



育嬰留職停薪 規定與勞工權益



育嬰不困男

廣告



有聽過CEDAW嗎?

聯合國於1979年通過CEDAW（消除對婦女一切形式歧視公約，共30條），於1981年生效為重要婦女人權法典，我國於2011年訂頒「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」（CEDAW公約施行法共9條），使CEDAW具國內法效力，並自2012年1月1日起施行。



教養子女是父母的共同責任

《消除對婦女一切形式歧視公約》第5條b項

保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。



拋棄老舊觀念

養育子女是雙親共同的責任，父母於決定由何者申請育嬰留職停薪時，應拋棄「女性較擅長親職」之傳統窠臼，男性亦可積極申請育嬰留職停薪，一同參與孩子的成長。



參與父職好處多多

★研究顯示，父親積極參與父職，對其子女在學習方面表現、認知能力、智商、學校課業表現、未來教育程度及就業能力與事業成就有正面影響。

★育兒能力並非與生俱來，照顧的技巧與能力，可透過不斷地練習與經驗累積而得。



育嬰留停津貼及補助金額調升至8成，雙親可同時申請

我國實施育嬰留職停薪政策以來，男性申請的比例仍較低，為了鼓勵雙薪家庭共同陪伴子女成長，政府修改相關法規，目前雙親不僅可同時申請育嬰留職停薪，留停期間前6個月亦可請領8成薪的津貼及補貼。



國內法規有關育嬰留職停薪之規定

育嬰留停最長可以申請2年

性別平等工作法第16條第1項

勞工任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。



免擔心勞保年資中斷

性別平等工作法第16條第2項

勞工於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由勞工負擔之保險費，得遞延3年繳納。

育嬰留停期滿申請復職，雇主不得拒絕

性別平等工作法第17條

勞工於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有如歇業、虧損、業務緊縮或解散等法定原因，並經勞動局同意者外，雇主不得拒絕。



雇主不得將申請育嬰留停視為缺勤

性別平等工作法第21條

勞工申請育嬰留職停薪時，雇主不得拒絕，不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。



若申請育嬰留停遭拒或遭不利處分，您可以提出申訴

本府設置性別平等工作會，若您申請育嬰留職停薪遭拒絕或遭受不利之處分，可向本府提出性別平等工作案件申訴

桃園育兒資訊網



桃園市政府勞動局

Department of Labor, Taoyuan City Government

諮詢專線
03-3323530

