

[首頁](#) / [業務專區](#) / [勞動條件、就業平等](#) / [建構友善生養職場](#) / [相關問答\(Q&A\)](#)

相關問答(Q&A)

[回上一頁](#)[友善列印](#)[轉寄友人](#)

最後異動日期:2022-01-18

性別工作平等法部分條文修正之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「陪產假」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，縱使在新規定施行前即有優於法令給假之部分，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、陪產檢及陪產假範圍內者，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，係按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:95252
