



育嬰留職停薪津貼政策的深層思考

◎王素鸞／中華經濟研究院第三（臺灣經濟）研究所 研究員

我國的育嬰留職停薪津貼政策，實施逾10年，累計申請人數達78.2萬人，核付金額約768.6億元，受益人數相當廣泛。不過，為了更落實友善家庭政策，在適用範圍、適用對象、實施方法上都有再檢討的必要，至於若要透過育嬰留職停薪津貼政策解決生育率低落的問題，則應從國家安全層級考量提供勞工更多元的選擇，才能解決目前的困境。

關鍵詞：育嬰留職停薪津貼、友善家庭與職場政策、生育率

Keywords: Parental Leave Allowance, Family-Friendly Policy, Fertility Rate

育嬰留職停薪津貼政策

2002年OECD推出友善家庭與職場的相關政策（Family-Friendly Policy），主要目的在於協助父母調和工作與家庭生活，以增加父母在工作與家庭照護上的選擇，提升就業機會上的性別平等，達成追求不同政策目標下的平衡，包含在不同所得族群、家庭型態、性別平等、幼兒發展及勞動市場等。

我國也自2002年的《兩性工作平等法》，將友善家庭職場政策納入，其中包括育嬰留職停薪政策，立法理由主要考量嬰幼

兒是民族命脈的延續，是國家未來的主人翁，為方便照顧幼小孩童，同時保障父母的工作權，乃有男女性受僱者均可申請育嬰休假的規定。可見育嬰留職停薪政策，已率先落實性別平等的精神。不過，育嬰留職停薪津貼則到2009年才納入《就業保險法》中。

依據《性別工作平等法》¹第16條規定，受僱者受僱於同一雇主僱用滿6個月且子女滿3歲前，得有2年育嬰留職停薪；同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。而《就業保險法》第11、19-2條則規定，凡參加就業保險年資合計滿1年且子女滿3歲前之被保險人，