



各國親職假比較研析

由於雙薪家庭愈來愈多，為避免勞工因生養育子女而退出勞動市場，各國紛紛提供各式親職假政策；為了解我國親職假在國際上的相對位置，本文爰就各國親職假之週數與薪資給付率指標，以及 OECD 之親職假「等值全薪」給付週數進行國際比較，並利用集群分析將主要國家分類成 6 群以觀察特性，作為政府規劃政策參考。

楊玉如、王雅雲（勞動部統計處科長、專員）

壹、前言

隨著女性教育程度提高，經濟自主意識抬頭，愈來愈多女性投入勞動市場，工作與家庭的調和不再侷限男主外女主內，而造就了雙薪家庭模式。雙薪家庭常使勞工在面臨生育及照顧子女時，一方（我國大多為女性）須短暫或永久退出勞動市場之窘境，歐美國家為改善該情形，已陸續推行友善家庭與職場之政策，在提供家庭扶助部分主要為托育津貼、兒童津貼及給薪親職假等三種

措施（其中給薪親職假包括產假、陪產假及育嬰假等），以促進工作與家庭平衡。

另隨性別工作平等法、育嬰留職停薪津貼及相關措施之實施，我國親職假政策已有大幅度進展，如 2002 年訂定育嬰假及有薪陪產假 2 日，2009 年起提供育嬰假津貼，以及 2014 年有薪陪產假增至 5 日等。為進一步了解我國親職假在國際上的相對位置，本文將各國所提供產假、陪產假與育嬰假等親職假之週數與薪資給付率等指標進行分析，透過國際比較，

係為我國建構友善工作與家庭生活政策之參考。

貳、各國親職假概況

一、產假

國際勞工組織（ILO）於 1919 年成立之初即提出「母性保護公約（Maternity Protection Convention）」第 3 號公約，規定女性生產後 6 週內不應工作；於 1952 年修正產假期間至少應 12 週；於 2000 年修正產假至少 14 週，以及產假期間給付金額不得低於原先收入的

2/3，另建議會員國將產假增加至 18 週。顯見女性生產相關保障一直是 ILO 關注重點，為使女性能同時兼顧工作與生育角色，並預防因生育所帶來的不公平待遇，ILO 相關公約及法規不斷隨時間而增加，但其宗旨仍然不變。

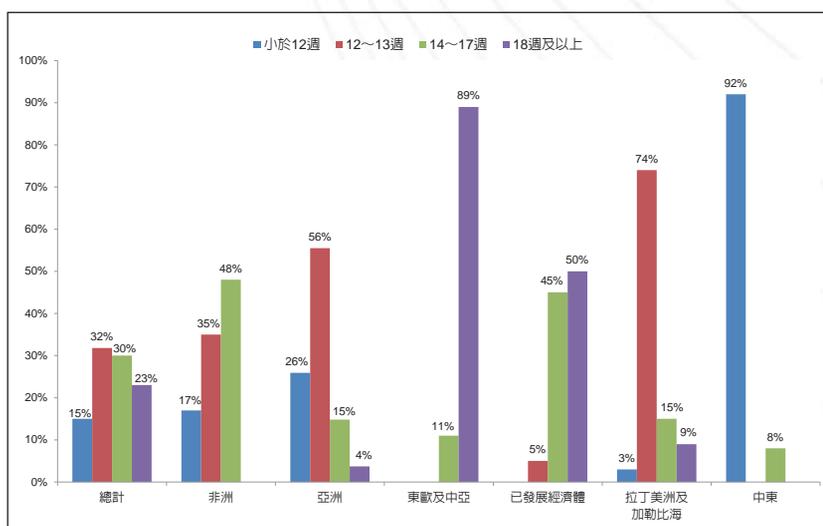
至於各國在產假週數及期間之經濟保障情形，依 ILO 資料（另加入我國及香港），2013 年 186¹ 個國家中，有 53% 國家提供女性至少 14 週產假保障，23% 國家甚至提供至少 18 週產假。按地區觀察，東歐及中亞所有國家均提供 14 週以上產假，已發展經濟體有 95% 國家提供 14 週以上產假，中東地區則有 92% 國家提供不到 12 週產假（圖 1）。

2013 年於 168¹ 個國家中，有 44% 國家符合產假至少 14 週且期間薪資給付不得低於先前收入的 2/3 公約規定，其中 36% 國家產假至少 14 週且薪資給付與先前收入相同。按地區觀察，東歐及中亞地區所有國家均符合公約規定，中東地區僅有 8% 國家符合，亞洲也

僅有 19% 國家符合（圖 2）。我國產假 8 週雖未達 14 週，惟產假期間雇主須支付生產前

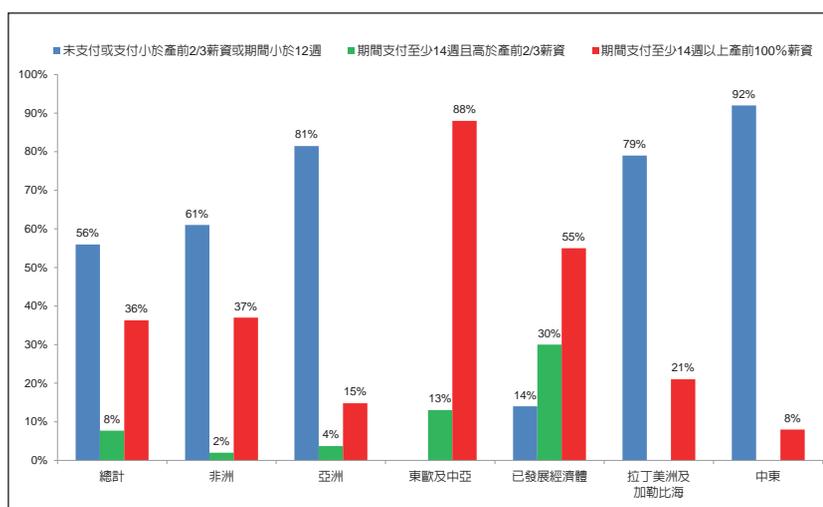
100% 薪資，且可領取 2 個月勞保投保薪資之生育給付。

圖 1 2013 年各國產假週數－按地區分



說明：已開發國家歸類至已發展經濟體，未開發國家及開發中國家歸類至各地區（以下各表同）。
資料來源：我國、香港：勞動相關網站；其餘國家：ILO, Maternity and paternity at work, May 2014.

圖 2 2013 年各國產假週數及薪資給付情形－按地區分



資料來源：我國、香港：勞動相關網站；其餘國家：ILO, Maternity and paternity at work, May 2014.

論述》統計·調查

二、陪產假

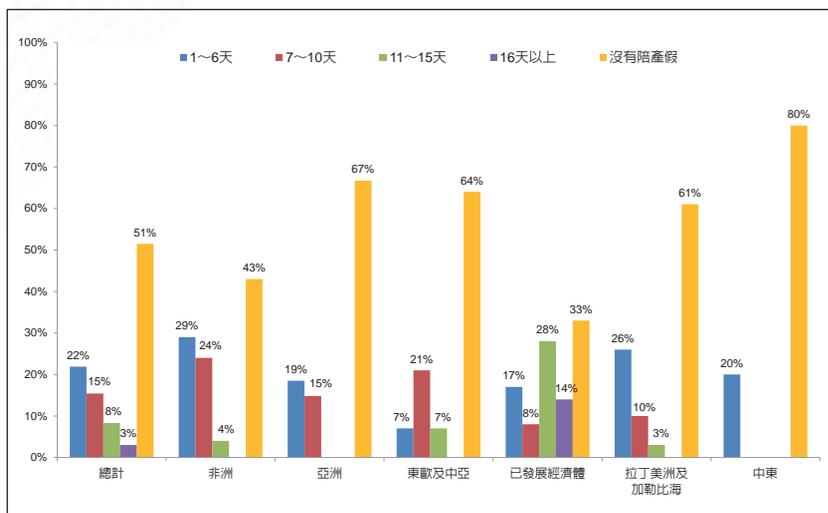
陪產假一般只給父親使

用，目的讓父親花時間陪伴母親生產，在醫院及回家後照顧母親及新生兒或其他子女。有

研究指出，陪產假越長越容易讓父親參與照顧小孩的責任，也會促進兩性在家庭中的平等。

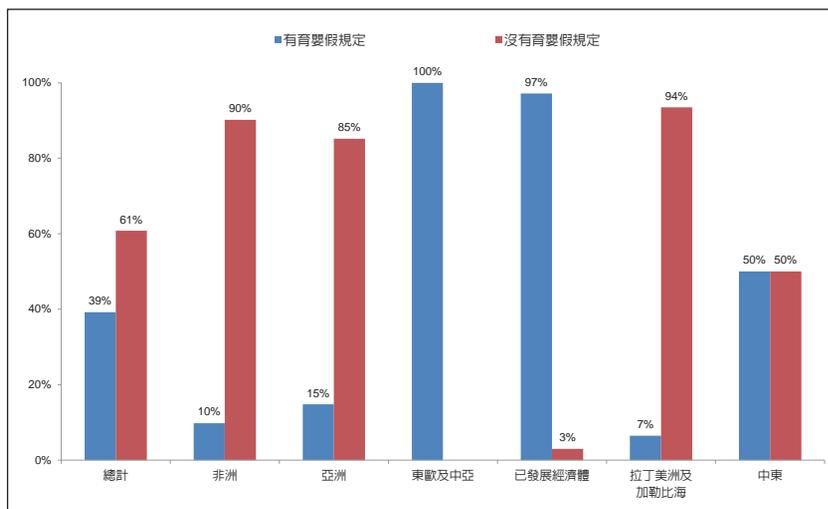
依 ILO 資料（另加入我國及香港），2013 年 169¹ 個國家，僅 47.9% 國家對陪產假有明確規定，22%（或占有規定者之 44%）國家陪產假期間為 1~6 天，如我國、韓國、荷蘭，15%（或占有規定者之 32%）國家陪產假為 7~10 天，如英國、瑞典、挪威，3%（或占有規定者之 6%）國家陪產假 16 天以上，如芬蘭、冰島、葡萄牙。按地區觀察，中東地區有 80% 國家沒有提供陪產假，亞洲地區有 67% 國家沒有提供陪產假（圖 3）。我國陪產假 5 天，與其他國家相較，尚屬中等福利國家。

圖 3 2013 年各國陪產假情形—按地區分



資料來源：我國、香港：勞動相關網站；其餘國家：ILO, Maternity and paternity at work, May 2014.

圖 4 2013 年各國育嬰假規定情形—按地區分



資料來源：我國、香港：勞動相關網站；其餘國家：ILO, Maternity and paternity at work, May 2014.

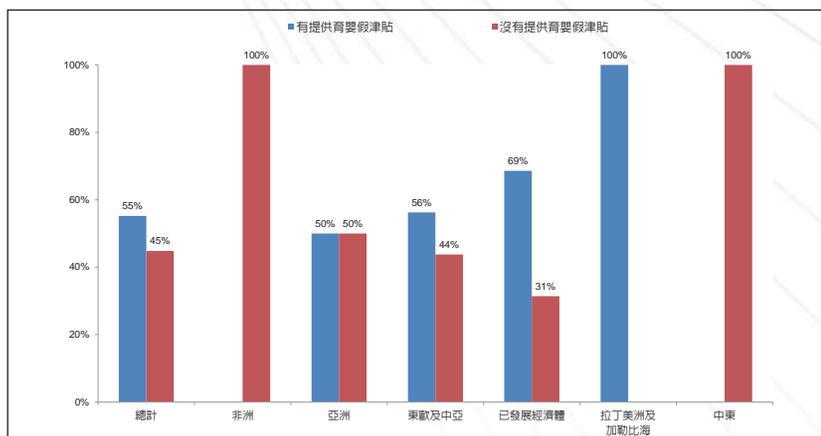
三、育嬰假

育嬰假是父親和母親均可以運用之假別，目的係讓雙親有更多時間照顧及陪伴年幼子女，大部分國家是接續產假後申請。有研究指出高收入、全時工作及高教育程度之父親較有意願請育嬰假，且延長父親

有薪假期或提高補助津貼，均會增加父親申請育嬰假人數。

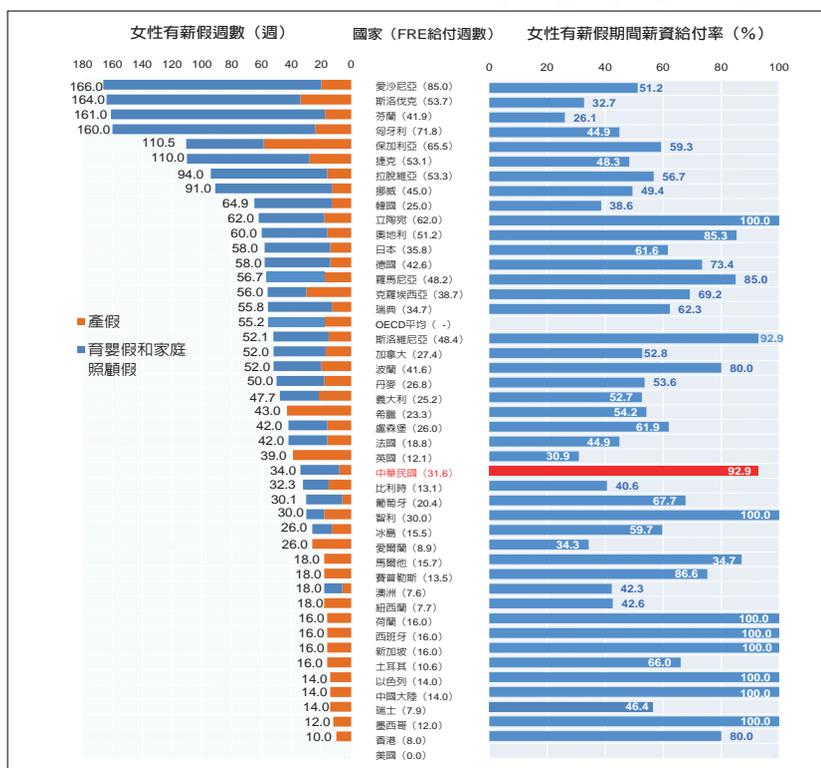
依 ILO 資料（另加入我國及香港），2013 年 171¹ 個國家，僅 39% 國家對育嬰假有明確規定，其中東歐及中亞、已發展經濟體國家幾乎全體均有育嬰假，而亞洲地區僅 15% 有育嬰假（上頁圖 4）。提供育嬰假之 67 個國家中，有 55% 國家提供育嬰假津貼，45% 國家沒有提供任何津貼或補助（圖 5）。我國則提供 6 成投保薪資之 6 個月育嬰津貼。

圖 5 2013 年有育嬰假規定國家之提供育嬰假津貼情形－按地區分



資料來源：我國、香港：勞動相關網站；其餘國家：ILO, Maternity and paternity at work, May 2014.

圖 6 2016 年各國女性有薪親職假週數及薪資給付率



說明：1. 我國、新加坡、香港及中國大陸之 FRE 給付週數依 OECD 定義自行估算。

2. 美國為各州自訂，中央沒有明訂，故週數為 0 週。

資料來源：我國、新加坡、香港及中國大陸：各國勞動相關網站；其餘國家：OECD Family database。

參、福利制度與女性勞參率及總生育率分析

一、全薪親職假

基於各國親職假假期長度與給付涵蓋期間不盡相同，若單以假期長度或薪資給付率進行比較，其比較基準不太一致，因此 OECD 提出以親職假「等值全薪」(Full-Rate Equivalent, FRE) 給付週數之概念以進行國際比較。「等值全薪給付週數」定義為「有新

論述》統計·調查

假週數」乘以「薪資給付率」，所得出之週數相當於獲得全薪之週數，藉此比較各國於親職假期間之經濟保障程度。以下就 OECD 主要國家、香港、新加坡、中國大陸及我國等 45 個國家之有薪親職假（包含產假（女性）、陪產假（男性）、專屬個人權利之育嬰假及家庭照顧假）進行分析。

（一）女性有薪親職假

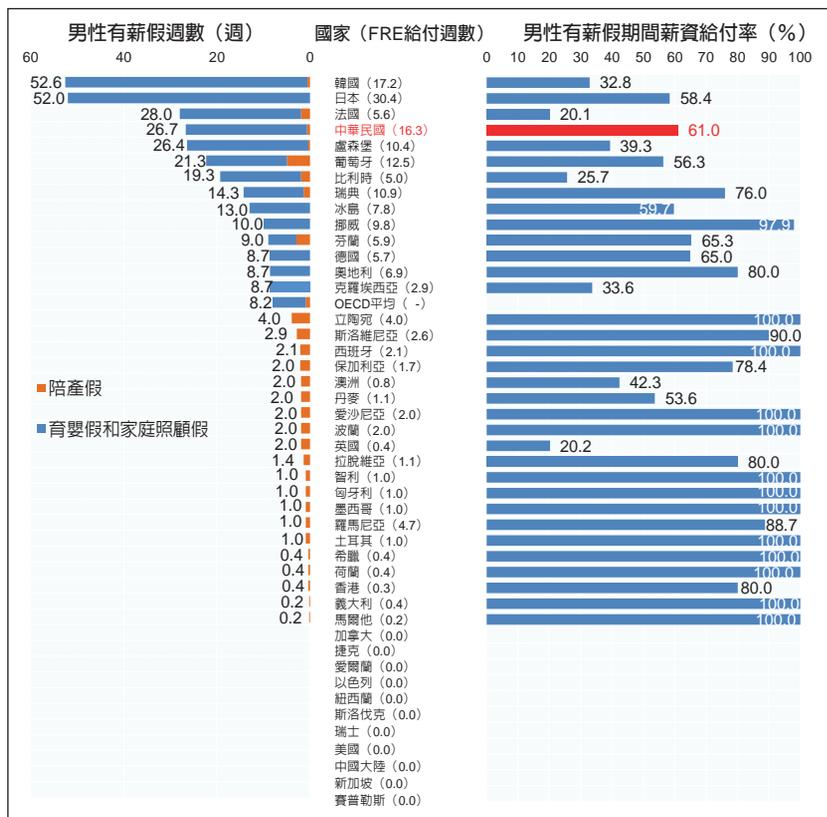
依各國女性有薪親職假觀察，給付全薪親職假國家，大部分提供週數在 30 週以下，如荷蘭、西班牙、新加坡、中國大陸等；而提供週數較長國家，如芬蘭 161.0 週，其薪資給付率僅為 26.1%，而我國有薪親職假 34 週（產假 8 週及育嬰假 26

週），薪資給付率 92.9%（ $(8 \text{ 週} \times 200\% + 26 \text{ 週} \times 60\%) / (8 \text{ 週} + 26 \text{ 週}) = 92.9\%$ ）。依親職假 FRE 給付週數觀察，以愛沙尼亞 85.0 週最高，其次為匈牙利 71.8 週，除美國因中央未明訂親職假週數外，以澳洲 7.6 週及紐西蘭 7.7 週較低，我國則為 31.6 週，低於日本之 35.8 週、高於韓國 25.0 週，在 45 個國家中，週數由長至短排名，我國為第 17 名（上頁圖 6）。

（二）男性有薪親職假

依各國男性有薪親職假觀察，給付全薪親職假國家，大部分提供週數在 4 週以下；而提供週數較長國家，如韓國 52.6 週，其薪資給付率 32.8% 較低，日本 52 週，給付率為 58.4%，我國為 26.7 週（陪產假 0.7 週及育嬰假 26 週），給付率為 61.0%（ $(0.7 \text{ 週} \times 100\% + 26 \text{ 週} \times 60\%) / (0.7 \text{ 週} + 26 \text{ 週}) = 61.0\%$ ）。依親職假 FRE 給付週數觀察，我國 16.3 週，在 45 個國家中，週數由長至短排名第 3 名，僅次於日本

圖 7 2016 年各國男性有薪假週數及薪資給付率



說明：1. 我國、新加坡、香港及中國大陸之 FRE 給付週數依 OECD 定義自行估算。
 2. 美國為各州自訂，中央沒有明訂，故週數為 0 週。
 資料來源：我國、新加坡、香港及中國大陸：各國勞動相關網站；其餘國家：OECD Family database。

(30.4 週)、韓國 (17.2 週)
(上頁圖 7)。

二、各國福利制度與女性勞參率及總生育率群別概況

為比較各國福利制度、女性勞參率及總生育率綜合情形，本節爰利用集群分析方法，將 OECD 主要國家及香港、新加坡、中國大陸及我國等 40 個國家，依女性親職假全薪給付

週數及男性親職假全薪給付週數 (代表福利高低)、女性勞參率 (代表勞動高低) 及總生育率 (代表生育高低) 等特性加以分類，以利觀察 (表 1、下頁圖 8、圖 9)。集群分析法係採用二階段方式，先用層次法中之平均連結法決定初始分群數，再以非層次法中之 k-means 法進行分群，將各國分成具代表性群體，最後利用多變量變異數分析檢定及判別

分析驗證其分群正確性。

集群分析方法藉由觀察 R-square 值將各國分為 6 群時已達 71.2% 解釋能力，其群別分別為：低福利中勞動國、中福利中勞動國、中福利中生育中勞動國、中福利高生育高勞動國、低福利高生育低勞動國、高福利中生育中勞動國。其中韓國和我國屬於中福利中勞動國，而日本屬於高福利中生育中勞動國，新加坡和中國大陸屬於低福利中勞動國。

為檢測分群結果是否適當，因此利用多變量變異數分析檢定 (MANOVA 檢定) 及判別分析，其結果顯示此 6 群平均值有顯著差異且其誤判率僅有 0.029 (誤判率愈小愈好)，表示此 6 群係合適分群。

肆、結語

依行政院主計總處 105 年「婦女婚育與就業調查」，我國 15 至 49 歲現有子女女性於近年出生之最小子女，在未滿 3 足歲前、3 至未滿 6 足歲間之理想照顧方式，均以「自己或丈夫」照顧為最多，分別占

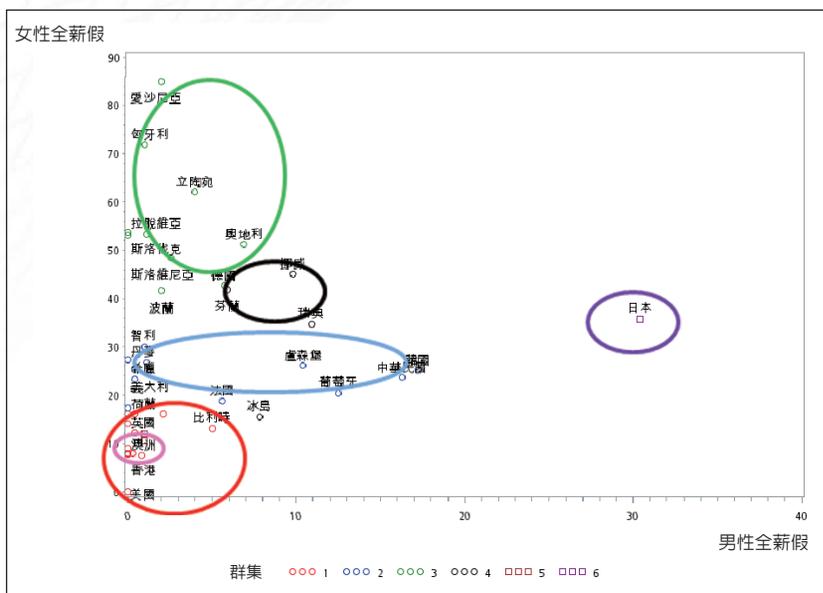
表 1 集群分析結果表

群別	國家	特性			
		女性親職假全薪給付週數	男性親職假全薪給付週數	總生育率	女性勞參率
1. 低福利中勞動國	英國、澳洲、香港、愛爾蘭、荷蘭、新加坡、瑞士、紐西蘭、西班牙、中國大陸、美國及比利時 (共 12 國)	低	低	高低分散	中
2. 中福利中勞動國	法國、盧森堡、葡萄牙、智利、希臘、丹麥、哥斯大黎加、我國、韓國、加拿大、義大利 (共 11 國)	中	中	高低分散	中
3. 中福利中生育中勞動國	拉脫維亞、斯洛伐克、捷克、立陶宛、奧地利、斯洛維尼亞、德國、匈牙利、波蘭、愛沙尼亞 (共 10 國)	高	低	中	中
4. 中福利高生育高勞動國	瑞典、芬蘭、挪威、冰島 (共 4 國)	中	中	高	高
5. 低福利高生育低勞動國	土耳其和墨西哥 (共 2 國)	低	低	高	低
6. 高福利中生育中勞動國	日本 (共 1 國)	中	高	中	中

資料來源：作者自行整理。

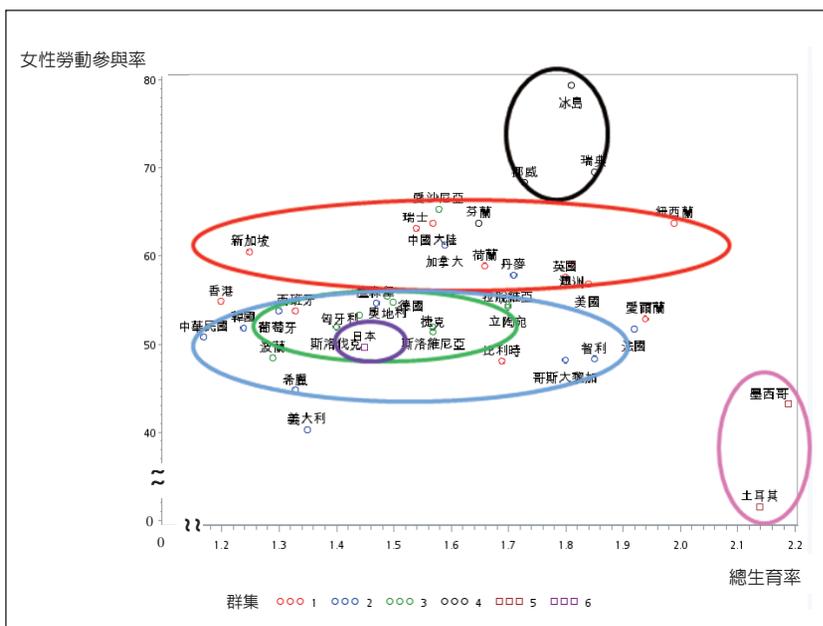
論述》統計·調查

圖 8 2016 年女性親職假全薪給付週數及男性親職假全薪給付週數之集群分析



資料來源：作者自行整理。

圖 9 2015 年總生育率及女性勞參率之集群分析



資料來源：作者自行整理。

78.8%、34.0%，顯見政府制定育兒措施時，兼顧在職父母親職假及其期間之經濟保障甚為重要。依本文分析結果，我國產假 8 週雖低於 ILO 公約建議應至少 14 週，惟期間之薪資給付率超過 100%；有薪陪產假 5 日、可領取 6 成投保薪資津貼之育嬰假，這些措施相對於全球逾半數國家並未提供者，尚屬中等福利。另觀察 OECD 及亞洲主要國家（45 國）之親職假等值全薪（FRE）給付週數，我國女性全薪假週數 31.6 週，低於日本之 35.8 週、高於韓國 25.0 週，位居第 17 高；我國男性全薪假週數 16.3 週，僅次於日本（30.4 週）、韓國（17.2 週），位居第 3 高。綜觀我國現有親職假之經濟保障尚可，惟女性在產假方面與先進國家相較，尚有改善空間，對於完善生養環境之具體作法，仍應持續改進，以使工作的父母親未來可以同時兼顧工作與家庭。

註釋

1. 內文所提 ILO 統計各國資料數，因蒐集到各項假別國家數不同致有差異。❖