

加拿大之育嬰假與津貼發放制度

謝棋楠*

目 次

- 壹、緒 論
- 貳、加拿大育嬰假與津貼發放制度之立法目的
 - 一、解決勞動力再生產危機之目的 (reproduction policy)
 - 二、嘉惠家庭政策目的 (Family-friendly policy)
 - 三、保障婦女平權政策目的 (equality policy)
- 參、育嬰假制度相同原則與部份差異
 - 一、各省立法相同原則
 - 二、其育嬰假制度之部份差異
- 肆、加拿大育嬰津貼發放制度
 - 一、育嬰津貼係國家對勞工所得支持制度
 - 二、所隸屬之就業保險制度已擴為廣泛性所得支持制度
 - 三、育嬰津貼之發放義務歸屬於聯邦政府
 - 四、不禁止各省替代性制度或雇主之附加補充性制度
 - 五、育嬰津貼之申請
 - 六、育嬰津貼之領取
- 伍、結 語
 - 一、結論部份
 - 二、建議部份

* 育達商業技術學院企管所副教授, E-Mail: chey.nan@msa.hinet.net。感謝兩位匿名審查委員之辛苦審查與修正意見。

投稿日: 95 年 12 月 10 日; 接受刊登日: 95 年 9 月 25 日

摘 要

加拿大各省規範育嬰假所屬法律之名稱，或稱為雇用基準法，或稱為勞動基準法。而聯邦育嬰假則規定在加拿大勞工法之中，聯邦法適用範圍極狹。然其國各省與聯邦規定育嬰假之基本要件之原則，卻是大致相同。育嬰假假期在一年左右，其適用雇主無僱用人數限制，適用範圍內之勞工並不限於婚生之父母，而且收養者亦得享育嬰假，其部份工時之勞工亦適用之。而基於勞雇間關係，育嬰假之法律性質屬於留職停薪。

而加拿大育嬰津貼之發放制度，是以其全國一致之聯邦就業保險法規之。其國政府於二〇〇〇年底將可領取育嬰津貼週數修正延長為 35 週。各省之立法機關配合於二〇〇〇年前後，修改其雇用基準法或勞動基準法，而延長其育嬰假假期為 35 週。顯現其國各界對育嬰假與津貼之發放制度具有高度之一致之共識。

關鍵詞：育嬰假、育嬰津貼、留職停薪、請假期間、所得保障

壹、緒 論

加拿大育嬰假之規定用語為育嬰假 (parental leave) 或幼兒照顧假 (child care leave)，其文義概念與中文育嬰假概念不盡相同¹。目前，

¹ 加拿大與育嬰假相關之假別很多，常會令人混淆，例如，二〇〇一年之前，亞伯達僅提供了孕婦產前 18 週的假期，但沒有提供育嬰的假期。加拿大新布倫瑞克省，除育嬰假外，更另外規定家庭照顧假 (family responsibility leave)，單就名稱，即可能產生與育嬰假規範內容相近之混淆。魁北克省 (Québec) 育嬰假，父母親聯合合併可有 52 週育嬰假，更有父親專門之特別育嬰假 (paternal leave)，而另定有父親專門之育嬰假 5 週。另外，有些省有和育嬰假之相關之特別產假，亦有助於勞工照顧嬰幼兒。而其他假期亦有易混淆者，如
切因生產或收養小孩特別短期假

魁北克 (Quebec) 的勞動基準法規範產假與育嬰假，但另規定有在生產後或收養小孩後的 15 天內休的 5 天的短期假期，其要件為受雇勞工之前需有 60 天期間不中斷的年資，而該五天之假期中，最前兩天為需付薪之兩天有薪假期，以供勞工生產或收養小孩的需要。但是，同一制度下，若受雇勞工所收養之小孩，是屬於他的配偶的小孩，那假期只有兩天，且為無薪的假期。

物家庭照顧假 (Family responsibility leave)

而有些省規定給家庭照顧假，其通常為對病重或有死亡危險之家庭成員，提供照顧或支持之臨時假期。但英屬哥倫比亞 (British Columbia) 規定有工作滿一年有 5 天家庭照顧假，包括小孩之照顧、健康及教育、小孩外之直接家人之照顧與健康。勞工因而可以增加育嬰之期間。愛德華王子島與新布倫瑞克省規定一年有 3 天家庭照顧假，亦可以增加育嬰之期間。

狂病假

每一個別勞工之事業規劃不同，一般認為產假加上育嬰假，這段還不算短的假期，能用來作為緩衝其產子與育兒之壓力，有利於婦女勞工之身心家庭，但其可能影響勞工之個別經濟與事業發展，有加拿大婦女勞工，並不認為請產假或育嬰假對其個人為有利，而並不請產假育嬰假，然因為身心無法調適其產前或產後有小孩的生活，而或有產後憂鬱或滋生其他身心問題，而且會有少部分的情況，是產前或產後突然有了疾病，嚴重影響到正常生活，無法回到工作崗位，可是這時候如果被要求上班的話，不僅是個效率問題，還可能影響其他的員工或是整個團隊，但雇主卻往往不准其請病假，因為在該國，病假的規定往往是雇主需給勞工全薪

其國育嬰假為父母之履行親職嬰幼兒照顧所需之假期之意，而其國產假 (maternity leave) 係指母親懷孕生產或母親單獨履行親職所需之假期。其國聯邦及各省之勞工法規²，現在都規定有育嬰假或幼兒照顧假之制度³，省與聯邦各別規定，相輔相成⁴。其中許多省以往是給予勞

或需雇主給補償給付，而雇主往往自動將其轉為請產假或育嬰假處理，而使勞工去請領就業保險之產假津貼或育嬰津貼，然而亦會產生爭議，經許多婦女勞工爭議後，法院立下原則為可以請病假，因而形成特殊之制度，而使加拿大的育嬰假制度裡，病假可與產假或育嬰假相關連，勞工不請產假與育嬰假，而請懷孕生產有關之病假，亦是為其權利。由於勞工喜歡休病假，不休產假，有些省如西北領域 (Northwest Territories) 甚至制定由勞動基準官，可以依雇主之請求，核定不適合執行職務之懷孕婦女休產假。

另外，育嬰假與病假可以合併使用，利用病假以延長其呆在家裡的假期。聯邦就業保險法二〇〇〇年修正以前之規定，若合併產假、育嬰假及病假的津貼可以領取最高 50 週之有給假期，生母之產假育嬰假若加上病假，一樣總可請領津貼之假期為 50 週上限，亦可以改為 15 週有全薪之病假而 35 週之產假加育嬰假，有津貼。亦即 15 週病假 + 15 週產假 + 20 週育嬰假 = 50 週。但二〇〇二年三月三日以後，除產假與育嬰假，假如申請病假津貼，則最高可為 65 週之合併津貼，而非原來之合併 50 週津貼。整體上可以加 15 週的津貼。

挖產假

不同省對產假 (或懷孕假) 與育嬰假規定不同。產假主要目的係為給予孕生兒女的婦女之生理調適之需要，然各該省產假立法方式與育嬰假不同。多有產假與育嬰假連動合併之規定，因而育嬰假最長會在小孩出生後一年左右結束。例如，新斯科舍省 (Nova Scotia) 之育嬰假制度，育嬰假最長可為 52 週，勞工若有請產假又請育嬰假者最長亦合計 52 週。

紐芬蘭 - 拉不拉多省 (Newfoundland - Labrador) 產假規定得請求育嬰假之勞工，其產假為產假起始日起算 17 週結束需接著請育嬰假，無權請求育嬰假之勞工，其產假為產假起始日起算 17 週或於生產日、死產或流產後六週之日期之最後之一日。

薩克其萬省 (Saskatchewan) 之育嬰假制度規定勞工得請產假者，其育嬰假僅為 34 週，而勞工不得請產假者，育嬰假為 37 週。

² 加拿大之十三個地方行政領域，並不皆稱為省，有稱為領域 (territory)，惟本文為行文方便，多將之稱為省，用以與其聯邦區分。

³ 如以英文原意，parental leave之原義是父母休假，加拿大就業保險法之規定對育嬰

工產假，其後許多省始修改產假之稱呼為懷孕假（pregnancy leave），而增訂育嬰假，許多省則仍稱產假，而另外增加制定育嬰假（parental leave）。而其新布倫瑞克省（New Brunswick）之育嬰假制度則稱為幼兒照顧假（child care leave）。加拿大各個省所制定之育嬰假制度，給假要件在制度細節上仍有許多差異，而各省仍不斷修正改革。

而其國育嬰津貼（benefit of parental leave）制度，乃是依據其一八六七年憲法第九十一條 2A之立法權分配規定⁵，而由聯邦建立之全國性就業（失業）保險制度之一環⁶，此就業保險不是一種社會救助制度⁷，而係屬於社會保險制度，與規範育嬰假之勞動基準法律不同⁸。勞工不參與就業保險，並不會影響其申請育嬰假之權利，然而不符於向故主申請育嬰假之資格要件者，即無權依就業保險法領取育嬰津貼。

因而，其國育嬰假制度，可以區分為兩大部份，一為聯邦與各省

則使用child care一詞，該法之子法之規則規定育嬰假為leave for the care of a child。而加拿大之假別以此一假別為與我國育嬰假最為相符，但因加拿大之制度多元，仍有其他假別，似亦可用以為育嬰與照顧幼兒之用。本文因為其制度與我國之育嬰假制度相符，僅以其國之parental leave與child care leave為其國之育嬰假而探討。

⁴ Jane Knitzer, **Federal and State Efforts to Improve Care for Infants and Toddlers**.11 *The Future of Children*1-2 (2001).

⁵ The Constitution Act, 1940 (U.K.), 3-4 Geo. VI, c. 36.Sec. 91(2A).

⁶ 該國之失業保險法是於一九九六年改訂為就業保險法。Employment Insurance Act 1996. S.C. 1996, c.23. 加拿大之失業保險制度建立於一九四〇年，原亦係為緩解失業問題而設，有關其發展變化至一九七〇年，納入產假津貼制度，參見Linda DeRiviere, *The historical gendering of Canadian (un)employment insurance: A feminist-institutional critique of the changing nature of work and family/maternity policy*. Unplished Master Thesis, Department of Economics, The University Of Manitoba, Manitoba, Canada at 2-80 (2000).

⁷ *Id.*

⁸ 其國聯邦法規所規範之勞工事務有兩個層面，一為全國性統一規範之全國性勞工法規，另一面層為與各省所各別管轄其所屬部分之對象而為規範之勞工法規。就業保險法之屬性為全國性法規。

之雇用基準法或勞動基準法部份，而另外一部份為聯邦之全國性之就業保險法下有關育嬰津貼之發放制度。規範育嬰假之法律，性質係屬於規範勞動條件之雇用基準或勞動基準之法律，加拿大的勞工法規，其立法管轄權屬於各省，其國勞工法並不如美國之聯邦法優位（*federal supremacy*）之憲政規定與由司法體系判例建立而需遵循之法律原則，勞工法是由聯邦與各省各自制訂規範，以管轄其所屬範圍內之雇主與勞工⁹。因而聯邦加上十三省（領域），共計有十四個勞工法之立法機關（*jurisdiction*）¹⁰。

二〇〇〇年十二月三十一日聯邦就業保險法修正施行，將育嬰津貼之給付週數，增加為最長 35 週，而生母之婦女勞工若加上其產假津貼 15 週，共計可以請領 50 週的就業保險法之津貼。在其時，除了魁北克省是一九九七年已先行修改其勞動基準法外，各省之現行育嬰假之制度，是於二〇〇〇年底，配合聯邦對該次就業保險法修正之前後之半年期間內修正完成，各省之立法機關修改其雇用基準法或勞動基準法，延長育嬰假假期。因而，其聯邦與各省之立法機關似係以協同方式而建構完成較一致性之育嬰假與育嬰津貼發放之制度。

在加拿大，育嬰假牽涉勞工家庭之福祉，通常會贏得各黨派之支持，而育嬰假制度係為支持婦女與照顧小孩，至少會得左派支持¹¹。

⁹ 同是聯邦國家，美國聯邦勞工法相對於其各州之勞工法具有優位性（*federal supremacy*），就這一點請參閱，謝棋楠，《中美工資工時法之適用與修正》，（台南：漢家出版社，民國 86 年），頁 77-82。

¹⁰ 適用聯邦勞工法典管轄的事業單位或勞工之範圍有限，其適用於聯邦公務員與機構，而亦適用於部分私部門產業之事業單位與勞工，其產業包括航空、銀行、郵局、廣播電視臺（站）和鐵路事業，除此之外並不適用於其他勞工，因而聯邦勞工法制訂之育嬰假制度，適用範圍很小。而各省自己訂的勞動基準法或雇用基準法，才是適用於該省勞工育嬰假之法律。

¹¹ Sheila B. Kamerman, *Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies*, 14 *Social Policy Report* 5 (2000). Retrieved

其國的現行有關的爭議問題，各方往往已是在辯證國家需採擇何種意識思想下的政策，會有利於家庭發展、兩性平權以及對應其他層面社會經濟問題之整體需求，其已非單單係為勞動基準之安排，防止勞工被剝削而已。

因而本文主要探討加拿大各省之育嬰假制度與其就業保險法制下之育嬰津貼發放制度。本文分為，壹、緒論、貳、加拿大育嬰假與津貼發放制度之立法目的、參、育嬰假制度相同原則與部份差異、肆、加拿大育嬰津貼發放制度、伍、結語。

貳、加拿大育嬰假與津貼發放制度之立法目的

育嬰假主要意義在於牽涉勞資外之第三人利益，其制度對於社會上第三人有重大影響，育嬰之原屬父母私人義務，已有公共義務化之現象，育嬰假制度不管對雇主或勞工，皆會衍生許多相關之不利成本，由雇主與勞工分配負擔，雇主有人力運用上之不方便的不利益，因需支付使用代替勞工之相關成本¹²，而且有人力調配之難題。事實上，如果是五人的小公司，若有其中一人請假就是其 20% 之人力之減少。加拿大中小企業協會（the Canadian Federation of Independent Business）之總裁Catherine Swift即認為，加拿大育嬰假假期太長¹³。

育嬰假在理論上其性質不屬於勞工間競爭而得之利益，而屬於勞

June 12, 2004 from World Web Site:
http://www.childpolicy.org/SocialPolicyReport-2000_v14n2.pdf. at 14.

¹² Kerstin Pull & Dorothea Alewell, An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Legislation, 22 *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 297-328 (2001).

¹³ 參見Boland Connie, Baby Bonus. Today's Parent.com. (2002) Retrieved June 31, 2004 from the World Wide Web: <http://www.todayparent.com/lifeasparent/motherhood/article.jsp?content=1032392>.

工之單就其個人之特殊要件而得之一種保障權益，並非是相較於其他人取得較優惠之保障，因而育嬰假之獲得應是獨立於其他勞工之絕對性利益（absolute position），而不是一種具相對性利益地位上（relative position）之保護之制度，純理論上言，職場上之其他同事不應排斥某一請育嬰假之勞工才對，其實不然，在現實職場裡，在加拿大請育嬰假者，亦有被認為對於企業承諾低之風險，育嬰假期間，仍有相對在職場上競爭落後之問題。

因而，加拿大育嬰津貼發放制度大改革，反映當時育嬰假制度立法之目的。其政府二〇〇〇年底修正延長其就業保險法之產假津貼與育嬰津貼前一年之宣示，可知其具政策目的。於當時，其國之自由派政府於一九九九年十月十二日，在其國第三十六屆國會第二次會議召開前宣示稱：「因為世界經濟的本質正在改變，在任何國家中一個高生活品質之前景，將前所未有的需倚賴於極能彈性調整適應與準備好能終身學習之人口，而其基礎需要早早奠立，沒有比我們承諾投資於我們非常年幼之小孩，更能成為我們長期之繁榮與福祉更為重要的承諾了，父母及家庭有照顧幼兒之基本的責任，而我們整個社會需要共同確保我們的孩子發展其能力以達致成功。」並稱：「本政府將延長與擴大育嬰假之就業保險之津貼可領取者之範圍，使父母從工作方面取回多一點時間以花在其孩子身上。」其前首相Jean Chretien於隔日並補充稱：「有眾多科學證據顯示，小孩早期的成功是其長期健康發展之鑰，其沒有比父母得在新生兒生命之早期數個月，給予其最長時間的照顧更為重要的事了……因而本政府驕傲的宣布將在本屆國會提案修改延長就業保險產假併育嬰假之津貼，由現行之六個月延長至一年……二〇〇一年生效」¹⁴。由其政府此宣言之內涵可知，其國制定

¹⁴ Gillian Margaret Calder, *Gender, social reproduction and the Canadian Welfare State: Assessing the recent changes to the maternity and parental leave benefits regime.*

其育嬰假制度之政策目的實係為保育幼兒與家庭並為提昇勞動力再生產與提昇新生勞動力品質。其修正在表面上僅對勞工之利益，予以保護之制度，而為具備有高度對勞雇以外的第三人管制效應的制度。因而，其國強行規定延長育嬰假，主要在於要求雇主與勞工皆犧牲其部份利益，以生產優質國民與再生勞動力為其主要目的，因而育嬰假與津貼發放制度，為其國宏觀之人口政策之一環，不單為介入勞資之間，而保護勞工個人之勞動條件或保護男女平權之相關權益之勞動政策而立法。

雖然育嬰假制度本身不能解決育嬰與照顧幼兒與人口發展之所有的問題，為何加拿大於近年仍延長其假期，其立法之政策目的¹⁵有：

一、解決勞動力再生產危機之目的 (reproduction policy)

新生勞動力不論對雇主與國家來說都很重要，加拿大出生率自六〇年代以來一直下降，因而亦有新生勞動力再生產不足之危機，其與兩方面趨勢有關，趨勢一為加拿大女性勞工參與率數十年來一直增加中¹⁶，且認為與其引進外籍勞工，不如發揮其本國婦女之潛力而使用之¹⁷，而趨勢二為其國女性意識的抬頭¹⁸。

Unplished Master Thesis, Osgoode Hall Law School, York University, Toronto, Canada. (2003). Calder, at 3-4.

¹⁵ Donna S. Lero, Research on Parental Leave Policies and Children's Development : Implications for Policy Makers and Service Providers. In: Tremblay RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopedia on Early Childhood Development*. Montreal, Quebec: Centre of Excellence for Early Childhood Development. 1-9 (2003).

¹⁶ Calder, supra note 14. Calder稱以一九九九年為例 24~44 歲之女性勞動參與率為 74% , 45~54 歲之女性勞動參與率為 71% , 該年全部有薪勞動人口中, 婦女佔 47%。

¹⁷ *Id.*

¹⁸ 參見Lene Madsen, Citizen, Worker, Mother: Canadian Women's Claims to Parental Leave and Childcare, 19 *Canadian Journal Of Family Law* 11-14 (2002).

勞動力再生產不足之危機，是何人之危機？事實上，對雇主而言是其危機，然而因為該危機具有集體性，個別雇主往往不覺得會是其企業之危機，且其資本在全球化之今天，移動自由，以加拿大而言，不只可在其國各省之間移動，而且可以在全球移動，其國雇主更不會感覺該危機與其有關，須由其來負責任¹⁹。反而具有婦女與勞工雙重角色之婦女勞工，往往被錯誤認定為要對該危機負其相關之責任²⁰，婦女勞工並非此危機之肇致者，並非該危機形成而應被非難者，然而僅因其具備新生勞動力再生產之專屬能力，無可取代，卻因需工作而無暇生產，而仍常被誤解。

若無育嬰假及相關假期，則國家勞動力再生產之負擔，即是由其婦女勞工或其家庭自行負擔，勞工生兒育女會是形成處罰，該勞動環境並非對家庭友善之環境，是使婦女處於一個更不利的勞動環境。因而以法律介入管制雇主自由，而不使婦女勞工認為生兒育女是一種懲罰，否則將會衍生人口老化或外籍移民取代本國人民，而為其勞動力主要來源之弊。事實上，與其他國家相似，其國市場經濟制度加上經濟全球化趨勢，雇主對便宜婦女勞動力需求之拉力，方為此一危機肇致之主因。

相對於保守的市場經濟至上，其國採行屬於較具進步性之制度，無疑地，對雇主之管制較大，對其使用勞動力之限制較多。然從社會永續發展的角度來看，對雇主所增加的成本與不便是值得的，有其正當性，因而其國借由法律之強制介入手段，能普獲支持，得到共識。因而加拿大立法保障勞工的育嬰假制度，具有國家介入勞動市場，干涉勞動力自由提供，而導向有利國家勞動力再生產，以解決其國社會

¹⁹ 雇主以企業之角度而觀，若出生率低時，其會意識到消費者減少，而使其有產品之市場行銷的危機。

²⁰ 我國甚至有單身婦女要被國家課單身稅之論。林晨柏、魏麒原，〈課徵單身稅 陳總統：絕不會也不能〉，《中國時報》（台北：2002）。

新生勞動力再生產危機之政策意義。育嬰假及津貼之發放制度具聯邦與各省經由立法而對加拿大聯邦與各省之經濟與社會相關層面之進行管制之意義。

二、嘉惠家庭政策目的 (Family-friendly policy)

勞工工作時當然須慮及其個人與家庭之權益，尤其是女性勞工，很自然地必需關心其與工作有關的福利與權益，尤其是跟女性勞工之生產與育嬰有關之權益。僅就為其家庭幸福而言，產假與育嬰假必然是育兒年齡之婦女勞工最關切之權益。產假與育嬰假對生產嬰兒之女性勞工個人之身心有益，因女性勞工生產後身體需要時間復原，婦女勞工之個人生理確實需予保護²¹，而在其心理層面，家庭多了一個小孩，就在這段時間，雇主如不予其勞工育嬰假期，若需照顧幼兒之勞工，不論男女被迫仍然要上下班，則其有如有雙重工作日 (double work day) 或輪第二班工作 (second shift work)，勞工工作效率會大打折扣，對其身心不利，國家確實需給照顧幼兒之勞工予以保護，否則勞雇間處於雙輸之狀況。育嬰假令勞工得充分休息，保護其回復工作之權，而後再使其回復工作，雇主不會喪失勞動力，如此一來，勞工也會因為雇主給假而給予休息而懷抱感激，因而雇主跟勞工處於雙贏的情況。因而，加拿大育嬰假確實是有以勞動法給予婦女勞工相當之母性保護之意義，但「母性保護」這個名詞²²，在該國往往被誤認為其意味著女性是一個弱勢性別 (weaker sex)，其實加拿大育嬰假之立法政策問題，需進一步將婦女勞工與幼兒照顧放在一起討論，而另有其涵意。婦女、幼兒與家庭都是需要保護的，尤其每一省的育嬰假

²¹ Lero, supra note 15 at 6.

²² 其產假稱maternity即有為母性之意義。Maternity leave當然是為母性分娩育兒之保護而設。

制度，父親亦得請育嬰假，具有降低女性傳統育兒責任的意義，且魁北克特別制定有父親專門的育嬰假，促進父親對於家庭之角色增加，以解決父親外人化、父親實質遺棄子女，與子女無法與父親相處之問題，而要求父親必需在小孩嬰幼兒期即由其負擔親職，更足證其制度是以保護家庭的目的而制定。國家強制建立之育嬰假制度，使其父親育兒變得可能。因而擔任父母之男性或女性勞工，至少可使用育嬰假，先暫時忽略其工作的壓力，於育嬰假期間離開其工作團隊，離開高壓力之工作及緊急之工作時限，全心全意陪伴孩子一段時間，藉此把自己的心理調整好。而且該制度有助幼兒發展，使幼兒在自己熟悉的家庭，而非家庭之外生活成長，幼兒在自己家庭健康成長，其成長與發展之品質自然較佳，因而貫徹育嬰假制度所建立之社會機制，自然會越來越取代家庭外照顧（out-of-home care）之機制²³。因而加拿大育嬰假制度有其嘉惠家庭之政策目的，非僅為調整勞工之勞動條件。

三、保障婦女平權政策目的 (equality policy)

在資本主義國家，個人的社會身份認同，主要來自於工作，有家庭外的工作，方能建立許多社會關係，當然包括因而產生之許多友誼關係²⁴。因而對加拿大婦女而言，育嬰假制度當然另外有男女平權與女性人權保護之目的。一九一九年之保護母性公約，加拿大即是簽約國，而爾後，聯合國及其專門組織之多項有關女性之人權與男女平權之公約，加拿大也是簽約國，其國對男女平權有所承諾。

然而，加拿大在產假與育嬰假尚未明確區分之年代，請產假為雇主雇用女性員工最常面臨的問題，也常常會成為其國女性勞工找工作

²³ Kamerman, supra note 11, at 5.

²⁴ Kimberly A. Burns. "The job loss didn't make any sense" *Job loss and recovery in the public sector*, Unpublished Master Thesis, School of Graduate Studies, Laurentian University Of Sudbury, Ontario, Canada.15 (2001).

與維持工作的絆腳石，因此種問題而生爭議，在加拿大社會亦常出現，因為即使種族多元，社會進步的加拿大而言，不論其國甚麼種族文化下之家庭，婦女仍是其國家庭主要的照顧提供者（caregiver）²⁵。甚至高所得且專業身份之勞工，如女性律師職系之勞工，亦有諸多生兒育女相關家庭問題，限制其職業發展²⁶。然而國家不利政策，可能加深男女階層不平等，使男人工作而女人負擔生產與家庭照顧之性別分工²⁷。因而在加拿大，對於育嬰假，各省不僅制定具有勞動基準性質之法律，予以規範，其部分省所制定有關人權之法律，亦得適用於有關爭議而予以規範²⁸。而其國聯邦與一些省份制定之有關人權之保護法律，基於女性勞工的平權與不應受性別歧視的重視，於適用各該人權法律於生兒育女有關假別而所衍生之相關歧視爭議案件時，經常受到矚目。足證其國育嬰假之制度，亦有為尊重與擁護男女平權與婦女人權而制定之政策目的²⁹。因而，延長育嬰假制度之目的，當然亦涉及保護婦女勞工平等權利地位（equality）的調整，而運用制定勞動法律規定最低保障的方式，以調整結構性的兩性經濟與社會機會的不平等狀態，例如，其以男女勞工皆可申請育嬰假而實現之，希望達成兩性工作平等的目標。其制度與我國將育嬰假制度，制定於兩性工作平等

²⁵ Madsen, *supra* note 18 at 49.

²⁶ Fiona M. Kay, *Crossroads to Innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Quebec*, 47 *McGill Law Journal* 711 (2002). 在魁北克 32% 的女律師有產假與育兒有關請假之困難。

²⁷ Fida Abou-Nassif, *Canadian women and the welfare state in an age of globalization*. Unpublished Master Thesis, Department of Sociology, University Of Ottawa, Ontario, Canada. 19 (2002).

²⁸ Miranda Lawrence, *Approaches to Gender Equality in the Workplace: Dumont-Ferlatte v. Canada* (Employment and Immigration Commission), 29 *Ottawa Law Review*: 477-478 (1997).

²⁹ Claire L'Heureux-Dube, *The Search for Equality: A Human Rights Issue*. 25 *Queen's Law Journal* 401-416 (2000).

法，實有宣示男女平權之異曲同工之妙。

但育嬰假能否達成職場上平權，在加拿大仍受質疑，育嬰假被用以強化提昇婦女地位的貢獻，提供其在家之選擇，這種選擇對否，是否侵蝕婦女在勞動市場中的地位？而強化性別間的地位階層（gender hierarchy），深化婦女在家中與勞動市場中附屬地位，深化婦女之工作與家庭間互相衝突的義務，因而請育嬰假與產假似乎應有不同，Claire L'Heureux-Dube認為國家似應強制給予父親育嬰假，來強制改變這種生來不公平之情形³⁰。國家強制制定育嬰假，讓父親也可以請假，當然有助於父親履行家庭親職責任³¹。然因請育嬰假者多為女性勞工，進而女性勞工更會被認定為對其工作之承諾較低，於是不利於女性勞工職場發展，而強化傳統男女性分工角色，更容易衍生相關歧視女性之問題。Wiegiers研究瑞典的經驗，表示育嬰假制度更加深男女性分工角色³²。加拿大相對較長之育嬰假制度對女性勞工之影響，到底是更強化傳統男女分工之角色，或是有達到平權效果，若是強化傳統男女性分工角色，則育嬰假制度對女性勞工之平權是不利的，女性勞工若離開工作過久，甚至喪失回復職場之勞動能力，則育嬰假是更強化傳統男女性分工之角色。以加拿大之經驗，例如，許多公司因為縮編，勞工請育嬰假時，並不僱用臨時人員，並將請假之勞工之工作，分配於其他現有同事，因而造成同事間不愉快，而使其勞工回復工作時處於極不利之環境。事實上，女性勞工不能期待於回復工作時，職場環境與請假前之情況相同。其國經驗為，通常勞工即使在請假之狀

³⁰ Dylan Reid, Revolutionizing Parental Leave, Retrieved June 2, 2004 from World Wide Web: <http://www.canadiancontent.ca/issues/1199parental.html>

³¹ Helen Rhoades, The Rise and Rise of Shared Parenting Laws: A Critical Reflection, 19 *Can. Journal. Family. Law* 109 (2002).

³² Wanda A. Wiegiers, The National Child Benefit: Social Inequality Under the New 'Social Union'. 33 *Ottawa Law. Review*, 73 (2001).

態，女性勞工仍需與其辦公室維持著密切聯繫³³。因而，勞工若單從其女性受雇者個人的平權觀之，育嬰假尚無法達致真正平權保護之目的³⁴。

雖然統計上仍是女性勞工請假較多，然而其男性勞工請育嬰假比率亦升高許多。父親所占之比率，二〇〇〇年父親占有請領育嬰津貼者之 3%。在二〇〇一年已佔全數請領育嬰津貼者之 10%，亦即十個請領者有一個是男性請領育嬰津貼，在二〇〇二年父親請領育嬰津貼者為 7,900 人，比起二〇〇〇年修法前增加五倍人數。

參、育嬰假制度相同原則與部份差異

加拿大各省育嬰假請假之資格要件、申請方式與請假期間如附件一所列。其間制度複雜，無法一一詳列其異同。

一、各省立法相同原則

加拿大規範育嬰假所屬法律之名稱，在各省法規稱為雇用基準法 (Employment Standards Act)，或稱為勞動基準法 (Labor Standards Act, Act respecting labor standards)³⁵。而聯邦育嬰假則規定在加拿大勞工法 (Canada Labor Code) 之中，其對雇主與勞工都是很重要的法律，是規範勞工的勞動條件權益，屬於勞動條件法規。但其規定之基本原則，卻是大致相同。

³³ Diane M. Houston and Gillian Marks, *The Role of Planning and Workplace Support in Returning to Work after Maternity Leave*. 41 *British Journal of Industrial Relations*. 197-214 (2003).

³⁴ L'Heureux-Dube, *supra* note 29, at 401-416.

³⁵ 魁北克省勞動基準法名稱為 Act respecting labor standards。

切育嬰假假期一年左右

育嬰假之假期，得請假始日之最早日期與末日之最晚日期之規定不一定一致，然而算起來使用育嬰假，各省之規定，多為應在小孩出生一年左右使用完其假期。

切其適用無僱用人數限制

與我國適用兩性工作平等法育嬰假之事業單位為 30 人以上之事業單位不同，其各省之雇用基準法或勞動基準法並無特別排除適用 (exemption) 之規定。因而其中小企業一律適用。

切不限婚生之父母子女

因而加拿大之育嬰假是男女性勞工皆得請假，以男性勞工為例，雖是生父但不必然是與生母有婚姻關係者。因而，其父母之意義，不限於婚姻關係存續中，而所生有血緣子女關係存在時，方得適用育嬰假規定。無血緣之繼父與繼母，亦有請育嬰假之權。

切收養者亦享育嬰假假期

雖然收養者不得請產假，收養者育嬰假假期，是爲了讓收養小孩的父母照顧新收養的小孩，收養者育嬰假之假期，亦需在小孩滿一歲之前請假使用完。多數省規定收養孩子的養父母和生父母之育嬰假是同等的。然而，其各省請假要件規定，是以生父母爲主而爲規定，卻多規定適用於收養時之養父母。在有些省獨立另外規定有收養者育嬰假的假期，而與生父母之育嬰假假期分別規定，其育嬰假規定不適用於收養者之育嬰假，如紐芬蘭—拉不拉多省 (Newfoundland – Labrador) 之勞動基準法規定之制度。然而，各該省育嬰假與收養假制度內容，卻大同小異。

訂部份工時勞工亦包括於適用範圍內

加拿大育嬰假制度之適用，並不僅適用於全時勞工，其只要符於各省所定之請假要件，其皆適用於部分工時勞工，並無排除部分工時勞工適用之規定。除各省未有特別排除之條文，聯邦就業保險法規定申請育嬰假津貼之資格，係以累計有 600 小時之工作年資，其年資計算以小時計，不同雇主、全時或部分工時之工作之時間，皆可記錄累計。聯邦人力資源暨發展部發布有關之勞動基準規則，即使是多重雇主之工時情況，其亦視同繼續之工作時間而予以計算³⁶。

用基於勞雇間關係該假之性質為留職停薪

各省法律皆規定育嬰假是無薪之假期，因而雇主不必負擔勞工育嬰假期中之薪資或津貼。因聯邦勞工法與各省規定之制度皆為無薪，因而育嬰假之法律性質為留職停薪，主要牽涉雇主應負將勞工之原職予以保留之義務。因而，其制度與我國制度相同，勞工之該假期為無薪，是留職停薪。

理論上，我國之制度是請假期間完全保留原職，但得資遣勞工。因原職保留與變遷迅速之職場環境相悖，加拿大之大多數立法為，在依規定下請假的父母，其回復原工作之權應受到保障，但原工作已不存在時，則需予同值之工作。

留職停薪期間，理論上，計算勞工有關權益及福利之年資會累計，雇主有義務繼續支付有關福利保險或計劃之保費或費用。例如，在請假前即已賦予之退休金計劃、人壽及健保，意外死亡及牙醫保險之付

³⁶ 參見Regulations Respecting Hours Of Work, Wages, Annual Vacations, General Holidays, Reassignment, Maternity Leave And Parental Leave, Bereavement Leave, Group And Individual Termination Of Employment And Severance Pay, Work-Related Illness And Injury In Federal Works, Undertakings And Businesses. C.R.C., C. 986, Sec.19(6).

費或費用，雇主需負擔之部份保費，應繼續繳交。但有些省並未強行規定。

有些省規定要回復工作，要在四個星期前書面通知，未通知其雇主會喪失回復工作之權利，此更可被認知為其制度僅係留職停薪之制度。雇主不得要求勞工提前回復工作，回復工作時原工作或原工作不存在時回復同值之工作時，需給原工作同樣之工資，但有規定若該工作職位之工資有調高，應給調高之工資，亦有規定不回復工作，需於四週前預告於雇主。

二、其育嬰假制度之部份差異

切各省細節多元

不同省份，不同政黨領導之下，其勞工法也有差異³⁷。育嬰假是聯邦與各省各別強制規定雇主給予勞工育嬰假之制度，為其各個立法機關所分別制定之法律，其規範之細節並不全然一致。其假期長短、給假資格要件與相關限制皆由各省各自立法。因而，加拿大是聯邦與各省之育嬰假在給假資格要件（*eligibility criteria*）、請假期間（*leave duration*）、保護權益（*benefit level*），有一些差異。各省雇用基準或勞動基準法律，對育嬰假規定在細節上不完全一樣³⁸。

安大略省非婚姻關係伴侶亦適用之

規定育嬰假，屬於一種為人父母之休假，因而首先應定義何謂父母，但各省規定多無對父母一詞有立法定義，而安大略省之規定將父

³⁷ Derek L. Rogers, Ontario Labor Law Reform: Bill 7 vs. Bill 40, 5 *Employment And Labor Law Reporter* 87 (1995).

³⁸ 各省不同，例如，必需區分其擔任父母之勞工，是否為需男女勞工合併計算最長育嬰假。

母 (parent) 定義為：「父母係包括一小孩被置於其收養之人或一人其對待該小孩之關係有如他 (她) 所擁有的 (小孩) 一般」³⁹ 而在解釋上，在安大略省，同性 (same sex) 間之伴侶，亦可以請求三十七週育嬰假⁴⁰。

狂勞工得於請假後請求縮短假期

許多省皆有勞工得請求縮短假期之規定。例如，在曼尼托巴省 (Manitoba)，請育嬰假之受雇勞工得以書面雇主通知，要求減少育嬰假的天數，而縮短其育嬰假。勞工因而可提前回復工作。若強制請一定長度之假期者，無疑是富人條款，因為育嬰假往往是經濟情況好的勞工才請的起⁴¹。

魁北克省有父親專有育嬰假

而另外魁北克省有父親專有育嬰假與親職義務假之制度，其立法政策已非單純係人口政策與家庭政策而已。而係基於要更追求兩性平權的進步性立法，改善男女勞工對其家庭義務之分擔。此一部份，對男女勞工之公平對待 (equality) 以及公正 (equity)，制度上應不應先區分性別，也就是應該同等 (sameness) 或應該不同 (difference) 才公平，各家學說爭議不斷⁴²，而給予不一致之勞動條件，其制度反給男性勞工更多假，以鼓勵男女勞工調整對其家庭義務之分擔為目的。

³⁹ Employment Standards Act, S.O. 2000, c. 41. Amended by: S.O. 2001, c. 9. Sec. 45.

⁴⁰ 參見 Pierre Crichton, Changes To The Pregnancy And Parental Leave Provisions Of The Employment Insurance Act And Employment Standards Legislation, 10 *Employment And Labor Law Reporter* 103 (2000).

⁴¹ Wieggers, supra note 32 at 73.

⁴² Virginia Sapiro & Pamela Johnston Conover, Gender Equality in the Public Mind, 22 *Women & Politics* 1-20 (2001).

肆、加拿大育嬰津貼發放制度

加拿大育嬰津貼制度係規定於其就業保險法，加拿大之就業（失業）保險制度，是於三〇年代經濟大恐慌時期被提起擬議而制定於一九四〇年。在當年，性別議題並未興起，以失業保險體系之所得支持以實現婦女勞動平權保障，完全未被慮及⁴³。失業保險制度在當年主要是為保障男性勞工，尤其是為協助男性且年輕的勞工。然而加拿大在上世紀五〇年代末，因其國廉價勞動力短缺，而發展出對許多非以往傳統之勞動之需求⁴⁴，而引入許多婦女勞動力於其產業，因婦女參與勞動而為勞動市場中非常主要之勞動力，進而於一九七一年時，產假津貼列於失業保險制度裡面。因而，是以附於失業保險之所得保障制度，來支持其國之家庭政策，而加入產假津貼給付給請產假之勞工⁴⁵。當年只是限於給予自然母親 15 週津貼。而該失業保險制度繼續發展，於一九八四年另外修法建立養父母都可以領收養津貼⁴⁶。而該一規定因於一九九〇年 *Schachter v. R.* 一案中⁴⁷，原告以其為生父卻因該法對照顧嬰兒之生父並無規定，而不能領育嬰津貼，有違聯邦的加拿大權利與自由憲章（the Canadian Charter of Rights and Freedoms）第十五條之平權規定，而挑戰當時之產假津貼制度，其最高法院判其勝訴，並命令其政府應修正該法，因而一九九一年修正實施將產假津貼限定於生母始可以領取，而另設育嬰津貼制度，親生父母與養父母皆可分

⁴³ DeRiviere, supra note 6 at 2.

⁴⁴ 二十世紀之四〇、五〇年代的發展擴及加拿大主要產業之季節性勞工。且然而可以看出其國經濟成長上對非傳統標準勞動（non-standard work）需求情形。

⁴⁵ Madsen supra note 18 at 41.

⁴⁶ Anne Helene Gauthier, *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford: Clarendon Press, 173-174 (1996)..

⁴⁷ *Schachter v. R.* (1990), 66 D.L.R. (4th) 635, 108 N.R. 123 (F.C.A.).

享或獨享而領取 10 週之育嬰津貼。自此不單單是生產的母親可享有產假與育嬰津貼，並整合原有之收養津貼，而成爲自然父母與收養父母，都可以享有同樣的育嬰津貼福利⁴⁸。失業保險制度係於一九九六年方另外訂立就業保險法改稱爲就業保險制度⁴⁹，原有失業保險法未被修改之部分仍然適用。

二〇〇〇年聯邦更進一步修法將可領取育嬰津貼延長爲 35 週。由於懷孕生產的母親可享有最多 15 週的可領取產假津貼，因而自然母親之 15 週產假津貼加上與最大可能之 35 週育嬰津貼若合併，最大上限給付給自然母親可能達至 50 週合併之津貼。計算起來，此一制度修改給予自然母親勞工，最長可以有將近一年有津貼保障之休假。而由於懷孕事實本身，係爲病假之傷病（disability）事由之一，而病假津貼可以另外請領 15 週津貼，因而自然母親之勞工若有適當之安排，可以加上產假與育嬰假津貼 50 週，而可延長請領津貼給付之期間爲 65 週之津貼給付⁵⁰。

一、育嬰津貼係國家對勞工所得支持制度

加拿大育嬰津貼制度係規定於其就業保險法，性質上雖然不是針對失業而給付，但勞工請育嬰假期間之育嬰津貼之性質，亦係爲國家對其勞工提供所得支持（income support）制度之一環⁵¹。係由國家給

⁴⁸ Wendy Hubley, *One-Year Maternity and Parental Leave: What it Means for Parents and Employers* Retrieved June 12, 2004 from World Web Site: <http://www.sla.org/chapter/ctor/courier/v38/v38n2a12.htm>.

⁴⁹ The Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23, as amended.

⁵⁰ 依失業保險法第十一條(5)項及就業保險法第十二條(6)項規定，育嬰津貼得與病假津貼與產假津貼合併申請。

⁵¹ 其勞工之所得（income）不限於薪資。其它由社會救助、社會保險、贈與，亦為獲取收入，而須課稅。因英文income一詞，視其使用情況之恰當，可翻譯為所得或收入，本文即以行文方便而有不同之翻譯，而使用之於文內。

付而使勞工獲得該所得 (income) 而具有社會福利之性質，因而其與公共勞工退休金與社會救助金之性質較相類似，為社會福利制度之所得保障 (income security) 之性質，並非單純係雇主對勞工附隨照顧義務而衍生之給付之性質。

二、所隸屬之就業保險制度已擴為廣泛性所得支持制度

加拿大育嬰津貼制度係規範於就業保險制度之內，就業保險制度目前由就業保險法之規定而規範⁵²，而其性質如下：

切其非社會救助之制度

加拿大可以用以補貼父母照顧小孩之所得支持之制度，主要可以分為加拿大的社會救助與就業保險兩制度。前者為透過社會救助 (social assistance) 之社會福利制度，其不以參與勞動市場之勞工為補助對象。加拿大之社會救助 (Social assistance arrangement) 為相當分散多元之體制，加拿大的社會救助，常由聯邦與省各自運作其主要部份，而聯邦政府往往係協助支付省所實行之措施之經費。各省之社會救助領取資格以及給付之標準往往不同，並沒有全國性之標準⁵³。惟其雖沒有統一共同的領取資格及給付標準，但其制度中，皆有申請者需符於資產調查 (needs test) 之要件⁵⁴。事實上，社會救助被認為係各種所得支持制度之最後一種選擇⁵⁵。

⁵² 就業保險法前身為失業保險法，失業保險法目前仍與就業保險法並立，未完全被改廢，兩者皆為聯邦立法，而共同為其國現行就業保險制度之制定法。

⁵³ International Reform Monitor's Data Base, Extension Of Paid Parental Leave Under Employment Insurance Program, Retrieved June 12, 2004 from World Web Site: http://www.reformmonitor.org/httpd-cache/doc_stq_sw-137.htm.

⁵⁴ 各省之社會救助制度，請參閱<http://www.canadiansocialresearch.net/welfare.htm>

⁵⁵ Thomas J. Corbett, "Welfare," Microsoft® Encarta® Online Encyclopedia 2004, Retrieved June 12, 2004 from World Web Site: http://encarta.msn.com/text_

而依失業保險法第二十條第(1)項及就業保險法第二十三條第(1)項之規定，育嬰津貼係僅得給付予「和勞動市場有主要連結（a major attachment）」之申請人，而依其規定所謂之「和勞動市場有主要連結」者，則為勞工在之前 52 週之內有 600 小時之工作年資。因而加拿大育嬰津貼發放制度與各種社會救助制度並無關係⁵⁶。其制度當然沒有以資產調查為必要。

勿依附於原失業保險制度而發展

就業保險由就業保險法建立，其原依據為失業保險法，目前兩法並行，大部份條文內容一樣，條文編號不同⁵⁷。其實，加拿大原訂立失業保險法的目的，是為給予暫時之非自願失業者收入之支持⁵⁸，原制度主要目的當然是要緩和貧窮與協助失業勞工⁵⁹，其保障對象主要是受長期雇用之全時勞工⁶⁰，使其於結構性或摩擦性失業時，受到照

761575466__11/Welfare.html. 其接受協助之群體主要為原住民、殘障、單親、低收入戶之兒童、低收入人員以及青年。一九八〇年代至一九九〇年代，受救助人數由 150 萬人增加到 300 萬人。

⁵⁶ Wiegers, *supra* at, 73.

⁵⁷ 就業保險法與原訂之失業保險法所規範，由於就業保險法並未完全改廢原先之失業保險法，兩法目前仍同時就許多事項有重疊規定，而產生之許多競合現象。

⁵⁸ 原始的失業保險制度為一隱含有勞資協議之性質，為一種政勞資三方契約之社會保險。因而其保險費之成本分配由政、勞、資三方負擔，其聯邦政府被批評為成本分擔所佔比重太少。政府就業越減少，勞方與資方支付保費之水準（premium）就需提高。勞工之保費費率是投保薪資乘以保費費率，而雇主是勞工保費再乘以一定比率，例如，乘 1.4 倍。而就業保險之保費費率（premium rate）是每一年由就業暨移民委員會（Canada Employment and Immigration Commission）制定，就業保險法規定其委員會可以定不同費率，不同之原因，如勞工為懷孕與照顧小孩，雇主有給與津貼或其他給付者，而可以享該委員會所規定之較低保費費率所計算之保費。Sec. 66, Employment Insurance Act 1996. S.C. 1996, c. 23.

⁵⁹ DeRiviere, *supra* note 6 at 5-6.

⁶⁰ *Id.*

顧，而可以減少雇主需要負擔之義務，而且使勞工所具之技能與訓練，因該保險之保障而可以有較好之新職求取過程，而不會斷裂而失去。其當然是以欲工作而無法獲得適當工作者，為其發放要件(available for work unable to obtain suitable employment)。

然而現制之下，請領育嬰津貼之請領資格，與失業給付請領資格不同，因而可以看出現行制度已與原本失業保險制度性質不同，依失業保險法第二十條(1)項及就業保險法第二十三條(1)項規定，請領育嬰津貼之申請人，並不需符於其具能力工作而無法覓得工作之勞工之資格。然而，加拿大之所以發展出將育嬰津貼發放制度，附隸於失業保險制度之中，其乃因加拿大原本之失業保險制度，有許多修正，不僅規範勞工失業之失業給付，而許多修正並不針對失業問題，而是因為要對應一些臨時性、地區性、個別產業性之問題，或是為對應一些特定人口或族群之問題，因而將有關制度附加入原本之失業保險制度之中⁶¹。此一發展之原因，主要是因為政治壓力要求該失業保險建立之所得支持制度，被普遍適用之。另外之原因乃因為在上世紀經濟大恐慌之後，加拿大受到了較不考慮經濟成長之社會積極主義(social activism)意識所影響。因而，不以勞工失業時，而可請求給付之制度者，其增加之數種不同給付中，除列有產假津貼與育嬰津貼發放外⁶²，病假津貼、喪假津貼、退休津貼、家庭照顧津貼(Compassionate Care Benefits)、工作分享津貼(work share benefit)⁶³、及其他一些社會性給付制度，都被附加入原本失業保險制度，其失業保險給付甚至可以用於補貼漁工津貼之支用。因而其就業保險制度之目的，已非僅為單一失業層面之目的，而為具有多重社會層面目的之制度(multi-purpose)。

⁶¹ *Id.*

⁶² 育嬰津貼與產假津貼規定於就業保險法第Sec. 23(1)條，喪假津貼則列於Sec. 23.1(2)條。

⁶³ Sec. 43 to Sec.49, the Employment Insurance Act 1996. S.C. 1996, c.23.

嚴格而言，其制度雖名為就業保險，但非僅限於保障失業勞工之保險，加拿大就業保險制度之性質，可以說已是一種廣泛性的所得支持制度。由於育嬰津貼、喪假津貼與其他許多給付制度，本質上並非失業保險之給付制度，卻都是由就業保險來給付，其制度本質與單純之失業保險已有諸多不同，其制度雖是用以回應真正的社會需要而具社會性的考量，但此些給付與就業保險制度之本質，本不相同，這些有關的社會性制度與其所行之計畫，已擴大就業保險之成本，在二〇〇三年 164 億總給付金額中，其中僅平均 89 億支付使用於真正的失業者之失業給付之金額。

三、育嬰津貼之發放義務歸屬於聯邦政府

切負擔義務歸屬聯邦之原因

育嬰津貼制度係由聯邦建立之全國性就業保險制度之一環⁶⁴。其規定之津貼給付發放義務之歸屬，係規定由其聯邦政府負其義務，其原因卻是因為在聯邦制國家中，若各省所定津貼給付條件若不一致，會產生各省競相降低勞動條件以吸引投資之不利效果，因而制定為聯邦制度，有其全國一致之公平性⁶⁵。因此，加拿大以聯邦較統一之法律制度建立之，而且規定由聯邦政府負給付之義務。事實上，自上世紀第二次世界大戰以來，加拿大之社會福利制度發展的一個顯著的特

⁶⁴ 該國之失業保險法是於一九九六年改為就業保險法。Employment Insurance Act 1996. S.C. 1996, c.23. 加拿大之失業保險制度建立於一九四〇年，原亦係為緩解失業問題而設，有關其發展變化至一九七〇年，納入產假津貼制度，參見DeRiviere supra note 6 at 2-80.

⁶⁵ Alberta Federation of Labor, General Comments on the Federal Government's Changes to the Employment Insurance Act, January 17, 2001. Retrieved June 12, 2004 from World Web Site: http://www.futureofchildren.org/pubs-info2825/pubs-info.htm?doc_id=209538.

點，即為其聯邦政府漸漸扮演其國福利制度之各種主要角色⁶⁶。借其國之聯邦福利國家體制，使加拿大全國發展成為一社會聯盟（a social union）。

幼發放主管機關

而育嬰津貼之發放機關，是直接由聯邦就業暨移民委員會（Canada Employment and Immigration Commission）為主管機關直接負責發放之責。該委員會為加拿大聯邦人力資源暨發展部（Human Resources and Development Canada, HRDC）下轄之機關⁶⁷。

四、不禁止各省替代性制度或雇主之附加補充性制度

加拿大聯邦法規定之育嬰津貼制度中，並不禁止各省制定替代育嬰津貼之制度，而且雇主並得實施附加補充性失業給付計劃，而自行制訂附加補充性育嬰津貼補助。

幼魁北克省替代性之預防脫離給付制度（preventive withdrawal payments）

⁶⁶ Choudhry Sujit, *Recasting Social Canada: A Reconsideration of Federal Jurisdiction Over Social Policy*, 52 *Univ. of Toronto L.J.* 163-164 (2002).

⁶⁷ 該組織一九四〇年稱為失業保險委員會（Unemployment Insurance Commission），一九七七年依Department of Employment and Immigration Act法，併入於新成立之就業暨移民委員會。其委員會之功能依該法為發展及使用勞動力資源、就業服務、失業保險、移民。依該法之規定就業暨移民委員會依人力資源暨發展部部長要求或國會之要求執行其業務。依該法人力資源暨發展部次長及副次長為該委員會主席及副主席。另外兩位由首相任命之委員代表勞工與雇主，任期五年。其需與雇主火勞工團體諮商。一九九三年移民之業務移往另外成立之公民與移民部，一九九六年，因就業保險法制定而歸屬加拿大就業暨移民委員會（Canada Employment and Immigration Commission）。Sec.2 Employment Insurance Act 1996. S.C. 1996, c. 23.

若省定有替代制度者，其省之制度與就業保險法為競合關係，依失業保險規則第五十七條(2)項(c)款以及就業保險規則第三十五條(2)項(c)款規定⁶⁸，申請人所獲得其他之育嬰補助計劃之所得，除非其所得少於申請人所得之 60%，否則申請人被視為沒有發生所得暫時停止，而所得暫時停止為申請育嬰津貼之要件，因此，若省之育嬰補助津貼，高於申請勞工所得之 60%，60% 部份，勞工僅能擇一領取給付。例如，加拿大魁北克省對婦女勞工之產假與育嬰假特別制定了一預防脫離給付制度⁶⁹，魁北克之此一制度即使得勞工若因該省之給付高於申請勞工所得之 60%，其 60% 部份，勞工僅能擇一領取給付。

⁶⁸ Paragraph 57(2)(c) Unemployment Insurance Regulations. C.R.C., c. 1576.

Paragraph 35(2)(c) Employment Insurance Regulations. SOR/2003-393. Sec.4.

⁶⁹ Employment Insurance (EI) Pilot project. Retrieved June 17, 2004 from World Wide Web: <http://canadaonline.about.com/gi/dynamic/offsite.htm?zi=1/XJ&sdn=canadaonline&zu=http%3A%2F%2Fwww.hrsdc.gc.ca%2Fasp%2Fgateway.asp%3Fhr%3Den%2Fei%2Ftypes%2Fspecial.shtml%26amp%3Bhs%3Dtyt>.

物雇主附加補充性失業給付計劃(Supplementary Unemployment Benefit Plan, S.U.B.) 之附加補充性育嬰津貼補助⁷⁰

1. 附加補充性育嬰津貼補助之依據

雇主附加補充性失業給付計劃而產生附加補充性育嬰津貼之依據為就業保險規則第五十七條十三(h)款之規定。依該規定，附加補充性育嬰津貼為事業單位得於與勞工團體簽定之團體協約，或雇主之事業單位自行訂定之制度，其可在法定之育嬰津貼之上，附加上補充性育嬰津貼之給付制度。依該制度而建立之附加補充性育嬰津貼計畫，需向加拿大就業暨移民委員會（ Canada Employment and Immigration Commission ）登記。

2. 附加補充性育嬰津貼補助之限制

依失業保險規則第五十七條(2)項(c)款以及就業保險規則第三十五條(2)項(c)款⁷¹，申請人若有獲得雇主或其他之育嬰補助計劃所獲之所得，此時其視為沒有發生所得暫時停止，除非其所得少於申請人所得之 60%。若有超過之情形，在該一超過之部份，申請人並不被視為有權可以請領育嬰津貼，除非育嬰補助計劃所獲之所得停止時，方可領取育嬰津貼。且育嬰補助計劃若停止時，其仍需符於強制等待兩週

⁷⁰ Paragraph 57 (h) Unemployment Insurance Regulations; Paragraph 13(h). SOR/2003-393. Sec.4. 並請參閱人力資源暨發展部網頁：Retrieved June 17, 2004 from World Wide Web: <http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/ei/employers/supplements.shtml&hs=ey p#Record>

⁷¹ Unemployment Insurance Regulations, Paragraph 57(2)(c); Employment Insurance Regulations SOR/2003-393. Sec.4, Paragraph 35(2)(c).

之規定⁷²，但該申請人所獲得雇主或其他之育嬰補助計劃所獲之所得，是在育嬰津貼強制等待兩週之規定期間內時，並不被視為收入所得⁷³。

雖有所得超過之上限，而該超過部份不能領津貼之限制，但其國仍有許多雇主設計多種制度，使勞工在請育嬰假假期間所得獲得之育嬰津貼之上，補助可以增加，甚至其可附加到所領津貼加到（top up）與其工作期間之薪資之相等的水準。

另外，因規定使勞工於請領就業保險育嬰津貼須有兩週之強制等待期間，而因強制等待兩週之規定期間內，由雇主補助計劃而獲之所得，並不被視為收入所得，因而，往往亦有雇主自訂之制度，使勞工於請領津貼之兩週之等待期間，給予全薪之補助福利，因各省雇用基準或勞動基準法之育嬰假之給假規定多為給假 37 週，而就業保險育嬰津貼僅規定給付 35 週津貼，其實該 37 週之規定即已配合該兩週之等待時間，因雇主自訂之制度，育嬰津貼之給付所需有之兩週之等待時間內，勞工不至於沒有所得。

3. 附加補充性育嬰津貼補助之實例

因其事業單位使用之制度名稱與內容不一而足，茲列舉一些實例如下：

◆新布倫瑞克大學（Univ. of New Brunswick）附加補充性育嬰津貼補助計劃

新布倫瑞克大學制定有給予其員工附加補充性育嬰津貼（Parental Leave Allowance）之制度，該制度是依據向加拿大就業暨移民委員會

⁷² Unemployment Insurance Act Sec. 12; Employment Insurance Act S.C. 1996, c. 23 Sec 13.

⁷³ Unemployment Insurance Regulations Subsection 46(3); Employment Insurance Regulations. SOR/2003-393. Sec.8, Subsection 39(3).

所登記之補充性失業保險計劃 (Supplementary Unemployment Benefit Plan, S.U.B.) 而建立的。而適用該制度之員工，需為該校已有六個月之年資之員工，且新布倫瑞克大學之營運預算有繼續地給予其提撥補充性育嬰津貼之基金⁷⁴。而其補充性失業保險計劃之保費由學校與員工依薪水百分之百為投保薪資而分配負擔之。該津貼是依就業保險而領取育嬰津貼之員工，於該育嬰津貼外，外加給予勞工 (Additional Payments) 的津貼⁷⁵。此一計劃使雇主得補充失業保險之育嬰津貼至勞工正常工資週薪之 95% 之程度。亦即使其請育嬰假之員工之薪資在 37 週育嬰假之內，被維持在其原週薪之 95% 之程度⁷⁶。

其領取程序為，勞工需先請領一般之失業保險育嬰津貼。勞工被要求要提出其領取失業保險育嬰津貼之津貼條，以確認其有領取其失業保險育嬰津貼。自然母親之女性員工，新布倫瑞克大學之育嬰假規定是需要連著其產假一起請而不可分段請，除非勞雇雙方同意。自然母親之女性員工將產假與育嬰假合併請假，該校之補充性產假與育嬰津貼合併補助最長為給 52 週附加補充性津貼。

該校規定領取附加補充性育嬰津貼補助之員工，於請假結束，必須返回工作，否則需依比例賠償學校給予補充性育嬰津貼補助之損失。

麥馬凱馬詩特大學 (McMaster University) 之附加補充性育嬰津貼補助計劃⁷⁷

⁷⁴ University of New Brunswick , Policy And Procedure Concerning Parental Leave For Administrative, Professional And Technical Staff, Retrieved June 17, 2004 from World Wide Web: <http://www.unb.ca/hr/policy/aptstaff/parental.html>.

⁷⁵ *Id.*

⁷⁶ *Id.*

⁷⁷ 該校稱之為附加補充性失業保險計劃 Maternity and Parental Leave-McMaster University, Effective June 16, 2003. Retrieved June 2, 2004 from World Wide Web: <http://www.workingatmcmaster.ca/link.php?link=Job+Matters%3AMUSA+Preg>

該校團體協約的十六點〇六(b)⁷⁸ 規定附加補充性育嬰津貼繼續計劃。補充性失業保險計劃領取資格為有參加該校之該薪資繼續計劃 (salary continuance) 之員工，其員工至少已有 26 週之工作年資，且需符合於失業保險育嬰津貼之給付資格。而其給付之期間，自然母親補充性育嬰津貼補助給付 17 週，然而自然母親若已請產假補充性津貼補助給付者不得參加育嬰假之補充性育嬰津貼補助給付或選擇性之兩週全薪補助。自然父親補充性育嬰津貼補助給付期間為 14 週，收養父母補充性育嬰津貼補助給付期間亦為 14 週。而其補充性育嬰津貼補助給付之金額，為由失業保險育嬰津貼之給付金額附加補充至其原薪資之 90%。除此之外，該校另有一選擇性之兩週全薪請假補助方式 (Alternative two-week full salary leave option)，然而，若已參加補充性失業保險薪資繼續計劃，則不得領取此兩週全薪請假補助方式下之兩週全薪。

曼尼托巴·海卓 (Manitoba Hydro) 公司附加補充性育嬰津貼補助計劃

其制度中，補充性育嬰津貼補助給付之金額為由失業保險育嬰津貼之給付金額附加補充至其原薪資之 93%。按雇主之薪資發放方式，於失業保險育嬰津貼等待期之兩週過後之發薪日發放。而其所屬計時工是以兩週給付一次補充性失業保險計劃之育嬰津貼補助薪資⁷⁹。

昆世大學父親育嬰給薪之特別補充性育嬰津貼計劃⁸⁰

⁷⁸ Article 16.06(b) of the MUSA collective agreement, Retrieved June 2, 2004 from World Wide Web: <http://www.workingatmcmaster.ca/med/pdf/musaca03-06.pdf>

⁷⁹ 該公司之人力資源規定 Maternity Leave and Parental Leave for Natural Mother 2004 03 31. Retrieved June 17, 2004 from World Wide Web: <http://www.hydro.mb.ca/MHHumanResources/500-549/g547/g547.htm>.

⁸⁰ Parental leave with pay, Queen's University Human Resource Policies. Retrieved June 17, 2004 from World Wide Web: <http://www.hr.queensu.ca/Policies/leave-matpar-parental.php>

昆世大學除了產假給薪外，並規定父親特別給薪育嬰假，該校在依就業基準法之育嬰假制度之下，制定父親特別之有薪育嬰假（Paternity Leave With Pay）。為該父親須在小孩出生或從醫院出來後之 15 週內負擔嬰兒之 50% 之照顧責任者，得適用之。其假期為 15 週。除非是生了多胞胎時外，原則上母親產假與此一父親特別育嬰假不得同時請。其資格要件為工作於該校一年年資以上者。此育嬰假只給自然父親而不包括收養父親者。其給薪之方式，第 1~2 週給全薪，第 3~12 週給補充性育嬰津貼補充育嬰津貼至 100% 之基本名目上之全薪，而第 13 週至的 15 週給基本名目上全薪⁸¹，另外，另有 25 週該校是仍會給假，但依就業基準法規定給無薪之育嬰假。

五、育嬰津貼之申請

切申請人資格要件

1. 需有小孩需照顧⁸²

失業保險法第二十條與就業保險法第二十三條規定育嬰津貼（parental benefits）制度之目的是欲使津貼申請人（claimant），可以在家照顧一個或多個新生嬰兒或收養之小孩，需有小孩需照顧為其申請人資格要件。

依失業保險法第二十條(1)項及就業保險法第二十三條(1)項規定，獲取育嬰津貼之要件為申請人之自然小孩或依申請人係依其所居住省之法律而收養且已至於其管領之小孩者。

⁸¹ 第 13 週至第 15 週不論有無請就業保險育嬰津貼，皆給基本名目上全薪。

⁸² Unemployment Insurance Act Subsection 20(1); Employment Insurance Act 1996 S.C. 1996, c. 23 Subsection 23(1).

2. 需有**所得暫時停止**及**因請假停止工作**

依失業保險法第六條及三十七條及就業保險法第七條及第十四條請領津貼資格至少**需**有**所得暫時停止**（interruption of earnings）及**麥**停止一定期間之就業保險法下之工作（insurable employment）。

需所得暫時停止意義

一般要符於請求就業保險給付資格（Eligibility for Benefits），其需有**所得暫時停止**（interruption of earnings），因而**所得暫時停止**亦為育嬰津貼申請之要件。所得暫時停止意義之規定，係規定於失業保險法第二十條(1)項與就業保險法二十三條(1)項。就業暨移民委員會依失業保險法第四十四條(r)項及就業保險法五十四條(u)項之規定，其得制定規則以定義與決定何謂**所得之暫時停止**⁸³。因而所謂的**所得暫時停止**依就業保險法第二條為由該法及就業暨移民委員會所規定之**所得暫時停止**之定義為準。因而其意義是就業保險法所訂外，透過制定行政規則之方式給予定義。目前之行政命令為就業保險規則第十四條(1)項及(2)項，失業保險規則三十七條(1)項及(2)項。

所得暫時停止，並非指勞工總收入全部暫時停止，係指依規定在任何情形下之任何時間，一被保險人之許多收入（earnings）有一暫時停止（an interruption）之情況。其**所得暫時停止**，係勞工因照顧小孩而停止工作時，其週總收入至少減少 40% 以上。

依就業保險法二十三條(1)項所規定之**所得暫停**之態樣主要有三種，**派**被解雇，而 7 日沒有工作之收入，**診**離職（separated from that employment），而 7 日沒有收入，**勉**規定需照顧或支援家人而停止工作，因而減少收入者，於該週開始收入減少超過其基於該僱用關係之

⁸³ Scully v. Canada (1989), 107 N.R. 142 (F.C.A.) A-923-88; Canada (A.G.) v. Hartmann (1989), 102 N.R. 386 (F.C.A.) A-516-88. Canadian Marine Officers Union v. Board of Referees (1988), 99 N.R. 134 (F.C.A.) A-220-87.

正常收入之 40% 以上時，該被保險人爲收入暫時停止。因而其申請育嬰假津貼者需是符於其需照顧或支援家人而通常收入減少 40% 以上之意義⁸⁴。

而就業保險規則第十四條第(1)項之解釋性規定，更規定所得暫時停止，係依其 (2) to (7) 項規定，所得暫時停止係，**派**爲雇主工作一段期間之一被保險人被解僱或離職 (separated from that employment)，⁸⁵且有七日或其以上之期間其並無爲該雇主工作，因而無取得(所得)依三十六條(13)項規定所得以外之基於該僱用關係而生之所得者，**涉**被保險人因生病、受傷、隔離、懷孕、依二十三條(1)項所規定之照顧小孩之需要或依 23.1 條(2)項之規定，需照顧或支援家人而停止工作，因而減少收入者，於該週開始收入減少超過其基於該僱用關係之正常收入之 40% 以上時，該被保險人爲收入暫時停止，**勉**因十一條(4)項所規定之請假之期間，不論被保險人是否在該期間有收到報酬，**林**因十一條(3)項所規定之請假之期間，不論被保險人是否在該期間有收到報酬，**將**若雇主給予被保險人較低之工資之工作而爲其接受，且給予依該省法律補充之工資之時，而有意給予免責補充給付給該被保險人，然而繼續工作對其身體、對其尙未出生之小孩、或其哺乳之嬰孩，自其減少報酬之工作開始之日前之最後工作日起視爲有暫時收入停止⁸⁶。因而，其申請育嬰津貼者需是符於其依二十三條(1)項所規定之照顧小孩之需要或依 23.1 條(2)項之規定需照顧或支援家人而停止工作因而減少收入者之意義。

麥照顧小孩之需要因而請假停止工作。

⁸⁴ Subsection 37(2), Unemployment Insurance Regulations, Subsection 14(2), Employment Insurance Regulations. SOR/2003-393, Sec. 1.

⁸⁵ Unemployment Insurance Regulations Subsection 37(1), Employment Insurance Regulations. SOR/2003-393, Sec. 1, Subsection 14(1).

⁸⁶ Employment Insurance. SOR/2003-393, Sec. 1, Subsection 14(1).

就業保險法第二十三條(1)項所規定之所得之暫停之態樣三種之中需照顧或支援家人而停止工作因而減少收入者，請領育嬰津貼，即需符於該一規定之請假停止工作。

3. 參加就業保險繳交保費

保費依保費費率乘以投保薪資，就業保險法規定之保費費率由就業暨移民委員會每年制定，各個雇主可能因其有無實行附加補充性計劃，而給予優惠保費費率（deduction rate）而不同，在二〇〇〇年，年投保薪資為\$39,000，或週投保薪資為\$750⁸⁷。

4. 需符於法定最低保險工作年資 (the minimum amount of insurable employment)

符於法定最低保險工作年資而和勞動市場有主要連結（a major attachment）為請求育嬰津貼之要件。

年資期間

其要件為在請求給付日前 52 週之期間，有工作達 600 小時。其 600 小時之計算方法，含全時工作、部分工時工作、加班時間、變形工時而工作之時間，勞工被聘僱而存有勞僱關係之長短並非認定標準因素。52 週內轉換雇主而有多雇主時，每一雇主的僱用紀錄及以「時」計算之工作時間長短。若有週所得限制，若資格取得期間，要證明其每週之收入已減少超過 40% 的程度，但有在前 52 週內累積 600 小時以上的工作年資。600 小時可以用受雇證明來計算。若取得工作證明有困難，當地人力資源發展部的辦事處可以協助勞工，勞工需要提出

⁸⁷ Melanie Manning, Parental Leave Benefits: 10 things you should know about the new pregnancy and parental benefits, *Work & Family Finance*. Retrieved June 2, 2004 from World Wide Web: <http://www.todayparent.com/lifeasparent/motherhood/article.jsp?content=1625>

儘力取得受雇紀錄之努力方式。

和勞動市場有主要連結

其雖不需符於有意願且有能力工作 (*be willing and able to work*) 。但依失業保險法第二十條(1)項及就業保險法第二十三條(1)項規定，育嬰津貼僅得給付予和勞動市場有主要連結 (*a major attachment*) 之申請人。而和勞動市場有主要連結者，依現行規定為，於前述 52 週內有 600 小時年資。

二〇〇一年請育嬰假之勞工 80% 皆回復工作或計劃兩年內回復工作⁸⁸。二〇〇一年因法律之修改婦女勞工原平均請 6 個月育嬰假，升高為平均請 10 個月育嬰假。修改聯邦就業保險法以後，二〇〇二年每月增加 4,900 人合於育嬰津貼申請資格。

物申領津貼之程序 (*Applying for Benefits or Starting a Claim*)⁸⁹

申領人要申請育嬰津貼可以在人力資源暨發展部之各地的人力資源中心親自到場申請，或者亦可以利用網路線上在加拿大就業保險線上申請。

1. 提出申請期間

於停止工作時立即提出申請，即使申請人仍會收受或將收受金錢，在女性勞工請產假津貼給付同時，申請人及其伴侶可以同時申請育嬰假之津貼給付。如果延遲提出申請就業保險給付達 4 週，可能導

⁸⁸ Katherine Marshall, *Benefiting from extended parental leave*. 4 *Perspectives* 1 (2003), Retrieved June 16, 2004 from World Wide Web: <http://www.statcan.ca/Daily/English/030321/d030321b.htm>.

⁸⁹ 請參閱人力資源暨發展部網頁。Retrieved June 2, 2004 from World Wide Web: <http://clk.about.com/?zi=1/XJ&sdn=canadaonline&zu=http%3A%2F%2Fwww.hrsdc.gc.ca%2Fasp%2Fgateway.asp%3Fhr%3Den%2Ffei%2Ftypes%2Fspecial.shtml%26amp%3Bhs%3Dtyt>

致無法取得給付。

2. 應附之證明資料⁹⁰

垠社會保險號碼 (Social Insurance Number, SIN)：若身請人之社會保險號碼如果是 9 開始者，需提供移民身份及工作許可之證明。

麥個人身分證明：例如駕照

夬僱用紀錄與就業之細節：前 52 週內之一工作之紀錄

僱用紀錄與就業之細節，亦即是受雇證明，向雇主請求受雇記錄，若沒有收到受雇紀錄，需繳受雇之證據，例如薪資支票、工作排程表等。假如原工作之前的受雇記錄遺失，亦必須提出您提出請求交給受雇記錄之申請，人力資源暨發展部會去查證。而就業之細節，例如，包括稅前薪資與最後一週之薪資。

姪銀行資訊

因為津貼金額為直接入帳，因而需有勞工之銀行資訊。

妹個人報告

申請津貼勞工需提供完整的申請人報告才可收到津貼，欲領取產假，病假及育嬰假津貼期間，必須填寫申請人報告。其報告需交待影響認定育嬰津貼金額之工作有關收入(勞工需列於申請人之報告中)，而在育嬰假期間有工作時，津貼會被按工資收入金額而扣除，而除前述育嬰假期間每週可賺 50 加幣之每週津貼 25% 之內兩者較高之金額的工資收入，不扣除。

姘收養證明

假如是養父母請領育嬰津貼，申請者需提出收養證明

⁹⁰ 請參閱人力資源暨發展部網頁。Retrieved June 2, 2004 from World Wide Web:http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/ei/application/applying_for_benefits.shtml&hs=tyt#information

映嬰兒出生日或收養受領日

亦即出生或收養日期證明，自然母親之女性勞工，於申請育嬰假時要提出嬰兒真實出生日。父親申請育嬰假要提出嬰兒之出生日及雙親之社會保險號碼。收養父母之育嬰津貼需提出收養機關之名稱及地址，嬰兒移交受領日（the date of placement）。

六、育嬰津貼之領取

切等待期間

等待期間為兩週。等待期間之所得⁹¹，其所得金額，若依 19(3)(a) 規定應扣減時，則會由其後之前三週應支付之津貼金額中將該部分之金額扣除。依前述規定其扣減之最高金額為等同於該週其可以領取之金額，但因二十三條(1)項所規定之因為生病、受傷、隔離、懷孕、照顧小孩或依 23.1 條(2)項照顧家人之工資損失補救措施或是因職災補償措施、或因 35(2)(f) 所規定之補救措施而獲得之金額，或由雇主提供之 23(1) 條之病假、產假、收養假、或照顧小孩之假中或 23.1(2) 條之家人照顧假。可以免除等待期間之情況為參加學徒訓練⁹²。該兩週之等待期間可能被免除或延緩。

物可領取之育嬰津貼金額

1. 給付最高金額

加拿大之育嬰假期中之津貼發放，依就業保險制度之給付，為給

⁹¹ Employment Insurance Regulations. SOR/97-31, Sec. 20; SOR/2002-364, Sec. 2; SOR/2003-393, Sec. 8. Subsection 39. (1).

⁹² Employment Insurance Regulations. SOR/97-31, Sec. 20; SOR/2002-364, Sec. 2; SOR/2003-393, Sec. 8. Subsection 39.1.

予投保薪資之 55% 為其津貼金額，但其最高金額不得超過一週四一三元加幣⁹³。該法規定育嬰假期間領取該給付時，並給予勞工得在一定上限長度時間限制下部分工時工作，可以獲得週五十加幣或週育嬰津貼之 25% 兩者較高者之一之工資，而不會被扣減其育嬰津貼，以保護其育嬰假期間之所得。

2. 最長給付週數為三十五週

依失業保險法第十一條(4)項(a)款及就業保險法第十二條(4)項(a)款規定，最長之育嬰津貼之給付週數為 35 週。而依失業保險法第十一條(7)項及就業保險法第十二條(7)項其可能延長 5 週，若收養之小孩被收養者管領時已經 6 個月大，且醫師或辦理交付小孩之機關證明該小孩有身體心理或情緒之狀況而需額外之育嬰期間。但在 *Schafer v. Canada (Attorney General)*⁹⁴ 及 *Gonzalez v. Canadian Human Rights Commission*⁹⁵，兩案中，該五週被判為以年齡為基礎之歧視，而有違加拿大聯邦人權憲章 (the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the Canadian Human Rights Act)。

依失業保險法第五條(3)項及就業保險法第十二條(8)項規定同時收養兩個或多個小孩，其申請人所得請求之育嬰津貼，並非可就每一個小孩各別請求 35 週之育嬰津貼。

狂課 稅

育嬰津貼為需扣稅之所得，該津貼所得係為稅前所得，為需課稅之收入、聯邦、及的國稅仍需課扣。因育嬰津貼為需扣稅之所得，因

⁹³ Melanie, *supra* note 87.

⁹⁴ *Schafer v. Canada (Attorney General)* (1997), 35 O.R. (3d) 1 (Ont. C. A.) C25044-97.

⁹⁵ *Gonzalez v. Canadian Human Rights Commission*, T-744-95, June 6, 1997, (F.C.T.D.)

此，可以請給付單位，代扣代繳稅款。

按分配予父母兩人

依失業保險法第二十條(2)項及就業保險法第二十三條(2)項規定，育嬰津貼可分配予父母兩人。

訂領取之期日設定

每兩週獲取一次育嬰津貼給付。第一次育嬰津貼給付，依就業保險法第六條(1)項及第二十三條(1)項規定，自然母親因產假津貼延續至育嬰津貼，則小孩出生時即可能獲取育嬰津貼。而收養小孩則係於小孩進入於收養父母家裡當時，即可獲取育嬰津貼。

用直接入帳

津貼報告之聲明中寫直接入帳，且在津貼報告之聲明中寫明您的電話聯繫碼及您的第一份申請人報告繳交日期，會收到指定帳號，而依規定方式入帳。

伍、結 語

我國兩平法下之育嬰假制度與加拿大之制度有諸多相似部份，但亦有許多不同之處。綜合整理與建議如下：

一、結論部份

綜合整理加拿大之育嬰假與育嬰津貼發放制度，可得下列結論：

初其國育嬰假與津貼發放制度有人口政策之目的

其國制度之建立，實有人口政策之目的，為其優質勞動力再生產

而建立。觀察加拿大二〇〇〇年延長其育嬰假，可知加拿大亦認為勞工生兒育女為國家勞動力再生產之礎石，健康的下一代乃是其整個國家社會的共同資產，因此，勞動力再生產的責任，需由整個社會與共同承擔，其國育嬰假制度使育嬰之成本負擔，由雇主、勞工與國家（社會）共同負擔。手段上，對於加拿大雇主，以法律之強行規定，而給勞工更長育嬰假期之勞動基準。

物係各省協同修法使制度趨同

然而，由加拿大各省立法機關，能夠配合二〇〇〇年聯邦就業保險法延長育嬰津貼制度之修正，而陸續在二〇〇〇年底之前後半年之一年時間內，完成修正雇用基準或勞動基準之各項立法，且假期皆為延長，而延長之週數與育嬰津貼延長週數接近，除其國各界對育嬰假制度之具有高度之一致之共識外，其國各個立法機關有高度效率配合進行該項制度之修法能力可知。反觀我國憲法第一百零八條第一項十三款明文規定勞動法之立法由中央立法並執行之或交由省縣執行之，依此規定我國勞動法立法機關非常單一，然而勞動基準修正立法，卻經常爭議遷延多年不斷，由加拿大聯邦與各省之雇用與勞動基準之法律修正經驗，確可反映出我國立法機關之育嬰有關立法，存在極大之改進空間。

狂育嬰假與津貼發放促使婦女與勞動力市場維持連結

在加拿大，育嬰假仍是女性勞工請假較多，育嬰假制度當然亦有表面上的母性保護之目的，更進一步的是為嘉惠家庭之目的，有家庭政策之目的，而育嬰假津貼發放制度之意義，使勞動力市場確實與其國幼兒保育及家庭之建立與維持連結。勞工請假之長度幾乎加倍，不影響其回歸工作，婦女勞動者於休完假，回歸勞動市場現象增加，而有請津貼者。

玆加國育嬰假立法形式拘泥於勞基法形式

育嬰假之本質牽涉工時立法，工時立法列於勞基法似乎妥當，但勞基法之本質是規範勞雇間最低勞動條件為主，然而育嬰假之立法政策目的的核心是勞動力再生產，是基於社會整體之公共利益（public interest）為目的，非僅以勞雇關係中勞動條件保護為目的。以立法形式言，加拿大各省立法形式將育嬰假假期制度列於勞動基準法律中，較無法借其立法形式，反應其積極性之社會公共利益之政策。我國則當年育嬰假與家庭照顧假制度，是列於兩性工作平等法，其較符於公共利益目的，而非勞工個別保護之目的，以往不以修正勞基法之立法形式制定該制度，實比加拿大之立法形式，符於立法政策目的，未來更應考慮將勞基法中母性保護之產假、哺乳假等假別之工時制度，併入兩性工作平等法之中或另立符於人口政策與家庭政策之獨立法規，不再維持勞基法之規範勞雇關係之最低勞動基準之立法形式，而修正我國工時制度。其優點為可避免讓資方攻擊所訂相關假別的工時基準，為最高勞動條件基準，而非最低勞動條件，而更可以借兩性工作平等法或專法之形式，以宣示我國有關之人口政策與家庭政策之核心價值。然而因其制度性質與勞基法之性質一樣，必然仍是以管制雇主自由使用勞動力之手段來規範，可能遭遇之阻力必然極大，然不可被企業要求鬆綁與彈性化的呼聲，模糊焦點。

玆育嬰津貼訂為其國家責任

以加拿大之經驗而言，其不將之育嬰津貼給付限為雇主責任，育嬰津貼制度由國家負責，且為聯邦負責。以加拿大之經驗，育嬰津貼為一社會保險福利制度，非單純制定為有薪休假工資照給，因而其非將之限為雇主責任可知，不將該給付義務限縮於勞雇關係之間。由於其育嬰津貼牽涉國家責任，且是國家預算分配之立法，其立法建立之

難度必高。加拿大於一九七一年將產假津貼以併於當時已存在之失業保險制度之下，而非針對婦女勞工育兒問題，由雇主負擔工資照給之給付責任，其與我國勞基法之產假工資給付之制度不同。

其制度性質為社會福利中之社會保險制度而非社會救助制度，且其制度係併在就業保險制度之下。若育嬰津貼係以社會救助形式負擔，則其育嬰與勞動市場之連結無關，其津貼為純粹之國家責任，雇主不負擔任何責任，則豈非國家給予雇主優惠，其勞動力再生產之成本，由勞工自己與國家負擔，國家預算以社會救助之形式貼補勞工。

育嬰津貼之給付由社會保險之制度形式建構其制度，其就業保險保費由雇主勞工負擔，而就業保險由國家經營，因而其預算由三方負擔。我國勞基法與兩性工作平等法與加拿大不同之處，給付津貼與否，尚未立法確定。

一開始加拿大失業保險亦僅針對失業勞工，因而其失業保險福利制度之原來本質上應為一種選擇性 (*selective*) 的福利制度，本質上其制度之性質係針對特定群體而建立，加拿大以其制度來支持家庭與婦女政策，剛開始於一九七一年亦僅有產假津貼，僅為針對女性勞工提供懷孕生產之津貼，並不構成為普遍性 (*universal*) 之社會保險福利制度，卻往普遍性制度而發展，而合併於普遍性適用不純為就業保險之就業保險之制度⁹⁶。其發展經驗可見，若將育嬰津貼制度併列入於一已現存或一已普遍性之所得支持制度中，較可以不凸顯該制度受益者與非受益者間之差異，而易於立法建立。但一普遍性 (*universal*) 之福利制度，經費由全體參加者負擔，卻有適用於不請育嬰津貼者之福利制度參加人身上，沒有請假權者也要繳失業保險之保費，許多勞

⁹⁶ Rosemarie Tong, *Feminist thought: a more comprehensive introduction*, (Boulder, Colo.: Westview Press, 1998); James MacGregor Burns & J.W. Peltason, *Government by the people*, (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 13th ed., 1987).

工，沒有符於請假資格或因經濟問題無法請育嬰假，但卻又得負擔就業保險之保費，其實這也會是一種窮人勞工補貼有能力請育嬰假者(富人)的制度。由公平性觀之，似亦極不利於經濟較弱勢之勞工。以我國目前環境，與加拿大之制度，於一九七〇年借由連結其制度於就業保險而延伸發展環境不同，似難如加拿大以一發展成普遍適用式之就業保險社會福利制度，而加以建立。要併入於現行就業保險法，其必然有阻力。

用其育嬰津貼僅提供基本所得保障

觀之於加拿大制度之津貼制度，每一個新生兒的誕生，都是其國家民族未來的希望，而育嬰假的設計除了是讓產婦多休息以恢復體力之外，更重要地，它營造了一個家庭與新生兒互動的時空，使得親子關係更緊密，育嬰假時期可以支領津貼，甚至可以獲部分工時薪資或津貼，乃是使得有兒女之家庭之男女勞工，無須擔憂經濟問題，可以全心哺育幼兒。然而在加拿大，其最高給付金額並不因原有薪資比例獲得而有其上限，因而僅係給與家庭之基本所得保障而已。其實行之制度理念為給予育嬰津貼以替代工資之支持，或事業單位因為團體協約或自行訂定制度，並以附加補充性之津貼以替代而接近全部之工資。即使加拿大，批評給付津貼金額太少⁹⁷，而因為津貼太少使勞工不請育嬰假，因為財務負擔太重，其實該國亦有許多因有小孩會增加支出，而靠其育嬰津貼，根本不夠者⁹⁸。

⁹⁷ Judy Kennedy, Dollars and Sense, Retrieved June 2, 2004 from World Wide Web: <http://www.todayparent.com/lifeasparent/motherhood/article.jsp?content=1032642>

⁹⁸ *Id.*

二、建議部份

綜合建議我國之制度應如下：

切我國宜速建立育嬰津貼發放制度之內容

對生育的女性勞工，無疑地，以請育嬰假而言，我國多會由生育之產婦母親繼續請育嬰假之現象應會延續，育嬰假多會是母親產假之延長。依我國產假之所得支持之規定，其是由雇主負其責任，而規定請假期間工資照給。我國兩性工作平等法第十六條規定：「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」惟直至目前尚未制定育嬰留職停薪津貼之發放制度。我國將來之制度，需是為了婦女勞工獲得較大的利益，不至於理所當然的犧牲婦女勞工的利益。我國雖然尚未制定育嬰津貼之發放制度，但其已有制定之法源依據，僅只是其制度之內容未定。

其制度內容應是育嬰為本質之制度，而不宜當然以現行產假之立法例延用之。即使有津貼後，仍會存在給多少為合理之問題，而我國宜確定育嬰津貼給予之目的，需以提供基本所得之保障為其目的。

切以人口政策與嘉惠家庭之理由推動津貼發放立法

由前述加拿大各省在短期內修正勞基法（雇用法）過程，未遇相當反彈之經驗，其相關制度普獲支持。但我國資方團體對勞動條件改善一向給予阻力，若以勞動條件改善為推動目的，不易推動。然而，值此我國勞動力之再生產危機已明顯浮現，由於人口減少，育齡婦女總生育率再度創下新低，甚至比已開發國家都低⁹⁹。我國勞動力之主

⁹⁹ 盧智芳，〈Working Mother妳可以更快樂〉，《CHEERS雜誌》，（民國 93 年 5 月）。
Retrieved June 2, 2004 from World Wide Web: <http://www.cheers.com.tw/>

要培養機構之許多私立高職已因招生不足而關閉，而許多大學已被批評，招收許多程度不足之學生，整體上已有優秀勞動力不足之慮。多多再生產優良新生勞動力，已是我國上下一致共識，而育嬰假與津貼發放制度既有為勞動力之再生產與嘉惠家庭為其目的，確信儒家文化為本，重視家庭之國人，易於接受其價值，依據兩性工作平等法而推動適當育嬰津貼立法，若基於以人口政策與家庭政策之目的，而非以勞動條件改善與男女平權之目的予以推動，相信極易獲得支持，也深信相關法規之修正立法，立法委員會不分黨派予以支持，易於推動。

狂育嬰津貼訂於就業保險法

我國育嬰津貼，似亦可仿加拿大之制度規劃為社會保險福利制度，而訂於就業保險法之中。其有先進國家之立法例，有關制度與司法或行政解釋豐富，雖需考慮我國之環境不同，然其必有合於法理之依據，不至於無所依循。

狂育嬰假長短勞工應有自由決定之彈性

我國兩性工作平等法第十六條規定之育嬰假期間為至該子女滿三歲止，但不得逾二年。此一期間險然較之前述加拿大之各省之制度為長，有利於勞工夫妻利用之。育嬰假究竟要請假多長時間，才能讓雇主跟員工兩方面都能維持平衡而有利，無法有一定之答案，育嬰假不利於勞工家庭之經濟。育嬰假係使受雇勞工請假以履行其生產與照顧嬰兒之公共義務，而取代其在外工作獲取工資，因而，勞工有所得的保障問題，勞工有請假期間工資收入喪失之損失，請育嬰假時對低收入家庭與其家中孩子之利益，當然連帶受損。我國育嬰留職停薪實施辦法第二條規定，留職停薪期間以不少於 6 個月為原則。因而，勞工

最少需請假半年，強制半年請假，並不合理，勞工請假後得將育嬰假假期縮短，提前復職回復工作，有其需要，然依據我國育嬰留職停薪實施辦法第三條的規定，受僱者於申請留職停薪期間，可以與雇主協商提前或延後復職，不是由勞工單方通知就形成效力。加拿大許多省之勞方通知之形成權規定可供我國參考，以加國育嬰假制度之主要精神是使勞工能連結於勞動市場為其目的，放長假如果會使勞工反而脫離勞動市場，反而淪於非勞動力，實非育嬰假制度之本來目的。因而，以加拿大之經驗，育嬰假的假期並不是越長越好，個別勞工家庭之變化與需求，往往截然不同，令勞工有配合家庭變化，而有自由縮短假期之權，由其自由彈性調整似較理想。立法強制假期一定要請一定長度之期間，雖有利於雇主調配人力，然而不利於經濟情況較差之勞工，因而，勞工可以自願依其需要而縮短假期，為較合於理論之制度。加拿大許多省的事先單方面書面通知雇主而自動縮短假期之規定，可以供我國參考修正。

訂應容許育嬰留職停期間部份工時工作

我國育嬰留職停薪實施辦法第七條規定：「受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。」此與前述加拿大育嬰津貼之發放制度中，容許勞工有部份工時工作，或取工資，有所不同。然我國此一制度並不排除在原雇主之企業中部份工時工作制度之建立。育嬰留職停薪期間，由雇主提供部份工時之工作，而獲得部份工資，以彌補過少之育嬰津貼。

附件一

項目	省 別	請假之資格要件	申請方式	請假期間	備 註
1	加拿大聯邦	在同一僱主已工作超過 6 個月	若要請假，需 4 週前以書面事先通知僱主	育嬰假為 37 週，父母兩人合併亦為 37 週	Canadian labor code, R.S.C. 1985, c. L-2, part III.; S.C. 2000, c. 14, Sec. 42; S.C. 2002, c. 9, Sec. 17.
2	亞伯達省 (Alberta)	勞工必須有在同一僱主連續 52 週的工作年資	請假前 6 週需向僱主書面通知，若因故無法事先通知，應於盡可能早之時間，書面通知僱主	得請產假者，由產假結束後起算 37 週，非得請產假者，小孩出生或收養當日起算 37 週	其二〇〇一年之前並無育嬰假制度。Alberta Employment Standards Code, S.A. 1996, c. E-10.3; RSA 2000, c. E-9, Sec.50.
3	英屬哥倫比亞 (British Columbia)	員工身分，無須年資	請假 4 週前需向僱主書面通知，如僱主要求，由醫生出具證明或其他證明	小孩生產後之 52 週內得連續請 37 週，收養小孩勞工，在收養後之 52 週內得連續請 37 週。 若小孩有生理、心理及情緒問題時，可延展 5 週之特別育嬰假。	Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c.113, Sec. 51-54. As amended.
4	曼尼托巴省 (Manitoba) 之育嬰假制度	勞工必須有在同一僱主連續 7 個月的工作年資	4 週前書面通知僱主，勞工之通知若短於 4 週，會導致其育嬰假期依其短少日數而被扣減。	37 週。必需和產假產生連續。	Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110, Sec. 58-59.

項目	省 別	請假之資格要件	申請方式	請假期間	備 註
5	新布倫瑞克省 (New Brunswick)	沒有年資限制	育嬰假書面告知需在請假之前至少 4 星期前通知雇主，並列出其請假起始日及期間。	父母合計不得超過 37 週	Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c.113, Sec. 51-54. As amended. 育嬰假是以小孩照顧 (Child Care) 假為名，該法第 44.02 條(1)項規定小孩之定義為 19 歲以下，但該 44.02 條一整條條文，卻都係在規定新生小孩之照顧。
6	紐芬蘭-拉不拉多省 (Newfoundland-Labrador)	收養假與育嬰假兩種假之要件皆為該假日前，連續工作 20 個月	兩種假之規定皆為應於 2 週前書面通知雇主	育嬰假為 35 週，收養假為 17 週	Labor Standards Act, R.S.N.L. 1990 c.L-2; Sec. 43, Sec. 43.1 and Sec. 43.2. Amended: 2000 c25; 2001 c33. Sec 43.3, Sec.43.4, Sec.43.5. 收養假(adoption leave) 及育嬰假 (parental leave)
7	西北領域 (Northwest Territories)	已有依行政命令規定服務一定長度期間之年資	4 週前以書面提出請假	37 週	Labor Standards Act, R.S.N.W.T. 1988,c.L-1; S.N.W.T. 2001,c.2, Sec.34, Sec.35 Sec.36 and Sec.37.
8	新斯科舍省 (Nova Scotia)	一年年資	4 週前書面通知雇主	35 週	Nova Scotia Labor Standards Act, Revised Statutes, 1989 Sec. 59B
9	努納伏特 (Nunavut)	已服務依行政命令規定之一定長度期間之年資	4 週前以書面提出請假	37 週	Labor Standards Act, R.S.N.W.T. 1988,c.L-1 Sec. 34(1).
10	安大略省	至少工作滿 13	2 週之事前書	37 週	E mployment Standards

項目	省 別	請假之資格要件	申請方式	請假期間	備 註
	(Ontario)	週之年資	面通知		Act, S.O. 2000, c. 41, Sec. 48.
11	愛德華王子島 (Prince Edward Island)	至少工作滿 20 個月	4 週前提出申請	育嬰假為 35 週，收養假則為 52 週	Employment Standards Act, S.P.E.I.1988, Cap.Q-1, Sec. 22.
12	魁北克省 (Quebec)	並無年資要件	3 週前書面通知雇主	父母共有連續 52 週。父親特別育嬰假因為其自己的孩子出生連續 5 週	Act respecting labor standards, 1979, c. 45, Sec. 81.10. 有一般育嬰假或父親特別育嬰假一般育嬰假或父親特別育嬰假
13	薩克其萬省 (Saskatchewan)	前 52 週中已受雇至少 20 週	4 週前以書面通知雇主，並註明其將請假之日期	得請產假者：34 週，不得請產假者：37 週	Labor standards Act, <i>The Revised Statutes of Saskatchewan</i> , c. L-1, Sec. 29.1(1)(a).
14	育空領域 (Yukon)	在同一雇主連續工作 12 個月之年資	有請產假者，於產假結束前 4 週提出	37 週	Employment Standards Act R.S. c.72 Sec.38(1).

參考文獻

一、中文部分

- 林晨柏、魏麒原，2002，〈課徵單身稅 陳總統：絕不會也不能〉，
《中國時報》，台北：中國時報社。
- 盧智芳，2004，〈Working Mother 妳可以更快樂〉，《CHEERS
雜誌》，台北：喬周。
- 謝棋楠，1997，《中美工資工時法之適用與修正》，台南：漢家
出版社。

二、英文部分

- Abou-Nassif, Fida, 2002, *Canadian Women and the Welfare State
in an Age of Globalization*, Unpublished Master Thesis, Ontario,
Canada: Department of Sociology, University Of Ottawa.
- Alberta Federation of Labor, 2001, General Comments on the Federal
Government's Changes to the Employment Insurance Act.
Retrieved June 12, 2004, from World Web Site: [http://www.
futureofchildren.org/pubs-info2825/pubs-info.htm?doc_id=209538](http://www.futureofchildren.org/pubs-info2825/pubs-info.htm?doc_id=209538).
- Burns, James MacGregor and Peltason, J. W., 1987, *Government by
the People*, 13th ed., Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Burns, Kimberly A., 2001, *The Job Loss Didn't Make Any Sense:
Job Loss and Recovery in the Public Sector*, Unpublished
Master Thesis, School of Graduate Studies, Ontario, Canada:
Laurentian University Of Sudbury.
- Calder, Gillian Margaret., 2003, *Gender, Social Reproduction and
the Canadian Welfare State: Assessing the Recent Changes to*

the Maternity and Parental Leave Benefits Regime, Unpublished Master Thesis, Toronto, Canada: Osgoode Hall Law School, York University.

Connie, Boland., Baby Bonus, 2002, Today's Parent.com. Retrieved June 31, 2004, from the World Wide Web: <http://www.todaysparent.com/lifeasparent/motherhood/article.jsp?content=1032392>.

Corbett, Thomas J. 2004, "Welfare," Microsoft Encarta Online Encyclopedia 2004. Retrieved June 12, 2004, from World Web Site:http://encarta.msn.com/text_761575466___11/Welfare.html.

Crichton, Pierre. 2000, "Changes to the Pregnancy and Parental Leave Provisions of the Employment Insurance Act and Employment Standards Legislation," *10 Employment And Labor Law Reporter 103*.

DeRiviere, Linda., 2000, *The Historical Gendering of Canadian (Un)Employment Insurance: A Feminist-Institutional Critique of the Changing Nature of Work and Family/Maternity Policy*, Unpublished Master Thesis, Department of Economics, Manitoba, Canada: The University Of Manitoba

Gauthier, Anne Helene., 1996, *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*, Oxford, UK: Clarendon Press.

Hubley, Wendy, 2004, One-Year Maternity and Parental Leave: What it Means for Parents and Employers. Retrieved June 12, 2004, from World Web Site: <http://www.sla.org/chapter/ctor/courier/v38/v38n2a12.htm>.

Kamerman, Sheila B., 2000, "Parental Leave Policies: An Essential

Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies,”
Social Policy Report, 14(2): 3-15.

Kay, Fiona M., 2002, “Crossroads to Innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Quebec,” *Mcgill Law Journal*, 47: 699-745.

Kennedy, Judy, 2004, Dollars and Sense. Retrieved June 12, 2004, from World Wide Web: <http://www.todaysparent.com/lifeasparent/motherhood/article.jsp?content=1032642>

Knitzer, Jane, 2001, “Federal and State Efforts to Improve Care for Infants and Toddlers,” *The Future of Children*, 11(1): 79-98.

Lawrence, Miranda, 1997, “Approaches to Gender Equality in the Workplace: Dumont-Ferlatte v. Canada (Employment and Immigration Commission),” *Ottawa Law Review*, 29(2): 477-495.

Lero, Donna S., 2003, “Research on Parental Leave Policies and Children’s Development: Implications for Policy Makers and Service Providers,” in Tremblay R. E., Barr R. G. and Peters RDeV eds., *Encyclopedia on Early Childhood Development*. Montreal, Quebec: Centre of Excellence for Early Childhood Development.

L'Heureux-Dube, Claire, 2000, “The Search for Equality: A Human Rights Issue,” *Queen's Law Journal*, 25: 401-423.

Madsen, Lene., 2002, “Citizen, Worker, Mother: Canadian Women's Claims to Parental Leave and Childcare,” *Canadian Journal of Family Law*, 19: 11-74.

Manning, Melanie, 2004, Parental Leave Benefits: 10 Things You

Should Know about the New Pregnancy and Parental Benefits.
Retrieved June 12, 2004, from World Wide Web: <http://www.todaysparent.com/lifeasparent/motherhood/article.jsp?content=1625>

Pull, Kerstin and Alewell, Dorothea, 2001, "An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Legislation," *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 22(2/3): 297-326.

Rogers, Derek L., 1995, "Ontario Labor Law Reform: Bill 7 vs. Bill 40," *5 Employment and Labor Law Reporter* 87.

Sujit, Choudhry, 2002, "Recasting Social Canada: A Reconsideration of Federal Jurisdiction over Social Policy," *Univ. of Toronto Law Journal*, 52: 163-164.

Tong, Rosemarie., 1998, *Feminist thought: A More Comprehensive Introduction*, Boulder, CO: Westview Press.

Wiegers, Wanda A., 2001, "The National Child Benefit: Social Inequality under the New 'Social Union'," *Ottawa Law Review*, 33(2): 73-82.

A Study on Canadian Parental Leave and It's Benefits

Chey-Nan Hsieh

Abstract

The laws governing parental leave in the provinces of the Canada are mainly entitled as Employment Standards Act, Labor Standards Act or Act respecting labor standards. Canadian Labor Code actually is a federal labor law governing the employees and employers under the federal jurisdiction. It covers only very limited employees and employers as a whole. Parental leave is also regulated under this law for the jurisdiction. Though there are diverse jurisdictions in regulating Canadian parental leave, the basic requirements qualifying an employee to enjoy the leave are quite similar to each other under different jurisdictions. The similarities include approximately one year term leave duration, no limitation on minimum number of workers employed, not exclusive for natural parents, and part-timers are qualified. The leave is granted unpaid by the employers under employment relations.

The benefit of parental leave is governed under the Employment Insurance Act. This social insurance scheme is a federal scheme but is applicable to the employees of all jurisdictions. In year 2000, its federal government extend the payable weeks of the benefit up to 35 weeks. The legislative bodies of different provinces concertedly amended their labor

standard to extend their leave duration up to 35 weeks. Without consensus on the need to grant adequate parental leave and its benefit to their workers, the laws may not have been established in that way.

Keywords: parental leave, benefit of parental leave, unpaid leave, leave duration, income security (leave duration), (income security)