

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國110年5月14日印發

院總第 1542 號 委員提案第 26648 號

案由：本院委員蔣萬安等 19 人，有鑑於我國將於 2025 年邁入超高齡社會，未來勞工將面臨職場及照顧家人二擇一困境。然勞工一旦猝然離開職場，俟多年照顧事由消失或照顧責任解除後，其將面臨重返職場困難等困境，「照顧離職」倘若不積極面對及處理，恐將造成勞工、雇主及國家三輸的局面。國家在積極建構、推動長照政策之同時，亦應對於越來越多有長期照顧家人安排需求的勞工，給予立法支持及經濟上之協助。爰此，提案增訂「性別工作平等法」第二十條之一條文草案。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、隨著社會人口逐漸老化，臺灣將於 2025 年邁入超高齡社會，未來勞工面臨必須親自照顧年邁家人、處理突發狀況、陪同家人就醫、甚至花時間洽詢長照資源、等候長照 2.0 入戶評估、陪同家人熟悉居家服務、日照中心或外籍看護工等狀況。
- 二、根據勞動部 2015 年資料，台灣 1,153 萬勞動人口中，約 231 萬人因為照顧失能、失智家人照顧而工作受影響，每年約 13.3 萬人「因照顧而離職」，日本則每年約有十萬人「介護離職」，但台灣人口僅日本的五分之一，照顧離職的人數反倒更多。因照顧而需離職之勞工多是已經在職場上一段時間，職場技術相當純熟，一旦因照顧而離職，雇主面臨的是技術人才的損失；勞工面臨的是工作年資中斷、沒有收入，未來解決照顧問題後，重返職場困難等問題；政府需面臨勞工因照顧離職時，整體勞動力下滑及經濟力之損失，以及未來可能對於這些離職照顧但重返職場困難的勞工，需提供經濟或社會救助。如果不妥適處理「離職照顧」的問題，將造成勞工、雇主、政府三輸的局面！
- 三、日本面對勞工照顧離職問題，政府不但提出「零介護離職」政策，也制訂「育兒、介護休業法」（譯：育嬰、照顧假法）以為因應。為使勞工能於家庭照顧事由解除後，能夠迅速順利重返職場，政府應給予有長照安排需求的勞工，給予立法支持及經濟上之協助。爰此

立法院第 10 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書

，於性別工作平等法增訂第二十條之一條文，增訂「長期照顧安排假」，面對高齡社會的衝擊及挑戰，雇主、國家及勞工共同分擔，穩定照顧安排、降低離職風險。

提案人：蔣萬安

連署人：鄭正鈴 楊瓊瓔 徐志榮 張育美 謝衣鳳

林為洲 廖國棟 曾銘宗 李德維 溫玉霞

陳玉珍 蔡壁如 羅明才 吳斯懷 孔文吉

林文瑞 魯明哲 陳超明

性別工作平等法增訂第二十條之一條文草案

增 訂 條 文	說 明
<p>第二十條之一 受僱者任職滿六個月後，其直系血親、配偶，或其家屬具有下列事由，得申請不超過九十日之留職停薪，其中三十日得請領照顧津貼。</p> <p>一、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病有長期照顧安排之需求。</p> <p>二、配偶、子女或其家屬罹患重大傷病有長期照顧安排之需求。</p> <p>三、經中央主管機關公告認定有長期照顧安排之需求者。</p> <p>受僱者依照前項第一款、第二款提出申請者，應提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件。</p> <p>受僱者於第一項照顧留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，由中央主關機關編列預算支應。</p> <p>照顧留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>照顧留職停薪辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>受僱者於申請期間屆滿或照顧留職停薪原因消失後，準用第十七條規定申請復職。</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、臺灣將於 2025 年邁入超高齡社會，未來勞工面臨必須親自照顧家人、處理突發狀況、陪同家人就醫、甚至花時間洽詢長照資源、帶領家人熟悉機構及看護工等，倘若有一段時間請假做好安排，並在一個月最忙亂時，還能有薪資收入協助受衝擊及影響的家庭經濟，將有助於穩定照顧安排及工作，待安排妥當、狀況較穩定後，給予彈性運用的請假，因應其他臨時狀況。</p> <p>三、參考鄰近國家，例如面對高齡化社會衝擊的日本，也有提出「零介護離職」政策，並制訂「育兒、介護休業法」（譯：育嬰、照顧假法）以為因應。為使勞工能於家庭照顧事由解除後，能夠迅速順利重返職場，政府應給予有長照安排需求的勞工，給予立法支持及經濟上之協助，增訂「照顧安排假」，面對高齡社會的衝擊及挑戰，雇主、國家及勞工共同分擔，穩定照顧安排、降低離職風險。</p> <p>四、關於受僱者可申請長期照顧留職停薪的對象，除受僱者直系血親、配偶、子女外，也應包括民法第一千一百二十三條之家屬，以符合臺灣高齡社會及多元家庭之需求。</p> <p>五、為穩定就業，受僱者得繼續參加原有社會保險，繼續加保期間雇主應負擔費用免予繳納，勞工原應負擔的保險費用，由政府編列預算支應，以減少受僱者之經濟負擔，得無後顧之憂繼續投保。</p> <p>六、長期照顧留職停薪津貼之發放，其財源、發放標準、發放比例應以法律明文定之。</p> <p>七、為確保受僱者於申請照顧留職停薪期滿或事由消失後，得順利回到工作崗位，爰明文規定準用本法第十七條育嬰留職停薪期滿復職之規定，以保障受僱者權益。</p>

