

113年度法令宣導會 (性別平等工作法有關假別)

高雄市政府勞工局



1

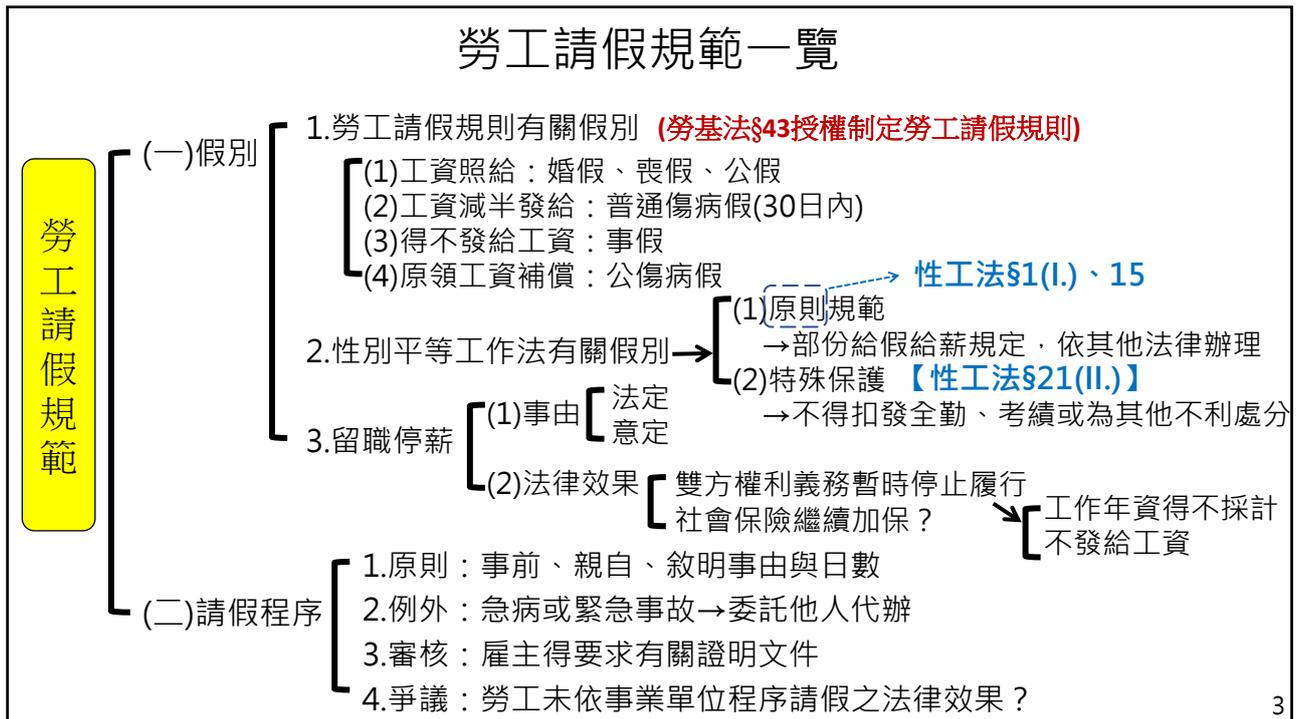
簡報綱要



- Chapter 1.生理假與安胎休養假
- Chapter 2.產假、陪產檢及陪產假
- Chapter 3.育嬰留職停薪
- Chapter 4.哺(集)乳時間、調整工時措施
與家庭照顧假



2



3

導論：期日期間計算

法務部86.8.7(86)法律決字第030333號函

- ...二 按法令所定之期間，除有特別訂定外，其計算依民法第五章之規定，民法第一百十九條定有明文。又民法第一百二十一條第二項規定：『期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年，與起算日相當日之前一日，為期間之末日。但以月或年定期間，於最後之月，無相當日者，以其月之末日，為期間之末日。』是以，本件自八十五年十二月三十一日起算六個月，依上開規定，應以八十六年六月三十日為末日。
- 【小練習】
 - Q：勞工申請自113年4月1日起至113年10月1日，10月2日復職。其申請之留職停薪期間是？
 - Ans：6個月「又1天」

4

4

性工法適用範圍與勞基法之差異

- 《勞動基準法》是保障勞工權益事項的「基本法規」。各項關於工資、工時與休假的規定，其內容上大多源自於原本的《工廠法》*，並配合社會經濟之變遷為相關調整，例如：
 - 工廠法§8：「成年工人，每日實在工作時間以8小時為原則，...」
 - 工廠法§10：「除第8條之規定外，因天災、事變、季節之關係，於取得工會同意後，仍得延長工作時間。但每日總工作時間不得超過12小時，其延長之總時間，每月不得超過46小時。」
 - 工廠法§15：「凡工人每7日中，應有1日之休息，作為例假。」
 - 工廠法§17：「凡工人在廠繼續工作滿一定期間者，應有特別休假，其休息假期如左：一、在廠工作1年以上，未滿3年者，每年7日。...」

* 《工廠法》於民國20年施行，並已於107年11月21日廢止。

5

5

性工法適用範圍與勞基法之差異

- 即便在《勞動基準法》施行之後，其於民國73年立法之時，對於性別相關之法令規範並不充裕。
- 也就是現行大家習以為常的，各項性工法所規定的「生理假」、「產檢假」、「家庭照顧假」等多數假別早年其實並不存在。



6

6

性工法適用範圍與勞基法之差異



- 鑒於原有的就業服務法、勞動基準法及各該法令，僅有零星規範，且分散於不同法律，適用上未能一致，且規定有欠完備。
- 我國為保障「兩性工作平等」(早期跨性別等性別意識的觀念尚不明確)，於立法院經過相當時日之研議後，最終於90年12月21日制定，91年3月8日公布最早的《兩性工作平等法》**，其立法意旨略以：「為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制定本法。」

**後來在96年12月19日修法時，將名稱修正為《性別工作平等法》

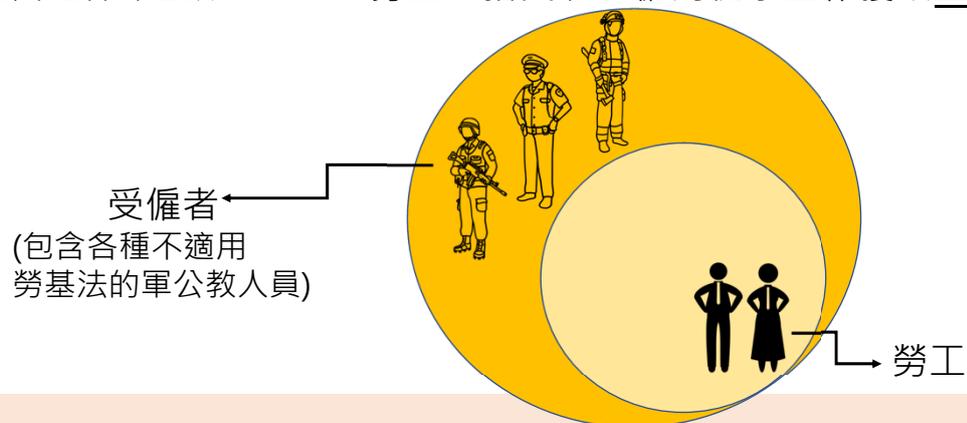
**112.8.16再次修正，名稱變更為《性別平等工作法》

7

7

性工法適用範圍與勞基法之差異

- 性別平等工作法§3第1款：「一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。」
- 勞動基準法第2條第1款：「一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。」



8

8

性工法適用範圍與勞基法之差異

- 性別平等工作法§2(II.)：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不在此限。」【申訴管道另依各軍公教人員之規定辦理】
- 所得稅法第14條第1項第3類：「第三類：**薪資**所得：凡公、教、軍、警、**公私事業職工**薪資及提供勞務者之所得...」【各行各業人員賺的錢都叫「薪資」】
- 勞動基準法第2條第3款規定：「三、**工資**：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」【勞工賺的錢叫「工資」】

9

9

性工法之「公務人員」與「教育人員」？

勞委會92.4.29勞動三字第0920024233號令

- 茲核定有關兩性工作平等法第二條規定之「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」依該法進行申訴、救濟及處理程序時，其定義範圍，**公務人員、教育人員分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據**，軍職人員則依「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」第三條第一款及第四款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍。上開人員有關兩性工作平等之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

10

10

性別平等工作法規範體系概覽

適用範圍：受僱者【不以適用勞基法為限】§2②+§3①

保障事項

- (一)性別歧視禁止(§7~11)
- (二)性騷擾防治(§12~13、13-1)
- (三)促進工作平等措施(§14~25)

申訴及救濟(§26~37)

- 1.生理假§14
- 2.產假§15(I.+II.)+勞基§50
- 3.產檢假§(IV.+VI.)
- 4.陪產檢及陪產假§15(V.+VI.)
- 5.安胎休養假§15(III.)+請假規則§4(II.)
- 6.育嬰留職停薪§16、17+§3③
- 7.哺(集)乳時間§18
- 8.工作時間縮短與調整§19
- 9.家庭照顧假§20
- 10.哺(集)乳室與托兒設(措)施§22

→ §21

- (I.)僱主不得拒絕
(II.)不得視為缺勤而影響其：
- (1)全勤獎金、
 - (2)考績
 - (3)為其他不利之處分

11

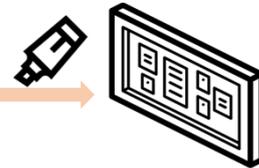
11



Chapter 1. 生理假與安胎休養假

章節體系：

- (1)生理假
- (2)安胎休養假



12

12

一、生理假

- 性別平等工作法§14：
 - (I.)女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
 - (II.)前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。
- ★生理假不須提供證明文件，雇主也不能要求提出：
- 性別平等工作法施行細則§13：「受僱者依本法第15條至第20條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。」

沒有第14條之生理假

13

13

一、生理假

- 性別平等工作法§21：
 - (I.)受僱者依前7條之規定為請求時，**雇主不得拒絕**。
 - (II.)受僱者為前項之請求時，**雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分**。
- 前7條是哪7條？→第14到第20條
 - §14生理假、§15產假系列、§16育嬰留職停薪、§17育嬰留職停薪之復職、§18哺(集)乳時間、§19撫育年幼子女之工時調整請求、§20家庭照顧假

14

14

(一)生理假計算問題

一、生理假

- 性別平等工作法§14：「(I.)女性受僱者因生理日致工作有困難者，**每月**得請生理假1日，**全年**請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。」
- 【概念解析】
 - 所謂「全年」，在沒有特別約定的情況下就是指「1月1日到12月31日」；例外公司有約定時，依約定之起訖(例如12月26日到下一年12月25日)。
 - 後半段併入/不併入病假計算，是「**是否占用病假日數額度的問題**」。全年請假3日以下時不占用，請假至第4日時，會開始占用病假的可用額度。
 - 例如勞工甲今年1至10月，已請8日生理假；則甲在11月的假日出遊時不小心摔斷腿，因傷勢不嚴重，打完石膏直接出院回家休養。此時他要請「未住院病假」時，可用天數剩下30天-5天=25天【全年生理假第4日至第8日共5日併入病假計算】

15

15

1.何謂「每月」？

(一)生理假計算問題

勞動部109.8.21勞動條4字第1090075113 號函

- 二、查性別工作平等法第14條規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」同法第21條規定，受僱者依第14條規定為生理假請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。前開**所稱「每月」，原則由月初(1日)算至月之末日，勞雇雙方如另定每月之起迄期間者，亦屬可行。**

16

16

2.若勞工已將病假請到法定上限，得否再請生理假？

(一)生理假計算問題

- 若我們將前面的案例反過來，勞工1至2月時就申請了25天未住院病假。那麼勞工在後續的月份總共申請了9天生理假，其中第4天至第9天共6天會併入病假計算，那麼，請到第8次生理假併入後，病假已達30日，則第9次的生理假雇主要不要准假？要怎麼給薪水？
- 勞動部104.9.8勞動條4字第1040131594號令：「核釋性別工作平等法第十四條生理假規定，受僱者全年度所請併入病假之生理假連同病假之日數，已屆受僱者所適用相關法令所定病假之日數上限者，如年度內再有請生理假之需求，仍可依性別工作平等法第十四條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。
 - →勞工仍得請假，雇主不能拒絕
 - →併入後超過病假額度的生理假雇主可不給半薪

17

17

3.部分工時勞工仍有生理假權益？

(一)生理假計算問題

勞動部105.6.27勞動條4字第1050131141號函

- (三)生理假部分工時勞工依性別工作平等法第14條規定，每月得請生理假一日，該假別係基於女性生理特殊性而定，爰每次以一曆日計給為原則。生理假全年請假日數未逾3日者，不併入病假計算，薪資減半發給；逾3日部分，按規定應併入病假計算，其有薪病假之給假時數，按勞工平均每週工作時數除以40小時之比例計給，薪資減半發給。另部分工時勞工年度內所請應併入未住院普通傷病假之生理假，連同病假如已屆上開按比例計給時數上限，仍有請生理假需求者，雇主仍應給假，但得不給薪資。

18

18



請生理假被要求「以後須附衛生棉」！ 社工無奈：連自己也幫不了

一、生理假

110.10.05 ETtoday新聞雲

- 受害人蕭小姐指出，從5月13日開始上班到9月13日離職，多次向老闆表達應替其加保勞健保與勞退，卻遭老闆不斷推拖，**請生理假時還被老闆在公司群組內公開要求，以後都要附上衛生棉片，並要將棉片檢附給主管看**。蕭小姐認為女性原本該有的假別，不知道為什麼會變成惡意刁難，「自己當社工要幫助別人，但這一次很難受，卻連自己也幫助不了」。
- 勞工局說明，勞工局與衛生局聯合檢查時，現場該機構未能提具完整資料，已於9月29日函請該單位10月7日至勞工局受檢，若查明該機構於勞動契約終止時，拒發勞工服務證明書、工資各項目未有計算方式明細，將分別依違反勞基法第19條、第23條規定，分別處2萬至30萬元、2萬至100萬元罰鍰。
- 另**未依規予勞工申請生理假部分，將依違反性別工作平等法第14條規定，並處2萬至30萬元罰鍰**。而該機構未依規為勞工投保勞工保險部分，權責機關為勞動部勞工保險局，已由衛生局函請勞保局處理。

19

19

(二)雇主就勞工提出生理假請求時得否要求「佐證」？

一、生理假

最高行政法院109年度判字第114號判決

案例事實：

- 本案為事業單位遭勞工局處罰，不服行政處分所提起之行政訴訟。
- 雇主所屬勞工XXX自103年7月16日至106年3月6日期間受僱擔任作業員，其向主管機關申訴表示受僱期間向被公司請生理假時，被要求必須到公司驗試紙，經新北市就業歧視評議委員會第10屆第3次會議評議審定違反性別工作平等法第21條第2項規定成立，以106年5月15日新北府勞業字第1060459435號性別工作平等法裁處書裁處罰鍰新臺幣10萬元。

20

20

(二) 雇主就勞工提出生理假請求時得否要求「佐證」？

一、生理假

最高行政法院109年度判字第114號判決

- 雇主主張：
 - 依行為時性別工作平等法第14條、第21條及第38條規定，倘若要認定雇主違反第21條，應以受僱者申請生理假時遭雇主拒絕，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分為前提。「其他不利處分」解釋上必須與「全勤獎金」及「考績」相類似的情況，本案不僅未拒絕申請生理假。又申訴人並未因未提出3月1日「生理日」相關事證遭原告視為缺勤，而課與任何不利處分，故公司確實並無違反性平法第21第2項之情事。
 - 解釋上，無論是「全勤獎金」及「考績」，抑或者「其他不利處分」，這三者都是在於強調，雇主不得因為勞工請假時將勞工視為缺勤而影響其權益而言。該條文當中應該要有「缺勤」之法定要件。

21

21

法院這麼說



現行性工法於修法後，已排除雇主得就勞工申請生理假時，可要求證明文件之規定

一、生理假

最高行政法院109年度判字第114號判決

...基於女性生理上特殊性之生理假，性別工作平等法第14條係規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」至前揭請假之證明文件，**性別工作平等法施行細則第13條原規定依第14-20條請假，必要時雇主得要求提出相關證明文件，嗣為使生理假的設置符合維護女性受僱者身體健康之意旨，於103年1月16日修正受僱者依第14條規定為申請生理假，排除雇主得要求其提出相關證明文件之規定**，即現行「受僱者依本法第15條至第20條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件」之規定。

22

22



雇主透過其他措施使請假手續變得極為困難，亦屬不利待遇

一、生理假

最高行政法院109年度判字第114號判決

...對法規之解釋，應在法規文字之可能含義中，探求適合於具體生活事實之含義，據以處理具體事實之決定規範。性別工作平等法第21條規定：「受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」立法理由已載「明定雇主不得因受僱者有請求生理假、產假、流產假、陪產假、育嬰假、哺乳假、減少工作時間、調整工作時間或家庭照顧假等，而有不利待遇」等語，佐以**生理假是促進工作平等的措施之一，因此，女性受僱者為生理假之請求時，僱主將生理假視為缺勤而影響請假者之全勤獎金、考績，固屬不利待遇，僱主以探究隱私方式，使請生理假手續變得極為困難，明顯阻礙女性受僱者生理假之申請，本質上也是一種不利待遇，縱無涉獎金及考績，解釋上乃屬前開第21條第2項規定之其他不利處分，...**

23

23

(三)生理假其他注意事項

一、生理假

- 1.【不影響平均工資】勞基法施行細則第2條規定：「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：...六、**依性別平等工作法請生理假...，致減少工資者。**」
- 2.輪班制勞工工作時間跨日之給假問題：【跨日算1天】
 - 勞動部104.10.26勞動條4字第1040130819號函：「四、另性別工作平等法第14條規定：『女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。』係基於女性生理上之特殊性，明定女性受僱者之生理假，爰每次以一曆日為原則。五、又查勞動基準法施行細則第17條規定：『本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。』六、綜上，**四班二輪制之夜班受僱者請休產假、陪產假或生理假，應將其跨二曆日工作時間合併計算為一日給假**，以符前開請假規定之意旨。」

24

24

二、安胎休養假

- 《性別平等工作法》適用於「所有受僱者」，有數個假別僅有「原則」之規定(其他法律若優於性工法，則依該法律辦理)，但沒有特別規範細節。而「安胎休養假」於性工法本身並無關於「日數」或「給薪」之規範，故均依有關法律辦理。
- 若為適用勞基法的勞工，安胎休養假是依「勞工請假規則」辦理。

25

25

給假前提：勞工於妊娠期間均可請安胎休養假？

二、安胎休養假

- 1.安胎休養假之目的，在於就孕期末滿而孕婦已提早出現生產徵兆(即早產)而有休養需求；或因孕婦有孕期間之特殊情況(舉凡妊娠糖尿病、嚴重噁心或孕吐、嚴重水腫所致之行走困難或出血問題等)，且實務上該等病症多無住院情形，故勞工請假規則於99年修正特將「安胎休養」事由自普通病假脫離而為單獨規範(即普通病假為較大適用範圍，涵蓋各類傷病；安胎假為特定情狀始有適用)，並將其所請日數併入「住院日數」(縱使沒住院)核計，以因應女性受僱者之實際需求。
- 2.依此，安胎休養假之診斷，依其規範目的，有關診斷應由婦科開立，始能就各類妊娠期間有關病症為診治；**並非勞工於妊娠期間之所有病症(例如感冒或外傷)均得申請安胎休養假。**

26

26

安胎之事由

二、安胎休養假

勞委會100.6.23勞動3字第1000075851號書函

- 二、依性別工作平等法第15條第3項規定，受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。有關前開規定所稱『需安胎休養』之意涵，前經本會函詢衛生署，經該署綜合台灣婦產科醫學會意見函復本會(如附件)如下：(一)早產的定義，為37週前之生產(20直週前稱流產)；安胎則是透過各種方式或醫療行為，包括：臥床休息、各種口服或點滴藥物手術方式等延長懷孕週數。(二)早產臨床症狀多變，一般可能會有規則性子宮收縮，孕婦可能有腹痛、腹脹、背痛、下墜感等不同症狀，其他症狀如出血、破水等。檢查時如合併有子宮頸變化者，早產風險顯著增加。三、基上，來函所述懷孕教師檢具醫師診斷書記載，『妊娠第11週，嚴重嘔吐，宜在家休養貳週』，是否屬『安胎休養』之範圍，仍應依前開說明就個案事實認定。.....

27

27

(一)安胎休養假之日數計算

二、安胎休養假

- 性別平等工作法第15條第4項：「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」
- 勞工請假規則§4：
 - (I.)勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：...二、住院者，2年內合計不得超過1年。...
 - (II.)經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。【不管你有沒有住院都併進去住院的天數】
 - (III.)普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

28

28

1.關於「併入住院病假」之立法說明

(一)安胎休養假之日數計算

- 勞工請假規則第4條於99年5月4日修正，其修正理由如下：
 - ...近年來癌症治療方式迭有變革，**罹患癌症原屬長期住院者，多改採定期回院門診方式治療，僅得請未住院病假**。另勞工懷孕期間需安胎休養者，本得依前開規定請普通傷病假，然查，**因懷孕需臥床休養之日數或有長短，惟實際住院（醫院）者比率不高，居家或於護理中心休養者，因非屬住院（醫院），亦僅得請未住院病假**。前開二類請假，核有正當事由，惟現行得請病假之日數顯有不足，容有檢討修正之必要。
 - 本次修正方向係以人性關懷為出發點，修訂勞工病假相關規定，增加「癌症」、「安胎」請假之特別規定，將罹患癌症勞工採門診方式治療請假之日數及懷孕勞工安胎休養之日數，併入住院病假日數計算。除有助於提供勞工安全、安心孕育子女及接受治療之需要，避免勞工罹癌或懷孕即需退出勞動力市場外，亦已兼顧勞雇權益之衡平，對勞雇關係之促進，有正面之意義。

29

29

2.何謂「未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年」？

(一)安胎休養假之日數計算

勞委會95.4.25勞動2字第0950020785號書函

- 三、前揭規則第4條第1項第3款所定『未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年』，係指同條第1款與第2款合計後，不得超過1年而言，惟同一年度未住院傷病假仍以30日為限。上開規定為最低基準，事業單位如有較優規定，可從其規定。
 - 【概念說明】
 - 請假規則第4條第1項第3款，是關於「住院與未住院日數合計之上限」，而不是單獨的給假條件。
 - 並不是指「只要有申請過住院病假」，勞工之「未住院病假」合併住院病假日數，就可以申請2年內不超過1年的日數。亦即勞工之「未住院病假日數」上限是固定的。【原已優於法令請繼續保持】

30

30

3.何謂「未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年」的『2年』？

(一)安胎休養假之日數計算

勞委會100.11.1勞動2字第1000089441號書函

- ...四、再查勞工請假規則第4條第1項規定：『勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日。二、住院者，2年內合計不得超過1年。三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。』前開『**年度**』係以**曆年(即1月1日至12月31日)為原則**，惟勞雇雙方約定配合事業單位之會計年度，另定起迄時間，亦屬可行；又**所稱『2年』係指請假當年度與其前1年度合計而言**。
 - 請假的「年度」原則是「曆年」(1/1~12/31)，但也可以另外約定起迄。
 - 「2年」是今年跟前1年。

31

31

4.於何種情形申請普通傷病假，會將勞工之假日併入計算？

(一)安胎休養假之日數計算

- 勞委會99.8.17勞動2字第0990131309號函：
 - 三、復查本會81年11月23日台81勞動2字第37882號函略以：「內政部74.11.9(74)台內勞字第361967號函稱：『...勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假超過三十日以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期間內。』係指勞工請普通傷病假須一次連續超過三十日以上，方有該函之適用」。是以，**勞工如於一年內請普通傷病假之天數已達三十日者，其後仍須請假一次連續超過三十日以上(即之後)之期間，如遇前開例、休假日始計入請假期間內。**
 - 不連續即不併入
- 勞動部工作規則參考手冊(111年6月版本)第33條備註(請假計算單位)：
 - 一次連續請普通傷病假超過30日以上者，於計算30個工作日後，自第31天開始，如遇休息日、例假、內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，併計於請假期間內。

32

32

關於「一次連續申請」疑義

(一)安胎休養假之日數計算

勞動部112.5.1勞動條3字第1120147882號函

- 二、復查本部改制前行政院勞工委員會81年11月23日台(81)勞動2字第37882號函略以：「內政部74年11月9日(74)台內勞字第361967號函稱：『...勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假超過30日以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內。』係指勞工請普通傷病假須一次連續超過30日以上，方有該函之適用」。所謂勞工請普通傷病假一次連續超過30日以上之計算，以勞工提出之假單請假期間為據，惟請假證明所載治療或休養期間含括勞工連續二次以上請假期間者，得合併計算；亦即於計算30個工作日後，自第31日起，病假期間依曆計算。
- 三、舉例而言，勞雇雙方約定週一至週五為工作日，週六及週日為休息日及例假。勞工因癌症進行治療，其就醫證明所載治療休養期間為3個月，該勞工每週提出「週一至週五」之病假假單，連續提出10週，如就醫證明所載3個月之治療休養期間含括該勞工所提出之連續10週病假假單，則雇主得自第1張假單開始，計算30個工作日後，自第31日起，依曆計算病假期間。

33

33

案例1：不計入請假期內

勞工議定星期一至星期五為工作日，星期六日為假日；至本月於當年尚未請過普通傷病假

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
10/31	11/1	11/2	11/3	11/4	11/5	11/6
出勤	普通傷病1	普通傷病2	普通傷病3	普通傷病4	休息日	例假
11/7	11/8	11/9	11/10	11/11	11/12	11/13
普通傷病5	普通傷病6	普通傷病7	普通傷病8	普通傷病9	休息日	例假
11/14	11/15	11/16	11/17	11/18	11/19	11/20
普通傷病10	普通傷病11	普通傷病12	普通傷病13	普通傷病14	休息日	例假
11/21	11/22	11/23	11/24	11/25	11/26	11/27
普通傷病15	普通傷病16	普通傷病17	普通傷病18	普通傷病19	休息日	例假
11/28	11/29	11/30	12/1	12/2	12/3	12/4
普通傷病20	普通傷病21	普通傷病22	普通傷病23	普通傷病24	休息日	例假

↓ 工資減半發給

↓ 工資照給

34

34

案例2：「不計入」請假期內

安胎休養「未連續」申請11/1-12/22

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日	
10/31	11/1	11/2	11/3	11/4	11/5	11/6	
出勤	普通傷病1	普通傷病2	普通傷病3	普通傷病4	休息日	例假	
11/7	11/8	11/9	11/10	11/11	11/12	11/13	
普通傷病5	普通傷病6	普通傷病7	普通傷病8	普通傷病9	休息日	例假	
11/14	11/15	11/16	11/17	11/18	11/19	11/20	
普通傷病10	普通傷病11	普通傷病12	普通傷病13	普通傷病14	休息日	例假	
11/21	11/22	11/23	11/24	11/25	11/26	11/27	
普通傷病15	普通傷病16	普通傷病17	普通傷病18	普通傷病19	休息日	例假	
11/28	11/29	11/30	12/1	12/2	12/3	12/4	假日 不併 入計 算
普通傷病20	普通傷病21	普通傷病22	普通傷病23	普通傷病24	休息日	例假	
12/5	12/6	12/7	12/8	12/9	12/10	12/11	
普通傷病25	普通傷病26	普通傷病27	普通傷病28	普通傷病29	休息日	例假	
12/12	12/13	12/14	12/15	12/16	12/17	12/18	
普通傷病30	特別休假1	特別休假2	特別休假3	特別休假4	休息日	例假	
12/19	12/20	12/21	12/22	12/23	12/24	12/25	
特別休假5	普通傷病31	普通傷病32	普通傷病33	出勤	休息日	例假	35

35

案例3：「計入」請假期內

安胎休養一次連續申請11/1-12/22

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日	
10/31	11/1	11/2	11/3	11/4	11/5	11/6	
出勤	普通傷病1	普通傷病2	普通傷病3	普通傷病4	休息日	例假	
11/7	11/8	11/9	11/10	11/11	11/12	11/13	假日 併入 計算
普通傷病5	普通傷病6	普通傷病7	普通傷病8	普通傷病9	休息日	例假	
11/14	11/15	11/16	11/17	11/18	11/19	11/20	
普通傷病10	普通傷病11	普通傷病12	普通傷病13	普通傷病14	休息日	例假	
11/21	11/22	11/23	11/24	11/25	11/26	11/27	
普通傷病15	普通傷病16	普通傷病17	普通傷病18	普通傷病19	休息日	例假	
11/28	11/29	11/30	12/1	12/2	12/3	12/4	逾 30 日 不 給 薪
普通傷病20	普通傷病21	普通傷病22	普通傷病23	普通傷病24	休息日	例假	
12/5	12/6	12/7	12/8	12/9	12/10	12/11	
普通傷病25	普通傷病26	普通傷病27	普通傷病28	普通傷病29	休息日	例假	
12/12	12/13	12/14	12/15	12/16	12/17	12/18	
普通傷病30	普通傷病31	普通傷病32	普通傷病33	普通傷病34	普通傷病35	普通傷病36	
12/19	12/20	12/21	12/22	12/23	12/24	12/25	
普通傷病37	普通傷病38	普通傷病39	普通傷病40	出勤	休息日	例假	36

36

案例4：跨年度請假

安胎休養一次連續申請11/29-跨年度1/12

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
11/28	11/29	11/30	12/1	12/2	12/3	12/4
出勤	普通傷病1	普通傷病2	普通傷病3	普通傷病4	休息日	例假
12/5	12/6	12/7	12/8	12/9	12/10	12/11
普通傷病5	普通傷病6	普通傷病7	普通傷病8	普通傷病9	休息日	例假
12/12	12/13	12/14	12/15	12/16	12/17	12/18
普通傷病10	普通傷病11	普通傷病12	普通傷病13	普通傷病14	休息日	例假
12/19	12/20	12/21	12/22	12/23	12/24	12/25
普通傷病15	普通傷病16	普通傷病17	普通傷病18	普通傷病19	休息日	例假
12/26	12/27	12/28	12/29	12/30	12/31	跨年度1/1
普通傷病20	普通傷病21	普通傷病22	普通傷病23	普通傷病24	休息日	例假
1/2	1/3	1/4	1/5	1/6	1/7	1/8
國定假日	new普通傷病1	new普通傷病2	new普通傷病3	new普通傷病4	休息日	例假
1/9	1/10	1/11	1/12	1/13	1/14	1/15
new普通傷病5	new普通傷病6	new普通傷病7	new普通傷病8	new普通傷病9	休息日	例假

→ 跨年度，日數與折半工資均重行起算

工資照給

37

37

(三)安胎休養假之給薪與假別變更

二、安胎休養假

勞委會99.8.17勞動2字第0990131309號函

1.安胎休養假之給薪：

- 二、查內政部74年5月13日(74)台內勞字第315045號函：「一、勞工事假、婚假、喪假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。二、勞工事假、**普通傷病假**、婚假、喪假期間，**除延長假期在一個月以上者，如遇例假、紀念日、勞動節日及他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內**」。次查該部74年11月9日(74)台內勞字第361967號函「本部74.05.13(74)台內勞字第315405號函**所稱『延長假期在一個月以上者』**，係指勞工依勞工請假規則第四條規定請普通傷病假超過『三十日』以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內」。故該函**所稱『三十日』係以工作天計算**。...【病假30個「工作日」內工資折半發給】

38

38

(三)安胎休養假之給薪與假別變更

二、安胎休養假

2.安胎休養假期間之假別變更：

- 勞動部104.11.13勞動條4字第1040131548號令：「核釋性別工作平等法第十五條第三項規定，受僱者於安胎休養請假期間內結婚或遇親屬喪亡，在婚假或喪假可請假之期限內，得改請婚假或喪假；其有產前檢查之事實及需求者，得改請產檢假。本解釋令自即日生效。」
- 【概念補充】
 - 此為勞基法與性工法中極少數可提出「變更已請假別」的解釋令】
 - 此處勞動部或許是考量，安胎休養假可能一次連續申請頗長的期間，且因併入病假計算而僅有30日折半工資；故從寬解釋若該期間逢婚、喪或產檢等可申請「帶薪假」之場合，得變更其假別。

39

39

依照原先各該假別解釋邏輯，請完的假碰到別的可能放假情況，要銷假或改假其實要勞雇雙方協商

二、安胎休養假

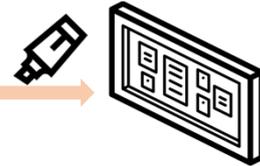
- 勞基法第38條第2項：「...特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」
- 勞委會78.1011臺七十八勞動二字第24973號函：「勞工婚假期間如遇颱風停止工作之日，應計入婚假期間內。」
- 勞委會83.8.25臺八十三勞動二字第67436號函：「關於颱風期間之出勤管理與工資給付之處理原則，係依本會八十年七月十二日臺八十勞動二字第17564號函辦理，故勞工於事假、病假、特別休假期間，如遇颱風日，仍依此原則應計入各該假期內辦理，若事業單位有優於此規定者，從其規定。」

40

40



Chapter 2. 產假、陪產檢及陪產假



章節體系：

- (1) 產假
- (2) 產檢假、陪產檢及陪產假

41

41

一、產假：規範體系一覽

產假

給假要件

1. 女性受僱者「分娩」/「流產」【不論婚姻關係】
2. 「分娩」與「流產」之區分→妊娠20週
 - 〔(1) 逾20週：分娩
 - 〔(2) 20週以下：流產
3. 死產？→有產假但沒喪假
4. 醫師診斷書開立「懷孕週數」與法令的「妊娠N個月」如何對照？
→【衛生主管機關就產科學定義之解釋】
 - 〔(1) 40週=10個月=280天
 - 〔(2) 12週=3個月=84天

給假日數

1. 依妊娠期間長短分別給予8星期/4星期/1星期/5日→部分工時勞工權益相同
2. 產假期間計算：「依曆連續計算」(包含各種假日)
3. 產假期間與「育嬰留職停薪期間」重疊之處理→重疊部分算留停
4. 產假之申請與起算

產假工資

1. 原則：依是否受僱滿6個月區分「照給」或「折半發給」
2. 例外：低於平均工資以平均工資計【勞動部103.10.7令】
3. 其他問題
 - 〔(1) 請假時受僱未滿6個月，應如何計算？
 - 〔(2) 兼差的時薪制勞工有無產假適用？時薪或論件計酬如何給薪？
 - 〔(3) 雇主實施減班休息期間逢產假應否給薪？

42

42

(一)產假之給假要件

一、產假

- 勞動基準法§50：
 - (I.)女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。
 - (II.)前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。
- 性別平等工作法第15條第1項及第2項：
 - (I.)僱主於女性受僱者**分娩**前後，應使其停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上**流產**者，應使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。
 - (II.)**產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。**

43

43

1. 「妊娠」、「分娩」與「流產」等用字疑義

(一)產假之給假要件

- 子宮外孕也屬於懷孕：
 - 勞委會92.12.4勞動3字第09200666264號令：「子宮外孕依醫學上之定義亦屬懷孕，為保障母體之健康，受僱者因子宮外孕施行腹腔鏡手術切除，得依兩性工作平等法【編按：即現行的性工法】第15條第1項之規定請產假。」
- 分娩與流產之區分：
 - 勞委會91.10.22勞動三字第 0910055077 號令：「一 勞動基準法第五十條及兩性工作平等法【編按：即現行的性工法】第十五條所稱『分娩』與『流產』，依醫學上之定義，**妊娠二十週以上產出胎兒為『分娩』，妊娠二十週以下產出胎兒為『流產』**。...」

44

44

2. 妊娠3個月

(一) 產假之給假要件

- 勞委會80.7.24 (80) 台勞動三字第 18494 號函：「依行政院衛生署七十九年九月十八日衛署保字第九〇一七八六號函稱：『產科學所稱懷孕十個月之足月生產，係指懷孕二百八十天，即四十週』。故女工**經醫師診斷為十二週流產，其與妊娠三個月或八十四天流產之意相同**。」

【產科學的1個月與我們月曆上的1個月意義並未完全相同】

45

45

3. 產假之申請以事實論斷，不論已婚或未婚，死產亦同

(一) 產假之給假要件

- 內政部73.10.19 (73) 台內勞字第 264965 號函：「勞動基準法第五十條規定，分娩產假及妊娠三個月以上流產假，係以事實認定為準，不論已婚或未婚。...」
- 行政院衛生署91.9.23衛署國健字第0910012162號書函：「.....分娩與流產，醫學上之定義，懷孕二十週以上產出胎兒為『分娩』，懷孕二十週以下產出胎兒為『流產』；**分娩過程中胎死腹中、分娩後死產，均依據事發當時之懷孕週數來決定其為『分娩』或『流產』**；人工流產一般指的是懷孕二十週以下之流產，因此屬於『流產』。」
- 勞委會82.4.28 (82) 台勞動二字第 17859 號函：「本案應否給予喪假，尚非以是否辦理出生登記及死亡登記為要件。另查父母子女間之自然血親身分關係，始於出生。故**如嬰兒脫離母體後並未獨立存活(死產)，則雇主毋庸另給喪假**。」

46

46

(二)產假之給假日數

一、產假

- 1.日數給予：
 - 依前述性別平等工作法第15條規定，依妊娠期間長短分別給予8星期/4星期/1星期/5日之產假。
- 2.關於產假期間：
 - 性別工作平等法施行細則§6：「本法第15條第1項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。」
 - 勞委會79.1.25 (79) 台勞動三字第01425號函：「勞動基準法第五十條所定之產假旨在保護母性之健康，該假期內如遇星期例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均包括在內無庸扣除。」
【產假是一個連續的期間(譬如連續8星期)，中間碰到各種原本的放假日均包含在內】

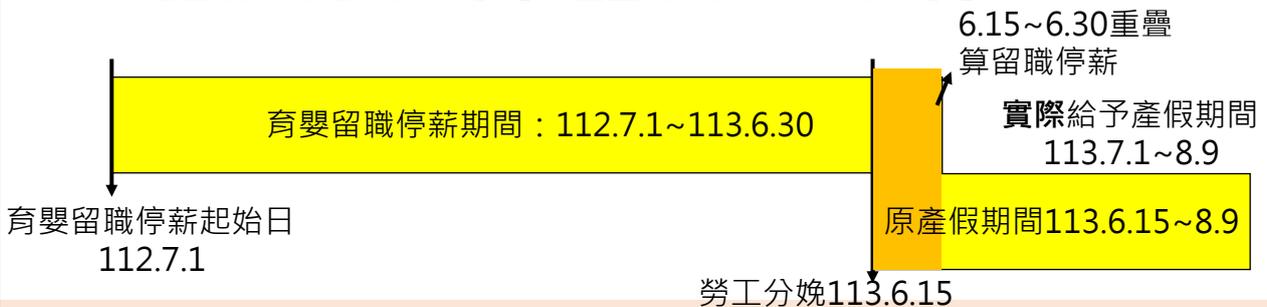
47

47

(二)產假之給假日數

一、產假

- 3.關於產假期間與「育嬰留職停薪期間」重疊？
 - 性別平等工作法施行細則§8：「受僱者於依本法第16條第1項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第15條第1項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。」【即重疊期間算「留職停薪」】



48

48

※留職停薪期間逢勞工分娩，得不另給假

一、產假

勞委會96.11.15勞動3字第0960081276 號函

- 二、受僱者留職停薪期間，因無出勤義務，故除勞雇雙方另有約定外，雇主可不給予產假。惟受僱者於留職停薪期滿復職後如仍在產假期間時，雇主仍應依法給予產假，但得扣除自分娩之日至復職前之日數。

49

49

(二)產假之給假日數

一、產假

4.產假之提前申請

- 勞動部105.7.26勞動條2字第1050131733號函：「二、查女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期，勞動基準法第50條定有明文。產假係法律明定女性勞工分娩前後，應停止工作之強制性規定，旨在保護母體健康。三、本部改制前行政院勞工委員會88年1月18日台（88）勞動三字第000246號函略以：『查勞動基準法第50條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期，女工如於產前4週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。...』，爰勞工預產期前4週即可與雇主協商請產假，惟為免分娩前過早請產假影響產後恢復所需之產假日數，有違母性保護精神，女性勞工因個人體質不同，於分娩前請產假，應至少保留4週於產後。...」
- 如果在更早之前需要請假休息，應該是「安胎休養假」的範疇。

50

50

(二)產假之給假日數

一、產假

5.產假之起算時點

【原則自生產之當日起算，例外於當日下班後分娩，自翌日起算】：

- 勞動部111.7.25勞動條4字第1110140681號函：「...二、為利母體調養恢復體力，旨揭產假最遲自分娩或流產之日起算，惟**女性受僱者當日勞務提供完成後始分娩或流產者，得以分娩或流產之次日起算**。三、本部改制前行政院勞工委員會89年10月30日台89勞動3字第0046941號書函、本部105年7月26日勞動條2字第1050131733號函及本部歷次函釋與前開說明未合部分，自即日停止適用。」
- 例如女性勞工表定17:00下班，下班回家後送產房，19:30分娩，其產假得自隔天起算。

51

51

(三)產假工資之計算

一、產假

- 性別平等工作法第15條第2項規定：「產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。」
- 性工法適用於「所有受僱者」，因此對於產假細節可能會有多種法律規定。因此，其僅有「原則」之規定(也就是產假天數「至少」是多少天，其他法律若優於性平法，則依該法律辦理)，但沒有特別規範「產假期間要給多少薪水」。→適用勞基法的勞工，產假期間薪資則依勞基法辦理。
- 《勞動基準法》§50：
 - (I.)女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。
 - (II.)前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。

52

52

1. 何謂「受僱6個月」

(三)產假工資之計算

- 勞委會81.11.4 (81) 台勞動三字第 36938 號函：「勞動基準法第五十條第一項所稱『妊娠三個月』，係依產科學所為之解釋業經本會 80.07.24 日台(80) 勞動三字第 一八四九四號函復貴處在案。至於該條第二項所稱女工『受僱工作在六個月』以上，其中『六個月』之意，應以曆計算。」
 - 依曆計算就是我們一般生活上的日、月、年計算邏輯。「1個月」如果是從當月1號起，就是指「1號到月底」，而不是「算足30天」(1月1日至31日，或2月1日至28日，不分大、小月，都叫做1個月)；故這邊的6個月也不是算足180天。
 - 至於非當月1號起算時，則是計算至相對日的前1天。例如1月15日到2月14日、6月21日至7月20日等。

53

53

2. 受僱工作「在6個月以上」與「未滿6個月」之產假工資給付

(三)產假工資之計算

勞委會98.10.26勞動3字第0980086402號函

- 二、依勞動基準法第50條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。基此，**勞工請產假時如工作年資未滿6個月，依上開規定，工資之給予於產假停止工作期間均減半發給**。勞雇雙方如有優於法令之約定，從其約定。
 - ☛以「開始放產假時」的工作年資，作為給薪標準之判斷時點。

54

54

3.一般產假工資計算

(三)產假工資之計算

勞動部103.10.7勞動條2字第1030131931號令

- 核釋勞動基準法第五十條第二項規定：『前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。』所稱『停止工作期間工資照給』，指該女工**分娩前一工作日正常工作時間所得之工資**。其為計月者，以**分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額**，作為計算產假停止工作期間之工資，**但該金額低於平均工資者，以平均工資為準**，並自即日生效。
 - 時薪制→前1日正常工時工資
 - 月薪→最近1個月正常工時工資/30
 - 低於「平均工資」→以平均工資計給

55

55

3.一般產假工資計算

(三)產假工資之計算

- 平均工資？
 - 勞動基準法第2條第4款(前段)：「四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。...」
 - 勞動部106.7.12勞動條2字第 1060131476 號函：「...二、本法第2條第4款規定略以：『平均工資：謂計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。』。所稱『工資總額』，係指事由發生當日前 6 個月內所取得工資請求權之工資總額。...」【會包含加班費在內】

56

56

※部分工時勞工之產假並無比例計算

(三)產假工資之計算

勞動部109.9.10勞動條2字第1090078348號函

- 二、依「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，部分工時勞工之產假期間應依曆計算，不因部份時間工作而依比例計給，合先敘明。
- 三、復依勞動基準法第50條規定略以：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；...。前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半給。」。
- 四、有關按時計酬之部分工時勞工產假薪資計算疑義，如係每週工作時數固定者，以每週工作時數乘以8週，再乘以勞雇雙方約定之時薪計算；如係每週工作時數不固定者，以事由前6個月之工作時數，推估出產假8週期間原應工作之時數後，再乘以勞雇雙方約定之時薪計算。爰本案仍請依上開規定本權責續予妥處。

57

57

4.部分工時且按時計酬勞工之產假工資計算

(三)產假工資之計算

- 兼職時薪勞工，於法並未排除其產假規定之適用，但雇主應如何給薪，則有所疑義(因出勤義務並不固定)。
- 勞動部108.1.14勞動條2字第1080130017號函：「...二、依『僱用部分時間工作勞工應行注意事項』(下稱注意事項)，部分工時勞工之產假及安胎休養請假期間應依曆計算，不因部分時間工作而依比例計給。三、復依勞動基準法第50條規定：『女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。』。四、有關按時計酬之部分工時勞工，如每週工作時數不固定，其產假工資給付部分，以事由發生當日前6個月的工作時數計算平均工時後，再推估產假8週有多少小時係預測產假期間應該工作之時數，乘以勞雇雙方約定之時薪計算之。」【此時是例外用估算的】

58

58

4-1. 部分工時且按時計酬勞工之產假工資計算

(三)產假工資之計算

釋例1【兼職的時薪勞工，且有固定的出勤時段約定】

- 部分工時勞工有約定每週「固定」出勤正常工時20小時，現行(113年)基本工資時薪為183元。
- 則其產假8週之工資即為 $20\text{小時} \times 8\text{週} \times 183\text{元} = 29,280\text{元}$ 。

59

59

4-2. 部分工時且按時計酬勞工之產假工資計算

(三)產假工資之計算

釋例2【兼職的時薪勞工「沒有」固定的出勤時段】

- 若部分工時勞工「沒有」約定每週的出勤時數。而其自113年4月1日開始請產假。休假之前，於112年10月1日至113年3月31日之正常工時依序為：70小時、80小時、120小時、44小時、30小時及20小時。最近6個月總時數為364小時。
- 則其週平均工時約為 $364\text{小時} \div 26\text{週} = 14\text{小時}$ 。
- 未來8星期產假工資應給付： $14\text{小時} \times 8\text{週} \times 183\text{元} = 20,496\text{元}$ 。

【因產假為8星期，以週時數計算較為簡便，而6個月大約等於26週】

60

60

4-3. 論件計酬且按月結算勞工之產假工資計算

(三)產假工資之計算

勞動部112.12.20勞動條2字第1120148854號函

- 一、依本部103年10月7日勞動條2字第1030131931號令釋略以，勞動基準法第50條第2項規定所稱「停止工作期間工資照給」，女工為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近1個月工資除以30所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準。**勞雇雙方所約定之工資給付方式如為按件計酬但按月結算者，亦依前開令釋計月者之規定辦理。**
- 二、內政部主管勞工事務時期76年5月9日台(76)內勞字第500942號函及本部歷次函釋與前開說明未合部分，自即日停止適用。

61

61

5. 減班休息期間逢產假之處理

(三)產假工資之計算

勞委會98.3.17勞動3字第0980130196號函

- 一、勞動基準法第50條第1項規定：『女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。』同條第2項規定：『前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。』，上開規定係指因分娩或妊娠3個月以上流產之女性員工，雇主應停止其工作，並依曆計給產假，受僱6個月以上者，產假期間之工資，雇主應依勞動契約之約定發給，未滿6個月者減半發給。
- 二、所謂『無薪休假』係勞雇雙方為因應景氣因素，所為暫時性停止勞務提供之協議，縱使勞工前已同意實施所謂『無薪休假』，惟**產假期間，雇主依法本應停止其工作，該期間自無得實施所謂『無薪休假』，並應依無薪休假前之原勞動契約所約定工資數額給付。**

62

62

6.關於一星期及5日產假之工資給付

(三)產假工資之計算

勞委會91.7.10勞動三字第0910035173號函

- 女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，可依兩性工作平等法【按：即現行性別平等工作法】第十五條規定請一星期及五日之產假，雇主不得拒絕。惟產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。以勞動基準法而言，該法並無一星期及五日之產假規定，基此，**適用勞動基準法之勞工，如依兩性工作平等法請求一星期或五日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。**惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第四條第二項規定，就普通傷病假一年內未超過三十日部分，折半發給工資。至於不適用勞動基準法之受僱者，產假期間之薪資，則依相關法令之規定或勞動契約之約定辦理。

【概念加強】勞工請假規則(112.5.1修正)§9：「**雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金；勞工因妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假者，亦同。**」已補上「勞工改請病假可能被扣全勤」的漏洞

63

63

7.產假工資應「按月」於議定之發放日全額給付

(三)產假工資之計算

勞動部111.3.14勞動條2字第 1110140080 號函

- 一、查本法第22條第2項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡**雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。**
- 二、另查本法第23條第1項所定之工資定期給付，旨在要求給付日期應有明確之約定，且範圍除預付者外，縱為特別約定，給付之最低頻率仍不得低於每1個月給付1次，以保障勞工可以定期並即時獲致工作報酬以維繫生活。例如，約定為「每月上旬其中1日給付」（即日期不明確）或是「每2個月之5日給付1次」（即給付間隔超過1個月），因與上開意旨不符，縱依該約定給付，亦屬違反是項規定。

64

64

7.產假工資應「按月」於議定之發放日全額給付

(三)產假工資之計算

臺灣高等法院111年度勞上字第87號民事判決

- (一)按「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期」、「前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給」，勞基法第50條第1、2項定有明文。又按「工資應全額直接給付勞工...」、「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同」，勞基法第22條第2項前段、第23條第1項亦定有明文。**勞基法第50條既明定雇主於勞工產假期間繼續付薪，雖未規定產假薪資之給付期限，解釋上，仍適用同法第23條第1項規定，亦即依照原有薪資給付期限按月支付勞工產假薪資。**嗣乙○○主張受僱期間薪資係由趙彥零在隔月1日（假日或休診日則順延）以現金發放（見本院卷第204頁）；此一履行期限合於勞基法第23條第1項規定，是以趙彥零應按前述期限支付產假期間薪資，先予說明。

65

65

二、產檢假、陪產檢及陪產假

- 性別平等工作法第15條第4項及第6項：【產檢假之規定】
 - (IV.)受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。
 - (VI.)產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

66

66

二、產檢假、陪產檢及陪產假

- 性別平等工作法第15條第5項及第6項：
 - (V.)受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。
 - (VI.)產檢假及陪產假期間，薪資照給。
- 性別平等工作法施行細則§7：「本法第15條第5項規定之7日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內為之。」

※原先僅有「陪產假」，修法增加一個「陪產檢」的事由，兩者「共用」7天的請假額度；故為「陪產檢及陪產假」。

67

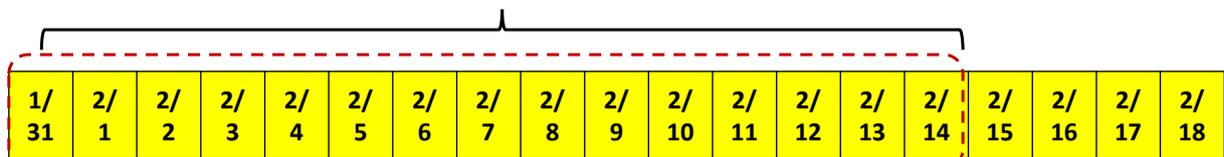
67

(一)勞工「陪產檢及陪產假」申請方式

二、產檢假、陪產檢及陪產假

- 假設勞工甲配偶於2月1日生產，如於1月31日已請「陪產檢及陪產假」1日，先前並曾申請過於配偶產檢時申請該假別3日陪同，則至2月14日止，該15日期間(1/31起連續計算至2/14)內尚可擇3日【7-3-1=3】請假

連續15日之期間



於1/31~2/14之間可再擇3日請假

請假Day1

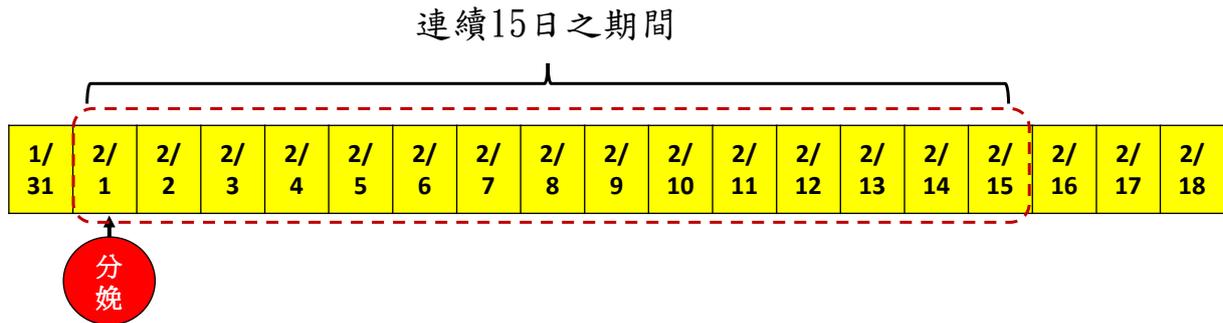
68

68

(一)勞工「陪產檢及陪產假」申請方式

二、產檢假、陪產檢及陪產假

- 假設勞工乙未曾於配偶產檢時請假陪同，亦未提前請假，則其配偶於2月1日生產，其至2月15日止，該15日期間(2/1起連續計算至2/15)內尚可擇7日請假



69

69

(二)「陪產檢及陪產假」之申請單位

二、產檢假、陪產檢及陪產假

勞動部111.1.18勞動條4字第1110140008號令

- 核釋性別工作平等法第十五條第四項及第五項規定：『(第四項)受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。(第五項)受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。』**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。**前開請假單位若以小時計，『七日』之計算，得以每日八小時乘以七，共計五十六小時計給之；受僱者擇定以『半日』或『小時』為請假單位後，不得變更。本解釋令自即日生效。本部中華民國一百零四年五月二十九日勞動條四字第1040130594號令，自即日起廢止。

70

70

(二)「陪產檢及陪產假」之申請單位

二、產檢假、陪產檢及陪產假

- 勞動部104.10.26勞動條4字第1040130819號函(略以)：「三、又性別工作平等法第 15 條第 5 項規定：『受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。』復依同法施行細則第 7 條規定略以，『.....受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中之 5 日請陪產假』。究其立法意旨，係因婦女分娩時，身心面臨甚大壓力，配偶之陪伴照顧實屬必要，~~爰無論受僱者每日之工作時數多寡，應以一曆日為請假單位。~~
- 【概念補充】本則函釋以修正前性工法為基礎做成，因同時還有講述到勞工工時跨日處理事項，勞動部並未廢除全文，惟此處「以1曆日」為請假單位之解釋，與新法抵觸，抵觸部分無效。

71

71

(三)陪產假不以親自陪伴為限

二、產檢假、陪產檢及陪產假

- 勞動部110.4.13勞動條4字第 1100130213 號函：「一、性別工作平等法第 15 條第 5 項、第 6 項規定，受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 5 日。陪產假期間，薪資照給。同法第21 條規定，受僱者依前開規定為陪產假之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。另同法施行細則第 13 條規定，受僱者依前開規定為陪產假請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。二、**有關受僱者之配偶於境外生產，既有分娩事實，而陪伴方式多元，縱受僱者未離境，仍可請陪產假。**」
- 勞動部111.4.21勞動條4字第1110140341號函：「...三、有關『陪產檢及陪產假』請假，因產檢包含身體檢查或超音波檢查等項目，倘受僱者無法親自陪伴配偶者，應無陪產檢請假之可能；另**配偶有分娩事實者，考量陪伴方式多元，受僱者縱於配合防疫政策之檢疫或隔離期間，仍可依規定申請陪產之請假。**」

72

72

(四)配偶引產，可否申請陪產假？

二、產檢假、陪產檢及陪產假

勞委會102.8.23勞動3字第1020023463號函

- 二、依性別工作平等法第15條第4項規定，**受僱者於其配偶「分娩」時，雇主應給予陪產假三日【編按：現行法為7日】**。分娩與流產，依醫學上之定義，妊娠20週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠20週以下產出胎兒為「流產」；分娩過程中胎死腹中、分娩後死產，均依據事發當時之懷孕週數來決定其為分娩或流產。基上，**有關受僱者妊娠22週引產，其配偶自可依上開規定申請陪產假**。
- 三、另依勞工請假規則第3條第2款規定「子女...喪亡者，給予喪假6日，工資照給。」又，本會82年4月28日台〈82〉勞動2字第17859號函略以，如嬰兒脫離母體後並未獨立存活（死產），則雇主毋庸另給喪假。前開函釋闡明產假給予與否乃以嬰兒脫離母體後是否「獨立存活」為判斷要件。案內嬰兒於脫離母體後獨立存活10餘分鐘始死亡，仍應適用勞工請假規則給予喪假6日。

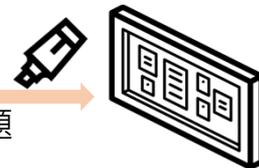
73

73



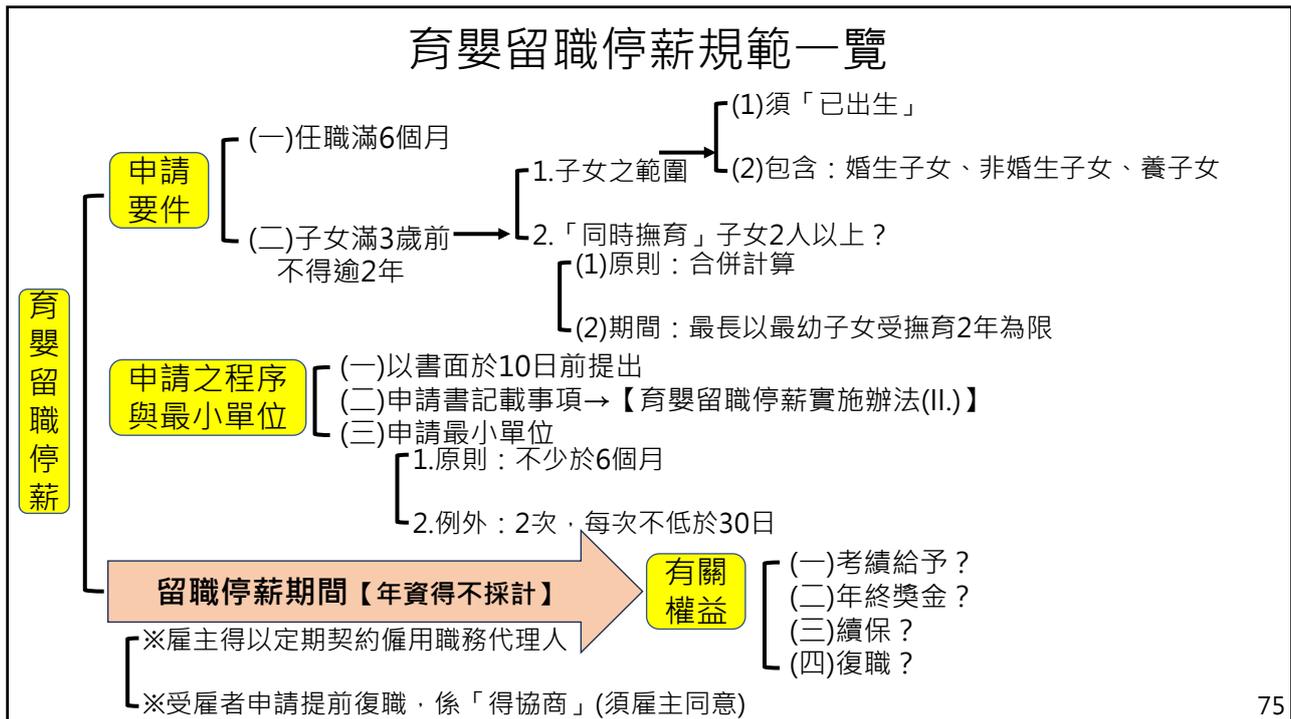
Chapter 3. 育嬰留職停薪

章節體系：勞工育嬰留職停薪之申請問題



74

74



留職停薪期間【年資得不採計】

※雇主得以定期契約僱用職務代理人

※受雇者申請提前復職，係「得協商」(須雇主同意)

有關權益

- (一) 考績給予？
- (二) 年終獎金？
- (三) 續保？
- (四) 復職？

75

75

一、育嬰留職停薪

勞工保險條例施行細則§21(I)：「本條例第9條及性別工作平等法第16條第2項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。」

• 性別平等工作法§16：

- (I.)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，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。
- (II.)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3年繳納。
- (III.)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之受僱者，其共同生活期間得依第1項規定申請育嬰留職停薪。
- (IV.)育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- (V.)育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

76

76

一、育嬰留職停薪

- 性別平等工作法施行細則§8：「受僱者於依本法第16條第1項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第15條第1項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。」
- 性別平等工作法施行細則§9：「受僱者依本法第16條第2項規定繼續參加原有之社會保險，**不包括**參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。」
- 性別平等工作法施行細則§12：「本法第16條第1項、第18條第1項及第19條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。」

77

77

一、育嬰留職停薪之申請

- 《育嬰留職停薪實施辦法》【111.1.18修正】
 - 第2條：
 - (I.)受僱者申請育嬰留職停薪，應於**10日前**以書面向雇主提出。
 - (II.)前項書面應記載下列事項：一、姓名、職務。二、留職停薪期間之起訖日。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。~~六、檢附配偶就業之證明文件。【配合性平§22修法刪除了】~~
 - (III.)前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。但受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限。
 - 第4條：育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。
 - 第6條：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。

78

78

(一)子女尚未出生不得申請育嬰留職停薪

勞委會99.5.11勞保1字第0990140107號函

- ...上開規定之立法意旨係為協助父母兼顧養育幼兒與職場工作之責任，故**適用對象以子女已出生之父母為限**。本案勞工之子女於98年8月31日出生，其得自98年8月31日起依法申請留職停薪；惟98年7月1日至98年8月30日期間，尚非屬性別工作平等法所稱之育嬰留職停薪期間。...

79

79

(二)同時有其他親屬協助照顧，不影響育嬰留職停薪之申請

勞委會102.8.30勞保1字第1020140499號函

- 二、查性別工作平等法第16條育嬰留職停薪之立法意旨，係考量多數父母仍親自負擔養育幼兒之責任，為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任，爰加以訂定。另依育嬰留職停薪實施辦法第7條規定，受僱者於育嬰留職停薪期間不得與他人另訂勞動契約。查前開規定係為符合全力撫育幼小子女之立法原意，受僱者如於育嬰留職停薪期間，所免除原勞動契約約定應提供勞務之時段，從事非育嬰之事實，尚不符性別工作平等法育嬰留職停薪規定之目的。**所詢育嬰留職停薪期間，勞工非全時獨立育嬰之情形，倘受僱者有親自育嬰之事實，且未與他人另訂勞動契約者，性別工作平等法尚無禁止受僱者得請他人協助育嬰之規定。**

80

80

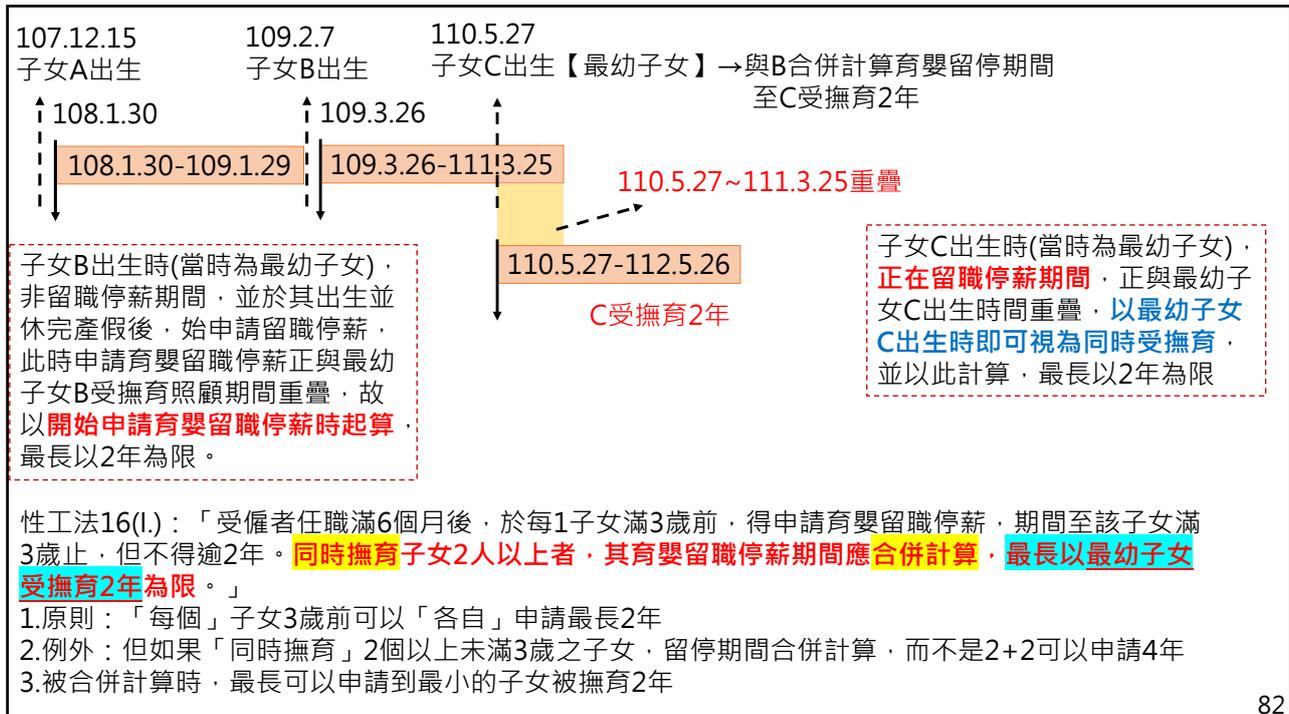
(三)同時撫育子女2人以上之留停期間疑義

勞委會99.1.14勞保1字第 0980140644 號函

- 依性別工作平等法第16條第2項規定略以，受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險。爰受僱者如有同時撫育子女2人以上者，應以被保險人申請育嬰留職停薪期間，其最幼子女並已同時受撫育作為續保期限認定。至貴局來函所詢「最幼子女受撫育」之起始日，究係指「最幼子女出生之日」或「較長子女名義第1次申請育嬰留職停薪之日」部分，說明如下：
 - (一) 被保險人於最幼子女出生後始申請育嬰留職停薪，其**開始申請育嬰留職停薪時正與最幼子女受撫育照顧期間重疊**，故以**開始申請育嬰留職停薪時起算**，最長以2年為限。
 - (二) 被保險人於**申請育嬰留職停薪續保期間，正與最幼子女出生時間重疊**，故得以**最幼子女出生時即可視為同時受撫育**，並以此計算，最長以2年為限。

81

81



82

82

(四)關於育嬰留職停薪申請之「10日前」計算

勞動部112.5.11勞動條4字第1120147942號函

- 一、為減緩受僱者申請育嬰留職停薪對企業運作及人力調配之影響，讓雇主可及早因應，育嬰留職停薪實施辦法第2條第1項規定：「受僱者申請育嬰留職停薪，應於10日前以書面向雇主提出。」。
- 二、有關「10日前」之計算方式，**以受僱者向雇主提出書面申請之次日起，依曆計算至受僱者育嬰留職停薪始日之前一日止**。例如：受僱者育嬰留職停薪之始日為5月15日，則受僱者至遲應於同年5月4日以書面向雇主提出申請。
- **【算足完整10天，申請當日跟開始留停之日都不計入】**

83

83

(五)並無兩次育嬰留職停薪應間隔6個月之規定

勞委會93.10.6勞動3字第0930048700號函

- 二、查兩性工作平等法【**編按：即現行性工法**】第十六條第一項規定：『受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，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。同時撫養子女二人以上者。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。』；復依育嬰留職停薪實施辦法第二條第二項規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。**上開規定並無受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次復職生效日相隔半年以上之限制**。故依同法第二十一條第一項規定，受僱者依上規定為育嬰留職停薪之請求時，雇主應不得拒絕。雇主如欲規定受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次申請復職生效日相隔半年以上者，應與受僱者協商。

84

84

(六)留停實施辦法第2條第3項但書所定2次，
於同時撫育子女2人以上者，申請次數應合併計算

勞動部110.7.27勞動條4字第1100130788號函

- 二、查性別工作平等法第16條第1項規定：『受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，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。』；次依本(110)年6月4日修正發布、同年7月1日生效之育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項規定：『前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。但受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限。』。三、**考量受僱者育有2名以上未滿3歲之子女，其撫育期間重疊，有關育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項但書所定2次，受僱者於同時撫育子女2人以上者，其申請次數應合併計算，並以最幼子女受撫育期間申請2次為限。**

85

85

二、育嬰留職停薪期間之權益【年終獎金】

勞動部103.7.24勞動條4字第1030070998號函

- 三、另事業單位依民俗發給之年終獎金，屬事業單位之勞工福利事項，其發放要件、標準及方式等事宜，勞動基準法並無規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關核備後並公開揭示之，惟**不得對申請育嬰留職停薪之受僱者另為不利處分**。
- 四、綜上，受僱者於育嬰留職停薪期間雖無出勤義務，惟事業單位仍可按受僱者出勤狀況依比例發給年終獎金，以落實性別工作平等法之立法精神。又，受僱者於育嬰留職停薪前，倘已符合前述獎金之領取要件，縱其約定之發放日期在育嬰留職停薪期間，雇主仍應依約定發給。至本案事業單位是否違反性別工作平等法第21條規定，請本權責核處。
- 五、另有關於育嬰留職停薪之「留職停薪」於勞工法令上之意涵，係指勞雇雙方合意「暫時停止勞動契約之履行」，勞動契約並未終止。

86

86

二、育嬰留職停薪期間之權益【三節】

勞動部104.12.11勞動條4字第1040132583號函

- 三、復查事業單位倘依民俗發給勞工之年節獎金，屬事業單位之勞工福利事項，有關其發放之要件、標準及方式等事宜，勞動基準法並無規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關（縣、市政府勞工或社會局（處））核備後並公開揭示之，惟不得以『申請育嬰留職停薪與否』為是否發放之依據，亦不得對申請育嬰留職停薪之受僱者另為不利之處分，以落實性別工作平等法之立法精神。
- 四、旨揭三節獎金如因民俗節慶於特定期日發給，以『在職與否』做為核發獎金之依據，尚無違反性別工作平等法第21條規定『其他不利之處分』之虞。至各該事業單位之三節獎金是否屬節金性質，仍應依個案事實認定。

87

87

二、育嬰留職停薪期間之權益【考績】

勞動部103.6.4勞動條4字第1030130979-1號函

- 二、有關事業單位給予勞工考績（核）時之處理方式及標準等事宜，勞動法規並無明文規範，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或於工作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關核備後，並公開揭示之。
- 三、基於「勞務提供程度之差異」於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可，惟不得以「是否申請育嬰留職停薪之事實」為判斷依據，並應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。至雇主未予全年未出勤之育嬰留職停薪者是年考績，尚難認屬不利之處分。

88

88

三、雇主於育嬰留職停薪期間終止勞動契約， 應先報請主管機關同意

- 性別平等工作法第17條：
- (I.)前條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。
- (II.)雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於30日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

89

89

關於性工法第17第1項各款要件適用

勞委會98.2.11勞動3字第0980130099號函

- 二、有關性別工作平等法第十七條第一項第一款所稱『虧損』，是指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利；虧損與否認定，應就長時期觀察，例如提出近年來經營狀況、資產負債或財務報告，說明虧損情形及終止部分勞動之計畫。至於同款所稱『業務緊縮』，係指企業之經營，客觀上確有縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍；業務緊縮與否，應視實際業務狀況而定，非僅指營業項目或生產品有無變動。如雇主僅因一時營業額減少，但部門仍正常運作而需要勞工，難認係業務緊縮。...

90

90

關於「無適當工作可供安置」 【參考相似之勞基法第11條第4款規定】

最高法院 112 年度台上字第 582 號民事判決

- 按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第4款規定自明。該條款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。...又勞基法第11條第4款所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務。...

91

91

關於性工法第17第1項各款要件適用

勞委會98.2.11勞動3字第0980130099號函

- 三、另有關性別工作平等法第十七條第一項第四款所稱『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』，須以『有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置』為前提，至於業務性質變更範圍，並非侷限於公司登記所營事業項目，應綜合考量市場條件，如產品變更、技術變更、法令適用、機關監督、經營決策方式及預算編列等之變更，依個案事實認定。
- 四、有關性別工作平等法第十七條第二項規定，『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』，係指雇主如有第十七條第一項各款所定情形未能使受僱者復職而終止勞動契約時，雇主應於終止契約日之三十日前通知受僱者，該『三十日前通知』，為預告性質。

92

92

雇主若確實有勞基法第11條之情況，惟欲資遣育嬰留職停薪期間之勞工，仍應先經主管機關同意

勞委會98.10.8勞動3字第0980130753號函

- 二、按性別工作平等法第16條育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自負擔養育幼兒之責任，為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭，爰加以訂定。另為使受僱者於育嬰留職停薪期滿後，得以順利復職，同法第17條規定，雇主除有該條第1項各款規定情形之一，並經主管機關同意者外，不得拒絕受僱者復職。雇主因該條第1項各款原因未能使受僱者復職時，應於30日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。三、就前揭育嬰留職停薪之立法意旨觀之，**育嬰留職停薪旨在使受僱者兼顧工作與家庭，並保障其工作權，故受僱者育嬰留職停薪期滿申請復職時，雇主需有法定原因始得與受僱者終止勞動契約。**四、**基上，雇主任得依勞動基準法第11條規定，預告勞工終止勞動契約，惟申請育嬰留職停薪之勞工，雇主如欲終止勞動契約，仍應依性別工作平等法第17條規定辦理。**

93

93

※性工法第17條之主管機關

勞動部109.8.10勞動條4字第1090130733號函

- 三、查行政程序法第12條規定略以：『不能依前條第一項定土地管轄權者，依下列各款順序定之：...二、關於企業之經營或其他繼續性事業之事件，依經營企業或從事事業之處所，或應經營或應從事之處所。...』，實係考慮企業或事業之持續活動，而由與此活動處所最接近之行政機關取得管轄權較為經濟、便捷與效率。再查同法第13條第1項規定略以：『同一事件，數行政機關依前二條之規定均有管轄權者，由受理在先之機關管轄，不能分別受理之先後者，由各該機關協議定之...』。四、**本案公司登記地為高雄市，受僱者勞務提供地為屏東縣，考量性別工作平等法第17條規定，主管機關對於受僱者於育嬰留職停薪期滿申請復職時，雇主是否具有法定原因得予以拒絕具有同意權，如該勞務提供地屬雇主之營業據點或事業活動處所，後續受僱者對於能否復職而與雇主衍生爭議時，由勞務提供地之直轄市、縣(市)主管機關管轄，可就近解決或進行相關事證之調查，較為經濟、便捷，亦堪認符行政程序法第12條第2款規定之意旨。**

94

94

延伸閱讀：雇主得否規定留職停薪之勞工，應自行尋得職缺始能復職？

臺灣高等法院107年度重勞上字第48號判決

- 案例事實：勞工於辦理留職停薪後，雇主以留職停薪申請文件載有「留職停薪結束時，公司不保證提供工作機會，若無適當職缺將視為自願離職並配合辦理離職程序」，視為其自請離職。
- 雇主主張：
 - 公司為協助員工進行工作與生活之整合，於員工因家庭照顧、教育、短期工作或其他個人需求而無法提供勞務之情況下，設置恩惠性之留職停薪制度，由員工依系爭留職停薪辦法提出申請，經公司主管同意後，得予留職停薪，惟因公司持續營運，相關職務不能空缺無人處理，乃明定申請留職停薪員工之原工作職位不予保留，員工有責任在留職停薪屆期前找尋復職之職位，若於留職停薪期間屆滿時未尋得適當職位，將以員工自願離職辦理，並無顯失公平或規避勞基法強制規定之處。
 - 上訴人任職多年，清楚知悉系爭留職停薪辦法，自願提出申請，並簽署留職停薪文件，應自行承擔無法復職之風險

95

95

法院這麼說



留職停薪制度僅是讓雙方暫時停止原有之權利義務，期滿本應回復工作

臺灣高等法院107年度重勞上字第48號判決

審酌留職停薪制度既僅使勞雇雙方分別暫停提供勞務及給付工資，兩造間勞動契約並未間斷，是於留職停薪目的消失或約定期間終了時，勞工即得本於尚存續之勞動契約請求復職，乃事理所當然。則系爭留職停薪辦法及上訴人所簽署之留職停薪文件前揭條款，要求留職停薪之員工負有在留職停薪到期前找尋復職職位之責任，並規定留職停薪員工於留職停薪期滿未尋適當職位復職，即以自願離職處理云云，顯然已於現行勞基法關於勞動契約終止之法定事由以外，另行以訂定工作規則及約定勞動契約之方式創設契約終止事由；此與勞基法前揭強制規定，顯然有違。

※【三審判決維持】最高法院109年度台上字第1753號判決：「...按勞動契約上之『留職停薪』，係指在契約存續中，勞工暫時免除提供勞務，雇主暫時中止給付工資，勞動關係之主給付義務暫時中止之謂。...原審認上開約定，係減輕上訴人於勞動契約下所負之義務，及加重被上訴人所負之責任，且其結果係被上訴人留職停薪期滿前未覓得適當職位以復職，即以自願離職處理，自顯失公平，依民法第247條之1第1、2款規定，應為無效，經核於法並無違誤...」

96

96



雇主單方擬定顯失公平之條款，不能認為有效

臺灣高等法院107年度重勞上字第48號判決

...且上開條款乃雇主單方擬制，必須依賴雇主提供工作機會以換取工資維持生計之弱勢勞工難有對等協商之空間；該等條款既將雇主本於勞動契約應提供勞工職務之義務，轉為應由勞工自行尋覓職務始能復職，已加重勞工在勞務契約下所負之義務；而被上訴人為雇主，既掌握人事任用決定權，顯然實質控制員工復職與否，嚴重侵害勞工受憲法第15條保證之工作權，自屬顯失公平。系爭留職停薪辦法及系爭條款既違反勞基法之強制規定，且屬定型化契約條款而有減輕被上訴人責任、加重上訴人責任之顯失公平之情事，依民法第71條及第247條之1規定，自不能認為有效。則除上訴人另有與被上訴人合意終止契約，或有勞基法所規定法定終止事由外，被上訴人逕行援引上開辦法及條款，抗辯：上訴人於留職停薪期滿未尋得適當職位復職，應以自願離職處理而使契約終止云云，已難採取。

97

97

延伸閱讀：事業單位於規章中規定「勞工保證於育嬰留職停薪期滿依規定復職，未復職者，願受免職處分」之效力為何？

臺灣高等法院臺中分院105年度勞上易字第31號判決

- 案例事實：勞工於育嬰留停屆滿前，再向雇主提出續請育嬰留停，惟雇主表示公司人員已穩定無缺額，拒絕其復職，亦不同意給予留職停薪。
- 雇主主張：
 - 勞工之假單載明「本人保證留職停薪期滿後回公司上班，若未依規定辦理復職，本人同意受公司免職處分」，惟勞工屆期並未復職，自屬連續曠職且違反申請書之承諾，故公司乃公告開除之。
 - 勞工提前或延後復職，應與雇主協商並經雇主同意後始得為之。勞工未經公司同意自不得延後復職。

98

98

「保證於育嬰留職停薪期滿復職，未復職者，願受免職處分」之約定，無異架空勞工申請第二次留職停薪之權利，應屬無效

臺灣高等法院臺中分院105年度勞上易字第31號判決

上訴人104年5月1日之留職停薪申請表雖有電腦打字之「本人保證留職停薪期滿後回公司上班，若未依規定辦理復職，本人同意受公司免職處分。」等文字內容，本院揆之前揭內容乃係要求留職停薪申請人同意「期滿後回公司復職，否則同意受公司免職處分」之約定內容，然該約定文義乃屬強迫上訴人如欲請第二次育嬰假而未依約定回公司復職，即應受公司免職處分，顯然違反性別工作平等法第16條第1項受僱者得續請育嬰假之規定，故自屬無效之約定。被上訴人於本件勞資爭議仍執前揭無效之約定內容，要求上訴人不得續請育嬰假，應返回公司復職云云，顯違反性平工作平等法之立法意旨，自不足採認。

99

99

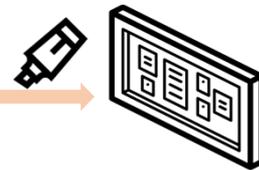


Chapter 4.

哺(集)乳時間、調整工時措施 與家庭照顧假

章節體系：

- (1) 哺(集)乳時間
- (2) 調整工時措施
- (3) 家庭照顧假



100

100

一、哺(集)乳時間

- 性別平等工作法§18：
 - (I.)子女未滿2歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間60分鐘。
 - (II.)受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達1小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間30分鐘。
 - (III.)前2項哺(集)乳時間，視為工作時間。
- 性別平等工作法施行細則§11：「本法第18條第1項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。」

101

101

(一)性工法之哺(集)乳時間優休於勞基法適用

一、哺(集)乳時間

勞動部105.5.27勞動條4字第1050130987號函

- 一、查《性別工作平等法》部分條文修正案業經本(105)年5月18日華總一義字第10500042821號總統令公布(如附件)，並於105年5月20日生效。
- 二、本次有關哺(集)乳時間之修正重點如下：(一)放寬受僱者哺(集)乳期間至子女未滿2歲，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間60分鐘。(二)因受僱者每人每次哺(集)乳所需時間不同，爰刪除哺(集)乳次數限制，受僱者可依個人需求，於每日60分鐘內「不限次數」加以運用哺(集)乳時間。(三)考量延長工作時間亦有哺(集)乳需求，增訂受僱者於每日正常工作時間以外延長工作時間達1小時以上者，雇主應另給予哺(集)乳時間30分鐘。
- 三、旨揭規定修正後，雖與現行《勞動基準法》第52條規定有所差異，惟**適用《勞動基準法》之事業單位依中央法規標準法第16條規定，應依修正後之性別工作平等法第18條規定辦理。**

102

102

(二)哺(集)乳時間於勞工出勤加班之假日亦有適用

一、哺(集)乳時間

勞動部112.1.19勞動條4字第1120147501號令

- 受僱者子女未滿二歲須親自哺(集)乳者，雇主依性別工作平等法第十八條第一項及第二項規定，除規定之休息時間外，於每日工作時間八小時以內者，應另給哺(集)乳時間六十分鐘；於每日工作時間八小時以外之工作時間達一小時以上者，應給予哺(集)乳時間三十分鐘。**前開每日，包括出勤之工作日、休息日及休假日。**本解釋令自即日生效。

103

103

(三)哺(集)乳時間非為使勞工提早退勤之規範， 雇主如有哺(集)乳設施，勞工宜盡量使用

一、哺(集)乳時間

勞委會97.3.11勞動三字第0970064092號函

- ...二、查性別工作平等法第18條規定之哺乳時間，係就受僱者如欲親自哺乳未滿1歲之子女時，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間2次，**上開規定並未規範受僱者親自哺乳之場所，故受僱者如離開工作場所進行哺乳行為，尚無不可，惟事業單位內如設有哺集乳設施，受僱者宜盡量使用之。**三、**哺乳時間旨在使受僱者得以兼顧工作與育兒，故受僱者應依其親自哺乳需要提出申請，非以延後上班或提前下班為目的，**雇主亦不宜違反事實需求統一訂定哺乳時段。惟依同法第2條規定，雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

104

104

※司法實務曾肯認勞工哺(集)乳時間之運用應符合立法意旨

一、哺(集)乳時間

臺灣新北地方法院民事判決107年度勞訴字第111號判決

- 3.再查，雖行政院勞工委員會勞動3字第1010132489號函文說明：「受僱者親自哺乳之場所如事業單位內有哺集乳設施，受僱者宜盡量使用，若無受僱者離開工作場所進行哺乳行為，尚無不可」，然觀該意旨係基於體敘勞工婦女於哺乳幼兒時，賦與彈性選擇個人感受最合適哺乳之空間，以利照顧兒童及其身心，才未強制規定哺集乳行為必須於機關哺集乳室為之。然查，**該意旨並非代表受僱者哺集乳完畢後，可擴張解釋得逕自下班離開工作崗位之理由。換言之，依據該函釋僅是賦與勞工婦女自主選擇哺乳地點之權利，並不能逕自以此作為取代原工作時間上下班制之約定。**是本件中，原告主張依循性別工作平等法第18條規定，每日享有60分鐘之哺乳權利並無疑義，然仍應優先於被告所設之哺集乳室為之，縱有須離開至他處哺集乳，形式上仍應以60分鐘為妥，並應向被告明志科大或主管報備，以利校方了解原告去向，否則在雇主處使用哺乳室需登記，在非雇主處則無需任何回報，依舉輕以明重之法理，顯失平衡。...

105

105

※司法實務曾肯認勞工哺(集)乳時間之運用應符合立法意旨

一、哺(集)乳時間

臺灣新北地方法院民事判決107年度勞訴字第111號判決

- ...同理，原告完成哺集乳時，理應比照一般勞工使用哺集乳室之辦法，返回工作場所後再依正常程序下班，否則雇主將無法知悉受僱者是否完成哺乳？或哺乳完畢時人員、設備是否安全？且允許勞工得逕自下班無須回報，對雇主而言非但無法知悉勞工是否有哺乳之事實，且存在以哺乳名義為刻意提早下班之藉口，並不妥適；再者逕自離去未回報之行為，都將使雇主對勞工之生命、身體安全產生額外不確定性之風險承擔。從而，**原告於每次11：30、16：30前往哺乳後即自行下班之行為，顯與被告明志科大之規定不合。**

106

106

(四)哺乳期間原則上可解釋為產後1年

一、哺(集)乳時間

勞委會83.11.8 (83) 台勞動三字第100039號函

- 查憲法第一百五十三條規定婦女從事勞動者應按其年齡及身體狀態予以特別之保護，第一百五十六條規定國家為奠定民族生存發展之基礎應保護母性，故勞動基準法第四十九條第二項規定禁止女性勞工於哺乳期間從事夜間工作，立法旨意在於保護產後女性勞工生活作息正常，以利哺育及照顧嬰兒，所謂哺乳，不限於餵哺母乳，包含餵哺牛乳在內；至於哺乳期間之長短，該條文未予規定，應視個別女工之實際情況而定，經參酌同法第五十二條：『子女未滿一歲須女工親自哺乳者，……。』及勞工安全衛生法第二十二條第一項：『雇主不得使……產後未滿一年之女工從事左列危險性或有害性工作……。』等規定，該『哺乳期間』可解釋為產後一年，但仍應視個別勞工之情況而定。

107

107

(五)哺乳期間之女性勞工不得從事夜間工作， 但未親自哺乳者不在此限

一、哺(集)乳時間

勞動部104.6.15勞動條2字第1040131179號函

- 二、查勞動基準法第49條第2項所稱之『哺乳期間』可解釋為產後1年，但仍應視個別勞工之情況而定，前經本部改制前行政院勞工委員會（以下簡稱『勞委會』）83年11月8日台83勞動3字第100039號函釋在案。另依勞委會87年8月26日台87勞動3字第035659號函以：『查勞動基準法第30條之1及第49條係規定女性勞工於哺乳期間不得從事夜間工作，故未親自哺乳女性勞工不包括在內。』特予重申。...

108

108

二、工時調整措施

- 性別平等工作法§19：
 - (I.)受僱於**僱用30人以上**雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求為下列2款事項之一：
 - 一、每天減少工作時間1小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
 - 二、調整工作時間。
 - (II.)受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。
- 性別平等工作法施行細則§5：
 - (I.)本法第13條第1項、第19條及第23條第1項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。
 - (II.)本法第19條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第1個工作日雇主僱用之總人數計算。

109

109

輪班制勞工如申請「調整工時」， 仍應在原約定工時範圍內調整之

二、工時調整措施

勞動部104.6.15勞動條2字第1040131179號函

- 一、勞動基準法施行細則第七條規定，勞雇雙方應就工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項於勞動契約中加以約定。惟性別工作平等法十九條規定：『受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。』以利方便受僱者照顧其幼兒，並給予受僱者育嬰減少工作時間，調整工作時間等之選擇，使其得以兼顧工作與家庭。
- 二、基上，**受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，如擬依性別工作平等法第十九條規定『調整工作時間』，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整。...**

110

110

三、家庭照顧假

- 性別平等工作法第20條：
 - (I.)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，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。
 - (II.)家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- 勞工請假規則第7條：勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。

111

111

(一)關於「家庭成員」、「嚴重疾病」或「重大事故」，均從寬認定

三、家庭照顧假

- 勞委會101.2.22勞動3字第1010053629號函：「二、查性別工作平等法第20條第1項規定：『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，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年7日為限。』**上開規定旨為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，故該規定所稱『家庭成員』、『嚴重之疾病』及『其他重大事故』之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。**來函所詢若係受僱者因其子女感染傳染性流感需在家隔離，致其須親自照顧，得依上開規定請假。...」
- 勞委會99.5.12勞動2字第0990070660號函：「...勞工如為照顧因天然災害發生經發布學校停止上課而在家之子女，可依上開規定請家庭照顧假...」

【可參考規範】兒童及少年福利與權益保障法§51：「父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，**不得使6歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處**或由不適當之人代為照顧。」→EX：幼兒園停班或有小孩有狀況要接

112

112

(二)家庭照顧假之日數併入事假計算

三、家庭照顧假

勞委會97.5.30勞動3字第0970069994號函

- 二、查性別工作平等法第14條生理假規定之立法意旨，係基於女性生理上之特殊性，明定女性受僱者之生理假。但為免假日太多，影響企業之營運，乃將生理假併入病假日數計算，其薪資亦依各該病假規定辦理。復查**同法第20條家庭照顧假規定之立法意旨，係為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，特明定7天之家庭照顧假。惟為不使假日增加，造成企業負擔，乃規定其日數併入事假計算，其薪資亦依各該事假規定辦理。**三、基上，有關性別工作平等法第14條、第20條之請假疑義，應依上開原則辦理。若勞工所請之病假或事假已超過勞工請假規則所定之天數，仍欲申請生理假或家庭照顧假時，雇主拒絕勞工之申請，難謂有違法之情形。四、又，企業如訂有全勤獎金規定，而勞工依法申請生理假或家庭照顧假時，依據性別工作平等法第21條規定，雇主自不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。

#END

113