

**「事業單位提供撫育未滿3歲子女之受僱者
減少或調整工作時間相關措施---各國法制
及實施概況之研究」計劃報告書**

計畫編號：108-MOL-050-109

主辦機關：勞動部

承辦單位：國立中正大學

計畫主持人：鄭津津教授（國立中正大學法律學系）

執行期間：108年8月8日起至108年11月8日

目錄

壹、 前言.....	2
貳、 日本育兒休業相關法制.....	3
一、 背景沿革之探討.....	3
二、 相關法規及政策內容.....	5
參、 瑞典之親職假法之探討.....	7
一、 背景沿革.....	7
二、 親職假相關政策與制度.....	8
肆、 荷蘭工作時間調整相關規定之探討.....	10
一、 背景沿革.....	10
二、 相關法規與政策.....	11
伍、 日本、荷蘭、瑞典與我國相關法制之比較.....	14
一、 產假規定.....	14
二、 育兒假與家庭照顧假等規定.....	14
三、 工作時間調整.....	15
陸、 建議與結論.....	15
一、 建議.....	16
二、 結論.....	18
參考文獻.....	20

壹、前言

近年來，我國人口結構面臨少子化之問題。1986年，我國總生育率低於1.68人，首度進入低生育率國家之列，之後雖有微幅回升，但至2001年後一路下滑，總生育率低於1.3人，進入超低生育率國家¹。2017年我國總生育率降至1.13人，為全球第三低；2018年僅出生18萬1601名嬰兒，總生育率再降至1.06人²，若此趨勢不變，預估2020年我國人口將進入負成長³。少子化之現象除了會加速人口結構朝高齡化發展，亦會造成在學人數下降、衝擊教育體系，我國勞動人口也會逐年降低、青壯年人口扶養負擔加重，嚴重影響國家經濟、社會發展。

少子化起因為我國高等教育普及化、國民婚育年齡延後、婚姻價值觀念改變，以及育兒經濟負擔太重等問題，其中工作與家庭難以得兼也是影響生育意願的重要原因。根據行政院主計總處2017年公布的「婦女婚育與就業調查報告」，2016年10月統計已婚女性無工作者約為221萬2000人，因結婚離職而至今一直未有工作者占29.11%，曾因生育離職而至今一直未有工作者占18.26%⁴，顯見已婚女性面臨就業與照顧子女難以兼顧的窘境，影響婦女生育及勞動參與意願。

根據我國勞動部「事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形」調查，我國事業單位提供安胎休養、產檢假、流產假、產假、陪產假、為撫育未滿三歲子女得減少工作時間、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳時間等措施，從91年起逐漸上升，到了107年平均已超過80%，其中為撫育未滿三歲子女得減少工作時間部分，於民國107年的調查中，員工規模30人以上得調整工作時間之事業單位達88.1%，比起106年的84.6%成長了3.5%，可見大多數事業單位已相當重受僱者有關育兒或調整工作時間之權益⁵。

¹ 教育部、衛生福利部、勞動部、內政部、財政部、經濟部、科技部、交通部、人事行政總處、國家發展委員會，我國少子女化對策計畫（107年—111年），頁1，2018年7月。

² 內政部統計年報，https://www.moi.gov.tw/files/site_stuff/321/2/year/year.html（最後瀏覽日：2019年11月1日）。

³ 國家發展委員會人口推估查詢系統，<https://pop-proj.ndc.gov.tw/>（最後瀏覽日：2019年11月1日）。

⁴ 行政院主計總處，婦女婚育與就業調查報告，頁10，2017年6月。

⁵ 僱用管理就業平等概況調查(107年)，勞動部，<https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/19608/>（最後瀏覽日：2019年9月28日）。

惟依勞動部「僱用管理就業平等概況」107年之調查⁶，員工規模30人以上事業單位同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」情形，在1726份統計樣本中，事業單位同意申請的比率高達80.3%，不會同意員工申請比率達19.7%，平均允許每日減少1.1小時，但最近一年有員工提出申請之事業單位占1.9%，平均每家申請人數1.4人，最近一年沒有員工申請比率高達78.4%。而107年員工規模30人以上事業單位，同意員工「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」占88.1%（公司原本就有彈性上、下班措施占9.4%、同意員工申請占78.7%），不同意占11.9%。事業單位不同意員工提出「為撫育未滿3歲子女，得調整工作時間」的原因，以「業務屬性，無法提供」占65.5%，「按日或按時計薪員工可調整工作時間」占15.6%，「不知道有此規定」占11.6%。

我國106年6月27日公布修正「幼兒教育及照顧法」，使企業能更有彈性協助受僱者就近照顧子女；「性別工作平等法」第19條亦規定，受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求減少或調整工作時間。行政院亦於107年7月核定「我國少子女化對策計畫（107-111年）」，除營造友善育兒環境外，更期待能平衡工作與家庭，故擬修正性別工作平等法，或制訂完善家庭支持及友善就業環境之相關對策。

有鑑於我國少子化問題日益嚴重，並為配合相關政策，本研究擬針對事業單位提供撫育未滿3歲子女之受僱者減少或調整工作時間等措施，蒐集各國相關法制、措施及實施概況，並與我國現行法制與實施現況進行分析比較，俾供政策規劃參考，期使工作不再成為受僱者生兒育女之障礙，且能有效提升家有幼兒的受僱者參與勞動。

貳、日本育兒休業相關法制

一、背景沿革之探討

日本在1970年代總生育率仍高達2.13人，然而進入1980年代總生育率降至1.75人，並持續快速下降，到了1990年代初，已降至1.36人的超低生育率⁷。隨著出生率的下降，出現勞動力短缺的隱憂，且日本長照及育兒體系長年依靠親屬的支持及照顧。是故，日本除致力增進社會照顧體系，亦須改善婦女於勞動市

⁶ 勞動部，僱用管理就業平等概況調查(107年)，2019年，
<https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/19608/> (最後瀏覽日：2019年9月28日)。

⁷ 教育部、衛生福利部、勞動部、內政部、財政部、經濟部、科技部、交通部、人事行政總處、國家發展委員會，我國少子女化對策計畫（107年—111年），頁17，2018年7月。

場的環境及條件、鼓勵兩性共同投入家庭，使受僱者能兼顧家庭與工作。基此工作與家庭生活之衡平從 1990 年代起即成為日本勞動與社會保障政策的重要方針⁸。

日本於 1972 年制定「勤勞婦女福祉法」中的第 11 條，規定雇主負有「育兒強制假」及其他育兒措施之努力義務；1975 年通過的「特定職種育兒休業法」中，針對特定職業（例如護理人員、媵姆、教師等）得申請「不支薪休假」，然而上述規定皆僅適用於女性受僱者，強化女性育兒責任之性別分工，並非立基於性別平等之理念⁹。

1985 年，日本批准「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women，簡稱 CEDAW)，該條約的批准使得日本政府從兩性平等之觀點檢討該國法制¹⁰。1999 年，日本政府通過「男女共同參與社會基本法」，該法呼應消除對婦女一切形式歧視公約之宗旨，並基於性別主流化之思維，強調國家應確保兩性擁有均等的社會參與機會；此外，受限於社會上普遍的性別刻板印象，女性多須承擔家庭照顧與育兒之責任，而為因應高齡化、少子化之社會結構變遷，應實現兩性分擔家庭照顧責任，使人民不受性別之拘束，能於社會充分發揮個體之個性及能力¹¹。

1992 年日本開始實施「育兒休業法」，而後於 1995 年合併為「育兒、介護法」(以下簡稱「育介法」)，其立法目的係在「透過對受僱者進行育兒及家庭介護之支援等相關措施，以促進為育兒或家庭介護之受僱者得繼續受僱或再就業之機會，使受僱者得以兼顧工作及家庭」¹²。歷經多次修法後，通過以兩性為適用對象，並逐步使育兒與家庭照顧假制度法制化，且在請假期間之經濟補償上，搭配「僱用保險法」以協助獲得育兒休假給付，及育兒休業期間能減免「社會保險費」(健康保險及厚生年金保險)，使得受僱者在請假育嬰期間有部分所得之保障¹³。

2004 年「育介法」修正，擴大適用對象，其中包括符合一定條件的定期契

⁸ 林慧芬，落實「工作與家庭平衡」：日本經驗探討，復興崗學報，第 96 期，頁 191，2009 年 12 月。

⁹ 林慧芬，同前註，頁 192。

¹⁰ 陳秀峯，向性別平等社會邁進—日本「男女共同參與社會基本法」之啟示，政大法學評論，第 90 期，頁 23，2006 年 4 月。

¹¹ 陳秀峯，同前註，頁 25-27。

¹² 侯岳宏，工作與生活平衡—日本育兒介護休業法之發展，台灣受僱者季刊，第 33 期，頁 112，2013 年。

¹³ 林慧芬，同註 8，頁 192。

約工，且延長育嬰假至子女一歲六個月，使養育未滿一歲六個月嬰兒的部分工時工（不含按日僱用者），符合請假期滿仍繼續受僱一年以上者，即可享有育嬰假的權利¹⁴。目前「育介法」除一部分例外（例如該法第2條第1款所規定之日僱型受僱者外），大部分受僱者不分職種或性別皆受到保障。

除「育介法」之外，日本勞動基準法也有育兒休業相關基本規定，同時搭配「僱用保險法」，提供育嬰津貼、家庭照顧假等休假給付，及休業期間減免相關保險費，例如健康保險及厚生年金保險等社會保險費之規定¹⁵。

二、相關法規及政策內容

（一）育兒休業之申請

「育介法」第5條第2項及「育兒、介護休業法施行細則」（以下簡稱「育介法施行細則」）第4條規定，假如沒有特別的情事，育兒休業的申請，一個小孩限於一次，而所申請的休業是連續的一段時間；「育介法」第5條第4項、第6條第3項、「育介法施行細則」第5條規定，此申請須於育兒休業開始1個月前為之（1歲以上至1歲6個月者於2週前），記載休業開始預定日、終止日等事項，並以書面提出。

為促進雇主落實有關育兒休業規定，依「育介法」第6條第1項明文，對於受僱者育兒休業之申請，雇主不得拒絕；同法第10條規定，雇主不得以受僱者提出育兒休業申請或進行育兒休業，而對受僱者有解僱或為其他不利益待遇之行為。

而「育介法」第6條第1項但書、「育介法施行細則」第7條、平成7年9月29日勞告114號另有規定，於下列幾種受僱者申請育兒休業時，可以拒絕：（1）受僱未滿一年之受僱者；（2）從申請休業時起已明知勞動契約於一年內終止者；（3）約定一周工作日在兩日以下者；（4）雇主與該受僱者所屬事業單位之過半數受僱者所組成工會或代表過半數受僱者，所作成之書面協定，若有規定不得申請育兒休業者¹⁶。

（二）休假規定

1. 產假

¹⁴ 林慧芬，同註8，頁192。

¹⁵ 林慧芬，同註8，頁192。

¹⁶ 侯岳宏，同註12，頁113。

依日本勞動基準法第 65 條之規定，日本受僱者產假共 14 週，分娩前 6 週與分娩後 8 週，其中 6 週為強制，如經醫師證明工作活動不會影響母體健康，分娩後 6 週該女性可返回職場工作，受僱者並得請求雇主將其原工作換成其他較輕微的工作。健康保險法第 102 條則規定，所有女性受僱者均有請產假之權利，但並非所有女性受僱者均可領取產假津貼¹⁷。

2. 育兒休假

受僱者原則上得申請育兒休假至子女滿 1 歲為止，然為促進雙親皆投入子女的養育，2009 年「育介法」第 9 條之 2 修訂如父母親皆為受僱者，當雙方皆申請育兒休業時，子女滿 1 歲之限制可延長至 1 歲 2 個月¹⁸。

惟根據「育介法」第 5 條第 3 項、「育介法施行細則」第 4 條之 2 之規定，受僱者如於其子女滿 1 歲時有育兒休業，且其子女在滿 1 歲以後無法進入托兒所，或原本預計於子女滿 1 歲以後負責照顧子女進行養育的配偶因死亡、傷病、障礙、離婚而分居、處於產前產後期間等之情形，可申請延長至其子女滿 1 歲 6 個月為止。

3. 工作時間調整

(1) 「育介法」

根據「育介法」第 23 條之規定，未請育嬰假而育有 3 歲以下子女之受僱者，得向雇主申請縮短工時至每日 6 小時以照顧其子女，縮短之工時不給薪；同法第 17 條 1 項規定，照顧學齡前子女之受僱者（除為受僱未滿 1 年之受僱者或約定一週工作日在兩日以下之受僱者），雇主不得使其每月加班超過 24 小時、每年加班不得超過 150 小時，但會因此影響事業單位正常營運者不在此限；同法第 19 條規定，當受僱者提出不要在深夜工作之請求時，雇主即不得使其於深夜（晚上 10 點至隔日 5 點）工作；同法第 26 條規定，若雇主要對受僱者調職時，應考量該項調職會對受僱者造成何種影響。

「育介法」第 24 條規定，受僱者若育有未滿 3 歲之子女，有權利卻未申請育嬰留職停薪，其若提出調整工作時間之請求，雇主應依雙方約定，縮短受僱者之工作時間、並免除受僱者超過約定工作時間之加班責任；至於彈性工時、提供

¹⁷ 林郁淇，工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國，國立中正大學受僱者關係學系碩士論文，頁 46-47，2013 年。

¹⁸ 侯岳宏，同註 12，頁 113。

托兒措施等則非強制雇主之責任¹⁹。

(2) 勞動基準法

依日本勞動基準法第 67 條之規定，育有未滿 1 歲子女之女性受僱者，每天得有 2 次各 30 分鐘的休息時間，且得在此休息時間提早離開職場接送子女，不一定要用來哺乳；同法第 66 條規定，有申請育嬰假權利，卻未申請之懷孕或哺乳期間之女性受僱者，其若申請不加班、不在假日工作及不在夜間工作，事業單位即不得使其加班、假日工作及夜間工作²⁰。

4. 工資

育兒休業期間之工資，法律並未規定，當事人得合意約定，若無約定則無須給付。惟依日本僱用保險法第 61 條之 4 之規定，「僱用保險」會給付受僱者留職停薪育嬰前每日工資的 40% 作為育嬰留停給付²¹。

參、瑞典之親職假法之探討

一、背景沿革

瑞典在 1930 年代即面臨人口危機，該國生育率為歐洲各國中最低，瑞典政府因此開始建立母性保護與兒童照顧制度²²。瑞典兒童照顧政策係以普及與高品質的公共托育系統、親職假制度與兒童照顧津貼發放三種方案所建構²³。

瑞典之親職假，係指受僱者得暫時離開工作崗位照顧年幼子女之權利²⁴。1960 年代，瑞典為國家經濟發展，需要更多女性投入勞動市場，故於 1974 年開始實施親職假制度²⁵，其主要特色係以社會保險制度負擔「有給親職假」之支出，給付受僱者「親職補助金」以補貼受僱者在家照顧子女而減少的薪資收入，並於該制度中規定受僱者親職假之請領日數與給付費率案²⁶。瑞典親職假該制度除協助女性受僱者在工作及育兒間得平衡，進而提高女性生育意願。瑞典亦是世界上

¹⁹ 侯岳宏，同註 12，頁 115。

²⁰ 林郁淇，同註 17，頁 47。

²¹ 侯岳宏，同註 12，頁 114。

²² 郭曉雲，瑞典親職假政策對我國相關政策之啟示，*幼兒教育*，第 291 期，頁 55，2008 年 9 月。

²³ 郭曉雲，同前註，頁 55。

²⁴ 郭曉雲，同註 22，頁 58。

²⁵ 郭曉雲，同註 22，頁 55。

²⁶ 唐文慧、楊佳羚，瑞典育嬰休假制度之研究：共同照顧的價值，*政大勞動學報*，第 19 期，頁 76，2006 年 1 月。

第一個實施兩性平等親職假政策的國家，該制度適用於男、女性受僱者，並透過提升親職假的申請率，鼓勵男性受僱者積極參與育兒照顧，藉以達成整體社會邁向性別平等之目標²⁷。

經過近半個世紀的努力，瑞典積極推動兒童照顧政策與性別平等政策，鼓勵雙親積極照顧子女，創造有利於家庭生養子女的友善環境，且將照顧兒童視為社會之共同責任。自 1990 年代開始，瑞典嬰兒出生率即呈現上升趨勢，1993 年總生育率甚至達到 2.006 人；近 10 年皆維持在 1.8-1.9 人之水準，2018 年生育率為 1.85 人，高於美國、英國、加拿大、德國等已開發國家²⁸。不僅生育力提升，瑞典的勞動力參與率近 30 年亦維持在 70% 以上，女性受僱者參與率高達七成²⁹、育有 7 歲以下子女之女性受僱者就業率仍維持在八成左右³⁰。此外，高達 90% 以上的男性受僱者使用親職假參與育兒。

二、親職假相關政策與制度

(一) 親職假之類型

瑞典的親職假可分為三種：有給親職假、無給親職假及臨時親職假³¹。

1. 有給親職假

父母各有 8 個月的有給親職假，其中有 6 個月得移轉給配偶，剩下 2 個月則不得轉讓，稱為「爸爸月」及「媽媽月」。前述親職假若未使用，視同放棄其權益，以促使雙親共同負擔照顧孩子的責任³²。2016 年起，瑞典為鼓勵父親參與育兒，將爸爸月延長至三個月³³。

受僱者得自由選擇休全職 (full time)、半職 (half time) 或是四分之一 (quarter time) 的親職假。在親職假中，其中有 480 天可以請領親職假補助金，此補助金得彈性請領，可以請領全天或是部份 (如 3/4、1/2、1/4、1/8 之比例)。在前述 480

²⁷ 王麗容、陳玉華，性別平等政策對於生育率影響之跨國研究，行政院性別平等處研究計畫報告，頁 177，2014 年 3 月。

²⁸ Sweden Fertility Rate 1950-2019, <https://www.macrotrends.net/countries/SWE/sweden/fertility-rate> (last visited: October 31, 2019).

²⁹ Employment: Labour force participation rate, by sex and age group, OECD. Stat, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741> (last visited: October 31, 2019).

³⁰ 常欣怡，瑞典兒童照顧制度對臺灣相關政策之啟示，社區發展季刊，第 101 期，頁 463，2003 年 3 月。

³¹ 郭曉雲，同註 22，頁 58。

³² 郭曉雲，同註 22，頁 58。

³³ 郭曉雲，同註 22，頁 58。

天的有給親職假中，390天可領取薪資的80%，剩下的90日則得領取定額補助³⁴。自2005年起，雙胞胎子女可再增加180天的親職補助金³⁵。

2. 無給親職假

子女滿8歲或上小學一年級前，父母可再請親職假，但此親職假無薪資補償³⁶。

3. 臨時親職假

原則上，受僱者之12歲以下子女生病，受僱者得申請臨時親職假在家照顧子女，且得申請臨時親職假之補助金，每天有固定金額的補助；前述權利可由父母以外之人代行，但須具社會保險資格且實際上代替受僱者照顧其子女者。每個家庭之每個孩童有120日之臨時親職假，以利家長照顧生病子女、帶子女去注射預防針或因應子女臨時無人照顧之情形，家長亦得運用此種親職假參加親職教育或子女學校活動³⁷。

在臨時親職假中有10日專屬於父親，父親可以在新生兒從醫院回來後的60日內申請，其目的係為使父親照顧新生兒或是家中子女；而如係為單親母親家庭，將這10日可移轉給其他家庭照顧者³⁸。

4. 探視假

2005年起，父母參加親職教育或帶子女適應新的托育機構，一年可請10日的探視假，亦有薪資80%的補助³⁹。

(二) 親職假之申請

為方便雇主人事調度與管理，受僱者請親職假應於請假開始前至少兩個月通知雇主，並註明請假的計畫期程，但若請假理由為子女臨時生病，則無需提前通知⁴⁰。

1. 產假

³⁴ 郭曉雲，同註22，頁58。

³⁵ 郭曉雲，同註22，頁58。

³⁶ Section 5 of Parental Leave Act (1995).

³⁷ 郭曉雲，同註22，頁58-59。

³⁸ 郭曉雲，同註22，頁58。

³⁹ 林郁淇，同註17，頁66。

⁴⁰ Section 13 of Parental Leave Act (1995).

瑞典的產假得規定於親職假法。親職假法第 4 條規定，女性受僱者得在預計分娩日期前至少 7 週和分娩後 7 週請產假；女性受僱者因其他原因不請假，則必須在分娩之前或之後的兩個星期內請產假⁴¹。前述產假被合併在 480 天的親職假中，因此亦有產假津貼等補助，惟從事粗重或高風險工作的女性受僱者得於預產期前 2 個月申請待產假，可獲得原薪資 80% 的給付，由瑞典社會保險局給付⁴²。女性受僱者分娩後，本人及其配偶可在醫院停留 2 至 3 天，由護理人員觀察產婦與新生嬰兒的適應情形，並提供產後護理照護⁴³。

2. 收養假

共同居住的養父母在收養子女時共有 10 天假期，養父母得在養子女 10 歲前使用此假，且亦有薪資補貼⁴⁴。

(三) 彈性工作政策

根據親職假法之規定，在子女 8 歲或小學一年級前，雙親得縮減最多四分之一之工作時間，以照顧子女學習狀況，但縮減之工時無薪資給付⁴⁵；育有 8 歲以下子女之女性受僱者得要求縮短每日工作時數至 6 小時⁴⁶。為保護女性受僱者生產或哺乳期間之健康或安全，雇主應禁止其繼續原來工作，且不得要求其負擔較繁重的工作責任，並可以合理地要求雇主在該工作範圍內為該婦女提供其他工作⁴⁷。

肆、荷蘭工作時間調整相關規定之探討

一、背景沿革

因 1970 年代的兩次石油危機，荷蘭 1980 年面臨高失業率及經濟衰退，1984 年失業率攀升至 10%，促使荷蘭政府開始一連串以促進就業為主的經濟改革⁴⁸。其中包括工會、雇主代表及政府共同協商，以薪資凍結搭配工時縮減，以控制勞動成本，達到增加就業機會之目的。勞資政三方於 1982 年簽署「瓦森納協定」

⁴¹ Section 4 of Parental Leave Act (1995).

⁴² 唐文慧、楊佳羚，同註 26，頁 83。

⁴³ 林郁淇，同註 17，頁 64。

⁴⁴ 林郁淇，同註 17，頁 66。

⁴⁵ Section 7 of Parental Leave Act (1995).

⁴⁶ Section 12 of Parental Leave Act (1995).

⁴⁷ Section 20 of Parental Leave Act (1995).

⁴⁸ Wim Van Oorschot, *Balancing Work and Welfare: Activation and Flexicurity Policies in The Netherlands, 1980-2000*, 13 INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL WELFARE 15, 16 (2004).

(Wassenaar Agreement)⁴⁹，內容包括雇主允許受僱者減少工時但不裁員，政府保障部分工時受僱者享有社會福利，及部分工資增加、給予部分工時勞動契約更多彈性等，使雇主增加部分工時受僱者的僱用⁵⁰。

1990年代，荷蘭政府改革的重心轉為擴大勞動市場的彈性以解決沉重的勞動成本，部分工時型態在荷蘭勞動市場常態化，不再只是雇主回應政策的手段，而是荷蘭政府解決失業問題的政策方針⁵¹。部分工時工作促使荷蘭勞動市場轉型，相當比例的受僱者選擇部分工時工作，根據2018年之統計，荷蘭有37.3%的受僱者從事部分工時工作，為全球之冠⁵²。彈性的工作時間吸引女性（尤其是已婚有孩子的女性）進入部分工時勞動市場。根據統計，女性受僱者約占部分工時受僱者七成以上之比例⁵³，主要原因是荷蘭女性之薪資普遍略低於其配偶，故在考量家庭照顧需求時，通常男性會繼續從事全時工作，部分女性則轉而從事部分工時工作以從事兼顧家務或育兒。此外，由於荷蘭兒童約於4歲開始就讀國小，國小學生中午通常需回家吃午餐，週三及週五通常只有半天課，育有學齡孩童的女性因此較難從事全時工作⁵⁴。

針對部分工時受僱者，荷蘭推動相關法規及政策加以保障，建構彈性的就業市場，使得荷蘭的勞動參與率長年維持超過70%⁵⁵，其中女性勞動參與率更是接近六成⁵⁶。

二、相關法規與政策

（一）工作時間調整法（Working Hours Adjustment Act）

2000年，荷蘭制定「工作時間調整法」，受僱滿一年之受僱者，在不違反公

⁴⁹ 陳湘芬，丹麥與荷蘭彈性化勞動市場政策淺析，台灣受僱者，第14期，頁134，2008年。

⁵⁰ 邱駿彥、李政儒，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，頁46，2014年。

⁵¹ 黃志隆，荷蘭與丹麥彈性安全策略的探討：制度主義的生命歷程政策研究途徑，社會政策與社會工作學刊，12卷1期，頁106-107，2008年。

⁵² *Part-time Employment Rate*, OECD DATA, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm> (last visited: October 31, 2019).

⁵³ 陳湘芬，同註49，頁80。

⁵⁴ 陳湘芬，同註49，頁85。

⁵⁵ *Netherlands Labor Force Participation Rate*, TRADING ECONOMICS, <https://tradingeconomics.com/netherlands/labor-force-participation-rate> (last visited: October 31, 2019).

⁵⁶ *Netherlands: Female Labor Force Participation*, THE GLOBAL ECONOMY.COM, https://www.theglobaleconomy.com/Netherlands/Female_labor_force_participation/ (last visited: October 31, 2019).

司利益的前提下，得向雇主提出增減工時之權利，除非具商業上之理由，否則雇主不得拒絕；但若業務或服務的利益會受到嚴重損害，雇主可拒絕調整工時的請求，且此規定不適用於僱用人數 10 人以下之事業單位⁵⁷。

工作時間調整法之目的主要是賦予受僱者依其家庭生活調整工作時間之權利，藉以調和工作與家庭間之衝突，鼓勵女性受僱者投入勞動市場，並使男性受僱者能利用部分工時型態，分擔照顧家庭之責任⁵⁸。若受僱者有育兒之需求，得向雇主要求減少工時，不會因此喪失工作機會或被要求接受較低的薪資待遇，因此在荷蘭男性和女性皆有相當高之比例從事部分工時工作（例如一個禮拜工作四天），造就荷蘭成為世界上工時最短的國家⁵⁹。

（二）彈性工作時間法（Flexible Working Hours Act）

2016 年，荷蘭以「彈性工作時間法」取代「工作時間調整法」⁶⁰，擴大受僱者的權利。工作至少 26 週的受僱者可以要求其雇主改變工作時間與工作地點，例如在家工作⁶¹。受僱者須於至少兩個月前以書面向雇主提出申請，並說明生效時間、所需的工作時間變更、所需的工作地點、工作時間分配等；受僱者的申請若被拒絕，可在一年內提交新的申請⁶²。本法亦不適用於僱用人數 10 人以下之事業單位⁶³。

針對工作時間之調整，雇主僅得基於涉及營運管理、安全性考量、時間表安排等原因拒絕員工減少工時之申請⁶⁴，如果雇主不同意改變工時，必須給予合理解釋，且如果雇主在受僱者申請改變工時之起始日的前一個月均無回應，改變工時會被視為自動生效⁶⁵。從大多數相關判決來觀察，荷蘭雇主很難拒絕受僱者調整工作時間的申請⁶⁶。

⁵⁷ 邱駿彥、李政儒，同註 50，頁 48。

⁵⁸ 鄭津津，非典型就業之衡平機制---法制面之研究，行政院經濟建設委員會計畫研究報告，頁 109，2011 年。

⁵⁹ 荷蘭的職場女性好幸福 - 但是日本.....，經理人，

<https://www.managertoday.com.tw/columns/view/46646>（最後瀏覽日：2019 年 9 月 5 日）。

⁶⁰ *The Dutch Working Hours Adjustment Act to Become The Flexible Working Act*, CLA BANKS, <https://www.caobanken.nl/en/news/510-the-dutch-working-hours-adjustment-act-waa-to-become-the-flexible-working-act-wfwm> (last visited: September 9, 2019).

⁶¹ Item 2-1 of the Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken).

⁶² Item 2-3 of the Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken).

⁶³ Item 2-16 of the Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken).

⁶⁴ Item 2-9 of the Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken).

⁶⁵ 劉侑學、王安祥，工作生活平衡與職場健康促進：國際經驗比較，台灣受僱者季刊，第 55 期，頁 12，2018 年，

⁶⁶ *The Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken)*, PALTHE OBERMAN,

針對工作地點之調整，雇主有義務考慮員工在其他地方工作的需求，如果雇主拒絕員工調整工作地點的申請，須與員工進行協商⁶⁷。

(三) 工作與照顧法 (Work and Care Act)

工作與照顧法於 2005 年施行，規定完善的子女照顧假與相關津貼，荷蘭請假之政策規定皆規定於該法中。以下就產假、陪產假、育嬰假、子女照顧假、收養假等，分述之。

1. 產假

荷蘭產假共 16 週，通常為產前 6 週及產後 10 週，懷孕女性皆可於預產期前 4 至 6 週和產後 10 至 12 週使用，但懷孕女性不得於預產期前 4 週和產後 6 週工作，產假由國家失業基金給付全額薪資，海外生產者亦可請領⁶⁸。陪產假共 2 天，可於子女出生後的 4 週內彈性申請，由雇主給付全額薪資⁶⁹。

2. 育嬰假

荷蘭受僱者如受僱於同一雇主滿一年，且育有 8 歲以下之子女，雙親各享有 26 週之育嬰假，請假期間可選擇工作半日或完全無工作；選擇工作半天仍有薪資、選擇完全無工作則無薪資。由於荷蘭勞動法制非常重視勞資協商，全時或部分工時受僱者皆得與雇主協商育嬰假的請假方式與育嬰假期間的薪資補貼⁷⁰。

3. 子女照顧假

受僱者一年享有 15 日之短期照顧假，可用來照顧生病之子女，雇主須給付 70% 之薪資。短期照顧假之彈性工時、彈性工作、減少工時或薪資給付皆可由工會和雇主協商；若子女有重病需要照顧，亦可申請長期照顧假，期間為每週工作時數的一半或 12 週，但無薪資給付，若有集體協商之約定則從其約定⁷¹。

4. 收養假

為協助養父母及養子女之生活適應，養子女之雙親皆可申請領養假，至多 4

https://paltheoberman.nl/en/news/39/the-flexible-work-act-wet-flexibel-werken?fbclid=IwAR3BRzjinxoeCCU7dXT6pXDWwf5JpfW3nvCUAJy_9JnQGdWzQxoEfS4JsFs (last visited: October 27, 2019).

⁶⁷ Item 2-13 of the Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken).

⁶⁸ 藍科正，提升女性勞動參與之政策探討，就業安全半年刊，第 14 卷 2 期，頁 16，2015 年。

⁶⁹ 藍科正，同前註，頁 16。

⁷⁰ 李佳頤，彈性勞動是就業促進的良藥還是社會夢魘的開始？借鏡荷蘭經驗，臺灣經濟研究月刊，第 33 卷第 2 期，頁 105，2010 年。

⁷¹ 林郁淇，同註 17，頁 56。

週，於收養子女前 2 週至安置後 16 週內申請，收養假之津貼等同於薪資額度，由政府補貼且雇主不得拒絕，高所得者則有補助上限⁷²。

伍、日本、荷蘭、瑞典與我國相關法制之比較

一、產假規定

依我國「性別工作平等法」第 15 條之規定，分娩前後，給予女性受僱者產假 8 週，若有流產等情況，則產假做不同長度之調整，產假期間薪資依勞動基準法第 50 條規定，受僱工作在 6 個月以上者，產假工資照給；未滿 6 個月者減半發給。

相較於日本產假共 14 週、瑞典產假 14 週、荷蘭產假 16 週，台灣 8 週產假較短；但強制產假部分，我國 8 週產假皆為強制產假，日本為 6 週，瑞典則為產前或產後 2 週，荷蘭規定懷孕女性不得於預產期前 4 周和產後 6 週工作，四國相比，我國強制請假較荷蘭 10 週短，卻比日本及瑞典長。

在薪資補貼方面，我國受僱者工作 6 個月以上，8 週產假為全額薪資給付，由雇主負擔；日本規定為參加「勞工健康保險」滿一年者才有產假津貼，此津貼由國民健康保險局支付，給付標準為每日薪資的 2/3；瑞典之產假津貼則是包括在 480 天親職假補助金當中；荷蘭受僱者請產假則是由國家失業基金給付全額薪資。

二、育兒假與家庭照顧假等規定

依「性別工作平等法」第 15 條第三項至第五項之規定：「三、受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。四、受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。五、產檢假及陪產假期間，薪資照給。」又依性別工作平等法第 20 條規定，我國家庭照顧假依事假規定辦理，全年以 7 日為限，家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定⁷³辦理。

另依性別工作平等法第 16 條之規定，受僱者任職滿六個月後，於每一個子女滿 3 歲前，可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲為止，但不得超過 2 年，而同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼

⁷² 藍科正，同註 68，頁 16。

⁷³ 適用勞動基準法之受僱者，依受僱者請假規則第 7 條規定，受僱者因有事故必須親自處理者，得請事假，1 年內合計不得超過 14 日。

子女受撫育 2 年為限。薪資則依就業保險法規定，以受僱者留職停薪前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，按月發給津貼，每一子女最長發給 6 個月。

日本之育嬰留職期間原則上最長 1 年，至多可申請延長至 1 年 6 個月，薪資由受僱者及雇主合意約定或由僱用保險給付；瑞典父母在 1 年 4 個月的親職假期間，除產假外亦包括臨時親職假、探視假、收養假等且皆有薪資補貼；荷蘭則在子女 8 歲前，雙親皆各有 26 週之育嬰假、一年有 15 天短期照顧假及至多 4 週之收養假，薪資則是透過集體協商約定或由政府補貼。

從育兒假長度來看，荷蘭 26 週育嬰假為最短，但至子女滿 8 歲前皆可申請；瑞典則是允許受僱者在其子女滿 8 歲或上小學一年級之前分次請親職假，且關於子女照護之請假規定分類較細，相關措施也較完善。我國留職停薪最多可申請至子女滿 3 歲，家庭照顧假則無薪資給付，育兒相關規定較不周全。

三、工作時間調整

性別工作平等法第 18 條規定，子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，雇主應每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘，若延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間 30 分鐘，而哺（集）乳時間，視為工作時間。同法第 19 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，可以向雇主請求每天減少工作時間一小時或調整工作時間，減少之工作時間，不得請求報酬。

日本「育介法」規定，未請育嬰假之受僱者，可縮短工時至每日六小時照顧三歲以下子女，但縮短之工時無薪資給付；照顧學齡前子女之受僱者有限制加班或深夜工作之規定；女性受僱者有未滿 1 歲的子女，每天可有兩次 30 分鐘的休息時間，可用來哺乳或接送子女。瑞典「親職假法」則規定，在子女滿 8 歲或進小學一年級之前，其雙親得縮減最多至 1/4 之工時，但縮減之工時無薪資給付，在子女滿 8 歲前，女性受僱者亦可要求減少工時至每日 6 小時。荷蘭本就有調整工作時間之規定，受僱滿一年之受僱者，得向雇主提出增減工時，並得依「彈性工作時間法」之規定，向雇主申請改變工作時間與工作地點。

若正常工時以 8 小時計算，日本及瑞典得縮減 2 小時工時，而我國僅得向雇主請求縮短工時 1 小時，而哺（集）乳時間雖限縮於哺（集）乳行為，卻於子女滿兩歲前皆可使用。各國相同之處為減少之工時無薪資給付，惟荷蘭因可透過集體協商調整工作時間，有可能可以和雇主協商期間之工資。

陸、建議與結論

一、建議

(一) 促進相關及政策落實

目前我國事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之比率雖已逐年上升，同意員工申請之比率也高達8成，但2018年員工申請之比率卻僅有1.9%。根據勞動部統計網資料，2018年有未滿3歲子女的女性受僱者在最近1年曾申請「為撫育未滿3歲子女，減少工作時間」僅佔3.6%，而沒有申請的原因則以「沒有此項需求」佔46.2%為最高⁷⁴；從事業單位之角度來看，最近一年沒有員工申請比率高達78.4%。性別平等工作法從民國91年施行即有第19條「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之規定，受僱者申請比率卻仍只有個位數，實行成效顯然不彰。

反觀瑞典在施行親職假法45年來，2017年女性受僱者申請親職假之比率已達到62%，男性受僱者申請為28%。在育嬰留職停薪申請方面，根據107年之統計，女性受僱者曾申請育嬰留職停薪比率為6.9%，男性曾申請之比率為2.1%。無論是育嬰留職停薪或減少、調整工時，與瑞典相比，我國的申請率皆明顯偏低，可見相關政策與法令並未徹底落實。

事業單位不同意員工申請「為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間」原因，以「員工可用其他假別替代」佔52.5%最高，惟若員工使用事假、例假、特休等來替代其減少工時之權利，不僅侵害員工本有之假日保障，亦負面影響其使用減少工時之權利。

根據行政院主計總處106年公布的「婦女婚育與就業調查報告」數據顯示，職場環境對於勞工家庭照顧之不友善，會迫使我國女性勞工因無法平衡工作與家庭，進而退出勞動市場；對事業單位而言，女性勞工流動率提高，亦會提高其招募及訓練成本、影響企業之生產力與競爭力。反之，若建構友善的職場，可提升員工之忠誠度、降低勞工之壓力，有助於企業提升其獲利能力、使企業穩健發展。然而我國事業單位在此方面仍普遍欠缺正向觀念，故政府單位仍需加強宣導，促進相關政策與法令的落實。

(二) 放寬育嬰假之年限及增加減少工時時數

⁷⁴ 子女未滿3歲母親申請減少工時 勞動部統計：僅3.6%申請，自由時報電子報，<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/2820218>（最後瀏覽日：2019年9月19日）。

依性別平等工作法之規定，為撫育未滿 3 歲子女，受僱者可申請每天減少 1 小時工時或調整工時。根據相關統計⁷⁵，61.9%的女性受僱者認為子女年齡需放寬，女性受僱者認為子女年齡以放寬「未滿 6 歲」占 23.8%最高，其次是「未滿 5 歲」占 20.1%。相較於瑞典親職假，受僱者在其子女滿 8 歲或上小學一年級之前皆可分次請領職假，而荷蘭則在其子女滿 8 歲前，其雙親皆各有 26 週之育嬰假，讓兩國在子女滿 8 歲前皆有請育嬰假之權利，我國若能將子女年限放寬至 6 歲，應較能使受僱者完整陪伴其年幼子女成長。

依勞動部 107 年工作場所就業平等概況調查⁷⁶，3 成受僱者認為可申請每天減少 1 小時無薪資工時並不足夠，無論是否有未滿三歲子女之女性受僱者皆認為足夠時數以「2 小時」占最多。而在日本及瑞典，受僱者得縮減 2 小時工時，我國雖有哺（集）乳時間，但工作時間卻僅得向雇主請求縮短 1 小時，若能放寬到減少兩小時，受僱者應較有彈性時間接送照應其子女。

從雇主角度的觀察，依勞動部僱用管理就業平等概況調查(107 年)的結果顯示⁷⁷，僱用人數 30 人以上的受訪事業單位認為可提高每天減少無薪工時（1 小時）占 14.2%；認為不可提高「減少之無薪工時時數」占 85.8%；27.7%的受訪事業單位認為員工依法提出減少或調整工作時間之措施，雇主在執行上有困難。由前述統計可知我國多數雇主仍不願增加「減少工時之時數」，雇主與勞工間的認知及意願仍有落差，或可參考荷蘭雇主與勞工間之協商制度，促使雙方溝通協調。

(三) 育嬰假制度彈性化

瑞典親職假之制度，受僱者於子女滿 8 歲以前得享有 480 日之有給親職假，並得請全日、半日或四分之一日，以便勞工家庭照顧事務，使其得更有彈性地申請親職假。然而，在我國育嬰留職停薪之規定下，受僱者僅得於其子女滿 3 歲前申請，期間至子女滿三歲為止，且不得逾二年，不僅育嬰期間低於瑞典，更缺少彈性，此會影響勞工請假之意願。是故，建議未來可參考瑞典之制度，調整我國育嬰留職停薪之規定，使請假之方式更加彈性，藉以提高勞工請假之意願。

(四) 部分工時制度之檢討

⁷⁵ 工作場所就業平等概況調查(107 年)，勞動部，
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy07/0723menu.htm> (最後瀏覽日：2019 年 9 月 28 日)。

⁷⁶ 工作場所就業平等概況調查(107 年)，勞動部，
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy07/0723menu.htm> (最後瀏覽日：2019 年 9 月 28 日)。

⁷⁷ 勞動部，僱用管理就業平等概況調查(107 年)，2019 年，
<https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/19608/> (最後瀏覽日：2019 年 9 月 28 日)。

根據行政院主計總處資料，107年5月我國部分工時勞工人數為42萬3千人，占總就業者3.7%，其中女性僅占4.3%⁷⁸，顯見部分工時在我國勞動市場中並非普遍。然而，我國女性因傳統性別分工觀念，負有照料家庭及育兒責任，勞動力參與率較男性為低；且部分女性因婚育因素退出勞動市場，而後返回職場之比率亦不高，而部分工時工作可滿足女性兼顧家庭與就業之需求，對於促進女性就業實有助益。建議以此觀點檢視我國現行針對部分工時勞工之法制，並參考荷蘭之經驗，使我國就業市場更趨彈性，提升女性之勞動參與率。

(五) 促進兩性共同負擔育兒責任

由上述相關資料可知，我國減少、調整工時或申請育嬰假大多皆是由女性申請，雖我國性別平等之觀念已漸為普遍，但女性現今仍負擔主要的子女照顧責任，此現象不但影響女性之工作時間，就業空間，亦會影響其生育子女之意願。

借鏡瑞典之經驗，瑞典親職假之制度強調兩性亦會共同負擔家庭照顧責任，除了用文宣加強對父親行使親職假的宣導、父親月（有給職親職假不得轉讓）的設計，為促進父親參與育兒，2016年起爸爸月更延長至三個月⁷⁹。

倘若雙親共同照顧子女，不僅子女會得到較完善的照顧，且根據OECD 2007年的研究報告⁸⁰指出，生育率與女性勞動參與率呈正向關係，婦女若難兼顧家庭與工作，會影響其生育意願及勞動參與率，完整的育兒系統會使得女性有較高的生育意願。以瑞典為例，2013年總生育率1.89高於歐盟國家的平均值1.5，其20-64歲女性的勞動參與率更高達63.8%，遠高於我國女性51.44%的勞動參與率。因此制定「生養子女、父母一起」的政策、法令與措施對提升生育率，女性勞動參與率會有相當顯著之功效。

二、結論

我國近年來面臨嚴重的少子化問題，總生育率甚至位列世界倒數，若此趨勢不變，預估2020年我國人口將進入負成長。少子化之現象將加速我國人口結構

⁷⁸ 勞動部，107年部分工時受僱者就業實況調查報告，頁1-4，2019年1月。

⁷⁹ *Swedish Fathers to Get Third Month of Paternity Leave*, THE TELEGRAPH, <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/sweden/11637780/Swedish-fathers-to-get-third-month-of-paternity-leave.html> (last visited: September 28, 2019).

⁸⁰ 性別統計專題 生育率與女性勞動參與之關係，新北市政府，<https://ilabor.ntpc.gov.tw/ckeditor/showFile/272012606?serverName=3d9e3dca-5fa5-48ce-ae35-a4fa614ac461> (最後瀏覽日：2019年9月19日)。

高齡化，亦會降低我國勞動力人口，嚴重影響我國未來經濟、社會之發展。是故，政府應將其視為迫切之議題，且亦應從問題之根本，調整相關法律與政策。少子化除歸因於我國高等教育普及化、國民婚育年齡延後、婚姻價值觀念改變、育兒經濟負擔太重等問題，雙薪配偶難以兼顧工作與家庭，亦是影響國民生育意願之主因。

參考日本、瑞典及荷蘭有關親職假或工作時間調整制度，我國相關規定給予受僱者之權利除較不足外，整體制度也較為僵化。例如，參考瑞典親職假之制度，雙親於子女滿 8 歲以前得享有 480 日之有給親職假，並得請全日、半日或四分之一日，而我國現行育嬰留職停薪之規定，僅得於子女 3 歲前申請，期間至子女滿三歲為止，且不得逾二年，不僅期間低於瑞典，且缺少彈性，如此除會影響勞工請假之意願，也不利於勞工參與家庭照顧活動。現行相關規定是否符合育有幼子之受僱者育兒需求，有檢討之必要。例如，根據相關調查⁸¹，多數撫育未滿 3 歲子女之受僱者認為現行有關工時調整之規定無法符合其育兒需求，應放寬性別工作平等法中有關子女年齡之規定。

此外，政府亦應透過政策，加強「生養子女、父母一起」觀念，減輕女性育兒之負擔；加強對事業單位宣導有關勞工家庭照顧措施之重要性，打造育兒友善職場。透過國家的積極政策、友善的育兒職場環境以及堅強的家庭支持，方能建構出完善的照護系統，提升生育力，進而使國家得以永續發展。

⁸¹ 工作場所就業平等概況調查(107 年)，勞動部，
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy07/0723menu.htm> (最後瀏覽日：2019 年 9 月 28 日)。

參考文獻

一、中文部分

王麗容、陳玉華，性別平等政策對於生育率影響之跨國研究，行政院性別平等處研究計畫報告，2014年3月。

李佳頤，彈性勞動是就業促進的良藥還是社會夢魘的開始？借鏡荷蘭經驗，臺灣經濟研究月刊，第33卷第2期，頁102-108，2010年2月。

邱駿彥、李政儒，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月。

林郁淇，工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國，國立中正大學勞工關係學系碩士論文，2013年1月。

林慧芬，落實「工作與家庭平衡」：日本經驗探討，復興崗學報，頁187-202，2009年12月。

易勇嘉，OECD國家對育兒父母推行友善家庭與職場政策、作法及借鏡，台灣勞工，第14期，頁118-131，2008年7月。

侯岳宏，工作與生活平衡—日本育兒介護休業法之發展，台灣勞工季刊，第33期，頁112-118，2013年3月。

唐文慧、楊佳羚，瑞典育嬰休假制度之研究：共同照顧的價值，政大勞動學報，第19期，第75-117，2006年1月。

常欣怡，瑞典兒童照顧制度對臺灣相關政策之啟示，社區發展季刊，第101期，頁463-473，2003年3月。

陳秀峯，向性別平等社會邁進—日本「男女共同參與社會基本法」之啟示，政大法學評論，第90期，頁1-68，2006年4月。

陳湘芬，丹麥與荷蘭彈性化勞動市場政策淺析，台灣勞工，第14期，頁132-139，2008年7月。

郭曉雲，瑞典親職假政策對我國相關政策之啟示，幼兒教育，第291期，頁55-68，2008年9月。

黃志隆，荷蘭與丹麥彈性安全策略的探討：制度主義的生命歷程政策研究途徑，社會政策與社會工作學刊，12卷1期，頁91-144，2008年6月。

鄭津津，非典型就業之衡平機制-法制面之研究，行政院經濟建設委員會研究計畫報告，2011 年 10 月。

劉侑學、王安祥，工作生活平衡與職場健康促進：國際經驗比較，台灣勞工季刊，第 55 期，頁 4-13，2018 年 10 月。

藍科正，提升女性勞動參與之政策探討，就業安全半年刊，第 14 卷 2 期，頁 6-20，2015 年 12 月。

二、網路資料

衛生福利部，行政院我國少子女化對策計畫核定本(107 年—111 年)，
<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=1057&pid=7499>.

經理人，荷蘭的職場女性好幸福—但是日本...，2014 年 10 月 1 日，
<https://www.managertoday.com.tw/columns/view/46646>.

自由時報電子報，子女未滿 3 歲母親申請減少工時 勞動部統計：僅 3.6%申請，2019 年 6 月 12 日，
<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/2820218>.

勞動部，工作場所就業平等概況調查(107 年)，2019 年，
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy07/0723menu.htm>.

勞動部，僱用管理就業平等概況調查(107 年)，2019 年，
<https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/19608/>.

新北市政府，性別統計專題-生育率與女性勞動參與之關係，2014 年，
<https://ilabor.ntpc.gov.tw/ckeditor/showFile/272012606?serverName=3d9e3dca-5fa5-48ce-ae35-a4fa614ac461>.

Parental Leave Act (1995:584), GOVERNMENTS OFFICES OF SWEDEN,
<https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584-parental-leave-act-foraldraledighetslagen/>.

The Dutch Working Hours Adjustment Act to become the Flexible Working Act, CLA BANKS, 2015,
<https://www.caobanken.nl/en/news/510-the-dutch-working-hours-adjustment-act-waa-to-become-the-flexible-working-act-wfwfm>.

The Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken), OVERHEID.NL,
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>.

Swedish fathers to get third month of paternity leave, THE TELEGRAPH, 2015,
[https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/sweden/11637780/Swedish-fath
ers-to-get-third-month-of-paternity-leave.html](https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/sweden/11637780/Swedish-fathers-to-get-third-month-of-paternity-leave.html).