

育嬰留職停薪制度落實難題與出路——以高雄市中小企業為例

吳孟蓉 | 國立東華大學社會暨公共行政學系社會學碩士班研究生

黃志隆 | 義守大學公共政策與管理學系助理教授

投稿日期 99 年 8 月 30 日

第一次修正日 99 年 10 月 14 日

接受刊登日 99 年 11 月 7 日

摘要

台灣社會結構的轉型，使得女性面臨「家庭」與「工作」兩種角色的衝突與抉擇。國家為消除性別歧視、促進性別地位的實質平等，故訂立「性別工作平等法」，企圖強化性別平等目標的實踐。近年來受到全球化浪潮襲擊，我國以中小企業為主的產業結構在經營上日益困難，如何使育嬰留職停薪制度對中小企業的影響減到最低，成了本文主要的研究焦點。由於中小企業因其性質與規模上的差異，往往同時面臨企業生存、員工薪資、家計維持，以及符合政府法令等多重問題。另一方面，申請育嬰留職停薪的女性，亦因為中斷其職業生涯而造成雇主經營上的困擾，從而造成該辦法實施上的困難。本研究採取立意抽樣的方式，針對雇主以及人事部主管進行訪談。藉由訪談意見的歸納，本文企圖找尋進一步落實育嬰留職停薪津貼的可能政策配套方案。

關鍵詞：育嬰留職停薪、工作—家庭衝突理論、工作—生活平衡理論、中小企業

The Difficulty and the Solutions of Unpaid Parental Leave for Raising Children: A Case Study of Kaohsiung Small and Medium-Sized Enterprise.

Meng-Jung Wu | Graduate Student, National Dong Hwa University The Department of Sociology and Public Affairs
Graduate Institute of Sociology.

Chih-lung Huang | Department of Public Policy and Management, I-Shou University. Assistant Professor.

Abstract

With the social structural transformation in Taiwan, the women faced the dilemma of work and life balance. To eliminate the gender discrimination, Taiwan legislated " Gender Equality in Employment Act " to strengthen the goal of gender equality. With the trend of globalization, it is more and more difficult in management and operation for the Small and Medium Enterprise in Taiwan. This focus point of this article is to lowest the influence of "Regulations for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children". Because the Small and Medium Enterprise in its nature and scale difference often simultaneously faces many problems of enterprise survival, staff salary, family maintenance, as well as conforming to the government law and so on. On the other hand, female worker who apply for " Unpaid Parental Leave for Raising Children" also interrupts her professional experiences which causes the managing difficulty for the employer. This situation causes the implement difficulty for the policy. This research adopts the purposive sampling to interview employers as well as the human resources department managers. Through the induction of interviewers' opinion, this article attempts to further look into the feasibility of allowing the overall implementation of the Allowance for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children.

Keywords: Unpaid Parental Leave for Raising Children , Theory of Work-family

conflict , Theory of Work-life balance , Small and Medium Enterprise.

壹、前言

早期台灣一方面致力發展公營大企業，同時限制大型私人資本發展，促成了台灣民間以中小企業為主的產業結構。在此同時，國家亦採取鼓勵和開放的政策，給予中小企業大力支援。例如：設立專門機構幫助中小企業解決資金、資訊與技術等問題、輔導中小企業升級改造，幫助提高產業技術與管理水準等，這些都成為中小企業迅速發展的催化劑。

1980 年代中期以來，隨著新台幣匯率大幅升值，生產成本不斷上升，島內投資環境惡化，許多大企業陷於困境。中小企業在彈性靈活的經營策略下，轉往東南亞和中國大陸發展，逃過了在產業結構轉型升級過程中被淘汰的命運，並且在海外開創了另一片新天地。不可否認，中小企業對台灣經濟的持續成長有著不可抹滅的貢獻（賀晨曦，2007）。

值得注意的是，女性在台灣中小企業的發展過程中，一直持續扮演重要的角色。過去相關的研究中，均指出「頭家娘」不僅扮演中小企業不可或缺的人力資源，同時身兼無酬家屬工作者(柯志明，1994)的身份。隨著社會結構的轉型，女性正式勞動參與雖不斷提升，然而女性所具有的母職角色，以及台灣以父系為主的社會體系，往往使其不得不面對「家庭」與「工作」這兩種角色之衝突與抉擇，從而造成性別不平等的重要來源之一。

近年來，我國政府為了貫徹憲法上保障性別工作平等權與婦女福利政策，於2008年11月26日修訂性別工作平等法（原名兩性工作平等法）。該法為促進兩性工作平等權的實踐，特別訂定「育嬰留職停薪」的相關規範(本辦法依性別工作平等法第十六條第四項規定訂定之)。而為了更進一步回應日益惡化的少子女化問題，國家更透過對就業保險法的修訂，發放育嬰津貼，以達到落實性別工作平等的目標。

然而長達兩年的留職停薪育嬰假，真正提出申請的人並不多。有些女性上班族私下表示，現在大環境景氣不好，努力保住工作已不容易。該政策能否落實，對女性上班族而言，無異是緣木求魚。另一方面，也有女性上班族擔憂的指出，因為企業主負擔太大，可能藉此變相將女性勞工解雇（許惠安，2006）。目前依

行政院勞委會調查統計出育嬰留職停薪申請人數如下（請參見表 1）。

表 1 育嬰留職停薪申請人數

時間	總計	男性	女性
2002	3,150	148	3,002
2003	2,607	99	2,508
2004	2,942	151	2,791
2005	3,481	133	3,348
2006	4,299	172	4,127
2007	5,024	204	4,820
2008	5,508	255	5,253
2009	17,723	2,847	14,876

資料來源：行政院勞工委員會

（下載自 <http://statdb.cla.gov.tw/statis/stmain.jsp?sys=100>）。

中小企業協會理事長林秉彬更表示：「就業保險基金七成由雇主提撥，制度調整之後原本由單一雇主支付的八週產假薪資，等於變成由全體雇主均攤七成。最多半年的育嬰津貼，連 30 人以下小型企業也適用，勢必危及企業生存，預期措施上路之後小公司倒閉的情況勢必激增！」（許惠安，2006）。

相較於大企業或公部門體系，中小企業在人力資源方面較不充足，資金的儲備能力也較差。假使雇主再請另一人代替職務，那麼兩年後原本請育嬰假的員工復職，替代人力將何去何從？另一方面，員工請了育嬰假復職後，工作的進度是否會銜接不上？進而導致自身適應不良以及影響公司的營運狀況？本研究將探討中小企業在育嬰假留職停薪執行層面上的困難更進一步找出解決之道。

貳、文獻回顧與探討

中小企業藉由地緣、親戚朋友等關係，維持著緊密的產業網絡，對國內早期勞力密集產業的發展，提供了很大的助力。這種小而美且精實的「家族型態企業體系」造就了中小企業具有的特殊優勢，例如：彈性化、師徒制的傳承、產業及

技術結合的網絡(賀晨曦, 2007)。

近年來受到全球化的衝擊, 再加上國內資源有限的影響下, 中小企業在經營上經常面臨突發狀況, 例如: 人才的臨時調動、產業的轉型、資金的流動等。為了分散風險且節省成本, 多以小規模、小投資、較低技術密集、較單純的產品以及低成本的產業型態來經營。此時企業內部與外部的關係網絡、雇主與受僱者之間的協調以及人力資源的運用變成重要課題。

隨著社會變遷、婦女勞動參與和育兒成本的不斷攀升, 加上全球經濟不景氣以及近年晚婚遲育新觀念的興起, 這些因素導致晚婚、不婚以及頂客族的增加。有越來越多的家庭不敢再繼續扶養下一代, 緊接著的問題即是扶養比的逐漸提升以及生育率逐漸下降的趨勢。

女性受僱者往往會因為傳統社會價值之期待而被迫在「家庭」與「工作」衝突的矛盾中, 選擇擔負起照顧家庭、撫育幼兒的責任(劉梅君, 1999)。藉此, 學者也發展出一套理論:「工作—家庭衝突理論」, Kahn (1964) 認為, 工作和家庭領域間存在著某種程度的不相容, 而造成角色間的衝突與壓力(轉引自溫金豐與崔來意, 2001: 69)。Kopelman, Greenhaus 和 Connolly (1983) 則提出一個以角色衝突為重心的模型, 認為工作與家庭角色會互相影響, 造成角色間的衝突。而角色間的衝突則又影響後續的工作、家庭以及生活滿意。因此基於母性保護並且保障婦女在就業平等上, 促進工作平等措施的主要目的是要縮短兩者間的差距。

女性在就業以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(黃志隆, 2008)。

另一方面中小企業界對育嬰留職停薪政策表示, 讓員工享有長達 2 年的育嬰假, 會使得公司在營運方面無法運作, 政策落實後小公司倒閉情況必定激增。中小企業協會理事長林秉彬指出:「很多中小企業是一個蘿蔔一個坑, 生產、行銷、會計各司其職, 如果兩年職缺空出來, 公司怎麼經營?」(林韋任, 2006)。

然而政府的美意對受僱者來說可能是緣木求魚, 對於企業界而言更是一大挑戰。從過去的文獻中, 我們難以看到該政策的落實對企業主有什麼樣的困難, 特

別是台灣以中小企業為主的產業結構，會遭遇到什麼樣的問題？除此之外，雇主對於人力資源調配的因應辦法也未見具體的討論。因此本研究將針對這些問題逐一探討，並更進一步找出可行性的解決方法。

參、研究架構與研究方法

一、研究架構

本文把焦點放在雇主實施育嬰留職停薪政策時，在執行人力調度的情況與成本考量下，從中探討具體窒礙難行之處與因應措施。透過訪談中小企業雇主，得知在面臨受僱者請育嬰假的狀況，藉此歸納出雇主需求與政府配套措施，以及較可行的辦法。

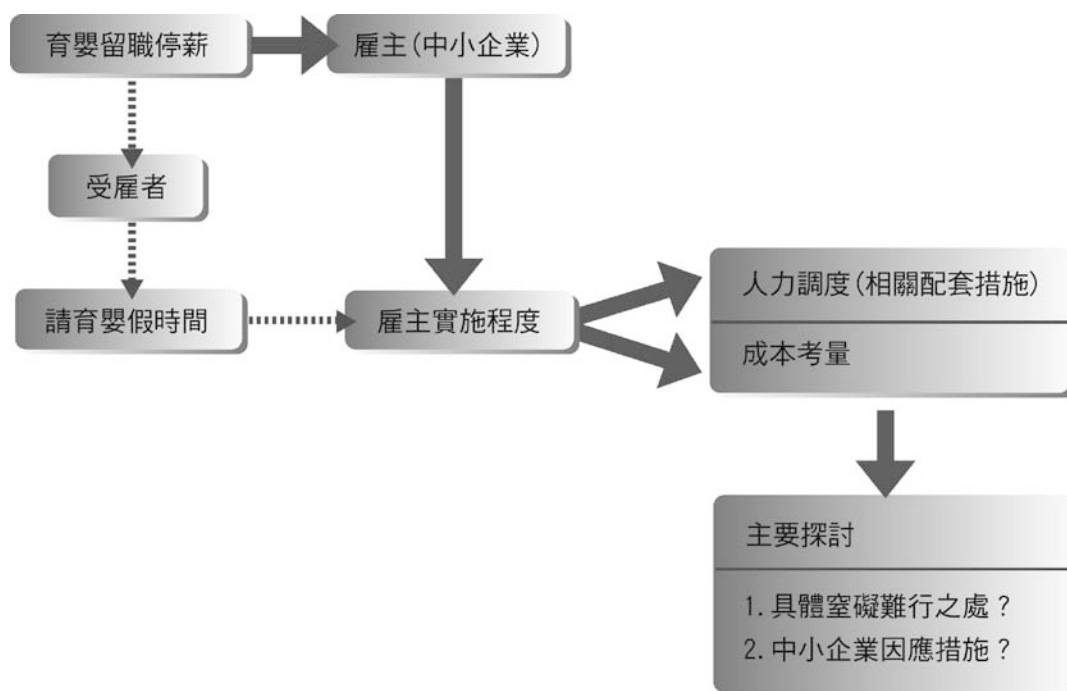


圖 1 研究架構圖

二、研究對象與方法

企業雇主是育嬰留職停薪制度的主要規範對象，由前面的報導可看出育嬰留職停薪在企業界造成不小的反彈聲浪。本文將以中小企業的雇主或是人事處主管

為研究對象，同時將研究範圍集中在高雄市中小企業，理解他們在實施育嬰留職停薪所遇到的實務困難，並更進一步歸納可能的解決方法。由表二中小企業方面的各個行業類別裡，其中比率有超過 90% 的有：營造業與其他服務業（請參見表 2）。

本研究透過「立意抽樣」的方式，針對高雄市「營造業」與「其他服務業」的雇主與人事部門主管進行個案訪談。透過雇主與人事主管在實施該方案時所遭遇的困難，以研究其中所包含的成本考量，以及相關的人力調度配套措施。原因如下：

- (一)從不同的產業別中可以知道行業的工作性質，藉此分析育嬰留職停薪政策規定下的落實的成效為何？而產業別的不同導致的差異性為何？
- (二)本研究共計訪談三位受訪者，其中包含兩位旅遊業(其他服務業)雇主、一位營造業人事部主管。由於受訪者不願公開詳細資料，因此本文將匿名且隨機分配為 A 公司、B 公司、C 公司進行論述。訪談內容分為下列四大項：
1. 貴公司在育嬰留職停薪政策執行上，有何具體窒礙難行之處？
 2. 貴公司對於育嬰留職停薪的規定，採取相關配套措施為何？
 3. 貴公司在育嬰留職停薪的規定中，對於員工請育嬰假時，是否因此增加企業負擔？會不會增加貴公司的人事成本？
 4. 貴公司留職停薪政策的規定下，有無補充的建議？

上述訪談紀錄將編碼為，A1、A2、A3、A4；B1、B2、B3、B4…(以下依此類推)。

表 2 2007 年行業與規模別之受雇員工人數

	總計	中小企業 (%)	大型企業 (%)	政府雇用 (%)
總計	7735	69.60	18.36	12.04
營造業	709	97.32	1.25	1.44
批發及零售業	984	88.36	10.63	1.01
製造業	2554	74.10	24.78	1.12
運輸及倉儲	311	56.87	25.61	17.52
資訊與通訊傳播	193	53.18	46.42	0.40
其他服務業	311	95.15	4.01	0.84

資料來源：行政院主計處，2007，人力資源統計月報

(下載自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=13213&CtNode=3504&mp=1>)。

肆、研究結果分析

一、具體窒礙難行之處

受訪者皆認為執行的難處是「人力調度」與「成本考量」。A 公司與 B 公司皆直接點出：

旅遊行業是服務業，在服務性質上是個上班時間很不定的情況，因此在非必要的情況下原則上使用未婚，在應徵人才時會看婚姻狀況、工作條件與經歷。(訪談紀錄 A1)

服務業若留職停薪會服務斷層業務無法銜接，在執行育嬰假的時候會有很大的困難。(訪談記錄 B1)

旅遊業的人員深具機動性，營造業與運輸倉儲業則牽涉到專業性問題。這不單單只是人員調配，更深一層的是「人事成本」。以盈餘為優先目標的中小企業，對於公司的支出是錙銖必較的，這涉及企業的存活與否的問題。不同的企業體，其性質、文化所牽涉到的問題層面也不同，不只是表層人事上的難處，尚有其他相關事項等銜接問題，往往牽一髮動全身。中小企業為了存活，只好以「上有政策下有對策」的方式因應。其中 C 公司直接表示，員工當然可以請假，雇主也會批准，畢竟這是政府的政策，不遵守是違反法律規定的。

以公司立場來講，人員問題、女性年齡層(適婚、育嬰年齡層)、人員的銜接、成本、工作分配、替代銜接什麼的，這些都是實際上的困難處，上有政策下有對策，雇主說可以請，但是造成我的困擾我資遣你可不可以？我也按照勞基法，資遣費照算、申報失業勞工，所以員工在提出這個東西會有所考量，而這個考量是因應每家公司不同的文化和當時環境和狀態去做這個衡量。(訪談記錄 C1)

二、中小企業因應措施

(一)人力調度

由於企業體的產業別不同，所採用的配套措施也各異，有些公司因年齡層不在此範圍亦或無人請假(未婚者、已婚但超過育嬰年齡)，所以根本沒有配套措施。其中 B 公司與 C 公司分別表示：

大部分遇到育嬰假的問題可能會採取離職，等小孩比較大的時候或是有人可

以幫你帶孩子的時候再回來，因為旅遊業千變萬化是個有彈性又很有趣的行業，工作性質上出團也真的不方便請育嬰假，有小朋友也不方便出去，所以我們在執行上真的是很困難。(訪談記錄 B2)

人力資源銀行他其實包含很多，專職的、兼職的、派遣的…等等，然而公司會考慮到它的「工作屬性」，屬於一般庶務性的，那其實這個都很好找，另一種技術性的東西，公司不願意把技術性的事情派給臨時過來的人員，所以這有很多狀況必須去看每家公司它的工作性質是什麼，所以主管他有很多不同因應的考量。(訪談記錄 C2)

由此可看出員工沒有申請育嬰留職停薪時，不代表真的沒有該方面的需要，而是根本沒有符合資格的人去申請。先前也提及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予以刪除。雇主表示：假使挺著大肚子來應徵工作實在讓雇主頭痛，若是任用但過沒多久就去生產，緊接著必須面對人事調動與成本上的考量。A 公司表示：

今天在中華民國生存，就必須他的勞基法去做，只有順應這個時勢去做，能做多少就算多少，能夠生存就生存，不能生存就只好淘汰。政府能夠支援能夠開關市場給我們嗎？這就是企業要自我生存，自我早點覺悟清醒，怎麼自己去保護自己的公司？使自己的企業成長？這是老闆雇主的責任！(訪談記錄 A4)

再者，「隱藏成本」的考量，替代人員不比原本員工熟悉業務，假使請教休假人員便會打擾其休假品質。公司爲了節省成本將工作分配給其他同事，則會加重其他同事的業務量，請假的人也會因而有壓力。這些狀況使得雇主在應徵人員時會先篩選掉未來可能常請假的女性。其中 A 公司與 C 公司也分別表示：

我們這邊來講的話，你這個題目基本上好像都沒用到。但如果真的遇到了，我們採取的配套措施就是人員上的安排，一定要找其他人馬上接替她的工作，在還沒有生產之前工作要全部交接或銜接，千萬不能有什麼斷層，這一斷層問題就大了，她生產也不得安寧，這都要交代清楚。(訪談記錄 A2)

光是人事成本、人力調動還有配合度一定就是個很困難的地方，以前待的一個公司遇到女性員工同時間 3~4 個同時結婚懷孕，56 天 8 週的產假，又分別在不同單位，主管就已經很傷腦筋了，所以這兩個月旁邊的人就是要多擔待一點，

做不完的就是要加班，可是加班還是要給加班費。(訪談記錄 C3)

以上受訪者皆指出，經濟好能讓更多的人就業，目前趨勢公務人員為穩定行業，大部的求職者或是就業人員對未來的不確定性感到非常惶恐。工作不穩定性致使育嬰留職停薪成為緣木求魚的政策。政府有心幫助卻同時讓企業雇主與受僱者面臨更多的難處與挑戰。

(二)成本考量

對於員工請育嬰假時，企業雇主是否覺得會增加企業負擔？會不會增加公司的人事成本？從訪談的內容中，我們發現答案是肯定的。私營機構與公營機構先天結構性質不同，公營機構比較沒有盈餘的概念，而私營機構因為每一分錢攸關公司的存續，更是員工支撐家庭的後盾。在資本主義以獲利為目標的前提下，成本的考量變成企業雇主最重要也最關切的範疇。受訪者皆表示：

肯定會！當一個人要請這個育嬰假的時候，是需要有人來代替她，在公司上來講的話，就是人事費用方面來講的話就看擔任工作是什麼樣的性質，如果必要的時候就會再請人跟她配合她的工作。問題是，我們這行服務業具有基本的專業性，比如說：訂機位、業務、接洽，不是說馬上學就會的，所以一般都把請假這個人的工作分給其他的人處理，但是會增加其他人的工作量。(訪談記錄 A3)

到目前為止大部分的人不會請育嬰假是會採取離職的方式，方便再復職，因為我們這行算是滿有彈性的有一技之長不怕脫軌，隨時都可以回來。(訪談記錄 B3)

除此之外，從員工的角度來看，私營機構不像公營機構復職有保障，私營機構的員工會擔心在復職後會不會沒了工作？是否被調到另一個單位？倘若在請假的期間公司倒閉了怎麼辦？加上經濟很不景氣，為了養活一家人口，雙薪家庭變得很普遍。

因為每間公司的性質不一樣 case by case，工作屬性的問題、主管願不願意幫忙背書的問題。其實請育嬰假以公司立場來講他是沒有什麼損失的，老闆擔心的是會不會影響工作？公司採取比較消極的作法，你提出來再說。然而，也要看員工怎麼想？有些是員工有預期心理不敢提，政策雖好但有很多環境是不一樣的，因為怕回來工作不保、或者是回來工作性質不同，再來就是「經濟因素」。(訪

談記錄 C3)

伍、結論

一、具體窒礙難行之處

首先，觀看歷年來育嬰留職停薪請假的人數與性別比例發現請假總數有歷年趨增的情勢，然而男女上的確有明顯的落差，本文在訪談中有詢問了主管單位與員工的看法，以下歸納分出兩大項，一為政策欲落實的目標，二是現實環境考量的原因及觀點。

(一)政策設定目標

1. 性別平等：政府基於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之精神，訂定性別工作平等法。
2. 保障勞工：依據性別平等法第十六條第四項訂定「育嬰留職停薪實施辦法」以保障受雇者之權利。其中更以符合國際趨勢、經續會共識、發揮穩定就業功能、性平法明定給予「育嬰津貼」為受雇者於請假之時之補貼。父母雙方皆可申請育嬰留職停薪假，有申請者方能請領育嬰津貼，然而父母雙方不得累積，由此更看出性別平等的落實。
3. 表一中 2009 年請假人數大幅增加，推測是因為育嬰津貼於 2009 年 5 月 1 日起適用。被保險人子女滿 3 歲前、依性別工作平等法之規定辦理育嬰留職停薪且保險年資合計滿 1 年以上，得請領育嬰留職停薪津貼。因此在考量保姆費用或是基於天生父母職與傳統觀念，小孩自己養比較親的情況下，多數人較有意願請假帶小孩。

(二)現實環境

1. 晚婚遲育：隨著時代的變遷，晚婚遲育的年齡越為增長。在訪談的過程中有些公司的女性員工已經 40 歲了還是選擇單身，黃金單身漢也不少，因此公司中請領育嬰留職停薪的人相對較不普遍。
2. 大環境景氣差：在景氣差、資方市場為主的環境中，幾乎每個家庭必須依靠雙薪才能支撐的情況下，基本的生活都吃緊了，怎麼還會想要去請假呢？政府雖給予的 6 成薪投保的補助，但是卻沒有補助中小企業。先前提過公家機關與私人機構的結構不同，老闆所支出的每一分錢都是很重要的。除此之外，

老闆願不願意替員工背書？員工復職工作的保障？這些都是最實際的問題。

3. 雇主角度：先前提過公司的盈餘、人事成本、隱藏成本等都是老闆的考量，悠關員工薪水而員工薪水悠關家計，問題層層相關。以老闆的角度是不希望有人請假，而老闆本身也有家庭，在面對法令、員工福利、生計多重壓力的情況下，當然是希望能少一事則省一事。
4. 員工角度：本文雖未訪問公司員工，但受訪者卻也提及自身有家庭照顧的擔憂，延伸思考在景氣不好、資方市場的情況下，員工要看老闆臉色，老闆願不願意替員工背書？員工復職工作的保障？現今社會已經有很多失業人口了，能保住飯碗以求溫飽算是很幸福的了，員工真的敢提出哪些要求呢？

二、相關政策建議

政策的落實成效與環境其實息息相關，政府採取中立角色，有很多只能做到推廣或鼓勵的階段。現在是資方市場，再加上景氣不佳，以私營機構的行業來說，育嬰留職停薪對於勞資雙方實在各有難處。

政策看起來完美，但在執行上卻欠缺完善的配套措施，特別是有很多隱藏成本是政策無法全面顧及的。比如說一個工廠的關閉絕對不只是成本的問題而已，老闆會關廠一定有多種原因。每位員工的背後所牽著的家庭，其付出的代價不僅是檯面上所看到的，即使政府給予金錢上的補助，也不可能協助全台灣所有面臨關場危機的老闆與員工。

育嬰留職停薪是政府、雇主、受僱者三方皆必須相互協調的，只考慮單方或雙方將會導致失衡。以下是本文提出在既有的政策規範下，針對政府與企業提供適當的辦法，以兼顧雇主與受僱者雙方利益：

(一) 人力調度

1. 現有政策

- (1) 就目前政府相關網站全國就業e網(<http://www.ejob.gov.tw/>)依短期人才條件徵才。或者透過媒合系統，例如：411 求才快遞行動方案、政府短期促進就業措施工作機會等專區，以此為媒介求職求才。
- (2) 勞委會在人力銜接問題上也有相關配套措施，例如：建立全國 351 個就業服

務據點之「短期人力資料庫」。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(行政院勞委會勞動條件處與勞工保險處)。建議在這項基礎上，強化主動轉介機制，並加強宣導短期資料庫的使用，使求職者與事業單位可到該網站或地方相關政府單位尋求所需職務或人力。

- (3)目前全國就業 e 網的分類過於繁雜，會使得求職者或求才者不容易立即協尋，又加上考量到比較年長者或是不會使用網際網路的民眾不曉得可以透過哪些管道或機關提出申請。因此建議政府可以規範地方機構主動調查失業人口，加強短期就業或人力媒合系統之間的連繫。
- (4)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。

2. 政府政策下企業方面的可能回應

政府的角色畢竟跟企業雇主不同，政府是站在一個比較中立的立場，協助勞資雙方關係更為密切良好，對於違法者給予一定的處罰，以保障勞資雙方的利益。

- (1)建議企業善用政府設置機構，例如：全國就業 e 網，雇主可由此尋找短期人力相關資訊，透過政府的審核也多了一份保障。
- (2)可依工作職務性質分成庶務性或者是技術性工作，若是庶務性工作而雇主也不願意多請人替代的情況下，建議採取「部份工時」的方式為之。若是屬於技術性工作則可藉由政府就業媒合系統協尋相關替代人力。
- (3)雇主若將工作分擔給其他同事，建議勞資雙方先就勞動條件進行協商，以避免損及在職員工與請假員工的權利。

(二)成本考量

1. 現有政策

- (1)目前依性別工作平等法第 6 條規定，直轄市及縣(市)主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒相關福利設施等。建議在這項政策基礎上，政府可將「請育嬰留

職停薪假」的受僱者納入，並與企業簽訂合作契約，同時補助雇主相關費用。

(2)為使目前就業媒合系統能更有效率，建議在強調對申請育嬰留職者之職位保障的同時，亦必須加速就業服務之媒合，強化勞動市場受僱者之流動，以降低雇主的經營成本。

2. 企業方面的可能回應

(1)建議企業與政府簽訂合作契約，協商訂立一套補助費用的標準，並建立一套完整的人力媒合轉介機制。

(2)建議與人力資源公司合作，任用短期替代人力。然而此部分涉及勞動市場的彈性化，以及相關法規（勞動派遣法）的訂定，有待專家學者進一步的研究。

參考文獻 |

- [1] 內政部主計處，性別統計專區，取自 <http://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=2831>。
- [2] 台灣經濟研究院，景氣觀測，2008年11月26日，取自 <http://www.tier.org.tw/observe/forecast.asp>。
- [3] 全國法規資料庫，性別工作平等法，取自 <http://law.moj.gov.tw/>。
- [4] 行政院勞工委員會，勞工法令查詢，取自 <http://www.cla.gov.tw/>。
- [5] 行政院經濟建設委員會，中華民國臺灣97年至145年人口推計簡報與報告，2008年9月，取自

- <http://www.cepd.gov.tw/ml.aspx?sNo=0000455&key=&ex=+&ic=>。
- [6] 何宏儒，育嬰假全面實施 9 成職業婦女憂企業不僱用，2008 年 5 月 10 日，取自
http://tw.money.yahoo.com/news_article/adbf/d_a_080510_1_y4qc。
- [7] 李玟慧(2006)，各國育嬰假相關制度的設計與婦女界行為之關聯—英國、瑞典、台灣的比較研究，碩士論文，國立中正大學勞工所。
- [8] 李元墩、黃新宗(2006)，中小企業人力資源管理之實務研究，*興國學報*，6,137-155。
- [9] 李美玲等(2007)，人口政策白皮書及實施計畫之研究期末報告子計畫一「因應我國少子女化社會對策之研究」，國立政治大學。
- [10] 李悅端、柯志明(1994)，小型企業的經營與性別分工—以五分埔成衣業社區為案例的分析，*台灣社會研究季刊*，17,41-81。
- [11] 林士譽(1999)，中小企業人力資源經營策略，*實用稅務*，295,68-71。
- [12] 林韋任(2006)，育嬰假新規-中小企業：這種政策會死人，*聯合報*，2006 年 10 月 27 日。
- [13] 施銀河(2008)，性別工作平等法實施現況與展望，*研考雙月刊*，32(4),22-31。
- [14] 胡淑賢(2003)，兩性工作平等法之實施對企業人力資源管理活動及員工工作行為影響之研究，碩士論文，銘傳大學管理科學研究所。
- [15] 徐啓祥(2007)，台灣中小企業人力資源管理措施之研究，碩士論文，開南大學企業與創業管理學系。
- [16] 許灝方(2003)，兩性工作平等法中「促進工作平等措施」對企業人力資源管理之影響—以銀行業為例，碩士論文，國立中正大學勞工研究所，嘉義。
- [17] 許惠安，「育嬰假」全面實施 中小企業反彈，2006 年 10 月 27 日，取自
<http://www.epochtimes.com/b5/6/10/27/n1500721.htm>。
- [18] 張世佳、高人龍(1997)，台灣中小企業人力資源分析及因應策略，*台灣銀行季刊*，48(2),288-323。
- [19] 陳貞蘭(2004)，兩性工作平等法中社會給付規定之研究，碩士論文，國立政治大學法律學系。
- [20] 黃志隆(2008)，就業安全的困境與制度重組的新方向探索：理論的探討與制度運作的檢視，台灣社會福利學會 2008 年年會暨「新世紀社會保障制度的建構與創新：跨時變遷與跨國比較」國際學術研討會，嘉義。
- [21] 賀晨曦，台灣獨特特色的中小企業：走進台灣，2007 年 12 月 13 日，取自
http://big5.chinataiwan.org/twzlk/twjj/gk/200712/t20071213_501119.htm。
- [22] 溫金豐與崔來意(2001)，高科技公司女性專業人員工作—家庭衝突及工作倦怠之研究：社會支持的效管理評論，*20(4)65-92*。
- [23] 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。
- [24] 鄭依雯(2004)，中小企業人力資源運用策略對勞資關係影響之研究，碩士論文，國立政治大學勞工研究所。