

建立我國調和工作與家庭衝突之友善勞動環境

劉侑學 中正大學社會福利學系博士候選人

王舒芸 中正大學社會福利學系副教授

摘要

本文透過工作時間安排的進路來考察勞動環境如何影響工作家庭衝突，回顧相關文獻後發現，長工時、非社會時間工作、滿足雇主需求的彈性排班，均會增加工作家庭衝突的程度，需要勞動市場政策介入加以規範。部分工時雖然可以協助女性調和工作與家庭生活，不過就業型態所產生的性別隱憂，是政策評估與選擇時不可忽略的面向，理由在於工作家庭調和政策所追求的重要價值之一即是性別平等。同時，本文亦探討過去研究鮮少觸及，卻對工作時間安排乃至於工作家庭衝突有影響的法定年度休假。然而，意識到工時政策無法全然回應工作家庭衝突，家庭政策如家庭相關休假、兒童照顧服務同樣帶有效果。最後，本文將運用前述的討論基礎，分析臺灣近年來通過的工時改革法案、我國家庭政策的具體制度，及其與調和工作家庭衝突之間的關係。

關鍵詞：工作家庭衝突、工作時間、家庭政策

壹、前言

自 1990 年代開始，工作家庭之間的關係才逐漸獲得關注，成為學術社群重要的研究主題，甚而排上許多國際組織的政治議程。在資本主義社會裡，就業與家庭在本質上是處在相互需求競爭的重疊領域，只不過傳統上透過性別分工的管理，男性主責有酬就業負擔家計，而女性從事家務勞動、照顧責任，也就是典型的「男性養家者模式」（male breadwinner model），來消解兩者存在的緊張關係。但由於近代經歷至少三波重大的社會轉型，使工作與家庭生活的不相容性浮上檯面。

首先，女性大量投入勞動市場，改變社會既定性別分工的態度、價值常規，以及後續現實上衍生的照顧缺口（換言之，最初面對的是女性蠟燭兩頭燒的雙重負擔，直到晚近男性開始參與家務分工後，工作與家庭衝突才成為男性的日常問題）；另一方面，隨著全球經濟整合、國際競爭加劇強化工作壓力與日漸普遍的非常態性工作時間，加上科技變遷的效應模糊工作與其他個人、家庭或社會活動的界線，均促使工作／家庭（或個人生活）議題發酵（Eurofound 2017）。此外，人口老化、生育率下滑、勞動參與率衰退、性別平等、健康福祉等社會挑戰，亦推波助瀾帶動調和工作家

庭政策的發展（Eurofound 2017a; McGinnity and Whelan 2009）。

植基於前述的興起背景，相關研究如雨後春筍般陸續出版，然而專有名詞如何定義與測量仍是持續論辯的議題，例如專有名詞的界定與適切運用就存有不同的看法，其中一個重要的區隔是強調工作與「家庭」、「非工作」或更廣泛的「生活」，抑或是「個人生活」，其考量一方面來自於研究焦點是著重在「工作家長」還是「全體受僱者」（McGinnity and Whelan 2009）。另一方面，偏好使用「生活」一詞的文獻認為工作影響所及不僅是家庭，更涵蓋其他生活的面向，但又有論者以為家庭或工作都屬於生活的一部分，工作／生活並列容易產生誤導，因而指出「個人生活」（personal life）是最為恰當的概念，只是用語過於冗長累贅，多數國際政策論辯在使用上簡化變成「工作生活平衡」（work-life balance）（Fagan, Lyonette, Smith and Saldaña-Tejeda 2012）。

第二個專有名詞上的分野，在於如何將就業與家庭／個人生活關係的描述概念化，多數研究拒絕或避免運用「平衡」一詞，因其隱含著兩個領域之間是和諧且等量存在，所以選擇更加中性的字眼，譬如整合（integration）、調和（reconciliation）或協調（coordination），或者為強調工作家庭的矛盾情結而採用「衝突」（conflict）或「外溢」（spill-over）等（Fagan et al. 2012）。換句話說，相似卻不相同的專有名詞呈現出研究的考察重心、關懷對象和指涉的政策範疇。本文擇用「工作家庭衝突」來凸顯挑戰、張力關係與嘗試結合工作與家庭生活下的折衷結果（McGinnity and Whelan 2009），

同時意味著我們認為工作家長是兩個衝突介面交集下的主要身分，因為如同許多文獻所指出的，當代工作家庭衝突的主要壓力分別源自於勞動條件與家戶結構變遷（Gallie and Russell 2009）。

然而，本文欲進一步追問的是：何種勞動條件會形構成出工作與家庭生活的衝突？事實上，越來越多的文獻論及工作時間安排對於舒緩或加劇工作家庭衝突所產生的效果（Anttila, Oinas, Tammelin and Nätti 2015; Eurofound 2017a; Eurofound 2017b; Fagan et al. 2012; Gallie and Russell 2009; Lott 2015; McGinnity and Whelan 2009; OECD 2016a），嘗試從工作時間的長度與分配，捕捉與工作家庭衝突的關係。其次，工作家庭衝突並非處在真空的狀態，其所展現的形式與程度受到各國制度安排差異的影響，特別是勞動市場規範與社會政策的角色與作用，可能會強化或降低衝突的程度，不過值得注意的是，工作家庭衝突難以僅經由工時政策或個別企業的彈性工時或地點安排就獲得通盤解決，兼具品質與合理價格的托育措施、慷慨家庭相關假別體系，都是支撐工作家長之工作家庭需求的社會基礎建設，環環相扣、缺一不可（轉引自 Eurofound 2017a）。

據此，本文將討論工作時間安排的形式與特徵、其對工作與家庭生活衝突的影響、勞動市場政策如何介入規範，接續論述家庭政策，並反思臺灣現行的政策制度，指出未來的改革方向。特別需要說明的是，本文也一併討論休假政策，因其攸關工作時間長度，以及解決家庭經常面對的臨時照顧需求，重要性無法忽視。休假涵蓋與工時制度相關的假別，例如特別休假和國定假日，以及與家庭政策相關如產

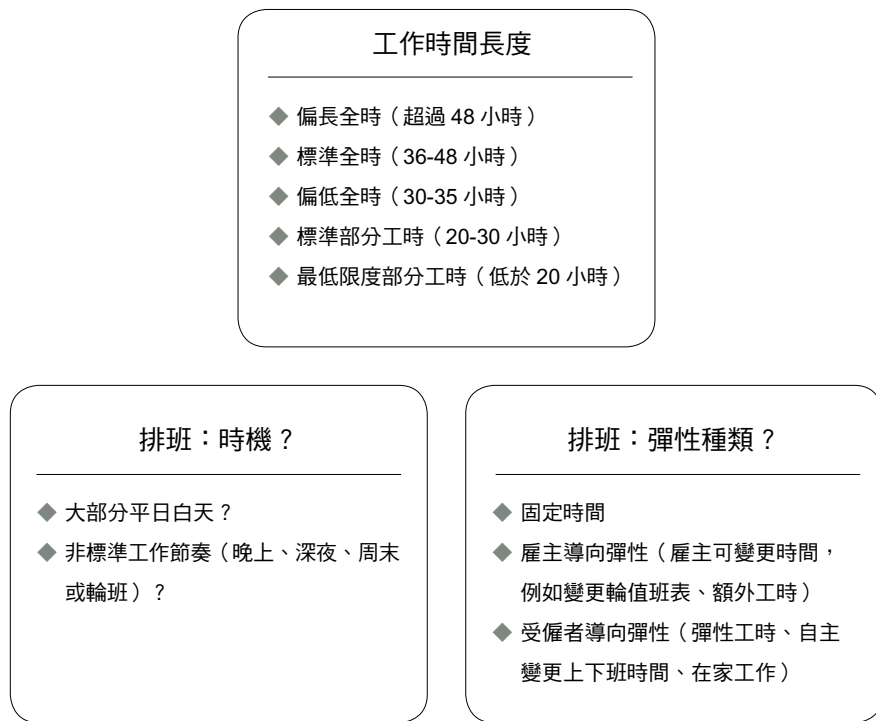


圖 1 工作時間安排與工作生活平衡相關的面向

資料來源：Fagan et al. 2012: 7

假或家庭照顧假等，將分別併入工作時間安排與家庭政策的章節進行討論。

貳、工作時間安排

調和工作與家庭生活的決定因素為何？有一派說法認為造成衝突的壓力來自於工作，且許多研究亦證實歐洲國家 20 多年來，工作強度有逐年增加的趨勢，更加不利於工作與家庭生活的協調安排；相對的，另一派觀點則指出，家戶結構的改變，尤其是雙薪及單親家戶的比例攀高，才是工作與家庭失衡的主因 (Gallie and Russell 2009)。然而，有越來越多的文獻開始強調「工作特質」或「工作品

質」對於工作家庭調和的後果，多數皆從工作時間安排作為進路，部分研究又再納入其他勞動條件 (譬如工作安全) 等變項。一般而言，工作時間安排對於工作家庭衝突的影響，可從兩個面向進行考察，包括工作時間長度與排班 (schedule)，其中工作時間長度涉及全時或部分工時，而排班又涵蓋工作時機 (包括非標準工作節奏如夜間、週末或輪班) 與彈性排班 (固定時間或彈性)，詳見圖 1 (Fagan et al. 2012)，其構成工作時間體制 (working-time regimes) 的主要內涵。以下分述之，並加入法定休假一併討論，其同樣對工時安排，乃至於工作家庭衝突產生效果。

一、工作時間長度

時間是結合工作與生活的決定因素（Lott 2015）。從角色衝突的視角來看，將時間或精力貢獻投入工作，連帶壓縮家庭照顧的承諾，反之亦然，意味著雙重角色無法兩全、顧此失彼。在實證研究上，多數文獻都發現長工時與工作家庭平衡具有顯著的負相關（Lyonette and Clark 2009; McGinnity 2014），不僅擠壓陪伴小孩或其他親屬家人的時間，也有害於夫妻或伴侶之間的關係。事實上，知識經濟時代的來臨，伴隨而來的是工作壓力加重，容易轉化體現成長工時、加班或於非社會時間工作（晚上、深夜、周末或輪班），Gallie et al.（2009）曾運用歐洲社會調查（European Social Survey），來觀察丹麥、瑞典、挪威、荷蘭、英國、法國及德國已婚／同居的受僱者，其勞動條件與家戶結構對於工作家庭衝突的影響。他們的研究顯示，工作時數與班表安排對於工作家庭衝突產生強烈的作用，長工時和經常於夜間或週末出勤的受僱者，特別難以兼顧工作與家庭生活；同時，比較研究的價值在於探索不同國家制度體系的差異安排，是否能產生不同的中介效果，其中一項結果指出，北歐國家及荷蘭的男性呈現出最低程度的工作家庭衝突，主要原因來自於相對短的工作時數及工作壓力，十分符合福利及生產體制理論的預期。

此外，相對於全時工時，基於長期非暫時、一定比例降低工時的新興工作型態——部分工時工作，變成可以兼顧工作與照顧責任或個人活動的就業選項，而不再是完全投入或退休勞動市場的零和遊戲，所以近年來

部分工時從業人口隨之增長，根據經濟合作暨發展組織（OECD）發布的《2015 就業展望報告》（OECD Employment Outlook 2015）顯示，其會員國的部分工時就業比例，從 2000 年的 11.3% 成長至 2014 年 16.7%，其中女性在 15 年間的變化不大，大致維持將近七成的高比例（OECD 2015: 279）。理論上，部分工時的工作特質似是有助於平衡工作與家庭生活，以及帶來更多的工作、生活的滿意度，但實務上卻鮮少有實證研究直接討論工作家庭衝突與部分工時工作之間的關係。為補足知識上的缺口，近來一篇研究分析來自四個東亞地區包括日本、臺灣、南韓及香港，以將近四千位受訪者為樣本，來探究部分工時與工作家庭衝突、工作及生活滿意度之間的關聯性；結果發現，部分工時有助於降低工作家庭衝突（特別是已婚者），不過對工作滿意度造成不利影響，尤其是「非自願」部分工時工作者，而部分工時對未婚者的生活滿意度出現負面效果（Oishi, Chan, Wang and Kim 2014）。

值得注意的是，部分工時在許多國家被視為衡平工作家庭重要的制度工具，其背後反映出來的經常是家內分工性別不均，以及缺乏公共照顧服務下的政策選擇。或許部分工時一定程度可協助女性達成結合就業與家庭責任的目標，然而需要付出長期的勞動市場成本的，例如荷蘭雖然給予部分工時勞工更具保障的勞動法與社會安全制度，仍無法避免犧牲女性薪資與職業生涯發展的代價。換句話說，部分工時的性別隱憂在於重新強化勞動市場的性別區隔（例如職業選擇、薪資差距、升遷等），還有女性作為家庭主要照顧者的角色。Fagan et al.（2012）就指出，

如果部分工時就業欲成為工作家庭平衡政策的一環，政府至少一方面應提升部分工時的勞動品質，另一方面則是提供其他的工時安排選項（包括育嬰假、彈性工時、縮短工時）與照顧服務，使受僱勞工有更多元的選擇。

二、工作排班：非社會時間、彈性與自主性

除工作時間長度的因素之外，工作排班亦會對工作家庭衝突產生效應，可分別從「何時」（when）到班與彈性類型來進一步討論。首先，西方工業民主福利國家自戰後所建立的傳統工業／男性標準工作時間體制，也就是上午八時至下午五時、週一至週五的出勤安排，工作與休息時間的明確界線，受到服務部門「即時生產」（just-in-time）模式的挑戰而逐漸被侵蝕，非標準工作時間的排班型態日趨普遍，加上轉向雙薪家庭的結構發展，非標準工時如何影響工作家庭衝突的議題開始獲得重視（Tammelin, Malinen, Rönkä and Verhoef 2017）。回顧過去發表的相關文獻，可以發現從事非標準工時班表的勞工，多半是出自於工作要求，並非基於自身需要所作出的選擇，連帶增加工作家庭衝突、親密關係破裂及不利孩子教育的後果（Fagan et al. 2012: 28-39）。

最近兩篇研究也持相同的結論，Anttila et al. (2015) 運用第五波歐洲勞動條件調查（European Working Condition Survey）所蒐集歐洲聯盟（EU）25 個會員國的資料，透過時間和空間彈性的變項，將不同工時特徵相近的國家群聚分類，進而觀察不同工時體制與工作生活平衡之間的關聯性；有趣的是，當控制工時彈性措施的變項之後，仍呈現出清楚的體制差異，意味著其他因素如文化、

社會政策等均會發揮作用，但並非指稱工作時間體制對於工作生活平衡不重要，反而是工作時機與工時長度對所有體制都有顯著相關，僅是程度差別而已。再者，Tammelin et al. (2017) 以芬蘭、荷蘭與英國等三個具有不同工作時間慣例與政策的國家為例，分析雙薪家庭的工作排班與工作家庭衝突的關係，結果顯示非標準工時的排班型態會升高工作家庭的時間基礎衝突（time-based conflict），可是只出現在芬蘭與英國而不包括荷蘭在內，因此作者認為荷蘭的服務及政策可能是有利於協助雙薪家庭調適非標準工時排班的重要背景因素。

另一與工作排班有關的議題則是彈性類型，涉及工作安排是固定、可預期的，抑或是經常隨雇主需求而改變（雇主導向彈性），還是受僱者有部分自主性可決定工作時間與地點（受僱者導向彈性）。盤點先前累積的研究文獻，均偏向認為自主性可以舒緩受僱勞工的工作家庭衝突（Fagan et al. 2012），然而，Lott (2015) 則進一步地指出，工作時間彈性與自主性對於時間適足是正相關的，卻也同時強調工作時間安排受到性別與工時體制的形塑，呈現出不同的意義。例如工作時間自主性有助於女性的時間適足，對男性而言則是造成加班與工作強度增加的結果；此外，固定排班雖然可能限制受僱勞工安排工作與家庭生活的自由度，不過在勞動市場長工時文化盛行、雇主導向彈性的國家（譬如英國），固定時間的班表反成為保護勞工不受雇主任意更動工作時間長度或時段的工具。相對的，文中提及的荷蘭與瑞典，屬於高度受僱者導向的國家，勞工十分受益於工作時間自主的好處。

三、法定休假

理論上，國家政策如家庭照顧假、特別休假或育嬰假均被認為有助於工作家長協調工作與家庭生活（OECD 2016b），但相關的實證研究並不常見。Allen et al.（2014）是少數直接檢視國家有薪休假政策（national paid leave policies）與工作家庭衝突相關性的研究，發現家庭照顧假和工作家庭衝突呈現顯著負相關，育嬰假、特別休假則鮮有關聯。然而，此實證研究存在著許多限制，是我們在解讀結論、乃至於後續如何看待休假政策之前，應先行掌握與理解的，包括樣本是否有代表性的問題，抽樣對象以管理階層為主，其職業地位擁有更多的權力、自主性及責任，因而必須控制職業差異，卻會連帶影響結果，假若樣本對象為基層勞工，結論可能大相逕庭；同時，研究結果呈現的是長期工作家庭衝突，而突發事件帶來的衝突並不在評估範圍之內，可卻是經常面臨教人措手不及的經驗，例如小孩或其他家人生病衍生的照顧需求，本文將在下一節討論家庭照顧假與育嬰假於協調工作家庭衝突所扮演的角色。

此外，特別休假或國定假日雖未直接減緩工作家庭衝突的程度，不過特別休假或國定假日的日數、可近性與落實可能性，有助於杜絕過長工時，以收縮短工時之效（邱駿彥、李政儒，2014），受僱勞工會有更多時間陪伴家人或其他生活實踐。多數 OECD 與歐盟國家都提供受僱勞工法定最低年度休假的權利，雖然各國的休假日數不同，但多數國家（尤其是歐洲國家）的受僱勞工之特別休假與國定假日之日數加總大約為 30 天至 35 天之間，其中韓國、日本則有相對高的國定假日日數，以確保年度休假日數可與歐洲

國家並列（OECD 2016b），各國年度休假日數可參考表 1（本文自行納入臺灣以利進行國際比較）。

顧及勞工身心健康及家庭生活，多數主要國家對工作時間均有立法規範，例如為避免勞工過度加班，日本採取階段式延長工作時間工資率的作法，希望達到以價制量的目標，亦允許以補休作為替代選擇，同樣可收到縮短工時的效果；再者，在特別休假方面，提高其使用率有助於縮短勞工年度工作時間，歐洲各國無論在取得資格或日數普遍優於臺灣甚多，而韓國則規定雇主負有促使勞工於年度內完成特別休假的義務；最後，前述提到於非社會時間值勤，將容易導致工作家庭失衡，且危及勞工個人健康，所以不少國家立法限制一個月內夜間工作的次數，或要求雇主支付夜間工作津貼，致使雇主重新思考夜間營運的必要性（邱駿彥、李政儒，2014，155-156）。

參、家庭政策

調和工作與家庭生活不僅仰賴勞動市場的制度規範，同時家庭政策也會帶來誘發或減輕衝突的效果。然而，福利國家的公共政策如何回應女性大量參與就業市場、雙薪家庭興起的趨勢，則可能受限於各國對於女性投入職場的態度差異、工作家庭衝突的認知差距，致使後來所採取的制度選擇與改革方向有所不同。部分國家（如德國）對於母親就業的社會接受度相對偏低，因而在許多制度會設計誘因以促使女性離開勞動市場，返回家庭擔負起母職的養育角色，國家給予工作家長與照顧者的支援不足，偏好發給照顧者津貼、公共照顧體系長期處於低度發展，

表 1 主要國家法定年度休假

國家	法定最低特別休假	國定假日	合計	國家	法定最低特別休假	國定假日	合計
澳洲	20	8	28	墨西哥	6	7	13
奧地利	25	13	38	荷蘭	20	9	29
比利時	20	10	30	紐西蘭	20	11	31
加拿大	10	9	19	挪威	21	10	31
智利	15	15	30	波蘭	20	12	32
捷克	20	13	33	葡萄牙	22	12	34
丹麥	25	9	34	斯洛伐克	20	15	35
愛沙尼亞	20	10	30	斯洛維尼亞	20	12	32
芬蘭	25	11	36	西班牙	22	14	36
法國	25	11	36	瑞典	25	11	36
德國	20	9-13	29-33	瑞士	20	9	29
希臘	20	11	31	土耳其	12	--	--
匈牙利	20	10	30	英國	28	9	37
冰島	24	12	36	美國	0	10	10
愛爾蘭	20	9	29	哥斯大黎加	10	11	21
以色列	11	10	21	保加利亞	20	12	32
義大利	20	10	30	克羅埃西亞	20	13	33
日本	10	15	25	賽普勒斯	20	--	--
南韓	15	15	30	立陶宛	20	11	31
拉脫維亞	20	12	32	馬爾他	24	14	38
盧森堡	25	10	35	羅馬尼亞	20	10	30
臺灣	7	12	19				

資料來源：修改自 OECD, 2016b

說明：1、法定最低特別休假係指私部門全時勞工於現行事業單位任職滿一年所獲得的休假權利，部分國家如芬蘭、日本、南韓、墨西哥、波蘭、土耳其與臺灣，其特別休假日數會隨年資延長而增加；2、部分國家的國定假日日數會隨著區域／省／州而有所不同，部分國家規定若國定假日當天為非工作日，則可另找一天補假；3、德國國定假日交由州政府規範，因此日數在 9 天至 13 天之間。囿於版面，個別國家的細節規定請參考上列資料來源。

直到最近才轉向提供雙薪家庭更多制度支持（Eurofound 2010）。有些國家（如北歐的瑞典、丹麥及芬蘭），則在調和工作與家庭生活提供最佳的制度保障，社會對於女性就業持正面評價，且強烈反對男性養家者模式，因此透過高所得替代率的育嬰假、公共兒童照顧等作法，來勵男性與女性共同分擔經濟、照顧的責任，而其餘仍有許多國家尚未注意到工作與家庭生活平衡的議題（Öun 2012）。

雖然北歐國家藉由調和工作與家庭生活的相關政策，來追求性別平等的價值，實證研究上卻顯示北歐國家在工作家庭衝突的評價上十分兩極，有文獻指出北歐國家的工作家庭衝突低於其他西歐國家（Cromton and Lyonette 2006），但也有研究抱持相反的結論，尤其是瑞典女性呈現出更多的工作家庭衝突（Strandh and Nordenmark 2006），不過一旦控制工作條件的因素之後，瑞典女性與其他國家女性的差異並不顯著。換言之，瑞典女性更加投入就業市場、工作時間也較長，所以面臨更多的衝突壓力（Öun 2012）。同時要注意的是，北歐國家並非鐵板一塊，其中的異質性也需考量，比較研究所選取的參考國家亦會影響結果（Öun 2012）。

然而，過去的研究均是比較個別國家之工作家庭衝突的程度與決定因素，相對忽略去檢視個別政策對於工作家庭衝突的成效。Stier et al. (2012) 觀察 27 個國家的社會政策是否能有效減緩工作家庭衝突，發現國家政策與制度安排扮演十分重要的角色，結果指出丹麥、挪威與瑞典等北歐國家，以及來自巴爾幹半島的斯洛維尼亞，因為有高覆蓋率的兒童照顧措施而工作家庭衝突最低，

其中瑞典與斯洛維尼亞的政策介入效果最為明顯。他們也認為，雖然近年來各國都在延長產假期間與增列父親「陪產假」的制度設計，但產假並無法解決工作與養育小孩之間的衝突，實際上僅有兒童照顧措施才能真正解決女性蠟燭兩頭燒的雙重負擔（王舒芸，2014）。以瑞典為例，瑞典家庭政策是以支持「個人」而非「家庭」為目標，為追求性別平等的社會，女性被鼓勵外出就業，男性則應參與分擔家務責任，並且政府藉著提供高品質公共兒童照顧來調和工作與家庭的衝突（Wells and Bergnehr 2014；林信廷、王舒芸，2015；）。1972 年，瑞典兒童公共照顧的覆蓋率僅 12%（1-6 歲兒童），其餘均由母親或非正式安排來照顧，不過為鼓勵母親就業，支持雙薪家庭模式的發展，政府積極擴張公共兒童照顧政策，1990 年兒童公共照顧覆蓋率已達 57%，2012 年則更增加到 84%（PERFAR 2014）。

值得注意的是，近來有研究已指出，陪產假越長越能鼓勵父親投入撫育新生兒，可以有更多的機會獲得學習照顧技巧和培養身為人父的自信，並且從事許多發展任務，例如陪玩及陪讀，也會增強父親未來持續參與孩子成長過程的可能性；以及，陪產假亦形塑父親的態度，期間越長則會提高父親的自我認同，視父職角色對孩子發展是重要的，肯定自己是有能力的父親，將來會更有意願陪伴小孩（Petts and Knoester 2018；李庭欣、王舒芸，2013）。

此外，多數 OECD 國家都賦予受僱者照顧生病之家庭成員的休假權利，解決長期或臨時性的照顧需求，有助於減緩工作與家庭生活的衝突。一般而言，多數國家允許的照顧對象

是小孩或配偶／伴侶，而少數國家則可擴及其他家庭成員。再以瑞典為例，家長每年有 120 天的有給家庭照顧假（薪資 77.6%），可在家照顧生病的孩子（12 歲以下，特殊情況則延長為 15 歲以下），若有重病的家庭成員，亦可於每一個案申請 100 天的有給家庭照顧假（薪資 80%）。鄰近的日本則依照家中小孩數來給予不同的家庭照顧假日數（無薪），一個六歲以下兒童是每年五天、兩個則為 10 天，韓國則每年有 90 天無薪家庭照顧假可照料家人（OECD 2016b）。

肆、反思臺灣：長工時、低自主與社會支持不足

從工作家庭衝突的觀點來看，工作時間的長度與分配是決定強化或減緩兩者失衡的關鍵因素之一。隨著經濟社會變遷腳步，後工業工時體制出現許多新的特徵，包括集體規範去管制化、多樣化工作時數、非標準工作排班、工作強度增加、時間擠壓、工作休閒的時間界線模糊，這些轉變為現代社會的工作家庭生活安排帶來衝擊，Fagan et al. 曾系統性地整理自 1990 年以降所發表之工作時

表 2 中小企業家數與經營年數之比例分佈（單位：%）

經營年數 \ 性別	2015 年	2016 年	2017 年	
			中小企業	大企業
家數（家）	1,383,981	1,440,958	1,437,616	33,817
成立未滿 1 年	7.10	6.63	7.06	0.46
1-2 年	6.86	6.93	6.73	1.69
2-3 年	6.62	5.83	6.09	2.15
3-4	5.46	5.77	5.21	2.21
4-5	5.03	4.87	5.24	2.54
5-10	18.05	18.19	18.41	12.73
10-20	25.47	25.98	25.31	31.89
20 年（含）以上	24.96	25.80	25.95	46.33

資料來源：修改自 2018 年中小企業白皮書，61

表 3 工作年資與特別休假狀況

年別	工作總平均年資	目前工作平均年資	特別休假平均天數	實際申請特別休假平均天數	使用率
2017	13.4 年	7.8 年	13.0 日	9.5 日	73.1%
2018	13.7 年	7.4 年	13.5 日	8.3 日	61.5%

資料來源：歷年《勞工生活及就業狀況調查》

間安排對協調工作生活影響的相關研究，歸結後指出：過長工時、非標準排班都提高衝突的程度，而自主性與工作掌控則有減輕衝突的成效（Fagan et al. 2012），與近年來的多數實證研究的結果相去不遠。換言之，建立調和工作與家庭衝突的友善勞動環境，政策制度就須著手規範長工時、限制夜間工作，以及輪班設計（譬如輪班間隔休息時間）。

臺灣生產體制以出口導向的中小企業，為取得國際競爭的優勢地位，經常限縮社會福利政策的選擇偏好與擴張動力，同時高度倚賴彈性勞動力（葉崇揚，2013、2015），復加上九零年代後「內需導向」的勞力密集服務業開始發展，在經濟結構的引導之下，形塑出臺灣勞動市場長工時和高密度勞動的特性（李健鴻，2017）。特殊的產業模式意味著利潤基礎取決於成本（尤其是人力成本），因此格外敏感於勞動政策與規範的調整變動，屢屢成為改革歷程的障礙與變數，使政府經常陷入在「保障勞工」與「產業彈性」的困局。過去曾多次進行縮短工時的修法改革，惟同時將許多鬆綁法規的配套措施一併納入，引發政府、資本家與工會團體之間的論辯、對抗，以 2016 年蔡英文政府甫執政所通過的工時改革法案為例，將每週法定工時 40 小時調整為落實週休二日（一例一休），並提高休息日的出勤工資來降低加班（以價制量），以及增加資淺員工特別休假日數等，還有輪班制勞工每週更換班次，換班之休息時間至少應有 11 小時（劉侑學，2018），對於縮短工時乃至於衡平工作與家庭生活，應較有正面效益。

惟同一時間又將私部門受僱勞工之國定假日天數由 19 天降低為 12 天，從表 1 世界

主要國家的法定年度休假比較可以發現，除美國、墨西哥、加拿大外，臺灣休假日數大幅落後其他國家。再者，雖然依照《勞動基準法》之規定，勞工在同一雇主或事業單位，其特別休假會隨年資而增加，但需累積至 15 年的年資，才會等同於許多歐洲國家資淺勞工的水準；只不過根據經濟部發行的《2018 年中小企業白皮書》中指出，2017 年臺灣中小企業家數為 143 萬 7,616 家，占全體企業 97.70%，中小企業就業人數達 890 萬 4 千人，占全國就業人數 78.44%，其中有 48.74% 的營運時間未滿 10 年，見表 2（經濟部中小企業處，2018），代表著許多勞工難以終身僱用於同一事業單位，加上勞工被解僱或自行轉換工作，反映在勞工工作總平均年資與目前工作平均年資的落差（詳見表 3），形成特別休假累積增長的障礙。

另一方面，特別休假可能因個人或企業的原因而「看得到卻吃不到」，按照《勞工生活及就業狀況調查》的統計資料，近兩年受僱勞工的特別休假使用率僅分別是 73.1% 與 61.5%。整體而言，特別休假累積不易，而獲得休假之使用率並不高，再加上國定假日大幅縮減，導致我國勞工法定年度休假明顯偏低，衍生出工作與家庭生活衝突問題，《勞工生活及就業狀況調查》就曾問到「勞工希望服務單位提供之工作與生活平衡措施」，有高達 89.1% 的受訪者認為企業需要提供相關措施，其中又有 47.4% 受訪者希望「優於法令給假」，顯示休假天數確實影響工作家庭調和。

2016 年底所通過的修法版本遭到資方團體強烈反彈，以致於隔年新任行政院長賴清德上台之後，隨即啟動新一波的工時改革，

以回應資本家的人力運用彈性與成本需求，將《勞動基準法》既有規範之「例假七休一調整」，以及「輪班換班間距」修正放寬，然設有「須中央目的事業主管機關同意」、「經勞動部核准指定行業」及「經工會或勞資會議同意」等三道把關機制，賦予部分行業於例外情形下得以彈性調整；然而，由於缺乏明確的必要性審核標準、勞方之產業代表性不足、缺乏詳實調查評估，遭到監察院提案糾正（監察院，2018）。無論如何，從工作家庭衝突的視角而言，修法質性屬於雇主導向彈性化，容易造成長工時、連續工作，以及工作時段橫跨週末，壓縮勞工休息與陪伴家人的時間。另外兩項修法是「調整休息日出勤工資」，和「三個月加班工時帳戶」，則是進一步地降低雇主運用加班人力的成本與限制，無助於整體縮短工時的政策方向。

總的來說，縮短工時必須以減少年總工時為主要目標，具體做法包括縮減每週法定工時、下降加班時數、落實國定假日、完全使用特別休假等（邱駿彥、李政儒，2014），惟現狀發展與其背道而馳。除此之外，本文認為

應重新檢視全年法定休假偏低的問題，改善目前特別休假的相關規範偏離臺灣產業特性，提高資淺員工之特別休假，尤其能協助年輕工作家長調和工作家庭衝突。我們必須意識到工作家庭衝突是不均勻分佈在生命歷程的不同階段，撫育學齡前幼童通常是衝突最大的時期，格外需要政策加以支持。

其次，工作家庭衝突無法單靠工時規範或彈性工時而全然獲得解決，家外兒童照顧措施與家庭相關休假亦是調和工作家庭政策的一環。根據國內學者蔡培元（2017）利用OECD「家庭資料庫」之「兒童相關休假」指標，與臺灣的數據進行比較後指出，我國無論在產假或陪产假均低於國際平均值，建議加以延長。其次，根據《性別工作平等法》的規定，目前我國家庭照顧假為每年七日為限，均較其他國家或鄰近日本、韓國為低，或可參考部分國家的作法，將兒童與其他家庭成員之家庭照顧假分立規定，復依據親屬關係遠近及疾病嚴重程度區分成不同的照顧日數及所得替代率。

參考文獻

1. 王舒芸。2014。門裡門外誰照顧、平價普及路迢迢？臺灣嬰兒照顧政策之體制內涵分析。《臺灣社會研究季刊》96：49-93。
2. 李庭欣、王舒芸。2013。「善爸」甘休？「育爸」不能？與照顧若即若離的育嬰假爸爸。《臺大社會工作學刊》28：93-135。
3. 林信廷、王舒芸。2015。公私協力托嬰中心的成就與限制：兒童照顧政策理念的檢視。《臺灣社會福利學刊》12（2）：15-55。
4. 李健鴻。2017。「勞動保護」與「產業彈性」之間的平衡難題。《臺灣勞工季刊》49：4-13。
5. 邱駿彥、李政儒。2015。《各國工時制度暨相關配套措施之比較研究》（勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究計畫報告）。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
6. 勞動部。2018。《歷年勞工生活及就業狀況調查》。臺北市：勞動部。

7. 監察院。2018。107 財正 0010 勞基法修正案糾正案文。臺北市：監察院。
8. 葉崇揚。2016。行動者的失敗？或是結構的限制？——臺灣勞工退休金改革的再辯證。人文及社會科學集刊第 28 卷第 4 期（12 月）：1-99。
9. 葉崇揚。2013。民主、資本主義與年金體系的發展：臺灣經驗的分析。人文及社會科學集刊第 25 卷第 1 期（3 月）：45-86。
10. 經濟部中小企業處。2018。2018 中小企業白皮書。臺北市：經濟部。
11. 劉侑學。2018。工時改革法案之政治分析：工會的行動策略與政策後果。臺灣社會福利運動與政策效應：2000-2018，蕭新煌、官有垣、王舒芸編，259-289。高雄市：巨流。
12. 蔡培元。2017。由國際比較觀點檢視我國的幼兒照顧休假政策。社區發展季刊 159：110-125。
13. Allen, T. D., L. M. Lapierre, P. E. Spector, S. A. Y. Poelmans, M. O' Driscoll, J. I. Sanchez, C. L. Cooper, A. G. Walvoord, A.-S. Antoniou, P. Brough, S. Geurts, U. Kinnunen, M. Pagon, S. Shima, J.-M. Woo. 2014. The link between national paid leave policy and work-family conflict among married working parents. *International Association of Applied Psychology* 63, no.1: 5-28.
14. Anttila, T., T. Oinas, M. Tammelin and J. Nätti. 2015. Working-time regimes and work-life balance in Europe. *European Sociological Review* 31, no.6: 713-724.
15. Crompton, R. and C. Lyonette. 2006. Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica* 49, no.4: 379-393.
16. Eurofound and the International Labour Office. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The effects on the World of Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union and Geneva: the International Labour Office.
17. Eurofound. 2017. *Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union*. Dublin: Eurofound.
18. Eurofound. 2010. *Second european quality of life survey: Family life and work*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
19. Lott, Y. 2015. Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations* 21, no.3: 259-274.
20. Lyonette, C. and M. Clark .2009. *Unsocial hours unsocial families?* . Cambridge: Relationships Foundation.
21. McGinnity, Frances. 2014. Work-life conflict in Europe. *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Edited by A. C. Michalos, 7233-7236. Dordrecht, Netherlands: Springer.
22. McGinnity, Frances and Emma Calvert. 2009. Work-life conflict and social inequality in Western Europe. *Social Indicators Research* 93, no.3: 489-508.
23. McGinnity, Frances and C. T. Whelan. 2009. Reconciling work and family life: Evidence from the European Social Survey. *Social Indicators Research* 93, no.3: 433-445.
24. OECD. 2016a. *Be Flexible! Background Brief on How Workplace Flexibility can Help European Employees to Balance Work and Family*. Paris: OECD publishing.
25. OECD.2016b.OECD family database. <<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>(accesses 16 January 2019)

26. OECD. 2015. *OECD employment outlook 2015*. Paris: OECD Publishing.
27. Oishi, A. S., R. K. H. Chan, L. L.-R. Wang, and J.-H. Kim. 2015. Do part-time jobs mitigate workers' work-family conflict and enhance wellbeing? New evidence from four East-Asian societies. *Social Indicators Research* 121, no.1: 5-25.
28. Öun, I. 2012. Work-family conflict in the Nordic countries: a comparative analysis. *Journal of Comparative Family Studies* 43, no.2: 165-184.
29. PERFAR. 2014. Family Policies: Sweden. <<https://www.perfar.eu/policy/family-children/sweden>> (access 30 January 2019)
30. Petts, R. J. and C. Knoester. 2018. Paternity Leave-Taking and Father Engagement. *Journal of Marriage and Family* 80, no.5: 1144-1162.
31. Stier, H., N. L.-E. and M. Braun. 2012. Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility* 30, no. 3: 265-279.
32. Strandh, M. and M. Nordenmark. 2006. The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: perceived work-household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary, and the Czech Republic. *The British Journal of Sociology* 57, no.4: 597-617.
33. Tammelin, M., K. Malinen, A. Rönkä, M. Verhoef. 2017. Work schedules and work-family conflict among dual earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues* 38, no.1: 3-24.
34. Wells, M. B. and D. Bergnehr. 2014. Families and Family Policies in Sweden. *Handbook of Family Policies Across the Globe*. Edited by M. Robila, 91-107. New York, NY: Springer.

