

【新聞稿】

發稿日期：2024 年 11 月 13 日

政府鼓勵生育，更應營造友善養育環境**提升出生率，全教總提修法建議**

少子女化日趨嚴峻，推估今年度出生人數可能面臨 13 萬保衛戰，毫無以往所謂的「龍年效應」，舉國皆曰必須正視警訊。確實自總統以降，朝野均將少子女化視為國安危機，中央、地方政府也分別推出許多鼓勵生育的優惠措施，全教總認為少子女化對台灣未來發展將造成重大衝擊，認同朝野積極鼓勵生育，要強調的是，政府不應僅僅只是鼓勵生育，更應營造友善生養環境，才能真正讓受薪階級、雙薪家庭減少後顧之憂，真正刺激低迷的出生率。

現行育嬰留職停薪制度仍有諸多不便，亟待朝野正視，全教總支持與時俱進，通盤檢視並修正《性別平等工作法》，全教總提出以下主張：

一、育嬰留職停薪與津貼應與時俱進：

依據性別平等工作法第十六條規定，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。目前公私部門勞工雖可依規定申請育嬰留職停薪與「育嬰津貼」，津貼部分即使已提高至本薪之 8 成，有鑑於青年受僱者普遍年資短、本薪低，即便育嬰津貼已有提高，但顯然仍不足以滿足育嬰與基本生活，要真正提升出生率，適度延長育嬰留職停薪並增加育嬰津貼，無疑是最為直接的誘因。

二、增訂有薪彈性親職假：

現行育嬰留職停薪期間，最短以不低於 30 日為限。根據勞動部「112 年工作場所就業平等概況調查」近五成企業同意以「日」或「小時」彈性使用育嬰留職停薪，且企業規模越小，同意比例越高。再根據「112 年僱用管理就業平等概況調查」近八成受僱員工同意以「日」或「小時」彈性使用育嬰留職停薪。有鑑於此，為因應當今家庭育兒與工作的安排、企業用人留才的需求，在現行育嬰留職停薪制度的規定中，增訂並併行有薪彈性親職假具進步性與可行性。

三、回復正義，育嬰年資應採計

依現行規定，受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，此為受僱者於育嬰留職期間所受之國家法制規範，亦為憲法保障性別工作權之平

等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別實質平等精神之實踐。

除了育嬰留職停薪期間之保險與生計需要關照外，留職停薪期間的採計退休年資中斷，影響未來老年生活，也是必須解決的問題。目前公立學校教師育嬰留職停薪年資之採計，僅限於 106 年 8 月 9 日公立學校教職員退休資遣撫卹條例修正公告後，私立學校教職員之育嬰留職停薪年資採計權益，則到 112 年 6 月 9 日修法後給予保障，不僅有所落差且為德不卒。全教總建議，教師雖有任職於公立及私立學校之別，然法制對於教師保障及性別平等工作之實踐，不應有所區別，建議公私校全體教職員辦理育嬰留職停薪時，得選擇全額負擔退撫儲金之費用且年資併計，並應向前追溯，公私校退撫法規制定與修正前之育嬰年資得以採計。

四、增訂「親職教育假」：

為保障家長的教育參與權利，《教育基本法》、《國民教育法》均鼓勵家長參與學校活動以維護學生學習權益。但受限於法規及現實，家長參與學校事務明顯有階級差異，受薪家長在上班期間受邀參加學校活動有其難度。

全教總建議同步修正《性別平等工作法》，明訂受僱者出席國民基本教育階段及幼兒園子女之學校家長日、個別化教育計畫會議、安置會議等，得請親職教育假，全年以一日為限；家庭照顧假及親職教育假，其請假日數均不併入事假計算，且薪資照給。

除了法制面的立法保障外，全教總及許多企業早已實施十餘年，給予受僱員工每年一天，上下學期各半天親職教育假，保障勞工能「帶職帶薪」參與孩子的成長過程，畢竟員工的幸福直接影響職場情緒及工作效率。政府也應主動照顧國民，在拚經濟之餘也能顧孩子，不用被迫在麵包與教養之間做選擇。全教總感謝相關公會、企業界雇主、朝野委員支持帶薪親職假，期待此次修法一併完成法制化。