

台灣人口對策新戰略—家庭支持篇(策略四、友善職場)

性別平等工作法、就業保險法部分條文修正草案



2026年5月28日



重點一、產假、陪產檢及陪產假延長

現況課題

1. 現行產假8星期，女性產後母體無法完全恢復，易造成產後壓力及憂鬱
2. 現行陪產檢及陪產假7日，受僱者沒有足夠時間參與陪伴配偶及共同育兒



修正重點

1. 產假擴大為**12星期**，增加之4星期，健康恢復之勞工可**申請提前銷假**。
2. 陪產檢及陪產假增加為**14日**，勞工可以陪伴產檢、分娩及產後照顧母嬰，共同分擔照顧責任。
3. 產假增加之4星期，陪產檢及陪產假增加之7日，雇主支付之**薪資，可向政府申請補貼**。
(性工法第15條)

重點二、3歲變6歲，延長育兒留停津貼

現況課題

現行育嬰留停到3歲，但3至6歲學齡前幼兒，仍需要父母照顧，要花更多心力陪伴孩子適應幼兒園生活，受僱者存在照顧時間貧窮與經濟支持的困境



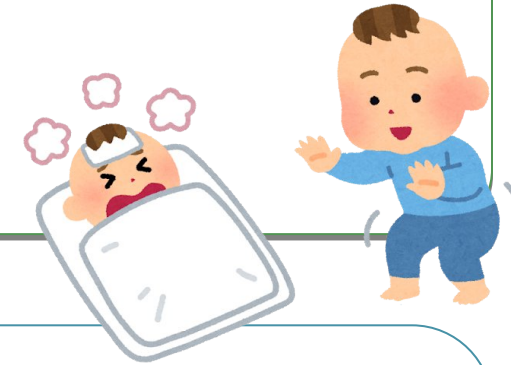
修正重點

1. 育嬰留職停薪更名為育兒留職停薪，由育有3歲擴大到**6歲**以下子女。(性工法第16條、第3條及第17條配合文字修正)
2. 得申請**育「兒」留停津貼**，由就業保險支應。(就保法第10條、第11條及第19條之2)

重點三、3歲變6歲 以【日】育嬰留停升級育兒假

現況課題

受僱者面臨子女進入幼兒園，更常發生腸病毒等生病、停托、停課或預防接種疫苗的急迫短暫照顧需求，目前只能子女3歲前，以日申請育嬰留停，企業與勞工希望能以程序相對簡便彈性的「假」，讓勞工申請。



修正重點

1. 新增育有**6歲以下子女**，因生病、停托、停課、預防接種疫苗或其他須親自照顧者，得請**育兒假**。(性工法第16條之1、第2條)
2. 每1子女不得超過**60日**，併入育兒留停2年期間，共用育兒留停津貼。(性工法第16條之1)

重點四、強化企業托育支持 獎勵租稅減免

現況課題

現行就雇主辦理托兒設施或措施者，政府已提供經費補助。
惟考量雇主辦理友善受僱者之托兒服務，從規劃籌設、場地空間、人力配置、變更建築物用途、立案申請到營運，仍需支出相當成本



修正重點

- 雇主提供托兒設施或托兒措施者，得就該支出金額之200%限度內，自其支出當年度所得額中減除。相關辦法並由勞動部會同財政部訂定。
(性工法第23條之1)
- 目標為強化企業托育支持力道，有必要輔以獎勵租稅減免方式減輕雇主負擔，提升雇主投入置辦企業托育意願。

重點五、另訂就保投保薪資分級表

現況課題

現行就保投保薪資分級表準用勞保條例規定，
外界建議提高上限，以**提升**育兒留職停薪期間之**實質薪資替代率**



修正重點

另訂就保投保薪資分級表，進而提高級距上限。

(增訂就保法第9條之

1)

重點六、育兒留停津貼6+3個月

現況課題

現行每一子女，雙親可各最長領6個月津貼，過去女性申請育嬰留停津貼比例遠高於男性，為鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內的性別分工之平等，有條件延長給付期間。



修正重點

1. 雙親均領滿6個月津貼，可**各再領3個月**，最長可各領**9個月**津貼。
2. 雙親其中一人為「公保、軍保之被保險人已領滿6個月」，或「死亡」者，亦適用。
3. 為審核就保業務需要，定明得洽請相關機關（構）提供必要資料，及系統連結等規定。

(就保法第19條之3、第32條之1)

希望達成的目標

給育兒勞工一個**友善職場**

讓**爸爸**參與分擔照顧、給**媽媽**更多時間恢復、減少**企業**人事成本負擔

勞工兼顧工作家庭、企業更易留才攬才



照顧不離職 續留職場

(本次修正條文施行日期, 由行政院定之)

