

# 友善家庭職場之變革與挑戰

吳炎烈 | 勞動部勞動條件及就業平等司專員



## 壹、前言

近年來我國生育率降低，造成少子女化現象，少子女化不僅對家庭組成及社會制度有重大影響，更攸關維持國家及社會的基礎人口，並且對國家的勞動力、經濟發展及社會保障等產生深遠影響。依內政部統計，我國自 92 年後，總生育率已落入 1.3 人以下之超低生育率標準，僅 1.235 人；在出生人數上，106 年出生人數亦跌破 20 萬人以下為 19 萬 3,844 人，總生育率 1.125 人。110 年出生人數 15 萬 3,820 人（總生育率 0.975 人），相較於 109 年全年出生數 16 萬 5,249 人（總生育率 0.990 人），又減少 1 萬 1,429 名新生兒，續創歷史新低。

影響生育率的因素眾多，就整個社會及經濟結構角度來看，生育率會隨著工業化、教育普及而降低，此外，在不同國家，影響生育率的因素也不完全相同。在我國來說，造成低生育率的原因，大致可以分為：一、晚婚及不婚影響生育人數；二、育齡婦女生育年齡延後，影響生育胎次；三、育兒成本高，家庭經濟負擔沉重，以及四、婦女難兼顧家庭與就業，影響生育意願及勞動參與率等議題。

為因應生育率大幅下滑所造成少子女化問題，我國政府近幾年來透過修訂中華民國人口政策綱領、人口政策白皮書、家庭政策及性別平等政策綱領等，揭示包含

打造合宜勞動環境與條件、提供營造友善家庭之職場環境等政策方向及目標。

行政院於 107 年進一步提出「我國少子女對策計畫(107~111 年)」，針對友善家庭的就業職場對策，即提出研修性別工作平等法，又於 110 年 8 月最新修正之「我國少子女化對策計畫(107 年至 113 年)核定本」，在友善職場的育兒措施，於現行政策檢討上，亦指出性別工作平等法尚待修正之建議。此外，外界倡議團體、女性團體及立法委員亦針對性別工作平等法多有提出修法建議，期待透過營造友善就業環境，促進工作與家庭平衡，能夠提高國人生育意願。

如前述，影響生育率的原因複雜，解決對策亦是多面向，本文係針對營造友善家庭職場環境為主軸，將著重在「性別工作平等法」於今年施行屆滿 20 年，友善家庭措施包括產假、產檢假、陪產檢及陪產假(原陪產假)、育嬰留職停薪、育兒彈性工作時間、哺(集)乳時間及家庭照顧假等規定(如表 1)之歷次修正之變革(分別為：97 年 1 月 16 日、100 年 1 月 5 日、103 年 12 月 11 日、105 年 5 月 18 日 及今(111)年 1 月 18 日，共計 5 次修法)以及未來所面臨的挑戰。

**表 1 現行「性別工作平等法」產假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪、育兒彈性工作時間及家庭照顧假規定**

項目	內容	「性別工作平等法」規定	依據條文
產假	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期。 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。		第 15 條 第 1 項、第 2 項
產檢假	受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 7 日。薪資照給。雇主就其中逾 5 日之部分得向中央主管機關申請補助。		第 15 條 第 4 項、第 6 項、 第 7 項
陪產檢及陪產假	受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假 7 日。薪資照給。雇主就其中逾 5 日之部分得向中央主管機關申請補助。		第 15 條 第 5 項、第 6 項、 第 7 項
育嬰留職停薪	受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。		第 16 條 第 1 項
育兒彈性工作時間	受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一： 一、每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。 受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。		第 19 條
家庭照顧假	受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。		第 20 條

資料來源：「性別工作平等法」，並由作者自行整理

## ▷ 貳、性別工作平等友善家庭職場之變革

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等，於91年1月16日公布「兩性工作平等法」，並於同年3月8日施行，立法之初，於性別工作平等法第四章明定各該促進工作平等措施，包括：每月生理假1日（第14條）、明定女性受僱者分娩前後或流產，均應給予一定期間之產假及陪產假2日（第15條）、考量我國托兒制度未臻完善，且保姆素質不齊，為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任，定有育嬰留職停薪相關規定。但為顧及雇主人力之調派，立法之初僅適用於30人以上事業規模之事業單位（第16條、第17條）、為使受僱者能兼顧工作與親職，參酌勞動基準法第52條規定，於子女未滿1歲須受僱者親自哺乳者，雇主應每日給予哺乳期間，且不以女性為限（第18條）、為方便受僱者照顧其幼兒，特給予育嬰減少工作時間，調整工作時間等之選擇，使

其兼顧工作與家庭（第19條）、為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，特明定7天之家庭照顧假，但為不因請假日數增加，造成企業負擔，乃規定其日數併入事假計算，其薪資亦依各該事假規定辦理（第20條），以及課以僱用250人以上之雇主應設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，協助受僱者解決托兒問題（第23條）。另考量雇主違反促進工作平等措施之規定時，於該階段以鼓勵代替處罰，故暫未訂罰責（第38條）。

又「兩性工作平等法」於施行6年後，為更符合性別主流化之意涵對於性別多元與差異的理解，並增加促進工作平等措施，啟動第一次修法，以下謹就有關友善家庭相關措施歷次之修法變革，分述如下：

### 一、97年1月16日修正條文規定

本次修法主要係為保障多元性別之工作權益，貫徹憲法消除性別歧視，爰將「兩性工作平等法」更名為「性別工作平等法」，並配合法案名稱，將條文中有關「兩



性」修正為「性別」，主要修正條文為第 1 條、第 5 條至 11 條、第 15 條、第 16 條、第 20 條、第 21 條、第 26 條、第 31 條、第 34 條、第 35 條、第 38 條及第 40 條，並增訂第 6 條之 1 及第 38 條之 1。其中涉及友善家庭職場相關部分如下：

- (一) 增訂第 6 條之 1 勞動檢查規定：因性別工作平等法雖針對性別歧視之禁止、性騷擾防治、促進工作平等措施皆已訂立罰則，但因勞資關係不對等，致使受僱者為保全工作而不敢提出申訴，造成法令執行效果不彰。據當時勞動統計顯示：94 年性別工作平等法促進工作平等措施如調整工作時間、家庭照顧假、設置托兒設施或提供托兒措施等項目，約超過 60% 之事業單位未提供。為健全落實相關規定，爰將性別工作平等法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。
- (二) 修正第 15 條規定，陪產假 2 日延長為 3 日：依全民健保所給付之生產住院日數，自然產為 3 日，剖腹產為 6 日，因此當時規定之 2 日陪產假實有不足。鑑於性別平權，配偶亦應參與產婦及嬰兒照顧工作，爰修法延長陪產假由 2 日延長為 3 日。
- (三) 修正第 16 條規定，放寬育嬰留職停薪之適用對象：性別工作平等法 91 年立法之初，將得申請育嬰留職停薪



之受僱者範圍限縮於 30 人以上之企業，雖有當時背景之考量，惟卻對受僱於未達 30 人之中小企業受僱者而言，無法申請育嬰留職停薪，仍有不平，若於嗣後就業保險法增定發給育嬰留職停薪津貼規定後，相差影響更大，爰刪除第一項有關人數門檻限制之規定。

- (四) 修正第 20 條規定，放寬家庭照顧假之適用對象至 5 人以上事業單位：原條文規定受僱於員工規模 30 人以上的公司才得以適用家庭照顧假，但依據當時修法 90 年行政院主計處工商及服務業普查統計，未滿 30 人員工規模的企業佔全部企業數約 97.05%，且約有 47.23% 的受僱者受僱於未滿 30 人員工規模之企業，原條文規定將致使近半數受僱者無法適用，惟考慮若將人數限制一次刪除，恐將造成小型事業單位無法負荷，爰該階段先將人數修正降低為 5 人以上，使適用範圍擴大至 80%，讓該項規定得以廣為適用。

(五) 修正第 26 條規定，增列雇主拒絕受僱者依規定提出產假、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪期滿復職之請求而受有損害者，雇主應負賠償責任：據當時勞動部改制前行政院勞工委員會出版 94 年婦女勞動統計顯示，將近 5% 事業單位沒有提供產假；員工規模 30 人以上事業單位有 45.80% 未提供「育嬰留職停薪假」；93 年申請育嬰留職停薪者約 24.4% 未復職。爰增訂雇主拒絕受僱者上述請求者，亦應負賠償責任。

(六) 修正第 38 條規定：為促進工作平等措施之落實，增列雇主拒絕受僱者依規定申請產假、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪期滿復職之罰則。

## 二、100 年 1 月 5 日修正條文規定

本次修正第 15 條，新增安胎休養請假規定，並放寬家庭照顧假之適用對象：

(一) 修正第 15 條規定，新增安胎休養請假規定：為保障在懷孕期間有安胎需求的女性勞工，勞動部改制前行政院勞工委員會於 99 年 5 月 4 日修改勞工請假規則，將懷孕期間需安胎休養者，其休養期間，併入住院傷病假計算。然而，生育乃國家的大事，並非個人的事，其所帶來的成本亦應由社會共同承擔。尤其在現今面臨少子女化的情況下更是如此，此亦是婦女團體多年來提倡「生育責任公共化」的主張。鑑於「生育」與「生病」不同，若



僅於勞工請假規則中納入病假計算，則懷孕勞工一旦有安胎需求請病假，將影響其考績、全勤或受其他不利處分等。為使安胎休養請假得以適用本法第 21 條第 2 項「受僱者為前項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」，爰予以修訂第 15 條規定。

(二) 修正第 20 條規定，為使所有受僱者都可以適用家庭照顧假之規定，刪除需「受僱於僱用 5 人以上雇主之受僱者」之限制。

## 三、103 年 12 月 11 日修正條文規定

(一) 修正第 15 條規定，增訂產檢假 5 日，並將陪產假由 3 日提高為 5 日：有鑑於婦女於妊娠期間，不僅精神、體力多增加負擔，若同時要兼顧工作，則對於孕婦本身及其家庭都是考驗。尤其受孕後至生產前之產前檢查，係為保護胎兒及母體所為之必要醫療行為，爰於法令中明訂產檢假，以方便孕婦進行產前檢查。另產婦產後之恢復和新生兒之照顧，均需配偶之陪伴與照料，原有 3 天陪產假，似有所不足，爰將陪產假修正為 5 日。

(二) 修正第 16 條育嬰留職停薪相關規定：

1. 育嬰留職停薪申請資格規定由任職滿 1 年放寬為半年：為使任期未滿 1 年之受僱者，亦可申請育嬰留職停薪相關規定，爰修正為「受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪」。

2. 新增受僱者收養兒童，先行共同生活期間，亦可申請育嬰留職停薪之規定：依現行「兒童及少年福利與權益保障法」與「兒童及少年收出養媒合服務者許可及管理辦法」之規定，收養人與兒童及少年可先行共同生活一段期間，俾使兒少儘早適應新環境，並與收養人建立良好依附關係。鑑於受僱者收養兒童，於先行共同生活期間，雖有親自照顧或委由他人照顧之事實，卻無法比照育有親生子女之受僱者，享有申請育嬰留職停薪之權利，此舉與打造友善收養環境之趨勢相違背。爰明定依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，

其共同生活期間得依規定申請育嬰留職停薪，以打造友善育兒及收養環境。

(三) 修正第 23 條規定：依性別工作平等法第 18 條規定：「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度」。然，該法相關條文並沒有強制雇主須於工作場所設置哺(集)乳室之規定，造成女性勞動者因欠缺隱密安全的哺乳或儲存母乳空間，以致於立法美意，多半徒具形式，爰明定雇主應設置哺(集)乳室，以確保第 18 條之立法意旨得以被落實。此外，明定雇主於工作場所設置哺(集)乳室，比照設置托兒設施，主管機關給予必要協助及補助。

#### 四、105 年 5 月 18 日修正條文規定

(一) 修正第 18 條規定：延長哺(集)乳之子女年齡，由未滿一歲，修正為未滿二歲；為考量每位受僱者哺(集)乳時間不一，爰將每日另給哺(集)乳時間，由每日 2 次，每次以 30 分鐘





為度，修正為每日 60 分鐘，增加運用之彈性。此外，明定若有延長工作時間（加班）達 1 小時以上者，應增給哺（集）乳時間 30 分鐘。

- (二) 修正第 23 條規定：為強化企業社會責任，協助受僱者解決托兒需求，乃擴大現行法適用範圍，由僱用受僱者 250 人以上之雇主，修正僱用受僱者 100 人以上之雇主，均應提供托兒設施或適當之托兒措施，俾嘉惠更多育兒勞工，營造更友善的勞動職場。

#### 五、111 年 1 月 18 日修正條文規定

「性別工作平等法」在 111 年 1 月 18 日修法，在育兒措施上，有大幅度的邁進。為因應少子女化困境，新修正條文包括：

- (一) 修正第 15 條規定，增加產檢假、陪產檢及陪產假（原陪產假）日數，為不增加雇主負擔，產檢假及修正後之「陪產檢及陪產假」各逾 5 日（即第 6 日及第 7 日）之薪資，得申請補助，分述如下：

1. 產檢假日數由 5 日增加為 7 日：鑑於衛生福利部國民健康署提供預防保健產檢次數 10 次（每次需約半天），原 5 日產檢假是考量懷孕受僱者產前檢查需求，而加以訂定。為增進母嬰健康，衛生福利部自 110 年 7 月 1 日起將預防保健產檢次數增加為 14 次，爰將產檢假日數由 5 日增加為 7 日。

2. 陪產假修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加為 7 日，擴大使用範圍：為使受僱者於其配偶妊娠產檢時可陪伴參與，將原陪產假修正為「陪產檢及陪產假」，並由原給予 5 日修正為 7 日，以促進親職責任。此外，同時修正性別工作平等法施行細則第 7 條規定，受僱者陪伴配偶產檢之請假，應於配偶妊娠期間為之；至於陪伴配偶生產之請假，仍於原陪產假所定請假期間為之，亦即在配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內請假。

- (二) 修正第 19 條規定，增加彈性工作時間之適用範圍：我國以中小企業為主，為使中小企業之受僱者也能在工作及家庭生活上取得平衡，並兼顧事業單位人力調配，爰增訂受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商合意後，亦得適用有關減少工作時間或調整工作時間之規定。

(三) 刪除第 22 條規定，使撫育子女之父母，可同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假：為鼓勵受僱者及配偶共同分擔養育子女之責任，受僱者可以自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女，爰刪除性別工作平等法第 22 條規定，不論配偶是否就業，也不再限定須有正當理由，受僱者及配偶可以同時申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。另配合就業保險法第 19 條之 2 新修正規定，親職雙方可同時請領育嬰留職停薪津貼。

## 六、其他近期修正的友善家庭職場措施及執行情形

(一) 為建構友善生養環境，自 110 年 7 月 1 日起，「育嬰留職停薪實施辦法」已修正相關規定，使育嬰留職停薪申請更加彈性化，受僱者如有少於 6 個月的育嬰留職停薪需求，只要在 30 日以上，就可以提出申請（2 次為限）。110 年 7 月至 111 年 6 月申請育嬰留職停薪少於 6 個月者，較前一年度同期成長 68%；以性別比較，女性增加 51%，男性則大幅增加 151%。



(二) 110 年 7 月 1 日起，並增訂「育嬰留職停薪薪資補助要點」，凡是依就業保險法相關規定請領育嬰留職停薪津貼之被保險人，將依該津貼所依據之平均月投保薪資由公務預算加碼發給 20%，整體育嬰留職停薪期間勞工的投保薪資替代率達到 8 成，給予育兒家庭更多經濟支持。110 年 7 月至 111 年 6 月勞工育嬰留職停薪申請人數較前一年度同期成長 34%；整體使用人數約 9 萬 5 千餘人，補助金額達 33 億 1,573 萬餘元。

## ◎ 參、友善家庭職場的挑戰

為緩解我國面臨的少子女化現象，政府近年透過各項政策工具作為因應，而所編列的少子女化預算經費，從 105 年的 150 億元，大幅成長到 111 年已超過 800 億元，112 年更將達到千億，盼能減輕婚育家庭育兒負擔。

在建構友善職場環境部分來說，性別工作平等法有關促進工作平等措施規定，雖然歷經多次修正，但外界針對延長產假、育嬰留職停薪彈性化或增訂親職假及有薪家庭照顧假等議題，仍希望政府能夠透過修法，更進一步改善職場環境，促進友善家庭職場：

一、希望參考國際勞工組織 2000 年母性保護公約（第 183 號），將現行 8 週產假延長，以鼓勵婦女生產。



二、現行育嬰留職停薪申請時間僅至子女滿 3 歲前，且一次須申請 30 日以上，建議參考國際趨勢，讓育嬰留職停薪彈性化（或增訂親職假），於子女滿 8 歲以前，可以「小時」或「日」為請假單位，並可申請津貼。

三、家庭照顧假能延長天數並給薪，以因應家庭照顧需求。

各界針對性別工作平等法促進工作平等措施提出的建議，雖然立意良善，但影響範圍廣泛，仍有以下挑戰尚待克服：

### 一、可能影響育齡女性或育兒父母就業權益，不可不慎

依據行政院主計總處 105 年工商及服務業普查統計，我國 97% 事業單位為中小型或微型企業之型態，現行性別工作平等法所定之各該促進工作平等措施，無論是延長產假週數或增加「陪產檢及陪產假」日數、規劃以「小時」或「日」的彈性育嬰留職停薪或增訂「親職假」等制度，都可能影響事業單位僱用育齡女性或育兒父母之意

願，反而造成其就業上的負面效應，因此相關法令修正仍應就勞雇雙方權益予以衡平考量。

### 二、對中小(微)型企業的法律調適能力，必須通盤考量

如前述，我國多為中小型或微型企業型態，相較大規模企業，人力調配本就較為不易，若放寬彈性育嬰留職停薪或另增訂「親職假」，以「小時」或「日」為請假單位，實務上，各行各業經營型態不同，工作型態及工作時間排班多元，相關制度之變更或建置，仍須衡酌中小型或微型企業經營規模及特性，通盤考量雇主對於人力調配能力及職場運作實況，審慎衡酌。

### 三、放寬促進工作平等措施的給假日數及期間，財務來源尚待克服

性別工作平等法於立法之初，多是以法令課予雇主給付義務，但參考國際勞工公約或其他國家之作法，則是由公共化的角度思考，例如，產假等各項給付多由強制性之社會保險、公共基金，或由國家編



列預算支應。勞動部 111 年 1 月 18 日之修法，針對所增加的 2 日產檢假、陪產檢及陪產假，也是由雇主給付改為由政府給予補助的方式處理。未來如延長各種請假的日數、期間，仍考量受僱者請假期間的經濟保障須加以維護，在政府資源有限之下，整體財政規劃就必須在政策衡平性與效益性通盤評估。

#### 四、育兒父母在生、養、育各階段對於友善職場環境的實際需求有所不同

育兒父母對於友善職場環境之實際需求，為推動政策方向之主要目標對象，育兒父母對於友善職場環境，從懷孕至養育過程，每一階段皆有不同的需求，如何兼顧家庭與工作的平衡，在友善職場政策工

具的選擇上，應不是僅有給假的作法，各種社會支持措施，應橫向搭配推動，才能營造共好。

#### ► 肆、結語

目前台灣正面臨少子女化的嚴峻挑戰，適逢性別工作平等法實施 20 年之際，營造「敢婚、願生、樂養」的育兒環境，持續保障育兒父母之工作權益，達到兼顧家庭與工作平衡的發展，是政府持續努力的目標。而友善家庭職場環境之營造，涉及許多面向，除了鼓勵雇主打造友善職場平權的工作環境，政府也致力於推動多元的友善育兒措施，作為育兒父母的強力後盾。

---

#### 參考文獻

1. 內政部統計月報，參考日期 111 年 7 月 12 日，[https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/OldFile/site\\_stuff/321/1/month/month.html](https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/OldFile/site_stuff/321/1/month/month.html)。
2. 行政院《我國少子女對策計畫（107-113 年）核定本》，第 4 頁至第 7 頁，參考日期 111 年 7 月 12 日。
3. 立法院法律系統，參考日期 111 年 7 月 13 日，<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?00472E56CC4C00000000000000A000000002000000^03616103112100^00002001001>。
4. 勞動部勞動法令查詢系統，參考日期 111 年 7 月 13 日，<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT07.aspx?id=FL015149>。
5. 行政院主計總處，中華民國統計資訊網，參考日期 111 年 7 月 20 日，<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=44241&ctNode=543>。
6. 行政院網站，參考日期 111 年 7 月 22 日，<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/e64cf95e-2a06-4597-a833-049a2ca72c0a>。