

落實「工作與家庭平衡」：日本經驗探討

林慧芬

兼任講師

實踐大學社會工作系

摘 要

我國與日本在社會發展歷程中，除深受儒家思想影響，於社會價值方面，特別是性別角色分工上具有相近性外，人口結構亦都面臨著少子女化與高齡化的嚴峻考驗，在社會安全制度方面，也強調以社會保險的方式來保障不同職域別人口群。近年來，我國雖積極推動各項落實性別平等的政策，但在強化兩性共同承擔育兒照顧責任方面，仍有賴國家、企業的共同努力，才能使法案更加具體落實，故日本追求「工作與家庭平衡」的育兒假實施經驗，可做為我國政策推展的參考。

本文主要探討日本近十餘年來，發展兩性育兒照顧假之政策脈絡與推動現況，特別是實施男女勞動者兼顧職場與家庭責任的法令配套，及企業職場內部管理政策上加以著墨。也期待經由透過探討「兩性共同責任」價值的實踐，及實施「工作與家庭平衡」政策困境之反思，進一步考量如何打破「家庭照顧責任」即「女性責任」的迷思，以鼓勵男性更願意申請育兒假、樂意承擔家庭照顧責任，而達成性別日趨平權，國家社會更為繁榮的目標。

關鍵字：工作與家庭平衡、育兒假、家庭照顧假

The Fulfillment of Work and Life Balance: A Japanese Case Study

Hui-Fen Lin

Adjunct Lecture,

Department of Social Work, Shih Chien University

Abstract

Due to the deep influence of Confucianism and its social value, Taiwan has the similar social development as Japan's. Except for the similar expectation on gender roles, both encounter the severe challenge of declining fertility rate and aging society in population structure. Also, in the social security system, social insurance is emphasized to ensure people in different occupations. In recent years, Taiwan actively promotes many policies to fulfill gender equality. However, we still rely on the mutual efforts of the government and enterprises to put policies into practice more concretely in the aspect of consolidating the idea of both men and women taking tasks in parental care. As a result, the Japanese experience can be a reference for our policies promotion.

This paper will investigate how the Japanese government develops the policies on parental leave in history and its current situation, especially on the regulatory scheme for men and women who both take work and family responsibilities and on the family friendly policy of an enterprise internal management. Through implementing the value of working men and women and life balance value and reflecting policy implementation difficulties, we can further ponder how to break the myth of family care and female responsibilities and how to encourage men to apply parental leave and to be more willing to take more family care responsibility. Doing so will help to achieve gender equality and the goal of national prosperity.

Key words : Work and Life Balance, Parental Leave, Family Care Leave

壹、前言

Siaroff 曾透過性別敏感觀點，將 Esping-Anderson 類型學加入新變項後對福利國家類型再檢視，日本由於勞動參與誘因少及家庭福利取向偏低等因素，因而不被認為是「自由福利國家」，而是「落後的女性動員福利國家」(Late female mobilization welfare) (張世雄，2000)。儘管，日本在落實性別平等工作方面，相較於其他先進國家的發展，顯得起步較晚，但在歷經九〇年代泡沫經濟，加上人口高齡與少子女化的嚴峻考驗後，日本近十年來開始進行一連串的立法與制度改革值得深入觀察，特別是能否具體改變勞動市場中，長期以男性為主體的就業體系，以及女性必須因為家庭照顧責任而永久離開職場的現象等議題方面。

本研究鑑於日本與台灣同受儒家思想的文化影響，人口結構上皆面臨少子女化與高齡化挑戰，以及在社會安全制度上皆採取職域別的社會保險體系的發展歷程等相近性之考量，故本文企圖進一步探討日本政府於近年在平衡兩性家庭與生涯發展策略上，透過「增進兩性平衡工作與家庭」及「防止職場性別歧視」的兩大途徑分析推動的制度內容 (Araki, 2002)。

檢視由 1992 年「育兒休業法」(1995 年擴大該法為「育兒、介護休業法」)、1997 年「男女雇用機會均等法」及 1999 年所制訂「男女共同參與社會基本法」，可以發現，部分法條已融入日本長期缺乏的「兩性共同責任」政策理念，逐步推展兩性可享的育兒假與家庭照顧假制度設計，期使男女勞動者能兼顧職場與家庭責任，促進社會與經濟的繁榮發展。如下，即期望能深入檢視日本推動背景及實施內容，以提出我國推動相關政策時之可能參考方向。

貳、背景因素探討

一、國際趨勢的影響

促使日本近年積極朝向兩性共同參與的體制改革導因，由日本官方文獻資料顯示，國際社會追求性別平權的趨勢，是促使政府開始推動改善女性勞動條件及平衡家庭與工作措施的原因之一。日本基於聯合國會員國之義務，為發展落實聯合國國際勞工組織 (ILO) 123 號「有家庭責任的婦女雇用建議書」的「家庭責任為男女及社會共同責任」的政策方向，並為了配合 1980 年北京召開之「世界婦女大會」的多項決議，故於國內簽署了「廢除女性差別待遇條約」，也在 1985 年通過「男女雇用機會均等法」，並遵循據聯合國 1995 年聯合國第四次會議中

所釐定的北京宣言與行動綱領，制訂了一連串相關的法令制度（陳忠良，1996：41-48），如表一。

表一 聯合國政策方針與日本相關政策推動概況

年	聯合國推動方針	日本的推動概況
1975	●國際婦女年 ●國際婦女年世界大會（第一次會議）	設置婦女問題企畫推進本部（本部長：內閣總理大臣、副部長：總理府總務長官、成員：內閣官房副首長及十省廳的事務次長） 設置婦女問題企畫推進會議
1976	籌備「聯合國婦女十年」（1976-1985） （目標：平等、開發、和平）	
1977		策定「國內行動計畫」
1979	「廢除女性差別待遇條約」決議（聯合國第三十四次會議）	
1980	●「聯合國婦女十年」世界大會。 ●「聯合國婦女十年後半期行動方針」	●簽署「廢除女性差別待遇條約」
1981		●策定「國內行動計畫後期工作重點」
1984		●修訂「國籍法」
1985	●「聯合國婦女十年」召開。 ●「公元二千年提昇婦女地位的未來戰略」決議（目標：平等、開發、和平）	●制訂「男女雇用機會均等法」 ●批准「廢除女性差別待遇」
1987		●策定「公元二千年向上提昇國內行動計畫略」
1990	●「公元二千年提昇婦女地位的未來戰略」的評估、建議與結論	
1992		●制定「育兒休業等相關法律」
1993		●制定「改善短期勞動者雇用管理之相關法律」（部分工時勞動法）
1995	聯合國女性世界會議（第四次）北京召開。「行動綱領」及「北京宣言」決議	●制定「育兒、介護法」
1996		●策劃「男女共同參與社會截至平成十二年的國內行動計畫」
1997		●修訂「男女雇用機會均等法」
1999		●制定「兩性共同參與社會基本法」
2003		●「次世代育成支援對策推進法」 ●「少子化社會對策基本法」

資料來源：赤岡功等（2004）〈男女兩性共同參與と女性労働〉，日本：京都シネルヴ書房

二、社會價值的影響

此外，日本受到西方女性主義及婦女運動的影響，婦女意識抬頭，也引發社會對於兩性不平等議題的熱烈討論，八〇年代後期出現「男女共同兼顧工作和家庭」口號，追求新型態的夫妻關係的「新家庭主義」價值漸漸興起，特別是，1990年，日本生育率¹首次出現的「1.57」歷史新低，所引發「低生育率造成勞動力短缺」的隱憂（Araki, 2002），使長期以配偶、子女及家人等非正式資源，作為育兒及老人照顧支持來源的日本，面對著缺乏社會化照顧體系的困境下，除了積極鼓勵婦女進入勞動市場，也發展兩性共同社會參與，並能兼顧工作及家庭之政策方向。

三、經濟結構的變遷

在經濟結構方面，日本隨九〇年代泡沫經濟崩潰，1995年陷入「超級冰河時期」（內閣府，2004），加上1997年的亞洲金融風暴，加劇了經濟低迷現象，大量公司倒閉裁員，使企業終身雇用制與年功序列制也無以為繼，不過，隨產業結構變遷，資訊科技與辦公室自動化的趨勢，網際網路的發達帶來的金融及服務業的商機，吸納了大量女性勞動人口。但儘管產業型態轉型、女性教育水平及性別意識提升，使勞動市場中十五歲以上女性參與勞動率逐年攀升，但日本的女性仍處在「輔助性」、「低薪資」及「短期」與「臨時」的工作位階——運用「充分」及「彈性」的低廉婦女人力資源，被日本視為改善經濟的緩衝閥（Araki, 2002: 110）。

簡言之，日本政府1990年後的修法行動，雖未必完全依循西方社會兩性共同參與價值的路徑，但不可諱言，深植在日本文化結構的兩性關係、親屬責任，隨著無可迴避的經濟衝擊與社會變遷的挑戰，已促使日本政府加緊腳步，正視平衡工作與家庭的重要性，具體實施各項協助兩性共同承擔照顧責任的政策措施。

參、相關法制內容之檢視

日本保障勞工育兒休假的專法，最初列於昭和十七年（1972）制定的「勤勞婦女福祉法」第11條，但該法僅提出「雇主」對育兒強制假及其他育兒措施的

¹ 生育率(total fertility rate)指依年齡別每一婦女綜其一生於生育期間所生育之嬰兒的平均數

「努力義務」，同時也只以「女性勞工」為實施對象，隨後，1975年所通過的「特定職種育兒休業法」，同樣也只針對特定職域如護士、嫗姆、教員等「特定專業」為對象，同時，限定是「女性」為申請對象的「不支薪休假」（陳忠良，1996：68-69），由上述內容觀之，皆非構築於兩性平權或共同承擔照顧責任的價值上，反而更強調由婦女擔負育兒責任的性別分工，以解決保育所不足的困境。

1999年日本通過了「男女共同參與社會基本法」，該法強調，國家應體認兩性是社會組成份子，應確保共同擁有均等的社會參與機會，以達成兩性共享政治、經濟、社會與文化的利益之理想，而落實於（一）尊重男女的人權；（二）重新檢視社會制度及常規；（三）共同參與政策等的草擬及決策；（四）平衡家庭及生活等相關活動；（五）加強國際合作等五大理念，因此，在保障女性勞動權的施政方針上，即歸納為三個面向：（一）保障女性勞動型態的自由選擇權利；（二）強調母性的尊重與健康權維護的權益；（三）強調職業生活與家庭生活調和的勞動條件與權利保障（東京都產業労働局編，2004）。

從1992年開始實施的「育兒休業法」直到後來1995年合併成「育兒、介護法」（以下簡稱「育、介法」）為止，多次的修法後，雖已逐步使育兒與家庭照顧假制度法制化，並通過以「兩性」為適用對象，且在請假期間之經濟補償上，搭配「雇用保險法」以協助獲得育兒休假給付，及育兒休業期間能減免「社會保險費」（健康保險及厚生年金保險），才使兩性勞工在請假期間有部分所得保障。

然而，由於該法最初的適用對象上，並未及於「部分工時」的兼職勞工，對於多數以兼職為主的女性勞動者權益影響至鉅，因此，在2004年12月8日通過的「育、介法」部分條文，即明訂隔年4月1日起應擴大勞工適用對象至一定條件的有期雇用勞工，且延長育兒假到子女一歲六個月，同時，各項所得保障的給付額，也能夠配合延長育兒休假期間加以調整。此外，隨該法令的修訂，終於使養育1歲6個月子女的男女勞動者（不含按日雇用者）的「部分工時」兼職勞工（需符合契約期滿仍繼續受雇一年以上要件者）能享有育兒假的權益保障。

此外，法令也賦予員工基於照顧需求得要求雇主免除跨夜工作的權利，並明令禁止雇主對將申請或曾使用育兒休假的員工，以此當作解雇藉口的歧視、懲罰或不利益作為。且在「再雇用策略」方面，賦予雇主應善盡管理的必要措施之努力義務，使員工育兒假後能夠順利重返職場。而國家也同樣需善盡敦促雇主之僱用管理，透過政府對企業之建言、支付給付金等其它必要援助，以健全育兒休假制度並降低企業的成本。

日本育兒制度內容圖示:

制度重點	原制度	新制度
育兒及家庭照顧假的適用對象	不適用「部分工時」勞工	擴大至「部分工時勞工」(需符合紀續雇用1年以上之要件)亦適用。
育兒休假的期限	育兒假期限為子女1歲前止	育兒假的期限延長至子女1歲6個月為止
提供勞工申請照顧生病子女照顧假的權利	企業努力義務	為勞工的權利(每年享有五日的照顧假)
家庭照顧假的申請次數及期程	照顧家庭成員一人一回為限、至多3個月	將申請照顧家庭成員的回數放寬、日期得累計至93日止

日本於推動育兒假的過程中，由於原本「育、介法」未加規範雇主對員工育兒假期間需要支付薪津的義務，同時，員工在雇主不支薪的期間內，原來勞雇雙方共同承擔的社會保險費，需要由受雇者單獨承擔，因此，阻礙了員工申請育兒假意願，形成受雇者申請育兒留職停薪之阻力，故進一步規劃由雇用保險法的保險給付提供受雇者育兒假期間的部分所得損失，使勞工於薪資減少的請假期間，至少能得到透過雇用保險所獲得的，約合休假前月薪的 40% 之育兒休假給付，以補貼勞動者的所得損失。

日本於 2003 年所修正的「雇用保險法」，主要在針對解決勞動型態多樣化及再就業困難等議題，所提出安定就業的制度改革措施中，也包括了育兒休假期間的特例乙項。依規定育兒休假期間可以請領到「育兒休業基本給付金」(休假前每月薪資的百分之三十)及休假結束繼續工作六個月的「職場復歸給付金」(休假前每月薪資的百分之十的一次給付)，兩者合稱為「育兒休業給付」。因為，育兒假期間等同於「因傷病或其他法定理由無法從事勞動期間」，故未來申請失業給付時可不予計算，仍具有依雇用保險法領取失業給付金受益資格。不過申請給付者需在工作期間內，具失業保險的被保險人身分，並繳納保險費。工作期間若不連續，仍可以合併計算。其領取金額，以育兒假前員工每月薪資為二十萬日圓為例，每月可領取「育兒休業基本給付金」(係原月薪的 30% 計為六萬元日圓)。待休假十個月之後重返職場，則可領取原月薪的 10% 計二萬元日圓乘以十個月份(計二十萬日圓)的「職場復歸給付金」。

表二 育兒假相關給付比較表

		健康保險		船員保險	國民健康保險	雇用保險
		政府管理	共濟組合			
被保險人		受雇民間企業	受雇民間企業	船員	未受雇的地區居民	除日雇、季節勞動雇、船員外的全部勞工
分娩費 (一次給付)	本人	一胎三十萬元	一胎三十萬元	一胎三十萬元	視各市町村的條例而定	「育兒休假基本給付金」： 支給日數×休業開始時的薪資日額×30%。 「職場復歸給付金」： 基本給付金支給日數×休業開始時的薪資日額×10%。
	家庭成員 (受撫養者)	一胎三十萬元	一胎三十萬元	一胎三十萬元		
生產補助	本人分娩	生產預定日前四十二天(多胞胎為九十八天)開始到產後五十六天為止的期間,請假缺勤一日以每日標準報酬額的六成支給。	生產預定日前四十二天(多胞胎為九十八天)開始到產後五十六天為止的期間,請假缺勤一日以每日標準報酬額的六成支給。	判定妊娠開始後五十六天為止的期間,請假缺勤一日以每日標準報酬額的六成支給。	-----	
	配偶分娩	—	—	—	—	

資料來源：作者自行整理。

除表二整理之結合保險制度所增加經濟補償的政策誘因，還包括育兒休業期間的可以減免「社會保險料」（即健保及厚生保險費）；依據健保法第七十六條及厚生法八十二條第二款規定，從 2001 年 1 月開始免除繳納，厚生年金保險從 2000 年 4 月開始，原先由事業主及受雇者共同分擔的費用，在育兒休業期皆不用負擔，同時未來也不會影響受雇者的健康保險及厚生年金的受益資格。

然而，在保障非典型雇用型態的勞動者育兒假的權益方面，儘管日本的「有期雇用」者，是透過勞動契約而訂有一定期限的雇用，但相較於西方先進國家的界定及運作上，日本企業卻常基於減少勞動成本考量下，使部分所謂的有期雇用勞動者在工作負擔、工作內容，雖實際已扮演企業的恆常性勞動力，但雇主仍會循著反覆簽訂契約的漏洞，將其視為身分不確定的臨時雇員（大澤齊子，1996：226）。企業主得以藉由有期雇用形式，逃避日本法律對於濫用解雇權的嚴格懲罰，因此，有期雇用員工遭不續約、解雇或不支退職金等問題層出不窮，也常面對無法提告的困境（Araki, 2002: 33-34）。至到 2005 年再修的「育、介法」部分修正條文通過，明文將適用對象擴及到有期雇用者後，才逐步保障了部分工時

勞動者的權益，但該勞工之工作型態及屬性，仍需要符合「於同一事業單位繼續受雇一年以上，且育兒假休假截止日期應於繼續雇用的契約期限內」之規範。

回顧日本的育兒休假制度，從1992年首次立法至今，雖然不斷因應社會需求逐步擴大保障範圍；但仍然面臨制度實施後，男性申請育兒假比率低落的問題，加上日本法令中，絕大部分制度規範採雇主努力義務，並無相對罰責，其實施成效與推動困境，茲簡要探討如下節。

肆、日本實施成效之探討

一、男性參與育兒照顧的困境

檢視日本「育介法」推動育兒假的成效，五人以上規模事業單位的兩性育兒休業假取得率，與政府的政策實施目標值仍有顯著差異。尤其男性取得率不到四分之一，與女性取得率存有近百分之六十的落差(表三)，足見追求兩性在平衡工作與家庭角色，根深蒂固存有女性較適任親職的社會價值，使女性請假比男性，較容易取得同僚及上司諒解；而男性除受到「一家之主」需擔負家計的性別分工影響，長期將工作擺第一位的價值驅使，大大減少男性請親職假的動機，憂心放不下繁忙業務或經濟收入銳減等考量因素下；顯見性別角色的社會期待，增加了提昇男性申請育兒休業假率的困難度（左藤博樹、武石 惠美子，2003）。

表三 育兒休假取得率目標與執行率

項目	目標值	2002年(平成14年)	1999年(平成11年)
男性育兒休業取得率	10%	0.33%	0.42%
女性育兒休業取得率	80%	64.0%	56.4%

資料來源：內閣府（2004）男女兩性共同参画白書，日本：內閣府。

二、大企業的雇主較鼓勵員工參與育兒工作

依據厚生勞働省（2002）「平成14年度女性雇用管理基本調查」，雇主育兒假制度執行率平均已達百分之六十以上，其中又以金融、保險業的比率最高，達到百分之九十四以上，而建築業則半數以上未有育兒休假規定。再以產業規模分析，規模越大的企業配合狀況越高，規模五百人以上的企業有百分之九十九以上設有育兒休假制度的規定，但人數五到二十九人之中小企業在執行上則只有半

數配合。至於產業勞工工會組織的存在，對於勞工育兒制度的影響上，設有工會團體的超過百分之九十以上享有育兒休假制度。

三、阻礙男性勞工申請育兒假的因素

日本法律雖已規範育兒假男女是一體適用，然而就現實面而言，仍然存在許多阻礙取得育兒假的障礙因素，特別在男性方面，可以大致歸納成六個原因（左藤博樹、武石 惠美子，2003：34-58）：

法律及制度認知不足

育兒假乃是勞工的權利，即便雇主沒有訂出工作規則，但勞工若提出申請，雇主依法不能拒絕也不能予以不利對待，但何以多數人放棄這樣的權益？普遍認為，因為雇主及員工（尤其是男性勞工）對相關法令的認知仍然不足；在育兒休假的法令實施十年後，企業主工作規則明訂有育兒休假的只有百分之三十八點五（厚生勞動省，2002），而2002年的調查發現，受雇五人以上企業的男性取得育兒假率都還不到千分之四。由ニッセイ基礎研究所「男性取得育兒假相關因素調查」報告書發現，知悉產後八週可以申請育兒假的制度的比率上，回答「知道」的人的百分比，男性是34.1%，女性為41.2%；顯見不論企業人事部門及勞工本身對於相關法令的認知仍有待加強（ニッセイ基礎研究所，2002）。

刻板的性別分工意識

日本女性參與勞動市場的模式，在六〇年代即大抵呈現M型曲線的就業模式，其生命週期維持在二十五到三十歲結婚、三十五歲前生第一胎後，為結婚或育兒離開職場，到四十歲左右再選擇就業，並以兼職、部分工時或臨時工作之勞動型態為主（左藤博樹、武石 惠美子，2003：28）。

同時在性別分工意識方面，由兩性社會參與的國際比較調查，在認同「男主外女主內」的意識方面，日本，表示「贊成」與「有點贊成」的民眾的比例皆高於其他國家，而韓國、美國、瑞典、德國及英國等國家表示「反對」「男主外女主內」的比率則都非常高（表四）。除此，育兒時期的國際比較上，日本男性工作時間非常長，相對的育兒時間很少，作家事時間則又更少，以日本總務省「社會生活基本調查」的資料顯示，有六歲以下子女的夫妻，平均每週育兒時間，男性為25分鐘，女性為3小時，男性的育兒時間原本就較女性為低（左藤博樹、

武石 惠美子，2003：28）。

表四 對「男主外、女主內」意識的國際調查比較 %

		贊成	有點贊成	有點反對	反對	無意見未回答
日本	女	8.1	28.7	31.7	25.6	6.0
	男	12.4	34.1	26.8	19.3	7.4
韓國	女	3.2	10.0	60.2	24.9	1.7
	男	2.7	17.5	55.6	21.4	2.7
美國	女	6.2	11.9	27.5	53.5	1.0
	男	4.8	16.9	29.2	47.6	1.5
瑞典	女	0.5	3.5	4.9	88.3	2.8
	男	2.7	6.2	7.0	81.2	2.9
德國	女	3.6	10.9	32.1	52.9	0.5
	男	6.9	18.4	38.4	35.5	1.7
英國	女	2.2	7.5	23.2	65.6	1.5
	男	3.0	6.5	25.7	62.9	1.9

資料來源：內閣府（2002）「男女共同參画國際比較調查」、內閣府（2002）「男女共同參画に関する世論調査」

阻礙男性育兒的職場氛圍

職場氣氛的是源自「男主外、女主內」的社會價值的投射，這也是女性勞工申請育兒假，比較容易取得同僚與上司理解的主因。例如，依據ニッセイ基礎研究所「男性取得育兒假相關因素調查」（個人調查）報告書，1011個樣本（男性505位、女性506位）調查，在已取得育兒假的勞工詢問「取得育兒假的職場氣氛」的問題，回答「非常容易取得」的男性僅有0.8%左右，而「有點不容易取得」及「非常不易取得」分別為24% 與53.5%，即接近八成左右的勞工會感受到職場的請假壓力，職場並沒有鼓勵男性請育兒假的氛圍（ニッセイ基礎研究所，2002）。

除此，再深究阻礙男性運用育兒假的因素，仍可再歸納如下三個議題，首先，男性的工作型態是阻礙男性運用育兒假的主因，以日本每週平均六十小時以上工作時間的男性比例逐年增高，特別是三十歲的男性冗長的勞動時間更是明顯。其次，企業發展出所謂的「分軌體系」，雖提供員工可選擇「一般職」（負責例行政無調派要求）或「總合職」（儲備管理階層需接受多元職務考驗與調派任務），但因職場婦女普遍還需擔負家庭雙重責任，故男性「總合職」比例高於女性許多（山田省三，2004：78），而男性擔任基幹性工作要由企業外部人力替代的難度

也較高。因此，即使「育、介法」有明文規範雇主不得對育兒假員工不利益對待，但詢問勞工「對於休假後雇主評價」，回答「沒有影響」的有19.4%，而「會導致負面評價」的為55.3%，即接近五成左右會都擔心影響升遷與薪給。

另外，休假期間雖可由「雇用保險法」提供「育兒休業基本給付金」，領取受雇者月薪資的百分三十基本津貼，與重返職場工作繼續工作滿六個月以上的「育兒休業職場復歸給付金」一次給付，加上免除健康保險及厚生年金保險費的繳納的優惠。但一般而言，因兩性薪資的差異，會使夫妻雙方經考量休假期間所得損失後，仍是由妻取得育兒假比率較高。

伍、企業育兒假制度之管理措施

依據日本育、介法第二十二條，雇主雖有責任對於員工育兒或照護假期的人力配置、雇用管理措施及幫助員工順利推展業務的方式加以落實及說明，但由於日本勞動力大致區分的正社員及非正規社員（包括彈性工時、派遣、臨時雇及契約社員等），雖讓企業有了能彈性運用非正式的組織外部人力，或直接由企業內部代理人業務進行工作調整因應，但是在實際執行面，仍面臨諸多困境。

首先，請假員工的職務性質，是企業決定代理人來源的重要因素；一般性的、性質固定的、替代性高的業務，比較容易運用臨時雇用、派遣人力加以支援，但工作難度高、非固定的及基幹性的業務，要從外部人力支援的困難度即會隨之增高。但是，這些導致企業內部人力調度或休假人員復職的困難程度，其實也恰恰反映出原本就存在於日本社會的勞動結構及職務分工的性別區隔現象，而導致男性育兒假相對少（左藤博樹、武石 惠美子，2003：113），加上職場工作負荷量大是非常普遍的現象，育兒休假者如需要委由另一同事承擔，無疑也形成雇主及員工在工作量調配及人力調度過程中的壓力，成為企業落實育兒假制度的阻力。

因此，企業配合實施育兒假制度時，能否覓得適任的職務代理人，往往是推展制度的關鍵之一；由於不同的產業，存在的職務難易度、特殊技能需求及替代性高低的差異，因此，需要專門知識、技術或經驗的工作人力，日本往往會運用派遣業人力以應付工作所需，至於行政庶務性質的工作，則會聘用彈性工時人員來加以協助。而正社員方面，由於需要擔負管理業務的工作（如領導部屬與職場管理）、指導業務（執行員工教育訓練）或決策判斷等（左藤博樹、武石 惠美子，2003：98），因此，企業多會採取內部人力支援方式來解決（李景立，2002：33）。

日本在企業組織內部的替代人力策略（左藤博樹、武石 惠美子，2003：100），通常以（1）企業內部員工「順勢遞補」方式支援：即委請工作內容僅次於休假

員工的其他勞工，順勢遞補上去，企業除藉此機會，一方面培養員工「職能經歷」，藉機使員工清楚了解未來所能夠晉升到的工作內容與性質，同時也可增加企業的發展性；或採(2)企業內部「社內轉換配置」：由同一職場同仁自行分擔工作，不過這種方式，因為會增加其他人的工作量，也可能會打擊士氣，因此，這樣的分擔方式，只能因應勞工短期休假的需求。至於組織內完全缺乏替代人力的企業，有些會在員工休假期間，進行業務量削減，或藉機檢視工作內容與生產方式，或討論如何運用較少人力以提昇生產力。

從日本厚生勞動省每年獲得表彰的「家庭友善」企業顯示，認同平衡家庭與職場是提昇生產力的「新報酬」的價值觀的企業，除落實法規之外，也較願意額外提供如生產休假等法定外的不給薪假，或透過職工福利委員會提供禮金等各項員工福利。其他包括員工懷孕或產後期間，如果需要赴醫院檢查等需求都能額外提供一定天數休假，或彈性上下班等福利措施。另外，在人事管理亦採更趨彈性化的設計，例如設置「員工諮商窗口」來提供服務，或允許「在宅工作」型態。而企業若認同職場「友善家庭策略」價值，即會增加員工職場的忠誠度，並反映在生產力上，成為企業「新報酬」，同時，也能使員工因而獲得平衡工作及生活的機會，形成互惠雙贏的結果。

陸、結語

由日本的實施育兒假的經驗可以發現，僅有政府法制面上的努力，並不足以達成良好的成效，還需要透過挹注經費的政策誘因及協助企業解決替代性勞動力的問題，幫助企業改善雇用環境，以化解企業「成本」與「缺工」的反彈（陳忠良，1996：144）。而從日本實施成效中發現，即便育兒假是兩性適用的，但取得率上，仍以女性請假來擔負母職或家庭照顧責任比率遠高於男性，我國在相關法令制度方面，目前雖也由原本「性別工作平等法」不給薪的育兒假，於2009年發展到可以透過「就業保險法」提供兩性勞工「育嬰留職停薪津貼」，以增加請假期間之所得損失補償²，然而，觀諸日本推展制度經驗，仍普遍存在的男性育兒假運用比率低落的問題，我國應如何真正落實「兩性共同承擔」的價值，以促進性別平權的整體目標的達成，仍是很重要的政策課題。

² 依我國於民國98年3月立法院三讀通過的「失業保險法」修正案，98年5月1日起針對能透過該法第11條規定，提供參加就業保險年資累計滿1年的勞工，子女在3歲以下者，依性別工作平等法規定，辦理育嬰留職停薪者，不論父親或母親皆能提出津貼申請。其給付標準按被保險人辦理留職停薪前6個月的平均月投保薪資的60%計算，每一子女父母得請領最長6個月，共可至多可領12個月。

尤其，我國與日本皆面對著少子女化、高齡社會等家庭照顧上的迫切需求，台灣雖已通過「國民年金法」，及實施「長期照護保險」等制度規劃，但在家庭照顧部分的社會安全制度保障，回歸到「責任歸屬」的根本問題上，還是應該檢視在家庭自助、社會互助及政府他助的照顧向度間，如何能扭轉性別分工的傳統價值，避免職場婦女繼續承擔著工作與家庭照顧的雙重壓力。例如，日本政府近年雖提出「保障女性勞動型態的自由選擇權利」的政策目標，但實務上似乎仍無法避免導引女性進入以「家庭需求」為優先的個人選項中。因此，我國在促進工作與家庭生活平衡的勞動條件上，不僅需要周延的配套制度以改善雇用環境，還需要進一步打破根深蒂固的刻板性別分工的思維。

此外，企業設置育兒假制度方面、協助雇主解決職務替代人力，及避免雇主因顧慮增加額外成本，而對請假員工惡意非難、降薪或強迫辭職，除了透過法律層面，明文遏制雇主外，也要確立企業配合提供育兒假的義務，及增加企業實施的政策誘因的設計。由於日本已有部分工時與短期人力派遣等法案，可作為提供為育兒假運用之人力資源，反觀我國，合理人力資源運用之相關配套法案仍付之闕如，因此，在改善企業人力配置困境，如何強化雇主責任方面，尚待進一步思考更周延的推動策略。

參考書目

一、中文部份

(一) 書籍

張世雄(2000)，〈認識婦女政策與福利議題的一般分析架構〉，《新台灣社會發展學術論叢》，台北：中華民國公益活動促進會，頁 17-18。

(二) 學位論文

李景立(2002)，《日本女性就業之研究—以男女共同參與為中心》。台北：淡江大學日本研究所，碩士論文。

陳忠良(1996)，《育兒休業制度之研究—從日本經驗探討我國育兒休假制度之規畫》。台北：國立政治大學勞工研究所，碩士論文。

大澤齊子(1996)，《影響日本兩性工作不平等的制度因素探討》。台北：國立政治大學政治研究所，碩士論文。

葉盈蘭(2002)。《婦運團體挑戰國家機器與市場的例證：以婦女新知推動兩性工作平等法為例》台北：國立政治大學社會學研究所，碩士論文。

(三) 網站

厚生勞動省

<http://www.mhlw.go.jp/>

二、英文部份

Araki, Takashi (2002), Labor and Employment Law in Japan , Tokyo : The Japan institute of Labor.

Statistical Handbook of Japan (2003).Tokyo:Statistic Bureau,Ministry of Public Mannagement.

Imada, Sachiko(1996), Female Labor Force after the Enforcement of the Equal Employment Opporunity Law,Japan Labor Bulletin,35(8):78-92.

三、日文部份

內閣府(2004)，《男女兩性共同參画白書》，日本內閣府。

厚生労働省、雇用均等・児童家庭局編(2004)。《女性労働白書-働く女性の

- 実情》，日本財団法人 21 世紀職業財団。
- 東京都産業労働局編（2004），《働く女性と労働法-2004 年版(平成 16 年 6 月)》，東京都産業労働局。
- 労働政策研究・研修機構(2004)，《データブック国際労働比較 2004 年版》，日本労働政策研究・研修機構。
- 厚生労働省（2002），《平成 14 年度女性雇用管理基本調査》。
- ニッセイ基礎研究所（2002），《男性取得育児假相關因素調査》，厚生労働省委託研究報告書。
- 独立行政法人国立女性教育會館・伊藤陽一・杉橋やよい（2004），《男女共同参画統計データブック-日本の男性と女性》，株式会社ぎいせう。
- 山田省三（2004），〈男女雇用平等法理の到達點と今後と課題〉，《労働法季刊》，2004 年春季號，頁 77-80，東京：労働開發研究會。
- 左藤博樹、武石 惠美子(2003)，《男性の育児休業》，東京：中央公論新社
- 武石惠美子(2004)，〈多様な働き方と女性労働〉，《労働法季刊》，2004 年春季號，頁 87-90，東京：労働開發研究會。
- 赤岡功等（2004），《男女兩性共同参画と女性労働》，京都：シネルヴヴ書房。

（投稿日期：98年7月15日；採用日期：98年10月17日）