**爸爸照顧，媽媽快樂—育兒照顧制度改革刻不容緩**

**婦女新知基金會 母親節記者會 政策訴求簡表**

2021年5月5日

| **育兒照顧制度改革訴求** | **現行制度與問題現況** | **政策修正建議** |
| --- | --- | --- |
| **一、「六要二不可」育嬰假改革** | | |
| **要增加育嬰津貼：**  **投保六成薪→實質九成薪**  **【一要】要以報稅時薪資所得及執行業務所得計算薪資替代率**  **【二要】要提高到九成薪** | 依《就業保險法》第19-2條，現行「育嬰留職停薪津貼」額度僅有投保薪資的六成薪。  問題一：台灣高薪低報現象普遍，導致薪資替代率過低，變相懲罰請育嬰假的家長。  問題二：女性平均薪資僅有男性的86％，使許多爸爸考量家庭經濟負擔而不敢輕易申請育嬰假，而媽媽能領到的育嬰津貼又太低。 | 國外許多研究顯示，若要提高爸爸請育嬰假的比例，最有效的做法是提高實質薪資替代率到九成以上。因此建議津貼額度應改為**實質薪資的九成，以報稅時的實質所得來計算薪資替代率**。  實質九成薪與現行就業保險提供的育嬰津貼六成薪之間的落差，建議由國家負擔，公務預算或就業安定基金皆可。  實質薪資採計的上限可參照職災保險之上限72800元。 |
| **【三要】要積極支持男性使用，鼓勵雙親共同育兒，加碼送雙親各30天有薪育兒假** | 依《性別工作平等法》第16條，育有三歲以下幼兒的受僱者，雙親皆可各申請最長兩年的育嬰留職停薪。其中六個月可請領「育嬰留職停薪津貼」。 | 如果雙親皆請滿六個月「育嬰留職停薪津貼」給付時，可再給每一位家長**額外30天的九成薪育兒假**，實質鼓勵雙親共同照顧。 |
| **【四要】育嬰津貼六個月期間，要放寬為以日為單位之彈性請假** | 現行規定「育嬰留職停薪」為連續性的請假，最長可兩年。「育嬰留職停薪津貼」六個月期間，亦為連續性質。 | 不再限制育嬰津貼期間為六個月連續請假，而應回歸家庭養育照顧需求，讓勞工彈性運用休假，以一日為單位來請假，以應付小孩腸病毒、日常托育安排出現空窗等突發狀況。 |
| **【五要】要與兒少權法賦予家長之義務接軌，改為小孩六歲以前皆可申請** | 依《性別工作平等法》第16條規定三歲以下幼兒的家長才可申請育嬰假及育嬰津貼，但《兒童及少年福利與權益保障法》第51條規定「父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，不得使六歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧」，兩者規範出現漏洞。 | 為了銜接《兒童及少年福利與權益保障法》第51條規定不得使六歲以下兒童獨處，避免家長因職場權益保障制度與兒少權益保障法賦予之義務間的斷裂，左支右絀，無辜受罰，因此將原本規定幼兒三歲前才可申請，改為**小孩六歲以前皆可申請實質薪資九成薪之育兒假**。 |
| **【六要】以收養契約書簽署日期為準，落實同志家長請假育兒權益** | 同志配偶無法收養對方無血緣關係的子女，僅能以「繼親收養」流程收養配偶的親生子女，但法院流程經常超過半年，無法即時取得法院公函文書、或取得村里長共同生活證明困難，導致同志家長其中一方，因法律上的親子關係尚未建立，無法依實際照顧需求，即時獲得請領育嬰留職停薪津貼的權利。 | 勞動部應放寬規定，確立繼親收養之收養者可依「收養契約書」簽署日期，取得請領育嬰留職停薪津貼之資格。 |
| **【一不可】不可更動家長／父母之間不可移轉的規定** | 針對目前立法院或行政部門傳出研議將「父親沒有申請的育嬰假及育嬰津貼」轉移給母親來用，我們強烈反對此一研議方向，若可轉移，恐將造成所有育嬰假都由母親來請、父親被鼓勵「甩鍋」沒有機會共同照顧，不但違反性別平等、共同養育之原則，亦不符國際育嬰假改革趨勢。 | 建議應維持現行制度不更動，雙親皆有六個月專屬且不可轉移之有薪育嬰假。 |
| **【二不可】六個月有薪育嬰假原則上不可再延長** | 針對目前立法院或行政部門傳出研議將現行六個月「育嬰留職停薪津貼」再延長期間，我們強烈反對此一研議方向，暫離職場時間越長，回到職場的困難度就會提高，尤其是目前請領育嬰津貼者超過八成為女性，相關研究顯示，女性離開職場的時間愈久，就愈難回到職場二度就業。 | 由於請育嬰假的多數仍是女性，為了不影響女性職涯發展與經濟自主，原則上不可再延長六個月有薪育嬰假，除非如前述雙親皆請滿六個月，才可再各增加一個月的有薪育嬰假。 |
| **二、「四短二長」的職場友善生育措施** | | |
| **【短期改革一】實質薪資九成薪之財源籌措** | 現行「育嬰留職停薪津貼」之財源來自就業保險，津貼額度為投保薪資的六成。 | 現有就業保險支付的投保薪資六成可暫不更動，投保薪資六成薪與實質薪資（報稅時的薪資所得及執行業務所得）九成薪之間的差距，由政府負擔，不管來自公務預算、就業安定基金或其他財源皆可討論；若要將實質薪資九成薪之給付完全另立獨立財源，亦可討論。 |
| **【短期改革二】九成薪計算若設上限應避免過度懲罰家長** | 現行制度設有投保薪資上限45,800元的天花板，導致薪資較高者的育嬰津貼之薪資替代率偏低。 | 實質薪資之計算若要設上限，為肯定照顧價值、避免過度懲罰照顧幼兒的家長，應將目前投保薪資上限45,800元，改為比照勞工職災保險提高至72,800元。 |
| **【短期改革三】若家長仍須減少工時，因應育兒需求不扣薪懲罰** | 現行《性別工作平等法》第19條規定：「受僱於僱用30人以上雇主之受僱者為撫育未滿三歲子女，每天可減少工作時間1小時或調整工作時間，但不得請求報酬」。 | 為了避免懲罰辛苦平衡就業與育兒的家長，並銜接《兒童及少年福利與權益保障法》第51條「父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，不得使六歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧」之規定，應修正為所有撫育未滿六歲子女之受僱者，皆可每天減少工作時間1小時或調整工作時間，且不得扣薪。 |
| **【短期改革四】支持長期請假家長返回職場、安心托育無縫接軌，放寬托育補助請領資格** | 現行規定不得同時請領育嬰留職停薪與托育補助。中央發放的0-3歲托育補助，使用公共化托育之幼兒目前補助每月3000元，今年8月後將調高為補助每月4000元；準公共化之幼兒目前是補助每月6000元，今年8月後將調高為補助每月7000元。 | 應放寬目前不得同時請領育嬰留職停薪與托育補助的規定，讓家長在育嬰留職停薪請領期間或請九成薪育兒假時，仍**可同時請領一個月的托育補助**，讓家長能有一個月時間適應調整與確認托育安排，以安心返回職場。 |
| **嬰兒前三個月階段，**  **新手爸媽共同育兒** | 現行規定家長雙方不得同時請領育嬰留職停薪津貼，而應輪流申請，除非有雙胞胎或兩個2歲以下小孩。  問題現況：  2019年有8萬5678人申請育嬰津貼，其中女性為6萬9716人（81.37％），男性僅有1萬5962人（18.63％）。單靠母親照顧不但違反性別平等原則，也讓更多女性因為職場與養育的嚴重拉扯不敢生育，因此政府應以制度性誘因來鼓勵男性共同育嬰。 | 參考冰島制度，放寬家長雙方不得同時請領育嬰留職停薪津貼之限制，在嬰兒出生三個月內，產婦享有8週產假之餘，雙親得同時請領一個月育嬰津貼，鼓勵新手爸媽共同照顧新生兒。 |
| **家庭照顧假應延長為每年14天並給薪** | 依《性別工作平等法》第20條規定，所有受僱者每年有七天家庭照顧假，併入事假計算。然而，勞工事假為無薪，但軍公教則七天有薪。扣薪可能造成家庭經濟問題，使多數勞工不敢請家庭照顧假。七天也不敷所需，若小孩腸病毒就須用掉七天以上休假。 | 家庭照顧假應延長為一年至少十四天並給薪，才能符合受僱者照顧家中孩童、身心障礙家屬和老人等各類需求。 |
| **【長期改革一】研議孕產照顧相關薪資公共化** | 職場性別歧視嚴重，與部份雇主不願承擔員工孕產假、家庭照顧假等休假期間之薪資有所關聯，尤其是現行產假8週薪資全由雇主負擔，懷孕歧視長年橫行。育嬰津貼額度偏低，也與財源受限有關。 | 長期而言應將孕產照顧假薪資皆予以公共化，全部以報稅薪資所得與執行業務所得計算，產假八週全薪、每日減少工時全薪、家庭照顧假全薪[[1]](#footnote-1)、產檢假全薪、陪產假全薪、育嬰留職停薪津貼請領期間（育兒假）九成薪，以及未來可能有的陪產檢假全薪，皆由政府安排公共財源支付。 |
| **【長期改革二】讓家長安心近便的0-2歲「真」公共托育不可少** | 全台灣目前沒有任何一家真正的「公立」托育機制或機構，家外送托中佔九成的準公共保母與托嬰中心，其品質與定價難以管控，因中央主管機關衛福部社家署堅持因地制宜，導致家長缺乏全國統一可依循的標準，以致於台灣一年只剩下16萬新生兒，竟必須面對22縣市不同權益保障程度與資訊公開程度不一的嬰幼兒托育規範。家長送托不安心，尋找托育服務的過程如履薄冰，隨時提心吊膽。 | 世界各國皆然，面對少子化困境，時間權益政策與托育服務雙軌並行，才能真正落實家長的偏好選擇。台灣雙薪家庭比例快速攀升，政府應儘速著手全面整頓全國0-2歲托育相關規範，從零開始建置真正的公共托育。 |

1. 有薪家庭照顧假仍有必要，且仍須延長，因六歲以上孩童、身心障礙家屬和老人依然有照顧需求，一年七天有薪家庭照顧假應延長至少到一年十四天，除非公共托育、公共長照服務建置之完善程度，已不再需要家庭成員如此密集投入照顧活動。 [↑](#footnote-ref-1)