

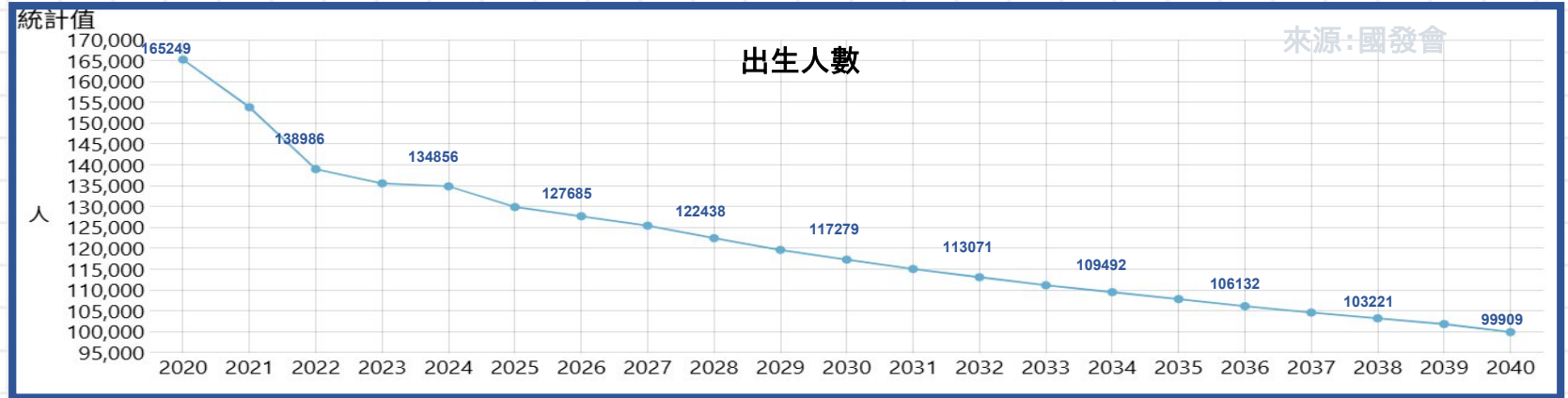
# 育嬰留停照顧彈性化方案

育嬰以「日」申請  
照顧隨「時」陪伴

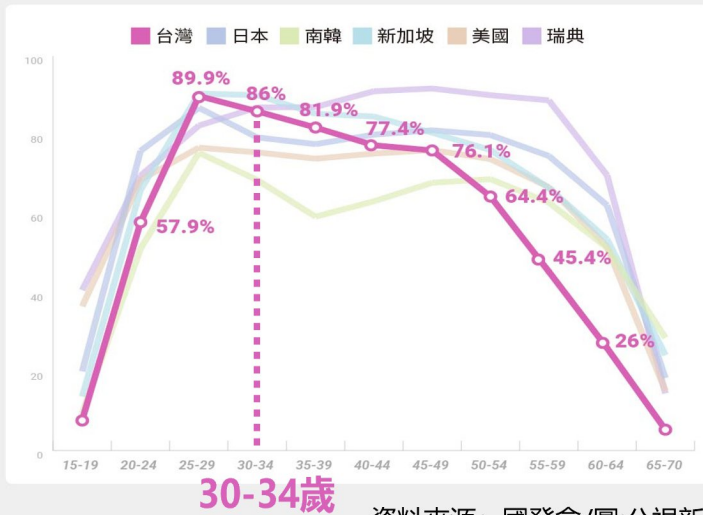
勞動部  
114年9月4日

# 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



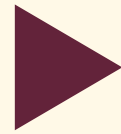
資料來源：國發會/圖：公視新聞

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

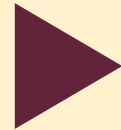
## 貳、政策目標

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

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

|      | 請假單位           | 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<br>未滿6個月 | 2次   |                                         |
| 新增   | 1日             | 30次  | 原則：前5日提出<br>突發：前1日提出<br>(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

預計115年1月1日上路

# 肆、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

預計115年1月1日上路

# 伍、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



# 陸、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

