

相關問答(Q&A)



- 更新日期:2023-09-06

性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)部分條文修正之QA

(新修正規定於111年1月18日正式施行)

Q1：有關「陪產檢及陪產假」7日之規定，是否為陪產檢假7日及陪產假7日？

A1：性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第15條第5項之新規定係將「陪產假」更名為「陪產檢及陪產假」，並由5日增為7日。受僱者為陪伴配偶產檢或生產，可在總數7日之額度內，自行決定陪產檢請假的日數及陪產請假的日數。

Q2：有關7日「陪產檢及陪產假」，是否有規定請假期間？

A2：依性別工作平等法施行細則第7條新修正規定，受僱者請「陪產檢及陪產假」時，如係為陪伴配偶產檢，應於配偶妊娠期間請休，如係為陪伴配偶生產，應在配偶分娩的當日及其前後合計15日期間內請休。

Q3：受僱者小孩出生日為111年1月15日，請問自111年1月18日起，受僱者的陪產檢及陪產假是5日還是7日？

A3：自111年1月18日起，受僱者請陪產檢及陪產假時，若請假期間仍在性別工作平等法施行細則第7條所定請假期間內，均應依新規定辦理。受僱者小孩出生日期為111年1月15日，若受僱者於111年1月10日起開始請「陪產假」5日至111年1月14日，因陪產假自111年1月18日起修改為「陪產檢及陪產假」、日數並由5日增加為7日，爰該受僱者至111年1月24日止，依法可另享有2日「陪產檢及陪產假」。

Q4：受僱者請「產檢假」或「陪產檢及陪產假」時，是否可以小時為請假單位？

A4：

- 依本部111年1月18日勞動條4字第1110140008號令規定，受僱者有產檢之事實及需求，或有陪伴其配偶妊娠產檢、分娩之事實及需求，選擇以「半日」或「小時」為請假單位，雇主不得拒絕。
- 受僱者選擇以「小時」為請假單位者，「7日」之計算，得以每日8小時乘以7，共56小時計給。
- 受僱者選定請假單位後不得變更。

Q5：受僱者申請「陪產檢及陪產假」是否需檢附證明？檢附什麼樣的證明文件？

A5：依性別工作平等法施行細則第13條規定，受僱者依法申請「陪產檢及陪產假」時，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。有關證明文件之形式法無明文，「孕婦健康手冊」(媽媽手冊)、醫療院所開立之證明、出生證明等，均可作為請假之合理證明。另性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第15條第5項新規定所稱其「配偶」定義與民法規定相同。

Q6：受僱者請「陪產檢及陪產假」是否有薪？雇主是否可申請補助？

A6：依性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第15條第5項及第6項新規定，「陪產檢及陪產假」期間，薪資由雇主照給，雇主給予受僱者第6日、第7日陪產檢及陪產假薪資者，依同條第7項及第8項新規定，可向本部勞工保險局申請補助。

Q7：雇主在新規定尚未施行前(111年1月17日以前)，就有給受僱者超過5天之有薪「陪產檢及陪產假」，是否可申請薪資補助？

A7：因「陪產檢及陪產假」第6日、第7日得申請薪資補助之相關規定自111年1月18日開始生效，故在生效日之前(即111年1月17日以前)，雇主所給予受僱者超過5日之有薪

「陪產檢及陪產假」，無法申請薪資補助。

Q8：新規定施行後，雇主給予受僱者第6日、第7日產檢假薪資者，是否還可以申請補助？

A8：依性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第15條第7項及第8項新規定，雇主給予受僱者第6日、第7日產檢假薪資者，仍可向本部勞工保險局申請補助。

Q9：性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第15條第7項有關薪資補助之規定，另定有但書「但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。」，一般民營企業在新規定施行前，如果就有優於法令給予8日產檢假，是否就會落入前開但書規定而不可以申請補助？

A9：性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第15條第7項之但書規定，係指依其他「法令」規定，例如「公務人員請假規則」、「教師請假規則」、「國軍軍官士官請假規則」、「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」等，已有雇主應給予逾5日之產檢假或與產檢假性質相同之產前假，並照給薪資之規定，此時即無得申請薪資補助。至於一般民營企業，自110年7月1日起自111年1月17日期間，如有優於法令給予超過5日產檢假之部分，因優於法令之規定或約定非屬依「法令」之義務，其屬給予受僱者第6日、第7日之產檢假範圍內者，於照給全額薪資後，仍可向本部勞工保險局申請薪資補助。

Q10：依照性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)新規定，只生一個小孩的父母，是否可同時申請育嬰留職停薪？

A10：性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第22條規定自111年1月18日起已刪除，自該日起，不論配偶是否就業，也不再限定需有正當理由，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假，故縱使親職雙方只生一個小孩，也可以同時申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪實施辦法修正之QA

Q1：勞資雙方約定受僱者於育嬰留職停薪20日前以書面向雇主提出申請是否合法？

A1：育嬰留職停薪實施辦法第2條第1項所規定之10日為法定最低標準，勞資雙方可約定少於10日之天數，惟不得約定超過10日之天數，10日係以日曆天計算。

Q2：受僱者申請育嬰留職停薪期間為超過6個月，是否有次數限制？

A2：育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項所定2次，係指受僱者提出之申請期間為少於6個月但不低於30日之次數最多2次，至於申請期間在6個月以上者，無次數限制，但仍要符合性別工作平等法(現已修正名稱為性別平等工作法)第16條第1項規定。

Q3：受僱者若同時撫育2名以上未滿3歲小孩，關於少於6個月但不低於30日之育嬰留職停薪申請次數上限如何計算？

A3：育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項關於少於6個月但不低於30日之育嬰留職停薪申請次數之2次上限，受僱者如同時撫育2名以上未滿3歲小孩，其申請次數應合併計算，並以最小的小孩受撫育期間申請2次為限。

產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點修正之QA

Q1：雇主何時可以向勞保局申請「產檢假」、「陪產檢及陪產假」薪資補助？

A1：雇主在給予受僱者第6日、第7日產檢假、陪產檢及陪產假，並發給全額薪資「後」，即可向本部勞工保險局申請薪資補助。

Q2：懷孕受僱者如果請完第6日產檢假就分娩了，請問雇主可以申請產檢假薪資補助嗎？

A2：懷孕受僱者如請完第6日產檢假即分娩，代表該受僱者已請畢產檢假，雇主在給予該受僱者第6日產檢假全額薪資後，亦可申請薪資補助。

Q3：受僱者如果在請完第6日「產檢假」或「陪產檢及陪產假」就離職了，請問雇主可以申請薪資補助嗎？

A3：依產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點第6點規定略以：「雇主於受僱者請畢產檢假、陪產檢及陪產假，或『請畢前終止契約』，並給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，檢附下列文件、資料，向勞保局申請本補助：...。」，依前開規定，受僱者如果在請完第6日產檢假或陪產檢及陪產假即離職，在雇主給予受僱者產檢假或陪產檢及陪產假全額薪資後，亦可申請薪資補助。

Q4：產檢假、陪產檢及陪產假之薪資補助金額如何計算？是否以受僱者投保薪資計算？

A4：依產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點第5點規定：「本補助按雇主實際給付受僱者第6日、第7日之產檢假、陪產檢及陪產假薪資總額，核實發給。」。依前開規定，補助金額係以雇主「實際給付」受僱者第6日、第7日之產檢假、陪產檢及陪產假薪資總額計算。

Q5：雇主若優於法令給予受僱者8日產檢假、陪產假或陪產假，請問第8日部分是否可申請薪資補助？

A5：依產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點第4點規定略以：「雇主依本法第15條第6項及第7項規定，給付受僱者產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中『第6日、第7

日』之薪資，得申請本補助。」，依前開規定，雇主得申請薪資補助之範圍係產檢假、陪產檢及陪產假「第6日、第7日」，至雇主如有優於法令給予受僱者多於7日之產檢假、陪產檢及陪產假，就超過7日之部分無法享有薪資補助。

Q6：部分工時受僱者之第6日、第7日「產檢假」或「陪產檢及陪產假」薪資及給假時數如何計算？

A6：

- 有關部分工時受僱者產檢假或陪產檢及陪產假之計算，係接受僱者平均每週工作時數依比例計給(平均每週工作時數除以40小時，再乘以應給予請假日數並乘以8小時)，故得申請補助之範圍為該受僱者請產檢假或陪產檢及陪產假第6日至第7日依比例計給之時數之薪資。舉例：部分工時受僱者平均每週工作時數為10小時，5日產檢假或陪產檢及陪產假依比例計給為10小時【 $(10\text{小時} \div 40\text{小時}) \times 5\text{日} \times 8\text{小時}$ 】、7日產檢假或陪產檢及陪產假依比例計給為14小時【 $(10\text{小時} \div 40\text{小時}) \times 7\text{日} \times 8\text{小時}$ 】，得申請補助之範圍為該受僱者請產檢假或陪產檢及陪產假第11至第14小時之薪資。
- 部分工時受僱者之時薪依勞雇雙方約定辦理，但不得低於勞動基準法所定基本薪資數額。

Q7：產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助申請表單要在哪裡下載？

A7：相關申請表單，請至勞保局全球資訊網(<https://www.bli.gov.tw/>) (<https://www.bli.gov.tw/>)「業務專區」項下「建構友善生養職場 - 薪資補助」內查詢。

育嬰留職停薪薪資補助要點之QA(自110年7月1日生效)

Q1：被保險人之育嬰留職停薪期間為109年12月20日開始為期2年，但育嬰留職停薪津貼只領到110年6月19日止，請問該被保險人是否可將已領到的津貼退還，改從今110年

7月20日開始連同補助請領連續6個月？

A1：育嬰留職停薪薪資補助要點自110年7月1日生效，要點生效前之已領取之育嬰留職停薪津貼，被保險人不得要求返還並改依育嬰留職停薪薪資補助要點辦理。

Q2：符合資格的人需要向勞保局提出申請才有育嬰留職停薪薪資補助嗎？

A2：

- 依育嬰留職停薪薪資補助要點第5點規定：「本補助由勞保局按育嬰津貼所依據之平均月投保薪資百分之20計算後，與育嬰津貼合併發給。」，有關育嬰留職停薪薪資補助，依前開規定係與育嬰留職停薪津貼合併發給，符合資格之被保險人一次提出申請即可享有補助。
- 勞保局收到育嬰留職停薪津貼(含補助)申請書件後，按月於每期期初之日起開始審核，如經審核手續完備符合請領資格者，會於15個工作日內將給付款匯入申請人所指定國內金融機構之本人名義帳戶。如仍有疑義，可洽勞保局電話(02)23961266。

Q3：符合資格的人可以領多久的育嬰留職停薪薪資補助？

A3：育嬰留職停薪薪資補助要點自110年7月1日生效，依該要點第5點規定：「本補助由勞保局按育嬰津貼所依據之平均月投保薪資百分之20計算後，與育嬰津貼合併發給。」，有關育嬰留職停薪薪資補助，依前開規定係與育嬰留職停薪津貼合併發給，爰可領取育嬰留職停薪薪資補助之期間，除跨越要點生效日者外，與育嬰留職停薪津貼領取期間相同。

發布單位:勞動條件及就業平等司

發布日期:2021-06-04

點閱次數:337,589
