

男性也可以因為哺乳請假嗎？哪些是只有女性才可以請的假？

文·楊舒婷（認證法律人） · 勞動·工作 · 2025-05-13

案例

1. A女在一間經營幼兒玩具的公司上班，基於玩具開發所需，員工都可以帶自己的小孩來上班，且會有專人負責照顧。A女有名1歲多的孩子，是自己親餵母乳，因此主管答應A女一天2次哺乳時間的要求。同事B男則是一名育有不到1歲小孩的單親爸爸，為了能和孩子多相處，希望自己也能夠親自哺乳，但公司卻以「已經有專人照顧」、「父親沒有母乳」等理由而拒絕B男的請求。
2. C男的父親不慎在浴室滑倒骨折，只能以輪椅行動，C男因從小跟父親感情親暱，便希望能請幾天的「家庭照顧假」以親自照顧父親，但公司認為C男的配偶D女是家庭主婦，由D女在家照顧即可，所以不予准假。

以上公司拒絕B男、C男請求的理由合法嗎？

本文

過去總有人認為懷孕、養育孩子、照顧家庭等，是專屬女性的責任，但為了不讓「性別平等」淪為口號，我國於2002年制定「性別平等工作法^[1]」，以明文保障工作權的性別平等^[2]。

性別平等工作法中的章節，包括「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」與「促進工作平等措施」等等，本文將聚焦在「促進工作平等措施」，向讀者介紹不同性別與各種假別間的關係。（見圖1）

性別平等工作法中的各種假別

與生理因素直接相關 – 只有女性可以請

生理假 性別平等工作法 § 14 I

- 每個月1天，全年不超過3天，超過者併入病假計算

產假、產檢假 性別平等工作法 § 15 I、IV、V

- 分娩前後可請8週產假；流產者依懷孕週數可請5天～4週不等
- 產檢假在懷孕期間可請7天

配偶可以有「陪產假」及「陪產假假」六/大
(不限男性，若是女女的同性配偶，一方懷孕，另一方也可以請陪產假、陪產檢假)

只要符合法定要件 — 不分性別 都可以請

育嬰留職停薪 性別平等工作法 § 16 I

- 條件：***三項都要符合**
 - ① 任職滿6個月
 - ② 子女未滿3歲
 - ③ 留職停薪期間不超過2年 (原則不少於6個月，例外不少於30天)
- 若有2名以上未滿3歲的子女，留職停薪期間「合併計算」，最長一樣只有2年

哺乳 (或集乳) 時間 性別平等工作法 § 18

- 有未滿2歲的子女可以請 (用奶瓶餵也算哺乳，所以男性也可以請)
- 每天可請1小時 (不能算在休息時間內)，若加班超過1小時可再請30分鐘

家庭照顧假 性別平等工作法 § 20

- 家庭成員預防接種、重病或其他重大事故須親自照顧時可以請
- 每年可請7天，與事假合計每年不超過14天 勞工請假規則 § 7
- 家庭成員包含「有血緣關係的親屬」、「以永久共同生活為目的同居，視為家屬的人」、「具有家屬身分的同性伴侶」
(例如同住的公婆、沒有結婚的伴侶)

法律百科
Legispedia

圖1 性別工作平等法中的各種假別

資料來源：楊舒婷 / 繪圖：Yen

一、從法條用字看出端倪

性別平等工作法中所規定的權利義務，除了跟生理因素直接相關而只適用於女性的「生理假」^[3]及「產假（含產檢假）」^[4]外，其他假別的法條用語都是以中性的名詞稱為「受僱者」，這就表示該假別的適用對象沒有性別之分，只要符合法定要件者，都可以主張相關權利。

二、子女的爸媽都可以請「育嬰假」、「哺乳時間」，不分性別

(一) 育嬰留職停薪

「留職停薪」是指雖然有特殊事由需要請長假，但在不離職且不支領薪水的狀態下，仍可保留自己的職位，等一定期間屆滿或請假事由結束後，再回來繼續上班。

其中，如果留職停薪的原因是育嬰的話，依照性別平等工作法第16條第1項^[5]規定，「受僱者」（不分性別）想申請育嬰留職停薪，只要符合以下幾個要件就可以申請：

1. 受僱者任職滿6個月。
2. 子女未滿3歲。
3. 留職停薪期間不能超過2年。

例如，爸媽從小孩0歲開始照顧可以算到2歲、1歲開始照顧可以算到3歲。不過依據育嬰留職停薪實施辦法第2條^[6]，每次留職停薪期間以不少於6個月為原則，例外也不能低於30日，換句話說，育嬰留職停薪期間，最極端從30日開始起算，最長則可算到2年。

若是同時撫育2名以上未滿3歲的子女時，留職停薪期間會「合併計算」，而不是相加，所以最長一樣只有2年的期間^[7]。

附帶一提，過去的規定曾要求受僱者的配偶必須也有就業，一方才可以申請育嬰留職停薪，也就是孩子的雙親不能兩人同時在家育嬰^[8]。但在2022年修法後已經刪除這條限制，如此一來，雙薪家庭的兩人均可以申請育嬰留職停薪，一起顧小孩，或是即使一方是家庭主婦／主夫，他方仍可以向雇主申請育嬰留職停薪。

(二) 哺乳時間

勞動基準法第52條^[9]規定，若子女「未滿1歲」，雇主應每天給予「女工」2次的哺乳時間（每次不能超過30分鐘）。

雖然此項適用哺乳時間的權利範圍看似僅限於女性，但在性別平等工作法第18條^[10]修正後，這個限制則放寬許多，一來是不再區分性別，男性及女性受僱者都可依法要求雇主給予哺乳時間^[11]，二來是小孩的年齡限制也開放到「未滿2歲」的子女。

要注意的是，依照特別法優先於普通法的原則^[12]，雇主仍須遵守性別平等工作法第18條^[13]，不可以用勞動基準法第52條主張只有女性勞工可以申請，而拒絕男性受僱者哺乳的請求。

三、為照顧家庭成員的「家庭照顧假」，也不限性別

在「家庭成員」預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時，性別平等工作法第20條^[14]規定，受僱者不分性別，都可以請家庭照顧假。所以假若小孩生重病，父母任一方都可以請家庭照顧假，不因性別而有差異。

至於家庭成員的範圍，除了子女外，其他有血緣關係的親屬，也都算是家庭成員^[15]，例如：爺爺奶奶、外公外婆、兄弟姊妹等。而除了血親親屬，勞動部還認為「民法的家屬，或永久共同居住視為家屬的人^[16]」，以及「具有家屬身分的同性伴侶^[17]」，都算是「家庭成員」。換句話說，以永久共同生活為目的居住在一起的人，例如：同住的公婆、岳父母、沒進行結婚登記的伴侶，即便毫無血緣關係，也都算是家庭成員！

四、只有生理女性才可以請的假

(一) 生理假^[18]

畢竟男女生理構造不同，因此每個月1天的生理假只有女性受僱者才可以請。

(二) 產假、產檢假^[19]

產假是指因「生產」而給予的假別，因此只有女性受僱者可以請有薪產假。同樣的，在產假之前先發生的產檢假，當然也是只有女性受僱者才可以請的有薪假。

不過！這並不代表生產和產檢就與配偶^[20]無關，配偶還是可以請有薪的「陪產假」和「陪產檢假」^[21]。

五、案例說明

依照上述介紹，本文案例所提到的「哺乳時間」和「家庭照顧假」，都是沒有限制性別的假別，所以公司拒絕B男哺乳時間的請求和C男請家庭照顧假，已分別違反性別平等工作法第18條^[22]和第20條^[23]規定，都不合法，公司將會面臨2至30萬元的罰鍰，沒改善的話會被按次處罰，還會被公布公司、負責人的姓名^[24]。

註腳

[1] 舊名為「兩性工作平等法」，但因性別不應侷限在男、女兩性，因此該法在2008年修正名稱為「性別工作平等法」，再於2023年修正名稱為「性別平等工作法」，以保障工作權的性別平等。

[2] **性別平等工作法第1條第1項**：「為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」

[3] **性別平等工作法第14條**：「

I 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。

II 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」

[4] **性別平等工作法第15條**：「

I 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。

II 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

III 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。

IV 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。

V 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

VI 產檢假、陪產檢假及陪產假期間，薪資照給。

VII 雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。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。

VIII 前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。」

[5] 性別平等工作法第16條：「

I 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。

II 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；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

III 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

IV 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

V 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。」

[6] 育嬰留職停薪實施辦法第2條：「

I 受僱者申請育嬰留職停薪，應於十日前以書面向雇主提出。

II 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。

III 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。」

[7] 例如，子女分別為2歲、1歲，如果分開來看，大的可以照顧1年、小的可以照顧2年，相加起來是3年，但因為法條已經規定「合併計算」，而且是以「最幼子女受撫育二年為限」為限，因此還是只能算2年。

[8] 舊性別工作平等法第22條：「受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。」

[9] 勞動基準法第52條：「

I 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

II 前項哺乳時間，視為工作時間。」

[10]性別平等工作法第18條：「

- I 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。
- II 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。
- III 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。」

[11]順帶一提，所謂哺乳，其實不限於媽媽親餵母乳的方式，用奶瓶餵寶寶也算是哺乳的一種，所以常見的哺乳室，男性當然也是可以使用的。

[12]中央法規標準法第16條：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」

[13]勞動部勞動條4字第1050130987號函（2016/5/27）：「性別工作平等法修正後，第18條哺（集）乳時間相關規定，雖與現行勞動基準法第52條規定有所差異，但依中央法規標準法第16條規定，適用勞動基準法之事業單位，應依修正後性別工作平等法第18條規定辦理」

[14]性別平等工作法第20條：「

- I 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。
- II 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」

[15]勞動部（2022），《請問家庭照顧假之「家庭成員」範疇為何？》。

[16]勞動部勞動條4字第1040132317號函要旨（2015/11/26）：「性別工作平等法第20條立法意旨在使受僱者得同時兼顧家庭照顧與職場工作，該規定所稱家庭成員，為免過度限縮其立法意旨，民法第1123條規定之家屬或視為家屬者亦屬該規定之家庭成員。」

民法第1123條：「

- I 家置家長。
- II 同家之人，除家長外，均為家屬。
- III 雖非親屬，而以永久共同生活為目的同居一家者，視為家屬。」

[17]勞動部勞動條4字第1050131071號函要旨（2016/8/5）：「同性伴侶依民法第1123條第3項規定取得『家屬』身分後，自屬性別工作平等法第20條規定『家庭成員』範疇，得適用該條有關家庭照顧假之規定，至所需證明文件以證明受僱者有須親自照顧其家屬事實即已足。」

[18]性別平等工作法第14條。

[19]性別平等工作法第15條。

[20]要注意這裡的配偶不單純指一夫一妻制的男性配偶，因為我國已經合法通過同性婚姻，所以若為女女的同性配偶，如一方有生產或產檢的事實，另一方仍可以請陪產或陪產檢假，但假如是男男的同性婚姻，因為其生理上的確沒有生產可能，所以也就沒有辦法適用此種假別了。

[21]性別平等工作法第15條第5項：「受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。」

[22]性別平等工作法第18條。

[23]性別平等工作法第20條。

[24]性別平等工作法第21條第1項：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」

性別平等工作法第38條：「

I 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

II 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。」

延伸閱讀

梁芷榕（2023），《什麼是友善生育措施？包括那些？》。

黃蓮瑛、陳聖禪（2022），《什麼是育嬰留職停薪津貼？符合什麼資格可以請領？》。

謝宜霓（2022），《請生理假遭公司刁難怎麼辦？》。

標籤

► 育嬰留職停薪，哺乳時間，家庭照顧假，產假，性別平等工作法