

彈性申請育嬰留職停薪及增訂親職假之可行性探討

Discussion on the Feasibility of Applying Flexibly and
Additional the Parental Leave

ILOSH



勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

彈性申請育嬰留職停薪及增訂親職假之 可行性探討

Discussion on the Feasibility of Applying Flexibly and Additional the Parental Leave

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

彈性申請育嬰留職停薪及增訂親職假之 可行性探討

Discussion on the Feasibility of Applying Flexibly and Additional the Parental Leave

研究主持人：黃美禎、鄭津津
共(協)同主持人：周兆昱、吳姿慧

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 113 年 6 月

摘 要

為了協助受僱者兼顧工作與育兒，提供育嬰假或親職假給受僱者申請，乃是世界趨勢及普世價值，我國亦然。我國《性別平等工作法》第 16 條第 1 項就育嬰假有明確規定，惟立法者為兼顧雇主經營權益與受僱者育嬰需求，立法時將「留職停薪」設計為育嬰假的一種方式，缺乏更具有彈性的育嬰假，造成育嬰假的規定無法更普遍地使受僱者受益，並且隨著工作環境與作業方式多元化，居家或平臺工作等作業方式逐漸成為現代工作模式之一，育嬰假是否僅能以留職停薪的方式申請，實有重新檢視之必要。

本研究計畫蒐集整理國際勞工組織、歐盟、德國、瑞典、日本與韓國與之相關法制與經驗，並針對國內企業進行問卷調查，蒐集分析國內企業對育嬰假之狀況及彈性化之可接受程度，並運用問卷調查與焦點座談結果分析我國育嬰假制度未來調整之可行性。在統整上述所有研究結果後，本提出我國育嬰假或親職假制度未來發展之具體政策或修法建議。

彈性化育嬰假制度可以滿足受僱者照顧孩子之需求並降低未來重返職場的困難，避免受僱者因無收入而面臨經濟壓力，且有助於提高男性受僱者育嬰假的使用率，然而，育嬰假彈性化也可能帶來負面影響，特別是人力較為吃緊或規模較小的企業，可能難以找到部分工時的工作者填補人力缺口，進而加重現有人力的負擔，本研究認為對企業而言，育嬰假彈性化可留住成熟勞動力，緩解企業人力缺口，惟需要因應不同產業和規模提供不同的完善配套措施。

由於育嬰留停制度在我國已經施行相當時間亦有不小成效，並且有全時間照顧三歲以下子女需求的父母親，仍是育嬰假制度最重要的受惠者，在法規的設計上，仍應以留職停薪作為育嬰假制度的原則性規定，育嬰假彈性化只是因應各受僱者的工作性質、職涯規劃、照顧需求等不同，而使受僱者依自身需求靈活運用育嬰假制度，以求工作與育兒之平衡。

本研究的結論與建議為：

- 一、育嬰留職停薪之申請期限延長至子女進入義務教育或相當者以前。
- 二、要求受僱者於開始育嬰假前一定期間前即向雇主書面申請，育嬰留職停薪應仍以現行為原則，彈性為例外。在育嬰津貼應以「天」數計算，避免過於零碎，並且津貼日數應有所增加並隨著受僱者符合資格之子女人數多寡而有所增加。

- 三、受僱者可視自身需求，規劃請假計畫、請假次數；應讓雇主享有受僱者請假計畫之同意權，在其拒絕受僱者之申請時，有義務提供記載拒絕之正當理由的拒絕申請書，並對拒絕其之理由負擔舉證責任。
- 四、未來可在兼顧就業保險制度及財務可負擔下，研議有條件延長津貼給付期間之可行性，或檢討有無其他財源支應，以因應目前財源單一問題。
- 五、應依據受僱者申請之請假單位，分別給予相對應的津貼，並以受僱者請領津貼的額度來計算津貼天數；建議確保受僱者可以順利地返回職場並可以要求一段時間內調整其工作時間及模式，並提供相應的職訓及給予配合育嬰假制度之企業優惠及育兒津貼的條件性給付。

關鍵詞：親職假、育嬰假、性別平等工作法

Abstract

In order to help employees balance work and childcare, providing parental leave or parental leave for employees to apply for is a global trend and universal value, and it is the same in our country. Article 16, Item 1, of China's Gender Equality Work Law clearly stipulates parental leave. However, in order to balance the business interests of employers and the childcare needs of employees, legislators designed "work without pay" as parental leave when legislating. The only way to do this is the lack of more flexible parental leave, resulting in the provision of parental leave not being able to benefit employees more generally, and with the diversification of working environments and working methods, working methods such as working from home or on platforms Gradually becoming one of the modern work models, it is necessary to re-examine whether parental leave can only be applied for by staying on the job without pay.

This research plan collects and sorts out the relevant laws and experiences of the International Labor Organization, the European Union, Germany, Japan, South Korea and Sweden, and conducts a questionnaire survey on domestic enterprises to collect and analyze the status of parental leave and the acceptability of flexibility among domestic enterprises. , and used the results of questionnaire surveys and focus discussions to analyze the feasibility of adjusting China's parental leave system, its impact on labor relations, and the feasibility of future system changes. After integrating all the above research results, this research plan proposes specific policy or legal amendment suggestions for the future development of my country's parental leave or parental leave system.

Flexible parental leave can meet the needs of employees to take care of children and reduce the difficulty of returning to the workplace, avoid the financial pressure that employees face due to no income, and help increase the utilization rate of parental leave among male employees. However, the flexibility of parental leave may also have a negative impact, especially for enterprises with tight manpower or small scale, which may have difficulty finding part-time workers to fill the manpower gap, thereby increasing the burden on existing manpower, but this study believes that it is For enterprises, flexibilizing parental leave can retain mature labor and alleviate the company's manpower gap. However, it only needs to provide different supporting measures according to different industries and scales.

Since the parental leave system has been implemented in our country for a long time and has achieved considerable results, and parents who have full-time care for their children under

the age of three are still the most important beneficiaries of the parental leave system, the design of the regulations. On the other hand, suspension of employment without pay should still be the principle provision of the parental leave system. The flexibility of parental leave should only be based on the different nature of work, career planning, care needs, etc. of each employee, so that the employee can meet his or her own needs. Flexibly implement the parental leave system to achieve a balance between work and childcare. This research plan recommends: Applicants for parental leave should be able to apply for childcare allowance as long as they have the fact of raising children and are not limited to participation in employment insurance; the application period should be extended until the child enters compulsory education or equivalent, and there should be no rigid distinction based on age; The employee is required to apply in writing to the employer seven weeks before the start of parental leave; the childcare allowance should be calculated in "days", and the number of subsidy days should increase according to the number of eligible children of the employee. There has been an increase; employees can plan their own leave plans and the number of leaves according to their own needs; employers should be given the right to agree to employees' leave plans, and are obliged to provide records when they reject the employee's application. Reject the application form with justifiable reasons for rejection, and bear the burden of proof for the reasons for rejection; the childcare allowance should be increased, and a minimum allowance should be set for the uninsured to claim, and it should also be allowed for those who have more than two children or multiple births. Those who apply for leave shall enjoy higher subsidies; corresponding subsidies should be provided according to the employer for which the employee applies for leave, and the number of subsidy days shall be calculated based on the amount of the allowance requested by the employee; it is recommended to ensure that the employee can return to the workplace smoothly. They can also request that their working hours and patterns be adjusted within a period of time, and provide corresponding vocational training and conditional payments of corporate discounts and childcare allowances that comply with the parental leave system.

Keywords: Parental leave, Gender equality in employment act

目次

摘 要	i
Abstract.....	iii
目次	v
表目次	vii
第一章 前言	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究方法.....	3
第四節 研究限制.....	5
第二章 各國彈性育嬰假制度介紹	6
第一節 國際勞工組織法制之檢視.....	6
第二節 歐盟相關法制之檢視.....	8
第三節 德國相關法制之檢視.....	15
第四節 瑞典相關法制之檢視.....	30
第五節 日本相關法制之檢視.....	38
第六節 韓國相關法制之檢視.....	45
第七節 綜合制度比較分析.....	54
第三章 我國育嬰留職停薪制度	63
第一節 育嬰留停制度內容.....	63
第二節 相關法令制度.....	64
第三節 各國育嬰假制度之參考.....	67
第四章 我國彈性育嬰假可行性實證研究	75
第一節 問卷調查.....	75
第二節 焦點座談.....	84
第五章 結論與建議	95
第一節 結論.....	95
第二節 建議.....	97
後記	102
參考文獻	103

附錄一、問卷調查之執行狀況說明	110
附錄二、問卷調查之結果統計分析	112
附錄三、焦點座談之座談大綱設計、座談對象及預定辦理期程規劃等具體項目	142
附錄四、焦點座談會會議紀錄	143
附錄五、問卷	166
附錄六、簡報.....	簡-1

表目次

表 1 各國育嬰假制度比較表-申請資格.....	56
表 2 各國育嬰假制度比較表-津貼給付.....	59
表 3 各國育嬰假制度比較表-請假規範.....	60
表 4 各國育嬰假制度比較表-其他措施.....	61
表 5 各國育嬰假制度比較表-彈性規範.....	62
表 6 抽樣設計表.....	77
表 7 正式調查接觸樣本結果表.....	79
表 8 正式調查寄發問卷結果.....	79
表 9 加權分層表.....	80
表 10 分層樣本與母體加權前卡方檢定表.....	81
表 11 分層樣本與母體加權後卡方檢定表.....	81
表 12 第一場次焦點座談與會人員.....	84
表 13 第二場次焦點座談與會人員.....	84
表 14 第三場次焦點座談與會人員.....	85
表 15 第四場次焦點座談與會人員.....	85

第一章 前言

第一節 研究背景

在家庭增添新成員之際，受僱者除享受初為父母之喜悅外，如何兼顧撫育嬰兒與工作，無疑是相當大的挑戰，如無國家建立制度性保障與福利性措施，以尊重個人私生活形成之領域，並保障受僱者工作權與滿足經濟現實所需，實難強化家庭作為社會基石之功能¹，尤其在人口結構趨向高齡與少子化之際，受僱者如何兼顧家庭與工作已非是受僱者個人之「家務事」，而是社會整體家庭照顧與勞動力如何調和與促進之問題，更是國家對婚姻與家庭制度之保護義務，國際公約不乏家庭對國家具消極防禦權與國家對家庭應有積極保護義務之規定²，便可見一斑。

《性別平等工作法》(以下簡稱《性工法》)第 16 條第 1 項規定「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」。為落實前項規定，《育嬰留職停薪實施辦法》相關規定以及相關行政函釋，在總日數「不得逾二年」之規定下，受僱者原則上得以「每次不少於六個月」提出申請；但受僱者如有少於六個月之需求者，「得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限」³。

考量到育嬰留職停薪期滿復職之困難，同法第 17 條規定：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法

¹ 參照釋字第 712 號。

² 例如，《歐盟基本權憲章》(EU-GRCharta)第 7 條：「私人與家庭生活之尊重」、《經濟社會文化權利國際公約》(ICESCR)第 10 條：「家庭為社會之自然基本團體單位，應盡力廣予保護與協助，其成立及當其負責養護教育受扶養之兒童時，尤應予以保護與協助。婚姻必須婚嫁雙方自由同意方得締結。」、《公民與政治權利國際公約》(ICCPR)第 17 條第 1 項：「任何人之私生活、家庭、住宅或通信，不得無理或非法侵擾，其名譽及信用，亦不得非法破壞。」、第 23 條第 1 項：「家庭為社會之自然基本團體單位，應受社會及國家之保護」等，均可見國際上對於婚姻家庭應廣泛保護義務之規定，參照 Jarass, in: Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 17. Aufl., München: Beck, 2022, Art. 6 Rn. 1.

³ 參《育嬰留職停薪實施辦法》第 2 條之規定。

定標準發給資遣費或退休金。」。且勞工復職後因有照顧子女需求，同法第 19 條亦規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、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」。並為確保勞工權益，當勞工依前述規定請求時，同法第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」。上述之申請方式及配套，乃為使申請者增加育嬰留職停薪期間之彈性，同時顧及雇主人力調配需求，使雇主可及早因應，共同建構友善生養職場環境。

《性工法》中有關「育嬰留職停薪」之規定係源自於《憲法》第 156 條「保護母性」之意旨，透過育嬰留職停薪的施行，使雇主的社會責任擴及受僱者之育嬰需求，並打破傳統上將育兒視為女性責任之觀念。「留職停薪育嬰」確實有助於受僱者兼顧工作與照顧幼兒之需求，惟立法者為兼顧雇主經營權益與受僱者育嬰需求，立法時將「留職停薪」設計為育嬰假的一種方式。

對受僱者而言，為了育嬰而留職停薪有時確有其必要，但畢竟每個受僱者的育嬰需求並不會完全相同，有些受僱者可能因為有其他家人支援，並不需要全時間投入育嬰；或是基於經濟因素，無法「停薪」投入育嬰，故希望能部分時間工作及部分時間育嬰者，在現行《性工法》的規範下，無法完全依照實際需要彈性的申請育嬰假，以更普遍地讓受僱者受益。

此外，在數位化與科技化快速發展之情形下，工作環境與作業方式多元化，居家或平臺工作等作業方式逐漸成為現代工作模式之一；另，我國為推動配偶親自撫育幼兒使並得兼顧工作與家庭之需，除有育嬰留職停薪制度外，尚有「減少工作時間與調整工作時間」（《性工法》第 19 條）及「家庭照顧假」（《性工法》第 20 條）等具兼顧家庭與工作之需之制度，現行法「育嬰留職停薪」制度於修法歷程，雖在適用對象、申請期間等已有修正並賦予彈性，然政策上仍以受僱者育嬰留停期間應專心育兒，並無從事「非育嬰之情事」以兼職工作之解釋空間。基於尊重受僱者親自撫育幼兒及家務分工之規劃，同時得自行考量整體經濟狀況兼顧工作之需求，以利家庭與工作之平衡，並落實促進性別工作平權之立法目的，我國育嬰留職停薪制度是否可在「全職育嬰」之思維外，存有其他更具有彈性之措施，例如：育嬰留停期間得兼職部分工作時間或是其他更加靈活之方案，此觀諸先進國家例如德國、瑞典等國皆已有相關制度可參，而日本、韓國等國家亦

有相關政策作法，因此，為了使育嬰假受到更廣泛的運用，以利配偶雙方共同分擔育兒之責與兼顧工作，我國育嬰留職停薪制度之實施方式，實有重新檢視之必要。

第二節 研究目的

為了協助受僱者兼顧工作與育兒，提供育嬰假或親職假給受僱者申請，乃是世界趨勢及普世價值，我國亦然。我國《性工法》第 16 條第 1 項對於育嬰假有明確規定，且為落實前項規定，中央主管機關訂有《育嬰留職停薪實施辦法》，規定育嬰假總日數「不得逾二年」，且受僱者原則上以「每次不少於六個月」的前提下提出申請；但受僱者如有少於六個月之需求者，「得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限」。上述申請方式，除可增加受僱者育嬰留職停薪的彈性，也兼顧雇主人力調配的需求，使雇主可及早因應。

「留職停薪育嬰」確實有助於受僱者兼顧工作與照顧幼兒之需求，惟立法者為兼顧雇主之經營權益與受僱者之育嬰需求，立法時將「留職停薪」設計為育嬰假的一種方式，對於有些希望能部分時間工作及部分時間育嬰的受僱者，其需要更有彈性的育嬰假，以更普遍地使受僱者受益。

隨著工作環境與作業方式多元化，居家或平臺工作等作業方式逐漸成為現代工作模式之一，育嬰假是否僅能以留職停薪的方式申請，實有重新檢視之必要。本研究蒐集整理國際勞工組織、歐盟、德國、瑞典、日本與韓國與之相關法制與經驗，並針對國內 1,050 家企業進行問卷調查，蒐集分析國內企業對育嬰假之狀況及彈性化之可接受程度，並運用問卷調查結果分析我國育嬰假制度調整之可行性、勞動關係之影響。此外，本研究辦理四場焦點座談會，邀請專精「育嬰假或親職假制度」議題之勞動、社會政策領域專家學者、相關機關單位、團體、雇主、勞工等各界人士，深入探討育嬰假或親職假的國際經驗及主要國家的制度設計，評估對於我國未來相關政策推動之可行性，以提出我國育嬰假或親職假制度未來發展或調整之具體政策與修法建議。

第三節 研究方法

一、文獻分析

以各國育嬰假或親職假制度發展為主軸，探討國際勞工組織、歐盟、德國、瑞典、日本與韓國等相關法制與經驗，從中擷取適合我國相關法制未來發展之處。本研究透過

文獻分析法，蒐集各國相關專書、專書論文、期刊論文、研討會論文、官方統計及網路資料等，精確掌握研究問題，進行歸納、整理與分析。

二、問卷調查

以網路調查方式針對我國依公司法完成登記且僱用勞工人數 5(含)人以上的事業單位進行問卷調查。瞭解上開事業單位對於「彈性育嬰假或增訂親職假」之政策變革之可接受性、彈性方式、時間、人力調配及現況等問題看法。抽樣清冊自商工行政資料開放平臺「公司登記資料」和上市(櫃)公司資料平臺進行下載，將重複的統一編號、解散、廢止的事業單位刪除後，總計有 137,035 家事業單位，為本研究之樣本清冊，總寄出問卷數為 2,967 份，原預計完成有效問卷數 800 份，最後回收有效問卷數為 1,050 份，有效樣本回收率為 35.39%。

三、焦點座談

為進一步瞭解不同領域之學者專家對於同一議題之觀點並促進各界交流互動，從中激盪出不同思維、觀點，並跨界進行深度討論，以完整掌控我國現況與需求，以不同面向看待此議題，避免見樹不見林之偏誤。本研究辦理 4 場次的焦點座談會議，廣納各界意見，並在過程中藉由事前提供及會中補充說明文獻分析之發現，取得參與者回饋，確認與會者是否同意研究報告之敘述、解釋及結論，以確保研究具解釋效度。

本研究計畫舉辦焦點座談之方式說明如下：

(一)對象之邀請

本研究以尋找與育嬰假或親職假議題有關之專業及代表性之專家為原則，邀請深具學術專業或實務經驗之勞、資、政、學領域之學者專家參與焦點座談會議，傾聽各界之聲音，完整掌握我國需求與現況。

(二)題綱之擬定

本研究焦點座談會題綱設計時納入表面效度注意事項，在題綱所列題目未排除任何重要之內容或議題，及未納入與研究不相關之問題，俾使本研究具備內容效度。

(三)座談之進行

焦點座談儘可能使每一位與會專家皆能完整地參與座談中所提之議題與討論，避免過度引導並將自身觀點帶進座談中，借助其過往豐富經驗，提升焦點座談實施成效。

(四)內容之撰寫

本研究採用與深度訪談相同之內容撰寫方式，以低推論描述，使用最接近與會者語意之方式呈現其所述，或直接引用其所述之原文，以精確、真實地詮釋與會者觀點並兼顧文字流暢度、文法結構，並將一併注意避免轉錄時發生去脈絡化或偏離與會專家真實想法之情形。

第四節 研究限制

本計畫以網路調查針對全國依公司法完成登記且僱用勞工人數 5(含)人以上的事業單位進行問卷調查。故間事業單位並非 5 人以上事業單位(部分因疫情業務緊縮)，非本研究調查對象予以排除。

第二章 各國彈性育嬰假制度介紹

本研究將探討國際勞工組織、歐盟以及德國、瑞典、日本與韓國等相法制與經驗，在國際組織部分，相較於歐盟指令對其會員國有直接拘束力，國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)雖然同樣是國際組織，但因為其係由勞、資、政三方代表共同組成之特殊的國際組織，且 ILO 大會所通過之公約對未批准之會員國並無拘束力；至於建議書，顧名思義就只是「建議」各會員國參採而已。因此，ILO 相關法制，即公約或建議書不可能如同歐盟或各國之內國法規定一樣，有「明確」的實施成效可供比較。從而，ILO 育嬰留停相關法制之論著，較難完全依照其他各國或歐盟之格式撰寫。

第一節 國際勞工組織法制之檢視

一、背景沿革

產假(Maternity Leave)與育嬰假(Parental Leave)兩者之目的有所不同，產假主要是著眼於保障女性生產時的身心健康與生產後之恢復；而育嬰假則是給予家長(父母(配偶)乃至養父母)基於嬰兒或兒童的照顧，所生的一段較長期的假期，通常會緊隨於女性勞工的產假之後。從國際勞工組織(ILO)歷年來的公約和建議書觀察，可發現育嬰假並未直接規定於公約，而是規範在相對之下較無拘束力的建議書之中，藉以作為會員國政策之建議。相照之下，產假作為母性保護之重要核心規定，則是早於 1919 年國際勞工組織建立之初即訂定第 3 號《母性保護公約》，並在 2000 年通過第 183 號公約予以修正。

二、相關法令制度

如上所述，ILO 各號公約均未直接提及育嬰假相關規範，而是在 1981 年的第 156 號《有家庭責任勞工公約》(Workers with Family Responsibilities Convention)中，首次出現相關規定，惟其內容較為抽象，該公約第 3 條規定：「由於要創造男女勞工之待遇與機會平等，各會員國應使此一目標成為其國家政策目標之一，藉以使已就業者或希望就業者能行使其工作權，而不遭受歧視，甚至也不使其工作與家庭責任發生衝突。」，強調會員國應確保勞工之工作權與家庭責任不會發生衝突；同公約第 4 條第 1 款則要求會員國應該「使有家庭責任之勞工能行使其自由選擇工作之權利」。

至於應如何實踐兼顧工作與家庭責任之具體內容，則規定於同年公布的 ILO 第 165 號《勞工的家庭責任建議書》(Workers with Family Responsibilities Recommendation)與

2000 年公布之第 191 號《母性保護建議書》(Maternity Protection Recommendation)中，ILO 均建議會員國應透過立法給予任一家長一段期間之育嬰假，而不需放棄工作且可保障他們的受僱權益，但建議書中並沒有對於育嬰假的長度或是期間的工資或社會給付有相關規範，而是交由各國依據自身社會經濟狀況立法加以決定。

在國際勞工組織對於母性與家庭照顧等之規範，早期仍是以女性為核心，直到前述第 165 號建議書中才直接指出男性對於家庭照顧的責任，此為該機構在性別平權領域有所進步的重要象徵。

針對育嬰假的實施，國際勞工組織指出各國狀況差異極大，歐盟國家普遍實施育嬰假制度，但歐洲以外國家則情況不一，部分國家甚至是將產假和育嬰假直接整合，例如挪威、澳大利亞和美國；另外，育嬰假的期間通常較產假期間長，但勞工在此段期間能獲得之給付(薪水或是社會給付)都遠較產假期間低。最後，國際勞工組織也指出，無分勞工之性別，育嬰假本身的申請率本來就不高，理由在於育嬰假多半沒有薪水，而申請率的高低與該段期間能獲得的給付有關，越高的所得替代明顯與申請率有關，而在低申請率的狀況底下，男性申請育嬰假的情形更見稀少，以奧地利或愛爾蘭為例，也僅有百分之二到百分之五具有申請育嬰假資格的男性願意申請，在在顯示出家庭照顧方面仍存在著高度的性別不平等。

為了處理育嬰假的低申請率問題，部分國家開始採取彈性的育嬰假方式，例如：挪威允許在兩年的期間內採取部分工時的方式來實施育嬰假，減少工時可有不同的比例規範，並以此比例對應減少工資，減少工資部分則由社會給付替代；又或者如比利時，勞工可以選擇完全的育嬰留職停薪三個月，或是減少一半工時 6 個月，或五分之一工時共 15 個月。上述彈性化的育嬰假實施方式為我國日後對於育嬰假或育嬰留職停薪制度的轉變提供重要啟發。

在 2007 年 ILO 發布了《尊嚴工作時間—平衡勞工對於工作之要求》(DECENT WORKING TIME: Balancing Workers' Needs with Business Requirements, 2007)，雖然與育嬰留職停薪制度無直接關連，惟在該項文件第三章「家庭友善工作時間」中(FAMILY-FRIENDLY WORKING TIME)強調了提供勞工彈性工作時間選項的重要性，以促進工作與家庭責任之間的平衡。ILO 在文件中鼓勵雇主可採取措施，例如提供多樣化的工時安排，以便工作者能夠在育嬰留職期間進行部分時間工作，亦或建立電傳工作環境等等。

第二節 歐盟相關法制之檢視

一、背景沿革

歐盟過往有關女性保護之法制大概可以分成 92/85/EEC 《懷孕指令》(Pregnancy Directive)、96/34/CE 《親職假框架指令》(The Framework Agreement on Parental Leave)及 2010/18/EU 《育嬰假指令》(Parental Leave Directive)三部分，詳見如下：

(一)92/85/EEC 《懷孕指令》⁴

此指令內容係針對懷孕、剛生產及正在哺乳的勞工應享有最低限度之特別保護來訂立標準，以確保他們在工作場所得到的安全及健康保護，要求成員國採取必要措施，例如：提供適當的休假安排、調整工作時間、提供適當的工作環境等。該指令的第 8 條即是產假之相關規定，其第一點規定會員國應採取必要措施，確保懷孕、剛生產及正在哺乳之受僱者在分娩前或後享有至少 14 周的連續產假，其第二點規定前一點規定之 14 周，其中兩周為強制性之產假，而第 11 條有關就業權利之規定亦提及會員國應支付適當的津貼。

(二)96/34/CE 《親職假框架指令》⁵

此一指令之相關內容大致說明如下：

1.目的和範圍

本指令之意旨為制定最低要求，以促進在職父母協調親職責任及職業責任，並適用於所有具僱傭契約及僱傭關係的男性和女性受僱者。

2.育嬰假

(1)受僱者應享有至少 3 個月之育嬰假，可在孩子 8 歲前行使之。

(2)育嬰假權利原則上不可以轉讓。

(3)會員國或應採取必要措施，保護工人不因申請育嬰假而遭解僱。

(4)育嬰假結束後，受僱者有權利返回其原本之職位；若無法，應依契約或僱傭關係返回其原本等同或相類似之職位。

(5)受僱者在育嬰假開始後所獲得或正在獲得的權利應保持不變，直到育嬰假結束。

⁴ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

⁵ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

3.因不可抗力因素之請假(Time off from Work on Grounds of Force Majeure)

說明受僱者有權基於在不可抗力的情況下，因緊急家庭原因而請假，如疾病或意外事故等。

(三)2010/18/EU《育嬰假指令》(Parental Leave Directive)⁶

此次之指令發布後，同時亦廢除了 96/34/CE《親職假框架指令》之適用。內容說明如下：

1.目的和範圍

本協議之意旨為制定最低要求，以促進在職父母協調親職責任及職業責任，且適用於所有具僱傭契約及僱傭關係的男性和女性受僱者，並不得因勞資雙方間僱傭關係性質不同而將其排除。

2.育嬰假

本協議賦予受僱者因孩子出生或收養關係而享有申請育嬰假的權利，直到孩子滿 8 歲以前。育嬰假期間至少四個月，為促進男女平等的機會和平等待遇及鼓勵父母雙方平等地享受假期，其中至少有一個月專屬一方而不可轉讓。

3.申請方式

申請方式可由各會員國自行協定之，惟不得違反最低之要求，最低要求如下：

- (1)考慮雇主和受僱者之需要，決定是否以全日或數小時之形式給予育嬰假。
- (2)雇主可對申請育嬰假的受僱者進行工作期限或服務期限之資格限制，為該期限資格限制不得超過 1 年；若與同一雇主簽訂了連續的定期合約，於工作期限或服務期限之資格限制計算時，應合併計入。
- (3)雇主若有正當理由，可以拒絕受僱者的育嬰假申請，雇主於拒絕前，需諮詢國家法律、集體協定和(或)慣例。若受僱者對於雇主的決定有異議，亦可以根據國家法律、集體協定和(或)慣例提出申訴。
- (4)會員國應規定受僱者於行使育嬰假權利時，向雇主發出通知期限，具體說明假期的開始和結束時間。成員國規定此類通知期限時，應考慮受僱者和雇主的利益。

⁶ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance) OJ L 68, 18.3.2010, p. 13–20

(5)會員國應評估是否需要根據殘疾或長期患病孩童父母的需求調整申請育嬰假的條件和申請方式。

4.領養

會員國應評估是否須針對領養父母制訂額外的措施。

5.就業權利及歧視禁止

此部分與 1996 年的《親職假框架指令》規範了相同的內容。另外，要求會員國根據會員國的法律或是集體協議來評估或決定與本指令有關的社會保障事項，且要考慮該社會保障事項持續實施的重要性，尤其是與醫療保健相關者。

6.返回職場

要求會員國應採取必要措施，確保受僱者返回職場時可以要求一段時間內調整其工作時間及模式。另外也鼓勵受僱者與雇主可在育嬰假期間保持聯繫，以利協商後安排受僱者適當的重新融入職場。

7.因不可抗力因素之請假

受僱者有權基於不可抗力的緊急家庭原因而請假，如疾病或意外事故等。另外，會員國可以明確規定何種情況才得請此類假、請假之細節規定，亦可以限制 1 年內或 1 個事由可供請假的天數。

(四)小結

從 1992 年的《懷孕指令》到 1996 年的《親職假框架指令》以及 2010 年的《育嬰假指令》，可以看得出來其欲保護的內容並不相同，1992 年的指令主要係針對懷孕、剛生產及正在哺乳的受僱者，確保他們在工作場所得到的安全及健康保護，係保護人身的身體以及健康權利；而後兩者則是為了達到協調家庭責任及職場責任、促進男女之間的平等，而規定受僱者可享有之育嬰假權利，並將育嬰假定性為個人權利，且原則上此權利係不可轉讓⁷。

歐盟現行之制度使得男性及女性受僱者，不論全職或兼職，皆有權利在孩子出生或是收養時享有育嬰假，且雇主不得因為受僱者請育嬰假而將其解僱，或以低於其他受僱者之待遇對待他們⁸；且依據《育嬰假指令》，父母雙方皆能享有 4 個月的假期，該假

⁷ 陳靜慧，歐盟母性保護制度之經驗分析，華岡法粹，第 66 期，頁 100-101，2019 年 6 月。

⁸ Your Europe, Parental leave, your Europe, https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holidayleave/parental-leave/index_en.htm (Date of publication, last visited Feb. 13, 2023).

期原則上係不得轉讓給另一方，但有些會員國開放受僱者將部分假期轉讓給另一方，惟不得超過 3 個月，故可能出現父母其中一方可獲得 7 個月的育嬰假，而另一人僅享有 1 個月的育嬰假之情形，受僱者可以在孩子 8 歲以前的任一時點請育嬰假，但有些會員國的年齡限制可能更低。惟該指令並未保障育嬰期間之津貼，使得許多家庭礙於經濟因素因而無法使用此權利，無法達成促進父親參與照顧之責任，故歐盟曾在 2017 年提出《關於父母和照顧者工作與生活平衡指令》草案，該草案在第 5 條中為了解決當前育嬰假指令之缺點，要求應確保有 4 個月之育嬰假不可轉讓，並以較具彈性之方式使受僱者使用育嬰假，並在第 8 條中規定在育嬰假期間，應給予足夠之報酬或津貼⁹。

二、相關法令制度

歐盟於 2019 年通過(EU) 2019/1158《工作與生活平衡指令》(The Work-life Balance Directive)，並廢除理事會指令 2010/18/EU，該指令要求會員國用 3 年之時間將其轉為國家法律，並遵守該指令之相關規範，指令內容與上開指令不同之處在於，提出了陪產假(Paternity Leave)，歐盟當時並無對父親適用的陪產假制定最低的標準，為了解決男性與女性在孩子出生時享有的假期不平等之問題，並鼓勵男性負擔平等的照顧責任，該指令即引進父親在小孩出生時，享有短期的請假，此假期不得少於 10 天，另外，陪產假的權利不限於已婚夫妻，未婚之夫妻以及異性戀、同性戀夫妻皆享有此權利。

雖於 2010 年之育嬰假指令已規定育嬰假期間有一個月為不得互相轉讓之權利，惟育嬰假期並無津貼之保障，故許多家庭的經濟狀況無法負擔起這麼做，父親大多並未使用育嬰假，且將相當部分的假期均轉讓給母親。為了解決上述問題，該指令規定至少兩個月的育嬰假期間，不得互相轉讓；引入更多彈性，使育嬰假可以全職、兼職或其他具彈性化之形式請假，像是減少工作時間、彈性工作時間、遠程工作 3 種不同之模式，並且所有小孩未滿 8 歲之照顧者皆可享有此種權利。

該指令可以歸納出下列四種政策安排¹⁰：

⁹ Proposal for A Directive of The European Parliament and of The Council on Work-life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU.

¹⁰ 經濟部國際貿易局，歐盟執委會促進歐盟工作與生活的平衡指令提案，中華民國對外貿易發展協會，https://www.taitra.org.tw/News_Content.aspx?n=104&s=63858，最後瀏覽日：2023 年 7 月 13 日。

(一)陪產假：父親有權在孩子出生前後請至少 10 個工作天的陪產假¹¹。陪產假薪資給付必須至少與病假薪資給付相同¹²。

(二)育嬰假：每位父母都有權在子女達各成員國規定的年齡(最高 8 歲)之前申請至少 4 個月的育嬰假¹³，其中兩個月為帶薪假期¹⁴且不可轉讓。請假方式可靈活運用，全職、兼職、分段均可，成員國應採取必要措施，確保受僱人有權以彈性的方式請育嬰假。成員國可以具體規定其實施方式。雇主應考慮並回應此類請求，同時考慮雇主和受僱人的需求。雇主應在受僱人提出請求後的合理期限內以書面形式提供拒絕接受此類請求的理由¹⁵。

(三)看護假：為親屬或同住者提供看護照顧的員工每年得申請至少 5 個工作天的看護假¹⁶。

(四)彈性工作安排：有至少 8 歲以下子女的在職父母和照護者有權要求減少工作時間、彈性工作時間和彈性工作地點¹⁷。受僱人有權在約定期限結束時要求恢復原來的工作模式。如果情況發生變化，受僱人還有權在約定期限結束前要求恢復原來的工作模式¹⁸。

另外為了使以上政策能有效實施，該指令亦要求會員國針對違反本指令所規定之義務制定懲罰措施，以及提供充分的司法保護，防止受僱者在投訴雇主後遭受任何不利益的對待¹⁹。

三、施行現況

2022 年 9 月 21 日歐盟執委會向未能將工作與生活平衡指令轉化為國內法的 19 個會員國發出正式通知，在分析該等會員國的回復後，執委會發現該指令仍未在 11 個會員國中被採用，因此決定採取進一步措施，向比利時、捷克、愛爾蘭、希臘、西班牙、法國、克羅埃西亞、賽普勒斯、盧森堡、奧地利和斯洛維尼亞發出警告，這 11 個會員國

¹¹ On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.4§1

¹² On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.8§1

¹³ On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.5§1

¹⁴ On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.8§1

¹⁵ On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.5§6

¹⁶ On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.6§1

¹⁷ On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.9§1

¹⁸ On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.9§3

¹⁹ On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU art.12§1

有兩個月的時間來採取必要措施，否則執委會可能會決定將它們提交至歐盟法院²⁰，不過法國已在 2023 年 3 月 9 日採用該指令²¹，而奧地利也於 2023 年 10 月 5 號通過與該指令相關的規定²²。

至於各國如何實施育嬰假，歐盟指令均准許會員國內部自行協議訂定之。在法國，產假(Maternity Leave)分為產前假(Prenatal Leave)及產後假(Postnatal Leave)，兩者的長度因即將出生孩子的數量不同而有差別，單胎或雙胞胎為產前假 6 週加上產後假 10 週，共 16 週；三胞胎以上則為產前假 8 週加上產後假 18 週，共 26 週，亦規定母親可放棄此假期之權利，惟產前 6 週至產後 2 週強制性地必須停止工作，請產假亦有享有津貼之權利，係依不同的情況而有不同的津貼計算方式及資格要求，分為季節性或間歇性工作、法國就業中心(Pôle Emploi)之受益者，及其他情況，由法國的社會保險基金(Caisse Primaire d'Assurance Maladie, CPAM)支付²³。

法國特別規定母親可以在特殊情況下提前產前假或延後產後假，且不須得到雇主之同意²⁴，以下說明之：

(一)提前產前假(Advanced the Start of Prenatal Leave)

- 1.若是第 3 個孩子出生，最多可提前 2 周。
- 2.若是懷多胞胎，最多可提前 4 周。
- 3.若請提前產前假，產後假會減少相對應的時間。

(二)延後產後假(Postpone Postnatal Leave)

母親可將最多 3 周的產前假移轉至產後，惟需要醫生證明該申請人的身體狀況允許其在分娩前延長職業活動時間。

²⁰ European Commission, Commission takes action to promote work-life balance in the EU, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2112 (Date of publication, last visited Jun. 17, 2023).

²¹ Marine Koenig, New French Law Incorporates EU Directives on Transparent and Predictable Working Conditions and on Work-Life Balance, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=efabd060-209c-4b9d-af88-4fa8ffb3f84f> (Date of publication, last visited Jun. 17, 2023).

²² Alexander Ulrich, Implementing the work-life balance directive across Europe, <https://iuslaboris.com/insights/implementing-the-work-life-balance-directive-across-europe/> (Date of publication, last visited Nov. 15, 2023).

²³ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Maternity leave of a private sector employee, RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265/personnalisation/resultat?quest0=0&quest=&lang=en> (Date of publication, last visited Jun. 21, 2023).

²⁴ Id.

另外，父親及和母親為伴侶關係者亦有產假及照顧假(Paternity and Childcare Leave)。自 2021 年 7 月 1 日起，父親假期延長從 11 天增加到 25 天²⁵，其中 4 天是強制性的，與 3 天的產假合併，總共享有 28 天的假期。前 7 天係 3 天產假加上 4 天強制性的陪產假，產假須從孩子出生後的第一個工作日算起，而陪產假是 4 天的連續假期，周一至周日皆包含在內²⁶。而剩餘的 21 天父親假期可以在孩子出生後的 6 個月內連續或分成兩段至少為期五天的假期，除非是多胞胎的狀況，陪產假才會增加為 35 天，前 7 天係 3 天產假加上 4 天強制性的陪產假，剩餘的 28 天可以連續或分成兩段至少為期五天的假期，並在孩子出生後 6 個月內請完²⁷。另外，父親假期享有相應的假期津貼，以彌補在請假期間的收入損失，亦是由法國的社會保險基金支付²⁸。

同樣為歐盟會員國的奧地利，針對育嬰假亦提供了全職育嬰假(Elternkarenz)及兼職育嬰假(Elternteilzeit)的選擇，將全職育嬰假定義為「停止工作但不帶薪的權利」，全職育嬰假提供父母有權提出申請育嬰假直到孩子滿兩歲，且父母雙方須個別至少休兩個月的育嬰假，始有資格享有兩年(24 個月)完整的育嬰假期，倘若僅有父或母休育嬰假，則其可申請育嬰假之長度將縮短為 22 個月，但單親父母不適用此規定²⁹。育嬰假係從分娩後的保護期間(Schutzfrist)結束後開始起算，而此保護期間通常為分娩後 8 周，惟一次育嬰假不得低於兩個月³⁰，亦開放將育嬰假劃分，惟僅能劃分 2 次(例如：母親／父親／母親)，且每個分段不得低於 2 個月，較特別的是，原則上不允許父母同時請育嬰假，僅在父母第一次交替請育嬰假時才可以重疊一個月³¹，而兼職育嬰假則是規定父母有權於孩子 8 歲或入學前申請，在此期限內兼職育嬰假最多可達 7 年，受僱者可向雇主申請部分工時或改變工作時間，惟申請兼職育嬰假的資格較為嚴格，在超過 20 名員工的公司中，欲申請兼職育嬰假之受僱人需與公司持續 3 年有僱傭關係，若是在員工不超過 20 名的公

²⁵ Id.

²⁶ Elodie Benarousse, Congé paternité: quand et comment prendre ses 28 jours?, Journal des femmes FAMILLE, <https://www.journaldesfemmes.fr/maman/guide-droits-et-demarches/2071256-conge-paternite/> (Date of publication, last visited Jun. 21, 2023).

²⁷ Id.

²⁸ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Paternity and childcare leave of a private sector employee, RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156?lang=en> (Date of publication, last visited Jun. 21, 2023).

²⁹ Christina Hödlmayr-Traxler & Johannes Edthaler, Changes in Parental Leave and Care Duties under Austrian Employment and Labour Law, <https://iclg.com/briefing/19571-changes-in-parental-leave-and-care-duties-under-austrian-employment-and-labour-law> (last visited Dec. 18, 2023).

³⁰ Österreichs digitales Amt, Elternkarenz und Elternteilzeit, Österreichs digitales Amt, https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/elternkarenz_und_elternteilzeit.html (last visited Jul. 14, 2023).

³¹ Id.

司或未達受僱滿 3 年，受僱人可與雇主採取協商之方式協議部分工時的條件，惟期限最長至孩子滿 4 歲³²，值得注意的是，後者並非法定權利，若雇主與受僱人協商不成，受僱人可以提起訴訟要求雇主同意兼職工作，另外，不同於全職育嬰假，父母可以同時申請兼職育嬰假，一次申請期間至少 2 個月，且父母各自對於每個孩子僅有一次的申請機會³³。

上述歐盟及會員國針對育嬰假或為達成工作與生活平衡，有著許多彈性的作法，保障工作者的自主選擇權，包括彈性工時、減少工時、自行選擇工作地點、彈性調整假期長度及開始放假及結束假期之日，同時針對不同假期提供相對應的津貼，也能使人民在使用這些假期時較無後顧之憂。另外，歐盟利用指令間接的強制力，較能讓各會員國將指令納為國內法，不至於淪為空談。

第三節 德國相關法制之檢視

一、背景沿革

德國自 1986 年制定《聯邦育嬰津貼法》以來，歷經幾次修正並規劃配套多項彈性的措施，朝向歐盟所推動之工作與家庭兼容之政策目標，執行迄今雖尚未達到盡善盡美程度³⁴，不過以育嬰留職停薪制度為例，無論是制度之法律定性(強調留停期間為親職時間、鼓勵家庭共同責任以促進性別平權)、申請方式(一人或共同申請、擴大得留停照顧之幼兒年齡、於總日數不變下得分段申請)、育留期間得以部分工時方式為之等多項彈性措施，或是近年推出各項對於申請育留者額外發給之津貼或加給，各項政策之制訂與調整，除了是對於育嬰留職停薪制度或育兒假之變革，更是國家對於家庭整體政策方針之重新思考與調整，無論是育嬰留停制度或是婚姻家庭政策之立場，均與我國有相當大之差異。

特別值得關注的是，德國育嬰留停期間維持部分工時型態，在搭配其他津貼與加給下，對於受僱者除減輕經濟壓力外，同時可避免受僱者職業技能衰退，降低育嬰留停期

³² Id.

³³ Id.

³⁴ 例如，由於德國未正確執行歐盟關於家庭和工作相容性的新規定，亦即自 2022 年 8 月 2 日起，除有其他規定外，父親(或法律認可之第二位雙親)於子女出生後至少享有 10 天之帶薪休假(即 Paternity Leave，陪產假)。因此歐盟委員會乃於 2022 年 9 月準備對德國聯邦政府提起侵害契約之侵權之訴訟。

間結束重返職場之適應障礙而得快速銜接、回復原工作狀態，同時促進雙親均樂意申請，有助於性別平權及工作與家庭兼容性。

二、相關法令制度

(一)育嬰留職停薪制度及育嬰津貼之體系與意涵

1.育嬰留停制度之意涵與體系

德國於 1986 年制定《聯邦育嬰津貼法》(Bundeserziehungsgeldgesetz; BErzGG，下稱《育嬰津貼法》)並於 2007 年修正為《聯邦父母津貼與父母親職時間法》(Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit; BEEG，下稱《父母津貼法》)。該部單行法之主要內容，相當於將我國《性工法》第 16 條關於「育嬰留職停薪」制度，與就業保險法關於「育嬰津貼」給付之規定，兩者集合於同一部法規之中。本項制度之目的在於使受僱者於不失去工作情況下，得以行使撫養子女的權利，有助於父母於子女甫出生之際對於人格發展具有關鍵影響之前幾年，得親自照顧和教育子女，以促進「家庭與工作的兼容性」(Vereinbarkeit von Familie und Beruf)之政策。而依該法之規定，國家發放津貼予照顧者之前提需為：照顧者放棄或至少減少有酬之工作以實踐本項制度「孩子的身旁應一直有一位照顧者」(damit das Kind eine ständige Betreuungsperson hat)之立法意旨。故，該法後半段關於「父母親職時間」(相當我國「育嬰留停期間」)之法條，立法者視之為發放父母津貼之「必要補充性」規定(als “notwendige Ergänzung“)，以便透過本項制度使父母或特定情況下為祖父母等符合法條資格者，原則上於子女出生後之前 3 年，得同時或輪流申請育嬰留職停薪，從工作中暫時「解脫」免除工作義務而專心撫育子女之親職時間，勞雇雙方關於契約之履約義務暫時中止(lediglich ruht)，並於親職時間屆滿即恢復原來之契約義務。

本項制度之根基來自於德國《基本法》第 6 條第 1 項，根據本項《基本法》之規定，婚姻與家庭應受國家之特別保護，國家有義務提供父母依據其實際情況所選擇之形式以促進育兒，這項源自《基本法》之制度性保護目的，自最初制定之《育嬰津貼法》或目前之《父母津貼法》均未改變。

與育嬰津貼一樣，育嬰留停制度之目的在於鼓勵在子女生命的第一階段關注孩子、支持育兒活動並減輕家庭育兒方面的負擔，同時不排除育兒和有酬工作並存之可能性，不過照顧者(父母)申請育嬰留停之申請要件是獨立規定：按《父母津貼法》共有 27 條，

第 1 至 14 條是育嬰者申請父母津貼之相關規定，第 15 條以下則是受僱者申請育嬰留職停薪之相關規定。《育嬰津貼法》雖將津貼之請求以及親職時間之請求定於同一部法典，然前後兩部規範之性質截然不同。前者是發放育嬰津貼之依據，對象是有親自撫育教養子女者，屬於社會法之性質；後者則是受僱者因有親自照顧撫育子女之需求時，得依該法向雇主請求親職時間(育嬰留停)之法源依據，因涉及勞動契約之維持與解僱保護，屬於勞動法之範疇，兩者屬性並不相同，亦即親職時間之規定，對育留者有解僱保護之功能，父母津貼則含有社會促進之給付性質。

綜合本項政策立法之初，重點有三大方向：(1)提供育兒津貼以促進父母於子女出生之初，親自撫育子女之意願。(2)提供父母兼顧就業與家庭之選擇機會。(3)使家庭育兒對社會之貢獻廣受肯定，同時建立養育下一代乃社會全體應共同承擔責任之概念。

2. 修法歷程與政策目的

(1)從「育嬰津貼」至「父母津貼」強調父母履行親職義務為符合社會目的之一項給付

回顧德國自 1986 年制定《育嬰津貼法》以來，雖有數次之修法，父母得請親職時間暫時豁免工作義務之基本精神從未改變。首先，本法之重要修正是 2007 年將原《聯邦育嬰津貼法》修正為《聯邦父母津貼與父母親職時間法》，亦即本文以下簡稱之「父母津貼法」，將過去習稱為「育嬰假/育兒假」(Erziehungsurlaub)之本項制度，改稱為「父母親職時間」(Elternzeit)，藉以彰顯育嬰留停制度是為了鼓勵新生父母能在幼兒生命之初善盡撫育親職，避免陷入撫育幼兒不得不辭去工作之困境，給予暫時免除工作並維持僱傭關係之權利，故不宜稱之或視之為父母育嬰之「假期」(Urlaub)，而係履行撫育子女之親職時間³⁵，並藉由本法之解僱保護規範，禁止雇主解僱申請親職時間之受僱者，落實調和工作與家庭之制度目的³⁶。

與「父母親職時間」同時修正則是，將過去之「育嬰津貼/育兒津貼」(Erziehungsgeld)改稱為「父母津貼」(Elterngeld)，兩者雖均是發放給父母，但發放之原理與計算相當不同。

³⁵ Vgl. Silke Bothfeld, Vom Erziehungsurlaub zur Elternzeit: politisches Lernen im Reformprozess. Campus Verlag, 2005; Andrea Ziefle: Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe? Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009.

³⁶ Birk, Rolf, Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern? Gutachten E zum 60. Deutschen Juristentag 1994, E 91 ff.

2007 年之前聯邦政府發放之「育嬰津貼」乃為親自撫育子女而暫停或是每週不超過 30 小時部分工作之父母發放之津貼，原則上不因父母之收入而有差異，也就是一體性之發放，但會因家庭狀況而不同(例如單親家庭之發放金額會有差異)。相對地，2007 年修正後取而代之「父母津貼」，雖同樣是對為親自撫育子女而暫停或是每週工作不超過一定時數之父母而發放之津貼，但會依其於子女出生前父母之平均收入計算發放之額度，此際對於父母津貼之法律性質，解釋上含有對於因親自撫育子女而停止或減少部分工作因而減少工資之補償，乃是符合社會利益之一項「給付」(eine Leistung)有關。

基此，就父母津貼之功能而言，至少含有四項立法目的：首先在為人父母之初，父母津貼得提供父母一段期間之「安全空間」(Schonraum)之經濟庇護，使子女得優先獲得照顧，在沒有重大經濟困難的情況下，家庭得找到加入新成員之後新的生活方式並建立秩序(in das Familienleben hineinfinden können)³⁷。其次，父母津貼得以在暫停工作與收入期間，確保經濟上之生存安全，以避免依賴國家福利的風險，達到於家庭和職業之間的選擇自由及經濟獨立性。此外，父母即使於子女出生之前並無收入者，亦可獲得至少 300 歐元(約 10,286 元新台幣)之父母津貼，以支持低收入者或是於短暫時間連續有子女出生之家庭。最後，父母津貼制度得以滿足父母之意願，在一段時內依照自己的想法與條件全心投入照顧新生兒，而得與工作之間獲得協調；且父母並得自由選擇由誰、於何時並決定領取父母津貼的範圍。

上述立法者對家庭政策之轉變與修正及「父母津貼」之提出，依學理上之觀察咸認，該法自 1986 年制定、2007 重大修正以及 2014 年增定其他條文之歷程，無疑是一項國家「家庭政策」(nicht weniger als eine Wende in der Familienpolitik)之重大改變，係以德國《聯邦基本法》第 6 條之憲法委託任務「家庭制度保障」為基礎³⁸，即國家應創造與改善使家庭能夠實現依其選擇的共同生活和相互照顧之形式之框架規範(Rahmenbedingungen)。立法者同時引用聯邦憲法法院之見解，認為照顧子女亦為一項存於社會共同體之利益與價值(im Interesse der Gemeinschaft)之給付(eine Leistung)，因而國家應予承認並儘可能地促進使得父母得依其選擇之形式撫育子女，也因此國家必須給予父母能夠選擇暫時放棄或是部分放棄自己有酬的就業機會以便親自照顧孩子，或是建立使家庭任務與職場工作得以相互連結之機制(Familiertätigkeit und Erwerbstätigkeit

³⁷ BT-Drs. 16/1889, 15.

³⁸ BT-Drs. 16/1889, 14.

miteinander zu verbinden)³⁹。換言之，減輕組織家庭之壓力、維持家庭之安全、以及支持家庭於規劃與子女各種不同生活模式或型態之選擇自由，乃成政策之首要任務，而欲達成本項政策目標並非以父母親職時間為主，而是以調整父母津貼及各項津貼之配套作為實現政策之主要工具。

(2)從「父母基礎津貼」至「父母外加津貼」及「伴侶津貼」以促進親職假之彈性運用

由於舊法「育嬰津貼法」之政策目的以鼓勵父母放棄工作全職或儘量限縮工作時間以專心育兒，然而隨著工作環境之轉變與父母對於工作觀念不同，長期間之育嬰留停已非是受僱者偏好之選項，對於德國中小企業或中型企業而言，更佳之考慮是在合理範圍內調整育嬰假。換言之，改變的不是留停整體持續的時間，而是其規劃或設計，包括育嬰期間採行之兼職方式，以增加兼職工作的吸引力，此外增加並提高培訓活動以提升其競爭力均是當時呈現之期盼與勞動狀況⁴⁰，因而在 2007 年修正後之「父母津貼法」透過修正各項育嬰津貼之發放，以促進育嬰手段更彈性、靈活運用。近年最重要之修正則為 2014 年 12 月 18 日之修正，修正後之規定適用於 2015 年 7 月 1 日之後出生或收養之子女。

首先，父母申請親職時間後，過去親職時間得遞延至子女出生後之後半段時期(即目前 3 至 8 歲)之部分，最多僅 12 個月，為強化父母之「時間自主權」(die Zeitsouveränität der Eltern)以利其更容易重返職業生涯，立法者乃將父母得遞延至子女 3 至 8 歲才行使之親職時間，從原先之 12 個月延長為 24 個月，避免父母因其客觀環境不符法條之要件反而喪失親自撫育子女並享有育嬰津貼之權利⁴¹；與之相關者尚有，父母如擬將其部分的親職時間遞延至子女 3 歲以後的階段才行使，無須事先通知、亦無須得雇主之同意即得為之⁴²，整體目的在於減低育留制度的僵固性並簡化其要件，使父母得以更靈活安排或彈性規劃親職時間之期間(eine flexiblere Gestaltung der Elternzeit)。

不過以整體觀察而言，從 2007 年《父母津貼法》迄至 2014 年關於父母得申請留停以履行親職時間之修正，政策之基本方針與法制思維並無太大之改變，2014 年之修正焦

³⁹ BVerfG 10.11.1998, BVerfGE 99, 216 (234); 28.5.1993, BVerfGE 88, 203 (258 f.).

⁴⁰ BT-Drs. 18/2583, 11.

⁴¹ BT-Drs. 18/2583, 1, 17.

⁴² BT-Drs. 18/2583, 35.

點，毋寧更在於育嬰津貼之修正部分，修法之目的非僅止於親職時間之制度本身，更與國家整體之「家庭政策」轉變有關。

修正之背景在於，德國聯邦政府於回溯檢視 1986 年《育嬰津貼法》之舊制發現，如比較有育兒父母和無子女之夫妻收入，以及比較有育兒之母親和無子女之婦女收入時，有育兒者往往會發展出不可挽回的經濟劣勢，並增加貧窮的風險⁴³。基於建立家庭容易產生“難以彌補”之財務劣勢且同時增加貧困風險之現實，更因父親擔憂親職時間之申請對其工作產生威脅並造成職業劣勢，因此只有 5%由父親提出申請親職時間；作為多數家庭之子女照顧者(通常為母親)則需等到子女長大後才重返工作崗位，在這種背景下，許多夫妻選擇推遲建立家庭，女性生育第一位子女之平均年齡也不斷提高；此外，時至今日隨著女性勞動與職業取向增加，女性對於以擔任「張羅家人衣食/家庭母親」為主職之角色模式(einem Haupternährer-/Familienmutter-Modell)，興趣驟降⁴⁴，因而從實際之首次生育年齡及初生率來看，1986 至 2006 年 6 月 30 日之《育嬰津貼法》及其「育嬰津貼」之規定，顯然並非是一項有效之手段，原因在於本項措施與家庭之生活計畫不符，故在 2014 年之修法乃以使建立家庭變得更容易、確保長期性的家庭安全、支持父母得於子女不同生命階段與規劃中有選擇自由作為總體之立法目標⁴⁵，基此 2014 年之修法及隨後增加之「父母外加津貼」、「伴侶津貼」等規定(詳見下述)，其與 1986 年舊制時代之「育嬰津貼」相差甚大，舊制之觀念強調父母於領取育嬰津貼之育兒階段，應放棄工作毫無懸念專心育兒並以育兒為優先之方向⁴⁶，新制則是新增使父母得以選擇更靈活安排或彈性規劃親職時間之期間，以銜接未來之職涯規劃。

上述於 2014 年 12 月引入之「父母外加津貼」、「伴侶津貼」等政策背景，主要是考量到新世代父母之願望與需求亦即對於育兒與個人職業之觀念改變。對大多數的年輕世代父母而言，其希望在家務、收入與職業等各方面，家庭伴侶之間均能享有平等關係，然而社會現實卻非如此，根據統計僅約 14%者能達此狀態，對此立法者也觀察到與 2007 年開始實施「父母津貼」之年代相較，今日之年輕女性顯然更注重職業取向。蓋依學理之研究，母親休息時間的長短經常是影響其一生就業前景的一項重要因素，並且會影響男女在今後職業生涯中現有的薪酬差異，與生育有關之工作中斷將造成工資損失；此一

⁴³ BT-Drs. 16/1889, 1.

⁴⁴ BT-Drs. 16/1889, 1, 14.

⁴⁵ BT-Drs. 16/1889, 1, 14.

⁴⁶ BT-Drs. 10/3792, 15.

對於因育兒中斷工作伴隨而來的是對於工作前景、薪資差異和貧困等風險及憂慮，且不僅母親感受到當時制度對於育兒與工作之兼顧有其困難，對於父親而言，雖然有近 30% 的父親使用了父母津貼，但大多數父親只請兩個月(以獲得伴侶津貼)。基此立法者認為，以申請較長的親職時間，該期間搭配發放父母津貼之舊制規定，對於現在之年輕世代父母不具吸引力，比較受青睞的反而是建立「家庭和工作責任分工之夥伴關係」制度(in einer partnerschaftlichen Aufteilung der Aufgaben in Familie und Beruf)，才更能改善男性和女性在家庭和工作中享有機會平等⁴⁷。

因而 2007 年提出「父母津貼」時之政策目標——提供初為父母者一段期間之經濟「安全空間」，雖仍然延續，但至 2014 年之立法修正時，討論的重點已不再是應支持父母在孩子不同人生階段中，對其家庭生活模式之自由選擇權利；相反地，立法者朝向支持「父母雙方都應兼職工作」之特定模式，其意味著「應由父母雙方同時共同負責家庭事務」。因而 2007 年建立使初為父母者適應家庭生活經濟安全之「父母津貼」，雖然確實亦有發揮重要作用，但現在更獲支持之觀念是，應該鼓勵父母快速恢復非邊際型之就業，此乃基於平等政策及防止老年貧困而來，亦顯示德國家庭政策取向的變化。

最新之修正則融入照顧家庭成員有關之規定，此係依據 2010/18/EU 之歐盟指令嗣後為 2019 年 6 月 20 日 2019/1158/EU 之歐盟指令取代，本項指令乃為落實「調和父母與照顧家庭成員之工作與生活」(zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige)之精神而為之修正。最重要之體現則與德國於 2014 年增定關於「父母外加津貼」與「伴侶津貼」時，均以「家庭模式」(ein Familienmodell)為核心，即強化家務工作與照顧之責任乃為「伴侶共同體」(Partnerschaftlichkeit)共同分擔之立法精神。此將連動未來「家庭成員照顧假」之規劃，在此暫不論述之。

由於德國為歐盟會員國，上述之規範發展均與歐盟相關公約密不可分。依據歐盟憲章之規範，歐盟應支持和確保成員國在男女機會平等領域的活動，勞動市場和工作獲平等待遇。《歐盟憲章》第 33 條更要求成員國應保障不因與生育有關的原因而被解僱的權利，以及子女出生或收養後應享受帶薪產假和育嬰假的權利，以便協調家庭和職業生活；另由於會員國亦批准 1989 年《聯合國兒童權利公約》，公約第 18 條第(1)款即規定，父母雙方對子女的養育和發展負有共同責任，子女的最大利益應是他們的首要關注點。從

⁴⁷ BT-Drs. 18/2583, 15 f.

2007 年至 2014 年德國以強化家務工作與照顧之責任乃為「伴侶共同體」，同時將父母雙方對子女的養育和發展負有共同責任作為增加各種津貼之立法理由與政策方向，可看出遵循歐盟規範之立法軌跡。

(二)父母親職時間之申請要件與法律效果

為了落實上述政策目的，德國之規劃如下說明：

1.申請要件

當父母符合《父母津貼法》第 15 條及 16 條之規定具受僱者身份、與子女同住且親自照顧撫育子女之要件時，得由一方或雙方同時申請總計 3 年之「父母親職時間」(即相當於我國「育嬰留職停薪期間」)。

有關父母申請親職時間之時間點範圍，可於分娩之產假一結束或是子女滿 3 歲前任何一個時間點提出，於子女滿 3 歲前享有育嬰留停期間，不過如母親擬於分娩之後立即接續育嬰留停期間，則所申請之親職時間得與「母性保護法」(參見 Mutterschutzgesetz §3 Absatz 2 und 3)所定之產假合併計算；此外，父母亦得將此 3 年之親職時間，遞延其中一部分至子女 3 歲之後滿 8 歲之前才提出，但遞延之部分，最高為 24 個月(因該法曾於 2015 年修正，如該名子女於 2015 年 7 月 1 日前初生者，遞延部分僅得申請 12 個月之親職時間)。

親職時間是一項彈性制度，受僱者之申請為形成權性質之權利，因而起迄及階段得由父母自由規劃。依據《父母津貼法》第 15 條之規定，受僱者除得自行規劃於子女滿 3 歲前、或於 3 歲後至滿 8 歲前這兩個階段提出申請；至於申請次數，如該子女於 2015 年 7 月 1 日後出生者，申請之次數得為 3 次，且無須得雇主之同意(如該子女於 2015 年 7 月 1 日前出生者，申請次數僅為 2 次)⁴⁸；如欲分為更多次之申請，則需得雇主之同意⁴⁹，且第三次之申請，如落於子女滿 3 歲至滿 8 歲之間，雇主可以基於「企業急迫原因」(aus dringenden betrieblichen Gründen)⁵⁰，拒絕第 3 次之親職時間申請。

⁴⁸ Svenja Karb, Das Elternzeitrecht im Überblick, öAT 2019, 111.

⁴⁹ Brose/Weth/Volk/Schneider, 9. Aufl. 2020, BEEG § 16 Rn. 27; 關於 2015 年前出生者可參 BT-Drs. 14/3118, 20; dazu BAG 24.5.2012, NZA 2012, 1304; Winterfeld BB 2004, 930 (933); aA Schiefer NZA-Beil. 4/2012, 132 (136).

⁵⁰ 受僱者親職時間如為第三次申請，且其期間落於子女滿 3 歲至滿 8 歲之間，依父母津貼法第 15 條第 7 項規定雇主可以基於「企業急迫原因」拒絕之情況，例如受僱者提出之親職時間過短，致與聘僱替代性人力之可能性恐有導致營運事務受到嚴重損害者，此乃立法者認為需考慮經營規模為中小型雇主之經營規劃穩定性(die Folgewirkungen gerade für mittelständische Unternehmen und das Interesse der Arbeitgeber an Planungssicherheit)，BT-Drs. 18/3086, 9, 12。

申請時，均需以書面為之。受僱者如擬於子女滿 3 歲前申請親職時間，至遲需於擬開始親職時間之日(或滿 3 歲)之前 7 週提出；如於子女 3 歲後至滿 8 歲這個階段提出，至遲需於擬開始親職時間之日(或滿 8 歲)之前 13 週提出，且於此一階段提出之親職時間，最高僅得申請 24 個月。留停期間之長短，則由申請者於法定總期間(如於母性保護產假結束立即接續者則需扣除該段期間)，自由決定之。

德國使父母親職時間得於子女甫出生之際，及遞延至子女 3 歲之後滿 8 歲之前才提出，立法者認為，遞延期間子女可能已進入幼教階段，使父母得於子女入學期間照顧子女，增加其彈性，強化父母對於時間之主控性(*Zeitsouveränität der Eltern*)，提高父母申請親職時間之意願⁵¹。

2.法律效果

受僱者於獲得親職時間確定之後，於該段期間得免除勞務給付之義務。同時為確保該親職時間屆滿之後，回復原職位時不因留停期間未提供勞務工作，導致回復之際喪失職位，《父母津貼法》尚有解僱保護等相關規定，以確保受僱者不因顧慮難以或是無法回復原職而怯於申請，影響制度之運作。

(三)父母親職時間制度之彈性化

1.申請親職時間之期間以部分工時之方式繼續工作

按父母親職時間制度之目的，在使受僱者於親職時間免除履行勞務義務，得專注撫育子女，但該項制度並非因此要求受僱者僅能絕對、心無二用的居家撫育子女，德國關於該項制度更具彈性之作法是，允許受僱者於親職時間，同時以部分工時方式繼續工作，且此項規定更於 2021 年有擴大及額外之津貼作為本項政策之鼓勵配套措施。不過對於原本即是 32 小時或低於 32 小時之部分工時者，如擬申請親職時間，理論上雖無須另為約定減少工作時間以成為部分工時者⁵²，但聯邦勞動法院認為⁵³，部分工時者仍須明確地向雇主聲明依第 16 條規定親職時間結束後，將繼續原來之部分工時狀態，以避免無謂之爭議；而無論是一開始即申請親職時間或是於子女滿 3 歲前才提出申請者，只要有依第 15 條第 4 項之規定向雇主聲明留停期間擬減少工作時間之意願，相關之契約條件均不受影響，此有第 15 條第 5 項規定可參。

⁵¹ Vgl. BT-Drucks 18/2533 S. 1.

⁵² Brors RdA 2005, 51 ff.

⁵³ BAG 27.4.2004, NZA 2004, 1039.

(1)以部分工時型態繼續受僱於目前之雇主

為使受僱者對於育兒與工作更能兼容並蓄，《父母津貼法》允許育留者於育留期間同時就業之狀態包括三種可能性，亦即繼續受僱於目前之雇主(Arbeit beim bisherigen Arbeitgeber)、自營作業者(als Dienstnehmer oder Selbständiger)、或是另外受僱於第三人(Tätigkeiten bei einem Dritten)。無論是哪種型態，對於育嬰留停者，每週之工作時間最高均以 32 小時為上限⁵⁴。

受僱者於親職時間以部分工時型態繼續受僱於目前之雇主乃目前最常見之兼職方式。依據《父母津貼法》第 15 條之規定，受僱者於親職時間得適時以書面向其雇主提出申請減少工作時間(mit verringerter Stundenzahl)，亦即改採部分工時之方式同時進行育嬰。

受僱者如擬於育嬰期間以減少原來之全時工作改為部分工時以兼顧育兒與工作，關於工作時間之減少(亦即改採部分工時)及分配方式，依第 15 條第 5 項之規定應由雇主與受僱者雙方約定，原則上只要受僱者兼職的時數每週不超過 32 小時即可(如為照顧 2021 年 9 月 1 日前初生之子女則為 30 小時)，此一時數限制並非以單週次計算，而是以親職時間之月平均兼職時間計算之，而此時勞雇間改以減少工作時間之部分工時狀態，依聯邦勞動法院之解釋，乃雙方原本之勞動契約一體性之延續，僅是對於契約內容之變更與調整，並非雙方重新締結另一個契約(nicht um ein anderes, neues ArbVerh., sondern um ein einheitl. ArbVerh. mit neuen Arbeitsbedingungen)⁵⁵。

雇主對於受僱者之申請，除有特殊之原因外，不得拒絕受僱者部分工時之請求，依通說之見⁵⁶，例如基於企業之急迫原因(müssen dringend sein)，該受僱者以部分工時方式並不適合，對此雇主則負舉證之責⁵⁷，此謂之「受僱者親職時期部分工時請求權」。不過，受僱者提出部分工時之申請仍需符合底下幾個要件：

A.受僱於該雇主，年資未中斷滿 6 個月以上者。

⁵⁴ 依德國工時法第 3 條之規定，勞工於一個工作日(Die werktägliche Arbeitszeit)的工作時間不得超過八小時，如在 6 個日曆月或 24 週內工作日平均工作時間不超過 8 小時，則最多能延長至 10 小時。不過，依同法第 7 條法定之時數得透過團體協約廠場協議另行約定。

⁵⁵ BAG 26.9.2017, BeckRS 2017, 141290; 15.5.2018, NZA 2018, 1198.

⁵⁶ BAG 15.12.2009, NZA 2010, 447; zu der Kombination von TZAnsprüchen Bayreuther NZA 2018, 1577 (1578); Kleinebrink DB 2019, 667 ff.; Korinth ArbRB 2018, 384 (386); Müller/Becker BB 2019, 1716 ff.; Plum MDR 2019, 129 (130 f.); Preis/Schwarz NJW 2018, 3673; Sievers jM 2019, 100 (105); Treichel VSSAR 2019, 421 ff.

⁵⁷ BAG 15.4.2008, NZA 2008, 998; 15.12.2009, NZA 2010, 447.

B.受僱於僱用超過 15 人以上事業單位之勞工(技職生不計入)。

C.申請之部分工作時間，每週至少 15 小時以上 32 小時以下，且部分工作時間之方式，至少持續 2 個月以上。

受僱者提出申請時，對於減少之工作時間之起迄、減少之數量及其配置之意願，均須於申請之書面載明清楚⁵⁸，雇主對其申請僅得接受或拒絕受僱者部分工時之申請，不得接受其申請卻拒絕其所擬之配置方式(例如每週工作時數與分配於哪些工作日)，否則即為未具正當理由的拒絕。雇主如不同意受僱者之申請，須於受僱者提出申請後 4 週內，說明無法達成合意之原因，如雇主未即時回覆，視為同意受僱者之申請(*gilt die Zustimmung als erteilt*)。

受僱者如原先即為部分工時者，同樣得於申請親職時間請求繼續部分工作時間，已如前述，只是工作時間較全職者較低。

(2)以自營作業型態或受僱於第三人之部分工時

受僱者如擬於親職時間以自營作業型態或受僱於第三人從事部分工時之工作時，則須得其原雇主之同意⁵⁹。受僱者於就業之前，應向原雇主具體敘述其想要從事哪些活動、工作之內容等，使雇主得以審核評估，該項工作是否與原雇主目前之工作利益互相衝突，或有企業急迫性之理由時(*aus dringenden betrieblichen Gründen*)，例如基於保密和競爭利益⁶⁰、或雇主自家公司具有勞動力之需求⁶¹。如有上述之情況，雇主得以書面拒絕之，否則雇主原則上不得拒絕其受僱者於親職時間，以部分工時型態受僱於第三人之請求，此有第 15 條第 4 項第 4 句之規定可供參考。

受僱者如未得原雇主之同意，於親職時間逕向第三人以部分工時方式提供勞務，雖不影響其父母津貼之申請，亦不影響向該第三人之工資請求權，然可能構成競業禁止之違反，原雇主得向其主張停止向第三人工作之不作為；或原雇主拒絕同意，受僱者仍逕向第三人提供勞務時，甚至可能危及原來之僱傭關係而遭解僱。

至於自營作業所減少之工作時間，則依其提供之陳述作為判斷，某程度確實難以查核⁶²。

⁵⁸ BAG 19.4.2005, NZA 2005, 1354; 15.4.2008, NZA 2008, 998; BAG 16.4.2013, AP BEEG §15 Nr. 5; Schiefer DB 2022, 1386, 1395.

⁵⁹ MHdB ArbR/Heinkel § 192 Rn. 17.

⁶⁰ LAG Düsseldorf October 8, 2003, AnwBl 2004, 187.

⁶¹ BAG 26.6.1997, NZA 1997, 1156; Roos/Bieresborn/Graf Rn. 109.

⁶² Röhl, BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 68. Edition, Rn. 21b.

2.親職時間可獲之津貼與加給及其特色

(1)津貼發放之目的與法律性質

依德國《父母津貼法》之規定，凡是有育嬰之事實且無全職性工作之父母即得請求「父母津貼」(Elterngeld)，依通說之見其性質是作為父母撫育子女履行親職時因而喪失工作上收入之補貼(Einkommensersatzleistung)，故津貼之發放並不以申請者具有「需求性」為要件，乃為一項社會促進之給付(Förderungsleistungen)，典型之社會福利措施－基於促進國民職業、育兒、教育等社會機會之均等，對於撫育子女之父母予以育兒支出、增加之負擔、減少工資收入等之補貼⁶³，以提供其建立基本生活安全之協助⁶⁴，德國則採取國家之支出方式非保險體系作為支持體系。

立法者於建立此項制度時即強調⁶⁵，對於年輕父母於子女出生、撫育與關注需求特別密集之前 14 個月期間，藉由父母津貼之發放，提供其建立家庭之安全空間(Schonraum)，避免收入斷層以繼續維持經濟上之獨立性。故，德國以「父母津貼」做為實施家庭政策之重要手段，目的有強化父親投入撫育子女之責任，使母親在縮短育兒時間下，提高就業機會，並藉由本項制度彰顯與承認照顧養育子女之成就與價值(die Anerkennung der Erziehungsleistung)。

(2)發放要件與請求主體

依《父母津貼法》第 1 條之規定，申請本法所定之父母津貼，要件有四項：

- A.於德國境內有住所或固定之居所。
- B.與子女同住。
- C.親自照顧撫育子女。
- D.無就業或無全職之工作者。

上述規定關於父母津貼之申請者，於德國境內需有住所或固定之居所且與子女同住之要件，係指以持續一定的時間，非僅是暫時像家人一般共同生活於住所中⁶⁶，因此與子女同住之「家庭生活」概念，乃結合了地點上(家庭住宅；Familienwohnung)、物質上(提供開銷；Vorsorge, Unterhalt)及精神上(照顧和關注；Fürsorge und Zuwendung)等特徵。

⁶³ Vgl. Zacher, Sozialrecht, in: Staatslexikon, hrsg. von der Görres-Gesellschaft, 7. Aufl. 1989, Sp. 63 ff.; zur Verteilung Becker, JuS 1998 S. 90; zur Differenzierung zwischen schadensausgleichenden und nachteilsausgleichenden Leistungssystemen Bley/Kreikebohm/Marschner, Sozialrecht, Rn. 15f.

⁶⁴ BSG 25.6.2009, BeckRS 2009, 72723.

⁶⁵ BT-Drs. 16/1889, 16.

⁶⁶ BSG May 9, 2017, BeckRS 2017, 112558.

至於無就業或無全職之工作者並不限於受僱狀態，自營作業者等有因從事工作而獲得報酬者，因育嬰之需而全職或轉為非全職性之工作均屬之。

父母津貼之請求權為父母共同享有，雙方為父母津貼之共同債權人(Gesamtgläubiger des Elterngeldanspruchs)，如雙方均符父母津貼之申領要件並擬均提出申請時，需以書面載明清楚申請者關於第 1 條所定要件及發放親自撫育子女津貼之月份等，並至遲於有權申請之當月 3 個月內提出，此因父母津貼旨在子女出生後不久即予支付，以彌補父母損失之收入⁶⁷。

當父母雙方均符要件時，由誰提出申請、申請之月份等原則上由雙方自由決定之，但父母各需填寫申請單。如雙方對於分配月份之意見未能達成一致或申請金額合計超過法定應付之金額時，發放之主管機關會事先詢問雙方意見並促成意見合致，並依第 5 條之規定，一方之申請如未超過法定總額之一半，依其申請月數發給之，不予刪減；超過之他方，則刪減至法定應發總額之剩餘金額，例如，父母有權領取 14 個月的父母津貼，其中一位申請了 6 個月，另一位申請 11 個月，後者之權利減少為 8 個月。

如雙方之要求均超過每月應得金額的一半時，依第 5 條第 2 項第 2 句之規定每位父母獲得總金額之一半；此項規定反映了立法者對於分擔專業工作和家庭任務之父母，乃具共同夥伴與責任之法律思維及圖像。

依據第 2 條之規定，父母津貼之申請者，發放金額原則上依其於子女出生前就業收入之 67%(但就業收入高於或低於 1,000 歐元者，依第 2 條第 3 項規定仍會有一定比例之調整)，每月最高則以 1,800 歐元為上限。此項金額乃參考同樣做為所得替代之失業津貼之發放比例；最低金額則為 300 歐元，如申請人於子女出生前無從事有酬工作者，亦適用之。

(3)類型與特色

A. 「基本之父母津貼」(Basiselterngeld)與「外加之父母津貼」(Elterngeld Plus)

依第 4 條第 1 項之規定，父母津貼可分為「基本之父母津貼」(Basiselterngeld)以及「外加之父母津貼」(Elterngeld Plus)類型，差別在於領取期間(Bezugsdauer)不同。至於金額之計算，《父母津貼法》採自子女出生之日起算，而非採「曆算月數」(Kalendermonate)計算，此稱之為「出生月數原則」(Lebensmonate)，亦即計算津貼之發放以子女出生滿幾

⁶⁷ BT-Drs. 17/1889, 25.

個月做為基礎，例如子女於 2 月 15 日出生，則 2 月 15 日至 3 月 14 日為該名子女出生滿第 1 個月；3 月 15 日至 4 月 14 日為該名子女出生滿第 2 個月，依此類推。此法採「出生月數原則」做為計算基礎之因在於，子女一出生即有密集照顧之需要⁶⁸。

德國自 2015 年起申請人得申請之父母津貼金額非常多元化，視其申請「基本之父母津貼」、「外加之父母津貼」或兩者之組合，以及是否申請「伴侶津貼」(Partnerschaftsbonus)而定，以下將就此津貼分別敘述之。

「基本之父母津貼」乃作為父母育嬰留職停薪期間得領取之基本類型，原則上申請人得領取至子女滿 12 個月大，此項請求為父母共同享有之權利(gemeinsam Anspruch)，另，當父母任一方於育嬰期間之就業收入，至少有 2 個月期間較其未育嬰前之就業收入減少時，則可再獲得 2 個月之基本父母津貼(此 2 個月稱為「伴侶月」；Partnermonate)，因父母於育嬰期間只能為非全職性工作，就業收入基本上都會較其未育嬰前之全職性工作低，因而有育嬰之父母通常都可以申請到 14 個月(12+2)基本之父母津貼。故，一般描述德國親職時間得申請之津貼補助，可以獲得 14 個月之父母津貼概述之。此外，如同時育有 2 名未滿 3 歲子女或育有 3 名以上子女，或是育有多胞胎者，父母津貼之金額得增加 10%之「兄弟姊妹津貼」(Geschwisterbonus)，或增加每名 300 歐元之「多胞胎津貼」(Mehrlingszuschlag)，此可參第 2a 條關於兄弟姊妹與多胞胎津貼之規定。

父母於親職時間亦得將上述「基本之父母津貼」，改為每月領取金額折半，領取期間延長 2 倍之方式領取，此稱之為「外加之父母津貼」；換言之，「外加之父母津貼」與「基本之父母津貼」兩者差別僅在於，將符合申領父母津貼資格者原本可領取之 14 個月津貼，改為金額折半、但時間延長 2 倍領取之。

B. 「伴侶津貼」(Partnerschaftsbonus)

德國父母津貼法相當具有特色之制度為發放「伴侶津貼」(Partnerschaftsbonus)。與前述之「伴侶月」(Partnermonate)是兩個不同的概念，伴侶月指父母任一方於育嬰期間之就業收入，至少有 2 個月期間較其未育嬰前之就業收入減少時，即可獲得額外的 2 個月之基本父母津貼，已如前述，與「伴侶津貼」不可混為一談。

「伴侶津貼」係指如果育嬰之父母雙方，同時於當月以平均每週工作時間不少於 24 小時且不超過 32 小時，並符合本法第 1 條之規定(指申請父母津貼之資格者)時，每一位

⁶⁸ Vgl. BT-Drs. 16/1889, 23.

父母均有權在這個月另外獲得額外的 2 到 4 個月「外加之父母津貼」，此筆津貼稱之為「伴侶津貼」，每一位父母最高可獲得之伴侶津貼為 4 個月，金額則以「外加之父母津貼」之金額計算之，不過申請者最低至少要申請 2 個月，且需父母雙方同時、於連續之月份領取伴侶津貼，始符合申領要件。

伴侶津貼之申請，可於收到外加父母津貼之前、之間或之後再申請，只要申請者於育嬰期間符合伴侶津貼之要件即可，如父母申請的是「基本之父母津貼」，當其符合伴侶津貼之要件，同樣亦得申請伴侶津貼，只是申請之金額仍需以「外加之父母津貼」形式申請之。「伴侶津貼」之發放，於單親撫育者(AlleinErziehende)或是分居撫育者(Getrennt-Erziehende)亦有適用，前者指因父母離異，後者則如父母分居，子女因而由個別之父母或是輪流與父母之一方共同生活；相關規定則另依本法第 4c 條第 1 款至第 3 款所定之單獨領取要件領取之。

從上述要件可觀察到，德國之伴侶津貼有幾點重要特色：第一，具促進性別平等工作權益之意涵。因領取伴侶津貼之前提是，父母雙方同時且連續至少 2 個月以上於育嬰期間兼任部分工時之工作(24 時至 32 小時之範圍，最高申領 4 個月)，此乃立法者為鼓勵在家庭共同生活與責任原則下，作為家庭共同夥伴關係雙方於肩負家庭照顧之責，應該也都有分配到具報酬性工作之機會(zur partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit)。

第二，相對於基本或外加之父母津貼乃為父母雙方共同請求之權利(以子女為核心)，伴侶津貼則為父母各自之單獨權利，請求期間為 2 至 4 個月，藉此推動配偶一方於他方領取伴侶津貼之期間，同時也有部分工時之機會。

最後，伴侶津貼同樣促進《父母津貼法》在育嬰之際，使原有工作之父母得於親職時間以部分工時之兼職方式繼續其職業歷程，而時間之分配方式也同時考量了雇主職場作業所需之規劃與安排。

三、施行現況

依「德國聯邦家庭、老年、婦女與青年部」對該項制度施行狀況之總評認為⁶⁹，德國之父母親職時間/育嬰留停制度實施迄今，超過九成之父母視父母津貼乃家庭重要之支持，提供給家庭很大的空間：對於子女，成長過程享有與父母之親密經驗；對於母親，

⁶⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-fuer-geburten-bis-31-08-2021-73770>(Date of publication, last visited Oct. 13, 2023)

不因育兒中斷過去累積之職業生涯；對於父親可享有更多參與子女之成長機會。此項制度使得家庭與工作可以本於合夥伴侶關係獲得適當之調和，因而德國迄今已有超過三分之一的父親，領取育兒津貼並自子女出生後承擔照顧家庭之責。

第四節 瑞典相關法制之檢視

一、背景沿革

瑞典最早關於保護產婦的法律於 1900 年通過，其禁止工業性質之職業僱用生產後不滿一個月的婦女，惟該法案的產假之目的著重於對產婦身體健康狀況之保護，並不及於工作上的保護，一直到 1931 年出現了產婦保險，提供在職母親和新生兒一個月的收入補償⁷⁰，1937 年，將無薪產假從原本之分娩前後各 2 週擴大至分娩前後各 6 週，1939 年又將無薪產假延長至 4.5 個月，其中 12 週應在分娩後請假。對於 1930 年代以來的政策進步，早期的研究發現此制度並不夠完整，主要原因在於沒有法律保證請假期間收入損失的補償。

其後出現之《健康保險法》及《社會保險法》皆有彌補因產假而收入損失之機制⁷¹，而其原先的名稱為產假(Maternity Leave)，在 1974 年被《性別中立父母保險》(Gender Neutral Parental Insurance)取代，藉由此計畫實施帶薪育嬰假，成為全球第一個實施帶薪育嬰假制度的國家⁷²，當時瑞典的受僱者可以享有高達 26 週的帶薪育嬰假，且其支付額高達其原先 90%的工資，推動此計畫的其中一個目的在於透過勞工結合其工作與家庭間之平衡，使瑞典的勞動市場在性別分布上面更加平等⁷³。此外，瑞典政府在 1995 年推動了「爸爸月」(Daddy Month)，又稱「保留月」，其內涵為為每位受僱者強制保留一個月的育嬰假，而這一個月的育嬰假是不可轉讓予對方的，希望增加，於 2002 年增加至二個月，此作法從根本上地改變了父親請育嬰假的方式，透過不可轉讓育嬰假的方式鼓勵瑞典男性多請育嬰假⁷⁴，很大程度地改善了瑞典受僱者在家事與照顧小孩上不平等的現

⁷⁰ SHEILAB.KAMERMAN and PETERMOSS, THE POLITICS OF PARENTAL LEAVE POLICIES CHILDREN, PARENTING, GENDER AND THE LABOUR MARKET 228(2009).

⁷¹ Maria Stafors and Cecilia Larsson, POLICY DESCRIPTION Family Policies: Sweden (2014), Splash Database, <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-sweden-2014/> (Date of publication, last visited May. 17, 2023).

⁷² Ann-Zofie Duvander, Tommy Ferrarini & Sara Thalberg, Swedish Parental Leave And Gender Equality, 11 INSTITUTE FOR FUTURE STUDIES 1, 2-4(2005).

⁷³ Ann-Zofie Duvander, Tommy Ferrarini & Sara Thalberg, supra note 85, 8-9(2005).

⁷⁴ Ann-Zofie Duvander and Sofie Cedstrand, Gender Equal Parental Leave Use in Sweden:The Success of the Reserved Months, SUCCESSFUL PUBLIC POLICY IN THE NORDIC COUNTRIES: CASES, LESSONS,

象⁷⁵。

瑞典現今的完善育嬰假政策非為一蹴可幾，其發展之時代背景有很大的影響，主要有：(一)20 世紀初針對產婦的政策；(二)1930 年代的人口政策；(三)1950 年代著重的家庭政策。

在 20 世紀初，生養子女以及能否維持生活水準之間的衝突是當時重要的政治問題，艱困的生活條件使人民不願生養子女，在出生率不斷下降的情況下，甚至 1910 年時曾以法律禁止販賣避孕工具，但出生率還是不斷下降，為了使出生率上升，國家必須深究了解人民不願意生養子女的原因，並且把此問題提升為一個公共的責任，大部分的家庭會在高品質生活及生養子女中選擇高品質生活，不應將出生率降低的責任歸屬於生活條件較差的家庭，而是將之視為社會政治(Socio-political)的問題，亦包含將社會資源重新分配給不同的社會階級。爾後陸續有新政策頒布，1937 年引進買房貸款鼓勵結婚；1938 年廢止了禁賣避孕工具的法條，引進禁止因女性懷孕而解僱之法律，同一年亦引進產婦津貼，單親母親也能適用之；1948 年引進兒童津貼，1955 年將產假延長至 6 個月，其中三個月有津貼，另外三個月則無⁷⁶。

瑞典對於性別平等定義的首要原則為：每個人無論性別如何，都有權利工作和養活自己，以及平衡職業和家庭生活⁷⁷，在促進性別平等的歷程中，兩個重要的思想為「女性主義」及「父親的權利」，父親在子女成長過程扮演著重要的角色，1995 年推動的「爸爸月」即是此兩個思想下的產物，以女性主義的角度，育嬰假更平均的分配使得女性回歸職場的機會增加；在父親權利的角度下，父親則有更平等的時間發展自己與子女之間的關係⁷⁸，在此定義下，瑞典政府為了保障每位受僱者可以結合其工作與家庭生活，瑞典政府制定了相當完善且慷慨的系統保障瑞典的受僱者，以促進上述所提到的性別平等，其相關措施包括以下，分別是懷孕的福利(Pregnancy Benefit)、育兒津貼(Parental Benefit)及由雇主所支付的社會資助⁷⁹。

CHALLENGES, 263, 263-264(Caroline de la Porte ed., 2022).

⁷⁵ John Ekberg, Rickard Eriksson and Guido Friebel, Parental Leave - A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform, 1617 IZA DISCUSSION PAPER 1, 16-17(2005).

⁷⁶ SHEILAB.KAMERMAN and PETERMOSS, supra note 86, at 228-230.

⁷⁷ Sweden Sverige, In Sweden, it's possible to combine career with family life. Here's why, Sweden Sverige, <https://sweden.se/life/society/work-life-balance> (Date of publication, last visited Feb. 15, 2023).

⁷⁸ SHEILAB.KAMERMAN and PETERMOSS, supra note 86, at 234.

⁷⁹ Unfpa Eecaro, Public Policies Best Practices: Examples from Sweden, Estonia, and Slovenia, Eastern Europe and Central Asia, <https://eeca.unfpa.org/en/publications/public-policies-best-practices-examples-sweden-estonia-and-slovenia> (Date of publication, last visited Feb. 15, 2023).

二、相關法令制度

(一)申請育嬰假之主體

在《育嬰假法》(Föräldraledighetslag)中，除了身為父母的受僱者，具以下身分的受僱者等同於父母而享有依據該法所得之權利⁸⁰：

- 1.經指定為照顧孩子的法定代理人。
- 2.將兒童帶入自己的家中接受永久照顧和寄養，而並非該子女的父母或擁有子女監護權者(Family Home Parent)。
- 3.永久與該子女父或母同居之該子女父或母之配偶。
- 4.準收養父母。
- 5.該子女之父或母事實上同居關係之伴侶。

(二)育嬰假之形式

該法中，賦予符合資格之受僱者六種形式之育嬰假(Parental Leave)⁸¹：

- 1.女性受僱者為生育及哺乳的產假。
- 2.全職育嬰假(分為有育兒津貼及無育兒津貼(Parental Allowance))。

受僱者有權享有全職育嬰假來照顧子女，直到子女年滿 18 個月。而收養兒童或有意收養兒童的受僱者有權享有自收養兒童之日起 18 個月的全日假，當子女年滿八歲或子女完成第一年的學業時 (以較晚者為準)，受僱者享有此類請假的權利終止。在請育嬰假期間，若受僱者生病無法照顧子女時，可以暫停育嬰假而改請病假⁸²，另可否領取育兒津貼則依據《社會保險法》⁸³(Socialförsäkringsbalken)之規定辦理⁸⁴。

3.有育兒津貼的兼職育嬰假

在受僱者根據《社會保險法》(Socialförsäkringsbalken)之規定⁸⁵，領取四分之三、一半、四分之一或八分之一天之育兒津貼期間，有權將正常工作時間分別縮短四分之三、一半、四分之一和八分之一⁸⁶。

⁸⁰ Föräldraledighetslag art. 1

⁸¹ Föräldraledighetslag art. 3

⁸² Anne Pihl, 7 things I wish I had known about parental leave in Sweden, Little bear abroad, <https://littlebearabroad.com/7-things-i-wish-id-known-about-parental-leave-in-sweden/> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

⁸³ 詳細說明，請參酌下述六、育兒津貼領取資格。

⁸⁴ Föräldraledighetslag art. 5

⁸⁵ 詳細說明，請參酌即下述六、育兒津貼領取資格。

⁸⁶ Föräldraledighetslag art. 6

4.無育兒津貼的兼職育嬰假⁸⁷

不符合《社會保險法》請領育兒津貼或請領已超過津貼日數者，為照顧未滿八歲或超過八歲但尚未完成小學第一年學業的子女，受僱者有權將正常工作時間最多減少四分之一。

5.有臨時育兒津貼的臨時育嬰假

依據《社會保險法》得領取臨時育兒津貼者，受僱者有權請育嬰假。

6.有照護津貼(Care Allowance)的兼職育嬰假

子女符合《社會保險法》之資格得領取照護津貼者，受僱者有權將正常工作時間減少最多四分之一⁸⁸。

(三)請育嬰假之安排

1.請育嬰假次數：一個日曆年中，最多可以分為三段請假，如果欲申請之育嬰假期間跨越一年，則以期間開始之年份為該期間之年份，但是請不同種類之育嬰假不在此限⁸⁹。

2.全職育嬰假：受僱者可以在要求的一天或幾天內請全職育嬰假⁹⁰。

3.兼職育嬰假：受僱者可以將育嬰假分散在工作時間的所有天數或特定天數⁹¹。

4.請假通知：除了臨時育嬰假原則上為至少兩週前通知雇主⁹²，其餘種類之育嬰假原則上為兩個月前通知雇主⁹³。

(四)恢復原職⁹⁴

受僱者可隨時中斷育嬰假，惟需於其欲中斷時儘快通知雇主，但若育嬰假之期間逾一個月，雇主得最遲於收到通知後一個月回覆。恢復原職應依照請育嬰假前之相當職回復。

(五)彈性工作

有未滿八歲子女的受僱人得請求於一定期間或不定期間申請彈性工作⁹⁵，雇主必須

⁸⁷ Föräldraledighetslag art. 7

⁸⁸ Föräldraledighetslag art. 9

⁸⁹ Föräldraledighetslag art. 10

⁹⁰ Föräldraledighetslag art. 11

⁹¹ Föräldraledighetslag art. 12

⁹² Föräldraledighetslag art. 13

⁹³ Föräldraledighetslag art. 13

⁹⁴ Föräldraledighetslag art. 15

⁹⁵ 彈性工作之定義，請參酌 Föräldraledighetslag art. 15a

在合理的時間內回覆。如果拒絕提供或延遲回復，雇主必須說明該其合理性⁹⁶。屆期時或屆期前情事變更，受僱人得要求回復原來的工作模式，雇主必須在合理的時間內回覆。

(六)育兒津貼

根據《社會保險法》(Socialförsäkringsbalken)之規定，首先，就育兒津貼的定義而論，其指的是父母在不需要工作、找工作或是學習的情況下便可獲得的津貼⁹⁷。而有資格領取育兒津貼的對象(前提為在瑞典投保⁹⁸，社會保險分為三類⁹⁹，而不同類別之保險享有之福利隨之改變¹⁰⁰)為下列：1.永久與該子女父或母同居之該子女父或母之配偶；2.經指定為照顧子女的法定代理人；3.準收養父母¹⁰¹；4.該子女父或母事實上同居關係之伴侶¹⁰²。且僅有照顧居住在瑞典的子女時才有權享有育兒津貼¹⁰³。

瑞典政府支付受僱者於每一個孩子享有 480 天的育兒津貼，前 180 天為疾病津貼天數 (sickness allowance level)或基本津貼(basic level)¹⁰⁴，180 天後之 210 天為疾病津貼天數或基本津貼，其支付額依據收入不同而有差異，而其支付額的範圍為 250 瑞典克朗(約 1,050 台幣)¹⁰⁵至 1,021 瑞典克朗(約 4,288 台幣)¹⁰⁶；剩餘的 90 天為最低水平天數(Minimum Level Days)；在這 90 天中，其可領取的津貼為最低為每日 180 瑞典克朗(約 524 台幣)¹⁰⁷。惟不論小孩數量多寡，受僱者每天領取的育兒津貼總額不得超過全額育兒津貼¹⁰⁸。且父母雙方不得為同一個孩子申請育兒津貼¹⁰⁹。

⁹⁶ Föräldradighetslag art. 15b

⁹⁷ Försäkringskassan, Parental benefits, Försäkringskassan, <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

⁹⁸ The NewBie Guide to Sweden, Parental leave and allowance, The NewBie Guide to Sweden, <https://www.thenewbieguide.se/just-arrived/register-for-welfare/parental-leave/>(Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

⁹⁹ 三種類別請參酌 Socialförsäkringsbalken Chapter 4 art. 2

¹⁰⁰ 基於居住所享有之福利請參酌 Socialförsäkringsbalken Chapter 5 art. 9；基於工作所享有之福利請參酌 Socialförsäkringsbalken Chapter 6 art. 6

¹⁰¹ 定義請參酌 Socialförsäkringsbalken Chapter 2 art. 15

¹⁰² 定義請參酌同居法第一條(Sambolag art. 1)

¹⁰³ Socialförsäkringsbalken Chapter 11 art. 8

¹⁰⁴ 根據不同類別之社會保險而有不同。

¹⁰⁵ 2021 年瑞典平均國民所得為 54,670 美元(約新台幣 1,710,000 元)，駐瑞典台北代表團，幣值與國民所得，2023 年 1 月 5 日，<https://www.roc-taiwan.org/se/post/35.html>(最後瀏覽日期：2023 年 12 月 14 日)

¹⁰⁶ Nicholas, Maternity Leave in Sweden: Guide, Expatriist, <https://expatriist.com/maternity-leave-in-sweden-guide/> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

¹⁰⁷ European Commission, Sweden-Parental benefits and benefits related to childbirth, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

¹⁰⁸ Socialförsäkringsbalken Chapter 11 art. 9

¹⁰⁹ Socialförsäkringsbalken Chapter 11 art. 10

以實際領取的額度計算育兒津貼的天數：

- 1.一天之全額育兒津貼相當於一天。
- 2.四分之三、一半、四分之一或八分之一的育兒津貼相當於一天的四分之三、一半、四分之一和八分之一。

針對孩子的出生日期、父母同時休假、胎數多寡及單親與否，瑞典的育嬰假且具育兒津貼對其有進一步的規定，詳見如下：

1.父母同時休假

在孩子出生後的第一年，父母可同時請相同時長的育嬰假(Double Days)¹¹⁰並領取津貼，然其同時休假的前提為兩者所請的育嬰假時長須為相同的，然而父母同時休假的最高天數為 30 天¹¹¹。

2.育兒訓練津貼

參加育兒訓練的受僱者有權獲得與訓練相關的育兒津貼，與教養訓練有關的育兒津貼可以在孩子出生前發放，也可以在孩子出生後發放給沒有照顧孩子的受僱者¹¹²。

3.有育兒津貼的兼職育嬰假¹¹³

育兒津貼依下列工作時間提供：

- (1)受僱者無獲得工資的時間裡，提供全額育兒津貼。
- (2)若受僱者從事有酬工作時間不超過一日正常工作時間的四分之一，則支付四分之三日的育兒津貼。
- (3)若受僱者從事有酬工作的時間不超過一日正常工作時間的一半，則支付半天的育兒津貼。
- (4)若受僱者從事有酬工作的時間不超過一日正常工作時間的四分之三，則支付四分之一天之育兒津貼。

若受僱者從事有酬工作的時間為一日正常工作時間的八分之七，則支付八分之一天的育兒津貼。

¹¹⁰ Socialförsäkringsbalken Chapter 12 art. 4

¹¹¹ Anne Pihl, 7 things I wish I had known about parental leave in Sweden, Little bear abroad, <https://littlebearabroad.com/7-things-i-wish-id-known-about-parental-leave-in-sweden/> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

¹¹² Socialförsäkringsbalken Chapter 12 art. 6

¹¹³ Socialförsäkringsbalken Chapter 12 art. 9

4.臨時育兒津貼¹¹⁴

參加社會保險之受僱者若因孩子出生、需要照顧或有就醫需求時，放棄從事有酬工作，則有權獲得臨時育兒津貼¹¹⁵。

5.依生產胎數多寡給予津貼

依據單次生產胎數的多寡，瑞典的育嬰假對其也有不同的規定，若為單胞胎，其父母可獲得共 390 天的疾病津貼天數或基本津貼天數與 90 天最低水平天數；若為雙胞胎，受僱者可獲得共 480 天的疾病津貼天數或基本津貼天數與 180 天最低水平天數；若為三胞胎，受僱者可獲得共 660 天的疾病津貼天數或基本津貼天數與 180 天最低水平天數；若為四胞胎，受僱者可獲得共 840 天的疾病津貼天數或基本津貼天數與 180 天最低水平天數¹¹⁶。

6.單親監護津貼與休假

若任一方父母享有單獨監護權，其有權享受育嬰假全部的 480 天，且前 180 天是疾病津貼天數¹¹⁷。

另外，非懷孕之一方，即父親，可享有 10 天的臨時休假，其用意是在於讓父親可參與孩子的分娩，領養孩子之人士亦享有同樣之臨時休假¹¹⁸。

三、施行現況

《性別中立父母保險》(Gender Neutral Parental Insurance)的實施¹¹⁹，確實很大程度地改善了瑞典父母在家事與照顧小孩上分工的不平等，也減輕了瑞典女性在育兒與家事上的壓力¹²⁰。從瑞典男性在使用育嬰假上所佔的比例即可看出端倪，在 1974 年，瑞典政府尚未實施該計畫時，瑞典男性使用育嬰假的比例不到 2%；1994 年，上升至 11%；

¹¹⁴ Socialförsäkringsbalken Chapter 13 art. 2

¹¹⁵ 詳細規定，請參酌社會保險法(Socialförsäkringsbalken)第十三章。

¹¹⁶ Försäkringskassan, Parental benefits, Försäkringskassan, <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

¹¹⁷ Ann-Zofie Duvander and Niklas Löfgren, International Review of Leave Policies and Research 2022, Leave Network, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

¹¹⁸ European Commission, Sweden-Parental benefits and benefits related to childbirth, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

¹¹⁹ 《性別中立父母保險》為《社會保險法》之前身(於 2010 年被取代)，藉由此計畫實施帶薪育嬰假，使瑞典成為全球第一個實施帶薪育嬰假制度的國家。

¹²⁰ Benify, Learnings from Scandinavia on how shared parental leave can encourage gender equality, Reward & Employee Benefit Association, <https://reba.global/resource/learnings-from-scandinavia-on-how-shared-parental-leave-can-encourage-gender-equality.html> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

2004 年已突破 18%¹²¹；2017 年，上升至 29%，遠比其他北歐國家，如丹麥(11%)、芬蘭(11%)、挪威(20%)要高出許多¹²²。

在瑞典諸多政策欲打破傳統性別框架、真正落實性別平權的路上，請育嬰假陪伴孩子成長的父親們獲得了「拿鐵爸爸(Latte Dads)」的專屬稱號，亦指這群暫時離開職場的父親們，會在外一起邊喝咖啡邊帶孩子，彼此交換育兒心得¹²³。這個社會變化為全世界過時的養兒育女觀念注入新思維，包括德國、法國、英國、義大利在內等等歐洲國家均開始擴充父親的育嬰假，少數國家甚至將「收養嬰兒」也列入這項福利的考量因素之中¹²⁴。

根據經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD)的數據，在 2021 年，瑞典男性平均每日從事家務和照顧家人等無薪勞動的時間是 171 分鐘，對比中國(91 分鐘)、韓國(49 分鐘)、日本(41 分鐘)都高上許多¹²⁵。由此可見，瑞典男性在育嬰假計畫實施與社會風氣的逐步影響之下，其所投入無薪家務勞動的時間已領先諸多國家。但根據北歐勞工期刊之報告，在瑞典育嬰假制度中，父母可互相轉讓之彈性天數多會轉讓予母親，其中有兩個理由，一為傳統性別在家庭扮演的角色，二為職場上多期望男性只請專屬保留於父親的天數，故雖瑞典於育嬰假的政策相較於他國有更為公平的措施，亦不保證當地女性地位在社會上的提升¹²⁶。

除了育嬰假制度之外，瑞典在育兒制度上也提供諸多照護福利。對於在瑞典有社會保險的兒童或青少年而言，一出生至 16 歲可以領到每個月 1,250 瑞典克朗(約 3,678 臺幣)的兒童津貼；6 歲至 19 歲的就學期間免繳學費與餐費；一出生至 20 歲的醫藥費則全免(包含看醫生、拿藥、住院等等)¹²⁷。

¹²¹ Ann-Zofie Duvander, Tommy Ferrarini & Sara Thalberg, *supra* note 85, at 12.

¹²² The Nordic Gender Effect at Work, Shared and paid parental leave, The Nordic Gender Effect at Work, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240186/FULLTEXT03.pdf> (Date of publication, last visited Feb. 16, 2023).

¹²³ 朱乙真，強制配給爸爸 90 天育嬰假？「全球最幸福媽咪」在瑞典，遠見雜誌，<https://reurl.cc/5MXMav> (最後瀏覽日：2023 年 12 月 17 日)。

¹²⁴ 胡蕙寧，男性有薪育嬰假 瑞典加碼至 3 月，自由時報，<https://reurl.cc/OVQRO9> (最後瀏覽日：2023 年 12 月 17 日)。

¹²⁵ 吳媛媛，家庭主婦的誕生與去向：瑞典 50 年足跡，為媽媽們打造一個更寬廣的世界，天下獨立評論，<https://reurl.cc/pL8L7a> (最後瀏覽日：2023 年 12 月 17 日)。

¹²⁶ Madelaine Gnewski, Sweden's parental leave may be generous, but it's tying women to the home, *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/10/sweden-parental-leave-corporate-pressure-men-work> (Date of publication, last visited May. 24, 2023).

¹²⁷ 四聲帶小姐，育兒天堂在瑞典：超狂的育兒制度，方格子專欄，<https://reurl.cc/WDzZp9> (最後瀏覽日：2023 年 12 月 17 日)。

因為諸如此類慷慨友善的育兒福利制度，讓瑞典女性得以在自我實現以及家務分擔之間取得平衡，進而擁有較高的生育意願。根據世界銀行的資料顯示，2018 年瑞典平均每位育齡婦女生 1.91 名孩子，超越歐洲的平均 1.6 名，僅次於愛爾蘭、法國和冰島而成為歐洲第四；另根據瑞典統計局之數據，2018 年瑞典 20 歲至 64 歲女性的勞動參與率為 85%，相較於我國同年 20 歲至 64 歲婦女的勞動參與率 65% 高上許多¹²⁸，此制度之設計及運作值得相當之參考。

史丹佛大學經濟學家的研究指出，雖然瑞典女性投入無薪家務的工作量比男性多一些，但帶薪育嬰假制度的改革使男性的工作愈加彈性，得以因為顯著提升的家務參與度而使伴侶與親子關係更加緊密，進而對於女性的健康有正面助益，且能有效減少罹患產後憂鬱症的風險。

第五節 日本相關法制之檢視

一、背景沿革

日本的育嬰留職停薪制度起源甚早，最早於 1975 年即曾經以學校、醫院、托兒所等機構所屬之女性「教師、護理師、保母」為對象，實施了育嬰留停制度，並為此制定了通稱為《三職種の育児休業法¹²⁹》之專法。之後，日本於 1985 年制定了《男女雇用機會均等法》(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律)¹³⁰，將實施育嬰留職停薪(下稱育嬰留停)列為雇主對於女性勞工的就業援助措施之一，此一制度開始擴大適用於一般行業之女性受僱勞工，惟因當時之

¹²⁸ 蘇岱崙，親職假近 3 成爸爸請，家務分工更平等 瑞典花 45 年做到，親子天下專欄，<https://reurl.cc/kl9YNL> (最後瀏覽日：2023 年 12 月 17 日)。

¹²⁹ 本法之正式名稱為《關於義務教育各種學校等女性教育職員及醫療設施、社會福祉設施等之護理師、保母等之育児休業之法律》(義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律)，參見水町勇一郎，詳解労働法，東京大学出版会，頁 872，2021 年 9 月 2 版。

¹³⁰ 本法的前身是 1972 年制定之《勤勞婦人福祉法》，為配合日本批准了《消除對婦女一切形式歧視公約》而於 1985 年更名《關於僱用領域中男女均等機會及待遇之確保等女性勞工福祉之増進的法律》(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律)，並擴大其規範內容。其後於 1997 年再次大幅修正，並將法律的正式名稱修正為《雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律》，刪除了其中的「女性勞工福祉之増進」(女子労働者の福祉の増進)，以配合本法修正其主要立法目的為禁止對於女性勞工之就業歧視。日本《男女僱用機會均等法》迄 2007 年只適用於女性勞工，自同年 4 月 1 日起才開始適用於男性就業者，成為真正的禁止就業性別歧視之法律，此點係與我國《性別平等工作法》有根本之不同。

規定僅為努力義務¹³¹，故而並無強制力且違反者亦無罰則之適用。惟因日本之出生率持續下降，特別是日本之出生率於 1989 年跌破 1.57%，成為當時戰後最低之紀錄¹³²，為了解決女性難以同時兼顧育兒及就業之困難，對於育嬰留停制度法制化之呼聲日益高漲。經過努力之後，各界在促進女性勞工發揮其職業能力及高齡少子化對策等二項議題上取得一致之觀點，日本遂於 1991 年制定了《關於育兒休業等之法律》(育兒休業等に関する法律，下稱《育兒休業法》)，並自 1992 年 4 月起適用¹³³，惟此時雇主仍只負有給予勞工育嬰留停之努力義務，尚非法定的強制義務。

同樣是受到高齡化之影響，日本社會對於高齡者之照顧需求與日俱增，因此產生家庭照顧假法制化之需求。為了因應高齡者照顧之需求，日本於 1995 年著手修訂《育兒休業法》，加入家庭照顧留職停薪之規定，並與育嬰留停同時自 1999 年 4 月起成為雇主之法定強制義務。《育兒休業法》亦因該法規範事項之擴大而修改法律名稱為《關於育兒休業、照顧休業等從事育兒或家庭照顧勞工之福祉的法律》(育兒休業、介護休業等育兒又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律，下稱《育兒及照顧休業法》)。《育兒及照顧休業法》之正式名稱自 1995 年即未再變動，惟其規範內容歷經多次修正，具體規定容下詳述，以下僅就與育嬰留停相關之修法動態略作說明。

首先是 2001 年，為因應日本《勞基法》於 1999 年廢除限制女性於夜間工作之一般性規定，改為只針對從事育兒或家庭照顧勞工(不分性別)所設定之夜間工作保護規定，《育兒及照顧休業法》於 2001 年亦配合修正，增訂從事育兒或照顧工作勞工得拒絕雇主延長其工作時間之規定，給予育兒需求之勞工拒絕加班之權利。2004 年修法將繼續僱用一年以上之定期僱用勞工納入適用對象，就育嬰留停制度本身則增訂勞工得申請延長其適用期間至子女滿一歲六個月為止。為促進父親申請育嬰留停之意願，2009 年修法增訂了促進父親取得育嬰留停之規定，並將為了育兒之縮短工作時間暨免除延長工作時間制度法制化。迄 2016 年，作為「一億總活躍」政策之一部分，《育兒及照顧休業法》因

¹³¹ 所謂努力義務係指義務人(本法即為雇主)應儘可能努力達成法律期望之目的，但是法律不會強制義務人必須做到該當目標，未達成法律所定目標者亦不會有罰則。努力義務之規範式經常運用於勞動立法中。或有論者以為，沒有強制效果也沒有罰則之立法，雇主為什麼要遵守？此一問題涉及日本勞動立法所採取之模式，即在導入全新規範時，會先以努力義務等軟性規範(Soft Law)來促請雇主努力配合；待法律施行相當期間後，再修正為具有強制力甚至罰則之強制義務規範。雇主通常也會在能力允許之下儘量努力實施法律所定事項，因為該當規定通常最終還是會變成強制義務，故而，趕緊及早因應以免日後措手不及。

¹³² 荒木尚志，勞働法，有斐閣，頁 125，2020 年 6 月 4 版。

¹³³ 菅野和夫，勞働法，弘文堂，頁 622，2019 年 11 月 12 版。

此配合多處修訂，其中將育嬰留停之「子女」擴大到包括收養子女過程之監護期間、進一步放寬定期契約勞工適用育嬰留停制度、增訂禁止雇主因勞工取得育嬰留停而有妨礙其就業環境之行為(懷孕騷擾、マタニティ・ハラスメント)等，係與本研究計畫主題直接相關之修正項目¹³⁴。

又，勞工育有子女已滿 1 歲 6 個月，惟未能順利進入托兒機構，為使勞工免於立刻離職之壓力，《育兒及照顧休業法》於 2017 年修正將育嬰留停之利用期間再延長至子女滿二歲為止，同時並新增雇主應致力新設「育嬰休假」(育兒休暇)之努力義務規定¹³⁵。然後，配合《勞動政策綜合推進法》(労働施策総合推進法)於 2019 年修法導入雇主之職場霸凌防治義務，《育兒及照顧休業法》亦修正了該法第 25 條之 2，禁止雇主因勞工就育嬰留停事項進行諮商等原因而給予不利益待遇。

最後，《育兒及照顧休業法》於 2021 年進行了最近一次之修正，並就該法有關育嬰留停之規定作大幅修正俾使制度更為落實，本次修正重點包括：新設促進男性於子女出生後八週內取得育嬰留停之規定、課予雇主建立使勞工更為容易取得育嬰留停工作環境之義務、增訂育嬰留停得分成二次取得、課予經常僱用勞工超過千人以上事業單位應公開員工取得育嬰留停狀況之義務、放寬定期契約勞工取得育嬰留停之要件等¹³⁶。

由上述《育兒及照顧休業法》歷年來之修法過程可知，因為相較於女性勞工取得育嬰留停之比率已達約 80%，以 2021 年日本男性取得育嬰留停之比率僅有 13.97%，故而如何修法以促進男性之取得率係為重要課題。此外，定期契約勞工取得育嬰留停條件之放寬，亦是修法重點之一，考慮到日本非典型僱用勞工之比率已佔全體就業人口約 40%，此部分之修正確有必要。又，為使勞工真的能夠安心地取得育嬰留停，不會因此受到懷孕騷擾，《育兒及照顧休業法》除禁止雇主因勞工申請育嬰留停而給予不利益外，更特別課雇主應防治懷孕騷擾之義務。要言之，日本育嬰留停制度施行多年後，該國政府仍盡可能追求制度之真正普及，力求讓有意願之勞工都可以不分性別、勞動契約形態，亦不必顧忌職場氛圍，自由地取得所需要的育嬰留停。

二、相關法令制度

¹³⁴ 水町勇一郎，同註 129，頁 873。

¹³⁵ 荒木尚志，同註 132，頁 126。

¹³⁶ 水町勇一郎，同註 129，頁 873。

如上所述，日本早於 1991 年即制定了《育兒及照顧休業法》(立法時之名稱為《育兒休業法》)作為規範育嬰留停制度之專法。以下即就《育兒及照顧休業法》中與育嬰留停相關之重要規定進行探討，並就本研究主軸之育嬰留停彈性化特別進行必要之論述。

(一)制度之適用對象

勞工有親自扶養未滿一年子女需要者，原則上均可申請一次育嬰留停。又，育嬰留停制度之「子女」除了親生子女及養子女外，於特別收養之監護期間¹³⁷之子女、《兒童福利法》所定寄養家庭所扶養之子女、《育兒及照顧休業法》施行規則第 1 項所定寄養家庭所扶養之子女等，均為育嬰留停制度所稱之子女。但是，若是勞工屬於僱用期間較短之定期契約勞工¹³⁸，其申請育嬰留停時會受到一定之限制，茲簡要說明如下。

首先，日僱勞工(日雇い労働者)完全被排除於育兒及照顧法之適用範圍，因此無申請育嬰留停之可能。其次，定期契約勞工原本需要同時符合申請時業已繼續受僱該雇主滿一年，扶養子女滿一歲六個月前勞動契約尚未終了等二要件。惟勞工須受僱滿一年以上之限制已於 2021 年修法時刪除，故而自修正條文生效日即 2022 年 4 月 1 日起，定期契約勞工只要符合「扶養子女滿一歲六個月前勞動契約尚未終了」之要件，即可取得申請育嬰留停之權利。

又，事業單位得與過半數工會或過半數勞工之代表簽訂協議，將繼續受僱用未滿一年之勞工(不問其勞動契約為定期或不定期)排除於申請育嬰留停之範圍(《育兒及照顧法》第 6 條第 1 項但書)。亦即，勞雇雙方可約定該當事業單位僅允許受僱一年以上勞工始可申請育嬰留職停薪，此項勞資協議可謂係是勞工原則上可申請育嬰留停之法定例外之規定。

(二)育嬰留停之實施

在 2021 年修法前，勞工每養育一位子女僅能申請一次育嬰留停(修正前《育兒及照顧休業法》第 5 條第 2 項)，且應於申請期間內連續實施(同條第 6 項)。但是《育兒及照顧法》於 2021 年修正之後，育嬰留停得分割為二段期間實施(修正後同法第 5 條第 2 項)，修正條文自 2022 年 10 月 1 日起施行。此外，若發生法定之特殊事由，例如，配偶(含事實上婚姻之配偶)死亡或配偶因罹患重病、受傷、精神上障礙等而難以照顧子女時；配偶

¹³⁷ 日本《民法》第 817 條之 8 第 1 項。

¹³⁸ 日本現行勞動法律中對於簽訂定期勞動契約並無任何限制，因此雇主得自由地與勞工簽訂定期勞動契約，此與我國《勞動基準法》對於簽訂定期勞動契約有嚴格限制相當不同。

因婚姻關係終止而不再與子女同居時；子女因罹病等原因以致需要照顧之狀態達二週以上；子女無法順利進入公立托育機構等，可不受到只能分割二次實施之限制(《育兒及照顧休業法》第 5 條、同法施行規則第 5 條)。此次可謂係使日本育嬰留停制度更為彈性化之修法，惟其規範距離與給予勞工部分時間育嬰部分時間工作之更高度彈性仍有相當之差距。

(三)育嬰留停之期間

如上述背景說明所示，《育兒及照顧休業法》規定，勞工得申請育嬰留停扶養子女至其滿 1 歲為止，原則上雇主不得拒絕。易言之，育嬰留停之期間為勞工申請時起至子女滿 1 歲為止。但是，為了促進父親申請育嬰留停，《育兒及照顧法》於 2009 年增訂第 9 條之 2，規定若父母均取得育嬰留停時，可於子女滿 1 歲 2 個月前取得為期一年的育嬰留停。再者，考量子女滿 1 歲後可能無法立刻進入公立托兒機構，或是發生其他需要延長育嬰留停之情事，《育兒及照顧休業法》第 5 條第 3 項訂定了申請延長育嬰留停期間之規定，茲說明其要如下。

首先，勞工或其配偶必須於子女滿 1 歲前已取得育嬰留停；雖已提出申請但子女無法立刻進入公立托兒機構；原預定於子女滿 1 歲後負責照顧之配偶因死亡、罹患重病、受傷、精神上障礙等而難以照顧子女時；配偶因婚姻關係終止而分居等。故，申請延長育嬰留停期間之勞工必須符合如上所示「子女滿 1 歲前已取得育嬰留停」之要件以及其他各款需要延長育嬰留停期間要件之任一款，始合於延長育嬰留停期間之規定。亦即，子女滿 1 歲才首次申請育嬰留停者並不符合規定。

其次，勞工得申請延長育嬰留停之期間，《育兒及照顧休業法》第 5 條第 3 項原本規定為至子女滿 1 歲 6 個月為止。但是，該法於 2017 年修正後規定，若於子女滿 1 歲 6 月至 2 歲之間，同樣存在上述需要延長育嬰留停之事由時，勞工得再次申請延長育嬰留停之期間至子女滿二歲為止(《育兒及照顧休業法》第 5 條第 4 項、同法施行規則第 6 條之 2)。

綜合上述規定，茲整理日本現行育嬰留停期間之規定如後：育嬰留停期間以勞工需扶養之子女滿 1 歲為原則，但父母同時申請者得至子女滿 1 歲 2 個月、符合法定特殊事由者得申請延長至子女滿 1 歲 6 月止、子女滿 1 歲 6 個月時法定事由未消滅者得再申請延長至子女滿 2 歲為止。

(四)育嬰留停勞工之待遇

由於《育兒及照顧休業法》並未就勞工於育嬰留停期間中之待遇有所規範，解釋上應交由勞雇雙方自行協商是否給薪或如何給薪，因為勞工於此段期間內並未提供勞務，基於「No Work No Pay」原則，故而通常是無薪。但是，育嬰留停期間中勞工可以領取僱用保險制度所給付之「育嬰留停給付金」，在 2014 年起其給付額度調整為育嬰留停開始後前六個月給付留停前工資金額之 67%，超過六個月後給付 50%。此外，勞工於育嬰留停期間得繼續參加勞動及社會保險，故而若於育嬰留停期滿後離職者，仍得領取僱用保險相關給付(即失業給付等給付);勞工亦得於育嬰留停期間繼續參加厚生年金及健康保險¹³⁹，亦且，勞工及其雇主均免除原負擔之保費繳納義務¹⁴⁰。又，若由父、母先後交替取得育嬰留停各六個月，則可分別領取前六個月原薪資 67%之給付金，再加上育嬰留停期間勞工被免除繳納社會保險(含僱用保險)費之義務，亦免納所得稅(但需要繳納地方稅性質之住民稅)，因此實領工資(手取り賃金)可達育嬰留停前工資約 80%。

(五)男性勞工取得育嬰留停之促進措施

為鼓勵男性積極利用育嬰留停制度，《育兒及照顧休業法》於 2021 年修法時增訂新的彈性促進措施(同法第 9 條之 2 以下，2022 年 10 月 1 日起施行)，使得父親可於子女出生後起至滿八星期之次日止的期間中，取得四週以內的育嬰留停。男性勞工即使屬於定期勞動契約勞工，若其勞動契約期間於子女出生後滿八星期之次日起六個月內仍不會終止者，亦可擁有取得此項子女出生後八週內之育嬰留停的權利¹⁴¹。

三、施行現況

如上所述，日本早於 1970 年代即在教師等特定職業導入女性勞工之育嬰留停制度，並於 1995 年將育嬰留停全面法制化且開始適用於男性勞工，制度施行迄今已近三十年。至於育嬰留停實際施行之成效，在不同性別勞工間有極大之差距。女性勞工於制度甫開始實施之 1996 年即有近 50%之申請率，且能夠持續維持增加之趨勢，並於 2007 年突破 80%，次年更達到 90.6%的最高紀錄，其後始終維持 80%以上的申請率。相較於女性勞工持續維持超過 80%之育嬰留停申請率，男性勞工之取得率於過去十年前雖然也呈現出增加之趨勢，但幅度非常緩慢，迄 2021 年止仍只有 13.97%之申請率¹⁴²。亦且，女性勞

¹³⁹ 日本之健康保險為私部門受僱者及其家屬參加之社會保險，給付項目除了醫療相關給付外，另包括了普通傷病無法工作期間工資之給付，性質上相當於我國仍有醫療給付時期之勞工保險的普通事故保險。

¹⁴⁰ 菅野和夫，同註 133，頁 627。

¹⁴¹ 水町勇一郎，同註 129，頁 880-881。

¹⁴² 惟根據日本最大雇主團體「經團連」之調查，2022 年之男性勞工育嬰留停取得率已經大幅上升至 47.5%，

工不僅是育嬰留停之取得率遠高於男性，其取得日數更較男性為長，有 95%以上女性勞工會申請超過六個月之育嬰留停，但男性則有 51.5%只申請未滿二週之育嬰留停。由統計結果可知，日本實施育嬰留停制度多年後，在女性勞工已經取得相當良好之成效，但男性勞工非但申請率偏低期間更極為短暫，有將近 90%男性勞工只申請短於一個月之育嬰留停。在此情況之下，日本政府會將《育兒及照顧休業法》之修法重點置於如何促進男性勞工取得育嬰留停，似乎是理所當然之事。

四、育嬰留停彈性化措施

如上所述，由於日本男性勞工與女性勞工間申請育嬰留停比率差距過大，故而日本歷次修法重點之一，即在於如何促進男性取得育嬰留停。此外，基於國家文化與習慣的影響，私人保母在日本並不普遍，多數日本家庭會將結束育嬰後、進入幼兒園前之幼小兒童(1 至 4 歲左右)送至公立托兒機構(保育所)照顧，故而未能順利進入公立托兒機構成為得延長育嬰留停期間之事由，亦可認為是彈性化措施。但是，在日本《育兒及照顧休業法》中並不存在勞工得要求彈性化運用育嬰留停機制，例如半日工作、半日育嬰亦或每週工作 1 至 3 天其餘日數育嬰留停等彈性作法之規定。日本未制定相關育嬰留停彈性化法律之原因，探究原因可能係與日本社會對於育兒之觀念或要求有密切相關，茲略述如下。

在日本，傳統上照顧子女被認為是母親「個人」之責任，家族或社區幾乎不會提供育兒上的支援，也不樂見母親將年幼的子女交給外人照顧，因此鮮少有私人保母或托嬰中心的存在。此外，即便產後女性勞工有意願早期(例如子女滿周歲前)回歸職場，也幸運地尋得私人托嬰中心協助照顧，還需要與社會上各種對於育嬰女性不友善之氛圍奮戰，僅僅是推嬰兒車搭乘電車乙事¹⁴³，即會面臨莫大之壓力。因此之故，「半天育嬰、半天工作」，亦或每週工作 2、3 天其餘日數在家育兒等育嬰留停模式尚難被日本社會普遍接受，

平均取得日數也達到 43.7 日，NHK，男性的育休取得率 去年 47%と前年から大きく上昇，2023 年 6 月 12 日，<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230612/k10014096571000.html>(最後瀏覽日，2023 年 7 月 12 日)。但是，會加盟經團連的基本上都是大型企業，故而，此一數字只能表示部分日本大企業確實努力推動男性員工申請育嬰留停，也有了一定成效。

¹⁴³ 石原真樹，「満員電車でベビーカーで乗るな！」罵声、舌打ち... ノーモア「びくびく通勤」当事者がアンケート，東京新聞，2019 年 2 月 19 日，<https://sukusuku.tokyo-np.co.jp/hoiku/12005/>(最後瀏覽日，2023 年 10 月 7 日)。

一般女性勞工之實現可能性亦極低。從而，日本法上並無關於彈性運用育嬰留停制度之規定。

然而，日本《育兒及照顧休業法》雖然沒有針對「育嬰留停」制度本身訂定彈性化運用之規定，但同法第 23 條第 1 項及施行規則第 72 條、73 條、74 條第 1 項另行規定，若勞工「不申請」育嬰留停，改申請縮短每日工作時間者，雇主有許可其每日工作 6 小時(或提供包括 6 小時在內之複數選項)之義務。惟，若勞工原本每日約定工作時間已經短於 6 小時者，不在此限。又，符合後揭情況者，雇主亦不受到應同意勞工申請縮短每日工作時間之限制。一、勞工繼續受僱期間未滿一年者；二、勞工每週工作日數在 2 日以下者；三、勞工之業務性質特殊，且係事業場所勞資協議所定排除於縮短工作時間適用對象之職務¹⁴⁴。吾人若觀察上述育嬰勞工得申請縮短每日工作時間規定，會發現即便日本產業社會已經高度仰賴部分工時勞動力，但是雇主仍可拒絕受僱期間短、每週工作日少、業務特殊勞工等利用部分工時來兼顧育嬰及工作。

綜上所述，從日本的育嬰支援措施觀察可以發現，日本仍舊著重在以父、母「全時育嬰」至子女滿一歲為基本原則，即便有相關的彈性規定，也是以延長「全時育嬰」期間為主，而非是鼓勵勞工以部分時間(日數)工作、部分時間(日數)育嬰，與德國或是瑞典等國家不同。

第六節 韓國相關法制之檢視

一、背景沿革

直至 2021 年為止，南韓的生育率已連續六年下降，2021 年南韓的生育率僅 0.81¹⁴⁵。根據經濟合作暨發展組織 (OECD) 的數據，在沒有移民的情況下，若欲維持穩定的人口規模，所需要的最低生育率為 2.1¹⁴⁶，而韓國 2021 年的生育率 0.81 遠低於此，2022 年更達到 0.78 新低¹⁴⁷。即便是同為人口老齡化國家的日本與美國，其生育率分別為 1.37

¹⁴⁴ 菅野和夫，同註 133，頁 630。

¹⁴⁵ The World Bank, Fertility rate, total (births per woman)—Korea, The World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=KR> (Date of publication, last visited Feb. 13, 2023).

¹⁴⁶ Hanako Montgomery, This Country Will Offer 18 Months of Parental Leave For Working Parents, Vice World News, <https://www.vice.com/en/article/xgyj8j/south-korea-parental-paternity-leave> (Date of publication, last visited Feb. 15, 2023).

¹⁴⁷ 廖禹揚，韓國生育率連續 10 年 OECD 吊車尾，近半數上班族不敢請育嬰假，關鍵評論網，<https://reurl.cc/GegyE3> (最後瀏覽日：2023 年 3 月 27 日)。

與 1.66，仍然遠高於南韓的 0.81。此種人口趨勢發展使得南韓政府對於勞動力萎縮和人口減少相當擔憂且視為國家面臨重要問題之一。

南韓為目前 OECD 之 38 個富裕國家中老齡化速度最快的國家，即便在過去的 16 年中，南韓政府已花費超過 2,000 億美元用於兒童照顧的補助與支持育嬰假，其仍然無法扭轉生育率不斷下降的趨勢。南韓政府表示，會造成此一現象的原因主要有以下幾個：南韓的勞工工時普遍過長、生活成本上漲、人民工作與生活嚴重失衡、育兒環境不友善¹⁴⁸。

然而，根據研究顯示，育嬰假有助於改善夫妻的心理健康以及他們與新生兒之間的關係¹⁴⁹。此外，允許父母雙方都可以請育嬰假也可以同時促進性別平等，因為此舉將使得父母雙方在育兒和家務勞動之間的分配變得更加平均¹⁵⁰。自 2001 年韓國首次引入帶薪的育嬰假以來，請育嬰假的受僱者有增加趨勢，特別是男性，這對於南韓的職場文化來說是一個很大的改變，因為在南韓長時間工作及加班已經是常態，而受僱者請假對於雇主來說是不受歡迎的。在南韓，2007 年有 310 名的父親利用育嬰假的法令帶薪請假，然而到了 2019 年，數字遽增為 22,297 人，到了 2021 年，甚至有超過 29,000 名的男性選擇請育嬰假¹⁵¹。

南韓政府針對其不斷下降的生育率祭出相關的措施，南韓於 2023 年 1 月 6 日，預計將當前帶薪育嬰假時間從 12 個月增加到 18 個月，而適用的條件為父母親雙方皆具有工作，此外，由於這個計畫適用於父母雙方，因此，南韓的女性勞動者未來可以不用再擔心其工作或職涯會因為生產而中斷。此外，該計畫亦規定，父母在其孩子 12 歲之前享有請帶薪育嬰假的權利¹⁵²，至於其確切津貼補助的比例為何則尚未確定¹⁵³。

二、相關法令制度

(一)育嬰假之法令與制度

¹⁴⁸ Hanako Montgomery, *supra* note 146.

¹⁴⁹ Julia M Goodman & Lisset Dumet Poma, Paid Parental Leave and Mental Health: The Importance of Equitable Policy Design, 8 *Lancet Public Health* 1, 1(2023).

¹⁵⁰ Kristen Schultz Lee & Hiroshi Ono, Only one developed country does not have guaranteed paid maternity leave, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2022/04/paid-family-leave-makes-people-happier-global-data-shows> (Date of publication, last visited Feb. 15, 2023).

¹⁵¹ Hanako Montgomery, *supra* note 146.

¹⁵² Iris Jung, South Korea to offer 18 months of paid parental leave for both parents, Yahoo News, <https://news.yahoo.com/south-korea-offer-18-months-231807271.html> (last visited Feb. 15, 2023).

¹⁵³ Hanako Montgomery, *supra* note 146.

育嬰假其形式依據各個國家的規定不同主要有以下三種型式：1.不可轉讓(Non-transferable)，此形式指的是父母雙方享有同等數量的育嬰假，但彼此之間不可互相轉讓；2.可以轉讓(Transferable)，此形式指的是父母雙方之間彼此所享有的育嬰假可以互相轉讓；3.以家庭為單位，此種形式主要是以家庭作為享有育嬰假的單位，故父母雙方可以據其所屬家庭享有之育嬰假之權利進行分配¹⁵⁴。

目前南韓針對育嬰假的相關規定有兩種制度，育嬰留停的全職育嬰假以及育嬰期間減少工時制度，以下分別介紹之。

1.育嬰留職停薪之全職育嬰假

(1)育嬰假天數：父母雙方皆各享有一年的育嬰假，可以分次使用育嬰假，但最多分為兩次¹⁵⁵。此假期為其個人所專屬，不具轉讓的權利¹⁵⁶。

(2)申請資格：在開始請育嬰假前於同一企業連續工作超過 6 個月，且為以下之一者：

A.懷孕者；

B.享有產假保護者；

C.有 8 歲以下或小學二年級以下兒童之受僱人。

(3)申請方式：受僱人應向雇主提出書面申請，預計照顧嬰兒或年幼兒童之姓名及出生年月日、育嬰假期間、育嬰假的申請日、申請者的詳細資料等，並原則上¹⁵⁷最晚於育嬰假的預定開始日期前 30 天提交¹⁵⁸。

(4)育嬰假保障措施：雇主不得因受僱人提出育嬰假申請為由解僱受僱人或採取任何其他不利措施，或在育嬰假期間解僱請育嬰假受僱人¹⁵⁹。受僱人請完育嬰假後，雇主應恢復原職，或相同程度的其他工作¹⁶⁰。

¹⁵⁴ Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman and Peter Moss, 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022, International Network on Leave Policies and Research, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf. (last visited Oct. 21, 2023).

¹⁵⁵ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19-4.

¹⁵⁶ Kim, H. and Shin, E, Korea country note, International Network on Leave Policies and Research, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf. (Date of publication, last visited Oct. 21, 2023).

¹⁵⁷ 例外情況，請參酌 Enforcement Decree of The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 11(2).

¹⁵⁸ Enforcement Decree of The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 11(1).

¹⁵⁹ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19(3).

¹⁶⁰ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19(4).

育嬰留停是無給薪的，但依據韓國《就業保險法》(Employment Insurance Act)第 70 條規定，被保險人根據《平等就業機會和工作家庭平衡援助法》(The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act)第 19 條規定被授予育嬰假，並育嬰假期超過 30 日且已投保就業保險超過 180 日者，得向勞動部申請育嬰假津貼，以減輕於育嬰假期間的家庭經濟負擔。

2. 育嬰期間減少工時制度

育嬰期間減少工時制度並非育嬰假的使用方式之一，減少工時制度與全職育嬰假分屬兩種不同性質的規定，換言之，南韓的育嬰假原則上僅能以全職之方式申請使用。

(1)申請資格：欲申請減少工時制度之受僱人須為養育 8 歲或以下或小學二年級或以下的子女，相較於全職育嬰假，此制度申請資格較為寬鬆。原則上雇主對於申請應允許之，於例外情形，如無法聘用其他替代人員或業務正常運作重大影響等情況得不予批准。

(2)育嬰假天數：申請育兒減少工時的期間原則上不得超過一年，但是有資格請全職育嬰假之員工，未完全使用其育嬰假期者，得將剩餘期間轉換以減少工時的方式執行，亦即雖然原則上育嬰假期僅能以全職方式執行，但於受僱人有需求時，仍得透過此制度依其規劃，彈性使用育嬰假期¹⁶¹。

(3)育嬰假分配：減少工時制度可分次使用，但每次期間應不少於三個月¹⁶²。每日減少的工作時間得選擇為 1 至 5 個小時¹⁶³，也就是減少後的工作時間應為每週至少 15 小時，但不得超過 35 小時¹⁶⁴。

(4)育嬰假保障措施：雇主不得要求申請減少工時之勞工加班，但是若該勞工明確要求加班，則雇主可以讓其每週最多加班 12 小時¹⁶⁵。雇主不得以減少育兒期間工作時間為由解僱受僱人或採取任何不利措施¹⁶⁶。受僱人請完育兒期間縮短工時後，雇主應恢復其原職或其他相同程度的工作¹⁶⁷。

¹⁶¹ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19-2(4).

¹⁶² The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19-4(2).

¹⁶³ Kim, H. and Shin, E, *supra* note 156.

¹⁶⁴ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19-2(3).

¹⁶⁵ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19-3(3).

¹⁶⁶ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19-2(5).

¹⁶⁷ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act art. 19-2(6).

除了上述兩種明確規定的育嬰假制度外，《平等就業機會和工作家庭平衡援助法》(The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act)第 19-5 條第一項亦課予雇主應採取支援育兒相關措施之義務，以支援養育 8 歲以下或小學二年級以下子女的員工，使其有更多心力照顧孩童。

3.南韓政府針對育嬰假支付薪資及補助的相關規定

南韓政府針對育嬰假的津貼亦因申請全職育嬰假或育嬰期間減少工時制度而有所差別，亦有另外的補助¹⁶⁸，以下分別說明之：

(1)全職育嬰假之津貼與補助

全職育嬰假的育嬰假補助為正常工資(ordinary earnings)的 80%，最低支付金額為 700,000 韓元(約 16,666 臺幣)，其上限支付金額為 1,500,000 韓元(約 35,714 臺幣)¹⁶⁹。另外南韓亦有《「3+3」父母育嬰假計畫》(‘3+3 Parents’ Parental Leave Scheme)，此條款適用於育有 12 個月以下子女的父母，若父母同時或連續請了育嬰假，前三個月的育嬰假補助金會從原先的 80%調整為 100%，然隨著父母同時請假的月數不同，其所領取的上限支付額亦會隨之更動，具體情況如下：

- A.若雙方皆僅請一個月的育嬰假，其第一個月補助金上限為 2,000,000 韓元(約 47,619 臺幣)。
- B.若雙方皆請二個月的育嬰假，其第一個月的上限支付額不變，然其第二個月的上限支付額提高為 2,500,000 韓元(約 59,523 臺幣)。
- C.若雙方皆請三個月的育嬰假，其第一個月補助金的上限不變，第二個月的上限為 2,500,000 韓元，第三個月上限則提高為 3,000,000 韓元(71,428 臺幣)¹⁷⁰。

(2)採減少工時之育嬰期間

員工每天可以減少 1 至 5 小時的工時，若減少工時的時長為 1 小時，其支付額為基本工資的 100%，支付上限為每個月 2,000,000(約 47,619 臺幣)韓元，若減少工時的時長介於 2-5 小時，則按照最低工資的 80%支付，支付上限為每個月 1,500,000(約 35,714 臺

¹⁶⁸ 2022 年韓國平均國民所得為 32,661 美元(約新台幣 998,400 元)，韓國央行公布人均所得比台灣低 904 美元，終於贏韓國了？2023 年 4 月 23 日，關鍵評論，<https://www.thenewslens.com/article/184424>(最後瀏覽日：2023 年 12 月 16 日)

¹⁶⁹ Kim, H. and Shin, E, *supra* note 156.

¹⁷⁰ *Id.*

幣)韓元，此政策設計之目的主要在於鼓勵南韓勞工多利用減少工時之育嬰制度¹⁷¹。

(3)其他補助及其他事項

A.相較於雙親家庭，單親家庭的育嬰假支付額有些微地不同，前三個月單親家庭的父或母可以領到的支付額為其經常性薪資的 100%，上限為 2,500,000 韓元(59,523 臺幣)，其餘剩餘的月數則回歸到經常性薪資的 80%，上限為 1,500,000 韓元(約 35,714 臺幣)¹⁷²。

B.育嬰假支付額的其中 25%為條件性支付，其滿足的條件為，請滿育嬰假的勞工須在其育嬰假到期後回到同一間公司上班，且其後續工作的時間須超過 6 個月，如此才可以獲取剩下的 25%育嬰假支付額，然若發生金融危機等非可歸責於勞工之因素所導致無法滿足工作 6 個月的情況，則不在此限¹⁷³。

C.育嬰假的支付額不需要支付稅款¹⁷⁴。

D.所有女性員工在懷孕的前 12 週或 36 週後，可以每天的工作時間減少兩小時，且無需減少薪資。

E.育嬰假的資金來源主要是來自就業保險基金(Employment Insurance Fund)¹⁷⁵。

F.在不減少工作時間的彈性工作制，適用於有子女的員工且無年齡之限制：

- a.員工可以在每週 40 小時的正常工作時間限制內調整每週或每天的工作時間。
- b.員工可以在家遠端工作。
- c.員工可以在遠端辦公室工作。
- d.就業勞動部提供支援中小型企業的勞工管理費用及安裝遠端工作裝置的費用。

(二)韓國托育政策與企業托育制度

韓國企業托育業務係由韓國勞動部與衛生福利部共同負責，韓國勞動部主要負責法規、補助經費與企業托育之實際設置及推動等各項業務，韓國衛生福利部負責托育設施

¹⁷¹ Id.

¹⁷² Id.

¹⁷³ Id.

¹⁷⁴ Id.

¹⁷⁵ Id.

設置標準。企業托育支援中心主要工作項目包括：提供企業托育設置與營運資訊、提供企業諮詢服務、提供補助、蒐集與提供企業托育執行相關資訊、提供托育人員在職訓練、擬定企業托育計畫與運作指導等，因此企業設置托育設施時，可透過該中心明確瞭解企業托育設施應有的樣貌、設置流程、設置及營運成本、可獲得補助、貸款額度、稅賦優惠、設置標準、營運方式(含托育設施的人力資源、財務管理、教材選購)等各項資訊與支援，進而使企業托育設施的設置、運作得順利進行。韓國政府規定企業托育收托人數至少須在 5 人以上，托育設施各年齡幼兒照顧比、托育人員資格、使用空間等均須符合法令規定。

韓國企業托育設施以收托 6 歲以下的學齡前幼童為原則，但企業可視需要，將收托年齡延長至 12 歲。在收托時間方面，企業托育設施每週收托 6 天(週一至週六)，每日收托時間 12 小時(7:30 至 19:30)，考量家長工作時間，企業可以靈活調整和操作收托時間。

三、施行現況

雖然育嬰假制度相當程度地改變了職場文化，然而根據韓國市民團體的最新民調，45.2%受訪者表示即使有育嬰假也無法想請就請；其中有此狀況的男性受訪者占 41.6%，女性受訪者則有近半的 49.9%。其中此種受訪者為約聘人員(58.5%)、就職公司人數不到 5 人(67.1%)、月薪在 150 萬韓元(約新台幣 3.6 萬元)以下(57.8%)等被分類為「弱勢勞工」的族群，其在使用育嬰假上有所顧忌的比例都高於平均值。同時，39.6%受訪者表示其無法於工作中安心使用產假，「弱勢勞工」族群中有這種狀況的受訪者占比同樣都超過五成。認為不便以照護子女、祖父母、父母或配偶為由使用「家族照護假」的受訪者則有 53%。造成這種狀況的原因主要是請假後月薪驟減、無法再適用學術請假(Sabbatical Leave)、資方強制調整請假天數、孕期間要求減少工時被拒等等不當勞動行為¹⁷⁶。

根據韓聯社(Yonhap News Agency)的報導，在 2010 年男性請育嬰假的比例僅有 2.7%，另根據南韓統計廳(Statistics Korea)的數據顯示，2021 年有 173,631 名員工申請育嬰假以照顧 8 歲以下的孩子，較 2020 年增長 1%，而其中男性的佔比為 24.1%，較去年增長了 1.5 百分比，是自開始統計以來最高的比例，由此可觀察出南韓社會的價值觀開始產生轉變。然而若從絕對數字的角度觀察南韓統計廳的調查結果將發現，2019 年有高達

¹⁷⁶ 廖禹揚，近半數上班族連育嬰假都不敢請 南韓生育率持續惡化，聯合新聞網，<https://udn.com/news/story/6812/7057797> (最後瀏覽日：2023 年 12 月 18 日)。

78.4%具有育嬰假申請資格的父母並未提出申請，換句話說，雖然申請育嬰假的父親從趨勢上來說愈來愈多，但因為擔憂請假會影響到薪資或是升遷機會，故只有 1.8%的父親有真正申請育嬰假¹⁷⁷。

由此可知，雖然韓國政府已制定出一套育嬰制度鼓勵男性參與育兒，避免女性獨自承擔育兒責任，但有高達七成的韓國男性上班族表示，內心縱使想要幫助另一半照顧孩子而請育嬰假，仍會被公司給予的種種壓力限制住，其中有四成多受訪者的請假申請被主管勸退。此外，因為中小企業的規模小、培訓員工的時間與成本可觀，少任何一名員工都會對於公司業務造成巨大影響，故中小企業男性員工申請育嬰假的比例，遠比大企業或公務機關的員工更低。

為了消除父親們對於請育嬰假的疑慮以及受制於企業雇主的壓力，韓國政府決定改變方向，針對企業優惠下手。首先是提供當地中小企業新的補貼，只要給員工請育兒假，就提供 5%至 10%的減稅優惠，並於 2020 年將優惠提高到 15%至 30%，此外還會提供每月 200 萬韓元(約 47,619 臺幣)的補貼給該企業，以改善企業對於員工育兒的態度¹⁷⁸。

根據南韓先驅報(The Korea Herald)的報導，越來越多公司開始依南韓育嬰假政策的趨勢而實施育嬰假政策，如 Philip Morris Korea 便推出了一項除了親生父母親外，亦包括養父母與法定監護人的育嬰假政策，若員工為主要照顧者，其便享有最多 126 天的帶薪育嬰假。然而公司當中許多非正式的作法往往會成為員工請育嬰假的阻礙，如在現實中有許多案例皆提到，當員工提出請育嬰假的要求時，其會面臨到其上司或是雇主的抱怨，甚至有許多人在請完育嬰假，回到公司後遭到調職的情形，種種檯面下的現象都成為南韓員工善用其育嬰假權利的阻礙。

另外，根據南韓統計廳 2019 年的調查顯示，有 51.8%懷孕的女性在生產前 360 天還在工作，但是在生產後回歸工作崗位的比例卻降為 41.7%，表示有十分之一原本是雙薪家庭的母親們，會因為孩子的出生不得不離開職場而變為單薪家庭，使得父親成為家庭經濟的主要來源¹⁷⁹。且根據《經濟學人》調查全球女性職場平等指數，韓國已長達九年蟬聯全球最後一名¹⁸⁰，也就是說，韓國的職場女性會擔心暫時離開職場帶孩子，回來

¹⁷⁷ 譚淑珍，韓國砸錢催生，工商時報，<https://reurl.cc/Q42Mlq> (最後瀏覽日：2023 年 12 月 18 日)。

¹⁷⁸ 林士蕙，產檢假與陪產假多 2 天能催生？看看韓國怎麼反轉育兒意願，遠見雜誌，<https://reurl.cc/eXQIEL> (最後瀏覽日：2023 年 12 月 18 日)。

¹⁷⁹ 譚淑珍，同註 177，頁 58。

¹⁸⁰ 林士蕙，產檢假與陪產假多 2 天能催生？看看韓國怎麼反轉育兒意願，遠見雜誌，<https://reurl.cc/eXQIEL>

之後原本的職位會因為激烈的職場競爭而被取代，故容易打消結婚生子的念頭。這也間接說明了 2019 年請育嬰假的父親只有 1.8% 的原因，同時反映出韓國 20 至 30 歲年輕雙薪夫妻共同的難題¹⁸¹。

韓國政府因此提出彈性工時的新政策：家有 9 歲以下孩童的女性員工，可以因為育兒需求，每天縮短工時 1 小時，雇主不得拒絕且應該照給全薪¹⁸²。惟，韓國勞動部近期擬修法將現行每週最高 52 小時的工時限制延長至 69 小時，將可能使得韓國的生育率狀況更加惡化¹⁸³。

韓國總統直屬之「低生育與老齡社會委員會」2020 年 12 月在國務會議通過《第四次低生育與老齡社會基本法》2021 年至 2026 年的 5 年計畫，內容如下¹⁸⁴：

1. 育兒補助：為同時請育嬰假的父母們提供每月最高 600 萬韓元(約 137,000 臺幣)的育兒補助。鼓勵企業積極配合：父親、母親任職之中小企業可以獲得每人每月 200 萬韓元(約 46,800 臺幣)之補貼。
2. 幼兒津貼：出生到滿周歲之幼兒津貼，自 2022 年起的 30 萬韓元(約 7,000 臺幣)逐年提高至 2025 年的 50 萬韓元(約 11,700 臺幣)。
3. 生育檢查補助：生育醫療檢查補助提高為 100 萬韓元(約 23,400 臺幣)，並額外加碼提供孕婦限制用途的 200 萬韓元(約 46,800 臺幣)之補助。
4. 全額學費補助：第 3 個孩子給予全額學費補助。

韓國政府透過政策砸錢之方式，除提高生育率之外，同時希望能減少女性因懷孕、生育導致職業、經歷中斷之情況，進一步提高勞參率。

根據韓國統計廳資料，韓國 2022 年的新生兒總數連續 2 年跌破 25 萬為 24.9 萬名，總生育率降至 0.78 新低，並預估生育率可能會因降低生育意願的負面因素影響，而在 2025 年續跌至 0.61。韓國人「只生一胎」的傾向增加，2022 年作為第一胎出生的新生兒數在整體占比達到 62.7% 新高，雖然可能有部分是受到先前疫情期間結婚生育計畫推遲之影響而首度突破六成，但從第 2、第 3 胎新生兒數續減看來，首胎新生兒占比提高

(最後瀏覽日：2023 年 7 月 12 日)。

¹⁸¹ 譚淑珍，同註 177，頁 58。

¹⁸² 林士蕙，產檢假與陪產假多 2 天能催生？看看韓國怎麼反轉育兒意願，遠見雜誌，<https://reurl.cc/eXQIEL> (最後瀏覽日：2023 年 7 月 12 日)。

¹⁸³ 廖禹揚，韓國生育率持續惡化 近半數上班族不敢請育嬰假，中央社，<https://www.cna.com.tw/news/aopl/202303260163.aspx> (最後瀏覽日：2023 年 7 月 12 日)。

¹⁸⁴ 譚淑珍，同註 177，頁 58。

並非短期現象。韓國第 2 胎與第 3 胎新生兒在整體占比分別從 2015 年及 2018 年起續降，與 2021 年相比，2022 年第 2、3 胎新生兒數各減少 1.5 萬及 4,000 名，年減 16.7% 及 20.9%。

為了提高低迷的生育率，南韓政府也在近期擬定了 3 項計畫。首先，原先的 0 至 8 歲兒童每月 10 萬韓元津貼(約 2,300 臺幣)，擴大為 0 至 18 歲每月皆可領 100 萬韓元(約 2 萬 3,000 臺幣)，如此累積，屆時每位孩子在成年之前可領到 2.2 億韓元(約 521 萬臺幣)。此外，政府還打算推出「男性育嬰假」制度，規定夫妻 2 人合計有 480 天育嬰假，且男性至少要請到 90 天。最後，該計畫還研擬推出只要男性在 30 歲以前生下 3 個以上的小孩，就可免除兵役。根據韓國現行的兵役法規定，擁有韓國國籍的男性最晚需在 28 周歲時入伍服役。若遇特殊情況，入伍年齡可延至 30 歲¹⁸⁵。

從上述可以發現，南韓政府若欲使其育嬰假政策得到有效地執行，除了需在法規上面針對處分措施制定得更加明確外，亦應更多地著重在企業文化的改變，唯有在規劃育兒友善職場環境相關政策的同時，制定並落實懲罰業主不當行為的規則，且輔導企業開始重視並將員工請育嬰假的權利不容許剝奪的一塊，育嬰假政策才能真正有效地被執行，進而提升南韓整體的生育率。

第七節 綜合制度比較分析

本節將從前述國際勞工組織、歐盟、德國、瑞典、日本及韓國等國的制度概述中，就以下的內容包括申請主體(表 1)、津貼給付(表 2)、請假相關規範(表 3)及其他促進作為(表 4)、彈性規範(表 5)等加以整理、比較及分析，並提出對我國之啟示。

在申請的主體歸納為申請者身分、子女的年齡、申請期間及方式、雇主的權利義務，可以發現受僱者有親自照顧子女(含收養)的需求均可向雇主提出，而日本對於日僱型勞工的部分是排除其可申請的資格，在子女年齡的部分是多數相對提高至 8 歲或至入學年齡止，為避免雇主反彈或是對於受僱者有不利影響而減少申請之意願以及考量雇主人力規劃安排；津貼給付歸納為津貼日數、津貼計算及限制、財源，發現依各國的社會保險制度或國家政策而有所不同，另為鼓勵父母親共同照顧家庭責任，對於父親申請育嬰假

¹⁸⁵ 陳煜濬，30 歲前生 3 娃可「免服兵役」南韓擬推「催生新計畫」挨轟，CTWANT, <https://www.ctwant.com/article/246047> (最後瀏覽日：2023 年 7 月 12 日)。

的津貼有額外給付；在請假規範包括請假方式及分段限制的設計，可知瑞典、德國是採以全天、兼職或分段方式皆可，日本、韓國則是採以縮短工時方式為之。

另在其他促進作為可歸納為對弱勢父母或的協助、多胞胎優惠及各國因應國情及需求所提供的措施而有所不同，瑞典、德國對於擁有多胞胎的父母有給予較多之天數與津貼，日本、韓國在這部分則較無此提供。

表 1 各國育嬰假制度比較表-申請資格

	歐盟 ¹⁸⁶	德國	日本	瑞典	韓國
申請主體	◆所有俱僱傭關係者，無論兼職或全職。 ◆父母皆有育嬰假的權利。	◆具受僱者身分，且與子女同住，並親自照顧撫育子女。	◆目前規定，日僱勞工無法申請。 ◆子女滿一歲六個月前勞動契約尚未終了。 ◆惟勞雇可約定僅受僱一年以上之勞工始可申請。	◆育嬰假法:父母或經指定為照顧孩子的法定代理人或將兒童帶入自己的家中接受永久照顧和寄養，而非該小孩的父母或擁有小孩監護權者 (Family Home Parent)或永久與該小孩父或母同居之該小孩父或母之配偶或準收養父母或該小孩父或母事實上同居關係之伴侶。 ◆社會保險法:有資格領取育兒津貼的對象(前提為在瑞典投保,社會保險分為三類,而不同類別之保險享有之福利隨之改變)為下列:(1)永久與該小孩父或母同居之該小孩父或	◆全職育嬰假，申請資格為在開始請育嬰假前於同一企業連續工作超過 6 個月，申請資格為:(1)懷孕者(2)享有產假保護者(3)有 8 歲以下或小學二年級以下兒童之受僱人。 ◆育嬰期間減少工時制度，受僱人須為養育八歲或以下或小學二年級或以下的子女。

¹⁸⁶ 因歐盟相關指令相對是原則性的規定，所以亦參考歐盟成員法國、奧地利之法制，以求較詳細的對照，故表格內並非歐盟全體之法制狀況，而是歐盟相關指令的規定或是其所允許的法制，惟會以「法」、「奧」標註其法制，若無標記者則為歐盟相關指令規定。

	歐盟 ¹⁸⁶	德國	日本	瑞典	韓國
				母之配偶；(2)經指定為照顧孩子的法定代理人；(3)準收養父母；(4)該小孩或母事實上同居關係之伴侶。且僅有照顧居住在瑞典的小孩時才有權享有育兒津貼。	
子女年齡	◆最高 8 歲。 ◆奧地利：2 歲前。	◆8 歲前。	◆親生子女及養子女、寄養家庭所扶養的子女。 ◆勞工需扶養的子女未滿 1 歲為原則，但父母同時申請者得至子女滿 1 歲 2 個月，符合法定事由得申請延長至子女滿 1 歲 6 個月，滿 1 歲 6 個月時法定事由未消滅，得再申請延長至子女滿 2 歲為止。	年滿八歲或孩子完成第一年的學業時(以較晚者為準)	八歲或以下或小學二年級或以下的子女。
申請時間與	奧地利：8 週後	◆得由一方或雙方同時申請總計 3 年之「父母親職時間」。 ◆產假後至 8 歲前。 ◆申請均需以書面為之。	無	除了臨時育嬰假原則上為至少兩週前通知雇主，其餘種類之育嬰假原則上為兩個月前通知雇主。	受僱人應向雇主提出書面申請，預計照顧嬰兒或年幼兒童之姓名及出生年月日、育嬰假期間、育嬰假的申請日、申請

	歐盟 ¹⁸⁶	德國	日本	瑞典	韓國
方式		◆如擬於子女滿3歲前育嬰留職停薪：至遲需於擬開始育嬰留停之日(或滿3歲)前7週提出；如於子女3歲後至滿8歲留停：至遲於擬開始育嬰留停之日(或滿8歲)前13週提出。			者的詳細資料等，並原則上最晚於育嬰假的預定開始日期前30天提交。
雇主的權利與義務	◆彈性育嬰假雇主有同意權，若拒絕需在一定期間內書面提出理由。 ◆不得因此解僱或低於其他勞工待遇。 ◆勞工返回職場時可以要求一段時間內調整其工作時間及模式。 ◆違反義務之雇主需受懲罰。	受僱者留停期間屆滿之後，確保受僱者不會難以或無法回復原職。	留停期間免除原負擔保費繳納義務。	受僱者可隨時中斷育嬰假，惟需於其欲中斷時盡快通知雇主，但若育嬰假之期間逾一個月，雇主得最遲於收到通知後一個月回覆。恢復原職應依照請育嬰假前之程度回復。	雇主不得以受僱人請育嬰假為由解僱員工或採取任何其他不利措施，或在育嬰假期間解僱受僱人。受僱人請完育嬰假後，雇主應恢復原職，或相同程度的其他工作。

表 2 各國育嬰假制度比較表-津貼給付

	歐盟	德國	日本	瑞典	韓國
總日數	一方享有至少4個月。	雙方總計3年。	各有一年。	18個月，父母同時休假只能有30天。	雙方各有一年。
津貼日數	兩個月	◆可領取14個月基本父母津貼(12個月+2個月之「伴侶月」)；或將金額折半、但時間延長2倍領取之。 ◆此為父母共同享有之權利。 ◆另，如父母雙方育留期間同時兼職，每一位父母均有權另外獲得額外的2-4個月「外加之父母津貼」，此為個別享有之權利。	◆前6個月可領留停前工資67%，超過6個月部份領50%。 ◆免繳社會保險費。 ◆免納所得稅。	◆480天，其中390天為疾病津貼天數或基本津貼，90天為最低水平天數。 ◆並以實際支領津貼的額度，來計算育兒今天的天數。	◆三個月內為投保薪資80%。 ◆三個月後至一年期間為投保薪資50%。
津貼計算及限制	無	◆子女出生前就業收入之67%，每月最高1,800歐元，最低300歐元。 ◆申請津貼資格：於德國境內有住所或固定之居所、與子女同住及親自照顧撫育子女，且無就業或無全職之工作狀態。	無	◆疾病津貼天數：250～1,021瑞典克朗(約1,050～4,288台幣)，根據收入不同而有差異。 ◆最低水平天數：180瑞典克朗(約524台幣)	◆勞工底薪的80%，最低支付額為700,000韓元(約16,666台幣)，最高支付額為1,500,000韓元(約35,714台幣) ◆父母同時請假3個月內者，第1個月補助上限為2,000,000韓元(約47,619台幣)；請假2個月以上者，第二個月補助金上限為2,500,000韓元(約59,523台幣)；請假3個月者，第三個月上限提高為3,000,000韓元(約71,428台幣) ◆支付額的25%為條件性支付，只在放假後回到同一公司且工作超過6個月才可獲得，但不可歸責勞工而無法工作6個月則不在此限。
財源	法：產假與陪產假由社會保險基金支付。	國家支付	無	社會保險	就業保險基金

表 3 各國育嬰假制度比較表-請假規範

	歐盟	德國	日本	瑞典	韓國
請假方式	法：全天、兼職、分段皆可。	育留期間可以全天、兼職、分段之方式皆可。	全時育嬰為原則，若勞工不申請育嬰留停，而改申請縮短每日工時者，雇主有義務許可其縮短至每日工作 6 小時，除非勞工繼續受僱期間未滿 1 年或是勞工每週工作日數在 2 日以下或勞工之業務性質特殊且是事業場所勞資協議所定排除於縮短工作時間適用對象之職務。	◆整天、四分之三天、半天、四分之一天、八分之一天。 ◆孩子 8 歲前，可將工作時間縮短四分之一，但無育兒津貼。	◆可以減少 1 至 5 小時的工時。 ◆減少一小時者，可領底薪的 100%，上限為每個月 2,000,000 韓元(約 47,619 台幣)，若減少的工時在 2-5 小時，則是可領底薪的 80%，支付上限為每個月 1,500,000 韓元(約 35,714 台幣) ◆且有 9 歲以下孩童的女性員工可以因為育兒需求每天縮短工時 1 小時，雇主不得拒絕且應該照給全薪。
分段限制	奧：僅能劃分 2 次，一次至少兩個月。	育留期間之申請可 3 次或更多，惟第 3 次之申請，如落於子女滿 3 歲至滿 8 歲之間，雇主可以基於「企業急迫原因」，拒絕第三次之育嬰留停。	僅能分兩段實施，除非發生法定特殊事由。	一個日曆年中，最多可以分為三段請假。	◆全職育嬰假，可以分次使用育嬰假，但最多分為兩次。 ◆減少工時制度，可分次使用，但每次期間應不少於三個月。

表 4 各國育嬰假制度比較表-其他措施

	歐盟	德國	日本	瑞典	韓國
弱勢協助	無	無	無	若任一方父母享有單獨監護權，其有權享受育嬰假全部的 480 天，且前 180 天是疾病津貼天數。	前三個月單親家庭的父母可以領到的支付額為其底薪的 100%，上限是 2,500,000 韓元(約 59,523 台幣)
多胞胎優惠	三胞胎多十周產假、多七天陪產假。	同時育有 2 名未滿 3 歲子女或育有 3 名以上未滿 6 歲子女者，父母津貼增加 10%，育有雙胞胎或多胞胎者，每名每月增加 300 歐元。	無	◆雙胞胎：各多 90 天疾病津貼天數與最低水平天數。 ◆三胞胎：多 270 天疾病津貼天數與 90 天最低水平天數。 ◆四胞胎：多 450 天疾病津貼天數與 90 天最低水平天數。	無
其他有利措施	無	無	無	◆育嬰假期間若生病無法照顧小孩，可以暫停育嬰假改請病假。 ◆參加育兒訓練者可領取與訓練相關的育兒津貼 ◆因孩子出生、需要照顧或因孩子死亡而放棄從事有酬工作，則有權獲得臨時育兒津貼。	◆懷孕的前 12 週或 36 週後，可減少 2 小時工時，並無需減少薪資。 ◆企業托育設施收托 6 歲以下的孩童為原則，但可延長至 12 歲，每週收托 6 天，收托時間 12 小時，考量家長工作時間，企業可以靈活調整收托時間。 ◆只要中小企業給員工休育兒假就提供 15%到 30%的減稅優惠，還會每個月提供 200 萬韓元(約 47,619 台幣)的補貼給中小企業。 ◆提供生育檢查補助 100 萬韓元。 ◆提供孕婦 200 萬元限制用途的補助。
促進男性勞工育嬰留停	二個月帶薪假期不可轉讓。	無	父親可於子女出生後至滿八個星期之次日止，取得四週以內的育嬰留停。	雙方兩個月不可轉讓。	雙方一年皆不可轉讓。

表 5 各國育嬰假制度比較表-彈性規範

	歐盟	德國	日本	瑞典	韓國
部分工時	無	◆關於育留期間之部分工時：雇主原則上不可拒絕受僱者提出部分工時之申請，若拒絕時需負舉證之責，證明受僱者以部份工時之方式不合適。 ◆受僱者申請後 4 週內，雇主應說明無法達成合意的原因；若未即時回覆，視為同意受僱者的申請。	無	◆有育兒津貼的兼職育嬰假：在受僱者根據《社會保險法》(Socialförsäkringsbalken)之規定，領取四分之三、一半、四分之一或八分之一之育兒津貼期間，有權將正常工作時間分別縮短四分之三、一半、四分之一和八分之一。 ◆無育兒津貼的兼職：育嬰假為照顧未滿八歲或超過八歲但尚未完成小學第一年學業的孩子，受僱者有權將正常工作時間最多減少四分之一。	減少工時制度可分次使用，但每次期間應不少於三個月。每日減少的工作時間得選擇為 1 至 5 個小時，也就是減少後的工作時間應為每週至少 15 小時，但不得超過 35 小時。
彈性工作	有 8 歲以下幼兒之在職父母和照護者有權要求減少工作時間或彈性工作時間和彈性工作地點，並可提前恢復原來的工作模式。	無	無	有未滿八歲孩子的受僱人得請求於一定期間或不定期間申請彈性工作，雇主必須在合理的時間內回覆。如果拒絕提供或延遲回復，雇主必須說明該其合理性。屆期時或屆期前情事變更，受僱人得要求回復原來的工作模式，雇主必須在合理的時間內回覆。	◆勞工可以在每週 40 小時的工時內調整每週或每天的工時。 ◆勞工可以在家遠端工作。 ◆勞工可以在遠端辦公室工作。 ◆就業勞動部提供支援於中小企業的勞工管理費用及安裝遠端工作裝置的費用。

第三章 我國育嬰留職停薪制度

在各國面臨少子化問題日益嚴重，以及為提升受僱者可以兼顧工作與家庭之責任，我國「性別平等工作法」訂有促進工作平等措施，於該法第 16 條規範育嬰留職薪及第 17 條育嬰留職停薪復職，對於需照顧子女之勞工有相當之助益。本章將就我國育嬰留停制度沿革與現況進行探討。

第一節 育嬰留停制度內容

一、背景沿革

我國育嬰留停制度源自於政府對於公立高級中等學校女教師以及行政院所屬各機關女性公務人員之育嬰留職停薪之規定，然後隨著社會之發展，對於性別工作平平等之意識逐漸提升，政府為了保障性別工作權之平等，並貫徹憲法消除歧視之精神，於民國 90 年 1 月 16 日公布兩性工作平等法，除了保障女性在工作場所受到各種不歧視與對待，並建立申訴救濟的管道。在該法中，育嬰留職停薪被列入為假別，將本來由個人負擔的家事領域轉變成國家與企業之責任，立法用意考量我國托兒制度未完善，多數父母仍需親自負起養育幼兒之責任，國家需保障工作權及同時兼顧工作與家庭責任，並於第 21 條規定雇主不得拒絕。

在無津貼情況下，受僱者受限於經濟壓力申請育嬰留停的意願並不高，因此在民國 98 年 3 月 31 日立法院修正就業保險法，將育嬰留職停薪津貼納入給付項目，其目的在於因受僱者申請照顧年幼子女期間無收入而給予經濟損失的補助，父母親雙方均可提出申請。而育嬰留職停薪期間勞僱關係基於留停性質，勞動契約處於暫時停止狀態惟仍是存續。由於育嬰留停期間的制度設計是希望讓受僱者能全心陪伴照顧嬰幼兒，完善育兒所需之照顧，爰規範受僱者所申請之育嬰留職停薪為全時連續性以一段相當期間為之，依該法規定每一子女滿三歲前，可申請最長 2 年的育嬰留職停薪，每次申請以不少於 6 個月為原則。且，另一方面考量事業單位之運作需要，因此，於《育嬰留職停薪辦法》第 6 條規定，在育嬰留職停薪期間雇主得僱用替代人力。而受僱者於育嬰留職停薪申請期滿復職，雇主不可拒絕，且應讓受僱者回復申請育嬰留停時之原有工作，除非係因有下列事項：事業單位歇業、虧損或業務緊縮；雇主依法變更組織、解散或轉讓；不可抗

力暫停工作在 1 個月以上；業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

由於為鼓勵雙薪家庭父母親共同陪伴、照顧子女成長，並考量雇主人力調配需求我國民國 110 年 6 月修正「育嬰留職停薪實施辦法」，放寬申請育嬰留職停薪期間之彈性：為受僱者在子女滿 3 歲前，如有少於 6 個月育嬰留職停薪之需求，亦可依規定提出申請，但每次不得低於 30 日；其少於 6 個月育嬰留職停薪申請，以 2 次為限。

二、育嬰留停之定位

由於撫育嬰幼兒及教養仍是需透過家庭的依附及功能，在嬰幼兒成長階段有賴父母的照顧，然而過去照顧子女被認為是個別、私人之家務事，而非公眾或國家利益之事，過去更將照顧者責任加諸於婦女，進而形成女性成為家事照顧之主要擔任者，亦可從我國過往女性的勞參率可知，25-29 歲達到最高峰，爾後在婚育年齡 30 至 34 歲開始下降，然而隨著現代家庭和社會想法的變革，父母同時為就業市場之受僱者已相當之普遍，且為使我國優質勞動力之有效運用，在社會國原則上，國家有必要規劃、建立良好的社會安全制度，傳統家庭照顧子女的義務逐漸成為國家、社會共同之責任。

育嬰留停制度的設計早期係為事業單位基於照顧員工之義務，讓員工在工作與親自撫育子女間得有選擇的一項企業福利，以利員工兼顧工作與家庭之機會。然而在社會的發展下，經過多次的立法與修正，育嬰留職薪的制度已不僅被視為企業福利，且是成為受僱者之法定權利，透過在相關的法令規範即可得知，雇主是不得拒絕亦不可於工作規則或是勞動契約等另行約定不利之條件，違反者，其規定無效。然而育嬰留停除了給假之外，還有涉及育嬰生活補貼部分，為避免課予雇主過多的責任造成其反彈或是負面效果，因此以性別平等工作法作為育嬰假給假之依據，亦係為雇主給假之法定義務，在育嬰生活補貼部分則係由就業保險法作為津貼請求。

因此在育嬰留停的法制定位具有其意義，讓申請者不在僅限於女性的框架，而是讓受僱者均可共同負擔育兒責任，且在國家社會支持下，且可獲得工作權益保障，彰顯保障工作權之意旨。

第二節 相關法令制度

一、育嬰留停申請資格及程序

育嬰留停申請資格係依性別平等工作法第 16 條之規定，申請要件為受僱者需任職滿六個月，於每一子女滿三歲前，可提出育嬰留職停薪申請，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。若同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，留停期間最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者申請育嬰留職停薪需以書面方式向雇主提出，而性別平等工作法第 22 條規範若受僱者之配偶未就業者，應可照顧其家屬，受僱者自毋須請假而不適用第 16 條及第 20 條規定部分已刪除，而父母是否可同時已無限制。由於申請育嬰留停之主體限為「受僱者」，若非受僱者如雇主、自營作業者、專門職業及技術人員自行執業者並不符合申請資格。

二、育嬰留停津貼給付標準

(一)育嬰留停津貼給付要件

育嬰留職停薪津貼之請領條件為，被保險人就業保險年資合計滿 1 年以上，子女滿 3 歲前，依性別平等工作法之規定，辦理育嬰留職停薪。另就業保險的適用對象為年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱之本國籍勞工，及與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區受僱工作之外國人、大陸地區人民、香港人民或澳門居民。爰依法加保且符合前開請領條件者，得依規定申請育嬰留職停薪津貼。

原就業保險法第 19 條之 2 規定及立法意旨，父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，係因考量育嬰留職停薪之子女需求，爰明定應分別請領。在民國 111 年 1 月 18 日起考量父母親雙方有同時申請之選擇，爰修正過往如係撫育 1 名未滿 3 歲之子女，仍應分別請領育嬰留停津貼之規定。

(二)育嬰留停津貼給付計算

依據就業保險法第 19 條之 2 規定，育嬰留職停薪津貼係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每 1 子女合計最長發給 6 個月，若同時撫育子女 2 人以上，以發給 1 人為限；津貼之發放於每月期初發給，若受僱者期間離職，計至離職當日止；未滿 1 個月者，以 1 個月計。此外，為落實「國家跟你一起養」政策，提升受僱者於育留期間之生活，加強經濟安全，在民國 110 年 7 月 1 日起政府加發百分之二十育嬰留職停薪薪資補助，與育嬰留職停薪津貼合併發給，申請人無需另行申請。

三、育嬰留停制度執行現況

依據勞動部 2022 年的統計¹⁸⁷，公教人員保險、軍人保險及就業保險之育嬰留職停薪津貼，共核付 53 萬 2,547 件，初次核付人數為 12 萬 4,659 件，相比 2022 年新生兒數為 13 萬 8,986 人¹⁸⁸，可見多數勞工有育嬰留職停薪需要；另按「109 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告」指出，申請育嬰留職停薪者每位子女平均申請期間為 7.7 個月，其中以申請「6 個月」者占 5 成 8 為最多¹⁸⁹，申請育嬰留職停薪者，其申請期間長短之考量因素以「兼顧家庭收入」占 76.2%最多，且與 2016 年相較，「擔心陞遷問題」、「擔心回職復薪後適應問題」、「工作較能獲得成就感」，分別上升 3.1%、2.7%、2.6%，可知目前申請育嬰留職停薪者，仍有不少顧慮。

再者，按該報告性別觀察，女性每位子女平均申請期間為 8.1 個月，較男性之 6.3 個月多 1.8 個月，且女性「擔心回職復薪後適應問題」較男性高出 9.0 個百分點，可知育嬰留職停薪制度仍有相當性別不平等的狀況存在；最後，認為育嬰留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水占 13.3%而不願再次申請育嬰留職停薪，認為申請育嬰留職停薪會影響本身的職涯規劃者占 23.9%，認為申請育嬰留職停薪會造成本身的技能衰退占 18.6%。

依據勞動部「109 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告」，此外，該報告發現有近五成女性受僱者若有照顧子女需求，仍會請求家人協助，照顧仍呈現高度「家庭化的趨勢」，以及認為申請育嬰留職停薪會影響本身的職涯規劃者占 23.9%，以女性、35 至 44 歲者、教育程度較高者、專業人員、任職單位員工規模較大、金融及保險業認為會影響比率較高。該報告且認為申請育嬰留職停薪會造成技能衰退的比率隨教育程度之提高而遞增，由國中及以下者之 7.5%、高中(職)者之 10.9%、專科及大學者之 20.2%，增至研究所者之 22.5%。上述調查報告顯示，時至今日(本項調查時間為 109 年)年輕世代父母工作取向，尤其是教育程度較高者、專業人員等，對於「申請育嬰留職停薪會造成技能衰退」的擔憂，存在不低之比率，而在同年的調查報告從事業單位端得知，對於縮短育嬰留停申請以不少於一個月為原則的情況下，約有 57%雇主是可接受的。

由於我國育兒制度目前仍是以全時、全職專心育兒之思維，在上開調查統計可知易

¹⁸⁷ 勞動部，育嬰留職停薪津貼核付情形，<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q06052&rdm=R108860>(最後瀏覽日期：2023 年 12 月 20 日)。

¹⁸⁸ 內政部，出生數及粗出生率，<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>(最後瀏覽日期：2023 年 12 月 20 日)。

¹⁸⁹ 勞動部，109 育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告，<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy09/0922report.pdf>(最後瀏覽日期：2023 年 12 月 20 日)。

形成申請者擔憂技能衰退或是職涯規劃等問題，而有減少申請意願之疑慮，亦或是雇主可能因勞工育嬰留停而造成人力安排困難且短期人力難尋等情況。

第三節 各國育嬰假制度之參考

由於國際組織和本研究中的國家對於育嬰假的制度及規範均不相同，本研究從中擷取各國制度與經驗發展之特點以及不同之處，作為我國未來政策之參考：

一、歐盟

(一)引入更多彈性化作法

1.提供全職及兼職育嬰假的選擇

目前我國對於育嬰假的規定僅有類似奧地利的全職育嬰假(Elternkarenz)，即停止工作但不帶薪，尚未有兼職育嬰假的規定，兼職育嬰假以減少工時的方式，使申請兼職育嬰假的父母利用彈性時間滿足孩子的基本需求，可以使父母在家庭照顧與職場上更容易取得平衡，應可供我國參考，且我國社會風氣尚存在性別不平等之情況，兼職育嬰假的方式可以讓女性不需完全退出職場，大大減少女性請完育嬰假後返回職場的困難。此外，值得注意的是，在歐盟的指令當中，其要求會員國採取必要措施，以確保受僱者可以順利返回職場，並且受僱者可以要求一段時間內調整其工作時間及模式，以有效減少選擇請全職育嬰假的受僱者對於其是否能順利地返回職場的顧慮，進而提升父母申請育嬰假之意願。

許多父母對於請育嬰假有經濟上的顧慮，即請全職育嬰假會使收入停擺，且育嬰的費用又遠大於育嬰留職停薪津貼，故，即便父母享有育嬰假權利，申請的意願亦不高，而兼職育嬰假因仍有部分時間工作，可領到部分薪水，減緩父母在請育嬰假時的顧慮，讓受僱者可以同時兼顧工作與育兒。

2.彈性工作的可能性

彈性工作有多種不同的方式，可以區分為：(1)彈性工時(Flexitime)：指在固定的工作時間內，可以自行選擇每日的工作時數，受僱者保有一定程度的自主權；(2)工作時間自主權(Working-time Autonomy)，沒有正式固定的工作時間，受僱者可以自行選擇工作時間；(3)以雇主為導向的彈性排班(Employer-oriented Flexible Schedules)，由雇主確定工

作時間，惟工作者的工作時間每天可以有所不同¹⁹⁰。

自 2020 年起全世界受到新冠肺炎疫情的侵擾，歐盟 27 個會員國的政府都建議在家遠距工作(不論全職或兼職)，以減少新冠肺炎在工作場所和通勤中的傳播¹⁹¹，彈性工作對於受僱者特別是女性受僱者來說，可以使其兼顧家庭需求，在家工作可以讓受僱者兼顧工作和家庭領域，讓父母有機會在一邊育兒一邊工作，例如：在家工作時，可以一邊照顧生病的孩子。而對於花費許多時間通勤的員工，因為在家工作省去通勤時間，亦使得他們有更多時間可以工作及照顧孩子。

(二)參酌歐盟個人享有育嬰假不可轉讓之規定

在我國傳統觀念影響下，社會長久以來將家庭照顧責任加諸在女性身上，女性又身處「同工不同酬」等性別不平等的環境下，男女薪資差異的問題導致女性對家庭收入的貢獻較低，進而造成此種傳統角色的刻板印象又更加固化，目前我國關於育嬰留職停薪相關規定，並無明定父親或母親各自擁有多長的育嬰假或是限定一方之使用，僅就總時長不得逾兩年或同時撫育子女二人以上者，最長以最幼子女受撫育二年為限，在前述的情況下，多為女性使用、申請此育嬰假期。若我國育嬰假制度可參酌於歐盟法制「不能在父母間移轉」的規定，可有效提升父親使用育嬰假之比例，同時平衡家庭照顧責任在男性與女性間的分配。

二、德國

(一)重新檢視我國育留制度之定位

1.育嬰事實、育嬰津貼與就業事實之連動思考

我國之育嬰留職停薪津貼係配合《性別平等工作法》之育嬰留職停薪制度，並基於勞工育嬰留職停薪期間，與失業狀況同屬短暫性離開職場無工作收入，爰以就業保險提供育嬰留職停薪津貼，以保障該退離職場期間之經濟生活，以利後續復職返回職場。因此，育嬰留停及其津貼制度之設計，乃從「受僱者」因育兒之需將與工作發生衝突，無法兼顧職場工作與家庭生活之角度出發，目的係為使受僱者得因此兼顧工作與育兒之需，且因而避免一旦因兩者未能兼顧下通常為女性受僱者退出勞動市場，導致女性工作者之

¹⁹⁰ Heejung Chung & Tanja van der Lippe, Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality, 151 SOCIAL INDICATORS RESEARCH 365, 374 (2020).

¹⁹¹ 歐盟性別平等局，2022 年性別平等指數 新冠肺炎疫情及照護，自版，頁 100，2022 年，<https://www.tipo.gov.tw/tw/dl-284130-b2943d1cc21940eba092b5d14a8e9866.html>，(最後瀏覽日期：2023 年 10 月 14 日)

職業年資、技能未能累積，使其在育兒之母性角色之外，其勞動者角色兼職化、低薪化甚至隱形化，難以促進性別實質平等。

育嬰留職停薪津貼以就業保險基金作為財源，雖對於不符合《就業保險法》或未能參加該項保險制度但有育兒事實之父母，卻無法獲得育兒津貼之鼓勵或補助。但我國政府為減輕家長之負擔，亦以公務預算，針對育有 0 至未滿 5 歲子女之父母，提供有「0 至未滿 5 歲之育兒津貼」，其功能類似德國之父母津貼性質，係基於作為父母撫育子女經濟生活之支持，不與就業事實連動以達促進國民職業、育兒、教育等社會機會均等。

鑒於德國將育兒視為是一項符合社會利益之「給付」(eine Leistung)，如何運用就業保險以外之資源，落實「國家跟你一起養」之政策可為未來啟發的另一種規劃之思考。

2. 育兒非僅是個人或個別家庭事務，而是國家世代社會安全之重要職務

德國從稅收預算制度作為發放育嬰津貼基礎，因而即使無就業事實但有親自撫育子女事實者，也會獲有育嬰津貼，此呈現另一重要思維：育嬰之本質非僅是個人或個別家庭事務尚是國家世代社會安全之重要職務。基此可見，德國《父母津貼法》對於育嬰津貼申請者之分類，即使是工作者，亦不受到「受僱者」之侷限，而區分無從屬性之自營作業者、具從屬性之受僱等。

3. 育兒從母職義務推向屬於家庭共同責任

傳統上，育兒一直視為女性勞動者應負起之家庭照顧與撫育子女之「專職」，自兩公約與《消除對婦女一切形式歧視公約》至《性工法》之制定，此一觀念逐漸淡化，取而代之為家庭共同責任，然而從育嬰留停制度之實際運作可知，早期我國欲達成家庭責任共同分擔之地步仍有努力空間。隨後於 111 年 1 月 12 日《性工法》修正之際，本條修正理由乃以「為鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，使受僱者有自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女之空間，不論配偶是否就業，也不再限定須有正當理由，受僱者都可申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，爰刪除本條。」，應是回應現代家庭的多元面貌，甚而超越血緣之組織體與社會聯繫之關係，而應由家庭組成員自由形塑家庭秩序與功能¹⁹²，同時也是對於近年婚姻家庭法律改革中，廢除性別差異、法律「中性化」之特色¹⁹³之體現。

¹⁹² 參釋字第 712 號解釋蘇永欽大法官協同意見書。

¹⁹³ 陳昭如，寧靜的家庭革命，或隱身的父權轉型？論法律上婚家體制的變遷，近代中國婦女史研究，34 期，頁 262-263，2019 年 12 月。

(二)留停期間可以採取彈性措施以擴大家庭與工作之兼容性

從德國之父母親職時間(育嬰留停)制度實施迄今，超過九成之父母將父母津貼視為家庭重要之支持，提供給家庭很大的空間。從家庭成員觀之，對於子女，成長過程享有與父母之親密經驗；對於母親，不因育兒中斷過去累積之職業生涯；對於父親，可享有更多參與子女之成長機會。由上述成果可知，推動育嬰留停制度之彈性化，除有助於父母得依其工作型態之現實所需，自由選擇由誰申請、何時育留、留停多久，更透過雙方同時於育兒期間都要兼職一定時間才可領取額外之「伴侶津貼」制度，鼓勵有育兒之父母，仍能繼續以部分工時之方式兼職工作，不中斷年資及經歷，滿足年輕世代父母對於追求工作取向之新世代價值，更藉此引導向來以母親為育兒主要角色之社會現實，推向性別平等工作之目標。

(三)過去以專心育兒且育兒優先之政策，改為鼓勵快速恢復就業

相較於過去世代，年輕世代父母之職業取向更加提高且不可忽視，德國從過去的專心育嬰政策調整為快速恢復職場就業。因此我國制度若得調整為留停期間父母得以部分工時繼續工作，達到兼顧家庭與工作之調和，除鼓勵父母雙方於子女成長階段，獲得父母之照顧外，父母雙方之兼職(以受僱原事業單位之部分工時型式繼續工作)，有助於父母快速恢復就業，防止老年貧困。如未來能搭配津貼之獎勵，朝向雙方均有兼職機會，更具「應由父母雙方共同負責家庭事務」之意涵，導正家庭責任單獨由母親承受、弱化母性勞工工作發展之現實，亦符合性別工作平等之政策目標。

(四)靈活運用不同留停期間之加給津貼以達到政策目的

1.擴大得申請育嬰留停時間之政策規劃

參考德國尊重父母「時間自主權權」，例如得遞延至子女 3 歲至 8 歲期間才提出申請，以滿足新手父母因家庭各具差異性而欲兼顧工作與家庭之時間與規劃自主性。

2.子女初生後即申請者，與子女 4 歲後才申請之育留期間與津貼均具差異以鼓勵親自撫育新生嬰兒。

以德國為例，子女出生後前 3 年申請育嬰留停者，育留期間可達 3 年；但於滿 3 歲之後(4 歲開始)才申請者，即意謂將立法者構思以出生之際最需照顧之父母親職時間，遞延至子女滿 3 歲之後才提出，雖亦有親自育兒事實，不過此際之意義更在於方便父母對於學齡前後之銜接及學校學習之陪伴，因而在申請次數或雇主之拒絕所具正當理由之規定，略有一些細節差異；另，透過「外加之父母津貼」將全額之基礎父母津貼減半發

給而時間延長一倍，就育嬰津貼總額來看，雖金額不變，但使育兒時間拉長，也是搭配各種彈性手段提高親自育兒之措施。

3.對於同時撫育 2 位以上子女之留停者得加發多胎子女津貼以為生育鼓勵

少子化議題成因甚多，改善育兒制度或措施雖未必即提高育兒意願；然而國家不利或不便之育兒措施，則必然降低或阻礙就業者育兒之意願。因而各方面儘量肯定育兒的價值並能給予額外之經濟支持，仍是各國推動方針，例如依據德國父母津貼法第 2a 條第 1 項與第 4 項之規定，申請人同時撫育 2 位未滿 3 歲之子女，或 3 位以上未滿 6 歲者，申請人之育嬰津貼將加發 10% 之「兄弟姐妹獎金」(Geschwisterbonus)；如為撫育雙胞胎或多胞胎，對於該第二位(或第三位等)之多胞胎子女，申請人之育嬰津貼將因之額外加發 300 歐元之「多胞胎加給」(Mehrlingszuschlag)，均為適例。

(五)各項制度同時注意家庭組合型態之差異性避免差別待遇

例如德國特殊之「伴侶津貼」，顧名思義乃以父母雙方需同時有一定之作為或不作為，始得申領，則對於單親撫育者(AlleinErziehende)或是分居撫育者(Getrennt-Erziehende)等家庭組合型態有差異者，則另訂規定，亦有適用，使得撫育者因單親或分居，不因其選擇婚姻或其婚姻經營之狀態而影響其親自撫育子女之事實，亦屬於本項制度鼓勵親自撫育與兼顧工作之制度目的。

三、瑞典

(一)提高育嬰假制度之整體政策思考

瑞典實施育嬰假制度以來，在「性別平等」、「女性主義」以及「使人民可以結合工作與家庭不需有後顧之憂」的思想下，育嬰假逐漸演變成很完善及成熟的機制。我國長久以來有「男主外，女主內」的思想，不僅職場上的女性會因為擔心懷孕或生產而遭裁員，亦導致女性在家庭的地位長期無法提升。若能參考瑞典，將這些問題視為社會政治的問題，利用國家的介入，讓育嬰假成為國家、雇主所共同建立工作友善環境之一環。

我國應如何破除傳統思想以及從根本上制定國家政策，從瑞典育嬰假發展過程中，可以看出瑞典對於「人民如何生養子女」及「育兒家庭能否維持生活水準」這兩項問題，係將其視為一種「公共責任」，並認為國家必須主動瞭解父母為何不願意生養子女的原因，進而藉由國家的力量將社會資源重新分配給不同的社會階級，育嬰假改革之益處不僅僅是平衡性別的家庭照顧責任、促進男女平等等目的，對於提升生育率亦有一定的效

果，故，應將育嬰假之議題視為國家共同努力的目標，綜合考量資方以及勞方的需求，並制定長久之計。

(二)增加育嬰假請假之彈性化

1.請假單位

瑞典育嬰假的請假單位是以「日」作為計算單位，而非以「週」或「月」計算，受僱者亦可選擇全職、兼二分之一職、兼四分之一職、兼八分之一職的方式請假，例如一天的全職請假變為兩天的兼二分之一職請假，或四天的兼四分之一職請假，若育嬰假請假單位能縮小，對孩子的接送與照顧，讓受僱者選擇以「小時」、「半日」、「日」為請假單位，對育兒的受僱者來說，會更具更彈性、更能兼顧工作與家庭，國際研究發現，不同性別的請假方式會有所差異，女性往往較容易申請連續假期，但男性則較常使用彈性化育嬰假，且較短、可拆分的育嬰假可激勵男性受僱者請育嬰假，以令不分性別共同來分擔育兒責任¹⁹⁴。

2.請假次數

瑞典規定受僱者可以選擇連續一段時間或分為幾個時段請假，而我國的規定為最多已申請兩次為限，且限制時長須 30 天以上，6 個月以下，相較於瑞典，較不具彈性化。

(三)拉長育嬰假可申請之期間

瑞典為歐盟之會員國，其基於歐盟於 2019 年提出的《工作與生活平衡指令》，將育嬰假的申請期限延長至子女 12 歲以前，延長申請育嬰假的期限更能完整涵蓋育兒的多樣化需求，故我國亦有提倡於「育嬰留職停薪」制度外，另設應改為可按日、小時申請之「親職假」，以因應子女在不同年齡層的不同需求，觀我國育嬰留職停薪實施辦法，受僱者在孩子滿三歲以後就無留職停薪之權利，也不是所有職業類別均可申請育嬰留停津貼，對於受僱者來說，我國對於育嬰留停的相關限制，導致受僱者無法提供孩子完整的照顧，故可參考瑞典或歐盟之規定，將育嬰假申請期限適度調整延長。

四、日本

由於日本社會對於女性親自育兒一事仍有高度期待，故而政策及制度上並無規劃允許受僱者可採以部分時間(日數)工作、部分時間(日數)育兒之彈性化育嬰留停。然而對於

¹⁹⁴ 黃喬鈴，台灣的育嬰假制度如何加速改革，跟上國際腳步？，網氏/罔市女性電子報，<https://bongchhi.frontier.org.tw/archives/52941> (最後瀏覽日：2023 年 7 月 15 日)。

育嬰留停期間政府之協助，日本係以免除勞工於育嬰留停期間繳納社會保險費之義務，減少勞工申請育嬰留停期間之經濟衝擊。若再配合夫妻輪流申請，更可有長達一年之期間（未申請之一方不受影響）的情況下專心照顧幼兒，藉以鼓勵夫妻先後申請育嬰留停之措施。相較於我國雖然也規定育嬰留職停薪津貼亦免納所得稅，勞工於育嬰留停期間得繼續參加社會保險，但免除者只有雇主負擔之保費，勞工負擔部分僅能遞延三年繳納，日本採直接免除勞雇雙方應負擔之繳費義務，顯然更為優渥。此種直接免除而非僅是延後受僱者於育嬰留停期間之社會保險費義務之鼓勵措施，或可作為我國未來修正相關規定時之參考。

五、韓國

（一）提高帶薪育嬰假的週數

為刺激生育率，南韓政府持續研議提高給付育嬰假津貼的週數，從過往只有給付數週逐步提升至一年皆有支付津貼。根據現行法律，韓國夫妻在孩子出生的前 3 個月必須申請育嬰假，透過政府的就業保險機制，育嬰假期間可獲得 80% 的薪資。此外，在孩子滿 8 歲前，夫妻可以隨時休掉剩餘的 9 個月育嬰假，這段期間將獲得 50% 的薪資。韓國提高對於父母之經濟支持，可供我國未來之參考可延長給付育嬰留停津貼的週數，讓父母願意使用更完整的育嬰假以擁有更多時間陪伴和照顧新生兒，以建立更緊密的親子關係，同時減輕父母的壓力和焦慮。然而，延長給付育嬰留停津貼的週數需要綜合考慮政府、企業、社會面的利弊，政府也可以通過相應的政策措施提供資金和支持，以減緩其不良影響，企業亦可以與政府合作，提供彈性的工作和福利待遇，以兼顧員工的需求和企業的運作，最後，提高社會對育嬰假制度相關的認知與支持，有助於順利地實施這一政策改革。

（二）創設彈性育嬰假

南韓育兒請假制度，以提供勞工更具彈性的育嬰假，使其兼顧工作與育兒，從而降低其請假的機會成本，除了有利勞工之外，這項政策對於雇主來說，亦有助於其留住員工，以節省尋找替代人力和培訓相關的成本，同時，企業若能在育兒方面提供更多福利，會更容易吸引到優秀人才，而員工也會更願意投入於生育和承擔育兒責任，國際經驗顯示，彈性化的育嬰假制度能夠提高男性請假的意願，當父母都能申請育嬰假時，將減少職場對女性的歧視，促進職場性別平等。

(三)加強推廣婚姻和家庭觀念

韓國政府通過各種管道來推廣婚姻和家庭觀念，增強人們對家庭的重視和幸福感，從而增加人們的生育意願，臺灣也可進一步針對此方面的教育與推廣增進年輕一代對婚姻與家庭的想法與重視，有望提升新一代生育的意願。

(四)擴增企業托育規模與品質

政府可提供資源或補助來鼓勵企業提升企業托兒服務的規模和品質，相關資源或補助可以是：補貼、建設資金、培訓資源等等，且政府可以與私營機構建立合作關係，共同提供企業托兒服務，這種合作可以通過租借私人場所、委外經營或合作協議來實現，以增加托育服務的供應量和多樣性，並且適時提供職業培訓，提高托育人員的專業素養及提供優質的托育服務，政府可增加企業托兒中心的建設，以增加企業托兒的數量和規模，特別是在人口密集的地區，同時，應注重提高托兒中心的設施和環境，以確保提供安全、舒適的照護。

(五)加強教育與宣傳活動

藉由教育與宣導進一步鼓勵企業創建育嬰友好的工作環境和福利待遇，例如：設置便利的哺乳室、提供育兒津貼、支持彈性工時安排、提供職業培訓等，讓員工能夠更輕鬆地育兒和工作，同時，透過教育和宣傳活動，例如電視廣告、宣傳海報、社交媒體、教育課程等方式加強社會對彈性化育嬰假的認識和支持度，藉此提高公眾對於彈性化育嬰假制度的理解與接受度，並鼓勵更多父母親利用這項政策，也可藉由舉辦講座或研討會，提供父母們與育嬰假有關的實用資訊跟建議，協助更好地扮演勞工與父母的角色。

第四章 我國彈性育嬰假可行性實證研究

對於若規劃彈性育嬰假或增訂親職假的制度設計，對於多數受僱者而言可能更容易兼顧家庭子女的照顧及工作發展，減少過去在育嬰留職停薪可能之擔憂與困境。因此，本研究試圖從事業單位管理者或雇主端的角度進行調查研究，瞭解我國事業單位對於未來規劃彈性育嬰假制度或增訂親職假制度等政策變革之可接受性、意見與執行困境、人力調配等看法之資料蒐集，並進一步分析制度變革可行性及研提相關政策建議，透過問卷調查初步瞭解事業單位對此議題之看法，為使本研究內容更為周妥，另透過專家學者焦點座談會議就育嬰留職停薪制度對於勞工、雇主運用現況探討、國外制度彈性化作法、配套措施及問卷分析等進行綜整性探討。

第一節 問卷調查

一、調查對象

針對事業單位設計問卷調查，本研究調查對象包括登記於臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市、高雄市、基隆市、新竹縣、新竹市、雲林縣、嘉義縣、嘉義市、苗栗縣、南投縣、彰化縣、屏東縣、臺東縣、花蓮縣、宜蘭縣、澎湖縣、金門縣及連江縣共 22 縣市僱用勞工人數 5 人以上之事業單位為母體進行分層系統抽樣調查。本次調查共收集到 1,050 份有效樣本數，並就問卷調查具體說明此次調查的相關問項的結果，後續進一步利用調查之各種意向題目與公司規模、所在區域、行業類別與成立年數等基本背景資料進行交叉分析，進一步探討受訪企業單位(公司)對育嬰假的想法和其公司本身條件之間的關聯性，提供後續政策探討方向。

二、問卷設計

在問卷設計部分，本研究納入育嬰留停實施動機、產業性質、工作類型、實施模式等面向，針對事業單位對於彈性育嬰假之可接受性、彈性方式、時間調整、人力運用、調配等問題，設計問卷調查項目。依據前述問卷題項之設計，於問卷定稿之前，於 2023 年 5 月間進行問卷前測(Pre-test)，總共回收有效問卷 24 份。藉此瞭解填答人在回答本問卷時可能遭遇的問題，並依據填答人之回饋，進行問卷之調整修改，以確保問卷設計上之測量效度，正式問卷題目包括：(一)事業單位基本資料；(二)事業單位育嬰假相關實施

狀況；(三)事業單位對育嬰假修法的態度和看法；(四)事業單位對育嬰假修法相關配套措施之看法；(五)事業單位對親職假申請條件之看法，問卷內容請詳見附錄五。

(一)抽樣

本研究之問卷調查在 9 成 5 信心水準下，最大抽樣誤差不超過正負 3.1%。抽樣清冊自商工行政資料開放平臺「公司登記資料」和上市櫃公司資料平台進行下載，並將重複的統編、解散、廢止的公司刪除後，總計有 13 萬 7,035 個事業單位，為受訪對象之樣本清冊。

進行抽樣前，先以「行業別」以及「事業規模」將所有符合調查資格之廠商進行分層，按比率將樣本數分配至各層中。接著，再於各層中以系統抽樣法抽取中選事業單位。具體而言，系統抽樣的進行方式如下：

- 1.某層級的抽樣清冊中，有 N 家事業單位，先將重新排序後的事業單位從 1~ N 編號。
- 2.抽樣距離 $K=N/n$ 。
- 3.以亂數表自 1 至 K 當中隨機抽一個整數 k_1 ，第 k_1 號廠商即為第 1 個中選樣。
- 4.編號為 $k_1 + K$ 者即為第 2 個中選樣本， $k_1 + 2K$ 則為第 3 個中選樣本，重複進行此程序，直至抽到第 n 個中選樣本。

由於分層將依據「行業別」以及「事業規模」來進行。行業別歸類係以我國行政院主計總處「行業統計分類」為分類標準。我國行政院主計總處共將行業分類為 A 至 S 共 19 類。考量各事業單位性質，將前述 19 類行業簡化合併後進行分層抽樣，抽樣設計表如表 6 所示。前述行業合併後分類如下：

- (1)行業別 A 包含行政院主計總處「行業統計分類」A 大類(農、林、漁、牧業)。
- (2)行業別 B 包含行政院主計總處「行業統計分類」B 大類(礦業及土石採取業)、C 大類(製造業)、D 大類(電力及燃氣供應業)、E 大類(用水供應及污染整治業)、F 大類(營建工程業)。
- (3)行業別 C 包含行政院主計總處「行業統計分類」G 大類(批發及零售業)、H 大類(運輸及倉儲業)。
- (4)行業別 D 包含行政院主計總處「行業統計分類」I 大類(住宿及餐飲業)、J 大類(出版影音及資通訊業)、K 大類(金融及保險業)、L 大類(不動產業)、M 大類(專業、科學及技術服務業)、N 大類(支援服務業)、S 大類(其他服務業)。

(5)行業別 E 包含行政院主計總處「行業統計分類」O 大類(公共行政及國防；強制性社會安全)、P 大類(教育業)、Q 大類(醫療保健及社會工作服務業)、R 大類(藝術、娛樂及休閒服務業)。

表 6 抽樣設計表

層別	事業規模	行業別	母體總事業家數	佔母體事業家數百分比	預定抽出樣本數
1	5-9 人	(1)農、林、漁、牧業	222	0.16%	1
2	5-9 人	(2)礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業	18,348	13.39%	107
3	5-9 人	(3)批發及零售業、運輸及倉儲業	28,402	20.73%	166
4	5-9 人	(4)住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、其他服務業	14,847	10.83%	87
5	5-9 人	(5)公共行政及國防；強制性社會安全、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業	790	0.58%	5
6	10-29 人	(1)農、林、漁、牧業	115	0.08%	1
7	10-29 人	(2)礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業	18,022	13.15%	105
8	10-29 人	(3)批發及零售業、運輸及倉儲業	20,576	15.02%	120
9	10-29 人	(4)住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、其他服務業	11,925	8.70%	70
10	10-29 人	(5)公共行政及國防；強制性社會安全、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業	563	0.41%	3
11	30-249 人	(1)農、林、漁、牧業	62	0.05%	1
12	30-249 人	(2)礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業	9,194	6.71%	54
13	30-249 人	(3)批發及零售業、運輸及倉儲業	6,389	4.66%	37
14	30-249 人	(4)住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、其他服務業	5,122	3.74%	30

層別	事業規模	行業別	母體總事業家數	佔母體事業家數百分比	預定抽出樣本數
15	30-249 人	(5)公共行政及國防;強制性社會安全、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業	226	0.16%	1
16	250 人以上	(1)農、林、漁、牧業	5	0.00%	1
17	250 人以上	(2)礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業	1,154	0.84%	7
18	250 人以上	(3)批發及零售業、運輸及倉儲業	483	0.35%	3
19	250 人以上	(4)住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、其他服務業	575	0.42%	3
20	250 人以上	(5)公共行政及國防;強制性社會安全、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業	15	0.01%	1
總計			137,035	100%	803

資料來源：本研究自行整理繪製

(二)調查執行

事業單位問卷調查執行時間為 6 月 1 日至 7 月 24 日，採以網路調查方式進行問卷填答，相較於傳統的郵寄紙本問卷，以網路調查進行問卷填答，時間上較有效率，而且避免事後編碼以及資料輸入可能發生的錯誤，有助於資料正確性的提升且填答時間比較充裕也較有彈性，可有較高程度的資料品質。特別是此問卷填答需要較為精確的資訊，以網路調查方式進行較有利於企業彙整資料後進行問卷填答。

在調查樣本準備部分共抽取一套正取樣本和 6 套備取樣本。在完成抽樣後，中選之事業單位資料逐一檢視相關聯絡資訊並藉由網路搜尋方式將所需資訊進行補齊。針對中選樣本進行至少二次催收。在所有完成填答問卷之有效樣本中，抽取 50 份(4.76%)問卷，以電話聯繫，進行複查，確認其事業單位是否確實協助填寫問卷，結果顯示並無異狀。

1.調查執行結果

表 7 為事業單位樣本調查結果，調查總共抽出 5,619 間僱用勞工人數 5 人以上之事業單位。接觸後有 41(0.73%)間事業單位並非 5 人以上事業單位(部分因疫情業務緊縮)，非本研究調查對象予以排除。5 人(含)以上事業單位中有 2,967(52.8%)間事業單位願意配合提供電子郵件供發送網路問卷。

其餘接觸未成功的事業單位中，有 1,288(22.92%)間事業單位表示拒絕接受網路問卷調查。無法接觸事業單位包括：(1)有 690(12.28%)間事業單位撥號過去後為無人接聽、未接/忙線/在忙、會計事務所代接(且不願意提供原事業單位之電話，僅代為轉達)、表示會回撥；(2)有 311(5.53%)間事業單位電話錯誤、歇業以及電話有問題無法接觸中選樣本；(3)有 211(3.76%)間事業單位可取得電話為空號；(4)有 40(0.71%)間是傳真機號碼並非事業單位的電話。此外，有 71(1.26%)間可取得電話但表示沒有使用電子信箱。

表 7 正式調查接觸樣本結果表

接觸結果	次數	百分比
取得信箱數	2,967	52.80%
未取得信箱數	2,652	47.20%
拒絕	1,288	22.92%
無人接聽/忙線/未接觸到樣本	690	12.28%
電話錯誤/歇業/電話有問題	311	5.53%
空號	211	3.76%
傳真機	40	0.71%
沒有信箱	71	1.26%
未滿 5 人之事業單位	41	0.73%
總數	5,619	100.00%

資料來源：本研究自行繪製

表 8 呈現本研究寄發郵件之回收情形。本次總共寄出 2,967 封網路問卷，共回收 1,050(35.39%)份有效樣本、77(2.6%)份無效樣本、1,840(62.02%)份問卷經至少兩次追蹤後仍未回應。

表 8 正式調查寄發問卷結果

寄發結果	次數	百分比
總寄出問卷數	2,967	100.0%
二次追蹤仍未回應	1,840	62.02%
總回收樣本數	1,127	37.98%
有效樣本	1,050	35.39%
無效樣本	77	2.60%

資料來源：本研究自行繪製

2.檢定與加權

即使在沒有任何訪問失敗的情況下，隨機抽樣的樣本與母體的各種特徵可能會不一

致，再加上各種原因造成的訪問失敗，兩者的特徵更可能有程度不等的差異。因此以下根據本研究所取得的事業單位之母體清冊，以「行業別」以及「事業規模」將所有符合調查資格之廠商進行分層，考量部分分層資料筆數較少，避免資料加權結果產生偏差，最後分為 11 層，並以 $p=0.05$ 作為樣本與母體是否一致的標準。分層表如表 9 所示。

表 9 加權分層表

層別	事業規模	行業別
1	5-29 人	礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業
2	5-29 人	批發及零售業、運輸及倉儲業
3	5-29 人	住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、其他服務業
4	30-249 人	礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業
5	30-249 人	批發及零售業、運輸及倉儲業
6	30-249 人	住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、其他服務業
7	250 人以上	礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業
8	250 人以上	批發及零售業、運輸及倉儲業
9	250 人以上	住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、其他服務業
10	不分規模	農、林、漁、牧業
11	不分規模	公共行政及國防；強制性社會安全、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業

說明：因行業別 A 與行業 E 兩大分類之母體資料筆數較少，為避免資料加權結果產生偏差，兩大打業列表不分事業規模，各自合併成第 10 層及第 11 層。

樣本與母體的分佈如表 10，各層樣本與母體之分佈略有落差，最大的差異落在第二層的分佈上。卡方檢定顯示 p 值小於 0.05，即樣本與母體分佈有顯著差異。

表 10 分層樣本與母體加權前卡方檢定表

層別	樣本		母體	檢定結果
	人數	百分比	百分比	
1	309	29.43%	26.54%	卡方值=291.6 $p<0.05$ 樣本與母體不一致
2	198	18.86%	35.74%	
3	197	18.76%	19.54%	
4	152	14.48%	6.71%	
5	45	4.29%	4.66%	
6	65	6.19%	3.74%	
7	22	2.10%	0.84%	
8	5	0.48%	0.35%	
9	11	1.05%	0.42%	
10	11	1.05%	0.29%	
11	35	3.33%	1.16%	
合計	1,050	100%	100%	

說明：層別分類請參考表 9 加權分層表。

為使樣本分布符合母體結構，本研究根據所取得的事業單位之母體清冊，針對「行業別」以及「事業規模」兩個變數以「事後分層加權法」(post-stratification)進行加權。加權後的卡方檢定如表 11 所示，樣本與母體分佈無顯著差異。

表 11 分層樣本與母體加權後卡方檢定表

層別	樣本		母體	檢定結果
	人數	百分比	百分比	
1	279	26.54%	26.54%	卡方值=1 $p>0.05$ 樣本與母體一致
2	375	35.74%	35.74%	
3	205	19.54%	19.54%	
4	70	6.71%	6.71%	
5	49	4.66%	4.66%	
6	39	3.74%	3.74%	
7	9	0.84%	0.84%	
8	4	0.35%	0.35%	
9	4	0.42%	0.42%	
10	3	0.29%	0.29%	
11	12	1.16%	1.16%	
合計	1,050	100%	100%	

說明：層別分類請參考表 9 加權分層表。

三、資料統計結果分析

本研究針係對 5 人(含)以上依公司法登記之事業單位進行問卷調查，依據問卷內容分類為 5 個主要項目進行結果統計分析，分別為：(一)事業單位育嬰假實施相關狀況以

及育嬰假之影響；(二)事業單位對於未來育嬰制度變革看法；(三)事業單位認為需要提供相關配套措施；(四)特定企業（輪班性質或曾有受理育嬰假之企業）對於彈性育嬰假或親職假看法等 4 項，完整資料統計分析結果詳附錄二，分析摘要說明如下：

(一)事業單位育嬰假實施相關狀況以及育嬰假之影響

本研究受訪事業單位之規模以 5-29 人的事業單位佔比 82.8%，其次為 30-249 人的事業單位佔比為 15.5%，250 人以上佔比為 1.7%。在事業單位的行業別中前三名分別為批發零售業佔比為 35.8%為第一，接續為製造業 26.2%，其他服務業為 7.4%。另在事業單位成立的年數成立 21 年以上為多數佔比 39.1%，16-20 年佔比 14.3%，11-15 年佔比 15.6%，6-10 年佔比 18.8%，5 年以下佔比 12.2%。

在本研究調查的有效問卷中，有 51.6%的事業單位曾經有員工依《性別平等工作法》申請育嬰留停，進一步詢問前開事業單位在員工申請育嬰留停期間是否對事業單位有造成負面影響，僅有 24.2%的事業單位認為有負面影響，顯示受訪的多數企業並不認為育嬰留停對其運作有造成不良影響。

探究上述可能係因由於我國的育嬰留停制度自 2001 年兩性工作平等法(現為性別平等工作法)通過實行迄今已逾 20 年，且歷經多次的修改，對於受僱者在育嬰留停的申請及後續的復職均有相當程度的保障，雇主不得拒絕或為不利之處分，違反者將有一定之行政裁處，且由於育嬰留停者在勞政機關有相關之統計數據及資料，並交由地方政府定期提供相關協助與關懷的管道。

(二)事業單位對未來育嬰假制度變革看法

在本研究受訪事業單位對於若未來育嬰留停的制度變革，採以每小時、每日、每週、每月這四種方式的分別可接受度發現，多數事業單位對於每日為單位的贊成比例為最高，佔 75.9%，其中又以每週減少 1 日的事業單位比例為最多，佔 39.2%，贊成比例最低的每月以每週為單位的方式，佔 54.7%。在問卷調查中可以發現，減少的單位數越大，事業單位的可接受度相對較低，如：每週減少 4 日，僅有佔 5%的事業單位表示贊成；每月減少 3 週，僅有 3.9%贊成；每月總量管制減少 30 小時，僅有 16.4%贊成。惟較為特別的是在以每日為小時為單位數減少工時數，以每日減少 4 小時，有 24.4%贊成，相較於每日減少 3 小時僅有 6.2%來的高。

由以上四種方式的調查分析可以得知，對於未來育嬰假在彈性的制度變革上，若是減少的單位數越大，事業單位接受的可能性相對較低，對事業單位來說在人力控管、規

劃上相較於過去更為困難，亦可發現事業單位偏好每週減少 1 日為選項，可能相對小時數為完整非零碎性計算。

另在人數規模越大的事業單位(250 人以上)可以發現，不管是小時、日或週為時位，以及總量管制的方式申請育嬰假調整制度，均是呈現較高比例的不贊成，

(三)事業單位認為政府需要提供相關配套措施

對於問卷填答之事業單位中有佔 90%的事業單位認為若是未來育嬰假制度有變革，政府應給予相關的配套措施。由於本題設計為複選題，係由事業單位填選其所需要之協助，最多的企業是希望政府可以提供「補助事業單位替代人力僱用費用」佔 12.8%，第二多為「減免事業單位相關稅捐」，佔 12.0%，第三多則是「增訂『員工應於留職停薪』及『育嬰假』間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」，佔 11.3%。

由上可知，事業單位對於育嬰留停制度的規定，多數都能遵守法令之規定及要求然而在未來若制度彈性變革下，希望政府對於員工育嬰留停的制度給予最直接、實質的協助，其中以經費的補助是最為需要，特別是現行短期人力不易找尋，若能在替代人力的僱用費用上給予補助，以減少事業單位找尋人力之成本。另對於彈性制度的使用方式，事業單位亦認為留職停薪與彈性育嬰假的制度方式應需有一定期間的限制，不宜任意變換，否恐造成事業單位在管理、計酬方面之困擾，以及難以因應員工臨時提出之需求，因此需有擇一之限制。

(四)特定企業（輪班性質或曾有受理育嬰假之企業）對於彈性育嬰假或親職假看法

本研究另聚焦在具有輪班性質和曾經有員工申請過育嬰假的事業單位，探究在具輪班性質的事業單位，與多數一般事業單位的工作時段較為不同，本研究之受訪事業單位共有 183 家事業單位具有輪班性質，佔比為 17.4%，有 542 家事業單位曾有員工申請育嬰假，佔比為 51.6%，分別進行分析。

經交叉分析發現上開特定企業在彈性減少時數部分，以日數為單位，每週至多減少 1 日，最多有佔比 33.8%及 32.4%贊成，與一般事業單位並無不同。

(五)增訂親職假申請條件之看法

本題項為調查事業單位對於未來政府若增加親職假的規劃，認為應設定照顧子女年齡延長至一定歲數之條件得提出申請，經調查分析，有半數以上事業單位贊成增加親職假，其中又以子女滿 6 歲前申請條件比例最多，佔 36.2%，經與事業位的資料交叉分析得知，不管是行業別、規模、地區或是公司成立年數均無顯著差異。

第二節 焦點座談

一、焦點座談專家

為能瞭解及分析彈性育嬰假制度未來之可行性及實施現況探討，本研究於 112 年 8 月 31 日至 9 月 1 日間辦理四場次焦點座談會，邀請專精「育嬰假或親職假制度」議題之勞動、社會政策領域專家學者、相關機關單位、雇主與勞工團體等各界人士，深入探討我國育嬰假或親職假的現況運作、國際經驗及其他國家的制度設計進一步了解不同領域之學者專家對於同一議題之觀點並促進各界交流互動，從中激盪出不同思維、觀點，並跨界進行深度討論，避免見樹不見林之偏誤，廣納各界意見，並在過程中藉由事前提供及會中補充說明文獻分析之發現，取得參與者回饋，評估對於我國未來相關政策推動之可行性。

以下表 12 至表 15 為各該場次舉辦的時間以及參與的專家學者：

(一)第一場次與會專家學者(表 12)：

表 12 第一場次焦點座談與會人員

會議日期	類別	單位	與會者	編號
112 年 8 月 31 日(四)	雇主團體	中華民國全國職業總工會	許○○	A1
	雇主團體	中華民國工商協進會	邱○○	A2
	專家學者	國立政治大學法律學系	林○○	P1
	專家學者	中國文化大學法律學系	邱○○	P2
	專家學者	詠律科思法律事務所	黃○○	P3
	專家學者	國立政治大學勞工研究所	吳○○	P13
	政府機關	勞動部勞動條件及就業平等司	○○○	G

(二)第二場次與會專家學者(表 13)：

表 13 第二場次焦點座談與會人員

會議日期	類別	單位	與會者	編號
112 年 8 月 31 日(四)	雇主團體	1111 人力銀行	曹○○	A3
	雇主團體	大醫生技有限公司	蔡○○	A4
	專家學者	國立中正大學勞工關係學系	馬○○	P4
	專家學者	炬成勞雇法律事務所	蔡○○	P5
	專家學者	國立台北大學法律學系	侯○○	P6
	專家學者	國立政治大學勞工研究所	吳○○	P13
	政府機關	勞動部勞動條件及就業平等司	○○○	G

(三)第三場次與會專家學者(表 14)：

表 14 第三場次焦點座談與會人員

會議日期	類別	單位	與會者	編號
112 年 9 月 1 日(四)	勞工團體	臺灣職業安全健康連線	黃○○	W1
	雇主團體	中華民國全國中小企業總會	林○○	A5
	雇主團體	中華民國全國工業總會營業處	陳○○	A6
	專家學者	國立中央大學法律與政府研究所	許○○	P7
	專家學者	銘傳大學法律學系	劉○○	P8
	政府機關	勞動部勞動條件及就業平等司	○○○	G

(四)第四場次與會專家學者(表 15)：

表 15 第四場次焦點座談與會人員

會議日期	類別	單位	與會者	編號
112 年 9 月 1 日(四)	勞工團體	工會北市總產	陳○○	W2
	專家學者	國立中正大學勞工關係學系	王○○	P9
	專家學者	國立政治大學法律學系	林○○	P10
	專家學者	國立政治大學勞工研究所	劉○○	P11
	專家學者	澤法律事務所	劉○○	P12
	專家學者	國立政治大學勞工研究所	吳○○	P13
	政府機關	勞動部勞動條件及就業平等司	○○○	G

二、焦點座談整理分析

(一)育嬰留職停薪申請率低

1.受僱者面臨的困境

對於受僱者申請育嬰留職停薪制度低落的原因與問題，除了制度推廣不足導致部分地區受僱者申請率低之外，主要還有幾下幾點：

(1)育嬰留職停薪的津貼無法完全滿足經濟需求

父母之一方的育嬰留職停薪津貼只能請領 6 個月，沒有請領津貼的時期，受僱者沒有動機甚至礙於經濟壓力而不敢申請育嬰留職停薪，縱然可領取津貼，惟因該津貼是以投保就業保險的 6 個月內平均投保薪資為計算標準，投保薪資有其上限，使得薪資較高或被高薪低報的受僱者，即便可領取「津貼」，仍不願意申請育嬰留職停薪，並且育嬰留職停薪的申請主體只限於投保就業保險滿一年者，此限制排除部分勞工之適用，且非典型、短期定期契約或派遣勞工較不易使用。此外，津貼的預算來源 60%來自就業保險、20%來自機關預算，看似更有利於勞工申請育嬰假，但是對於未能參與就業保險之勞工

(即透過職業工會加保之勞工乃至雇主)相對不公平，彼等因無法參加就業保險，爰領不到 60%的津貼，更遑論額外的 20%政府加碼補助。此外，若受僱者不使用育嬰留職停薪制度，亦無對受僱者較友善、令其有較高誘因的制度供其使用，例如：《性工法》第 19 條規定受僱者得請求雇主減少其工作時間 1 小時，但因為減少之工作時間受僱者不得請求報酬，因此對受僱者而言，礙於經濟壓力較缺乏申請動機；若是受僱者依《性工法》第 20 條申請家庭照顧假，1 年中雖併入 1 年 14 天事假中有 7 天能申請，惟事假期間雇主可以不給付工資，恐因礙於經濟壓力，受僱者申請意願偏低。

(2)育嬰留職停薪時與復職後之不利益

事業單位因為受僱者申請育嬰留職停薪，導致該工作崗位有一長段時間的空缺，進而有另聘僱人力替補之需求，惟該受僱者育嬰留職停薪期滿後，易產生無原職可供復職之情況，因此，實務上雇主在與受僱者協商調職時產生不少爭議，有部分學者認為我國在回復「原職」的解釋上太過僵硬所造成之問題。此外，育嬰留停亦可能造成事業單位內部的薪資或福利不同，進而形成差別待遇，這亦是受僱者在育嬰留停申請所面臨到的問題之一。

(3)男性受僱人使用率低

育嬰假制度應讓父母雙方都有權且願意行使，不應只有偏重一方，我國現況男性申請育嬰假的比例仍相對低，與女性申請育嬰假的比例有顯著落差，形成由女性負擔主要育兒責任，導致女性只要有育兒一事，其提高薪資或晉升的機會某程度上會與其他同儕有別，甚至有被歧視的可能。在法規的設計上，有部分事業單位認為保護女性措施及育嬰需求相當繁瑣，導致其認為僱用女性的成本相對增加，進而考慮減少或是不願意僱用請產假以及請育嬰假的女性受僱者，導致本意是為了保護女性受僱者的制度，卻有可能將女性受僱者推離職場，原應受到保護的女性受僱者，恐在職場受到相應的懲罰或歧視，致使有些受僱者不願意申請。

2.雇主面臨的困境

(1)企業尋覓合適職務代理人的困擾

受僱者育嬰留職停薪後，依據《性工法》規定雇主應給受僱者回復原職，僅有在特殊狀況始可變更受僱者之職務，但需要地方政府主管機關同意，因此，為了讓受僱者可以回復原職，雇主只能使用定期契約等方式招募替代人力，但定期契約亦可能導致雇主招募不利，此外，近期我國缺工問題嚴峻，事業單位要花更多心力去應對及處理合適

職務代理人，並且受僱者申請育嬰留職停薪可能有反覆申請的狀況，將會造成雇主人力安排上的困擾，即使雇主已找到替代人力或職務代理人，卻仍有交接上的問題，替代人力或職務代理人不一定可以立刻上手該受僱者的工作，上述這些問題亦為中小企業的困擾。

(2)員工育嬰留停後未復職影響企業人力配置

縱然事業單位已經解決受僱者申請育嬰留職停薪而產生的短期性人力缺口問題，但實務上，部分受僱者申請育嬰留職停薪主要為了申請育嬰津貼之補助，在請假期間結束後，旋即辭職，易使得育嬰留職停薪成為育嬰留職停薪津貼申請工具的錯誤印象，這種現象非但不符合制度設計的目的，還會事業單位企業人力安排的困擾。

(3)事業單位消極看待甚至抗拒育嬰假制度

在面對女性申請育嬰的要求時，部分雇主可能會面臨到人力安排的困境，甚至有些雇主懷疑受僱者申請育嬰假是出自非育兒以外的動機，其認為受僱者係為了津貼而申請育嬰留職停薪；甚至有極少數雇主認為政府不宜再提高留停補助，否則會無論是否實際有育兒需求的受僱者，只要符合資格都有申請意願，造成企業在人力調度上的困擾。

由於事業單位多是以營利為目的，要對其有具體的誘因才可能推動育嬰假，否則育嬰假制度對於企業沒有誘因，並不會去積極遵守、配合相關制度，若雇主沒有認知到育嬰假是有利於社會發展的事情，或沒有相對應的獎勵制度，對雇主而言，完善育嬰假之福利，只是造成其困擾而沒有顯而易見的利益，因此解決雇主動機不足等雇主端的問題，是優化育嬰假制度之一。

3.解決方案及配套初步構想

有關育嬰留職停薪申請率低的問題，經由本研究蒐集焦點座談相關建議後，現階段對於上述問題可解方案，分述如下：

(1)友善育兒環境的提升

規劃完善讓父母育兒更加輕鬆的配套措施，例如提早幼兒園入園的年齡。以日本為例，其公托保育制度非常健全，育嬰留停最主要的目的是讓母親在孩子出生後餵母乳時間可以拉長，因此規定只有 1 年，且幼兒出生 40 天後就可以送至日本的保育所，並且有完善的設備及照顧，且保育所的費用是以家庭的收入來計算，制度已健制十分完整，如此也可以解決受僱者育兒之需求。

(2)育嬰津貼的提高與多元性財源

部分國家的育嬰津貼因另有國家預算或社會保險支持相較為充足，以德國為例¹⁹⁵，父母一週工作不超過 30 小時的情況下就有資格申請育嬰假，在孩子兩歲以前，父母可以選擇請領兩年而每個月領 300 歐元(約新台幣 10,288 元)，若只有請領 1 年，這一年中每個月可領 450 歐元(約新台幣 15,432 元)。若父母合計每年收入是在 30,000 歐元(約新台幣 1,028,820 元)以下或單親一人每年收入 23,000 歐元(約新台幣 788,762 元)以下，此時可以領工資的百分之六十五作為育嬰留職停薪津貼；若父母合計每年收入是在 15,000 歐元(約新台幣 514,410 元)以下或單親一人每年收入 13,500 歐元(約新台幣 462,969 元)以下，原則上可以拿到其工資之百分之百作為其津貼；如果薪水固定，當受僱者是為養育其第二個子女而申請者，則額度增加 3,140 歐元(約新台幣 107,683 元)，所增加的額度是直接以法律規定以各邦預算所支付。

研究顯示，當歐美國家面臨少子化的人口結構變化與缺工的狀況下，優秀、成熟的勞動力會往友善育嬰職場移動，因此，事業單位若能適度推動完善育嬰假相關福利亦是企業留下優秀人才的方法之一。因此，建議我國可思考計算育嬰津貼之投保薪資級距的上限，參照受僱者投保職保、勞退新制等的級距計算之可行性，進而提高育嬰津貼金額。育嬰財源部分，在國外制度已有許多討論及趨勢朝向更加多樣化，甚至亦可部分由雇主承擔，蓋企業有其社會責任，而非僅有國家有義務完善相關制度。例如日本，就業保險給付不足的部分會由企業補足，特別是具一定規模之企業。

(3)復職的規定應可更為彈性

以日本為例，復職的規定只要求恢復「相當職」，我國的規定則相對嚴格，易使企業態度趨保守甚至陷入惡性循環中，企業因為人力調度問題，無法讓受僱者回復原職，於是暫時將申請育嬰留停的受僱者調職，少數無人力調度空間的企業甚至將受僱者資遣，受僱者預測申請育嬰留停恐有一定的不利益，故部分傾向領畢育嬰津貼後即離職，又或部分受僱者認為若留任也不會在原本的職位，不如另尋找符合自己技能的職位，而不是被迫接受雇主的調職。然而，當領畢津貼後離職的受僱者變多時，事業單位則傾向不希望受僱者申請育嬰假。因此，對於回復原職的規定，未來應可在多加思考提供恢復原職的協助，並儘可能結合津貼制度設計，讓受僱者育嬰留停後還願意再回到原公司。

¹⁹⁵ 2022 年德國平均國民所得為 53,390 美元(約新台幣 1,674,459 元)，世界銀行，按圖表集法衡量的人均國民總收入- Germany，<https://data.worldbank.org.cn/indicator/NY.GNP.PCAP.CD?locations=DE>(最後瀏覽日：2023 年 12 月 17 日)

(4)增加男性受僱人使用的意願

在瑞典，育嬰假有所謂的「夫妻配額」，意即為如果配偶之一方請一定比例的假，強制規定另一方也有一定比例的假期。瑞典強制父親有 90 天的假期，若父親不使用也不能轉讓給母親，可使傳統上的非主要照顧者必須請假，而不會讓請假責任落在單一照顧者上。

(5)減少企業人力空缺的問題

對於企業人力空缺問題，可從制度設計上處理受僱者申請育嬰留停所產生的問題，例如：訂定合理的申請期間，或是規定受僱者有一定程度的交接義務，以及提供相關誘因予事業單位等方式，以有助於解決雇主人力缺乏困擾。

在德國，受僱者原則上要在 7 週前向雇主申請育嬰假，提前讓雇主有足夠時間安排替代人力；在日本，則是提供協助中小企業如何因應受僱者請育嬰假的制度，包括請育嬰假的受僱者該如何協助雇主交接等。

(6)補助或獎勵企業措施

實務上，申請育嬰假的受僱留職停薪與其所屬的行業別較無直接關係，而是與其所屬的公司之規模、工作性質較有關聯性或是與其所處地域、都市或非都市地區有關，因此，在思考育嬰留職停薪假制度時，事業單位規模是必須納入考量的重要因素。

我國在制度設計上雖然由雇主承擔部分責任，未來可嘗試提供誘因讓雇主更願意配合育嬰假制度，具體作法例如：成立相關的基金設計，可由此基金讓雇主享有具體的免稅和減稅獎勵，以獎勵制度帶動雇主改變觀念，引導其認為「受僱者請育嬰假」是有助於國家人力養成的正確事情，換言之，要讓雇主認為育嬰假制度長遠來說，對解決職場缺工有正面的幫助，並非只是徒增其困擾卻毫無益處之制度。

(二)育嬰照顧彈性化制度

1.彈性化的需求及好處

(1)子女 3 歲後仍有照顧的需求

有部分父母希望子女應成長至一定年紀後再安排規劃進入幼托系統，且我國的國民義務教育是在 6、7 歲開始，因而在學齡前，父母還是有長時間照顧子女的需求，並且《兒童及少年福利與權益保障法》規定，任何 6 歲以下的小孩不得獨留在家，所以有認為國家有義務協助家長避免讓孩子獨留在家，縱然子女進入公托或已入學，父母依然會有臨時照顧需求，例如，部分疾病可能必須請一定時間之病假，若是雙薪家庭，雙親請

假恐皆有困難，故在子女 3 到 8 歲時，仍會有臨時的全時間照顧需求。再者，將育嬰假延伸至 3 到 8 歲雖然會增加國家支出，惟許多國家已經同意「子女滿 3 歲」的要件是不足夠的，特別是我國在公共托育涵蓋率不高的環境下，因此適時考慮延長育嬰留停的申請期限的可能性。

(2)現行育嬰留職停薪需要更彈性、多元

已有部分國家將育嬰假的請假單位從「月」改變成「日」，但我國育嬰留職停薪的規定，原則上每次請假不少於 6 個月，但有少於 6 個月之需求者，得以例外係以二次為限且每次不低於 30 日，恐缺乏彈性。倘該受僱者對於企業有不可取代性，讓受僱者一次請育嬰假 6 個月實屬過長，畢竟各企業需求不同，受僱者請長期的育嬰假對部分企業而言，未必能找到合適職務代理人因應，對受僱者而言，育嬰留職停薪彈性化可讓受僱者不用長時間、完全地退出勞動市場，不須犧牲自身職涯發展，育嬰留職停薪彈性化可作為受僱者在有臨時照顧需求時，可以運用的制度來使用，讓受僱者在育兒時期可以視實際需求提出申請時間與單位，育嬰留職停薪彈性化也可以避免受僱者長期勞累，然而當育嬰留職停薪變得更彈性、零碎時，雖然對於受僱者而言，提出申請的機會提高，但亦可能導致受僱者在僱用、晉升、訓練等層面受到一定程度影響。

根據相關統計，我國有近 20%申請育嬰留停受僱者未回復到原職位，其中約有 15.5%的受僱者是計畫轉換工作，在日本，近期有關育嬰留停的討論聚焦在讓結束育嬰留停的受僱者可以用採遠距的方式來工作，居家辦公的模式可讓受僱者維持家庭生活與工作的平衡。因此，育嬰留職停薪制度之設計應可朝向彈性化面向規劃，讓雇主依各類型之彈性化提供受僱者運用。

(3)彈性化有利於事業單位

育嬰留職停薪的彈性化應可有利於事業單位留才，換言之，若工作型態可採部分工時模式，雇主較能保有人力，至於育嬰勞工改採部分工時所留下之人力缺口，可以考慮用中高齡勞動力來補充，並且事業單位在填補申請留職停薪所出現的人力缺口時，搭配部部分求職者追求自由與彈性需求，用部分工時來招募或許較為容易。以德國為例，受僱者若以部分工時的模式請親職時間，仍要每週工作 15 至 32 小時，相比全職投入親職期間而言，讓受僱者以部分工時的模式申請親職期間，可以緩和公司招募替代人力之問題；在日本，近期有很多工作彈性的新制度提供給父母育兒時利用，例如：受僱者可以線上、線上跟實體各半天或是實體 3 天線上 5 天等模式來工作，讓父母在育兒時可以

在時間及工作型態上都更加靈活。

(4)觀念的轉變及促進受僱者使用育嬰照顧制度

在本研究報告中，德國已將「育嬰留停」的概念改為「父母親職時間」，其認為國家應使所有工作者、受僱者可以自由地兼顧家庭與工作，因此，國家有義務透過制度保障使人民可以自由地選擇如何平衡家庭與工作，所以德國直至子女 8 歲以前，都可以申請「父母親職時間」，並非只是延長育嬰留停的期限，而是讓受僱者可以自行決定何時申請，在子女入學前增加不少彈性，以讓父母兼顧工作與家庭，並且德國在 2010 年初之大規模調查顯示，新世代的父母已經不再將「育兒」一事置於人生中絕對重要的地位，反而「平衡育兒與工作」才是他們所看重的，申請育嬰留停後回復原職當然是對受僱者的保障，惟「同時育兒與不斷地累積工作的資歷、技術、技能」可能才是新世代父母所更加期盼的。

現今多國的發展趨勢不再要求受僱者在「全職育嬰照顧」與「工作」中擇一，而是並存式的思考，育嬰照顧上並非要完全排除工作，也有國家將育嬰津貼納入思考，考量育兒家庭的所得安全，因此，出現以部分工時形式的彈性化育嬰照顧制度，育嬰照顧制度彈性化可以讓受僱者非長時間、完全退離勞動市場，尤其男性受僱者一般來說較無意願一次申請長期的育嬰假，育嬰制度彈性化可以逐漸促進男性以及較高薪之受僱者使用該制度的意願。

2.育嬰照顧制度彈性化的疑慮

(1)雇主將面臨的問題

我國企業中多數是為中小企業，若育嬰留職停薪彈性和零碎化，對於雇主可能面臨的問題最主要還是在於因應人力的調度上面臨的困難及負擔，例如：企業人力調度的不確定性變高，企業需要事前籌劃很多備援人力或需要其他未請假的員工來配合，且雇主要額外支出勞保、健保、勞退等費用，會造成企業人事成本的負擔；我國中小企業所占的比例很高，在受僱者工作型態、專業性、企業規模都不盡相同的情況下，若齊一姓放寬育嬰留停的規定，在調度上恐會有一定程度之困難需處理。

將企業規模視為制度變革的重要考量之一，若是一致性將育嬰假單位由「月」彈性化到「日」甚至「時」，除了國家可能缺乏管制、承載育嬰假彈性化制度的能力，企業雇主因其事業規模或是其產業結構所致，可能會缺乏承載彈性化育嬰假的能力，不同類別、不同規模的企業是否皆可以適用相同的彈性化制度是必需詳要思考，未來應需規劃

不同規模企業合適、合理的制度，避免造成雇主人力調配很大的問題。簡言之，育嬰照顧制度彈性化將造成中小企業的挑戰，若要彈性化，應逐步結合國家資源及保險體系的運用，提供中小企業更多的資源，不宜強制要求全部雇主配合，宜階段性觀察中小企業是否有辦法落實相關制度。

(2)其他普遍的期待與現行制度調整意見

現況有育兒需求的受僱者有「減少工作時間」、「調整工作時間」、「家庭照顧假」、「事假」等制度可以使用，即受僱者若有緊急照顧小孩子的需求，現況的請假制度就可以利用，所以無須縮小請假單位，甚至《性工法》只是規範最低的基準，若勞雇雙方願意把育嬰留停的申請期限延長至八歲，法規面上當然允許，並且育嬰假以勞雇雙方同意的模式彈性化也容易被接受，因此，學會者建議對於育嬰假彈性化，法律應作基本性的規定即可，因為每種產業與每家企業面對的狀況與需求都不一樣，所以，育嬰假該如何彈性化，應要讓企業可以自行評估、決定是否在受僱者育嬰這部分的福利要優於法律的規定，在法制上只需以鼓勵或獎勵的方式，讓公司有意願在其內部人事管理制度上落實育嬰假彈性化，並協助勞雇雙方協調即可，例如：雇主團體建議可以設立育嬰假彈性化專區，提供育嬰假彈性化之範例或例稿，供勞雇雙方參考，可讓勞資雙方依此範例或例稿協商如何彈性地放育嬰假，並非強制規定企業要配合育嬰假彈性化，應讓企業可以與受僱者協調育嬰假彈性程度，讓企業了解、設計符合自己的育嬰假彈性化措施，否則若臨時、零碎的請假，將企業受到很大的衝擊，因此，經會議中雇主團體認為，即便育有3至8歲子女的受僱者有全時間照顧子女之需求，也是應負起主要責任，由政府來鼓勵設置公托機構或提供公托機構租稅優惠或補貼費用，並非讓所有雇主來承擔育嬰假彈性化、零碎化後的不便。

有學會者認為，之所以會有育嬰留職停薪彈性化、零碎化的需求，可能肇因於現況制度不夠完善，例如：其認為若育嬰留職停薪津貼足夠，受僱者請育嬰留職停薪時仍願意採部分工時工作的人應該不多；或是現行制度下「減少工作時間」受僱者不能請求報酬，對受僱者的誘因低，所以，有勞工團體者建議，應給予有育兒需求的受僱者申請調整工作時間或減少工時同時可請領一定津貼，而津貼部分可與留職停薪津貼的財源共用，並由政府協助勞資雙方協商出對於受僱者有利的「調整工作時間」、「減少工作時間」的協議；也有雇主團體認為，雇主事實上較難應付零碎化的育嬰假，反而是家庭照護假愛期限及日數已經固定，雇主可預期，法制上若能給予受僱者請較多的家庭照顧假，即

可解決受僱者子女 3 至 8 歲最常面臨的接送問題，只是家庭照護假應有薪或比照育嬰津貼，並且能以「小時」為單位請假，那就可提供受僱者用來應對育兒之照顧需求。所以，有學者認為，若肯認父母親自照顧子女對子女之成長有其重要性，那應是增加育嬰津貼而不是令育嬰假零碎化、彈性化，也有學者提及，應考量育嬰假彈性化之需求與全職育嬰假之需求相比，前者是否占有相當之比例，否則，在現行法下有「減少工作時間」、「調整工作時間」等模式可利用之前提，延長育嬰假申請期限至子女 8 歲之必要性即有疑慮，意即，若延長育嬰假之目的係為受僱者可應對小孩的突發狀況，或是受僱者有 2 個子女以上需要照顧，導致育嬰假不敷使用，法制上應探討的是，受僱者之需求係屬長期性需求還是臨時性需求，若是長期性需求可以使用育嬰假，但如果臨時性需求則比較需要家庭照顧假或是長照安排假，法制上若混用的話會造成雇主安排上的困難、受僱者職涯發展困難、受僱者與同事相處產生職場摩擦與霸凌等，所以有勞工團體建議，應是將家庭照顧假的請假事由擴大並將家庭照顧假彈性化，或是將家庭照顧假與長照安排假一起做調整式思考，經會議中學會者認為，如果育嬰留職停薪可以細分到「小時」跟「日」，即與家庭照護假沒有區別，不應以延長育嬰假來解決臨時性的需求，而是應該修訂、擴充家庭照護假。

3. 育嬰假彈性化的方案與配套

(1) 延長申請年限

延長子女照顧的期限是有需要，然而亦需妥善考量與規劃，以我國現況，國民小學的入學年齡為 6 至 7 歲，延長申請期限可以此為限，對於受僱者及雇主比較符合需求，為需要設計有可以再例外延長的規定，例如：受僱者之子女係身心發展遲緩的孩童或是受僱者有 2 名以上的子女需要照顧等。

在日本，將育嬰留停稱為育兒休業，即是考慮到未來可能延伸之需求，在德國，受僱者可以自由選擇是否將親職時間的申請期限延長至 8 歲，例如：受僱者並沒有請足總共 2 年之育嬰假，而是將其保留下來，等子女成長至 3 到 8 歲期間，若有照顧需求時，則可以例外地申請，親職時間的總時長一樣是 2 年的時間，但受僱者在子女 3 至 8 歲的期間申請親職時間就必須取得雇主的同意。

(2) 增加津貼補助期間

我國的育嬰留停津貼為 6 個月，是由勞資雙方繳的保費所支應，若受僱者要請畢完整的育嬰假，將會有四分之三的時間是沒有津貼補助，若要將育嬰假的申請期限與津貼

補助延長，津貼不足與財源單一的問題需加以思考，若單純由雇主負擔，較容易引起反彈且不利未來制度之推動。

(3)育嬰留職停薪彈性化調整

育嬰留職停薪彈性化的調整上，初步可朝以下方式改變：

目前雖有例外規定允許受僱者可以申請短期育嬰假，但次數只限於兩次，並且每一次假期不能少於 30 天，此兩種限制應有放寬的必要，不過仍應要有總次數的限制。畢竟，反覆提出育嬰留停會造成雇主人力調度壓力，尤其是中小企業，在德國，提出申請是有次數的限制的，雇主在超過次數後可有同意權之行使，換言之，雇主可以拒絕，且尚有其他限制，例如：受僱者要在幾日前提出、須以書面提出以及提出後一週的工作時間須符合一定小時區間等限制，彈性化需同時要考慮到企業用人上的負擔。

其次，允許受僱者部分時間工作及部分時間育嬰，因此需要建立配套措施，例如：雇主在生產組織上必要時仍可主張困境抗辯的所謂組織法上調整義務、行政機關在軟硬體上以給付行政為手段的協助、受僱者利益代表組織的介入(資訊、諮詢、聽證、真正共同決定)、勞動專業法庭的處理(特別是勞動調解)。

最後，企業在受僱者申請部分工時育嬰假時，尋找相關替代人力的困難，或可開發中高齡人才庫，將這些人納入，當有受僱者申請部分工時育嬰假時，其人力缺口可以結合中高齡者就業促進，請中高齡者來補足臨時空缺，這些替代人力對雇主來說成本較小，且同時還能促進高齡再就業。

第五章 結論與建議

第一節 結論

我國育嬰留職停薪制度自 91 年《兩性工作平等法》(112 年修正為《性別平等工作法》)施行、98 年開辦「就業保險育嬰留職停薪津貼」，據勞保局今年(112 年)10 月 31 日發布之新聞稿統計，自開辦起至今年 7 月底止，已有 101 萬餘人受惠，其中男性請領人數也由開辦當年的 4 千多人，增加至一年逾 2 萬多人，相較於女性申請件數約 1/4，仍有相當差距與成長空間，整體而言本項制度對於受僱者之育兒與工作平衡，仍具成效。根據本研究，現在育嬰假的使用率仍然偏低，主要原因有幾個，首先，在受僱者層面，因為現今育嬰假的津貼不足與財源單一，導致受僱者礙於經濟壓力不敢申請完整的育嬰假，或是肇因於沒有投保就業保險而根本無法申請育嬰假，其次，即便申請育嬰假，在復職後受僱者也會面臨不少不利益，而使受僱者申請育嬰假的意願降低，再者，目前男性受僱者使用育嬰假的比率仍然偏低，造成育兒責任過度仰賴一方承擔；而在雇主層面，育嬰假的配套不足，導致雇主對育嬰假並無好感，進而雇主不會有意願讓受僱者多申請育嬰假，因為受僱者申請育嬰假會造成雇主人力調度上的困擾，如何使受僱者願意使用育嬰假，是思考育嬰假制度者所應關心的。

育嬰假彈性化可以緩解上述問題，首先，在受僱者層面，依據勞動部報告，認為申請育嬰留職停薪會影響本身的職涯規劃者，尤其是教育程度較高者、專業人員等，對於「申請育嬰留職停薪會造成技能衰退」的擔憂，存在不低之比率，倘受僱者可以使用彈性化育嬰假，讓受僱者可以利用彈性時間滿足孩子的基本需求，不需完全退出職場，就會大大減少受僱者返回職場的困難，兼顧育兒與工作，以滿足年輕世代父母更高的職業取向，且令父母雙方皆可參與子女成長階段，其次，父母申請育嬰留停會有無收入的問題，受僱者申請育嬰假彈性化後，受僱者可以因為部份工時工作而領到一定的薪資，避免其在經濟上的顧慮，兼顧工作與育兒，且本研究亦發現，彈性化亦有助於男性受僱者申請育嬰假，若搭配津貼之獎勵，更符合「由父母雙方共同負責家庭事務」之理想目標，導正家庭責任單獨由女性承受、弱化女性受僱者工作發展之現實，亦符合性別工作平等之政策目標；在雇主層面，育嬰假彈性化亦有助於雇主留住成熟勞動力，也會讓企業人力缺口的問題緩解，只是針對不同產業、不同規模的企業會需要不同的配套，以協助企

業更順利地去配合此一新制度，根據本研究之問卷分析結果，多數企業希望政府提供補助相關費用或免除相關稅捐之措施，但不同地區或不同類型的企業所希望的配套措施有所不同，可以針對不同類型與地區的企業單位提供不同的配套措施，再根據本研究之問卷分析結果，有高達七成五以上之事業單位贊成以減少一定時數進行彈性育兒，只是彈性之範圍應以「每週」或「每月」作為減少工時彈性的基準，以及減少之數量(每日 2 或 4 小時)各有一定比例之支持者，從比較法或比較政策觀察，歐洲多數國家法制允許育嬰假彈性化，亦即受僱者育嬰假期間，得以減少工作時間之部分工時型態請育嬰假，以兼顧工作與滿足育兒之需，由此可知，育留期間採取一定比例、彈性化之兼職時間，在我國應是一項可行之政策。

雖然育嬰假彈性化可能有助於有些受僱者兼顧工作、育兒以及經濟收入之需求，但可能也會產生負面影響，例如：人力較為吃緊或是規模較小的事業單位，當其受僱者以部分工時模式申請彈性育嬰假時，其因應方式之一為僱用部分工時工作者來填補人力缺口，但現階段百工百業缺工，要找到有相關專業且願意從事部分工時工作的人力並不容易，倘若無法找到部分工時工作者填補人力缺口，只好要求現有人力分擔請彈性育嬰假受僱者的工作，造成現有人力的反彈，凡此種種皆會造成雇主在人力資源管理與工作分配上的困擾，因而可能會產生愛之適足以害之的效果。換言之，原先彈性育嬰假的美意可能會因為前述的種種困難，造成雇主儘量避免僱用有可能請育嬰假者，對有育嬰需求者，尚未得利可能已經先受害。

最後，我國長久以來有「男主外，女主內」的思想，不僅職場上的女性會因為擔心懷孕或生產而遭裁員，亦導致女性在家庭的地位長期無法提升，應將這些問題視為社會政治的問題，利用國家的介入，讓育嬰假不再只是雇主會感到頭疼的問題，而是國家、雇主所共同建立工作友善環境之一環，國家必須積極了解父母為何不願意生養小孩的原因，進而透過國家將社會資源重新分配給不同的社會階級，來解決問題以達成此公共目的，育嬰之本質非僅是個人或個別家庭事務，尚是國家世代社會安全之重要職務，因此，育嬰假的改革不僅僅是為了平衡性別的家庭照顧責任、促進男女平等，而是國家基於對婚姻家庭之制度保障，對於如何得以兼顧家庭與工作，應提出相關政策，使人民得自由形塑其家庭，又不因此必然失去工作，使受僱者在保有工作職位下，能安心組織家庭與養兒育女，對於擬親自撫育子女又兼顧工作之受僱者，申請留停者之育兒方式如僅能以全職方式，不能兼職為之，在此「有前提」的育嬰留停模式下，難調落實使人民家庭與

工作「兩者兼顧」之國家任務，推動育留制度之彈性化，除有助於父母得依其工作型態之現實所需，自由選擇由父母之何方申請、何時育留、留停多久，也讓有育兒之父母能繼續以部分工時之方式兼職工作，不因育兒中斷年資及經歷，滿足年輕世代父母對於追求工作取向之新世代價值，並可讓有能力推動更友善育兒環境的企業更容易留下成熟的勞動力，亦可藉此引導向來以母親為育兒主要角色之社會現實，推向性別平等工作之目標，而提高生育率也是國家欲追求之目標，少子化更是多國所面臨的嚴峻問題，因此，不少國家都有同時撫育 2 位以上子女之留停者得加發多胎子女津貼或給予更多育嬰假期的制度，以鼓勵人民生育，雖然國家改善育兒制度或措施，未必即可提高人民育兒意願，然而國家不利或不便之育兒政策或措施，則必然會降低或阻礙人民育兒之意願。因而，應該要各方面儘量肯定育兒的價值並能給予額外之經濟支持，故，育嬰假制度之完善是國家應努力達成的目標，應綜合考量資方以及勞方的需求，並制定長久之計而非權宜之計。

第二節 建議

由於育嬰留停制度在我國已經施行頗長時間亦有不小成效，並且有全時間照顧三歲以下子女需求的父母親，仍是育嬰假制度最重要的受惠者，在法規的設計上，仍應以育嬰留停作為育嬰假制度的原則性規定，育嬰假彈性化只是因應各受僱者的工作性質、職涯規劃、照顧需求等不同，而使受僱者依自身需求靈活運動育嬰假制度，以求工作與育兒之平衡。

雖然推行育嬰假彈性化有其必要，但也必須考慮其對於產業的衝擊，畢竟，育嬰假的彈性化與零碎化雖然會更有利於受僱者使用育嬰假制度，但育嬰假過度的彈性化與零碎化亦會讓雇主無所適從，因此在法制上只能作基礎性的規定，不宜鉅細靡遺的將各種類型態樣皆規定清楚，如此才能一方面確保育嬰假能大程度的彈性化，另一方面又能讓雇主所受到衝擊不致於無法承受。

綜合考量所有因素，為兼顧受僱者兼顧工作與育兒之需求，以及事業單位之營運成本與人力安排，建議性工法之育嬰假仍以留職停薪為原則，彈性化為例外；在彈性化方面，未來僅針對重要原則制定法規範，其餘細節則由勞資雙方自行約定。

一、育嬰假申請條件

(一)申請期限

目前我國只限於子女滿三歲前得申請育嬰假，已有所不足，子女在進入義務教育前仍有不小的全時間育兒之需求，多國已延後申請的期限，我國育嬰假的申請期限實有延長之必要。

由於我國亦有家庭照顧假等制度可供受僱者使用，且當子女進入義務教育後，父母需要全時間育兒的需求亦會有所降低，因此本研究建議，考量個體差異，可先將申請期限延長至子女進入義務教育或相當者以前，而不必以年齡作為硬性區分。惟仍須考量歲數延長至義務教育前(約 6 歲)，適用人數將從 35 萬人大幅增加為 80.8 萬人，經費勢必增加。另就使用頻度亦將更為頻繁，對雇主人力調配影響加大，再查我國少子女化對策計畫(107 年－113 年)指出，112 學年度 2 歲幼兒入園率達 49.6%、3 歲至入國小前幼兒入園率已達 90.5%，爰部分國外規定之申請期限雖長於我國，然仍須以我國實際子女就學比例之現況，規劃適合我國的親職假申請期間。

(二)申請程序

依據本研究，臨時性、突發性、沒有預期的請假會造成雇主人力調度上很大的困擾，針對現行法規一次 30 日以上的育嬰留停職停薪，而我國只規定受僱者申請育嬰假留職停薪須在十天前申請，對雇主而言明顯可能太過匆促，雇主較難妥適安排人力以應付出現的人力缺口，因此未來倘有更短天期的育嬰留職停薪日數，可參照德國之立法例，要求受僱者於開始育嬰假的一定合理時間向雇主申請之，並且應以書面為之，此舉可避免雇主人力調度出現困難而措手不及，降低雇主遵法成本。

二、彈性化育嬰假

(一)請假總日數與津貼日數

現行制度下父母雙方最多各自可請兩年的育嬰假，比較本研究所考察的國家而言，尚屬充裕，應足夠滿足父母育兒之照顧需求。在津貼部分，按我國現行規定，每一子女父跟母可以各分別請領最長六個月的育嬰留職停薪津貼，為強化經濟支持，有建議有條件(如：針對撫育 2 名以上子女者)之提高給付標準，或研議提高投保薪資上限，故本研究建議未來可在兼顧就業保險制度及財務可負擔下，研議有條件延長津貼給付期間等之可行性，或檢討有無其他財源支應，以因應目前財源單一問題。

另育嬰假彈性化後，可參考瑞典之立法例，依據受僱者申請之請假單位，分別給予

相對應的津貼，即受僱者請全天假則給予全天之育嬰津貼、請半天假則給予半天之育嬰津貼...等，並以受僱者請領津貼的額度來計算津貼天數，不因受僱者請假安排的差別而有津貼上的差異。

(二)請假單位

多國已將育嬰假的請假單位改成以「日」計算，且允許受僱者以部分工時工作來請育嬰假，參考國外立法例，受僱者可以規劃「全天」、「半天」、「四分之一天」或是「八分之一天」的育嬰假，惟依本研究之問卷調查，雖有相當多企業贊成請假單位調整至以「日」計算，以我國而言仍需考量各行各業經營型態不同，工作型態及工作時間的排班多元，且事業單位規模大小懸殊，過度零碎化的育嬰留職停薪，對於占我國企業數逾 97% 之 30 人以下小型企業或微型企業(未滿 5 人者逾 80%)，須一併考量人力調配之難處。基上，本研究建議申請條件上，未來可逐步放寬受僱者請假單位的限制，不再以一次請假須以 30 天以上為限，又而是受僱者可以視自身的需求，規劃自己的請假計畫，另應採帶狀申請，不宜過度零碎，以利計算育嬰假的總日數。

(三)請假次數

依現行性別平等工作法規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。但受僱者有少於 6 個月之需求者，得以不低於 30 日之期間，向雇主提出申請，並以 2 次為限。超過 30 日之期間，則無次數限制，已可彈性運用。爰本研究建議，未來倘有更短天期的育嬰留職停薪日數，受僱者應依自身需求規劃其育嬰假彈性化之請假計畫並向雇主申請，惟避免受僱者反覆請假造成雇主的困擾，育嬰假彈性化之申請仍應要有總次數之限制，以德國立法例為參考，在受僱者申請一定次數之育嬰假彈性化後，若再申請時，雇主可有拒絕之權利。

(四)彈性化之限制

惟育嬰假彈性化應考慮其對雇主的衝擊，尤其是我國占比極高的中小企業，各企業之規模、產業類別、受僱者之工作性質等因素，皆會影響育嬰假在此企業此受僱者應如何彈性化，故本研究建議，應讓雇主享有同意權，即雇主可以同意或拒絕同意受僱者申請育嬰假彈性化所提出之請假計畫書，只是為了避免雇主一律拒絕受僱者之申請，應規定雇主在其拒絕受僱者之申請時，有義務提供記載拒絕之正當理由的拒絕申請書給受僱者，並且對拒絕受僱者申請之正當理由應負擔舉證責任，此時，受僱者可依雇主所提供之拒絕申請書，聲請勞動調解或起訴之，相當於將「受僱者申請育嬰假彈性化卻遭雇主

拒絕」這種情況，當作一種勞資爭議來處理。為避免雇主刻意拖延而不即時回覆受僱者的申請，可參考德國的立法例，規定受僱者向雇主申請育嬰假彈性的 4 週內，雇主應以書面敘明拒絕的正當理由；若申請之日起算的四週後仍未回覆，視為同意受僱者的申請。

至於雇主享有同意權的設計，依據本研究問卷調查結果，多數企業贊成育嬰假彈性化，且雇主須以書面提出拒絕之正當理由並負舉證責任，應不會導致彈性化育嬰假制度淪為空殼，如此一來，既可以保障受僱者之育嬰假能有最大彈性化，又可以讓雇主不會受到太大的衝擊。

三、提高受僱者使用育嬰假之措施

(一)提高就業保險投保薪資上限

在日本，若夫妻輪流申請，累計有一年之期間，請假之一方維持原收入的 80%以上，而在德國，高達九成父母認為育兒津貼是其家庭育嬰請假時重要的支持，相較於我國以就業保險投保金額的八成為給付之水準，係有所不足，本研究建議，可以比照職業災害保險或勞工退休金條例來提高投保薪資上限來增加津貼，以增加高薪受僱者使用育嬰假的動機，並應設定最低津貼給無投保者請領，也應讓育有二名子女以上或多胞胎者，享有更高的津貼。而育嬰假彈性化後，可參考瑞典之立法例，依據受僱者申請之請假單位，分別給予相對應的津貼，即受僱者請全天假則給予全天之育嬰津貼、請半天假則給予半天之育嬰津貼...等，並以受僱者請領津貼的額度來計算津貼天數，不因受僱者請假安排的差別而有津貼上的差異。

(二)其他鼓勵措施

本研究建議，可以參考歐盟有關於受僱者順利地「返回職場」之規定，確保受僱者可以順利地返回職場並可以要求一段時間內調整其工作時間及模式，並提供相應的職訓，即便受僱者選擇申請長時間的全職育嬰假，亦有此種方法可有效減少受僱者的顧慮，進而提升受僱者申請育嬰假之意願。

為了鼓勵企業配合育嬰假制度，本研究建議，可以參考韓國之政策，提供符合育嬰友善職場的中小企業減稅優惠，至於是否參考韓國提供相關補貼，因性別平等工作法已有規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有法定情形並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。爰現行

育嬰留職停薪已有恢復原職且雇主不得拒絕之強制規定，是否要再進一步提供補貼，建議可以再作進一步評估(如限定小、微型企業)。

後記

本計畫研究期間為中華民國 112 年 3 月 17 日至 112 年 11 月 30 日，計畫主持人為本所黃美禎助理研究員，並由國立中正大學法律系鄭津津教授、國立中正大學法律系周兆昱教授、國立政治大學勞工研究所吳姿慧教授、國立中正大學政治系林瓊珠副教授及本所勞動關係研究組陳旺儀組長、陳威霖副研究員、研發替代役湯士毅、研發替代役錢柏丞及研究助理周盈君共同參與。

計畫執行期間，承蒙勞動部勞動條件及就業平等司與勞動保險司的協助與指導，並由臺北大學郭玲惠教授、勞動部勞動力發展署退休署長黃秋桂老師、國立政治大學劉梅君教授、國立臺灣大學劉念琪教授於審查期間提供寶貴意見，使本研究更臻完善，謹此一併致謝。

參考文獻

一、中文

(一)專書

歐盟性別平等局，2022 年性別平等指數 新冠肺炎疫情及照護，自版，2022 年。

(二)期刊論文

陳昭如，寧靜的家庭革命，或隱身的父權轉型？論法律上婚家體制的變遷，近代中國婦女史研究，34 期，頁 262-263，2019 年 12 月。

陳靜慧，歐盟母性保護制度之經驗分析，華岡法粹，第 66 期，2019 年，頁 100-101，2019 年 6 月。

吳姿慧，我國育嬰留職停薪制度申請要件及程序之檢討—兼論育嬰之本質及責任，臺北大學法學論叢，第 98 期，頁 3-135，2016 年 2 月。

(三)網路資料

內政部，出生數及粗出生率，內政部，<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>

世界銀行，按圖表集法衡量的人均國民總收入 - Germany，世界銀行，<https://data.worldbank.org.cn/indicator/NY.GNP.PCAP.CD?locations=DE>

四聲帶小姐，育兒天堂在瑞典:超狂的育兒制度，方格子專欄，<https://reurl.cc/WDzZp9>

朱乙真，強制配給爸爸 90 天育嬰假？「全球最幸福媽咪」在瑞典，遠見雜誌，<https://reurl.cc/5MXMav>

吳媛媛，家庭主婦的誕生與去向：瑞典 50 年足跡，為媽媽們打造一個更寬廣的世界，天下獨立評論，<https://reurl.cc/pL8L7a>

林士蕙，產檢假與陪產假多 2 天能催生？看看韓國怎麼反轉育兒意願，遠見雜誌，<https://reurl.cc/eXQlEL>

花花，韓國央行公布人均所得比台灣低 904 美元，終於贏韓國了？，關鍵評論，<https://www.thenewslens.com/article/184424>

胡蕙寧，男性有薪育嬰假 瑞典加碼至 3 月，自由時報，<https://reurl.cc/OVQRO9>

陳煜濬，30 歲前生 3 娃可「免服兵役」南韓擬推「催生新計畫」挨轟，CTWANT，
<https://www.ctwant.com/article/246047>

勞動部，109 育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告，勞動部，<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy09/0922report.pdf>

勞動部，育嬰留職停薪津貼核付情形，勞動部，<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q06052&rdm=R108860>

黃喬鈴，台灣的育嬰假制度如何加速改革，跟上國際腳步？，網氏/罔市女性電子報，
<https://bongchhi.frontier.org.tw/archives/52941>

經濟部國際貿易局，歐盟執委會促進歐盟工作與生活的平衡指令提案，中華民國對外貿易發展協會，https://www.taitra.org.tw/News_Content.aspx?n=104&s=63858

廖禹揚，近半數上班族連育嬰假都不敢請 南韓生育率持續惡化，聯合新聞網，
<https://udn.com/news/story/6812/7057797>

廖禹揚，韓國生育率持續惡化 近半數上班族不敢請育嬰假，中央社，
<https://www.cna.com.tw/news/aopl/202303260163.aspx>

廖禹揚，韓國生育率連續 10 年 OECD 吊車尾，近半數上班族不敢請育嬰假，關鍵評論網，<https://reurl.cc/GegyE3>

駐瑞典台北代表團，幣值與國民所得，駐瑞典台北代表團，<https://www.roc-taiwan.org/se/post/35.html>

譚淑珍，韓國砸錢催生，工商時報，<https://reurl.cc/Q42Mlq>

譚淑珍，韓國砸錢催生，中時新聞網，<https://www.chinatimes.com/newspapers/20210103000243-260209?chdtv>

蘇岱崙，親職假近 3 成爸爸請，家務分工更平等 瑞典花 45 年做到，親子天下專欄，
<https://reurl.cc/kl9YNL>

二、日文

(一)專書

水町勇一郎，詳解労働法，東京大学出版会，2021 年 2 版。

荒木尚志，労働法，有斐閣，2020 年 4 版。

菅野和夫，労働法，弘文堂，2019 年 12 版。

(二) 網路資料

NHK，男性の育休取得率 去年 47%と前年から大きく上昇 経団連，2023 年 6 月 12 日，<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230612/k10014096571000.html>。

石原真樹，「満員電車でベビーカーで乗るな！」罵声、舌打ち...ノーモア「びくびく通勤」 当事者がアンケート，東京新聞，2019 年 2 月 19 日，<https://sukusuku.tokyo-np.co.jp/hoiku/12005/>

三、英文

(一) 專書

Kamerman, Sheila B. and Peter Moss, The Politics of Parental Leave Policies Children, Parenting, Gender and The Labour Market, Bristol University Press and Policy Press (1st ed. 2009).

(二) 期刊論文

Chung, Heejung & Tanja van der Lippe, Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality, 151 Social Indicators Research 365(2020).

Duvander, Ann-Zofie, Tommy Ferrarini & Sara Thalberg, Swedish Parental Leave and Gender Equality, 11 Institute for Future Studies 1(2005)

Ekberg, John, Rickard Eriksson & Guido Friebe, Parental Leave - A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform, 1617 IZA Discussion Paper 1 (2005).

Goodman, Julia M & Lisset Dumet Poma, Paid Parental Leave and Mental Health: The Importance of Equitable Policy Design, 8 Lancet Public Health 1(2023).

(三) 網路資料

Benarousse, Elodie, Congé Paternité: quand et Comment Prendre Ses 28 Jours?, Journal des Femmes FAMILLE, <https://www.journaldesfemmes.fr/maman/guide-droits-et-demarches/2071256-conge-paternite/>.

Benify, Learnings From Scandinavia on How Shared Parental Leave Can Encourage Gender Equality, Reward & Employee Benefit Association, <https://reba.global/resource/learnings-from-scandinavia-on-how-shared-parental-leave-can-encourage-gender-equality.html>.

- Duvander, Ann-Zofie & Niklas Löfgren, International Review of Leave Policies and Research, Leave Network, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Sweden_2019_0824.pdf.
- European Commission, Commission Takes Action to Promote Work-life Balance in The EU, European Commission, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2112.
- European Commission, Parental Benefits and Benefits Related to Childbirth, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en>.
- Försäkringskassan, Parental Benefits, Försäkringskassan, <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>.
- Gnewski, Madelaine, Sweden's Parental Leave May Be Generous, but It's Tying Women to The Home, The Guardian, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/10/sweden-parental-leave-corporate-pressure-men-work>.
- Hödlmayr-Traxler, Christina & Johannes Edthaler, Changes in Parental Leave and Care Duties under Austrian Employment and Labour Law, ICLG.com, <https://iclg.com/briefing/19571-changes-in-parental-leave-and-care-duties-under-austrian-employment-and-labour-law>
- Jung, Iris, South Korea to Offer 18 Months of Paid Parental Leave for Both Parents, Yahoo News, <https://news.yahoo.com/south-korea-offer-18-months-231807271.html>.
- Koslowski, Alison, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman & Peter Moss, 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022, International Network on Leave Policies and Research, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf.
- Lee, Kook Hee, Development of Paid Maternity and Parental Leave in Korea, 2000–20, Global Delivery Initiative, https://www.effectivecooperation.org/system/files/2021-06/case_study_on_development_of_paid_maternity_and_parental_leave_in_korea_0.pdf.
- Lee, Kristen Schultz & Hiroshi Ono, Only One Developed Country Does Not Have Guaranteed Paid Maternity Leave, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2022/04/paid-family-leave-makes-people-happier-global-data-shows>.

Montgomery, Hanako, This Country Will Offer 18 Months of Parental Leave For Working Parents, Vice World News, <https://www.vice.com/en/article/xgyj8j/south-korea-parental-paternity-leave>.

Nicholas, Maternity Leave in Sweden: Guide, Expatriist, <https://expatriist.com/maternity-leave-in-sweden-guide/>.

Österreichs digitales Amt, Elternkarenz und Elternteilzeit, Österreichs digitales Amt, https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/elternkarenz_und_elternteilzeit.html.

Pihl, Anne, 7 Things I Wish I Had Known About Parental Leave in Sweden, Little Bear Abroad, <https://littlebearabroad.com/7-things-i-wish-id-known-about-parental-leave-in-sweden/>.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Maternity Leave of a Private Sector Employee, RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265/personnalisation/resultat?quest0=0&quest=&lang=en>.

Stafors, Maria & Cecilia Larsson, Maria Policy Description Family Policies: Sweden (2014), Splash Database, <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-sweden-2014/>

Sweden Sverige, In Sweden, it's possible to combine career with family life. Here's why, Sweden Sverige, <https://sweden.se/life/society/work-life-balance>.

The NewBie Guide to Sweden, Parental Leave and Allowance, The NewBie Guide to Sweden, <https://www.thenewbieguide.se/just-arrived/register-for-welfare/parental-leave/>

The Nordic Gender Effect at Work, Shared and paid parental leave, The Nordic Gender Effect at Work, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240434/FULLTEXT03.pdf>.

The World Bank, Fertility Rate, total (births per woman) – Korea, The World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=KR>.

Unfpa Eecaro, Public Policies Best Practices: Examples from Sweden, Estonia, and Slovenia, Eastern Europe and Central Asia, <https://eeca.unfpa.org/en/publications/public-policies-best-practices-examples-sweden-estonia-and-slovenia>.

UNFPA EECARO, Public Policies Best Practices: Examples from Sweden, Estonia, and Slovenia, Eastern Europe and Central Asia, https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/public_policies_best_practices_-_sweden_estonia_and_slovenia_.pdf.

Yoon, Hye-In & So-Yeon Yoon, Taking parental leave is easier said than done, civic group claims, Korea JoongAng Daily, <https://koreajoongangdaily.joins.com/2021/10/13/business/industry/parental-leave-workers-maternity-leave/20211013191844943.html>.

Your Europe, Parental Leave, Your Europe, https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/parental-leave/index_en.htm

(四)專書論文

Duvander, Ann-Zofie & Sofie Cedstrand, Gender Equal Parental Leave Use in Sweden: The Success of the Reserved Months, Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges, 263, Oxford University Press (Caroline de la Porte ed., 2022).

四、德文

(一)專書

Bley, Helmar/ Kreikebohm, Ralf/ Marschner, Andreas, Sozialrecht, Hermann Luchterhand Verlag (2001).

Bothfeld, Silke, Vom Erziehungsurlaub zur Elternzeit: politisches Lernen im Reformprozess, Campus Verlag (2005).

Heinkel, Ronny, § 192 Abwicklung der Elternzeit Rn. 25, in: MHdB ArbR, 5. Auflage (2021).

Röhl, Christoph, BEEG § 5 Rn. 21b, in: BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Mebling/Udsching, 68. Edition (2023).

Roos, Elke/ Bieresborn, Dirk/ Graf, Esther, Mutterschutzgesetz/BEEG, Rn. 109 (2019).

Zacher, Hans Friedrich, Sozialrecht, in: Staatslexikon, Hrsg. von der Görres-Gesellschaft, 7. Aufl., Sp. 63 ff (1989).

(二)期刊論文

Brors, Christiane, Teilzeitarbeit neben Elternzeit - Besprechung des Urteils BAG v. 27. 4. 2004 - 9 AZR 21/04, 51-54, RdA (2005).

Karb, Svenja, Das Elternzeitrecht im Überblick, öAT 111(2019).

Kleinebrink, Wolfgang, Freizeit statt Geld: Rechte von Arbeitnehmern und Reaktions- sowie Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber, 667-672, DB (2019).

Korinth, Michael H., Einstweilige Verfügung auf Brückenteilzeit oder (Eltern-)Teilzeit, 384, ARbRB (2018).

Müller, Stefan /Becker, Marc Marc, Zulässigkeit und Voraussetzungen der Teilzeit im

- Blockmodell (Blockteilzeit) nach den Teilzeitgesetzen, 1716-1722, BB (2019).
- Plum, Martin, Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit, 129-13, MDR (2019).
- Preis, Ulrich/Schwarz, Katharina Katharina: Reform des Teilzeitarbeitsrechts, 3673-3679, NJW (2018).
- Schiefer, Bernd, Rechtsprechungsübersicht zum Individualarbeitsrecht, 1386 -1395, DB (2022).
- Schiefer, Bernd, Urlaub, Pflegezeit, Teilzeitwunsch – Wie das Arbeitsrecht knappe Güter verteilt, 132-139, NZA-Beil. Heft 4 (2012).
- Treichel, Stefan, Kollidierende Pflichtenverantwortung in Beruf und Familie – Ausgewählte Problemfelder in typisierten, beruflich-familiären Konfliktsituationen, 421-461, VSSAR (2019).

(三)專書論文

- Birk, Rolf, Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern? Gutachten E zum 60. Deutschen Juristentag, E 91 ff (1994).

(四)網路資料

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-fuer-geburten-bis-31-08-2021-73770>.

附錄一、問卷調查之執行狀況說明

為了蒐集企業單位對於育嬰假或親職假制度的看法，本計畫以網路調查方式蒐集之。網路調查的執行，在問卷設計定稿後，本計畫依據企業規模和行業別進行分層隨機抽樣，抽出中選樣本後，本計畫先查詢企業單位電話號碼，取得樣本的電話號碼後，並從 6 月 1 日起，致電給中選的企業單位索取電子郵件。

索取到電子郵件後，連同網路調查的公文以及問卷連結寄送給中選企業單位相關負責人。未能接觸到的中選樣本電話，本計畫於不同日期和時間致電三次進行接觸以索取電子郵件。寄送電子郵件後，本計畫也會再致電兩次進行催收和確認。

截至 7 月 14 日止，本計畫總共使用七套樣本，總共接觸 5,619 個樣本，由於有些企業單位有進行多次接觸，附表 2 呈現的接觸結果是每一次接觸的結果統計。根據附表 1 結果顯示，在索取電子郵件過程中，總計有 2,941 通接觸後，表示願意提供電子郵件，但也有 1,251 通接電話後拒絕提供。

附表 1 接觸結果 (更新時間：2023/07/14)

電話撥打數/接觸	總計
已撥打並取得信箱	2,941
需要重寄(亂碼、未收到等)	9
電話錯誤	122
未接/忙線/在忙	2,107
沒有 E-mail	70
空號	225
擇日再撥	600
傳真機	40
拒絕	1,251
查無電話	78
事務所代接	58
表示會回撥	123
未滿 5 人	41
其他(包括歇業、電話有問題等)	219
總計	7,884

本計畫總共寄送出 2,934 個電子郵件(參見附表 2)，其中有 2,214 份電子郵件(約 75%)是第一次就成功寄送，但有二成左右的企業單位是催收後，要求本計畫重新寄送。截至 7 月 14 日時，成功樣本數已經超過預定樣本數 800 份，因此本計畫於 7 月 14 日進行最

後一日的樣本接觸和催收後，便停止再進行催收。

截至 7 月 14 日的統計，本計畫總共取得有效樣本數為 1,013 份，另有 75 份樣本由於是 4 人以下企業或是並非依據公司法成立，因此視為失敗樣本(參見附表 3)。

由於應該仍會有企業於 7 月 14 日之後填寫問卷，因此本調查預計回收問卷至 7 月 24 日後關閉調查平台。之後，本計畫先會進行資料查核與檢誤，並進行樣本資料代表性檢定，以及後續調查資料統計分析。

附表 2 信件寄送進度(更新時間至 7/14)

信件寄送結果	個數	百分比
成功寄送	2,214	75.4%
信箱有問題需重新確認信箱	81	2.8%
已確認信箱無誤仍寄送失敗	29	1.0%
催收後重寄	610	20.8%
總計	2,934	100.0%

附表 3 樣本結果統計 (更新時間至 7/14)

回收樣本	總計
有效樣本	1,013
無效樣本	75
總回收樣本	1,088

附錄二、問卷調查之結果統計分析

一、調查結果描述說明

(一)企業基本資料

1.企業單位規模

在受訪企業單位(公司)之規模方面，如附表 4 所示。其中 5-29 人的企業單位(公司)員工人數佔比最高，佔 82.8%；其次為 30-249 人的企業單位(公司)，佔 15.5%；最後是為 250 人以上的企業單位(公司)為最少，佔 1.7%。

附表 4 企業單位規模(問卷第 2 題)

	次數	百分比
5-29 人	869	82.8%
30-249 人	163	15.5%
250 人以上	18	1.7%
總計	1,050	100.0%

2.企業單位所在區域

在受訪企業單位(公司)所在區域方面，如附表 5 所示。其中北部地區的企業單位(公司)佔比最高，佔 52.7%；其次是中部地區的企業單位(公司)，佔 25.7%；再其次為南部地區的企業單位(公司)，佔 20.8%；最後是東部地區的企業單位(公司)最少，佔 0.8%。此外，本次調查並未有福建省(金門縣與連江縣)的企業單位(公司)。

附表 5 企業單位地區(問卷第 3 題)

	次數	百分比
北部地區	553	52.7%
中部地區	270	25.7%
南部地區	218	20.8%
東部地區	9	0.8%
總計	1,050	100.0%

說明：北部地區：包括臺北市、新北市、基隆市、新竹市、桃園市、新竹縣及宜蘭縣。

中部地區：包括臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣及雲林縣。

南部地區：包括高雄市、臺南市、嘉義市、嘉義縣、屏東縣及澎湖縣。

東部地區：包括花蓮縣及臺東縣。

福建省：包括金門縣與連江縣。

3.企業單位行業類別

在受訪企業單位(公司)之行業類別方面，如附表 6 所示。批發與零售業佔比為第一，佔 35.8%；接著是製造業，佔 26.2%；第三則是其他服務業，佔 7.4%。

附表 6 企業單位行業別(問卷第 4 題)

	次數	百分比
農林漁牧	3	0.3%
礦業及土石採取業	2	0.2%
製造業	275	26.2%
電力及然氣供應業	4	0.4%
用水供應及污染整治業	10	0.9%
營建工程業	67	6.4%
批發及零售業	375	35.8%
運輸及倉儲業	53	5.0%
住宿及餐飲業	37	3.5%
出版影音及資通訊業	25	2.4%
金融及保險業	3	0.3%
不動產業	15	1.4%
專業、科學及技術服務業	74	7.0%
支援服務業	17	1.6%
教育業	1	0.1%
醫療保健及社會工作服務業	5	0.4%
藝術、娛樂及休閒服務業	7	0.6%
其他服務業	78	7.4%
總計	1,050	100.0%

在受訪企業單位(公司)之行業類別方面，如附表 7 所示。第三大類(批發及零售業、運輸及倉儲業)的行業別佔比為第一，佔 40.8%；接著是第二大類(礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業)的企業單位，佔 34.1%；第三則是第四大類(住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、其他服務業)的企業單位，佔 23.7%；第五大類(公共行政及國防；強制性社會安全、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業)與第一大類(農、林、漁、牧業)分別只有 1.2%與 0.3%，比例相對較低。

附表 7 企業單位五大行業別(問卷第 4 題)

	次數	百分比
第一大類	3	0.3%
第二大類	358	34.1%
第三大類	428	40.8%
第四大類	249	23.7%
第五大類	12	1.2%
總計	1,050	100.0%

4.企業單位成立年數

在受訪企業單位(公司)之成立年數方面，如附表 8 所示。成立 21 年以上的企業單位為多數，佔 39.1%；其次是成立 6-10 年的企業單位，佔 18.8%；接著是成立 11-15 年的企業單位，佔 15.6%。最後則是成立 16-20 年與成立 5 年以下的企業單位，分別佔 14.3% 和 12.2%。再就資料的集中情形來看，受訪企業單位成立的平均年數是 18.99 年，標準差為 13.17 年。

附表 8 企業單位成立年數(問卷第 5 題)

	次數	百分比
5 年以下	128	12.2%
6-10 年	198	18.8%
11-15 年	164	15.6%
16-20 年	150	14.3%
21 年及以上	411	39.1%
總計	1,050	100.0%
平均數	18.99	
標準差	13.17	

(二)企業單位育嬰假實施相關狀況

1.輪班制上班與否

在企業單位的員工是否有採輪班制上班的方面，如附表 9 所示。其中有輪班制的企業單位佔 17.4%，沒有輪班制的企業單位佔 82.6%。

附表 9 企業單位的員工採輪班制上班與否(問卷第 6 題)

	次數	百分比
有	183	17.4%
沒有	867	82.6%
總計	1,050	100.0%

2.企業單位的員工曾依《性別平等工作法》申請過育嬰留職停薪與否

受訪企業單位的員工是否曾依《性別平等工作法》申請過育嬰留職停薪的情形方面，如附表 10 所示。其中有同仁曾申請過育嬰留職停薪的企業單位佔 51.6%，沒有申請過的企業單位佔 48.4%，顯示有超過一半的受訪單位曾有同仁申請過育嬰留職停薪的經驗。

附表 10 企業單位同仁曾依《性別平等工作法》申請育嬰留職停薪與否(問卷第 7 題)

	次數	百分比
有	542	51.6%
沒有	508	48.4%
總計	1,050	100.0%

3.企業單位的員工在育嬰留職停薪時，對企業單位經營運作造成負面影響與否

進一步再詢問曾有員工申請育嬰留職停薪的受訪企業單位，其員工育嬰留職停薪時是否對企業單位經營運作造成負面影響的方面，如附表 11 所示。表示有此負面影響的企業單位佔 24.2%，沒有此負面影響的企業單位佔 75.8%。顯示多數企業並不認為同仁申請育嬰留職停薪有對公司運作造成不良影響。

附表 11 員工請育嬰留職停薪對企業單位經營運作造成負面影響與否(問卷第 8 題)

	次數	百分比
有	131	24.2%
沒有	411	75.8%
總計	542	100.0%

說明：只詢問問卷第 7 題回答「有」之企業單位。

(三)企業單位對未來育嬰假規定變革的看法

1.企業單位贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否

在贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 12 所示。贊成的比例共有 74.8%，其中對於贊成每日至多減少 2 小時的企業單位比例是最多，佔 25.9%；而贊成每日至多減少 4 小時的企業單位比例則為第二，佔 24.4%；贊成每日至多減少 1 小時的企業單位比例則係為第三，佔 18.3%；比例最少的為每日至多減少 3 小時，佔 6.2%。此外，有四分之一(佔 25.2%)的企業單位表示不贊成育嬰假以小時為單位，每日減少若干時數的方式來進行。整體而言，多數企業單位贊成以小時為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每日至多減少 2 小時和每日至多減少 4 小時的比例較多。

附表 12 事業單位贊成以小時為單位減少工作時數方式的育嬰假與否 (問卷第 9 題)

	次數	百分比
贊成，每日至多減少 1 小時	192	18.3%
贊成，每日至多減少 2 小時	272	25.9%
贊成，每日至多減少 3 小時	65	6.2%
贊成，每日至多減少 4 小時	256	24.4%
不贊成	265	25.2%
總計	1,050	100.0%

2. 企業單位贊成以日數為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否

在贊成以日為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 13 所示。共有 75.9% 的企業單位表示贊成，其中贊成每週至多減少 1 日的企業單位比例最多，佔 39.2%；贊成每週至多減少 2 日的企業單位比例為第二，佔 26.0%；贊成每週至多減少 3 日的企業單位比例為第三，佔 5.7%；比例最少的為每週至多減少 4 日，佔 5.0%。此外，有 24.1% 的企業單位不贊成以日數為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假。整體而言，多數企業單位贊成以日為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每週至多減少 1 日的比例最多。

附表 13 企業單位贊成以日數為單位減少工作日數方式的育嬰假與否 (問卷第 10 題)

	次數	百分比
贊成，每週至多減少 1 日	412	39.2%
贊成，每週至多減少 2 日	273	26.0%
贊成，每週至多減少 3 日	60	5.7%
贊成，每週至多減少 4 日	52	5.0%
不贊成	253	24.1%
總計	1,050	100.0%

3. 企業單位贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否

在贊成以週為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 14 所示。共有 54.7% 的企業單位表示贊成，其中贊成每月至多減少 1 週的企業單位比例最多，佔 37.8%；贊成每月至多減少 2 週的企業單位比例為第二，佔 13.0%；贊成每月至多減少 3 週的企業單位比例為第三，佔 3.9%。值得注意的是，有 45.3% 的企業單位不贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假。整體而言，一半以上企業單位贊成以週為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每月至多減少 1 週的比例最多。

附表 14 企業單位贊成以週數為單位減少工作週數方式的育嬰假與否 (問卷第 11 題)

	次數	百分比
贊成，每月至多減少 1 週	397	37.8%
贊成，每月至多減少 2 週	137	13.0%
贊成，每月至多減少 3 週	41	3.9%
不贊成	475	45.3%
總計	1,050	100.0%

4.企業單位贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否

在贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否的方面，如附表 15 所示。表示贊成的比例總共有 66.6%，其中贊成每月至多減少 10 小時的企業單位比例最多，佔 27.7%；贊成每月至多減少 20 小時的企業單位比例為第二，佔 22.4%；贊成每月至多減少 30 小時的企業單位比例為第三，佔 16.4%。另有 33.4%的企業單位不贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假。整體而言，多數企業單位贊成每月減少若干工時(總量管制)方式來進行育嬰假的實施，當中又以每月至多減少 10 小時的比例最多。

附表 15 企業單位贊成以每月減少若干工時方式的育嬰假與否(問卷第 12 題)

	次數	百分比
贊成，每月至多減少 10 小時	291	27.7%
贊成，每月至多減少 20 小時	235	22.4%
贊成，每月至多減少 30 小時	173	16.4%
不贊成	351	33.4%
總計	1,050	100.0%

附表 12 至附表 15 主要探討企業對於各種不同工作時數方式申請育嬰假，若將贊成比例加總，比較四個題目後會發現，企業單位表示贊成比例最高的方式是以日數為單位，每週減少固定日數的方式，佔 75.9%；其次是以小時為單位，每日固定時數的方式，佔 74.8%；第三則是以總量管制的方式，佔 66.6%；最後，贊成比例最低的是以週為單位，每月減少週數的方式，佔 54.7%。

5.企業單位認為政府需要提供育嬰假相關配套措施與否

在政府需要提供育嬰假相關配套措施與否的方面，如附表 16 所示。認為需要的比例為 90.0%，認為不需要的僅有 10.0%。顯示大多數的受訪單位認為政府需要提供相關配套措施。

附表 16 若未來設計育嬰假制度變革，企業單位認為政府需要提供相關配套措施與否(問卷第 13 題)

	次數	百分比
需要	945	90.0%
不需要	105	10.0%
總計	1,050	100.0%

6.企業單位希望政府提供的育嬰假相關配套措施

在問卷中進一步詢問企業單位希望政府提供的育嬰假相關配套措施的方面，如附表 17 與附表 18 所示，因本題為複選題，附表 17 是以企業勾選次數為總數去計算百分比，附表 18 則是以回答此題的企業單位數為總數去計算，故兩者百分比會有差異。

以下的分析以附表 17 的百分比為主。其中最多企業單位希望提供的是「補助事業單位替代人力僱用費用」，佔 12.8%；第二多的則是「減免事業單位相關稅捐」，佔 12.0%；第三則是「增訂『員工應於留職停薪』及『育嬰假』間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」，佔 11.3%。整體而言，企業單位較希望政府以補助或減免相關稅金的措施。

附表 17 企業單位希望政府提供哪些配套措施(問卷第 14 題、總數為企業勾選次數)

	次數	百分比
提高員工育嬰津貼額度	288	10.7%
提供員工育兒照顧補助	275	10.2%
補貼事業單位社會保險費	230	8.5%
增加事業單位替代人力僱用彈性	190	7.1%
補助事業單位替代人力僱用費用	346	12.8%
補助事業單位職業訓練費用	43	1.6%
提供事業單位專業諮詢服務	48	1.8%
減免事業單位相關稅捐	324	12.0%
增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定	299	11.1%
增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換	305	11.3%
期滿復職與否應在期滿前一個月告知雇主	170	6.3%
部分育嬰津貼於返職時給付，鼓勵員工返回職場	174	6.5%
總計	2,692	100.0%

說明：1.本題只詢問問卷第 13 題回答需要之企業單位。

2.本題為複選題，統計時將所有企業單位所選之選項加總，故總計會超過受訪企業單位數。

附表 18 企業單位希望政府提供哪些配套措施(問卷第 14 題總數為回答該問題總企業數)

	次數	百分比
提高員工育嬰津貼額度	288	30.5%
提供員工育兒照顧補助	275	29.1%
補貼事業單位社會保險費	230	24.3%
增加事業單位替代人力僱用彈性	190	20.1%
補助事業單位替代人力僱用費用	346	36.6%
補助事業單位職業訓練費用	43	4.5%
提供事業單位專業諮詢服務	48	5.1%
減免事業單位相關稅捐	324	34.3%
增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定	299	31.7%
增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換	305	32.2%
期滿復職與否應在期滿前一個月告知雇主	170	18.0%
部分育嬰津貼於返職時給付，鼓勵員工返回職場	174	18.4%
總計	945	100.0%

說明：1.本題只詢問問卷第 13 題回答需要之企業單位。

2.本題為複選題，統計時將所有企業單位所選之選項加總，本表總計使用總訪問企業單位數，共計 945 家。

7.企業單位比較支持的親職假(育兒假)申請條件

在企業單位比較支持的親職假(育兒假)申請條件的方面，如附表 19 所示。其中最多企業單位支持的申請條件是「每一子女滿 6 歲前」，佔 36.2%；第二多的則是「每一子女滿 8 歲前」，佔 9.9%；第三則是「每一子女滿 12 歲前」，佔 9.7%。此外，有 42.7% 的企業單位認為現行已有家庭照顧假，不認為有需要增列親職假(育兒假)。整體而言，一半以上企業單位贊成該項措施，當中又以每一子女滿 6 歲前的申請條件比例最多。

附表 19 若政府立法規定增加親職假(育兒假)，企業單位較支持何種申請條件(問卷第 15 題)

	次數	百分比
每一子女滿 12 歲前	102	9.7%
每一子女滿 8 歲前	104	9.9%
每一子女滿 6 歲前	381	36.2%
現行已有家庭照顧假，不認為有需要增列親職假(育兒假)	449	42.7%
每一子女滿 3 歲前	3	0.3%
每一子女滿 4 歲前	2	0.2%
不需要親職假	1	0.1%
家庭照顧假天數增加	1	0.1%
中小企業現行規定困難	1	0.1%
無反應	6	0.6%
總計	1,050	100.0%

說明：無反應包括看情形(例如要有實際評估才能判定、依各公司規定)、沒意見。

二、對育嬰假制度看法的交叉分析

本節接續上一節，進一步探討企業單位對育嬰假制度看法的相關因素分析，主要探討不同背景和特性的企業單位其對育嬰假制度看法是否有所不同，以提供相關政策調整與未來法律政策制定一個方向¹⁹⁶。

(一)企業單位的員工採輪班制上班與否與企業基本資料交叉分析

企業單位的員工採輪班制上班與否與企業基本資料交叉分析如附表 20。首先，不同行業類別的企業單位在員工是否採輪班制上班與否有顯著的差異($p<0.01$)，第五大類行業採輪班制上班的比例最高，達 54.29%，第三大類行業採輪班制的比例最低，只有 14.85%。

再者，不同規模的企業單位在員工是否採輪班制上班與否亦有顯著的差異($p<0.001$)，整體呈現正相關，規模越大的企業單位，有輪班制的比例越高。

附表 20 企業單位的員工採輪班制上班與與企業基本資料否交叉分析(問卷第 6 題)

		有	沒有	卡方檢定
全體		17.43%	82.57%	
行業 ¹⁹⁷	第一大類	27.27%	72.73%	$\chi^2=18.581$ df=4 $p<0.01$
	第二大類	16.04%	83.96%	
	第三大類	14.85%	85.15%	
	第四大類	21.92%	78.08%	
	第五大類	54.29%	45.71%	
規模	5-29 人	13.65%	86.35%	$\chi^2=51.956$ df=2 $p<0.001$
	30-249 人	33.78%	66.22%	
	250 人以上	51.94%	48.06%	
地區(北中南東)	北部地區	16.70%	83.30%	$\chi^2=1.943$ df=3 $p>0.05$
	中部地區	18.20%	81.80%	
	南部地區	17.78%	82.22%	
	東部地區	31.28%	68.72%	
地區(六都與否)	六都	16.71%	83.29%	$\chi^2=1.823$ df=1 $p>0.05$
	非六都	20.53%	79.47%	
公司成立年數	5 年以下	18.14%	81.86%	$\chi^2=4.499$ df=4 $p>0.05$
	6-10 年	17.60%	82.40%	
	11-15 年	18.67%	81.33%	
	16-20 年	22.23%	77.77%	
	21 年及以上	14.88%	85.12%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市；臺中市、臺南市與高雄市。

¹⁹⁶ 卡方分析進行檢定時要求細格中期望值小於 5 的比例不得超過 20%，若超過 20%，檢定結果雖為顯著，但僅能供做參考。本報告分析中，行業區分成五大類，第一大類個案數少，若強行與其他行業合併，屬性不同，在說明解釋上不易清楚，因此保留此類，地區的分類也是同樣邏輯，將東部地區和其他地區合併，屬性不同，也很難合理化。所以，本節行業和地區和其他變項進行交叉分析時，細格中期望值小於五的比例有超過 20%的情形，部分卡方檢定結果雖為顯著，但卡方檢定結果僅供參考。

¹⁹⁷ 由於細格中期望值小於 5 的比例有超過 20%的情形，檢定結果雖為顯著，但結果僅能提供參考。

(二)企業單位的員工曾依《性別平等工作法》申請過育嬰留職停薪與否與企業基本資料交叉分析

企業單位的員工曾依《性別平等工作法》申請過育嬰留職停薪與否與企業基本資料交叉分析如附表 21。首先，不同規模的企業單位在員工申請過育嬰留職停薪與否有顯著的差異($p < 0.001$)，整體呈現正相關，規模越大的企業單位，有申請過的員工比例越高。

再者，不同地區的企業單位在員工申請過育嬰留職停薪與否亦有顯著的差異($p < 0.05$)，其中以東部地區申請過的比例較高，達 65.25%；南部地區申請的比例則較低，只有 44.74%。若以六都與否作為地區分界，可以發現六都與否的企業單位在員工申請過育嬰留職停薪與否亦有顯著的差異($p < 0.05$)，非六都企業單位的員工申請過的比例較高，達 58.35%；六都的比例則有 50.02%申請過。

最後，不同公司成立年數在員工申請過育嬰留職停薪與否亦有顯著的差異($p < 0.001$)，整體呈現正相關，成立年數越久的公司，有申請過的員工比例越高。

附表 21 企業單位同仁曾依《性別平等工作法》申請育嬰留職停薪與否交叉分析(問卷第 7 題)

		有	沒有	卡方檢定
全體		51.59%	48.41%	
行業 ¹⁹⁸	第一大類	54.55%	45.45%	$\chi^2=4.013$ df=4 $p > 0.05$
	第二大類	55.21%	44.79%	
	第三大類	50.78%	49.22%	
	第四大類	48.29%	51.71%	
	第五大類	40.00%	60.00%	
規模	5-29 人	45.04%	54.96%	$\chi^2=88.481$ df=2 $p < 0.001$
	30-249 人	81.90%	18.10%	
	250 人以上	93.95%	6.05%	
地區	北部地區	51.49%	48.51%	$\chi^2=7.935$ df=3 $p < 0.05$
	中部地區	56.90%	43.10%	
	南部地區	44.74%	55.26%	
	東部地區	65.25%	34.75%	
地區(六都與否)	六都	50.02%	49.98%	$\chi^2=4.494$ df=1 $p < 0.05$
	非六都	58.35%	41.65%	
公司成立年數	5 年以下	25.77%	74.23%	$\chi^2=55.830$ df=4 $p < 0.001$
	6-10 年	43.23%	56.77%	
	11-15 年	53.14%	46.86%	
	16-20 年	59.11%	40.89%	
	21 年及以上	60.28%	39.72%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市；臺中市、臺南市與高雄市。

¹⁹⁸ 由於細格中期望值小於 5 的比例有超過 20%的情形，檢定結果雖為顯著，但結果僅能提供參考。

(三)企業單位的員工在請育嬰留職停薪時，對貴事業單位(公司)經營運作造成負面影響與否與企業基本資料交叉分析

企業單位的員工在請育嬰留職停薪時，對貴事業單位(公司)經營運作造成負面影響與否與企業基本資料交叉分析如附表 22。整體而言，不管是行業別、規模、地區、六都與否與公司成立年數，均與是否會造成負面影響無顯著相關。

附表 22 員工請育嬰留職停薪對企業單位經營運作造成負面影響與否交叉分析(問卷第 8 題)

		有	沒有	卡方檢定
全體		24.20%	75.80%	
行業	第一大類	0.00%	100.00%	$\chi^2=1.629$ df=4 $p > 0.05$
	第二大類	26.79%	73.21%	
	第三大類	22.82%	77.18%	
	第四大類	23.16%	76.84%	
	第五大類	14.29%	85.71%	
規模	5-29 人	24.75%	75.25%	$\chi^2=1.258$ df=2 $p > 0.05$
	30-249 人	23.84%	76.16%	
	250 人以上	14.25%	85.75%	
地區	北部地區	22.80%	77.20%	$\chi^2=7.505$ df=3 $p > 0.05$
	中部地區	31.03%	68.97%	
	南部地區	18.95%	81.05%	
	東部地區	0.00%	100.00%	
地區(六都與否)	六都	24.25%	75.75%	$\chi^2=0.000$ df=1 $p > 0.05$
	非六都	24.01%	75.99%	
公司成立年數	5 年以下	29.02%	70.98%	$\chi^2=3.385$ df=4 $p > 0.05$
	6-10 年	30.32%	69.68%	
	11-15 年	21.25%	78.75%	
	16-20 年	20.90%	79.10%	
	21 年及以上	23.66%	76.34%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市；臺中市、臺南市與高雄市。

(四)企業單位贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否與企業基本資料交叉分析

企業單位贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否與企業基本資料交叉分析如附表 23。不同規模的企業單位在贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否有顯著的差異($p < 0.01$)，整體呈現負相關，規模越大的企業單位，越不贊成的比例越高。若單看贊成部分，不論規模的企業單位都贊成每日至多減

少 2 小時的比例最高。

附表 23 企業單位贊成以小時為單位減少工作時數方式的育嬰假與否交叉分析(問卷第 9 題)

		贊成，每 日至多減 少 1 小時	贊成，每 日至多減 少 2 小時	贊成，每 日至多減 少 3 小時	贊成，每 日至多減 少 4 小時	不贊成	卡方檢定
全體		18.26%	25.94%	6.18%	24.41%	25.21%	
行業	第一大類	18.18%	27.27%	0.00%	18.18%	36.36%	$\chi^2=17.983$ df=16 $p>0.05$
	第二大類	19.67%	25.01%	3.92%	21.00%	30.40%	
	第三大類	18.72%	25.35%	7.85%	25.89%	22.20%	
	第四大類	15.78%	28.14%	6.94%	26.39%	22.75%	
	第五大類	11.43%	28.57%	0.00%	34.29%	25.71%	
規模	5-29 人	18.80%	26.19%	6.86%	25.43%	22.72%	$\chi^2=21.201$ df=8 $p<0.01$
	30-249 人	15.22%	24.87%	3.23%	20.72%	35.97%	
	250 人以上	19.72%	23.26%	0.00%	8.92%	48.09%	
地區	北部地區	20.16%	25.53%	7.36%	23.27%	23.68%	$\chi^2=19.343$ df=12 $p>0.05$
	中部地區	16.85%	22.36%	5.45%	29.10%	26.23%	
	南部地區	15.68%	30.16%	4.33%	21.98%	27.85%	
	東部地區	5.40%	57.68%	0.00%	12.67%	24.25%	
地區 (六都 與否)	六都	18.37%	26.69%	6.51%	24.36%	24.06%	$\chi^2=4.615$ df=4 $p>0.05$
	非六都	17.77%	22.70%	4.73%	24.66%	30.15%	
公司 成立 年數	5 年以下	13.02%	34.71%	3.26%	20.93%	28.08%	$\chi^2=25.905$ df=16 $p>0.05$
	6-10 年	16.43%	26.20%	5.96%	31.36%	20.05%	
	11-15 年	19.64%	18.26%	9.12%	22.48%	30.51%	
	16-20 年	17.27%	24.27%	7.00%	23.15%	28.31%	
	21 年及以上	20.58%	26.76%	5.72%	23.39%	23.55%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市；臺中市、臺南市與高雄市。

(五)企業單位贊成以日為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否與企業基本資料交叉分析

企業單位贊成以日為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否與企業基本資料交叉分析如附表 24。不同規模的企業單位在贊成以日為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否有顯著的差異($p<0.05$)，整體呈現負相關，規模越大的企業單位，越不贊成的比例越高。若單看贊成部分，不論規模的企業單位都贊成每週至多減少 1 日的比例最高。

附表 24 企業單位贊成以日數為單位減少工作日數方式的育嬰假與否交叉分析(問卷第 10 題)

		贊成，每 週至多減 少 1 日	贊成，每 週至多減 少 2 日	贊成，每 週至多減 少 3 日	贊成，每 週至多減 少 4 日	不贊成	卡方檢定
全體		39.24%	26.00%	5.73%	4.97%	24.07%	
行業	第一大類	36.36%	18.18%	0.00%	0.00%	45.45%	$\chi^2=10.480$ df=16 $p>0.05$
	第二大類	38.63%	25.65%	4.81%	3.93%	26.98%	
	第三大類	41.86%	25.32%	5.13%	5.13%	22.57%	
	第四大類	35.89%	27.66%	8.02%	6.35%	22.09%	
	第五大類	34.29%	28.57%	8.57%	2.86%	25.71%	
規模	5-29 人	39.44%	27.40%	5.94%	5.36%	21.86%	$\chi^2=19.380$ df=8 $p<0.05$
	30-249 人	38.69%	19.71%	4.98%	3.41%	33.22%	
	250 人以上	34.36%	15.31%	2.23%	0.00%	48.09%	
地區	北部地區	39.63%	26.76%	6.65%	4.72%	22.24%	$\chi^2=6.656$ df=12 $p>0.05$
	中部地區	39.23%	26.78%	4.36%	5.22%	24.41%	
	南部地區	37.99%	22.95%	5.32%	5.46%	28.27%	
	東部地區	45.56%	30.19%	0.00%	0.00%	24.25%	
地區(六 都與否)	六都	40.60%	25.19%	5.75%	5.05%	23.41%	$\chi^2=4.011$ df=4 $p>0.05$
	非六都	33.37%	29.51%	5.64%	4.59%	26.89%	
公司成 立年數	5 年以下	40.34%	28.01%	5.34%	4.22%	22.09%	$\chi^2=23.493$ df=16 $p>0.05$
	6-10 年	39.84%	29.94%	8.04%	6.73%	15.45%	
	11-15 年	34.22%	28.16%	3.61%	7.27%	26.74%	
	16-20 年	37.13%	25.78%	7.33%	1.81%	27.96%	
	21 年及以上	41.38%	22.69%	5.01%	4.58%	26.34%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市；臺中市、臺南市與高雄市。

(六)企業單位贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否與企業基本資料交叉分析

每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否與企業基本資料交叉分析如附表 25。首先，不同規模的企業單位在贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否有顯著的差異($p<0.01$)，整體呈現負相關，規模越大的企業單位，不贊成的比例越高。若單看贊成部分，不論規模的企業單位都贊成每月至多減少 1 週的比例最高。再者，不同公司成立年數在贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否亦有顯著的差異($p<0.01$)，整體而言，成立年數為 6-10 年的公司不贊成的比例佔 35.67%，而成立年數在 11 年以上的企業單位則較不贊成此議題，比例介於四和五成四之間。若單看贊成的部分，不論成立年數多寡，贊成比例皆由每月 1 週的比例最多，往每月 3 週

遞減，整體呈現負相關。

附表 25 企業單位贊成以週數為單位減少工作週數方式的育嬰假與否交叉分析(問卷第 11 題)

		贊成，每月至 多減少 1 週	贊成，每月至 多減少 2 週	贊成，每月至 多減少 3 週	不贊成	卡方檢定
全體		37.78%	13.02%	3.92%	45.28%	
行業	第一大類	54.55%	0.00%	0.00%	45.45%	$\chi^2=10.872$ df=12 $p>0.05$
	第二大類	36.26%	11.37%	2.91%	49.45%	
	第三大類	39.54%	15.00%	3.80%	41.66%	
	第四大類	37.17%	11.95%	5.68%	45.20%	
	第五大類	28.57%	17.14%	2.86%	51.43%	
規模	5-29 人	39.75%	13.74%	4.27%	42.23%	$\chi^2=21.209$ df=6 $p<0.01$
	30-249 人	29.73%	9.65%	2.47%	58.16%	
	250 人以上	15.26%	8.63%	0.00%	76.11%	
地區	北部地區	38.11%	14.43%	3.80%	43.66%	$\chi^2=6.840$ df=9 $p>0.05$
	中部地區	35.93%	11.54%	3.42%	49.11%	
	南部地區	38.21%	11.59%	4.99%	45.21%	
	東部地區	63.32%	5.40%	0.00%	31.28%	
地區(六 都與否)	六都	38.41%	12.99%	4.26%	44.34%	$\chi^2=2.485$ df=3 $p>0.05$
	非六都	35.07%	13.14%	2.47%	49.32%	
公司成 立年數	5 年以下	34.09%	19.29%	4.92%	41.70%	$\chi^2=30.174$ df=12 $p<0.01$
	6-10 年	42.27%	15.63%	6.42%	35.67%	
	11-15 年	31.13%	9.23%	5.92%	53.72%	
	16-20 年	36.40%	12.89%	0.60%	50.11%	
	21 年及以上	39.92%	11.38%	2.82%	45.88%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市；臺中市、臺南市與高雄市。

(七)企業單位贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否與企業基本資料交叉分析

企業單位贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否與企業基本資料交叉分析如附表 26。不同規模的企業單位在贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否有顯著的差異($p<0.01$)，整體呈現負相關，規模越大的企業單位，越不贊成的比例越高。若單看贊成部分，規模在 5-29 人與 30-249 人的企業單位贊成每月至多減少 10 小時的比例最高，而規模在 250 人以上的企業單位則贊成每月至多減少 20 小時的比例較高。

附表 26 企業單位贊成以每月減少若干工時方式的育嬰假與否交叉分析(問卷第 12 題)

		贊成，每月 至多減少 10 小時	贊成，每月 至多減少 20 小時	贊成，每月 至多減少 30 小時	不贊成	卡方檢定
全體		27.73%	22.37%	16.45%	33.44%	
行業	第一大類	18.18%	27.27%	9.09%	45.45%	$\chi^2=18.732$ df=12 $p > 0.05$
	第二大類	26.57%	18.40%	14.19%	40.84%	
	第三大類	28.15%	26.11%	17.01%	28.73%	
	第四大類	28.91%	22.00%	18.93%	30.16%	
	第五大類	25.71%	14.29%	14.29%	45.71%	
規模	5-29 人	28.47%	23.71%	16.72%	31.09%	$\chi^2=17.386$ df=6 $p < 0.01$
	30-249 人	25.44%	15.08%	16.11%	43.38%	
	250 人以上	12.73%	23.55%	6.35%	57.37%	
地區	北部地區	28.87%	24.76%	16.15%	30.22%	$\chi^2=9.915$ df=9 $p > 0.05$
	中部地區	24.27%	19.81%	17.51%	38.41%	
	南部地區	28.77%	19.25%	16.12%	35.85%	
	東部地區	36.68%	28.57%	10.50%	24.25%	
地區(六都與否)	六都	27.94	22.34	16.86	32.86	$\chi^2=1.005$ df=3 $p > 0.05$
	非六都	26.85	22.50	14.69	35.96	
公司成立年數	5 年以下	26.80%	19.10%	19.16%	34.94%	$\chi^2=18.083$ df=12 $p > 0.05$
	6-10 年	31.56%	20.70%	22.45%	25.29%	
	11-15 年	24.88%	22.37%	15.83%	36.92%	
	16-20 年	24.70%	20.85%	14.30%	40.16%	
	21 年及以上	28.43%	24.76%	13.74%	33.07%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市；臺中市、臺南市與高雄市。

(八)認為政府需要提供相關配套措施與否與企業基本資料交叉分析

企業單位認為政府需要提供相關配套措施與否與企業基本資料交叉分析如附表 27。整體而言，不管是行業別、規模、地區、六都與否與公司成立年數，均與是否需要政府提供相關配套措施無顯著相關。

附表 27 若未來設計育嬰假制度變革，企業單位認為政府需要提供相關配套措施與否交叉分析(問卷第 13 題)

		需要	不需要	卡方檢定
全體		89.99%	10.01%	
行業	第一大類	63.64%	36.36%	$\chi^2=3.842$ df=4 $p > 0.05$
	第二大類	89.09%	10.91%	
	第三大類	89.94%	10.06%	
	第四大類	91.33%	8.67%	
	第五大類	97.14%	2.86%	
規模	5-29 人	89.88%	10.12%	$\chi^2=2.049$ df=2 $p > 0.05$
	30-249 人	89.68%	10.32%	
	250 人以上	97.77%	2.23%	
地區	北部地區	90.75%	9.25%	$\chi^2=6.254$ df=3 $p > 0.05$
	中部地區	88.78%	11.22%	
	南部地區	90.51%	9.49%	
	東部地區	65.25%	34.75%	
地區(六都與否)	六都	90.65%	9.35%	$\chi^2=1.950$ df=1 $p > 0.05$
	非六都	87.11%	12.89%	
公司成立年數	5 年以下	92.29%	7.71%	$\chi^2=7.281$ df=4 $p > 0.05$
	6-10 年	92.28%	7.72%	
	11-15 年	87.39%	12.61%	
	16-20 年	93.51%	6.49%	
	21 年及以上	87.91%	12.09%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市；臺中市、臺南市與高雄市。

(九)企業單位希望政府提供之配套措施與企業基本資料交叉分析

企業單位希望政府提供之配套措施與企業基本資料交叉分析如附表 28，本題為複選題，總數是將各選項直接加總，共計 2,692。首先，不同行業類別的企業單位希望政府提供之配套措施有顯著的差異($p < 0.01$)，第一大類企業單位較希望政府提供「補助事業單位替代人力僱用費用」(15.00%)、「減免事業單位相關稅捐」(15.00%)、「增訂『員工應於申請前一定期間內提前告知雇主』之規定」(15.00%)與「增訂『員工應於留職停薪』及『育嬰假』間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」(15.00%)等配套措施。

第二大類企業單位較希望政府提供「減免事業單位相關稅捐」(12.88%)、「補助事業單位替代人力僱用費用」(12.08%)與「提高員工育嬰津貼額度」(11.77%)等配套措施。

第三大類企業單位較希望政府提供「補助事業單位替代人力僱用費用」(13.61%)、「減免事業單位相關稅捐」(11.56%)與「增訂『員工應於申請前一定期間內提前告知雇主』之規定」(11.27%)等配套措施。

第四大類企業單位較希望政府提供「補助事業單位替代人力僱用費用」(12.42%)、「增訂『員工應於留職停薪』及『育嬰假』間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」(12.24%)與「減免事業單位相關稅捐」(11.74%)等配套措施。

第五大類企業單位較希望政府提供「補助事業單位替代人力僱用費用」(15.63%)、「增訂『員工應於留職停薪』及『育嬰假』間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」(12.50%)與「增訂『員工應於申請前一定期間內提前告知雇主』之規定」(11.46%)等配套措施。

除此之外，在不同成立年數的企業單位對於希望政府提供之配套措施亦有顯著差異($p < 0.01$)，成立 5 年以下的企業單位較希望政府提供「補助事業單位替代人力僱用費用」(13.09%)、「減免事業單位相關稅捐」(12.62%)與「提高員工育嬰津貼額度」(12.16%)等配套措施。

成立 6-10 年的企業單位較希望政府提供「補助事業單位替代人力僱用費用」(13.88%)、「減免事業單位相關稅捐」(12.45%)與「提供員工育兒照顧補助」(11.81%)等配套措施。

成立 11-15 年的企業單位較希望政府提供「減免事業單位相關稅捐」(14.29%)、「補助事業單位替代人力僱用費用」(13.95%)與「增訂『員工應於申請前一定期間內提前告知雇主』之規定」(13.06%)等配套措施。

成立 16-20 年的企業單位較希望政府提供「增訂『員工應於申請前一定期間內提前告知雇主』之規定」(14.03%)、「增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」(13.06%)與「減免事業單位相關稅捐」(12.13%)等相關配套措施。

成立 21 年以上的企業單位較希望政府提供「增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」(12.70%)、「補助事業單位替代人力僱用費用」(12.34%)與「增訂『員工應於申請前一定期間內提前告知雇主』之規定」(11.53%)等相關配套措施。

(十)企業單位較支持政府立法增加親職假(育兒假)的何種申請條件與企業基本資料交叉分析

企業單位較支持政府立法增加親職假(育兒假)的何種申請條件與企業基本資料交叉分析如附表 29。整體而言，不管是行業別、規模、地區、六都與否與公司成立年數，均與企業單位較支持政府立法增加親職假(育兒假)的何種申請條件無顯著相關。

附表 28 企業單位希望政府提供哪些配套措施交叉分析(問卷第 14 題)

	提高員工提供育嬰津貼額度	員工照顧補助	社會保險費	增加事業單位人力彈性	事業替代用人費用	補助事業單位訓練費用	事業提供單位諮詢服務	事業減免單位稅捐	業相關	增訂「員工應於申請及「育嬰假」與否應在期間內提前告知雇主」之規定	增訂「員工應於留職停薪」期滿復職間做選擇,應期滿前一個月告知雇主,且不雇主任意變換	部分育嬰津貼於返職時給付,鼓勵員工返回職場	卡方檢定
全體	10.72%	10.21%	8.55%	7.05%	12.84%	1.58%	1.78%	12.04%		11.12%	11.32%	6.32%	6.47%
行業 ₁₉₉	第一大類	10.00%	5.00%	0.00%	15.00%	0.00%	5.00%	15.00%		15.00%	15.00%	10.00%	5.00%
	第二大類	11.77%	10.13%	8.41%	7.53%	12.08%	1.61%	12.88%		10.52%	11.14%	6.44%	6.31% $\chi^2=22.167$
	第三大類	9.56%	10.36%	8.24%	7.46%	13.61%	1.80%	11.56%		11.27%	10.88%	6.29%	6.48% df=22
	第四大類	11.49%	10.27%	9.27%	5.82%	12.42%	0.98%	11.74%		11.65%	12.24%	6.22%	6.59% $p < 0.01$
	第五大類	6.25%	7.29%	9.38%	5.21%	15.63%	5.21%	10.42%		11.46%	12.50%	5.21%	8.33%
規模	5-29 人	11.49%	11.03%	8.58%	6.56%	12.33%	1.66%	12.50%		10.65%	10.53%	6.46%	6.42% $\chi^2=42.087$
	30-249 人	7.25%	6.66%	8.25%	8.70%	15.62%	1.37%	9.72%		13.75%	14.69%	5.35%	6.83% df=44
	250 人以上	4.96%	3.26%	9.80%	15.72%	12.34%	0.00%	10.51%		10.06%	18.43%	8.36%	5.71% $p > 0.05$
地區	北部地區	10.79%	10.83%	8.09%	6.76%	12.54%	1.41%	10.94%		10.91%	11.82%	7.16%	6.55%
	中部地區	11.67%	8.95%	9.11%	8.07%	14.46%	1.56%	13.84%		10.99%	9.52%	5.40%	5.12% $\chi^2=28.687$
	南部地區	9.39%	10.19%	9.18%	6.60%	11.38%	2.01%	12.72%		11.65%	12.36%	5.35%	7.82% df=44
	東部地區	9.54%	9.54%	2.94%	5.72%	21.87%	2.94%	8.66%		17.33%	6.90%	3.83%	10.73% $p > 0.05$
地區 (六都與否)	六都	10.84%	10.62%	8.64%	7.19%	12.47%	1.42%	12.06%		10.95%	11.38%	6.29%	6.40% $\chi^2=25.337$ df=11
	非六都	10.16%	8.36%	8.14%	6.45%	14.54%	2.33%	11.95%		11.87%	11.03%	6.43%	6.78% $p > 0.05$
公司成立年數	5 年以下	12.16%	10.55%	7.13%	7.52%	13.09%	1.75%	12.62%		9.42%	10.97%	3.78%	9.86%
	6-10 年	11.35%	11.81%	10.38%	8.76%	13.88%	1.61%	12.45%		7.69%	8.48%	4.73%	7.21% $\chi^2=69.316$
	11-15 年	10.28%	10.89%	6.02%	4.47%	13.95%	1.60%	14.29%		13.06%	10.11%	7.18%	4.53% df=33
	16-20 年	9.00%	9.96%	8.04%	7.14%	11.44%	1.02%	12.13%		14.03%	13.06%	7.59%	5.07% $p < 0.01$
	21 年及以上	10.77%	9.11%	9.26%	7.02%	12.34%	1.73%	10.71%		11.53%	12.70%	7.11%	6.32%

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市與高雄市。

¹⁹⁹ 由於細格中期望值小於 5 的比例有超過 20%的情形，檢定結果雖為顯著，但結果僅供參考。

附表 29 若政府立法規定增加親職假(育兒假)，企業單位較支持何種申請條件交叉分析(問卷第 15 題)

現行已有家庭 照顧假，不認為有需要增列 親職假(育兒假)										
	每—子女滿 12 歲前			每—子女滿 8 歲前			每—子女滿 6 歲前			卡方檢定
	每—子女滿 12 歲前	每—子女滿 8 歲前	每—子女滿 6 歲前	每—子女滿 12 歲前	每—子女滿 8 歲前	每—子女滿 6 歲前	每—子女滿 12 歲前	每—子女滿 8 歲前	每—子女滿 6 歲前	
全體	9.81%	9.96%	36.46%	43.00%	0.28%	0.17%	0.09%	0.15%	0.09%	
第一大類	0.00%	18.18%	45.45%	36.36%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
第二大類	9.27%	12.11%	32.68%	44.92%	0.00%	0.51%	0.25%	0.00%	0.25%	$\chi^2=24.951$ $df=32$ $p>0.05$
第三大類	8.89%	10.03%	38.32%	42.32%	0.44%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
第四大類	12.49%	6.45%	38.24%	41.91%	0.42%	0.00%	0.00%	0.49%	0.00%	
第五大類	5.71%	14.29%	42.86%	34.29%	0.00%	0.00%	0.00%	2.86%	0.00%	
5-29 人	9.41%	10.02%	38.31%	41.50%	0.34%	0.21%	0.10%	0.00%	0.10%	$\chi^2=20.487$ $df=16$ $p>0.05$
30-249 人	11.78%	9.63%	28.24%	49.39%	0.00%	0.00%	0.00%	0.96%	0.00%	
250 人以上	10.81%	10.52%	21.39%	57.28%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
北部地區	9.37%	10.95%	38.10%	40.72%	0.19%	0.33%	0.00%	0.17%	0.16%	
中部地區	11.78%	11.39%	33.66%	42.23%	0.71%	0.00%	0.00%	0.23%	0.00%	$\chi^2=22.860$ $df=24$ $p>0.05$
南部地區	8.88%	5.44%	35.98%	49.29%	0.00%	0.00%	0.41%	0.00%	0.00%	
東部地區	0.00%	17.52%	29.65%	52.83%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
六都	9.91%	9.93%	37.04%	42.16%	0.35%	0.21%	0.11%	0.18%	0.11%	$\chi^2=3.385$ $df=8$ $p>0.05$
非六都	9.36%	10.11%	33.92%	46.61%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
5 年以下	10.12%	10.30%	44.98%	33.32%	0.81%	0.00%	0.00%	0.47%	0.00%	
6-10 年	9.93%	10.15%	40.06%	38.42%	0.98%	0.47%	0.00%	0.00%	0.00%	
11-15 年	10.24%	8.26%	36.11%	44.47%	0.00%	0.00%	0.55%	0.37%	0.00%	$\chi^2=36.747$ $df=32$ $p>0.05$
16-20 年	6.05%	10.64%	32.20%	50.51%	0.00%	0.61%	0.00%	0.00%	0.00%	
21 年及以上	10.84%	10.21%	33.78%	44.87%	0.00%	0.00%	0.00%	0.09%	0.22%	

說明：六都為臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市與高雄市。

三、特定性質企業對彈性育嬰假和親職假的想法

本節延續前幾節，進一步針對具有特定性質的企業，如具輪班性質或曾受理勞工育嬰留停的企業，其對彈性育嬰假和親職假的想法。藉由聚焦在不同特性的企業看法，以期完整後續政策建構。

(一)具輪班性質企業對彈性育嬰假和親職假的想法

具輪班性質的企業需要人員上小夜班與大夜班，工作時段與單純白天班的公司較為不同，人員安排與補充較為不易，本研究將該族群單獨分析，看是否會有不同的狀況，本次調查共 183 間企業具有輪班性質，以下聚焦在這些企業對彈性育嬰假和親職假的想法。

1.企業單位贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否

在贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 30 所示。贊成的比例共有 72.0%，其中贊成每日至多減少 4 小時的企業單位比例最多，佔 26.8%；贊成每日至多減少 2 小時的企業單位比例為第二，佔 25.8%；贊成每日至多減少 1 小時的企業單位比例為第三，佔 15.1%；比例最少的為每日至多減少 3 小時，佔 4.3%。此外，有 28.0%的企業單位表示不贊成育嬰假以小時為單位，每日減少若干時數的方式來進行。整體而言，多數企業單位贊成以小時為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每日至多減少 4 小時和每日至多減少 2 小時的比例較多。

附表 30 事業單位贊成以小時為單位減少工作時數方式的育嬰假與否(問卷第 9 題、僅具輪班性質企業回答)

	次數	百分比
贊成，每日至多減少 1 小時	28	15.1%
贊成，每日至多減少 2 小時	47	25.8%
贊成，每日至多減少 3 小時	8	4.3%
贊成，每日至多減少 4 小時	49	26.8%
不贊成	51	28.0%
總計	183	100.0%

2.企業單位贊成以日數為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否

在贊成以日為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 31 所示。共有 73.7%的企業單位表示贊成，其中贊成每週至多減少 1 日的企業單位比例最多，佔 33.8%；贊成每週至多減少 2 日的企業單位比例為第二，佔 27.1%；贊成每週至多減少 4 日的企業單位比例為第三，佔 7.4%；比例最少的為每週至多減少 3 日，佔 5.3%。

此外，有 26.3%的企業單位不贊成以日數為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假。整體而言，多數企業單位贊成以日為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每週至多減少 1 日的比例最多。

附表 31 企業單位贊成以日數為單位減少工作日數方式的育嬰假與否 (問卷第 10 題、僅具輪班性質企業回答)

	次數	百分比
贊成，每週至多減少 1 日	62	33.8%
贊成，每週至多減少 2 日	50	27.1%
贊成，每週至多減少 3 日	10	5.3%
贊成，每週至多減少 4 日	14	7.4%
不贊成	48	26.3%
總計	183	100.0%

3.企業單位贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否

在贊成以週為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 32 所示。共有 50.6%的企業單位表示贊成，其中贊成每月至多減少 1 週的企業單位比例最多，佔 29.5%；贊成每月至多減少 2 週的企業單位比例為第二，佔 16.4%；贊成每月至多減少 3 週的企業單位比例為第三，佔 4.7%。值得注意的是，有 49.4%的企業單位不贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假。整體而言，一半以上企業單位贊成以週為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每月至多減少 1 週的比例最多。

附表 32 企業單位贊成以週數為單位減少工作週數方式的育嬰假與否(問卷第 11 題、僅具輪班性質企業回答)

	次數	百分比
贊成，每月至多減少 1 週	54	29.5%
贊成，每月至多減少 2 週	30	16.4%
贊成，每月至多減少 3 週	9	4.7%
不贊成	90	49.4%
總計	183	100.0%

4.企業單位贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否

在贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否的方面，如附表 33 所示。表示贊成的比例總共有 65.9%，其中贊成每月至多減少 10 小時的企業單位比例最多，佔 25.1%；贊成每月至多減少 20 小時的企業單位比例為第二，佔 23.5%；贊成每月至多減少 30 小時的企業單位比例為第三，佔 17.4%。另有 34.1%的企業單位不贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假。整體而言，多數企業單位贊成每月減少若

干工時(總量管制)方式來進行育嬰假的實施，當中又以每月至多減少 10 小時的比例最多。

附表 33 企業單位贊成以每月減少若干工時方式的育嬰假與否 (問卷第 12 題、僅具輪班性質企業回答)

	次數	百分比
贊成，每月至多減少 10 小時	46	25.1%
贊成，每月至多減少 20 小時	43	23.5%
贊成，每月至多減少 30 小時	32	17.4%
不贊成	62	34.1%
總計	183	100.0%

5.企業單位認為政府需要提供育嬰假相關配套措施與否

在政府需要提供育嬰假相關配套措施與否的方面，如附表 34 所示。認為需要的比例為 92.9%，認為不需要的僅有 7.1%。顯示大多數的受訪單位認為政府需要提供相關配套措施。

附表 34 若未來設計育嬰假制度變革，企業單位認為政府需要提供相關配套措施與否 (問卷第 13 題、僅具輪班性質企業回答)

	次數	百分比
需要	170	92.9%
不需要	13	7.1%
總計	183	100.0%

6.企業單位希望政府提供的育嬰假相關配套措施

進一步詢問企業單位希望政府提供的育嬰假相關配套措施的方面，如附表 35 與附表 36 所示，因本題為複選題，附表 35 是以企業勾選次數為總數去計算百分比，附表 36 是以回答此題的企業單位數為總數去計算，故兩者百分比會有差異，首先，根據附表 35 的結果來說明，其中最多企業單位希望提供的是「增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」，佔 13.9%；第二多的則是「補助事業單位替代人力僱用費用」，佔 13.8%；第三則是「增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定」以及「減免事業單位相關稅捐」，佔 10.8%。再就附表 36 以企業單位為總數的結果來說明，最希望政府提供的配套措施依序為「增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」，佔 40.6%、「補助事業單位替代人力僱用費用」，佔 40.0%、「增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定」，佔 31.2%、以及「減免事業單位相關稅捐」，佔 31.2%。整

體而言，企業單位較希望政府以確立相關政策需搭配提前告知且有期間限制的方式和補助提供配套措施。

附表 35 企業單位希望政府提供哪些配套措施(問卷第 14 題、僅具輪班性質企業回答)

	次數	百分比
提高員工育嬰津貼額度	40	8.2%
提供員工育兒照顧補助	39	8.0%
補貼事業單位社會保險費	48	9.7%
增加事業單位替代人力僱用彈性	37	7.6%
補助事業單位替代人力僱用費用	68	13.8%
補助事業單位職業訓練費用	7	1.5%
提供事業單位專業諮詢服務	10	2.0%
減免事業單位相關稅捐	53	10.7%
增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定	53	10.8%
增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換	69	13.9%
期滿復職與否應在期滿前一個月告知雇主	31	6.4%
部分育嬰津貼於返職時給付，鼓勵員工返回職場	36	7.4%
總計	493	100.0%

說明：1.本題只詢問問卷第 13 題回答需要、具有輪班性質之企業單位。

2.本題為複選題，統計時將所有具輪班性質企業單位所選之選項加總，故總計會超過受訪企業單位數。

附表 36 企業單位希望政府提供哪些配套措施(問卷第 14 題、僅具輪班性質企業回答)

	次數	百分比
提高員工育嬰津貼額度	40	23.5%
提供員工育兒照顧補助	39	22.9%
補貼事業單位社會保險費	48	28.2%
增加事業單位替代人力僱用彈性	37	21.8%
補助事業單位替代人力僱用費用	68	40.0%
補助事業單位職業訓練費用	7	4.1%
提供事業單位專業諮詢服務	10	5.9%
減免事業單位相關稅捐	53	31.2%
增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定	53	31.2%
增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換	69	40.6%
期滿復職與否應在期滿前一個月告知雇主	31	18.2%
部分育嬰津貼於返職時給付，鼓勵員工返回職場	36	21.2%
總計	170	100.0%

說明：1.本題只詢問問卷第 13 題回答需要、具有輪班性質之企業單位。

2.本題為複選題，統計時將所有企業單位所選之選項加總，本表總計使用總訪問企業單位數，共計 170 家。

7.企業單位比較支持的親職假(育兒假)申請條件

在企業單位比較支持的親職假(育兒假)申請條件的方面，如附表 37 所示。其中最多企業單位支持的申請條件是「每一子女滿 6 歲前」，佔 26.7%；第二多的則是「每一子女滿 12 歲前」，佔 11.5%；第三則是「每一子女滿 8 歲前」，佔 9.4%。此外，有 51.9% 的企業單位認為現行已有家庭照顧假，不認為有需要增列親職假(育兒假)。整體而言，半數以上企業不支持增列親職假，在支持部分較為希望每一子女滿 6 歲前為申請條件。

附表 37 若政府立法規定增加親職假(育兒假)，企業單位較支持何種申請條件(問卷第 15 題、僅具輪班性質企業回答)

	次數	百分比
每一子女滿 12 歲前	21	11.5%
每一子女滿 8 歲前	17	9.4%
每一子女滿 6 歲前	49	26.7%
現行已有家庭照顧假，不認為有需要增列親職假(育兒假)	95	51.9%
無反應	1	0.5%
總計	183	100.0%

說明:無反應包括看情形(例如要有實際評估才能判定、依各公司規定)、沒意見。

(二)曾受理勞工育嬰留停的企業對彈性育嬰假和親職假的看法

第二部分針對曾受理勞工育嬰留停的企業分析，具有該性質的企業因有實際處理過育嬰留停，對政策的看法或許會與未使用的企業有些區別，本調查共 542 間企業曾受理勞工育嬰留停，以下聚焦在該類別的企業對彈性育嬰假和親職假的看法。

1.企業單位贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否

在贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 38 所示。贊成的比例共有 67.4%，其中贊成每日至多減少 4 小時的企業單位比例最多，佔 25.7%；贊成每日至多減少 2 小時的企業單位比例為第二，佔 19.7%；贊成每日至多減少 1 小時的企業單位比例為第三，佔 16.3%；比例最少的為每日至多減少 3 小時，佔 5.7%。此外，三分之一(佔 32.6%)的企業單位表示不贊成育嬰假以小時為單位，每日減少若干時數的方式來進行。整體而言，多數企業單位贊成以小時為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每日至多減少 4 小時和每日至多減少 2 小時的比例較多。

附表 38 事業單位贊成以小時為單位減少工作時數方式的育嬰假與否(問卷第 9 題、僅曾受理育嬰留停的企業)

	次數	百分比
贊成，每日至多減少 1 小時	88	16.3%
贊成，每日至多減少 2 小時	107	19.7%
贊成，每日至多減少 3 小時	31	5.7%
贊成，每日至多減少 4 小時	139	25.7%
不贊成	176	32.6%
總計	542	100.0%

2.企業單位贊成以日數為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否

在贊成以日為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 39 所示。共有 70.4%的企業單位表示贊成，其中贊成每週至多減少 1 日的企業單位比例最多，佔 32.4%；贊成每週至多減少 2 日的企業單位比例為第二，佔 27.1%；贊成每週至多減少 3 日的企業單位比例為第三，佔 5.5%；比例最少的為每週至多減少 4 日，佔 5.4%。此外，有 29.6%的企業單位不贊成以日數為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假。整體而言，多數企業單位贊成以日為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每週至多減少 1 日的比例最多。

附表 39 企業單位贊成以日數為單位減少工作日數方式的育嬰假與否(問卷第 10 題、僅曾受理育嬰留停的企業)

	次數	百分比
贊成，每週至多減少 1 日	175	32.4%
贊成，每週至多減少 2 日	147	27.1%
贊成，每週至多減少 3 日	30	5.5%
贊成，每週至多減少 4 日	29	5.4%
不贊成	160	29.6%
總計	542	100.0%

3.企業單位贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否

在贊成以週為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否的方面，如附表 40 所示。共有 51.1%的企業單位表示贊成，其中贊成每月至多減少 1 週的企業單位比例最多，佔 34.5%；贊成每月至多減少 2 週的企業單位比例為第二，佔 12.5%；贊成每月至多減少 3 週的企業單位比例為第三，佔 4.1%。值得注意的是，有 48.9%的企業單位不贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假。整體而言，一半以上企業單位贊成以週為單位來進行育嬰假的實施，當中又以每月至多減少 1 週的比例最多。

附表 40 企業單位贊成以週數為單位減少工作週數方式的育嬰假與否(問卷第 11 題、僅曾受理育嬰留停的企業)

	次數	百分比
贊成，每月至多減少 1 週	187	34.5%
贊成，每月至多減少 2 週	68	12.5%
贊成，每月至多減少 3 週	22	4.1%
不贊成	265	48.9%
總計	542	100.0%

4.企業單位贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否

在贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否的方面，如附表 41 所示。表示贊成的比例總共有 61.4%，其中贊成每月至多減少 10 小時的企業單位比例最多，佔 24.2%；贊成每月至多減少 20 小時的企業單位比例為第二，佔 20.7%；贊成每月至多減少 30 小時的企業單位比例為第三，佔 16.4%。另有 38.6%的企業單位不贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假。整體而言，多數企業單位贊成每月減少若干工時(總量管制)方式來進行育嬰假的實施，當中又以每月至多減少 10 小時的比例最多。

附表 41 企業單位贊成以每月減少若干工時方式的育嬰假與否 (問卷第 12 題、僅曾受理育嬰留停的企業)

	次數	百分比
贊成，每月至多減少 10 小時	131	24.2%
贊成，每月至多減少 20 小時	112	20.7%
贊成，每月至多減少 30 小時	89	16.4%
不贊成	209	38.6%
總計	542	100.0%

5.企業單位認為政府需要提供育嬰假相關配套措施與否

在政府需要提供育嬰假相關配套措施與否的方面，如附表 42 所示。認為需要的比例為 88.9%，認為不需要的僅有 11.1%。顯示大多數的受訪單位認為政府需要提供相關配套措施。

附表 42 若未來設計育嬰假制度變革，企業單位認為政府需要提供相關配套措施與否 (問卷第 13 題、僅曾受理育嬰留停的企業)

	次數	百分比
需要	482	88.9%
不需要	60	11.1%
總計	542	100.0%

6.企業單位希望政府提供的育嬰假相關配套措施

進一步詢問企業單位希望政府提供的育嬰假相關配套措施的方面，如附表 43 與附表 44 所示，因本題為複選題，附表 43 是以企業勾選次數為總數去計算百分比，附表 44 是以回答此題的企業單位數為總數去計算，故兩者百分比會有差異，首先，根據附表 43 的結果來看，其中最多企業單位希望提供的是「補助事業單位替代人力僱用費用」，佔 13.1%；第二多的則是「增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定」，佔 12.2%；第三則是「減免事業單位相關稅捐」，佔 12.0%。再就附表 44 以企業單位為總數的結果來說明，最希望政府提供的配套措施依序為「補助事業單位替代人力僱用費用」，佔 37.3%、「增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定」，佔 34.9%、以及「減免事業單位相關稅捐」，佔 34.2%。整體而言，企業單位較希望政府以補助或減免相關稅金以及增加員工申請條件的措施。

附表 43 企業單位希望政府提供哪些配套措施(問卷第 14 題、僅曾受理育嬰留停的企業)

	次數	百分比
提高員工育嬰津貼額度	127	9.2%
提供員工育兒照顧補助	120	8.7%
補貼事業單位社會保險費	113	8.2%
增加事業單位替代人力僱用彈性	101	7.3%
補助事業單位替代人力僱用費用	180	13.1%
補助事業單位職業訓練費用	18	1.3%
提供事業單位專業諮詢服務	23	1.7%
減免事業單位相關稅捐	165	12.0%
增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定	168	12.2%
增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換	161	11.7%
期滿復職與否應在期滿前一個月告知雇主	105	7.6%
部分育嬰津貼於返職時給付，鼓勵員工返回職場	94	6.9%
總計	1,375	100.0%

說明：1.本題只詢問問卷第 13 題回答需要、曾受理勞工育嬰留停之企業單位。

2.本題為複選題，統計時將曾受理育嬰留停的企業單位所選之選項加總，故總計會超過受訪企業單位數。

附表 44 企業單位希望政府提供哪些配套措施(問卷第 14 題、僅曾受理育嬰留停的企業)

	次數	百分比
提高員工育嬰津貼額度	127	26.3%
提供員工育兒照顧補助	120	24.9%
補貼事業單位社會保險費	113	23.4%
增加事業單位替代人力僱用彈性	101	21.0%
補助事業單位替代人力僱用費用	180	37.3%
補助事業單位職業訓練費用	18	3.7%
提供事業單位專業諮詢服務	23	4.8%
減免事業單位相關稅捐	165	34.2%
增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定	168	34.9%
增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換	161	33.4%
期滿復職與否應在期滿前一個月告知雇主	105	21.8%
部分育嬰津貼於返職時給付，鼓勵員工返回職場	94	19.5%
總計	482	100.0%

說明：1.本題只詢問問卷第 13 題回答需要、曾受理勞工育嬰留停之企業單位。

2.本題為複選題，統計時將所有曾受理育嬰留停的企業單位所選之選項加總，本表總計使用總訪問企業單位數，共計 482 家。

7.企業單位比較支持的親職假(育兒假)申請條件

在企業單位比較支持的親職假(育兒假)申請條件的方面，如附表 45 所示。其中最多企業單位支持的申請條件是「每一子女滿 6 歲前」，佔 30.8%；第二多的則是「每一子女滿 12 歲前」，佔 10.1%；第三則是「每一子女滿 8 歲前」，佔 10.0%。此外，有 47.4% 的企業單位認為現行已有家庭照顧假，不認為有需要增列親職假(育兒假)。整體而言，一半以上企業單位贊成該項措施，當中又以每一子女滿 6 歲前的申請條件比例最多。

附表 45 若政府立法規定增加親職假(育兒假)，企業單位較支持何種申請條件(問卷第 15 題、僅曾受理育嬰留停的企業)

	次數	百分比
每一子女滿 12 歲前	55	10.1%
每一子女滿 8 歲前	54	10.0%
每一子女滿 6 歲前	167	30.8%
現行已有家庭照顧假，不認為有需要增列親職假(育兒假)	257	47.4%
每一子女滿 4 歲前	1	0.2%
家庭照顧假天數增加	2	0.3%
無反應	6	1.2%
總計	542	100.0%

說明：無反應包括看情形(例如要有實際評估才能判定、依各公司規定)、沒意見。

(三)有輪班、育嬰留停與否的企業單位與贊成何種方式之育嬰假交叉分析

1.企業單位贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否與具有輪班、育嬰留停與否的企業單位交叉分析

企業單位贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否與具有輪班、育嬰留停與否的企業交叉分析如附表 46。員工申請育嬰留職停薪與否的企業單位在贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假與否有顯著的差異($p < 0.001$)，沒有員工申請育嬰留職停薪的企業單位贊成比例較高。

附表 46 企業單位贊成以每週減少若干小時方式的育嬰假與輪班、申請留停與否交叉分析(問卷第 9 題)

		贊成，每日至多減少 1 小時	贊成，每日至多減少 2 小時	贊成，每日至多減少 3 小時	贊成，每日至多減少 4 小時	不贊成	卡方檢定
全體		18.3%	25.9%	6.2%	24.4%	25.2%	
員工是否有採輪班制	有	15.1%	25.8%	4.3%	26.8%	28.0%	$\chi^2=3.442$ df=4 $p > 0.05$
	無	18.9%	26.0%	6.6%	23.9%	24.6%	
員工申請育嬰留職停薪與否	有	16.3%	19.7%	5.7%	25.7%	32.6%	$\chi^2=44.513$ df=4 $p < 0.001$
	無	20.4%	32.6%	6.6%	23.0%	17.4%	

2.企業單位贊成以日為單位，每月減少若干工作日數方式申請育嬰假與否與具有輪班、育嬰留停與否的企業單位交叉分析

企業單位贊成以日為單位，每月減少若干工作日數方式申請育嬰假與否與具有輪班、育嬰留停與否的企業交叉分析如附表 47。員工申請育嬰留職停薪與否的企業單位在贊成以日為單位，每月減少若干工作日數方式申請育嬰假與否有顯著的差異($p < 0.001$)，沒有員工申請育嬰留職停薪的企業單位贊成比例較高。

附表 47 企業單位贊成以每月減少若干日方式的育嬰假與輪班、申請留停與否交叉分析(問卷第 10 題)

		贊成，每週至多減少 1 日	贊成，每週至多減少 2 日	贊成，每週至多減少 3 日	贊成，每週至多減少 4 日	不贊成	卡方檢定
全體		39.2%	26.0%	5.7%	5.0%	24.1%	
員工是否有採輪班制	有	33.8%	27.1%	5.3%	7.4%	26.3%	$\chi^2=5.199$ df=4 $p > 0.05$
	無	40.4%	25.8%	5.8%	4.4%	23.6%	
員工申請育嬰留職停薪與否	有	32.4%	27.1%	5.5%	5.4%	29.6%	$\chi^2=28.978$ df=4 $p < 0.001$
	無	46.6%	24.8%	6.0%	4.5%	18.2%	

3.企業單位贊成以週為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否與具有輪班、育嬰留停與否的企業單位交叉分析

企業單位贊成以週為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否與具有輪班、育嬰留停與否的企業交叉分析如附表 48。不同企業單位在贊成以週為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否皆沒有顯著的差異($p > 0.05$)，整體來說輪班、育嬰留停與否並非影響企業單位贊成以週為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假與否之因素。

附表 48 企業單位贊成以每月減少若干週方式的育嬰假與輪班、申請留停與否交叉分析(問卷第 11 題)

		贊成，每月至 多減少 1 週	贊成，每月至 多減少 2 週	贊成，每月至 多減少 3 週	不贊成	卡方檢定
全體		37.8%	13.0%	3.9%	45.3%	
員工是否有 採輪班制	有	29.5%	16.4%	4.7%	49.4%	$\chi^2=7.174$ df=3 $p > 0.05$
	無	39.5%	12.3%	3.8%	44.4%	
員工申請育 嬰留職停薪 與否	有	34.5%	12.5%	4.1%	48.9%	$\chi^2=6.656$ df=3 $p > 0.05$
	無	41.2%	13.6%	3.7%	41.5%	

4.企業單位贊成每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否與具有輪班、育嬰留停與否的企業單位交叉分析

企業單位贊成每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否與具有輪班、育嬰留停與否的企業交叉分析如附表 49。員工申請育嬰留職停薪與否的企業單位在贊成若干工時(總量管制)方式申請育嬰假與否有顯著的差異($p < 0.01$)，沒有員工申請育嬰留職停薪的企業單位較贊成該方案。

附表 49 企業單位贊成以每月減少若干工時方式的育嬰假與輪班、申請留停與否交叉分析(問卷第 12 題)

		贊成，每月至 多減少 1 週	贊成，每月至 多減少 2 週	贊成，每月至 多減少 3 週	不贊成	卡方檢定
全體		27.7%	22.4%	16.4%	33.4%	
員工是否有 採輪班制	有	25.1%	23.5%	17.4%	34.1%	$\chi^2=0.805$ df=3 $p > 0.05$
	無	28.3%	22.1%	16.3%	33.3%	
員工申請育 嬰留職停薪 與否	有	24.2%	20.7%	16.4%	38.6%	$\chi^2=15.378$ df=3 $p < 0.01$
	無	31.5%	24.1%	16.5%	27.9%	

附錄三、焦點座談之座談大綱設計、座談對象及預定辦理期程規劃等具體項目

一、座談大綱

- (一) 依現行法之規定，申請育嬰留職停薪者需於每一子女滿 3 歲前提出，期間總計 2 年。如將育留制度改變，例如部分留停期間得遞延至子女滿 3-8 歲才提出，您的看法為何？
- (二) 依現行法之規定，育嬰留職停薪之申請，每次以不少於六個月為原則，但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。您認為本項規定對於受僱者之需求，是否具有足夠的彈性？有何建議？
- (三) 如將育留制度改變，不再僅限於全日留職停薪的方式，例如允許受僱者在未完全停止工作之情況下，以部分時間工作部分時間育嬰之方式來彈性化育嬰留停，您的看法為何？如您認為可行，對於部分工時與育嬰之時間分配，有何看法？
- (四) (承上)除了採取每週「固定數日、到班數日育嬰」之模式外，亦有主張應允許勞工在子女就讀小學前都可以依需要隨時申請數日乃至數小時之育嬰留停，請問您認為此種彈性化措施有無需要、是否可行？
- (五) 如果未來要修法使育嬰留職停薪制度之申請時間、留停期間、留停方式等均更為彈性化，您認為需要哪些配套措施？
- (六) 關於現行育嬰留職停薪制度之實施現況，您有何評析或建議？
- (七) 根據您的研究或觀察，其他國家之育嬰留停彈性化措施中，有無符合我國產業社會文化而值得我們參考之處？

二、焦點座談邀請名單草案

為爭取時效並便利學者專家出席，本研究焦點座談將採取實體與線上會議併行模式辦理，每場次邀請五位具有代表性之學者專家參與。

三、預計辦理期程

本研究案之焦點座談預定於 8 月 31 日及 9 月 1 日集中辦理，每日分為上午場(早上 10 點)及下午場(下午 2 點)各一場，實體會場均預定設置於中正大學法學院會議室，並同步開設網路會議室供不克前來之學者專家參加座談。

附錄四、焦點座談會會議紀錄

一、場次一

勞動及職業安全衛生研究所 「各國育嬰假或親職假制度發展資料蒐集分析」案焦點座談會會議實錄	
開 會 時 間	112 年 8 月 31 日
開 會 地 點	國立中正大學法學院 308 會議室
主 持 人	周○○教授
出 席 人 員	如簽到表(參附件一)
記 錄	許○○
主題：(參附件二)	
P3：	
- 有一些團體主張把育嬰假延長到八歲，把育嬰假時間打散在孩子八歲前零星的用，另外一個部分，目前補貼的部分只涵蓋 6 個月，有 2 年育嬰假期但補貼只涵蓋 6 個月，之後沒有補貼的情況下其實勞工針對經濟上的考量，給他假他也不見得敢請。我認為兩年期限要用完跟要不要延到八歲是可以的，原則上，兩全其美的話，可以經由雇主跟勞工協議是否延到八歲，因為不是所有的人都有這個需求，不過若雙方協議的話，是不是可以兩全其美。也就是說可不可以至少 2 年內使用就要給勞工使用、申請，若勞資雙方協議後都同意，應該也可以開放延長到八歲，針對這個部分就可以兩全其美。 - 針對勞工使用育嬰假的意願跟彈性，政府的補助介入是不是可以增加，不一定要是大撒幣政策，有很多其他國家是有比較長的補助期，不是只有前六個月，六個月的補助其實也是我們自己繳的勞健保跟勞資雙方繳的保費，政府只有做一小部分，要是延長的話應該要由政府去補助，由雇主負責的話則會增加一些反彈，若有政府介入，勞工較願意申請，那這個部分就不要轉嫁給雇主，否則會反彈很大。	
A2：	
- 這些建議基本上都是善意的，也是為了保護婦女，最主要的還是看能不能增加國民婦女的生育率，我參加這個會之前也詢問了會員的意見，現在我們的會員面臨最大的問題是，大企業基本上問題比較少；中小企業就會有人員、職務代理人等等的問題，大企業也有提到如果以現行的育嬰假規定一次是最少要請 30 天，若再開放降低天數，很大的困難是找職務代理人，光是要訓練要找代理人就有困難。其他的中小企業最大的問題是，現在目前一年的國定假日和例休假日已經有 116 天，若再加上特休假、家庭照顧假、親職假等等，如果考慮再把育嬰假申請期間延長到八歲，恐怕對中小企業是很大的負擔，而且目前也是人力不足、勞工短缺，所以我們大家對這個問題都是持比較保守的看法。 - 也有企業會員也提到，目前有一些員工他們不見得有必要休育嬰假，但是由於育嬰假有津貼補助的關係，幾乎有八成薪的補助，所以有些員工會認為這是他的權利，會有員工認為不請白不請，甚至會發現道德風險，請了育嬰假但實際上不是為了照顧小孩，而是到處遊玩、旅行，也有這種案例。 - 有關考慮不要用全日留停，而是用部分工時來配合，目前的問題是，用部分工時可能也要考慮請假員工的工作性質，如果是坐辦公桌的或白領階級的，是可行的，但如果是現場操作員，恐怕要採取這個方法就比較困難。另，我們在留職停薪的部分如果再配合部分工時，這樣到底是親職假還是育嬰假，育嬰假用部分工時來調整的部分，到底有沒有報酬，已經有政府的八成薪了，又用部分工時來工作，這樣是不是在法律上是不是會有問題。《性	

別平等工作法》第 19 條有兩項，第一項是每天工作減少 1 個小時，減少工作時間不得請求報酬，第二項是可以跟雇主協商請求調整工作時間等等，跟原來既有的法律是不是有相衝突，這個恐怕都要先討論一下。中小企業人力有限，雖然講說是「中小企業」，實際上恐怕都還是以微型企業為主。舉個例，一間 50 人以下的公司，若有 5 個人申請育嬰停留，就占了百分之十的人力，如果要再把育嬰假的範圍延長到八歲，恐怕大家還是要再多考慮一下。

P2：

1. 有關於育嬰休假，育嬰留停在日本稱為「育兒休業」，只有為期一年，也就是子女滿兩歲之前育嬰留停只有一年的時間。但是，日本為什麼只有一年的育嬰假，而不是像臺灣高達兩年，最主要是日本 support 的制度後面的基礎非常穩固，他們的公托保育制度非常的健全，育嬰留停最主要是讓媽媽在小孩出生後餵母乳的時間可以拉長，小孩來到一歲的時候就能夠從媽媽那邊獲得充分的營養。然後接下來只要媽媽自己照顧六個月以後，就可以把嬰兒送到保育所，日本的保育所是以家庭的收入計算每個家庭要繳交的費用，所以後面支撐的制度非常健全，因此日本的育嬰假規定只有一年。但是我國的公托、保育制度不夠完善，所以把育嬰留停變成照顧嬰兒是媽媽的責任，儘量把育嬰留停拉長，這個就算再拉長，或是把育嬰留停的時間或條件彈性無限上綱，都沒辦法滿足實際上的需要。這也會牽涉到就算把育嬰留停時間拉長或採取彈性措施，有沒有幫助解決少子化的問題，應該要去思考。
2. 我不太贊成將育嬰假申請期間延長至 3-8 歲，最主要的原因是，延到 6、7、8 歲，那這個育嬰留停還叫做育「嬰」嗎。我們的育嬰留停制度的精神是在什麼地方，到了 8 歲應不再稱呼為育「嬰」了，因此就算有需要，可能要考慮用其他的制度。例如親職假或家庭照顧假，從那個面向去 cover 這個問題，而不是將育嬰假申請時間無限往上延伸，延伸到 6-8 歲，可能會衍生津貼的問題，若前面沒有請到，而是在小孩 6-8 歲這段期間請，那津貼究竟如何發放、要不要發放以及發放多少等等，也會增加很多問題，所以個人不太贊成。
3. 如果覺得現在少子化，應該要鼓勵改善創造讓女性願意生產、敢生產的環境，若彈性一直無限上綱，需求會一而再再而三地冒出來，我覺得該用什麼制度、什麼目的要解決什麼，我們就在這個制度這個目的去處理。育嬰留停主要在我國的問題，我本來是以為公務人員比較敢請，因為公務人員的工作是有保障的，但現實上不是如此，一般的私企業申請育嬰留停的也很多，問題就是請了育嬰留停後就不回公司了，卻跟雇主說會回公司，反正 6 個月津貼不拿白不拿，如此會妨礙到雇主人力資源利用，如何讓真正有需求的人去適用這個制度，我覺得是比較重要的。也就是說讓勞工育嬰留停完了之後還願意再回到公司上班，津貼的制度才有它的意義，如果說請完產假本來就想辭職了，但為了繼續拿津貼就說要育嬰留停，一旦育嬰留停屆滿卻一走了之，我覺得這不是我們制度的精神所在。所以我覺得我國育嬰留停很不容易能夠到 2 歲了，在世界上已經算是不錯的標準了，因此怎麼在這個範圍內去做改善遠比把育嬰留停再一直往上延伸來得重要。

A1：

1. 雇主帶頭性示範，歐洲國家首長帶頭請育嬰假，大家才會覺得這個制度可以相信，邱老師提到，本來覺得公務員比較敢請，但事實上也沒有，整個文化結構，雇主帶頭示範，要有相對應獎勵。尤其現在盛行 ESG，推廣在職場性別平等、安全、育嬰留停，延長到 3-8 歲不見得真的適合，因為我國的育嬰留停是真的育「嬰」，延伸到 3-8 歲以後，事實上家庭照顧需求一直存在，我們在一個親子、工作分配文化架構之下，雇主沒有帶頭示

範、男性職場為主這兩件事情交疊之下，很多制度是看得到也不敢用。我自己就蠻有感觸的，這十年剛好當父親，我兩個小孩請育嬰留停是我太太剛好是教職人員，所以學校基本上都會給予育嬰留停。可是其他在民間職場的，有的人是已經準備好離職，因為他們不能夠想像能重返職場這件事情，也有職員是會怕造成雇主的困擾，可能有善意的、惡意的、共謀詐騙的，無論如何都是因為生小孩這件事情造成家庭和工作分配的困擾。所以我們在這個環境制度要想說如何解決他們的困擾，同時要讓行政有效率，因為保險局和雇主都很難面對這一件事情，最後一個建議，除了先前講的雇主或是部會首長帶頭示範，一個示範真的很重要，有沒有一個延伸性的東西讓雇主覺得說這是一個正確的，相對應的獎勵制度。依我的了解，中小企業很多雇主經過這麼多年還是很多雇主以為育嬰留停的保險費是雇主要出的，也就是說整個育嬰留停制度讓雇主感覺不到好處，感覺不到好處的事情雇主是不會去做的，如何讓雇主覺得有好處。例如親善、友善職場，比較吸引求職者來上班，有些雇主會認為如果親善職場那不是有更多人要來我公司生小孩嗎，那雇主就感受不到有善職場有什麼好處，這是一個蠻大的困境。第二個，所謂延伸，雇主為什麼會覺得這樣很困擾，很多時候是交接的問題，一個雇主當他的員工請育嬰留停交接的時候，反而還要看運氣，看這個員工的盡責程度到哪裡。工作規則可以訂，但還是會有員工忽視規則，有些員工就想要離職沒有要交接，有些員工認為，育嬰留停結束雇主不一定會讓員工回復原本工作，你對我無情，我也對你無義。所以就延長育嬰留職停薪，不一定要用法律設立太多的制度，可以建立一個架構，讓大家有一個交接義務的責任在，我們不用課予勞工太多的義務，可是他一定要有那個責任，如果勞工有盡這個義務，雇主就不能用這個部分指責勞工。

2. 我自己曾在工廠當班的時候，育嬰留停制度最後會變成看雇主處理事情的能力，變成要視現場人員在運用這個法律制度的格局、判斷力。我們被賦予的認知就是員工要請假，我們全部支持，請一個月都沒有問題，但請跟我們做交接、指定一個人做，獎金的部分就撥給職務代理人，這已經涉及內部管理了，很多中小企業主不知道怎麼去講這件事情，所以如果有一個架構、概念，包含在一般勞資爭議、交接有無交接好等等，當然雇主在交接故意提出奇怪的要求或太苛刻也不對，所以我僅提出一個概念。

P1：

1. 針對問題 1，在面對少子女化問題的對策研擬上，如何塑造更有利於父母養育幼小子女之客觀條件，包括勞動市場領域，向來最為關鍵，特別是「勞動市場上的障礙成為決定不生育的主因之一」、兩者關聯性的再三被印證。是以，穩定原有的勞動關係，但建構一定期間內「以育兒為目的之免除工作義務」，遂成為西方國家 70 年代以降之重要政策選項，近年來更有「應加以延長」的呼聲與做法，因為「子女滿 3 歲」，作為一得以銜接「第三人托育服務」(公私立)的開始，已公認有所不足，特別在公共托育涵蓋率不高的客觀環境下。是以，這個問題應為肯定，當然，進一步的問題是如何形成，特別是如何滿足不同需求下的選擇。
2. 針對問題 2，這個所謂「以二次為限」的做法，是西方國家早期建立育嬰留停制度時的內容，時至今日，就算未必完全揚棄，也早多有鬆動。換言之，如果「不少於 6 個月」的原則沒有改變，則例外的「以二次為限之不低於 30 日」，可以理解，否則這個原則就形同被掏空，是以，真正該檢討的，是原則，而非不挑戰原則下的例外要件。個人認為，這個彈性是不足夠的，雖然在原則不變之下，可以理解。
3. 針對問題 3，理論上似無不可行之理，某個程度，亦可類比身心障礙者的合理調整 (reasonable accommodation – 德國法說的適當僱用請求權)，其中所謂「契約內容不變、

請求調整為部分工時」的適用(德國《社會法典》明文規定此類型，無規定之國家，則多以法官法肯定之)，當然，也在某種持續性的需求下，以「非短暫性的、而是繼續性的變更契約內容」型態出現，那是另外一個問題。個人認為，這個方法可行，但需要配套，邏輯與可能的實際狀況，應該都可以類比身心障礙者的合理調整，例如雇主在生產組織上必要的、但仍可主張困境抗辯(*undue hardship*)的所謂組織法上調整義務，行政機關以給付行政為手段的協助(軟硬體)，勞工利益代表組織的介入(資訊、諮詢、聽證、真正共同決定 – 歐陸國家所在多有)，乃至於勞動專業法庭的處理(特別是勞動調解)，這些都是必要的配套，否則將徒法不足以自行，形同空包彈的美意。

4. 針對問題 4，如同上題，需要必要的配套，否則難以實現。當然，如果是數小時或數日，特別是彈性的、隨機的(*ad hoc*)，不是類似排班之勤務計畫般的，或許邏輯上更接近歐陸國家說的「因不可歸責、且符合一般社會需求與期待之勞工主觀上給付不能障礙」(德國《民法》第 616 條，所謂暫時的障礙 *vorübergehende Verhinderung*)，工資是否續付可以討論(德國法是肯定)，但雇主必須配合卻是必要的。個人以為，或許未必要視之為育嬰留停的一種特殊類型，甚至整體計算入上限，當然，都可以思考。
5. 針對問題 5，同問題 3 之回答，有關可類比的合理調整措施，勞動部勞動力發展署有委託制定手冊，其中便有不少內容值得參考，包括雇主組織面的調整義務，以及行政機關的支援。
6. 針對問題 6，這個部分國內的研究已經不少，簡言之，由於配套不夠，無法真正在私部門有比較理想的落實，也沒有順應性別關係的調整目的，有比較有利的「牽引」(簡言之，申請育嬰留停的男性仍然太少)，最關鍵的，現行制度沒有想出太有效的、如何處理雇主端的方法，必須持續關注。
7. 針對問題 7，雖然北歐，特別是瑞典，其產業、社會文化等，都與我國有相當差異，但在同樣面臨少子女化的困境下，北歐國家的一些方法與措施，還是值得參酌與仿效，重點是必須因應臺灣特殊的社會環境，找出有效有用的方法，如同英國前首相 Tony Blair 說的：*what matters is what works...*此外，育嬰留停制度，經常與近年來多有進展的公共托育權，呈現某種緊張與銜接的複雜關係，德國已經有法院判決，如果地方自治團體沒有提供「經父母請求之公共托育」，必須負「父母因而無法工作的工資損失」之損害賠償責任，當然，這個北歐西歐不少國家建構的「請求國家提供公共托育位置」之權利，多半侷限於三歲以下，所以確實會影響同一期間之育嬰留停的實施，某個程度也有點形同宣告這個制度的「力有未逮」，雖然，兩者的目的還是有差距，但至少在三歲以後，狹義的、可以直接貫徹的公共托育權會退場，銜接的是其他公共托育服務，以及，這個研究要談的育嬰留停的延伸，也會在不少部分形成重疊與互補，也值得探討。

第二輪發言

P3：

育嬰假申請期間要延到 3-8 歲的問題不是在育嬰留停本身，而是在於彈性，上班時間的工作彈性，確實是跟育嬰留停的精神和需求不同。因為制度不健全的關係，所以送到公托機構或幼兒園後面臨的問題更多是接送小孩問題，要是有了工時上的彈性，就不用將育嬰假延伸至 3-8 歲。小孩 3 歲後根本不是育嬰的問題，而是跟上下班時間、學校正常下課時間、安親班的時間上會有落差，彈性上給予員工請較長之家庭照顧假的時間即可，以上是我的想法。

P13：

1. 若延長至 3-8 歲，如此一來還能不能叫做「嬰」，在德國，很早以來就把這部法，相對於

我國的育嬰留停的概念改為「父母親職時間」，之所以稱為父母親職時間，是跟國家的家庭政策有關的。在德國會認為國家應該使得所有的工作者、受僱者可以自由的形塑如何兼顧家庭與工作之間的平衡性，這是整個國家制度性保障所需要去做到的。所以就將這部法的名稱改為父母親職時間，不限於嬰，故在德國育嬰假的申請時間就可以延至 8 歲。

2. 此處的延至 8 歲，不是因此提高育嬰留停時間，而是針對提出的時間點不再是子女 3 歲以前，而家長可以自行決定何時申請。雙薪家庭如何帶小孩上學及工作是一個很困難的點，時間上很窘迫，所以延至八歲的目的是希望如果父母選擇親自照顧的話，在孩子進入學齡的階段可以增加一些彈性。這就是為何將時間延到滿 8 歲之前透過父母決定要讓自己兼顧工作和照顧家庭之間能夠較為彈性，並不是因此拉長了育嬰留停時間，而是讓申請期限延後，讓父母自由做選擇。

P2：

1. 對於監護者照顧小孩的，如果要延長的話，要重建一個新的制度，如果我們不去改變現在「育嬰留停」的字眼，那就很難去延長到 8 歲了。日本稱育嬰留停為育兒休業，是當初制度建立時就有考慮到可能將來的延伸，而我國當初在建立制度時只考慮到育嬰，解決孩子剛生出來會遇到的困境。必須要了解法律的規定都是最低的基準，若勞雇雙方願意把育嬰留停延長至八歲都可以請，當然適用於法律的規定，這裡會產生一個問題。若員工前 3 年沒有請，而是到後面小孩 6-8 歲時才請，我國勞保局還會不會給予育嬰留停津貼，依照目前我國的規定是在 3 歲以前請 2 年，父母親各半年的時間，這個部分一定要先想辦法去解決。勞資雙方願意去優於法律規定，但政府津貼能不能夠恰如其分的去 PUSH 它做成一個這樣的制度，是更重要的問題。
2. 臺灣有更多中南部的勞工、企業主，他們究竟知不知道有這樣的制度，在日本為了要推廣這個制度，配套措施是用電車、公車、平面媒體做廣告，我比較擔心的是中南部有多少勞工知道有育嬰留停及津貼的福利，這點也是必須要去推廣的。
3. 對企業主有什麼好處，可以考慮如果這個企業主有給員工育嬰留停的措施也都有遵守法律規定，政府機關就頒發一個育嬰留停的友善職場標章，可以掛在公司的門口，將來要招募員工時也可說此公司是有育嬰留停友善職場的認證，如此對雇主較有吸引力。

A1：

1. 我國法律規定不適合用「嬰」，因為大家都是很直觀在看待事情，名稱修改一下倒是還好，重點在於觀念上，所謂彈性，可以彈性到什麼程度，只要勞工想要愈彈性，政府的行政效率就愈要被要求，彈性跟就業保險的給付也要跟得上。基本上我也蠻認同勞保局規定每次申請不得少於 30 天，如果勞資合意，勞保局基本上沒有在管這件事情，彈性是看什麼人、什麼場合，彈性的好跟壞也要視客觀情形，延伸到育嬰留停不論是要改名字還是其他採取其他作法，在鼓勵勞資雙方協商的過程當中可以提出勞資合意具體的例稿。
2. 中南部需要較多宣導，以我的經驗，雇主的想法很直觀，要有具體的好處，例如，如果公司讓一群人申請育嬰留停，是否可享有大幅減稅的效果，這是蠻強大的誘因。例如說公司為友善職場，可以提出一個親子培育基金計畫，給公司具體的免稅和減稅的金額，這可能是一個比較大的誘因。
3. 結論，第一，延長彈性的部分可以有一個專區，在勞資合意有一些範例或例稿讓勞資雙方可以做參考。第二，對雇主需要有較具體的誘因。

參、臨時動議(無)

肆、散會(時間:11:11)

二、場次二

勞動及職業安全衛生研究所 「各國育嬰假或親職假制度發展資料蒐集分析」案焦點座談會會議實錄	
開會時間	112 年 8 月 31 日
開會地點	國立中正大學法學院 308 會議室
主持人	周○○教授
出席人員	如簽到表(參附件一)
記錄	許○○
主題：(參附件二) A3： - 關於育嬰留停，母性保護是一個最大的前提，就我在職場上及企業上的觀察，目前的現象是，會在去保護女性育嬰的過程中，給予雇主較多的要求，這個要求的過程中會導致雇主認為很麻煩、在企業營運上造成困擾，在這個狀況下，雇主也不能詢問懷孕計畫或者是訂定一些相關的限制。在雇主的心態來看，會為了避免麻煩或造成企業營運的影響而考慮少用甚至不用未來可能會請產假以及育嬰假的女性勞工，所以我認為在這邊要做一個平衡點的思考，要如何讓雇主不會因此失去僱用育齡婦女的動力，不要說過度保護而導致從另外一個角度而言是在協助雇主將女性勞工推離職場，以上是我目前看到的一些狀況。 - 實務上，我在臉書上有參加一個勞資爭議的社團，也可以看到目前爭議發生最多的即是勞工申請育嬰留職停薪，法律規定雇主不得拒絕，這邊就會面臨到一個問題，即申請復職時無法回復原職，依據《性別平等工作法》第 17 條的規定，所謂復職是要回復原職，若無法回復原職，要秉持著調動的原則，做合理的協商後才能夠去做調職的處理。但實務上發生的多是沒辦法做這樣的處理，原因是，從人力資源的角度來看比較難去處理，很可能申請育嬰留職停薪的員工是公司必要的員工，若此員工要請如此長的產假及育嬰假時，公司勢必要尋找替代人力，之前討論過的法律問題是，這個替代人力我們是否可以跟他簽定期契約呢，或者是他僅是遞補這個位置，但他還是一般的定期契約勞工，引發的爭議是，當有員工申請育嬰留停且公司安排人來替補了，當該申請育嬰留停的員工育嬰留停期間屆滿申請復職時，遞補的員工該怎麼辦？在實務上，人力資源會出現這樣的困難，當復職員工回來時，必須要跟復職員工去協商，原本的職位已有人替代，請復職員工考慮去別的職位。 - 這兩年遇到很大的狀況其實是市場上缺工的問題，我們給雇主很多責任，這些責任不僅僅是在純粹經濟成本上面，現在很多企業就是找不到人，因此今天若有員工要申請育嬰留停時，我們依法不能拒絕，此時就會立刻出現人力的缺口，尤其在這兩年勞動市場缺工的狀況下，非常的難補足。在考慮法律問題以及實務面向交錯在一起時，勞工的權益基本上是一定要顧及的，但是在實務上雇主經常面臨到的問題其實不在於錢，而是在於立刻有人出缺，而這個缺即使開了需求也沒辦法遞補，這個現象在整體的市場是非常的普遍的，甚至有些雇主需付更高的成本去填補人力的缺口。 - 結論，同樣是在母性保護及促進勞工、家庭、整體生活品質的前提下，當今天雇主面臨困難時，我們在法令上沒有特別去解套的話，很可能反而造成雇主將女性勞工推離職場的反效果，以上是我目前看到的狀況。 P5：	

1. 延續先前曹執行長提出有關於復職的問題，我在曾辦理過的案件遇過，像是航空服務業在疫情期間人力需求是大幅減縮的，因此有些空服人員就辦理了育嬰留停，依法留停後要派任原本的職缺工作，可是留停回來同樣是因為疫情的關係，沒有辦法從事一樣的工作。雖然現在性別平等工作法是規定有些特殊情況下是可以改變職務的，不過需要主管機關的同意才可以，那其實很少會看到主管機關同意留停回來復職的員工可以改派其他的工作，我覺得目前復職上有時候因為特殊原因導致留停回來的員工沒有辦法做原本的工作，原本的限制會不會有放寬的可能性，有沒有可能在這次的計畫中也一起討論到這個問題。
2. 承曹執行長所言，育嬰留停期間，也許可以聘請定期契約，但是現在很多人看到是定期約，就不太會有投入職場的意願，對雇主來說，如果是一個很重要的職缺，長期未能招募到人對他們人力的需求跟工作營運上會有一些比較難處理的地方。其實目前的法規上對雇主的責任算是蠻高的，反而比較少看到政府機關在這一塊上的助力，頂多像是育嬰留停期間勞健保可以做其他的處理方式，但是有沒有提升其他的誘因讓雇主更加願意去做付出。
3. 可能由於現在少子化的關係，導致我們必須要去做一些對於性別友善工作的提升跟需求，這個責任會完全落在雇主方嗎，我覺得對雇主來說是蠻需要被考量的點，以上是站在我自己處理案件時偏主觀的想法。
4. 我自己蠻贊成育嬰留停，如果說我自己的公司沒有育嬰留停的話，我也不會想去生產，或是說在工作上會有一些困難的地方，所以我自己是支持這樣的制度，只是會存有對於雇主端會不會有過重的負擔的疑慮。

A4：

1. 面對未來的少子化，我們是比較支持給予較多的彈性休假空間，如此對企業的留才也會比較有幫助，所以我們這邊是支持如果留停少於 6 個月的需求的申請，但還是要有總次數的限制，如果說延伸到 8 歲的話，我們公司是可以支持的。
2. 留停期間可以順便測試職代的能力，有效確認企業在管理制度的健康狀況，對一直以來的作業模式，可以趁這一段時間做優化的提升，由於人力減少了，要怎麼在有限的人力裡面還可以做原本留停同仁的職務，也是可以做測試的部分。
3. 建議政府除了給申請育嬰留職停薪的同仁一些補助之外，也希望對企業可以搭配支持，例如一些優惠機制等等，如此企業應該會更願意去支持這些計畫。

P6：

1. 針對延伸到 3-8 歲的議題，這樣的彈性有它的意義在，不過也考量到在育嬰留停的部分，因為是以「育嬰」的這個概念，育嬰這個概念應該有一部份是考量到母親產後照顧小孩的需求以及產後恢復等等，當然也包含如果男性同時也申請育嬰，同時也一起照顧小孩、母親產後休養的一個協助等等。所以在原始的意義裡面，還是比較偏向 3 歲以前的需求度會再高一些，是否有需要再把時間延長到 3-8 歲，感覺上會跟育嬰的原始意義有點變化，會有人有這樣的需求，只是這個需求是否占多數，這個例外好像變成一個原則，這個部分可以再思考。若真的有需求，用例外的方法處理也是種考量，而例外的處理，現行的法規就有規定所謂的減少工作時間、彈性上班等等的模式，好像也可以支應某一部份的需求，所以是否必要將育嬰假申請期間延長至 3-8 歲，我覺得可以再考慮。同樣涉及到原本工作的一個調整，若把申請期限拉長的話，對雇主在判斷人力需求的部分，整個思考也要跟著拉長，對雇主整個人力分配和安排應該會有一些衝擊，這個部分也是在這個議題當中可以去思考的。

2. 在整個育嬰留停申請，在大綱中也提到提供多一些彈性或以部分工時來育嬰等等，在日本近 1、2 年育嬰留停的處理上，最近比較常討論的是讓育嬰留停結束的員工，可以用遠距的方式工作，居家辦公的模式讓員工可以維持家庭生活跟工作的平衡。所以採用部分工時的模式外，在新冠疫情後很多歐美國家包括韓國及日本，非常強力推動遠距工作的模式，臺灣要如何讓居家辦公、遠距工作模式也可以跟育嬰留停的需求或是在工作與家庭的平衡的方向裡面去達到一個處理，也是可以思考的模式。
3. 在大面向裡，目前用兩條法規及一部施行細則在處理整個育嬰留停的制度，用一個辦法來處理育嬰留停的模式，感覺不是那麼充分，在相關法規的規範也不夠充足，建議應以專法的方式規定育嬰留停的申請程序及相關內容，不再僅以《性別平等工作法》的少數條文規範，建議還是以專法的方式，抽離出來單獨訂定相關的法規來處理育嬰留停制度。
4. 觀歐陸各國及日本等國家近幾年的發展，各國早期在分析育嬰留停使用的狀況之後，一般統計出來的結果會發現男性的使用比例會比較少一點，在臺灣的部分前幾年也有因應男性使用比例少的問題做些微調整，當然這幾年男性比例有成長一些，但觀整體比例還是有蠻大的差距。策略上除了這個單面向的處理外，是否要去思考現在的申請模式裡面，男性在申請上比例上比較少的這個問題，要如何去改善、刺激、促進，這也是一個值得進一步去思考的議題，如此才能強化男性一同分擔家務的意思。

P4：

1. 這個問題其實在勞動部討論了很久，歷年來針對這部分的統計調查的觀測，我個人認為應該是這個研究非常重要的前提，我個人提供 2020 年有兩個非常重要的研究案，第一個是「109 年僱用管理就業平等概況調查及工作場所就業平等概況調查報告」，第二個是「109 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」，這兩個研究案中有非常多的勞動數值，可以用來作為我們這次討論反映上的分析。
2. 針對第一題，北歐開啟了去除管制的概念，許多勞動法令都朝這個方向做制度的設計，可以看到各國因應這個部分的發展，重新去思考在勞動法令中針對這個部分的管制策略的部分，是不是在逐一條文裡面可以去討論它所產生彈性的發展趨向。如果落實到這個制度的規劃，所謂的 3-8 歲其實是北歐的一個思考，如果落實到臺灣的思考，6 歲到 12 歲是就讀小學的階段。如果我們認為小朋友生下來後要進行所謂的照顧責任，那臺灣的家長對於托育制度是不太信任的，所以可以從家庭的承擔部分來解決這個照顧問題。我個人認為，如果以這個觀點來做制度的設計時，再怎麼講都應該是到 6 歲，不應該到 8 歲。
3. 第二題，如果我們從以往制度法規的思考，的確大致上都是以月做規劃，目前為止在北歐和許多工業化國家包含日本，他們的請假單位已經從月拉到日的一個發展，如果我們從「109 年僱用管理就業平等概況調查及工作場所就業平等概況調查報告」，這個調查對事業雇主發放問卷，有關於「育嬰留職停薪期間是否要縮短」的回復顯示，有 5-6 成的事業單位都認為應該要縮短。我個人認為目前為止我們所有的彈性化措施，到底對雇主來講是更多責任還是更多的傷害，從這個角度來進行分析，大部分的企業對高度彈性化會產生很多在人力運用上的問題，這可能是一個非常大的疑問。
4. 第三題，全日留職停薪的討論，以往我們都不會把育嬰照顧全職化當成法令制度的思考，我們都認為父母親申請留職停薪所要從事的是照護的工作，以往的概念都認為凡是請育嬰留職停薪的過程，主責就是在照顧小朋友。所以早期法令制度的規範

有非常多的女性學者都會認為申請育嬰假的申請者主責就是照顧小孩子，怎麼可以在照顧小孩子全職化的過程當中去從事勞務的工作，這樣就不是照顧小孩子了。現在正在進行這個轉變當中，早期我們把育嬰照顧跟勞動工作的選擇，一定要二擇一，但現在各國發展的趨向是在進行彈性勞動的過程裡面納入勞動參與，除了育嬰照顧，工作的選項也不是完全要被排除的，慢慢的有國家開始思考除了照顧小孩之外家庭經濟安全所得，當然這個也掛連到育嬰照顧的津貼補助的部分。本次計畫在這個部分沒有觸及，但若做一個連動式思考，就是因為津貼補助的系統它是非常脆弱的，然後現在在勞動薪資優化的情況下，使得愈來愈多的國家去思考除了全職的母職照顧或者親子照顧之外，工作選擇的空間，是否能成為我們非常重要的思考，如果我們把這個納進來的話，從「109 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」中，其中一個數值的調查，除了因家庭因素產生自願離職不願意復職之外，有高達百分之 21 的育嬰留停勞工，其實沒有回復到原單位，其中「想從事工時較短或較彈性的工作」占 13.6%，他們是期待工時較短或彈性勞動的工作。所以這個部分的勞動調查可看出有愈來愈多的勞動者除了在全職照顧之下，希望有彈性勞動的工作的安排，能夠在照顧小孩的時結合工作的參與，以上是我觀察各國在去除管制上的一些轉化。我個人認為有關部分工時的部分，或者轉化成為在家工作或其他的工作模式，應該可納入未來的思考。

5. 第四題，這部分的需求是可以討論的，但這樣的規劃在我國是否有能力可以承載，包括企業結構的規模有沒有承載的能力，讓這樣的制度規劃從「月」彈性化到「日」，甚至彈性到「時」，我們國家到底有無管制承載的能力，企業雇主在事業規模和產業結構的部分，到底有無辦法去承載這個積極轉化成為高度彈性的制度設計，我個人打一個非常大的問號。
6. 延續以上的思考模式落實到第 5、6、7 題，以下幾點建議，第一點，產業類別也是需要考量的因素，不同產業類別是否可以適用彈性的制度需要去思考。第二點，各國在思考這樣的制度時都會牽扯到一個非常重要的因素，即企業規模，我國現在有非常多的法制規範時常如鐵板一塊，而會導致中小型企業及大企業不一定都能夠因應這些規範。第三點，除了性別照顧平衡外，如瑞典的制度般，我國亦將男性也納入了家庭照顧的法制規範制度的設計，另要針對育嬰留職津貼制度的脆弱做討論，其實育嬰留職津貼補助相對脆弱跟今天討論的主題是高度掛連在一起的，是否要納入這次研究案的討論，建議研究團隊可就前述提及勞動部 2020 年的兩個調查當中有涉及到本次研究案的主題所反映出的相關數值及其中意義，另外拉出來與本次研究案作對焦上的討論。

第二輪發言

P13：

1. 為何提綱中會提及第一個問題以及第三個問題，主要涉及到 2 個基本上的概念轉變，把時間序拉長至 20-30 年來觀察此制度，歐盟在對於人類追求家庭的建構時，在工作及育兒如何去兼顧，在早期是育嬰留職停薪，會認為在育兒期間就是必須毫無懸念的照顧小孩，但現在新世代的父母並不是這樣的想法。在德國，2010 年初左右有做過大規模的調查，發現新世代的父母在價值觀上不見得會認為育兒要擺在人生的絕對位置，故育兒與工作的平衡反而是他們看重的，我國目前育留制度使得申請育嬰留職停薪期滿的職員回復原職固然是種保障，但在現在的觀念中，育兒的同時不中斷工作資歷的累積、技術技能的培訓，可能才是現代父母更期盼的，這也就是

我們提出提綱中問題三背後的想法。

2. 另一方面，在德國，有規定若提出部分工時需求的，就以原職員自己去採取減少工時，也就變成部分工時的一個方式，法條亦有規定每周平均至少 15-32 小時的工時，也就是說員工不會因此一周剩下 2 個小時或 4 個小時的工作時間，如此一來，是否有可能公司在招募替代人力的方面也稍稍的得到了緩和，以上補充。

P5：

1. 針對姿慧老師的詢問，如果是一般勞動型的產業採部分工時應可以適度的填補人力需求，但如果是管理階級或是專業的職缺，用部分工時就較難立即找到適合的人力。
2. 另外，現在年輕的求職者比較講求自由，可以不用固定框在某個工作崗位上，如果是以這個角度出發，用部分工時招募應該是比較可以促進的。
3. 題綱中的第四點，部分日數上班、部分日數育嬰留停會不會促進效果，我蠻支持這種彈性化的措施。但對目前我國社會上的觀察，即便是請 1-2 天的短期假期或特休，雇主還是會時不時的傳 LINE 去干擾假期，如果育嬰留停無法長期的把工作抽離出來的話，短期假期好像會喪失了育嬰留停的目的，這樣的彈性措施好像會變成兩敗俱傷的方式。
4. 目前的框架是復職一定要恢復原職，有沒有可能復職時其實恢復同職等在法規上或在國外是可以允許的一種方式，育嬰留停最大的爭議會在育嬰假期滿要復職時，對於「復職」這個議題在其他國家的規定，是否有老師可以給予指導？

P6：

關於恢復原職的問題，當時修法有一番討論，尤其是婦女團體的意見在於，以臺灣現在的社會氛圍，即使現在的法條規定要恢復原職，有一部份的意見是認為即使有這樣的規定還是很難回去，若不訂定的嚴格一點，請育嬰留停的員工在復職這件事上會有一定的難度，若與日本比較，臺灣法是較日本嚴格的，日本復職僅需恢復「相當職」，臺灣的規定確實是嚴格了一點。

P4：

1. 有關恢復原職的部分，因應的方式主要還是以企業人力來銜接工作職務，可能要因應申請者的職能的 **know-how** 產生對應非常的困難，若申請者的工作是偏規律性質的工作，那會比較容易，若申請者是非常專業的，就會比較困難。
2. 若公司不願意再去聘一個企業人力，就會把工作職務透過切割的方式，請相關的同事來支援，然後提供相對應的薪資來做為遞補的部分。
3. 大約在 10 年前的勞動研究已經有發覺，遞補人力的能力遠比申請育嬰留停的職員好，後來雇主就透過相關規定把原來的員工資遣了，其實在業界是經常發生的，如果把這個同樣的職位鎖定的那麼死而不做彈性化的解釋，在事業單位的確是很難做事。尤其是如果是高端的人力在 **know-how** 的部分是一直在變動的，這個部分的發展如果沒有去做職能對應上的討論的話在職務設計上面有可能產生實際上的問題。
4. 如果要建構一個 **ideal type** 的話，我個人還是認為我們要使用育「嬰」留職停薪，其實就是把小朋友成長中的照顧責任，由 **family**、所有的重要關係人來 **carry** 這部分所有的發展，是一個對於小朋友成長過程當中一個非常重要的照顧概念和成長的概念，所以如果我們認為這是非常重要的，我們就應該要堅持申請者在請假過程當中就是全職照顧，我不能夠說之前學者所建構的概念是錯誤的，我只能夠說為什麼我們必須要產生這樣的轉化，我們認為照顧責任多元化的發展透過制度的建構讓所有的申請者有更多選擇的空間，我只能做這樣的一個概念的思考。如果在育嬰留職津貼補

助的建構上真的能夠做到符合申請者的需求，我想沒有一個勞動者願意在照顧的過程透過部分工時來賺取薪資。如果這些 **ideal type** 都能夠成就的話，我們認為勞動者脫離勞動市場的時間愈長，當然要有一個讓他們恢復原職的提前準備，我個人認為日本規範在育嬰留職期間結束前讓勞工以部分工時參與的制度設計，讓申請者在假期結束之前參與彈性勞動，我感覺就可以解決這部分相關的問題。所以我個人認為，我的 **ideal type** 就是，如果認為親職照顧對小朋友的成長是非常重要的，那就應該要堅持，而外部的建構要改善津貼補助讓申請者沒有太多憂慮。而有關離開職場是否能在順利復職的部分，可以透過在假期結束之前安排彈性勞動來協助申請者在每一個位階裡產生勞動參與，讓申請者回復到以往勞動技能或者轉變現在勞動技能的訓練，這部分可能涉及到臺灣是否能做到，有其他國家有在假期結束之前提供職業訓練來進行技能填補，但在臺灣會較難施行，因原本即無如此的制度設計。

A4：

1. 分享企業本身情況，一般不會因為復職後因不適任而資遣，企業這邊會用紅利獎金的部份去應對個人的職能效益，如果勞工一開始有長時間的休假，復職後在職務上有較大的變動的話，勞工快速的去學習跟上，在紅利那塊才能夠在爭取較多。所以我認為復職的部分，政府可以提供職訓的補助。
2. 政府留停補助不要再愈來愈高了，每個符合資格的勞工都會想要去爭取請假等等，我本身是支持育嬰留停的彈性措施，法定現況是否要再調整我們沒有意見，但目前基本的措施應要是被維持住的，因每個產業的面相跟面對的狀況和需求都不一樣，所以就是「優於法律規定」這六個字，使企業主可去自行決定和評估是否增加福利等。

參、臨時動議(無)

肆、散會(時間:15:25)

三、場次三

勞動及職業安全衛生研究所 「各國育嬰假或親職假制度發展資料蒐集分析」案焦點座談會會議實錄	
開會時間	112 年 9 月 1 日
開會地點	國立中正大學法學院 308 會議室
主持人	周○○教授
出席人員	如簽到表(參附件一)
記錄	許○○
主題：如討論大綱(參附件二) 第一輪發言 P8： 與各位說明一下德國的制度，德國在 2007 年以前是 Bundeserziehungsgeldgesetz，2007 年後被 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit 所取代，這個規定當中育嬰假的部分，父母工作在不超過 30 小時的情況下就有資格申請和請假，在孩子兩歲以前可以選擇每個月領 300 歐元或者如果不申請那麼久而只有申請 1 年的話，這一年中的每個月可以領到 450 歐元。當然它有一個給予育職津貼的收入限制，若父母合計每年收入是在 30,000 歐元以下，或單親一人每年收入 23,000 歐元以下，此時可以領工資的百分之六十五作為育嬰留職停薪津貼；若每年收入是在 15,000 歐元以下或單親一人每年收入 13,500 歐元以下，原則上可以拿到工資的百分之百作為津貼；如果薪水固定的情況下，第二個子女則額度增加 3,140 歐元，這個部分的支出是政府直接以法律用各邦的預算去支付的。另外，產假的部分，德國產假的工資是類似臺灣在產假期間可以領到的薪資補償，這部分的支出是由法定健康保險負責，在德國產假可以請 14 周，生產前 6 周，生產後 8 周，共 14 周，這個期間勞工可申請產假的津貼，每天給與母親 13 歐元，產假的津貼與育嬰留職停薪請領的津貼並無衝突，可以一併請領，以上是我對德國制度的了解。 A6： 1. 針對育嬰假申請年限延長至 3-8 歲的部分，基本上育嬰留停制度是為了保障父母的工作權，讓父母可以同時兼顧工作及家庭責任，同時也要顧及雇主人力調派的問題，如果將育嬰假申請年限延長至 3-8 歲會大幅增加雇主在人力調派上的困難度。過去工業總會每年都會提「產業政策白皮書」，針對這個部份我們有建議如下，照顧 3-8 歲孩子的需求是無可置疑的，除了雇主要負擔部份的責任外，其實主要責任還是在政府身上，政府應該鼓勵設置公托機構，且提供公托機構租稅優惠或補貼等費用，而不是讓所有責任讓雇主來承擔，這個部分產業界有表達這樣的聲音及意見。 2. 針對育嬰假的請假單位放寬為小時或日，事實上也會遇到諸多的困難。過去在產業政策白皮書也有提出建議，希望在請假單位上可以維持目前以月為單位的現況，不要再做修訂。其中有幾個想法，第一，110 年 7 月 1 號已有放寬少於 6 個月的需求者可以以不低於 30 天的期間跟雇主提出申請，並以 2 次為限，如果再開放勞工可以隨時以日跟小時申請的話，企業應付人力調度及不確定性很高，需要增加很多預備人力或需要其他員工來配合加班等。且這個期間雇主依然要繳交相關的勞保、健保及勞退費用，無形中造成企業人事經營成本的負擔。第二，在臺灣少子化及高齡化的趨勢下，各行業缺工都很嚴重，如果開放讓勞工可以以日	

跟小時申請的話，人力缺口會愈來愈大，如此一來企業的人力調度或增補來不及的話也會影響企業的正常營運。第三，臺灣的企業型態跟他國相比中小企業的比例較高，在每個勞工的工作型態、技術含量和企業規模都不同的情況下，申請育嬰留停時本就會遇到一些困難，若再行放寬，調度上確實不容易。

3. 因應各產業規模型態不一的情況，建議不要用法律強制規定，而是鼓勵企業若有需要的話可自願性處理。另，現在已有性別平等工作法第 19 條，事實上也有規定育有 3 歲以下子女，可以向雇主請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間，如果有臨時突發狀況需要處理時則可運用此條規定。亦可運用性別工作平等法 20 條所規定的家庭照顧假，所以應不需把目前現行的請假單位縮小為小時或日，以上我們曾在產業政策白皮書有做出建議，供大家參考。

A5：

我們肯定政府在少子化情況下鼓勵生育，但對中小企業衝擊真的很大。第一，請育嬰假後，很多中小企業因人數規模不大，在人力調度方面衝擊很大，另外，比較大的問題是，留職停薪完復職我們也覺得沒問題，不過最近聽到雇主反應，因政府對於育嬰留職停薪有津貼，造成很多孕婦生產完後其實不想回來上班了，但為了請領這個補助而向公司提出留職停薪，公司也因為勞工申請育嬰留職停薪所以不能補人。待勞工的育嬰留職停薪期間到了，勞工卻說不回來了，這個部分目前有很多中小企業反應，亦有雇主反應有員工申請留職停薪，此期間有跨越年終，公司為了鼓勵該員工復職故提供該員工一份優渥的年金，待隔年員工育嬰留職停薪期滿後卻提出辭職，造成很多企業主認為制度上是鼓勵符合資格的勞工不管需不需要都去申請。我建議，育嬰留職停薪津貼一致，不要說有請育嬰假的員工就有津貼，沒請育嬰假的員工就沒有津貼，如此，就算想回歸家庭的員工，也要先經過育嬰留職停薪的申請才能領到津貼補助，這種為了津貼而申請育嬰留職停薪而造成的不確定性，對企業而言在人員調度上增加很多困難。

W1：

1. 雖說幼兒園目前最小 2 歲就可以進，不過目前大多是家長還是希望等小孩大一點再送，所以其實一般需求可能就是到小孩 4 歲，在題綱中第一題的將申請年限延長至 3-8 歲目前是有需求的。我也比較支持在育嬰留停的年紀做比較寬鬆的認定，但是我認為在育嬰留停和親職假間還是要去做區別的，兩者是不同型態的東西，不建議將兩者混為一談。
2. 留職停薪須考慮到企業在人力因應方面，如果很臨時的請假或是很零碎的請，雇主一定會受到很大的衝擊，尤其是在性別平等工作法的規範上是一旦勞工申請，雇主不得拒絕，這在執行上我認為有點困難。
3. 過去都是以 6 個月讓企業可以做準備，我們自己遇到有僱員認為 6 個月太長反而沒辦法做彈性的運用，因為該雇員比較無法取代，若他不要一次離開這麼久，用一個月一個月的方式請假他比較能接受。《性別平等工作法》修法後，原則上還是以 6 個月為原則，若有低於 6 個月以下的需求，可以最低 1 個月做請假，但又限制 2 次。我認為限定次數可以再更開放，這個部分可以再考量，不必然一定要用 2 次為限，因為每個企業的需求不一樣，請太長反而不好因應。
4. 題綱中第三題，如果留停不要限於全天的方式，我會認為這就不是用「留停」的概念來討論了，其實這就是親職假了。員工為了要照顧小孩可能會需要做工作時間上的調整，這就應該回到《性別平等工作法》第 19 條的減少工作時間，為何許

多團體提案這個部分會與留職停薪做聯結，原因是只有留職停薪才有津貼。對受僱者來說 19 條的彈性調整工作時間，是不得請領薪資的，這部分對勞工的誘因不高。先不要將之與留職停薪制度擺在一起，如果勞工有這個需要跟雇主做協商調整，我覺得政府可以協助勞資雙方做協商，如果是談論薪資的部分或許可以跟留職停薪津貼的財源共用。所以我認為有關留職停薪是否以全日、半日或部分工時，財源部分是可以共用在育嬰留職停薪的，但是這要如何去調整可能需要一個較有力的協調方式，是不是可以訂一些基礎的標準，像是將 19 條的一個小時擴大為半日等等。

5. 有關題綱第四題，育嬰留職停薪以小時來計，我覺得這就是請假了，可以直接討論津貼的問題，目前《性工法》的家庭照顧假是無薪的，要去推動有薪家庭照顧假，現在 7 天的規定是否不足使用可以再討論看看，目前應要先朝向「有薪照顧假」且可以小時為單位來請假的方向來解決。
6. 臺灣的女性在產假結束後就會要接著請育嬰假，原因是臺灣的產假只有 8 週，ILO 的第 183 號公約就希望產假可以達到 14 周，因為臺灣沒有那麼長的產假所以才有那麼多勞工會直接運用育嬰留職停薪機制，或許將產假拉長，育嬰假需求就不會那麼長。

P7：

1. 家庭照顧假其實較接近歐美國家親職假的性質，既有的法制上已經存在了，如果育嬰留職薪往彈性化零碎化去調整，那勢必與既有的《性工法》第 20 條會有取捨，因為無給的關係而使用者會期望用有給假的方式做處理，但也會涉及到第二層的問題。如果說朝著育嬰留停做更零碎化的調整，跟歐美國家不同，臺灣是保險給付，德國是從政府預算撥給，這部分對保險的行政造成一定程度的衝擊，行政的部分要做整個制度上的調整，還須考慮到零碎化之後對保險財務的行政費用有沒有辦法負擔。
2. 過去我是協助勞安所執行家庭照顧假的研究，家庭照顧假其實與育嬰留停有些共同面向，也就是在中小企業的差異上，如果育嬰留停往彈性化的方向去處理，對使用者來說是好的，但是很有可能只有大企業的員工才享受的到，因為大企業有足夠的人力彈性去配合員工各種各樣的家庭照顧需求以及育嬰留停的情況，而中小企業則看不到吃不到。另外，在公司部門的差異的部分也會跟家庭照顧假的申請狀況很像，公部門的員工大比例的申請，而民間企業的員工也是看的到吃不到，這也是在調整上需要去做考量的部分。

第二輪發言

A5：

1. 針對所短工時的部分，基本上 1、2 個小時那我認為衝擊比較小，對企業來講比較可以接受。但是假設到半天或隔天上班等等，對中小企業來講，第一，今天不是政府幫忙出多少錢的問題，而是對企業的衝擊，除非該員工的工作是半天就能夠做完，否則對企業還是會造成一定程度的衝擊，尤其是中小企業每天的工作基本上應該都是很飽滿的。
2. 在補助方面，以中小企業來講，一般投保薪資可能比實際領的薪資還要低，假設在這個低報的情況下政府補貼一半，那雇主就需要補足更多，補到該員工原本的薪資，這也是未來要去考量的，因為投保薪資與實際領的薪資是有差異的。
3. 最近找人很困難，假設 6 個月的育嬰留停能不能分次申請問題，我們中小企業是

比較不贊同的，因為現在不好找人，6 個月要找一個替代人力，很多人應徵得知只有 6 個月就不太能夠接受，若又再分割成好幾次的一個月，期間更短則更難找人，就會造成需要由其他同事來分擔的情況，這些都會對中小企業造成很大的衝擊。

P8：

1. 產假，育嬰假以及因為家庭事故的親職假，必須要先釐清，有時候比照外國由於翻譯的問題常常會搞混。
2. 在臺灣，產假是規定在《勞動基準法》，產假的薪資是雇主要支付的，除了到職未滿 6 個月只能領半薪之外，原則上是由雇主支付，在德國則是由健康保險支付，產假 14 周每天給付 13 歐元。
3. 育嬰假的部分，德國的規定原則上是在小孩 2 歲之前要申請，申請的方式跟臺灣的《性別平等工作法》一樣，一旦提出雇主不得拒絕，申請時原則上要在 7 週前跟雇主說，讓雇主有足夠時間做人力的安排。有關於德國申請年限延長至 3-8 歲的部分，原則上是勞工可以選擇的，例如剛生產完沒有請這 2 年的育嬰假而是保留下來，小孩成長至 3-8 歲的期間若有照顧需求時，可以例外的做申請，一樣是 2 年的時間，但這部分就必須取得雇主的同意。
4. 臺灣的家庭照顧假或家人臨時有照顧需求，在德國是沒有法律規定強制要給這樣的假，原則上如果有這樣的需求就是請臺灣所謂的「事假」。在德國請「事假」必須要基於不可歸責於勞工而無法提供勞務且須合乎比例，且雇主有同意權，但如果今天雇主有刻意刁難的情況，勞工仍然有請求權，後續就是訴訟紛爭的問題了。

A6：

1. 企業妥善照顧全體員工是必然的事情，但企業的生存也很重要，要如何在企業永續發展及員工福利中取得平衡是大家共同努力的方向。我們在法律中規定的育嬰假、親職假、產假、陪產假、陪產檢、家庭照顧假、彈性調整工時、生理假等等，現行法規制度照顧女性員工的部分跟其他國家比起來我認為是毫不遜色，當然我們還有可以持續精進的地方。但我們臺灣在少子化的趨勢下，人口呈現負成長，各個產業缺工的現象一直都存在，據國發會的統計，未來的人力缺口只會更大，在這個情況下要來看育嬰假如果往彈性和零碎化，臺灣的企業規模百分之九十八都是中小企業，中小企業在因應人力的調度上面臨的困難會愈大。
2. 育嬰假彈性化在不同職位上的應用，如果育嬰假的彈性處理應用在一般的上班族，坐辦公室、可獨立作業的員工，那影響不大。若是應用在製造業且通常採輪班制，在此就會使既有的員工要提早上工時間產線才得以運作，即便不是讓既有員工提早上工，也是要去尋找替補人力來彌補缺口。如前述，臺灣目前人力結構已出現問題，並無更多的人力讓公司做彈性的處理，若是應用在本身具有專業性的職位，雇主很難找到具有相同或類似專業能力的員工可以替補。因各個產業經營和規模並不相同，故如果能夠用鼓勵取代法律強制規定對企業經營比較不會造成太大的影響。
3. 針對育嬰假零碎化，如果把育嬰假以部分工時去處理，除了對雇主來說增加人力調整困難之外，會不會反而造成適婚年齡女性或年輕女性求職上的障礙，這部分我們在做制度設計的時候也要審慎考量。

W1：

1. 過於零碎化的育嬰假事實上是蠻難實現的，如果要因應突發狀況可以利用家庭照顧假，家庭照顧假有限制多久的期間內有幾天，這是雇主可以預期的範圍。造成雇主

認為僱用女性的成本較高而變成就業歧視的問題，這也是我們要努力的部分，大家為何會想像說請家庭照顧假是女性的責任呢？這也充分顯示在男性的照顧責任上還是沒有被看見，這也是為什麼有些國家會制定特別保留給特別配偶的部分，用制度性方式來鼓勵雙親共同參與照顧的責任。這不會只是單一性別的問題，在生育、生產我們可能不能改變女性的生理結構，但在家庭照顧及育兒上雙親都需要在這個脈絡下去處理，所以我覺得育嬰假零碎化相關議題不會是只有針對女性要去處理的，而是要鼓勵讓雙親都可以去使用的。

2. 我國目前產假薪資是固定的，會讓雇主認為僱用女性的成本增加，多年來我們也一直在倡導說產假薪資應該要公共化，可以透過社會保險或國家公共化的方式，讓雇主雇用不同性別的成本儘量趨於一致，用制度設計的方式來降低不同性別的雇用成本，這也是我們可以努力的方向。

P7：

1. 雖說育嬰假的設計朝著更零碎、更彈性對使用者來說可運用性會比較高，但是這樣執行的結果會導致女性在招募、雇用以及在企業當中的晉升、訓練等層面，都會造成一定程度的影響。
2. 瑞典的部分也是類似親職假的設計，有所謂的夫妻配額的部分，如果太太申請一定比例的假，相對的先生也有強制規定一定比例的假期要去做申請，這在性別分配的層面是育嬰假可以考慮的面向。如果是回到我國現行法規的修正方向，看起來只是太太申請額度用完後先生可以繼續申請，我想可能會造成一定程度的不公平，如果剛好夫妻都在同一職場的話，會造成雇主更不可能會去選擇這樣的員工進入職場，以上補充。

參、臨時動議(無)

肆、散會(時間:11:08)

四、場次四

勞動及職業安全衛生研究所 「各國育嬰假或親職假制度發展資料蒐集分析」案焦點座談會會議實錄	
開會時間	112 年 9 月 1 日
開會地點	國立中正大學法學院 308 會議室
主持人	周○○教授
出席人員	如簽到表(參附件一)
記錄	許○○
主題：(參附件二)	
W2：	
1. 有關於育嬰留職停薪期間總計 2 年，部分留停期間得遞延至子女滿 3-8 歲的問題，因現在國民義務教育是 6、7 歲開始，所以 3-6 歲也就小孩還在幼稚園的期間會需要比較密切的照顧，在雇主的理解度和實際的需要性上共識會較高一點，以本會的立場會覺得 6 歲是可以發展的方向。 2. 關於現行法之規定，「育嬰留職停薪之申請，每次以不少於六個月為原則，但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。」因為這條沒有施行很久，如果在可見的 3-5 年內要讓這個制度 run 一下，勞工敢不敢請以及雇主在人力及資源的配置上能不能夠使申請的員工順利申請育嬰假，這個是需要時間觀察的。若在原先的配置已經沒有跟上的情況下再行修法，可能會有點壓力。 3. 關於部分工時留停的部分，我覺得是可以鼓勵的方向，因為我們現在整體在工作上的職務分配、社會保險的資源配置、對於雇傭關係的想像絕大多數都是全時，但是育嬰留職的情況下部分工時是應該要推行的。至於部分工時彈性的方式，現行法只有每天工時縮短到 7 小時，我認為比現行法更大的彈性有些企業是給得起的，或是可以協調出來的。比較大的麻煩是我國《性工法》的規定是沒有分層的，會變成法律要求一個最低標準要求所有雇主遵守，反而對於有條件給予更大彈性的企業也只需要按照最低標準來遵守，這部分相較於日本法根據企業規模的不同，法律有不同的要求或者雇主須給的彈性不一樣，實施的時間及強度法律的要求也會不同。所以如果《性工法》有修正的空間，至少可以根據不同的企業規模及產業型態給予更大的彈性，讓勞工更有資格去協商。	
P12：	
1. 育嬰留停更彈性化是很好的方向，但對不同的職業別及不同的企業規模做相同的要求，在實務上一定會遇到困難，所列之題綱不管是我們的立法例或者是參考別的歐陸國家而提出者，對於很多企業來講都是很重大的資訊。所謂重大資訊是指，或許有些企業願意給更好的育嬰留停措施但他們不見得有相關的資源，或是他們不曉得原來育嬰留停可以運用的如此彈性。所以我建議可以先確認哪些項目是強制要實施以及哪些項目列為可協商的方向，如果是這樣的修改方向，那可以協商部分就完全不用受限制了，因為這原本就是給勞資雙方去參酌的。至於要不要用或能不能用就要視企業自己的考量及安排，一方面降低中小企業的壓力，一方面也讓有相當資源的企業取得這方面的資訊使他們能夠去優化育嬰留停的制度。 2. 依照這樣的脈絡，我覺得題綱中第 1 題可以列為能夠強制實施的部分，我的確也是覺得申請期限延長至 8 歲有點太廣，我個人傾向延長至學齡前，對雇主及勞工都是	

比較符合需求的。針對「育嬰留職停薪之申請，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限」的規定，在實務上有收到許多企業主反映勞工申請育嬰留停的反覆會造成雇主安排人力的困擾，這當然也牽涉到企業規模大小的問題，對於企業規模大的公司來說可能不成困擾，但對於企業規模較小的公司會有一定的壓力。我個人會傾向題綱中的第 2、3、4 題可以列入允許勞工可以去跟公司做協商的部分，至於針對可協商的部分要不要去限縮多大規模的公司才可以協商，我認為沒有必要，除非要列為強制適用的項目，強制適用才需要去區別不同企業的規模。

P10：

1. 我也贊成育嬰假申請期間延至 6 歲學齡前，但在一些很例外的情形可以考慮再延長，例如身心發展較遲緩的兒童或是家裡有 2 名以上的兒童需要照顧等情形。
2. 有關於育嬰假的行使上，是不是考慮到父母間替換的可能，因為每個人工作的情況都不一樣，有沒有可能讓勞工與各自事業單位協調的結果哪些是比較適合的時間，比較彈性的話就會變成互相的有一種類似輪班的方式。一方面讓父母其中一方的事業單位的育嬰留停比較短期，不離開那麼久對事業單位來說較好處理，另一方面讓父母一方可以免於長期的勞累。如果說沒有這樣的調整空間的話，至少在一周或一日之內的工作時間上的調整更加彈性，這個可能就非常必要。
3. 除了育嬰假以外，是否也同時考慮到讓父母育兒更加輕鬆的配套措施。例如提早幼兒園入園的年齡，在日本是出生 40 天後就可以送至托兒所，而且有完善的設備及照顧，除了把育兒的責任放在父母的身上，是不是也可以提供一些設施使父母在行使育嬰假時能有一些緩衝。
4. 考慮到不同企業規模，中小企業居多且特別沒有提供太大彈性的條件，這個部分是不是國家在資源的利用或保險體系的運用上，提供中小企業更多的資源，讓受僱者可以獲得更多的保障。
5. 在臺灣受僱型態多元樣化的情況下，也要考慮到各種不同的受僱型態育嬰權的行使的可行性，在落實育嬰假政策上讓各個受僱型態的勞工都可以加以運用。

P9：

1. 育嬰留職停薪在現階段要不要更為彈性應該有幾個背景，第一，現在的家長雙工作的比例較以往高，育嬰留停也有一個目的是促進父母雙方尤其是爸爸更有機會從事育兒工作。在這個背景下，臺灣的產業結構比較重要的變化是，以前是人求事，一個職位可能有很多人要去應徵，但在現在人口結構的比例下，其實事求人的狀況是比以前更緊張的，歐美國家也都發生過類似臺灣人口結構的變化，歐美國家做出的研究發現，在事求人的狀態下，好的、成熟的勞動力其實是會往友善職場走的。也就是對現代的年輕世代的家長來說，家庭與工作的平衡對於雙工作家庭來說非常重要，以前可能可以請原生家庭或是阿公阿嬤協助，可是現在有後援的家庭也沒有以前那麼多，在這種種的現實條件底下，公托或托育服務的照顧非常的重要，可以減緩非常多雇主的責任。可是現在有非常多家長就算把孩子送到幼兒園或保母家，只要一個腸病毒，家長就是得要有人 7 天在家，那如果是雙工作家庭又沒有後援的時候，7 天就等於他一年的特休就沒了。接下來如果幼兒園有 2 次腸病毒或者家裡有 2 個小孩，家長就要有 14 天待在家中，在這種意外和風險較多的情況下，就算我們有很好的公托，仍然還是會有類似腸病毒這種事情發生，對還是希望可以留在職場的家長來說，育嬰留停其實是撐起整個臺灣人口結構很重要的制度。臺灣整個勞動市場和家庭結構的變化使育嬰留停是繼公托發展之後另外一個非常重要的可以讓優秀的人可以留在職場上的制度，對雇

主來說可能在人力安排上非常困難。可是如果因為沒有辦法善用育嬰留職停薪使得優秀人才因此退出勞動市場或是流到比較友善的職場，我覺得對雇主來說也是蠻大的傷害。所以在這個前提之下，申請期間延長我非常同意到 6 歲是勢必要放寬的，除了是學齡前，還有一個很重要的修法依據是《兒少權法》規定 6 歲以前的任何小孩不得獨留在家，所以國家有義務要求家長不得獨留小孩。那 6-8 歲是因為我國現在國小的制度設計，1-2 年級都是上半天課，非常多的家長都是搭配安親班，但安親班一樣也是會發生類似腸病毒的事件，所以 3-6 或 3-8 歲我覺得都可以，它都有針對從家長方的考量。

2. 育嬰留職停薪要以家長的照顧需求放寬，對於促進男性請育嬰留職停薪是一個好的方法，其實蠻多爸爸不太敢一次就請 6 個月。如果足夠彈性的話對很多家長的安排來講就不是一段長時間完全退出勞動市場，而是作為在照顧小孩的時候會發生非常多無法預料的意外可以利用的制度，且可使得男性受僱勞工甚至於女性的受僱勞工比較不容易受到排擠或是因此無法因應照顧上的需求，所以我認為不得低於 30 天這項規定若能往更彈性的方向修法，會對年輕的育兒家長比較友善。
3. 非常多研究顯示，家長之所以不敢請育嬰留職停薪未必是因為雇主不願意讓他請，而是育嬰留職停薪現在對他來說，雖然看起來有 8 成薪，8 成薪其實是投保薪資，但我們投保薪資是有上限的，所以對於薪資較高的家長來講就不會把育嬰留職停薪視為他們可以使用的措施。如果我們又規定請領育嬰留職停薪的時候不得有任何收入或是不得搭配部分工時工作的話，那對於高薪水的全職家長就絕對不會用這個方式了，對於比較弱勢的家庭來說他可能也沒辦法使用，所以現行法律就會特別 favor 中間那一群的，那其實對於薪水較高但也想要有一段時間照顧小孩的全職家長，他的權利可能就有部分被剝奪，對於比較邊緣的勞工來說他的需要也無法透過育嬰留職停薪來滿足，所以其實部分時間工作的搭配我覺得也可以讓看得到吃不到的勞工們有比較好的使用方式。

第二輪發言

P10：

1. 我是認為請單位彈性化到「時」的這個制度當然有便於勞工的利用，我認為這個部分並不是整體育嬰假制度的核心，這個在公司的工作規則可以有一個比較完整的計劃，是非常可以鼓勵的。但實際的操作上如果是大企業或者是有輪替式的職務，這樣的制度規劃實踐才有可能性，但是對於中小企業或是具特定性的職務如果要將請假單位彈性化到以小時計算，在執行上會比較不可期待。我認為這個部分可以用鼓勵或獎勵的方式讓公司內部人事管理制度上更有可能性去落實。
2. 如果勞工有特殊或緊急的情況下有照顧小孩子的需求，但卻沒辦法使用育嬰假的制度，對勞工也是一種困擾。但是在臺灣的整個請假制度的規範中有很多的制度可以去利用，若用法律強制規定育嬰假可以以小時為單位計算，企業是否可以落實可能需要階段性的觀察。
3. 關於中小企業的部分，在日本的相關法規有提出很多針對中小企業如何去支援育嬰企劃的制度，也包括如何去交替的制度。其實臺灣育嬰制度很多都是透過勞保局的給付，雇主不用去負擔給付的薪資，但相關制度的充實是相當的貧瘠。在日本有很多制度，如果是透過就業保險來給付，這個時候其實有很多公司是願意給付的特別是大企業，這個情況下就業保險的部分只是給付一部分，不足的部分會由企業來補足。臺灣其實可以思考育嬰制度的充實，雇主是不是也有一部分的责任，雇主本身也有企業社會的责任，以上都可以做思考，而不是只有讓國家來提供這些資源。實

務上也有非常多勞工請育嬰假考量的並不是勞動力中斷後回復職場，單純是生完產完就要離職了，育嬰留停完並沒有要回到公司，那公司也沒有這個考量，但是公司會讓勞工透過育嬰假的制度可以拿到一筆錢。事實上這個制度走的蠻歪的，主要是要考慮這個部分資源的利用，單純是資源如何能夠讓勞資雙方覺得拿國家的錢應該沒有問題，可是勞工是不是真的行使育嬰權後就要回到公司，或是勞工是不是跟公司合謀要拿到這個資源。所以我覺得我們應該要更考慮制度本身的運用要是實質的、有意義的，如此或許是一個比較能夠拉回常軌上來看的方向。

4. 日本在今年實施的方案裡面有很多制度的設計讓父母一方育兒的時候工作型態可以多樣化，可以線上、線上跟實體各半天或是實體三天線上五天等等，日本思考如何讓父母在育兒時不只是時間上，在工作形態上也可以更加多樣化，獲得許多中小企業蠻不錯的回應，這個部分也可以提供我國做參考。

W2：

1. 有關於育嬰需求不管是 3-6 歲、3-8 歲，有很多是小孩的突發狀況或是家中有 2 個子女以上現行的假不夠用等等的問題。我提出另一個看法，因為我們今天沒有討論的是家庭照顧假，或者我們很多團體在推動的長照安排假。臨時的假以及較長期的育嬰假差別是，如果我們 focus 在育嬰留停，它會有搭配的規定，也就是留停期滿的員工必須要回復原職以及雇主在育嬰留職停薪期間可以合理的使用定期契約的職代。如果我們把臨時性需求跟長期性需求的育嬰假放在一起的話，不僅是雇主安排上的困難，還有員工職涯發展的困難以及同事間的相處會產生更多的職場摩擦跟霸凌。所以也許另外一個方向是家庭照顧假的事由擴大及彈性或者是將家庭照顧假和長照安排假放在一起做調整式的思考，育嬰留停因為附帶的雇主責任是回復原職跟合法職代，如此對作為職代的勞工也會處於一個職涯不穩定的狀態，這也是一個需要為這些勞工考量的地方。
2. 針對各種彈性措施，很多時候我們是沒有想像或是沒有看到別人做其他的彈性措施有好的成效，所以用更多的例子或是企業已經開始實施的措施來促使大家多往符合自己企業型態的各種不同彈性化措施，不一定要以國家強制。
3. 因為就業保險投保薪資綁一般勞工就業保險級距，以致於高薪者在育嬰期間的留停津貼金額比較少，可以考慮的方向是，至少要比照職保或是更大幅度比照勞退新制、勞工退休金條例，去提高投保薪資的上限。
4. 育嬰假期的請假，不要只由單一親職行使，應該要雙方都行使、有行使的權利甚至於用制度誘使雙方都行使。例如瑞典育嬰假強制爸爸有 90 天的假期，若爸爸不用，媽媽的假期也不會因此而增加，使非主要照顧者必須去請假而不會讓請假責任落在單一照顧者身上。
5. 實務上有雇主反應，在勞工請較長的育嬰留停的情況下，由於有員工育嬰留停後會不會回來或者根本就是請假不實的情況，導致於雇主在給予育嬰留停這件事情上有非常大的反彈，這個部分可能不是用立法強制但是可以在立法說明中說明。對於如何強化育嬰留停使用的正當性，可能要有更豐富的例子讓事業單位以及使用育嬰假的當事人都能夠了解請假事由必須要屬實或符合立法意旨跟法律規範。

P9：

1. 如果家庭照顧假擴充事由可以解決現在沒有薪資的問題，那我也完全同意育兒上的意外事故可以用家庭照顧假，只是現在的育嬰留職停薪有明確的財源，所以從事家庭照顧的這些家長不會因為從事家庭照顧工作而在所得上有過高的損失。只要家庭

照顧假有至少比照育嬰留職停薪的給付薪水的水準，那我也覺得這是一個好的策略。

2. 勞工在職場上究竟如何打考績、晉升或升遷，如果再放大一點來看，育嬰留職停薪這個制度某種程度就是為了保障工作權，包括懷孕歧視以及育兒歧視或造成在職場上往往都是薪資較低的家長負擔請假責任，且很可能往往都是母親。所以就算現在母親在就業職場上的勞動參與率是高的，可是一旦有育兒這個事實，某種程度他的薪資跟晉升就會跟一般人不太一樣或是就有被歧視的可能。這個社會就是需要下一代的勞動力，可是負擔或照顧這一群下一代勞動力的人，在職場卻受到較大的懲罰，那這個社會還有多少人願意擔任這個角色，當然對臺灣現在事求人的處境或人口結構變化的狀況底下，可能也要一併思考這些問題。

P13：

1. 有關於彈性化部分工時要依據不同的規模還有不同的產業型態的問題，在德國育嬰留停制度的施行，雖然在受僱者本身事業單位上並沒有框出特別的條件，可是如果要申請以部分工時的型態來同時進行育嬰的話，就會有許多條件。
2. 反覆提出育嬰留停會造成雇主壓力很大，尤其是企業規模較小的公司，所以在德國提出申請是有次數的限制的，並不是把育嬰留停跟家庭照顧假混為一談，兩者是不一樣的。所以勞工在提出申請時，小孩如果是 3 歲以前可以提出 3 次，如果勞工提出時小孩是 4-8 歲，即使是第三次提出，雇主是可以拒絕的。結論是，申請有次數的限制還有其他限制，例如要在幾日前提出、須以書面提出以及提出後一周的工作時間須 15-32 小時等等的限制，即便是採取了彈性化措施，也有同時考慮到事業單位用人上的負擔。
3. 德國從 1984 年有育嬰留停這個制度以來，事實上法制一直同時存在著得以部分工時的方式同時進行育嬰，現在德國跟著歐盟制度走，它是非常鼓勵這樣的彈性。育嬰留停的制度不只是為了保護女性權益，同時尊重受僱者本身在兼顧家庭及工作的調和，最重要的是新世代父母的價值觀不認為育嬰就是要 24 小時顧著小孩，且不希望因為申請育嬰留職停薪而造成未來的邊際性勞工化。故鼓勵一邊育兒一邊與職場保持溫度及連結感，如此，在育嬰留停期滿後便可無縫的接軌回原本的工作。

林瓊珠教授：

請教各與會專家學者：育嬰留停的申請有無行業別的差別，各種產業申請的比例多寡。

W2：

1. 台北市產總的會員以服務業居多，較少製造業，所以會申請的行業別我認為，企業本身人數較多、工作性質較穩定以及對於回復原職的心態是比較確信的，這樣的企業申請比例較高，不一定是甚麼行業別，我個人認為跟公司規模比較有關。
2. 對於育嬰留停期間的勞工不能夠有其他不利益待遇，回復原職是一種，另一種是本會曾經在 2018 年發生過一案例，高鐵在多年沒進行調薪後要進行調薪，進行調薪的依據是以在職天數作為貢獻度來決定調薪幅度，如此，剛好在那一年請育嬰留停的員工會認為不公平，這些員工未被調薪是否屬不利益待遇，此問題引發許多何為「不利益待遇」的討論，最終此案子高鐵自己撤回，育嬰留停的員工全額調薪並補還未調到之差額，即便如此，是因為本案是高铁，若是民間企業發生一樣的問題我沒有把握進性平會後會被裁定為育嬰留停歧視。員工在職涯發展職能技術的培養，這些都是很重要的，把留停的條件儘量放寬對有需求的勞工當然是好的，但同時可能有隱蔽性的不利益，這個部分確實無法以立法窮盡，以上也是勞雇雙方皆須考慮的方向。

P10：

1. 制度的施行還是要視公部門跟私部門的差異，私部門內大企業以及中小企業也有差異，中小企業內的地域別，都市的跟非都市的或許也有差異，臺灣育嬰假制度的利用恐怕不是特定的產業或職業，而是前述的因素。
2. 日本有所謂的「連動說」以及「非連動說」，回復職務所產生的雇傭關係和勞動條件變動的幅度到哪裡，考慮到就業規則中規範的獎勵制度或相關的福利制度，在日本的確有一些判決，究竟在育嬰留停期間勞工應該有的權利是什麼，回復原職後的職務內容跟職務技能的需求到哪裡，例如最近日本有一案例，電子業勞工育嬰留停期滿後回歸職場，卻被雇主告知這段期間公司要求的技能已大幅提高，要求此勞工參與職業訓練，此勞工可否拒絕等等，相關的案例可以再觀察。
3. 臺灣有一些勞工並非因為產業的差別，而是因為契約關係，不定期的雇傭契約大概比較可以利用育嬰假制度，其實臺灣有蠻多的比例是非典型的、定期的、派遣的部分，這些都是邊緣弱勢的勞工，他們是否能夠運用育嬰制度，育嬰制度是否只在保護特定人而已，以上可以再進一步觀察。

P9：

有一些邊緣的勞工，主要是因為財務來源是就業保險，所以便排除了蠻多邊緣勞工去適用，國外有許多討論及趨勢是財務來源可以更加多樣化。

P10：

1. 育嬰假的申請年限延長至 3-8 歲，我覺得沒問題，因為每個家庭的狀況不一樣，有的家庭在小孩 3 歲之前可能剛好有其他長輩可以幫忙照顧，可是若小孩 3 歲後，這樣的支援消失了或變弱了，以致家長需親自照顧的狀況也是有的，所以申請年限延長至小孩 3-8 歲這部分我認為沒有問題，且對國家來說也並無增加預算，也沒有增加就業保險的壓力。
2. 若員工只請幾天或幾個小時，雇主是不可能臨時去安排這個人力的，就會變成其他同事要分擔，這個狀況不太好，對雇主來說造成人力調配很大的問題。如果請假單位可以細分到時跟日，如此跟家庭照顧假有何差別呢，如果員工只是臨時性的需求，我認為不應該去動既有的育嬰留職停薪規定，而是去修訂、擴充家庭照顧假。
3. 採部分工時，雇主不會流失人力，同時也不會犧牲掉請假員工的職涯發展，對於勞動者而言是比較好的做法。至於我國現行規定是留「職」停薪故無法去部分工時的說法，我覺得是本末倒置，先不論要如何去稱呼這樣的假別，應先考慮是否可以讓勞工運用部分工時來兼顧工作跟育兒，如果可以，再去修訂現行法假別的名稱即可，而不是因為假別名稱已定下，所以完全無法去動制度的內容。
4. 關於替代人力很難找的部分，各行各業總會有因故提早退出職場的勞工，若後來這些員工當初離開職場的因素消失之後，可能還想回到職場，但由於已達中高年齡了不一定會想要全職工作，可以將這些人組織起來做儲備，建立人才庫。當有員工申請育嬰部分工時，缺工的部分有沒有可能剛好可以結合中高齡者就業促進，就請這些中高齡者來補足臨時空缺的職位。這些替代人力中已經在領老年給付者，即便雇主需負擔職災保險，但職保費用不高，對雇主而言反彈會較小，且同時還能鼓勵高齡再就業。若替代人力還未達 65 歲者，其部分工時的保險費用應也不會太高，雇主的負擔也不至於太重。

參、臨時動議(無)

肆、散會(時間：15：24)

附件二：討論大綱

1. 依現行法之規定，申請育嬰留職停薪者需於每一子女滿 3 歲前提出，期間總計 2 年。如將育留制度改變，例如部分留停期間得遞延至子女滿 3-8 歲才提出，您的看法為何？
2. 依現行法之規定，育嬰留職停薪之申請，每次以不少於六個月為原則，但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。您認為本項規定對於受僱者之需求，是否具有足夠的彈性？有何建議？
3. 如將育留制度改變，不再僅限於全日留職停薪的方式，例如允許受僱者在未完全停止工作之情況下，以部分時間工作部分時間育嬰之方式來彈性化育嬰留停，您的看法為何？如您認為可行，對於部分工時與育嬰之時間分配，有何看法？
4. (承上)除了採取每週「固定數日、到班數日育嬰」之模式外，亦有主張應允許勞工在子女就讀小學前都可以依需要隨時申請數日乃至數小時之育嬰留停，請問您認為此種彈性化措施有無需要、是否可行？
5. 如果未來要修法使育嬰留職停薪制度之申請時間、留停期間、留停方式等均更為彈性化，您認為需要哪些配套措施？
6. 關於現行育嬰留職停薪制度之實施現況，您有何評析或建議？
7. 根據您的研究或觀察，其他國家之育嬰留停彈性化措施中，有無符合我國產業社會文化而值得我們參考之處？

附錄五、問卷

您好：

性別工作平等法施行至今已 20 年，對促進我國職場性別平權有相當正面之影響，育嬰留職停薪的施行是其中之一。許多國家皆有立法建立育嬰留職停薪或育嬰假機制，以留職停薪方式是普遍的制度，但有些國家不僅提供留職停薪育嬰，同時也提供彈性的育嬰假，例如：部分工時育嬰。

為確實掌握事業單位對於我國當前育嬰留職停薪法制的看法，以及針對相關政策的建議，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託國立中正大學（法律 4.0 研究中心）進行本次調查，以瞭解我國事業單位針對育嬰留職停薪制度和政策變革對於我國產業在人力運用和勞資的影響。

煩請貴單位之人事主管或負責人協助填寫本問卷，您的寶貴意見將作為勞動部勞動及職業安全衛生研究所未來規劃我國育嬰留職停薪相關政策參考依據，感謝您的協助。

本調查表所填資料僅供整體統計分析參用，個別資料將依「個人資料保護法」絕對保密，敬請安心並據實填答。

若有任何問題，歡迎聯繫計畫主持人：國立中正大學法律系鄭津津教授 (05-2729156)。

1. 請問貴事業單位是否為依「公司法」所完成登記設立之公司？(如：無限公司、有限公司、股份有限公司、兩合公司等)

☐ (1) 是

☐ (2) 否(結束問卷)

2. 請問貴事業單位(公司)目前全部受僱的員工總共有多少人？

☐ (0) 4 人以下 (結束問卷)

☐ (1) 5-29 人

☐ (2) 30-49 人

☐ (3) 50-99 人

☐ (4) 100-149 人

☐ (5) 150-199 人

☐ (6) 200-249 人

☐ (7) 250-999 人

☐ (8) 1000 人以上

3. 請問貴事業單位(公司)目前所在的縣市是？

☐ (01) 宜蘭縣 ☐ (02) 新竹縣 ☐ (03) 苗栗縣 ☐ (04) 彰化縣 ☐ (05) 南投縣

☐ (06) 雲林縣 ☐ (07) 嘉義縣 ☐ (08) 屏東縣 ☐ (09) 臺東縣 ☐ (10) 花蓮縣

☐ (11) 澎湖縣 ☐ (12) 基隆市 ☐ (13) 新竹市 ☐ (14) 嘉義市 ☐ (15) 臺北市

☐ (16) 高雄市 ☐ (17) 新北市 ☐ (18) 臺中市 ☐ (19) 臺南市 ☐ (20) 桃園市

☐ (21) 連江縣 ☐ (22) 金門縣

4. 請問貴事業單位(公司)的行業別是？

【本問卷行業別分類是按照行政院主計總處行業統計分類 110 年 1 月第 11 次修正】

- | | |
|---|---|
| ☐ (1) 農、林、漁、牧 | ☐ (2) 礦業及土石採取業 |
| ☐ (3) 製造業 | ☐ (4) 電力及燃氣供應業 |
| ☐ (5) 用水供應及污染整治業 | ☐ (6) 營建工程業 |
| ☐ (7) 批發及零售業 | ☐ (8) 運輸及倉儲業 |
| ☐ (9) 住宿及餐飲業 | ☐ (10) 出版影音及資通訊業 |
| ☐ (11) 金融及保險業 | ☐ (12) 不動產業 |
| ☐ (13) 專業、科學及技術服務業 | ☐ (14) 支援服務業 |
| ☐ (15) 公共行政及國防；
強制性社會安全 | ☐ (16) 教育業 |
| ☐ (17) 醫療保健及社會工作服務業 | ☐ (18) 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| ☐ (19) 其他服務業 | ☐ (20) 其他，請說明_____ |

5. 請問貴事業單位(公司)是在西元幾年設立的？_____年

6. 請問貴事業單位(公司)的員工是否有採輪班制上班？

- ☐ (1)有 ☐ (2)沒有

輪班制定義：

事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作，例如：三班制、二班制等工作型態

7. 請問貴事業單位(公司)有沒有同仁曾依「性別工作平等法」申請過育嬰留職停薪？
☐ (1)有 ☐ (2)沒有(跳至第 9 題)

8. 承上，請問同仁在請育嬰留職停薪時，有沒有對貴事業單位(公司)經營運作造成負面影響？

- ☐ (1)有 ☐ (2)沒有

9. 如果未來「性別工作平等法」進行修法，不再僅限於一定期間、以全日留職停薪的方式執行，另外新增固定時(日)數之「育嬰假」，請問貴事業單位(公司)贊不贊成以小時為單位，每日減少若干工作時數方式申請育嬰假？

- ☐ (1) 贊成，每日至多減少 1 小時
☐ (2) 贊成，每日至多減少 2 小時
☐ (3) 贊成，每日至多減少 3 小時
☐ (4) 贊成，每日至多減少 4 小時
☐ (5) 不贊成

10. 如果未來「性別工作平等法」進行修法，不再僅限於一定期間、以全日留職停薪的方式執行，另外新增固定時(日)數之「育嬰假」，請問貴事業單位(公司)贊不贊成以日數為單位，每週減少若干工作日數方式申請育嬰假？

- ☐ (1) 贊成，每週至多減少 1 日
☐ (2) 贊成，每週至多減少 2 日
☐ (3) 贊成，每週至多減少 3 日
☐ (4) 贊成，每週至多減少 4 日
☐ (5) 不贊成

11. 如果未來「性別工作平等法」進行修法，不再僅限於一定期間、以全日留職停薪的方式執行，另外新增固定時(日)數之「育嬰假」，請問貴事業單位(公司)贊不贊成以週數為單位，每月減少若干工作週數方式申請育嬰假？

- ☐ (1) 贊成，每月至多減少 1 週
- ☐ (2) 贊成，每月至多減少 2 週
- ☐ (3) 贊成，每月至多減少 3 週
- ☐ (4) 不贊成

12. 如果未來「性別工作平等法」進行修法，不再僅限於一定期間、以全日留職停薪的方式執行，另外新增固定時(日)數之「育嬰假」，請問貴事業單位(公司)贊不贊成以每月減少若干工時(總量管制)方式申請育嬰假？

- ☐ (1) 贊成，每月至多減少 10 小時
- ☐ (2) 贊成，每月至多減少 20 小時
- ☐ (3) 贊成，每月至多減少 30 小時
- ☐ (4) 不贊成

現行育嬰留職停薪制度說明：

員工任職滿 6 個月，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，惟期間最長期間不得逾 2 年申請期間每次不得少於 6 個月為原則，自 110 年 7 月起員工有少於六個月之需求，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。

13. 如果未來設計育嬰假制度變革，不再僅限於一定期間、全日留職停薪方式執行，請問貴事業單位(公司)認為政府需不需要提供相關配套措施？

- ☐ (1) 需要。
- ☐ (2) 不需要。(跳至第 15 題)

14. 請問貴事業單位希望政府提供下述哪些配套措施？(可複選，複選 3 項)

- ☐ (1) 提高員工育嬰津貼額度
- ☐ (2) 提供員工育兒照顧補助
- ☐ (3) 補貼事業單位社會保險費
- ☐ (4) 增加事業單位替代人力僱用彈性
- ☐ (5) 補助事業單位替代人力僱用費用
- ☐ (6) 補助事業單位職業訓練費用
- ☐ (7) 提供事業單位專業諮詢服務
- ☐ (8) 減免事業單位相關稅捐
- ☐ (9) 增訂「員工應於申請前一定期間內提前告知雇主」之規定
- ☐ (10) 增訂「員工應於留職停薪」及「育嬰假」間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」之規定
- ☐ (11) 期滿復職與否應在期滿前一個月告知雇主
- ☐ (12) 部分育嬰津貼於返職時給付，鼓勵員工返回職場

此題為親職假(育兒假)意願調查，

親職假(育兒假)說明：

設定照顧子女年齡延長至一定歲數，期間在有照顧子女需求時，得提出申請，請假日數與現行育嬰留職停薪期間 2 年(730 日)合併計算，並給予津貼。

15. 如果未來政府立法規定增加親職假(育兒假)，請問貴事業單位(公司)比較支持以下哪一種申請條件？

☐ (1) 每一子女滿 12 歲前

☐ (2) 每一子女滿 8 歲前

☐ (3) 每一子女滿 6 歲前

☐ (4) 現行已有家庭照顧假，不認為有需要增列親職假(育兒假)

☐ (5) 其他(請說明)_____

16. 請問您(填表人)的身分是？

☐ (1) 負責人。

☐ (2) 經理人(代表人)。

☐ (3) 高階主管。

☐ (4) 部門主管。

☐ (5) 人事主管。

☐ (6) 人資專員

☐ (7) 行政人員

☐ (8) 其他(請說明)_____。

17. 貴事業單位(公司)統一編號為_____。(選答)

問卷到此結束，非常感謝您的填答！

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

彈性申請育嬰留職停薪及增訂親職假之可行性探討



組 別：勞動關係研究組

研究主持人：黃美禎、鄭津津教授

共(協)同主持人：周兆昱教授、吳姿慧教授

研究期間：112年3月17日至11月30日

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



0

簡報大綱

1 計畫概述

2 文獻回顧/政策回顧

3 研究方法

4 研究結果

5 結論與建議

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



1



2

研究亮點分析

☑研究亮點 1

對於初步調查發現，研究範圍對象之事業單位對於未來彈性育嬰留停可接受度性高，可供後續相關研究之參考。

☑研究亮點 2

研究發現對於彈性育嬰留停與延長子女申請期間等應係未來我國制度變革或發展之方向，透過蒐集先進國家相關做法，以利我國政策之規劃。



3

動機與目的

☑動機

- ◆部分受僱者對於育兒照顧需求已與過往不同，希望有更為彈性的作法。
- ◆透過掌握國際在彈性育嬰假制度設計，優化我國制度更友善育兒家庭，減少就業與育兒間的衝突。

☑目的

- ◆蒐集國際組織及主要國家育嬰假或親職假相關法令、政策、實施情況與勞資關係分析。
- ◆掌握我國事業單位對於彈性育嬰假或增訂親職假之意見、困境或衝擊，綜整可行性分析。
- ◆針對未來制度或政策變革，對我國產業在人力運用管理及勞資關係影響，研提體具政策建議。



研究流程

☑文獻分析

研究蒐集各國相關專書、專書論文、期刊論文、研討會論文、官方統計及網路資料等，掌握研究問題，進行歸納、整理與分析。

☑問卷調查

以網路調查方式針對我國依公司法完成登記且僱用勞工人數 5(含)人以上的事業單位進行問卷調查。

☑焦點座談

透過不同領域之學者專家對於同一議題之觀點進行各界交流互動，從中激盪出不同思維、觀點，並跨界進行深度討論。





6

分析方法

☑文獻分析

以各國育嬰假或親職假制度發展為主軸，探討國際勞工組織、歐盟、德國、瑞典、日本與韓國等相關法制與經驗，蒐集的文獻進行歸納、整理及分析。

☑問卷調查

自商工行政資料開放平台下載抽樣清冊，將重複、解散、廢止的單位刪除後，共計有137,035 家事業單位，為樣本清冊，總寄出問卷數為2,967份，最後回收有效問卷數為 1,050 份。

以行業別及事業規模進行分層計20層，再以系統抽樣法抽取中選事業單位

☑焦點座談

題綱設計及擬定納入表面效度注意事項，邀請相關勞、資、政、學領域專家共同討論，完整掌握國內需求及現況。



7



8

我國現況研究

☑育嬰留停現況

◆勞動部2022年的統計調查：

在育嬰津貼共核付532,547件，初次核付為124,659件，相比2022年新生兒數為138,986人，可知育嬰留職停薪制度頗受勞工喜愛，而申請育嬰留職停薪者每位子女平均申請期間為7.7個月，其中以申請「6個月」者占5成8為最多。

- ◆申請育嬰留職停薪者，其申請期間長短之考量因素以「兼顧家庭收入」占76.2%最多，其次為「擔心陞遷問題」、「擔心回職復薪後適應問題」、「工作較能獲得成就感」亦都相較前次調查增加，可知在申請育嬰留職停薪者，仍有不少顧慮。且顯示認為申請育嬰留職停薪會造成技能衰退的比率隨教育程度之提高而遞增。



9

9

國際參考之處

國家	參考之處	國家	參考之處
歐盟	● 針對育嬰假引入更多彈性作法： (1)全職/兼職選擇(2)彈性工作可能性 ● 個人享有育嬰假不可轉讓規定	日本	免除勞工於育嬰留停期間繳納社會保險費及所得稅之義務
德國	● 檢視育留制度定位(1)育嬰事實、津貼及就業應連動思考(2)育兒為國家世代社會安全重要職務 ● 採取彈性措施以擴大家庭與工作兼容性 ● 由專心育兒優先政策改為鼓勵快速就業 ● 靈活運用不同留停期間之給加津貼以達政策目的 ● 不同家庭組合型態差異避免差別對待	韓國	● 提高帶薪育嬰假的週數，適用父母雙方 ● 創設彈性育嬰假(減少工時) ● 擴增企托、公托規模與品質
瑞典	● 育兒政策整體思考納入女性主義及父親權利思想 ● 增加請假之彈性化及各項制度的建立 ● 拉長育兒假可申請期間		



實證研究分析(1)

☑事業單位育嬰假實施相關狀況及育嬰假之影響

有51.6%的事業單位曾經有員工依《性別平等工作法》申請育嬰留停，進一步詢問前開事業單位在員工申請育嬰留停期間是否對事業單位有造成負面影響，僅有24.2%的事業單位認為有負面影響，顯示受訪的多數企業並不認為育嬰留停對其運作有造成不良影響。

☑事業單位對未來育嬰假制度變革看法

事業單位對於若未來育嬰留停的制度變革，採以每小時、每日、每週、每月這四種方式的分別可接受度發現，多數事業單位對於每日為單位的贊成比例為最高，佔75.9%，其中又以每週減少1日的事業單位比例為最多，佔39.2%。調查可知，對於未來育嬰假在彈性的制度變革上，若是減少的單位數越大，事業單位接受的可能性相對較低。



實證研究分析(2)

☑事業單位認為政府需提供相關配套措施

有佔90%的事業單位認為若是未來育嬰假制度有變革，政府應給予相關的配套措施。最多的企業是希望政府可以提供「補助事業單位替代人力僱用費用」佔12.8%，第二多為「減免事業單位相關稅捐」，佔12.0%，第三多則是「增訂『員工應於留職停薪』及『育嬰假』間做選擇，應有一定期間之限制，且不得任意變換」，佔11.3%。

☑特定企業對彈性育嬰假或親職假看法

經交叉分析發現上開特定企業在彈性減少時數部分，以日數為單位，每週至多減少1日，最多有佔比33.8%及32.4%贊成，與一般事業單位並無不同。

☑增訂親職假之意願看法

調查分析，有半數以上事業單位贊成增加親職假，其中又以子女滿6歲前申請條件比例最多，佔36.2%，經與事業位的資料交叉分析得知，不管是行業別、規模、地區或是公司成立年數均無顯著差異。



結論與建議

結論(1)

☑育嬰假使用率偏低原因

- ◆津貼補助不足與財源單一，使用育嬰假可能造成申請者的經濟壓力。
- ◆復職後面臨不利益之處，降低申請意願。
- ◆男性受僱者使用率偏低，過度仰賴一方。
- ◆育嬰假配套措施不足，以致雇主產生反彈或困擾。

☑育嬰假彈性化之必要性

- ◆可令受僱人不需完全退出職場，得以兼顧工作與家庭。
- ◆可減輕受僱者經濟壓力，可同時兼顧工作與育兒。
- ◆可能有助於男性受僱者申請育嬰假。
- ◆有助於雇主人力資源管理。



結論(2)

☑育嬰假之可行性

- ◆受調事業單位贊成以減少一定時數進行育嬰假彈性化，惟彈性範圍應以「每週」或「每月」為基準，避免過於零碎化。
- ◆彈性育嬰假為國際趨勢發展，採取一定比例或彈性之兼職時間，應是未來可行之政策。

☑育嬰假之疑慮

- ◆育嬰假彈性化後所造成的人力缺口，對於特定產業或人力較吃緊或規模較小的企業，可能會有更大的困擾。
- ◆雇主對於育嬰彈性之疑慮，可能會造成避免僱用。



建議(1)

☒法規設計

育嬰留停制度彈性化有其必要，惟仍應以育嬰留停作為制度的原則性規定，彈性為例外。

☒育嬰假和津貼申請條件

主體上未來可逐步考量育兒事實即可申請津貼，然對於未參加就保，另可通盤研議相關財政規劃；申請期限實有延長之必需；申請程序現行規範顯過匆促，可規定合理時間。

☒彈性化育嬰假

請假總日數與津貼日數可依子女數額外給予津貼。

請假單位未來可逐步放寬請假單位，惟期間仍需有一定限制，不宜過度零碎由申請者提出請假計畫書，且彈性化申請採次數限制，超過次數，雇主有同意權



建議(2)

☒提高受僱者使用育嬰留停之措施

未來可提高育嬰津貼之給付水準，可比照勞退新制、職災保險來提高投保薪資上限，以增加高薪者使用育嬰留停之動機，以及規劃育有2名子女以上或多胞胎者津貼。

☒促進重返職場之措施

鼓勵企業配合育嬰留停制度，參考國外制度給予減稅優惠或將部分津貼請領的條件設定為回復工作後一定期間始可請領，以鼓勵受僱者返回原公司，減少雇主之困擾。



政策應用

☑政策研擬建議

本研究預期成果為蒐集國際間施行育嬰假或親職假之概況，加以綜整與分析、進而評估我國育嬰假彈性化或增訂親職假之可行性及就相關政策推動提出建議，除將成果提送勞動部等相關單位作為後續我國制定及推動彈性育嬰假或親職假相關政策之根據外，亦可將成果整理後發表，供產、學界探究此一議題參考、引用。



簡報結束，敬請指教！



專業 × 創新 × 進取



國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

彈性申請育嬰留職停薪及增訂親職假之可行性探討 = Discussion on the feasibility of applying flexibly and additional the parental leave / 黃美禎, 鄭津津研究主持 ; 周兆昱, 吳姿慧共同主持. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞動及職業安全衛生研究所, 民 113. 06

面 ; 公分

ISBN 978-626-7320-89-1(平裝)

1. CST: 勞動制度 2. CST: 勞工管理

556

113006284

彈性申請育嬰留職停薪及增訂親職假之可行性探討

著(編、譯)者：鄭津津、周兆昱、吳姿慧、黃美禎

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 113 年 6 月

版(刷)次：1 版 1 刷

定價：200 元

展售處：

五南文化廣場

台中市市中區中山路 6 號

電話：04-22260330

國家書店松江門市

台北市松江路 209 號 1 樓

電話:02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：
<https://results.ilosh.gov.tw/iLosh/wSite/sp?xdUrl=/wSite/ap/lptableC.jsp&ctNode=322&CtUnit=100&BaseDSD=33&mp=3>
- 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:1011300783

ISBN: 978-626-7320-89-1



勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

221新北市汐止區
橫科路407巷99號
TEL 02-26607600
FAX 02-26607732



www.ilosh.gov.tw

ISBN 978-626-7320-89-1



9 786267 320891

00200

GPN : 1011300783 定價:新台幣200元