

臺北市政府勞動局115年度  
補助事業單位於員工育兒期間減少工時實施計畫2.0

問答集

更新日期：115.05.01

2.0問答篇

Q1：本次計畫（2.0）與原計畫差異為何？

A：2.0主要有四大變動：

1. 補助金額：每家事業單位最高補助總金額由新臺幣 10 萬元提高至新臺幣 20 萬元整。
2. 實施期程：實施期程由115年10月31日延長至12月31日。
3. 核銷期限：事業單位於實施完成後，於116年2月17日前檢具相關文件向本局辦理經費核銷。
4. 變動申請：新增「變動申請」機制，原已申請單位若因補助金額提高或申請人數增加，可提出變更申請。

Q2：如果事業單位原申請計畫之人數或金額不變動，是否仍須於115年10月31日前辦理核銷作業？

A：若已經申請並經審核同意補助之事業單位，亦適用2.0計畫，若原申請計畫之人數或金額不變動，則辦理核銷作業將由115年10月31日延長自116年2月17日，事業單位不需另行申請變動。惟若計畫已執行完畢仍請盡速辦理核銷作業，以利補助款之核撥。

**Q3：如果事業單位已經申請並經審核同意補助，是否適用本計畫？如何申請變更？**

A：若已經申請並經審核同意補助，亦適用2.0計畫。若因本次最高補助金額提高、實際申請人數增加或實施計畫之期程變動，可填妥「變動申請表」並檢附相關證明文件，於6月30日前向本局申請變更。

**Q4：變動申請表中的「原核准文號」去哪裡找？**

A：請參閱本局先前寄發之核准公文，文號格式為「北市勞資字第115XXXXXX 號」。

## 申請資格篇

**Q1：民間成立之社團法人（如協會、工會等）或財團法人是否也可以申請補助？**

A：民間成立之社團法人或財團法人（如協會、基金會、工會等）如登記設立於本市，即可申請本計畫。

**Q2：如單位登記設立於其他縣市，但於本市另設有分公司或分會，且有於有關機關辦理相關登記，是否可以申請？**

A：可以，只要單位有分公司或分會登記於本市皆可申請本計畫。

**Q3：由政府機關捐助成立之財團法人是否可適用？**

A：目前尚非本計畫適用對象。

**Q4：我是雇主或委任經理人，是否符合計畫補助實施對象，事業單位是否可以申請補助？**

A：依勞動基準法第2條及公司法第8、29、192、208條規定，勞基法所稱之雇主，對外代表公司，與公司之間為委任關係，非勞動基準法所稱受僱從事工作之勞工，董事長即屬之。此外，事業單位之經理人依公司法所委任者，與事業單位之間為委任關係，其受任經營事業，擁有較大自主權，與一般受僱用勞工不同，故依公司法所委任負責經營事業之經理人等，非屬勞動基準法上之勞工。

依據實施計畫規定，本局補助實施對象為受僱者，如為公司登記之負責人或委任經理人，則非屬本計畫適用對象。

**Q5：事業單位所申請實施對象如果與負責人間為親屬關係，是否仍可以向本局申請育**

## 兒期減少工時補助？

A：勞動基準法第2條規定（略以），一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

如該申請實施對象已為公司登記之董、監事，屬共同經營、共享營利分潤，則非屬本計畫適用對象；如該申請實施對象受事業單位僱用指揮監督，為提供勞務獲取報酬之勞工，則為本計畫適用對象。

事業單位如有此類對象欲申請實施，請於申請時說明其於事業單位內之職稱，俾利本局釐清。

**Q6：計畫中有提到受僱者在計畫實施期間戶籍需設於本市，是否須於計畫實施起即設籍於本市，如為實施期間遷入（或遷出）本市，是否可適用並向勞動局申請補助？**

A：事業單位如欲實施本計畫並向本局申請補助，受僱者需設籍於本市，如於計畫實施期間戶籍遷出（或遷入）本市，則依實施期間設籍於本市的比例，本局將依比例給予補助。

**Q7：兼職員工是否為補助對象？**

A：依勞動部「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，部分工時勞工定義為，所定工作時間，較該事業單位內全部時間工作勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工，目前非為本計畫補助對象。本計畫補助對象為依勞動基準法第30條法定工作時間約定之全時工作者，惟如勞資雙方所約定工作時間優於法令規定，則從其約定。

**Q8：受僱者如一日4小時在公司，4小時在家遠距工作，是否為補助對象？**

A：如為本局「臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則」所稱居家工作者，目前非本計畫補助對象。

**Q9：員工子女的送托地點是否需限定在台北市？**

A：不限制，本計畫適用對象為：登記設立於臺北市之事業單位且受僱員工設籍在臺北市，故員工子女的送托地點無限制在臺北市。惟員工工作地與員工子女送托地明顯過遠，而無親自接送之事實則不予補助。

**Q10：「減少工時不減薪」計畫是否具強制性？公司是否一定要配合執行？**

A：否，本計畫為鼓勵性質，如受僱勞工未符合補助資格，事業單位仍應依性別平等工作法第19條規定，依事業經營型態，酌予勞工減少或調整工作時間。

**Q11：「減少工時不減薪」計畫，員工可自行申請嗎？**

A：本計畫申請對象以事業單位為主，非受僱勞工本人。

**Q12：母公司登記在臺北市，子公司登記在外縣市，子公司員工可以用母公司之名義申請補助嗎？**

A：不可以，補助對象必須是登記設立於臺北市之事業單位的員工，且子公司與登記在臺北市的母公司並非法律上的同一勞僱主體，因此無法以母公司名義申請補助。

## 執行篇

Q1：計畫受理審查方式是什麼？是依申請先後順序核准嗎？事業單位送申請後可以開始執行嗎？

A：本計畫申請採隨到隨審方式辦理，本局將依事業單位所提供資料進行審查後，發函通知事業單位，事業單位於實施完成後檢附相關資料再送本局辦理相關審核作業。

Q2：依本補助計畫，同一受僱者有2名子女需親自接送，可向雇主申請減少工時2小時嗎？

A：受僱者如有親自接送子女之需求，勞雇雙方約定減少工時非以一小時為限，仍視勞雇雙方協商約定結果而定。惟依本計畫，每年每名受僱者，本局補助雇主各該受僱者於計畫期間實施時數薪資之八成，每名受僱者最高補助1萬5千元。

Q3：計畫中提到「且於本計畫期間至少實施3個月」是否須為連續月份？

A：無須為連續月份，僅需在本計畫實施期程前（115年12月31日），任3個單月執行即可。

Q4：若受僱者突然離職而無法依本計畫實施3個月，或到職時間短於3個月時，是否仍可向本局申請補助？

A：雇主於計畫實施期程前（115年12月31日），受僱勞工如仍有減少工作時間需求，且勞雇雙方已協商約定實施，而遇有上述情事，雇主仍可向本局核銷，本局將依比例給予補助。

**Q5：雙親於同一公司工作，親自接送同一名子女，可以分別申請嗎？**

A：雙親若以輪流方式於不同工作日親自接送同一名子女，可以分別申請。若雙親申請工作日重複則無法受理申請。

**Q6：如受僱者之工作時間，依勞動基準法第30條及第30條之1變形工時制度調整後致當日工作時間未達法定工作時間，是否仍可以申請補助？**

A：可以，實施變形工時之受僱者，如當日有親自接送子女而減少工作時間之需求，勞雇雙方仍可協商約定實施，雇主仍可向本局申請補助。

**Q7：如勞雇雙方約定協商減少工作時間日數逾本計畫所訂10日，所逾日數雇主可否申請補助？**

A：本計畫之意旨乃為鼓勵事業單位推動員工接送子女減少工時不減薪之福利措施，積極營造友善育兒職場環境。若勞雇雙方依本計畫約定減少工作時間日數逾10日且不減薪，雇主可依實際執行天數向本局申請補助，惟每名受僱者最高補助金額仍以1萬5千元為上限。

**Q8：員工於該日若請特休1小時接送子女上學，雇主也不會扣薪水，這樣是否符合申請補助資格？**

A：不符合，本計畫「減少工時1小時」之執行方式，應由勞雇協商後以書面載明實施，員工無須辦理請特別休假，雇主亦不可要求員工以請假方式為之。

**Q9：若員工該日有請假情事，該日是否還能夠向雇主申請「減少工時1小時」？雇主是否能向本局申請補助？**

A：不一定，若受僱者當日業依勞動基準法規定請假一日，則非屬上班當日因接送子女之需要而減少工時1小時，並不符合本計畫補助對象；若如受僱者所請為半日假，而出勤之半日有接送子女需求，勞雇雙方仍可協商約定減少工時1小時，雇主於實施後亦可向本局申請補助。

**Q10：減少工時一小時，是否可以延後0.5小時上班、提早0.5小時下班嗎？**

A：可以延後0.5小時上班、提早0.5小時下班，只要計畫實施期間事業單位有提供受僱者上班當日確實減少工時1小時，即可申請。

**Q11：公司為服務業，上班時間下午2時到10時，如於工作時間中間4時去接小孩，5時回公司上班，公司可否申請補助？**

A：可以，只要計畫實施期間事業單位確實提供受僱者上班當日確實減少工時1小時，即可申請。

**Q12：減少一小時工時是否可以請假方式辦理？事業單位內部差勤系統該如何調整？**

A：本計畫「減少工時1小時」的性質，應為「雇主免除勞工給付勞務」，由勞雇協商後以書面載明實施，雇主不可要求員工以請假（如特別休假）方式為之。惟事業單位於經營管理上有差勤控管之需，可參酌以下方式進行員工出勤管理註記，並建議可提至事業單位內部勞資會議討論議定。

1. 可於差勤系統或出勤紀錄上註記「友善育兒減少工時1小時」。

2. 逕於差勤系統上設定，員工於打卡時由系統自動帶入減少工時之設定。

3. 事業單位於差勤系統上增加一項請假項目，假別名稱可由事業單位自行訂定。

**Q13：薪資計算方式是依「本薪+獎金+津貼」計算總額，還是以本薪或投保薪資計算？**

A：依勞動基準法第2條第3款規定「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。」，基此，工資之認定應依上開規定辦理，只要符合上開定義之薪資項目皆應計入，非僅以本薪或投保薪資認定計算。

**Q14：執行期間適逢寒暑假，仍有安親班接送之需求，此期間是否仍可申請補助？**

A：可以，凡受僱者育有十二歲以下子女，且子女送托於合格立案托兒機構、居家托育（保母）或於國民小學就讀，因親自接送而需減少工時者，即符合申請資格。

**Q15：若員工沒有依原育兒減少工時計畫之時間上下班，如約定減少工時為下午16時下班，但16時15分或16時35分才刷下班卡，是否可認列為補助時數？**

A：不一定，目前以約定減少工時下班後之15分鐘內為合理範圍，若超過15分鐘則當次不予認列（如約定減少工時為下午16時下班，則必須於16時15分前刷卡下班）。若員工在約定的減少工時下班時段超過15分鐘仍留在公司並有刷卡紀錄，代表該時段並未完全達成「減少勞務給付」的事實，則該日可能無法被認定為有效的「減少工時」日數。同理，若勞雇間約定減少工時上班前15分鐘內刷卡為合理範圍，如約定減少工時後為上午9時上班，則最早打卡時間為8時45分，早於8時45分打卡者難認有減少工時事實。

## 核銷篇

**Q1：可否於核銷時新增補助員工名單？**

A：可以，若有變動請盡早於當年度6月30日前依「變動申請表」提出申請，惟於本計畫實施期程前（115年12月31日），如事業單位其他受僱勞工仍有減少工作時間需求，勞雇雙方可協商約定實施。雇主於向本局核銷時，應依計畫規定檢具相關文件予本局，但每家事業單位最高補助金額仍以新臺幣20萬元為上限。

**Q2：若受僱者所選之減少工時期間在實施期程（115年12月31日）之後，該如何申請補助？**

A：本補助實施期程至當年度12月31日截止，其後之減少工時將不予補助。

**Q3：申請時寫的金額與實際的核銷金額不一樣可以核銷嗎？(例如員工調薪、需求人數增加)**

A：可以，補助金額依據申請期間雇主所繳交之「申請補助受僱者名冊」做審核計算，惟於本計畫實施期程截止日前(當年度12月31日前)，如事業單位其他受僱勞工仍有減少工作時間需求，勞雇雙方可協商約定實施，雇主於向本局核銷時，應依計畫規定檢具相關文件予本局，惟每家事業單位最高補助金額仍以新臺幣20萬元為上限。

**Q4：核銷時需檢附的「受僱者出勤紀錄」，是否可使用公司出勤系統內建的 EXCEL 檔案匯出提供？另外，是否可以提供出勤紀錄之電腦畫面截圖？**

A：可以，核銷時需檢附之「受僱者出勤紀錄」形式不限，惟需提供完整之出勤紀錄並核蓋公司之大小章。

## 其他篇

**Q1：事業單位收到的補助款是否要認列公司所得？是否會扣稅？**

**A：補助款列為公司所得，有關稅務問題請洽國稅局洽詢。**