

## 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。

Q2：先前行政院的新聞稿內容包含小孩爸媽可同時申請育嬰留職停薪，請問育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 2 項關於檢附配偶就業之證明文件之規定是否應刪除？又小孩爸媽是否可同時申請育嬰留職停薪？

A2：依現行性別工作平等法第 22 條規定：「受僱者之配偶未就業者，不適用第 16 條及第 20 條之規定。但有正當理由者，不在此限。」。前開規定之修正案正在行政院審查中，爰現行受僱者提出育嬰留職停薪之申請，仍有上開規定之適用。又「育嬰留職停薪實施辦法」第 2 條第 2 項第 6 款「檢附配偶就業之證明文件」之規定，亦將俟性別工作平等法修法通過後，再行刪除。

## 育嬰留職停薪薪資補助要點之 QA

Q1：被保險人之育嬰留職停薪津貼請領期間為今(110)年 6 月 15 日開始為期半年，請問今(110)年 6 月 15 日到 7 月 14 日可請領之育嬰留職停薪補助金額為多少？

A1：育嬰留職停薪薪資補助要點自今(110)年 7 月 1 日生效，依該要點第 6 點規定：「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。」，依前開規定，被保險人之育嬰留職停薪津貼請領期間若為今(110)年 6 月 15 日開始為期半年，今(110)年 6 月 15 日到 7 月 14 日當期之育嬰留職停薪薪資補助，為 7 月 1 日至 7 月 14 日，並按育嬰留職停薪津貼所依據之平均月投保薪資 20%，依比例計算之。

Q2:被保險人之育嬰留職停薪期間為去(109)年 12 月 20 日開始為期 2 年，但育嬰留職停薪津貼只領到今(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？

A2: 育嬰留職停薪薪資補助要點自今(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。

Q3: 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？

A3: 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。

Q4: 符合資格的人可以領多久的育嬰留職停薪薪資補助？

A4: 育嬰留職停薪薪資補助要點自今(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。

### **產檢假薪資補助要點之 QA**

Q1: 現行性別工作平等法所規定之產檢假只有 5 日，雇主給懷孕受僱者第 6 日、第 7 日有薪產檢假之依據為何？

A1:

(1) 配合預防保健產檢次數增加為 14 次，產檢假天數將修正為 7 日，但產檢假日數之調整必須修正性別工作平等法，目前修法草案正

在行政院審查中，若修正通過會立即發布相關資訊。

(2)產檢假薪資補助要點將在今(110)年 7 月 1 日正式上路，針對給予受僱者優於法令之第 6 日、第 7 日有薪產檢假之雇主，將給予薪資補助。自 110 年 7 月 1 日後，受僱者若有請第 6 日、第 7 日產檢假之需求，雇主宜優於法令讓受僱者請產檢假，政府也會補助給雇主其發給受僱者的薪資。

Q2：在性別工作平等法還沒將產檢假日數修正改為 7 日之前，如果雇主不願意讓受僱者請優於法令之第 6 日、第 7 日有薪產檢假，受僱者因而請病假或特別休假去產檢，請問雇主還可以向政府申請補助嗎？

A2：產檢假薪資補助之申請資格僅限雇主給予受僱者第 6 日、第 7 日有薪產檢假者，受僱者如果是請病假或特別休假去產檢，雇主無法享有薪資補助。

Q3：在性別工作平等法還沒將產檢假日數修正為 7 日之前，如果雇主不願意給受僱者第 6 日、第 7 日產檢假該怎麼辦？

A3：

(1)產檢假薪資補助要點將在今(110)年 7 月 1 日正式上路，針對給予受僱者優於法令之第 6 日、第 7 日有薪產檢假之雇主，將給予薪資補助。受僱者如果有請第 6 日、第 7 日有薪產檢假之需求，建議雇主優於法令給假，如果雇主不願意，受僱者可請病假去產檢，雇主不得拒絕。

(2)勞資雙方若因產檢假日數發生爭議，可洽工作所在地之勞工行政主管機關【直轄市、縣（市）政府勞工局（處）或社會局（處）】尋求協處。

Q4：雇主何時可以向勞保局申請產檢假薪資補助？

A4：雇主給予受僱者第 6 日、第 7 日產檢假薪資後，即可向本部勞工保險局申請薪資補助。

Q5：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？

A5：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，雇主有給予該受僱者產檢假薪資者，可申請 1 日之產檢假薪資補助。

Q6：懷孕受僱者如果請完第 6 日產檢假就離職了，請問雇主可以申請產檢假薪資補助嗎？

A6：依產檢假薪資補助要點第 6 點規定略以：「雇主於受僱者請畢產檢假或『請畢前終止契約』，並給予產檢假薪資後，檢附下列文件、資料，向勞保局申請本補助：...。」，依前開規定，懷孕受僱者如請完第 6 日產檢假即離職，且雇主有給予該受僱者產檢假薪資者，亦可申請 1 日之產檢假薪資補助。

Q7：部分工時受僱者之第 6 日、第 7 日產檢假薪資及給假時數如何計算？

A7：

(1) 有關部分工時受僱者產檢假之計算，係接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第 11 至第 14 小時之薪資。

(2) 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。