

計畫編號：B31051401

經濟部中小企業處 105 年度
新世代中小企業法制調和與
推廣服務計畫：

中小企業育嬰假人力補充及
復職措施之研究

執行期間： 105 年 2 月 2 日至 105 年 12 月 20 日

主辦單位：經濟部中小企業處

執行單位：社團法人中華民國全國青年創業總會

合作單位：財團法人中華經濟研究院

社團法人中華民國管理科學學會

中小企業育嬰假人力補充及復職措施之研究

(1) 前言

隨著人口老化及生育率下降，勞動人口逐年減少，全球各國積極採取措施以解決勞動力日漸不足的問題，其中透過採取各項措施提升女性就業成為勞動力補充的主要工具之一。社會、經濟結構的改變，女性投入職場已是常態，性別之間不對等地位亦有改善，但社會仍存在傳統性別角色的觀念、家庭責任，女性工作者往往必續承擔更多的限制條件與不力因素。

此外，隨近年來社會經濟改變，不少國家正面臨少子化現象，我國也正是其中之一。少子化現象真正令人憂心之處不只在於人口減少，還在於少子化現象背後所隱含之勞動人口減少與國家經濟生產能力衰退現象及因此導致社會秩序崩壞¹。以日本為例，高齡少子化的人口結構加深未來勞動力短缺問題，安倍政府近年為此建構更加友善的婦女職場設施，鼓勵婦女重新投入勞動力市場。提升女性就業被日本政府視為改善勞動力短缺的策略之一，且在相關托育配套措施等協助下，近年女性就業人口持續成長。

「性別平等工作法」第 16 條育嬰留職停薪制度，雖然政府立意良善，但忽略我國超過全體企業 97%（依據 104 年中小企業白皮書）的中小企業在配合上會產生更多的營運成本，輕則影響營運情形、重則面臨生存問題。

依據經濟部 105 年度推動性別平等政策綱領就業、經濟與福利篇具體行動措施之規劃重點及預期目標之行政院性平會委員建議，「中小企

¹ 陳柏仁(2016),「少子化對策之勞動法制研究-以育嬰留職停薪權利保障為中心」,國立高雄大學政治法律學系。

業育嬰假人力補充之研析」就人力補充替代方案及復職權益提出具體規劃措施。因此，本年度研究將據性平委員之意見持續辦理中小企業育嬰假人力補充之研究。

(2) 我國育嬰留職停薪與復職之法制內容

為保障我國性別勞動條件及就業平等，並建構少子化之勞動對策，我國於 91 年發布「性別工作平等法」施行以來，歷經 7 次修正，其除為呼應性別平等政策之推動外，亦建構友善工作環境等勞動條件改變之需求。其中第 16 條與其子法「育嬰留職停薪實施辦法」係針對育嬰假制度有相關的條件與保障，以及第 17 條提供育嬰留職停薪期滿復職之權益保障，分別說明如下。

A. 育嬰留職停薪制度與條件

依據「性別工作平等法」第 16 條，規定受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。另依育嬰留職停薪實施辦法第四條規定，育嬰留職停薪假期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。

B. 育嬰留職停薪期滿復職權益保障

依據「性別工作平等法」第 17 條，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有(一)歇業、虧損或業務緊縮、(二)依法變更組織、解散或轉讓、(三)不可抗力暫停工作在一個月以上與(四)、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置之情形並經主管機

關同意者外，雇主不得拒絕。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。而雇主若是違法拒絕育嬰留職停薪期滿之育齡受僱者復職，依性別工作平等法第 21 條及第 38 條之規定，可處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

(3) 國外育嬰留職停薪制度

隨著對於家庭觀念的重視，國外許多國家都有建立親職休假的相關制度，如產假、陪產假育嬰假等，各國申請的資格、期間長度、補助金額或執行模式都有所差異。以全球育嬰制度歷史最悠久的瑞典為例，其早在民國 61（1972）年就建立了親職假（parental leave）制度，並提供親職補助金（parental benefit），以補貼父母在家照顧小孩，而減少的薪資收入。根據瑞典官方網站的資訊²，提供親職補助金共有 480 天，補助金額度是 390 天可請領薪資的 80%，並設有金額上限，101（2012）年的提領上限為每天 935 克朗，而另外的 90 天為固定金額津貼，每天可領 180 克朗。除此之外，在小孩滿 8 歲前或上小學一年級，父母都有權利再請親職假，只是此時親職假沒有薪資補償，稱為無給親職假。另一方面，親職假申請相當彈性，可以讓父母完全或部分時間離開工作，最遲必須在兩個月前告知雇主，以利其人員調度。例如，當小孩在 1 歲半以前，父母可以完全離開工作，請親職假在家照顧小孩。當小孩 8 歲前，父母則可以縮短工時，只有部分時間離開工作，以接送小孩或照顧小孩。最常見的是請四分之一親職假，例如父母一天工作 8 小時，可以變成只工作 6 小時。而親職補助金也可以彈性使用，可以請領全天或一部分，如二分之一或四分之一的工時等。另外，瑞典的 480 天親職假中，法律

² <http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Labor-market/Employment-based-benefits/>，上網日期：2013/6/29。

明訂父親至少須請 60 天，稱為所謂的「父職假」，以提升男性參與家庭照顧的責任，來減少婦女的負擔。唐文慧、楊佳羚（2006）指出，瑞典自 91（2002）年確立「父職假」的最低期間下限後，父親申請親職補助金的比重已由 89（2000）年的 12% 提升至 92（2003）年的 17%，政策效果十分明顯。

日本的職場婦女，有近 70% 比率因生育而離職，顯示對婦女育兒之支持與支援有所不足，連帶造成日本社會少子化、低生育率之社會現象。為營造友善職場環境，鼓勵國民生育子女，因此制定「育兒、介護休業法」來改善婦女的職場環境。根據日本厚生勞動省的資訊³，〈育兒、介護休業法〉規定嬰兒年滿 1 歲前，可申請育嬰休假。為免除育嬰休假中被保險人應負擔的健康保險費及厚生年金保險負擔，並於雇用保險法上針對育嬰休假設立「育嬰休假基本給付金」及「育嬰休假者職場復歸給付金」相關津貼制度的保障措施。其中育嬰休假饑饉復金（30%）加上育嬰休假者復歸給付金（10%）提高至合計為原有薪資的 40%，透過多重輔助藉以提升家庭經濟的安全防護（馬財專，2007）。

若育有 1 歲以下嬰兒之家庭，未能申請取得保育所之托嬰服務者，父母得於休假 1 年期限屆滿 2 週前申請延長育嬰休假期程，最長至 18 個月；此外，為減輕母親的家庭壓力，若育嬰休假父母皆申請育嬰假，則申請的期限可延長至 1 年 2 個月，總計 14 個月，例如母親申請 8 個月，那麼父親則可申請 6 個月。父母申請育嬰休假期間，厚生年金及健康保險等相關社會保險費用則可免於繳納（視同有繳納保費，並延續其加保狀態）。

另一方面，該法規更進一步針對家中育有 3 歲以下幼童之員工，禁

³ Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law, <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf> .

止工作時間以外的工作任務指派（不得要求員工加班），也鼓勵事業單位提供彈性工作時間（調整工作時數、提供彈性上下班（調整工作時段）、設置托兒設施（可收費）、提供托兒設施的替代措施（聘請保母或提供托兒補助等）及建立事業單位內部育嬰假制度（家中育有 3 歲以下幼童之員工，事業單位提供育嬰假最長 2 年）等方式來支持員工照顧家庭之責任⁴。

韓國⁵政府於 103（2014）年公布「職業女性之各生命週期別維持工作經歷支援方案」，解決職業女性之工作經歷中斷問題。該支援方案主要目的為減輕職業女性之育兒負擔，使職業女性較易兼顧家庭與工作。因此，韓國政府大幅修改目前「母性保護制度（以法令保護女性勞工之懷孕、生產、育兒之制度）」，為鼓勵男性申請育兒假，將上調第二次申請育嬰留職停薪津貼時之給與金額，由現行 100 萬韓元內給與正常工資之 40% 津貼給與之幅度調整成為 150 萬韓元內給與正常工資之 100% 作為津貼給與之幅度，透過津貼輔助之提升，藉以提升男性申請育嬰假之意願。此外，為活絡育嬰期工作時間縮短制度，除了將縮短期間由現行 12 個月擴大至 24 個月之外，並上調該期間津貼比例也由 40% 提升至 60%。

另外，韓國為了解決其因育兒假、育嬰期工作時間縮短制度所導致之替代人力短缺問題，將透過人力銀行等職業介紹機構示範營運「替代人力資料庫」，且上調替代人力支援金額，中小企業由 40 萬韓元上調至 60 萬韓元、大企業由 20 萬韓元上調至 30 萬韓元，從這些設計上來減輕企業負擔。此外，韓國政府為了加強保育支援，將職業女性給予「派遣家庭育兒輔導人員服務」之優先權，且擴大大學校之課後照顧服務，能使

⁴ 日本制度引述自吳基安、賀麗娟、陳世昌及吳淑瑛（2009）。

⁵ 韓國制度引述自林淑慧、李政儒（2014）。

每個學生享受課後照顧服務，並課後照顧時間延長至晚間 10 點。韓國女性部女性僱用政策單位（民國 103 年）指出，對職業女性而言，即使縮短工作時間也持續工作較申請育兒假停職來得有利，於是韓國政府往後盡量支援職業女性充分利用育嬰期工作時間縮短制度。韓國政府往後全力解決職業女性之工作經歷中斷問題，能消除女性工作經歷產生被迫中斷之情形。

【表 2-3-12】國內外育嬰留職停薪制度比較

國別	申請資格	年齡限制	期間長度	津貼
台灣	任職滿 1 年	3 歲以前	有津貼： 6 個月 無津貼： 超過有津貼期限，最長可至 2 年	平均月投保薪資 60%
瑞典	申請之前必須為同一雇主工作 6 個月以上，或是兩年內合計工作 12 個月以上	8 歲以前	有津貼： 父母共 480 天， 父親需申請 60 天 無津貼： 超過有津貼期限至 8 歲前或小學一年級	前 390 天支付 80% 薪資，後 90 天為固定金額
盧森堡	為同一雇主工作 12 個月以上	5 歲以前	有津貼： 6 個月（全職）； 12 個月（部份工時） 無津貼： 3 個月	全職及部份工時有不同的固定津貼
德國	德國國民及獲得移民及工作居留許可者（有排富條款）	3 歲以前	有津貼： 12 個月，父母同時申請可達 14 個月 無津貼： 超過有津貼期限，最長可至 3 年	67% 的薪水，有 1800 歐元上限，下限為 300 歐元
澳洲	工作 10 個月以上	1 歲以前	有津貼： 18 週 無津貼： 超過有津貼期	法定最低工資

國別	申請資格	年齡限制	期間長度	津貼
			限，最長可至 1 年	
美國	50 人以上企業工作滿 1 年以上	1 歲以前	有津貼：依據各州法律規定 無津貼：12 週	無
加拿大	為同一雇主工作 6 個月以上	52 週以前	有津貼：各州期間不同，如亞伯達省為 37 週	55% 薪資
日本	受僱者皆可申請	1 歲以前；若父母皆有申請，可延長至 1 歲 2 個月；若無法取得保育所託嬰服務，可延長至 1 年 6 個月	有津貼：12 個月；14 個月；18 個月	40% 薪資

資料來源：1.台灣資料參考自勞委會；

2.瑞典資料參考自

<http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Labor-market/Employment-based-benefits/>；

3.盧森堡資料參考自

<http://www.guichet.public.lu/entreprises/en/ressources-humaines/conges/situation-perso/conge-parental/>；

4.澳洲資料參考自

<http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/parental-leave-pay>；

5.美國資料來參考自方婷玉（2010）及

<http://www.dol.gov/whd/fmla/>；

6.加拿大資料參考自

<http://www.servicecanada.gc.ca/eng/sc/ei/benefits/maternity-parental.shtml>；

7.日本資料參考自

<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>。

(4) 文獻回顧

較早期的文獻主要係針對女性在「家庭與工作」之間的衝突與矛盾進行研究，其研究觀點較傾向於性別平等及受僱者的角度。然而，隨著育嬰留職停薪制度的施行，逐漸發現政府的美意對中小企業受僱者來說可能是緣木求魚，對於中小企業雇主而言，更是一大挑戰，從早期的文獻中，難以看到政策落實對於企業主有甚麼樣的困難(吳孟蓉、黃志隆，2010)，因此近年研究重點就此轉變為育嬰留職停薪制度實務執行現況之研究。以下將文獻歸納為「家庭與工作之兩難」、「企業執行困難」及「期滿復職考量」。

A. 家庭與工作之兩難

在過去父權為主的時代，育兒的工作重擔主要是在女性身上，故育嬰留職停薪制度即是為降低女性工作者在面對育兒及工作之間的衝突。Kahn (1964) 認為工作和家庭領域間存在某種程度的不相容，造成角色間的衝突與壓力，並提出「工作—家庭衝突理論」。在早期(1990年代初期)女性工作者通常會因傳統價值觀而被迫選擇照顧家庭的責任(劉梅君，1999)；隨經濟社會的變遷，性別平等的意識的抬頭，建立育嬰留職停薪制度，然而「經濟」因素通常是申請育嬰留職停薪最重要的考量因素之一(許婷雯、劉梅君，2007)。

黃志隆(2008)認為女性在就業及家庭照顧的重新平衡，不僅和個人時間安排有關，亦涉及社會安全制度的相對應保障。在因應個人彈性化需求以及後工業化所帶來的就業環境，如何使個人在家庭照顧與就業之間順利轉換？工作與生活平衡有賴於社會政策與社會安全制度在時間安排與收入維持上重新思考(轉引自吳孟蓉、黃志隆，2010)。

B. 企業執行困難

謝棋楠（2010）認為研究育嬰留職停薪制度不管對雇主或勞工，會衍生出雇主與勞工的相關成本。理論上，友善的產假或育嬰假應屬申請者的自身權益，其實不然，在現實職場裡，尤其對需生產與育嬰之婦女勞工而言，並非真實。基本上，在台灣請產假與育嬰假者，有被認為對於企業承諾低之訊息風險，產假與育嬰假期向，仍有職場上相對競爭落後之問題，勞工之家庭內部，有家庭所得的減少之問題。

對於規模、資源較為缺乏的中小企業來說，育嬰留職停薪制度的執行上有諸多困難。吳孟蓉、黃志隆（2010）以高雄市的中小企業為對象，研究育嬰留職停薪制度難題，建議政府訂立相關政策規範人力資源公司使雇主、人力仲介公司與派遣者三方權責明確。並與職訓局或全國就業 e 網整合，將人力資源公司提升至一個分類更完整、更優質的人力派遣機構。王明聖（2012）認為有效的育嬰留職停薪政策應該依據公司規模的差異，或是針對不同職業類別的勞工勞給予更多元化的協助措施與選擇，如此才符合實務上的需求，家庭與工作的平和也才能真正落實。何昭蓉（2014）分別對政府與企業提出建議，認為政府在進行輔導業務時，應首先瞭解各企業的難處為何，再據以對症下藥，針對不同條件的企業設計不同的輔導計畫，而非全部企業一體適用一套輔導方案，並積極查為落實規定之企業，確實嚴懲之，而非消極等待企業自行遵守法規，或仰賴員工權益受損後自行向主管機關申訴，而企業方面，認為企業的福利政策必須有使用者觀點作為基礎，才能真正符合員工需求，再者，企業應由上而下教育管理階層如何管理與輔導員工工作與家庭之衝突；林佑昇（2016）認為政府自 92 年頒佈無薪育嬰假，後而 97 年於頒佈 6 成薪之育嬰假，企業而言面臨經營與企業倫理之挑戰。故針對企業回應育嬰假之實施現況、策略及

困境進行研究。研究結果顯示，對中小企業而言，育嬰假所產生之人工工作銜接與調動、復職後的人事安排是最大的挑戰，故建議政府在推動育嬰假與津貼時需考量產業的大小、營業額與資本額，需深入中小企業與微型性企業了解實際狀況，依此來規劃勞資雙贏之配套策施。

C. 期滿復職之考量

陳珮璇（2012）認為女性醫療從業人員教育程度愈高、申請育嬰期間愈長，其返回原職場機率愈低，而工作需輪班、無法照顧子女等相關因素亦為其未重返原職場之主要考量。女性醫療從業人員教育程度愈高、申請育嬰期間愈長，其返回原職場機率愈低，而工作需輪班、無法照顧子女等相關因素亦為其未重返原職場之主要考量，最後，本研究針對影響重返職場的阻力及助力加以探討，並就政府主管機關、醫療機構經營管理部門及後續研究者提出相關建議。陳宥妃（2014）探討各國育嬰政策，檢視台灣目前育嬰假的缺失與施行狀況，進而加以改善，提升生育率。經統計分析後，獲得以下重大發現與結論：一、身邊重要的人的意見，影響申請育嬰假的意願；二、經濟狀況是影響申請育嬰假的重要決策因素；三、親自教養幼兒是申請育嬰假的主要原因；四、發放育嬰留職津貼對申請育嬰假的意願影響不明顯；五、受訪者對育嬰假政策是抱持肯定態度；六、育嬰假結束後申請人復職狀況良好。

(5) 育嬰留職停薪暨復職制度執行情況

目前我國辦理性別工作平等相關統計及調查係依據勞動部「僱用管理性別平等概況調查」，該調查成果之事業規模劃分以 250 人以上、30 人-249 人、29 人以下三類，主要係因「性別工作平等法」之企業規模多

以 250 人及 30 人作為劃分，故並非依據「中小企業認定標準」之中小企業員工數基準來進行劃分。依據 100 年行政院主計總處工商及服務業普查資料，29 人以下之事業單位共有 1,157,001 家，占全體事業 97.65%，所占比例之高，故本研究認為配合勞動部統計資料，規模「29 人以下」之事業調查情況，足以代表我國多數中小企業之情況。

而 103 年勞動部考量多數事業單位並無在組織規章內明定「育嬰留職停薪制度」，因而改變調查主題為「事業單位『同意』員工申請用嬰留職停薪情形」。此變更使得調查更偏向詢問雇主之意願，因此從調查結果來看，103 年以後各規模事業單位對於育嬰留職停薪的協助意願有大幅的成長係為合理現象。以下依據 104 年勞動部育嬰留職停薪調查結果，彙整各規模級距之育嬰留職停薪暨復職措施辦理情形。

A. 育嬰留職停薪

a. 企業提供育嬰留職停薪措施比重

根據 104「僱用管理性別平等概況調查」的資料，104 年事業單位同意員工申請育嬰留職停薪之整體比重達 79.2%，其中 250 人以上的事業都同意員工申請，達 100.0%；而 30-249 人的事業同意員工申請之比重為 95.6%；規模 29 人以下之事業單位同意員工申請比重為 79.2%，各規模事業單位提供育嬰留職停薪比重均成長（詳表 2-3-13）。

【表 2-3-13】企業提供育嬰留職停薪措施比重

單位：%

年份 \ 規模	整體	29 人以下	30-249 人	250 人以上
98	40.3	36.5	68.0	94.8
99	40.7	36.2	73.0	98.3
100	40.8	35.5	77.0	99.9

年份	規模	整體	29 人以下	30-249 人	250 人以上
	101		42.7	37.5	77.8
102		45.9	41.2	78.1	96.2
103		75.5	72.7	94.8	99.6
104		79.2	76.8	95.6	100.0

註：103 年以後「僱用管理性別平等概況調查」之調查命題改為「事業單位『同意』員工申請用嬰留職停薪情形」，因此占比大幅成長。

資料來源：勞動部，歷年僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

b. 企業提供育嬰留職停薪同意申請時間

在事業會同意員工申請期間的長度部分，有 45.6%（比率較上年度低）的事業會同意員工申請超過一年，特別是 250 人以上的事業，同意申請超過一年該比率達 86.2%，但隨規模的下降，事業體願意給予育嬰留職停薪的時間長度也隨之縮短，29 人以下事業同意超過一年以上育嬰留之停薪期間的比率已不到五成。此外，相較於上年度，規模 29 人以下之企業同意申請超過一年的比率下降 5.4 個百分點，再次顯示小規模企業在執行育嬰留職停薪上有較多的障礙（表 2-3-14）。

【表 2-3-14】104 年提供育嬰留職停薪事業同意申請最長時間

單位：%

時間	規模		29 人以下		30~249 人		250 人以上	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
未滿 3 個月	8.9	6.9	9.9	10.0	3.8	1.7	0.6	0.0
3 個月~未滿 6 個月	20.5	16.5	21.1	22.9	18.3	11.0	5.4	1.6
6 個月~未滿 1 年	20.6	19.6	21.7	25.3	21.8	23.3	18.6	12.2
1 年以上~2 年	49.0	36.1	47.3	41.9	56.0	63.8	75.4	86.2

資料來源：勞動部（104），僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

c. 企業不提供育嬰留職停薪資原因

另一方面，由於員工數規模為企業是否提供育嬰留職停薪的主要因素，在「不會同意員工申請」的事業當中規模較小的企業占多數，因此「員工人數少，無法提供」為無法提供育嬰留職停薪之最主要因素，約占四成之比重（表 2-3-15）。

【表 2-3-15】104 年不會同意員工申請育嬰留職停薪事業員工因素

單位：%

原因；意願	規模		整體		29 人以下		30~249 人		250 人以上	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
不知道有此規定	4.8	7.8	4.8	7.9	5.1	2.1	0.0	0.0		
員工可用其他假別替代	8.1	8.5	7.7	8.2	23.6	18.1	0.0	0.0		
婦女懷孕自行離職	2.0	1.0	1.8	1.0	11.0	8.1	0.0	0.0		
員工人數少，無法提供	41.3	49.0	42.1	50.2	9.4	0.2	0.0	0.0		
業務繁忙，無法提供	23.8	8.9	23.2	7.35	48.2	72.6	91.4	0.0		
家族企業可自行放假休息	15.2	18.7	15.6	19.1	0.0	0.0	0.0	0.0		
其他	4.8	6.3	4.8	6.4	2.6	0.0	10.4	0.0		

資料來源：勞動部（104），僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

B. 復職措施

a. 企業面對員工申請育嬰留職停薪之人力因應措施

復職措施首先要觀察在員工申請育嬰假時，企業主要人力因應措施為何。在人力因應部份上，有七成的事業會以「直接調整同一部門人員」來支援人力的不足，其次為「調用其他部門人員」，比重達 33.6%；在員工規模別的差異上，各種規模別的事業在因應的方式上與整體差異不大，都以上述前兩項為主要，顯示大部分事業都以現有的內部人力，來支應申請育嬰留職停薪的人力衝擊。此外，相較於上年度，除了「僱用派遣或兼職人員」以外，其他人力因應方式占比均下降，顯示 104 年企業（無論規模大小）企業更加注意到人力

缺口須透過增加僱用來因應，但為節省人力成本並考量員工復職問題，因此聘僱正職比率不高，而已派遣或兼職人員代替（表 2-3-16）。

【表 2-3-16】104 年提供育嬰留職停薪事業人力因應方式（複選）

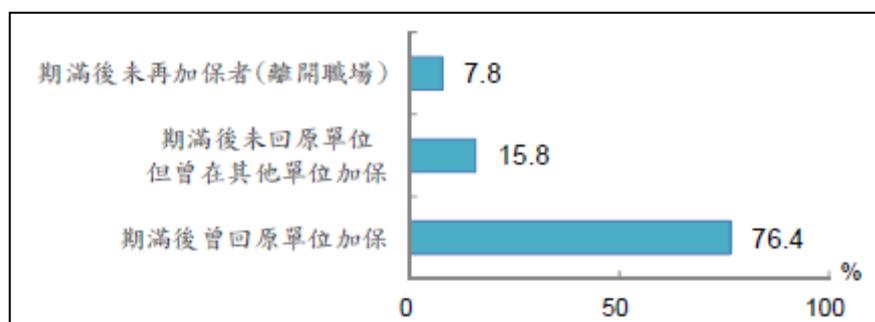
單位：%

方式	規模		29 人以下		30~249 人		250 人以上	
	103	104	103	104	103	104	103	104
直接調整同一部門人員	74.4	70.5	72.9	68.7	82.7	80.6	83.7	84.5
調用其他部門人員	37.1	33.6	35.8	32.3	44.5	40.5	41.1	46.3
僱用派遣或兼職人員	4.3	5.6	4.1	5.5	5.2	5.6	12.8	14.3
僱用約僱人員	25.7	21.8	25.5	21.1	25.5	24.5	42.5	38.6
進用正職之新進人員	21.9	19.7	21.0	17.8	26.0	29.9	33.8	30.3
其他	1.6	1.8	1.7	2.0	0.7	0.8	0.3	0.5

資料來源：勞動部（104），僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

b. 育嬰留職停薪返職現況

依據勞工保險局 104 年 6 月底資料，103 年申請育嬰留職停薪期滿者，曾回原單未加保者占 76.4%，期滿後未回原單位但至其他單位加保者有 15.8%，期滿後未再加保者（離開職場）為 7.8%⁶。



資料來源：104 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查

⁶ 勞動部 104 年「育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」。

【圖 2-3-2】勞工保險在育嬰留職停薪期滿後之加保情形

c. 企業對復職員工之職安排

對原復職員工之職位安排，相較上年度，企業更傾向安排恢復原來的職位。若須調職，事業也會以員工的意願作主要的考量，顯示大部分申請育嬰留職停薪的員工權益，可以獲得應有的保障。

【表 2-3-17】104 年提供育嬰留職停薪事業員工復職職位考量

單位：%

方式	規模		29 人以下		30~249 人		250 人以上	
	103	104	103	104	103	104	103	104
恢復原來的職位	74.3	78.4	74.3	78.2	73.8	79.0	81.8	82.4
單位考量員工意願後作調整	15.2	10.6	15.3	10.7	14.6	10.3	10.9	11.5
由單位人事管理部門決定	5.4	3.8	5.5	3.8	4.7	4.2	2.6	2.2
由部門主管決定	4.7	5.7	4.4	5.8	6.4	5.4	4.5	3.5
其他	0.5	1.4	0.5	1.5	0.5	1.0	0.3	0.3

資料來源：勞動部（104）僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

d. 原單位復職後與育嬰留職停薪前之勞動條件差異

整體來說，申請育嬰留職停薪之員工，返回原單位後，職等、薪資及工作時間維持不變占 9 成以上，而工作量及考績受影響變動較為多。以 29 人以下之企業來看，各向勞動條件之變動情形均小於規模較大的企業。此外，各規模之企業在育嬰假期滿後工作量均有顯著增加，可能影響該名員工之幼兒照顧情形，若影響重大，則可能迫使該名員工離開職場。

【表 2-3-18】原單位復職後與育嬰留職停薪前之各項勞動條件差異

單位：%

方式	規模		29 人以下		30~249 人		250 人以上	
	職等	不變	96.1	97.5	94.2	95.6		

方式		規模	整體	29 人以下	30~249 人	250 人以上
	較高		2.0	1.5	3.4	1.7
	較低		2.0	0.9	2.4	2.8
薪資	不變		97.3	94.2	91.0	92.7
	較高		1.2	4.1	5.5	3.2
	較低		1.5	1.7	3.6	4.2
工作量	不變		86.6	90.4	83.3	84.3
	較高		10.6	7.2	13.2	12.8
	較低		2.8	2.4	3.4	2.9
工作時間	不變		91.1	93.8	90.5	88.8
	較高		5.8	3.1	6.6	8.2
	較低		3.0	3.0	2.9	3.1
考績受影響	不變		62.5	82.4	54.2	46.5
	較高		20.9	7.0	23.8	33.5
	較低		16.6	10.6	21.9	20.0

資料來源：勞動部（104），僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

e. 復職員工之工作職位情形

育嬰留職停薪期滿得以復職之員工，近 9 成能夠回到原職位，且是否能夠回到原職位，多數依據勞資雙方事先協調而定。工作職位改變之復職員工，僅有 1% 工作地點變更至外縣市。由於中小企業較少晉用新進人員來補充育嬰留職停薪缺口，因此返回原工作職場職位之比率最高，達 96.1%。就申請者性別差異來看，男性回到原來工作職位占 93.4% 高於女性之 88.1%，此外，無論男女，復職員工沒有返回原工作職位，近 5 成是由雇主單方面決定，亦顯示勞資雙方在變更職位方面，協調仍有不足。

【表 2-3-19】各規模之企業再申請者復職後工作職位情形

單位：%

方式	性別/規模	整體	男性	女性	29 人 以下	30~ 249 人	250 人 以上

方式		性別/規模		29人 以下	30~ 249人	250人 以上	
		整體	男性				女性
有返回原工作職位		89.0	93.4	88.1	96.1	87.1	82.8
沒有返回 原工作職 位	因公司業務或組 織調整已無該職 位	1.9	1.5	2.0	0.3	2.1	3.5
	原工作職位 已有人取代	6.8	3.5	7.5	2.7	8.4	10.0
	自己主動申請 職位調動	2.0	1.3	2.2	0.8	2.0	3.3
	其他	0.3	0.3	0.3	0.1	0.3	0.3
	小計	11.0	6.6	11.9	3.9	12.9	17.2
由誰 決定	雇主單方決定	5.0	3.2	5.5	1.3	6.3	8.2
	雙方事先協調	5.9	3.4	6.5	2.6	6.5	9.0
工作 地點	有變更	1.0	0.8	1.0	0.4	0.6	1.8
	沒有變更	10.0	5.8	10.9	3.5	12.2	15.3
薪職位 滿意度	非常滿意	0.9	0.9	0.9	0.4	1.0	1.2
	滿意	6.6	3.6	7.2	2.4	6.3	11.0
	不滿意	2.6	1.6	2.9	0.8	3.6	4.0
	非常不滿意	0.9	0.5	1.0	0.2	2.0	4.0

資料來源：勞動部（104），僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

f. 育嬰留職停薪期滿員工未回原單位復職之原因

未返回原單位復職之最主要原因為「家庭因素自願離開職場（如照顧小孩）」占比最高，其中女性占比 49.0%，更高於男性的 9.8%，顯示社會普遍仍認為女性應負擔家庭照顧之責任高於男性。申請者中，兩性差異較大的原因為「家庭因素自願離開職場」，女性占 49.0% 高於男性之 9.8%，其次為「找到薪資較高或有升遷機會的工作」男性占 18.1% 高於女性之 6.1%。此外，「想從事工時較短或彈性的工作」、「轉換離家近的工作」及「想從事工作責任較輕的工作」占有一定比率，顯示員工在育嬰家期滿後，仍因家庭照顧因素，選擇較為彈性的工作，顯示對於彈性工時的需求性高。

【表 2-3-20】企業單位員工未回原單位復職之主因

方式 \ 性別/規模	整體	男性	女性	29 人以下	30~ 249 人	250 人 以上
家庭因素自願離開	44.1	9.8	49.0	48.6	39.3	42.8
想從事工時較短 或彈性的工作	9.4	6.6	9.8	7.5	8.4	12.0
轉換離家近的工作	8.6	12.9	8.0	7.3	7.7	10.4
雇主無法提供恢復原職	8.3	8.7	8.3	6.0	11.9	8.2
想轉換不同工作 內容及環境	7.9	16.8	6.1	6.9	6.5	9.8
想從事工作責任 較輕的工作	1.4	0.7	1.5	0.9	1.6	1.8
找到薪資更高 或有升遷機會的工作	7.6	18.1	6.1	7.6	10.4	5.7
雇主要求離職或被解僱	3.7	4.7	3.6	3.8	5.6	2.3
個人因素不願回職場	2.9	6.7	2.3	2.9	2.3	3.3
自行創業	2.4	9.8	1.3	2.7	1.9	2.4
事業單位歇業、虧損 或業務緊縮	1.9	2.5	1.8	3.5	2.2	0.2
事業單位職務性質變更，有 減少受僱者之必要，又無適 當工作安置	0.7	1.6	0.6	0.6	0.8	0.9
雇主變更組織、 解散或轉讓	0.4	0.5	0.4	0.7	0.5	-
因事業單位遷廠而離職	0.2	-	0.2	-	0.6	-
其他	0.5	0.4	0.5	0.9	0.2	0.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：勞動部（104），僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

g. 育嬰留職停薪期滿員工與雇主協商及實際復職時間

按企業規模別來看，規模愈大者協商提前復職比率愈高，且實際返回職場比率亦愈高；而中小型企業依據預計時間返回職場，且沒有協商的比率最高，說明中小企業人事異動成本較高，無論是提前復職或延後復職，均可能對企業造成不便。申

請者中，女性有協商延後復職占 14.8% 高於男性之 9.1%；實際上，女性提前返回職場占 14.6% 和延後返回職場占 10.8% 高於男性之 11.4% 和 7.8%。均顯示相較於男性，女性更容易因育兒情況的不同改變復職時間。

【表 2-3-21】員工與雇主協商及實際復職時間

單位：%

方式		性別/規模		總計	男性	女性	29 人 以下	30~ 249 人	250 人 以上
		性別	規模						
協商 復職 時間	沒有協商			71.9	77.3	30.8	76.9	70.7	67.4
	有協商提前復職			14.3	13.6	14.4	8.6	16.4	18.8
	有協商延後復職			13.4	9.1	14.8	14.4	12.9	13.7
實際 返職 時間	依預計時間返回職場			75.8	80.8	74.6	84.5	72.4	69.0
	提前返回職場			14.0	11.4	14.6	6.9	16.6	19.6
	延後返回職場			10.2	7.8	10.8	8.6	10.9	11.4

資料來源：勞動部（104）。僱用管理性別平等概況調查；本計畫整理。

(6) 國內外人力補充措施及復職友善措施

A. 育嬰留職停薪之人力補充措施

許多國家制定育嬰假及家庭照顧假等友善制度，勢必對原有的勞動市場產生影響或衝擊，為協助規模較小之中小企業補充人力缺口，設計了各種配套或是替代方案來因應，說明如下：

a. 短期人力媒合措施—台灣

我國勞動部於各地公共就業服務機構建立「短期人力資料庫」，各先進主要國家也都有相關的短期人力媒合措施，主要是以退休人員、二度就業婦女、初入職場者等為對象，協助雇主解決人力短缺問題。

但依據吳孟蓉、黃志隆（2011）的研究調查指出，庶務性或生產作業類型的工作較容易徵才，但隨著工作技術提升並更加專業化，除了就業服務中心求職者的技術未達要求之外，企業也較不願意將專業技術性的工作交付予臨時人員，以致於透過就業服務中心來補充育嬰假人力的需求逐年下降。

b. 採用勞動派遣—日本

勞動派遣在日本被認為是短期補充人力的一種方式，就將育兒休假的人力替代納入勞動派遣的相關法規中。自從 1995 年開始實施〈育兒、介護休業法〉後，1996 年即放寬製造業因育兒假的替代勞力晉用派遣之限制；此外 1999 年的修法中，原設限派遣的期間為一年，也對於承接產假及育兒假業務的派遣期間放寬為兩年。為保障勞工福利與薪資水準，日本政府於 2012 年修訂勞動派遣法規，關閉非長期契約（登錄型）的派遣勞工，但仍對「產假」、「育嬰假」及「家庭照顧假」提供例外，以保持生育勞工的人力彈性。日本的育兒假以特例方式，放入勞動派遣的規範中，使得企業有更多管道來解決勞動缺口問題。

由於我國政府為保護勞動者，對於勞動派遣業限制較多。依據勞動部調查，面對育嬰留職停薪之勞動缺口，7 成中小企業以調動同一部門之人力來因應，僅 5% 中小企業會僱用派遣或兼職人員來補充人力。

c. 獎助企業推動相關措施—日本、韓國

日本為鼓勵事業單位配合〈育兒、介護休業法〉的推動實施，訂有下列獎勵機制：首先，員工規模在 100 人以下的事業單位，其首次協助員工申請育兒或照護休假時，提供獎勵金 100 萬元日圓；另外，事業單位僱用職務代理人以替補育兒或照護休假之員工者，俟員工休假屆滿復職時，發給事業單位獎勵金每人 20 萬元日圓，以鼓勵事業單位遵守不解僱員工的規定。

此外，日本於 2015 年制定「女性活躍推進法」，一部旨在擴大女性僱用及升遷機會，以解決日本社會勞動人口減少問題的法律。如

果企業招聘中男女性員工競爭比率平等及女性職員育兒假休假率超過 75%的企業,在政府現行的對公共建設項目競標企業的技術能力、工程業績和價格進行打分外,再額外給予加分,以使企業在競標政府公共建設項目中占有優勢。

韓國也有類似的獎勵及補助做法，當有女性員工生產，雇主應提供 90 天產假與至少 45 天的育嬰假。產假期間薪資不得低於正常工資，其前 60 天薪資應由雇主給付，餘 30 天則由就業保險基金給付。如雇主提供員工 30 天以上的育嬰假，並在 30 天或於高於育嬰假天數後仍保留員工原職，雇主在職員休假期間可獲得育嬰假補助，總計每月韓幣 20 萬元整。此外，如雇主在這段期間聘用職務代理人，每月可獲得人力支援金，中小企業為 60 萬韓元、大企業為 30 萬韓元，以減輕企業負擔。

目前我國並無提供企業相關獎勵措施，而係依據「性別工作平等法」第 33 條規定，若雇主違反提供生理假、產假、育嬰留職停薪及復職、家庭照顧假等友善措施，員工可向地方主管機關申訴以保障權益。由於日、韓等國之獎補助措施，可降低企業配合推動育嬰留職停薪之人事成本，相較於我國採申訴制度，政策效果更加有效。

B. 復職工作友善措施

a. 推動企業托育—台灣

自「兩性工作平等法」(「性別工作平等法」之前身) 91 年發布以來，員工數 250 人以上之企業須依法設置托兒設施或辦理托兒措施。為鼓勵企業建制友善育兒工作環境，我國於 105 年修正「性別工作平等法」第 23 條，將須企業托育之規模擴大至 100 人以上之

企業，並於修正規定施行一年後檢討其設置或提供情形，督促雇主依法落實辦理。為推動企業托育，以提升女性勞動力及生育率，政府於「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」明定獎勵措施。針對「設立托兒設施」，政府提供最高 200 萬元或每年最高 50 萬元之興建或改善補助；而「托兒措施」，則係每年最高 30 萬元之委託托兒服務機構辦理之津貼補助。

依據勞動部調查，105 年規模 250 人以上企業的托兒措施辦理情形，有 4% 自行設立托兒機構，77.4% 有提供托兒措施，仍有 18.5% 的企業因「沒有預算」、「托兒服務機構沒有簽約意願」、「員工無幼小子女」、「員工自行處理」及「其他原因」沒有提供托兒措施。

b. 強化公共托育—日本

受到戰後嬰兒潮逐漸退出勞動市場的影響，少子化的日本面臨勞動力不足的嚴峻考驗。日本首相安倍晉三大力振興經濟，包括前述「女性活躍推進法」的獎勵措施，以及良好保險制度所分別提供「產假期間」、「生產後」、「育嬰假期間」充足的津貼之外，「擴建公共托兒所」成為日本政府最重要的行動方案，企圖透過各項措施全面開發女性勞動力。相關托育配套措施雖然誘發更多女性投入勞動市場，但較保守的日本企業職場及家庭文化，仍使性別就業結構改變有限。

c. 托嬰費用可以減稅—德國⁷

全球人口老化日益嚴重，德國生育率亦降至二次世界大戰以來的低點。為提升青年人口生育率，德國政府推動一系列生育優惠，

⁷ 李建德（2008），搶救生育大作戰—淺談各國生育福利政策。

包括提供每名嬰兒每月一定額度的津貼（可領至子女滿 25 歲或工作為止），增設公共托育設施之外，尚有保母費納入所得稅減免的制度。

育有 14 歲以下子女工作者，該子女之照顧費用之 2/3（包括托兒所、幼兒園、保母費用等，但不包括私立學校的學費、學習音樂、運動等課程的學費），可於父母年度所得額中扣除，扣除額每年最高不超過 4,000 歐元。此外，在自己家中僱用居家保母（需為保母投保社會安全保險）的部分，僱用成本之 20% 可於父母之年度所得扣除，扣除額每年最高不超過 4,000 歐元。

再者，若子女就讀私立學校學費的 30% 可於父母之年度所得扣除，扣除額每年最高不超過 5,000 歐元。而根據德國法律，兒童必須在 6 歲時上學。若家中兒童在未滿 6 歲時就讀私立學校，則被視為父母自行選擇，該名子女私立學校之學費將無法適用抵減。

d. 彈性工作制度

彈性工作制度包括：工作時間、工作模式及工作地點之彈性化。為使工作與家庭生活取得平衡，英國 2003（民 92）年於「僱用權益法案」最早介紹申請彈性工作之程序。目前除了北歐、西歐等國家之外，澳洲及日本也逐漸建立相關彈性工作制度。以下分別介紹國外彈性工時及居家遠距工作制度。

(a) 英國—遠距工作制度

受僱者任職滿半年，為照顧 6 歲以下子女，或領有殘障生活津貼之 18 歲以下子女者，可申請部分或全時居家上班，但代理機構員工及軍方人員不得提出申請。此外，彈性工作並不是受僱者法定權利，當事人提出申請後，僱主須安排商談時間，以詳細

討論申請內容及實施方式。雙方商談時，申請者有權攜帶 1 名同伴或工會代表與會參加討論；倘申請者不同意雇主駁回的理由，可於獲通知後 14 日內提起申訴。

(b) 德國—遠距工作制度

受僱者任職滿 1 年、現任職位滿半年、每週上班時數 19 小時以上、具有良好資訊技術知識、獨立工作能力及可靠性；符合上述要件者，有照顧孩子或看護患病親屬的需求，且工作性質適合遠距工作，則得以向雇主商談遠距工作。此外，申請者除在家上班外，仍須於固定時間至辦公室上班，藉以維繫與工作單位之互動與溝通。

(c) 澳洲—彈性工時與遠距工作制度

受僱者（包括臨時雇員）任職滿 1 年，且有家中有幼兒需要照顧（法定照顧者），或者家中有 55 歲以上之殘疾家屬，或者家庭成員處於（或歷經）家庭暴力須提供照護者。凡符合要件，且家中有以上情形者，可向雇主申請彈性上下班時間，或是居家遠距工作。申請者一旦提出要求，雇主和僱員可以進行討論和談判，以達成平衡其需求的安排。

C. 小結

我國目前針對育嬰留職停薪復職員工之友善政策，除了強化公共托育，與鼓勵企業辦理托育措施之外，亦開始推動彈性工時政策。勞工正常工作時間每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。為因應各行各業不同之營運型態，另訂有 2 週、8 週及 4 週彈性工時規定。此外，加班部分，應經工會或勞資會議同意。惟基於健康考量，每日正常工時與延長工

時，合計不得超過 12 小時，且 1 個月延長工時總時數不得超過 46 小時。

目前日本部分企業為營造適合養兒育女的工作環境，部分企業亦實施在宅遠距工作，讓員工每週能在家工作一至二天。而台灣勞動相關法規目前僅推動彈性工時，鼓勵雇主在法令範圍內，了解員工生活與家庭之需求，實施工作彈性化措施。雖然政策上目前仍難以推動居家遠距工作，但目前已有少數中小企業，在業務允許且有家人需要照顧之情形下，提供遠距工作制度。

(7) 結論與建議

本報告探討我國施行育嬰留職停薪制度與復職措施之現況，並透過文獻回顧，蒐集國內外育嬰人力補充與工作平衡的相關友善措施。由於我國 97% 為中小企業，平均每家中小企業僅有 4.4 人，因此育嬰留職停薪措施仍造成企業調配人力與復職後工作銜接之困難，造成政府育兒友善政策難以施行。要如何建置國內友善育兒的工作環境，並將政策落實至中小企業，為政府亟須解決的問題。本報告依據相關文獻及國外作法，針對現行辦理情形，提供以下建議供參。

A. 透過法令規定要求育嬰留職停薪者期滿復職與否及有調整工作時間（量）需求時，應在期滿前二個月告知企業或提出申請。

依據研究，實務上許多請育嬰假的員工在約定期間的前一個月才告知是否如期返職，造成企業營運及人力上的不便。因此不確定請育嬰假的員工是否會主動復職，企業該如何補充人力，亦是企業執行育嬰留職停薪及復職制度之困難。

此外，依據勞動部調查報告，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原職的主要原因除了近 5 成為「家庭因素自願離開職場」之外，其

他主要因素包括「想從事工時較短或較彈性的工作」、「想換離家近的工作」、「想從事工作責任較輕的工作」。另調查，亦有部分育嬰留職停薪期滿員工，在復職後仍無法適應家庭、職場蠟燭兩頭燒的生活而選擇離開職場。以上情形，均顯示在生育後之員工因育兒工作，而希望減輕工作量或工作時間。

為降低企業辦理育嬰留職停薪及復職制度之依從成本，並保障員工生育復職，希望兼顧家庭與職場之工作權利。應透過法令規定育嬰留職停薪之申請者在期滿前二個月告知企業是否復職，且若有轉換工作時間（量）較輕的業務，也應於二個月前提出申請。如此，企業可提前安排人力，降低職訓成本。

B. 參考日本育嬰津貼部分返職給付，鼓勵員工返回職場

林淑慧、李政儒（2014）研究發現企業面對員工申請育嬰假最大的困擾是期待員工可以返回職位，但諸多案例顯示申請者實質上是為轉換跑道作準備，不論是另謀他職或想暫離職場，皆非育嬰假制度的初衷。由於雇主同意育嬰假的同時，也需要承受該名員工是否如期返回職場的不確定性，將造成人力安排極大的不便。考量雙方誠信原則，可參考日本作法，將育嬰津貼劃分兩部分，一部分為育嬰停薪期間的基本給付，另一部分為育嬰假結束返回職場的復歸給付，以鼓勵申請的員工如期返回職場，並降低雇主的不確定性。

C. 強化就業服務中心職業訓練以強化人力資料庫

依據勞動部 2014 年「育嬰留職停薪就業關懷調查」，有 7 成的企業在面對育嬰假的人力空缺係採取「內部同仁支援」。內部同仁支援必定增加其他同仁的工作量，使得單位內部產生抱怨與爭議，一方面影響申請者意願，另一方面也可能造成企業管理困擾。

在人力調度上，須考慮到員工的「工作屬性」，若屬於一般庶務性的職務，則較容易找到替代人力；若為技術性的職位，公司可能不願意把技術性之事務指派給臨時人員，所以主管在人力調度上會較為困難，因此有些行業在篩選應徵者的過程中，就直接將育齡階段的女性刪除，反而造成女性就業機會的減少。

因此，為提升職訓中心媒合人力缺口的達成率，建議企業先將待補充的職務需求向職訓中心預約，讓職訓中心可以提早針對企業需求訓練合適人才，以降低進入障礙及縮短進入時間，並改善企業對勞動力媒合系統的信心，提升整體人力資料庫的運用，當有助於企業補充人力，降低訓練成本。

D. 提供一定規模以下之中小企業人力補充獎勵金或支援金

就企業而言，面對申請育嬰假的員工人力缺口，首要工作就是補充人力。若以新招募員工方式來補充，則必定耗費相當的「招募成本」，而且不論職務空缺以內部同仁支援或新招募人力，訓練職務代理人也會造成企業「訓練成本」的增加。依據王素彎（2010）調查，有7成的中小企業認為育嬰假的員工缺口會導致招募及訓練成本的增加。若該名申請育嬰假員工復職，則雇主又必須面對復職員工與補充員工的人力安排問題，使企業可能增加「薪資成本」。

對中小企業而言，人力缺口補充的人事成本成為配合育嬰留職停薪制度的最大難處。不論是聘僱短期人員，或是新增聘人員均需要負擔招募成本及訓練成本，若考量職務銜接的問題，則還需要多負擔薪資費用，對於人力吃緊的中小企業來說，配合育嬰假有極大的經營風險。因此，建議採取類似日本、韓國作法，補助企業與補充人力媒合與訓練費用的獎勵金或支援金，讓企業願意提供補充人力適當訓練，

以降低企業的交易成本。

E. 落實彈性工時

我國於 105 年修改「勞動基準法」，正式推動彈性工時制度，促使我國勞動環境改善一大步。中華人事主管協會執行長林由敏指出，育嬰假政策對女性就業有正面效益，但要讓職業媽媽安心工作，雇主可能必須透過彈性工時、在家工作及人性化的托育措施，減少職業媽媽婦女身心負擔。據研究，受優渥措施照顧的員工，更能無後顧之憂的發揮所長，為公司盡心奉獻。雇主強化友善育兒的職場環境，讓職場媽媽能安心兼顧工作與親職責任，不但能提升幸福企業形象，吸引更多人才加入，還能避免優秀員工無法兼顧家庭及工作的情況下被迫離開職場，創造雙贏。

F. 強化公共托育，鼓勵員工返回職場

根據托兒政策催生聯盟 101 年統計，全國 20 萬的育兒婦女需要托嬰，但公共托嬰僅涵蓋率 1.2%，顯示大多數的公共托嬰資源，只有極少數人享用。

目前的幼托體系可分為托兒所(2-6 歲)與幼稚園(4~6 歲)二種，在比例上仍是以私立為主，如托兒所的公私比為 1:9，收托人數為 3:7，幼稚園則為 4:6，收托人數為 3:7，由上可知，在學前托育方面價格較低的公立托兒所的數量與比例嚴重不足，無法供給有學齡前子女的家庭充分運用，也因為沒有「平價和優質」的托育機構，促使多數媽媽被迫生育後辭職在家照顧幼兒。

近年各縣、市政府均積極建設公共托育設施，但仍有供不應求的情形，多數雙薪家庭選擇費用較高的私立托育中心，或選擇離開職場自行照顧。若能強化公共托育服務，緩解女性工作者的育兒(嬰)壓

力，除了能夠使更多婦女勞動力重回職場外，也降低企業承受育嬰假員工是否返回職場的不確定性。

G. 托育費用可於所得稅減除

馬前總統曾在 2010 年提出「托育費用可減稅」的議題，提出二到四歲幼兒托育費用可列為所得稅列舉扣除額，但過去財政部曾經做過評估，如果托育費用的抵減額為三萬元，對於收入偏低、適用稅率僅百分之五的家庭而言，一年只省下約一千五百元，效益不大，故未持續推動相關政策。此外，站在稅法設計的角度解釋⁸，「扣除額」（包括列舉扣除額與標準扣除額）的概念是讓民眾扣除日常的基本消費，目前所能提出憑證列舉扣除的項目有捐贈、人身保險、醫藥及生育費、不可抗拒的災害損失、房貸及房租支出，托育費不在此限。但假設托育費用每月 3 萬元，由於托育費用不在列舉扣除項目，反而看起來這個家庭每個月有多 3 萬元、每年 36 萬元可支配使用，而且結果還要繳稅。

因此本研究建議參考德國托育費用減稅的措施，國民義務教育前之托育費用的一定比例可於父母年度所得中減除，並訂定最高扣除額。對於托育費用的認定，在托育單位方面，除了有政府立案，或營利登記之外，建議排除私立幼稚園之特殊才藝學費，以免有些人選擇提供孩子「五星級」的照顧，產生公平原則問題；在居家保姆部分，幼兒父母應協助保姆登記投保，一定比例之保姆費用可於父母年度所得中減除。如此除了能夠適度減緩父母托育之壓力外，亦可協助政府管控托育費用合理化。

⁸邱紹雯（104），媽媽報稅有感：為什麼托育費不能直接抵稅？<https://www.parenting.com.tw/article/5067485-/?page=3>