

115年1月新制

彈性育嬰留職停薪

實務執行問與答

育嬰留職停薪以日請，可以稱為育嬰假嗎？有什麼不同？



育嬰留職停薪和請假對勞工權益上有所不同

	育嬰留職停薪	請假(ex:家庭照顧假)
法令意涵	中止勞動契約	免除出勤義務
適用對象	撫育3歲以下子女	照顧家庭成員
計入年資	×	✓
工資給付	×	×
政府補助	8成薪資補貼	×

註：育嬰留停期間，雇主可優於勞動法令，計入工作年資與給付工資；亦可提供有薪家庭照顧假

為什麼這次政策要用育嬰留職停薪的方式 ，為什麼不直接法律規定放假就好？

政策方向

- ✓ 不涉及修法，可於115年1月就立即上路
- ✓ 育嬰留職停薪期間，可請領6個月的薪資補貼（8成薪，這筆是政府負擔，非雇主負擔）
- ✓ 若雙親尚未請領完畢6個月育嬰留職停薪薪資補貼，以「日」申請育嬰留職停時，仍有8成薪的薪資補貼可以申請
- ✓ 讓有照顧需求的新手爸媽能夠即時受惠

現行策略

以行政規則上路

讓事業單位有適應期
避免小型企業人力調度受衝擊

未來方向

蒐集實務經驗

通盤規劃修法

育嬰留職停薪以日申請：

有限度的 彈性留停



小孩3歲前2年育嬰留停期間，以「日」為單位不超過30日。

仍為留停 中止契約

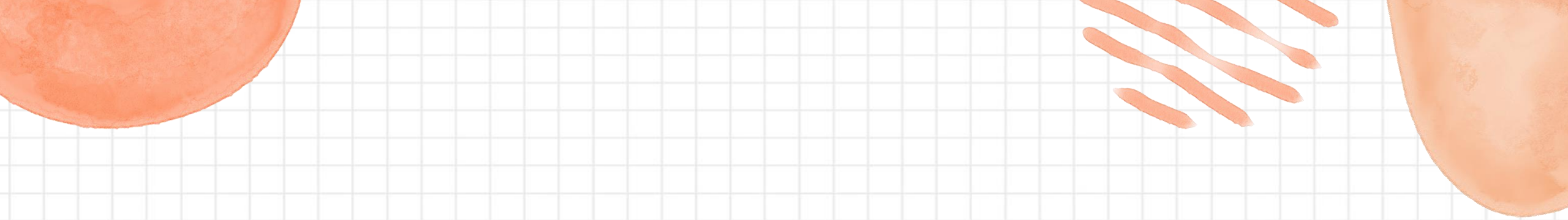


雙方權利義務仍為留停中止契約性質，雇主不增加負擔。
(勞工亦有8成薪資補貼)

期間短 降低不復職 風險



以「日」申請雇主減少復職前行政流程，不會發生勞工不復職流失人才情形。



彈性化前後的**相同**與 **新增**

申請篇

彈性化前後的**相同**與**新增**

同

申請資格

同一公司任職滿6個月，
小孩未滿3歲(優於法令未
滿六個月，依雙方協議)

申請程序

受僱者申請育嬰留職
停薪，應以「書面」
向雇主提出

申請程序與預告期間雇主
優於法令不影響津貼請領



	申請單位	申請預告
現有制度	不超過2年	10日前
	6個月以上	
	30日以上未滿6個月 (以2次為限)	
增	以日為單位， 合併以30日為限	原則：前5日提出 突發(子女生病、停托、 停課)：前1日提出
		當日臨時狀況可委託他人 提出(未經委託不得代辦)

增

如為每日上班4小時部分工時者
一日育嬰留停為4小時工作日

權益篇

彈性化前後的**相同**與**新增**

舉例

小羊1/1到職，因為請了10天的育嬰留停，所以他要工作到隔年的1/10，才算年資滿1年，1/11開始才能享有特休7天

雇主要付工資？

同

不用支付工資！

以日申請仍為育嬰留停，可向勞保局申請育嬰留停「薪資補助」與「津貼」，相當於8成投保薪資的金額，最長發給6個月。



可否扣除全勤獎金？

同

不可以

雇主不得因育嬰留停視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分。員工育嬰留停前後如都沒有遲到並準時出勤，仍要依照比例發給全勤獎金。

年資可否扣除？

可以

育嬰留停期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算，勞動部鼓勵雇主計入工作年資計算。

權益篇

彈性化前後的**相同**與**新增**

如何計算育嬰留停期間？

同

依員工意願提出申請之期間，計算加總最長2年

增

受僱者若選擇以日申請育嬰留職停薪，可依其意願擇工作日彈性申請，合併以30日為限

舉例

小名小孩113年10月1日出生，小名申請自10月15日開始留停6個月，114年4月15日復職，剩餘可申請期間為1年6個月

小名復職之後，因托嬰中心腸病毒停托7日【115年1月2日(星期五)至1月8日(星期四)】，受僱者可先申請1日(115年1月2日，星期五)育嬰留職停薪，例假、休息日(星期六、日)無須申請，後續另依需求再行申請4日(星期一至星期四)，共計需申請5日育嬰留職停薪即可，那麼剩餘可申請期間為1年5個月又25天



權益篇

彈性化前後的**相同**與**新增**

年終及獎金發放日員工申請留職停薪，可以不發嗎？

同

公司發放年終或獎金時，如以員工考績、年資等做為發放依據，而留職停薪的員工如已符合發放條件，便不能因為發放日不在職而拒發該獎金

也就是員工在留職停薪前即符合年終獎金發放要件，就算發放時間在育嬰留職停薪期間，雇主仍要依約定或依比例發給年終獎金



復職篇

彈性化前後的**相同**與**新增**

同

可以提前復職或延後？



可以！只要與雇主協商，經雇主同意即可



復職後延長工時上限？

1. 延長之工作時間，原則一個月不得超過46小時
2. 一個月的起迄由勞資雙方議定，該月縱有申請育嬰留職停薪，期間內加班時數仍併計

同

以日留停還要申請復職？

彈性化以日申請育嬰留停，期間1日到數日不等，員工可於申請留停時明確復職日期，簡化公司內部復職申請程序



簡報結束

