

## 由國際比較觀點檢視 我國的幼兒照顧休假政策

蔡培元

### 壹、前言

幼兒照顧相關的休假政策包括許多不同類型，如產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假等，這些照顧相關休假對於國家政策的整體規劃有相當的重要性，特別是在幾個政策的面向上：首先，幼兒照顧休假涉及到勞動市場的規範與勞動力供給，尤其是女性的勞動參與；其次，這些休假政策對於兒童照顧的提供、家庭就業與照顧責任的分擔、性別平等的促進皆有重要的影響，並關係到幼兒權益之保障；再者，隨著少子化的趨勢，這些相關政策與福利供給，某程度也可能影響生育的意願與行為。基於以上的重要性，目前世界各先進國家儘管在制度設計上有所差異，大多都已發展出某種類型的幼兒照顧相關休假政策（Moss & Kamerman, 2009）。

我國近年來隨著社會、經濟、人口、家庭結構的轉變，為減輕家庭的照顧負擔、鼓勵女性就業、協助家庭達到工作與照顧責任的平衡，在幼兒照顧相關的政策

上亦出現許多新的發展與變革，尤其自 2002 年施行「兩性工作平等法」（後更名為「性別工作平等法」）後，對於產假、陪產假、育嬰假等措施都有進一步的規範，雖然在育嬰假施行初期僅提供育嬰留職停薪的權利，對於使用育嬰假的父母並沒有提供津貼的支持，但在相關團體及政府的倡議與推動之下，陸續於 2009 及 2010 年修正「就業保險法」、「公教人員保險法」及「軍人保險條例」等相關法令，透過社會保險的方式提供育嬰留職停薪津貼，使更多父母能夠在育嬰留職停薪期間領取津貼，補充這段期間的所得，以強化育嬰假政策的落實（Tsai, 2012）。

儘管我國的幼兒照顧休假政策在近年來已有進展，使有幼兒的家庭在就業與兒童照顧之間能有更多的選擇，然而這些休假制度與津貼的提供是否足以滿足兒童、父母與各種家庭的需求？是否可進一步改進？該朝哪些方向改進？都是非常值得探討的議題。雖然在不同的政策架構與環境脈絡下，我國未必能夠直接複製其他國家

的制度，但國際比較仍可有助於理解國內外幼兒照顧休假政策之制度特徵與差異，以作為未來相關法令與政策修訂之參考。因此，本文採取國際比較的角度，分析我國與世界各國產假、陪產假與育嬰假等幼兒照顧休假之期間長度、給付額度及制度設計上之差異，以呈現我國現行之制度與世界先進國家相比處於什麼樣的相對位置，並就可能的調整與修正方向提出建議。

## 貳、幼兒照顧休假政策的概念與指標

### 一、幼兒照顧休假政策之概念與範圍

一般而言，幼兒照顧休假制度指各種支持就業父母照顧幼兒的休假制度，如產假、陪產假、育嬰假、育兒假、家庭照顧假等。幼兒照顧休假政策由於牽涉到各國社會福利的意識形態、性別角色的期待、家庭價值觀、與相關政策（如幼托服務）的銜接等許多因素，各國的制度設計皆有許多不同的考量，而產生不同類型的制度安排方式（Wall, 2007）。本文所要探討的焦點主要包括產假、陪產假及育嬰假，並採取以下 OECD 的定義進行國際比較：

#### 1. 產假（Maternity leave）

指就業女性在生產或收養前後，可受到就業保障的一段假期。

#### 2. 陪產假（Paternity leave）

就業的父親在子女出生時或出生後，可受到就業保障的一段假期。

#### 3. 育嬰假（Parental leave）

就業的雙親可受到就業保障的一段假期，通常用於補充產假與陪產假，且經常接續於產假之後（但並非所有國家皆如此）。因為各國的假期設計方式不同，部分國家可能使用其他不同的形式與名稱，如育兒假（childcare leave）、家庭照顧假（home care leave）等，為進行國際比較，不論其形式或名稱，只要概念上屬於提供父母照顧幼兒至 2-3 歲的休假，皆納入育嬰假的範圍進行比較（OECD, 2017）。

本文中各國之資料來源為 OECD 家庭資料庫（OECD Family Database）「兒童相關休假」（child-related leave）指標，其中包括 OECD 國家與部分歐洲及其他國家，共 42 國於 2016 年的產假、陪產假、育嬰假等制度之資料。我國的數據則是根據 OECD 指標的定義，依我國相關法令規定，包括性別工作平等法、勞動基準法、就業保險法、公教人員保險法、軍人保險條例等加以計算，以進行比較。

### 二、國際比較的限制

於幼兒照顧休假制度的國際比較時，主要會面臨到幾項限制：

1. 概念與制度的差異：在不同國家中，幼兒照顧休假相關政策的概念、定義、制度設計與名稱皆有許多差異，因此未必每個國家都有產假、陪產假與育嬰假；而且不同國家中即使有相同的政策名稱，其概念內涵也不見得相同，例如在許多國家中，產假是屬於較短期的假期，但

在部分國家如英國，其產假可長達 52 週，接近其他國家育嬰假的概念；再者，傳統幼兒照顧休假如產假、陪產假、育嬰假的分類有越來越模糊的傾向，部分國家如冰島採用單一的休假制度，在概念上不特別區分產假、陪產假、育嬰假；紐西蘭、葡萄牙則以育嬰假（parental leave）的概念涵括產假、陪產假等；部分國家如克羅埃西亞、捷克、波蘭、葡萄牙、西班牙與英國等國的產假可移轉給父親使用，概念上有往育嬰假發展的趨勢；此外，亦有越來越多國家的幼兒照顧休假可由同性配偶或伴侶所使用，如澳大利亞、比利時、丹麥、芬蘭、德國、希臘、愛爾蘭、以色列、義大利、盧森堡、馬爾他、荷蘭、紐西蘭、斯洛維尼亞等（Blum, Koslowski, & Moss, 2017），在概念或名稱上也不再絕對以生理性別或是父親、母親的身分區分，而是以主要照顧者及其伴侶或配偶區分休假的類別，因此未必能夠完全對應上傳統產假及陪產假的概念。

2.OECD 家庭資料庫的資料僅包括法令與政策所規範的幼兒照顧休假，缺乏雇主提供的福利或是勞工與雇主之間的協議，因此在部分國家，若其相關制度之實施，是以企業福利及勞資協議為主，則較無法完全呈現其幼兒照顧休假制度的樣貌，此外，其資料僅包括中央或聯邦政府層級的資料，因此若相關政策是在區域或地方政府的層級制定或實施，如美國各州的規範或加拿大魁北克的規定，則無法在資料上呈現（OECD, 2017）。

3.本文所比較的焦點著重在制度設計

與規範的面向，雖然 OECD 家庭資料庫亦有部分指標就實際執行與落實的層面進行比較，如實際使用產假、陪產假、育嬰假的使用人數、比例、經費支出金額、假期使用天數等（OECD, 2017），但由於我國欠缺許多可對應的實證資料，因此較難以就此部分加以比較，僅以制度設計面的比較為主。

### 三、分析之指標

基於以上之探討，本文由 OECD 家庭資料庫中選取以下主要之指標進行我國與各國之比較：

#### 1.有給照顧休假週數

由於在提供給付時，父母才比較有意願及能力使用兒童照顧休假，因此在此僅探討有提供給付的照顧休假週數，不包括無給付的休假週數。

#### 2.平均所得替代率

指薪資水準等於平均薪資的受僱者，其休假期間可領取的給付占休假前薪資的百分比，在有些國家的制度設計中，部分期間的給付以薪資的所得替代率計算，部分期間則以定額計算，於此狀況時，則分別依其期間比例計算整體期間的所得替代率。此外，休假前的薪資主要是以稅前的總薪資計算，但部分國家，如奧地利、智利、德國是以扣除稅金及社會安全費用後的淨所得計算，法國則是以扣除社會安全費用後的所得計算（OECD, 2017）。

#### 3.全薪給付週數（Full-Rate Equivalent, FRE）

由於各國休假給付涵蓋的期間與所得

替代率不盡相同，若單以假期長度或所得替代率進行比較，其基準不太一致，較難比較各國相關假期及津貼的優渥程度。因此 OECD 家庭資料庫亦採用「全薪給付週數」來進行國際比較，其定義為「有給假期週數」乘以「給付占平均薪資的百分比」（OECD, 2017），所得出的全薪給付週數在概念上相當於薪資處於平均水準的受僱者可獲得百分之百所得替代率的假期週數。

## 參、國際幼兒照顧休假制度比較

### 一、產假

根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）2000 年修訂的「母性保護公約」（Maternity Protection Convention, 2000），各國應提供至少 14 週的有薪產假（ILO, 2000）。由於許多國家都已加入此「母性保護公約」，已符合此最低要求，部分國家亦提供更為優渥的有給產假（OECD, 2011）。在 OECD 國家中，平均有給產假為 17.7 週，歐盟國家平均為 21.8 週（OECD, 2017）。

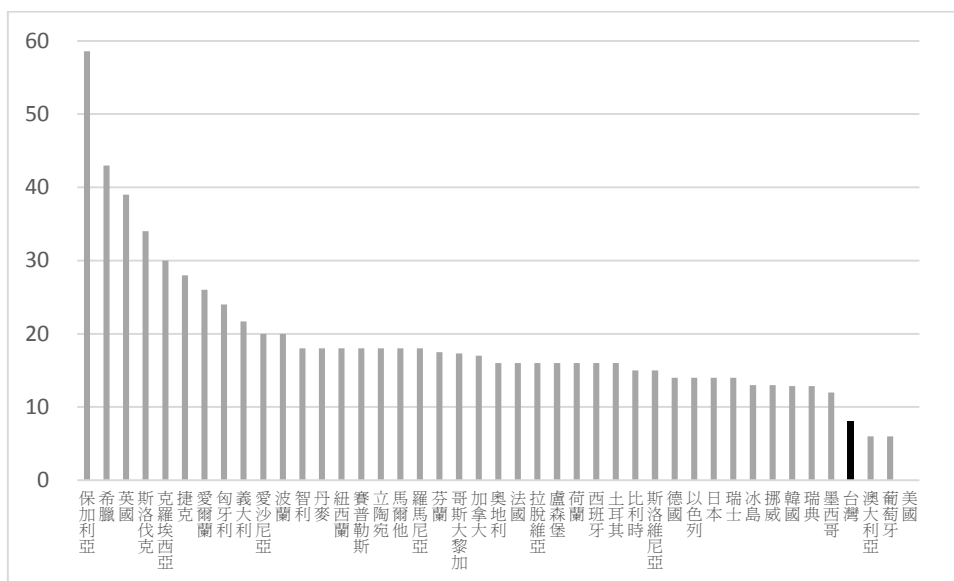
我國根據「性別工作平等法」第 15 條第 1 項之規定（註 1），法定產假為 8 週，而就產假期間的給付，本文以勞工為基礎進行計算，根據性別工作平等法第 15 條第 2 項（註 2）及勞動基準法第 50 條第 2 項之規定（註 3），女性勞工受僱工作達半年以上，產假期間可以領取全

薪，薪資全部由雇主負擔，若未滿六個月則減半發給，因此不論女性勞工是否受僱工作達半年，雇主依法皆應提供產假期間之薪資，有給產假皆為 8 週，僅額度有所差異，與各國相比，我國的有給產假長度僅高於澳大利亞、葡萄牙及美國，而與 OECD 國家平均 17.7 週及歐盟平均 21.8 週相比，我國的有給產假長度明顯偏低（圖 1）。

關於產假的全薪給付週數，本文以受僱工作達半年以上之女性勞工為基準計算產假薪資，為產假 8 週乘以 100% 所得替代率，亦即 8 週。根據 2016 年的資料，43 個列入比較的國家平均為 14.3 週，遠高於我國的 8 週（圖 2），主要是因我國產假期間較短，因此即使以全薪計算產假薪資，有效假期之週數仍然偏低。

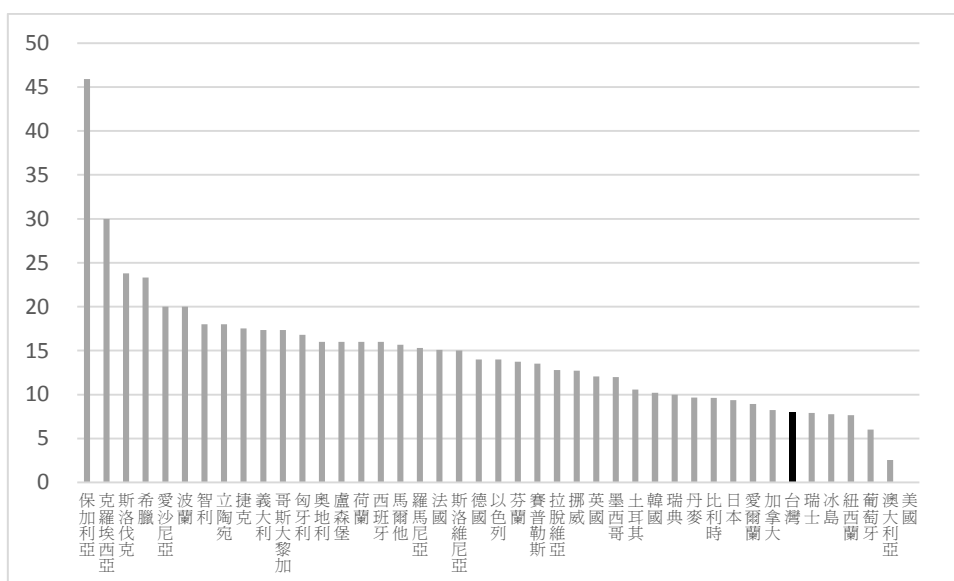
### 二、陪產假

我國現行陪產假之期間依性別工作平等法第 15 條之規定，陪產假為 5 天，相當於 0.7 週；而陪產假期間雇主應負擔全薪（註 4），因此有給陪產假亦為 0.7 週。由於部分國家並無法定陪產假，我國在納入比較的 43 國中，有給陪產假的週數排在第 21 長，大致處於中段的位置，不過以平均有給週數而言，OECD 國家的平均為 1 週，歐盟平均為 1.4 週，都較我國更長，顯示我國的陪產假仍有提升的空間（圖 3）。



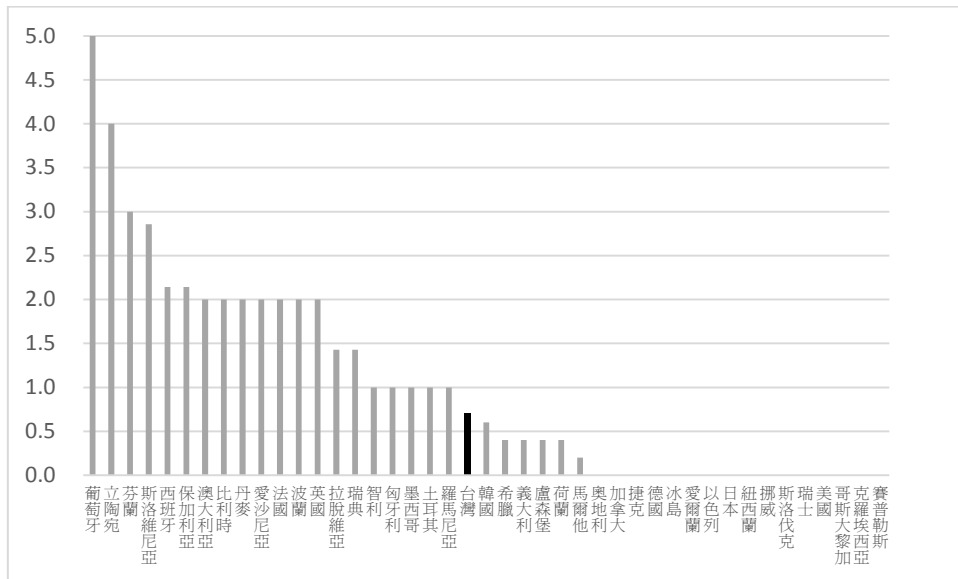
資料來源：OECD（2017）

圖 1 2016 年各國有給產假週數



資料來源：OECD（2017）

圖 2：2016 年各國產假之全薪給付週數



資料來源：OECD (2017)

圖 3 2016 年各國有給陪產假週數

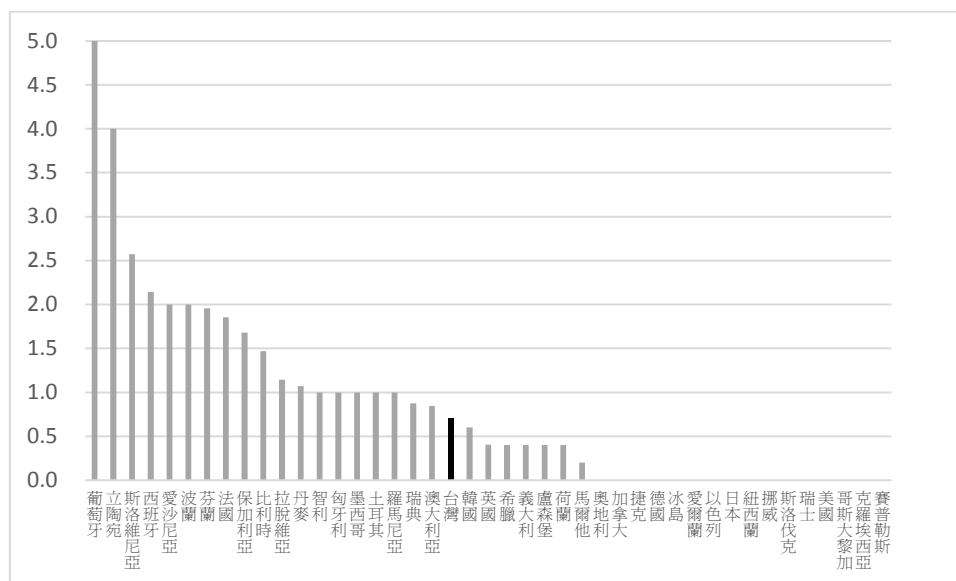
就陪產假的全薪給付週數比較，由於我國在陪產假期間，雇主需支付全薪，因此，全薪給付的週數為 0.7 週（假期長度 0.7 週乘以所得替代率 100%），在納入比較的 43 國當中排第 20 位，儘管排名屬中段，但仍低於比較國家的平均週數 0.9 週（圖 4）。

### 三、育嬰假

就育嬰假的發展趨勢而言，目前有越來越多國家在制度設計上，特別保留專屬於父或母個人的期間，因此 OECD 家庭資料庫將育嬰假的指標分為「母親可使用的育嬰假」以及「專屬父親的育嬰假」兩項分別進行比較，以下依據 OECD 家庭資料庫的指標加以探討及比較：

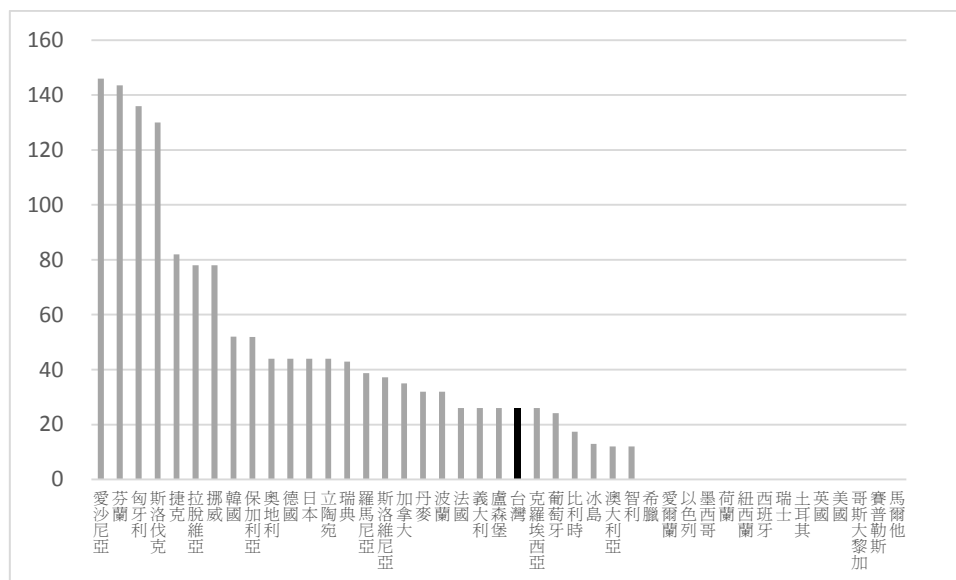
#### 1. 母親可使用的育嬰假

我國育嬰假期間依據現行性別工作平等法第 16 條第 1 項之規定，每一子女育嬰假原則上最長為 2 年，相當於 104 週（註 5）。而關於育嬰假給付的週數及額度，則依據不同職業別，分別適用「就業保險法」（註 6）、「公教人員保險法」（註 7）、「軍人保險條例」（註 8）之規定，皆以平均月投保薪資的百分之六十計算，每一子女最長發給六個月，亦即在育嬰假的 104 週之中，父母個人各可請領六個月，約相當於 26 週的育嬰留職停薪津貼，因此就母親而言，有給育嬰假最長為 26 週，與國際相比，我國有給育嬰假週數的長度在 43 個國家中排第 23，與 OECD 平均 37.5 週及歐盟平均 43.8 週相比皆較短（圖 5）。



資料來源：OECD（2017）

圖 4 2016 年各國陪產假之全薪給付週數



資料來源：OECD（2017）

圖 5 2016 年各國母親有給育嬰假週數

在全薪給付週數的比較上，我國現行的育嬰留職停薪津貼為個人最長 6 個月，所得替代率為 60%，根據 OECD 家庭資料庫的計算方式，係以受僱者的平均薪資為基準計算實際的所得替代率，我國 2016 年工商及服務業女性受僱者每人每月的平均薪資為 44,168 元，經常性薪資為 36,124 元（行政院主計總處，2017），若依 2016 年 5 月 1 日起適用的投保薪資 36,300 元估算（勞動部勞工保險局，2017），其 60% 為 21,780 元，占平均薪資的 49.3%，所得替代率在 43 國中排第 15 高（圖 6），全薪給付週數為 26 週乘以 49.3%（所得替代率），即 12.8 週，在 43 個國家中排在第 21 長，約屬中段的位置，但仍低於各國的平均週數 16 週（圖 7）。

## 2. 專屬父親的育嬰假

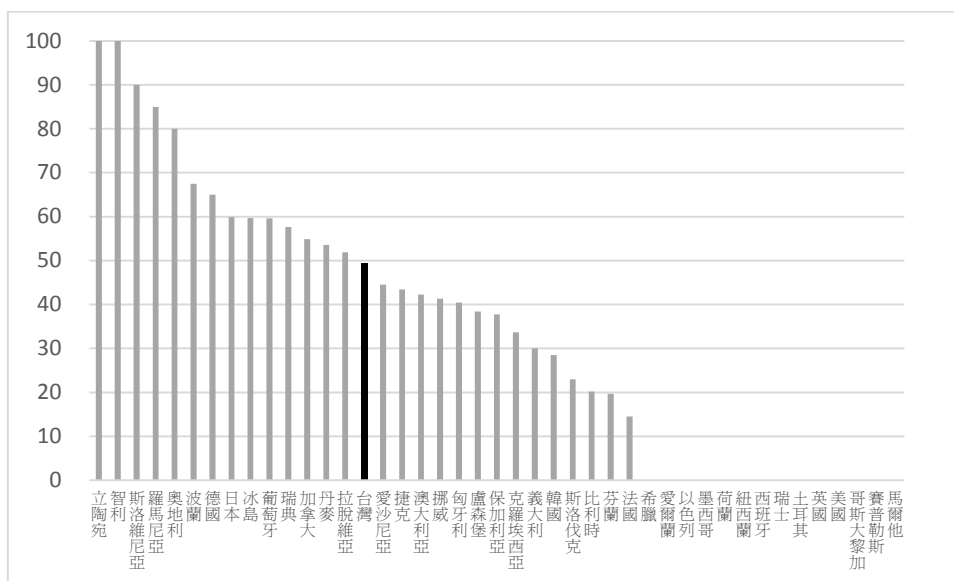
為鼓勵父親使用育嬰假參與幼兒的照顧，目前有許多國家皆採取鼓勵父親使用休假的制度設計，主要的措施有幾種：一、將育嬰假期間的全部或部分規定為個人專屬權利，而非家庭的權利，如父親不使用育嬰假，則喪失其權利，無法移轉給母親使用，藉由此方式促使父親使用；二、對於雙親都使用育嬰假的家庭提供獎勵，例如瑞典於 2008 年開始實施「性別平等獎金」（Gender Equality Bonus），對平等使用育嬰假的雙親提供稅賦減免（Chronholm, 2011; Duvander & Johansson, 2016）；克羅埃西亞對雙親皆使用育嬰假的家庭，將高所得替代率的給

付期間由 6 個月延長至 8 個月；在德國若雙親皆使用 2 個月以上的育嬰假，則該家庭可額外再獲得 2 個月有給育嬰假（Blum et al., 2017）。

為比較各國鼓勵父親使用育嬰假的狀況，OECD 家庭資料庫統計了各國專屬父親的有給育嬰假週數，若育嬰假屬於個人權利，亦列入專屬於父親的休假。我國依性別工作平等法第 16 條第 1 項之規定，父母皆可於子女滿 3 歲前使用 2 年的育嬰假，屬於個人權利，因此父親最長有 2 年的育嬰假，不過 2 年的育嬰假中僅有 6 個月有育嬰留職停薪津貼的提供，若父親不使用就放棄權利，不得移轉給母親，因此根據 OECD 家庭資料庫的計算方式，保留給父親的有給育嬰假長度為 26 週。

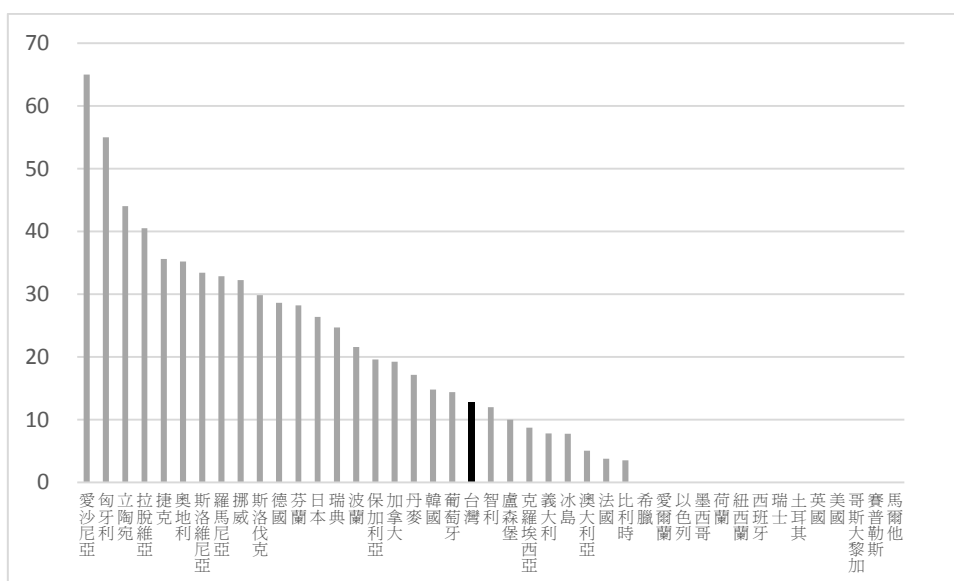
從全薪給付週數觀察，2016 年工商及服務業男性受僱者每人每月的平均薪資為 52,824 元，經常性薪資為 41,956 元（行政院主計總處，2017），依 2016 年 5 月 1 日起適用的投保薪資為 42,000 元（勞動部勞工保險局，2017），其育嬰留職停薪津貼為投保薪資的 60%，即為 25,200 元，佔平均薪資的 47.7%，因此其全薪給付週數為 26 週乘以 47.7%，即 12.4 週，在納入比較的 43 個國家中，排在第 3 位。由於我國的育嬰假與育嬰留職停薪津貼皆是以個人為單位計算，因此專屬於父親的全薪給付週數在國際上屬於相對較長，高於所有納入比較國家的平均數 3.1 週（圖 8）。





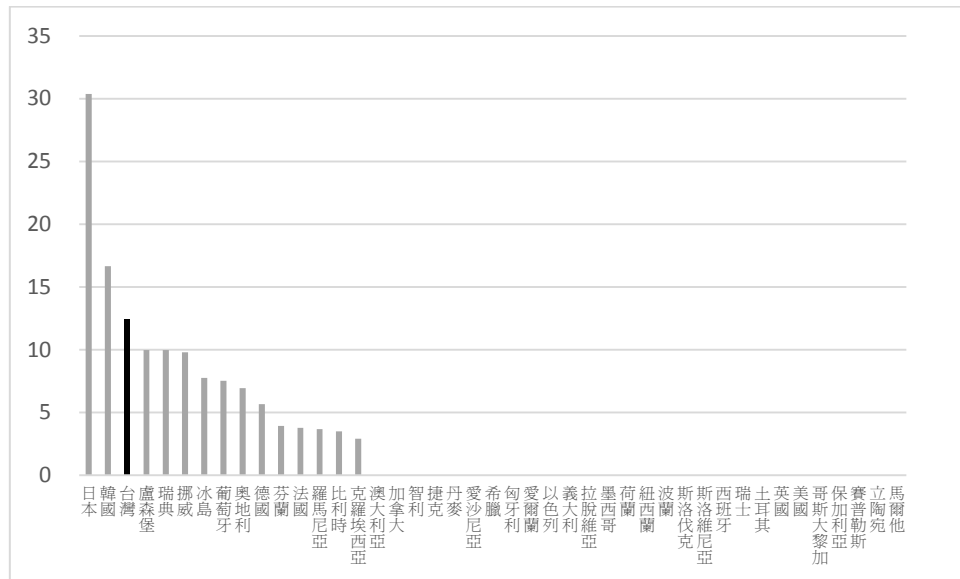
資料來源：OECD（2017）

圖 6 2016 年各國母親育嬰假平均所得替代率



資料來源：OECD（2017）

圖 7 2016 年各國母親育嬰假之全薪給付週數



資料來源：OECD (2017)

圖 8 2016 年各國專屬父親的育嬰假全薪給付週數

### 3. 使用育嬰假之性別比例

就使用育嬰假的性別比例而言，我國 2013 年育嬰留職停薪津貼的請領者中，有 16.1% 為男性，83.9% 為女性（勞動部，2017），與 OECD 家庭資料庫中有資料的國家相比，男性使用育嬰假的比例在 19 國中排第 10 高，其中男性使用育嬰假比例最高的是冰島 45.6%，其次是瑞典 45.0%，第三是葡萄牙 43.0%，而我國僅為 16.1%（圖 9），顯示我國在鼓勵男性使用育嬰假上，仍有許多可努力的空間。

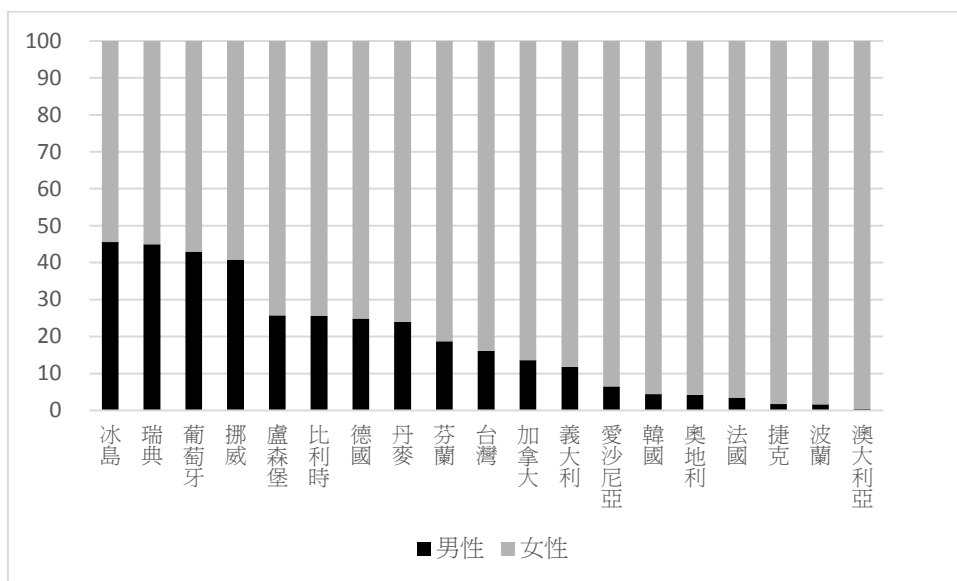
就制度面而言，我國目前雖已有專屬於父親，不可移轉給母親的有給育嬰假，但對雙親皆使用育嬰假的家庭，並沒有提供獎勵措施，因此未來或可參考瑞典、德國等國家之制度，規劃雙親皆使用育嬰假的獎勵措施，如延長有給育嬰假期間、提高育嬰假期間之給付額度或提供稅賦減免

等方式。

## 四、綜合比較

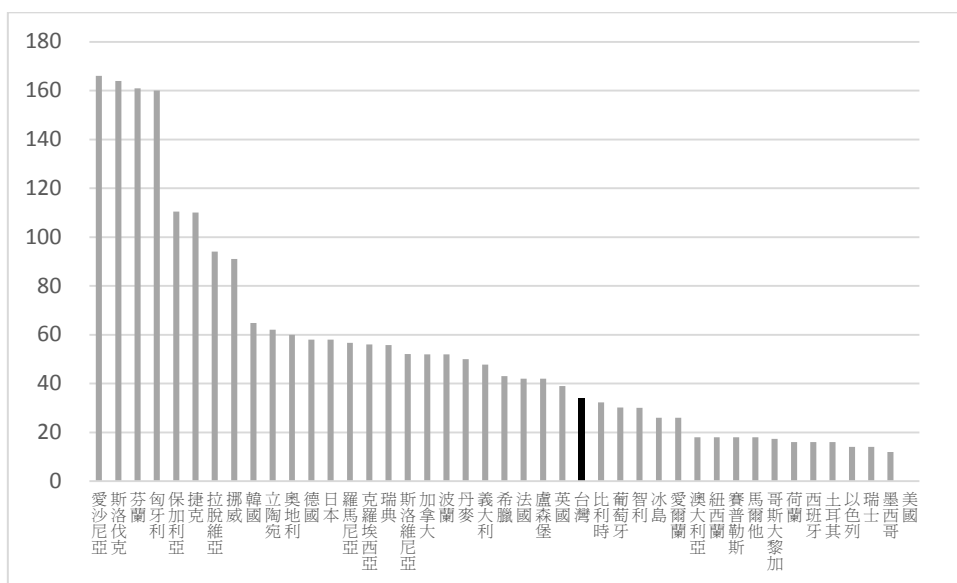
### 1. 有給產假與育嬰假週數總和

由於產假、育嬰假皆為母親可用於照顧幼兒的假期，而各國在假期的結構上有相當的差異，若單獨比較產假或育嬰假，較不易看出其全貌，因此 OECD 家庭資料庫亦將產假與育嬰假合併計算，以更精確地比較最長可獲得的兒童照顧休假週數與給付。若綜合產假與育嬰假來觀察，在我國母親於生產前後最長的有給假期週數包括產假 8 週及育嬰假 26 週，共 34 週，在 43 個國家中排第 26，而 OECD 國家的平均週數為 55.2 週，歐盟國家平均週數為 65.6 週，皆大幅高於我國的假期週數（圖 10）。



資料來源：OECD (2017)；勞動部 (2017)

圖 9 2013 年各國育嬰假使用者性別比例



資料來源：OECD (2017)

圖 10 2016 年各國有給產假與育嬰假週數總和

由全薪給付週數觀察，我國的週數包括產假 8 週及育嬰假 12.8 週，整體為 20.8 週，在納入比較的 42 個國家中排第 24 長（註 9），而這些國家平均為 29.9 週，顯示整體而言，我國母親可使用的有給產假及育嬰假在國際上仍屬偏低（圖 11）。

## 2. 專屬於父親的休假

專屬於父親的休假包括陪產假以及專屬於父親的育嬰假，我國陪產假的全薪給付週數為 0.7 週，加上專屬於父親的育嬰假 12.4 週，專屬父親的全薪給付週數總和為 13.1 週，在納入比較的 42 個國家中排第 3，亦高於 42 國的平均數 4 週（圖 12）。顯示我國在專屬父親的有給育嬰假措施上，屬於保留週數較長的國家。

## 肆、結論與建議

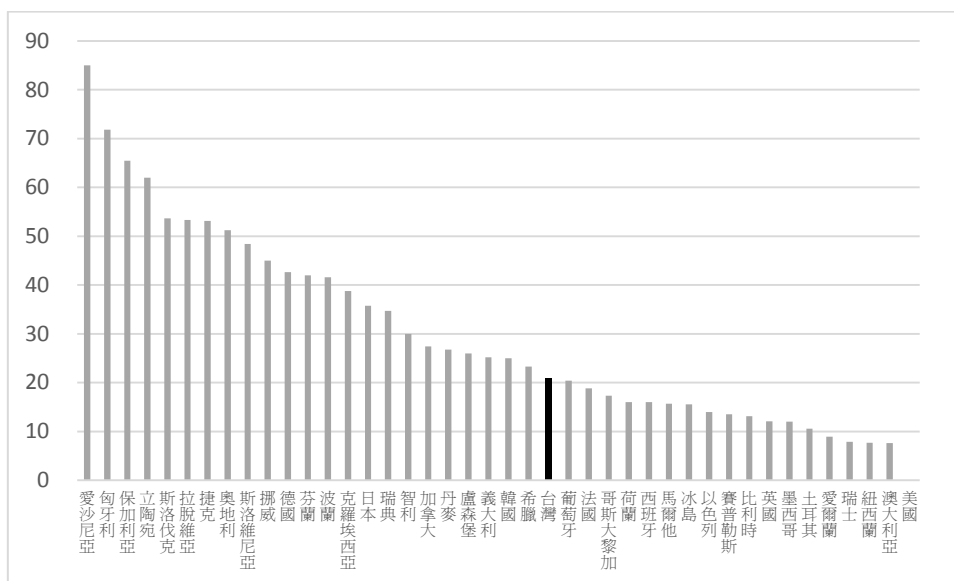
綜合以上各國相關兒童照顧相關休假制度的比較與分析，可得到以下發現，本文並據此提出建議：

1. 就產假的有給假期長度與全薪給付期間而言，我國的有給產假期間（8 週）大幅低於國際的平均值（OECD 國家 17.7 週、歐盟 21.8 週），亦低於國際勞工組織「母性保護公約」14 週之要求，而全薪給付期間亦明顯較世界各國為低，因此若要達到國際標準，產假的假期應進一步延長至「母性保護公約」的 14 週以上。

2. 在有給陪產假的比較上，OECD 國家的平均為 1 週，歐盟平均為 1.4 週，而我國現行規定的假期僅有五天（0.7 週），相對而言長度亦屬偏短，亦應加以延長。

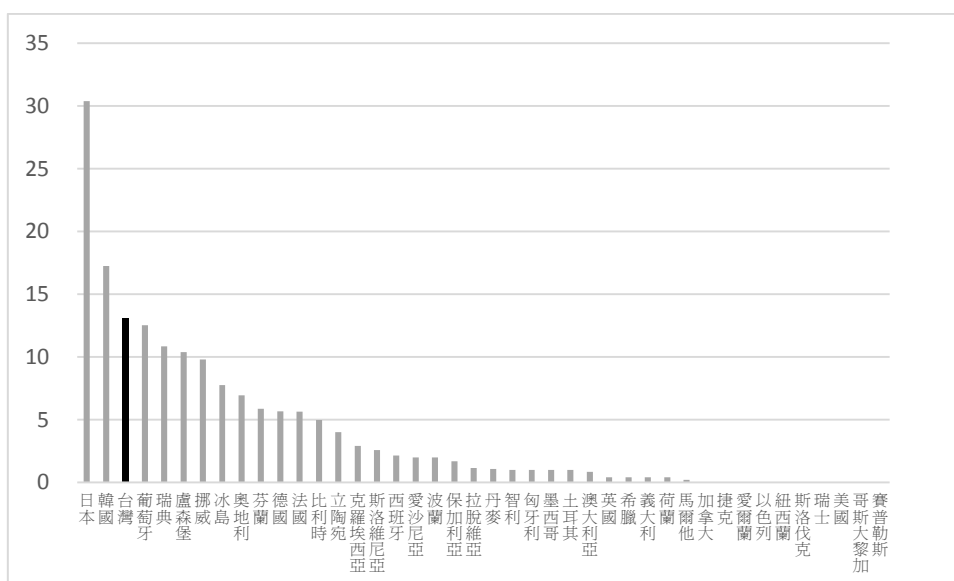
3. 我國有給育嬰假的期間為 6 個月，相當於 26 週，與 OECD 國家平均 37.5 週及歐盟平均 43.8 週相比皆較短。我國母親的育嬰假全薪給付週數為 12.8 週，在 43 個國家中排在第 21 長，仍低於各國的平均週數 16 週，因此未來仍可進一步延長有給育嬰假週數或提高所得替代率。

4. 當前國際育嬰假制度設計的一大趨勢為提供鼓勵父親使用育嬰假的措施，因此越來越多國家有將部分假期特別保留給父親，並規定不得移轉給母親，如父親不使用該期間的休假，即放棄休假的權利。我國目前專屬於父親的有給育嬰假全薪給付週數為 12.4 週，在國際中屬於較佳，但這只是可供父親使用的週數，實際上父親未必會真正使用。從使用育嬰假性別比例的國際比較觀察，我國男性使用育嬰假的比例約 16%，屬於中段，但距離比例較高之冰島、瑞典、葡萄牙等國仍有很大的差距，因此仍需有鼓勵父親使用之具體措施，我國目前仍未有針對雙親皆使用育嬰假的家庭提供獎勵措施，未來可研擬此類獎勵措施，如延長有給育嬰假期間、提高育嬰假期間之給付或提供稅賦減免等方式，以更進一步鼓勵父親使用育嬰假。



資料來源：OECD（2017）

圖 11 2016 年各國產假及育嬰假之全薪給付週數總和



資料來源：OECD（2017）

圖 12 2016 年各國專屬於父親休假之全薪給付週數總和

5.由國際兒童休假制度的發展趨勢可發現，越來越多的國家不再以傳統的產假、陪產假、育嬰假概念區分幼兒照顧休假，如部分國家的產假可移轉給父親使用（如捷克、克羅埃西亞、以色列、希臘、英國等）；有些國家則是將各種休假整合為單一的兒童照顧休假，再於其中區分出專屬父親或母親的期間（如冰島、挪威、瑞典等）；此外，隨著家庭型態的多元化以及開放同性婚姻的國家日漸增加，亦有許多國家的假期的概念不再以生理性別區分產假、陪產假及育嬰假，而是由主要照顧者及其伴侶或配偶的概念提供休假（Blum et al., 2017），我國於進行兒童照顧休假的修訂與改進時，亦應參酌這些趨勢，以滿足不同家庭的需求。

6.我國目前有關幼兒照顧休假的資料，主要仍偏向制度面，而較缺乏執行與實證面的資料，因此與國際比較時，許多OECD 家庭資料庫中納入的指標，如產假的使用人數、經費支出、不同年齡、不同數量幼兒的家庭使用育嬰假的比例、雙親使用育嬰假的天數等，在我國均難以取得相對應的資料，未來應就此部分進行資料蒐集，以利於與國際比較，並可以有助於了解及分析實際執行之狀況，作為未來政策改進的基礎。

（本文作者為政治大學社會工作研究所助理教授）

**關鍵詞：**產假、陪產假、育嬰假、性別工作平等法、OECD

## 書 註 釋

註 1：「性別工作平等法」第 15 條第 1 項：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。」

註 2：「性別工作平等法」第 15 條第 2 項：「產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。」

註 3：「勞動基準法」第 50 條：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」

註 4：「性別工作平等法」第 15 條第 5 項「受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。」第 6 項：「產檢假及陪產假期間，薪資照給。」

註 5：「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

爲限。」

註 6：「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。」

註 7：「公教人員保險法」第 12 條第 1 項第 2 款：「二、育嬰留職停薪津貼：按被保險人育嬰留職停薪當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數百分之六十計算。」第 35 條第 1 項：「被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。」第 2 項：「前項津貼，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。」

註 8：「軍人保險條例」第 16-1 條第 2 項：「被保險人之保險年資滿一年，子女滿三歲前，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。」第 3 項：「前項津貼以被保險人育嬰留職停薪當月起，前六個月平均保險基數百分之六十計算，於育嬰留職停薪期間按月發給，最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。」

註 9：無羅馬尼亞資料。

## 參考文獻

行政院主計總處（2017）。薪資及生產力統計資料查詢系統。2017 年 6 月 29 日。取自：<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/Default.aspx>

勞動部（2017）。勞動統計查詢網。2017 年 6 月 29 日。取自：

<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>

勞動部勞工保險局（2017）。勞工保險投保薪資分級表。2017 年 6 月 29 日。取自：

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=zuVFOXiCG9M=>

Blum, S., Koslowski, A., & Moss, P. (2017). *13th International Review of Leave Policies and Related Research 2017*. Retrieved from

[http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

Chronholm, A. (2011). Sweden: Individualisation or Free Choice in Parental Leave? In S. B. Kamerman & P. Moss (Eds.) *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Bristol: Policy Press.

- Duvander, A.-Z., & Johansson, M. (2016). Parental Leave Use for Different Fathers: A Study of the Impact of Three Swedish Parental Leave Reforms. In G. B. Eydal & T. Rostgaard (Eds.) *Fatherhood in the Nordic Welfare States: Comparing Care Policies and Practice* (pp. 347-369). Bristol: Policy Press.
- ILO (2000). Maternity Protection Convention, 2000. Retrieved from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- Moss, P., & Kamerman, S. B. (2009). Introduction. In S. B. Kamerman & P. Moss (Eds.) *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Bristol: Policy Press.
- OECD (2011). *Doing Better for Families*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2017). OECD Family Database. Retrieved from <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- Tsai, P.-Y. (2012). The Transformation of Leave Policies for Work-Family Balance in Taiwan. *Asian Women*, 28(2), 27-54.
- Wall, K. (2007). Leave Policy Models and the Articulation of Work and Family in Europe: A Comparative Perspective. In P. Moss & K. Wall (Eds.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2007* (pp. 25-43). London: Department for Business Enterprise and Regulatory Reform.