

敬邀各團體或個人連署！

團體攜手推動「長期照顧安排假」 入法 支持「照顧不離職」，勞工、雇主、國家能三贏！

共同發起團體：

婦女新知基金會、中華民國家庭照顧者關懷總會、台北市產業總工會

連署團體：(邀請連署中)

連署個人：(邀請連署中)

線上連署網址：<https://reurl.cc/mzxyM>



一、什麼是「長期照顧安排假」？

每位勞工在失能、失智家人核定列入長期照顧人口的期間，最長可申請 180 天的「長期照顧安排假」，前 30 日給予處理最忙亂的照顧安排，並由就業保險來補助六成的投保薪資，比照「育嬰留職停薪津貼」的作法，至少在前 30 日給付「長期照顧安排留職停薪津貼」；其餘 150 日為彈性請假，允許半天或一天的彈性請假。(詳閱附件：各類型之照顧假比較表)

二、為什麼需要「長期照顧安排假」？

家庭照顧者必須要有時間洽詢長照資源、等候長照 2.0 入戶評估、陪伴長輩熟悉居家服務、日間照顧中心或外籍看護工，長照家庭必須有「長期照顧安排假」才能加速穩定照顧安排，降低離職風險。

在平均長達 9.9 年的長照歷程中，也可能會面臨長輩病情變化或緊急需求，國家、雇主若能給予勞工更多彈性，三方合作，能讓長期照顧事件對員工及企業的衝擊降到最低。

三、為什麼你應該要支持：「離職照顧」造成勞工、雇主、國家三輸！

根據勞動部推估，台灣 1153 萬勞動人口中，約 231 萬人(即五分之一勞工)因為照顧失能、失智家人而影響工作，每年約 13.3 萬人「因照顧而離職」。

1. 對勞工而言，損失不只是一份薪水，也影響未來退休金。
2. 對雇主而言，痛失熟練的員工，照顧離職年齡大多是技術成熟期甚至是主管。

3. 對國家而言，不僅損失眼前整體勞動力與經濟力損失，未來還可能要為老後的離職照顧者提供經濟救助。

因人口高齡化、少子化，台灣自 2016 年後年減 18 萬勞動力，「照顧離職」不僅是家庭危機，也是國安危機。

「長期照顧安排假」政策構想說明

一、現況需求：

隨著台灣社會人口逐漸老化，2018 年已正式邁入高齡社會（依據聯合國定義，指老年人口超過 14%）。依國家發展委員會的人口推估，接下來台灣由**高齡社會**轉為**超高齡社會**（指老年人口超過 20%）之時間僅有短短 8 年，將較英國（51 年）、法國（29 年）等發展先進國家快上許多，鄰國日本則為 11 年。日本同樣面對急遽高齡化的艱困挑戰，可作為台灣的借鏡。

根據勞動部 2015 年資料，台灣 1153 萬勞動人口中，約 231 萬人因為照顧失能、失智家人照顧而工作受影響，每年約 13.3 萬人「因照顧而離職」，日本則每年約有十萬人「介護離職」，但台灣人口僅日本的五分之一，照顧離職的人數反倒更多；另據行政院主計總處之統計，2017 年時我國女性勞動參與率，於婚育年齡之際（30~34 歲）尚有 84.15%，但在**照護離職的年齡層（50~54 歲）**則陡降 13.14 個百分點為 60.37%，更加突顯台灣的照顧離職以及女性勞動參與問題之嚴重性。

這些照顧離職者多是**中高齡的熟練勞工**，對雇主而言也是技術人力的相當損失，然而中高齡勞工在解決家庭照顧問題以後若要重返職場也更加困難，失去收入的失業勞工將更難以繼續承擔照顧失能家屬的責任，如此一來，家庭與國家的負擔都將更加沉重。因此，如何因應高齡社會的家庭照顧需求，又能把勞動者留在職場，就成了當前急須處理的重要課題。

二、解決作法：

因此，我們聯合各團體共同推動「長期照顧安排假」制度，最長可申請 180 天，前 30 日有津貼，比照「育嬰留職停薪津貼」，由就業保險來補助六成的投保薪資，其餘 150 日為**彈性請假**。我們希望藉此讓所有受僱者在家人因疾病、失能而需要安排各項照顧事宜時（例如剛出院需要找機構、申請長照服務或聘請移工看護等），將有一段期間可請假做好這些安排，並在第一個月最忙亂時，還能有六成的薪資收入來穩住這個受到

衝擊的家庭。其餘 150 天的彈性請假，則可讓受僱者在家人需要再次檢查治療或其他狀況時，有更多的假可供彈性運用。

面對 2020 總統與立委選舉，我們呼籲各政黨與所有候選人、不分黨派都能支持「長期照顧安排假」儘速入法，避免照顧重擔壓垮一個又一個家庭，讓國家、企業、一起分擔照顧責任，以社會互助來讓勞工家庭安然度過長照的衝擊，不必被迫離開職場，安心拼經濟。

三、問題分析：

1. 高齡社會的長期照顧，主要由中高齡的勞動者承擔

行政院主計總處 103 年中高齡工作歷程調查統計結果綜合分析發現，若以家庭照顧者照顧負擔情形來看，45-64 歲者需照顧家屬的情形超過一半以上，其中又以 45-54 歲者最多（表 16），且照顧對象主要為配偶或父母（表 17）。

表 16 45 歲以上者家庭照顧與負擔情形

	總計		照顧家屬情形				負擔家屬生活費情形			
			需照顧		不需照顧		需負擔		不需負擔	
	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
97 年 10 月	8 153	100.00	2 767	33.94	5 386	66.06	2 903	35.60	5 251	64.40
100 年 10 月	8 908	100.00	3 431	38.51	5 478	61.49	3 400	38.17	5 508	61.83
103 年 10 月	9 558	100.00	3 720	38.91	5 839	61.09	3 745	39.18	5 813	60.82
男	4 624	100.00	1 772	38.32	2 852	61.68	2 485	53.75	2 139	46.25
女	4 934	100.00	1 948	39.47	2 987	60.53	1 260	25.53	3 674	74.47
年齡										
45~64 歲	6 792	100.00	3 369	49.61	3 423	50.39	3 444	50.71	3 348	49.29
45~49 歲	1 827	100.00	1 217	66.63	610	33.37	1 278	69.94	549	30.06
50~54 歲	1 850	100.00	1 006	54.38	844	45.62	1 053	56.94	797	43.06
55~59 歲	1 696	100.00	689	40.62	1 007	59.38	718	42.36	978	57.64
60~64 歲	1 419	100.00	457	32.21	962	67.79	395	27.84	1 024	72.16
65 歲以上	2 766	100.00	350	12.66	2 416	87.34	301	10.88	2 465	89.12
勞動力狀況										
就業者	4 360	100.00	2 244	51.47	2 116	48.53	2 905	66.63	1 455	33.37
失業者	86	100.00	38	44.39	48	55.61	43	50.29	43	49.71
非勞動力	5 113	100.00	1 437	28.11	3 675	71.89	797	15.59	4 315	84.41

註：97 年與 100 年調查未查填需照顧「其他家屬」或負擔「其他家屬」生活費情形。

表 17 45 歲以上者需照顧家屬情形

	總計		(外)祖父母		(配偶)父母		子女		15 歲以下 (外)孫子女		其他家屬	
	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
97 年 10 月	2 767	-	17	0.61	1 118	40.39	1 690	61.08	484	17.50	...	...
100 年 10 月	3 431	-	26	0.75	1 568	45.70	1 927	56.16	649	18.92	...	...
103 年 10 月	3 720	-	22	0.60	1 776	47.74	2 000	53.76	521	14.00	347	9.33
男	1 772	-	16	0.89	963	54.33	1 002	56.53	155	8.75	152	8.56
女	1 948	-	6	0.33	813	41.74	998	51.24	366	18.77	195	10.02
年齡												
45~64 歲	3 369	-	22	0.64	1 710	50.76	1 941	57.61	382	11.33	238	7.08
45~49 歲	1 217	-	11	0.87	601	49.37	945	77.61	21	1.74	55	4.50
50~54 歲	1 006	-	4	0.37	563	55.96	621	61.76	61	6.05	59	5.91
55~59 歲	689	-	5	0.76	359	52.08	270	39.12	139	20.13	65	9.48
60~64 歲	457	-	2	0.43	188	41.05	106	23.11	161	35.24	59	12.88
65 歲以上	350	-	1	0.20	65	18.60	59	16.74	139	39.64	108	30.97
勞動力狀況												
就業者	2 244	-	17	0.76	1 222	54.46	1 427	63.57	115	5.15	154	6.87
失業者	38	-	1	1.57	24	62.50	24	62.12	2	4.58	1	2.87
非勞動力	1 437	-	5	0.32	530	36.85	549	38.22	403	28.07	192	13.33

註：1.需照顧家屬對象可複選，故各細項合計超過總計。

2.97 年與 100 年調查未查填需照顧「其他家屬」情形。

2. 中高齡勞動者因照顧而離職，更難以回到職場

2016 年中華民國家庭照顧者關懷總會（簡稱家總）與 104 銀髮銀行合作進行「在職照顧者狀況調查」，發現 84%的照顧者認為照顧影響工作表現，依次為「請假頻率變高(86%)」、「無法參加工作以外的聚會(84%)」、「無法配合加班(83%)」、「遲到早退頻率增加(73%)」、「無法專注工作(72%)」等，故企業必須了解必須要有「長照安排假」的設計，才能協助員工銜接長照服務。

行政院主計處 103 年中高齡工作歷程調查統計結果綜合分析發現，自願離職因素中，料理家務（含照顧家屬）的人數高達 24 萬 5 千人，佔整體比例的二成，且男性為 25%、女性為 16%。

表 15 45~64 歲於 45 歲後才退離職場者之離開最後一份工作原因
103 年 10 月

	總計		男		女	
	千人	%	千人	%	千人	%
總計 { 人數 結構比	1 202		563		640	
自願性因素	833	69.32	369	65.47	465	72.70
年紀大不想再做工作	245	20.34	143	25.46	101	15.83
料理家務（含照顧家屬）	224	18.60	19	3.30	205	32.07
健康不良	176	14.64	113	20.16	63	9.78
另有生活規劃（進修、旅行等）	165	13.76	78	13.89	87	13.65
不滿意薪資福利或升遷制度	21	1.78	14	2.40	8	1.24
自行創業	2	0.13	1	0.21	0	0.06
被延攔（挖角）	1	0.06	0	0.04	0	0.08
非自願性因素（不含屆齡退休）	266	22.16	132	23.47	134	21.01
工作場所歇業或遷移海外	126	10.50	56	9.98	70	10.95
體力不再勝任原有工作	104	8.67	58	10.24	47	7.30
被解僱	14	1.16	9	1.55	5	0.82
季節性或臨時性工作結束	11	0.93	5	0.90	6	0.96
被調整職務、工作地點或待遇	11	0.90	5	0.81	6	0.98
屆齡退休及其他	102	8.52	62	11.06	40	6.29

註：本表離職 4 次以上者，離開最後一份工作原因以第 3 次離職原因替代。

這份調查還發現，在職照顧者有 44% 屬於中高齡，37% 為工作年資達十年以上的熟練勞工，離職十分可惜，不僅是雇主的人力資源損失，且勞工若於年資屆滿前提前離職亦將減少其年金給付額度，晚年經濟安全堪慮。如何在高齡社會中將勞工留在職場，已成為台灣社會的一大挑戰。

3. 高齡社會下，勞動職場更應加速改變，兼顧工作與家庭的平衡

勞工有高度的請假需求，反映的是台灣公共照顧嚴重不足。照顧假與公共照顧服務的覆蓋率，彼此間其實存在某種競合關係，當國家的公共照顧服務供給不足時，人們往往只能透過照顧假的使用來解決失能家人的照顧問題。因此，我們雖然倡議「長期照顧安排假」的制度建立，但是並不以此作為長照需求的唯一解方，我們仍然強調政府必須同時透過稅制改革來充實長照經費，同步改革長照服務的公務體系，以提升公共照顧的品質與涵蓋率。

然而，在長照服務尚未普及建置之前，台灣急速高齡化的速度已超越各國，更應儘速將勞工家庭的照顧需求反映在勞動職場的制度改革上，並同時加強宣導企業的社會責任、改變職場文化。

目前台灣勞工法令當中並無與長照安排相關的假，僅公教人員有無薪的「侍親

假」，讓公教人員有至多三年的留職停薪照顧親屬的權利。（詳見後附之各類型照顧假比較表）

至於「性別工作平等法」所規定之「家庭照顧假」雖然最多可請七天，但僅限於受僱者家庭成員需預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧的事由，且併入事假計算，而勞工的事假一年至多 14 日、且不給薪。（公務員則是一年事假至多 21 天、其中 7 日有薪）

對於需要較長時間密集處理長期照顧安排事宜的勞工，在 14 天無薪的事假用完之後，實難平衡工作與家庭照顧的需求。因此，政府應盡速修法納入民間推動的 180 天「長照安排假」制度，督促雇主、主管學習與了解支持員工的重要性，整個社會共同適應人口結構的轉變與需求，否則將是家庭、企業與國家各方皆輸的情況。

4. 台灣長照高度仰賴外籍看護工，國際情勢下恐有異變

在長照服務涵蓋率低於四成的現實下，目前台灣約有 76 萬名失能、失智及身心障礙者，僅約兩成使用政府長照資源，近三成約 24 萬人聘僱外籍看護工，逾五成完全仰賴家庭照顧。家庭聘僱的外籍看護工不適用於勞基法的各項基本保障，薪資低於基本工資、工作時數卻沒有上限的情況非常普遍。而且，外籍看護工當中高達 99% 為女性。

台灣社會長年以傷害勞動人權與剝削外籍女性的方式，來壓低照顧的成本。目前台灣家庭聘僱的外籍看護工，印尼籍佔八成；近年來，印尼政府不斷要求提高移工待遇，以換取談判優勢。

台灣社會原本被壓制的照顧成本，勢必會在國際情勢和政治壓力下將逐漸顯現。其實這些都是高齡化社會轉型的合理成本，必須完整建立公共照顧制度，正視勞工平衡工作與家庭的困境，及早進行勞動制度的改革作為因應。

二、「長期照顧安排假」之民間構想

(1) 請假期間

長照安排假至多 180 天，至少前 30 日有津貼，其餘 150 日為彈性請假

2016 年中華民國家庭照顧者關懷總會（家總）與 104 銀髮銀行合作進行「在職照顧者狀況調查」，發現初遇照顧問題的新手照顧者最容易手忙腳亂，49% 在職照顧者認為在前六

個月最混亂不安。

2017 年家總針對台灣 950 名企業員工進行問卷調查，其中 144 人是每周負擔 20 小時以上的「在職照顧者」，平均照顧至少 8 年，**超過半數在前六個月最混亂不安，平均要 6.1 個月才能穩定生活。**

因此，我們建議，「長期照顧安排假」最多可請 180 天（即 6 個月），而且應該允許受僱者可分階段請假、彈性安排請假，才能符合家庭照顧的實際需求。實務上，當家庭剛出現照顧需求時，家庭成員的生活與工作職涯面臨劇烈的調整，因此通常最初的照顧安排需求是密集的（例如陪同就醫、申請長照服務、規劃長照資源配置等），待安排妥當、生活較穩定後，通常不再需要連續性的長假，但仍需要可彈性運用的請假，以因應陪同家人回診、擔任照顧替手、或其他臨時狀況。

比較分析各國制度，北歐國家的照顧假制度相對完整，透過立法來要求雇主必須提供休假。歐洲國家根據過去親職假制度運作的經驗發現：提供工作機會保障與有酬的照顧假，的確有助於育兒的女性留在勞動市場；然而休假的安排若缺乏彈性，女性在長時間的塊狀休假後重返勞動市場的心理與社會阻力也會隨之增加，人力資本低的女性影響尤其大。¹

因此，歐盟對於其會員國親職假的改革建議是**非塊狀的「彈性」請假模式**。²我們認為政府若實施「長期照顧安排假」，也應參照此一改革建議，採取「非塊狀」的彈性請假模式，亦即允許以半天或一天為單位的彈性請假。

日本 2016 年提出「零介護離職」對策，提供每位失能、失智老人的就業子女共 93 天「顧老假」，最多可分三次請領，請假期間補助 67% 薪資，由雇用保險支應，以減少照顧離職風險。然而，日本 93 天「顧老假」其實是由該名老人所有的就業子女共同分享，

¹ 相關經驗研究請參考：Ruhm, C. J. (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1): 285-317. 以及 Ray, R., Gronick, J. C. and Schmit. J. (2010). Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. *Journal of European Social Policy*, 20(3): 196-216.

² 歐盟對各會員國親職假政策之改革建請參考歐洲工會聯盟(European Trade Union Confederation, ETUC)在 2019 年提出的 *Framework Agreement on Parental Leave Revisited*，文件網址如下：

https://www.etuc.org/sites/default/files/Framework_agreement_parental_leave_revised__18062009_1.pdf

而且分成三階段各約一個月的「塊狀」請假模式也不夠有彈性，不僅未貼近失能者對照顧的動態需求，也不符合勞工的利益，申請休假的勞工很容易因為長期缺席工作所造成的工作能力折損及適應問題而難以重返工作，最後直接退出職場。

我們各團體聯合推動的民間構想版本則是每位就業子女皆可申請至多 180 天的長照安排假，就業子女愈多，可申請照顧的假與津貼也愈多。同時，長照安排假的照顧對象不限於父母，也可涵蓋有長照需求的配偶、子女、兄弟姊妹或其他家屬。

(2) 彈性請假 v. s. 彈性工時

我們要特別強調，「長期照顧安排假」的彈性請假設計，並非主張「彈性工時」。以台灣現況不利於勞工的現實來看，如果開放所謂的彈性工時，往往得到彈性的是雇主、而非勞工，恐將導致勞工權益打折；而且女性更有可能為了家庭照顧需求，接受所謂「彈性工時」的工作，通常收入較低、福利保障不足、升遷機會微乎其微，因此一旦開放彈性工時，反而容易造成更嚴重的職場性別不平等。至於我們推動的彈性請假的設計，則是在保障勞工原有權益的前提下，給予勞工因應家庭長照需求的空間與時間。

台灣職場普遍的高工時現象不僅造成勞工過勞，也讓勞工難以維持工作與家庭照顧間的平衡。有鑑於此，與其開放「彈性工時」，不如從縮短工作時間著手。長期照顧安排假如果允許採「彈性」請假模式，立即產生縮短工時的效果。

(3) 長期照顧假津貼及財源

至少前 30 天可請領津貼，津貼為投保薪資六成，由就業保險提高 1% 費率作為支出。

為避免勞工請「長期照顧安排假」立即失去收入而陷入經濟困境，別讓勞工即使有家庭照顧需求也不敢請假，我們建議「長期照顧安排假」的前 30 天可請領津貼，比照「育嬰留職停薪津貼」，津貼為投保薪資的六成，財源為就業保險。我們估計，透過提高就業保險 1% 費率應足以給付「長期照顧安排留職停薪津貼」，對勞工的保費負擔金額平均每月僅至多增加 87 元，尚可承受。

如此一來，以就業保險的社會互助制度來減低與承擔高齡社會的勞工家庭照顧風險，企業也不至於流失熟練勞工、技術人才資源，國家也可減少中高齡勞工因照顧離職而失業、家庭陷入經濟困境、社福負擔加重等惡性循環。

面對高齡社會的各項艱鉅挑戰，我們必須將照顧責任社會化，不能再讓照顧重擔拖垮家庭，企業、國家都必須一起分擔。因此，我們呼籲各黨共同支持，先從通過 180 天「長

期照顧安排假」制度入法做起（至少前 30 日津貼+150 日彈性請假），並進行稅制改革、增加長照服務經費，普及建置長照服務，改善服務體系，使勞工家庭可以安穩度過高齡社會的長照衝擊。

共同發起團體：

婦女新知基金會、中華民國家庭照顧者關懷總會、台北市產業總工會

連署團體：（邀請連署中）

連署個人：（邀請連署中）

線上連署網址：<https://reurl.cc/mzxyM>

連署回函

請於 2019 年 5 月 21 日（週二）中午 12：00 前 回傳至 婦女新知基金會 FAX：02-2502-8725 或 email 至 聯絡人 周于萱主任 cattachou@awakening.org.tw 辦公室電話：02-2502-8715 謝謝！
--

【連署團體】

單位全名：

聯絡人：

電話：

電子信箱：

【連署個人】

姓名：

單位職稱：

電子信箱：

附件一、各類型之照顧假比較表

	家庭照顧假	育嬰假	公教人員侍親假	家庭照顧安排假 (林靜儀版草案)	長期照顧安排假 (民間團體草案)
請假資格	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。 ⁱ	凡受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪。	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須侍奉；配偶或子女重大傷病須照護。 ^{ii iii}	受僱者任職滿六個月後，其家庭成員因失能、身心障礙或重大傷病需要照顧，得申請留職停薪	受僱者之直系血親、配偶、兄弟姊妹或其他家屬因有照顧需求，只要有醫生證明需緊急處理照顧安排，受僱者任職滿六個月以上者就可請假，並可請領前30日的津貼，雇主不得拒絕。
請假期間	家庭照顧假日數併入事假計算，全年以七日為限。	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。 申請育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則，且不得超過2年；又依育嬰留職停薪實施辦法第3條規定，受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇	二年為限，必要時得延長一年。 ^{iv}	最長不得超過兩年。	最多180天，前30天得申請津貼。勞工可要求提早復職，若雇主不同意，應以原先協議請假期間為準。

		主協商提前或延後復職。			
薪資 / 津貼	家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。依勞工請假規則規定，勞工請事假一年內合計不得超過十四日，事假期間不給工資。 《公務人員請假規則》因事得請事假 21 天，其中每年准給家庭照顧假七日。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，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。	育嬰留職停薪津貼係以受僱者育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，按月發給，每 1 子女最長發給 6 個月，父母同為被保險人時，得分別請領，期間不得重疊。 財源：就業保險就業保險	停止支薪。		30 天可請領津貼，津貼為投保薪資六成，由就業保險出。
保費負擔		繼續加保期間應負擔之保險費，包括勞工保險普通事故保險費及就業保險費，由被保險人負擔 20%，政府補助 10%，其餘 70% 原應由投	須按月繳納全部保險費。如發生殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬等保險事故，可請領現金給付；選擇退保者，留職停薪期間之年資，不		繼續加保期間應負擔之保險費，包括勞工保險普通事故保險費及就業保險費，由政府全額補助。

		保單位負擔之保險費，由政府負擔。被保險人應負擔之保險費得遞延繳納。	得計列為保險有效年資，且如發生保險事故，不予給付。不論是選擇退保或續保，均應自留職停薪生效日起 60 日內填寫同意書，一經選定，不得變更。		
--	--	-----------------------------------	---	--	--

ⁱ 《性別工作平等法》所規範之「家庭照顧假」旨在使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，為免限縮立法意旨，有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」，不另加以定義，仍應依個案事實認定。另「家庭成員」可援引民法第 1123 條之規定；具備血緣關係之「親屬」係屬家庭成員，自不待言。至同住一家之「家屬」及以永久共同生活為目的同居一家之「視為家屬」者，亦與「家庭成員」之內涵相符。來源：<https://www.mol.gov.tw/service/19851/19854/19873/24903/>

ⁱⁱ 《公務人員留職停薪辦法》第五條

公務人員具有下列情事之一者，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狀況依權責辦理：

- 一、養育三足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。
- 二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。
- 三、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須侍奉。
- 四、配偶或子女重大傷病須照護。
- 五、配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往。
- 六、其他經考試院會同行政院認定之情事。

公務人員之配偶未就業者，不適用前項第一款及第二款之規定。但有正當理由，並經機關核准者，不在此限。

第一項第三款、第四款所定重大傷病，應由各機關依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，參酌

全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定。

iii 依刑法第 10 條及全民健康保險法第 36 條規定範圍辦理。

iv 《公務人員留職停薪辦法》第七條

留職停薪人員除其他法律別有規定外，應於留職停薪期間屆滿之次日復職。但其留職停薪屆滿前原因消失後，應即申請復職。

留職停薪人員於留職停薪期間或屆滿之次日，因辭職或其他事由離職，不受前項應申請復職之限制。

留職停薪人員服務機關應於留職停薪期間屆滿前三十日預為通知留職停薪人員；留職停薪人員，應於留職停薪期間屆滿前二十日內，向服務機關申請復職；逾期未復職者，除有不可歸責於留職停薪人員之事由外，視同辭職，並以留職停薪屆滿之次日為辭職生效日。

留職停薪人員於留職停薪期間因留職停薪原因消失，應於原因消失之日起二十日內，向服務機關申請復職，服務機關應於受理之日起三十日內通知其復職；如未申請復職者，服務機關應即查處，並通知於十日內復職；逾期未復職者，除有不可歸責於留職停薪人員之事由外，視同辭職，並以留職停薪原因消失之次日為辭職生效日。