

臺中市國小教師對育嬰假的認知 與期待之探究

廖曉柔、陳鳳如

【摘要】

本研究以 98 學年度台中市 62 所小學中，符合育嬰假申請資格的 428 位教師為問卷調查對象，經回收 388 份有效問卷，藉此探討其申請或未申請的考量因素，以及對育嬰假制度的認知與期待。調查結果發現：符合育嬰假申請資格的教師僅 30 位申請育嬰假，其中以育有 4 個子女、家庭平均收入 12 萬元以上及 6 萬元以下者的申請比率最高。又符合育嬰假申請資格的教師中，其未申請的原因以經濟考量為主。大部分的教師同意現行育嬰假制度「能積極鼓勵父母親自照顧子女」、「能讓父母在工作與家庭間取得平衡」，且認為「育嬰假期間也需要育嬰及親職諮詢服務」、「政府應成立專責單位提供專業協助」，而有高達半數以上的教師不同意「政府已提供足夠的親職照顧與教養育等社會福利服務」，且不認為「現行育嬰假制度能有效提高台灣婦女的生育率」。進一步探討「育嬰假申請的子女年齡限制」、「育嬰留職停薪津貼」及「育嬰假期間不被計入工作年資」等條文，有頗高的人次比率認為需要修改，而對「以本人或配偶一方申請為限」及「申請年限」，認為不需修改的人次比率雖多於需修改者，但仍有部分比率者建議修改。

關鍵詞：小學教師、育嬰假、育嬰假制度的認知、育嬰假制度的期待



前 言

隨著時代變遷，婦女在社會中的角色不再只是傳統家務的操作者，同時扮演妻子、母親、就業者等多重角色。當婦女有機會走出家庭，投注心力於職場上時，相對的，男性也有更多的機會參與家庭照顧工作。如此一來，父母之任何一方該如何兼顧工作與家庭間的平衡，便成了現代夫妻雙方的兩難問題。

經濟合作發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, 簡稱 OECD) 將友善家庭政策 (family friendly policy) 的主要目標設定於達到「調和工作與家庭生活」，其內容包含彈性工作安排 (兼職聘用、彈性工作時間等)、員工支持方案 (兒童托育服務、老年人托顧服務等) 和家庭休假 (產假、育嬰假等) 三方面 (陳家銘, 2008; 黃煥榮, 2009)。此三方面可以解決大部份父母在工作與家庭的衝突，讓父母能兼顧工作與家庭的責任，而「育嬰假」(parental leave) 就是其中最重要的制度之一。因為育嬰假的假期最長，不僅牽涉到請假者的工作權益，也關係到雇主的人力資源調配，更可能因為是否具有請假期間的薪資補償而影響到就業者的請假意願 (劉梅君、焦興鎧, 2004)。

許多國家都訂有「育嬰假」的相關制度，例如鄰近國家日本推動「次世代育成支援對策推進法」，鼓勵企業創造樂於生育小孩的環境，像是員工高達三萬兩千人的東芝企業，2005 年到 2006 年的育嬰假申請率就高達 98.2% (張漢宜, 2010)。再如北歐國家瑞典，父母可以選擇無津貼給付、有津貼給付、或臨時的育嬰假 (唐文慧、楊佳羚, 2006; Earles, 2008; Swedish Institute, 2011)，相當具有彈性。芬蘭則鼓勵父親申請專屬於父親的育嬰假 (Haataja, 2009)，丹麥、加拿大的育嬰假連養父母都有權利申請 (詹靜芬、方志豪, 2008; 謝棋楠, 2004, 2006; Eurochild, 2010; Ray, 2008)，而澳洲自 2011 年起，即將施行有津貼補助的育嬰假 (Australian Government, 2009; Karvelas, 2009)。反觀我國的育嬰假制度，早期只有女性教師與女性公務人員可以申請，但自性別工作平等法通過施行後，亦保障一般勞工具有此項權利，且不分性別皆能提出申請，及至 2009 年育嬰留職津貼施行，政策的制訂愈趨完善。

張廣量 (1994) 針對公部門 37 個機關進行調查，結果發現實際申請育嬰假



人數只占同期間具申請資格人數的 7.29%，原因歸咎於「家庭經濟維持的需求」、「後續年資的考量」、「工作中斷的承繼」與「攸關升遷的困擾」等。又勞委會統計 2002 年 3 月起至 2008 年 3 月底止申請育嬰假人數，女性占 95.8%，男性僅占 4.2%（行政院勞工委員會，2008）。及至育嬰留職停薪津貼（自 98 年 5 月 1 日起）開辦以來，至 100 年 5 月底止，已有 83,134 人領取，依性別觀察，女性占 82.5%，男性占 17.5%，男性申請的人數比率有微幅的上揚；依申請人身分觀察，一般勞工占 90.5%，公教人員占 9.3%（行政院勞工委員會，2011）。而公部門一向是政府政策率先實踐的場域（劉梅君，2007），Geisler 和 Kreyenfeld（2009）研究德國父親申請育嬰假的情形亦發現，在公部門工作比在私部門工作者較有可能申請育嬰假。又工作保障最高的教師對政府育嬰假制度實施更具表率功能，但即使有了育嬰留職停薪津貼的發放，台中市立小學教師 98 學年度（截至 98 年 12 月止）申請育嬰假的比率仍然只有 5.88%（陳鳳如、廖曉柔，2011）。

值得注意的是，若育嬰假的福利制度真能平衡工作與家庭生活，為何實際申請的比率如此低落，反應了制度的設計仍有不足之處，值得進一步探討。

因之，本研究以台中市國小教師為例，研究的目有三：

- 一、分析國小教師符合申請育嬰假資格者的考量因素及申請情形。
- 二、探究國小教師符合申請育嬰假資格者對育嬰假制度的認知及期待。
- 三、綜合研究結果，對育嬰假制度提出建議，以做為政府修訂政策之參考。

壹、文獻探討

一、我國育嬰假制定的背景

台灣傳統社會的性別意識是「男尊女卑」、「男主外，女主內」的父權秩序（陳俐靜，2007），女性的活動場域侷限在家庭，不但身負生養下一代的重任，更必須扛起所有照顧、教養的責任（潘淑滿，2006）。就如同張晉芬（1995）對母職



的定義，母職就是一切與母親有關的工作，不僅是生產，還包含教、養、照顧等再生產的工作。

從性別平等的角度來看，當女性開始大量投入職場後，母性保護與性別平權的議題受到重視。1979年聯合國通過「消除對婦女一切形式歧視公約」，規定婦女不應因為結婚或生育而遭受不平等之待遇，1986年復通過「婦女的社會角色—關於帶薪產假與育嬰假的決議案」，重申男女都能兼顧為人父母之責任，政府須提供各種協助措施，以調和親職責任與經濟、政治、社會、文化等參與。

反觀國內，女性勞動參與率自1988年的45.6%，漸漸提高至2011年的49.89%，可見女性參與就業市場的能力已經不容忽視（行政院勞工委員會，2011a）。但是依據行政院主計處2006年婦女生活狀況調查結果顯示，就業婦女每天工作時數平均達8.26小時，而一般家務工作仍然以婦女為主。再如行政院勞工委員會2011年統計婦女婚育與就業關係的調查顯示，有工作能力之女性不願意就業之主因為「需要照顧家人」，占了42.09%，其中有未滿6歲子女的更高達91.27%（行政院勞工委員會，2011b）。

根據美國人口資料局公布之「2009年世界人口估計一覽表」，發現許多歐美國家的生育率普遍下降，而我國與德國更並列為最低出生率國家（內政部統計處，2011a，2011b）。出生率低將導致國家的勞動力遞減，國家競爭力亦隨之驟降，而人口朝向高齡化的問題更因運而生（林萬億，2008）。針對生育率下降的原因，學者們歸納有：養育及教育成本高影響生育動機、家庭結構改變及托兒照顧不易、無法許諾良好的養育環境，以及婚姻生育觀念的改變等（彭杏珠，2009；詹火生，2011）。雷蓓蓓（2004）就指出少子化的家庭結構使得新生子女養育問題成為重要的公共議題，高泉錫（2009）更呼籲少子化現象所凸顯的不僅是家庭經濟能力的問題而已，更重要的是這個現象反映出國家與企業在養育下一代上做得太少了。

在出生率屈居世界最低及面臨少子化問題的台灣，適逢經濟不景氣、育兒成本提高等因素，使得人口老化的現象愈趨嚴重。因此，嬰幼兒的照顧已成為國家社會重要的公共議題，而育嬰假正是此議題的核心政策。



二、我國育嬰假制定的沿革

我國育嬰假制度，自 1989 年 11 月 30 日發布「公立中等以下學校女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則」，1995 年 9 月 1 日修正為「公立學校、幼稚園女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則」，適用對象為公立學校的女性教師。

又 1990 年 6 月 26 日發布之「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」，延伸至女性公務人員亦可申請。爾後 1997 年 5 月 20 日發布「公務人員留職停薪辦法」，揭示公務人員申請育嬰假的規定已無性別限制，男女性別皆可提出申請。再到 2002 年 1 月 16 日公布的「兩性工作平等法」及 2008 年 1 月 17 日更名的「性別工作平等法」，將育嬰留職停薪相關規定行之於文字，從公部門才有的權利擴及私部門也可申請。另外從性別平等的意涵出發，取消申請育嬰假者性別的限制。

及至 2009 年「就業保險法」及「公教人員保險法」修正條文中才明訂育嬰留職停薪津貼，具體保障受雇者於請假期間的基本生活品質（法源法律網，2011）。該措施的推動目的，其一是透過津貼補助，鼓勵婦女生育；其二是協助婦女生產並請完育嬰假後能重回職場，以提升整體勞動就業參與率。但相對育嬰假可申請的期限達兩年，津貼卻只可申領 6 個月，似乎無法提供育嬰家庭的基本生活需求（馬財專，2007）。

相較於一些育嬰假制度完善的國家，舉凡彈性的工作時間、符應申請者需求的設計、工作權益的保障、適當的托育措施、較高的津貼補助等，台灣的育嬰假制度尚有許多修正的空間。

三、國外育嬰假制度的評述

北歐實行社會福利制度最早、影響最廣的國家當屬瑞典，是北歐社會福利的典範（詹靜芬、方志豪，2008；劉毓秀，2006）。



基本上，瑞典的社會福利是建立在國家高度干預的基礎上，政府採取積極的作為，透過人民高稅率的稅收，國家得以有充裕的財力提供人民與家庭所需的保障和生活水準，因此，瑞典不但兒童照顧政策完善，也鼓勵婦女勞動參與（常欣怡，2003；雷蓓蓓，2004；Earles, 2008）。另外，瑞典訂有 480 天的有給假，父母需各請 60 天，其餘 360 天由父母自行協調由誰申請，有給假的前 390 天為薪資的 80%，還訂有 2 週父親專屬的父職假（paternity leave）、臨時親職津貼（temporary parental allowance），讓父母可以不用工作，在家照顧生病的子女等，尤其以「日」為申請單位、容許分段申請，且可延至子女 8 歲前申請，休假期滿回復原職或同等之職務（唐文慧、楊佳羚，2006；Earles, 2008；Swedish Institute, 2011）。

芬蘭對育嬰假申請資格無明確規範，國家健康保險制度在預產期前 30 週就開始支付占薪資 30%~70% 的津貼。假期方面則為父母各有 26 週的育嬰假，若生養雙胞胎，可以額外再多 10 週的假，且申請育嬰假期間可選擇部份時間工作，但是育嬰津貼會減少；育嬰假結束，父母可以選擇繼續在家照顧子女，這時政府還會發放較低費率的家庭照顧津貼，並且在家照顧小於 3 歲的子女，而家中另有小於 7 歲的幼兒，則父母可以再領取額外的津貼。休假結束後，父母被保障可以回復原職或同等之職務（OECD, 2010）。芬蘭的育嬰假制定讓父母得以共同承擔養育子女的責任，鼓勵父親申請育嬰假，創造友善的育嬰環境（詹靜芬、方志豪，2008）。

而丹麥從嬰幼兒 6 個月起，就有完善的托育服務，且提供 32 週全薪補助的育嬰津貼，連養父母也有資格申請，育嬰假期限可以延長至 46 週，但是因為育嬰假津貼補助的額度是一定的，所以津貼會依比例漸減（詹靜芬、方志豪，2008），於 2011 年即將實施在子女 9 歲前，育嬰假可以延緩 9 至 13 週申請（Eurochild, 2010）。



挪威、法國及德國的育嬰假申請，均在子女3歲前申請，視需要可以再申請無給的育兒假，且養父母也有權利申請，另有以父親為主的父職假（黃煥榮，2009；Ray, 2008）。而加拿大、澳洲、日本則規定育有1歲子女始得申請育嬰假，唯加拿大父母共有育嬰假37週，若加上產假最長為52週，育嬰假期間，由就業保險支付55%薪資的津貼補助。休假結束，保障可以回復原職或同等職務之職位（Ray, 2008）。澳洲在第一年的育嬰假中，父母兩人可以同時請一週的假，其餘時間則由兩人分開申請，母親可以選擇這52週都是育嬰假，或是將其中一週假轉移給父親當父職假，收養子女的父母或是臨時工也可以申請（Association of Corporate Council, 2010；Ray, 2008），且自2011年起即將施行有津貼補助的育嬰假（Australian Government, 2009；Karvelas, 2009）。至於日本，父母在小孩一歲前共有一年的育嬰假，母親請產假的同時，父親可以申請育嬰假，如此父母可以在子女出生後的8週內，同時在家照顧小孩，且以失業給付支付育嬰假父母30%薪資的津貼（Ray, 2008）。

整體而言，當前育嬰假之福利最優厚的首推瑞典，因為其彈性與具體的保障，且有高額度的津貼補助，讓父母可以安心請假，達到實質上性別平權與友善家庭的目的（馬財專，2007）。

四、國內外育嬰假制度的比較及研究

分析各國在育嬰假申請的子女年齡限制上，皆不盡相同，其中與我國同為限制育有3歲以下子女方可申請者，有挪威、法國及德國等，而澳洲、日本、加拿大則限制1歲的子女，相較之下最為寬鬆者是瑞典的8歲與丹麥的9歲之規定。

大部分的國家都是由父親或是母親，其中一方申請育嬰假，只有瑞典強制規定父親與母親需分別申請的天數。至於申請年限，法國、德國均長達三年，其餘各國則期限不一，而津貼補助有丹麥固定32週100%補助者，到瑞典、挪威的薪



資 80%及日本的薪資 30%不等，另外瑞典、芬蘭、丹麥、挪威、法國、澳洲、德國均有父職假的設計。而我國育嬰假的相關福利方面，父親只有 3 天全薪的陪產假。相較於其他國家，國內只有陪產假的設計，並無父職假的規劃，且相關的福利措施貧乏，或許政府可以再思考，酌予增加父親參與育兒責任的制度設計，讓父親能積極參與子女的養育和照顧。

李玟慧（2005）以英國、瑞典和台灣為研究對象，比較三個國家的育嬰假制度及其婦女就業型態的關聯性，發現：瑞典婦女的就業型態是最接近持續就業的模式，台灣婦女常在就業與生養子女間做一抉擇而出現中斷就業的情形。另外，楊蕙蘭（2007）的研究指出，申請育嬰假回任職場時被迫中斷的年資與升遷問題，造成申請者心裡有所擔憂。最近一篇以新竹女性高科技從業人員為對象的研究，發現大部份的受測者對於台灣的育嬰假制度尚有許多不滿意的地方（李佩儒，2009）。

至於育嬰假與性別的關係，Bruning 和 Plantenga（1999）針對八個歐洲國家的研究發現：主要申請者多是女性，反應了即使性別主流意識抬頭的歐美先進國家，在育嬰假的申請上是否能達到性別平等的實踐，仍是值得懷疑。再者，「家庭經濟維持的需求」、「後續年資的考量」、「工作中斷的承繼」與「攸關升遷的困擾」等，亦是申請育嬰假的重要考量因素（張廣量，1994）。由此可見，性別、經濟及其他相關因素，在探討育嬰假制度的議題上亦應納入考量。

除此之外，Lalive 和 Zweimüller（2009）以奧地利國家資料庫的數據探討，發現規劃健全的育嬰假制度的確能提高出生率。而 Sorensen（2004）發現實施與性別平等有關的政策，如育嬰假、孩童照顧等，能鼓勵婦女參與勞動力市場，也鼓勵男性參與家庭照顧，出生率亦隨之提高。又德國政府在 2005 年提高育兒假中的所得補償，鼓勵父母親請假在家帶小孩，促其生育率回升到 1.3 以上（Bröckel，2009）。而芬蘭的人口在國家政策規劃與創造友善的育嬰環境下，育



齡婦女之生育率亦逐年提高（詹靜芬、方志豪，2008；Tarkoma, 2010）。另外，Bergemann 和 Riphahn（2009）以德國國家資料庫的數據分析，發現：提高育嬰假福利的補助且縮短補助期間的制度設計，能讓婦女提早回到就業市場。鄰近國家日本也於 1990 年代起就展開「少子化對策」，就社會福利、育嬰托育等相關政策進行改革（楊佩蓉，2008），促使育齡婦女的總生育率在 2008 年已提高至 1.37 人（Organization of the Ministry of Health, Labour and Welfare, 2011）。

相較於歐美一些福利制度完善的國家，我國的育嬰假制度迭經修改及演變，其法文制定的重點及執行成效如何，對符合申請資格者而言，是福利、還是虛設，從實際申請的狀況及符合申請資格者的認知與期待，得一窺究竟。

貳、研究方法

一、研究對象

本研究以 98 學年度台中市立 62 所小學中，截至 99 年 2 月止，所有符合申請育嬰假資格（育有 3 足歲以下子女）的 428 教師為問卷調查對象。經由各校人事主任代為協助發放問卷，最後共回收問卷 391 份，回收率達 91.36%，剔除作答不完整之問卷 3 份，得有效問卷共 388 份。

二、研究工具

本研究就截至 98 年 12 月底符合育嬰假申請資格的教師，針對申請過與未申請過的教師各抽取 10 位進行半結構訪談，詢問其申請與否的原因考量及申請情形、對現行育嬰假制度的了解及修改意見，並參酌文獻探討的結果編擬「育嬰假的認知與期待之問卷」。

本問卷共分成四部分，第一部分是填答者基本資料，第二部分為填答者之育嬰假經驗，第三部分為填答者對育嬰假制度內容的認知及意見反應，以 Likert



式五點量表方式呈現。其中有關育嬰假制度的認知，具理想的內容效度，且 Cronbach α 係數達.78。至於第四部分是對現行育嬰假條文的修正及期待，則採半開放式問項。

三、研究程序

首先根據相關文獻及訪談符合育嬰假申請資格的教師，藉此蒐集資料以編擬「育嬰假的認知與期待之問卷」。經由預試、分析、選題、修正後，始完成正式問卷。再以 98 學年度符合育嬰假申請資格的台中市國小教師為研究對象，經各校人事主任的協助及調查，於 99 年 2 月底發放問卷，至 3 月底回收所有問卷，經剔除作答不完整的無效問卷後，始進行資料的輸入及分析。

四、資料處理分析

本研究以次數分配和百分比分析研究對象的基本資料、對育嬰假制度的意見及期待，以卡方考驗比較不同背景變項之教師在申請與未申請育嬰假的現況上是否有顯著的差異，而比較男、女教師及申請與未申請育嬰假教師在育嬰假認知上是否有差異，則以獨立樣本 t 檢定考驗之。本研究資料以統計套裝軟體 SPSS 18.0 版進行分析，並採 $\alpha = .05$ 為顯著水準。

參、研究結果與討論

一、符合申請育嬰假資格的教師申請育嬰假之情形

根據本研究的調查結果發現（如表 1），符合育嬰假申請資格的教師僅 30 位申請育嬰假（占 7.73%），其中男性教師申請比率占男性符合申請資格者的 3.41%、女性教師申請比率占女性符合申請資格者的 9.00%，雖然申請的人次比率以女性教師居多，但並未達顯著差異（ $\chi^2_{(1)}=2.98, p>.05$ ）。可見國小教師在



育嬰假的申請上，並無性別上的不同，和過去學者的發現不甚一致（張晉芬，1995；潘淑滿，2006；Bruning & Plantenga, 1999），而此結果是國小教師特有的現象或目前存在各種行業的普遍趨勢，有待進一步研究的確認。

再者，以育有 4 個子女以上者的申請比率最高（占 33.33%），其次為育有 3 個子女者（占 26.32%），家庭平均收入則以 12 萬元以上者的申請比率最高（占 23.40%），而 6 萬元以下者居次（占 16.67%）。可能是家庭平均收入高者沒有經濟壓力，而收入低者不敷支應托人照顧之效益，因之較有可能申請育嬰假，此和劉梅君、焦興鎧（2004）的研究結果相符。

表 1 台中市國小教師在申請育嬰假上的差異分析表

	未申請過 育嬰假		申請過 育嬰假		<i>N</i>	χ^2
性別						
女性教師	273	91.00%	27	9.00%	300	77.32%
男性教師	85	96.59%	3	3.41%	88	22.68%
子女數						
1 個	180	95.24%	9	4.76%	189	48.71%
2 個	162	91.53%	15	8.47%	177	45.62%
3 個	14	73.68%	5	26.32%	19	4.90%
4 個以上	2	66.67%	1	33.33%	3	0.77%
家庭月收入						
60000 元以下	15	83.33%	3	16.67%	18	4.64%
60001 元~70000 元	18	94.74%	1	5.26%	19	4.90%
70001 元~80000 元	21	95.45%	1	4.55%	22	5.67%
80001 元~90000 元	66	95.65%	3	4.35%	69	17.78%
90001 元~100000 元	101	96.19%	4	3.81%	105	27.06%
100001 元~110000 元	72	92.31%	6	7.69%	78	20.10%
110001 元~120000 元	29	96.67%	1	3.33%	30	7.73%
120001 元以上	36	76.60%	11	23.40%	47	12.11%

* $p < .05$

另外，由表 2、表 3 探究符合申請育嬰假資格的男、女教師未申請育嬰假的原因均以「經濟考量」為主。經由卡方考驗結果，可知男、女性教師在未申請原因上有顯著差異（ $\chi^2_{(7)}=66.14$ ， $p < .05$ ），其中男性教師未申請的原因依序為經濟考量（27.92%）、有親友長輩照顧（22.07%）、有合適的保母（18.83%）、其他



(16.23%)、自己沒有意願(11.69%)等，女性教師未申請的原因也是以經濟考量為首要(34.76%)，其次為有親友長輩照顧(32.50%)，接著為有合適的保母(16.70%)、自己沒有意願(11.96%)等。可見男、女性教師在未申請育嬰假的前三個原因上頗為一致，而主要的差異乃源自於其他因素的考量，其中男性教師主要是擔心教師超額的問題。而男、女性教師申請的原因均是以「親自教養」為主(66.67%、26.23%)，且因男性教師申請育嬰假的人次僅有3人，造成諸多細格的人次比率為0，所以無法進行統計考驗以了解其在性別上是否有差異。張廣量(1994)的研究亦發現女性公務人員未申請育嬰假的原因係考量家庭經濟因素，但其進行研究之時尚無育嬰留職停薪津貼的補助，而本研究進行之時育嬰津貼已開始實施，但教師是否申請育嬰假仍以經濟狀況為主要考量，可見目前實施的津貼額度尚無法滿足家庭經濟所需。

綜合上述結果，可以推知：育有子女數與家庭經濟，乃是教師申請育嬰假與否的兩項重要考量因素。

表 2 不同性別之教師未申請育嬰假原因之差異分析表

	有親友長輩照顧	有合適的保母	配偶不支持	自己沒有意願	經濟考量	由配偶申請	不知道可以申請	其他	χ^2
男	34	29	1	18	43	1	3	25	66.14*
性	22.07%	18.83%	0.65%	11.69%	27.92%	0.65%	1.94%	16.23%	
女	144	74	10	53	154	2	2	4	
性	32.50%	16.70%	2.26%	11.96%	34.76%	0.45%	0.45%	0.90%	

* $p < .05$

表 3 不同性別之教師申請育嬰假原因之差異分析表

	親自教養	健康問題	無合適保母	自己的意願	配偶主張	親友長輩鼓勵	津貼補助	其他
男	2	0	1	0	0	0	0	0
性	66.67%	0.0%	33.33%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女	16	12	6	15	4	1	2	5
性	26.23%	19.67%	9.84%	24.59%	6.56%	1.64%	3.28%	8.20%



二、符合申請育嬰假資格的教師對育嬰假制度之認知

符合申請育嬰假資格之台中市國小教師，對「養育 3 足歲以下子女方可申請」、「以本人或配偶一方申請為限」、「最長可申請 2 年，必要時得延長 1 年」及「育嬰留職停薪津貼」之條文規定的認知，平均得分為 4.29、4.34、4.31、4.37，可見多數教師瞭解以上的規定，但對實際津貼額度的瞭解程度較為薄弱，平均得分只有 3.43。

而符合申請資格的男、女教師，及申請與未申請育嬰假的教師對育嬰假制度的瞭解程度，如表 4 所示，並無顯著差異存在 ($t=-1.52$ 、 $.13$ ， $p>.05$)，表示未申請育嬰假的原因不是因為不瞭解育嬰假制度，而是另有其他因素使然。

表 4 申請與未申請育嬰假、不同性別之教師對育嬰假制度了解程度的 t 考驗摘要表

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	η^2
男性教師	88	4.07	.62	-1.52	.006
女性教師	300	4.17	.56		
申請育嬰假	30	4.16	.59	.13	.000
未申請育嬰假	358	4.15	.57		

* $p<.05$

又符合申請資格之教師對育嬰假制度的意見反應，有 48.97%同意現行育嬰假制度「能積極鼓勵父母親自照顧子女」，51.03%同意「能讓父母在工作與家庭間取得平衡」，96.39%表示「育嬰假期間也需要育嬰及親職諮詢服務」，86.60%同意「政府應成立專責單位提供專業協助」，但僅 34.54%同意「目前幼托機構品質良好」，而有高達 52.84%不同意「政府已提供足夠的親職照顧與教養育等社會福利服務」，52.58%不認為現行育嬰假制度「能有效提高台灣婦女的生育率」(如表 5)。

Bröckel (2009)、Lalive 和 Zweimüller (2009) 的研究發現，規劃健全的育嬰假制度能提高出生率。但國內自 1989 年起，育嬰假制度迭經修改，國內的總出生率依然持續下滑，難怪本研究中有 52.58%的教師不同意現行育嬰假制度



能有效提高台灣婦女的生育率。據此評析，現行育嬰假制度尚不能滿足申請者的需求，難怪符合申請資格者實際申請的比率嚴重偏低。

表 5 符合申請育嬰假資格之教師對育嬰假制度的意見反應

	不同意	稍微同意	同意
能積極鼓勵父母親自照顧子女	89 22.94%	109 28.09%	190 48.97%
能讓父母在工作與家庭間取得平衡	82 21.14%	108 27.84%	198 51.03%
育嬰假期間也需要育嬰、親職諮詢服務	2 0.52%	12 3.09%	374 96.39%
政府應成立專責單位提供專業協助	14 3.61%	38 9.79%	336 86.60%
目前幼托機構品質良好	119 30.67%	135 34.79%	134 34.54%
政府已經提供足夠的親職照顧與教養育等社會福利服務	205 52.84%	124 31.96%	59 15.21%
能有效提高台灣婦女的生育率	204 52.58%	93 23.97%	91 23.45%

三、符合申請育嬰假資格的教師對育嬰假制度之期待

進一步探討符合申請育嬰假資格的教師對育嬰假制度的修正意見，以反應其對育嬰假的期待。研究結果如表 6 所示。

(一)對「養育 3 足歲以下子女方可申請」之條文規定

對於育嬰假有「養育 3 足歲以下子女方可申請」之條文規定，有 48.45%認為需要修改，其中以「申請資格改為養育 6 足歲以下子女」者所占人次比率最高(91.49%)。

分析各國在育嬰假申請的子女年齡限制上，皆不盡相同，其中與我國同為限制育有 3 歲以下子女方可申請者，有挪威、法國及德國等，而澳洲、日本、加拿大則限制 1 歲的子女，相較之下最為寬鬆者是瑞典與丹麥之規定。根據問卷的開



表 6 符合申請育嬰假資格之教師對育嬰假條文之修改意見

		不需修改		需修改		N		χ^2
養育 3 足歲以下子女方可申請	男性教師	35	39.77%	53	60.23%	88	22.68%	6.31*
	女性教師	135	45.00%	165	55.00%	300	77.32%	
	申請育嬰假	12	40.00%	18	60.00%	30	7.73%	1.73
	未申請育嬰假	188	52.51%	170	47.49%	358	92.27%	
		200	51.55%	188	48.45%			
						6 足歲以下 (幼稚園大班以下)	172	91.49%
						9 足歲以下 (小三以下)	5	2.66%
						12 足歲以下 (小六以下)	7	3.72%
						其他	4	2.13%
	以本人或配偶一方申請為限	男性教師	59	67.05%	29	32.95%	88	22.68%
女性教師		233	77.67%	67	22.33%	300	77.32%	
申請育嬰假		22	73.33%	8	26.67%	30	7.73%	0.07
未申請育嬰假		270	75.42%	88	24.58%	358	92.27%	
		292	75.26%	96	24.74%			
						雙方可同時申請	92	95.83%
						其他	4	4.17%
育嬰假以兩年為限，必要時得延長一年	男性教師	69	78.41%	19	21.59%	88	22.68%	0.22
	女性教師	228	76.00%	72	24.00%	300	77.32%	
	申請育嬰假	16	53.33%	14	46.67%	30	7.73%	9.67*
	未申請育嬰假	281	78.49%	77	21.51%	358	92.27%	
		297	76.55%	91	23.45%			
						延長申請年限至 3 年	67	73.63%
						其他	24	26.37%
育嬰留職停薪津貼之條文規定	男性教師	40	45.54%	48	54.55%	88	22.68%	1.42
	女性教師	158	52.67%	142	47.33%	300	77.32%	
	申請育嬰假	17	56.67%	13	43.33%	30	7.73%	0.41
	未申請育嬰假	181	50.56%	177	49.44%	358	92.27%	
		198	51.03%	190	48.97%			
						至少發放全薪的 60~80%	147	77.37%
						其他	43	22.63%
育嬰假期間不被計入工作年資	男性教師	47	53.41%	41	46.59%	88	22.68%	1.22
	女性教師	180	60.00%	120	40.00%	300	77.32%	
	申請育嬰假	18	60.00%	12	40.00%	30	7.73%	0.03
	未申請育嬰假	209	58.38%	149	41.62%	358	92.27%	
		227	58.51%	161	41.49%			
						育嬰假應計入工作年資	149	92.55%
						其他	12	7.45%

* $p < .05$

放意見，教師認為育嬰假制度在子女年齡限制上，需修改為「6 足歲以下」為宜，其表示：6 歲以下孩童屬於容易生病的階段，應讓父母有更彈性的選擇，在需要



時可以申請育嬰假來照顧子女。至於申請與未申請育嬰假教師對育嬰假制度在子女年齡限制的看法之比較，無顯著差異 ($\chi^2_{(1)}=1.73, p>.05$)，而不同性別教師則有顯著的差異 ($\chi^2_{(1)}=6.31, p<.05$)，其中女性教師認為需要修改的人次比例顯著少於男性教師 (55.00%<60.23%)。

(二)對「以本人或配偶一方申請為限」之條文規定

對於育嬰假之申請資格，「以本人或配偶一方申請為限」之條文規定，顯示：有 75.26% 教師傾向不需修改，而只有 24.74% 的教師認為需要修改，其中有 95.83% 的教師認為應改為「雙方可同時申請」。根據問卷的開放意見，其表示：若為新手父母，面對初生子女常會手忙腳亂，如果能有一段時間父母雙方可以同時申請，則能相互支援，給予子女最佳的照顧。

澳洲的父母可同時享有一週的育嬰假，而日本則是在母親產假時，父親可同時申請育嬰假，由此可見澳洲與日本的育嬰假制度，在申請資格限制上更為貼近父母的需求 (Ray, 2008)。

至於申請與未申請育嬰假教師對育嬰假制度在申請資格限制的看法之比較，無顯著差異 ($\chi^2_{(1)}=.07, p>.05$)，而不同性別之教師在申請資格限制的看法之比較，有顯著差異 ($\chi^2_{(1)}=4.12, p<.05$)，其中女性教師認為需要修改的人次比例顯著少於男性教師 (22.33%<32.95%)。

(三)對「育嬰假以兩年為限，必要時得延長一年」之條文規定

對於育嬰假的申請期限，條文規定「以兩年為限，必要時得延長一年」，有 76.55% 的教師認為不需修改，而有 23.45% 的教師認為需要修改，其中以「延長申請年限至 3 年」者占最多數 (73.63%)，也有教師認為應該規定總年限，但是可以分段申請且不限次數。另有教師表示若子女罹患特殊疾病，可視實際需要延長育嬰假年限。

至於申請與未申請育嬰假之教師對申請期限的看法之比較，有顯著差異



($\chi^2_{(1)}=9.67, p<.05$)，其中申請育嬰假的教師認為需修改的人次比例顯著高於未申請育嬰假的教師(46.67%>21.51%)。由此推知，實際申請育嬰假之教師因為親身經歷過，所以較知道在申請期限上應該有所修改，才能符合實際的需要。而不同性別之教師對育嬰假制度在申請期限的看法之比較，則無顯著差異

($\chi^2_{(1)}=.22, p>.05$)。

(四)對「育嬰留職停薪津貼」之條文規定

關於育嬰留職停薪津貼的條文規定，內容為：「育嬰留職停薪當月起，公保前六個月平均月投保薪資的百分之六十，按月發給，最長發給六個月；同時撫育兩名子女，以發給一人為限，父母不得同時請領」。針對此條文，有51.03%的教師認為不需修改，但也有48.97%的教師認為需要修改。根據問卷的開放意見，認為需要修改的教師其看法可分三方面來談，首先是在「津貼額度與申領年限」方面，有教師表示只有公保月投保金額60%的額度太低，無實質鼓勵作用，應至少發放全薪的60%~80%，才可能減緩家庭經濟的壓力，而關於申領年限，教師建議應延長領取月份。另有教師表示育嬰假延長的期限不應限於一年，但延長期限的部分可隨時間的延長而遞減津貼額度，此看法與現行丹麥、挪威所施行的育嬰假制度相似(詹靜芬、方志豪，2008；Eurochild, 2010；Ray, 2008)。其次，在「發放津貼子女數之限制方面」，認為應配合同時撫養的子女數給予適當的津貼，才能實質鼓勵申請育嬰假的父母。芬蘭的育嬰假制度，只要在家照顧的子女小於3歲，而家中有另一位小於7歲的幼兒，則父母可以再領取額外的津貼，可見芬蘭的制度內容較能鼓勵父母生育或是申請育嬰假(詹靜芬、方志豪，2008；OECD, 2010)。最後則是在「申領人資格」方面，認為若父母同時申請育嬰假，育嬰留職停薪津貼就該同時發給父母二人，但可稍微調整發放比例。

至於申請與未申請育嬰假教師、不同性別教師對育嬰留職停薪津貼發放條文的看法之比較，均無顯著差異($\chi^2_{(1)}=.41、1.42, p>.05$)。



(五)對「育嬰假期間不被計入工作年資」之條文規定

對「育嬰假期間不被計入工作年資」之條文規定，有 58.51%的教師認為不需修改，41.49%的教師認為需要修改，其中有 92.55%的教師認為應該計入工作年資。根據問卷的開放意見，可歸納為三個理由，第一是：如同男生當兵可列入工作年資一樣，願意申請育嬰假就是增產報國、為國育才，更應計入工作年資；第二是：面對現今嚴重的教師超額問題，各校超額辦法多以在校年資為準則，若申請育嬰假，依現行的辦法，年資必會減少；第三是：照顧嬰幼兒是一件辛苦的事，更是為國家培育下一代，若能計入工作年資，則申請者較無後顧之憂，更能獎勵生育。另有 7.45%的教師勾選其他意見，其意見有：應該給予休假期限的一半年資；既然沒有實際工作事實，就不能計入年資；屬於法定的基本申請年限應計入工作年資，若申請延長的期間則不計入。無怪乎張廣量（1994）和楊蕙蘭（2007）的研究指出，年資的考量是造成未能申請育嬰假的重要原因。

至於申請與未申請育嬰假的教師及不同性別的教師，對育嬰假不被計入工作年資的看法之比較，結果均無顯著差異（ $\chi^2_{(1)}=.03、1.22，p>.05$ ）。

肆、結論與建議

一、結論

本研究以 98 學年度符合育嬰假申請資格的台中市國小教師為研究對象，經問卷調查結果發現：符合育嬰假申請資格的教師僅 30 位申請育嬰假，其中以育有 4 個子女以上者的申請比率最高，其次為育有 3 個子女者，家庭平均收入則以 12 萬元以上者的申請比率最高，而 6 萬元以下者居次。又符合育嬰假申請資格的教師中，未申請的原因亦以經濟考量為主。可見子女數及家庭經濟，乃是申請育嬰假與否的兩項重要考量因素。

至於符合申請資格的男、女教師，及申請與未申請育嬰假的教師對育嬰假的



瞭解程度，並無顯著差異，顯示未申請育嬰假不是因為不瞭解育嬰假制度。此外，大部分同意現行育嬰假制度「能積極鼓勵父母親自照顧子女」、「能讓父母在工作與家庭間取得平衡」、「育嬰假期間也需要育嬰及親職諮詢服務」、「政府應成立專責單位提供專業協助」，而有高達一半以上的人次比率不同意「政府已提供足夠的親職照顧與教養育等社會福利服務」，且不認為現行育嬰假制度「能有效提高台灣婦女的生育率」。

進一步探討「育嬰假申請的子女年齡限制」、「育嬰留職停薪津貼」及「育嬰假期間不被計入工作年資」等條文，有頗高的人次比率認為需要修改，而對「以本人或配偶一方申請為限」及「申請年限」，認為不需修改的人次比率雖多於需修改者，但仍有部分比率者建議修改。

從子女數及家庭經濟為育嬰假申請者的重要考量，到符合申請資格者對育嬰假制度的期待，舉凡較高的津貼補助、適當的托育措施、彈性的申請制度、延長育嬰假的申請期限、育嬰假期間計入工作年資等，可見我國的育嬰假制度尚有許多值得省思和修正的空間。然而政策修訂需考量的因素很多，非單從符應申請者的需求來設計，仍要顧及雇主的經營、人力調度與替代問題、育嬰津貼的經費支應、政策的目的，以及國家預算等通盤考量。

二、建議

(一) 對政府修法之建議

1. 忖度國家財政，適度提高育嬰留職停薪津貼額度

從申請者的子女數、家庭平均收入及實際申請與否的考量因素分析，經濟因素是關鍵的影響。因此津貼越接近請假者之工作收入，申請的比例就可能越高，也越能減輕因請假所帶來的家庭經濟負擔。因此，政府可忖度財政能力所及範圍，適度增加津貼額度以提高申請育嬰假的意願。

2. 健全育嬰托育的配套措施，以創造友善的育嬰環境



從符合申請資格之教師對育嬰假制度的意見，可見國內在育嬰及托育的相關配套措施上，應有一套完善的規劃，如：品質良好的幼托機構、提供足夠的親職照顧與教養育等社會福利服務，以期創造友善的育嬰環境及提高生育率。

3. 兼顧制度規劃的目的及勞資雙方的利益，設計符合需求的育嬰假制度

依據本研究結果，有近半數的教師對「育嬰假申請的子女年齡限制」、「育嬰留職停薪津貼」及「申請育嬰假期間不被計入工作年資」等條文，認為需要修改的人次比率頗高。然而政策的制定需考量的因素很多，因之，政府可借鏡國外育嬰假制度設計的緣由及利弊，並考量國情及脈絡，兼顧制度規劃的目的及勞資雙方的利益，以訂出更符合申請者需求的制度。

(二) 對未來研究的建議

1. 研究對象

本研究僅就工作保障最高的國小教師進行研究，至於其他公部門及私人機構的育嬰假申請情形及考量因素又如何，值得持續的探討以力促育嬰假制度更臻完善。

2. 研究方法

本研究主要是以問卷調查的方式，雖然蒐集到大量的資料，但對符合申請育嬰假資格的教師在申請與否的抉擇歷程及考量因素上，可透過深入訪談以捕捉更完整的資料。

3. 研究內容

國內有關育嬰假的研究屈指可數，未來可就育嬰假申請與性別、子女數、家庭經濟的關係，及育嬰假制度對提高生育率、孩童健康與發展、就業生產力、性



別平等政策的影響，以及其他托育、諮詢服務、社會福利等配套措施，進行深入的分析，應可力促國內育嬰假制度更趨周延。

參考文獻

- 內政部統計處。2011a。〈現住人口出生、死亡、結婚、離婚登記—內政部統計月報〉，取自<http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/ml-02.xls> (2011年4月4日)。
- 內政部統計處。2011b。〈育齡婦女生育率—內政部統計年報〉，取自<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/y02-04.xls> (2011年4月4日)。
- 行政院勞工委員會。2008。〈性別統計專題分析—育嬰留職停薪實施概況〉，取自http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_themePro?page=4d7ec93f (2011年4月10日)。
- 行政院勞工委員會。2011a。〈100年性別勞動統計-勞動力狀況〉，取自<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/00womanmenu.htm> (2012年4月3日)。
- 行政院勞工委員會。2011b。〈100年婦女勞動統計提要分析—婦女婚育與就業的關係〉，取自<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/00womanmenu.htm> (2012年4月3日)。
- 行政院勞工委員會。2011。〈育嬰留職停薪「措施實施現況」〉，取自http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=4626ea2e (2011年9月30日)。
- 李佩儒。2009。《新竹女性高科技人員對育嬰假滿意度之研究》。苗栗：育達商業技術學院企業管理研究所碩士論文(未出版)。
- 李玟慧。2005。《各國育嬰假相關制度的設計與婦女就業行為之關聯—英國、瑞典、台灣的比較研究》。嘉義：國立中正大學勞工研究所碩士論文(未出版)。
- 法源法律網。2011。〈法規查詢〉，取自<http://db.lawbank.com.tw> (2011年4月)



10日)。

- 林萬億。2008。〈台灣的人口變遷與因應對策〉，「台灣社會福利學會2008年年會暨新世紀社會保障制度的建構與創新：跨時變遷與跨國比較國際學術研討會」，5月23日。嘉義：國立中正大學社會福利學系暨研究所。
- 唐文慧、楊佳羚。2006。〈瑞典育嬰休假制度之研究〉，《政大勞動學報》，第19期：頁75-117。
- 馬財專。2007。〈回首來時路：育嬰留職停薪津貼的初步探索〉，《社區發展季刊》，第119期：頁428-446。
- 高泉錫。2009。〈育嬰津貼，我國育兒政策的第一步〉，《台灣勞工季刊》，第3期第17卷：頁6-13。
- 常欣怡。2003。〈瑞典兒童照顧制度對臺灣相關政策之啟示〉，《社區發展季刊》，第101期：頁462-473。
- 陳家銘。2008。〈法定/非法定工作家庭平衡措施對員工工作態度之影響——以C公司為例〉，「第十四屆企業人力資源管理實務專題研究成果發表會」，11月20日，桃園：國立中央大學人力資源管理研究所。
- 陳俐靜。2007。《變動中的兩性平等法制：女性主義與父權主義的辯證》。高雄市：國立中山大學中山學術研究所碩士論文（未出版）。
- 陳鳳如、廖曉柔。2011。〈台中市國小教師對育嬰假的認知與期待之探究〉，「2011年台灣公共行政與公共事務系所聯合會國際研討會—建國百年公共事務的回顧與展望」，5月29日，台北市：台灣公共行政與公共事務系所聯合會、台北市立教育大學。
- 張晉芬。1995。〈此恨綿綿，可有絕期？—女性工作困境之剖析〉，劉毓秀（主編），《台灣婦女處境白皮書》，頁145-180。台北市：時報文化。
- 張廣量。1994。〈女性公務人員育嬰留職停薪實施成效與評估〉，《人事月刊》，第19期第1卷：頁74-83。
- 張漢宜。2010。〈政府力挺，婦女敢請育嬰假〉，《天下雜誌》，第444期：頁120-122。
- 黃煥榮。2009。〈運用友善家庭政策平衡工作與家庭—理論與經驗的初探〉，《人



- 事月刊》，第48期第1卷：頁2-18。
- 彭杏珠。2009。〈少子化效應〉，《遠見雜誌》，第282期：頁106-178。
- 詹火生。2011。〈人口生育率下降的對策分析〉，取自
<http://www.npf.org.tw/post/3/8741>（2011年3月20日）。
- 詹靜芬、方志豪。2008。〈性別主流化下OECD北歐四國公務人力運用之比較分析：以育兒照顧政策為例〉，「從性別觀點看公務人力資源管理的現在與未來學術研討會」，12月22日。台北市：行政院人事行政局。
- 楊蕙蘭。2007。〈公務人員育嬰留職停薪之研究〉。台北市：世新大學行政管理研究所碩士論文（未出版）。
- 楊佩蓉。2008。〈由日本少子化對策看台灣的少子化〉，「台灣社會福利學會2008年年會暨新世紀社會保障制度的建構與創新：跨時變遷與跨國比較」國際學術研討會，5月23日。嘉義縣：國立中正大學社會福利學系暨研究所。
- 雷蓓蓓。2004。《台灣與瑞典的母性保護與兒童照顧制度之比較》。台南市：國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文（未出版）。
- 潘淑滿。2006。〈平等或差異？母親身份與母性政策的論述〉，《社區發展季刊》，第114期：頁219-237。
- 劉梅君。2007。〈性別主流化與婦女勞動、福利及脫貧〉，取自
www.hakka.gov.tw/public/Attachment/73281553271.doc（2008年11月20日）。
- 劉梅君、焦興鎧。2004。〈各國育嬰留職停薪制度之研究〉，行政院勞工委員會委託研究。
- 劉毓秀。2006。〈北歐托育制度〉，《兒童及少年福利期刊》，第10期：頁7-22。
- 謝棋楠。2004。〈加拿大之育嬰假制度〉，劉梅君、焦興鎧（計畫主持人），《各國育嬰留職停薪制度之研究》，頁42-73。台北市：行政院勞工委員會委託研究。
- 謝棋楠。2006。〈加拿大之育嬰假與津貼發放制度〉，《政大勞動學報》，第20期：



頁 125-180 。

- Association of Corporate Council(ACC). 2010. Paid parental leave from 1 January 2011 – are you ready?
<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=77d6b946-0a61-4f70-b458-262579dfa433> (retrieved 25 May 2010) .
- Australian Government. 2009. Australia paid parental leave scheme.
http://www.familydaycare.com.au/forms/Aust_paid_parental_leave_scheme.pdf
(retrieved 10 October, 2009) .
- Bergemann, A. and Riphahn. T. R. 2009. Female Labor Supply and Parental Leave Benefits –The Causal Effect of Paying Higher Transfers for a Shorter Period of Time. CESifo Working Paper Series, 2578.
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=136063.14## (retrieved 5 February 2010) .
- Bröckel, J. V. 2009. Germany’s New System of Parental Leave.
http://www.janvonbroeckel.de/english/parental_leave.html (retrieved 5 February 2010) .
- Bruning, G. and Plantenga, J. 1999. “Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries.” *Journal of European Social Policy*, Vol.9, No.3: pp.195-209.
- Earles, K. 2008. “Childcare and parental leave in Sweden: Implications for women’s employment and gender equality.” Paper presented at the workshop of equality and inequality in the family, at work and in society: Cortona Colloquium 2008 – Gender and Citizenship: New and Old Dilemmas, Between Equality and Difference, November 7, Cortona, Italy.
- Eurochild . 2010. Family and parenting support study visit to Sweden and Denmark.
http://www.eurochild.org/fileadmin/user_upload/Meetings/other/FPS%20Study%20Visit%202010_Family%20Policy%20Resum%E9.doc (retrieved 30 May 2010) .
- Geisler, E. and Kreyenfeld, M. 2009. *Against all odds: fathers’ use of parental leave in Germany*. MPIDR (Max Planck Institute for Demographic Research)



- Haataja, A. 2009. Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries. Kelan tutkimusosasto.
http://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf?sequence=1 (retrieved 5 February 2010) .
- Karvelas, P. 2009. Wait on for paid parental leave. The Australian.
<http://www.theaustralian.com.au/news/nation/wait-on-for-paid-parental-leave/story-e6frg6nf-1225710738069> (retrieved 16 January 2010) .
- Lalive, R. and Zweimüller, J. 2009. “How does parental leave affect fertility and return-to-work? evidence from two natural experiments.” *Quarterly Journal of Economics*. Vol.124, No.3:pp.1363-1402.
- Organization of the Ministry of Health, Labour and Welfare . 2011. Changes in the Number of Live Birth and Total Fertility Rate of Japan .
<http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/dl/1-06.pdf> (retrieved 20 March 2011) .
- Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD). 2010. Key characteristics of parental leave systems.
<http://www.oecd.org/els/social/family/database> (retrieved 25 May 2010) .
- Ray, R. 2008. A detailed look at parental leave policies in 21 OECD Countries. Center for Economic and Policy Research.
http://www.cepr.net/documents/publications/parental-app_2008_09.pdf(retrieved 16 January 2010) .
- Sorensen, J. D. 2004. “*State policy, labor market, and gender ideology in Norway and Sweden.*” Dissertation Abstracts International, A-65(05), 1948.(UMI No. 3133895)
- Swedish Institute . 2011. Parental leave.
http://www.sweden.se/eng/Home/Work/The-Swedish-system/Employment_based_benefits/Parental-leave/ (retrieved 30 March 2011) .
- Tarkoma, J. 2010. Total fertility rate by region in 1998-2009 of Finland.
http://www.stat.fi/til/synt/2009/synt_2009_2010-04-15_tau_001_en.html
(retrieved 20 March 2011))



A Study of the cognition and expectation of parental leave of elementary school teachers in Taichung City

Sheau-Rou Liaw · Feng-Ru Chen

【Abstract】

The purpose of this study was to investigate the cognition and expectation of parental leave of elementary school teachers in Taichung City. In this study, 428 teachers who had children under 3 years old from 62 elementary schools in Taichung City were surveyed. The data were gathered from questionnaires which were analyzed with frequency distribution, Chi-square, and t-test. The results showed that a small percentage of teachers took parental leave, and most of the teachers who took parental leave were female. Besides, most of them had at least 4 children or their family incomes were either above NT\$120,000 or below NT\$60,000. The major reason for taking parental leave was economic factor. Most of the teachers agreed that paid parental leave was highly desirable. However, most teachers thought that the current system could neither effectively support the incomes of the people on parental leave, nor could it encourage parents to have more babies. Suggestions have also been made with the hope to improve the existing system.

Keywords: elementary school teachers, parental leave, the cognition of parental leave, the expectation of parental leave.

