

國立臺灣大學社會科學學院國家發展研究所

碩士論文

Department of National Development

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

我國育嬰留職停薪津貼政策之探討：

以台北縣市女性申請者為例

Exploring the domestic parental leave allowance  
policy : Take female applicants in Taipei County as  
examples

方婷玉

Ting-Yu Fang

指導教授：洪鎌德 博士

Advisor: Lien-Te Hung, Ph.D.

中華民國 99 年 7 月

July, 2010

## 誌謝

工作多年後，能重拾書本再返回校園裡當學生，真的是件很幸福、又很幸運的事情，過程雖然辛苦，但是卻收穫滿滿。轉眼間四年的研究生涯將畫下句點，要離開資源豐富的圖書館、小巧溫馨的研究室、充滿活力又青春無敵的校園，還真的是滿捨不得的...

論文得以完成，要感謝的人真的太多，最先要感謝指導教授洪鎌德老師，洪老師給我很大的發揮空間，過程中還不時給予關心與鼓勵；李碧涵老師總是提供最關鍵性又具體的建議，還有師範大學的陳延輝老師，在百忙之中抽空審閱學生的論文，感謝這三位老師對學生的協助與支持。也要謝謝凱文、君柔與攸璋大方分享訪談研究的經驗與心得，最要感謝接受訪問的十位受訪者，若沒有這些偉大的女性願意撥冗分享經驗與心得，這份研究無法順利完成。

感謝研究生生涯中的好夥伴：智元、怡如、俊帆、高橋、Yuki、書榜，在共學的課堂上不吝分享所學，尤其讀書會唇槍舌戰的討論與激盪，讓我更開拓對社會學領域的視野。修課作報告時，佩兼、德馨、雲翔、志豪總是貼心地幫忙多分擔一點，在我寫論文期間，不厭其煩地回答芝麻綠豆般細瑣又雜七雜八的問題，還時常主動提醒口試時該注意的細節；研究室的立宣，不時發揮機智提供另類的笑點，在寫論文苦悶的時期，帶來許多歡笑。這段期間同學們陪伴的情誼，在未來的日子裡都是我倍感溫馨又值得珍藏的回憶，尤其大夥下課後直奔陽明山與金山老街、石門水庫旁咖啡吧的午茶時光、深坑老街榕樹下的大快朵頤、閒逛唐山書局發現了好書，還有每每相聚研究室歡樂的氣氛，將是我生命裡不易退去的美好景致與畫面。

與我每天共事八小時的同事們，謝謝池老師、琦雲、惠貞在我攻讀研究所學位期間，分攤我公假外出時的工作與雜務；十多年的閨中密友羚霖、宛亭、靜如，總是在我倍感疲倦的時候揪我去品嚐美食增加元氣，還大方的提供許多免費的美顏試用品，讓我在被論文進度催殘時，還得以維持人模人樣！感謝最親愛的家人包容我早出晚歸詭異的作息，媽媽和妹妹總是體貼地幫我把書桌復原到又有空間可以再次堆放書籍文獻；公公婆婆與如貞姐，這段期間數度無怨無悔幫忙照顧小孩，分攤我蠟燭兩頭燒的責任與壓力！麟恩，從研究所放榜那一刻起就全程給予最有力的支持，尤其在我寫論文期間一肩扛下燒飯洗衣打掃的家事，不僅在行動上給予最實際的支援，更提供我穩定又安心的肩膀！謹以這本論文獻給我身邊最摯愛的同學朋友與敬愛的家人。

最後由衷感謝論文中出現的每一位作者，這份研究是奠基在前人們的努力與經驗中才得以完成，我也將本著學術資源共享的精神，願意開放研究成果與後續研究者分享。

## 中文摘要

2002 年「兩性工作平等法」中明訂育嬰假的規定，但是空有育嬰留職停薪假而無津貼補助的設計屢屢遭受質疑，政府終於在 2009 年時配合修訂「就業保險法」正式規範育嬰留職停薪期間以領取六成薪做為補助津貼，本文以 Robert K. Merton 結構功能論的顯性功能與隱性功能觀點出發，分析該項政策制訂動機與政策目的，並探討該項政策可能產生的潛在影響。

本研究除了探討部份國家的育嬰留職停薪津貼政策之外，主要以深度訪談方法針對台北縣市地區 10 位有申請育嬰留職停薪津貼經驗的職業婦女進行研究，從女性申請者的角度探討申請動機與申請後所面臨的問題，並與政策預期目的做比較。透過深度訪談研究發現，受訪者表示肯定育嬰假留職停薪期間發放六成薪為津貼補助的措施，但認為能夠陪伴孩子成長的價值遠甚過六成薪的補助，同時表示該項政策並沒有提升再生育的意願。申請者在兩性申請意願方面，除了受到傳統性別分工的意識形態影響，六成薪補助的設計也成為雙薪家庭考量機會成本的重要影響因素。本研究於最後對該項政策與未來研究提出相關建議。

關鍵字：育嬰津貼、留職停薪、六成薪補助、育嬰假、性別分工

## Abstract

The "Gender Equality Employment Law" stipulated that the provisions of maternity leave in 2002, but the design that the parental leave holidays without pay have been being repeatedly questioned, and in 2009 finally the government amended "Employment Insurance Act" which officially stipulated that the employees are in order to receive 60% of pay as a subsidy allowance in parental leave period, in this paper, it goes from the points of view of manifest function and latent function in Robert K. Merton's structural functionalism, to analysis the motives and policy objectives of this policy making, and explore the policy could potential impact.

Except for that this study explores the parental leave allowance policies in some country's, it also mainly uses the depth interview method to proceed the research with 10 career women who have experiences of application for parental leave allowance in Taipei County, and to explore the motivation of applications and problems they might face after the applications from female applicants' perspective, and to compare it with the policy intended purpose. Through the depth interviews it is found that, the respondents affirm the policy of that in the parental leave period it is paid 60% of salary as subsidized benefits measures, but they also think that being able to accompany with their children's growing up is more worthy than 60% paid benefits, and in the same time they say the policy does not raise any more wishes to to give birth to children. The Applicants in the will of gender application, in addition to be affected by the ideology of traditional gender division of labor, the system of 60% wage allowance has also become the of the an important factor for those double income families to consider the opportunity cost, This study makes suggestions for the policies and future researches in the final chapter.

Keywords: parental allowance, leave without pay, 60% of the original salary benefits, parental leave, gender division of labor

## 目錄

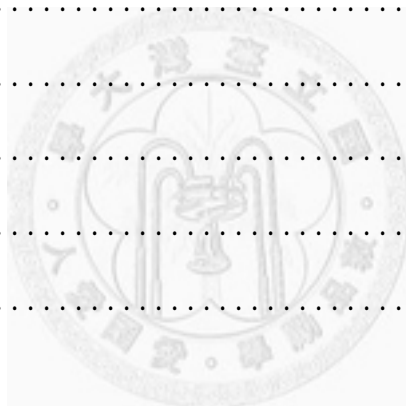
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	4
第三節 文獻回顧.....	4
一、以經濟角度出發的家庭分工理論.....	5
二、國內探討育嬰假制度的實證研究.....	6
第四節 分析架構與研究設計.....	14
一、論文分析架構圖.....	15
二、研究途徑.....	16
三、研究方法.....	16
四、研究流程.....	19
五、研究範圍與研究對象.....	20
六、研究限制.....	20
七、訪談問題.....	21
第五節 章節安排.....	23
第二章 國外育嬰留職停薪津貼制度實施現況.....	24
第一節 育嬰留職停薪津貼之背景因素.....	24
一、高齡化與少子化趨勢.....	24
二、友善家庭政策.....	25
三、兩性平權政策目的.....	26
第二節 美國的育嬰留職停薪津貼制度.....	26
一、家庭暨醫療假法.....	26
二、美國的實施成效.....	28

第三節	加拿大的育嬰留職停薪津貼制度.....	30
一、	加拿大育嬰留職停薪政策之定位.....	31
二、	加拿大育嬰留職停薪津貼的規劃與發放.....	32
三、	加拿大的實施成效.....	33
第四節	瑞典的育嬰留職停薪津貼制度.....	35
一、	瑞典育嬰假的背景與目的.....	35
二、	瑞典的親職補助金.....	36
三、	瑞典的父親假與其成效.....	38
第三章	我國育嬰留職停薪津貼政策現況探討.....	41
第一節	我國育嬰留職停薪津貼政策之定位與緣起.....	41
一、	經濟因素.....	41
二、	人口結構因素.....	42
三、	勞動結構因素.....	43
四、	兩性平等因素.....	46
五、	企業及國家職責因素.....	46
六、	國際標準因素.....	47
第二節	我國育嬰留職停薪津貼政策規劃與發放現況.....	49
一、	育嬰留職停薪津貼相關法源依據.....	49
二、	育嬰留職停薪津貼給付標準.....	52
三、	育嬰留職停薪津貼申請現況統計.....	52
第三節	我國現行育嬰留職停薪津貼政策之困難與爭議.....	58
一、	政府方面.....	58
二、	企業主方面.....	60
三、	申請者方面.....	62

第四章	育嬰留職停薪津貼台北縣市女性申請者訪談結果與分析	66
第一節	申請者對育嬰留職停薪津貼政策的認知.....	66
	一、受訪者資料.....	66
	二、如何得知該項措施.....	68
	三、關於六成薪設計.....	70
	四、政策目的.....	70
第二節	育嬰留職停薪津貼申請動機與規劃.....	73
	一、申請動機.....	73
	二、家人態度與意見.....	78
	三、配偶申請意願.....	80
	四、津貼的運用.....	85
第三節	申請育嬰留職停薪津貼面臨的問題.....	88
	一、在職場方面.....	88
	二、在家庭方面.....	95
第四節	申請育嬰留職停薪津貼後的感想與建議.....	100
	一、津貼設計滿意度.....	100
	二、津貼對生育意願的影響.....	102
	三、對現行政策的建議.....	106
第五節	綜合討論.....	111
	一、受訪者基本資料.....	111
	二、受訪者的政策認知.....	111
	三、受訪者申請動機.....	111
	四、申請後所面臨的問題.....	112
	五、申請後的感想與建議.....	114



第五章 結論.....	116
第一節 研究發現.....	116
一、在文獻方面.....	116
二、在訪談方面.....	117
第二節 未來展望與建議.....	120
一、政策建議.....	120
二、後續研究建議.....	123
參考文獻.....	125
附錄一.....	129
附錄二.....	131
附錄三.....	133
附錄四.....	134
附錄五.....	136
附錄六.....	137



## 表目錄

表 1-1	民國 95 年台灣 15 歲至 64 歲已婚女性曾因生育離職者之復職情形...	7
表 1-2	民國 94—96 年我國企業員工規模 30 人以上之事業單位有提供育嬰留職停薪之統計.....	8
表 1-3	民國 91 年—96 年育嬰留職停薪申請人數統計 勞保、公保、軍保.....	10
表 1-4	我國育嬰留職停薪相關實證研究碩士論文彙整表.....	12
表 1-5	訪談題目與研究目的對應表.....	21
表 2-1	瑞典親職輔助金的給付天數及性別比例.....	39
表 3-1	民國 91 年至 98 年兩性申請育嬰留職停薪情形.....	52
表 3-2	勞保身分者兩性申請育嬰留職停薪人數統計.....	53
表 3-3	軍保公保身分者兩性申請育嬰留職停薪人數統計.....	54
表 3-4	民國 95—97 年員工規模 30 人以上之事業單位提供「育嬰留職停薪」情形.....	55
表 4-1	育嬰留職停薪津貼台北地區女性申請者基本資料表.....	67

## 圖目錄

圖 1-1	研究架構圖.....	15
圖 1-2	研究流程圖.....	19
圖 2-1	瑞典父親假申請天數統計圖 1993 年－1998 年.....	39
圖 3-1	女性非勞動力未參與勞動之原因.....	44
圖 3-2	主要國家女性勞動力參與率年齡層比較.....	45
圖 3-3	員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法統計圖.....	56
圖 3-4	事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工職位統計圖.....	57



# 第一章 緒論

兩性工作平等法在 2002 年明訂育嬰假的規定，實施以來民眾面對空有育嬰假，而無實質的津貼補助，這對於雙薪家庭來說，現實面看來的確不是很務實的方法，而育嬰留職停薪假期的設計，因為顧慮被雇主資遣而放棄申請，也被批評為是不切實際的福利，在民間單位的努力下，兩性工作平等法設立的七年後，終於三讀通過了育嬰留職停薪津貼政策。

## 第一節 研究動機

隨著經濟產業結構的改變與教育程度的提升，台灣自 1970 年代開始就逐年有越來越多的女性加入勞動市場，女性勞動力的參與率更是逐年遞增。根據行政院勞委會的「2008 年婦女勞動統計」結果顯示，截至 2007 年的女性勞動力參與率已高達 49.4%，也就是說在勞動市場上已經是接近男女各半的比例。即使越來越多女性進入就業職場，但是女性在家庭中的勞動與責任並沒有減輕，根據行政院勞委會的統計資料顯示，96 年度台灣女性未參與勞動市場的原因中，考量「料理家務」的因素佔了 50.44%<sup>1</sup>，可見家庭責任仍然是女性是否願意進入職場的重要影響因素。

為了使女性在職場上獲得充分伸展的空間及降低就業的障礙，政府與民間團體致力推動性別平等的工作環境，終於在 2002 年正式實施「兩性工

---

<sup>1</sup>根據行政院勞委會在「2008 年女性雇用管理調查報告-兩性工作平等實況」顯示女性非勞動力人口結構-按未參與勞動之原因分，2007 年平均的因素中，想找工作而未找工作佔 1.48%，求學及準備升學佔 22.37%，料理家務佔 50.44%，高齡或身心障礙佔 22.17%，其他佔 3.54%，資料來源為行政院主計處人力資源調查。

作平等法」<sup>2</sup>，全文共四十條，當中明訂了雇主對於求職者與受僱者的招募、配置、考績、升遷等，不得因性別而有差別待遇，也增訂母性保護的相關法令，顯而易見的是為解決職業婦女兼顧家庭與工作的兩難困境，以改善職業婦女在勞動市場上的就業環境。

### 當中第十六條

受僱者任職滿一年後，於是每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，其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，其育嬰留職停薪其間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管定之。

為配合育嬰津貼的發放，在 2009 年 3 月 31 日立法院三讀通過了「就業保險法」的修正案，明確指出第十條保險給付的部分，增列育嬰留職停薪津貼；第十九條之二規定育嬰留職停薪津貼的發放，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。

這次三讀通過的「就業保險法」修正案，不僅明確規範了申請對象與條件，還明訂了施行方式，這對現代許多雙薪家庭來說的確是一大福利，讓身為父母者不用擔心因為一方退出勞動市場而陷入經濟困境。追溯該法案制定的目的與動機，育嬰津貼的設置與發放主要是希望可以提高男性申

---

<sup>2</sup> 兩性工作平等法於 2001 年 12 月完成立法程序，2002 年 3 月 8 日開始實施

請者的比例，鼓勵男性也可以在家專心擔任親職，該法案以投保薪資的六成薪為育嬰津貼，雖然由政府單位勞保局支付，但是在勞動市場中薪資結構的性別差異，筆者質疑會不會在考量家庭經濟與機會成本意識的考量下，變成還是由女性自願請領育嬰津貼，而由薪資較高的男性繼續留在職場，這是研究者想要探究的動機之一。

「兩性工作平等法」第十七條規範了受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時雇主不得拒絕。根據行政院勞委會的資料顯示<sup>3</sup>，已婚女性曾因生育離職後復職的比例有 53.67%，但是仍有 43.63% 的申請者沒有復職，雖然在就業保險法修正案中明訂育嬰留職停薪津貼由「就業保險基金」支付，讓申請者不用擔心雇主不願支付津貼而遭資遣，另外勞委會也希望藉由育嬰留職停薪津貼的發放，鼓勵婚育婦女再次投入勞動市場。

育嬰津貼的發放與設計原是施政者的美意，任何政策在推動時一定會面臨許多的困難與挑戰，甚至會對社會造成某些非預料中的影響，雖然現在育嬰津貼政策才剛公佈實施，我們除了藉由其他國家的育嬰津貼政策來探討台灣當前的育嬰津貼政策在實施上會有什麼困難，也可藉由深入訪談的方式，以申請者的角度切入，仔細審視政府目前實施育嬰津貼的方式與實際情況，以瞭解其問題與可能影響。

---

<sup>3</sup> 行政院勞委會「2008 年婦女勞動統計」表 2-3，2006 年的 15 歲至 64 歲已婚女性曾因生育離職及復職情形，曾經復職的比例為 56.37%，未曾復職的比例為 43.63%，平均復職間隔為 80.24 個月，相當於 6 年 8 個月。

## 第二節 研究目的

其實北歐國家早在提出雙親可以在育嬰假期間請領津貼補助的政策，以國家補助和企業支持來分攤家庭照顧的社會責任，並且鼓勵男性分攤育兒負擔，不僅讓父母雙方都能安心選擇何時回到職場，也凝聚了員工對於公司的向心力與認同感。在世界經濟論壇（WEF）的全球競爭力 2006 年至 2007 年的排行榜中，北歐的丹麥、瑞典、芬蘭都名列前五名，挪威則名列第十二名<sup>4</sup>，這是同為資源薄弱小國的台灣應該借鏡之處。雖然台灣的育嬰留職停薪津貼政策才剛實施將近一年，但是在政策執行面上是否可以確實達到當初設置的目的，是很值得探討的問題。

根據上述作者的研究目的有三：

1. 探討育嬰留職停薪津貼政策的相關國外經驗，以做為我國實施育嬰留職停薪津貼政策的參考。
2. 針對我國現行育嬰留職停薪津貼政策的調查數據及相關文獻，探討該項政策上的爭議與困難。
3. 瞭解育嬰留職停薪津貼女性申請者的動機與申請後所面臨的問題，以分析是否達到政策預期的目的與結果。

## 第三節 文獻回顧

筆者將以兩個大方向進行文獻回顧，並將以此脈絡進行後續的論文章節，首先是國內外關於育嬰假制度的比較研究論文，探討歐美目前實施育嬰制度的歷史與現況；第二部分將以研究問題範圍設定具相關的文獻資

---

<sup>4</sup> 引自婦女新知基金會出版品「婦女新知」第 290 期

料，也就是從第一類架構中發現育嬰留職停薪制度，在實施上會遇到什麼樣的困難，與所造成的影響，並參考其觀點建構本研究的思考脈絡與環節。

### 三、以經濟角度出發的家庭分工理論

Gray S. Becker 在《A Treatise On The Family》一文中建立了一個家庭成員的最適分工模型，這些成員在本質上完全相同，他們投資於不同類型的活動專屬人力資本（activity-specific human capital）。投資於專屬的人力資本具有報酬遞增的現象，因此鼓勵了分工，此分工也強化了因其他因素造成男人與女人在市場及家庭生產力的差異，其他因素也包括了對婦女的歧視，於是原作建立了個人分配精力於不同活動最適精力分配模型。從該模型可導出許多涵義，包括從事不同活動的時間價值的衡量、鼓勵精力生產的力量、也包括以一條非常簡單的方程式描述每一種活動的每小時最適精力供給。原作以專業化投資以及生產與分配精力之分析，用來解釋已婚男人和女人在所得及職業上的差異。最後 Becker 認為已婚婦女因看顧小孩及其他家事的負擔，縱然已婚男人與女人在市場上的工作時數相同，婦女的所得仍會比男人低、會選擇「區隔的」工作與職業、同時市場人力資本的投資也比較低。

Becker 以理性選擇與經濟立場分析為什麼出現性別差異的家庭分工，Becker 以精力密集的論點解釋，以工作上精力密集的角度來看，女性因為生育或家庭勞務的責任與時間支出，會降低在工作上的效率造成精力價值較差，所以造成所得較低於男性勞動者；而女性勞動者也會因為必須分擔家庭勞務與生育責任，影響了婚育女性勞動者的職業選擇，也就是已婚育的女性勞動者會趨向選擇精力密度較低的工作。



以上的理論解釋了人類家庭延續的方式，與人類的經濟條件息息相關，而以此理論為假設基礎時，筆者不禁要質疑育嬰津貼雖然已提供勞工平均薪資的六成做為津貼補助，看起來是我國福利政策的一大利多或是里程碑，但是在經濟作為前提的考量下，是否會間接造成又是女性退出勞動市場成為全職母親。

#### 四、國內探討育嬰假制度的實證研究

為了改善婦女就業處境，「兩性工作平等法」在 2001 年 12 月完成立法程序，並自 2002 年 3 月 8 日開始實施。此法一方面旨在明令保障女性就業市場上的平等權利，一方面則是欲解決婚育婦女難以兼顧家庭及工作之窘境。但是該法案卻常被批評為不切實際，以下將就國內相關研究文獻進行探討。

##### (一)育嬰假制度與婦女就業關係

林萬億（2002）《台灣的家庭變遷與家庭政策》，「現代家庭與社會福利」學術研討會中提到，女性為了照顧年幼子女，只有兼職或選擇暫時中斷其職業生涯。具行政院主計處民國八十三年針對「婦女婚育與就業」的調查結果顯示，15-64 歲之已婚婦女，曾經離職之離職率高達 47.88%，其中因生育或結婚而離職者就佔了 85.2%，且復職率僅有 24.0%，表示有七成以上結婚離職女性在退出勞動市場後就不再返回勞動市場。筆者認為我國的女性勞動參與率較不受結婚的影響，而是受到生育子女因素的影響，且二度就業的情況不理想。

由行政院勞委會最新的統計資料看來，已婚婦女曾因生育而離職的人

數高達 80 萬 8 千人，當中只有一半的女性復職返回勞動市場，復職率為 56.37%，平均復職間隔為 80.24 個月，相當於 6 年 8 個月。筆者認為當中復職率雖然已經提升不少，但是仍將近一半的女勞動者沒有如期返回勞動市場，即使復職，時間仍需要長達數年，這對一般雙薪家庭來說不僅是沈重的壓力，更是不利於我國的經濟發展，也是人力資源的浪費。

表 1-1： 台灣 15 歲至 64 歲已婚女性曾因生育離職者之復職情形（2006 年）

單位：千人

項目別	15~64 歲 已婚女性	不曾因 生育而 離職	曾因生 育而離 職	恢復工 作	未恢復 工作	平均恢 復工作 期間	生育第 一胎離 職率 <sup>5</sup>
合計	5254	84.62	15.39	8.68	6.72	80.24	21.42
年齡							
15~24 歲	68	89.71	10.92	5.88	5.88	20.01	32.80
25~49 歲	3434	82.88	17.11	9.49	7.60	74.06	21.83
50~64 歲	1753	87.79	12.18	7.19	4.96	97.94	20.12

資料來源：行政院主計處 2006 年「婦女婚育與就業調查」

在李玟慧（2006）《各國育嬰假相關制度設計與婦女就業行為之關聯－英國、瑞典、台灣的比較研究》一文中認為台灣婦女的就業型態包括了婚育階段的中斷就業、產後復職率低、復職間隔時間常，以及幼兒照顧責任為婦女就業帶來羈絆效應等特徵。不論是關於留職停薪間的所得維持，或是復職時的權益保障問題，還有許多配套措施未定或條文內容簡約抽象而不易認定，都因為制度設計上的不完善，造成了脫離職場回家照顧幼兒的婦女，其離職時間過長且復職不易的問題，而這些都將對女性的人力資本流失有不利的影響。目前在台灣，政府介入協助勞動者平衡工作與家庭間的問題上，仍然是扮演次要的角色，而在制度上讓雇主或受僱者自行承

<sup>5</sup> 生育第一胎離職率指曾因生育第一胎離職者佔婚後至生第一胎曾工作者比率。

擔過多責任的後果，很可能是對於婦女就業無實質促進，反而讓企業有考量是否減少雇用女性的想法出現。

依據行政院勞委會 2008 年「女性雇用管理調查」，員工規模在 30 人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪津貼」者佔 52.6%，與 91 年調查結果比較，有提供育嬰假者多了 13.7 個百分點。即使現在台灣的育嬰制度設計，已朝向由就保基金支付育嬰留職停薪時的津貼，且明訂適用於 30 以下的小型私人企業，但是 2007 年統計沒有提供育嬰假的公司仍高達 47.4%，等於是接近一半的公司企業沒有提供育嬰留職停薪的制度，作者認為這是因為台灣多半是中小型企業居多，公司規模較小，所以制度上設計較不完善，也沒有明確規定員工的福利，導致許多女性勞動者在面臨選擇繼續在職場表現與家庭照顧這兩者間出現兩難的局面。

表 1-2：我國企業員工規模 30 人以上之事業單位  
有提供育嬰留職停薪之統計（2005 年—2007 年）

項目別	總計	有提供	沒有提供		
			會同意員工申請	不同意員工申請	
94 年	100.00	54.2	45.8	-	-
95 年	100.00	50.1	49.9	30.7	19.3
96 年	100.00	52.6	47.4	28.9	18.4
較 91 年增減百分點	-	13.7	-13.7	-	-
員工規模					
30~249 人	100.00	49.2	50.8	31.0	19.8
250 人以上	100.00	86.7	13.3	8.8	4.5

單位：人數、千元

洪惠芬（2003）《照顧者正義：性別正義不只是法律平等》中，認為除文化上傳統女性的角色定位，以及教育中傳達的母職印象等外在文化因素之外，女性平均工資較低的關係，也容易成為犧牲的一方。因為長久以來勞動市場上的工資結構都不利於女性勞動者，也就是薪資起薪較男性勞動者低，於是當家庭中討論到誰要放棄工作，選擇在家照顧小孩的時候，以經濟角度出發做考量的話，自然變成女性這方放棄工作，如此一來對家庭經濟影響較小。而筆者也質疑即使現在育嬰假有育嬰津貼可以領取，若是從經濟角度出發的話，雙薪家庭的考量極有可能還是由女性退出勞動市場，間接造成強化了母職制度化的結果。

劉梅君（2002）《育嬰留職津貼的釋疑與定位》文中提到，具有穩定工作的女性勞動者，例如像政府機關的公務員、公立學校的教師等，因為工作性質享有留職停薪的法律保障，免除無法復職的困擾，也常被迫成為申請育嬰留職停薪的一方。

楊蕙蘭（2007）《公務人員留職停薪之研究》證實女性配偶為公務人員者，在面臨父母雙方誰要放棄工作請育嬰假照顧小孩，從理性考量的角度下，首先都會將日後復職保障列入考慮，其次是考量經濟因素，多半是容易復職或是收入較低的一方申請，而公務員申請育嬰假者其女性佔了92.7%，可見女性任職於公家機構，更容易被預期應該申請育嬰假。

育嬰留職停薪制度自2002年3月性別工作平等法施行，至2007年底申請者21503人，其中女性有20596人，男性僅907人申請。按投保身份觀察，具勞保身份申請育嬰留職停薪者計12380人，具軍保身份申請者計207人，具公保身份申請者計8916人。

表 1-3：育嬰留職停薪申請人數統計 勞保、公保、軍保  
(2002 年—2007 年)

年別	合計			勞保 身份者	軍保 身份者	公保 身份者	政府 補助金
	總計	男	女				
2002 年	3150	148	3002	1219	21	1910	40643
2003 年	2607	99	2508	1415	34	1158	50106
2004 年	2942	151	2791	1645	30	1267	57755
2005 年	3481	133	3348	1989	34	1458	66109
2006 年	4299	172	4127	2798	45	1456	87542
2007 年	5024	204	4820	3314	43	1667	110345
自 2002 年 3 月至 2007 年 12 月止	21503	907	20596	12380	207	8916	412499

資料來源：行政院勞委會勞動統計月報<sup>6</sup>

馬財專(2007)的《回首來時路：育嬰留職津貼的初步思索》中強調，政府應該積極介入，因為養育孩子應該是國家與社會的共同責任，而不僅是個別家庭的責任。雖然現在有就保基金支付育嬰津貼，但是其他相關配套措施與適用範圍應該有很大的檢討空間，例如日後可以朝向擴及全職的家庭婦女，並且努力解決雇主尋求短期替代人力的問題，採取更彈性的勞動政策與規劃，藉以達到公平性原則的普及化。

## (二)育嬰假制度與性別分工的關係

<sup>6</sup> 引自行政院勞委會 2008 年婦女勞動統計「育嬰留職停薪概況」統計資料

許婷雯（2006）在《我國育嬰假對母職制度及女性就業處境之影響》中提到，育嬰假的實施對於家庭中傳統性別分工及權力的分配並沒有太多轉化的效果，甚至可以發現因為職場上將育嬰假與傳統性別分工意識型態做了過於緊密的連結，而進一步影響了家庭中的性別角色概念與權力分配。許婷雯更進一步質疑，我國育嬰假的實施對於家庭中傳統性別角色轉化能否有正面的影響，或者是育嬰假非但不能轉變既有的性別角色概念，甚至還進一步將女性與私領域緊密連結，以致於女性更難以從家務工作及再生產活動中脫出，使得傳統母職意識型態更受到強化。

在張瀨文的〈參與讀書會之成年女性其母職角色認同之觀點轉換歷程——以閱讀『不再模範之母親』為例〉的文章，對這一類的問題有所探討。作者認為主流文化所界定的女性角色與其生命價值皆侷限在家庭裡，尤其是在婚姻與子女的框架下，也就是女性傳統角色雖已逐漸被現代的性別角色所影響，但是與母職相關的傳統觀念仍舊在女性心中維持神聖的姿態。而在社會現象中可以見得的是，女性一旦作為一個母親就有了社會給予她的角色責任，好像是約定成俗般，母職被視為是理所當然。

張瀨文也在文中提到母職角色與女性自我現實中的掙扎，也就是所謂稱職的母親必然是付出的、沒有自我地致力完成親族或社會所附與的神聖工作，但又與她作為一個獨立個體自我期許有所衝突。女性若選擇就業，就必須面臨在公、私領域中實踐母職的多頭困擾，母職同時與女性的其他社會角色糾結，或許有人會說婦女外出就職工作的增加，不至於造成離婚率上升，而是家中性別分工的重做安排，也就是讓丈夫做更多的家事，不過西方的調查統計結果，在職業婦女仍舊包辦家事的絕大部分，只把小部分的工作讓給丈夫或孩子去幫忙處理，是故職業婦女的確是必須公私領域都要兼顧。

蘇郁雅（2007）在《男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究》中發現，男性公務人員在潛意識裡仍有性別分工之意識，然而他們也逐漸體認到性別主流化所倡導的觀念，且願意參與家務，雖然性別分工論仍然存在，但有鬆動的跡象，且其申請過程的順利與否，端視任職機關在機關首長的帶領下，形成的組織文化如何運作，而男性公務人員之所以申請育嬰假，多半是因為要從事其他活動，例如進修或是準備考試。研究者最後提出建議認為男性公務人員雖然以申請育嬰假的方式從事其他活動，還是可以鼓勵代替防弊，漸進地誘導男性參與家庭來改善，並應建全托育制度，及規劃育嬰留職停薪制度的相關配套措施。

表 1-4：我國育嬰留職停薪相關實證研究碩士論文彙整表

作者 年份	研究題目與學校	研究方法	摘要與研究結果
林佳慧 (2001)	美國、德國與瑞典的育嬰假政策研究：從福利國家制度面來探討。(台灣大學政治系碩士論文)	比較研究	作者以政治經濟學的角度探討美國、德國與瑞典三個國家的育嬰假政策，發現在不同的國家，家庭政策以及做為家庭政策一環的親職假政策都有不同的面貌，而本論文認為，不同國家的親職假政策面貌之所以有所差異，主要原因是來自不同福利體制所形塑的差異。
雷蓓蓓 (2003)	台灣與瑞典的母性保護與兒童照顧制度之比較	比較研究	研究發現台灣與瑞典的母性保護及兒童照顧法令，除了在內容

	(國立成功大學政治經濟學研究碩士論文)		上與實行上的實質差異，社會共識的差異，也導致了兩國在制定相關規定內容及實行上的分歧現象。
許婷雯 (2005)	我國育嬰假對於母職制度及女性就業處境之影響  (國立政治大學社會學研究所碩士論文)	質性訪談	研究發現在育嬰假過程中，母職意識形態趨向傳統性別分工，使得既存的母職制度更鞏固，而強化了女性母職的枷鎖；就業處境上發現女性返回職場後，被認為與家庭過於緊密連結，而容易陷於次級勞動力的汗名中。
李玟慧 (2005)	各國育嬰假相關制度的設計與婦女就業行為之關聯－英國、瑞典、台灣的比較研究(中正大學勞工研究所碩士論文)	文獻探討	英國因為制度的不充分支持，使其育有幼兒的婦女出現中斷型就業或被迫接受部分工時工作的比例逐漸降低，反映了瑞典較完善的設計制度。在三個國家中，瑞典對育有幼兒之婦女提供相對多的就業支持，而台灣婦女不但有中斷型就業的現象，更有產後復職率低與復職間隔時間長的特色，相較於英國與瑞典，反映出台灣在制度面上對育兒婦女就業的支持度是偏低的。
楊蕙蘭 (2007)	公務人員育嬰留職停薪之研究(世新大學行政	文獻探討 質性訪談	研究發現育嬰留職停薪期間並非如預期中理想，政府還有很多



	管理學研究所碩士論文)		方面要改進，例如沒有交辦職務代理人、沒有提供津貼等。
蘇郁雅 (2007)	男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究 (國立政治大學公共行政研究所碩士論文)	質性訪談	研究發現男性公務人員逐漸體認到性別主流化所倡導的觀念，但是在潛意識裡仍有性別分工之意識，性別分工論仍然存在，但似乎有鬆動的跡象；男性會申請育嬰留職停薪去從事其他事務 (如進修) 者，多數在其原職務上都產生疏離的現象。另外，其申請過程的順利與否，端視任職機關在機關首長的帶領下，形成的組織文化如何運作。

資料來源：作者自行整理

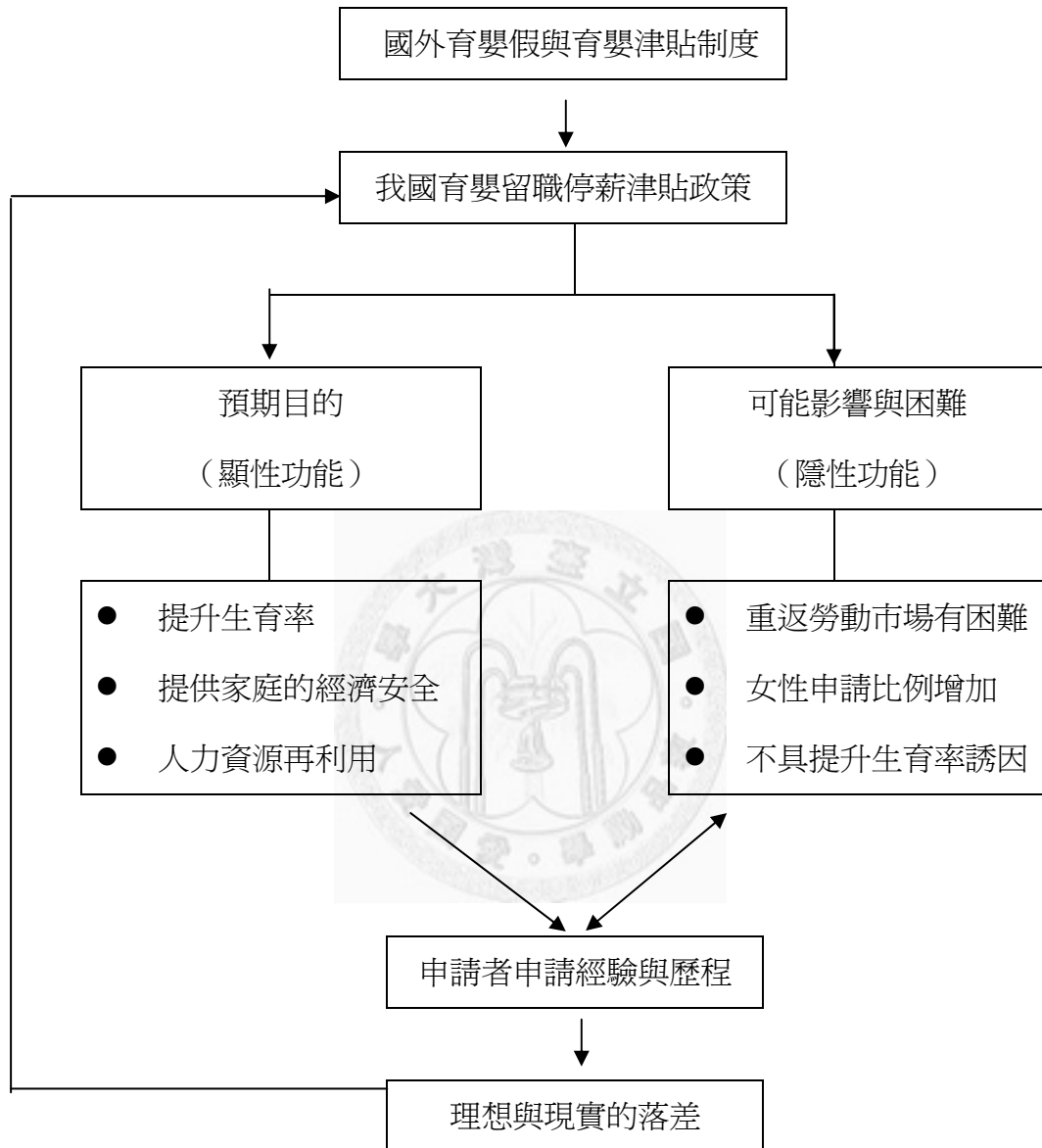
#### 第四節 分析架構與研究設計

##### 一、論文分析架構圖

首先根據育嬰留職停薪津貼政策制訂的動機與目的，依尋莫頓的結構功能理論，將育嬰留職停薪津貼的目的歸納為顯性功能 (manifest functions)，推測可能產生的影響歸納為隱性功能 (latent functions)。一為育嬰留職停薪津貼政策的目的是在於提升生育率、維持家庭的經濟安全、促使人力資源重返職場，這些可對應到顯性功能。但是該項政策可能產生的結果是女性重返勞動職場有困難、兩性薪資結構差異仍是女性擔任母職角色、政策設計仍不具有生育下一代的誘因，這些即是對應到隱性功能。可以理解政策的制訂應該是要達到某些預期目的，但是當中的落差勢

必是因爲某些困難或盲點的出現，而導致出現非預期的結果，這當中的落差與非預期的結果正是筆者所要探討的。

圖 1-1：研究架構圖



## 二、研究途徑

本論文的研究途徑取自莫頓 (Robert K. Merton) 的功能分析理論，莫頓認為對經驗系統進行考察，會存在一個範圍更廣的經驗可能性。首先，事項也許不僅對於一系統或另一系統的事項具有正功能，莫頓認為可能對

特定事項，或是對系統整體是反功能的（dysfunctional）。第二，某些後果，無論是正功能還是反功能，都是系統成員有意造成並認識到的，所以是顯性的（latent）（Jonathan H.Turner，1985）。

作者計畫以莫頓「顯性功能」與「隱性功能」的雙元概念來檢視育嬰留職停薪津貼政策的影響。政策的「顯性功能」是指政策執行後的效果，是行動者主觀的意識與感受，也是行動者在行動過程中的理性計算。另一方面，「隱性功能」則是指非意圖（unintended consequence）及未被察覺到的發展後果，通常這些後果牽涉到複雜的社會機制，使得發展的結果事與願違，甚至有可能扭曲了政策設立的原始意義，而筆者認為育嬰留職停薪津貼政策的推動所造成非意圖的後果更值得我們留意關注。

### 三、研究方法

研究方法（method）基本上是指蒐集與處理資料的程式與手段，主要是指作者針對自己所欲探討之主題與相關問題，擬如何進行蒐集與分析資料。爲了描述、解釋和分析本文的研究問題與研究目的，首先透過文獻蒐集與比較分析，初步歸納歷年來申請育嬰假的性別比例、職業性質，並透過勞委會的統計資料分析<sup>7</sup>育嬰留職停薪津貼政策的支持程度，並以立意抽樣選取受訪的女性，瞭解其對於育嬰留職停薪津貼政策的態度與看法，以及該項政策實施的困難與可能影響。

本研究採取文獻判讀法與詢問法（interview）（洪鎌德，1998：106）。文獻判讀法是根據現有國內外的文獻資料加以分析整理，藉以提出成果報

---

<sup>7</sup> 參考勞委會出版品「中華民國 97 年（2008）女性雇用管理調查報告」專題「女性生育保障專題」

告。此方法又稱二手分析（secondary analysis），是社會學家利用別人收集的資料、報告、文獻、書籍、文章加以整理彙編的技巧（洪鎌德，1998：126）。詢問法是訪問別人時，利用語言作交通工具來獲取被訪問者的情報、意見或信念。詢問法中細分兩個方法來進行本研究，一是深度訪談（depth interview），此方法多應用在尋獲對方的旨趣（行為動機），或做調查前的試探工作，亦即研究者除了把握談話主題外，對所提的問題不詳細列出而一一追問，反而隨機應變，觀情察色，以自由交談或漫談的方式，來求取被訪問者的意見，訪問者除了遵循訪問大綱之外，訪問的細節完全由他個人決定（洪鎌德，1998：107）。二是半標準化或半定型化的訪問法，訪問者的問題與被訪問者可能在回答時的程序預先加以考慮，以當作提出問題的依據。訪問大綱大致上可以在訪問時按照這一綱領進行資料的蒐集，偶然可以插入個人的意見以補充大綱的不足，而這個方法所獲得的結果當然要比深度訪談精確。本文針對想要探究的問題與研究目的，同時並用兩種研究方法來描述與解釋研究目的。

本研究在資料的蒐集方式有二階段進行，第一階段為採用文獻資料蒐集方式，針對研究主題進行所有相關文獻蒐集，輔以勞委會的調查統計數據進行分析，透過利用「育嬰假、育嬰津貼」等關鍵字來尋找相關的文獻、博碩士論文、期刊與著作、官方統計資料（例如：勞委會、內政部統計處、主計處）、新聞報導等將這些資料加以閱讀與整理，嘗試描述解釋並分析育嬰留職停薪津貼政策制訂的目的。同時也蒐集國外關於育嬰制度的相關期刊或論文文章等，藉著；第二階段為「深入訪談法」，針對問卷調查中部分對象進行深入訪談，以詳細瞭解其感受與想法。

關於申請育嬰津貼的態度與看法，採用「深入訪談法」進行資料之蒐集，研究者事前將訪問的問題內容、順序做好規劃所設計的「標準化開放

式問卷」對於訪談對象進行「面對面訪談」，問卷內容包含申請育嬰津貼的動機、申請育嬰津貼後的影響，以及對於現行育嬰津貼政策的看法與建議等三大部分，希望透過訪談詮釋受訪者的態度，以分析是否有達到政策目的。



#### 四、研究流程

圖 1-2：研究流程圖



## 五、研究範圍與研究對象

由於育嬰津貼的實施對象是針對全國有加入勞保或公保的員工，涵蓋的職業類別相當廣泛，而台北地區公司行號最多，且女性勞動者最多，故作者設定以台北縣市為主，已領取完育嬰津貼或是正在領取育嬰津貼的女性申請者為研究範圍。本研究自 2009 年 11 月開始募集受訪者，在台大批踢踢實業坊 (PTT Bulletin Board System) 中的《BabyMother》電子看板張貼徵求受訪者的公告文章，同時在 Babyhome 親子網張貼受訪者公告，總共募集到 10 位女性申請者。在說明研究目的與訪談方式後，取得受訪者的同意，於 2010 年 2 月至 4 月間與其他育嬰津貼申請者進行正式的深度訪談。本研究除了眼睛觀察、記筆記方式，另使用錄音方式作為主要的觀察紀錄方式，再整理繕打成為逐字稿，以取得訪談內容的完整性，也更有助於資料內容的分析。進行訪談錄音之前，均事先徵得受訪者同意，並且保證訪談內容純粹為學術研究之用，絕不移作他用，研究中受訪者的訪談內容呈現將以英文代號表示之。

## 六、研究限制

由於研究方法中對於訪談對象與地區等條件設定，使本研究同時也包含了幾項研究上的限制。首先，本研究是以申請者的角度探討育嬰留職停薪津貼政策的設計上是否符合實際需要，並以深度訪談的方式探討申請者的動機與態度，故無法接觸到此類族群的最大樣本數，屬於本研究的限制之一。其次，由於本研究關注的對象是育有幼兒的職業婦女，多半忙於工作與照顧家庭，在忙碌之餘願意抽空接受訪談的意願很低，即使官方統計資料顯示有上萬名的申請者，在沒有名單的情況下，透過網路徵募集到的受訪者，是有使用網路習慣的職業婦女，而這些職業婦女不全然代表全部

的申請者，因此在結論的引用上要特別注意。最後礙於時間與人力上的限制，本研究訪談限定於台北縣市，因而無法接觸到中南部或是其他地區的申請者，也是研究限制之一。

## 七、訪談問題

本研究之訪談大綱係依第三章我國育嬰留職停薪制度現況為設計基礎，探究我國實施育嬰留職停薪津貼制度之後，申請者的動機與背景因素，並探討申請育嬰留職停薪津貼期間到最後返回職場後所面臨的問題與困難，據此分析育嬰留職停薪津貼實施後可能產生的影響。訪談提綱分為四大主題，第一主題為育嬰留職停薪申請動機與規劃，第二主題是關於女性申請者對於育嬰留職停薪津貼政策的認知程度，分別以數個子題獲取女性申請者申請育嬰留職停薪津貼家人的動機因素，藉此分析育嬰留職停薪津貼政策是否有達到預期的目的；第三主題是關於申請育嬰留職停薪津貼後產生的影響，以六個子題獲得女性申請者在職場上與家庭上實際所面臨的問題與困難，以探討現行制度設計的缺失；第四主題是關於育嬰留職停薪津貼制度的建議，以四個子題探究申請者申請的歷程與經驗，藉此探討育嬰留職停薪津貼設計上的缺失與可能改進的方向，設計提綱及緣由如下表：

表 1-5：訪談題目與研究目的對應表

訪談大綱	設計緣由與研究目的
主題一：對政策的認知	(研究目的三)
1、如何知道政府有實施該項政策？ 2、知道津貼的計算標準嗎？請描述之 3、六成投保薪資的設計，是否有計	藉由受訪者描述對政策的認知，再次檢驗政策所推行目的。



<p>算雙方所得利益的經濟考量？</p> <p>4、所投保的薪級是否與月所得相符？</p> <p>5、您認為政府為何要推行該項政策？政府的目的是？</p> <p>6、知道津貼的經費來源為何？</p>	
<p>主題二：申請動機與津貼運用</p> <p>1、申請育嬰留職停薪津貼的動機？</p> <p>2、是自己的意願還是他人的意見？</p> <p>3、家人的態度與看法？</p> <p>4、配偶是否也有意願或計畫申請？</p> <p>5、所領取津貼是否夠用？如何運用？</p>	<p>(研究目的三)</p> <p>透過受訪者提供的申請動機與背景因素探討，分析達到政策目的的程度。</p>
<p>主題三：申請後的問題與影響</p> <p>1、申請時公司與主管立場與態度？</p> <p>2、是否有同事朋友也申請過？其中申請狀況為何？</p> <p>3、是否擔心返回職場後所面臨的問題？可能有哪些問題？</p> <p>4、申請時是否影響家庭經濟？或是產生其他影響？</p> <p>5、申請期間因為收入減少，家人的態度與行為有所改變？</p> <p>6、申請育嬰假期間對家庭的優點與缺點為何？</p>	<p>(研究目的三)</p> <p>受訪者提供申請期間或是申請結束後，在家庭方面與職場工作上所面臨的問題與困難，檢討目前制度設計上的缺失，並藉由制度設計上與實際運作層面二者比較，探討現實與理想之間的落差。</p>
<p>主題四：申請後感想與建議</p> <p>1、如果沒有津貼補助，是否願意申請育嬰假？</p> <p>2、是否因為該項津貼，而提升生育下一胎的意願？</p> <p>3、以申請過的經驗，是否滿意該項制度設計？</p> <p>4、對育嬰留職停薪津貼政策的建議與改進方向？</p>	<p>(研究目的三)</p> <p>透過受訪者提供申請感想心得，提供受訪者的建議作為政策改進的方向。</p>

## 第五節 章節安排

作者以五個章節來鋪陳本研究脈絡。第一分爲緒論，針對作者的研究動機與目的、相關的文獻回顧以及分析架構與方法做介紹與說明。

第二章部分，作者希望藉由國外的育嬰津貼政策的文獻資料，進一步解釋國外育嬰留職停薪津貼的成效與影響。第一節探討美國的育嬰留職停薪政策；第二節探討加拿大育嬰津貼留職停薪政策；第三節探討瑞典的育嬰留職停薪津貼政策。

第三章針對我國育嬰留職停薪津貼制度設計，對於法源依據與相關辦法進行分析。第一節育嬰津貼留職停薪津貼政策之定位與源起，探討我國育嬰留職停薪津貼制度的背景因素；第二節將詳述勞委會公布的育嬰津貼辦理辦法，並以勞委會目前所統計的育嬰津貼申請人數案件，依照不同保險種類進行比較與討論分析；最後在第三節的部分將以政府、企業，與申請者三種不同的角度，討論我國育嬰留職停薪津貼政策所面臨的困難與爭議。

第四章則以深度訪談的方式，蒐集以申請育嬰留職停薪津貼的職業婦女爲受訪樣本，進行深度訪談對於我國現行育嬰留職停薪津貼政策的看法與態度。第一節藉由受訪者描述對政策的認知，分析是否達成政策預期目的；第二節透過受訪者提供的申請動機與背景因素探討，分析達到政策目的的程度；第三節受訪者提供申請育嬰留職停薪津貼後，在家庭方面與職場工作上所面臨的問題與困難，探討現行制度現實與理想之間的落差。

第五章則總結上述研究成果，並且提出未來可以進一步探索的育嬰津貼政策研究。

## 第二章 國外育嬰津貼制度的實施現況

本章節主要探討許多先進國家育嬰津貼制度，第一節作者將說明這些國家在育嬰假期間發放育嬰津貼的背景因素。第二節以美國為例，因為美國是最接近市場原則的自由主義類型，在育嬰假政策是偏向殘補式的福利政策，台灣的經濟型態與福利政策方式與美國相當類似；第三節是探討加拿大的育嬰津貼發放制度，第四節是討論瑞典的育嬰津貼制度，瑞典提供的社會福利措施完善，是眾所皆知的事實，尤其在育嬰假與育嬰津貼的實施上相當具有創新的特色，作者認為探討瑞典的育嬰假制度，對於我國將實施的育嬰津貼政策相當有建設性的幫助與參考價值。

### 第一節 育嬰津貼制度之背景因素

#### 一、高齡化與少子化趨勢

新生的勞動力對於雇主來說是相當重要的生產要素之一，對國家來說更是重要，因為新生的人口不僅能延續國家的未來，更是國家未來發展的重要資產。雖然時代不斷進步與變化，同時卻也帶來許多現代文明的問題，其中生育率降低與少子化的問題最令許多先進國家擔心，近年來許多國家的生育率不斷下降，以 2007 年主要國家的總生育率來看，日本為 1.34，南韓 1.26，德國與義大利皆為 1.37，臺灣<sup>8</sup>為 1.10，這些總生育率很低的國家首先要面對的就是高齡化的社會趨勢，再者是經濟生產力下降，這不僅是雇主們要擔心的課題，在國家發展上更是不希望發生的。

---

<sup>8</sup> 本資料來源為內政部統計資訊的國際指標「主要國家總生育率」。

勞動力再生產不足的危機，到底是誰的危機？其實有些雇主並不覺得這會危害到自身的企業，因為全球化的時代，自己國家找不到新生的勞動力，可以在別的國家或地區尋找，所以雇主們並不認為自己要為這樣的問題負起責任，也不想做任何改變去因應這樣的問題。反而婦女與勞工雙重角色的女性勞工，常常被認為要為這樣的社會問題負責，但事實上這並非全是女性勞工該負的責任，只是因為女性勞工作具有生育的專屬能力，又因為要從事勞動工作而產生的誤解。

於是許多學者認為國家生產力不應該由家庭或是個人負擔，因為如此勞工生兒育女會變成是處罰，國家政府應該制定法律介入，所以才越來越多國家立法保障勞工的育嬰假制度，這樣才能導正國家勞動力再生產，並具有解決國家社會勞動力再生產危機的政策意義。而許多國家提供育嬰假制度之後，發展到後來更以發放育嬰津貼的方式，以社會福利的津貼補助途徑求提升生育率，以我國為例，內政部在 2005 年的統計調查顯示 20~39 歲的民眾，認為政府提高生育率可採行的措施中，有一成二的民眾會因為政府提供生育津貼補助而提高生育的意願，有一成九的民眾會因為提升社會福利而有生育的意願，顯見民眾育兒資源與相關環境支持需求的殷切。

## 二、友善家庭

嘉惠家庭的目的 (Family-friendly policy)，因為員工的穩定與幸福感大部分是來自家庭，以家庭的角度來看，生兒育女是家庭的其中一項功能與階段，當女性勞工選擇為家庭生兒育女時，首先要面對的就是企業主是否能夠提供產假與育嬰假的問題，產假是因為女性生產完的確需要時間恢復身心理狀態，育嬰假是基於下班後若是回家繼續照顧幼兒，猶如接下另一個工作，其實這樣對勞工造成的體力負擔太大，提供育嬰假的話不

僅可以讓勞工兼顧家庭、保障勞工的工作權，勞工於育嬰假期間建立良好的親子關係，釋放工作壓力，幼兒也不需要再委外給褓姆照顧。（謝其楠，2006）

### 三、兩性平權政策目的

在現代化的社會，我們每個人的社會身分認同，主要是來自於工作，所以有家庭外的工作，才能建立許多社會關係，若是女性因為天生的專屬生育能力，而必須放棄工作的機會，走入家庭中照顧養育下一代，在人力資源的運用上不僅是種浪費，對於女性來說更是種不平等的對待。女性勞動者人數逐年的提升，但是職場上的環境普遍不利女性勞工，而育嬰假的設立就是希望透過制度化的方式，保障女性的工作權，並且希望可以提升男性申請者的比例，但是學者 Wieggers<sup>9</sup>以研究瑞典的經驗為例，提出育嬰假的設立有可能強化母職的角色，更加深男女性別分工的情形，所以這一項目的也還是備受爭議的，但至少各國已嘗試用建立制度的途徑，達到鼓勵兩性平權的目的。

## 第二節 美國的育嬰假政策

### 一、家庭暨醫療假法

在「U.S. Department of Health and Human Services,1998」報告中指出，美國有四分之一的貧窮是源自於新生兒的誕生，而學者們也認為美

---

<sup>9</sup> Wanda A. Wieggers, The National Child Benefit: Social Inequality Under the New “Social Union”.33 Ottawa Law. Review, 73 ( 2001 ) .

國貧窮問題一直無法改善是因為家庭結構出現問題，包括了少女未婚懷孕人數激增、離婚率上升、單親家庭比例增加等，這樣的結果只是讓新誕生的幼兒陷入惡性循環當中，貧窮家庭的下一代將會更貧窮，也不斷複製出更多的貧窮家庭，這群孩子長大後更會成為社會的負擔。如此的社會問題，是美國歷任元首很難處理的燙手山芋，卻也讓美國政府體認到不得不從家庭照護層面著手，制訂相關政策法令。

美國並不像歐洲國家那樣，有明確的家庭政策，美國也有關於家庭扶助的社會方案，例如「未成年子女的家庭補助」(Aid to Families with Dependent Children, AFDC) 或「小孩補助」(Child Support)、食物券 (Food Stamps)、婦女、嬰孩及小孩特別補助 (Special Supplemental Food Program for Women, Infants, and Children, WIC)。但是這些社會方案都具有殘補式的社會救助性質，並非每個家庭或兒童都可以獲得，而是具備符合資格的條件，而且在美國接受這種 AFDC 補助母親的社經地位，有 48% 母親是未婚，23% 是獨居或是離婚，17% 雖然已婚但是配偶無音訊，只有 13% 是雙親家庭。此外另一份資料也顯示，接受該項補助的母親，其頭胎的生育年齡與不需補助的母親生育年齡都來得年輕。這證實了一般人認知「接受政府補助的人士屬於社經地位較低的社會邊緣群體」，也看得出來美國是的福利體制是屬於殘補式的救助，且美國的家庭政策是分散不明確的(馮燕，1997)。

在美國，有明確提到親職假的是「家庭暨醫療假法」(Family and Medical Leave Act)，該法案於 1993 年通過，當中規定美國企業超過五十人以上的雇主，必須給予其任職滿一年的員工，每十二個月有十二週的無幾薪假期，以供其員工子女照顧需要或個人醫療需要之用，並且員工享有假期結束後返回工作職位的權力保障，確保不會因為申請家庭醫療價而

被解雇（林佳慧，2001）。

而在法案的制訂過程中，也容易因為各自有不同的立場產生不同意見，例如美國商會就是站在企業主成本考量的立場計算企業的支出與成本，認為若是該法案提供十八週的無薪給假期，企業主的成本不會超過三十四億美元，若是能將假期再降低到十二週，成本可以再下降到更低，但最終美國商會的立場還是強烈反對此法案，除了不支持的立場，更以自由經濟的藉口說服政府，主張政府不應該介入私人企業的管理（York, 1991；Kamer mann, 1991）。

## 二、美國的實施成效

美國在雷根總統鼓勵「回歸家庭」及保守主義的思維下，育嬰假政策的目的包括了鼓勵女性照顧幼兒暫時性離開工作，以使母親有照顧家庭與孩童的動機；保障並提升雙薪家庭中兒童的權益，幫助職業婦女調節工作與家庭生活間的平衡；提供職業婦女或雙薪家庭家長們在家庭與工作間有最佳利益的選擇。但是鄭麗嬌認為這些目的，不難看出育嬰責任理所當然為女性天職的意味，實際上多數女性都是贊成育嬰假，育嬰假政策內容會影響女性的就業與休假行為，而以下將以美國育嬰假政策的各種角度與面向，探討美國育嬰假政策的實施成效為何。

首先最直接的就是檢驗政策前後的申請者人數，這表示了該項政策使多少人受惠、適用範圍實際上有多廣、勞工確實申請並使用的比例，發現FMLA的法案通過後，受立法保障可修育嬰假的員工比例範圍的確有增加，不過是以中大型公司的員工為主，至於小公司員工或兼職的員工在申請產假或家庭假的比例上，只有小幅度的成長，雖然不及於大公司員工的申請

者比例，但仍具意義。

另一方面的調查報告顯示，不論是在 1995 年或是 2000 年的年度調查，FMLA 立法對公司的獲利率、生產力都沒有產生影響(Cantor et al., 2001)，更進一步發現員工在生育假期間，對公司的獲利率與生產力也毫無影響，所以 FMLA 法案的推行，並沒有像當初美國商會說的會降低企業主的競爭力，也沒有影響到企業的獲利或營運。

美國的「家庭暨醫療假政策的國會報告」乙書的結論發現，FMLA 確實為員工提高了家庭暨醫療假福祉，因為有三分之二受該法案規範的單位，針對單位內的家庭暨醫療假政策做了修正，以其更能符合 FMLA 的規範。另外在這份報告書當中也比較了受 FMLA 規範的企業與不受 FMLA 規範的企業，前者較樂意提供員工福祉，因為業主認為 FMLA 對於公司營運並沒有產生任何副作用。而且在 2000 年的調查結果發現，有 98.3%的雇主曾將休假員工的工作暫時派任給其他雇員代理，41.3%的雇主則是以臨時短工的方式調節人力缺口，看得出來公司或企業主已經能接受員工代理制度，以因應 FMLA 所帶來的變動（鄭麗嬌，2006 年）。

雖然調查顯示 FMLA 對於企業的獲利沒有多大的影響，而企業主也願意配合或是調適，但仍有 3%的雇員在工作期間，想要申請育嬰假卻無法申請，最主要的原因就是員工在申請育嬰假期間無法享有津貼補助，所以經濟因素對勞工在思考是否申請育嬰假時，是最主要的考慮依據。

根據中央研究院傅研究員鄭麗嬌的報告指出：



對照 NLSY 在 1993 年前後的調查數據，訂有產假立法州內的女性員工享有產假權益者，比無產假立法州內的女性員工約多了 4.5%。同樣的，訂有父親假立法州內的男性雇員享有父親假權益者，比無立法的州內男性雇員多了 4%，對女性而言，州立法在 FMLA 通過後似乎變得更有效力<sup>10</sup>，此一發現說明了在 FMLA 通過後，雇員與雇主對個人在現行州立法下的權益認知更為強化的事實。而 FMLA 立法與州立法之間所存有的相互補強效果，亦恰好解釋何以原本不在 FMLA 保障下的員工，也會因 FMLA 的通過而蒙受產假與父親假權益的享有。因為很明顯地，不論是 FMLA 立法通過或因伴隨著 FMLA 立法而來的廣為週知曝光效果，都有助於州立法效力的強化，所以不管是聯邦政府制訂 FMLA 或是各州家庭假立法，對育嬰假休假範圍的擴大，是具有正面影響效力的。

從各方的研究文獻看來，美國在育嬰假福利政策上還有很大的努力空間，雖然一般民眾都抱以支持的態度，而且有許多研究顯示該項政策對於企業與社會將有正面的效果，尤其是在消除貧窮世代的繼續循環，這樣的研究報告相當值得台灣借鏡與努力的方向。

### 第三節 加拿大的育嬰假與育嬰津貼制度

會選取加拿大的育嬰政策來做為參考的一部份，最主要是因為加拿大的育嬰津貼政策與目前台灣所規劃的育嬰津貼政策有許多部分相當接近，另外是因為加拿大的育嬰津貼制度早在 1970 年就已經開始，聯邦政府與各省政府都相當有志一同，認為這是屬於國家的責任，即使加拿大也是個自

---

<sup>10</sup> 由 1990 年至 1992 年的 4% 上升至 1993 至 1996 年的 5% 以上

由市場的資本主義社會，與美國的福利政策比較起來，在家庭照護的層面上確實是更周到，關於加拿大的育嬰津貼政策以下將分為三個部分探討。

### 一、加拿大育嬰留職停薪政策之定位

早在 1867 年，加拿大政府就已經規劃全國性的就業保險制度，並且納入到憲法中予以保護，該項就業保險制度的定位很明確，這不是社會救助制度，而是屬於社會保險制度，這就是加拿大育嬰津貼制度的起源，所以即使勞工沒有參加社會保險，也不會影響到申請育嬰假的權利，也就是說加拿大的育嬰假制度是歸屬於聯邦政府層級的勞動基準法，而育嬰津貼發放是歸屬於聯邦政府層級的就業保險法裡面<sup>11</sup>。

而在 2000 年時，加拿大政府為了使育嬰假制度可以達到設立育嬰假的目的，大幅修改聯邦層級的就業保險法，並且在國會召開會議前宣示道：

因為世界經濟的本質正在改變，在任何國家中一個高生活品質之前景，將前所未有的需要倚賴於極能彈性調整適應與準備好能終身學習之人口，而其基礎需要趁早奠立，沒有比我們承諾投資於我們國家年幼的兒童，更能成為我們長期之繁榮與福祉更務實的承諾，父母及家庭有照顧幼兒的基本責任，而我們整個社會需要共同確保這些孩子們的發展能力，以達到我們未來的願景與目的。…加拿大政府將延長並擴大可申請育嬰假與就業保險津貼的申請者範圍，讓父母親可以從工作中回饋多一點時間於孩子身上。

---

<sup>11</sup> 引自謝棋楠「加拿大之育嬰假與津貼發放制度」

## 二、加拿大育嬰津貼的規劃與發放

加拿大育嬰假的資格條件與相關規定內容，各省有自己的規則與方式，但是其訂立的原則是相同的，育嬰假的相關規定在聯邦層級是歸屬於勞工法（Canada Labor Code）之下，在各省則是有雇用基準法或是勞動基準法（Labor Standards Act, Act respecting labor standards）給予保障。

加拿大的育嬰假適用於 30 人以上員工之企業，且男女只要符合條件皆可申請，也不限於有血緣關係之子女才可以申請，育嬰假的確切日期各省規定不一，但多為小孩出生後一年左右使用完假期。而且此項福利也可適用於部分工時之勞工，在聯邦法裡面是規定只要年度工資時數超過 600 小時，即可申請，而申請期間則視為留職停薪，雇主不得拒絕員工申請復職。各省差異並不大，比較特殊的部分例如魁北克省有專門的父親親職假；安大略省還接受同居關係之伴侶提出育嬰假的申請。

育嬰津貼的相關規定是納入就業保險法當中，這項支出並非屬於失業的給付，會歸屬於就業保險法之中，是因為這是加拿大政府對於勞工所提供的所得支持（income support），也就是說這是屬於由國家提供的社會福利，與勞工退休金或是救助金類似，並不是由雇主自行提供，而是由聯邦層級補助，但是詳細的金額則是各省不同，而加拿大的就業保險制度，除了育嬰津貼之外，還包含了家庭照顧津貼（compassionate care benefits）、退休津貼、工作分享津貼（work share benefit）等其他項目，很明顯看得出來這是具有達到多重社會性目的的制度。

育嬰津貼的發放是由聯邦就業暨移民委員會（Canada Employment and Immigration Commission）負責，這個組織在 1940 年的時候名為失業保險委員會（Unemployment Insurance Commission），直到 1997 年才被併入到就業暨移民委員會中，這個委員會的功能與目的最主要在依法發展勞動力資源，提供就業服務、失業保險與移民的相關業務。

在謝棋楠的「加拿大育嬰假與津貼發放制度」一文中說明了育嬰津貼金額：

加拿大育嬰假其中的津貼發放，依就業保險制度給付，為給予投保薪資之 55% 為其津貼金額，但其最高金額不得超過一週 413 元加幣。該法規定育嬰假期間領取該項給付時，並給予勞工得在規定的上限時間內有部分工時的工作，就可以獲得每週 50 加幣或每週育嬰津貼之 25% 兩者較高者之一的工資，而不會被扣減其育嬰津貼，以保護其育嬰假期間之所得。

在 2000 年時，加拿大政府修法延長可領取育嬰津貼為上限 35 週（相當於八個多月），若加上女性勞工的 15 週產假，則女性勞工從懷孕生產到申請育嬰假，最常可請領最長到 50 週的津貼補助，也就是將近一年左右的時間有社會保險補助的支持，若以最高補助每週 413 加幣計算，相當於台幣 12200 元左右的補助，這對於女性勞工或是雙薪家庭來說，是相當務實且具有實質幫助的支持。

### 三、加拿大的實施效果

從加拿大育嬰假與育嬰津貼政策可以看得出加拿大政府對於家庭價值的認知與人力資源的遠見，這的確會影響到未來的勞動再生產效力，更會

牽連到未來國家的競爭力與發展，加拿大政府把這視為是國家的責任，並且利用國家介入的手段營造一個對家庭友善的環境，以達到嘉惠家庭的政策性目的。在 2000 年的大幅增加育嬰假的週數，各省的立法機關積極配合修法跟進，的確是有凝聚各界共識的效果。以加拿大的經驗看來，由聯邦層級統籌負責育嬰津貼制度，更能感受到國家的責任與態度，並且育嬰津貼被歸納在社會保險制度中，而非定位為帶薪休假，自然也不會變成是勞資雙方間的問題或困擾，則育嬰假自然也就不會與勞動市場有連結。

小結：雖然政府有這樣的美意與政策性目的，卻在某些方面也引起許多討論與異議。例如失業保險是針對失業的勞工，屬於選擇性的福利制度，而非普遍性的，所以當育嬰津貼被歸於就業保險制度中，政府朝向普遍性的方向發展，但並不是每個參與就業保險的勞工都有條件可以請領育嬰津貼。另外在津貼制度上，也遭遇不少批評，認為政府所給付的津貼太少，只能夠提供基本所得的保障，一般勞工根本不會想放棄工作去申請，這樣對於收入較少的勞工根本毫無幫助，甚至被批評為是富人勞工的福利。

#### 第四節 瑞典的育嬰津貼政策

國內外關於瑞典育嬰假制度的文獻相當多，之所以有這麼多相關的文獻與研究，是因為瑞典的育嬰假制度推行的非常早，而且也相當成功，瑞典在這方面的社會福利可說是辦得相當完善，制度設想相當周到，有很多面向與措施是相當值得台灣政府學習與努力的，以下作者將以三個部分進行論述介紹。

##### 一、瑞典育嬰假的背景與目的

瑞典一向以提供完善的福利政策聞名國際，其實這與瑞典追求最大平等與強調普遍主義的理念有關係，也就說政府扮演了落實公平正義的角色與推手。其實瑞典政府這麼積極推動社會福利，其實很重要的一個原因是為了使就業率極大化，因而在工作與家庭的兩難之間，就由政府介入設立並提供多項的家庭福利政策，這樣具有高度「去家庭化」的效果，目的是為了解除對傳統家庭的限制，讓所有介業的人可以不受到牽絆（李玟慧，2006）。

瑞典在 1990 年，就立法保障懷孕婦女生產完四周內禁止工作，到 1912 年更將產假延長為產前 2 週與產後 6 週，只是當時無任何的津貼或補助（施繼明，1989；周慧宜，1990；轉引自周玟琪，1996）。由此我們可以發現，瑞典對於母性保護的立法相當早，早在二十世紀初工業化開始的時候就已經在進行了。但是對於兒童相關的照護保障，要到 1930~1940 年代左右開始，最主要是因為這個時期的瑞典出現了人口危機，這引起了大家對於母職衝突的討論，也開始有家庭照顧與日間托育的想法及提議。1937 年瑞典訂定《母性保險、產前保護及兒童照顧法》（Motherhood Insurance，

Preventative Maternity and Child Care Act），這個法涵蓋了大部分的母性保護及兒童照顧內容（唐文慧、楊佳羚，2006）。

當瑞典遭遇到人口危機，社會大眾開始關注起女性在工作與生兒育女間的兩難與衝突，在當時社會普遍還是抱持的男性應該養家活口的觀念，甚至當時有人提議應該支持讓雇主為男性勞工加薪，好讓女性勞工回家去生育下一代；但是也有人認為應該也要解放男性。社會輿論的壓力，在加上 50~60 年代瑞典經濟發展引發的勞動力短缺問題，瑞典當局體認到原來勞動力不足，有部分原因是女性留在家庭照顧小孩，女性勞動力是相當值得開發的部分，這時才正式開啓了一連串的建立於女性平等就業保障，與兒童照顧的支持性政策發展。

## 二、瑞典的親職補助金

在林佳慧的《美國、德國與瑞典的親職假政策研究》一文中提到，瑞典提供的福利項目相當繁複，按照功能區分主要可分為四類：一是所得維持項目，這是屬於社會安全支出，同時也是政府在社會福利支出項目中最重要也最大筆的，佔了將近一半的福利預算；其次是教育項目，佔了三分之一左右的預算，以及健康支出項目，佔了四分之一的預算，最後是社會服務項目，大概佔全部的 15%。健康項目包括醫院的設立和醫療人員的提供，但不包括疾病保險，而社會服務則包括對家庭和小孩的服務、老人和殘障的服務協助、就業訓練中心和輔助就業中心的協助就業計畫。

瑞典的親職保險收入來源主要是雇主及自雇主支付的親職保險費

(Parental insurance contributions)<sup>12</sup>和國家基金 (State Funds) 。支出則主要用於親職假津貼、臨時親職津貼、老人年金津貼，以及行政管理費用 (Administration) 。在親職保險 (parental insurance) 的部分包含了生產津貼 (pregnancy benefit)、親職假津貼 (parental insurance in connection with childbirth)、臨時親職津貼 (temporary parental benefit)，這三者都是直接的現金補助 (cash benefits) 。

法律規定親職津貼最多為 450 天，每個小孩的雙親在前 360 天的親職假中，共可領取所得的 80%，最高每天 602 瑞幣，依照現在的匯率計算，相當於 2500 左右的新台幣，但是這項補助必須扣稅。後 90 天則為定額給付，每天最多 60 瑞幣克朗 (林佳慧，2001) 。

瑞典的親職假設計是指家庭中有幼小的孩童，家長有權利暫時離開工作職位，擔負起照顧家中幼童的工作與責任，親職假分為無給的親職假 (parental leave)，與有給付補助金的親職假 (parental benefit) 。親職假當中有 480 天為有給付補助金的，但是在小孩未滿八歲以前或是上小學一年級前，家長都有權利再申請親職假，只是此時親職假沒有再給予薪資補償，也就是無給付補助的親職假。

根據瑞典官方統計，前 360 天的親職津貼有 95% 的使用率，後 90 天採定額給付的親職津貼有 80% 的使用率，也就是說親職津貼中以薪資所得八成計算的方式較受到家長們的青睞，而定額的方式所領取的金額會較少，所

---

<sup>12</sup> 親職保險費含蓋於社會保險費之內，個人的部分合併於稅金中一起徵收，雇主雇主則依原工薪資應提撥相應的社會保險費。在 2000 年至 2002 年間，由雇主支付的社會保險費佔總額的 32% 左右，其中針對親職保險的收費為 2.2% (引自唐文慧、楊佳玲的瑞典育嬰休假制度之研究)



以使用率稍微下降。

### 三、瑞典的父親假與其成效

瑞典的親職假當中，最具特色並具有特別意義的就是「父親假」的設計，這是有別於其他國家親職假最大的不同。也就是說有給付補助的親職假設計總共為 480 天，家長雙方必須協調共同負擔這 480 天的親職假，原則是父親與母親均分，但是如一方無法照顧到 240 天（相當於 8 個月），則最多能轉讓出去 180 天（相當於 6 個月），亦即父親或母親一方最少也是要負擔 60 天（2 個月）的親職假，並且這 60 天不得再轉讓給另一方，若是不願意使用將視為自動放棄。看得出來瑞典政府想利用政策性的方式提升男性參與家庭的用心之處，以達到提升共同照顧的價值。

其實這種所謂的父親假、母親假設計早在 1995 年就已存在，是在 2002 年時才限定最低門檻的日期為 60 天，不使用就自動作廢，而且瑞典政府還特別設計相關文宣，強調父親與母親這兩個角色對於家庭的重要性，並於孩子出生時辦理政策相關的說明會，讓家長知道親職假補助的申請與規定，以確保所有父母都熟知自己的權利；而在電視宣傳上，甚至還請男性勞工親自現身說法，鼓勵申請親職假在家照顧小孩。

雖然瑞典政府相當用心宣導，但是實施的成效卻還沒有達到預期的目標。由下表的統計結果 2-3 可以發現，男性申請者的比例逐年上升，到 2003 年左右與女性申請者的比例已經相當接近，也從 23% 上升到 42%，但是觀察表 2-1 會發現，男性使用親職補助金天數的比例，從 1974 年的完全沒有，到 2003 年也只有 17%，會有這樣的結果，許多學者認為可能是家庭以經濟因素作為考量，也就是說職場環境中的性別區隔，男女薪資還是有差距的，

女性的職場薪資較男性低，而且女性多半從事兼職的工作，因而離開職務較容易，因此女性申請親職補助金的天數比例遠遠高過男性（唐文慧、楊佳羚，2005）。

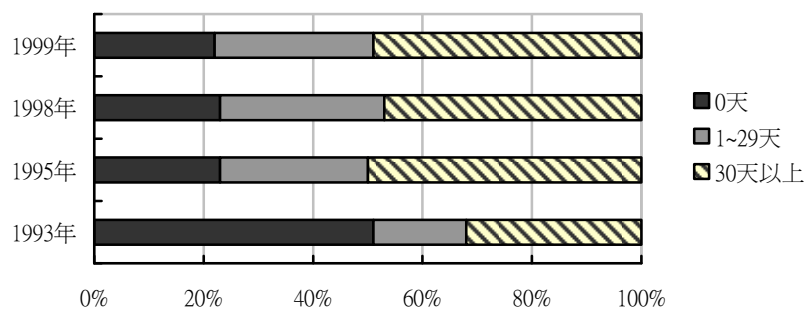
表 2-1 瑞典親職補助金的給付天數及性別比例

年度	親職補助金			臨時親職補助金		
	天數 (千天)	申請者性別比例		天數 (千天)	申請者性別比例	
		女性	男性		女性	男性
1974	19017	100%	0%	689	60%	40%
1985	33193	94%	6%	4156	67%	33%
1990	48292	93%	7%	5731	66%	34%
1995	47026	90%	10%	4890	68%	32%
2000	35661	88%	12%	4403	66%	34%
2002	38128	84%	16%	4776	64%	36%
2003	40146	83%	17%	4747	64%	36%

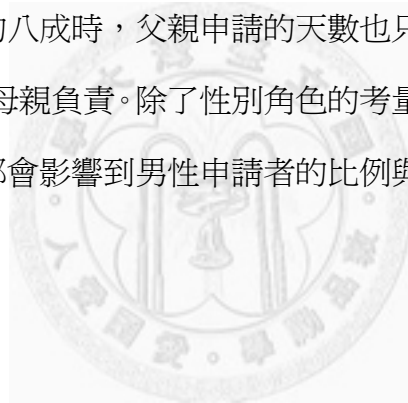
資料來源：2005 年唐文慧、楊佳羚「瑞典育嬰假制度之研究：共同照顧的價值」

從下圖另一個表更可看出父母在請領親職補助金的天數變化，圖表中可以發現 1995 年以前還沒有實施父親假制度，父親沒有申請親職假的比例超過 40%，但是在 1995 年開始實施父親假之後，父親沒有申請親職假的比例下降到 20% 左右，之後幾年則沒有明顯變化。（唐文慧、楊佳羚：2006）

圖 2-1 瑞典父親假申請天數統計圖（1993—1998）



小結：瑞典的父親假行之有年，而且有相當完善的補助與配套措施，在研究數據上仍然呈現父親申請者使用天數較少於母親的現象，然而當男性薪資太高，而補助金不及薪資的八成，自然也會降低男性勞動者申請親職假補助金的意願，因為一般人考量是不會願意放棄較多經濟收入的，除了經濟因素的考量，學者 Nyberg 還發現其它的影響因素，例如傳統性別角色。Nyberg 調查發現即使父親薪資八成低於親職假補助金的最高限度，母親的八成薪資超過親職補助金的最高限度，換句話說家中父母的薪資收入是母親多於父親，那親職假的分配上在父親的部分最多也只願意申請到 40% 的天數，剩下 60% 的天數則交由母親負責。即使家庭中父親母親的薪資都很高，補助金都不到薪資的八成時，父親申請的天數也只佔 480 天中的 25% 左右，剩下 75% 的天數由母親負責。除了性別角色的考量，其他如雇主態度、教育程度、職業型態等都會影響到男性申請者的比例與申請天數。



### 第三章 我國育嬰津貼政策現況探討

作者認為要探討我國目前育嬰津貼制度的運作前，必須先瞭解它背後的设计動機與立法的定位，所以第一節育嬰津貼政策之定位與源起，將以內政部公布的人口政策為基礎進行論述；第二節作者將詳述勞委會公布的育嬰津貼辦理辦法，並以勞委會目前所統計的育嬰津貼申請人數案件，進行比較與討論分析；最後在第三節的部分將以政府、企業，與申請者三種不同的角度，探討育嬰津貼政策所面臨的困難與爭議。

#### 第一節 我國育嬰津貼政策之定位與源起

政府對於目前所規劃的育嬰津貼政策，並沒有說明具體明確的目的，作者將依照內政部所公布的人口政策白皮書中的政策理念與目標，並參照近年來台灣經濟與社會環境變遷，對於影響我國育嬰津貼政策形成的背景因素進行分析探討。

##### 一、經濟因素

經濟型態的轉變影響了現代人的婚育行為，如美國哈佛大學教授 Robert B.Reich 說的：「由於新經濟的風險越來越高（所有企業都忙著把固定成本轉為變動成本），工作和收入都變得不確定，許多女性或男性都不想負擔小孩的最大成本，這是因為小孩的需求是持續性的，小孩需要穩定而可靠的生活，然而新經濟既沒有持續性，也沒有穩定性和可靠性」，（Reich,2002）指出了美國經濟轉型改變了人們對婚姻和工作的態度。新經濟使多數財富集中於少數人中，知識經濟與使得貧富差距擴大，造成有錢可以養育孩子的人太忙，無時間結婚生育小孩；經濟狀況不穩定或是有

經濟壓力的不願意生育，演變成生育率年年下降的結果。科學與時代的進步讓生小孩變得簡單，卻也讓養育小孩變得複雜，對現代許多人來說是一件需要審慎考量的選擇（謝君柔，2006）。

從平均每年經濟成長率方面看來，我國的經濟成長率自 1990 年來均維持在 9% 左右，直到 2003 年也都平均在 4% 左右，但是從 2008 年開始經濟成長率多次下降到 1% 以下，甚至於出現負成長的現象。在失業率的統計上，民國 2000 年的失業率為 2.99%，隨著經濟的不景氣現象，近幾年的年平均失業率都是突破 4%，2009 年的年平均失業率更是高達 5.85%。在失業率居高不下的情況，生育小孩的意願更低。

行政院衛生署國民健康局於 2005 年舉辦的「國人對婚姻與生育態度電話調查」及分析歷年「臺灣地區家庭與生育力調查系列」資料，20-39 歲未婚民眾不願意結婚的主要原因，以「經濟條件不佳」為主，其次，則是「享受單身生活」；20-39 歲對於婚姻與生育的態度，多數的民眾皆認為「有孩子可以增進夫妻感情」、「有孩子的家才算完整」，但是，大部分的民眾也認為「有孩子會很不自由」，顯示國人對於養育子女的價值觀，已從過去的「養兒防老」轉變為今日的「重視個人的自由與享樂」；對於養育子女的機會成本，也由過去的「多一雙筷子」轉變成現今的「養育子女的教育成本過高」，是造成不願結婚及少子女化現象的主要原因。

在此經濟因素影響之下，我國政府遂開始規劃育嬰津貼，希望藉由津貼的補助發放，以減輕國人養育子女的負擔，間接由此提升生育率。

## 二、人口結構因素

台灣女性的未能外出就業，根據內政部的統計數據顯示半數以上的因

素是要負擔家中照顧工作與料理家務<sup>13</sup>，家庭中的照顧工作成爲阻礙女性就業的因素，因此許多女性希望政府能優先提供托育、托兒方面的福利服務，尤其在辦理社區保母訓練，儲備保母人才、辦理課後托兒服務等方面，以及鼓勵延長托育機構的收托時間，這些數據都顯示了台灣女性確實有需要政府提供育兒方面的相關福利措施。且根據經濟合作發展組織（OECD）的研究也顯示，眾多國家採用刺激生育率的政策當中，以優惠減免賦稅的方式效果最差，實質的津貼補助則是效果稍微好一點，效果最好的是創造兩性平等的工作環境與社會共識，但這也是最困難的方式（雷蓓蓓，2004）。

我國人口近十年來的出生率呈現下滑趨勢，出生率自 2000 年的 13.76% 下降到 2009 年的 8.29%，同時期的的死亡率則是穩定地在 5.68% 至 6.22% 之間來回，並無太大變化。在人口增加率的部分，在 2000 年以前人口增加率也都保持在 7.44% 以上，直到 2000 年開始人口增加率開始呈現明顯下滑，從 2000 年的 8.31% 下降到 2009 年的 3.59%，再加上近幾年來經濟不景氣的環境因素，我國近幾年來的生育率<sup>14</sup>更是低於人口替代水準，許多國家爲了刺激生育率，在社會福利方面會以發放津貼或是補助的方式來提升生育率。我國政府爲因應少子女化社會，提升生育率，在內政部公布的「人口政策白皮書」中針對少子化的社會變遷，計畫以提供育兒家庭之經濟支持措施、營造友善家庭之職場環境，與改善產假及育嬰留職停薪措施等方式做爲因應。

### 三、勞動結構因素

國內女性隨教育程度及自主意識提升，勞動參與率逐年成長，根據行

---

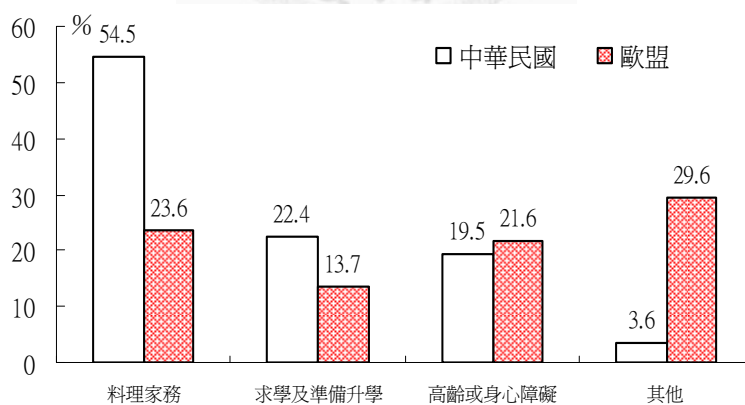
<sup>13</sup> 主計處公布 2003 年國內女性非勞動力未參與勞動之原因，以料理家務占 54.5% 為主、求學及準備升學 22.4% 次之。

<sup>14</sup> 總生育率係育齡婦女( 15-49 歲 )依目前年齡別生育水準，預期一生所生嬰兒之平均數。

政院主計處 2008 年的統計資料顯示女性勞動參與率已高達 49.67%，也就是說職場上的勞動者將近一半為女性。由該統計表可以發現，我國女性人力資源不僅在數量上面顯著提升，勞動市場中更不乏具有專業技術才能或是主管職的女性勞工<sup>15</sup>，女性勞動力的素質逐年提升，更顯示出女性勞動人口在職場上的表現所獲得肯定與認同。眾多調查顯示女性勞動人口在勞動市場中佔有越來越重要的地位，然而傳統觀念加諸婦女對家庭之照料責任，致部分女性在結婚或生育下一代時，選擇退離職場。

此外，觀察2004年國內女性非勞動力未參與勞動之原因，以料理家務占54.5%為主、求學及準備升學22.4%次之、高齡或身心障礙19.5%再次之，與1994年比較，以料理家務減少7.6個百分點降幅最大；對照歐盟2001年調查結果，我國女性料理家務比率遠高於歐盟平均23.6%，本國女性決定去留勞動市場之際，料理家務仍為首要考量因素。

圖3-1 女性非勞動力未參與勞動之原因



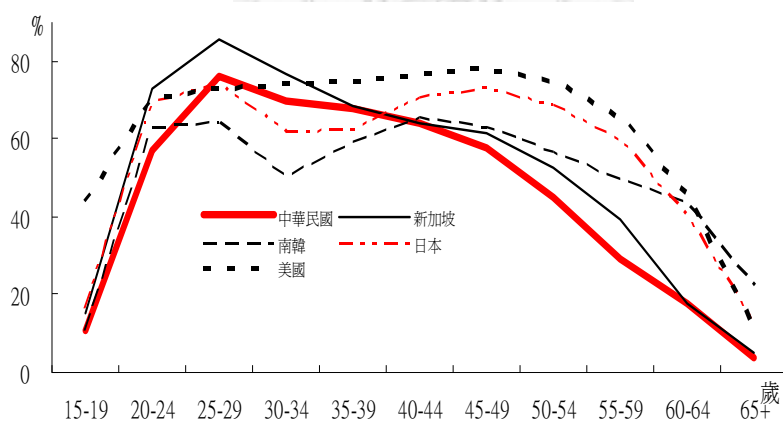
資料來源：International Social Survey Programme, 2002。

2005 年行政院主計處社會指標統計年報

15 就業者中女性擔任管理及經理人計 7.3 萬人，占管理及經理人比率 16.3%，與主要國家 2003 年資料比較，高於日本 10%、南韓 6%，低於新加坡 26%及美國 46%；另女性專技人員 110.4 萬人，占專技人員比率 44.2%，則高於南韓，低於星、日、美。

近十年來，我國女性勞動力參與率維持於 45%至 48%之間，低於日本 48.3%、南韓 49.8%、新加坡 54.2%及美國 59.2%，女性人力資源相對有開發空間。就各年齡層比較，我國 15-19 歲勞動參與率 10.5%，遞增至 25-29 歲 76.1%高峰後，即漸次減少，與新加坡相近；日、韓 35-44 歲勞參率逐漸回升，曲線呈 M 型，顯示女性有二度就業現象；美國則多穩定維持在 80%以下，受婚育之影響較小。同時圖表中發現台灣的女性勞動力在 25 至 29 歲的階段投入勞動市場的人數達到最高峰，同時也發現緊接著最高峰之後曲線下降，代表女性勞動力退出市場人數增加，也就是說台灣的女性勞動人口容易受婚育行為影響到就業，以人力資源角度與經濟發展來說，正值壯年的女性勞動人口因為婚育行為退出勞動市場是相當可惜的事情。

圖 3-2 主要國家女性勞動力參與率年齡層比較



資料來源：International Social Survey Programme, 2002。

2005 年行政院主計處社會指標統計年報

內政部為保障兩性工作平等與強調母性保障之基本精神，透過相關立法的制定與政策之發展，在階段性目標中規劃發放育嬰津貼，以提供家庭在育嬰階段的經濟支援，並促使工作者能於幼齡子女稍大後再度投入就業市場，以促進經濟繁榮，也希望藉此措施保障女性工作者的生產與工作權益。



#### 四、兩性平等因素

政府尚未提供育嬰津貼之前，育嬰假的男女申請比例懸殊，自 2002 年到 2008 年之間，總共有 5,374 人申請育嬰留職停薪，其中男性只有 209 人，約佔總數的 4%。而自 91 年 3 月至今，申請育嬰留職停薪者共有 23,823 人，其中男性只有 996 人，也是佔了總計數的 4%。這顯示出過去六年來，台灣雖然通過了許多進步的性別相關法案，也在政府機關中推行性別主流化的政策評估，但是對於家庭照顧的部份，傳統的兩性結構並沒有受到太大的影響，男性申請育嬰停職者依然只佔少數，雖然「新好男人」的論述甚囂塵上，但是如果面臨到生活中的選擇關卡時，許多男性仍然將「回家帶小孩」當成是一種太太的責任，做家务只是「幫忙」減輕太太的負擔，並未意識到自己本應分攤一半的責任。

政府希望藉由育嬰津貼的發放，可以吸引男性申請者，特別規定針對育嬰津貼的領取，父母雙方分別最多可以申請六個月的育嬰津貼，藉此鼓勵父親可以一起分攤家庭照顧的角色。勞委會表示，首批育嬰留職停薪津貼在 2009 年 6 月核發入帳，以往一年近三千多人申請育嬰留職停薪，開辦育嬰津貼的這一個多月就有近九千人申請，核付案件中男性約佔 11%。這項制度設計為男女皆可申請，希望家庭照護責任由父母一起分擔，在 3963 件已核付案件中，有 454 件為男性申請人，約佔 11.46%。

#### 五、企業及國家職責因素

除了鼓勵父親共同分攤家庭照顧的責任之外，還有一項社會心理因素是越來越多人認為「生兒育女」不再是自家個人的事情，而算是「國家大

事」。在以往的時代，養育照顧小孩是屬於私領域的範圍，是個別家庭的「私職」，若是沒有善盡責任，則一定會招致失職的道德倫理譴責。國家沒有提供公立的兒童福利的體制或機構，就是國家不承擔「養兒育女」責任的具體證明。以「社會連帶」的觀念來詮釋，養育小孩再也不是個人的責任，而是社會全體的責任，北歐國家之所以社會福利體制這麼健全，就是因為「社會連帶」的觀念可以落實，大家都意識到自己是社會中的一份子，是屬於生命共同體的一部分，所以國家是有責任為家庭照顧提供一套完善的制度（雷蓓蓓，2004）。

再者以勞動力更新的角度觀察，僱主或是資本家對於員工申請育嬰津貼的立場應該要給予支持，以前的僱主會認為員工請育嬰假照顧小孩會影響工作，對於公司或企業生產利潤是沒有幫助的，這些事並不屬於僱主的責任，但究竟「新生代勞動力」的繁衍跟照顧，能不能算在「生產性」的經濟活動或是創造利潤，的確是很有討論的空間。根據劉梅君的說法，員工養兒育女不僅在為企業主製造新的勞動力，更可以為企業增加消費性的活動，這些都是資本累積的關鍵性要素，所以對於育嬰津貼的設計與發放，企業主要負擔的是給予員工在職務上的支持。

## 六、國際標準因素

國際勞工組織大會在美國政府的召集下，於 1919 年 10 月 29 日在華盛頓舉行會議，通過 1919 年的生育保障公約，並自 1921 年 6 月 13 日起生效，以約束國際勞工組織的會員國依照該組織規章行使。1952 年由國際勞工組織第 35 屆大會通過修正母性保護的制度如下：第四條：「一、凡依第三條規定因產假而缺勤之婦女應有申領現金及醫療給付之權利。二、現金給付率應以國家法令規定，務足以依照適當生活標準充分維持產婦及其嬰兒健

康。三、醫療給付應包括產前，分娩時及產後由合格助產士或醫師照料及必需之住院費用；並應尊重其選擇醫師及公私醫院之自由。四、現金及醫療給付應採強制社會保險或公共基金方式提供之；但無論採任何方式，凡合於規定條件之婦女均享有此權利。五、凡無資格領取此項權利性質之給付婦女，應有權依規定申領社會扶助基金支付之適當給付。六、倘強制社會保險之現金給付係根據以往收入計付者，其給付率不得少於該項據以計算給付之以往收入之三分之二。七、凡提供生育給付之強制社會保險計畫之任何保險費及為支付生育給付之工資課稅，不論係由勞資雙方或由雇主負擔，均應按各該事業機構雇用之男女雇員總數計付之。八、無論如何雇主各人應不負擔其所僱用婦女生育給付之費用」。第六條：「凡在公約第三條所訂產假期間內之婦女，僱主在該期間內不得通知與以解僱；其於產假期間通知而解僱預告期間屆滿者，意同屬非法。」<sup>16</sup>

我國雖然在 1970 年代退出聯合國，但是早在 1961 年時，我國的全國工業總會加入國際僱主組織，勢必也要提供這樣的勞工權益。政府也在 2002 年開始實施兩性工作平等法，落實性別工作平等、消弭職場性別歧視，落實性別工作平權及協助事業單位營造友善職場環境。

小節：政府設計育嬰津貼的目的為何，並沒有具體明確的答案，以在現階段我國的「兩性工作平等法」範圍與架構下，「育嬰津貼」應該解釋為對勞動者因育兒辦理留職停薪所產生的所得中斷補償。而為什麼育嬰假期間要提供所得中斷的補償呢？這必須要檢視我國現行的勞動法令，我國現行的「勞動基準法」規定勞工遭遇職業災害時無法提供勞務，僱主仍必須繼續提供工資，即使病假期間也是有半薪的規定，很明顯的可看出勞動

---

<sup>16</sup> 引自王如玄《女人六法》（台北，財團法人婦女權益促進發展基金會，初版 1999 年）頁 561-562

基準法認為，無論是可歸責於顧主的職業災害或是不可完全歸責於顧主的病假，都意圖將雇用關係朝向「去商品化」發展。

傳統勞雇關係中雙方都要負起忠誠照顧的權利義務，而且這不僅是只限於勞工有工作時，也必須延伸到沒有提供勞務的一定範圍中，否則就變成了典型的「有作有拿，沒做回家吃自己」的極度商品化之市場買賣交易，另外又從受益者付費的經濟學角度，雖然說育兒勞動是照顧子女，但也是在培養下一代的勞動力，企業主絕對是將來的主要受益者，所以在勞工照顧子女時所得的中斷，僱主提供部分的補償與經濟上的支持，也是相當合理的事情，所以育嬰津貼的財務來源，未嘗不可從這樣的角度的理解，作者認為這個方向也是最能解釋育嬰津貼設計的政策性目的<sup>17</sup>。

## 第二節 育嬰津貼規劃與發放現況

前一節瞭解我國實施育嬰津貼政策的背景因素之後，這一節當中作者將介紹育嬰津貼制度目前的發放辦法與法源依據，並比較與討論育嬰津貼發放後的申請人數。

### 一、育嬰津貼法源依據

#### (一) 性別工作平等法

為了保障職場性別平等，我國於 1990 年完成「性別工作平等法」草案並送立法院審議，經歷 11 年的努力期間經歷社會上婦權運動者對我國金融業、或其他某些行業存在所謂「禁婚」、「禁孕」條款的勞動契約激起的

---

<sup>17</sup> 參考劉梅君〈兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析〉，《萬國法律》125 期（2002 年 10 月），頁 2-9。

反對聲浪，終於在 2001 年 12 月 12 日立法完成並三讀通過「兩性工作平等法」，並於 2002 年 1 月 16 日總統公布，同月 18 日正式施行。此次修正除變更法律名稱外，更將性傾向納入保障、擴大育嬰留職停薪與家庭照顧假的適用範圍、增加陪產假天數，並提高部分罰則規定。

關於育嬰留職停薪的相關規定是明訂於民國 2002 年 3 月 8 日施行之「兩性工作平等法」中第十六條：「受僱於僱用三十人以上僱主之受僱者，任職滿一年後，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，最長以最年幼子女受撫育二年為限。」2008 年 1 月公布的修正案，則是取消「受僱於僱用三十人以上僱主」的規定。所以目前實施的性別平等法中，語育嬰津貼相關的規定是當中的第十六條：

受僱者任職滿一年後，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，最長以最年幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

## （二）就業保險法

2009 年的 3 月 31 日立法院三讀通過了就業保險法修正案，在第十條的就業保險給付項目中增列了育嬰留職停薪津貼，使得育嬰假期間可以依法領取實質的津貼補助，修正案中許多條文明訂了育嬰津貼的適用條件與相關辦法，相關條文如下：

### 第十條

本保險之給付，分下列五種：

- 一、失業給付。
- 二、提早就業獎助津貼。
- 三、職業訓練生活津貼。
- 四、育嬰留職停薪津貼。
- 五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。第五款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。

前項第四款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期限之辦法，由中央主管機關另定之。

### 第十一條

育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

### 第十九條之二

育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發

給津貼，每一子女合計最長發給六個月。

前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。

父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。

## 二、育嬰津貼給付標準

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 60%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給 6 個月。如果以目前最高投保薪資 4 萬 3900 元計算，每月可領 2 萬 6340。又以現行就業保險法規定，只要是受僱者都要強制投保，目前就保費率為 1%，投保人數約 500 萬人，也就是將會有五百萬受雇勞工受惠。

## 三、育嬰津貼申請現況統計

### (一) 兩性申請人數統計比較分析

表 3-1 兩性申請育嬰留職停薪情形 (91 年—98 年)

單位：人、件、千元

統計時間		計	男	女
91 年	2002	3,150	148	3,002
92 年	2003	2,607	99	2,508
93 年	2004	2,942	151	2,791
94 年	2005	3,481	133	3,348
95 年	2006	4,299	172	4,127
96 年	2007	5,024	204	4,820
97 年	2008	5,508	255	5,253
98 年	2009	17,723	2,847	14,876
1 月至 4 月		1,754	100	1,654
5 月至 12 月		15,969	2,747	13,222
91 年 3 月起累計數		44,734	4,009	40,725

資料來源：勞委會統計條件處

育嬰留職停薪制度自 2002 年性別工作平等法施行，至 2009 年 4 月底尚未發放育嬰津貼的申請者總計 28,765 人，其中女性有 27,503 人，男性僅 1,262 人申請，女性為男性之 22 倍。實施育嬰津貼政策之後，自 98 年 5 月開始到 12 月底的育嬰津貼申請者總計 15969 人，其中女性有 13,222 人，男性有 2,747 人，已發放育嬰津貼後的男女申請比例有縮小，很明顯的是男性申請者增加，兩性申請比例下降為相差 4 倍。

## (二) 勞保身分申請人數統計比較分析

表 3-2 勞保身分者兩性申請育嬰留職停薪人數統計

單位：人、件、千元

統計時間		計	男	女
91 年	2002	1,219	59	1,160
92 年	2003	1,415	41	1,374
93 年	2004	1,645	59	1,586
94 年	2005	1,989	50	1,939
95 年	2006	2,798	77	2,721
96 年	2007	3,314	108	3,206
97 年	2008	3,691	150	3,541
98 年	2009	15,520	2,679	12,841
1 月至 4 月		1,205	60	1,145
5 月至 12 月		14,315	2,619	11,696
2002 年 3 月起累計數		31,591	3,223	28,368

資料來源：勞委會統計條件處，作者加以簡要整理

從勞委會公布的統計數據發現，自 2002 年開始推行育嬰假之後，具勞保身分的申請人數逐年增加，但是勞保身分者申請人數每年維持在二千至三千人左右，辦理發放育嬰津貼後，勞保身分者自 98 年 5 月至 12 月間申請育嬰留職停薪總計 14,315 人，其中男性申請者增加為 2,619 人，女性申請者增加為 11,696 人，實施育嬰津貼政策之後，勞保身分的申請者人數



變多，與前一年相比，勞保身分的申請者增加將近 4 倍之多。

### (三) 軍保、公保身分申請人數統計比較分析

表 3-3 軍保公保身分者兩性申請育嬰留職停薪人數統計

單位：人、件、千元

統計時間	軍保身分者			公保身分者		
	計	男	女	計	男	女
91 年 2002	21	3	18	1,910	86	1,824
92 年 2003	34	1	33	1,158	57	1,101
93 年 2004	30	-	30	1,267	92	1,175
94 年 2005	34	1	33	1,458	82	1,376
95 年 2006	45	-	45	1,456	95	1,361
96 年 2007	43	-	43	1,667	96	1,571
97 年 2008	38	3	35	1,779	102	1,677
98 年 2009	52	3	49	2,151	165	1,986
1 月至 7 月	32	1	31	762	62	700
8 月至 12 月	20	2	14	1,389	103	1,286
2002 年 3 月起累計數	297	11	286	12,846	775	12,071

從上述統計表可以發現，軍保身分的申請者無論有沒有實施育嬰津貼政策，申請人數每年都是遠遠少於勞保與公保者，即使自 2009 年 5 月開始實施育嬰津貼之後，申請人數增加的幅度也不大。而公保身分的申請人數與勞保身分者一樣明顯增加，尤其是政府公佈自 2009 年 8 月份開始實施公保的育嬰津貼發放，短短三個月間申請人數增加有二倍之多。

蘇郁雅在 2008 年針對男性公務員申請育嬰留職停薪之研究中，發現男性公務人員即使逐漸體認到兩性權的觀念，但是仍有性別分工的傳統意識形態。另外研究也顯示男性公務人員申請育嬰假，最主要是計畫利用假期進行進修或從事其他計畫活動，並非像女性純粹投入家庭，顯示男性選擇

申請育嬰留職停薪只是可以進行其他活動的工具或手段，並非是主要爲了照顧小孩或分攤家務。

#### (四) 公司企業提供育嬰留職停薪之比較分析

依據勞委會的「女性僱用管理調查」，2008年員工規模30人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占60.0%，較91年之38.9%，增加21.1個百分點。2008年內有員工申請之事業單位占11.8%。就40.0%沒有提供「育嬰留職停薪」之事業單位，當有員工要申請育嬰留職停薪時，其中的6成(24.1%)事業單位會同意員工申請。按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大者，有提供「育嬰留職停薪」的比率愈高，其中250人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占86.9%，30人至249人之事業單位有提供者占57.2%。

表 3-4 民國 95 年至 97 年員工規模 30 人以上之事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	沒有提供	員工申請	
				會同意	不會同意
95 年 (2006)	100.0	50.1	49.9	30.7	19.3
96 年 (2007)	100.0	52.6	47.4	28.9	18.4
97 年 (2008)	100.0	60.0	40.0	24.1	15.9
較 91 年增減百分點	-	21.1	-21.1	-	-
員工規模					
30~249 人	100.0	57.2	42.8	25.4	17.4
250 人以上	100.0	86.9	13.1	11.8	1.3

資料來源：勞委會 2008 年「女性僱用管理調查」。

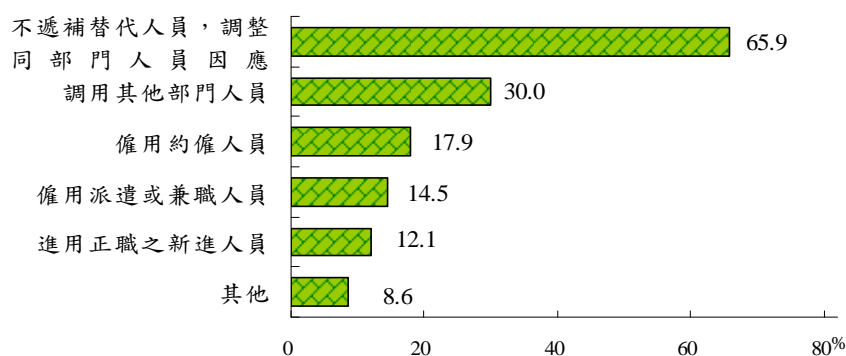
按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大者，有提供「育嬰留職停薪

」的比率愈高，其中250人以上之事業單位者高於其他員工規模層別之比率。這是因為人事規模大的公司，越需要有明確的制度來規範運作，而且明確的制度也讓行政體系有效率的運作，所以去年度的調查發現，有提供育嬰假的公司已超過半數以上，這的確是很值得鼓勵的，但是反觀沒有提供育嬰假的公司比例，卻也高達40%，這代表的是以中小企業居多的台灣，仍有許多公司並沒有提供育嬰留職停薪這項福利措施。

#### (五) 企業對於申請育嬰留職停薪者的職務調整之比較分析

就 60.0%有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，當員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應方法，以「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」居多，占 65.9%，其次是「調用其他部門人員」占 30.0%、「僱用約僱人員」占 17.9%、「僱用派遣或兼職人員」占 14.5%及「進用正職之新進人員」占 12.1%。

圖 3-3 員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法統計圖



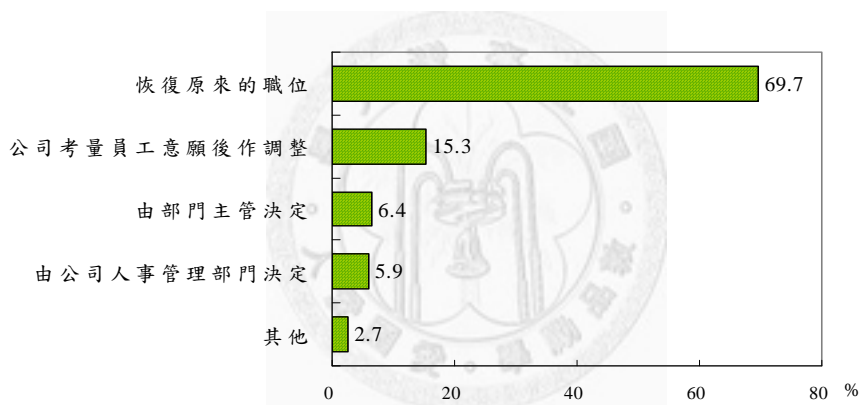
資料來源：勞委會 2008 年「女性僱用管理調查」。

說明：以員工規模 30 人以上有提供該項措施之事業單位為 100.0%計算。

育嬰留職停薪後復職員工的職位，以「恢復其原來的職位」居多。

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，對員工復職的安排，以「恢復其原來的職位」居多，占 69.7%，其次依序是「公司考量員工意願後作調整」占 15.3%、「由部門主管決定」占 6.4%，此外「由公司人事管理部門決定」占 5.9%。可以看出有提供育嬰假的企業單位，超過半數會讓申請者復職返回原職務，但是也有一成多的企業願意調整申請者的職務，筆者認為這樣的安排可能是顧慮到照顧家庭的因素所使然，也就是說有將近一成五的雇主願意按照員工意願調整職務，提供其他更具彈性的職務給育有孩童的勞工。

圖 3-4 事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工職位統計圖



資料來源：勞委會 2008 年「女性僱用管理調查」。

小結：實施育嬰津貼制度之後，勞委會公布的統計數據可以發現不論在兩性的申請人情況，還是不同保險身分別的申請情況，申請者均有明顯增加，且兩性申請者的人數差距也明顯縮小；對於這樣的現象勞委會表示，這有可能是因為政策剛開始實施的效果，作者認為長期下來還是要以制度是否有完整的配套，以及政府施政方向為主要的觀察方向。而根據勞委會公布的 2008 年女性僱用管理調查報告顯示，企業主多半贊成政府提供育嬰津貼的政策，並且樂意在勞工就業環境的條件上給予支持，但這也是屬於政府抽樣的官方報告，抽樣的調查結果還是需要長期觀察與研究。

### 第三節 現行育嬰津貼政策之困難與爭議

育嬰津貼制度自開始研議規劃以來，引起社會上廣泛的討論，也出現許多不同的意見與爭議，作者在本節當中將以政府、企業、申請者等三個不同角度的面向，討論育嬰津貼制度設計所引起的爭議與困難。

#### 一、政府方面

##### (一) 津貼財源從哪裡來？

自 2002 年開始實施兩性工作平等法以來，其中關於育嬰假的規定辦法所引發的討論最熱烈，專家學者提出不少建議與看法，畢竟這與已婚育有家庭的勞工權益息息相關，也牽動著公司企業的管理運作、國家政策的未來發展。而以往育嬰假的設計最爲人所詬病的就是空有育嬰假，而沒有津貼補助，對於有經濟需求的勞工來說是不切實際，且可能演變成沒有經濟壓力的勞工才能享受這項福利。終於在 2009 年初立法院三讀通過育嬰津貼法案，修改性別工作平等法增列育嬰津貼的發放，更在就業保險法中明訂領取育嬰津貼補助的辦法，確定了育嬰津貼的經費由就業保險基金支付。

這個部分最有爭議的是，請領育嬰留職停薪津貼的條件，比勞工請領失業給付必須是非自願性失業的條件還要寬鬆，未來育嬰留職停薪津貼的發放將可能喧賓奪主成爲就業保險最主要的給付項目，育嬰津貼規劃在就業保險基金中，是否會出現育嬰津貼的支出排擠了失業給付的財源？（黃吉伶，2008）依據政府統計關於就業保險基金每年結餘金額將近 100 億元，但是從勞委會的統計資料顯示，2007 年失業給付核付金額爲 53.5 億元，如果育嬰留職停薪津貼開辦，以父母雙方各請領六個月爲例，合計發給一年支出的金額則爲 80 億元，令人擔心的是失業率每年往上攀升，就保基金要

支付失業補助金，同時又要支出育嬰津貼，依照這樣的支出預算，數年內就業保險基金將會用罄。

## （二）育嬰津貼定位不明

政府同意以就業保險基金支付育嬰津貼，是否代表育兒勞動的價值受到肯定呢？劉梅君提到，過去認為養兒育女這是家庭中個人的責任與事情，是屬於私領域的範疇，但是隨著社會變遷，這樣的觀念已漸漸改變，在高風險的意識認知下，社會權<sup>18</sup>被視為是每一個國民的權利，「代間契約」與「社會連帶」觀念的普及下，人與人之間實際上是存在著集體互助互利的緊密關聯，所以養兒育女不再是單純個人或家庭裡的問題，反觀現在少子化的問題越來越嚴重，更突顯出整體社會對於育兒的價值與意義。

「育兒勞動」早已跳脫個別家庭香火傳成的範疇，而是跟國家人口永續傳承與企業永續經營的目的有密切關係，也就是說「育兒勞動」雖然在認知中是屬於經濟活動範疇外，不被認為是種「生產性」勞動<sup>19</sup>，但這項活動卻是支持社會運作的關鍵，也就是說「社會再生產」必須藉由養而育女來完成延續，而北歐國家對社會提供普及式的「育兒津貼」就是屬於這樣的意義（劉梅君，2002b）。

但是現在育嬰津貼被規劃在就業保險基金內，針對女性勞工朋友給予津貼補助，若說這是政府肯定育兒價值的具體行為，那麼對於沒有加入勞保的家庭婦女無法領取津貼的問題是否不公平？如果說這算是對兒童的一種社會福利補助，事實上也沒有全體兒童受惠，更不能算是對家戶中的兒

---

<sup>18</sup> T.H.Marshall 指出社會權是適度的經濟福利安全，以及過著社會普遍標準的文明生活。

<sup>19</sup> 此處生產性勞動指的是有助企業生產「剩餘價值」達成利潤目標的勞動。

童扶養補助。劉梅君認為現在我國的「育嬰津貼」的法源依據是來自於「兩性工作平等法」，而兩性工作平等法的對象是針對受僱的勞工，非受僱勞工自然就被排除在外，所以育嬰津貼的定位自然不是針對社會全體，自然也沒有反映出育兒勞動對於社會價值的肯定，只能說育嬰津貼是對於勞工因為育兒行為中段工作時的補助。若要兼顧同樣有育兒的非工作婦女的權益，顯然法令制度不應從「兩性工作平等法」著手，而應該是從社會安全體制來做規劃，所以目前我國設計的育嬰津貼歸行政院勞工委員會負責，並由就業保險基金來籌措財源，不論是在目的上與手段上都會有錯置的問題。

## 二、企業主方面

### （一）實際申請勞工人數比例低

根據全產總工訓在第29期的會刊當中提出勞方訴求表示，該項政策性意義，是政府對於當前雙薪家庭普遍所衍生勞工兼顧家庭責任困境的具體回應，為了促進男性與女性勞工共同兼顧「工作與家庭責任」、增進「兩性公平就業機會」的政策落實；對於企業而言也是體現雇主照顧員工的「友善家庭措施」，可見育嬰留職停薪與津貼制度對於提升勞工福祉具有重要意義。

儘管兩性工作平等法第十六條明定有育嬰留職停薪的規定，但自2002年施行以來，勞工申請的人數十分有限，以2007年為例，全年僅有3,314人申請，其中女性勞工占96.74%；又自2002年以來統計顯示，僅有1萬1千多人申請育嬰留職停薪，與申請生育給付人數58萬多人，相差甚鉅，申請育嬰留職停薪的比率只有1.99%，顯見此一政策與勞工實際需求有所落差。從這些統計數據可知，育嬰留職停薪的規定雖然立意良善，但落實施行上顯

然存有窒礙難行的問題，是否只要提供留職停薪其間的津貼就能獲得改善，其實還有很大的討論空間。

## （二）適用於三十人以下公司的成本影響

根據2006年底統計，中小企業20家數共有124.41萬家，佔全部127.25萬家的97.77%；則在育嬰假擴大適用範圍後，預估有121萬6千家29人以下之企業將在涵蓋範圍內。從可能受影響的員工數來看，根據行政院主計處《中華民國台灣地區人力資源統計月報》，2005年企業規模29人以下的員工總人數約640萬人，其中仍有生育能力之40歲以下女性約有194萬人，可能直接影響企業營運。

在所有29人以下之企業中，40歲以下女性就業人數以批發及零售業最多，達39萬人以上；其次依序為製造業、營造業、農林漁牧業，均達32萬人以上；另外，運輸倉儲及通信業、其他服務業也有13萬人以上。而在所有29人以下之企業中，各業40歲以下女性所占比重平均達30%，其中以農林漁牧業最高，達55%，其次分別為運輸倉儲及通信業、營造業、礦業及土石採取業，40歲以下女性人數比重均達40%以上。綜合來看，由於40歲以下女性各在農林漁牧業、營造業、運輸倉儲及通信業占有重要地位，預計育嬰假與育嬰津貼制度擴大適用將對農林漁牧業、營造業、運輸倉儲及通信業影響較大。

從影響企業成本來看，勞工在申請育嬰留職停薪期間，可能對企業產

---

<sup>20</sup> 台灣中小企業定義：製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本新台幣8000萬下，其他行業前一年度營業額新台幣1億元以下。配合輔導需求，可採員工人數認定，亦即上述前列三項行業經常雇用員工未滿200人，其他行業未滿50人。



生臨時人力之招募成本、教育訓練成本與社會保險等成本，以及勞工留職停薪復職後之再教育成本、銜接成本以及臨時人力的資遣成本，均會對中小企業造成負擔。利用2001年《台閩地區工商及服務業普查資料》，觀察勞動報酬支出占總支出比重，發現在所有29人以下企業，勞動報酬支出占總支出比重達17%，高於30人以上企業的11%。其中以服務業的勞動報酬支出比重較高，尤以其他服務業最高，達36.7%。

假設員工申請育嬰假，企業需多付出1 週的勞動報酬支出，則育嬰假擴大適用範圍將造成29人以下企業的勞動報酬支出將增加0.55%，使得勞動報酬支出占總支出比重則預估增加0.09%，其中以與服務業相關行業在勞動報酬支出增加最多，尤以其他服務業增加0.89%最高，其次為運輸倉儲及通信業增加0.75%，再次為住宿及餐飲業增加0.71%。成之約也表示該項政策對企業而言會增加營運成本，特別是所謂的「勞工異動成本」，即使育嬰假的給付是由就業保險基金支付，員工請假的2年間，企業主必須找新的人替代，並對新人進行教育訓練，當2年過後，新人好不容易已做得很得心應手，並且表現良好，但這時候卻要讓他離開，因為之前已請完育嬰假的員工要回任原職，而對於這位回到工作崗位的員工，又必須要花時間適應、再熟悉工作流程與環境，這些事情都可能增加公司的成本、影響公司的獲利（成之約，2009）。在許灝方2003年的《兩性工作平等法中「促進工作平等措施」對企業人力資源管理之影響-以銀行業為例》研究中也證實，性平法實施後對企業經營成本以及人力運用問題最大者是育嬰留職停薪措施（許灝方，2004）。

### 三、申請者方面

#### （一）六成薪的經濟壓力

根據勞委會在 2008 年所做的事業單位性別工作平等法概況調查發現，有提供育嬰留職停薪制度的事業單位已從 2002 年的 38.8% 增加到 2007 年的 52.6%，顯示有越來越多的公司願意配合此項政策。若依照行業別來觀察，以金融保險業佔 92.57% 最高，其次為教育服務業的 88.57%，再次為公共行政業的 85.43%，最後則是批發及零售業的 35.11%（施銀河，2008）。根據上節探討勞工申請比例偏低的問題，有學者認為可能出現階級化的現象，而會造成這種階級化的主因，就是家庭所得的經濟問題。

坊間人力銀行針對 20-45 歲職場女性調查發現，75.73% 職場女性近 3 年內無生育計劃，探究原因以「經濟狀況不允許」佔 46.69% 佔最多，所以在經濟考量之下，育嬰津貼的六成薪補助制度對於勞工來說吸引誘因不大，且我國雇主多普遍選擇低報員工薪資的方式以求節稅，不論育嬰津貼目的是要刺激我國生育率，或是對於進行育兒照顧對勞工所得中斷的補貼，最終是否可以達到其立法原意，還是加深了階級化的現象，六成薪的補助制度確實很值得探討。

## （二）升遷與職涯發展考量

楊蕙蘭（2003）在「公務人員育嬰留職停薪之研究」中探討公務人員對育嬰留職停薪制度的考量、態度、期待時，發現公務人員申請育嬰留職停薪，最在意的是復職後的年資中斷問題，甚至將近七成的公務員不考慮申請育嬰留職停薪，主要是因為「有家人幫忙照顧」、其次為「不希望影響考績升遷」和「家中經濟考量」，所以除了上述六成薪的經濟壓力考量之外，個人的升遷與職涯規劃也是影響因素之一，也有可能凌駕於經濟因素之上（楊蕙蘭，2008）。私人企業的話，申請者多半擔心是申請育嬰留職停薪期間，自己與職場脫離，若是長達一年或二年之後再返回職場，有

可能出現生疏感，或是感覺專業能力無法趕上其他同事。

### （三）組織文化的心理壓力

除了上述申請者考量自身的考績或職涯計畫因素，在申請育嬰留職停薪期間，也會擔心自身的工作轉嫁到其他同事身上，造成其他同事的工作量增加。在該項福利擴大適用到三十人以下的公司之後，中小企業對於員工申請育嬰留職停薪的因應方式多半是請其他員工替代，也就是說申請育嬰留職停薪的員工職務會暫時轉移到其他同事身上，但是在薪資不調整的情況下，工作量又增加，申請者難免會擔心在留職停薪期間造成同事負擔。申請另一項面對的心理壓力，是即使想辦理育嬰留職停薪，也會擔心主管不高興而開不了口。

### （四）傳統觀念與制度形塑問題

傳統觀念一直有「男主外，女主內」的價值觀，這樣刻板印象下使得女性理所當然要負擔家務、照顧幼兒的工作，即使不斷提倡兩性平權，女性投入勞動市場的比例也提高，但是在社會期待下，女性多半是要工作與家庭兼顧的。有學者提出瑞典育嬰留職停薪的研究發現，瑞典的申請者仍然是女性多於男性，雖然瑞典社會普遍接受兩性平等的觀念，卻只有一半的人認為男人花在家務與工作上的時間是要一樣多，可以發現即使在育嬰留職停薪制度很成熟的瑞典，仍然存在著性別分工意識形態。所以有學者認為，即使現在規定父母雙方可以輪流請六個月的育嬰津貼，對於提倡兩性共同照顧家庭的象徵意義仍大於實質效果，這也是為什麼我國的育嬰留職停薪男女性的申請人數懸殊。

除了性別分工的意識形態問題，在兩性薪資落差的現象，也是讓女性成爲多數申請者的因素，臺灣目前勞動市場上女性平均勞動薪資是男性的七成左右，受到「機會成本」的影響，平均薪資較低的女性申請育嬰津貼，對於家庭的所得影響較小。若是以一位女性勞工以最高薪資投保 43900 申請育嬰津貼每個月可領取，若是男性的月所得超過五萬甚至六萬，勞保的薪資投保金額最多也只能領取月薪五萬或是六萬，去領取最高投保金額的六成薪，怎麼看都是非常不具有誘因的。



## 第四章 育嬰留職停薪津貼台北地區女性申請者 訪談結果與分析

本章旨在育嬰留職停薪津貼台北地區女性申請者的訪談內容進行分析，第一節探討申請者對於育嬰留職停薪津貼制度的認知程度；第二節則探討申請者的動機與津貼運用情形；第三節的部分探討申請育嬰留職停薪津貼後，申請者在家庭方面與職場方面所面臨的問題與影響；第四節的部分將對於申請者提供實際申請後的心得感想與建議進行討論。

### 第一節 申請者對於育嬰留職停薪津貼制度的認知

本節主要分為二個部分，首先要呈現育嬰留職停薪津貼台北地區女性申請者的基本資料，第二呈現台北地區女性申請者對於育嬰留職停薪津貼政策的認知程度。

#### 一、 受訪者基本資料

為了蒐集台北地區女性申請者對於育嬰留職停薪津貼制度的態度，深度訪談了 10 位女性申請者，其中包含受訪的女性申請者基本資料整理如表所示，在 10 位受訪的育嬰留職停薪津貼申請者中，2 位服務於公立學校機構適用公保，8 位服務於私人機構，適用於勞保，年齡層介於 25 至 39 歲之間，全體受訪者皆於大台北地區工作，且都是已婚狀態，9 位申請育嬰留職停薪的子女數是第一胎，只有 1 位女性申請者是連續兩個小孩都申請過育嬰留職停薪津貼；育嬰留職停薪申請時間，申請半年與申請一年的各有 4

個，申請二年的有 2 位；在月收入方面，每個月的經常性薪資有介於 2 萬至未滿 3 萬之間的有 1 位，經常性薪資在 3 萬至未滿 4 萬之間的有 5 位，經常性薪資在 4 萬至未滿 5 萬的有 1 位，經常性薪資在 5 萬以上者有 3 位。將藉由深度訪談這九位女性申請者的實證資料，討論以下問題。

表 4-1：育嬰留職停薪津貼台北地區女性申請者基本資料表

代碼	年齡	職業 保險種類	教育 程度	子女 數	申請育嬰假 時間	公司員 工規模 是否為 30 人以 上	育嬰津貼金 額	是否 復職	每月經 常性所 得
A	29	國小教師 (公保)	碩士	1	98 年 2 月— 101 年 1 月 (二年)	是	15,384	尚未 復職	45,000
B	29	私人銀行 職員 (勞保)	碩士	1	98 年 5 月— 99 年 5 月 (一年)	是	26,340	尚未 復職	50,000
C	34	公立高中 教師 (公保)	碩士	1	98 年 8 月— 99 年 7 月 (一年)	是	18,291	尚未 復職	50,000
D	32	資訊公司 (勞保)	大學	1	98 年 6 月— 98 年 11 月 (半年)	是	22,920	已復 職	38,000
E	25	醫院醫事 放射師	大學	1	98 年 11 月 —99 年 11	是	17,720	尚未 復職	36,400

		(勞保)			月(一年)				
F	34	內勤人員 (勞保)	大專	2	98年3月— 99年3月 (一年)	否	19,000	即將 復職	31,500
G	30	醫院基因 檢測 (勞保)	碩士	1	98年12月 —100年12 月(二年)	是	22,920	尚未 復職	38,200
H	39	社區大學 主管 (勞保)	大學	1	99年2月— 99年7月 (半年)	否	26,340	尚未 復職	60,000
I	34	會計師事 務所 (勞保)	大學	1	99年2月— 99年7月 (半年)	否	13,140	尚未 復職	21,900
J	30	醫院護士 (勞保)	大專	1	99年2月— 99年8月 (半年)	是	19,980	尚未 復職	33,000

資料來源：作者自行整理

## 二、 如何得知該項措施訊息

受訪者 A、B、C、D、E、I、J 表示得知該項措施是從電視新聞報導或平面媒體報導，而且受訪者 B、C、E 對於政府要實施育嬰留職停薪津貼的政策發展都非常關注，有人從政策還在研議階段就很注意，對於政府要實施育嬰留職停薪津貼政策都很期待，另外受訪者 G、H 表示獲知該項政策的發展都是從網路得知，例如台大 PTT 電子布告欄、媽媽寶寶網站、非常婚

禮等有討論到育兒問題的討論區，只有受訪者 F 是由有申請育嬰留職停薪經驗的朋友告知。

「我之前知道有這個育嬰津貼制度…就是新聞有報導嘛…那前一份報導事只有勞保才有，我記得是勞保才有育嬰津貼，那是好像法通過之後才…其實公保好像也有，那我就覺得那更好，因為我這個育嬰假非請不可，那當然這個有就是…多的這樣子…(A, 2-1)」

「新聞都有在報啊！所以我一看到新聞就有去研究，看要不要利用這樣子 (B, 2-1)」

「看新聞。我記得好像是六月……還是幾月……五月的時候，而且那時候一開始是勞保，所以我們那時候就覺得說，公保可能沒有，因為都沒有聽說嘛！所以那時候是看新聞啦！(C, 2-1)…那時候還是會期待說公保會不會……我不知道公保會不會核准，可是我就覺得說，我請一年，應該至少這一年內一定會下來吧！知道了以後就還是蠻期待的。(C, 2-3)」

「其實這件事情講很久，從我在生小孩的時候，就已經有講了就知道，就是透過報紙媒體嘛！然後後來就一直在看，然後就說，其實並沒有通過，還沒有沒有沒有，一直都沒有，然後突然有一天，好像三月底吧！我突然又看到，我媽又看到，育嬰津貼通過了耶！從五月開始實施之類的，然後我們就想說，好！那就看怎麼樣，因為那時候真的也沒什麼事情做啊！(D, 2-1)」

「新聞。(E, 2-1)」

「我得到資訊是朋友告訴我、資訊是朋友告訴我，那我也上網去查看，說我們是不是符合這樣的一個條件。(F, 2-1)」

「就是在網路上知道的。就是 PTT 跟那個..BabyHome，還有



Verywed 非常婚禮，也有一些寶寶的討論。(G, 2-1) 」

「在媽媽寶寶版…我是在懷孕的時候就看到媽媽寶寶版在討論，然後我就有去搜尋，所以那些能用的我都用到了。(H, 2-1) 」

「就是電視新聞講的呀！然後去網路上面查資料呀！我那個時候就已經開始在查那些資料，看要怎麼請呀！(I, 2-1) 」

「就是報章雜誌好像也有寫吧。(J, 2-1) 」

### 三、 關於領取六成薪

對於育嬰留職停薪有六成薪資可以規定的規定，因為受訪者多半很關注這項政策的發展，所以對於津貼的計算方式都有留意，受訪者十位全部都表示知道津貼金額是以投保薪資所得的六成計算，至於所領得的津貼來源則比較少受訪者知道，只有受訪者 A、B、C、D、G、H 等六位知道育嬰留職停薪津貼的財源是從自己所屬的公保、勞保支付，而受訪者 D 則表示不樂觀的態度，比較擔心未來哪天保險基金會破產；而受訪者 B 則認為這是自己應該得到的補助，因為自己每個月的薪資都有提撥部分保險費用給政府：

「它好像就是從那個就業保險基金，就是我們每個月繳的那個。妳剛這樣跟我講，我是想到勞保很快會倒。(D, 2-5) 」

「所以我一直認為說，這些都是我應該拿到的，因為那是我的保費支出，不過當然它對不生小孩也蠻吃虧的，他們支出的保費有部份要拿來做我們這些育嬰津貼，保險的角度來講。(B, 2-5) 」

### 四、 政策目的

對於政府推行該項政策的目的，受訪者 A、B、C、D、E、G、H、I、J

等 9 位表示政府想要提升生育率，但是對這樣的答案，受訪者多半表現猶豫、模糊的態度，可能是因為這幾年少子化的問題一再被討論，直覺反應認為政府應該推行社會福利措施來彌補的關係。的確在內政部因應少子化現象的具體措施計畫表中<sup>21</sup>，是計畫在 2008 年至 2010 年委由行政院勞委會間辦理育嬰留職停薪津貼的措施，而對於這樣的方式是否有提升申請者想再生育下一胎的意願問題，作者將於第四節中再予以探討呈現。多數受訪者認為政策目的是要提升生育率之外，也有部分的受訪者有提到其他的可能因素，例如受訪者 B 另外還提到了政策目的是要照顧就業婦女；受訪者 H 則認為除了要提升生育率，也有提升人口素質的目的；受訪者 E、I、J 則認為還有增進親子關係的目的，受訪者 J 更認為有鼓勵哺餵母乳的目的：

「就是因為現在少子化啊…我們現在國小老師就是最清楚就是少子化…太嚴重了…所以應該就是希望能夠提升生育率吧！…但是我想應該提升的都是只有公家單位的生育率，像我嫂子也是前幾個月生，她也沒有辦法，就是她在私人機構，其實不太敢去留職停薪…A，2-3、2-4」

「我覺得就是鼓勵大家生小孩啊！要不然大家都覺得生小孩成本太高，都不敢生，我覺得啦！（B，2-6）」

「有鼓勵大家生小孩、養小孩的意願吧！最近不是還有二十個字一百萬嘛！（G，2-8）」

「是鼓勵生育吧！最近不是還在講什麼口號。我覺得一個是鼓勵生育，然後另外一個是不是……這樣子講，就是有點像是照顧婦女就業嘛！照顧職業婦女的政策吧！對我來說是這兩個意義（C，2-7）」

---

<sup>21</sup> 見附錄表一，引自內政部因應少子化具體措施計畫表

「生育率太低…增進親子關係。(E, 2-8)」

「應該是因為，有一些媽媽沒有辦法自己帶小孩，想要讓一些媽媽可以比較有多跟小孩相處的時間。(I, 2-4)」

「鼓勵生育。鼓勵餵母乳吧、增進親子關係。(J, 2-7)」

「生養小孩真的很不容易啊，然後如果說今天其實我也可以就是說，我不要請育嬰假，我一個月拿六萬塊錢，了不起我花個兩萬五去找褓母，應該是說生小孩為什麼會跟養小孩必需要切割，那是一個不那麼人性化的情況，如果是這樣子的話，那當然育兒的品質我覺得是會變差。我有在媽媽寶寶板看到很多人是講說，她們根本不敢請，就算有這個但是不敢請，就是因為那個工作的環境不允許的，那其實這裡面是…變成生小孩是很犧牲的事，如果這麼犧牲的狀況下當然大家都不願意去想，那台灣的生育率那麼低，雖然說這幾年台灣人口素質已經提升，可是我覺得其實還有很大的伸展空間這樣，不然我們的科技業一直都還是在代工，研發的部門都一直沒有辦法成長，這樣其實是一個問題。(H, 2-6)」

「第一我覺得是第一個它一定是想要提升生育率，第二個就是提升那個人口素質吧。(H, 2-7)」

受訪者 F 表示沒有特別去意測政府推行該項政策的目的，只是覺得有推行這樣的政策給予肯定，因為的確是可以嘉惠到有需要的家庭，認為津貼的發放多少對家庭是種補貼：

「推行這個政策…老實說我沒有去想到他的心機耶，不過我覺得這一個還不錯的一個政策啦！老實說，像遇到像我們這種家庭，有必要這樣子的一個狀況之下，它對我們來說，其實也是蠻有幫助的，雖然它的金額%數沒有那麼高，不過加減對家庭也還是有一些幫助。(F, 2-5)」

受訪者 D 與 F 一樣表示不清楚政策目的，但是受訪者 F 表示自己不能接受隔代教養的問題，而且認為小孩子由媽媽來教育的話，人格發展會比

較健全：

「其實我是不知道政府為什麼要推行啦！可是我覺得這個政策呢！其實對媽媽跟小朋友兩個人來說，只要家庭的經濟比較構成說，生活上面有困難的話，其實我覺得小孩子從小一開始，如果可以跟媽媽相處的話，我覺得他的人格會比較健全，我覺得是有差別的，它不會像別的小朋友，可能一開始就給爺爺奶奶或外公外婆帶，然後隔代教養是一個我非常不贊成的一件事…(D,2-4)」

## 第二節 申請動機與津貼規劃運用

本節主要呈現四個主題，首先呈現台北地區女性申請者申請育嬰留職停薪津貼的動機，其次為家人的立場與態度，第三是關於受訪者配偶的申請意願，最後是呈現津貼的規劃與運用。

### 一、 申請動機

#### (一) 想自己照顧小孩

根據訪談資料顯示，10位受訪者全部都表示是自願辦理育嬰留職停薪領取育嬰津貼，同時也都表示申請育嬰津貼最主要是想要自己照顧小孩，其中受訪者D表示剛好大環境不景氣，工作上沒有什麼可以忙的，所以乾脆跟老闆申請育嬰留職停薪的長假；B則認為育嬰留職停薪的津貼還滿多的，不申請滿可惜的；F則是考量自己已經有二個小孩，若二個小孩都託給保母照顧，則薪水將全部會花用在保母費上，加上考量長輩健康因素，索性自己請育嬰留職停薪照顧小孩；G會想要自己照顧小孩是因為寶寶是早產兒，自己照顧比較放心；J則表示上班時間要擠母乳很不方便，加上工作很累，下班回去陪小孩的品質會下降，索性申請育嬰留職停薪津貼：

「因為我覺得補助還滿高的，不請還蠻可惜的。… (B, 1-3)」

「育嬰假就是……當然就是要照顧小孩，然後津貼……其實我那時候認為我請的公假還沒有核准，那個時候其實剛好……剛開始，後來就是有我們人事室通知我說可以申請這樣，對啊！主要照顧小孩。(C, 1-3)」

「就是想要回家帶小孩，然後……對！因為我最主要是因為我工作啊！那時候本來是做專案管理的部分，然後因為不景氣嘛！業務接不到案子，那他沒有案子我就沒有工作，就是我没有案子可以管，那沒有事情我每天在公司晃來晃去我也很難過，然後後來就問我老闆說，算了，不景氣也不是一天兩天可以解決的，我就說，不然我請育嬰假回家帶小孩，他就說好，那他讓我請 (D, 1-1)」

「因為當初小孩生出來嘛，那因為我的工作需要輪班，輪夜班這樣子，那因為小孩晚上沒有人帶，所以我才想說那乾脆請育嬰假，那晚上我自己帶這樣子。其實小嬰兒其實還是需要媽媽 (E, 1-1)」

「其實我當初不知道申請這個耶，主要是因為我家裡因素，所以我必需要帶小朋友。那剛好就是說，朋友告訴說現在有這樣一個福利，可以去申請，起初不是為了這個啦！必須要自己帶兩個嘛！如果就是說只有一個，我就還是工作，我請人帶呀！因為長輩身體不適嘛！所以必須我自己下來帶。(F, 1-2)」

「其實我本來就打算，就是兩年都要先帶他，兩三年這樣，主要是因為他早產，所以打算要自己帶。(G, 2-5)」

「最主要是一來真的生了小孩要帶小孩，發現還真的蠻需要時間的，那我到現在還在適應。因為我跟我先生決定自己帶，就是我們輪流帶小孩，然後一個禮拜有兩天找婆婆幫忙，這樣我們可以

喘息這樣，所以就是…就是覺得說既然如此，那就乾脆申請育嬰假這樣子。(H, 1-1)」

「就是我懷孕的時候，剛好有這個政策出來，那時候就想說我想要請，然後想說帶小孩一陣子。對呀！我就多一段時間可以跟小孩相處呀！主要是因為想要自己照顧小孩。(I, 1-1)」

「因為餵母乳很辛苦啊，然後而且上班的時候都要去擠母乳，就是也不太方便啦。然後也是想說跟小孩子多親近一點，不然上班很忙、下班…下班都沒有空陪他。(J, 1-1)」

當中個案 A 的狀況比較特殊，因為配偶是外籍人士，個案 A 辦理留職停薪可以與先生一起團聚，如此一家三口可以聚在一起，父母親雙方又可以每天看到小孩，雖然配偶的國家也有提供育嬰留職停薪的相關福利，卻因為办理流程上的技術問題，而且個案 A 認為自己辦理育嬰留職停薪比較方便：

「動機是因為我先生是外國人，他現在是在澳洲，然後所以變成我先生希望我就是可以請二年的育嬰假，然後到澳洲去陪他然後顧寶寶這樣，因為他在那邊(澳洲)有工作，我在這邊也有工作，所以如果我不請，就變成我們兩個要分開二地。那目前就是計畫先申請二年的留職停薪去照顧小孩，那申請育嬰假我們二個的意願都…就是都願意…那他是比較希望我啦！那如果我…如果我的話就是傾向一半一半啦！(A, 1-2)」

## (二) 不放心託育給褓姆

透過訪談發現，申請者想要自己照顧小孩最大的考量認為，父母親自

己照顧小孩品質會遠比其他人好，而且把小孩委託給褓母照顧將會失去照顧小孩的樂趣，例如受訪者 B、D、J、H。另外受訪者 A、E、G 與其家人擔心褓母托育的照顧問題，受訪者表示新聞報導常出現虐嬰的消息，所以選擇自己申請育嬰留職停薪的方式。而部分受訪者則表示有考慮委託給褓母照顧，但是認為工作下班後要再自己照顧小孩很辛苦，體力負擔較大，所以還是申請半年的長假專心照顧小孩，例如受訪者 C，而受訪者 I 則認為應該要等小朋友長大一點再委託給褓母比較恰當。受訪者 F 因為已經生育二胎，二個小朋友都還未達上幼稚園的年紀，如果二個小朋友都委託褓母，則褓母費開銷負擔重。

「不想請褓母，因為覺得有時候對褓母會不太放心… (A, 4-6)」

「我覺得不是褓母的問題，是我可以陪他的時間有多久的問題。像我就覺得至少要有一年花在小孩子身上，像我本來覺得我育嬰假就應該請一年而不是半年這樣，我覺得一年比較恰當。(B, 4-4)」

「當初我還有點舉棋不定，到底要不要請的時候，如果真的都沒辦法就是考慮褓母這樣，不過下班後又要自己照顧小孩會很累 (C, 2-10)」

「我覺得小孩子從小開始，如果可以跟媽媽相處的話，我覺得他的人格會比較健全，我覺得是有差別的… (D, 2-4)」

「我老公反對給褓母帶。因為他怕如果褓母心情不好會拿小孩出氣。(E, 4-6)」

「我兩個小朋友都託人家帶的話，我們兩個小朋友都給人家帶一個月要多少錢？四萬多將近五萬塊，這是一筆數字耶！那我等於說，我一個人去工作，等於所有付那些費用，那小朋友請別人帶，她沒有辦法照顧到這種狀態，等於自己照顧。(F, 1-7)」

「保母可能只是讓他們哄睡阿，而且有的時候保母就是對一個小孩或對兩個小孩會很煩。然後托嬰中心可能有幾個人，然後就是大家…就

是等於有幾個人一起照顧的話，就是不會有發生一些那種保母虐嬰事件。G，4-12…因為很多小朋友一起吵起來，然後你要他們安靜，可能就是弄一些舒緩的精油阿或者是什麼，就是用一些方法讓小朋友都睡覺。G，4-13」

「我就會感覺到說如果妳是把小孩送給保母帶的話，妳等於是失去很多那個樂趣，雖然很累，（H，3-5）」

「是有考慮過啦！那如果我以後回去上班的話，可能也是要找保母呀！可是我想說，那個時候他可能比較大、比較穩定了，那時候給保母帶可能比較好。（I，4-10）」

「我娘家這邊還是覺得自己帶最好。（J，4-26）…還有保母貴啊，然後再加上上班回來很累，其實妳也沒有時間、沒有多餘的體力去…就是陪小孩。就是那個親子關係還是會被影響到，就是全職的媽媽要兼顧事業跟家庭是很困難的一件事。（J，4-28）」

### （三）同時準備公職考試

除了想要自己照顧小孩的動機，部分受訪者還有其他的動機誘因，例如受訪者 B 計畫在申請育嬰留職停薪津貼期間同時準備公職考試：

「…那另一方面就是說，我是有想要考公職，所以可能也要順便準備，然後另外一方面因為覺得婆婆一個人帶小孩還蠻累的，所以就幫她帶這樣子。（B，1-3）」

### （四）長假可以調養休息

透過深度訪談，作者發現育嬰留職停薪津貼最大的吸引力是可以陪伴照顧小孩又有補助金可以領取，除了這項因素，另一項誘因是留職停薪的長假可以提供申請者其他的功能，六個月的時間可以讓申請者充分的休息調養身體，或是新手媽媽角色上的緩衝調適。受訪者 C 則認為自己爲了把



工作做好，給了自己比較多的壓力與督促，所以身體健康開始出現問題，想說趁育嬰留職停薪的長假期間把身體調養好：

「因為我的工作壓力有一點重，然後我這樣上班，我在學校是那種管電腦的，就是弄那個網路，然後做到我自己的身體都有狀況，就是生他是花了很多時間在治療，所以一方面也是想要自己休息，就是在工作上面休息這樣，然後又可以順便照顧小孩。妳剛才問到那個請育嬰假的動機，我說照顧小孩，可是我忘記講就一方面是自己可以休息，放鬆一下（C，2-11）」

受訪者 G 也認為產假結束後，接著有六個月的育嬰假很好，因為有個長假可以作為緩衝，不會立即面臨與寶寶分離的問題，在心理層面的話，六個月的時間也可以讓新手媽媽有個適應期；受訪者 I 表示多育嬰留職停薪期間，主要是想自己照顧小孩，另外是因為想要有個長假可以休息，而且主要是自己也沒有什麼想要工作的慾望與企圖心：

「現在有請那個津貼六個月，也許會有個比較緩衝的空間，會考慮到說，可以休息六個月，就是帶小孩六個月，再去工作，然後或者是之後有之後的打算。有個緩衝的期間，不會說請完一個月的產假，馬上要面臨職場，然後小孩子也捨不得，然後可能就是剛開始帶小孩的一些手忙腳亂的狀況，也比較不會發生，就是做一些安排會比較好安排。（G，4-8）」

「就是可以跟小孩子相處呀！然後…怎麼講，就是工作…因為不用去工作，然後！可以休息一段時間。因為老實說，其實我不是很想工作…（I，3-10）」

## 二、 家人態度與意見

要申請育嬰留職停薪津貼時，受訪者都會事前與家人討論，家人的態

度多半支持，A、B、D、E、F、G、H、I、J 等 9 位受訪者表示提出要申請育嬰留職停薪津貼，先生或家人都是支持的態度，可能因為家人或身邊的朋友對於該項政策不瞭解，剛開始會不支持，後來經過說明與解釋，家人都能體會並尊重受訪者要申請育嬰留職停薪津貼的決定：

「那家人的態度…我先生的話是很支持，我爸媽的話也是很支持…家人的話對這個都是很支持的啦！就是經濟上變得比較節儉一點，多少還是有點影響。（A，3-7）」

「跟家人啊！跟老公啊！甚至我爸爸媽媽都一起討論蠻久的，因為我覺得畢竟要休息那麼久，需要大家的同意，所以家人都很支持。（B，1-5）」

「我老公是說都OK，他就是反正……因為育嬰假呢，現在有育嬰津貼嘛！等於我自己的花費不成問題，我也不會跟他伸手拿錢，那他就覺得OK！沒有關係，如果經濟上面沒有問題的話，就覺得沒有問題，因為小孩畢竟自己帶會比外面的人帶好很多，我們也不想給祿母帶…（D，1-2）」

「家人還蠻贊成的啊（E，1-3）」

「有開家庭會議。先生很支持（F，1-5）」

「兩個人討論過，先生很支持。（H，1-4）」

受訪者C家人考量到小家庭的經濟壓力，家人反對個案C辦理育嬰留職停薪，但是先生還是尊重並支持受訪者C的決定：

「有！有討論過。像我老公的話，他是無所謂，就是覺得我怎麼樣……我怎麼決定他就怎麼樣，都可以，但是我媽媽還蠻反對的，就是我媽媽還有我的姊姊，媽媽那一邊就還蠻反對的。因為他們覺得說，沒有收入這樣子…就是我申請一年嘛！他們還是覺

得不好這樣。(C, 1-4) 」

但是個案 G 則表示剛開始家人與公公對於辦理育嬰留職停薪津貼有意見，公公是擔心受訪者 G 請完長假返回公司會被刁難，後來經過解釋與溝通，家人也都尊重受訪者 G 的決定，並且欣然接受：

「我公公有比較··就是認為說，他也會擔心說我請這麼久的假，回去之後可能會被老闆大小眼阿，怎麼可以請這麼久，然後什麼之類的，他那時候有希望我請完產假就回去工作，然後那次分析了各種利弊得失給他聽了之後，他也就接受了。(G, 1-2) 」

受訪者 I 表示先生是支持的，但是姐姐擔心受訪者自己一個人照顧小孩子的能力，認為帶小孩是比工作還要辛苦的事情，受訪者又是第一胎的新手媽媽，起初家人有點放心不下，後來家人還是尊重受訪者的決定：

「嗯...我婆家是不太管我啦！(I, 3-9) ...我先生當然會覺得好呀！因為我們公司的老闆是我姐姐嘛！所以她就...她本來就覺得我可能自己照顧不來呀！可是我是想說我試試看，然後她就支持我呀！。(I, 1-4) 」

受訪者 J 則表示先生擔心她申請留職停薪之後，要返回職場會有困難，所以剛開始不傾向受訪者 J 申請，後來經過受訪者 J 解釋溝通才獲得共識：

「先生是希望我繼續上班啦，他怕說...回不去啊，對啊，怕說之後工作不穩定。(J, 1-4) 」

### 三、 配偶申請意願

討論到配偶申請的意願與申請態度時，幾乎受訪者表示都是自己主動

表示申請育嬰留職停薪，而且配偶幾乎不考慮申請育嬰留職停薪津貼，輪流申請六個月的意願極低。透過深度訪談發現，有些受訪者會與配偶討論假設與先生輪流申請的情況，而且配偶是有意願申請的例如申請者 F、H，有意願者是因為工作環境與條件允許；有些受訪者則直接表示配偶沒意願，例如受訪者 A、B、C、D、E，這些配偶沒有意願的受訪者，多半是因為工作環境不允許，或是薪資超出育嬰津貼許多，也有配偶表示自己照顧小孩的能力不足而沒有意願，甚至有受訪者表示先生可能還是會認為「男主外、女主內」。這些受訪者多半認為自己申請會比較方便，加上工作上較不受影響，所以受訪者願意主動放棄職場工作負擔起在家裡照顧小孩的責任，而受訪者也能接受放棄工作在家裡陪伴小孩，即使無法重返原職務也無所謂。

#### (一) 配偶有意願申請

受訪者 F 表示配偶不排斥輪流申請育嬰留職停薪津貼，因為受訪者 F 與配偶對小孩的教育相當重視，認為三歲以前小孩子的發展與教育很重要，認為現階段可以辛苦忍耐一點，等到小朋友可以送到幼稚園去就會比較輕鬆，而且受訪者 F 表示先生照顧小孩方面是值得託付，沒有問題的，是相當稱職的父親；受訪者 H 與先生討論過，表示後來才知道與配偶可以分別各申請六個月的育嬰留職停薪津貼，雖然自己的薪水申請育嬰留職停薪津貼比較不划算，但是考量到自己的工作環境條件比較許可，暫時先由自己申請，但事未來先生是很有可能會申請育嬰留職停薪津貼：

「不排斥啦！有的人會排斥是因為野心、事業重，那有人可能就覺得說…會有什麼想法，就是我跟老公的想法都是覺得說，小朋友有 0 到三歲這個教育很重要，那我們覺得在這個地方可能辛苦個三年，脫手了、他上學了，那我們再去上班，這樣子對小朋友都

好。現在這個補貼對我們來說，其實老實說，有比沒有好，加減補。(F, 1-8) …「公司要我回去再去上班的話、的狀況之下，就是衡量說是不是該我先生這部份先暫緩，他來帶小孩，那帶到一個年紀，小朋友年紀可以上托兒所了，那我們就可以陸續上班。(F, 1-6)」「會呀！我先生不是人家一般大男人主義，就是說，如果我老公是這樣子，我當然就不考慮，因為對她們來說沒有什麼好處，那我老公就是他 OK 的。…家裡他也會打理啦！只是說，男生可能沒有辦法像女生這麼那樣子，不過帶小孩的部份是 OK 的、是沒有問題的。(F, 4-14、4-15)」

「兩個人討論過。一開始我們都還以為只有一個人可以申請，所以那時候…我的薪水比我先生略高一點，然後再加上我的工作也比較彈性，我們環境比較人性化，所以就是我來申請，後來有發現說我先生其實也可以申請六個月，所以有打算說等明年，就是說我先生的那個…工作有稍微穩定他就來申請。(H, 1-4)」

「尤其我們非營利組織都是下半年都會特別忙，所以我才會請上半年，然後他大概要明年吧，因為三歲以內都可以。(H, 1-7)」

## (二) 配偶無意願申請

透過訪談發現，8 位女性申請者的配偶當表示無意願申請育嬰留職停薪津貼的因素很多，有的受訪者表示希望先生可以輪流申請，即使有過討論溝通，配偶仍表示無意願。另外也有部分申請者表示沒有與先生討論過輪流申請，但是受訪者表示先生應該沒有申請意願，作者分列無意願申請的原因如下。

### 1、考慮機會成本

透過深度訪談發現，育嬰留職停薪津貼的六成薪設計，的確會因為薪資結構下的性別差異，而影響申請意願，尤其是現在大環境不景氣，有意願申請的夫妻，會以誰的薪資比較少作為申請的參考標準，也就是以「機

會成本」的角度思考以求盡量減少損失，也就是如受訪者 E、G、I 所考慮的，讓薪資少的人去領六成薪對家庭的經濟影響比較不會那麼大。其中受訪者 I 則表示先生的工作不可能離開職務半年或是一段時間，所以即使知道父母雙方可以輪流各請六個月的留職停薪育嬰津貼，受訪者 I 的配偶也沒不會考慮，因為 I 配偶的收入必須維持整個家庭的開銷，工作環境不允許自然就不會去考慮申請留職停薪：

「我先生沒有意願想申請，因為他薪水比較高。(E, 1-5)」

「而且我先生他薪水比較高，申請六成薪會比較不划算，那我薪水本來就少，而且我不用負責家庭開銷，所以就由我來申請。(I, 1-6)」

「我們知道說就是兩個人輪流請，可以各領六個月，但是他不會辦留停、不會申請，他沒有這個意願，因為他的薪水比較··比那個津貼多很多··也不是沒有意願，就是他對自己··他會覺得小孩子我會照顧的比較好。(G, 1-3)」

## 2、不擅於照顧子女

上述受訪者 G 的先生除了因為考量機會成本而沒偶願意申請，另外一項因素是自己照顧小孩的能力不好，與申請者 G 表示相同原因的還有受訪者 D。受訪者 D 表示曾經與先生討論過輪流申請育嬰留職停薪津貼的事情，但是先生表示無意願申請，因為先生無法獨自一人照顧小孩，先生認為這方面的能力不及女性，受訪者 D 表示先生事完全沒有意願的：

「我請完之後，我叫他去請，他不願意，因為他不想帶小孩。我女兒太活潑了，而且他……就是他沒有辦法控制她，所以他是一點意願都沒有…其實生小孩不是只有媽媽在帶啦！只是說我老公他覺得說，小孩我晚上回家的時候，可能玩她一兩個小時，陪

她玩這樣子，然後就日子就過去了，可是如果在家帶小孩，像禮拜六、禮拜天有時候如果要出門的話，就很痛苦，如果不能跟他跟小孩一起的話。(D, 1-5、1-6)」

### 3、 職場環境限制

表示因為工作環境不允許的有受訪者 B、C、I、J 等，其中受訪者 B 表示先生還在攻讀博士班，沒有勞保，申請條件不符規定，所以不會考慮由與先生輪流申請；受訪者 C 認為先生因為工作的關係，申請留職停薪導致工作中斷比較不好；受訪者 I、J 也都表示任職的公司不同意員工申請育嬰留職停薪，即使只有六個月，雇主也不太願意。

「我老公他還有在念博士，而且他的薪水沒有像我這麼固定，而且他時間也比較彈性，因為他念博士兼助理，還有家教，他沒有，是我請比較適合，因為我薪資是固定的。(B, 3-11)」

「我們那時候有開玩笑，就是……他應該是……他自己從來沒有考慮過，應該是我幫他考慮，他自己也是老師，然後可是他的理由就是說我的薪水比較高一點，然後他是導師，導師是有連貫性，就是他教完一年級教二年級，不太可能……其實我覺得一般社會上的觀念吧！好像很少爸爸在請。(C, 3-11)」

「我知道呀！可是他應該不會請，因為他們公司應該不會過。因為他工作可能沒有辦法這樣子請一段時間。(I, 1-6)」

「他們公司啊，說你只要請了育嬰假，就是留職停薪有沒有，回去公司要先考一個試，考試沒有考過就不能回去，等於是變相的刁難。(J, 1-7)」

### 4、 傳統性別分工觀念

受訪者 A 的情況較特殊，受訪者 A 的先生是外籍人士，其國家也有提供這樣的福利措施，但是受訪者 A 並沒有跟先生討論先生申請育嬰留職停薪的願意，只表示女性自己照顧小孩比較有便利性，男性申請似乎比較不方便的態度。而受訪者 G 除了表示先生因為收入較高而不會申請，另外也表示先生的觀念上可能比較傾向「男主外，女主內」的性別分工。

「我先生應該也是有意願留職停薪，只是沒辦法吧…而且說真的，我沒有跟他討論過他有沒有那個意願耶！我覺得他應該沒辦法吧…而且我覺得假設他也可以申請育嬰假留職停薪，我覺得他應該也不會要吧！男生總是…怎麼想可能都還是由媽媽來比較好…像我餵奶什麼都很方便，要是工作又要在那邊擠奶又要餵…像我現在抓過來就餵了…（A，3-13）」

「他可能還是會比較認為男主外女主內這樣，可是就算有的話，我相信他也不會提。（G，1-4）」

#### 四、津貼的運用

對於所領取六成薪是否夠用的問題，受訪者 B、C、D、E、G、H 都表示自己所領取的六成薪是足夠使用的程度，津貼多半是作為自己與寶寶的生活費，例如購買生活必需品或是必要開銷，同時也表示如果沒有其他奢侈品或是娛樂的開銷，至於房貸或是家庭的總開銷多半是由先生的薪水支付，所以目前所領取的津貼金額是足以應付媽媽自身與寶寶基本生活費的：

「津貼的金額我覺得可以夠用，所以這些錢花在寶寶目前的花用上面是夠的，然後也夠自己的開銷，但是時間太短。因為縮衣節食其實一個月兩萬六夠，但是時間太短（B，1-7）」

「夠！因為我當初請的時候，還沒有意識到這個問題，所以我自



已有存錢，所以自己存的錢就算是額外，雖然沒有很多，可是之前存的錢對我來說就很有幫助。不過如果以之前都完全沒有存款來講，對我來講的話，可能就會有一點辛苦，剛剛好的感覺這樣。…應該是小孩子身上，還有一部分家裏的花用。因為我沒有再跟老公拿家用，現在領的只有六成薪，不夠也是要花之前存的錢，可是有時候譬如說我們夫妻一起去大賣場，那一定都是他去付錢，因為我之前就存下來，所以津貼就還算夠用(C, 1-7、1-8)」

「夠用啊！因為我只需要負擔我自己的跟我女兒的那個外出的費用，然後像家用我老公本來就都他付嘛！那像女兒的奶粉尿布錢，就一人一半，那房貸也是他付，所以兩萬多塊對我來講，已經OK，我沒有什麼需求啊！都是花在生活費，就是基本的生活三餐啊！然後買衣服那種(D, 1-4)」

「我覺得還夠用啦，只不過就是要省一點…是還夠用啦，如果以單純在家帶小孩來說。…主要就是奶粉、尿布錢，對，然後就是…會補貼婆婆幫忙帶小孩的費用，就有時候會出門，就會補貼她一點這樣子。(E, 1-6、1-7)」

「應該是…如果我自己的話夠用，但是如果是以家庭來說，恐怕就是，會比較…就是有補貼但是不夠用。(G, 1-7)」

「夠用，可是蠻緊的，因為跟我的薪水差很多，我本來以為是以實際薪資的六成來算，結果沒有，是用那個投保額度，我老實說，我算一下就是以我跟寶寶的費用來講，我們的生活費其實是夠用，就是我先生他可能就是…他只要負擔家裡比較大的開銷…像貸款，這樣子他就不用再負擔我們的…(H, 1-8)」

受訪者 F 也是將津貼都用在小孩的必需品上面，特別的是受訪者 F 已經育有二名小孩，津貼的金額要平均花用在二個小孩身上，相較於其他受訪者的確是比較少，受訪者 F 認為這樣的津貼金額若是負擔一個小孩的花費，應該勉強可以，像她這樣要同時負擔兩個小孩的支出就會不夠：

「就花費在小朋友的…爸爸賺的錢，就是支付所有家裡的一些生活費用，那小朋友的費用，可能就是奶粉、尿布啦，還有一些雜七雜八的，其實所剩也不多。(F, 1-10) 對！而且我兩個，妳看奶粉、尿布，如果一個其實都還好，我兩個去分攤的話，其實一個等於只有八千塊，不夠呀！(F, 1-11)」

受訪者 A 表示自己所領取的六成薪要支付自己與小孩的生活開銷比較不夠用，而受訪者 A 所領取的育嬰留職停薪津貼金額也是全部受訪者中最低的，應該是因為公保的計算方式是以本俸為計算標準；若是以行政院主計處公布的 98 年我國經常性薪資為 3 萬 5860 元的金額去計算，也就是說公教人員以公保的身分申請育嬰留職停薪津貼，會低於勞保者所領到的津貼。

「說實在這一萬多是真的很少…會用在尿布…當然是用在寶寶上…其實錢入帳都不會去計算用在什麼地方…而生活就是用嘛…沒有分什麼…也可能是用在我身上…也可能是用在寶寶身上…這個錢當然不夠啊…什麼樣叫夠呢？給我十萬也未必夠…(A, 1-9)」

其中受訪者 I 是唯一可以將六成薪的育嬰留職停薪津貼存起來的人，因為受訪者 I 的生活費與寶寶的花費，全部是由先生另外補貼，不需要動用到這筆津貼，而且受訪者 I 也表示家庭的經濟全部是由先生負責，受訪者 I 的工作收入不需要負擔家庭任何開銷：

「是夠我用啦！因為本來就是…我們家就是我先生負擔家計，所以…所以本來就是不欠這一份薪水。(I, 1-7) 我沒有在花，我都存起來。生活費的部份，就是包含我跟小孩子的部份，都是先生另外再給。(I, 1-9)」

### 第三節 申請育嬰留職停薪津貼面臨的問題與影響

#### 一、職場方面

##### (一) 申請時主管態度

##### 1、順利通過

個案 A、B、C、D、G、H、I、J 等 8 位受訪者表示在申請時都沒有遭遇到主管或公司不同意的問題，當中受訪者 A、C 適用公保，公家機關依法行事，只要符合條件一定可以申請通過，另外 8 位適用勞保的受訪者則表示了他們申請的過程，其中受訪者 B 服務的公司體恤員工懷孕期間的需求，在 B 懷孕期間調整工作地點使其距離住家近一點，並且表示金融單位都會按照政府規定的法律行事，即使在申請時遇到困難也打算透過勞保局提出申訴；受訪者 G 也表示服務的單位主管都有站勞保的規定在行事，雖然剛開始公司希望受訪者 G 辦理離職，經過 G 說明有政府推行新政策後，主管表示願意按照規定辦理；H 則是認為自己的工作環境本來就很人性化，非常鼓勵大家生養小孩，也鼓勵有家庭生活；受訪者 I 則表示自己任職於自家的會計師事務所，因為都是自己人，所以沒有遇到被主管刁難或是拒絕的問題：

「學校是支持…學校立場是支持的，校長覺得說這是你的權益，他當然同意這樣子… (A, 3-3)」

「公司沒有刁難，我覺得公司還蠻體貼我的，他甚至說可以幫我調去離婆家比較近的分行，可是我就覺得沒有辦法負荷說，晚上都不睡覺帶小孩，然後白天又去上班，我覺得還是以小孩為重這樣子，可是我覺得應該要看你的主管啦！(B, 3-1)」 「可是我覺得銀行他比較好是因為他……我當初我還沒有請的時候，我打

算說如果他真的不讓我請，我可能去跟勞保局申訴或是怎麼樣。我就銀行因為他比較需要依照政府法律走，沒有像中小企業那樣，所以當初很出乎我意料之外的都沒有被調開（B，3-2）」

「我在請之前心裡覺得一定會被拒絕，可是事後我真的說出來，以我們公教人員來講，好像有點算權益吧！反正你提出的事，很少會被駁回，我不知道會不會是這樣，就是好像你只要提出就……學校一定要核准才可以。（C，3-1）」

「因為我們非營利組織都會希望說你的環境是友善的、人性化的，然後也會希望說我們的工作人員可以在我們組織裡面，跟我們組織一起成長、長長久久，所以我們是覺得說如果能結婚就…鼓勵結婚，能生小孩就鼓勵生小孩。像我是我們辦公室第一個就是說在工作期間是…生小孩，那像我現在又哺乳嘛，就擠奶什麼的…什麼都是非常的友善的。（H，1-6）我和同事就是只有討論技術性的問題，其實是在我坐月子的時候我決定要申請的時候，同事他們就幫我表格弄好了，那我只是最後把那個時間簽一簽這樣…大概就是這樣子。（H，3-1）」

「對呀！因為是我的姐姐嘛！所以她不會那個…不會有什麼刁難。（I，3-1）」

「因為以前的同事大概都直接離職。所以他原本也是要叫我回去辦離職，然後就我跟他講了之後，他就說好，有這樣的規定，就照規定。（G，3-1）」

## 2、主管有意見

受訪者J則表示自己是該單位第一個申請育嬰留職停薪津貼的員工，申請時主管有告知說不會保留其原本的職務空缺，會把空缺開出去補新進人員，所以受訪者J表示申請時是抱著打算離職的心理準備：

「有一天我們護理長就跟我講說，門診跟加護病房妳自己選一個，不知道啦，一半一半不曉得他們到底怎麼樣，因為他們現在也有新進人員啊。（J，1-10）」「因為醫護人員一定一直都在缺嘛，所以只是單位的好跟壞啊，對啊，所以她等於把我的缺是

放在全院啊，那我當然太差勁的我也不會想去啊，所以通常要請這個是妳要有…離職的打算嘛，就是要有那種心裡準備。(J, 1-9)」「當初我們護理長也是覺得說…她就跟我講說…她就說妳確定妳要請嗎，妳請了就回不來這個單位了。(J, 1-8)」

### 3、公司不同意

唯一表是有受到公司主管刁難與拒絕的是受訪者 E，受訪者 E 的個案相當特殊，受訪者 E 表示在懷孕期間，任職的 X 醫院主管不但沒有考量孕婦的體力與狀況，還刻意加重工作業務，並且被排到輪值大夜班。受訪者 E 提到曾經在 98 年 8 月份對勞工局提出懷孕歧視的申訴案，期間勞工局介入調查並在 12 月判決 X 醫院確實有違反勞基法之具體行為，X 醫院被罰款近三十萬。受訪者 E 表示自己不願意以激進的方式達到目的，是家人認為任職的 X 醫院太欺負員工，才會鼓勵受訪者 E 以法律途徑解決，E 也表示關於育嬰留職停薪的員工福利，X 醫院利用某次開會的時候，表明不希望員工申請的立場，而且受訪者 E 表示在懷孕期間大夜班也要照輪，只是因為單位主管自己不願上大夜班。

「老闆就是開會的時候說…請大家不要請育嬰留停，因為每個人工作都要就是…有每個人的事情要做啦，他們沒有辦法去請一個人來替她的位置，然後一年之後就叫人家走之類的，那因為那個同事她沒有申請成功嘛，老闆有先這樣講說不要請育嬰假，那因為我懷孕的時候，我有去台北縣勞工局申請那個懷孕歧視的申訴，申訴案件有成立，那我們公司有被罰錢，那因為這些因素，所以在我要請育嬰留停的時候…我就可以繼續留下來然後請產假，然後在我要請育嬰留停的時候公司也不敢說什麼，最後我就請了。(E, 1-3)」

「公司知道我懷孕，而且就是說…懷孕的時候工作量被加重，我的主管他會說…就可能懷孕的時候因為精神比較不好嘛，然後又工作量變大，然後他就會說妳這個犯錯啊…怎樣怎樣啊，然後就希望我可以自己離開，離開這家醫院，離職就對了，希望我可以

離職。(E, 3-4)」

「他告知我之後，我就一直全程錄音，主管跟我講我就錄音，我都隨身帶著錄音筆…我的預產期是10月16，依勞基法規定的話就是提前4個禮拜就可以開始請產假，我有想說其實不想搞得那麼難看，就是害他們被罰錢這樣，後來台北縣勞工局性別平等委員會的小姐教我寄存證信函給公司說…本人任職於某公司的某單位擔任某職務，註明月薪，然後說明我要從哪時候開始請產假，這樣是要讓他們知道說不可以規避產假期間的薪水，還有我個人的權益這樣，公司好像收到存證信函是禮拜五，然後禮拜一我去上班公司就叫我離開，然後我就跟主管講說你沒有給我非自願離職證明我不會離開，就一直坐在那邊，我就一直坐在那邊，那時候我是懷孕九個半月了…(E, 3-5)」

## (二) 公司因應職務空缺

在職務空缺的因應方式，受訪者 A、C 因為適用公保，所以服務單位對於留職停薪的方式就是請個約聘人員，也就是有職務代理人負責其工作，關於這個部分，受訪者 E、G、J 表示公司是另外找新進人員代替其職務空缺，受訪者 B 表示不清楚公司的人事安排，但表示銀行一般都會馬上補新進人員；受訪者 H、I 則表示職務空缺的問題，公司是暫時將職務分攤轉嫁到其他同事。受訪者 D 則是因為景氣差，自己擔任的工作沒有事情可以處理，所以請留職停薪期間公司也不需要再補新人。受訪者 F 則表示離開公司時有向同事辦理職務交接，但是不清楚公司後續的人事安排。

### 1、找職務代理人

受訪者 B、E、G、J 則表示育嬰留職停薪期間的職務空缺，公司有請新進人員代理，也就是有職務代理人負責其業務。

「我不清楚公司後續的人事安排，但是我想以銀行來說，應該都是會馬上補新進人員，而且要找的人來補缺額應該不難（B，3-15）」

「有啊！他們已經找到新的人去接我的工作」（E，3-16）」

「現在有找到職務代理人了。（G，4-5）」

「嗯，現在有找到人，而且是正式的缺。（J，4-32）」

## 2、分攤轉嫁至其他同事

受訪者 I 表示任職的會計師事務所都是自家人，所以人手沒有很多，自己申請育嬰留職停薪的這段時間，工作是分攤給其他家人的，因為公司規模小，也不可能再花錢去請一個新的人手來幫忙，受訪者 I 對此感到非常壓力，而且對於分攤工作的同事感到相當不好意思，所以育嬰留職停薪只請了半年；受訪者 H 則表示自己是擔任主管，工作不可能丟著不管，雖然部份工作是分攤給另外一位主管，但是自己還是會抽空回去幫忙：

「沒有耶！就是…本來就人就很少，就是大家分攤工作。所以我的工作分給其他人，所以我一個月還是要…忙的時候還是要回去幫忙幾天。（I，3-3）」…「我會覺得不好意思再申請！因為就是她沒有再請人的話，這樣我的工作就會分攤給別人。其實我同事也是我姐姐，就是很小的公司呀！我大姐呀、我二姐、我姐夫、還有我這樣。因為我二姐她之前也有請呀！所以那個時候也是我分攤她的工作。（I，4-13）」

「應該是說我的工作我是主管，所以我也不可能完全不管，那是因為我是在社區大學裡面，因為社區大學還算彈性這樣，我只要事情可以…責任扛起來、事情可以交代有辦法完成就好，所以我還是就是一個禮拜就是會有好幾天會來看一看這樣，所以我

才會跟妳說我在當志工。(H, 1-2)」

### (三) 返回職場後的問題

#### 1、擔心專業能力退步

關於返回職場後會遇到的問題，受訪者 C 表示因為自己的工作負責學校網路管理，資訊類的變化速度很快，有點擔心將來育嬰留職停薪結束返回工作崗位會銜接不上：

「我本來想說我這一年可能會自我充電一下，因為資訊的東西，可是根本沒時間，就是所以會擔心銜接上，資訊的東西跑很快，我就會怕自己已經落伍這樣。(C, 3-7)」

#### 2、景氣不好被要求延長育嬰留職停薪時間

受訪者 D 育嬰留職停薪結束後返回職場，被公司主管告知因為大環境不景氣，希望受訪者 D 再延後上班時間，而且受訪者 D 留職停薪結束返回公司，公司表明原職務已沒有職缺，改換成其他職務給 D：

「我一開始本來計畫是六個月，我想說到年底嘛！因為本來到十一月，我十二月也要回來上班啊！去年的十二月也有為今年一整年的計畫做準備，所以十一月的時候有回來公司跟老闆談，然後老闆說他眼前是沒有什麼事情做，希望我再延三個月，然後我就變成十一、十二月、一月，二月沒上班，我三月才又回來上班。(D, 2-3)」  
「其實我本來是不擔心的，我覺得大不了就是找另外一份工作而已，可是我要回來上班其實是有被刁難的，是我真就是這個月才遇到的事情，因為我本來是作專案管理嘛！可是他們認為說現在業務接回來的案子，就是都小案子，不需要一個專案管理，然後也沒有別的適合我的事情給我做，那他們要求我轉業務，可是因為年終獎金的事情。因為那時候十一月的時候，我要回來上班嘛！我本來就應該可以回來上班，但是老闆要求我再



延三個月，那我就說，再延三個月，二月……因為二月其實上班的天數不長，然後又遇到發年終獎金，這樣等於我的損失是還蠻大的，我三個月沒上班妳看我的薪水就超過十萬了，然後我不管公司有沒有事情給我做啊！這不是我的問題嘛！（D，3-1）」

### 3、職務調整也不擔心

部分受訪者表示很大的可能性會遇到職務調整的問題，但是對於這樣的調整多半都不擔心，認為自己可以適應並勝任新職務，例如受訪者 A、B、G，而其中受訪者 B 更是在申請時被告知留職停薪結束後，職務上會有調整與變動，所以受訪者 B 以做好心理準備；G 則表示不擔心職務會有變動因為自己是具有專業技術的能力；J 表示在申請育嬰留職停薪津貼時，主管就明白表示職務空缺會開出去，日後就回不來這個單位，可能是到其他單位去：

「職位上的調整…因為我是英語科任…所以其實還好…最多就是叫我當導師，那其實我介聘進去，那時候他就有跟我說我有可能會當導師，我是覺得 ok，反正國小都沒差，我是覺得叫我當科任或是導師都 ok 啊！（A，3-5）」

「它不會是原職務，要看你就是哪個單位有缺，就把妳送到哪個單位去，不會回到原職務。當初他也有事先說就是，不一定能夠讓妳回去妳喜歡的地方，要看他哪個地方有缺，比較配合公司就對了。（B，3-3）」

「不擔心，因為我算有點像是技術人員這樣子，所以就是我的技術他會知道阿。換別人也許可以，但是因為我較有經驗。我的工作事有點類似技術員，然後就是幫老闆做一些基因檢測方面的工作。（G，3-3）」

### 4、考慮換新的工作

受訪者 D、E、G 表示若是返回原公司受到阻礙或是刁難，會考慮乾脆

找新的工作，例如受訪者 E 認為自己經由法律途徑讓公司受到懲處，也獲得自己應該有的權利，留職停薪結束返回公司會有些許壓力與尷尬，所以考慮換間新的公司；受訪者 G 也表示自己之前本來就有想要換新的公司，挑戰新環境的打算；受訪者 J 則認為如果返回職場上被安排到不喜歡的單位，會乾脆換一家新公司，所以抱持的心態是可有可無，不會堅持一定要回去原本的職務：

「我也有想到可能之後回去這間公司可能會變成說…就是沒有這個職缺，可是因為我有說要找別的公司，就是因為跟公司搞得有點難看，所以有想說要找別的工作啊。可是因為醫院離我家很近，所以雖然我知道說我回去應該是他們不敢對我怎樣，不過我應該會再找別的工作。（E，3-9）」

「我又不缺錢，為什麼要這樣那麼執著呢？反正我要回來上班就回來上班，不回來上班我就回家帶小孩，也不用為了那張紙在那邊氣得半死，何必呢！後來就想說，那好吧！要回來做業務，那就做業務啊！有做就做，沒做就看著辦吧！我也不覺得自己比別人差…（D，3-4）」

「有，就是想要嘗試做一些不同的東西。（G，4-17）」

「醫護人員一定一直都在缺嘛，所以只是單位的好跟壞啊，對啊，所以她等於把我的缺是放在全院啊，那我當然太差勁的我也不會想去啊，所以通常要請這個是妳要有…離職的打算嘛，就是要有那種心裡準備。（J，1-9）」…「就是回得去就回去啊，回不去就換新的這樣。要的單位他不給我去，我就不要工作啦，就是換別的地方。（J，3-7）」…「我提的就是…就是抱著離職的態度嘛。（J，3-1）」

## 二、家庭方面

### （一）家庭收入減少

前面有討論過受訪者對於請領的育嬰留職停薪津貼是否足夠的問題，受訪者幾乎自己所領取的津貼金額花用在自己與寶保身上，算是足夠的，而關於申請育嬰留職停薪津貼期間，少一份薪水對於家庭是否產生經濟壓力，受訪者均表示申請育嬰留職停薪津貼對家庭經濟上不至於產生壓力，作者認為應該是因為受訪者要申請育嬰留職停薪津貼之前，會與家人先進行討論，也會作事前的規劃與準備，並且在辦理育嬰留職停薪前也都確定過，少一份薪水對家庭經濟不會造成問題才去申請，但是雙薪家庭變成單薪家庭，對家庭來說多少還是有些影響。其中受訪者 B、C、D 表示在申請前都有儲蓄的習慣，所以在領六成薪的期間，是還有以往的儲蓄可以動用。

受訪者 B 的育嬰留職停薪是申請一年，B 表示會比較擔心後半年育嬰留職停薪沒有津貼可以領，後半年可能要依靠以往工作的積蓄，B 認為後半年沒有領取津貼的日子會比較有壓力：

「是不會，如果有的話就不敢請了，我覺得！所以兩個這樣子就是，現在少一份薪水，是還可以！…不過當下半年就會比較緊張，因為下半年就變就沒收入這樣，可能就要吃老本，所以下半年應該會比較有壓力。（B，3-10、3-14）」

受訪者 C、D、E、F、G、I、J 也表示相同的感受，認為自己申請育嬰留職停薪津貼對於家庭經濟不會有太大的影響，受訪者表示家庭中大筆的支出例如房貸、生活開銷的費用，先生的薪資都還能夠支付，而且以往工作都有儲蓄，所領取的育嬰留職停薪津貼省點花也夠自己與小孩的花費：

「其實我們是有房貸啦！他可能知道說我都有在存錢，然後因為他自己本身…也是很節儉，就是他的生活需要不多，他就會覺得就算將來我留職停薪的時候跟他拿錢，他也覺得無所謂，然後只是說我們的房貸就會……反而速度就會變得比較慢（C，3-10）」

「還好耶，我自己沒什麼花費，而且家裡大筆的支出都是我先生負責，現在少我一份薪水是不至於造成經濟壓力（D，3-15）」

「還好，因為還有存款。（E，3-10）」

「對家庭經濟造成壓力是不至於，但是就是會比較吃緊，就等於說我們就是…只能講吃緊啦！那如果有這樣補助，就等於說我對小朋友部份，會比較有一點緩衝。（F，3-7）」

「少一份薪水對家裡的經濟造成壓力，是不會。（G，3-4）」

「少我一份薪水，對我們家經濟不會有影響啊！因為本來我的薪水就不用負擔家庭的開銷。（I，3-8）」

「不會啊，先生的薪水還夠我們加的開銷，壓力變大是沒有。（J，3-9）」

受訪者 H 表示少一份薪水對家庭經濟不會有嚴重的影響，但是發現先生的經濟重擔變重，受訪者 H 表示以前自己的薪水可以幫忙付家裡的房貸，但是現在沒有薪水，先生就只好努力工作，受訪者發現先生這段期間因為壓力變大而開始有漏脂性皮膚炎：

「但是我先生壓力真的變大了，他就開始脂漏性皮膚炎啊，因為他就對那個錢就壓力很大，因為之前我還可以幫忙付一些貸款，那現在就不行。（H，3-4）」

而領取津貼金額最少的受訪者 A，對於一萬多的津貼金額則明顯表示感到很擔心，雖然可以暫時依賴外籍配偶的所得，但是在國外物價也是很貴，受訪者 A 表示開銷會很大，所以在家庭經濟上面還是會造成壓力：

「發這六個月的津貼我都很擔心了，何況是後面沒有津貼的日

子，因為後面的日子都要吃老本，說實在這一萬多是真的很少…  
(A, 1-9) 」

## (二) 沒有薪水期間遭受歧視？

關於在申請育嬰留職停薪津貼期間，家人是否因為自己少領一份薪水而改變態度，或是認為沒有收入對家庭沒有幫助或貢獻，受訪者 A、B、C、D、E、F、G、H、I、J 等十位全都表示並不會因為自己沒收入而遭受配偶歧視，其中對於這個問題有表達比較多想法的是受訪者 B、D、G，其中受訪者 B 覺得自己這段期間也算是有收入，是可以理直氣壯的請留職停薪在家；受訪者 D 則表示被婆婆多次催促返回職場上班；受訪者 G 則提到自己對家庭的貢獻是照顧小孩，而家人也都認為照顧小孩反而比上班還辛苦：

「我反而比較理直氣壯，因為覺得說，在家我也是有錢領，不是說沒有收入這樣，(B, 3-9) 」

「她(婆婆)會說：『回去上班啦！』就是...幾乎啊！因為我們住附近，晚上會回去讓她含飴弄孫一下，幾個小時這樣子，可是她就是說：『回去上班啦！每天在那邊晃來晃去...』講一些有的沒的...我覺得是因為我們給她的錢變少，我個人認為啦！但是她沒有說我們給她的錢變少。因為我沒有賺錢，可能就不會給她零用，本來那不是我的責任...之前我三不五時會給她幾千塊零用這樣子，可是沒有上班以後，當然比較不會常給，有給，也是金額比較小(D, 3-8、3-9) 」

「其實對家庭的貢獻就是照顧小孩，因為他們也知道其實照顧小孩比去上班累很多。(G, 3-7) 」

## (三) 被誤以為空閒時間變多

訪談發現，申請者申請育嬰留職停薪之後，有些申請者的家人會認為申請者在家裡的時間變多，認為申請者可以完全處理家庭中的雜務，例如受訪者 D、G、J 就認為處理家事的責任變重。受訪者 D 就表示因為請育嬰留職停薪在家裡的時間變多，自己可以負擔所有的家事，發現這段期間先生反而不用幫忙家事，受訪者 D 又表示開始恢復上班後，有要求先生要開始幫忙分攤家事的工作；受訪者 G 則表示因為自己申請留職停薪，親人都認為 G 自由運用的時間變多了，反而常常請 G 幫忙處理些私人的雜事，但是 G 則表示自己要照顧小孩已經忙了，另外也要處理家務，所以並不是如大家所想的時間變多，反而是更忙碌；受訪者 J 表示自己有上班的時候，先生會體恤她主動幫忙家事或下班後照顧小孩，但是申請留職停薪之後，先生認為她在家時間變多了，應該要完成所有的家事：

「我覺得就爽到我老公啊！家事也不用他做，因為我平常在家會做啊！然後小孩不用他帶，晚上回來他可能就是跟她玩一下。澡也不用他洗，像平常一些生理的問題啊！小孩大便什麼的，全部都老婆會處理掉，也不需要他。可是像我現在回來上班，我有跟他講說，大家都在上班，你要做一半的事情，那你慢慢開始弄，你不能要連倒垃圾…什麼都全部都我在做，有一天我很快就死掉了。所以我跟他講說，反正那你就跟女兒一起洗澡，你先幫她洗這樣子，洗好之後幫她穿衣服，就是先做，慢慢他要做比較多的家事。（D，3-5）」

「會有一些，因為變成好像家裡的家事都是我做，然後所以就是比如說，我哥哥要帶小孩，就是他在忙，我也要去幫他帶小孩之類的。我是說在家裡很忙啦！光是洗衣、煮飯、掃地、帶小孩就已經很忙，然後什麼去領掛號信啦。對，其實上班比較輕鬆一點，而且錢又比較多。（G，3-4）」

「我之前上班很辛苦啊，然後他就會主動幫忙帶小孩。然後現在他可能會覺得說，反正妳就是都在家裡啊，那妳應該就是要自己

帶。(J, 3-10) 先生也是會幫忙，之前像我上班很累啊，回來我就是睡覺啊，然後有時候也不煮飯啊，他就會去煮，然後可是現在他可能就覺得說妳都在家裡時間變多了，妳應該要先煮好飯。(J, 3-12)」「我覺得照顧小孩也是工作的一種啊，對啊。然後像之前禮拜六、禮拜五…因為之前我們是給祿母帶 24 小時，然後可能禮拜五要帶回來，那禮拜五帶回來，我禮拜六要工作嘛，所以通常禮拜五晚上他就會…他就會顧小孩。可是他現在就覺得說，就是…好像我要自己顧就對了。就是他有一些部份他就會覺得說他不想幫妳 share，因為他覺得妳沒有那麼辛苦。(J, 3-13)」

#### 第四節 對於育嬰留職停薪津貼的感想與建議

##### 一、津貼設計滿意度

關於現行育嬰留職停薪津貼的滿意度，十位受訪者都表示到目前為止，已自己的申請經驗來說算是滿意，或是可以接受，大多認為發放津貼的措施比以前只有育嬰假來得好，是持正面肯定的態度。受訪者看待津貼的角度，大致上可以分為下列三種。

##### (一) 很實際的幫助

受訪者 A、E、F、I 認為多了六成薪當作津貼的設計很好，對家庭來說是最實際的幫助，不管多少錢，多少都可以幫忙減輕家庭的開銷，畢竟家庭中多了一個人，支出一定會比較多，尤其是小孩子的部分，所以以金錢的補助方式回饋給有需要的家庭，是最直接、也最實際的。

「優點當然就是說會讓已經請的人，或是急將要請的人會多一份補助…幫助，實際上生活的幫助，這絕對是很好的優點，因為它是很實質的幫助。(A, 4-1)」

「到目前為止我覺得這項政策還不錯。其實都在家裡，那一份津貼對我來說其實夠用啦，對啊。那份津貼夠用而且又可以照顧小孩。（E，4-3）」

「那如果說現在剛好政府有這樣補助、就是幫助，那我可以可以更安心的申請。（F，4-1）」…「就是經濟上面的減輕負擔呀！這政策不錯！像我們自己本身有這個受惠就覺得，還不錯！真的！減輕這個經濟的，第一個。那因為現在的年輕人為什麼不生，就是因為壓力過大，經濟過大。不管是…薪水不多，什麼東西付的都得多，對呀！（F，4-16）」

「嗯…到目前為止覺得有津貼還算不錯呀！嗯，比較實際啦！（I，4-4）」

## （二）有津貼更有理由說服申請育嬰假

受訪者B、C、G、J另外提到了津貼設計的好處是，自己要說服家人申請育嬰留職停薪，解釋政府會有津貼補助的話，是更具有說服力，也就是說在申請育嬰留職停薪時就會減少阻力，親人或朋友會因為六成薪的補助津而支持申請者的決定。

「一方面當然是經濟也沒有太大的負擔這樣子。而且我覺得就是妳請育嬰假，留職停薪，又不是說以後不回去工作，所以我覺得……而且以後回去工作其實也算有保障，所以家裏就不會太大的反彈，那如果妳直接說要辭職回家帶小孩，家裏反彈的聲音反而會比較大（B，4-6）」

「對我自己最大的幫助就是……更安心，我第一個更安心，第二個就是跟家人爭取這個權益的時候，妳更站得住腳，那我想對其他媽媽也是，就是說如果家裏有婆婆啊！或什麼公公、婆婆、媽媽什麼反對妳留職的時候，妳因為有一筆錢，所以妳就更有理由去申請這樣。（C，4-9）」

「還不錯。比較滿意就是，當別人問起說妳有沒有繼續在工作，



妳說請育嬰假，然後可能大家就覺得那這樣不是就沒有收入嗎？但是妳這樣可以再跟別人說，可是現在有請那個津貼六個月，也許會有個比較緩衝的空間，會考慮到說，可以休息六個月，就是帶小孩六個月，再去工作，然後或者是之後有之後的打算。(G, 4-8) 」

「就是…因為現在申請畢竟還是有收入啊，有收入跟沒收入還是不一樣的，還是有差的，說有津貼可以領比較可以說服家人。(J, 4-4) 」

### (三) 不要放棄權利

受訪者 J 另外提到了家人因為六成薪的補助，在觀念上與立場上的轉變。本來先生擔心受訪者 J 返回職場有困難而顯得猶豫，但是知道可領取六成薪的補助，認為這是政府的美意，也是人民的權利，不申請的話等於放棄自己的權益。

「那他們會覺得起碼…就是像我先生他可能會換一個角度他就覺得說那就是政府的好意啊，那妳沒有申請等於妳是放棄自己的權利，所以他就會覺得說那這樣申請也好。(J, 4-6) 」

## 二、津貼對生育意願的影響

關於六成薪的津貼補助與生育意願二者關係，10 位受訪者中只有 1 位適用公保的受訪者表示會因為這項六成薪的補助提升生育下一胎的意願，其餘 9 位均表示這次申請育嬰留職停薪津貼的經驗，不會提升生育下一胎的意願，9 位受訪者表示是因為現代生養小孩的成本真的很高，六個月的六成薪補助對於生養小孩來說幫助不大，只是暫時性的補助，而養育小孩是長時間又花費精神與金錢的事情，不會因為想再次領取六成薪補助而冒險生育下一胎，甚至有的還尚未考慮要生育下一胎。

### (一) 津貼沒有提升生育意願

受訪者 A、B、D、E、F、G、H、I、J 等 9 位均表示不可能因為有半年的六成薪可以領取，而刻意去生下一胎，也就是說育嬰留職停薪津貼要提升職業婦女的生育率是很沒有吸引力的。受訪者 A、B、D、G、H、J 等 5 位受訪者表示生養小孩成本遠高於半年六成薪的津貼，根本不可能因為這項政策而刻意去生下一胎；受訪者 E 則表示目前還沒有想到生下一胎的事情，卻也表示不會因為這項政策而提升生育下一胎的意願。

「其實老實說，有沒有這個育嬰津貼補助，並不會影響一個人要不要生育下一胎耶…畢竟這個金額真的是太少了…那要全額的薪水補助也是不可能，所以我覺得家庭不會因為有這項補助而影響生育的意願，那我想要再生也不會是因為育嬰津貼的發放。  
(A, 4-4)」

「完全不會，如果八成薪又一年就會…可以啊！津貼提高，然後時間拉長啊！就是有完全替代性，也可以這樣講，可是它也沒有很完全提高替代性這樣子… (B, 4-3)」

「我個人是不會啊！不會因為津貼發放才想生第二胎，我會想生第二胎是因為我想生一個小孩，跟我女兒一起長大，因為我覺得她一個人就是……可能有時候對著娃娃講話啊！就在那邊跟它玩，好像很寂寞的感覺。我不會因為那六個月的……總共也不過十幾萬這樣子，然後就想要再生一個 (D, 4-2)」

「暫時沒有考慮到生第二胎的問題，但是我不會因為這個六個月的津貼就刻意去生第二個。(E, 4-29)」

「怎麼可能！妳問大家看有沒有誰有可能為了這樣的事情下去生。除非有一種狀況，就是她是一個…就是說長輩很重男輕女，一定就是說生了兩個女兒，沒有兒子，他一定要妳生第三個，那

一種狀況，對！要不然，說真的妳看那一個年輕人願意再生第三個。(F, 4-2)」

「生下一胎嗎？因為領這個津貼。不會，因為養小孩的錢跟那六個月比起來，如果，像我身邊的朋友阿，他們就都會覺得不划算。而且以大部分的公司來說，就是請育嬰假大概請六個月可以接受，但是超過六個月通常業主都不會接受。(G, 4-3)」

「我本來就是有打算說要考慮再生一個，如果能生的話，那但是我先生的傾向是不要再生了，因為他覺得養小孩花很多錢，養一個就已經手忙腳亂了，他是擔心我們兩個受不了這樣，那我同意，但是某種程度我不排斥再生一個，那如果說有這個津貼因為目前我們就已經在申請了，這津貼不太會增加這個誘因讓我去說服我先生說我們再生一個。(H, 4-8)」

「嗯…因為這個津貼的關係嗎？我覺得如果我會想生第二胎，不會是因為這個津貼的關係耶！就是說這不會是一個考慮的因素。(I, 4-1)」

「不會吧，不會因這個津貼然後去生第二胎耶！因為才半年，津貼又太少，六個月時間太短了。(J, 4-8)」

受訪者 C 認為這次的經驗讓她覺得很安心，因為多了六成薪可以領取，之前因為政策還不明確，所以自己一直努力存錢備用，現在發現這個六成薪對於她照顧小孩來說是足夠的，表示不僅下一胎會再繼續申請，也表示有提升生育下一胎的意願。

「就是可以刺激媽媽……應該算優質的養育吧！至於我自己，我會，因為我這一胎請的時候，就還不知道有這個東西，所以我自己就很緊張的一直要存錢啊！那時候根本沒有考慮第二胎，那因為現在有這樣子的補助，我就會覺得那我就……萬一生下一胎，我又可以再放心的去，而且經濟上有這個就是差蠻多的(C, 4-5)」

## (二) 下一胎還是會想申請

關於下一胎是否還會再申請育嬰留職停薪津貼意願的訪談，受訪者 B、C、E、G、I、J 表示如果政策繼續實施，會有意願想再次申請，其中受訪者 B、C 會把申請時間縮短，因為考量家庭的經濟條件，申請時間縮短趕快返回職場工作對家庭經濟比較有幫助；受訪者 D 則表示因為沒有要生育下一胎的打算，所以還沒有想到這個問題；受訪者 E、J 表示若是公司接受申請育嬰留職停薪，下一胎會想再運用這項措施。

「我覺得蠻有可能的耶！嗯！如果真的有的話，我覺得我還是會申請一次，畢竟很難得啊！我如果可能再請一次就請半年，我覺得一年的壓力有點大，就會覺得有點可惜，這半年都沒賺到錢這樣子（B，4-11）」

「對！其實也許兩年，不過應該還是一樣吧！應該就目前的規劃是一年這樣子。原本是不敢想，原本想說萬一生第二胎，就經濟壓力更重，就不可能請了，這是我原本的想法。（C，4-6）」

「我有想說我還是會想要自己帶，可是我又不想用那種這麼…極端的方式，就可能如果要下一家的話我可能會先了解一下這個情況，說可不可以請育嬰假…如果可以的話，應該還是會想要申請（E，4-18）」

「下一胎？如果這個政策還在的話，就會繼續用，但是我今天有看到另外一個消息說，就是有打算就是三歲以下每個月補助五千塊，那個會比較吸引人。就是因為是比較長期的補助，不像這只有六個月阿。（G，4-2）」

「會呀！我覺得還不錯，下一胎如果是自己帶就會還想要再申請。（I，4-3）」

「我沒有考慮過這個問題耶！因為我沒有打算生下一胎，我老公不願意啊！我是一直很想要生一個，就是陪我女兒一起長大，我覺得她這樣好寂寞，可是我老公覺得說，要給小朋友好的生活環境，我們目前只能供……提供一個的，對啊！（D，4-10）」

「會啊。如果有生下一胎會考慮申請，前提是公司願意讓我請（J，4-9）」

### 三、對現行政策的建議

關於受訪者對於現行育嬰留職停薪津貼政策的感想，各自都有不同角度的建議，作者歸納如下列四點。

#### （一）補助時間延長

受訪者 A、C、D、G、F、J 表示已自己申請過的經驗，認為六個月的補助太短了，一致認為補助的時間要延長，主要是因為小孩未上幼稚園或托兒所以前，小孩照顧與教育問題成為家庭的牽絆，受訪者多半表示養育孩子是長時間的，而育嬰留職停薪津貼只發放六個月時間上太短，受訪者 A、G、J 表示在津貼發放的時間可以延長，並且補助的金額可以再提高。

「育嬰津貼的設計在金額上當然希望越多越好，另外就是如果時間可以久一點那更好，說實在現在這樣也不夠多，最好最好是二年，因為小朋友二歲可以上托兒所，我想如果補助津貼的時間可以拉長到二年，然後金額又提高，我想很多家長會願意再生一胎，因為我們台灣現在生育率已經很低了，說不定政府有這個能力，如果政府設計津貼發放是想要提高生育率，那就乾脆下重本，這樣應該會比較有效果。（A，4-7）」

「錢領多一點、期限久一點。那個一百萬要買個口號不如把錢 share 給那個已經生的（J，4-41）」

「如果要改進的話，就是從六個月延長到兩年，因為畢竟育嬰假是可以請到兩年，可是津貼補貼就只有到前六個月，所以很多人都是因為這樣子，就是只有請六個月的育嬰假。G，4-9」

受訪者 C、D 也認為要將補助時間延長，但是在補助津貼的金額上與其他受訪者表示不同看法，C、D 認為政府的經費若是有限，可以將發放的金額調低，但是有津貼補助的時間可以延長為一年，也就是從產假結束後可以開始請育嬰留職停薪，剛好可以把握住小孩一歲以前的時間，去增加親子互動與建立小孩的生活作息。

「那我是覺得……時間上應該要再久一點，就是六個月其實不太夠，然後……因為孩子……六個月的補助不夠啦！我把它想成只能請六個月。因為它補助六個月，所以大部……會不會很多人就只請六個月？那其實只請六個月的時候，對養育孩子來講，是不夠的。(C, 4-13) …我剛有想到一個部份就是說，如果把六成弄少一點，時間拉長一點，譬如說金額分散到成十二個月，可是我剛剛又想到就是說，是勞保局在付錢，不是公司在付，對啊！那如果是政府在付錢的話，那就是說可不可以就是成數也許不要減半，就是可能五成薪啦！或四成薪啦！然後弄個一年這樣子，會比較符合那個，因為以我們來講，我們生完光產假可能就已經要兩個月了，六個月其實沒有什麼差別 (C, 4-14)」

「其實我覺得他可以不用給到那麼多，我覺得但是他可以把時間拉長，像譬如說他可以……譬如說他可以給四成，四成薪可是可以給到十二個月。因為養育小孩呢，我覺得六個月的時間，那是因為我從……我女兒差不多一歲一兩個月開始申請這個津貼，可是有的媽媽她可能就是生完產假可以直接嘛！那他如果有一年的時間，就一年兩個月，小孩子他的基本生活作息什麼的，這個媽媽可能都已經……都已經建立起來了，然後也跟小孩子培養一定的感情跟關係，我覺得這才是真正的重點 (D, 4-7)」

受訪者 D 則認為政府應該要解決大環境的問題，協助就業減少失業率，因為養育小孩的責任最主要還是在家庭上，不可能光靠政府去負擔養育小孩的責任，D 表示要拼生育率很簡單，但是後續教育照顧的問題才是關鍵，只要父母親都有工作，自然養育小孩就不會感到有壓力。

「你不能叫國家去負擔你養育小孩的部份，政府應該要協助大家就業，因為基本上有工作做，養育小孩不成問題嘛！那小孩要怎樣發展是每個家庭本來就不一樣的。可是如果沒有工作，你怎麼可能去期望你的百姓去生養、教育這些，這不是一蹴可幾的事情啊！這真的是花很久很久的一段時間，而且你不希望這個父母他生了之後，就不管了，隨便就丟在一邊，就這樣子有生育率，也會造成說社會問題啊！妳看棄嬰還是很多啊！所以我覺得國家還是沒有考慮到這個問題，應該是要去面對以後長期的，政策不是就只有一個月、兩個月，一天、兩天，那沒有用啊！（D, 4-9）」

受訪者 F 除了贊成補助時間延長之外，在審件流程的時間上應該要縮短，現在審件幾乎都要一個月後才會發放津貼，受訪者 F 表示這樣太沒有效率了。

「缺點它是，流程都必須要跑一個月，其實我可以體諒啦！不過就覺得說，這個太久，大概兩個禮拜工作天其實可以處理的。那我不知道它的量，是不是所有都直接針對這一間的、就是這一個勞保局？我在想應該是有分啦！北部、中部、南部，都一定會有分開嘛！那它這個流程太大，就會出現…時間太長，就會出現剛剛我提的這個事情。時間呀！時間可以再長一點，譬如說你不要辦半個月，假設如果就生一個人的話，它只有幫助到六個月，其實有點短。（F, 4-17）」

## （二）育嬰津貼種類增加

受訪者 B 則表示育嬰津貼可以種類多一點，例如像勞保的生產補助、保母補助這些，對於提高生育率應該會比較有吸引力。

「我覺得種類可以多一點。像我知道像年收入低於 150 萬的家庭請保母可以有補助嗎？我覺得像這樣子的種類可以多一點，因為比如說如果我以後去工作的話，我可能請保母的話，我也很希望有補助這樣子，但是我希望提供的補助，關於小孩的補助可以多一點（B, 4-1）」

### （三）瞭解企業需求

受訪者 E 以自己提出申訴經驗的角度，認為政府提出政策時還是要顧及公司企業的考量，雖然這項政策是政府的美意，但是還是有很多職業婦女是看得到、吃不到，多半還是會考量到公司業務運作，就算很想利用這項資源，最後也是有所顧忌而不敢申請。

「我還是覺得啊，政府的政策有時候還是要了解一下企業狀況，而且變成是說…就是有點像是他那個政策擺在那邊，就是很多女孩子是看得到吃不到，或者是不敢請，或是公司說不行然後就是會有的怕會失去工作。可能比較不會像我這樣就是…就是直接來硬的，我覺得是好的，可是在實行上面…我覺得還可以再加強。（E，4-30）」

受訪者 I 則表示不知道要怎麼改進這項措施，因為政府也沒有足夠的強制力去約束私人企業一定要支持這項政策，因為企業主考慮的是人事成本，即使有短期約僱人員去代理暫時空缺的職務，對企業來講也是人力資源的損失。

「我也不知道他要怎麼改進耶！我覺得政府好像沒有什麼立場去要求說，有一些公司，你一定要…一定要去支持這個育嬰假。因為有一些公司它真的是…比方說就是少一個人呀！就是少一個人手呀！然後它又不能再找一個人來。我是覺的公司也是有一些困難啦！也…可能政府也很難去強迫公司這樣，像公家機關它可能比較容易。（I，4-18）」…「找一個約聘一年的來幫忙這其實也是辦法啦！可是以公司的立場來講，通常比較不喜歡這樣子。應該是因為那個約聘的人，她對那個工作的熟悉度呀！做出來的那個成效呀！而且最重要是，公司應該會覺得這樣很麻煩吧！就是看要找一個什麼方法，讓公司覺得能夠接受呀！能夠覺得這樣不麻煩呀！然後這樣比較容易通過人家的那個…這種留職停薪的申請。（I，4-19）」



受訪者 H 則認為讓職業婦女的工作變成彈性時數，也是一個可以考慮的方向，因為長期下來每天與小孩子陪伴，也是會想要轉換個情境休息一下，如果有彈性工時可以選擇的話，也不至於與工作脫節太久，或是無法適應職場環境。

「對，我覺得其實這樣是好的，因為我已經要 40 歲了，我甚至體能、各方面雖然是比 20 幾歲的那個媽媽差很多，然後可是我還是會覺得就是說雖然我陪小孩也都很開心，可是如果我現在整天都要陪小孩我覺得我會有一點自閉這樣，所以我每個禮拜有兩天來學校其實是…有點恢復我的活力這樣，那我相信如果是 20 幾歲的媽媽，一定會更需要這樣的生活，她會希望有可能同伴啊，什麼的，而且大家也會擔心說我是不是之後還可能回到職場的這個問題，所以如果他可以改成彈性工時我覺得是蠻好的。  
(H, 4-1)」

#### (四) 提高投保勞保薪資

受訪者 F 與 H 則認為勞保投保薪資的上限應該要調整，以受訪者 H 為例，擔任主管職每月薪資為 60,000 元，但是最高投保薪資上限為 43,900，申請半年的六成薪就差別很大，這項政策應該只能嘉惠到中等收入的家庭，對於高收入的家庭來說應該會比較有所損失。

「我覺得我唯一不滿的就是說他是用投保金額做計算，因為他這樣子等於是說，因為我有一個朋友，她是準備要生了，她的薪水就大概是三萬多塊，她可以領到的育嬰津貼就比我少一點，對她來講她是滿意度比較高，因為她的老闆也是沒有問題，妳要請就請，因為反正這是國家出錢的，那她是人力派遣工作公司，如果真的有不安全感她就不會在家裡帶小孩，然後我個人就是會覺得說對於本來就是家庭收入不高的家庭，對它的滿意度就比較高，可是對於本來家庭收入比較高的，這個津貼的誘因是稍弱的。  
(H, 4-3)」

## 第五節 綜合討論

### 一、受訪者基本資料

在十位台北地區女性受訪者中，2 位申請者適用公保，8 位申請者適用勞保，皆為已婚，平均年齡為 32 歲，申請育嬰留職停薪的時間為半年至二年間，平均薪資為 42,400，在子女數方面 1 位申請者有二名子女，其他 9 位申請者皆為一名子女。

### 二、受訪者的政策認知

多數受訪者表示獲知該項政策訊息是來自於電視或平面報導，少部份受訪者是透過朋友告知才曉得。對於六成薪的領取條件，受訪者都有查詢過詳細規則與條件，而大部分受訪者也都知道津貼計算標準，是以前半年投保勞保薪資的六成計算，但是對於為什麼最後定案是半年為請領上限，及為什麼只有領六成薪，都表示不清楚。關於政府推行該項政策的目的，多數受訪者表示可能是政府希望藉福利措施提升生育率。

### 三、受訪者申請動機

申請者的動機最主要都是因為想要自己教育或照顧小孩，而多數受訪者的子女還未滿一歲，正需要哺餵母乳與全天候的照顧，受訪者大都表示托育給褓姆不放心，恰巧政府推行育嬰留職停薪津貼的補助，更加強了申請的意願與動機。除了想要自己照顧小孩的因素之外，部分受訪者表示留職停薪等於是讓自己有個長假可以調養休息，並且可以調適新手媽媽的角色與工作，甚至也有受訪者表示在留職停薪期間計畫準備公職考試。

受訪者在申請育嬰留職停薪津貼之前，都會與家人先行討論與溝通，評估後認為不會影響家庭經濟才會提出申請，有部分受訪者表示其家人會擔心返回職場有困難持反對立場，六成薪的津貼便成為最好的說帖，家人持反對立場的會因為有這六成薪津貼而轉為支持，也讓申請者更有理由去申請育嬰留職停薪。

關於配偶申請意願方面，超過一半的受訪者表示配偶沒有意願要輪流申請，多數是因為工作環境不允許，其次是考量機會成本，認為應該讓薪資低的人去申請六成薪津貼，以減少家庭經濟損失。另外也有部分受訪者表示因為傳統性別分工觀念，例如先生認為自己不擅於照顧小孩，或是受訪者自己認為女性在家照顧小孩比較方便等。

在津貼運用方面，受訪者多表示雖然只有六成薪，但是節省一點還算是夠用，多半花用在受訪者自己與小孩的生活必需品上面，有的受訪者表示以往工作時也有儲蓄的習慣，即使津貼不夠，都還有一筆錢可以應急，至於家裡的房貸與基本生活開銷都是由先生的薪資支付。

#### 四、申請者所面臨的問題

##### (一) 在職場方面

大部分受訪者表示在提出申請時，並沒有遇到被拒絕的情況，少部分申請者在提出申請時，主管會有意見，但最後公司還是會同意給予留職停薪，受訪者表示有事先被告知可能無法返回原職務，而申請者多半會先做好心理準備，甚至考慮換新的工作。受訪者表示不擔心返回職場上無法適應的問題，也不擔心專業程度跟不上其他同事，多半對於自己的工作能力

很有信心，相信自己可以在一週內就熟悉工作業務。只有一位受訪者在懷孕期間遭受到歧視與不公平的對待向勞工局提出申訴，勞工局介入調查確定申訴成立並罰款該公司近三十萬元。

在職務空缺的安排上面，二位適用公保的受訪者表示公家機關一定是依法行事，會找約聘人員代理職務，另外三位適用勞保的受訪者也表示公司已找到新進人員補缺額，發現公司處理職務空缺多半以找職務代理人為優先，有二位受訪者表示職務工作是分攤轉嫁到其他同事。

## （二）在家庭方面

從雙薪家庭變成單薪家庭，多數受訪者都表示經濟狀況當然無法與以前相提並論，並表示現在只有六成薪可以使用，就要克制慾望、節省一點，幾乎都表示這樣還不至於會造成家庭經濟的壓力。

在留職停薪期間，關於家人是否因為受訪者沒有工作收入，發生被歧視的現象，幾乎受訪者都表示沒有這種情況，先生或是家人都可以體諒自己照顧小孩的辛苦與價值。只有一位受訪者表示曾經被婆婆催促返回職場上班，該受訪者意測可能是現在沒有收入，給婆婆的零用錢變少的關係。

半數受訪者表示，在申請育嬰留職停薪期間，會被家人誤以為在家裡的時間變多，所以應該有很多時間可以處理家事，甚至被家人委託代辦很多雜事，反而比上班的時候更忙。受訪者表示其實照顧小孩真的很忙碌，自己有多餘的時間的確會把家事趕快解決，但是也發現配偶在這段期間減少主動幫忙的次數。

## 五、申請者的感想與建議

所有受訪者都同意現行制度多了津貼比較實際，也很贊同政府推行這項政策，讓現在的職業婦女多一項選擇。而多數受訪者表示有多了津貼發放，可以減少要申請育嬰留職停薪的外在阻力，例如家人或是公司的顧慮，這個津貼反而成爲最有力量的說帖，讓不支持的意見轉爲贊成的立場。甚至也有受訪者的家人表示，這是自己的權利，不利用這項資源等於是放棄權利。

至於育嬰留職停薪津貼是否有提升受訪者生育下一胎的意願，將近全部的受訪者都表示不願意，即使未來要生育下一胎也不會是這個津貼的關係，多數表示生養孩子是一輩子的事情，跟津貼短短六個月相比，實在是差太多了。但是幾乎所有的受訪者也表示，如果有生育下一胎，會考慮再次申請育嬰留職停薪津貼，而其中唯一已育有二名子女的女性受訪者，是已經申請過二名小孩的育嬰留職停薪津貼。

關於申請者以自己的經驗，發表對於現行育嬰留職停薪津貼的看法與建議，最多受訪者表示六個月的時間太短，建議延長到一年，但是可以接受津貼金額降低。有部分受訪者表示，應該還是有很多任職於民間企業的職業婦女是看得到、吃不到，這些職業婦女多半會選擇配合企業營運而不敢提出申請，除非企業主動先表示願意讓員工申請，受訪者認爲政府推行政策時要觀察企業的意願與現實執行面的困難。

另外也有受訪者表示勞保的投保薪資上限應該要有所調整，依照現行的上限標準去計算六成薪，對於高薪族的人來說是損失很大的，造成高薪資的人會降低申請意願，有高薪的受訪者就表示自己的薪水去申請六成薪

的津貼，是很划不來的事。另外適用公保的的申請者，因為公家機關的育嬰留職停薪計算是以本俸為標準，計算出來普遍都低於適用勞保者。



## 第五章 研究發現與建議

本章主要目的在說明研究發現與結論，以做為相關研究與政策制定者的參考。本章共分為兩節，第一節是研究發現，包含文獻的發現，與訪談的發現；第二節是未來展望與建議，包含未來展望與政策建議。

### 第一節 研究發現

#### 一、文獻發現

##### (一) 國外育嬰留職停薪津貼制度比較結果

透過美國、加拿大、瑞典的育嬰假與育嬰留職停薪津貼政策的文獻，比較發現我國現行的育嬰留職停薪津貼與加拿大的模式最接近，育嬰留職停薪津貼都是規劃在就業保險基金，津貼的責任不在雇主，而都是由政府編列預算負擔。美國並沒有編列育嬰留職停薪津貼，在法律上也沒有特別針對津貼發放制定規則，相較之下顯得制度較不完善，即使如此，相關的研究都顯示育嬰留職停薪津貼制度不會影響到企業營運，但是沒有津貼補助是影響勞工申請意願的關鍵因素；瑞典的育嬰留職停薪津貼制度是適用於小孩八歲以前，父母雙親可以輪流提出親職假的申請，而期間的津貼合計可以達到八成薪，津貼的財源是來自於親職保險基金與國家基金。

##### (二) 我國育嬰留職停薪津貼制度的問題

自從育嬰留職停薪津貼發放以來，就引起了很多不同角度的討論，其中最受爭議的便是津貼設計目的與定位問題。依據我國內政部在 97 年公

布的「人口政策白皮書」因應少子化措施，其中第四項政策綱領「開創友善家庭、兼顧育兒與就業之工作條件」，就是規劃委由勞委會發放育嬰留職停薪津貼，所以育嬰留職停薪津貼的發放，算是政府提升生育率的方法之一。透過訪談的驗證，受訪者也幾乎異口同聲認為是提升生育率的政策之一，但是提升生育率應該是針對全國人民，如今規劃在「就業保險基金」下，也只能針對適用勞保或公保的申請人，若要兼顧同樣有育兒的非工作婦女的權益，顯然法令制度不應從「兩性工作平等法」著手，而應該是從社會安全體制來做規劃，所以目前我國設計的育嬰津貼歸行政院勞工委員會負責，並由就業保險基金來籌措財源，不論是在目的上與手段上都會有錯置的問題。

## 二、訪談發現

### (一) 育兒觀念：陪伴小孩才是無價

「想要自己照顧小孩」是所有申請育嬰留職停薪受訪者最一致性的回答，即使現在已推動社區褓姆制度、坊間也有很多托嬰中心，這些放棄工作職務的女性申請者還是不願意錯過孩子的成長，堅持要自己照顧，畢竟現代父母的育兒觀念已經和以往不同，這些新世代父母注重三歲以前的人格發展與教育，在他們的價值觀裡，自己能陪伴三歲以前的孩子是無價的、也是最值得的。另外受訪者也表示，無法放心把三歲以下的小孩託付給陌生人，這也透露了我國目前三歲以下階段的托育系統品質問題。行政院主計處在民國 95 年的婦女婚育與就業調查統計報告顯示，15 至 64 歲已婚女性之最小子女在未滿 3 足歲前照顧方式，「自己照顧」占 65.8%，「祖父母」及「褓姆」照顧居次，分占 24.99%與 7.48%。數據顯示近八成的家庭選擇雙親自己或委託祖父母照顧，訪談中受訪者也表示託給褓姆很不放



心，才一到二歲的小孩受了欺負也不會表達，透露我國三歲以下幼兒托育制度與品質的問題，筆者建議應該審視三歲以下保姆證照制度，或是推動評鑑與獎勵專業保姆制度。

## （二）肯定津貼發放措施

楊蕙蘭在 2007〈公務人員育嬰留職停薪之研究〉提出對育嬰留職停薪制度的檢討，就指出津貼才是最實際也最具支持性的方案。透過深度訪談發現，受訪者普遍表示育嬰假有發放津貼，對家庭來說的確是最實際、也是最直接的幫助，除了提供實際生活的支持，另外一項隱性功能是為了讓申請者在申請育嬰留職停薪津貼時減低所遇到的阻力。受訪者表示家人多半會擔心減少一份薪水的經濟問題，或者是暫別職場後所無法預測的後果，而降低對申請者申請育嬰留職停薪的支持，但是在表明有半年份的六成薪可以領取後，支持度明顯提升，受訪者不僅可以藉津貼補助去合理化申請育嬰留職停薪，在育嬰留職停薪的前半年期間也會比較有安全感。

## （三）津貼無法提升生育意願

透過深度訪談發現，雖然受訪者都表示對於六成薪的津貼很滿意，但是也都表示半年六成薪的津貼無法提升生育下一胎的意願，多半認為現在大環境不景氣，在僧多粥少的情況下，對於是否生育下一胎都抱持很猶豫且保守的態度。養育小孩是長期的，目前育嬰留職停薪只有半年的六成薪可以領取，兩者時間實在相差甚矣，不可能為了短暫的六成薪津貼，而刻意再生育一個小孩，就算有生育下一胎的計畫，也是因為其他的因素或考量。即使如此，受訪者對於政府推動津貼發放仍感到贊同與支持，並且表達若有生育下一胎，只要政策有繼續實施，受訪者幾乎表示願意再次申

請該項資源。

#### （四）六成薪的機會成本考量

以勞委會統計數據為例，我國 98 年女性平均每月經常性薪資為 32,062 元，是男性月平均 39,019 元之 82.2%，雖然官方表示近十年兩性經常性薪資差距由 89 年之 24.4% 逐年降至 98 年之 17.8%，兩性經常性薪資差距呈現縮小趨勢，不可否認的是職場上的確還存在兩性薪資的差異。訪談中也發現，經濟因素是申請者首要面對的問題，而部分受訪者也證實了的確會以機會成本的角度，去思考家庭中到底誰才是最佳申請人選。許婷雯在〈我國育嬰假對母職制度及女性就業處境之影響〉研究中發現，早期沒有津貼補助的育嬰假，受訪者表示在留職停薪期間家庭會減少一份收入，會以機會成本的角度去選擇最佳申請者；現在育嬰留職停薪多了六成薪的補助，但是因為制度形塑的關係，受訪者仍然受到機會成本的影響申請意願。

#### （五）傳統性別分工意識形態

透過訪談發現，配偶不願意輪流申請育嬰留職停薪津貼的因素，都不是只有單一原因，女性受訪者表示是多重因素的考量，但是實際上哪個才是最原始的影響因素呢？作者發現兩性潛意識中，男女就存有既定的性別分工觀念，這個觀念影響了申請者與其配偶的互動與決定，十位女性申請者的回答驗證了傳統性別分工意識形態的存在。在討論申請意願是主動或被動時，十位受訪者均表示是主動提出，而關於回答「配偶輪流申請的意願」時，女性受訪者會尋找某些外在因素，去合理化先生不願意輪流申請的行為，例如訪談中受訪者表示配偶工作環境不允許、配偶薪資較高等，這些答案看似情有可原，處處都透露了女性主動配合外在限制的意願；甚

至有部分受訪者直接回答：配偶不擅於照顧小孩、配偶認為「男主外女主內」等。作者也發現女性申請者爲了遷就家庭，或是成全先生的事業，即使有被解雇的風險，女性申請者仍然願意主動放棄所經營的工作而走入家庭擔負起照顧小孩的責任。

## 第二節 未來展望與建議

### 一、政策建議

自從政府開始規劃育嬰留職停薪津貼辦法以來，引發學界與業界廣大討論，民眾也都殷殷期盼，算是很受矚目的新政策。申請過的受訪者也普遍贊同政府的新政策，不論育嬰留職停薪津貼的設計與規劃如何，育嬰津貼的發放已引發國人思考育兒勞動的價值問題及兩性平權之推動。本文將提出以下幾點政策建議以供參考：

#### (一) 育嬰留職停薪津貼需要輔以育嬰津貼

育嬰留職停薪期間的津貼，追溯其原始動機是源自少子化的影響，由內政部訂定少子化的因應措施計畫進度表可發現政策目的<sup>22</sup>，政府其他部門針對少子化現象也有提出各自的因應措施，其中勞委會乃透過擬定育嬰留職停薪津貼的方式來提升生育率。本文透過深度訪談發現，現階段的育嬰留職停薪津貼，對於申請者，也就是目前在職場工作之勞動婦女並無再生育下一胎之誘因，在十位受訪者中僅有一位受訪者表示會因這項六成薪的育嬰留職停薪津貼而有再生下一胎之打算。究其因乃受訪者普遍指出現代生養小孩的成本真的很高，六個月的六成薪補助對於生養小孩來說幫助不

---

<sup>22</sup> 參見附錄二

大，只是暫時性的補助。

育嬰留職停薪津貼除補助金額的誘因不足外，再者，關於津貼乃以就業保險方式來補助的設計也引起學界廣泛的討論，甚至受訪者也表示對於未加入勞保、公保的全職母親滿到不公平，既然是要提升生育率，又只針對職業婦女的申請者給予津貼補助，對於沒有加入勞動市場的婦女是否成為變相的懲罰？本研究認為基於上述兩項缺失，除育嬰留職停薪津貼之發放外，應該另外規劃社會保險性質的兒童津貼，來彌補非職業婦女生育的權益。本研究基本上肯定我國育嬰留職停薪津貼之發放，惟為達提高生育率及彌補非職業婦女生育的權益，本研究認為仍應發放據社會保險性質之兒童津貼以彌補育嬰留職停薪津貼之部分缺憾。例如瑞典的兒童津貼，對象是十八歲以下的兒童，每個月可以領取固定金額的津貼，如此一來不僅有了真正所謂的育嬰津貼，也可以達到提高生育率的目的。

## （二）針對三十人以下企業提供短期人力資源資料庫

由於育嬰留職停薪津貼政策適用於三十人以下的中小企業，以企業方面來說是人事成本增加，若是以轉嫁工作的方式解決人事成本的問題，有申請者表示會有壓力，或是感到不好意思，筆者建議政府應該建立短期人力資源資料庫以供三十人以下中小型企業使用，或是短期人力資源的經費由政府單位補助，如可由剛畢業的青年為短期人力資源的主力，由政府提供短期的就業機會。由於政府所提供之短期就業，如「大學生實習方案」，明定契約時程，不僅可以增加青年的社會經驗，也可以解決三十人以下中小型企業的人事成本問題，更能讓服務於三十人以下的就業婦女放心申請育嬰留職停薪，不用擔心留職停薪之後職位被取代，或是因為工作轉嫁於其他同事感到有壓力。

### （三）改善職場性別薪資差異

根據行政院主計處「受僱員工薪資調查」，我國 97 年女性平均每月經常性薪資為 32,466 元，是男性月平均 39,728 元之 81.72%，顯示兩性薪資結構的差異，而透過訪談也發現育嬰留職停薪津貼的申請意願會受到機會成本意識的影響，筆者認為改善兩性在職場上的薪資差異是較積極性的作法。探究職場上兩性薪資結構差異的因素，張晉芬認為女性工作生涯中斷是造成勞動市場性別差別待遇的影響原因之一，由於育嬰、托兒、及托老的成本過高，而且缺乏完善的設施可以利用，傳統觀念的籠罩之下變成家庭中的女性要負起這些照顧、托養的責任。這些原本屬於現代國家完整福利制度之下所應該提供的服務，在台灣則是幾乎完全由家庭，而且普遍的是由女性負擔，其實這些負擔應該分屬於社會成本中，當政府提供完善且專業的社會照顧系統供家庭選擇，則可避免女性因為必須承擔這些工作而職涯中斷的機率，間接促進縮小職場上兩性薪資差異，另外要確實落實性別平等工作法，並且鼓勵企業將兩性薪資透明化。

### （四）育嬰留職停薪津貼延長至一年

透過訪問申請者發現，申請者很贊成政府推行該項政策的理念，認為這是政府的美意，但是幾乎表示育嬰留職停薪津貼只有半年的期限，實在是太短。考量到小孩子的生理發展與親子關係，多數認為延長為一年比較符合申請者的需求，探究其申請因素發現多半是想要親自照顧小孩，而多數申請者申請育嬰留職停薪的時間就只有半年，主要是配合可以領取育嬰津貼，但是六個月結束後返回職場的話，小孩子的托育問題依然存在，也還沒有達到上幼稚園的年紀，加上對於讓陌生保姆照顧不安心，申請者建

議育嬰留職停薪津貼的發放時間應該延長為一年，但是津貼發放的金額可以降低，或是總金額可以攤提為一年。

#### （五）加強對企業之勞動檢查

過去《性別工作平等法》之下，提供有三歲以下子女的父母，最長兩年的育嬰，但在無實質育兒津貼的補助下使得申請育嬰假之誘因大打折扣，更有學者認為此育嬰假乃一「看得到卻吃不到」的政策。的確根據相關研究，皆顯示許多 30 人以下之中小型企業至今尚無提供育嬰留職停薪津貼。鑒於我國育嬰留職停薪津貼乃跟著育嬰假之申請而來，唯有政府加強對企業之勞動檢查才能讓育嬰留職停薪津貼能夠發揮最大之效用及政策美意。

#### 二、 後續研究建議

關於後續研究建議，作者將分三部分說明：

##### （一）樣本選取上

本研究只針對女性受訪者，沒有訪談男性申請者的樣本，無法得知男性勞保者的申請歷程與建議，而勞委會的統計發現申請育嬰留職停薪津貼的人數增加，男性的申請人數也提升，受限於筆者沒有完整的申請者名單，無法取得男性申請者樣本，建議後續研究可以針對男性勞保申請者作研究。另外作者於網路徵求受訪者樣本，可能造成樣本偏誤的問題，也就是網路徵求的受訪樣本社經地位較高的關係，影響了研究發現，多數受訪者都任職於三十人以上的公司，公司人事制度與福利會比較願意配合政策，

建議後續研究可以選取三十人以下公司的女性申請者。

## （二）研究時間上

在研究時間方面，受限於育嬰留職停薪津貼制度到目前為止只實施一年的關係，關於育嬰留職停薪津貼發放所產生的影響，建議作長時間的研究與觀察，例如育嬰留職停薪津貼的設計，對於家庭或親子關係的影響需要長時間觀察，或是該制度對於傳統性別分工的影響。

## （三）請領育嬰留職停薪津貼者後續的職涯發展狀況

另外本研究中的受訪者多數都尚未返回職場，關於返回職場是否受到阻礙或是遇到刁難是很值得研究的議題，而在樣本上選取上建議朝向大規模的量化統計進行調查，以求更為接近實際情況或是發現其他議題。

## 中文書目

Gary S. Becker 原著，王文娟、李華夏、吳惠林、鄒繼楚合譯，家庭論，台北：立緒出版社。

Jonathan H. Turner 原著，馬康莊譯，社會學理論的結構，台北：桂冠出版。

王如玄，1999，女人六法，台北，財團法人婦女權益促進發展基金會，頁 561-562

王淑英、賴幸媛，1996，台灣的托育困境與國家角色。收錄於劉毓秀編，女性、國家、照顧工作。台北：女書出版社。

全產總工訊，第 29 期，

<http://www.tctu.org.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=173823>

成之約，2009，育嬰假和就業問題解套方案，

(<http://thinktank.nat.gov.tw/public/data/01501/862019243771.doc>)

行政院主計處，2006，95 年婦女婚育與就業調查。

行政院勞工委員會，2004，中華民國九十三年台灣地區婦女勞動政策滿意度及需求調查報告。

行政院勞工委員會，2007，育嬰留職停薪津貼規劃芻議。台灣勞工雙月刊，第 2 期，第 54—62 頁。

行政院勞工委員會，2008，中華民國九十七年台灣地區女性僱用管理調查報告—兩性工作平等實況。

行政院勞工委員會，2008，中華民國九十七年婦女勞動統計。

李玟慧，2006，各國育嬰假相關制度的設計與婦女就業行為之關聯—英國、瑞典、台灣的比較研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

林佳慧，2001，美國、德國與瑞典的親職假政策探討：從福利國家制度面來探討，國立台灣大學政治學研究所碩士論文。

林萬億，2002，台灣的家庭變遷與家庭政策，現代家庭與社會福利學術研



- 討會，2002/7/11，台灣大學。
- 姜蘭虹，1992，臺灣地區女性勞工生活素質與福利需求之研究，台北市：行政院勞委會。
- 施銀河，2008，性別工作平等法實施現況與展望，研考雙月刊，第 32 卷第 4 期，第 22—30 頁。
- 洪惠芬，2003，照顧者正義：性別正義不只是法律平等，台灣社會研究季刊，第 51 期。
- 洪鎌德，1998，二十一世紀社會學，台北：揚智文化
- 唐文慧、楊佳羚，2006，瑞典育嬰休假制度之研究—共同照顧之價值，政治大學勞動學報，第 19 期，第 75—117 頁。
- 馬財專，2007，回首來時路：育嬰留職津貼的初步思索，社區發展季刊，第 119 期，第 428—446 頁。
- 張晉芬，2000，找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程。台灣社會學刊，第 29 期，第 97—125 頁。
- 張澣文，1999，參與讀書會之成年女性其母職角色認同之觀點轉換歷程—以閱讀「不再模範之母親」為例，國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
- 許婷雯，2005，我國育嬰假對於母職制度及女性就業處境之影響，國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 許澣方，2003，兩性工作平等法中「促進工作平等措施」對企業人力資源管理之影響：以銀行業為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 曾昭媛，2009，等待七年！育嬰津貼終於修成正果，婦女新知第 290 期，第 4—6 頁，台北：婦女新知基金會。
- 黃吉伶，2008，全產總工訊，第 29 期，第 2—6 頁。
- 黃怡瑾，2001，私領域中的女性困境：生育、教養與照顧工作之分工，國立台南師院學報，第 34 期，第 341—365 頁。

- 馮燕，1997，家庭需求與福利政策－制定托育政策的探究，爭議年代中家庭福利與家庭政策論文集，31-63，台北：東吳大學社會工作學系。
- 楊瑩，1996，瑞典的兩性工作平等制度，焦興鎧主編：歐美兩性工作平等制度之比較研究，第1－39頁。台北：中央研究院歐美研究所。
- 楊蕙蘭，2007，公務人員留職停薪之研究，世新大學管理學研所碩士論文。
- 經濟部中小企業處，2008，育嬰假擴大適用範圍對中小企業影響之評析，  
(<http://www.moeasmea.gov.tw/public/Attachment/741416302971.pdf>)
- 劉梅君，2002a，育嬰留職津貼的釋疑與定位，財團法人國家政策研究基金會國政評論。
- 劉梅君，2002b，兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析。萬國法律，第125期，第2－9頁。
- 劉梅君，2007，兩性工作平等法之母性保障的立法理由，台北：勞工局。
- 潘淑滿，2005，台灣母職圖像，女學學誌：婦女與性別研究，第20期，第41－91頁。
- 鄭麗嬌，2006，美國育嬰休假政策之探討，政大勞動學報，第20期，第49－96頁。
- 謝君柔，2006，少子化浪潮下大台北地區不願生育女性觀念之研究，國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 謝棋楠，2006，加拿大之育嬰假與津貼發放制度，政大勞動學報，第20期，第125－180頁。
- 蘇郁雅，2007，男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究，國立政治大學公共行政研究所碩士論文。

#### 西文部分

- Cherlin, A. (1984) Family Policy and Family Professionals, *Journal of Family Issues*, 5 (2) :155-159.

Reich, Robert B., 2002, *The Future of Success: Working and Living in the New Economy*. New York: Vintage Books.

Sheila B. Kamerman and Alfred J. Kahn (1991) *Child care, parental leave, and the under 3s : policy innovation in Europe*, New York.

Wieggers, Wanda A., 2001, *The National Child Benefit : Social Inequality under the New Social Union*, *Ottawa Law Review*, 33 (2) : 73-82.



## 附錄一 訪談題目

### 訪談同意書

您好：

我是台灣大學國家發展研究所的學生方婷玉，很榮幸有機會能訪問您。以下訪談的目的是想了解您對我國目前育嬰津貼制度的瞭解與建議。訪談過程將以錄音檔的方式記錄，日後將轉成文字檔供學術論文之用途，所有回答過程與內容都將匿名且保密，請受訪者詳實並安心作答，感謝受訪者的參與及配合。

台灣大學國家發展研究所 方婷玉

### 基本資料表

- 1、姓名：
- 2、年齡：
- 3、教育程度：
- 4、子女數：
- 5、職業：
- 6、公司規模是否為 30 人以上：
- 7、工作所投保的類別：
- 8、工作薪資（每月）：
- 9、領取育嬰津貼的金額：
- 10、申請育嬰津貼的起迄時間？
- 11、申請育嬰假的時間？



### 訪談大綱

#### 一、育嬰留職停薪津貼的申請動機與運用？

- 1、申請育嬰留職停薪津貼的動機？
- 2、是自己的意願還是他人的意見？
- 3、家人的態度與看法？
- 4、配偶是否也有意願或計畫申請？
- 5、所領取的津貼是否夠用？如何運用？

#### 二、對目前育嬰留職停薪津貼政策的認知

- 1、如何知道政府有該項政策？
- 2、知道津貼的計算標準嗎？請描述之
- 3、六成投保薪資的設計，是否有計算雙方所得利益的經濟考量？

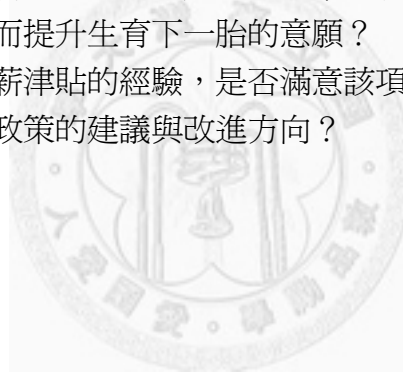
- 4、所投保的薪級是否與月所得相符？
- 5、您認為政府為何要推行該項政策？政府目的為何？
- 6、知道津貼的經費來源為何？

### 三、申請育嬰留職停薪津貼後面臨的問題與影響（家庭與職場上）

- 1、申請時公司與主管的立場與態度？
- 2、是否有同事朋友也申請過？其申請狀況為何？
- 3、是否擔心返回職場後所面臨的問題？可能有哪些問題？
- 4、申請育嬰留職停薪津貼是否影響家庭經濟？或是對家庭產生其他影響？
- 5、申請育嬰留職停薪津貼期間因為收入減少，家人的態度與行為？
- 6、申請育嬰假期間對家庭的優點與缺點為何？

### 四、關於育嬰留職停薪津貼政策的建議

- 1、如果沒有育嬰留職停薪津貼補助，是否願意申請育嬰假？
- 2、是否因為該項津貼，而提升生育下一胎的意願？
- 3、以申請過育嬰留職停薪津貼的經驗，是否滿意該項政策？
- 4、對育嬰留職停薪津貼政策的建議與改進方向？



附錄二 內政部少子女化因應政策相關措施的主協辦機關及實施期程

爲因應少子女化社會並配合人口政策綱領內涵，提升生育政策目標、推動策略及具體措施，與本研究育嬰留職停薪津貼相關的項目如下：

政策綱領 內涵	推動策略	具體措施	期程 (年)	辦理機關	
				主辦 機關	協辦 機關
二、建構 平等普及 之育兒制 度，並降 低家庭負 擔成本	提供育兒 家庭之經 濟支持措 施	1. 研議實施兒童津貼的可行性	2008 -2009	內政部	
		2. 研議對育有 3 名以上子女之家庭補貼購屋貸款利息的可行性		內政部	
		1. 研訂「發放兒童津貼實施條例」並推動實施兒童津貼	2010 -2015	內政部	
		2. 推動實施補貼育有 3 名以上子女家庭購屋貸款利息		內政部	
三、建構 生育及養 育優質環 境	營造友善 家庭之職 場環境	1. 持續推動企業托兒措施相關業務，整合相關部會資源，以建立完善之托育機制	2008 -2009	勞委會	內政部 教育部
		2. 直轄市、縣市政府成立事業單位辦理托兒措施之資源整合溝通平台		勞委會	內政部 教育部
		3. 主動協助事業單位協調托兒措施的合理方案		勞委會	內政部 教育部
		1. 推動彈性工時制度與普及化托育措施配套並重	2010 -2015	勞委會	
		2. 鼓勵表揚企業托兒有效創新的方案		勞委會	
		3. 落實「性別工作平等法」，建立友善家庭職場環境的企業文化		勞委會	
四、開創 友善家 庭、兼顧	改善產假 及育嬰留 職停薪措	1. 修訂「勞工保險條例」調整生育給付及修訂「全國軍公教員工待遇支給	2008 -2009	勞委會 內政部 人事局	

政策綱領 內涵	推動策略	具體措施	期程 (年)	辦理機關	
				主辦 機關	協辦 機關
育兒與就業之工作 條件	施	要點」的生活津貼之生育 補助各增為 3 個月	2010 -2015		
		2. 研議發放育嬰留職停薪津 貼		勞委會	銓敘部 國防部
		1. 加強宣導兩性受僱者申請 育嬰留職停薪措施擔任親 職		勞委會	
		2. 推動發放育嬰留職停薪津 貼		勞委會 銓敘部 國防部	
		3. 推動發放勞保的生育給付 及軍公教員工的生活津貼 之生育補助		勞委會 內政部 人事局	



附錄三 性別工作平等法（育嬰留職停薪津貼相關條文）

性別工作平等法（民國 97 年 11 月 26 日修正）

第四章 促進工作平等措施

第 16 條 受僱者任職滿一年後，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。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 （育嬰留職停薪期滿之申請復職）

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

法定標準發給資遣費或退休金。



#### 附錄四 就業保險法（育嬰留職停薪津貼相關條文）

就業保險法（民國 98 年 05 月 13 日 修正）

※本法規部分或全部條文尚未生效

本法中華民國 98.05.13 公布之第 35 條條文，自九十九年一月一日施行。

#### 第 四 章 保 險 給 付

第 10 條 本保險之給付，分下列五種：

- 一、失業給付。
  - 二、提早就業獎助津貼。
  - 三、職業訓練生活津貼。
  - 四、育嬰留職停薪津貼。
  - 五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。
- 前項第五款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。

第 11 條 本保險各種保險給付之請領條件如下：

- 一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
  - 二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。
  - 三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。
  - 四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。
- 被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。
- 本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第

- 十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。
- 第 19- 2 條 育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。
- 父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。
- 第 44 條 本法之施行日期，由行政院定之。
- 本法中華民國九十八年四月二十一日修正之第三十五條條文，自中華民國九十九年一月一日施行。



附錄五 申請育嬰留職停薪人數統計

單位：人、件、千元

年 月 別 Year and month	總 計			勞 保 身 分 者			軍 保 身 分 者			公 保 身 分 者			政府補助金		
	Grand total			Identity of labor insurance			Identity of military personnel insurance			Identity of public personnel insurance			Government subsidies		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	保 費 (1) Insurance premium	育嬰津貼 Parental leave allowance	
														件	數
Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	premium	Case	Amount	
91年 2002	3,150	148	3,002	1,219	59	1,160	21	3	18	1,910	86	1,824	40,643	-	-
92年 2003	2,607	99	2,508	1,415	41	1,374	34	1	33	1,158	57	1,101	50,106	-	-
93年 2004	2,942	151	2,791	1,645	59	1,586	30	-	30	1,267	92	1,175	57,755	-	-
94年 2005	3,481	133	3,348	1,989	50	1,939	34	1	33	1,458	82	1,376	66,109	-	-
95年 2006	4,299	172	4,127	2,798	77	2,721	45	-	45	1,456	95	1,361	87,542	-	-
96年 2007	5,024	204	4,820	3,314	108	3,206	43	-	43	1,667	96	1,571	110,345	-	-
97年 2008	5,508	255	5,253	3,691	150	3,541	38	3	35	1,779	102	1,677	131,472	-	-
98年 2009	17,723	2,847	14,876	15,520	2,679	12,841	52	3	49	2,151	165	1,986	268,292	121,299	1,905,335
1月	251	17	234	170	6	164	7	-	7	74	11	63	11,802	-	-
2月	530	24	506	304	17	287	4	-	4	222	7	215	11,664	-	-
3月	500	30	470	365	19	346	3	-	3	132	11	121	12,080	-	-
4月	473	29	444	366	18	348	3	-	3	104	11	93	12,113	-	-
5月	1,445	250	1,195	1,355	241	1,114	4	1	3	86	8	78	13,955	9	47
6月	2,173	409	1,764	2,095	400	1,695	2	-	2	76	9	67	18,247	6,202	102,182
7月	2,330	453	1,877	2,253	448	1,805	9	-	9	68	5	63	23,255	11,887	187,574
8月	2,424	392	2,032	2,027	364	1,663	4	-	4	393	28	365	27,743	15,072	235,816
9月	2,328	341	1,987	1,844	303	1,541	4	-	4	480	38	442	31,364	19,356	303,573
10月	1,958	331	1,627	1,729	315	1,414	7	1	6	222	15	207	34,680	23,463	367,261
11月	1,781	308	1,473	1,593	294	1,299	1	-	1	187	14	173	35,694	24,041	377,045
12月	1,530	263	1,267	1,419	254	1,165	4	1	3	107	8	99	35,694	21,269	331,836
91年3月起累 計數	44,734	4,009	40,725	31,591	3,223	28,368	297	11	286	12,846	775	12,071	812,263	121,299	1,905,335

資料來源：勞委會勞動條件處。

Source: The Department of Labor Standards, CLA.

說明：就業保險法育嬰留職停薪津貼自98年5月1日起施行，公

教人員保險法育嬰留職停薪津貼自98年8月1日起施行。

附註：(1)受僱者於育嬰留職停薪期間，由政府支付原雇主負擔之保險費。  
Remark: (1)During the period of parental leave without payment, premiums originally paid by the employers transform to the government.

附錄六 受訪者訪談地點及時間記錄表

受訪者	訪談日期	訪談地點	錄音時間
A	99年2月4日	永安市場捷運站(簡餐店)	約55分鐘
B	99年3月2日	永和市公所(咖啡廳)	約50分鐘
C	99年3月18日	大坪林捷運站(簡餐店)	約52分鐘
D	99年3月24日	敦化北路(公司會議室)	約46分鐘
E	99年3月31日	府中捷運站(咖啡廳)	約66分鐘
F	99年4月1日	新莊新泰路(住家)	約42分鐘
G	99年4月2日	萬隆捷運站(咖啡廳)	約40分鐘
H	99年4月2日	景美捷運站(紅茶店)	約33分鐘
I	99年4月3日	新莊中港路(簡餐店)	約30分鐘
J	99年4月8日	新店黎明清境(住家)	約35分鐘

