

# 家庭照顧假的日韓比較與政策啟示\*

許雲翔<sup>a</sup>

## 《摘要》

隨著女性教育機會普及，女性勞動參率增加，雙薪家庭也同比例上升。然而受到傳統性別角色影響，進入勞動市場的婦女仍須負擔家庭照顧責任。而當家庭成員遭遇醫療或其他緊急情況發生時，為了因應此種壓力，許多雙薪家庭中的一位通常被迫辭去工作，退出勞動市場，在高齡化社會的趨勢下此種抉擇更為常見。如何兼顧工作與家庭，不僅是員工的問題，也是企業主的管理問題，需要政府介入提供協助。本研究選擇與我國相近之日本及韓國進行比較，分析家庭照顧假及家庭照顧留職停薪之成立背景，提出可參考之法令內容方案及政策建議，建立支持性職場，避免女性因照顧而退出勞動，並促進性別工作平權。

[關鍵詞]：有薪家庭照顧假、家庭工作生活平衡、女性勞動參與

---

投稿日期：民國 112 年 9 月 1 日。

\* 本研究承蒙勞動部勞動及職業安全衛生研究所 108 年研究計畫 DOL-108-0008 經費支持，謹此敬表謝忱。

<sup>a</sup> 國立中央大學法律與政府研究所教授，e-mail: yhhsu@cc.ncu.edu.tw。

## 壹、前言

隨著女性教育機會普及，女性勞動參率增加，如何在再生產及職場角色間取得平衡即成為重要課題。國際勞工組織（International Labour Organization, 以下簡稱 ILO）於 1919 年通過第 3 號母性保護公約，從女性產前後身心健康出發，規範女性在產後六週內不得工作、產前得離開工作並得領有津貼享有醫療照護，後續擴展至第 4 號女性夜間工作公約，均為建立在母性而進行的保護措施。時隔接近百年後，國際勞工組織於 2000 年重申第 183 號母性保護公約，各會員國國內法化於勞動法規、社會安全法或家庭法中，規範與生育相關的產假及親職假（Addati et al., 2014）。這些法制均為一種基於性別的生理考量，而在就業平等原則上的例外處理，藉由差別待遇讓女性可以在生產或產後期間兼顧家庭與工作。

儘管如此，受到傳統性別角色影響，女性較男性承擔更多的家庭照顧責任，造成前述保護法制仍有不足之處。進入勞動市場的婦女除了照顧小孩，也被期待照顧年老家人，而當遭遇醫療或其他緊急情況時，通常被迫辭去工作退出勞動市場。在市場難以提供解決方案，無法讓企業、員工及其家庭成員有較好安排時，家庭照顧假入法或許是不得不然的選擇。以美國為例，其在 1993 年通過家庭與醫療假法（Family and Medical Leave Act），提供全職工作者因家庭緊急醫療事故，得享假期或以留職停薪方式暫時離開工作照顧家庭。進一步的，歐盟於 2019 年提出第 1158 號有關家庭生活平衡指令，將家庭照顧所需的彈性工作安排亦納入規範。

但就為數甚多的雙薪家庭而言，問題不在於有沒有產假或家庭照顧假的保護性規範，而是缺乏假期間的經濟來源。復因諸多家庭照顧假法案內容過於妥協企業利益，設定許多申請條件，諸如排除小型企業適用、無給假等法制設計，讓勞工的工作與家庭兩難問題，並未因進步立法得到解決（鄭麗嬌，1999）。根據調查，四分之一美國職場婦女在產假兩週內即重返工作，主要原因即是經濟壓力，顯見假期間經濟支持的重要性。再考量女性原即承擔比男性為多的無給家庭照顧（unpaid family care），約為男性的三倍（The Organization for Economic Cooperation and Development[OECD], 2019），若不能以有給假作為誘因，讓男性也願意接受家庭照顧工作，實對職場女性相對不利；這些問題亦出現在我國家庭照顧假之上，同樣有

使用率不高、多數無薪、公私部門員工保障差異、家庭照顧懲罰等問題（詳見後文）。本研究選擇日本與韓國作為立法參考國家，在個案國家選擇上，德國、美國及北歐國家確實是學者間引介的重要參考對象，然而一方面部分國家照顧假有社會保險作為給付基礎；另一方面，美國家庭假法制適用對象為聯邦政府員工，私部門僅為建議參考適用。日本與韓國在性別立法的設計下與我國接近，三國於立法時均有將雇主營運納入考量；2019 年我國家庭照顧假修法草案，更是直接援引日本制度（見後文所引 2019 年 4 月 24 日院總第 1542 號委員提案第 23253 號），然未能獲致共識。日本的特點在於結合育兒與介護（照顧）立法，韓國則與我國相同，將照顧假規範於性別平等法規中（如表 1），基於此，本文在過去的修法基礎上，進一步補充未來應予以參酌的考量之處。

表 1

各國家庭照顧假一覽

國家	法案或法條內容	請假事由及假別	對象	給付
我國	性別平等工作法 <sup>1</sup> 第 20 條	醫療或其他重大事故	家庭成員	無
美國	2015 年家庭與醫療假法	1. 新生兒出生和照顧 2. 安置領養兒童 3. 照顧健康狀況嚴重的直系親屬 4. 員工嚴重健康狀況而無法工作，必須申請醫療假 5. 配偶、兒子、女兒或父母是現役軍人或即將徵召入伍的軍人發生緊急情況	新生兒、領養兒童、直系親屬（配偶、子女或父母）、員工本身、軍人眷屬	無
英國	1996 年就業權利法	配偶、伴侶、子女、孫子女、父母或其他依賴您照顧的人面臨緊急情況，包含疾病、生產、照護安排中斷及孩子上學期間發生事故	配偶、伴侶、子女、孫子女、父母或其他依賴您照顧的人	無

<sup>1</sup> 本法原為「性別工作平等法」，名稱已於 2023 年 8 月 16 日修正為「性別平等工作法」，文內亦配合修正。

表 1 (續)

國家	法案或法條內容	請假事由及假別	對象	給付
德國	2012 年家庭照顧時間假法	同居親屬有照顧之需求	同居親屬	搭配照顧津貼之保險給付項目及（提供貸款）薪資部分為向聯邦家庭和公民責任辦公室貸款，復職後需償還
法國	2010 年勞動法「家庭連結照顧假」及「照顧假」	患有危及生命的疾病，或處於嚴重且無法治癒的疾病晚期或末期，假期用來照顧殘疾者或情況嚴重失去自主能力者	直系尊卑血親跟兄弟姊妹之外，共同居住者跟醫療代理人	有（安寧照顧每日津貼）
瑞典	育嬰假法下父母縮短正常工作時間	六種形式育嬰假，包含縮短正常工作時間的形式，直到孩子滿八歲為止	子女	有（兒童照顧福利津貼）
日本	育兒、介護休業法	1. 育兒休業及育兒休假 2. 勞基法照顧假 3. 介護休假	子女、家人	有（僱用保險），但無提供育兒休假及介護休假相關給付
韓國	男女僱用性別工作平等法及工作·家庭兩立支援相關法律第 22 條之二及 19 條	1. 家族照顧留職 2. 家族照顧休假制度 3. 育兒留職	子女、家人	無

資料來源：本研究整理。

## 貳、我國家庭照顧假的制度背景與問題

### 一、制度背景與內容

自國際勞工組織提出產假及母性保護公約以來，會員國將公約條文轉以國內勞動法方式，實現保障女性勞動者的精神。然此種保護性規範仍在迎合性別角色的需要，並非意圖改變家庭照顧的性別分工（陳昭如，2017）。其結果是在性別角色無

法有所改變下，反可能因保護性規範加深雇主既有性別印象，成為女性職場的障礙。因而性別角色解套的方式必須將家庭照顧責任由個人或家庭，轉移至社會與國家，讓女性跳脫傳統「家庭照顧者角色」，由政府提出完整的家庭照顧福利立法及政策，補足女性因參與勞動而留下的家庭照顧缺口（陳貞蘭，2003）。基於此，我國開始檢討女性的工作權益，最後促成性別平等工作法修正通過，並將家庭照顧假予以立法。

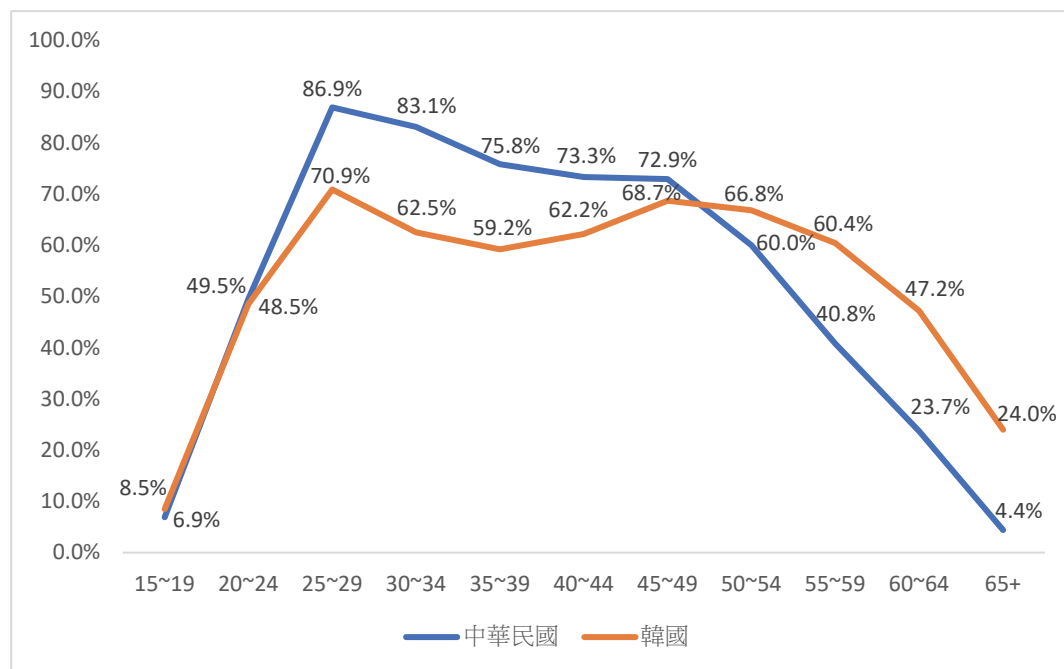
我國家庭照顧假規範與其他國家不同之處，在於後者主要規範在勞動法及社會安全法規，而我國係落於性別工作平等法，僅有韓國與我國相同（詳後各國介紹）。該法自施行至今已屆滿 17 年，期間經過 2 次修正，將適用範圍逐漸擴大到全部事業單位，讓勞工在遇有家庭成員需要預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故時，而必須親自照料該家庭成員時，都能受到保障。然觀諸勞動部 2019 年「僱用管理就業平等概況調查」關於家庭照顧假申請者的統計數據，過去一年企業內曾提出申請照顧假的比例相當有限，僅有 9.5% 的受訪企業；其中企業員工女性提出者（3.9 次）為男性提出者（1.8 人次）的兩倍，申請端反映相當程度的性別差異（勞動部，2020）。而根據中華民國家庭照顧者關懷總會（2017）的調查，我國勞動者若需對家中成員進行家庭照顧，期間平均長達 9.9 年，亦多依循傳統性別分工由女性提供照顧。在職場未能提供支持性措施的結果下，相當高比例的職業婦女需長時間在工作及家庭兩地奔波，最後選擇退出勞動市場。實證研究亦發現，對於因生育而做出離職選擇的婦女，身負家庭成員照顧責任者，再重回職場的可能性明顯偏低（薛承泰，2000）。

我們可以發現，台灣婦女就業明顯受到家庭生命週期的影響，家庭經濟理性的考量重於婦女個人薪資效益的考量，亦即婦女若是薪資低於僱用家事勞動者（不分本國或外國籍）所需支付的成本，相當容易做出「不如離開職場，退回家庭接起照顧工作」的選擇。而一旦婦女在職涯的起始階段即做出此種選擇，重返職場的可能性相當低。若與韓國婦女勞動參與率進行各年齡組別的比較（如圖 3），亦可看出家庭生命週期對我國婦女就業的影響。兩國在 20 至 24 歲年齡組別之前的勞參率幾乎一致，有著同樣的女性高教育年限的社會經濟背景，25 至 29 歲之後的年齡組別也同樣有因婚育退出勞動市場的狀況，但我國婦女勞參率自此一路向下，而韓國則在 35 至 39 歲年齡組後開始回升。亦即該國有相當高的婦女再就業比例，相對來

說，我國婦女只要一選擇退出勞動市場，即很難重返就業。

圖 1

2019 年我國與韓國婦女就業率按年齡組別



資料來源：整理自“勞動統計圖表彙編”，行政院國家發展委員會，2021（<https://reurl.cc/9RN5Aa>）。

基於此，如何在既有的家庭照顧假法制進行調整，提高企業誘因設計留才措施，或以社會保險提供「有給」假期，使其個人薪資效益高於家庭經濟理性，避免婦女在職涯初始階段即因家庭照顧而離職，實乃當務之急，此亦為性別平等工作法的部分立法意旨。性別平等工作法第二十條主要立法內容如下：

### （一）請假事由

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。

### （二）假期計算

家庭照顧假日數併入事假計算，全年以七日為限。

### （三）薪資給付

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。依勞工請假規則規定，勞工請事假一年內合計不得超過十四日，事假期間不給工資。

### （四）禁止不利益對待

雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績，此為事假與家庭照顧假不同之處。

原則上，我國家庭照顧假併入事假計算，薪資計算依各該事假規定辦理，事實上多為無給，與 1993 年美國家庭與醫療假法案相近，將家庭照顧假作為一種符合資格員工的請求權（得請家庭照顧假），若雇主核可則比照事假，同樣沒有要求雇主給付休假期間薪資。

## 二、相關問題與修法方向

我國家庭照顧假是以事假的形式為之，儘管雇主對於性別平等工作法的假別並無法准駁，受調查時多數雇主同意申請，少數則讓勞工用其他假別處理緊急事故。儘管如此，實際上有勞工申請此一假別的事業單位比例偏低。連帶的，實務上家庭照顧假之爭議相對較少，如表 2，<sup>2</sup> 歷年均為個位數，自 2002 年後累計 25 件申訴案，其中只有 12 件進入行政機關的評議程序，亦多是涉及請假後的爭議。代表性個案為勞動部 105 年勞動法訴字第 1050006467 號訴願決定書，主管機關對於重大事故、嚴重疾病等認定，需要有醫療機構提供評估的客觀佐證，仍是較為採較高、嚴格的認定標準，而使請假資格較為限縮，<sup>3</sup> 此與英國就業法庭只要員工提出即具備合理性的見解亦有出入。研究整理出下列目前家庭照顧假所面臨的問題，並按時間序列（從最近到最久）列出修法版本：

<sup>2</sup> 性別工作平等申訴相關程序及統計參見性別工作平等申訴審議處理辦法。

<sup>3</sup> 本案係勞方為照顧母親而請家庭照顧假，雇主拒絕，勞方申請家庭照顧假，其結果為主管機關為判斷勞方是否符合請假要件，親自訪談勞方母親之醫生，依醫生之說明判斷並無實際請假、照護需求，而最後認定雇主並無違法，訴願決定書提出「病患未失去生活自理能力且無開刀住院急迫性」作為判斷理由。

表 2

性別工作平等申訴案件-按申訴類別分

	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年 (1-6 月)	2002 年 3 月 累計
	申訴 評議	申訴 評議	申訴 評議	申訴 評議	申訴 評議	申訴 評議
工作平等措施 (總數)	90 (39)	119 (54)	135 (84)	118 (66)	49 (17)	948 (506)
生理假	8 (3)	14 (5)	19 (10)	16 (12)	4 (1)	98 (53)
產 假	19 (7)	16 (7)	26 (18)	21 (10)	7 (4)	298 (183)
產檢假	3 —	1 (1)	8 (2)	5 (3)	4 (1)	21 (7)
安胎休養請假	14 (5)	20 (13)	22 (10)	17 (6)	8 (1)	107 (45)
陪產假	3 (1)	10 (3)	2 (5)	3 —	— —	33 (13)
育嬰留職停薪	37 (18)	45 (22)	40 (27)	43 (18)	16 (6)	274 (137)
育嬰留職復職	12 (7)	14 (5)	23 (16)	23 (15)	7 (3)	142 (73)
哺乳時間	— —	3 (1)	— (1)	2 (2)	3 (1)	13 (6)
育兒減少工時或 調整工時	1 —	1 —	— (1)	2 (1)	2 (1)	9 (3)
<b>家庭照顧假</b>	2 (1)	2 (1)	8 (5)	2 (1)	5 (2)	25 (12)
托兒設施或措施	— —	2 —	2 (1)	— —	— —	4 (1)

資料來源：整理自性別工作平等申訴案件統計，行政院性別平等會，2018  
(<https://reurl.cc/z6RWG0>)。

## (一) 政策問題

### 1. 家庭照顧假使用率不高且多數為無薪

從勞動部「107 年僱用管理就業平等概況」調查報告結果觀之，儘管雇主同意員工申請（或有提供）家庭照顧假者的比例有 78.1%（較 2017 年增加），實際提出申請的員工僅有 9.4%，其中多數為無給假（64.4%，較 2017 年增加 4%），只有 11.3% 薪資照給（較 2017 年減少 4.2%），且多數為女性申請（較 2017 年增加 1.5%）。如此低的家庭照顧假實際申請比例，關鍵在於企業態度及現行家庭照顧假主要仍為無給（陳姮臻，2017）。



## 2. 家庭照顧假申請在公私部門及企業規模間有所差異

公部門及較大型公司相較而言，同意員工申請的比例較高（如表 3），或與採取配套管理措施，包括育嬰留職停薪、臨時看護人力、彈性上班、輪調、縮短工作週數、上班地點特別安排與提供在家工作機會等等，而無法在人力或財務上負擔的中小型企業，相形之下難以與提供留才措施，福利條件相對優渥的大型企業競爭人才，而中小型企業員工，其家庭更是難以期待得到同等支持，結果在企業與員工間造成機會不均（disparity）。

表 3

我國事業單位同意申請家庭照顧假情形

單位：家，%

項目別	樣本數	總計 (%)	會同意 員工申請	最近是否 有員工申請	
				平均同意 申請日數 (日)	有
<b>員工規模</b>					
29 人以下	1,484	100.0	76.4	6.8	6.6
30~99 人	689	100.0	89.9	6.9	20.5
100~249 人	587	100.0	96.3	6.9	44.5
250 人以上	458	100.0	100.0	7.0	77.7
<b>組織型態</b>					
民營	2,742	100.0	77.6	6.8	8.8
公營	476	100.0	100.0	7.0	31.1

項目別	會同意員工申請					最近一年 沒有員工 申請	不會同意 員工申請
	最近一 年有員 工申請	提出申請者人數 / 性別			平均申請 人數(人)		
		僅有 男性	僅有 女性	男女性 員工都有			
<b>總計</b>	<b>9.5</b>	<b>5.1</b>	<b>1.8</b>	<b>3.9</b>	<b>3.8</b>	<b>68.9</b>	<b>21.7</b>
<b>行業別</b>							
農、林、漁、牧業	5.9	3.0	1.8	3.1	1.0	84.3	9.8
礦業及土石採取業	12.3	3.2	4.9	6.8	0.5	60.5	27.2
製造業	10.0	6.2	2.6	3.1	4.3	65.0	25.0
電力及燃氣供應業	30.1	6.9	7.4	4.1	18.6	55.4	14.6

表 3 (續)

項目別	會同意員工申請						不會同意 員工申請
	最近一 年有員 工申請	提出申請者人數 / 性別				最近一年 沒有員工 申請	
		平均申請 人數(人)	僅有 男性	僅有 女性	男女性 員工都有		
用水供應及污染整治業	5.6	3.1	0.3	1.0	4.3	77.0	17.4
營建工程業	4.9	2.8	1.0	1.3	2.6	62.5	32.6
批發及零售業	8.0	2.1	1.6	3.4	3.0	70.8	21.2
運輸及倉儲業	6.4	15.8	0.9	1.0	4.5	81.7	12.0
住宿及餐飲業	6.7	2.5	1.9	4.1	0.7	69.2	24.1
出版、影音製作、傳播及 資通訊服務業	26.5	9.6	4.3	5.3	17.0	63.5	10.0
金融及保險業	13.0	21.0	5.2	0.2	7.5	79.8	7.3
不動產業	1.7	6.7	0.3	0.5	0.9	77.6	20.7
專業、科學及技術服務業	9.1	6.0	2.3	5.1	1.7	77.5	13.4
支援服務業	8.7	5.6	1.0	5.3	2.5	64.9	26.4
公共行政及國防；強制 性社會安全	31.2	7.6	1.3	12.7	17.3	68.8	--
教育業	26.4	5.2	-	12.8	13.6	71.2	2.3
醫療保健及社會工作服務 業	12.3	7.3	0.3	10.3	1.7	73.1	14.6
藝術、娛樂及休閒服務業	22.0	2.7	4.2	11.0	6.9	65.6	12.4
其他服務業	10.9	1.8	0.1	9.9	0.9	62.1	27.0

資料來源：修改自 **108 年僱用管理就業平等概況調查及工作場所就業平等概況調查報告**（頁 72-75），勞動部，2020（<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy08/0824report.pdf>）。

### 3. 家庭照顧懲罰（family penalty）問題

家庭照顧者即便能取得雇主的支持，短暫離開職場照顧家人，但在職場發展及薪資成長上還是受到懲罰。也就是說，此種保護性規範並沒有改變家庭照顧的性別分工，其結果是在性別角色無法有所改變下，反可能因保護性規範加深雇主既有性別印象，如表 3 同意女性申請為多數，認為請照顧假的女性對工作不夠投入，反而成為女性職場的障礙。

#### 4. 產假、育嬰留職停薪等與家庭相關假期使用或流用問題

儘管產假、育嬰留職停薪等為與家庭照顧假立法目的不同，期間也不同，企業在員工管理層面，持續面臨既有與家庭成員相關假期是否可整合運用的問題。對企業而言，包含生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等假期，分別規範在性別平等工作法第 14 條至第 16 條、第 20 條、性別工作平等法施行細則第 7 條、勞動基準法第 50 條，若能彼此流用或可增加管理彈性。而就女性勞動者來說，若能在不同假別間流用，可以擴大勞動者的時間自主性，更可能平衡工作和照顧責任。

#### 5. 長期照顧法制整合問題

家庭照顧假的需求若能在長期照顧體制的支持下，或許特定需求就不必然由家庭成員來提供，也就不需以請假的方式進行，女性勞動者即不會面臨前述的家庭照顧懲罰。然而過去長期照顧法制（包含長照 1.0 及 2.0）除考量了喘息服務外，並沒有全盤思考提供照顧者的需求，而照顧人力供給的不足，更是難以實現喘息服務。

### （二）立法修正回應

#### 1. 參考日本育兒、介護休業法之制度（2019 年 4 月 24 日院總第 1542 號委員提案第 23253 號）

此提案針對「與長期照顧法制整合問題」問題，日本針對受僱者其需要照顧的親屬因受傷、疾病或出現身體上乃至於精神上障礙而需要兩周以上經常性照顧的狀態，受僱者可分三次申請總計 93 日的介護休業（詳如下文日本部分的討論）。立委提出之草案條文為「受僱者任職滿 6 個月後，於發生下列事由須親自照顧連續 2 週以上時，得申請照顧留職停薪，期間至照顧事由消滅為止，受僱者可分 3 次申請總計 93 日之照顧留職停薪：一、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病須侍奉。二、配偶或子女重大傷病須照護。」次數、天數均與日本相同，受僱者負擔之社會保險費則由政府編列預算，與育嬰留職停薪制度不同。

#### 2. 參酌生理假之規範模式（2018 年 11 月 7 日院總第 1542 號委員提案第 22463 號）

此提案針對「家庭相關假期使用或流用問題」及「多數為停薪」問題，家庭照

顧假，薪資照給，全年以 3 日為限，其他家庭照顧假請假日數併入事假計算。

### **3. 參酌公務人員請假之規範模式（2017 年 11 月 22 日院總第 1542 號委員提案第 21364 號）**

此提案針對「多數為停薪」問題，基於平衡勞工、公務員之請假權益，因公務人員請假規則規定有薪事假為 5 日，而家庭照顧假併入事假算後，則其中 5 日家庭照顧假為有薪，2 日無薪。故立委提出之草案版本為「請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。家庭照顧假薪資之計算，其中 5 日，薪資照給，其餘 2 日依各該事假規定辦理」。

### **4. 擴充請假事由（2017 年 5 月 17 日院總第 1542 號委員提案第 20842 號）**

此提案直接針對「家庭照顧假使用率偏低」問題，以在原有家庭照顧假請假事由中增列如增加天然災害停止上課、學校家長日，作為請假事由。

### **5. 參考育嬰留停制度，類比公務人員侍親假（2017 年 3 月 15 日院總第 1542 號委員提案第 20314 號）**

此提案針對「家庭照顧懲罰」問題，規劃侍親照護留職停薪，2 周以上，最長二年，事由為本人或配偶之直系血親尊親屬 65 歲以上或重大傷病須侍奉，或配偶或子女傷病需照顧。社會保險費也是參考育嬰留停制度，雇主免於繳納社會保險費，勞工負擔部分應予繳納，且可遞延繳納。

## **三、國際組織適法建議**

### **（一）國際勞工組織女性勞工身心健康指引**

隨著國際勞工組織在 2011 年提出女性勞工身心健康指引後，家庭與工作平衡（work-life balance）、性別主流（gender mainstreaming）等方向規劃家庭照顧相關法制，已成為國際趨勢（ILO, 2011, 2016）。OECD 等國際組織亦主張兩性在家庭照顧上若能更為平權，愈能發揮女性勞動的潛能，經濟將更能發展（Woetzel et al., 2015）。各會員國國內立法上，亦逐漸走出生殖保護的母性思維，朝較具性別平權意義的有薪家庭照顧假（paid family leave），或至少是家庭照顧無給假（unpaid

family leave) 發展。不過，過往母性保護原則所發展出的規範仍為各國在家庭照顧上的基本法制架構，在此基礎上，擴展「家庭照顧」及「有給假」的相關規範，如勞動法增列法定假期，或社會安全法增列家人病危撫養，財務上則或以社會保險（如美國的六州及德國），或以津貼給付（如法國的家人病危撫養津貼）作為支付休假者薪資的基礎。

從國際勞工組織的角度來看，若能有效設計工作時間安排法制，將容許男性和女性勞動者按照家庭責任安排，此亦為「工作未來」宣言鼓勵各會員國讓勞動者對工作時間擁有更大的選擇權和控制權的主要考量。將給勞動者帶來健康和幸福，改善個人和公司表現。根據公司的工作需求，政府、雇主和勞動者投入共同設計工作時間，讓勞動者有機會彈性安排工作時間。為了解決問題，政府、雇主和勞動者也需要在生產效率改進方面提供支持，以便勞動者能夠維持或增加所得，同時最大限度地縮短工作時間。在具體安排和工作時間方面，按照公司提高靈活性的需要，給予勞動者更大選擇以平衡工作和個人生活，並保障最短工作時間。

## （二）歐盟家庭工作生活平衡指令

為保障勞動者家庭照顧假及彈性工作安排的權利，歐盟於 2019 年通過 1158 號家庭工作生活平衡指令，指令第三條第 F 款直接與遠距工作相關，其定義所謂彈性工時（flexible working arrangements），主要之內容為利用遠距工作方式（remote working arrangements）、引進彈性工作班表以及縮短工作時間等。<sup>4</sup> 指令主要保障事項如下：

### 1. 陪產假（paternity leave）

在生育之後，父親至少需要 10 天的照顧假，其給付至少要等同於有給病假專法或特別立法保障家事勞動者權益。

---

<sup>4</sup> 原文為「flexible working arrangements’ means the possibility for workers to adjust their working patterns, including through the use of remote working arrangements, flexible working schedules, or reduced working hours.」

## 2. 育嬰假 (parental leave)

至少保障 2 個月的親職假，並不得在父母間移轉使用，給付水準則由會員國決定。

## 3. 家庭照顧假 (carers' leave)

勞動者為照顧或支持家屬，得享有每年 5 天的照顧假。

## 4. 彈性工作安排請求權 (right to request flexible working arrangements)

針對家有 8 歲以下兒童的勞動者，得有彈性工作請求權。

# 參、日本家庭照顧假法制

自立法目的與思維觀之，日本之「育兒・介護休業法」係為了「透過對於勞工進行育兒及家庭照護之支援等相關措施，以促進為育兒或家庭照護之勞工得繼續受僱或再就業之機會，使勞工得以兼顧職業生涯及家庭生活」，以支援勞工之工作與生活平衡為目的，因而將育兒與介護（長期照護）需求予以整合（如表 4）。此立法系自 1992 年「育兒休業法」修正，歷經 2001 年、2004 年，再至 2009 年修正時，乃新增許多規定，包含育兒期間短時間勤務以及免除超過約定工作時間外工作、促進父親取得育兒休業的策略、小孩看護制度的擴充、新設因為介護的短期休假制度。最新 2017 年修正版本制度保障變得更加充實，考量因為小孩不能去保育園而被迫退職的男女，甚至是讓邊工作邊育兒的男女勞動者，能有一個便於取得育兒休業的就業環境，增設在子女沒有去保育所的時候，育兒休業可以最多延長到子女 2 歲。另外，創設了對雇主的努力義務：針對預定生育的勞動者負有使其週知育兒休業制度的義務、對一邊工作一邊育兒的工作者有提供容易利用的以育兒為目的之休假制度之義務。與我國相較，育兒休業與育嬰留職停薪相同，而育兒休假（子女看護假）、介護休假與家庭看護假同，不同之處在於日本有針對家人設計的留職停薪（介護休業），該國法制簡述如下：

## 一、育兒

### （一）育兒休業

實施育兒休業之前間，原則上是在子女出生之日起到 1 歲前。在子女到達 1 歲時，有下列情形者，可延長至 1 歲 6 個月：1. 在子女滿 1 歲前，勞動者本人或配偶正在進行育兒休業，且 2. 希望進入保育園但無法進入之情形；有前述情況時，可再從 1 歲 6 個月延長至 2 歲。如果父母同時獲得育兒休業者，則可將取得育兒休業的期間延長到子女到達 1 歲 2 個月之前，但不論是勞工或其配偶各自最長的休業期間皆為 1 年。

在對象部分，勞工為了養育未滿 1 歲之子女而為之長時間之休業，子女在此處除了和勞動者之間存在法律上親子關係（含收養）外，還包括處於為了結成特殊養子女關係的試驗性養育期間、被委託在法律關係上的養父母處的兒童等。除不定期勞動者能夠申請育兒休業外，若定期勞動者在同一雇主處繼續工作滿 1 年以上，且在子女滿 1 歲 6 個月前並未有明顯契約期滿或是更新的情況下亦可申請。此外，可透過勞資協議排除未滿一定工時要件之勞動者。

在申請提出部分，照顧 1 歲前小孩之育兒休業，勞動者原則上需在希望休業開始之日前一個月提出；照顧到 1 歲 6 個月子女之育兒休業，需在預定開始育兒休業之日（1 歲生日）前二周提出。照顧到 2 歲子女之育兒休業開始予定日（滿 1 歲 6 個月之翌日）前二周提出。育兒休業之提出，雇主不能以事業繁忙等經營上或非合理的理由拒絕，就雇主方而言，勞動者有不能育兒休業之合理的理由為：1. 明顯於提出育兒休業後 1 年內僱用關係終了者；2. 一周約定工作天在二日以下者。

### （二）育兒休假（子女看護假）

為了照顧生病，受傷的子女或為了預防子女疾病，該法另行在日本勞基法 39 條之年次有給休假外，訂定子女看護假。看護假被定位為，當子女生病或受傷時能簡單取得，讓勞動者能繼續工作且兼顧育兒。「為了預防疾病」指的是子女之健康檢查或預防接種，預防接種不限於預防接種法上之接種，其他種類之接種（流感等等）也包含在內。

提出子女看護休假的時候，必需向雇主表明下列事項：1. 勞動者的姓名；2. 接受照顧的子女之姓名、出生年月日；3. 看護休假取得之年月日；4. 因子女受傷或疾病或預防疾病而需要子女看護休假照顧之事實。因需要子女看護休假多為緊急情況，因此可以當天以電話口頭提出申請，事後再繳交書面即可。雇主並可以要求勞動者提出關於照顧子女受傷、生病或預防疾病等必要之書面證明，但是應考量提出書面證明是否造成勞動者過重之負擔。雇主原則上對於勞動者提出子女看護休假之申請，不得拒絕。

除日僱勞動者外，每一名就讀小學前之子女，其父母可向雇主在 1 年度提出 5 日為限之子女看護假（如有 2 名子女則增加為 10 日）。另外，若經勞資協議訂定，雇主得拒絕下列勞動者之申請：1. 未受該雇主持續僱用滿 6 個月之勞動者；2. 一周內之工作天數在 2 天以下者。

## 二、介護（照護）

### （一）介護休業

「介護休業」指男女勞動者為了照顧家族中有受傷、疾病或肉體與精神上之障礙且有 2 周以上長時間照顧的需求狀態之對象，而為之長時間休假。「家族」範圍包含勞動者之配偶（包含事實上婚姻關係者）、父母及子女（包含祖父母、兄弟姊妹、孫子）、配偶的父母。針對同一位需照顧之家族對象最多可以提出 3 次介護休業，並且可以連續介護休業。該照顧對象家族已接受合計達 93 日之照顧時，不可再針對該照顧對象申請介護休業。提出時，需以書面提供雇主下列資訊：提出之年月日、勞動者的姓名、對象家族之姓名及與勞動者之關係、對象家族之需照顧狀態、希望休業開始及希望休業終了之日、到目前為止該對象家族接受介護休業之日數。雇主並可以要求勞動者提供證明受照顧之對象家族之需照顧狀態之書面證明。

提出介護休業之申請係勞動者一定期間內之勞務給付義務消滅之意思表示。符合要件的介護休業申請者，其勞動給付義務消滅，雇主不得以業務繁忙或經營上之理由妨礙勞動者之休業。定期僱用勞動者，在提出申請時，該當下列情形者，可以為介護休業：1. 同一雇主繼續僱用 1 年以上；2. 預定開始之日起算 93 日後，再經過 6 個月的期間內勞動契約未有明顯終止或更新者。此外，勞資協議可以訂定一定之



勞動者不得為介護休業。

勞動者需在預定開始介護休業日前 2 周提出，不問理由皆可在介護休業期間內將時間延長 1 次，但需在原預定結束之日前 2 周提出。雇主不得拒絕勞動者符合要件之介護休業申請。但是，若勞資協議有協議，則雇主可拒絕以下勞動者之其介護休業之申請：1. 未受該雇主持續僱用滿 1 年者；2. 有合理的理由認為不得為介護休業者。所謂「有合理的理由認為不能為介護休業者」指有下列情形：僱傭關係很明顯在提出申請後 93 日內終止之勞動者、1 周內工作天數在 2 日以下者。勞動者可在介護休業開始前日，撤回提出之申請。但是針對同一位需照護家族連續 2 次撤回者，雇主可以拒絕其提出之介護休業。

而在介護休業期間有下列情形者，即終止介護休業：1. 不再照護受介護休業之對象家族；2. 進行介護休業之勞動者，開始產前產後休業、育兒休業或是新的介護休業。所謂「不再照護受介護休業之對象家族」具體指下列情況：1. 對象家族死亡者；2. 離婚、婚姻取消等與對象家族間之親屬關係消滅；3. 勞動者有受傷、生病等無法照顧需照護家族之情形。

## （二）介護休假

介護休假被定位為照顧需照護之家族，讓勞動者能繼續工作且兼顧照護責任。所謂「需照護之家族」指勞動者之配偶（包含事實上婚姻關係者）、父母及子女（包含祖父母、兄弟姊妹、孫子）、配偶的父母，有受傷、疾病或肉體與精神上之障礙且有 2 周以上長時間照顧需求之狀態者。當勞動者有需照護或照顧之家族時，可以向雇主提出 1 年度 5 日為限；以 1 日或半日為單位（若是有 2 人以上需照護之家族，則為 10 日）之介護休假。申請照護休假時，需向雇主提供下列資訊：1. 勞動者的姓名；2. 對象的姓名及和勞動者的關係；3. 照護休假開始之年月日；4. 對象家族的需照護狀態事實，若不能以書面提出，則可以用口頭提出。雇主對於勞動者之申請，可以要求以書面提供：1. 對象的姓名及和勞動者的關係；2. 對象的姓名及和勞動者的關係；3. 對象的需照護狀態事實，但是應考量提出書面證明是否造成勞工過重之負擔。

雇主原則上對於勞工照護休假之申請，不得拒絕。除日僱勞動者除外；另外，若經勞資協議訂定，雇主得拒絕下列勞動者之申請：1. 未受該雇主持續僱用滿 6 個

月者；2. 一周內之工作天數在 2 天以下者。

**表 4**

日本育兒與介護下照顧法制

類別	育兒	介護
法源	育兒、介護休業法	
假別	<b>育兒休業</b> 子女出生之日起到 1 歲前。在子女到達 1 歲時，有下列情形者，可延長至 1 歲 6 個月：1. 在子女滿 1 歲前，勞動者本人或配偶正在進行育兒休業，且 2. 希望進入保育園但無法進入之情形；有前述情況時，可再從 1 歲 6 個月延長至 2 歲	<b>介護休業</b> 勞動者為了照顧家族中有受傷、疾病或肉體與精神上之障礙且有 2 周以上長時間照顧的需求狀態之對象，而為之長時間休假，合計達 93 日
	<b>育兒休假 (子女看護假)</b> 為了照顧生病、受傷的子女或為了預防子女疾病，訂定子女看護假	<b>介護休假</b> 勞動者有需照護或照顧之家族時，可以向雇主提出 1 年度 5 日為限；以 1 日或半日為單位（若是有 2 人以上需照護之家族，則為 10 日）之介護休假

資料來源：作者整理。

## 肆、韓國家庭照顧假法制

韓國的家庭照顧假制度與我國相同，主要規範於性別工作平等法制，相關規範為男女僱用性別工作平等法及工作·家庭兩立支援相關法律，<sup>5</sup> 育兒部分規範於同法中，其內相關工時縮短規定，後續亦將適用對象擴及其他家人。勞工申請家庭照顧假條件規範於第 22 條之 2，原則雇主應同意，例外拒絕條件規範於同條之 2 第 1

<sup>5</sup> 原文：남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 簡稱男女僱用性別工作平等法 남녀고용평등법

款（例外拒絕），假期類型及拒絕條件如下：

## 一、家族照顧留職<sup>6</sup>

當受僱者以父母、配偶、子女、或配偶的父母（以下稱「家族」）罹患疾病、發生事故或因年老為由，申請留職停薪以照顧之時（以下稱「家族照顧留職」），事業主需予以允許，法律依據為男女僱用性別工作平等法第 22 條之 2（勞動者的家族照顧等支援）。惟當無法僱用替代人力時，或導致正常事業營運上重大困難時等事宜不在此限，<sup>7</sup> 其拒絕條件如下：

1. 勞工任職不到一年。
2. 除了申請家庭照顧假的勞工外，需要照顧的家庭父母，子女和配偶可以照顧家人。
3. 雇主已向就服中心登記求才代理人，並試圖僱用替代人力超過 14 天，但未能替代勞動力。但是，若雇主在沒有正當理由的情況下拒絕僱用超過兩次則不在此列。
4. 如果勞工的家庭照顧假申請對商業營運造成嚴重困難，雇主並提出證明。

在事業主依據前項規定不允許家族照顧留職時，勞動部得考慮僱用效果等予以支援，包含臨時人力補充及財務補助。<sup>8</sup>

家族照顧留職期間以一年最長 90 天為上限，可分次使用。分次使用時，每次的期間需 30 天以上。<sup>9</sup> 事業主不得以家族照顧留職為由，解僱該當勞動者或惡化勞動條件等不利的處置。<sup>10</sup> 家族照顧留職原則上為留職停薪，但如果勞資雙方有依團體協約或就業規則等另外規定則不在此限。家族照顧留職期間計入年資。惟不計入「勞動基準法」第 2 條第 1 項第 6 號的平均薪資計算期間。<sup>11</sup> 事業主需努力提供所

---

<sup>6</sup> 原文：가족돌봄휴직

<sup>7</sup> 於 2012. 2. 1 修正

<sup>8</sup> 於 2010. 6. 4., 2012. 2. 1. 修正

<sup>9</sup> 於 2012. 2. 1. 新設

<sup>10</sup> 於 2012. 2. 1. 新設

<sup>11</sup> 於 2012. 2. 1. 新設

雇勞動者必要的心理諮商服務，以協助其得以健康地兼顧職場和家庭。<sup>12</sup>

而在考量三代家庭的條件下，家族照顧留職於2019年也做出修正，通過僱用保險法部分修正案等6項法案，內容包括擴大可使用家族照顧留職制度的家族範圍由現行的父母、配偶、子女、配偶的父母擴大至祖父母以及孫子女（第22條之2第1項、第2項），此項修正是為了讓祖孫家庭也能利用此制度。

## 二、家族照顧休假制度<sup>13</sup>

由於家人照顧需求不盡然在事前可以預期，更多的是突發性事件，需要具有彈性的短期假期，而上述中男女僱用性別工作平等法規定的「家族照顧留職」，最長可申請時間為90天，但一次最少需連續使用30天以上，因此受僱者基本上無法以天為單位申請。因而在僱用保險法進行部分修正，並於2019年3月22日在韓國國會「環境勞動委員會」會議通過，新設「家族照顧休假制度」，並於2019年8月1號在法制司法委員會通過，改調整男女僱用平等法，並於2020年1月1號開始施行。

制度目的在於提供受僱者因家人罹患疾病、發生事故或年老等導致突發需要照護時申請，以1天為單位，一年最多可請10天，並且併入既有的「家族照護留職制度」規定的90天計算，也就是兩項休假合計，一年可請90天。並且新增「養育子女」為申請的事由。<sup>14</sup> 綜上所述，家族照顧休假制度目的在於提供受僱者因家人罹患疾病、發生事故、年老等導致突發需要照護或養育子女時，可使用以日單位來申請的短期休假。

## 三、育兒

### （一）育兒留職停薪

依男女僱用性別工作平等法第19條規定，當受僱者向事業主以需養育滿8歲以

---

<sup>12</sup> 於2012.2.1.修正

<sup>13</sup> 原文：가족돌봄휴가제도

<sup>14</sup> 第22條之2第2項、第4項、第5項、第6項

下或小學 2 年級以下的子女（包含領養子女）為由，申請留職時，事業主需允許之，育兒留職期間以 1 年以內為限。事業主不得以育兒留職為由，予以解僱或其他不利的待遇，育兒留職期間不得解僱該受僱者。惟無法繼續經營事業時，不在此限。育兒留職結束後，事業主需將該受僱者復職到與留職前薪資水準相同的職務。又，第二項的育兒留職期間計入年資。

## （二）育兒工時縮短制度

育兒工時縮短制度是以未滿八歲或小學二年級以下的父母為對象，如果父母沒有使用育兒留職，可以此制度代替使用。縮短工時為每天平均 1 小時，工時縮短後，每週工時的上限由 30 小時配合調整為 35 小時，週工作天內不限次數使用，惟最小使用期間單位為 3 個月。<sup>15</sup> 每週工時上限可以調高的用意在於勞動者的工時縮短時，需相對賦予雇主不受原有的每週工時限制，如我國的週工時為 40 小時，方能增加雇主給假的意願。惟如果雇主有下列情事得拒絕之：1. 不可能採用替代人力；2. 導致事業營運發生重大困難；3. 其他總統令規定之事由時，雇主得以拒絕。

而於 2019 年的修正案通過後，育兒留職未使用期間可與工時縮短制度使用期間合計。因此，依據育兒工時縮短制度的留職期間從現行的一年最多可延長為 2 年。換言之，在育兒工時縮短制度下保障基本 1 年的工時縮短，並可加入育兒留職未使用的期間，最長 2 年。

配合前項家族照顧休假制度修正，2019 年韓國政府亦放寬工時縮減的適用對象擴大為照顧家族、本人生病或遭遇事故、本人為了準備學業，或是 55 歲以上為了準備退休的情形也能申請縮短工時（新增第 22 條第 3 項及第 4 項）。條文規定，家族照顧等縮短工時制度之使用期間為一年，縮短工時之限度為每週 15 至 30 小時。

## 伍、結論與建議

高齡化社會下，勞動者需在工作與家庭照顧的需求間取得平衡。照顧責任主由民法家屬間互負扶養義務而生，<sup>16</sup> 雖有順位規範，多係由家中女性承擔幼兒、老人

<sup>15</sup> 修正第 19 條之 2 第 3 項及第 4 項，第 19 條之 4。

<sup>16</sup> 參見民法第 1114 至 1121 條。

與病患照顧或家務工作。此一責任往往使女性在職場與家庭間疲於奔命，也就是說，女性勞動者在性別角色下同時承受雙邊壓力。家庭假期相關法制即是為平衡勞動者工作與家庭生活需求所設，其中包含具集體公益性的假別，如針對兒童的育嬰留職停薪，針對配偶的產假與陪產假，亦有個人及臨時屬性的假別，如事病假、生理假及特別休假。其中家庭照顧假是針對家中兒童、老年與生病家人的照顧需求，規範於工作平等法，雇主不具准駁權即是因具備集體公益性；但在實務上係採取事假形式進行，復又兼具單次單天請假的彈性，亦容易讓雇主認為勞工個人可能濫用，因而衍生准假與否的相關爭議。研究比較日本及韓國家庭照顧假法制，發現如下：

## 一、短期、彈性休假規定回應勞動者家庭照顧臨時需求

雖然日本與韓國在家庭照顧假的設計不同，前者以育兒介護專法，後者則以工作平等法，兩者均在制度中有短期及彈性規定，可以 1 日或半日休假方式，或甚至以縮減工時 1 小時的方式，讓勞動者可以處理家庭照顧所面臨的臨時需求。韓國與我國相近，從性別平權面向將家庭照顧假納入性別工作平等法工作立法，與其他國家如法國由社會安全，瑞典由社會保險，或德國與長期照顧保險切入有明顯差異。而日本、韓國與我國的家庭照顧法制共同處在於均考量到雇主營運所需，採用低度保障的方式設計家庭照顧假，從勞工處理緊急事務的角度設定，即不給薪且併入事假計算，不增加雇主額外的負擔。

## 二、育兒照顧制度的完整性

日本的家庭照顧假規範在育兒、介護休業法中，該法針對育嬰留職停薪及家庭照顧假進行規範，透過支持勞工照顧孩童與家庭成員的方式，協助勞工平衡工作與家庭，並促進經濟社會之發展，其中有就業保險給付（育兒休業）的部分，亦有長期照顧保險給付（介護休業）的部分，在相當程度上已與長期照顧法制整合。

對照日本與育兒、照護相關之休假制度，我國在性別平等工作法中亦有產假、產檢假、陪產假、安胎假、育嬰留職停薪、彈性工時以及家庭照顧假，此外亦可運用特別休假與事假。若先自育兒相關的措施來比較，臺灣在休假期間上得於子女滿

3 歲以前，申請最長 2 年的育嬰留職停薪，高於日本的 1 年；所得替代程度上可申請育嬰留職停薪當月起前 6 個月平均月投保薪資 80% 之津貼，並就每一子女最長受領 6 個月，略高於日本（ $\text{休假開始時日薪} \times \text{給付日數} \times 67\%$ 。但育嬰假開始後 6 個月調整為 50%）。

### 三、家庭照顧制度的假期彈性

另就工時的部分，不論是育兒或照護，於日本勞動者得向雇主申請約定工作時間外勞動限制、法定工作時間外勞動限制、深夜工作禁止；另亦有約定工作時間縮減等選擇性措施義務（縮減約定工時之措施、彈性工時制、未變更 1 日約定工時之出勤時間提前或推遲、保育設施之設立營運）之多樣化法定規範措施供勞資雙方選擇運用，以達成企業維持人力運用並兼顧勞工育兒、照護不停職之需求，使勞工無須因育兒或照護暫時中斷其職涯。反之，臺灣相關規範中，僅有性別平等工作法第 19 條規定「受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間」，並無其他彈性工時之規範。然若同樣依據上述調查，有 2 成左右的女性未回歸原職工作，係因有彈性工作的需求（包含想從事工時較短或較彈性的工作、轉換離家近的工作、想從事工作責任較輕的工作）。

此外，雖我國在育兒上有多種假別，然在照護的部分僅有 7 天的家庭照護假、事假以及特別休假可運用；又 7 天家庭照護假需併入事假計算，一年度僅能有 14 天之事假。是以，即便加上特休最長 30 日計算，亦僅有 44 日，低於日本 93 日之介護休業。是否得以對應從家族有緊急照護需求至就醫、陪伴、找尋照護人員到安定的期間，不無疑義。

### 四、被照顧者定義的調整

研究發現，韓國家庭照顧法制的「被照顧者」逐步放寬，在 2019 年後擴大可使用家族照顧留職制度的家族範圍由現行的父母、配偶、子女、配偶的父母擴大至祖父母以及孫子女，而工時縮減更擴大為照顧家族、本人生病或遭遇事故、本人為了準備學業，或是 55 歲以上為了準備退休的情形也能申請。日本亦將對象適用於勞動

者之配偶（包含事實上婚姻關係者）、父母及子女（包含祖父母、兄弟姊妹、孫子）、配偶的父母，有受傷、疾病或肉體與精神上之障礙且有 2 周以上長時間照顧需求之狀態者，此與高齡化社會的進程密切相關。

在整理家庭照顧假兩國法制，並在我國過去修法版本的基礎上，研究提出下列建議：

### （一）結合育兒及照顧設計專法

臺灣有關育兒、照護相關之休假制度則係規範於性別平等工作法之第四章促進平等工作措施，僅有 12 條條文，且觀該法之立法目的係「為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」，以消除職場上性別歧視與促進性別平等地位為主。因此，建議我國或於未來可朝向訂立專法，以提升「工作與生活平衡」理念於法規體系中之階層地位，以確實落實保障、促進勞工得以兼顧其職業生涯及家庭生活。其中可考量日本法制雇主義務之設計，針對預定生育的勞動者負有使其週知育兒休業制度的義務、對一邊工作一邊育兒的工作者有提供容易利用的以育兒為目的之休假制度之義務等。

### （二）增列家庭照顧假給付

以我國現行家庭照顧假法制而言，是否得以對應勞工緊急照護需求至就醫、陪伴、找尋照護人員到安定的期間，不無疑義。我國雖有多種假別，然在照護的部分僅有 7 天的家庭照護假、事假以及特別休假可運用；又 7 天家庭照護假需併入事假計算，一年度僅能有 14 天之事假，低於日本 93 日之介護休業。然此部分的家庭或家族照顧需求與長期照顧體系有較高的連動，建議目前原有家庭照顧假不需要做太大更動，在微調目前法規制度下，再另外去建立其他輔助有特殊長期照顧需求的員工，並考量結合長照制度提供給付，可比照日本介護法規由就業保險支應，雇主的接受度也會比較高。

### （三）增列家庭照顧假事由

檢視我國性別工作平等法之第四章促進平等工作措施立法意旨係「為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」，以消除



職場上性別歧視與促進性別平等地位為主，基於此，可參考日本與韓國休假事由，增列照顧家族、本人生病或遭遇事故、甚或學業及準備退休，讓勞工更能在緊急照顧與職場工作間進行平衡。

#### （四）增加家庭照顧假彈性

僅管性別工作平等法第 19 條規定「受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間」，雇主依法不得拒絕，然實際提出者甚少。建議可以參考韓國法制增加休假彈性，原本規定使用工時縮短制度必須每天平均工時超過 2 小時的制度也修正為每天平均 1 小時即可，亦即可以間隔、區塊（前多後少）或減少工作時數方式來規劃家庭照顧假，不必然以全日休假或留職停薪方式進行。

#### （五）擴充長期照顧喘息服務

在家庭照顧者這一端，長期照顧服務法於 2017 年施行後，已將喘息服務（家庭照顧者支持服務）入法，現行已為法定服務項目，目前喘息服務為衛生福利部長照給付及支付制度之補助項目，經費由長照基金支應。而在另一端的外籍看護工，為提供休假權益保障，外籍家庭看護工家庭之擴大服務計畫亦以喘息服務方式進行，目前係以專案辦理，財源部分係由就安基金與長照基金各補助一半，建議應常態化以減少勞工在照顧者休假期間需親自照顧家人的壓力，中期調整為既定政策，編列公務預算支應。

#### （六）鼓勵男性申請家庭照顧假

以目前性別平等工作法育嬰留職停薪制度多為女性申請，未來能以獎勵性別平等工作法的角度發展，例如：獎勵男性申請等方式激勵性別衡平的作法，或如製作鼓勵男性申請育嬰假之文宣，應可讓我國性別平等工作法的理念得到進一步落實。

## 參考文獻

- 中華民國家庭照顧者關懷總會（2017）。長照 2.0 成與敗，「照顧不離職」行不行？日本學者分享安倍內閣「零介護離職」對策 93 天照顧假及推動友善企業措施。2019 年 3 月 14 日，取自 <https://www.familycare.org.tw/news/11107>
- 行政院性別平等會（2018）。性別工作平等申訴案件統計。<https://reurl.cc/z6RWG0>
- 行政院國家發展委員會（2021）。勞動統計圖表彙編。<https://reurl.cc/9RN5Aa>
- 陳烜臻（2017）。臺灣家庭照顧假之研究〔未出版之碩士論文〕。國立政治大學。
- 陳昭如（2017）。從義務到權利：論母性保護制度的轉向與重構。載於許宗力（編），*追尋社會國：社會正義之理論與制度實踐*（頁 219-291）。國立臺灣大學出版中心。
- 陳貞蘭（2003）。兩性工作平等法中社會給付規定之研究〔未出版之碩士論文〕。國立政治大學。
- 勞動部（2020）。108 年僱用管理就業平等概況調查及工作場所就業平等概況調查報告，3 月。<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy08/0824report.pdf>
- 鄭麗嬌（1999）。美國「家庭與醫療假法」（FMLA）政策形成過程之研究。*政治科學論叢*，（11），265-294。
- 薛承泰（2000）。臺灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析。*人口學刊*，（21），77-99。
- Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labour Office.
- International Labour Organization (2011). *Work-life balance*, November. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163642.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163642.pdf)
- International Labour Organization (2016). *Women at work: Trend in 2016*. International Labour Office.
- The Organization for Economic Cooperation and Development (2019). *Social institution & gender index*. <https://doi.org/10.1787/dev-data-en>
- Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika,

J., Dobbs, R., & Krishnan, M. (2015). *The power of parity: How advance women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey Global Institute

# Comparison of Family Leave Legislation between Japan and Korea and Its Implications

Yun-Hsiang Hsu<sup>a</sup>

## Abstract

With the women's educational opportunities increasing in recent years, the rate of women's labor participation has increased, and the proportion of double-income families has also increased. However, affected by traditional gender roles, women entering the labor market still have to bear family care responsibilities. In response to such pressures, one of the members of double-income families is often forced to quit their jobs and withdraw from the labor market when family members encounter medical or other emergencies. This choice is more common in the aging society. The balance of work and family is not only a problem for employees, but also a management problem for business owners. It requires government involvement to provide assistance. This study compares the paid and unpaid family leave regulations of Taiwan, Japan, Korea. The research suggests policy recommendations for a decree to establish a supportive workplace that promotes equal rights of gender and keeps women from withdrawing from work because of their traditional role as care providers.

**Keywords:** paid family leave, work life balance, female labor participation

---

<sup>a</sup> Professor, Institute of Law and Government, National Central University, e-mail: yhhsu@cc.ncu.edu.tw.