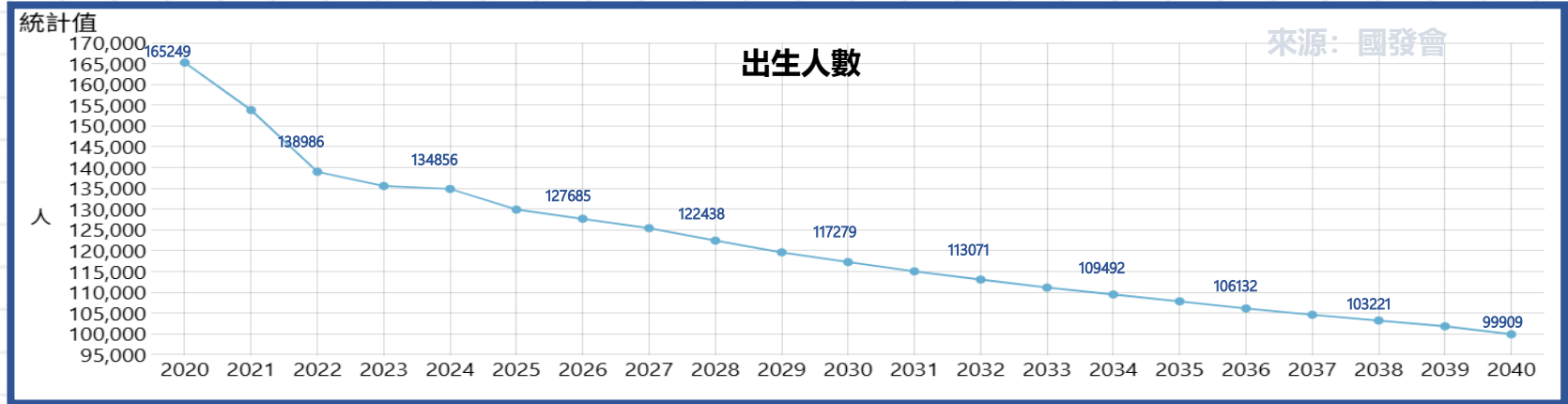


育嬰留停照顧彈性化方案

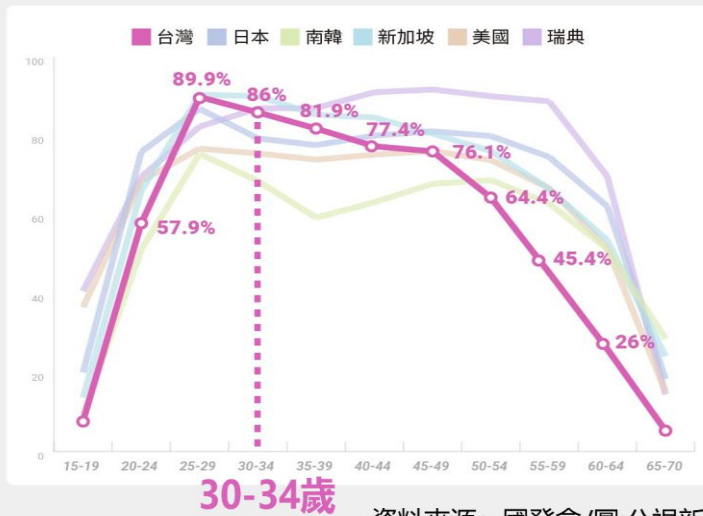
育嬰以「日」申請
照顧隨「時」陪伴

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



資料來源：國發會/圖：公視新聞

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

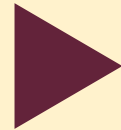
貳、政策目標

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 續留職場



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	10日前
	30日以上 未滿6個月	2次	
新增	1日	30次	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)

家庭照顧以小時請假

《勞工請假規則》14日事假

現行

7日
家庭照顧假
《性別平等工作法》

適用人數
近1000萬受僱者

另外7日
事假

適用人數
近930萬勞工

未來

56小時
家庭照顧假

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/FLAWDAT0202.aspx?id=FL015153>

就業保險法施行細則

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.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/FLAWDAT01.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/FLAWDOC03.aspx?datatype=etype&keyword=%e6%80%a7%e5%88%a5%e5%b9%b3%e7%ad%89%e5%b7%a5%e4%bd%9c%e6%b3%95&cnt=1&now=1&lnabndn=1&recordno=1>

勞工請假規則

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.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





勞工諮詢申訴專線 **1955**
勞動部總機 (02)8995-6866



簡報結束

