

非典工作者的育嬰津貼不平等 ——臺灣處境與他國解方

李坤融、謝安德

壹、前言

為因應少女子化議題，臺灣政府訂定「留職停薪的育嬰假」及「育嬰留職停薪津貼」政策，目前父母親僅要參加就業保險，年資合計滿1年，便可在子女滿3歲前，依規定向公司辦理育嬰留職停薪。而根據《就業保險法》，符合條件勞工可向勞保局申請育嬰留職停薪津貼，減輕育兒期間的經濟負擔。

目前津貼計算則是依申請當月起前6個月的平均月投保薪資60%計算。而育嬰留職停薪期間，每月發放津貼，每名子女最長可領取6個月。除此之外，為進一步提升育嬰期間的經濟支持，勞動部於2021年頒布《育嬰留職停薪薪資補助要點》，額外補助月投保薪資20%，並與育嬰留職停薪津貼合併發放。讓符合《就業保險法》勞工，可以於育嬰留職期間獲得80%月薪，協助勞工於育嬰期間維持基本經濟

保障，減輕家庭負擔，並鼓勵父母共同參與子女照顧。

留職期間雖可獲得80%的薪資，看似是完善的育嬰支持；然而依現行《就業保險法》，育兒家長是否「受僱」於單一雇主，仍是請領津貼的關鍵要件。若家長未受僱單一雇主，例如「雇主本人」、「投保職業工會的自營作業者」、「無酬家務工作者」（劉侑學、王舒芸，2021）即無法取得相關補助。過去許多研究發現，請領者多肯定育嬰津貼發放（方婷玉，2010），研究也發現有助於成為更好的家庭後援（Bose et al., 2020）。然而現階段國家政策育嬰津貼保障，並非普及性的，背後更區分為「典型的受僱者」及「非典型的受僱者」概念，藉由身分別、職業別去區分給付對象，創造典型就業優先的意識形態。

然而臺灣目前的就業形態（如表1呈現），每100位工作者之中，有將近20位

表 1 近 10 年雇主、自營作業者、無酬家務工作者占就業者比例

年份	雇主	自營作業者	無酬家屬工作者	占就業者從業百分比
2015年	4.03	11.72	5.13	20.88
2016年	3.95	11.71	5.11	20.77
2017年	3.92	11.65	5.09	20.66
2018年	3.90	11.60	5.07	20.57
2019年	3.90	11.53	5.04	20.51
2020年	3.88	11.47	4.86	20.21
2021年	3.86	11.41	4.63	19.9
2022年	3.83	11.35	4.36	19.24
2023年	3.92	11.23	4.12	19.27
2024年	4.05	10.94	4.02	19.01

資料來源：研究者整理自行政院主計處113年人力運用調查報告。

工作者是無法獲得育嬰津貼的支持，其中又以投保職業工會的自營作業者占比最高。然而隨著臺灣就業產業轉變，許多人的工作型態早已不典型，不一定單一雇主、接案工作等性質，社會政策應思考如何提供更完整的支持服務。

臺灣社會如何獲得更友善的政策支持服務，過去研究較多研究關注包含以下面向：針對使用育嬰津貼的感受、滿意度研究（方婷玉，2010；彭淑芳等人，2014；侯冠廷，2024）、請領者職涯變化及生育

意願影響（王素鸞等人，2021；李珮芳，2014），或該政策背後意識形態進行探究（劉侑學、王舒芸，2021）。目前較少有研究針對不同國家政策制度分析，本研究希望可以思考臺灣留職停薪的育嬰津貼，下一步可以如何調整，讓制度承載多元社會目的，提供更多思考方向。

本研究將選擇臺灣、德國與澳洲三個國家進行比較，基於「育嬰津貼功能差異」及「福利意識形態」兩項考量。從育嬰津貼功能來看，三國的政策設計反

映不同的政策目的。從我國少子女化對策計畫，可見著重於鼓勵生育目標，可見臺灣的育嬰津貼多被視為人口政策工具，德國將其定位為照顧政策，強調家庭照顧的社會價值與性別平權（張靜心，2010）；而澳洲福利國家改革將關注焦點擺在就業成果（葉肅科，2014），申領者必須在孩子出生前具備工作身分，顯示勞動市場緊密連結。透過比較不同政策功能的論述，可見各國在育嬰津貼設計上對「家庭」、「照顧」與「工作」的不同詮釋。

其次，從福利意識形態的角度出發，根據 Esping-Andersen（1990）的福利體制分類，德國屬於保守—組合主義型，強調家庭與社會責任的分工；澳洲則屬於自由主義型，重視市場機制與個人責任。藉由這兩國與臺灣的比較，可觀察在不同福利體制下，「就業連結式津貼」與「普及性津貼」如何對各類型工作者產生不同影響，進而理解政策背後的福利意識形態與制度邏輯。

因此，本研究將探討臺灣、德國、澳洲三個國家，針對育嬰津貼之政策機制探討，並提出以下三個問題：

- 一、臺灣、德國、澳洲在育嬰津貼的制度背景為何又有何差異？
- 二、臺灣、德國、澳洲在育嬰津貼的申請要求為何又有何差異？
- 三、臺灣、德國、澳洲在育嬰津貼的核定方式為何又有何差異？

貳、福利體制與意識形態

育嬰津貼係「社會福利制度」，制度必然存在意識形態，國家意識形態的偏好，將實際影響政策制度的走向，本章節將探討當前針對福利探究之三種意識形態，以及在臺灣所屬的東亞社會於福利意識形態之看法。

一、福利體制的三種型態

Esping-Andersen（1990）於《福利資本主義的三個世界》提出「福利體制」的概念以來，相關理論引發廣泛討論。將西方福利國家依其制度特性區分為三種類型：自由主義型（liberal）、保守—組合主義型（conservative-corporatist）與社會民主型（social democratic），成為分析福利國家差異的重要基礎（古允文譯，1999）。

自由主義型福利國家主要代表為澳洲、美國與加拿大。此類體制重視市場機制，福利政策採殘補式（residual）設計，即僅對最弱勢群體提供最低限度保障，通常透過資產調查進行資源配置。制度強調個人責任與市場競爭，認為國家不應過度介入市場產生的階層結果（安德森，1990 / 1999）。然而這也造成勞工高度商品化，被迫持續參與市場競爭、處於不穩定的生活環境中，並承擔來自制度設計的社會烙印與羞辱。例如，補助接受者

表 2 不同福利資本主義國家制度比較

	盎格魯薩克遜國家	歐洲大部分國家	斯堪地納維亞國家
福利意識形態	自由主義型	保守—組合主義型	社會民主型
代表國家	美國、澳洲	德國、法國	瑞典、挪威
福利制度	殘補式	社會保險	普及式
條件審查	資產調查	鑲嵌工作	無
階層觀	建立階層化秩序	保存原有社會分化	試圖打破分化
保險制度設計	僅提供低收	私人、職業保險並行	投保薪資累進
去商品化程度	低	中	高
代表主義	自由主義	保守主義	社會主義

資料來源：研究者整理自安德森（1990／1999）。

被視為市場失敗者，進而削弱其凝聚與集體行動的可能性。儘管如此，自由主義型福利國家仍會強調教育與機會平等的重要性，藉此強化「自助」的能力。

介於殘補式與普及式之間的是保守—組合主義型福利體制，代表國家包括德國、法國、義大利與奧地利。這類國家多保存既有的社會階層與地位制度，福利制度強調排他性與義務性，多與職業身分綁定，且深受天主教文化影響，將家庭視為基本照顧單位（安德森，1990／1999）。這類型的制度維繫傳統階層關係，導致福利高度階層化，並形成「福利特權」的結構，例如勞工與國家之間的關係更多體現

為家長式的權威依附，而非市場交易或個人選擇。組合主義原則體現於互助、排他性的會員制度，職業團體擁有特定的福利分配權力。

相對而言，社會民主型福利國家，如瑞典、挪威與芬蘭等北歐國家，則強調去商品化與普遍性保障，此類制度不僅提供全民基本福利，積極促進性別平等、家庭支持與社會整合（安德森，1990／1999）。理念是將福利視為公民權利，國家透過稅收制度與再分配機制，確保每位公民不因市場地位不同而喪失基本生活保障與發展機會。

總結而言，三種福利體制反映不同的

國家發展路徑與意識形態選擇：自由主義型重視市場與個人責任，保守組合主義型強調家庭與階層秩序，社會民主型則追求平等與國家主導的社會保護，詳細制度比較如表2所呈現。

二、福利體制的東亞路徑

近年來，諸多學者指出東亞地區正逐漸浮現出一套獨特的福利模式，被稱為「儒家型福利體制」。此模式主要建構在兩項核心理念之上：其一，是企業為基礎的職業福利計畫在社會保障中扮演關鍵角色；其二，則是深植於儒家文化中的家庭倫理與孝道觀念，使家庭成為福利混合體系中的核心提供者（安德森，1990 / 1999）。

簡言之，東亞福利體制融合自由主義與保守主義的特徵，這種混合性可從臺灣的多種社會政策中觀察得出，例如長期照顧政策的家庭補充性、就業保險制度的工作導向，以及中低收入戶補助計畫中對資格與工作能力的嚴格審核等。

儒家文化對家庭責任的高度重視，某種程度上與南歐天主教文化中的「輔助性原則」相提並論。然而，隨著少子化趨勢日益嚴峻，單靠家庭支撐的福利模式正面臨瓦解風險。若無積極政策介入支持照顧責任，東亞國家將難以應對未來體系存續的壓力。此壓力或將促使國家發展更積極的社會福利措施，強化照顧服務供應，並

支持女性在勞動與母職間的雙重角色。

李易駿與古允文（2003）指出，臺灣的福利體制展現出「極端國家主義」、「以職業別為單位的組合主義」以及「強調機會平等勝於實質所得再分配」等特徵，顯示其在某程度上帶有保守主義的色彩。進一步而言，臺灣的福利發展深受「發展型國家」導向影響，體現出「發展 / 累積」取向制度邏輯。

這種取向亦成為東亞國家福利體制的核心特徵，其制度表現包括：對不同社會群體的高度差別待遇、對家庭照顧能力的高度倚賴、社會安全支出偏低但福利階層化程度中高，以及個人需承擔較高的福利責任與低覆蓋率的年金制度。雖然日本在制度實踐上展現出與臺韓略有不同的路徑，但其體制內仍包含多種福利模式的混合特性。

有鑑於此，本文除聚焦臺灣育嬰津貼制度之外，亦選擇以自由主義為代表的澳洲，以及組合主義典範的德國為比較對象，藉由不同福利體制脈絡下的政策設計差異，進行對照分析，從而更清晰理解臺灣制度的侷限與可行改革方向。

參、各國法律脈絡差異

接下來本研究將分別探討臺灣、德國、澳洲在育嬰津貼政策上的法律沿革、申請制度與核發程序，探究背後反映社會

價值觀，以及政府對家庭與勞動市場的角色定位。

一、臺灣育嬰津貼法律沿革

臺灣針對「育嬰假」申請由《性別平等工作法》訂之，而申請育嬰假之後取得「留職停薪的育嬰津貼」申請則是由《就業保險法》訂之。目前有關育嬰津貼的法律沿革大致可區分為三個階段。

（一）2021前：配偶未就業者不適用

《性別平等工作法》自2001年首次明定「育嬰留職停薪津貼」，但直到2009年《就業保險法》才正式將其納入保險給付範圍，使得這項政策相對而言仍屬近年發展的制度。這之中，爭議點在於過去《性別平等工作法》第22條中指出：受僱者之配偶未就業者，不適用申請育嬰留職停薪。但有正當理由者，不在此限。可見雙親家庭中，使任一家長有工作，但若配偶未就業，依然會喪失資格。

此規範的主要批評在於，它預設育兒責任僅需一位成年人承擔，並認為若受僱者的配偶未就業，便應自行照顧子女，無需讓受僱者請假。這樣的設計仍延續傳統的「養家者—持家者」二元分工模式，忽略「養家者」對於親自照顧子女的需求與權利。換言之，該規範使得未就業妻子的丈夫被視為不需要、也不應該親自撫養子女，進一步強化女性作為主要照顧者的社

會角色（劉侑學、王舒芸，2021）。

（二）2021後：政府加碼補助卻有人被遺漏

2021年7月1日，勞動部為落實「國家跟你一起養」政策頒布《育嬰留職停薪薪資補助要點》，額外提供薪資補助，獎勵效果。由勞保局按育嬰津貼所依據之平均月投保薪資百分之二十計算後，與育嬰津貼合併發給。亦即讓被保險人可以於育嬰留職期間獲得80%月薪。由此可見，臺灣的育嬰津貼屬於「社會保險」制度，而在現行政府的政策取向下，透過加碼補助以擴大支持。然而，此措施僅適用於符合特定勞動條件的勞工，若受僱者不屬於《就業保險法》保障範圍，則無法享有相關補助，顯示出政策適用範圍的侷限性。

（三）當前政策現況：廢除雙就業條款並可同時請領

自2021年12月起，《性別平等工作法》廢除第22條，不僅消除對「主要照顧者」的性別刻板印象，更進一步促進男性育兒參與。過去的制度普遍假設「父親為家庭經濟支柱，母親則為主要照顧者」，導致若母親未就業，父親往往難以請育嬰假。第22條的廢除，使男性不再受配偶就業狀況的限制，能更自由地申請育嬰假，進而平衡家庭照顧責任。

此外，過去育嬰津貼僅限家庭中的

一人申請，限制了雙親共同照顧孩子的彈性。2022年1月18日《就業保險法》第19條之2修正，放寬父母可同時申請育嬰留職停薪津貼，使雙親在育兒期間能獲得更穩定的經濟支持。這兩項政策的推動，可以從表一近十年育嬰留職停薪津貼核付情況，能夠看出男性申請育嬰假與育嬰津貼比例，從2021年至2022年上升百分6%左右，推動育兒責任的性別平衡。

二、德國育嬰津貼法律沿革

德國關於育嬰津貼法律轉變，自2006年修訂聯邦育嬰津貼法，從原本的單一定額給付轉變為動態所得替代式給付，促使國家育嬰政策的方向轉變，將分為前後進行探究。

（一）2006前：德國男性養家模式

2006年之前，德國採用單一定額制的《聯邦育嬰津貼法》（*Bundeserziehungsgeldgesetz*, *BERzGG*），提供單一定額育嬰津貼，每月最高300歐元。研究發現無法補償因生育而減少的經濟收入，最高300歐元的額度不但無法填補中高收入之家庭的經濟損失，對低收入家庭補助也過低，影響生育上的決策。

這樣的政策制定較鼓勵單一男性養家模式（*Male Breadwinner Model*），母親通常負責全職照顧孩子，導致職場中

斷，更甚女性因育嬰留職停薪後，重返勞動市場困難，薪資增長停滯，退休金積累減少，形成「母職懲罰」（*Motherhood Penalty*）。

（二）2006後：拋棄男性養家模式

2005年德國聯邦家庭、老年、女性及青年事務部（*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*）在第七次家庭報告中指出，德國將改變單一男性養家模式的家庭政策。2006年德國將《聯邦育嬰津貼法》修正為《聯邦父母津貼暨父母期間法》（*Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit*, *BEEG*）（*BMFSFJ*, 2025）。

本次修法將原本單一定額給付，轉為動態所得替代式給付。*BEEG*根據雙親收入計算，淨收入與替代率的關係為，收入越低替代率越大，若生育前的月淨收入低於1,240歐元，替代率將超過65%，低收入者可獲得更高比例的補助。舉例來說1,200歐元的替代率為67%，1,236歐元替代率為65.2%，以此類推，如果收入低於1,000歐元，替代率會再次逐步增加，每少2歐元，替代率在67%的基礎上增加0.1%，最高可達100%（*BMFSFJ*, 2025）。

（三）當前政策現況

過去研究亦指出男性會因為無法脫

離職場，或是脫離職場遭遇重重阻礙，這相政策為鼓勵男性承擔照顧工作，設計合作夥伴月（Partnerschaftsbonus）透過額外2個月的育嬰津貼，鼓勵雙親或單親家庭在特定時間內維持部分工作，同時共同照顧子女，藉此達成育兒與職場的平衡。因此目前德國的育兒津貼主要分為基本育兒津貼（Basiselterngeld）、彈性育兒津貼（ElterngeldPlus）和合作夥伴獎金（Partnerschaftsbonus）（BMFSFJ, 2025）。

基本育兒津貼適用於在孩子出生後前14個月內，暫停或減少工作的父母，所給予的經濟補償，最多可領取12個月。而「合作夥伴月」則是雙方父母共同申請，則可延長至14個月，合作夥伴月的補助金額與一般基本育兒津貼相同，即基於收入替代率計算，作為加碼雙親共同申請照顧津貼的經濟誘因。

請領期間要工作也會有工作上的時數限制，而彈性育兒津貼則適用於希望兼職工作的父母，父母選擇彈性育兒津貼（ElterngeldPlus），原本1個月的基本育兒津貼（Basiselterngeld）會被拆分成2個月彈性育兒津貼來發放，雖然育兒津貼的總額不變，但發放的時間會變長，每個月領到的金額會比基本育兒津貼少父母可透過此機制延長津貼期間減少一次性財務壓力。

三、澳洲育嬰津貼法律

（一）2022年前：受僱者才能請領

澳洲在1973年頒布帶薪休假法案《聯邦僱員產假法案1973》（Australian Government Employees Act 1973），首次在國內立法提供聯邦僱員帶薪產假，1973到1990年代該法案爭辯核心在於產假天數、是否納入父親照顧假，直至1990年代末，因應澳洲公共服務部門（APS）與企業協議育嬰假與津貼談判，啟動了對育嬰假的修法，並且為涵蓋更廣泛的就業人口，澳洲政府制定《2009年公平工作法案》（Fair Work Act 2009），並將可請育嬰假之資格轉為全國性，自僱者並無給付育嬰津貼，必須為受僱身分才可請領。

（二）2022年後：政策轉向支持所有工作者

為推行育嬰假津貼，2022年《帶薪育嬰假法案》（Paid Parental Leave Act 2010）通過《2009年公平工作法案》和《帶薪育嬰假法案》在一定程度上補充育嬰假與育嬰津貼相關的權益，但同時也讓法案的管理變得更加複雜。為合併兩部法案，澳洲政府於2023年修改了《帶薪育嬰假法案》，目的是將帶薪育嬰假與父親和伴侶帶薪假合併，並逐步提高帶薪休假限額。

在《帶薪育嬰假法案》中，符合特定條件申請者得以獲取最長18週之育嬰假

給付，針對2023年7月1日或之後出生或被領養的孩子，育嬰假給付是根據國家最低工資計算的，給付的金額為每日稅前澳幣\$183.16，或每五天一週澳幣\$915.80，這個金額是基於國家最低週薪計算出來的，與國家最低工資掛勾住。

(三) 當前政策現況

有關於澳洲育嬰津貼提供有兩項，第一項為育嬰津貼（Parental Leave Pay, PLP），政府提供2023年7月1日到2024年6月30日之間出生的小孩，可以獲得100天的育嬰津貼，在小孩出生的前20週或140天內請育嬰假。2023年7月1日後出生

的小孩，可以獲得110天的育兒津貼，包含小孩出生的那一天，在小孩出生的前22週或154天內請育嬰假（Australia South Commission Legal Services, 2025）。

而澳洲政府於2024年PPL新增退休金機制，當請領者在育兒假期間領取政府補貼時，政府會按照法定比例，自動為請領者的退休金帳戶額外存入一筆款項，政府會根據法定比例額外為請領者的退休金帳戶存入一筆錢，這筆錢通常會在次年由稅務機關轉入請領者的退休基金帳戶。透過退休金累積機制，減緩因育兒導致的職業中斷對個人長期經濟狀況的負面影響。臺灣、德國、澳洲育嬰津貼法律沿革差異如表3。

表3 臺灣、德國、澳洲育嬰津貼法律沿革差異

	臺灣	德國	澳洲
津貼法制化 年分	2009年	1986年	1973年
法律授權	就業保險法、育嬰留職停薪薪資補助要點	聯邦父母津貼與父母親職時間法（Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit）	帶薪育嬰假法案（Paid Parental Leave Act 2010）
資金來源	勞工保險基金	一般稅收	一般稅收
給付模式	社會保險	社會保險與政府補助	政府補助
特點	屬於職業型育嬰保障	鼓勵雙親共同參與	與個人薪資無直接關聯

資料來源：研究者整理。

肆、各國嬰津貼申請差異

一、臺灣育嬰津貼程序

申請要求上，被保險人須參加就業保險，且年資累計滿1年，並先向雇主申請育嬰留職停薪，才可進一步申請育嬰留職停薪津貼。依《性別平等工作法》規定，只要在子女滿3歲前，向投保單位辦理育嬰留職停薪，即可向勞保局申請相關津貼。然而，在育嬰留職停薪期間，若受訓、從事兼職工作、領取其他薪資，或回公司工作（無論一天或數天），將無法繼續領取津貼。此外，年資未滿6個月的勞工，仍須與雇主協商育嬰假的安排。

而核算方式，勞保局會按被保險人育嬰留職停薪當月起前6個月平均月投保薪資的6成發給津貼外，另外還會一併發給政府加發的2成育嬰留職停薪薪資補助，共發給平均月投保薪資的8成，最長發給6個月。同一名子女父母如均符合請領資格，同時留職停薪照顧小孩，則2人合計最多可領取12個月津貼及薪資補助。

綜上所述，臺灣的育嬰留職停薪津貼制度立基於社會保險架構，反映東亞福利體制強調就業導向、家庭責任與福利階層化特性。制度規定申請人必須具備正式受雇身分、參加就業保險並具備滿一年保險年資，須經雇主同意辦理育嬰留職停薪。給付金額亦依照投保薪資比例計算，雖政府補助加發機制提高至原薪資的八成，仍

高度依賴個人工作條件與就業狀態。此制度對非典型工作者（如臨時工、派遣工、自僱者等）明顯排除在外，未具勞保就業保險身分者無從請領，突顯東亞體制中福利與勞動市場緊密綁定的排除現象。

二、德國育嬰津貼程序

申請要求上，根據BMFSFJ（2025）在孩子出生後前14個月內，與子女共同生活在同家戶、親自照顧及教養子女，並沒有就業或沒有從事全職工作者，每週工時未超過30小時，因為申請該津貼有工時上的就業限制，會使受領人自我調節工作與家庭照顧時間上的比例。除此之外，依照聯邦父母津貼暨父母期間法規定，凡有申請權之人，個人最近一年的稅後所得超過250,000歐元者，不得申請父母津貼。或申請資格之人有兩位時，兩人合計稅後若超過500,000歐元者，也不得申請父母津貼（張瀟心，2010）可見並沒有受僱勞動者須向雇主申請，也不是以是否有酬工作為前提，或依造身分別有差別對待，不論是家庭主婦、學生、自僱者、失業者都是父母津貼的申請主體。

而核算方式，BEEG會根據父母的收入來計算補助比例，基本津貼通常為淨收入的65%，最高上限為1,800歐元。而若生育前的月淨收入低於1,240歐元，補助比例會超過65%。每少2歐元，補助比例會在67%的基礎上再增加0.1%，最高可

以達到100%，若收入為0元至300歐元，最低保障額度則為300歐元（BMFSFJ, 2025）。

2024年4月後適用新機制，雙方只能在孩子出生後的前12個月內，同時領取最多1個月的基礎育兒津貼。新機制使雙親在申請津貼時，需要錯開時間申請，例如母親領取前6個月，父親領取第7到12個月，而不能重疊領取超過1個月，雙親最大可領取14個月的津貼，但父母同時領取時間受限。雙方最多只能在孩子出生後的前12個月內同時領取1個月，為了達到14個月的總額度，父母需要錯開申請時間。

綜上所述，德國作為典型的保守主義（保險型）福利國家，父母津貼制度建立在社會保險邏輯上，強調家庭角色與傳統分工延續，透過收入替代機制，維持原有收入水準的生活條件。津貼核發與請領資格不以是否有固定僱主或正式受雇為前提，家庭主婦、學生、自僱者與失業者皆可作為申請主體，展現對不同類型照顧者的包容性。雖然津貼給付仍以個人過去所得為依據、維持階層區分，但透過補助比例調整與最低保障設計，確保低收入者與無收入者的基本照顧支持。

三、澳洲育嬰津貼程序

申請要求上，根據Paid Parental Leave Act 2010澳洲政府會先為請領人保留在孩子出生兩年內使用。而針對申請人的資格

認定有四項標準：第一，申請者須為新生兒或近期收養兒童之主要照顧者；第二，申請者必須符合居住規定（residence rules）之規範；第三，申請者於生產或收養發生前須滿足工作審查（work test）與收入審查（income test）；第四，申請者自取得兒童主要照顧者身分至育嬰假期滿止，須處於休假或非就業狀態。

其中，工作審查則是確認申請人的有償勞動是否符合以下標準，包含：子女出生或收養前十三個月內至少工作十個月，且於該十個月期間內累計工作至少三百三十小時，或者任何兩個工作日之間間隔不得超過八週，確保請領人在請領前有工作經驗。

若符合受僱者身分，即在固定僱主下工作滿四十日，其給付來源為政府撥款予僱主後再轉發予員工；而非典型受雇者因缺乏固定僱主關係，如自由工作者、合約僱員等，需先提交工作證明自行提供工作紀錄，如報稅文件、發票、業務合約、客戶付款紀錄等，或是收入證明如報稅紀錄（tax return）、會計師報告、銀行對帳單或業務財務報表，則由澳洲聯邦政府直接撥款予申請人。例如，申請人若為承包商員工之身分，政府即採取直接給付機制。

申請職業條件制度設計，無論申請人為全職、兼職、臨時、季節性、合約或自僱工作者，均有機會符合該計畫資格。不過設有排富條款，申請人的個人應稅收入

表 4 臺灣、德國、澳洲育嬰津貼申請要求、程序、核算方式

	臺灣	德國	澳洲
福利型態	儒家型福利體制	保守－組合主義型	自由主義型
申請要求			
申請身分	父母雙方、監護人提出申請，如果父母、監護人有失蹤、家暴，得由實際照顧者申請	可為父、母親、養父母、監護人，領取者須親自照顧孩子	可為母、父親、伴侶、養父母、收養父母、主要照顧者
工作要求	參加就業保險，且年資累計滿1年，並先向雇主申請育嬰留職停薪	無	滿足工作審查與收入審查。子女出生前十三個月內至少工作十個月
孩童幾歲前申請	子女滿3歲前	子女出生後的前12個月內(若父母皆申請，最長可延至14個月)	子女出生的前22週或154天內請育嬰假
綁定強制放假	是，不得做其他工作	無，申請時每週工時不得超過30小時	是，主要照顧者身分至育嬰假期滿止，須處於休假或非就業狀態
非典工作者保障	無	有，需自行提報相關資料	有，需自行提報相關資料
排富制度	無	有	有
補助時間	個人6個月，雙方申請至多12個月	個人6個月，雙方申請可多2個月，至多14個月	個人22週（110天）
核算金額	投保薪資的6成發、2成育嬰留職停薪薪資補助	收入的65%，最高1,800歐元。若月淨收入低於1,240歐元，補助比例隨收入降低而提高，最低保300歐元。	每日國家最低基本工資支付
父母能否重疊領取	可	可，但雙親需輪流申請才能達到最長14個月	可，照顧者18週有薪育嬰假週、次要照顧者可領2週最低工資
核發時間	1個月為1期，於15個「工作日」內將給付款	依各城市不同	每兩週定期付款

資料來源：研究者整理。

在申請年度不得超過168,865或家庭收入達350,000澳幣。Barbara等人（2020）研究指出自僱者因為沒有僱主提供生育相關福利，因此只能依賴政府提供的PPL。此政策特別照顧非典型就業者之育嬰給付需求，為不符合傳統受僱資格者提供帶薪休假保障，尤以女性臨時工與自僱者受益最為顯著。

核算方式上，2023年7月1日後出生的小孩，可以獲得110天的育兒津貼，給付津貼按照每日國家最低基本工資支付（Australia South Commission Legal Services, 2025）給請領人，而截至2024年澳洲的國家最低工資設定為每小時24.1澳幣。只要符合該日由請領人本人，直接提供子女照顧且未從事任何有償勞動之條件之下，請領人可以於工作日、週末及法定假日申請育嬰津貼核發。

請領人亦可依個人需求，將育嬰津貼之請領與僱主所提供之其他休假福利，例如產假、特休假或無薪長假等做前、中、後期彈性配置。但請領人於津貼請領期間，若因職務需求須返回工作崗位，或因育嬰安排發生變更，則負有向政府主管機關提出變更申報之法定義務，未為申報者將導致津貼給付之中斷或調整，並可能衍生溢領金額之追償問題。

綜合而言，澳洲作為典型自由主義殘補型福利國家，育嬰津貼制度強調「有工作才有補助」的邏輯，透過工作審查與收

入審查，確保資源主要流向具勞動參與的育兒者。此設計體現自由主義體系中對個人責任強調，國家角色僅在市場失靈時提供最低限度保障。值得注意的是，該制度亦針對非典型就業者設計補充性機制，允許自由工作者、合約工與自僱者以收入與工作紀錄作為證明，直接向政府請領育嬰津貼。突破傳統福利依附於僱主的設計，實質回應勞動市場彈性化下。

伍、綜合討論

一、思考不同意識形態下的給付差異

在「工作審查」面向上，臺灣與澳洲的育嬰津貼皆以受僱身分作為前提，政策設計反映出「補償」的概念，申請者因照顧工作暫時中斷職涯，政府藉由津貼補償其薪資損失。因此，兩國制度皆強調在請領期間不得從事其他工作，並與「強制育嬰假」相連結。相較之下，德國的育嬰津貼以普及性與家庭支持為核心，不以是否受僱為限制，即使家長並非勞工身分亦能申領，並允許部分時數的工作安排，以減少職涯中斷風險，顯示其更注重「工作與家庭的平衡」。

在「補助時間」與「請領資格」方面，三國均允許父母雙方請領，但具體規範差異明顯。德國為鼓勵共同育兒，設有「雙親共享獎勵機制」，當父母雙方皆請假時可延長給付期間；臺灣次之，而澳洲

育嬰津貼給付則依最低薪資計算，給付期亦最短，反映出其政策導向為促進儘速重返勞動市場。不同制度的給付設計，正呈現出三國在福利意識形態上的差異——從「家庭照顧導向」到「勞動市場導向」的連續光譜。

此外，臺灣在請領條件上與勞健保制度緊密綁定，導致部分職業被排除在外，以及雇主、自營業者、無酬家屬工作者，形成制度漏洞。若臺灣仍將育嬰津貼視為「照顧期間的補償」，則需進一步思考：如何補足對於非典型工作者及其他照顧勞動者的支持？反之，若政策目標轉向「促進工作與家庭平衡」，則應重新檢討津貼給付邏輯，納入更多樣化的就業與照顧情境。

二、思考非典型勞動者的照顧支持

在澳洲與德國的制度中，政府均考量到勞動市場的多元樣貌，不僅設有基本保障額度，亦提供彈性請領機制，讓非典型勞動者可透過補充年度所得資料或工時紀錄申請育嬰津貼，體現政策對就業型態變遷的回應。相較之下，臺灣現行制度明顯偏重「勞動導向」，給付資格與勞保身分緊密綁定，使大量處於非典型就業狀態者，包含自營業者、零工經濟從業者、臨時與派遣勞工等，被排除於育兒支持之外。也就是說，典型工作者較能獲得育兒津貼，非典型無法獲得津貼支持，如此的

給付差異，實際上再製了不同工作型態之間的不平等。

未來，若臺灣欲建構更具包容性的育兒支持體系，應正視現行制度對非典型工作者的排除問題。具體而言可考慮設計補充型育嬰津貼機制，以「就業保險」或「受僱身分」，額外建立一套針對非典型勞動者、自營業者或無固定投保身分者的補充給付制度。例如類似國民年金制度建立不依附於就業保險的普及性給付模式，並以所得稅資料、勞動時數或其他彈性指標作為審核依據等。讓所有照顧者不因就業身分而被排除，使育兒責任不再成為勞動市場中的弱勢標記。

（本文作者：李坤融為國立中正大學碩士；謝安德為國立中正大學碩士生）

關鍵詞：育嬰津貼制度、家庭與社會政策、非典型勞動、比較社會政策

※致謝：本文感謝王舒芸老師於研究發想期間提供意見，亦感謝「2025年社會福利年會」評論人許碧純老師建議，使本文內容更為完整。謹此致謝。

📖 參考文獻

- 《性別平等工作法》（2023）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014>
- 《就業保險法》（2022）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0050021>
- 方婷玉（2010）。《我國育嬰留職停薪津貼政策之探討：以臺北縣市女性申請者為例》（碩士論文，國立臺灣大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/cp84v7>
- 王素鸞、彭素玲、陳麗萍（2021）。〈育嬰留職停薪津貼請領者職涯變化之探討〉。《勞動及職業安全衛生研究季刊》，29（2），39-63。
- 安德森（Esping-Andersen, G.）（1999）。《福利資本主義的三個世界》（古允文譯）。巨流。（原著出版年：1990）。
- 行政院主計總處（2024）。《人力運用調查報告》。五南。
- 李易駿、古允文（2003）。〈另一個福利世界？東亞發展型福利體制初探〉。《臺灣社會學刊》，31，189-241。<https://dx.doi.org/10.6786/TJS.200312.0189>
- 李珮芳（2015）。《育嬰留職停薪津貼政策對婦女生育意願的影響》（碩士論文，國立陽明大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/9k96c9>
- 侯冠廷（2024）。《我國就業保險制度之探討——以育嬰留職停薪津貼為例》（碩士論文，國立政治大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/8kmuyv>
- 張靜心（2010）。《臺灣與德國育嬰津貼法制之比較》（碩士論文，國立政治大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/v2wdfu>
- 勞動部（2021）。《育嬰留職停薪津貼薪資補助要點》。2025年3月29日，檢索自 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?id=FL096621>
- 勞動部（2025）。〈育嬰留職停薪津貼核付情形〉。2025年3月11日，檢索自 <http://sowf.moi.gov.tw/stat/Life/method1.dochttps://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q06052&rdm=0k9trneq>
- 彭淑芳、羅斐容、林麗玲（2014）。〈教師對育嬰留職停薪津貼政策滿意度之研究——以新北市完全中學為例〉。<https://www.dgpa.gov.tw/Uploads/public/Attachment/5116176711.pdf>
- 葉肅科（2014）。〈澳洲社會福利行政體系新趨勢：變遷與挑戰〉。《社區發展季刊》，113，114-126。
- 劉侑學、王舒芸（2021）。〈誰是時間權利的富爸媽？育嬰假「社會投資」了誰？〉。《國家發展研究》，21（1），131-184。[https://doi.org/10.6164/JNDS.202112_21\(1\).0004](https://doi.org/10.6164/JNDS.202112_21(1).0004)
- Australia South Commission Legal Services. (2025). *Paid Parental Leave Act 2010*. Retrieved March 20, 2025, from <https://www.lawhandbook.sa.gov.au/ch32s01s02s04.php>
- Australian Public Service Commission. (2025). *Maternity Leave Act review report*. Retrieved March

- 21, 2025, from <https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/workplace-relations/maternity-leave-act-review-report/chapter-2-current-state-0>
- BMFSFJ—Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (n.d.). *Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit*. Retrieved March 24, 2025, from https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_1.html
- Bose, B., Quiñones, F., Moreno, G., Raub, A., Huh, K., & Heymann, J. (2020). Protecting adults with caregiving responsibilities from workplace discrimination: Analysis of national legislation. *Journal of Marriage and Family*, 82, 953–964. <https://doi.org/10.1111/jomf.12660>
- Broadway, B., Kalb, G., McVicar, D., & Martin, B. (2020). The impact of paid parental leave on labor supply and employment outcomes in Australia. *Feminist Economics*. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1718175>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (n.d.). *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit: Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*. Retrieved March 24, 2025, from <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93614/e3612d5cc348a32310c1f09672ae09af/elterngeld-elterngeld-plus-und-elternzeit-data.pdf>
- Callister, P., & Galtry, J. (2006). Paid parental leave in New Zealand: A short history and future policy options. *Journal of Family Issues*, 26(2), 219–246. <https://doi.org/10.26686/pq.v2i1.4189>
- Employers Assistance Ltd. (2025). *Parental Leave Law*. Retrieved March 22, 2025, from <https://www.employers.co.nz/parental-leave-new-zealand.aspx>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity.