

# 「育嬰留停照顧彈性化」相關問答Q&A



• 更新日期:2026-01-06

## 育嬰留停照顧彈性化」相關問答Q&A

### 一、整體面

### 二、彈性育嬰留職停薪

### 三、配套措施

### 四、家庭照顧假新制

### 五、「育嬰留職停薪照顧彈性化」全民健康保險相關問題

## 一、整體面

### Q1:育嬰留停照顧彈性化新制修正什麼？何時開始施行？

答：本次新制內容主要為「育嬰留職停薪以日申請」及「家庭照顧假以小時計」，規劃勞工得以「日」為單位申請育嬰留職停薪，合併不超過30日，期間仍有8成薪資補貼；以及家庭照顧假與因照顧家人的事假，放寬得以「小時」為單位申請，且雇主不得因此扣發全勤獎金。於115年1月1日方案正式上路。

### Q2:育嬰留職停薪以日請，可以稱為「育嬰假」嗎？2者有何不同？

答:育嬰留職停薪和請假在勞工權益上有所不同：

1. 育嬰留職停薪之「留職停薪」於勞工法令上之意涵，係指勞雇雙方合意「暫時停止勞動契約之履行」，該期間受僱者暫時停止提供勞務，可不計入工作年資計算。雖然雇主不須給付育嬰留職停薪期間工資，但爸媽可各請領最長6個月的育嬰留職停薪津貼，並按就業保險平均月投保薪資發給6成，加上政府另外提供的2成育嬰留職停薪薪資補助，共發給8成的津貼及補助，以保障留職停薪一定期間的基本生活。
2. 目前勞動法令中規定的「假」，屬於勞工依法向雇主提出免除出勤義務之請求，並不影響年資計算。至是否給予薪資，視法令規定而定，以勞工請家庭照顧假為例，是依《勞工請假規則》之事假規定辦理，亦即並未強制雇主給薪。

### Q3:本次政策放寬主要是以「育嬰留職停薪以日申請」的方式，為什麼不直接在法律規定相關假別就好？

答:政府朝向彈性育嬰留停改進政策的方向，主要是在不涉及修法的情況下，就可以立即上路，提早幫助有需要的新手爸媽，同時考量給予育兒家庭經濟上支持，在育嬰留職停薪期間，提供父母8成薪資補貼，以協助勞工放心育兒及陪伴小孩成長。

- 經評估，政策規劃倘選擇於法律明定育兒相關假別，第一涉及修法，影響層面廣泛且準備作業時程長，無法即時協助育兒父母；第二，育兒相關假別若規定由雇主給薪，因30人以下企業或微型企業占我國企業數逾97%(未滿5人者逾80%)，須併同考量雇主負擔能力；另倘法律上只規定給假不給薪，因無經濟上支持，勞工在請假意願將有限。因此，政府選擇以勞工小孩3歲前2年的育嬰留停期間，不超過30日的合理日數，讓勞工得「以日申請」，提早幫助有需要的新手爸媽，並兼顧勞雇雙方的需求。
- 同時，修法是本部完善育兒勞工職場環境的必要工作。面對國內事業單位規模懸殊，以日申請育嬰留停可能影響小、微型企業人力調配，以及勞資可能產生之爭議、隱性歧視現象與勞雇關係緊張等狀態，所以在未修法的情況下，讓勞雇得以有一段期間適應法令制度、累積經驗，後續是否進一步修法，可根據勞動實務現場操作經驗，再行通盤規劃。

### Q4:此次修正涉及哪些法規？

答：新制上路，涉及到修正「育嬰留職停薪實施辦法」、「勞工請假規則」、「就業保險法施行細則」及新訂「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點」幾項子法與相關解釋令，皆已發布；本部勞工保險局相關申請書表、作業規定及資訊系統，亦已同步調整，自115年1月1日正式上路。

## 二、彈性育嬰留職停薪

### Q1:彈性育嬰留職停薪雇主是否需要給薪？有津貼嗎？

答：

1. 育嬰留職停薪係勞雇雙方合意暫時停止勞動契約之履行，受僱者依法免除該期間之出勤義務，雇主不須給付工資。另外，以日申請性質上仍為育嬰留停，可向勞保局申請育嬰留停「津貼」與「薪資補助」，合計8成平均月投保薪資，最長發給6個月。
2. 另為配合實施彈性育嬰留職停薪措施，自115年1月1日起，育嬰留職停薪津貼及薪資補助之計算，由原本請領期間未滿1個月者，以1個月計，修正為按比例發給。

### Q2: 按日留停天數部分，是否也納入兩年計算，是否多增加30日？

答：於每一子女滿3歲前，以日為單位申請育嬰留職停薪，不超過30日，期間是合併計算的，最長仍然不得超過2年。但是勞雇雙方約定如果有優於法令者，可以按照約定。

### Q3:育嬰留職停薪期間應如何計算？彈性育嬰留職停薪是只要請工作日？還是例假、休息日都要計算在內？

答：

1. 性別平等工作法針對「期間」並沒有特別的規定，所以受僱者申請一段育嬰留職停薪，例如6個月或2年，計算上係依民法第121條第2項規定：「期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日，為期間之末日。」辦理。

※舉例而言，受僱者於115年1月2日開始申請育嬰留職停薪：

- 6個月育嬰留職停薪，迄日為115年7月1日。
  - 2年育嬰留職停薪，迄日為117年1月1日。
2. 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。

※舉例而言，受僱者子女因學校腸病毒停課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。

### Q4:有規定彈性育嬰留職停薪於幾日前提出嗎？證明文件是否有格式上規定？

答：

1. 勞工應於5日前向雇主提出申請；另針對臨時突發性需求，明確列出因子女生病(腸病毒、流行性感冒等)、停托、停課等情形時，才可以於前1日向雇主提出申請。倘受僱者來不及於一日前提出，可以委託他人代辦申請手續，雇主可以要求提出證明文件，證明文件沒有制式規定，足資證明受僱者有親自育兒之事實即可。
2. 事業單位本來就應該已訂有育嬰留職停薪的內部申請程序，未來，事業單位亦可考量提供受僱者更簡易彈性的申請程序。如果尚未訂定程序，可由勞資雙方協商約定後訂定於勞動契約或工作規則，以供勞資雙方遵循，但訂定時事業單位仍須衡量合理性跟必要性。

### Q5:育嬰留職停薪年資該如何計算？是否會影響特休？

答：

1. 依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。
2. 在計算勞動基準法第38條特別休假規定的工作年資時亦同，因為留職停薪是勞雇雙方合意暫時停止勞動契約的履行，期間「得」不併入工作年資計算。舉例來說，小羊是1月1日到職，因為請了10天的育嬰留職，所以他要工作到隔年的1月10日，才算年資滿1年，1月11日開始才能享有特休7天。
3. 但是呼籲雇主可以優於法令規定計給，亦即將以「日」申請的育嬰留職停薪期間併入工作年資計算，對於公司內部作業計算上比較簡便。實務上，也確實有公司優於勞動基準法規定給予特休的案例。

**Q6:員工申請1日育嬰留職停薪，復職後，當月延長工時46小時上限是否重新計算？另事、病假日數，復職後是否重新計算？**

答:

1. 依勞動基準法第32條第2項規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小時。所稱「一個月」週期之起訖，由勞雇雙方議定之，依曆連續計數。縱有申請育嬰留職停薪或請(休)假者，仍應依約定之每月週期連續計數。
2. 另勞工事假一年14天，以及普通傷病假未住院者，一年內合計不得超過30日，住院者，二年內合計不得超過一年。使用期間原則是依曆年制(1月1日至12月31日)，育嬰留職停薪復職後，事、病假不會因此重新計算。但企業如於工作規則、勞動契約或團體協約協商優於法令之約(規)定，從其約(規)定辦理。

**Q7: 年終及獎金發放日適逢員工育嬰留職停薪，雇主可以不發給嗎？**

答:

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，而育嬰留職停薪的員工如已符合發放條件，不能因為發放日不在職而拒發該獎金，雇主仍要依約定或依比例發給年終獎金。如需個案事實釐清判定，可敘明個案詳情逕向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)】洽詢。或可諮詢以下免費法律服務管道：

臺北市政府勞動局：

[https://bola.gov.taipei/News\\_Content.aspx?](https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=1A6417117CA20D98&sms=31B6C0BAB6E11488&s=F1E0AAE71D2655B1)

[n=1A6417117CA20D98&sms=31B6C0BAB6E11488&s=F1E0AAE71D2655B1](https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=1A6417117CA20D98&sms=31B6C0BAB6E11488&s=F1E0AAE71D2655B1) ([https://bola.gov.taipei/News\\_Content.aspx?n=1A6417117CA20D98&sms=31B6C0BAB6E11488&s=F1E0AAE71D2655B1](https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=1A6417117CA20D98&sms=31B6C0BAB6E11488&s=F1E0AAE71D2655B1))

新北市政府勞工局：

<https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/labor-law-consultation> (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/labor-law-consultation>)

桃園市政府勞動局:

[https://lhrb.tycg.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=4860&s=1428528&utm\\_source=chatgpt.com](https://lhrb.tycg.gov.tw/News_Content.aspx?n=4860&s=1428528&utm_source=chatgpt.com)  
([https://lhrb.tycg.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=4860&s=1428528&utm\\_source=chatgpt.com](https://lhrb.tycg.gov.tw/News_Content.aspx?n=4860&s=1428528&utm_source=chatgpt.com))

臺中市政府勞工局:

[https://www.labor.taichung.gov.tw/363248/post?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.labor.taichung.gov.tw/363248/post?utm_source=chatgpt.com)  
([https://www.labor.taichung.gov.tw/363248/post?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.labor.taichung.gov.tw/363248/post?utm_source=chatgpt.com))

臺南市政府勞工局:

[https://web.tainan.gov.tw/labor/cp.aspx?n=569&utm\\_source=chatgpt.com](https://web.tainan.gov.tw/labor/cp.aspx?n=569&utm_source=chatgpt.com) ([https://web.tainan.gov.tw/labor/cp.aspx?n=569&utm\\_source=chatgpt.com](https://web.tainan.gov.tw/labor/cp.aspx?n=569&utm_source=chatgpt.com))

高雄市政府勞工局:

[https://labor.kcg.gov.tw/cp.aspx?n=29690B60441433D1&s=0CD6DE83B6F718F5&utm\\_source=chatgpt.com](https://labor.kcg.gov.tw/cp.aspx?n=29690B60441433D1&s=0CD6DE83B6F718F5&utm_source=chatgpt.com)  
([https://labor.kcg.gov.tw/cp.aspx?n=29690B60441433D1&s=0CD6DE83B6F718F5&utm\\_source=chatgpt.com](https://labor.kcg.gov.tw/cp.aspx?n=29690B60441433D1&s=0CD6DE83B6F718F5&utm_source=chatgpt.com))

宜蘭縣政府勞工處:

<https://labor.e-land.gov.tw/Default.aspx> (<https://labor.e-land.gov.tw/Default.aspx>)

新竹縣政府勞工處:

[https://www.hsinchu.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=141&s=260115&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.hsinchu.gov.tw/News_Content.aspx?n=141&s=260115&utm_source=chatgpt.com)  
([https://www.hsinchu.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=141&s=260115&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.hsinchu.gov.tw/News_Content.aspx?n=141&s=260115&utm_source=chatgpt.com))

苗栗縣政府勞工及青年發展處:

[https://service.miaoli.gov.tw/FAQTable.aspx?n=1838&utm\\_source=chatgpt.com](https://service.miaoli.gov.tw/FAQTable.aspx?n=1838&utm_source=chatgpt.com)  
([https://service.miaoli.gov.tw/FAQTable.aspx?n=1838&utm\\_source=chatgpt.com](https://service.miaoli.gov.tw/FAQTable.aspx?n=1838&utm_source=chatgpt.com))

彰化縣政府勞工處:

[https://labor.chcg.gov.tw/06service/service01\\_con.aspx?data\\_id=24868&topsn=4827&utm\\_source=chatgpt.com](https://labor.chcg.gov.tw/06service/service01_con.aspx?data_id=24868&topsn=4827&utm_source=chatgpt.com)  
([https://labor.chcg.gov.tw/06service/service01\\_con.aspx?data\\_id=24868&topsn=4827&utm\\_source=chatgpt.com](https://labor.chcg.gov.tw/06service/service01_con.aspx?data_id=24868&topsn=4827&utm_source=chatgpt.com))

南投縣政府社會及勞動處:

<https://welfare.nantou.gov.tw/> (<https://welfare.nantou.gov.tw/>)

雲林縣政府勞動暨青年事務發展處:

[https://www.yunlin.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=1244&s=449136&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.yunlin.gov.tw/News_Content.aspx?n=1244&s=449136&utm_source=chatgpt.com)  
([https://www.yunlin.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=1244&s=449136&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.yunlin.gov.tw/News_Content.aspx?n=1244&s=449136&utm_source=chatgpt.com))

嘉義縣政府勞工暨青年發展處:

<https://ly.cyhg.gov.tw/Default.aspx> (<https://ly.cyhg.gov.tw/Default.aspx>)

屏東縣政府勞動暨青年發展處:

[https://www.pthg.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=EC690F93E81FF22D&s=3EECC2DBDB9916F5&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.pthg.gov.tw/News_Content.aspx?n=EC690F93E81FF22D&s=3EECC2DBDB9916F5&utm_source=chatgpt.com)  
([https://www.pthg.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=EC690F93E81FF22D&s=3EECC2DBDB9916F5&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.pthg.gov.tw/News_Content.aspx?n=EC690F93E81FF22D&s=3EECC2DBDB9916F5&utm_source=chatgpt.com))

臺東縣政府社會處:

[https://taisoc.taitung.gov.tw/WebSite/Service/serviceDetail.aspx?id=QTLYd5kQ12U%3D&menuid=IW%2BfKiAxClc%3D&page=1&utm\\_source=chatgpt.com](https://taisoc.taitung.gov.tw/WebSite/Service/serviceDetail.aspx?id=QTLYd5kQ12U%3D&menuid=IW%2BfKiAxClc%3D&page=1&utm_source=chatgpt.com)  
([https://taisoc.taitung.gov.tw/WebSite/Service/serviceDetail.aspx?id=QTLYd5kQ12U%3D&menuid=IW%2BfKiAxClc%3D&page=1&utm\\_source=chatgpt.com](https://taisoc.taitung.gov.tw/WebSite/Service/serviceDetail.aspx?id=QTLYd5kQ12U%3D&menuid=IW%2BfKiAxClc%3D&page=1&utm_source=chatgpt.com))

花蓮縣政府社會處:

<https://sa.hl.gov.tw/> (<https://sa.hl.gov.tw/>)

新竹市政府勞工處:

<https://dep-labor.hccg.gov.tw/ch/index.jsp> (<https://dep-labor.hccg.gov.tw/ch/index.jsp>)

基隆市政府社會處：

[https://www.klccg.gov.tw/tw/social/2884.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.klccg.gov.tw/tw/social/2884.html?utm_source=chatgpt.com) ([https://www.klccg.gov.tw/tw/social/2884.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.klccg.gov.tw/tw/social/2884.html?utm_source=chatgpt.com))

嘉義市政府社會處：

<https://social.chiayi.gov.tw/> (<https://social.chiayi.gov.tw/>)

澎湖縣政府社會處：

<https://www.penghu.gov.tw/society/> (<https://www.penghu.gov.tw/society/>)

金門縣政府社會處：

<https://social.kinmen.gov.tw/> (<https://social.kinmen.gov.tw/>)

連江縣政府民政處：

<https://www.matsu.gov.tw/chhtml/index/371030000A0001> (<https://www.matsu.gov.tw/chhtml/index/371030000A0001>)

**Q8:育嬰留停照顧彈性化新制適用對象是否包含軍公教？**

答：本次「育嬰留停照顧彈性化」新制，放寬育嬰留職停薪30日可以按「日」申請，以及家庭照顧假7日，可以以「小時」申請。因為軍公教人員均有性別平等工作法的適用，所以本次有關放寬性別平等工作法育嬰留職停薪及家庭照顧假規定部分，該等人員皆可適用。

**Q9:彈性育嬰留停若遇到公司業務性質變更，需減少受僱者人數且沒有適當工作可供安置時，雇主是否可以資遣勞工？**

1. 依性別平等工作法規定，「復職」指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作，所稱「原有工作」係指受僱者之原有工作職位。
2. 受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除非有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
  - 歇業、虧損或業務緊縮者。
  - 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
  - 不可抗力暫停工作在一個月以上者。
  - 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前述各款原因未能使受僱者復職時，應於30日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

3. 雇主尚有符合上述所定法定情形，未能使受僱者復職時，應經主管機關同意後，始得預告資遣。

**Q10：企業遇到多位員工要在同一時段按日育嬰留停，造成明顯人力缺口時，事業單位如果設計先申請的人或要交接完成的人，才可以留停等規則，導致有勞工不能如預期彈性育嬰留停，是否違法？**

答：查育嬰留停照顧彈性化新制自明（115）年1月1日起實施，受僱者於子女滿3歲前，可以「日」申請育嬰留職停薪，並得依其意願擇工作日彈性申請，合併以30日為限。有關育嬰留職停薪之申請期間、次數及程序，由受僱者依上開規定提出申請，事業單位應尊重受僱者本意。另外，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。雇主也應該提醒員工，除有特殊狀況(小孩生病、停托、停課)，申請育嬰留停原則應5天前提出申請，以利雇主排班。

### 三、配套措施

**Q1:育嬰留停照顧彈性化新制針對雇主有哪3項配套措施？**

答：為有效執行《育嬰留停照顧彈性化》，勞動部對於企業端、有育嬰育兒需求勞工、職場上其他同事等不同面向，推出相關配套措施，第一，給予小、微型友善企業獎勵支持；給予中大型企業，優於法令措施，列為工作與生活平衡獎參選類別，並加強輔導中大型企業ESG資訊揭露，提升企業在育嬰育兒相關友善職場措施；第二，勞工提前申請有利企業排班。第三，在兼顧育嬰勞工安心申請、避免及預防職代勞工過勞及企業有效率調配人力下，朝向3面向-「合理調配加班彈性運用工時」、「激勵代理同仁明確請假制度」及「建立內部人才庫善用對外求才」，讓有臨時照顧需求的勞工，在友善職場氛圍下更敢申請。

#### Q2:勞工請休彈性育嬰留職停薪，雇主有哪些獎勵措施？

答：

1. 考量企業多為小微型企業，30人以下事業單位逾97%，為鼓勵雇主包容勞工「育嬰留停以日請」及「家庭照顧以時請」的照顧彈性需求，由政府給予小微型企業經濟支持，針對未滿30人小微企業之勞工申請1日育嬰留停發給雇主定額獎勵金1,000元。
2. 另外，將企業推動優於法令之「友善家庭」措施，列為「工作生活平衡獎」參選類別，表揚並肯定企業針對員工需求，提供友善育兒措施。勞動部並透過加強輔導中大型企業ESG資訊揭露，提升企業在育嬰育兒相關友善職場措施，讓企業的利益關係人能更全面地了解企業所營造對員工的友善職場，將有利企業尋才留才。

#### Q3:怎樣的雇主可以領取獎勵，有甚麼限制嗎？

答：為獎勵雇主包容勞工以日申請育嬰留職停薪，本部訂有「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點」，適用對象為僱用勞工未滿三十人之雇主(但不包括公立學校、政府機關(構)及國營事業機構)。只要符合本要點規定，雇主都可以領取獎勵金。

#### Q4:對於申請育嬰留停的人力缺口，勢必需要其他同仁加班或是銷假支援，是否會影響職場氛圍？對於職場上沒有小孩的其他受僱者，必須負擔彈性育嬰留停勞工的業務，他們的權益是否會因此受損？

答：

1. 受僱者得以日申請育嬰留職停薪，對企業而言，勢必讓企業面臨多負擔行政成本找臨時人力、職代勞工加班費成本或營造友善職場相關措施成本，同時，因為育兒/嬰勞工可以更彈性申請時，也會更容易發生職場上工作分配不均的衝突，此時雇主如願意建立友善職場環境，例如提供職代津貼，讓代理工作有勞工樂意協助，又讓育嬰需求員工『敢』請育嬰留停，企業可以達到留才的目的，留住熟手將創造更多利潤，也省下招募成本及解決缺工問題。
2. 為了鼓勵雇主包容勞工的照顧彈性需求，由政府給予未滿30人小微企業經濟支持，勞工申請1日育嬰留停發給雇主定額獎勵金1,000元。雇主若能用於建立更友善的職場環境，例如發放職代津貼或提供合理補償，不僅能讓代理的同仁感受到努力被重視，更能減少職務分配上的衝突。冀能共同包容勞工的照顧彈性需求，使我國得以逐步營造更為友善之職場環境。
3. 另外，針對30人以上中大企業，除將企業推動優於法令之措施，列為「工作與生活平衡獎」參選類別，本部會透過加強輔導中大型企業ESG資訊揭露，以提升企業在育嬰育兒相關友善職場措施，讓企業利益關係人更全面了解企業營造的友善職場，有利企業尋才留才。

#### 四、家庭照顧假新制

##### Q1:新制上路家庭照顧假怎麼請？如7天已經用完怎麼辦？會扣全勤獎金嗎？

答：

1. 現行性別平等工作法規定受僱者因家庭成員需要親自照顧時，可申請每年最多7天的家庭照顧假，併入一年共14天的事假計算。家庭照顧假的薪資計算依事假規定辦理，雇主不得拒絕或影響員工的全勤獎金、考績等。未來勞工如有家庭照顧需求，可以「小時」為請假單位，一年可以有56小時因應小孩臨時狀況。如56小時在同一年度使用完畢，發生臨時需親自照顧家庭成員的情形，可以就未用完的事假，以「小時」為單位向雇主請假，雇主不得拒絕也不可以扣發全勤獎金。
2. 前開所稱「每日8小時」係依勞動基準法第30條第1項所定之正常工作時數（每日不得超過8小時）計算。爰如事業單位約定之每日正常工時少於8小時者，得從其約定計給之（例如每日正常工時7小時，雇主得以每日7小時乘以7，共計49小時計給

之)。另，雇主如與適用該法第84條之1規定的工作者約定每日正常工時為10小時者，雇主應以每日10小時乘以7，共計70小時計給之。

**Q2:新制上路家庭照顧假只能照顧小孩嗎？什麼情況下適用？請假單位為何？**

答：家庭照顧假之規定在使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，為免限縮立法意旨，有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其重大事故」之定義，不另加以定義，應依個案事實認定。如受僱者確有親自照顧家庭成員之事實，雇主應依性別平等工作法規定，給予家庭照顧假。另，家庭照顧假如已請完，發生有照顧家人需要請假時，可以家庭照顧事由向雇主請剩餘7天的事假，同樣可以以小時為單位請假。

**Q3:若以小時請休家庭照顧假，每日正常工作時間8小時，總共可以請休幾小時？如果是每周正常工作時間不到40小時(例如雇主優於法令，每日工作時間7小時)，或適用第84條之1規定的工作者，約定每日正常工時為10小時者，又該如何計算？**

答：

- 依本部114年12月1日號令釋略以，家庭照顧假請假單位若以小時計，7日之計算，得以「每日8小時」乘以7，共計56小時計給之；受僱者擇定以小時為請假單位後，不得變更。相關規定自115年1月1日生效。
- 「每日8小時」係依勞動基準法第30條第1項所定之正常工作時數（每日不得超過8小時）計算。爰如事業單位約定之每日正常工時少於8小時者，得從其約定計給之（例如每日正常工時7小時，雇主得以每日7小時乘以7，共計49小時計給之）。另，雇主如與適用該法第84條之1規定的工作者約定每日正常工時為10小時者，雇主應以每日10小時乘以7，共計70小時計給之。

詳如下說明：

- 每日正常工時8小時，每周正常工時40小時(包含2週、4週彈性工時制)-->家庭照顧假共計7\*8=56小時
- 每日正常工時少於8小時(例如:每日正常工時7小時)-->家庭照顧假共計7\*7=49小時
- 適用勞動基準法§84-1(例如:每月正常工時240小時)-->家庭照顧假共計7\*10=70小時

**Q4:一定要先把性別平等工作法的家庭照顧假都請完，才可以「小時」為單位請事假來照顧家人嗎？請事假是否就可以影響全勤獎金或考核？**

答：

- 查勞工請假規則第7條第2項規定：「勞工為親自照顧家庭成員，除本法或其他法律另有規定者外，得依前項規定請事假，並得擇定以小時為請假單位。」於114年12月9日修正發布並自115年1月1日施行，係考量我國人口漸趨老化及少子化，勞工對於家庭成員之臨時照顧需求日益增加，如已用罄其他法令(例如：性別平等工作法)之家庭照顧假，勞工為親自照顧家庭成員，亦得依本規定向雇主請事假，並得擇定以小時為請假單位。
- 又依同規則第9條第1項第3款規定：「勞工有下列情形，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金；其他法律另有規定者，從其規定：勞工因家庭成員必須親自照顧而請事假，雇主不得影響其全勤獎金。」至於考核部分，仍可依勞雇雙方約定或事業單位工作規則辦理；惟相關法令雖未有明文限制，勞動部仍呼籲事業單位應體恤勞工因照顧家庭成員所生之合理需求，並在管理與考核制度設計上，審慎評估採取不影響考核或以其他方式處理的作法，以兼顧企業運作與勞工家庭照顧需求。

**五、「育嬰留職停薪照顧彈性化」全民健康保險相關問題**

**Q1:新增以日申請育嬰留職停薪，健保要如何規定加退保事宜？**

A1:

1. 按健保法施行細則第19條第2項規定，被保險人依性別平等工作法規定申請育嬰留職停薪，並於原投保單位繼續投保者，應以原投保金額等級投保。
2. 以日申請育嬰留職停薪者，健保加退保與一般育嬰留職停薪者相同，即被保險人可選擇於原投保單位以原投保金額等級繼續投保，或選擇自投保單位辦理轉出，另依健保適法身分投保。

**Q2:勞工若於115年1月1日開始，每個月申請育嬰留職停薪各1日:**

(一)勞工如果沒有請在月底，雇主負擔的健保費是不是就不會被政府補助到，而需要負擔到整個月份的健保費？

(二)勞工如果請在月底，雇主負擔的健保費是不是就可以整個月免予繳納？

A2:

1. 按性別平等工作法第16第2項規定：「受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納」。次按勞動部114年9月12日勞動條4字第1140148643號函略以：「受僱於同一雇主之受僱者，以同一子女首次申請以日為單位之育嬰留職停薪時，原由雇主負擔該受僱者當月全月之全民健康保險費，免予繳納，由本部予以補助，並以一次為限」。
2. 基上，以日申請育嬰留職停薪，倘屬同一雇主同一子女「第1次」申請者，不論是否請在月底，原由雇主負擔該受僱者當月全月之健保費，將由勞動部予以補助。嗣後再以「日」申請育嬰留職停薪，勞動部不再補助，即補助以1次為限。

**Q3勞工跨月連續以日申請五天育嬰留職停薪，健保要怎麼申請？**

A3:

1. 勞工選擇於原投保單位以原投保金額等級繼續投保，跨月連續以日申請五天育嬰留職停薪，倘屬同一雇主、同一子女首次申請者，原由雇主負擔該勞工當月全月之健保費，將由勞動部補助，並以一次為限。
2. 例如: 同一雇主、同一子女，首次申請115年5月31日至同年6月4日五天育嬰留職停薪，勞動部僅補助雇主原應負擔該勞工115年5月全月的健保費。

**Q4:申請手續方面雇主要如何向健保署提出?請說明企業申請退費或抵減之具體流程與機制?**

A4:

1. 育嬰留職停薪申請方式：

- (1) 選擇於原投保單位繼續投保者:投保單位可透過健保署「多憑證網路承保作業」平台線上申報，亦可填妥「全民健康保險被保險人育嬰留職停薪在原投保單位繼續投保及異動申報表」，併附證明文件，郵寄至投保單位所屬健保署分區業務組。
- (2) 選擇自投保單位辦理轉出者:由原投保單位至上開平台線上申報，或填寫「保險對象退保申報表」一份，送交健保署分區業務組辦理退保(轉出)。勞工應另以健保適法身分投保(例如：以眷屬身分依附被保險人投保；如未有眷屬身分，則應至戶籍地公所投保)。

2. 健保費補助機制：

同一雇主同一子女，首次以「日」申請育嬰留職停薪，雇主原應負擔該受僱者當月全月之健保費，由健保署直接向勞動部收取，投保單位無須向健保署申請退費或抵減。

**Q5:月底申請者健保費退補流程是否合理？是否可避免重複作業與追溯繳納困擾？**

A5:

由勞動部補助原由雇主負擔該受僱者當月全月之健保費者，健保署將自投保單位的繳款單中予以當月扣除或次月沖抵，再逕向勞動部請領補助款項，投保單位無須向健保署申請退費或抵減。

**Q6:如果勞工以日申請育嬰留職停薪合併超過30日，雇主負擔的健保費還會有補助嗎?該如何計算呢?**

A6:

同一雇主同一子女以日申請育嬰留職停薪合併超過30日，原由雇主負擔該受僱者當月全月之健保費，以「首次」申請由勞動部補助，並以1次為限。後續再以「日」申請育嬰留職停薪，將不再受勞動部補助，應自行繳納。

**Q7:以日申請育嬰留職停薪，勞工負擔的健保費也是一樣可以遞延三年再繳納，勞工應如何申請健保費延繳？**

A7:

1. 勞工以同一雇主同一子女「首次」以日申請育嬰留職停薪，由勞動部補助雇主(投保單位)負擔受僱者當月之健保費者，該月被保險人應自付之健保費，由健保署寄發被保險人繳納，繳款期限得遞延三年繳納。
2. 勞工後續再次(第2次以後)以同一雇主同一子女，按「日」申請育嬰留職停薪時，勞工應自付之保險費應逕行向雇主(投保單位)繳納。
3. 另倘若屬追溯申報育嬰留職停薪，致原受補助當月繳款單已由健保署寄發予雇主(投保單位)繳納者，被保險人應自付之保險費部分，比照一般育嬰留職停薪計費原則，亦請逕行向雇主(投保單位)繳納。

**Q8:發放獎金日遇受領勞工申請以日計育嬰留職停薪時，高額獎金補充保險費如何計算？**

A8：倘投保單位發放獎金遇受領勞工申請以日計育嬰留職停薪時：

1. 選擇於原投保單位繼續投保者：由所屬投保單位發放之獎金，應計入全年累計獎金計算，逾其育嬰留職期間投保金額四倍之部分，應依規定計收補充保險費。
2. 申請改以適法身分投保者：若原所屬投保單位發放獎金時，該受領勞工未在原投保單位加保，該獎金仍應計入全年累計獎金計算，逾其轉出時投保金額四倍之部分，扣取補充保險費。

**Q9:投保單位的受僱者申請以「日」育嬰留職停薪在原投保單位繼續投保者，其育嬰留職停薪期間的投保金額能否計入投保單位「受僱者當月投保金額」總額中？**

A9：

1. 有關投保單位應負擔之補充保險費中的「受僱者當月投保金額總額」，是指雇主依健保法規定負擔受僱勞工保險費者之投保金額總額。
2. 如勞工依性別平等工作法規定，首次申請以「日」育嬰留職停薪，投保單位應負擔該勞工健保費，由勞動部補助時，因投保單位未負擔該勞工的健保費，故該勞工的投保金額不予計入投保單位的「受僱者當月投保金額總額」。

---

發布單位:勞動條件及就業平等司

發布日期:2025-09-24

點閱次數:72,266

---