

議題研析

一、題目：預防家庭照顧者離職之法制研析

二、議題所涉法規

性別平等工作法

三、背景說明（緣起）

（一）我國將於114年進入「超高齡社會」¹，大缺工時代來臨。國家發展委員會推估，我國15至64歲勞動人口自105年起，年減18萬人；而勞動人口將在117年低於2/3，人口紅利消失，社會經濟負擔加劇²。

（二）行政院主計總處111年調查，勞工「因照顧滿65歲年長家屬」而離職者共計1,460人，已超過「照顧未滿12歲子女」的1,050人，即200名勞工中約有1人因長照離職。其中，男性約為女性的2倍³。中華民國家庭照顧關懷總會（以下簡稱家總）研究顯示，老人家庭照顧者當中，未滿65歲工作者約占2/3，半數是主管階級，在大缺工時代對企業造成很大的損失；員工若於3至6個月內穩定照顧安排，將可大幅減少離職⁴。如何做到照顧不離職，亟需企業協助。

（三）近日發生身為家庭照顧者的丈夫將病妻從高樓推下之憾事，家

¹ 65歲以上老年人口占總人口比率達到20%稱為超高齡社會，參見國家發展委員會，高齡化，111年9月14日，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=2688C8F5935982DC，最後瀏覽日期：113年12月16日。

² 國家發展委員會，國發會發布「中華民國人口推估（2024年至2070年）」，113年10月17日，網址：https://www.ndc.gov.tw/nc_27_38548#，最後瀏覽日期：113年12月16日。

³ 勞動部全球資訊網，性別勞動統計分析「表1-13非初次尋職失業者之失業原因」，頁12，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/html/woman/111/111woanalyze01.pdf>，最後瀏覽日期：113年12月16日。

⁴ 陳婕翎，男性家庭照顧者離職風險高 企業留意5異常助轉介，中央社，113年12月10日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202412100224.aspx>，最後瀏覽日期：113年12月16日。

總秘書長表示，我國照顧歷程平均長達10年之久，除長照資源布建，亦希望新家人關係倡議深植人心，讓照顧者不受限於家人，因為「能到職場工作就是喘息」，希望能夠做到不離職照顧，以避免長照悲歌重演。

四、問題爭點

為照顧家中長輩而離開職場，無論對國家或企業，都是寶貴的人力損失。且因長年在職場工作，對於照顧技巧、照顧資源均不熟悉。我國無論長照十年或長照2.0均是以計畫的方式進行，規定繁瑣不易查詢。職場如何覺察家庭照顧者的困難並提供協助，讓照顧者能夠兼顧工作與家庭，或在照顧者請假離開職場一段時間後，還能夠重返職場，實為大缺工時代應努力的課題。

五、探討研析

(一) 建請主管機關研議增訂雇主提供友善長照職場措施之規定

113年長照2.0經費已達新臺幣876億元⁵，長照資源可協助員工解決長照問題，企業只需轉介員工善用，即可減少因照顧流失之寶貴人力。家總提醒當發現員工出現5大異常：突然頻繁請假、工作表現落差大、無法再如過去配合加班、睡眠不足精神不濟、性格轉變，應及早協助連結、轉介長照資源⁶，即在同仁提出離職申請前，適時提供協助，將有效降低家庭照顧者離職。

家總並為友善長照職場提供建議，例如指定負責人員或員工為求助窗口，至少辦理一場長期照顧課程，故勵員工善用1966長照專線，針對企業員工長照處境與需求進行調查等⁷。爰建議主管機關研議增訂雇主提供友善長照職場措施之規定。

⁵ 賴昀岫，長照預算衝千億 財源成隱憂，工商時報，112年8月28日，網址：<https://www.ctee.com.tw/news/20230828700437-430104>，最後瀏覽日期：113年12月16日。

⁶ 陳婕翎，同註4。

⁷ 陳婕翎，同註4。

（二）建請主管機關參酌日本立法例，研議增訂有薪侍親假之規定

依據家總調查顯示，同時兼顧照顧與工作的在職照顧者有3成有睡眠困擾、7成以上心理壓力大，跟不上其他人或很難完成交辦工作等，也容易遲到早退，甚至提前退休或辭職。

自107年1月1日起，長照2.0提供有長照需求的民眾4大類服務額度，一般家庭（不限弱勢）皆可請領。包括：1.照顧與專業服務。2.交通接送服務。3.輔具及居家無障礙環境改善服務。4.喘息服務。除此之外，尚有全日住宿機構之服務⁸。衛生福利部推動之長照資源，民眾必需花時間詢問資源、申請補助、等候照顧專員評估、與新居服員磨合、拜訪日間照顧中心或養護機構、陪伴長輩適應等，都需要請假陪伴。

我國依《公務人員任用法》第28條之1第2項訂定之《公務人員留職停薪辦法》規定，公務人員有「侍親假」，本人或配偶之直系血親尊親屬老邁（65歲以上）或重大傷病須侍奉者，可以申請留職停薪（第2條⁹、第5條¹⁰），期間以2年為限，必要時得再申請延長1年（第6條¹¹）。此外，《性別平等工作法》中有「家庭照顧假」，對象為

⁸ 衛生福利部長照司，「長照平安五守則」提供家庭照顧者「照顧救生圈」，112年7月21日，網址：<https://1966.gov.tw/LTC/cp-6455-75309-207.html>，最後瀏覽日期：113年12月17日。

⁹ 《公務人員留職停薪辦法》第2條第1項規定：「本辦法所稱留職停薪，指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經權責機關核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後回職復薪。」

¹⁰ 《公務人員留職停薪辦法》第5條第1項規定：「公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務運作及個案實際情況依權責辦理：……四、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，且須侍奉。五、配偶或子女重大傷病須照護。六、配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因政府公務需要指派或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在一年以上須隨同前往。七、受刑事確定判決並獲准許易服社會勞動。八、其他經考試院會同行政院認定之情事。」

¹¹ 《公務人員留職停薪辦法》第6條規定：「前二條留職停薪期間，除下列各款情形外，均以二年為限，必要時得延長一年：一、依第四條第一項第一款規定依法應徵服兵役留職停薪者，其期間依兵役法第十六條、替代役實施條例第七條及預備軍官預備士官選訓服役實施辦法第十六條規定辦理。二、依第四條第一項第二款、第三款規定國內外進修留職停薪者，其期間依公務人員訓練進修法第十條至第十二條規定辦理。三、依第四條第一項第六款規定借調至受託處理大陸事務機構服務留職停薪者，其期間依有關法規規定辦理。四、依第四條第一項第八款規定延長病假或因公傷病公假期滿留職停薪者，其期間依公務人員請假規則第五條規定辦理。五、依第五條第一項第一款、第二款規定育嬰留職停薪者，其期間最長至子女、收養兒童滿三足歲止。六、依第四條第一項第七款或第五條第一項第七款規定留職停薪者，其期間依所受之拘役宣告期間、易服勞役或易服社會勞動之執（履）行期間辦理。」

一般勞工及公務人員。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。全年以7日為限，須併入事假來計算（第20條第1項），且事假期間不給工資（勞工請假規則第7條）。

在1990年代，日本社會勞動政策的重要理念是實現勞動者的工作與生活平衡，為落實該理念，於1991年（平成3年）制定《育兒及家庭照顧假法》（育兒、介護休業法），藉由對勞動者進行育兒或家庭介護的支援措施，促進為育兒或家庭介護的勞動者得以繼續就業或再就業的機會，從而幫助他們兼顧工作和家庭生活，提升經濟和社會發展¹²。平均10年的照顧歷程，家庭會經歷混亂期、適應期、穩定期、下一次病情變化期等四階段，且不斷循環。日本政府為了協助家庭縮短慌亂期，儘速穩定照顧安排，2016年安倍內閣第三支社福箭「零介護離職」對策，提供每位失能失智老人終身93天「顧老假」¹³。適用對象為工作滿1年的勞工，而薪水的部分則是由「僱用保險」給付6成薪水。

2024年3月日本修正《關於育嬰假、照顧假等承擔育嬰或家庭照顧的勞工福利法》（育兒休業、介護休業等育兒又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）¹⁴（以下簡稱「育兒和家庭照顧假法」）（於2025年4月1日生效），該法第3章「介護休業」（第11條至第16條），為照顧因受傷、疾病、身體或精神殘疾等而需要持續護理兩週或以上的家庭成員，明定每位需要照顧之家庭成員93天之「介護休業」（有計劃地請一段天數的假），例如照顧父母，則子女可以分3次使用；第5章「介護休暇」（第16條之5至第16條之7），則是家庭突然發生事件家庭成員需要照顧時，可請「家庭照顧假」，例如有1位

¹² 蕭正祥、陳彥宏，〈日本公部門友善職場措施下的「家庭介護制度」〉，《國家人力資源論壇》，112年4月，網址：

https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=46734&type=3F111E57648FF61F，最後瀏覽日期：113年12月17日。

¹³ 中華民國家庭照顧者關懷總會，友善照顧職場：家總訴求，網址：

<https://www.familycare.org.tw/policy/11266>，最後瀏覽日期：113年12月17日。

¹⁴ 日本《育兒休業、介護休業等育兒又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律》，網址：https://laws.e-gov.go.jp/law/403AC0000000076#Mp-Ch_3，最後瀏覽日期：113年12月17日。

符合資格的家庭成員每年最多 5 天；有兩名或以上符合資格的家庭成員每年最多 10 天。

我國《性別平等工作法》第20條已明定「家庭照顧假」，爰建議參酌日本立法例，區分突發狀況之7日家庭照顧假，並增訂有計劃地請一段天數之家庭照顧假（類似公務人員「侍親假」），並考量比照育嬰留職停薪津貼，由就業保險提供平均月投保薪資6成之津貼¹⁵。

撰稿人：李郁強

¹⁵ 針對「有薪親職假」之議題，本院社會福利及衛生環境委員會曾於113年11月13日舉辦「於性別平等工作法育嬰留職停薪制度中，增訂並併行『有薪彈性親職假』的可行性」公聽會，會中勞動部表示，為協助受僱者兼顧工作與家庭，《性別平等工作法》定有育嬰留職停薪、調整或減少工作時間及家庭照顧假等各項促進工作平等措施，受僱父母如有需要，可提出申請加以運用。就業保險提供平均月投保薪資6成之育嬰留職停薪津貼，請領條件為被保險人就業保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依《性別平等工作法》之規定，辦理育嬰留職停薪。又為強化對育嬰留職停薪勞工之經濟支持，自110年7月1日起，另以公務預算加給2成薪資補助，使留職停薪期間平均月投保薪資替代率達8成。立法院，〈立法院第11屆第2會期社會福利及衛生環境委員會舉行「於性別平等工作法育嬰留職停薪制度中，增訂並併行『有薪彈性親職假』的可行性」公聽會紀錄〉，《立法院公報》，第113卷，第96期，113年11月29日。