

【案例】職業婦女夾在工作與家庭的兩難—申請育嬰留職停薪的抉擇

一、案情：

林美香自研究所畢業後在貿易公司擔任會計一職。工作 2 年與公司裡的同事-業務專員吳俊賢結識並交往半年後，兩人便成婚。孩子生下後取名叫吳西蘭，由在部落裡開雜貨店的婆婆照顧。但因婆婆因年事漸高已無體力協助照顧吳西蘭，又囿於部落裡幼兒日托系統尚非健全，夫妻倆又重視親子陪伴，開始考量是否其中一人全職照顧。在公司裡，夫妻倆的工作能力，同事們有目共睹，公司經理最近更有意將林美香升任為會計部主任，該職缺是林美香期許爭取許久的職位；但在部落觀念中，身為妻子理應待在家，照顧小朋友，且婆婆一直給予林美香無形的壓力，一直灌輸照顧家庭是女人天生的責任，如果是俊賢留在家裡照顧小朋友，一定給部落的人譏笑，林美香揹負如此的無聲壓力，讓在職場發揮所長的機會…可能放棄了，幸而得到原民會就業服務專員的協助，瞭解了育嬰留職停薪的相關規定……。

二、相關規定：

- (一) 中華民國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」
- (二) CEDAW 第 5 條第 1 項：「改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。」
- (三) CEDAW 第 5 條第 2 項：「保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任保情況下都應首先考慮子女的利益。」
- (四) 性別工作平等法第 16 條第 1 項：「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。」

- (五) 性別工作平等法第 16 條第 2 項:「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。」
- (六) 性別工作平等法第 16 條第 4 項:「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」
- (七) 就業保險法第 10 條:「本保險之給付，分下列五種…四、育嬰留職停薪…。」
- (八) 就業保險法第 11 條:「本保險各種保險給付之請領條件如下…育嬰留職停薪津貼:被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。」
- (九) 就業保險法第 19-2 條第 1 項:「育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。」
- (十) 就業保險法第 19-3 第 3 項:「父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。」
- (十一) 育嬰留職停薪辦法第 2 條:「受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出…前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。」
- (十二) 育嬰留職停薪第 3 條:「受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。」
- (十三) 育嬰留職停薪第 8 條:「受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。」

三、 相關機關處理

- (一) 有關育嬰留職停薪父母(男女)同為被保險人，可分別請領育嬰留職停薪津貼一項，該法於中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400012561 號令修正公布第 2、19-2 條條文；該法施行日期，由行政院定之中華民國一百零四年三月十三日行政院院臺勞字第 1040011436 號令發布定自一百零四年三月二十日施行。
- (二) 為因應男女平權主流思想及為小家庭化照顧責任分攤下，就業保險法第 19-3 第 3 項規定：「父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。」

四、 性別觀點解析：

我國家庭仍存在以父為大、兄為長、天尊地卑的觀念，故家庭主要照顧者，大多由女性擔任。為照顧家庭許多職業婦女，原於工作場域中擔任高階職務，也因社會觀念及思維，甚至面對宗族的壓力下，進而放棄自己的人生發展及職涯規劃，來成全照顧家庭的責任，這對女性來說，無形是種莫大的壓抑。

另據 105 年 5 月 19 日勞動部報告：「臺灣已邁入少子女化、高齡化社會，人口問題將直接影響國家未來的勞動力和競爭力。為落實《性別工作平等法》育嬰留職停薪的育兒政策，在政府的努力下，立法院通過將育嬰留職停薪津貼明訂於《就業保險法》中，並於 98 年 5 月 1 日公布施行。從此，參加就業保險之勞工，只要在子女滿 3 歲前申請育嬰留職停薪，都可向勞保局請領投保薪資 6 成的津貼，讓受僱勞工可以安心在家照顧子女，得以兼顧工作與家庭的責任。實施 7 年以來，總共有 39 萬 5 千多人受惠，發放金額超過 360 億 8 百多萬餘元。」

又檢視我國相關法規於性別工作平等法、就業保險法之制

定，其立法思維之初，亦未規劃家庭中的「男性」可為主要家庭照顧者，進而替代原有「女性」或「母親」的角色，並申請育嬰留職停薪後照顧家庭，故於中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400012561 號令修正公布第 2、19-2 條條文後，並於中華民國一百零四年三月十三日行政院院臺勞字第 1040011436 號令發布定自一百零四年三月二十日施行，開始「男性」亦轉變為「家庭主要照顧者」，柔化了「女性」才需要如此為家庭犧牲的角色，並平權了女性在社會及家庭被「刻板定位」的概念。

再據 105 年 5 月 19 日勞動部統計：「隨著法令逐步放寬及社會觀念的轉變，有愈來愈多的勞工申請育嬰留職停薪津貼。據勞保局統計，在民國 100 年以前，申請勞保生育給付的女性受僱勞工中，大約有 36%申請育嬰留職停薪津貼，到了 104 年已經有 60%以上的女性勞工來申請。此外，育嬰留職停薪津貼也有助於鼓勵男性育兒，7 年來男性申請人數由開辦當年的 4,808 人，累計增加到 6 萬 6 千多人，顯見男性被保險人有越來越重視育兒的趨勢。」此又為男女平權化，劃上新進程。

五、 問題討論：

- (一) 在您的家庭現況中，是否有需要申請育嬰留職停薪？
- (二) 請問您的週遭朋友、同事、親人或自身，是否有人申請育嬰留職停薪？請分享您所知道的故事？及分享育嬰留職停薪帶給家庭什麼協助？或該規定有何不足的地方？
- (三) 您有聽過男性申請育嬰留職停薪的故事，請分享？
- (四) 試想您是位男性，可以分享您申請育嬰留職停薪的心情？跟女性處境有何不同？