

本處捷運及公車交通資訊



捷運

板南線(5號線)龍山寺站2號出口,沿萬華車站大樓東棟步行,約3至5分鐘可達。



公車

49、62、201、202 區間、205、601、藍 29 路於康定路萬華車站站牌下車。



網址: <http://eso.gov.taipei>

服務電話: (02)2308-5230/(02)2308-5231 或 臺北市民營家務專線 轉 58999

服務傳真: (02)2308-5359

服務地址: 臺北市萬華區艋舺大道 101 號 8 樓

編印日期 112 年

各項措施內容以各單位最新公告資料為準

- 勞動部勞動力發展署 補助 -

廣告

臺北市就業服務處 服務據點及聯絡資訊



育嬰留職停薪者及其短期職務代理人 就業服務資源簡介





育嬰留職停薪者及其短期職務代理人就業服務資源簡介

一、本處服務宗旨

為使欲申請留職停薪者可以安心養育子女、讓雇主得及時補充短期需求人力，本處於「台北就業大補帖」就業服務網站中，特設置「育嬰留職停薪短期職代專區」，同時在各就業服務站櫃檯提供相關諮詢，期待營造申請者、雇主、尋找短期職代之求職者三贏的局面。

二、本處服務項目

(一) 就業輔導

若您有尋職需求，可就近至本處就業服務站辦理求職登記，服務人員將依據您的意願和能力予以推介就業，並視個別需求提供後續服務。

若您在求職之路上有瓶頸，本處提供一對一個別化服務模式協助您面對困境，如經評估需要更深度的晤談，將為您預約專業的就業諮詢師幫您了解自己的職涯方向。

(二) 就業促進研習班及創業研習班

提供您多元化的就業準備課程，協助您掌握當前就業市場趨勢，並增進求職面試技巧，辦理就業研習班。

另規劃創業研習班及創業套裝講座，也提供一對一創業顧問諮詢服務，充實您的創業知能及企業經營管理能力，幫助您實踐創業夢想。

(三) 職業訓練諮詢與推介

若您想加強工作技能或學習一技之長，個案管理員會經過評估後，為您推介適合您的職訓課程，開啟您的職場新領域。

(四) 職業心理測驗

若您對自己的就業方向苦無頭緒，本處提供免費的職業心理測驗評量，個案管理員將根據測驗結果，分析您的職業能力傾向，作為規劃職涯的參考。

三、認識育嬰留職停薪

(一) 申請條件

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。

同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。(性別工作平等法第 16 條第 1 項)

育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。(育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 3 項)

(二) 申請方式

受僱者申請育嬰留職停薪，應於十日前以書面向雇主提出。

前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起迄日。
- 三、子女之出生年、月、日。
- 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
- 五、是否繼續參加社會保險。

(育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 1、2 項)

(三) 僱用替代人力

育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。(育嬰留職停薪實施辦法第 6 條)

受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。(育嬰留職停薪實施辦法第 7 條)

(四) 育嬰留職停薪津貼及薪資補助

被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。(就業保險法第 11 條第 1 項第 4 款)

	育嬰留職停薪津貼	育嬰留職薪資補助 (110 年 7 月 1 日實施)
給付標準	育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算。	平均月投保薪資百分之二十計算後，與育嬰津貼合併發給。
法令依據	就業保險法第 19 條 -2	育嬰留職停薪薪資補助要點第 5 點
申請單位	勞保局	

有關請領資格、給付標準及期限、請領手續、給付之核發請詳參閱勞保局網頁。

(五) 得繼續參加社會保險

受僱者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；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。(性別工作平等法第 16 條第 2 項)

(六) 復職權益

受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。(性別工作平等法第 17 條)

(七) 不可有差別待遇

雇主不可因受僱者申請育嬰留職停薪視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。(性別工作平等法第 21 條)

(八) 申訴

受僱者發現雇主違反性別工作平等法第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。(性別工作平等法第 33 條第 1 項)

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。(性別工作平等法第 36 條)

