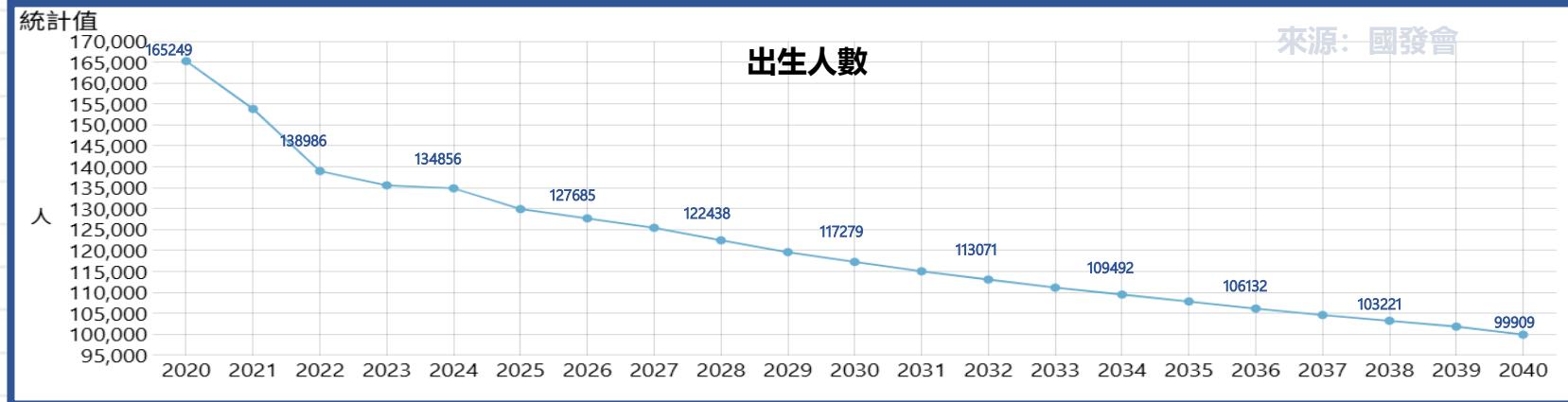


育嬰留停照顧彈性化方案

育嬰以「日」申請
照顧隨「時」陪伴

壹、現況分析

台灣的出生人數
近年來持續下降
已創下歷史新低
這是無法迴避的
少子化問題



台灣女性勞參率30歲後隨年齡下滑
婦女難二度就業重返職場



民間團體、沒有後援的新手爸媽長期表達
照顧時間貧窮荒，職場家庭兩頭燒的困境
選擇離職照顧小孩，衍伸勞動力匱乏問題

從數據看，台灣30歲以後的女性勞參率
比日、韓、美國等其他國家下降還快

貳、政策目標

核心命題



給育嬰勞工更多職場彈性
兼顧工作、家庭
讓企業留住人才

政策目標



雙就業 雙照顧
照顧不離職 繢留職場



參、育嬰留停照顧彈性化方案

育嬰留職停薪以日申請

彈性育嬰留職停薪相關法規修正 <https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28284/28294/86759/post>

子女3歲前得請**2年**育嬰留職停薪

- ✓ 其中6個月可領「**8成薪資補貼**」
- ✓ 2年育嬰留停的其中**30日**，可以「日」申請
- ✓ 雙親合計共有**60日**，可以「日」申請

申請單位	最多次數	提出期限
現有制度	6個月以上	4次
	30日以上未滿6個月	2次
新增	1日	30次 <small>原則：前5日提出 突發：前1日提出 (當日臨時狀況可委託他人提出)</small>

家庭照顧以小時請假

《勞工請假規則》14日事假

7日
家庭照顧假
《性別平等工作法》

適用人數
近1000萬受僱者

56小時
家庭照顧假

另外7日
事假

適用人數
近930萬勞工

56小時
事假
家庭照顧事由

有家庭照顧需求者共有**112小時**可請假
雇主不得扣全勤獎金

自115年1月1日上路

肆、育嬰留停照顧彈性化方案相關法規連結

育嬰留職停薪以日申請

育嬰留職停薪實施辦法

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDA T0202.aspx?id=FL015153>

就業保險法施行細則

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAW DAT0202.aspx?id=FL023222>

友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLA WDAT01.aspx?id=FL105815>

家庭照顧以小時請假

性別平等工作法第20條解釋令

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FL AWDOC03.aspx?datatype=etype& keyword=%e6%80%a7%e5%88%a 5%e5%b9%b3%e7%ad%89%e5%b 7%a5%e4%bd%9c%e6%b3%95&c nt=1&now=1&lnabndn=1&record no=1>

勞工請假規則

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLA WDAT0202.aspx?id=FL014935>

伍、育嬰留停照顧彈性化 3 配套

1

政府給予友善企業獎勵支持

未滿30人小微企業

- ✓ 僱用員工未滿30人小微型事業單位，受僱者1人申請1日
- 育嬰留停，政府提供**1000元**獎勵金
- ✓ 97%企業(約143萬家)可適用
- ✓ 獎勵金逕撥予小微企業，不需要每次另外申請

超過30人中大企業

- ✓ 優於法令措施，列為工作與生活平衡獎參選類別
- ✓ 加強輔導中大型企業ESG資訊揭露，提升企業在育嬰育兒相關友善職場措施，讓企業利害關係人全面了解企業營造的友善職場

2

勞工提前申請有利企業排班

原則：前五日提出（預約門診、小兒早療課程...等等）

突發：前一日提出（只限子女生病停托停課...等突發狀況，當日臨時狀況可委託他人提出）

3

在避免及預防過勞前提下，臨時突發狀況職代加班有彈性

自115年1月1日上路

陸、結語

1

**給育兒 / 嬰勞工更多職場彈性，
兼顧家庭與職場**



2

**政府鼓勵小微企業，
包容育兒 / 嬰勞工所需要的照顧彈性**

3

讓育兒 / 嬰勞工照顧不離職，有助企業留才

4

經數據實證，制度越彈性，性別越平等

110年修法將育嬰留停最小申請單位，從6個月縮短為30日以上後，
發現：女性申請增加33%；男性申請增加160%

5

創造勞工、企業以及生育率多贏



柒、勞動部專線

勞工諮詢申訴專線 **1955**
勞動部總機 (02)8995-6866



簡報結束

