

議題研析

一、題目：長期照顧假納入法律規定之問題研析

二、所涉法律

長期照顧服務法、性別平等法、就業服務法、就業保險法

三、探討研析

(一) 面對超高齡社會來臨之長期照顧需求

根據國家發展委員會的人口統計推估，我國將於 115 年邁入超高齡社會；107 年時，平均每 5 個青壯年扶養 1 位老人；但至 129 年時，每 2 人就要扶養 1 人¹。而根據勞動部推估，104 年全國約 1153 萬勞動人口中，因照顧受到影響者約 231 萬人；「因照顧減少工時、請假或彈性調整比率」每年約 17.8 萬人；「因照顧離職」每年約 13.3 萬人²；且在職照顧者多為 40 至 55 歲中壯年（占 73%）的職場重要人力，其中 44% 擔任主管職位、37% 年資超過 10 年；失能家庭更有超過 5 成完全仰賴家庭獨立照顧³。顯見超高齡社會中失能家庭的長照需求對於我國就業市場之影響，值得國人關注。

(二) 對家庭照顧者支持服務應納入經濟安全支持

¹ 根據國家發展委員會「中華民國人口推估（107 至 154 年）」報告指出，我國已於 82 年邁入高齡化社會（老年人口占總人口比率超過 7%）；107 年進入高齡社會（老年人口占總人口比率超過 14%）；超高齡社會則超過 20%。另老年人口定義為 65 歲以上；青壯年人口為 15-64 歲；幼年人口為 0-14 歲；扶養比 = (幼年人口 + 老年人口) ÷ 青壯年人口 × 100。

² 其數據係我國勞動部從 99 衛福部「國民長期照顧需要調查」所作推估。見中華民國家庭照顧者關懷總會網站，<https://www.familycare.org.tw/about>，最後瀏覽日：108 年 5 月 27 日。

³ 依據中華民國家庭照顧者關懷總會調查，目前台灣約 76 萬名失能、失智及身心障礙者，約 15% 使用政府長照資源，近 35% 聘僱外籍看護工，逾 55% 完全仰賴家庭照顧。見中華民國家庭照顧者關懷總會網站，<https://www.familycare.org.tw/about>，最後瀏覽日：108 年 5 月 27 日。

為了避免職場人力因照顧而流失，近日就有民間團體發起連署，推動長期照顧安排假(簡稱長照假)入法。另外，104年5月15日通過「長期照顧服務法」(簡稱長照法)，就已納入家庭照顧者支持服務的服務項目⁴，包括減輕勞務、心理性壓力、維護經濟安全及就業權利⁵等均屬之，顯見長照法除提供相關喘息服務及減輕各種壓力的服務外，亦考量維護家庭照顧者經濟安全及就業權利等支持，但目前未將長照假納入相關條文中。

(三) 現行家庭照顧假併入事假計算之影響

依現行性別工作平等法規定⁶，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其日數併入事假計算，全年以7日為限；薪資之計算，依各該事假規定辦理。但依勞工請假規則規定，勞工請事假1年內合計不得超過14日，事假期間不給工資。然而，勞工一旦面臨家庭長照需求，依現行規定僅能以事假予以安排，除了事假日數不足以因應長照需要外，經濟收入亦可能頓失依靠，加上長期請假將影響工作安排、勞雇關係等，會讓許多勞工不敢請假，或因蠟燭兩頭燒而導致須離職。

(四) 勞動部及衛福部尚待本(108)年6月討論

攸關勞動權益主管機關的勞動部，對長照假入法議題則尚未表達明確態度，僅強調勞工若有照顧需求，可依法請「家庭照顧假」，或是運用「事假」、「特休」來

⁴ 參照長期照顧服務法第13條。

⁵ 參照衛生福利部家庭照顧者支持服務原則。

⁶ 性別工作平等法第19條規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。第20條規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

處理。勞動部將在本（108）年 6 月底前邀請勞資團體及專家學者開會討論，衛生福利部則表示，將全力配合跨部會討論⁷。

（五）財源籌措成推動長照假入法關鍵

因失能家庭而有長照需求的勞工除了面臨請假問題及收入影響外，一旦離職，則退休金提撥也被迫中斷。因此，民間團體建議將長照假延長為 30 天有薪假及 150 天彈性請假，但工商團體則明確表達反對，認為長照假將增加雇主成本，不利公司人力調度。因此，長照假的財源將成關鍵，若能順利解決，或可減少資方的難題。民間團體就認為以長照收取的財源來支應長照，同時促進國民就業，較為合理，因此建議以每年超過 230 億元的就業安定基金⁸專款專用，並建議提高「就業保險」1%的費率，來支應長照有薪假的六成津貼。以目前長照服務發展基金面臨收入來源短絀等問題，其建議值得進行研議。

四、建議事項

（一）長照假涉及多方權利義務關係，宜明定規範俾利執行

由於我國即將邁入超高齡社會，可預見未來面臨失能家庭照顧需求的勞工將持續增加，為免在職照顧者面臨生理、心理雙重壓力，或因擔心影響工作表現、升遷、資方逼退等原因，讓在職之家庭照顧者感到孤立與挫敗，

⁷ 林周義，既能照顧家人又能留在職場 民團版長照假最長 180 天，中國時報第 A5 版，108 年 5 月 3 日。

⁸ 依據就業服務法第 55 條規定，雇主聘僱外籍勞工應繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。以 107 年度決算數為例，基金來源包括就業安定收入 194 億 8,215 萬 5,549 元，就業保險提撥收入 19 億 8,386 萬 1,922 元及其他收入（服務收入、財產收入、政府撥入收入、雜項收入等）15 億 5,916 萬 6,493 元，合計 230 億 2,518 萬 3,964 元。見勞動部主計室，就業安定基金（合併）107 年度附屬單位決算書，108 年 2 月 20 日。

進而產生更大的社會問題，宜速針對此一議題研擬對策。若考量對於家庭照顧者的支持性服務也包括維護經濟安全及就業權利等支持，及本議題涉及多方權利義務關係，如推動長照假，建議應以法律明文規定，俾為依循。

（二）長照假立法宜研擬完整配套後再行修法

長照假一旦入法，將牽涉勞、資、政等權利義務關係，包括假別、工時計算、薪資給付、財源籌措、保費、保險津貼、退休提撥、人力運用等。以人口老化嚴重的日本為例，每年提供 93 天的顧老假，其形式類似育嬰假，員工得以留職停薪，且享有 67% 的保險津貼⁹，但也有國家僅由勞資雙方以留職停薪方式請假，如韓國為 90 天不支薪照顧假¹⁰。因此長照假入法議題建請行政院納入重大施政目標且獲取各界共識始進行修法，並據以研擬完整配套措施，較為妥適。

（三）勞資將心比心共創雙贏

如同當初制定育嬰留職停薪的社會環境一般，我國刻正面臨超高齡社會來臨的重要關口，從照顧者的角度，長照假可減輕在職者壓力、增加失能家庭的照顧與陪伴，有薪安排假亦可協助失能家庭安排長照需求，進而維持社會安定；而從資方的立場，人力的缺口、勞動成本的增加雖無可避免，但卻可把資深勞動力留在職場。因此企業無論大小，實應將心比心，提供在職之家庭照顧者更多支援，協助彈性工作安排、經濟與心理壓力減輕等支持，才能共創勞資雙贏局面。

撰稿人：蔡琮浩

⁹ 林周義，同註 7。

¹⁰ 陳素玲，照顧兩頭燒 近百民團連署「長照安排假」，聯合晚報第 A4 版，108 年 5 月 16 日。