

改善臺灣少子化問題之 修法建議芻議

許修豪*

吳佳倩**

壹、前言

根據內政部資料統計，臺灣從2020年開始，人口連續三年呈現負成長，截至2023年9月底，全台新生兒人數僅有99,652人，相較於2022年總新生兒人數138,986人，尚有一段差距，恐怕人口負成長將持續至第四年¹。另外，在美國中央情報局（Central Intelligence Agency, CIA）「世界概況」（The World Factbook）的報告中，對全球227個國家進行了「出生率預測」調查，而2023年臺灣成為了「全球倒數第一」，最新數字僅有1.09²，正常的情形下，一個已開發國家的生育率，至少需要達到2.0，才能達到世代更替水平，不會讓人口數隨著世代的更替而下降，由此可見，少子化非僅為單一的生育問題，而是一個嚴重且刻不容緩的國安問題。

少子化所衝擊的層面甚廣，除了在個人和家庭之外，也包含社會及國家整體發展。在教育方面，近年因學生人數出現雪崩式下滑，導致數十間私校面臨停辦或被列入教育部專案輔導名單中的困境，昔日被譽為鐵飯碗的教育工作者，反倒現在成為了高風險的職業；在經濟方面，少子化不只會使就業人力萎縮，也會衍生稅收減少等問題，而為了因應老人及兒童福利的需求日漸增加，我國在社福方面支出需要大幅提高，這將會加重政府的財政負擔，換而言之，我國正處於社會福利崩盤的懸崖邊上。

筆者長期耕耘勞動法領域，認為我國目前對於勞動保護法制尚有許多不足，使國人在育兒及工作中難以求取平衡，常需要在衝突中做選擇，且往往選擇了後者，以致於少子化的問題日趨嚴重，實有修法的急迫性。而該

* 本文作者係臺灣大學及紐約大學法律碩士，現為國際通商法律事務所合夥律師，並為歐洲商會人力資源委員會共同主委。

** 本文作者係臺北大學不動產與城鄉環境學系學士，另經臺北大學法律專業碩士學分班修業畢，現為國際通商法律事務所法律知識管理人員。

註1：參考內政部人口統計資料，

<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>。

註2：Central Intelligence Agency, CIA (2023) The World Factbook,

<https://www.cia.gov/the-world-factbook/>。

如何強化國人的勞動保護，解決其後顧之憂，為文本探討之重點。首先，透過調查報告，對我國少子化的原因進行分析，歸納其他國家生育政策之重點，進一步探討目前我國勞動保護措施及法制不足之處。之後，將針對相關政策提出修法建議，盼促使臺灣建立更友善的職場環境，並妥善完備各項配套措施，如：育嬰期間的彈性工時、普及企業托育設施、班表的權益及遠距工作的選擇等，以期能夠更有效的解決我國之少子化問題。

貳、我國少子化原因分析

在2023年5月，歐洲在臺商務協會（The European Chamber of Commerce Taiwan, ECCT）發布了「2023歐洲商會友善家庭照顧趨勢調查報告」，該報告是家庭友善聯盟（Family Friendly Alliance, FFA³）倡議，希望透過調查了解臺灣職場環境的家庭友善程度，來解決低生育和老齡化問題。在調查中顯示，生育率下降的主因包括「對個人生活品質的追求（64.46%）」、「為了購屋或償還房貸（63.37%）」，以及「經濟不穩定因素（57.23%）」。另有近半的受訪者表示尚

未找到合適的伴侶，也有四成以上是為因缺乏家人的支持而無法安排托育的困境；當前員工選擇職涯的考慮要素中，將「工作與家庭平衡」視為第三重要，僅次於「薪水」（第一）和「工作穩定性」（第二）⁴。

另外，在同年7月，王麗容教授研究團隊與得人資源整合公司舉行職場友善育兒發布會，這是臺灣第一次針對職場友善育兒議題的跨產業、大規模研究。研究中提到，各種友善職場措施都有助於提升員工的組織承諾感跟個人幸福感；最關鍵的是主管支持、彈性工作、育兒資訊、支持團體及企業托兒，其中以「主管支持」最重要⁵。

本文總結上述相關調查報告，將我國最主要的少子化原因，分述如下：

一、低所得及高房價的經濟壓力

臺灣年輕世代正面對高昂的生活開銷、工資停滯及高房價的困境，日前還有外媒針對臺灣低薪、北漂及高房價等議題製作專題報導，形容臺灣為「低薪地獄」，更透過珍珠奶茶的購買力來比喻臺灣薪資倒退問題。在2012年時，臺灣平均工資可以買大約1,097杯珍珠奶茶，但到了現在，平均工資只能買853

註3：家庭友善聯盟（Family Friendly Alliance, FFA），是歐洲在臺商務協會於2022所成立，該聯盟基於聯合國促進人類進步和永續發展的目標，針對出生率下降、人口日益老化問題，尋找和推廣解決方案，以支持健康和可持續發展的人口發展，並創造臺灣的家庭友善環境。

註4：歐洲在臺商務協會（The European Chamber of Commerce Taiwan, ECCT），2023歐洲商會友善家庭照顧趨勢調查報告，

<https://www.ecct.com.tw/ffa-survey-on-family-friendly-workplaces/>。

註5：朱偉銓（2023），《今周刊》，職場友善育兒研究發布會得人創辦人蔡涓鈴談「友善家庭」重要性：現在是產業迎頭趕上的時候，

<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/183034/post/202307200029/>（最後瀏覽日2023.10.20）。

杯，意味著台灣年輕人的薪水在這10年間大幅縮水⁶。雖然我國經常性薪資逐年成長，但是在通膨的影響下，漲幅被抵銷，經常性薪資反而呈現下滑狀態；而房價所得比卻持續上升，當買房或租房支出佔所得的比例增加時，會間接影響到育兒費用。在這種看不到未來處境的環境中，使年輕世代根本無法成家立業也不敢生育，少子化及高齡化的惡果逐漸浮現。我國低所得及高房價一直是難解之題，但肯定是重要的一環，待政府能更重視此問題，才能徹底改善少子化的困境。

二、不婚不生成為潮流

根據調查，近20年以來其實結婚的人沒少生，生育水準不降反升，少子化的關鍵是「不婚族群」增加，其中男性主要是擔憂經濟狀況，女性則是對改變生活卻步⁷。在國際社群上還流行一個詞彙，稱為「酷姨姨」（Cool Auntie）；形容未結婚生子，卻在姪子和姪女眼中酷到不行的阿姨和姑姑們⁸，不婚不生儼然變成了一種社會文化的潮流現象。

但最根本原因分析，是來自對社會缺乏安全感；在經濟上，育兒的成本太高，自身沒把握，儘管政府提供許多生育補助，但都只

是冰山一角，這些誘因仍無法真的讓年輕世代感到安心；在職場上，怕請育嬰假會被調職，自己的工作需要分攤給同事協助，心理跟生理的層面產上巨大壓力；在政策上，企業鼓勵員工生育，卻可能不到三成願意提高薪資和提供托育空間。本文認為，政府對未婚族群若缺乏理解，沒有對症下藥，反倒是剝奪生育權，讓不婚族群成為生育率低的主因之一。

三、法制及政策不夠完善

近幾年，政府為了搶救少子化問題，祭出多項經濟補貼來刺激生育力，但生育及養育都伴隨著巨大經濟壓力，效果十分有限，現行法制上對於男女育兒的相關保護措施仍有不足。根據前述調查報告中顯示，公司能否提供的托育津貼、補貼和帶薪育嬰假等政策，和員工願意生育子女有密切關聯，對於希望在工作與家庭生活中取得平衡的員工而言，彈性工作時間和遠距辦公也具有很重要的幫助⁹。另外，降低托嬰的成本也是重要的因素之一，托育政策催生聯盟調查發現，臺灣雙薪家庭雖然增加，但3歲以下的幼兒送至保母或是托育機構的比率仍低。在2022年的數據顯示，未滿2歲幼兒家外送托率只有

註6：壹新聞，〈新加坡媒體揭台「低薪地獄」：青年租房難、買房更難〉，
<https://www.nexttv.com.tw/NextTV/News/Home/Life/2023-08-04/1264515.html>（最後瀏覽日2023.10.19）。

註7：楊文君（2023），〈已婚女性沒少生調查：「未婚」才是少子關鍵〉，
<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2163560>（最後瀏覽日2023.10.19）。

註8：INSIDER, More and more women just want to be 'the cool aunt' instead of having their own kids，
<https://www.businessinsider.com/cool-aunt-aspirational-identity-childfree-women-instagram-tiktok-2022-4>（最後瀏覽日2023.10.20）。

註9：前揭註4。

20%，顯見臺灣生養托育之環境仍不易¹⁰；女性需要就業、家庭需要雙薪，就需要公共托育服務支持，如何具體的改善，正是政策得以著力之處。

導致少子化因素有許多面向，需多管齊下的方式才能扭轉困境，其中法制規範與政策改革甚為重要，如何打造「家庭友善職場環境」的議題需要被重視，本文聚焦兩個面向分析；第一，如何維持生活與工作間的平衡，包含放寬受孕療程彈性工時、育嬰期間得遠距工作、提倡企業設立育兒友善空間等；第二，完善協助系統，例如放寬申請外籍家事工作者條件，我國一般人可負擔之家事工作者短缺，卻難以合法使用外國家事工作者，導致需要犧牲自己的工作，在家照顧小孩與或選擇不生育，長期下來問題只會更加惡化；從上述內容可見整體修法方向，詳細建議本文後段加以論述。

參、目前各國生育政策

一、日本

(一) 產假及育嬰假

日本的產假，分為產前假和產後假兩種，產前為出生預定日的6週，產後為出生當日起8週，若是多胞胎還可以延至14週。也在

2022年10月開始修法，增加男性產假制度，在孩子出生後的8週後，最多可以申請4週的假期。雖公司不會給付產假期間薪水，但政府將提供生育補助金，約基本薪資七成。育嬰假部分，女性及男性皆可在子女兩歲前申請，且可拿到工作單位提供的育兒休假補貼，大約為薪資的67%¹¹。

(二) 少子化相關政策

2023上半年度，日本為了完善育兒政策，宣布一系列拯救少子化的修法政策；第一，廢除育兒津貼的所得限制，並將領取年限延長三年至子女高中畢業；第二，將修法規定企業有義務讓子女在3歲以下的員工，可以居家辦公；第三，讓子女在3歲以下的員工無需加班的規定延長至子女上學之前¹²。

二、韓國

(一) 產假及育嬰假

在韓國的法制規定，女性可以申請90天的產假，若是多胞胎則為120天，其中有60天（如果是多胞胎，則為75天）的薪資由公司支付，其餘部分由政府支付，配偶則有10天的帶薪陪產假。在育嬰假部分，女性及男性可以申請長達一年的育嬰假，加上一年「縮短工時之方案」或是直接選擇為期兩年的「縮短工時之方案」，每週可減少15到35個

註10：托育政策催生聯盟，給2024年總統候選人的建言，

http://cpaboom.blogspot.com/?_sm_au=iVVtMtfTsMPVszR6KkM6NKsW8f6TG。

註11：Tyton, Childcare In Japan: A Comprehensive Guide to Maternity & Paternity Leave,

<https://www.tytoncapital.com/projects/maternity-paternity-support-benefits-japan/>（最後瀏覽日2023.10.20）。

註12：王佩翊（2023），〈日本擬修法家有幼兒父母可居家辦公！生育津貼領到18歲〉，ETtoday新聞雲，

<https://www.ettoday.net/news/20230614/2519602.htm>（最後瀏覽日2023.10.20）。

小時的工作時間。其中，一年的育嬰假可向就業保險申請40%的薪資¹³。

（二）少子化相關政策

在2023年初，韓國有意將女性及男性的育嬰假，從一年延長至一年半，且提高育嬰假期間的薪資，至少將保留80%，如果正式實施，將成為全球最長育嬰假國家¹⁴。在協助系統方面，決定在下半年示範性的引進約100名菲律賓等國的外籍保姆，協助照顧小孩。且針對申請保姆的高額費用，研擬住宿費、交通費、翻譯費等費用的配套措施，但也限制外籍保姆只能做家政、帶小孩工作，不能照顧老人、患者等¹⁵。

三、法國

（一）產假及育嬰假

在法國，女性擁有產前6週、產後10週，總共16週的帶薪產假；男性則在子女出生前有3天產假，加上2020年修法後，從11天提高至25天的帶薪陪產假，一共有28天，多胞胎的情況下皆可延長。在育嬰假部分，女性及男性皆有一年，且可以延長至子女滿三歲，且依照全職跟兼職照顧子女的不同，領有不同

的補助津貼¹⁶。

（二）少子化相關政策

法國在整個歐洲的生育率一直是位於前段，除了多達十多種的家庭補助津貼之外，最值得我國借鏡的是完善的托育政策。在法國，只要滿3歲的小孩就可免費進入到公立幼兒園就讀，而且還不需考慮有無合法居留身分。從2019年開始，法國把強制入學的義務教育年齡從6歲降為3歲，當小孩滿3歲後，依法就可以送入公立幼兒園就讀，家長根本不用擔心小孩有無幼兒園名額，政府在這方面有準備義務。而在公立托兒所（托育滿2個月至3歲的幼兒），在女性懷孕滿6個月時即可登記，會按照父母是否都有工作及家中孩童數量等情況，安排優先順序接送兒童，就連托兒的費用也會依照家庭收入、扶養小孩人數等條件核算¹⁷。

四、瑞典

（一）產假及育嬰假

在瑞典，女性和男性相加，總共可以休480天的育嬰假，其中有90天，限制只能配偶使用，還在產前60天就可開始享用育兒津貼

註13：Deltek, South Korea Employment Law,

<https://www.replicon.com/regulation/south-korea/>（最後瀏覽日2023.10.20）。

註14：The Korea Times, Korea to guarantee 18 months of parental leave for working parents（最後瀏覽日2023.10.20）。

註15：劉詠樂（2023），中時新聞網，〈解決低生育率問題韓國示範性引進逾百名菲律賓保姆〉，<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20230802003153-260408?chdtv>（最後瀏覽日2023.10.21）。

註16：Vacation Tracker, France Leave Laws & Holidays,

<https://vacationtracker.io/leave-laws/europe/france/>（最後瀏覽日2023.10.21）。

註17：甘獻基（2021），聯合新聞網，〈搶救生育率（五）：國家跟你一起養？只加碼育兒補助有用嗎？〉，<https://opinion.udn.com/opinion/story/12638/5258316>（最後瀏覽日2023.10.21）。

（但必須含括在480天的育嬰假內）。父母在前390天皆可領80%的薪水，最後的90天每天可以領取180瑞士法郎（2023年瑞典最低薪資水準）¹⁸。

（二）少子化相關政策

被譽為「育兒天堂」的瑞典，育兒社會制度讓許多國家的人民都非常羨慕，甚至還掀起過「拿鐵爸爸」（Latte dads¹⁹）的浪潮，除了上述男女育兒平等的假別制度外，瑞典員工可以向公司申請減少工作時數，最多可達到25%，但這部分政府認為，是屬於育兒上權利而不是社會補助，所以薪資是依照工作長短計算。而從小孩出生一直到16歲都可領取補助津貼，學費則至大學皆免費²⁰。

五、新加坡

（一）產假及育嬰假

根據新加坡的法制規定，產假依照子女是否為新加坡公民而不同；若子女為新加坡公民，即可有16週帶薪產假；如子女非為新加坡公民，女性則為12週產假，前8週為帶薪產假，但後4週為無薪假；前提是皆須為雇主連

續工作至少三個月。在男性部分，除了跟女性一樣需要連續工作三個月的限制外，還需要在子女出生前與小孩母親合法結婚，才可擁有2週的帶薪產假。

在育兒假部分，也是依照子女是否為新加坡公民而不同；若子女為新加坡公民，父母可有6天帶薪假育兒假；如子女非為新加坡公民，父母則只有2天帶薪假育兒假，前提是皆須為雇主連續工作至少三個，且子女年齡在七歲以下²¹。另外若子女年齡在2歲以下，父母每年還有6天無薪嬰兒護理假。

（二）少子化相關政策

在2023年初，新加坡政府宣布，從2024年起，將原先男性的帶薪產假，從2週提升至4週；並增加6天無薪嬰兒護理假，讓父母可以各自有12天²²。

值得一提的是，新加坡在協助系統方面大大超前臺灣，新加坡政府在的政策基本上是提倡國民，可以僱用外籍家事勞工來解決家庭照顧問題，所以即使有經濟因素而無法僱用外籍家事勞工，政府還會提供補貼的方式來協助僱用，這對需要同時平衡工作及家庭

註18：Øresunddirekts, Parental benefits in Sweden,

<https://www.oresunddirekt.dk/en/working-in-sweden/family-parenting/parental-benefits-in-sweden>（最後瀏覽日2023.10.22）。

註19：「拿鐵爸爸」（Latte dads），係指2010年後瑞典的新興的文化現象，這些放育嬰的爸爸們因為常在一起邊喝咖啡邊帶小孩，也指樂於帶小孩的年輕爸爸。

註20：瑞典社會保險局Kakor på Försäkringskassan,

<https://www.forsakringskassan.se/>（最後瀏覽日2023.10.21）。

註21：Hern Yee, Wong (2023), The Full Guide To Maternity Leave in Singapore 2023,

<https://blog.talenox.com/the-full-guide-to-maternity-leave-in-singapore/>（最後瀏覽日2023.10.21）。

註22：Amelia Teng, The Straits Times, Budget 2023: Paid paternity leave doubled to 4 weeks, unpaid infant care leave from 6 to 12 days,

<https://www.straitstimes.com/singapore/budget-2023-govt-doubles-paid-paternity-leave-from-two-to-four-weeks-unpaid-infant-care-leave-from-six-to-12-days>（最後瀏覽日2023.10.22）。

間的父母，有非常大的幫助。

肆、我國目前生育及少子化對策

一、育兒假別規定

(一) 女性育兒假別規定

產檢假	7日(全薪，可選擇半日或小時來請)
安胎假	一般未住院為30日(半薪，超過30日會計入傷病假且無薪) 住院者則兩年內累積不得超過365日
產假 (小產/ 流產)	5日(無薪，懷孕天數<2個月) 1週(無薪，2個月≤懷孕天數<3個月) 4週(任職滿半年全薪，未滿半薪； 懷孕天數≥3個月) 8週(任職滿半年全薪，未滿半薪； 懷孕20週以上)
育兒留職停薪假	2年(前6個月，可領津貼加政府補助約八成薪；小孩須未滿3歲，任職滿半年)
彈性工時 (集、哺乳)	每天有60分；加班每60分需有30分 (無薪，皆視為工作時間)
家庭 照顧假	7天(無薪)

(二) 男性育兒假別規定

陪產(檢)假	7日(全薪，可自行分配日數，須要在生產前後合計15天內)
育兒留職停薪假	2年(前6個月，可領津貼加政府補助約八成薪；小孩須未滿3歲，任職滿半年)
彈性工時 (集、哺乳)	每天有60分；加班每60分需有30分 (無薪，皆視為工作時間)
家庭照顧假	7天(無薪)

二、近期國內之少子化政策

(一) 育兒津貼、托育補助不排富

我國從2023年起，為了減輕家長的經濟負擔，取消了未滿5歲「育兒津貼」及未滿2歲「托育補助」將的排富規定；對於5歲未滿6歲幼兒的就學補助，也擴及未就讀教育服務機構之幼兒，讓0至6歲幼兒可以受到全面性照顧。

從2012年起，政府開始提供未就業的父母育兒津貼，但從每年新生兒的人數看來，並無達到顯著的政策效果，卻對於津貼和補助持續加碼。從結果來看，有其他更重要的因素才是我們該關注及改革的。

(二) 提高相關托育人員薪資

我國從2023年起，為鼓勵提供幼教服務的人員能長久留任，對於公共化托育人員薪資，提高約7000元；準公共托嬰中心人員、準公共幼兒園教師及教保員每月固定薪資的基準也提高，並依其年資分別為3萬元至3.6萬元之最低薪資基準。另外，公私立幼兒園教保員之教保費，也從提高了約1,800元。

政府對於調高托育人員薪水的政策，不必然會大幅增加托育人員之人數，根本問題還是需要完整的托育人才培訓機構，以及因托育人員不足，放寬申請外籍家事工作者之限制，才能建立更優質養及育兒環境。

(三) 研擬鬆綁外籍家事幫傭

2023年5月，勞動部表示有計畫鬆綁國人申請外籍幫傭的資格，內容包含將開放讓家中有「2名4歲以下子女」的家庭也可申請外籍幫傭，以及降低16點數的限制或將年長者的點數增加等政策，但實際細節及法規上路時間則尚未確定。

此研擬計畫之內容，距離達成和香港及新加坡政策相同之效益，還有一段很長遠的路，有望政府可以將條件更鬆綁，並借鏡其他國家對於外籍家事幫傭完善的保護措施，讓其與托育業之間達成一定的平衡關係。

伍、我國少子化修法建議

針對臺灣少子化問題，本文統整相關調查及其他國家之借鏡，進行問題研析，並提出修法建議，重點分述如下：

一、受孕療程之彈性工時

根據國民健康署統計，臺灣平均每7對夫妻中就有1對不孕，且年紀越大不孕症發生率越高，在晚婚晚生的趨勢下，人工生殖治療需求逐年遞增。我國最新報告中顯示，110年國人接受人工生殖之週期，總時長共需要49,652週，可見時間之龐大；且在接受治療之

後，已有9,774位嬰兒順利誕生（詳如表1）。

目前我國「勞動基準法」第30條第1項規定，勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。但此制度沒有因應國家科技發展進行修改，有許多不孕的夫妻需要至不孕生殖中心接受長期治療，卻受限於法制之中。本文認為應針對有受孕療程需求之勞工，應放寬得不受勞基法之工時限制，並可在合理限度內調整自身工作時間。

二、育兒期間可遠距或彈性工時

我國「性別平等工作法」第16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。但在實際上，勞工會因為請假育嬰假，面臨主管與同事異樣的眼光、升職機會被剝奪等問題；其中擔心的想法包含「在育嬰的兩年期間，工作該由誰來做？」、「請了育嬰假，我還能回到職場

表1：100年至110年人工生殖治療週期數、活產週期數與活產嬰兒數

年份	治療週期數（單位：週期）	活產週期數（單位：週期）	活產嬰兒數（單位：個）
100	14,645	4,060	5,486
101	16,041	4,394	5,825
102	17,393	4,585	5,988
103	22,684	5,387	6,857
104	29,720	6,454	8,254
105	34,486	7,132	8,988
106	37,849	7,654	9,590
107	39,840	8,113	10,236
108	44,256	8,583	10,678
109	38,289	7,188	8,944
110	49,652	8,249	9,774

資料來源：參考衛生福利部國民健康署，中華民國112年9月，人工生殖施行結果分析報告，網址：<https://www.hpa.gov.tw/Pages/List.aspx?nodeid=60>。

嗎？會不會被取代？」，而造成國人不敢請育嬰假變成議題。照顧子女是父母的共同責任，因此不論男女都有權可以向公司請育嬰假，但實際上男、女申請育嬰假的比例卻還是極為懸殊（詳如表2），有很大的原因是來自於國人對於男女的刻板印象，認為女性應該承擔照顧兒童的職責，除造成男女的性別不平等外，也同時限制了國人對於職涯發展及工作和家庭間無法平衡的現象。

本文認為應修訂「性別平等法」之規定，對有在家育兒需求了勞工，賦予遠距工作或是彈性工時的規定。借鏡日本也在今年提倡修法，要讓子女在3歲以下的員工，可以居家辦公，我國也應提供更多彈性的工作時間，讓女性能夠在不用擔心職場問題的環境下生

育，就此解決性別不平等和生育率的難題。

三、兒童托育環境建置

根據調查報告發現，有52.4%的年輕世代迫切希望政府能夠落實「增設價格合理且有品質的公共托育，免除苦等抽籤」之目標，29歲以下年輕人更高達六成²³，可見生養托育環境對生育的影響力。本文認為想改善此問題，可以有兩種做法；第一，強化我國的公托建置，及提供高品質、多年齡層的公共托育服務，讓父母不需要在苦等抽籤；第二，提倡結合工作和托育環境，增加對企業設立育兒友善的誘因，讓更多有能力的公司可以在內部設置托育環境，讓員工上班時直接托育，創造雙贏。

表2：100年至110年育嬰留職停薪津貼給付核發件數

年份	總計 / 件	男	女
100年	209,532	36,441	173,091
101年	288,364	46,507	241,857
102年	338,466	55,342	283,124
103年	356,731	58,125	298,606
104年	461,900	76,061	385,839
105年	461,808	80,271	381,537
106年	460,492	81,962	378,530
107年	441,973	79,245	362,728
108年	426,885	80,982	345,903
109年	416,372	77,801	338,571
110年	422,387	81,711	340,676

資料來源：參考行政院，就保育嬰留職停薪津貼給付件數統計，
網址：https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Info.aspx。

註23：鄭閔聲（2021），〈二〇二一台灣生育意願大調查鼓勵政策全面盤點友善托育、延長補助最有感〉，
<https://www.business today.com.tw/article/category/183027/post/202104140034/>（最後瀏覽日2023.10.22）。

我國「性別平等工作法」第23條規定，凡僱用受僱者一百人以上之雇主，均應設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，俾嘉惠更多育兒勞工，營造更友善的勞動職場。但據勞動部調查，截至2022年，僅有70.4%私部門雇主符合相關規定（詳如表3），1.3%有設立托兒服務機構，私部門僅有30多家設置互助教保中心，大多還是公營事業，私人公司響應非常少²⁴。

目前所得稅法允許企業可以將育兒津貼費用，作為成立職工福利委員會的費用扣抵，且在其他稅捐也有優惠措施，但企業仍更期待可以直接取得補助。為因應勞工需求，建議可修法放寬，讓不論是否設置法定職工福利委員會的企業，均可以扣抵提供育兒設備

及空間的費用；亦或是簡化申請育兒措施花費的補助的程序。

在2023年5月，由衛生福利部規劃的「兒童托育服務法」草案出爐，其中包含兩方向；第一，對托嬰人員之及托育機構之管控；第二，提升托嬰品質。但本文認為，要解決臺灣生育率低之問題，建議可在專法中明定公托的相關服務細節²⁵；另外以及在草案中針對「居家托育服務中心」擬定相關法規；所謂居家托育服務中心，以功能性面向來說，可定期訪視及輔導保母，同時也能夠讓家長知道孩子在保母家的實際情況，自應是不可或缺的角色，建議應把家托育服務中心的規範訂在專法中，來確保我國對於居家托育人員管理。

表3：事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

年份	設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 （員工規模100人以上） / 比率	設置「哺（集）乳室」 （員工規模100人以上） / 比率
105	51.6	78.7
106	63.4	78.8
107	65.6	79.4
108	67.4	79.7
109	68.4	79.8
110	68.7	80.1
111	70.4	80.3

資料來源：勞動部，111年僱用管理及工作場所就業平等概況，
網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/57931/>。

註24：勞動部，111年僱用管理及工作場所就業平等概況，
<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/57931/>。

註25：王皓宇、陳宥翔（2023），TVBS新聞，〈公托還是抽不到！托嬰專法將上路解決了啥問題？〉，
<https://tw.news.yahoo.com/%E5%85%AC%E6%89%98%E9%82%84%E6%98%AF%E6%8A%BD%E4%B8%8D%E5%88%B0-%E6%89%98%E5%AC%B0%E5%B0%88%E6%B3%95%E5%B0%87%E4%B8%8A%E8%B7%AF-%E8%A7%A3%E6%B1%BA%E4%BA%86%E5%95%A5%E5%95%8F%E9%A1%8C-144744020.html>（最後瀏覽日2023.10.22）。

四、放寬外籍家事幫傭來台規定

我國目前面臨保母人力缺乏的情形，但家長的托育需求卻還在逐漸攀高。根據統計，截至2023年6月底，全台居家托育人員2萬7106位，其中50歲以上佔總人數約六成²⁶，眾多保母眼下即將退休。在托育人員供不應求之情況下，外籍家事工作者可成為雙薪夫妻的替代方案之一。

全球眾多國家皆面臨少子化問題，但在香港及新加坡，都大量的援用外籍家事工作者來減輕照護子女的重擔，今年。根據我國「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第12條第1項規定，家中須有「3名以上未滿6歲的孩子」或「4名以上未滿12歲且其中兩名未滿6歲的孩子」才符合資格，相較香港與新加坡之規範，我國之申請之條件非常嚴苛。在法制規範下，家中的「小孩或老人是在6歲以下或75歲以上」，就需靠的努力「計點」累積至16點才能申請；若是家中的需要「被照顧者是7歲

到75歲間」，則完全無申請家事外傭的資格。本文認為實有修法放的必要性（詳如表4）。

陸、結論

近幾年，「少子化」的浪潮正在席捲著全球各地，甚至被稱為攸關國家存亡的重大議題之一，不僅衝擊社會人口結構，也對世界經濟造成強大的潛在威脅。所影響的層面非常廣泛；在社會保障體系，因勞動力的供應短缺，導致需要承受更多的養老負擔；在教育體系，近年學校倒閉的數據持續上升；在公共財政方面，少子化使人口結構轉為倒金字塔，虧損不斷擴大，進而削減國家總體競爭力，這些問題都迫切需要改革。

事實上，生育率低與個人、家庭、經濟及大環境息息相關，需要長時間的規畫才能夠改善，而各種企業或政府的家庭友善政策，都是為了實現「讓生小孩不再是焦頭爛額的惡夢。」因此本文探究臺灣及其他國家的生育政

表4：臺灣、香港及新加坡申請外籍幫傭規定統整

臺灣	香港	新加坡
1.家中有「3名以上未滿6歲的子女」 2.家中有「4名以上未滿12歲且其中兩名未滿6歲的子女」 3.累計點數滿16點者（依照主管機關累計點數之標準計算）	1.僱主必須具有香港身份證 2.每月家庭月收入超過\$15,000港幣，或具有相當的資產足夠支付兩年外傭聘用期的薪酬 3.僱主須有良好誠信，不能有曾因虐待或剋扣工資等問題被列入黑名單的紀錄	1.須要年滿21歲 2.不是有債務之破產人 3.分理解和履行作為僱主責任的心智能力 4.如果是第一次申請，還需要加入雇主培訓計畫（EOP） 5.有足夠的財力提供外傭適當的待遇

資料來源：作者自製

註26：衛生福利部統計處，
<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5337-62357-113.html>。

策，進而提出修法建議，期許我國生育政策能有更完善的支持系統，因而提升生育率。

如何透過法制，解決少子化問題，本文總結為三個重點；第一，給予適當的彈性工作方式及時間；第二，重視企業建置友善職場；第三，放寬外籍家事工作者的申請。另外，筆者認為，在友善職場政策這塊，臺灣

缺乏企業和政府之間的連結，我國生育補助及托育政策非常多元，但資訊複雜性高，很多人民不清楚細節，但企業相對有資源去研究，再將資訊傳遞給員工，讓政策透過企業橋樑來推動制度，即能達到落實的效果。少子化危機不僅是一個挑戰，也是一個國家重新審視和規劃未來社會的機會。