

# 所有爭議到最後都是一串數字

## 目錄

所有爭議到最後都是一串數字-前言 .....	2
所有爭議到最後都是一串數字-1 .....	2
所有爭議到最後都是一串數字-2 .....	2
所有爭議到最後都是一串數字-3 .....	3
所有爭議到最後都是一串數字-4 .....	3
所有爭議到最後都是一串數字-5 .....	4
所有爭議到最後都是一串數字-6 .....	4
所有爭議到最後都是一串數字-7 .....	5
所有爭議到最後都是一串數字-8 .....	5

## 所有爭議到最後都是一串數字-前言

身為人父，對於現在吵的沸沸揚揚的出生率問題很有感觸，雖然論點眾說紛紜，但我認為最主要的原因是在於台灣社會，在即將邁入 2026 年的今天，女人生小孩這件事仍是原罪。

一個新生命的到來應該是喜悅的，除了本要面對的責任、壓力、生理跟情緒變化之外，這個社會又多加諸多少不必要的困難跟壓力在女性身上，歷經多次變革的《性別平等工作法》公布至今也 20 幾年了，原本這是保障勞工在職場中不會因性別差異遭受不平等待遇的法條，到現在卻變成資方聘僱律師口中的一個“價格”，這邊幫忙分享一位朋友（女性）遭遇到的事情，後續分享的故事會以當事者的角度進行描寫，關鍵部分會做一些改動，有猜到的朋友也不要特別指出來。

目前事件仍是進行式，會持續更新到最新狀態。

## 所有爭議到最後都是一串數字-1

正文開始：

“沒有人可以還給我一個平靜且專心育兒的育嬰假……這是一個國立大學對孕、產婦的心路歷程”

今年農曆年，先生體恤我已經八個多月的孕肚，婉拒至南部與長輩過年的習慣，我們一家三口在北部度過除夕夜。

初二回娘家，我的手足及父母也都從中南部回來，當天下午我已經發現自己的身體狀況不佳，連媽媽煮的晚餐都沒有食慾，

後來回家還是持續不舒服；隔天早上我們先將大寶送回娘家，兩夫妻直奔診所急診報到，胎心音的機器放在肚子上，我躺了一段時間，判斷小朋友的狀態，醫生告知我小朋友好像知道媽媽不舒服，有點宮縮的狀態，請我回家多休息，並且開幾顆安胎藥服用。

整個農曆年的狀況都是呈現昏昏沉沉，直到開工我們找最快可以碰到主治醫生的診，我們將狀況告訴醫生，並詢問是否可以開證明，如果狀況還是持續，是不是請安胎假來保全母女平安？

## 所有爭議到最後都是一串數字-2

接下來，我意識到狀況還是一樣，毅然決定請安胎假來度過最後的孕期。期間服務單位要我上簽，我也將診斷證明附上，其中簽文包含單位要找職務代理人，甚至要求將後續的請假假別都羅列出來。對此我保持懷疑的態度，當媽媽的人都

知道預產期都是參考用，什麼時候小朋友要出來沒有人算得準的……我有提出疑問，所以當時的公文最後是沒有特別列出來，僅有人事室預估其狀況。

這段時間由於身體狀況不佳，很多的時間都在休息，常常是半夜才有體力跟精神看公務狀況，同時回應相關的問題。37 周時跟主治醫生討論生產計畫，我們決定於 3/6 進行催生(體重已足夠及媽媽體力已極限)。在此之前我仍至辦公室進行最後一次的公務整理，雖然不甚完備，但先將個人手上的資料送出去。並於 3/6 生產前(3/6 凌晨)，將交接紀錄及通知各單位後續由職務代理人及辦公室同仁進行後續工作事宜。

### **所有爭議到最後都是一串數字-3**

後續得知，我的同事請各單位的信件均寄給職務代理人即可。我的同事去年也有請育嬰留停，我們是同一個職務代理人外，時間上也屬同個月份；可是關於她工作內容的信件是直接寄到她的信箱，職代直接從她的信箱作業，有什麼問題她也會協助處理，我不理解她為什麼要特別告訴各單位承辦人，將我的工作信件寄到職代的信箱？是不是有什麼特殊用意？

3/6 下午愛女就出生了，第一時間我也通知主管，以利後續資方作業。剛生完小孩的我如釋重負，這段孕期體重維持孕前狀態，體重完全沒有改變。我出院的時候，妹妹因為黃疸指數較高，所以留院觀察她的狀態，晚媽媽三天出院。

她出院當天剛好是我的生日，開心地去診所迎接她至月子中心，終於不必再看著照片思念，隔天便提出請假的時序；由於 3/25 時做一些更動，但大抵不做變動，隔幾天詢問主管意見時，出現主管需要考量狀況，這時我也沒有繼續追問。直到 3 月底時，我收到外婆離世的消息。(現在回想，坐月子期間，應該是產後最愉快，心情穩定且充足睡眠的一段時間。)

### **所有爭議到最後都是一串數字-4**

4/11 在 Line 上收到第一封信，信件內容簡短如下「希望妳能依原計畫的方式請假，產假完即辦理育嬰留停，即 5 月至 10 月底為育嬰留停。妳的新約聘期，會簽為 7 月 1 日到 10 月 30 日，之後重新招聘，主要會由新上任主管決定人選」。信中提及「業務繁重、無人代理」，在勞基法裡不能成為合法縮短聘期的理由，特別是在孕產期間。何況單位主管是明年(115 年)1 月底卸任，跟我的聘期到 12/31 是沒有衝突的。

此時的我，剛離開月子中心，帶小朋友回家努力適應環境的時候，大部分的心思都在小朋友身上，又碰到外婆的離世，看到信時只有吃驚，對於信件的内容

有點無法理解，這是解聘的意思嗎？而且是休完 6 個月的八成薪的育嬰假就得離職嗎？我僅丟訃聞給主管，此時我需要的是冷靜思考後續及下一步，而主管也回應「請節哀」。

一周後，主管請我申請育嬰留停的流程，希望能在 4/22 中午前，提出申請，以便月底前順利跑完所有流程。同時我也提出回去與主管討論假別的相關事宜，並約定見面的時間。

## 所有爭議到最後都是一串數字-5

4/21 見面時，我提出於產假結束後申請 6 天的喪假，但主管提出喪假不准假，折算日薪的方案；因為這樣產假及育嬰留職停薪之間可以無縫接軌，可以免去重新申請、重新公告、重新徵聘職代的流程。我提出質疑，這種方式聞所未聞請主管再次向人事單位確認。

4/24 主管正式和人事室討論後告知「5/1 日勞動節、5/2、5、6、7、8、9 日為喪假，5/10-6/30 為育嬰留停。因計畫下半年還沒下來，所以還沒有進行聘任，也沒有育嬰留停的申請」。這說詞明顯跟原先育嬰留停能請到 12/31 的說法有出入，而且據我所知，其他單位的同個計畫下的承辦人甚至可以跨年度申請育嬰留停，這是針對性嗎？還是有什麼用意呢？

當晚我跟先生大吵一架，他認為這件事情已經違法，而且還趁我在請假期間提出這樣不合理的條件，非常不恰當；然而我仍希望在這之前先有轉圜的空間，因為這樣的爭執下，家庭的氣氛的確受影響了！

## 所有爭議到最後都是一串數字-6

4/25(五) 主管傳訊「妳下星期一來，應該可以順道一起將妳的特休、加班補休請換現金，可一次辦完。」當晚我就跟先生討論出共識，資方不能擅自決定以假換工資，況且錢不是我們現階段的重點，陪伴小朋友才是，所以決定先將特休、補休等假別先休畢，再進行育嬰留停。

4/28(一)告知主管我的休假決定：「...已經將育嬰留停的公文送出，關於特休假及補休換成現金這部分，經查詢後有些疑慮，我方也不同意，...」申請育嬰留停的公文主要內容為：「育嬰留職停薪，自 114/06/25（三）起至 114/12/31（三）止」同時附上"戶口名簿"以茲證明。當天晚上收到主管的訊息：「人事室說你之前請的產假請到 5/15，育嬰留停從 5/16 開始，若有修改要重新跑公文，另外 114 年下半年計畫助理全校都還沒開始聘任，目前的聘任只到 114 年 6 月 30 日。沒有聘任，就沒有育嬰留停，所以，妳目前要請的育嬰留停時程還不能請。」

## 所有爭議到最後都是一串數字-7

因主管堅持育嬰留職停薪不能超過 6/30，留停不合於現行法規最少須 1 個月的規定，寄信給人事室詢問關於育嬰留停的問題，後續沒有人再回應我，於是只能焦急的等待。

終於 5/3(六) 單位主管終於用 LINE 傳送一封信，本以為請假的事情有了轉機，誰知看到內容後我呆坐在沙發上，甚至小朋友哭鬧都無法把我拉回現實。整整六頁的內容，超過一半在指控我工作不力、不服從上司安排、不顧單位業務，請假專斷獨行導致同事工作量過大，再曉以大義說我不符合單位需要、請假公文批示會留下紀錄很難看等...請我知所進退，好自為之。

看完後先是震驚，文中指控工作不力多半為近半年的事，難道不能事發當下溝通哪邊有問題嗎？接著是不解，半年！？不就是我懷孕身體極不舒服的期間嗎？這可以被拿來當作理由嗎？因為狀況已毫無溝通的可能，我沒有回覆任何訊息，只能選擇至勞工局申請勞資調解。

公文在 5/8 簽核，主管批示大意为：「本院僅有兩位助理無法由一人承擔所有工作，因我由年初即以各種理由請假，縱使有聘請職代院務也推行困難，我准許你用某員當年的請假方式，特休、加班補休折算工資，產假結束後接續喪假、育嬰留停至 6/30 期勉大家互相體恤，讓團隊能發揮最大效益。」看完批示後滿是疑惑，既然有職代為何強調院務是由一人承擔？某員當年請假的方案與我有什麼關係？特休跟加班補休資方逕行折算工資沒有違法嗎？育嬰留停起訖資方能決定？公立學校法治觀念應該比較好吧？我的權益之於團隊是什麼可以任意被犧牲的存在嗎？.....許許多多的自我懷疑跟否定充斥在心中，當時我以為還能冷靜處理這些事情，但其實身心靈已經逐漸瓦解，這件事直到兩個月後我才意識到。

## 所有爭議到最後都是一串數字-8

等待勞工局開會的時間，這段日子特別煎熬。(原本使用差勤系統申請的特休假一直處於未批示狀態，在收到勞工局開會通知後突然就准了，這應該算是某種地獄梗)我與先生沒有後援，也不放心交給其他臨托單位，調解會當天只能帶著新生兒一起前往。因勞工局安排的時間，為主管授課的時間，所以無法前來，因此派單位秘書及同事前往開會。調解委員看見小嬰兒，特別允許會中可以自由進出處理小孩的需求，讓她盡量不受會議影響。

我主張資方應聘任至 12/31，因為有職務代理人且不用支付薪資及勞健保，勞動合約對資方來說並無任何實質影響，資方會中持續推託計畫經費未定無法確

認下半年度聘約，這個說法顯然與教育部的公文有所差異。(當時我並未找到這份公文，所以無法於會中主張)並改口說特休為勞工權益，但加班補休及事假資方不會准假。在幾經折衝下，我選擇稍微讓步，放棄加班補休改折算加班費；並同意育嬰留停自 114/05/28 至 114/06/30。調解會中未有共識事項，包含主張勞動契約應至 114/12/31，否則將會違反性工法，同時育嬰留停時間為 114/05/28-114/12/31。

過程中，我先生進出調解室好幾次處理小孩需求，甚至小孩哭鬧時勞動局的人員主動的關心，相比起資方的態度形成強烈對比。離開調解室前，我告訴偷偷跟調解委員說：「沒有一個勞工想走上與資方調解這條路，尤其我又是產後婦女，既要照顧小孩還要處理這些事情，我真的覺得壓力很大……」這句話是沉重的自白，一邊需要花費很多精氣神照顧，一邊則是面臨解雇危機；這是一個來自雙重夾擊的壓力，可想而知家庭氣氛有多糟糕，媽媽的狀態有多需要抒發及幫助。

當我以為這次的退讓，能獲得資方的依法行政。但當你以為在人生谷底時，現實總會在旁邊偷踹一腳，讓你知道事情永遠不會如你意料。