

# 5F i家新觀念



臺北市政府勞動局官網  
性別工作平等QR code  
106年3月編製



勞動臺北



臺北市政府勞動局  
Department of Labor, Taipei City Government

廣告





## 序 言

性別工作平等法第 14 條至 20 條規定，勞工依規定可申請生理假、產假、安胎假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、哺（集）乳時間及家庭照顧假等，雇主不能拒絕。但許多勞工常面臨不能請假或不敢請假的狀況，甚至請假後受到資方的不利對待，為落實性別工作平等法，除了政府機關的宣導、檢查外，更重要的是事業單位應有性別工作平等的觀念與行動，我們期望透過《吾愛吾假 - 請假權益新觀念小冊》，經由案例的分享及試算，協助事業單位人事（人資）人員及勞工朋友們，瞭解員工法定權益及各種假別的請假規定。

另外，性別工作平等法等勞動法令，並未排除部分工時勞工適用，為保障部分工時勞工之勞動權益，勞動部於 103 年訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，做為部分工時勞工權益之行政指導原則，此次也特別將部分工時人員納入案例中，如生理假在性別工作平等法中規定每個月一日，而部分工時員工也是以一曆日計算，並非以工作時數依比例核給生理假等。

本局輔導事業單位訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，105 年度已完成清查 2,174 家；並訂定「育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫」，105 年度主動發函 7,848 人，提供育嬰留



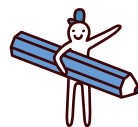
職停薪復職者相關法令資訊；透過性別工作平等專案的「宣導、輔導、勞檢」三合一政策，105 年度針對「住宿服務業」進行性平專案勞檢，共檢查 30 家飯店業者就其育嬰留職申請、家庭照顧假、生理假等員工權益及管理規則之修訂，予以輔導。

本局未來將對微型企業加強宣導，協助建立有關「性別平權」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」及「促進工作平等措施」等政策目標，就讓我們先貫徹性別工作平等法所定之假別，一起攜手創造尊重、包容、平等、和諧的職場新文化。



臺北市政府勞動局長 賴香伶謹識 106 年 3 月

賴香伶



## 目錄 | Contents

- 01 序言
- 04 生理假篇
- 08 產假篇
- 12 安胎休養篇
- 16 育嬰留職停薪篇
- 20 產檢假篇
- 23 陪產假篇
- 26 家庭照顧假篇
- 30 孕婦職場環境篇
- 32 哺（集）乳篇
- 34 育嬰留職停薪復職後特別休假計算篇



# 1. 生理假篇

## 勞動小百科

1. 依性別工作平等法第 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。」、勞動部 104 年 9 月 8 日勞動條 4 字第 1040131594 號令：「受僱者全年度所請生理假，已屆相關法令所定病假之日數上限，年度內再有請生理假之需求仍可依性別工作平等法第 14 條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。」、同法第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，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。」，違反規定者，依同法第 38 條規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
2. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函略以：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。

## 個案分析

### 狀況 1.

105 年 7 月底小咪已經請完 30 天的普通傷病假（其中含 7 天生理假），但是，她每個月都還有請生理假的需求，不知道還可再提出生理假的申請嗎？有薪或無薪？



## 勞動尖兵來解答

- (1) 生理假仍併入病假，但全年有 3 次的生理假是無須併入病假計算的；換句話說，女性勞工全年核給半薪的生理假加上未住院的普通傷病假的日數，最高可以有 33 天。但如果這 33 天都請畢時，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。
- (2) 因此，女性勞工全年須核給半薪之生理假加上普通傷病假的日數，最高仍為 33 天；但在加計無薪的生理假後，全年生理假加上普通傷病假日數，最多則可有 42 天。



## 狀況 2.

小青 105 年 1 至 10 月已請了 30 天病假、3 天生理假，請問小青若在 105 年 11 月或 12 月有請生理假的需求，請問小青還可以請假嗎？

### 勞動尖兵來解答

小青至 105 年 10 月底止，病假及生理假合計已達 33 日，則小青若於 105 年 11 月或 12 月因生理日致工作有困難仍有請生理假需求者，每月仍可請 1 日生理假，惟該生理假雇主可不給薪，但小青仍受有性別工作平等法第 21 條規定「受僱者依前七條之規定為請求時，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」之保護。

## 狀況 3.

小美為大學生，利用課餘時間到便利商店打工賺錢，時薪 140 元，平均每週工作時數 20 小時，小美原排定 3 月 16 日上班 3 小時，但 3 月 16 日當天生理期非常不舒服致無法工作，就跟店長請了生理假一日，便利商店應如何計算小美的生理假薪資？

### 勞動尖兵來解答



### (1) 狀況 1：假設小美全年請假日數未逾 3 日

按勞動部函釋，給假部分：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 1 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。因此，小美請休生理假 1 曆日且可得薪資為：時薪 140 元 × 原排定工作時數 3 小時 × 0.5(即減半發給薪資)=210 元，小美於 3 月 16 日請生理假 1 日薪資為 210 元。

### (2) 狀況 2：假設小美全年請假日數已逾 3 日

按勞動部函釋，生理假逾 3 日部分應併入病假計算，因此於本案內需先計算出小美本年度可請病假時數，即平均每週工作時數 20 小時 / 每週正常工作時間 40 小時 × 30 天病假 × 8 小時 = 120 小時 / 年。小美於 3 月 16 日請生理假 3 小時，則小美當年度剩餘病假為 120 小時 - 3 小時，尚餘病假 117 小時。至小美可領之生理假薪資為時薪 140 元 × 原排定工作時數 3 小時 × 0.5(即減半發給薪資)=210 元，小美於 3 月 16 日請生理假所得薪資為 210 元。

### (3) 狀況 3：

假設小美未逾 3 日之生理假已全部請畢且全年請病假時數已逾 120 小時，則小美如有因生理日致無法工作者，仍得請生理假 1 曆日，惟雇主可不給薪。

# 2. 產假篇



## 勞動小百科

1. 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。」，另依據勞動部（行政院勞工委員會改制後）91 年 10 月 22 日勞動三字第 0910055077 號函：「勞動基準法第 50 條及兩性（性別）工作平等法第 15 條所稱「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」。」。
2. 依性別工作平等法第 15 條第 1 項規定：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，

給予產假五日。」、同法第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，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。」，違反規定者，依同法第 38 條規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

3. 依性別工作平等法施行細則第 8 條規定：「受僱者於依本法第十六條第一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十五條第一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」。
4. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函略以：基於母性保護之精神，部分工時勞工請休產假者，其產假期間應依性別工作平等法第 15 條第 1 項規定，依曆連續計算；懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，雇主應按所需期間，依曆給假。
5. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函：「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」。

## 個案分析

### 狀況 1.

小咪申請育嬰留職停薪至 105 年 12 月 10 日屆滿後復職，而小咪在 105 年 11 月 16 日生了第 2 胎，請問小咪是否仍享有產假？

## 勞動尖兵來解答

受僱者於育嬰留職停薪期間屆滿前流產或分娩，且復職後仍在產假期間時，雇主仍應依法給予產假及產假工資，但得扣除自分娩之日起至復職前之日數。所以，小咪復職後雇主仍應給予產假及產假工資，但得扣除自分娩之日起至復職前之日數。

### 狀況 2.

小蘭受僱於某出版公司擔任內勤計時人員，已經工作兩年多，每週平均工作 20 小時，時薪 140 元，按月發放，近半年平均每月所得為 11,200 元。因即將生產，需向公司請產假，小蘭應如何向公司請產假？產假薪資如何計算？

## 勞動尖兵來解答

基於對母性保護的目的，因此有關產假給假規定，不會因

為是部分工時勞工，而與全職勞工有所差別，均依曆連續計算，以利母體調養恢復體力。至於薪資的發放方式，按勞動基準法第 50 條第 2 項規定：「女工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給」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。如果是按月計酬之女工，其產假期間之工資，原則上係以分娩前已領或已屆期可領之最近 1 個月工資除以 30 所得之金額推算。小蘭因即將生產，可直接向公司請產假 8 週（56 天），依曆給假。小蘭可領薪資為月平均工資 11,200 除以 30，可得到日平均工資，再乘上 56 天產假，即可推得雇主應給付之產假工資。

### 狀況 3.

小如受僱於公司擔任總務，已在職 6 年，月薪 3 萬元。因即將生產，需向公司請產假，小如應如何向公司請產假？產假薪資如何計算？

## 勞動尖兵來解答

小如可依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定向公司請產假 8 週，此段期間內之薪資應按原發薪標準（3 萬元）發放。



# 3. 安胎休養篇

## 勞動小百科

1. 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。」、同法第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，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。」，違反規定者，依同法第 38 條規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
2. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函略以：懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，雇主應按所需期間，依曆給假。
3. 勞動部 105 年 2 月 3 日勞動條 4 字第 1050130153 號函略以：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，縱使受僱者前已同意實施所謂

「無薪休假」，惟基於母性保護之意旨，若受僱者提出安胎休養請假、產檢假或陪產假申請，雇主應依法給假不得拒絕。產檢假或陪產假期間，並應依「無薪休假」前原勞動契約所約定之工資數額給付；安胎休養請假期間薪資，則依相關法令之規定辦理。

4. 勞動部 104 年 11 月 13 日勞動條 4 字第 1040131548 號函略以：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。
5. 勞動部 104 年 5 月 29 日勞條 4 字第 1040130594 號令略以：受僱者如確有產檢事實及需求，以「半日」為請假單位，雇主不得拒絕，又選擇以「小時」為請假單位亦無不可，而擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。





## 個案分析：

### 狀況 1.

小花受僱於大型量販店計時人員，每週平均工作 25 小時，時薪 140 元，因懷孕不適，經醫師診斷需安胎休養，小花應如何向公司請安胎假？安胎假如何計算？

### 勞動尖兵來解答

小花可持醫師開立需安胎休養之診斷證明，向公司請安胎假，雇主應按所需期間，依曆給假。一年內未超過小花病假 150 小時部分（病假依比例核給，即 25 小時週 / 40 小時週 × 30 日 × 8 小時），安胎假併入病假計算，工資折半發給，超過 150 小時部分，則可不計薪。



### 狀況 2.

小葉任職於旅行社，因近期觀光客減少，勞雇雙方合意因景氣因素協商暫時縮減工時及減少工資期間（即實施所謂「無薪休假」），小葉此時需要請安胎假，公司該如何給假及給薪？

### 勞動尖兵來解答

於無薪休假期間，小葉可持醫師開立需安胎休養之診斷證明，向公司請安胎假，雇主應按所需期間，依曆給假。安胎假未逾病假 30 日（工作日）部分，工資應依「無薪休假」前原勞動契約所約定之工資數額折半發給，超過 30 日（工作日）部分，則可不計薪。



# 4. 育嬰留職停薪篇

## 勞動小百科

1. 依性別工作平等法第 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。」、同法第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，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。」，違反規定者，依同法第 38 條規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
2. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函略以：有親自照顧養育幼兒需求而申請育嬰留職停薪者，其期間依曆計算，不因部分時間工作而依比例計給。

3. 勞動部（行政院勞工委員會改制後）94 年 10 月 13 日勞動 3 字第 0940056112 號函略以：「育嬰留職停薪實施辦法」第 2 條第 2 項規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。前開規定，係就保障勞工申請育嬰留職停薪之權利，以及雇主僱用替代人力之可行性為衡平考量。惟如勞工所得請求之期間不足 6 個月，或勞資雙方協商合致，可不受前開「每次以不少於 6 個月為原則」之限制。
4. 勞動部 105 年 10 月 17 日勞動條 4 字第 1050132309 號略以：受僱者如於育嬰留職停薪期間，依性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法規定，以書面另行提出下一次育嬰留職停薪之申請時，雇主不得拒絕。另受僱者如欲提前或延後復職，係屬契約中止期間之變更並涉及雇主人力安排調度，依育嬰留職停薪實施辦法第 3 條規定，勞雇雙方應本誠信原則協商議定之，非謂受僱者於告知雇主後即得提前或延後復職；至雇主接收受僱者提出之申請後，得審酌企業人力調度安排及受僱者申請提前或延後原因之各項因素

綜合考量，與受僱者協商，惟縱協商未果，雇主尚不構成違反性別工作平等法第 21 條規定。至受僱者提出育嬰留職停薪申請，究屬延後復職或另行提出申請，應依個案事實判定。



## 個案分析

### 狀況 1.

小英婚後一直於連鎖手搖飲料店，每週工作 20 小時，因小孩 3 歲前照顧需求大，小英打算申請育嬰留職停薪，小英的育嬰留職停薪期間是否會與正職員工有所差異？

### 勞動尖兵來解答

小英可申請育嬰留職停薪期間與正職員工並無差異。

### 狀況 2.

志明和春嬌是雙薪家庭，雙方均為科技廠裡的工程師，每天從早到晚的工作，為了陪伴及照顧未滿 3 歲的小孩，志明打算申請育嬰留職停薪 2 個月，不曉得這樣符不符合法令規定？

### 勞動尖兵來解答

志明可以和雇主商量只申請 2 個月的育嬰留職停薪，如果雇主同意的話，則志明可不受「每次以不少於 6 個月為原則」之限制。

### 狀況 3.

小咪申請育嬰留職停薪至 105 年 12 月 10 日屆滿後復職，而小咪在 105 年 11 月 16 日生了第 2 胎，請問小咪是否仍享有產假？



## 勞動尖兵來解答

小咪於育嬰留職停薪期間屆滿前流產或分娩，且復職後仍在產假期間時，雇主仍應依法給予產假並依法給付產假工資，但得扣除自分娩之日起至復職前之日數。所以，小咪復職後雇主仍應給予產假及產假工資，但得扣除自分娩之日起至復職前的日數。

### 狀況 4.

小惠育嬰留職停薪期間起訖日為 105 年 9 月 1 日至 106 年 2 月 28 日，預計 106 年 3 月 1 日復職，因小惠尚有育嬰的需求，小惠是協商延後復職或另行提出申請，對自己比較有利？

## 勞動尖兵來解答

小惠於育嬰留職停薪期間，如依性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法規定，以書面另行提出下一次育嬰留職停薪之申請時，則雇主不得拒絕。小惠如需再申請育嬰留職停薪，其期間不滿 6 個月，則可與雇主協商延後復職，另育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 1 項第 6 款規定，雖明定申請育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則，小惠如申請或協商之育嬰留職停薪期間不滿 6 個月者，雇主亦可優於法令規定，同意小惠不滿 6 個月的育嬰留職停薪申請，又雇主如不同意小惠口頭申請育嬰留職停薪或延後復職，並無違法，小惠如未能與雇主達成延後復職之協議，即須復職上班，否則雇主可依小惠無正當理由繼續曠工三日，予以解僱，不得不慎。

# 5. 產檢假篇

## 勞動小百科

1. 依性別工作平等法第 15 條第 4 項規定：「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。」、同條第 6 項規定：「產檢假及陪產假期間，薪資照給。」、同法第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，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。」，違反規定者，依同法第 38 條規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
2. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函略以：部分工時勞工相較全時勞工，於工作與家庭生活之時間運用較富彈性，且部分工時勞工之每日工作時數型態多元，爰部分工時勞工於請求產檢假、陪產假及家庭照顧假時，依均等待遇原則，按勞工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）。

## 個案分析

### 狀況 1

小花懷孕需產前檢查，她可以怎麼請產檢假？有薪或無薪？

### 勞動尖兵來解答

小花在妊娠期間，如於上班時間有因妊娠衍生的任何相關檢查或就診需要，都可以請產檢假，產檢假期間，薪資照給，小花可以選擇以「時」、「半日」或「1 日」為請假單位，一旦選定後就不可以變更。如以「時」為請假單位，以 5 日可換算為 40 小時產檢假，小花可視自己的實際需要評估後決定請假單位！

### 狀況 2

小咪剛懷孕，身體不適，經醫師診斷需安胎休養兩週，期間剛好碰到預先排定的產前檢查！在安胎假期間的產檢，可以改請產檢假嗎？有薪或無薪水？

### 勞動尖兵來解答

小咪可以將安胎假中實際產檢的日期，改請產檢假，產檢假期間，工資照給。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給；若於安胎休養請假期間內有產前檢查之事實及需求者，得改請產檢假。產檢假時，工資照給。

# 6. 陪產假篇

## 狀況 3.

小梅任職於藥妝店擔任計時人員，每週工作 20 小時，時薪 150 元，小梅於妊娠期間需產檢，不曉得計時人員可否申請產檢假？薪資如何計算？

### 勞動尖兵來解答

小梅每週平均工作 20 小時，依比例產檢假可請 20 小時（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，即  $20 \text{ 小時每週} / 40 \text{ 小時每週} \times 5 \text{ 天} \times 8 \text{ 小時} = 20 \text{ 小時}$ ），小梅如請 20 小時的產檢假，雇主應依時薪 150 元計算小梅薪資。



### 勞動小百科

1. 依性別工作平等法第 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。」，同條第 6 項規定：「產檢假及陪產假期間，薪資照給。」、同法第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，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。」，違反規定者，依同法第 38 條規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。另依性別工作平等法施行細則第 7 條規定：「本法第十五條第五項規定之五日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假」。
2. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函略

以：部分工時勞工相較全時勞工，於工作與家庭生活之時間運用較富彈性，且部分工時勞工之每日工作時數型態多元，爰部分工時勞工於請求產檢假、陪產假及家庭照顧假時，依均等待遇原則，按勞工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）。

## 個案分析

### 狀況 1.

小花進醫院待產後，106 年 1 月 18 日寶寶出生，請問配偶何時可以開始請陪產假？怎麼請？有薪或無薪？

## 勞動尖兵來解答

- (1) 小花的配偶可以考量在她產前及產後合計的 15 日內請 5 天的陪產假。如果小花的配偶在產前待產時就請陪產假，則自第 1 個請假日起算 15 個日曆天內，必須請完 5 天陪產假；或者他也可以從生產日開始請陪產假，同樣必須自請假的第 1 日起算 15 個日曆天內，任選 5 天請假。

- (2) 如果小花配偶於 1 月 17 日請第 1 日產檢假，則小花配偶應於 1 月 17 日至 31 日間（合計 15 日）期間請畢 5 日陪產假。
- (3) 如果小花配偶未曾於小花分娩前請陪產假，則小花老公應自分娩當日即 1 月 18 日至 2 月 1 日之 15 日內擇 5 日請假。

### 狀況 2.

小明任職於連鎖速食店擔任計時人員，每週工作 15 小時，時薪 180 元，小明配偶近日將分娩，不曉得計時人員可否申請陪產假？薪資如何計算？

## 勞動尖兵來解答

小明每週平均工作 15 小時，依比例陪產假可請 15 小時（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，即  $15 \text{ 小時} / 40 \text{ 小時} \times 5 \text{ 天} \times 8 \text{ 小時} = 15 \text{ 小時}$ ），小明如請 15 小時的陪產假，雇主應依時薪 180 元計算並給予小明陪產假薪資。





# 7. 家庭照顧假篇

## 勞動小百科

1. 依性別工作平等法第 20 條規定：「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，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」、同法第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，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。」，違反規定者，依同法第 38 條規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
2. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函略

以：部分工時勞工相較全時勞工，於工作與家庭生活之時間運用較富彈性，且部分工時勞工之每日工作時數型態多元，爰部分工時勞工於請求產檢假、陪產假及家庭照顧假時，依均等待遇原則，按勞工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）。

3. 勞動部 105 年 8 月 23 日勞動條 4 字第 1050131862 號函略以：同性伴侶依民法第 1123 條第 3 項規定取得「家屬」之身分，自屬前開「家庭成員」之範疇。至是否具備永久共同居住之意思及客觀事實，不以登記同一戶籍為唯一認定標準。另證明文件之形式，法無明文，得資證明受僱者有須親自照顧其家屬之事實已足。



## 個案分析

### 狀況 1.

小咪的婆婆昨天突然身體不適，送醫治療，小咪要留在醫院照顧，她可以向雇主申請家庭照顧假嗎？有薪或無薪？

## 勞動尖兵來解答

小咪可請家庭照顧假，雇主不得拒絕，但可不給當日工資。小咪應於提出申請時，敘明親自照顧的必要性，雇主也得要求小咪提出相關證明文件。性別工作平等法第 21 條規定，當員工提出申請家庭照顧假時，雇主是不得拒絕的！至於「家庭成員」的定義，除配偶、親屬外，只要是以永久共同生活為目的，而同居一家者，也都視為家屬。所以小咪依法可以申請家庭照顧假！

### 狀況 2.

小華受僱於民營加油站計時人員，每週平均工作 20 小時，時薪 150 元，因父親腦溢血須專人親自照顧，小華可以請家庭照顧假嗎？家庭照顧假薪資如何計算？

## 勞動尖兵來解答

小華每週平均工作 20 小時，依比例每年家庭照顧假可請 28 小時（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，即  $20 \text{ 小時} / 40 \text{ 小時} \times 7 \text{ 天} \times 8 \text{ 小時} = 28 \text{ 小時}$ ），家庭照顧假併入事假計算，雇主無須給付薪資。

### 狀況 3.

小康和小雄為同性伴侶，小康車禍住院，小雄為了照顧小康，是否可依性別工作平等法申請家庭照顧假？

## 勞動尖兵來解答

查性別工作平等法第 20 條規定之立法意旨，係為使受僱者得以兼顧家庭照顧責任與職場工作，同性伴侶既屬「家庭成員」，小康發生重大事故，小雄自得以申請家庭照顧假親自照顧。





# 8. 孕婦職場環境篇

## 勞動小百科

1. 依職業安全衛生法第 31 條：「中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。前項勞工於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，雇主應依前項規定重新辦理之。」違反規定者，依同法第 43 條規定處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

## 個案分析

### 狀況 1.

小花是某百貨公司的員工，她平常工作性質需要久站及搬運重物，近期因為懷孕有些不適，想要請假去看醫生，卻因遇上週年慶而被主管拒絕，請問小花應如何向主管主張呢？

## 勞動尖兵來解答

依據職業安全衛生法第 31 條及女性勞工母性健康保護實施辦法，雇主對於有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施，另外對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，所以案例中的小花應向主管主張降低她久站時數或調離久站職務。

### 狀況 2.

小蔡是一間電子業公司擔任作業員工，前幾次懷孕都是流產收場，此次再度懷孕，小蔡心想無論如何都想保住孩子，她懷疑是因為作業時吸入有機溶劑，請問她應該如何向公司提出更換工作？

## 勞動尖兵來解答

依據職業安全衛生法第 31 條規定，小蔡應立即就醫，並請醫師評估工作性質及環境，開立調整工作職務評估診斷書，公司必須依據醫院診斷書改派其他工作給小蔡。





# 9. 哺(集)乳篇

## 勞動小百科



1. 依性別工作平等法第 18 條規定：「子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘。前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。」。
2. 勞動部 105 年 6 月 27 日勞動條 4 字第 1050131141 號函略以：基於部分工時勞工每日工作時段及時數有不固定之情形，哺(集)乳時間若按其平均每週工作時數除以 40 小時之比例計給，於實務執行上恐有無法完整運用哺(集)乳時間之疑慮，爰部分工時勞工若有哺(集)乳之需求，雇主應依性別工作平等法第 18 條規定給予哺(集)乳時間。
3. 勞動部 103 年 10 月 3 日勞動條 4 字第 1030132064 號函略以：受僱者為撫育多胞胎子女需親自哺乳者，勞雇雙方可在總時數不超過 1 小時時間內，視泌乳情形及受哺乳子女需求，協商調配增加哺乳次數；或可依其親自哺乳子女數增加哺乳時間，增加之哺乳時間是否視為工作時間由勞雇雙方協商議定之。

## 個案分析

### 狀況 1.

小惠受僱於知名火鍋店計時人員，下午時段於廚房協助食材準備，小惠子女尚未滿兩歲且目前仍有哺(集)乳需求，每週平均工作 15 小時，時薪 160 元，公司於小惠出勤時段，應如何計算小惠的哺(集)乳時間及薪資？

### 勞動尖兵來解答

部分工時勞工與全時勞工規範相同，雇主應於小惠休息時間外，並另給小惠哺(集)乳時間六十分鐘，其哺(集)乳時間視為工作時間且薪資照給。

### 狀況 2.

小如為航空公司地勤人員，產假後回到公司服務，小如順利生產雙胞胎，因想親自哺(集)乳，小如疑惑生產雙胞胎者，哺(集)乳時間是否可以增長？

### 勞動尖兵來解答

勞雇雙方可在總時數不超過 1 小時時間內，協商調配增加哺乳次數，或可依其親自哺乳子女數增加哺乳時間，增加之哺乳時間是否視為工作時間由勞雇雙方協商議定之。



# 10. 育嬰留職停薪復職後特別休假計算篇

## 勞動小百科

1. 依勞動基準法第 38 條第 1 項：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、同條第 4 項：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」。
2. 依勞動部「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」陸、三（三）：「特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：部分工時勞工工作年資滿 6 個月以上未滿 1 年者，自受僱當日起算，6 個月正常工作時間占全時勞工 6 個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年

資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。」。

3. 育嬰留職停薪實施辦法第 4 條規定：「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。」，若員工於育嬰留職停薪期滿復職後，申請育嬰留職停薪之當年度之特別休假日數未休畢，則於復職時之當年度可繼續行使特別休假權益。若於申請育嬰留職停薪前，當年度之特別休假已休畢，則復職後，尚需依勞動基準法第 38 條規定，繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期間，始得行使特別休假權益。



## 個案分析

### 狀況 1.

小蘭受僱於某貿易公司擔任內勤計時人員，每週工時為 17 小時，已經工作 3 年又 2 個月，後因家庭需要，需向公司請育嬰留職停薪假，(1) 小蘭是否擁有特別休假？復職後特別休假日數如何計算？(2) 承上，依比例換算出之特別休假日數，如有不足 1 日者，應如何請假？(3) 若小蘭自請離職、被資遣或解僱時，得否向雇主要求特別休假未休之日數所應發給之工資？

### 勞動尖兵來解答

(1) 小蘭繼續工作屆滿三年，如每週工時 40 小時（即與全時勞工相同）可獲得 14 日特別休假；依勞動部「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第陸點之精神，依比例換算，如小蘭每週工時為 17 小時，依比例計算應有特別休假 5.95 日（ $14 \text{ 日} \times 17 \text{ 小時} / 40 \text{ 小時}$ ），小蘭申請留職停薪前已任職滿 3 年又 2 個月，若小蘭於育嬰留職停薪期滿復職後，申請育嬰留職停薪之當年度之特別休假日數未休畢，則於復職時之當年度可繼續行使特別休假權益。亦即，復職後之 10 個月內，可享有 5.95 日之特別休假。若小蘭於申請育嬰留職停薪前，當年度之特別休假已休畢（即已修畢 5.95 日之特別休假），則復職後，尚需依勞動基準法第 38 條規定，繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期間，始得行使特別休假權益。



- (2) 依小蘭的狀況，特別休假不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。小蘭特別休假 5.95 日，可透過勞雇雙方協議至分鐘，0.95 日即 480 分鐘（8 小時） $\times 0.95 = 456$  分鐘 = 7 小時 36 分鐘，雇主得無條件進位給予小時、半日或全日，惟不得低於 7 小時 36 分鐘。
- (3) 小蘭之特別休假，如因年度終結或契約終止（自請離職、被資遣或解僱）而尚有未休之日數，雇主應發給工資。

### 狀況 2.

小王受僱於海運公司擔任會計，已經在職 3 年 2 個月，因家庭需要，需向公司請育嬰留職停薪，小王特別休假有幾日？使用期間為何？

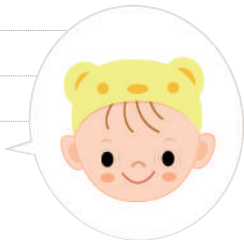
### 勞動尖兵來解答

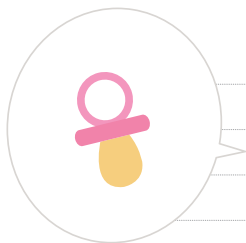
小王已連續工作屆滿三年，可獲得 14 日特別休假，申請留職停薪前 2 個月內及復職後之 10 個月內，可請休特別休假，總共可享有 14 日之特別休假。





Lined writing area with horizontal dashed lines.

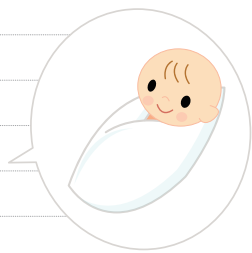


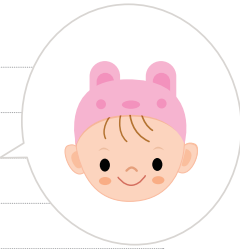


Lined writing area for notes on page 40.



Lined writing area on page 42, consisting of 20 horizontal lines for text entry.





Lined writing area for page 44, consisting of 20 horizontal lines.







出版者：臺北市政府勞動局

發行單位：臺北市政府勞動局

出版日期：2017年3月

地址：臺北市信義區市府路1號5樓

電話：1999(外縣市 02-27208889)#7023



勞動臺北電子報 QR Code



勞動臺北臉書粉絲專頁 QR Code