

**「104 年臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職
停薪所遇困難及因應方式研究」**

**The 2015 study of the obstacles and
copings for employees' parental leave
among companies in Taichung City**

期末報告

研究主持人：林淑慧副教授

協同主持人：馬財專教授

研究助理：戴伊伶

計畫主辦單位：臺中市政府勞工局

計畫研究單位：國立中正大學社會企業研究中心

研究期間：中華民國 104 年 05 月 19 日至 104 年 12 月 24 日

目錄

中文摘要-----	1
英文摘要-----	2
第壹章 研究計畫背景與設計-----	4
壹、研究緣起-----	4
貳、計畫目標-----	4
參、研究設計-----	5
第貳章 育嬰留職停薪相關政策分析-----	9
壹、勞動與家庭平衡的政策思考-----	9
貳、育嬰留職停薪津貼的政策背景-----	11
參、勞工申請育嬰留職停薪考量因素-----	15
肆、個人申請育嬰留職停薪不利的因素-----	18
伍、勞工返回工作職場工作情形及遭遇困難-----	21
陸、企業端影響申請育嬰留職停薪的因素-----	25
第參章 育嬰留職停薪津貼申請者遭受不當對待之狀況與政策障礙之分析--	30
壹、勞工申請育嬰留職停薪與返回工作職場工作情形及遭遇困難-----	30
貳、現有就業促進措施對育嬰留職停薪者的排拒現象-----	34
第肆章 企業與育嬰留職停薪申請人問卷調查結果-----	37
壹、臺中市企業產業部門與規模分佈狀況-----	37
貳、問卷調查結果-----	38
第伍章 研究結論與建議-----	64
壹、研究結論-----	64
貳、研究建議-----	69
參考文獻-----	72

圖目錄

圖 1-1	研究流程圖-----	5
-------	------------	---

表目錄

表 3-1	申請、返回工作職場工作情形與遭遇困難經驗-----	31
表 3-2	15~64 歲女性目前無工作(332 萬 8 仟人),未來一年不想工作之原因-----	36
表 4-1	臺中市各級產業事業單位總數-----	37
表 4-2	臺中市各級企業規模家數分佈-----	37
表 4-3	公司所屬行業別-----	38
表 4-4	員工人數-----	39
表 4-5	工作規則是否有針對育嬰留職停薪做相關規定-----	39
表 4-6	若有人提出育嬰留職停薪時的人力調度方式-----	40
表 4-7	需要臨時人力調度以因應的可行性-----	41
表 4-8	員工人數與需要臨時人力調度交叉分析表-----	41
表 4-9	對於育嬰留職停薪人員回任時,給予的訓練方式-----	42
表 4-10	能讓公司增加鼓勵員工提出申請的可能項目-----	43
表 4-11	最能反映貴公司要/不要配合員工申請育嬰留職停薪的想法-----	44
表 4-12	對員工申請育嬰留職停薪的看法-----	46
表 4-13	企業考量的困擾因素-----	46
表 4-14	公司願意接受各類各階層人力申請育嬰留職停薪意願-----	47
表 4-15	申請人性別分佈-----	48
表 4-16	年齡組分佈狀況-----	48
表 4-17	性別與年齡組交叉表-----	49
表 4-18	教育程度分佈狀況-----	49
表 4-19	申請時任職公司所屬行業別-----	50

表 4-20	申請時所屬企業員工人數-----	51
表 4-21	第一次選擇提出育嬰留職停薪當時月薪分佈-----	52
表 4-22	第一次選擇提出育嬰留職停薪當時夫妻收入比較-----	52
表 4-23	第一次申請育嬰留職停薪當時的子女數-----	53
表 4-24	第一次選擇提出育嬰留職停薪的時間-----	54
表 4-25	選擇提出育嬰留職停薪當時考量照顧小孩的適宜人選-----	54
表 4-26	第一次選擇提出育嬰留職停薪當時住的房子-----	55
表 4-27	第一次申請育嬰留職停薪屆滿後復職狀況-----	55
表 4-28	未回原公司到他公司任職原因-----	56
表 4-29	離開職場原因-----	57
表 4-30	自行創業原因-----	57
表 4-31	第一次申請育嬰留職停薪當時擔任的職位-----	58
表 4-32	第一次選擇提出育嬰留職停薪當時工作型態-----	58
表 4-33	育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色的影響-----	59
表 4-34	性別與育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色的影響交叉表-----	60
表 4-35	育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色的影響-----	61
表 4-36	性別與育嬰留職停薪後增加家事負擔角色的影響交叉表-----	61
表 4-37	提出育嬰留職停薪的考慮因素-----	62
表 4-38	提出育嬰留職停薪的考慮的不利因素-----	63

附錄

附錄一 「104 年臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職停薪所遇困難及因應方式研究」育嬰留職停薪申請者問卷

附錄二 「104 年臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職停薪所遇困難及因應方式研究」育嬰留職停薪企業問卷

附錄三 訪員保密切結書

104 年臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職停薪所遇困難及因應 方式研究

中文摘要

為加強推動臺中市事業單位落實性別工作平等措施，臺中市政府擬規劃育嬰留職停薪相關政策，鼓勵事業單位提供勞工友善之職場環境，並提升事業單位僱用職務代理之意願，增加就業率。據此，乃規劃委託進行臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職停薪所遇困難及因應方式之研究。

本研究確認調查研究範圍與項目後，進行次級資料之蒐集與分析，並依據相關文獻的理論和觀點，分別就企業端和申請育嬰留職停薪者發展兩類問卷，並進行問卷調查，以蒐集分析相關議題之資料內容。

本研究依據不同資料內容分析所得結果，提出下列之建議：

- 一、對勞工因育嬰需求衍生的友善協助
- 二、臺中市政府設置育嬰留職停薪法令釋疑專區，對企業提供員工申請育嬰留職停薪相關事項的行政指導。
- 三、建議臺中市政府本於主管機關職權，考量內部流程與人力配置之可行性，針對因育嬰留職停薪期滿復職的爭議案件擬訂特定的審核行政作業程序，包括具體的行政監督規範與作為，除讓業者事前所提示，並防杜業者不當對待復職的員工。
- 四、有關替代人力的增補
針對企業因育嬰留職停薪需要增補臨時人力的需求，可依專業知識與技能需求類別，建立可替代人力資料庫，並協助企業進行不定時之徵才。
- 五、在適當時機向勞動部反應企業意見，對育嬰留職停薪期滿復職職位安置得以彈性應對。

Abstract

For enhancing the implementation of gender equality in employment initiatives, Taichung City Government has designed various programs regarding parental leave without pay policy. The programs are proposed to encourage companies to provide employees a family-friendly working environment and increase the willingness of adopting deputy regulations for companies in order to increase local employment rate. Accordingly, the purpose of the commissioned research is to discover the difficulties and copings for employees' parental leave among companies in Taichung City.

The research data was primarily collected from two questionnaires, company questionnaire and parental-leave applicant questionnaire. The item designs of the questionnaires were based on the scopes and the contents of the research purposes, secondary data, and literature review.

According to different aspects of the research results, the study proposed following suggestions:

1. Provide applicants friendly assistance from the need of parental leave.
2. Create a specific page on the homepage of Labor Affairs Bureau of Taichung City Government. The information of the Internet is able to provide the administrative guidance to companies for employees' parental leave.
3. Based on the authority and considering the feasibility of administrating process and manpower allocation, Labor Affairs Bureau of Taichung City Government needs to formulate a review process for the labor dispute of return from parental leave. The review should include the specific administrative supervision and implementation in order to prevent employees from mistreatment.
4. Regarding to replacement of deputy, the study suggest to conduct job fares frequently and establish a manpower database according to different knowledge domains or skills to fulfill the need of deputy.

5. Suggest Ministry of Labor to revise the legal interpretations in the flexible status regarding to start working again from parental leave.

第一章 研究計畫背景與設計

壹、研究緣起

育嬰留職停薪制度實施以來，除了津貼之發放外，民眾關切的另一個焦點為育嬰留職停薪期滿復職的問題。臺中市政府勞工局為維護勞工權益，依勞動部勞工保險局每月定期轉介臺中市領取育嬰留職停薪津貼並同意接受後續關懷協助之勞工名冊，提供勞工法令諮詢臺中市政府必要之資源協助，同時向事業單位宣導相關法令規定，了解育嬰留職停薪勞工復職情形，確保勞工回復原職務，以維護勞工工作權。

據臺中市政府了解，多數事業單位雖皆有意願配合落實育嬰留職停薪之制度，惟員工申請育嬰留職停薪期間，為考量業務延續性，因人力短少同時亦加重原有人力之業務負擔，影響業務之推動，且勞工申請育嬰留職停薪期間為 6 個月，短期替代人力除難以尋覓外，企業亦增加許多無形訓練費用，基此，為加強推動臺中市事業單位落實性別工作平等措施，臺中市政府擬規劃育嬰留職停薪相關政策，鼓勵事業單位提供育嬰留職停薪勞工友善之職場環境，並提升事業單位僱用職務代理之意願，增加就業率，協助事業單位降低負擔，並促其業務順利運作。據此，乃規劃委託進行臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職停薪所遇困難及因應方式之研究。

貳、計畫目標

- 一、瞭解臺中市申請育嬰留職停薪現況，事業單位如何因應。
- 二、勞工申請育嬰留職停薪考量因素有那些。
- 三、勞工返回工作職場工作情形及遭遇困難。
- 四、如何使事業單位能落實育嬰留職停薪之政策法規？政府可提出之相關配套措施為何。

參、研究設計

一、研究流程與架構

本研究從計畫書之需求確認調查研究範圍與項目後，進行次級資料之蒐集與分析，並依據相關文獻的理論和觀點支持，分別就企業端和申請育嬰留職停薪者發展兩類問卷，並進行問卷調查，以蒐集分析相關議題之資料內容，據以提出臺中市促進育嬰留職停薪措施之建議。

本研究計畫之研究流程與架構請見下圖 1-1 所示：

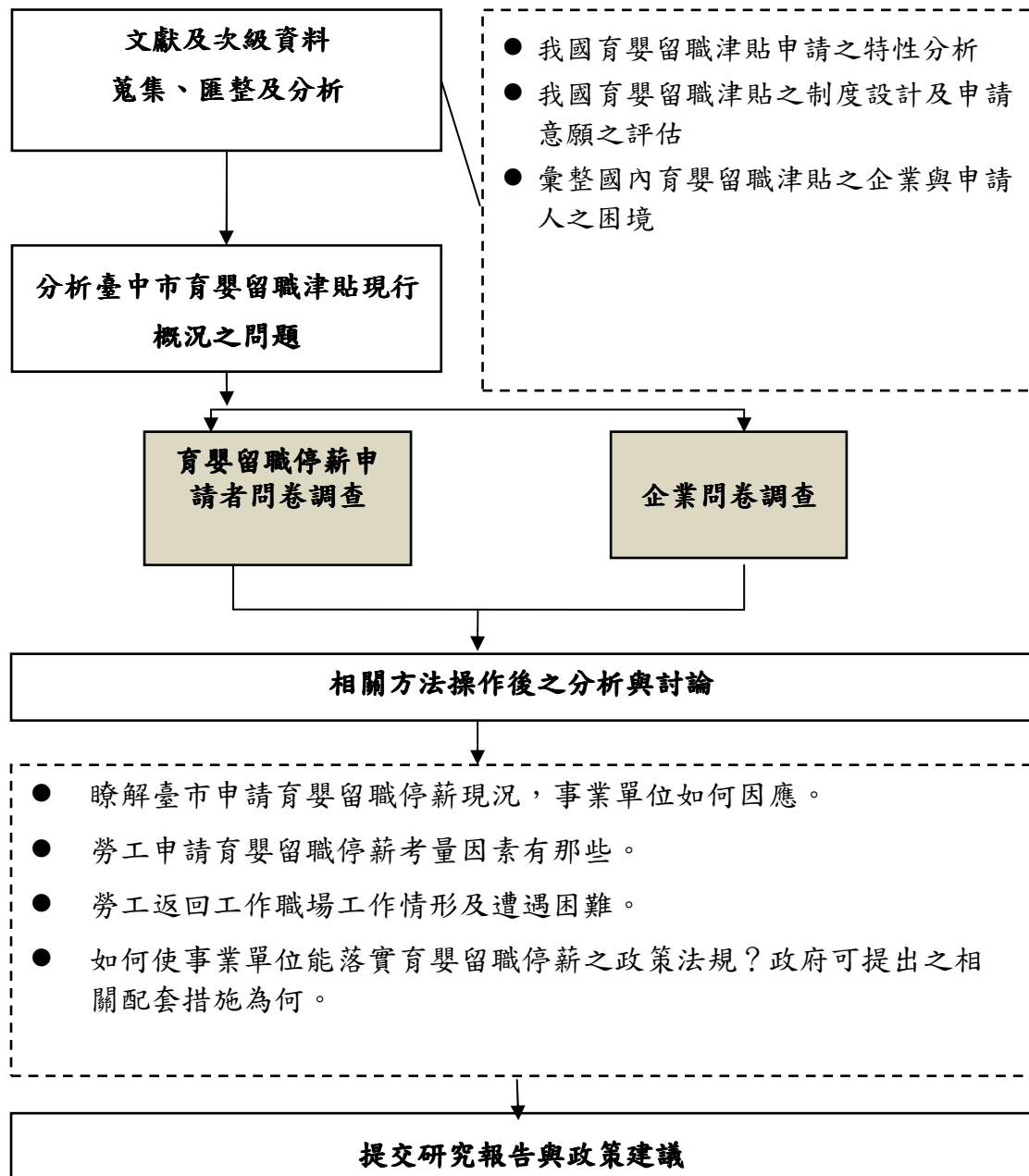


圖 1-1 研究流程圖

二、研究對象

本計畫之研究對象主要如下列：

臺中市近五年申請育嬰留職停薪名冊中之事業單位及曾申請育嬰留職停薪之勞工為抽樣母體。

調查方式：研究者自行發展之結構性問卷為工具（育嬰留職停薪申請者問卷如附錄一、企業問卷如附錄二），實施量化研究，勞工有效樣本數依計畫需達1,068份，問卷回收結果，剔除無效卷總計保留有效卷1110份。事業單位依計畫規劃至少回收225份，總計回收有效卷242份。

三、研究工具和調查方法

本研究參考過去有關育嬰留職停薪津貼之相關研究調查內容，並依計畫需求編訂結構性問卷，並佐以部分開放式問項，進行研究議題之資料蒐集。調查內容包含：

（一）申請者端（題項設計詳如附錄一）

1.個人基本資料與就業狀況。

（1）個人基本資料包括：性別、年齡、教育程度、第一次提出育嬰留職停薪當時的月薪、第一次選擇提出育嬰留職停薪當時與配偶收入的比較、子女數、第一次選擇提出育嬰留職停薪時程、考量照顧小孩的適宜人選、居住房屋的所屬狀態。

（2）就業狀況包括：申請育嬰留職停薪期滿後回任之狀況、回任各類狀況的原因、選擇提出育嬰留職停薪時擔任的職位、選擇提出育嬰留職停薪時的工作型態。

2.申請育嬰留職停薪的性別影響評估

包括兩個題項：育嬰留職停薪後增加申請者家庭照顧角色的影響、以及增加家事負擔角色的影響。

3.提出育嬰留職停薪的考慮因素。

4.提出育嬰留職停薪考慮的不利因素。

5.返回工作職場工作情形及遭遇之困難

6.對於臺中市政府勞工局在勞工申請育嬰留職停薪津貼工作上的協助建議

(二) 企業端 (題項設計詳如附錄二)

1.企業基本資料：包括所屬行業、員工人數、公司工作規則是否有針對育嬰留職停薪做相關規定等。

2.員工育嬰留職停薪時的人力運用狀況，包括人力調度型態、以臨時人員方式做人力調度的可行性、員工回任時的訓練方式。

3.讓公司增加鼓勵員工提出申請的各種可能性做法，包括：

(1) 政府經費補助企業為申請育嬰留職停薪員工回任前之職業訓練。

(2) 政府經費補助企業為申請育嬰留職停薪員工替代人力之僱用獎助。

(3) 政府對於申請者回任原職更彈性之規定。

4.企業要/不要配合員工申請育嬰留職停薪的想法。

5.企業對員工育嬰留職停薪的看法和困擾。

6.願意接受申請育嬰留職停薪之各類各階層人力類別。

7.企業對於會提高申請育嬰留職停薪意願措施的建議。

8.企業對於中市政府勞工局在勞工申請育嬰留職停薪津貼工作上的協助之建議。

四、問卷資料處理程序

(一) 問卷審核

對回收之問卷資料進行檢查篩選，調查資料在訪問或登錄過程中若有遺漏達 50% 以上，將以無效問卷視之，予以刪除。將完成編碼及鍵入工作的問卷，由助理負責問卷審核的工作，以確保調查對象準確及調查問項填答完整。

(二) 資料檢誤

依問卷內容，設計 SPSS 電腦程式檢查，以檢出 (a) 不合規則 (b) 不合常態，及 (c) 不合邏輯三大有問題之資料，加以修正。經過電腦檢誤所發

現錯誤，可利用電腦自動更正者，即逕予更正；需由人工加以核對研判再更正者，由電腦列印錯誤資料清單，交由人工輸入處理更正。最後，對所篩選出有效問卷之樣本，進行編號，以便日後核對之用。

（三）缺漏值之修補方式

若調查資料在訪問或登錄過程中有缺漏情況，利用 SPSS 統計軟體中的 ” Define Variable” 對話視窗，重新對遺漏值進行編碼，本研究將以 ” 99” 代表遺漏值（missing value）。

五、調查資料之處理

調查資料之處理於訪員訓練時列入教育內容，進行問卷調查後有效問卷資料檢查、碼編、電腦資料過錄。資料之運算與統計分析將依委託單位之需求，除運用一般描述統計方法之外，並運用交叉分析表，卡方檢定（ χ^2 ）說明兩個因素之間的關聯性，以達分析目的。

六、訪員訓練

104 年 7 月 21 日已完成 20 位問卷調查訪員進行下列之訓練：

- （一）對訪問流程操作的訓練。
- （二）訓練訪問人員對育嬰留職停薪津貼調查內容的認知，以備訪問時受訪者之諮詢。
- （三）訪談之禮貌與技巧訓練。
- （四）每位訪員皆簽署保密切結書，以確保所接觸的個人資料皆可受到保護而不被做為調查目的以外之用途。（訪員切結書範例如附錄三）

第二章 育嬰留職停薪相關政策分析

壹、勞動與家庭平衡的政策思考

性別工作平等法有關育嬰留職停薪及相關育嬰留職津貼之內容，是國家為保護女性勞工職業生涯能持續穩定就業所創制的重要規定。然因育嬰留職停薪於性別工作平等法第 16 條的規定期間可長達兩年，且同時規定申請人可依就業保險之規定申請發放育嬰留職停薪津貼。此政策措施是否能在勞動市場的「普遍性推動」，對於政府及企業團體雙方而言，皆是重大的挑戰。在人力資源管理的人力運用思考脈絡下，對企業而言，人力之多元運用逐漸朝向彈性化發展，藉以補足留職停薪階段的人力需求；對政府部門而言，龐大的育嬰留職津貼之財源需從何處籌措，也都是政策推動後，在未來所需長期概括承受的問題（馬財專，2008）。

台灣當前各界正憂心少子化的衝擊，似乎有將鼓勵年輕國人願意生育，部份寄託在育嬰留職休假之政策，然而，育嬰留職停薪津貼只是跨出第一步，政府允宜思考整體國家育兒方案。劉梅君（2011）曾表示，人口素質高低攸關國家未來競爭力，針對國家未來主人翁養育大計，政府宜研擬完整支持系統。例如不只照顧有工作的家庭，還應擴及一般家庭，將育嬰津貼逐步擴大至家庭津貼，並實施托育公共化、培養專業托育人力、增加專業托育機構，如此一來，才能減少隔代教養問題，同時可協助解決企業人力空窗期、落實性別工作平等法相關規定、藉以強化人力媒介、降低企業招募成本等，並進一步創造女性勞動參與保障之空間（林淑慧、王安祥、馬財專、黃良志、鄭津津，2014）。

從台灣人口及勞動政策的發展過程中，針對育嬰留職停薪津貼的推動主要目的為：

- 一、透過津貼輔助，在生育率偏低的台灣，藉以鼓勵婦女生育。
- 二、協助職業婦女於生產後能重回職場，藉以提升總體勞動就業參與率。

因此以提升生育率及永續勞動做為思構目標所規劃的「育嬰留職停薪津貼」。依規劃投保勞保滿一年（2013 年修正為投保滿六個月）、請育嬰留職停薪假的「男女」都可申請津貼，每月領取上一年度勞工投保薪資平均值的六

成，最長可領 6 個月。請領標準則以小孩數計算，如生雙胞胎就可領兩份津貼。到現今一年有近 7 萬人核付育嬰留職停薪保費，較之前每年僅三千兩百人請育嬰留職停薪將大幅增加。此方案實施之後，只要小孩 3 歲以下、補請育嬰留職停薪假者，仍可請領津貼。在制度限定上，此津貼僅限 5 百 44 萬名就業保險受僱員工領取，2 百 25 萬名職業工會投保人不得請領。自 2007 年以來的所爭取放寬生育津貼發放範圍，在立法院歷經諸多研議之後，朝向未來只要懷孕 6 個月以上女工可領生育津貼，按照月投保薪資一個月給付的發展方向。此外，從另一層次所形成的制度建構，如《勞工保險條例》之修正，將勞保生育給付從一個月提高到三個月。從這些層面的檢視，為建構婦女生育及家庭育嬰所需的經濟維繫，透過多元輔助制度來產生階段性的協助，對於弱勢的勞動族群而言具有相當實質的助益。

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

從諸多研究觀點，多數認為育嬰留職津貼若是定位為雇主對勞工所得喪失的補償，則育嬰留職津貼的財源本就不宜由國庫支應，而應以社會保險做為規劃的主軸（劉梅君，2002b）。上述多屬定位性質之討論，定位的釐清有助於制度延續得以正常發展，亦可避免未來執行過程中因財源供給不清的問

題。此外，從共同責任分配的角度而言更必須力求適當，否則將產生執行上的困難。例如早期勞基法在產假薪資上的規定，卻導致勞動市場中諸多企業極力規避產假薪資責任的現象。從諸多制度法令在台灣勞動市場的實務操作上指出，法律規範若將屬於全體社會的責任予以歸類於特定雇主的「私有責任」，其執行過程所創造出來的結果必然是雇主將企業責任「外部化」的效應。因此整體的思考其財務來源，以責任分攤方式，由雇主、勞工及國家共同負擔似乎是共同的思考方向。然而從不同國家的考察，或許可以作為我們未來制度規劃與發展的參考方向。

貳、育嬰留職津貼的政策背景

一、國外育嬰制度及津貼補助

早於 2004 年美國哈佛大學公共衛生學院在福特基金會的贊助下，進行一項「全球工作家庭方案」（Project on Global Working families）的研究，共有 168 個國家的全球調查指出，有 90 個國家提供至少 14 週的有給育嬰留職停薪，28 個國家提供至少 1 年的有給育嬰留職停薪，有 8 個國家的有給育嬰留職停薪甚至長達 3 年以上；在有提供給薪育嬰留職停薪的國家中，99 國提供的有給產假或育嬰留職停薪間，女性所得的替代率達百分之百。換言之，在育嬰留職停薪或產假期間，女性仍能領到全額的薪水，成為重要的經濟維繫支柱。

從福利國家完整建制上的討論，在婦女休產假期間，仍然必須有金錢上的補助。在總共 167 個調查國家中，高達 97% 的國家會在產假期間會提供金錢補助，其中只有 5 個國家例外：澳洲、賴索托、巴布新幾內亞、史瓦濟蘭和美國，這幾個國家皆有提供產假，但補助金的部分則無立法規範。就地區而言，超過半數（61%）的非洲國家，與超過 8 成的中東國家、亞洲和太平洋區國家、拉丁美洲和加勒比海國家中，有的並沒有提供補助，有的只提供 14 週、少於 2/3 的薪水，而有的只針對少於 14 週的產假提供資助；82% 非歐盟體系的中歐、南歐國家和獨立國協（CIS），以及超過 5 成（52%）的已開發國家和歐盟各國，則至少提供 14 週的全薪給付。那麼，這項福利是誰負擔的呢？調查中超過半數以上的國家是以社會福利的型態來支付相關補助；非

洲國家中，仰賴社會福利與雇主責任的比例相當，前者為 34%，後者為 38%；在亞洲，超過 5 成的國家，其產假津貼或收入歸於雇主責任；30% 的國家則將之歸屬於社會福利。超過 9 成非歐盟體系的中歐、南歐國家及獨立國協、8 成以上已開發國家和歐盟，以及接近 6 成的拉丁美洲、加勒比海各國則皆仰賴社會福利提供補助款項。在中東，則有高達 82% 的比例是雇主負擔相關津貼和費用。

在國外其他國家所提供的育嬰制度彙整上，高泉錫（2009）的說明指出，歐洲實施育嬰津貼國家的給付水準，以福利國家模範生瑞典為最高，前 6 個月可達到八成五的實質所得替代水準，但從第 10 至第 12 個月逐月降低。瑞典目前有關育嬰津貼之規定：無論男性或女性都可申請「育嬰留職支薪」，期間直至該子女滿 8 歲前為止，可分段請假，育嬰留職期間最長為 480 天，其中 390 天可以領取原本薪資的 80%，剩餘 90 天每天補助 60 克朗（約新台幣 240 元），另外針對低收入戶給予每天 150 克朗，並且於法條中規定申請育嬰留職支薪其中 2 個月為父親月，必須為男性才得以申請（另外也有兩個月為母親月，只有女性才能申請；這兩者之中，父或母若沒有申請，等同自動放棄；其餘時段的育嬰留職停薪則是父母皆可申請）。此外，為鼓勵男性申請育嬰留職停薪，除了有專屬的父親的育嬰留職停薪之外，也有補助的津貼。

瑞典用這些具體而彈性的法條保障，使人民可以安心申請育嬰留職停薪，並鼓勵男性學習分攤育兒責任，從而使女性勞動參與率和國家競爭力都同時得以提升。德國則採替代遞減及排富條款，劉梅君認為（2008）整體來說，歐洲國家育嬰津貼給付額度確實較高，就算遭遇全球經濟不景氣，仍維持在七至七成五所得替代水準，較我國按勞工投保薪資的六成高出甚多。即使以我國目前推出的育嬰津貼方案看來，許多做法相較國外仍有不足。由於國際金融海嘯衝擊，全球經濟景氣衰退，導致國內失業率升高，因此勞工團體仍甚為憂心。主要在於育嬰津貼一年約八十億元支出恐成泡影，影響失業勞工的照顧，就業安定基金的使用，會出現本末倒置情形。

在親職假給付方面，各國親職假的期間及給付規定差異相當大，親職假

期間較長者，可能沒有所得支援，親職假給付較高者，通常親職假期間較短。從各國的育嬰留職津貼的討論上，法國育嬰留職停薪是在兩個條件下給付津貼，如父母其中一方在家，並生育第二個孩子時，或為單親家庭時，便得以請領津貼作為女性暫離職場及提高生育率之制度誘因。子女 3 歲之前。給付分 2 種型式：1. 不論是否有申請育嬰留職停薪，所得在一定水準以下者均能申請（約 90% 家庭符合資格），2007 年每月領取 530 歐元。惟對於只有 1 位子女者給付至產假結束後 6 個月，其他則可至小孩 3 歲。2. 提供給有 3 個以上小孩，最小子女 2006 年 7 月後出生者。父母之一方需停止工作，每月給付 759 歐元，僅提供 1 年。

在紐西蘭，父母可申請親職假 52 週，但給付期間為 14 週。德國的父母可申請 3 年親職假，只有低收入戶父母可申請親職假給付，給付期間為 24 個月或 12 個月。給付標準採定額給付或按薪資比例計給。德國的育嬰津貼給付 12 個月，為嬰兒出生前 12 個月平均薪資之 67%。最高上限每月 1,800 歐元，最低為 300 歐元。每月薪資 1,000 歐元以下者，每少於 2 歐元給付提高 0.1 個百分點（例如月薪 800 歐元者，每月領取 616 歐元，相當於 77%）。父母雙方均享有領取津貼之權利，但父親若請至少 2 個月的假，則請領期限延至 14 個月。如按薪資比例計給，最高的是挪威、葡萄牙為原領薪資的 100%。但北歐福利國家建制完整的挪威給付期間高達 42 週，相對的，葡萄牙只有 98 天（約 14 週）。芬蘭為薪資的 60%；加拿大為投保薪資的 55%；日本為投保薪資的 30%，但回到工作崗位，還可再領取 6 個月薪資的 10%；義大利則為一般原領薪資的 30%（全產總工訊，2008）。

在東亞的日本，日本則較晚於 1991 年公布了「育嬰休業法」之後，開始施行育嬰留職停薪制度。其建構了勞工為養育未滿一歲子女，於滿足一定要件審核後，得以在一定期間內休育嬰留職停薪的制度，內容規劃是以子女出生與休完產假後的父母為對象。這個勞工申辦育嬰留職停薪的法律，一方面促成上班族得暫停工作在家養育小孩；同時，也保障幼托工作者，在育嬰留職停薪期滿後，可能繼續工作（翁麗芳，2004）。更於 1995 年提供了整合家庭與工作場域的策略，使生育及養育的問題在一般家庭得以共同解決。日本

於工作與育嬰的支援方針包括：各企業積極地採取，使工作與育嬰兩全的僱用型態及處遇多樣化、工作時間彈性化等措施。為免除育嬰留職停薪中被保險人應負擔的健康保險費及厚生年金保險費負擔，並於僱用保險法上針對育嬰留職停薪設立「育嬰留職停薪基本給付金」和「育嬰留職停薪者職場復歸給付金」相關津貼制度的保障措施。其中育嬰留職停薪基本給付金（30%）加上育嬰留職停薪者復歸給付金（10%）提高至合計為原有工資的40%，透過多重輔助藉以提升家庭經濟的安全防護（馬財專，2008）。

二、我國育嬰留職停薪津貼的政策背景

臺灣人口及勞動政策的發展過程中，針對育嬰留職停薪津貼的推動主要目的可從兩方面來看：（一）透過津貼輔助，在生育率偏低的台灣，藉以鼓勵婦女生育；（二）協助職業婦女於生產後能重回職場，藉以提升總體勞動就業參與率。因此以提升生育率及永續勞動作為思構目標所規劃的「育嬰留職停薪津貼」。

依規劃育嬰留職停薪的規定期間每一名子女可長達 24 個月，且同時規定需發放育嬰留職停薪津貼。相關規定如下：

1.請領資格

請領者必須保險年資合計滿 1 年（最新修正為 6 個月）以上。此外，子女需滿 3 歲前。

2.給付標準

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

3.給付期限

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

此方案實施之後，只要小孩三歲以下、補請育嬰留職停薪假者，仍可請

領津貼。在制度限定上，此津貼僅限 5 百 44 萬名就業保險受僱員工領取，2 百 25 萬名職業工會投保人不得請領。自 2007 年以來爭取放寬生育津貼發放範圍，在立法院歷經諸多研議之後，朝向未來只要懷孕六個月以上女工可領生育津貼，按照月投保薪資一個月給付的發展方向。此外，從另一層次所形成的制度建構，如《勞工保險條例》之修正，將勞保生育給付從一個月提高到三個月。從這些層面的檢視，為建構婦女生育及家庭育嬰所需的經濟維繫，透過多元輔助制度來產生階段性的協助，對於弱勢的勞動族群而言具有相當實質的助益。

從制度規劃來說，基本上 Del Boca (2002) 給予一個重要的啟發性觀念，便是育嬰制度的發展攸關著國家整體的未來，在觀念上更不能忽視孩子實為一個具有外部性的公共財。將養小孩視為一種具有外部經濟的行為，針對生產外部經濟財貨的生產者給予制度性的支持，是為解決因外部經濟而導致產量不足問題的有效方法。因此，相關輔助措施的主要意義應定位於正視養育孩子為「國家的社會責任」，而不僅是個別家庭的責任。國家不能寄望於透過單身稅措施的執行，便可以提高整體生育率，此外低生育率將導致社會高齡化，相對國家必須在津貼與年金的支付上，提供更多的經費成本 (Ogawa, Ko & Oh, 2004)。也唯有透過積極性社會與經濟扶助的創制，健全在家戶場域的養育分擔制度，才是國家協助家庭共同養育下一代所必須承載的社會責任。

參、勞工申請育嬰留職停薪考量因素

在育嬰留職停薪考量因素上，依據林淑慧、王安祥、馬財專、黃良志、鄭津津 (2014) 在近期針對台灣育嬰留職停薪制度所做之研究，發現勞工申請育嬰留職停薪主要考量因素如下：

一、家庭經濟考量為首要

由於育嬰津貼是以保險基數的百分之六十計算，在男女薪資有三成左右落差的狀況之下，育嬰留職停薪容易流為薪資所得較少的女性之專屬規定，在解決富人條款之後，緊接著又要設法避免成為「女性條款」。一旦成了女性條款，對於女性在职場上的負面形象則又更加劇，重家庭甚於工作的刻板印象則更難以顛覆 (劉梅君, 2008)。經濟上的考量可分為兩個層面：1. 仰

賴托育代價高，不划算；2.若加上配偶薪資，家庭經濟得以維持，則提出申請。在同時兼顧育兒需求與部分之金錢補貼下，至於由誰提出仍以對家庭經濟影響較小為原則。但經濟考量為主要因素時，若申請育嬰留職停薪津貼將因津貼補助不敷生活需求，使生活陷入困境，傾向不申請。

二、對父、母職角色的承諾

近 10 年來的國內諸多研究初步發現，經濟因素通常是申請育嬰留職停薪最重要的考量因素之一（許婷雯、劉梅君，2007），可見經濟考量的確是勞工在申請過程中的首要考量。從銓敘部（2008）所公布的資料顯示，申請育嬰留職停薪最多的公務人員，在 2002 到 2007 年度申請個案中，申請育嬰留職停薪者平均有 14.2% 的離職率，其中男性的離職率 17.3% 竟比女性的 13.9% 還高。在不同產業類別上的思考，林靜莉（2012）探討我國實施育嬰留職停薪制度後勞工申請意向的研究，其研究結果發現中科園區申請育嬰留職停薪人次比例偏低；受僱者未申請育嬰留職停薪的首要考量因素主要原因在於經濟，其次則是嬰兒有親友長輩照顧，而後則是升遷與復職問題的考量。而願意申請育嬰留職停薪的主要原因，在於考量幼兒得以親自教養與小孩健康問題。潘淑滿（2006）從微觀的角度，利用後結構女性主義強調多元差異的觀點進行研究。研究結果發現，台灣女性對於母職的認同類似西方女性，高度肯定女性「成為母親」，同時也認為「母親」在母職實踐的過程中是不可替代的重要角色。相較大多數西方女性認為影響母職實踐策略的選擇，主要是在於政策所隱含的性別意識與相關配套措施，台灣女性則往往忽略了「國家」與「社會」的集體責任。將母職視為女性個人的責任，「家庭結構」與「家庭支持系統」也因此成為女性在母職實踐策略的選擇上非常關鍵的影響因素。

當前育兒期之勞工對於親職角色之承諾甚高，現代父母認為子女的成長只有一次，錯過了無法重來，而且，因傳播媒體針對托嬰中心虐待兒童事件的報導，引起年輕一代父母親對托嬰服務品質的疑慮，在少子化愈來愈明顯情況下，部分年輕父母認為自行照顧是風險最低的方式。勞保局曾估算，育嬰留職停薪津貼開辦之後，曾請領勞保生育給付家庭，會申請育嬰留職停薪津貼之比率逐年成長，到 2013 年為止已近 5 成，表示 2014 年喜獲新生兒的

家庭，平均有將近一半選擇以育嬰留職停薪方式親自照顧幼兒，足見育嬰留職停薪津貼開辦，不僅可幫助我國勞工舒緩留職停薪的經濟壓力，也有助於增強現代社會的親子關係（NOWnews 生活中心，2014）。

王舒芸、李庭欣（2013）在其研究發現指出，一旦由男性負責家庭成員的照顧責任，照顧者本身可以在照護與休閒兩者的分配間有較好的安排比例，由此可見男性不僅可透過學習成為更好的照顧者，還可經由對時間的安排與調適來獲得比女性照顧者更好的生活品質。研究也認為伴侶對於照顧責任的分攤，將使照顧者能擁有更適當的照顧環境，也因此照顧責任的平均分配應該要落實於每個有照顧需求的家庭。林靜莉（2012）針對其研究發現提出如下建議：

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

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

三、提出申請以削弱工作對家庭造成衝突之程度

因為隨著女性受教育時間延長，越來越多女性投入就業市場，從工作中發揮專長。特別是二次大戰後，經濟快速起飛，女性被鼓勵增加勞動參與，使婦女在勞動市場的過程中面臨「工作」、「家庭」孰輕孰重的兩難。由於「家庭」與「工作」之間拉扯的困境，加上女性因受社會期待的不同，注定必須參與一場與男性不同的「背著孩子的賽跑」（劉梅君，1999）。而在維持國家經濟的發展與適度維持兩性平權的考量下，由國家出面提出，以彌補婦女因參與勞動而減少家庭照顧的空缺，是解決工作與家庭平衡問題的重要策略（Clancy & Tata，2005）。在性別工作平等法的「促進工作平等措施」中，除了因女性生理而享有之生理假、流產假及產假，其餘的「育嬰留職停薪」、「哺乳時間」、「家庭照顧假」、「企業辦理托兒措施/設施」，都未預設單一性別得以適用，這是協助女性平衡工作與家庭之外，將男性角色納入的支持性作法。

四、找不到合適的保母也可能成為提出申請的理由（洪雪英，2010）。

除了一時之間無法有合適保母可替代親職照顧幼兒的角色，此因素當然亦包含保母費用和自行照顧兩相比較，由父母一方親自照顧在當時是最佳狀態，因而選擇提出申請育嬰留職停薪。

肆、個人申請育嬰留職停薪不利的因素

一、個人生涯發展受影響

不論以任何型式或因任何理由暫時離開職場，由於職場屬於動態，技能內容、組織運作流程、人員之變動等等因素，職場之生態瞬息萬變，勞工即使僅離開6個月，終將面臨個人生涯暫時延遲的影響。從「家庭權力理論」（family power theory）可以解釋影響女性生涯發展之困境。此理論是源自交換理論（exchange theory），認為家庭成員中誰能夠提供家庭最大的財務資源，誰便是家庭中最有權力的人。由於一般而言男性的所得收入比女性多，他們通常在家庭中掌握了較多的權力；因而，太太往往被迫犧牲自己的生涯規劃，以成全先生的事業發展。最明顯例子，就是太太為了配合先生，無法因應工作地區之調動，而影響其升遷發展（Stroh et al.，1992）。

事實上，女性欲綜合婚姻、母道與事業以建立「家庭—事業雙軌模型」的態度傾向相當明顯，但由於社會和文化的規範，使已婚婦女存在於家庭和勞動市場的性別角色產生矛盾的現象（戴瑞婷，1978）。然而，影響個人生涯發展作用力之大小，與個人所擔任的職務重要性和技能的專業程度有關，例如擔任要職者，可能係職務職責所在難以暫時離開。例如現場人員或是一些比較基層的人員比較沒什麼技術性層面的勞工可能影響較小；而是否職務為高、基層，白、藍領，有差別。

二、人際關係的考驗

工作專精化結果，大型企業同部門工作皆有進行分工，但工作的完成有時係由大家的個別集合而成，當有人申請育嬰留職停薪時，其原來的工作分擔至其他人，易形成同部門同事間之人際關係的考驗，大致有幾個樣態：

（一）升高同事的工作壓力。

（二）即使大型企業可能會增聘臨時人力，但因新手加入需要時間適應以及磨合，容易形成對申請者的怨懟。

（三）增加其他人工作時間：尤其在小型企業大多以多能工任務方式為之，且固定時間有一定的工作量需要完成，易造成請育嬰留職停薪同仁的工作分攤到同組其他人身上，其他人等於增加額外工作時間。

三、申請者與替代人力的競爭

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

然而，勞動法令保障申請者先來的工作安全權益，申請者仍擁有正式受僱之身份；再者，申請者何時回任，性別工作平等法亦給予其自主選擇的權利，相對此保障，替代人力的彈性就顯得更大，換言之，其契約的存續以及期程，即要視申請者的選擇而決定。然而根據調查，有三成四的職場媽媽因為怕被調職、怕間接被資遣、怕收入變少，根本不敢申請育嬰留職停薪

(NOWnews 生活中心, 2014)。

四、可在工作職涯過程仍能善盡親職責任

國內對於親職角色大都從家務勞動及照顧孩子之內容，來討論父親與母親的家庭工作，雖然親職內容包羅萬象，有工具性、情感性、決策性及輔導溝通性等多樣角色。根據王郁秀（2006）分析國內對親職角色之實證研究結果顯示：在 1960 年代，男女仍受到性別分工影響，父親以選擇性、工具性角色為主，而母親則以情感性及實際照顧者為主；至 1980 年代，父親開始以說故事、玩遊戲、哄孩子、接送孩子等陪伴式參與親職；1990 以後，父職與母職角色已開始有共同及重疊之處，父母職均含有生活照顧、子女管教、情緒輔導及經濟支助等多方重角色。隨著時代變遷，父母角色彼此已產生鬆動現象，親職型態也更多元與個人化，雖然性別分工仍是影響大部分人對親職角色實踐的主要因素，但其它如個人因素、家庭型態、社會環境等也都會影響親職內容。

五、有些申請育嬰留職停薪可享受盡母職的同時，也透過育嬰留職停薪期間在思考轉換工作環境的職場轉銜。有些轉職的申請者之轉換原因並非對公司不滿意，而係因為對原有已逐漸產生了工作倦怠，欲換另一個工作環境或嘗試不同工作之參與。

陳珮璇（2012）針對女性醫療勞工的研究結果指出，有 68%申請育嬰留職停薪者重返原職場，在量性研究之主要申請動機為「小孩無人照顧」、「有育嬰留職停薪六成薪之補助」及「想短期休假」。在影響其重返原職場因素之相關性方面，量性研究發現「教育程度」、「育嬰申請期間」與重返原職場者達統計顯著差異，而後續重返職場後，面臨「想再進修」之因素與留任意願達統計顯著差異，而影響其重返原職場的原因包括「經濟因素」、「小孩有人照顧」、「擔心與社會脫節」及「同事情誼」等；影響其未重返原職場的原因包括「工作時間無法配合（需輪班）」、「想陪伴小孩成長」、「小孩無人照顧」及「無法回原單位工作」等。而在質性研究結果方面，主要申請動機與量性研究相同，而影響其重返原職場的原因有「小孩有人照顧」、「經濟因素」及「喜愛本身之工作」，而影響其未重返原職場之原因主要為「小孩無人照顧」

及「想陪伴小孩成長」。針對研究結果得知，女性醫療從業人員教育程度愈高、申請育嬰期間愈長，其返回原職場機率愈低，而工作需輪班、無法照顧子女等相關因素亦為其未重返原職場之主要考量。

伍、勞工返回工作職場工作情形及遭遇困難

一、育嬰留職停薪後返回遭遇困難的協助

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

勞動部於 2002 年 4 月 12 日勞動二字第 0910017954 號函釋：「適用勞動基準法之勞工，依性別工作平等法申請育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力執行其原有之工作時，該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，依勞動基準法第 9 條及其施行細則第 6 條規定，雇主得與其簽訂定期契約」。綜合上述的說明，勞工育嬰留職停薪期滿後申請復職非有性別工作平等法第 17 條所列之情事，應回復原職（臺中市政府勞工局，2015）。若企業不熟悉勞動相關法令，對於申請育嬰留職停薪期滿後之復職，若資方片面變更勞工工作地點、工作性質，已與性別工作平等法第 17 條立法精神相違，容易誤觸法令規定而涉及就業歧視情事。

勞動部針對育嬰留職停薪復職者於 2013 年訂有「育嬰留職停薪期滿復職協助措施計畫」，但僅限於相關內容之宣導和揭示，其內容包括：

（一）相關法律規定之說明：包含

- 1.期滿復職之規定內容；
- 2.禁止不利處分以及僱主應承擔的罰責；

3.育嬰留職停薪期間僱主對員工教育訓練訊息通知等。

勞動部為落實此一協助計畫，針對育嬰留職停薪期滿復職的勞工，投保單位在臺中市轄區者，每月勞保局會提供復職名單給予臺中市政府，由勞工行政主管單位針對名單做電話詢問和關懷，並提供最新資訊，若有問題者也會提供申訴管道。若遇到無法以電話聯繫者，單位即以行文方式將相關權益告知，進行後續的輔導。

（二）職業訓練資源之說明：包含

1.協助事業單位人力資源提升計畫：

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

2.產業人才投資方案：

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

（三）就業服務資源之說明。

（四）法律諮詢及訴訟扶助資源之說明。

上述之（三）與（四）僅限於資源之說明，育嬰留職停薪勞工的具體協助，仍需由勞工根據個人的個別需求至不同層級勞政機構尋求各項方案之資源。

二、現行臺中市政府勞工局的具體就業協助措施

臺中市政府勞工局的具體協助措施中，有關（三）就業服務資源，依目前勞工局網站所公開揭露之資源，較直接相關，例如：

（一）尋職協助

臺中市政府勞工局在網站設置專區，提供尋職者刊登履歷表和求職機會之搜尋，年度內並辦理徵才活動。

（二）創業協助

臺中市政府勞工局為協助臺中市青年創業，減輕創業貸款利息之負擔，訂定「臺中市政府勞工局青年創業貸款利息貼補作業要點」，針對(1)申請人或事業體之負責人設籍臺中市一年以上。(2)年滿18歲以上未滿46歲。(3)所經營之事業體，營業地址及稅籍設於臺中市，依法辦理登記或立案。且原始設立未超過六年，辦理青年創業貸款24個月之利息補貼。

只要通過申貸以下貸款之一者皆為補貼之對象：

- 1.經濟部中小企業處之青年創業貸款或青年築夢創業啟動金貸款。
- 2.經濟部中小企業處之青年創業及啟動金貸款。
- 3.臺中市政府之幸福小幫手貸款或青年創業及中小企業貸款。
- 4.經濟部中小企業處之企業小頭家貸款。
- 5.原住民族委員會之原住民族綜合發展基金原住民青年創業貸款。
- 6.行政院農業委員會之青年從農創業貸款。

而目前就業促進專區多屬針對初次求職之青年，例如，履歷健診服務、職業適性診斷、校園就業知能講座、青年職涯規劃研習營、少年職涯探索活動、國中職涯規劃成長活動等，對於已具職場經驗，但面對工作和育嬰之家務負荷的育嬰留職停薪欲重返職場者，上述促進措施非切中其需求。

三、現行勞動部所屬就業促進措施

讓企業降低用人成本，一直是就業促進措施激勵企業願意僱用人力的內容，從以下幾個具有獎勵作用的方案可以看出：

（一）個案職場學習及再適應津貼：

1.工資補助

（1）全時工作者：職場學習及再適應時數（比照正常工時），每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給。

（2）部分時間工作者：部分職場學習及再適應時數（比照部分工時），每人

每小時按中主管機關公告之每小時基本工資核給，且每週不得超過 35 小時。

2.用人單位工作教練輔導費：

(1) 職場學習及再適應時數（比照正常工時），依據所進用職場學習及再適應人數，補助每人每月五千元。

(2) 部分職場學習及再適應時數（比照部分工時）：依據所進用職場學習及再適應人數，補助每人每小時 25 元，每週不得超過 35 小時。

(二) 青年就業旗艦計畫

勞動部勞動力發展署為結合產、學、訓之資源，提升事業單位僱用青年之意願，提供青年務實致用之職業訓練，以增加 15 歲以上 29 歲以下青年之就業機會，訂定「青年就業旗艦計畫」，。此項計畫交由各分署執行。青年進入此計畫訓練類型為工作崗位訓練，由有用人需求之企業辦理見習訓練，內容並包含共通核心職能如職場認知與協調溝通、問題反應與解決等課程。

各分署補助轄內企業為訓練單位，辦理工作崗位訓練費每月以 12,000 元為上限，訓練之項目及編列標準如下：

1.材料費：支用於課程實習用材料及消耗性材料購置等項目，每人每月補助以 3,600 元為上限。

2.人事費：補助每一指導人員每日以 600 元為限，每月以 20 日為上限。

(三) 僱用獎助措施

公立就業服務機構受理 (1) 失業期間連續達 30 日以上之特定對象；(2) 失業期間連續達三個月以上。兩類失業勞工之求職登記時，經就業諮詢無法推介就業者，得發給僱用獎助推介卡。據此，雇主僱用由公立就業服務機構或受託單位發給僱用獎助推介卡之失業勞工，連續滿 30 日，由公立就業服務機構發給僱用獎助。獎助依下列標準核發：

1.僱用特定對象，依受僱人數每人每小時發給新臺幣 65 元，每月最高發給新臺幣 12,000 元。此類人員包括：年滿 45 歲至 65 歲失業者、身心障礙者、

長期失業者。其餘特定對象每月最高發給新臺幣 10,000 元。

2.僱用失業期間連續達三個月以上者，每月最高發給新臺幣 8,000 元。

四、現行臺中市政府勞工局的具體法律諮詢及訴訟扶助措施

「育嬰留職停薪期滿復職協助措施計畫」中有關法律諮詢及訴訟扶助，目前臺中市政府勞工局鑒於勞工朋友遭遇勞資爭議時，如透過勞資爭議調解不成立或想循司法途徑解決時，常常面臨不知如何處理或擔心律師諮詢費用過高負擔不起，而無處可詢問律師之問題。因此，為擴大法律諮詢服務，勞工局特別邀請財團法人法律扶助基金會台中分會遴聘律師，由該局委託協處勞資爭議之 3 個中介團體原為每二週提供 1 次，每次 3 小時之免費律師駐點諮詢服務，自 2013 年 11 月 1 日起增加為每週提供 1 次免費律師駐點諮詢服務。

服務時間的增加，由原為每週二下午提供免費律師駐點諮詢服務，擴大為每週一至週五下午 2:00~5:00 於台灣大道市政大樓勞工局晤談室提供免費法律諮詢服務。並針對勞資爭議事項，固定星期一下午限定時段提供勞資爭議調解案件當事人事前免費諮詢服務，針對調解案件涉及之相關勞動法律規定，解析勞、資雙方之權益，讓勞工了解自身應獲得之相關權益，以利勞資爭議調解會雙方可聚焦並解決勞資爭議及避免衍生訟累。

在服務地點的增加方面，2015 年度再度以多元化方式，提供勞資爭議律師諮詢服務措施，除使偏遠地區勞工朋友遇法律疑難時，能有更多法律諮詢管道，為避免舟車勞頓，勞工局規劃於清水區、大雅區、石岡區、外埔區、大肚區、大里區、霧峰區、東勢區、大甲區、梧棲區、后里區、龍井區、新社區、大安區、和平區等 15 區公所及臺中市豐原區之職涯發展中心，提供免費視訊服務，讓勞工朋友即時與法律扶助基金會臺中分會律師連線提供法律諮詢服務。

陸、企業端影響申請育嬰留職停薪的因素

一、企業規模大小

吳孟蓉、黃志隆（2010）以高雄中小企業為例，研究我國育嬰留職停薪

制度落實之難題與出路，研究結果發現，從用人單位的角度審視，育嬰留職停薪制度執行上的困境為「人力調度」與「成本考量」這兩個因素。潘淑滿（2006）認為如果我國政府對於女性能夠提供足夠的支持，也就是將生育視為國家層級的事務，政府經由公權力介入社會制度的運作，提供較多元、較有彈性的兒童托育與照護支持方案，方能讓女性的母職擁有較多且自主的選擇；或者進一步思考尋求降低母職實踐過程中對女性主體性的剝削，制定以母親為核心的政策與相關配套措施。劉梅君（2008）也認同由國家提供有相當品質且平價的公共托育，其認為這是最符合勞資雙方利益的育兒政策，因此接下來我國政府應推行「托育公共化」，並鼓勵企業採行「友善職場方案」，讓勞工在家庭與工作之間能取得平衡，也有助於企業成本支出的減少。同樣的見解也可見於王舒芸、李庭欣（2013）的研究，其主張政府必須意識到托育的「公共性」，也就是國家有責任與家庭共同分擔托育的責任。在「女性勞動力參與率與生育率之關聯性分析」一文中，研究發現如果生養子女的成本過高，對於生育率將會造成不利影響，也就是會有越來越多的女性為了追求事業而選擇放棄生育，因此如果國家能夠制定有利於女性生兒育女的制度，提供育嬰留職停薪等保障，對於女性來說生育只是短暫離開職場而不是放棄事業的追求，並不會損及其未來職涯的發展，況且如果伴侶與整個社會環境都能給予支持，將有助於生育率的上升。研究也發現，女性如能在家庭與工作間取得較大的平衡，將提高女性進入職場的意願，生育意願也會提升（樓玉梅，2010）。

台灣各產業主要仍以中小企業為多，但勞動部去年調查顯示，員工規模29人以下的雇主，有五成八都沒有提供員工育嬰留職停薪，同意員工請育嬰留職停薪者只有四成二（NOWnews 生活中心，2014）。企業規模影響同意員工申請育嬰留職停薪，的確在實證研究上有看到同樣的狀況，大型企業或組織在人員提出育嬰留職停薪時，由於人力配置多，相對其工作釋出而分攤到其他同事的身上影響較小，且大型組織在法令意識的程度也較高，其專責之人力資源部門具備足夠之人力規劃專業可以因應人力調度。然而，小型企業通常人力短絀，任一員工長期申請休假，易導致勞僱雙方因申請育嬰留職停

薪產生衝突。

二、誘因部分

王名聖(2012)認為有效的育嬰留職停薪政策應該依據公司規模的差異，或是針對不同職業類別的勞工來給予更多元化的協助措施與選擇，如此才符合實務上的需求，家庭與工作的平衡也才能真正落實。蔡曉鈴(2010)認為政府應該採取真正的「津貼」模式，也就是不論家庭以何種方式育嬰，都必須補貼所有需求的家庭。劉梅君(2008)指出，根據一項針對請產假婦女的調查顯示，有四成受訪者表示有意願申請育嬰留職停薪，親自哺育幼兒，但多數受訪者擔心老闆不同意，如何克服這方面問題，協助企業解決人力調度，有待勞資及主管機關共同努力來創造制度的誘因。

三、回任時之職業訓練

育嬰留職停薪申請者幾乎都肯定新政策的美意，但也都擔心復職時無法回到原崗位。勞工和婦女團體雖支持，但擔心企業不夠落實，將使津貼「看得到、吃不到」。工商界則評估可能影響企業聘用女僱員的意願，影響女性就業機會。成之約(2008)認為，除給予適度津貼之外，婦女在其留職停薪之期間更應進行職業訓練，讓勞工兩年後可回職場，才是保障工作權根本之道。

由於職場之動態性較高，企業為維持員工之生產競爭力，一般員工常以在職員工教育訓練為人力發展之實施策略，持續工作的員工尚且如此，更何況已暫離職場一段時間的育嬰留職停薪人員，因此，部分企業在申請育嬰留職期滿需要復職前，會給予教育訓練是為協助其順利銜接職務的必要措施，但此部分對企業而言仍為一部分之成本。

四、復職之彈性

由於當前勞動部不論規定或解釋令，對於申請育嬰留職停薪期滿者的復職皆以回任原職為規範，但實務上，不論育嬰留職停薪者個人復職未必對原職有意願或者生疏而需要暫時之調職；或者企業用人彈性考量，需要對替代人力有適當之安排，因此申請者復職之彈性亦會影響企業的因應策略。

整體而言，從李佩儒（2009）針對育嬰留職停薪的滿意度調查中亦可發現，年齡與學歷，以及資歷的差異對育嬰留職停薪相關規範滿意度有顯著影響差異，即是大學學歷之女性較高中學歷女性要更關注育嬰留職停薪相關措施之推廣與申請；職場資歷較長之女性較在意育嬰留職停薪相關措施。在工作平等滿意度方面，年齡與資歷差異存在顯著影響，也就是 51 歲以上之女性較 30 歲以下之女性對於男性申請育嬰留職停薪較為滿意；2 年以下資歷之女性比 6 年以上資歷之女性要來得在意，主要是因為擔心復職後之工作職位受到育嬰留職停薪的影響。另外在育嬰留職停薪規範之津貼滿意度部分，婚姻狀況、年齡與學歷的不同會產生顯著影響；所有年齡層之女性都很在意育嬰津貼的多寡；碩博士學歷者較高中學歷之女性對於津貼發放人數之限制較有意見。此研究進而認為政府機關應多加推廣宣導育嬰留職停薪相關政策，另外也建議就業勞工對於自身權益也應當積極主動尋求瞭解並爭取。

柒、家庭照顧與家事分擔的研究

台灣的家庭照顧者角色一直都落在女性的身上，使得婦女並未意識到勞動市場因為婦女的社會性別角色而弱化婦女的發展，即使現代女性已較以往有較高比例可以累積人力資本，但玻璃天花板即是婦女在勞動市場弱化的現象之一。然而婦女對於這種處境常常存在著無意識感，婦女的無意識感是一種“否定個人弱勢”（denial of individual disadvantage）的現象，在這樣的無意識感中，婦女不能意識到女性在勞動市場的普遍弱勢（Betz, 2007），而其成因往往根源於社會規範對女性催眠乃致形成既定認知的結果。源自社會規範的結構，婦女通常自主的決定持續扮演家庭照顧者角色（楊雅惠，2008）。

蕭英玲（2005）從相對資源論與性別角色的觀點探討台灣夫妻家務分工，研究發現，已婚者參與家務的比例受到夫或妻經濟收入的影響，換言之，擁有經濟資源較多的一方可以有較多的籌碼選擇參與家務的程度，而經濟依賴的一方其需要以較多的家務參與換取生活保障。其研究另以性別角色態度解釋家務分工，她認為，性別角色態度愈平等的夫妻，夫參與家務分工程度愈高，太太的家務分擔才可能減少。

呂玉瑕和伊慶春（2005）究根據 Rodman 的修正資源論，針對台灣夫妻

的資源能否產生權力協商的作用，並將研究放在 70 和 90 年代兩個不同的社會文化脈絡探討，他們的研究發現，70 年代台灣傳統性別規範仍穩固的影響家庭內兩性角色及分工，雖然在 90 年代的性別階層結構呈現較前平等，社會性別規範亦呈現較前平等，但並不能樂觀的看到如轉型後的西方社會，因性別規範的彈性使丈夫社經地位產生資源權力協商作用，此表示性別角色規範仍存在。

第三章 育嬰留職停薪津貼申請者遭受不當對待之狀況與政策障礙之分析

壹、勞工申請育嬰留職停薪與返回工作職場工作情形及遭遇困難

一、問卷調查結果

有關勞工申請育嬰留職停薪與返回工作職場工作情形及遭遇困難，總共設計五個題項，各題項間彼此並非互斥，因包括申請階段、第一次期滿接續申請、休假期滿回任等，因此，有人可能申請階段的不順利即被迫離職；有人可能申請順利但回任時被不當對待而離職。

從問卷調查 1110 份有效樣本中，整理針對提出申請、返回工作職場工作情形與遭遇困難經驗的狀況，如表 3-1，遇到最多的情況在於「回任時工作被別人取代，被迫做別的工作」，1110 份填答者中有 183 人曾遭遇過，占樣本的 16.8%；其次是「回任時被調離原職」，勾選本項有 177 人占 16.2%；比較 1 和 2 項的內容，雖填答者有些微差距，但兩者陳述之狀況雷同，因此填答結果所占樣本比例接近。

「當時向公司提出請公司在申請案件簽章同意時，即被要求要同意自願離職」，有 120 人勾選本項，占回收樣本的 11%，換言之，假若抽樣沒有太大的偏態，則臺中市申請育嬰留職停薪者在每 10 個人中，大約有 1 個人提出申請時即被公司要求自願離職，因此，即使申領完六個月留職停薪津貼，六個月之後，不是繼續未工作在家照顧幼兒，即是重新再尋職。

接續申請遭受對待部分，「第一次請滿(例如 6 個月)，想續請(例如延長至 1 或 2 年)時被拒絕」，有 107 人勾選，占回收樣本的 9.8%，同樣大約在 10 位申請人中有近 1 位曾遭遇此情況。

「公司以業務性質變更，又無適當工作可安置我而要我離職」和「公司以我對於所擔任的工作不能勝任為由要我離職」，分別占樣本總數的 7.8%和 5.3%。

表 3-1 申請、返回工作職場工作情形與遭遇困難經驗

狀況	有	百分比
1.回任時工作被別人取代，被迫做別的工作	183	16.8%
2.回任時被調離原職	177	16.2%
3.當時向公司提出請公司在申請案件簽章同意時，即被要求要同意自願離職	120	11.0%
4.第一次請滿(例如6個月)，想續請(例如延長至1或2年)時被拒絕	107	9.8%
5.公司以業務性質變更，又無適當工作可安置我而要我離職	85	7.8%
6.公司以我對於所擔任的工作不能勝任為由要我離職	58	5.3%

二、爭議案件人內容

此部分依據臺中市政府勞工局提供之近年提出與育嬰留職停薪有關之爭議案件內容加以整理。

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

- 1.歇業、虧損或業務緊縮者。
- 2.雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 3.不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 4.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。

而勞動基準法第 11 條預告勞工終止勞動契約之前 4 項相同。再者，第 11 條第五項另規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」，此項乃成為僱主在員工申請育嬰留職期滿復職時，常被用來資遣員工之理由。

有關「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之判斷，依據最高法院 95 年度台上字第 391 號判決，其內容為：「雇主必於其使用勞動基準法所賦予保

護雇主之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，此乃解僱最後手段性原則。故勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作情形時，仍應兼顧此解僱最後手段性原則，故於判斷勞工是否有此主觀事由，即應就雇主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷之，以昭公允。至工作上偶爾疏忽，乃人情之常，工作品質之高低，亦因人而異，必該勞工工作疏忽或工作品質低落之情形，達於不能勝任工作之情形，始符合勞動基準法第十一條第五款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝任之要件，尚難僅因雇主主觀上片面認定勞工工作偶有疏忽，或工作品質比工作同仁低落，遽認不能勝任工作而准雇主終止勞動契約。」

（一）因勞資雙方針對薪酬計算內容定義之差異，以致申請育嬰留職停薪津貼數額與勞方期待不符而衍生爭議。

案例 1-1：本案例與育嬰留職停薪和津貼請領有關之爭議有二項：

- 1.勞方提出申請育嬰留職停薪津貼時，資方未協助其依就業保險之津貼請領，需完成在申請書及給付收據蓋章的程序。
- 2.勞資雙方對於計算薪酬項目中，部分項目是否屬於承攬性質，而不列入受僱所得之勞工保險投保薪資，雙方主張不同，因而導致育嬰留職停薪津貼請領額度與勞方預期有所落差。

案例 1-2：本案例與育嬰留職停薪休假和津貼請領有關之爭議有二項：

- 1.因資方為勞工投保薪資比實際薪資少，勞方認為資方行為導致其育嬰留職停薪津貼短少。
- 2.資方另於勞方產假期內以業務緊縮為由，資遣勞方；協調時調解方案另載明資方依性別工作平等法第 11 條規定，不得在受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒情事而解僱勞工。

（二）因勞資雙方對於資遣或辭職之時間主張不同，而影響後續育嬰留職停薪之提出致衍生爭議。

案例 2-1：

- 1.勞方認為資方願意同意該名員工申請育嬰留職停薪，係以勞方同意休假期滿後以資遣去職；勞方於爭議協調時並主張並不想去職，之所以有資方所述之出勤狀況不佳，係因到任期間家中幼兒和老人照顧問題，待此部分問題解決即可返回工作崗位。
- 2.資方認為勞工出勤狀況不良，勞方到任約半年，期間因時常遲到早退，原欲於到任 4 個月時資遣，但並未告知，僅給機會等待勞方改善。因此在勞方隨後提出之育嬰留職停薪事項時不予同意，並給予資遣而要求勞方辦理離職。

案例 2-2：

- 1.勞方在 102 年 8 月 21 已提出離職，但離職日期為 10 月 31 日，因公司慰留，復於尚未正式離職日前，提出育嬰留職停薪半年。
- 2.資方認為勞方已正式提出離職申請，雖於 10 月 20 日提出育嬰留職停薪申請，因已確立終止勞僱關係，公司未予開立同意育嬰留職申請之同意書。

案例 2-3：

- 1.勞方認為資方在其提出育嬰留職停薪時以各種理由拒絕，於協調時明確要求資方應給予一年之育嬰留職停薪。
- 2.資方認為勞方已有明確表示產假結束後無法再上班，且曾以電話辭職，公司在挽留該員工無效情況下，拒絕同意育嬰留職停薪之申請。而公司認為並非都不同意該勞工之育嬰留職停薪申請，而係希望以 6 個月為之，且希望該員工可以明確表示休假後可以返回工作崗位。

（三）資方以勞方曠職為由，逕行終止勞僱關係。

案例 3-1：勞方於產假期間向公司提出欲接續申請育嬰留職停薪，但資方未予應允，乃以勞方未提出書面申請書且未於產假期滿返回工作崗位為由，以曠職逕行終止勞僱關係。

案例 3-2：勞方於第一次申請育嬰留職停薪一年期滿前，再度向公司申請第二

次育嬰留職停薪。資方因勞工未於第一次休假終止時返回工作崗位，亦未主動聯絡提達復職意願，乃以勞基法第 12 條第 6 款規定「勞工無正當理由連續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止勞動契約，且無需給予資遣費」。

案例 3-3：勞方於受僱滿一年時，因照顧生病幼兒連續請假，因受理請假者正在產假中，公司因未接獲勞方請假而以無故曠職三日而解僱，且之前勞方所提之育嬰留職停薪申請案亦未予同意，後經協調請假事宜因係誤解，資方同意賠償為勞方低報勞保之損失，並同意恢復已退之勞保及同意育嬰留職停薪申請。

貳、現有就業促進措施對育嬰留職停薪者的不適用現象

表 3-2 顯示，行政院主計總處 102 年 8 月統計 15~64 歲女性目前無工作之 332 萬 8 仟人，未來一年不想工作之原因，25~49 歲因為需要照顧子女的人數占了 44.08%，換算人數大約 39 萬 5 千 8 百餘人。復依據勞動部勞工保險局之統計，申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數依年齡層最高排到最低，2009-2013 年申請人數最高皆為 30-34 歲，其次依序是 25-29 歲、35-39 歲；而男性申請育嬰留職停薪津貼初次核付人數年齡層申請人數最高為 30-34 歲，其次依序是 35-39 歲、25-29 歲；女性則與男性有所不同，女性依年齡層申請人數最高為 30-34 歲，其次依序是 25-29 歲、35-39 歲（林淑慧、王安祥、馬財專、黃良志、鄭津津，2014）。兩項資料比對結果，不論男性或女性，30~39 歲是申請育嬰留職停薪，或者需要照顧幼兒的高需求族群。

然而，審視上述看似友善和符合企業減少用人成本需求的就業促進措施，實則在適用時，育嬰留職停薪者多有資格不適用的狀況。

以職場學習及再適應津貼而言，此項計畫所稱個案係為符合下列各款資格之一之失業者：(1) 獨力負擔家計者；(2) 年滿 40 歲至 65 歲者；(3) 身心障礙者；(4) 原住民；(5) 生活扶助戶有工作能力者；(6) 更生受保護人；(7) 因家庭因素退出勞動市場二年以上，重返職場之婦女；(8) 特殊境遇家庭；(9) 家庭暴力及性侵害被害人；(10) 犯罪被害人；(11) 人口販運被害

人；(12) 長期失業者；(13) 中低收入戶。其中，若無其他較特殊背景，(2) 與 (7) 最接近表 3-2 所顯示之政策標的，但其一在年齡較偏向中高齡勞工，申請育嬰留職停薪之主要群體適用資格較不易落入此年齡層；其二是需要退出勞動市場二年以上方可適用，對於因育嬰暫離職場，希望能儘速返回職場，以免與職場生態脫節者，實為緩不濟急。

再者，最貼近企業用人需求而辦理工作崗位之見習訓練的「青年就業旗艦計畫」，政策目的在於增加 15 歲以上 29 歲以下青年之就業機會，30 歲以上者即不符青年之定義，因而在年齡條件就排除在計畫適用之外。

繼之，「僱用獎助措施」必須為 (1) 失業期間連續達三十日以上之特定對象；或 (2) 失業期間連續達三個月以上。育嬰留職停薪者若欲適用本項獎助僱用措施，若非失業期間連續達三個月以上，即需要屬於年滿 45 歲至 65 歲或本已長期失業之特定對象，對於家庭新增成員而有經濟需求者，針對育嬰留職停薪若由於回任受到不當對待而被迫離職者，在復職落空時欲適用此項措施，亦必須再等待失業期連續三個月的條件。

舉上述三項，係因此三項用於對企業實質的鼓勵僱用措施，除去這些措施，育嬰留職停薪者重返職場，就僅剩下一般的求職活動，公共服務的協助效益較為薄弱。

表 3-2 15~64 歲女性目前無工作(332 萬 8 仟人)，未來一年不想工作之原因
2013 年 8 月 單位：%

項目別	總計		想生育或再生育	需要照顧子女	需要照顧老人	需要照顧其他家人	求學或受訓(含準備公職與證照考試)	家庭經濟尚可，不需外出工作	擔心與社會脫節無法勝作工作	健康不良	其他
	人數 (千人)	百分比									
總計	3 328	100.00	0.81	13.13	3.99	7.02	31.35	29.83	4.52	9.19	0.18
婚姻狀況											
未婚	1 189	100.00	0.02	0.13	2.02	0.51	87.43	2.42	0.84	6.52	0.11
已婚	2 139	100.00	1.24	20.35	5.08	10.63	0.16	45.07	6.57	10.68	0.22
年齡											
15~24 歲	1 002	100.00	0.12	0.46	0.03	0.02	98.86	0.13	0.01	0.36	0.02
25~49 歲	898	100.00	1.85	44.08	5.96	3.39	5.76	22.33	4.46	10.96	0.20
50~64 歲	1 427	100.00	---	2.54	5.52	14.21	0.04	55.41	7.74	14.28	0.27
教育程度											
國中以下	882	100.00	0.17	6.77	5.90	17.69	1.02	37.90	9.38	20.94	0.23
高中(職)	1 208	100.00	0.70	16.71	4.20	4.92	34.37	27.62	4.32	7.08	0.08
大專以上	1 238	100.00	1.37	14.16	2.42	1.45	50.01	26.23	1.26	2.88	0.23

資料來源：行政院主計總處（2015）

第四章 企業與育嬰停薪休假申請人問卷調查結果

壹、臺中市企業產業部門與規模分佈狀況

一、產業部門

表4-1為2014年臺中市三個產業部門企業數的分佈，各級產業分佈可看出臺中市產業發展大量集中在三級產業，此部門的企業總數占事業單位總數的79.2%；二級產業主要仍以製造業為主，包含數量較少的電力及燃氣供、用水供應及污染整治業、營造業，目前所占比例僅有20%。臺中市合併之後，雖然納入以往舊臺中縣多個偏遠鄉鎮，一級產業的登記企業家數仍不及1%。

表4-1 臺中市各級產業事業單位總數

事業單位總數	各級產業事業單位總數					
	一級產業		二級產業		三級產業	
	家數	%	家數	%	家數	%
101402	783	0.8%	20317	20.0%	80302	79.2%

資料來源：臺中市政府勞工局 2014 年統計資料

註：一級產業：農、林、漁、牧業 礦業及土石採取業

二級產業：製造業、電力及燃氣供、用水供應及污染整治業、營造業

三級產業：總數 - (一級產業) - (二級產業)

二、企業規模分佈

表4-2顯示，臺中市各級企業規模家數分佈狀況，員工人數5人以下之企業被視為微型企業，且依據勞工保險條例規定，屬於非強制納保單位，在這類公司工作的員工通常其勞動條件比較不完善。

各級企業規模5人以下之企業占了63.4%。6~29人企業所占比例為31.3%，臺中市30人以下企業即占了企業總數的94.7%，中型企業以上顯得數量稀少。

表4-2 臺中市各級企業規模家數分佈

總額	1-5 人 企業數		6-29 人 企業數		30-99 人 企業數		100-249 人 企業數		250 人以上 企業數	
	家數	%	家數	%	家數	%	家數	%	家數	%
77,855	49,392	63.4%	24,394	31.3%	3,130	4.0%	737	0.9%	202	0.3%

資料來源：臺中市政府勞工局 2014 年統計資料

貳、問卷調查結果

一、公司機構基本資料

(一) 企業所屬行業分佈

本次回覆調查242家企業行業分佈，如表4-3顯示，製造業所占比例最多，111家占45.9%，製造業因相對於第三部門產業個別業者使用人力較多，其員工申請育嬰留職停薪的機率較高。而批發及零售業、醫療保健及社會工作、住宿及餐飲業三類，是我國女性勞工集中的行業，相對於OECD國家集中此三類行業僅28%，我國女性勞工高達40%在這些服務業產業工作（OECD Week，2012），因此比較容易在受調查之列。

表4-3 公司所屬行業別

業別	家數	百分比
3.製造業	111	45.9%
7.批發及零售業	18	7.5%
17.醫療保健及社會工作	18	7.5%
9.住宿及餐飲業	15	6.3%
10.訊及通訊傳播業	15	6.3%
19.其他服務業	13	5.4%
11.金融及保險業	13	5.4%
8.運輸及倉儲業	10	4.2%
14.支援服務業	8	3.3%
6.營造業	7	2.9%
13.專業、科學及技術服務業	6	2.5%
16.教育服務業	5	2.1%
18.藝術、娛樂及休閒服務業	4	1.7%
12.不動產業	5	2.1%
1.農、林、漁、牧業	1	0.4%
5.用水供應及污染整治業	1	0.4%
15.公共行政及國防	1	0.4%
2.礦業及土石採取業	0	0.0%
4.電力及燃氣供應業	0	0.0%
未填答	2	0.3%
總計	242	100%

（二）企業員工人數分佈

242 家企業員工人數分佈，250 人以上有 96 家占 39.7%，其次是規模 100~249 人和 29 人（含）以下，皆占 17.8%；樣本分佈比例較低為規模 67~99 人，但也有將近 10%（如表 4-4）。

表 4-4 員工人數

規模	家數	百分比
250 人以上	96	39.7%
100~249 人	43	17.8%
29 人（含）以下	43	17.8%
30~66 人	35	14.4%
67~99 人	23	9.5%
未填答	2	0.8%
總計	242	100%

（三）企業工作規則針對育嬰留職停薪做相關規定之狀況

242 家企業是否在工作規則有針對育嬰留職停薪做相關規定的狀況，調查結果，有 185 家企業占 76.4%，無針對育嬰留職停薪做相關規定者以及公司無訂定工作規則者，分別為 14.9% 和 7.9%（如表 4-5）。依據勞動基準法第 70 條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就工資、工時、休假、福利…等事項訂立工作規則，報請主管機關核備。因此，對照企業員工人數分佈，規模 29 人（含）以下占回收樣本 17.8%，與本項結果相近。

表 4-5 工作規則是否有針對育嬰留職停薪做相關規定

規定狀況	家數	百分比
1.有	185	76.4%
2.無	36	14.9%
3.公司無訂定工作規則	19	7.9%
未填答	2	.8%
總計	242	100%

二、員工育嬰留職停薪的人力運用狀況

（一）公司若有人提出育嬰留職停薪時的人力調度方式

本項為複選題，當企業有員工提出育嬰留職停薪時，四分之三的企業仍以「內部現有人力調整工作，不增加人力」（180 家，占 74.4%）因應；其次才是「僱用全時人力替代」（83 家，占 34.6%）；也有 23.8% 的企業會採取「僱用部分工時人力替代」。以「外包」方式之企業僅有 5%；而以「派遣人力」方式調度之企業比例亦僅有 11.3%（如表 4-6）。從此項結果可看出，企業遇員工因育嬰留職停薪而有人力短缺時，仍以節省人力成本的方式度過短期人力調度。

表 4-6 若有人提出育嬰留職停薪時的人力調度方式

調度方式	家數	百分比（以 242 為分母）
1.內部現有人力調整工作，不增加人力	180	74.4%
2.僱用全時人力替代	83	34.3%
3.僱用部分工時人力替代	57	23.6%
4.派遣人力	27	11.2%
5.外包	12	5.0%
6.其他	5	2.1%

（二）公司若有人提出育嬰留職停薪時，需要臨時人力調度因應的意願

242 家企業對於若有人提出育嬰留職停薪時，需要臨時人力調度因應的意願，認為非常可行的有 19.6%，可行的有 44.6%，兩者合計 62.2%。認為尚可的比例有 27.9%，而認為不可行僅有 7.9%（如表 4-7），因此，企業對於以臨時人力替補育嬰留職停薪中的員工，此項統計結果顯示被接受的可能性甚高。

進一步將規模和臨時人力調度執行交叉分析，卡方檢定結果， $\chi^2=26.616$ ， $p=.009<.01$ ，表示公司規模與能否接受臨時人力調度有關聯，檢視交叉分析表 4-8，公司規模 29 人以下的企業在不可行部分明顯高出其他規模的企業，且規模愈大的企業，以臨時人力調度的可行性偏高。

表 4-7 需要臨時人力調度以因應的可行性

可行性	家數	百分比
1.非常可行	47	19.6%
2.可行	107	44.6%
3.尚可	67	27.9%
4.不可行	19	7.9%
總計	242	100%

表4-8 員工人數與需要臨時人力調度交叉分析表

%		需要臨時人力調度				總和
		非常可行	可行	尚可	不可行	
員 29人 工 (含) 人 以下 數	個數	4	15	17	7	43
	在員工人數之內的	9.3%	34.9%	39.5%	16.3%	100.0%
	在需要臨時人力調度之內的	8.5%	13.9%	25.8%	36.8%	17.9%
	整體的 %	1.7%	6.3%	7.1%	2.9%	17.9%
30~66 人	個數	5	12	17	1	35
	在員工人數之內的	14.3%	34.3%	48.6%	2.9%	100.0%
	在需要臨時人力調度之內的	10.6%	11.1%	25.8%	5.3%	14.6%
	整體的 %	2.1%	5.0%	7.1%	.4%	14.6%
67~99 人	個數	6	10	6	1	23
	在員工人數 之內的	26.1%	43.5%	26.1%	4.3%	100.0%
	在需要臨時人力調度之內的	12.8%	9.3%	9.1%	5.3%	9.6%
	整體的 %	2.5%	4.2%	2.5%	.4%	9.6%
100~24 9人	個數	8	22	11	2	43
	在員工人數 之內的	18.6%	51.2%	25.6%	4.7%	100.0%
	在需要臨時人力調度之內的	17.0%	20.4%	16.7%	10.5%	17.9%
	整體的 %	3.3%	9.2%	4.6%	.8%	17.9%
250人 以上	個數	24	49	15	8	96
	在員工人數 之內的	25.0%	51.0%	15.6%	8.3%	100.0%
	在需要臨時人力調度之內的	51.1%	45.4%	22.7%	42.1%	40.0%
	整體的 %	10.0%	20.4%	6.3%	3.3%	40.0%
總和	個數	47	108	66	19	240
	在員工人數 之內的	19.6%	45.0%	27.5%	7.9%	100.0%
	在需要臨時人力調度之內的	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	整體的 %	19.6%	45.0%	27.5%	7.9%	100.0%

（三）育嬰留職停薪人員回任時給予的訓練方式

242 家企業對於育嬰留職停薪人員回任時，給予的訓練方式，本項為複選，如表 4-9 顯示，165 家企業採員工回任後再由同仁做工作指導的方式訓練，占 68.8%；由回任者自行適應占 35.0%，而會給予回任前訓練比例最低，僅有 34 家占 14.2%的比例。本項結果顯示，企業大多數讓員工育嬰留職停薪後以同事教導或自行再熟悉工作內容的方式，再度融入工作。

表 4-9 對於育嬰留職停薪人員回任時，給予的訓練方式

訓練方式	家數	百分比（以 242 為分母）
1.回任後再由同仁做工作指導	165	68.8%
2.由回任者自行適應	84	35.0%
3.會給予回任前訓練	34	14.2%

（四）讓公司增加鼓勵員工提出申請的措施

1.封閉式問項

若由政府給予實質的激勵措施，是否能讓企業增加鼓勵員工提出申請的可能性？調查結果發現，最有激勵效果的措施是「政府經費補助公司為申請育嬰留職停薪員工替代人力之僱用獎助」，有 173 家占 71.5%認為會提高鼓勵申請意願；其次是「政府對於申請者回任原職更彈性之規定」，有 144 家占 59.5%。「政府經費補助公司為申請育嬰留職停薪員工回任前之職業訓練」雖然激勵效果比例最低，但也有 112 家企業（占 46.3%）（如表 4-10）認為會提高鼓勵申請意願，此項結果與前表 4-9 具一致性，換言之，既然大多數企業讓員工育嬰留職停薪後返回工作並不會施予回任前訓練，政府經費補助公司為申請育嬰留職停薪員工回任前之職業訓練，形成的激勵效果也就不會太高。

表 4-10 能讓公司增加鼓勵員工提出申請的可能項目 n=242

激勵措施	會提高鼓勵申請意願		沒有影響		未填答
	n	%	n	%	
1.政府經費補助公司為 申請育嬰留職停薪員工 替代人力之僱用獎助	173	71.5%	69	28.5%	1
2.政府對於申請者回任 原職更彈性之規定	144	59.5%	97	40.1%	
3.政府經費補助公司為 申請育嬰留職停薪員 工回任前之職業訓練	112	46.3%	129	53.3%	1

2.開放式問項

除了以封閉式問項讓企業填答以外，問卷另設計開放問項，讓企業就「公司認為會提高企業同意員工申請育嬰留職停薪意願的措施」問題提出看法，依企業回應之意見歸納如下：

- (1) 替代人力獎助或補助措施：較多以及合理的措施在於針對短期替代人力的薪資補助，這項意見的陳述與表 4-8 雷同，許多企業提出會提高意願的方式，例如「補助企業僱用短期替代人力之費用」、「育嬰留職停薪期間，補貼內部或外聘代理人津貼，避免工作負荷轉移同事」、「補助替代人力僱用獎助金」等。
- (2) 人力訓練費用獎助：人力訓練包括替代人力和育嬰留職停薪回任之員工，例如「替代人力教育訓練薪資補償」、「補助回職訓練、技能培訓」等。
- (3) 協助替代人力增補：企業面對員工申請育嬰留職停薪，有些企業若遇到員工突然提出，尋求替代人力措手不及，或尋找替補人力無管道且人力

招募又是另一項成本，因此提出「政府主動協助徵才或派遣人力補充」、「提供臨時替代人力的資源」、「臨時人力的尋找(可結合弱勢族群推介就業)」、「提供完善的支援臨時人力管道」。

(4) 增加回復原職的彈性：勞動部所做回復原職的解釋如表 4-8 有近六成企業認為若能放寬其彈性，的確能夠激勵企業同意員工申請育嬰留職停薪，具體意見也認為「復職回任彈性化」、「回任後的工作，建議可依當時工作狀況調整」、「不必復職原單位、原職務，使企業在人力調配上能較靈活的運用，會增加企業意願」。

(五) 最能反映貴企業是否配合員工申請育嬰留職停薪的想法

最能反映企業要不要配合員工申請育嬰留職停薪的想法，調查結果發現，大部分企業仍因有性別工作平等法第 16 條之規定，因此能夠配合政策實施，有 146 家企業（占 60.3%）認為係配合政策而同意；另外，77 家企業（占 31.9%）認為「即使法令沒有規定，員工有需要會同意員工申請」；而「法令沒有規定要配合，完全不會支持員工申請」的有 18 家，占 7.4%（如表 4-11）。

表 4-11 最能反映貴公司要/不要配合員工申請育嬰留職停薪的想法

想法	家數	百分比
1.因為法令規定，所以要配合政策同意員工申請	146	60.3%
2.即使法令沒有規定，員工有需要會同意員工申請	77	31.9%
3.法令沒有規定要配合，完全不會支持員工申請	18	7.4%
未填答	1	0.4%
總計	242	100%

三、企業對員工育嬰留職停薪的看法和困擾

企業對員工育嬰留職停薪的看法和困擾總共分別設計5個和8個題項，皆為單選題，選項為非常符合、符合、稍微符合、本項未發生等，計分從4至1

分。

（一）企業對員工申請育嬰留職停薪的看法，

員工申請育嬰留職停薪，企業較正面的看法部分，認為「公司配合係因員工申請育嬰留職停薪可以消除他/她的工作與家庭的衝突程度」最接近符合的程度（平均= 2.94，符合= 3）；「員工申請育嬰留職停薪時需要工作調度時，其他人反而有機會得以增加其他工作內容的歷練」介於符合和稍微符合之間（平均= 2.53，稍微符合= 2）；「員工申請育嬰留職停薪可以得到暫時休息，返回工作崗位反而對公司較有忠誠度」也在介於符合和稍微符合之間（平均= 2.41）（如表4-12）。

「員工育嬰留職停薪後，返回工作會更有效率」（平均= 2.12）和「員工申請育嬰留職停薪可以較能排出時間，做個人的專長學習」（平均= 2.02）受測樣本的平均值幾近於稍微符合而已。

雖然此部分是針對員工育嬰留職停薪正面的看法，從各題項平均數來看，解決員工個人工作和家庭平衡，以及個人工作經驗的多元發展才是企業認為有較明顯效益的正面作用。而依表4-4顯示，當企業有員工提出育嬰留職停薪時，高達75%的企業仍以「內部現有人力調整工作，不增加人力」因應的做法，與本項員工可在他人休假內部工作調度時增加他項工作能力的現象頗為一致。

（二）企業考量的困擾

員工申請育嬰留職停薪，企業困擾的部分，認為「政府針對企業替代人力的補償並未有一些相關的制度」（平均= 2.95）、「臨時人力不易尋找」（平均= 2.92）、「公司人力配置不多，人力調度會吃緊」（平均= 2.89）、「員工申請期滿時再申請延長，公司人力配置不易掌握」（平均= 2.85）等四項最接近符合的程度（符合= 3）。

「員工易因工作人力調配產生的工作量不均衡而關係緊張」（平均= 2.44）、「替代人力若表現優於申請者，造成申請者回任不知如何安置」（平均= 2.37）兩項屬於因員工育嬰留職停薪造成的人際關係緊張，比較介於符合和稍微符合的程度。但「員工回任時工作生疏，需要花時間與成本再訓練」

(平均= 2.36)、「要求員工返回工作時，員工反而另謀他職而拒絕」(平均= 2.18)兩項更接近稍微符合(如表4-13)。

表4-12 對員工申請育嬰留職停薪的看法		n= 242	
看法	平均數	標準差	
1.公司配合係因員工申請育嬰留職停薪可以消除他/她的工作與家庭的衝突程度	2.94	.886	
2.員工申請育嬰留職停薪時需要工作調度時，其他人反而有機會得以增加其他工作內容的歷練	2.53	.942	
3.員工申請育嬰留職停薪可以得到暫時休息，返回工作崗位反而對公司較有忠誠度	2.41	.981	
4.員工育嬰留職停薪後，返回工作會更有效率	2.12	.966	
5.員工申請育嬰留職停薪可以較能排出時間，做個人的專長學習	2.04	1.008	

表 4-13 企業考量的困擾因素		n= 242	
困擾因素	平均數	標準差	
1.政府針對企業替代人力的補償並未有一些相關的制度	2.95	1.017	
2.臨時人力不易尋找	2.92	1.052	
3.公司人力配置不多，人力調度會吃緊	2.89	.995	
4.員工申請期滿時再申請延長，公司人力配置不易掌握	2.85	1.100	
5.員工易因工作人力調配產生的工作量不均衡而關係緊張	2.44	.952	
6.替代人力若表現優於申請者，造成申請者回任不知如何安置	2.37	1.137	
7.員工回任時工作生疏，需要花時間與成本再訓練	2.36	.967	
8.要求員工返回工作時，員工反而另謀他職而拒絕	2.18	1.052	

四、企業願意接受各類各階層人力申請育嬰留職停薪意願

本問項設計 12 個類別，三個職階，分別是中階主管、基層主管、一般員工。242 家企業對於不同職類各職階申請育嬰留職停薪的意願，從表 4-14 粗體字部分可看出，行政文書類自中階主管至一般員工被接受申請的比例在各類以及各職階中較被接受；一般管理人員因較屬於組織支援性質，被接受申請的比例也較高。

操作/組裝在各職階都是各職類中被接受比例最低的類組，製造流程中操作/組裝人員通常需要使用到不同程度的技術，技術養成也需要時間，此外，生產流程多設計不同工序，任何一個工作站人員缺席，對生產排程影響較大。

表 4-14 企業願意接受各類各階層人力申請育嬰留職停薪意願

類別	中階主管		基層主管		一般員工	
13-1.業務/貿易人員	94	38.8%	125	51.7%	191	78.9%
13-2.行政文書人員	102	42.1%	138	57.0%	197	81.4%
13-3.人資/法務類	95	39.3%	124	51.2%	182	75.2%
13-4.行銷企劃/專案	96	39.7%	116	47.9%	178	73.6%
13-5.客服人員	97	40.1%	126	52.1%	187	77.3%
13-6.資訊軟體操作人員	98	40.5%	119	49.2%	182	75.2%
13-7.銷售人員	97	40.1%	120	49.6%	185	76.4%
13-8.生產製程類	96	39.7%	116	47.9%	183	75.6%
13-9.品管人員	93	38.4%	119	49.2%	177	73.1%
13-10.操作/組裝	<u>89</u>	<u>36.8%</u>	<u>109</u>	<u>45.0%</u>	<u>171</u>	<u>70.1%</u>
13-11.技術 /維修	93	38.4%	112	46.3%	176	72.7%
13-12.一般管理人員	104	43.0%	130	53.7%	192	79.3%

二、育嬰留職停薪申請人問卷調查

(一) 申請人性別分佈

臺中市（含 5 年以來曾在臺中市任職期間）申請育嬰留職停薪之勞工，本次調查有效 1110 份樣本，男性 151 人占 13.76%；女性 959 人占 86.4%（如表 4-15）。申請育嬰留職停薪之勞工仍以女性居多，此項資料也顯示女性在性別角色偏重照顧者的現象依然牢不可破。

表 4-15 申請人性別分佈

性別	人數	百分比
1.男性	151	13.6%
2.女性	959	86.4%
總計	1110	100%

(二) 申請人年齡分佈

全體樣本平均年齡 32.45 歲，最小 19 歲，最大 55 歲。若依申請人不同年齡組別分，各年齡組分佈狀況如表 4-16，占最多比例的年齡組為 30~34 歲，有 456 人占全體樣本之 41.1%；其次是 25~29 歲和 35~39 歲，分別為 279 人 (25.1%) 和 242 人 (21.8%)；比例最低為 24 (含) 以下，有 36 人占 3.2%。

將申請人的性別和年齡組進行交叉分析，表 4-17 顯示，女性申請人最高比例年齡組在 30~34 歲，且較偏向集中年輕組別；男性申請人最高比例年齡組在 35~39 歲，40 歲以上仍多達男性申請人的 23.2%，但女性 40 歲以上已降為女性申請人的 5.3%，此項結果與全國的統計一致，依據勞保局的資料，性別和年齡層交叉分析，觀察各年度發現，以年齡 40-44 歲為分界點，40-44 歲前以女性申請人數較高；而 40-44 歲後，男性申請人數遠高於女性（林淑慧、王安祥、馬財專、黃良志、鄭津津，2014）。

表4-16 年齡組分佈狀況

年齡組	人數	百分比
24(含)以下	36	3.2%
25~29歲	279	25.1%
30~34歲	456	41.1%
35~39歲	242	21.8%
40~44歲	69	6.2%
45歲以上	42	2.3%
未填答	2	0.2%
總計	1110	100%

表4-17 性別與年齡組交叉表

		年齡組						總和
		1	2	3	4	5	6	
性別	男 個數	4	24	41	47	22	13	151
	在 性別 之內的	2.6%	15.9%	27.2%	31.1%	14.6%	8.6%	100.0%
	在 年齡組 之內的	11.1%	8.6%	9.0%	19.4%	31.9%	50.0%	13.6%
	整體的 %	.4%	2.2%	3.7%	4.2%	2.0%	1.2%	13.6%
	女 個數	32	255	415	195	47	13	957
	在 性別 之內的	3.3%	26.6%	43.4%	20.4%	4.9%	1.4%	100.0%
	在 年齡組 之內的	88.9%	91.4%	91.0%	80.6%	68.1%	50.0%	86.4%
	整體的 %	2.9%	23.0%	37.5%	17.6%	4.2%	1.2%	86.4%
總和	個數	36	279	456	242	69	26	1108
	在 性別 之內的	3.2%	25.2%	41.2%	21.8%	6.2%	2.3%	100.0%
	在 年齡組 之內的	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	整體的 %	3.2%	25.2%	41.2%	21.8%	6.2%	2.3%	100.0%

註：未填答年齡之2個遺漏值未列入

(三) 申請人教育程度分佈

1110 位申請人教育程度分佈，以大學程度最多，653 人占 58.8%；其次，專科（14.8%）、高中職（12.6%）、碩士以上（13.2%）（如表 4-18）三類樣本群體的比例差異不大，此現象應與目前台灣地區青年的教育程度分佈狀況類似。

表4-18 教育程度分佈狀況

教育程度	人數	百分比
1.高中職	140	12.6%
2.專科	164	14.8%
3.大學	653	58.8%
4.碩士以上	146	13.2%
未填答	7	.6%
總和	1110	100.0

（四）申請時任職公司所屬行業別

調查樣本在第一次申請育嬰留職停薪時任職公司所屬行業別如表4-19，樣本最大比例來自製造業，有233位占21.0%；其次是醫療保健及社會工作，有143位占12.9%。

若將全體樣本以三個產業部門來看，一級產業（包含農林漁牧和礦業及土石採取業）樣本比例為2.2%；二級產業（包含製造業、營造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業）樣本比例為24.9%；其餘三級產業部門的樣本大約為72.9%，大致與當前各級產業的勞動人口比例差異不大。

表 4-19 申請時任職公司所屬行業別

業別	家數	百分比
3.製造業	233	21.0%
17.醫療保健及社會工作	143	12.9%
16.教育服務業	113	10.2%
19.其他服務業	102	9.2%
11.金融及保險業	96	8.6%
9.住宿及餐飲業	60	5.4%
10.資訊及通訊傳播業	61	5.5%
7.批發及零售業	53	4.8%
13.專業、科學及技術服務業	47	4.2%
6.營造業	32	2.9%
8.運輸及倉儲業	32	2.9%
15.公共行政及國防	32	2.9%
12.不動產業	30	2.7%
18.藝術、娛樂及休閒服務業	27	2.4%
14.支援服務業	13	1.2%
1.農、林、漁、牧業	12	1.1%
2.礦業及土石採取業	12	1.1%
4.電力及燃氣供應業	5	0.5%
5.用水供應及污染整治業	5	0.5%
未填答	2	0.2%
總計	1110	100%

（五）申請時所屬企業員工人數

1110樣本在申請育嬰留職停薪時，其所屬企業規模如表4-20，最多為29人（含）以下，有368人占樣本總數的33.2%；其次是在250人以上企業，有316人占樣本總數的28.5%；回收樣本在不同規模企業呈現M型分佈狀況。

表 4-20 申請時所屬企業員工人數

員工人數	樣本數	百分比
29 人（含）以下	368	33.2%
250 人以上	316	28.5%
30~66 人	169	15.2%
100~249 人	144	13.0%
67 ~99 人	112	10.1%
未填答	1	0.1%
總計	1110	100%

（六）第一次選擇提出育嬰留職停薪當時月薪分佈

調查樣本在第一次選擇提出育嬰留職停薪當時月薪，如表4-21顯示，以「2萬5仟元~不滿3萬元」最多人，有281人占樣本總數的25.8%，大約四分之一。

以3萬元以內來看，總共有44.5%樣本比例；4萬元以內共有77.4%。若換算每位申領育嬰留職停薪津貼為月投保薪資的六成計算，超過四成申領者每月津貼為1萬8千元以下。

月薪4萬元以上之申請者總計佔22.2%，尤其月薪5萬元以上之申請者在全體樣本中尚有6.8%的比例，代表勞工對於育嬰留職停薪的需求，排除經濟因素之外，還有其他非工具性的價值。

表 4-21 第一次選擇提出育嬰留職停薪當時月薪分佈

月薪	樣本數	百分比
2 萬 5 仟元~不滿 3 萬元	288	25.9%
3 萬~不滿 3 萬 5 仟元	192	17.3%
3 萬 5 仟元~不滿 4 萬元	173	15.6%
2 萬~不滿 2 萬 5 仟元	168	15.1%
4 萬~不滿 4 萬 5 仟元	109	9.8%
5 萬元以上	75	6.8%
4 萬 5 仟元~不滿 5 萬元	63	5.7%
不滿 2 萬元	39	3.5%
未填答	3	0.3%
總計	1110	100%

(七) 第一次選擇提出育嬰留職停薪當時夫妻收入比較

比較提出育嬰留職停薪當時夫妻收入，1110位樣本中，高達68.4%在提出當時「先生收入比太太高」，有759位占全體樣本的68.4%，將近七成；而「夫妻雙方收入差不多」的雖有24.1%，但「太太收入比先生高」的僅有7.1%。若依據以往研究發現，提出育嬰留職停薪基於經濟考量而選擇薪資較低一方提出申請（林淑慧、王安祥、馬財專、黃良志、鄭津津，2014），那麼，此項結果顯示，臺中市育嬰留職停薪的夫婦，仍舊存在男性配偶為主要家計負擔的傳統現象。

表 4-22 第一次選擇提出育嬰留職停薪當時夫妻收入比較

收入比較	樣本數	百分比
1.先生收入比太太高	759	68.4%
2.太太收入比先生高	79	7.1%
3.夫妻雙方收入差不多	268	24.1%
未填答	4	0.4%
總計	1110	100%

（八）第一次申請育嬰留職停薪當時的子女數

1110 樣本在第一次申請育嬰留職停薪時，僅有一個子女的樣本有 793 人，占 72.8%；其次是有 2 個子女，有 256 人，占 23.5%，如表 4-23。

從申請育嬰留職停薪者的子女數可看出，臺中市育有子女者的確有少子女現象，擁有子女數比例隨著數量增加急遽下降。

表 4-23 第一次申請育嬰留職停薪當時的子女數

子女數	樣本數	百分比
1 個	793	72.8%
2 個	256	23.5%
3 個	33	3.0%
4 個	5	0.5%
未填答	3	0.3%
總計	1110	100%

（九）第一次選擇提出育嬰留職停薪的時間

臺中市勞工申請育嬰留職停薪時間，調查結果顯示，將近七成(68.8%)選擇申請 6 個月，但也有 21.5%申請一年育嬰留職停薪（如表 4-24）。比較值得探討的是，從整體申請時間長短的比例趨勢看，隨著休假時間愈長比例愈少，但以一年半和二年比較，反而申請二年育嬰留職停薪的比例高於申請一年半的比例，推測與性別工作平等法第 16 條所訂「...申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年」；復依據「幼兒教育及照顧法」，幼兒指二歲以上至入國民小學前之人，滿二歲以上幼兒始可進入公私立幼兒園就讀。因此，就心理以及實質需求而言，既然基於照顧幼兒的因素可以暫離工作 1 年半，又兩項法令的客觀條件下，申請二年育嬰留職停薪之比例易高於申請一年半的比例。

表 4-24 第一次選擇提出育嬰留職停薪的時間

申請期程	樣本數	百分比
半年	750	68.8%
1 年	234	21.5%
1 年半	36	3.3%
2 年	64	5.9%
未填答	6	0.6%
總計	1110	100%

(十) 選擇提出育嬰留職停薪當時考量照顧小孩的適宜人選

本次調查認為「太太照顧小孩較擅長」占大多數，有 816 位占回收樣本的 74.9%（如表 4-25），「夫妻雙方皆差不多」的比例為 22.2%，此項結果與表 4-20 第一次選擇提出育嬰留職停薪當時夫妻收入比較的比例分佈相似。換言之，夫妻在收入和育兒擅長兩項比較，皆有向單一性別傾斜的狀況。

表 4-25 選擇提出育嬰留職停薪當時考量照顧小孩的適宜人選

適宜人選	樣本數	百分比
1.先生照顧小孩較擅長	32	2.9%
2.太太照顧小孩較擅長	816	74.9%
3.夫妻雙方皆差不多	242	22.2%
總計	1110	100%

(十一) 第一次選擇提出育嬰留職停薪當時住的房子

1110 樣本在第一次提出育嬰留職停薪當時住的房子，主要為「父母房子」和「自行購買」各占 41.7%和 37.1%，住房為「租賃」也有將近二成(19.9%，如表 4-26)；父母房子有可能與父母同住，但本次調查並未針對是否與父母同住再細究。

表 4-26 第一次選擇提出育嬰留職停薪當時住的房子

住房屬性	樣本數	百分比
1.自行購買	404	37.1%
2.父母房子	454	41.7%
3.公司/機構（關）提供	15	1.4%
4. 租賃	217	19.9%
總計	1110	100%

(十二) 第一次申請育嬰留職停薪屆滿後復職狀況

臺中市勞工申請育嬰留職停薪屆滿後復職狀況，調查結果顯示，將近七成（69.4%）能夠復職回原公司；其次是離開職場，占 15.3%；未回原公司到他公司任職的比例與第二項相近，占 11.3%（如表 4-27）。

表 4-27 第一次申請育嬰留職停薪屆滿後復職狀況

復職狀況	樣本數	百分比
1.復職回原公司	757	69.4%
2.未回原公司到他公司任職	123	11.3%
3.離開職場	167	15.3%
4.自行創業	42	3.9%
未填答	1	0.1%
總計	1110	100%

1.未回原公司到他公司任職原因

本項採複選，未回原公司而到他公司任職最多比例原因是「本來就想換工作」，有 44 人占 35.8%；其次是「原公司工作型態/時間不適合，我需要另找適合的工作」，占 30.1%。未回原公司也有四分之一比例（25.2%，如表 4-28）是「剛好找到比原公司條件好的工作」，但以未回原公司到他公司任職僅占全體樣本的 11.3%，不論個人自發性換工作或被迫換工作，雖有因回任引發之爭議事件，但統計數字顯示的比例，各項約在全體樣本的 2%~3%。

表 4-28 未回原公司到他公司任職原因

原因	樣本數	百分比(以 123 為分母)
1.本來就想換工作	44	35.8%
2.原公司工作型態/時間不適合，我需要另找適合的工作	37	30.1%
3.剛好找到比原公司條件好的工作	31	25.2%
4.公司原位置已經有人不太想讓我回去	28	22.8%
5.公司原位置有人做，而我也生疏了乾脆換工作	23	18.7%
6.公司把我調不同分公司/據點，我不方便	6	4.9%
7.其他	18	14.6%

2.離開職場

本項採複選，離開職場的 167 人中，最多比例原因是「想繼續照顧小孩」，有 138 人勾選，占離開職場原因的 82.6%（如表 4-29）；其餘的原因都不及二成。對照表 4-17，將近七成申請者僅育嬰留職停薪 6 個月，哺育的幼兒也不滿周歲，不難理解申請人會因為想繼續照顧小孩而暫離職場。

尤其對照表 4-37（如 P.57）臺中市申請育嬰留職停薪者考慮因素，平均數最高，介於非常符合和符合之間的唯一選項：「子女的成長只有一次，錯過了無法重來，自己照顧幼兒較好」（平均= 3.29），兩項資料顯示一致的狀況，換言之，即使當前年輕世代不婚不孕者較之前世代比例多，但一旦生育子女，對子女照顧責任重視程度高，目前適用性別工作平等法而能申請育嬰留職停薪的勞工，對親自哺育下一代，而不希望錯過下一代成長的陪伴機會甚為重視。

至於勾選其他項目的申請者，說明的原因除了因搬遷、繼續進修而暫時自願離職，有些人係非自願的原因，如「公司要求提早復工但無法配合，因此半要脅離職」、「公司認為請育嬰留職停薪造成公司損失希望自行離職」。

表 4-29 離開職場原因

原因	樣本數	百分比(以 167 為分母)
1.想繼續照顧小孩	138	82.6%
2.想先進修，等一陣子再繼續工作	30	18.0%
3.公司原位置已經有人，我又找不到適合工作	29	17.4%
4.原公司的工作內容已生疏	14	8.4%
5.其他	18	10.8%

3.自行創業

本項採複選，選擇自行創業的 42 人中，最多比例原因是「可兼顧照顧小孩」，有 40 人勾選，占自行創業原因的 95.2%；其次是「家人支持/安排創業」與「剛好有人邀集合夥創業，想試試」，分別占自行創業原因的 38.1%和 33.3%（如表 4-30）。創業與就業不同，就困難度而言，就業可以被動的在別人釋出的不同機會中選擇，而且擇業者可以就不同勞動條件的接受意願自主決定如何調整其意願程度；但創業大部分的機會需要創業者自行營造，例如外部關係的營造、顧客購買意願的行銷等等，這些都不是現成可供創業者選擇的。不過，創業即使選擇自僱，工作時間的彈性便顯得有較高自主性，因此，也符合了「可兼顧照顧小孩」的需求。

表 4-30 自行創業原因

原因	樣本數	百分比(以 42 為分母)
1.可兼顧照顧小孩	40	95.2%
2.家人支持/安排創業	16	38.1%
3.剛好有人邀集合夥創業，想試試	14	33.3%
4.原公司的工作收入和條件不佳	4	9.5%

（十三）第一次選擇提出育嬰留職停薪當時擔任的職位

本項設計共分為 12 個類別，三個職階，分別是中階主管、基層主管、一般員工。1110 樣本在第一次選擇提出育嬰留職停薪當時擔任的職位中階主管部分，業務/貿易和行政中階主管申請的比例在同職階中較多人申請，客服與操作/組裝主管無人申請。基層主管部分，一般基層主管申請最多，其

次是業務/貿易、行政基層管主管。一般員工部分，行政文書人員申請人數最多有 261 人，占全體樣本的 23.9%；業務/貿易人員其次，占全體樣本的 14.3%（如表 4-31）。

整體而言，臺中市申請育嬰留職停薪的勞工，職務明顯多集中在業務/貿易和行政文書類；而職位明顯多屬一般員工。

表 4-31 第一次申請育嬰留職停薪當時擔任的職位

類別	中階主管		基層主管		一般員工	
13-1.業務/貿易人員	17	1.6%	33	3.0%	156	14.3%
13-2.行政文書人員	10	0.9%	28	2.6%	261	23.9%
13-3.人資/法務類	3	0.3%	4	0.4%	27	2.5%
13-4.行銷企劃/專案	3	0.3%	9	0.8%	20	1.8%
13-5.客服人員	--	--	13	1.2%	72	6.6%
13-6.資訊軟體操作人員	2	0.2%	6	0.6%	19	1.7%
13-7.銷售人員	4	0.4%	12	1.1%	56	5.1%
13-8.生產製程類	8	0.7%	8	0.7%	64	5.9%
13-9.品管人員	1	0.1%	2	0.2%	21	1.9%
13-10.操作/組裝	--	--	5	0.5%	27	2.5%
13-11.技術 /維修	1	0.1%	6	0.6%	45	4.1%
13-12.一般管理人員	6	0.6%	40	3.7%	80	7.4%

（十四）第一次選擇提出育嬰留職停薪當時工作型態

1110 樣本在第一次選擇提出育嬰留職停薪當時工作型態全時人員最多，有 979 人，比例高達 89.8%，接近九成；其他兩類非典型工作型態都比例甚低，不及 10%（如表 4-32）。

表 4-32 第一次選擇提出育嬰留職停薪當時工作型態

工作型態	樣本數	百分比
1.全時人員	979	89.8%
2.部分工時人力	61	5.6%
3.派遣人力	45	4.1%
未填答	5	0.5%
總計	1110	100%

三、育嬰留職停薪申請者性別影響

本次臺中市育嬰留職停薪的相關概況調查，經第一次審查會議討論，審查委員建議納入部分性別影響評估的題項，考量填答意願以及本次調查主題的適切性，乃設計「育嬰留職停薪後增加您的家庭照顧角色的影響為何」與「育嬰留職停薪後增加您的家事負擔角色的影響為何」兩個題項，問卷填答結果如下。

（一）育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色的影響

「育嬰留職停薪後增加您的家庭照顧角色的影響為何」部分，影響很大有 477 人，占全體樣本的 43.8%；其次是有些影響，有 425 人，占全體樣本的 39.0%，兩者合計 82.8%（如表 4-33）。

進一步將性別和育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色的影響執行交叉分析，卡方檢定結果， $\chi^2=11.567$ ， $p=.003<.01$ ，表示性別與育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色的影響有關聯，檢視交叉分析表 4-34，女性對於育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色的影響偏向認為「影響很大」，男性認為有影響的程度以「有些影響」占較多數，因此，育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色影響顯然對於女性較為明顯。

表 4-33 育嬰留停後增加家庭照顧角色的影響

影響	樣本數	百分比
1.影響很大	477	43.8%
2.有些影響	425	39.0%
3.沒影響	186	17.1%
未填答	2	0.2%
總計	1110	100%

表4-34 性別與育嬰留停後增加家庭照顧角色的影響交叉表

%		育嬰留停後增加家庭照顧角色的影響			總和
		影響很大	有些影響	沒影響	
性別	個數	49	77	25	151
	男 在性別之內的	32.5%	51.0%	16.6%	100.0%
	在家庭照顧之內的	10.1%	17.8%	13.2%	13.6%
	整體的	4.4%	6.9%	2.3%	13.6%
	個數	437	356	164	957
	女 在性別之內的	45.7%	37.2%	17.1%	100.0%
	在家庭照顧之內的	89.9%	82.2%	86.8%	86.4%
總和	整體的	39.4%	32.1%	14.8%	86.4%
	個數	486	433	189	1108
	在性別之內的	43.9%	39.1%	17.1%	100.0%
	在家庭照顧內的	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
整體的		43.9%	39.1%	17.1%	100.0%

註：未填答年齡之2個遺漏值未列入

(二) 育嬰留職停薪後增加家事負擔角色的影響

「育嬰留職停薪後增加您家事負擔角色的影響為何」部分，最多比例為有些影響，有 433 人，占全體樣本的 39.7%；其次是影響很大，有 391 人，占全體樣本的 35.9%，兩者合計 75.6%（如表 4-35）。但沒有影響的比例為 24.2%，與前項家庭照顧角色比較，家事負擔角色沒有因育嬰留職停薪後有影響的比例較家庭照顧角色沒有影響的多。

進一步將性別和育嬰留職停薪後增加家事負擔角色的影響執行交叉分析，卡方檢定結果， $\chi^2=11.567$ ， $p=.003<.01$ ，表示性別與育嬰留職停薪後增加家事負擔角色的影響有關聯，檢視交叉分析表 4-36，女性對於育嬰留職停薪後增加家事負擔角色的影響偏向認為「影響很大」，男性認為有影響的程度以「有些影響」占較多數，因此，育嬰留職停薪後增加家庭照顧角色影響顯然對於女性較為明顯。

由於兩項分析並未有全國的資料可做比較，究竟臺中市育嬰留職停薪的

家庭照顧與家事分擔不同性別的變化為何，無法有確切之定論。

表 4-35 育嬰留職停薪後增加家事負擔角色的影響

影響	樣本數	百分比
1.影響很大	391	35.9%
2.有些影響	433	39.7%
3.沒影響	264	24.2%
未填答	2	0.2%
總計	1110	100%

表4-36 性別與育嬰留職停薪後增加家事負擔角色的影響交叉表

		育嬰留停後增加家事負擔角色的影響			總和	
		影響很大	有些影響	沒影響		
性別	男	個數	41	75	35	151
		在 性別 之內的	27.2%	49.7%	23.2%	100.0%
		在家事負擔之內的	10.4%	17.0%	13.0%	13.6%
		整體的 %	3.7%	6.8%	3.2%	13.6%
	女	個數	355	367	235	957
		在 性別 之內的	37.1%	38.3%	24.6%	100.0%
		在家事負擔之內的	89.6%	83.0%	87.0%	86.4%
		整體的 %	32.0%	33.1%	21.2%	86.4%
總和	個數	396	442	270	1108	
	在 性別 之內的	35.7%	39.9%	24.4%	100.0%	
	在家事負擔之內的	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	整體的 %	35.7%	39.9%	24.4%	100.0%	

四、申請者對育嬰留職停薪的考慮因素

申請者對育嬰留職停薪考慮的有利和不利因素總共分別設計10個和5個題項，皆為單選題，選項為非常符合、符合、稍微符合、本項未發生等，計分從4至1分。

（一）提出育嬰留職停薪的考慮因素

臺中市申請育嬰留職停薪者考慮因素，平均數介於非常符合和符合之間

僅有一個選項：「子女的成長只有一次，錯過了無法重來，自己照顧幼兒較好」（平均= 3.29）

介於符合和稍微符合之間，較接近符合項目依序分別為：「仰賴托育代價高，自己照顧較划算最接近符合的程度（平均= 2.68，符合= 3）」、「申請育嬰留職停薪可以消除我工作與家庭的衝突程度」（平均= 2.65）、「雖然領六成投保薪但加上配偶薪水，生活還過得去」（平均= 2.64）（如表4-37）。

符合且接近稍微符合（稍微符合= 2）為：「讓自己有一個比較長的類似休假時間」（平均= 2.41）和「因工作倦怠，剛好可以暫時離開職場休息一下」（平均= 2.15）。

四個因素皆低於稍微符合：「找不到合適的保母」（平均= 1.99）、「當時有想換工作，育嬰期間可以慢慢找」（平均= 1.79）、「育嬰期間較有時間可以上一些自己想上的課程」（平均= 1.70）、「辦公室主管或同事相處也不是很愉快，可以暫時離開一下」（平均= 1.53）。

表4-37 提出育嬰留職停薪的考慮因素

考慮因素	平均數	標準差
1.子女的成長只有一次，錯過了無法重來，自己照顧幼兒較好	3.29	.854
2.仰賴托育代價高，自己照顧較划算	2.68	.992
3.申請育嬰留職停薪可以消除我工作與家庭的衝突程度	2.65	1.018
4.雖然領六成投保薪但加上配偶薪水，生活還過得去	2.64	.853
5.讓自己有一個比較長的類似休假時間	2.41	1.008
6.因工作倦怠，剛好可以暫時離開職場休息一下	2.15	1.019
7.找不到合適的保母	1.99	1.051
8.當時有想換工作，育嬰期間可以慢慢找	1.79	.955
9.育嬰期間較有時間可以上一些自己想上的課程	1.70	.972
10.辦公室主管或同事相處也不是很愉快，可以暫時離開一下	1.53	.865

（二）提出育嬰留職停薪考慮的不利因素

臺中市申請育嬰留職停薪者考慮的不利因素，5 個選項中大部分皆接近稍微符合而已：「擔心增加同事的工作壓力」（平均=2.25）、「擔心回來後工作不熟悉又要一段時間適應」（平均=2.16）、「申請育嬰留職停薪津貼將因津貼補助不敷生活需求，使生活陷入困境」（平均=2.07）、「擔心回來後工作被別人取代了」（平均=2.02）（如表 4-38）。

表4-38 提出育嬰留職停薪的考慮的不利因素

不利因素	平均數	標準差
1.擔心增加同事的工作壓力	2.25	1.009
2.擔心回來後工作不熟悉又要一段時間適應	2.16	.992
3.申請育嬰留職停薪津貼將因津貼補助不敷生活需求，使生活陷入困境	2.07	.953
4.擔心回來後工作被別人取代了	2.02	1.075
5.在公司擔任的職務重要性比較高，擔心影響工作運作	1.90	.929

第五章 研究結論與建議

壹、研究結論

一、臺中市事業單位對於員工申請育嬰留職停薪的因應主要發現

此次針對臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職停薪所做之問卷調查，主要的因應措施如下：

（一）工作規則針對育嬰留職停薪訂定相關規定

臺中市企業其員工曾申請育嬰留職停薪者，介於七~八成之間在工作規則針對育嬰留職停薪訂有相關規定，此項規定符合勞動基準法第 70 條，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就工資、工時、休假、福利…等事項訂立工作規則，報請主管機關核備。因此，訂定此項規定之企業，調查結果明顯規模傾向於員工 29 人以上。

（二）員工育嬰留職停薪的人力運用狀況

1.當公司有員工提出育嬰留職停薪時的人力調度方式

企業基於人力成本考量，當有員工提出育嬰留職停薪時，臺中市四分之三的企業會以「內部現有人力調整工作，不增加人力」方式因應；三成仍會有「僱用全時人力替代」的因應做法。以「外包」或「派遣人力」等非典型工作型態因應的比例相對較低。

2.當公司有員工提出育嬰留職停薪時，需要臨時人力調度因應的意願

需要臨時人力調度因應的意願，認為非常可行與可行的企業有六成以上，顯示以臨時人力被接受的可能性甚高。但同時考量公司規模的接受度，發現公司規模 29 人以下的企業在不可行部分明顯高出其他規模的企業，且規模愈大的企業，以臨時人力調度的可行性偏高。因此，臨時人力替代育嬰留職停薪員工在規模愈大的公司，可行性愈高。推測因規模較大公司聘用臨時人力的成本，經員工人數稀釋後，單位成本與規模小的企業相對負荷輕微。

3.育嬰留職停薪員工回任的人力發展

臺中市企業因應員工育嬰留職停薪回任時給予的訓練方式，近七成採取

員工回任後再由同仁做工作指導的方式訓練，或者三分之一的企業讓回任者自行適應，這些皆屬非正式的學習方式。會給予員工回任前訓練比例僅有一成左右。推測臺中市企業申請育嬰留職停薪員工的職務多屬專業技能不需太多訓練之一般行政或業務工作，工作性質取代性高，容易熟悉。

二、激勵事業單位能落實育嬰留職停薪之措施

（一）政府經費補助公司為申請育嬰留職停薪員工替代人力之僱用獎助

此項措施最具有激勵效果，認為會提高鼓勵員工申請意願的企業達七成；開放式題項中，企業反映會提高企業同意員工申請育嬰留職停薪意願措施，依企業回應意見歸納也是替代人力獎助或補助措施為多。

此外，詢問企業針對員工申請育嬰留職停薪困擾的部分，企業認同程度較多的亦是政府針對企業替代人力的補償並未有一些相關的制度以及臨時人力不易尋找等事項。

（二）政府對於申請者回任原職更彈性之規定

由於勞動部回任原職解釋函沒有彈性空間，企業多認為人力回任時對現有人力運用與配置造成困擾，而臺中市近年因育嬰留職停薪的爭議案件也有多項發生在回任階段，近六成企業認為若能放寬其彈性，的確能夠激勵企業同意員工申請育嬰留職停薪，企業期望回任後的工作，可依當時工作狀況調整。

三、企業對員工申請育嬰留職停薪的看法，

員工申請育嬰留職停薪，企業較正面的看法，著眼點仍在於工作與家庭可以取得平衡的效益，且有些微的程度認為員工會因為雇主給予一時的照顧家庭的方便，而對公司忠誠。至於員工人力發展部分，則較不重視。

四、勞工申請育嬰留職停薪考量因素的主要發現

（一）申請育嬰留職停薪勞工的特性

1.性別與年齡分佈：臺中市曾申請育嬰留職停薪者，八成六為女性，30~35 歲為申請高峰，四成集中在此年齡層；性別與年齡層交叉分析發現，女性申請

人較偏向集中年輕組別，男性申請人向較高年齡層傾斜。

- 2.教育程度分佈：由於申請育嬰留職停薪者約七成集中在35歲以下，依當前臺灣年輕族群教育程度分佈特性，臺中市申請育嬰留職停薪者的教育程度亦有七成以上為大學以上學歷。
- 3.產業分佈：第一級產業比例僅2.2%，第二級產業比例為24.9%，第三級產業部門的樣本為72.9%，大致與當前各級產業的勞動人口比例相近。
- 4.收入分佈：臺中市申請育嬰留職停薪者有四之一集中在月薪「2萬5仟元~不滿3萬元」；全體樣本3萬元以內總共有44.5%，4萬元以內共有77.4%。因此，將近八成的育嬰留職停薪者月薪在4萬元以內。
- 5.申請期間分佈：接近七成的申請者育嬰留職停薪期間為6個月。

（二）申請育嬰留職停薪考量因素

1.照顧幼兒因素

臺中市申請育嬰留職停薪者考慮因素，符合多數申請者想法的因素在於：「子女的成長只有一次，錯過了無法重來，自己照顧幼兒較好」，因此，育嬰留職停薪期滿後暫時離開職場的申請人中，有八成二的比例係因為「想繼續照顧小孩」。

2.托育代價高和改善工作與家庭平衡

目前臺中市二歲以下幼兒，幼兒園托育可獲中央3000元補助、臺中市2000元補助；居家托育可獲中央2000元補助、臺中市2000元補助；又依臺中市協力托育人員在宅托育各區托育收費參考（臺中市政府社會局網站，2015），各區日托平均約在每月1萬3仟元左右，日托一位幼兒自行負擔費用大約8千5百元，因此，申請育嬰留職停薪者認為「仰賴托育代價高，自己照顧較划算」低於符合但高於稍微符合。

與上述選項相似的程度為「申請育嬰留職停薪可以消除我工作與家庭的衝突程度」、「雖然領六成投保薪但加上配偶薪水，生活還過得去」兩項，因此，自行照顧幼兒既然符合申請者期待，且家戶收入另有配偶薪資可以支

應，申請育嬰留職停薪可以消除勞工暫時的工作與家庭的衝突程度，這些很自然成為申請育嬰留職停薪的主要影響因素。

至於「找不到合適的保母」、「當時有想換工作，育嬰期間可以慢慢找」、「育嬰期間較有時間可以上一些自己想上的課程」、「辦公室主管或同事相處也不是很愉快，可以暫時離開一下」，屬於托育資源、個人生涯發展（包括以育嬰為轉換工作準備、教育訓練）和職場人際關係緩和，並非主要考量因素。

（三）申請育嬰留職停薪考量的不利因素

問卷調查五項申請育嬰留職停薪者考慮的不利因素，包括擔心增加同事的工作壓力、擔心復職後工作需要適應、擔心復職後工作被取代、申請育嬰留職停薪津貼不敷生活需求而陷入困境等，皆僅有稍微同意的程度而已。

五、勞工申請育嬰留職停薪與返回工作職場工作遭遇困難

（一）爭議案件之內容

從臺中市政府歷年有關育嬰留職停薪爭議案件的內容，歸納勞工提出申請育嬰留職停薪時，以及在過程中有遭遇之主要問題如下：

1. 因勞資雙方針對薪酬計算內容定義之差異，以致申請育嬰留職停薪津貼數額與勞方期待不符而衍生爭議。此部分往往在於資方習慣在為勞工投保時高薪低報，當勞工申請育嬰留職停薪津貼時，津貼計算以投保之六成薪資計算，因低報再加以打了六折，導致勞工實質可在育兒休假期間用以支持生活開銷之收入相形與期待落差更大，因而導致勞工提出爭議以維護應有權益，但也因為爭議之提起，往往亦是勞資雙方不再持續關係的時刻。
2. 勞資雙方對於資遣或辭職之時間主張不同時，易影響後續勞工提出育嬰留職停薪之請求時，雙方衍生爭議。較常見之爭議往往為：
 - （1）勞方申請育嬰留職停薪時，即表明未來預計不返回原公司，雇主乃以勞工未有回任意願而先以其他理由資遣。
 - （2）勞方因照顧幼兒需要而表達辭意，繼之提出育嬰留職停薪申請時，引起資方不願再長期缺乏勞工出勤之意思，乃以勞方已自願離職，斷無再予

同意育嬰留職停薪而占據職缺之可能。

3.資方以勞方曠職為由，逕行終止勞僱關係。此類案件常發生在資方於勞方，

(1) 產假期間提出育嬰留職停薪；(2) 第一次育嬰留職停薪接近屆滿再度提出休假時；(3) 勞方先以請假照顧幼兒，繼之提出育嬰留職停薪。而勞工或因不措申請手續，尤其請假程序尚未完備之疑義期間，因未察解僱之相關規定，易致資方以勞工無故曠職為由而對勞工予以資遣。

(二) 勞工申請育嬰留職停薪至復職過程遭受對待之調查結果

1.比例最多的對待類別出現在復職階段

勞工申請育嬰留職停薪過程中，令勞工感受負面的對待主要在於「回任時工作被別人取代，被迫做別的工作」以及「回任時被調離原職」，兩者皆屬於與勞動部 99 年勞動 3 字第 0990130965 號函示不一致的情節。依據此項函示：「查性別工作平等法第 17 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有該條所列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則相關規定辦理，以保障受僱者之工作權。雇主如有違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞之事由時，受僱者可依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定不經預告與雇主終止勞動契約，雇主應依勞工工作年資適用不同退休法令規定分別依勞動基準法第 17 條及第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定計給資遣費。」

2.申請復職時遭遇離職對待

勞動育嬰留職停薪後申請復職結果被迫離職，雇主常依性別工作平等法第 17 條規定的第四項內容「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。」以及依勞動基準法第 11 條預告勞工終止勞動契約之第五項規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」為理由，兩項比例雖然皆不及 10%，但將樣本比例擴大至整體臺中市有申請育嬰留職停薪需求的勞工，仍不能輕忽勞工被迫離職帶給個人、家庭、乃至於社會的成

本。

二、現有就業促進措施對育嬰留職停薪者的不適用現象

由於國人有育嬰留職停薪需求者，大多集中在 30~39 歲為主要群體，但審視當前不論臺中市政府或勞動部相關鼓勵企業僱用人力採用之就業促進措施，方案設計的原則 多以 29 歲以下或 45 歲以上之中高齡為優先適用對象，固然 30~39 歲為失業率相較最低之年齡層，但有育嬰留職停薪需求之特徵反而易致退出職場或被迫失業、轉職，就業促進措施不能排除此類勞工之特殊性。

貳、研究建議

一、對勞工因育嬰需求衍生的友善協助

（一）強化公共托育的普及性

從本研究的育嬰留職停薪案例可看出勞工奔波於照顧幼兒與工作之間的兩難，尤其家庭剛加入新的幼小成員，一時之間的忙亂易致勞工捨棄對工作的投入，此亦是資方做為終止勞僱關係的因素。為了讓更多有育嬰留職停薪需求者能將幼兒安心的託付，不論常態或臨時需求，公立幼兒園進行托育服務的功能需要再增強。

此外，當前各行業工作型態愈來愈多元，尤其臺中市多達八成的第三部門產業特性，即使勞工從事全時工作，仍不免有加班或需要配合公司彈性出勤的狀況，托育之提供應考量勞工出勤特性的需求，除了日托、全日托的固定服務類型，應在托育補助和托育服務給予彈性的規劃。

（二）促進技能訓練的宣導

針對申請育嬰留職停薪者，在勞保局提供名冊給予電話關懷時，若已失業的狀態，可提供其各項失業者職業訓練程和適用於失業者的就業促進措施。若仍在職而欲提升職場技能，可主動提供臺中市勞工大學、中彰投區產業人才投資方案開課訊息。

二、針對因育嬰留職停薪之提出或休假期間，勞工因個人法令的疏忽或不措

法令規定而導致權益受損之案例，宜以法令與案例專區進行宣導。同時並以性別工作平等法，以及友善職場措施之宣導，建立企業友善對待勞工之觀念。建議臺中市政府設置育嬰留職停薪法令釋疑專區，對企業提供員工申請育嬰留職停薪相關事項的行政指導：

（一）企業應辦事項資訊提供

- 1.包含企業遇到員工申請留職停薪應辦事項、過程中需要洽辦之單位、或者需要核備之受理單位、以及應辦事項需要填寫的表單等。以流程化之方式，進行包括法令、作為、表單之揭露與連結。
- 2.對於近年來因育嬰留職停薪產生之爭議，針對投保薪資計算、首次申請、接續申請、回任等階段予以分類，提供具體爭議內容、適法條文、爭議處理等資訊；或以具體分類案例編訂 Q&A 之資訊。
- 3.建議以育嬰留職停薪為主題辦理企業說明會，向企業宣導育嬰留職停薪相關事宜，以及性別平等之概念。尤其育嬰留職停薪衍生的爭議事項，宜在宣導會或說明會中以實際案例進行探討。

（二）對申請育嬰留職停薪者的資訊提供

- 1.勞工欲申請留職停薪的法定權益、應辦事項、過程中需要洽辦之單位、申請事項需要填寫的表單等，皆可於專區提供資訊，並進行相關受理單位的 e 化連結。尤其勞工在育嬰留職停薪過程為維護個人與企業之勞動契約應遵守的法定作為，應以標準作業流程的方式，給予適法作為的提醒。
- 2.針對因育嬰留職停薪不論志願或非志願離職者，欲重返職場可協助的就業或訓練措施提供具體資料的提供。
- 3.針對因育嬰留職停薪申請或回任過程與任職單位遭遇爭議者，除了提供常見爭議內容以外，並提供臺中市政府免費諮詢之資訊。

三、由於勞工遭遇不當對待發生在復職階段仍有不少的案例，依據性別工作平等法第 17 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除非有法定之情形，且需要經主管機關同意，否則雇主不得拒絕。因此，

(一) 建議臺中市政府本於主管機關職權，考量內部流程與人力配置之可行性，針對此類案件擬訂特定的審核行政作業程序，包括具體的行政監督規範與作為，除讓業者事前所提示，並防杜業者不當對待復職的員工。

(二) 建議對於復職申請有疑義的個案，配合當前勞動檢查員的配置，進行必要之訪視，為維護檢查作業之順暢，可依據相關母法規定訂定執行之行政法規。

四、有關替代人力的增補：針對企業因育嬰留職停薪需要增補臨時人力的需求，可依專業知識與技能需求類別，建立可替代人力資料庫，並協助企業進行不定時之徵才。

五、勞動部 99 年 7 月 14 日的勞動三字第 099013096 號函釋有關申請育嬰留職停薪期滿後申請復職非有性別工作平等法第 17 條所列之情事，應回復原職的內容，臺中市許多企業不論問卷調查的勾選事項，或者開放意見反應、臺中市爭議內容的歸納，針對此項都紛紛提出適用上的困擾，建議臺中市政府在適當時機向勞動部反應企業意見，否則任由勞僱雙方不斷衍生爭議，徒增社會成本。

參考文獻

- 王明聖（2010）。育嬰留職停薪政策執行成效之評估—以勞工、公教保險申請留職停薪人員為例。行政院經濟建設委員會人力規劃處人力規劃研究報告（編號：(99) 029.802），14，65-78。
- 王郁秀（2006）。單親父親之親職實踐。世新大學性別研究所碩士論文。
- 王舒芸、李庭欣（2013）。善爸」甘休？「育爸」不能？與照顧若即若離的育嬰留職停薪爸爸。台大社會工作學刊，28，93-136。
- 成之約（2008）。育嬰留職停薪期間所得安全規劃之芻議。國政評論。
<http://www.npf.org.tw/1/4222>
- 行政院主計總處網站。拮取時間：2015 年 9 月 10 日。
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=35717&ctNode=3246&mp=1>
- 全產總工訊（2008）。育嬰留職停薪津貼問題探討，頁 2-6。
- 呂玉瑕、伊慶春（2005）。社會變遷中的夫妻資源與家務分工：台灣七〇年代與九〇年代社會文化脈絡的比較。台灣社會學，10，41-94。
- 李佩儒（2009）。新竹女性高科技人員對育嬰留職停薪滿意度之研究。育達商業技術學院企業管理研究所碩士論文。
- 洪雪英（2010）。育嬰留職停薪教師之心路歷程。國立臺東大學教育學系碩士論文。
- 林淑慧、王安祥、馬財專、黃良志、鄭津津（2014）。從先進國家受僱者申請育嬰留職停薪制度設計考量—探討我國申請育嬰留職停薪意願之可行性評估。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告。
- 林靜莉（2012）。我國育嬰留職停薪制度之研究—以中部科學工業園區為例。逢甲大學碩士論文。
- 馬財專（2007）。回首來時路：台灣育嬰留職津貼的初探。社區發展季刊，119，428-446。
- 吳孟蓉、黃志隆（2011）。育嬰留職停薪制度落實的難題與出路—以高雄市中小企業為例。城市發展，11，79-93。

高泉錫(2009)。育嬰津貼：我國育兒政策的第一步。臺灣勞工季刊，17(3)。

http://book.mol.gov.tw/image/no_17/02.pdf

許婷雯、劉梅君(2007)。我國育嬰留職停薪對於母職制度之影響。2007台灣女性

學學會暨高師大 40 週年校慶學術研討會論文。高雄：國立高雄師範大學。

翁麗芳(2004)。當代日本的幼托政策。台北：心理。

黃志隆(2008)。就業安全的困境與制度重組的新方向探索：理論的探討與制度運作的檢視。台灣社會福利學會 2008 年年會暨「新世紀社會保障制度的建構與創新：跨時變遷與跨國比較」國際學術研討會，嘉義。

楊雅惠(2008)。二度就業婦女調查研究報告。行政院勞工委員會委託研究報告。

劉梅君(1999)。「兩性工作平等法」與「母性保護」之關聯－淺談「育嬰留職停薪」、「家庭照顧假」等「促進工作平等」措施的立法理由。律師雜誌，第242期，頁34-41。

劉梅君(2002a)。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。

劉梅君(2002b)。「兩性工作平等法」與「母性保護」-立法之意義、釋疑及理論淺談。律師雜誌，271。

劉梅君(2008)。性別與就業：前瞻與省思--兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象。研考雙月刊，32(4)，55-66。

劉梅君(2011)。工作與生活平衡政策：宏觀趨勢的意義及具體作為。臺灣勞工季刊，25，86-95。

潘淑滿(2006)。平等或差異？母親身份與母性政策的論述。社區發展季刊，114，219-237。

陳珮璇(2012)。影響申請育嬰留職停薪者重返原職場之相關因素探討-以女性醫療從業人員為例。元智大學管理碩士論文。

蔡曉鈴(2010)。育嬰政策利多？利托？。高雄市議會會刊，取自網址：http://www.kcc.gov.tw/magazine/2010_04/t04-2.html。

臺中市政府勞工局網站（2015）。防制就業歧視專區，網址：

<http://www.labor.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=55300&ctNode=3865&mp=117010>，擷取時間，2014 年 5 月 5 日。

臺中市政府社會局網站（2015）。托育一條龍，網址：

[http://www.society.taichung.gov.tw/df_ufiles/n/%E8%87%BA%E4%B8%AD%E5%B8%82%E6%89%98%E8%82%B2%E4%B8%80%E6%A2%9D%E9%BE%8DQ&A%E7%B8%BD%E5%BD%99%E6%95%B4-\(%E5%90%AB%E7%9B%AE%E9%8C%84\).pdf](http://www.society.taichung.gov.tw/df_ufiles/n/%E8%87%BA%E4%B8%AD%E5%B8%82%E6%89%98%E8%82%B2%E4%B8%80%E6%A2%9D%E9%BE%8DQ&A%E7%B8%BD%E5%BD%99%E6%95%B4-(%E5%90%AB%E7%9B%AE%E9%8C%84).pdf)，擷取時間，2015 年 10 月 30 日

戴瑞婷（1978）。台北市古亭區、松山區已婚婦女就業者之研究。國立台灣大學社會學研究所碩士論文。

蕭英玲（2005）。台灣的家務分工：經濟的依賴及性別的影響。台灣社會學刊，134，115-145。

樓玉梅（2010）。女性勞動力參與率與生育率之關聯性分析。人力規劃研究報告，14，45-64。

蘇郁雅（2008）。男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究。國立政治大學公共行政學系碩士論文。

Betz, N.E. (2007). Women's career development. In Denmark, F. L. & Paludi, M. A.(Eds.). *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories*. Greenwood Publishing Group.

Clancy, M., Tata, J. (2005). A global perspective on balancing work and family. *International Journal of Management*, 2 (2), 234-42.

Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics* 15, 549-573.

NOWnews 生活中心（2014）。五年發放 209 億元 育嬰留職停薪津貼，領過嗎？網址：<http://www.nownews.com/n/2014/05/12/1229642>，擷取時間，2014 年 5 月 5 日。

OECD Week 2012(2012). Meeting of the OECD Council at Ministerial

Level, 76.

Ruhm, Christopher J. (1998). The Economic Consequences Of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe.

<https://ideas.repec.org/a/tpr/qjecon/v113y1998i1p285-317.html>

Stroh, L. K. ; Brett, J. M. & Reilly, A. H.(1992). All the right stuff: A comparison of female and male managers' career progression. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 251-260.

郵寄編號：_____ 來源：_____

(申請者卷)

各位女士/先生您好：

臺中市政府勞工局為瞭解臺中市申請育嬰留職停薪現況、勞工申請育嬰留職停薪考量因素、以及事業單位如何因應等，乃進行「臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職停薪所遇困難及因應方式研究」，本項調查您的每一個意見都非常寶貴，都可成為臺中市加強推動事業單位落實性別工作平等措施，擬訂育嬰留職停薪相關政策的依據。

填答採匿名方式，請依最符合您的實際情況在□上打v，謝謝您的協助！

主辦單位：臺中市政府勞工局綜合規劃科：蔡淑雅小姐，04-22289111 分機 35305

執行單位：國立中正大學社會企業研究中心 聯絡電話：05-2720411 轉 32302

國立中正大學 教授：馬財專 副教授：林淑慧 敬上

中華民國 104 年 7 月

寄件者：

62102 嘉義縣民雄鄉大學路 168 號

國立中正大學 勞工關係學系

第一部分 基本資料與就業狀況

1.請問您的性別：☐ (1) 男性 ☐ (2) 女性

2.您今年：_____歲

3.您的教育程度：☐ (1) 高中(職) ☐ (2) 專科 ☐ (3) 大學 ☐ (4) 碩士以上

4.您選擇提出育嬰留職停薪當時，工作所屬行業為

- ☐ (1) 農、林、漁、牧業 ☐ (2) 礦業及土石採取業 ☐ (3) 製造業 ☐ (4) 電力及燃氣供
☐ (5) 用水供應及污染整 ☐ (6) 營造業 ☐ (7) 批發及零售業 ☐ (8) 運輸及倉儲業
☐ (9) 住宿及餐飲業 ☐ (10) 資訊及通訊傳播業 ☐ (11) 金融及保險業 ☐ (12) 不動產業
☐ (13) 專業、科學及技術 ☐ (14) 支援服務業 ☐ (15) 公共行政及國防 ☐ (16) 教育服務業
☐ (17) 醫療保健及社會工 ☐ (18) 藝術、娛樂及休閒服 ☐ (19) 其他服務業

5.您第一次選擇提出育嬰留職停薪當時，所屬企業員工人數：

- ☐ (1) 29 人(含)以下 ☐ (2) 30~66 人 ☐ (3) 67~99 人 ☐ (4) 100~249 人 ☐ (5) 250 人以上

6.您第一次選擇提出育嬰留職停薪當時，月薪資為：

- ☐ (1) 不滿 2 萬元 ☐ (2) 2 萬~不滿 2 萬 5 仟元 ☐ (3) 2 萬 5 仟元~不滿 3 萬元
☐ (4) 3 萬~不滿 3 萬 5 仟元 ☐ (5) 3 萬 5 仟元~不滿 4 萬元 ☐ (6) 4 萬~不滿 4 萬 5 仟元
☐ (7) 4 萬 5 仟元~不滿 5 萬元 ☐ (8) 5 萬元以上

7.您第一次選擇提出育嬰留職停薪當時（**本題為單選，請擇一個最適合答案**）

- ☐ (1) 先生收入比太太高 ☐ (2) 太太收入比先生高 ☐ (3) 夫妻雙方收入差不多

8.您第一次申請當時的子女數：☐ (1) 1 個 ☐ (2) 2 個 ☐ (3) 3 個 ☐ (4) 4 個(含)以上

9.您第一次選擇提出育嬰留職停薪的時間：☐ (1) 半年 ☐ (2) 1 年 ☐ (3) 1 年半 ☐ (4) 2 年

10.您選擇提出育嬰留職停薪當時，考量照顧小孩的適宜人選

- ☐ (1) 先生照顧小孩較擅長 ☐ (2) 太太照顧小孩較擅長高 ☐ (3) 夫妻雙方皆差不多

11.您第一次選擇提出育嬰留職停薪當時，住的房子是？

- ☐ (1) 自行購買 ☐ (2) 父母房子 ☐ (3) 公司/機構（關）提供 ☐ (4) 租賃

12.您第一次申請育嬰留職停薪屆滿後，

- ☐ (1) 復職回原公司 ☐ (2) 未回原公司到他公司任職（**請續答 12-2**）

- ☐ (3) 離開職場（**請續答 12-3**） ☐ (4) 自行創業（**請續答 12-4**）

12-2 未回原公司到他公司任職的原因為何？（**可複選**）

- ☐ (1) 本來就想換工作 ☐ (2) 剛好找到比原公司條件好的工作 ☐ (3) 公司原位置有人做，而我也生疏了乾脆換工作 ☐ (4) 公司原位置已經有人不太想讓我回去 ☐ (5) 公司把我調不同分公司/據點，我不方便 ☐ (6) 原公司工作型態/時間不適合，我需要另找適合的工作
☐ (7) 其他_____（請說明）

12-3 離開職場的原因為何？（**可複選**）

- ☐ (1) 想繼續照顧小孩 ☐ (2) 原公司的工作內容已生疏 ☐ (3) 公司原位置已經有人，我又找不到適合工作 ☐ (4) 想先進修，等一陣子再繼續工作 ☐ (5) 其他_____（請說明）

12-4 自行創業的原因為何？（可複選）

- ☐ (1) 可兼顧照顧小孩 ☐ (2) 家人支持/安排創業 ☐ (3) 原公司的工作收入和條件不佳
☐ (4) 剛好有人邀集合夥創業，想試試 ☐ (5) 其他_____（請說明）

13. 您第一次選擇提出育嬰留職停薪當時，擔任的職位為何？

類別	在對應職位打 v		
13-1.業務/貿易人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-2.行政文書人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-3.人資/法務類	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-4.行銷企劃/專案	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-5.客服人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-6.資訊軟體操作人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-7.銷售人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-8.生產製程類	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-9.品管人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-10.操作/組裝	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-11.技術 / 維修	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
13-12.一般管理人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工

14. 您第一次選擇提出育嬰留職停薪當時，工作型態為：

- ☐ (1) 全時人員 ☐ (2) 部分工時人力 ☐ (3) 派遣人力

15. 育嬰留停後增加您的家庭照顧角色的影響為何？☐ (1) 影響很大 ☐ (2) 有些影響 ☐ (3) 沒影響

16. 育嬰留停後增加您的家事負擔角色的影響為何？☐ (1) 影響很大 ☐ (2) 有些影響 ☐ (3) 沒影響

第二部分：提出育嬰留職停薪的考慮因素

請問您當初提出申請育嬰留停時，個人以下各項考慮因素的符合狀況，圈選出一個符合的選項。

	非常符合	符合	稍微符合	本項不考慮
2-1 雖然領六成投保薪但加上配偶薪水，生活還過得去-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-2 仰賴托育代價高，自己照顧較划算-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-3 子女的成長只有一次，錯過了無法重來，自己照顧幼兒較好---	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-4 申請育嬰留職停薪可以消除我工作與家庭的衝突程度-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-5 找不到合適的保母-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-6 讓自己有一個比較長的類似休假時間-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-7 育嬰期間較有時間可以上一些自己想上的課程-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-8 當時有想換工作，育嬰期間可以慢慢找-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-9 因工作倦怠，剛好可以暫時離開職場休息一下-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
2-10 辦公室主管或同事相處也不是很愉快，可以暫時離開一下-----	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

請翻下頁繼續填寫

第三部分：提出育嬰留職停薪考慮的不利因素

您當初提出申請育嬰留停時，曾擔心以下各項因素的符合狀況為何？

	非常符合	符合	稍微符合	本項不考慮
3-1.申請育嬰留職停薪津貼將因津貼補助不敷生活需求，使生活陷入困境	☐	☐	☐	☐
3-2.在公司擔任的職務重要性比較高，擔心影響工作運作-----	☐	☐	☐	☐
3-3.擔心回來後工作不熟悉又要一段時間適應-----	☐	☐	☐	☐
3-4.擔心增加同事的工作壓力-----	☐	☐	☐	☐
3-5.擔心回來後工作被別人取代了-----	☐	☐	☐	☐

第四部分：提出申請、返回工作職場工作情形與遭遇困難

請問您第一次提出申請育嬰留停以及回任時，個人有以下各項遭遇嗎

	有	無
4-1.當時向公司提出請公司在申請案件簽章同意時，即被要求要同意自願離職-----	☐	☐
4-2.回任時被調離原職-----	☐	☐
4-3.回任時工作被別人取代，被迫做別的工作-----	☐	☐
4-4.公司以業務性質變更，又無適當工作可安置我而要我離職-----	☐	☐
4-5.公司以我對於所擔任的工作不能勝任為由要我離職-----	☐	☐
4-6.第一次請滿(例如 6 個月)，想續請(例如延長至 1 或 2 年)時被拒絕-----	☐	☐

9.您對於臺中市政府勞工局在勞工申請育嬰留職停薪津貼的協助（例如申請手續、申請者權益及復職權益…），有任何建議嗎？

問卷到此結束，誠摯感謝您於百忙中惠賜卓見，謝謝！請以本頁沿虛線反折，免貼郵票，投入郵筒寄回即可。

廣 告 回 信

嘉義郵局登記證

嘉義廣字第 137 號

免 貼 郵 票

6 2 1 0 2

嘉義縣民雄鄉中正大學郵局 第 200 號信箱

勞工關係學系 林淑慧老師 收

各位小姐/先生您好：

臺中市政府勞工局為瞭解臺中市申請育嬰留職停薪現況、勞工申請育嬰留職停薪考量因素、以及事業單位如何因應等，乃進行「臺中市事業單位面對員工申請育嬰留職停薪所遇困難及因應方式研究」，本項調查您的每一個意見都非常寶貴，都可成為臺中市加強推動事業單位落實性別工作平等措施，擬訂育嬰留停相關政策的依據。

本調查係委託國立中正大學社會企業研究中心辦理，請依最符合 貴公司的實際情況在 ☐ 上打「✓」，並指定 **由人事單位或用人單位** 填答，填答後 **免貼郵票直接反折以背面回郵地址寄回** 即可。再此向 您至上十二萬分的謝意，謝謝 您的協助！

如果您有任何疑慮或問題，請電：

- (1) 主辦單位：臺中市政府勞工局綜合規劃科：蔡淑雅小姐，04-22289111 分機 35305
- (2) 執行單位：國立中正大學社會企業研究中心：林淑慧 副教授：(05) 2720411 轉 32302

國立中正大學社會企業研究中心 敬啟

民國 104 年 07 月

寄件者：

62102 嘉義縣民雄鄉大學路 168 號

國立中正大學 勞工關係學系

一、公司(機構)基本資料

1. 貴公司屬於行業：

- ☐ (1) 農、林、漁、牧業 ☐ (2) 礦業及土石採取業 ☐ (3) 製造業
☐ (4) 電力及燃氣供應業 ☐ (5) 用水供應及污染整治業 ☐ (6) 營造業
☐ (7) 批發及零售業 ☐ (8) 運輸及倉儲業 ☐ (9) 住宿及餐飲業
☐ (10) 資訊及通訊傳播業 ☐ (11) 金融及保險業 ☐ (12) 不動產業
☐ (13) 專業、科學及技術服務 ☐ (14) 支援服務業 ☐ (15) 公共行政及國防
☐ (16) 教育服務業 ☐ (17) 醫療保健及社會工作服務 ☐ (18) 藝術、娛樂及休閒服務
☐ (19) 其他服務業

2. 員工人數：(指投保勞保人數)

- ☐ (1) 29 人(含)以下 ☐ (2) 30~66 人 ☐ (3) 67~99 人 ☐ (4) 100~249 人 ☐ (5) 250 人以上

3. 貴公司工作規則是否有針對育嬰留職停薪做相關規定？

- ☐ (1) 有 ☐ (2) 無 ☐ (3) 公司無訂定工作規則

二、員工育嬰休假的人力運用狀況

4. 公司若有人提出育嬰休假時的人力調度方式：(可複選)

- ☐ (1) 僱用全時人力替代 ☐ (2) 僱用部分工時人力替代 ☐ (3) 派遣人力 ☐ (4) 外包
☐ (5) 內部現有人力調整工作，不增加人力 ☐ (6) 其他_____ (請說明)

5. 公司若有人提出育嬰休假時，需要臨時人力調度以因應，貴公司認為：

- ☐ (1) 非常可行 ☐ (2) 可行 ☐ (3) 尚可 ☐ (4) 不可行

6. 貴公司對於育嬰休假人員回任時，給予的訓練為何？(可複選)

- ☐ (1) 由回任者自行適應 ☐ (2) 會給予回任前訓練 ☐ (3) 回任後再由同仁做工作指導

7. 下列各項是否能讓貴公司增加鼓勵員工提出申請的可能性？

7-1. 政府經費補助貴公司為申請育嬰休假員工回任前之職業訓練

- ☐ (1) 會提高鼓勵申請意願 ☐ (2) 沒有影響

7-2. 政府經費補助貴公司為申請育嬰休假員工替代人力之僱用獎助

- ☐ (1) 會提高鼓勵申請意願 ☐ (2) 沒有影響

7-3. 政府對於申請者回任原職更彈性之規定

- ☐ (1) 會提高僱用意願 ☐ (2) 沒有影響

8. 那一項(只勾選1個)最能反映貴公司要/不要配合員工申請育嬰留職停薪的想法：

- ☐ (1) 法令沒有規定要配合，完全不會支持員工申請
☐ (2) 因為法令規定，所以要配合政策同意員工申請
☐ (3) 即使法令沒有規定，員工有需要會同意員工申請

三、企業對員工育嬰休假的想法和困擾

第一部分：員工申請育嬰留職停薪的看法		非常符合	符合	稍微符合	本項未發生
依貴公司配合政策同意員工申請育嬰留職停薪的意向，請依以下各項因素的符合狀況，圈選出一個符合的選項。					
1-1	公司配合係因員工申請育嬰留職停薪可以消除他/她的工作與家庭的衝突程度-----	4	3	2	1
1-2	員工申請育嬰留職停薪時需要工作調度時，其他人反而有機會得以增加其他工作內容的歷練-----	4	3	2	1
1-3	員工申請育嬰留職停薪可以得到暫時休息，返回工作崗位反而對公司較有忠誠度-----	4	3	2	1
1-4	員工申請育嬰留職停薪可以較能排出時間，做個人的專長學習----	4	3	2	1
1-5	員工育嬰休假後，返回工作會更有效率-----	4	3	2	1

第二部分：企業考量的困擾		非常符合	符合	稍微符合	本項未發生
請問貴公司配合政策同意員工申請育嬰留職停薪的困擾，請依以下各項因素的符合狀況，圈選出一個符合的選項。					
2-1	公司人力配置不多，人力調度會吃緊-----	4	3	2	1
2-2	要求員工返回工作時，員工反而另謀他職而拒絕-----	4	3	2	1
2-3	員工易因工作人力調配產生的工作量不均衡而關係緊張-----	4	3	2	1
2-4	員工回任時工作生疏，需要花時間與成本再訓練-----	4	3	2	1
2-5	臨時人力不易尋找-----	4	3	2	1
2-6	替代人力若表現優於申請者，造成申請者回任不知如何安置-----	4	3	2	1
2-7	員工申請期滿時再申請延長，公司人力配置不易掌握-----	4	3	2	1
2-8	政府針對企業替代人力的補償並未有一些相關的制度-----	4	3	2	1

第三部分：貴公司願意接受下類各階層人力申請育嬰留職停薪嗎？

類別	每一種職位可接受請打 V		
3-1.業務/貿易人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-2.行政文書人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-3.人資/法務類	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-4.行銷企劃/專案	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-5.客服人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-6.資訊軟體操作人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-7.銷售人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-8.生產製程類	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-9.品管人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-10.操作/組裝	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-11.技術/維修	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工
3-12.一般管理人員	☐ 中階主管	☐ 基層主管	☐ 一般員工

四、貴公司認為會提高企業同意員工申請育嬰留職停薪意願的措施，請說明。

五、您對於臺中市政府勞工局在勞工申請育嬰留職停薪的協助（例如公司對於申請手續應配合事項、勞資雙方應遵守之相關規定…），有任何建議嗎？

問卷到此結束，感謝 您於百忙中惠賜卓見，謝謝！請以本頁沿虛線反折，免貼郵票，投入郵筒寄回

廣 告 回 信

嘉義郵局登記證

嘉義廣字第 137 號

免 貼 郵 票

6 2 1 0 2

嘉義縣民雄鄉中正大學郵局 第 200 號信箱

勞工關係學系 林淑慧老師 收