



## 勞動統計櫥窗

日期：97年7月4日

行政院勞工委員會統計處

聯絡人：陳櫻分

聯絡電話：(02) 8590-906

### 「育嬰留職停薪」實施概況

#### 一、申請「育嬰留職停薪」情形

自91年3月起至97年3月底止申請育嬰留職停薪人數計22,880人，按性別分，女性占95.8%，男性僅占4.2%。按投保身分觀察，申請者為勞保身分者占58.1%，公保身分者占40.9%，軍保身分者占0.9%。

表1 申請育嬰留職停薪情形

單位：人

項目別	總計		勞保身分者		軍保身分者		公保身分者					
	男	女	男	女	男	女	男	女				
91年	3,150	148	3,002	1,219	59	1,160	21	3	18	1,910	86	1,824
92年	2,607	99	2,508	1,415	41	1,374	34	1	33	1,158	57	1,101
93年	2,942	151	2,791	1,645	59	1,586	30	-	30	1,267	92	1,175
94年	3,481	133	3,348	1,989	50	1,939	34	1	33	1,458	82	1,376
95年	4,299	172	4,127	2,798	77	2,721	45	-	45	1,456	95	1,361
96年	5,024	204	4,820	3,314	108	3,206	43	-	43	1,667	96	1,571
97年(1-3月)	1,377	52	1,325	924	30	894	10	-	10	443	22	421
自91年3月起累計數	22,880	959	21,921	13,304	424	12,880	217	5	212	9,359	530	8,829

資料來源：本會勞動條件處。

## 二、事業單位提供「育嬰留職停薪」情形

為因應我國高齡化、少子化之人口趨勢，及加強保障育嬰留職停薪勞工經濟生活，發揮穩定就業之功能，於96年12月19日經立法院三讀修正通過之「性別工作平等法」第十六條規定，擴大「育嬰留職停薪」適用範圍，不限僱用30人以上之事業單位均可適用，惟施行日期，由行政院定之。

根據本會辦理之「女性僱用管理調查」顯示，96年30人以上事業單位有提供「育嬰留職停薪」之比率占52.6%，而僅8.7%之事業單位有員工申請，由於「育嬰留職停薪」制度已擴大適用，所有事業單位實施情形，未來需進一步擴大調查，本文謹就30人以上事業單位實施概況略述如次：

### (一)提供育嬰留職停薪比率

96年員工規模在30人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占52.6%，與91年調查結果比較，有提供「育嬰留職停薪」者提高13.7個百分點。96年內有員工申請之事業單位占8.7%。

47.4%沒有提供「育嬰留職停薪」之事業單位，當有員工要申請育嬰留職停薪時，有28.9%的事業單位會同意員工申請。

按員工規模觀察，250人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占86.7%，高於30~249人之49.2%，顯示規模愈大的事業單位，有實施之比率愈高。

按組織型態觀察，公營事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占85.8%，遠高於民營單位之50.0%。(詳如表2)

表2、事業單位提供「育嬰留職停薪」之情形

單位：%

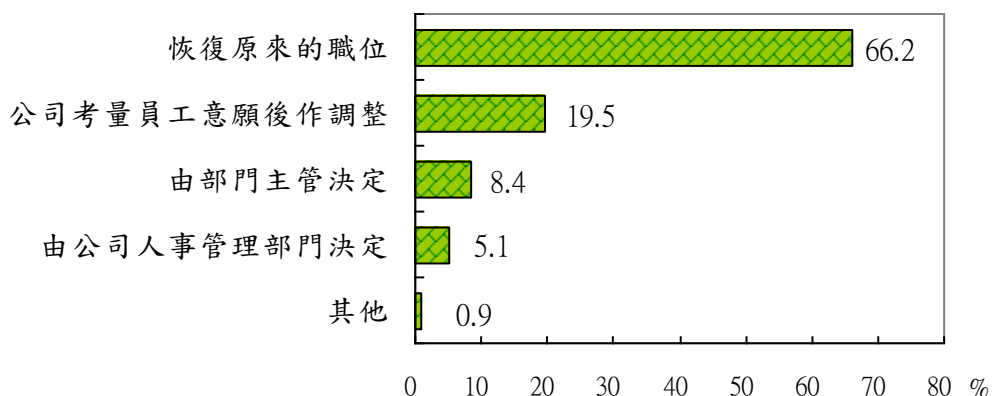
項目別	總計	有提供	沒有提供	沒有提供	
				會同意 員工申請	不會同意 員工申請
91年	100.0	38.9	61.1	-	-
93年	100.0	56.7	43.3	-	-
94年	100.0	54.2	45.8	-	-
95年	100.0	50.1	49.9	30.7	19.3
96年	100.0	52.6	47.4	28.9	18.4
較91年增減百分點	-	13.7	-13.7	-	-
員工規模					
30~249人	100.0	49.2	50.8	31.0	19.8
250人以上	100.0	86.7	13.3	8.8	4.5
組織型態					
公營	100.0	85.8	14.2	7.1	7.1
民營	100.0	50.0	50.0	30.7	19.3

資料來源：96年本會「女性僱用管理調查」。

## (二)對復職員工之職位安排

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，對員工復職的安排，以「恢復其原來的職位」居多，占66.2%，其餘依序是「公司考量員工意願後作調整」占19.5%、「由部門主管決定」占8.4%，此外「由公司人事管理部門決定」占5.1%。

圖1、事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

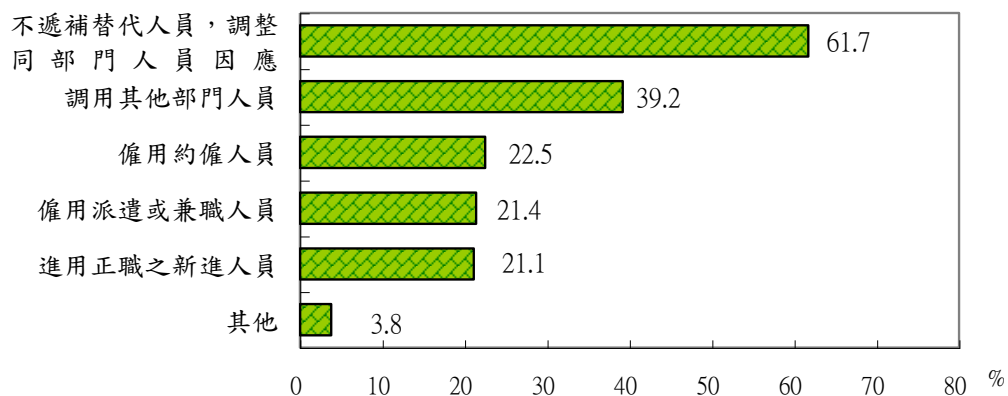


資料來源：96年本會「女性僱用管理調查」。

## (三)申請期間之人力因應方法

事業單位在員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應方法，以「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」居多，占61.7%，其次是「調用其他部門人員」之39.2%、「僱用約僱人員」22.5%、「僱用派遣或兼職人員」21.4%及「進用正職之新進人員」21.1%。

圖2、員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法(可複選)



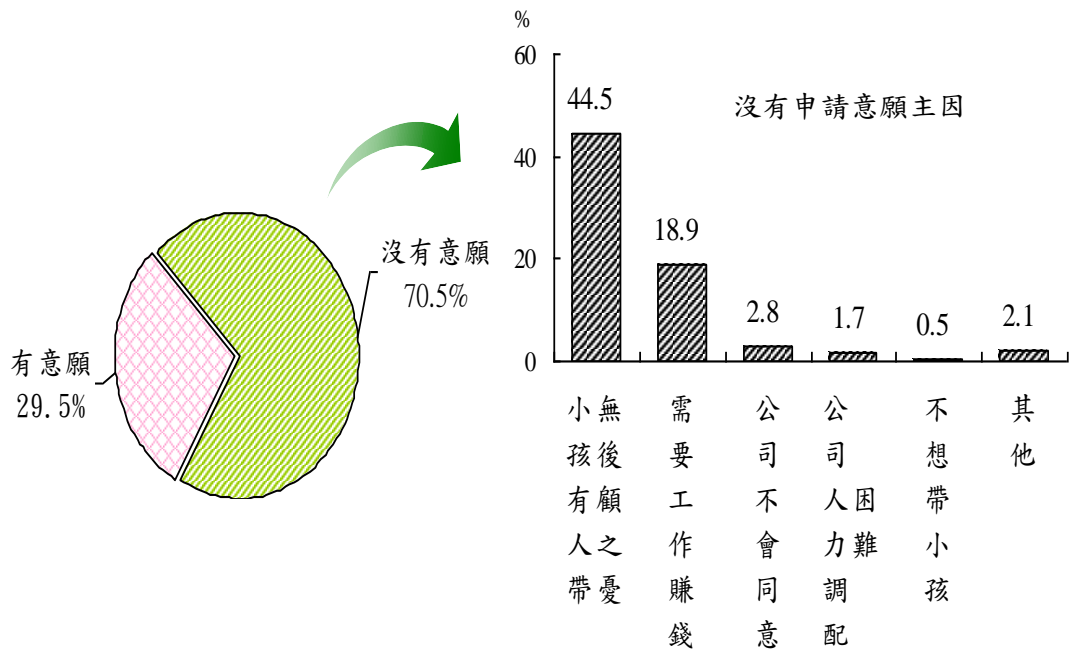
資料來源：96年本會「女性僱用管理調查」。

### 三、女性勞工申請「育嬰留職停薪」之意願

依據 96 年申請生育給付之女性受僱者調查，70.5% 的受訪者表示沒有意願申請「育嬰留職停薪」，29.5% 表示有意願，而預計留職停薪平均期間為 13 個月。

沒有申請「育嬰留職停薪」意願者，主要是因為「小孩有人帶無後顧之憂」占 44.5%，其次為「需要工作賺錢」占 18.9%，餘「公司不會同意」、「公司人力調配困難」及「不想帶小孩」的比率在 5% 以下。

圖 4、女性申請「育嬰留職停薪」之意願



資料來源：96年本會「婦女就業實況調查—女性生育保障專題」。

## 附錄、各國育嬰留職停薪制度

項目別	中華民國	日本
法規名稱	性別工作平等法(2008年修正)。	為照顧子女或家人之育兒、介護休業法等相關法律。
對象	男女受僱者。軍公教人員亦適用之。	子女未滿1歲之男女受僱者(臨時雇用者除外。以受雇達一定期間之受僱者為對象)。
行使請求權之條件	受僱者任職滿1年後，於每1子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪。	依勞資協定規定不能請育嬰假之受僱者不得列為適用對象。
期間	於每1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。同時撫育子女2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2年為限。	最長期間為子女出生之日開始到滿1歲(生日的前一天)為止。特殊情形可至子女滿1歲6個月。
形態	全日休假	全日休假
提出請求預告期間	應事先以書面向雇主提出，敘明留職停薪期間之起迄日。	原則上預定開始育嬰假前之1個月。
解雇·非利益對待	1.受僱者請求時，雇主不得拒絕。 2.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。	禁止以申請育嬰假或休育嬰假為理由而予以解雇及其他不公平待遇。
復職	受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕： 1.歇業、虧損或業務緊縮者。 2.雇主依法變更組織、解散或轉讓者。 3.不可抗力暫停工作在1個月以上者。 4.業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於30日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。	法律上雇主並無義務讓休假後之受僱者恢復原職，但為了讓復職能夠更順利，因此在雇用管理的層面上卻有義務進行必要之相關措施。
保障辦法	無規定。	無規定。
支薪與否	不支薪。	無規定。
休業期間之社會保險	受僱者育嬰留職停薪期間，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3年繳納。	休業中，受僱者保險資格持續，保險費部分，受僱者及雇主保費免予繳納。
育嬰留職停薪申請狀況	2007年底申請累計人數21,502人，其中女性占95.8%，男性占4.2%。	1999年5人以上事業單位統計結果，生產女性勞動者之56.4%、男性之0.42%申請。申請者男女比：女性97.6%、男性2.4%。
其他	1.育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，與其簽訂定期契約，執行受僱者之原有工作。 2.受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。	1.申請育嬰假的受僱者，可由僱用保險中申請休假前月薪50%之給付。 2.政府須提供雇主設立育嬰假制度之相關事宜的諮詢、建議、津貼給付及其他必要性援助。

資料來源：我國—由本會勞動條件處提供，日本—「國際勞動比較(2008)」、Department for Business, Enterprise and Regulate Reform, UK(2007)，International Review of Leave Policies and Related Research 2007。

## 各國育嬰留職停薪制度 (續一)

項目別	美 國	英 國
法規名稱	家庭、醫療休假法(FMLA)。	僱用關係法(1999年)。
對象	男女勞工(血親、養親子女、監護者)。	男女性勞工(其小孩親生、收養皆可)。
行使請求權之條件	受僱主僱用12個月以上、過去12個月的勞動時間在1,250小時以上。	任現職一年以上之男女性勞工。
期間	產後或領養後或是獲監護權之後12個月內可有12週。惟夫婦二人同時受僱於同一事業單位，合計12週。	小孩5歲前可請13週(若小孩有障礙時，18歲前可請18週)。
形態	在僱主同意下可採分段申請，或採縮短1日或1週的勞動時間。	1.申請單位可以1週為單位(有障礙之小孩可以1天為單位)，但另由勞動協約或者勞動合約約定亦可。 2.有6歲以下小孩、18歲以下身心障礙的小孩或照料成人可採彈性工時(縮減工時或部分工時)。
提出請求預告期間	開始休假前之30天。	21天前。
解僱·非利益對待	禁止對申請者有干涉、阻止、拒絕及不公平待遇之行為。	不可予以解僱等不公平待遇。
復職	擁有與休假前相同或同等職級的復職權利。	休假4週以下僱主應讓員工回復原職，若較長期間則視當時情形，可復職到與休假前相同或同等以上之工作、期間及條件相仿之職務。
保障辦法	僱主之損害賠償。	向僱用相關法庭提出訴訟。
支薪與否	不支薪。	不給薪。
休業期間之社會保險	於休假中醫療給付仍有效。	
中小企業	僱用員工50人以下之事業單位不適用。	
育嬰留職停薪申請狀況	申請家庭、醫療休假者中，16.0%之女性、13.9%之男性以育兒為申請理由。	兩性約12%申請。
其他	可因看護子女、親屬或勞工本人疾病取得休假。	2002年1月修正。

## 各國育嬰留職停薪制度 (續二)

項目別	德 國	法 國	瑞 典
制定法	聯邦育嬰津貼、育嬰假給付之相關法律。	勞動法典。	雙親育嬰假、國民保險法。
對象	自行養育或監護子女之受僱者。	受僱男女。包括生、養父母及具有扶養權之繼父母。	受僱男女。包括生、養、非婚父母及監護人。
行使請求權之條件	雙親其中的一方或雙方共同亦可。	子女出生或證明收養未滿3歲養子女時已任職滿一年。	開始休假之前為同一雇主僱用6個月以上或是2年內受僱期間達12個月以上。
期間	子女3歲之前最長為期3年。如雇主同意，3年中之12個月的假得移轉至子女滿8歲止。	子女3歲之前。給付分2種型式： 1.不論是否有申請育嬰假，所得在一定水準以下者均能申請(約90%家庭符合資格)，2007年每月領取530歐元。惟對於只有1位子女者給付至產假結束後6個月，其他則可至小孩3歲(CLCA)。 2.提供給有3個以上小孩，最小孩子2006年7月後出生者。父母之一方需停止工作，每月給付759歐元，僅提供1年(COLCA)。亦可選擇領取CLCA。(2006年7月開始實施)	1.480天有給假，其中屬母親可請假60天，父親可請60天，餘360天原則上父母雙方各半，亦可由雙方協調請假方式後申請。 2.子女出生後18個月，父母均可申請無給假。 3.對於申請前240天日薪資180克朗以上者，有給假之390天為薪資之80%(年上限約44,100歐元(2007年))，餘90天每日給付約20歐元；不符資格者，480天定額日領20歐元。
形態	1.育嬰假期間內，享有育嬰假之父母之一方，從事就業者，以所約定之每週工時30小時以內為限。 2.申請縮減工時及其安排之事項，雇主與受雇人應於4週內商定之。	子女滿3歲以前，選擇下述方式之一或是組合： 1.停職1~3年。 2.部分工時工作，每週16~32小時。 3.接受職業教育。	1.按日為申請單位，提高運用彈性，且可分段申請。 2.有給假與無給假可組合申請，讓雙親在家時間更長。 3.有給假可在子女8歲前提出。 4.可申請全休假或部分工時等縮短勞動時間方式。 5.子女8歲前或在學校接受義務教育滿1年前，可縮減25%工時，縮短工時部分無給。
提出請求預告期間	育嬰假開始日起7週前，以書面向雇主提出。	1.與產假相連時，開始休假之前1個月提出申請。 2.其它情況為休業開始前2個月。	休業開始之前2個月。

## 各國育嬰留職停薪制度 (續完)

項目別	德 國	法 國	瑞 典
解僱·非利益對待	禁止於請求休假至終了前解僱。但若管轄最上級政府機構基於特別例外考量，發布允許解僱之宣言，則可予以解僱。	無規定。	禁止以申請休業為由，做出解僱預告或解僱，及禁止不利之待遇。
復職	育嬰假屆滿後，受僱人非遵守3個月之預告期間，不得終止勞動關係。	可復職至與之前同樣或相當之職位。	可復職至與以前相當之職位。惟若休假預定期間為1個月以上，在接到復職通知後，雇主可以將勞工之復職延期，至多1個月。
擔保方法	無規定。	1.罰款。 2.資方支付損害賠償、解僱補助金等的支付。	資方損害賠償。
支薪與否	育嬰津貼。	不支薪。	不支薪。
休業期間之社會保險	1.育嬰津貼給付12個月，為嬰兒出生前12個月平均薪資之67%。最高上限每月1,800歐元，最低為300歐元。每月薪資1,000歐元以下者，每少於2歐元給付提高0.1個百分點(例如月薪800歐元者，每月領取616歐元，相當於77%)。 2.父母雙方均享有領取津貼之權利，但父親若請至少2個月的假，則請領期限延至14個月。	以年金為計算基礎。	以年金為計算基礎。
中小企業	關於縮短工時之申請，以雇主經常性僱用15名以上之受僱者(但職業訓練中之學徒不計入)為申請之要件之一。	針對所有事業單位，完全實施休假制度(1995年1月起)。	
育嬰留職停薪申請狀況		無正式數據。	大多數家庭均會申請。
其他	2007年1月實施。	於休業中或部分工時兼職期間中，不得進行職業活動。	