與意願，現行「性別工作平等法」第 19 條規定，受僱於員工 30 人以上的企業，為 撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求減少每日工作時間 1 小時。但子女上幼兒園或小學階段，往往會面臨 7 點之後需要支付額外超時托育費用的問題，因此建議修法放寬 3 歲以後也可採取彈性縮減 1 個小時工時的作法。另外，由婦女婚育與就業調查來看，未滿 3 歲者私立托嬰中心費用為 1.7 萬元，較公立托嬰中心高一倍以上；而 3 至 6 歲者，私立幼兒園費用為 1.0 萬元，也較公立幼兒園高兩倍以上，對一般家庭是一項負擔，建議持續增加公共托育設施以提供優質平價幼托服務，或降低公私托費用差距，讓女性投入職場無後顧之憂，或可有效提升

育兒婦女勞動參與情況。

第四節 小結

由育兒婦女的就業情況來看，男性勞動參與率在 30 至 34 歲達到高峰，但女性卻在此階段開始下降，此時期正是女性最易受到婚姻、家庭與生育等因素影響而退出勞動市場的階段。進一步由婚姻與子女歲數來看，若是家中有未滿 3 歲子女之女性，其勞動參與率更有明顯之下降，此也顯示對女性而言，在工作與家庭的選擇下，女性很可能因家庭責任或育兒，暫時性或永久性地退出勞動市場。

在育兒婦女就業處境方面，相關文獻指出婚育後中斷工作對女性薪資的折損率以及整個生涯升遷的影響極大，而育兒婦女與非育兒婦女的薪資差距更會隨著子女數增加而擴大，而造成育兒婦女薪資較低的原因可能是因養育子女而失去工作經驗、工作效率低下、權衡轉換至相對家庭友好之工作，或是受雇主歧視等。因此，在現今社會保險系統下，應提升這些曾因曾中斷就業以致缺乏現今經濟環境的知識、需要重新學習的職場技能以及職場倫理，政府或企業應提供工作技能的訓練、完整的市場資訊供評估就創業或行業選擇、協助再就業者建立職場信心以及鼓勵企業建構友善家庭的職場措施或職務再設計等對女性婚育後再就業的友善環境。

由婦女婚育與就業調查來看已婚女性生育之就業歷程，曾因生育（懷孕）而離職的已婚女性離職率為 25.0%，該比率亦隨教育程度提高而下降。不過，因生育（懷孕）而離職的已婚女性僅只有 55.6% 會重回勞動市場，顯示仍有近一半左右的已婚女性因生育（懷孕）而就此退出勞動力，而且教育程度不同的差異性不大。而曾因生育（懷孕）離職後來復職的整體平均復職期間為 5 年 4 個月（65.1 個月），其中復職間隔隨年齡增加而顯著增加。

另一方面，從文獻中發現生育的子女數與繼續就業的機率成反比，而與中斷就業的機率成正比；子女數愈多的女性也愈會傾向於從事非典型就業，而子女照顧模式也會影響婦女從事典型或非典型就業的可能性，選擇家屬照顧或市場托育照顧幼兒的婦女較可能從事典型就業。同時，台灣婦女再就業的高峰期為離職第 3 年與第 10 年，這也是幼兒脫離哺乳與能夠自己上下學的階段，在在顯示女性二度就業的時機明顯受到家庭責任牽絆。

在友善家庭政策方面，ILO 指出，女性時常為社會與家庭作出了不成比例的貢獻，而這些可能是無形或被低估之工作，因此在女性同時從事有酬勞動時，應採取促進工作與家庭平衡之政策，以提供男、女性有利於家庭的工作條件。另一方面，女性在生育後，有很大部分會因此退出勞動市場或減少工時，彈性工作則可提高女性留在勞動市場的意願。然而彈性工作雖可降低工作與家庭的衝突，但卻並不是萬靈藥而一體適用，仍須端看各國既存的工作文化，同時也應鼓勵男性在友善家庭的目的下，多運用彈性工作，以降低傳統性別刻板印象之發生，以期為所有人帶來更好的家庭與工作平衡。

第三章 育兒婦女勞動樣態

為增進對我國 15 至 44 歲育兒婦女，在生育後對其勞動參與歷程及職涯可能影響的了解，本章運用「原始資料統計分析法」，利用「勞保資料」以及「生育給付」資料，勾稽出 2004 年至 2007 年 15 至 44 歲女性勞保投保人資料，以 2004 年至 2007 年間有投保勞保且請領生育給付的 15 至 44 歲育兒婦女作為標準組，並以同年齡非生育婦女為對照組，探究生育階段對育兒婦女就業發展所造成的實質影響。

第一節 育兒婦女與非育兒婦女之基本屬性

由 2004 年至 2007 年標準組與對照組整體人數來看，2004 至 2007 年整體投保勞保的 15 至 44 歲女性每年約有 200 萬人左右，其中以 2007 年的人數最少，僅 195.0 萬人，其中標準組人數約 10 萬人左右，但占整體人數的比重呈 V 型趨勢，在 2005 年達到低點 4.8%，隨後又升至 5.5%（參見表 22）。

表 22 2004 年至 2007 年標準組與對照組人數

單位：人；%

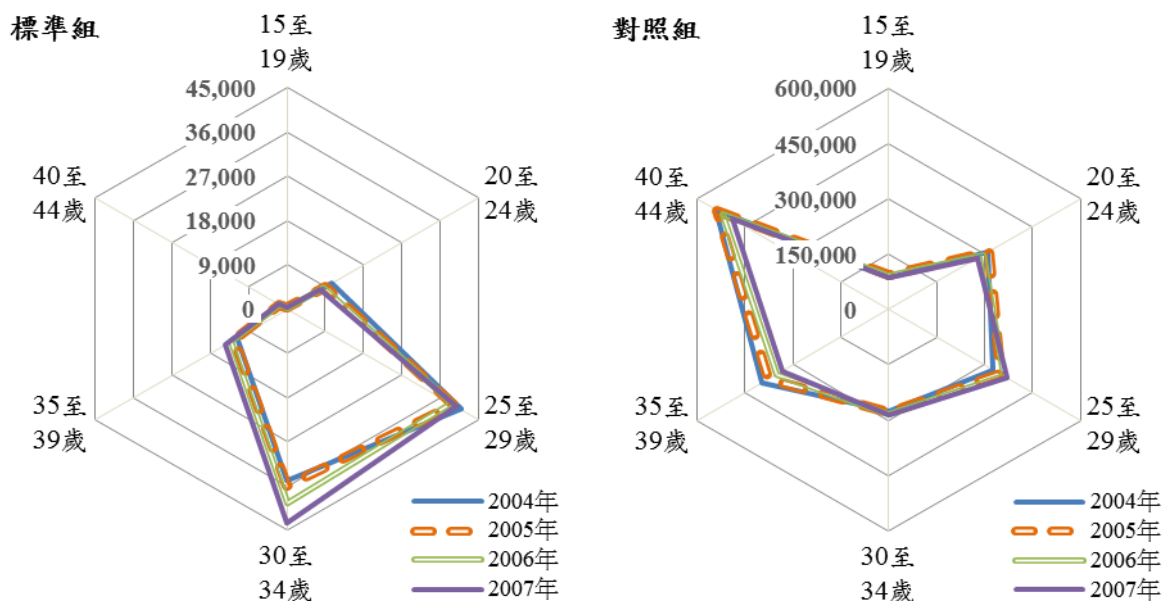
組別	人數				比重			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
標準組	99,799	98,401	101,846	107,517	4.9	4.8	5.1	5.5
對照組	1,932,397	1,947,492	1,900,638	1,842,250	95.1	95.2	94.9	94.5
總計	2,032,196	2,045,893	2,002,484	1,949,767	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：勞動部勞保原始資料。

以下進一步分析 2004 年至 2007 年標準組與對照組的年齡、居住地、投保身分類別、所屬行業、就業型態、公司規模、薪資水準等基本樣態。

一、年齡

從年齡來看，標準組 7 成以上集中在 25 至 39 歲，且女性生育年齡正逐漸延後，以 2004 年來看，25 至 29 歲人數居多數，至 2007 年已經轉變為 30 至 34 歲人數最多，顯示晚婚現象愈來愈普遍，女性生育年齡也隨之往後。由對照組來看，整體的年齡結構則與標準組截然不同，對照組整體年齡較標準組偏高，以 35 至 44 歲為最多，比重占一半以上，其中尤以 40 至 44 歲居多數，2004 至 2007 年間，年齡結構未有太大的變動（參見圖 4，詳細數據請參閱附表 1）。



註：詳細數據資料請參見附表 1。
資料來源：勞動部勞保原始資料。

圖 4 2004 至 2007 年標準組與對照組的年齡分布

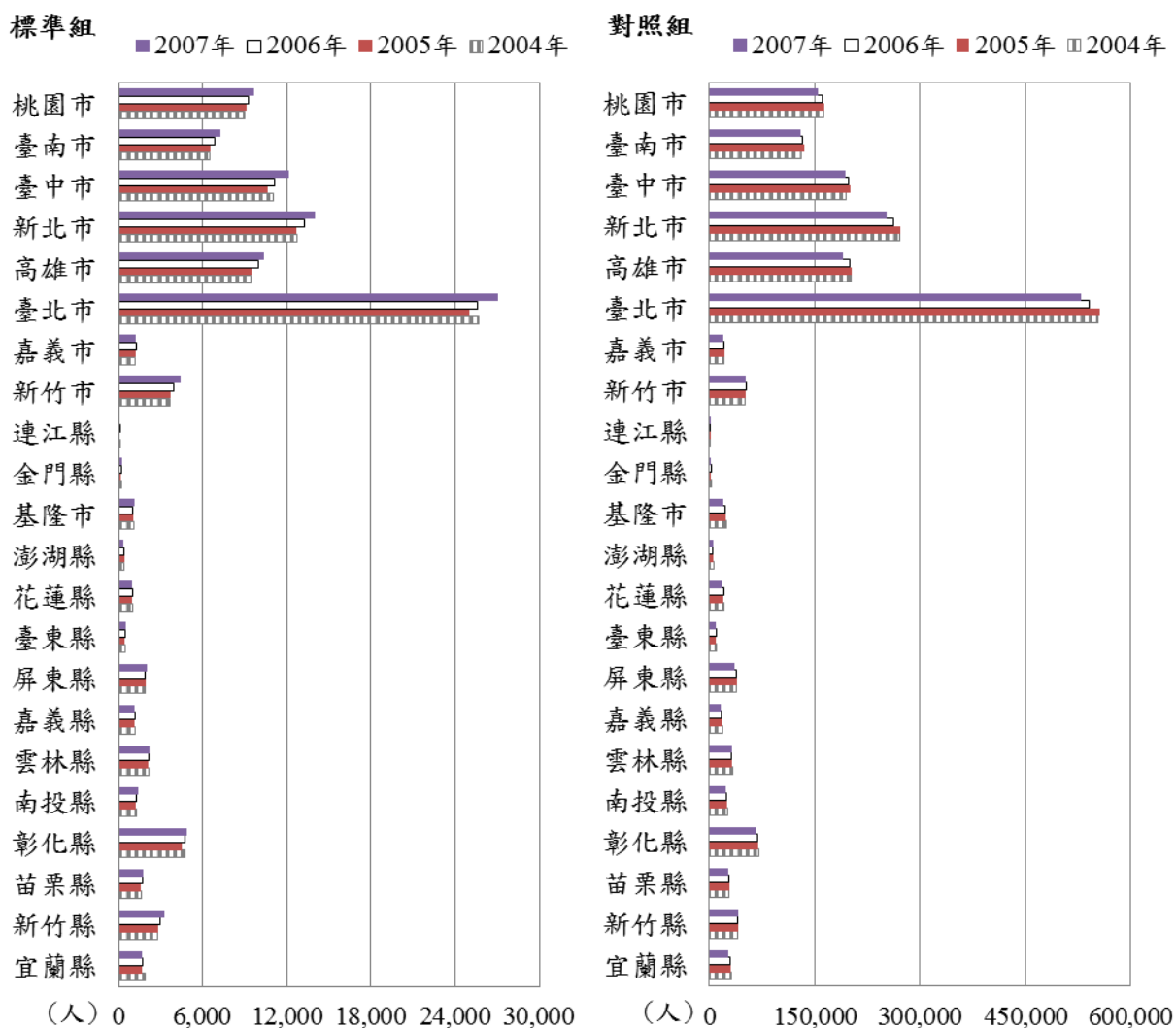
二、居住地

從居住地來看，不論是標準組或是對照組都以六都人數最多，比重占 7 成以上。若以地區來劃分，兩組的北部地區（基隆、宜蘭、臺北、新北、桃園及新竹）人數所占比重均在 5 成以上；中部地區（苗栗、臺中、彰化、南投、雲林）及南部地區（嘉義、臺南、高雄、屏東及澎湖）則各占 2 成左右；東部地區（臺東、花蓮）及離島地區（連江、金門）則相對較少，僅不到 2%（參見表 23、圖 5，詳細數據請參閱附表 2）。

表 23 2004 年至 2007 年標準組與對照組人數比重—依地區分

區域別	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年	
	標準組	對照組	標準組	對照組	標準組	對照組	標準組	對照組
北部	56.8	58.5	56.8	58.4	56.7	58.2	56.9	58.4
中部	20.8	18.2	20.5	18.3	20.6	18.4	20.8	18.4
南部	20.7	21.6	21.1	21.6	21.1	21.8	20.8	21.6
東部	1.5	1.6	1.4	1.5	1.4	1.5	1.3	1.5
離島	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1
總計	99,799	1,932,397	98,401	1,947,492	101,846	1,900,638	107,517	1,842,250

資料來源：勞動部勞保原始資料。



註：詳細數據資料請參見附表 2。
 資料來源：勞動部勞保原始資料。

圖 5 2004 至 2007 年標準組與對照組的縣市分布

三、投保身分類別

在投保身分類別中，無論是標準組或對照組均以公司、行號的員工占多數，產業勞工及交通公用事業員工居次。值得注意的是，標準組投保職業工會的比重呈現逐年增加的趨勢，從 2004 年的 16.6% 至 2007 年提高到 17.4%，反而是投保公司、行號之比重則有所下降；但對照組投保職業工會的比重則逐年下降，由 2004 年的 18.1% 下降至 2007 年的 16.0%，而投保公司、行號以及其他投保身分類別均有所提高（參見表 24）。

表 24 2004 年至 2007 年標準組與對照組比重分布－依投保身分類別分

單位：%；人

投保身分		2004年	2005年	2006年	2007年
標準組	產業勞工及交通公用事業員工	28.3	27.9	27.2	27.3
	職業勞工	16.6	16.4	16.8	17.4
	公司、行號之員工	35.7	36.3	36.3	35.6
	其他	19.4	19.4	19.7	19.7
	總計(人數)	99,799	98,401	101,846	107,517
對照組	產業勞工及交通公用事業員工	27.0	26.4	25.9	26.4
	職業勞工	18.1	17.0	16.4	16.0
	公司、行號之員工	38.1	39.8	40.6	40.2
	其他	16.8	16.8	17.0	17.4
	總計(人數)	1,932,397	1,947,492	1,900,638	1,842,250

註：勞保欄位 10：產業勞工及交通公用事業之員工；20：職業勞工；50：公司、行號之員工；除以上三類外，其餘均歸在其他。

資料來源：勞動部勞保原始資料。

四、行業

在行業方面，2004 至 2007 年標準組與對照組前兩大行業集中於製造業與批發及零售業，兩者合計比重達 5 成以上，與行政院主計總處的人力資源調查統計的大類別行業結構一致。就標準組與對照組的行業結構來看，兩者相當一致，惟標準組從事醫療保健及社會工作服務業、金融及保險業的比重普遍較對照組高 2 個百分點以上；而標準組的住宿及餐飲業則低於對照組相約 2 個百分點，是否顯示醫療保健及社會工作服務業、金融及保險業友善生育的環境較佳，則值得進一步深入探討（參見表 25）。

五、就業型態

在就業型態方面，標準組從事兼職的人數普遍較少，相對於全職的比率緩慢上升，2007 年為 1.0%。反觀對照組，兼職的人數也是持續上升，兼職相對於全職比率由 2004 年的 3.7% 上升至 2007 年的 6.9%。由於在 2006 年 5 月後兼職狀態才改為強制註記，因而在此之前並未強制要求註記，此也可能係導致 2005 年不論對照組與標準組兼職人數相對偏低的原因（參見表 26）。

六、公司規模

在公司規模方面，由圖 6 及表 27 可明顯的看出，標準組與對照組的結構大致相

同，由於公司規模大，投保的人數也會較多，因此人數以 300 人以上的大型企業居多數，比重達 4 成以上；兩組人數次多的事業規模皆為 5 至 29 人的小型企業，比重占 2 成以上。若以大企業（100 人及以上）與中小企業（100 人以下）來看，標準組與對照組普遍呈現大企業占 6 成，而中小企業占 4 成的現象，惟 2007 年對照組在中小企業的人數大幅增加，使得大企業與中小企業的比重相近（參見表 27）。

表 25 2004 年至 2007 年標準組與對照組比重分布－依行業分

單位：%；人數

行業別	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年	
	標準組	對照組	標準組	對照組	標準組	對照組	標準組	對照組
農林漁牧業	4.1	3.4	3.9	3.2	3.6	3.1	3.3	3.0
礦業及土石採取業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	32.5	31.9	32.0	30.8	31.1	30.0	31.0	29.5
電力及燃氣供應業	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0
用水供應及汙染整治業	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
營建工程業	3.5	3.8	3.4	3.6	3.3	3.4	3.4	3.3
批發及零售業	18.5	19.6	19.1	20.4	19.5	21.0	19.0	20.9
運輸及倉儲業	2.8	2.5	2.9	2.4	2.8	2.3	2.8	2.3
住宿及餐飲業	2.3	4.4	2.3	4.7	2.4	5.1	2.5	5.3
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	2.6	3.0	2.7	3.0	2.7	3.0	2.8	2.9
金融及保險業	7.7	5.5	7.7	5.5	7.7	5.3	7.4	5.2
不動產業	0.9	1.0	0.9	1.0	0.9	1.1	1.0	1.2
專業科學及技術服務業	3.8	4.0	3.7	4.1	3.9	4.3	4.0	4.4
支援服務業	1.9	2.7	2.0	2.9	2.1	3.1	2.2	3.4
公共行政及國防	1.6	2.1	1.4	1.7	1.3	1.6	1.2	1.5
教育業	3.0	3.7	3.1	3.9	3.4	4.2	3.7	4.5
醫療保健及社會工作服務業	7.6	4.9	8.0	5.2	8.4	5.4	8.6	5.6
藝術、娛樂及休閒服務業	0.7	1.2	0.8	1.2	0.7	1.2	0.8	1.2
其他服務業	6.1	5.9	5.9	5.7	5.9	5.6	5.9	5.6
總計(人數)	99,799	1,932,397	98,401	1,947,492	101,846	1,900,638	107,517	1,842,250

資料來源：勞動部勞保原始資料。

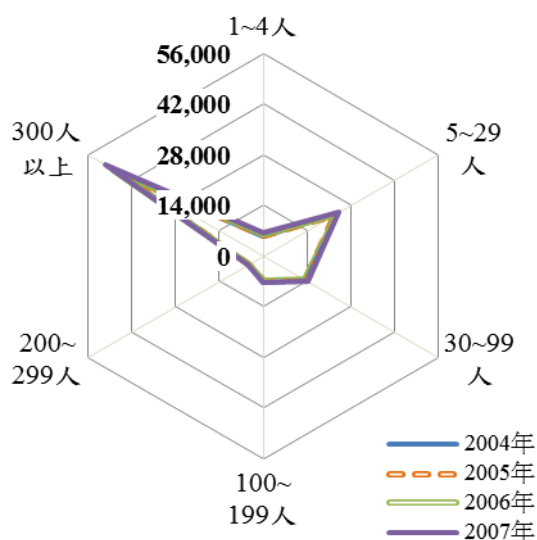
表 26 2004 年至 2007 年標準組與對照組人數－依就業型態分

單位：人；%

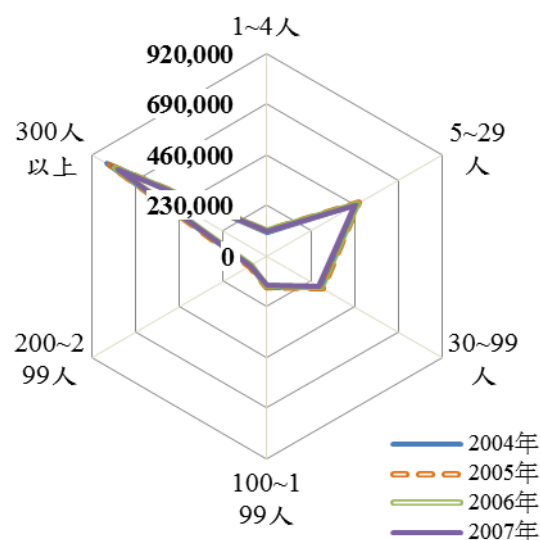
就業類型	標準組				對照組			
	2004年	2005年	2006年	2007年	2004年	2005年	2006年	2007年
兼職	405	-	1,015	1,064	71,040	3,288	125,305	126,939
全職	99,394	98,401	100,831	106,453	1,861,357	1,944,204	1,775,333	1,715,311
兼職占比	0.4	-	1.0	1.0	3.7	0.2	6.6	6.9

資料來源：勞動部勞保原始資料。

標準組



對照組



註：詳細數據資料請參見表 27。
資料來源：勞動部勞保原始資料。

圖 6 2004 至 2007 年標準組與對照組的公司規模分布

表 27 2004 年至 2007 年標準組與對照組人數比重－依大企業與中小企業分

單位：%

事業規模	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年	
	標準組	對照組	標準組	對照組	標準組	對照組	標準組	對照組
1~4 人	5.5	5.6	5.5	5.9	5.9	6.2	5.9	6.1
5~29 人	23.6	24.4	23.0	24.8	22.9	24.9	22.6	24.9
30~99 人	13.4	14.6	13.6	14.9	13.0	15	13.1	14.8
100~199 人	7.3	7.4	7.1	7.3	6.8	7.2	7.0	7.3
200~299 人	4.5	4.6	4.6	4.7	4.7	4.6	4.5	4.6
300 人以上	45.7	43.4	46.2	42.4	46.7	42.1	46.9	42.2
中小企業	42.4	44.6	42.1	45.6	41.8	46.1	41.6	45.8
大企業	57.6	55.4	57.9	54.4	58.2	53.9	58.4	54.2
總計	99,799	1,932,397	98,401	1,947,492	101,846	1,900,638	107,517	1,842,250

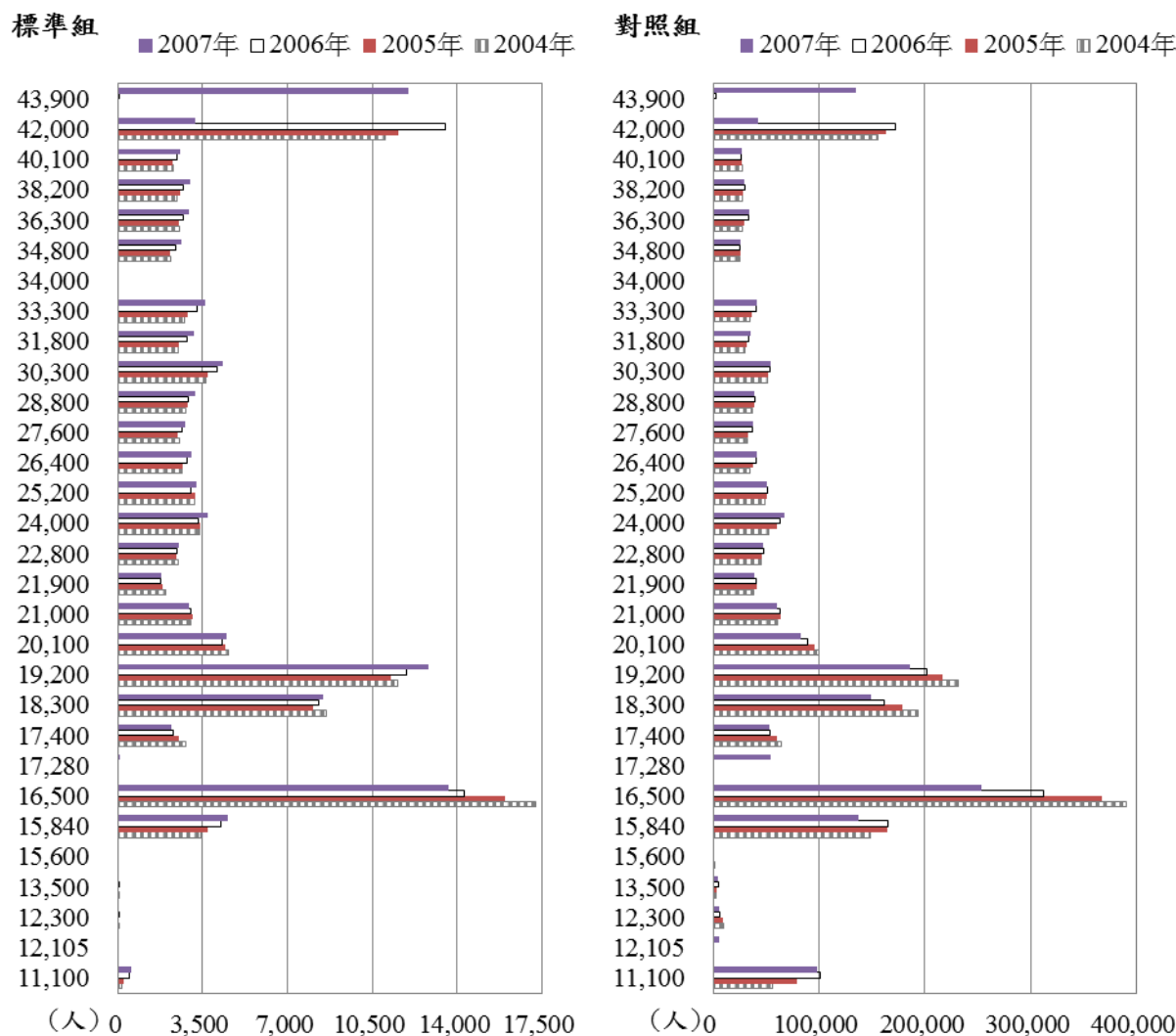
資料來源：勞動部勞保原始資料。

七、薪資水準（投保薪資級距）

由投保薪資級距來看，標準組與對照組的薪資水準呈現兩極化的現象，標準組投保薪資在 2 萬元以下者比重占約 3 至 4 成，而對照組投保薪資在 2 萬元以下者則近 5 成。其中，因 2007 年調升基本工資至 17,280 元，使得 2007 年投保薪資級距在 17,280

元的比重大幅提高，少於 17,280 元的投保人數明顯減少。

另一方面，標準組投保薪資級距在 4 萬元以上的人數占比，由 2004 年 13.3% 提升至 2007 年的 16.5%；而對照組投保薪資級距在 4 萬元以上者，則普遍維持在 10% 上下（參見圖 7，詳細數據請參閱附表 3）。



註：詳細數據資料請參見附表 3。

資料來源：勞動部勞保原始資料。

圖 7 2004 至 2007 年標準組與對照組的投保薪資級距分布

綜合上述，由於對照組整體年齡偏高，而標準組整體育兒婦女以 25 至 34 歲為主，為控制兩組年齡的變異，本研究嘗試以去除 25 歲以下，以及 35 歲以上，但整體結果仍與上述基本樣態相近（詳細數據請參見附表 4）。

另一方面，從投保薪資水準來看，可明顯看出投保薪資兩極化的現象，因此下節則進一步針對投保薪資的高低來分群討論。

第三節 不同投保薪資下育兒婦女的基本屬性

在上節的基本樣態中，可明顯的看出育兒婦女投保薪資呈現兩極分化的現象，因此本節主要依投保薪資的高低，分為三個所得階層加以觀察，依序為低所得（投保薪資級距 20,100 元（含）以下）、中所得（20,100 元至 40,100 元（含）以下）以及高所得（40,100 元以上）。

以 2004 年至 2007 年育兒婦女的投保薪資高低來看，低所得人數最多，中所得人數次之，高所得人數最少，2004 年低所得人數占比近 5 成，但逐年降低，至 2007 年降至 44%，而中所得、高所得人數占比則逐年提高，可見中、高所得階層女性生育人數漸增（參見表 28）。以下進一步分析 2004 年至 2007 年育兒婦女的年齡、居住地、投保身分類別、所屬行業、就業型態、公司規模等屬性，在不同投保薪資下所呈現的樣態。

一、年齡

育兒婦女的低所得女性年齡集中在 25 至 34 歲，比重占 7 成以上，但隨著不同年度，25 至 29 歲的比重逐漸下降，取而代之的是 30 至 34 歲的比重逐漸上升；在中所得女性方面，年齡仍集中在 25 至 34 歲，但比重較低所得族群更為集中，占 8 成以上，而不同年度並無差異；高所得女性年齡集中在 30 至 39 歲，比重占 7 成以上，年紀較中低所得族群來得高，而隨著不同年度，整體更為集中在 30 至 39 歲，比重由 2004 年的 75.7% 至 2007 年達到 80.1%。整體而言，相較於中高所得者，低所得有較高比重在 20 至 24 歲（參見表 28）。

二、居住地

育兒婦女在北部地區的比重約占 4 成左右，但比重隨不同年度逐漸下降；中部與南部地區的比重分別占 27% 左右，但比重隨不同年度逐漸上升；中所得者隨著所得的增加在北部地區的比重也逐漸提高，比重占 6 成以上，而中、南部的比重分別占 17% 左右；高所得者在北部地區的比重達到 8 成以上，顯見隨著所得的提高，整體居住地區更往北部集中。與其他所得階層相比，低所得女性在中、南部的比重較中高所得來得多。（參見表 28）

表 28 2004 年至 2007 年不同所得階層育兒婦女的人數比重分布—依年齡、居住地及投保身分類別分

單位：%；人

項目	低所得(20,100元(含)以下)				中所得(20,100元以上至40100元(含))				高所得(40,100元以上)			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
年齡												
15 至 19 歲	0.5	0.4	0.3	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	-	0.0	-
20 至 24 歲	15.6	14.0	12.8	11.2	6.8	6.1	6.1	5.2	0.9	0.8	0.8	0.6
25 至 29 歲	42.3	42.3	40.8	40.6	44.8	43.2	41.2	40.3	20.4	18.7	17.5	16.2
30 至 34 歲	29.1	30.0	32.1	34.1	37.6	39.0	41.0	42.3	52.2	53.1	55.1	54.5
35 至 39 歲	10.8	11.3	12.0	11.9	9.6	10.4	10.4	10.9	23.5	24.4	23.5	25.6
40 至 44 歲	1.8	2.1	1.9	1.8	1.1	1.2	1.3	1.3	3.0	2.9	3.1	3.0
居住地												
北部	43.3	42.8	42.4	41.7	66.4	65.7	64.4	64.8	81.4	81.5	80.7	80.4
中部	27.7	27.7	27.7	28.1	15.9	15.8	16.6	17.1	8.9	8.1	8.9	9.1
南部	26.8	27.3	27.5	28.0	16.7	17.3	18.0	17.0	8.7	9.2	9.3	9.6
東部	2.0	1.8	2.0	1.9	0.9	1.0	0.9	0.9	0.9	0.9	1.0	0.8
離島	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
投保身分類別												
產業及交通	22.5	21.6	19.1	18.4	36.6	36.1	36.2	36.8	23.6	24.6	26.2	26.1
職業勞工	33.2	33.7	36.0	37.9	1.0	1.3	1.4	1.9	0.1	0.2	0.2	0.3
公司、行號	27.9	28.4	28.3	26.9	41.1	41.5	41.6	40.8	50.3	49.5	47.2	47.2
其他	16.4	16.3	16.7	16.8	21.3	21.1	20.8	20.5	26.0	25.7	26.4	26.5
總計(人數)	48,477	46,271	45,859	46,951	40,299	40,534	42,420	45,371	11,023	11,596	13,567	15,195

資料來源：勞動部勞保原始資料。

三、投保身分類別

各年度低所得女性以投保職業工會的比重最多，達 3 成以上，且比重隨不同年度經過有所增加，至 2007 年比重達 37.9%，比重居次的投保為公司、行號，占 26% 左右；中所得女性以公司、行號投保最多，比重達 4 成以上；其次為產業勞工及交通公用事業員工，比重占 36% 左右，職業勞工的比重僅占 1% 左右；高所得女性以公司、行號投保者的比重更高，近 5 成左右，而投保產業及交通公用事業員工以及投保其他類型者，則分別占 26%，整體高所得投保職業勞工的比重則相當微小，僅 0.2% 左右。整體而言，職業勞工是否真正持續工作不得而知，而相較於低所得與高所得，中所得投保產業勞工及交通公用事業的員工相對較多（參見表 28）。

四、行業

低所得女性以製造業（近 3 成）為最多，但比重隨不同年度經過而逐漸下降，比重居次的行業為批發及零售業（占 18% 左右），第三為其他服務業，比重占 1 成左右；中所得女性前兩大行業與低所得女性一致，但製造業（35% 左右）與批發及零售業（21% 左右）的比重較低所得來得更高。另一方面，金融及保險業與醫療保健及社會工作服務業則互為第三、四大行業，2004 年及 2005 年以金融及保險業為第三大行業，而 2006 年與 2007 年則以醫療保健及社會工作服務業為第三大產業；高所得女性行業以金融及保險業與製造業為前兩大行業，其中 2004 年與 2005 年以金融及保險業為最高，但在 2006 年與 2007 年則是以製造業為最高。

值得注意的是，相較於中、高所得，低所得女性有較高比重從事農林漁牧業、營建工程業、住宿及餐飲業以及其他服務業，高所得女性相較中、低所得女性比重來得高的行業分別有出版、影音、傳播及資通訊服務業、專業及技術服務業、醫療保健及社會工作服務業，顯現薪資的高低與技能呈現正比，相對而言專業技術高者，薪資也會相對較高（參見表 29）。

五、公司規模

由於整體投保人數多為 300 人以上之企業，因此低所得女性近 4 成仍是受雇於 300 人以上的企業，其次為 5 至 29 人的中小企業，比重近 3 成左右，受雇於中小企業比重占 47%，而大企業占 53% 左右；在中所得方面，除仍以 300 人以上企業與 5 至 29

人企業為多數外，中所得女性有相對較高的比重在 100 至 299 人的企業，因此大企業的比重達 6 成，而中小企業約占 4 成左右；高所得女性更集中在 300 人以上企業，達 6 成以上，使得大企業人數，占 7 成以上，而中小企業僅占 3 成左右。整體來看，低所得女性在 5 至 29 人以及 4 人以下企業均較中、高所得的女性則以大企業來得高，大企業的投保者薪資仍相對於中小企業為高。

綜合上述，低所得育兒婦女有較多為 20 至 24 歲，中所得者有較多為 25 至 29 歲，高所得女性的年齡層較高，有較多為 35 至 39 歲；低所得育兒婦女較多居住在中、南部地區，且有較高比重投保職業工會。在行業方面，相較於中、高所得者，低所得女性有較高比重從事農林漁牧業、營建工程業、住宿及餐飲業以及其他服務業。在公司規模方面，則相對較多為 30 人以下企業。

中所得女性較低所得更為集中在北部地區。在投保身分類別方面，相較於低所得與高所得女性，則有較高比重在產業勞工及交通公用事業員工。在行業方面，則以製造業、批發及零售業、金融及保險業、醫療保健及社會工作服務業為主。在公司規模方面，相較於低所得與高所得，中所得女性有相對較高的比重在 100 至 299 人的企業。

高所得女性則更為集中在北部地區。在投保身分類別方面，近 5 成集中在公司、行號。在行業方面，有較高比重在出版、影音、傳播及資通訊服務業、專業及技術服務業、醫療保健及社會工作服務業，顯現專業技術高者，薪資也會相對較高。在公司規模方面，相較於中、低所得，高所得女性更為集中在 300 人以上企業。

第四節 育兒婦女勞動樣態追蹤分析

為了解育兒婦女生育後在就業市場的狀態，本節首要針對 2004 年至 2007 年生育之女性的勞動樣態追蹤 12 年（但 2006、2007 年因資料限制，僅分別追蹤 10 年），以了解其持續就業、中斷再就業或不在勞動市場的變化。同時，由於前述發現育兒婦女薪資有兩極化的現象，因此在勞動樣態上亦特別分為低、中、高所得來進行勞動樣態的追蹤。

其次特別針對在孩童出生的第一年（1 歲內）、第三年（上幼兒園）、第六年（上小學）及第十年（主要受限於 2007 年資料可取得之最新資料為 2017 年）來看投保身分類別、行業、就業型態與投保薪資等結構的變化。

表 29 2004 年至 2007 年不同所得階層育兒婦女的人數比重分布－依行業、公司規模

單位：%；人

項目	低所得(20,100元(含)以下)				中所得(20,100元以上至40100元(含))				高所得(40,100元以上)			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
行業類型												
第一級產業	7.6	7.4	7.1	6.8	1.1	1.1	1.0	0.8	0.1	0.1	0.1	0.1
第二級產業	38.1	37.4	34.9	34.5	38.2	37.9	38.2	38.8	21.1	21.9	23.6	23.8
第三級產業	54.4	55.3	58.0	58.8	60.6	60.9	60.9	60.4	78.8	78.0	76.3	76.1
農林漁牧業	7.6	7.4	7.1	6.8	1.1	1.1	1.0	0.8	0.1	0.1	0.1	0.1
礦業土石業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	-	0.0
製造業	32.4	31.5	29.1	28.4	36.1	35.9	36.1	36.5	19.6	20.7	22.3	22.5
電力燃氣業	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
用水汙染業	0.3	0.4	0.4	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
營建工程業	5.3	5.4	5.4	5.5	1.8	1.8	1.9	2.0	1.3	1.0	1.1	1.1
批發零售業	17.8	18.2	18.7	17.9	20.2	20.8	21.5	21.1	15.7	16.1	15.8	15.9
運輸倉儲業	2.9	3.1	3.2	3.0	2.2	2.2	2.1	2.2	4.3	4.4	3.9	3.7
住宿餐飲業	3.5	3.5	3.9	4.2	1.2	1.3	1.3	1.4	0.9	0.7	0.9	0.8
出版及資訊業	1.3	1.3	1.2	1.4	3.2	3.3	3.1	3.0	6.5	6.4	6.4	6.4
金融保險業	2.0	2.1	1.9	2.0	10.2	9.7	9.2	8.4	23.7	22.8	22.1	21.1
不動產業	1.1	1.1	1.1	1.2	0.8	0.8	0.9	1.0	0.6	0.6	0.4	0.6
專業技術業	3.4	3.2	3.3	3.2	3.7	3.4	3.7	3.8	6.4	6.5	6.5	6.8
支援服務業	2.2	2.5	2.7	2.7	1.7	1.6	1.7	1.9	1.3	1.4	1.3	1.2
公共及國防	1.1	0.9	0.8	0.8	2.3	2.0	1.9	1.7	1.2	1.0	1.1	1.0
教育業	3.6	3.9	4.5	4.8	2.6	2.6	2.7	3.0	1.7	1.6	2.0	2.6
醫療保健業	4.0	4.1	4.7	5.1	9.9	10.4	10.2	10.2	15.4	15.2	14.9	14.6
藝術休閒業	1.0	1.1	1.1	1.2	0.5	0.6	0.5	0.5	0.2	0.2	0.3	0.3
其他服務業	10.6	10.3	10.8	11.1	2.2	2.2	2.1	2.1	1.0	1.0	0.8	1.1
總計(人數)	48,477	46,271	45,859	46,951	40,299	40,534	42,420	45,371	11,023	11,596	13,567	15,195

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 29 2004 年至 2007 年標準組不同所得階層育兒婦女的人數比重分布－依行業、就業型態及公司規模（續）

單位：%；人

項目	低所得(20,100元(含)以下)				中所得(20,100元以上至40100元(含))				高所得(40,100元以上)			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
公司規模												
1~4 人	7.4	7.7	8.5	8.6	3.8	3.8	4.1	4.2	3.1	3.1	2.7	2.7
5~29 人	29.4	29.4	29.5	28.9	19.6	18.8	19.4	19.6	12.4	12.2	12.0	12.2
30~99 人	10.5	10.8	9.8	10.0	16.7	16.7	16.4	16.3	13.6	13.7	12.9	13.5
100~199 人	5.3	4.9	4.7	4.5	9.6	9.3	8.9	9.2	8.1	7.7	7.2	7.6
200~299 人	3.4	3.4	3.3	3.3	5.9	6.1	6.0	5.8	4.6	4.7	5.1	4.5
300 人以上	44.0	43.8	44.2	44.7	44.4	45.3	45.2	44.8	58.2	58.6	60.1	59.6
中小企業	47.4	47.9	47.9	47.4	40.1	39.4	39.9	40.1	29.1	28.9	27.6	28.3
大企業	52.6	52.1	52.1	52.6	59.9	60.6	60.1	59.9	70.9	71.1	72.4	71.7
總計(人數)	48,477	46,271	45,859	46,951	40,299	40,534	42,420	45,371	11,023	11,596	13,567	15,195

一、勞動樣態

在勞動樣態中，本研究以持續就業、曾中斷再就業與不在勞動市場三種來進行分析，勞動樣態係以連續觀察每個人每個月是否有投保勞保資料的情況，如追蹤第一年即是看連續 12 個月是否在職，追蹤第二年則是看連續 24 個月，依此類推至第 10 年，因此三種勞動樣態的定義如下：

- (一) 持續就業：追蹤年度每個月均有投保；
- (二) 曾中斷再就業：追蹤年度非每個月均有投保，並進一步依工作月數區分；
- (三) 不在勞動市場：追蹤年度每個月均無投保或最後兩年每個月均無投保。

1.2004 年至 2007 年育兒婦女

(一) 持續就業者

由表 30 與圖 8 來看，追蹤第一年持續就業者的比重約占 7 成以上，但持續追蹤後，發現持續就業者人數逐漸下降，至最後一年持續就業的比重為 43% 至 46% 左右，整體較第一年減少 44 個百分點。追蹤第三、六、十及十二年的持續就業人數占比，以 2007 年為例，分別為 66.2%、53.9% 以及 45.5%。

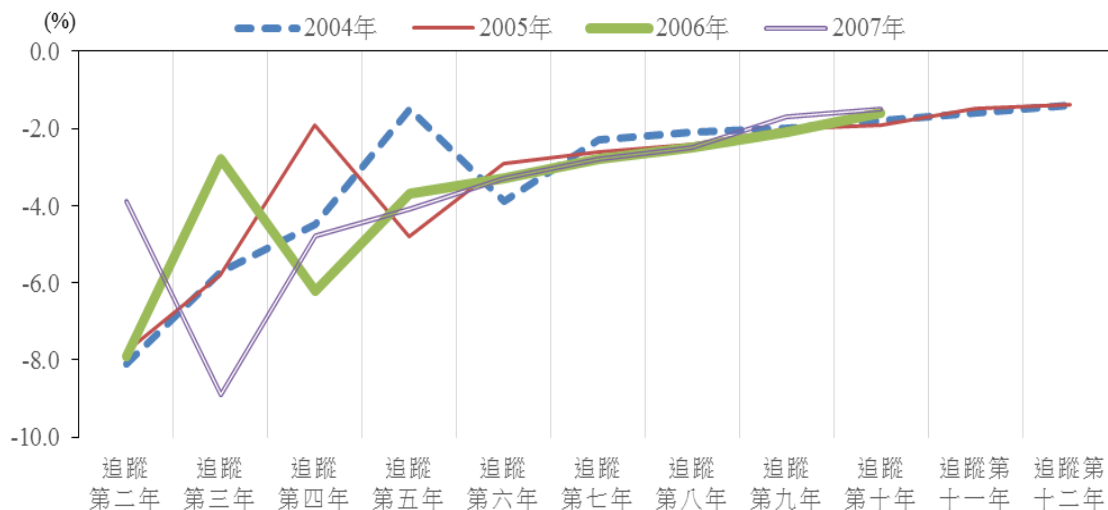
進一步由變動值來看，以追蹤第二年時波動最劇，變動幅度達 7 個百分點以上，整體而言，在小孩 6 歲前波動較為劇烈，至第七年之後才漸趨和緩，顯現在子女 6 歲前可能有較明顯的育兒需求而會暫時的離開職場（參見表 30 與圖 8）。

表 30 2004 年至 2007 年育兒婦女各勞動樣態較上年變動值－依追蹤年度分

單位：人；%

項目	比重值	較上年變動值											比重值
	追蹤第一 年	追蹤第 二年	追蹤第 三年	追蹤第 四年	追蹤第 五年	追蹤第 六年	追蹤第 七年	追蹤第 八年	追蹤第 九年	追蹤第 十年	追蹤第 十一年	追蹤第 十二年	追蹤最 後一年
持續就業者													
2004年	78.4	-8.1	-5.7 (64.6)	-4.5	-1.5	-3.9 (54.7)	-2.3	-2.2	-1.9	-1.8 (46.5)	-1.6	-1.4	43.5
2005年	78.6	-7.8	-5.8 (65.0)	-1.9	-4.8	-3.0 (55.4)	-2.6	-2.3	-2.0	-1.9 (46.5)	-1.5	-1.4	43.6
2006年	79.4	-7.8	-2.8 (68.7)	-6.2	-3.7	-3.3 (55.5)	-2.8	-2.5	-2.1	-1.6 (46.5)	-	-	46.5
2007年	79.0	-3.9	-8.9 (66.2)	-4.7	-4.1	-3.4 (53.9)	-2.8	-2.4	-1.7	-1.5 (45.5)	-	-	45.5
不在勞動市場													
2004年	4.8	-1.1	2.9 (6.6)	1.0	1.3	0.0 (8.9)	0.0	0.2	0.2	0.3 (9.5)	0.2	-0.1	9.7
2005年	5.3	-1.3	2.4 (6.5)	1.7	0.0	0.0 (8.2)	0.2	0.3	0.4	0.2 (9.3)	0.0	0.2	9.5
2006年	5.2	-1.5	2.8 (6.6)	0.3	0.2	0.4 (7.5)	0.4	0.5	0.4	0.1 (8.8)	-	-	8.8
2007年	5.1	-0.9	1.5 (5.7)	0.3	0.5	0.5 (7.1)	0.6	0.5	0.2	0.1 (8.5)	-	-	8.5
曾中斷再就業者													
2004年	16.8	9.1	2.8 (28.7)	3.5	0.2	3.9 (36.4)	2.3	2.0	1.8	1.5 (44.0)	1.4	1.5	46.9
2005年	16.1	9.1	3.4 (28.6)	0.2	4.8	2.9 (36.4)	2.4	2.0	1.6	1.7 (44.2)	1.5	1.2	46.9
2006年	15.4	9.3	0.0 (24.7)	5.8	3.6	2.9 (37.1)	2.4	2.0	1.7	1.5 (44.7)	-	-	44.7
2007年	15.9	4.8	7.4 (28.1)	4.4	3.6	2.9 (39.0)	2.2	1.9	1.6	1.4 (46.1)	-	-	46.1

註：變動值計算為追蹤第 N 年的比重-追蹤第 N-1 年的比重之變動百分點，負號(-)表示比重較上年度減少，正號表示比重較上年度增加
資料來源：勞動部勞保原始資料

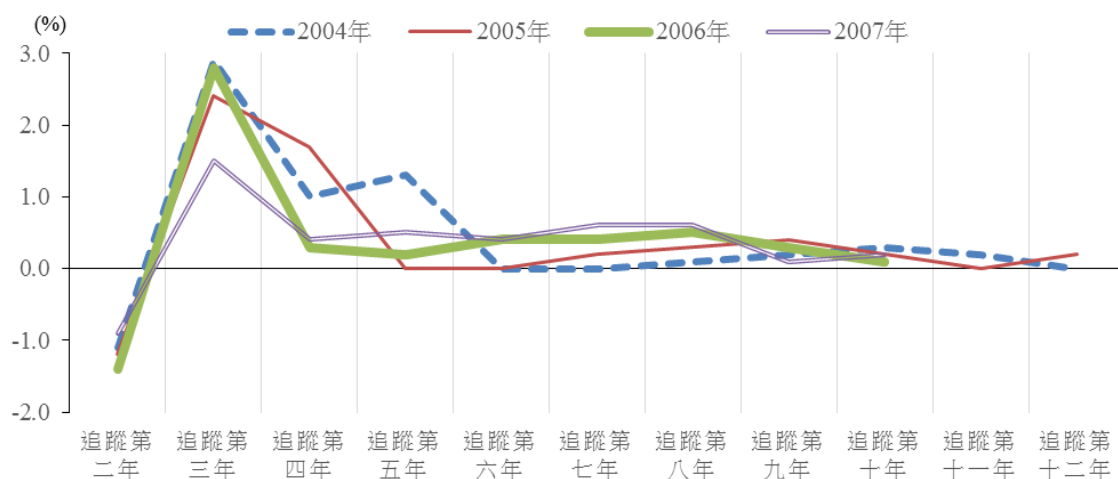


註：詳細數據資料請參見表 40。
資料來源：勞動部勞保原始資料。

圖 8 2004 至 2007 年育兒婦女持續就業者較上年變動情況

(二) 不在勞動市場者

追蹤第一年整體不在勞動市場的比重約占 5% 左右，由整體趨勢來看，除追蹤第二年有部分育兒婦女重回職場，其餘追蹤年度（包括追蹤三、六、十及十二年），不在勞動市場的人數均持續增加，至追蹤最後一年，比重約達 8.5% 以上，較第一年增加 4 個百分點（參見表 30、圖 9）。



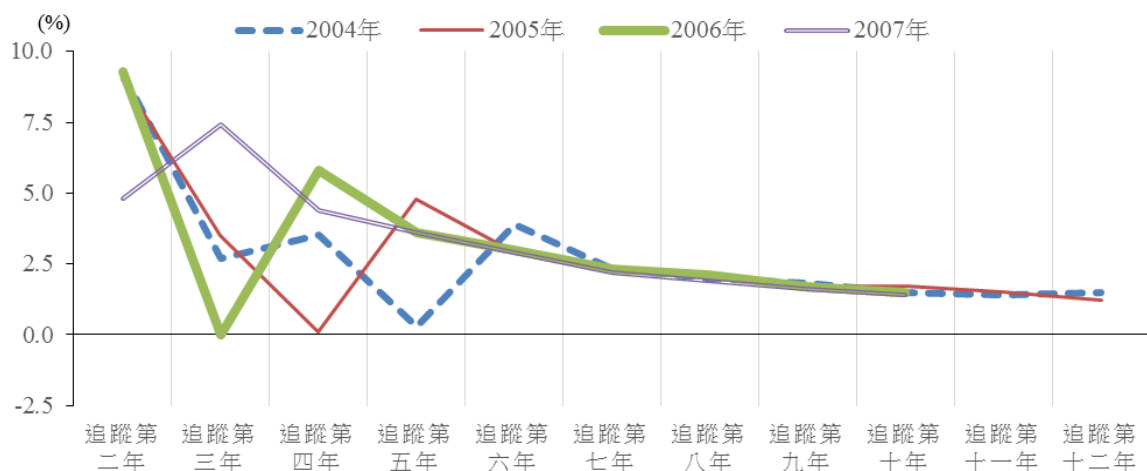
註：詳細數據資料請參見表 40。
資料來源：勞動部勞保原始資料。

圖 9 2004 至 2007 年育兒婦女不在勞動市場者較上年變動情況

由變動值來看，追蹤第二年時有部分育兒婦女重回職場，整體較上年減少 1 個百分點左右，但在追蹤第三年，可明顯發現不在勞動市場者大幅增加 2 個百分點，部分原因是曾經就業或中斷就業者至追蹤年及其之前一年連續兩年未工作者，也被本研究視為不在勞動市場者。整體而言，不在勞動市場者亦是在小孩 6 歲前有較明顯的波動，隨後即慢慢趨緩（參見表 30、圖 9）。

（三）曾中斷再就業者

追蹤第一年整體曾中斷再就業的比重約 16% 左右，由整體趨勢來看，各追蹤年度（包括第三、六、十及十二年）普遍持續增加，至追蹤最後一年，比重達 46% 以上，較第一年增加 30 個百分點。但從工作月數來看，以追蹤 12 年來說，多數育兒婦女工作月份達 125 個月，顯現平均僅中斷 1 年 7 個月⁴（參見表 30、圖 10，詳細數據請參閱附表 5）。



註：詳細數據資料請參見表 40。

資料來源：勞動部勞保原始資料。

圖 10 2004 至 2007 年育兒婦女曾中斷再就業者較上年變動情況

由變動值來看，由於在追蹤第二年時，原來不在勞動市場的比重較第一年有所減少，顯現部分女性重回職場，而持續就業者也有可能因轉職或休息的因素中斷就業，使得中斷再就業的比重大幅增加。但整體而言在小孩 6 歲前同樣有較明顯的波動（參見表 30、圖 10）。

⁴ 此數值為追蹤 12 年來，曾中斷就業之女性平均中斷期間，與主計總處「婦女婚育與就業調查」中因結婚或生育離職後的平均復職間隔的定義有所不同，故無法兩相比較。

綜合上述，無論持續就業者、不在勞動市場者或中斷就業的育兒婦女，在小孩 6 歲前的人數波動較大，可能都與有育兒需求或其他臨時情況較多等因素有關。此外，對於不在勞動市場者，追蹤 12 年發現，比重持續增加，此也顯示部分育兒女性一旦退出職場後，就未重回職場。

2.2004 年至 2007 年不同薪資水準的育兒婦女

由前述的低所得（投保薪資 20,100 元(含)以下）、中所得（20,100 元以上至 40,100 元(含)）以及高所得（40,100 元以上）來分別看這三群人追蹤十二年的勞動樣態。

(1).持續就業者

以持續就業的育兒婦女追蹤第一年來，持續就業的比重與薪資水準呈正相關，以高所得者持續就業的比重達 82%左右為最高，顯現高所得者由於先前已累積較久的工作年資或有較高的人力資本，即使在生育後，也有較高比率會持續回到勞動市場工作。追蹤第三、六、十及十二年發現，持續就業的比重均持續下降，雖然仍以高所得有較高比重，達 48%左右，但中所得持續就業的比重較第一年減少 35 個百分點，則比高所得者、低所得者減少的幅度幅度來得高（參見表 31）。

表 31 不同所得育兒婦女各勞動樣態較上年變動值－依追蹤年度分

單位：人；%

項目	比重值	較上年變動值											比重值
	追蹤第一年	追蹤第二年	追蹤第三年	追蹤第四年	追蹤第五年	追蹤第六年	追蹤第七年	追蹤第八年	追蹤第九年	追蹤第十年	追蹤第十一年	追蹤第十二年	追蹤最後一年
持續就業者													
低所得													
2004年	76.6	-7.8	-5.5	-4.1	-1.4	-3.7	-2.2	-2.1	-1.9	-1.8	-1.6	-1.5	43.0
2005年	77.4	-7.7	-5.6	-1.7	-4.4	-2.8	-2.4	-2.2	-2.0	-1.9	-1.4	-1.4	43.7
2006年	79.0	-7.5	-2.8	-5.8	-3.6	-3.1	-2.7	-2.5	-2.2	-1.7	-	-	47.1
2007年	78.8	-3.8	-8.3	-4.5	-3.8	-3.5	-2.6	-2.3	-1.8	-1.6	-	-	46.7
中所得													
2004年	79.3	-8.5	-5.9	-4.8	-1.6	-4.0	-2.5	-2.2	-2.0	-1.8	-1.6	-1.3	43.0
2005年	78.7	-8.0	-6.0	-2.1	-5.0	-3.1	-2.8	-2.4	-2.1	-1.9	-1.5	-1.4	42.4
2006年	78.8	-8.4	-2.9	-6.4	-4.0	-3.5	-2.9	-2.5	-2.0	-1.5	-	-	44.7
2007年	78.5	-4.2	-9.6	-5.0	-4.4	-3.4	-2.9	-2.5	-1.6	-1.5	-	-	43.2
高所得													
2004年	82.8	-7.5	-5.9	-4.9	-1.7	-4.2	-2.3	-2.2	-2.0	-1.8	-1.5	-1.6	47.1
2005年	83.0	-7.7	-6.0	-1.6	-5.1	-3.1	-2.6	-2.6	-2.0	-2.1	-1.5	-1.5	47.2
2006年	82.6	-7.2	-2.8	-6.4	-3.7	-3.4	-2.9	-2.5	-2.2	-1.7	-	-	49.8
2007年	81.4	-3.6	-8.7	-4.7	-4.4	-3.1	-2.8	-2.4	-1.8	-1.7	-	-	48.4

註：變動值計算為追蹤第 N 年的比重-追蹤第 N-1 年的比重之變動百分點，負號(-)表示比重較上年度減少，正號表示比重較上年度增加
 資料來源：勞動部勞保原始資料

表 31 不同所得育兒婦女各勞動樣態較上年變動值—依追蹤年度分（續）

單位：人；%

項目	比重值	較上年變動值											比重值
	追蹤第一年	追蹤第二年	追蹤第三年	追蹤第四年	追蹤第五年	追蹤第六年	追蹤第七年	追蹤第八年	追蹤第九年	追蹤第十年	追蹤第十一年	追蹤第十二年	追蹤最後一年
不在勞動市場													
低所得													
2004年	5.8	-1.2	3.3	1.0	1.4	-0.2	-0.2	0.1	0.2	0.3	0.3	0.0	10.8
2005年	6.5	-1.4	2.7	1.8	-0.2	-0.1	0.2	0.3	0.4	0.1	0.1	0.2	10.6
2006年	6.2	-1.5	3.1	0.3	0.1	0.4	0.3	0.4	0.4	0.1	-	-	10.0
2007年	6.1	-0.9	1.7	0.2	0.4	0.5	0.6	0.5	0.2	0.1	-	-	9.4
中所得													
2004年	4.0	-0.9	2.6	0.8	1.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.3	0.1	-0.1	8.4
2005年	4.6	-1.2	2.3	1.6	0.0	0.1	0.1	0.3	0.3	0.2	0.0	0.1	8.5
2006年	4.8	-1.5	2.6	0.3	0.1	0.2	0.5	0.5	0.3	0.1	-	-	7.8
2007年	4.6	-0.9	1.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.1	0.1	-	-	7.8
高所得													
2004年	3.1	-1.0	2.4	1.1	1.8	0.3	0.3	0.5	0.1	0.5	0.2	-0.4	9.0
2005年	3.4	-1.1	1.8	1.6	0.4	0.6	0.4	0.4	0.7	0.3	-0.1	0.4	8.8
2006年	3.5	-1.2	2.3	0.5	0.7	0.7	0.6	0.5	0.5	0.0	-	-	8.0
2007年	3.5	-0.7	1.2	0.6	0.7	0.6	0.8	0.4	0.2	0.3	-	-	7.6
曾中斷再就業者													
低所得													
2004年	17.6	9.0	2.2	3.1	0.0	3.8	2.4	2.0	1.7	1.5	1.4	1.5	46.2
2005年	16.1	9.0	3.0	-0.1	4.6	3.0	2.2	1.9	1.6	1.8	1.4	1.2	45.7
2006年	14.9	9.0	-0.4	5.5	3.4	2.7	2.4	2.1	1.7	1.6	-	-	42.9
2007年	15.1	4.7	6.6	4.3	3.4	3.0	2.0	1.8	1.6	1.4	-	-	43.9
中所得													
2004年	16.7	9.5	3.3	4.0	0.6	4.0	2.3	2.1	1.8	1.5	1.5	1.4	48.5
2005年	16.7	9.2	3.7	0.5	5.0	3.0	2.7	2.1	1.8	1.7	1.5	1.2	49.1
2006年	16.4	9.9	0.3	6.1	3.9	3.3	2.4	2.0	1.7	1.4	-	-	47.4
2007年	16.9	5.2	8.1	4.7	3.8	2.9	2.4	2.0	1.6	1.3	-	-	49.0
高所得													
2004年	14.1	8.5	3.4	3.8	-0.1	4.0	2.0	1.7	1.8	1.4	1.3	2.0	43.9
2005年	13.6	8.8	4.3	-0.1	4.7	2.4	2.2	2.2	1.3	1.8	1.6	1.1	44.0
2006年	13.9	8.4	0.5	5.8	3.1	2.7	2.3	2.0	1.7	1.7	-	-	42.2
2007年	15.1	4.3	7.5	4.1	3.6	2.5	2.0	2.0	1.6	1.4	-	-	44.1

(2).不在勞動市場者

追蹤育兒婦女第一年隨著薪資水準的提高，不在勞動市場的比重有所下降，以高所得不在勞動市場的比重最低，約 3% 左右，而低所得的比重最為高，達 6% 左右。追蹤至第二年，三種所得族群不在勞動市場的比重均有所下降，顯現部分育兒婦女有重回職場的跡象，但此後各追蹤年度不在勞動市場的比重均持續增加（參見表 31）。

(3).曾中斷再就業者

追蹤第一年來看，隨著薪資水準的提高，曾中斷再就業者的比重有所下降，以高所得曾中斷再就業的比重最低，至 14% 左右，而低所得的比重最為高，至 17% 左右。在追蹤各年度中，三種所得族群曾中斷再就業的比重均持續上升，至最後一年比重均分別達到 4 成以上（參見表 31）。

綜合上述，隨著所得水準的提高，高所得者由於先前已累積較久的工作年資或有較高的人力資本，即使在生育後，也有較高比率會持續回到勞動市場工作。

二、投保身分類別

在投保身分類別、行業、就業型態及投保薪資的轉變方面，因每個人每個月的工作情況相當多元且複雜，難以用連續每個月來觀察其投保身分、行業、就業型態及投保薪資的轉變，因此以下係採用追蹤年度（孩童出生的第一年（1 歲內）、第三年（上幼兒園）、第六年（上小學）及第十年）點到點的方式觀察，即基準年 12 月的狀態，以及追蹤年 12 月的狀態來觀察投保身分類別、行業、就業型態及投保薪資等。

（一）投保產業及交通公用事業

原先投保產業及交通公用事業者，在追蹤第 1 年時，維持同樣投保身分的比重均高達 8 成以上，而退出勞動市場的比重約占 9% 左右，轉投公司、行號的人數比重則約占 5% 以下，然而隨著時間經過，至第十年時，維持原先投保產業及交通公用事業者，比重僅剩 6 成左右，取而代之的是轉投保職業工會與投保公司、行號者有所增加（參見表 32 至表 35）。

(二) 投保職業工會

原先投保職業工會者，在追蹤第一年時，維持同樣投保身分的比重亦高達 8 成以上，而退出勞動市場的比重相較其他投保身分來得低，僅 5% 左右，不過由於投保職業工會的人是否真正投入勞動市場無法得知，所以退出勞動市場比率相對較低僅能作為參考。而隨著時間經過，至第十年時，維持原投保身分者，比重僅剩 6 成左右，取而代之的是轉投公司、行號者以及退出勞動市場者有所增加（參見表 32 至表 35）。

(三) 投保公司、行號

相較於其他投保身分有明顯差異的是，其他投保身分隨著時間經過退出勞動市場的比重逐漸上升，然而投保公司行號者，退出勞動市場的比重則以小孩上幼兒園以及上小學時達到最高，至第十年退出勞動市場的比重略有所下降。在各追蹤年度中，投保公司、行號的育兒婦女退出勞動市場的比重較其他投保身分來得高（參見表 32 至表 35）。

(四) 投保其他類型

相較於其他投保身分有明顯差異的是，投保其他類型者，在追蹤年度時維持原先投保身分的比重均較其他投保身分來得高，至第十年維持原先投保身分者達 7 成以上。

表 32 2004 年育兒婦女投保身分類別人數變動比重—依追蹤年度分

單位：%；人

項目別		2004年12月育兒婦女的狀態				
		A	B	C	D	E
追蹤 第一年 2005年 12月 狀態	A	83.4	2.3	3.4	1.0	8.8
	B	1.7	86.5	2.4	1.4	5.7
	C	5.0	4.4	82.5	2.8	13.9
	D	0.7	1.9	1.2	88.0	6.5
	E	9.1	4.8	10.5	6.8	65.1
	總計	25,717	17,032	31,986	17,849	7,196
追蹤	A	73.7	4.4	6.7	2.2	12.6
	B	3.6	75.5	5.3	3.4	9.5

第三年 2007年 12月 狀態	C	8.9	7.2	70.8	4.8	16.9
	D	1.4	3.3	2.3	80.0	8.3
	E	12.4	9.6	14.9	9.6	52.6
	總計	25,717	17,032	31,986	17,849	7,196
追蹤 第六年 2010年 12月 狀態	A	66.5	5.9	8.9	2.8	14.6
	B	6.9	69.7	9.6	6.0	17.3
	C	11.9	9.1	63.1	6.5	19.1
	D	2.0	5.1	3.3	74.6	9.6
	E	12.8	10.2	15.1	10.2	39.4
	總計	25,717	17,032	31,986	17,849	7,196
追蹤 第十年 2014年 12月 狀態	A	62.0	8.0	10.8	3.8	16.5
	B	8.8	62.1	11.9	7.1	19.2
	C	13.8	11.4	58.2	7.7	20.9
	D	2.7	6.6	4.4	71.0	10.6
	E	12.6	11.8	14.7	10.4	32.8
	總計	25,717	17,032	31,986	17,849	7,196

註：A 表示產業勞工及交通公用事業員工；B 表示職業勞工；C 表示公司、行號之員工；
D 表示其他；E 表不在勞動市場。資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 33 2005 年育兒婦女投保身分類別人數變動比重—依追蹤年度分

單位：%；人

項目別		2005年12月育兒婦女的狀態				
		A	B	C	D	E
追蹤 第一年 2006年 12月 狀態	A	84.9	2.4	3.8	1.0	9.4
	B	1.5	86.5	2.3	1.3	5.5
	C	4.0	4.0	82.5	2.3	12.8
	D	0.7	1.8	1.2	88.6	5.6
	E	9.2	5.4	10.5	7.1	67.2
	總計	24,567	17,023	31,555	17,604	7,654
追蹤 第三年 2008年 12月 狀態	A	73.8	4.0	6.4	1.7	12.2
	B	3.9	76.3	6.0	3.7	12.0
	C	7.9	7.0	70.9	4.1	17.0
	D	1.6	3.5	2.6	82.0	7.9
	E	13.1	9.1	14.5	8.9	51.3
	總計	24,567	17,023	31,555	17,604	7,654
追蹤 第六年 2011年 12月 狀態	A	67.9	6.3	9.0	2.9	15.6
	B	6.5	69.2	9.5	5.9	17.7
	C	11.9	9.5	64.8	6.3	19.8
	D	2.0	5.4	3.4	75.8	9.2
	E	11.7	9.6	13.3	9.1	37.7

	總計	24,567	17,023	31,555	17,604	7,654
追蹤 第十年 2015年 12月 狀態	A	62.8	8.2	11.0	3.7	17.2
	B	8.3	62.2	11.7	6.9	18.1
	C	14.1	11.1	59.0	7.4	20.9
	D	2.9	7.1	4.3	72.1	10.6
	E	11.9	11.5	14.0	10.0	33.2
	總計	24,567	17,023	31,555	17,604	7,654

註：A 表示產業勞工及交通公用事業員工；B 表示職業勞工；C 表示公司、行號之員工；
D 表示其他；E 表不在勞動市場。資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 34 2006 年育兒婦女投保身分類別人數變動比重—依追蹤年度分

單位：%；人

項目別		2006年12月育兒婦女的狀態				
		A	B	C	D	E
追蹤 第一年 2007年 12月 狀態	A	86.2	2.1	3.1	1.0	9.3
	B	1.3	86.9	2.1	1.4	5.8
	C	3.7	3.8	84.1	2.5	12.8
	D	0.6	1.7	1.1	88.9	5.3
	E	8.3	5.5	9.6	6.2	66.8
	總計	25,214	18,148	32,291	18,427	7,766
追蹤 第三年 2009年 12月 狀態	A	74.8	3.2	4.9	1.4	11.0
	B	3.6	79.6	5.3	3.5	14.4
	C	6.8	5.7	73.8	3.7	16.3
	D	1.3	3.2	2.2	82.9	8.4
	E	13.5	8.3	13.7	8.5	49.9
	總計	25,214	18,148	32,291	18,427	7,766
追蹤 第六年 2012年 12月 狀態	A	69.2	6.7	8.9	2.9	15.0
	B	6.1	68.6	8.4	5.5	16.6
	C	11.4	9.5	66.6	6.1	20.4
	D	1.9	5.6	3.4	76.0	10.4
	E	11.4	9.6	12.7	9.5	37.7
	總計	25,214	18,148	32,291	18,427	7,766
追蹤 第十年 2016年 12月 狀態	A	64.5	8.5	11.3	3.9	17.1
	B	7.7	60.7	10.8	6.8	17.5
	C	13.7	11.8	60.4	7.4	21.7
	D	3.2	7.7	4.9	72.2	12.2
	E	10.9	11.2	12.5	9.7	31.5
	總計	25,214	18,148	32,291	18,427	7,766

註：A 表示產業勞工及交通公用事業員工；B 表示職業勞工；C 表示公司、行號之員工；
D 表示其他；E 表不在勞動市場。資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 35 2007 年育兒婦女投保身分類別人數變動比重—依追蹤年度分

單位：%；人

項目別		2007年12月育兒婦女的狀態				
		A	B	C	D	E
追蹤 第一年 2008年 12月 狀態	A	84.9	2.0	2.5	0.7	8.2
	B	1.6	87.2	2.7	1.9	8.7
	C	3.3	3.7	83.6	1.8	12.7
	D	0.6	2.0	1.1	89.7	6.3
	E	9.6	5.1	10.0	5.9	64.0
	總計	26,614	19,535	33,632	19,309	8,427
追蹤 第三年 2010年 12月 狀態	A	76.5	4.1	5.5	1.3	13.5
	B	3.7	76.9	5.8	3.8	14.5
	C	7.5	7.1	74.0	4.3	18.1
	D	1.2	4.0	2.2	82.0	9.3
	E	11.1	7.9	12.5	8.6	44.6
	總計	26,614	19,535	33,632	19,309	8,427
追蹤 第六年 2013年 12月 狀態	A	70.0	7.0	8.5	2.7	15.5
	B	5.8	66.2	8.5	5.6	16.8
	C	10.9	10.3	66.5	5.6	20.3
	D	2.1	6.2	3.5	76.1	11.2
	E	11.3	10.2	13.0	9.9	36.2
	總計	26,614	19,535	33,632	19,309	8,427
追蹤 第十年 2017年 12月 狀態	A	65.0	8.6	11.1	3.8	17.6
	B	7.5	59.0	10.5	6.7	16.9
	C	13.8	12.6	61.3	7.0	21.8
	D	3.4	8.4	5.0	72.9	13.1
	E	10.3	11.5	12.1	9.6	30.7
	總計	26,614	19,535	33,632	19,309	8,427

註：A 表示產業勞工及交通公用事業員工；B 表示職業勞工；C 表示公司、行號之員工；
D 表示其他；E 表不在勞動市場。資料來源：勞動部勞保原始資料。

(五) 原先不在勞動市場者

生育後退出勞動市場者，在孩童出生第一年時，有 6 成以上仍維持退出勞動市場，而重回勞動市場者，有較高比重是投保公司、行號，以及產業與交通公用事業者。另一方面，生育後退出勞動市場者，隨著小孩長大，返回勞動市場的比重有逐漸上升的趨勢，但仍有 3 成的人未返回勞動市場（表 32 至表 35）。

三、行業

(一) 孩童出生第一年（追蹤第一年）

在孩童出生第一年時，多數行業維持在原行業的人數均在七成以上，其中以農林漁牧業，以及電力及燃氣供應業最高，比重分別達 9 成以上。由維持在原行業人數比重相對少的礦業及土石採取業以及支援服務業來看，礦業及土石採取業多半直接選擇退出勞動市場，而轉換行業者則以製造業、營建工程業及其他服務業作為選擇。在支援服務業方面，選擇退出勞動市場亦占多數，而轉換行業者則多選擇製造、批發及零售業等。對於原先不在勞動市場者，其重新投入的行業則多以製造業、批發及零售業以及醫療保健及社會工作服務業等為主（參見表 36 至表 40）。

(二) 孩童出生第三、六及第十年（追蹤第三、六及第十年）

2004 年至 2007 年的育兒婦女在追蹤第三、六及第十年時，各行業維持在原行業的比率均持續下降，至第十年，除農林漁牧業、電力及燃氣供應業以及醫療保健及社會工作服務業維持在原行業的比重尚達 7 成以上外，其他行業維持在原行業的比重均大幅下降，其中又以礦業及土石採取業、出版、影音及資通訊服務業以及支援服務業最低（詳細數據請參閱附表 6 至附表 17）。

表 36 2004 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第一年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2004 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第一 年 2 0 5 年 12 月 育 兒 婦 女 狀 態	農林	93.1	0.0	0.2	1.7	0.9	0.3	0.3	0.2	0.4	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.3	0.2	0.1	0.3	0.4
	礦業	0.0	52.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	1.8	5.9	85.2	1.7	3.5	3.4	4.5	2.3	2.8	2.2	0.8	2.2	3.2	2.9	1.3	2.1	1.1	2.7	1.9	10.2
	電力	0.0	0.0	0.0	89.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.0	0.0	0.0	0.0	77.6	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
	營建	0.2	5.9	0.4	0.0	0.4	79.7	0.6	0.5	0.4	0.4	0.3	1.9	1.0	0.6	0.1	0.4	0.2	0.6	0.4	1.3
	批發	1.6	0.0	3.1	0.0	3.9	2.8	79.2	2.1	3.1	4.0	1.0	2.3	3.2	3.3	1.1	1.1	0.9	2.5	2.1	6.9
	運輸	0.1	0.0	0.2	0.0	0.4	0.4	0.3	84.6	0.5	0.0	0.1	0.6	0.2	0.7	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	1.2
	住宿	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.4	0.2	82.0	0.2	0.2	0.5	0.2	0.5	0.4	0.2	0.2	0.4	0.1	1.0
	出版	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.5	0.0	0.2	77.2	0.3	0.6	1.0	3.6	0.1	0.4	0.1	0.3	0.2	1.0
	金融	0.2	0.0	0.3	0.0	1.3	0.5	0.6	0.5	0.3	1.1	88.9	0.9	1.2	1.1	0.5	0.6	0.3	0.3	0.3	3.2
	不動	0.1	0.0	0.1	0.0	0.4	0.5	0.2	0.0	0.2	0.2	0.2	76.7	0.4	0.4	0.0	0.2	0.1	0.4	0.0	0.6
	科學	0.3	0.0	0.4	0.0	0.9	0.9	0.6	0.6	0.8	1.7	0.5	1.2	76.4	0.9	0.6	0.6	0.4	0.4	0.4	1.6
	支援	0.2	0.0	0.3	0.0	1.3	0.4	0.5	0.9	0.2	0.3	0.3	0.9	1.0	72.2	0.4	0.3	0.3	0.0	0.2	1.0
	公共	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	88.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.3
	教育	0.2	0.0	0.3	0.0	0.4	0.4	0.2	0.3	0.3	0.5	0.1	0.3	0.5	0.2	0.4	76.4	0.8	0.4	0.8	1.4
	醫療	0.4	0.0	0.2	0.0	0.9	0.4	0.3	0.2	0.6	0.3	0.1	0.1	0.6	0.4	0.1	1.9	87.0	0.3	0.6	2.5
藝術	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.4	0.2	0.0	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	80.7	0.0	0.2	
其他	0.1	5.9	0.4	1.7	0.9	0.7	0.9	0.5	0.8	0.7	0.2	0.6	0.6	0.8	0.3	1.2	0.5	0.4	86.7	1.7	
不在	1.5	29.4	8.2	5.1	7.0	8.4	10.8	6.9	6.9	10.8	6.8	10.7	10.1	12.0	6.1	13.9	7.6	9.9	5.4	65.2	
總計	4,195	17	30,172	59	228	3,349	16,626	2,605	2,133	2,342	7,209	860	3,422	1,702	1,402	2,534	7,027	675	6,027	7,215	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 37 2005 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第一年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2005 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第一 年 2 0 0 6 年 12 月 育 兒 婦 女 狀 態	農林	94.0	0.0	0.3	0.0	0.8	0.3	0.3	0.2	0.4	0.1	0.1	0.6	0.1	0.4	0.3	0.1	0.1	0.3	0.2	0.5
	礦業	0.0	77.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	1.6	3.7	86.2	0.0	5.1	2.4	4.8	1.9	2.3	2.4	0.9	2.0	3.4	4.8	0.8	1.9	1.0	2.8	1.5	9.8
	電力	0.0	0.0	0.0	97.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.0	0.0	0.0	0.0	77.7	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1
	營建	0.2	3.7	0.4	0.0	1.2	82.8	0.5	0.2	0.3	0.6	0.1	1.3	0.7	0.5	0.2	0.4	0.2	0.1	0.3	1.2
	批發	1.0	3.7	2.6	0.0	3.5	2.7	80.4	1.5	3.2	3.6	1.2	2.0	2.7	3.2	0.8	1.1	0.9	2.8	2.2	6.9
	運輸	0.1	0.0	0.2	0.0	1.2	0.2	0.2	85.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.8	0.0	0.2	0.1	0.0	0.2	1.5
	住宿	0.2	0.0	0.2	0.0	0.8	0.2	0.4	0.3	82.1	0.3	0.2	0.5	0.5	0.3	0.1	0.3	0.2	0.5	0.2	1.1
	出版	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.5	0.1	0.1	78.9	0.3	0.0	0.8	0.6	0.2	0.3	0.1	0.1	0.2	0.8
	金融	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	0.4	0.3	0.4	0.9	87.6	0.8	1.4	1.7	0.0	0.2	0.1	0.3	0.4	1.9
	不動	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3	0.2	0.2	0.0	0.1	0.2	81.9	0.5	0.5	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2	0.4
	科學	0.2	0.0	0.2	0.0	0.8	0.6	0.6	0.2	0.4	1.1	0.3	0.7	76.9	1.2	0.4	0.3	0.2	0.5	0.3	1.5
	支援	0.2	0.0	0.3	0.0	0.4	0.4	0.4	0.6	0.1	0.7	0.4	0.6	0.5	74.0	0.1	0.3	0.2	0.3	0.2	1.1
	公共	0.1	0.0	0.0	0.0	1.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	86.3	0.4	0.1	0.1	0.1	0.3
	教育	0.1	0.0	0.2	2.6	0.0	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4	0.2	0.4	0.5	0.3	0.6	79.7	0.7	0.8	0.9	1.6
醫療	0.3	0.0	0.2	0.0	0.4	0.5	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.1	0.6	0.3	0.5	1.5	88.1	0.1	0.6	2.3	
藝術	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.4	0.0	0.1	0.2	0.0	0.1	79.7	0.1	0.3	
其他	0.2	0.0	0.3	0.0	0.0	0.4	0.6	0.6	0.5	0.6	0.3	0.7	0.5	0.5	0.5	1.0	0.5	1.1	86.8	1.6	
不在	1.5	11.1	8.2	0.0	7.0	7.8	10.2	8.4	9.0	9.5	7.8	7.9	10.6	10.7	8.9	12.2	7.4	10.0	5.7	67.1	
總計	3,926	27	29,006	38	256	3,273	16,653	2,624	2,114	2,439	7,058	856	3,261	1,720	1,242	2,627	7,137	748	5,744	7,654	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 38 2006 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第一年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2006 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第一 年 2 0 7 年 12 月 育 兒 婦 女 狀 態	農林	94.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3	0.3	0.2	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.6	0.3	0.2	0.1	0.3	0.3	0.6
	礦業	0.0	68.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	1.5	0.0	87.5	2.4	2.2	2.9	3.7	1.9	2.8	2.7	0.7	2.1	2.9	3.4	1.3	1.8	1.1	2.1	2.2	9.8
	電力	0.0	0.0	0.0	92.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.1	0.0	0.0	0.0	78.8	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2
	營建	0.2	9.1	0.3	0.0	1.5	83.0	0.5	0.1	0.4	0.2	0.2	1.5	0.8	0.4	0.7	0.5	0.2	0.4	0.3	1.2
	批發	0.8	4.5	2.3	0.0	4.7	1.9	81.7	1.5	2.3	3.4	0.9	1.2	2.5	3.3	0.7	1.5	1.0	2.2	2.0	6.7
	運輸	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	0.3	86.0	0.2	0.0	0.1	0.1	0.1	0.6	0.2	0.3	0.1	0.6	0.1	1.3
	住宿	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.3	0.3	82.2	0.3	0.2	0.5	0.2	0.5	0.3	0.3	0.2	0.7	0.2	0.9
	出版	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3	0.4	0.2	0.2	78.0	0.2	0.5	0.6	0.7	0.1	0.3	0.1	0.8	0.1	1.0
	金融	0.2	0.0	0.3	0.0	0.4	0.4	0.5	0.1	0.5	0.8	90.2	0.8	1.0	0.9	0.0	0.3	0.3	0.6	0.4	2.3
	不動	0.0	0.0	0.1	0.0	0.4	0.4	0.1	0.0	0.2	0.2	0.1	79.7	0.3	0.7	0.2	0.0	0.0	0.4	0.1	0.4
	科學	0.1	0.0	0.3	0.0	1.5	0.7	0.5	0.2	0.6	1.1	0.3	1.0	80.0	0.9	0.2	0.4	0.3	1.0	0.3	1.5
	支援	0.3	4.5	0.2	0.0	1.8	0.6	0.4	0.6	0.5	0.4	0.2	0.6	0.8	75.4	0.4	0.2	0.1	0.3	0.3	1.0
	公共	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	87.4	0.2	0.1	0.0	0.1	0.3
教育	0.2	0.0	0.2	0.0	0.7	0.3	0.3	0.4	0.5	0.6	0.1	0.0	0.4	0.5	0.6	80.9	0.7	0.6	0.6	1.3	
醫療	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	0.4	0.4	0.4	0.1	0.2	0.9	0.6	0.5	0.2	1.0	88.3	0.6	0.5	2.8	
藝術	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.3	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	79.7	0.1	0.3	
其他	0.2	4.5	0.3	0.0	0.4	0.5	0.6	0.3	0.4	0.3	0.2	0.6	0.3	0.3	0.6	1.4	0.6	0.6	86.6	1.8	
不在	1.5	9.1	7.5	4.9	7.7	7.5	9.7	7.5	8.2	11.6	6.4	10.3	8.8	11.0	6.9	10.6	6.8	9.2	5.9	66.8	
總計	3,830	22	29,563	41	274	3,350	17,373	2,720	2,422	2,469	7,279	864	3,469	1,875	1,180	2,953	7,740	714	5,942	7,766	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 39 2007 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第一年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2007 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第一 年 2 0 0 8 年 12 月 育 兒 婦 女 狀 態	農林	93.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3	0.2	0.4	0.2	0.1	0.1	0.4	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1	0.3	0.8
	礦業	0.0	69.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	1.5	3.8	86.3	0.0	1.7	2.9	3.4	1.8	2.5	1.7	0.8	2.0	2.5	2.8	0.3	1.7	0.9	1.7	1.7	8.9
	電力	0.0	0.0	0.0	91.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.0	0.0	0.1	2.1	80.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1
	營建	0.2	7.7	0.3	0.0	1.4	83.5	0.5	0.3	0.5	0.5	0.2	1.1	0.5	0.6	0.2	0.4	0.2	0.3	0.3	1.4
	批發	1.0	3.8	2.1	2.1	3.4	2.6	82.1	1.7	2.5	2.9	0.9	1.9	2.2	3.3	0.4	1.3	0.8	1.5	1.9	6.9
	運輸	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3	0.3	85.1	0.1	0.3	0.0	0.2	0.2	0.8	0.1	0.2	0.2	0.3	0.1	1.8
	住宿	0.1	0.0	0.2	0.0	1.0	0.2	0.4	0.1	81.2	0.1	0.2	0.2	0.4	0.6	0.1	0.4	0.2	0.6	0.3	1.2
	出版	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.3	0.3	0.3	81.3	0.3	0.5	0.6	0.7	0.2	0.4	0.1	0.3	0.2	1.4
	金融	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3	0.4	0.3	0.4	0.9	88.1	0.8	0.7	0.8	0.0	0.4	0.2	0.3	0.3	2.1
	不動	0.1	3.8	0.1	0.0	0.7	0.3	0.1	0.1	0.3	0.2	0.1	77.5	0.3	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1	0.5
	科學	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	0.7	0.5	0.2	0.3	0.8	0.3	1.0	80.4	1.1	0.4	0.4	0.2	0.3	0.3	1.8
	支援	0.1	0.0	0.2	0.0	1.4	0.5	0.4	0.4	0.8	0.4	0.4	1.0	0.6	74.3	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	1.4
	公共	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.0	0.3	0.0	0.2	91.6	0.3	0.2	0.6	0.2	0.4
教育	0.3	0.0	0.3	0.0	1.0	0.3	0.2	0.3	0.4	0.6	0.1	0.7	0.3	0.6	0.3	80.9	0.7	0.6	0.6	1.5	
醫療	0.3	0.0	0.3	0.0	0.7	0.5	0.4	0.4	0.8	0.2	0.2	0.6	0.7	0.5	0.2	1.3	89.4	0.8	0.6	3.1	
藝術	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.3	0.2	0.0	0.0	0.3	0.1	0.1	0.2	0.0	83.6	0.1	0.3	
其他	0.2	0.0	0.4	0.0	0.3	0.5	0.7	0.6	0.4	0.6	0.3	0.9	0.8	0.8	0.5	1.6	0.4	0.9	87.4	2.3	
不在	1.8	11.5	8.7	4.3	8.3	6.5	9.7	7.7	8.8	8.9	7.9	10.9	9.2	12.0	4.6	9.9	6.3	8.0	5.2	64.0	
總計	3,663	26	31,177	47	290	3,507	17,993	2,780	2,543	2,689	7,526	1,015	3,750	2,042	1,207	3,363	8,356	776	6,340	8,427	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

四、就業型態

（一）全職

在孩童出生第一年時，高達 9 成會持續以全職身分來工作，轉為兼職身分者僅不到 0.5%，較高的比重是選擇退出勞動市場，達 8% 左右。由追蹤第 3、6 及 10 年發現，至孩童上幼兒園時，全職轉兼職，以及退出勞動市場的人數均有所提高，不過仍還是以退出勞動市場的比重上升的較為快速，顯示在孩童年齡較小時，若育兒婦女有照顧需求的話，選擇直接退出勞動市場的可能性相對較高，反而至孩童年齡較大時，可能在小孩上學時，配合孩童上下學時間來尋找兼職工作，兼職的比重至第十年逐漸升至 1% 以上（參見表 40）。

（二）不在勞動市場者

原先不在勞動市場者，在孩童出生第一年時，6 成以上仍會持續退出勞動市場，而 3 成會以全職就業，僅不到 1% 的人會選擇從事兼職。而隨著小孩長大，外出就業有所增加，不過多選擇全職就業，選擇兼職者相對較少，至第十年僅 2% 左右（參見表 40）。

表 40 2004 年至 2007 年育兒婦女兼職與全職人數變動比重—依追蹤年度分

單位：%；人

項目	2004年12月狀態			2005年12月狀態			2006年12月狀態			2007年12月狀態			
	全職	兼職	不在勞動市場	全職	兼職	不在勞動市場	全職	兼職	不在勞動市場	全職	兼職	不在勞動市場	
追蹤第一年	全職	91.3	22.3	34.0	91.4	39.8	32.0	91.9	28.5	32.2	91.6	24.3	34.9
	兼職	0.4	64.2	0.8	0.3	44.7	0.9	0.4	56.8	1.1	0.3	58.1	1.1
	不在勞動市場	8.3	13.6	65.2	8.3	15.5	67.1	7.7	14.7	66.8	8.1	17.6	64.0
	總計	92,193	391	7,215	90,093	656	7,654	93,316	764	7,766	98,299	972	8,438
追蹤第三年	全職	87.1	56.3	46.1	87.4	47.3	47.1	87.8	39.4	48.6	89.0	44.8	54.0
	兼職	0.7	23.0	1.2	0.7	30.6	1.6	0.7	40.6	1.5	0.6	34.7	1.4
	不在勞動市場	12.2	20.7	52.7	11.9	22.1	51.3	11.5	20.0	49.9	10.4	20.6	44.6
	總計	92,193	391	7,215	90,093	656	7,654	93,316	764	7,766	98,299	972	8,438
追蹤第六年	全職	86.6	59.8	58.8	87.8	59.0	60.4	88.0	57.5	60.2	87.7	54.8	62.1
	兼職	0.9	16.1	1.6	0.9	21.0	1.9	0.9	24.6	2.2	1.0	25.8	1.7
	不在勞動市場	12.6	24.0	39.5	11.3	20.0	37.7	11.1	17.9	37.7	11.3	19.3	36.2
	總計	92,193	391	7,215	90,093	656	7,654	93,316	764	7,766	98,299	972	8,438
追蹤第十年	全職	86.1	68.5	64.8	86.8	65.4	64.3	87.5	63.7	66.2	87.6	64.3	66.7
	兼職	1.2	8.2	2.3	1.1	15.5	2.5	1.3	18.5	2.3	1.4	17.5	2.6
	不在勞動市場	12.7	23.3	33.0	12.1	19.1	33.2	11.2	17.8	31.5	10.9	18.2	30.7
	總計	92,193	391	7,215	90,093	656	7,654	93,316	764	7,766	98,299	972	8,438

資料來源：勞動部勞保原始資料。

五、投保薪資

（一）孩童出生第一年（追蹤第一年）

2004 年至 2007 年的育兒婦女在孩童出生第一年時，持續留在勞動市場者，各薪資範圍中 6 成以上的人均維持在同樣薪水範圍，其中由整體育兒婦女計算，在孩童出生第一年時，薪資反而較基準年低的人約占 5% 以下（除 2005 年比率為 8.5% 略高外），顯示這群人可能因照顧小孩而離開原先的工作崗位，轉職到薪資較低，但能夠兼顧家庭與工作的職位。另一方面，在孩童出生第一年，整體薪資較基準年有所增加的人約占 1 成左右，其中又以 2006 年薪資較基準年有所增加的人占 2 成為最多，主要因 2006 年的育兒婦女在追蹤第一年時遇調整基本工資至 17,280 元，因此由 15,840 元增至 17,280 元的人大幅增加所致。其次，對於基準年不在勞動市場者，在孩童出生第一年時進入勞動市場，薪資多數在 3 萬元以下，其中又以 1.7 至 3 萬元最為多。第三，對於基準年在勞動市場，在孩童出生第一年時退出勞動市場者來看，薪資愈低者，愈有較高比重選擇退出勞動市場，顯示在薪資水準相對較低時，育兒婦女在權衡子女照顧費用與工作薪資下，將會選擇自己在家帶小孩（參見表 41 至表 44）。

（二）孩童出生第三年（追蹤第三年）

在孩童上幼兒園時，持續留在勞動市場者，有近一半的人維持在同樣薪水範圍，而薪資反而較基準年低的人占 7% 左右，而薪資較基準年有所增加的人約占 2 成以上，其中若追蹤年度剛好為基本工資調整年時，薪資有所提高的比率有較明顯的增加。其次，對於基準年不在勞動市場者，在孩童上幼兒園時進入勞動市場，薪資多數在 3 萬元以下，其中又以略高於 17,280 元最為多。第三，對於基準年在勞動市場，後來退出勞動市場者，薪資較高者退出的人數相對較少（參見表 41 至表 44）。

（三）孩童出生第六年（追蹤第六年）

維持在同樣薪水範圍的大概占 4 成左右，而薪資反而較基準年低的人占 1 成左右，反而較追蹤第三年時有所增加，；而薪資較基準年有所增加的人約占 3 成

左右，較前面追蹤年度持續上升（參見表 41 至表 44）。

（四）孩童出生第十年（追蹤第十年）

追蹤十年後發現，2004 年至 2007 年育兒婦女十年來大概有近 3 成一直維持在同樣薪水範圍，而薪資反而較原先低的人占 6% 左右，而薪資有所增加的比重大概占 5 成左右（參見表 41 至表 44）。

表 41 2004 年育兒婦女投保薪資級距變動比重－依追蹤年度分

單位：%；人

薪資級距		2004年12月育兒婦女狀態						
		15,840以下	15,840至1.7萬	1.7至2萬	2至3萬	3至4萬	4萬以上	不在勞動市場
追蹤第一 年	15,840以下	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
	15,840至1.7萬	0.0	11.2	1.0	0.9	0.3	0.1	0.6
	1.7至2萬	0.0	1.5	16.9	1.0	0.3	0.1	0.6
	2至3萬	0.0	1.4	2.1	16.8	0.9	0.3	0.7
	3至4萬	0.0	0.3	0.3	3.3	10.5	0.6	0.3
	4萬以上	0.0	0.1	0.1	0.5	2.4	11.7	0.3
	不在勞動市場	0.0	2.0	1.5	2.2	1.1	0.9	4.7
	總計	0.2	16.6	22.0	24.8	15.5	13.8	7.2
追蹤第三 年	15,840以下	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
	15,840至17,280	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	17,280至2萬	0.1	10.5	14.3	2.9	1.0	0.6	1.6
	2至3萬	0.0	2.5	4.3	12.5	1.1	0.4	0.9
	3至4萬	0.0	0.5	0.6	5.0	7.4	0.7	0.4
	4萬以上	0.0	0.3	0.2	1.1	4.4	10.7	0.4
	不在勞動市場	0.0	2.6	2.5	3.2	1.6	1.4	3.8
	總計	0.2	16.6	22.0	24.8	15.5	13.8	7.2
追蹤第六 年	15,840以下	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.1	8.6	11.5	3.8	1.4	1.0	2.1
	2至3萬	0.0	4.1	6.3	10.3	1.4	0.7	1.2
	3至4萬	0.0	0.8	1.1	5.5	5.2	0.7	0.5
	4萬以上	0.0	0.4	0.4	1.9	5.7	9.7	0.5
	不在勞動市場	0.0	2.6	2.6	3.2	1.8	1.6	2.9
	總計	0.2	16.6	22.0	24.8	15.5	13.8	7.2
追蹤第十 年	15,840以下	0.0	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.0	6.3	8.3	3.2	1.5	1.1	1.8
	2至3萬	0.1	5.3	7.6	8.4	1.6	0.9	1.7
	3至4萬	0.0	1.5	2.1	6.1	3.5	0.7	0.6
	4萬以上	0.0	0.8	1.0	3.7	7.2	9.3	0.7
	不在勞動市場	0.0	2.5	2.7	3.2	1.8	1.6	2.4
	總計	0.2	16.6	22.0	24.8	15.5	13.8	7.2

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 42 2005 年育兒婦女投保薪資級距變動比重－依追蹤年度分

單位：%；人

薪資級距		2005年12月育兒婦女狀態						
		15,840以下	15,840至1.7萬	1.7至2萬	2至3萬	3至4萬	4萬以上	不在勞動市場
追蹤第一年	15,840以下	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	11.1	0.9	0.8	0.4	0.1	0.7
	1.7至2萬	0.0	1.1	16.9	0.8	0.5	0.1	0.6
	2至3萬	0.0	1.0	1.6	17.3	3.7	0.2	0.7
	3至4萬	0.0	0.2	0.2	2.7	21.6	0.6	0.3
	4萬以上	0.0	0.1	0.1	0.4	4.7	12.9	0.3
	不在勞動市場	0.1	1.7	1.5	2.2	17.2	1.0	5.2
總計	0.3	15.2	21.3	24.3	16.1	14.9	7.8	
追蹤第三年	15,840以下	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
	15,840至17,280	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	17,280至2萬	0.1	9.6	13.2	2.6	0.9	0.6	1.8
	2至3萬	0.0	2.6	5.0	13.2	1.2	0.5	1.1
	3至4萬	0.0	0.4	0.5	4.3	8.4	0.7	0.4
	4萬以上	0.0	0.2	0.2	0.8	3.9	11.6	0.4
	不在勞動市場	0.1	2.3	2.4	3.2	1.6	1.4	4.0
總計	0.3	15.2	21.3	24.3	16.1	14.9	7.8	
追蹤第六年	15,840以下	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.1	8.0	11.4	3.6	1.5	1.1	2.2
	2至3萬	0.1	3.9	6.0	10.5	1.5	0.8	1.5
	3至4萬	0.0	0.7	1.1	5.5	5.8	0.8	0.5
	4萬以上	0.0	0.4	0.3	1.7	5.7	10.7	0.5
	不在勞動市場	0.1	2.1	2.3	2.9	1.6	1.5	2.9
總計	0.3	15.2	21.3	24.3	16.1	14.9	7.8	
追蹤第十年	15,840以下	0.0	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2至3萬	0.2	10.6	15.7	11.6	3.1	2.1	3.7
	3至4萬	0.0	1.5	1.9	6.0	3.8	0.7	0.7
	4萬以上	0.0	0.8	0.9	3.5	7.4	10.3	0.7
	不在勞動市場	0.1	2.2	2.5	3.0	1.7	1.7	2.6
總計	0.3	15.2	21.3	24.3	16.1	14.9	7.8	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 43 2006 年育兒婦女投保薪資級距變動比重－依追蹤年度分

單位：%；人

薪資級距		2006年12月育兒婦女狀態						
		15,840以下	15,840至1.7萬	1.7至2萬	2至3萬	3至4萬	4萬以上	不在勞動市場
追蹤第一年	15,840以下	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.1	11.9	17.1	1.3	0.4	0.2	1.1
	2至3萬	0.0	1.1	2.5	17.3	0.8	0.2	0.7
	3至4萬	0.0	0.2	0.2	2.5	12.1	0.5	0.3
	4萬以上	0.0	0.1	0.1	0.4	2.1	13.7	0.3
	不在勞動市場	0.1	1.4	1.4	2.1	1.2	1.0	5.1
總計	0.4	14.7	21.4	23.7	16.6	15.6	7.6	
追蹤第三年	15,840以下	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
	15,840至17,280	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	17,280至2萬	0.1	9.9	14.1	2.5	0.9	0.5	1.8
	2至3萬	0.1	2.1	4.6	14.2	1.5	0.5	1.1
	3至4萬	0.0	0.3	0.3	3.2	9.4	0.9	0.4
	4萬以上	0.0	0.1	0.1	0.5	3.0	12.2	0.4
	不在勞動市場	0.1	2.2	2.1	3.1	1.8	1.5	3.8
總計	0.4	14.7	21.4	23.7	16.6	15.6	7.6	
追蹤第六年	15,840以下	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.1	7.8	11.5	3.2	1.5	1.0	2.1
	2至3萬	0.1	3.7	6.1	10.5	1.5	0.7	1.5
	3至4萬	0.0	0.7	1.0	5.3	6.0	0.8	0.5
	4萬以上	0.0	0.4	0.4	1.8	5.9	11.5	0.6
	不在勞動市場	0.1	2.0	2.3	2.7	1.6	1.6	2.9
總計	0.4	14.7	21.4	23.7	16.6	15.6	7.6	
追蹤第十年	15,840以下	0.0	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2至3萬	0.2	10.2	15.8	11.2	3.2	2.0	3.5
	3至4萬	0.1	1.5	1.9	5.9	4.0	0.8	0.8
	4萬以上	0.1	0.8	0.9	3.6	7.8	11.1	0.8
	不在勞動市場	0.1	2.0	2.5	2.7	1.6	1.6	2.4
總計	0.4	14.7	21.4	23.7	16.6	15.6	7.6	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 44 2007 年育兒婦女投保薪資級距變動比重－依追蹤年度分

單位：%；人

薪資級距		2007年12月育兒婦女狀態						
		15,840以下	15,840至1.7萬	1.7至2萬	2至3萬	3至4萬	4萬以上	不在勞動市場
追蹤第一年	15,840以下	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.1	0.0	26.2	1.3	0.5	0.2	1.3
	2至3萬	0.1	0.0	3.9	18.5	0.8	0.2	0.8
	3至4萬	0.0	0.0	0.3	2.3	12.4	0.7	0.3
	4萬以上	0.0	0.0	0.1	0.3	2.0	14.0	0.4
	不在勞動市場	0.1	0.0	2.7	2.4	1.2	1.1	5.0
	總計	0.5	0.1	33.4	24.9	16.9	16.3	7.8
追蹤第三年	15,840以下	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1
	15,840至17,280	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	17,280至2萬	0.1	0.0	22.5	2.7	1.0	0.7	2.0
	2至3萬	0.1	0.0	6.1	14.8	1.3	0.5	1.3
	3至4萬	0.0	0.0	0.7	3.7	9.2	0.8	0.5
	4萬以上	0.0	0.0	0.4	0.7	3.7	12.9	0.5
	不在勞動市場	0.1	0.0	3.5	2.8	1.7	1.4	3.5
	總計	0.5	0.1	33.4	24.9	16.9	16.3	7.8
追蹤第六年	15,840以下	0.1	0.0	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.1	0.0	17.6	3.1	1.4	1.0	2.0
	2至3萬	0.1	0.0	9.0	11.2	1.5	0.7	1.6
	3至4萬	0.0	0.0	1.8	5.7	6.0	0.9	0.6
	4萬以上	0.0	0.0	0.7	1.8	6.1	12.0	0.7
	不在勞動市場	0.1	0.0	4.0	2.9	1.8	1.6	2.8
	總計	0.5	0.1	33.4	24.9	16.9	16.3	7.8
追蹤第十年	15,840以下	0.0	0.0	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1
	15,840至1.7萬	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	1.7至2萬	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	2至3萬	0.2	0.0	24.1	11.7	3.1	2.1	3.5
	3至4萬	0.1	0.0	3.4	6.3	3.9	0.8	0.8
	4萬以上	0.0	0.0	1.6	3.7	8.0	11.8	0.9
	不在勞動市場	0.1	0.0	3.9	2.8	1.7	1.6	2.4
	總計	0.5	0.1	33.4	24.9	16.9	16.3	7.8

資料來源：勞動部勞保原始資料。

第五節 小結

由 2003 年至 2007 年標準組與對照組來看，育兒婦女以 25 至 34 歲為主，而非育兒婦女（對照組）年齡相對較高以 35 至 44 歲為多數，而兩組均一半以上居住於北部地區，多數從事製造業及批發零售業，公司規模 4 成為中小企業，6 成為大企業，薪資方面則呈現兩極分化以 2 萬以上及 4 萬以下相對較多。此外，由於非育兒婦女整體年齡偏高，為控制兩組年齡變異，嘗試去除 25 歲以下及 35 歲以上，但結果仍與整體基本樣態相近。

由薪資水準區分低所得、中所得及高所得發現，低所得女性年齡相對較輕，多為 20 至 24 歲，較多居住在中、南部地區，且有較高比重投保職業工會，但實際是否真正持續工作無法得知。在行業方面有較高比重從事農林漁牧業、營建工程業、住宿及餐飲業以及其他服務業。在公司規模方面，則相對較多為 30 人以下企業。

中所得女性有較多為 25 至 29 歲，比重較低所得女性更為集中在北部地區。在投保身分類別方面，相較於低所得與高所得女性，有較高比重在產業勞工及交通公用事業員工。在行業方面，則以製造業、批發及零售業、金融及保險業、醫療保健及社會工作服務業為主。在公司規模方面，則有相對較高的比重在 100 至 299 人的企業。

高所得女性的年齡層較高，有較多為 35 至 39 歲，且較中、低所得女性更集中在北部地區且一半以上投保公司、行號。在行業方面，有較高比重在出版、影音、傳播及資通訊服務業、專業及技術服務業、醫療保健及社會工作服務業，顯現專業技術高者，薪資也會相對較高。在公司規模方面，相較於中、低所得，高所得女性更為集中在 300 人以上企業。

從追蹤資料來看，整體育兒婦女在小孩 6 歲前，可能有較顯著的育兒需求或其他臨時的情況，而使得有變動的情況較為劇烈。此外，對於不在勞動市場者，追蹤 12 年發現，比重持續增加，此也顯示部分育兒女性一旦退出職場後，就未重回職場。由薪資水準來看，隨著所得水準的提高，在剛生育完時，高所得持續就業的比重會相對較高，而不在勞動市場的比重相對較低，但追蹤至最後一年，高所得不在勞動市場的比重則較第 1 年有較高的增加幅度。

在投保身分變動上，育兒婦女投保公司行號者，退出勞動市場的比重以小孩上幼

兒園以及上小學時達到最高，而投保其他類型者，在追蹤年度時維持原先投保身分的比重均較其他投保身分來得高，至第十年維持原先投保身分者達 7 成以上。在行業方面，追蹤十年發現，除農林漁牧業、電力及燃氣供應業以及醫療保健及社會工作服務業維持在原行業的比重尚達 7 成以上外，其他行業維持在原行業的比重均大幅下降。

對於就業型態方面，在孩童年齡較小時，若育兒婦女有照顧需求的話，直接選擇退出勞動市場的可能性相對較高，反而至孩童年齡較大時，可能在小孩上學時，配合孩童上下學時間來尋找兼職工作，兼職比重至第十年逐漸上升。對於原先採兼職者，在孩童出生第一年時，一半以上會維持兼職身分，而隨著小孩長大後多半會轉為全職狀態。

在薪資方面，育兒婦女在孩童出生第一年時，薪資反而較基準年低的人約占 5% 左右，顯示這群人可能因照顧小孩而離開原先的工作崗位，轉職到薪資較低，但能夠兼顧家庭與工作的職位，而追蹤十年後發現，育兒婦女十年來大概有近 3 成一直維持在同樣薪水範圍，薪資反而較原先低的人占 6% 左右，而薪資有所增加的比重大概占 5 成左右。

第四章 申請育嬰留職停薪女性之勞動樣態

在政府的友善家庭措施方面，育嬰留職停薪乃是讓甫為父母的受僱者得以先照顧與安頓好嬰幼兒後，不必擔憂失去工作地重返勞動市場。育嬰留職停薪實施辦法在 2002 年係根據「性別工作平等法」第 16 條第 4 項所提出，其提供受僱者在任職滿 6 個月後，子女滿三歲前，可申請最長兩年之育嬰留職停薪，並且於 2009 年通過修正「就業保險法」部分條文，於 2009 年 5 月 1 日新增發放育嬰留職停薪津貼，提供每一子女最高 6 個月 6 成薪的育嬰留職津貼。

由於子女滿三歲前，可申請最長兩年之育嬰留職停薪，因此本研究係以 2004 至 2007 年標準組育兒婦女，於生育後三年內與育嬰留職停薪檔進行勾稽，以獲取當年度生育者有申請育嬰留職停薪之女性分析。

第一節 申請育嬰留職停薪女性之基本屬性

由整體人數來看，2004 年申請育嬰留職停薪的女性人數僅 52 人，而 2005 年也僅 267 人，但隨著育嬰留職停薪津貼的通過，在 2006 年已有部分女性受惠可進行申請，其申請的人數顯而易見的大幅提高，至 2007 年申請者更達到 1.06 萬人。本節主要從 2004 至 2007 年申請育嬰留職停薪女性的年齡、居住地、投保身分類別、行業、公司規模、薪資水準、申請期間來分析。

一、年齡

由年齡來看，由於 2004 年申請者人數相對較少，僅 52 人，申請者一半以上為 25 至 29 歲，其次為 30 至 34 歲。之後，隨著申請人數的增加，申請者年齡有漸長趨勢，整體年齡分布雖仍以 25 至 29 歲為最多，但比重卻逐漸下降，至 2007 年比重降至 40.9%，30 至 34 歲以及 35 至 39 歲的人數比重漸增，至 2007 年 30 至 34 歲以及 35 至 39 歲的比重分別達到 40.9% 與 11.2%，或許與女性生育年齡逐漸往後有關（參見表 45）。

表 45 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依年齡分

單位：人；%

年齡別	2004年		2005年		2006年		2007年	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重	人數	比重

15至19歲	-	0.0	-	0.0	5	0.2	9	0.1
20至24歲	6	11.5	19	7.1	251	8.1	581	6.5
25至29歲	27	51.9	123	46.2	1,325	42.8	3570	39.9
30至34歲	18	34.6	107	40.2	1,193	38.6	3656	40.9
35至39歲	1	1.9	17	6.4	294	9.5	1005	11.2
40至44歲	-	0.0	-	0.0	26	0.8	123	1.4
總計	52	100.0	266	100.0	3,094	100.0	8,944	100.0

資料來源：勞動部勞保原始資料。

二、居住地

由居住地來看，2004年及2005年的申請者主要集中在臺北市及桃園市等北部城市，比重均達到5成以上，而隨著申請人數的增加，2006年及2007年居住於新北市、臺中市及高雄市的人數逐漸增加，不過整體仍以六都（臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市及高雄市）人數為最多，2004年至2007年六都合計比重均在8成左右（參見表46）。

三、行業

由申請者的行業來看，2004年申請者的行業多半集中於製造業（比重占34.6%）、金融及保險業（23.1%）、運輸及倉儲業（17.3%），合計比重占達75.0%。不過，隨著申請者的人數增加，至2007年申請育嬰留職停薪的人除了主要仍為製造業（32.3%）以外，批發及零售業（23.2%）、金融及保險業（8.4%），以及醫療保健及社會工作服務業（7.6%）也逐漸增加，4業合計比重約占71.5%，此亦與主計總處人力資源調查中，女性就業人數相對較多的行業⁵相一致（參見表47）。

表 46 2004年至2007年申請育嬰留職停薪人數與比重－依居住地分

單位：人；%

地區別	2004年		2005年		2006年		2007年	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重	人數	比重
2 宜蘭縣	1	1.9	-	0.0	27	0.9	65	0.7
4 新竹縣	4	7.7	15	5.6	91	2.9	329	3.6
5 苗栗縣	1	1.9	5	1.9	38	1.2	100	1.1
7 彰化縣	2	3.8	8	3.0	192	6.2	425	4.8

⁵ 根據行政院主計總處人力資源調查，2016年女性就業人數前五大之行業，分別為製造業、批發及零售業、教育服務業、住宿及餐飲業，以及醫療保健及社會工作服務業。

8 南投縣	-	0.0	-	0.0	36	1.2	85	1.0
9 雲林縣	1	1.9	1	0.4	36	1.2	88	1.0
10 嘉義縣	-	0.0	1	0.4	26	0.8	64	0.7
13 屏東縣	-	0.0	-	0.0	35	1.1	107	1.2
14 臺東縣	-	0.0	1	0.4	11	0.3	26	0.3
15 花蓮縣	-	0.0	1	0.4	17	0.5	63	0.7
16 澎湖縣	-	0.0	-	0.0	3	0.1	3	0.0
17 基隆市	-	0.0	-	0.0	20	0.6	43	0.5
23 金門縣	-	0.0	-	0.0	1	0.0	8	0.1
24 連江縣	-	0.0	-	0.0	-	0.0	1	0.0
25 新竹市	2	3.8	16	6.0	109	3.5	342	3.8
26 嘉義市	-	0.0	2	0.8	37	1.2	49	0.5
63 臺北市	17	32.7	109	41.0	776	25.1	2,416	27.0
64 高雄市	4	7.7	15	5.6	265	8.6	767	8.6
65 新北市	2	3.8	11	4.1	406	13.0	1,165	13.0
66 臺中市	6	11.5	21	7.9	442	14.3	1,274	14.2
67 臺南市	1	1.9	18	6.8	211	6.8	559	6.3
68 桃園市	11	21.2	42	15.8	318	10.3	965	10.8
總計	52	100.0	266	100.0	3,094	100.0	8,944	100.0

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 47 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依行業分

單位：人；%

行業別	2004年		2005年		2006年		2007年	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重	人數	比重
農林漁牧業	-	0.0	1	0.4	10	0.3	27	0.3
礦業及土石採取業	-	0.0	-	0.0	2	0.1	2	0.0
製造業	18	34.6	92	34.6	1,023	33.0	2,889	32.3
電力及燃氣供應業	-	0.0	-	0.0	-	0.0	5	0.1
用水供應及汙染整治業	-	0.0	2	0.8	13	0.4	36	0.4
營建工程業	-	0.0	6	2.3	126	4.3	381	4.3
批發及零售業	4	7.7	27	10.2	851	25.0	2,077	23.2
運輸及倉儲業	9	17.3	24	9.0	142	4.2	367	4.1
住宿及餐飲業	1	1.9	2	0.8	55	1.6	174	1.9
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	-	0.0	15	5.6	119	3.5	341	3.8
金融及保險業	12	23.1	41	15.4	266	7.8	748	8.4
不動產業	-	0.0	4	1.5	30	0.9	111	1.2
專業科學及技術服務業	-	0.0	8	3.0	159	4.7	443	5.0
支援服務業	-	0.0	-	0.0	62	1.8	163	1.8
公共行政及國防	1	1.9	1	0.4	30	0.9	47	0.5
教育業	-	0.0	5	1.9	77	2.3	211	2.4
醫療保健及社會工作服務業	6	11.5	34	12.8	225	6.6	676	7.6
藝術、娛樂及休閒服務業	1	1.9	2	0.8	18	0.5	63	0.7
其他服務業	-	0.0	2	0.8	77	2.3	183	2.0
總計	52	100.0	266	100.0	3,407	100.0	8,944	100.0

資料來源：勞動部勞保原始資料。

四、公司規模

以申請者的公司規模來看，由於 2009 年法規甫修正為 30 人以下之企業可適用育嬰留職停薪，因此在 2004 年及 2005 年的公司多為大企業，公司規模 100 人以上的申請者比重高達 8 成以上，至 2006 年及 2007 年比重才漸趨兩極化，公司規模 300 人以上與 5 至 29 人的比重分居 3 成左右。整體在 2005 年以前以大企業（100 人以上）為主，比重占 8 成以上，而至 2006 年與 2007 年則以中小企業（100 人以下）比重大幅增加，至 5 成以上（參見表 48）。

表 48 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依公司規模分

單位：人；%

規模別	2004年		2005年		2006年		2007年	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重	人數	比重
1至4人	1	1.9	8	3.0	434	14.0	1,048	11.7
5至29人	3	5.8	22	8.3	1,077	34.8	2,873	32.1
30至99人	3	5.8	14	5.3	310	10.0	901	10.1
100至199人	6	11.5	17	6.4	135	4.4	462	5.2
200至299人	3	5.8	13	4.9	91	2.9	304	3.4
300人以上	36	69.2	192	72.2	1,047	33.8	3,356	37.5
中小企業	7	13.5	44	16.5	1,821	58.9	4,822	53.9
大企業	45	86.5	222	83.5	1,273	41.1	4,122	46.1
總計	52	100.0	266	100.0	3,094	100.0	8,944	100.0

資料來源：勞動部勞保原始資料。

五、薪資水準

從薪資水準（投保級距）來看，2004 年申請的人以投保級距在 4.2 萬元的人為較多，比重占 36.5%，而隨著申請人數的增加，至 2006 年與 2007 年申請人的投保級距則呈現兩極分化，分別為 1.8 萬以下與 4.2 萬以上，顯示投保薪資較低的申請育嬰留職停薪可能因薪水與聘請保母的價格相差不多，進而先選擇育嬰留職停薪；而反觀投保薪資高者，可能則因家庭收入不乏，而能先以選擇照顧小孩（參見表 49）。

表 49 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依投保薪資級距分

單位：%

投保薪資級距	2004年		2005年		2006年		2007年	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重	人數	比重
11,100	-	0.0	-	0.0	13	0.4	43	0.5
12,300	-	0.0	-	0.0	-	0.0	1	0.0
13,500	-	0.0	-	0.0	1	0.0	3	0.0
15,600	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0
15,840	-	0.0	4	1.5	192	6.2	256	2.9
16,500	1	1.9	10	3.8	665	21.5	605	6.8
17,280	-	0.0	-	0.0	-	0.0	1074	12.0
17,400	1	1.9	2	0.8	72	2.3	209	2.3
18,300	2	3.8	2	0.8	86	2.8	317	3.5
19,200	0	0.0	6	2.3	113	3.7	342	3.8
20,100	0	0.0	9	3.4	113	3.7	329	3.7
21,000	3	5.8	4	1.5	83	2.7	243	2.7
21,900	0	0.0	8	3.0	56	1.8	149	1.7
22,800	2	3.8	3	1.1	61	2.0	203	2.3
24,000	2	3.8	7	2.6	104	3.4	325	3.6
25,200	3	5.8	9	3.4	117	3.8	329	3.7
26,400	2	3.8	10	3.8	86	2.8	253	2.8
27,600	3	5.8	12	4.5	74	2.4	257	2.9
28,800	2	3.8	11	4.1	93	3.0	329	3.7
30,300	3	5.8	21	7.9	158	5.1	433	4.8
31,800	2	3.8	11	4.1	84	2.7	298	3.3
33,300	2	3.8	14	5.3	114	3.7	342	3.8
34,000	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0
34,800	-	0.0	12	4.5	65	2.1	278	3.1
36,300	2	3.8	13	4.9	99	3.2	296	3.3
38,200	2	3.8	13	4.9	89	2.9	303	3.4
40,100	1	1.9	12	4.5	89	2.9	254	2.8
42,000	19	36.5	73	27.4	251	8.1	274	3.1
43,900	-	0.0	-	0.0	216	7.0	1,199	13.4
總計	52	100.0	266	100.0	3,094	100.0	10,587	100.0

資料來源：勞動部勞保原始資料。

六、申請期間長度

由申請者的申請期間長度來看，2004 年及 2005 年申請育嬰留職停薪的期間多數在 1 年半以上至 2 年半，比重達 7 成以上，而在 2006 年及 2007 年間，隨著開放育嬰留職停薪津貼補助後，申請期間在 1 年內的人數大幅增加，比重大幅提高到 7 成左右，反而申請 2 年以上的人數有減少的趨勢，比重僅占 9% 左右（參見表 50）。

表 50 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪人數與比重－依申請期間長度分

單位：人；%

期間別	2004年		2005年		2006年		2007年	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重	人數	比重
1至6個月	-	0.0	-	0.0	1084	35.0	2,764	30.9
7至12個月	-	0.0	15	5.6	1089	35.2	3,380	37.8
13至18個月	-	0.0	48	18.0	389	12.6	1,252	14.0
19至24個月	12	23.1	92	34.6	230	7.4	650	7.3
25至30個月	32	61.5	105	39.5	244	7.9	666	7.4
31至36個月	5	9.6	4	1.5	20	0.6	88	1.0
37個月以上	3	5.8	2	0.8	38	1.2	144	1.6
總計	52	100.0	267	100.0	3,094	100.0	8,944	100.0

資料來源：勞動部勞保原始資料。

綜合上述，隨著申請人數的增加，申請者年齡有漸長趨勢，此或許與女性生育年齡逐漸往後有關，而整體居住地以六都為最多。在行業方面，以製造業、批發及零售業、金融及保險業為多數。在公司規模方面，開放 30 人以下企業亦可適用育嬰留職停薪前，8 成以上為大企業，修法後中小企業的比重大幅提高至 5 成以上。在薪資與申請期間方面，育嬰津貼適用前，以高薪者較多且申請期間較長，津貼適用後則呈現兩極分化且申請的期間縮短至 1 年內，顯示投保薪資較低的申請育嬰留職停薪可能因薪水與聘請保母的價格相差不多，進而先選擇育嬰留職停薪；而反觀投保薪資高者，可能則因家庭收入不貲，而能先以選擇照顧小孩。

第二節 不同薪資水準下申請育嬰留職停薪女性的基本屬性

由前述發現，在育嬰留職停薪津貼適用後，申請者的薪資呈現兩極分化的跡象，因此本節進一步針對不同薪資水準，分為低所得（20,100 元(含)以下）、中所得（20,100 元至 40,100 元(含)）與高所得女性（40,100 元以上）來看年齡、居住地、公司規模、行業及申請期間長短是否有所不同。

一、年齡

隨著所得水準的提高，申請者的年齡有漸長的趨勢，其中低所得女性相較於中高所得者，年齡較為年輕，較多 20 至 24 歲；中所得女性年齡相對在 25 至 34 歲，而高所得女性年齡層相對較高，年齡多在 30 至 39 歲（參見表 51）。

表 51 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪者不同所得階層的人數比重分布—依年齡、居住地、公司規模、行業、申請期間分

單位：%；人

項目	低所得(20,100元(含)以下)				中所得(20,100元以上至40100元(含))				高所得(40,100元以上)			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
年齡												
15至19歲	-	-	0.3	0.3	-	-	0.1	-	-	-	-	-
20至24歲	25.0	6.1	11.6	9.7	17.2	10.6	7.5	6.2	31.6	28.8	0.6	0.5
25至29歲	50.0	57.6	46.7	43.8	65.5	51.9	46.4	44.2	63.2	60.3	21.8	19.0
30至34歲	25.0	33.3	30.7	34.4	17.2	32.5	38.8	40.0	5.3	11.0	59.1	57.4
35至39歲	-	3.0	9.6	10.3	-	5.0	6.8	8.6	-	-	17.1	20.8
40至44歲	-	-	1.1	1.4	-	-	0.4	1.0	-	-	1.3	2.2
居住地												
北部	75.0	36.4	37.1	38.2	58.6	75.0	64.7	66.6	89.5	87.7	83.9	85.1
中部	-	36.4	35.6	35.3	31.0	10.6	19.0	17.4	5.3	4.1	7.9	7.0
南部	25.0	24.2	26.2	24.8	10.3	14.4	15.3	15.3	5.3	6.8	8.1	7.1
東部	-	3.0	1.0	1.5	-	-	1.1	0.7	-	1.4	-	0.7
離島	-	-	0.1	0.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
公司規模												
1~4人	25.0	18.2	25.3	22.8	-	0.6	7.2	6.8	-	1.4	3.9	2.0
5~29人	25.0	33.3	55.5	53.6	6.9	6.3	23.7	23.8	-	1.4	12.0	10.1
30~99人	-	6.1	6.5	7.8	6.9	5.6	13.6	11.8	5.3	4.1	9.0	10.1
100~199人	-	12.1	2.0	2.3	10.3	5.6	6.5	6.6	15.8	5.5	4.5	7.1
200~299人	-	3.0	0.6	1.4	6.9	6.3	4.7	4.5	5.3	2.7	4.1	4.4
300人以上	50.0	27.3	10.2	12.2	69.0	75.6	44.3	46.4	73.7	84.9	66.6	66.2
總計(人數)	4	33	1,255	3,179	29	160	1,372	4,292	19	73	467	1,473

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 51 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪者不同所得階層的人數比重分布－依年齡、居住地、公司規模、行業、申請期間分
(續 1)

單位：%；人

項目	低所得(20,100元(含)以下)				中所得(20,100元以上至40100元(含))				高所得(40,100元以上)			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
行業類型												
農林漁牧業	-	3.0	0.8	0.8	-	-	-	0.1	-	-	-	-
礦業土石業	-	-	0.2	0.0	-	-	-	0.0	-	-	-	-
製造業	50.0	45.5	33.5	32.0	37.9	39.4	37.1	36.6	26.3	19.2	19.9	20.4
電力燃氣業	-	-	0.6	0.0	-	-	-	0.0	-	-	-	0.1
用水汙染業	-	-	6.2	0.7	-	1.3	0.3	0.3	-	-	0.2	0.1
營建工程業	-	6.1	32.7	7.5	-	2.5	3.1	2.9	-	-	1.1	1.0
批發零售業	25.0	27.3	1.9	31.3	6.9	8.8	22.5	21.2	5.3	5.5	11.3	11.7
運輸倉儲業	-	-	2.2	1.9	6.9	6.9	3.4	3.4	36.8	17.8	13.1	11.1
住宿餐飲業	-	6.1	1.1	2.5	3.4	-	1.2	1.8	-	-	1.7	1.2
出版及資通訊業	-	-	1.2	1.4	0.0	5.6	4.3	3.9	-	8.2	7.1	8.8
金融保險業	-	-	1.1	1.4	27.6	13.8	8.2	8.6	21.1	26.0	25.1	22.9
不動產業	-	-	4.9	1.6	-	1.9	0.9	1.3	-	1.4	0.2	0.3
專業技術業	-	3.0	2.5	4.9	-	1.9	3.6	4.2	-	5.5	7.3	7.2
支援服務業	-	-	0.2	2.7	-	-	1.7	1.5	-	-	0.6	0.9
公共及國防	-	-	3.3	0.2	3.4	0.6	1.5	0.8	-	-	0.4	0.3
教育業	-	3.0	3.3	3.3	-	2.5	1.7	2.2	-	-	1.1	0.7
醫療保健業	25.0	3.0	0.5	3.6	10.3	13.8	8.3	9.0	10.5	15.1	10.7	12.0
藝術休閒業	-	-	3.8	0.6	3.4	0.6	0.6	0.8	-	1.4	-	0.5
其他服務業	-	3.0	0.8	3.7	-	0.6	1.6	1.2	-	-	0.2	0.9
總計(人數)	4	33	1,255	3,179	29	160	1,372	4,292	19	73	467	1,473

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 51 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪者不同所得階層的人數比重分布—依年齡、居住地、公司規模、行業、申請期間分
(續完)

單位：%；人

項目	低所得(20,100元(含)以下)				中所得(20,100元以上至40100元(含))				高所得(40,100元以上)			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
申請期間												
1至6個月	-	-	42.9	35.2	-	-	32.4	28.7	-	-	21.8	28.0
7至12個月	-	9.1	42.7	42.6	-	5.6	29.9	36.2	-	4.1	30.6	32.0
13至18個月	-	21.2	7.7	13.2	-	20.0	15.5	14.4	-	12.3	17.1	14.5
19至24個月	25.0	18.2	3.3	4.0	27.6	36.3	9.2	8.8	15.8	38.4	13.3	10.0
25至30個月	25.0	48.5	2.6	3.4	51.7	36.3	10.6	9.0	84.2	42.5	13.9	11.6
31至36個月	25.0	3.0	0.2	0.8	13.8	1.3	0.9	1.0	-	1.4	0.9	1.4
37個月以上	25.0	-	0.5	0.9	6.9	0.6	1.5	1.9	-	1.4	2.4	2.4
總計(人數)	4	33	1,255	3,179	29	160	1,372	5,046	19	73	467	1,705
申請育嬰留職 停薪者較整體 育兒婦女之比 率	0.01	0.07	2.74	6.77	0.07	0.39	3.23	11.12	0.17	0.63	3.44	11.22

資料來源：勞動部勞保原始資料。

二、居住地

隨著所得水準的提高，居住地愈趨向北部，其中低所得女性居住中、南部的比重較高，而中所得女性居住在北部地區的比重達 6 成以上，至高所得女性比重則達到 8 成以上（參見表 51）。

三、公司規模

隨著所得水準的提高，公司規模愈趨向大企業，其中低所得有較高比重在 30 人以下的中小企業，比重高達 7 成以上；中所得女性有較高比重在 100 人至 299 人的大企業中；而高所得女性則更趨向於 300 人以上企業，比重達 6 成以上（參見表 51）。

四、行業

相較於中、高所得者，低所得有較高比重在農林漁牧業、營建工程業、住宿及餐飲業及其他服務業；而中所得女性在製造業及公共行政與強制性國防等行業的比重相對較高；高所得女性在運輸及倉儲業、金融及保險業、專業技術及科學服務業以及醫療保健及社會工作服務業的比重相對較高（參見表 51）。

顯現薪資水準的高低與專業技能有所相關，而相對於薪資較低的女性，可能因這些行業的特性較難以同時兼顧照顧小孩與工作，因而先選擇以照顧小孩為主。

五、申請期間

隨著所得水準的提升，申請育嬰留職停薪的期間也隨之增加，在育嬰留職停薪津貼適用後，2006 年及 2007 年低所得女性有較高的比重，申請期間是在 1 年內，其中又以 6 個月以下為多數，比重占 4 成以上；中所得女性申請 1 年至 1 年半的比重有所提高；高所得則以申請 13 個月至 30 個月的比重相對較高，達 3 成以上（參見表 51）。

綜合上述，隨著所得水準的提高，年齡有漸長的趨勢，而居住地逐漸趨向北部，公司規模更趨向於大企業。行業方面，低所得女性多從事農林漁牧業、營建工程業、住宿及餐飲業及其他服務業，而在津貼適用後有較高比重會因有 6 個月 6 成投保薪資津貼而申請 6 個月育嬰留職停薪，此也顯現可能因薪資較低，而這些行業的特性又較難以同時兼顧照顧小孩與工作，在有津貼的情況下，進而先選擇以照顧小孩為主。反觀高所得女性，行業與專業性較為有關，多運輸及倉儲業、金融及保險業、專業技術及科學服務業與醫療保健及社會工作服務業，而申請期間相對較長，有較多會請 1 年以上。

第三節 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪女性追蹤分析

在勞動樣態中，如前述在此以持續就業、曾中斷再就業與不在勞動市場三種來進行分析，勞動樣態係以連續觀察每個人每個月是否有投保勞保資料的情況，如追蹤第一年即是看連續 12 個月是否在職，追蹤第二年則是看連續 24 個月，依此類推至第十年，因此三種勞動樣態的定義如下：

- (一) 持續就業：追蹤年度連續每個月均有勞保資料；
- (二) 曾中斷再就業：追蹤年度無每個月均有勞保資料，並進一步依工作月數區分；
- (三) 不在勞動市場：追蹤年度連續每個月均無勞保資料或最後兩年每個月均無勞保資料者。

因此，由 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪者的追蹤分析來看，由於育嬰留職停薪規定係小孩三歲前，可申請最長兩年的育嬰留職停薪，而申請期間可繼續投保勞保，在此狀況下，由於無法個別判定此人自何時開始申請育嬰留職停薪，因此在剛開始追蹤的前幾年，並無法得知持續就業者，是否正在申請育嬰留職停薪但持續加保，或是真的持續在勞動市場就業當中，因此僅能概略由整體比率來看。

在追蹤第一年時，整體持續就業比率約占 7 成以上，但整體持續就業的比率自第三年起便開始大幅的下降，最高以 2006 年的 4 成，而最低的以 2005 年僅有 2.3% 持續就業，顯現有可能在申請育嬰留職停薪結束後，並未馬上回到職場，可能先行離開勞動市場，繼續照顧小孩，也因而導致勞保有所中斷。

至追蹤到第五年時，可發現此年不在勞動市場的比率較前幾年大幅的提高，此可能因後續將連續兩年無投保資料者，重新由中斷再就業中分類至不在勞動市場，這也顯現由於育嬰留職停薪可持續投保勞保，因此在育嬰留職停薪結束後，一開始可能顯現為短期的有中斷就業之跡象，但長期下，可發現有部分女性是就此退出勞動市場，此也顯現育嬰留職停薪可能讓原先已打算不在勞動市場的人，推延至第五年才出現一波較高不在勞動市場的比率。

但整體而言，追蹤至第十年發現，申請育嬰留職停薪者持續就業的比率，僅 2 成左右，遠低於整體育兒婦女有 4 成是持續就業的，而不在勞動市場的比率較各年整體育兒婦女高約 1 個百分點左右，整體申請育嬰留職停薪者有較高比率曾中斷再就業，達 7 成以上，而多數為工作 37 個月以上，平均工作月數約在 80 至 98 個月，顯現追蹤十年來中斷期間約 2 年多左右（參見表 52）。

表 52 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪勞動樣態—依追蹤年度分

單位：人；%

項目別	2004年			2005年			2006年			2007年			
	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	
追蹤第一年	不在勞動市場	4	7.7	0.0	25	9.4	0.0	96	3.1	0.0	517	5.8	0.0
	曾中斷再就業	15	28.8	-	52	19.5	-	530	17.1	-	1,628	18.2	-
	工作1至6個月內	8	15.4	1.9	29	10.9	3.1	179	5.8	4.0	711	7.9	3.5
	工作7至11個月內	7	13.5	8.7	23	8.6	9.0	351	11.3	9.4	917	10.3	9.4
	持續就業	33	63.5	12.0	189	71.1	12.0	2,468	79.8	12.0	6,799	76.0	12.0
追蹤第二年	不在勞動市場	3	5.8	0.0	8	3.0	0.0	44	1.4	0.0	403	4.5	0.0
	曾中斷再就業	22	42.3	-	129	48.5	-	975	31.5	-	3,088	34.5	-
	工作1至6個月內	4	7.7	2.0	27	10.2	3.7	116	3.7	4.0	552	6.2	3.8
	工作7至12個月內	5	9.6	8.8	18	6.8	9.6	157	5.1	9.3	382	4.3	9.2
	工作13至23個月內	13	25.0	19.2	84	31.6	18.8	702	22.7	19.4	2,154	24.1	18.7
持續就業	27	51.9	24.0	129	48.5	24.0	2,075	67.1	24.0	5,453	61.0	24.0	
追蹤第三年	不在勞動市場	4	7.7	1.8	16	6.0	3.1	156	5.0	4.9	304	3.4	2.9
	曾中斷再就業	44	84.6	-	244	91.7	-	1,584	51.2	-	6,672	74.6	-
	工作1至6個月內	1	1.9	5.0	12	4.5	4.1	16	0.5	4.9	123	1.4	3.9
	工作7至12個月內	2	3.8	8.0	16	6.0	9.3	61	2.0	10.1	485	5.4	10.5
	工作13至24個月內	11	21.2	18.3	82	30.8	18.8	417	13.5	18.8	1,438	16.1	19.9
工作25至35個月內	30	57.7	31.4	134	50.4	29.4	1,090	35.2	30.4	4,626	51.7	30.1	
持續就業	4	7.7	36.0	6	2.3	36.0	1,354	43.8	36.0	1,968	22.0	36.0	
追蹤第四年	不在勞動市場	7	13.5	8.6	76	28.6	13.5	133	4.3	11.5	470	5.3	12.9
	曾中斷再就業	40	76.9	-	184	69.2	-	2,119	68.5	-	6,719	75.1	-
	工作1至6個月內	1	1.9	5.0	9	3.4	5.4	18	0.6	4.3	85	1.0	3.8
	工作7至12個月內	2	3.8	8.0	7	2.6	9.4	50	1.6	10.1	134	1.5	9.4
	工作13至24個月內	8	15.4	18.6	31	11.7	19.4	218	7.0	20.1	752	8.4	20.4
	工作25至36個月內	29	55.8	31.3	132	49.6	29.5	673	21.8	31.9	1,961	21.9	31.1
工作37個月以上		0.0		5	1.9	43.2	1,160	37.5	41.9	3,787	42.3	41.9	
持續就業	5	9.6	45.0	6	2.3	48.0	842	27.2	48.0	1,755	19.6	48.0	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

表 52 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪勞動樣態－依追蹤年度分（續 1）

單位：人；%

項目別	2004 年			2005 年			2006 年			2007 年			
	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	
追蹤第五年	不在勞動市場	41	78.8	25.5	46	17.3	21.0	206	6.7	21.2	710	7.9	18.2
	曾中斷再就業	8	15.4	-	214	80.5	-	2,104	68.0	-	6,611	73.9	-
	工作1至6個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	4	0.1	4.0	20	0.2	3.7
	工作7至12個月內	1	1.9	11.0	7	2.6	11.3	21	0.7	10.3	42	0.5	10.0
	工作13至24個月內	4	7.7	19.3	39	14.7	18.5	105	3.4	19.4	265	3.0	19.2
	工作25至36個月內	1	1.9	34.0	109	41.0	32.4	283	9.1	32.1	1,007	11.3	32.2
	工作37個月以上	2	3.8	45.0	59	22.2	42.3	1,691	54.7	49.3	5,277	59.0	49.7
持續就業	3	5.8	60.0	6	2.3	60.0	784	25.3	60.0	1,623	18.1	60.0	
追蹤第六年	不在勞動市場	18	34.6	26.2	35	13.2	19.6	221	7.1	24.4	749	8.4	21.8
	曾中斷再就業	31	59.6	-	225	84.6	-	2,133	68.9	-	6,707	75.0	-
	工作1至6個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	2	0.1	5.5	14	0.2	3.7
	工作7至12個月內	2	3.8	10.5	2	0.8	11.0	7	0.2	9.4	21	0.2	9.9
	工作13至24個月內	2	3.8	18.5	16	6.0	21.8	43	1.4	20.2	103	1.2	20.1
	工作25至36個月內	10	19.2	30.2	47	17.7	29.9	125	4.0	31.5	400	4.5	31.0
	工作37個月以上	17	32.7	44.5	160	60.2	47.9	1,956	63.2	57.7	6,169	69.0	58.2
持續就業	3	5.8	72.0	6	2.3	72.0	740	23.9	72.0	1,488	16.6	72.0	
追蹤第七年	不在勞動市場	15	28.8	26.5	44	16.5	20.8	260	8.4	29.3	788	8.8	26.2
	曾中斷再就業	34	65.4	-	216	81.2	-	2,143	69.3	-	6,753	75.5	-
	工作1至6個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	-	0.0	-	4	0.0	4.5
	工作7至12個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	2	0.1	10.0	14	0.2	10.0
	工作13至24個月內	2	3.8	20.5	2	0.8	23.5	20	0.6	17.7	69	0.8	19.9
	工作25至36個月內	5	9.6	32.0	17	6.4	32.5	51	1.6	32.0	186	2.1	31.7
	工作37個月以上	27	51.9	49.6	197	74.1	54.6	2,070	66.9	67.1	6,480	72.5	67.3
持續就業	3	5.8	84.0	6	2.3	84.0	691	22.3	84.0	1,403	15.7	84.0	

表 52 2004 年至 2007 年申請育嬰留職停薪勞動樣態—依追蹤年度分（續完）

單位：人；%

項目別	2004年			2005年			2006年			2007年			
	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	
追蹤第八年	不在勞動市場	12	23.1	24.4	45	16.9	24.3	272	8.8	33.7	858	9.6	31.8
	曾中斷再就業	37	71.2	-	215	80.8	-	2,182	70.5	-	6,774	75.7	-
	工作1至6個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	-	0.0	-	8	0.1	4.0
	工作7至12個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	2	0.1	10.0	14	0.2	10.2
	工作13至24個月內	1	1.9	22.0	1	0.4	20.0	15	0.5	18.1	32	0.4	19.8
	工作25至36個月內	3	5.8	30.7	8	3.0	33.0	20	0.6	30.7	116	1.3	31.7
	工作37個月以上	33	63.5	58.3	206	77.4	64.2	2,145	69.3	77.1	6,604	73.8	77.5
	持續就業	3	5.8	96.0	6	2.3	96.0	640	20.7	96.0	1,312	14.7	96.0
追蹤第九年	不在勞動市場	10	19.2	22.9	39	14.7	24.9	296	9.6	39.7	850	9.5	36.8
	曾中斷再就業	39	75.0	-	222	83.5	-	2,183	70.6	-	6,839	76.5	-
	工作1至6個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	-	0.0	-	6	0.1	3.8
	工作7至12個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	3	0.1	9.7	13	0.1	10.0
	工作13至24個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	8	0.3	18.8	35	0.4	19.4
	工作25至36個月內	3	5.8	31.7	7	2.6	32.7	22	0.7	30.6	81	0.9	31.9
	工作37個月以上	36	69.2	67.4	215	80.8	74.0	2,150	69.5	87.8	6,704	75.0	87.9
	持續就業	3	5.8	108.0	5	1.9	108.0	615	19.9	108.0	1,255	14.0	108.0
追蹤第十年	不在勞動市場	10	19.2	22.2	35	13.2	25.8	294	9.5	43.6	826	9.2	40.8
	曾中斷再就業	40	76.9	-	226	85.0	-	2,219	71.7	-	6,898	77.1	-
	工作1至6個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	2	0.1	2.0	3	0.0	2.3
	工作7至12個月內	-	0.0	-	-	0.0	-	1	0.0	9.0	13	0.1	10.2
	工作13至24個月內	-	0.0	-	1	0.4	20.0	7	0.2	19.9	29	0.3	18.3
	工作25至36個月內	-	0.0	-	5	1.9	32.8	12	0.4	29.6	66	0.7	31.5
	工作37個月以上	40	76.9	76.6	220	82.7	84.1	2,197	71.0	98.3	6,787	75.9	98.2
	持續就業	2	3.8	120.0	5	1.9	120.0	581	18.8	120.0	1,220	13.6	120.0
總計	52	100.0	-	266	100.0	+	3,094	100.0	+	8,944	100.0	+	

第四節 小結

由申請育嬰留職停薪女性的基本樣態來看，申請者一半以上為 25 至 29 歲，但隨著育嬰留職停薪津貼的適用，2006 年及 2007 年申請人數大幅增加，申請者年齡有漸長趨勢，此或許與女性生育年齡逐漸往後有關。整體申請者居住地以六都為最多，而行業多半集中在製造業、批發及零售業、金融及保險業與醫療保健及社會工作服務業。

由不同薪資水準來看，隨著所得水準的提高，年齡會逐漸提高，高所得者以 30 至 39 歲為多數，而居住地會愈趨北部發展，企業規模也隨之增加，行業類型愈趨專業化，如高所得者多運輸及倉儲業、金融及保險業、專業技術及科學服務業以及醫療保健及社會工作服務業，而低所得者較多在營建工程業、住宿及餐飲業以及其他服務業。對申請育嬰留職停薪的期間來說，低所得者較易因津貼影響，而較多申請 1 年以內；但高所得者則相對會請較為長期的育嬰留職停薪。

由追蹤分析來看，追蹤至第十年發現，申請育嬰留職停薪者持續就業的比率較整體育兒婦女來得低，而不在勞動市場則較整體育兒婦女略高約 1 個百分點左右，多數申請者均中斷過事業才再重回勞動市場，但多數工作月數達 37 個月以上，平均工作月數約在 80 至 98 個月，顯現追蹤十年來中斷期間約 2 年多左右。本研究所追蹤申請育嬰留職停薪者多數為未受惠於津貼補助者，故與 2009 年津貼施行後之效果可能不同，後續仍待進一步探討育嬰留職停薪津貼政策之效益。

第五章 訪談規劃與訪談紀錄重點摘要

為彌補量化分析無法看出已生育女性兼顧工作與家庭上可能遭遇的困難、因應方式以及家庭支持系統與政策使用的經驗與看法，本章輔以質化分析，規劃訪談 24 位各類型勞動參與者，以補足量化分析所無法看出的社會現象，作為探討育兒婦女可持續就業之勞動力模式的規劃參考。

第一節 訪談對象規劃

在訪談對象的設定上，參考第三場專家座談會的建議，依照 2007 年勞保數據所呈現的結構，綜合考量就業歷程、行業別、公司規模別與申請育嬰留職停薪與否等進行規劃。不過須注意的是，訪談對象的規劃係依據 2007 年勞保數據的結構，但由於研究中仍須了解目前相關政府政策的運用情況，因此實際訪談者並非是在 2003 年至 2007 年生育之女性，而是以現階段的育兒婦女來進行訪談。

根據本研究的整理，2007 年申請生育給付的 15 至 44 歲育兒婦女共 10.75 萬人，其中近 9 成集中於 25 至 39 歲，達 9.78 萬人，因此規劃的訪談對象以 25 至 39 歲育兒婦女為主。從 2007 年育兒婦女追蹤 10 年的歷程發現，持續就業的人數比重約 45.5%、曾中斷而再就業的人數比重約 46.1%，而退出勞動市場的比重大概占 8.5%。

因此在訪談的 24 位女性中，對於退出勞動市場者以 8.5% 估算，因此訪談 2 位育兒婦女，由於退出勞動市場可能投保國民年金，亦有可能加保職業工會實際上係未就業，因此將涵蓋勞保與非勞保等兩種可能的投保類型。而持續就業與中斷後再就業共訪談 22 位。

在持續就業與中斷後再就業的 22 位育兒婦女中，相關規劃如下：

- (一) 投保職業工會者占 2 成左右，因此將訪談 4 位育兒婦女。
- (二) 其餘 18 位則以行業別、公司規模別以及是否申請育嬰留職停薪、是否兼職等進行綜合考量。
 1. 在行業方面，服務業約占 6 成，而非服務業約占 4 成；
 2. 在公司規模上，中小企業約占 4 成，而大企業約占 6 成；
 3. 2007 年 25 歲至 39 歲申請育嬰留職停薪占整體生育人數約占 9% 左右，因此涵蓋 2 位育嬰留職停薪者。另考量在就業型態中，兼職占全職的比率約為 1% 左右，因

此規劃訪談 1 位兼職女性。由於訪談人數不多，所以育嬰留職停薪與兼職不特別區分行業別與公司規模別。整體受訪者屬性如表 53 所示。

表 53 訪談對象人數規劃

單位：人

項目別	持續就業與中斷後再就業			退出勞動市場
	大企業	中小企業	職業工會	
非服務業	4	2 (1+1 育嬰留職停薪)	4	2
服務業	7 (6+1 育嬰留職停薪)	5		
總計	22	11	4	2

資料來源：本研究整理。

第二節 受訪者基本資料

詳細訪談者基本資料請參閱附表 18，以下進一步概述訪談者年齡、國籍、教育程度、薪資水準、婚姻狀況、配偶基本特質：

一、年齡

由年齡來看，24 位訪談者一半以上為 35 至 44 歲，次高為 30 至 34 歲，比重占近 3 成，而整體 25 至 29 歲的人數相對較少，或與生育年齡逐漸往後有關（參見表 54）。

二、少數族群

為兼顧考量新住民與原住民，分別訪談原先國籍為中國大陸與菲律賓但目前已取得中華民國國籍之育兒婦女，另一方面，特別針對原住民，專訪屏東與花蓮共 3 位原住民。整體而言，本國人比重約占 91.7%，其中原住民占 12.5%，而外國人比重約占 8.3%（參見表 54）。

三、目前投保身分

由訪談者的目前投保身分來看，共有 16 位係由公司投保，投保國民年金者共有 4 位，其中 2 位因照顧小孩而離開勞動市場者，而另 1 位則是因兼職的公司為外國公司，公司並未為其投保勞健保，另 1 位主要因甫進入新工作，尚未談到勞保投保問題。

在職業工會部分，共有 4 人，兩位是僅有加保但卻未實際在工作，而 1 位則是有

在工作但相關職業未有工會，而找了一個相近的工會進行加保；另一位則是公司未投保，則在相關職業工會進行加保（參見表 54）。

表 54 訪談者基本資料

單位：人；%

項目別	人數	比重
年齡		
25 至 29 歲	3	12.5
30 至 34 歲	7	29.2
35 至 39 歲	14	58.3
少數族群		
原住民	3	12.5
外國人（已取得身分證）	2	8.3
菲律賓	1	4.2
中國大陸	1	4.2
投保身分類別		
勞保		
公司、行號	16	66.7
職業工會	4	16.7
國民年金	4	16.7
教育程度別		
國中	1	4.2
高中職	4	16.7
大專	13	54.2
碩博士	6	25.0
薪資水準		
2 萬以下	1	4.2
2 至 3 萬	6	25.0
3 至 4 萬	8	33.3
4 至 5 萬	6	25.0
5 至 6 萬	1	4.2
6 萬以上	2	8.3
婚姻狀況		
未婚	2	8.3
有配偶或同居	22	91.7
總計	24	100.0

資料來源：本研究整理。

四、教育程度

由訪談者的教育程度來看，以大專學歷為多數，比重占 5 成以上，其次為碩、博士，比重約占 25%，而高中職約占 16.7%，整體而言訪談者學歷均在大專及以上（參見表 54）。

五、薪資水準

由於部分受訪者因照顧小孩目前並未投入職場，因此薪資水準以其先前的每月主要工作收入表示。整體來看，多數受訪者薪資水準介於 3 至 4 萬間，比重占 33.3%，其次為 2 至 3 萬與 4 至 5 萬元，比重分別占 25.0%（參見表 54）。

六、婚姻狀況

在婚姻狀況方面，9 成以上為有配偶或同居，但因單親家庭的家計負擔與有配偶者有所不同，因此本研究也訪談 2 位單親媽媽，比重約占 8.3%（參見表 54）。

七、配偶基本特質

除單親家庭外，一般受訪者的配偶年齡多數為 35 至 39 歲，比重占 5 成，其次為 40 至 44 歲，比重占 22.7%，整體而言配偶的年齡較受訪者來得高一些（參見表 55）。

在教育程度方面，配偶學歷以大專程度為最多，比重占 5 成；其次為碩、博士，比重占 31.8%，整體教育程度比受訪者更集中在大專及以上。

表 55 訪談者配偶基本特質

單位：人；%

項目別	人數	比重
年齡		
25 至 29 歲	1	4.5
30 至 34 歲	3	13.6
35 至 39 歲	11	50.0
40 至 44 歲	5	22.7
45 至 49 歲	1	4.5
50 歲以上	1	4.5
教育程度		
國中	1	4.5
高中職	3	13.6
大專	11	50.0
碩、博士	7	31.8
總計	22	100.0
每月主要工作收入		
2 萬以下	1	4.8
2 至 3 萬	1	4.8
3 至 4 萬	5	23.8
4 至 5 萬	3	14.3
5 至 6 萬	2	9.5
6 萬以上	9	42.9

總計	21	100.0
----	----	-------

註：因其中之一人從事農業，故無法計算每月主要工作收入

資料來源：本研究整理。

在行業方面，除有 4 位從事資訊電子業相關之工程師外，其他行業較為分散，如農業、製造業、航空業地勤、運輸業、美髮、土地仲介與文化藝術等相關行業均有，亦有 2 位為軍職人員。

在薪資水準方面，除農業因收成關係，而無法計算每月主要收入之外，其他多數在 6 萬元以上，比重占 42.9%，整體而言可明顯看出配偶薪資明顯較受訪者來得高（參見表 55）。

八、子女個數

在子女個數方面，從 1 個至 2 個的比重分布較為平均，其中還是以 1 個小孩暫居多數，比重達 45.8%。其次，若家中有特殊發展的孩子，通常會影響家庭資源配置與母親的職涯規劃，因而本次受訪者中也涵蓋 2 位家中有特殊發展孩子的母親（參見表 56）。

表 56 訪談者子女個數

單位：人；%

子女個數	人數	比重
1 個	11	45.8
2 個	9	37.5
3 個	4	16.7
總計	24	100.0

資料來源：本研究整理。

九、養育最小孩子每月費用

由於每位受訪者的子女個數不盡相同，因而本研究以每位受訪者養育最小學齡的每月費用來進行估算，其中針對最小孩子為 0 至 3 歲者，每月平均總額差距頗大，近 5 成以上花費在 1.5 萬元以下，但亦有近 3 成的人花費在 2 至 2.5 萬元，而在這之中主要的差距即是照顧與教育的費用。對於家中最小孩子為 3 至 6 歲者，則亦有相同之情況，每月的花費差距在於照顧與教育的費用，而對於 6 歲以上者，由於均是國民義務教育，照顧及教育的費用差距並不大，反而是生活支出的不同，而導致整體每月花費有所落差（參見表 57）。

表 57 訪談者養育最小孩子每月費用

單位：人；%

項目別	0 至 3 歲		3 至 6 歲		6 歲以上	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重
每月平均總額						
1 萬以內	5	35.7	1	12.5	1	50.0
1 至 1.5 萬內	3	21.4	1	12.5	-	0.0
1.5 至 2 萬內	1	7.1	1	12.5	-	0.0
2 至 2.5 萬內	4	28.6	3	37.5	-	0.0
2.5 至 3 萬內	-	0.0	1	12.5	1	50.0
3 萬以上	1	7.1	1	12.5	-	0.0
生活支出(食、衣、住、行)						
5,000 元以下	7	50.0	3	37.5	1	50.0
5,000 元至 1 萬內	6	42.9	2	25.0	-	0.0
1 至 1.5 萬內	1	7.1	1	12.5	-	0.0
1.5 至 2 萬內	-	0.0	2	25.0	1	50.0
醫療與保健						
1,000 元以下	10	71.4	4	50.0	2	100.0
1,000 至 2,000 元內	1	7.1	-	0.0	-	0.0
2,000 至 3,000 元內	1	7.1	3	37.5	-	0.0
3,000 至 4,000 元內	2	14.3	-	0.0	-	0.0
4,000 元以上	-	0.0	1	12.5	-	0.0
照顧與教育						
5,000 元以下	7	50.0	3	37.5	1	50.0
5,000 元至 1 萬內	3	21.4	2	25.0	1	50.0
1 至 1.5 萬內	1	7.1	2	25.0	-	0.0
1.5 至 2 萬內	3	21.4	1	12.5	-	0.0
非消費性支出與其他						
無	9	64.3	4	50.0	1	50.0
5,000 元以下	3	21.4	2	25.0	1	50.0
5,000 元至 1 萬內	1	7.1	1	12.5	-	0.0
1 至 1.5 萬內	1	7.1	1	12.5	-	0.0
總計	14	100.0	8	100.0	2	100.0

資料來源：本研究整理。

第三節 訪談者訪談摘要

由前述文獻中可知，工作情形、個人認同、兒童照顧體制與家庭支持系統對於女性是否續留職場具有相當的影響力，因此本節則藉由訪談所獲得之訊息，由育兒婦女的職場勞動處境，以及就業特性與勞動條件、個人認同、家庭支持系統與兒童照顧體

制，以及政府友善家庭支持措施等方面予以歸納整理，並試圖將前述的文獻理論與實務狀況相互檢證。

一、工作情形

(一) 生育後的工作情形

1. 生育後未轉職

對於生育後即返回職場者，部分受訪者表示主管、同事均會相互幫忙，或甚至在特定情況下，先告知主管，即可帶小孩至辦公室上班。然而，亦有部分受訪者由於職務的特性，若小孩臨時有狀況，則較難以臨時請假等困擾。

受訪者 15：

因為公司主要都是女性員工，回去上班不太會有問題，同事們算是很願意互相幫忙。

受訪者 17：

公司算滿彈性的，因為裡面很多媽媽，主管也都是當爸媽的，所以小孩有任何症狀或問題的話，通常會讓我們請假。如果真的沒有人的話，他會先打電話問今天休假的人能不能幫忙。

受訪者 18：

因為我們是排班的，每個月休 8 天，如果要臨時請假就會有點困難。

其次，有部分受訪者的職業薪水在 2 至 3 萬元，且未必有可向上的升遷或調薪的空間，但從事這些職業的女性卻表示因為工作時間較為彈性自由，或是工作相對簡單且穩定，考量孩子的情況仍會在此繼續工作下去。然而進一步詢問受訪者是否考慮找薪水更高的工作，則多半表示有想過，但考量到小孩，目前希望工時固定不用加班，工作穩定即可，此也顯現為兼顧照顧與工作上，育兒婦女會因為工作特性與家庭情況的雙重條件下，出現妥協或維持穩定現況的情況。

受訪者 07：

考慮我喜歡做的服務業，沒有朝九晚五，我一定會沒辦法照顧我的小孩，除

非遇到一個像前老闆（義大利麵店）願意讓我像公務人員時間下班，要不然很難，因服務業通常要上班到晚上或周末不能休，因此目前是想等小孩大了可以自己照顧自己時，再做我自己想做的工作（導遊）。

受訪者 18：

這邊的起薪比較低，調薪的幅度也不高，是有想過要換薪水比較高的工作，但卡在要照顧小朋友，所以雖然薪水較低，但工作時間穩定，比較可以兼顧家庭與工作。

2. 生育後轉職或離職者

生育後，女性先前在職場的工作方式、內容會與未婚時有不同考量，如需要常加班、輪班、工作地點較遠、工作壓力大等，當她們感覺到會影響對孩子的照顧時，則可能會自主選擇轉職或是離職。

受訪者 01：

之前公司離家裡車程達 40 分鐘，若要接送小孩是不可能的。

受訪者 03：

白天的工作（代理老師）真的耗損太多精神，壓力很大，下班後都沒體力陪孩子，覺得自己好像在媽媽這個角色沒做好，沒辦法去調配自己的體力。如果我是單身的話我會繼續考正式，繼續代理也可累積經驗，但現在有小孩後，希望之後找的工作，可以比較穩定，不用耗費太多自己的能量，薪水不高、工作內容負擔得起穩定即可，還是會為了孩子調整生涯規劃，畢竟小孩都生了，而且相較於先生，我又是約聘的，還沒到穩定的階段是比較可以調整的。

受訪者 05：

畢竟現在有小孩，之前工作時間 12 至 13 個小時，這種工作是不想再做的，可是因為我的經驗是做這個的，只要是科技業業務或電子商務這一行就是這樣的加班，所以若是跨行，經驗零薪水也會偏低，但若是再找同行怕工時很長，

這也是我目前很猶豫的。

受訪者 11 (原籍菲律賓)：

之前的工作是在製造業工廠輪夜班且加上那裏的人會抽菸，因此在我懷孕五個月時，便自己離職。

受訪者 22：

護理工作不管是醫院或是診所，雖然會有兩班制，但就算早班也會到下午五點，而且很容易拖到下班，若病人在五點進來，你也不可能會拒收，因此會準時下班的很少，所以如果我要接送小孩的話是沒辦法的。

此也顯示，當工作的要求會影響到母親是否能照顧孩子時，女性便會以孩子作為主要考量，而決定離職或轉職 (Hill, 2005)。同時，對於轉職者或想重回職場者也與文獻相一致，以選擇適合家庭，朝九晚五的正常上下班工作 (唐文慧, 2011)。

受訪者 19：

因為先前工作 (製造業) 時間太長，現在的工作 (居家清潔) 工時比較正常且彈性，如果小孩臨時有狀況，也比較好請假，主管跟客戶也都能體諒，如果是之前的工作，工作份量大部分是固定的，很難請，且請假表示同事需要分攤你的工作，對同事也是比較不好意思。

受訪者 23：

我想做客服或辦公室櫃台等比較簡單的工作，因為也比較不會影響別人，如果是張力比較大的工作，可能就沒辦法準時下班，或是臨時請假也不是那麼方便。

(二) 生育後離開職場

對於生育後離開職場，中斷職涯期間 2 年左右者，可能會因有小孩接送需求，在求職時便會表明自身狀態，讓面試公司能自行選擇；對於中斷職涯時間更長者，除了自身會擔憂技能會有跟不上的情況外，在面試時，部分企業主管即會詢問小孩狀況，或甚

至會詢問是否會再生育或再中斷職涯等屬於個人隱私之問題。

受訪者01：

因為現在小朋友去幼兒園，8月至今已生病兩三次，請假過10天，所以也會擔心去新公司後可能需要常請假，因此我在面試時也有照實跟面試官講這樣的情況。當時面試的老師也是說，您有小孩這樣出來工作沒有關係嗎？但就是因為小孩現在可以去上學了，我才覺得可以讓自己出來學點東西，然後加上還是會有生活經濟壓力的部分。

受訪者23：

面試時會問你的特質是什麼？這麼久沒上班，你的工作還可以接的上手嗎？會不會再因為小孩中斷工作，或是會不會在生下一胎？另外，我也會直接跟公司講我的困難，但這往往會變成謝謝再聯絡，而且在投履歷時，因為這些關係，其實選擇性很少。

另詢問受訪者是否有運用過政府的職訓課程，其結果顯現政府委辦的職訓課程品質參差不齊，有受訪者表示職訓課程不夠專業，另有受訪者表示當時運用的心得並不佳，但亦有受訪者對於其他職訓計畫表示贊同。

受訪者01：

先生有建議過我去上職訓課程，但因為我目前只打算走會計類工作，而職訓的課程比較偏入門課程，不夠專業。其實職訓的課程可能比較適合跨領域要轉職的人去上，而在實務上可能不夠實用。

受訪者07：

本來就業保證班的說法是上完課會請廠商來教室挑人，一班有30幾個同學，估計會有10幾個廠商，每個挑3-5人的話，這樣大家都會有工作機會。但是等到上完課，只有5個廠商吧，其中一個還是夢想中，連地點都還沒找，叫我們提供意見。

受訪者23：

參與的勞動部計劃主要是提升自己的自信心，以及了解自己哪方面是需要加強的，加上大家有伴（同樣都是二度就業），有個支持的同伴是很好的。

（三）創業者或預備創業者

有受訪者為自行創業者，認為自行創業最大的優點為時間彈性。另外亦有受訪者在退出職場後，想一邊陪伴小孩成長，一邊找到自己的舞台而預備創業。不過，亦有受訪者考慮過創業，但認為創業的繁忙會影響照顧孩子的品質而未執行。

受訪者04：

我覺得（創業）的好處是時間彈性，可是收入不是很穩定，還有一些因為之後要生小孩（第三胎）就必須中止，不知道什麼時候才可以重回職場，可能要建立一些平衡之後，才能再去工作（國外批貨）。

受訪者21：

我想要找我自己可以做的創業，一個是教具，一個是教育類的app。教具就是玩具結合教育，訓練孩子的專注力及學習力；app就像是教育資訊彙整，例如媽媽有什麼心得想討論，或是讓媽媽們當老師自己開課，讓媽媽可以一邊顧小孩，一邊找到生活的重心、自己的舞台。

受訪者01：

有考慮過網拍，但因要壓貨，而且雖然可在家兼顧小孩，但帶小孩的品質其實會有問題，除非旁邊有替手，不然只是有個人看著小孩，品質是差很多。另一方面，創業的話，反而上下班界線很模糊，小朋友下課回來可能還要忙著公事，而沒辦法專心陪伴小孩。

（四）投保職業工會未必實際從事工作

在此次訪談的4位投保職業工會的女性中，2位是有實際在工作但投保工會，而另2位則是僅有加保動作，而未實際在從事工作。

受訪者19：

現在是從事居家清潔工作，但公司沒有投勞健保，所以是自己去工會保，清

潔工會好像只有入會費 300 元。

受訪者 20：

我們只是兼任員工，所以我有去找保育人員職業工會投保，其實最主要的是沒有專門位心理師開的工會，因為我們還是小眾，沒有那麼大的職業群組。

受訪者 22：

因懷雙胞胎，護理工作又要久站又很忙，離職後就去投電腦公會，也沒有什麼資格限制，而且工會可以保最低投保薪資。

受訪者 23：

生小孩那時前公司雖然讓我留職停薪，但因為沒有勞健保，所以後來是跟隨先生改投保造紙工會，不過因為投保薪資比較低，生育給付也比較少，且沒有育嬰留職停薪。

（五）特定聘僱契約的員工

由於在目前就業環境中，存在著許多特定考量下的聘僱契約方式，如代理教師、約聘員工、派遣公司的承攬人力等，而這些特殊的就業特性，也隱藏著一些可能未思考到的模糊地帶。雖然代理教師與政府的代賑工或承攬人力均有人力成本與整體時空背景的衡量，但薪資的調整與整體福利的制度似乎仍有相當的討論調整空間。

受訪者 03：

代理是一學年（8/31 至隔年 7/1）一聘，要簽約，其中有分實缺與虛缺，實缺指遇缺不補，但長年都有這個缺；而虛缺則是指正式教師留職停薪或事親假。薪水是固定的，不會調薪，除非是大環境全面調薪才會調，代理教師的薪水跟年資沒關係，只跟學歷有關係，不像正式教師會隨年資調薪。

受訪者 07：

代賑工是按時計酬，如果當天遲到半小時以上，當日則不算薪。從今年還去年才開始有全勤 2,000 元，以前是沒有的，且規定一個月最多僅能上 22 天，超過

22 天會強迫休一天，而一天最多僅能上 4 小時，而且扣勞健保卻未提撥勞退 6%，所以這是非常不公平的，我們連特休也沒有，也不會調薪。

受訪者 08：

之前到政府部門當派遣人力，是政府發包給派遣公司尋找人力，一年一約不會調薪、沒有特休、年終獎金與三節獎金。其中覺得很奇怪的是，今年 A 公司承包掛我們，明年換 B 公司承包也是掛我們，但其實都是同一群人，那為什麼不是由政府單位直接聘我們，而是要這樣招標發包下去？

二、個人認同

除了勞動市場的結構因素外，亦有受訪者是出於自願，認為孩子的成長只有一次，對於照顧孩子的認同超過對就業的認同，加上認為自己的職業短期中斷並不會有太大改變，而決定先離職將這段時間留給小孩與家庭。

受訪者 02：

我那時覺得我們都在陪伴別人的家庭（社工），就覺得大家工作都是為了要賺錢，錢再幫我們養小孩，小孩最長的時間是在保母家，不是在自己身邊，我自己開始對這個有一點點反思，就是在想，到底哪一個是我要的。後來覺得，考量之後回去職場薪水不會差太多，然後我希望以我的小孩子為主，另一方面，我覺得我也是比較喜歡且不是那麼抗拒照顧小孩的人，這也是很重要的一點，因此我覺得這幾年先離開職場，把這段時間留給小孩跟家庭，好像也沒有那麼的遺憾。

不過，不管是個人認同要陪伴小孩或是勞動市場結構因素導致離職或轉職的情況，其實均難以單一二分而論，母親的決策其實都會與配偶的所得水準有關，如徐美（2004）指出，先生的所得水準會顯著影響妻子參與全職的決策，所得愈低，妻子全職的機率會傾向參與全職工作；反之亦然之結論相仿。

三、家庭支持系統與兒童照顧體制

（一）家庭支持系統

對育兒婦女持續就業，文獻指出若家中有親屬照顧，以及有市場托育照顧者，是較有利於育兒婦女外出就業或從事典型就業（鄭芸軒，2010；羅予姘，2011）。在本次

的訪談中，亦可發現如此之跡象，多數持續就業的育兒婦女均是主要有親屬協助照顧，或選擇保母及托育中心。

受訪者 13：

除了家庭經濟因素外，家裡的長輩也鼓勵年輕人要出去上班，跟我們說他們可以幫我照顧小孩。

受訪者 10：

早上我自己送幼兒園（忠孝新生附近）再去公司（內湖），晚上是我公公婆婆負責三天，我爸媽兩天，不然很不好意思，我公公婆婆是在松山那邊，所以如果是公婆照顧的那幾天，我就是下班之後去公婆家（松山）再去把小孩接回家（永和）。

受訪者 20：

因為我是接案（心理諮商師），是週末至週三工作，因此小孩是由我先生（週末）以及我媽媽（週一至週三）來幫我照顧小孩，媽媽週一會從桃園坐火車到新竹再轉公車到我家，而週四與週五是由我自己照顧。

（二）子女歲數

從訪談中亦可發現，在小孩上小學前，較需要有接送安全的問題，而至上小學後，則慢慢讓小孩自己上學走路回家，當小孩歲數更大時，則更可以放心讓其自理。此也顯現，在子女上小學前，父母會較為擔憂接送或臨時有突發狀況發生，而在無後援的情況下，往往會由母親來犧牲自己的職涯，此也與前述的量化數據相佐，當子女歲數 6 歲前，育兒婦女在勞動市場上會有較明顯的波動，而至小孩年齡更大後，波動也較為趨緩。

受訪者 07：

現在孩子（14 歲）上下學可以自理了。

受訪者 08：

老大（10 歲）很獨立，應該說我娘家跟國小很近，走路大概 5 分鐘，中間都有

導護老師，所以就都讓他自己走，從一年級就自己走路去上課，下課回來。

(三) 兒童照顧體制

另外，在目前我國的幼兒托育體制，涵蓋民營、公營與公辦民營等托育體制，而且眾所皆知公共托育體制收費低廉且環境與資源較為足夠，然而由於供給有限，部分地區公共托育機構相當不足，甚至闕如。此外，由於各地區公共托育機構分配不均，部分地區能估算中籤率，策略性提高進入公共托育體制的機會，但其他地方則連選擇的機會都鮮少。

受訪者 17：

苗栗只有小學附設的公幼，但家數與名額都很少，像我家附近都沒有公幼，也沒有公托，這邊幾乎都是私立的幼兒園，公立的數量真的太少了。

受訪者 08：

因為聽到公幼很難抽，所以我就想那就小班抽一次，中班抽一次，大班抽一次，因為通常在四、五月會有資訊出來，我就在小孩可以上小班時，四、五月開始做功課，例如，學區中有好幾個公幼，但那一年發現這個公幼（現在讀的）擴大編制，從 2 班擴大至 5 班，但其實我家離另外兩間公幼比較近，但我沒有選那兩間，因為只能抽一間，所以特地跑到這間去抽，抽籤沒抽中，但候補的全中。

受訪者 10：

那時因為我很想要讓他們上公立幼稚園，因為那時做了一些功課，公幼比較活潑、不會壓抑、讓他們開心成長，但公幼很難抽，所以我就去研究哪一間的入取率比較高，後來因為我們現在讀的這間前兩年在整修，搬到別的地方上課，因為這樣想去讀的人好像很少，因為搬來搬去的，所以最後也不用抽，好像報名的比抽籤的還少。

(四) 托育成本

不可否認地，托兒成本的經濟考量也是影響婦女是否留在職場的另一個原因。由表 58 顯現，若是由自己或配偶及其他親屬（如自己爸媽或公婆等）帶，每月費用多在

1 萬以下。若從市場托育機制來看，私幼與保母的費用相對較高，普遍在 1 萬以上，保母價格甚至高達 1.5 萬元以上；相較而言，在公托、公幼或國民義務教育之下者，每月的費用則相對較低，多數在 5 至 7 千元。整體結果也與主計總處的婦女婚育與就業調查中的托育費用相去不遠。

表 58 訪談者最小子女每月托育費用

單位：人

主要照顧者	未設算 自身成本	未滿 5,000 元	5,000 至 7,999 元	8,000 至 9,999 元	10,000 至 12,999 元	13,000 至 14,999 元	15,000 元 以上
自己或配偶帶*							
0 至 3 歲	2	2	1	1	-	-	-
3 至 6 歲	-	2	-	-	-	-	-
6 歲以上	-	-	-	-	-	-	-
其他親屬							
0 至 3 歲	-	3	-	-	-	-	1
3 至 6 歲	-	-	-	-	-	-	-
6 歲以上	-	-	-	-	-	-	-
保母							
0 至 3 歲	-	-	-	-	-	-	1
3 至 6 歲	-	-	-	-	-	-	-
6 歲以上	-	-	-	-	-	-	-
公立幼兒園（托兒所、幼稚園）或托嬰中心或義務教育							
0 至 3 歲	-	-	2	-	-	-	-
3 至 6 歲	-	-	2	1	-	-	-
6 歲以上	-	1	1	-	-	-	-
私立幼兒園（托兒所、幼稚園）或托嬰中心							
0 至 3 歲	-	-	-	-	-	1	-
3 至 6 歲	-	-	1	-	1	-	1
6 歲以上	-	-	-	-	-	-	-

說明：*部分受訪者包含設算自身托育成本。

受訪者 12（原籍中國大陸）：

因為我那時剛生的時候是沒有身分證的，然後就自己幫忙田裡（農務），當時先生也會說，自己田裡工作都做不完了，還要去外面工作，然後賺的錢跟保母費差不多。

四、其他因素

除了上述因素可能讓育兒婦女暫時離開勞動市場自己照顧孩子外，另有部分受訪者是因為孩子有身心發展問題，由全職轉為兼職的型態；部分受訪者為單親狀態，僅能

自己照顧小孩⁶，亦缺乏家庭支持系統，僅能先靠先前工作的存款來支撐，因此淪為社會較為底層的一群。

受訪者09：

後來做過檢查，小孩因缺氧造成腦傷，但因一歲才發現這樣的狀況，所以原因已不可考，因腦部下肢運動神經受損，目前只能用代償，透過不斷的復健，不斷的記憶那些動作，經驗的累積，讓這條受損的神經去記住這些他應該記住的動作。請育嬰留職停薪一年，但因小孩已滿三歲，原本有跟老闆提辭職，畢竟孩子的部分需要一些時間，因為不跑早療的話是很可惜的，六歲之前是黃金期，所以復健也跑、幼兒園也上。目前希望等小孩到中班時，慢慢把復健課程拉到晚上或是周末，或許就可以重回全職上班。

受訪者07：

我一直是未婚，當時是先分手後來才發現懷孕，後來懷孕生小孩後，有將近三年沒工作，因為要帶小孩，就是用之前的積蓄，當時出生的時候有先天性心臟病，要一直追蹤觀察情況，所以有重大傷病卡，在兒子四個月的時候搬去跟爸爸住，住了一年之後又搬上來台北，住到小朋友三歲我去上班他去上幼兒園。

受訪者14：

在還沒生小孩前再做外包清潔，高中畢業後懷孕，懷孕之後到生小朋友都是我自己顧，當時都是住在家裡，到2歲上幼兒園後，才又去上班。

五、政府友善家庭措施運用情況

在政府的友善家庭措施方面，若懷孕時在職者（不管是投保職業工會或由公司加保者）均有領取到勞保生育給付，而以下則由育嬰留職停薪、哺乳時間（哺乳室）以及彈性工時來看。

（一）育嬰留職停薪

⁶ 過去文獻指出單親者有較高機率反而會將小孩送托而外出就業，然而由於本研究對於單親者訪談的人數相對較少，可能較不具代表性，因此僅能就此狀況作為參考。

隨著政策的普及，目前使用育嬰留職停薪的情況也愈來愈趨頻繁。在運用育嬰留職停薪的經驗上，多數表示提出育嬰留職停薪並無被刁難。不過仍有少數幾位受訪者可能因工作或公司缺人而有所受限。另有受訪者提到，企業會先要求員工簽同意書，若育嬰留職停薪回來時沒有合意位子，將會是自願離職，但此明顯違反性別工作平等法⁷，此也顯現，部分企業會因人力配置問題，進而規避法規，此也將導致員工權益有所受損。

受訪者 13：

請半年育嬰留職停薪，而我的工作是在院內（同事）幫我分攤，不會擔心回來（職務）會有所變動。

受訪者 15：

請育嬰留職停薪都 OK，請的時候會調其他小姐過來支援，公司裡也有很多都這樣請，有生小孩的幾乎都有請過育嬰留職停薪，同事之間都會互相幫忙。

受訪者 18：

主要是工作上面很缺人，主管是有提說能不能提早回去上班，但因為小孩還小沒辦法提早回去上班，而且我找人（保母）人家也不願顧那麼小的，都是要顧 6 個月以上會吃副食品會坐下的，後來主管還是說盡量。

受訪者 08：

主管有跟我說，我最多就讓你請到這樣，叫我年底前一定要回來，因為我四月生，育嬰留職停薪請完大概 11 月底或 12 月初，因為年底要做預算要結帳，不過我自己預計也是這樣，所以我再提出這個需求的時候，我就有跟主管說我年底會回來。

受訪者 01：

是一定會被調離原單位的，之前有個同事，請完育嬰留職停薪兩年要回去，

⁷ 在性別工作平等法第 17 條規定育嬰留職停薪期滿，除有特定情形經主管機關同意者外，雇主不得拒絕返還原職位。

就被調到完全不一樣的部門，因為原部門沒有空缺，若他不願意去，員工只能用自願離職，是不能請領資遣費。

受訪者 24：

因為生育後剛好公司換了主管以及人事主管，但他們都不遵守勞基法，有點刁難說育嬰留職停薪要請一年才能回去，但我表示我半年就要回去，因為前半年才有補助。後來我請了半年育嬰留職停薪，但公司把育嬰留職停薪的假單改為有條件的復職，前一個月準備要復職時跟我說回不去。

此外，除因家庭經濟考量而不敢請育嬰留職停薪外，亦有受訪者因行業特性而不敢請育嬰留職停薪，如網路媒體業表示，因為網絡瞬息萬變，像先前流行臉書，但現在流行 IG、抖音，若是請育嬰留職停薪太久，可能就會有銜接不上目前流行資訊的情況。然而，卻也有因保母臨時有狀況，卻因是代理教師的關係，未有相關申請育嬰留職停薪的前例，而無法申請育嬰留職停薪，不得不提出離職，自己照顧小孩。

受訪者 06：

我不敢請育嬰留職停薪，因為先生的收入不一定，可能一個週末就賺一兩萬，但下次收入不知道什麼時候。

受訪者 10：

因為（網路媒體業）瞬息萬變，就是你脫離了一兩年回來根本就跟不上，同仁請了兩年育嬰留職停薪回來真的沒有他的位子，因為他的知識、知道的東西都已經舊了。一個是技能不一樣，如工具、版本的更新；另一個是市場的狀態，如現在流行的趨勢，像以前臉書不流行，但突然又流行了，現在又轉到 IG，如果你沒有接觸的話，還停留在以前的知識，那就都沒有用了。

受訪者 03：

因為 1 月的時候保母跟我說 2 月要出國幫親戚帶小孩三個月，那時候我整個就是天打雷劈，我就想說我有沒有可能請育嬰留職停薪，為了這個我也上網查了很多資料，看了一些別的縣市的公文，但那也是很久的資料了（民國 100 年），後

來打去勞保局問，勞保局回覆按照勞基法滿6個月就可以申請育嬰留職停薪。但我的聘期是從8月底開始，就是隔年2月底算滿6個月就可以跟單位申請育嬰留職停薪，但也不是申請就可以馬上休。後來我又打去教育局詢問是否可申請育嬰留職停薪，教育局回覆史無前例。

由此可見，雖然育嬰留職停薪的政策已愈來愈普及，多數公司也會依法讓育兒婦女申請育嬰留職停薪來帶小孩，立法意旨本在讓生育女性自由選擇是否有其需要，或讓女性能夠在甫生育時短暫的離開勞動市場來照顧小孩，但因社會就業型態愈來愈多元，卻未能適用至所有類型之勞工，而有部分勞工被排除在外。

(二) 哺乳時間 (哺乳室)

在訪問有哺集乳需求之女性方面，有少數表示目前公司 (學校或醫院) 是以員工休息室或會議室，雖然有場地，但隱私性仍相對不足，且並無儲存或冷藏母乳之相關設備，因此希望可增設或廣設哺乳室。

受訪者03：

當時遇到的狀況是有設哺乳室的大樓在施工，變成前半年沒有哺乳室可以用，只好去健康中心，就會要把窗簾與隔簾拉起來，但還是會有小朋友突然跑進來，我會嚇到。

受訪者13：

目前公司就是沒有哺集乳室，要去員工休息室，只是要在外面張貼或警示的紙張，也沒有冰箱或相關消毒設備，這是我相當困擾的地方。

(三) 彈性工時

在詢問受訪者是否知道「性別工作平等法」中針對育有未滿三歲小孩之受僱者可申請縮減工時1小時的部分，多數均表示並不知道有這項規定，甚至是在政府部門擔任約聘勞工者，想提出相關申請，但人事也表示尚未有人提出過。因此也建議應持續推廣該法，甚至由公部門帶頭示範，以讓全民更為了解。

受訪者03：

不知道有縮減工時的規定，但我們工作時間是 7:50 上課，事情做完的話就 16:00 下班，這個措施應該也沒有人敢申請吧，這樣就沒有人照顧學生了。

受訪者 08、受訪者 12：

我不知道有這個措施耶，應該就是不知道，所以沒人要去用。

受訪者 17：

我不知道有這樣的措施耶，可是如果真的要縮減，我想要 3 歲以後，就小朋友上幼兒園以後在縮減，因為上幼兒園後就是要自己接送或是娃娃車，時間跟我們上班時間比較不能配合，應該小朋友上課後比較會用到。

受訪者 06：

最近有在考慮過縮減工時，但人事（政府機關）表示沒有人請過，所以說了一些設想，也因為沒有人請過，也不知道事實上會不會是這樣子，所以現在還在考慮。

第四節 小結

綜合上述，由質化訪談的結果來看，影響女性是否續留職場的因素，其實與家庭支持系統，有無其他親屬或是配偶所得有相當大的關係，因此並無法簡單地由第三章或第四章的量化數據中看出。但在質化的訪談中亦顯現，在小孩 6 歲前，特別是在上幼兒園時，可能會因家中無人接送，而使得育兒婦女要有暫時離開職場的需求，而對於小孩歲數較大者，則可自行放學走路回家，而無接送之需求，此亦與量化結果相佐，顯示在子女 6 歲前，育兒婦女在職場上的進出有較明顯的波動。

若要探討婦女可持續的勞動力模式，從持續就業的訪談者述說的經驗來看，主要在於小孩的安置，以及是否有後援可以協助，若小孩安置得當，且家中亦有公婆或是爸媽等親屬可以協助的話，在兼顧工作與家庭上會較為平衡，而若無後援的狀態下，則有相當大的可能是由母親犧牲自己的職涯發展，來照顧或接送小孩。

從政府的友善家庭措施中，質化訪談或許無法直接的從中看出所謂的政策成效，

但政策的目的應是著力於讓生育的女性可自由的自我選擇要照顧孩子或是續留職場。因此在育嬰留職停薪政策上，目前運用程度已慢慢普及，但較為可惜的是，仍有少數未被注意到的一群，想使用育嬰留職停薪卻無法使用，此也是應加以改善，讓育兒婦女得以更自由的選擇。另外，在育有未滿 3 歲子女之受僱者可申請縮減工時 1 小時的措施方面，多數人均不知道有此政策，甚至是在政府部門擔任約聘勞工者，想提出相關申請，但人事也表示尚未有人提出過。因此也建議應持續推廣該法，甚至由公部門帶頭示範，以讓全民更為了解。

第六章 結論與建議

第一節 結論

考量育兒一事深刻影響台灣女性的就業型態及整體勞動市場之樣態，本研究以育兒婦女為研究對象，透過國內外文獻的蒐集，並運用勞保資料與生育給付資料，來探討育兒婦女實際的勞動參與歷程，並為彌補量化分析所無法看到的地方，進行質化訪談，以獲得更多類型的勞動參與者在生育後的勞動處境、就業特性、育兒成本以及運用政府友善家庭政策措施的概況。綜整本研究重點發現如下：

一、育兒婦女的就業樣貌

- (一) 育兒婦女以 25 至 34 歲為主，一半以上居住於北部地區，多數從事製造業及批發零售業，公司規模 4 成為中小企業，6 成為大企業。
- (二) 地區隨所得水準提高更趨北部；行業隨所得水準提高而更趨專業化，如高所得有較高比重在出版、影音、傳播及資通訊服務業、專業及技術服務業、醫療保健及社會工作服務業；公司規模亦隨所得提高而更趨大企業。
- (三) 低所得女性年齡相對較輕，多為 20 至 24 歲，較多居住在中、南部地區，且有較高比重投保職業工會，但實際是否真正持續工作無法得知。在行業方面有較高比重從事農林漁牧業、營建工程業、住宿及餐飲業以及其他服務業。在公司規模方面，則相對較多為 30 人以下企業。

二、「育兒」一事對婦女就業的影響

在「男主外、女主內」這樣的傳統性別分工的觀念下，即使在女性外出就業越來越普遍的現代社會裡，仍可過去相關的研究發現，家務處理與子女照顧仍多是女性的職責。另許多性別角色態度的相關研究報告亦指出，雖然女性大多希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻及母親三種角色，然一但衝突產生時，女性往往願意以妥協來換取美滿家庭的保證。也就是說，已婚婦女雖面臨工作與家庭的角色衝突，不少女性仍會為了家庭以及子女的需要，默認了家庭角色的優先性，永久或暫時地放棄個人工作生涯的追求，於是在生育與家庭角色的特殊要求下，形成了有異於男性的勞動特性。

- (一) **孩童 6 歲前對婦女的就業影響最大**：生育後，女性先前在職場的工作方式、

內容會與未婚時有不同考量，如需要常加班、輪班、工作地點較遠、工作壓力大等，當她們感覺到會影響對孩子的照顧時，則可能會自主選擇轉職或是離職。另在子女上小學前，父母會較為擔憂接送或臨時有突發狀況發生，而在無後援的情況下，往往會由女性犧牲自己的職涯。這部分的訪談結果，亦可對應量化的分析發現，育兒婦女在孩童出生第一年時，高達 9 成會持續以全職身分來工作，然持續追蹤第 3、6 及 10 年發現，至孩童上幼兒園時，全職轉兼職，以及退出勞動市場的人數均有所提高。整體而言，育兒婦女在小孩 6 歲前有較明顯的波動。這可能是由於孩童年幼時，可能有較顯著的育兒需求或其他臨時的情況，而使得育兒婦女在勞動市場變動的情況較為劇烈。此外，以追蹤 12 年發現，「不在勞動市場者」，比重持續增加，這也顯示部分育兒女性一旦退出職場後，就未重回職場。

- (二) **孩童 6 歲前，婦女多選擇直接離開職場：**在就業型態方面，在孩童年齡較小時，若育兒婦女有照顧需求的話，直接選擇退出勞動市場的可能性相對較高，反而至孩童年齡較大時，可能在小孩上學時，配合孩童上下學時間來尋找兼職工作，兼職比重至第十年逐漸上升。對於原先採兼職者，在孩童出生第一年時，一半以上會維持兼職身分，而隨著小孩長大後多半會轉為全職狀態。
- (三) **高所得婦女持續就業比例較高：**若進一步從投保的薪資水準來看，持續就業的比重與薪資水準呈正相關，以追蹤第一年來看，高所得育兒婦女持續就業的比重達 82% 左右為最高，即使在生育後，也有較高比率會持續回到勞動市場工作。追蹤第三、六、十及十二年發現，持續就業的比重均持續下降，雖然仍以高所得有較高比重，顯現高所得者由於先前已累積較久的工作年資或有較高的人力資本，持續就業者的比例較低所得及中所得者高。
- (四) **申請育嬰留職停薪者持續就業比例較整體育兒婦女低：**申請育嬰留職停薪者部分，隨著育嬰留職停薪津貼的適用，2006 年及 2007 年申請人數大幅增加，申請者年齡有漸長趨勢，此或許與女性生育年齡逐漸往後有關。且就申請育嬰留職停薪的期間來說，低所得者較易因津貼影響，而較多申請 1 年以內；但高所得者則相對會請較為長期的育嬰留職停薪。追蹤育嬰留職停薪者的勞動樣態，追蹤至第十年發現，申請育嬰留職停薪者持續就業的比重較整體育

兒婦女來得低。不過，本研究所追蹤申請育嬰留職停薪者多數為未受惠於津貼補助者，故與 2009 年津貼施行後之效果可能不同，後續仍待進一步探討育嬰留職停薪津貼政策之效益。

三、協助育兒婦女續留職場的可能方向

孩童年幼時，可能有較顯著的育兒需求或其他臨時情況，而使得育兒婦女在勞動市場的進出有較為明顯的波動。另從訪談的結果來看，影響女性是否續留職場的因素，其實與家庭支持系統，有無其他親屬或是配偶所得有相當大的關係，故若進一步探討婦女可持續的勞動力模式，從持續就業的訪談者述說的經驗來看，主要在於小孩的安置，以及是否有後援可以協助，若小孩安置得當，且家中亦有公婆或是爸媽等親屬可以協助的話，在兼顧工作與家庭上會較為平衡，而若無後援的狀態下，則有相當大的可能是由母親犧牲自己的職涯發展，來照顧或接送小孩。

我國政府的友善家庭政策方面，其中「育嬰留職停薪」一項，最主要的目的即是讓甫為父母的受僱者得以先照顧與安頓好嬰幼兒後，不必擔憂失去工作地重返勞動市場。此項政策自 2002 年施行後，並於 2009 年通過修正「就業保險法」部分條文，於 2009 年 5 月 1 日新增發放育嬰留職停薪津貼，提供每一子女最高 6 個月 6 成薪的育嬰留職津貼。整體申請人數大幅增加，惟依目前結果來看，申請育嬰留職停薪者續留職場的機率反而低於整體育兒婦女，這所代表的可能是我們需要更完善的托兒政策搭配育嬰留職政策，才能讓母親安心回到職場。

第二節 建議

過去的調查統計資料發現，無論是因結婚離職或是生育離職的婦女，半數以上的離職因素皆以生育子女及照顧子女為主要原因，然生育階段對婦女就業發展所造成的實質影響究竟為何？政府單位又應提出哪些措施來協助女性不會因為育兒而中斷工作？對於上述問題，過去多僅能依賴問卷調查或深度訪談等方式來處理，然卻不免存在樣本偏誤及代表性等問題，本研究則使用勞保資料來克服上述問題，主要是因為勞保資料為巨量母體資料，且勞保資料紀錄每個人每月在勞動市場的情況，可追蹤長期進出勞動市場的情況，不存在偏誤問題。故從勞保資料分析我國婦女的勞動參與歷程，以此實證資料結果作為決策之重要參考依據，以提出研擬提升育兒婦女勞動力的建議，供決策者參考。

一、政策建議

- (一) **思考放寬育嬰留職停薪申請的適用時間**：在追蹤分析發現，不管是持續就業、不在勞動市場以及中斷再就業者均在追蹤 10 年期間中的前 6 年有較劇烈的變動，顯現育兒婦女在孩童上小學前，可能會因有照顧需求而需要短暫的離開職場，因此建議若要提升育兒婦女勞動力，可針對孩童 6 歲前給予育兒婦女更多職場彈性空間。另從深度訪談資料來看，在小孩上小學前，較需要有接送安全的問題，而至上小學後，則慢慢讓小孩自己上學走路回家，當小孩歲數更大時，則更可以放心讓其自理。此也顯現，在子女上小學前，父母會較為擔憂接送或臨時有突發狀況發生，而在無後援的情況下，往往會由母親來犧牲自己的職涯，此也與前述的量化數據相佐，當子女歲數 6 歲前，育兒婦女在勞動市場上會有較明顯的波動，而至小孩年齡更大後，波動也較為趨緩。我國現行勞動基準法第 30 條第 8 項「彈性上下班」規定，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間，及性別工作平等法第 19 條規定，因撫育未滿三歲子女，得向雇主請求減少或調整工作時間，性別工作平等法第 20 條規定，因家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。雖目前已有

相關法規考量給予育兒婦女彈性空間之使用，然從本案發現，育兒婦女在孩童 6 歲前，仍可能需要對孩童給予更多的陪伴支持，或是有較多的突發情況要處理，現行「彈性上下班」規定，每日僅調整 1 小時的時間；「家庭照顧假」一年內亦僅有 7 天的期間。對於家中有 6 歲孩童的父母親而言，可能仍有更多彈性空間的需求。故是否應進一步思考，對於目前育嬰留職停薪規定，在不改變最長申請時間不得逾兩年的條件下，將申請的適用時間延長至孩童 6 歲前，由現行的「受僱者任職滿六個月後，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾兩年」放寬至「受僱者任職滿六個月後，每一子女滿六歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿六歲止，但不得逾兩年」。

(二) **育嬰留職停薪期間給予人力資本的訓練**：雖然申請育嬰留職停薪的人數逐漸上升，然與整體育兒婦女的人數相較，仍僅有一部份的育兒婦女使用這項政策，在深度訪談中亦發現，有婦女則因行業特性而不敢請育嬰留職停薪，例：從事網絡媒體業表示，因為網絡瞬息萬變，像先前流行臉書，但現在流行 IG、抖音，若是請育嬰留職停薪太久，可能就會有銜接不上目前流行資訊的情況。除此之外，對於請較長時間的婦女來說，待育嬰留職停薪結束後即返回職場，亦有一段需要適應的時間。故若能在育兒婦女請育嬰留職停薪的階段，同時有一些培訓課程，提升職場能力，或是安排於育嬰留職停薪期間，返回公司進修，讓女性在申請育嬰留職停薪時，不僅是一個 0 跟 1 的選擇，可以較為有彈性。

(三) **發展更具彈性的工作模式**：對育兒婦女而言，常會因無法加班或需要接送小孩而導致就業上有所侷限，因此建議可參考英國、瑞典與荷蘭的作法，持續向企業推廣或宣傳不同工作型態（彈性工作地點、彈性工作時間或彈性工作模式）的概念，或有誘因的職務再設計。不過，在向企業推廣不同工作型態時，因牽涉到企業的人力配置及成本，以及部分職位的工作內容可能並不適合運用彈性工作的概念，因此在執行前應先考慮周延的配套措施，另由於行業與職位特性的不同，並不建議一法適用到底，因此可考慮先由部分行業或部分職位先行推廣試辦，並樹立良好的企業典範。另亦可考慮持續發展平台

經濟、共享經濟模式，透過無遠弗屆的數位之網，將許多潛藏在社會角落的才能和能量，與需要服務的人接上線，讓婦女創造出可以發揮所長、在工作上亦較具彈性，提供婦女一個新的就業模式。

(四) **要求企業揭露工作時數或作為評量優秀企業的指標項目**：部分女性生育後對就業特性與未婚前最明顯的不同考量之一在於是否需要加班，因此或許可參考日本的女性活躍推進法中，要求一定規模以上的企業揭露工作時數，或是在目前勞動部的工作生活平衡獎項，將工作時數作為評量企業的指標項目之一。

(五) **扭轉性別刻板印象，鼓勵男性共同負擔家庭責任**：在目前的社會文化上，由於育兒仍多由女性負擔，此也讓女性常面臨工作與家庭蠟燭兩頭燒的困境，甚至在家庭決策上，最後也多半由母親犧牲自己的職涯來照顧小孩。雖然目前男性申請育嬰留職停薪的比率已逐年增加，由 2013 年的男性占 16.5% 至 2017 年占 17.7%，但整體增加的幅度仍相對較小，因此在整體的社會文化風氣上，應持續扭轉性別刻板印象，鼓勵父親的陪伴對幼兒認知發展具有相當正面的影響，以降低母職沉重負擔。

二、未來研究建議

由於本研究係採勞保資料勾稽 2004 年至 2007 年的生育給付資料，未探討至子女個數，然子女個數的多寡對婦女就業具有相當大的影響層面，加上勞保資料並沒有影響婦女就業的個人人力資本與家庭支持系統的相關資料，因此建議未來研究可朝向加入勾稽請領生育給付的次數，以獲得子女數，同時期望可進一步與其他政府部會進行合作，包括財政部的財稅資料、內政部的戶籍資料以及教育部的教育程度資料，以期獲得我國育兒婦女更為全面的樣貌。再者，根據長期追蹤資料發現，不在勞動市場的女性比重持續增加，顯現有部分女性退出後便未回到勞動市場，建議未來可針對不在勞動市場的育兒婦女來進行分析，同樣亦可與財政部的財稅資料或是內政部的戶籍資料相勾稽，以獲得該些女性未考慮重回職場的因素，以期提升整體育兒婦女勞動力。

另根據本研究結果顯示，申請育嬰留職停薪者相較於未請領者有較高的離職率，建議未來研究可納入婚育離職者與未離職者的比較，更深度檢驗育嬰留職停薪政策的

成效分析。此外，育兒婦女對於彈性工時、彈性工作地點有高需求性，未來亦可針對此方面再進行政策分析研究。

誌謝

本研究計畫參與人員除本所黃組長春長、陳副研究員麗萍外，另包括中華經濟研究院王研究員素鸞、賴助研究員偉文、連研究員文榮，蔡輔佐研究員依恬等人，謹此敬表謝忱。

參考文獻

- [1]周玟琪：影響台灣地區家庭家務分工因素之討論（學位論文）。台北市：國立台灣大學；1994。
- [2]簡文吟、薛承泰：台灣地區育兒婦女就業型態及其影響因素。《人口學刊》1996 第 17 期，頁 113-134。
- [3]薛承泰：台灣地區育兒婦女再就業時機的初步分析。《人口學刊》2000，第 21 期，頁 77-99。
- [4]呂玉瑕：臺灣民眾性別角色態度的變遷:1991-2001。《臺灣社會學刊》2011，第 48 期，頁 51-94。
- [5]呂玉瑕：社會變遷中臺灣婦女之事業觀。《中央研究院民族研究所集刊》1981，第 50 期，頁 25-66。
- [6]伊慶春、高淑貴：對育兒婦女就業之性別角色態度的研究。《中央研究院三民主義研究所專題選刊》1986。
- [7]呂玉瑕：臺灣民眾性別角色態度的變遷:1991-2001。《臺灣社會學刊》2011，第 48 期，頁 51-94。
- [8]廖榮利、鄭維元：銳變中的臺灣婦女-軌跡與前瞻。婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集 1985，頁 656。
- [9]戴瑞婷：臺北市古亭區松山區已婚就業者之研究（學位論文），臺北市：國立台灣大學；1978。
- [10]李大正、楊靜利：臺灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷。《人口學刊》2004，第 28 期，頁 109-134。
- [11]林佩芸：臺灣婚育離職婦女再就業行為之實證研究：兼論臺日韓就業促進政策（學位論文）。嘉義縣：國立中正大學；2015。
- [12]李筱琪：就業間斷對已婚育婦女工資差異之研究（學位論文）。桃園市：國立中央大學；2012。
- [13]周玟琪：提升婦女勞動參與及人力資源素質新策略。2005 年中台灣人力資源研討會，台中：中彰投區就業服務中心。
- [14]王素鸞等：促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策研究。行政院委託研究案 2018。
- [15]Parcel, T. L. & Cornfield, D. B. (eds), 2000; "Work and Family: Research informing policy". London: Sage Publication, Inc.

- [16]Marks,S. R. & MacDermind, S. M., 1996; “Multiple roles and the self: A theory of balance”. *Journal of Marriage and Family*, 58:417-432.
- [17]陳芬苓：創造女性婚育後再就業的友善環境。2018年7月16日取自 <https://www.gender ey.gov.tw/Multimedia/Default.aspx>
- [18]England, Paula, 1984; “Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation”. *Social Forces*, 62(3), Mar, pp. 45-66.
- [19]Michelle J. B. & England P., 2001; “The Wage Penalty for Motherhood”. *American Sociological Review*, Vol. 66, No.2, pp.204-225.
- [20]Grimshaw, D. & Rubery, J., 2015; “The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence”. ILO, Report No.57, 2015.
- [21]Waite, L. J., 1980; “Working Wives and the Family Life Cycle”. *American Journal of Sociology*, 88(2), 272-294.
- [22]鄭清霞：台灣女性的工作與育兒。2010 嘉義縣婦女國是會議會前會。
- [23]Sørensen, A., 1983; “Women’s Employment Patterns after Marriage”. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 311-321.
- [24]Dekker et al, 1998; “A Longitudinal Analysis of Part-Time Work by Women and Men in the Netherlands”. WORC Paper, 98.12, 010/2.
- [25]Fitzenberger, B. and G. Wunderlich, 2004; “The Changing Life Cycle Patern In Female Employment: A Comparison of Germany and the UK”. *Socottish Journal of Political Economy*, 51(3), 302-328.
- [26]徐美：有偶婦女在台灣勞動市場轉型中參與行為的變動。臺灣人口學會 2004 年年會暨人口、家庭與國民健康政策回顧與展望」研討會。
- [27]鄭芸軒：臺灣育兒婦女就業型態變遷及影響因素（學位論文）。嘉義縣：國立中正大學；2009。
- [28]羅予姘：工作經驗與婚育特性對台灣育兒婦女就業型態的影響（學位論文），嘉義縣：國立中正大學；2011。
- [29]唐文慧：為何職業婦女決定離職？結構限制下的母職認同與實踐。《台灣社會研究季刊》2011，第 85 期。
- [30]易永嘉：OECD 國家對育兒父母推行友善家庭與職場政策、作法及借鏡。《台灣勞工季刊》2008，第 14 期，頁 127-129。

- [31]OECD, 2007; “Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries”.
- [32]林郁淇：工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國（學位論文）。嘉義縣：國立中正大學；2013。
- [33]陳志勇、許繼峰：工作與家庭平衡政策之探討。勞動部勞工安全衛生研究所委託研究案 2012。
- [34]黃煥榮：運用友善家庭政策平衡工作與家庭－理論與經驗的初探。2008TASPAA 台灣公共行政與公共事務系所聯合會夥伴關係與永續發展國際學術研討會論文。
- [35]劉梅君：工作生活平衡政策：宏觀趨勢的意義及具體作為。《台灣勞工季刊》2011，第 25 期，頁 86-95。
- [36]Mitchell, O.S. 1997; “Work and Family Benefits”. In F. D. Blau and R. G. Ehrenberg, eds. *Gender and Family Issues in the Workplace*, 250-75. New York: Russell Sage Foundation.
- [37] 勞動部：《性別工作平等法》。2018 年 7 月 13 日取自 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?lsid=FL015149>
- [38] 勞動部：《勞動基準法》。2018 年 7 月 13 日取自 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?lsid=FL014930>
- [39] 勞動部：《勞工保險條例》。2018 年 7 月 13 日取自 <https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=yccoSYa3mDA%3D>
- [40] 勞動部：《就業保險法》。2018 年 7 月 13 日取自 <https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=o5zQid3zgrw%3D>
- [41]邱駿彥、李政儒：各國工時制度暨相關配套措施之比較研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究案 2015。
- [42]王麗容：性別平等政策對於生育率影響之跨國研究。國家發展委員會委託研究 2014。
- [43]OECD, 2016; “Key characteristics of parental leave systems”. Retrieved from https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
- [44]李立璿：推動工作生活平衡以提升婦女勞參率。行政院性別平等會研究報告 4。
- [45]李佳頤：彈性勞動是就業促進的良藥還是社會夢魘的開始？借鏡荷蘭經驗。《臺灣經濟研究月刊》2010，第 33 卷第 2 期，頁 102-108。
- [46]ILO, 2017; “World Employment Social Outlook”.
- [47]OECD, 2011; “How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations”.

- [48]ESRC & University of Kent, 2017; “Work Autonomy, Flexibility and Work-Life Balance”. Retrieved from <http://wafproject.org/research-outputs/final-report/>
- [49]莫藜藜：兼顧家庭與工作之婦女就業輔導政策－台灣經驗」。2011 年從傳承到創新研討會論文。
- [50]行政院人事行政總處：友善家庭政策之探究。2018 年 7 月 12 日取自 <https://www.dgpa.gov.tw/public/Attachment/51161721541.pdf>
- [51]行政院主計總處：工作與家庭。2018 年 7 月 12 日取自 <https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/322111383471.pdf>
- [52]蔡依恬：女性因婚育未再就業之分析。《經濟前瞻》2016，第 167 期，頁 87-91。
- [53]International Network on Leave Policies and Research, 2018; “14th International Review of leave Policies and Related Research 2018”.
- <https://www.leavenetwork.org/introducing-the-network/>

附表

附表 1 2004 年至 2007 年標準組與對照組人數－依年齡分

單位：%；人

項目別		2004年	2005年	2006年	2007年
標準組	15至19歲	248	186	173	211
	20至24歲	10,393	9,040	8,570	7,701
	25至29歲	40,826	39,263	38,562	39,798
	30至34歲	35,022	35,872	39,620	43,502
	35至39歲	11,676	12,271	13,113	14,411
	40至44歲	1,634	1,769	1,808	1,894
	總計	99,799	98,401	101,846	107,517
對照組	15至19歲	85,945	91,892	89,999	85,896
	20至24歲	308,690	312,801	295,585	277,528
	25至29歲	324,851	350,686	359,572	369,246
	30至34歲	275,774	277,817	284,638	287,516
	35至39歲	394,875	377,322	351,432	332,442
	40至44歲	542,262	536,974	519,412	489,622
	總計	1,932,397	1,947,492	1,900,638	1,842,250

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 2 2004 年至 2007 年標準組與對照組人數－依縣市別分

單位：人

縣市別	標準組				對照組			
	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
宜蘭縣	1,855	1,691	1,717	1,676	30,995	30,094	28,706	27,210
新竹縣	2,754	2,781	2,919	3,244	39,362	40,220	40,121	40,221
苗栗縣	1,579	1,613	1,677	1,739	28,458	28,230	27,660	26,824
彰化縣	4,717	4,549	4,731	4,859	69,459	69,852	68,057	66,212
南投縣	1,310	1,261	1,303	1,373	25,325	24,803	23,785	22,637
雲林縣	2,155	2,138	2,159	2,227	33,012	32,470	31,706	31,267
嘉義縣	1,200	1,174	1,160	1,134	18,533	18,083	17,560	17,001
屏東縣	1,912	1,901	1,916	2,053	38,995	38,401	37,511	36,063
臺東縣	460	437	441	469	9,851	9,592	9,433	8,334
花蓮縣	988	936	1,012	941	20,778	20,551	19,942	18,689
澎湖縣	367	384	360	343	5,606	5,343	5,028	4,762
基隆市	1,081	1,003	1,025	1,103	24,499	23,456	21,522	20,457
金門縣	188	199	176	207	2,190	2,083	2,091	2,111
連江縣	24	25	21	31	380	351	324	301
新竹市	3,620	3,691	3,966	4,429	50,627	51,584	51,906	52,481
嘉義市	1,214	1,184	1,233	1,223	20,741	20,900	20,620	19,430
臺北市	25,674	25,001	25,611	27,101	552,747	556,557	541,120	529,085
高雄市	9,477	9,507	9,973	10,346	202,449	203,326	199,586	189,832
新北市	12,711	12,633	13,230	13,967	270,658	271,310	262,318	251,750
臺中市	11,022	10,609	11,092	12,137	195,345	201,478	197,775	192,821
臺南市	6,488	6,568	6,880	7,243	130,310	134,827	133,288	130,126
桃園市	9,003	9,116	9,244	9,672	162,077	163,981	160,579	154,636
總計	99,799	98,401	101,846	107,517	1,932,397	1,947,492	1,900,638	1,842,250

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 3 2004 年至 2007 年標準組與對照組人數－依投保薪資級距分

單位：人

投保薪資級距	標準組				對照組			
	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
11,100	172	225	450	570	56,258	79,434	101,484	98,520
12,105	-	-	-	2	-	-	-	5,898
12,300	47	33	43	54	10,427	9,889	6,795	5,680
13,500	12	18	38	51	3,505	3,883	4,979	5,090
15,600	-	-	-	-	1	-	-	-
15,840	3,433	3,686	4,247	4,555	148,038	164,525	165,219	137,045
16,500	17,271	16,002	14,304	13,639	389,922	366,718	311,781	253,037
17,280	-	-	-	100	-	-	-	53,864
17,400	2,780	2,506	2,275	2,218	64,002	60,682	53,365	53,198
18,300	8,603	8,066	8,310	8,459	194,050	178,974	161,687	148,891
19,200	11,573	11,287	11,896	12,807	230,984	217,059	201,862	186,198
20,100	4,586	4,448	4,296	4,496	100,237	96,293	89,100	82,387
21,000	3,030	3,108	3,018	2,938	60,395	63,645	63,419	60,672
21,900	1,956	1,831	1,781	1,791	38,398	41,111	40,731	39,439
22,800	2,490	2,397	2,429	2,528	46,000	46,614	47,918	47,444
24,000	3,350	3,392	3,337	3,700	53,165	60,020	63,892	68,000
25,200	3,167	3,183	3,012	3,239	49,618	51,365	51,516	51,448
26,400	2,657	2,696	2,843	3,012	35,365	38,120	40,772	41,976
27,600	2,560	2,458	2,664	2,798	32,662	33,695	37,000	38,397
28,800	2,807	2,882	2,885	3,197	36,898	39,014	39,263	39,255
30,300	3,636	3,716	4,090	4,324	51,449	52,560	53,554	54,498
31,800	2,477	2,524	2,855	3,120	30,651	32,341	33,629	35,017
33,300	2,736	2,888	3,243	3,623	35,140	36,693	40,861	41,749
34,000	-	-	-	-	-	1	-	-
34,800	2,182	2,141	2,362	2,599	25,678	25,820	25,724	26,185
36,300	2,559	2,512	2,721	2,953	28,171	29,913	33,450	33,850
38,200	2,416	2,571	2,723	2,986	27,396	28,379	30,093	29,925
40,100	2,276	2,235	2,457	2,563	28,191	27,145	26,963	26,923
42,000	11,023	11,596	13,547	3,208	155,796	163,599	172,358	42,810
43,900	-	-	20	11,987	-	-	3,223	134,854
總計	99,799	98,401	101,846	107,517	1,932,397	1,947,492	1,900,638	1,842,250

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 4 25 至 34 歲標準組與對照組比重分布－依年齡、居住地、投保身分類別、公司規模、行業及投保薪資級距分

單位：%；人

項目	標準組				對照組			
	2004年	2005年	2006年	2007年	2004年	2005年	2006年	2007年
年齡								
25 至 29 歲	53.8	52.3	49.3	47.8	54.1	55.8	55.8	56.2
30 至 34 歲	46.2	47.7	50.7	52.2	45.9	44.2	44.2	43.8
居住地								
北部	56.7	56.6	56.4	56.4	61.0	60.6	60.4	60.4
中部	20.8	20.5	20.7	21.0	17.0	17.2	17.3	17.5
南部	20.9	21.3	21.3	21.1	20.5	20.7	20.8	20.7
東部	1.4	1.3	1.4	1.3	1.4	1.4	1.4	1.3
離島	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
投保身分類別								
產業及交通	28.4	28.2	27.7	27.9	28.5	28.5	28.5	28.9
職業勞工	14.9	14.8	15.4	16.1	8.7	8.1	7.8	8.0
公司、行號	36.5	36.6	36.4	35.6	43.0	43.7	43.8	43.0
其他	20.2	20.4	20.5	20.4	19.8	19.7	19.9	20.2
公司規模								
1~4 人	5.3	5.3	5.7	5.6	5.1	5.4	5.7	5.6
5~29 人	23.7	23.1	22.9	22.7	26.6	26.6	26.4	26.3
30~99 人	13.7	13.8	13.2	13.3	16.7	16.7	16.6	16.5
100~199 人	7.6	7.2	6.8	7.1	8.3	8.2	8.0	8.2
200~299 人	4.5	4.7	4.8	4.6	4.9	5.1	4.9	5.0
300 人以上	45.3	45.9	46.6	46.8	38.3	38.0	38.3	38.5
中小企業	42.6	42.2	41.8	41.5	48.4	48.8	48.7	48.3
大企業	57.4	57.8	58.2	58.5	51.6	51.2	51.3	51.7
總計（人數）	75,848	75,135	78,182	83,300	600,625	628,503	644,210	656,762

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 4 25 至 34 歲標準組與對照組比重分布－依年齡、居住地、投保身分類別、公司規模、行業及投保薪資級距分（續 1）

單位：%；人

項目	標準組				對照組			
	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年	2006年	2007年
行業類型								
第一級產業	3.8	3.7	3.4	3.2	2.6	2.4	2.1	2.0
第二級產業	35.6	35.3	34.7	35.0	33.1	32.8	32.5	32.5
第三級產業	60.6	61.0	61.9	61.8	64.3	64.9	65.4	65.5
農林漁牧業	3.8	3.7	3.4	3.2	2.6	2.4	2.1	2.0
礦業土石業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	31.9	31.6	31.2	31.4	30.3	30.1	29.9	30.0
電力燃氣業	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
用水汙染業	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3
營建工程業	3.3	3.3	3.2	3.3	2.5	2.3	2.3	2.2
批發零售業	18.7	19.1	19.4	19.0	21.2	21.6	21.8	21.5
運輸倉儲業	2.8	2.9	2.8	2.7	2.2	2.2	2.1	2.1
住宿餐飲業	2.1	2.1	2.2	2.4	2.8	3.0	3.2	3.4
出版及資通訊業	2.7	2.8	2.8	2.8	4.2	4.1	4.0	3.9
金融保險業	8.2	8.0	7.9	7.4	6.6	6.4	6.1	5.8
不動產業	0.9	0.9	0.9	1.0	0.9	1.0	1.1	1.1
專業技術業	3.9	3.7	3.9	3.9	5.4	5.4	5.5	5.5
支援服務業	1.9	1.9	2.0	2.1	2.9	3.1	3.2	3.5
公共及國防	1.6	1.4	1.2	1.2	1.7	1.4	1.3	1.2
教育業	3.2	3.3	3.6	3.9	5.2	5.4	5.6	5.8
醫療保健業	8.3	8.9	9.1	9.3	6.4	6.7	7.0	7.2
藝術休閒業	0.7	0.7	0.7	0.7	1.0	1.0	1.0	0.9
其他服務業	5.7	5.5	5.5	5.5	3.8	3.7	3.6	3.5
總計（人數）	75,848	75,135	78,182	83,300	600,625	628,503	644,210	656,762

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 4 25 至 34 歲標準組與對照組比重分布－依年齡、居住地、投保身分類別、公司規模、行業及投保薪資級距分（續完）

單位：%；人

項目	標準組				對照組			
	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年	2006年	2007年
投保薪資級距								
11,100	0.1	0.2	0.4	0.4	1.2	1.5	2.0	2.0
12,105	-	-	-	0.0	-	-	-	0.2
12,300	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	0.1	0.1
13,500	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2
15,840	3.2	3.5	3.9	4.1	7.4	8.5	9.1	8.0
16,500	16.5	15.8	13.7	12.6	20.8	19.6	17.0	14.3
17,280	-	-	-	0.1	-	-	-	2.6
17,400	2.7	2.5	2.2	2.1	3.4	3.2	2.9	2.9
18,300	8.0	7.5	7.7	7.5	7.2	6.8	6.4	6.3
19,200	10.7	10.6	10.9	11.2	7.6	7.3	7.1	7.1
20,100	4.4	4.4	4.1	4.1	4.3	4.3	4.1	4.0
21,000	3.0	3.1	2.9	2.7	3.3	3.2	3.1	3.0
21,900	2.0	1.9	1.7	1.7	2.0	2.0	1.9	1.8
22,800	2.6	2.5	2.5	2.4	2.8	2.8	2.8	2.8
24,000	3.6	3.7	3.5	3.6	3.6	3.7	3.8	3.9
25,200	3.4	3.5	3.2	3.2	3.4	3.5	3.5	3.5
26,400	2.9	3.0	3.0	3.0	2.5	2.6	2.8	2.9
27,600	2.9	2.8	2.9	2.9	2.5	2.5	2.6	2.6
28,800	3.2	3.3	3.1	3.3	2.8	2.9	3.0	3.0
30,300	4.0	4.1	4.4	4.3	3.6	3.6	3.8	3.9
31,800	2.8	2.9	3.1	3.2	2.3	2.4	2.6	2.7
33,300	3.1	3.3	3.5	3.7	2.8	2.8	3.1	3.3
34,000	-	-	-	-	-	0.0	-	-
34,800	2.4	2.4	2.6	2.6	2.1	2.0	2.0	2.0
36,300	2.8	2.8	2.9	3.0	2.3	2.4	2.7	2.8
38,200	2.7	2.8	2.9	3.0	2.1	2.1	2.3	2.4
40,100	2.4	2.5	2.6	2.5	2.2	2.0	1.9	2.0
42,000	10.6	11.1	12.6	2.9	7.8	8.0	8.9	2.3
43,900	-	-	0.0	10.0	-	-	0.3	7.2
總計	75,848	75,135	78,182	83,300	600,625	628,503	644,210	656,762

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 5 2004 年至 2007 年育兒婦女勞動樣態－依追蹤年度分

單位：人；%

項目別	2004 年			2005 年			2006 年			2007 年			
	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	
追蹤第一 年	不在勞動市場	4,767	4.8	0	5,238	5.3	0	5,340	5.2	0	5,479	5.1	0
	曾中斷再就業	16,811	16.8	-	15,818	16.1	-	15,654	15.4	-	17,071	15.9	-
	工作 1 至 6 個月內	5,973	6.0	3.7	5,908	6.0	3.6	5,639	5.5	3.7	6,033	5.6	3.6
	工作 7 至 11 個月內	10,838	10.9	9.7	9,910	10.1	9.7	10,015	9.8	9.7	11,038	10.3	9.7
	持續就業	78,221	78.4	12	77,347	78.6	12	80,852	79.4	12	84,967	79.0	12
追蹤第二 年	不在勞動市場	3,716	3.7	0	3,990	4.1	0	3,829	3.8	0	4,523	4.2	0
	曾中斷再就業	25,904	26.0	-	24,742	25.1	-	25,152	24.7	-	22,261	20.7	-
	工作 1 至 6 個月內	4,015	4.0	3.6	4,024	4.1	3.4	4,050	4.0	3.4	3,984	3.7	3.9
	工作 7 至 12 個月內	3,509	3.5	9.5	3,531	3.6	9.6	3,432	3.4	9.5	3,858	3.6	9.7
	工作 13 至 23 個月內	18,380	18.4	20	17,187	17.5	19.9	17,670	17.3	20	14,419	13.4	19.2
持續就業	70,179	70.3	24	69,671	70.8	24	72,865	71.5	24	80,733	75.1	24	
追蹤第三 年	不在勞動市場	6,634	6.6	2.9	6,373	6.5	2.7	6,694	6.6	2.7	6,179	5.7	2.9
	曾中斷再就業	28,670	28.7	-	28,110	28.6	-	25,187	24.7	-	30,193	28.1	-
	工作 1 至 6 個月內	781	0.8	3.8	1,072	1.1	3.7	698	0.7	5.1	824	0.8	3.9
	工作 7 至 12 個月內	1,401	1.4	9.9	1,476	1.5	9.8	1,150	1.1	9.8	1,874	1.7	10.3
	工作 13 至 24 個月內	6,611	6.6	18.8	6,582	6.7	18.8	7,225	7.1	18.9	7,089	6.6	19.7
工作 25 至 35 個月內	19,877	19.9	32.1	18,980	19.3	32.1	16,114	15.8	31.7	20,406	19.0	31.4	
持續就業	64,495	64.6	36	63,920	65.0	36	69,965	68.7	36	71,145	66.2	36	
追蹤第四 年	不在勞動市場	7,594	7.6	6.9	8,045	8.2	6.9	7,039	6.9	7	6,516	6.1	7
	曾中斷再就業	32,176	32.2	-	28,278	28.7	-	31,116	30.6	-	34,963	32.5	-
	工作 1 至 6 個月內	740	0.7	3.7	512	0.5	5	565	0.6	3.9	672	0.6	3.8
	工作 7 至 12 個月內	967	1.0	9.6	638	0.6	9.9	1,037	1.0	9.9	925	0.9	9.5
	工作 13 至 24 個月內	2,796	2.8	19.3	2,949	3.0	19.2	2,765	2.7	19.3	3,310	3.1	19.8
	工作 25 至 36 個月內	6,511	6.5	30.9	6,905	7.0	31.1	7,163	7.0	31.3	7,656	7.1	31.1
	工作 37 個月以上	21,162	21.2	44.2	17,274	17.6	43.9	19,586	19.2	43.7	22,400	20.8	43.6
持續就業	60,029	60.1	48	62,080	63.1	48	63,691	62.5	48	66,038	61.4	48	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 5 2004 年至 2007 年育兒婦女勞動樣態－依追蹤年度分（續 1）

單位：人；%

項目別	2004 年			2005 年			2006 年			2007 年			
	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	
追蹤第五年	不在勞動市場	8,887	8.9	11.6	8,036	8.2	11.2	7,229	7.1	11.1	7,061	6.6	10.8
	曾中斷再就業	32,420	32.5	-	32,970	33.5	-	34,741	34.1	-	38,834	36.1	-
	工作 1 至 6 個月內	364	0.4	5.3	375	0.4	4	414	0.4	3.7	401	0.4	3.6
	工作 7 至 12 個月內	516	0.5	9.8	744	0.8	10	625	0.6	9.6	575	0.5	9.5
	工作 13 至 24 個月內	1,943	1.9	18.9	1,839	1.9	19.2	1,964	1.9	19.2	1,778	1.7	19
	工作 25 至 36 個月內	3,024	3.0	31.2	3,480	3.5	31.1	3,231	3.2	31.2	3,811	3.5	31.7
	工作 37 個月以上	26,573	26.6	52.7	26,532	27.0	52.7	28,507	28.0	52.4	32,269	30.0	52.6
	持續就業	58,492	58.6	60	57,397	58.3	60	59,876	58.8	60	61,622	57.3	60
追蹤第六年	不在勞動市場	8,855	8.9	15.9	8,083	8.2	15.3	7,605	7.5	14.7	7,581	7.1	14.8
	曾中斷再就業	36,317	36.4	-	35,835	36.4	-	37,737	37.1	-	41,941	39.0	-
	工作 1 至 6 個月內	264	0.3	4	341	0.3	3.9	255	0.3	3.6	274	0.3	3.5
	工作 7 至 12 個月內	527	0.5	10	448	0.5	9.6	403	0.4	9.7	382	0.4	9.7
	工作 13 至 24 個月內	1,343	1.3	19	1,438	1.5	19.6	1,231	1.2	19.2	1,124	1.0	19.1
	工作 25 至 36 個月內	2,356	2.4	30.9	2,138	2.2	31	2,149	2.1	31.2	2,074	1.9	30.9
	工作 37 個月以上	31,827	31.9	62.6	31,470	32.0	62.2	33,699	33.1	62.3	38,087	35.4	62.3
	持續就業	54,627	54.7	72	54,485	55.4	72	56,504	55.5	72	57,995	53.9	72
追蹤第七年	不在勞動市場	8,846	8.9	20	8,287	8.4	19	8,043	7.9	18.7	8,216	7.6	19.8
	曾中斷再就業	38,648	38.7	-	38,192	38.8	-	40,156	39.4	-	44,300	41.2	-
	工作 1 至 6 個月內	247	0.2	3.7	243	0.2	3.7	216	0.2	3.5	216	0.2	3.7
	工作 7 至 12 個月內	365	0.4	9.6	342	0.3	9.7	253	0.2	9.7	262	0.2	9.5
	工作 13 至 24 個月內	1,052	1.1	19.3	970	1.0	19.1	789	0.8	18.9	814	0.8	18.9
	工作 25 至 36 個月內	1,629	1.6	31	1,557	1.6	31.4	1,320	1.3	31.1	1,304	1.2	31.1
	工作 37 個月以上	35,355	35.4	72.3	35,080	35.6	72.2	37,578	36.9	72.4	41,704	38.8	72.6
	持續就業	52,305	52.4	84	51,924	52.8	84	53,647	52.7	84	55,001	51.2	84

附表 5 2004 年至 2007 年育兒婦女勞動樣態—依追蹤年度分 (續 2)

單位：人；%

項目別	2004 年			2005 年			2006 年			2007 年			
	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	
追蹤第八年	不在勞動市場	9,018	9.0	23.6	8,606	8.7	22.7	8,509	8.4	23.6	8,769	8.2	24.8
	曾中斷再就業	40,624	40.7	-	40,165	40.8	-	42,220	41.5	-	46,357	43.1	-
	工作 1 至 6 個月內	184	0.2	3.7	191	0.2	3.6	184	0.2	3.5	175	0.2	3.8
	工作 7 至 12 個月內	272	0.3	9.7	248	0.3	9.6	238	0.2	9.5	226	0.2	9.6
	工作 13 至 24 個月內	747	0.7	18.9	645	0.7	19.2	581	0.6	18.6	592	0.6	18.9
	工作 25 至 36 個月內	1,205	1.2	31.3	1,049	1.1	30.9	913	0.9	30.7	917	0.9	30.9
	工作 37 個月以上	38,216	38.3	82.5	38,032	38.6	82.5	40,304	39.6	82.9	44,447	41.3	83.3
	持續就業	50,157	50.3	96	49,632	50.4	96	51,117	50.2	96	52,391	48.7	96
追蹤第九年	不在勞動市場	9,206	9.2	27.1	8,985	9.1	27.3	8,894	8.7	28.5	8,943	8.3	29.1
	曾中斷再就業	42,373	42.5	-	41,780	42.5	-	43,962	43.2	-	48,040	44.7	-
	工作 1 至 6 個月內	146	0.1	3.6	132	0.1	3.8	148	0.1	3.5	144	0.1	3.7
	工作 7 至 12 個月內	199	0.2	9.7	193	0.2	9.6	199	0.2	9.4	202	0.2	9.6
	工作 13 至 24 個月內	564	0.6	18.9	526	0.5	18.9	516	0.5	19	489	0.5	19
	工作 25 至 36 個月內	847	0.8	30.8	749	0.8	31	696	0.7	30.8	753	0.7	30.9
	工作 37 個月以上	40,617	40.7	92.8	40,180	40.8	93	42,403	41.6	93.7	46,452	43.2	94
	持續就業	48,220	48.3	108	47,638	48.4	108	48,990	48.1	108	50,534	47.0	108
追蹤第十年	不在勞動市場	9,514	9.5	31.7	9,161	9.3	31.4	8,990	8.8	32.7	9,099	8.5	33.4
	曾中斷再就業	43,868	44.0	-	43,480	44.2	-	45,518	44.7	-	49,540	46.1	-
	工作 1 至 6 個月內	126	0.1	3.5	116	0.1	3.8	133	0.1	3.7	126	0.1	4
	工作 7 至 12 個月內	195	0.2	9.6	158	0.2	9.5	164	0.2	9.6	164	0.2	9.5
	工作 13 至 24 個月內	433	0.4	18.9	420	0.4	18.9	431	0.4	18.9	418	0.4	19.2
	工作 25 至 36 個月內	664	0.7	30.9	610	0.6	30.7	624	0.6	31	606	0.6	31
	工作 37 個月以上	42,450	42.5	103.5	42,176	42.9	103.7	44,166	43.4	104.5	48,226	44.9	104.7
	持續就業	46,417	46.5	120	45,762	46.5	120	47,338	46.5	120	48,878	45.5	120
總計	99,799	100.0	-	98,403	100.0	-	101,846	100.0	-	107,517	100.0	-	

附表 5 2004 年至 2007 年育兒婦女勞動樣態－依追蹤年度分（續完）

單位：人；%

項目別	2004 年			2005 年			2006 年			2007 年		
	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數	人數	比重	平均工作月數
追 蹤 第 十 一 年	不在勞動市場	9,717	9.7	36.4	9,170	9.3	35.1					
	曾中斷再就業	45,268	45.4	-	44,926	45.7	-					
	工作 1 至 6 個月內	94	0.1	3.7	105	0.1	3.9					
	工作 7 至 12 個月內	166	0.2	9.4	144	0.1	9.7					
	工作 13 至 24 個月內	413	0.4	18.9	353	0.4	19.2					
	工作 25 至 36 個月內	547	0.5	31	497	0.5	30.7					
	工作 37 個月以上	44,048	44.1	114.2	43,827	44.5	114.3					
持續就業	44,814	44.9	132	44,307	45.0	132						
追 蹤 第 十 二 年	不在勞動市場	9,641	9.7	40.5	9,361	9.5	39.6					
	曾中斷再就業	46,785	46.9	-	46,128	46.9	-					
	工作 1 至 6 個月內	98	0.1	3.7	90	0.1	3.8					
	工作 7 至 12 個月內	144	0.1	9.6	113	0.1	9.3					
	工作 13 至 24 個月內	352	0.4	19.1	306	0.3	18.8					
	工作 25 至 36 個月內	506	0.5	30.7	443	0.5	31					
	工作 37 個月以上	45,685	45.8	124.8	45,176	45.9	125.2					
持續就業	43,373	43.5	144	42,914	43.6	144						
總計	99,799	100.0	-	98,403	100.0	-	101,846	100.0	-	107,517	100.0	--

附表 6 2004 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第三年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2004 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第三年 2007年 12月 育兒 婦女 狀態	農林	87.5	14.3	0.6	0.0	2.0	0.6	0.6	0.3	0.6	0.1	0.1	0.4	0.6	0.7	1.1	0.9	0.4	1.0	0.3	0.8
	礦業	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	3.7	14.3	84.2	3.4	8.8	7.8	11.2	4.8	6.8	5.3	2.8	6.9	7.9	9.8	2.8	6.3	2.0	6.2	4.9	23.2
	電力	0.0	0.0	0.0	83.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.1	0.0	0.0	0.0	61.6	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2
	營建	0.6	7.1	0.6	0.0	2.4	71.6	1.2	0.9	1.4	0.8	0.5	3.0	1.8	1.4	0.6	0.8	0.4	1.2	0.7	2.9
	批發	2.1	14.3	5.3	1.7	5.6	6.3	73.5	4.7	5.7	8.4	2.5	9.8	6.2	7.6	1.3	3.2	1.8	5.7	4.7	17.1
	運輸	0.3	0.0	0.5	0.0	0.4	0.6	0.7	78.0	0.6	0.3	0.3	0.7	0.5	1.8	0.2	0.7	0.2	0.5	0.4	1.9
	住宿	0.5	7.1	0.4	1.7	0.8	0.4	0.8	0.6	71.2	0.3	0.3	0.7	0.6	0.9	0.4	0.7	0.3	2.5	0.6	1.6
	出版	0.2	0.0	0.5	0.0	0.8	0.5	1.1	0.3	1.2	70.3	0.8	0.8	1.9	1.0	0.4	0.9	0.3	1.7	0.6	2.6
	金融	0.3	0.0	0.5	5.1	2.4	1.1	1.0	1.0	1.1	1.6	85.1	3.9	1.7	2.6	0.6	0.6	0.3	0.8	0.9	4.7
	不動	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.8	0.2	0.2	0.5	0.3	0.2	59.4	0.6	0.9	0.1	0.1	0.1	0.5	0.2	0.9
	科學	0.4	0.0	0.7	1.7	1.6	1.5	1.3	0.5	0.8	2.9	1.1	3.1	69.5	2.4	1.1	0.8	0.5	2.0	0.7	3.3
	支援	0.2	0.0	0.4	1.7	0.8	0.5	0.7	1.1	0.7	3.0	0.6	1.9	1.0	59.3	0.3	0.3	0.2	0.5	0.4	1.8
	公共	0.1	0.0	0.1	0.0	1.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3	0.4	0.4	83.4	0.6	0.3	0.2	0.3	1.1
教育	0.3	0.0	0.4	0.0	1.2	0.7	0.5	0.3	0.5	0.8	0.3	0.7	0.9	1.0	1.3	69.6	1.0	0.8	1.1	3.0	
醫療	0.8	0.0	0.6	0.0	1.2	1.0	0.9	1.0	1.5	0.5	0.6	0.9	1.2	1.5	1.7	4.9	87.7	1.7	1.4	4.8	
藝術	0.1	0.0	0.1	0.0	0.8	0.3	0.2	0.2	0.5	0.2	0.1	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.1	69.0	0.1	0.8	
其他	1.0	0.0	0.9	0.0	0.8	1.2	1.5	0.9	1.6	0.9	0.6	1.1	1.1	1.8	1.3	2.9	1.0	1.2	79.3	4.1	
不在	1.6	0.0	3.9	1.7	7.6	4.4	4.4	4.9	5.1	4.3	3.9	6.0	3.8	6.2	3.0	6.5	3.4	4.7	3.3	25.2	
總計	4,159	14	27,251	59	250	3,124	14,726	2,444	2,057	1,959	6,870	899	3,044	1,626	1,266	2,323	6,314	600	5,689	15,125	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 7 2005 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第三年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2005 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第三年 2008 年 12 月 育 兒 婦 女 狀 態	農林	86.5	3.7	0.6	0.0	1.6	0.8	0.6	0.5	0.6	0.5	0.3	0.8	0.3	0.8	1.0	0.5	0.2	0.7	0.4	1.1
	礦業	0.0	63.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	3.1	7.4	75.8	2.6	7.8	4.7	8.5	4.2	4.0	6.0	2.1	3.9	6.2	7.2	1.9	3.8	2.0	5.7	3.4	14.0
	電力	0.0	0.0	0.0	92.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.0	0.0	0.1	0.0	59.0	0.3	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.3	0.1	0.1
	營建	0.8	0.0	0.9	0.0	2.7	68.7	1.1	0.7	0.8	1.0	0.6	2.2	1.5	0.9	0.4	0.8	0.5	1.3	0.6	1.8
	批發	2.1	7.4	5.0	0.0	6.6	5.3	66.3	3.4	5.9	6.4	2.2	2.9	4.8	5.9	1.5	2.6	1.6	3.5	3.7	10.0
	運輸	0.2	0.0	0.5	0.0	1.6	0.4	0.6	73.7	0.4	0.5	0.4	0.2	0.3	1.2	0.4	0.3	0.2	0.1	0.3	2.0
	住宿	0.3	0.0	0.5	0.0	1.2	0.7	0.8	1.0	68.3	0.5	0.3	1.1	0.8	0.9	0.5	0.7	0.4	1.7	0.5	1.5
	出版	0.1	0.0	0.4	0.0	0.0	0.5	0.9	0.5	0.2	61.4	0.5	0.5	1.3	1.1	0.4	0.8	0.2	0.4	0.4	1.1
	金融	0.5	0.0	0.5	0.0	0.4	0.7	0.9	0.5	1.1	1.8	80.0	1.6	1.9	2.2	0.3	0.8	0.4	0.9	0.7	3.0
	不動	0.0	0.0	0.2	0.0	0.4	0.7	0.3	0.2	0.2	0.5	0.3	65.2	1.0	0.8	0.3	0.2	0.1	0.8	0.2	0.5
	科學	0.3	0.0	0.7	0.0	1.2	1.3	1.0	0.2	1.0	2.3	0.5	1.6	63.0	1.6	0.7	0.7	0.5	1.5	0.5	1.9
	支援	0.3	0.0	0.4	0.0	4.3	0.5	1.0	1.0	0.5	1.2	0.6	0.9	1.4	59.2	0.3	0.6	0.3	0.3	0.5	1.5
	公共	0.6	0.0	0.1	0.0	0.8	0.2	0.2	0.3	0.1	0.3	0.2	0.5	0.2	0.3	78.3	0.7	0.3	0.9	0.3	0.7
教育	0.5	0.0	0.4	0.0	0.4	0.5	0.4	0.8	0.9	0.8	0.3	0.9	0.8	0.9	0.9	66.9	1.3	0.7	1.4	2.0	
醫療	0.6	0.0	0.5	0.0	0.4	0.9	0.7	0.5	1.0	0.4	0.2	0.9	1.0	1.3	0.8	2.2	81.8	0.7	1.3	3.2	
藝術	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3	0.2	0.1	0.2	0.5	0.2	0.6	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	63.2	0.2	0.4	
其他	0.4	3.7	1.0	0.0	0.8	1.1	1.7	1.3	1.4	1.5	0.7	1.3	1.4	1.3	1.8	2.5	1.1	2.3	76.5	3.8	
不在	3.7	14.8	12.4	5.3	10.9	12.3	14.5	11.0	13.0	14.4	10.7	14.8	13.8	14.2	10.0	15.7	8.9	15.0	9.0	51.3	
總計	3,926	27	29,006	38	256	3,273	16,653	2,624	2,114	2,439	7,058	856	3,261	1,720	1,242	2,627	7,137	748	5,744	7,654	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 8 2006 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第三年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2006 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤第三年 2009年 12月育兒婦女 狀態	農林	87.8	0.0	0.5	2.4	1.1	0.5	0.6	0.7	0.7	0.3	0.2	0.5	0.4	0.9	0.3	0.6	0.2	0.8	0.7	1.3
	礦業	0.0	54.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	2.5	13.6	77.2	7.3	3.3	4.5	6.3	3.3	3.9	5.7	1.7	2.7	5.0	5.0	1.3	3.6	1.8	3.1	3.3	13.4
	電力	0.0	0.0	0.0	90.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.1	0.0	0.1	0.0	66.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.4	0.3	0.1	0.0	0.0	0.2	0.3
	營建	0.5	9.1	0.7	0.0	1.8	72.1	1.1	0.4	0.6	0.9	0.4	2.0	1.2	1.0	1.0	0.8	0.3	0.6	0.5	2.2
	批發	1.6	4.5	4.0	0.0	6.6	3.0	70.2	2.8	4.0	6.0	1.6	3.6	4.8	4.9	0.8	2.1	1.6	3.1	3.5	9.0
	運輸	0.1	4.5	0.3	0.0	0.0	0.3	0.6	76.7	0.3	0.3	0.3	0.5	0.3	1.1	0.3	0.3	0.3	0.4	0.3	2.1
	住宿	0.4	0.0	0.5	0.0	1.1	0.7	0.8	0.5	72.2	0.4	0.3	0.9	0.6	0.7	0.8	0.5	0.3	1.8	0.5	1.8
	出版	0.1	0.0	0.3	0.0	0.4	0.6	0.7	0.1	0.4	64.8	0.4	0.5	1.4	1.1	0.3	0.5	0.2	1.0	0.2	1.8
	金融	0.2	4.5	0.5	0.0	0.0	0.7	0.8	0.4	0.7	1.2	82.3	1.6	1.3	1.5	0.4	0.7	0.3	1.3	0.5	3.0
	不動	0.1	0.0	0.1	0.0	0.7	0.5	0.3	0.1	0.4	0.3	0.2	68.3	0.7	0.9	0.3	0.2	0.1	0.3	0.2	0.4
	科學	0.3	0.0	0.7	0.0	1.5	1.1	0.9	0.3	0.7	2.5	0.5	1.4	67.4	2.5	0.5	0.6	0.4	1.3	0.5	1.9
	支援	0.4	0.0	0.7	0.0	2.6	1.0	0.9	0.9	1.2	1.2	0.4	0.8	1.2	62.2	0.2	0.5	0.3	0.6	0.4	1.9
	公共	0.4	0.0	0.1	0.0	0.4	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.1	0.3	0.2	0.3	84.1	0.4	0.3	0.3	0.4	0.7
	教育	0.5	0.0	0.5	0.0	0.7	0.4	0.5	0.5	0.8	1.1	0.4	0.6	0.6	0.7	0.9	66.8	1.1	0.8	1.0	1.9
醫療	0.6	0.0	0.4	0.0	0.4	1.0	0.8	1.0	1.0	0.5	0.3	1.3	1.1	0.8	0.3	2.1	83.4	1.0	1.1	3.9	
藝術	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.2	0.1	0.4	0.1	0.1	0.3	0.3	0.2	0.0	0.2	0.1	68.9	0.1	0.6	
其他	0.7	0.0	0.9	0.0	1.5	0.9	1.4	0.8	0.9	0.9	0.7	1.6	1.2	2.0	1.2	2.8	1.0	2.0	78.1	3.9	
不在	3.6	9.1	12.4	0.0	12.0	12.1	13.8	10.9	11.3	13.4	10.3	13.2	12.2	13.9	7.1	17.0	8.2	12.9	8.4	49.9	
總計	3,830	22	29,563	41	274	3,350	17,373	2,720	2,422	2,469	7,279	864	3,469	1,875	1,180	2,953	7,740	714	5,942	7,766	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 9 2007 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第三年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2007 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第三年 2010 年 12 月 育 兒 婦 女 狀 態	農林	87.4	0.0	0.4	0.0	0.7	0.7	0.5	0.8	0.9	0.4	0.3	0.8	0.3	0.8	0.5	0.6	0.3	0.4	0.7	1.5
	礦業	0.0	69.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	2.9	0.0	78.5	0.0	4.1	5.4	7.3	3.8	5.2	4.2	2.1	4.5	5.6	5.9	0.9	3.1	1.6	4.6	3.7	15.2
	電力	0.0	0.0	0.0	87.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.1	0.0	0.1	2.1	65.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.3	0.1	0.1	0.0	0.1	0.2
	營建	0.4	3.8	0.6	0.0	2.4	70.0	1.0	0.7	0.6	1.1	0.4	2.6	1.3	1.2	0.3	0.7	0.3	0.4	0.6	2.2
	批發	2.0	7.7	4.6	2.1	5.9	4.4	70.5	3.3	4.8	5.4	2.0	5.0	4.6	6.4	0.6	2.7	1.4	3.2	3.5	10.2
	運輸	0.2	0.0	0.4	0.0	0.3	0.5	0.5	76.4	0.3	0.3	0.3	0.6	0.6	1.1	0.2	0.6	0.2	0.5	0.2	2.4
	住宿	0.3	0.0	0.5	2.1	1.0	0.8	0.8	0.5	67.6	0.5	0.5	0.9	0.5	1.0	0.2	0.9	0.4	1.9	0.7	1.8
	出版	0.1	0.0	0.4	0.0	0.3	0.5	0.8	0.4	0.4	67.1	0.5	0.6	1.1	1.0	0.2	0.7	0.1	0.8	0.3	1.9
	金融	0.4	0.0	0.4	0.0	0.7	0.7	0.8	0.5	0.9	1.5	81.6	1.5	1.5	1.6	0.1	0.7	0.2	0.6	0.7	3.0
	不動	0.1	3.8	0.2	0.0	0.3	0.9	0.2	0.2	0.4	0.4	0.2	63.2	1.0	0.4	0.2	0.1	0.1	0.3	0.3	0.8
	科學	0.2	0.0	0.7	0.0	0.7	1.2	1.0	0.6	0.7	1.8	0.6	1.8	66.2	2.4	0.6	1.1	0.5	0.9	0.5	2.4
	支援	0.4	0.0	0.6	0.0	2.4	1.0	0.8	1.0	1.3	0.9	0.7	1.3	1.4	60.4	0.4	0.4	0.3	0.6	0.6	2.0
	公共	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3	0.2	0.3	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	0.2	81.7	0.3	0.3	0.9	0.4	0.5
	教育	0.6	0.0	0.5	0.0	1.4	0.7	0.5	0.4	0.7	1.1	0.4	0.9	0.7	0.9	0.8	68.3	1.2	1.3	1.6	2.5
醫療	0.6	0.0	0.5	0.0	1.4	0.9	0.8	0.6	1.3	0.4	0.3	0.8	1.3	0.9	0.8	2.9	82.7	1.4	1.4	4.3	
藝術	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	0.1	0.2	0.6	0.1	0.0	0.4	0.1	68.2	0.1	0.6	
其他	0.5	0.0	1.0	0.0	2.1	1.3	1.6	1.2	1.4	1.3	0.7	1.5	1.4	1.8	1.2	3.0	1.1	2.3	76.8	3.9	
不在	3.4	15.4	10.3	6.4	11.0	10.4	12.6	8.8	12.8	13.0	9.2	13.6	11.5	13.7	10.9	13.3	9.0	11.6	7.7	44.6	
總計	3,663	26	31,177	47	290	3,507	17,993	2,780	2,543	2,689	7,526	1,015	3,750	2,042	1,207	3,363	8,356	776	6,340	8,427	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 10 2004 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第六年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2004 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第六年 2010 年 12 月 育 兒 婦 女 狀 態	農林	79.7	7.7	0.8	-	2.6	0.7	1.0	0.6	1.1	0.2	0.4	1.1	0.9	1.0	1.3	1.2	0.5	0.8	0.7	1.3
	礦業	0.0	38.5	0.0	-	-	0.1	0.0	0.0	-	-	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.0	0.0
	製造	6.0	7.7	78.5	7.7	14.9	11.6	15.1	8.0	12.3	8.3	3.9	9.1	10.3	13.6	3.8	8.3	3.1	9.7	8.1	25.1
	電力	-	-	0.0	73.8	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.0
	用水	0.1	-	0.1	-	43.4	0.1	0.1	0.0	-	0.1	0.1	0.1	-	0.2	0.1	0.1	0.0	0.2	0.0	0.2
	營建	1.0	7.7	0.9	-	3.6	59.0	1.5	1.2	1.6	1.6	0.6	5.0	2.3	1.9	1.2	1.0	0.7	1.5	1.2	3.0
	批發	3.4	7.7	7.3	3.1	7.4	8.6	64.0	6.6	9.3	10.7	3.7	11.5	8.9	10.5	2.5	5.2	2.9	9.5	7.1	17.7
	運輸	0.5	-	0.7	1.5	2.3	0.9	1.0	67.1	1.2	0.5	0.5	1.0	0.8	2.5	0.4	0.8	0.4	0.8	0.8	2.0
	住宿	0.8	7.7	0.5	1.5	1.0	1.0	1.0	0.7	54.0	0.4	0.4	1.0	1.0	1.6	0.7	0.8	0.6	2.0	0.8	2.0
	出版	0.4	-	0.7	-	1.3	0.6	1.7	0.8	1.0	58.8	1.0	1.5	2.7	2.1	0.4	1.3	0.3	2.5	1.1	2.6
	金融	0.7	-	0.9	6.2	3.9	1.9	1.5	1.8	2.7	2.2	80.6	4.1	2.6	4.0	0.7	1.1	0.6	1.8	1.8	5.9
	不動	0.3	-	0.2	-	0.3	1.0	0.3	0.2	0.6	0.6	0.2	47.7	0.8	1.0	0.2	0.3	0.1	0.6	0.3	0.9
	科學	0.6	-	1.1	-	2.3	2.2	1.7	1.0	1.5	3.5	1.3	3.2	58.6	3.0	1.2	1.2	0.7	2.6	1.2	3.3
	支援	0.2	7.7	0.5	3.1	2.3	0.8	0.9	1.6	1.0	3.7	0.8	2.2	1.2	44.2	0.5	0.5	0.3	0.5	0.6	1.7
	公共	0.3	-	0.2	-	1.9	0.4	0.2	0.4	0.4	0.2	0.3	0.2	0.5	0.2	74.3	0.8	0.3	0.5	0.5	1.3
	教育	0.5	-	0.6	-	1.0	1.1	0.7	0.5	1.1	1.0	0.6	1.1	1.1	1.4	2.2	57.7	1.2	1.5	1.6	2.9
醫療	1.1	-	0.8	-	0.6	1.5	1.2	1.6	1.9	0.9	0.6	0.7	1.6	1.9	3.4	6.7	83.0	1.5	1.9	5.2	
藝術	0.2	-	0.2	-	0.3	0.5	0.3	0.1	0.8	0.2	0.1	0.4	0.3	0.2	0.4	0.4	0.1	54.5	0.3	0.8	
其他	1.6	7.7	1.2	1.5	2.9	1.7	2.2	1.5	2.2	1.7	0.8	2.1	1.5	2.8	2.2	4.7	1.4	2.9	66.7	4.4	
不在	2.6	7.7	4.9	1.5	8.1	6.3	5.3	6.2	7.2	5.3	4.3	8.1	5.0	7.9	4.6	7.8	3.9	6.6	5.2	19.6	
總計	4,208	13	26,838	65	309	3,266	14,695	2,491	2,307	1,862	6,515	946	3,115	1,847	1,310	2,445	6,286	650	6,094	14,537	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 11 2005 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第六年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2005 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤第六年 2011 年 12 月育兒婦女狀態	農林	80.2	3.7	0.9	0.0	1.2	1.2	0.9	1.0	1.0	0.7	0.6	1.4	0.5	1.0	1.3	0.7	0.3	1.5	1.0	1.7
	礦業	0.0	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	5.1	11.1	70.3	5.3	8.2	7.5	11.8	6.6	6.5	9.0	4.0	5.3	7.7	9.5	3.3	5.1	3.0	7.5	5.6	18.6
	電力	0.0	0.0	0.0	81.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.1	0.0	0.1	2.6	49.6	0.4	0.1	0.3	0.3	0.2	0.0	0.1	0.2	0.2	0.3	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2
	營建	1.1	0.0	1.2	0.0	3.1	59.9	1.6	1.1	1.1	1.1	0.8	3.6	2.5	1.7	0.5	0.9	0.5	2.3	1.0	2.3
	批發	2.9	11.1	7.6	5.3	8.2	6.9	58.4	5.3	7.9	9.1	3.8	4.8	7.1	8.5	2.1	4.6	2.5	4.7	5.4	12.3
	運輸	0.4	3.7	0.7	0.0	0.8	0.7	0.9	67.1	0.6	0.7	0.6	0.9	0.6	1.9	0.4	0.6	0.3	0.7	0.6	2.5
	住宿	0.6	0.0	0.9	0.0	0.8	1.1	1.5	1.1	60.0	0.7	0.8	1.3	1.0	1.2	0.7	1.1	0.7	2.7	0.8	2.4
	出版	0.1	0.0	0.6	0.0	0.8	0.8	1.4	0.5	0.4	51.5	0.9	0.7	1.8	1.6	0.5	0.9	0.2	0.5	0.4	1.4
	金融	0.6	0.0	0.8	0.0	0.4	1.1	1.3	0.8	1.2	2.5	73.5	3.2	2.8	2.4	0.6	1.2	0.6	0.7	1.1	3.0
	不動	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0	1.0	0.6	0.3	0.6	0.8	0.6	56.3	1.2	0.9	0.4	0.3	0.1	0.5	0.4	0.8
	科學	0.5	0.0	1.0	0.0	1.6	1.6	1.7	0.7	1.1	2.8	0.8	2.3	55.3	2.2	0.6	1.1	0.7	1.7	0.8	2.2
	支援	0.4	0.0	0.8	0.0	3.1	1.0	1.3	1.9	0.7	1.3	0.9	1.4	1.7	50.1	0.5	0.6	0.4	0.7	0.7	2.0
	公共	0.7	0.0	0.2	0.0	2.7	0.5	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.6	70.9	0.7	0.6	1.3	0.4	0.8
	教育	0.9	0.0	0.6	0.0	0.8	0.8	0.7	0.8	1.1	1.4	0.5	0.6	1.1	1.0	2.7	59.1	1.9	2.3	2.2	2.5
	醫療	1.0	0.0	0.7	0.0	1.2	1.4	1.1	0.7	1.5	0.7	0.5	1.4	1.3	1.5	1.0	3.0	76.1	2.0	1.7	4.0
藝術	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3	0.4	0.2	0.4	0.8	0.3	0.7	0.4	0.2	0.6	0.5	0.2	52.5	0.4	0.7	
其他	1.1	11.1	1.6	0.0	2.7	1.8	2.6	1.4	2.0	2.1	1.4	2.1	2.0	2.2	2.3	3.5	1.9	3.3	68.1	4.9	
不在	4.0	3.7	11.3	5.3	14.8	11.9	13.4	9.9	13.3	14.1	9.7	13.7	12.7	13.5	11.2	15.9	9.7	15.0	9.2	37.7	
總計	3,926	27	29,006	38	256	3,273	16,653	2,624	2,114	2,439	7,058	856	3,261	1,720	1,242	2,627	7,137	748	5,744	7,654	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 12 2006 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第六年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2006 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第六年 2012 年 12 月 育 兒 婦 女 狀 態	農林	79.0	0.0	0.8	2.4	1.1	1.0	0.9	1.2	0.8	0.5	0.3	0.8	0.5	1.1	0.4	0.5	0.4	1.4	1.1	1.6
	礦業	0.0	45.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	5.2	9.1	71.5	7.3	6.2	8.3	10.9	6.0	8.4	8.5	3.0	6.7	7.6	7.6	2.4	5.4	2.9	6.4	5.9	17.0
	電力	0.1	0.0	0.0	82.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.2	0.0	0.2	0.0	55.1	0.3	0.1	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.4	0.3	0.3	0.1	0.0	0.0	0.2	0.3
	營建	1.0	9.1	1.1	0.0	2.9	60.4	1.6	1.0	0.9	1.3	0.7	3.4	2.1	1.8	1.3	1.0	0.5	1.0	0.9	2.5
	批發	3.0	18.2	7.0	0.0	7.7	6.0	60.9	5.7	7.6	9.3	3.3	5.0	7.8	7.5	1.7	4.0	2.2	5.7	5.3	12.2
	運輸	0.3	0.0	0.6	0.0	0.4	0.7	1.1	67.1	0.7	0.9	0.6	0.7	0.7	2.0	0.5	0.6	0.4	0.6	0.4	2.1
	住宿	0.7	0.0	0.9	0.0	0.0	1.0	1.2	0.9	58.0	0.9	0.7	2.0	0.7	1.6	1.1	0.8	0.5	2.9	1.0	2.3
	出版	0.2	0.0	0.7	0.0	0.7	0.7	1.1	0.4	0.5	53.3	0.7	1.3	2.0	1.8	0.2	0.5	0.2	0.7	0.6	2.0
	金融	0.6	4.5	0.7	0.0	1.1	1.3	1.2	1.1	1.3	2.1	75.8	2.3	2.5	2.0	0.7	0.8	0.6	1.0	0.8	3.4
	不動	0.1	0.0	0.3	0.0	0.4	1.1	0.5	0.4	0.9	0.7	0.4	55.0	1.1	1.1	0.3	0.4	0.2	0.4	0.4	0.6
	科學	0.4	0.0	1.0	0.0	1.1	1.9	1.4	0.9	0.9	3.2	0.8	3.1	56.1	3.0	0.7	1.0	0.7	2.2	0.9	2.3
	支援	0.6	0.0	1.0	2.4	1.5	1.1	1.3	1.4	0.9	1.1	1.0	1.7	1.6	50.2	0.3	0.7	0.4	1.1	0.6	2.1
公共	0.3	0.0	0.1	0.0	2.9	0.4	0.2	0.4	0.4	0.4	0.2	0.5	0.2	0.2	74.2	0.8	0.5	0.3	0.2	0.6	
教育	0.9	4.5	0.7	0.0	0.4	0.9	0.8	1.3	1.6	1.3	0.6	0.7	1.6	1.2	3.4	61.2	2.1	2.1	2.3	3.0	
醫療	1.0	0.0	0.8	0.0	0.7	1.4	1.3	1.1	1.4	1.0	0.5	1.5	1.5	1.5	0.7	3.1	76.2	1.5	1.7	4.8	
藝術	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3	0.3	0.1	0.5	0.6	0.3	0.3	0.4	0.2	0.7	0.2	0.2	54.9	0.2	0.7	
其他	1.3	0.0	1.6	0.0	2.2	1.6	2.1	1.3	1.8	2.0	1.2	3.0	2.1	2.6	1.5	4.0	1.6	2.2	67.8	4.9	
不在	4.8	9.1	10.8	4.9	15.7	11.3	12.9	9.4	13.3	13.0	9.8	12.0	11.2	14.2	9.7	14.5	10.5	15.4	9.6	37.7	
總計	3,830	22	29,563	41	274	3,350	17,373	2,720	2,422	2,469	7,279	864	3,469	1,875	1,180	2,953	7,740	714	5,942	7,766	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 13 2007 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第六年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2007 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤 第六年 2013 年 12 月育兒 婦女 狀態	農林	78.7	0.0	0.7	0.0	1.4	0.8	0.8	1.4	1.5	0.4	0.4	1.0	0.6	0.7	0.8	0.8	0.5	0.8	1.0	1.8
	礦業	0.0	46.2	0.0	0.0	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	5.2	3.8	71.8	2.1	9.0	8.2	10.6	5.9	7.8	5.8	3.4	6.0	7.6	8.8	2.2	4.6	2.9	6.7	5.8	17.4
	電力	0.0	0.0	0.0	83.0	0.3	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.1	0.0	0.1	2.1	50.3	0.4	0.2	0.4	0.2	0.0	0.1	0.3	0.1	0.4	0.3	0.1	0.1	0.0	0.1	0.3
	營建	0.9	3.8	1.0	0.0	2.1	58.5	1.4	1.7	1.1	1.3	0.6	3.2	1.8	1.4	0.7	1.2	0.5	0.8	1.0	2.4
	批發	3.1	15.4	7.0	0.0	6.9	6.3	61.5	5.7	7.4	8.4	3.1	7.3	6.9	7.9	1.2	3.9	2.0	5.5	5.3	12.2
	運輸	0.5	0.0	0.6	0.0	1.0	0.9	0.8	63.2	0.5	0.8	0.5	0.6	1.0	2.1	0.4	0.6	0.3	0.8	0.5	2.4
	住宿	0.6	0.0	0.8	2.1	1.4	1.3	1.2	1.2	55.9	1.3	0.6	1.3	1.1	1.2	0.6	1.1	0.6	3.0	1.3	2.1
	出版	0.2	0.0	0.6	0.0	0.3	0.8	1.2	0.5	0.4	55.2	0.7	0.8	1.8	1.5	0.6	0.9	0.3	0.6	0.4	1.9
	金融	0.7	0.0	0.7	0.0	0.7	1.3	1.2	0.9	1.5	2.3	76.0	1.4	1.9	2.3	0.2	0.9	0.6	0.8	1.2	3.1
	不動	0.2	7.7	0.3	0.0	0.7	1.5	0.5	0.3	0.7	0.6	0.5	53.5	1.3	0.8	0.2	0.2	0.2	0.1	0.4	1.1
	科學	0.2	0.0	1.1	0.0	1.0	1.9	1.6	1.0	1.1	3.2	1.0	2.4	55.3	3.0	0.8	1.2	0.6	1.0	1.0	2.5
	支援	0.5	0.0	0.8	0.0	1.4	1.2	1.2	1.8	1.3	1.3	0.9	1.3	2.3	49.7	0.3	0.6	0.3	0.6	0.8	2.2
	公共	0.3	3.8	0.1	4.3	2.4	0.2	0.2	0.4	0.4	0.2	0.1	0.2	0.3	0.5	71.3	0.6	0.5	1.0	0.5	0.6
	教育	1.3	0.0	0.9	0.0	1.0	1.1	0.8	1.1	1.4	1.4	0.6	1.3	1.2	1.8	5.6	60.0	2.1	2.1	2.6	3.4
醫療	0.9	0.0	0.9	0.0	2.1	1.5	1.3	1.1	1.7	1.0	0.6	1.1	1.9	1.4	1.7	3.5	75.9	2.6	1.9	4.8	
藝術	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.4	0.2	0.6	0.5	0.2	0.2	0.7	0.3	0.7	0.3	0.1	56.6	0.3	0.7	
其他	0.8	0.0	1.5	0.0	3.8	2.0	2.3	1.9	1.9	2.3	1.3	2.7	2.1	1.9	2.0	3.9	1.9	3.0	66.1	4.8	
不在	5.5	19.2	10.8	6.4	13.8	12.0	13.0	11.3	14.6	13.8	9.4	15.7	11.9	14.3	10.3	15.4	10.4	14.0	9.7	36.2	
總計	3,663	26	31,177	47	290	3,507	17,993	2,780	2,543	2,689	7,526	1,015	3,750	2,042	1,207	3,363	8,356	776	6,340	8,427	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 14 2004 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第十年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2004 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤第十年 2013年 12月育兒婦女狀態	農林	73.1	0.0	1.0	0.0	1.3	1.5	1.1	1.1	1.6	0.7	0.5	0.9	0.7	0.8	1.1	1.3	0.8	1.3	1.3	1.7
	礦業	0.0	17.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	7.2	5.9	64.9	6.8	11.0	9.2	13.6	8.3	8.1	10.2	4.3	7.3	9.0	9.3	3.3	6.1	3.9	8.7	7.2	19.9
	電力	0.0	0.0	0.0	74.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.2	0.0	0.1	0.0	50.9	0.5	0.2	0.3	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.3	0.6	0.2	0.0	0.4	0.2	0.4
	營建	1.0	11.8	1.5	0.0	2.6	49.4	2.0	1.4	1.7	1.3	1.2	3.5	2.6	2.5	1.6	1.3	0.8	2.4	1.2	2.9
	批發	4.4	5.9	9.0	6.8	9.2	8.1	51.2	7.0	8.9	11.6	4.2	5.6	8.6	10.2	3.4	5.6	3.2	5.8	6.7	12.6
	運輸	0.3	0.0	0.8	1.7	0.9	1.0	1.2	55.9	1.1	0.9	0.9	0.9	1.0	2.4	1.1	0.7	0.4	0.3	0.8	2.2
	住宿	0.8	11.8	1.3	0.0	0.4	1.8	1.7	1.9	50.4	1.2	1.2	2.2	1.3	1.6	0.9	1.2	0.8	3.9	1.5	2.7
	出版	0.2	0.0	0.7	0.0	0.9	0.9	1.4	0.6	0.4	41.3	0.7	1.7	2.0	3.5	0.1	1.0	0.3	0.9	0.4	1.5
	金融	0.7	0.0	1.0	0.0	1.8	1.5	1.8	1.7	1.3	3.0	67.9	2.2	2.8	3.3	1.1	1.5	0.6	1.0	1.1	3.9
	不動	0.4	5.9	0.5	0.0	0.9	2.1	1.0	0.7	0.8	0.7	0.9	48.7	1.8	1.6	0.6	0.6	0.2	0.7	0.6	1.2
	科學	0.6	0.0	1.3	0.0	0.9	2.3	1.8	1.3	1.4	3.5	1.3	3.1	47.8	2.8	0.9	1.4	0.8	1.6	1.0	2.5
支援	0.5	5.9	1.0	0.0	2.6	1.2	1.5	2.5	1.3	2.1	1.2	2.3	1.9	41.4	0.5	1.3	0.4	1.9	1.0	2.1	
公共	0.4	0.0	0.3	3.4	2.6	0.7	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.5	0.6	63.9	1.3	0.7	1.2	0.4	0.9	
教育	1.3	0.0	0.9	0.0	1.8	1.0	1.2	1.3	1.8	1.5	0.8	1.5	1.5	0.9	3.6	53.4	3.1	3.0	2.8	3.2	
醫療	1.0	0.0	1.0	0.0	0.9	1.3	1.5	1.2	2.0	1.4	0.7	0.9	1.5	1.4	2.4	3.2	70.6	1.2	1.9	3.7	
藝術	0.1	11.8	0.2	0.0	0.4	0.5	0.4	0.2	0.7	1.2	0.2	0.3	0.7	0.2	0.5	0.4	0.2	45.0	0.3	0.6	
其他	1.5	5.9	2.2	0.0	1.3	2.8	3.2	2.2	2.7	3.1	2.1	3.1	3.2	2.5	2.5	3.9	2.1	3.6	59.8	4.9	
不在	6.3	17.6	12.4	6.8	9.6	14.2	15.0	12.2	15.4	15.9	11.3	15.1	12.9	14.5	11.7	15.7	11.1	17.0	11.6	33.0	
總計	4,195	17	30,172	59	228	3,349	16,626	2,605	2,133	2,342	7,209	860	3,422	1,702	1,402	2,534	7,027	675	6,027	7,215	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 15 2005 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第十年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2005 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤第十年 2015 年 12 月育兒婦女 狀態	農林	73.9	0.0	1.2	0.0	2.0	1.3	1.2	1.3	1.5	0.9	0.8	1.5	0.6	1.2	1.0	1.0	0.5	1.7	1.3	1.9
	礦業	0.0	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	6.3	11.1	65.0	5.3	11.3	9.0	13.5	8.1	7.7	9.4	4.7	6.2	9.0	10.9	3.5	6.1	3.4	8.7	7.3	19.3
	電力	0.0	0.0	0.0	71.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.1	0.0	0.2	5.3	42.2	0.6	0.2	0.3	0.3	0.3	0.0	0.1	0.2	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2
	營建	1.4	7.4	1.5	0.0	3.5	51.5	1.9	1.3	1.7	1.6	0.9	4.6	2.7	2.6	1.0	1.1	0.6	2.0	1.3	2.5
	批發	3.3	11.1	9.2	2.6	10.2	7.7	52.2	7.1	8.6	11.6	5.0	6.2	8.1	9.6	3.1	5.5	3.2	5.7	6.0	13.5
	運輸	0.5	3.7	0.8	0.0	1.2	1.1	1.2	58.1	0.8	1.0	0.9	1.1	0.5	2.6	0.8	0.8	0.5	1.1	0.8	2.4
	住宿	0.8	0.0	1.3	0.0	0.8	1.6	1.8	1.6	52.8	1.4	0.9	1.8	1.1	1.9	1.2	1.4	0.9	4.1	1.3	2.8
	出版	0.2	0.0	0.7	2.6	1.2	1.0	1.5	1.0	0.5	43.3	1.0	1.4	2.4	1.3	0.5	0.8	0.3	0.7	0.6	1.5
	金融	0.9	3.7	1.0	0.0	0.0	1.3	1.5	1.1	1.6	3.2	67.8	3.9	3.0	2.7	0.6	1.2	0.7	1.1	1.2	3.0
	不動	0.3	0.0	0.5	0.0	1.2	1.6	0.8	0.5	0.9	1.1	0.8	47.7	1.6	1.1	0.3	0.3	0.2	0.4	0.5	1.2
	科學	0.5	0.0	1.1	0.0	2.0	1.9	2.0	1.0	1.2	3.7	1.2	3.7	48.1	2.4	1.1	1.4	0.7	1.2	1.3	2.2
	支援	0.8	0.0	1.1	0.0	2.3	1.3	1.5	2.4	1.0	1.6	1.0	1.9	2.0	43.0	0.8	1.3	0.5	1.1	0.8	2.0
	公共	0.7	0.0	0.2	0.0	3.1	0.6	0.2	0.5	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4	64.1	0.9	0.7	1.5	0.5	0.8
教育	1.4	0.0	1.0	0.0	1.2	1.3	1.1	1.2	2.0	1.9	0.8	0.8	1.7	1.5	4.4	54.4	2.8	3.2	3.0	3.1	
醫療	1.2	0.0	1.1	2.6	0.8	1.5	1.4	1.2	1.4	1.1	0.9	1.9	1.3	1.7	1.8	3.4	71.9	2.7	2.3	4.6	
藝術	0.2	0.0	0.2	0.0	0.4	0.5	0.5	0.3	0.5	1.0	0.3	0.7	0.7	0.2	0.8	0.5	0.2	45.1	0.4	0.6	
其他	1.4	7.4	2.0	2.6	3.9	2.6	3.1	1.9	2.7	3.1	1.7	2.5	2.6	2.8	2.6	4.2	2.2	4.4	60.5	5.2	
不在	6.1	11.1	11.8	7.9	12.9	13.4	14.3	11.0	14.5	13.3	10.9	13.9	13.9	13.8	12.2	15.8	10.4	15.2	10.4	33.2	
總計	3,926	27	29,006	38	256	3,273	16,653	2,624	2,114	2,439	7,058	856	3,261	1,720	1,242	2,627	7,137	748	5,744	7,654	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 16 2006 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第十年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2006 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤第十年 2016 年 12 月育兒婦女 狀態	農林	72.7	0.0	1.1	2.4	1.8	1.3	1.1	1.5	0.9	0.4	0.5	1.0	0.7	1.2	0.7	0.9	0.5	2.1	1.4	1.8
	礦業	0.0	40.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	6.6	9.1	65.8	9.8	8.8	10.4	13.0	8.3	9.1	9.6	4.3	6.6	9.3	10.3	4.2	6.8	3.7	9.4	7.2	18.7
	電力	0.1	0.0	0.0	73.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.3	0.0	0.1	0.0	45.3	0.5	0.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.1	0.0	0.1	0.2	0.3
	營建	1.0	4.5	1.3	2.4	3.3	51.7	2.1	1.5	1.4	1.9	0.8	3.7	2.6	2.2	1.7	1.3	0.8	1.1	1.1	2.7
	批發	4.0	9.1	9.0	4.9	10.6	7.6	54.0	7.4	8.6	10.2	5.0	6.8	8.7	8.9	2.2	4.6	2.6	7.3	7.0	13.7
	運輸	0.4	4.5	0.8	0.0	0.7	0.9	1.3	58.2	0.8	1.1	0.8	0.7	1.0	2.5	0.7	0.5	0.6	0.6	0.6	2.1
	住宿	1.2	4.5	1.3	0.0	0.7	1.5	1.7	1.3	50.7	1.7	1.0	1.9	1.1	1.7	0.9	1.2	0.6	3.6	1.6	2.6
	出版	0.2	0.0	0.8	0.0	0.4	0.8	1.3	0.8	0.6	46.3	0.9	1.0	2.3	2.2	0.3	0.9	0.2	0.7	0.7	1.9
	金融	0.9	4.5	0.9	0.0	1.8	1.6	1.4	1.4	1.5	2.9	70.3	2.9	3.1	1.9	0.8	1.2	0.8	1.5	1.3	3.4
	不動	0.1	0.0	0.5	0.0	0.4	1.2	0.7	0.4	0.9	0.6	0.6	47.5	1.4	1.1	0.4	0.5	0.2	0.8	0.6	0.7
	科學	0.6	0.0	1.3	2.4	1.8	2.3	1.8	1.3	1.1	4.1	1.3	4.1	49.6	2.1	0.8	1.2	0.7	2.1	1.0	2.5
	支援	0.8	0.0	1.1	0.0	2.9	1.5	1.5	1.9	1.6	1.3	1.2	2.4	1.6	44.1	0.8	0.8	0.3	2.0	1.0	2.2
	公共	0.5	0.0	0.2	0.0	2.9	0.4	0.2	0.5	0.3	0.4	0.4	0.3	0.4	0.3	66.0	1.2	0.5	1.3	0.4	0.8
	教育	1.4	4.5	1.0	0.0	1.8	1.3	1.1	1.7	2.3	2.1	0.9	0.9	1.6	1.0	4.7	54.7	2.6	2.8	2.7	3.7
醫療	1.4	0.0	1.1	0.0	1.5	1.7	1.9	1.6	2.6	1.1	0.7	2.2	1.6	1.7	1.8	4.1	73.1	2.1	2.5	5.3	
藝術	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.4	0.2	0.6	0.6	0.3	0.5	0.7	0.5	0.7	0.4	0.2	44.4	0.5	0.7	
其他	1.8	0.0	2.4	0.0	2.2	2.7	3.1	1.9	2.4	3.1	2.0	3.2	2.5	3.4	2.5	4.8	2.1	3.8	59.5	5.5	
不在	5.8	18.2	10.8	4.9	13.1	12.3	12.9	9.6	14.3	12.4	9.2	14.1	11.8	14.8	10.5	14.7	10.3	14.3	10.8	31.5	
總計	3,830	22	29,563	41	274	3,350	17,373	2,720	2,422	2,469	7,279	864	3,469	1,875	1,180	2,953	7,740	714	5,942	7,766	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 17 2007 年育兒婦女行業人數變動比重－依追蹤第十年分

單位：%；人

行業別	農林	礦業	製造	電力	用水	營建	批發	運輸	住宿	出版	金融	不動	科學	支援	公共	教育	醫療	藝術	其他	不在	
2007 年 12 月育兒婦女狀態																					
追蹤第十年 2007 年 12 月育兒婦女狀態	農林	72.3	3.8	0.9	2.1	2.1	1.0	0.9	2.0	1.8	0.5	0.6	1.2	0.8	0.9	0.7	1.1	0.5	0.8	1.4	2.0
	礦業	0.0	38.5	0.0	0.0	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造	6.5	3.8	66.1	2.1	7.2	9.4	12.5	7.6	9.0	7.4	4.4	7.9	9.9	9.7	3.2	5.9	3.5	9.9	7.5	18.8
	電力	0.0	0.0	0.0	76.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	用水	0.1	0.0	0.1	0.0	43.8	0.5	0.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.4	0.2	0.3	0.4	0.1	0.1	0.0	0.1	0.3
	營建	1.1	3.8	1.4	2.1	2.1	51.7	1.9	2.2	1.3	1.7	1.0	4.8	2.4	1.9	0.7	1.5	0.6	0.9	1.2	2.5
	批發	4.4	19.2	9.1	0.0	7.9	8.0	55.7	7.9	9.1	10.6	4.2	8.9	8.9	9.9	1.7	4.9	2.6	6.8	6.4	13.7
	運輸	0.7	0.0	0.8	0.0	1.7	1.1	1.0	57.6	0.6	0.9	0.6	0.5	1.3	2.6	0.6	0.7	0.5	0.8	0.7	2.6
	住宿	0.8	0.0	1.3	2.1	2.1	1.7	1.6	1.4	49.2	2.0	1.1	1.8	1.5	2.0	1.2	1.6	0.7	3.9	1.5	2.5
	出版	0.1	0.0	0.7	0.0	0.7	0.8	1.3	1.0	0.5	48.4	0.9	0.7	2.1	1.9	0.5	1.0	0.3	0.8	0.6	1.9
	金融	0.9	0.0	1.0	0.0	1.0	1.4	1.4	1.1	1.6	2.4	70.6	1.6	2.0	2.4	0.2	1.0	0.6	0.5	1.5	3.4
	不動	0.2	7.7	0.4	0.0	0.7	1.4	0.7	0.5	0.9	0.7	0.5	46.0	1.5	1.1	0.3	0.4	0.2	0.5	0.7	1.1
	科學	0.4	0.0	1.3	0.0	1.4	2.1	1.9	1.4	1.3	4.0	1.4	3.3	48.9	3.6	1.1	1.3	0.7	1.3	1.1	2.7
	支援	0.9	0.0	1.1	0.0	4.8	1.2	1.4	1.7	1.7	1.7	1.2	2.7	2.3	43.2	0.5	0.9	0.5	1.0	1.1	2.2
	公共	0.9	3.8	0.3	4.3	2.4	0.4	0.3	0.6	0.3	0.3	0.3	0.4	0.6	0.6	64.4	0.7	0.9	1.5	0.6	0.8
	教育	1.7	0.0	1.2	0.0	1.7	1.5	1.1	1.7	2.1	2.3	0.7	1.1	1.5	1.8	6.4	53.6	2.5	3.6	3.2	3.7
	醫療	1.4	0.0	1.3	0.0	1.7	1.9	1.8	1.4	2.6	1.2	0.8	1.9	2.2	2.0	2.6	5.1	73.3	3.4	2.7	5.3
藝術	0.2	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2	0.5	0.4	0.6	0.6	0.2	0.2	0.8	0.5	0.6	0.5	0.1	46.5	0.5	0.7	
其他	1.4	0.0	2.4	2.1	3.1	2.6	3.3	2.2	2.6	3.3	2.1	3.0	2.7	2.9	3.1	4.6	2.3	3.7	58.4	5.2	
不在	6.0	19.2	10.3	8.5	15.2	12.9	12.5	9.0	14.7	11.8	9.2	13.9	10.6	12.6	11.7	15.3	10.0	14.0	10.9	30.7	
總計	3,663	26	31,177	47	290	3,507	17,993	2,780	2,543	2,689	7,526	1,015	3,750	2,042	1,207	3,363	8,356	776	6,340	8,427	

資料來源：勞動部勞保原始資料。

附表 18 受訪者基本資料

項目別	受訪者	年齡	教育程度	投保類別	薪資水準	受訪者職業	婚姻狀況	配偶教育程度	配偶薪資水準	配偶職業	子女數與年紀	是否申請育嬰留職停薪
01	本國	25至29	大學	公司加保	3至4萬	會計	已婚	大學	4至5萬	工程師	4歲，2歲	是
02	本國	35至39	大學	國民年金	4至5萬	社工	已婚	碩、博士	6萬以上	貿易業務	3歲，9個月	是
03	本國	35至39	碩、博士	國民年金	4至5萬	代理教師	已婚	大學	6萬以上	工程師	2歲	否
04	本國	35至39	大學	公司加保	5至6萬	連線代購	已婚	大學	5至6萬	地勤	5歲、2歲、1個月	否
05	本國	30至34	大學	國民年金	2萬以下	接案兼職	已婚	大學	4至5萬	國營企業	10個月	是
06	本國	30至34	碩、博士	公司加保	4至5萬	政府約聘	已婚	碩、博士	3至4萬	博士生	3歲、7個月	否
07	本國	35至39	專科	公司加保	2至3萬	代賑工	未婚	-	-	-	14歲	否
08	本國	25至29	專科	公司加保	2至3萬	財務	已婚	專科	3至4萬	大理石美容	10歲、1歲	是
09	本國	35至39	碩、博士	公司加保	3至4萬	約聘顧問	已婚	大學	2至3萬	土地仲介	8歲、6歲、3歲	是
10	本國	35至39	碩、博士	公司加保	6萬以上	營運長	已婚	碩、博士	6萬以上	半導體業務	6歲、6歲	否
11	菲律賓	30至34	大學	公司加保	3至4萬	幼兒園助理教師	已婚	大學	6萬以上	工程師	3歲	否
12	中國大陸	30至34	國中	國民年金	2萬以下	兼職研究助理	已婚	高中職	無法計算	農民	9歲、8歲、5歲	否

註：*為原住民

附表 18 受訪者基本資料 (續)

項目別	受訪者	年齡	教育程度	投保類別	薪資水準	受訪者職業	婚姻狀況	配偶教育程度	配偶薪資水準	配偶職業	子女數與年紀	是否申請育嬰留職停薪
13	本國*	35至39	大學	公司加保	2至3萬	醫院行政助理	已婚	高中職	6萬以上	軍人	12歲、7歲、2歲	是
14	本國	25至29	高中職	公司加保	2至3萬	外包清潔	未婚	-	-	-	8歲	否
15	本國	35至39	高中職	公司加保	2至3萬	專櫃小姐	已婚	碩、博士	6萬以上	軍人	5歲、3歲	是
16	本國*	30至34	大學	公司加保	3至4萬	教保員	已婚	大學	3至4萬	美髮	3歲	是
17	本國	35至39	大學	公司加保	3至4萬	導覽人員	已婚	專科	3至4萬	運輸業	2歲	否
18	本國*	35至39	高中職	公司加保	2至3萬	教保員	已婚	國中	2萬以下	臨時工	11歲、1個月	是
19	本國	35至39	高中職	職業工會	2至3萬	居家清潔	已婚	高中職	3至4萬	窗簾工程	6歲	是
20	本國	35至39	碩、博士	職業工會	4至5萬	心理諮商師	已婚	碩、博士	6萬以上	工程師	2歲	否
21	本國	30至34	大學	公司加保	6萬以上	資訊	已婚	大學	6萬以上	資訊	3歲、6個月	是
22	本國	30至34	大專	職業工會	3至4萬	護理人員	已婚	碩、博士	5至6萬	軍人	5歲、5歲	否
23	本國	35至39	大專	職業工會	3至4萬	客服人員	已婚	碩、博士	6萬以上	台商行銷	4歲多	否
24	本國	35至39	碩、博士	公司加保	4至5萬	資深專員	已婚	大專	4至5萬	香料業務	2歲	是

附錄一 專家焦點座談會議紀錄

第一次專家焦點座談會議紀錄

時間：107年07月24日(星期二)下午2時

地點：中華經濟研究院3樓322會議室

主席：王研究員素鸞

紀錄：蔡依恬

出(列)席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、會議結論

一、中央研究院社會學研究所張晉芬研究員

- 1.關於資料的方面，就勞保資料的優點是可去追蹤一個受僱者的勞動過程、就業途徑與薪資轉變等，但勞保資料的本身並不是為了研究婚育或育兒來設計，所以資料能提供多少資訊是需要考慮的。
- 2.就業歷程的判斷則建議以半年或一年為基準，由於資料龐大，雖然會犧牲精準度，但以平均數的原則仍可看到一些故事。

二、臺灣科技大學企業管理系廖文志教授

- 1.關於持續就業的定義，對失業三、四個月而認定未持續就業似乎是太嚴格了，因此以半年或一年來觀察，只要有持續就業，即可認定持續就業。
- 2.就國內文獻來看，薛承泰的文獻指出婦女就業在孩童出生第1、3、6年會有較明顯的變化。
- 3.研究主題是以育兒婦女為對象，因此對於育兒婦女的定義要清楚。而育兒之後的婦女可能會就業或未就業，研究目的是當女性育兒之後，一方面可參考就業的傾向，另一方面可針對探討為什麼育兒之後而未就業。所以最終研究案的目的除了研究靜態資料，看就業的狀態外，也會有一些延伸要促進勞動力提升的意義。
- 4.勞退提撥的金額反推薪資的時候，加薪年度(93、94、95、96)調整基本工資要剔除，不然可能會影響顯著性。

三、文化大學勞工關係學系李健鴻教授。

- 1.勞保檔有些問題需要先思考清楚，因有去加保未必是就業狀態，例如本身為非勞動力，但透過職業工會加保；或是在處理家務，偶爾幫忙照顧店裡生意（無酬家屬工作者）也會透過職業工會加保等。
- 2.對於就業的認定，若以年為基準的話，根據勞動部的規定，一年以上持續失業稱為長期失業，半年到一年稱為中長期失業，3個月至6個月稱為短期失業，建議可以14天至3個月來認定，但最嚴格的狀態是以14天為基準。
- 3.建議勞保檔勾稽生育給付檔後，應再勾稽勞退檔資料，若無相關資料者，則應先剔除，此可能是非勞動力。
- 4.簡報第8頁，建議修正用語，再去看勞保局育嬰留職停薪的資料，因為此與男、女性育嬰留職停薪申請比重變化有關。
- 5.建議可參考主計總處的「中高齡工作歷程調查」，雖然跟研究案不完全符合，但對於勞工的生涯歷程調查是相對較為詳盡。

四、實踐大學社會工作學系嚴祥鸞教授。

- 1.臺北市政府勞動局在104-106年針對銀行業、住宿服務業及幼保業進行勞動檢查，其內容指出行業人數雖依次遞增，但申請產假卻是依次遞減，因此建議可去找有無詳細的報告。
- 2.在育嬰留職停薪方面，看公司行號大小或是針對男性申請等議題都是相當有趣的。
- 3.國際勞工組織（ILO）最近有一些關於工作彈性調整的報告，也可上去參考看看。

五、臺北大學經濟學系湯蕙瑄教授。

- 1.建議育兒婦女的定義應該要清楚
- 2.未來需要特別小心的是，運用數據背後代表的事實，比我們附加他希望的意思來得重要，也就是事實雖未出現在勞保資料，但卻不能定義他為非勞動力。

六、臺灣科技大學企業管理系呂志豪教授。

- 1.從機會成本來看，與其對照育兒婦女與非育兒婦女，不如去看育兒婦女在生育前一年的薪資多寡，若薪資不夠高無法抵過回去工作所增加的生活負擔時，再多的誘因都不會讓他回去工作。

- 2.若未來有訪談的話，訪談時可以針對友善家庭政策的長、短期效果，從短期來看，就鼓勵生育而言是有短期的技術效果。但就長期而言，離開後再回到職場是存在收入上的懲罰效果，但友善家庭政策卻是無法消彌這些收入上的懲罰效果。
- 3.就勞保資料分析上，可分析育嬰留職停薪對薪資上是否有懲罰效果。

七、文化大學社會福利學系邱貴玲教授。

- 1.就追蹤年度（第 1、3、6、10 年）的第 10 年，建議應改成追蹤第 12 年，因為婦女的就業變化很多都是隨著小孩的成長，而 12 歲則是要上國中。
- 2.在標準組與對照組方面，其實不是以生育與非生育來講，而是以有沒有領生育給付，因此建議可直接區分為 93 至 96 年有領生育給付與沒有領生育給付，或是對於標準組與對照組的本身定義要清楚
- 3.由於勞保資料變項有限，建議可看持續就業之女性、退出後未回來就業的女性、退出後多久才回來，以及小孩幾歲退出、幾歲回來，或是看女性的工資或是職別，是否會影響回來的機率等。

八、中華經濟研究院經濟展望中心彭素玲主任。

- 1.事業單位檔可計算企業投保人數，來區分事業規模，因此在相關友善政策措施執行下，可能會因為企業規模而有所差異，同時，相關政策也需要因應企業規模或行業別的屬性而有所不同。
- 2.在事業單位檔內，有產業內平均薪資與企業內平均薪資，建議可看同一時間點內的相對位置。除了產業平均薪資外，亦可看企業內平均薪資，看育兒婦女跟其他員工的平均薪資是否有所差異。
- 3.勞保檔中，在過去執行的經驗上，若要看私部門的就業狀態，在投保類別上會挑 10（產業勞工跟交通公用事業之員工）與 50（公司行號員工）來看。
- 4.在育嬰留職停薪的部分，因為要勾稽勞保薪資，但勞保薪資會有高薪低報的問題，因此很難反應薪資的變化。
- 5.有關文獻的部分，可參考 ILO 的 2017 年就業與社會展望報告

參、散會：15:40

第二次專家焦點座談會議紀錄

時間：107 年 07 月 26 日(星期四)下午 2 時

地點：中華經濟研究院 5 樓 522 會議室

主席：王研究員素鸞

紀錄：蔡依恬

出（列）席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、會議結論

一、海洋大學應用經濟研究所張景福教授

- 1.針對育兒婦女就業情況與勞動處境來說，因為標準組與對照組可能存在內生性問題，因此可參考相關文獻，如小孩多寡對婦女勞動供給的影響或是婦女育嬰假與相關政策對婦女勞動供給與薪資的影響等。
- 2.就認定中斷或持續性就業的方式，建議可定義失業 6 個月來判別中斷就業。

二、清華大學經濟系莊慧芬教授

- 1.就文獻方面，由於後續是要以勞保資料為主，因此婦女為受僱者，所以在就業型態方面，通常代表的是身分，例如自雇型或自營作業者等，而會讓人有所誤會。
- 2.對於就業處境方面，由於女性在有小孩時，往往會放棄升遷的機會，來維持工作與家庭平衡，此時在薪資的成長上可能會與非育兒婦女而有所差異，因此在文獻上可多著重在工時與薪資。
- 3.婦女的就業決策其實與配偶是有很大的關係，雖然在勞保資料處理上無法看出配偶，但在文獻上是可以討論一下的。另一方面，建議可增加並且更有系統地討論托兒市場以及補充相關友善家庭政策的政策效果，如育嬰 6 成薪實施前後法規影響的對照。
- 4.在資料分析方面，國籍上這些勞保資料的外籍配偶是否已取得中華民國國籍的配偶，因此是否能真實反映出外籍配偶的情況？

三、師範大學企業管理系徐美教授

- 1.是否能將婦女婚育與就業調查與勞保資料進行勾稽，來看婦女是否有因生育而停職、是否有僱用外勞或是否有薪資上的懲罰等。

2.建議可補充與整理各縣市的育兒津貼資料。

四、輔仁大學經濟系魯慧中教授

1.勞保資料中能否看出就業類型，包括全日、部分工時或臨時性契約等。因女性退出職場後再進入勞動市場，可能會以非典型就業模式來作為繼續就業或二度就業的型態。

五、中華經濟研究院台灣東協中心徐遵慈主任

1.建議國外文獻的分析上是否能收集周圍國家，如越南、紐西蘭或澳洲等。
2.在國籍方面，能否確認欄位中是已入籍中華民國的外籍人士還是未入籍的外籍人士？

六、臺北市立大學社會暨公共事務系黃煥榮教授

1.在量化的部分，本研究基本假定婚育對女性是有影響的，但對男性不會有影響嗎？若勞保資料夠多，男性亦可作為對照組。
2.社會支持會影響就業與否，若社會支持越多，如有阿公阿嬤、親朋好友幫忙照顧等，就愈有可能就業，但可惜的是勞保資料中並無此變數，因此要透過質性研究或其他資料來做分析。
3.另外，由於勞保資料欠缺了許多工作脈絡的關鍵因素，例如要談友善家庭政策，但勞保中僅有育嬰留職停薪的資料，而無法掌握到工作相關的變數，因此能不能透過其他資料庫（如 SRDA）或是訪談方式（從研究關心的重要面向）來補充。

七、中央研究院社會學研究所楊文山研究員

1.由於有追蹤婦女在孩童出生後的第 1、3、6、10 年的勞動參與歷程，因此希望能藉由這個研究看到傳統型（退出後未再就業）、持續就業與中斷後再就業等三種類型的圖像。
2.在研究生育時，歐盟最重要的即是工作與家庭生活平衡，因此在南歐國家，如西班牙、葡萄牙及義大利，其類型與生育皆與我國相近，因此建議文獻上可蒐集南歐國家的友善家庭政策，並且與西歐國家進行比較。

八、中正大學勞工關係系周玟琪教授

1.未來應朝向同時提高生育與促進婦女勞動參與，而此事實上即是北歐模式，但此仍需要許多政策的配合。目前對女性、中高齡比較多元友善為非典型就業與彈性

勞動的作法，但我國目前仍卡在彈性勞動，勞團擔憂會影響到既有的勞動條件，因此未來在訴求上仍需要突破。

- 2.勞保資料有優點也有侷限性，因此建議未來可輔以其他資料來進行佐證與對照結果，如婦女婚育與就業調查或是華人家庭動態資料庫。
- 3.能不能抓到夫妻配對的樣本，如誰在申請育嬰留職停薪，因為現在多鼓勵男性申請育嬰留職停薪，而此背後女性多是有什麼樣的特質或是薪資的高低等，是會非常有趣的。

九、國家發展委員會人力發展處黃淑婷視察

- 1.研究中的友善家庭政策應可擴大法規的部分，而不要僅限於勞動法規，如幼兒教育及照顧法或行政院的正子女化對策計劃等。
- 2.可特別去觀察不同世代之間的進出是否有不一樣。

十、中正大學社會福利系王舒芸教授

- 1.由於婦女婚育反映包括政策效果、勞動市場狀況、社會支持、女性人力資本跟家庭狀況，都會對男女性就業有所影響，但在現階段各數據資料都有所不足，因此後來由衛服部修正兒少生活狀況調查，增加女性就業、家庭狀況與政策等相關問項，從今年開始調查，相關結果預計在明年出來。
- 2.申請育嬰留職停薪的男性、領完 6 成薪就離職的女性或是在職業工會中的女性等樣貌皆是相當值得觀察。

十一、勞動部勞動及職業安全衛生研究所黃春長組長

- 1.勞保資料雖然有所限制，但優點遠遠大於缺點，建議可在報告中將相關限制敘述清楚。

參、散會：16:30

第三次專家焦點座談會議紀錄

時間：107年08月24日(星期五)早上10時

地點：中華經濟研究院3樓322會議室

主席：王研究員素鸞

紀錄：蔡依恬

出(列)席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、會議結論

一、臺北市立大學社會暨公共事務學系黃煥榮教授

- 1.除了婦女的需求面外，建議訪談亦可增加供給面，如人資管理者，因不同利害關係，對此議題的看法會有所不同。
- 2.在背景資料方面，因單親婦女背後所背負的壓力，以及可得到的家庭支持會有所不同，所以建議規劃訪談對象中應涵蓋單親婦女。
- 3.由於不同產業類型所面臨的特性也會不一樣，因此建議可納入產業類型。
- 4.近年來，政府或基金會對企業友善家庭進行評比，而有所謂的幸福企業，因此可從評比較好的企業去了解運作情況，不見得要去訪談，但需要先了解這些企業的背景以作為背景資料。

二、國立台灣大學生物產業傳播暨發展學系陳玉華教授

- 1.如果要去比較勞保所造成的限制，則應該拿其他保險當對照組，因此非勞保者則需要把農保、軍保、國保或公保等其他保險考慮進去。
- 2.由於產業規模與公司規模才是關鍵，因此公司如何對待員工以及提供相對服務，是在質性研究中需要拿出來討論的，所以訪談樣本裡應適度從大企業與中小企業選取員工來訪談。
- 3.以目前台灣的經濟情況，應是有許多進進出出的女性，因此應看這些進出的女性是慢慢愈變愈好，還是愈變愈差，進而針對這些人採取政策協助。

三、國立台灣大學社會工作學系王麗容教授

- 1.半結構式問卷的重點有幾個，包括職場環境上是否能保障女性就業，如工時、薪資公平等勞動條件保障，以及職場的與工作安排的彈性等；在友善家庭措施方面，應瞭解女性期待的是什麼；在育兒方面，應包括托育支持或家庭支持的影響。
- 2.在訪談對象中，建議可從政府、勞工以及企業人資等三方面來規劃。

四、國立聯合大學經濟與社會研究所胡愈寧教授

- 1.在基本背景方面，應瞭解家庭中的配偶與自己的薪資貢獻度；若是創業的話，應瞭解創業績效。
- 2.產業的業態非常重要，但不一定要區分的那麼細，可粗分服務業、製造業或文創產業。
- 3.在訪談問項中，建議可增加詢問職位階層，以及從人力資源的角度來看女性是否在職場上遭遇到瓶頸，進而選擇育兒而退出勞動市場。
- 4.可從二手質性訪談，如勞委會中規處，每年都有在做幸福企業訪談來補足勞動需求面（資方）。

五、勞動部勞動及職業安全衛生研究所黃春長組長

- 1.應從勞保的大數據，來看過去傳統研究中所沒有辦法看到的地方。
- 2.由於目前新的發展趨勢，並沒有辦法在勞保量化的資料中顯現，因此才會輔以這20人的質化分析，應要作為互補，讓其產生新價值的可能性。
- 3.在勞保資料中，因這個研究有追蹤10年，是否能看出某些育兒婦女走在台灣時代的尖端，再依此調整訪談對象的分配。
- 4.在政策意涵方面，應針對對象，而不是以一套適用所有人，未來應精準的針對個人來做資源投入。
- 5.請同仁協助，若標規沒有限制的就不要限制，若有限制的，就盡力協助去除，因此不一定要以地區劃分。

六、國立臺北大學社會工作學系陳芬苓教授

- 1.建議思考訪談的目的是什麼，以及計畫的研究結果可以做什麼，因量化分析的結果較難作政策建議，因此要透過質性訪談去找到好的正向結果。
- 2.若從幸福企業來看的話，不應僅問企業人資復職情況而陷入數字的迷思，應考慮育嬰留職的回職狀況或為什麼要轉職，以看清相關樣貌。

- 3.由於無法放入太多自變項，因此建議思考北、中、南、東有沒有意義，或尋找重要變項即可。

七、中華經濟研究院經濟展望中心彭素玲主任

- 1.訪談的設計，建議搭配數據來進行，會比較一致。
- 2.規劃的未投保勞保的部分建議可歸到非勞動力或是朝政府機構來詢問。
- 3.訪談對象的來源可參考醫院的健兒門診。
- 4.在問項 1-3 方面，建議詢問全部工作收入；1-6 改問家戶所得；另外可詢問轉職情形、年資以及每日平均工時或加班工時。
- 5.在友善家庭的部分，建議可詢問相關政策的看法，如彈性工時、彈性就業或是遠端工作。
- 6.可參考學術調查研究資料庫（SRDA）中的育嬰留職停薪資料。

參、散會：12:30

第四次專家焦點座談會議紀錄

時間：107 年 11 月 23 日(星期五)早上 10 時

地點：中華經濟研究院 5 樓 522 會議室

主席：王研究員素鸞

紀錄：蔡依恬

出（列）席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、會議結論

一、臺灣師範大學企業管理學系徐美教授

- 1.有工作的女性，持續就業與中斷就業的平均薪資以及小孩個數是多少？
- 2.在 94 年至 105 年的決策樹分析上，把未就業與中斷就業的這兩群人放在一起，因這兩群人的行為不太一樣，建議把這兩群人分開來看。
- 3.建議可以看生育年群 (cohort)，雖然可能每個世代不太一樣，但可以鎖定特定的世代，例如 25 至 35 歲，去檢測哪個世代生育年群最為密集，來看行為與工作會不會改變。
- 4.在決策樹分析方面，建議可以做 conditional probability 的估計，來看什麼樣的因素會影響持續就業，或中斷再就業。

二、國立中正大學勞工關係學系朱柔若教授

- 1.因真實社會情況的印象是中小企業相對多數，但從資料上卻顛覆這個結果，建議要說明。
- 2.訪談資料的對象是現在的，但量化的數據卻是過去的，建議質化的訪談對象規劃要說明清楚。

三、國立臺灣大學社會工作學系王麗容教授

- 1.從人力資源的管理觀點來看，不管是人力資源、個人、個別家庭及組織行為對育嬰留職停薪會有所不同觀點，如育嬰假的長度，是不是至少要休半年或至少一年？

- 2.從歐盟的 better life 的研究中，在工作與家庭平衡中，應該要朝向強制型的父職育嬰假。
- 3.建議相關初步建議的政策意涵應該要說明清楚。
- 4.任何一個政策對女性都可能有利有弊，因此建議應該將整體優、缺點進行討論。
- 5.目前有許多不同的研究討論，建議可以跟其他研究進行比較與討論。

四、臺灣科技大學企業管理系廖文志副教授

- 1.建議跨年的資料能不能有故事的呈現，例如鎖定某一群來進行追蹤，故事性會比較強。
- 2.目前看到的都是勞動條件與政策建議，訪談中有沒有相關工作能力提升的結果，以提供政府或社會對育兒婦女有沒有需要提升能力的協助。

五、國立政治大學勞工研究所劉梅君教授

- 1.在育嬰假的部分，可以試著看看企業面還能做什麼，例如領完育嬰津貼時，能不能先用兼職的型態回去。
- 2.在簡報第 8 頁，對照組在住宿餐飲業較高，而標準組在金融保險業及醫療保健及社會工作服務業相對較高，此也顯現這些行業對育兒婦女可能有友善或不友善的情況，此也是可進一步挖掘的作法。

六、國立中正大學勞工關係學系馬財專教授

- 1.在量化分析上，簡報第 19 頁的公司規模應該更為細緻一些。簡報第 18 頁，應修改為投保薪資 6 成薪。
- 2.簡報第 22 頁的第 2 點，由於有蠻多中小型企業，不願意找人替代，而把工作分攤給其他同事，因此如果有獎金或把這個人的薪資進行合理分配，可討論是否合宜。
- 3.在育嬰留職停薪的部分，一般質化訪談不會與量化進行比較，建議修改論述。
- 4.在性平法的部分，育嬰假還是有回復原職的規範設計，不能因公司緊縮就可以資遣，在勞動保障與勞動保護上是非常大的挑戰，因此建議進一步細部說明。
- 5.有關彈性工時的推展，在公部門是非常難推動的，在私部門才有這樣的契機以及制度設計上的調整。另外，亦有彈性工時對婦女就業是有所傷害的討論，因此建議考慮是否合宜。

6.延長產假方面，由於我國產假與其他國家的設計不同，產假有薪與無薪又有相當大的差別，因此建議要更為謹慎。

七、世新大學經濟學系陳世能教授

1.或許產假可逐步延長至 10 週或 12 週，而在延長期間的薪資給付方面，可朝向政府、雇主及勞工三方來共同負擔規劃。

八、臺灣師範大學社會工作學研究所王永慈教授

1.育兒婦女請育嬰假如何提升能力，例如有一些女性請育嬰假的時候，可以回公司進修。因此是否有可能讓女性在請育嬰假時，而不是一個 0 跟 1 的選擇，可以較為有彈性。

2.台灣沒有大型資料庫特別針對夜間工作、輪班或是周末工作者，而這些往往是中下階層，教育程度低、選擇相對低的一群，雖然這些婦女有社工的幫忙下，會比較上公托，但由於這些媽媽白天可能需要做家事或睡覺，因此建議可以設立夜間與臨時托育。

3.建議勞動部能不能特別針對夜間、周末、輪班工作等特殊就業族群來進行分析。

九、彭婉如文教基金會研究組王兆慶組長

1.除非把產假薪資公共化當成配套措施，否則延長產假的方式將較難進行。

2.建議未來可研究其他國家為什麼育嬰假有利於就業，過去文獻指出關鍵在於制度的設計，包括薪資替代率要高、專屬父親的育嬰假，以及可以彈性請育嬰假。

3.建議可查詢 Leave Network 的網站，此網站涵蓋各國最新的育嬰假政策。例如，瑞典最新的育嬰假政策，甚至可每天或半天或兩小時的彈性育嬰假，且有育嬰假的津貼補充。

十、國立臺灣大學經濟學系江淳芳副教授

1.就量化的部分，因對照組的年齡較大，樣本的差異性較大，建議可控制年齡來看看。

2.在質化的部分，因政府有很多大型問卷設計，或許可從質化訪談中發現什麼樣的問題項是非常重要的，可建議放入政府問卷設計上。

十一、中華經濟研究院經濟展望中心彭素玲主任

- 1.建議把決策樹分析中的未就業與中斷就業的部分再區分出來。
- 2.在投保薪資方面，因為這段期間可能會因基本工資調整的原因而有所增加，因此建議可用平均薪資來看。
- 3.三種勞動樣態中，時間拉長會有收斂的情況，顯現年度可能不是重要的，反而可能會是世代有較明顯的不同。
- 4.日本在促進女性就業的部分有規定加班工時上限，迫使男性勞工不能以加班為藉口，而未兼顧家庭。
- 5.女性在請育嬰假時，中小企業在人力調度上面臨很大的困難，而導致中小企業不願聘僱育齡婦女，因此建議中小企業對育嬰假可與中高齡結合，可成立一個相關媒合的人才資料庫。

參、散會：12:30

第五次專家焦點座談會議紀錄

時間：107年11月26日(星期一)早上10時

地點：中華經濟研究院5樓522會議室

主席：王研究員素鸞

紀錄：蔡依恬

出(列)席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、會議結論

一、國立清華大學經濟學系莊慧玲教授

- 1.三種勞動樣態(持續就業、中斷再就業以及不在勞動市場)能不能再跟行業、投保薪資來看?
- 2.育嬰留職停薪者投保薪資的不同,他在追蹤勞動樣態時會不會有不同的情況?
- 3.由於婦女的就業裡,人力資本是非常重要的,因此建議未來可與教育部進行勾稽,來獲得資料。
- 4.以目前的計畫基礎上,未來或許可研議建立一些指標,與生育率共同結合。

二、國立中正大學勞工關係學系林淑慧系主任

- 1.由於縣市分布與產業家數有關,因為這些行業提供的就業機會相對較多,但並不表示這是台灣婦女的偏好。
- 2.由於影響女性的就業會與子女個數有關,因此在研究中是否能獲得子女個數?
- 3.在政策建議上,在建議職務分攤上,因工作內容與職務的特性不同,對於企業的運作會有困難度,因此這個部分是需要更為謹慎的。
- 4.如果雙薪家庭,他們在選擇要不要自己照顧或是找保母,確實很大的因素是經濟考量,但其他還有社會文化的因素,以及都會區與非都會區的選擇會不太一樣。
- 5.在個人認同方面,除了配偶的所得水準較高確實有可能會選擇離開職場自己照顧小孩,但若是女性薪資較高與職涯發展情況較好時,可能就不會放棄就業,反而是中斷型的女性因職涯發展較不好而有這樣的情況。
- 6.按照性別工作平等法的規定育嬰留職停薪是必須返回原職,雖然有這個現象,但要釐清適法性。

三、財團法人中山管理教育基金會曾珊慧秘書長

- 1.在行業特性方面，除製造業外，服務業會以批發及零售業與住宿餐飲業為多數，但勞保數據卻沒有這個現象，很訝異住宿餐飲業不是育兒婦女的工作樣態？所以是不是勞保數據存在偏誤性，由於真實社會中很多住宿餐飲業卻未投保，而未能反映真實現象。
- 2.安倍 3 隻箭的女性經濟學中，很多都是從托育方面來著手，因此建議可去看看日本的成果
- 3.針對二度就業的婦女，除了時間的考慮，就是上班的距離
- 4.不建議用法規去強制規定企業，建議應從工業區或科學園區設置托育機構，由企業、政府來共同負擔責任。

四、國立台北大學社會工作學系陳芬苓教授

- 1.由於從量化數據來看，育嬰留職停薪會影響就業，但這樣的放寬育嬰留職停薪建議會不會跟分析相互違背，因此建議思考看看。
- 2.對彈性工時方面，根據分析是沒有人請彈性工時，但沒有人請並不表示沒有人知道，而是能不能請，或是台灣的勞動型態適不適合請彈性工時，因此適不適用在台灣的勞動型態是值得懷疑的。
- 3.子女數確實會影響就業率，生 1 至 2 個沒影響，但 3 個以上會有影響。
- 4.在有關無法配合加班等問題上，有沒有相關的建議是關於企業面？
- 5.關於彈性工作形態方面，在文獻指出，當女性是彈性工時或彈性工作型態，女性與男性的退休金差距特別大，女性在退休金方面是非常弱勢，只是把年輕時候的弱勢延長到老年時的弱勢，所以要特別注意這個問題。
- 6.在單親家庭方面，比較多是在賺錢養家，且有較高比率這些人與原生家庭的關係也較不好，所以較多是放在托嬰中心，因此建議修正。
- 7.台灣是一個社會動態變化很快的國家，因此 2004 年的數據樣貌是不是適用於建議現在的政策值得存疑。
- 8.在決策樹方面，職業工會的持續就業僅能解讀為持續投保，並不建議可稱為持續就業。

五、得人資源整合有限公司蔡涇鈴創辦人

- 1.生第一胎的年紀非常重要，因為關乎到之前有多少年的工作經驗，此也會關係到之後跟老闆的議價能力。
- 2.要不要回來職場的因素包括孩子的年紀、子女數、婚姻狀態等資源系統有關。
- 3.目前台灣缺乏的是媒合的機制，很多企業是願意聘用二度就業婦女的，但企業卻不知道人才在哪裡。
- 4.現在勞動法規已經有一些彈性的空間，像勞動檢查都是檢查企業不對的地方，但卻沒有跟企業說你可以怎麼做來聘用這些女性，因此如果若能打開這個 how，一定會有很大突破。

六、國立中央大學人力資源管理研究所劉念琪所長

- 1.就資料來看，可以呈現一些 Cross table 的趨勢分析
- 2.對企業而言，要不要用法令來強制規定是值得深思的，因為此可能導致女性在初期或前期就壓縮就業。另一方面，愈願意做友善家庭的措施，其實多半是大企業，但當法令要求下來時，可能是大企業要去遵守，而中小企業抓不到的還是抓不到，在這種情況下，是不是會更緊縮大企業裡女性的生涯規劃。
- 3.就遠距工作而言，應是以個案來適用。由於低技術工作基本上跟企業交換很大比例即是時間，所以在工作上的彈性自然會被壓縮。另一方面，政策若要朝低技能勞工的彈性工作型態，則需要考量企業的投保成本。
- 4.報告的建議應是朝向男性共同負擔家庭責任，而不是單獨僅提到女性來負擔育兒責任

七、國立聯合大學經濟與社會研究所胡愈寧副教授

- 1.東方的母職建構太沉重，因此應建構家庭更友善的環境。
- 2.除了公托之外，應朝向鼓勵企業設置托兒服務，樹立更多不同業態的典範，並增加托兒設施的補助款、放寬托兒場所等。

八、國立台灣大學生物產業傳播暨發展學系陳玉華副教授

- 1.把請領育兒津貼的標準組，跟沒有請領的對照組一起比較是較大的問題，因為對照組很多會有不結婚、生育以及不工作且教育程度不差的人，此可能會混淆掉整體資料的分析。沒有控制年齡以及婚育的條件下，很難說這是因為婚育造成就業的影響。

- 2.若關心的重點是在於女性未來的退休社會安全，其實彈性工作不見得是好事；但若是為了讓女性可以持續就業，彈性工作又是好事，因此在政策建議上應該要更審慎的考慮。
- 3.婦女勞動參與應該要分兩塊，(1)對於未結婚生育者，其實是勞動市場的高度就業者且是穩定就業；(2)而對於已經結婚者，特別是有生育的，工作型態可能要多著墨，整個勞動市場對這些人是否友善，因此建議應把這兩群人區分出來。

九、中央研究院社會學研究所楊文山研究員

- 1.在政策的設計上，是否能根據高、中、低人力資本來區分建議？
- 2.應從性別的觀點，來提升男性共同負擔家庭責任
- 3.能不能去對企業進行訪問，來獲得企業執行友善家庭的措施，給予勞動部參考。

參、散會：12:30

附錄二 訪談紀錄摘要

勞動力（包括投保勞保與非勞保者）訪談相關問項

一、基本背景

1-1 年齡

25至29歲 30至34歲 35至39歲

1-2 教育程度

國小 國中 高中職 大專 碩、博士

1-3 先前每月主要工作收入

2萬以下 2-3萬 3-4萬 4-5萬 5-6萬 6萬以上

1-4 目前行業類型：_____

1-5 婚姻狀況

未婚 有配偶或同居 離婚、分居或喪偶

1-6(如回答有配偶或同居)

1-6-1 配偶年齡

25至29歲 30至34歲 35至39歲 40至44歲
45至49歲 50歲以上

1-6-2 配偶教育程度

國小 國中 高中職 大專 碩、博士

1-6-3 配偶行業類型：_____

1-6-4 配偶每月主要工作收入

2萬以下 2-3萬 3-4萬 4-5萬 5-6萬 6萬以上

二、育兒情形

2-1 生育最小孩子時的年齡

2-2 生育子女個數

2-3 最小學子的年齡

2-4 您去工作時，孩子是由誰來照顧？

2-5 養育一名子女每月花費的總金額為何？以下各項目比重分別為？

生活支出（食、衣、住、行） 比重：_____

醫療與保健 比重：_____

照顧與教育 比重：_____

非消費性支出與其他 比重：_____

三、工作情形

3-1最近一次生育時有無工作？（如沒工作，請跳答3-4）

如有工作，當時的工作特性、內容、工時及薪資？

生育後有無轉換雇主？

3-2（生育後未轉職）生育後回到原單位時，工作特性、內容、職位、薪資有無改變？

是否有遭遇到什麼困難？（請跳答3-5）

3-3（生育後轉職）轉職後的行業、職位、工作特性、工時、薪資有什麼改變？

是否有遭遇到什麼困難？（請跳答3-5）

3-4（如生育時沒工作）中斷期間多久？

重回職場的因素為何？

現在的工作特性、內容、工時及薪資？ 是否有遭遇到什麼困難？（請續答3-5）

3-5家人（配偶、長輩）如何協助兼顧家庭、育兒與工作？

企業有無協助育兒婦女的措施？主管、同事對育兒婦女是否平等對待？

四、兼顧育兒與工作的看法

4-1您認為職場工作會影響您照顧孩子嗎？ 如果會，您的因應作法？

您與配偶運用過政府提供的福利或友善家庭措施（產假、育嬰留職停薪、縮減工時、家庭照顧假、育兒津貼）嗎？

使用與未使用的原因？ 覺得對兼顧家庭與職場有幫助嗎？

是否有其不足的地方？

4-2在身為母親同時又要兼顧職場時，您認為您還需要雇主與政府提供什麼樣的協助？

受訪者 01

- 背景：目前29歲，先前任職於醫療保健及社會工作服務業大企業，於生育第一胎半年後，申請2年育嬰假，期間又生育第二胎，因此接續請第二胎的育嬰假，目前共請四年育嬰假，不打算回原公司，正在尋找新工作。
- 研究人員：您目前是屬於會持續就業的是嗎？
- 受訪者01：對的，沒錯。
- 研究人員：目前勞保還掛在公司嗎？
- 受訪者01：因為公司的育嬰假切點是在8月31日，所以還不知道9月勞保局會怎麼用。
- 受訪者01：配偶的行業類型要怎麼填呢？他是在做工程師
- 研究人員：他是做哪一方面的工程師？
- 受訪者01：他是在資訊電子業。
- 研究人員：所以你先生的薪水算不錯，你應該算沒有經濟壓力？
- 受訪者01：還是有喔，因為我們講好每個月給家用2萬元，包括吃、水電、小孩等。雖然他是工程師，但薪水才4萬多，有加班才有5萬，不可能把他的薪水全部拿去家用，因為他身上還是要留預備金、保險費等。
- 研究人員：那目前最小子女大概是幾歲呢？
- 受訪者01：最小子女（老二）目前2歲，老大現在4歲半，老大目前是在公幼，老二現在則是在私幼的幼幼班。
- 研究人員：所以公幼有限制戶籍地可以抽幾間嗎？
- 受訪者01：有，只能抽一間，只要你戶籍地的地區，全部的區域都可以選擇，但只能抽一間，全部公幼會在同一天抽籤，當天現場登記，下午電子抽籤會出來
- 研究人員：您先前說請第一胎育嬰假之前，曾回到公司上班，那當時工作的時候，小朋友是由誰照顧？
- 受訪者01：生第一胎懷孕時，原本婆婆曾說要幫忙帶小孩，但在小孩滿月時，發現得乳癌，因此婆家這邊就沒辦法幫忙帶，後來與老公討論是要托嬰還是自己帶，所以在提出育嬰假之前，都是住在娘家，因為剛好娘家姊姊在家帶小孩，所以當時是由姊姊幫忙顧小孩。
- 研究人員：那時一開始就打算要請育嬰假兩年嗎？
- 受訪者01：那時候是，因為與老公討論要自己帶，所以就不考慮托嬰或是保母，因此就直接就是請兩年。
- 研究人員：請兩年公司OK嗎？
- 受訪者01：基本上這是勞基法賦予的，所以不會有問題，但主管那時有慰留，表示送托才不會造成職涯中斷，但因為先生覺得小孩在兩歲之前被欺負不會講，現在又有太多虐嬰新聞，所以是希望可以自己帶。
- 研究人員：所以你是生完第一胎才請育嬰？
- 受訪者01：對，生完第一胎後，隔了八個月才真正開始請育嬰，之後就接著請第二胎的育嬰假。
- 研究人員：那現在你打算換工作，原公司知道嗎？

- 受訪者01：知道，6、7月時有打電話來問要不要再回去，但我是回絕他的，因為原公司離家裡車程達40分鐘，若要接送小孩是不可能的。
- 研究人員：所以公司是在前三個月準備要回來時先打電話確認嗎？
- 受訪者01：對，因為他們有名單，所以會先打電話確認一下，要的話先看哪裡有位子來安插。
- 研究人員：那所以是有可能會被調離開原單位？
- 受訪者01：是一定的，之前有個同事，請完育嬰兩年要回去就被調到完全不一樣的部門，因為原部門沒有空缺，若他不願意去，員工只能用自願離職，是不能請領資遣費。
- 研究人員：那像你如果是會計，如果把你安排到其他位子，你覺得可以做嗎？
- 受訪者01：要看耶，如果相差甚遠可能就沒辦法，如果是行政助理就還可以，但公司一般也不會太刁難，會盡量以不同類型的會計類工作，讓你重新學習。
- 研究人員：請育嬰假的期間，公司有請人到你的職位嗎？
- 受訪者01：一定，我是交接完才離開的，一開始提育嬰後，公司才去開缺找到合意人選，然後交接完才離開。
- 研究人員：那在前公司工作幾年呢？工作需要加班嗎？加班有加班費嗎？
- 受訪者01：大概2年4個月，要喔，月底跟月初都要加班，沒有加班費，而且之前勞檢抓很嚴的時候，是先打卡下班，但實際仍繼續工作。
- 研究人員：公司規模大概多少人呢？
- 受訪者01：因為很多直營店，所以全台加起來大概就有一、兩千人。
- 研究人員：那之後想轉換的工作會是什麼？
- 受訪者01：我現在找的工作也是會計，但有小孩之後，最困難的就是加班問題，公幼可以延托到7點，但私幼只能到6點。
- 研究人員：所以小的在私幼，大的在公幼，那公幼沒有保證二胎優先入托嗎？
- 受訪者01：新北市沒有，只有台北市才獨有，哥哥、姊姊在公幼，弟弟、妹妹也可以優先入托
- 研究人員：那你覺得是不是需要呢？
- 受訪者01：當然有比較方便，因為還好現在兩家幼兒園很近，如果兩家離很遠的話，真的很麻煩。
- 研究人員：在面試的時候，會不會被問你離開職場四年，會不會有什麼障礙或是要再訓練？
- 受訪者01：其實我從9月開始找工作，但目前僅面試過一家，因為其他家的工作時間（9:00~18:00）我真的無法配合。
- 研究人員：但一般公司大部分工作時間不是9:00~18:00嗎？
- 受訪者01：對，所以我能找的工作就有限，這次面試的公司是8:30~17:30，所以還可以。
- 研究人員：那面時有被詢問進入職場有所困難或擔憂四年未在職場嗎？
- 受訪者01：這次面試沒有特別問這個問題，可能覺得有過底子進去可以再學。
- 研究人員：那薪水的部分呢？

- 受訪者01：面試公司開的薪水是2.8萬到3萬，雖然跟之前公司的薪水（3.3萬）比相對較少，但我還是願意接受薪水較低，因為以目前的情況也不適合找大公司，沒辦法配合加班。
- 研究人員：那還有一種幫人家在家做帳的有考慮過嗎？
- 受訪者01：有，有用過XX外包網，但那種有很多陷阱，頁面上的工作內容跟之後買點數實際看到的工作內容，可能會有所不同，透明度有疑慮，所以那時只是看看並沒有用。
- 研究人員：那像論壇上的兼職版呢？
- 受訪者01：有找過，但那個兼職版上大部分都是餐飲打工或是美工設計類，會計類的非常少。
- 研究人員：那你覺得你現在想找的工作是大企業還是中小企業？
- 受訪者01：目前偏向中小企業，因為現在沒辦法配合大企業的要求，如加班或是管理職。其實我跟先生討論過目前我的職業生涯設定在很安逸，有工作、有一點薪水貼補家用，穩定就好，而主要的職涯發展是由先生去發展，如果真的要發展自己的職涯，可能就等小孩再大一點。但因為我希望可以多陪小孩，所以偏向犧牲自己的職涯，多陪伴小孩。
- 研究人員：但你有考慮過上午上班或下午上班的兼職嗎？
- 受訪者01：有，之前有跟先生討論過，但先生表示兼職可能不會比較輕鬆，而且兼職大部分以時薪制，因此如果能夠找到一份穩定的工作，不用加班，雖然薪水可能較低，但相對來講月薪還是會比兼職來得高。因此目前是以全職不用加班優先考慮，若真的不行，才會考慮兼職。
- 研究人員：那您剛剛也有提到家裡是比較沒有後援可以協助育兒，那前公司那邊有沒有有一些協助婦女照顧小孩的措施嗎？
- 受訪者01：沒有耶，雖然前公司是大企業，但只有生育獎勵金，後面就什麼都沒有。但就我所知，我先生先前就業的大企業也都沒有相關的措施。
- 研究人員：前公司應該也有生小孩回去繼續工作的，那主管對於要照顧小孩，以及兼顧工作的會不會有所協助或是特別的優惠？
- 受訪者01：通常公司主管會看情形，主管會看他有沒有後援，若家裡有後援、人也OK就會給予更多責任或是升職。若是相對比較不OK的在請產假或是育嬰假時，會以暗示方式勸退離開公司。
- 研究人員：那前公司男生與女生的比例是如何？
- 受訪者01：女生偏多，因為總公司內勤職位居多，因此女生偏多
- 研究人員：由於女生一生小孩後可能會很多狀況，因此可能沒辦法持續工作，那會影響到老闆請人嗎？
- 受訪者01：在請人方面，因為職位的關係，可能還是女生偏多，但在升主管方面，董事長還是優先比較喜歡男生。另一方面，由於前公司有年齡天花板，到最後一關若聘用者超過30歲的話，要簽核董事長，若沒超過30歲則不用簽核，因此這也是我想要趕緊重回勞動市場的關係。
- 研究人員：剛剛有提到您們要升職考試才能加薪，那升職考試的內容是什麼
- 受訪者01：看你的職位，若是門市的話，是以銷售商品的考核，在總公司的話，則是要寫報告，例如在職位上做了什麼、對未來有什麼展望，以及提出新專案，改善公司流程、環境等。沒有年資的限制，有興趣即可提升職考試，若不提則永遠不會加薪，不會每年固定調薪。
- 研究人員：公司有全面加薪過嗎？那你有提過升職考試嗎？

- 受訪者01：沒有全面加薪過，但我有提過升職考試，考過後大概從2.9萬升到3.3萬元。
- 研究人員：那您先前提過部分也是因為公司分紅已不如預期，所以不考慮回去
- 受訪者01：對，先前公司會以營運以及部門三個月分紅一次，在二代健保之前，三個月最多可以領2萬，但二代健保後，公司制度就改變了，改以增加本薪，分紅減少，但一來一往下，實際的錢卻相對減少。
- 研究人員：那你覺得現在帶小孩會不會影響你的工作
- 受訪者01：會，像現在小朋友去幼兒園，8月去到現在已經請假10天，生病兩三次，所以也會擔心去新公司後可能需要常請假，因此我在面試時也有照實跟面試官講這樣的情況。
- 研究人員：那你現在用過的政府措施，除了產假、育嬰留職停薪外，還有運用過什麼措施嗎？
- 受訪者01：大致上政府有什麼補助就會去申請，先前申請過內政部的父母一方未就業2,500元的補助。但現在的準公共化政策實在很亂，像現在跟園長詢問他也說還不太了解，然後詢問園長願不願意加入準公共化，他也不太願意，因為他覺得政府把服務民眾的美意，變相把成本加諸在幼兒園身上。
- 研究人員：所以目前幼兒園都沒有補助嗎？
- 受訪者01：新北市只有五歲大班免學費，跟台北市比的話並沒有其他的補助。另一方面，每一個縣市的補助不一樣實在很麻煩，像我跟我小兒子以及老公的戶籍是在桃園市，但我們實際居住在新北市，是因為桃園的補助相對比較多。
- 研究人員：那你覺得還有什麼樣的需求政府要照顧？
- 受訪者01：政府若要提升職業婦女的就業率不是給錢就好，要去提升公托的質與量，包括數量以及提升願意托育的意願，以及保母透明度，因保母目前都是基於人性本善的情況，你實際照顧的情形其實不得而知。在企業方面，可能要改善社會風氣，減少覺得職業媽媽可能要常請假、無法加班而覺得不好用的情況。
- 研究人員：那你有想過要用政府的求職嗎？
- 受訪者01：有，政府有個事求人的網站，我也有上去看，但目前新北市政府開放的職位還沒有適合的。
- 研究人員：那有上過職訓的課程嗎？
- 受訪者01：有，先生有建議過，但因為我目前只打算走會計類工作，而職訓的課程比較偏入門課程，不夠專業。其實職訓的課程可能比較適合跨領域要轉職的人去上，而在實務上可能不夠實用。
- 研究人員：那有考慮創業嗎？
- 受訪者01：有，考慮過網拍，但因為要壓貨，而且雖然可以在家兼顧照顧小孩，但帶小孩的品質其實會有問題，除非旁邊有替手，不然只是有個人看著小孩，但品質上是差很多。然後也考慮過健身減肥餐，但因為沒有過多的調味，所以食材成本會較高，再加瓦斯以及工錢，算下來其實成本不符。
另一方面，若真的創業的話，反而上、下班的界線非常模糊，小朋友下課回來可能還要忙著備料，而沒辦法專心陪伴小孩，所以目前仍以找工作為優先。

受訪者 02

- 背景：在縣市政府擔任約聘社工，有兩個小孩，大的3歲、小的9個月，請過育嬰假6個月，請完後剛好聘期已滿，進而離職自己顧小孩，短期三、四年內不考慮重回職場。
- 研究人員：所以妳平常自己帶？
- 受訪者02：習慣了，第1個的時候比較累一點。
- 研究人員：那現在兩個，處理的過來？
- 受訪者02：心理比較習慣，身體還是感覺蠻累的。
- 研究人員：她幾歲了？
- 受訪者02：大的3歲6(7)個月了。
- 研究人員：所以還沒有去上幼兒園？
- 受訪者02：目前沒有準備讓她上幼兒園。
- 研究人員：是直接要帶到小學嗎？
- 受訪者02：還在考慮，因為她快一歲的時候，我們有去參加共學，就是現在有個團體「親子共學」，然後他們是走體制外，所以我們目前還在考慮，打算看孩子自己的需求
- 研究人員：這是有人組織嗎？
- 受訪者02：有個協會，以前叫個人自學、在家自學，現在比較像以個人自學的方式申請，但是是用團體自學的方式在進行，或者是說像實驗教育，看她的興趣在哪裡，再去學習的方式。
- 研究人員：先生主要是做什麼工作？
- 受訪者02：他是傳統貿易公司上班
- 研究人員：那他是要去外面推銷，還是說？
- 受訪者02：不用，因為他們是很小的公司，大概10個人以下的公司，比較是跟國外廠商聯繫，跟做估價或報價
- 研究人員：他們是什麼產品？
- 受訪者02：防火建材
- 研究人員：那你之前是有工作的嗎？
- 受訪者02：在生大的之前是有工作的，是做社工
- 研究人員：那請問你的社工主要是那個方面？
- 受訪者02：家庭服務中心，各縣市都有廣設家庭服務中心，最後離職是做到社工督導
- 研究人員：社工也都是約聘的嗎？
- 受訪者02：有約聘也有正職
- 研究人員：你是屬於？
- 受訪者02：我是約聘的，我這9年來一直都是約聘的，一年一聘的
- 研究人員：正職是要用考試的嗎？
- 受訪者02：對，正職是考試的，

研究人員：正職是公務人員，所以你是投勞保的

受訪者02：對，投勞保

研究人員：那他願意讓你請育嬰假

受訪者02：可以，他依法是要讓我們請6個月有薪假，不過主管他們都會希望我們回去工作，因為我們沒有職代，所以等於請假期間，是由同事來幫你cover工作

研究人員：那你離開多久了

受訪者02：正式離職是105年到現在，兩年多，是我的產假加育嬰假就到年底了，後面就用我的年假跟補休，稍微給他請到12月1日，就離職了，因為我想領年終，所以我就請到12月1日

研究人員：所以假設說，你再回去做同樣的工作，像說在待遇上，會不會受影響

受訪者02：會阿，就是重新開始

受訪者02：我們的薪水其實是看職等，每年跳一等，但約聘人員到達一定程度就上不去了，不像公務人員可以一直往上，所以回去可能就從那一階開始跳，但如果是回到民間就是重新開始

研究人員：所以你生產完你是沒有換過工作的

受訪者02：我本來有打算回去上班，就是他4個月的時候有去找過保母，然後有抽過我們那邊的公托

研究人員：有抽中嗎？

受訪者02：就是沒有，太多人要抽了，保母我是看桃園那邊的保母，但都不是很ok，後來跟先生討論，他也是比較傾向自己帶，

研究人員：所以你都沒找到合適的保母嗎

受訪者02：有一個比較是按照制度，但他還是會讓小孩哭一段時間，我覺得不是很放心，而我先生的工作又是早上七點上班到晚上八點才下班，平常幾乎是沒有休假

受訪者02：所以他沒有辦法支援小孩上下課或臨時有狀況的問題。雖然他有假，但他幾乎沒有在休假的，連出國玩他都是再做公司的事情，開電腦說要加班一下，因為他們沒有代理人

研究人員：他們公司只有他一個人負責跟國外接洽嗎？

受訪者02：就主要報價都他在弄，他老闆就覺得他很好用，幾乎沒有在休假，以前帶他打完預防針四點，他都還會回去上班。所以在照顧小孩這方面，他沒有辦法給太多的支持，所以還是以我為主去配合他，加上我們考量社工的薪資條件再過幾年應該也不會差太多，所以就覺得比較沒有那種離開職場回不去的感覺

研究人員：所以沒有公婆，或爸爸媽媽可以幫忙嗎？

受訪者02：我公公跟我爸爸都過世了，然後我婆婆還在上班，然後我媽媽生病，而我婆婆70幾歲還在上班，所以他陪小孩玩感覺體力也不太足夠了。我在公園有時候其他阿公在帶小孩都覺得很不忍，沒有辦法應付小孩子的需求

研究人員：因為老人家體力可能也沒有這麼好了，如果小朋友到處跑阿跳阿，其實也是很累的

受訪者02：他們只能用制止的方式，叫你不要跑，不要太危險等。我們是以我們兩夫妻為主要的照顧者，考量安排小孩子的生活，而公婆跟其他人則是作為一個支援的角色，不會當成主要照顧者。

研究人員：那以後回到職場的話，妳也是會找類似像社工的工作？

受訪者02：當然，希望可以回去

研究人員：可以嗎？容易嗎？

受訪者02：你說社工的工作嗎？我覺得不難，

研究人員：是說在公部門的，還是說民間的

受訪者02：公部門的和民間都有

研究人員：他們也都需要社工？

受訪者02：對，他們也都需要社工

研究人員：那他們的待遇呢？

受訪者02：大小單位差很多，民間單位因為比較多的財源是來自於募款，現在景氣不好，大家的捐款就比較少，它就一部分是來自於政府的委託案，政府委託案就有公定的價格。然後有些小機構，有時候就會叫妳回捐，薪水抽百分之幾，還是有一些小單位有，我10年前第1份工作就有抽過，現在還是有一些小單位有抽回捐

研究人員：那個比例高嗎？

受訪者02：我那時候，我第1份工作，應該實領是要兩萬六，他給我抽掉三千，所以是十分之一，也不少，

研究人員：那像你們的工作會不會工時比較長？

受訪者02：我們的工時，就是打卡的時間是固定，但是會有很長的機會需要加班，我那時候會有很多文書，因為你去訪視完，回來一定要有紀錄，或者寫報表，會有一段時間是花在文書上面，然後也有一些臨時交辦的案子，像現在選舉到了，一定超級多的

研究人員：像你剛剛說，文書，寫報表，這些其實是可以帶回家做的，有需要加班嗎？

受訪者02：但是你帶回家做也是在工作，而且效率沒那麼好，以前我單身的時候，晚上加班其實不太會有電話，你就可以很專心的工作，效率是會比較高的。但是帶回家其實也是有，或是我們在家也是有可能臨時接到電話，要交東西給主管，你也是要上系統把東西抓出來，整理給他，我覺得公部門好像就是有這種無奈，老闆要跟你要甚麼，或是臨時有甚麼案子的時候，妳就必須要去處理，

研究人員：哪像如果你考慮說之後小朋友上小學，妳才回職場，那會不會面臨到，比如你剛說的要加班，但小朋友沒有人顧？

受訪者02：我自己的想法是說到時他們就比較大了，我覺得在這個年紀比較需要陪伴，他就只願意跟你，沒有其他替代照顧者的選項。那大一點的時候，或許願意跟家裡的其他人，也或許說可以跟著我去辦公室

研究人員：去辦公室嗎？

受訪者02：對，辦公室，我覺得大一點會比較方便，其實我們也是有同事，晚上背小孩子就出勤，如果臨時有案子要去派出所，或是去醫院，就戴著小孩去

受訪者02：我那時覺得好像我們都在陪伴別人的家庭，為了要賺錢，錢再幫我們養小孩，我的小孩都送出去給別人照顧，小孩最長的時間都是在保母家，都不是在自己身邊，我自己對這個有一點反思，就是在想，到底哪一個是我要的，後來就覺得，考量回去職場可能不會薪水差太多，然後我希望以我的小孩子為主

- 研究人員：很難得。哪你的同事，他們有沒有就是帶小孩，然後還回去工作的，然後這樣子你們的主管，就是會不會有特別的禮遇或是甚麼，就是交辦的時後會不會有考慮到這個，
- 研究人員：哪請問你在那個用育嬰假的時候，你有沒有覺得政府還需要再提供甚麼？
- 受訪者02：育嬰假，如果有薪的假可以長一點比較好，但六個月就會有一個抉擇，你要回職場或者是不回，然而在這個時間點，也會面臨到孩子剛好有分離焦慮的時候，所以對媽媽來說，這也是一個蠻大的心裡上折磨。我覺得，要不產假就送去保母家，就是不要讓他會認人，免的小孩天天哭，媽媽又要再適應重回職場，以及照顧小孩，這對媽媽心裡來說是一個很大的負擔
- 研究人員：哪請問你現在沒有投勞保，是國保？
- 受訪者02：我後來就投國保，沒有特別再去找工會，或是加我先生的公司，但是我也有些朋友會去找工會加
- 研究人員：那國保現在是交多少錢？
- 受訪者02：兩個月好像18,000
- 研究人員：所以比勞保多，對不對
- 受訪者02：我覺得多很多，勞保有雇主幫你負擔的部分，國保就是全部你自己負擔
- 研究人員：但是，你這樣子勞保年資不就中斷，
- 受訪者02：對，但是新制應該沒甚麼太大落差
- 研究人員：那他休假或是給薪的制度
- 受訪者02：給薪照公務人員，休假照勞保，所以我們比公務人員福利差一些，公務人員的婚、喪假都比我們多，這時候就會覺得怎麼不太一樣
- 研究人員：所以他薪水每年會固定調？
- 受訪者02：薪水是跟著公務人員，調薪跟你的考績有關係，所以有可能你3(5)年都沒有調薪，但如果是整體公務人員調3%，那個一定調
- 研究人員：那像你之前的職位，升遷的話是以甚麼來評估？
- 受訪者02：你說我們從社工升到社工督導，一方面看年資和看工作表現，一部分是因為我們流動率非常高，所以當前面沒有人時，你是裡面表現比較好的，就會輪到你，
- 研究人員：流動率很高，但看起來你們的待遇應該也還ok
- 受訪者02：待遇算是，但因為工作量相對重
- 研究人員：哪你剛剛講說，除了這個希望育嬰期間延長之外，你還有用過甚麼樣政府的相關的協助措施，
- 受訪者02：產假、育嬰假、育兒津貼及家庭照顧假都有，但像當初我在跟我們人事討論家庭照顧假的時候，因為它界定只有小孩子打疫苗的時候才可以用，我就在想若是真的有需要照顧到家庭這塊，其實是在廣義一點定義，只要你有需求，年長者、重病或是小孩也有很多狀況，我是覺得可以再彈性一點
- 研究人員：那像說你覺得，你這時候回去跟你的老闆講說，希望縮減工時，你覺得有可能嗎？
- 受訪者02：我覺得我主管可能會同意，但是我會面臨其他的壓力，就是同儕、同事的壓力，這就跟育嬰假是一樣的，因為沒有代理人，等於你的工作就是要其他人幫你負擔

- 研究人員：那像說現在不是有很多準公共化的部分，哪你覺得這樣子的做法，對你來講的話，你會想要把小孩子送去嗎？你看到的問題是甚麼？
- 受訪者02：不會，我自己覺得，台北市除公立、附設的那些附幼，借政府場地的那些，他場地比較大，而私人的通常場地都不大，我不是很喜歡小孩子關在房子裡面。另外，我現在想給小孩的，就是希望他們盡情的玩，一直玩一直玩就好。
- 研究人員：哪你還有想過，其實你有甚麼需要嗎？然後其實政府可以協助的？
- 受訪者02：其實我在想，最近不是有針對少子化的家庭措施，我覺得還是比較針對有在上班的，其他大概就是希望可以多一些比較友善親子的措施，如台鐵親子車廂可以多一點，或是共融的公園可以多一些
- 研究人員：所以你有預計你會中斷職涯多久？
- 受訪者02：我覺得帶大的帶到可能大班，或是小學，我可能會有一次思考，就是要讓他去上一般的國小，還是說自學
- 研究人員：所以像說如果他要去上幼稚園大班之類的，你會比較傾向讓他去上公托，還是一般私人的也可以，
- 受訪者02：公託抽的到的話，我們當然也是願意公托，但是會有接送時間的問題，可能那時候看家裡有沒有人可以接，我老公那時是想如果他抽到公托，就提早請移工去幫忙接，顧個兩三個小時，可是也不一定，如果真的不行，去私幼也可以，如果家庭狀況必須這樣子，只能大人小孩跟著一起去適應這個狀態。

受訪者 03

- 背景：小孩2歲多，擔任學校代課老師，但因情況特殊無法請育嬰假（勞動部說可以請，但教育部說史無前例），保母又有狀況，7月起離職自己帶小孩，預計等3歲後再返回職場
- 研究人員：那可以先請您介紹您自己嗎？
- 受訪者03：我比較特別的是因為我是代理教師的身分，2008年拿到教師證，但因為正式教師愈來愈難考，所以後來一直再當代理教師。
- 研究人員：所以您目前是遭遇到什麼困難？
- 受訪者03：因為保母1月時跟我說他2月要出國幫親戚帶小孩3個月，當時覺得天打雷劈，也想說自己可不可以請育嬰假，所以上網搜尋代理教師育嬰假，當時搜尋看到很久以前（民國100年）別縣市的函釋公文寫，因為代理教師怎樣怎樣，所以不能請育嬰假，後來想說這個也比較久了，也許現在會不一樣，就打電話給勞保局問，我是約聘代理教師，可不可以請育嬰假。勞保局回覆，按照勞基法，滿6個月就可請育嬰假，但雖然我每年都在代理，但中間會中斷聘期，每年都是8月底到隔年的7月1日
- 研究人員：所以聘期等於暑假沒有？
- 受訪者03：對，用勞基法來看育嬰假是要6個月才能申請，所以要隔年2月底可以跟單位申請育嬰假，但一申請也不是馬上就可以請，要看單位什麼時候要讓你休。所以很尷尬的是，學校是學期制，2月底也已經是下學期開始了，那我就再打電話至教育部，教育部跟我說史無前例。
- 我就想說我硬要請，在教育界就黑了，朋友也跟我說你寧願辭職也不要請育嬰假，而且學校下學期很難請人，我又是特教教師，下學期走對學校是很大的傷害。
- 後來也有嘗試找新保母，但因為兒子已經1歲半，也被保母拒絕，因為他們覺得小孩會認人了，所以不帶。最後是我朋友知道我這個狀況，願意從三重到土城來幫我帶三個月。後來保母回來，詢問她會不會在出國，他就說他親戚是有叫他9月再去，但她還在考慮，但因為考量保母的狀況，我就決定以聘期結束不續聘，未來也不知道回不回得去。
- 研究人員：所以你現在是自己帶小孩？有準備要帶到什麼時候嗎？
- 受訪者03：對，從7月初開始自己帶小孩，目前是規劃帶到幼兒園小班，大概是三歲，目前規劃是會抽抽看公幼，但因為公幼真的很難抽，5歲是一定可以進去，4歲看運氣，3歲幾乎不可能，所以還是會先以私幼為主
- 研究人員：那您有其他家人可以幫忙嗎？
- 受訪者03：之前有請婆婆幫忙照顧一個禮拜，但當時去接小孩的時候，就覺得婆婆很累很憔悴，因為這個年紀的小孩活力旺盛，其實婆婆年紀也大了，也不想讓他這麼累。那媽媽的部分身體不好。
- 研究人員：那像你現在暫時沒有去工作，家庭經濟支援應該是足夠的？
- 受訪者03：是有跟先生討論過，他也蠻掙扎的，因為我的收入比保母費高出許多，但婆婆也沒辦法幫忙帶，而且也怕小孩生病所以不想那麼早送托嬰中心，所以覺得說三歲再去就好了。
- 研究人員：那請問妳先生是什麼工作
- 受訪者03：他是軟體工程師，以他一個人的收入，短期是沒問題啦，他會覺得說存款變少，但沒有到過不去

- 研究人員：那您是打算帶一年再去找工作嗎？那這樣中斷一年對於未來找工作會不會有影響？
- 受訪者03：對，如果以我們這個工作，代理教師的薪水是固定的，無關年資，主要是看學歷。以短期三五年的話，我覺得代理的市場還是蠻缺的，但以後少子化要裁人就不知道了。只是有部分狀況跟育兒情況比較沒關係的是，代理教師這個情況不知道能做多久
- 研究人員：那像你除了代理教師之外，有沒有其他工作的選擇？
- 受訪者03：我是有想過要找看看其他工作，大概的想法是身心障礙的機構、基金會、社團法人的工作機會。
- 研究人員：所以像你剛開始給保母帶的時候，有沒有遇到什麼情況是需要臨時請假，而主管會不會意見？
- 受訪者03：請假的話，我們有家庭照顧假，這部分的福利是跟正式教師一樣，一學年7天，所以小孩若要打預防針就可以用，不夠的話就請補休
- 研究人員：那請假的時候人力怎麼辦？
- 受訪者03：我們要自己找代課，請假不扣薪水，但要自己要另外付代課費
- 研究人員：那如果在學期間產假呢？
- 受訪者03：這個部分學校就會付代課費，也會自己找人代課
- 研究人員：因為性別工作平等法中有縮減工時的規定，請問你知道嗎？
- 受訪者03：不知道，但我們工作時間是7:50上課，事情做完的話就4:00下班，就算有應該也沒有人敢請吧，這樣就沒有人照顧學生了。
- 研究人員：所以這個法適用上也是有很多例外，沒辦法一體適用
- 研究人員：那您覺得政府還有什麼措施是有助於育兒婦女？
- 受訪者03：以我來說，公托比較不敢考慮，但我自己是很希望有育嬰假，會希望代理教師也有育嬰假，雖然是代理，但工作量卻是跟正式教師一樣，很難過在於投入十年在教育陪伴別人的孩子，但自己的孩子呢？我只是想陪伴他半年、一年，但卻不能請育嬰假
- 研究人員：那有可能由先生來請育嬰假嗎？
- 受訪者03：以我們家的情況是不太可能，因為先生收入比較高，而且他比較喜歡上班，上班比較輕鬆
- 研究人員：那您覺得要幫助職場上的育兒婦女，需要克服的問題有那些？
- 受訪者03：除了育嬰假之外，應該就是哺乳室吧，當時遇到的狀況是有設哺乳室的大樓在施工，前半年沒有哺乳室可以用，只能去健康中心用隔簾拉起來，但還是會有小朋友進來，我就會嚇到
- 研究人員：在育嬰假的部分，好像政府比較注意到一般企業，對於學校的約聘教師反而就會比較忽略
- 受訪者03：對，我們像是跨到公領域去的勞保身分，算是少數，比較少遇到這樣的情況。
- 研究人員：像政府的育嬰假，你覺得3歲以下2年夠不夠？
- 受訪者03：如果可以請的話，會覺得5歲以下請3年，然後可以回到原位子的話這樣很好。
- 研究人員：那你有提到以後想轉換工作，那如果薪水沒有比先前好的話，你可以接受嗎？
- 受訪者03：我自己可以接受，因為如果說他是穩定不用一直換，工作壓力又沒有像特教班這麼大，現在會覺得說在職涯與小孩的考量上，會先以小孩為重

受訪者 04

- 背景：老大5歲、老二2歲，老三懷孕中，先前在科技業擔任業務（年資5年多）但這個工作主要是維持生計，目前從事批發（衣服）業5年多（興趣），目前勞保掛姊姊公司（偶爾去幫忙）
- 研究人員：所以你們也都有記帳，是不是？
- 受訪者04：其實還好，我都抓個大概，因為我們其實生活支出很少，因為我們是跟公婆同住，那我們就是抓，比如說，就是買衣服，或是說油錢，然後吃東西，有時候外食，因為公婆有時候不一定煮
- 研究人員：哪你老公的行業是甚麼？
- 受訪者04：他在航空業，是地勤
- 研究人員：我剛剛有看了一下你的資料，你這邊有寫說，先前每個月主要工作收入，那你現在是在做衣服的，
- 受訪者04：但是其實收入很不固定，有時候可以更好，比如說，夏季是淡季，因為夏天的衣服比較便宜，然後冬天是我們所謂的旺季，所以像冬天的話，我可能會比我目前的收入更好，我抓一個平均值而已
- 研究人員：出國去買那個國外的貨回來，(代購?)在網路上賣？
- 受訪者04：對，以前是店面，現在把店面收起來，因為店租成本太高，在來是我有小孩子之後，不可能被店綁住，因為如果我想要平衡我的家庭生活跟工作的話，我要取捨，像之前開店就是很辛苦的，那時老大剛出生，我整天被綁在那邊，因為要節省人力成本的話，變成我是自己要下去做，然後小孩子就要很可憐跟著我，老公也不可能幫忙
- 研究人員：又要顧店，那你要去採買貨的時候怎麼辦？
- 受訪者04：就只能請家人幫忙，要有後援，但是這種生活，你會覺得小朋友很可憐，因為他可能沒辦法好好玩，然後就是要跟你在店裡。後來我就把店收起來，變成是網路比較彈性，我可能一個月固定飛出去5天，然後只要這5天出國工作，在忙個一個禮拜到兩個禮拜，其他時間我可以專心陪小孩
- 研究人員：那像說，你現在用網購的獲利情況，跟你哪時候有店面的情況，會不會以前賣比較多，然後現在網購賣比較少？
- 受訪者04：我做網路之後，庫存就少，因為是客人確定後，我才帶回來的，但是你做店面的話，一定要先綁一批貨，把店面先填滿，所以會有庫存的壓力，而且你要不停放新的東西進去，所以我做網路之後，反而成本減少了，沒甚麼屯貨壓力
- 研究人員：那你的工作不穩定，不過你先生工作比較穩定，所以就是主要家庭支撐
- 受訪者04：對
- 研究人員：那我看你這邊，寫這個，一個小孩照顧跟教育
- 受訪者04：老大已經去上幼稚園，老二是請保母
- 研究人員：所以最主要是保母的費用
- 受訪者04：我是把保母費用跟學費放一起，還是要分開
- 研究人員：那保母是多少
- 受訪者04：保母差不多16000
- 研究人員：你剛說你還有家庭支援是甚麼

- 受訪者04：家庭支援就是，像我們跟公婆同住，所以基本上我們住，水電那些，沒有甚麼房貸的壓力，比較吃重的應該就是我們開車的油錢，車貸，但是車貸不是我，是我老公，所以我不知道多少，還有就小孩子的衣服，然後就是鞋子那些
- 研究人員：所以你公公婆婆可以偶爾幫你帶
- 受訪者04：對，還有我們雙方家長都可以幫我們帶小孩，所以算是比較幸運的就是，雙方家長都可以幫忙的
- 研究人員：可是他們就是偶爾而已，沒有辦法一直幫你
- 受訪者04：沒有辦法做長期
- 研究人員：您前公司是科技業業務，那個需要做些甚麼工作？
- 受訪者04：其實我是國內業務，我是做ic chips的業務，那時候客戶大部分都是一些晶片廠，然後去跟他們談是不是願意給我們去做測試，測試愈多賺得愈多，我就是負責這方面的業務
- 研究人員：那你做這個批發多久了
- 受訪者04：5年，小孩快1歲的時候，我轉入這個，這個是興趣，科技業是維生
- 研究人員：科技業跟現在的待遇，哪個比較好
- 受訪者04：我自己出來做，還比較好
- 研究人員：所以你那時候從科技業轉到這個批發業的時候，有沒有甚麼終止的時間，就是轉換的期間
- 受訪者04：其實好像只有兩三個月空窗，去想說我到底要不要做這件事
- 研究人員：所以你是先離職，才想說要不要作
- 受訪者04：其實在職的時候就有再想，但因為我是先開店，所以你要評估一些成本，大概想了兩三個月，才去做這件事情
- 研究人員：所以你生老大的時候還在科技業的公司，
- 受訪者04：大概他快要滿1歲的時候，我才開店
- 研究人員：那時候你在兼顧工作與小孩時，也是請保母帶嗎
- 受訪者04：那時候我媽媽還可以幫我帶，後來就沒辦法
- 研究人員：那時候，你工作上有沒有碰到什麼困擾，在科技業的時候
- 受訪者04：科技業時，會希望趕快回家接小孩，不想爸媽太累，所以那時候會變成夫妻看誰可以早一點去接小孩。不過，我覺得自己家人比較沒有那麼計較，可是，保母的話就會很擔心，保母說只能到六點半，超過一個小時就是多少錢，其實也不是說那個錢的問題，但會覺得，好像會有點趕在時間截止前要去接小孩的壓力。
- 像現在我們小孩放公幼，雖然可以放課後延長到六點半去接，但是其實有很多雙薪家庭根本不可能去接，因為可能我們到學校去接的時候，都已經快7點，所以那種念公幼的，都是阿公阿嬤後援去接，不太可能是父母，除非你把學區弄在工作附近，那也很難抽，所以我覺得你說要大家鼓勵生，公幼福利多好，大家當然搶破頭想去，可是你要有本事去接到小孩。
- 研究人員：那像說現在，批發業已經做5年了，所以您覺得非常好，就是說時間非常的彈性？

- 受訪者04：對，我覺得好處是時間彈性，可是收入不是很穩定，還有一些因為像之後我要生小孩就必須中止，那我不知道甚麼時候才可以重回職場，因為第三個剛出來，老二也才兩歲，我覺得要建立一些平衡之後，我才能去工作
- 研究人員：那你有打算把老三給保母？
- 受訪者04：我覺得現階段的壓力，我可能會想先自己帶
- 研究人員：你是說金錢上的壓力
- 受訪者04：對，金錢上的壓力
- 研究人員：兩個給人家帶，就要三萬二
- 受訪者04：就是雙倍的錢
- 研究人員：所以你是打算之後是帶兩個？還是
- 受訪者04：沒有，老二一樣是給保母，我先帶好小的，大概帶他到三、四個月之後，甚至抓到六個月左右，他開始吃副食品
- 研究人員：所以你那時候在科技業的時候，你是生完小孩後還有回去上班是嗎？
- 受訪者04：對，一陣子而已
- 研究人員：那時候你回去的時候，你的感受，還有工作對你來講怎麼樣？然後老闆或是同事那邊？
- 受訪者04：我覺得我還蠻幸運的，因為我同事他們大家都會互相幫忙，也知道你是新手媽媽，也可能是我本身對工作方面比較積極，所以那時還好。可能就只有哺乳，擠奶有問題吧，
- 研究人員：你們那時候沒有哺乳室？
- 受訪者04：就只有會議室
- 研究人員：那你現在都是透過網路銷售，然後我想請問就說，現在政府好像對網購的這一塊他們也有在關注，那他們會來稽核你們說，你賣多少錢，甚麼甚麼
- 受訪者04：我們有申請商號，繳固定稅率，所以就是看國稅局怎麼評定，但是現在有先申請歇業，因為我已經很久沒做了，所以有跟國稅局申請歇業
- 研究人員：所以你覺得假設說，過半年後，再回到批發工作，會不會因為小孩還很小，影響到你的工作
- 受訪者04：我覺得，就只是相處的時間沒那麼久
- 研究人員：所以你覺得政府有哪些可以再協助生育婦女的，你這個情況其實政府有其他的協助，好像你也不太會再回到那個受僱的階段，對不對？
- 受訪者04：其實，我覺得因為不是每個婦女都是像我那麼幸運，可以跳脫傳統的職場，然後出來做自己想做的事情，現在大部分的人不敢生，真的是卡在政府給的後援太少了，鼓勵生但其實沒有讓我們感受到有什麼多有利的條件，我覺得我跟我老公是真的算蠻有勇氣，在這個年代願意生到三個，而且，最重要還有一點是，買不起房子，我們是因為比較幸運，是因為跟公婆同住
- 研究人員：還有其他想要反應的嗎？
- 受訪者04：就覺得政府對職場女性，真的要再友善一點，比如像我朋友那種狀況，我也不知道怎麼幫他們解決，就會覺得很可憐，很多是被迫離職的，我朋友12月育嬰假結束要回去，他現在就開始擔心萬一人事大調動，他可能會回不到原本的位子，再來是考績問題，這種很主觀，或是新上任的主管，要給妳打幾分，因為快要領年終，你有半年的時間不在職場上，那是要看你前半年的表現，還是這一年的表現，這種就是很自由心證的東西

- 受訪者04：其實我還想要提一個現在比較少人提，像我有朋友是嫁到香港，他們申請外勞的資格非常普遍，就算你只生一個也可以申請外勞來家裡幫忙帶小孩。
- 研究人員：台灣目前是三胞胎才可以申請，但是你現在是第三胎，應該不行
- 受訪者04：其實家裡有外勞，像我兩個小孩如果都送去保母，已經是遠高於我付外勞的錢，或許政府也可以考慮。

受訪者 05

- 背景：小孩目前10個月，先前從事寵物業，目前接一個澳洲公司的兼職案子，未投勞保，時薪制（美金）
- 受訪者05：大學畢業之後我都是在臺灣做品牌的公司，做科技業外國業務，所以應該說我其實全世界大概都有做過，北歐，東南亞，中東，俄羅斯，德國，然後我有去美國支援過，就是紐西蘭，澳洲反正我都大概有做過，然後就是中間有去過，主要開始去歐洲出差，有去歐洲出差很多次，後來有去東南亞出差，後來比較就是focus在東南亞，就去東南亞出差，這個大概做了，前後加起來做了6年左右，然後我就轉職去做電子商務，跨境電子商務，然後是一個新加坡公司，然後老闆是新加坡人，那其實公司就很小，就只有老闆，然後就是我
- 研究人員：所以等於是，公司就是由您負責就是了
- 受訪者05：幾乎是這樣，他本來公司是在新加坡營運，為了成本考慮，就移來臺灣，但他比較不懂臺灣營運，運輸及物流，所以我就是等於幫他建立，就在臺灣幫他建立
- 研究人員：所以是一開始來臺灣設公司，你幫他了，從初創，草創開始就是你
- 受訪者05：主要是賣一些生活用品，去大陸進很可愛的小東西，或很有趣的玩具，然後就放在英文網站上，所以我們的客人60%是美國人，反正我就是從物流進貨出貨，客服，行銷，業務，價錢，全部都是我
- 研究人員：這麼厲害，那生意好嗎
- 受訪者05：生意非常好，我進去兩年半，接近3年，成長10倍吧，這個做了兩年半左右，然後就懷孕了，懷孕本來要繼續做，但因為懷孕狀況非常差，每天都吐又頭暈，完全沒辦法做事，因為那個地點其實它本身又是個倉庫，然後貨量又很大，堆得我連路都沒有辦法走，加上我狀態很差，後來撐了幾個月，好像撐到5個月還是6個月，有點忘記，我就跟我老闆說我真的不行，我沒有辦法，因為我根本連公司都沒有辦法去，然後我就離職，我就只好離職
- 研究人員：所以你那時候的待遇怎麼樣？工作時間？
- 受訪者05：那時候5萬，1個月，工作12~13個小時，至少啦
- 研究人員：懷孕之後你就換公司了
- 受訪者05：懷孕之後，我本來是想休息，可是因為還是覺得經濟上會有壓力，小孩就要出來，我之前有跟一個人再配合，他們想要做寵物的外銷，
- 研究人員：寵物產品的外銷？還是寵物，
- 受訪者05：活體寵物，年紀夠大就可以了，坐飛機，要檢疫，當然全部正常程序
- 研究人員：是個人買家？還是？
- 受訪者05：其實個人比較不會做這種事，大部分還是專業的，他會一隻一隻買回去配種，再賣他們國家的人，或是買了去比賽，所以都是有身分證履歷的
- 研究人員：那他的業務量會大嗎？
- 受訪者05：因為也是從頭開始，主要是建立制度以及客服，有人問就回他，談價錢以及運輸方式
- 研究人員：這個做多久
- 受訪者05：這個就做到我生，其實沒有做很久，好像一兩個月，
- 研究人員：那後來你育嬰假請完之後？

- 受訪者05：因為我是請半年，我本來請到8月底，原本是想給我爸媽顧，我去上班的，後來排到公托，現在就去公托
- 研究人員：所以你現在是沒有投保了
- 受訪者05：我現在就沒有投了，10月初開始的，但是我現在再找工作，
- 研究人員：哪你現在再做的是甚麼工作呢，你說有接一個澳洲公司的
- 受訪者05：這個是我在顧小孩的時候，有想說乾脆以後不要做正職，我就在家顧小孩，就看看有沒有在家工作的工作，所以就在網路上找到這間公司，它就會有很多工作，跟你說哪些是台灣可以申請的
- 研究人員：它也有很多國家？主要是做什麼？
- 受訪者05：全世界國家都有，是分國家區域申請的，有不同類型，但是主要是要你去幫他做網頁分析，就是分類頁面，這主要是時薪制，大概8美金
- 研究人員：所以你現在準備要找甚麼樣的工作了
- 受訪者05：其實現在是想找大公司或公家機關，像考國考或是國營企業
- 研究人員：那去面試過了嗎？
- 受訪者05：其實還沒
- 研究人員：因為不曉得人家會不會說，你中間有中斷過工作，會不會有影響到你信心，或者是你經驗的累積，類似像這樣子的
- 受訪者05：其實我還沒真的去面試，還沒真的去做，但我只能說，我自己也會擔心，畢竟是有小孩，因為我之前工作是每天12或13個小時，這種工作是我不要再做了，可是因為我的經驗是做這個，這一行就是這樣加班，只要你是做科技業，作業務，做電子商務，就是要加班，所以我現在其實有點擔心，去找工作的時候，是要跨行，但跨行我等於經驗零，薪水是不是從來，可是我如果留在這行，又都是加班的型態，我也很猶豫，所以我一直在看我要找甚麼工作，就還是有一點猶豫，要投怎麼樣的工作
- 研究人員：那你現在小孩已經去上公托，所以是你自己接送這樣？
- 受訪者05：我現在自己接送，其實為什麼可以找全職是因為我住娘家，現在我爸媽都退休了，雖然他們沒辦法顧整天，但是至少上下課他們可以去幫我接
- 研究人員：那你有用過政府的育嬰留職停薪，你覺得有什麼可以建議的或者是說覺得政府還可以再協助這些懷孕的婦女或是生育小孩，育兒婦女可以做的嗎？你覺得，有沒有希望政府可以做的
- 受訪者05：我覺得最主要應該是去輔導中小企業吧，應該去這些中小企業或大公司，政府去教育他或多給一些補助，讓他們可以不會覺得請女性，然後懷孕我就很虧，因為就要給她產假和育嬰假，然後他們就覺得很虧，就不想請。我覺得可能政府應該從這個方面去鼓勵這些企業，如產假公司要付你兩個月全薪，可能是不是乾脆政府補助一半，或者是補助一些，那企業就不會覺得兩個月要付薪水又沒人，那我不要他好了，寧願請男生
- 研究人員：之前在那個科技業，有人會請育嬰假？
- 受訪者05：沒有人敢請，都是產假結束就趕緊回來了，其實公司根本不請這種看起來快要結婚或是快要生小孩的，我前面兩個公司都找剛畢業的，都找離結婚還很長一段距離的，而且每天都叫你加班那麼久，怎麼生小孩
- 受訪者05：所以我覺得這真的是兩難吧，或許政府可以做的是，補助這些願意友善的企業，例如提供稅率上的補助，或是甚麼的

- 研究人員：稅率上的補助？稅率上的牽涉到財政部，勞動部好像沒辦法管到那裡，頂多看看有沒有就業安定基金看不可以，但是您剛剛講到的項說那個產假，因為他沒上班，企業還是要付她薪水，也許這個他們會覺得這是虧比較多，那像說，你剛才跨境電子商務的，你都已經全部都會了，你有沒有考慮，自己也去做一個電子商務
- 受訪者05：其實我也有再考慮，但是電子商務這個東西，大概一天要花20幾個小時，如果我自己要開一個，第一要去廠商跟他買東西，所以我要隨時隨地知道最好、最新、最流行的是甚麼，然後去跟他議價，把它買進來，再來要拍照，要做行銷的文案，然後要去臉書，去Instagram，去所有的social media打廣告，但廣告費非常貴，因為你不打廣告，不會有人會給你買，300家店在那邊，誰要跟你買，你一定要去想辦法排在前面，你就打廣告，付錢，看成效，單進來，就是要包，要處理客服，要出貨
- 研究人員：可是現在不是有一種買空賣空，就是說，我有訂單的時候我才跟你叫貨，那種是不是就不用積壓成本，就是說不用先買進來
- 受訪者05：不會，一樣的成本，可是買進來的成本不貴，大陸的東西很便宜，其實進來的成本沒有很高，可是你做那個的話，你變成那個客服的本跟經營網站的成本可能會比較高，妳東西沒有經過你的手，你不知道他的品質，所以他到客戶那邊可能抱怨到爆炸，你就要一直處理這些
- 研究人員：所以有小孩之後，你會覺得工作條件都變差了，
- 受訪者05：其實就覺得自己工作條件變得有點差
- 研究人員：所以你剛剛覺得說，政府應該鼓勵企業，讓他們可以請育嬰假，請產假，但是對於像你這樣已經有小孩的，這個企業你覺得應該怎樣，才會比較對育兒婦女比較友善。
- 受訪者05：其實，我記得好像超過250人還是500人，是不是就要有托兒所
- 研究人員：現在是鼓勵，因為在市區沒有這個場地，所以大部分的企業都是透過他跟附近的托兒所合作，就是可能優先入學或是甚麼，也許可以有一點學費上面的優惠之類
- 受訪者05：現在我知道有，可是很少間，有幾間他們自己的托兒所，可是我覺得，不管是自己有或者是合作的，都不錯，因為最大的問題是，你要接送根本來不及，正常上下班時間根本來不及接送
- 研究人員：那我們那個有一個法規，性平法裡面規定說，你如果有小孩，其實你可以跟老闆要求說你要減少工作小時一個小時這樣子，那像這樣子的規定，假設說你找到工作，你會敢跟你的老闆講？
- 受訪者05：我覺得應該不敢講吧，會有甚麼公司讓你做這件事，有點難吧
- 研究人員：可是假設說你一天工作8小時，你做7小時，可能薪水就是照比例減，這樣子你覺得
- 受訪者05：照比例減是可以接受，但是我覺得是不會照比例減，應該會減更多，我覺得是不是可以像外商模式，自由上下班的，不要像台灣的公司都是比較喜歡看到你坐在位子上，好像才有在上班
- 研究人員：所以彈性工作時間，我們還是需要推廣，目前聽起來，你其實在育兒這塊，在照顧上是沒有困難，而且妳爸媽又可以幫忙接，可是比較大的困難，聽起來是要再重回職場，就說你投了履歷表，別人可能看說有個小朋友，考慮說你可能不能配合加班，而且你自己也有一些選擇，你可能有些工作不能接受，所以造成現在，也沒有找很久，一兩個月
- 研究人員：那像說那個澳洲公司，他們是透過什麼樣子的管道在找人

受訪者05：他其實就是網路，好像是在LinkedIn看到的
研究人員：對求職者有什麼保障？
受訪者05：他其實真的完全沒保障，完完全全沒保障
研究人員：所以他有跟你們簽Contract
受訪者05：對
研究人員：勞基法根本就沒辦法用，就像是承攬業務，一件一件case給你，
受訪者05：你也不知道甚麼時候會結束，工作可以做多久，但是可以領到錢，但是他沒有糟到你是領不到錢，有做一定是有錢

受訪者 06

- 背景：大的3歲，小的7個月，在政府部門當約聘勞工，但因為先生還在讀博士班，收入不穩不敢請育嬰假，目前大的在非營利幼兒園，小的在公托
- 研究人員：您是在政府部門當約聘勞工，那先生呢？
- 受訪者06：他是博士班學生，主要是文化藝術相關研究，兼職比較多是社會議題的劇團，有時也會接一些社區的工作坊
- 研究人員：那收入來源都是從哪裡來？
- 受訪者06：大部分都是政府案子，像是社區發展協會等，請他來帶工作坊，通常都是假日比較忙
- 研究人員：在到政府當約聘員工時，是在做什麼工作？
- 受訪者06：先前是在社區發展學會，那邊很自由，有時早上10點才上班，晚上8至9點才下班，因為我自己比較沒有自制力，沒有打卡機制，所以上班時間較不固定，作息大亂，後考量要結婚，長期下去覺得對自己不好就離職了。
- 研究人員：那現在的工作做了多久了？
- 受訪者06：2014年8月到現在，原則上都會一直聘下去，不過之前約聘的薪水沒有上限，但現在則有上限
- 研究人員：那你自己覺得現在政府如何？
- 受訪者06：在政策上，內部有時都會有阻力，對我來說，我覺得廣設公托超好的，抽到公托每個月只要付6000元，但有些長官卻會說你這樣開放下去，就是與民爭利，民間會反彈，但你也不能說他錯。
- 研究人員：那你現在小孩是由誰來照顧？
- 受訪者06：一個是在公托，一個是在非營利幼兒園，非營利幼兒園像是公辦民營，所以收費是接近成本價，每個月算起來大概6,000元
- 研究人員：所以你們一個月養育子女的費用是多少？
- 受訪者06：老實說很低耶，因為我們是全母乳，所以大概每個月加公托的費用後，大概是6,600元
- 研究人員：那你當時有想要請育嬰假嗎？
- 受訪者06：不敢請，因為老公的收入不一定，可能一個週末就賺一兩萬，但下一次不知道是什麼時候，所以我不敢請育嬰假，不過以陪伴帶小孩來講，確實先生比較有耐心
- 研究人員：那你生小孩之後有沒有遇到什麼問題？
- 受訪者06：主要是我們很黏小孩，先前婆婆也講過不然就都在婆婆那，但我們不想這樣，所以晚上都會接回來，這樣其實也沒辦法加班。
- 研究人員：那您現在的部門對育兒婦女應該都還好吧？
- 受訪者06：我們科是不會拉，但有聽過其他科的同事說，當時他有在餵母乳，但長官卻跟他說不准他去集乳
- 研究人員：那你對於政府的措施有什麼建議？
- 受訪者06：像縮減工時的措施，最近也一直再考慮這件事，但整個部沒有人請過，所以人事也是說目前沒有請過，可能會怎樣，大概會...但因為沒有人請過，所以也不知道實際情況會怎樣。但對我來說，現在因為接送的問題，減少一個小時，會讓我省很多時間。

研究人員：那您對政府還有什麼建議嗎？

受訪者06：其實我覺得直接學費減免是會比較好的，因為在政策討論時有討論過是要給家長還是給保母，但是我覺得給保母的邏輯上會比較順，因為也有聽過有父母拿了小孩的補助就去用在別的地方，但很顯然的其實大家是不太相信保母的。因此如果再繼續增加公辦民營是有利於家長的。

研究人員：那您覺得現在準公共化跟公共托育兩個的差別或是哪個比較好？

受訪者06：我覺得準公共化都不能說是公共托育，只是拿了錢的私托，因為相關的資源與環境是無法跟公共托育相比的。

受訪者 07

- 背景：私立二專畢業，過去工作經驗多為行政、客服。單親媽媽，目前孩子國二，現於區公所社會課擔任櫃台（代賑工，時薪制）
- 研究人員：所以你職訓會上美容美髮是因為之前有興趣？
- 受訪者07：因為我想說高中都學美容美髮，又去考了執照，應該要學以致用，所以職訓才會挑美髮，上就業保證班，但實際情況卻不是這樣
- 研究人員：那是公辦民營的嗎？
- 受訪者07：應該算是委託案
- 研究人員：那可以請您講一下懷孕時的工作嗎？
- 受訪者07：懷孕那時是在飲料店工作，當時也沒有強制要投勞健保，而且當時是跟男朋友分手後兩三個月才發現自己懷孕了，雖然後來有跟當時的男友講，也去他家住了兩三個月，但因為當初分手就是有原因的，所以後來覺得自己照顧小孩也可以，而決定當單親媽媽。
- 研究人員：那小孩跟爸爸感情呢？
- 受訪者07：其實小孩是渴望父愛的，但因為不熟，所以不太知道要怎麼相處，不過還是會先問小孩願不願意跟爸爸出去，如果願意的話還是會讓他們出去
- 研究人員：那小孩多大了？
- 受訪者07：現在國二，我兒子有自閉症，所以有身障手冊，當時出生的時候有先天性心臟病，要一直追蹤觀察情況，所以有重大傷病卡
- 研究人員：所以醫藥費需要花很多錢？
- 受訪者07：在三年前還沒有低收入戶時，花的醫藥費比較多，可能一個月要三五千元，後來有低收入戶後，去醫院都可以減少醫藥費，
- 研究人員：低收入戶還有什麼補助嗎？
- 受訪者07：中低收入好像是健保的減免，而低收入戶會在分類，像我是只有補助小孩，沒有補助大人，今年是第三類低收入戶，每月大概補助6,600元
- 研究人員：那這樣的補助跟收入夠嗎？
- 受訪者07：現在是卡很緊，所以從今年2月報名了一個視障者的視協員，10月初的時候簽約了，時薪160元。像伊甸基金會或是家暴防治中心都會有視障者在那上班，這些視障者若要做表格或是回信會比較困難，就可以跟勞動力重建運用處申請，然後我們就會去協助完成。
- 研究人員：那你是整天都在那裏嗎？
- 受訪者07：我是早上在那裡，下午在區公所的社會課櫃檯代賑工，時薪140元，主要是做像是育兒津貼、低收入戶的申請，把文件收齊之後，再轉交給承辦人。
- 研究人員：所以代賑工沒有全職的嗎？
- 受訪者07：沒有，他就是分兩個，分成早上跟下午
- 研究人員：所以他是為了創造就業機會，有兩個人
- 受訪者07：但這種就變成高不成低不就，家庭也顧不好，需要再另外兼差
- 研究人員：那小孩的情況現在如何？

- 受訪者07：現在上下學可以自理了，他很安靜，但非常不專心，但沒辦法跟陌生人互動，而且無法跟你直接目視溝通，除非他打從心裡認同你，不然可能認識五年也還是不會看著你，缺乏人際的互動。
- 研究人員：他的情況是在什麼時候才知道的呢？
- 受訪者07：在幼兒園那時都看不出來，雖然靜靜的，但因為他很可愛所以都會有人跟他玩，但到小一的時候才發現怎麼程度落差這麼大，直到我去早療機構上班時，每天複印文獻看到那些指標怎麼都跟我兒子很像，後來詢問社工建議我去做評估，才發現有自閉以及遲緩的現象，後來才去特殊班上課。
- 研究人員：那你是生產之後沒工作嗎？
- 受訪者07：對，有三年沒工作，後來是到早療機構當代賑工，早療待了三年多後到義大利麵餐廳工作，薪水2.8萬，當時很感謝老闆，因為我面試時直接跟他說我是單親媽媽，小孩又有特殊情況必須要接送，所以老闆都讓我正常班1~5時間8點到5點，假日也不用上班。
- 研究人員：那你在這麼多工作的過程中，你都有說你是單親，那會不會碰到什麼問題？
- 受訪者07：我要面試的時候我一定會說我是單親，因為沒有人可以幫我顧小孩，所以老闆願意雇用我一定要知道我是單親，那加上我小孩身體不好，很容易在學校發燒，那一定要讓我可以馬上請假去接小孩看醫生
- 研究人員：那這樣有遇到什麼樣的情況嗎？
- 受訪者07：有的急著找人會答應我，但到正式上班後發生情況，卻會跟我說怎麼可以請假，不過多半遇到的都是好人，這樣的情況比較少。
- 研究人員：所以你上過這麼多公、私部門的工作，那未來比較想在哪裡工作？
- 受訪者07：因為我本身喜歡服務業，現在的部門同事也都不錯，暫時會先維持這樣，等到孩子高中畢業之後，我想要從事導遊。
- 研究人員：那像你之前所說的就業保證班，是上完課幫你分發嗎？
- 受訪者07：本來說法是上完課會請廠商來教室，廠商會來挑人，那一班會有30個同學，估計會有10幾個廠商，每個挑3-5個人的話，這樣大家都會有工作機會。但是等到上完課，只有5個廠商吧，其中一個還是夢想中，連點都還沒找，叫我們提供意見；或是很古老的男士修面店，老闆年紀很大。
- 研究人員：所以像說政府的措施你覺得怎麼樣？
- 受訪者07：因為可能當時有三年沒上班，當時都不知道任何有關政府的補助，是後來出來上班之後才知道公部門的相關資料，所以政府的相關資訊還是要大力的推廣。
- 研究人員：所以如果有人可以告訴你這些資源，持續關懷，應該可以獲得更多幫助
- 受訪者07：對，如果之前更早可以知道這些資訊，我就可以更早申請到這些資源。我是覺得如果像我們這種單親媽媽，或許可以在醫院產檢或生產的時候，就有人通報社會局，讓社工來協助獲得一些社會的資訊，這樣可能是比較好的。
- 研究人員：那像你現在都是在坐以工代賑，收入都沒辦法大幅提升，那有考慮過全職的工作嗎？
- 受訪者07：有考慮過，但全職的工作像服務業很少朝九晚五的工作，這樣我就沒辦法照顧我的小孩，因為我喜歡的服務業，像餐廳等可能都要晚上或週末上班。
- 研究人員：所以目前還是卡在上下班時間，那像你現在的工作福利怎麼樣？
- 受訪者07：可以請假，但當天就不算薪，不能請小時，而且遲到半小時，當天就不算薪了。一個月最多只能上22天，如果這個月有23天會強迫擬休1天。那像我聽

其他做很多年的同事，有扣勞保但卻沒有提撥勞退，沒有特休、不會調薪，我們就像是被遺棄的一群。

受訪者 08

背景：大的10歲，小的1歲，老二請過6個月育嬰假，曾因為要照顧大的，而中斷事業1年，目前從事資訊公司的財務，小孩是由家裡長輩帶

研究人員：可以介紹一下你自己嗎

受訪者08：我有兩個小孩，老大是女生，今年小四，老二現在1歲半，當時生老大的時候在飲料店工作，那時候還是學生，是正職的，白天上班，晚上上課

研究人員：他那時候有幫你投勞健保嗎

受訪者08：沒有

研究人員：是職業工會嗎

受訪者08：也沒有，都沒有，那個時候比較沒有這種概念，也沒有說一定要保勞健保，最低薪資要多少，都沒有，剛開始時薪好像80幾，我在那飲料店做4年，好像還沒18歲就去那裏上班，因為那時候還是學生，很年輕，所以是等到要生了6月自動離職，那時候也沒有勞健保，也沒有育嬰假，甚麼通通都沒有

研究人員：也沒有生育給付

受訪者08：沒有，第一胎甚麼都不知道

研究人員：那時候薪水大概是多少，

受訪者08：不高，好像還不到兩萬塊，我每個月只能存一半大概8,000

研究人員：不到兩萬，又是正職，也沒有勞健保，這是哪一家

受訪者08：我記得那個時候是自己離職的，6月離職，7月生小孩，餵母乳半年後，開始找工作

研究人員：餵母乳，可是你還要去上學，所以有沒有甚麼不方便的地方，

受訪者08：不方便。那時候還不是這麼的提倡母乳，所以我也不是很懂

研究人員：就說你出來上班的時候，是媽媽幫你帶嗎？

受訪者08：對，兩個都是他幫我帶

研究人員：所以，那如果大的下課，也是要去接嗎？

受訪者08：不用，老大很獨立，應該說我娘家跟國小很近，走路大概5分鐘，中間都有導護老師，所以就都讓他自己走，從一年級就自己走路去上課，下課回來。還有一個，老大的時候是單親，所以我有補助，有兒少津貼，反正能申請的我就去申請

當時老大可以上幼兒園時，我也是想說就去抽抽看公幼，剛好那陣子幼兒園改制，把名額擴大，所以就說既然難抽的話，就小班抽一次，中班抽一次，大班抽一次，雖然他們說會從大的開始抽，但剛好擴大編制就上了

研究人員：那妳媽媽幫你帶小孩，你有給他保母費或孝親費嗎？

受訪者08：每個月都給他1萬塊，都沒有增，

研究人員：吃喝拉撒睡全部都在裡面的

受訪者08：奶粉那些我會買，奶粉那些都是另外，他拿1萬，比方說她照顧，還是她買菜，還是甚麼的

- 研究人員：還有學費
- 受訪者08：可是學費那時候，因為我們是公幼，便宜就算了，他還有補助，我忘記那時候是甚麼身分了，但是我記得那時候我繳沒有多少錢，一年繳兩次，我一次好像才繳幾千塊，他連午餐費都補助，那時候還有早餐券，他小學好像也有早餐券，因為我記的我那個的身分好像是前幾年才被取消
- 研究人員：那你重回職場的第一份工作？
- 受訪者08：紡織業，做兼職打板的，就是剪板，是整天但算時薪制。後來，有個同學介紹我去政府機關，但是派遣的工作，這就是月薪了
- 研究人員：這比較好吧？
- 受訪者08：好一點點，因為他不是掛在公家機關，是掛在派遣公司，我是外聘的人力，一年一約的那種，是政府機關發包給派遣公司去找人力，來幫他們做文件處理
- 研究人員：這個是月薪，那時候待遇怎樣？
- 受訪者08：是一個很奇怪的數字，是21多還是22多，基本底薪還是多少，我忘記了，那時候聽到的，人家傳來傳去的謠言是說，比如說，移民署可能發包給派遣公司，假設是2萬8，非常高的薪水，但是派遣公司中間抽走你多少，剩下多少。但那時會覺得很奇怪，沒有年終、沒有特休，隔年如果政府發包的人力機構換單位，我們又要跟那個承辦機構簽約，會覺得為什麼不是由政府機關來聘就好了
- 研究人員：所以您目前的工作內容大概是什麼？需要常加班嗎？
- 受訪者08：有時候要，因為他把財務的範圍定義很廣，分析報表或是他突然想要知道某某專案的損益，我就要去出生檔案給他，但是偏偏那個系統切傳票的又不是我做的，所以我要從切傳票的哪裡面卻找關連後，再自己用出來
- 研究人員：那你覺得這個職位有可能會升遷嗎
- 受訪者08：我覺得沒有
- 研究人員：是因為每個領域都只有一個人，不同的領域你大概也很難跨進去是嗎？
- 受訪者08：對，所以我覺得沒有
- 研究人員：那薪水？
- 受訪者08：他們固定每年會調，比如幾%？
- 研究人員：薪水是每年固定調，年終有兩個月，固定一年是14個月
- 研究人員：那你每次要轉換工作的時候，你都會跟人家講，你要帶小孩什麼的，會不會碰到雇主詢問或有甚麼特別的問題？
- 受訪者08：目前還沒有，像之前政府的派遣我是沒有跟他講，因為固定上下班，又是正常週休六日，我就沒有去交代這個。但是之後的事務所，因為有耳聞事務所很可怕，加班到很晚，所以一開始有先講說我可能沒有辦法加班什麼的，他就很清楚跟我說，我們不太會加班，就算要加班，也是偶爾幾天這樣，那事務所是不需要打卡的。
- 研究人員：所以上下班時間是比較彈性的
- 受訪者08：自主，自治
- 研究人員：所以說你晚個幾分鐘去，應該也ok
- 受訪者08：但我也不敢，裡面他們都做很久了，只有我跟我那同學是新來的

研究人員：那像說你去工作的時候，你會跟他講說，我有小孩我不加班，這個對你的起薪，會不會有甚麼影響

受訪者08：我覺得是對我的觀感應該會有影響吧

研究人員：所以你生完第二胎，你是沒有換工作的，都是在目前公司

受訪者08：對，但我有請育嬰假

研究人員：那你的工作怎麼辦，

受訪者08：就做薪資的人切一點給他，每個月固定做的事情就切一點給人事，就他們兩個去分攤我的工作，沒有再額外找人

研究人員：所以你育嬰假回來，又重回你財務這邊，

受訪者08：一模一樣的事

研究人員：哪你請多久

受訪者08：就產假兩個月，育嬰6個月，所以就8個月，但剛開始要請假，要交接的時候，就有一些同事，在那邊說，我是幫你做事，就有一些冷嘲熱諷，有的沒的聲浪出來

研究人員：主管其實是ok的，反而是同事

受訪者08：對

受訪者08：主管有跟我說，我最多就是讓你請到年底

研究人員：他是直接說，你最多就是只能請6個月

受訪者08：他就說，我年底前要回來，因為年底要作預算，要結帳，其實我本來也是預計請到這，前6個月才有補助，所以我提出這個需求的時候，我就有先跟主管說，我年底會回來，你不用擔心，我是年初把前一年的預算做出來，中間4到11月固定的東西可以讓別人作，後面比較困難的地方，我會回來處理掉，我有先講好，他就說好

研究人員：那你育嬰假期間，你就自己帶小孩了，帶這個老二

受訪者08：對，我媽媽有幫忙啦，我媽等於從那個時候一直沒有上班到現在

研究人員：從大的嗎？

受訪者08：對

研究人員：那你現在用了很多政府的友善家庭措施，像產假，育嬰留職停薪，

受訪者08：這都是第二胎才知道

研究人員：第一胎你哪時候也沒有勞健保

受訪者08：哪時候也沒有什麼概念，不像現在傳的大家都知道，沒生小孩都知道有生育給付，那時就是沒有

研究人員：哪你覺得還有什麼不足的吗？或是說，你覺得其實是有需要，目前政府是沒有提供的？

受訪者08：我因為有人幫我帶，但如果沒人帶，就很可怕，所以可能是臨託吧

研究人員：如果去臨託，哪你覺得會不會有怕生或是不放心的問題

受訪者08：不放心

研究人員：像公司裡面，對於你們這種有小朋友，主管或同事的態度是怎麼樣？

- 受訪者08：沒甚麼太大改變，我在事務所的時候，如果沒有什麼事，是可以把小朋友帶去上班的，但是在這邊不行，也沒看到別人有帶過
- 研究人員：那像你們哺乳室設備怎麼樣？
- 受訪者08：他就是一間有布簾隔開，大概有7或8個位子，很簡易的哺乳室，但還蠻方便的，有洗手槽，有冰箱，一個一個有插座，有布簾，要跟管理處用員工證換他的卡片才可以進哺乳室，隱密性
- 研究人員：那還不錯
- 研究人員：哪像說你們那邊，有人用過縮減工時嗎，小孩3歲以前，其實他可以要求每天可以減少工作一個小時
- 受訪者08：真的喔，我不知道，應該就是不知道，所以沒人要去用
- 研究人員：但是減少的小時就是沒有錢，不得請求報酬，不過我看你好像也不太需要，你家裡面有媽媽可以幫你
- 受訪者08：至少要知道，也可以跟我們那個人事講一下
- 研究人員：那你們公司有什麼托兒補助，或是托兒的設施嗎
- 受訪者08：沒有，集團我不知道，因為我有收到公文，問我們有沒有成立職工福利委員會，有沒有設哺乳室，有沒有配合的像你說的，托育的那個機構，然後拿給主管，主管說你去處理，我說好
那我就寫有哺乳室，有自主成立職工福利委員會，然後這個托育的機構，我們沒有配合托育機構，但是我們就是每個生小朋友的，我們有1,000塊的生育津貼

受訪者 09

背景：3個小孩分別為8歲、6歲與3歲，因最小的小孩有發展遲緩問題而請育嬰假1年，後仍決定先積極帶小孩跑早療，由全職轉為兼職顧問形式

研究人員：您現在是算顧問？

受訪者09：對，在計畫下，從2018年7月開始

研究人員：您先生現在還是做房地產嗎？

受訪者09：對

研究人員：那他們的收入是不是比較不穩定？

受訪者09：相對是比較不穩定

研究人員：是土地還是算房地產？

受訪者09：土地，其實也是算房屋土地這塊，現在房屋比較少，主要是土地，

研究人員：那現在景氣怎麼樣？

受訪者09：不好

研究人員：土地？不是房子，

受訪者09：土地也是景氣循環型的產業，其實都是一樣的，就是你要有的，台灣現在投資的環境沒有那麼好，其實大家也不願意去購廠，土地拿來都是，作農用的很少，幾乎都是拿來蓋房子，或者蓋廠房，就是要投資設備那些的，

研究人員：那小孩最小的已經3歲了？

受訪者09：蠻快的？我度日如年

研究人員：那他現在的問題是甚麼？

受訪者09：就還是一樣發展遲緩...我們做過檢查應該是有腦傷這塊，就是缺氧造成的，但已經不可考，生產時沒有困難，我是1歲的時候才發現他的狀況，就是其實不可考了，醫生看到就覺得是個傷痕，下肢運動神經元那邊傷到了，應該說他整個身體都好好的，就卡在他大腦如果想要傳達甚麼指令到腳，可能就會慢，或者說啟動會比較慢，所以他兩歲才會放手走，正常來講應該一歲多，一歲十個月頂多兩個月就開始會走路，所以他整個是延後一年

研究人員：那您剛剛講，運動神經元運動神經傳達是比較慢的，有辦法透過甚麼刺激讓他進步呢？

受訪者09：只能透過不斷的復健，不斷的去記憶說他腳要怎麼動，怎麼做...，經驗的累積，記住這條受損神經本來應該要記得的事情，講白話一點就是復健，透過經驗累積，然後讓他知道說，應該怎麼做，怎麼行走，怎麼跑步，怎麼跳，就是像這樣一段一段的，我現在就是卡在他跑不起來，走了是會走了，但是就是跑哪塊，

研究人員：是不是因為肌肉力量不夠

受訪者09：因為長期以來就是傳導慢

研究人員：那他其他的表達甚麼那些都ok吧？

受訪者09：認知語言這塊，也是稍微慢一點點，但是，不會像動作這麼明顯，我們會覺得說，體力差的話，基本上學習力、專注力就會不夠，現在就是要把體力練出來，專注力學習力才會拉長，不然很容易就累了，不想練不想動，腦袋瓜也不想再動。

- 研究人員：那這樣復健的每堂課都不少錢吧？
- 受訪者09：有自費跟健保，所以他有身心障礙的手冊
- 研究人員：那是有甚麼協助
- 受訪者09：停車費前6個小時不用費用，還有1到3歲的話，3歲以前有些掛號費可以減免，就看醫院有沒有跟健保局做一些搭配，3歲以上就是付部分負擔，也是有便宜一些些
- 研究人員：現在養育最小的這個每個月大概花多少錢？，大概15,000，這個是指最小的，還是說，大的應該不用這麼多錢，
- 受訪者09：對，大概一萬五，就是包含所有的，因為我們還會給家裡費用，有點像保母費，或者是一些家用，主要是他的學費是比較貴的，因為他在私幼，私幼一個月月費就7,500，再加上學雜費攤下來，一個月就1萬多，
- 研究人員：那你最近一次生育時好像不是馬上請育嬰假？
- 受訪者09：因為我是等到他兩歲的時後才請育嬰假
- 研究人員：一開始是因為弟弟比較晚會走，所以才去做檢查嗎？
- 受訪者09：不是，是1歲的時候他連爬都不會爬，落後很多
- 研究人員：經由復健可以恢復追上那個進度嗎？
- 受訪者09：我現在正在努力中
- 研究人員：那他去上私幼，跟小朋友互動情況怎麼樣？
- 受訪者09：一開始會比較弱一點，我只能說因為他還小，還不懂那個，我也害怕他心裡這一塊，因為你慢慢長大，其實你就會懂了，像我自己看他就知道，他永遠都是靜態的可以跟大家一起玩，但是動態的他就很吃力，所以小男生就不會想跟他玩，因為他跑不起來，動不了，這是人際關係的一環，然後，就變成他幾乎都看女生玩，不過最近還好，他慢慢訓練增加，所以他會踩腳踏車
- 研究人員：然後這樣子其實你，育嬰假之後又繼續請，那這樣子已經多久了？
- 受訪者09：整個在公司請的育嬰假是1年，因為我本來先申請半年，後來我展延半年，就到7月的時候。後來原本是要提離職，畢竟小孩的部分還需要一些時間，如果現在不跑早療的話其實真的很可惜，所以也很謝謝老闆讓我先轉兼職的顧問。
- 研究人員：那如果以後要回來上班的話，小朋友的復健課程怎麼辦？
- 受訪者09：預估是明年中班會慢慢把課程拉到晚上，但還是要看小孩的發展情況。
- 研究人員：那像先生收入是比較不穩定的，那有考慮過角色互換嗎？
- 受訪者09：如果以整體考量來講，其實他收入還是比較多，不過以台灣這個社會裡面，還是很難，男人在事業上還是有一種衝勁跟目標，講白一點很難。所以這一年還是全力由自己帶小孩。

受訪者 10

- 背景：雙胞胎，小孩目前6歲，從事網絡媒體業，當時產假完直接上班（前公司也是網絡業），但當時不敢請育嬰假，怕回來後不是原職位
- 研究人員：您從事的行業是非常瞬息萬變的嗎？
- 受訪者10：就是你脫離了一兩年回來，根本就跟不上，同仁請了兩年的育嬰假回來，真的沒有他的位置，因為他的那個知識啊，他知道的东西都已經舊
- 研究人員：可是如果我在請育嬰假的時候，也是一直在更新，還是跟不上嗎
- 受訪者10：我覺得有機會，可是通常，妳在帶小孩，不太會有，時間都被綁死也都是很零碎，另一個是技能，技能不一樣，你用的工具，版本的更新甚麼都不一樣，還有就是市場的狀態
- 研究人員：妳是說像現在流行的趨勢嗎
- 受訪者10：像以前facebook不流行，突然就流行，現在又轉到IG、抖M甚麼的，如果沒有接觸的話，回來的時候可能還停留在以前的知識，那都已經沒有用了
- 研究人員：那網路媒體您負責的工作是甚麼
- 受訪者10：我負責的工作是整個公司的營運，就是編輯部我不管，編輯的部分我不介入，但是賺錢的部分是我負責，因為一個媒體要經營，我們需要有廣告的收入，需要有各種的收入，跟外面的合作等等，我就是負責這個部分
- 研究人員：所以你本身是學，
- 受訪者10：我念過資工系，我念過資訊系，
- 研究人員：你們公司會讓你們請育嬰假嗎？
- 受訪者10：生小孩時的公司不行，現在公司的制度就是完全照勞基法，優於勞基法，不過因為我來這邊的時候，小朋友已經兩歲多了，所以也沒機會用到育嬰假
- 研究人員：所以您應該算是蠻高層的。妳說工作的時候是保母，還有妳父母親，幼兒園，這個是同時，
- 受訪者10：上幼稚園之前都是給保母帶，4歲以前是保母來我家，因為我是雙胞胎
- 研究人員：那現在幼兒園有要接送的問題嗎
- 受訪者10：現在早上我送他們去，然後我再去公司，然後晚上是我公公婆婆負責3天，我媽媽負責兩天，
- 研究人員：還要這樣分工喔
- 受訪者10：要不然很不好意思，我公公婆婆是在松山那邊，若是我公公婆婆負責的那幾天，我就是下班之後去我公婆家，再把他們接回家，
- 研究人員：哪你小孩在哪裡上學
- 受訪者10：在忠孝新生那邊，那時候我很想讓他們讀公立幼稚園，所以做了一些功課，公幼比較活潑，不會壓抑，讓他們開心成長，但是公幼很難抽，所以那時候我就去研究哪一間的錄取率最高。後來現在讀的這間，因為前兩年在整修，所以他們搬到另外地方上課，導致想去讀的人很少，因為他搬來搬去，所以我就去抽這一間，結果，就不用抽就進了
- 受訪者10：因為現在讀公幼，其實學費非常便宜，那之前保母錢就省不掉，保母38,000一個月，帶兩個小朋友，
- 研究人員：那現在公幼的就便宜很多了

- 受訪者10：所以我就把多出來的錢，幫他們請英文跟日文的家教，還是比請保母便宜
- 研究人員：所以你生育完之後，應該算是有轉換工作，是因為你剛生完時回去公司有什麼問題嗎？
- 受訪者10：對，那時候我的主管是一個男生，我懷孕後期有請了幾個月的安胎假，因為雙胞胎，所以後來我就在家上班，當時我的直屬主管是女生，他有兩個小孩，他聽到我的狀況，馬上說，妳不要來趕快回家，我可以幫你做後面的安排。但那個時候因為我有一個很大的活動在年底要執行，所以我就說我在家繼續上班，我就把筆電放在肚子上。每天跟同事視訊開會，而且排除萬難的用各種方式工作，然後，那一年的活動非常非常成功，就是空前的成功
- 研究人員：可是妳就不能出席了，對不對，那個活動在辦的時候
- 受訪者10：那個都還好，沒有關係，可是我很生氣的是第二年的績效考核，我被打了一個進公司以來最差的考績，我被打了一個普通，所以我非常非常生氣，因為當時最後的決定權不是我的直屬主管，而是在上面一層，我直屬主管說他沒有辦法，他已經有幫我打是比較好的，可是送到上面去的時候又被改，我就直接跑去問我再上面的主管，結果他就跟我講說，妳都沒有來上班，所以我沒有辦法給妳好的考績，他講這個話我沒有辦法反駁，因為沒有人看到你來公司，所以那時候我就非常非常生氣，妳知道那種感覺就是，還不如我就專心休息，我何必阿
- 受訪者10：那個時候真的很生氣，但是過了幾年之後，我在回想，我可以理解那時候那個主管的想法，因為說實在，對於其他同事來講，除非是跟我很密切在做這個案子的同仁，他知道我每天都在電腦前面上班，或是跟他們開會。可是對其他的同仁來講，他們一定覺的不公平，因為這個人幾個月都沒來，包括後面的產假，憑甚麼他考績可以很好，我後來比較可以理解那時候主管的想法，所以我其實覺得社會給媽媽的訊息都是我們要很平等的對待媽媽，但是我覺得事實上不是這樣，因為事實上我們得到的是特權，所以我反而覺得應該是要讓媽媽們知道，這是政府為了生育率而給我們的一個好意，而不是變成好像理所當然，因為說實在的，我後來想一想，我沒有去上班，一定也造成很多同仁的困擾
- 受訪者10：就像以前我不敢請育嬰假是因為那時候有很多同仁請了育嬰假之後回不來，因為網路這個產業它是瞬息萬變，請了兩年育嬰假之後，其實你有的知識跟你會的東西，都用不上了，所以我看到好多同事，有的請一年的，請兩年的，回來之後都很痛苦
- 研究人員：哪我想請問就說，像說現在其實妳應該也算是主管，所以，假設說你底下也有類似這樣子的情況的話，你會怎麼想，請問你不是人資部門？
- 受訪者10：不是(人資部門)，我們現在就是，要請我們一定會讓他請，所以他如果有需要請，就先讓他請，他回來的時候怎麼樣在說，就也只能這樣子
- 研究人員：那妳那時候為什麼會想要換工作
- 受訪者10：這個跟小孩比較沒關係，在那時候在前公司做8年，我也是想說，好像一直做下去，感覺一輩子得綁在這間公司，因為年紀愈來愈大，妳要換工作，就會愈來愈難換，剛好那一陣子，看到很多同仁都轉職了，所以我就想說，大家都在轉，那我也就試試看外面的機會，不過那時候我大概試了半年，我想要回去做我剛出社會時做的遊戲產業，可是因為中間過了這麼多年，我跟遊戲產業也脫節，去面試後發現我自己也可能沒辦法勝任，所以後來就半放棄了，結果後來獵人頭公司打了電話給我，我才到現在的公司

- 研究人員：請問你要轉到這個現在公司的時候，應徵時人家會對你是媽媽又要帶小孩，尤其是像你先生又不在台灣，全部都要你自己一個人來處理小孩子的事，那會不會變成說一個阻礙或是限制
- 受訪者10：這個，我覺得蠻有趣的，現在的公司完全沒有，我覺得這間公司給我感覺是，妳願意接受這工作，表示你已經把你其他事情安排好了，反正妳來這裡，就是要把績效做出來。
但是我之前面試其他公司的時候，還真的有遇到這樣子，那時他們的總經理，就直接問我說，妳有小孩你怎麼兼顧工作
- 研究人員：那像說你之前在前公司，他們那邊有沒有甚麼樣的措施來協助育兒婦女的，或是說有沒有甚麼福利？
- 受訪者10：我們有那個縮短工時，就是好像每天可以提早半小時下班，但是對我來講一點用都沒有，因為工作就是那麼多，我提早下班但我工作就做不完
- 研究人員：提早下班半小時，這個要扣錢嗎？
- 受訪者10：好像是不扣錢的，因為我們本來就是責任制，所以本來上下班時間沒有太嚴，我覺得另外一個蠻好的，就是我們的哺乳室的設備很好，
- 研究人員：用的人多嗎？
- 受訪者10：前公司用的人很多，哺乳室還會客滿，而且我們哺乳室有好幾間，不是只有一間，然後，裡面就是什麼消毒設備，什麼溫奶的，母乳專用的冰箱
- 研究人員：那現在的公司這邊呢？
- 受訪者10：我們現在剛好遇到，就是我剛講的那位同事剛生完，因為我們公司比較小，沒有那麼多的空間可以獨立一個哺乳室出來，所以我們現在就是把原本的會議室加裝窗簾，讓他需要用的時候，就是去會議室把窗簾拉起來，掛一個牌子，說使用中，讓她可以優先使用
- 研究人員：那個現在的公司會不會因為它產業的特性，所以裡面生育小孩的媽媽就會比較少
- 受訪者10：我覺得還好，我們現在有2個同仁有生育，我們這也有男生請育嬰假，一個記者，
- 研究人員：他請育嬰假是完全沒有寫稿了，還是說他還是有寫稿
- 受訪者10：幾乎沒有寫稿，他就真的去帶他的小孩，他最近剛育嬰期滿回來了
- 研究人員：那你覺得政府，還有甚麼可以來協助這個育兒婦女的
- 受訪者10：我真的覺得是托育措施，就以內湖來講，這邊這麼多公司行號，不懂為什麼政府不在這邊弄一個幼兒園，我原本的想法是可以讓附近上班的人都可以來這個幼兒園，不是只有限定我們公司。
然後因為每間公司上下班狀況不一樣，所以這個幼兒園它應該是要可以非常彈性，因為現在像公幼，就是你早上幾點之後才能送來，然後幾點你就一定得接走，都沒有彈性，雖然我們不需要做到24小時，但是我覺得至少做到，比如大概有人加班加到八九點好了，是不是能夠有這樣的方式讓他，就算加班，也是可以放心的讓小孩有安置的地方。我覺得可以配合這個園區的工作型態，成立公立幼兒園，讓父母可以更方便。
- 研究人員：所以你剛剛有建議說，也許幼兒園可以有一點彈性的時間，其實是可以鼓勵，有一些可能因接送而沒有辦法出來上班的女性
- 受訪者10：我覺得女性千萬不要不工作，一定要出來工作，我看太多血淚，好可憐，如果是自己本身覺得我一定要陪小孩，那我覺得非常ok，可是我看到有些朋友是他想出來，但是出不來，因為小孩沒有人顧，就是老公接送不方便，等

於只有他一個人可以負責小朋友的事情，想出來也出不來，等到想出來的時候，又已經脫節好多年，找不到好的工作。

我自己的狀況是因為，我先生收入也算還不錯，所以很多東西我們是用錢去換來的，如果說錢不夠的狀況下，我真的覺得很難想像，搞不好我也沒辦法出來上班

受訪者 11

- 背景：菲律賓籍，小孩3歲，先前照顧小孩都未工作，現在在小孩上課的幼兒園當助理老師，工作約4個月
- 研究人員：所以您現在在幼兒園工作？
- 受訪者11：對，是因為小朋友去上幼兒園後，當時園長給我一個機會，問我要不要在那邊教英文當助理老師，那現在是全職工作，工作時間是早上8:30到18:00
- 研究人員：那現在養小孩一個月花費大概多少
- 受訪者11：大概一個月2萬左右
- 研究人員：那您之前在哪工作，結婚時有工作嗎？
- 受訪者11：我2005年至2008年在高雄的工廠工作，後來結婚時在台中的半導體工廠工作
- 研究人員：那你生育的時候有工作嗎？
- 受訪者11：我在懷孕5個月的時候就停止工作了，因為我是輪夜班，而且工作場所裡滿多人抽菸的，我擔心寶寶會有問題
- 研究人員：那你什麼時候回到職場的？
- 受訪者11：我直到小孩上幼兒園以前都沒有工作，都是自己照顧小孩，是現在才又重回職場，大概工作4個月了
- 研究人員：那您有去別的地方面試過其他工作嗎？
- 受訪者11：沒有，之前因為保母的價格太昂貴了，所以都是自己照顧小孩，目前是跟小孩共同上下班，小孩上課我上班，小孩下課我下班，目前的狀態是還不錯
- 研究人員：那你有打算繼續在幼兒園工作幾年嗎？
- 受訪者11：主要是因為我先生在新竹工作，沒有辦法幫忙照顧，那等小孩上小學之後我打算再回到製造業工作
- 研究人員：那你之前在製造業工作的薪水是多少？
- 受訪者11：大概每個月是3.3萬元，但做的多就可以領得多，所以有時候可以到4至5萬
- 研究人員：所以現在的薪水對你來講是比較低的？
- 受訪者11：對，現在是比較低的
- 研究人員：那你說你自己照顧小孩，有其他後援可以幫你照顧嗎？
- 受訪者11：沒有，公婆都住在台中，公公身體又不好，婆婆都要照顧他
- 研究人員：那你生育的時候，有勞保嗎？
- 受訪者11：當時生育的時候，台中市政府有給生育獎勵金1萬元，但勞保的部分就不太清楚了，那到他2歲之前也有領過每個月2,500元的育兒津貼
- 研究人員：那現在在幼兒園工作，他們有幫你投勞保嗎？
- 受訪者11：在7月加入幼兒園的時候開始有勞保，但在這之前就沒有勞保
- 研究人員：那您覺得政府可以協助什麼？
- 受訪者11：當然就是補助多一點，薪水高一點
- 研究人員：那像您今天因為小孩感冒而請假，會被扣薪嗎？

受訪者11：會，因為今天小孩發燒所以沒辦法去，我想薪水大概會被扣2,000元，不過因為先生在新竹工作，沒辦法幫我，所以也沒辦法。

受訪者 12

- 背景：新住民，大陸籍，大的小三、老二小二、老三中班，先前都在顧小孩沒工作，最近才找到科技大學實驗室助理，兼職型態三天每天3小時
- 研究人員：我想請問一下就是，您是從大陸過來的嗎
- 受訪者12：對
- 研究人員：請問您是甚麼時候到台灣的
- 受訪者12：我是民國98年過來的，差不多來10年左右
- 研究人員：所以您是來台灣結婚的，還是在大陸那邊結婚？
- 受訪者12：算是別人介紹，過來這邊結婚的
- 研究人員：所以您過來台灣的時候就是結婚，然後有工作嗎
- 受訪者12：剛過來沒有耶
- 研究人員：所以結婚以後也沒有做事
- 受訪者12：結婚之後，對，沒有做事，因為剛開始還不太熟這邊，後來99年就生老大了，前面兩個小孩大概隔一年就生了，所以也沒有時間出去工作
- 研究人員：老三是甚麼時候生的？
- 受訪者12：老三是103年，現在差不多3至4歲
- 研究人員：那請問您的教育程度
- 受訪者12：國中畢業
- 研究人員：那您是哪裡人
- 受訪者12：河南
- 研究人員：所以您們那邊，就說國中之後沒有升學的有很多嗎？
- 受訪者12：應該是還蠻多的
- 研究人員：所以您國中畢業後做什麼工作？
- 受訪者12：我也是有參加高考，只是沒有去報到就出去工作
- 研究人員：是到都市裡面去嗎？
- 受訪者12：對，算在都市，就親戚家開的小超市，裡面幫忙收銀
- 研究人員：請問那個待遇好嗎
- 受訪者12：因為是親戚的關係，所以待遇還可以
- 研究人員：所以請問您先生現在幾歲，
- 受訪者12：先生52歲，差比較多，高中畢業
- 研究人員：請問他是在做甚麼
- 受訪者12：務農
- 研究人員：那種甚麼
- 受訪者12：香蕉，檸檬，金桔這些，適合南部這邊
- 研究人員：種很多嗎
- 受訪者12：今年的話是香蕉比較多，往年是檸檬跟金桔

研究人員：所以您們的收入大概是多少錢

受訪者12：收入的話，打比方是香蕉好了，它的收成的話，大概有時候要8到10，到11個月才可以收成。

研究人員：所以年薪平均，就年薪大概是多少錢，一般來講，正常的情況的話，

受訪者12：正常如果是看收入，就是價格ok的話，應該在在100(200)吧

研究人員：100(200)，差很多，1,00萬跟2,00萬這樣子就差了1倍

受訪者12：因為他們是跟我講說，今年的香蕉價格會比較好，所以，最基本一顆，如果最基本一顆300塊來賣的話，種了大概有4,000多顆，對這樣來收成算，所以，對，而且這就是依現在的情況來看的，

研究人員：您們全部耕種的面積多大？

受訪者12：全部面積在兩甲多快3甲

研究人員：以前都是您照顧小朋友，那家裡的農活您需要幫忙嗎

受訪者12：就是一些比較輕的，小孩子還小的時候就沒有幫到，小朋友長大後，可以跟著去田裡玩的時候，就多少幫一點，

研究人員：您現在是還有去學校幫忙

受訪者12：對

研究人員：家裡面有沒有人其他人可以幫忙照顧小孩？

受訪者12：因為我跟我先生，他年紀比較大，所以像我生老大、老二的時候，公公大概已經80(90)歲了，所以他也是看一下，只能暫時看一下下而已，小孩子還是比較黏我，所以沒有辦法做時間長的事

研究人員：請問現在您如果要養小孩的話，平均大概一個月要花多少錢，這個小的，

受訪者12：以最小的話，他沒有補習，所以基本的話在1萬以內，

受訪者12：小朋友他一個月的營養午餐啊，就1,700(1,900)多，加上一個月可能就是生病感冒的，看病的500，以這樣計算方式，再加上其他的，中午是在學校嗎，早餐晚餐在家裡的話，

研究人員：他現在已經去上學了，去幼稚園了，那所以這個部分，教育的費用大概要多少錢

受訪者12：教育的部分一個月2,000左右，其他的大概都是食衣食住行的部分，

研究人員：請問您那個，請問您先生是務農，那他是不是參加農保

受訪者12：對，他有農保

研究人員：那您是不是掛在跟他一起，也是農保

受訪者12：我應該會之後會去辦，只是現在還沒有去辦

研究人員：那不然您現在是甚麼

受訪者12：健保

研究人員：只有健保，所以也沒有國民年金

受訪者12：他是有來單子，但是我先生說讓我參加農保，所以還沒有繳國民年金

研究人員：因為國民年金他是說，好像最近快要到期了，可以緩繳10年，所以如果您不趕快繳的話，到時候那個年資什麼的那個都會受影響，所以如果您要去

辦農保的話，還是要趕快去辦農保，農保也蠻優惠的，好像比較便宜的樣子

受訪者12：對

研究人員：那您最近去做的實驗室助理，是做什麼方面的實驗？

受訪者12：我是去生物科技系，實驗室的助理就是做一些有行政跟實驗的部分都有學。一個禮拜三天是禮拜三、四、五，每天3個小時，因為是兼職，所以是9點送完小孩之後，去到那邊，12點回來

研究人員：可是那個老二，他才小二，他是不是半天的課

受訪者12：我選的這個學校，因為我們這邊大多數家長都需要工作，所以學校考慮到家長要接送的部分，所以他學校只有禮拜三下午是半天，然後其他一到五的話都是一整天，到下午4點以後，

研究人員：可是像說您，您不是選禮拜三到12點嗎，那這樣子他回來的時候，您會去帶他還是怎樣，

受訪者12：我工作到12點，他們在學校吃完午餐就12半，12點45我剛好去接他們

研究人員：所以您現在去兼職的去多久？

受訪者12：我沒有去多久，因為9月小朋友才開始上中班，所以我才10月10日才開始去的，去看一下工作的內容是什麼

研究人員：請問他們有給您投保嗎

受訪者12：投保的部分，我們有聊過，但是這個部分我還不太理解。我算臨時人員，臨時人員有沒有要勞保這個部分，可以保嗎？

研究人員：沒有臨時的保險，您是兼職的他還是應該要幫您保

受訪者12：就算是兼職也要幫我保勞保的意思

研究人員：請問您現在那個兼職的那個收入是多少錢

受訪者12：他是按時薪算，

研究人員：所以大概如果您每天，每一個禮拜去9個小時，一個月36小時，那這樣子差不多多少錢

受訪者12：大概在5,000多吧

研究人員：所以您現在還沒有投保就是了

受訪者12：對，還沒

研究人員：您之前到現在是都沒有工作，那您生小孩的時候，因為您是來台灣的時候才生小孩的

受訪者12：對

研究人員：生小孩的時候也沒有領到甚麼補助金，是不是

受訪者12：因為只有我先生是農保，所以他有領到育兒津貼，每個月2,500，是按小朋友，小朋友領到兩歲還是兩歲半，因為我沒有工作，沒有什麼育嬰假，產假，所以也沒有什麼家庭照顧的部分

研究人員：因為您也沒有投勞保，所以也沒有生育給付，如果是您來，有做事，有投勞保，生小孩的時候就會有生育給付

受訪者12：可是剛來的時候又不可能那麼快有身分證

研究人員：對，好像也沒辦法正式的工作

- 受訪者12：對，所以沒辦法保，
- 研究人員：所以，您那時候去應徵工作的時候，您只有找科技大學這個助理的工作？
- 受訪者12：對，因為朋友介紹，而且我覺得小孩子現在還小，我主要還是只能以家為主，然後兼職是因為，國中畢業到現在，都沒有學到一些東西，想說小孩子大了，可以去學一些，學一些自己想要學的
- 研究人員：所以您覺得政府有什麼可以再提供那些協助育兒婦女來照顧家庭或是工作的嗎？
- 受訪者12：政府協助的部分，其實因為現在都蠻現實的，小孩子太小家附近又沒有什麼托嬰的地方，我們就只能在家顧小孩，顧到可以讀書了，才有機會自己出去走一走。不然的話，我來10年基本上就是家裡，學校，菜市場，家裡，學校，菜市場，就這樣。
- 所以，您說資訊的話，接觸其實也蠻少的，比如說想要找就業資訊，也不知道要去哪裡找，然後像教育資訊，可能因為我們學歷的關係，如果有一些新住民是語言不通的，他們要去哪裡學啊，然後還要教育自己第二代小孩的時候，要怎麼教育他，壓力很大
- 研究人員：那您有參加過新住民協會或聯誼會嗎
- 受訪者12：新住民協會聯誼會？沒有參加過
- 研究人員：您去外面工作，那您家裡的工作要怎麼辦？
- 受訪者12：因為我只有去早上3個小時，下午有時候，還是會去田裡幫忙
- 研究人員：那您們家有請人嗎？還是只有您先生一個人做
- 受訪者12：比較重的工作需要灑農藥，肥料啊，這些都是會請人
- 研究人員：請本地人嗎？因為現在好像有一些外勞也可以請來做這個工作
- 受訪者12：現在怎麼講，工人很難找，年輕的工人都不願意去田裡，所以有時候還蠻難找的，基本上都是一些年紀比較長的鄰居，或者是平常在一起做事的互相幫忙
- 研究人員：農業人口好像也是一個很大的隱憂，因為找不到人
- 受訪者12：對，找不到人，很多年輕人都不願意下田，因為種田不見得有收入
- 研究人員：所以您當初去找那個工作的時候，人家有沒有擔心說，您還要帶小孩啊，那個會不會照顧不過來，或是說那個您離開職場應該有10年以上了，那會不會勝任這個工作，人家有問過您這個問題嗎？
- 受訪者12：對，也是會有擔心，當時面試的老師也是說，您有小孩您這樣出來工作，沒有關係嗎？怎麼講，就是因為小孩現在可以去上學了，所以我才會覺得輕鬆點，可以讓自己學點東西，然後加上還是會有生活經濟壓力的部分，因為我們是種田每年的收入都是不固定，要有收成的時候才会有收入。
- 但養小孩每個月還是要支出，加上半年又要繳燃料稅，載小孩一定要用車子，每天加油，吃飯，最基本的還是，開銷每個月一定要有，所以還是要多少幫忙一下
- 研究人員：請問一下您們那邊保母費大概是多少錢，
- 受訪者12：保母費，我認識的朋友，他有在帶小孩，然後他的保母費，不是24小時的，只有到就是早上上班前送過去，到下午下班晚上會接回家，好像1.5萬或1.6萬吧，
- 研究人員：所以那時候您也不可能把小孩托給保母去，然後自己出去做事

受訪者12：對阿，因為我們是沒有身分證，當時先生也會說，自己田裡工作都做不完了，還要去幫忙外面，然後賺的錢，還要再給養小孩

研究人員：因為出去賺的錢跟保母費差不多了，

受訪者12：因為不像高學歷，可以去找好的工作，去做多少錢這樣子來換算

研究人員：所以您現在已經取得身分證了吧，

受訪者12：對，有身分證了，大概102年的時候，懷妹妹的時候，有回去註銷

研究人員：那您有可能幫人家帶小孩嗎？

受訪者12：幫人家帶小孩，我之前有想過要考保母證照，但是考保母證照蠻大的問題是因為我們住在田邊，不是在市區，因為送小孩來的家長，也是會看，畢竟是人家的寶貝

研究人員：我們的問題大概就是到現在差不多問完了

受訪者12：好的，謝謝

受訪者 13

- 背景：原住民，老大12歲、老二7歲、老三2歲，在醫院工作5年，生老三時有請過育嬰假6個月，先前因照顧小孩都沒工作
- 研究人員：請問你的教育程度與目前的收入？
- 受訪者13：大專，目前兩萬多左右
- 研究人員：請問你在做什麼工作？
- 受訪者13：是在醫院從事行政助理方面的
- 研究人員：醫院的行政助理，所以是正職的嗎？
- 受訪者13：對，算正職的，行政方面的
- 研究人員：現在有三個小孩？
- 受訪者13：目前三個
- 研究人員：你在醫院已工作五年，然後你的第三胎才兩歲，所以你生產的時候是還有在工作的，對不對？
- 受訪者13：生產前就在醫院工作，然後就生產，生產完再回去繼續工作這樣子
- 研究人員：那請問你先生大概幾歲？
- 受訪者13：我先生跟我一樣，同年的
- 研究人員：教育程度呢
- 受訪者13：他是高中職
- 研究人員：請問他收入多少？做什麼工作？
- 受訪者13：大概六萬多，他是軍職人員，軍人
- 研究人員：因為你好像都沒有中斷工作，就是說你生第三胎的時候，所以小孩是請保母帶嗎，還是怎樣？
- 受訪者13：就是家裡的長輩幫忙協助啊，沒有請過保母，主要就是公公、婆婆、自己媽媽這樣
- 研究人員：請問您是原住民，哪個族的？
- 受訪者13：對，排灣族
- 研究人員：排灣族在屏東那邊是算比較多數的，是不是？
- 受訪者13：對，比較多數民族的
- 研究人員：你現在大概一個月花在老三大概是多少钱？
- 受訪者13：大概整體1萬左右，因為我們家裡都會煮，除了早晚喝牛奶，還有尿布，因為他尿布還蠻貴的，所以生活支出大概要5,000，其他剩下的可能就花在醫療保健或是其他
- 研究人員：哪你給家裡長輩帶的的話，你有給他們錢嗎？
- 受訪者13：也是有啊
- 研究人員：像保母費這樣的嗎？
- 受訪者13：類似，但家裡人也沒有說一定要給很多，可是就是意思意思，因為我們上班，他們也是有幫我們顧孩子，有可能需要買東西，但因為我們上班不方便，所以給他們的這些錢，可能是讓他們去幫我們添購這些費用的

研究人員：所以你生產完，產假結束你就回醫院工作了嗎？
受訪者13：對
研究人員：你中間都沒有休息？
受訪者13：產假，然後還有請育嬰留職停薪，針對老三請半年
研究人員：那你請育嬰留職停薪時，你的工作醫院是找別人幫你分攤掉，還是說另外請一個人來代你的工作？
受訪者13：院內的同時來幫我分攤
研究人員：所以，沒有另外再找別人來幫忙
受訪者13：沒有
研究人員：所以你的工作是固定時間上下班的，像說8點到下午5點30嗎？
受訪者13：對
研究人員：那你要請育嬰留職停薪時，醫院有沒有說什麼？
受訪者13：沒有，就是勞工基本權益這樣子
研究人員：所以你現在是投勞保的
受訪者13：對
研究人員：所以公司申請育嬰留職停薪的人多嗎
受訪者13：我們喔，目前是還好，但是有一些因為家裡有一些狀況，沒有人可以幫忙照顧的話，他們還是會請
研究人員：請問你是在公立醫院，還是私人醫院？
受訪者13：財團法人的，應該不是算公立
研究人員：所以你會覺得說，你現在有小孩要照顧，然後你同事或主管會不會對家裡面有小孩，覺得你可能會耽誤工作什麼的？例如小孩臨時有狀況，你不是要趕快處理家裡的事嗎，那主管會不會擔心說那這樣子怕你會影響到工作的事
受訪者13：主管是不會擔心，因為已經就跟主管報備或請假，工作的量其實是可以分攤的，除非真的有迫切性的話，可能就會先找我的職務代理人來幫我做，原則上要請假我們一定會先跟主管報備。
研究人員：那請問您說的行政工作是類似？
受訪者13：我是在病歷室這塊，所以就是一人單位，除非是有需要到休假或者是家裡真的臨時有事，逼不得已，可能先跟主管報備。所以沒有急迫性的話，就會等我回來處理
研究人員：請問您哪時候有餵母乳嗎？餵多久阿
受訪者13：有，大概半年
研究人員：那你有需要在醫院上班的時間去擠奶嗎
受訪者13：有，需要，非常需要，有時候上班上到一半，就會跟我同事先講一下，我可能先去隔壁擠奶
研究人員：所以你們有哺(集)乳室嗎
受訪者13：沒有，目前就是沒有，
研究人員：那妳要去哪裡擠阿？

受訪者13：大部分都是員工的休息室
研究人員：請問你們醫院員工有多少人？
受訪者13：我們員工不多，大概應該100以內吧
研究人員：所以你覺得那個哺(集)乳室有沒有需要？
受訪者13：我覺得非常需要，對我們女性來講，因為在員工休息室，可能要去的時候要在外面張貼一些警示的告示，或者真的有人需要找我，可能就打一下我的手機，
研究人員：但是目前的設備其實不是專門給哺(集)乳室用的對吧？
受訪者13：非常不是，這點很困擾，沒有冰箱、消毒設備
研究人員：所以現在對於其他的同事可能也是有需要的
受訪者13：有阿，所以有時候我們會討論這塊，對於我們這些女性員工來講，就是應該增設個哺(集)乳室
研究人員：哪你們有跟上面的主管反應嗎
受訪者13：其實都有聲音在講，但是真的有沒有到我們上面的主管，也就不太明確。之前也有講過，但主管可能覺得醫院目前沒有需要，如果真的有需要哺(集)乳的話，可能就先到我們的員工宿舍或是休息室什麼的，因為好像之前是說，員工要達到一定人數以上嗎？
研究人員：政府是規定，100人以上的企業就是一定要設，那如果你們醫院不到100人的話，其實是沒有強迫性，但是最好還是設，因為現在越來越多人有需要嗎，對不對
受訪者13：所以有時候很困擾，如果換其他員工要去，其他同仁也會有這方面的需求，他可能要去我們就會幫他看一下，或者幫他，如果有人找他，或跟他們有些要找他的人講一下，
研究人員：那你有用過產假也有用過育嬰留職停薪，那你有考慮過縮減工時嗎，因為法律有規定如果你小孩3歲以下，其實可以跟你的老闆要求我希望減少一個小時的工作時間，然後也許需要帶小孩子之類的？
受訪者13：沒有，目前沒有用到這一塊，因為接送主要就跟家裡長輩說一下
研究人員：那請問你們原住民有沒有給甚麼補助
受訪者13：沒有，或許可能有，但是可能我自己沒有去詢問，或者是說有甚麼資源，所以我也不太清楚
研究人員：哪所以你覺得政府還有什麼可以協助這些，就是媽媽有小孩子，生小孩的時候，或是他在工作的時候可以幫忙的
受訪者13：可能就是剛剛提到的增設哺(集)乳室，其他的也就還好，因為我們上班，可能就家裡長輩幫忙接送
研究人員：那幫你照顧小朋友的長輩他們有去考保母證嗎，因為他們去考保母證，好像自己的阿公阿嬤帶孫子的話，還可以有錢
受訪者13：沒有，可能我婆婆沒有要去從事這一塊，因為他自己也很忙，也要幫我小叔顧店，又要幫我顧小孩，所以沒時間
研究人員：那你先生是不是也是原住民
受訪者13：是
研究人員：那也是排灣族的

受訪者13：對

研究人員：請問你工作五年的期間有加薪過嗎

受訪者13：因為工作性質的不同，所以薪資這塊也會不一樣，是有加薪過

研究人員：你的職位有可能升遷嗎？

受訪者13：不會，這固定的而已

研究人員：所以就會一直做這個病歷的整理，

受訪者13：對

研究人員：那你覺得這樣子好嗎？你希望有升遷的機會嗎？

受訪者13：當然也是會希望，但是除非轉行或是另找工作，或是可能要從事醫護人員方面薪水才會比較高

研究人員：這樣好像也沒有甚麼升遷的問題

受訪者13：對，其實就都差不多，除非就像是考取證照的話，就是有執照的那種，薪水就會比較高

研究人員：你說在醫院工作五年了，那之前你都沒有在做事嗎

受訪者13：對，老大的時候沒有做事

研究人員：後來你是為什麼想說要出來找工作啊

受訪者13：家庭的經濟因素也有關係，然後家裡長輩也鼓勵，會覺得你們年輕人出去上班沒有關係啊

研究人員：但是那時老大的時候，他們不是也在家裡，也是可以幫你顧，那時候怎麼沒有出來找工作

受訪者13：可能那是第一胎吧，所以想說都自己來，不要麻煩人家，所以老大大部分都是沒有工作，後來老二老三家裡婆婆他們就一直講，鼓勵我們出來工作

研究人員：所以你先生大概多久會回來一次

受訪者13：他都一個半月

研究人員：這麼久喔

受訪者13：對，可能就是有時候部隊可能有任務或者有什麼，有事情他可能就會兩個月才會回來

研究人員：請問你在還沒有出來工作之前，你有投保嗎

受訪者13：完全沒有

研究人員：所以你的勞保年資就是從現在這樣子開始，5年，這樣子嗎

受訪者13：對

研究人員：但是你結婚之前你有做事嗎

受訪者13：沒有，那個時候都沒有工作

研究人員：所以你們家在做什麼

受訪者13：因為我爸本身也是公務人員，母親就是就作一些那個家管的，我們原住民的那個手工藝品再賣，我跟我母親一起出去外面擺攤賣原住民的衣服、珠珠串鍊手鍊

- 研究人員：那你後來要到醫院去工作的時候，有沒有碰到什麼樣子的困難，要去醫院上班之前人家會不會說你以前都沒有做過事啊你有辦法嗎
- 受訪者13：沒有，就是都還蠻順利的，都還蠻ok的，可能自己本身的個性，就是一定會要去作好，除了就是語言，講國語或者母語，聽久了，台語我不太會講，現在上班可能就會碰到一些老人家都要講台語，我沒辦法，就是一直都在學，到現在
- 研究人員：現在還在學台語，盡量啦，
- 受訪者13：所以語言方面有時候很不順，不輪轉
- 研究人員：不過如果碰到你們同族的，你就ok了，就可以幫醫院解決這個困難，
- 受訪者13：對，所以就是都會叫我，原住民的老人來看病都會叫我，那些都還ok，就會幫忙，可是台語就是很不順，還在學
- 研究人員：那所以妳應該未來這個工作要繼續擔任下去應該沒有什麼問題嗎，
- 受訪者13：沒有問題，除非我跳單位，去考個證照，執照那種，護理人員那方面
- 研究人員：那大概就先這樣子了
- 受訪者13：好喔，希望可以幫助妳

受訪者 14

- 背景：單親，小孩小二，生小孩至小孩2歲時曾因照顧小孩而未工作，到小孩上幼兒園時才又返回職場，但多從事外包清潔
- 研究人員：請問一下您的教育程度是高中職？大專？
- 受訪者14：高中職
- 研究人員：現在收入大概是多少錢？
- 受訪者14：20,000多
- 研究人員：所以您現在主要從事外包清潔是嗎？
- 受訪者14：對
- 研究人員：生小朋友之前您是有工作的嗎？
- 受訪者14：還沒生小朋友之前是有工作的
- 研究人員：那時候也是在同樣一個類型嗎？還是不是？
- 受訪者14：也是一樣
- 研究人員：那您懷孕到生產之前，您是有工作的嗎？
- 研究人員：還沒生小朋友之前是在清潔工作，懷孕後就在家照顧小朋友了
- 研究人員：那就是懷孕的時候就沒有工作了
- 受訪者14：對
- 研究人員：所以到生產都沒有工作
- 受訪者14：對
- 研究人員：那您這樣子的話，小朋友是由您來自己照顧嗎？
- 受訪者14：您說現在嗎？
- 研究人員：當時生產完之後
- 受訪者14：生小朋友後都是我自己顧
- 研究人員：現在是自己租屋，還是有跟長輩同住？
- 受訪者14：現在就是跟家人一起住
- 研究人員：那我想問一下，所以您生小朋友時候那時候大概是幾歲啊
- 受訪者14：高中畢業，目前小朋友小學二年級
- 研究人員：兩歲以前是由您自己照顧？
- 受訪者14：對
- 研究人員：那現在呢？
- 受訪者14：現在小朋友讀書了，下課時由我媽媽去接他回來
- 研究人員：那我想請問一下，就是，您這一小朋友，每個月花的金額大概是多少錢？
- 受訪者14：現在學費一學期大概1,000多
- 研究人員：那他每個月花在醫療保健的錢多嗎？
- 受訪者14：看醫生的話就是健保的，不會超過500，掛號費50或是100
- 研究人員：那他的生活就是吃的，用的那些呢？大概是多少錢？

受訪者14：吃的，用的都是家裡阿

研究人員：那您有另外給媽媽錢嗎？就是給他錢，然後讓他去買一些東西給小朋友吃之類的

受訪者14：我是有要給媽媽，但媽媽不會跟我拿，

研究人員：現在行業工時是穩定的嗎？就是上下班是穩定的嗎？

受訪者14：上下班是穩定的，有時候有辦活動，需要我們加班會先通知我們

研究人員：可是您們不是固定在某一個地方？

受訪者14：對，就是有固定在一個地方，但有時候會辦活動會給加班費

研究人員：請問一下，您現在這個工作會調薪嗎？

受訪者14：我們的薪水都是照勞基法的

研究人員：那它每年會固定調嗎？還是都一直是這樣

受訪者14：我們之前是21,000，今年就有調1,000

研究人員：您在這邊大概任職多久了？

受訪者14：3年多，快4年了

研究人員：3年多快4年，只調過一次嗎？

受訪者14：新聞如果有說基本工資調漲，我們就有調

研究人員：所以他不會固定每年調薪囉？

受訪者14：沒有每年固定幫我們調

研究人員：這樣子，您們會很常換工作的地方嗎

受訪者14：不會，大部分會固定在同一個地方

研究人員：那您有用過一些政府的補助，或是一些政府的相關措施嗎

受訪者14：有申請過育兒津貼和弱勢家庭

研究人員：請教一下弱勢家庭是提供什麼樣的補助？

受訪者14：它會有社工來我們家一年定期訪問一次，問家裡情況以及我的情況，然後會補助錢，一年後要重新申請

研究人員：當初，您去看這個，怎麼樣可以申請弱勢家庭，您還記得嗎

受訪者14：就是單親的，每個月補助1,300

研究人員：之前懷孕的時候，有投保勞保嗎？

受訪者14：懷孕那時候有加入工會，就是那個”綁鐵”那種的，算營建職業工會，媽媽幫我找工會加，因為他之前做相關的類型，後來去清潔那邊工作，他說我加兩個保，後來工會那邊就退掉了

研究人員：那如果小朋友臨時生病需要請假的話，您現在工作方便請假嗎？

受訪者14：可以請假，不會被扣錢，但是就沒有全勤500元

研究人員：另外休假制度，是有特休這些的嗎

受訪者14：休假我們是算排假的，每個月8天假，遇到紅字再加一天

研究人員：那現在小孩下課接送呢？

受訪者14：因為小孩子有留課後輔導，我下班就可以順便去接他

研究人員：你們目前現在這個公司，有沒有一些協助育兒婦女的一些措施？

受訪者14：沒有

研究人員：您覺得目前政府措施有沒有什麼不足的地方，或者是說希望可以再加強的地方

受訪者14：沒有

研究人員：是沒有想法，還是怎麼樣，您覺得是對您而言，這樣子是足夠的？，還有甚麼要再加強的？

受訪者14：已經足夠了

研究人員：那目前經濟上的也是比較沒有問題的，經濟方面，照顧小朋友的話，會有經濟上的壓力嗎？

受訪者14：沒有

研究人員：那目前的工作主要內容是？

受訪者14：就掃廁所，掃完廁所就到外面去掃地，上班時間8點到5點，中午休息一個小時

研究人員：目前的公司裡面有很多人嗎？

受訪者14：總共12個人

研究人員：那他主要都是接企業的清潔，還是家庭方面的

受訪者14：我們的清潔公司也有企業，也有那個居家的

研究人員：那您主要是在做那種

受訪者14：企業的

研究人員：目前問得差不多了，如果有問題會再跟您做詢問

受訪者14：好，謝謝，

受訪者 15

- 背景：兩個小孩，一個5歲一個3歲，在百貨公司工作，2個孩子均有請過育嬰假，大的請1年，小的請8個月，目前孩子由自己與婆婆照顧
- 研究人員：請問您現在大概幾歲？
- 受訪者15：我現在35，
- 研究人員：然後學歷？
- 受訪者15：學歷是高中
- 研究人員：收入的部分？
- 受訪者15：收入大概25,000，底薪是照勞基法，然後再加上業績獎金
- 研究人員：你們是算是受聘，受僱於那個百貨公司嗎？還是什麼專櫃？
- 受訪者15：我們是專櫃
- 研究人員：所以不是百貨公司的員工，對不對？
- 受訪者15：不是
- 研究人員：所以，你們那個專櫃的那個公司規模是多大？就是那一家幫你投保的，或是你受僱的那家公司，他的，他是多少人的企業？
- 受訪者15：500人以上吧，是嬰兒用品的專櫃
- 研究人員：小朋友的那個，所以他們全省都有這樣子的專櫃，都是受僱於他們這樣子
- 受訪者15：對
- 研究人員：所以，你要請育嬰假他們也都ok？
- 受訪者15：對，請育嬰假時就是在找一個人來分攤我的工作
- 研究人員：你回來之後呢？
- 受訪者15：我回來之後，這個人就回去他原本的地方，因為我們都是調小姐來，我們每一個櫃位，人數不同，有兩個，有三個，有四個，所以輪調的部分是足夠的
- 研究人員：所以你大的請1年，小的請8個月？
- 受訪者15：對
- 研究人員：請問你先生幾歲
- 受訪者15：我先生36歲
- 研究人員：他的教育程度呢？
- 受訪者15：碩士
- 研究人員：他做什麼工作？
- 受訪者15：他在政府部門上班（軍職）
- 研究人員：所以請問他的收入？
- 受訪者15：6萬以上
- 研究人員：所以你現在那個小的，現在才幾歲啊？
- 受訪者15：3歲半
- 研究人員：請問你們的上班時間是什麼時候，

受訪者15：上班時間，我們是早晚輪班
研究人員：輪班你是說，早上上班到下午，下午上班要到晚上，這樣子的
受訪者15：對，就是百貨公司的時間，每天都是輪班制，可能今天早上上班，明天可能就下午上班，假日也一樣，不是固定周末休假的
研究人員：那這樣子你的工作時間有時候比較早，有時候很晚才會下班，小孩子是誰來照顧？
受訪者15：我婆婆帶
研究人員：所以他可以幫你照顧？
受訪者15：因為她現在白天去上幼稚園小班
研究人員：請問就說，現在他去上幼稚園了，他每個月大概需要花多少錢，
受訪者15：你是說幼稚園的費用？
研究人員：還有包括食衣住行啊，還有那個像說醫療保健的這些，就是全部你養一個小朋友的話，大概要花多少錢，？
受訪者15：一個月大概20,000
研究人員：這裡面主要應該就是，那個幼稚園的費用
受訪者15：對
研究人員：那幼稚園費用可能要多少？
受訪者15：幼稚園的費用加註冊費大概每個月是15,000
研究人員：所以你這個在百貨公司上班多久了？
受訪者15：14年，生小孩也都沒有換過工作
研究人員：那請問，請育嬰假然後回去上班的時候，會不會有碰到什麼困難？或是說，你要請育嬰假的時候，有沒有什麼困難？
受訪者15：沒有，因為公司主要都是女性的員工，有生小孩的幾乎都請過育嬰假，回去上班也不太會有問題，同事們算是很願意互相幫忙
研究人員：那請問你們那個公司的調薪情況是怎麼樣？
受訪者15：調薪，他就是照勞基法調，然後，我們有職務加給，大概每半年會給一次，像是考績一樣，所以不會是每個人一樣
研究人員：所以如果你請了育嬰假，然後到了年終的時候才回來，那這樣子會不會影響到你那一年的考績的表現
受訪者15：不會
研究人員：那他是怎麼算，因為你有半年都沒有做事
受訪者15：就是看你請的多長，你回來的那段表現這樣
研究人員：即使你只有做3個月，回來3個月，但是表現很不錯，也是沒問題的
受訪者15：對
研究人員：所以你們大都是在百貨公司那邊上班？
受訪者15：對，我們都在百貨公司
研究人員：那個產假跟育嬰留職停薪這個，你目前是都有用過
受訪者15：對

研究人員：那個請問你覺得，要兼顧家庭跟職場有沒有什麼困難？

受訪者15：還好，沒什麼

研究人員：所以，那像現在說，那個百貨公司的那個上下班時間對你來講也沒有造成什麼困難？

受訪者15：沒有

研究人員：像說你，如果上晚班的時候，可能小朋友接送都是要你婆婆去，

受訪者15：不用，他回家的話是坐娃娃車

研究人員：小的是坐娃娃車

受訪者15：因為他們比較早上學，所以兩個上學都是我接送

研究人員：那你覺得，我剛說你覺得政府部門有甚麼需要再提供協助的

受訪者15：協助，也還好，我覺得很多補助，也都看的到吃不到，像哪個兩歲以下的育兒津貼，其實兩歲以下我覺得他並沒有甚麼花費，其實花費最大的就是一定在幼稚園這邊，

研究人員：他育兒津貼可能是要補助一些尿布或奶粉之類的

受訪者15：我覺得那個都是小錢，主要是上幼稚園之後的這些教育費用才是，你看像私立學校的話，私立幼稚園多可怕的

研究人員：像說現在他不是鼓勵人家要轉成準公共化

受訪者15：但並不是每個縣市都有，像我住在苗栗縣，就根本沒有這種東西，不是每個縣市都有

研究人員：你是說沒有幼兒園轉成公共化的是不是？

受訪者15：沒有，我們那邊的幼兒園全部都私立的

研究人員：那費用差很多

受訪者15：差很多，光註冊，註冊一個小朋友就要3萬，我兩個小朋友，註冊半年一次就要花6萬註冊費，每個月還有月費

研究人員：現在小朋友的幼稚園註冊費跟讀大學差不多

受訪者15：對，所以我覺得幫助不大

研究人員：所以，如果說，準公共化普遍的實施，你覺得可能會對你們比較好？

受訪者15：那個時候，我覺得我孩子可能都讀大學了

研究人員：不會啦，但是你會不會擔心那個品質的問題？

受訪者15：我覺得還是有差吧

研究人員：就是像說，他可能要求不能收太多錢，要給老師調高薪資，但這樣可能幼兒園都覺得不划算了

受訪者15：對，所以我覺得應該很難

研究人員：所以如果說你附近有準公共化的話，你會把他轉到哪裡去嗎？

受訪者15：當然如果有的話，是願意試試看，因為我覺得必竟小孩子，就是後面的路還很長，然後要花的費用太多

研究人員：那還有其他人可以幫忙嗎？還是說只有你婆婆？

受訪者15：有時候我媽媽會幫忙，還有就是我先生的妹妹們

研究人員：請問，你是住竹南還是住頭份

受訪者15：住頭份

研究人員：那附近有公立的幼兒園嗎？

受訪者15：沒有，竹南跟頭份都沒有，而且我覺得，其實這種東西應該是要留給弱勢的人去念，因為我覺得這個應該要留給弱勢的人去念這種公立的，讓他們就是可以受到教育，然後就可以不用花太多錢啦

研究人員：那目前要請教的問題大概就差不多到這裡，那如果還有需要再請教的話，可能再來叨擾你，可以嗎？

受訪者15：好

受訪者 16

- 背景：小孩快3歲，從事身心障礙教保員，現在小孩上幼兒園，先前由丈夫跟自己（上夜班）輪流照顧
- 研究人員：請問你們的工作是做什麼
- 受訪者16：就是類似托兒所，但面對的孩子都是身心障礙的孩子，也是要教他們生活自理、吃東西及基本的穿脫衣服之類
- 研究人員：那上下班時間是怎樣？
- 受訪者16：早上8點到下午5點
- 研究人員：那您上班時間，小朋友誰要照顧？
- 受訪者16：應該說，我之前是上晚班，就是下午4點到晚上的12點，或有時候是上大夜，晚上12點到隔天早上8點，然後我先生他都是固定上早班，我是跟他輪流顧
- 研究人員：你先生是固定白天班，作美髮的
- 受訪者16：對
- 研究人員：請問他待遇怎麼樣，
- 受訪者16：他待遇還不錯，差不多一個月就有3.5萬左右
- 研究人員：所以那現在小孩是？
- 受訪者16：上幼稚園，因為我改上早班之後，就讓他去學校了，以前因為我先生是上早班，我差不多晚上12點下班，那我就是顧我的小朋友，然後大概到下午3點多時，就會跟我先生說你必須提早回來，因為我下午4點要上班
- 研究人員：所以你上下午4點到晚上12點班時，早上就你帶
- 受訪者16：對
- 研究人員：現在是因為小孩子去上幼稚園？
- 受訪者16：是因為我改上早班，才讓小朋友去幼兒園
- 研究人員：所以之前都是你們兩個夫婦？
- 受訪者16：對，就輪流顧，因為我們希望能自己帶，加上先生工作彈性，他也願意提早回來，因為美髮業，主要是有客人抽成，沒客人就沒有
- 研究人員：請問你們現在養一個孩子大概要花多少錢？他上幼稚園了，所以至少還有幼稚園的花費，對不對？
- 受訪者16：對，因為是9月底10月初才找到幼兒園的，公立都滿了，現在是讀私立，
- 研究人員：那個幼兒園的支出要多少錢？
- 受訪者16：註冊費就10,000，每個月的月費就5,000，
- 研究人員：每個月5,000，那其他的生活支出呢？
- 受訪者16：生活支出，因為在外面租房子
- 研究人員：你們是租房子的，是本地人？
- 受訪者16：是本地人，但因為娘家比較遠，所以租房子，房租，水電費，那些差不多1.5萬左右
- 研究人員：可是那些是你們全家人一起算的，對不對，那我說光小孩子的吃住那些，買衣服那些費用大概多少錢，

受訪者16：那個差不多5,000，因為小朋友都是穿二手的，能省則省

研究人員：那你這個工作做多久了

受訪者16：從金門搬回來這邊，差不多快兩年了，之前也是在外縣市當教保員

研究人員：所以你一直都有工作就是了，

受訪者16：幾乎都有，生產完有請兩年育嬰假

研究人員：你休息兩年，那不是只有前半年有育嬰留職停薪的錢，

受訪者16：對前半年

研究人員：那之後一年半就都沒有了

受訪者16：一年半就是打工

研究人員：打工

受訪者16：就是儘量找沒有勞健保的，因為如果現在有工作，很容易被查到，所以就是找臨時工

研究人員：臨時工要勞健保嗎？

受訪者16：基本上是要，但如果說好就不用，也就是幫人種種花這樣

研究人員：種花嗎？

受訪者16：對，有點像在馬路邊種花、整理花苗，有點像外包

研究人員：那這個做了一年半？

受訪者16：沒有，只是斷斷續續，但這是算日薪的，一天1,000

研究人員：那時候請育嬰假時，還是有勞保對不對

受訪者16：還是有，勞健保都有，好像是育嬰假兩年之後再去補，基本上也是要自己出，它只是說暫時沒有繳而已，但之後會跟妳討

研究人員：你說你去幫忙做這個臨時工，那你哪時候小孩子怎麼辦？

受訪者16：小孩子就是給我媽看，臨時工並沒有每天都作，如果有要去做的時候，就給媽媽看

研究人員：那可是怎麼沒有一開始就都給妳媽媽照顧小孩？

受訪者16：因為我媽本身是務農，他們也沒有時間

研究人員：所以妳回來花蓮時也還沒有做事

受訪者16：回來的時候，算是有，當時是在養老院，但也是要輪班，所以後來就沒辦法，之後才到現在的公司，是固定輪晚班，下午4點到12點，剛好時間可以配合，我先生的時間也可以配合

研究人員：所以，您剛回來花蓮時，找工作有沒有碰甚麼困難？

受訪者16：基本上沒有，大概是照顧人的工作，其實很缺人，所以對妳沒有很大的要求，只是問我說，能不能六日上班，因為有些有家庭的人想要休六日，那妳能不能配合

研究人員：所以對方也不會問說你要養小孩，會不會有什麼不方便的地方？

受訪者16：其實還是會問，畢竟有時候還是會delay到下班時間，主管會問說可以再留半個小時或1個小時之類的，我通常都會直接回答說不行，因為家裡有小朋友

研究人員：這樣子人家會不會覺得你沒辦法配合？

受訪者16：會，從表情就是看的出很無奈

研究人員：請問你之前是學這個的嗎？

受訪者16：沒有，我之前是讀護校，但因為沒有考上證照就算了

研究人員：所以當教保員需要證照嗎？

受訪者16：需要

研究人員：所以你有考上證照

受訪者16：有

研究人員：你現在工作的地方，主管會不會有一些協助育兒婦女的措施？

受訪者16：應該是說，如果是工作，就是以工作為主，小朋友的話妳就把他安置好，可能是放在學校或是哪裡，出了機構下了班，那就是妳的事

研究人員：所以下班後比較不會有需要你再留下來或是什麼的要求？

受訪者16：基本上不會，如果說妳的工作，能夠在工作時間內完成妳上班該作的事情，那就ok

研究人員：所以妳覺得這個地方還蠻滿意的

受訪者16：也還好，因為之前也是在這個單位，那時候是禮拜六，剛好又有機構單位研習，但我真的找不到人幫我帶小孩，我就硬著頭皮帶孩子來，剛好就被主管看到，就被主管瞪

研究人員：瞪妳嗎

受訪者16：他就說，妳怎麼會帶孩子，妳帶孩子來以後是不是每個人都可以帶孩子來

研究人員：那怎麼辦

受訪者16：我就沒辦法，真的沒人顧

研究人員：那你怎麼處理，那時候小孩子多大

受訪者16：那個時候才兩歲多，後來就是被主管翻了白眼

研究人員：可是下次如果有相同的情況，妳要怎麼辦？

受訪者16：可能直接放我老公的店裡了吧

研究人員：哪你覺得政府還有甚麼可以幫忙的地方嗎？

受訪者16：政府喔，當然希望津貼多一點，或是假期能夠再延長？

研究人員：妳可以舉例一下嗎？妳說的津貼是育兒津貼的部分嗎

受訪者16：對，因為有時候會看一些國外文章雜誌，他們介紹自己國家的育兒政策，會覺得國外政策好像比自己國家做的還不錯，例如像芬蘭等北歐國家，產假有些可以到一年。然後在職場的話，就是對媽媽比較友善一點

研究人員：作夜間的工作會不會對身體比較不好？

受訪者16：會阿，因為妳有時候就是3(4)天輪一次，可能身體適應4到12點，休息個一兩天，又要從12點上到隔天早上8點，其實，身體當然很不適應，但這種單位就是缺人手，年輕人作不久，該退休的還不想退休，現在人力都補不足

研究人員：那現在這個機構是公立的還是私立的？

受訪者16：算是天主教的機構，好像教會性的機構都是私立的

研究人員：基本都還是有符合法令規定

受訪者16：對

研究人員：那妳在這邊當教保員，有沒有升遷的機會

受訪者16：有，可以升教保組的組長，但必須要有特殊教育的學分，或是學歷有達到標準，就是要不斷進修跟讀書

研究人員：那薪水有固定在調整嗎？

受訪者16：有，因為我之前晚班，是領到3.1萬，改早班後，因為有帶學生，就會有專業加給的費用，但專業加給主要是看主管的安排

研究人員：那妳已經做兩年多了，之間有調薪嗎？

受訪者16：剛進來3個月，2.7萬左右，之後就變成3.1萬

受訪者 17

- 背景：小孩兩歲多，在中藥觀光工廠上班，產假完便直接上班，沒請過育嬰假，目前孩子早上爸爸照顧（上夜班），晚上由媽媽自己照顧
- 研究人員：請問一下您目前的收入大概是多少
- 受訪者17：剛好3萬
- 研究人員：您目前工作的主要工作內容是什麼
- 受訪者17：因為我們觀光工廠會有遊覽車，還會有一般的民眾來參觀，就是跟客人介紹我們公司。然後，因為我們沒有在推銷東西，所以主要是講一些用藥的保健啊，就是中醫的保健知識啊，然後一些經絡啊，然後那個就是時辰要怎麼保養，心血管疾病的預防啊，然後一些一般的預防保健。
- 研究人員：所以主要是導覽介紹嗎？
- 受訪者17：因為觀光工廠裡面會有我們自己藥廠出產的保健食品，然後就是可以跟客人推廣一下說，如果有需要的話可以去各大通路、藥局或是中醫診所，那如果現場想要購買，當然也是可以，那如果想要回去他們自己的中醫診所買也可以，因為我們的公司是上市上櫃的公司，
- 研究人員：那整個公司大概有多少人？
- 受訪者17：公司大概有多少人不知道，因為我們有藥廠、觀光工廠、行銷部跟海外分公司那些
- 研究人員：所以規模算是很大的
- 受訪者17：我們是在南部的製藥廠，也有上市上櫃，觀光工廠裡有DIY，然後有參觀跟導覽介紹。因為我們藥廠的話，裡面會有配有中醫師，然後中醫師的話，就是如果客人來的時候對用藥安全有問題的話，我們會請中醫師去幫他做解答的動作，可是因為法規有規定，那個觀光工廠不能就是問診那些，所以只能諮詢
- 研究人員：可是您說製藥廠是在台南，但為什麼觀光工廠會設在苗栗
- 受訪者17：台南有一間，然後苗栗第二間，然後那個宜蘭會開第三間，
- 研究人員：所以您們苗栗算第二間
- 受訪者17：對
- 研究人員：那您之前就在這間製藥廠嗎？
- 受訪者17：沒有，我這個工作之前是在百貨公司
- 研究人員：所以您在這邊大概做多久了
- 受訪者17：今年滿四年半
- 研究人員：那等於說小朋友生之前，生的時候就在這裡了
- 受訪者17：對，生之前就在這裡工作了，
- 研究人員：所以您產假那些也都是在這邊申請的
- 受訪者17：對
- 研究人員：那當時有申請育嬰留職停薪嗎
- 受訪者17：沒有，因為經濟不許可，就沒有申請
- 研究人員：這邊應該是有投勞健保的吧

受訪者17 : 有，生育給付那些都有領到

研究人員 : 我想要問一下，就是您先生年紀大概是多大

受訪者17 : 35歲

研究人員 : 那他的教育程度呢

受訪者17 : 二專

研究人員 : 那他目前從事的行業是什麼

受訪者17 : 運輸業

研究人員 : 那他每個月的薪水

受訪者17 : 跟我差不多，比我多一點點，30,000至40,000

研究人員 : 如果您去工作的時候，小朋友是會由誰來照顧？

受訪者17 : 他爸爸，爸爸上夜班，就是他早上就是跟著爸爸，然後我下班的時候，就換爸爸上班，這就是晚上的時候就跟著我

研究人員 : 這樣爸爸不會很累嗎

受訪者17 : 還好，因為小朋友白天都在睡覺，

研究人員 : 所以他等於說作息跟爸爸一樣，是不是

受訪者17 : 對

研究人員 : 那他爸爸工作是從幾點開始

受訪者17 : 晚上7點然後到第二天早上7點

研究人員 : 這樣工時也是很長。我想問一下您們目前就是小朋友每個月的花費大概是多少錢？

受訪者17 : 他有保險，他的保險費是年繳，所以如果換成月繳的話，一個月大概是5,500，然後奶粉，尿布，尿布一個月用一箱，然後大概他個人的花費，一個月就是大概10,000，因為他還有那個加上奶粉，尿布跟其他的東西，

研究人員 : 所以奶粉，尿布哪些就大概4,500，

受訪者17 : 因為他還有在那個做復健，然後就是復健的話，都要去掛號，一次掛號360，所以大概一個月會掛號兩次至三次，就是看他上課的時間，所以大概1,000

研究人員 : 所以大概食衣住行的話，就大概在4,000，因為照顧就是您們自己照顧

受訪者17 : 對

研究人員 : 那我方便問一下，就是妹妹的復健是在做哪一方面的復健嗎？

受訪者17 : 因為他發展的比較慢，他1歲的時候還不會爬，就有去給小兒復健科醫生去評估，醫生說讓他去做復健，就是會由復健老師教他怎麼爬，牽著他站、走，一些物理治療跟一些職能治療訓練大小肌肉。現在還有在上語言課，因為他語言發展比較慢，所以還有在上語言課

研究人員 : 請問一下那您有去申請過類似評估說有沒有到達身心障礙的標準嗎

受訪者17 : 有，我們有去做那個聯合評估，他是發展比較慢，可是是正常的小朋友

研究人員 : 那您生完小朋友之後，都是一直在中藥觀光工廠這邊？

受訪者17 : 對，產假完回來工作內容也沒有調整

研究人員 : 請問您們會有升遷的管道嗎？

受訪者17：其實我們工作內容算很單純，主要跟客人介紹一些預防保健跟用藥安全，所以我們的工作大家都差不多，沒甚麼升遷管道，薪資最多就是到3萬

研究人員：最多就到3萬，所以您們之後就也沒辦法再調了

受訪者17：我已經四年都是這個薪水，一開始進去照基本薪資，做久了之後，會依照你工作的內容稍微調整，其實大家薪水都差不多

研究人員：所以等於說您們現在已經在最高水平了，

受訪者17：對

研究人員：那它還會有額外的業績獎金或考績獎金嗎

受訪者17：我們沒有業績，但我們半年會有一次分紅，分紅是以藥廠的客人回購或長期訂購，扣掉公司基本的支出，多的就是會有紅利獎金，然後在大家平分

研究人員：您們年終也是固定？

受訪者17：我們年終也是固定，但會看年資，如果沒有滿一年，是按比例，滿一年的話就都一樣，最多一個月

研究人員：可是會固定給幾個月嗎

研究人員：所以說你們工時算蠻固定的嗎？

受訪者17：我們有要到加班，但公司沒有加班費，加班換補休，一般上班是早上8點到下午5點半，如果遊覽車比較晚走的話，可能清潔跟結帳就會比較晚，那就會改天車子比較少的時候，公司會安排較晚上班，或是提早下班。
像我有時候要帶小孩復健，就可以跟公司申請說我要晚點上班，或是我今天要提早走，小孩要看醫生什麼的，就會讓我提早走，其實還蠻彈性的，就是以自己的工作時數去換。

研究人員：可是如果說小朋友臨時生病，或者是有什麼狀況的話，臨時請假方便嗎

受訪者17：可以，公司還蠻彈性的，因為我們公司很多媽媽，主管也都是當爸媽的，所以小孩有任何症狀或問題的話，通常都會讓我們走。如果真的沒有人的話，他會先打電話問今天休假的人，能不能幫忙

研究人員：所以主管其實也蠻體諒臨時有狀況

受訪者17：對

研究人員：那像主管這邊他還會有提供一些什麼協助您們，就是協助家裡有小孩的一些措施嗎，就是除了可以讓您臨時請假這一塊之外，還有其他的措施嗎

受訪者17：其他措施也還好，可能就是我們同事小孩比較大的，常常會帶來公司上班，只要先告知主管就可以

研究人員：我想請問一下，就是您有用過政府的一些福利或者是友善家庭的措施嗎

受訪者17：沒有

研究人員：之前有申請育兒津貼之類的嗎

受訪者17：苗栗縣沒有育兒津貼，之前有去問過，苗栗縣沒有，因為苗栗縣很窮，財政吃緊，就只有生育補助那個小紅包，好像是6,000

研究人員：那您有考慮要讓小朋友去上幼兒園嗎

受訪者17：有，大概3歲的時候

研究人員：所以目前您們也是白天爸爸帶，晚上你自己帶，這樣子嗎

受訪者17：對，因為他現在還在上課，我想要讓他復健的課程追到其他小朋友再去上幼稚園

研究人員：復健的話。主要是您接送嗎

受訪者17：對

研究人員：那這樣子，您們不是早上8點到下午5點半，如果復健課程就跟您上班時間是搭的上的嗎？

受訪者17：因為我們周休二日，可是我們不能休假日，因為假日觀光工廠觀光人潮比較多，所以都是自己排休，我都是排小朋友復健的時間休息，

研究人員：因為政府在性平法有規定，家裡如果有未滿3歲的小朋友可以申請縮減工時一個小時，那我想請問一下，您覺得您會有需求使用這項措施嗎

受訪者17：有這種措施，我不知道，可是如果真的要縮減，我想要3歲以後，就小朋友上幼稚園以後再縮減，這樣才會有時間去接送他上下課

研究人員：您反而覺得說應該要放寬到小孩3歲之後，

受訪者17：對，我覺得是3歲之後，因為小朋友在小的時候，其實小的時候不是給家人顧就是給保母顧，那如果是上幼稚園之後的話，就是要自己接送，或是娃娃車，時間跟我們上班時間比較不能配合，應該小朋友上課後這個比較有用到

研究人員：那除了這塊方面，您覺得有什麼措施是有利於您上班又要兼顧小朋友

受訪者17：其實我覺得我們公司算很彈性，所以我覺得應該是還ok，像我很多同事，我之前百貨公司的同事，他小朋友生病的時候，要在百貨公司請假非常難請，或是百貨公司需要到處支援，可能沒有辦法趕回來，所以以工作環境和工作來說，我覺得我們公司算是很彈性了

研究人員：那我想一下，您們公司有設立補(集)乳室嗎

受訪者17：有

研究人員：哪您覺得使用上也算是ok嗎

受訪者17：像我本身我沒有餵母乳，可是我們有其他同事他是餵母乳的，然後那時候他一回來上班，我們副理就跟他講說，早上會給他一個小時，下午會給他一個小時，那是給他額外的時間，如果他有需要的話，跟他們講，那他就會去使用，這是不扣薪水的

研究人員：那小孩子除了爸爸媽媽照顧之外，沒有其他的後援嗎

受訪者17：因為他從小就是完全不給別人顧，只要沒看到人就大哭，所以臨時給阿公阿媽顧也沒辦法

研究人員：那除了在公司這塊，您覺得政府還可以做什麼措施對您會有所幫助

受訪者17：苗栗縣公托太少了，苗栗縣只有小學有附設，可是小學的標準很嚴格，他們會優先給那個低收入戶跟外籍，剩下的名額很少

受訪者17：對，公幼名額很少，這邊幾乎都是私立的幼稚園

研究人員：您有做過功課說，您們家附近可以申請那些公幼嗎

受訪者17：附近沒有，有些公幼又不能跨區抽

受訪者17：因為如果像私立幼稚園，像我姐姐的女兒上私立幼稚園，他一個學期的學費就一萬多，一個月的月費再加8,500，那如果您要坐娃娃車，一個月要多2,000的娃娃車，然後他們學校還會有課後的課程，一堂課400，看您要跳舞課還是畫畫課，一堂課400，可是私立幼稚園又比公幼好的是，因為公幼有

放寒暑假，私立沒有，所以很多爸爸媽媽還是選擇私幼，因為要上班小朋友沒人顧

研究人員：謝謝您，那問題就先到這

受訪者 18

- 背景：2個小孩，老大11歲，小的剛滿月，目前休產假，從事照服員，要請半年育嬰假，預計之後會回原公司，回公司後小孩將請保母帶
- 研究人員：請教一下您的教育程度是
- 受訪者18：高中
- 研究人員：那目前的工作收入大概是多少錢
- 受訪者18：22,000
- 研究人員：那請問一下您現在從事的行業是甚麼行業
- 受訪者18：生活服務員
- 研究人員：那它主要的工作內容都是甚麼？
- 受訪者18：就是照顧身心障礙的孩子
- 研究人員：那先生的年齡與教育程度？
- 受訪者18：37歲、國中
- 研究人員：那先生現在從事的行業是甚麼
- 受訪者18：臨時工
- 研究人員：那他的收入現在每個月大概是多少
- 受訪者18：每個月不一定，
- 研究人員：他是日薪是不是？那日薪大概一天都是多少
- 受訪者18：1,000，有案子才會過去
- 研究人員：所以平均一個月會工作幾天？
- 受訪者18：大概16天
- 研究人員：所以現在最小的那個小朋友，才剛滿月
- 受訪者18：對
- 研究人員：那您估計現在這個小朋友，他每個月的花費大概會是多少錢
- 受訪者18：現在來說，大概要7,000，8,000
- 研究人員：哪主要比較多是花在哪裡
- 受訪者18：尿布大概占了兩成，其他就是生活開支
- 研究人員：那現在小朋友，您是打算先自己照顧嗎？
- 受訪者18：對，先自己顧
- 研究人員：那請完育嬰假呢
- 受訪者18：可能就是找保母幫忙帶
- 研究人員：花蓮這邊的保母行情大概是多少錢
- 受訪者18：目前我還沒問過，應該也是差不多1，2萬吧，看是全日型的24小時，還是半天或上班時間的
- 研究人員：那您之後是要打算托多久
- 研究人員：就可能上班時間，8點到5點

研究人員：家裡還有其他長輩可以幫忙照顧小朋友嗎？
受訪者18：完全沒有
研究人員：那大的現在已經在上課了嗎
受訪者18：對，國小，現在下課之後都是自己回到家裡，所以就不太需要特別去接送
研究人員：那您請完育嬰之後，也是會回到原來的工作職位上面嗎？
受訪者18：對，不太會有所變動
研究人員：目前的工作主要內容是什麼？
受訪者18：家護，就是照顧他們的生活起居，以及教導他們學習一些技能
研究人員：那請問一下您從事這個工作幾年了
受訪者18：1年多
研究人員：目前有調薪過嗎
受訪者18：目前沒有
研究人員：所以您這個薪水，是剛進來到現在都是一樣的薪水
受訪者18：對
研究人員：那有問過說，公司大概是多久會調薪嗎
受訪者18：沒問過，所以還不太清楚
研究人員：那在這個行業之前，也是做相關的嗎
受訪者18：沒有，之前是在打零工
研究人員：那甚麼樣的契機會換到這個行業
受訪者18：因為有認識的人，有朋友相互介紹
研究人員：可是這邊需要證照嗎？
受訪者18：需要
研究人員：所以您那時候有特別去考證照
受訪者18：對，服務照顧員，我有去考，去上課
研究人員：之前打零工那個地方，它會幫忙投勞健保嗎？
受訪者18：有
研究人員：是在做甚麼樣的零工？
受訪者18：有很多不同類型，例如今天這個公司有一個案子，我就去這邊做，那明天另外一個公司，我就去另一間公司，薪水都是日薪，每天1,000到1,200，種類大概都是農務
研究人員：那我想請教一下，您是原住民嗎
受訪者18：對
研究人員：那您是那一族
受訪者18：布農族
研究人員：那我想問一下，就是原住民對於照顧小孩這一塊，有沒有甚麼補助或一些措施

受訪者18：是有生育補助金
研究人員：生育補助金好像大家都有，它有特別針對原住民的嗎？
受訪者18：沒有
研究人員：那學校那邊也沒有嗎？
受訪者18：學校有，小學有
研究人員：那它針對是甚麼樣的補助？
受訪者18：就是那個學費，是補助一些些，可能是課本費
研究人員：那像這個大的，之前他是讀那邊的幼兒園？
受訪者18：在都市
研究人員：所以那時候還不是在花蓮
受訪者18：不是，那時候不在花蓮，是後來才回到花蓮這裡
研究人員：所以也還不太清楚花蓮這邊幼兒園
受訪者18：對
研究人員：那我想問一下，就是您目前這個工作，預計會繼續做下去嗎
受訪者18：會繼續做下去，因為不太需要加班，這裡的工作環境也還算可以讓我兼顧小朋友與工作
研究人員：那如果說就是之後小朋友比較臨時會有一些狀況需要請假或什麼的，那您覺得說現在這個工作請假方便嗎
受訪者18：是有點不太方便
研究人員：您說會有點不太方便，是指說怕主管會有意見，還是說比較難請假？
受訪者18：因為我們是排班的，每個月休8天，如果要臨時請假就會有點困難
研究人員：那再請問一下，您提育嬰留職停薪時，有遇到什麼困難嗎？還是沒有，其實公司也是很直接的就說可以呢？
受訪者18：其實，因為現在工作上面很缺人，所以他是跟我講說，看能不能提早回去上班，但我是跟他說，我目前小孩還小，我沒辦法提早上班，而且我請不到人，人家也不願意顧那麼小的，人家都是要顧那個6個月以上的，會吃副食品，會坐下的那種的
研究人員：那像這樣子，您請育嬰假的話，您的工作是怎麼樣？分給其他人嗎？
受訪者18：沒有找新的人，就是大家一起分攤做
研究人員：那您除了用過產假跟育嬰留職停薪外，還有運用過政府哪些福利或者是措施嗎？
受訪者18：都沒有
研究人員：就是除了這兩個之外，沒有用過其他措施？
受訪者18：對
研究人員：那您覺得說就是在照顧小朋友跟工作上面，您覺得說政府還可以有什麼措施可以協助您兼顧家庭跟職場，
受訪者18：照顧小孩子這一塊，因為花蓮這邊的托育比較缺乏，另外希望工作機會多一點。

研究人員：工作機會？不過花蓮這邊不是說很多公司或企業都在缺人嗎？
受訪者18：有缺人，可是有學歷限制
研究人員：有學歷限制，那像這邊的起薪，您覺得算是好的嗎？
受訪者18：比北部那邊的薪水還要少，且調薪的幅度不高
研究人員：調薪不高的話，那您會考慮換工作嗎？就可能換一個薪水比較高的工作
受訪者18：是有想過，可是問題卡在小朋友那就沒辦法，所以會選擇薪水比較低，但時間比較穩定的工作
研究人員：那有可能是您去上班然後小朋友是由您先生來顧嗎？
受訪者18：沒有辦法，因為他目前現在是每天都有工作，雖然不太確定會不會每天都有工作，但也沒辦法全部都交給他照顧
研究人員：好的，那目前問得差不多了，如果有問題會再跟您做詢問
受訪者18：好，謝謝，

受訪者 19

- 背景：小孩目前6歲，先前在製造業輪班工作，因工時太長決定轉職，目前從事居家清潔，但投保清潔工會
- 研究人員：那目前的收入大概是多少錢
- 受訪者19：大概2.5至2.8萬之間
- 研究人員：那您現在是在做什麼工作？
- 受訪者19：現在是居家清潔，之前是在半導體公司
- 研究人員：想問一下先生的年紀大概多大
- 受訪者19：43歲，高中教育程度，做窗簾工程，收入大概3至4萬
- 研究人員：請問一下您去工作的時候，小朋友是由誰來照顧？
- 受訪者19：主要都是婆婆
- 研究人員：那他每月的花費大概是多少錢？
- 受訪者19：學費大概一個月6,000，
- 研究人員：醫療保健呢？
- 受訪者19：醫療保健還好，大概1,000，因為有吃一些益生菌跟保健食品
- 研究人員：那食衣住行呢？
- 受訪者19：因為都跟爸爸媽媽一起，很難抓，大概2,000吧，
- 研究人員：有需要給婆婆保母費或孝親費嗎
- 受訪者19：我婆婆沒有收，所以總共大概9,000至1萬
- 研究人員：那您從懷孕後就是在半導體這間公司是嗎？
- 受訪者19：對，大概工作7年，都是做早班，從早上7點半到晚上7點半，在這之前的公司也是電子公司，不過先前是做小夜班，是下午3點到半夜12點
- 研究人員：那是什麼原因，會轉職到現在的半導體公司？
- 受訪者19：之前經濟不景氣，剛好遇到放無薪假，一個禮拜上沒幾天班，後來就離職了
- 研究人員：懷孕後就在半導體公司，那當時有請育嬰假嗎？
- 受訪者19：有，請兩個月
- 研究人員：那當時為什麼只考慮請兩個月？
- 受訪者19：因為照顧小孩很累，我覺得比上班還要累，所以就提前回去了
- 研究人員：那是什麼原因後來又想要轉職？
- 受訪者19：就是工作時間太長，為了要配合小孩的時間，現在的工作8點半到5點半，工時比較正常才會轉職
- 研究人員：那您現在是在做什麼工作？
- 受訪者19：是在做居家清潔工作，沒有投勞健保，所以現在是自己去工會保
- 研究人員：那他是怎麼把案子給你
- 受訪者19：大部分都是固定案子，每個月月底再去公司拿下個月的案子
- 研究人員：那你現在清潔工會有什麼資格或限制？

受訪者19：就是要從事清潔工作的，好像只有入會費300元，
研究人員：那費用的部分是由清潔公司付薪水嗎？
受訪者19：雇主會把錢給我，然後我再繳回給公司
研究人員：那現在的薪水好像比先前在製造業的薪水來得低？
受訪者19：對，但時間比較自由彈性，像小孩如果腸病毒要請一個禮拜，前公司就沒辦法讓我請
研究人員：但是如果請假的話，您的清潔工作怎麼辦？
受訪者19：那就是移到下禮拜，多半雇主會體諒讓我下禮拜去做就好了，大部分雙方喬好就好
研究人員：所以現在做了兩年了，有考慮繼續做下去嗎？還是會回工廠？
受訪者19：應該不會回工廠了，因為工廠都是一個蘿蔔一個坑，如果請假的話變成其他同事要幫忙分攤，這樣也不是很好
研究人員：那有年終嗎？
受訪者19：如果是領月薪的話，可能就會有年終，但月薪的薪水相對就會比較低，而且可能工作時間就會比較滿
研究人員：所以你都是接居家的？
受訪者19：都有，居家或公司行號都有
研究人員：小朋友，6歲是已經上小學了嗎，還是還在幼稚園？
受訪者19：幼稚園大班
研究人員：先生會幫忙顧小孩嗎
受訪者19：會，他非常會
研究人員：那如果說，小朋友臨時有狀況的話，先生會去請假嗎，還是說，需要以你為主或是由婆婆？
受訪者19：就是看誰先有空，先聯絡
研究人員：你們現在讀的幼兒園是公立的還私立的？
受訪者19：私立的
研究人員：當時有考慮去抽公立的嗎？
受訪者19：沒有，公幼有寒暑假，我們不行，他們又比較早下課，私立的可以顧到6點半，這樣時間比較不會那麼趕
研究人員：所以小孩都由誰來接？
受訪者19：我先生跟我輪流
研究人員：所以沒有去抽公立，主要是考量到有寒暑假？
受訪者19：因為寒暑假我們也不能不上班就退卻了，沒辦法，再便宜也沒用
研究人員：那除了這塊，如果說在企業，在公司裡面設幼兒園的話，你覺得這個措施怎麼樣？你會想要把小朋友送到公司裡面的幼兒園嗎？
受訪者19：對阿，如果學費ok，我們下班的時間剛好可以接到小孩，這樣也是不錯

受訪者 20

- 背景：從事心理諮商接案，但無相關職業工會，所以投保保育人員工會，時薪制，工作時間不一定，有時跑中途學校、診所及醫院
- 研究人員：目前的收入？
- 受訪者20：其實很浮動，因為就看我工作接得多還少
- 研究人員：那您之前的工作呢？
- 受訪者20：您說我前一段工作嗎？
- 研究人員：對
- 受訪者20：我之前是在政府部門的約聘，薪水是4萬左右，後來就離開政府部門，到私人單位接案。因為我的工作心理諮商，所以就接案的對象來收費，自費的收費就會比較高，若是政府或學校的就會比較低，大概一個小時800至1200
- 研究人員：您說民間，是類似像甚麼？
- 受訪者20：像心理諮商所，或是醫院，還有安置機構（育幼院或老人安養中心），有些如果是情緒困擾，想要找人聊聊，我們也是可以去
- 研究人員：那樣子民間機構會比較好嗎？
- 受訪者20：會比較好，可是，相對比較少，台灣民眾比較不會想要持續諮商，他覺得自己感覺比較好之後就不會一直來，算是不穩定
- 研究人員：所以雖然時薪比較高，但是人數可能會比較不穩定？
- 受訪者20：對，像醫生的職稱可能是掛在醫院，但心理諮商師一般診所他不會用全薪去聘請，因為沒有那麼多的自費個案，所以我們只能用計時的
- 研究人員：那計時的有投保嗎？
- 受訪者20：沒有投保，我們只是兼任員工，所以我有去找職業工會投保，我找的是保育人員職業工會
- 研究人員：這個跟您的性質有一樣嗎？
- 受訪者20：保育人員工會涵蓋的範圍蠻廣的，因為我們服務單位有一些育幼院，但最主要的是沒有專門為心理師開的工會，我們還是小眾，沒有那麼大的職業群組
- 研究人員：妳先生他現在幾歲
- 受訪者20：他大我一歲，薪水大概7或8萬
- 研究人員：這樣養一個小孩應該還不算會造成負擔吧
- 受訪者20：因為我先生的家境比較不好，他是一路很拼長大的，相對來說，我還算中產家境，所以他工作以後對他自己的錢，還蠻焦慮沒有安全感的，像他朋友有些工作一兩年覺得太操了，就不做了，但我先生會選擇繼續下去都還是因為有些經濟負擔
- 研究人員：所以您離開先前的工作轉成接案工作，已經4年了？
- 受訪者20：3或4年了，我第1年的時候，1個月薪水有時候3,000不到，現在經營3、4年了，慢慢有穩定的個案
- 研究人員：所以現在大概會有多少錢
- 受訪者20：一周工作5天，配合個案的時間，5萬至6萬也是有

- 研究人員：您的客戶會不會很多都是竹科的員工？
- 受訪者20：會穩定來的比較是竹科的員工，不然沒有錢，如果是安置機構的個案就比較不會受影響，或者是政府、學校也比較不會影響。雖然時薪比較低，但還是得去接，因為沒辦法預防下個月是不是還有案子
- 研究人員：那像你們是都要面談嗎？還是可以用電訪？
- 受訪者20：法令上我們沒辦法透過電話服務，那時候是因為剛開始沒有甚麼案源，所以基隆這邊有個國小它每個禮拜有，我就坐一早就坐客運出發去，傍晚再坐車回新竹，剛開始算慘澹經營，主要拓展客源，像我坐月子大概第二個禮拜就出來工作，因為那時還穩定，加上不想讓先生擔心
- 研究人員：請問那小孩子現在兩歲多，主要是誰照顧？
- 受訪者20：現在我和我媽媽和我先生，我們3個一起輪流帶
- 研究人員：妳先生有空帶嗎？
- 受訪者20：我先生六日要幫我帶小孩啊，因為我是做親子教養有關的諮商，所以我會希望先生周末可以帶小孩出去走走。然後媽媽禮拜一會從桃園坐火車來新竹，住在我們家兩個晚上
- 研究人員：所以，您是全母乳？那這樣的話就不用花奶粉錢
- 受訪者20：對啊
- 研究人員：那生活支出應該少很多，因為奶粉的費用算不少
- 受訪者20：對啊
- 研究人員：所以您大概每個月花費多少錢？
- 受訪者20：衣服也幾乎都是我姐姐的，一個月不會買超過300或400吧，
- 研究人員：就是每個月給它添一兩套這樣子，
- 受訪者20：那如果說食物的話，因為我們沒有奶粉的支出，可是我們有尿布的支出，所以食衣住行大概每個月兩千
- 研究人員：所以有教育支出嗎？他上學了嗎？
- 受訪者20：我想要再半年，讓他去上幼幼班，
- 研究人員：所以目前是還沒
- 受訪者20：對，所以應該一個月全部6,000塊
- 研究人員：那您前工作是在還沒生小孩前就離職了嗎？
- 受訪者20：其實是很想要在約聘期間生小孩，因為保障比較多，可是之前在那工作，一直沒有懷孕，可能是作息不正常也需要輪班，因為我們是接受社會局安置，比方說家暴、性侵或性交易的少女，他就安置在中途學校，中途學校裡面就會有10幾個社工，一兩個心理師，所以大家都會要輪夜班，或是裡面小朋友的狀態不好，其實也會影響到我們，所以不曉得為什麼，但那時就是都沒有懷孕
- 研究人員：然後您是自己主動離職的嗎
- 受訪者20：我是主動離職的，其實，我第2年時有一陣子比較胖，我主管有衝過來問我，你是不是懷孕了，雖然他不會管我們要不要懷孕，但是他有告訴我一件事，他說，如果有懷孕明年是不會續聘的，因為我們是一年一聘，但那是我小主管這樣講，我的大主管則是一直跟我講趕快懷孕，很希望我們趕快生小孩

研究人員：您說的輪班，是需要整個晚上到隔天這樣子嗎？

受訪者20：就是24小時，那時候我們是12小時輪一班，可能晚上8點進宿舍巡房，早上6點叫他們起來，整理房間、吃早餐，然後排隊去教室上課

研究人員：那邊有多少人？

受訪者20：學校有100多人，4個人輪晚班，4間宿舍，大概一個老師顧20幾個少女，都未成年，有些人有暴力因子，就算我們有輪班，他們晚上還是會去打別人，其實他們狀況真的比較不好，輔導也較困難

研究人員：所以是因為這樣子您才離職的？

受訪者20：有很大的因素，那時辦公室10幾個女生，以社工和心理師來講，做直接服務的，像我們這樣結婚，是沒有人有生小孩的

研究人員：那您說您在職業工會投保，那您的投保金額是多少，

受訪者20：好像有幫我調高到3萬多，我大概1期3個月，要繳快1萬

研究人員：所以您不是投保最低的那一個

受訪者20：不是，他們會逐年提的，而且也不會讓您一開始就用很高的投保

研究人員：所以，您覺得有沒有要對政府或雇主建議的？您的雇主現在應該算是醫院，假設說您之後生小孩，您都準備要自己帶兩年的話，那這樣子對您再出來找工作，就是兩年之後再出來接案會不會有影響？

受訪者20：會很大的影響，等於是從零開始，就像我之前生產時，那時我已經在我現在工作的一些地方工作，那如果我離開，他們就會找別人來取代我的工作啊，那如果我停下來，等我可以出來工作時，還是要再重新找案源

研究人員：所以您覺得對您以後接案會有影響

受訪者20：會有很大的影響

研究人員：一個是案源沒有了，然後我是說對您的能力會不會有影響？

受訪者20：會比較鈍，其實我工作是聽別人說話，然後分析與回應，那是速度跟手感，所以一定會有一些生澀，久沒上臺，上臺也會緊張啊，類似這樣的

研究人員：那您現在這樣子，就說是接案性質，所以您生小孩，還是沒有產假以及請育嬰留職停薪的福利，所以是不是應該要去找全職的地方，然後可以讓您可以請育嬰留職停薪

受訪者20：可是這個產業沒有空間阿

研究人員：沒有這個空間，而且您剛又說，之前老闆講說，如果懷孕就不續聘了，那您有可能自己開業嗎？自己弄一個工作室

受訪者20：新竹如果合法的諮商所，前幾年是開了就倒，因為沒有那麼穩定的案源，有房租、人事成本，所以現在開業的諮商所，不會有那麼多人是全職，可能一間就只有一個是全職，然後那個可能是年輕的心理師來做，不會有小孩跟家庭，可以從早到很晚

研究人員：所以好像還蠻困難的？

受訪者20：老闆怎麼可能當傻子說，您有小孩懷孕我還要聘您當全職

研究人員：那您自己開呢？

受訪者20：自己開，要有足夠的本錢

研究人員：像說在你們家，不需要什麼店租成本，不可以這樣子嗎？

受訪者20：可是醫事人員法規定，不能在自己家，這樣好像密醫，醫師有醫師執照也不能在家行醫，只能在合法的醫療院所行醫，所以我們執業也只能在合法的單位執業，不能在自家，也不能在咖啡館晤談。所以如果要開業，像我們老闆，就是買下一層公寓，基本上一定要交通方便，好停車，然後還要有招牌廣告，不然人家怎麼會知道去哪裡，還要負擔一個全職的人，可以接電話以及做行政類

受訪者 21

- 背景**：2個孩子，先前在會計師事務所的資訊部門，第二胎剛懷孕卻被公司要求離職，後與公司協商預簽離職，讓他請完育嬰留職停薪，未來考慮自己創業（教具與App）
- 研究人員：之前是在會計師事務所？那待多久了？
- 受訪者21：應該是說我在原公司的顧問公司待了快6年，但在第一胎要請產假的第二天時，顧問公司被會計師事務所併購了，所以請完大寶的育嬰假兩年後，就進到會計師事務所。
- 研究人員：所以你請育嬰假的期間是算在會計師事務所？
- 受訪者21：對，因為他被併購後就要一切承擔，請完兩年育嬰後就要回到會計師事務所，但這裡就跟先前的公司風氣就差比較多，這邊成本就抓比較緊，算得很精。工作三個月後，老公就疑似中風，加上又懷第二胎，所以要跟公司談能不能轉部門或是留職停薪，但老闆說不行，請我離職。但因為如果離職，我勞保的生育給付以及育嬰留職停薪的津貼都會沒有，可是公司表示，若請留停的話，每個月要支付勞保、健保及勞退1萬多元。
- 研究人員：所以您主要是做什麼工作？那這樣你請假的時候，有再請新人嗎？
- 受訪者21：資訊，建置新系統以及維護等，因為我們不是一個蘿蔔一個坑，可能專案會分給其他同事，或是再找新人
- 研究人員：工作時間會很長嗎？
- 受訪者21：是責任制
- 研究人員：所以後來的情況是怎麼樣？
- 受訪者21：因為我覺得要我付那麼多錢的話，就覺得要再考慮，後來隔了一個月老闆就說願意答應我一切要求，之後也就按流程讓我請育嬰留職停薪，但條件就是要簽離職同意書，育嬰假請完就離職
- 研究人員：那現在小孩是要自己照顧嗎？那現在就沒辦法工作了嗎？
- 受訪者21：對，我是很想工作拉，我去上班的話其實經濟會還算優渥，不過暫時不去工作是還好
- 研究人員：那你養育一個小孩大概每個月是多少錢？
- 受訪者21：生活支出大概一千，醫療保健大概兩千，照顧與教育大概三千
- 研究人員：那你有打算找工作嗎？
- 受訪者21：我是想要找我自己可以做的創業，一個是教具，一個是教育類的app。教具就是玩具結合教育，訓練孩子的專注力及學習力；app就像是教育資訊彙整，例如媽媽有什麼心得想討論，或是讓媽媽們當老師自己開課，像是國外的一個playgood網站，讓媽媽可以一邊顧小孩，一邊找到生活的重心、自己的舞台。
- 研究人員：那品質的部分你要怎麼掌控
- 受訪者21：對，這確實是我未來要想的，目前是以一些認識的媽媽來先試做
- 研究人員：那你的對象是多大的小孩？那有先去看過市面上有雷同的嗎？
- 受訪者21：大概是國小以前，有，雖然有類似的，但沒有到完全一樣
- 研究人員：所以你應該短期也不會找工作了吧？
- 受訪者21：對，我是跟我先生說就兩年時間創業看看，如果失敗了，就去找工作

- 研究人員：那現在婆婆跟媽媽也會幫忙你照顧小孩嗎？
- 受訪者21：主要還是我，婆婆跟媽媽只是協助幫忙
- 研究人員：所以當時回去工作三個月時，有沒有遇到什麼問題？
- 受訪者21：當時回去的時候，大寶每天都哭，所以當時也在想說到底要不要繼續工作，後來先生身體不好又意外懷了第二胎，也算是契機離開工作
- 研究人員：所以像公司這樣併購，福利有什麼變動嗎？
- 受訪者21：有，合併後，高層經理級減薪（7折），我們則是變相福利縮減，像原本一進去有15天，後來的公司則適用勞基法，所以休假就減少一半
- 研究人員：那您覺得政府還有什麼措施可以協助育兒婦女？
- 受訪者21：像是企業可以設置托育機構，家長也可以比較放心，上下班一起就不用擔心接送問題。或是可以比照歐洲國家（北歐芬蘭），可以請到五到六年的育嬰假，而且父母都可以請，因為這樣小孩上小學了就可以不用那麼擔心。最後，像我這樣很愛表現的媽媽，政府是不是可以成立一個就業輔導部門，讓媽媽可以一邊工作一邊兼顧小孩，例如餅乾、親子餐廳，讓媽媽生活壓力不用那麼大，可以跟著媽媽一起工作。
- 研究人員：那你的app未來打算怎麼操作賺錢呢？
- 受訪者21：主要是廣告收入以及點數收入，購買點數來上課，那像讓媽媽自己開課的話，我們就會給予點數當鐘點費，讓他可以在去上別堂課。
- 研究人員：如果你有想法有特色的話，其實創業也是不錯的
- 受訪者21：因為目前是有了小孩，想要陪小孩長大，所以要做一點犧牲，不然其實我是滿喜歡我之前的工作，很有成就感

受訪者 22

- 背景**：雙胞胎小孩5歲，因從事護理業所以懷孕後離職，離職後想說做個網拍所以投電腦公會，都是自己帶小朋友，無後援狀態，等到小孩上幼兒園時才有去做餐飲業兼職工作，預計等小孩上小學時，考慮找行政相關工作
- 研究人員：請問您現在有工作嗎?之前看您有到餐飲業兼職，那是什麼時候？
- 受訪者22：目前沒有，餐飲業是去年10月到今年4月，是台電大樓的餐廳，11點到2點的兼職，沒有繼續做下去的原因是因為老公有可能會到國外派駐，所以要先加強語文能力
- 研究人員：先生是軍人，所以是要派他出去工作或進修？
- 受訪者22：對
- 研究人員：那您之前是從事護理工作是在醫院還是診所？
- 受訪者22：醫院跟診所都有，但之前都是在南部工作，是後來先生在北部，才都一起上來
- 研究人員：先生不是上下班制的嗎？
- 受訪者22：因為先生是從事外交部分，比較忙，單位人又比較少，所以常常要加班，因此小孩都是要我接送，但公婆爸媽都在南部，所以沒有人可以幫忙
- 研究人員：所以您兩位小孩都上公立幼兒園嗎？那公幼會有寒暑假嗎？
- 受訪者22：對，附幼跟國小一樣，國小放就跟著放，所以寒暑假的時候就帶回去南部
- 研究人員：那您每個月養育小孩的花費是多少？
- 受訪者22：教育跟照顧的學費大概6千，非消費性支出大概就是出去玩或其他花費，大概每個月總共2萬多
- 研究人員：那您到餐飲業工作時薪是多少？工作內容呢？
- 受訪者22：一個小時150元，主要是收銀以及幫忙放東西、確認訂位等
- 研究人員：所以你還是會想要出來工作嗎？
- 受訪者22：會阿，因為養兩個小孩負擔也蠻重的，不過因為護理工作通常都是兩班制，不管是醫院或是診所都比較難配合小孩下課接送，所以現在只能找兼職工作
- 研究人員：那你之後還會想找護理工作嗎？
- 受訪者22：可能會偏行政方面，因為護理工作算責任制，不太容易準時上下班，像病人在營業時間結束前來看病，也不能說不看，這樣就會拖到時間，加上老公又沒辦法幫忙接送，只能我去接，所以是很難再做護理工作。
- 研究人員：那如果是兩班制會不會比較有彈性？
- 受訪者22：會交接，但人力相對也會比較少，是很難準時下班，如果真的要做的話，可能會找大醫院的門診跟診護士，比較有機會準時下班
- 研究人員：在門診有升遷的機會嗎？
- 受訪者22：比較難吧，門診的工作內容比較簡單，像護理長通常也是病房轉下來的，要升等也是要寫報告，追蹤病人，所以通常是病房護士比較有機會。
- 研究人員：那你們多久可以升遷？像N0到N1
- 受訪者22：大概1年吧，但私人醫院會比較希望你趕快升，大概3個月吧

- 研究人員：那護理長還可以升上去嗎？
- 受訪者22：是還有護理主任，但是各科的名額其實都很少，所以護理升遷比較不容易
- 研究人員：那你上來台北之後有面試過其他工作嗎？
- 受訪者22：沒有，因為我一定要找可以配合小朋友的時間，能找的工作範圍很少
- 研究人員：那生小孩的時候還在醫院工作嗎？
- 受訪者22：懷孕的時候就沒有，因為是懷雙胞胎，加上護理工作要久站又很忙，容易三餐不正餐就先離職了
- 研究人員：那後來你就沒投勞保了嗎？
- 受訪者22：後來我就去投電腦工會，沒有什麼資格限制，而且工會可以保最低投保薪資
- 研究人員：那你現在是投保多少的薪資級距？
- 受訪者22：是以正職每月的最低薪資來投，大概是兩萬多元，三個月繳一次，不過工會要繳年費600元，但是算是工會種類裡面比較低的。
- 研究人員：那請問您覺得政府還有什麼可以協助育兒婦女的措施？
- 受訪者22：我覺得育兒津貼都是短暫的，但是只是稍微補貼而已，主要是上學之後花費會很多，而且現在公立很難抽，照道理少子化為什麼公立卻更難進去，為了小朋友要抽公立還要花更多的時間精力去奔波。
又要研究哪一間公幼比較有勝算，反而浪費時間
- 研究人員：那是幾點下課呢？
- 受訪者22：3:50下課，除非用課後留園，但會看要留園的人數有多少，去除老師的費用
- 研究人員：那您對於公幼有寒暑假的情況呢？
- 受訪者22：因為目前沒工作就還好，但對於有工作的父母就會很困擾，因為公司沒有寒暑假，如果沒有後援，小孩放寒暑假的話又要再找其他地方安置。
現在的制度設計會讓父母花更多的錢，公幼很難進，可能只能選擇私幼，而費用又比較高；另外就是寒暑假與課後，如果有上班的話，正常要到6點才能接送，如果沒有後援的人變成只能上安親班或課後留園，反而又增加費用以及安全性。

受訪者 23

- 背景：之前在製造業展示中心當客服人員，後離職隨先生投造紙公會，目前中斷職涯4年多，準備上一些職訓課程想找兼職工作重回職場
- 受訪者23：我之前在馬桶製造商工作，但因為我35歲一直沒懷孕，所以就決定要離職跟老公到大陸，雖然那時公司有問我願不願意到大陸的工廠做，也願意讓我先留職停薪一年，但因為考慮工作壓力比較大，所以就沒在大陸廠工作
- 研究人員：那先生是在做什麼？
- 受訪者23：是行銷部門，因為現在大陸的工作也不太穩定，所以現在回台灣了，不過台灣薪水較少，加班又是常態，所以變成沒有家庭生活可言，兩三個月後就想說找別的工作
- 研究人員：那他有打算再去大陸工作嗎？
- 受訪者23：其實現在對台灣幹部沒那麼好，因為台灣人在那邊的薪水比較高，但大陸人才慢慢上來，它們也想要扶植他們的人才，所以過去的榮景已經沒那麼好了
- 研究人員：所以您是有跟父母親住嗎？
- 受訪者23：沒有，但我媽是住大同區，所以是可以請他臨時照顧，不過因為目前我沒有在上班，所以多半是我自己照顧，之前大陸台灣兩邊跑的時候是最累的，那現在是先生也在待業，可以幫忙分攤一些照顧工作
- 研究人員：那你現在有考慮出來找工作嗎
- 受訪者23：有，但因為現在還小，在幼兒園也需要下課接送，所以想說要先找兼職的工作，等到小孩上小學在找全職工作。不過因為我也中斷工作四五年了，有一些職能的方面需要在提升
- 研究人員：那你想要做哪方面的工作？
- 受訪者23：我想要做客服或辦公室櫃台等比較簡單的工作，因為也比較不會影響別人，如果是張力比較大的工作，可能就沒辦法準時下班，或是臨時請假也不是那麼方便。
- 研究人員：但像現在公司好像已經慢慢沒有客服人員了
- 受訪者23：可能就像約聘或是派遣，不過福利可能不會像一般公司那麼好
- 研究人員：那現在有在找工作嗎？面試時有問那些問題？
- 受訪者23：有，但面試都沒有什麼結果，面試時會問你的特質是什麼？這麼久沒上班了，你的工作還可以接的上手嗎？會不會在因為小孩中斷工作，或是會不會在生下一胎
之前是有找到一個工作，但因為工作地點太遠了，車程太遠，不方便接送小孩，後來上了一個禮拜的班就放棄了。所以現在現實面是兼職、家裡附近，機動性會比較高。
- 研究人員：但這樣的工作會不會不好找？
- 受訪者23：不好找，這種工作比較多會是便利商店門市人員或清潔打掃，這就不太是我想要的
- 研究人員：那你生小孩時其實離職了？
- 受訪者23：那時雖然是留職停薪，但因為沒有勞健保，所以後來是改保職業工會，但投保薪資較低，所以生育給付會比較少，且沒有育嬰假
- 研究人員：所以政府的措施你都沒用過？

- 受訪者23：只有台北市的育兒津貼，那我看裡面有一項縮短工時，我覺得不錯，不過可能要請也很困難。
- 研究人員：那你現在有需要上什麼職訓的課程嗎？
- 受訪者23：有，我現在就比較積極在找職訓的課程，等等可能會去科大看看網路行銷的課程，現在看的是有需要部份負擔7千元。之前看新北市的課程，免費我有報名，但後來沒有消息，可能是沒有上。
- 研究人員：那你有看台北市的課程嗎？
- 受訪者23：台北市電商課程比較少耶，加上課程時間都是要上整天課，如果課上到4點半我就沒辦法接小孩
- 研究人員：你要上電商的課是想要創業嗎？
- 受訪者23：如果可以的話當然是很好，因為這樣可以在家工作，不過還是想要找個兼職的半天工作，邊做邊找比較好，但未來還是想要創業，因為畢竟小孩只有一個，我不想錯過他的成長過程
- 研究人員：台北市有一些start-up@taipei的網站，可以做一些諮詢、課程等，你可以上去看看，說不定妳先生也可以考慮像這樣子的
- 受訪者23：好，謝謝
- 研究人員：那你那時生小孩是考慮自己帶？
- 受訪者23：對，我想要自己帶，加上老公又在大陸，如果給保母帶的話，可能會變成我看不到小孩，而且又要常去大陸，所以給保母帶也不太方便。
- 研究人員：那您覺得政府可以協助什麼？
- 受訪者23：主要就是多方面的職能課程
- 研究人員：所以你找工作找了多久？
- 受訪者23：算是斷斷續續的在找，沒有很積極，我是打算職能課程上完後在積極一點找工作。
- 研究人員：那你在面試時，會直接跟公司講你的困難嗎？
- 受訪者23：會，但這往往會變成謝謝再聯絡，而且在投履歷時，因為這些關係，其實選擇性很少
- 研究人員：所以您之前參加勞動部的計劃他主要是上什麼樣的課程？
- 受訪者23：主要是提升自己自信心，以及了解自己哪方面是需要加強的，加上大家有伴（同樣都是二度就業），有個支持的同伴是很好的
- 研究人員：那你們現在跟其他同學都有聯絡嗎？
- 受訪者23：有些有，像有個朋友上禮拜說去就業博覽會去做諮詢，我之後也有打算去做諮詢，因為現在還是有點茫然，不知道該怎麼辦，希望可以兼顧家庭與工作
- 研究人員：那你夫家的親戚是在？
- 受訪者23：嘉義，但婆婆每個禮拜一會上來看孫子，當天來回
- 研究人員：如果是你想要找客服的話，你覺得主要的職能是什麼？
- 受訪者23：打字速度，因為現在都要把客人的東西記下來存檔有紀錄參考，那線上客服更會要求一分鐘打字要多少字，所以需要邊打邊講。

- 研究人員：所以您覺得現在中斷四五年對你來講比較困擾，那您覺得政府可以幫助些什麼？
- 受訪者23：我覺得政府可以先提供一些臨時的工作機會，讓我們提升自信心，雖然說還是可以找到像自助餐那種工作，但這樣其實沒什麼自我成就，如果這樣的話，那我倒不如回嘉義去幫忙我婆婆，因為同樣的時間跟對價關係，其實是不平等的，所以這也是我所掙扎的，如果找這種工作並不是我想要的。

受訪者 24

- 背景：小孩2歲，先前擔任藥廠資深專員，因要申請育嬰假而被公司要求簽有條件復職書，後至勞工局申訴，目前換至另一間藥廠工作
- 研究人員：可以先請您自我介紹一下嗎？
- 受訪者24：小孩2歲3個月，之前都是在藥廠工作擔任品管
- 研究人員：品管是要檢驗什麼？
- 受訪者24：藥品的純度、雜質含量以及長效、速效的試驗，有沒有在時間範圍內釋放。會在製程時取樣檢驗，製造完成後也要在取樣檢驗。
- 研究人員：所以公司是在做什麼樣的藥品
- 受訪者24：主要是錠劑跟膠囊劑，像是抗憂慮與降血糖等
- 研究人員：那你先生呢
- 受訪者24：小我一歲，算是化工廠的香料部門業務，像是胡椒粒、肉桂、八角等上游的進口商來推銷給中下游。
- 研究人員：所以先生的客戶算是蠻固定的
- 受訪者24：對，香料算是滿穩定的，不太會增加減少，所以她都可以準時下班去接小孩
- 研究人員：您之前待過兩家藥廠，哪是在哪一間公司生小孩？
- 受訪者24：第二間藥廠是懷孕生小孩後就無法回去，所以才到第三間
- 研究人員：那是發生什麼事？
- 受訪者24：因為生了之後剛好換主管，也換人事主管，但他們都不遵守勞基法，有點刁難說育嬰假要我請一年才能回去，但我是說我半年就要回去，因為前半年才有補助。後來我請了半年育嬰假，但他們把育嬰假的假單改為有條件的復職，前一個月準備要復職時跟我說卻回不去，我就去勞工局申訴，勞工局說可以找法扶，後來確實也是公司違法，所以就有請律師幫我寫訴狀，最後董事長也知道了這件事，然後詢問我要什麼賠償，最後就是拿資遣費以及一些未上班的補助
- 研究人員：所以他們資遣費是給多少？
- 受訪者24：就是按勞基法規定，一年半個月，然後董事長有多給一些補償
- 研究人員：那像這樣公司不會被勞工局處罰嗎？
- 受訪者24：有，因為人事部的主管都一直把事情掩蓋，後來是公司被告後，董事長才知道，董事長才找我私下和解，而人事也被開除了
- 研究人員：那像你之後去找工作有沒有遇到什麼問題？面試時會問你一些有關小孩的事嗎？
- 受訪者24：基本上就不會提跟前公司是這樣結束的，但也有一些公司會問你的小孩幾歲，然後就默默沒有消息了
- 研究人員：這間公司對於兼顧家庭跟工作如何？
- 受訪者24：這間公司的主管跟同事多半都有小孩，所以其實都還蠻諒解的，算是滿友善的
- 研究人員：所以目前小朋友是誰照顧

受訪者24：目前都是由我爸媽照顧，也有給爸媽保母費，我們下班之後在自己帶，之後上幼兒園也打算找附近幼兒園

研究人員：那您有使用過政府那些措施？

受訪者24：因為懷孕時有前置胎盤，所以懷孕6個月那時候有請安胎假，然後接產假與育嬰假

研究人員：那公司有沒有什麼措施協助育兒婦女？

受訪者24：公司可以彈性半小時上下班，但這個我覺得對育嬰沒有太大幫助，加班一陣一陣的也不算太常

研究人員：那調薪的情況？

受訪者24：因為我目前在這工作9個月，之前面試是說每年會調薪，會看考績以及公司營運狀況

研究人員：那目前公司升遷的管道是要怎麼樣？

受訪者24：主管提拔，但年資也要夠，未來要升的話就是看職等升

研究人員：所以之前去新北市政府的申訴處理作法如何？

受訪者24：我覺得新北市勞工局服務處諮詢部門的不OK，我遇到的那個人就一直叫我不要申訴，跟我說他之前是人事部門，知道人事的為難，但我就說我還是要申訴，但不是每個人都這樣，只是剛好我遇到的是這樣，因為我覺得如果這樣台灣的勞工很可憐。但到就業安全科正式申訴時，承辦人就很積極。

研究人員：那之後的情況是？

受訪者24：我申訴完之後他會跟我約時間，一對一面談，談完之後就會再跟公司方約，表述我提出哪些問題，而公司方要提供請假資料。因為當時公司說我一直請假，但我沒有違法，都有按照正式請假，但是考績卻被打最差，沒有年終獎金，所以後來也有判定公司有就業歧視。

研究人員：那像要兼顧職場跟家庭的話，您覺得政府還可以提供什麼樣的協助？

受訪者24：我知道有家庭照顧假，但我覺得要把家庭照顧假，變成有點像產假或育嬰假那樣，由政府來給付薪水，給予10至12天，而公司不能以請這個假來影響考績。

研究人員：所以您覺得臨時保母這個可行嗎？像是在公幼或公托裡面設置臨托？

受訪者24：我覺得我不會耶，因為我不認識這個保母，他對我的孩子也不熟，所以我不認同這樣的臨托方式

研究人員：那請問你們公司裡會有需要輪班的職位嗎？

受訪者24：我們是成品端的公司所以不用，上一份是原料藥廠就需要輪班，因為有一些主成分的藥，生產的時間很長，所以製造部與品管有部分會需要輪班

研究人員：那如果需要輪班的會不會有育兒的婦女？

受訪者24：我只知道因為前公司要輪班，很多都是年輕未結婚的人，但因為有時輪夜班又要接早班，實在太累了，所以後來好像改成兩班制，分早班跟晚班

研究人員：那目前問題差不多了，謝謝

國家圖書館出版品預行編目資料

從育兒婦女的就業歷程探討提升勞動參與意願之可行性研究 / 黃春長等著. -- 1 版. -- 新北市：勞動部勞研所, 民 108.06

面；公分

ISBN 978-986-05-9529-1(平裝)

1.勞工就業 2.女性勞動者

556.8

108010029

從育兒婦女的就業歷程探討提升勞動參與意願之可行性研究
著（編、譯）者：黃春長、王素鸞、賴偉文、連文榮、蔡依恬、陳麗萍

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 108 年 6 月

版（刷）次：1 版 1 刷

定價：250 元

展售處：

五南文化廣場
台中市區中山路 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「研究成果／各年度研究報告」，網址為：
<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/Web/YearlyReserachReports/Default>
- 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: (請填入統一編號)

ISBN: 978-986-05-9529-1