

婦女新知基金會

照顧，不該以離職為代價

高齡化台灣的勞動、時間貧窮與性別困境

覃玉蓉 財團法人婦女新知基金會 資深研究員

中華民國家庭照顧者關懷總會成立三十周年國際研討會【專題二】照顧、經濟與就業 | 2026.06.25

婦女新知基金會：戰後台灣第一個女性主義倡議團體

1982

成立於台灣民主化年代

以倡議促進性別平等的政策與制度改革為宗旨的非營利民間團體；主要財源為個人與團體捐款。

14

位董監事，以律師、學者為主

7

位全職工作人員，各擅長不同性別議題

30

位婚姻家庭法律諮詢專線志工

21

位顧問，專精各項性別議題

我們倡議、修法，改寫制度裡的性別

以下僅為關注議題領域的舉例，新知實際關注的範圍更廣。

決策權的平等

推動促進女性參與政治的制度，致力實現決策權平等。

改寫父權婚姻法制

廢除離婚後監護權必須歸父親、女性婚後必須與丈夫同住等父權條款。

起草性別平等工作法

1987年起草最初版本、推動逾十年立法；該法禁止職場性別與性傾向歧視，並賦予育嬰假、生理假、家庭照顧假。

關注議題領域（部分舉例）

性別平等的政治參與 · 性別平等的勞動職場 · 增進女性經濟自主的社會政策 · 性別平等的婚姻家庭 · 女性的性自主與身體自主 · 性別主流化 ...等

今天想談的：困境與改革方向

01

極快的人口結構變遷

反應時間極短的結構性壓力

02

高工時職場文化

鼓勵加班、邊緣化照顧者

03

請假權利嚴重不足

家庭照顧假與特休假都不夠用

04

照顧離職的真實規模

勞動部新調查首度揭露

05

長照安排假

「救急」的制度設計

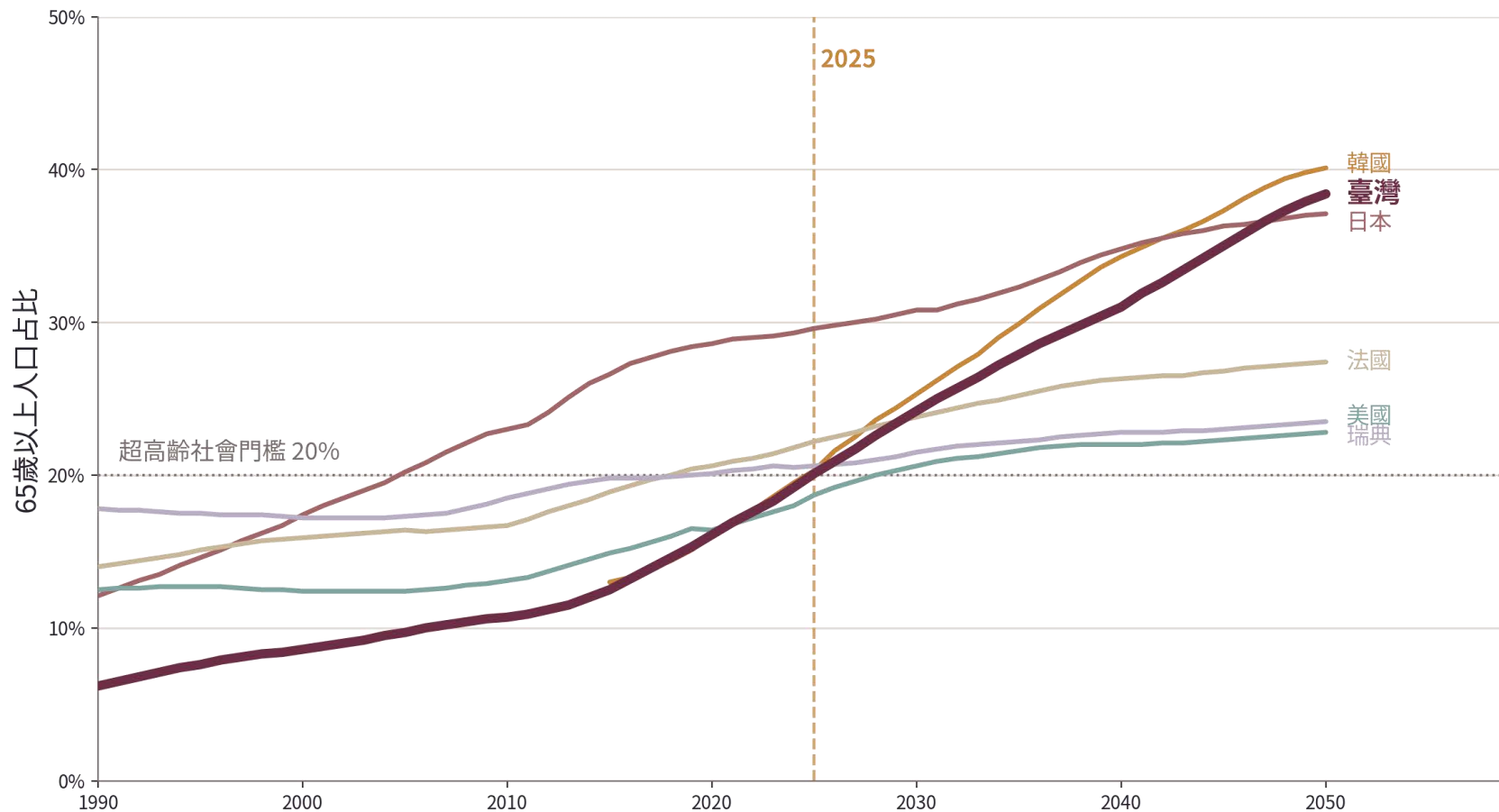
06

工時主權

從雇主彈性轉向受僱者自主

01 人口結構

台灣高齡化的速度，世界罕見



2025

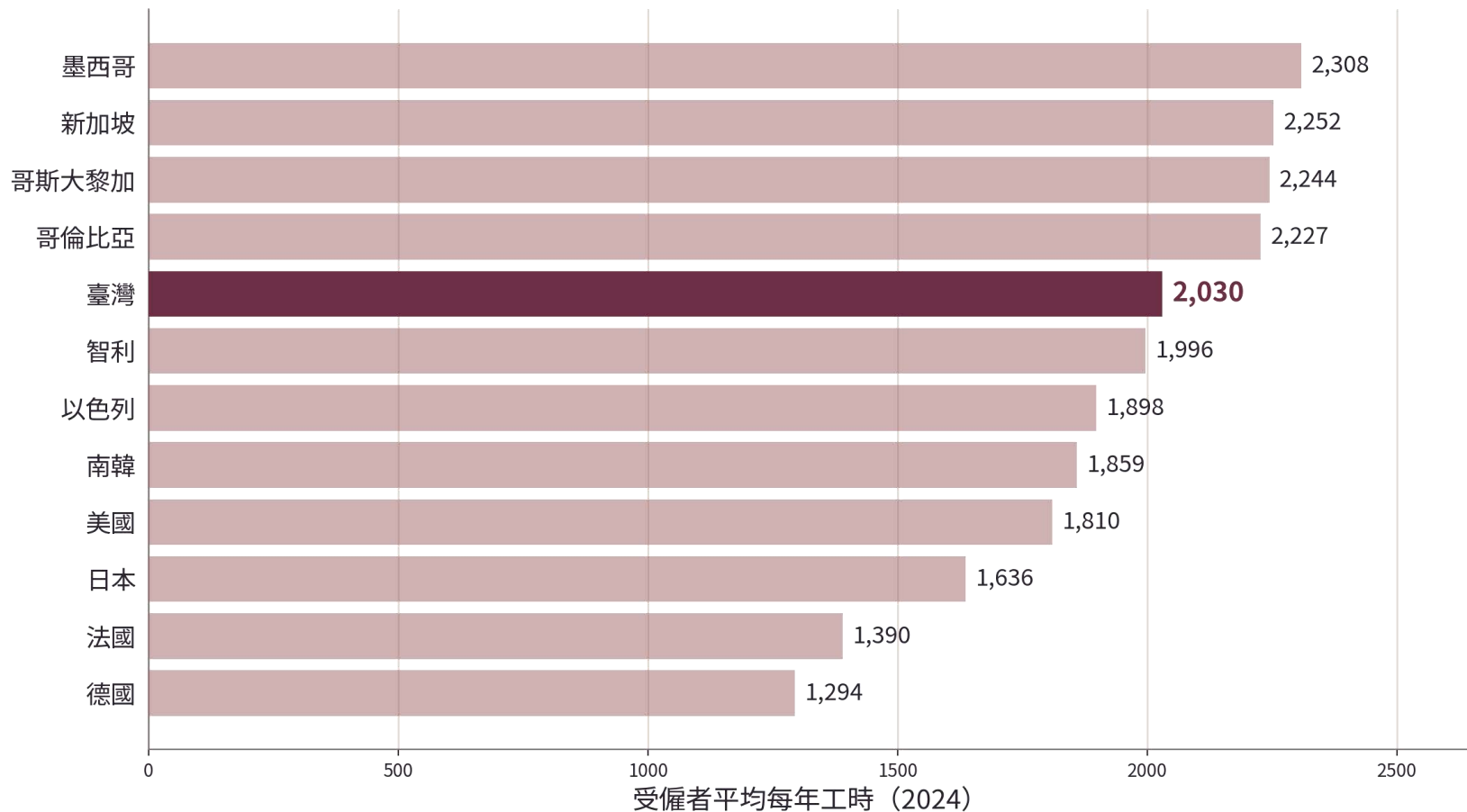
20.06%

65歲以上占比，正式邁入
超高齡社會

反應時間所剩無幾

所有生活領域都將在短時間
內受到衝擊，更可能讓
社會不平等進一步惡化。

台灣是一個工時很高的社會



OECD (含新加坡) 排名

第**5**名

每年 2,030 小時 (2024)

高工時 → 加班文化

職場獎勵願意配合的員工，而非支持員工照顧自己與家人。照顧者被視為「不合格的勞動者」，難以升遷、甚至離職。

幾乎沒有「為長期照顧而請假的權利」

7天

家庭照顧假／年

唯一可請的非育兒照顧假，
天數極少

扣薪

私部門請假，無薪

僅公務員、公校教師、軍人
請假不扣薪

育兒有改革，長照被遺漏

因應少子化，政府近年改革育嬰假；但照顧年長者與身心障礙家人的受僱者，請假權利仍非常有限。

2021年，民間要求修法時，政府的回應大意是——

照顧者可以用特休假去照顧。

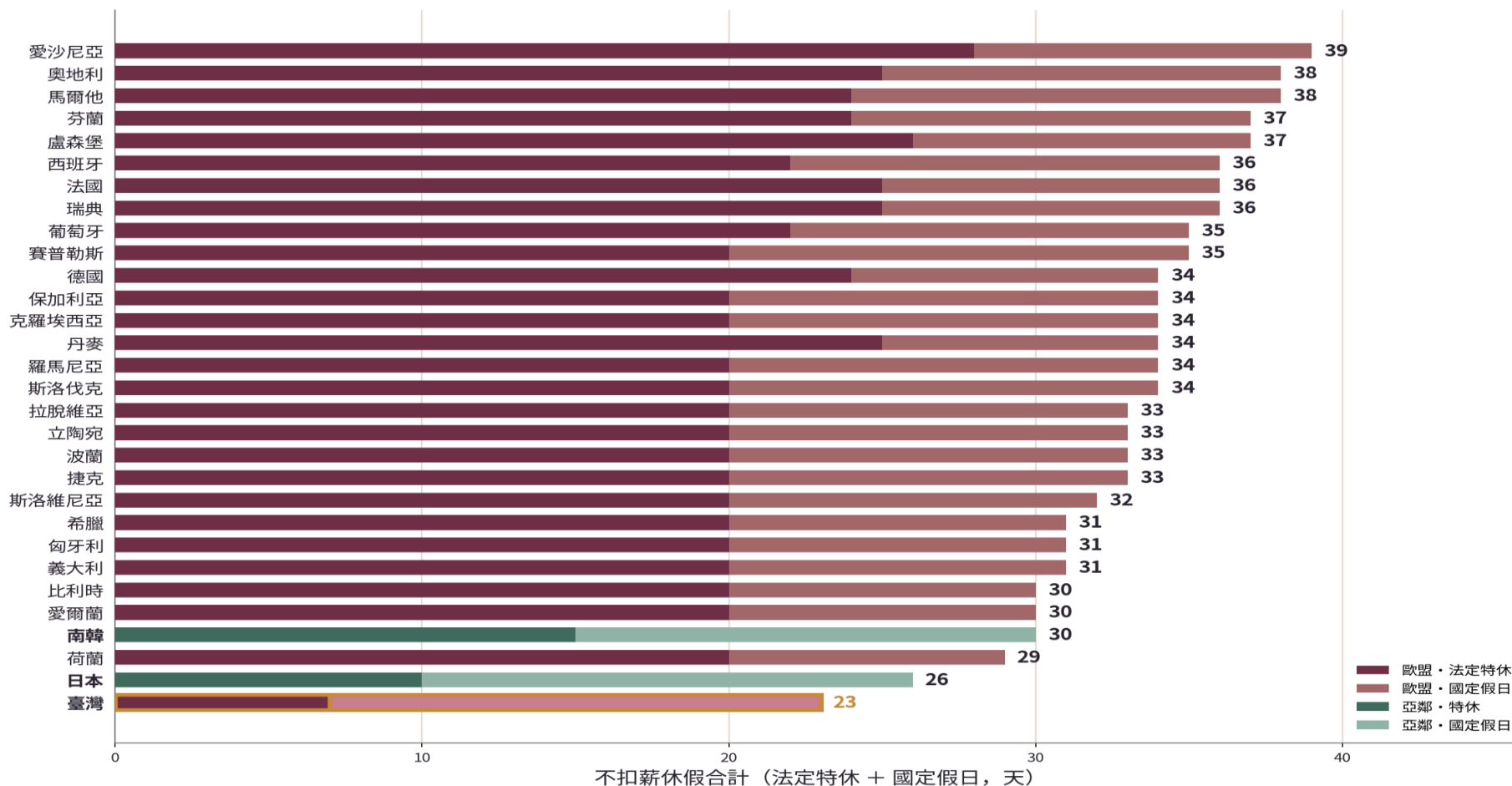
—— 勞動部官員回應民間修法訴求之大意（非逐字引述）

但特休假的目的是「休息」。

付出照顧勞動的人並沒有在休息——這等於要求受僱者犧牲自己的休息去提供照顧。

03 法定最低特休假與國定假日

不扣薪休假 = 法定最低特休假 + 國定假日：30國比較台灣墊底



23 天

台灣・年資一年

敬陪末座

最低的荷蘭也有29天；多數歐盟國33-39天。台灣23天，低於所有歐盟國、也低於日本（26）與南韓（30）。

03 法定最低特休假與國定假日

若只看特休假：年資滿一年只有7天

7 天

台灣 · 年資滿一年

VS.

20+ 天

歐盟許多國家 · 年資一年

滿半年3天、滿一年另給7天；年資滿24年才有30天，換工作就歸零。

在高流動的勞動市場，30天特休對多數人形同看得到、吃不到。

「累積24年才有30天」——多數人撐不到

90%+

受僱者受中小企業僱用

48.2%

中小企業經營未滿10年

28.7%

中小企業能存活20年以上

換工作就要重新累積。 多數人在職涯20年內（甚至10年內）就換工作，能撐到年資滿24年取得30天特休的勞工少之又少。

最根本的問題是：特休假是休息的權利，但照顧者並沒有在休息。

長年缺乏定期調查，缺乏資料，難以進行公共討論

過去的困境

照顧負擔與請假需求的調查多由民間自辦，政府缺乏常態性調查；各國廣用的「時間運用調查」，台灣2004年之前做過兩次便停辦。

難解的兩難：改革時間極為緊迫，卻沒有可供公共討論的依據。

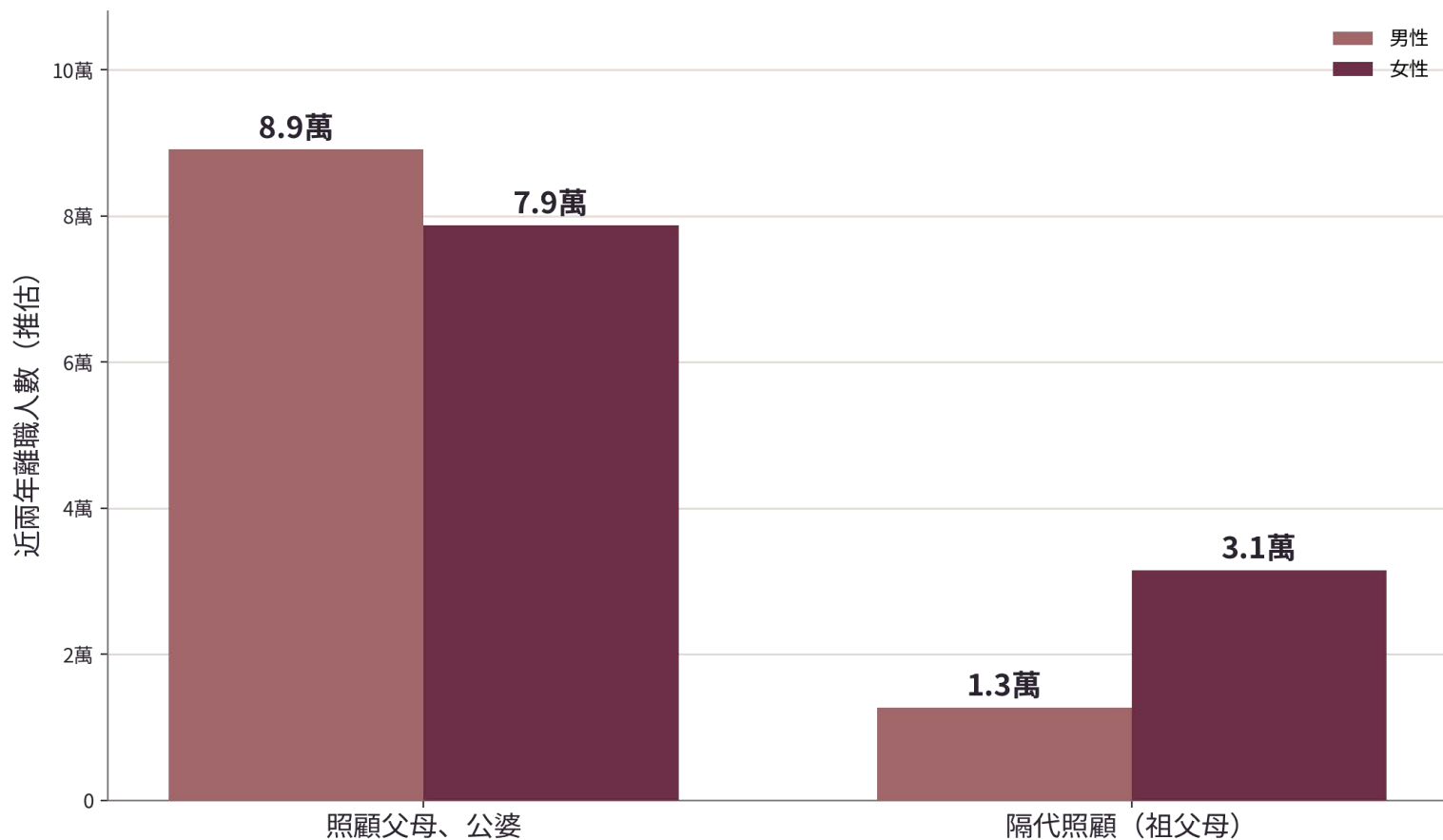
2025年5月 勞動部新調查

首次納入「勞工近兩年曾因照顧家人而離開職場的情形」，並詢問離職原因：

- 照顧子女
- 照顧父母、公婆
- 照顧（外）祖父母
- 照顧配偶
- 照顧兄弟姐妹／其他家人

04 照顧離職

光是照顧長輩，近兩年就有逾20萬人離



16.8萬

因照顧父母、公婆離職

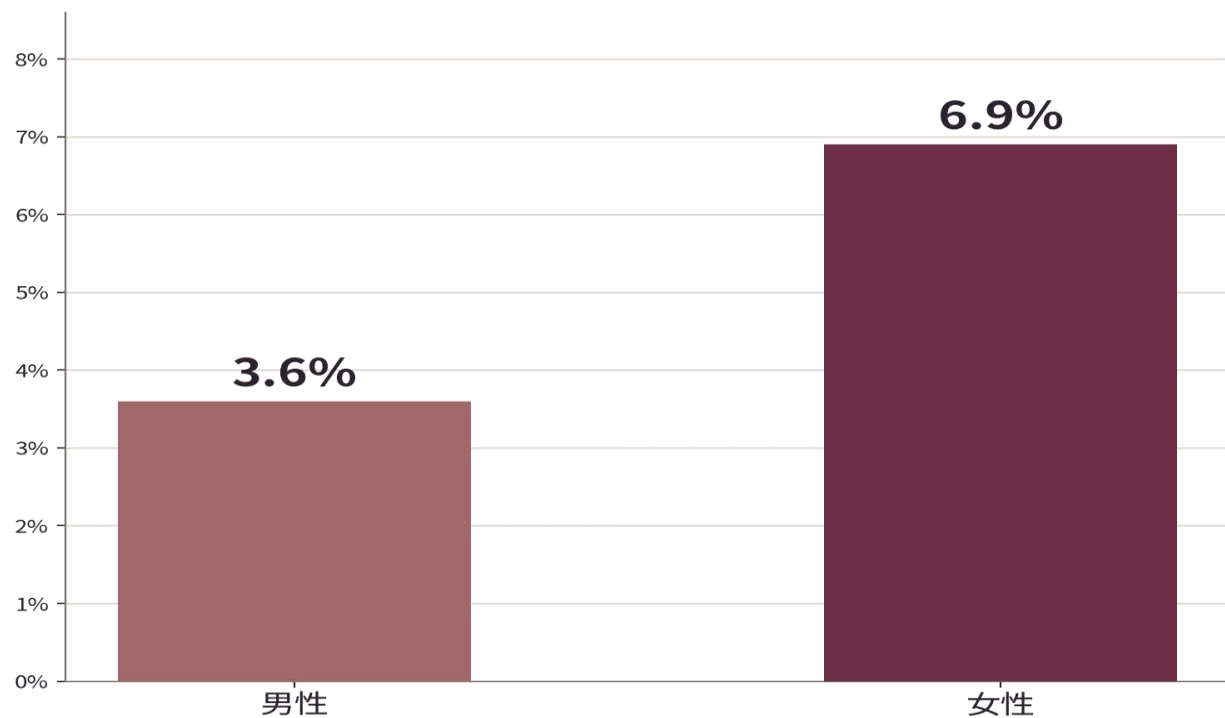
男性比女性多約1萬人

4.4萬

因隔代照顧 (祖父母) 離職

女性比男性多近2萬人

女性離職比例，約為男性的兩倍



因照顧離職比例

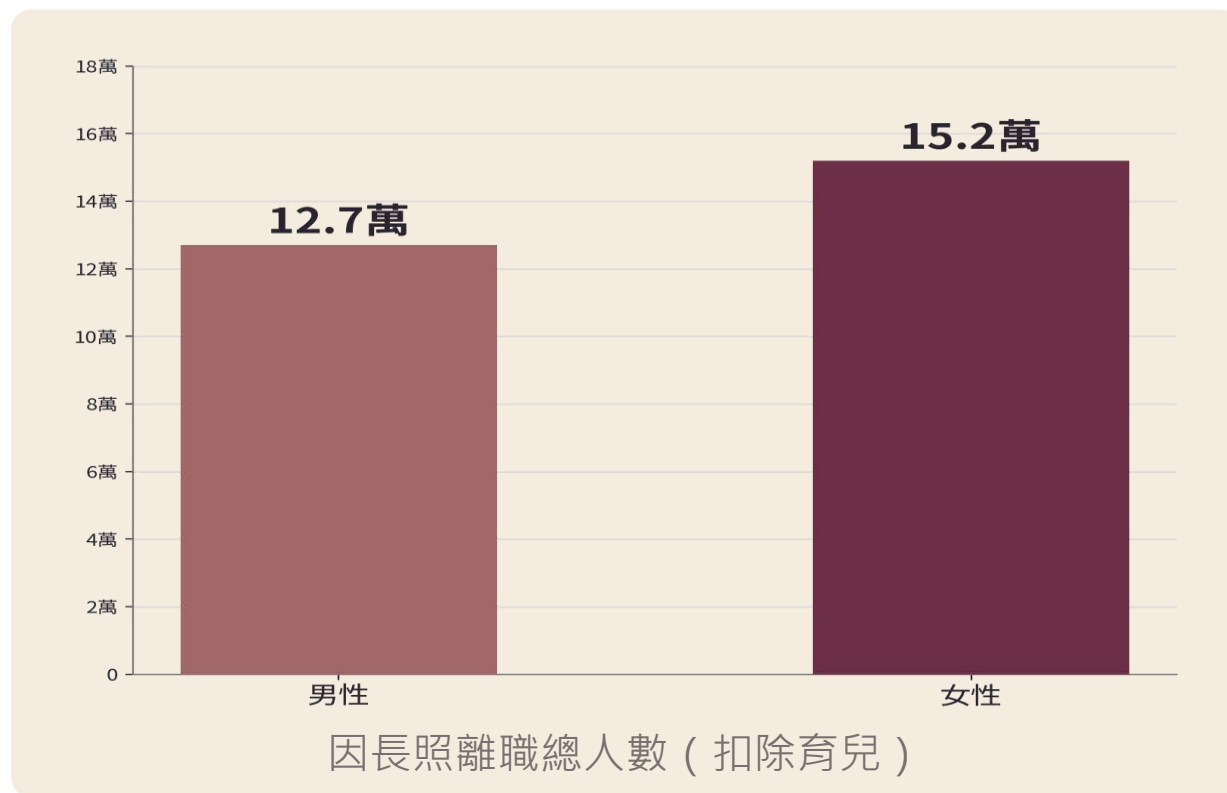
6.9% 女性

3.6% 男性

照顧責任仍不成比例地落在女性身上。

04 照顧離職

扣除育兒後，女性離職人數仍較多； 風險集中在中高齡



45–64歲是高風險群

一半以上

因長照離職者中，45–64歲所佔比例

趨勢正在惡化：45歲以上勞動力增加、
中高齡女性增速最快——正是最易因長
照離職的族群。

為什麼這件事如此重要

中年離職的代價，會延續到晚年

1

中年離職

女性更可能在中年
因長照離職

2

收入中斷

最直接的衝擊是經
濟收入減少

3

退休金縮水

影響往後多年的退
休金累積

4

晚年貧困

女性餘命更長，貧
困風險更高

這正是為什麼——即使基礎資料極度缺乏，我們仍從2019年起推動修法。

長照安排假： 為「安排」而設，不是要受僱者親自照顧

為何叫「安排假」而非「長照假」？

台灣已有基本的長照服務體系，可一定程度回應照顧需求；但照顧過程仍有許多需要親友花時間討論、安排的事情。

制度設計：30天救急 + 150天彈性

前段・救急

30天

六或八成薪、留職停薪

在家人剛遇上長照、最混亂的階段，用來為長遠照顧做安排，穩住受到衝擊的家庭。

後段・彈性

150天

以日為單位彈性請假

照顧安排穩定後，仍可彈性請假處理臨時、緊急狀況（如陪同回診）。

長照安排假是必要的「救急」，但不夠

倡議的困境

改革的機會之窗即將消失，但政府面對民間倡議長照安排假的訴求，回應依然非常不積極。

為什麼光靠它不夠？

- 快速高齡化下，照顧需求將急速增加
- 照顧人力短缺、照顧者時間窘迫
- 仍須面對減少整體工時的考驗
- 更要扭轉高工時職場排擠照顧者的文化

下一步：把彈性還給受僱者——工時主權

我們要的「彈性」，是誰的彈性？各國談保障照顧者就業權利時常提彈性工時，但在台灣，「彈性」往往指雇主的彈性。

台灣現況：雇主的彈性

- 彈性工作的主導權屬於雇主
- 雇主為收益、效率，要求員工配合工時
- 「彈性」談的是誰的彈性？

我們主張：受僱者的工時主權

- 約定工作成果後，由員工與雇主協商工時、地點
- 而非由雇主單方決定
- 在就業前景、收入保障與照顧負擔間取得平衡

我們要推動的改變

讓照顧者擁有更多運用時間的自主，不必在工作與家人之間二選一。

1

更多請假權利

讓照顧者有合理的
時間做安排

2

改變職場實踐

停止把照顧者邊緣
化的管理慣習

3

更完整的資料

支撐真正的公共討
論

4

賦予工時主權

讓受僱者自主協商
工作時間

感謝聆聽。