



## 「友善職場、健康家庭」

# 2014 年家庭照顧假調查報告

### 一、前言

「在四人小公司上班的黃小姐說，公司人這麼少，就算法律規定可以請假在家照顧生病的家人，「我哪敢請啊！」「請了假工作誰來做？我看只有準備好要換工作的人，才敢請這種假吧！」她覺得，請了大概回來就沒工作了。

(蘋果日報，2010 年 12 月 22 日)<sup>1</sup>

家庭照顧假看的到吃不到？為了請家庭照顧假，身為人父人母的家長們必須冒什麼樣的風險？當家中孩子生病時，在外打拼的家長們能否暫時放下工作，在家安心地照顧孩子？雖政府明令保障勞工家庭照顧假之福利，然而國家的美意最終有沒有確實落實於職場呢？這些都是你我想知道的事情。

每當提及小孩生病時，我們心中第一個會聯想到的詞彙便是家長照顧，天下父母心，當孩子生病需要人照顧時，無非都是想成為那位在家中親手呵護病兒的天使。然而根據 103 年勞動部公布之調查<sup>2</sup>，自 100 年修正通過「家庭照顧假」適用所有受僱者後，102 年事業單位實施率為 37.7%；此外，六成不到 (57.2%) 勞工知道有家庭照顧假<sup>3</sup>，上述所提及的數據無論就家庭照顧假推廣或是企業實施的角度而言，都是有再加強改善的空間。為提倡「友善職場、健康家庭」之概念，兒童福利聯盟於 2014 年進行兒童生病頻率與家庭照顧假之調查。

本調查採用問卷調查法，分別以網路問卷及實體問卷進行調查<sup>4</sup>，並採用立意抽樣之方式獲取調查樣本，調查期間為 2014 年 9 月 19 日至 11 月 7 日，調查對象為國內家中有 12 歲以下孩童之家長。在本調查第一部分「孩子生病」議題中，一共回收 927 份有效樣本，其中父親的樣本為 78 人、母親為 849 人，受訪家長年齡多分布在 26~40 歲之間，共佔 87.6%，平均年紀為 35.1 歲；至於第二部分「家長請家庭照顧假」，在篩選有外出工作領薪 (不含自己開業、自由業) 的家長後，共計有 562 人，其中上班族爸爸為 62 人、職業婦女為 500 人，家長年紀同樣多分布在 26~40 歲之間，共佔 87.8%，平均年紀為 35.5 歲。

<sup>1</sup> 家庭照顧假 勞工都能請 (2010 年 12 月 22 日)。蘋果日報。

<sup>2</sup> 102 年僱用管理及工作場所性別平等概況 (2014 年 3 月 6 日)。中華民國勞動部。

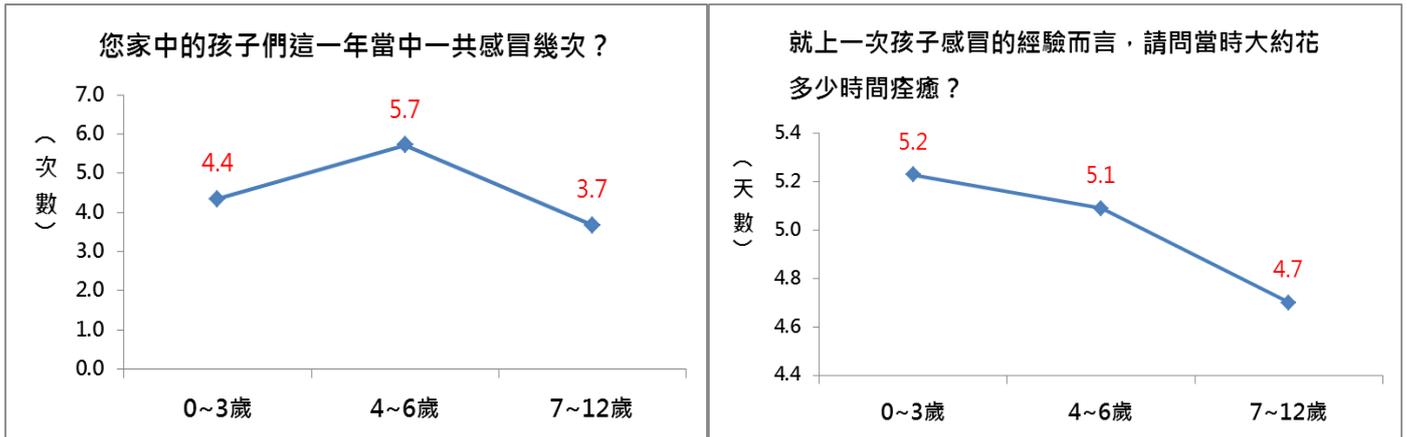
<sup>3</sup> 黃秀娟 (2013 年 3 月 26 日) 勞委會調查 僅 5 成 7 勞工知道家庭照顧假。外籍勞工通訊社。

<sup>4</sup> 網路問卷主要宣傳管道為兒盟 facebook 粉絲專頁、BabyHome 寶貝家庭親子網；實體問卷部分，則是請幼兒園家長填寫回答。



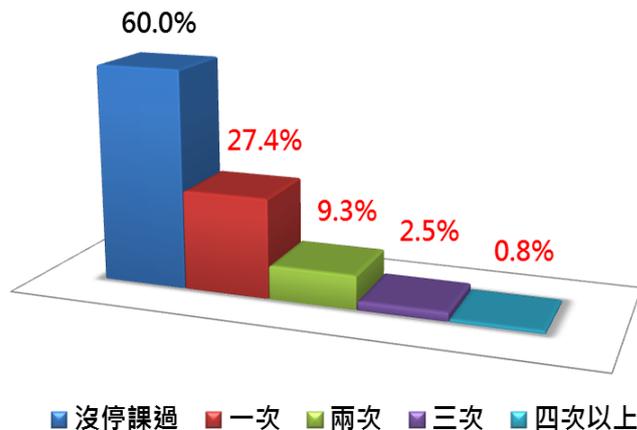
## 二、七天的家庭照顧假，足以妥善照顧病兒嗎？

根據本次的調查，家中有 0~3 歲孩子的家長佔六成、4~6 歲佔二成四、7~12 歲一成五。就過去一年孩子感冒的次數而言，平均一年感冒的次數為 4.6 次，感冒一次平均得花 5.1 天才可以完全痊癒，換算下來一年有二十幾天在生病，而一位家長一年卻只有 7 天的家庭照顧假。



此外，近年來腸病毒疫情肆虐，不光造成家長們對疫情的恐慌，其衍生而來的停課問題也造成家長的困擾。一旦在學孩童班上因疫情停課，這長達一星期的停課，不論家中孩子是否感染疫情，在此期間誰來照顧孩子又是另一個令家長們頭痛的問題。根據調查<sup>5</sup>，有高達**四成**的家長反應過去一年家中孩子曾因腸病毒而停課，甚至停課兩次以上的比例也有近**一成三**，如此普遍的情形，也值得深思一年七天的家庭照顧假是否夠用。

請問這一年當中，您的孩子班上因腸病毒疫情而停課過幾次



<sup>5</sup> 此部分之調查，已扣除家中小孩還沒上學之不適用樣本，故實際分析的樣本數為 642 人

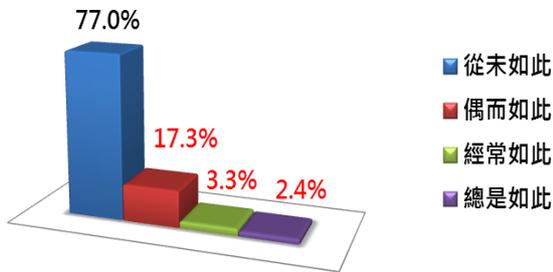


### 三、無暇照顧病兒的潛在風險

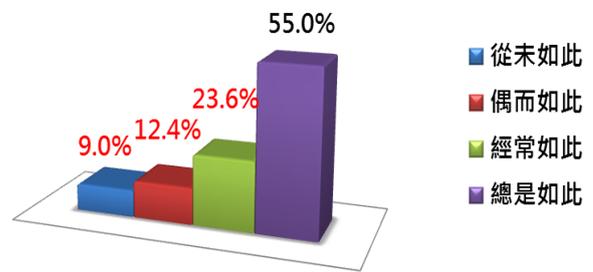
#### — 二成三家長讓病兒出門上課、四成五家長未嚴格要求病兒外出戴口罩

照顧人力的吃緊，無疑也造成防疫上的漏洞。當家長無法在家妥善照顧感染傳染性疾病的孩童時，有二成三的家長曾將孩子送去學校上課；此外，有四成五的家長並未嚴格要求病兒外出戴口罩，也難怪每每到了傳染病盛行時期，疫情常常一發不可收拾。如果每次外出時，家長可確實要求孩子戴上口罩，如此不但可以保護自己的孩子不受二度感染，更可以確保其他孩子也能免於病毒之苦！

請問當您的孩子感染傳染性疾病時（如感冒發燒、腸病毒），您會讓孩子去學校上課嗎？



當孩子感染傳染性疾病需要出門時，您會要求孩子必須戴上口罩嗎？



### 四、家長們對政府的期許

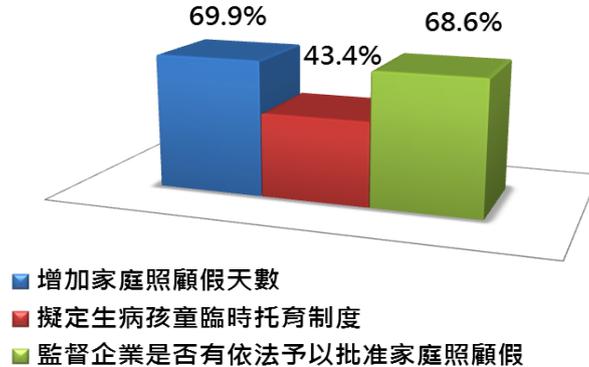
#### — 七成家長認為應增加家庭照顧假天數、監督企業依法准假

本次調查亦發現，在家庭照顧假部分，受訪家長認為政府部門應當的作為主要集中在「增加家庭照顧假天數」與「監督企業是否有依法予以批准家庭照顧假」，都有近七成的家長贊成。至於「擬定生病孩童臨時托育制度」回答比例則相對較少，僅有四成三的家長填答此選項，原因在於家長們擔心若將病兒集中臨托，若不慎可能會引發另一波交叉感染；或是較偏向將病兒交給親友照顧，若將病兒交給陌生人照顧，家長們自己也會擔心。

對於家中有孩子的家長而言，照顧病兒是為人父母的責任，因此希望政府訂定更寬裕的天數以備不時之需。且為解決「看的到、吃不到」的家庭照顧假問題，還是需要企業核假，這有賴政府的極積作為與企業的友善職場文化，共同為職場父母打造一個更為貼心的氛圍。



當家中孩子生病需要人照顧時，您覺得政府應該怎麼做會比較好（複選）？



### 五、請家庭照顧假好困難！男女、職業<sup>6</sup>大不同

就請家庭照顧假難易度而言，經過交叉換算後<sup>7</sup>，本次調查發現請假難易度與性別存在顯著差異，上班族爸爸半數表示請家庭照顧假是件困難的事情，相較之下職業婦女僅有三成五覺得困難。「男主外、女主內」的概念仍烙印在每一個人的潛意識，上班族爸爸所要面對的不光只是「請假」這回事，還得多面對職場文化對於男性的「期待」，一旦違背這種期待，則更可能遭致考績扣分，甚至被迫離職。站在妥善照顧孩子的立場而言，此種社會對於職場男性所應當的期待，值得我們加以省思評估。

至於請假難易度與職業之間的關係，最難請的前三名<sup>8</sup>分別為：醫療業( 2.95 )、物流/運輸業( 2.71 )、土木工程/營造業( 2.67 )；最好請的前三名分別為：專業/科學/技術服務業( 2.02 )、資訊傳播業( 2.04 )、製造業( 2.13 )。請照顧假難易度與職業別息息相關，某些職業因其產業特殊結構而限縮員工請假的可能性。例如本次調查最高分的醫療業，縱使護理人員自今年起全面適用勞基法，但因補充人力尚未銜接，並且因醫病關係的特殊屬性使得其在請假上困難重重；除此之外，一般人眼中福利待遇相對優渥的教師，請假時也是困難重重，在本次調查 12 項職業別中排名第五難請( 2.51 )，其中原因可能是老師一旦請假，一方面得顧及是否能找到代課老師，二來是必須考量課程進度是否會因此延誤。

雖然各行各業職場生態有所不同，再加上各有其適用的勞雇契約，在討論員工應享有家庭照顧假之權益立足點進而也會有所差異。而站在友善企業文化、妥善讓員工在家安心照顧病兒的立場而言，

<sup>6</sup>扣除不適用樣本後 N=562，受訪者職業分布依序為服務業( 22.7% )、製造業( 20% )、專業、科學、技術服務業( 16.7% )、醫療業( 8.1% )、金融保險業( 7.5% )、教師( 7.3% )、資訊傳播業( 5.1% )、公務人員( 4.9% )、土木工程/營造業( 2.2% )、餐飲業( 2.1% )、其他( 1.5% )、物流/運輸業( 1.3% )、軍人( 0.7% )

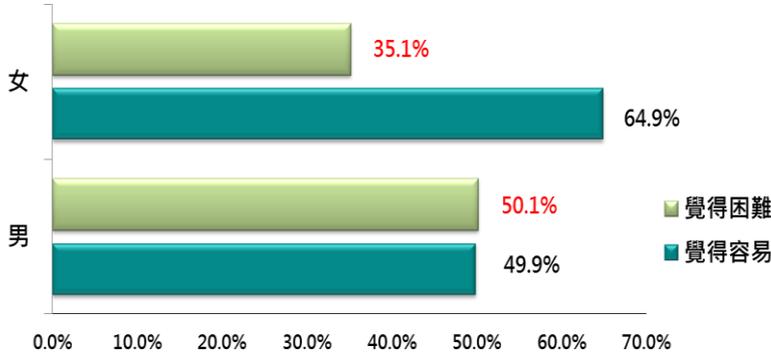
<sup>7</sup>由於考慮到回收後男女比的懸殊差異，故本研究在問卷設計上多設計一組對稱題組，詢問受訪者配偶請照顧假的難易度，並統計出更多男性的樣本 case

<sup>8</sup>數字為請假難易度平均數，數字越大，則代表越難請假，測量全距為 4，即從 1 分「非常容易」至 4 分「非常困難」



企業主管仍是可朝向以正向鼓勵替代消極懲罰，一同為建構友善職場而努力！

若您的孩子生病需要照顧時，向服務單位請假的難度為？

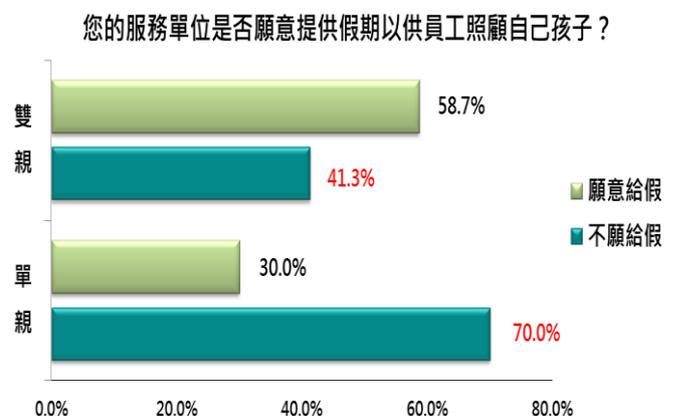
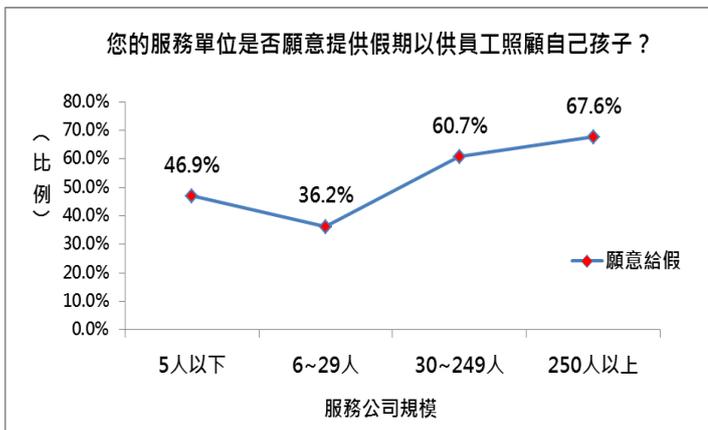


## 六、老闆，我可不可以請假回家照顧孩子？

### - 六成三中小型企業不願給照顧假

本次調查發現，有**四成三**的領薪家長表示公司不願意提供家庭照顧假。若進一步交叉比對後得知，以公司規模而言，6~29 人的中小型企業是最不願意給照顧假的類別；就家庭結構而言(單親/雙親)，單親家長甚至高達**七成**反應公司不願意給照顧假。

公司規模與願不願意給照顧假，兩者之間是呈現非線性關係，並呈現一種 M 型化趨勢。30 人以上之中大型企業願意給假的比例都**超過六成**，而 5 人以下的小型企業亦有**四成七**的比例願意給假，反倒是 6~29 人之中小型企業不願給假的比例竟高達**六成四**。推測中大型企業(30 人以上)因組織體系大，在人事管理上也必然較為制度化，而此種制度化是有利員工請假，也使其更能夠以合法爭取權益的角度，合理且合法向公司提出請假需求。而對於單親家庭來說，少了一位主要照顧者應更需要雇主給予更多的體恤，但有**七成**單親家長表示雇主不願意提供家庭照顧假。然而無論單親或是雙親，對於家庭照顧假本應享有同等的機會，而單親家庭也是這個社會所應當給予更多的照顧與關懷。



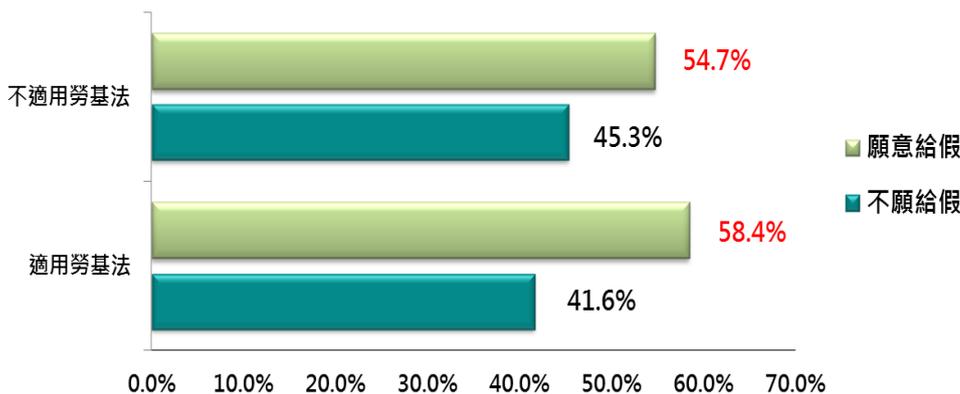


## 七、勞基法有確實保障家長們請照顧假的權益嗎？

### - 適用勞基法並無顯著優勢，並且知道一年最多 7 天照顧假的家長僅四成六

以勞基法適用與否而言，本次調查之受訪家長有八成是適用勞基法保障，然而交叉比對後發現，適用勞基法的家長們，其公司願意給照顧假的比例也僅僅高不適用者 3.7%。換句話說，適用勞基法與否對於公司願不願意提供照顧假，並無太大顯著差異。進一步詢問其「是否知道員工可依法向雇主提出一年最多七天家庭照顧假？」，回答知道的家長比例僅有四成六，若對照勞動部 101 年公布之數據<sup>9</sup>，受僱勞工知道有家庭照顧假的比例為五成七，從上述兩項研究的數據顯示，政府對於宣導家庭照顧假仍有努力空間。然而不可否認的是，勞基法與性別工作平等法是本於保障勞工權益為出發點，至於家庭照顧假最終的核可權，仍是屬於雇主之自主裁量範圍內。雖無法強制每位企業主都得依照規定予以准假，但就建構一個友善職場文化而言，雇主仍是朝邁向 100%准假率一同努力！

### 您的服務單位是否願意提供假期以供員工照顧自己孩子？



## 八、可以不要刁難我們請假照顧孩子嗎？

### - 二成八家長表示，主管在批准照顧假時不友善

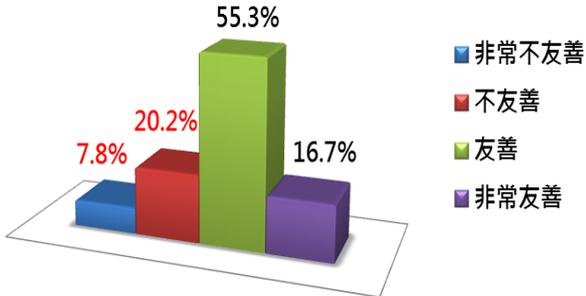
當孩子生病時，身為人父人母的家長們都能夠感同身受其中的擔憂，然而公司主管們縱使也曾為人父母，但卻不一定能同理下屬們的迫切心情。調查發現，有二成八的受訪家長自陳服務單位在批准照顧假時是不友善的，甚至職業婦女平均遭遇到友善程度<sup>10</sup>是低於上班族爸爸 ( 2.79 < 2.98 )。而上述的性別差異，有可能是因為實際請假天數的問題，也就是平均而言女性請假天數會比男性多，進而導致主管在准假時會相對顯得不悅。

<sup>9</sup> 同註解 3

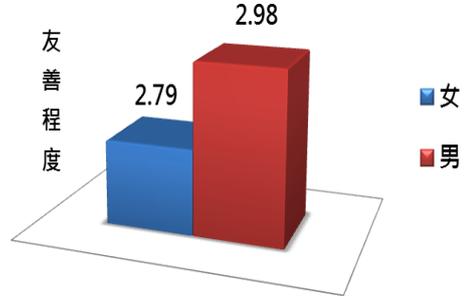
<sup>10</sup> 數字越大，代表態度越友善。測量尺度全距為 4，分數由 1 分「非常不友善」至 4 分「非常友善」



當您的服務單位在批准「家庭照顧假」時，主管對同仁的態度為？



當您的服務單位在批准「家庭照顧假」時，主管對同仁的態度為？

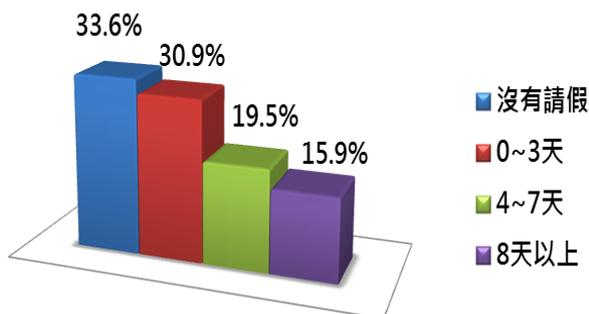


### 九、男女有別的請假天數

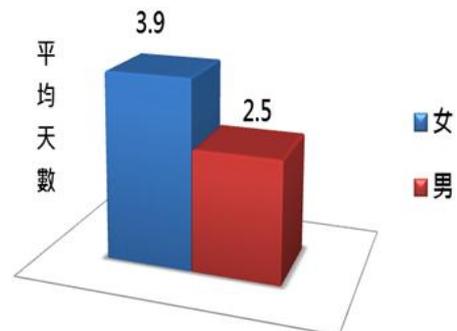
- 六成六家長過去一年有請過家庭照顧假，但媽媽相較爸爸平均多請 1.4 天

根據本次調查，我們發現六成六的受訪家長過去一年內有請過家庭照顧假，其中超過法定 7 天上限額度的比例亦有一成六，意味著這些家長勢必得動用到其他假別，如此才能夠順利回家照顧孩子；至於性別差異部分，則可明顯看出職業婦女在請照顧假天數上遠高於上班族爸爸 (3.9 > 2.5)。就照顧孩子的角度而言，無論是爸爸照顧或是媽媽照顧，對孩子都是一樣好的；就家務平等分工的角度而言，爸爸若多請幾天家庭照顧假，不但可減輕媽媽們職場與家庭之間的壓力，更可以讓孩子有更多的時間和爸爸相處、培養情感。或許過去存在「男主外、女主內」迷思，進而導致爸爸好像就應該待在職場，媽媽工作再忙、孩子出事就得回家照顧，然而建構一個圓滿的家庭仍是需要夫妻雙方共同參與經營。

過去一年請假在家照顧孩子的天數大概是幾天？



過去一年請假在家照顧孩子的天數大概是幾天？



### 十、然而一年七天的家庭照顧假，到底夠不夠用？

- 六成三家長覺得不夠用，原因在於：1.請不到 2.需求多 3.孩子小

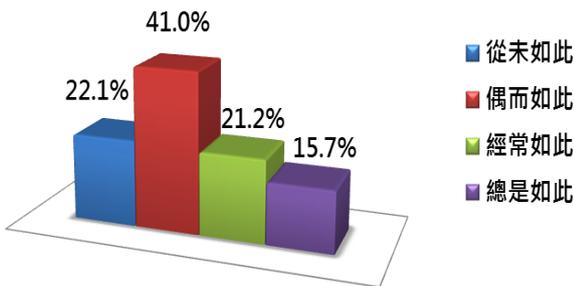
當面臨到工作責任與回家照顧孩子之間的衝突時，高達七成八的受訪家長表示，曾因顧及工作責任而不敢向服務單位提出請假需求，甚至有高達三成七的家長表示經常或總是如此，遊走於工作與家



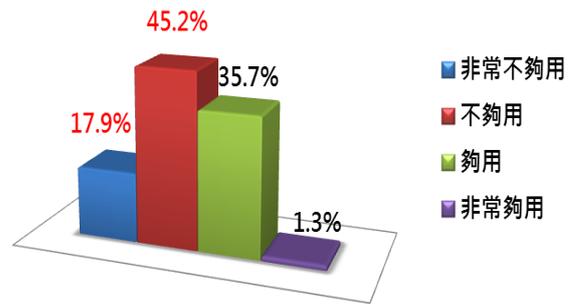
庭責任糾結邊緣的家長，似乎也已然成為領薪家長們的共同困境。

至於一年七天的家庭照顧假是否夠用？調查顯示，六成三的受訪家長認為不夠用，並且其中認為非常不夠用的比例為 18%，相較於回答非常夠用之比例僅僅只有 1.3%，兩者比例相差 13.8 倍。進一步和其他變項作檢定<sup>11</sup>後得知，向服務單位請照顧假的難易度，會顯著影響家長覺得七天照顧假是否夠用，並且兩者間是呈現正比的關係，即越容易請假、越覺得七天照顧假夠用，反之亦然。換句話說，覺得夠用的前提是「看的到、也吃的到」，然而若公司是屬於「看的到，吃不到」的話，領薪爸媽依舊會覺得不夠用。然而，這似乎也反向凸顯一個問題所在，即實際請的到照顧假天數會來的比法定天數多寡更有感，若政府或企業主願意建構一個更友善的職場環境的話，準假或許會來的比提高天數更加有用。

您會因顧及工作上的責任，而不敢向服務單位提出請假照顧生病孩子的需求嗎？

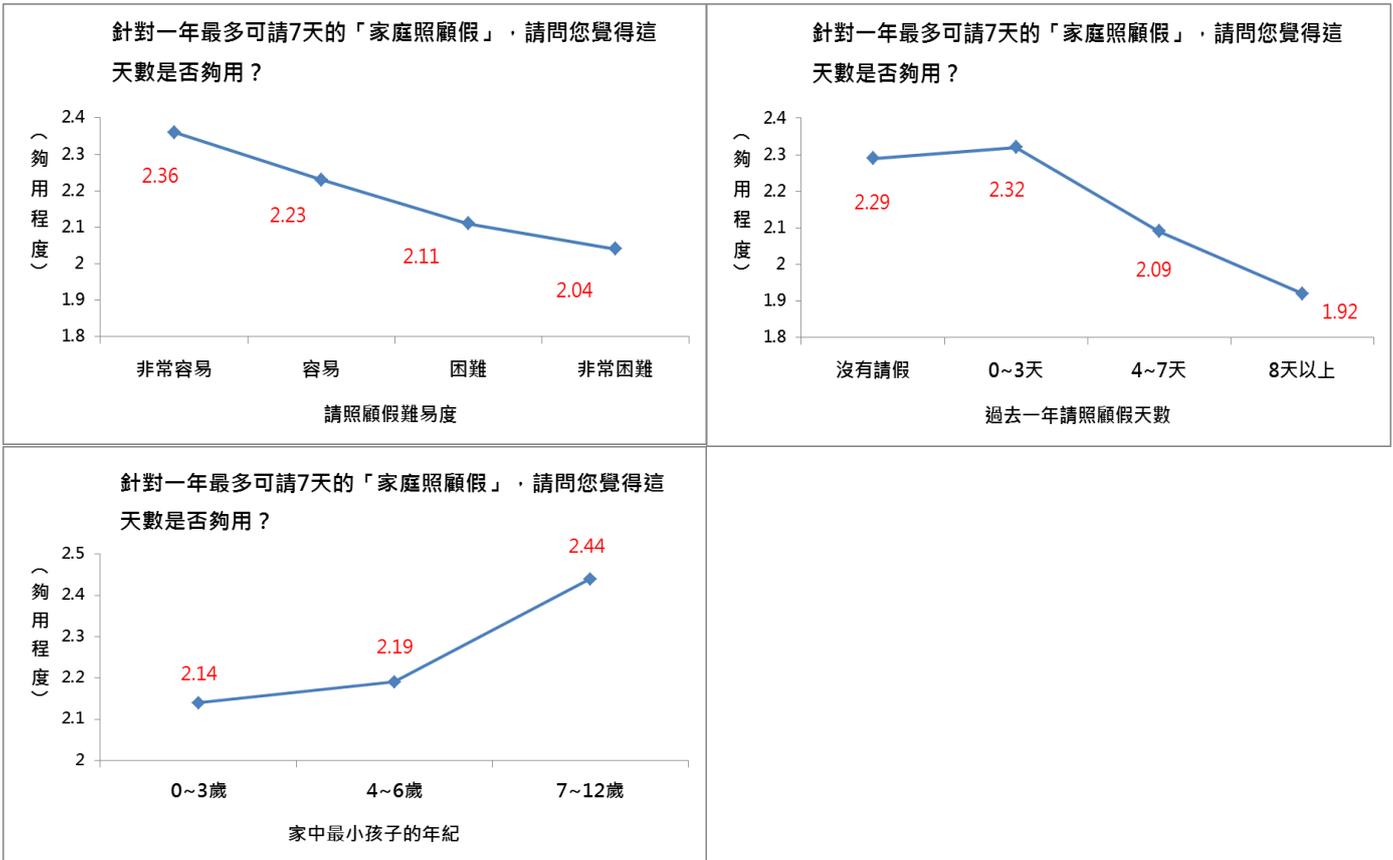


針對一年最多可請7天的「家庭照顧假」，請問您覺得這天數是否夠用？



進一步交叉比較「覺得家庭照顧假是否夠用」的家長與其請假天數、孩子年齡，發現請假數越多的家長愈覺得假不夠用，這些家長確實有在家照顧家人的迫切需求，自然希望能夠擁有更多的照顧假天數，以備不時之需。此外，若我們將家中最小孩子的年紀考慮進去，檢定後亦發現孩子年紀會顯著影響家長覺得一年七天照顧假是否夠用，並且孩子年紀越大，越覺得七天的上限是夠用的，反之亦然，並且以六歲為一個重要分水嶺。對照本調查頁 2 的結果，同樣證實 4~6 歲的孩子為平均感冒次數最多的組別（平均一年感冒 5.7 次），而隨著年紀的增長逐漸降低感冒次數。換句話說，因為 6 歲以下孩童相較之下更容易感冒生病，使得家中有 6 歲以下孩童的家長也必須付出更多的時間回家照顧他們，進而讓研究數據呈現此種趨勢。

<sup>11</sup> 這邊採用的分析方法為單因子變異數分析( ANOVA )，並且所有文中提及的分析數據都已達統計上之顯著水準( P<.05 )。數字越大，代表一年 7 天照顧假越夠用。測量尺度全距為 4，分數由 1 分「非常不夠用」至 4 分「非常夠用」



註：數字越大，代表一年 7 天照顧假越夠用

### 兒盟的呼籲：

#### 一、重視家庭的職場文化，建構以員工為導向的友善企業：

對於領薪爸媽而言，請家庭照顧假最頭痛之處在於職場文化的不友善，可能是雇主刻意刁難、不願給假、或是工作量過重而無法暫時放下等。若對照國外其他友善企業的經驗，最明顯的差異在於，友善企業將員工視為「資本」對待，而非公司的「人事支出」。對這些公司而言員工就是自己的家人，讓他們安心、開心是投資企業的一種方式，有健康家庭的員工，才有可能無後顧之憂在工作上盡情發揮。若將員工視為單純人事支出或是產能數字的話，一旦員工有請假需求，此類企業便會以賠本、虧錢的觀點去看待，然而從企業永續發展的觀點，投資員工與其家庭，對企業主及員工都是雙贏的局面。

#### 二、周延與獎勵法令施行，更積極的政府角色

若對照其他國家的照顧假天數，雖然我國現行七天上限優於鄰國日本的五天，但相較於以社會福利為立國基礎的瑞典，其國民享有一年最多 120 天且支付八成薪水的臨時照顧假，台灣仍有很大進步空間。本調查亦指出，有高達六成三的家長認為一年七天家庭照顧假不夠用，現行法令是將家庭照



顧假納入事假的範疇內，若能修法將家庭照顧假獨立於事假，不但家長們有更多的時間可以彈性運用，家人更可得到充分的照顧。此外，另一個讓家長們頭痛的問題是請不請的到假，政府除了消極制定法令外，在鼓勵並獎勵企業依法施行家庭照顧假也是另一條可行管道，雖然以現行法令規定而言，政府無法命令每個企業 100%強制執行，但仍是可以積極鼓勵民間企業給假從寬，並以鼓勵代替懲罰。

此外，爸爸參與家庭照顧的角色也是另一個值得注意的議題，本調查顯示，爸爸平均一年比媽媽少請 1.4 天家庭照顧假。平等的家務分工一直都是各國關注的焦點，以瑞典的法律而言，便明文強制並鼓勵男性參與家務<sup>12</sup>，以鼓勵強制為導向的家庭政策，或許不失為一個「讓爸爸回家去」的好辦法。

### 三、讓媽媽休息一下，爸爸也能是個好媽媽

雙薪家庭已慢慢成為台灣社會常態，然而女性相較於男性多半是家務的主要負擔者，職業婦女白天外出工作，晚上回到家後依舊片刻不得閒，而此種蠟燭兩頭燒的困境也常是台灣社會隨處可見的現象。對於上班族爸爸而言，職場與社會對於男性應有的刻板期待，往往會降低爸爸們回家照顧孩子的意願，進而將照顧孩子的責任落在媽媽或家中長輩身上。然而照顧孩子的責任是沒有性別之分，女性不必然無法成為職場上的女強人，同理男性也不必然無法成為在家中照顧孩子的好媽媽。若爸爸能夠暫時放下手邊工作回家照顧孩子，不僅可減輕媽媽們長久以來的負擔，更可以進一步培養親子感情。

### ♥ 給孩子一個更好的世界

若以防疫的角度而言，生病孩童若無法妥善在家中得到充分休息與照顧，在沒有其他親屬體系可以支援照顧的情形下，將病兒獨留在家中或是送去學校、幼兒園給師長照顧，也多半是雙薪核心家庭的無奈之舉。然而一旦如此，不但生病孩童無法得到充分休息，更可能因此暴露在開放環境中導致疫情擴散。

無論企業、政府、乃至於個人層面，家庭照顧假之制定宗旨本是基於照顧家中需要照顧的親人，然而實際執行面，領薪家長們要面對的不光只有家人需要照顧的壓力，還要面對職場文化、工作壓力、無薪休假、雇主刻意刁難等現實因素。或許大人的世界中確實存在著那麼多的現實因素必須考量，也許是錢、也許是時間、也或許是成人世界的人情世故，然而對於一個生病急需照顧的孩子而言，他們要的不過是親人的陪伴。「友善職場、健康家庭」並非一種單純的口號，而是一個明確的信念價值。為了給孩子一個更好的家庭，更友善的未來，這有賴你我的共同參與。

<sup>12</sup> 瑞典政府並於 1989 年通過男性育嬰假法案。在共計 18 個月的有薪育嬰假中，原則上父母雖可自由輪流申請，但是男性必須被強制申請一個月，其主要目的在於落實「雙親職」的家庭責任分擔。