

國立政治大學勞工研究所碩士學位論文

我國推動女性參與勞動市場政策之探討

A Study on the Policies of Promoting Women's
Participation in the Labor Market in Taiwan



指導教授：成之約 博士

研究生：陳曼翎 撰

中華民國一〇七年六月

謝誌

終於來到打謝誌的這一天，漫長的寫論文歲月終於要結束了！首先我要謝謝我的家人們：爸爸媽媽在我寫論文的期間給我很大的支持與空間。爸爸說他會養我，會給我生活費，所以不要給自己太大的壓力慢慢寫。家珍在我最後趕稿的階段，每天早晚泡兩壺手沖咖啡放在桌子上逼我喝完，我那陣子應該每天都咖啡因超標吧。弟弟也在趕稿階段當我的逐字稿小弟，幫我打了一大半的逐字稿。大偉三不五時聊天就用 line 的研究生貼圖，當下看到貼圖覺得ㄤㄤ，後來才知道你是為了激怒和激勵我快點寫完。還有得得在我口試前請我喝的那瓶慶祝論文寫完的 more 紅酒。謝謝所有一直關心我論文狀況、給我溫暖和支持的家人們。

還要謝謝我的朋友們：奕君在這段期間，聽我抱怨論文，吸收我的論文負能量。依婷在我被眾多企業拒絕、苦無訪談對象時，爽快的幫我邀約公司的同事協助論文訪談。還有 isla 和雅薇義不容辭的接受我的訪談，都讓我很感動。致融雖然你一直詛咒我會跟你一起畢業，但真的很感謝你在我搞自閉的期間陪我聊天陪我吃飯，sorry 拉我要先畢業囉哈哈。謝謝留英的琪郁上班之餘還充當我的英文小老師，幫我檢查英文摘要。謝謝新室友們 GP、17、Jay 在我論文期間忍住不玩 switch、講話特別小聲、盡量不邀朋友來家裡玩，也謝謝你們一直激勵我快點寫完要開 party 慶祝。還有一些一起討論論文、關心我論文進度的好友們，這裡就不一一打出來了。最後要感謝蔡先生，我的論文心路歷程最瞭解的人應該就是你，謝謝你一直陪伴在我的身邊。

謝謝教授們：謝謝我的指導老師兼導師——成之約教授，從尚未擬定題目，到整本論文完成，一路指引我方向、給予我建議同時讓我自由的發揮，使我思考脈絡上更加清晰和完整，寫作上可以盡情揮灑想要的方向，。也謝謝兩位口試委員——焦興鎧與許雲翔教授，在口試當天相當親切，減緩我緊張的心情，也很感動受到兩位口委的肯定，在口試時提的一些建議與想法，讓我受益良多。

在政大三年，寫論文的這一年過得特別慢，但是終於結束了，我的學生生涯目前要在這畫下一個句點，謝謝在這三年求學過程經歷的人事物餵養我的靈魂，不管好的壞的都滋潤了我的精神顏值，Life is like a rainbow, You need both the sun and the rain to make its color appear. 我已經迫不及待要邁向人生的下一步。

曼翎 2018.07.25

摘要

我國於 2018 年 3 月進入高齡社會，高齡社會帶來的衝擊其中一項為勞動力短缺，而我國女性勞動參與率僅 5 成，勞動力的缺口可以透過提高女性勞動參與率補足，然而傳統母職天賦的傳統價值觀仍存在現今的社會中，造成女性必須兼顧工作與家庭，因此創造一個友善以及工作與生活平衡的勞動市場，才能使女性不因為家庭而成為非勞動力之一，進而解決我國可能面臨的勞動短缺的問題。

本文透過文獻分析法與深度訪談法進行撰寫。文獻分析法蒐集我國、日本與新加坡女性在勞動市場上的勞動參與率變化與就業現況，以及推動女性參與勞動市場的政策，包含勞動法制政策、工作與生活平衡政策、照顧政策，各國家在此三個政策中如何制定方向、如何實施促使女性維持在勞動市場上。深度訪談法透過訪談企業內工作與生活平衡承辦人、30 歲以上育有子女之勞工與勞動部人員，瞭解我國工作與生活平衡政策的定位與內涵、目前實施的狀況與困難、未來的展望、瞭解各產業工作與生活平衡實施的狀況、企業承辦人對於工作與生活平衡政策的看法、勞工對於勞動法制、工作與生活平衡政策與照顧政策的看法……等等，透過訪談發現並進行訪談分析整理，整理出實務上遇到的狀況，再對照文獻分析的內容給予我國政策上建議。

勞動法制面建議：我國在這方面的法定工作時間規範於性別工作平等法第 19 條，育有未滿 3 歲以下子女得以請求雇主縮短工作時間，但在實務上很難做到，本文建議可以學習日本的育兒短時間工作(育兒短時間勤務)，對於有實施的企業進行補助。法定家庭休假中的產假必須增長。家庭照顧假可以從少量的給薪開始做起。育嬰休假期間薪資提高，休假方式可以參考韓國作法，在育嬰假休假期間讓勞工選擇縮短工時的方式上班，一邊上班一邊享有部分育嬰休假的福利。

工作與生活平衡政策建議：建議制定長期的目標並量化目標數值、推動工作與生活平衡認證標章、工作與生活平衡補助具彈性與時效性、工作與生活平衡獎助依據不同產業列出不同標準並進行延伸。

照顧政策建議：日本的地域型小規模托育設施，以及企業型托育設施是我國可以參考的方式。托育補助地點限制的問題建議鄰近縣市能夠進行托育補助整合。長期照顧對象認定可學習日本逐年將年齡向下延伸、著重預防。

關鍵字：女性勞動參與、工作與生活平衡、家庭假、彈性工作、托育政策、長照政策

Abstract

Taiwan has been entering to an aging society in March, 2018, and it has impacted on the shortage of labor force. Moreover, the female labor participation rate only account for 50%. The shortage of the labor force can be made up through enhancing the female participation in the labor market. However, the traditional values of motherhood still exist in the current society and contribute to make females have to balance work and family. Therefore, it is important to create a friendly and balanced environment to solve problems of the shortage of labor force.

The thesis utilized the document analysis and in-depth interview methods. Firstly, through the document analysis, it would collect the growth and decline of the female labor participation rate, the situation of the employment, and the promotion of female participated employment, which including laws, policies, the work-life balance policy, care policies in Taiwan, Japan, Singapore. Moreover, the thesis would analyze the direction and implementation of female employment. Secondly, apply in-depth interview method to interview the promoters of work-life balance policy, 30+ years old labors who have children, and one official of the Ministry of Labor. The thesis will organize and illuminate Taiwan work-life balance policy's contents and viewpoints, the situations and problem of implementation, future directions, the implementation in the separate industry, the work-life balance policy from the promoters in enterprise, labors, and an official to give advises which also take it as reference. According to the in-depth interview, it will analyze the difficult and problem in practice. Moreover, it will refer to the document analysis and give the advice for the government's policy.

Advises of labor law: According to Article 19 of Gender Equality in Employment Act, labor who takes care of children under 3 years old can ask employers to shorten their working hours. However, it's hard to implement in practice. In order to strengthen the willing of employer to work, this thesis suggests that it could learn from Japan subsidizing the company who shorten working hours. Moreover, period of Maternity leave should be longer and Family take care leave can pay a certain percentage of salary. Furthermore, the policy of parental leave can take reference from Korea, which let the labors can shorten the working hours during the period of parental leave to work and get a part of welfare at the same time.

Advises of work-life balance policy: Formulate a long-tern target and evaluate it by quantification, implement the certification mark of work-life balance policy, make

work-life balance policy more flexible and time-based, and the awards of work-life balance policy should list and complement different criterions for separated industries.

Advices of care policies: This study would indicate that the childcare policies of Taiwan could take Japan's implementations, the small regional facilities and enterprise facilities as consideration. In addition, the limitation of the place of childcare subsidy could integrate neighbor counties. Furthermore, the qualification of long-term care can lower the age and focus on prevention.

Keywords: Women Labor Force Participation, Work-Life Balance, Family Leave, Flexi-Work, Childcare Policy, Eldercare Policy



目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與目的.....	1
第二節 研究方法.....	3
第三節 研究範圍與限制.....	4
第四節 研究流程與章節安排.....	4
第二章 我國推動女性參與勞動市場政策說明.....	6
第一節 我國女性參與勞動市場現況.....	6
第二節 我國推動女性參與勞動市場之勞動政策.....	20
第三節 我國之工作與生活平衡政策.....	31
第四節 我國輔助女性參與勞動市場之照顧政策.....	38
第五節 我國政策之檢視.....	50
第六節 小結.....	54
第三章 日本與新加坡推動女性參與勞動市場之政策.....	56
第一節 國際推動女性參與勞動市場之起源與演變.....	56
第二節 日本推動女性參與勞動市場之政策.....	59
第二節 新加坡推動女性參與勞動市場之政策.....	80
第三節 日本與新加坡政策之特色.....	103
第四節 小結.....	108
第四章 訪談設計與分析.....	110
第一節 訪談對象與設計.....	110
第二節 訪談發現.....	115
第三節 訪談分析.....	140
第四節 小結.....	150
第五章 結論與建議.....	152
第一節 結論.....	152
第二節 建議.....	155
參考文獻.....	161
附錄一 新加坡長期護理服務補貼.....	164
附錄二 日本工作與生活平衡指導方針目標數值.....	165
附錄三 訪談逐字稿.....	166

表目錄

表 2-1：我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女就業率-按行業別分.....	11
表 2-2：我國 2010 年至 2016 年男女從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者比率.....	11
表 2-3：我國 2016 年男女從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者比率-按婚姻狀態分.....	11
表 2-4：我國 2007 年、2010 年以及 2017 年男女平均每人每月薪資.....	12
表 2-5：我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女勞動參與率-按教育程度分.....	14
表 2-6：我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女勞動參與率-按婚姻狀態分.....	15
表 2-7：我國 2006 年及 2016 年 15 至 64 歲已婚自婚前最後一份工作迄今之離職情形.....	16
表 2-8：我國 2016 年 15 至 64 歲已婚女性因結婚、生育懷孕離職原因.....	16
表 2-9：我國 2016 年 15 至 64 歲已婚女性因結婚離職與復職情形.....	17
表 2-10：我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女非勞動力比率-按未參與勞動之原因分.....	17
表 2-11：我國推動女性參與勞動市場之勞動措施-創業型政策.....	30
表 2-12：保母托育管理與托育費用補助計畫補助項目與額度.....	41
表 2-13：幼兒就讀幼兒園補助辦法 5 歲幼兒免學費補助項目與額度.....	42
表 2-14：公立兒童課後照顧服務班收費項目與基準.....	43
表 2-15：社區整體照顧服務體系 ABC 級功能與服務.....	47
表 3-1：日本 2007 年至 2017 年男女勞動參與率-按時間分.....	59
表 3-2：日本 2006 年、2016 年男女成為非勞動力主因比率.....	61
表 3-3：日本工作與生活平衡各責任主體應盡目標.....	67
表 3-4：日本加班限制補助.....	70
表 3-5：日本加班限制額外補助.....	70
表 3-6：日本工作場所意識改善補助.....	71
表 3-7：日本勞動服務間隔補助.....	72
表 3-8：日本遠程工作補助.....	72
表 3-9：日本撥款援助金.....	74
表 3-10：日本兒童津貼.....	77
表 3-11：兒童扶養津貼.....	77

表 3-12：日本年金老齡、失能、遺族給付	78
表 3-13：日本長期護理保險給付	79
表 3-14：新加坡 2017 年女性成為非勞動力主因比率-按年齡分	83
表 3-15：新加坡收養假補助項目與金額	85
表 3-16：新加坡產假補助項目與金額	85
表 3-17：新加坡彈性工作安排壓縮工作時間方案	87
表 3-18：新加坡工作與生活平衡津貼補助發展金項目與金額	92
表 3-19：新加坡工作與生活平衡津貼彈性工時獎勵項目與金額	93
表 3-20：新加坡托育機構全國職工總會第一校園托育項目與服務	97
表 3-21：新加坡生育獎勵計畫現金禮物分批補助項目與金額	98
表 3-22：新加坡托育基本補助項目與金額	98
表 3-23：新加坡幼兒園入學補助項目與金額	99
表 3-24：新加坡中央公積金勞雇雙方繳費分配比率	100
表 3-25：新加坡中央公積金帳戶繳費分配比率	100
表 3-26：新加坡老年機動性支持基金補助條件與項目	102
表 4-1：訪談對象資料	111
表 4-2：受訪企業實施優於法制之工作與生活平衡措施	142

圖目錄

圖 1-1：研究流程.....	5
圖 2-1：我國 1998 年至 2017 年男女勞動參與率-按時間分.....	7
圖 2-2：各國 2006 年至 2016 年女性勞動參與率-按時間分.....	8
圖 2-3：我國 1994 年、2006 年與 2017 年女性勞動參與率-按年齡分.....	9
圖 2-4：各國 2016 年女性勞動參與率-按年齡分.....	10
圖 2-5：我國 2017 年男女勞動參與率趨勢圖-按年齡分.....	14
圖 3-1：日本 1987 年、1997 年、2007 年、2017 年女性勞動參與率-按年齡分.....	60
圖 3-2：新加坡 2007 年至 2017 年男女勞動參與率-按時間分.....	81
圖 3-3：新加坡 2007 年、2017 年、我國 2016 年女性勞動參與率-按年齡分.....	81
圖 3-4：新加坡 2017 年男女成為非勞動力主因比率.....	82



第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

壹、 研究背景

隨著工業社會的興起，勞動型態發生極大的轉變，勞動市場對於勞動力的需求大幅增加，因此大量的女工投入勞動市場，開啟了女性進入勞動市場的大門，隨著社會思維的開放、女性教育程度提高以及第三級產業快速發展，推動女性積極就業並使其有更多就業機會和選擇，女性的勞動參與率因而迅速攀升。

然而，傳統社會價值觀的轉變速度不及勞動市場，母職天賦的意識形態使女性即使走出家庭在外從事有酬工作，仍未能擺脫或減少來自家庭的壓力，多數的女性在工作之餘還需擔負柴米油鹽、養兒育女、長輩照拂的責任，形成現代女性蠟燭兩頭燒，甚至是退出勞動市場的困境。這樣的性別壓迫與框架在政策方面應該如何協助女性，是現在各個國家面對的重要議題。

受到全世界各地婦女運動的影響，國際間開始重視婦女問題，聯合國在 1979 年通過「消除一切對婦女歧視的公約」(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women，以下簡稱 CEDAW)，此公約呼籲應消除對婦女一切形式歧視，保障婦女在政治、法律、工作、教育、醫療服務、商業活動和家庭關係等各方面的權利，該公約認為各國應採取適當措施，消除基於性別的尊卑觀念和偏見，且家庭教養子女為父母的共同責任，國家應立法給予女性必要的協助，加速實現性別真正的平等，此公約確立了對與母性保護的根據，對日後有關女性人權、性別平等的發展影響甚鉅。在此後，CEDAW、歐盟(European Union，以下簡稱 EU)與國際勞工組織(International Labour Organization，以下簡稱 ILO)陸續推動相關第 156 號與第 165 號公約、國際家庭年(International Family Year)、友善職場、友善家庭的概念等等，讓性別平等理念成為一股世界潮流。

而我國也受到這股洪流的影响，在婦女團體的推動下，於 2002 年實施了兩性工作平等法(已更名為性別工作平等法)，此法目的在於透過立法保障女性在職場上擺脫社會框架下的不平等待遇，但其更深的意涵是家庭責任跳脫出私領域的範疇，陸續制定育嬰留職停薪制度與津貼、企業托兒設施措施補助、家庭照顧假、安胎假、提高生育給付、有薪產檢假、擴大陪產假期間等勞動法令。除了勞動法

令外，建立友善家庭職場，平衡工作與家庭生活已不再被視為個人議題，我國在 2006 年首次舉辦友善職場企業選拔活動，並在 2007 年開始推動企業實施優於法制的工作與生活平衡措施，並在 2013 年將友善職場的概念擴大整合，結合友善家庭與員工身心健康等計畫內涵，成為工作與生活平衡的概念，在 2014 年給予實施優於勞動法制的企業頒發工作與生活平衡獎與工作與生活平衡補助。因此我們可以看到協助女性維持在勞動市場上的政策有法制政策亦有推動優於法制的政策，這兩項政策將會是本文的重心。然而透過勞動部的勞動統計數據我們可以看到，生育與照顧是使女性維持在勞動市場上的一大罩門，照顧政策的周全也間接影響了我國女性的勞動參與，因此本文亦會稍微探討到照顧政策的設施措施與補助。

我國女性積極參與勞動市場，卻因家庭的羈絆造成蠟燭兩頭燒的情形，國家如何建構一個友善的職場與照顧環境並能夠真正有所協助，使在參與勞動市場的過程能夠減少來自家庭的壓力，本文將會以日本及新加坡的現況進行文獻上的探討，並以之為借鏡。

貳、 研究目的

本文研究方向以推動女性參與勞動市場之「勞動法制政策」與「工作與生活平衡政策」為核心，以輔助女性參與勞動市場之「照顧政策」為輔進行探討。首先透過統計資料瞭解我國女性參與勞動市場的現況與參與勞動市場的困境，接著瞭解我國之政策，再透過文獻學術資料檢視我國現階段政策可再加強之處。

本文也透過訪談瞭解企業在實務上的實施的工作與生活平衡政策現況與困境，同時訪談推動工作與生活平衡政策之政府機構，瞭解國內企業實施之現況、困境與未來推動之方向。本文會參考日本與新加坡之政策為我國政策給予建議。本文研究目的分為以下幾項：

- 一、瞭解我國女性參與勞動市場之現況與困境。
- 二、瞭解我國、日本與新加坡推動女性參與勞動市場之政策。
- 三、瞭解女性使用政策之情況與對政策之看法。
- 四、瞭解我國企業目前推動工作與生活平衡政策之現況。
- 五、以日本、新加坡之特色與經驗給予我國政策參考與想像。

第二節 研究方法

壹、 文獻分析法

文獻分析是指根據研究目的，透過文獻蒐集、分析與研究來提取所需資料之方法，並對文獻做客觀且有系統的描述的一種研究方法。文獻分析可以幫助研究者釐清研究背景事實、理論的發展架構，而全面地、正確地瞭解掌握研究問題。

本文會蒐集國內外推動女性參與勞動市場之文獻，包含相關之專書、期刊論文、博碩士論文、會議文集、網路資訊等資料。首先蒐集我國女性參與勞動市場之現況，瞭解我國女性參與勞動市場的比率、趨勢以及困境，藉以瞭解政策對女性參與勞動市場的關聯與影響。接著蒐集我國在推動女性參與勞動市場之「勞動法制政策」與「工作與生活平衡政策」與「照顧政策」之文獻。最後蒐集日本與新加坡在推動女性參與勞動市場之「勞動法制政策」與「工作與生活平衡政策」與「照顧政策」的實際作法，同時也會蒐集日本與新加坡女性參與勞動市場的現況，進行政策與勞動市場的分析。本文分別分析「女性參與勞動市場之情況」、「我國推動女性參與勞動市場之政策」以及「日本與新加坡推動女性參與勞動市場之政策」，期在此基礎上給予我國政策作法上有更多想像。

貳、 深度訪談法

本文使用半結構式訪談的方式進行訪談，此種方式介於結構式與非結構式訪談之間，意味著研究者對訪談結構有一定控制，在訪談前事先準備一份訪談大綱作為提示，但在訪談過程中儘可能使用最少的提示和引導問題，鼓勵受訪者在一個沒有限制的環境裡，針對訪談主題儘可能談論自己的意見。

本文訪談對象有三類：企業承辦人、30 歲以上育有子女之女性勞工、勞動部。本文期望用深度訪談法來瞭解以下幾點：透過訪談女性勞工，瞭解政策的施行女性勞工的感受，及實際使用狀況與看法。透過訪談企業，瞭解國內實務上企業實務上之作法、推動的困難與對現行政策的看法。透過訪談政府，瞭解政策推動的狀況與未來的走向。

第三節 研究範圍與限制

壹、 研究範圍

根據本文之目的，研究範圍國內法令的部份，限定在推動女性參與勞動市場之「勞動法制政策」與「工作與生活平衡政策」與「照顧政策」，國內訪談對象的部分，限定在有參與工作與生活平衡補助之企業與30歲育有子女之女性員工。國外法令的部份則限於日本與新加坡之制度。

貳、 研究限制

本文法令部分研究推動女性參與勞動市場之「勞動法制政策」與「工作與生活平衡政策」與「照顧政策」，然而影響是否參與勞動市場之變因非常多，本文僅能由勞動力調查「女性退出勞動市場主因」-「生育與照顧」相關之法令進行研究，且以「勞動法制政策」與「工作與生活平衡政策」為核心進行探討。本文訪談對象的挑選上，各產業僅挑選一家企業作為代表進行實務上的瞭解，分別有金融業、資訊科技業與零售業，且因訪談邀約的不易，因此有兩家企業為工作與生活平衡獎獲獎之企業，因此無法完整反應並代表我國現階段企業實施的狀況。另外受訪談之勞工僅有六名，訪談個別勞工之看法與狀況，因此無法完整反應我國所有勞工對於政策之看法與狀況。

第四節 研究流程與章節安排

壹、 研究流程

- 一、確立研究主題與方向，並蒐集與閱讀與主題相關之相關文獻。
- 二、決定研究主題，形成研究動機、目的、問題與範圍。
- 三、廣泛蒐集國內外有關推動女性參與勞動市場之相關文獻。
- 四、根據相關文獻編制本研究之訪談大綱。
- 五、與推行工作與生活平衡措施之企業承辦人、員工進行訪談。
- 六、與推行工作與生活平衡措施之政府單位進行訪談。
- 七、依據訪談結果進行資料整理與分析，歸納研究結果。
- 八、撰寫研究報告。

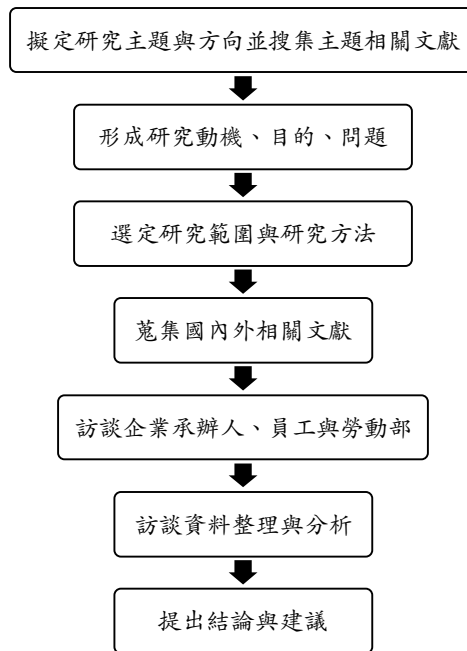


圖 1-1：研究流程

貳、 章節安排

本研究分為五章。第一章為緒論，說明本文之背景與目的、研究方法、研究範圍與限制、研究流程安排。

第二章說瞭解我國女性在勞動市場參與的概況，再透過數據分析影響我國女性勞動參與的因素與分析我國女性參與勞動市場可能會面臨的困境與障礙。接著分別說明推動女性參與勞動市場之勞動法制政策、優於勞動法制之工作與生活平衡政策與照顧政策。瞭解學者對於這三項政策的想法與見解。

第三章分別介紹日本與新加坡之制度，首先瞭解日本與新加坡勞動市場之現況，再分別說明日本與新加坡推動女性參與勞動市場之勞動法制政策、優於勞動法制之工作與生活平衡政策與照顧政策，最後分析日本與新加坡之特色、比較這兩個國家與我國不同之處。

第四章為訪談發現與分析，根據第二章與第三章之文獻設計訪談大綱與訪談對象，針對有參與工作與生活平衡補助之企業、30 歲以上育有子女之女性員工、勞動部進行訪談，蒐集企業目前實施的工作與生活平衡措施、員工對推動女性參與勞動市場之政策之看法、以及勞動部推動工作與生活平衡之角色與功能、實施之現況與未來之方向，訪談後整理資料，並會同第二章第三章之文獻進行分析。

第五章為結論與建議，從文獻探討及訪談分析中對於推動女性參與勞動市場之政策作出結論，並針對結論提出相關建議，希望讓制度更加完善。

第二章 我國推動女性參與勞動市場政策說明

第一節 我國女性參與勞動市場現況

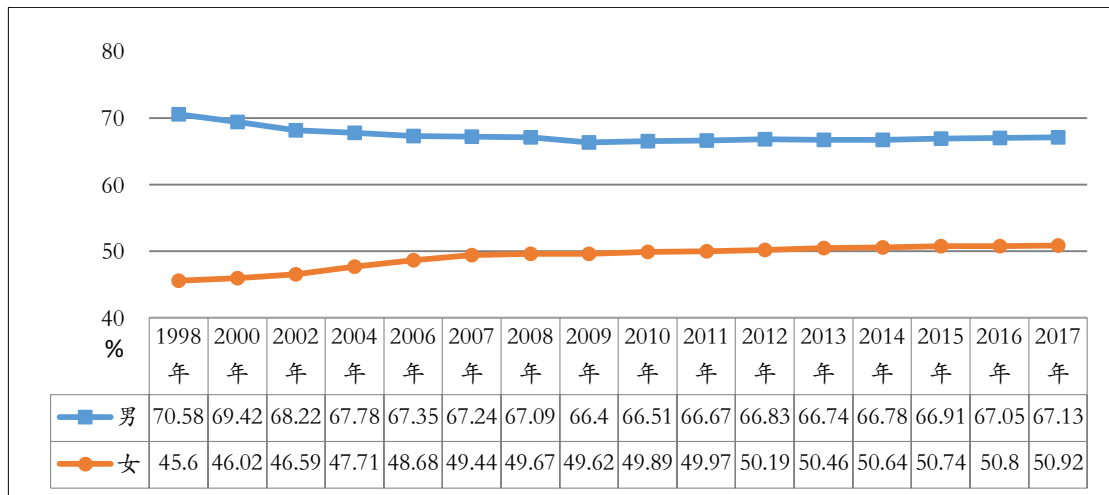
論述我國推動女性參與勞動市場的政策前，必須先瞭解我國女性在勞動市場參與的概況，本節首先觀察女性勞動參與率的比率及趨勢圖，從性別、年齡及時間作為變數進行對照，以瞭解我國在不同性別、不同年齡、不同時間點，勞動參與率的區別，也會與其他國家進行對比，進而得知我國女性勞動參與率走勢與其他國家的不同。再者，瞭解女性勞動參與就業現況，包括多數女性參與的行業別、女性主管階級的比例、女性近年來的月平均薪資等。第三，透過數據分析影響我國女性勞動參與的因素，包括教育程度、結婚、生育等。最後，依據前三點的統計資料，分析我國女性參與勞動市場可能會面臨的困境與障礙。

壹、 我國女性勞動參與率趨勢

一、 近 20 年我國女性勞動參與率上升 5%

女性勞動參與率反映女性參與勞動市場的程度，以時間觀察我國男女的勞動參與率趨勢。我國女性勞動參與率持續上升，於 2012 年突破 50% 大關，近 20 年上升 5%，在 2017 年達到 50.92% 的數字，根據行政院主計處長期的資料觀察與統計，女性勞動力的攀升，與我國在性別平等、性別主流化、母性保護等政策推動，以及勞動市場服務業與部分工時工作機會增加有關。男性的勞動參與率近年均約落在 66%，在 2017 年達到 67.13%。從圖 2-1 數據觀察，女性勞動參與率呈現正成長，而男性有小幅下降，因此近 20 年，男女間的勞動參與率從 25% 拉近至 16.21%，雖仍是一個遙遠的距離，但有逐漸拉近的趨勢¹。

¹ 勞動部性別勞動統計查詢網(<https://goo.gl/2Wy3oy>)，最後瀏覽日期：2018/02/20。



資料來源：勞動部性別勞動統計查詢網

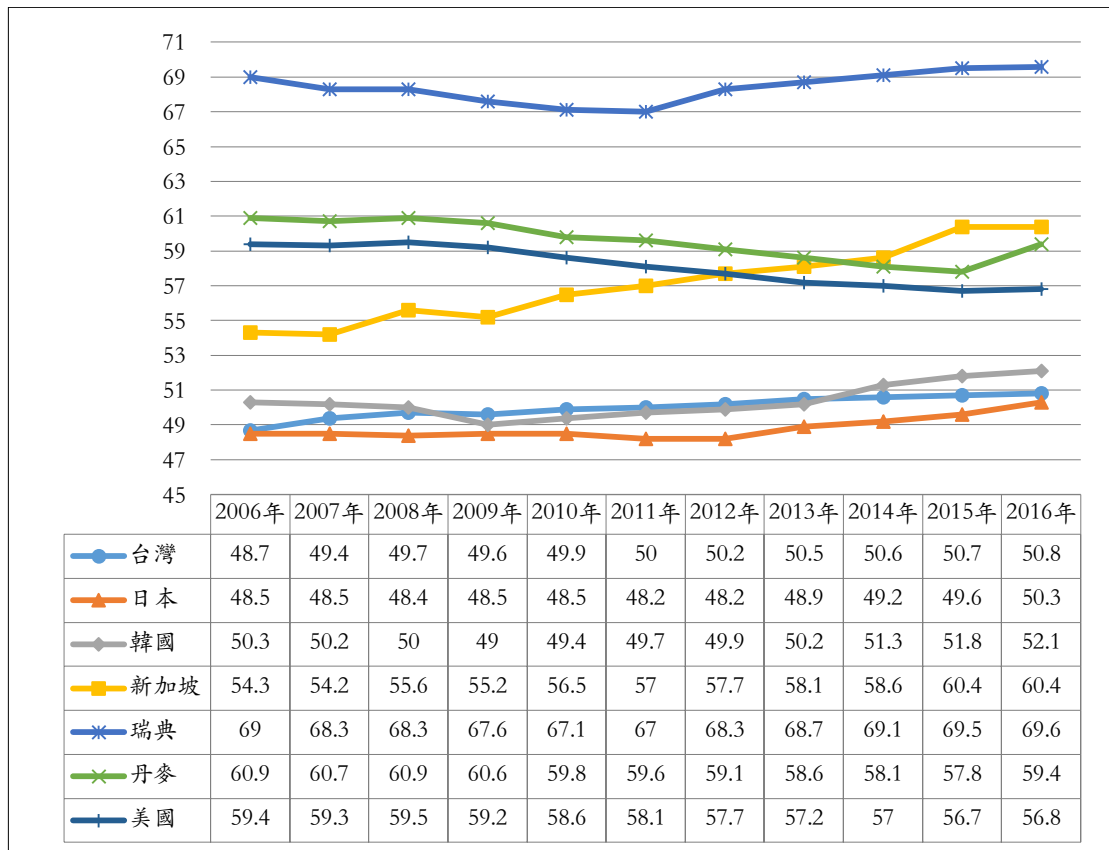
圖 2-1：我國 1998 年至 2017 年男女勞動參與率-按時間分

二、 我國女性勞動參與率與日本、韓國相近，較各國為低

以時間觀察各國女性的勞動參與率趨勢，圖 2-2 數據呈現上升、下滑以及 V 字三種走向，走向會因各國的經濟環境變動、社會結構改變以及政策推動而有差別。2006 年，北歐國家（瑞典、丹麥）的女性勞動參與率為各國之首，瑞典甚至高達 69%。其次為美國，女性勞動參與率約有 60%。最後為亞洲各國（日本、韓國、新加坡以及我國），女性勞動參與率皆低於 55%。歐美國家發展較早，面對少子高齡化人口結構變動的時間較亞洲國家長，性別平權意識與婦女勞動政策也相對彈性與成熟，因此女性勞動參與率也相對高於亞洲國家。

目光拉回 10 年後的今天，2016 年，瑞典和丹麥依舊維持著極高的女性勞動參與率，分別為 69.6%與 59.4%。其次，美國女性勞動參與率在 10 年間下降了 3%，在 2016 年為 56.8%，參照勞動部國際勞動統計的美國勞動參與率數據，美國整體勞動參與率在這 10 年間，不論男女皆呈現下滑的走向。最後，亞洲國家有一條明顯上升的折線，在 2016 年超越了丹麥和美國，新加坡在 10 年間女性勞動參與率穩定持續成長了 6%，女性勞動參與率高達 60%，因此本文在第三章會探討新加坡的女性就業政策，而從圖來看我國與日本、韓國則是緩慢持續上升，女性勞動參與率同樣約在 50%出頭。整體來看，我國的女性勞動參與率與日本、韓國相近，較北歐國家及美國為低²。

² 勞動部勞動統計專網國際勞動統計(<https://goo.gl/6KqV9x>)，最後瀏覽日期：2018/02/20。



資料來源：勞動部勞動統計專網國際勞動統計

圖 2-2：各國 2006 年至 2016 年女性勞動參與率-按時間分

三、 我國女性勞動參與趨勢圖由倒 V 型逐漸轉變為 M 型

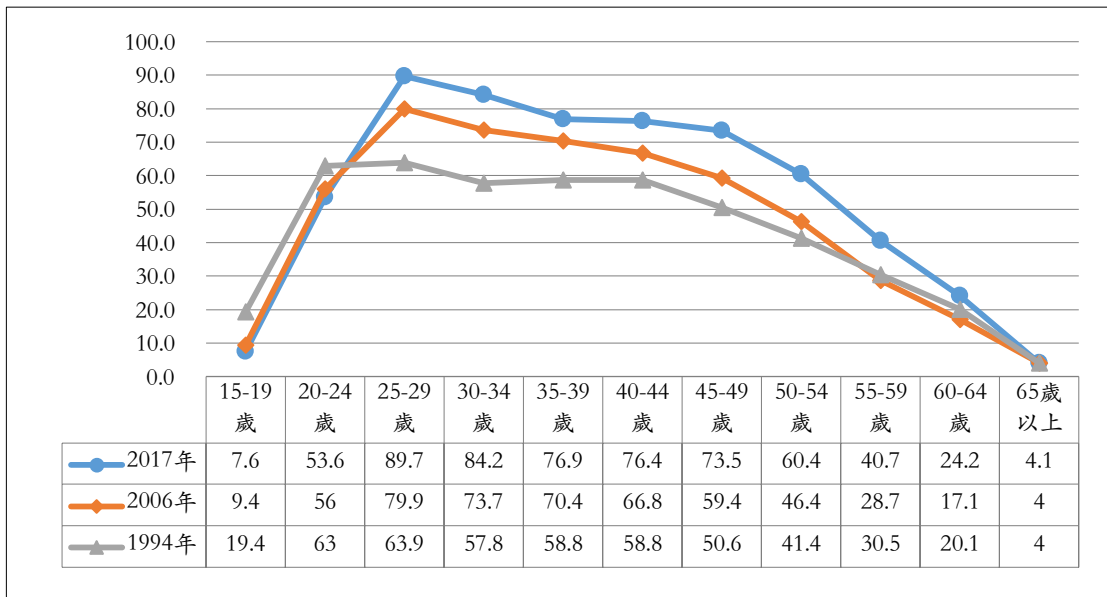
以年齡觀察我國女性的勞動參與率趨勢，選取 1994 年、2006 年與 2017 年的數據作為參照，顯示三個不同年代的女性勞動參與率走向。

1994 年的女性勞動參與率趨勢圖為小倒 V 型，整體的比率低，最高峰在 25-29 歲區間，總共有 2 次大幅退出勞動市場，分別出現在 30 歲後以及 45 歲後，尤其 45 歲後以每個級距下降 10% 的程度下降。

2006 年因整體女性勞動參與率提升，因此趨勢圖由小倒 V 型變為大倒 V 型，15-19 歲區間的比率較 1994 年大幅下降，應是國人在學比率提高所致，2006 年的女性勞動參與率在 25-29 歲達到最高峰，並在 30 歲後一路下滑至 65 歲以後。

2017 年整體的女性勞動參與率又再度提升，趨勢圖由大倒 V 型逐漸有 M 型的形成，M 型的第二個高峰尚未非常明顯，但正在慢慢成形，用 2006 年與 2017 年的趨勢圖進行對比，以說明在女性再度回到勞動市場的趨勢，在 2006 年 35-44 歲的女性勞動參與率下滑 3.6%，而 2017 年 35-44 歲的女性勞動參與率僅下降 0.5%，過去 20 年，女性的勞動力在 30 歲過後即陸續退出勞動市場，但從 2014

年至 2016 年的勞動部國際勞動統計數據顯示，35-45 歲此區間的女性勞動參與率已連續三年皆是提升的，另外，35-49 歲的女性勞動參與率在 2006 年下滑 11%，而在 2017 年僅下滑 3.4%，顯示女性留在勞動市場的年齡有向後延的趨勢³。



資料來源：勞動部勞動統計專網國際勞動統計

圖 2-3：我國 1994 年、2006 年與 2017 年女性勞動參與率-按年齡分

四、我國女性勞動參與率趨勢圖屬於瘦高倒 V 型

以年齡觀察 2016 年各國女性的勞動參與率趨勢，選取日本、韓國、新加坡、瑞典和美國作為參照，各國的女性的勞動參與率趨勢圖可分為三類，分別是 U 型、M 型和倒 V 型。U 型是進入勞動市場後，即就業至退休年齡，不易退出勞動市場。M 型代表進入勞動市場有兩次高峰期，就業期間會退出勞動市場，第一座高峰使大多數女性退出的因素為結婚與生育，第二座高峰的形成是先前退出勞動市場女性的回流，影響女性參與勞動市場的因素第貳部分會利用數據進行討論。倒 V 型表示一旦退出勞動市場後，重回勞動市場的比率非常低，圖 2-4 中的瑞典及美國為 U 型，日本及韓國為 M 型，而新加坡及我國則為倒 V 型。

由圖 2-4 比較各國女性勞動參與率的趨勢圖，我國的倒 V 型屬於瘦高倒 V 型，倒 V 的頭出現在 25-29 歲區間，此階段我國的女性勞動參與率在下圖中排名第二，僅次於新加坡，而且只相差 0.2% 的比率，V 的兩隻腳相較各國更為接近，前腳發生在 15-24 歲區間，我國的女性勞動參與率在各國中是最低的，應與教育制度有關，後腳發生在 45 歲以後，45-49 歲區間的比率逐漸下滑，50-54 歲區間

³ 同前註。

開始已與各先進國家相差甚遠，和最接近的韓國相比有 8% 的巨大落差，差異一直延續 65 歲以後，數據反映出我國女性中高齡時期在勞動市場的隱憂，就亞洲國家而言，我國在 50-54 歲區間的勞動與率為 59%，相較日本的 77.2%、韓國的 67% 以及新加坡的 70.3% 比率明顯低落，顯示我國在中高齡女性人力資源運用及開發還有相當大的空間。因此，本文本節後續會探究，造成我國女性勞動參與率低落的因素及參與的困境與障礙⁴。



資料來源：勞動部勞動統計專網國際勞動統計

圖 2-4：各國 2016 年女性勞動參與率-按年齡分

貳、我國女性勞動參與就業現況

一、我國女性從事服務業逾 7 成

觀察行政院主計處「106 年人力資源調查性別專題分析」，20 年來女性從事「服務業」部門比率皆為最高，在 1997 年為 62.12%，約有 224 萬人，在 20 年後的 2017 年達 71.97%，約有 363 萬人，和 1997 年相比比率上升 9.9%，人數約增加 139 萬人，顯示愈來愈多女性從事服務業，目前已逾 7 成，即 10 位女性中

⁴ 同註 2。

就有 7 位從事服務業，而對比男性 2017 年在「服務業」與「工業」的比率皆逾 4 成，分配較為平均，且 20 年來在各行業別比率的變動幅度未如女性顯著⁵。

表 2-1：我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女就業率-按行業別分

	總計(千人)	農林漁牧業比率	工業比率	服務業比率
男性				
1997 年	5562	11.22%	42.93%	45.85%
2007 年	5868	6.44%	44.16%	49.40%
2017 年	6305	6.43%	44.40%	49.16%
女性				
1997 年	3613	7.04%	30.85%	62.12%
2007 年	4426	3.74%	27.04%	69.22%
2017 年	5047	2.99%	25.04%	71.97%

資料來源：行政院主計處 106 年人力資源調查性別專題分析

二、 我國女性從事非典型勞動者比率高於男性

根據行政院性別平等會的「重要性別統計資料庫」調查，我國從 2010 年至 2016 年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者「占全體就業者」的比率上升將近 5%，從 2000 年的 5.16% 上升至 2016 年的 7.04%，目前 2016 年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者「占男性就業者」比率為 6.65%，約有 41 萬 7 千人，「占女性就業者」比率為 7.52%，約有 37 萬 5 千人，顯示男性從事非典型勞動人數比女性多，但女性從事非典型勞動的比率比男性高。

表 2-2：我國 2010 年至 2016 年男女從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者比率

	占全體就業者比率	占男性就業者比率	占女性就業者比率
2010 年	5.16%	4.94%	5.43%
2011 年	6.5%	6.02%	7.11%
2012 年	6.79%	6.18%	7.58%
2013 年	6.94%	6.22%	7.85%
2014 年	6.93%	6.32%	7.69%
2015 年	6.98%	6.46%	7.64%
2016 年	7.04%	6.65%	6.52%

資料來源：行政院性別平等會重要性別資料庫

從婚姻狀態的統計數據觀察，2016 年男性在「有配偶或同居」的婚姻狀態下，參與非典型勞動的比率是最低的，而女性則是在「離婚或分居或喪偶」時大多會選擇從事非典型勞動的工作型態⁶。

表 2-3：我國 2016 年男女從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者比率-按婚姻狀態分

⁵ 行政院主計處 106 年人力資源調查性別專題分析(<https://goo.gl/oDhXLY>)，最後瀏覽日期：2018/02/22。

⁶ 行政院性別平等會重要性別資料庫(<https://goo.gl/cLURXK>)，最後瀏覽日期：2018/02/22。

	占全體就業者比率	占男性就業者比率	占女性就業者比率
總計	7.04%	6.65%	7.52%
未婚	8.5%	9.27%	7.63%
有配偶或同居	5.53%	4.63%	6.78%
離婚或分居或喪偶	10.76%	9.98%	11.54%

資料來源：行政院性別平等會重要性別資料庫

三、 我國女性在工業部門及服務業部門月薪資皆低於男性

表 2-4 為歷年主計處「薪資及生產力統計」數據，資料內容為我國 2007 年、2010 年以及 2017 年工業部門以及服務業部門平均每人每月薪資包含非經常性薪資，整體來看，男性不論在「工業部門」或是「服務業部門」的薪資皆高於女性，近十年男女的薪資差距逐漸縮小，但在 2017 年「服務業部門」男女月薪資仍有 6587 元的差距，「工業部門」甚至多達 13736 元的差距⁷。

表 2-4：我國 2007 年、2010 年以及 2017 年男女平均每人每月薪資

	工業及服務業	工業部門	服務業部門
男性			
2007 年	48874 元	48687 元	49085 元
2010 年	48716 元	47832 元	49685 元
2017 年	54066 元	53234 元	54952 元
女性			
2007 年	39016 元	34399 元	41892 元
2010 年	39195 元	33939 元	42111 元
2017 年	45333 元	39498 元	48365 元

資料來源：行政院主計處薪資及生產力統計

四、 我國女性主管及女性專技人員比率服務業高於工業

根據行政院主計處「105 年人力資源調查統計年報」指出，2016 年我國女性擔任主管職有 10.2 萬人，占全體主管職人數的 26.77%，其中工業部門女性主管職占 17.9%，服務業部門占 33.49%，10 年來女性擔任主管職的比率上升近 9%。在專業技術人員方面，2016 年我國女性擔任專技人員有 175.2 萬人，占全體專技人員的 51.26%，其中工業部門女性專技人員占 32.01%，服務業部門占 59.6%，10 年來女性擔任專技人員比率上升約 6%⁸。

⁷ 行政院主計處薪資及生產力統計(<https://goo.gl/hYb3Dd>)，最後瀏覽日期：2018/02/22。

⁸ 行政院主計處 105 年人力資源調查統計年報(<https://goo.gl/YzDSn6>)，最後瀏覽日期：2018/02/22。

由此顯示我國女性主管及女性專技人員在服務業部門的比率皆高於工業部門，整體而言，不論女性擔任主管或是從事專業技術，在 10 年來比率皆有提升，女性專技人員的比率已和男性相當，但女性擔任主管職的比率目前仍不到 3 成。

五、 我國中小企業女性負責人比率約 3 成 7

根據經濟部「105 年性別統計年報」指出，2016 年中小企業負責人女性企業主的比率為 36.7%，近 5 年來皆維持在 36% 左右的比率，但若從資本額的角度切入，資本額愈大女性企業主的比率愈低，資本額在 5 億元以下的企業，女性企業主的比率有 18.8%，而 10 億元以上的企業，女性企業主的比率僅 10.4%，顯示大型企業仍多由男性掌控⁹。

參、 影響我國女性勞動參與之因素

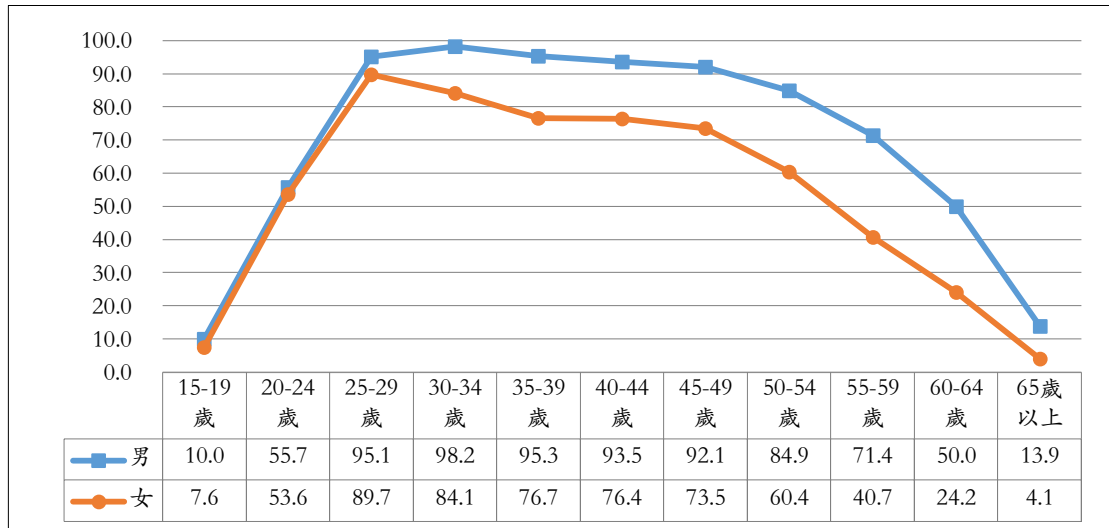
一、 我國女性 30 歲後年齡愈高勞動參與愈低

圖 2-5 為我國 2017 年男女勞動參與率，下圖可以看出我國女性勞動參與率趨勢圖呈現倒 V 型，男性勞動參與率趨勢圖呈現 U 型。按各年齡層進行對比，我國女性勞動參與在 25-29 歲達到高峰，男性則是在 30-34 歲達到高峰，因此下圖出現了一個明顯的勞動參與年齡分水嶺為 30 歲，自 30 歲後女性的勞動參與率隨著年齡提高比率愈低，而男性在 30 歲後仍有小幅度的提升，兩者差距從 30 歲後開始逐漸擴大。我國男女勞動參與在 50 歲開始同時大幅下滑，其中女性下滑比率高達 13.2%，且這時的勞動參與率僅有 6 成¹⁰。

與生俱來的因素，性別及年齡，影響勞動參與的比率，30 歲起的女性面臨生育的人生大關，便開始影響其勞動參與意願，多數選擇退出勞動市場，這樣的選擇使得女性往後的職業生涯，開闢成了一條艱辛的道路。

⁹ 經濟部 105 年性別統計年報(<https://goo.gl/RDAKSP>)，最後瀏覽日期：2018/02/22。

¹⁰ 中華民國資訊統計網人力資源統計年報資料查詢(<https://goo.gl/njXjUM>)，最後瀏覽日期：2018/02/22。



資料來源：中華民國資訊統計網人力資源統計年報

圖 2-5：我國 2017 年男女勞動參與率趨勢圖-按年齡分

二、我國女性教育程度愈高勞動參與愈高

根據「中華民國統計資訊網人力資源統計年報」整理出表 2-5，為我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女勞動參與率按教育程度區分，整體而言不論男女，受的教育程度愈高，勞動參與率也愈高，但在不同的教育程度的勞動參與率，女性皆低於男性，從時間軸觀看以下數據，20 年來在「國中及以下」的勞動參與率變動較大，應與教育制度有關¹¹。

表 2-5：我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女勞動參與率-按教育程度分

	總計	國中及以下	高中職	大專及以上
男性				
1997 年	71.1%	61.7%	71.1%	73.2%
2007 年	67.2%	42.8%	72.2%	70.4%
2017 年	67.1%	36.1%	72.1%	70.6%
女性				
1997 年	45.6%	32.1%	51%	63.2%
2007 年	49.4%	22.7%	55.8%	64.7%
2017 年	50.9%	16.8%	52%	63.2%

資料來源：中華民國資訊統計網人力資源統計年報

三、我國女性婚姻狀態為未婚勞動參與高

依據「中華民國統計資訊網人力資源統計年報」整理出表 2-6，為我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女勞動參與率按婚姻狀態分類，分為「未婚」、「有配

¹¹ 同前註。

偶或同居」以及「離婚、分居或喪偶」三類，從性別觀察數據，男性在「有配偶或同居」時勞動參與率是最高的，而女性在「未婚」時勞動參與率是最高的，且在未婚時的勞動參與率接近男性未婚的勞動參與率，顯示婚姻是影響女性職業生涯的一大因素，女性未婚時尚未受到婚姻和家庭的束縛，能夠自由的在職場上發揮，而一旦組成家庭，即受家庭的牽絆，反觀男性在「未婚」或「已婚或同居」兩項的勞動參與比率差不多，甚至「已婚或同居」的勞動參與率較「未婚」時高，顯示婚姻對於男性是否退出勞動市場的影響較小¹²。

婚姻狀態影響女性的勞動參與，多數女性因而選擇退出勞動市場，職業生涯遭到中斷，而其他選擇待在職場上的女性，面臨著家庭與工作的雙重壓力，試著在家庭與工作間找到平衡，不論退出或不退出，婚姻對女性來說都是一大挑戰。

表 2-6：我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女勞動參與率-按婚姻狀態分

	平均	未婚	已婚 或同居	離婚、分居 或喪偶
男性				
1997 年	70.4%	54.1%	81.6%	49.6%
2007 年	67.1%	57.3%	74.8%	52.8%
2017 年	67%	66.6%	68%	56.3%
女性				
1997 年	45.9%	49.9%	46%	27.6%
2007 年	49.4%	57.1%	49.7%	29.9%
2017 年	50.8%	63%	48.4%	31%

資料來源：中華民國資訊統計網人力資源統計年報

四、 已婚女性退出勞動市場主因為準備生育懷孕與照顧子女

在行政院主計處公布的「105 年婦女婚育與就業調查」顯示，15 至 64 歲已婚女性中，自婚前最後一份工作至今曾離職者，因為「結婚離職」的比率有 25.45%，因「生育懷孕離職」的比率有 17.58%，究其原因，表 2-8 數據中，曾因結婚離職的女性，占最多數的原因為「準備生育或懷孕」，高達 56.99%，曾因生育懷孕離職的女性，占最多數的原因為「照顧子女」，更高達 68.41%，將近 7 成，其次為「準備生育或懷孕」占 28.12%，將近 3 成。因此，對照前述第壹點的勞動參與率可以連結，形成我國女性勞動參與率趨勢未如男性呈現 U 型，亦未如他國比率高的影響因素為準備生育懷孕與照顧子女¹³。

¹² 同註 10。

¹³ 行政院主計處 105 年婦女婚育與就業調查(<https://goo.gl/3TYrF1>)，最後瀏覽日期：2018/02/22。

從這份統計數據的結果，可以看到「家庭角色分工」對女性參與勞動市場的影響。角色是指人在真實生活裡所擔任的職位、身份和地位，角色也通常被用來描繪家庭系統中所期望的行為和控制系統的功能，家庭成員中的每一個角色會有來自家庭規則中的既定角色任務、功能和期待(謝秀芬，2011)。而女性的家庭角色被賦予的「家務勞動」包含「做家事」與「照顧」，在同時扮演工作者與母親的家庭角色時，因為時間和精力有限，無法同時符合家庭和工作者的角色時，就會發生角色衝突的狀況。這樣的「多重角色理論」又可以分為「耗竭理論」與「增強理論」，耗竭理論強調的是個人的供給角色，基本上每個人的時間和精力是有限的，而每個社會組織卻都要求個人在時間和體力上全力以赴，因此在個人時間不足以分配、某一角色負擔過重，及行為無法符合兩個以上角色期望時，來自角色的壓力便不由自主的產生，緊張與過度的負荷造成角色衝突，因此產生負面的影響(朱萸、唐先梅，2005)。當母親與工作者的角色發生衝突時，產生的負面影響之一即為退出勞動市場。

表 2-7：我國 2006 年及 2016 年 15 至 64 歲已婚自婚前最後一份工作迄今之離職情形

	總計		曾因結婚離職		曾因生育懷孕離職		曾因其他原因離職	
	人數 (千人)	比率	人數 (千人)	比率	人數 (千人)	比率	人數 (千人)	比率
2006 年	2982	56.76%	1521	28.95%	808	15.39%	695	13.23%
2016 年	2868	55.45%	1317	25.45%	909	17.58%	885	17.12%

資料來源：行政院主計處 105 年婦女婚育與就業調查

表 2-8：我國 2016 年 15 至 64 歲已婚女性因結婚、生育懷孕離職原因

	準備 生育 懷孕	照顧 子女	照顧 老人	照顧 其他 家人	健康	工作 地點 不適	工作 時間 不適	工作 收入 不高	工作 環境 不良	資遣	求學 受訓 考試	自家 幫忙 創業
曾因 結婚 離職	56.99	1.66	1.57	1.74	0.28	25.36	2.46	1.71	0.94	0.55	0.32	6.41
曾因 生育 懷孕 離職	28.12	68.41	0.11	0.05	0.59	0.88	0.56	0.22	0.41	0.31	0.13	0.21

資料來源：行政院主計處 105 年婦女婚育與就業調查

五、 已婚女性再度進入勞動市場的比率僅五成，主因為分擔家計

前一點提到 2016 年我國因結婚離職的女性比率有 25.45%，同樣根據行政院主計處「105 年婦女婚育與就業調查」，這些女性「未曾復職比率」高達 48.90%，約有 64 萬 4 千名已婚女性，因結婚離職後不再進入勞動市場，而有復職的女性，「平均復職間隔」長達 6 年 1 個月，復職的時間隨教育程度提升而縮短，但復職

的比率卻隨著教育程度提升而下降，進一步探究復職原因，有 64.95% 的女性想要分擔家計而復職，其次有 11.3% 是因子女照顧負擔減輕，再者有 7.92% 是希望能夠經濟獨立。如此大量的女性勞動力有極大開發的潛力，尤其復職比率較低的高教育程度女性，已投入較高的人力資本，卻因結婚生育不再回到職場¹⁴。

表 2-9：我國 2016 年 15 至 64 歲已婚女性因結婚離職與復職情形

	人數(千人)	曾因結婚離職比率	曾經復職比率	平均復職間隔(月)	未曾復職比率
總計	1317	25.45%	51.10%	72.95	48.90%
年齡					
15-24 歲	4	20.85%	58.69%	11.75	41.31%
25-29 歲	576	21.21%	56.64%	62.48	43.36%
50-64 歲	737	30.22%	46.72%	83.32	53.28%
教育程度					
國中以下	418	34.73%	51.68%	88.19	48.32%
高中職	583	30.29%	51.87%	76.20	48.13%
大專及以上	315	15.43%	48.88%	45.17	51.12%

資料來源：行政院主計處 105 年婦女婚育與就業調查

六、非勞動力女性未參與勞動市場主因為料理家務

在行政院主計處公布的「106 年人力資源調查性別專題分析」報告中指出，2017 年非勞動力女性未參與勞動市場因素，以「料理家務」占比最高，高達 50.2%，另外，在行政院主計處公布的另一份報告「105 年婦女婚育與就業調查」中解釋，料理家務即無酬照顧時間，包含照顧子女、老人、其他家人、做家事與志工服務，未參與勞動市場的女性，在料理家務中以照顧子女花費最長時間，其次為做家事，每日分別花費 3.3 小時與 1.79 小時，由表 2-10 的長期數據觀察，近 20 年女性成為非勞動力主因皆是料理家務，但所占比例比率下降 9%。反觀 2017 年非勞動力男性未參與勞動市場因素，在料理家務中僅占 1.5%，而在「高齡及身心障礙」的 40.4% 占最多數，顯示家務的重任，在今日仍沉沉的扛在女性肩上¹⁵。

表 2-10：我國 1997 年、2007 年及 2017 年男女非勞動力比率-按未參與勞動之原因分

	想工作未找工作且隨時可以開始工作	求學及準備升學	料理家務	高齡及身心障礙	其他
男性					
1997 年	3.1%	43.6%	0.4%	38.8%	14.18%
2007 年	4.1%	38.1%	0.5%	37.1%	20.2%
2017 年	2.8%	31.6%	1.5%	40.4%	23.7%
女性					
1997 年	0.8%	23.7%	59%	15.6%	1%

¹⁴ 同前註。

¹⁵ 同註 8。

2007 年	1.5%	22.4%	50.5%	22.2%	3.5%
2017 年	1.2%	20.1%	50.2%	23.6%	5%

資料來源：行政院主計處 106 年人力資源調查性別專題分析

肆、 我國女性參與勞動市場的困境與障礙

一、 傳統與現代思想的衝擊，女性必須兼顧工作與家庭

過去傳統觀念與社會框架在近代逐漸被打破，雖然在當今的社會中仍然存在著這些「性別不平等」、「男主外女主內」、「母職天賦」的想法，但都正逐漸被「性別平權」、「女性經濟獨立自主」、「家事互相分擔」等現代的思想取代。

現代思想讓女性踏出家門走進職場，前述圖 2-1 數據顯示我國女性勞動參與率，在近 20 年間上升了 5%，於 2017 年達到 50.92% 的女性勞動參與率，但這樣的數字遠不及歐美國家，圖中可以看出亞洲國家除新加坡外，女性的勞動參與率明顯偏低，顯示亞洲國家的傳統及文化為女性突破的一大門檻，當社會傳統思維未完全被打破，女性即必須擔起家庭照顧的責任，這樣的現象可以由表 2-6、表 2-7 和表 2-10 證明，因此形成工作與家庭兩個戰場女性皆必須參與。

二、 少子高齡化浪潮來襲，照顧負擔加重

除了傳統與現代思想衝擊外，快速的少子高齡化浪潮讓撫養比持續上升，根據內政部的人口資料統計，我國 2017 年的扶養比¹⁶目前為 37.23%，而高齡化速度我國於 1993 年進入高齡社化，於 2018 年 3 月進入高齡化社會¹⁷，從這樣數據來看，在不久的將來，每一位勞動力人口要負擔的非勞動力人口數會愈來愈高，負擔愈來愈高的情形，會導致傳統觀念下必須承擔照顧義務的女性壓力愈來愈大，因此高齡者的照顧設施與措施是否完善，是否能協助家庭照顧或是給予經濟上的支援，亦會影響女性參與勞動市場的狀況。

三、 不友善的職場與政策將使女性無法兼顧工作與家庭

友善的職場與政策能夠協助周旋在工作與家庭的女性，減緩女性多重角色的衝突，由前述表 2-8 顯示已婚女性因結婚、生育懷孕離職的主因為準備生育以及照顧子女，因此職場是否有懷孕歧視、足夠的育嬰條件、彈性的工作時間以及完

¹⁶ 人口扶養比為人口總體中非勞動力人口數與勞動力人口數的比。

¹⁷ 內政部人口統計處(<https://www.moi.gov.tw/stat/index.aspx>)，最後瀏覽日期：2018/02/22。

善的托育醫療照顧環境，皆會影響女性是否能夠兼顧工作與家庭，一旦無法負荷時，就很可能會成為表 2-10 中的非勞動力人口，為料理家務而未參與勞動。

四、再復職過程成為怯志工作者

由前述圖 2-5 我國女性勞動參與率趨勢圖顯示，我國女性的職業生涯有兩波進入職場的高峰與一次因結婚生育而退出職場的低谷，女性從 30 歲後逐漸退出職場形成低谷，直至 40-44 歲區間女性勞動參與率才達到第二波微微的高峰，再根據前述表 2-9，我國已婚女性因結婚離職再復職的間隔，平均需要約 6 年的時間，在這 6 年期間，女性因料理家務而未參與勞動，與職場脫節的狀況可能會使再就業的女性缺乏自信，或是曾經擁有的職場技能與專業已不符合當下勞動市場的需求，因此有極大的可能會造成女性再復職過程成為怯志工作者。另外，依據數據，當女性再度進入職場時的年齡已屬於中年的年齡，尋職中很可能會受到年齡歧視，再加上工作經驗中斷，造成技能、專業與經驗的社會資本中斷，因此在招募時可能會不受企業偏好，在勞動者本身缺乏尋找工作的自信，以及企業招募時的年齡歧視，這雙重負面的影響下，女性轉而選擇低薪、非典型的勞動型態，甚者成為怯志工作者，放棄尋找工作。因此若能有完善、友善的政策能夠讓女性一直維持在勞動市場上，而且能與配偶一同兼顧家庭、工作與生活，就能避免女性退出勞動市場，這即是本文政策研究的重點。

五、職業隔離現象普遍

職業隔離可分為水平隔離與垂直隔離，首先水平隔離指的是，男女分別從事不同的職業，職業中的性別比例分布不均，由前述表 2-1 數據可以看出這個現象，數據顯示我國女性在服務業占的比例逾 7 成，女性大多從事服務業。再來是垂直隔離，又可稱為「玻璃天花板現象」，指男女從事相同的職業，但女性通常處於低薪、低職位階級的情況，由前述表 2-4 可以看出，不論是在工業或服務業，女性的薪資皆較男性為低，再由前述數據，我國 2016 年女性擔任主管職比例不到 3 成，以及中小企業女性負責人比例僅 3 成 7，得以應證垂直隔離的現象嚴重，亦對女性就業有重大的影響，當女性從事低職位的工作時，領取的薪資較低，因此造成女性工作僅是貼補家用的附隨功能，工作淪落為附隨角色時，家中工作便似乎理所當然的成為女性主要擔負的角色，而女性又為了打理家中事務，選擇彈性或離家近的工作，這種工作通常屬於低薪、非典型勞動，因此形成女性低薪且必須負擔家務的無限輪迴。

第二節 我國推動女性參與勞動市場之勞動政策

由前一節我國女性參與勞動市場的現況，看出女性就業的困境與障礙，因此如何建構一個有利於女性進入與生存的勞動市場，是政府政策一直努力的方向。近年來，世界組織將推動女性參與勞動市場政策的方向，由「女性保護」的概念擴大至「工作與生活平衡」的概念。我國隨著國際約法，在女性就業政策上不斷轉變，因此以下先就我國在推動女性參與勞動市場政策上的演變進行論述，接著說明我國推動女性就業的勞動法制政策，及根據政府的統計資料說明政策目前實施的狀況。

壹、 我國推動女性參與勞動市場之政策演變

我國隨著國際潮流制定保護的相關法制，最早可追溯 1931 年的工廠法，該法第 7 條為「童工、女工工作項目之限制」，規定童工、女工不得從事有危害性之工作¹⁸，第 13 條為「女工工作時間之限制」，規定女工不得在午夜 10 時至翌晨 6 時之時間內工作¹⁹，我國當時尚未退出國際組織，因此在 1919 年國際勞工組織(ILO)訂定出女性保護公約後，我國以差異論訂定了工廠法中女性保護的相關法制。

隨後 1984 年制定勞動基準法，該法延續工廠法的「童工、女工工作項目之限制」以及「女工工作時間之限制」，另外亦制定母性保護相關規定，第 49 條「女工深夜工作之禁止及其例外」規定妊娠或哺乳期間之女工不得從事深夜工作²⁰，第 50 條「分娩或流產之產假及工資」給予產假並在產假期間工資減半發給²¹，第 51 條「妊娠期間得請求改調較輕易工作」²²以及第 52 條「哺乳時間」規定雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度，哺乳時間視為工作時間²³，此階段我國法制之保護，從原工廠法的女性保護晉升為母性保護。

直到 2002 年，受到國際組織家庭保護概念的潮流以及婦女團體的推動，我國制定兩性工作平等法(現為性別工作平等法)訂有「育嬰留職停薪制度」、「家庭照顧假」及「企業托兒服務」等規定，作為支持勞工兼具工作及家庭照顧的法

¹⁸ 立法院法律系統工廠法 20 年版本(<https://goo.gl/dyus1W>)，最後瀏覽日期：2018/01/24。

¹⁹ 同前註。

²⁰ 立法院法律系統勞動基準法 73 年版本(<https://goo.gl/h3xoJe>)，最後瀏覽日期：2018/01/24。

²¹ 同前註。

²² 同註 20。

²³ 同註 20。

制依據。在 2009 年修正就業保險法「育嬰留職停薪津貼」、在 2010 年修正勞工請假規則「安胎休養」、於 2013 年辦理「育嬰留職停薪復職協助措施」、2014 年修正勞工保險條例提高「生育給付」、2014 年及 2016 年進一步修正性別工作平等法，包括「薪產檢假」、「擴大陪產假期間及受僱者親自哺乳時間」、「放寬申請育嬰留職停薪資格」、「修正僱用受僱者 100 人以上之雇主應提供哺(集)乳室、托兒設施或之托兒措施」……等²⁴，以家庭保護的概念積極推動友善家庭與母性保護之政策。

除勞動法制外，2013 年勞動部擴大整合友善家庭與員工身心健康，將其內涵為「工作與生活平衡政策」，在 2014 年訂定「工作與生活平衡補助計畫」，補助企業辦理優於法令之工作生活平衡措施，並在 2014 及 2016 年辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚，廣徵與推廣企業績優創意措施²⁵。

貳、我國推動女性參與勞動市場之勞動法制與實施現況

我國在勞動法制中制定與實施了許多保護女性的規範，像是：彈性工作、禁止歧視、同工同酬、生育假、生育給付、保護母性的勞動工作場所……等，以創造友善的女性就業環境。在勞動法制面，我國的勞動法令中協助與保護女性就業的條文，包含勞動基準法、勞工保險條例、就業服務法、就業保險法、職業安全衛生法與性別工作平等法，以下將會依照性質作區分進行介紹，並對於目前實施的現況進行說明。

一、工作時間政策

我國之工作時間政策，現行法制實施的僅有「彈性工時」，規範於性別工作平等法中第 19 條中，該條文規定勞工若受僱於僱用 30 人以上企業，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求下列兩項之一：首先，每天減少工作時間一小時，減少的工作時間，不得請求報酬。第二為調整工作時間。我國在 2017 年員工規模 30 人以上事業單位員有制定「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」占 84.6%，平均每家企業申請人數為 2.9 人。事業單位不同意員工申請「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」的原因，以「員工可用其他假別替代」占

²⁴ 勞動部(2017)，工作與生活平衡推動手冊，頁 8。

²⁵ 同前註。

79.4%，其次為「業務繁忙，無法提供」占 10.5%，「不知道有此規定」占 5.1% 居第三²⁶。

二、 家庭假政策

(一) 產假

「產假」為婦女可在妊娠前後可運用的假別，我國勞動法制給予產假有四個情況，分別訂定在勞動基準法第 50 條與性別工作平等法第 15 條中，首先為女性勞工分娩前後，應停止工作，並且給予產假 8 星期。第二為妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，並且給予產假 4 星期。第三為妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應停止工作，並且給予產假 1 星期。第四為妊娠未滿 2 個月以上流產者，應停止工作，並且給予產假 5 日。而產假期間的薪資計算方式，若女性勞工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿 6 個月者減半發給。

我國在 2017 年事業單位同意員工申請「產假」占 94.7%，平均給予產假 7.9 週。事業單位對於產假之工資計算方式，以「工資給全薪」占 76.8% 最多，「工資給底薪」占 17.4%，「不發工資」占 2.9%。對員工產後復職的安排，以「恢復原來的職位」占 85.7% 最多，「由單位考量員工意願後作調整」占 10.2%，「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」所占比率皆在 2.1% 以下。事業單位不同意員工申請產假的原因，以「公司為家族企業可自行放假休息」占 36.6% 最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占 28.8%，「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」占 19.9% 居第三²⁷。

(二) 陪產假

「陪產假」為父親可陪同母親待產的假別。我國於 2014 年將陪產假由 3 日增加至 5 日，規範於性別工作平等法第 15 條。陪檢假之薪資照常發給。

我國 2017 年事業單位同意員工申請「陪產假」占 86.5%，平均給予 4.9 日陪產假。事業單位對於陪產假之工資計算方式，以「工資給全薪」占 90.6% 最多，「不發工資」占 5.3%，「工資給半薪」占 3.4%。事業單位不同意陪產假的原因，以「員工可用其他假別替代」占 43.4% 最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占 28.2%，「公司為家族企業可自行放假休息」占 22.6%，「業務繁忙，無法提供」占 10.1%²⁸。

²⁶ 勞動部僱用管理就業平等概況調查(<https://goo.gl/n2HDzT>)，最後瀏覽日期：2018/01/29。

²⁷ 同前註。

²⁸ 同註 26。

(三) 產檢假

我國於 2016 年在性別工作平等法中新增「產檢假」，規範於該法第 15 條中，條文規定女性勞工妊娠期間雇主應當給予 5 日產檢假。產檢假之薪資照常發給。

2017 年事業單位同意員工申請「產檢假」占 82.7%，平均給予 5.0 日產檢假。事業單位對於產檢假工資計算方式，以「工資給全薪」占 91.1%最多，「不發工資」占 2.7%，「工資給半薪」占 6%。事業單位不同意產檢假的原因，以「員工可用其他假別替代」占 55.8%最高，其次為「公司為家族企業可自行放假休息」占 21.9%，「不知道有此規定」占 15.8%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占 14.9%²⁹。

(四) 育嬰假

我國「育嬰假」規範於性別工作平等法第 16 條中，勞工於同一雇主僱用滿一年且子女滿 3 歲前，可申請最長兩年的育嬰假，若同時撫養 2 個子女，育嬰假合併計算，最長以撫育最幼子女 2 年為限。育嬰假於我國又稱為育嬰留職停薪期間，因此雇主無薪資給付之責任，但勞工可於就業保險中申請育嬰留職津貼給付，根據就業保險法第 19-2 條，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，同時撫育子女 2 人以上之情形，以發給 1 人為限。

2017 年事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占 81.1%。按行業別觀察，事業單位同意員工申請育嬰留職停薪比率，事業單位同意員工每次申請育嬰留職停薪之最長期間，以「1 年以上至 2 年」占 51.2%居多，其餘依序為「6 個月至未滿 1 年」占 22.8%，「3 個月至未滿 6 個月」占 17.7%，「未滿 3 個月」占 8.3%。對員工復職的安排，以「恢復原來的職位」占 71.3%最多，其次為「單位詢問員工意願後作調整」占 18.9%，「由部門主管決定」占 6.1%，「由單位人事管理部門決定」占 3.5%，分別占 4.8%及 3.0%。事業單位不同意員工申請育嬰留職停薪的原因，以「員工人數少，無法提供」占 49.6%最高，其次為「員工可用其他假別替代」占 28.8%，「公司為家族企業可自行放假休息」占 15.4%，「業務繁忙無法提供」占 11.6%³⁰。

²⁹ 同註 26。

³⁰ 同註 26。

根據 2016 年「育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」，申請育嬰留職停薪者每一子女申請期間平均為 7.1 個月，申請期間的長短考量因素以「兼顧家庭收入」為最多。多數受訪者認為育嬰留職停薪政策對「其家庭和工作平衡有幫助」占 95.0%，而認為育嬰留職停薪政策對「提升職場女性生育意願」占 77.5%，但有 24.5 的比率認為申請育嬰留職對職業生涯會有影響，有 20% 的女性認為會造成技能衰退。另外根據勞工保險局投保資料，申請育嬰留職停薪者，有 77.7% 期滿後回到原事業單位，有 6.9% 期滿後未再進行加保，即離開勞動市場³¹。

(五) 家庭照顧假

我國「家庭照顧假」規範於性別工作平等法第 20 條中，勞工於家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年以 7 日為限。請假日數併入事假計算，因此請假期間無薪資給付。

2017 年事業單位同意員工申請「家庭照顧假」占 78.1%，平均給予 6.9 日家庭照顧假。事業單位對於家庭照顧假之工資計算方式，以「依勞工請假規則，不發工資」占 76.4% 最多，「工資給全薪」占 18.3%，「工資給半薪」占 5.2%。事業單位不同意員工申請「家庭照顧假」的原因，以「員工可用特休替代」占 48.9% 最高，其次為「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占 23.9%，「公司為家族企業可自行放假休息」占 17.1%，「業務繁忙無法提供」占 15.3%，「不知道有此規定」占 15.8%³²。

(六) 安胎假

我國「安胎假」規範於勞工請假規則第 4 條中，女性勞工懷孕期間經醫師診斷，需要安胎休養者，得申請安胎假。其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

2017 年事業單位同意員工申請安胎休養占 91.8%。事業單位不同意員工申請安胎休養的原因，以「員工可用其他假別替代」占 37%、「公司為家族企業可自行放假休息」占 33%、「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」占 22.5%³³。

三、 受撫養者照顧與支持政策

(一) 生育給付

³¹ 育嬰留職停薪期滿復職關懷調查(<https://goo.gl/q4aKiq>)，最後瀏覽日期：2018/01/29。

³² 同註 26。

³³ 同註 26。

勞工保險條例第 31 與第 32 條規定被保險人若遇分娩、早產或流產可申請生育給付，給付標準按被保險人分娩或早產當月起，前 6 個月之平均月投保薪資一次給與生育給付 60 日，若為雙生以上者，按比例增給。

(二) 受撫養者的照顧措施與設施

受撫養者包含兒女以及長輩，透過照顧的措施與設施，給予勞工家庭生活支持，使勞工能夠就近照顧兒女或是長輩，協助減輕照顧壓力。我國對於受撫養者的照顧措施與設施的勞動法制僅有「兒童托育服務與補助」，其中兒童托育服務規範於性別工作平等法第 23 條，僱用受僱者 100 以上之雇主，應提供「托兒設施或適當之托兒措施」，而兒童托育補助，是由性別工作平等法第 23 條衍生出的「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，全文 12 條，補助辦法如下：第一，設置哺(集)乳室，補助費用最高 2 萬元。第二，托兒設施新興建成並登記立案者，補助托兒設施費用最高 200 萬元。第三，托兒設施已設置並登記立案者，補助改善或更新托兒設施費用，每年最高 50 萬元。第四，托兒措施，補助辦理受僱者子女托兒服務措施，每年最高 30 萬元。第五，第二與第三之托兒設施，包括托兒遊樂、廚衛設備、衛生保健、安全設備、教保設備、幼童專用車內部安全設施及哺集乳設備等。

2017 年員工規模 100 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占 63.4%。以修法前適用之僱用 250 人以上事業單位觀察，2016 年有設立托兒服務機構或提供托兒措施比率為 81.7%，與 2007 年相較，上升 40 個百分點。事業單位沒有設立「托兒服務機構」之主要原因為「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占 36.1%，其次為「沒有空間設立」占 31.4%，「員工分散各地」占 15.6%居第三。事業單位沒有提供「托兒措施」之主要原因為「員工送托住家附近托兒機構或保母」占 41.9%，其餘依序為「員工將子女交給家人照顧」占 22.6%、「沒有經費預算」占 18.8%、「員工無幼小子女」占 10.6%³⁴。

四、 母性職場保護友善政策

(一) 歧視禁止

為了保障勞工擁有一個平等的勞動環境，我國在就業服務法第 5 條與性別工作平等法第二章訂定了歧視禁止的條文。就業服務法第 5 條規定，雇主不得對求職人或所僱用員工，以種族、階級、性別、性傾向、年齡、婚姻……等為由，予

³⁴ 同註 26。

以歧視。性別工作平等法則是在第二章羅列出各種情況下雇主不能有性別與性傾向的差別待遇，像是結婚、懷孕、分娩育兒、招募、甄試、進用、配置、考績、升遷、教育訓練、薪資、年資、資遣……等。

2017 年事業單位錄用員工時，大部分職類「男女都會錄用」，沒有性別考量。其中男女都會錄用比率以「管理職」占 83.2%最高，其次為「事務職」占 82.9%，「銷售職」占 73.4%居第三，「專業技術職」占 72.7%，「危險及耗體力工作」占 28.7%。事業單位對於「危險及耗體力工作」及「專業技術職」之錄用，「僅用男性」的比率高於「僅用女性」，而「事務職」則「僅用女性」的比率高於「僅用男性」。事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」占 21%最高，其次為「薪資給付標準」占 6.6%及「育嬰留職停薪」占 4.5%，「僱用招募、甄試、進用」占 3.9%，「調薪幅度」占 3.2%，其餘項目有性別考量之比率均在 2.5% 以下。按歷年觀察，辦理各項業務有性別考量比率呈現下降趨勢，事業單位逐漸落實性別工作平等³⁵。

(二) 母性安全保護措施

我國對於母性安全保護的措施規範於職業安全衛生法第 30 條、第 31 條與勞動基準法第 30-1 條、第 49 條。職業安全衛生法第 30 條與第 31 條規定，雇主不得使妊娠中與分娩後未滿一年之女性從事危險性及有害性的作，必須依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，且對於母性健康危害之虞之工作，需採取「危害評估、控制及分級管理措施」。勞動基準法第 30-1 條、第 49 條規範「夜間工作時間」，女性勞工於妊娠或哺乳期間者，雇主不得使其於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。

(三) 哺集乳室

我國有關工作場所設置妊娠照顧措施的條文規範於性別工作平等法第 23 條中，該條文於 2016 年修正，為提供更多受僱者哺育與托兒服務，將原僱用受僱者 250 人以上之雇主應提供哺(集)乳室、托兒設施或適當之托兒措施之適用範圍，擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主。

2017 年 100 人以上事業單位有設置「哺(集)乳室」占 78.8%，沒有設置者占 21.2%。以修法前適用之僱用 250 人以上事業單位觀察，2017 年有設置哺(集)乳室比率為 85.6%，與 2007 年相較，上升 40 個百分點。事業單位沒有設置哺(集)

³⁵ 同註 26。

乳室之主要原因為「員工沒有此項需求」占 50.8%，其次為「工作場所無法設置」占 35.4%³⁶。

(四) 哺乳集乳時間

我國「哺乳時間」規範於性別工作平等法第 18 條中，於 2016 年修法，放寬哺乳相關規定部分，為統一法律用詞，避免文字造成歧異，將「哺乳」修正為「哺(集)乳」，並刪除次數之限制，且延長哺乳集乳時間，現行規定為，勞工的子女未滿 2 歲，須勞工親自哺乳或集乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給予 60 分鐘哺乳或集乳時間，勞工於每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應給予哺乳集乳時間 30 分鐘。勞工哺乳或集乳時間，視為工作時間。

2017 年事業單位同意有未滿 2 歲子女之員工申請或使用「哺乳時間」占 80.8%，其中沒有規定哺乳時間占 68% 居多，12.8% 有規定哺乳時間，有規定哺乳時間之事業單位，平均規定每日 1.9 次哺乳，每次 33.7 分鐘。事業單位不同意員工申請或使用哺乳時間的原因，以「員工可用休息時間替代」占 51.3% 最高，其次為「公司為家族企業可自行調整工作時間哺乳」占 31.8%，而「不知道有此規定」占 11.3%、「業務繁忙，無法提供」占 8.5%³⁷。

(五) 復職協助

我國「復職協助」規範於就業服務法第 26 條與性別工作平等法第 24 條，主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

2016 年對「育嬰留職停薪期滿復職之各項協助」措施感到滿意均在 8 成 6 以上，依序為「關懷協助通知訊息」占 90.8%、「法律諮詢及訴訟扶助」占 87.4%、「就業服務資源」占 86.9%、「職業訓練資源」占 86.3%。與 2015 年年比較，對各項協助措施感到滿意成長均在 6 個百分點以上。按性別觀察，男性對政府的育嬰留職停薪期滿復職協助措施表示，滿意的比率皆高於女性。按年齡觀察，年齡愈輕者對各項協助措施滿意的比率愈高³⁸。

³⁶ 同註 26。

³⁷ 同註 26。

³⁸ 同註 31。

肆、 我國推動女性參與勞動市場之勞動措施

不同於勞動法制實施的對象為正在勞動市場上的勞工，我國推動女性參與勞動市場之勞動措施實施對象多是針對失業的勞工，協助其再度進入勞動市場或是創業，因此以下將勞動措施在分為就業型措施與創業型措施。

一、 就業型措施

我國有許多推動弱勢就業者進入勞動市場的措施，弱勢就業者包含女性、中高齡者、初次尋職者、再度就業女性、長期失業者、身心障礙者……等，採取的就業政策包含：特定對象個案管理服務、多元就業開發方案、培力就業計畫、職場學習及再適應計畫、就業保險促進就業實施辦法。單獨針對女性的政策措施較少，像是新北市勞工局辦理的婦女就業服務，不論是針對弱勢就業者或單獨針對女性的就業措施，大方向皆是給予就業諮詢輔導、協助其培養專業技能、給予津貼補助。

(一) 特定對象個案管理服務

就業個案輔導管理服務的對象包含獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、長期失業者、二度就業婦女、家庭暴力被害人、更生受保護人、職訓結訓學員、非自願性失業勞工、有工作能力及就業意願的失業勞工，經就業服務處各就業服務站多次推介工作後仍無法就業者。特定對象個案管理服務是透過就業服務處輔導員提供一對一專業化、深度化就業服務，並針對求職者的個別需求，提供深度就業諮詢、職業心理測驗、就業促進研習活動、職業訓練或其他服務方案，使求職者具備職場上所須之競爭力，進而得以適性就業³⁹。

(二) 多元就業開發方案

多元就業開發方案的服務對象為失業者以及就業服務法第 24 條第 1 項各款所列之特定對象，包含獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、長期失業者、二度就業婦女、家庭暴力被害人、更生受保護人、其他經中央主管機關認為有必要者。多元就業開發方案是透過政府與民間團體的合作，促進地方發展並創造失業者在地就業的機會，方案分為兩個類型：第一為經濟型計畫，為民間團體所提具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之計畫，以非自願性失業者、中高齡失業者為優先。第二為社

³⁹ 台北市就服處多元就業開發方案(<https://goo.gl/N3pxf3>)，最後瀏覽日期：2018/02/05。

會型計畫，為各部會、直轄市、縣市政府或民間團體所提為增進社會公益，且具有就業促進效益之計畫，以弱勢族群及其他經勞動部指定之對象為限。多元就業開發方案補助的項目包含：第一，進用人員給予勞動基準法基本工資，每月 176 小時。第二，專案經理人每月補助 25000 元至 34000 元。第三為其他費用，像是用人單位用於辦理人員訓練、督導、文具、通訊……等，若為經濟型計畫則以用人費用之 15% 為原則，若為社會型計畫則以用人費用之 5% 為原則。最後為人員留用獎勵，符合留用獎勵要點⁴⁰規定滿 6 個月，每一名額補助 30000 元，之後依實際留用期間每滿一個月補助 5000 元，每一名額合計補助最長 12 個月⁴¹。

(三) 培力就業計畫

培力就業計畫的服務對象為失業者。其是透過勞動部結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助以下 5 個項目，含重大天然災害之災後重建、產業轉型或創新、社會性事業創業、特定族群之創業或就業系統支持、區域再生發展，或促成服務產業之整合。培力就業計畫補助標準如下：第一，進用人員薪資比照勞動基準法基本工資。第二，專案管理人依其專長及計畫需求每月補助 25000 元、29700 元或 34000 元，並補助其勞健保費之雇主負擔部分，以實報實銷為原則。第三，其他費用是以用人費用之 15% 為原則。第四，陪伴輔導費用以實報實銷為原則⁴²。

(四) 職場學習及再適應計畫

勞動部為協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。職場學習及再適應計畫服務對象為以下 15 種類型：獨力負擔家計者、年滿 40 歲至 65 歲者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶有工作能力者、更生受保護人、因家庭因素退出勞動市場 2 年以上重返職場之婦女、特殊境遇家庭、家庭暴力及性侵害被害人、犯罪被害人、人口販

⁴⁰ 根據勞動部多元就業開發方案人員留用獎勵要點第三點，第一，當年度計畫結束後 30 日內，將留用人員名冊檢送勞動力發展署所屬分署備查，並於 60 日內完成僱用留用人員程序。第二，部分工時制留用者除外，僱用期間接續達 6 個月以上。第三，依勞動基準法或身心障礙者權益保障法之規定發給工資，且薪資不得低於計畫補助之工作津貼。第四，為受僱用勞工辦理參加勞工保險、就業保險、全民健康保險，並為投保單位。第五，為受僱用勞工依勞工退休金條例之規定按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。第六，僱用期間依實際僱用時間以 30 日為一個月計算，其末月僱用時間逾 20 日而未滿 30 日者，以一個月計算。

⁴¹ 勞動力發展署多元就業開發方案(<https://goo.gl/v4ncLF>)，最後瀏覽日期：2018/02/05。

⁴² 勞動力發展署培力就業計畫(<https://goo.gl/fRhPP9>)，最後瀏覽日期：2018/02/05。

運被害人、長期失業者、中低收入戶、具有就業意願的弱勢青少年和經濟弱勢戶和外籍配偶、其他經公立就業服務機構評估認定需要協助者。職場學習及再適應計畫發放職場學習及再適應計畫津貼，以及用人單位管理訓練津貼，補助事業單位及團體施行此計畫，每次補助最長以3個月為限⁴³。

(五) 婦女就業服務

婦女就業服務為新北市勞工局主辦的促進婦女就業計畫，目的為提供具有就業意願及就業能力之弱勢婦女，協助其自立自強，解決生活困難，並結合轄區內相關社政、民間單位資源，提供支持性就業服務，幫助其確認就業目標，排除就業障礙，以順利投入職場。其計畫內容為依照弱勢就業婦女其身心狀況，提供不同階段的就業服務，就業前給予身心調適與準備，就業前辦理職前訓練班，尋職期間的就業輔導與媒合，就業後的職場關懷⁴⁴。

二、 創業型措施

為女性制定的創業型政策，有勞動部的微型創業鳳凰、經濟部的婦女創業飛雁計畫與台北市社會局的飛鳳計畫，皆提供女性除了就業外的新選擇。

表 2-11：我國推動女性參與勞動市場之勞動措施-創業型政策

名稱	計畫作法	計畫目標
勞動部 微型創業鳳凰	<ul style="list-style-type: none"> 創業資金融通 信用保證機制 創業陪伴輔導 創業經營管理培訓 創業同儕互助社群 協助商品行銷網路 	建構創業友善環境，協助發展微型企業，增加創業成功機會、降低創業風險，提供創業貸款利息補貼、創業陪伴服務及融資信用保證專案，提升勞動參與率。
經濟部 女性創業飛雁計畫	<ul style="list-style-type: none"> 菁英培植育成課程 客製化陪伴輔導 商機媒合及拓展 菁英典範選拔 資金籌措 網絡建置 	針對不同階段、不同需求之創業女性，提供客製化及整合性服務措施，以建基盤、助成長、選菁英的概念，營造友善女性的創業環境，提升女性經濟力與競爭力，帶動台灣女性創業的夢想與活力。
台北市社會局 飛鳳計畫	<ul style="list-style-type: none"> 婦女職業訓練 老人送餐服務 老人居家服務 老人關懷照顧 社區廚餘堆肥工作 兒童臨時托育 課後輔導 	為了不讓女性困於就業與家庭照顧中，台北市社會局於2004年推出飛鳳計畫，其主要目標是提供女性走出家庭，讓需要工作的婦女都能在社區內就近就業。

⁴³ 台北市就服處職場學習及再適應計畫(<https://goo.gl/Tb496X>)，最後瀏覽日期：2018/02/06。

⁴⁴ 新北勞動雲婦女就業服務(<https://goo.gl/mCJ2Pu>)，最後瀏覽日期：2018/02/06

資料來源：

微型創業鳳凰官方網站(<https://beboss.wda.gov.tw/cht/index.php>)

女性創業飛雁計畫官方網站(<http://woman.sysme.org.tw/Default.aspx>)

台北市社會局飛鳳計畫(<http://www.dosw.gov.taipei/>)

第三節 我國之工作與生活平衡政策

我國於 2013 年開始推動工作與生活平衡政策，期望在企業內推行優於勞動法制與勞動措施外的工作與生活平衡措施。因其為優於法制的措施，因此我國於 2014 年推動「工作與生活平衡補助」與「工作與生活平衡獎」，透過補助、得獎的認證和獎金激勵企業於內部推動工作與生活平衡政策。

在本節，首先會解釋工作與生活平衡之意涵與意義。瞭解其意涵與意義後，說明勞動部建議企業推行工作與生活平衡之步驟。最後，將工作與生活平衡政策之項目進行分類，分為四大面向：工作面、家庭面、健康面與獎勵補助面，針對每個面向分別進行說明我國之工作與生活平衡政策措施。

壹、 工作與生活平衡之意涵與意義

由本章第二節推動女性參與勞動市場之起源與演變的內容得知，工作與生活平衡意涵是關心勞工在工作、家庭照顧與個人生活的支持需求，包括重視休閒、進修以及社會參與。而構成一個工作與生活平衡的社會，需要透過個人、國家、企業、工會與各種組織努力擔起共同責任，才有可能達成，這個共同責任分成下列三種層次：首先為「個人層次」，指的是男女要打破性別角色的傳統意識，家務時間由家庭內的成員共同承擔，讓每個家庭成員都能夠適當地將時間分配於工作、家庭及休閒，降低每個人在工作與家庭生活間的角色衝突。第二為「社會層次」，指的是企業、機構、工會……等各種組織，有責任共同來協助社會裡的每個人取得工作與生活平衡，組織提供員工兼顧照顧責任與個人生活的措施，眾多的統計⁴⁵皆顯示當組織提供的措施愈符合員工的需求，愈可帶來優良的工作效率、降低員工流動率、減少招募成本，提升企業的競爭力。第三為「國家層次」，指

⁴⁵ 美國財星雜誌 (Fortune) 針對 Google 員工所做的調查也發現，在這家連續 10 年蟬聯百大最佳雇主的企業裡，有近 9 成員工認同「公司鼓勵我追求工作與生活平衡」，換句話說，當企業願意花心思協助員工降低工作與生活間的衝突，將會吸引更多人才加入公司。人力資源管理學會一項調查中發現，有家庭者比沒有家庭者的工作效率高出 13%，彈性工時與工作方式有助於員工留任、降低離職率。

的是國家提供大方向的政策，讓國民與社會組織共同朝著工作與生活平衡的方向努力，同時這樣的政策可因應國家少子化勞動力短缺的問題，提高勞動市場的勞動力，有助於青壯年人口承擔照顧責任的政策，自然也會提高生育的意願，使國家維持生產力與競爭力⁴⁶⁴⁷。

貳、 我國工作與生活平衡方案推行步驟

根據勞動部工作與生活平衡推動手冊，企業若要實施工作與生活平衡方案，可以依據以下 6 步驟執行，需求評估、確定目標、資源盤點、計畫擬定、行銷宣導、成效檢視⁴⁸，此 6 步驟作為架構讓企業在推動計畫方案時更為周詳，並充分發揮成效，以下分別進行簡要論述：

一、 需求評估

需求評估的項目包含員工需求、組織需求以及法令規範。在員工需求部分可以透過基本資料瞭解員工的性別、年齡、婚姻狀況、家庭狀況、職務性質，也可以透過統計資料分析員工的狀況，像是員工健康檢查分析、員工企業滿意度調查數據、離職面談統計分析、遲到早退缺勤原因分析、員工反應常見問題分析、企業勞資爭議或投訴案例分析，透過基本資料與統計分析，以瞭解員工在各個生命階段之需求、在各個職務上之需求，進而制定合適的方案。組織需求部分，企業需要考量整體營運狀況，以及實施工作與生活平衡方案後帶來的效益，像是，實施後雖然增加成本，卻能為企業延攬留住優秀人才、創造良好企業形象。法令規範部分為企業應確認其勞動條件與各項措施皆符合相關法令，若企業現有制度未符合法令基本要求，必須即刻修改。

二、 確定目標

需求評估後將需求安排優先順序，以從中選取目標，選取目標可以依據法令要求、企業競爭、組織與員工需求、可立刻執行與主管交辦，建議可以選擇可立刻執行或主管交辦之目標進行，最容易獲得企業內部支持，列出目標後建議擬定相關的關鍵績效指標(Key Performance Indicators, KPI)，使目標更加明確。

⁴⁶ 行政院人事行政總處(2014)，友善家庭政策之研究，頁 5。

⁴⁷ 同註 24，頁 6。

⁴⁸ 同註 24，頁 16-25。

三、 資源盤點

確認目標後，需盤點企業內部及外部資源，盤點的可以透過思考目標為何，針對該目標分析企業已經實施了哪些措施，以及針對該目標企業還需要執行哪些措施，最後，再分析需要哪些資源。內部資源可以分為經費預算、可執行工作與生活平衡方案之人力、可供企業辦理方案之場地、企業業務型態安排可適合辦理方案之時間。外部資源可以分為以下，第一為公部門資源，包含勞動部、地方政府勞工局、各地區健康服務中心、公園、校園……等，第二為私部門資源，像是民間非營利組織、公益基金會，第三為合作廠商，例如配合員工健康檢查的醫療院所、配合照顧措施的托育機構。

四、 擬定計畫

計畫的內容要包含評估之需求、目標及資源，明訂計畫依據、現況分析、推動計畫的人事時地物、推行的步驟、所需配合的單位、可能遇到的困難及其因應方式、成本效益與評估指標……等。計畫可以以零成本項目優先進行，能夠快速展現效益，同時爭取高階主管的支持，能夠使方案順利推行。

五、 行銷宣導

行銷宣導可以針對全體員工進行宣導，透過企業內部網站、郵件、佈告欄、新人訓練、會議、文宣、企業規則、員工手冊……等方式讓全體員工瞭解企業的工作與生活平衡方案。也可以透過部分對象的方式針對特定員工進行宣導，可以透過郵件將訊息寄送給目標對象，或是特定群體較常出現的場所，例如：哺乳室、女廁。企業亦可利用活動進行宣導，挑選適當員工擔任工作與生活平衡大使，或是舉辦實際參與者的經驗分享，加深員工參與感。

六、 成效檢視

成效檢視可以透過質量化測量、具體問題的解決以及組織整體成效三個方式進行檢視。首先，質量化測量是透過數據、建議回饋與後續效應等方式進行成效檢視，量化方面可以使用參與人數、滿意度、使用率，量化方面可以使用活動滿意度調查問卷心得、同仁的反應回饋、後續產生的效應。第二，檢視具體的問題是否真正解決，可以透過關鍵指標(KPI)的達成度瞭解目標對象的改善程度，或是特定問題的減少程度進行檢視。最後，組織整體成效是最難檢視的一部分，需要大規模整理分析數據，而檢視組織成效的項目可以透過員工對企業的滿意度、

員工的向心力、員工的離職率變化、員工請假早退曠職情況、非計畫性請假情況、延長工作時數變化、員工健康檢查報告情況、企業獲得相關獎項成果……等進行檢視與檢討，再針對需要加強之處進行改善。

參、我國推動女性參與勞動市場之工作與生活平衡政策

我國在工作與生活平衡政策方面提供了3個面向讓企業去遵循，分別為工作面、家庭面與健康面⁴⁹，若企業實施上述面向一定程度的工作與生活平衡措施，國家將會對該企業進行補助與獎助。

一、工作面

(一) 彈性工作安排

工時的長短度與靈活度對於勞工工作與生活平衡影響極大，工作時間政策可以透過工作時間、地點與方式的調整，來因應工作與生活的雙面需求。彈性工作安排包括縮短工時、彈性上下班、工作分享、電傳工作、在家工作。

(二) 優化給假

企業內部提供優於本章第二節提到的法定家庭假，或是企業於內部制定法制中沒有的假別。優化給假可以協助勞工因應家中的突發狀況、在必要時間負擔家庭照顧責任、或是能有自己的時間平衡生活。像是子女新生入學假、志工假、生日快樂假……等等都屬於優化給假的範疇。

(三) 正向舒壓工作氣氛

創造舒壓工作環境設計、辦理組織氣氛促進活動。包含規劃交誼廳、休息空間、感恩傳情活動……等等。

(四) 多元溝通管道

上對下溝通管道的建立、員工聲音的傳達、雙向溝通。可以實施的方法像是建立完善的回應機制、海報文宣、溝通座談會、員工關懷會……等等。

二、家庭面

(一) 母性保護友善措施

母性保護友善措施可以施行的有妊娠照顧措施，規劃孕婦的停車位、設置哺乳室、班別調整、提供友善的工作環境，或是提供育嬰留職後的復職協助與女性夜間工作安全返家機制……等等。

⁴⁹ 同註24，頁12-15。

(二) 家庭照顧支持

家庭照顧支持可以實施的有很多，像是托兒設施與措施，包含企業內實施或是與其他機構合作、臨時照顧空間、新手爸媽講座與諮詢……等等。

(三) 促進員工家庭關係與情感

舉辦家庭日、親子活動、親子共讀、參訪職場……等等，可以透過這樣的活動促進家庭情感交流。

三、 健康面

(一) 健康促進活動

企業可以透過評估勞工需求、職業特性、工作樣態……等，規劃適合的方案，並且建立健康管理制與健康促進活動，提升勞工自主管理的健康意識，或是提供醫療服務、舉辦健康講座、提供員工健康餐點……等等。

(二) 員工協助方案

「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, EAPs)是企業透過系統化的專業服務，規劃方案與提供資源，以預防及解決可能導致員工工作生產力下降的組織與個人議題，使員工能以健康的身心投入工作，讓企業提升競爭力，塑造勞資雙贏，其涵蓋之面向主要為工作、生活與健康三大層面，其中工作面係指管理策略、工作適應與生涯協助相關服務，生活面為協助員工解決可能影響其工作之個人問題，如：人際關係、婚姻親子、家庭照顧、理財法律問題諮詢，而健康面則是透過工作場所中提供的各項健康、醫療等設施或服務，協助員工維護個人健康，提升工作及生活品質。以上三種層面可透過服務系統之建置及組織內外部資源之整合，達成協助員工解決問題，提升工作效率與生產力之目標⁵⁰。

行政院人事行政總處2017年度首度針對「員工協助方案服務滿意度」進行問卷調查，調查結果發現，各項目至少都有超過60%的滿意度，有些項目甚至超過70%，在將近30000件跨機關的回收樣本中，過去一年員工協助方案的使用率達到23%，表示勞工確實需要這樣協助⁵¹。

⁵⁰ 勞動部(2017)，員工協助方案推動手冊，頁6。

⁵¹ 行政院(2017)，公務機關推動員工協助方案參考手冊，頁2。

四、 獎勵補助面

(一) 工作與生活平衡獎

「工作與生活平衡獎」的前身為友善職場活動，於 2006 年起行政院勞工委員會(現勞動部)，每兩年舉辦一次，表彰落實之優良事業單位，使這些單位成為其他事業單位的楷模，以發展出性別工作權實質平等的職場環境和企業優良形象。

2016 年工作生活平衡獎共有 131 家企業參選，經評審小組初審、實地訪視與決審，選出 39 家獲獎企業。「工作悠活」獎章獲獎企業計 18 家。「家庭樂活」獎章獲獎企業計 9 家。「健康快活」獎章獲獎企業計 12 家⁵²。

2018 年的工作與生活平衡獎的獎項由「工作悠活」、「家庭樂活」、「健康快活」⁵³更改為「友善育兒」、「工作彈性」、「員工協助」，將獎項的範圍縮小，使工作與生活平衡措施之目標更加明確。「友善育兒」包含設置托嬰中心、幼兒園或兒童臨時照顧空間，滿足員工照顧子女需求，發給員工育兒津貼，支持員工養育子女。「工作彈性」包含提供員工優於法令規定之假別或給假且薪資照給，或提供其他創意假別，針對員工因家庭照顧、個人或健康因素，提供彈性調整工作時間或地點，支持同仁照顧家庭或身心紓壓。「員工協助」包含企業建置員工協助機制，提供員工家庭、健康、工作調適等諮詢或諮商，或針對有特殊需求之員工，提供個別化員工協助措施，促進員工身心健康。

工作與生活平衡獎的評判標準亦在 2018 年度進行修改，「制度設計與推動」占 30%，包含措施之設計以員工需求為核心，將措施納為公司規章，系統化推動，並對員工公布周知，獲取主管及同仁支持。「使用率與影響力」占 60%，措施推動後具有成效，對於員工、企業具有正向影響與效益。「前瞻性與創意」占 10%，措施設計具有創意，並結合企業組織特性，對於企業未來發展具有前瞻性。將使用率與影響力的比重增加到 60%，期望能夠實際看見工作與生活平衡落實的成效。獲獎的企業可以獲得頒發獎座，及 10000 元等值獎勵品⁵⁴。

(二) 工作與生活平衡補助計畫

工作與生活平衡計畫每一年度分成兩個階段申請，第一梯次為 2 月 1 日至 3 月 31 日，第二梯次由 5 月 1 日至 6 月 30 日。補助分為 6 大類，「員工協助關懷

⁵² 勞動部(2017)，工作與生活平衡獎表揚專刊，頁 5。

⁵³ 工作悠活獎範圍包含：彈性工作安排、優化給假、正向舒壓工作環境。家庭樂活：母性保護友善措施、家庭照顧與支持、促進員工關係與情感。健康快活組：健康促進活動、員工協助方案。

⁵⁴ 2018 年工作與生活平衡獎(<https://goo.gl/gf6VQy>)最後瀏覽日期：2018/05/11。

課程」、「員工舒壓課程」、「友善家庭措施」、「兒童或長者臨時照顧空間」與「支持中高齡身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或妊娠員工之協助措施」。補助根據企業規模大小，最高補助金額不同：僱用勞工在 99 人以下者，最高補助 9 成；僱用勞工在 100 至 250 以下，最高補助 8 成；僱用勞工 251 人以上，最高補助 7 成；每家企業最高補助額為 60 萬⁵⁵。以下為 6 大項補助項目與金額：

1. 員工協助關懷課程與員工舒壓課程
 - (1) 員工關懷與協助課程：補助講師鐘點費，每年最高補助 60000 元。
 - (2) 講師鐘點費：限外聘講師，每小時最高補助 1600 元。
 - (3) 餐費：午餐與晚餐每人每餐最高補助 100 元，早餐每人每餐最高補助 50 元。
2. 友善家庭措施
 - (1) 友善家庭措施：補助講師鐘點費、團體諮詢費、印刷費、活動器材費、空間設備費、場地租借費、餐費、活動門票費等科目，每年最高補助 20 萬元。
 - (2) 講師鐘點費：限外聘講師，每小時最高補助 1600 元。
 - (3) 團體諮詢費：限外聘講師，每小時最高補助 1600 元。
 - (4) 場地租借費：參照「各機關學校及基金赴機關以外處所辦理各類會議及講習訓練原則」規定，以在企業內部辦理為原則，如有必要洽借場地，每次最高補助 20000 元。
 - (5) 餐費：午餐與晚餐每人每餐最高補助 100 元，早餐每人每餐最高補助 50 元。
 - (6) 活動門票費：每人每次最高補助 100 元。
3. 兒童或長者臨時照顧空間
補助空間設備及活動器材費等科目，每年最高補助 20 萬元。
4. 工作與生活平衡資源手冊或宣傳品
補助印刷費、宣導品製作費等科目，每年最高補助 30000 元。
5. 支持中高齡身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或妊娠員工之協助措施
 - (1) 支持中高齡身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或妊娠員工之協助措施：補助講師鐘點費、團體諮詢費、活動器材費、印刷費、宣導品製作費、空間設備費、餐費及其他必要編列之科目，每年最高補助 50000 元。
 - (2) 講師鐘點費：限外聘講師，每小時最高補助 1600 元。
 - (3) 團體諮詢費：限外聘講師，每小時最高補助 1600 元。
 - (4) 餐費：午餐與晚餐每人每餐最高補助 100 元，早餐每人每餐最高補助 50 元。

⁵⁵ 勞動部(2018)，工作生活平衡補助申請操作手冊，頁 18-24。

第四節 我國輔助女性參與勞動市場之照顧政策

從本章第一節中數據分析出女性在勞動市場上的困境之一為家庭照顧之餘還必須擔起家庭照顧的責任，因此國家是否能提供一個完善的家庭照顧政策亦會影響到女性參與勞動市場的意願。在本章第二節與第三節之政策，在家庭照顧方面，勞動法制僅有「兒童托育設施與措施」以及「兒童托育補助」，工作與生活平衡政策則是用鼓勵的方式激勵企業推動，無法制上的強制效力。因此本節欲檢視我國之照顧政策—「托育政策」與「長照政策」，這兩項政策與國家社會福利較為相關，但皆會間接影響女性是否能持續參與勞動市場，本文在本節所探討之托育政策與長照政策，僅探討與本文較為相關的照顧措施、設施與補助部分。

托育政策依據兒童年齡區分，2歲以下之政策有「社區保母系統實施計畫」、「建構友善托育環境—保母托育管理與托育費用補助計畫」，2歲以上至國民小學前之政策有「幼兒及教育照顧法」進行規範，國民小學階段之政策有「兒童課後照顧服務班與中心設立及管理辦法」，而政府2017年最新推動的「前瞻基礎建設計畫—因應少子化友善育兒空間建設」則是規範2至6歲兒童之托育政策。長照政策現行正在施行的有「長期照顧服務法」與「長照10年計畫2.0」，以下分別進行概述。

壹、 托育政策

一、 機構式嬰幼兒托育種類、數量與價位

我國的托育方式分為居家式與機構式，居家式是透過保母於家中照顧嬰幼兒，機構式則像是托育中心。在開始介紹我國托育政策前，在此簡述我國機構式嬰幼兒托育的種類、數量與價位，而依據年齡不同，收托的機構也不同，分為以下三類：嬰幼兒照顧機構、幼兒園、課後照顧中心。

首先為「嬰幼兒照顧機構」，托育2足月至未滿2歲的嬰幼兒，分為公私協力(公辦民營)托嬰中心、社區公共托育家園、私立托嬰中心，截至2017年6月為止，我國托育未滿2歲之嬰幼兒的機構共有851處，公私協力101處、社區公共托育家園7處、私立托嬰中心743處⁵⁶。公私協力的托嬰中心可托育數量從12到75名不等，價格落在每半年48000至87000元不等，地區與托育的兒童數量皆

⁵⁶ 衛生福利部社會及家庭署，全國托嬰中心及托育家園分布情形(<https://goo.gl/82xhnT>)，最後瀏覽日期：2018/05/12。

會影響價格，公私協力的價格相對社區公共托育家園與私利托嬰中心便宜⁵⁷。社區公共托育家園我國於2017年開始推動，可托育數量平均為12名，價格大約落在每個月14500元，較公私協力貴但較私立便宜。私立托嬰中心的價格根據台北市社會局統計台北市私立托嬰中心每用收費平均中位數落在22000元。第二類為「幼兒園」，為照顧滿2歲至學齡前兒童，分為公立幼兒園、非營利幼兒園(公辦民營)、私立幼兒園。第三類為「課後照顧中心」則是協助照顧國小的兒童。

二、 各縣市生育獎勵金

除了全國性的補助外，各縣市都有針對懷孕、分娩、育兒、托育進行不同的津貼補助，在內政部戶政司全球資訊網有詳細的補助項目與金額可以查詢⁵⁸。以台北市為例，每一新生兒補助20000元、若為中低收入戶或是懷孕3個月自然流產者有16500元補助、台北市育兒獎勵金在5歲前每月發給2500元，對於高齡懷孕中的女性也有針對產前的遺傳診斷、血液細胞檢驗進行補助⁵⁹。

三、 2歲以下政策

(一) 社區保母系統實施計畫

我國於2000年由內政部兒童局推動「社區保母系統實施計畫」建立保母人員督導管理制度之推行依據，期望經由一個社區化整合體系的運作，能整合保母訓練、提供媒合與轉介服務、及建立支持與督導管理制度。計畫由縣市政府執行，在各縣市設置社區保母系統，由法人團體、法人機構、設有(嬰)幼兒保育科系之學校承辦，承辦單位需招募保母參與，依計畫內容進行相關輔導工作，以及家長托育需求之媒合轉介，協助家長解決托兒問題，並使幼兒獲得妥善照顧，讓幼兒、家長、與保母三者間，皆能獲得妥適的支持與協助。

社區保母系統於2016年更名為「居家托育服務中心」，根據衛生福利部社會及家庭署公布資料，我國目前2017年居家托育服務中心的數量有72間，托育的兒童數有76220人⁶⁰。

⁵⁷ 衛生福利部社會及家庭署，公私協力托嬰中心名冊(<https://goo.gl/g74Ejh>)，最後瀏覽日期：2018/05/12。

⁵⁸ 內政部戶政司，各直轄市、縣市政府鼓勵婚育福利措施(<https://www.ris.gov.tw/682>)最後瀏覽日期：2018/05/12。

⁵⁹ 臺北市生育及育兒養育福利措施資訊表(<https://goo.gl/3kSWsP>)最後瀏覽日期：2018/05/12。

⁶⁰ 衛生福利部社會及家庭署，居家托育服務中心數及托育人員數(<https://goo.gl/npV2ht>)，最後瀏覽日期：2018/02/12。

(二) 建構友善托育環境—保母托育管理與托育費用補助計畫

因有鑒於托育服務需求增加以及女性勞動參與率低的困境與挑戰，因此政府於 2008 年由行政院推動「建構友善托育環境—保母托育管理與托育費用補助計畫」，藉由補助家中有未滿 2 歲幼兒之家長部分托育費用，以減輕家庭經濟負擔，並鼓勵托育人員加入社區保母系統接受政府輔導管理，提升兒童托育品質。計畫內容包含「提高保母托育服務之質與量，推動托育制度普及化」、「擴增社區保母系統(現為居家托育服務中心)管理費用補助，培訓專業管理人員」、「增加中央及地方政府專案人力，確實推動本項工作」、「辦理就業者家庭部分托育費用補助」、「建構保母托育管理機制，提昇幼兒照顧品質」與「辦理保母管理與教保服務相關活動，俾利推動本計畫」等 6 大內容，以下針對與本文相關的托育設施與托育補助方面進行簡介：

1. 建構保母托育管理機制，提昇幼兒照顧品質

(1) 居家式托育服務管理

訂定「居家托育管理實施原則」規範居家式保母人員照顧人數、資格條件、以及應遵守事項，同時規範社區保母系統(現為居家托育服務中心)之設置方式、服務內容、人力配置以及費用補助。居家式托育是透過社區保母系統(現為居家托育服務中心)運行，各地方政府視轄區內幼兒送托之需求情形分區規劃，輔導績優之法人團體、法人機構、設有幼兒保育相關科系所之學校等承辦，建置社區保母系統(現為居家托育服務中心)，督導管理轄內保母人員之收托情形，社區保母系統(現為居家托育服務中心)要針對招募之保母進行研習訓練以及訪視輔導、配合辦理全國保母資訊網之建置、協助家長申請托育費用並給予諮詢。

根據「兒童及少年福利與權益保障法」第 26 條第 5 項規定⁶¹訂定之「居家托育服務提供者登記及管理辦法」，居家托育服務提供者可提供在宅托育服務與到宅托育服務，托育服務收托方式可分為半日托育、日間托育、全日托育、夜間托育、延長托育以及臨時托育，每一收托人員收托之數量依據收托方式有所限制⁶²。

(2) 機構式托嬰中心托育服務管理

訂定「托嬰中心托育管理實施原則」，規範托嬰中心設置方式需依照「兒童及少年福利與權益保障法」、「兒童及少年福利機構設置標準」、「私立兒童及

⁶¹ 居家式托育服務提供者之收托人數、登記、輔導、管理、撤銷與廢止登記、收退費規定及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

⁶² 居家托育服務提供者登記及管理辦法，第 2 條、第 6 條、第 7 條。

少年福利機構設立許可及管理辦法」等相關法令規定辦理。根據「兒童及少年福利機構設置標準」規定，托嬰中心是指辦理未滿 2 歲兒童托育服務機構，托育人數務須達 5 人以上，托嬰中心收托方式可分為半日托育、日間托育以及臨時托育，另外還規定托嬰中心應提供之服務、設備與空間、以及人力配置⁶³。

2. 辦理就業者家庭部分托育費用補助

補助對象有兩類，第一類為父母或監護人雙方或單親一方因就業、中重度身心障礙、服義務役、處 1 年以上之徒刑、受拘束人身自由之保安處分 1 年以上執行中，導致無法自行照顧家中未滿 2 歲的幼兒，而需送請托育人員照顧者，第二類為戶籍登記為同一母親或父親，有 3 位以上子女之家庭，其未滿 2 歲幼兒需送請托育人員照顧者。上述所稱的托育人員若為居家式托育人員，須符合「兒童及少年福利與權益保障法」第 26 條第 1、2 項規定⁶⁴，若為機構式托育人員應符合「兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法」第 3 條規定⁶⁵。托育補助標準根據居家式與機構式的不同、家庭收入情況不同，補助數額也不同，詳細補助項目與額度參見下表 2-12。

表 2-12：保母托育管理與托育費用補助計畫補助項目與額度

	居家式		機構式
	相關科系或 托育人員結業證書	具保母技術士證	托嬰中心
一般家庭	2000 元/月	3000 元/月	3000 元/月
中低收入戶	3000 元/月	4000 元/月	4000 元/月
低收入戶與弱勢家庭	4000 元/月	5000 元/月	5000 元/月
<ul style="list-style-type: none"> • 弱勢家庭指的是低收入家庭、家有未滿 2 歲之發展遲緩或身心障礙幼兒之家庭、特殊境遇家庭、高風險家庭。 • 有 3 位以上子女之家庭，其未滿 2 歲幼兒需送請托育人員照顧者，補助對象不受父母、監護人雙方或單親一方皆就業及最近 1 年綜合所得總額合計未達申報標準或綜合所得稅稅率未達 20% 限制。 			

資料來源：衛生福利部社會及家庭署就業者家庭部分托育費用補助

⁶³ 兒童及少年福利機構設置標準，第 2 條、第 6 條。

⁶⁴ 居家式托育服務提供者，應向直轄市、縣市主管機關辦理登記。居家式托育服務提供者應年滿 20 歲並具備下列資格之一：第一，取得保母人員技術士證。第二，高級中等以上學校幼兒保育、家政、護理相關學程、科、系、所畢業。第三，修畢托育人員專業訓練課程，並領有結業證書。

⁶⁵ 托嬰中心、安置及教養機構提供教育及保育之人員應年滿 20 歲並具備下列資格之一：第一，取得保母人員技術士證者。第二，高級中等以上學校幼兒教育、幼兒保育、家政、護理相關學院、系、所、學位學程、科畢業者。

四、 2 歲以上至學齡前兒童政策

針對 2 歲以上至國民小學前之幼兒的教保政策是根據「幼兒及教育照顧法」進行規範，該法於 2012 年開始實施，內容有幼兒園的設立、教保服務、幼兒園組織、人員資格權益、幼兒權益保障、家長權利義務、幼兒園管理、輔導及獎助等，與本文較相關的規範為該法第 7 條第 6 項規定⁶⁶訂定之「幼兒就讀幼兒園補助辦法」，該辦法實施「5 歲幼兒免學費」補助 5 歲至入國民小學前之幼兒就讀公立幼兒園學費全額補助，另外還有弱勢加額補助，詳細補助項目及額度如下表，該辦法亦針對「2 歲以上至未滿 5 歲幼兒」學費補助進行規範，若為中低收入戶，每學期補助 6000 元⁶⁷。

表 2-13：幼兒就讀幼兒園補助辦法 5 歲幼兒免學費補助項目與額度

實施對象		一學年補助項目及額度	
		學費補助	弱勢加額補助
公立幼兒園	低收入戶	全額補助	約 20000 元
	中低收入戶		約 20000 元
	家戶年所得 50 萬元以下		約 20000 元
	家戶年所得 50 萬元至 70 萬元以下		最高 12000 元
	家戶年所得逾 70 萬		-
私立幼兒園	低收入戶	最高 30000 元	最高 30000 元
	中低收入戶		最高 30000 元
	家戶年所得 30 萬元以下		最高 30000 元
	家戶年所得 30 萬元至 50 萬元以下		最高 20000 元
	家戶年所得 50 萬元至 70 萬元以下		最高 10000 元
	家戶年所得逾 70 萬		-

資料來源：全國教保資訊網

除了補助外，針對學齡前兒童我國於 2016 年由教育部推動「擴大幼兒教保公共化規劃」，期盼在 2020 年幼兒園的公共化比達到 4：6(目前為 3：7)，2020 年 2 至 5 歲幼兒入園率達 60%，且 40%以上的幼兒進入公共化幼兒園(以非營利為主，公立為輔)就讀，在 2020 年前設置 1000 家非營利幼兒園，創造 30000 個名額，這項規劃除了完善照顧體系外，也希望因此增加女性的勞動參與率⁶⁸。

⁶⁶ 政府對就讀幼兒園之幼兒，得視實際需要補助其費用，其補助對象、補助條件、補助額度及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

⁶⁷ 幼兒就讀幼兒園補助辦法，第 4 條。

⁶⁸ 教育部，擴大幼兒教保公共化規劃(<https://goo.gl/n5N1fW>)，最後瀏覽日期：2018/05/12。

五、 國民小學兒童政策

而國民小學階段之兒童的托育政策是根據「兒童及少年福利與權益保障法」第 76 條第 3 項規定⁶⁹訂定之「兒童課後照顧服務班與中心設立及管理辦法」進行規範，該辦法於 2014 年開始實施。課後照顧服務是指招收國民小學階段兒童，於學校上課以外時間，提供以生活照顧及學校作業輔導為主之多元服務，課後照顧服務分為「兒童課後照顧服務班」以及「兒童課後照顧服務中心」，前者是由公、私立國民小學設立，後者是由地方縣市政府、私人、團體設立。課後照顧班、課後照顧中心每班兒童，以 15 人為原則，至多不得超過 25 人。公立課後照顧班應優先招收低收入戶、身心障礙及原住民兒童，其收費標準如下：若為低收入戶、身心障礙及原住民兒童為免費，若為情況特殊兒童，經學校評估後，報縣市主管機關專案核准者，減免收費，若為一般兒童則以學校自辦或委託辦理有不同的計算方式，詳細計算方式如下表 2-14⁷⁰。

表 2-14：公立兒童課後照顧服務班收費項目與基準

辦理方式	辦理時間	每位學生收費基準
學校自辦	於學校上班時間辦理	$260 \text{ 元} \times \text{服務總節數} \div 0.7 \div \text{學生數}$
	於學校下班時間及寒暑假辦理	$400 \text{ 元} \times \text{服務總節數} \div 0.7 \div \text{學生數}$
	一併於學校上下班時間辦理	$(260 \text{ 元} \times \text{上班時間服務總節數} \div 0.7 \div \text{學生數}) + (400 \text{ 元} \times \text{上班時間服務總節數} \div 0.7 \div \text{學生數})$
學校委辦	於學校上班時間辦理	$410 \text{ 元} \times \text{服務總節數} \div 0.7 \div \text{學生數}$
	於學校下班時間及寒暑假辦理	
	一併於學校上下班時間辦理	
<ul style="list-style-type: none"> • 服務總節數，其每節為 40 分鐘。 • 學校自辦或委辦得採每月收費或一次收費。參加兒童未滿 15 人者，得酌予提高收費，但不得超過直轄市、縣市主管機關依據上述所定收費基準之 20%，並應報直轄市、縣市主管機關核准。 • 服務總節數或時數，因故未能依原定實施時，應依比率減收費用。 		

資料來源：兒童課後照顧服務班與中心設立及管理辦法第 20 條

六、 6 歲以下兒童政策

我國於 2017 年由衛生福利部與教育部規劃推動「前瞻基礎建設計畫—因應少子化友善育兒空間建設」，有鑒於少子化問題日趨嚴重，因此除政府目前推行

⁶⁹ 兒童課後照顧服務班與兒童課後照顧服務中心之申請、設立、收費項目、用途與基準、管理、設施設備、改制、人員資格與不適任之通報、資訊蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由中央教育主管機關定之。

⁷⁰ 兒童課後照顧服務班與中心設立及管理辦法，第 1 條、第 3 條、第 5 條、第 7 條、第 20 條。

的相關政策措施外，該計畫期望加速擴大幼兒托育的公共化，並提供能夠負擔的價格以及有品質保障的托育空間，減輕家長的經濟負擔，降低女性就業的障礙。該計畫依據孩童的年齡再分成兩個計畫，分別為「建構 0-2 歲兒童社區公共化托育計畫」以及「營造 3-6 歲友善育兒空間」⁷¹。

(一) 建構 0-2 歲兒童社區公共化托育計畫

此計畫目標為政府運用資源透過非營利團體公共參與管理的方式，管控收費以提供平價、優質、普及的托育服務，支持家庭得以安心育兒並穩定就業，並達到公共利益目標。此計畫推動的內容包含「推動社區公共托育家園」、「布建托育資源中心」、「增修或改善區域型家庭社會福利服務中心」、「整建綜合社會福利館」與「提供育兒寶百箱」。

1. 推動社區公共托育家園

補助地方政府結合現行托嬰中心與居家托育優勢，提供價格合宜、安全無虞、小型社區化的類家庭照顧模式，同時挹注原鄉及偏鄉地區托育資源。以台北市為例，根據台北市社會局資料，台北市在 2018 年增設 19 處公共托育家園，1 處新生托嬰中心，公共托育家園每處招收數量為 12 名，托嬰中心招收數量為 35 名，公共托育家園收費金額為 14500 元，扣除台北市育兒津貼⁷²及中央托育補助⁷³後為 9000 元，若兩胎以上可再申請台北市友善托育補助 6000 元，托嬰中心收費金額為 11000 元，扣除台北市育兒津貼及中央托育補助後為 5500 元⁷⁴。

2. 布建托育資源中心

透過新建、修繕托育資源中心及充實其設施設備，發展以社區為中心，在地化、近便、優質之整合性托育資源服務網絡，提供相關托育照顧諮詢及親職教育課程活動減輕家庭照顧壓力，並增強社區托育量能。

3. 增修或改善區域型家庭社會福利服務中心

配合強化社會安全網工作，補助地方政府以每 15 萬人或警察分局轄區為基準，設置一區域型家庭社會福利服務中心，並針對原設區域型家庭社會福利服務中心，進行空間修繕及設備汰換，或者無障礙環境及友善親子等設施改善，並建構綿密的區域性福利服務網絡，使社區裡的家庭能獲得良好照顧品質。

⁷¹ 行政院，前瞻基礎建設(<https://goo.gl/aL9RDJ>)，最後瀏覽日期：2018/02/10。

⁷² 育兒津貼、育兒獎勵金是由各縣市政府鼓勵生育所發放之補助，依照縣市的不同，補助的金額也不同，台北市目前若為符合條件之監護人，每名未滿 5 歲兒童每月發給 2500 元津貼。

⁷³ 衛生福利部補助使用公共托育家園家長，每月發給 3000 元津貼。

⁷⁴ 台北市社會局，社區公共托育家園(<https://goo.gl/EQfU6c>)，最後瀏覽日期：2018/02/10。

4. 整建綜合社會福利館

補助地方政府整建、新建、修繕及充實設施設備相關經費，布建全國縣市綜合型社會福利館，提供近便、友善服務據點，規劃設計並善用館舍空間與設施，提供以下多元服務：第一，服務整合，整合托老及托兒措施。第二，公私融合，結合民間社會福利團辦理增進社會服務相關活動。第三，福利服務，融合在地社區需求，發展符合當地之服務措施。

5. 提供育兒寶百箱

參考芬蘭政府為每位新生兒家長準備育兒百寶箱，提供新生兒相關照護用品與育兒資訊等，友善新生兒家庭父母，並宣導政府相關育兒措施。

(二) 營造 3-6 歲友善育兒空間

補助「校園社區化改造計畫」中的「營造友善育兒空間」，透過一次性的補助，使地方政府於學校空餘建地或老舊校舍拆除後為重建之基地，新建公共幼兒園社，協助各地方政府解決現有空間不足設立公共化幼兒園困境，提供家長可負擔、品質有保障之永續教保服務。

貳、 長照政策

根據我國衛生福利部資料，我國推動長照政策最早可追溯至 1998 年行政院核定「加強老人安養服務方案」以及行政院衛生署「老人長期照護 3 年計畫」，2000 年至 2003 年推行了 3 年的「建構長期照護體系先導計畫」，2002 年至 2007 年由經建會推動了 5 年的「照顧服務福利及產業發展方案」，最後是 2007 年的「長期照顧 10 年計畫」，以上方案與計畫皆完成階段性任務，而我國目前正在施行的政策，為 2015 年制定的「長期照顧服務法」與 2017 年開始推動的「長照 10 年計畫 2.0」⁷⁵，另外在退休後的經濟支持，分別有勞工退休金、勞保老年給付與國民年金，以下一一進行說明。

一、 長期照顧服務法

長期照顧服務於 2017 年 6 月開始施行，將長期照顧法制化，內容涵蓋長照服務內容、長照財源、長照人員管理、長照機構管理、受照護者權益保障、服務發展獎勵措施，其規範以下重要制度：第一，明定長期照顧名詞之意涵，包括：長期照顧、身心失能者、家庭照顧者、長照服務人員、長照服務機構、長照管理中心以及長照服務體系與個人看護者。第二，明定各類長照服務之意涵與項目，

⁷⁵ 衛生福利部長照政策專區，長照政策藍圖(<https://goo.gl/UCNqKR>)，最後瀏覽日期：2018/02/13。

包括：居家式、社區式、機構住宿式、家庭照顧者支持服務以及綜合式服務類。第三，明定長期照顧服務人員之專業定位，包含：訓練、繼續教育、在職訓練課程、認證、證明效期及其更新，且規定訓練與教育應考量不同地區、族群、性別、特定疾病及照顧經驗之差異性。第四，明定長照財源，並設置長照基金，以促進長照相關資源之發展、提升服務品質與效率、充實並均衡服務與人力資源。第五，規定初次入國之外籍看護工，其雇主可申請家庭看護工補充訓練。最後，將各界關注之家庭照顧者，納入服務對象。

二、 長照 10 年計畫 2.0

長照 10 年計畫 2.0 為實現在地老化，提供從支持家庭、居家、社區到住宿式照顧之多元連續服務，普及照顧服務體系，建立以社區為基礎之「照顧型社區」，期望能夠提升具長期照顧需求者與照顧者之生活品質，該計畫總體目標為：第一，建立優質、平價、普及的長期照顧服務體系，利用社區，讓長期照顧需求者在自己熟悉的環境安心享受老年生活。第二，實現在地老化，提供從支持家庭、居家、社區到機構式照顧的多元連續服務，普及照顧服務體系。第三，延伸前端初級預防功能，預防保健、活力老化、減緩失能。第四，向後端提供多目標社區式支持服務，銜接在宅臨終安寧照顧，減輕家屬照顧壓力，減少長期照顧負擔⁷⁶。該計畫的服務對象在 2.0 版本中範圍擴大、年齡下降，包含 65 歲以上失能老人、50-64 歲失能身心障礙者、55-64 歲失能原住民、50 歲以上失智症者、未滿 50 歲失能身心障礙者，以及衰弱老人，即未達長照需要程度，然因老化或衰弱等因素，納入服務對象以預防或減緩失能⁷⁷⁸。

(一) 居家式照顧

「居家式照顧」為到宅提供服務，由照顧服務員提供失能者身體及日常生活照顧，目前居家服務之補助額度為每小時 200 元，在前一階段的計畫施行期間，常因照顧服務人力不足，致使服務彈性受限，因此長照 10 年計畫 2.0 制定照顧管理專員，以核定服務時數與服務項目為主，至於照顧計畫的協調安排，由社區整合型服務中心或複合型服務中心以及服務使用者和照顧者一同討論，可藉此建立服務提供單位與使用雙向與彈性溝通管道，增加照顧的彈性。

⁷⁶ 衛生福利部(2016)，長期照顧 10 年計畫 2.0 核訂本，頁 48。

⁷⁷ 同前註，頁 51。

⁷⁸ 長照 10 年計畫的服務對象為以下 4 類：65 歲以上老人、55 至 64 歲的山地原住民、50 至 64 歲的身心障礙者、僅 IADLs 失能且獨居之老人。

(二) 社區式照顧

「社區式照顧」指的是於社區設置一定場所及設施，提供日間照顧、家庭托顧、臨時住宿、團體家屋、小規模多機能及其他整合性等服務。社區式服務建立以社區為基礎，發展連續多目標的服務，分為 A、B、C 三級，由 A 級提供 B、C 級技術支援與整合服務，另一方面促使 B 級複合型服務中心與 C 級巷弄照顧站普遍設立，提供近便性照顧服務⁷⁹。

表 2-15：社區整體照顧服務體系 ABC 級功能與服務

	A 級社區整合型服務中心	B 級複合型服務中心	C 級巷弄長照站
功能	<ul style="list-style-type: none"> 依該區長期照顧管理中心研擬之照顧計畫進行協調連結照顧服務資源。 提升區域服務能量，開創當地需要但尚未發展的各项長期照顧服務項目。 資訊提供與宣導。 	<ul style="list-style-type: none"> 提升社區服務量能。 增加民眾獲得多元服務。 	<ul style="list-style-type: none"> 提供具近便性的照顧服務及喘息服務。 向前延伸強化社區初級預防功能。
服務內容	<ul style="list-style-type: none"> 於區域內建立在地化服務輸送體系，整合與銜接 B 級 C 級之資源。 同時辦理日間照顧⁸⁰及居家服務之長照服務單位，除既有服務外，另擴充辦理營養餐飲、居家護理、居家社區復健、喘息服務或輔具服務等至少一項。 透過社區巡迴車與隨車照服員定時接送，串連 A 級、B 級、C 級服務。 	<p>於固定區域內提供在地化照顧服務，目前已在社區提供相關長期照顧服務之單位，如：居家服務、日間照顧、家庭托顧⁸¹、營養餐飲、交通接送、喘息服務、輔具租借、居家社區復健、居家護理，且必須擴充功能提供小規模多機能、團體家屋、社區復健或共餐服務等其中一項。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 預防失能或延緩失能惡化服務。 短時數照顧服務或喘息服務，即臨托服務。 營養餐飲服務，一同共餐或是送餐。 就近提供社會參與及社區活動之場域。

資料來源：衛生福利部長照 10 年計畫 2.0 核訂本

(三) 機構住宿式

「機構住宿式」是以受照顧者入住之方式，提供全時照顧或夜間住宿等服務，機構式住宿的種類有養護型機構、長期照護型機構、護理之家、榮民之家、精神

⁷⁹ 同註 76，頁 69。

⁸⁰ 鼓勵以日間照顧中心為基礎，擴充提供居家服務及夜間臨時住宿，發展小規模多機能服務，提供社區長者個別化及多元化的照顧服務。

⁸¹ 是指將照顧需求者送至家庭托顧服務員家中照顧，下班時再由家人接回。

護理之家、失智症長照服務以及失能榮民自費養護，提供的服務有身體照顧服務、日常生活照顧服務、餐飲及營養服務、住宿服務、醫事照護服務、輔具服務、心理支持服務、緊急送醫服務、家屬教育服務以及社會參與服務⁸²。機構住宿式所提供的補助，一般資格以家庭經濟狀況不同補助金額也不同：若為低收入戶為全額補助。若為中低收入戶或家庭總收入平均分配全家人口之金額未達當年度每人每月最低生活費 2 倍，補助 75%。若為家庭總收入平均分配全家人口之金額在當年度每人每月最低生活費 2 倍以上未達 3 倍，補助 50%。家庭總收入平均分配全家人口之金額在當年度每人每月最低生活費 3 倍以上未達 4 倍，補助 25%。家庭總收入平均分配全家人口之金額在當年度每人每月最低生活費 4 倍以上，不予補助。最低生活費每個縣市有所不同，以台北市為例，107 年度最低生活費標準為 16157 元⁸³。

(四) 家庭照顧者支持服務

「家庭照顧者支持服務」為家庭照顧者所提供之定點、到宅等支持服務，服務項目包含：建置家庭照顧者支持中心、服務據點、關懷專線、提供有關資訊與長照知識、技能訓練、喘息服務、情緒支持、團體服務之轉介，並提供技術指導。其中喘息服務指當家人或照顧者想有休息的時間時，可以透過喘息服務協助其有適當的休息，並紓解壓力，喘息服務的種類有居家喘息服務、機構喘息服務以及兩者混和搭配使用⁸⁴，喘息服務之補助凡經評估為輕度、中度失能服務對象之家庭照顧者，每年最高可獲得 14 天之補助，重度失能服務對象之家庭照顧者，每年最高可獲得 21 天喘息服務之補助，補助經費每日為 1500 元⁸⁵。

(五) 交通接送

提供就醫、醫療或復健交通接送服務，提供對象包含：65 歲以上中度或重度失能老人、55 歲以上中度或重度失能原住民、中度與重度失能身心障礙者、50 歲以上中度或重度失智症者。補助中度與重度失能照顧需求者每月 8 趟交通接送，補助標準參酌各縣市幅員差異，規劃分級補助機制，並考量原鄉與偏遠地區交通成本進行加成補助。

⁸² 衛生福利部，長照服務資源機構(<https://goo.gl/CuK1Uv>)，最後瀏覽日期：2018/02/14。

⁸³ 台北市社會局，長照費用補助(<https://goo.gl/c9RKCF>)，最後瀏覽日期：2018/02/15。

⁸⁴ 台北市衛生局，喘息服務(<https://goo.gl/HKnHMD>)，最後瀏覽日期：2018/02/14。

⁸⁵ 同註 76，頁 76。

(六) 長照 2.0 之服務體系向前延伸、向後銜接，發展全程照顧服務

強化社區預防性照顧服務，重視提早老化的需求，因此推動「失智症初級預防」，普及充實社區照顧資源，積極辦理早期介入服務方案，優化失智症社區服務據點，同時辦理「預防失能及延緩失能惡化」之服務，提供肌力強化運動、生活功能重建訓練、膳食營養口腔保健、認知促進之服務。並「增強住宿式機構老化照顧功能」。服務體系向後銜接部分，提供「出院準備服務」與在「宅臨終安寧照護」⁸⁶。

三、 老年退休金與年金

(一) 勞工退休金

我國的勞工退休金新制於 2008 年開始實施，規範於勞工退休金條例中，以個人退休金專戶為主，其適用對象為，本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外國專業人才。勞工退休金按月提繳不低於每月工資 6%，儲存勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，不因轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響。勞工亦得在每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金，勞工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。勞工年滿 60 歲即得請領退休金，提繳退休金年資滿 15 年以上者，得選擇請領月退休金或一次退休金，提繳退休金年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。根據勞動部退休福祉司統計，勞工退休金月退的金額落在 8000 至 14000 之間⁸⁷。

(二) 勞保老年給付

勞保老年給付的要件為年滿 60 歲⁸⁸，保險年資合計滿 15 年，並辦理離職退保者。其又分為展延老年年金給付和減給老年年金給付，展延老年年金給付，保險年資滿 15 年，符合老年年金給付法定請領年齡而延後請領者，於請領時應發給展延老年年金給付；減給老年年金給付，保險年資滿 15 年，未符合老年年金給付法定請領年齡者，得提前 5 年請領老年年金給付。老年給付以按月發給的形式支付，根據勞動部退休福祉司統計，勞工老年給付平均月領 16000 元左右⁸⁹。

⁸⁶ 同註 76，頁 69-70。

⁸⁷ 勞動部勞工保險局，勞工退休金(<https://goo.gl/Tj pzJL>)，最後瀏覽日期：2018/02/14。

⁸⁸ 請領年齡自民國 98 年至民國 106 年為 60 歲，民國 107 年提高為 61 歲，民國 109 年提高為 62 歲，民國 111 年提高為 63 歲，民國 113 年提高為 64 歲，民國 115 年以後為 65 歲。

⁸⁹ 勞動部勞工保險局，勞保老年給付(<https://goo.gl/yi7cFf>)，最後瀏覽日期：2018/02/14。

(三) 國民年金

國民年金是我國於 2008 年開辦的社會保險制度，針對年滿 25 歲、未滿 65 歲，在國內設有戶籍，且沒有參加勞保、農保、公教保、軍保的國民。國民年金的種類有 5 種：老年年金、身心障礙年金、遺屬年金、生育給付一次金、喪葬給付一次金。被保險人必須按時繳納保險金年滿 65 歲時，就可以依規定請領相關年金給付或一次性給付，以保障本人或其遺屬的基本經濟生活⁹⁰。

第五節 我國政策之檢視

前面的篇幅皆在論述我國現行勞動市場、勞動法制與政策的狀況，我國學者針對這些制度與現況提出了一些看法與見解，本文整理以下觀點以供後續他國政策研究之方向與我國政策之建議。

壹、 勞動法制政策

一、 法定工作時間

我國法定工作時間的相關規範於性別工作平等法第 19 條，讓撫育未滿 3 歲子女期間得以向雇主請求減少或調整工作時間，針對這點焦興鎧認為這樣的規範未規定罰責，事實上雇主自可加以直接拒絕(焦興鎧，2002)。

除了性別工作平等法第 19 條特定期間的規範外，部分時間工作的提倡向來是促進婦女就業促進的重要方向，因其可以解決女性必須同時兼顧家庭與工作的困境，但劉梅君認為我國在缺乏友善的體制之下，像是對於部分工時工作者的法制保護以及社會安全體系的支持，將女性推往部分工時這作法並不恰當，其指出不恰當的原因在於，根據統計指出女性再度回到勞動市場的原因為「貼補家用」，可見得再度進入勞動市場女性對於薪水的迫切性，若因這樣的需求回到勞動市場，但政府卻將其導向部分工時這樣的低薪工作，顯見是忽略了女性的需求。劉梅君也指出，將女性導入部分工時工作也會產生一些女性主義上的疑慮，首先是女性從事部分工時無助於甚至惡化女性低薪、低階且無升遷之劣勢勞動型態。再者，導入女性去從事部分工時背後的思維，讓女性的角色建立在「持家」而非「養家」的角色定位上。第三，部分工時使得女性長期以來的經濟依賴難以突破，對於父權體制下兩性權力失衡的狀況並無助益。最後，女性從事部分工時同時兼顧家庭與工作，對家庭有實質的經濟貢獻，但此種工作型態無法顛覆女性「主內」的角

⁹⁰ 勞動部勞工保險局，國民年金(<https://goo.gl/zDYo5Q>)，最後瀏覽日期：2018/02/14。

色，結果是女性必須負擔家務勞動又同時必須負擔工作勞動。因此其認為國家思考政策的方向應當是剷除讓女性陷入被迫的不利結構，像是國家托育設施與體系的健全，應當在托育公共化上著力，女性勞動力方能解放(劉梅君，2008)。本文認為除了國家托育設施與體系的健全外，使女性從事全職工作並運用彈性的工作時間與地點，或是建立健全的休假制度，都是使女性勞動力解放的方法之一。

二、 法定家庭休假

在法定家庭休假方面針對「產假」與「育嬰休假」的討論較多。產假天數低於國際勞工組織建議的 14 週以上，國際勞工組織表示產後休假的時間短，會使女性在尚未準備好的情況下回到職場，反而容易因工作與育兒無法兼顧而導致離開勞動市場。在產假期間薪資給付的設計上，劉梅君認為課以直接雇用懷孕生產勞動者產假工資的責任，會造成雇主努力將責任外部化，導致懷孕女性面臨雇主的懷孕歧視，其認為將產假工資另在勞工保險的「生育給付」中擴充是一個正確的方向，雇主與國家一同負擔責任(劉梅君，2008)。

育嬰休假津貼規範於我國就業保險法中，而就業保險是社會保險的一種，旨在透過失業給付保障失業勞工，以維持最低生活安全及避免造成社會問題(柯木興，2000)。吳姿慧則表示我國將育嬰休假津貼置於就業保險的架構中，已自明係以受僱族群為發放對象，而與就業保險法第 1 條揭之立法意旨互相參照，育嬰津貼與其說是失業期間之基本生活，不如說是對於育嬰而減少或暫停工作損失之工資補償更為貼近(吳姿慧，2016)。

針對育嬰休假期間薪資，黃煥榮表示從美國的友善家庭政策中，特別是育嬰休假的不成功，一個關鍵的因素在於報酬的規定，由於申請育嬰假的勞工在期間無法領取薪資，故在家計的考量下，影響了申請的意願(黃煥榮，2008)。謝棋楠也表示，政府給予育嬰休假期間津貼補助確實有幫助女性勞動參與率提升的作用，但因現行給付的金額為月投保薪資的 6 成，所得替代率低，低薪勞工無法負擔育兒期間之開銷，無疑是富人制度，僅有經濟狀況良好的勞工才請得起育嬰休假(謝棋楠，2010)。劉梅君則是認為現階段使用月投保薪資計算的方式不具有所得替代效果，必然會降低高所得勞動者使用育嬰假的意願，且在現階段平均薪資男性高於女性的狀況下，男性將會對育嬰假的申請缺乏誘因，而導致育嬰假淪為女性的假別，對女性就業造成負面的影響。劉梅君育嬰休假期間津貼認為應該採用個人薪資的方式去計算，另外針對男性申請比率過低的問題除了使用有所得替代效果的育嬰津貼外，鼓勵的配套措施也是可以執行的方向(劉梅君，2008)。侯岳宏

認為我國育嬰休假申請比率女性多於男性的問題，可以參考日本的作法，日本對於促進父親取得育嬰假的態度積極，值得我國留意(侯岳宏，2013)。

針對育嬰休假之要件，吳姿慧認為現行育嬰休假對於父母雙方均有意同時留職停薪共同陪伴撫養孩子成長之受僱者，目前無此空間，父母必須輪流提出休假，其認為可以學習德國的方式將父母育嬰休假期間合併的作法⁹¹，讓父母同時申請育嬰休假的可能，也提供育嬰休假制度另一種選擇與彈性。針對育嬰休假之期間長短，現行育嬰休假期間每次最短 6 個月、最長 2 年，無規定不能以分段式進行休假，此作法確實符合雇主在員工育嬰休假期間人力運用之彈性，但其提出另一彈性作法是允許申請人將總計 2 年的期間，其中一部分提出遞延，例如在子女 7 歲上小學前，允許其提出尚未申請完畢的育嬰休假，其認為這樣的作法對育兒之規劃可以更具彈性⁹²，但考量我國多屬中小企業，吳姿慧認為遞延的作法於我國應先徵得雇主同意較為恰當(吳姿慧，2016)。

焦興鎧表示根據歐盟指令之經驗顯示，家庭照顧休假制度的建構必須由社會安全體系加以配套實施，才能讓勞資雙方都蒙福利，勞工得以領取育兒津貼與其他給付，而不致在薪資報酬上有所損失，其醫療保險也能大體延續而較無後顧之憂，雇主方面，無須由其事業單位獨自承擔由制度產生的社會成本，而且又能因對受僱者提供家庭照顧休假此類友善家庭的措施，來進行招募與留才。此外，焦興鎧認為育嬰假單獨立法有其必要性，其他國家都是將育嬰休假單獨立法，其為一非常複雜之議題，因此必須有完整的制度且整體的規劃，不應僅僅將其放在兩性工作平等法之專章中(焦興鎧，2002)。

貳、 工作與生活平衡政策措施

劉梅君提出工作與生活平衡政策背後的深層結構有三：首先是婦女大量就業所引發的家庭照顧危機，其認為若一個國家的社會安全體系，特別是照顧福利服務體制的健全，會使工作中的職業婦女兼顧家庭的壓力趨緩。第二是人口老化導致生產力危機，生養子女需要時間和大量的心力，少子高齡化的社會下，若企業

⁹¹ 德國育嬰休假的其中一種排列組合為：父母均為受僱者，兩人可同時提出育嬰休假申請，但期間必須合併計算，例如母親於孩子一出生即提出 1 年的育嬰休假，父親提出 6 個月的育嬰休假，因此兩人的休假期間合併計算的結果是，兩人各自使用了 1 年 6 個月的育嬰休假。

⁹² 德國規定受僱者得於子女滿 3 歲前提出部分之育嬰休假時間，其餘尚未申請完畢之部分，於子女滿 8 歲之前再提出申請。在德國過去申請遞延必須經由雇主同意，但在 2015 年修法之後受僱者無需雇主同意亦得分段。德國現階段育嬰休假期間為 24 個月。

無法在工時上有合理的規範，在工作量上不能節制，在勞動的對價上無法提供合理的報酬，勞工如何生養子女？生養子女的制度惡劣整個社會將會付出極大的代價，因為沒有新生代的勞動力補充，整體勞動生產力與經濟永續將首當其衝受到衝擊，因而工作與生活平衡政策所要解決的正是試圖建立一個讓勞工在工作之餘，得以生養子女的環境。第三是性別平權的推進，解決女性生養照顧家庭之重責的政策，其直接效果是使得女性勞工可以和男性勞工一樣，成為較能配合雇主的「理想工人」，化解雇主對女性勞工任用上的諸多疑慮。（劉梅君，2011）。

黃煥榮認為工作與生活平衡的請假政策與照顧措施會使雇主有成本上的壓力，若強調這兩方面的政策成本由誰負擔將是一個問題，而彈性工作則較無此困擾，且彈性工作有一個非常重要的意義，工作者在彈性工作期間的狀態是留在勞動市場中的，但可以兼顧家庭的平衡，此外彈性工作有一個先決條件，是在不影響績效下進行，有這個前提在會讓企業更容易接受與實施。其認為可以先從對於彈性工作較無爭議的產業開始實施，並進行績效成果檢視，再於這樣的基礎上慢慢建立可以實施的作法。中華民國全國中小企業總會表示，中小企業在推動工作與生活平衡措施時會產生人力上的問題，在推動工作與生活平衡政策應當有相對應的配套措施，當發生人力不足的狀況時，是否能有媒合來源或是窗口，像是 104、1111、學校……等的人力，彌補短暫的空缺(APEC 婦女與經濟論壇，2016)。

參、 照顧政策

莫藜藜認為若要實際支持婦女就業，須解決育幼與顧老的家庭責任。我們的社會需要普及照顧的福利措施，而且是讓政府與民間非營利組織共同制定服務的各项規格，提供平價、優質的照顧服務，讓勞工能夠安心就業(莫藜藜，2011)。

劉梅君表示國際社會已經開始體認，關注照顧負擔的問題，就幾乎等同於關注了社會不平等的問題，因為愈是社會弱勢的家庭，育兒與老人照顧的負擔，會導致職場地位更為低落，當國家沒有提供足夠的社會支持時，弱勢勞工只能被迫在繼續保有工作及提供照顧兩者間進行痛苦的選擇，無論何種選擇都會造成弱勢家庭更加弱勢，因此這類支持家庭責任的措施與福利服務，其意義不僅止於友善家庭或友善女人而已，更深層的意義是社會正義。因此除了現階段透過社會保險規範勞資雙方責任外，國家應當負起主要責任，國家普設有品質且平價的公共托育(劉梅君，2008)。

第六節 小結

在本章的第一節中瞭解我國勞動市場中女性參與勞動市場的概況。首先透過數據觀察我國女性勞動參與趨勢，近 20 年我國女性整體勞動參與率上升 5%，女性的勞動參與比率與鄰近日本與韓國相近，但是較新加坡、歐美各國為低，而我國目前女性勞動參與趨勢圖屬於瘦高倒 V 型，就數據觀察，其有由倒 V 型逐漸轉變為 M 型的傾向。第二部分，在我國女性就業現況方面，我國女性多從事服務業，比率逾 7 成，女性在從事非典型勞動比率高於男性，而不論在工業部門及服務業部門，女性的月薪資皆低於男性。第三部分，影響我國女性勞動參與的因素最主要為家庭，因此在 30 歲後，隨著年齡愈高女性的勞動參與率愈低，根據數據，料理家務為女性成為非勞動力的主因，而女性退出勞動市場的主因為準備生育懷孕與照顧子女，再度進入勞動市場的比率僅剩下 5 成，主因是為了分擔家計，由此我們可以發現，若要提升女性參與勞動市場，極需解決的是女性在工作之餘，還必須兼顧家庭的困境。最後一部分是本文依據前三部分，分析女性參與勞動市場的困境與障礙，傳統與現代思想的衝擊，使女性必須兼顧工作與家庭，而少子高齡化的浪潮讓家庭照顧的壓力日趨沉重，不友善的職場與政策造成女性無法兼顧二者，因而退出職場，而再復職過程成，因為職業生涯中斷、經驗累積中斷以及勞動市場的歧視，皆可能使其成為怯志工作者。由本章第一節可以看出，制訂一套能使女性兼顧工作與家庭的政策，對女性留在職場上的意願影響極大。

我國目前推動女性參與勞動市場的「勞動法制」中，就實施的現況來看，在法定家庭假施行的較為完善，有產假、陪產假、產檢假、育嬰假、家庭照顧假與安胎假。從實際實施的狀況來看，同意實施家庭假的企業皆達 8 成以上，大多數不實施家庭假的企業認為勞工「有別的假別可以取代」，在調查中並無指出所謂別的假別為何、是否讓勞工以事假或病假取代，使勞工在權益上有受到損害之疑。在「育嬰假」方面，不同意實施的企業以「員工人數少，無法提供」達 5 成，育嬰假為我國放假時間最長的家庭假，而這項調查顯示，我國多數企業屬於中小企業，人數少的狀況下較無法同意員工放長達 2 年的育嬰假，儘管同意，透過數據可以看到我國申請育嬰假者，平均 7.1 個月即會回到工作崗位，雖然有高達 9 成 5 的人認為育嬰休假對於工作與生活平衡有幫助，但是多數人因「兼顧家庭收入」的考量因素而未請完完整的 2 年育嬰休假，這也反應了在育嬰假期間給予的津貼似乎對於未工作的家庭來說，不夠支撐養育兒女的生活花費。在法定彈性工作方

面，我國目前只有性別工作平等法中第 19 條的規定。在法定兒童托育設施措施與補助方面，我國目前只有性別工作平等法第 23 條規定。

我國推動企業實施優於勞動法制的「工作與生活平衡政策」於 2013 年開始，將工作與生活平衡措施分為工作面、家庭面與健康面。2014 年開始舉辦「工作與生活平衡補助」與「工作與生活平衡獎」。補助 6 大面向包含「員工協助關懷課程」、「員工舒壓課程」、「友善家庭措施」、「兒童或長者臨時照顧空間」與「支持中高齡身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或妊娠員工之協助措施」，每家企業最高補助額為 60 萬元。獎助有 3 項包含「友善育兒」、「工作彈性」與「員工協助」，評判標準以「使用率與影響力」占 60%、「制度設計與推動」占 30%、「前瞻性與創意」占 10%，獲獎企業可以得到 10000 元等值獎勵。

我國的「照顧政策」，在托育政策方面除各縣市獎勵金外，針對不同階段的幼兒在不同的政府機關制定了不同的政策，目前政府積極推動的是「公共托育家園」，提供價格合宜以及小型化社區型的類家庭照顧模式。在長照政策方面，我國有「長期照顧服務法」與「長照 10 年計畫 2.0」：「長期照顧服務法」於 2017 年開始施行，將長期照顧法制化，明定長期照顧意涵、項目、服務人員之專業定位、設置長照基金……等。「長照 10 年計畫 2.0」為了普及照顧服務體系，建立以社區為基礎的照顧型社區，並將其分為 A、B、C，3 種類型的照顧服務，並將長期照顧計畫 2.0 的服務對象擴大至預防以減緩失能的對象、年齡向下修正。

學者針對這三大面向政策的提出一些想法，在勞動法制方面，在法定工作時間的部分有學者認為現行的性別工作平等法第 19 條無罰則，造成實務上雇主可能會直接拒絕。在法定家庭休假部分，育嬰休假之討論較多，包含育嬰休假之內涵、要件、方式、薪資、休假期間長短……等。在工作與生活平衡政策方面，有學者認為彈性工作措施相較之下較無成本由誰負擔的問題，且勞動者不會退出勞動市場，同時兼顧家庭的平衡。中小企業總會表示在實務上中小企業推動工作與生活平衡措施時，確實會遇到人力運用的問題，若能夠在人力缺口上提供中小企業相對應的配套措施，會對於推動相當有助益。照顧政策方面，學者皆表示提供完整、平價且優質的公共照顧服務是我國努力的方向，也是實際能支持女性勞動者參與勞動市場的方式。

本文將於第三章探討其他國家的作法，超高齡少子化的「日本」，以及女性勞動參與率急速成長的「新加坡」，探討這兩個國家推動女性參與勞動市場的政策，即勞動法制、工作與生活平衡政策與照顧政策，期望能夠為我國政策之借鏡。

第三章 日本與新加坡推動女性參與勞動市場之政策

第一節 國際推動女性參與勞動市場之起源與演變

國際上推動女性參與勞動市場的起源可追溯至國際保護女性的公約，從整體觀之，國際社會保護女性的態度，從「消極保護」的態度認為女性不適合參與屬於男性的勞動市場，至「積極保護」，目的為實現性別平等而採取的保護公約，並將保護的概念由女性保護轉變為「母性保護」，最後由勞動市場上的母性保護，擴大轉變為「家庭保護」，這樣的保護公約脈絡，由「工作中的女性保護」轉變為「工作中的母性保護」，最終為「工作中的家庭保護」，直至今日，家庭保護的概念持續擴大至「工作中的生活保護」，以下分別論述。

最早從 1919 年國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)成立，展開各項涉及勞動者基本人權和一般福祉相關的公約和建議書，多達 6 項的公約，其中有關女性的公約為第 3 號以及第 4 號，分別為「女性分娩前後就業公約」(Maternity Protection)⁹³以及「女性夜間工作公約」(Night Work Women)⁹⁴，保護女性公約的成立因一戰後勞動人口的空洞由女性填補，大量的女性進入勞動市場後，逐漸取代一些原是男性從事的工作，當時的社會氛圍認為女性應當在家養育子女，而非進入職場，若女性參與勞動，必須受到保護，爾後國際勞工組織(ILO)陸續修訂有關女性分娩前後就業以及女性夜間工作的公約，女性夜間工作公約直至 2017 年方廢除。

1979 年聯合國(United Nations, UN)訂定「消除一切形式歧視公約」(CEDAW)，CEDAW 可謂國際婦女憲章或婦女人權法典，該公約之宗旨為採取各種必要措施以消除對女性一切形式之歧視情形，促進性別平等目標之實現，並用以檢視婦女權利保障是否落實、執行的重要依據，其重要原則為平等、不歧視、國家義務，全文共 30 條，對於女性權利做更積極與具體的條文化保障⁹⁵。該公約可歸納出兩項重點：第一，認為以特性論、角色論為根據而對女性的差別待遇，即為對女性的歧視，但基於生物學上的差異，而對於女性所為之母性保護，和為了達成事實上的平等所採取的「優惠性差別待遇」(Affirmative Action)為例外。第二，將性別

⁹³ ILO, C3, Article 1(<https://goo.gl/poiXaZ>), 最後瀏覽日期：2018/01/22.

⁹⁴ ILO, C4, Article 1(<https://goo.gl/rb96ji>), 最後瀏覽日期：2018/01/22.

⁹⁵ CEDAW 資訊網(<http://www.cedaw.org.tw/tw/en-global/home>), 最後瀏覽日期：2018/01/22.

平權至於社會權的位置，強調國家需積極地展開實現性別平等的政策，此為國家的責任⁹⁶。

1981 年國際勞工組織(ILO)訂定第 156 號公約「負有家庭責任之勞工」(Workers With Family Responsibilities)，該公約適用於對其受撫養子女負有責任的男女勞工，並表示這種責任限制了他們準備和參與經濟活動的可能性⁹⁷，為了給男女勞工創造有效的機會平等和待遇，每個成員都應該把國家政策作為目標，讓有家庭責任的人從事或希望從事工作的人能夠行使自己的權利而不受歧視，並儘可能在就業和家庭責任之間沒有衝突⁹⁸。國際勞工組織(ILO)表示，男女在家庭與社會中之傳統角色應有改變，藉以達成性別之間之平等，負有家庭責任勞工之問題乃是涉及家庭與社會之廣泛問題，應為國家政策所考慮，所有勞工遭遇的大多數問題都因負有家庭責任之勞工而日趨嚴重，唯有採取滿足其特殊需要之措施，及改進一般勞工情況之措施，才能改善負有家庭責任之勞工之情況⁹⁹。受到國際組織公約與政策推動的影響，各國政府開始將過去視為私領域的家庭責任納為政策，發展出育嬰假、育嬰津貼、親職假、彈性工作、兒童照顧服務……等友善家庭、使工作與家庭平衡的制度。

2002 年經濟合作發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)推行「友善家庭政策」(Family-Friendly Policy)，其目的有四，首先是提高生育率，低生育率將加速高齡社會的來臨，衝擊各國勞動力供給與社會福利體系。第二為提升女性就業、支持經濟成長、支撐福利及年金體系，大多數的會員國普遍認為父母的就業能促進經濟繁榮，特別是增加女性的勞動供給有助於維持經濟成長、降低福利及年金體系之財務負擔。第三為減少兒童貧窮、促進兒童發展、家庭福利，父母養育在幼兒發展扮演關鍵的角色，貧窮或缺乏家庭照顧將重大地損及兒童發展，而女性就業將能有效地提高家庭收入避免兒童貧窮，因此，減少兒童貧窮之政策目的可透過提高女性就業率加以改善，至於促進兒童發展則與兒童照顧的政策緊密結合。第四為性別平等，傳統上幼兒照顧多為女性責任，女性往往須減少工作時間來照顧幼兒，而男性通常不用，這造成女性與男性在就業市場薪資的差距及日後職場升遷的困難。除了訂定政策目標外，經濟合

⁹⁶ 林菁、沈玉培、陳佳慧、葉郁菁、程婉若(2011)，性別議題與性別平等教育，頁 71。

⁹⁷ ILO, C156, Article 1, paragraph 1(<https://goo.gl/RHbq8T>)，最後瀏覽日期：2018/01/22。

⁹⁸ ILO, C156, Article 3, paragraph 1(<https://goo.gl/RHbq8T>)，最後瀏覽日期：2018/01/22。

⁹⁹ ILO, C156, Article 3, preamble(<https://goo.gl/RHbq8T>)，最後瀏覽日期：2018/01/22。

作發展組織 (OECD) 更於 2002 年至 2005 年檢視會員國友善家庭政策的情況，進行系列研究評估報告(Reconciling Work and Family Life, Vol.1-4)，並給予會員國建議¹⁰⁰。

近年來，國際勞工組織(ILO)將第 156 號公約「負有家庭責任之勞工」的友善家庭概念擴大至「工作與生活平衡」(Work-Life Balance, WLB)，國際勞工組織(ILO)表示將概念擴大的因素有三：第一，隨著全球化和技術的迅速發展，對於企業與勞工的需求日趨增加，工作與家庭之間的界線也日趨模糊，這意味著要增加勞工的挑戰，才能成功解決在工作與個人生活間的矛盾需求。第二，女性參與勞動大量的增加，造成所謂男性養家模式的消亡，這也造成女性同時從事有酬和無酬勞動的雙重負擔。第三，許多國家的勞動力逐漸老化，這些國家開始關心勞工如何滿足家庭的需求，像是擁有年邁雙親、失能與生病家屬的家庭。國際勞工組織(ILO)亦表示工作與生活平衡政策的推動，工作時間是一個相當關鍵的因素，透過減少工作時間和某些形式的彈性工作時間安排，可以幫助促進勞工工作與生活平衡，除此之外，各種形式的帶薪休假，像是帶薪年假、帶薪產假、帶薪育兒假，也是影響工作與生活平衡的重要因素，最後，對於懷孕女性的保護有助於孕婦與哺乳期間女性的健康，工作與生活平衡概念是關心勞工在工作、家庭照顧與個人生活的支持需求，包括重視休閒、進修以及社會參與¹⁰¹，因此工作與生活平衡政策可謂緩解勞工工作與生活兩者間衝突的一切政策與措施。

另外，經濟合作發展組織 (OECD) 為了能長期追蹤並衡量社會福祉的增長，發展出一套量化的指標「美好生活指數」(Better Life Index)，去衡量國民幸福層面的滿足感，其涵蓋了 11 個領域，生活與工作平衡即為其中一個領域，經濟合作發展組織(OECD)表示當工作與生活達到平衡點時才能使生活變得更加美滿，計算工作與生活平衡指數的主要指標有二，分別為勞工工時過長的比率、以及個人每日的休閒與照護時間，輔助指標亦有二，分別為通勤時間、以及時間分配滿意度，經濟合作發展組織 (OECD) 每年會透過「How's Life」報告衡量社會福祉，報告統整 35 個經濟合作組織國家和 6 個夥伴國家的生活美好指數分析，供各會員國進行比較和參考，也整合當前的福祉成果和未來福祉的資源指標¹⁰²。

¹⁰⁰ 易永嘉(2008)，OECD 國家對育兒父母推行友善家庭政策與職場作法及借鏡，台灣勞工季刊，第 14 期，頁 119。

¹⁰¹ ILO, Work-life balance(<https://goo.gl/wptBVc>), 最後瀏覽日期：2018/01/23.

¹⁰² OECD, Work-life balance(<https://goo.gl/bmWx4S>), 最後瀏覽日期：2018/01/24.

綜上所述，國際間推動女性參與勞動市場政策的演變，從起初為一戰後回應女性大量參與勞動市場的熱潮，所衍生的女性保護與母性保護，至今因女性高度參與勞動市場卻受傳統性別角色束縛，而發展出的家庭保護以及工作生活平衡，為現今各國維持女性勞動參與的重要政策。

第二節 日本推動女性參與勞動市場之政策

壹、 日本女性參與勞動市場現況

一、 日本女性勞動參與率趨勢圖

下表 3-1 是根據日本總務省統計局的 2017 勞働力調查¹⁰³，觀察日本近十年的男女勞動參與率，發現日本總體的勞動參與率與 15 歲至 64 歲區間的勞動參與率差距甚大，其原因為日本的超高齡社會所致，日本於 1970 年即進入高齡化社會，於 1995 年進入高齡社會，於 2006 年進入超高齡社會¹⁰⁴，且在 2017 年老年人口的比例占總人口的 27.7%¹⁰⁵，超過人口的 1/4，日本目前進入超高齡社會所衍伸的高齡者就業、照顧、醫療……等問題，都是我國在不久的將來即將面臨挑戰。觀察下表數據，日本近十年來 15 歲以上女性勞動參與率成長緩慢，勞動率約在 5 成左右，但 15-64 歲區間的女性勞動參與率在 2013 年後快速上升，至 2017 年已達 69.4%，顯示日本整體的女性勞動參與率成長緩慢的原因為超高齡社會所致

下圖 3-1 是根據日本總務省統計局的長時間勞働力調查¹⁰⁶的數據，以年齡觀察日本女性勞動參與率，其在 1987 年即呈現 M 型，直至 2017 年 M 型的最高點與最低點的落差已不較以往明顯，可以看出日本的女性勞動參與率趨勢圖已逐漸走向如同歐美國家的 U 型。比較 2007 年與 2017 年，30 歲至 39 歲區間的比率相差 10% 之多，50 歲至 64 歲的區間的比率也大幅提升，可見日本 64 歲以下的女性勞動參與率在這十年間有極大的成長。

表 3-1：日本 2007 年至 2017 年男女勞動參與率-按時間分

	15 歲以上男性	15-64 歲男性	15 歲以上女性	15-64 歲女性
2007 年	60.4%	73.6%	48.5%	61.9%

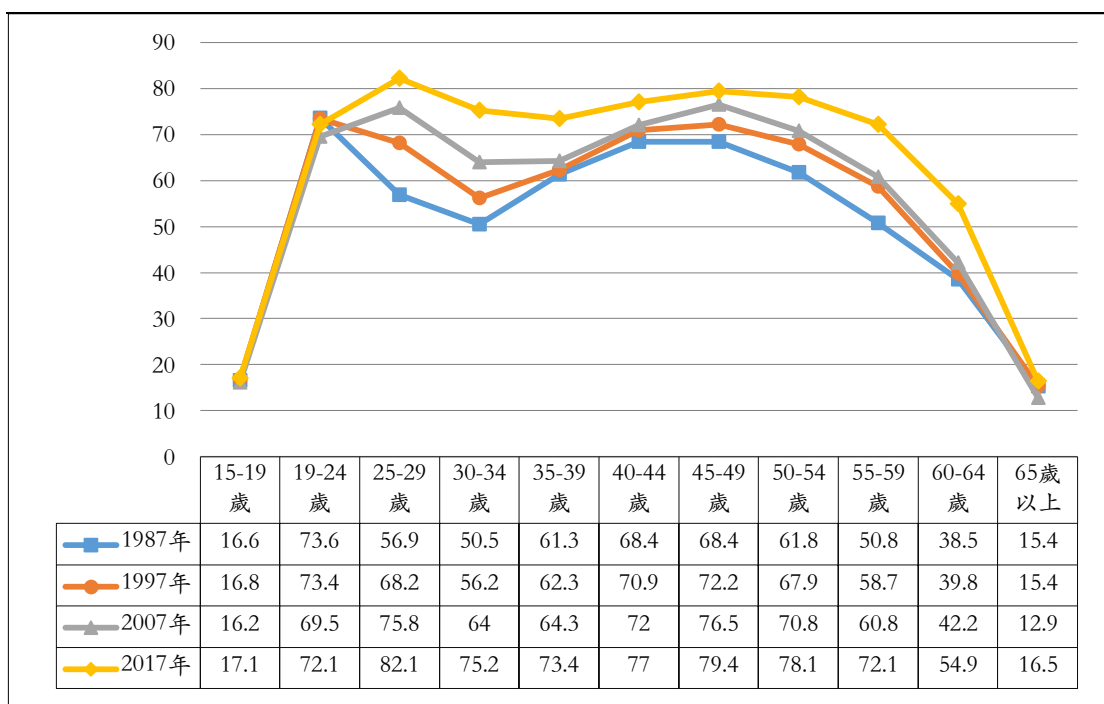
¹⁰³ 總務省統計局，2017 年勞働力調查(<https://goo.gl/qcTi87>)最後瀏覽日期：2018/04/26。

¹⁰⁴ 國家發展委員會，主要國家高齡化轉變速度(<https://goo.gl/cpYTqr>)最後瀏覽日期：2018/04/26。

¹⁰⁵ 總務省統計局，統計專題第 103 號(<https://goo.gl/RMH5mC>)最後瀏覽日期：2018/04/26。

¹⁰⁶ 總務省統計局，勞働力調查長期時系列データ表 3(2)(<https://goo.gl/6ZMMWb>)最後瀏覽日期：2018/04/26。

2008年	60.2%	73.8%	48.4%	62.3%
2009年	59.9%	73.9%	48.5%	62.9%
2010年	59.6%	74%	48.5%	63.1%
2011年	59.3%	73.8%	48.2%	63%
2012年	59.1%	73.9%	48.2%	63.4%
2013年	59.3%	74.8%	48.9%	65%
2014年	59.4%	75.5%	49.2%	66%
2015年	59.6%	75.9%	49.6%	66.8%
2016年	60%	76.8%	50.3%	68.1%
2017年	60.5%	77.6%	51.1%	69.4%



資料來源：總務省統計局，勞働力調査長期時系列データ

圖 3-1：日本 1987 年、1997 年、2007 年、2017 年女性勞動參與率-按年齡分

二、日本月薪資給付

根據日本厚生勞動省的 2017 年工資結構基本調查，日本 2017 年一般公司的全職人員，平均月薪為 304300 日圓，按性別來看，男性的平均月薪為 335500 日圓，女性的平均月薪為 246100 日圓，男女的薪資差距有逐漸縮小的趨勢，但還是有 23% 的落差。以主要從事的行業來看，日本男性從事金融業和保險業比率為最高，平均月薪有 467000 日圓，其次從事教育學習支援事業，平均月薪 440300 日圓，日本女性以從事教育和學習支持行業比率最高，平均月薪為 300009 日圓，其次是信息和電信行業，平均月薪為 307300 日圓¹⁰⁷。

¹⁰⁷ 厚生勞動省，2017 年賃金構造基本調查，(<https://goo.gl/kusSGa>)最後瀏覽日期：2018/04/26。

三、 日本勞工成為非勞動力之因素

根據日本厚生勞動省的 2017 年女性年度報告¹⁰⁸，日本女性非勞動力人口在 2017 年為 2846 萬人，比去年減少了 42 萬人，成為非勞動力的因素以「家務勞動」為最多，有 1424 萬人，約占了 50% 的比率，其次的原因為「其他」，其他包含因為年老而無工作意願者，有 1133 萬人，占比 39.1%，第三個原因為「就學」，有 309 萬人，占比 10.9%。男性非勞動力人口為 1588 萬人，比去年減少 7 萬人，成為非勞動力的因素以「其他」為最多，有 1166 萬人，約 73.9%，其次的原因為「就學」，有 330 萬人，占比 21.7%，最後為「家務勞動」，僅有 69 萬人，占比僅 4.4%，與女性 50% 的比率相比，兩者相差懸殊。

下表 3-2 為日本 2006 年與 2016 年男女成為非勞動力之因素比率，在家務勞動的項目中，女性因家務勞動而成為非勞動力的比率下降了 7.1%，男性因家務勞動而成為非勞動力的比率提高至 4.4%，一上一下之間，顯示兩性之間家務勞動的分配正在緩慢改善中。

表 3-2：日本 2006 年、2016 年男女成為非勞動力主因比率

	總計(萬人)	家務勞動比率	就學比率	其他比率
男性				
2006 年	1425	3.1%	27.5%	69.4%
2016 年	1588	4.4%	21.7%	73.9%
女性				
2006 年	2930	57.1%	11.4%	31.4%
2016 年	2846	50%	10.9%	39.1%

資料來源：厚生勞動省，2017 年版働く女性の事情

貳、 日本推動女性參與勞動市場之勞動法制

日本保障女性參與勞動市場的法律，最早可追溯至 1947 年所制定的「勞動基準法」，在當時的勞動基準法中第 65 條規定妊娠女性請假之規則。接著，日本在 1970 年進入高齡化社會，少子高齡化的浪潮在那時就開始在日本發酵，因此 1972 年「婦女福祉法」的制定，提出雇主的努力義務認為雇主應給予女性育兒假與採取育兒措施，1975 年通過「特定職種育兒休業法」，針對多為女性職業進行規範，規定女性能夠申請不支薪休假¹⁰⁹。1985 年日本順應國際趨勢，簽署了「消除一切歧視公約」(CEDAW)，因而在該年制定了「男女僱用均等法」，規範

¹⁰⁸ 厚生勞動省，2017 年版働く女性の事情(<https://goo.gl/Kw6nDJ>)，最後瀏覽日期：2018/04/26。

¹⁰⁹ 陳忠良(1996)，日本育兒休業法實施的問題點分析，勞工行政，第 96 期，頁 8-12。

男女在勞動市場上應受均等的對待¹¹⁰。1991年開始實施「育兒法」，此法在1995年修改成為「育兒、介護法」，將育兒與家庭照顧法制化，內容遵循國際勞工組織(ILO)「負有家庭責任之勞工」(Worker With Family Responsibilities)，不再將申請對象限制為女性，男女皆為申請之對象¹¹¹。1995年日本在「雇用保險法」創設「育兒休業基本給付金」與「育兒休業復歸給付金」，維持育兒休業中的父母有一定的經濟收入，這兩項給付金在2009年合併為「育兒休業給付金」¹¹²。2007年工作與生活平衡憲章訂定，日本政府積極推動工作與生活平衡政策，訂定願景與數據目標，政府以積極修改法制的方式，使國民能享有工作生活平衡，企業以優於法制的方式，使員工享有工作生活平衡。2012年日本首相安倍晉三上任後將婦女政策放進「安倍三箭」的「日本再興戰略」中，與自由貿易、政府基金、酷日本戰略、民間投資、勞動市場、能源……等項目一同推行¹¹³，其婦女政策首要之務為提升女性勞動參與率，再進一步提升女性之薪資，進而刺激整體經濟發展。2015年制定的「活躍的女性推進法」以積極的立法手段提升女性在勞動市場上的地位，強制300人以上的企業公開企業中女性主管的比率，並設定晉升目標¹¹⁴。

上述這些法律在制定後不斷修正，以促進日本女性就業，使其能較無負擔的待在勞動市場上，以下為日本現行推動女性參與勞動市場之勞動法制：

一、 工作時間政策

(一) 加班時間限制

兒童保育和家庭照顧加班時間限制(育兒・介護のための時間外労働の制限)規範於育兒休業介護休業法中的第17條至第18-2條中，若父母需要照顧上小學前的兒童或是家中有需要被長期照顧者，即可提出申請每月不超過24小時、每年不超過150小時的加班時間，除非是事業單位有營運上的困難。這樣的加班限制不適用於受僱不到一年的勞工，以及每週工作不到2日的勞工¹¹⁵。

¹¹⁰ 男女僱用均等法(<https://goo.gl/qXkC8F>)，最後瀏覽日期：2018/04/28。

¹¹¹ 育兒休業、介護休業(<https://goo.gl/xYp1Ej>)，最後瀏覽日期：2018/04/28。

¹¹² 雇用保險法(<https://goo.gl/rb8kke>)，最後瀏覽日期：2018/04/28。

¹¹³ 劉梅君(2015)，婦女就業促進的契機與挑戰，就業安全半年刊，第2期，頁40。

¹¹⁴ 活躍的女性推進法(<https://goo.gl/2xwW3G>)，最後瀏覽日期：2018/04/28。

¹¹⁵ 11時間外労働の制限(<https://goo.gl/HxroFJ>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

(二) 深夜工作限制

育兒保育深夜工作限制(育児を行う労働者の深夜業の制限)規範於育兒休業介護休業法中の第 19 條至第 20-2 條中，若父母需要照顧上小學前的兒童，可以提出不在深夜工作的申請，這裡的深夜指的是晚上 10 點至凌晨 5 點的時間¹¹⁶。

(三) 上班時間縮短

育兒短時間工作(育児短時間勤務)分為兩種，第一種為欲撫養 3 歲以下兒童，且無申請育嬰假的勞工，其工作時間可縮短為 6 個小時，從早上 9 點至下午 4 點，第二種為家中有 1 歲以下兒童，每日可享有 2 次各 30 分鐘的休息時間¹¹⁷，可以拿來進行哺乳集乳，或是提早下班接送孩子。

二、 家庭假政策

(一) 產假

日本的產假規範於勞動基準法第 65 條，產假為分娩前 6 週與分娩後 8 週，總共 14 週，若懷的是多胞胎則為分娩前 14 週與分娩後 8 週，總共 22 週。分娩後 8 週內的女性，雇主不得要求其進行工作，除非是在分娩 6 週後經得女性同意，並有醫生證明許可下，方得進行工作¹¹⁸。產假期間沒有薪資，但是可以從健康保險中領取分娩一次金(出産育児一時金)以及分娩津貼(出産手当金)，其分別規範於健康保險法第 101 條至第 103 條中，申請的適用對象為參加健康保險滿 1 年以上的女性勞工。首先，分娩一次金原則上為 42 萬日圓，若妊娠時間未達 22 週，在 2015 年由 39 萬元上升至 40 萬 4 千日圓，分娩一次金主要採取直接支付制度(直接支払制度)，直接在產後出院要支付費用時扣除。第二，分娩津貼，分娩津貼的給付天數與產假相同，每日的給付金額為給付前 12 個月的平均月薪除以 30，再乘以 2/3¹¹⁹。

(二) 育嬰假

日本的育嬰假(育児休業)，規範於育兒休業介護休業法中の第 5 條至第 9-3 條中，日本的育嬰假在孩子誕生下的當日即開始休假，讓父母得以親自照顧未滿 1 歲的孩子，申請期間以 1 年為原則，有以下兩個情況的例外，若在孩子屆滿 1 歲前因沒有申請到托育機構的托育名額，或是配偶因生病、死亡或離婚，可向公

¹¹⁶ 12 深夜業の制限(<https://goo.gl/HxroFJ>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

¹¹⁷ 育児介護休業等に関する規則の規定例(<https://goo.gl/ZanKMv>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

¹¹⁸ 労働基準法(<https://goo.gl/df6fcT>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

¹¹⁹ 健康保険法(<https://goo.gl/SpUidY>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

司申請再延長 6 個月的育嬰假，若在孩子屆滿 1 歲半前，沒有申請到托育機構的托育名額，或是配偶因生病、死亡或離婚，可以再向公司申請再延長 6 個月的育嬰假，也就是最長可以達 2 年的育嬰假。一位孩子可申請一次育嬰假，每一父母皆可得到原則上一年的育嬰假，父母可以同時申請，假期不需要一次請完，可以分開休假，讓父母可以更彈性的安排假期。育嬰假的申請對象也不限於全職勞工，定期契約工若受僱於同一雇主滿 1 年及以上也可以申請，儘管不確定雇主是否仍繼續續聘¹²⁰。日本的育嬰津貼規範於雇用保險法中的第 61-4 條、第 61-5 條與該法附則第 12 條中，給付標準為前 180 天為工資的 67%，其餘為工資的 50%¹²¹。

(三) 家庭照顧假

日本的家庭照顧假(介護休業)，規範於育兒休業介護休業法中的第 11 條至第 16 條中，家庭照顧假為 93 天，使勞工能夠照顧家中需要長期照護的人，被照顧者必須是受傷、生病或是身體精神上有失能，需要被照顧達 2 週及以上者。2017 年日本將家庭照顧假修法，於 2018 年開始實施 3 年內可申請 2 次家庭照顧假，並且每次的 93 天家庭照顧假可以分成 3 次申請，最後，將家庭照顧假給付從原本工資的 40%提高至工資的 67%¹²²。家庭照顧假的申請對象除了全職勞工外，定期契約工受僱於同一雇主滿 1 年及以上，且在 93 天假請完後仍受僱於雇主者，亦可申請家庭照顧假¹²³。

(四) 兒童看護假

日本的兒童看護假(子の看護休暇)，規範於育兒休業介護休業法中的第 16-2 條至第 16-3 條中，為期 5 天的看護休假，兒童看護休假是讓父母親能夠照顧受傷、生病的上小學前的兒童，若家中需要被照顧的兒童在 2 人及以上，至多可以請 10 天的看護休假。2017 年的修法中，日本政府將兒童看護假，由原本只能請一日為單位，彈性的變更成父母親可以選擇一日或半日的休假，提高假期運用的彈性，但若為一天工時在 4 小時以下的勞工，則無法選擇半日的休假¹²⁴。

(五) 短期家庭照顧假

日本的家庭看護假(介護休暇)，規範於育兒休業介護休業法中的第 16-5 條至第 16-6 條中，使勞工能夠照顧需要長期照顧的家人，此處的長期照顧家人的定

¹²⁰ 06 育兒休業(<https://goo.gl/HxroFJ>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

¹²¹ 同註 112。

¹²² 同註 112。

¹²³ 07 介護休業(<https://goo.gl/HxroFJ>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

¹²⁴ 08 子の看護休暇(<https://goo.gl/HxroFJ>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

義與家庭照顧家中的相同。若受照顧者為 1 人得申請 5 日的休假，被照顧者為 2 人及以上，可申請 10 日的休假，每次休假的單位可為半日可為全日，若為一天工時在 4 小時以下的勞工，則無法選擇半日的休假¹²⁵。

三、 母性職場保護友善政策

(一) 歧視禁止

勞動基準法第 4 條規定雇主不得因性別而給予不同的工資給付¹²⁶。男女僱用均等法第 4 條至第 9 條，規定雇主不得因性別、婚姻狀態、懷孕、分娩等對女性在招募、業務分配、授權、教育訓練、解僱……等方面與男性有所差別¹²⁷。

(二) 母性安全保護措施

勞動基準法第 64-2 條與第 64-3 條規定，女性在妊娠中與分娩後一年，雇主不得使其從事坑內、具有危害性、搬重物的工作。第 65 條妊娠中的女性若要求換至較為容易的工作，雇主不得拒絕。

(三) 復職協助

針對懷孕、分娩、育兒或是家庭照顧而休假的勞動，當其再度回到職場後，對其進行復職協助，規範於育兒休業介護休業法第 27 條。厚生勞動省還公佈了一套協助復職勞工的流程與資訊於網站上，協助企業的復職訓練¹²⁸。

(四) 促進職場女性活躍

日本在 2015 年制定活躍的女性推進法，期望使女性能按照自己的意願在職業生活中工作，更重要的是女性的個性和能力在職場上能得到充分體現。該法中的第 5 條規範了大原則大方向，為了全面實施促進女性職業生活積極性的政策，應當制定基本政策，包括促進女性職業生涯的基本措施、促進雇主實施女性職業生涯的基本措施、促進女性職業生涯成功的措施、以及促進女性職業生涯的必要事項。而該法的第 6 條規範各地方政府應當基於第 5 條之大方向，去制定地方內的相關措施。目前根據此法，301 人以下的企業強制執行以下三步驟，第一步驟必須瞭解有關女性在職場活動上的情況，情況包含該企業中女性的比例、男女在該企業工作年資的差別、勞動時間的狀況以及女性管理職的比例，第二步驟，將

¹²⁵ 09 介護休暇(<https://goo.gl/HxroFJ>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

¹²⁶ 同註 118。

¹²⁷ 同註 110。

¹²⁸ 育休復歸支援プラン策定のご案内(<https://goo.gl/j6XGq9>)，最後瀏覽日期：2018/04/30。

前述瞭解的狀況進行分析和量化，好制定措施及目標數值，第三步驟，將欲實施的措施及目標數值公開讓所有勞工瞭解¹²⁹。

參、 日本之工作與生活平衡政策

一、 工作與生活平衡憲章與指導方針

在 2007 年因經濟環境、少子化浪潮以及性別平等三樣議題，日本由金融界、勞動界、地方政府、專家、相關內閣部長等進行了「工作與生活平衡公私高層會議」(仕事と生活の調和推進 官民トップ会議)探討這三項議題該如何解決，於是即於該年的 12 月制定了「工作與生活平衡憲章」(仕事と生活の調和憲章)以及「工作與生活平衡指導方針」(仕事と生活の調和行動指針)。

工作與生活平衡憲章的內容提供工作與生活平衡政策一個大方向，憲章中提及工作與生活平衡的必要性、一個工作與生活平衡的社會必須具備的條件、以及工作與生活平衡的責任歸屬。憲章中強調工作與生活平衡的社會必須具備的條件有三，第一為「透過就業實現經濟獨立的社會」，包含青年人能夠畢業之後順利就業、女性能夠經濟獨立、能夠根據自己的動機和意念從非典型工作轉為正職工作、無論是什麼工作都確保能夠公平對待。第二為「正確的工時而健康繁榮的社會」，包含企業和社會大眾對於正確的工時而健康繁榮的重要性的認識、勞動時間法律的遵循、帶薪休假的推動、提高生產力、在工作以外的地方也都會考慮到工作與生活平衡，像是商業夥伴簽約時。第三為「可以多樣性選擇各種生活及工作方式的社會」，如：在每一個人生階段，不管是育兒時期想要繼續工作、身為高齡者有工作意願，皆有一套系統可以多樣化、靈活的對性至其相對應的工作，或是有多樣化的工作方式、地域性的基礎設施可以支持育兒、家庭照護。

日本的工作與生活平衡由國家、地方政府、企業、與人民共同擔起責任。「國家」必須實現全體國民的工作與生活平衡，這樣的社會才能持續且永久，因此國家必須制定工作與生活平衡的政策框架，即針對問題制定計畫、立法或是在現有的法體制上做改善，並給予補助。「地方政府」必須依據各個地方的狀況和需要對症下藥，像是兵庫縣有屬於自己縣的工作與生活平衡補助方案，有些方案是國家層級補助所沒有涉及的，如在企業內設置友善女性及高齡者的空間，設置更衣間、淋浴間、廁所安全把手、坡道等。「企業和勞工」共同提升生產力，共同改

¹²⁹ 同註 114。

革職場工時過長、性別不平等的職場文化和環境。最後，每個「國民」皆希望享有工作與生活平衡，因此必須在家中、在社區、在職場上積極體現¹³⁰。

工作與生活平衡指導方針提供責任主體應該努力的方向、制定 13 項目標數值、測量工作與生活平衡實施程度的指標、目前政策的推進狀況、一年一度根據目前狀況進行評量、檢討並提供未來的方向，日本政府一年一度的報告相當仔細與完整，從政府、地方政府、企業與勞工、國民這 4 個責任主體，一一檢視是否朝著工作與生活平衡中的指導方針的方向去執行工作與生活平衡。13 個目標數值在 2007 年工作與生活平衡指導方針制定時即訂定了在 2020 年必須達到的目標，在「透過就業實現經濟獨立的社會」方面有 3 個目標數值，分別為「女性的就業率」、「每小時勞動生產率的增長率」以及「兼職人數」，在「正確的工時而健康繁榮的社會」方面有 4 個目標數值，分別為「勞工與管理者有機會共同討論企業內的工時制度」、「每週工作時間超過 60 小時的員工比率」、「年度帶薪休假的比率」以及「設置心理保健措施企業的比率」，在「可以多樣性選擇各種生活及工作方式的社會」方面有 6 個目標數值，分別為「可以從事短時間勞動的企業比率」、「進行自我發展的員工比率」、「第一胎孩子出生後女性繼續就業的比率」、「提供托兒服務的人數」、「男性放育嬰假的比率」以及「家中有 6 歲以下兒童，丈夫育兒和做家事的時間」，詳細的數字請參照附錄二¹³¹。而工作與生活平衡責任主體，國家、地方政府、企業、勞工，應該努力的方向，由下表所示¹³²。

表 3-3：日本工作與生活平衡各責任主體應盡目標

	企業與勞動者努力方向	國家與地方政府努力方向
促進整體工作與生活平衡和諧	<ul style="list-style-type: none"> ● 經營管理層對職場文化的改變 ● 勞工和管理者共同制定目標、制度 ● 透過工作審查提高勞動生產力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 促進國民對政治勞動管理的理解和認同 ● 促進工作和生活之間的和諧，除了工作場所以外也是 ● 研究中性稅收與社會保障制度應如何發揮作用 ● 提高整體社會的生產力和針對中小企業的措施 ● 進行社會評估，收集並提供信息 ● 協助企業、支持中小企業的獎勵制度

¹³⁰ 仕事と生活の調和憲章(<https://goo.gl/jGE64L>)，最後瀏覽日期：2018/05/02。

¹³¹ 仕事と生活の調和 2017 年レポート(<https://goo.gl/fSGBLS>)，最後瀏覽日期：2018/05/02。

¹³² 仕事と生活の調和行動準則(<https://goo.gl/nGZ2m6>)，最後瀏覽日期：2018/05/02。

		<ul style="list-style-type: none"> • 勞工健康維護、建置心理衛生措施
透過就業實現經濟獨立的社會	<ul style="list-style-type: none"> • 建立以人為本的有效評估 • 公平的對待每一位勞工，積極開發每一位勞工的能力 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過學校階段系統加強職業教育 • 建立以社會為導向的職業能力發展和評估體系
正確的工時而健康繁榮的社會	<ul style="list-style-type: none"> • 徹底遵守工作時間的法制規範 • 檢視操作和人員安置以改善勞工的工作時間 	<ul style="list-style-type: none"> • 努力改善勞動工作時間 • 抑制過長的工時和帶薪休假的促進，需修正勞動基準法
可以多樣性選擇各種生活及工作方式的社會	<ul style="list-style-type: none"> • 引進靈活工作方式的制度，並創建可利用該制度的工作環境 • 改善工作環境以促進男性申請育嬰休假的比率 • 再度就業和中高齡者提供就業機會 	<ul style="list-style-type: none"> • 改善環境，以促進女性再度就業和育兒 • 採取多樣化的工作方式以支持勞工育兒 • 支持和促進男性育兒的制度 • 建置育兒和家庭照顧的社會基礎設施

資料來源：仕事と生活の調和 2017 レポート

二、 工作與生活平衡認證標章

日本的「次世代育成推進法」(次世代育成支援対策推進法)在 2003 年開始施行，其中說到了，為了改善下一代社會的兒童健康生長和培育的環境，國家、地方政府、企業和國民皆有責任，因此雇用勞工超過 101 人以上的企業，必須採取「一般企業執行計畫」。而為了鼓勵企業主動採取這項計畫，行動計畫達到目標的企業可以向厚生勞動省申請頒發 kurumin 認證標章(くるみん認定)，申請次數不限，得到認證後還可以持續申請，若被認證的企業達到更高水準的情況，可以獲得白金 kurumin 認證標章(プラチナくるみん認定)。該法也明確說到將企業可以用該認證進行招募、廣告、商品、宣傳自己是一個支持優良環境以利於養育兒女的企業。而這項計畫拿到認證必須達到的基準有以下 10 項¹³³，截至 2017 年 12 月 31 日為止，已有 2848 家公司在全國獲得了認證標章(くるみん認定)，有 181 家公司獲得了白金認證標章(プラチナくるみん認定)。

(一) 改善就業環境，根據行動計劃制定準(行動計画策定指針)則制定適當的行動計劃。包含：第一，不管男女皆可以輕鬆獲得育兒休假，並且創造一個易於復職的工作環境。第二，育兒的女性員工數量增加增。

(二) 計畫的規劃期為 2 年以上，5 年以下。

¹³³ 次世代育成支援対策推進法関係パンフレット(<https://goo.gl/pxi6AG>)，最後瀏覽日期：2018/05/02。

- (三) 制定行動計畫，並實現計畫中規定的目標。在標章認證時必須檢附目標達到的證明文件，證明文件因目標不同而異，以下舉例說明。若目標為制度導入的話，可以檢附工作規則的副本。若為數值目標，如男性的育兒休假要達到7%以上，則檢附男性員工姓名以及育嬰假的期間。若為制度宣傳則檢附宣傳實施的日期文件。若為提高意識，而舉辦各種課程，檢附課程日期、培訓通知、培訓結果的副本。
- (四) 公開宣布通知員工制訂或是更新的計畫內容。
- (五) 必須滿足以下2項其中一項：第一，在計畫期間獲得育兒假的男性員工比例達7%及以上。第二，在計畫期間男性員工使用產假或是其他家庭休假制度進行育兒照顧比例達15%及以上，以及育兒休假有至少一人以上申請。
- (六) 在計畫期間，女性員工育兒休假的取得率必須達到75%以上。
- (七) 家中有小學入學前3歲孩子的員工，採取育兒休假制度，限制加班制度，縮短工時制度或變更上下班時間的措施。
- (八) 必須滿足下列2項：第一，全職員工的加班和假日工作時間平均每月不超過45小時。第二，企業內不能有員工每月的平均加班時間超過60小時。
- (九) 針對下列3項中措施，設定具體的目標和實施的內容：第一，減少加班的措施。第二，提高帶薪休假比例的措施。第三，短時間全職員工、在家工作、遠程辦公，改善各種工作條件的措施。
- (十) 沒有違反法律的狀況。

三、 工作與生活平衡補助

日本的工作與生活平衡補助針對縮短工時、遠程工作、短時間員工、育嬰設施、育嬰休假相關的措施……等進行補助，給予中小企業更優於一般企業的補助，日本的工作與生活平衡補助相當多，本文僅列舉以下三點進行說明。除了中央給的補助之外，各地方政府會針對該區域的實際情況，採取相對應的工作與生活平衡補助。

(一) 改善加班時間補助金

日本在工作與生活平衡改善加班時間(時間外勞働等改善助成金)的目標是在2020年達到，每週工作時間超過60小時的員工比率下降至5%、以及帶薪休假的申請比率至70%，為了達到此目標，國家給予中小企業經濟支援，在2018年4月再度上修補助金額。改善加班時間補助金共有5項不同的補助，在加班上限的限制、帶薪休假的增加、勞動服務間隔時間拉長、彈性工作-遠程工作的推

廣、增加企業實施比率等 5 個面向，去整體縮短日本勞工的上班時間，以達工作與生活平衡。

1. 加班限制補助

日本在 2018 年 4 月開始將此項補助調高上限至 200 萬日圓，其補助對象須符合以下條件：第一個條件需是有申請職業災害保險的雇主。第二個條件為中小企業，此處中小企業為符合以下第一種或第二種條件者：第一種，資本額或營業額，零售業(包含餐館)5000 萬日圓以下，服務業 5000 萬日圓以下，批發貿易 1 億日圓以下，其他行業 3 億日圓以下，第二種，員工人數，零售業(包含餐館)50 人以下，服務業 100 人以下，批發貿易 100 人以下，其他行業 300 人以下。第三個條件為超過勞動基準法第 36 條協議(又稱三六協定)規定的工作時間延長限制標準的企業。

補助對象可以執行的措施：培訓負責工作時間的員工、培訓一般員工提高她們的減少加班意識、向外部專家諮詢、更改工作規則和勞資協議、努力爭取人力資源、勞務管理的軟體與設備引進與更新、數據運行紀錄器引進與更新、遠程通訊設備的引進與更新、有助於提高勞動效能的設備引進與更新。

補助目標有三：目標一，加班時間為每月平均低於 45 小時，每年低於 360 小時。目標二：加班時間區間原在每月 45-60 小時，目標為每月低於 80 小時、每年平均低於 720 小時。目標三，加班時間原超過每月 60 小時，目標為每月低於 80 小時、每年平均低於 720 小時。根據目標達成程度給付的補助金額如下表，若在執行目標同時推動週休二日的工時政策，將會再另外發給補助金，如下表¹³⁴。

表 3-4：日本加班限制補助

		實施前		
		簽有三六協定，加班工時每月超過 80 小時或每年超過 720 小時	簽有三六協定，加班工時每月超過 60 小時且每年超過 360 小時	簽有三六協定，加班工時每月超過 45 小時且每年超過 360 小時
實施後	目標 1	150 萬	100 萬	50 萬
	目標 2	100 萬	50 萬	-
	目標 3	50 萬	-	-
<ul style="list-style-type: none"> 若企業的人數的人數為 30 人以下，在實施時引進與更新了勞務管理的軟體與設備、數據運行紀錄器、遠程通訊設備、有助於提高勞動效能的設備，合計花費超過 30 萬元以上，則補助率為 4/5。 				

表 3-5：日本加班限制額外補助

		實施週休二日前			
		4 週休 4 日	4 週休 5 日	4 週休 6 日	4 週休 7 日
實施	4 週休 8 日	100 萬	75 萬	50 萬	25 萬

¹³⁴ 厚生労働省，時間外労働上限設定コース(<https://goo.gl/QLGLjU>)，最後瀏覽日期：2018/05/01。

週休二日後	4 週休 7 日	75 萬	50 萬	25 萬	-
	4 週休 6 日	50 萬	25 萬	-	-
	4 週休 5 日	25 萬	-	-	-

• 此表所給付的週休二日的補助金為附加補助，每個企業的補助金上表加上此表後，最高上限為 200 萬日圓。

資料來源：厚生労働省 時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース)

2. 工作場所意識改善補助

補助對象有兩類，但皆需是有申請職業災害保險的中小企業：第一類，企業中員工帶薪休假每年平均請假天數在 13 天以下，每月平均加班時間 10 小時以上；第二類，勞動基準法第 25-2 條法定工作時間為每週 44 小時的企業以及每週工作時間為 40 小時不超過每週 44 小時的企業。補助對象可以執行的措施同前第 1 點。補助目標也根據對象不同目標也不同：第一類對象，目標一為帶薪休假的每年平均請假天數要增加 4 天，目標二為每月平均加班時間要減少 5 小時以上；第二類對象的目標為每週工作時間減少 2 小時以上，並使每週平均工時低於 40 小時。根據目標達成度給付的補助金額可參下表¹³⁵。

表 3-6：日本工作場所意識改善補助

補助對象	成果目標達成狀況	補助率	補助上限
第一類	目標 1 和 2 皆達成且帶薪休假每年平均數增加 12 日及以上	3/4	150 萬
	目標 1 和 2 皆達成	3/4	100 萬
	達成其中一個目標且帶薪休假每年平均數增加 12 日及以上	5/8	133 萬
	達成其中一個	5/8	83 萬
	皆未達成	1/2	67 萬
第二類	目標達成	3/4	50 萬

• 若企業的人數的人數為 30 人以下，在實施時引進與更新了勞務管理的軟體與設備、數據運行紀錄器、遠程通訊設備、有助於提高勞動效能的設備，合計花費超過 30 萬元以上，則補助率為 4/5。

資料來源：厚生労働省 時間外労働等改善助成金(職場意識改善コース)

3. 勞動服務間隔補助

補助對象為有申請職業災害保險的中小企業，分成三類：第一類為尚未導入勞動服務間隔的企業，第二類為休息時間為 9 小時以上的企業，但是適用的員工不足一半，以及第三類休息時間為 9 小時以下的企業。補助目標有三：目標一，導入勞動服務間隔的制度，讓一半以上的員工適用此制度，且休息的時間為 9 小時以上。目標二，將適用的勞工人數擴大到一半以上。目標三，讓一半以上的員

¹³⁵ 厚生労働省，職場意識改善コース(<https://goo.gl/wrWKXE>)，最後瀏覽日期：2018/05/01。

工適用勞動服務間隔的制度，並將休息時間延長 2 個小時以上，休息時間須為 9 小時以上。補助金額如下表所示¹³⁶。

表 3-7：日本勞動服務間隔補助

休息時間數	目標 1	目標 2 或目標 3
9 小時未滿 11 小時	40 萬	20 萬
11 小時以上	50 萬	25 萬

資料來源：厚生労働省 時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)

4. 遠程工作補助

補助對象為有申請職業災害保險的中小企業，分成二類：第一類為尚未導入遠程工作的企業。第二類已經導入遠程工作，欲繼續導入的企業。補助對象可以執行的措施有：遠程通訊設備的引進、雲端系統的建置、工作規則和勞資協議的變更、對勞務管理的員工和一般員工進行培訓並推廣遠程工作、向外部專家諮詢。補助目標有三：目標一，評價次數一次以上，讓所有目標員工都確實實施遠程工作。目標二，在評價期間，目標員工每週平均進行遠程工作的天數達 1 日以上。目標三，提高員工的年度帶薪休假比率，與去年相比平均年度帶薪休假增加 4 日，或是，減少員工的加班時間，與去年相比平均每月加班時數減少 5 小時。補助金額如下表所示¹³⁷。

表 3-8：日本遠程工作補助

目標達成狀況	達成	未達成
每位員工的補助金額	20 萬	10 萬
補助率	3/4	1/2
每家企業補助上限	150 萬	100 萬

- 補助金額＝使用遠程工作員工的數量 x 每位員工的補助金額
- 若補助金額超過每家企業補助的上限，則計算方式為：措施費用 x 補助率

資料來源：厚生労働省 時間外労働等改善助成金(テレワークコース)

5. 組織推進補助

補助對象為有申請職業災害保險的中小企業其組成的雇主團體或是聯合企業，當組成的雇主團體或是聯合企業有 1/2 以上，努力實施減少工作時間、提高工資，即可獲得補助。補助對象可以採取的措施有：市場調查、開發新的商業模式、降低成本(不包含勞動成本)、擴大通路、舉辦研討會、諮詢窗口建立、引進或更新提高勞動效能的設備、充分運用人力資源。補助對象補助金額分成以下三種，以最低的為標準，第一為花費的金額，第二為扣除項目總成本收入後的金額，

¹³⁶ 厚生労働省，勤務間インターバル導入コース(<https://goo.gl/XNS297>)，最後瀏覽日期：2018/05/01。

¹³⁷ 厚生労働省，テレワークコース(<https://goo.gl/Wv1GgQ>)，最後瀏覽日期：2018/05/01。

第三最高上限為 500 萬日圓，若為地方單位或是多個地區所構成的雇主團體達 10 個以上，補助上限最高為 1000 萬日圓¹³⁸。

(二) 短時間全職員工發展補助金

日本在 2015 年前有針對育兒短時間工作(育兒短時間勤務)這給予企業補貼，但在 2015 年後這項補貼結束，開始進行短時間全職員工發展補助金(キャリアアップ助成金)，促進企業內定期契約員工、短時間勞動員工、派遣員工的職業發展、使其轉為全職員工的企業可以獲得補助。中小企業有給予更多的補助，若該企業的勞動產值有提升，亦可以得到更高的補助金額¹³⁹。

1. 全職員工補助(正社員化コース)

當非典型員工轉換為正規員工受僱時補貼。每位員工在中小企業最高可以補助 72 萬日圓，在一般企業最高可補助 54 萬日圓。申請上限人數在 2018 年由 15 人增加為 20 人，同時在 2018 年追加了一條補助的條件，當非典型員工轉為正規員工時前後工資必須增加 5% 以上且轉為正職員工前，已被僱用 3 年及以下。

2. 修改工資補助(賃金規定等改定コース)

(1) 全部的定期契約員工、短時間勞動員工、派遣員工將工資調高 2% 以上。若調整的員工數量在 10 人以下每家中小企業補助最高 36 萬日圓，一般企業最高補助 24 萬日圓，11 至 100 人中小企業每位員工最高補助 36 萬日圓，一般企業最高補助 24 萬日圓。

(2) 一部分的定期契約員工、短時間勞動員工、派遣員工工資逐步調高至 2% 以上。若調整的員工數量在 10 人以下每家中小企業補助最高 18 萬日圓，一般企業最高補助 12 萬日圓，11 至 100 人中小企業每位員工最高補助 18 萬日圓，一般企業最高補助 12 萬日圓。

3. 健康診斷補助(健康診断制度コース)

針對定期契約員工、短時間勞動員工、派遣員工制定非法定健康檢查制度，若員工人數在 4 人以上即可領取補助。每家企業可以補助一次，中小企業最高補助 48 萬日圓，一般企業最高補助 36 萬日圓。

4. 工資共通化補助(賃金規定等共通化コース)

當定期契約員工、短時間勞動員工、派遣員工這三類員工，與全職員工的工作內容相同時，企業若支付這三類員工與全職員工相同的工資即可得到補助。

¹³⁸ 厚生労働省，団体推進コース(<https://goo.gl/kJH9o2>)，最後瀏覽日期：2018/05/01。

¹³⁹ 厚生労働省，キャリアアップ助成金(<https://goo.gl/LpLb99>)，最後瀏覽日期：2018/05/01。

每家企業可以補助一次，中小企業最高補助 72 萬日圓，一般企業最高補助 54 萬日圓。2018 年新增一項補助項目，若共通化的勞工在 2 名以上，中小企業每位員工最高可以補助 24 萬日圓，一般企業每位員工最高可補助 18 萬日圓，最多以 20 位員工為上限。

5. 各種津貼共通化補助(諸手当制度共通化コース)

針對定期契約員工、短時間勞動員工、派遣員工制定一套新的津貼制度，使其與全職員工享有相同的福利制度。每家企業可以補助一次，中小企業最高補助 48 萬日圓，一般企業最高補助 36 萬日圓。2018 年新增根據人數給予補貼或根據津貼數量給予補助。根據人數給予補貼，每一位員工中小企業最高補助 18 萬日圓，一般企業最高補助 15 萬日圓。根據津貼數量給予補助，每一種津貼中小企業最高補助 19 萬 2000 日圓，一般企業最高補助 14 萬 4000 日圓。

6. 社會保險擴大適用補助(選択の適用拡大 導入時処遇改善コース)

在勞資協商後，擴大社會保險的適用範圍，使定期契約員工、短時間勞動員工、派遣員工皆納保而增加基本工資時，企業可得到補助。每家企業可以補助一次，申請人數上限為 30 人。根據基本工資增加的比例給予不同的補助，中小企業最高補助 12 萬日圓，一般企業最高補助 9 萬日圓。

7. 短時間員工加班補助(短時間労働者 労働時間延長コース)

若延長定期契約員工、短時間勞動員工、派遣員工每週工作時間 5 小時以上和申請社會保險，中小企業每一位員工最高補助 24 萬日圓，一般企業最高補助 18 萬日圓。若延長每周工時，並使其適用社會保險而工資改善，每家企業可以補助一次，申請人數上限為 15 人，每一人中小企業最高補助 192000 日圓，一般企業最高補助 144000 日圓。

(三) 撥款援助金

撥款援助金(兩立支援等助成金)為補助企業與中小企業以下 6 類措施，分別為企業內托兒所設施補助金、生育補助金、家庭照顧離職防止補助金、育嬰休假補助金、再僱者評價治療補助金、女性活躍加速補助金¹⁴⁰。

表 3-9：日本撥款援助金

補助項目	補助內容
企業內托兒設施補助	分別補助設置費用、擴建費用以及營運費用。三者的補助金額皆不同，補助上限也不同，大企業最高的上限為 1500 萬日圓，中小企業最高的上限為 2300 萬日圓。補助的時間最高可長達 10 年。

¹⁴⁰ 厚生労働省，兩立支援等助成金(<https://goo.gl/hRLoQK>)，最後瀏覽日期：2018/05/01。

生育補助	這裡的生育補助包含 2 項補助，當男性請育嬰休假時，以及企業增設以育兒為目的的假別時。
家庭照顧離職防止補助	分別依據實施家庭照顧假制度，以及休家庭照顧假人數給予不同補助。
育嬰休假補助	分別針對育嬰休假、復職、回復原職位、復職後的支援進行不同補助。復職後支援為 2018 年新增之補助，其內容包含補助家庭照顧假與補助托育設施的建置。
再僱者評價治療補助	因懷孕、分娩、托兒或家庭照顧而退休的勞工，雇主設置特別的措施協助其再就業，依據再僱用的人數與再僱用的持續時間給予補助。
女性活躍加速補助金	為了讓女性在职場上能安定的發揮，企業應致力於改善工作環境，讓女性更為活躍。補助依據女性勞動者的比率、女性管理者的比率、招募任用歧視、依法努力解決違法事項……等。

資料來源：厚生労働省 両立支援等助成金 仕事・子育て両立支援

肆、日本輔助女性參與勞動市場之照顧政策

一、兒童照顧政策

(一) 兒童照顧設施與措施

日本在 2012 年設立與修改 3 項兒童與兒童照顧相關的法律，首先是新增兒童與兒童照顧支援法(子ども・子育て支援法)，再來修改一部分的認證幼兒園法(認定こども園法)，最後是修改一部分的兒童福利法(児童福祉法)，全面促進幼兒園的學校教育和托兒服務，日本較為特別的是其為解決待機兒童問題而創設的「地域型保育事業」，以及為了使父母親可以就近看到孩童而積極推動的「企業主導型保育事業」。

1. 地域型保育事業

在城市地區，透過增加小規模的托育機構來減少待機兒童，在人口較城市稀少的地區，透過小規模的托育機構和其他維護，來保障區域內的托育功能。地域型保育事業分為四個類型，「小規模保育事業」、「家庭的保育事業」、「事業所內保育事業」以及「居宅訪問型保育事業」。小規模保育事業可托育人數為 6-19 人，依照托育的人數又分為 ABC 三個類型，A 型為迷你型，B 為中間型，C 型為團體行小規模。家庭的保育事業可托育的人數為 1-5 人¹⁴¹。地域型保育事業補助不論公立或私立，國家補助 1/2、州(都道府県)補助 1/4、市補助 1/4。根據 2016 年厚生労働省的統計，地域型保育事業在全國已有 3719 家，其中以小規模保育事業占最多數有 2429 家，其中又以 A 迷你型占最多數有 1711 家，小規模

¹⁴¹ 地域型保育給付(<https://goo.gl/xqGpZg>)，最後瀏覽日期：2018/05/03。

的托育中心成立條件較大型托育機構容易，2016 年地域型保育事業家數較 2015 年新增了 979 家¹⁴²，成長速度相當驚人，期望能減緩日本嚴重的待機兒童問題。

2. 企業主導型保育事業

其特色有四，首先，它可以針對工作方式提供多元化的靈活托兒服務。第二，它可以由多家的企業一同設置。第三，它也可以接收在該地區的幼兒，不僅僅只接收企業內部的兒童。第四，維護成本和營運費用，可由兒童育成協會得到經費上的支援，維護費用補助 3/4，營運費用企業本身僅需要付 5%，根據 2016 年的統計，目前已援助了 871 所企業，除此之外還有稅收優惠和融資制度提供。企業主導型保育事業中有 255 家是在特殊時段開設的，其中早上 7 點前開門的設施有 58 家，晚上 10 點關門的有 27 家，週日有開放的有 75 家，特殊時段的托育機構，能夠彈性的配合照顧者的上下班時間，使其不需要因為時間的限制而被迫提早下班，備感壓力也影響工作效能。因此根據第二及第三個特點，企業主導型保育事業可以分成三種類型，第一種類型為單獨設置型，由一家企業設置，僅供內部員工使用。第二種類型為共同設置共同利用型，多家企業共同使用由一家或多家企業建立的設施。第三種類型為保育事業者設置型，一家或多家企業共同使用由兒童保育提供者建立的設施。企業主導型保育事業有一定的規格要求，也要求和教育機構合作，提供專業服務¹⁴³。

(二) 兒童照顧補助

1. 兒童津貼

日本的兒童補助法(兒童手当法)為 1971 年所實施，目前的兒童補助對象為出生到國中畢業的孩童。補助的所得限制依據家庭成員人數而不同，若家庭人數為父母及孩童，共 3 人，則所得限制為年收入未滿 960 萬元。給付費用 0-3 歲未滿為 15000 日圓，3 歲至小學畢業，第一個與第二個子女 10000 日圓，第三個以後子女 15000 日圓，國中期間 10000 日圓，所得限制不符合者(特例給付)皆是 5000 日圓。補助給付的時間點為每年 6 月、10 月、2 月，6 月時發給 2 月至 5 月的補助，以此類推。給付金額的來源如下表所示¹⁴⁴。

¹⁴² 地域型保育事業の認可件数(<https://goo.gl/Cm4RJH>)，最後瀏覽日期：2018/05/03。

¹⁴³ 企業主導型保育事業(<https://goo.gl/ndCiKC>)，最後瀏覽日期：2018/05/03。

¹⁴⁴ 內閣府，兒童手当法(<https://goo.gl/4YY2j8>)，最後瀏覽日期：2018/05/03。

表 3-10：日本兒童津貼

		就業者	非就業者	公務員
0-3 歲未滿	兒童津貼	企業 7/15，國家 16/45，地方 8/45	國家 2/3，地方 1/3	所屬廳 10/10
	特例給付	國家 2/3，地方 1/3	國家 2/3，地方 1/3	
3 歲至國中畢業	兒童津貼	國家 2/3，地方 1/3	國家 2/3，地方 1/3	所屬廳 10/10
	特例給付	國家 2/3，地方 1/3	國家 2/3，地方 1/3	

資料來源：內閣府 兒童手当法

2. 兒童扶養津貼

兒童扶養津貼(兒童扶養手当)是針對變故家庭給予的扶養津貼，補助對象包含父親或母親離婚、死亡、重度失能、扣押 1 年以上、生死不明、家暴，或是兒童被父母遺棄……等。補助金額有所得限制，根據撫養人數而不同。補助金額於 2016 年將金額提高，2 名孩童的補助金額由原本的 5000 日圓提高至 10000 日圓，3 名以上孩童補助金額由原本的 3000 日圓提高到 6000 日圓，補助詳細的金額如下表所示。¹⁴⁵

表 3-11：兒童扶養津貼

數量	補助金額
1 名兒童	全部給付 42330 日圓；部分給付 42320-9990 日圓
2 名兒童	全部給付 10000 日圓；部分給付 9990-5000 日圓
3 名及以上兒童	全部給付 6000 日圓；部分給付 5000-3000 日圓

資料來源：福山市 兒童扶養手当制度の概要について

二、 老年照顧政策

日本的老年照顧依賴此三項制度，年金制度、健康保險制度(醫療保險制度)和長期護理保險制度(介護保險制度)，不論是經濟上或是實質上的照顧援助，以下分別介紹。

(一) 年金制度

日本的年金制度分為公共年金與非公共年金。公共年金為無法預測的風險做準備，也為未來的老年生活做準備，其建立在代代相傳的基礎上，將代代相傳的費用支付給高齡者與其他需要的人。公共年金又分成國民年金與厚生年金。國民年金為 20 至 60 歲的日本居民皆必須繳納，而厚生年金的對象為就業受領薪資者，在 2016 年日本政府將厚生年金的適用對象擴大至每週工作 20 小時以上者即可參加厚生年金保險，2017 年再度擴上適用對象範圍至 500 人以下企業亦可以加入，讓更多的國民獲得更大的保障¹⁴⁶。在保費方面，2017 年國民年金為 16490

¹⁴⁵ 兒童扶養手当制度の概要について(<https://goo.gl/d9mBcw>)，最後瀏覽日期：2018/05/03。

¹⁴⁶ 厚生労働省，社会保険の適用拡大(<https://goo.gl/ASrerc>)，最後瀏覽日期：2018/05/04。

日圓，厚生年金為 18.3%，若為工會可以折半變為 9.15%¹⁴⁷。國民年金和厚生年金的給付有 2/3 來自保費、1/3 來自國家，給付種類依據發生的情況分類，除了成為高齡者時可以請領老齡基礎年金與厚生基礎年金，另外在失能時，根據失能等級給付失能基礎年金與失能厚生年金，若給付者本人過世後，家人可以領到遺族基礎年金與遺族厚生年金¹⁴⁸，如下表所示。

表 3-12：日本年金老齡、失能、遺族給付

給付種類	國民年金	厚生年金
老齡	老齡基礎年金：從 20 歲到 60 歲繳納 40 年全額保險費的人，從 65 歲起即可領取全額老齡基礎年金。2018 年的全額老齡基礎年金為 799300 日圓。	厚生基礎年金：根據 2018 年最新的統計資料，男性的厚生基礎年金平均每個月領 18 萬，女性平均每個月為 9 萬元。
失能	失能基礎年金：2018 年失能等級為 1 級 ¹⁴⁹ 的補助金額為 779300x1.25 加上孩童加給補助 ¹⁵⁰ 。失能等級為 2 級的補助金額為 779300 加上孩童加給補助。1 名與 2 名孩童加給補助為各 224300 日圓，3 名以上孩童為各 74800 日圓。	失能厚生年金： 2016 年月平均為 102630 日圓。
遺族	遺族基礎年金：被保險者或基本養老金的資格期限在 25 年以上的人死亡，且妻子和孩子皆由其撫養之情況。2018 年的遺族基礎年金為 779300 日圓加上孩童加給補助，1 名與 2 名孩童加給補助為 224300 日圓，3 名以上孩童為 74500 日圓。	遺族厚生年金： 2016 年月平均為 85200 日圓。

資料來源：

厚生労働省 平成 27 年度厚生年金保險・国民年金事業の概況

日本年金機構 年金について

(二) 長期護理保險制度

長期護理保險制度(介護保險制度)於 2000 年開始實施，長期護理保險制度的對象由 40 歲開始，對象分成兩類，65 歲以上為第一類保險人，40 歲至 64 歲為第二類保險人，保費由 40 歲開始繳納，因此 40 歲以下即便有長期照顧需求也無法使用長期護理保險。而給付要件，第一類保險人必須處於需要長期照顧或是需要支援的狀態，第二類保險人須為需要長期照顧或是需要支援的狀態，以及因

¹⁴⁷ 厚生年金保險料率の引上げが終了します(<https://goo.gl/qZw719>)，最後瀏覽日期：2018/05/04。

¹⁴⁸ 公的年金制度(<https://goo.gl/w5qPDz>)，最後瀏覽日期：2018/05/04。

¹⁴⁹ 失能等級 1 級：雙手或雙腳有重大障礙、雙眼視力為 0.04 以下、聽力超過 100 分貝或其他。

失能等級 2 級：雙手或雙腳有明顯障礙、雙眼視力在 0.05-0.08 間、聽力超過 90 分貝或其他。

¹⁵⁰ 孩童加給補助指孩童未滿 18 歲，或是 20 歲以下失能等級為 1 級或 2 級的情況。

老化而引起的特殊疾病¹⁵¹。保費的給付型態，第一類保險人原則上由養老金中扣除，但也可以由市政府及病房收取，第二類保險人由健康保險(醫療保險)中扣除。日本會將需要被照顧者進行護理認證，依照需要護理的程度將被照顧者進行分類，讓被照顧者獲得相對應的照顧服務，分成支援 1-2 及護理 1-5，不同照顧服務有不同的金額上限¹⁵²，使用超過金額上限的服務，費用全額自費，使用金額上限內的服務，僅需負擔費用的 10%，所得超過規定，則是負擔費用的 20%¹⁵³，由下表進行說明，下表亦列出了 2015 年平均每位被照顧者的費用。

表 3-13：日本長期護理保險給付

給付類型	護理認證	護理認證標準	服務金額上限 (日圓)	平均照顧者費用(日圓)
預防給付	支援 1	幾乎進行日常生活,但需要一點幫助,以改善目前的情況和預防長期護理需求。	50030	19695
	支援 2	支援日常生活是必要的,但不會導致長期護理,改善的可能性高。	104730	35879
護理給付	護理 1	走路是不穩定的,需要協助如廁和洗澡。	166920	70771
	護理 2	很難自行站起來走路。如廁和洗澡需要部分或全部協助。	196160	98464
	護理 3	無法自行起身和走路,需要全面的協助。	269310	148145
	護理 4	許多問題行為和整體理解的下降,無法排泄,需要全面協助。	308060	180352
	護理 5	許多問題行為和整體理解的下降,無法排泄和進食,需要全面協助。	360650	223054

資料來源：

厚生労働省 公的介護保険制度の現状と今後の役割

厚生労働省 介護保険制度について

日本的長期護理制度對於預防相當重視，除了可以從上表中看見對於預防疾病的給付外，在照顧設施服務上，預防疾病的照顧設施與服務幾乎與長期照顧的設施與服務相當，另外日本積極推廣以社區為基礎的照顧服務，熟悉在地的狀況以致能夠提供最合適、靈活、多元的服務，像是在社區內設置小規模多機能型居

¹⁵¹ 共 16 種特殊情況：癌症末期、類風濕性關節炎、肌肉萎縮、後縱韌帶骨化、骨質疏鬆伴有骨折、老人痴呆初期、帕金森氏症相關疾病、脊髓小腦病變、脊髓管狹窄、早老症、多系統萎縮症、糖尿病性的相關疾病、腦血管疾患、閉塞性動脈硬化症、慢性閉塞性肺疾患、雙側膝關節或髖關節明顯變形的骨關節炎。

¹⁵² 公的介護保険制度の現状と今後の役割(<https://goo.gl/Q1uwos>)，最後瀏覽日期：2018/05/04。

¹⁵³ 厚生労働省，介護事務所生活関連検索(<https://goo.gl/9H52rM>)，最後瀏覽日期：2018/05/04。

宅照顧機構，可以提供短期住宿(9 人以下)，短時間待在機構中(15 人以下)，也可進行常態性的至社區中被照顧者家中訪視，或是彈性靈活的功能，讓照顧者可以在無暇照顧長者時，暫時扮演協助的角色¹⁵⁴

第二節 新加坡推動女性參與勞動市場之政策

壹、 新加坡女性參與勞動市場現況

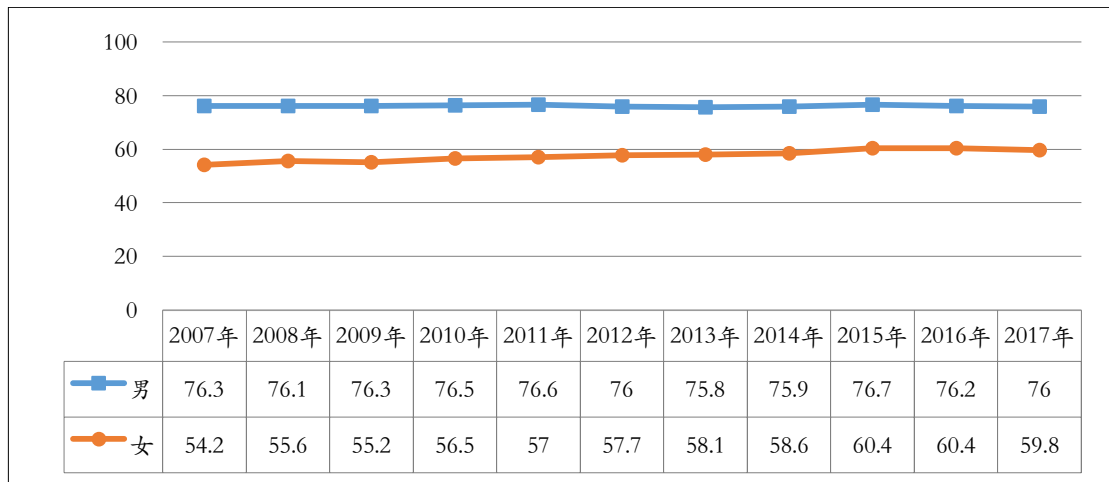
一、 新加坡女性勞動參與率趨勢圖

下圖 3-2 為根據新加坡人力部(Ministry Of Manpower, MOM)2017 年的勞動力統計資料¹⁵⁵，圖中為新加坡十年來男女勞動參與率趨勢圖，圖中可見新加坡女性勞動參與率在近十年來有大幅上升的現象，從 2007 年 54.2%的比率，直至 2015 年突破 60 大關，連續 2 年女性勞動參與率皆維持在 60.4%，而 2017 年小幅度下降至 59.8%，原因可從下圖 3-2 的各年齡層勞動參與率得知，是因高齡化與青年人就學而延遲進入勞動市場有關。

以年齡觀察新加坡女性的勞動參與率趨勢圖，如下圖 3-2，新加坡同我國之女性的勞動參與率趨勢圖皆呈現倒 V，即新加坡女性於 30 歲後緩慢退出勞動市場，再度回到勞動市場的比率很小，但不同於我國於 30 歲後女性勞動參與率即刻大幅下降，新加坡之下降幅度皆較我國小，且由下圖趨勢圖看出，新加坡 2007 年 25 歲至 29 歲區間之曲線走勢與我國 2017 年 25 歲至 29 歲區間之曲線走勢相似。比較新加坡在十年前後的女性勞動參與趨勢圖，在這十年間，新加坡 25 歲以後的女性勞動參與率大幅提升，且退出勞動市場的年齡較為延後。

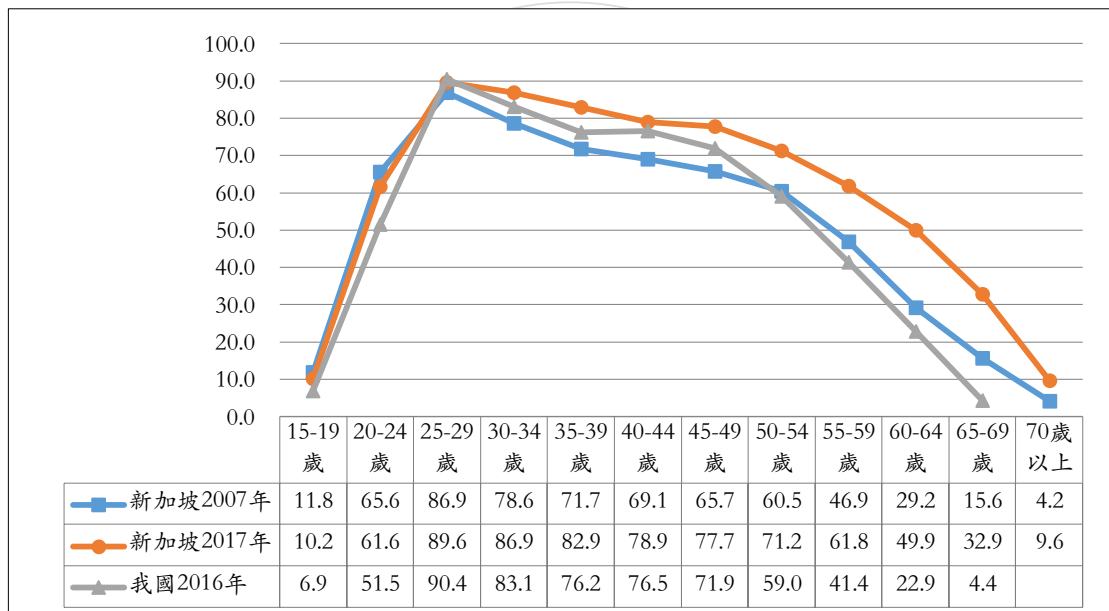
¹⁵⁴ 同註 152。

¹⁵⁵ Ministry Of Manpower, LABOUR FORCE IN SINGAPORE 2017, p5.



資料來源：Ministry Of Manpower, LABOUR FORCE IN SINGAPORE 2017

圖 3-2：新加坡 2007 年至 2017 年男女勞動參與率-按時間分



資料來源：Ministry Of Manpower, LABOUR FORCE IN SINGAPORE 2017

圖 3-3：新加坡 2007 年、2017 年、我國 2016 年女性勞動參與率-按年齡分

二、新加坡月薪資給付

根據新加坡人力部(MOM)的官方統計數據顯示，2017 年新加坡月薪¹⁵⁶的中位數落在 4232 新元，而男性與女性的薪資差距為 11.8%¹⁵⁷。但根據統計公司 ValuePenguin 的 2016 年報告指出，新加坡近十年來男女薪資的差距並沒有縮小，2006 年男性月薪中位數約為 2452 新元，比女性中位數 2053 新元高出約 19%，

¹⁵⁶ 指扣除員工公積金繳費和個人所得稅前的月總工資或薪水。它包括基本工資、加班費、小費、其他津貼和年終獎金的 1/12。對象不包含兼職人員，兼職人員指的是每週總工時低於 35 小時。

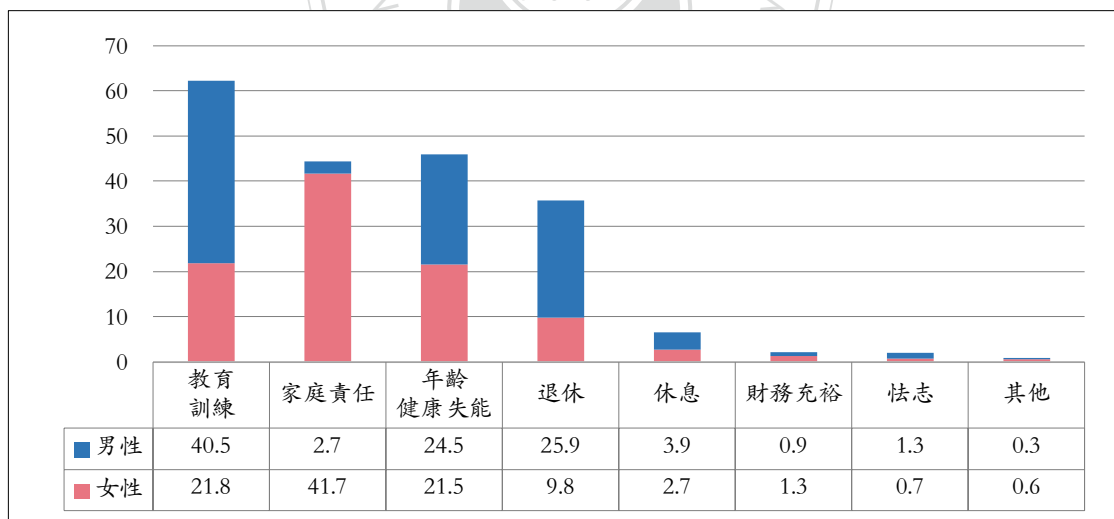
¹⁵⁷ Ministry Of Manpower, Income(<https://goo.gl/xzcy9c>),最後瀏覽日期：2018/04/24。

而 2016 年新加坡男性月薪中位數為 3991 新元，仍高於女性中位數為 3382 新元的 18%，研究報告中發現，若為勞動力密集的行業，如：農業、漁業、採石、污水處理，或是藝術、娛樂、休閒與行政工作，男女薪資給付是差不多的，但這些行業皆屬於薪水較低的行業¹⁵⁸。

三、 新加坡勞工成為非勞動力之因素

根據新加坡人力部(MOM)2017 年的勞動力統計資料¹⁵⁹，下圖 3-4 為新加坡居民成為非勞動力的主因，女性成為非勞動力的主因為「家庭責任」高達 42%，家庭責任包含家務處理、照顧小孩以及照顧家人，而男性成為非勞動力的主因為「教育與訓練」，高達 40.5%。另外統計中也指出，因「退休」而成為非勞動力的比率，男性占 25.9%，女性占 9.8%，原因為後者在年輕時期即為了照顧家庭而離開勞動市場，因此達法定退休年齡而成為非勞動力之比率較前者低。

下表 3-14 以年齡區間觀察女性成為非勞動力主因的比率，「家庭責任」從年輕到年老皆是女性成為非勞動力的主因，在 30 歲至 59 歲更達 80%以上，而在家庭責任這個原因中，25 歲至 39 歲的女性多數比率為照顧小孩，40 歲以後的原因多數為料理家務。



資料來源：Ministry Of Manpower, LABOUR FORCE IN SINGAPORE 2017

圖 3-4：新加坡 2017 年男女成為非勞動力主因比率

¹⁵⁸ Value Penguin, How bad gender wage gap (<https://goo.gl/qAWtgR>),最後瀏覽日期：2018/04/24.

¹⁵⁹ 同註 155，頁 43。

表 3-14：新加坡 2017 年女性成為非勞動力主因比率-按年齡分

		25-29 歲		30-39 歲		40-49 歲		50-59 歲		60 歲以上	
家庭責任	家務打理	48.4%	11.5%	83.4%	24%	82.1%	44.4%	72.1%	51.4%	35.8%	25%
	照顧家人		4.6%		9.8%		16.6%		15.4%		8.3%
	照顧小孩		32.3%		49.6%		21.1%		5.3%		2.4%
教育或訓練		30.1%		3.0%		1.1%		0.4%		-	
年齡或健康或失能		6.5%		3.7%		7.2%		12%		41.1%	
退休		-		-		0.3%		6.4%		19.7%	
休息		12.8%		7.3%		6.2%		3.7%		0.9%	
財務充裕		0.4%		0.8%		1.6%		2.6%		1.5%	
怯志		0.4%		0.4%		0.9%		1.4%		0.7%	
其他		1.5%		1.4%		0.6%		1.4%		0.3%	

資料來源：Ministry Of Manpower, LABOUR FORCE IN SINGAPORE 2017

貳、新加坡推動女性勞動市場之勞動法制

從第壹點的數據得知新加坡女性成為非勞動力的主因與我國相同，皆為家庭責任因而退出勞動市場，因此如何使女性能夠減去料理家務、照顧小孩以及照顧家人的負擔，便是使女性能夠留在勞動市場上的重要關鍵。

在勞動政策方面，新加坡政府實施政府帶薪休假計畫(Government Paid Leave, GPL)的政策，不斷的優化賦予父母的家庭休假，不斷的創新假別、延長假期且增加給付。像是產假，1968 年新加坡政府將產假(Maternity Leave)立法於就業法(Employment Act, EA)第九部分，2008 年因家庭政策積極的推動將產假延長至 16 週且前 3 個月為帶薪，目前新加坡的產假為 16 週帶薪。或是像 2004 年新增的收養假(Adoption Leave)，2017 年開始由原本的 4 週帶薪休假延長為 12 週帶薪休假。另外，為了能讓父親亦能盡到家庭責任，改變整體社會的氛圍，新加坡政府於 2013 年推動一週帶薪陪產假(Paternity Leave)，並於 2017 年修法將帶薪陪產假延長為 2 週帶薪之休假，緊接著於 2018 年新設立共享育兒假(Shared Parental Leave)，為父母共同分享產假的模式，使父親能有更多時間陪伴孩子。新加坡政府的 16 週帶薪產假假期天數為我國的一倍，使分娩後的女性有充足的時間休息，

爾後能夠健康的回到職場上，而帶薪休假則是讓家庭減輕育兒上的經濟負擔，以下分別概述新加坡之政府帶薪休假計畫(GPL)¹⁶⁰。

(一) 育兒假(Childcare Leave)

新加坡的「育兒假」為無論孩子數量每位父母每一年可請 6 天，直到孩子年滿 7 歲，每位父母的育兒假限於 42 天，需在每年年底之前請完，不得累計，請領的資格是：第一，孩子在 7 歲以下。第二，孩子為新加坡公民。第三，為勞工，在孩子出生之前，已為同一雇主連續工作至少 3 個月，若為自營作業，需連續工作了至少 3 個月，並在育兒假期間失去了收入。根據「政府支付育兒假計畫」(GPCL)，前 3 天將由雇主支付，其餘 3 天將由政府支付，支付最高上限為每天 500 新元，包含中央公積金(Central Provident Fund, CPF)¹⁶¹。

(二) 延長育兒假(Extended Childcare Leave)

新加坡的「延長育兒假」每位父母每一年可請 2 天，需在每年年底之前請完，不得累計，請領的資格是：第一，最小的孩子在 7 歲至 12 歲。第二，孩子為新加坡公民。第三，為勞工，在孩子出生之前，已為同一雇主連續工作至少 3 個月，若為自營作業，需連續工作了至少 3 個月，並在育兒假期間失去了收入。這兩天將由政府根據「政府支付延長育兒假計畫」(ECL)支付，支付最高上限為每天 500 新元，包含中央公積金(CPF)¹⁶²。

(三) 收養假(Adoption Leave)

符合條件的收養母親，包括勞工與自營作業，有權享受收養假，新加坡的「收養假」在 2017 年 1 月開始將請假的天數由 4 週帶薪假增加到 12 週帶薪假，使母親能夠與收養的嬰兒保持親密與照顧，符合條件包括：第一，已婚女性。第二，連續工作至少 3 個月的勞工或自營作業。第三，領養的孩童年齡在 12 個月以下。第四，被收養的孩子是新加坡公民，若不是，則養父母之一必須是新加坡公民，且孩子必須要在領養 6 個月內成為新加坡公民。第五，在孩子的第一個生日前，必須開始收養假期。放假期間雇主必須支付勞工薪水，雇主可以根據「收養假計畫」(AL)向政府請領補償，第一胎與第二胎前 4 週由雇主支付薪水，後 8

¹⁶⁰ MSF, Government Paid Leave(<https://goo.gl/U8NFiy>),最後瀏覽日期：2018/04/25.

¹⁶¹ Ministry of Manpower, Childcare Leave(<https://goo.gl/YXAxjw>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

¹⁶² Ministry of Manpower, Extended Childcare Leave(<https://goo.gl/Bg6iZb>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

週可由政府補償，補償上限為 2 萬新元含中央公積金，第三胎後 12 週之收養假皆由政府補償，補償上限含中央公積金為 3 萬新元¹⁶³。

表 3-15：新加坡收養假補助項目與金額

出生數量	由雇主支付	由政府補償	政府補償上限
第一胎與第二胎	前 4 週	後 8 週	2 萬(含 CPF)
第三胎以後	-	全 12 週	3 萬(含 CPF)

資料來源：Ministry of Manpower, EA, Adoption Leave

(四) 產假(Maternity Leave)

新加坡的「產假」為 16 週帶薪休假，符合以下條件即可請領：第一，孩子為新加坡公民，若孩子非新加坡公民則是享有 12 週帶薪產假。第二，為合法結婚。第三，若為勞工，在孩子出生之前，已為同一雇主連續工作至少 3 個月，若為自營作業，需連續工作了至少 3 個月，並在產假期間失去了收入。第四，若為勞工，在休產假一週前通知雇主，除非有充分的理由未通知，否則只能享有產假期間一半的工資。放假期間雇主必須支付勞工薪水，雇主可根據「政府支付產假計畫」(GPML)向政府請領補償：產假 16 週計算方式為，第一胎與第二胎前 8 週之薪水由雇主支付，後 8 週由政府補償，第三胎開始 16 週皆由政府補償。產假 12 週計算方式為，第一胎與第二胎前 8 週由雇主支付薪水，後 4 週無薪水支付，第三胎以後皆為無薪產假¹⁶⁴。

表 3-16：新加坡產假補助項目與金額

	出生數量	由雇主支付	由政府補償
產假 16 週	第一胎與第二胎	前 8 週	後 8 週
	第三胎以後	-	全 16 週
產假 12 週	第一胎與第二胎	前 8 週	-
	第三胎以後	-	-

資料來源：Ministry of Manpower, EA, Maternity Leave

(五) 共享育兒假(Shared Parental Leave)

「共享育兒假」是母親的產假可分享給父親的一種假別，新加坡自 2017 年 7 月開始將共享的範圍由 1 週擴大至最多 4 週，也就是自 2017 年 7 月後母親可將產假 1 週至 4 週分享給父親，條件為父親是勞工或自營業者，且孩子是新加坡公民，假期可以連續休亦可分開休，只要在孩子出生 1 年內休假完畢即可。根

¹⁶³ Ministry of Manpower, Adoption Leave(<https://goo.gl/vTTg29>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

¹⁶⁴ Ministry of Manpower, Maternity Leave(<https://goo.gl/KHr2pf>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

據「政府共享育兒假計畫」(SPL)請領補償，每週政府補償最高上限為 2500 新元，包含中央公積金(CPF)¹⁶⁵。

(六) 陪產假(Paternity Leave)

新加坡的「陪產假」為 2 週，滿足下列條件的父親即可請領，第一，孩子為新加坡公民。第二，為合法結婚。第三，若為勞工，在孩子出生之前，已為同一雇主連續工作至少 3 個月，若為自營作業者，需連續工作了至少 3 個月，並在陪產假期間失去了收入。雇主可根據「政府支付陪產假計畫」(GPPL) 向政府請領補償，每週上限為 2500 新元，包含中央公積金(CPF)¹⁶⁶。

(七) 無薪嬰兒照顧假(Unpaid Infant Care Leave)

新加坡的無薪嬰兒照顧假，無論孩子數量每位父母每一年可請 6 天，滿足以下條件即可請假：第一，孩子為新加坡公民。第二，孩子低於 2 歲。第三，包含合法收養的兒童或繼子女。第四，已為同一雇主連續工作至少 3 個月之勞工¹⁶⁷。

參、新加坡之工作與生活平衡政策

新加坡的工作與生活平衡政策著重於「彈性工作安排」(Flexible Work Arrangements, FWA)，推動的政策還包括「請假計畫」(Leave Schemes, LS)與「員工支持計畫」(Employee Support Schemes, ESS)。2004 年新加坡政府為了鼓勵企業實施工作與生活平衡策略，因此設置了「工作與生活平衡津貼」(Work Life Grant)，給予推動者相對應的補貼。同年，政府為了能夠給予各產業更具體執行工作與生活平衡的策略，分別針對銀行業、化工業、健康醫療產業、資訊產業以及中小企業展開研究調查(Work-Life Harmony Report)，提供這 5 大產業實施的具體方向與方針，展現新加坡政府於推動工作與生活平衡的積極作為¹⁶⁸。另外，新加坡特有的三方合作夥伴的模式亦有應用在工作與生活平衡政策的推動上。以下就工作與生活平衡政策的彈性工作安排(FWA)、請假計畫(LS)、員工支持計畫

¹⁶⁵ Ministry of Manpower, Shared Parental Leave(<https://goo.gl/ioyV1u>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

¹⁶⁶ Ministry of Manpower, Paternity Leave(<https://goo.gl/WCnWb7>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

¹⁶⁷ Ministry of Manpower, Unpaid Infant Care Leave (<https://goo.gl/zAehzt>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

¹⁶⁸ Ministry of Manpower, Work-Life Harmony Report(<https://goo.gl/adfyZ1>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

(ESS)、工作與生活平衡津貼(Work Life Grant)以及三方標準(Tripartite Standards, TS)進行說明。

一、 彈性工作安排

新加坡的工作與生活平衡策略中的「彈性工作安排(FWA)」，是指雇主和員工同意從日常工作安排中變更工作的方式，彈性工作安排(FWA)適用於不同面向，如時間、地點和範圍，類型大致可分為三類，分別為彈性工時(Flexi-Time)、彈性地點(Flexi-Place)與彈性工作負載(Flexi-Load)，在工作與生活平衡策略網站(Work Life Works)上顯示新加坡認可工作與生活平衡策略下的彈性工作安排(FWA)包含下列 15 種，相當多樣化以符合不同工作型態勞工之需求。新加坡透過多元的彈性工時，以及給予實施彈性工時之企業高額補助，增強國人工作的彈性，同時使國人在工作之餘，能夠更彈性的利用時間，於兼顧自己的生活和家庭的責任，以下分別介紹新加坡的 15 種彈性工時安排(FWA)¹⁶⁹：

(一) 兼職工作(Part Time Work)

勞工定期減少工作時間的安排，兼職勞工一週的工作時間通常不超過 35 小時，兼職工作的型態包括工作時間不足一整天，或是每週只工作幾天，不包括正常工作時間的臨時工、壓縮的工作時間或是交錯的工作時間。

(二) 交錯工作時間(Staggered Time)

類似核心工時(Core Time)，勞工可以根據自己的狀況改變每天工作開始和結束的時間，企業至少應該給予 2 小時的彈性，例如在上午 8 點到 10 點之間開始工作，並相應地在下午 5 點到 7 點之間離開辦公室，通常會有一個核心時間，例如上午 10 點到下午 4 點，勞工必須工作，企業通常會有會計週期，在會計週期內有一定的工作時數，勞工可以自由決定這些時數該如何分配運用。

(三) 壓縮工作時間(Compressed Work Schedule)

壓縮一週的工作天數與時間，以新加坡最常見的一週工作 40 小時為例，由下表 3-2-4 可以看到原本一天工作 8 小時，一週則為 40 小時，可以壓縮為方案 A、B 與 C，但使用壓縮工作時間需注意是否違反了就業法(EA)。

表 3-17：新加坡彈性工作安排壓縮工作時間方案

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
原本	8 小時	8 小時	8 小時	8 小時	8 小時	休	休
方案 A	10 小時	10 小時	10 小時	10 小時	休	休	休
方案 B	10 小時	10 小時	10 小時	5 小時	5 小時	休	休

¹⁶⁹ Ministry of Manpower, FWA(<https://goo.gl/wvQeZQ>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

方案 C	9 小時	9 小時	9 小時	9 小時	4 小時	休	休
------	------	------	------	------	------	---	---

資料來源：Ministry of Manpower, Strategies for Work-Life Harmony

(四) 電傳工作(Telecommuting)

勞工可以利用信息和通訊科技軟體在工作場所以外的地點工作，其地點包括勞工的住處、智能工作中心、衛星辦公室、客戶辦公室以及咖啡館。

(五) 工作分享(Job Sharing)

允許兩個或兩個以上的勞工分擔一個全職的職位，工作分享的每一個勞工都只工作部分時間，他們通常在不同的時間工作，日夜輪流、每日輪流或是每週輪流，但他們還是會有重疊的工作時間，用來保持工作的連續性。工作分享有三種基本的類型，分別為共同責任制、分工責任制與無關責任制，工作分享勞工的工資、假期和其他福利通常與工作小時數成正比，分工是兼職安排的一種形式，為企業提供一名全職員工，分享職位的勞工也可以繼續自己的職業生涯，同時有更多的時間來履行個人的追求和家庭的責任。

(六) 員工選擇休息日(Employees Choice of Days Off)

允許勞工規劃自己的工作時間表、規劃自己的休息日，通常會運用抽籤的方式來確保分配休假的順利進行，也確保分配休假的公平性，這種彈性工作安排對於某些行業特別重要，像是零售業，勞工必須要週末工作，在平日休假。

(七) 靈活的工時(Flexible Hours)

勞工在一定會計期間工作一定時間，例如每週工作 20 小時，只要在一定會計期間內完成規定的時間，勞工就可以任意安排每天的工作時間。

(八) 靈活的交替(Flexi-Shift)

指勞工可以指定工作日期或工作時間，並進行相對應地安排，例如一些必須照顧上學孩子的家長，可以選擇在孩子上學的特定時間工作，或週末其他可用的時間。

(九) 臨時工作(Interim Work)

這是指企業僱用兼職或全職僱用勞工，在特定期間內或是為了完成特定項目，臨時工的職位分布，從高階管理層到基層員工都有，臨時工作包含季節性工作和專案工作……等。

(十) 分階段退休(Phased Retirement)

是一種適用於接近退休年齡但想繼續工作的勞工，分階段退休計畫可透過兼職安排，使即將退休的勞工能夠用較少且靈活的工時留在企業內，或者改變其工

作職能與工作範圍，分階段退休提供了企業與勞工雙贏的局面，勞工可以享有穩定的收入，企業能保留資深勞工的才能和專業知識。

(十一) 專案工作(Project Based Work)

勞工必須完成特定的專案項目，可能是基於特定期間、任務或 KPI。

(十二) 退休員工頂替休假勞工(Retirees Cover for Workers on Leave)

當企業在短期臨時需要人手時，將退休的員工安排返回職場協助企業，通常這些企業會持續的提供離職員工培訓課程，並在勞工離開企業後繼續保持聯繫。

(十三) 季節性工作(Seasonal Work)

指企業在旺季因業務量增加，因此招聘勞工補充人力的不足，例如在節日期間僱用更多的零售工，或是僱用勞工在周末上班，以因應人手不足。

(十四) 交換輪班(Shift Swapping)

允許輪班的勞工相互交換工作時間，這樣的安排能夠滿足勞工個人的需求和家庭的責任。

(十五) 時間銀行(Time Bank)

企業和勞工約定在特定期間內達成一定的工作時間，特定期間可能為每週、每月、每季度，若勞工工作的時間超過，可將工時累積在時間銀行，並作為替代的時間，這種時間銀行只能適用於非就業法(EA)中保障的勞工。

二、 請假計畫

新加坡的工作與生活平衡策略中的家庭假政策為「請假計畫」(LS)，除前述勞動法制規定的休假外，政府於工作與生活平衡策略網羅列出一些企業可以給予的休假計畫，以促進勞工工作與生活和諧，這些休假計畫可能是全薪、半薪或無薪，包含：結婚假(Marriage Leave)、老人照顧假(Elder Sick Leave)、家庭護理休假(Family Care Leave)、喪假(Bereavement Leave)、同情假(Compassionate Leave)、緊急假(Emergency Leave)、學習或考試假(Study/Exam Leave)、幾個月或幾年的假期(Sabbatical Leave)、職業生涯假(Career Break Leave)、第一天的學校假期(First Day of School Leave)、志願服務假(Voluntary Service Leave)、個人休息日(Personal Day Off)、一週以上的長期假期(Block Leave)、生日假(Birthday Leave)。其中如結婚假、家庭護理休假、同情假、生日假……等，新加坡的企業通常會給予勞工全薪休假，實施的比例也相當高。

三、 員工支持方案

新加坡的「員工支持方案」(ESS)內容相當多元與多樣，旨在幫助員工管理生命中非工作方面的事務，尤其是在工作、家庭與生活安排上有時間壓力的勞工，這些計畫可能涉及現有企業資源的創新使用、受撫養者的照顧支持、健康保健計畫、靈活的福利和節省時間的服務，這些員工支持方案(ESS)可以使員工在工作上有更大的動力。本文將其進行分類，分類為受撫養者的照顧措施與設施、促進勞工家庭關係與情感、家務協助、彈性福利、健康促進活動、員工協助方案、經濟福利、工作與生活平衡推動……等 8 類，分別說明其內容項目¹⁷⁰。

(一) 受撫養者的照顧措施與設施

受撫養者的照顧措施與設施包含托兒中心(On Site Childcare Centres)、家庭間(Family Room)、育兒安排(Childcare Arrangements)、育兒補貼(Childcare Subsidies)、家庭兒童保育網絡(Family Childcare Network)、哺乳措施(Lactation Support)。托兒中心與家庭間類似，指的是在企業內設置一個空間，讓員工的子女與其他家庭成員能夠在該空間活動，使員工能安心於工作。育兒安排較前二者廣，其涵蓋工作場所內以及兒童保育課後中心。家庭兒童保育網是指員工可以透過信息的流通，得到子女照顧者的名單以及監督子女被照顧的狀況，托育中心可以得到意見的回饋，讓員工能夠安心於工作上。

(二) 促進勞工家庭關係與情感

包含家庭日(Family Day)、與孩子一起上班日(Bring Children to Work Day)、與家人用餐日(Eat with Your Family Day)、家庭信息和轉介服務(Family Information and Referral Service)。其中家庭信息和轉介服務是指，彙編與家庭相關的資源公開給員工知道，透過網站、小冊子、電話、服務台……等形式，相關的資源訊息包含適合家庭旅遊的景點、兒童老年保育保健資訊、提供企業員工折扣的零售店名單……等。

(三) 家務協助

家務協助包含禮賓服務(Concierge Service)、乾洗服務(Dry Cleaning Service)、外賣食品服務(Takeaway Food Service)。禮賓服務是指企業為解決員工的日常差事和需要而提供的廣泛服務，像是採購、預約餐廳或電影、支票存款、送貨服務、信件發送……等。乾洗服務通常會發生在需要穿制服的企業，提供清洗制服的服務，

¹⁷⁰ Ministry of Manpower, ESS(<https://goo.gl/HvamRw>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

員工不需要再將衣物帶回家清洗。外賣食品服務指企業與員工餐廳供應商或外部供應商為員工及其家屬提供外賣食品服務，可以節省買菜時間，幫助員工下班後回家為家人做飯。

(四) 彈性福利

彈性福利包含彈性午餐時間(Flexible Lunch Time)、午餐時間交換(Lunch Time Swap)、彈性福利計畫(Flexible Benefits Schemes)、提早下班(Leaving Early from Work)、員工休息室(Staff Lounge)。彈性午餐是指透過延長午餐時間範圍，讓員工依據個人需求享用午餐，如：在中午 12 點到下午 2 點之間皆可以進行 1 個小時的午餐。午餐時間交換是指午餐時間可以在一週內進行挪移，如：午餐時間固定 1 小時，今日午餐時間使用了半小時，可將剩下的半小時挪移至該週的其他中午，增加員工用餐的靈活性。彈性福利計畫指員工可以從既定範圍的福利中選擇自己想要享用的福利，這種方式在新加坡相當受到員工歡迎，因為這種方式讓員工保有自主權，選擇自己想要的福利，而非被動接受不需要的福利。

(五) 健康促進活動

健康促進活動包含老年保健安排(Eldercare Arrangements)、養老補貼(Elder Subsidies)、健康和健康計畫(Health and Wellness Programme)、健康篩檢(Health Screening)、家庭醫療和保險(Medical and Insurance Coverage of Family)、水果日(Fruits Day)。

(六) 員工協助方案

員工協助方案包含諮詢服務(Counseling Services)、員工支持(Staff Support)、家庭重新安置計畫(Family Relocation)，諮詢服務以及員工支持是給予員工諮詢、匿名電話諮詢或辦理輔導活動，解決員工生活、工作上的問題。家庭重新安置計畫是當員工必須長期外派在其他國家，企業給予員工協助，像是金錢、住房、交通或稅務諮詢，若配偶與子女也一同搬遷至海外，企業也協助其子女入學。

(七) 經濟福利

經濟福利包含獎學金(Scholarships)、助學金(Bursaries)、經濟支援(Financial Assistance)、員工折扣(Employee Benefits and Discounts)、生育禮(Gifts for New Born)、結婚禮(Gift for Marriage)、住院禮(Gift for Hospitalisation)、健身房會員補助(Subsidy for Gym Membership)、提供娛樂活動和景點的折扣價(Corporate Membership for Recreational Activities and Attraction)、假日住宿補貼(Holiday Subsidies)、交通協助(Transport Assistance)。

(八) 工作與生活平衡推動

工作與生活平衡推動包含工作和生活和諧促進講座(Talks and Workshop In Work Life Harmony)、中階管理者的工作生活訓練(Work Life Training for Middle Managers)、工作與生活平衡會議(Work Life Conference)、推選家庭生活大使計劃(Family Life Ambassador Programme)、跨職能的工作與生活委員會(Cross Functional Work Life Committee)。

四、 工作與生活平衡津貼

WorkPro 是由新加坡人力部(MOM)與新加坡勞動力發展局(WSG)開發，新加坡全國雇主聯合會(SNEF)與全國職工總會(NTUC)協助，目的是為了加強職場的工作與生活和諧與創造對高齡友善的工作場所，WorkPro 提供三項津貼，其中一項為「工作與生活平衡津貼」(Work Life Grant)，補助企業推行工作與生活平衡政策，工作與生活平衡津貼發給的標準，與前述的「彈性工作安排」以及「員工支持方案」施行的程度相關，工作與生活平衡津貼(Work Life Grant)分為兩個部分，以下分別論述¹⁷¹。

(一) 補助發展金

「補助發展金」(Developmental Grant)，主要是針對剛開始實施工作與生活平衡策略的企業，即針對實施了最低限度或是完全沒有實施任何彈性工時安排(FWA)的企業，為了協助初起步的企業穩住腳步，因此協助支付工作與生活平衡策略的成本，尤其是在彈性工時安排(FWA)的部分。給予補助的範圍包含：彈性工時、培訓、諮詢和基礎設施，補助請領的方式如下表，其為一次性的補助金，每家企業可領取的最高上限為 40000 新元。

表 3-18：新加坡工作與生活平衡津貼補助發展金項目與金額

補助發展金金額	補助標準
第一筆 10000 新元	<ul style="list-style-type: none">● 跟著彈性工時安排(FWA)實施 6 步驟去執行。<ol style="list-style-type: none">1. 第一步驟：評估適合企業實施的彈性工時安排(FWA)。2. 第二步驟：進行員工工作與生活平衡需求分析，並且確定實施的彈性工時安排(FWA)適合員工。3. 第三步驟：制訂出一個彈性工時安排(FWA)實施計畫，計畫中必須包含邀請員工參與溝通的部分。4. 第四步驟：企業必須派一名員工參加工作與生活培訓，培訓內容會教導如何實施和管理彈性工時安排(FWA)。

¹⁷¹ Ministry of Manpower, Work Life Grant(<https://goo.gl/XJyp7j>), 最後瀏覽日期：2018/02/18.

	<p>5. 第五步驟：執行 2 個新的彈性工時安排(FWA)，或是增強現有的彈性工時安排(FWA)，人數數量必須為企業總人數的 10%或是至少 5 名員工以上，要試營運維持至少 3 個月。</p> <p>6. 第六步驟：做任何改進前，要時刻注意彈性工時安排(FWA)推行的狀況，並諮詢專業人士。</p>
第二筆 10000 新元	<ul style="list-style-type: none"> 將試用的彈性工時安排(FWA)納入正式的人力資源系統中。
最多 20000 新元	<p>根據以下百分比進行彈性工時安排(FWA)協助者的補助：</p> <ul style="list-style-type: none"> 高達 80%的工作與生活平衡項目，像是透過使用補助發展金所提供的培訓師和顧問進行工作與生活訓練和工作與生活諮詢。 高達 50%的基礎措施，推行彈性工時安排(FWA)和員工支持方案(ESS)。

資料來源：Ministry of Manpower, Work Life Grant

(二) 彈性工時獎勵

「彈性工時獎勵」(FWA Incentive)，主要是針對已實施一個或多個彈性工時安排(FWA)的企業，且已經有勞工定期在使用，目的是為了使企業能夠維持友善的工作與生活平衡工作環境。每家企業可領取的最高上限為 120000 新元，三年內每一年最高可領取上限為 40000 新元，補助請領的方式如下表，該獎勵亦著重工作與生活平衡工作場所文化的維持，故領取獎勵的企業必須任命一名高階管理人員成為工作生活大使，倡導工作生活友好的政策，並將政策傳達給員工，必須在人力資源政策中，制定 2 個以上的彈性工時安排(FWA)，且至少有 5 名員工以上有 20%或 30%的使用率，規範企業必須定期使用彈性工時安排(FWA)，維持工作場所的使用率，以接收後續的彈性工時獎勵(FWA Incentive)。

表 3-19：新加坡工作與生活平衡津貼彈性工時獎勵項目與金額

條件	彈性工時獎勵補助標準與金額
前 5 名新加坡勞工使用彈性工時安排(FWA)	10000 新元
第 6 名開始新加坡勞工使用彈性工時安排(FWA)	每增加 1 名新加坡員工，增加 1500 新元
彈性工時安排(FWA)的利用率達 20%	三年可領取 75000 新元，即一年領取 25000 新元
彈性工時安排(FWA)的利用率達 30%	三年領取 120000 新元，即一年領取 40000 新元

資料來源：Ministry of Manpower, Work Life Grant

五、新加坡三方標準認證

新加坡在 2000 年成立工作與生活策略三方協調委員會(Tripartite Committee on Work-Life Strategy)，成員的組成有政府機構、雇主與三方合作夥伴，透過三方的合作提出公平、負責任以及進步的勞動條件—三方標準(Tripartite Standards,

TS), 依據新加坡三方標準的網站, 目前總共有 8 套三方標準, 其中 2 套為與工作與生活平衡相關的三方標準, 積極鼓勵企業實施「彈性工作安排」(FWA)與「意外護理需要的無薪假」(Unpaid Leave For Unexpected Care Needs)。在新加坡簽署三方標準的企業可以自行對外公開其有使用三方標準, 簽署三方標準的企業也會被列在三方聯盟(TAFEP)的官網上或自行公開於招募廣告、營銷材料中, 這樣的方式使勞資雙方皆受惠, 截至目前為止已有超過 529 家企業簽署彈性工作安排的三方標準, 有 85 家企業簽署意外護理需要的無薪假¹⁷²。這兩項三方標準提供家庭或女性靈活的時間, 當家中有有孩子或是家人需要被照顧時, 能夠將時間分別出來, 使女性不至於因照顧問題而退出勞動市場。在 2016 年 APEC 婦女與經濟論壇上的報告指出, 新加坡的工作與生活平衡政策, 成功地反映在大幅上升的女性勞動參與率上¹⁷³。

(一) 彈性工作安排的三方標準¹⁷⁴

1. 任命一名高階主管負責推動彈性工作安排。
2. 雇主提供員工多樣的彈性工作安排。
3. 員工可以要求公司提供符合條件的彈性工作安排。企業必須告知所有員工目前公司提供的彈性工作安排類型, 也必須告知員工若其期望提出新的彈性工作安排所需要的程序。
4. 申請彈性工作安排的結果會即時傳達給員工知道。如果不能獲得彈性工作安排的安排的要求, 主管必須根據理由和可能的情況, 與員工討論, 得出能夠滿足勞資雙方需求的替代方案。
5. 主管們必須接受培訓, 培訓成能夠全面客觀評估實施彈性工作的妥適性, 以及基於企業欲達到的工作成果去設定工作期望、工作管理和工作評估。

(二) 意外護理需要的無薪假的三方標準¹⁷⁵

1. 企業必須告知所有員工目前公司提供的無薪休假類型, 也必須告知員工若其期望提出新的無薪休假所需要的程序。必須及時通知員工無薪休假申請的結果。如果不能獲得無薪休假的要求, 主管必須根據理由和可能的情況, 與員工討論, 得出能夠滿足勞資雙方需求的替代方案。

¹⁷² TAFEP, Tripartite Standards (<https://goo.gl/jfAh7R>), 最後瀏覽日期: 2018/02/18.

¹⁷³ 林立瓊(2016), APEC 婦女與經濟論壇, 推動工作與生活平衡以提升婦女勞參率, 頁 34。

¹⁷⁴ TAFEP, Flexible Work Arrangements (<https://goo.gl/1tCHj8>), 最後瀏覽日期: 2018/02/21.

¹⁷⁵ TAFEP, Unpaid Leave For Unexpected Care Needs (<https://goo.gl/1tCHj8>), 最後瀏覽日期: 2018/02/21.

2. 每年提供最多 4 週的無薪假，如果孩子的年齡在 2 歲以下，且是早產、先天疾病、雙胞胎或多胞胎或是任何身體異狀下，可以進一步與雇主討論。
3. 每年為員工提供 2 週的無薪休假，以照顧住院期間或是住院後的家人。

肆、新加坡輔助女性就業之照顧政策

前述的第貳點與第參點政策，協助家庭或女性在工作之際能夠帶薪休假、靈活安排工作時間。在照顧政策方面，新加坡的照顧政策由「社會與家庭發展部」(Ministry of Social and Family Development, MSF)主要負責，再與衛生局(MOH)、建屋發展局(Housing and Development Board, HDB)……等其他單位合作各項照顧政策。社會與家庭發展部(MSF)的前身為「社區發展及運動部」(Ministry of Community Development and Sports, MCYS)，在 2012 年新加坡政府為了更加關注於家庭、社會服務和社會安全網發展三個面向，因而成立社會與家庭發展部(MSF)¹⁷⁶。新加坡的兒童照顧政策提供新加坡居民強大的經濟援助，而老年照顧因新加坡自 1955 年即有的中央公積金(CPF)制度，使國民不需擔心退休後的老年生活，也減輕家庭照顧老年人的負擔，以下分別簡述。

一、兒童照顧

(一) 托育機構

新加坡的幼兒教育與兒童照顧服務幾乎皆是由政府委託宗教團體、民間團體、非營利組織經營，利用公私協力的方式，提供新加坡國民滿足近便性、可負擔性與高品質的兒童教育與照顧服務。而由隸屬於新加坡政府的托育機構有兩家，分別為「全國職工總會」(National Trades Union Congress, NTUC)底下的托育機構，以及「人民行動黨」(Pap Community Foundation, PCF)底下的托育機構，兩者廣設於社區中，遍佈新加坡全國，佔托育機構數量的比例約 2 成。

根據社會與家庭發展部(MSF)資料，新加坡之托育方式可分為「幼兒托育中心」與「學生關懷中心」。幼兒托育中心(Child Care Centres, CCC)為 7 歲以下¹⁷⁷的兒童提供全日和半日托兒服務，有些中心為 2 個月至 18 個月的兒童提供嬰兒護理服務，除了為在職父母提供可靠的護理服務之外，幼兒托育中心(CCC)亦制定了幼兒教育計畫，透過有效的早期教育，在安全有利的環境中教導和培養學齡

¹⁷⁶ MSF, History and Milestones(<https://goo.gl/vTN75S>), 最後瀏覽日期：2018/02/21.

¹⁷⁷ 新加坡孩童就學年齡為，7 歲開始進入小學，13 歲開始進入中學。

前兒童¹⁷⁸。學生關懷中心(Student Care Centres, SCC)為 7 歲至 14 歲的在校兒童提供護理和監督，並為兒童在各個方面的整體發展提供有利的環境，以及放學後休息的地方，學生關懷中心監督孩子的家庭作業、組織遊戲、娛樂活動，有些中心在學校假期間會舉辦旅行和兒童營¹⁷⁹。

以「全國職工總會」(NTUC)辦理的「第一校園」(NTUC First Campus, NFC)作為例子¹⁸⁰，1976 年新加坡全國職工總會(NTUC)旗下的新加坡工業勞工組織(Singapore Industrial Labor Organization, SILO)在明旺路(Beng Wan Road)設立了第一家私立托育中心，1977 年新加坡政府將原由官方所經營的托育中心，正式交由全國職工總會托兒服務部門 (NTUC Child Care Service Department)負責經營管理，並創立了第一校園(NFC)提供平價與便利的高品質幼兒教育與照顧服務，新加坡政府於 1977 年開始將官方托育中心委託福利組織經營後，政府的角色轉變為制定政策，提供優惠措施與補助，以及鼓勵非營利團體設立托育中心¹⁸¹。而目前第一校園(NFC)提供不同的托育中心、學生關懷中心以及培訓機構，以多樣化和全面的計畫滿足不同父母的需求，如下表所列。除下表之托育與關懷中心外，第一校園(NFC)亦成立了種子研究所(SEED Institute)為兒童的早期教育提供種子，培訓早期兒童專業人員，為兒童提供最好的護理和教育¹⁸²。

另外，新加坡政府也積極推廣「公共社區托育」，根據新加坡建屋發展局(HDB)2017 年年度報告統計，約有 325 萬人¹⁸³居住於 HDB 公寓¹⁸⁴中，即有 8 成的新加坡人居住於 HDB 公寓中¹⁸⁵，新加坡政府補助非營利組織於 HDB 公寓社區之一樓公共空間設立托兒所，每家開辦費補助 4 萬新元，每月象徵性收取 1 新元作為租金¹⁸⁶，以補助加上幾乎免費的租金，除了能夠達到積極推廣公共社區托育的作用，亦能降低托育中心收取的費用，降低家長的負擔。

¹⁷⁸ MSF, Child Care Centres(<https://goo.gl/tQniEp>), 最後瀏覽日期：2018/02/22.

¹⁷⁹ MSF, Student Care Centres(<https://goo.gl/GqcNg5>), 最後瀏覽日期：2018/02/22.

¹⁸⁰ NTUC, First Campus(<https://goo.gl/m8Ff79>), 最後瀏覽日期：2018/02/22.

¹⁸¹ 行政院(2012)，我國幼兒托育制度之研究，頁 114。

¹⁸² 同註 180。

¹⁸³ 數據統計值為新加坡國民與永久居住者。

¹⁸⁴ HDB 公寓又可稱為公共住宅、國民住宅，為新加坡政府為解決於 1960 年代住房危機之政策。

¹⁸⁵ HDB, Annual Reports(<https://goo.gl/Y4AaMV>), 最後瀏覽日期：2018/02/23.

¹⁸⁶ 同註 181，頁 114。

表 3-20：新加坡托育機構全國職工總會第一校園托育項目與服務

名稱	特色與服務	數量
My First Skool	<ul style="list-style-type: none"> • 提供平價的托育與學習環境 • 提供不同年齡層的托育與學習服務 嬰兒：2 個月-17 個月 幼兒：18 個月-30 個月 遊戲組：30 個月-3 歲 托兒所：4 歲以上 幼兒園：5 歲-6 歲 	<ul style="list-style-type: none"> • 超過 130 家中心 • 超過 14000 家托兒所
Little Skool House	<ul style="list-style-type: none"> • 廣設於社區、企業、商場 • 雙語課程教學 • 中高價位收費 • 提供不同年齡層的托育與學習服務 嬰兒護理：2 個月-18 個月 幼兒計畫：2 歲 幼兒園計畫：3 歲/4 歲/5 歲/6 歲 	<ul style="list-style-type: none"> • 17 家中心 • 2200 家托兒所
The Caterpillar's Cove	<ul style="list-style-type: none"> • 促進兒童發展學習研究中心 • 協助 NFC 與 SEED Institute 進行觀察及研究 • 提供不同年齡層的托育與學習服務 嬰幼兒：2 個月-18 個月 初級幼兒：18 個月-2 歲 高級幼兒：2 歲-3 歲 托兒所：3 歲-4 歲 幼兒園：4 歲-5 歲/5 歲-6 歲 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 家發展學習研究中心
Afer Skool	<ul style="list-style-type: none"> • 2016 年開始啟動 • 以學校為基礎的學生關懷中心，提供連續的照顧與關懷 • 目的為促進工作與家庭平衡 	-

資料來源：NTUC, First Campus

(二) 父母育兒補助及財務援助

1. 生育獎勵計畫(Baby Bonus Scheme)

社會與家庭發展部(MSF)將計畫分為現金禮物(Cash Gift)及兒童發展帳戶(Child Development Account, CDA)兩個部分。現金禮物(Cash Gift)是透過現金的發放使家長能夠支付新生兒的費用，孩子數量會影響領取金額的多寡，在孩子出生的 7 至 10 天內會收到一筆現金禮物(Cash Gift)，並在往後的 18 個月內分別收到 5 筆，如下表所示，新加坡政府於 2015 年將第一筆現金禮物(Cash Gift)的補助金額以及補助範圍提高，孩子數量為 1 或 2 的家長，每一幼兒可領取的金額從 6000 新元增加至 8000 新元，孩子數量為 3 或 4 的家長，每一幼兒可領取的金額從 8000 新元增加至 10000 新元，並新增孩子數量為 5 的家長能夠領取現金禮物(Cash Gift)，金額為 10000 新元，新加坡政府放出利多，一方面欲提高新加坡之生育率，一方面欲減輕家長育兒與托育之負擔。兒童發展帳戶(CDA)是一種特殊

的儲蓄帳戶，在孩子完成出生登記的 3 至 5 日內開放申請，在 2016 年 3 月後出生的孩子於開戶後將會收到一筆開戶贈款(CDA First Step Grant)3000 新元，開戶後可將現金禮物(Cash Gift)或是儲蓄存於此帳戶中，在配合的機構支付孩子所有的教育、托育以及醫療費用¹⁸⁷。

表 3-21：新加坡生育獎勵計畫現金禮物分批補助項目與金額

時間		加入計畫 3 週	孩子滿 6 個月	孩子滿 12 個月	孩子滿 15 個月	孩子滿 18 個月	總計
補助金額	第 1、2 胎	3000 新元	1500 新元	1500 新元	1000 新元	1000 新元	8000 新元
	2 胎以上	4000 新元	2000 新元	2000 新元	1000 新元	1000 新元	10000 新元

資料來源：MSF, Baby Bonus Scheme

2. 托育補助(Infant&Child Care Subsidies)

幼兒發展機構(Early Childhood Development Agency, ECDA)¹⁸⁸提供托育補助，其分為基本補助(Basic Infant&Child Care Subsidies, BS)與額外補助(Additional Infant &Child Care Subsidies, AS)。基本托育補助的對象為新加坡公民且屬於在職母親或非在職母親，其中在職母親每個月工作時數須滿 56 個小時。補貼的費率根據登記托育中心的類型以及母親工作狀況而不同。領取的補貼有兩類，第一類是嬰兒護理津貼，年齡為 2 個月至 18 個月之幼兒，第二類為兒童津貼年齡為 18 個月至 7 歲以下之兒童。嬰兒護理津貼最高請領金額，若為在職母親為每月 600 元，若為非在職母親為每月 150 元。兒童津貼最高請領金額，若為在職母親為每月 300 元，若為非在職母親為每月 150 元。除了基本補助外，在下列特殊情況下可以領取額外補助，若母親或單親父親每月工作 56 小時以上、家庭總收入為 7500 元、每月人均收入(Per Capita Income, PCI)低於 1875 元時，政府會以額外補貼的形式獲得進一步的補貼¹⁸⁹。

表 3-22：新加坡托育基本補助項目與金額

	嬰兒護理津貼	兒童津貼
請領補助年齡	2 個月至 18 個月	18 個月至 7 歲以下
在職母親	600 新元	300 新元
非在職母親	150 新元	150 新元

¹⁸⁷ MSF, Baby Bonus Scheme(<https://goo.gl/QMUR8v>), 最後瀏覽日期：2018/02/23.

¹⁸⁸ ECDA 成立於 2013 年，隸屬於社會與家庭發展部(MSF)，是新加坡幼兒部門的發展管理機構，負責管理、提供 7 歲以下的兒童發展，並監督幼兒園和托育中心的品質，確保每個兒童都有機會獲得價格合理和高質量的兒童早期發展服務和計劃，其同時也為幼兒教育工作者提供工作機會。

¹⁸⁹ ECDA, Subsidies and Financial Assistance(<https://goo.gl/vFp9yM>), 最後瀏覽日期：2018/02/27.

資料來源：ECDA, Subsidies and Financial Assistance

3. 幼兒園入學補助(Kindergarten Fee Assistance Scheme, KiFAS)

幼兒發展機構(ECDA)提供幼兒園入學補助(KiFAS)，確保中低收入的家庭能夠負擔得起兒童的幼兒教育。補助對象為新加坡公民的4到6歲兒童，其家庭每月總收入未達6000元，若人數為5以上的大家庭，每月人均收入(PCI)為1500元以下者。補助條件為兒童就讀的幼兒園，須是指定之幼兒園或是教育部(MOE)隸屬之幼兒園¹⁹⁰，目前指定之幼兒園包含前面提過人民行動黨(PCF)和 My First Skool，以及 Skool4Kidz、My World、E-Bridge Pre School¹⁹¹。

表 3-23：新加坡幼兒園入學補助項目與金額

家庭每月總收入	家庭每月人均收入	學費補助比率	學費補助上限 (不含消費稅)	學費補助上限 (含消費稅)
2500 新元及以下	625 新元及以下	99%	160 新元	170 新元
2501 至新 3000 元	626 至 750 新元	98%	155 新元	165 新元
3001 至 3500 新元	751 至 875 新元	90%	140 新元	150 新元
3501 至 4000 新元	876 至 1000 新元	75%	120 新元	130 新元
4001 至 4500 新元	1001 至 1125 新元	50%	80 新元	85 新元
4501 至 5000 新元	1126 至 1250 新元	35%	55 新元	60 新元
5001 至 6000 新元	1251 至 1500 新元	20%	30 新元	35 新元

資料來源：ECDA, KiFAS Brochure

二、 老年照顧

(一) 中央公積金制度

新加坡的公民的老年照顧依賴中央公積金(CPF)制度，新加坡的中央公積金(CPF)制度是一項全面的社會保障儲蓄計畫，透過強制性的自主長期儲蓄，提供新加坡國民擁有一個健全的退休生活。目前中央公積金(CPF)制度涵蓋公部門與私部門的勞工，由勞工和雇主依據薪資收入的一定比例，共同按月存入一定金額至勞工公積金帳戶，強制新加坡公民在有工作之時即開始進行儲蓄，政府提供儲蓄最低有 2.5%的利率優惠。目前公積金的繳費比率依據年齡、是否為公務人員以及是否計入退休金，比率皆不相同，下表整理出新加坡目前的中央公積金(CPF)繳費分配比率¹⁹²。

¹⁹⁰ ECDA, KiFAS Brochure(<https://goo.gl/wjWgnJ>), 最後瀏覽日期：2018/02/28.

¹⁹¹ ECDA, AOP(<https://goo.gl/1jAd3V>), 最後瀏覽日期：2018/02/28.

¹⁹² Central Provident Fund Board, CPF Contribution and Allocation Rates(<https://goo.gl/yX7Twy>), 最後瀏覽日期：2018/03/19.

表 3-24：新加坡中央公積金勞雇雙方繳費分配比率

勞工年齡	公私部門不計退休金的繳費分配比率			公部門計算退休金的繳費分配比率		
	勞工比率	雇主比率	總計	勞工比率	雇主比率	總計
55 歲以下	17%	20%	37%	12.75%	15%	27.75%
55-60 歲	13%	13%	26%	9.75%	9.75%	19.5%
60-65 歲	9%	7.5%	16.5%	6.75%	6.75%	12.375%
65 歲以上	7.5%	5%	12.5%	5.625%	3.75%	9.375%

資料來源：Central Provident Fund Board, CPF Contribution and Allocation Rates

上表每月繳納之金額，依據法定比例分配至三個帳戶中，分別為普通帳戶(Ordinary Account, OA)、特別帳戶(Special Account, SA)、醫療儲蓄帳戶(Medisave Account, MSA)中，分配比率可參見下表¹⁹³。普通帳戶(OA)主要用於買房、購物、教育、投資；特別帳戶(SA)主要用於退休金、重大事故、與退休相關的金融投資；醫療儲蓄帳戶(MSA)主要用於支付醫療費用及允許範圍內的醫療保險費之用。由下表可知，隨著年齡的提升，普通帳戶(OA)及特別帳戶(SA)提撥的比率遞減，而醫療儲蓄帳戶(MSA)提撥的比率遞增，主要考量在工作初期累積普通帳戶(OA)的公積金有利於提早購入房屋，而隨年齡增加，醫療保險需求增加，因此醫療儲蓄帳戶(MSA)提撥的比率也隨之提升。在 55 歲之後，普通帳戶(OA)與特別帳戶(SA)將合併為退休帳戶(Retirement Account, RA)，退休帳戶(RA)中的儲蓄即為退休金，退休帳戶(RA)需滿足最低存款額(Minimum Sum, MS)，最低存款額(MS)為 161000 新元，可按月從其提領一定金額，直至領取完畢為止，以維持退休勞工基本的生活水準，除最低存款額(MS)外剩餘的儲蓄，勞工可以自由提領進行使用¹⁹⁴。然而隨著新加坡老年化日益加劇，新加坡政府於 2013 年開辦 CPF Life 計畫，提領的時間延長至身故，為終生年金計畫。

表 3-25：新加坡中央公積金帳戶繳費分配比率

勞工年齡	公私部門不計退休金的繳費分配比率			公部門計算退休金的繳費分配比率		
	普通帳戶	特別帳戶	醫療儲蓄帳戶	普通帳戶	特別帳戶	醫療儲蓄帳戶
35 歲以下	23%	6%	8%	17.25%	4.5%	6%
35-45 歲	21%	7%	9%	15.75%	5.25%	6.75%
45-50 歲	19%	8%	10%	14.25%	6%	7.5%
50-55 歲	15%	11.5%	10.5%	11.25%	8.625%	7.875%
55-60 歲	12%	3.5%	10.5%	9%	2.625%	7.875%
60-65 歲	3.5%	2.5%	10.5%	3%	1.875%	7.5%

¹⁹³ 同前註。

¹⁹⁴ Central Provident Fund Board, Retirement Sum Scheme(<https://goo.gl/pG3RXV>), 最後瀏覽日期：2018/04/08.

65 歲以上	1%	1%	10.5%	0.75%	0.75%	7.875%
--------	----	----	-------	-------	-------	--------

資料來源：Central Provident Fund Board, CPF Contribution and Allocation Rates

(二) 國家老年保險

1. 樂齡健保(Elder Shield)

樂齡健保(Elder Shield)為新加坡政府於2002年開辦的嚴重失能¹⁹⁵保險計畫，政府認為每位新加坡公民皆須為嚴重失能的風險做好準備，因此所有新加坡的公民以及擁有醫療帳戶(MS)的永久居民在滿40歲時會直接被加入此保險計畫中，若想退出可以提出申請，但必須先經過醫療評估，若評估結果已有存在疾病，申請會被駁回。符合條件者一個月可請領400新元，為期72個月。此保險為需要長期護理的人提供基本的經濟保障，特別是在老年時期，它提供每月現金支付，以幫助支付嚴重失能人士照顧的實付費用¹⁹⁶。

2. 中老年失能者援助計畫(IDAPE)

中老年失能者援助計畫(Interim Disability Assistance Programme for the Elderly, IDAPE)為貧困和失能老年新加坡人提供經濟援助，有些新加坡國民在2002年樂齡健保(ElderShield)開辦時期，因為超過年齡或已失能而未加入該計畫，因此中老年失能者援助計畫(IDAPE)是專門為這些人所開辦。符合以下條件即可加入：屬於嚴重失能、1932年9月30日前出生的新加坡公民、月收入為2600新元或無收入家庭且住宅年度價值不超過13000新元。若月收入為0至1800新元者，每月可獲得250新元的補助，若月收入為1801至2600新元者，每月可獲得150新元的補助，為期72個月的補助¹⁹⁷。

(三) 老年補助

新加坡的老年補助除了一般常見的補助，像是：外籍看護補助金(Foreign Domestic Worker Grant)¹⁹⁸、外籍看護訓練補助(Caregivers Training Grant)¹⁹⁹、家境狀況不好的老年津貼補助，如短期中期援助(Short-To-Medium Term Assistance)²⁰⁰

¹⁹⁵ 此處的嚴重失能指的是無法獨立執行6項日常生活活動(Activities of Daily Living, ADL)中的3項，包含：洗澡、進食、走路或移動、能夠獨立穿脫衣褲與醫療輔助工具、如廁、能夠從床上移動到椅子或輪椅上。

¹⁹⁶ Ministry of Health, Elder Shield(<https://goo.gl/zEMGG3>), 最後瀏覽日期：2018/04/25.

¹⁹⁷ Ministry of Health, IDAPE (<https://goo.gl/6U6XPu>), 最後瀏覽日期：2018/04/25.

¹⁹⁸ MSF, Foreign Domestic Worker Grant (<https://goo.gl/7P1ZJT>), 最後瀏覽日期：2018/04/25.

¹⁹⁹ MSF, Caregivers Training Grant(<https://goo.gl/Dk97t1>), 最後瀏覽日期：2018/04/25.

²⁰⁰ MSF, Short-To-Medium Term Assistance(<https://goo.gl/6vU7Kn>), 最後瀏覽日期：2018/04/25.

與長期援助(Long Term Assistance)²⁰¹……等等，新加坡比較特別的是提供老年人生活保健用品、輔助器具、家中安全環境安裝、社區看診補助。

1. 老年機動性支持基金(SMF)

老年機動性扶持基金 Seniors' Mobility and Enabling Fund (SMF)為老年人提供全面性的經濟支持，在家庭保健用品、輔助設備與交通上給予津貼補助²⁰²。

表 3-26：新加坡老年機動性支持基金補助條件與項目

	請領條件	適用項目
家庭保健用品	<ul style="list-style-type: none"> • 60 歲及以上的新加坡公民。 • 家庭每人每月收入在 1800 新元以下。對於沒有收入的家庭，住宅的年度價值在 13000 新元以下。 • 須接受以下服務之一：家庭護理，家庭醫療，家庭姑息服務，新加坡老年綜合護理計劃，綜合家庭和日間護理。 	請領項目需經過評估，一般來說適用的項目像是補充營養的牛奶、尿布、鼻管、藥……等等。
輔助設備	<ul style="list-style-type: none"> • 60 歲及以上的新加坡公民。 • 家庭每人每月收入在 1800 新元以下。對於沒有收入的家庭，住宅的年度價值在 13000 新元以下。 	請領項目需經過評估，一般來說適用的項目像是補充營養的手杖、輪椅、推車、馬桶緩衝墊、病床、助聽器……等等。
交通	<ul style="list-style-type: none"> • 60 歲及以上的新加坡公民。 • 家庭每人每月收入在 2600 新元以下。對於沒有收入的家庭，住宅的年度價值在 13000 新元以下。 	前往衛生部合作的老年照護中心，可獲得交通補助。

資料來源：Singapore Silver Pages, SMF

2. 長期護理服務補貼(ILTC subsidies)

長期護理服務補貼(Intermediate and Long Term Care subsidies)提供需要長期照護的老年人經濟上的支援。請領資格為下：一，為新加坡公民或是永久居民。二，符合接受長期護理的標準。三，若長期護理的地點非於住所，需是與衛生局合作的機構。補貼的項目有 4 項：社區醫院病房補助、住宅服務補助、家庭和中心服務補助、社區血液透析和腹膜透析的月補助。補助最高可達費用的 80%，詳細的補助項目與比率可參附錄一²⁰³。

3. 活躍老人計畫(EASE)

活躍老人計畫(Enhancement for Active Seniors, EASE)透過改善家中的設施，優化老年人生活的行動便利性與舒適度。資格條件為家中有達 65 歲以上的老人，或是 60 至 64 歲的老人在日常生活活動(ADL)中有一項或多項需要協助。目前家

²⁰¹ MSF, Long Term Assistance(<https://goo.gl/EhvNzp>), 最後瀏覽日期：2018/04/25.

²⁰² Singapore Silver Pages, SMF(<https://goo.gl/eZuaoW>), 最後瀏覽日期：2018/04/25.

²⁰³ Ministry of Health, ILTC subsidies(<https://goo.gl/M1deGS>)最後瀏覽日期：2018/04/25.

中設施優化的項目有三，第一為浴室或廁所的磁磚上進行防滑處理，第二是在浴室或廁所加裝 6 至 8 個扶手，第三為地面落差處加裝坡道，輪椅方便行動，也減少老人跌倒的風險。補助依據房間數量的不同而所有不同，最高可補助 95%，最低也能補助 87.5%，補助的比率相當高²⁰⁴。

4. 社區衛生輔助計畫(CHAS)

社區衛生輔助計畫(The Community Health Assist Scheme, CHAS)讓中低收入戶的家庭可以在配合的社區醫療機構、牙科護理看診時獲得補助²⁰⁵。

第三節 日本與新加坡政策之特色

壹、 日本之特色

一、 政策的責任主體為國家、地方政府、企業、國民

日本將育兒支持和工作與生活平衡視為國家、地方政府、企業和國民共同的責任，政府分別針對這 4 個責任主體制定個別應達到的目標、應努力的方向，以達成一個工作與生活平衡的社會。國家和地方政府負責促進整體社會工作與生活的和諧、提高整體社會的生產力、針對中小企業給予特別協助、補助企業與中小企業、修正法令以改善工作時間與帶薪休假、改善環境以促進女性就業、採取多樣化的工作方式以支持育兒、制定促進男性育兒的制度、建設育兒和家庭照顧的社會基礎設施……等，國家負責制定大框架，地方政府則是針對該地域的問題進行改善。日本的支持育兒與工作與生活平衡政策除了給予優於法制的企業補助之外，日本也積極的在這樣的政策框架下使其法制化，像是計畫的增訂、補助額的增加、家庭假的延長，因此提升整體國民工作與生活平衡、家庭照顧育兒的狀況，以達成創造工作與生活平衡的社會，而非如新加坡與我國，在法制上的修訂較為被動，僅推動企業實施優於法制的措施並給予補助。

二、 積極設定長期與短期的目標、計畫與多樣化補助

日本對推動的政策設立明確的目標，工作與生活平衡政策在 2007 年設定了 13 個必須在 2020 年達到的目標(可參照附錄二)，並針對目標給予相對應的補助，如：目標 5 為每週工作時間超過 60 小時的員工比率下降至 5%，因此日本政府提

²⁰⁴ HDB, Enhancement for Active Seniors(<https://goo.gl/Lg9wrJ>)最後瀏覽日期：2018/04/25.

²⁰⁵ The Community Health Assist Scheme(<https://goo.gl/Zk6upb>)最後瀏覽日期：2018/04/25.

供縮短工時與加班、延長勞動間隔的補助，如：目標 13 為男性申請育嬰假的比率上升至 13%，因此提供企業男性員工請育嬰假時的補助。多樣化並針對目標給予的補助丟出利誘，促使企業提高實施的意願，雖然從目前的數據看來，有些效果顯著，但有些目標離必須達成的數字還有一段距離。日本在計劃與補助方案會訂定時效性，像是次世代育成推進法(次世代育成支援対策推進法)從 2003 年階段實行後預計於 2015 年結束，但在 2015 年時又將此法的效力期間往後延長 10 年，並在 2016 年根據目前的狀況進行修法。或像是企業實施一定比率的法定育兒短時間工作(育兒短時間勤務)，政府會給予補助，但在 2015 年這項補助結束，代替的是短時間全職員工發展補助金(キャリアアップ助成金)，將短時間勞動的適用補助對象擴大，不只限於育兒的員工，而是整體員工。

三、 詳細的年度報告數據與狀況分析與檢討

在分派各責任主體的目標、執行目標後，日本的年度報告分別針對各責任主體的執行狀況進行檢視，以工作與生活平衡政策為例，詳細資料可參考註釋之網站連結，在年度報告中會呈現出這一年度整體社會實現工作與生活平衡努力、國家在設定的每一個目標目前實施的狀況、地方政府目前的狀況、整體工作與生活平衡實施的狀況進行數據上的分析與檢視、最後針對每一個目標遇到的問題說明應該應對的方式是什麼²⁰⁶。

本文認為日本在推動支持育兒與工作與生活平衡政策可以說是做得非常積極與完整，從賦予 4 個責任主體義務，使全國上下動起來，詳細說明各個責任主體長期的努力方向，並訂定目標，再針對目標補助，每年詳細檢視責任主體在達到目標上的狀況最後給予建議，在支持育兒與工作與生活平衡這塊領域不論是利用法制面強制推動、或是利用企業自行推動，兩種方式的目標相同，很明確地訂在那裡，雙管齊下，看出日本推動政策的積極性與全面性。

四、 kurumin 認證標章

kurumin 認證標章為支持育兒、實施工作與生活平衡的企業，達到政府所認定的標準即可頒發的認證標章。截至 2017 年 12 月 31 日為止，已有 2848 家公司在全國獲得了認證標章(くるみん認定)，有 181 家公司獲得了白金認證標章(プラチナくるみん認定)。認證標章的作用在於讓有實施一定基準的企業，與沒有的企業做出區別，也讓實施更高基準的企業廣為人知。事實上日本在友善職場這塊

²⁰⁶ 仕事と生活の調 2017 年レポート(<https://goo.gl/fSGBLS>)，最後瀏覽日期：2018/05/02。

不僅僅只有 kurumin 認證標章，活躍的女性推進法在企業達到一定基準的三個階段也會頒發不同的認證標章，2015 年開始實施的活躍的女性推進法，截至 2016 年 5 月為止已有 46 家企業獲得認證²⁰⁷。

五、 法定家庭照顧假，帶薪且分為長期與短期

日本的法定家庭照顧假，是帶薪休假，分為長期家庭照顧假(介護休業)與短期家庭照顧假(介護休暇)。長期家庭照顧假長達 93 天，3 年內可申請 2 次，每次的 93 天假期可以分成 3 次進行休假，休假期間的薪資為工資的 67%。短期家庭照顧假最長可申請 10 日的休假，休假可選擇半天或一天。相較於我國的家庭照顧家只有 7 天且不給薪，實在無法應付有照顧需求的家庭。

六、 法定產前期間為產前及產後

日本的產假為分娩前 6 週分娩後 8 週，共 14 週，與我國相比多了 6 週。產假期間的支付分為分娩一次金(出産育児一時金)與分娩津貼(出産手当金)，分娩一次金原則上為 42 萬日圓，分娩津貼的給付天數與產假相同，每日的給付金額為給付前 12 個月的平均月薪除以 30，再乘以 2/3。而我國的產假若為工作 6 個月以上的勞工，工資照給。

七、 地域型與企業主導型兒童照顧設施的推動

日本的兒童照顧設施較為特別的有，為瞭解決待機兒童問題而創設的地域型保育事業，以及為了使父母親可以就近看到孩童而積極推動的企業主導型保育事業。以小規模擴展為概念的地域型兒童照顧設施，與我國 2017 年開始實施的以小規模和社區內推動的公共社區家園類似，不同的是日本的地域型照顧設施又再分為 4 種：小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所內保育事業以及居宅訪問型保育事業，4 類中的小規模保育事業再以規模大小分為 ABC3 類，設立不同種類的小規模照顧設施，滿足勞工多樣化的需求，不僅只在社區亦在事業所內設置，不僅只有一個規模大小而是有不同的人數區別。而在地域型照顧設施中，以小規模保育事業中的 A 迷你型，數量最多，因規模小因此開業條件相對容易，再加上不論公私立政府給予的補助相當多，成長速度相當快，實可為我國在未來照顧設施上的多樣性做為借鏡。

²⁰⁷ 厚生労働省，企業 46 社認定しました(<https://goo.gl/R3twkD>)，最後瀏覽日期：2018/05/02。

企業主導型兒童照顧設施有點類似我國的性別工作平等法第 23 條，100 人以上應提供托兒設施或是適當的托兒措施，即企業可以選擇在企業內設置托育設施，或是與托育機構合作簽約，提供給員工優惠價格做使用，而日本的企業主導型兒童照顧設施是直接將托育設施設置在企業內，供員工、鄰近企業的員工、鄰近的居民做使用。企業主導型兒童照顧設施並非法制規定，日本政府給予實施的企業經濟上的支援，維護費用補助 3/4，營運費用企業本身只需要付 5%，因此，有許多企業主導型兒童照顧設施在特殊時段開設，以彈性的配合上班族的時間，反觀我國的托育設施與措施為法制規定，托育設施部分興建補助 200 萬，每年改善更新設備最高補助 50 萬，但似乎設置企業內托育中心的企業相當少。

八、 長期護理保險制度

日本的長期護理保險(介護保險制度)提供國民在中年或晚年，有長期照顧需求時經濟上的支援，特別的是支付長期照護保險須先經過護理認證分級，日本相當重視疾病的預防，因此被照顧者會被分成預防或有護理需求，再由預防和護理進行照顧需求的等級分別，針對不同等級給予不同的補助。

貳、 新加坡之特色

一、 政府協助企業支付法定帶薪家庭假

新加坡有一個特別的政府帶薪休假計畫(GPL)，減輕雇主在員工休假期間支付薪資的負擔，從文獻可以看到新加坡的政府帶薪休假計畫，不斷的優化賦予父母的家庭休假，不斷的創新假別、延長假期且增加給付。若國家願意在員工的休假期間協助企業支付薪資，企業讓員工休假的意願也會提升。

二、 法定帶薪產假為 16 週

新加坡的法定產假為 16 週，我國為 8 週，新加坡的假期長度為我國的一倍。

三、 特殊法定帶薪家庭假

新加坡有一項帶薪家庭假叫做共享育兒假(Shared Parental Leave)，其為一種母親可將產假分享給父親的假別，讓父母共享育兒義務，共享的範圍為 1 週至 4 週。另一項特別的帶薪家庭假叫做收養假(Adoption Leave)，為 12 週的帶薪休假。

四、 多樣化的彈性工作安排與員工支持方案

仔細比對日本、新加坡和我國的法定家庭休假會發現，事實上新加坡的帶薪休假給的休假假期相對少，新加坡的帶薪育兒假一年6天，可請至孩子7歲，延長育兒假一年2天，孩子7至12歲時可以請領。相對於我國與日本的2年育兒假來說，新加坡的給的育兒假實在很少。但是新加坡政府在育兒支持與工作與生活平衡這塊，是將重心放在彈性的工作安排(FWA)上，其提供非常多樣化的彈性工作安排與員工支持方案，從第三章的文獻中看到認可的彈性工作安排多達15種，在員工支持方案中也非常的多樣化，其中較為特別的是提供家務協助，為員工解決日常生活的差事。本文認為彈性的工作安排比家庭休假更能兼顧家庭與生活，因此即便新加坡在家庭休假給假不夠充裕，只要彈性工作制度實施健全，員工一樣能夠工作與生活平衡。

五、 彈性工作安排津貼循序漸進並且注重維持

相較於日本多樣的補助支持育兒以及工作生活平衡，新加坡的補助僅針對彈性工作安排與員工支持方案進行補助。新加坡的工作與生活平衡津貼使用循序漸進的方式，針對剛開始實施彈性工作安排的企業，若完成實施的6大步驟即先給予第一筆補助1萬新元，獎勵企業先跨出去第一步，第二步為將彈性工作安排建置於企業的人力資源系統中，可再領取第二筆獎金1萬新元，第三步根據企業實施的彈性工作安排與員工支持方案比例給予不同程度的補助，最高上限2萬新元。另外新加坡著重於工作與生活平衡的維持，針對已實施一個或多個彈性工作安排的企業，3年內維持使用率，3年最高可以領取12萬新元。

而我國鼓勵實施彈性工作的方式是利用工作與生活平衡獎，各家企業自行決定是否參加工作與生活平衡獎，該獎項2年舉辦1次，審核標準著重於使用率與影響率，再由參賽者當中挑選出在彈性工作方面實施相對優良的企業，進行頒獎與1萬元補助。日本則是以縮短工時為主的方式期望達到員工工作與生活的平衡，因此在縮短工作時間、縮短加班、延長勞動間隔皆有補助，彈性工作的補助則是遠程工作的補助，可以參照第三章日本部分的文獻。三國相較之下，本文認為我國在推動企業實施彈性工作較不積極。

六、 三方標準認證

如同日本的kurumin認證標章，新加坡也有對實施工作與生活平衡達到標準企業所頒發的認證，企業可以與三方聯盟(TAFEP)簽署工作與生活平衡的三方標準，簽署三方標準的企業會被列在三方聯盟的官網上，或企業可以自行公開於招

募廣告、營銷材料中，截至目前為止已有超過 529 家企業簽署彈性工作安排的三方標準，有 85 家企業簽署意外護理需要的無薪假三方標準。

七、 公私協力的 HDB 公寓社區照顧服務

新加坡的照顧政策方面比較特別的是其照顧設施皆是以公私協力的方式，提供新加坡國民滿足近便性、可負擔性與高品質的教育與照顧服務。另外一項特別的是公共社區托育，因有近 8 成的新加坡人居住於 HDB 公寓中，新加坡政府補助非營利組織於 HDB 公寓社區之一樓公共空間設立托兒所，每家開辦費補助 4 萬新元，每月象徵性收取 1 新元作為租金，以補助加上幾乎免費的租金，除了能夠達到積極推廣公共社區托育的作用，亦能降低托育中心收取的費用，降低家長的負擔。

八、 中央公積金制度

新加坡的中央公積金制度(CPF)讓新加坡公民在開始工作時就必須每月提撥一筆金額至勞工公積金帳戶中，帳戶中的錢會再依一定比率分配至三個戶頭，分別為普通帳戶、特別帳戶與醫療儲蓄帳戶，三個帳戶的應用與用途各不相同，普通帳戶用於買房、購物、教育、投資，特別帳戶用於退休金、重大事故、與退休相關的金融投資，醫療儲蓄帳戶用於支付醫療費用及允許範圍內的醫療保險費之用。觀察日本與我國皆有針對老年退休做經濟上的準備，但新加坡的中央公積金制度除了老年退休金外，還多了買房、購物、教育、投資、醫療方面的經濟準備。

九、 家中裝設高齡設施補助

新加坡有一個特別的高齡補助是補助家中有 65 歲以上的長者裝設高齡設施，或是家中有 60 至 64 歲的長者在日常生活活動(ADL)中有一項或多項需要協助時可以申請補助。包含防滑處理、浴室廁所的扶手、地面落差處加裝坡道，輪椅方便行動，也減少老人跌倒的風險，補助的比率相當高。

第四節 小結

從本章可以看到日本與新加坡的女性成為非勞動力的主因與我國相同，皆是因家務勞動而退出勞動市場，而從第二章與第三章可以看到每個國家實施推動女性參與勞動市場的法制政策、工作生活平衡政策與照顧政策的運作模式都不相同。

日本以大框架、大方向賦予全國上下責任，以推動帶薪休假、縮短工時政策，新加坡則是主要推動企業實施彈性工作安排。兩個國家都有我國可以借鏡之處。



第四章 訪談設計與分析

第一節 訪談對象與設計

壹、 訪談對象

本文挑選 3 家企業與勞動部退休福祉司進行訪談。每家企業的訪談對象分為 1 名推動企業內部工作與生活平衡措施的員工，與 2 名 30 歲以上育有子女的員工，因此每一家企業共會訪談 3 名員工，在企業方面共訪談 9 名對象。另外會訪談勞動部退休福祉司的人員 1 名。全部訪談對象共 10 名。

本文訪談對象挑選的方式上，各產業僅挑選一家企業作為代表進行實務上的瞭解，分別有金融業、資訊科技業與零售業，因訪談邀約的不易，因此有兩家企業為工作與生活平衡獎獲獎之企業，因此無法完整反應並代表我國現階段企業實施的狀況。另外受訪談之勞工僅有 6 名，訪談個別勞工之看法與狀況，因此無法完整反應我國所有勞工對於政策之看法與狀況。

一、 個案企業

(一) 金融業：全省有 74 家，每家店的人數 10 人以上，整家企業員工有 3000 多名，男女比例大約是 2 比 1，女生是 2，男生是 1。

(二) 零售業：全省有 22 家，每間店大約 200 至 300 個人，男女比例 1 比 1。

(三) 資訊科技業：分成不同的事業群，每個事業群有不同的地點，總共有 4 個地點，大部分的員工在總公司，總公司約有 500 至 600 人，其他事業群台北市大約 40-50 人，新竹 4 人、台中大約 20 人，男女比大概 35% 比 65%。

二、 企業工作與生活平衡承辦人

訪談企業實際推動工作與生活平衡方案之人員 1 名。藉由訪談瞭解本國不同產業推動優於法制的工作與生活平衡措施，不同產業在推動實務上的運作過程與困難，推動前後對帶來的影響，以及透過親身推動的經歷，瞭解其對該政策之看法與有待改善之處。

三、 企業員工

分別訪談年齡在 30 歲以上且育有子女之員工，共 2 名。訪談勞工之內容分為 3 個部分。第一個部分為「勞動法制」，瞭解員工實際上運用法定彈性工作與

法定家庭假的狀況與經歷，以及對於法定彈性工作與法定家庭休假的想法。第二個部分為「工作與生活平衡政策」，瞭解員工實際使用到的工作與生活平衡措施，推動前後對員工工作和生活的影響，與對於現階段工作與生活平衡政策的看法。第三部分為「照顧政策」，瞭解育有子女之員工實際使用到的照顧政策，包含兒童照顧政策與長期照顧政策，以及對其的看法與想法。

四、 勞動部

訪談推行工作與生活平衡政策政府單位之人員 1 名。瞭解工作與生活平衡政策的角色與定位、工作與生活平衡補助與工作與生活平衡獎目前落實之現況，制定與推動之困難，以及未來之方向。

表 4-1：訪談對象資料

對象	身份	姓名	年齡	訪談方式	訪談時間	代號	訪談紀錄
金融業	承辦人	吳小姐	-	面訪	107/03/12	B	二
	勞工	周小姐	40	電訪	107/03/08	BL1	一
	勞工	詹小姐	35	面訪	107/03/19	BL2	三
零售業	承辦人	謝小姐	-	面訪	107/04/15	R	八
	勞工	廖小姐	31	面訪	107/03/20	RL1	四
	勞工	鞏小姐	46	面訪	107/04/25	RL2	九
資訊業	承辦人	王先生	-	面訪	107/03/22	I	五
	勞工	陳小姐	40	面訪	107/03/22	IL2	六
	勞工	郭小姐	37	面訪	107/03/22	IL1	七
勞動部	科長	張小姐	-	面訪	107/05/14	G	十

資料來源：作者自行整理

貳、 訪談大綱

一、 承辦人

- (一) 請問貴公司在台灣有幾家分店？平均每家店的人數？男女的比例為何？
- (二) 請問貴公司何時開始推行工作與生活平衡？想要推行的理由為何？
- (三) 請問貴公司工作與生活平衡政策推動的單位是？推動的方式與流程是？
- (四) 請問貴公司在工作面，包含工時政策、家庭假政策以及母性保護友善措施……等，在工作場所所制定的工作與生活平衡政策有哪些？
- (五) 請問貴公司在家庭面，包含照顧措施與促進勞工家庭關係與情感……等，對於勞工的家庭照顧方面所制定的工作與生活平衡政策有哪些？

- (六) 請問貴公司在健康面，包含健康促進活動與員工協助方案……等，在協助勞工健康、心理、情緒、壓力……等方面所制定的工作與生活平衡政策有哪些？
- (七) 請問貴公司是否有特別針對不同工作性質或特定群體的員工，推行不同的工作與生活平衡措施？
- (八) 請說明貴公司在推行工作與生活平衡政策運作過程中有何特別的經驗？或是有何困難之處？
- (九) 請問貴公司認為在推行工作與生活平衡政策，在哪一部分執行得相當好？哪一部分未來會再進行加強？
- (十) 請問是否瞭解有哪些工作與生活平衡措施員工認為做得很好？開始實施工作與生活平衡後，員工的反應如何？
- (十一) 請問在上述三個面向中，哪些措施員工的使用率較高？哪些使用率較低？
- (十二) 請問貴公司是否有數據，或是您認為在推行工作與生活平衡政策後，女性留在職場的意願是否改變？因家庭因素而離職的比率是否改變？
- (十三) 請問您認為在推行工作與生活平衡政策後對貴公司有什麼改變與影響？
- (十四) 請問貴公司在參與補助計畫時有何特別經驗？是否認為有待改善之處？
- (十五) 請問您是否滿意目前政府所實施的工作與生活平衡政策？您對該政策有何期許，或期望加強之處？

二、 勞工

- (一) 首先想先詢問您的基本資料，包括姓名、年齡、婚姻狀態、子女數量、子女年齡、職業生涯、在貴公司任職的時間與職位？
- (二) 請問您家中的人數？需要被照顧的家人有幾位？家務如何分配？
- (三) 請問您是否曾因結婚、生育或其他家庭因素離職？(若無跳至 6 題)
- (四) 若曾因結婚、生育或其他家庭因素離職，請問是哪些因素使你離職？原因為何？若當時企業有實施哪些工作與生活平衡政策，或是當時政府有實施哪些照顧政策，也許會讓你選擇不離開職場？
- (五) 若曾因結婚、生育或其他家庭因素離職，請問您再度進入職場是否遇到困難？如果有，遇到哪些困難？
- (六) 若未曾因結婚、生育或其他家庭因素離職，請問您是否曾因上述因素產生想要離職的念頭？原因為何？最後為何選擇不離職？
- (七) 請問您瞭解貴公司的正在推動的工作與生活平衡措施有哪些嗎？請說出有哪些措施。

- (八) 請問您實際有使用到的有哪些？
- (九) 請問您認為工作與生活平衡措施的有無，對您的影響是什麼？
- (十) 您認為貴公司可以在哪方面加強工作與生活平衡措施，好讓員工更能取得工作與生活平衡？
- (十一) 您認為政府在工作與生活平衡法制面中，在哪方面能夠再加強？
- (十二) 請問過去或目前，針對家中的兒童，您使用過哪些照顧措施或設施，曾領取過哪些津貼或補助？
- (十三) 您認為現行的托育政策有何需要改善之處嗎？
- (十四) 請問過去或目前，針對家中的長輩，您有使用過哪些照顧措施或設施，有領取過哪些津貼或補助？
- (十五) 您認為現行的長照政策有何需要改善之處嗎？

三、 勞動部

- (一) 請問工作與生活平衡政策當初推動的立意？制訂時有參照哪些國家的做法？
- (二) 請問目前我國工作與生活平衡政策推廣和宣傳的方式是如何？推廣之情況？
- (三) 請問在制定與推行工作與生活平衡政策上的困難之處？
- (四) 請問是否有數據可供參考，在推行工作與生活平衡政策後對我國女性勞動參與率以及生育率之影響？
- (五) 我國於 2006 年實施工作與生活平衡獎，於 2014 年實施工作與生活平衡補助。請問是否這樣的獎勵機制下，企業的推動比率是否有增加？是否有數據可以作為參考？
- (六) 請問我國的工作與生活平衡獎的評判標準和獎項 1 在 2018 年與 2016 年有些微不同，是因為什麼而進行修改？修改後希望達到什麼目標？每年獲獎的企業名額是固定的嗎？
- (七) 請問工作與生活平衡補助計畫每一梯次參與補助的企業數量是多少？平均一家企業可以領到多少錢的補助？
- (八) 補助的 6 大類項目，請問這些類別項目是如何擬定出來的？哪些項目的申請比率較高？在未來是否會增加一些補助的項目？
- (九) 在訪談中一些受訪者提到了一些補助的問題，不知道能不能在這裡提出來？例如：補助的梯次和梯次間的課程無法補助、對於補助的標準認為有點模糊、認為補助的內容過於限縮、給予工作與生活平衡措施的初學者或是中小企業的協助不足這些問題。不知道您能不能針對這些點進行說明？

(十) 請問工作與生活平衡政策、工作與生活平衡獎、工作與生活平衡補助，目前是否會增加哪些內容或針對現有內容進行修改？未來是否會進行修改？會朝什麼方向前進？



第二節 訪談發現

壹、 工作與生活平衡政策的角色定位與內涵

一、 宣導和倡議的角色

我國的工作與生活平衡政策推動的立意是希望員工可以安心快樂工作，工作時維持身體健康，也同時維持和諧的家庭關係。扮演一個宣導和倡議工作與生活平衡概念的角色，告訴雇主工作與生活平衡的概念很重要，落實工作與生活平衡也是其中的工作之一，但落實的部分還包含了法令與檢查。我國以工作與生活平衡概念下推動的策略很多，分別在不同的機關執行。

「所以推動的立意就是希望員工可以安心快樂工作，可以在工作上身心健康，可以維持和諧的家庭關係。」(G)

「所以我們福祉司就是去做一個觀念的宣導，告訴雇主說這個概念是很重要的，可實際就是說政策落實的工作還有很多，法令規範也是一個、檢查也會是一個。」(G)

「工作與生活平衡這個政策並不是單一說一定就是什麼東西，所以他的概念會一直隨著大家的期待做滾動式的檢討跟修正，或是聚焦在哪個焦點。所以我覺得本來就應該去做滾動式的修正，只是說因為現在優於法令的作法我們也只能做倡議。」(G)

「因為其實這些對員工友善的一直去做，就是會隨著時代的改變去進步，越來越進步能夠成為立法法制化的我們就去解釋相關法律、修正。如果還不行的需要我們去倡議的，我們就會辦講座、補助、表揚，鼓勵一些單位還是要去宣導。」(G)

「台灣在推工作生活平衡，管法令的其實是在另外一個司，因為法令面是最直接影響，因為雇主他不能夠拒絕、必須要落實，比如說他要申請家庭照顧假、育嬰留停、或是他復職的時候，雇主都不可以拒絕。所以他其實是有些法令規範在這邊，所以我建議你還是要去問另外一個司。」(G)

「整個工作與生活平衡這個概念底下去推動的，其實老實說，也不是只有我們拉，你說職安所他們在推身心健康，因為大家的目的都是希望員工他要能夠平衡工作以外的生活或是健康面的東西，所以他們也會講工作與生活平衡。所以這個東西在定義上就比較抽象了，很多東西政策也好、計畫也好，講到最後打出去的最後就是工作與生活平衡，但他的策略做法有百百種。」(G)

二、 鼓勵的性質

我國推動企業實施優於法制之工作與生活平衡措施屬於鼓勵性質。

「就是他是一個鼓勵性質的，所以他有做或沒做，或是他做了什麼他們也不會一一回報我們，因為他們也沒有這樣的義務要跟我們講。」(G)

「部裡頭講工作生活平衡，其實有分法令面的、鼓勵優化措施。」(G)

三、 滾動式修正內容

勞動部表示推動企業實施優於法制的工作與生活平衡措施，會跟著時代轉變進行滾動式的修正與檢討，因此內容會不斷跟著目前聚焦的議題進行變化。

「其實在推動上面就是事業單位對於，工作與生活平衡這個政策並不是單一說一定就是什麼東西，所以他的概念會一直隨著大家的期待做滾動式的檢討跟修正，或是聚焦在哪個焦點。比如說現在少子化，所以現在就會把工作與生活平衡放在育兒照顧，可能過一陣子過勞議題比較大，大家又會把焦點放在健康。」(G)

「因為其實這些對員工友善的一直去做，就是會隨著時代的改變去進步，越來越進步能夠成為立法制化的我們就去解釋相關法律、修正。如果還不行的需要我們去倡議的，我們就會辦講座、補助、表揚，鼓勵一些單位還是要去宣導。可能 5 年前是優於法令，可能 5 年後就是變成法令在被要求的。」(G)

四、 推廣方式

透過訪談目前工作與生活平衡政策的推廣是透過宣導講座，發函給企業，會請縣市政府轉發，也會請工商團體轉發給他們的會員進行推廣，在網路工作與生活平衡網上也還有相當多的資源供企業參考，只是網路上的部分就要企業自行主動發現。另外還會辦理每年 15 場以上對企業的教育訓練，分成一般教育訓練與種子教育訓練，每年都會徵招 4 成以上的新企業來旁聽，透過將重複參訓的企業培訓成種子講師，以企業自行實施的經驗分享給新手企業。

「辦理宣導講座，發函給企業、也會請縣市政府轉發，也會請工商團體轉發給他們的會員。」(G)

「理論上就是說因為我們每年都辦 15 場以上的教育訓練，就是參訓人次至少也有 1000 人……我們每年在教育訓練的參訓人數，除了舊雨新知一定要來之外，我們每年要求至少要有 4 成以上都要是新的企業，因為我們不希望都是這些大的企業或是老面孔他們重複參訓，反而這些大的企業他們就是很熟之後，我們都會邀請他們成為我們的種子師資，因為這個東西事業單位自己來推動我們覺得是最好的，以他們自己的經歷現身說法比較能夠去帶動這些新的中小企業，所以我們其實在推動上，我們一開始試辦教育訓練，後來這幾年我們的教育訓練是有分階，有一些是一般性的，有一些是種子性的，種子性的我們希望訓練出來之後，因為我們的課是案例演練的，我們就是給他一個案例，然後請他們去設計出來一個計畫，就是友善員工的作為，我們就是透過這樣的演練去加強他們的學習效果。然後我們都分組，其實每組都要老師帶，我們就是會把好的企業選出來後去成為種子師資，包括其實補助其實我們都一直在看，那些好的企業把他邀請下來，不然光靠我們其實真的是不夠。」(G)

「那真的就是說，其實工作生活平衡網路她有去查到的話，上面的資源非常多，包括一些手冊、案例、一些優質企業好的做法、包括一些量表。當然就是說資訊時代也要主動去運用拉。其實這些內容我們在說明會都講得非常非常清楚，我們說明會的簡報都放在網站上。其實我們很建議第一次參加的要來說明會，有來沒來的差很多。」(G)

五、 反映管道

反應沒有單一的管道，而是多元的透過說明會、電話、參與後的問卷……等瞭解企業實施的困難與狀況。

「是透過說明會，他們都會回饋反應。然後其實平常打電話就會知道，他們接電話就都會跟我們講。寫問卷、陳情各式各樣，現在是民意發達的時代，要跟我們反映一點都不困難。」(G)

六、 工作與生活平衡補助

我國的獎勵分成 2 種，一種是補助一種獎勵，補助方面是企業要有產生相關的花費支出單據才能申請補助，若像是彈性工作這種無法產生相關支出單據的項目，就無法列在我國的補助脈絡中，但若是為了實施彈性工作，在家工作的電腦設備，就可以申請補助。每年大約有 300 間以上的企業申請補助，每家企業平均可以領 5-6 萬元的補助，補助項目中申請比率最高的為舒壓課程與友善假措施。

勞動部表示我國的工作與生活平衡補助只是拋磚引玉、引導大家認識工作與生活平衡的一個手段，不希望企業養成對於補助的依賴性，因此企業每年的措施必須有持續在進步政府才會給予補助。補助的對象主要針對中小企業，因為中小企業的經濟實力不比大企業。

「每年都其實每年都至少 300 間以上。像今年第一階段就已經 229 間，我們還有第二階段。」(G)

「每個企業可以領到的補助差不多 5-6 萬。」(G)

「現在目前申請比例最高的是舒壓課程、友善假的措施，就是辦一些紓解壓力的課程，我們的目標是所在有助於員工紓解身心壓力的都可以，比例最高的就大概是這兩個。」(G)

「獎勵跟補助的概念不一樣，補助是說他要有這樣的花費、有這樣的支出、有這樣的單據我們去補助他。」(G)

「補助的話就是說他得要有，他做這件事他要有相關的花費，你說彈性工時相關的花費你，時間很難，除非你能拿出什麼憑證，也很難，這也會考慮到放在補助的脈絡它的適合性。當然就是說比如說你彈性工作你這樣的制度是好的，這絕對是好的。只是說你放在這個脈絡他會產生一些，他不可能會有產生相關單據。不過我們有補助過電腦，就是說他寫出一個道理，他是彈性工作制度，他在家上班，他這個去幫同仁買了電腦，這樣是 OK 的。因為他有產生一個花費，就是電腦，然後他相關一些通訊設備，這個我們有補助。」(G)

「其實我覺得這是很危險的議題，就是說對於員工好是誰的責任，是雇主的責任還是政府的責任，你剛剛說我們去補助他，請問一下企業賺錢的時候，他有把錢回饋給這些納稅的相關人嗎？我們補助是用納稅人的錢去補助這間企業，好你覺得看到效果好了，然後你有這麼多的賺錢，可是你的效益回歸到員工，你會拿出來給其他的繳稅的人使用嗎？所以其實關於要給企業多少的支持這件事情，包括在立法院也是備受質疑的，因為他們會覺得說這本來就是雇主的責任，我們的政府有必要到無限擴張到這麼大去支持嗎？所以其實這幾年我們都是支持中小企業，就是因為中小企業他們在經濟實力上沒有辦法像大企業這樣，所以我們在補助上也分程度，我們是依事業單

位的規模大小去補助的，越小的我們補助越多，因為我們也會覺得說你一間資本額一兩億的公司，跟一兩千萬的公司，你說照顧員工的實力跟能力，應該大公司是強很多，所以你說這些獎補助阿這些都要很小心，因為這個東西你一定補助了，人家就會覺得說這是政府應該做的，所以這是很危險的我覺得。」(G)

「特別是補助，我覺得補助對我們來說，我們也不希望養成企業的依賴性，我覺得這是很危險的，一定企業覺得說這是你政府的責任，所以我今天拿到補助才對員工好，我沒拿到就對員工不好，我覺得這個觀念就會歪掉。我覺得補助只是拋磚引玉，比如說對企業來說，我們今年補助你做了，我們明年再補助的時候就會希望看你的計畫要有進步，包括你雇主在加碼的一些措施上要更多、加碼，因為一旦養成依賴性我們就不願意補助了，因為他就會覺得這是你政府應該做的阿。」(G)

「所以我們都會強調說這些錢給你們，可是我們希望公司要能夠加碼支持同仁更多，或是你有一些規劃上要有進步，不然我們補助就沒有意義了。」(G)

「他們拿到的補助款比較少的話，我們都會去跟他們說是基於怎樣的考量，所以我們補助沒辦法給更多。不然很容易變成依賴阿，會變成說你為什麼要去取代企業原本照顧員工的責任。因為錢是你在賺欸，你不可以去取代就是你原本應該要照顧員工的責任，所以這是補助我們覺得他只是一個引導大家認識工作生活平衡的手段，我們也不希望政府包山包海什麼都要去處理，預算也不可能這樣無限上綱。」(G)

七、 工作與生活平衡獎

我國的另外一種獎勵為獎助，獎助的概念是對於有實施某種制度的企業進行獎勵，參賽的評斷標準主要會考量到實施的成效，頒發的獎每年沒有數量限制，也沒有數字的基準，而是會參考企業產業的性質，若該企業在參賽者中與在該產業已是具有領導示範作用的，就會頒給予獎項。

勞動部認為工作與生活平衡獎，與日本和新加坡的工作與生活平衡認證標章有類似的功能，但在獎項上要求比較高，因為畢竟是表揚的概念。

「獎助、獎勵的話他有做這件事情，比如說他有做彈性工時，我們獎勵他，給他一個錢。」(G)

「新加坡日本有標章認證的制度，如果企業達到一定基準他就會頒發給企業標章。其實現在工作生活平衡獎有類似的功能，應該說標章有他的標準，其實參選的就是我們訂的所謂的標準，如果他參加沒有得獎，可能就是他的水平沒有到得獎的程度。」(G)

「最主要的還是他有沒有成效。關鍵來說就算你公司制定得再好的優化給員工，或是有很多好的制度，如果沒有人使用我們都會覺得說那就是一定有原因，所以為什麼我們在這個獎項上會要求的比較多，也比較高的標準，因為他畢竟是表揚。」(G)

「其實還是會整體考量，那個考量就是說我們會去瞭解它公司產業的性質，他是大公司小公司、工作型態、男女比、工時、工作狀態、人員分部是如何，這些東西會一併去考量，所以很難可以用很具體的分數，我們甚至說就服務業來說，這樣子算好的，他已經是優化的，具有領導示範帶領作用的，我們就會給予，評審委員都蠻個別化的去看待這些。」(G)

貳、 各產業推行之工作與生活平衡政策

一、 金融業

在彈性工作方面有彈性上下班、在家工作、彈性工作型態。在家庭假面有產假 5 個月幾乎全薪、病假 30 天全薪，安胎假包含在其中、男性的陪產假 10 天、領養假 10 天、志工假 3 天、原住民祭典假、每月提早下班 1 天。在健康面，每週醫生駐點、健康活動、健康講座、健康小叮嚀、員工健康餐、瑜伽老師員工協助方案。

另外還有每年進行滿意度調查，將員工的聲音給予反饋，並將反映的內容計畫至工作與生活平衡措施中。該企業內部沒有設置育嬰設施，但有與機構合作托育，並給予員工較為優惠的價格，員工認為因工作相當彈性，而且產假給的期間長，因此企業內無育嬰設施也無妨。該企業為了加強工作與生活平衡的落實度，因此在每個單位中推派工作與生活平衡大使 1-2 位，進行工作與生活平衡推廣。在復職協助部份，復職不用擔心會沒有位子，若假期前後單位調整會進行復職協助。該企業工作與生活平衡的制定對象不侷限於女性，而是希望人人皆能使用。

「工作時間的部分我們有一個彈性工作政策辦法，它包含彈性上下班、在家工作、或是工作型態是彈性的，比如說你原本是 full time，可以轉成 part time，再從 part time 轉成 full time。」(BL1)

「在請假的部分，比較特別的是我們家的產假是 5 個月，男生陪產假是 10 天，我們家也有志工假，當你去做志工活動，可以一天換一天，一年 3 天的上限，也有所謂的領養假，如果不是自己生的小朋友，會有 10 天的領養假，另外有一個是原住民的祭典假，原住民他們不是每年都會有祭典活動嗎？那個也都會放假。」(BL1)

「然後我們也有一個月一次的 early home，一個月選擇一天，可以提早在 4 點鐘下班，可以回家先去接小朋友，或是做自己的安排。」(BL1)

「我們沒有耶(育嬰設施)，但是因為公司工作相當彈性，因此在這方面就比較不需要。」(BL1)

「然後在家庭的部分其實我們也有做 family day，也是會有家庭日，在健康面向的話，我們每週都有醫生駐點，然後我們的福委會每個月都會推出一個健康的活動、講座等等。」(BL1)

「我們的托嬰中心，我們有跟英語的一個機構有跟他們配合，我們全省都有分行，我們都有就近，跟英語機構配合，他們可以下課的時候協助托嬰，有簽特約給予員工比較優惠的價格。」(B)

「然後我們也有員工協助方案 EAP，EAP 會把訊息公告在網站上面，可以自行打電話尋求協助，如果需要的話。」(B)

「目前推廣的方式是，在今年度有很大的不同，過去我們會讓主管在多一點的宣傳和公告，那我們在今年比較特別的是在每一個部門都有 1 到 2 位的工作生活平衡推廣大使。」(B)

「我們每年都會做 my voice，有點像是員工的滿意度調查，那我們會依照他所反饋的內容去做有點像是需求上面的評估，然後就看我們今年目標是要推廣哪一個部分，再去做落實，所以基本上會 follow。」(B)

「我知道有的公司可能會在總行，或者是人最多的地方會有員工餐廳，我知道有幾個分行是有的，會請人家一起來做餐給大家吃。」(B)

「每個月都會一次的健康小叮嚀，我們是用 email，提醒我們要去特別留意一些身體上的狀況，同時會告訴同仁駐點的醫師駐點的護理時間是什麼時候，目前是台北跟新竹都有駐點醫師。」(B)

「公司會看復職前後的職位有沒有很大的落差，那如果已經回來，原本的工作改變或變得不一樣，他一定會有復職協助，因為他回來的工作已經不一樣了。」(B)

「因為我們申請育嬰留職停薪並不會被百般的刁難，他請假、復職皆不用擔心回來就沒有位子了，因為有一些人害怕請假是怕他回來沒位子，即便回來他的單位有調整，我們還是會給他復職計畫給他適合的位子。」(B)

「講座不會只是針對健康，也會講旅遊，希望身心靈皆發展，健康、旅遊、體適能也會談。」(B)

「病假有 30 天，住院有 60 天全薪，30 天中有 12 天全薪 18 天是半薪。」(BL2)

「健康也有瑜珈老師之類的。」(BL2)

「我們公司推動 20 週(產假)真的很好，8 週是全薪，12 週是本薪，本薪就是扣除伙食津貼，伙食津貼別的公司是 1800 元，我們是 2500 元。」(BL2)

二、 資訊科技業

在彈性工作方面有實施彈性上下班以及彈性工作地點，彈性工作地點是在特殊狀況下，可以透過線上打卡在外工作，並非常態。家庭假方面，該企業內部有育嬰留停的規則，亦有志工假。在家庭照顧方面，有生育補助 1 萬元，有舉辦親子日和家庭日，也有對於懷孕期間的員工給予簡單的衛教和講座。友善職場措施方面，哺乳室設置在 3 個樓層，但因為媽媽太多必須線上預約。另外，絕對會保留復職的員工的原職位原薪水，除非該組織不在了。在健康方面有員工健康檢查、每天皆有提供舒壓按摩、健康講座、健康諮詢、每天下午 3 個時段可以做伸展操。

該企業企業較為特別的是，自行創建托嬰中心，可托育 3 歲以下兒童，直接聘用托嬰中心的老師，以員工照顧員工孩子的方式，讓員工更能安心的將孩子托育，此托嬰中心開放 3 成給其他企業做使用，另外 7 成為內部員工提供托育，並給予員工優惠價格，減輕員工托育負擔。

「彈性上下班：9-10 點，一個小時。假設你有特殊需求可提早申請，比如說要接小孩。電傳勞動：我們其實沒有限制員工在家裡，只是我們線上系統，可以線上打卡，就可以在外面工作，但這不是常態，是透過家庭或特殊需要提出申請。育嬰假：我們叫育嬰留停我們有。志工：我們算工作參與，會給薪資等於說是出差。懷孕照顧：簡單的衛教、一些講座，任職期間可以去聽。生育補助：一個小孩一萬元。親子日：有。舒壓按摩：禮拜一至五都有，上線登記那種。健康檢查：有。目前有正在推動員工餐廳。」(I)

「哺乳室在 2 樓、3 樓、10 樓，要上系統預約，因為媽媽太多。復職協助我們的原則是絕對保留讓他在原職原薪，因為法律有保障，除非是組織已經不存在，還是讓她留停復職，復職後會尊重他的意願安排。員工協助方案就跟外部的第三方單位合作，我們是跟桃園市生命線，就跟他們合作，他們提供法務、財務規劃、一些其他心靈部分都會有。」(I)

「2 樓有設置托嬰中心。我們是用正職員工聘請他，不像一般是合作或外包，等於說是我們有一批人是托嬰中心的老師，正職員工照顧另外一群員工的小孩子。我們的概念很簡單，員工照顧員工的小孩，絕對比外面的人照顧更放心……我們有開放給鄰近的民間的企業，當然以自己員工優先，目前比例大概 70% 比 30%，大概 7 成是自己內部的小朋友。給員工也比較優惠的價格。托嬰中心是從早上 8 點多可以送去，最晚到 7 點，7 點後要收逾時費用。」(I)

「托嬰中心來講比較不用去思考找保母或者是托嬰中心，而且托嬰中心的老師都是我們公司的員工，所以就覺得滿放心的。」(II1)

「我們小護士會辦會一些健康相關的，就會請醫生來講些眼睛有哪些重要的狀況，乾眼症是什麼，給我們一些常識會在現場提問之類的，我們也會辦一些舒壓的課程，比如說做小盆栽或者一些手作之類的。健康諮詢會請醫院的醫生給我們健康的諮詢可以做一些基本的篩檢等等。」(II2)

「親子活動也不錯可以讓我的小孩認識我的同事，可以知道說爸爸媽媽在工作是做什麼樣的事情，在家庭日不會是工作，但是多一點互動也跟同事多一點互動彼此之間有一點瞭解，我覺得這點也對我滿好的。我們有一個舒壓按摩，我們的工作都是坐著打電腦，我們禮拜一到禮拜五都會有時間都會不同人的輪流，每個月有一次，每人可以按摩 15 分鐘，我覺得這對我來說滿好的。我們每天下午的時間有 1 點、1 點 30 分、2 點這三個時段都可以去做伸展操，就是衛福部拍的影片，我們都坐一整天其實那個舒展開來就比較不會肩頸痠痛。」(II2)

「每年一次家庭日，有幾次是辦運動會，然後去年是出去玩是去六福村。」(II2)

三、 零售業

在彈性工作方面，總公司為彈性上下班以及彈性工作地點，而分店為輪班。在休假方面有病假 3 天全薪、榮譽假、除夕前一天提早下班與目前正在計畫的志工假。友善職場措施有哺乳室，但是只有基本的配備，沒有專人在維護，基本上哺乳時間和次數皆不會限制員工。在家庭照顧方面，有給予家庭日、員工生育津貼、獎學金補助，曾經有計畫要建設托育中心，但後來沒有完成。健康方面有藍色生活 APP、舒壓課程、芳香療法、熱舞社、醫生諮詢、健康體重管理諮詢、盲人按摩。針對復職員工，彈性的配合其需求轉換工作地點，或是在調派職位前先詢問員工的意願，但回復原職的制度，其員工認為可以再做得更好，目前仍取決於主管態度。

該企業的特點是會配合集團實施一些新概念促進員工的工作與生活平衡，像是：藍色生活的推廣，有 APP 建立大家的健康知識、固定課程讓員工舒壓運動、偶爾的一週水果發放，讓員工偶爾吃到健康的水果補充營養。或像是集團性的員

工投入度調查，因為是全球性的調查，因此有數據可以比較與他國員工的投入度，在乎員工的感受、心情，並從其中去改善公司措施，並非只計算績效。還有女性計畫，告訴女性怎麼去展現自信、如何分配工作、家庭生活。配合集團的改善工作場所，今年度新增了室內與戶外的員工休息室。

「藍色生活專案，推動很多健康的 APP 邀請一些醫師駐點去做演講……推動一些訓練課程比如說：芳香療法、可以放送的烘焙生活教大家怎麼烤麵包做點心，還有健康運動就是會有熱舞的老師會來帶我們來帶動跳……在分店的話訓練中心有去請一些管理過的老師怎麼樣去紓壓，情緒上面如何紓壓，我們分店有很多第一線的人員會接到很多客人的訴願，所以在這一塊有為了課員有為了他們開放 4 小時的課程，邀請他們過來聽還有放鬆效果都還不錯……請醫院的一個醫生請他來講失眠、背痛或者是內分泌失調看有什麼東西可以改善他們的症狀。」(RL1)

「彈性工作時間……總公司的話上班時間是 7 點到 10 點之間下班時間，下班時間從那個時間開始順延 8 個小時下班，應該是說 9 個小時中間要扣掉 1 個小時的休息時間。在分店就是正常的輪班制早上 7 點開門晚上 11 點關門。」(RL1)

「如果有的話就是每年的除夕，像總公司是除夕的前一天 4 點下班。」(RL1)

「我們會給一個榮譽假，這種假不是每間店都給的都是各分店自己操作的假。」(RL1)

「我們公司在今年度要有一個志工假。」(RL1)

「我覺得我們在哺乳室這方面是有空間、有相關的基礎的設備，可是在維護方面這一塊是沒有的，每間的哺乳室都長得不一樣，像是分店的話一定有洗手槽、飲水機、一張床或是一張尿布台、衛生紙、酒精、一定會有插座，因為是要擠母乳的，有些人是用機器，所以電源孔一定要有，基礎的設備都有，但都不是很乾淨。」(RL1)

「公司按照規範每天都有 2 個半小時(集乳哺乳時間)並沒有限制……我們可以使用多次，也給員工滿大的彈性。」(RL1)

「我知道在越南的集團已經成立一整層就是托嬰中心，那邊有 14 個員工未來他的小朋友可以去那邊，設在總部的辦公室，之前想在台灣推但是推不成功，因為空間。他都是先推總公司，但是因為總公司沒有空間。」(RL1)

「家庭日分店是有帶著自己的小朋友帶到辦公室跟大家打招呼，跟同事玩，在總公司好像就沒有這樣的氛圍。」(RL1)

「全額健康檢查我記得是每兩年一次，全省 22 家店家和總公司都有健康體重管理與諮詢」(RL1)

「復職協助我會覺得還沒有到很完善，是因為沒有辦法確保回來就能在原本的那個位子上面，因為業務上面的考量，都一定會遞補人員，當我回來的時候主管有來跟我談，談原本的那個位子原本職代他們想要培養他就去做經理，他說如果你想要待在原本的地方也可以沒問題，我想說沒關係要發展另外一個人就讓他去做，無所謂我就可以去做總公司的部份，因為我從來沒有服務過總公司的人也是一項挑戰。」(RL1)

「我們有比較特別的是 3 天病假是全薪。」(R)

「有同事有請 3 個月育嬰假，他回來後來安排他到嘉義店去上班，因為他嫁去嘉義，所以並不會說他嫁去嘉義就沒有這份工作。」(R)

「分店有合作的托育，我們還有針對托育有補助，但要查一下是多少錢。也有獎學金補助。」(R)

「我們之前有舒壓課程，最近的話有排慢性病預防，我們 E-learning 那邊有預防痠痛的課程。之前分店有請盲人來按摩，但現在沒有。健康檢查是兩年一次，價格相對便宜的那種。店裡面都有員工餐廳，提供員工餐點。另外還有現在有藍色生活 APP，這個是集團做的，裡面有很多健康常識。上個禮拜五的時候，剛好另一位同事有參加，他就是藍色健康生活委員之一，他們在北投那邊辦了一整天活動，那邊有一些講座，讓一些員工去使用健身設施。這個專案偶爾一個禮拜每一天就發不一樣健康的水果給大家吃。」(R)

「打卡會叫你按你今天開不開心？就說要關心員工，開心不開心會記錄，再進行分析。」(R)

「我覺得以藍色生活為例，我覺得我們比較有好的資源，比如說有些集團的協助，不只是 local 自己辦，他們會有一些新的想法，比如說 CSR 想說要在空中做一些花園什麼，我們 2 樓有改裝不一樣，我們之前不是有擺桌遊沒人在用，他把 2 樓打通用了一個員工休息室，員工休息室外面還有一個戶外的地方，可以在那邊休息。我們曾經有推女性計畫，這個也是集團的。女性計畫就是去告訴女性怎麼去展現自信，之前台灣也有推，就告訴女性怎麼分配工作、家庭生活。」(R)

「還有一個優點是說我們有在做員工投入度調查，至少我們有做、有去關心，而且我們是全球在做這些事情，我覺得有些公司會在做，但他沒有數字去證明。因為他是集團推的，所以他全球都可以比較。我們也可以去看說其他國家怎麼去推動，我覺得去做員工投入調查，我們不只在乎工作績效，我們也想知道員工在這裡工作開不開心。」(R)

「另外針對新進員工，像 STP 我們就有教導者，幫助他們趕快進入工作狀況，不是說他只有來到教室學，有一個學長姐機制去對他們，可能就有點像你說的員工協助方案。」(R)

「應該是彈性上下班這件事員工反應很好，在家工作這件事情他並沒有被列為說，像比如說我們要自己約出來開會也 OK，地點很彈性。」(R)

參、 工作與生活平衡政策推行困難之處

一、 國家層級

(一) 雇主不願意花錢推動優於法制的措施

勞動部表示推動上的困難在於雇主的意願與雇主的觀念需要被轉變，為解決這個困難，政府的方式是透過主管敏感度訓練，以及持續的推廣、表揚與鼓勵。

「必須要爭取的主管的支持，因為主管可能會覺得說我連法令面我都應付得免強了，然後還要去被挑戰這些優化的作為，如果說雇主如果沒有這樣的觀念的話，可能在推動上會比較辛苦，因為他會覺得說以法令為優先，那你還要求這些額外多的，除非他看的到價值，就是說工作與生活平衡推動對於他對於留著好員工的價值，除非他有感受到。所以一般外商在推動起來的接受度比較高，在國外可能在一些比較彈性工作上就有比較高。」(G)

「我自己覺得都是雇主想不想花錢，雇主要把錢花在員工上，還是花在機器設備上，在優先順序上，這個東西往往都是被排在最後面的，因為老闆不願意阿，如果你老闆大方一點，怎麼會差這些錢，常常都是看老闆他願不願意，他要把獲利放在人身上，還是放在機器設備上。」(G)

「所以我們才會辦主管敏感度訓練阿，主管敏感度訓練就是針對雇主。我覺得其實還是要靠宣導拉，因為如果他們願意來願意做能做的，應該說這也是我們這幾年在努力的事情，願意做能做好

的老闆真的還是很多，不能說沒有，可是會在意這些斤斤計較的那些老闆也一定還是有，所以我覺得這就是為什麼持續辦這些推廣、表揚、鼓勵還是持續在做。」(G)

(二) 人資人員流動率高

勞動部表示企業內處理工作與生活平衡措施的人資人員流動率非常高，因此若在離職前交接不夠完整，對於措施的推廣、參訓、相關的活動就會中斷。

「其實因為對於事業單位來說處理這個工作生活平衡的 HR 他們流動率非常高，所以如果前面的前輩沒有那麼仔細把相關訊息給他們，他們可能就不會那麼快立即知道，不過我們會盡可能請縣市政府轉發公文。」(G)

「那事業單位他們往往會因為人資變動性很大，可能這個 HR 有概念，他就會積極整合資源、參訓、推動很多相關活動，可能就因為他離開，他們家的一些相關好的做法可能做沒了，這是還常常發生的現象。包括我們的補助計畫，申請的時候很踴躍，但到了核銷的時候常常發現承辦人不見了、沒有執行。」(G)

二、 企業層級

(一) 直屬主管對工作與生活平衡的推動與落實扮演重要角色

訪談中發現，多數受訪者皆有提及直屬主管的態度，決定底下的員工是否能夠使用工作與生活平衡措施。

「我們的 early home 每個月都有一次，如果你真的有特殊的狀況申請，其實跟主管說一聲都還滿容易去使用的。」(B)

「因為我們都知道這樣的推廣需要點線面才有辦法做到更多的落實，那有時候制度是寫在那邊，我們在今年有比較大的改變，想說試試看別的方法，能不能讓推動的方式更多元……因為落實，並不是講講而已，因為要寫很漂亮的制度，都可以寫，只是說主管有沒有那個心去做推廣」(B)

「我覺得如果主管少加一點班應該會更好，因為主管加班下面的人就會有壓力，所以主管你知道 leading for example，就是我覺得如果他們少加一點班，在推動這整件事情上會比較 ok。」(BL1)

「哺乳福利一天一個小時還是 30 分鐘，我記得早上下午各一次半小時，主要也要看主管。」(BL2)

「雖然之前的總經理一直在強調要開心工作，但那個主管給人家的壓力你也知道，現在換新的總經理，他也在講要開心工作，現在還蠻不錯的，上位者的管理給下面有差。」(R)

「其實公司並沒有在家工作的規範，但是有一些部門經過主管的同意，比較不太想要進公司等等的，主管會是同意，像這樣的風氣在以前有可是現在就沒有了，在去年的 9 月換了一批新的管理團隊，他們就沒有去推動這塊。」(RL1)

「我要講一個我比較不好的經驗，在去年度我們部門有 6 個人懷孕，但是我們公司的財務長我覺得他比較沒有同理心，他說你們單位過得太舒服，這麼多人懷孕就說我們過得很舒服，其實他是開玩笑，可是我對他開的這個玩笑我覺得很不舒服，我相信他這個高的位子上一個男性角度上面講這些話，他講這些會對我來說是一種侵犯的事情，他很不尊重女性……其實在工作的職場上還是有歧視懷孕婦女非常的不友善，我會覺得要從高階主管去做觀念的扭轉。」(RL1)

「復職協助……我覺得這些制度是有的只不過是要看主管的心態是什麼，有些主管會不想理你，有些主管會事先預備好，或者是想辦法幫你找到最合適的。」(RL1)

「難的地方因為這個政策、措施有一些是對員工比較好的，但有些對員工好的地方，有些單位的主管，我們會用一些說服的案例跟他講說，比如說彈性工作，這樣推動的話員工效率會比較高，還可以留才。」(I)

(二) 工作與生活平衡難以落實在所有職位上

訪談3家企業中，有2家提及公司中有些職位的性質較難推動工作與生活平衡，特別是工作性質必須直接面對客戶的職位。但有位受訪者曾經在法國工作一段時間，其認為所有的工作與生活平衡措施皆可以落實在任何職位上，只是看企業如何去安排時間與運用人力。

「其實我都瞭解工作與生活平衡是很重要的，的確他在推廣起來像我們並不是單一個建築物，是散落在很多地方，有些員工他的工作性質是比較，可能上面時間他都是面對客戶，他就是時間會比較不自由，像現在營業部，就我們樓下的分行，因為現在已經6點多了，如果在早上9點到下午3點半之間，基本上他會是在那個地方協助服務客戶，3點半以後他要開始結帳，開始要進行有關於作業的收尾，他比較不像後勤單位的人時間比較彈性，比如說我們一個講座辦在中午，他們就比較難參加。」(B)

「不會是一個櫃員做 work from home，因為你要用的是公司的機器公司的設備，你要收現金怎麼可能 work from home。」(B)

「直接在家裡上班就很彈性，分行的可能比較難，櫃員每天都要坐在那邊的可能比較難，後勤申請比較容易。」(BL2)

「薪資管理系統在公司，不可能在家裡工作，而且帶回家也會有風險不太可能在家裡。我現在做離職程序員工，離職手續不可能在家裡做，員工有離職上的問題也不可能在家裡回答。」(BL2)

「賣場是輪班，他們就不適合用彈性工時。」(R)

「法國這點對它們來講不會有這樣的情況(只有某些職位適用工作與生活平衡措施)，如果照這樣做的話又有一點歧視，法國條件就是你有幾歲以下的孩子你就可以選擇，是你自己選擇雇主不能夠拒絕的，不管誰都可以，但是自己的工作要調配好，就像在法國他們一個月有一個禮拜或兩個禮拜的假期，有一些政府機關或私人機構需要運作，他們已經習慣要去安排那段時間，大家的工作要怎麼去配合，不會因為誰去度假什麼事情就停擺，就是一個安排的問題。」(RL2)

(三) 工作與生活平衡措施難以擴及全台

金融產業的受訪者提到了一個該產業推動工作與生活平衡的困難是，金融業的分行很多，每個分行人數少至10人，因此在推動上難以擴及全台。

「我們會辦很多主題性的講座，他聽不到這個講座，或多或少還是有一點，但這個就比較難去克服，因為我們的點北中南都有，就比較難。」(B)

「所以在今年會想要推廣各個單位有推廣大使也是，變成是說假設分行他們有可以提出他們比較適當的時間，他們就可以直接說出需求。」(B)

(四) 員工對工作與生活平衡的意識不強烈

訪談中有2家企業提到工作與生活平衡推動的困難，除了第一點中提到的直屬主管必須配合外，事實上員工的配合也極為重要。

「推動來講，健康促進不是每個員工都很有這樣的概念，除了托嬰中心護士之外，我們有職業安全的護士，他會負責健康促進這一塊，他就會辦很多活動讓員工參加，比如說減重、戒菸、或是一些健康知識的活動，他們都會去辦類似的講座或課程，或是一些專業的文章分享。一開始會比較辛苦，因為員工的概念沒這麼強，但慢慢慢慢員工比較有概念後，推動時會比較順暢，這是一開始會遇到的困難。」(I)

「我覺得應該是這樣講，我覺得很奇怪的是，像是訓練，他們就會覺得我好像都沒有訓練，但其實我們辦很多訓練，但是他們就喊沒有訓練，但我們辦又不來，像是舒壓我們辦很多場，我們就會發現就是今年，上上周的時候，我們有去北中南調查他們的訓練需求，他們就說員工壓力很大，我們需要舒壓……所以我覺得很奇怪的是，你們都覺得公司沒再做，但當集團在做的時候你們都沒有積極參與，我覺得推動會有過渡時期，這是比較難的地方。」(R)

(五) 企業經費不足在推動上較為困難

零售業的受訪者表示在硬體方面，因該產業的毛利低較低，所以在工作與生活平衡方面的預算較低，較難推動。

「我覺得軟的部分是高階主管他們有認同，硬體的部分就比較難去改變。我們這種產業毛利低，像是要推動這些都要很有銀兩才能去做這些事情。」(R)

肆、 工作與生活平衡政策對企業與員工之影響

一、 企業面

(一) 雇主品牌形象提升

根據訪談發現，推動工作與生活平衡政策的企業認為，推動該政策有助於外界的觀感提升，認為該企業在乎員工，因而可以提升雇主的品牌形象。

「雇主品牌會有提升，員工留任上會有相對的吸引力，推動這些東西希望會看到的事情。」(I)

「我覺得是有正面的好處是說我們會去在乎員工，而不是只有在乎工作，在公司的形象會是好的，我們不是只在追求數字，我覺得是有這個好處。」(R)

(二) 為企業留住人才

根據訪談發現，推動工作與生活平衡措施的企業認為，推動該措施有助於為企業留住人才。

「有些單位的主管，我們會用一些說服的案例跟他講說，比如說彈性工時，怎麼去驅使員工9點就要到，這樣推動的話員工效率會比較高，還可以留才。」(I)

二、 員工面

(一) 員工留職意願提升

在3家受訪企業中，僅有1家企業進行工作與生活平衡措施留任率調查，有數據顯示，在多了一些工作與生活平衡措施後，女性整體的離職率有下降的趨勢。

而多數金融業的受訪者認為若無公司的彈性工作、優於勞基法的產假週數以及留職停薪等政策，可能會做出離職的選擇，且在公司的女性員工比率相對高的狀況下，認為企業中的女性相當受惠於公司的工作與生活平衡制度。

「像是我剛剛說我們公司的女性員工是相對多的，2 比 1，不見得金融圈都是這樣，我們公司在女性就業與機會，相對都是平等的，我覺得女性還是有這麼高的比率在我們公司……我是沒有詳細的數字拉，但就我們看起來，公司女性員工多數的狀況之下，我想應該是滿受惠於工作與生活平衡的制度。」(B)

「沒有這麼靈活的彈性工作政策的話，有沒有可能你就會提出離職？會，沒辦法，小朋友放著就是必須得照顧啊，所以也只能這樣選擇。」(BL1)

「看到社會上看到公司辦這個 20 週非常的好，我相信員工的離職率也會下降，所以才會回來上班，公司對你好，你也会有意願會留著。」(BL2)

「想像如果是自己的長輩這樣的話，可能就是我會離職，主要會離職的原因可能就是家庭，還好公司福利很好，有 20 週產假，又留職停薪，如果有人申請都會找人來補他的位子，公司福利好，可能其他會直接離職吧。」(BL2)

「托嬰中心是 2015 年 8 月份設立，我們每一年都會針對請育嬰假的員工進行調查，有發現托嬰中心設立後，整體女性的離職率有下降。」(I)

(二) 員工忠誠度與滿意度提升

訪談發現銀行業的受訪者對於企業的忠誠度與滿意度相當高，其表示因公司實施的工作與生活平衡措施非常好，在某種程度上自己會與有榮焉，而因家人也受惠於優良的工作與生活平衡措施，因此家人也會認同企業，進而影響員工對於企業的忠誠度和滿意度提升。

「我覺得我到這間公司這 7 年以來，它有愈變愈好的趨勢，像是彈性工作也是慢慢開始，先是有，然後慢慢去做推廣落實，包括像是產假 20 週、志工假，這都是我前公司所沒有的，我就會更喜歡享受公司提供的這個福利，因為某種程度你就會於有榮焉，因為我們公司是真的很在乎員工，因為有很多朋友在產業，基本上外商銀行對於這方面的福利都是比較好的」(B)

「你看因為你給他 20 週這麼好的照顧，因此留在這裡 10 年算是公司賺到，其實你鼓勵一個員工他的家人都過得很好，家人也會認同我們公司。」(BL2)

(三) 工作與生活平衡措施使員工身心狀態平衡

有受訪者表示公司實施的 20 週全薪產假對於員工的身體和心靈來說都是比較平衡的。再利用另一位受訪者的訪談佐證，確實需要長足的休息，方能夠以較為健康的身心去照顧家庭、面對工作。

「我們公司屬於集團式的公司，他很在意我們所謂的多元與包容，所以他也會鼓勵我們員工在工作與生活當中獲得平衡，所以我們很多措施都是跟這個有關，所以公司在整個推廣多元與包容也好，包括工作身心平衡，這個是很在乎的，因為公司最在乎的就是員工，就是 human，所以舉凡有關於這方面的措施，我們公司都滿願意去嘗試的。」(B)

「有一個同事產假 20 週然後又請了留職停薪半年，6 個月有投保薪資 6 成，在公司 20 週幾乎是全薪，6 個月又可以領投保薪資，一年來照顧小孩身心上面是比較平衡的。」(BL2)

「生產後第一個月傷口還在痛還在適應照顧寶寶，第二個月還不容易進入軌道但是馬上就要上班，我再花自己的年假跟事假來彌補產假的不足，我自己下去走了一遭我發現我第三個月如魚得水，然後第三個月會知道自己要做什麼事情，準備好工作上要如何去調整我自己，第三個月是比較健康的時候，如果修法可以過對我們大家都是一件很棒的事情。」(RL1)

伍、 受訪者參與勞動市場之現況

一、 生育與家庭照顧為女性欲離職之主因

經由訪談多數受訪者皆有因生育與家庭照顧有離職的念頭，僅有 1 位受訪者因經濟上的考量所以沒有過離職念頭，訪談對象中僅 1 位受訪者因想要陪伴孩子而離職 1 年。

「沒有因為長輩而有離職念頭，有因為小朋友，先生也有考量是否離職。」(BL1)

「沒有這麼靈活的彈性工作政策的話……會離職，沒辦法，小朋友放著就是必須得照顧啊，所以也只能這樣選擇。」(BL1)

「在公司結婚生子，結婚在公司福利算是不錯，其實在這裡結婚生育就沒有想要離職，還是覺得賺錢比較重要，其實銀行界的薪資比較高，其實如果請一年之後離職我也覺得滿可惜的，賺的錢比請保母的錢還要多很多，其實應該是來上班比較划算。」(BL2)

「沒有。當初生小孩的時候也沒有這個想法，因為有經濟上的考量所以沒有想過。」(IL1)

「有。我家就有兩個女兒，媽媽很小就過世了，爸爸前一陣子腦溢血，爸爸住在南投，我又嫁到台北來，那時候疲於奔命要請假，公司的狀況又是個主管階級，就在想要怎麼樣去平衡，就會有一點困擾就有想過要不要先停一下。」(IL2)

「有想過離職，但我們沒有因此離職，是因為我們是可以準時下班。」(R)

「有，一直以來都有……但是現在就卡在有小孩子的原因，這種決定不敢下的太快，現在工作有了成就是一回事，但是現在有了家庭還有小孩子要養，很多金錢上面的需求就不能很做自我，因為婆婆是保母所以小孩子都給他顧就不用擔心這一塊。」(RL1)

「都出生了兩個都在上學，我先生很忙，都需要出差，就沒有辦法分擔家裡的工作，最後就決定離職，那時候是他們分別是 3 歲跟 5 歲的時候，那時候其實兩個都要上幼稚園，我是等到他可以上公立小學的年紀才再回來職場……想說剛好有這個機會可以跟孩子一起相處，最主要是想跟小孩子相處。」(RL2)

二、 彈性工作對平衡工作與家庭有相當大的助益

訪談發現多數受訪者對於彈性工作較有感覺，認為彈性工作不論是彈性上下班或是彈性工作地點，都能靈活的運用在家庭照顧需要的時刻，有一位受訪者利用在家工作照顧孩子、多數受訪者因可以自行調整上下班時間，而較不會有照顧孩子、接送孩子、甚至是因而想要離職的壓力。從訪談中發現，因為公立托育中

心的結束的時間通常為 6 點，有些比較晚的為 7 點，若離工作地點較遠，就會有接送的壓力，這時若有彈性工作的配合，能夠減輕許多壓力。另外有受訪者提出在幼稚園前孩子會有很多檢查要做，若能一週能有半天或是一天的彈性在家工作，這樣的時間會有非常大的幫助。

「因為公司安排比較靈活，小朋友生完之後，我最常用到的就是像現在這樣 work from home，如果有小朋友需要照顧，就在家工作。」(BL1)

「聽他爸爸跟我說，因為工作比較遠，那天比較晚到 7 點 10 分才到校門口，那時候鐵門都已經關了，只剩下老師和他自己的小孩一起等，那時候他就覺得壓力好大，可能也才多一點點時間但是就對老師很不好意思，雖然到 7 點也不是很方便這樣對家長來講有點困難。」(IL1)

「比較好的就是彈性工時，像是我的小孩她 6 點 30 分就要接送了，6 點下班一定不行，如果我可以申請到 5 點 30 分下班的時間就可以接到我的小孩，這是彈性工時的幫助。」(IL2)

「曾經想過要請育嬰假，但我們因為工作的事情放不下，但我們沒有因此離職是因為我們是可以準時下班的，就是我們工作調配 ok，公司也可以說我們晚點來，請假也不會被刁難。」(R)

「彈性上班我也是必須要配合我婆婆還要帶另一個小孩的時間，所以我要照顧我家的寶寶，原本以前可以 9 點上班，這半年我觀察下來我都要 9 點半才能上班，彈性工時讓我比較彈性，可以多照顧到寶寶，也不會那麼辛苦。」(RL1)

「但是生產完比如說你有一個 5 歲以下的孩子或幾歲以下，會做一些檢查或許到小學以前應該都會需要，小學就會好多，是學校會請來檢查牙齒健康檢查，父母就不用定期請假帶他去檢查，或許在 6 歲以下的父母一週都有一天或半天在家工作的這樣的時間非常有幫助。」(RL2)

三、 未申請家庭假主因為害怕對職業生涯有影響及不被需要

訪談發現，在 6 位員工與 1 位承辦人²⁰⁸中僅一位員工申請育嬰假，調查其配偶申請育嬰假的狀況，僅有一位銀行員工的先生申請育嬰假，而該名先生為公務人員，顯示申請育嬰假的比例不高。

「先生也有考量是否離職，所以最後是先生做了兩年的育嬰留職停薪，然後我上班。」(BL1)

「生育離職應該是留職停薪，但是怕，所以沒有留職停薪。」(BL2)

「曾經想過要請育嬰假，但我們因為工作的事情放不下……請假一段時間後，你也知道就像你實習結束一段時間，再要回去，就要再重來。」(R)

「育嬰假還有沒請，有在規劃要請。」(RL1)

「我有先請過半年的育嬰假，就趕在孩子 3 歲前可以請那時候，是自願想請在家陪孩子，因為先生工作的關係真的沒有辦法，先生沒有請。因為他的工作很穩定很好，很不錯，另外一個是工作不允許他半年不在。」(RL2)

「沒有，因為有房貸，留停可能會對自己的職業生涯有影響，所以決定繼續工作。」(IL1)

「沒有都沒有，因為不敢，因為會害怕這是很現實的問題，我們比較晚結婚生小孩也比較晚，生小孩的時間就是剛好一個產業最需要你的時候，一個公司最需要你的時候，那時候我 33 歲生，

²⁰⁸ 3 位承辦人中，有一位為男性、一位未婚女性、一位育有女兒的媽媽。

那時候生小孩是我當主管的那一年，就是一年後就生小孩了。第二年我跟我老公那個年齡都是公司中間砥柱，算那時候公司很重要的時期，那時候你在貢獻的時候或者公司最需要這一段年紀的人的時候，那如果他請了，尤其是男生，因為產業的關係他可能又要重頭來，薪水的話不能談得那麼優渥，那我的話是已經主管階級了，也是因為擔心怕回來之後沒有辦法再回來這個位子上面，那時候還滿擔心回來沒有位子，會有這方面的擔憂或者是自己能不能接得上這件事情……雖然在公司已經有一段時間的歷練，但是這個公司是永續經營的但是我會老，所以還是會擔心就會不敢去做這件事情……那這個時期是個全職媽媽，然後要到職場上是一個門檻年齡也大了。不敢請育嬰假的原因除了怕回來沒位子外，當然是年齡的問題，不要在這家公司沒關係，但是到了其他公司別人要不要用我。」(IL2)

四、 保母托育費用、補助與素質為考量托育之因素

訪談發現約有半數的受訪者孩子交由祖父母照顧，受訪者認為交由祖父母照顧的優點是讓自己人照顧比讓保母照顧來得放心，再者因保母費昂貴，政府給予的支持又不夠多，因此選擇讓自己的家人照顧。交由保母照顧的受訪者認為讓保母照顧在溝通上來說較為方便，若讓自己的家人照顧會有教養上的溝通問題，害怕起衝突，另一方面也不希望長輩因為照顧孩子而沒有自己的生活 and 時間。

「嚴格上來說就是有一位小朋友需要被照顧，我們的家務分配，我的先生是公務人員，他的工作性質是輪班制，休假與上班時間不定，所以目前是由我、先生、以及我媽媽輪流照顧小孩。」(BL1)

「買房子在桃園小孩還小，給公公婆婆帶，媽媽也住很進所以會過來幫忙帶小孩，老公的工作比較不常在家……保母費也有給媽媽，給媽媽賺總比給外面賺來的好，保母費還會抽成有的沒的，給自己人顧也比較放心。」(BL2)

「給公公婆婆帶是不得已，生完之後能給自己的媽媽帶是最好的，你會知道你的媽媽會怎麼帶，婆婆你會很難溝通，他們的成長背景跟你很不一樣，但是你說給保母帶你更看不到，你根本不知道保母會怎麼帶，保母台北市就要2萬起跳，一到五，還要給三節、年終，要準時，逾時還要收費，你可以看到國外很透明，會很支持你，為什麼現在台灣很多人不敢生你就知道，到我這個年紀你看還有多少人想生，這個社會給你支持有多少。」(R)

「因為婆婆是保母，所以小孩子都給他顧，就不用擔心這一塊。」(RL1)

「爸爸媽媽希望自己顧，但是我們覺得這樣長輩沒有自己的時間，而且給別人顧也有比較好的地方在教養上的溝通，一方面覺得是綁住他們的時間，或許會起衝突。」(IL1)

「小朋友的話，一個上小學一年級課後到安親班，4歲的小孩在保母家，今年8月去讀中班，但是還是要請保母幫忙接送。」(IL2)

陸、 對推動女性參與勞動市場勞動法制政策之看法

一、 工時應當縮短且有更大的彈性

有 3 名受訪者認為我國在工時法制上要再有更大的彈性，工時的長度應當要再縮短，因為我國的工時相較其他國家確實長很多。其中一名受訪者認為現在的彈性工作看得到吃不到，因為要勞雇雙方同意。

「我覺得台灣在工時的法制訂定上，是要有更大彈性的，在這樣的前提之下，而且最好是縮短，因為我覺得台灣的工時比起其他國家真的是長很多。」(BL1)

「比如說像彈性工時，這段有一些法律有規定一定要確實登載勞工出勤紀錄，因為有些公司不打卡，我覺得這塊彈性可以放寬一點。」(I)

「可是在台灣我們好像沒有明文說就是可以彈性工作，這是特別針對懷孕的女生你可以去彈性工作，那是要雇主雙方同意，因為要從一個比較耗體力的工作調到相對較輕鬆的工作，就像是看的到你吃不到的。」(RL2)

「要給很多的補助有困難度，給父母在照顧他們上是比較有彈性的，這一點因為一定要工作，我們補助不像福利很好的國家給媽媽或者父母其中一個人真的在家安心地照顧孩子，我們目前一定做不到，所以一定都會是雙薪家庭，雙薪家庭的情況下怎麼樣給父母更有彈性的去照顧孩子，這是要去考量的，如果可以補助很多，那一個人就可以不用上班，上班沒有辦法具有彈性，然後又要再去安親班那個花的錢更多，給他一些方便跟彈性，我覺得父母不會兩頭燒讓父母，真的願意生孩子，而不是真的覺得好累好累很想兼顧真的很困難，如果政府真的願意多生一些孩子，他應該要瞭解真正的痛苦在哪裡，如果有補助真的很好，對收入低的家庭一定有很大的幫助，讓父母真的可以兩頭兼顧，大部分的父母一定都是雙薪家庭，我覺得彈性真的很重要。」(RL2)

二、 產假太短，不人性化

大多數受訪者皆有提到產假太短的問題。觀察認為太短的原因，多數受訪者認為 56 天的時間不夠分娩後的母親身體回復健康，而且在不健康的身體狀況下，要學習照顧寶寶、集乳哺乳、要找保母、要準備好自己的狀態回到職場上，這樣的天數是非常不人性的，有受訪者表示在 56 天就回到公司，即必須在公司集乳哺乳，而事實上在公司哺乳會影響奶量，非常不方便。有受訪者提及現在生育年齡逐漸提升，但我國的法定產假仍一直維持在這個長度，亞洲鄰近國家給予的產假皆優於我國，還針對晚育給予更長的生產假期，若能修法對大家來說是一件非常棒的事情。

「法定產假是對於女性來說是很不人性的，一方面是現在的生育年齡都提升，不是 20 幾歲就生小孩，現在都是 30 多或是更晚，在大陸在 28 歲就被定義為晚育，會有更長的產假，但是在台灣產假的天數一直以來都是這個長度，所以我覺得在實質上，法定產假的給予非常的不合理。」(BL1)

「像是我 56 天就回來了，勞基法規定 56 天，太快了，在公司哺乳其實很累，擠奶阿，那些是非常辛苦的，也會影響奶量，就有很多的不方便，能夠享受到 20 週就是很賺到，錢賺到又可以休息，而且要找保母，那麼急迫的時間根本沒有辦法，56 天找到真的不大容易，又要有人照顧自己，新生兒要找到幫手其實很累，要安胎狀況不好、要有人照顧、後面要調身體回來，可是又要很快回來上班，對身體不太好。」(BL2)

「真的希望加強的應該是產假這件事情，聽說大陸的產假他們 14 還 13，我覺得先比照大陸就 ok，我們真的太少了，不夠休息。」(R)

「我個人覺得 56 天真的不夠，非常希望可以修法，我覺得基本上應該要有 3 個月，像我知道在大陸那邊的同事，他們在共產的國家福利也很好，有 4 個月在大陸的集團，其實對婦女來講 2 個月真的太短了，第一個月傷口還在痛還在適應照顧寶寶，第二個月還不容易進入軌道但是馬上就要上班……因為我本來就覺得 2 個月對我來說太趕我想要 2 個月，我自己下去走了一遭我發現我第三個月如魚得水，然後第三個月會知道自己要做什麼事情，準備好工作上要如何去調整我自己，第三個月是比較健康的時候，如果修法可以過對我們大家都是一件很棒的事情。」(RL1)

「產假相對是少的，就 56 天而已然後假日都要算進去，其實它就是 2 個月的時間，那是短暫的，其實下來孩子照顧的時間很長。」(RL2)

三、 陪產假太短，爸爸很辛苦

在訪談中受訪者提到陪產假太短的問題，以及陪產假給的天數背後的性別刻板印象。有受訪者認為孩子的誕生，雙方應該同時享有照顧的義務，不分爸爸媽媽，所以陪產假的天數事實上反應了傳統體制下的性別刻板印象，應當要進行修正。而認為陪產假太短的受訪者認為，在分娩後媽媽身體虛弱，需要有人照顧自己和照顧孩子，爸爸一個人要照顧兩個人，卻只有 5 天的陪產假，使其必須使用自己的特休假，非常辛苦。

「法定產假的給予非常的不合理，陪產假更不用說了，我覺得它還有一個性別上的刻板印象在後面，男生只有幾天的產假，但女生是幾週的產假，可是實際上小朋友出生，它應該是不分爸爸媽媽，應該雙方都同時應該享有這樣的義務，必須要照顧家庭，所以我覺得基本上在法定上針對這些事情的觀點，還有實際上提供的支援，還很長遠。」(BL1)

「5 天都有請。但我覺得應該要在更多，真的太少，因為剛生完之後我覺得那陣子下大雨還幹嘛，他本身還有一些特休假，那個時候大概請了自己很多天假，其他他都請自己的假陪我」(R)

「陪產假，我覺得陪產假可以開放給爸爸多一點，其實每個爸爸只有 5 天是非常的少的，老婆生產會手忙腳亂，他要買很多的東西，還要幫忙清理傷口，他還要回家安置床的部分，其實爸爸是非常累的，他還要照顧到我們情緒……他其實一個禮拜 5 天加 2 天的休假日，老實講是沒有休息到，應該是說，從我自身經驗我的先生非常的照顧我，所以他在我生產的時候，如果真的沒有他的話真的很多事情沒有做，可是我也看到他非常累，他這樣拖了一個禮拜還要去上班，小孩每隔兩個小時就起來哭，他也沒辦法睡，他還是要去上班，也是一件很辛苦的事情。」(RL1)

四、 產檢假希望可以開放更多天數

受訪者在訪談中提到產檢假的不便利之處，目前的產檢假是 5 天可拆成 10 個半天，若是被安排到上半年產檢的女性，在時間上會不夠充裕，每次產檢都相當重要，因此媽媽們會問很多問題，因而等待的時間會拉長，有時候甚至要排隊排 2-3 個小時，在這樣的情況下就得用到再請半天產檢假，或是用自己的假。

「我覺得產檢假 5 天是絕對不夠的，因為我們所謂的 5 天是要拆成 10 個半天的，正常來講政府補助的產檢假是 10 次，那你要按照每天的行程下去跑，可是我們往往只有 5 天的產檢假我們只能拆成 10 次，每次都只能請半天這樣才不會用到自己的假，所以說是很不便民的有的醫院可能一到五有開，有的醫院可能是集中在六日，看你選擇的醫院是什麼，我每次去醫院要排隊都要等很久很久有時候排 2-3 個小時不一定，會排到你可是你又請半天你就會很趕，如果可以的話就大方一點開放 10 天。」(RL1)

「我就請下半天，就比較不會有時間不夠用的問題，光檢查、等、超音波等等，就要等很久，如果是專門婦產科因為全部都是孕婦，就會問一大堆問題，就會花很久的時間。」(R)

五、 家庭照顧假只是事假的另外一個名稱

有受訪者認為家庭照顧假若沒有給薪，事實上就只是掛一個家庭照顧名目的事假而已，而且一年 7 天的家庭照顧假可能在小朋友的一次生病就會全部用完，當小朋友去上幼兒園時，交叉感染的狀況情況非常常見，因此會無時無刻的生病，因此這個假實質上的幫助非常有限。

「家庭照顧假其實給 7 天不夠因為有時候小朋友要去注預防針或臨時有狀況，可能感冒腸病毒一個禮拜都要陪她，可能一年那一次就都用掉了，如果小朋友去上幼稚園會更誇張，無時無刻就被交叉感染，這個假可能實質上幫助的有限。」(RL1)

「顧不是只有那個兩個月的產假就結束的，因為家庭照顧假就是不給薪的，那跟我請事假有什麼差別，等於多一個名目掛近來只是看起來比較好看而已並沒有什麼太大的幫助。」(RL2)

六、 育嬰假津貼僅提供微小的補助

訪談中受訪者認為育嬰假津貼補助用投保薪資來算，非常不實際，其認為投保薪資為薪資概念的最低標準、薪取的上限，而且給付的計算，若同時育有 2 名兒童，以給付一胎為限，利用這種概念去支持家庭、支持育兒，只能提供微小的補助，雖然有提供，但是無法讓一個家庭過得很好，政策的制定與實務需求上，有非常大的落差。

「育嬰假中間的薪資，所謂這個 6 成的投保薪資的補助其實是非常不實際的，為什麼，因為通常在說投保薪資的時候，它通常看的是最低的概念跟標準，那最低的他的薪取的上限，所以這件事情對於支持一個家庭來說，其實並沒有太大的意義，它只能提供非常微小的補助，可是它沒有辦

法讓這個家庭因為有這些補助而過得很好，更不用說其他的比如說教育、學校、學費的補助，或是保母或是接送或是課後安親這些等等的，這些東西其實都是有非常大的落差。」(BL1)

「育嬰假的話是半年6個月的薪資，他的6個月的薪資不是在公司薪資，是投保的薪資，投保薪資這樣換算下來我覺得很低，因為有些企業投保的額度用的很低，所以實際得到的款項也很低，它還有一個限制，第一胎跟第二胎，一胎最多請2年，第二胎4年，如果剛好是有重疊他時間就給的很少，我認為應該一胎就給足可以請的年限」(RL1)

七、 哺乳設施措施

有受訪者認為我國的公共哺乳設施與國外相較之下做得很好，對於沒有固定工作場所、需要在公司外執行工作業務的員工來說，公共設施的友善哺乳設施，提供臨時的空間，讓分娩後的媽媽們進行集乳哺乳，減少必須往返企業或家中的路程，也減少業務媽媽們的壓力。

「台灣真的在哺乳室這塊推動真的做得很好到處都有，即便在外面訓練的場地都會有哺乳室，如果沒有，在台北附近捷運站一定都會有，對我們來講如果我是一個跑業務的人，我在台灣不怕哺乳這個問題，其實現在的設施是健全跟完善的，我之前到越南每跑一個景點，我都要跑回飯店才能哺乳，很多時間都是往返飯店的路程，在那邊就沒有那麼的完善。」(RL1)

柒、 推動女性參與勞動市場工作與生活平衡政策之看法

一、 對工作與生活平衡政策與措施的看法

從訪談中發現受訪者對於政府工作與生活平衡政策推動的看法，皆不太相同，有些受訪者認為政府推動企業去執行優於法制的措施，並且用鼓勵的方式，給予正面的回饋，但也有受訪者認為僅僅用鼓勵的方式不能夠徹底貫徹與落實工作與生活平衡，應當以立法的手段，將現行工作與生活平衡的相關規定納入法體制當中，畢竟每間企業的獲利不同，有些企業的獲利無法支撐員工工作與生活平衡的措施。另一位受訪者認為現階段企業的落實度還有待加強。而在工作與生活平衡的定義對象中，有受訪者認為對象過於侷限，應當不僅僅針對三明治世代的國民，上無老下無小的國民也需要工作與生活平衡，在項目中，應當將工資的提升亦納入工作與生活平衡政策中。另外，有受訪者為政府實施工作與生活平衡政策而感到友善，使其覺得在母親的這個角色中，並非是被壓迫的。

「首先我認為工作與生活平衡不一定是針對有家庭，不管是長輩還是有小孩的人，我覺得一般單身的人，雖然上無老下無小，也需要工作與生活平衡。」(BL1)

「我覺得政府也沒有認真在推廣這件事，當初也是我自己搜尋、主動去問這些政策，他們也沒有主動告訴企業。」(R)

「政府就我開始接觸到現在，政府都有給很棒的政策跟策略，只是說企業的落實度而已。」(B)

「工作跟家庭的平衡，有一件事情很重要的是你的工資是否能 support 你的 life，所以我覺得工資的調整應該是有長足的空間，對於有一些企業他針對所謂 ot 就是超時工作，相較於提供的規範跟所謂的薪資的補償，我覺得應該是要比現在更優渥，原則上我個人認為，這次的修法，又是往回走的，這是非常不利於所謂的工作生活平衡這件事情。」(BL1)

「我覺得這些東西應該要立法吧，我們一直要求說有些公司優於勞基法，我覺得最直接就是立法吧，因為每間公司的獲利不一定能支撐這個。」(R)

「我們人一生當中，尤其是女性來講好了，一定會接觸到的，如果沒有的話你會非常地不方便、不友善，可是有的話，很多的時候透過這樣的體制、這樣的制度，你會得到一些幫助，你就不會覺得你在當母親的這個角色裡面是被壓迫的，因為身體需要很多的修復，你身體經歷一場浩劫，這些時間是可以讓你修復你的身體，也有多的時間去陪伴你的小朋友，然後學習怎麼去當母親，如果有好的空間。」(RL1)

「因此政府的美意，但政府太不行銷化，太用公部門的思維，去幫大家設計東西，但忘記大家不是公部門，而是大眾。」(RL2)

二、 對工作與生活平衡補助的看法

在工作與生活平衡補助方面，受訪者對於政府利用鼓勵的方式給予正面的回饋。但也有一些受訪者對補助的內容提出建議，有受訪者認為補助的時間點分為兩個梯次，梯次與梯次間的課程與活動就無法被補助。也有受訪者針對補助標準提出質疑，在去年申請補助時，以企業資源很多為由而不給予補助，另外在工作與生活平衡手冊與宣導品中，依照政府單位的方向進行修改，但最後卻沒有得到該項的補助，讓企業質疑其標準的規範準則在哪裡。受訪者認為，有些補助內容項目過於限縮，以宣傳品為例，政府要求一定要印製出紙張，才能夠申請印製費用，但現在是 e 化的時代，宣傳的方式亦可以使用電子化的方式，以達到宣傳工作與生活平衡的政策與概念，受訪者認為在這部分有待改進。最後，有些受訪者認為給予剛開始實施工作與生活平衡措施，或是中小企業的補助協助應當更多，中小企業因為人數少，或許沒有專門的單位去執行工作與生活平衡，因此除了參照政府給予的 6 步驟去實施以外，應該給予更多實質上的協助。

「我覺得鼓勵的方式，現在鼓勵的機制都已經很好了，這種東西其實強制不來……像剛剛講的其實那些勞基法就有規定了，應該說連最基本的勞基法都沒做到，那就是違法的公司，其實就是落實，這個都是更好的，我覺得用鼓勵的方式其實就是不錯了」(B)

「我在說明會有聽到別的公司同事他們反應，有時候年度計畫已經開始了，可是實施補助計畫有特定的期間，比如今年是 2 月 1 日到 3 月底，那他 1 月份辦的活動就沒辦法申請。」(B)

「不能因為這個公司現有多少資源就去限縮我可以申請的資源，你願意補助我就可以多做。」(R)

「我們第一次申請，我覺得這件事情大家認定不一樣，他說他看不出來這些跟工作生活平衡有什麼關係，比如說新人手冊，我可以透過手冊讓新人快速認識各部門、公司在做什麼、道德委員、

資安、有什麼管道可以協助，但他就覺得這個不是。除了模糊以外，我覺得他規定的有點太狹隘，比如說它有規定要什麼小冊子要去印，可是我覺得我們現在都不印，你要去省紙的這件事情，要透過 QRcode 去掃，但這樣就沒有費用，他就規定就要有印製費、設計費，你說設計費要多少錢，可是你印製費就很多，但其實我沒有要印阿，但我們可以放在入口網站，我就可以不用印。」(R)

「像他說我們做的引導課程他看不出來和工作與生活平衡有什麼關係，我覺得很主觀，後來他們有打來叫我補新人手冊裡面要有什麼東西，我也補了，CSR 跟健康有相關的我們就一起用，結果他後來也都沒有核准。像 Elearning 的課程他們也都砍掉，我也不知道為什麼，我也想說算了。後來就聽到說因為他覺得我們資源太多，非常不能接受。」(R)

「我覺得政府可以給予這樣的協助，工作生活平衡計畫裡面有一個哺乳室，你如果要做是不是告訴企業，你想要怎麼樣規格，你做得怎麼樣就可以拿到多少補助，就可以真的運用這筆補助金額去做這樣的事情。」(R)

「另外就是有時候的說明、各方面，我覺得像我們還算幸運，因為大企業有人專門在做這個東西，是比較幸運。像其實中小企業，很多人沒有這樣的資源，但他們確實或許他們是真的比較需要被補助的人，我覺得應該要去幫助這些人，應該比大企業已經有能力做這些事情更重要。」(I)

「像他的補助有一塊是針對高齡的員工，我們有沒有給予這樣的協助，我覺得這很好，我看到的時候就覺得對我沒有針對這塊去推動什麼講座或協助。或是針對身心障礙者，我們有小天使喜憨兒，我們就沒有針對他們去做怎樣的訓練，我當初看到就覺得很好啊有針對這樣的補助，但是我怎麼做？我們是初學者，你可以幫助我怎麼一起做，我覺得政府沒有做到這個。」(R)

「現在要求公司這麼做這個環境不允許，因為公司這麼做就沒有辦法經營下去了，這還是政府要去幫忙的地方讓企業去落實這一塊……要怎麼去協助企業才能達到生活平衡這件事情，企業活不下去，政府也不幫忙的情況下，我們勞工也不敢即便有這樣的措施，我們也不敢做育嬰假這種就怕回不來，那為什麼會回不來？因為企業需要競爭力生產力的人怎麼去面对這件事情。」(IL2)

捌、 輔助女性參與勞動市場照顧政策之看法

一、 托育、生育補助

對於托育、生育補助的看法，有受訪者對其補助給予正面回饋，亦有受訪者認為照顧政策應以能夠親自陪伴為優先，實質上的金錢補助應為第二順位。多數受訪者認為托育與生育的補助相當不足，以台北市為例聘請保母不加假日 1 萬 8 千元以上、月子中心、月子餐、尿布、奶粉的錢都相當昂貴，政府的補助僅能支付小部分的開銷，實質的幫助不大。有受訪者提出托育補助與育嬰津貼僅能擇一，且育嬰假只有 6 個月投保薪資的 6 成的質疑，其認為政府的政策像是在鼓勵女性繼續工作，但該名受訪者認為現代人育嬰假主要是想要陪伴孩子，育嬰津貼如此低的情況下，大多數的父母還是不能依照自己的意願陪伴孩子，還是會回到職場上工作。最後，有受訪者提出對於補助地點的看法，其認為許多人會在台北、新

北、桃園三個縣市跨縣市居住與工作，若戶籍與托育中心為不同縣市，就無法請領到補助，許多人皆有這樣的狀況，認為政府應有相對應政策。

「部分是如果是對於上有老下有幼，我覺得應該有實質上的補助，去讓三明治世代的人，他們在若在時間上不允許，起碼有金錢上的補助，可以去照顧到家人，但是我覺得前提是有親自的陪伴為優先，真的沒有辦法陪伴才是金錢的補助。」(BL1)

「桃園的福利好像不錯每個月 3000 元，小孩子到 3 歲以前每個月 3000 元，如果小孩還有父母的戶籍都在桃園的話，這個我就很棒持續 3 年的補助，我之後沒有領到因為我之後遷戶籍去新竹是可以領生育津貼，新竹好像是 2 萬元可是後來轉到桃園，桃園的補助是滿好的。」(BL2)

「我覺得補助一點點錢而已，覺得還不夠。我是沒有開刀，很多開刀縣市不會給付的，有的開刀在私人的醫院，我聽同事講開刀剖婦產的話都要支付 8 萬元，需要自己自費。」(BL2)

「假設我要請育嬰假，我育兒津貼也不能領我所有的津貼都不能領，育嬰假就只能領投保薪資的 6 成其他的錢都沒有，其實這樣有點像是在逼迫說，我沒有辦法去陪我的小孩子我要去工作，然後把工作得來的錢要付給保母，政府幫我負擔一半²⁰⁹，我覺得現代人的育兒育嬰假最主要是想陪自己的小孩長大，不要受限於錢的部份，因為我相信只有 20% 的人可能更少的人去享受你想要過的生活，剩下 80% 的人要去賺錢，但是他們推動的政策都像是在做一半的。」(RL1)

「補助跟直接措施是一樣的意思，如果沒有那樣的措施補足金額給我，在工作方面比較沒有負擔的工作也很好，但現在是我們自己要找，又要付出，是雙層的支持，如果政府他幫我支付，我工作的壓力不會這麼大，我一樣可以工作，就可以找在家庭與工作上比較平衡的工作。」(IL2)

「新北市跟台北市去年托嬰的補助都是要托在當地的，像我戶籍在台北市，但是我托育在新北市就領不到那個補助，我覺得應該滿多人都會有這樣的狀況的，因為這兩個城市很接近，跨縣市去工作，去桃園也有可能，覺得在請領上面有點不方便。」(IL1)

「家庭面給的補助我覺得沒有很多，我覺得現在都是靠政府的補助。好像那個勞保還可以有 2 個月，補助真的不夠，因為你說那個 2 個月好了，他是補助最高薪水，如果你算你有 4 萬，2 個月 8 萬，如果你真的住月子中心，我那時候一天就 4000 多，這已經是便宜了，30 天就要 12 萬，還有像月子餐一天就要快 2000，行情價就是這樣。」(R)

「為什麼現在台灣很多人不敢生你就知道，到我這個年紀你看還有多少人想生，這個社會給你支持有多少。我覺得現在政府的托育政策就是給錢，給家裡的長輩補助，像我婆婆就沒有去上課，他們年紀也大了也不會去上，他們要給阿公阿嬤去上 100 多小時，你通過測驗之後，你把你的小孩給你的阿公阿嬤帶，他就會給你錢，但如果你家裡有人請育嬰假，你就不能有這個東西。像是育嬰的話你只有前六個月可以領 6 成薪，後面是都沒有的，政策只給金錢上的補助，但又給得很不足夠。」(R)

²⁰⁹ 台北市每一胎 2 萬，每個月的雙方父母都有工作，就有育兒津貼 2500 元，台北市福利比較好，如果是給保母帶的話還可以再多領 6000 元就是 2 個 3000 元，一個是友善托育另一個是給有證照的保母帶又可以領 3000 元這樣總共可以拿 8500 元，在台北的價位請保母的費用大概需要 1 萬 8 千元所以可以幫我們快 1 萬元的錢。前提是你一定要有工作如果沒有工作這些東西是沒有的，限制條件是需要有工作。(RL1)

二、 托育設施與措施

在托育設施與措施方面，有 2 位受訪者提及公立托育的名額太少，但是有些在經濟上有狀況的人需要公立托育，另外是公立托育的人數與時間的問題，受訪者提到因公立托育的班級人數較多，會有品質與孩童健康上的疑慮，因為人數多，相對互相傳染疾病感冒的機率相對也會提升，而時間的部分則是希望公立托育的收托時間可以延長，配合上班族的下班時間，能夠較為便民。

「我覺得是保母，因為都是看新聞的政府政策公立的幼稚園真的不大夠，有的人會希望去公立，比較有能力的人可能就會去私立」(BL2)

「我覺得政府對於這些東西有在做，但希望對這些人支持得夠多，像是幼稚園，我們附近有公托，但那個都要抽籤，我覺得那些真的數量很少。」(R)

「像是公立托育一個班比較多人，就會覺得人太多比較不好，品質會不太好相較的老師人會比較多，但是就覺得人數會比較多，比如說生病的話比較容易傳染，人數少就相對會比較改善。」(IL1)

「那天比較晚到 7 點 10 分才到校門口，那時候鐵門都已經關了只剩下老師和他自己的小孩一起等，那時候他就覺得壓力好大，可能也才多一點點時間，但是就對老師很不好意思，雖然到 7 點也不是很方便，這樣對家長來講有點困難，太趕的狀況，可能會在交通上會發生一點事故，公家的托育時間可以長一點會更好，可能到 7 點半，配合平常上班族的下班時間。」(IL1)

三、 托育照顧人員

有受訪者從各種社群媒體上得到很多保母的負面資訊，因此對保母的素質存有顧慮，事實上大多數的媽媽對於托育給保母都難免會擔心害怕。

「保母托育這一塊真的滿缺乏的，保母系統可以做得更好一點，有稍微找桃園的保母，上網有找一些，但是評價都說不好，或者是會擔心保母會對小孩不好之類的新聞出現就會害怕，保母的費用也很高，也要看縣市，有些縣市的保母很少，費用就高，可能也會不太專業。」(BL2)

四、 長照制度的概念

從訪談中得知，多數的受訪者對於長照的相關政策沒有什麼想法，因為不太瞭解目前政府的長照政策是如何，對照這些受訪者的家庭狀況，或許因家中沒有需要長期照顧的長輩，對於長照政策無實際的涉獵，因此較無想法。

「其實不太清楚。」(IL1)

「長照的話，我不知道政府在做什麼。」(R)

「目前這一塊沒有涉獵。」(RL1)

「我其實沒有關心這個議題，但我有聽到很多的報導。」(RL2)

五、 長期照顧對象認定

有受訪者提出長期照顧對象認定過時的問題，其認為現在愈來愈多疾病的發生的年齡層下降，或是某些疾病，例如失智症，在初期與中期不會有持續性被照顧的需要，但是它的狀況時好時壞，應當需要被納入長期照顧的對象中。

「我們現在的長照它算是一個非常初階的階段，其實它有很多認定和申請的東西其實都過時，然後又嚴苛，然後有很多比較新式的長者需要照顧的東西其實都沒有辦法被納入長照範圍……比如說像是失智，失智的比率愈來愈高，而且愈來愈年輕化，可是失智它在認定上，過去我們在長照的定義上，它都是要生活無法自己獨立處理的能力，但是失智他在初期跟中期的時候，他並不會一直有持續性需要被照顧的狀況，因為他的狀況是時好時壞，可是就是怕壞的時候你也沒有辦法，就是你怕偶然的壞，你就必須要有人照顧他，那像這種東西，在現在的不管在長照的角度而言，我覺得它距離很遙遠，沒有辦法 cover 到這塊的需求。」(BL1)

六、 長期照顧申請

有兩位受訪者提出長期照顧申請立即性不夠的問題，因為長者的狀況可能是突發的，需要立即有人能夠照顧，台籍的看護不需要等待3個月，但是費用太貴，一般家庭難以負荷，但又無法等待3個月後才能到來的外籍看護，因此轉而使用非法的外籍看護。

「找看護政府規定申請的流程需要3個月，可是就變成家裡只剩下一個媳婦，就變成他可能需要離職，變成男生需要上班，他2個孩子一個國小一個國中，但是如果那時候沒有女性照顧長輩時可能只剩她，所以我就有跟他說彈性工時這一塊，但是彈性工時有什麼辦法，她的工作如果是在公司才能完成的話也不可能在家完成，可能只能偶爾一兩天在家工作，但是長期下來如果說在3個月內找到了那還可以接受，問題臨時的3個月要去哪裡找。」(BL2)

「有在推動社區的看護，不是像保母來家裡照顧而是推公共社區，應該也是要申請之類的，不知道會不會比較快一點，就是像來家裡看老人的服務關懷老人，總結立即性比較不夠。」(BL2)

「我們也有問過另外一家沒有熟人的，外籍看護真的要等三個月，等送件然後再篩選到人過來，真的急的話就沒辦法，我就需要，我可能立即的需要有些狀況真的很突發……像我爸爸的狀況我只能去找台籍看護可是看護的費用非常高，後來奶奶長期合作的機構他跟我爸爸很熟其實他是先給了一個比較不合法的給我們做使用，外籍看護不好申請我覺得在臨時的看護照顧這部分我們迫切需要改善……」(IL2)

玖、 未來工作與生活平衡政策之方向

訪談中沒有提到工作與生活平衡政策未來的方向與目標，只提到工作與生活平衡政策會隨著現階段聚焦的議題而改變，目前政府會透過現階段的問題進行檢視，而針對問題進行改善。

「其實這個很難講，我們一直都是，我們補助計畫每年都在改，提高標準阿、增加受理梯次，其實最初只有一次，那個時候的錢最高才 33 萬，到現在受理變兩次，最高 60 萬，有些補助項目有增、有些科目有增，其實都是配合事業單位的反應。不過，有時候會牽涉到就是說，他的行政的效益性，因為本來一度有變成三梯次，後來發現最後一梯次的申請來不及，所以後來又變成兩梯次了，讓大家執行期間長一點，所以這個比較變成例行公事後，他們可以提早做準備。」(G)

「工作與生活平衡這個政策並不是單一說一定就是什麼東西，所以他的概念會一直隨著大家的期待做滾動式的檢討跟修正，或是聚焦在哪個焦點。比如說現在少子化，所以現在就會把工作與生活平衡放在育兒照顧，可能過一陣子過勞議題比較大，大家又會把焦點放在健康。」(G)

第三節 訪談分析

壹、 工作與生活平衡政策角色與功能分析

一、 角色為宣傳和倡議

訪談過程中瞭解我國將實施優於法制之工作與生活平衡政策單位的定位為宣導和倡議之角色，日本與新加坡之工作與生活平衡政策亦是屬於宣導和倡議的方式，但日本宣導和倡議的對象為全國國民，而非只針對企業，日本期望的是創造一個工作與生活平衡的社會，而不僅是工作與生活平衡的企業。新加坡同我國是宣導和倡議，但其特有的三方協調委員會下制定的三方標準，推動企業簽署工作與生活平衡三方標準，以實施彈性工作，這樣的特殊運作模式，使其在宣傳和倡議上更有力。

二、 功能為用鼓勵方式激勵企業實施

根據訪談，我國推動優於法制之工作與生活平衡政策單位功能以鼓勵的方式激勵企業實施，新加坡是使用補助激勵的方式，日本除了補助激勵外也積極修改法制。觀察各國工作與生活平衡政策推動和激勵方面所做的努力。

日本在企業實施優於法制時，或是在企業內部法制政策實施比例高時給予補助，像是帶薪休假的比例高時，只要是在政府制定的支持育兒與工作與生活平衡相關政策中所設定必須達到的目標，大部分都會給予企業補助，有些補助在一開始實施時就有時效性，或許這樣的方式比較不會養成我國所擔心的企業依賴性，因為補助是短暫的，而這樣時效性的補助也具有彈性，當時效到時還沒達到一定程度的效果時，便將補助延長，日本的計畫也是這樣同時具有時效兼具彈性的樣貌。日本給予的補助通常是有分級的，企業內部實施達到一定程度給予一定程度的補助，他的補助項目是具體且數據化的。補助的項目在第三章文獻中，這裡就

不再贅述。日本激勵企業的另外一個方式是給予認證標章，達到一定基準的企業頒發 kurumin 認證標章，認證的基準會隨著推動的進步而不斷向上修正，這是對於實施支持育兒環境與工作生活平衡的企業給予肯定的正面讚揚，因為可以公開揭示給全國人民知道，這個認證標章有分等級，也有分認證次數，這都會清楚的記載在日本政府官方網站中，截至 2017 年底為止，已有 2848 家公司在全國獲得了認證標章(くるみん認定)，有 181 家公司獲得了白金認證標章(プラチナくるみん認定)，數量相當多，本文認為當這樣的認證推廣至一定程度時，沒有做到這個基準的企業愈來愈少時，會相對的給予雇主一定程度上的壓力，這種企業間彼此競爭的壓力，是另一種激勵的手段。另外本文認為日本在推動政策時對於該政策的立意與目標相當清楚，在訪談後發現我國實施優於法制之工作與生活平衡政策似乎沒有確切必須達到的目標與準確的未來發展方向，只有說到每年參加補助說明會的新面孔企業需占 4 成，愈來愈多的企業參加補助說明會確實有達到推廣的效果，但是落實的效果應當也是相當重要的，或許這也反應出了在訪談中勞動部上一點的角色定位，我國將這樣推動優於法制做法的機構定位為宣導和倡議的角色，因此在落實成效方面沒有具體的數字目標。但本文認為雖然是這樣的角色定位，應還是可以學習日本的作法設定目標，若能如同日本同時推動勞動法制與優於勞動法制的措施，一同前往目標這是最好不過的事，有目標才能知道努力的方向，並每年針對各企業、各地方政府實施的狀況進行數據上的統計和分析，才能知道哪裡推廣的力道必須加強，才能對症下藥，而不只是透過電話、說明會的回饋、問卷等進行措施上的檢討與改善。

我國在激勵企業方式使用補助與獎助的方式，兩者的概念不同，前者是有一定的費用支出，才能進行補助，後者是企業有實施便以獎勵的方式給予獎助，因此像是彈性工作的制度實施我國是放在獎助面。透過訪談得知我國不希望企業養成對於補助的依賴性，在每一次的補助都希望企業比上次更進步，在獎助的部份審核嚴謹，因屬於獎的性質，所以選出來的企業必須在該產業具有示範帶領的作用，而各個產業的性質不同，因此沒有特殊的數字標準。本文認為若我國的激勵方式是以這樣的脈絡進行區分，獎助一方考量到產業的特殊性而未一體適用，因此以一個比較值選出在參賽者中以及在該產業中實施較為優良的企業進行頒獎，在這樣的方式底下對於企業來說，優良的概念是較為模糊的。

貳、各產業推行之工作與生活平衡政策分析

本文透過訪談發現將 3 家企業與曾獲工作與生活平衡獎之企業，在實務上實施之工作與生活平衡措施整理成下面表格，可以發現以下幾點：

- 一、多數企業有實施彈性上下班，顯示彈性上下班在現行實務上較為普遍，而 3 家企業的彈性工作地點皆非常態性，需在家庭或勞工個人有特殊需求或狀況時才可以使用。
- 二、從表格中我們可以看到金融業在優化給假中，於女性員工迫切需要的產假給予全薪 20 週，陪產假也較我國勞基法多出 5 天全薪假期。從假別來看，企業實施的假別目前是以讓員工身心舒緩的假別居多，像是志工假、榮譽假、原住民祭典假，能使員工兼顧家庭的假別較少。
- 三、只有資訊科技業自設托嬰中心，另外 2 家企業是與托育中心合作。
- 四、訪談中的 3 家企業對於哺乳時間皆很彈性，顯示多數企業在職場上對於母性哺乳時間相當友善。
- 五、從表格中可以看到多數企業在健康促進活動方面實施的較為完善，種類較為多元。

表 4-2：受訪企業實施優於法制之工作與生活平衡措施

方案類別	金融業	資訊科技業	零售業	其他得獎企業 ²¹⁰
彈性工作 安排	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性上下班 ● 在家工作 ● 彈性工作型態 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性上下班 ● 彈性工作地點 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性上下班 ● 彈性工作地點(目前較少) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性上下班 ● 在家工作 ● 電傳勞動
優化給假	<ul style="list-style-type: none"> ● 全薪產假 20 週 ● 全薪陪產假 10 日 ● 領養假 10 日 ● 志工假每年 3 日 ● 原住民祭典假 ● 每月提早下班 1 日 	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業內育嬰留停 ● 志工假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全薪病假 3 日 ● 榮譽假 ● 除夕前一天提早下班 ● 志工假正在計畫當中 	<ul style="list-style-type: none"> ● 12 週全薪產假 ● 30 日全薪安胎假 ● 全薪急難關懷假 ● 兄弟姊妹結婚假 ● 子女小學開學假 ● 生日快樂假 ● 世足補眠假 ● 溫書考試假 ● 八月小暑假 ● 每週三兩小時運動假 ● 每週五提早一小時下班
正向舒壓 工作氣氛	-	-	<ul style="list-style-type: none"> ● 室內與室外的員工休息室 	-
多元溝通 管道	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工投入度調查 	-	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工投入度調查 ● my voice 	-

²¹⁰ 同註 52。

			•改善牆	
母性保護 友善措施	<ul style="list-style-type: none"> •合作托育中心 •復職協助 •哺乳室 •哺乳時間彈性 	<ul style="list-style-type: none"> •復職協助 •哺乳室 •哺乳時間彈性 	<ul style="list-style-type: none"> •合作托育中心 •復職協助 •哺乳室(只有基本配備無維護) •哺乳時間彈性 	<ul style="list-style-type: none"> •獨立哺乳室 •準媽咪休息室 •不限制哺乳時間
家庭照顧 支持	-	<ul style="list-style-type: none"> •自設托嬰中心 •生育補助 1 萬 •衛教講座 	<ul style="list-style-type: none"> •生育津貼 •獎學金補助 	<ul style="list-style-type: none"> •每月 5 千元育兒補助 •每胎 6 萬 6 千元生育獎勵
促進員工 家庭關係 與情感	<ul style="list-style-type: none"> •家庭日 	<ul style="list-style-type: none"> •家庭日 	<ul style="list-style-type: none"> •分店有家庭日 	<ul style="list-style-type: none"> •親子活動家庭日 •子女一起上班 •子女職場體驗實習
健康促進 活動	<ul style="list-style-type: none"> •每週醫生駐點 •健康活動 •健康講座 •健康小叮嚀 •員工健康餐 •瑜伽課 	<ul style="list-style-type: none"> •舒壓按摩 •健康講座 •健康諮詢 •每天下午 3 個時段可以做伸展操 •員工餐廳正在計畫當中 	<ul style="list-style-type: none"> •藍色生活專案 •舒壓課程 •舒壓按摩 •芳香療法 •醫生諮詢 •分店有員工餐廳 •瑜珈、熱舞課 	<ul style="list-style-type: none"> •每週三舒壓按摩服務 •全額健康檢查與追蹤 •健康休閒中心 •健康小秘書 APP
員工協助 方案	<ul style="list-style-type: none"> •員工協助方案與外部機構合作 	<ul style="list-style-type: none"> •員工協助方案與桃園生命線合作 	-	<ul style="list-style-type: none"> •365-24 即時員工協助系統 •法律諮詢、保險財務規劃 •新進人員引導關懷
其他	<ul style="list-style-type: none"> •工作與生活平衡大使每單位 1-2 名 	-	<ul style="list-style-type: none"> •女性計畫 	-

資料來源：作者自行整理

參、工作與生活平衡政策推行困難之處分析

一、雇主對優於法制的措施推動意願和觀念扮演重要角色

勞動部認為措施推行的困難處之一為雇主的意願與觀念，除非雇主能感受到推動的價值，雇主通常較願意把金錢花在機械設備上，這樣的觀念和意願要去扭轉推動上才會較為順利，我國目前解決的方式是針對企業雇主與主管敏感度進行訓練。

二、直屬主管對工作與生活平衡的推動與落實扮演重要角色

在推動工作與生活平衡措施的過程中，直屬主管扮演重要的角色，依據訪談分析，企業員工是否能使用工作與生活平衡措施、是否給予復職協助、是否給予

彈性工作，多數取決於該部門主管的意願與態度，在能否順利帶動整體企業的工作與生活平衡風氣，是否能將工作與生活平衡落實於企業中，直屬主管皆扮演了極為重要的角色，直屬主管的範圍上至總經理下至低階主管。除了工作與生活平衡外，有受訪者在職場上受到性別歧視，其認為這部分若要改善，也需從直屬主管的觀念扭轉做起。

事實上，友善職場的觀念和氛圍扭轉都需要時間與持續的推廣，因此新加坡在工作與生活平衡的補助中，針對持續推動3年工作與生活平衡措施的企業給予補助，領取補助的企業其中一項條件便是必須推派一名高階主管成為工作與生活平衡大使，倡導工作生活有好的政策，並確實傳達給員工。

三、 工作與生活平衡難以落實在所有職位上

某一些職位的工作性質，使工作與生活平衡難以推動，像是訪談產業中的銀行行員、收銀員、薪資管理人員、辦理離職程序人員……等，因為工作性質必須直接面對客戶、直接面對內部員工、或是因涉及公司機密，而導致無法在該職位上實施某些工作與生活平衡措施，包含彈性工作、健康講座、按摩，甚至會影響哺乳集乳的時間。針對這樣的狀況，訪談中的金融業提到他們想要改善這樣的狀況，改善的方式是在今年度每個單位皆推派1-2名的工作與生活平衡大使，將各單位的情況回報至總公司，總公司再針對不同的需求進行不同的對應措施，目前的作法是與該單位協調時間，再進行健康講座的辦理。但有受訪者提到，曾經在法國工作，看見法國的勞工每人都可以享有工作與生活平衡的措施，只要將工作調配好，就可以彈性的工作，難以落實只是人力運用和時間安排的問題。

四、 員工對工作與生活平衡的意識不強烈

訪談中有 2 家企業工作與生活平衡承辦人提到這個困難，除了困難第一點中提到的直屬主管必須配合外，事實上員工的配合也極為重要，在工作與生活平衡措施剛推出時，企業正在推動但是員工並沒有感受，受訪的零售業正在此過渡時期，而資訊科技業已渡過此時期，其表示等待員工漸漸較有概念後，在推動工作與生活平衡上會較為順暢。這方面應是在國家層級與企業層級的宣傳意識不夠強烈，日本工作與生活平衡的政策是為了創造一個工作與生活平衡的社會，因此上至國家下至國民，每一個責任主體都必須盡到自己創造工作與生活平衡社會的義務，日本為每一個責任主體設定目標，每年檢視目標，使得全國人民對工作與生活平衡這件事情有意識、有概念。

五、 企業經費不足在推動上較為困難

零售業表示在硬體方面，如更新全台的哺乳室或是托嬰中心的建設，因該產業的毛利低較低，所以在工作與生活平衡方面的預算較低，較難推動。我國目前對於企業內母性保護友善措施的補助於第二章所提及的，性別平等法第23條衍伸的「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」中，該法針對設置哺乳室的企業給予2萬元的一次性補助，對於已設置的哺乳室需要進行設備更新卻無相對應的補助，零售業也表示在工作與生活平衡的補助應當設立明確標準，讓企業知道哺乳室在什麼樣的條件下可以給多少的補助。

肆、 工作與生活平衡政策對企業與員工之影響分析

一、 雇主品牌形象提升，為企業留住人才

受訪企業認為實施工作與生活平衡政策能夠提升雇主品牌形象，友善的政策可以留住人才。我國目前的工作與生活平衡獎的作法分為3個面向進行參賽，得獎的企業名單將會公佈，這樣公佈的方式能夠使企業提升雇主品牌形象，在2016年有131家企業參賽，39家企業獲獎。在日本與新加坡的作法是直接公佈有實施一定基準的企業名單，有達到基準並和政府單位簽署之企業，新加坡會公佈在網站上，而日本會頒發認證標章，企業可在招募人才、公開場合上、企業官方網站上揭示獎章，讓所有人知道自己是正在實施工作與生活平衡的企業。這樣的作法讓工作與生活平衡能夠更普及化更為大眾所知曉，民眾會選擇這樣的企業去消費、去工作。

二、 員工忠誠度與滿意度提升，留職意願提升

事實上工作與生活平衡對企業與員工的影響是相輔相成的，當企業友善對待員工，員工的忠誠度與滿意度提升，進而留職意願也會提升，而企業也可以達到留才的效果，這是眾多統計上工作與生活平衡能夠為企業帶來的優點，而由訪談，應證了這些統計。

三、 員工身心平衡，勞動效能增加

有一位金融業的受訪者表示，他認為企業實施20週全薪產假對於員工的身體和心靈來說都是比較平衡的，利用該名受訪者的企業承辦人訪談對照，發現該企業確實以多元、包容以及身心平衡為目標推動工作與生活平衡措施，顯示這家

企業推動的工作與生活平衡政策，是讓員工非常有感覺的。對照另外一名零售業的受訪者，其表示自己在生產後第三個月才開始適應傷口、適用照顧寶寶、才知道自己要做什麼，並且能調整好自己的狀態去健康的面對工作，然而因法定產假只有 56 天，企業也無優於勞基法的產假工作與生活平衡措施，該名受訪者利用自己的假期將產假延長至三個月。從這裡我們可以看到工作與生活平衡措施的重要性，讓員工健康的照顧家庭、健康的工作，身體和心靈皆平衡的狀態下，自然勞動效能也會增加，也看見企業是否實施優於勞動基準法的措施對員工的激勵與向心力，然而由訪談的 3 家企業來看，在法定家庭假方面多數企業以遵守勞動基準法為基礎，僅受訪金融業之企業有實施 20 週全薪產假與 10 日全薪陪產假，我國企業僅遵守勞基法居多。

伍、 受訪者參與勞動市場政策之現況分析

一、 彈性工作對工作與生活平衡有實質上的幫助

從訪談中得知彈性工作對於平衡家庭與職場的人來說，有非常大的幫助，不論是彈性上下班或是彈性工作地點，都能靈活運用在家庭有需要的時刻。而我們從其他國家的工作與生活平衡政策中觀察，新加坡的工作與生活平衡政策以彈性工作為主，日本則是以縮短工時與男女育兒家庭照顧假為主，這兩個國家在工作時間上多有著墨，而相較於我國在工作時間這塊只有鼓勵企業推動，無鼓勵企業推動彈性工作的補助。

二、 未申請家庭假主因為害怕對職業生涯有影響及不被需要

訪談中的 7 位受訪者只有一位申請育嬰假，7 位受訪者的配偶亦只有一位申請育嬰假，該配偶的工作為公務人員，看出育嬰假的申請比率很低。對照第二章的我國育嬰假同意員工申請育嬰假的企業高達 8 成，實務上企業雖然同意員工申請，但員工申請的比率還是很低，原因為害怕和擔心，擔心職業生涯中斷、擔心職業經驗累積中斷、害怕薪水要再重頭來、害怕回到勞動市場年紀已經不被產業需要，現在女性多為晚婚、晚育，生小孩的時間剛好是最被企業需要的一年、能夠最有貢獻，而企業也最需要這一段年紀的人的時間，擔心自己未來的職業生涯，因此選擇不申請育嬰假。

日本的兩立支援等助成金(仕事・子育て兩立支援)其中一項為育嬰休假的補助，其分別針對育嬰休假、復職、復職後的協助、回復原職等項目對企業進行補助，增加企業推動育嬰休假與協助放育嬰休假員工的意願。而韓國則是有

育兒假縮短工時(Benefits for reduced working hours for child care)的政策，員工可以在育嬰假期間選擇縮短工時的方式工作，一邊工作一邊照顧孩子，同時享有部分育嬰假的福利²¹¹。

三、 受訪者因生育或家庭照顧而離職比率低

訪問 7 位受訪者中，有 1 位受訪者因想要陪伴孩子成長而離職 1 年，該名離職的受訪者表示若企業有實施彈性工作，或許就不會離職。未離職的其中 2 位受訪者表示，因企業實施彈性工作，能夠彈性上班，與職場上友善對待有家庭之員工，能夠準時下班，因而放棄離職的選擇，也有受訪者因為有長輩能夠照顧孩子，因此選擇不離職，而在經濟方面，有受訪者表示薪水比請保母的錢還多，因此上班在經濟考量上較為划算。從這裡也看出，工作與生活平衡措施中的彈性工作對於女性離職意願的影響。

陸、 推動女性參與勞動市場勞動法制政策之看法分析

一、 法定工時

訪談中有受訪者提及我國之工作時間應當更為彈性與縮短。我國目前的法定彈性工時規範於性別工作平等法第 19 條中，撫養未滿 3 歲子女，得向雇主請求減少工作時間，減少的工作時間不得請求報酬。必須與雇主請求減少工作，以勞資地位如此不對等的勞動市場、再加上政府沒有給予實施減少工作時間的利誘，願意去實行這項規定的企業會有多少？根據第二章勞動部僱用管理就業平等概況調查，願意實施這項規定的企業有 84.6%，但願意實施的企業不代表願意真的落實這項政策，而不願意實施的企業原因以員工可以用別的假代替占了 65.2%。文獻在第三章寫到日本亦有類似的育兒短時間工作(育兒短時間勤務)，在 2015 前日本有針對這項規範給予企業補貼，但在 2015 年後這項補貼結束，開始全職員工發展補助金(キャリアアツプ助成金)，將補助對象不再限縮在育兒的員工，而是所有執行短時間勤務的員工。

二、 法定家庭假

根據訪談大多數受訪者針對產假、陪產假與產檢假提出天數太少的看法，且陪產假的天數背後有傳統的性別刻板印象，而家庭照顧假併入事假且無薪資給付，

²¹¹ 2016 Employment and Labor Policy in Korea(<https://goo.gl/>)，最後瀏覽日期：2018/05/05。

有受訪者認為家庭照顧假事實上就是事假，沒有實質上的意義。以下分別比較我國與他國的法定家庭假。

(一) 產假

我國產假為 8 週全薪。新加坡在產假部份為 16 週全薪，為了減輕雇主負擔，因此前 8 週由雇主支付，後 8 週由政府補償。日本的產假共 14 週，但其產假期間為分娩前 6 週與分娩後 8 週，與我國相同女性在生產後僅能休息 8 週，但其生產前有一個半月可以調養身體，故在產假部份給予的福利亦大於我國。

(二) 陪產假

我國陪產假為 5 天全薪。陪產假新加坡為 2 週全薪，比較特別的是新加坡有共享育兒假(Shared Parental Leave)，其為一種母親可將產假分享給父親的假別，讓父母共享育兒義務。日本則無陪產假的假別。

(三) 產檢假

我國產檢假為 5 天全薪。新加坡和日本皆無產檢假。

(四) 家庭照顧假

我國家庭照顧假為 7 天，與事假合併，無給薪。新加坡類似我國的家庭照顧假的假別有育兒假(Childcare Leave)、延長育兒假(Extended Childcare Leave)、無薪嬰兒照顧假(Unpaid Infant Care Leave)。新加坡的育兒假一年有 6 天全薪，孩子在 7 歲以下皆可請領。延長育兒假一年有 2 天全薪，孩子在 7 至 12 歲可以請領。無薪嬰兒照顧假一年有 6 天。日本類似的假別則是有家庭照顧假(介護休業)、短期家庭照顧假(介護休暇)以及兒童看護假(子の看護休暇)。日本的家庭照顧假 3 年可申請 2 次，1 次可申請 93 天，93 天可以分成 3 次申請，休假期間的給付為工資的 67%。短期照顧假若受照顧者為 1 人可申請 5 天休假，若為 2 人及以上可申請 10 天休假。兒童看護假若受照顧兒童為 1 人可申請 5 天休假，若為 2 名及以上兒童可申請 10 天休假

三、 育嬰津貼

受訪者認為我國的育嬰津貼僅提供微小的補助，觀察其他國家，新加坡無長期的育嬰假，日本的育嬰津貼給付期間最長為 2 年，為前 180 天為工資的 67%，其餘為工資的 50%。

四、 哺乳設施措施

我國「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，補助設置哺(集)乳室，補助費用最高 2 萬元。托兒設施新興建完成並登記立案者，補助托兒設施費用最高 200 萬元。托兒設施已設置並登記立案者，補助改善或更新托兒設施費用，每年最高 50 萬元，可連續申請 5 年。托兒措施，補助辦理受僱者子女托兒服務措施，每年最高 30 萬元。雖然與日本的補助，大企業最高上限 1500 萬日圓、中小企業最高上限 2300 萬日圓，最長補助 10 年相比，我國的金額來得少，但是透過訪談得知，這樣的補助已經足夠企業設置哺乳室與托嬰中心。從有建置托嬰中心的受訪者口中得知，實施企業內托嬰中心的企業實為少數，而我國無相關數據統計企業內實施托嬰中心的數量，給予優渥的經濟援助，但實施的企業卻很少，相當可惜。

柒、 對優於法制之工作生活平衡政策看法分析

一、 工作與生活平衡政策的推動

透過訪談整理出 6 項受訪者對於工作與生活平衡政策的看法如下：(一)對象應擴大，擴及非三明治世代的族群。(二)宣傳應擴大，許多企業不知道政府工作與生活平衡的政策。(三)落實應加強，目前有制度但缺乏企業落實度。(四)工資應納入工作與生活平衡政策一環。(五)將工作與生活平衡政策立於法制中，才能徹底落實政策。(六)因實施工作與生活平衡政策而感到友善。

本文認為推動女性參與勞動市場的勞動法制與優於法制的工作與生活平衡政策雙管齊下去推動，才能使工作與生活平衡的社會逐漸呈現，然而修法不容易，要企業推動優於法制的措施也不容易，唯有透過整合兩者，甚至應整合照顧政策，3 者共同制定目標，一步一步推動，慢慢提高標準。

二、 工作與生活平衡政策補助

透過訪談整理出 5 項受訪者對於工作與生活平衡補助的看法如下：(一)以獎勵方式給予補助給予正面回饋。(二)補助時間點：梯次與梯次間的課程與活動無法補助。(三)補助標準模糊、主觀，不清楚標準在哪裡。(四)補助內容項目過於限縮，應當更加彈性。(五)對於剛實施工作與生活平衡或中小企業的補助協助不足。

勞動部針對這部份進行回應，表示若企業參加補助說明會的話，就不會有以上的問題，補助說明會會針對補助進行大量的說明，也會針對案例要企業分組進

行案例討論，讓企業有實際演練的機會，在說明會時也會有專家入場輔導，如果真的要推動的話，可以請專家直接到公司，進行個別化的輔導。

捌、 對輔助女性參與勞動市場照顧政策之看法分析

一、 托育政策

透過訪談整理出 5 項受訪者對於托育政策的看法如下：(一)對於托育與生育補助給予正面回饋。(二)能親自陪伴為優先政策，金錢補助應為第二順位。(三)托育與生育補助不足。(四)托育補助地點的限制。(五)公立托育名額太少。(六)公立托育結束時間太早。

首先針對第二點，以親自陪伴為優先政策的部分涉到的措施是應是彈性工作與育兒休假的部分。第三點，比較日本與新加坡之托育與生育補助，以月薪與補助的比較值來看，我國給的生育與托育補助與該二國差不多，但因新加坡是公私協力的托育照顧設施，所以在費用上會較為便宜。第四點托育補助地點限制的問題，確實是需要被改善的地方。第五點，我國目前正積極拓建公共社區托育家園的據點，公立名額的增加是我國目前積極推動的照顧政策之一。第六點，公立托育結束時間太早，導致勞工在接送孩子上備感壓力，因此若能推動企業實施企業內的照顧設施，或是彈性工作，能減輕勞工接送的壓力。

二、 長期照顧政策

受訪者提到長期照顧對象認定之問題，我國在長照 2.0 中，將長期照顧的對象擴大，包含 65 歲以上失能老人、50-64 歲失能身心障礙者、55-64 歲失能原住民、50 歲以上失智症者、未滿 50 歲失能身心障礙者，以及衰弱老人，即未達長照需要程度，然因老化或衰弱等因素，納入服務對象以預防或減緩失能，除對象擴大外，也開始注重預防的重要性。對比日本的長期照護對象，日本的年齡較我國低，40 歲以上患有規範的 16 種疾病之患者，皆可以納入長期照護的對象中。

第四節 小結

本章訪談 3 家企業與勞動部，3 家企業分別為金融業、資訊科技業與零售業，每家企業訪談 3 名員工，1 名工作與生活平衡政策承辦人，2 名 30 歲以上育有子女之女性員工，共訪談 10 名受訪者。

透過訪談得知我國工作與生活平衡政策的角色功能與內涵，我國工作與生活平衡為宣導和倡議的政策與鼓勵性質的政策，鼓勵的方式分為補助與獎助，我國並不希望企業養成對於工作與生活平衡補助的依賴性，因此補助得發給標準需比上一年度更進步，沒有具體的補助數據標準，獎助亦同，獎助是比較各產業的狀況，在參賽企業中選拔出能夠具有引導示範的企業，因此亦無具體的獎助數據標準。我國透過主管敏感度訓練、培育種子企業舉辦一年 15 場的講座，透過訓練和講座期望能養成企業對於工作與生活平衡政策的重視，也教導企業規劃各種工作與生活平衡的方案。訪談中也得知各產業所實施的工作與生活平衡政策，多數企業皆有實施彈性上下班，而彈性工作地點的實施屬於非常態性。從企業實施的假別來看，我國目前企業實施的假別主要以使員工身心舒緩的居多，能夠兼顧工作與家庭的假別較少。另外透過訪談得知多數企業對於哺乳時間皆相當彈性，顯示我國在職場上對於母性哺乳相當友善。

訪談發現多數受訪者認為彈性的工作對於工作與生活平衡實質上的幫助很大，希望我國法制上的工作時間能夠更為彈性與多元，或無法彈性，至少能縮短工時，以助於勞工的工作與生活平衡。日本與新加坡在縮短工作時間與彈性工作安排的 policy 與補助上實可為我國借鏡之。而法制的家庭假部分，產假為最多受訪者所提及，產假的天數必須向上修正，而家庭照顧假被認為是事假的一種，因無給薪，天數僅有 7 天，孩子生病一次就可能將所有休假使用完，對於勞工兼顧家庭並無太大實質上的助益。另外也被多數受訪者提到的是育嬰津貼以投保薪資 6 成計算太少，無法支撐一個無工作且育有子女的家庭。

第五章 結論與建議

第一節 結論

在少子高齡化浪潮、傳統與現代思維的衝擊下，愈來愈多國家將重點政策放在支持育兒與推動女性參與勞動市場上，我國於 2018 年 3 月進入高齡社會，高齡社會帶來的衝擊其中一項為勞動力短缺，而我國女性勞動參與率僅 5 成，這樣的缺口可以以提高女性勞動參與率補足，然而傳統母職天賦的傳統價值觀仍存在現今的社會中，造成女性必須兼顧工作與家庭，因此創造一個友善以及工作與生活平衡的勞動市場，才能使女性不因為家庭而成為非勞動力之一，進而解決我國可能面臨的勞動短缺的問題。

本文透過文獻分析法與深度訪談法，蒐集我國、日本與新加坡推動女性參與勞動市場的政策，包含勞動法制政策、工作與生活平衡政策、照顧政策，透過文獻分析瞭解我國與他國政策實施的不同，同時透過訪談 3 名企業內工作與生活平衡承辦人、6 名 30 歲以上育有子女之勞工與 1 名勞動部人員，瞭解我國工作與生活平衡政策的定位與內涵、目前實施的狀況與困難、未來的展望、瞭解各產業工作與生活平衡實施的狀況、企業承辦人對於工作與生活平衡政策的看法、勞工對於勞動法制、工作與生活平衡政策與照顧政策的看法……等等，透過訪談發現並進行訪談分析整理，整理出我國現行實務上面臨的狀況，再對照文獻分析的內容與學者之意見給予我國政策上建議。

我國現階段女性參與勞動市場的狀況，近 20 年來女性勞動參與率上升了 5%，在 2017 年達到 50.92%，將近 5 成的比率，與日本、韓國相近。女性勞動參與率趨勢圖與新加坡相同呈現倒 V 型，日本與韓國的女性勞動參與率趨勢圖為 M 型。從數據上觀察，我國女性從事非典型勞動的比率較男性為高，政府在倡導女性促進就業政策時，非典型就業是其中一個推動女性參與勞動市場的方向，有學者認為女性從事非典型勞動雖然可以兼顧家庭與工作，但是在缺乏完善體制的支持下讓女性從事非典型勞動並不恰當，因非典型勞動無助於女性低薪、低階且無升遷之劣勢勞動型態，讓女性角色建立在持家非養家的狀態下，因而無法顛覆女性主內的角色。從資料顯示，我國女性退出勞動市場的主因為準備生育與照顧子女，而再度進入勞動市場的比率僅有 5 成，主因為分擔家計，且教育程度愈高的女性再度回到勞動市場的比率愈低，另外透過資料也顯示女性未參與勞動市場成為非勞動力的主因為料理家務，這份調查中的料理家務的範圍包含家務打理、育兒與

照顧長者。因此不管是傳統觀念、不友善的職場、少子高齡化照顧負擔加重……等，皆為促成女性參與勞動市場困境的原因之一。

而從前述數據可以看出，影響女性勞動參與率的因素以生育與照顧為主因，這樣的原因牽涉勞動政策、工作與生活平衡政策與照顧政策。在「勞動法制」方面，我國相關規範的法定工作時間僅於性別工作平等法第 19 條中，然而這樣的規範無罰則，使得實務上的強制性降低。相關的法定家庭休假包含產假、陪产假、產檢假、安胎假、家庭照顧假與育嬰休假，其中受到學者頗多討論的假別為育嬰休假，育嬰休假之方式、要件、給付、期間長短等，皆備受討論。在「工作與生活平衡政策」方面，工作與生活平衡的內涵包含彈性工作、家庭休假、受撫養者的照顧設施與措施……等，我國以倡議的方式，期望企業推動優於勞動法制的工作與生活平衡措施，實施之企業達一定標準便能獲得補助與獎助，補助每年有兩個梯次，每間企業最高補助 60 萬元，透過訪談得知目前每間企業可獲得的補助平均為 5-6 萬元，每年約有 300 間以上的企業會參加，我國政府也以每年徵收 4 成以上的新企業旁聽工作與生活平衡政策說明會為目標進行推廣。獎助則是兩年舉辦一次，獎助是以獎勵鼓勵的性質吸引企業參與，參賽的評斷標準主要會考量到實施的成效，頒發的獎每年沒有數量限制，也沒有數字的基準，而是會參考企業產業的性質，若該企業在參賽者中與在該產業已是具有領導示範作用的，就會頒發獎項。在「照顧政策」方面，我國幼兒兒童托育分為居家式與機構式，機構式又依據孩童年齡的不同而有區分，透過訪談有受訪者提及公立托育的名額過少的問題，我國於 2017 年開始推動社區公共托育家園，提供高於公立托育但低於私立托育的價格，使父母多一種選擇，也減少父母經濟上的負擔。而我國老年照顧於 2015 年開辦長期照顧服務法，明定長期照顧的意涵、項目、專業人員的定位以及財源，建立起我國長期照顧服務的完整架構與體制。於 2017 年開始推動「長期照顧十年計畫 2.0」，將長期照顧者定義拓寬、年齡下調，開始著重於預防疾病，計畫 2.0 的特色是我國開始著手辦理以照顧型社區為主的照顧體系，社區式照顧分成 ABC 三級，由 A 級提供 B、C 級技術支援與整合服務，促使 B 級複合型服務中心與 C 級巷弄照顧站普遍設立，提供近便性照顧服務。學者指出，若要實際支持婦女就業，國家必須提供優質且平價的支持家庭照顧責任的設施與措施。

觀看日本與新加坡的作法，在整體推動女性參與勞動市場政策上，日本的政策推動方式值得我國效仿，政策架構健全、完整而且目標明確，從資料上面看到許多法制上的更新相當頻繁。

在「勞動法制」方面，透過訪談多數受訪者表示產假過短，對照文獻確實我國 8 週產假低於日本的 14 週與新加坡的 18 週，國際勞工組織(ILO)表示過短的休假時間不利於母體的恢復與迎接接下來的挑戰，女性在回到職場後因為工作與家庭的角色衝突而退出職場的機率上升。另外，家庭照顧假太短的問題，我國目前法制為 7 天不給薪，日本的作法是，勞工可以申請 93 天的長期家庭照顧假，或是最長 10 天的短期家庭照顧假，長期家庭照顧假期間薪資在 2018 年將給付從原本工資的 40% 上升至 67%，且休假得以分次申請。我國育嬰休假津貼為投保薪資的 6 成，在學界與實務上皆認為現階段的給付過少，日本的給付以工資為計算基準，為前 180 天是工資的 67%，其餘為工資的 50%。在法定工作時間方面，日本實施加班時間限制、育兒短時間工作……等，規範育有兒童之勞工的工作時間長短，新加坡則是實施彈性工作安排，我國僅有性別工作平等法第 19 條的規範，而透過訪談得知多數受訪者相當受益於彈性工作，若我國能夠在彈性工作或是縮短工時方面多有著墨，在勞工工作與生活平衡這塊會有相當大的幫助。

在「工作與生活平衡政策」方面，透過訪談應證了統計數據，企業內工作與生活平衡政策的承辦人表示企業推動優於法制措施對於企業的留任率、員工向心力、雇主品牌形象皆有正面的影響，實施 20 週產假的金融業，訪談其員工時可以深刻感受到員工對企業的喜愛，可以說工作與生活平衡政策的實施，企業與勞工皆是受惠者。日本與新加坡推動工作與生活平衡政策給予相當多補助，日本在工作與生活平衡憲章中所制定的 13 個 2020 年必須達到的目標，著重於縮短工作時間、家庭帶薪休假比率兩個方面，針對其中幾項目標給予企業補助，依據實施的程度、企業規模大小給予不同的補助，補助也具有時效與彈性的樣貌，依照達到目標的程度彈性的調整目前的補助。新加坡的工作與生活平衡政策著重於彈性工作時間，將實施彈性工作時間的企業分為剛開始實施與已經實施，針對剛起步的企業採取漸進式的方式給予補助，針對已經實施的企業期望他們能夠維持工作與生活平衡策略的狀態，三年內一年一年領取補助，根據使用彈性工作勞工人數比例的不同給予不同金額的補助，每一年最高上限為 40000 新元。然而我國不希望養成企業依賴政府給予金援的習慣，因此在補助與獎助方面的給予較為保守，我國期望透過講座和訓練，宣導與倡議工作與生活平衡政策的概念給主管和老闆，

而非經濟援助，本文認為若能由企業真正發自內心地想要推動是最好的，然而這樣推廣與落實的速度可能就會較為緩慢。本文認為我國在工作與生活平衡補助與獎助可維持現在的作法，同時參考一部分日本與新加坡的方式，會更有目標且多元。另外日本與新加坡有推動認證標章的制度，日本的 Kurumin 認證標章頒發給實施一定支持育兒與工作與生活平衡的企業，新加坡的彈性工作三方認證標準，企業可以主動與三方聯盟(TAFEP)簽署，達到一定標準的企業可頒發認證，日本與新加坡的認證皆會公佈在網站上，企業可以以認證標準進行徵才招募、廣告、印製於商品上……等方式，讓社會知道自己是支持育兒、工作與生活平衡的企業，本文認為認證標章的推動也是可供我國學習借鏡之處。

在「照顧政策」方面，日本推動地域型保育事業與企業型保育事業解決待機兒童過多的問題，老年方面有長期護理保險制度與年金制度保障日本國民老年生活。新加坡則是有特別的公私協力 HDB 公寓社區照顧服務與中央公積金(CPF)制度，因有將近 8 成的新加坡國民居住於 HDB 公寓中，因此新加坡補助非營利組織於 HDB 公寓社區之一樓辦理公共空間設立托兒所，提供近便、可負擔性與高品質的教育與服務，而中央公積金(CPF)則是一個從年輕到年老控管每一位國民經濟使用的體制，使新加坡國民在年輕時即為老年生活做足準備。

日本、新加坡與我國在推動女性參與勞動市場政策上都有自己的不同特色，都有可供我國學習的部分，因此下一節將針對訪談發現的問題，根據文獻給予我國政策上建議。

第二節 建議

壹、 勞動法制面建議

一、 法定彈性工作

我國在推動女性參與勞動市場之彈性工作法制方面，只有規範於性別工作平等法第 19 條中，撫養未滿 3 歲子女，得向雇主請求減少工作時間，減少的工作時間不得請求報酬。有受訪者表示必須向雇主請求減少工作，實務上很難做到，日本亦有與我國相同的育兒短時間工作(育兒短時間勤務)，日本在 2015 年以前有針對這塊對企業進行補助，增進企業實施的意願。

二、 法定家庭假

不管透過文獻或是訪談，都可以看到我國在法定家庭假方面，產假的落差與引起的爭議是最大的，產假過短這個議題也已經持續很久，但政府似乎沒有將產假延長的打算，我國目前產假為 8 週，新加坡為 16 週，日本為 14 週，幾乎所有的受訪者皆強烈表達 8 週產假真的過少，母體的恢復所需要的時間絕對多於 8 週，近來 3 月勞動部對於部分提出提高產假的團體回應是，「我國是採孕婦 3 種不同的目的來分立不同生育假別，包含產前的安胎假、產後恢復的產假及育嬰假都有，更有他國所無之產檢假。我國相關規定並未遜於他國，且優於國際勞工組織的母親保護公約精神²¹²。」本文認為各種假別皆具有其特殊的存在意義，不能將其混為一談，產假就是提供女性分娩前後母體修養的時間，安胎假併於病假中，對於安胎實質上的意義並不大，育嬰假是一種留職停薪的假別，提供父母雙方養育孩子的休假，3 者不能混為一談，從另一個角度來看，我國女性結婚生育的年齡愈來愈往後，晚育的母體需要更長的休息時間，本文認為政府在這方面應當也需要考量進來，因此產假的休假長度必須提高。

另外家庭照顧假每年 7 日併入事假當中計算，本文認為對於家庭照顧實質上的意義不大，只是以家庭照顧為名目的事假。日本的法定家庭照顧假分為長期家庭照顧假(介護休業)與短期家庭照顧假(介護休暇)。長期家庭照顧假長達 93 天，3 年內可申請 2 次，每次的 93 天假期可以分成 3 次進行休假，休假期間的薪資為工資的 67%。短期家庭照顧假最長可申請 10 日的休假，休假可選擇半天或一天。相較於我國的家庭照顧假只有 7 天且不給薪，實在無法應付有照顧需求的家庭，建議可以從給薪做起，再慢慢增加天數。

我國的法定育嬰休假期間給付的薪資使用投保薪資計算，而且是月投保薪資的 6 成進行計算，這樣的給付事實上無法應付父親或母親或是兩人皆沒有工作且育有孩子的家庭，日本的育兒休假期間工資給付標準為前 180 天是薪資的 67%，其餘的天數是薪資的 50%。在訪談中發現多數的勞工皆無申請育嬰假，原因多半是害怕職業生涯中斷、不被企業需要，在搜集文獻資料時，看到韓國目前的作法是育兒假縮短工時(Benefits for reduced working hours for child care)的政策，員工可以在育嬰假期間選擇縮短工時的方式工作，一邊工作一邊照顧孩子，同時享有部分育嬰假的福利，這樣的作法就不用擔心上述兩個問題，或許能為申請率低的育嬰假解套。但本文認為這樣的模式，似乎就是非常彈性的工作模式，讓勞工可以兼顧家庭與工作。

²¹² 2016 Employment and Labor Policy in Korea(<https://goo.gl/>)，最後瀏覽日期：2018/05/05。

我國在法定家庭假方面在產檢假確實是優於其他國家，但其他國家也有我國所沒有之假別，像是新加坡的領養假、延長育兒假皆是我國未來在規畫家庭假可以思考的方向。另外，新加坡政府在法定帶薪休假上，與雇主一同支付勞工的帶薪休假期間的薪資，一方面減輕企業的負擔，一方面也提升企業同意勞工請假的意願，這也是我國可以思考的方向。

貳、 工作與生活平衡政策面建議

一、 長期目標的制定

透過實際訪談後，本文認為在政策的推動上應當像是日本一般有一個確切的目標數字去努力，雖然我國將實施優於法制的工作與生活平衡機構定位為倡議的角色，但倡議也是可以具體化、量化出一個倡議目標的，透過積極的倡議也是會影響企業的落實程度。不管如何，有目標數字才能知道實施的狀況、應當再加強的方向，針對各企業、各地方政府實施的狀況進行數據上的統計分析和檢討，才能將制度愈來愈完善。

二、 認證標章的推動

日本與新加坡皆有類似認證標章的方式推動工作與生活平衡政策，日本是 kurumin 認證標章、新加坡是彈性工作安排與家庭假的三方標準，從前面第三章文獻可以看到這兩個國家的作法。日本與新加坡的認證標章的意義在於提供一個基準，讓大家知道你是一個支持育兒、支持員工工作與生活平衡的優良企業，然而我國已經有工作與生活平衡獎的制度去選拔各產業中優良的企業，本文認為若在我國實施認證標章的意義會在於訂出一個優於法制的最低基準，達到這樣的基準的企業即頒發認證標章，會這樣考量的原因在於我國企業大多還是只有實施法制上的規範，如果能訂出一個最低的基準讓一般去先踏出最基礎的一步，或許對於我國推廣工作與生活平衡會有幫助，這個基準可以隨著推動的進步而提升標準。由日本的例子來看，截至 2017 年底為止，已有 2848 家公司在全國獲得了認證標章(くるみん認定)，有 181 家公司獲得了白金認證標章(プラチナくるみん認定)，數量相當多，本文認為當這樣的認證推廣至一定程度時，沒有做到這個基準的企業愈來愈少時，會相對的給予雇主一定程度上的壓力，這種企業間彼此競爭的壓力，是另一種激勵企業實施的手段。

三、 補助具有時效性與彈性

我國擔心企業過於依賴工作與生活平衡之補助，因此針對每次補助會要求企業要比之前做得更好，除了這個方法之外，或許也可以效仿日本的補助與計畫具有時效性以降低企業的依賴性，但本文認為使用時效性的補助與計畫的前提是國家必須清楚自己對於補助要達到的效果程度，當時效到時還沒達到一定程度的效果，便可以將補助延長。

四、 獎助依據各產業列出優良的標準，並進行延伸

我國的工作與生活平衡獎因考量到各產業性質不同，因此會依據產業的不同選拔出該產業中優良的企業，選拔標準沒有一定的數字，而是一個比較值，但本文認為這樣的認定標準較為模糊，若政府能夠調查各產業的狀況，提出一些較為具體的標準，會讓各產業的企業更明確目標在哪裡。本文認為可以以目前我國獎助的作法結合日本與新加坡補助概念的作法，以 2018 年獎助的項目為例，「友善措施」、「彈性工作」、「員工協助」這三個面向在各產業中明確設定一些基準，在基準以上的是在該產業中相對優良的企業，而這些相對優良的企業根據實施的程度頒發不一樣的獎助金，以新加坡為例，其彈性工時獎勵(FWA Incentive)在企業內有 5 名員工使用彈性工作安排，即給予 1 萬新元補助，第 6 名開始為每增加一名多給 1500 新元，像是日本的帶薪休假比例、實施縮短工時比例也是在一定程度上給予一定的補助，而這樣的基準和分級可以如同日本 kurumin 認證標章一樣彈性調整標準、與時俱進，因此可以依據程度的不同給予不同的獎助，或是再增加獎助項目，本文認為這是我國在現有制度上可以再去延伸之處。再增加獎助項目的部分，透過訪談得知大多數的受訪者在彈性工作方面受益良多，若能針對彈性工作的部分能如同新加坡的多元化，而非只是彈性上下班，相信會造福許多必須兼顧家庭與生活的勞工。

參、 照顧政策面建議

一、 地域型小規模托育設施以及企業型托育設施

比較日本與新加坡的照顧設施後，本文認為日本的作法較為適合我國，因新加坡採取全面公私協力的方式恐怕政府會面臨財政上的負擔，因此較為適合我國的作法是有在私立機構的狀態下，逐漸增加公私協力機構的數量。我國目前正在推廣的公共社區家園即類似日本的地域型小規模托育設施，只是日本在地域型小規模托育設施中，小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所內保育事業以及居宅訪問型保育事業，4 類中的小規模保育事業再以規模大小分為 ABC3 類，設

立不同種類型的小規模照顧設施，滿足勞工多樣化的需求，這樣類型的照顧設施有分公私立，因規模小因此設立條件相對簡單，在日本數量成長上相當驚人。然而社區內托育，不免還是會遇到受訪者口中接送孩子時間的問題，因此企業型托育設施能夠解決這樣的問題，我國針對企業內設置托嬰中心給予的補助雖沒有像日本那麼優渥，但是透過設立托嬰中心的受訪者表示，這樣的補助相當足夠，因此本文認為政府應當對企業型的托育設施進行推廣，讓有托育需求的勞工多一項可以比較及選擇的路徑。

二、 補助托育地點的限制

訪談中許多受訪者提到跨縣市托育無法申請到補助的問題，因台北市、新北市與桃園縣市常常會有跨縣市居住、工作、托育的狀況，若鄰近的縣市的托育機構與補助能夠整合，將會造福許多家庭。

三、 長期照顧對象的認定

在長期照顧對象的認定上，我國長照十年計畫 2.0 已經將對象放寬，而日本長期照顧的對象為 40 歲以上患有 16 種相關特殊疾病者，即可納入長期照顧的對象中。有些疾病愈來愈年輕化，失智症即為其中一種，因此需要受長期照顧者已漸漸不是高齡者的專利，在現在的社會應當考量的更周全。雖然我國目前的對象已經放寬許多，也將衰弱的老人納入長照對象中，開始著重於疾病的預防，但日本逐漸將對象年齡降低的作法值得我國借鏡。

四、 長期護理保險制度

日本的長期護理保險(介護保險制度)提供國民在中年或晚年，有長期照顧需求時經濟上的支援，特別的是支付長期照護保險須先經過護理認證分級，日本相當重視疾病的預防，因此被照顧者會被分成預防或有護理需求，再由預防和護理進行照顧需求的等級分別，針對不同等級給予不同的補助。我國目前沒有這樣的制度，只有商業的長期照護保險，若往後要立長照保險法，可以參考日本的作法。

針對整體推動女性參與勞動市場的政策，本文認為應當結合勞動法制、優於勞動法制與照顧政策 3 項政策共同設定目標，如同日本在支持育兒與支持工作與生活平衡的政策上制定的大框架與長遠目標一樣。

在經過瞭解日本與新加坡的政策，也透過訪談瞭解實務上企業與勞工的狀況後，本文認為若我國不將勞動法制、優於勞動法制與照顧政策 3 項政策制定一個

共同目標一同努力的話，在推動女性勞動參與上，可以選擇「彈性工作政策」、「家庭休假政策」或是「照顧政策」其中一項，盡全力把它發展到最好，因為只要其中一項發展的足夠健全和完整，都是可以解決女性育兒與照顧的問題。

針對後續研究的部分，本文訪談對象的挑選上，各產業僅挑選一家企業作為代表進行實務上的瞭解，且因訪談邀約的不易，因此有兩家企業為工作與生活平衡獎獲獎之企業，因此無法完整反應並代表我國現階段企業實施的狀況。另外受訪談之勞工僅有6名，訪談個別勞工之看法與狀況，因此無法完整反應我國所有勞工對於政策之看法與狀況。後續研究建議可以在文獻部分增加工會角色對於推動女性參與勞動市場的影響，訪談對象將個別勞工改以工會成員進行實務上的瞭解，因工會瞭解企業或產業整體勞工的需求與心聲，並瞭解在該企業或產業欲推動政策與措施的可行性，且若訪談工會也較能比較出企業或產業間的差異性，對於整體現況與差異間比較會較為完整。



參考文獻

一、專書

- 沈玉培、林菁、陳佳慧、葉郁菁、程婉若(2011)。性別議題與性別平等教育。臺北：高教出版。
- 柯木興(2000)。社會保險。臺北：中國社會保險學會。
- 張晉芬(2013)。勞動社會學。臺北：政大出版社。
- 謝秀芬(2011)。家庭社會工作理論與實務。臺北：雙葉書廊。

二、期刊論文

- 朱 萸、唐先梅(2005)。已婚婦女參與學習之家庭角色衝突研究—以國立空中大學學生為例。生活科學學報，9，141-163。
- 吳姿慧(2016)。我國育嬰留職停薪制度申請要件及程序之檢討——兼論育嬰之本質及責任。臺北大學法學論叢，98，85-135。
- 易永嘉(2008)。OECD 國家對育兒父母推行友善家庭政策與職場作法及借鏡。台灣勞工季刊，14，118-131。
- 侯岳宏(2013)。工作與生活平衡—日本育兒介護休業法之發展。臺灣勞工季刊，33，111-118。
- 黃煥榮(2008)。運用友善家庭政策平衡工作與家庭——制度與經驗的探討。人事月刊，48(1)，2-18。
- 陳忠良(1996)。日本育兒休業法實施的問題點分析。勞工行政，96，8-13。
- 焦興鎧(2002)。歐洲聯盟家庭照護休假制度之研究。月旦法學雜誌，84，102-116。
- 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)，54-66。
- 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。
- 劉梅君(2015)。婦女就業促進的契機與挑戰。就業安全半年刊，2，31-40。
- 謝棋楠(2010)。臺灣對生產育兒勞工之保護法制。廈門大學法學評論，18，245-269。

三、研討會論文

林立瓊(2016)。推動工作與生活平衡以提升婦女勞參率。2016年APEC婦女與經濟論壇分享暨性別議題座談會，台灣國家婦女館。

莫藜藜(2011)。兼顧家庭與工作之婦女就業輔導政策—台灣經驗。社會福利模式—從傳承到創新研討會，北京中國社會科學院社科會堂。

四、研究計畫

謝友文(2012)。我國幼兒托育制度之研究。行政院研究發展考核委員會委託研究報告(RDEC-RES-100-015)，未出版。

五、參考網站

勞動部性別勞動統計查詢網(<https://statfy.mol.gov.tw/>)

勞動部勞動統計報告(<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/>)

勞動部僱用管理就業平等概況(<https://goo.gl/xgAh7a>)

勞動部育嬰留職停薪期滿復職關懷調查(<https://goo.gl/q4aKiq>)

勞動部勞動力發展署(<https://www.wda.gov.tw/Default.aspx>)

勞動部工作與生活平衡網(<https://wlb.mol.gov.tw/page/index.aspx>)

勞動部勞工保險局(<https://www.bli.gov.tw/default.aspx>)

行政院(<http://www.ey.gov.tw>)

行政院主計處(<https://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1>)

行政院性別平等會重要性別資料庫(<https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/>)

立法院法律系統(<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lglawkm>)

內政部戶政司全球資訊網(<https://www.ris.gov.tw/682>)

衛生福利部社會及家庭署(<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/default.aspx>)

衛生福利部長照政策專區(<https://1966.gov.tw/LTC/mp-201.html>)

國家發展委員會(<https://www.ndc.gov.tw>)

中華民國統計資訊網(<https://www1.stat.gov.tw/mp.asp?mp=3>)

國際勞工組織官方網站(<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)

消除一切形式歧視公約資訊網(<http://www.cedaw.org.tw/tw/en-global/home>)

經濟合作暨發展組織美好生活指標(<http://www.oecdbetterlifeindex.org>)

台北市就業服務處(<https://eso.gov.taipei/Default.aspx>)

台北市政府社會局(<https://dosw.gov.taipei/Default.aspx>)

台北市政府衛生局(<https://health.gov.taipei/Default.aspx>)
新北市勞動雲(<https://ilabor.ntpc.gov.tw>)
総務省統計局(<http://www.stat.go.jp>)
厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp>)
e-Stat 政府統計の総合窓口(<http://www.e-gov.go.jp/index.html>)
仕事と生活の調和推進サイト(<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>)
企業主導型保育事業ポータル(<http://www.kigyounaihoiku.jp>)
内閣府(<http://www.cao.go.jp>)
福山市(<http://www.city.fukuyama.hiroshima.jp>)
Ministry of Manpower(<http://www.mom.gov.sg>)
MSF (<https://www.msf.gov.sg/Pages/default.aspx>)
TAFEP(<https://www.tafep.sg>)
NTUC(<https://www.ntucfirstcampus.com>)
HDB(<http://www.hdb.gov.sg/cs/infoweb/homepage>)
ECDA(<https://www.ecda.gov.sg/pages/default.aspx>)
CPF(<https://www.cpf.gov.sg/Employers/>)
MOH(https://www.moh.gov.sg/content/moh_web/home.html)
SMF(<https://www.silverpages.sg/home>)

附錄一 新加坡長期護理服務補貼

表 1：社區醫院病房補助

家庭每月人均收入	補貼率	
	新加坡公民	永久居民
700 新元及以下	75%	50%
701 至 1100 新元	60%	40%
1101 至 1800 新元	50%	30%
1801 至 2600 新元	45%	25%
2601 至 3100 新元	40%	20%
3101 新元及以上	20%	10%

表 2：住宅服務補助

家庭每月人均收入	補貼率	
	新加坡公民	永久居民
700 新元及以下	75%	50%
701 至 1100 新元	60%	40%
1101 至 1600 新元	50%	30%
1601 至 1800 新元	40%	20%
1801 至 2600 新元	20%	10%
2601 新元及以上	0%	0%

表 3：家庭和中心服務補助

家庭每月人均收入	補貼率	
	新加坡公民	永久居民
700 新元及以下	80%	55%
701 至 1100 新元	75%	50%
1101 至 1600 新元	60%	40%
1601 至 1800 新元	50%	30%
1801 至 2600 新元	30%	15%
2601 新元及以上	0%	0%

表 4：社區血液透析和腹膜透析每月補助

家庭每月人均收入	血液透析每月補助		腹膜透析每月補助	
	新加坡公民	永久居民	新加坡公民	永久居民
700 新元及以下	1138 新元	910 新元	1188 新元	960 新元
701 至 1100 新元	798 新元	638 新元	848 新元	688 新元
1101 至 1600 新元	570 新元	456 新元	620 新元	506 新元
1601 至 1800 新元	467 新元	375 新元	517 新元	425 新元
1801 至 2600 新元	331 新元	263 新元	381 新元	313 新元
2601 新元及以上	0 新元	0 新元	0 新元	0 新元

附錄二 日本工作與生活平衡指導方針目標數值

	13 項目標數值	計畫訂定時 2007 年 12 月	目前	目標數值 2020 年
透過就業 實現經濟 獨立的社 會	1.女性就業率			
	20-64 歲	-	80.4%(2017)	80%
	20-34 歲	-	78.6%(2017)	79%
	25-44 歲	64.9%(2009)	74.4%(2017)	77%
	60-64 歲	52.6%(2006)	66.2%(2017)	67%
	2.每小時勞動生產率的增長率	1.6%(1996- 2005 平均值)	0.9(2007- 2016 平均值)	以實際 GDP 增長率為目 標
	3.兼職人數	187 萬	152 萬(2017)	124 萬
正確的工 時而健康 繁榮的社 會	4.勞工與管理者有機會共同討論 企業內的工時制度	41.5%(2007)	67.2%(2016)	全部實施
	5.每週工作時間超過 60 小時的 員工比率	10.8%(2006)	7.7%(2017)	5%
	6.年度帶薪休假的比率	46.6(2006)	49.4(2016)	70%
	7.設置心理保健措施企業的比率	23.5%(2005)	56.6(2016)	100%
可以多樣 性選擇各 種生活及 工作方式的 社會	8.從事短時間勞動的企業比率	8.6%以下 (2005)	21.2%(2016)	29%
	9.進行自我發展的員工比率			
	社員	46.2%(2005)	45.8%(2015)	70%
	非社員	23.4%(2005)	21.6%(2015)	50%
	10.第一胎孩子出生後女性繼續 就業的比率	38%(2000- 2004 平均值)	53.1%(2010- 2014 平值)	55%
	11.提供托兒服務的人數			
	認證的托育所(3 歲以下)	-	105 萬(2017)	116 萬(2017)
	課後兒童	-	117 萬(2017)	122 萬(2019)
	12.男性放育嬰假的比率	0.50(2005)	3.16%(2016)	13%
	13.家中有 6 歲以下兒童，丈夫 育兒和做家事的時間	每日 60 分鐘 (2006)	83 分鐘	2.5 小時

附錄三 訪談逐字稿

訪談紀錄一			
訪談對象	金融業勞工 周小姐	訪談對象代號	BL1
訪談時間	107/03/08	訪談方式	電訪
訪談內容逐字稿			
<p>Q：首先想先詢問您的基本資料，包括姓名、年齡、婚姻狀態、子女數量、子女年齡、職業生涯、在貴公司任職的時間與職位？BL1：周小姐，40歲，一位兒子2歲半，17年的hr的工作經驗，公司銀行4年多，之前曾在很多不同產業待過。</p> <p>Q：請問您家中的人數？需要被照顧的家人有幾位？家務如何分配？BL1：3人，嚴格上來說就是有一位小朋友需要被照顧，我們的家務分配，我的先生是公務人員，他的工作性質是輪班制，休假與上班時間不定，所以目前是由我、先生、以及我媽媽輪流照顧小孩。</p> <p>Q：請問您是否曾因結婚、生育或其他家庭因素離職？BL1：沒有。</p> <p>Q：若未曾因結婚、生育或其他家庭因素離職，請問您是否曾因上述因素產生想要離職的念頭？原因為何？最後為何選擇不離職？BL1：沒有因為長輩而有離職念頭，有因為小朋友，先生也有考量是否離職，所以最後是先生做了兩年的育嬰留職停薪，然後我上班。</p> <p>Q：請問您瞭解貴公司的正在推動的工作與生活平衡措施有哪些嗎？請說出有哪些措施。BL1：我們公司其實非常的多，我有看到你的訪問的表格，我用那個表格跟你對，工作時間的部分我們有一個彈性工作政策辦法，它包含彈性上下班、在家工作、或是工作型態是彈性的，比如說你原本是full time，可以轉乘成part time，再從part time轉成full time。在請假的部分，比較特別的是我們家的產假是五個月，男生陪產假是十天，我們家的有薪病假是合併在安胎假中，有30天，我們家也有志工假，當你去做志工活動，可以一天換一天，一年3天的上限，也有所謂的領養假，如果不是自己生的小朋友，是領養的，會有10天的領養假，另外有一個是原住民的祭典假，原住民他們不是每年都會有祭典活動嗎？那個也都會放假，育嬰假和家庭照顧假的部分皆是符合勞基法，這大概是我們請假的部分，我覺得有比較不一樣的地方，然後我們也有一個月一次的early home，一個月選擇一天，可以提早在4點鐘下班，可以回家先去接小朋友，或是做自己的安排。像我現在就是work from home，因為我這兩天我媽媽腿拉傷，沒有辦法幫我照顧小朋友，所以我就work from home一邊工作一邊照顧小朋友。</p>			

Q：請問工作有設置托育的措施嗎？BL1：我們沒有耶，但是因為公司工作相當彈性，因此在這方面就比較不需要。然後在家庭的部分其實我們也有做family day，也是會有家庭日，在健康面向的話，我們每週都有醫生駐點，然後我們的福委會每個月都會推出一個健康的活動、講座等等，在員工協助方案的部份我們也有EAP，就是類似你寫的365天24小時員工協助系統。

Q：請問您實際有使用到的有哪些？BL1：我自己是因為，因為我們產假5個月的時候，這政策出來的時候我已經生完小孩了，所以我沒有用到產假5個月，只有2個月，其實我個人在懷孕的時候從一開始我就是必須得臥床安胎，我是臥床到我小朋友生完之後才回去上班，我在那11個月裡面幾乎都是有薪的部分，就像我剛剛說的，我們在福利裡面，如果你有住院安胎的必要，其實它算是有薪給假，其實在我生小孩之前，我的薪水其實都是full pay沒有斷掉，回來之後，因為公司安排比較靈活，小朋友生完之後，我最常用到的就是像現在這樣work from home，如果有小朋友需要照顧，就在家工作。

Q：那如果今天你不是在貴公司，沒有這麼靈活的彈性工作政策的話，有沒有可能你就會提出離職？BL1：會，沒辦法，小朋友放著就是必須得照顧啊，所以也只能這樣選擇。

Q：您認為貴公司可以在哪方面加強工作與生活平衡措施，好讓員工更能取得工作與生活平衡？BL1：我覺得如果主管少加一點班應該會更好，因為主管加班下面的人就會有壓力，所以主管你知道leading for example，就是我覺得如果他們少加一點班，在推動這整件事情上會比較ok，不過原則上我覺得在我們的bank裡面那個氛圍已經是非常nature。

您認為政府可以在哪方面加強工作與生活平衡政策？BL1：太多了，首先我認為工作與生活平衡不一定是針對有家庭，不管是長輩還是有小孩的人，我覺得一般單身的人，雖然上無老下無小，也需要工作與生活平衡，我覺得台灣在工時的法制訂定上，是要有更大彈性的，在這樣的前提之下，而且最好是縮短，因為我覺得台灣的工時比起其他國家真的是長很多，再來就是工作跟家庭的平衡，有一件事情很重要的是你的工資是否能support你的life，所以我覺得工資的調整應該是有長足的空間，對於有一些企業他針對所謂ot就是超時工作，相較於提供的規範跟所謂的薪資的補償，我覺得應該是要比現在更優渥，原則上我個人認為，這次的修法，又是往回走的，這是非常不利於所謂的工作生活平衡這件事情。然後第二個部分是如果是對於上有老下有小，我覺得應該有實質上的補助，去讓三明治世代的人，他們在若在時間上不允許，起碼有金錢

上的補助，可以去照顧到家人，但是我覺得前提是有親自的陪伴為優先，真的沒有辦法陪伴才是金錢的補助。

Q：你剛才所說的補助是指我國的托育以及長照政策的補助嗎？BL1：包含但不限，老實說我們現在的長照它算是一個非常初階的階段，其實它有很多認定和申請的東西其實都過時，然後又嚴苛，然後有很多比較新式的長者需要照顧的東西其實都沒有辦法被納入長照範圍，但事實上這些人也是需要被照顧者，所以我覺得這個東西和實務上有很大的脫節。

Q：你說比較新式的長者是指？BL1：比如說像是失智，失智的比率愈來愈高，而且愈來愈年輕化，可是失智它在認定上，過去我們在長照的定義上，它都是要生活無法自己獨立處理的能力，但是失智他在初期跟中期的時候，他並不會一直有持續性需要被照顧的狀況，因為他的狀況是時好時壞，可是就是怕壞的時候你也沒有辦法，就是你怕偶然的壞，你就必須要有人照顧他，那像這種東西，在現在的不管在長照的角度而言，我覺得他距離很遙遠，沒有辦法 cover 到這塊的需求，但是對於老者來說，有些比較新式的疾病，那我覺得對於小來說，我是對於一直提到的很多議題包括法定產假要多久，原則上我們現在的法定產假是對於女性來說是很不人性的，一方面是現在的生育年齡都提升，不是 20 幾歲就生小孩，現在都是 30 多或是更晚，在大陸在 28 歲就被定義為晚育，會有更長的產假，但是在台灣產假的天數一直以來都是這個長度，所以我覺得在實質上，法定產假的給予非常的不合理，陪產假更不用說了，我覺得它還有一個性別上的刻板印象在後面，男生只有幾天的產假，但女生是幾週的產假，可是實際上小朋友出生，它應該是不分爸爸媽媽，應該雙方都同時應該享有這樣的義務必須要照顧家庭，所以我覺得基本上在法定上針對這些事情的觀點，還有實際上提供的支援，還很長遠。那現在育嬰假法定是最長到 3 歲中間不能超過 2 年，但是中間的薪資，所謂這個 6 成的投保薪資的補助其實是非常不實際的，為什麼，因為通常在說投保薪資的時候，它通常看的是最低的概念跟標準，那最低的他的薪取的上限，所以這件事情對於支持一個家庭來說，其實並沒有太大的意義，它只能提供非常微小的補助，可是它沒有辦法讓這個家庭因為有這些補助而過得很好，更不用說其他的比如說教育、學校、學費的補助，或是保母或是接送或是課後安親這些等等的，這些東西其實都是有非常大的落差。

Q：請問你有請領過哪些兒童的津貼或是補助？BL1：有，我先生育嬰留停這 2 年，他有請前面 6 個月的育嬰補助。

Q：家中的長輩有需要照顧的嗎？BL1：沒有，但是他們都超過 65 歲，所以他們有老人津貼，類似像是這個。

訪談紀錄二			
訪談對象	金融業承辦人 吳小姐	訪談對象代號	B
訪談時間	107/03/12	訪談方式	面訪
訪談內容逐字稿			
<p>Q：請問貴公司在台灣有幾家分店？平均每家店的人數？男女的比例為何？B：我們在目前在今年度是 74 家，每家店的人數，因為分行的人數有多有少，不過基本上都有 10 人以上，男女的比例若是整家公司來看，因為我們員工大約是 3000 多位，網路上應該都查得到資料，比例大約是 2 比 1，女生是 2，男生是 1。</p> <p>Q：請問貴公司何時開始推行工作與生活平衡？想要推行的理由為何？B：就我自己加入這家公司大約七年多，就我加入的第一年加入時就知道公司有在倡導工作生活平衡，所以我想，我們公司屬於集團式的公司，他很在意我們所謂的多元與包容，所以他也會鼓勵我們員工在工作與生活當中獲得平衡，所以我們很多措施都是跟這個有關，例如我們每個月都有一次的 early home，他也會希望員工在比如說工作的周間還是有一段時間可以比較早下班，去跟你的家庭或是你的朋友聚餐聚會，所以公司在整個推廣多元與包容也好，包括工作身心平衡，這個是很在乎的，因為公司最在乎的就是員工，就是 human，所以舉凡有關於這方面的措施，我們公司都滿願意去嘗試的。</p> <p>Q：請問貴公司工作與生活平衡政策推動的單位是？推動的方式與流程是？B：我們目前在整個公司推廣工作與生活平衡的策動者會是在 hr 沒錯，然後若像是公司也有多元與包容委員會，主要在策動有關工作與生活平衡會是在 hr 的 er，就是員工關係部門，目前推廣的方式是，在今年度有很大的不同，過去我們會讓主管在多一點的宣傳和公告，那我們在今年比較特別的是在每一個部門都有 1 到 2 位的工作生活平衡推廣大使，像 hr 就有 2 位，因為我們都知道這樣的推廣需要點線面才有辦法做到更多的落實，那有時候制度是寫在那邊，我們在今年有比較大的改變，想說試試看別的方法，能不能讓推動的方式更多元化，所以基本上我們會更落實在制度面上的改善，因為有制度有規範也比較好去依循，所以我們今年有很大的不同。</p> <p>Q：那請問是否有一個特定的推動流程？像勞動部在補助工作與生活平衡補助有給予公司參考的 6 個步驟流程，請問你們有參考這些嗎？B：的確我們在做這方面的評估盤點，或是資源我們會做，只是我們現在在做的的方式是單位可以先行評估，我舉 hr 為例好了，像我們每年都會做 my voice，有點像是員工的滿意度調查，那我們會依照他所反饋的內容去做有點像是需求上面的評估，然後就看我們今年目標是要推廣哪一個部分，再去做落實，所以基本上會 follow，你一定有一個需求才不會是亂槍打鳥或是沒有目標，所以不管我們是在辦講座也好，我們也會跟不同的事業處，就是有關職安，</p>			

去看看我們員工的譬如說，健康報告，有沒有哪些主題是我們很適合作為講座的，所以辦的講座通常都是秒殺，大家都很喜欢過來，所以基本上勞動部提供的這 6 個步驟，他的流程基本上會是這個樣子。

Q：請問貴公司在工作與生活平衡方面推動的政策有哪些？B：我們有彈性工作、電傳勞動，我們公司在去年 2017 年開始推動彈性工作，請假政策的話我們目前是 20 週的產假、陪產假是 10 天，再來我們有志工假 3 天，我們有每個月 1 次的 early home，家庭照顧假本來就有，勞基法有的我們都有，那更優於的比如說像是產假 20 週、全薪的陪產假我們是優於勞基法，我們有 10 天，甚至我們的病假前，我記得好像是前 12 天是全薪。另外我們有哺乳室、集乳室，哺乳時間基本上 30 分鐘，符合勞基法，那當然你可以彈性，沒有人說不可以，我覺得我們公司在對於這種母性關懷，除了法令上的規範，如果有特別的需求，舉凡像是之前在幫員工上課時，有需求都隨時可以去進行他該進行的活動，並不會禁止。我們的托嬰中心，我們有跟英語的一個機構有跟他們配合，我們全省都有分行，我們都有就近，有跟英語機構配合，他們可以下課的時候協助托嬰，有簽特約給予員工比較優惠的價格。若是家庭這塊，我們公司不定期會有家庭日的活動，所以並不是既定的日期，有時候是部門會辦，有時候是整個公司會辦，是不定期的活動，看當年度最適合的時間。健康促進的話，有的分行他們自己會有請可能媽媽來幫忙煮飯，因為他們可能那棟樓比較多人，他們可能就直接有請，不是既定有請，因為我們的分行有很多地方，所以有的，我知道有的公司可能會在總行，或者是人最多的地方會有員工餐廳，那我們是，我知道有幾個分行是有的，會請人家一起來做餐給大家吃。健康檢查的話符合目前法令上的規範，我們都有駐點的醫師跟護理師，像我們這棟就有駐點的醫師，我們的不動產事業處，他們每個月都會公告有哪些駐診的醫生可以諮詢的時間，我們都可以有 15 分鐘的免費諮詢，假設健康報告有三高或是有紅字，護理師那邊他們會直接做追蹤，就是這幾個可能他會提醒我們要去做什麼什麼事情，每個月都會一次的健康小叮嚀，他會叮嚀，我們是用 email，提醒我們要去特別留意一些身體上的狀況，同時會告訴同仁駐點的醫師駐點的護理時間是什麼時候，目前是台北跟新竹都有駐點醫師。然後我們也有員工協助方案 eap，像 eap 會把訊息公告在網站上面，可以自行打電話尋求協助，如果需要的話。

Q：請問你們有請領工作與生活平衡補助嗎？B：我知道上一手同事有，那今年度我可能也會報，我們公司可能會申請下半年，有這個計畫。

Q：請問公司有提供復職協助嗎？B：公司會看復職前後的職位有沒有很大的落差，那如果已經回來，原本的工作改變或變得不一樣，他一定會有復職協助，因為他回來的工作已經不一樣了。

Q：請問貴公司是否有特別針對不同工作性質或特定群體的員工，推行不同的工作與生活平衡措施？像是業務和行員的工作性質不同，是否有針對特定群體推動的措施？

B：像是彈性的政策會不太相同。就金融產業而言，他的外務不會像是其他的高危險群，像是建築、跑工地，要特別有額外的訓練，我想這方面是差不多的，因為我們是比較文的產業，所以基本上跑外務不會要在外面一直跑一直跑，就不回來，基本上跑外務像是拜訪客戶，或是辦一些事情，大部分是一樣的，不過你提到這個我突然想到我們有一群人是比較特別的，叫做電銷小組，他們是視障人員，他們比較不同，他們在教育訓練也好，或是辦公設備也好，因為他們是盲人，所以他們的設備跟我們一般的同事會完全不一樣，我們提供盲用的電腦、設備，甚至有同事會帶導盲犬來上班。你說內勤和外勤有沒有很大很大的不同，比較沒有，但是如果說像比較特別的員工，電銷小組他們是比較特別的。

Q：請問貴公司認為在推行工作與生活平衡政策，在哪一部分執行得相當好？哪一部分未來會再進行加強？

B：我們在今年度有比較大的不一樣是我們希望讓更多的員工有感覺，其實我都瞭解工作與生活平衡是很重要的，的確他在推廣起來像我們並不是單一個建築物，是散落在很多地方，有些員工他的工作性質是比較，可能上面時間他都是面對客戶，他就是時間會比較不自由，像現在營業部，就我們樓下的分行，因為現在已經6點多了，如果在早上9點到下午3點半之間，基本上他會是在那個地方協助服務客戶，3點半以後他要開始結帳，開始要進行有關於作業的收尾，他比較不像後勤單位的人時間比較彈性，比如說我們一個講座辦在中午，他們就比較難參加，可能想當然爾是沒有辦法參加到的，所以在今年會想要推廣各個單位有推廣大使也是，變成是說假設分行他們有可以提出他們比較適當的時間，他們就可以直接說出需求說，能不能幫我們辦在5點到6點，或是4點到5點就不一定是，因為我們大部分都是辦在儘量不要用到員工的上班時間，我們就辦在中午，我們都會供應餐、供應飲料，可能邀請壹些講座來辦理，但是如果像是分行的同事真的比較沒有辦法，那我們就是讓他們提出需求，公司這邊也是會相對補助便當或是什麼的費用，今年度想要去變得比較不一樣，我們現在辦的一些講座，我們會試試看，看無法參加的同仁是否能用電話，讓同仁參與，即便他沒有辦法聽到講座，我們也會把最後的重點揭露在網站上，我們會附上一些照片以及說法，讓同仁也可以瞭解，我知道分行很辛苦，因為自己也待過分行，因為他時間是綁著的、全心全意服務客人的。

Q：我想請問剛剛提到的 my voice，請問他是怎麼運作？

B：他是透過系統，我們之前是做 q12，在蓋洛普針對員工滿意度，以前是 12 個問題，我們好像在 2014 年以後，我們就把他改變成 my voice，道理邏輯是一樣的，他一方面是在看員工對於工作的黏著度，甚至你獲得的資源、問你願不願意繼續留在公司，接下來的 18 個月當中，就是類似員工的黏著度拉、員工向心力、對工作的滿意度等等，產品、服務等等去做的

一個調查，那他是一個很公正的，因為他是透過外部機構來運作，而我們是不知道是哪些員工寫的，最後我們會把這樣的聲音傳遞回來給該部門的主管，你就會很清楚你的部門裡面，到底露出什麼聲音，你怎麼再去改變。

Q：請問是否瞭解有哪些工作與生活平衡措施員工認為做得很好？開始實工作與生活平衡後，員工的反應如何？B：就我自己是這家公司的員工7年，我覺得我們公司做的好，我現在聽到的聲音是，辦的講座他們無法參加，但是如果就我們普遍去問我們公司哪些福利是你很喜歡的，他們一定會講 early home、志工假、產假、work from home 也是，因為我們自己也有很多朋友在同業，常常我跟他們說我們有在落實勞基法在推動的，很多人都說怎麼可能，有的公司甚至 notebook 都不讓你帶走的怎麼可能 work from home，當然帶走有資安方面的考量，並不是隨便帶走就可以用，那我們在資訊安全也是管控的非常嚴格，所以其實你在哪邊 login 他都是知道的，他會有 vpn，而且是某種程度以上的層級才可以申請 work from home，也不會是一個櫃員做 work from home，因為你要用的是公司的機器公司的設備，你要收現金怎麼可能 work from home，所以大部分 work from home 的可能是他有需求或者是他家裡有一些變故，他必須留在家中，除了可以申請家庭照顧假之外，他也可以跟他的主管申請 work from home，這個都很彈性，所以這個是我們普遍喜歡的福利，因為落實，並不是講講而已，因為要寫很漂亮的制度，都可以寫，只是說主管有沒有那個心去做推廣，像是我剛剛說的產假、陪產假全薪、還有我們的志工假也很多人喜歡，還有其他的是我們會辦很多主題性的講座，講座不會只是針對健康，也會講旅遊，希望身心靈皆發展，健康、旅遊、體適能也會談，所以這個都是員工很喜歡的，那比較用不到的就是他聽不到這個講座，或多或少還是有一點，但這個就比較難去克服，因為我們的點，北中南都有，就比較難。

Q：請問在上述的措施中，哪些措施員工的使用率較高哪些較低？B：我覺得像是 work from home，因為這個目前並沒有系統，這是去年才剛開始實施的，2017年7月，這個的使用率應該就比較少，但是我們部門就至少我知道的就有2、3位同事就使用過 work from home 曾經。在我還沒轉到 er 前是在做教育訓練，我在我們那個小組，就有人申請過，因為家裡有一些事情就有申請，8個裡面有1個，比率應該也算是滿高的。

Q：請問貴公司是否有數據，或是您認為在推行工作與生活平衡政策後，女性留在職場的意願是否改變？因家庭因素而離職的比率是否改變？B：我現在手邊沒有這個數據，然後你說會因為家庭因素而離職有所改變，我應該反過來說，像是我剛剛說我們公司的女性員工是相對多的，2比1，不見得金融圈都是這樣，我們公司在女性就業

與機會，相對都是平等的，會有因為家庭因素，因為我們申請育嬰留職停薪並不會被百般的刁難，他請假、復職皆不用擔心回來就沒有位子了，因為有一些人害怕請假是怕他回來沒位子，即便回來他的單位有調整，我們還是會給他復職計畫給他適合的位子，所以我覺得女性還是有這麼高的比率在我們公司，所以相對來講，他還有一個部分，像是我們會有 early home，甚至在分行當中我們都非常落實勞基法的下班時間，規定的時間下班就是下班，因為我知道有一些銀行，有的是 7、8 點，有的甚至更晚，那如果說是自己在分行的話，其實基本是都是準時下班的機會是很高的，再加上我們的 early home 每個月都有一次，如果你真的有特殊的狀況申請，其實跟主管說一聲都還滿容易去使用的，所以我是沒有詳細的數字拉，但就我們看起來，公司女性員工多數的狀況之下，我想應該是滿受惠於工作與生活平衡的制度。

Q：請問您認為在推行工作與生活平衡政策後對貴公司有什麼改變與影響？B：因為我來的時候，其實 7 年嘛，我之前前一家公司是在本土銀行，我待了 10 年，所以 total 在銀行產業 17 年，所以像我剛剛所說的 early home、志工假都是前公司沒有的，但他說不定現在也有一些改變我不知道，那我覺得我到這間公司這 7 年以來，它有愈變愈好的趨勢，像是彈性工作也是慢慢開始，先是有，然後慢慢去做推廣落實，包括像是產假 20 週、志工假，這都是我前公司所沒有的，我就會更喜歡享受公司提供的這個福利，因為某種程度你就會於有榮焉，因為我們公司是真的很在乎員工，因為有很多朋友在產業，基本上外商銀行對於這方面的福利都是比較好的，就我所知道，像匯豐像花旗也不是說他們獨有，我覺得這是一個很好的現象，希望每一家銀行都有。像公司那時候在成立電銷小組的時候，我們也是很多公司會到我們公司來參訪，你們怎麼能能讓盲人做到和一般員工是一樣的，而不是請他們來按摩，其實我們請他們來按摩不如給他們一份工作，這是我們公司落實的價值觀，所以到現在我們有很多的電銷小組，他們其實很感動有那份工作，而不是只是為了去幫人家按摩小站按摩，他是可以養家活口的，因為他來了他受到平等的對待，他所用的工具設備都是協助他，我所知道的員工是嚴重弱勢，他的電腦可以放得很大，或是視線距離很短，公司會製作專屬該位員工的專屬設備，我們也對他們進行教育訓練，讓他們知道什麼是投資什麼是風險什麼是基金，到現在有些同事甚至還獲得全球集團獎，全球 70 幾個國家的主席獎，做好公司的品牌承諾，台灣曾經有一個電銷小組獲得這個殊榮。每次我在跟我的朋友聊到我們公司的團隊以及這樣的設備，大家都會覺得說不可思議，所以我剛剛也提到說很多政府公司他們都會想要來參訪，我們公司也歡迎各個公司來參訪，因為只有靠我們的力量是不夠的，如果每個公司都是提供一個工作給這些夥伴，而不是請他來按摩而已，我覺得這個會很不一樣，所以講到這些制度我會覺得我們公司是一個想要不斷往前，只要是對員工好的福利，克服硬體設備比如說像是剛剛講的，我們沒有育兒中心，我們沒有蓋一個托兒所，我們轉換成彈性的工作時間地點，而且是人人適用，

我剛剛講的是有小朋友的人適用，我們某種程度會希望大家都適用，所以我們給的像是 early home，不會你是男生所以你就沒有，因為女生就有，我們都希望能夠公平，那當然有一些比較特別的，像是產假就沒辦法因為你是女生，可是我們陪產假也有哦，本來是 5 天現在變成 10 天，所以我們希望的是普惠，因為除了工作生活平衡我們也很重視多元與包容，不會因為你是有色人種、哪一國人、台語國語、性別，我覺得這家公司很多元，真的就是多元與包容，跟以前的公司比起來，真的就是會有明顯比較，覺得真的是不一樣。

Q：請問貴公司在參與補助計畫時有何特別經驗？是否認為有待改善之處？B：因為我今年才有要參與補助，不過之前我有去聽補助計畫的說明，因為今年我還沒有送我
不知道有沒有要改善，我在說明會有聽到別的公司同事他們反應，有時候年度計畫已經開始了，可是實施補助計畫他有特定的期間，比如今年是 2 月 1 日到 3 月底，那他 1 月份辦的活動就沒辦法申請，不過還沒申請我不曉得，但是現在是 e 化的，我不知道是不是可以用起來是方便，好像是補助 7 成，可能沒有辦法給予太多的分享。

Q：請問您是否滿意目前政府所實施的工作與生活平衡政策？您對該政策有何期許，或期望加強之處？B：我覺得政府，就我開始接觸到現在，我覺得政府都有給很棒的
政策跟策略，只是說企業的落實度而已，我覺得鼓勵的方式，現在鼓勵的機制都已經很好了，這種東西其實強制不來，也不會因為說你沒有所以就罰你，最基本的勞基法，像剛剛講的其實那些勞基法就有規定了，應該說連最基本的勞基法都沒做到，那就是違法的公司，其實就是落實，這個都是更好的，我覺得用鼓勵的方式其實就是不錯了，像我現在在我這家公司我有看到很多這樣的機制在走，可是我想一下我以前的公司是有還是我不知道，因為我以前的公司我不是在 hr，有但是我不知道的話，是不是宣傳不夠多，還是就真的沒有，沒有這麼大的感受，可是在現在這家公司，你只要講 work life balance 一定有人知道，你講 early home 一定有人知道，我覺得制度在那裡讓大家都知道大家都去用，像我在跟我同樣是金融業的朋友講工作生活平衡，他會說那是什麼，我覺得很棒的東西是廣宣小物，之前剛開始推廣時有做 eap 宣傳小卡，現在就比較沒有特別去做，因為大家都知道了，就不用特別去宣傳，只要新人來的第一天他就知道，回到單位大家都在講，也不需要特別做宣傳，而且我們本來就有一個網站，在做這方面的露出，因為沒有才特別需要廣宣，但我們都有了就不用特別廣宣，因為大家都知道。

訪談紀錄三

訪談對象	金融業勞工 詹小姐	訪談對象代號	BL2
訪談時間	107/03/19	訪談方式	面訪

訪談內容逐字稿

Q：首先想先詢問您的基本資料，包括姓名、年齡、婚姻狀態、子女數量、子女年齡、職業生涯、在貴公司任職的時間與職位？BL2：詹小姐，年齡 35 歲，婚姻狀態已婚有一個兒子，兒子年齡一歲兩個月。

Q：請問你在公司銀行幾年？BL2：10 年，上一份工作總共有三個工作，第一個大學畢業的工作做社工一年多，第二個做人資，公司第三個工作 這份工作做了 10 年。

Q：請問您家中的人數？需要被照顧的家人有幾位？家務如何分配？BL2：住娘家，家中有爸爸、媽媽、弟弟、老公、兒子，爸爸媽媽的年紀大約 64 歲。買房子在桃園小孩還小給爸爸媽媽帶，媽媽也住很進所以會過來幫忙帶小孩，老公的工作比較特別不常在家。通常住娘家都會通車，新竹台北這樣往返。家務通常是媽媽在做，媽媽兼保母兼家裡的家務事，平日會煮飯買菜假日通常會出去吃東西，洗衣服有洗衣機在洗掃地之類的媽媽會掃，偶爾會煮飯假日經常外食。比較沒有在做家事，老公也比較沒辦法回家會顧小孩。例如晚上回去就會晚上跟小孩一起睡，如果回桃園的時間比較晚媽媽就會單獨跟他在一起。

Q：那你有沒有因為當初要生育的問題或因素離職呢？BL2：在公司結婚生子結婚倒是沒有，結婚在公司福利算是不錯，其實在這裡結婚生育就沒有想要離職。那時候懷孕安胎大概 7 個月。

Q：安胎期間的薪資是怎麼計算的呢？BL2：薪資公司算很好的，住院是遵守勞基法。住院安排福利很好 60 天全薪，有兩個月是全薪。剩下就是病假和事假這樣去計算，病假有 30 天住院，有 60 天全薪，30 天中有 12 天全薪 18 天是半薪。把有薪的假用完再用半薪的假再請無薪的假。

Q：那你當初要生育的時候有離職的想法嗎？

生育離職應該是留職停薪，但是怕，所以沒有留職停薪。

Q：那妳先生有嗎？BL2：他是經濟支柱，他無法離職我有想說要帶小孩，之後有找到媽媽幫忙帶小孩，還是覺得賺錢比較重要其實銀行界的薪資比較高，其實如果請一年之後離職我也覺得滿可惜的，賺的錢比請保母的錢還要多很多，其實應該是來上班比較划算，剛好有媽媽幫忙帶小孩原本想說小孩在桃園，然後找保母就變成台北桃園通車，可是想一想下班回去桃園太晚了，後來覺得放娘家比較好，雖然回到家也八點多了。保母費也有給媽媽，給媽媽賺總比給外面賺來的好，保母費還會抽成有的沒的給自己人顧也比較放心。

Q：那請問您瞭解公司銀行正在推動的生活與平衡措施？ BL2：我本身研究 HR 的。實際用到的和除了剛才你講的安胎假、產檢假。

Q：那還有你曾經使用到什麼工作生活平衡？ BL2：我們公司滿多福利的，因為我們公司推動生活平衡所以其實大概我講一下 EAP 員工協助方案，EAP 是找生命線的一個窗口，我們員工有問題我們可以打開專線，主要外包給老師來解決。EAP 員工協助方案，有專業的生命線的老師在接依照你的問題的難度會分不同的老師來接 EAP 服務專線，通常遇到比較大的問題才會撥打，我們也有志工假，推廣平日志工或是假日志工都可以，主要我們是有 early home 每個月都可以有一天，周一到週五自己選擇一天，提早到 4 點下班，提早兩個小時因為我們八點半上班或者是五點半下班或者九點上班，所以是有一點彈性，就是可以 4 點下班。

Q：那你每個月都有用嗎？ BL2：幾乎每個月都有使用，主要是看你的工作跟主管，如果很忙的話也有人沒有用，就是自動放棄。

Q：所以他不能累積嗎？ BL2：不行累積。他就是一個彈性的，我們也有推的是社團也算是一種吧！員工的個人生活在公司也可以認識很多朋友，中午時間或這是下班時間一起辦一些活動。那我們也有醫生的駐點，新竹跟台北都有醫生駐點應該有算是照顧人的健康方面的福利，也推動很多講座，各方面的講座，有辦過旅遊的就是請神秘遊輪來介紹，他們旅遊的跟某個東方旅行社來介紹一些活動，健康也有瑜珈老師之類的。另外就是哺乳的福利一天一個小時還是 30 分鐘，我記得我們早上下午各一次半小時主要也要看主管。哺乳室是在樓上還是三樓有一間專門的哺乳室。另外我們有彈性工作政策，就是在家上班，再不同地點上班或者是調整你的上下班時間。例如：可以申請一些照顧家人可以每天工作時間可以減少或者是分配在其他的時間。例如：你工作五天某些時間只有 6 個小時，另外的小時數薪水就會減少都可以跟主管去談彈性工作。近年有一個同事車禍職業傷害，可是他還是想上班公司就變得她可以一下在她老公那裡，新竹一下，在台北媽媽那邊上班也可以就變成新竹台北的點都可以上班，那有時候身體不舒服，那就直接在家裡上班就很彈性，像他這個就沒有寫下來不是去上網去申請而是跟主管講，讓我知道你每天在哪個地方，出現在新竹、台北還是家裡。因為個人的因素或者是家裡的因素可以請這種假。這就是一段時間等身體好了就要申請或者因為要照顧父母可能就要在假工作兩天主管還是會同意，這種就不用線上去申請比較彈性，分行的可能比較難櫃員每天都要坐在那邊的可能比較難，後勤申請比較容易，放假的話還滿多的，假當然就是產假。

Q：那時候你回來有請產假嗎？ BL2：產假那是每個人都會有，我那時沒有請到5個月產假，3月產假回來，4月就開始實施20周的產假，陪產假10天，一般是五天。像是假別有2個月投保薪資。

Q：那你有請過志工假嗎？ BL2：志工假我們每年都有三天。會使用志工假但是不會三天都用到看工作忙碌，同事會找去新竹海邊淨灘撿垃圾通常是4小時，半天就可以補休半天，5到8小時就是補一天通常是這樣來算或是參加老人的服務或者是講故事給小朋友聽或是身心障礙的。

Q：那是公司讓你們參加還是你們自己去找管道？ BL2：你可以自己找管道，也需要證明拿到證明給主管就可以了，也可以去我們的公司網站志工CA的單位可以寫一些你的故事讓他做一些介入。公司滿鼓勵志工的像是路跑，公司路跑今年開始以前都會去當陪跑員或者是加油的人那些也是志工今年鼓勵大家下去跑步。

Q：那您有沒有認為這些措施的有無對你有沒有一些影響？ BL2：公司的部分公司滿好的像是哺乳室才剛裝修過就很新，也很安全進出都有刷卡，20周的產假當然是很棒的，有一個同事正在請假中，變成產假20周然後又請了留職停薪半年，六個月有頭保薪資六成，在公司20周幾乎是全薪，6個月又可以領投保薪資，一年來照顧小孩身心上面是比較平衡的。像是我56天就回來了，勞基法規定56天，太快了在公司哺乳其實很累擠奶阿，那些是非常辛苦的也會影響奶量就有很多的不方便能夠享受到20周就是很賺到，錢賺到又可以休息而且要找保母，那麼急迫的時間根本沒有辦法，56天找到真的不大容易又要有人照顧自己，新生兒要找到幫手其實很累，要安胎狀況不好要有人照顧後面要調身體回來可是又要很快回來上班對身體不太好。

Q：請問你覺得生完小孩大概要幾周身體會變得跟之前一樣？ BL2：沒辦法跟以前一樣，每個人都狀況都不同8周就要回來，一回來就馬上進行朔身之類的，又為了要擠奶同時又鼓勵擠奶，可能就只能擇一，妳瘦了奶量就沒那麼多可是又要顧小孩也要透過運動才能瘦得健康，顧小孩是沒有時間運動的，可能身材維持住可是奶量減少就會沒有奶，所以身體要好大概半年才好，有的人生完一年才好，現在比較適應我的小孩才開始運動，最近團購TRX有氧運動才慢慢可以平衡恢復期間每個人都不同有些人到2年，56天感覺有點太短了。我們公司推動20週真的很好，8週是全薪，12週是本薪，本薪就是扣除伙食津貼，伙食津貼別的公司是1800元，我們是2500元，有薪假20週。

Q：那像是銀行的行員比較前線工作的有辦法請20周的產假嗎？ BL2：每個人應該是有權力可以請的，幾乎員工都會有這個權利去請，因為這是集團推的像是那時候38婦女節總經理就有說過如果你在這間公司這麼長的時間，像我在這間公司10年你

看因為你給他 20 周這麼好的照顧，因此留在這裡 10 年算是公司賺到其實你鼓勵一個員工她的家人都過得很好，家人也會認同公司。看到社會上看到公司辦這個 20 周非常的好我相信員工的離職率也會下降，所以才會回來上班工作對你好 你也會有意願會留著。

Q：那你有認為哪一些措施是可以再改進的？ BL2：可能使用率比較低的措施或者是沒有。我覺得推這些福利都是經過很多次的討論才會推出這些福利，我覺得彈性工作是最難的，彈性工時這個推動的確是不容易如果說是櫃員要去申請。例如：他就是八點半 5 點半，如果 3 點公司要結帳那不可能說我每天彈性 1 點下班，確實也會因為職務上面的不同而有所不同。那妳說其他一些假安胎身產安胎每個女性都用的到，可能可以談說一帶就是一個區間，可是彈性工時就比較難一點點，每天兩小時不在萬一有什麼樣的工作叫別人來代替就比較難，彈性工作就是比較難的就是如果真的家裡有事情，這樣來談條件感覺就比較容易達成，你也不可能永遠都在家裡面工作，可能就一兩天或者是偶爾或者是說同事受傷也像是在新竹上班或者是在台北或者是在家，所以就是時間的彈性是比較難，公司有推集團也有推可是感覺台灣目前比較少。

Q：妳在新竹的工作會是在家工作嗎？還是在新竹的分行？ BL2：新竹是娘家我在這裡上班，只是下班要再回去。因為小孩放在娘家所以你沒有請過彈性放假，人資沒辦法在彈性在家工作，前面是做薪資管理系統在公司不可能在家裡工作，而且帶回家也會有風險不太可能在家裡。現在是做離職程序員工要拿離職手續不可能在家裡做，員工有離職上的問題也不可能在家裡回答。

Q：你認為政府的工作與生活平衡措施在哪個方案需要再加強？ BL2：銀行比較難都分布在各個點政府不是有推動托嬰中心 100 人以上要辦，我們公司 3000 多人可是就沒有辦法辦托嬰中心，因為分行分散在各地不太可能辦，這個不能因為我們有 300 個人之後辦在這裡，這樣對其他員工不公平公司的資源不能用在少數人的身上要的話大家都有，常聽到有人有，但是不是我們公司強項。彈性工時是完整的為了小孩想要申請彈性這一塊，主管都還是會願意的但是還是要走一些流程。

Q：那你有認為政府在哪個地方可以加強？ BL2：我覺得是保母。因為都是看新聞的政府政策公立的幼稚園真的不大夠，有的人會希望去公立比較有能力的人可能就會去私立，所以其實有再多的公立的托兒所，可能一樣會不夠生產完都會擔心要誰來顧小孩爸爸媽媽年紀也大了，但是因為沒辦法，媽媽也妥協，婆婆也住附近也願意每天通車來照顧小孩讓我也很感動，我也是新手媽媽，還有工作就很願意早上晚上顧一下小孩是剛好有一個依靠，不然也有很多同事都是自己顧小孩，另外一個同事也是 20 周產假之後留職停薪也是因為沒有人可以幫忙照顧小孩，因為他在公司也表現非常好，

在公司薪水也很高可是為了小孩就放棄了工作我是覺得很可惜，但是因為公司福利非常好有 20 周又幾乎全薪這樣就五個月的薪水真的滿划算的，然後後面 6 個月就可以好好利用這個時間去找保母，適應孩子一年後再回來，公司也很好的地方是會幫你安排位子，保母托育這一塊真的滿缺乏的，保母系統可以做得更好一點，有稍微找桃園的保母，上網有找一些但是評價都說不好或者是會擔心保母會對小孩不好之類的新聞出現就會害怕，保母的費用也很高也要看縣市有些縣市的保母很少費用就高可能也會不太專業。

Q：那小孩到現在有領取過什麼樣的津貼了嗎？ BL2：因為是戶籍掛在桃園，桃園的福利好像不錯每個月 3000 元，小孩子到三歲以前每個月 3000 元，如果小孩還有父母的戶籍都在桃園的話。這個我就很棒持續 3 年的補助。我之後沒有領到因為我之後遷戶籍新竹是可以領生育津貼，新竹好像是 2 萬元可是後來轉到桃園，後來才知道桃園的 3 萬為了要領後面那個三年還有三年的時間可以領取這些福利，桃園的補助是滿好的。勞保職業婦女有投保就是兩個月的投保薪資，另外的勞保又給付兩個月我也覺得很好。

Q：那你覺得政府再補助生育的政策妳還算滿意嗎？ BL2：我覺得補助一點點錢而已，覺得還不夠。我是沒有開刀，很多開刀縣市不會給付的有的開刀在私人的醫院，我聽同事講開刀剖婦產的話都要支付 8 萬元需要自己自費。勞保的補助兩個月我覺得很好，原本是一個月之後改成兩個月我覺得這點很棒，但是還是覺得補助不夠只佔了一小部分比較沒有什麼吸引力，還有一個比較特別的是安胎金好像是因病住院好像是住院超過多少天，好像第四天開始可以領取薪資的多少，好像是傷病的我那時候安胎時在醫院住了 25 天，孩子有點危險就去大醫院住了 25 天一天住院費用很高一天 5 千元，那時候住的是 6 人的病房比較便宜一點，可是我那時候就去查發現，後來有領到好幾千塊的勞保補助會按比例去算補貼一點住院的錢我是覺得勞保是不錯的。

Q：那你有聽過一些什麼例子嗎？ BL2：有一個同事他的婆婆住在中風又兼癡呆，然後他在找看護政府規定申請的流程需要三個月，可是就變成家裡只剩下他一個媳婦就變成他可能需要離職，變成男生需要上班他兩個孩子一個國小一個國中，但是如果那時候沒有女性照顧長輩時可能只剩她，所以我就有跟他說彈性工時這一塊，但是彈性工時有什麼辦法，她的工作如果是要在公司才能完成的話也不可能在家完成可能只能偶爾一兩天在家工作，但是長期下來如果說在三個月內找到了那還可以接受，問題臨時的三個月要去哪裡找，如果又找違法的被抓到又要罰錢，因為你必須要長輩一定的狀況才能夠去審核，但是三個月太過冗長了會影響到他的工作，可能需要花很多的程序才能夠完成。除了這個以外還有保母這個政策比較不完善，想像如果是自己的長輩

這樣的話，可能就是我會離職。主要會離職的原因可能就是家庭還好公司福利很好有 20 周又留職停薪如果有人申請都會找人來補他的位子，公司福利好，可能其他會直接離職吧！政府現在有在推動社區的看護不是像保母來家裡照顧而是推公共社區，應該也是要申請之類的，不知道道會不會比較快一點就是像來家裡看老人的服務關懷老人，總結立即性比較不夠。

訪談紀錄四			
訪談對象	零售業勞工 廖小姐	訪談對象代號	RL1
訪談時間	107/03/20	訪談方式	面訪
訪談內容逐字稿			
<p>Q：首先想先詢問您的基本資料，包括姓名、年齡、婚姻狀態、子女數量、子女年齡、職業生涯、在貴公司任職的時間與職位？RL1：廖小姐，31 歲，1 個小孩，家裡人數 6 人，住我婆婆家，這是我第一份工作從研究所畢業就過來這裡是從 2011 年的 7 月一直到現在 2018 快 7 年了。我這樣前後在分店總共 3 年後 4 年算是跑店的，跑 22 家分店另外一個才是從 2016 年才開始待在總公司。</p> <p>Q：請問您家中的人數？需要被照顧的家人有幾位？家務如何分配？RL1：公公婆婆他們到現在都還有正職的工作所以比較不需要被照顧。家務事大多是婆婆做的比較多像我的工作就是晚上吃完飯幫忙洗碗，大多都是洗碗大部分還是婆婆做的比較多。</p> <p>Q：請問您是否曾因結婚、生育或其他家庭因素離職？RL1：沒有。</p> <p>Q：那請問你有過這個念頭嗎？RL1：有，一直以來都有，大概每一年都會有這樣的想法，當初想說從學校畢業只在這個行業待兩年，可能那時候是儲備幹部覺得做的事情都是日復一日都是一樣的沒有什麼挑戰性，所以就覺得說設定兩年就好，可能就是因為我的工作就是幾乎一年多就會換一個新的職位讓我去挑戰，就等於是新的工作讓我覺得滿有挑戰性的滿有趣的，雖然有想過要離職是因為很害怕說待在同一份工作太舒適了即便我一直跳，但是現在就卡在有小孩子的原因這種決定不敢下的太快。現在工作有了成就是一回事，但是現在有了家庭還有小孩子要養很多金錢上面的需求就不能很做自我，因為婆婆是保母所以小孩子都給他顧就不用擔心這一塊。</p> <p>Q：那你瞭解公司正在推動工作與生活平衡措施有哪些？RL1：現在公司在推的是因應歐尚集團的願景就是一個藍色生活專案，推動很多健康的 APP 邀請一些醫師駐點去做演講，在總公司我是負責總公司的一些訓練的部分我會去推動一些訓練課程比如說是：芳香療法、可以放送的烘焙生活教大家怎麼烤麵包做點心，還有健康運動就是會有熱舞的老師會來帶我們來帶動跳搞得大家覺得很吵還被抗議但是就很想來上，還有瑜珈課這些都是 2017 年做的像是今年的話像我們 2017 年向我們跟訓練中心有合作這些課程都會列</p>			

入政府的工作與生活平衡的補助計畫，所以我們都有得到那邊的補助金額還有在分店的話訓練中心有去請一些管理過的老師怎麼樣去紓壓，情緒上面如何紓壓，我們分店有很多第一線的人員會接到很多客人的訴願，所以在這一塊有為了課員有為了他們開放 4 小時的課程邀請他們過來聽還有放鬆效果都還不錯，在今年度都還有再加開課程 在今年度 2018 年總公司有去外面引進了一個叫做正念工作法，就像是 google 比較有名的公司都有引進的課程，像是一些廣達大的科技公司都有讓高階主管去上課就是去調整你在職場上常常遇到溝通的挑戰或者是人際上面的緊張，還有本身在工作跟生活上都會有一些壓力的時候都會導致工作效率不好，所以就有把這套課程把它導入，今年想要開三場這樣的課程從總部開始另外是比較軟性的講座也是今年在總公司要引進的課程，像是談敦慈老師他是在講食物的部分他是在講食材要怎麼烹煮，因為總公司的婆婆媽媽很多所以可以把健康的概念帶給他們，還有請醫院的一個醫生請他來講失眠、背痛或者是內分泌失調看有什麼東西可以改善他們的症狀算是我們藍色合作的醫生，可是今年我全部都是邀請這些人來言講兩個小時報名人數滿多的就是大家好像在那方面都有一些症狀很想要聽看如何改善可以透過這個方式可以喚醒大家的注意。

Q：那請問你剛剛說的 APP 它是什麼樣的 APP？ 是怎麼運作的？ RL1：健康 APP 其實公司現在有一個叫做 quizz 他定期會推波跟我們說水的知識是什麼，你認識的瓶裝水、礦泉水、加水站等等，他會去分享那些水的知識要如何飲用最健康，有推出一些食材的保存新鮮等等，每隔一個月就會有一個影片新的影片的發布 APP 就是歐尚這個集團開發的，是所有國家的歐尚集團的人都可以去做使用，所以它裡面有成千上萬的人在玩就是它有個競賽，就是你今天看完這部影片，裏面有很多重點的知識他會把他出成考題就可以去挑戰使用做短的時間答題，你可以跟其他國家的人競賽在去年到現在分店的一個人全世界前三名的還有頒獎給他，所以她做了很多生活和健康有關的我覺得這一塊是集團的願景很強烈的讓我們知道，所以我們以前比較朝向管理職能方面去做課程的發想，但是這個概念加進來之後開始讓我們知道原來我們可以去接觸訪問的一些比較心理、健康、運動方面的課程，因為對我們個人來講很多人會瘋瑜珈、很瘋 TRX 等等，那些對於一個企業來講如果沒有公司去 support 他們的話，我們沒有辦法在企業上這樣的課程。

Q：像現在有彈性工作對不對？ RL1：在總公司的話上班時間是 7 點到 10 點之間下班時間從那個時間開始順延 8 個小時下班，應該是說 9 個小時中間要扣到 1 個小時的休息時間，在分店就是正常的輪班制早上 7 點開門晚上 11 點關門，所以一定是彈性排班輪班尤其是收銀線的工時會是不一樣的，可是商業單位不會差太多一天，就是 7 個小時到 8 個小時收銀的跟在分店他們的班可能會不一樣，收銀人員跟補貨人員也會是不一樣的，收銀人員完全是看客流量如果天客人很多的話他那天的工時我們會去詢問她今天的工時我們會往後調整那你同意嗎，如果可以那就繼續上 那他在後面的天數我們就要把它彈回

來，讓他們的工時不能超過。彈性工時的規範原則上是要 8 個小時最多只能加到 12 個小時，基本上不會讓員工上到 12 個小時。

Q：請問公司有在家工作嗎？ RL1：其實公司並沒有在家工作的規範，但是有一些部門比如說我們的 HR 有時候經過主管的同意比較不太想要進公司等等的主管會是同意，像這樣的風氣以前有可是現在就沒有了！在去年的 9 月換了一批新的管理團隊他們就沒有去推動這塊。

Q：請問貴公司的請假給假政策都是依照的是？ RL1：都是依照勞基法去做所以沒有特別優待。如果有的話就是每年的除夕像總公司是除夕的前一天 4 點下班，分店除夕當天是 5 點下班，我所知各家分店比如說這位員工表現特別好尤其是收銀單位我們會給一個榮譽假，這種假不是每間店都給的都是各分店自己操作的假。我們公司在今年度要有一個志工假，因為我們有 CSR 團隊他們有很多的陪伴月活動，陪伴月活動就是我們會去喜憨兒工廠等等，跟他們一起做餅乾做麵包之後還會開放很多社會關懷的一些社福機構跟他們合作，分店很多都反映說很有熱忱想要參加這個活動 可是變成說我們是要花個人的休假去做，分店的人事費用採得比較緊那時候都不會主動提供這樣的假給夥伴，那些人就會覺得還滿失望的未來有志工假系統也可以幫我去做這樣的建置。

Q：是否有哺乳室呢？ RL1：哺乳室賣場跟總公司都有，但其實對我們來講像我自己是有在哺乳的我會覺得它的空間是有但是他的相關的設備沒有用心去維護都沒有一個相關的單位用心的維護他在分店更不用說分店，都是顧客跟員工一起使用得，我所知哺乳室都是廠商贊助做一些壁貼都只有清潔人員就是我們請的那些環保他會維護，我們的客服單位不太會去維護那個地方，所以我覺得我們在哺乳室這方面是有空間、有相關的基礎的設備可是在維護方面這一塊是沒有的，每間的哺乳室都長得不一樣，像是分店的話一定有洗手槽、飲水機、一張床或是一張尿布台、衛生紙、酒精、一定會有插座，因為是要擠母乳的，有些人是用機器所以電源孔一定要有，基礎的設備都有，但都不是很乾淨。總公司比分店還要差他就是一個會議室把它隔開而已，它雖然是在最隱密的地方，它的冰箱感覺不太能用它的殺菌烘乾的也不太能用，沒有香皂沒有洗手台就是因為總公司沒有人管理那個地方，甚至可以看到很多的蟑螂，所以說我在那邊做哺乳的動作我會覺得很不乾淨。其實我們有福委會但是沒有員工關懷的組織，我記得在歐尚的組織有一個員工關懷的團隊但是他們沒有在我們台灣，可能就是比較小組織沒有把他放出來。我們的福委會有結婚津貼、獎助學金的津貼、三節、母親節、父親節、聖誕節他是比較處裡這塊津貼的或者是禮品的相關的費用，他們比較照顧大多數夥伴的福利但是沒有照顧到媽媽的福利。

Q：在公司哺乳時間有限制嗎？ RL1：公司按照規範每天都有 2 個半小時並沒有限制我知道總部有兩個人就是隨時可以去，我們可以使用多次也給員工滿大的彈性。目前看到只有我們 HR 有這樣做，我不太清楚其他單位的媽媽有沒有在餵母乳，我所知採購三個但是只有遇到兩個月然後他就沒有在餵了。

Q：請問有托嬰中心嗎？ RL1：我知道在越南的集團已經成立一整層就是托嬰中心，那邊有 14 個員工未來他的小朋友可以去那邊，設在總部的辦公室，之前想在台灣推但是推不成功

Q：為什麼？ RL1：因為空間。他都是先推總公司但是因為總公司沒有空間，像迪卡農那個地方原本都是總公司的範圍以前叫員工餐廳，社團活動都是在員工餐廳都是在那邊舉辦的，春酒尾牙都是在那邊舉辦，現在就是租給狄卡儂。再租給狄卡儂之前可能就是想要給員工的托嬰中心 JM 有考慮說可以用托嬰中心用合作的方式，應該是可以考慮這樣子去合作補助。我們就是只是代替員工去申請在台北每一胎 2 萬元，在各個縣市是不同的都是他們的 HR 去做申請，台北市是每一胎 2 萬每個月的話雙方父母都有工作你就有育兒津貼 2500 元台北市福利比較好，如果是給保母帶的話還可以再多領 6000 元就是 2 個 3000 元，一個是友善托育另一個是給有證照的保母帶又可以領 3000 元這樣總共可以拿 8500 元，在台北的價位請保母的費用大概需要 1 萬 8 千元所以可以幫我們快 1 萬元的錢。前提是你一定要有工作如果沒有工作這些東西是沒有的，限制條件是需要有工作，設計的出發點應該是爸爸媽媽他們沒有辦法照顧到自己的小孩，才給他這樣子的福利可是我覺得是有些人沒有人可以幫她帶孩子他就沒辦法做這些事情怎麼辦，可是這是政府要想的新加坡好像也是這樣子的父母需要工作才可以有津貼。

Q：那我們有一些親子日嗎？ RL1：沒有。職場體驗我記得某一間店好像有做個小小店長，這個就是邀請顧客來體驗的但是如果是員工可能就沒有，在分店是有帶著自己的小朋友帶到辦公室跟大家打招呼，跟同事玩在總公司好像就沒有這樣的氛圍。

Q：健康檢查的部分？ RL1：全額的健康檢查是有的我記得是每兩年一次，全省 22 家店家總公司都有的健康體重管理與諮詢，這個東西每家店超過 300 人還有整間公司人數超過 5000 人這樣我們需要配置 4 名的護理師，它就是會規範配置多少的護理師這些全職的護理人員他們要幫助員工健康管理層面的諮詢或者是基礎的檢查，他是全天候的待著 像在一塊去年有被勞檢今年也被勞檢都沒過，這方面的意識都沒有很強烈公司也沒有講很清楚這個東西是哪個單位要負責的，所以今年被罰 6 萬元未來政府會越來越把關這一塊，甚至會針對 200 至 299 人的企業也會要求要有護理師不會硬性規定一定要找一個全職的，需要找特約的跟某家醫院診所合作可能每個禮拜來幾個小時就要讓護理師有一個空間，政府要我們做這些空間的配置人的工作內容都需要先規劃好。

Q：這部分政府的補助是多少？ RL1：政府沒有補助都是強制執行的現在還在規勸期已經從規勸到強制要做大約去年九月剛修法

Q：那有員工協助方案嗎？ RL1：沒有。我們只有性騷擾跟道德委員這種專線而已。

Q：那你實際使用到有哪一些？ RL1：哺乳室有用，彈性上班我也是必須要配合我婆婆還要帶另一個小孩的時間，所以我要照顧我家的寶寶原本以前可以 9 點上班這半年我觀察下來，我都要 9 點半才能上班，彈性工時讓我比較彈性，可以多照顧到寶寶，也不會那麼辛苦。

Q：那你有請到產假嗎？ RL1：就是有請產假 56 天產檢假 5 天沒有請育嬰假還有沒請有在規劃要請，老公只有請陪產假育嬰假也還沒，因為她有回來這裡還沒沒有滿半年，要滿半年才可以請家庭照顧假有 7 天，我還沒有使用安胎假我不太清楚我們有沒有安胎假，不太清楚算在哪個假裡面算在病假裡面的樣子，我們的工作規則好像沒有很清楚的列出安胎假這個字眼或許沒有看到。我個人覺得 56 天真的不夠非常希望可以修法我覺得基本上應該要有 3 個月，像我知道在大陸那邊的同事他們在共產的國家福利也很好，有 4 個月在大陸的集團，其實對婦女來講 2 個月真的太短了！第一個月傷口還在痛還在適應照顧寶寶，第二個月還不容易進入軌道但是馬上就要上班，我再花自己的假年假跟事假花自己的假來彌補產假的不足，因為我本來就覺得 2 個月對我來說太趕我想要三個月，我自己下去走了一遭我發現我第三個月如魚得水然後第三個月會知道自己要做什麼事情，準備好工作上要如何去調整我自己第三個月是比較健康的時候，如果修法可以過對我們大家都是一件很棒的事情。之前在分店也有用到員工餐廳，APP 去年開始推的也有，駐點醫生之前是分店來做活動的沒有使用到，那時候在推的期間我正在生小孩所以就沒有參與到，工作生活一方面我是訓練一方面我我也是學員我也有使用到。

Q：工作與生活平衡政策的有無對你的影響？ RL1：老實講他們其實是把我們下班的事情，透過這些管道方式帶到公司讓我們平常上班的時候也可以去接觸這些配套措施，我們人一生當中尤其是女性來講好了一定會接觸到的，如果沒有的話你會非常地不方面、不友善，可是有的話很多的時候透過這樣的體制這樣的制度你會得到一些幫助，你就不會覺得你在當母親的這個角色裡面是被壓迫的，因為身體需要很多的修復你身體經歷一場浩劫這些時間是可以讓你修復你的身體，也有多的時間去陪伴你的小朋友然後學習怎麼去當母親，如果有好的空間。是因為政府單位都在推哺乳我有去幾個國家，台灣真的在哺乳室這塊推動真的做得很好到處都有，即便在外面訓練的場地都會有哺乳室如果沒有在台北附近就會有捷運站，捷運站一定都會有對我們來講如果我是一個跑業務的人我在

台灣不怕哺乳這個問題，其實現在的設施是健全跟完善的我之前到越南每跑一個景點我都要跑回飯店才能哺乳很多時間都是往返飯店的路程，在那邊就沒有那麼的完善。

Q：你認為公司在哪個方面更加強？ RL1：對我來說可能就是哺乳室吧！這樣我可以用得舒服。我覺得在家工作有時候很需要，有時候小朋友有狀況假設小朋友不小心摔下床撞到頭需要觀察一下，我現在是有婆婆可以幫助我可是如果沒有婆婆可以幫助我時我就會很提心吊膽的是保母真的可以把我的小孩顧好，因為老實講自己的小孩會比較注意可是別人的小孩通常的都是不這麼的仔細，所以他能那個時段讓我們在家裡工作我們都有筆電網路上面的資源能隨時追查我們的進度，我們也可以照料我們的小孩這一塊是重要的。我剛才說的產假如果我們公司能夠再多給我們一個月其實對大家來講是比較好的事情。我要講一個我比較不好的經驗我們在去年度我們部門有 6 個人懷孕，但是我們公司的財務長我覺得他比較沒有同理心他說你們單位過得太舒服，這麼多人懷孕就說我們過得很舒服，其實她是開玩笑可是我對他開的這個玩笑我覺得很不舒服，我相信他這個高的位子上一個男性角度上面講這些話我覺得他講這些會對我來說是一種侵犯的事情他很不尊重女性，雖然帶的都是比較年長的女性 但是還是有年輕的女性，難道你的團隊一個一個的懷孕難道你也會說是工作量太少嗎？怎麼少到可以懷孕，其實在工作的職場上還是有歧視懷孕婦女非常的不友善，我會覺得要從高階主管去做觀念的扭轉。另外陪產假，我覺得陪產假可以開放給爸爸多一點，其實每個爸爸只有 5 天是非常的少的老婆生產會手忙腳亂他要買很多的東西還要幫忙清理傷口，他還要回家安置床的部分其實爸爸是非常累的他還要照顧到我們情緒，我聽過其他國家給爸爸的陪產假，我聽過北歐的國家有 3 個月的陪產假，其實歐洲相對的體制比較健全所以歐洲人都生 4 或 5 個小孩，因為有差爸爸其實會很累，他其實一個禮拜 5 天加 2 天的休假日老實講是沒有休息到，應該是說從我自身經驗我的先生非常的照顧我，所以他在我身產的時候如果真的沒有他的話真的很多事情沒有做，可是我也看到她非常累他這樣拖了一個禮拜還要去上班，小孩每隔兩個小時就起來哭他也沒辦法睡他還是要去上班也是一件很辛苦的事情。在產檢假部分，我覺得產檢假 5 天是絕對不夠的，因為我們所謂的 5 天是要拆成 10 個半天的正常來講政府補助的產檢假是 10 次，那你要按照每天的行程下去跑可是我們往往只有五天的產檢假我們只能拆成 10 次，每次都只能請半天這樣才不會用到自己的假，所以說是很不便民的有的醫院可能一到五有開，有的醫院可能是集中在六日 看你選擇的醫院是什麼，我每次去醫院要排隊都要等很久很久有時候排兩三個小時不一定會排到你可是你又請半天你就會很趕，如果可以的話就大方一點開放 10 天。

Q：請問有提供復職協助嗎？ RL1：有。可是我會覺得還沒有到很完善，是因為沒有辦法確保回來就能在原本的那個位子上面，因為業務上面的考量都一定會遞補人員當我回來的時候主管有來跟我談，談原本的那個位子原本是職代他們想要培養他就去做經理，如

果你想要待在原本的地方也可以沒問題我想說沒關係要發展另外一個人就讓他去做，無所謂我就可以去做總公司的部分，因為我從來沒有服務過總公司的人也是一項挑戰，我覺得這些制度是有的只不過是要看主管的心態是什麼，有些主管會不想理你，有些主管會事先預備好或者是想辦法幫你找到最合適的，然後像一個同事的例子他今年 3 月回來，她說她真的沒辦法在北部工作她只能在嘉義那邊工作最後有幫他協調到嘉義分店的人資，本來說要給他 HR 教練的位子我們組織調整之後沒辦法給他。

Q：公司有給一些心理上或課程上的協助嗎？ RL1：沒有。就是看主管，因為我們就是沒有這些東西所以我們就必須靠 HR 的團隊，假設員工相信你然後來找你談，你必須要有這樣的心理素質去幫助他。

Q：那你有覺得其他的假給太少嗎或是政府在彈性工作法治上面可以再多給一些？ RL1：好像有哺乳的媽媽可以跟雇主協調 1 個小時那一個小時就不算工作時間，你竟然要設置你還是要去付錢，這個是不是就是政府要去負擔的那這個政府可以去做。家庭照顧假其實給 7 天不夠因為有時候小朋友要去注預防針或臨時有狀況，可能感冒腸病毒一個禮拜都要陪她，可能一年那一次就都用掉了如果小朋友去上幼稚園會更誇張無時無刻就被交叉感染有這個假可能實質上幫助的有限。育嬰假的話是半年六個月的薪資他的六個月的薪資不是在公司的薪資他是投保的薪資，投保薪資這樣換算下來我覺得很低，因為有些企業投保的額度用的很低所以實際得到的款項也很低，他還有一個限制第一胎跟第二胎一胎最多請兩年第二胎四年如果剛好是有重疊他時間就給的很少，我認為應該一胎就給足可以請的年限但我們都會去爭取到最高的福利。津貼就是台北市的育兒津貼 2500 元友善保母托育 3000 元有證照的保母 3000 元總共 8500 元

Q：你認為托育政策有什麼要改善的嗎？ RL1：假設我要請育嬰假像我育兒津貼也不能領我所有的津貼都不能領，育嬰假就只能領投保薪資的六成其他的錢都沒有，其實這樣有點像是在逼迫說我沒有辦法去陪我的小孩子我要去工作，然後把工作得來的錢要付給保母政府幫我負擔一半，我覺得現代人的育兒育嬰假最主要是想陪自己的小孩長大不要受限於錢的部份，因為我相信只有百分之 20 的人可能更少的人去享受你想要過的生活剩下百分之 80 的人要去賺錢，但是他們推動的政策都像是在做一半的。

Q：那你對長照有什麼看法？ RL1：目前這一塊沒有涉獵。不過我在想一個有趣的議題我有看一份資料之前平均 1 個老人有 13 個人可以去照顧她，可是目前為止 1 個人就需要去照顧 1 個老人就這個數字好可怕當這樣數據的報告出來就是顯示說我們會有越來越多的老人，我們的孩子真的是少子化到一個很可怕的境界，我們做父母的時候我們可以把所有的資源全部都給這個小孩可是這個小孩在未來的世界裡面他並不一定能好好的照顧你，所以所謂的長照的部分不能養兒防老一定要有自己的規劃，對我們來講是小康的家

庭我們沒有辦法給我的孩子很充裕的經濟資源跟務實上的資源，我們可以幫你做一些儲蓄我們更高的危機意識是說我們幫你做這一些儲蓄到 18 歲都不用一個很辛苦的環境下成長，你過 18 歲之後要為你的行為負責所以對我們來講我們會更多的資源會投資在自己的身上，因為我跟我先生的想法我真的不會其他說這個小孩子他當然要對我們尊重當然是好的，我們真的沒有把希望放在他們身上說一定要養我們你不養我們就是不孝順我發現我跟我的媽媽跟我的婆婆我們會是有代溝的，他都會傳達給你的一個想法是以後我們老了一定是要來照顧我們他們養兒防老的觀念這一代跟下一代完全不一樣的，但是他們不會接受我們的想法他會覺得說你怎麼可能生了一個小孩子就不要她孝順你那你這樣生孩子幹嘛，可是他們又會很矛盾的是他們會生很多很多的孩子我製造了很多孩子但是以後他們不見得會養活自己我也不指望我幹嘛害他，可能是政府要投資很多專業性的人員護理背景人員社工背景人員投入到這裡面就需要一個照顧的機構要設置完整一點就可以變得跟歐洲人一樣我們其實不需要仰賴子女，可是子女它可以到一個地方來找我們，我們年紀到了，我們就主動到那個機構去住下來銀髮村之類的，在那邊有很多同年紀的朋友，所以未來可以設定這樣的方向，我覺得到了我們這代我們的想法會是可以自給自足不是完全是給小孩子的，可是我們上一輩是全部給小孩子但是忘記自己所以他們會有矛盾的心理他會有依賴的心理，我把全部都給你了所以你一定要用我給你的東西不然就是你要用更好的東西反饋我，可是我覺得是雙方認知會有誤會把不情願的老人們送去長照機構定期去看他這些人很孤單因為他們完全沒有意識到他要脫離它原本的家去一個機構生活。

訪談紀錄五

訪談對象	資訊科技業承辦人 王先生	訪談對象代號	I
訪談時間	107/03/22	訪談方式	面訪

訪談內容逐字稿

Q：請問貴公司在台灣有幾家分店？平均每家店的人數？男女的比例為何？I：我們應該不能用分店來算，因為是我們有分事業群，事業群有不同的地點，我用地點來算。我們在這裡，台北市裡面有一個南京東路，那邊有一個獵才事業群。新竹有一個辦公室、台中也有一個辦公室，大致上的地點分布是這樣。大部分人數在這個地方，大概 5-600 人，台北市獵才大概 4-50 個。新竹那邊有 4 個、台中大概 20 個。目前整個公司男：女大概 35%：65%，女生比較多。

Q：請問貴公司何時開始推行工作與生活平衡？想要推行的理由為何？I：很早以前就默默在推，但那時工作與生活平衡還沒有這麼流行，所以大概 2005-2006 就漸漸再做，一開始做的不是這麼一次到位，基本上想要推動還是因為員工需求，其實我們員工平均年紀蠻年輕的，現在大概 35 歲左右，因為我們平均年資大概 6-7 年，所以其實很多人待很久，從剛畢業、做

到交男朋友、結婚、生小孩。所以，大部分都是從員工慢慢的需求開始。到現在大家都生小孩，不同時期有不同的需求。

Q：請問貴公司工作與生活平衡政策推動的單位是？I：我們不是由一個單一的單位在做，很多跨單位的合作。比如說，在工時配套會由 HR 負責，硬體設施的部分，比如說哺乳室、多功能休閒室、托嬰中心，那些就會由總務在負責。其實大部分都是這兩個單位，而不是以單一單位再負責。很少有人可以負責這麼大的東西。

Q：公司有去參加補助嗎？I：有，我們針對一些健康促進活動會申請補助。

Q：他的補助手冊有一個推薦企業推薦推動流程，有六個步驟。那公司在推動比如說托嬰中心，有參照勞動部流程嗎？I：並沒有，因為那個時候他的流程，我們先照我們自己需求用出來，並沒有特別走他們的流程。

Q：請問公司流程大概如何？I：我們還是以員工需求先為主，先調查需求，像當初托嬰中心這個例子，他是我們有先做比如說員工滿意度調查，就會說有一些福利項目會希望增加什麼，比如說員工餐廳、健身房、托嬰中心。後台我們調查出來大部分都是健身房、托嬰中心。以托嬰中心是現階段比較符合大部分員工需求。這個需求產生後，總務、HR 開始做調查，包含如何成立、立案、籌備、招募、法規議題等等之類的去做。然後，做完之後按部就班在流程去做。我們當初，我們財務比較健全，所以一開始沒想到補助那一段，補助那一段其實後台我們是跟新北市政府申請的時候，他就有特別講到勞動部有這種補助。那我們也好像不是用健康生活平衡的補助，是其他的補助。他有一些一次性的設備補助、每年度的補助。第一次設置的時候應該有 200 萬。因為我們托嬰中心應該是這幾年來新北市設立自己的托嬰中心，就我所知不多，應該只有幾間。

Q：公司推動工作與生活平衡的措施有哪些？I：彈性上下班：9-10 點，一個小時。假設你有特殊需求可提早申請，比如說要接小孩。電傳勞動：我們其實沒有限制員工在家裡，只是我們線上系統，可以線上打卡，就可以在外面工作。但這不是常態，是透過家庭或特殊需要提出申請。育嬰假：我們叫育嬰留停我們有，但育嬰假據我所知應該很少公司有育嬰假。志工：我們算工作參與，會給薪資等於說是出差。懷孕照顧：簡單的衛教、一些講座，任職期間可以去聽。生育補助：一個小孩一萬元。親子日：有。舒壓按摩：禮拜一-五都有，上線登記那種。健康檢查：有。目前有正在推動員工餐廳。

Q：公司有設立哺乳室嗎？I：2 樓、3 樓、10 樓。要上系統預約，因為媽媽太多。

Q：有提供一些復職協助嗎？I：我們的原則是絕對保留讓他在原職原薪，因為法律有保障，除非是組織已經不存在，還是讓她留停復職，復職後會尊重他的意願安排。

Q：員工協助方案怎麼運作？I：就跟外部的第三方單位合作，我們是跟桃園市生命線，就跟他們合作，他們提供法務、財務規劃、一些其他心靈部分都會有。

Q：是否能介紹一下托嬰中心？I：因為他有一些專業資格的問題，他們要有乙級保母證照，或是相關科系畢業，我們照社會局的規畫走，他們的從業人員要怎樣的資格，我們就用什麼樣的資格。我們是用正職員工聘請他，不像一般是合作或外包。等於說是我們有一批人是托嬰中心的老師，正職員工照顧另外一群員工的小孩子。我們的概念很簡單，員工照顧員工的小孩，絕對比外面的人照顧更放心。我們目前有 12 位老師、1 位園長主任、1 位護理師；1 位廚工，反正法令該有的配置我們都有。

Q：托嬰中心是只有收員工的小孩嗎？I：我們有開放給鄰近的民間的企業，當然以自己員工優先，目前比例大概 70% 比 30%，大概七成是自己內部的小朋友。我們有所謂的擴大性，除了自己使用外，也提供給外面。給員工也比較優惠的價格。托嬰中心是從早上 8 點多可以送去，最晚到 7 點，7 點後要收逾時費用。

Q：推動工作與生活平衡有沒有什麼特別經驗、困難點？I：困難的地方我覺得因為這個政策、措施有一些是對員工比較好的，但有些對員工好的地方，有些單位的主管，我們會用一些說服的案例跟他講說，比如說彈性工時，怎麼去驅使員工 9 點就要到，這樣推動的話員工效率會比較高，還可以留才。推動來講，健康促進不是每個員工都很有這樣的概念，除了托嬰中心護士之外，我們有職業安全的護士，他會負責健康促進這一塊，他就會辦很多活動讓員工參加，比如說減重、戒菸、或是一些健康知識的活動，他們都會去辦類似的講座或課程，或是一些專業的文章分享。一開始會比較辛苦，因為員工的概念沒這麼強，但慢慢慢慢員工比較有概念後，推動時會比較順暢，這是一開始會遇到的困難。

Q：會覺得政府給的經費補助太少嗎？I：這種東西沒有人嫌多，但越多越好啦。

Q：推動這些措施時，有沒有聽到員工的一些回饋？I：推動的時候我們也沒有經驗，我們有一些規範都會接受員工的回饋。比如說我們要很符合法規，一開始規定的尿布每天攜帶每天的量，每天帶其實對員工來講是一個負擔，我們後來有特別設計一個空間放尿布，就不斷聽員工建議去優化我們的做法。畢竟我們是企業設立的托嬰中心，我們的需求還是要為了員工需求去改善，有做一些優化的動作。

哪一些措施是員工使用率比較高的？I：產檢假、陪產假一定會用，陪產假他有時候還會有假期的問題，我們太太生第一胎的時候，他剛好遇到過年，陪產假我根本也沒用阿，給予了一定會使用拉，我們公司比較不會擋員工請假。托嬰中心就看需求，因為有些人的需求可能家裡住很遠他不方便帶，如果你沒有開車也不方便，不見得每個有小孩的媽媽都會把小朋友帶來。

Q：公司是否有數據、或推行後女性留職意願增加、留任率較高？I：有，托嬰中心是2015年8月份設立，我們每一年都會針對請育嬰假的員工進行調查，有發現托嬰中心設立後，整體女性的離職率有下降。

Q：你任職多久，推動工作與生活平衡的時間？I：三年半。

Q：你覺得在推行這些政策的時候，推行後對公司有什麼影響嗎？I：雇主品牌一定會有提升，員工的留任上會有相對的吸引力，推動這些東西希望會看到的事情。

Q：那你有曾經參與過政府的補助計畫嗎？I：專案計畫是另外一個小護士負責，我是負責獎項的申請。她覺得政府需要改善的地方，手續很繁雜，這我覺得難免拉，政府機構的效能、各方面，大家都有目共睹。而且他是掌控整個補助款的東西，他不能隨便給。如果有機會調整會比較好。另外就是有時候的說明、各方面，我覺得像我們還算幸運，因為大企業有人專門在做這個東西，是比較幸運。像其實中小企業，很多人沒有這樣的資源，但他們確實或許他們是真的比較需要被補助的人，我覺得應該要去幫助這些人，應該比大企業已經有能力做這些事情更重要。

Q：你認為政府所實施的補助、勞基法性平法政策，你對政府的政策有沒有需要改善？I：我覺得產假、陪產假還好，畢竟每個人使用次數不會太多。但比如說像彈性工時，這段有一些法律有規定一定要確實登載勞工出勤紀錄，因為有些公司不打卡，我覺得這塊彈性可以放寬一點，比如說什麼行業可以不打卡，我覺得都可以再討論看看。因為其實現在的修法，他的角色我感覺還是以勞方的角色比較重，那其實應該要以整個國家的人力資源配置概念去設計，我覺得會比較好。因為，以勞工角色比較重，你很容易造成勞資對立。如果是以人力資源概念去看整個勞工政策時，就會有很多地方可以著墨。比如說像競爭力、比如說像勞動力、比如說整個競爭的政策等等，就會比較健全一點，不會像現在每年都在修勞基法，修了之後也累死HR而已，每年都在看不同的東西，系統廠商每年都在改來改去。

訪談紀錄六

訪談對象	資訊科技業勞工 陳小姐	訪談對象代號	IL2
訪談時間	107/03/22	訪談方式	面訪

訪談內容逐字稿

Q：首先想先詢問您的基本資料，包括姓名、年齡、婚姻狀態、子女數量、子女年齡、職業生涯、在貴公司任職的時間與職位？IL2：陳小姐，年齡：40，婚姻狀態：已婚，小孩的数量：2個小孩，小孩的年齡：分別為男生7歲跟女生4歲，職業生涯：在這家公司幾年：2004年來的今年滿14年，擔任的職位：整合招募服務處的業務部部長，老公做的職業是：工程師，先生是FA在安溪產業，就是工程師的職位。

Q：目前在家中有幾位？幾位是需要被照顧的？可能有長輩有沒有長輩需要被照顧的？

IL2：跟我同住的就是我的婆婆，我們住台北跟我先生跟兩個小孩公公已經過世了，婆婆現在健康狀態還 OK 還可以自理。小朋友的話一個上小學一年級課後到安親班，4 歲的小孩在保母家今年 8 月去讀中班，但是還是要請保母幫忙接送。

Q：請問家裡的家務事怎麼分配的？IL2：婆婆會幫忙基本上家裡的打掃清潔都還可以婆婆身體狀況很好，所以會幫忙倒垃圾在家中比較少開伙通常只有在假日才會開伙，家裡廚餘不會太多碗筷也不會太多，衣服的話都會跟先生分攤做誰有空誰做會分擔著做，小孩的部分我們就是用有默契的補位互相分擔不一定是誰做。

Q：請問婆婆大概是幾歲？現在還有在工作嗎？IL2：67 歲，沒有在工作了已經 10 多年沒有工作了。

Q：請問有沒有因為要結婚或生育或其他的家庭因素離職？或者是否有這個念頭？IL2：有。我家就有兩個女兒，爸爸只有兩個女兒媽媽很小就過世了爸爸前一陣子腦溢血，爸爸住在南投我又嫁到台北來那時候疲於奔命要請假，公司的狀況又是個主管階級就在想要怎麼樣去平衡，就會有一點困擾就有想過要不要先停一下。

Q：後來沒有離職的原因是？IL2：爸爸的狀況還不清楚因為還需要觀察，後來觀察沒有惡化也沒有過度，嚴重腦溢血就散了就變成腦積水就要裝一個儀器抽掉之後要裝一個儀器，目前為止有越來越退化的狀況老人家都還可以自理的狀況都不想要跟我們一起住，最困擾的地方，他在那個地方生長了 70 幾年了，爸爸 70 幾歲了他不願意離開，我想把他帶上來，可是他不願意比較傷腦筋的地方是那時候覺得在這樣的狀況下有一些社會福利或者是長照的部分真的可以幫助我很多，那時候因為照顧爸爸的這些事情我也一直在想怎麼辦我需要工作如果不要工作家中的狀況不允許，那這樣的話誰要來照顧我爸爸。那時候就找了外籍看護爸爸又不喜歡，中間又一些問題滿困擾的。有申請中低收入戶老人因為爸爸一個人住就申請獨居老人，那因為要申請獨居老人，市府那邊就會有一些措施可能會來幫他量血壓稍微看顧一下，就不要長期都沒有人來關懷。我都是一個月回去一次他們有一個機器他們要每天按那個機器報平安，如果說沒有去按的話他們就會去打電話到家裡或者是手機裡，提醒她或瞭解他的狀況比如說在廁所跌倒或者是突然怎麼樣錯過急救的時間，也可以申請居家打掃，其實居家打掃的目的是因為我都不再家他一個禮拜去一次這樣家裡也有人走動。我周遭也是有叔叔住在附近，就是想說多一點人去走動一下爸爸有什麼狀況馬上就有人可以通知我。

Q：所以爸爸沒有外籍看護就沒有再聘請外籍看護了？IL2：那時候有先強迫他一陣子，但是到他比較好的時候他自己可以決定的時候才沒有，那時候就沒有再強迫他。

Q：那爸爸有申請老人的補助外還有申請什麼補助嗎？IL2：因為像是殘障的部分是輕度的也沒有辦法申請其他補助，我本來想幫他申請電動車但是他是輕度地所以沒有辦法幫她申請，目前為止就只能申請這個不無小補。

Q：那當初在結婚或生育的時候有過想要離職的念頭嗎？IL2：在照顧小孩子的時候老大比較黏他適應上沒有問題就是希望我們早一點回家，在學校就會有一些狀況他會跟爸爸說他想自殺或者是說會想要從樓上太下去會有這一些字眼，因為我不讓他看電視家裡沒有電視我也沒有讓他打電動我不知道他這些是怎麼學來的，我覺得他心裡上面是有不太舒服的地方有想要離開都是想要陪小孩就是不想要在安親班待很久，因為他會覺得說媽媽為什麼要在安親班帶這麼久可不可以早一點回家，我就會跟他說如果早一點把功課寫完的話會請婆婆早一點去接他回家情緒上面就會比較好一點。

Q：那請問你瞭解現在公司在推動的工作與生活平衡措施有哪些嗎？IL2：因為我沒有特別去記住。彈性工時的話我們公司也有就是有需求的話也可以提出彈性工時的部分，陪產假都一定會有的這是勞基法上規定的，托嬰補助這些都 OK，我們會辦小護士會一些健康相關的就請醫生來講些眼睛有哪些重要的狀況，乾眼症是什麼，給我們一些常識會在現場提問之類的，我們也會辦一些舒壓的課程比如說做小盆栽或者一些手作之類的也會有這個的課程讓我們去參加，健康諮詢會請醫院的醫生給我們健康的諮詢可以做一些基本的篩檢等等。還有一個是員工協助方案桃園的敏勝醫院跟它們合作有什麼不能跟公司說的就可以跟他們說。

Q：當初在生小孩的時候有請產假或者陪產假？IL2：有請產假

Q：那有請育嬰留停嗎？先生有請嗎？IL2：沒有都沒有

Q：為什麼？IL2：不敢。因為會害怕這是很現實的問題，我們比較晚結婚生小孩也比較晚。生小孩的時間就是剛好一個產業最需要你的時候一個公司最需要你的時候，那時候我 33 歲生那時候生小孩是我當主管的那一年，就是一年後就生小孩了。第二年我跟我老公那個年齡都是公司中間抵住算那時候公司很重要的時期，那時候你再貢獻的時候或者公司最需要這一段年紀的人的時候那如果他請了尤其是男生因為產業的關係他可能又要重頭來薪水的話不能談得那麼優渥，那我的話是已經主管階級了也是因為擔心怕回來之後沒有辦法再回來這個位子上面，那時候還滿擔心回來沒有位子會有這方面的擔憂或者是自己能不能接得上這件事情，那時候 33 歲過個 3 年回來都 36 歲了那對公司來說他會用一個 26 歲的人還是會用一個 36 歲的人，就是這樣子的差別。雖然在公司已經有一段時間的歷練，但是這個公司是永續經營的但是我會老，所以還是會擔心就會不敢去做這件事情，其實也有跟老公討論過就是接送小孩的時候，因為我老大在上幼兒園的時候是 6 點

半下課 我 6 點才下班我從我家如果都不塞車的話要 40 分鐘，所以幾乎沒有辦法所以常常讓小孩一個人老師是 6 點 30 分下班，老師都要等我到 6 點 45 分其實有時候老師也會不太高興其實那種氛圍是不太好的，我也不能怪老師，他也有家庭，那時候有再想要不要請育嬰假就是兩個夫妻要去討論跟克服的都會想一些方案去克服。

Q：那我從網路上知道說你們公司有托嬰中心，想請問一下妹妹他有使用到這個措施嗎？

IL2：沒有。可是他那時候一歲多的時候也快兩歲了因為 2 歲的話托嬰中心就不能在收了，從 0 歲開始的話可以延到 3 歲沒問題但是就不能 2 到 3。因為那時候是保母在帶，來這裡結束後又要再找保母因為 3 歲托嬰中心就不行。之後就是幼兒園但是我不想要這麼早去幼兒園，因為小班去幼兒園他什麼都不會也比較容易感染感冒之類的也有時間接送的問題所以就想說還是留在保母那邊。

Q：找保母的時候有沒有遇到什麼困難？找很久或者是？IL2：沒有。那時候有保母協會和彭婉如基金會兩個協會那時候我是到彭婉如基金會那邊看，還有社區，我們社區有很多很多保母有很多的鄰居在做保母這個職業，所以那時候面試光那個地區我面試了大概 5-6 個，我覺得找保母這條路還滿順利的而且我遇到的保母都還滿幫我的，我也有面試過比較為錢為導向的比較沒有那個愛小孩，我就會很擔心。我會跟保母對談，會瞭解會觀察會觀察說他跟家裡面的人的互動，互動還不錯小孩子很有禮貌，那這個保母家庭教養或者生活會不錯。

Q：妹妹是去保母家嗎？還是在家？IL2：都是去保母家，都在我家附近，都還滿方便的。

Q：那請保母的話有請領一些補助嗎？IL2：好像是 2 歲前有 3000 元有證照的保母還有協會會登記的。

Q：那公司有舉辦家庭日的活動嗎？IL2：有，每年一次，有幾次試辦運動會然後去年是出去玩是去六福村。

Q：那請問您認為這些措施剛剛有提到的這些對您的影響是什麼？IL2：比較好的就是彈性工時像是我的小孩她 6 點 30 分就要接送了，6 點下班一定不行如果我可以申請到 5 點 30 分下班的時間就可以接到我的小孩，這是彈性工時的幫助。親子活動也不錯可以讓我的小孩認識我的同事可以知道說爸爸媽媽在工作是做什麼樣的事情，在家庭日不會是工作但是多一點互動也跟同事多一點互動彼此之間有一點瞭解，我覺得這點也對我滿好的。我們有一個舒壓按摩，我們的工作都是坐著打電腦，我們禮拜一到禮拜五都會有時間都會不同人的再輪流，每個月有一次每人可以按摩 15 分鐘我覺得這對我來說滿好的。我們每天下午的時間有 1 點、1 點 30 分、2 點這三個時段都可以去做伸展操就是衛福部拍的

影片 就是小護士會帶著我們一起做，我們都坐一整天其實那個舒展開來就比較不會肩頸痠痛。

Q：那你有認為哪個方面有需要加強的工作與生活平衡措施這方面？IL2：其實公司的政策都滿好的，影響公司，現在要求公司這麼做這個環境不允許，因為公司這麼做就沒有辦法經營下去了，這還是政府要去幫忙的地方讓企業去落實這一塊，我覺得不要加班、要討論修法、討論工時的問題。修那些都沒有用上政策下有對策，可是企業要這樣才能夠活對勞工來說只是變一個方式來活而已，主要怎麼看待勞動市場要怎麼去改善，要怎麼去協助企業才能達到生活平衡這件事情，企業活不下去，政府也不幫忙的情況下，我們勞工也不敢即便有這樣的措施，我們也不敢做育嬰假這種就怕回不來，那為什麼會回不來？因為企業需要競爭力生產力的人怎麼去面對這件事情。

Q：那你覺得照顧政策政府需要在哪些地方去做改善？IL2：我覺得是小孩那一塊跟老人那一塊，我覺得說政府可以幫忙的話，我們也可以不用去請育嬰假我們可以在職場上很安心的工作就不需要公司給我們那些福利制度，政府能夠在小孩的部分比較妥善不要讓我們急著去接小孩或者是說老人家的部分，像我爸爸的狀況我只能去找台籍看護可是看護的費用非常高，外籍看護不好申請我覺得在臨時的看護照顧這部分我們迫切需要改善。

Q：在申請外籍看護的時候大概申請了多久？IL2：因為是我們合作的機構，其實是我奶奶長期合作的機構他跟我爸爸很熟其實他是先給了一個比較不合法的給我們做使用，可能前一個雇主剛結束還沒有接到下一個雇主，可能還在境內還在做一些程序看是要遣送還是要下一個雇主他的過渡時期先給我這樣的人，所以雖然中間有等待因為這樣子的人也不是屬於專屬在照顧上面的，可能之前在其他的可能是在做家庭、幫傭的所以對爸爸的照顧可能就沒有辦法符合我們的需求，但是至少有人可以幫忙輔助她一些事項。我們也有找另外一個機構如果他沒有跟你互動過他不敢用這種非法的外籍勞工給你，因為他怕有一些狀況，因為我們有合作過所以有得到。我們也有問過另外一家沒有熟人的，外籍看護真的要等三個月，等送件然後再篩選到人過來，真的急的話就沒辦法，我就需要，我可能立即的需要有些狀況真的很突發，因為我們台籍的看護非常的貴價錢一天沒有過夜的話是 2 千 2 百元到 2 千 4 百元，外籍勞工就是用最低薪資，我們台灣的用天來計算而且他不過夜台傭有沒有受過訓練有沒有證照無從核對，但是基本上對談上比較沒有問題的協助上面是比較沒有問題。

Q：你覺得在照顧的設施上面需要再加強嗎？津貼的補助部分呢？對於小孩的保母或是看護津貼補助？IL2：補助跟直接措施是一樣的意思，如果沒有那樣的措施補足金額給我，在工作方面比較沒有負擔的工作也很好，但現在是我們自己要找又要付出是雙層的支持，如果政府他幫我支付，我工作的壓力不會這麼大，我一樣可以工作，就可以找跟家庭上工

作上比較平衡的工作，就不用要找很好的工作如果是用補助的方式的話，小孩子到了一定的年齡之後也不用我們一直跟在後面，那這個時期是個全職媽媽，然後要到職場上是一個門檻年齡也大了。不敢請育嬰假的原因除了怕回來沒位子外當然是年齡的問題不要在這家公司沒關係但是到了其他公司別人要不要用我。

訪談紀錄七

訪談對象	資訊科技業勞工 郭小姐	訪談對象代號	IL1
訪談時間	107/03/22	訪談方式	面訪

訪談內容逐字稿

Q：首先想先詢問您的基本資料，包括姓名、年齡、婚姻狀態、子女數量、子女年齡、職業生涯、在貴公司任職的時間與職位？IL1：名字：郭瓊穗，年齡：37，婚姻狀態：已婚，小孩的數量：2個小孩，小孩的年齡：分別為7歲跟2歲，職業生涯：之前做什麼工作，就業服務部員跟人資助理，在這家公司幾年：今年滿11年，老公做的職業是：工程師。

Q：請問家裡面住的人數有幾位？有幾位需要被照顧？因為有些長輩可能年紀比較大或者不方便需要被照顧需要被照顧？IL1：目前同住加我有4個人沒有跟長輩一起住。

Q：請問家裡的家務事怎麼分配的？IL1：有空的人互相幫忙。

Q：那請問有因為結婚或是生育或是家庭因素離而想離職的念頭嗎？IL1：沒有。當初生小孩的時候也沒有這個想法因為有經濟上的考量所以沒有想過。

Q：那當怎麼跟先生溝通的？IL1：看自己目前狀況看要不要申請育嬰留停或者是轉換工作這方面都還滿尊重我的。

Q：那你當初有申請育嬰留停嗎？IL1：沒有。因為有房貸，留停可能會對自己的職業生涯有影響所以決定繼續工作。產假有請。

Q：那你瞭解公司正在推動的工作與生活平衡措施嗎？IL1：目前我們公司有彈性上下班。9點或10點上班時間或9點到7點上下班，在家工作也有幾位同事申請過在家工作目前是沒有限定什麼職位，但是還是少數，主管同意，可能就是有一些特殊狀況才會申請。其他像基本符合勞基法的都有大概都照上面的，比較沒有甚麼特別的。除了生日假，我們有生日假就是當月選一天。

Q：公司有設置托嬰中心嗎？IL1：有。我有正在使用弟弟在樓下產假結束就來了

Q: 那你覺得公司做了這些設施協助員工工作與平衡它的有跟無對你的影響是什麼? IL1: 就托嬰中心來講比較不用去思考找保母或者是托嬰中心, 而且托嬰中心的老師都是我們公司的員工所以就覺得滿放心的。

Q: 那請問托嬰中心跟外面的價差? IL1: 員工有一個員工價但收費還是很接近外面的收費公司跟外面的托嬰中心的價格是差不多的, 員工的話還是有一點點的折扣。

那你有認為公司有哪個方面能加強工作與生活平衡? IL1: 目前還沒有想到, 應該都還可以。

Q: 那你有認為政府在這些東西需要做改善的地方? IL1: 像我覺得新北市跟台北市去年托嬰的補助但是都是要托在當地的, 像我戶籍在台北市但是我托育在新北市就領不到那個補助, 我覺得應該滿多人都會有這樣的狀況的, 因為這兩個城市很接近跨縣市去工作去桃園也有可能, 覺得在請領上面有點不方面, 托育的時間會有一個限制太晚去會不好意思, 當初姊姊是保母願的那時候公司還沒有托嬰中心當初找保母會上網去找, 有個保母的網站再篩選的時候找了 3 或 4 間就決定了。

Q: 那當初小孩有考慮給雙方父母帶嗎? IL1: 爸爸媽媽希望自己願但是我們覺得這樣長輩沒有自己的時間, 而且給別人願也有比較好的地方在教養上的溝通, 一方面覺得是綁住他們的時間或許會可能會起衝突。

Q: 那家中的小朋友有請領過哪一些津貼? IL1: 是請領台北市的津貼。台北市有一個是一個月 2500 元 5 歲以前一個月 2500 元, 因為現在在托嬰中心年收入多少以下可以請托育的補助是 3000 元目前是這樣。

Q: 那你覺得現在的托育政策哪裡需要改善? IL1: 可能像剛剛我提到的跨縣市這樣請領就沒辦法, 另外像是公立托育一個班比較多人就會覺得人太多比較不好品質會不太好相較的老師人會比較多, 但是就覺得人數會比較多比如說生病的話比較容易傳染人數少就相對會比較改善。姐姐念的小學的課後輔導班延長到 6 點, 有聽別的小學是 7 點我就聽他爸爸跟我說因為工作比較遠通常到的時候比較晚一點, 那天比較晚到 7 點 10 分才到校門口那時候鐵門都已經關了只剩下老師和他自己的小孩一起等那時候他就覺得壓力好大, 可能也才多一點點時間但是就對老師很不好意思, 雖然到 7 點也不是很方面這樣對家長來講有點困難, 太趕的狀況, 可能會在交通上會發生一點事故, 公家的托育時間可以長一點會更好一點可能到 7 點半配合平常上班族的上下班時間。

Q: 那家裡的長輩有需要被照顧的嗎? IL1: 目前沒有, 都沒有。

Q: 那你認為現在的長照政策有什麼需要改善的嗎? IL1: 其實不太清楚。

訪談紀錄八			
訪談對象	零售業業承辦人 謝小姐	訪談對象代號	R
訪談時間	107/04/15	訪談方式	面訪
訪談內容逐字稿			
<p>Q：請問貴公司在台灣有幾間分店？R：22家，最近還有再開其他間，目前22間，平均每間店大概都200-300個人，男女比例接近一半一半。</p> <p>Q：何時開始推行工作與生活平衡？R：應該是哺乳室那些應該就有，推行已經有一段時間了，應該有10年前了。</p> <p>Q：想要推行的理由？R：法規，哺乳室裡面的消毒箱是你之後要訪談的人他們一起買的，這部分你可以問問看他。</p> <p>Q：推動單位、推動方式與流程？R：我覺得應該是HR。</p> <p>Q：請問貴公司在工作面，包含工時政策、家庭假政策以及母性保護友善措施……等，在工作場所所制定的工作與生活平衡政策有哪些？R：法定的請假政策這些我們都有。</p> <p>Q：除了法規以外有沒有其他的？R：我們有比較特別的是三天病假是全薪。生日假、志工假都沒有，不過若CSR那邊有活動，我們可以去參加，我們沒有假，但可以利用上班時間去做那些事情。哺乳這件事情都是可以讓你去哺乳室，擠乳時間沒有特別硬性規定是多久，算是不限制哺乳時間。</p> <p>Q：有沒有一些復職協助，比如說請假回來？R：有同事有請三個月育嬰假，他回來後來安排他到嘉義店去上班，因為他假去嘉義，所以並不會說他嫁去嘉義就沒有這份工作。在友善措施部份，有一間店把停車位會比較大，有帶小孩的停車位會比較大，客人感受蠻不錯的。我覺得賣場有一個比較好的地方是，我們現在去每個賣場幾乎都有哺乳室，但有些沒冷氣，熱死我了，很悶。</p> <p>Q：我們公司的哺乳室設施有什麼？R：有一個消毒鍋、冰箱、流理台、桌椅、沙發，可以鎖起來的，也有用門簾隔著。</p> <p>Q：有沒有合作的托育？R：分店有合作的托育，我們還有針對托育有補助，但要查一下是多少錢。也有獎學金補助。</p> <p>Q：健康方面有做什麼嗎？R：我們之前有舒壓課程，最近的話有排慢性病預防，我們E-learning那邊有預防痠痛。之前內一還是內二有請盲人來按摩，但現在沒有。這個禮拜5/10</p>			

有找人來做講座，跟健康有關的講座。健康檢查是兩年一次，價格相對便宜的那種。店裡面都有員工餐廳。另外還有健康小秘書APP，現在有藍色生活APP，他就是會告訴你現在在賣場裡面，他會掛藍色招牌，他再推說這個食物是健康的，所以你可以買，這個是消費者可以下載。這個是集團作的，裡面有很多健康常識。上個禮拜五的時候，剛好另一位同事有參加，他就是藍色健康生活委員之一，他們就在北投那邊辦了一整天活動，那邊有一些講座，讓一些員工去使用健身設施，偶爾一個禮拜每一天就發不一樣健康的水果給大家。

Q：去年工作與生活平衡的補助申請的狀況如何？R：欸對欸，去年我有申請，錢怎麼沒有下來。還是已經下來了，但只有8萬。他們很過分，我們申請20幾萬，審到最後核銷只有給我們8萬，他們說你們公司資源應該很多吧。最後實際金額多少也不知道。他就覺得我們很有錢，不需要申請這個。他們真的直接這樣講，那時我很認真把新進人員手冊阿、影片阿，很認真做。他那些都給我刪掉，後來只有核幾堂課程，爛透了。

Q：那在彈性工時部份？R：我覺得現在比較好的就是彈性工時的部分，你可以早點來早點走，我覺得這個大家比較有感。家庭假這件事情，那時我懷孕幹嘛要請假，支持還蠻多的，沒有碰到不同的聲音。我覺得產假真的很少，因為你56天，我前面又請兩個禮拜，小孩沒出來，就白請了。那時我有請產檢假5天，我不知道別的公司，他是可以半天半天請的。我就請下半天，就比較不會有時間不夠用的問題。光檢查、等、超音波等等就要等很久。如果是專門婦產科因為全部都是孕婦，就會問一大堆問題，就會花很久的時間。

Q：你先生有請陪產假嗎？R：有，5天都有請。但我覺得應該要在更多，真的太少，因為剛生完之後我覺得那陣子下大雨還幹嘛，他本身還有一些特休假，那個時候大概請了自己很多天假，其他他都請自己的假陪我。他自己也不放心，我全部生完沒有人告訴我，我餵母乳，晚上根本沒辦法好好睡。所以我覺得政府要推動餵母乳這件事情，他的配套都沒有做很好。像是捷運周遭、百貨就做很好，我去日本就沒這麼完善。不像我們裡面什麼都有，我覺得很方便。我覺得台灣很多人都支持這件事情，我去越南就沒有。

Q：請問是否有特別針對不同工作性質或特定群體的員工，推行不同的工作與生活平衡措施？R：賣場是輪班，他們就不適合用彈性工時。之前打卡會叫你按你今天開不開心？在內二有推行，被罵死，一天打兩次卡變成打四次卡，就說要關心員工。開心不開心會記錄，再進行分析。

Q：推動工作與生活平衡時有沒有特別經驗、困難之處？R：我覺得應該是這樣講，我覺得很奇怪的是，像是訓練，他們就會覺得我好像都沒有訓練，但其實我們辦很多訓練，但是他們就喊沒有訓練，但我們辦又不來。像是紓壓我們辦很多場，我們就會發現就是今年，上上周的時候，我們有去北中南調查他們的訓練需求，他們就說員工壓力很大，我們

需要紓壓。最後我受不了我就說我們紓壓辦很多場，然後我生完回來，我們辦給課員，我記得我們限定一場100人，只有來50人。我們都有給、都有通知，不知道為什麼。你看藍色生活APP也是，她其實有管道，但你看下載線他們都要去推，為什麼你們部門下載率這麼少，所以我覺得很奇怪的是，你們都覺得公司沒再做，但當集團在做的時候你們都沒有積極參與，我覺得推動會有過渡時期，這是比較難的地方。

Q：是否瞭解有哪些工作與生活平衡措施員工認為做得很好？開始實工作與生活平衡後，員工的反應如何？R：我覺得以藍色生活為例，我覺得我們比較有好的資源，比如說有些集團的協助，不只是LOCAL自己辦，他們會有一些新的想法。比如說CSR想說要在空中做一些花園什麼，我們二樓有改裝不一樣，我們之前不是有擺桌遊沒有人再用，他把二樓打通用了一個員工休息室，員工休息室外面還有一個戶外的地方，可以在那邊休息。雖然之前的總經理一直在強調要開心工作，但那個主管給人家的壓力你也知道，現在換新的總經理，他也在講要開心工作，現在還蠻不錯的，上位者的管理給下面有差。飛利浦也一直再講說要讓員工開心工作，還有一個優點是說我們有在做員工投入度調查，至少我們有做、有去關心，而且我們是全球在做這些事情。我覺得有些公司會再做，但他沒有數字去證明。因為他是集團推的，所以她全球都可以比較。我們也可以去看說其他國家怎麼去推動，我覺得去做員工投入調查，我們不只在乎工作績效，我們也想知道員工在這裡工作開不開心。我們還有勞資委員會，分店會做員工座談會。另外針對新進員工，像STP我們就有教導者，幫助他們趕快進入工作狀況，不是說他只有來到教室學，有一個學長姐機制去對他們，可能就有點像你說的員工協助方案。還有一件事情我覺得加班這件事，我覺得外國人會覺得你不應該只有工作這件事情，你的生活不是只有工作，所以就變成是說，這整間公司在乎員工吧，他從主管這層就講說。基本上下班就下班，他們沒有在你休假或假日的時候問你工作上面的事情。

Q：那些措施員工使用率較高？員工反應如何？R：應該是彈性上下班這件事，員工反應很好。在家工作這件事情他並沒有被列為說。像比如說我們要自己約出來開會也OK，地點很彈性。

Q：請問在上述三個面向中，哪些措施員工的使用率較高？哪些使用率較低？R：家庭面給的補助我覺得沒有很多，我覺得現在都是靠政府的補助。好像那個勞保還可以有兩個月，好像有改過，之前只有一個月。其實，補助真的不夠。因為你說那個兩個月好了，他是補助最高薪水，如果你算你有四萬，兩個月八萬。如果你真的住月子中心，我那時候一天就4000多，這已經是便宜了，這裡30天就要12萬。還有像月子餐一天就要快2000，行情價就是這樣，他們都在坑殺父母親的錢。我覺得有差是他其實不是外面的月子中心，我當初住醫院，我考慮我年紀比較大，又不懂照顧小孩。醫院有個好處，他是仁愛醫院，他的

醫護人員一定是合格的，外面月子中心你根本不知道他們的背景，醫院整個是透明可以看到，他也會告訴我怎麼顧小孩，他也會告訴我一些基本的。因為她是醫院，他會每天來問我哪裡不舒服，我有一陣子不能走，他們就很緊張，她們醫院就很多科，就把我推去針灸。健康面有APP的部分，他現在一直鼓勵員工去使用。工作面一定會用到，彈性工時這件事。

Q：請問貴公司是否有數據，或是您認為在推行工作與生活平衡政策後，女性留在職場的意願是否改變？因家庭因素而離職的比率是否改變？R：我們沒有做統計。我們曾經有推女性計畫，這個也是集團的。他們就是要去告訴她，可是我覺得這個東西主要是針對國外，在國外有發現女性的起薪比男性低、升遷機會也比較少。女性計劃就是去告訴女性怎麼去展現自信，之前台灣也有推，就告訴女性怎麼分配工作、家庭生活。但我覺得硬體的部分比較沒這麼完善，但我覺得他們有想在改變。我覺得軟的部分是高階主管他們有認同，硬體的部分就比較難去改變。我們這種產業毛利低，像是要推動這些都要很有銀兩才能去做這些事情。應該說就我來講，我們都有曾經想過要請育嬰假，但我們因為工作的事情放不下，有想過離職，但我們沒有因此離職是因為我們是可以準時下班的，就是我們工作調配OK，公司也可以說我們晚點來，請假也不會被刁難。而且請假一段時間後，你也知道就像你實習結束一段時間，再要回去，就要再重來。今天有個分店人資離開，他的離職原因就寫他想要周休二日，因為他是分店要輪班，我覺得這就沒有辦法，你來面試時就知道你沒有辦法周休二日。他進來後才結婚生小孩，她老公是周休二日，所以沒辦法。就算他請育嬰，他回來他還是會在分店，我們有問她要不要來總公司，但我們在台北他也無法。

Q：請問您認為在推行工作與生活平衡政策後對貴公司有什麼改變與影響？R：我覺得是有正面的好處是說我們會去在乎員工，而不是只有在乎工作，在公司的形象會是好的，我們不是只在追求數字，我覺得是有這個好處。

Q：在去年參與的工作與生活平衡補助計畫有沒有什麼特別經驗？R：我覺得不能因為這個公司現有多少資源就去限縮我可以申請的資源，因為我當初有跟承辦人員說，不能這樣是因為我有固定預算，你願意補助我就可以多做。再來就是，我們第一次申請，我們對於裡面工作生活平衡，我覺得這件事情大家認定不一樣，他說他看不出來這些跟工作生活平衡有什麼關係，比如說新人手冊，我可以透過手冊讓新人快速認識各部門、公司在做什麼、道德委員、資安、有什麼管道可以協助，但他就覺得這個不是。除了模糊以外，我覺得他定的有點太狹隘，比如說她有規定要什麼小冊子要去印，可是我覺得我們現在都不印，你要去省紙的這件事情，你要透過QRcode去掃，但這樣就沒有費用，他就推定就要有印製費、設計費，你說設計費要多少錢，可是你印製費就很多，但其實我沒有要印

阿，但我們可以放在入口網站，我就可以不用印。我覺得他沒有辦法給我們這樣的補助。雖然他們有辦說明會，也有邀企業來說明怎麼做，但我覺得沒有很清楚。他有聯絡承辦窗口，我打電話去問的時候我覺得當下我在寫提案的時候好像都OK沒有問題，但到最後只有核准我這麼少經費去做這件事情，我覺得我這麼忙我都願意去做這樣的事情，但結果這樣，到最後我就興趣缺缺了。

Q：補助時間有分時段，你覺得這有困擾嗎？R：因為他好像拆成兩段，但因為她核給我就很少，所以我沒有碰到沒補助到的問題。但他核銷作業相較簡單一點，但對我來講他就是沒這麼清楚。我對於他去印文宣那種東西，我不是很認同，因為我覺得不一定要印製阿。像他說我們做的引導課程他看不出來和工作與生活平衡有什麼關係，我覺得很主觀，後來他們有打來叫我補新人手冊裡面要有什麼東西，我也補了，CSR跟健康有相關的我們就一起用，結果他後來也都沒有核准，我們就也都沒有做了。像Elearning的課程他們也都砍掉，我也不知道為什麼，我也想說算了。後來就聽到說因為他覺得我們資源太多，非常不能接受。

Q：請問您是否滿意目前政府所實施的工作與生活平衡政策？您對該政策有何期許，或期望加強之處？R：我覺得他們想推動，我覺得像哺乳室這件事情，工作場所好像有認證過，他們有個標誌。我不知道他們是不是有個機關要告訴他們基本配備要有什麼，因為我覺得賣場有，總公司我覺得好像是員工自己弄出來的。我覺得政府可以給予這樣的協助，工作生活平衡計畫裡面有一個哺乳室，你如果要做是不是告訴企業，你想要怎麼樣規格，你做得怎麼樣就可以拿到多少補助，就可以真的運用這筆補助金額去做這樣的事情。另外我覺得政府也沒有認真在推廣這件事，當初也是我自己搜尋、主動去問這些政策，他們也沒有主動告訴企業。像他的補助有一塊是針對高齡的員工我們有沒有給予什麼樣的協助，我覺得這很好，我看到的時候就覺得對我沒有針對這塊去推動什麼獎座或協助。或是針對身心障礙者，我們有小天使喜憨兒，我們就沒有針對他們去做怎樣的訓練，我當初看到就覺得很好啊有針對這樣的補助，但是我能怎麼做？我們是初學者你可以幫助我怎麼一起做，我覺得政府沒有做到這個。我覺得這些東西應該要立法吧，我們一直要求說有些公司優於勞基法，我覺得最直接就是立法吧，因為每間公司的獲利不一定能支撐這個。真的希望加強的應該是產假這件事情，聽說大陸的產假他們14還13，我覺得先比照大陸就OK，我們真的太少了，不夠休息。

Q：順便問一下，你對照顧政策有沒有什麼想法？R：我覺得爛透拉，我覺得台灣對於這個東西是很不OK的，非常不OK。給公公婆婆帶是不得已，生完之後能給自己的媽媽帶是最好的，你會知道自己的媽媽會怎麼帶，公婆你會很難溝通，他們的成長背景跟你很不一樣。但是你說給保母帶你更看不到，你根本不知道保母會怎麼帶，也是因為這樣跟老公會

有爭執。保母就2萬起跳，一到五，還要給三節、年終，要準時，逾時還要收費。你可以看到國外很透明，會很支持你。為什麼現在台灣很多人不敢生你就知道，到我這個年紀你看還有多少人想生，這個社會給你支持有多少。我覺得現在政府的托育政策就是給錢，給家裡的長輩補助，像我婆婆就沒有去上課，他們年紀也大了也不會去上。他們要給阿公阿罵去上100多小時，你通過測驗之後，你把你的小孩給你的阿公阿罵帶，他就會給你錢，但如果你家裡有人請育嬰假，你就不能有這個東西。像是育嬰的話你只有前六個月可以領6成薪，後面是都沒有的，政策只給金錢上的補助，但又給得很不足夠。長照的話，我不知道政府在做什麼。兒童我知道台北市政府的圖書館有書可以借，也有給小朋友禮物。

R：你知道嗎有小孩以後，像是以前工作做不完會回家做，你現在根本沒有辦法回家做，你現在時間都不是自己的，像我六點下班，我們回家大概15分鐘，我們去買個飯什麼的就7點，7點半吃完，幫小孩小孩、餵奶什麼的，結束後就11點了。我當初沒有離職，因為我走了就沒人做，基本上就剩我跟另一個資深同事，我要是走了我會被罵死吧我覺得。我覺得政府對於這些東西有在做，但希望對這些人支持得夠多，像是幼稚園，我們附近有公托，但那個都要抽籤，所以我覺得那些真的數量很少。政府一直都在講生育率很低這件事情，我覺得沒有去作出立即見效。像是月子中心要花錢、尿布要花錢，奶粉在我有餵母乳的狀況下還要一萬多。

訪談紀錄九

訪談對象	零售業業勞工 鞏小姐	訪談對象代號	RL2
訪談時間	107/04/25	訪談方式	面訪

訪談內容逐字稿

Q：首先想先詢問您的基本資料，包括姓名、年齡、婚姻狀態、子女數量、子女年齡、職業生涯、在貴公司任職的時間與職位？RL2：名字：鞏小姐，年齡：46，婚姻狀態：已婚，小孩的數量：2個小孩1個兒子1個女兒，小孩的年齡：分別為兒子9歲跟女兒11歲，職業生涯：台中的威爾森大該兩年左右是擔任採購助理，在迪卡農擔任門店的主管1年左右，在這家公司滿15年左右，一開始是擔任營運副總助理，再來是營運處的專員就到法務8年的時間，就成為法務經理，接著就轉任到公關，離職一年再回來擔任招募經理，再來是人資教練再來是總經理特助，然後再來接顧客創新的專案。

Q：那時候怎麼會離職一年？是因為姐姐出生嗎？RL2：都出生了兩個都在上學，我先生很忙，都需要出差，就沒有辦法分擔家裡的工作最後就決定離職，那時候是他們分別是3歲跟5歲的時候。那時候其實兩個都要上幼稚園我是等到他可以上公立小學的年紀才再回來職場。

Q:當初在考量的時候是因為家裡沒有人可以幫忙照顧還是?RL2:住得比較遠它們也不願意來台北,我猜不願意是因為台北生活沒有鄉下舒適我們也沒有問所以就我先把工作暫停。

Q:當初有考量要去請保母嗎?RL2:那時候沒有想到是想說剛好有這個機會可以跟孩子一起相處,最主要就是想跟小孩子相處。

Q:請問您家中的人數?需要被照顧的家人有幾位?家務如何分配?RL2:共4個人,需要被照顧的人應該就是兩個人,都是小朋友。

Q:那麼先生跟你雙方的父母都還是不需要被照顧的狀態嗎?RL2:公公過世了。婆婆都還很健朗我自己的父母需要被照顧,我有一個姊姊在家裡照顧他們姊姊沒有工作全職照顧爸爸媽媽,爸爸媽媽住在虎尾。

Q:身體狀況是?RL2:他們都是慢性病,爸爸97歲所以需要有人照顧他的生活,尤其有時候記憶不好有懷疑有阿茲海默症,但是都還記得我們基本的生活都沒有問題只有在記得某一件時但是他不記得,所以原則上我覺得都算是還好他自己出去我們也不怕他不見,他知道他怎麼回來。

Q:那媽媽呢?RL2:媽媽也都沒有問題都是慢性病,自己要去醫院,都沒有問題主要是爸爸,爸爸需要比較多的照顧,如果是住到機構可以的話就是住一起,因為機構一定會有我們擔心的地方會擔心照顧的周不周到,他們老實說相處久了就會忘東忘西一般我們都會忘東忘西其實正常,我跟我爸爸想過要不要有人照顧他在家裡多請一個人來照顧他,他不要。但是他沒有說為什麼不要他就覺得他什麼都可以自己來 自己可以洗澡、自己可以上廁所、也可以自己吃飯、也可以走路、也可以騎這電動車出去外面,他自己的主觀就覺得它不需要,這樣好多事情可能要幫你注意。他有在浴室跌倒過就會很害怕。是不是要有人幫他洗澡會安全一點,但是他覺得他可以自理。

Q:有因為小孩子而離職嗎?RL2:有。

Q:那時候有請育嬰假嗎?RL2:我有先請過半年的育嬰假,就趕在孩子3歲前可以請那時候,是自願想請在家陪孩子,因為先生工作的關係真的沒有辦法,雙薪那時候就決定要離職,所以育嬰假有請過。

Q:先生有請嗎?RL2:先生沒有請。因為他的工作很穩定很好,很不錯,另外一個是工作不允許他半年不在。

Q:你有瞭解工作與生活平衡的政策嗎?RL2:沒有。

Q：那如果那時候有比較彈性的工作比如說彈性的上下班的話有沒有可能因為這樣的機制改變？RL2：會。後來我覺得那時候有想比較遠的話，我會先請請看可不可以留停，工作真的太忙疏忽，長期來看是不是請留停會比較理想，如果再選擇的話會把它請滿公司裡的留停。

Q：公司給留停最長期限？RL2：雙方協議，有些人半年，有些人1年。

Q：身邊有人這樣請過嗎？RL2：有。他是因為健康的關係而留停，好像也是規定的留停的機制。

Q：當初請一年離職要再回來的時候是有想說要做別的工作嗎？RL2：那時候決定要回職場那就先聯繫原本的公司，如果真的沒有的話就找其他的工作，過程還算是順利，公司也很好急著需要回來，不是我急是公司希望，那我也沒辦法那時候剛好是暑假，所以孩子都放假了，一定都需要有人照顧，那時候公司彈性就讓我上半天班一直到小朋友開學。剛回來的時候談的工作是人資的招募。

Q：那你有瞭解現在公司在推動的其他的的工作與生活平衡的一些措施？RL2：其實公司都有這樣的規定但是事實上公司都沒有跟我們講說有沒有推動。推動是再說積極地讓大家知道我覺得公司並沒有主動的去推動所以是有這個制度也不會主動的通知，如果真的有人可以給我諮詢，如果我碰到這個狀況我應該怎麼做，會我對是比較好的我可能就不會選擇這麼快就離職我可以認真考慮我可以留停然後再考量我其實並不是不喜歡這家公司。

Q：你對政府目前的工作與生活平衡勞動法制有什麼看法嗎？RL2：我看過一個是或許是真的可以做因為產假相對是少的，就56天而已然後假日都要算進去，其實它就是2個月的時間，那是短暫的，其實下來孩子照顧的時間很長，如果有政策去規範媽媽一方或爸爸可以提出申請一個禮拜有兩天的時間還是可以半天在家工作的，我在法國看到有這樣的規定其實很好因為你可以去調配一下，在那個時間要帶孩子去打疫苗或者去做健康檢查，其實都有很大的幫助，我們在工作上的loading都有一定的時間性，即便請假我們還是要去做這些事情，如果可以名正言順的把我的額外工時算進去，因為我確實還是有把它完成，又可以顧慮到說我確實有家庭要照顧孩子要照顧的事實我覺得對於有孩子的媽媽幫助是很大的，你說的部份比較像是彈性工作。可是在台灣我們好像沒有明文說就是可以彈性工作，這是特別針對懷孕的女生你可以去彈性工作，那是要雇主雙方同意，因為要從一個比較耗體力的工作調到相對較輕鬆的工作，就像是看的到你吃不到的。但是生產完比如說你有一個5歲以下的孩子或幾歲以下，看我們目前其他相關的實施4歲可以上學或是幾歲以前會做一些檢查或許到小學以前應該都會需要，小學就有好多是學校會請來檢查牙齒健康檢查，父母就不用定期請假帶她去檢查，或許在6歲以下的父母一周都有一天或半天在家工作的這樣的時間非常有幫助。

Q：那你在法國待過這些就是可以實施比較彈性可能休息個半天或一天帶小朋友去作檢查的工作是不是都比較屬於後勤的工作？RL2：法國這點對它們來講不會有這樣的規定如果照這樣做的話又有一點歧視，我只能選擇某一種職位才有權利做這樣的事情他條件就是你有幾歲以下的孩子你就可以選擇，是你自己選擇雇主不能夠拒絕的，不管誰都可以，但是自己的工作要調配好，就像在法國他們一個月有一個禮拜或兩個禮拜的假期，有一些政府機關或私人機構需要運作他們已經習慣要去安排那段時間，大家的工作要怎麼去配合，不會因為誰去度假什麼事情就停擺，就是一個安排的問題。如果真的要講到說工作生活平衡我曾經走過這一段，有好多工作要解決，還有孩子的事情，像是帶她去醫院檢查，如果檢查出來又要檢查，常常請假，這時候有孩子所有的年假，都是拿來請帶孩子去看醫生，工作也沒有比較少，本來就會完成的就給他一個名目，我知道你會請假但是你工作會完成，我覺得有那個會非常好，照顧不是只有那個兩個月的產假就結束的，因為家庭照顧假就是不給薪的那跟我請事假有什麼差別，等於多一個名目掛近來只是看起來比較好看而已並沒有什麼太大的幫助，公司有一個生病假 那個病假有三天是全薪我知道有薪水可以領我就覺得很好。

Q：請問你知道公司是從什麼時候開始有哺乳室的去推動？RL2：93年政府在推健康職場，我們利用這次的機會就去跟總經理講，要幫女性的同仁準備一個哺乳室，在90年初政府在推希望能夠餵母乳，在職場很多的媽媽願意利用上班的時間做便當，給孩子，可是一開始都只是在廁所因為沒有這樣的環境，政府又要推就有一個健康職場的計畫就出來了，就是有正式喊給企業請他們能夠為了友善的職場去推動。92年93年拿的那個函，部門剛好有一個媽媽他剛生完孩子他本來在廁所之後他們找到一個比較克難的一間類似倉庫的地方，他們就放了椅子，然後又放了電扇，那個同事都會描述，我就去看總經理說可不可以這麼做如果真的要這麼做我們場地可以要在哪裡需要什麼設備，費用不多總經理當場就批了 所以那時候我們會有一間在總經理室旁邊有冷氣有、沙發還有一個冰箱從那個時候開始就有哺乳室。

Q：那時候可以請領補助嗎？RL2：沒有，那時候是推動友善職場就用這個名義在2002年之後政府開始有性別工作平等法裡面有一條衍生出來的條文，是可以補助哺乳室如果要建設的話政府是補助兩萬元。這樣的錢算是不錯，那時候我們裝冷氣有冰箱那時候不到一萬塊，如果有兩萬塊會更好會有洗手台、洗手的、烘乾的一些東西。媽媽通常都是早上跟下午都要做便當，如果可以消毒的用完的器具放進去消毒下午再來用，我覺得兩萬塊是可以的。

Q：那家裡的小孩有使用到哪些的照顧措施或設施或請過保母或是送去托嬰中心？RL2：都沒有。一開始是我婆婆照顧到可以讀書，讀書有使用到的是台北市政府好像有育兒補助他上幼稚園會收到台北市政府的補助一直到五歲就沒有了。

那你對政府的一些補助或者是措施或者是設施有沒有一些看法或想法？RL2：要給很多的補助有困難度，給父母在照顧他們上是比較有彈性的，這一點因為一定要工作，我們補助不像福利很好的國家給媽媽或者父母其中一個人真的在家安心地照顧孩子，我們目前一定做不到，所以一定都會是雙薪家庭，雙薪家庭的情況下怎麼樣給父母更有彈性的去照顧孩子這是要去考量的，你補助再多如果可以補助很多那一個人就可以不用上班，上班沒有辦法具有彈性，然後又要再去安親班那個花的錢更多，給他一些方便跟彈性，我覺得父母不會兩頭燒讓父母，真的願意生孩子，而不是真的覺得好累好累很想兼顧真的很困難，如果政府真的願意多生一些孩子，他應該要瞭解真正的痛苦在哪裡，如果有補助真的很好，對收入低的家庭一定有很大的幫助，讓父母真的可以兩頭兼顧，大部分的父母一定都是雙薪家庭，我覺得彈性真的很重要。

Q：政府的政策有什麼想要再建議的？RL2：我想要建議有好的要讓大家都知道，我們有好的東西，但是都默默地做，其實現在政府有一個工作與生活平衡有一塊部分是員工協助方案，有一些企業他會跟外面的機構配合，比如像是生命線那種電話，不管你是在生活上或者是工作上或是一些法律諮詢的話都可以打那支專線讓員工去諮詢。大家對生命線的印象是我想要結束生命才打電話給生命線，因此政府的美意，但政府太不行銷化，太用公部門的思維，去幫大家設計東西，但忘記大家不是公部門，而是大眾。

Q：那家中的長輩是自己人照顧嗎？也沒有請過看護？RL2：沒有。

Q：那你對現在的長照政策有什麼想法看法？RL2：我其實沒有關心這個議題，但我有聽到很多的報導，因為很多的照顧需要專業知識耐心是一定要的，因為是家人所以會特別有耐心，但是不是專業的人可是必須要很有耐心面對的人，可能已經不是他們認識的人，他的家人可能失智沒有辦法跟他們互動，我覺得專業的協助目前看到政府回應政府有政策，但是其實沒有做，他們設計了機構，但是經費沒有就沒有辦法做事情，還有人才的養成。可能我真的比較幸運我的長輩比較健康，有其他的家人在照顧，沒有更深入地去體會到那個的急迫性什麼樣的需求，我姐姐去照顧都快要崩潰了，都講不聽就覺得很辛苦跟家人的關係變得很不好，所以我的政策都是紙上談兵而已。

RL2：最後我還想補充，第一點有人要幫忙去分析，如果當初點我一下跟我說最有利的做法會是什麼，我一定會申請留停，對我們會有差，我是一個很不會談判的人，這是我第二個重點，我覺得我是很不會去爭取權力的人，所以我就不會去想到爭取，我以前年資可不可以都承認，因為我在同一間公司，可是在法律上自願離職，他不是新制舊制的關係，只要一離職你什麼通通都沒有了，那我選擇新制退休金提撥都還在，但是那個年資會影響我的年假，我覺得我可以去談，但是沒有人告訴我可以去談，因為我覺得我有很多很跳tone

的改變，所以我通常都會問人家怎麼談，談談看沒有損失。女性比較不會為自己去爭取，我看了很多書才知道，不只有我這樣，很多的女性比較不會想到說有什麼權力可以去爭取，比如我們不會像男生說我要跟你談我的薪水，我要跟你談我未來發展的機會好像我並沒有準備好在這份工作上，我並沒有完美到我值得去談這個，我理解到這點之後，我接受了一個說法，我們可以去想說我們不是替自己去爭取，我們可以替我們女性同胞要去站出來，我們是可以做的，而且我們的付出跟我們的結果不會比男性差我們值得。因為這樣的觀念，有些人有了孩子就會說穩定就好了，可是我們在穩定中，我們很認真，既然是這樣子，就不用覺得不好意思覺得有家庭就不去爭取這一些，就慢慢去改變我自己的想法，就當場去認為說我沒有辦法，我沒有辦法去做好我覺得先聽這份挑戰需要什麼條件，讓我考慮看看先不急著拒絕，我們有另外一個家庭的任務要去兼顧，這會讓我們流失了很多的機會，也可以幫我們去爭取該有的福利。同樣的工作女性的薪水一定比男性少我覺得女性也要有自覺。就是我們父母對家庭教育上我們要完美，那男生就是要衝要有勇氣，可是女生也可以有勇氣我們不需要等到完美才能夠去接受一個挑戰，我們也不需要完美才去談說我們價碼是多少，最終都要問自己要的是什麼價值，自己的目標是什麼，只要是有用的事情多詢問就是好的。

訪談紀錄十

訪談對象	勞動部退休福祉司 張小姐	訪談對象代號	G
訪談時間	107/05/14	訪談方式	面訪

訪談內容逐字稿

G：就勞參率跟工作生活平衡的關係，我們可以說它是果、也可以說他是因，但是你很難說什麼變相就是導致她這樣，因為影響女性勞參率因素真的太複雜了，包刮女性自主意識、教育程度、就業型態、整體大環境的產業結構，當然有一些是促進支持的相關政策、作為，但是決定他要不要持續留在職場，那個變相還是非常複雜，包刮他是因為婚育離開的、或是他自己決定要退休的、或是他自己職涯有另外的規劃，因為那個變相很複雜，所以我才會很擔心只鎖定在工作與生活平衡與勞參率的話，這個恐怕我自己會覺得有點危險。

G：如果你有看一些相關勞參率去影響他的這個因素，非常非常多，如果用單一政策去看的話，可能會被挑戰說他的準確性，是很危險的。就包刮生育率，你也不可以用政府的相關政策去說，這也跟自己的人生決定、性別意識、教育程度有關，他的因素很負責，所以你很難說這個政策去某一個量化的結果有關係，我覺得會有一點危險拉。

G：部裡頭講工作生活平衡，她其實有分法令面的、鼓勵優化措施。法令面的包刮像勞基法、或是性平法，有些女性保戶的規定，包括工時、休息、包括你不要過勞都是工作生活平衡的態度，所以這不只是鎖定在家庭的面向。他也不只是有鎖定在家庭照顧，家庭照顧

只是在某一個面向，包含在前幾年我們在辦選拔，我們也分成工作面、家庭面、健康面。工作面的話包括像是紓壓的工作環境、工作氛圍，這都算是工作生活平衡的一環。家庭面就包括育兒支持、對長輩、對家人關心的促進。健康面我覺得也是非常重要，他總是要能夠身心健康，才能有效率跟關注在工作上。所以她的面向很多，他也不會只是單純是給家庭照顧，所以我說這個東西直接跟勞參率與否有沒有提升，做關聯的話，我是覺得你可能在寫法上要比較小心謹慎一點。

G：台灣再推工作生活平衡，管法令的其實是在 XX 司，因為法令面是最直接影響，因為雇主她不能夠拒絕、必須要落實，比如說他要申請家庭照顧假、育嬰留停、或是他復職的時候，雇主都不可以拒絕。所以他其實是有些法令規範在這邊，所以我建議你還是要去問 XX 司。

G：整個工作與生活平衡這個概念底下去推動的，其實老實說，也不是只有我們拉，你說職安所她們在推身心健康，因為大家的目的都是希望員工她要能夠平衡工作以外的生活或是健康面的東西，所以他們也會講工作與生活平衡。所以這個東西在定義上就比較抽象了，很多東西政策也好、計劃也好，講到最後打出去的最後就是工作與生活平衡，但他的策略做法有百百種。比如說你現在今天訂一些過勞的政策，讓他可以健康的工作，也是工作與生活平衡。或是說讓他比較參考一些人因工程面試，讓他可以再一些產線的作業員，可以不要讓他重複使用一些肌肉、減輕肌肉壓力，就是他的面向很複雜，所以決對不是只有我們司在推，只是我們司有做的部分有包括一些宣導，就是告訴雇主說這個概念是很重要的，我們也有辦補助，補助一些課程，這些課程是法令沒有規定的，我們是鼓勵雇主可以來申請。或是半一些親子講座、家庭日等等，因為這些都是他們生活會面臨的問題。我們還包括有主管敏感度訓練，我們覺得同仁很大的壓力是來自主管，所以也希望主管可以上課，學習怎麼樣對同仁更友善。另外還有包括中高齡、懷孕的員工的一些照顧，這都在我們的補助裡面。我們每兩年還會辦一次表揚，那表揚的目的就是選拔一些友善的好企業、帶動其他企業，讓別的企業知道有的企業對員工這麼好、不但可以建議好形象、吸引好人才、留住優秀的人，達到雙贏。所以我們福祉司就是去做一個觀念的宣導，可實際就是說政策落實的工作還有很多，法令規範也是一個、檢查也會是一個。

Q：請問你知道當初在推動時，當初要推動的立意是什麼？G：他絕對不會是在某一年突然說要推動，勞基法就有女性保護的概念在裏頭，所以我說今天不是我們司去推動補助計畫就開始推，應該說對於員工好的一些友善措施和作為，從勞基法、性平法就一直有，就是對勞工保證的法律我們就是朝讓勞工越來越安心工作為目標，只是透過法令我們把它法制化，變成是去要求雇主要有這樣的作為。其實包括像是勞基法對女童、女性保護的一些規定，包括產假、陪產假等等的規定，其實都是朝著這樣的目標去做的。所以當初推動的立

意也不會是說是從 99 年或是 100 年去推動，因為其實這些對員工友善的一直去做，就是會隨著時代的改變去進步，越來越進步能夠成為立法法制化的我們就去解釋相關法律、修正。如果還不行的需要我們去倡議的，我們就會辦講座、補助、表揚，鼓勵一些單位還是要去宣導。像是之前特休假給新人特休，在第一屆、第二屆在辦理表揚的時候，你說他們有給新人特休假都算是一些優於法令的措施，但你看勞基法修正後，就是他的標準提高了，就是說這些標準是有一直在進步的。可能五年前是優於法令，可能五年後就是變成法令再被要求的，所以推動的立意就是希望員工可以安心快樂工作，可以在工作上身心健康，可以維持和諧的家庭關係。只是他不會有個時間點才開始去做。

Q: 在工作與生活平衡政策再開始制定的時候，有參考哪些國家的做法嗎？G: 其實老實說，各國的一些優化的作為，我們都會去看。可是，你說做法上，政府部門他在落實相關的工具、手段上，不外乎就是制定法令、辦講座、補助表揚，這些其實我們自己也可以想得出來，只是我們會去參閱，像當初許老師的那本我們就都有看，只是我們也不會說一定去採納哪些國家，只是說那些好的做法，因為好的標準我們大概就知道，比如說更友善的親子假作條件、彈性工時等工作規定，就是有些國家有了，所以我們都會去瞭解，但是不見得說一定是哪個是我們參考的典範。

Q: 現在推廣、宣傳的方式是怎樣？G: 辦理相關的宣導講座，發函給企業、也會請縣市政府轉發，也會請工商團體轉發給他們的會員。

Q: 因為在訪談的時候有企業提到說當初不知道這個資訊，他上網的時候才看到。G: 我們也有網路，應該說就是每屆一定是越來越多元化越好，我們有講座、我們有手冊摺頁，還有網站、我們也有 FB。網站的話他如果是我們的會員，他一定會知道，所以我們的會員一直再增大，其實因為對於事業單位來說處理這個工作生活平衡的 HR 他們流動率非常高，所以如果前面的前輩沒有那麼仔細把相關訊息給他們，他們可能就不會那麼快立即知道，不過我們會盡可能請縣市政府轉發公文。

Q: 請問推廣的情形有沒有現在大概有多少家企業正在做、優化給假？G: 因為部裡頭這樣的統計數據好像，就是很一般的這樣。因為也要看你定義工作與生活平衡是什麼，這都會回歸到定義。我記得之前好像有統計有相關的數據，如果說就比較大的，像 EAP 我知道他們推的時候都有 3 成的企業，不過那都是抽樣。那你說優於法令給假的可能要再瞭解一下。所以內部是有進行統計的話，還是在網路上查的到，勞工生活狀況調查報告。

Q: 請問在制定跟推動上，目前比較困難的地方？G: 其實在推動上面就是事業單位對於，工作與生活平衡這個政策並不是單一說一定就是什麼東西，所以他的概念會一直隨著大家的期待做滾動式的檢討跟修正，或是聚焦在哪個焦點。比如說現在少子化，所以現在就會

把工作與生活平衡放在育兒照顧，可能過一陣子過老議題比較大，大家又會把焦點放在健康。所以我覺得本來就應該去做滾動式的修正，只是說因為現在優於法令的作法我們也只能做倡議，那事業單位他們往往會因為人資變動性很大，可能這個 HR 有概念，他就會積極整合資源、參訓、推動很多相關活動，可能就因為他離開，他們家的一些相關好的做法可能做沒了，這是還滿常發生的現象。包括我們的補助計畫，申請的時候很踴躍，但到了核銷的時候常常發現承辦人不見了、沒有執行。另外他們很辛苦的部分是說，他們也必須要爭取的主管的支持，因為主管可能會覺得說我連法令面我都應負的 7788 了，然後還要去被挑戰這些優化的作為，如果說雇主他如果沒有這樣的觀念的話，可能在推動上會比較辛苦，因為他會覺得說以法令為優先，那你還要求這些額外多的，除非他看的到價值，就是說工作與生活平衡推動對於他對於留著好員工的價值，除非他有感受到。所以一般外商在推動起來的接受度比較高，在國外可能在一些比較彈性工作上就有比較高。

Q：這方面如果給予比較多的經濟上的補助支持，不知道會不會改善？G：其實我覺得這是很危險的議題，就是說對於員工好是誰的責任，是雇主的責任還是政府的責任，你剛剛說我們去補助他，請問一下企業賺錢的時候，他有把錢回饋給這些納稅的相關人嗎？我們補助是用納稅人的錢去補助這間企業，好你覺得看到效果好了，然後你有這麼多的賺錢，可是你的效益回歸到員工，你會拿出來給其他的繳稅的人使用嗎？所以其實關於要給企業多少的支持這件事情，包括在立法院也是備受質疑的，因為他們會覺得說這本來就是雇主的責任，我們的政府有必要到無限擴張到這麼大去支持嗎？所以其實這幾年我們都是支持中小企業，就是因為中小企業他們在經濟實力上沒有辦法像大企業這樣，所以我們在補助上也分程度，我們是一事業單位的規模大小去補助的，越小的我們補助越多，因為我們也會覺得說你一間資本額一兩億的公司，跟一兩千萬的公司，你說照顧員工的實力跟能力，應該大公司是強很多，所以你說這些獎補助阿這些都要很小心，因為這個東西你一定補助了，人家就會覺得說這是政府應該做的，所以這是很危險的我覺得。我自己覺得都是雇主不想花錢，你雇主要把錢花在員工上，還是花在機器設備上，所以就是說在優先順序上，這個東西往往都是被排在最後面的，因為老闆不願意阿，如果你老闆大方一點，怎麼會差這些錢，常常都是看老闆她願不願意，他要把獲利放在人身上，還是放在機器設備上，我是覺得公司人資都很弱勢，人資很辛苦，因為他們等於是說他們是很為難的腳色我覺得，他們既要照顧勞工，可是又要在很現有的公司的要求下，他必須要去執行相關的命令，所以我覺得老闆是最重要的。老闆大方，HR 就會很好做事，老闆如果不大方，HR 就是很辛苦，因為我也聽過大公司，明明就很有錢，可是 HR 還是很吃緊，為什麼？因為就是老闆不大方，他不大方的原因他很複雜，可能她覺得這個東西是多的吧，我有必要嗎。如果我今天賺錢我寧願拿去做更好的機器設備投資，或是好一點的可能在薪資上做提高。

Q：那有想過什麼做法可以去扭轉大老闆的想法嗎？G：所以我們才會辦主管敏感度訓練阿，主管敏感度訓練就是針對雇主。我覺得其實還是要靠宣導拉，因為如果他們願意來願

意做能做的，應該說這也是我們這幾年在努力的事情，願意做能做好的老闆真的還是很多，不能說沒有，可是會在意這些斤斤計較的那些老闆也一定還是有，所以我覺得這就是為什麼持續辦這些推廣、表揚、鼓勵還是持續在做。特別是補助，我覺得補助對我們來說，我們也不希望養成企業的依賴性，我覺得這是很危險的，一定企業覺得說這是你政府的責任，所以我今天拿到補助才對員工好，我沒拿到就對員工不好，我覺得這個觀念就會歪掉。我覺得補助只是拋磚引玉，比如說對企業來說，我們今年補助你做了，我們明天再補助的時候就會希望看你的計劃要有、要進步，包括你雇主在加碼的一些措施上要更多、加碼，因為一旦養成依賴性我們就不願意補助了，因為她就會覺得這是你政府應該做的阿，我甚至聽到一間企業他本來要補助員工，可能對員工的一些贊助有 50 萬，比如說我們補助是 20 萬，但她不是加碼上去，而是把錢拿去做別的事情。我覺得這是我們不願意碰到的情況，所以我們都會強調說這些錢給你們，可是我們希望公司要能夠加碼支持同仁更多，或是在一些規劃上要有進步，不然我們補助就沒有意義了。這些我們在宣導會的時候會講，因為網站上不可能寫到這麼細的東西，然後我們再核定的時候，他們申請案件來我們都會跟他們討論，包括計畫怎麼修改，都會去跟他們提。她們拿到的補助款比較少的話，我們都會去跟他們說是基於怎樣的考輒，所以我們補助沒辦法給更多。不然很容易變成依賴阿，會變成說你為什麼要去取代企業原本照顧員工的責任。因為錢是你再賺欸，你不可以去取代就是你原本應該要照顧員工的責任，所以這是補助我們覺得他只是一個引導大家認識工作生活平衡的手段，我們也不希望政府包山包海什麼都要去處理，預算也不可能這樣無限上綱。

Q：新加坡日本有標章認證，如果企業達到一定基準他就會頒發給企業標章之類的。G：其實現在工作生活平衡獎有類似的功能，應該說標章有他的標準，其實參選的就是我們訂的所謂的標準，如果他參加沒有得獎，可能就是他的水平沒有到得獎的程度。

Q：工作生活平衡獎每次的參獎是有固定的數量嗎？G：沒有。

Q：工作生活平衡獎標準是在哪裡？G：最主要的還是他有沒有成效。關鍵來說就算你公司訂得再好的優化給員工，或是有很多好的制度，如果沒有人使用我們都會覺得說那就是一定有原因，所以為什麼我們在這個獎項上惠要求的比較多，也比較高的標準，因為他畢竟是表揚。這個獎一旦頒發之後全部人都在看，包括媒體、他們自己的員工。如果這個東西經不起考驗的話是危險的，之前有人說是不是要辦什麼認證，可是我覺得說認證跟表揚的意義差別不大。對我來說都是要經過一套就是瞭解他公司內部是不是足夠友善的、嚴謹的這個程序，這個程序我們去瞭解，如果我們覺得說他不夠友善，這個獎我們沒辦法般，也般不下去。而且他一旦獲獎後，他是要能經得起檢視的，包括現在那種爆料的那些版這麼多，如果說你公司不夠好，你今天頒獎了你明天就被踢爆了，那不是更慘。所以就是說我

們也會慎重地看到他。

Q：請問他是達到一個分數以上就可以得獎嗎？G：其實還是會整體考量，那個考量就是說我們會去瞭解它公司產業的性質，他是大公司小公司、工作型態、男女比、工時、工作狀態、人員分部是如何，這些東西會一併去考量，所以很難可以用很具體的分數，我們甚至說就服務業來說，這樣子算好的，他已經是優化的，具有領導示範帶領作用的，我們就會給予，評審委員都蠻個別化的去看待這些。超過 10 個評審委員，你們老師也是阿。所以我們覺得說日本的那個桃新標章，或什麼標章，我們覺得說會跟我們的意義，我們辦表揚其實已經在做這個認證了。

Q：請問這樣的獎勵機制下，有沒有數據可以參考說企業的推動的比例增加？G：理論上就是說因為我們每年都辦 15 場以上的教育訓練，就是參訓人次至少也有 1000 人，就是它是一個鼓勵性質的，所以她有做或沒做，或是他做了什麼他們也不會一一回報我們，因為他們也沒有這樣的義務要跟我們講。這幾年你會發現說，你認識的業界好朋友越來越多了，因為一定會有新的企業加入，在加上我們自己要求我們每年在教育訓練的參訓人數，除了舊雨新知一定要來之外，我們每年要求至少要有 4 成以上都要是新的企業，因為我們不希望都是這些大的企業或是老面孔他們重複參訓，反而這些大的企業他們就是很熟之後，我們都會邀請他們成為我們的種子師資，因為這個東西事業單位自己來推動我們覺得是最好的，以他們自己的經歷現身說法比較能夠去帶動這些新的中小企業，所以我們其實在推動上，我們一開始試辦教育訓練，後來這幾年我們的教育訓練是有分階，有一些是一般性的，有一些是種子性的，種子性的我們希望訓練出來之後，因為我們的課是案例演練的，我們就是給他一個案例，然後請他們去設計出來一個計劃，就是友善員工的作為，我們就是透過這樣的演練趣加強他們的學習效果。然後我們都分組，其實每組都要老師帶，我們就是會把好的企業選出來後趣成為種子師資，包括其實補助其實我們都依植在看，那些好的企業把他邀請下來，不然光靠我們其實真的是不夠。

Q：那參與補助的企業的數量有個數字嗎？G：每年都其實每年都至少 300 間以上。像今年第一階段就已經 229 間，我們還有第二階段。

Q：我發現今年獎項的金額有減少，原因是？G：其實因為我們之前有分工作生活平衡的大獎，我們今年等於讓它獨立獨立的就是獎章，就沒有特別分大獎了。

Q：請問再補助的 6 大項目他是怎麼去擬定出來的，哪些項目的申請率比較高？在未來會不會增加其他補助項目？G：就是當然有可能增加其他補助項目，不過這還是要看就是說事業單位需求的點在哪，然後我們補助什麼項目比較適合，因為也是有適合性，那些補助項目是適合的，當然也會滾動式的修正。現在目前申請比例最高的是舒壓課程、友善假的措施，就是辦一些紓解壓力的課程，比如說一些情緒管理阿，或是有些人會辦一些那些比

較體適能、瑜珈那種，或是有些人會辦一些花藝、芳療等等，我們的目標是所在有助於員工紓解身心壓力的都可以，比例最高的就大概是這兩個。那這個擬定出來當然我們會去思考有那些比較合適適合補助，然後又希望他們可以朝這麼方向去做的，大概就是這樣。

G：我們是分成獎、補助都有用獎勵機制去給企業，那為什麼在這個方面，他是補助喔，不是獎助。獎助跟補助的概念不一樣，補助是說他要有這樣的花費、有這樣的支出、有這樣的單據我們去補助他。獎助、獎勵的話她有做這件事情，比如說她有做彈性工時，我們獎勵他，然後就是給他一個錢。

G：因為當初我們是訂補助計畫，所以補助計畫的脈絡他就是跟獎勵不一樣的概念，那補助的話就是說他得要有，他做這件事他要有相關的花費，你說彈性工時相關的花費你可能一時間很難，除非你能拿出什麼憑證也很難，這也會考慮到放在補助的脈絡它的適合性。當然就是說比如說你彈性工作你這樣的制度是好的，這絕對是好的。只是說妳放在這個脈絡他會產生一些，他不可能會有產生相關單據。不過我們有補助過電腦，就是說他寫出一個道理，他是彈性工作制度，他在家上班，他這個去幫同仁買了電腦，這樣是OK的。因為她有產生一個花費，就是電腦，然後他相關一些通訊設備，這個我們有補助。

Q：有數據說每個企業可以領到的補助？G：差不多 5-6 萬

Q：在訪談中一些受訪者提到了一些補助的問題，不知道能不能在這裡提出來？例如：補助的梯次和梯次間的課程無法補助、對於補助的標準認為有點模糊、認為補助的內容過於限縮、給予工作與生活平衡措施的初學者或是中小企業的協助不足這些問題。不知道您能不能針對這些點進行說明？G：像我們在推動這些措施阿，我們有分宣導講座，其實這個講座就是要教他們如何推動，所以當然有些人可能當初來是因為有補助所以來，那其實關於怎麼去推動，我們都有辦大量的課程，告訴大家怎麼去規劃，包刮還有一些案例的演練。當然就是說他可能收到的資訊不是那麼充足，那真的就是說，其實工作生活平衡網路她有去查到的話，上面的資源非常多，包括一些手冊、案例、一些優質企業好的做法、包括一些量表。當然就是說資訊時代也要主動去運用拉。其實這些內容我們在說明會都講得非常非常清楚，我們說明會的簡報都放在網站上。其實我們很建議第一次參加的要來說明會，有來沒來的差很多。

G：所以有些東西，很多人來打電話來我們都會叫他去看說明會簡報，只是現在很多人有文字閱讀的障礙，對於看東西比較沒有這麼強的耐心，所以我們就想說就是盡可能地辦說明會，讓大家不懂的就可以問。我們有特別找兩個專職、兩個兼職的人來接電話，去跟企業講解。我們當然會希望他們來參加說明會會比較有效率，我們還有入場輔導、專家，如果你真的要推動的話，有意願的話，可以請專家直接到你們公司去，個別化的告訴你。所

以我們有四個策略；宣導、輔導、補助、表揚，就是希望可以全方位的去幫助事業單位。只是說有些事業單位是新來的話，前輩又沒有告訴她，其實現在 HR 有很多群組，他們都會在裡面傳達資訊。

Q：請問工作與生活平衡政策、工作與生活平衡獎、工作與生活平衡補助，目前是否會增加哪些內容或針對現有內容進行修改？未來是否會進行修改？會朝什麼方向前進？G：其實這個很難講，我們一職都是，我們補助計畫每年都在改，提高標準阿、增加受理梯次，其實最初只有一次，那個時候的錢最高才 33 萬，到現在受理變兩次，最高 60 萬，有些補助項目有增、有些科目有增，其實都是配合事業單位的反應。不過，有時候會牽涉到就是說，他的行政的效益性，因為本來一度有變成三梯次，後來發現最後一梯次的申請來不及，所以後來又變成兩梯次了，讓大家執行期間長一點，所以這個比較變成例行公事後，他們可以提早做準備。

Q：33 萬跟 60 萬是？G：每間企業的最高補助金額，如果他都申請的話拉，我們有六個項目。然後因為我們其實審查的很嚴謹，老師們其實對於公司的期待都還蠻高的，而且這是納稅人的錢要好好把關。

Q：去瞭解企業在實施的困難上透過什麼管道？G：是透過說明會，他們都會回饋反應。然後其實平常打電話就會知道，他們接電話就都會跟我們講。寫問卷、陳情各式各樣，現在是民意發達的時代，要跟我們反映一點都不困難。