

## 勞動條件、就業平等

[首頁](#) / [業務專區](#) / [勞動條件、就業平等](#)

### 勞動基準法適用

### 工資

### 工時(休息、休假、請假)

### 工作規則

### 部分時間工作勞工權益

### 違反勞動法令公布專區

### 童工、母性保護、技術生

### 職業災害補償

### 性別工作平等法相關權益

### 防制就業歧視

### 建構友善生養職場

### 勞動部所屬機關



## 建構友善生養職場

瀏覽人次：9985

更新日期:2021/11/25

[我要發問](#)

### 修正性別工作平等法施行細則

第七條 本法第十五條第五項規定之七日陪產檢及陪產假，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十五日期間內為之。

第九條 受僱者依本法第十六條第二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。

第十五條 本細則自發布日施行。

本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行。

### 修正育嬰留職停薪實施辦法

第二條 受僱者申請育嬰留職停薪，應於十日前以書面向雇主提出。

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。

前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。

第九條 本辦法自發布日施行。

本辦法中華民國一百十年六月四日修正發布之條文，自

一百十年七月一日施行；一百十一年一月十八日修正發布之條文，自一百十一年一月十八日施行。

## **產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點 修正規定**

一、 勞動部(以下簡稱本部)為執行性別工作平等法(以下簡稱本法)第十五條第六項及第七項，有關雇主申請產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助(以下簡稱本補助)之規定，特訂定本要點。

二、 本要點主辦機關為本部，其任務如下：

(一)本要點之訂定、修正及解釋。

(二)本要點之協調、督導及經費預算調控。

(三)其他依本要點應辦理事項。

三、 本要點執行機關為本部勞工保險局(以下簡稱勞保局)，其任務如下：

(一)本補助之宣導、受理申請、審查、核發及申訴處理等事項。

(二)本補助之資訊作業系統規劃及建置。

(三)本補助相關統計及分析。

(四)其他依本要點應辦理事項。

四、 雇主依本法第十五條第六項及第七項規定，給付受僱者產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中第六日、第七日之薪資，得申請本補助。

前項規定，雇主依其他法令規定，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。

五、 本補助按雇主實際給付受僱者第六日、第七日之產檢假、陪產檢及陪產假薪資總額，核實發給。

六、 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：

(一)申請書。

(二)雇主名義之國內金融機構或郵局存摺封面影本。

雇主應檢附之文件、資料不齊，經勞保局通知限期補正，屆期末補正者，不予受理。

雇主應本誠信原則對所提出文件、資料內容之真實性負責，如有不實，應負相關責任。

七、 本補助經勞保局核定後，於次月底發給。

- 八、 勞保局為辦理本補助需要，得派員查對相關資料，雇主及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。
- 九、 雇主有下列情形之一者，勞保局不予發給本補助；已發給者，經撤銷或廢止後，應以書面行政處分令其限期返還：
  - (一)不實申領。
  - (二)規避、妨礙或拒絕查對。
  - (三)其他違反本要點之規定。
- 十、 本要點所需經費由公務預算支應。

### **育嬰留職停薪薪資補助要點**

- 一、 勞動部（以下簡稱本部）為落實「國家跟你一起養」政策，提升就業保險法之被保險人於育嬰留職停薪期間之生活，加強經濟安全，以發給育嬰留職停薪薪資補助(以下簡稱本補助)予以協助，特訂定本要點。
- 二、 本要點主辦機關為本部，其任務如下：
  - (一) 本要點之訂定、修正及解釋。
  - (二) 本要點之協調、督導及經費預算調控。
  - (三) 其他依本要點應辦理事項。
- 三、 本要點執行機關為本部勞工保險局（以下簡稱勞保局），其任務如下：
  - (一) 本補助之宣導、審查、核發及申訴處理等事項。
  - (二) 資訊作業系統之規劃、建置。
  - (三) 本補助相關統計及分析。
  - (四) 其他依本要點應辦理事項。
- 四、 本要點之補助對象，為依就業保險法第十一條第一項第四款及第十九條之二等規定請領育嬰留職停薪津貼（以下簡稱育嬰津貼）之被保險人。
- 五、 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二十計算後，與育嬰津貼合併發給。
- 六、 被保險人請領育嬰津貼期間跨越本要點生效日者，其生效日以後之日數依前點規定，按比例計給。
- 七、 勞保局為辦理本補助需要，得派員查對相關資料，被保險人、投保單位及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。
- 八、 被保險人有下列情形之一者，勞保局不予發給本補助；已發給者，經撤銷或廢止後，應以書面行政處分令

其限期返還：

- (一) 依就業保險法請領之育嬰津貼被撤銷或廢止。
- (二) 規避、妨礙或拒絕查對。
- (三) 其他違反本要點之規定。

九、本要點所需經費由公務預算支應。

### **相關問答(Q&A)**

#### **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「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：**僱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)，僱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，僱主給予受僱者第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，僱主給予受僱者第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，已有僱主應給予逾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。

### 懶人包



# (準)媽媽篇

- 安胎休養請假
- 流產之產假
- 產假
- 育嬰留職停薪



- 7日有薪產檢假



- 減少或彈性調整工時
- 哺(集)乳時間
- 家庭照顧假



# (準)爸爸篇

- 7日有薪「陪產檢及陪產假」
- 育嬰留職停薪



- 減少或彈性調整工時
- 哺(集)乳時間
- 家庭照顧假



# 一起看詳細 ▶

- 安胎休養請假
- 7日有薪產檢假
- 7日有薪「陪產檢及陪產假」
- 流產之產假
- 產假
- 育嬰留職停薪
- 減少或彈性調整工時
- 哺(集)乳時間
- 家庭照顧假



**雇主不得拒絕**



**雇主不得拒絕**

準媽媽

## 安胎休養請假

**要件**

經醫師診斷需安胎休養

**假別**

- 治療、照護或休養期間之請假，依相關法令規定
- 適用勞基法之勞工，可用住院傷病假之請假額度

**薪資**

- 依相關法令規定
- 適用勞基法之勞工，普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給



雇主不得拒絕

**準媽媽** 7日有薪產檢假

5+<sup>NEW!!</sup>2日

<p>妊娠期間產檢時 請休</p>	<p>請假單位可選擇以 「日」、「半日」或「小時」 (以「小時」計算者，共可請56小時)</p>
<p>請假單位選定後 不得變更</p>	<p>請假期間 薪資照給</p>



勞動部  
Ministry of Labor

雇主不得拒絕

**(準)爸爸** 7日有薪「<sup>NEW!!</sup>陪產檢及陪產假」

5+<sup>NEW!!</sup>2日

在總數7日之額度內，自行決定陪產檢或陪產之請假日數。



<ul style="list-style-type: none"> <li>陪產檢的請假期間：配偶妊娠期間</li> <li>陪產的請假期間：配偶分娩當日及其前後合計15日內</li> </ul>	<p>請假單位可選擇以 「日」、「半日」或「小時」 (以「小時」計算者，共可請56小時)</p>
<p>請假單位選定後 不得變更</p>	<p>請假期間 薪資照給</p>

勞動部  
Ministry of Labor

僱主不得拒絕

## 流產之產假

準媽媽

要件和日數	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 妊娠3個月以上流產者→4星期</li> <li>▪ 妊娠2個月以上未滿3個月流產者→1星期</li> <li>▪ 妊娠未滿2個月流產者→5日</li> </ul>
期間	請假期間依曆計算
薪資	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 依相關法令規定</li> <li>▪ 適用勞基法，且妊娠3個月以上流產的女性勞工：受僱期間滿6個月者，薪資照給；未滿6個月者，薪資折半發給</li> </ul>



僱主不得拒絕

## 產假

(準)媽媽

要件	懷孕滿20週產出胎兒
期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 8星期</li> <li>▪ 依曆連續計算</li> </ul>
薪資	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 依相關法令規定</li> <li>▪ 適用勞基法之勞工：受僱期間滿6個月者，薪資照給；未滿6個月者，薪資折半發給</li> </ul>



**雇主不得拒絕**

媽媽  
爸爸

# 育嬰留職停薪

<b>要件和期間</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受僱者任職滿6個月、小孩3歲前</li> <li>• 期間最多2年。同時育有2名以上未滿3歲小孩的期間合併計算，最長以最小的小孩2年為限</li> </ul>
<b>申請次數</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 申請期間少於6個月但不低於30日之申請次數以2次為限；同時育有2名以上未滿3歲小孩的申請次數合併計算，最多以最小的小孩2次為限</li> <li>• 申請期間在6個月以上者，無次數限制，但要符合要件和期間規定</li> </ul>
<b>書面申請</b>	受僱者應於10日前以書面向雇主提出申請
<b>津貼</b>	育嬰留職停薪津貼連同政府補助為平均月投保薪資的80%，最多請領6個月
<b>同時申請</b>	育兒爸媽可同時申請育嬰留職停薪及津貼

勞動部

媽媽  
爸爸

# 減少或彈性調整工時

**受僱者人數**

<p style="font-weight: bold; margin-top: 5px;">未滿30人</p>	<p>為撫育未滿3歲小孩，受僱者與雇主協商合意後，可申請下列兩事項之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每天減少工時1小時(無薪資)</li> <li>2. 調整工作時間</li> </ol> <p style="text-align: right; margin-top: 5px;"><b>勞雇協商合意</b></p>
<p style="font-weight: bold; margin-top: 5px;">30人以上</p>	<p>為撫育未滿3歲小孩，可申請下列兩事項之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每天減少工時1小時(無薪資)</li> <li>2. 調整工作時間</li> </ol> <p style="text-align: right; margin-top: 5px;"><b>雇主不得拒絕</b></p>

勞動部



**雇主不得拒絕**

**媽媽  
爸爸**

# 哺(集)乳時間

<p><b>育有未滿2歲小孩 的受僱者，有親自哺 (集)乳需要</b></p>	<p><b>每天享有60分鐘 的哺(集)乳時間；</b> <small>(加班時間1小時以上者， 另享有30分鐘哺(集)乳時間)</small></p>
<p><b>視為工作時間</b></p>	<p><b>哺(集)乳 無次數限制</b></p>

勞動部

**雇主不得拒絕**

**媽媽  
爸爸**

# 家庭照顧假

<b>要件</b>	<p>家庭成員發生以下事由，受僱者須親自照顧：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 預防接種</li> <li>▪ 發生嚴重疾病</li> <li>▪ 其他重大事故</li> </ul>
<b>日數</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 全年7日</li> <li>▪ 請假日數併入事假計算</li> </ul>
<b>薪資</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 依相關法令規定</li> <li>▪ 適用勞基法之勞工：依勞工請假規則規定，事假期間不給工資</li> </ul>

勞動部



# 「產檢假」與「陪產檢及陪產假」 薪資補助

給予受僱者第6日、第7日之「產檢假」、  
「陪產檢及陪產假」之僱主，並發給全額薪資後



可向勞保局申請全額薪資補助  
(補助金額由政府公務預算支應)

