

簡介性別平等工作法（中）——生育子女可以請哪些假？

文·楊舒婷（認證法律人） · 勞動·工作 · 2025-05-09

本文

在《簡介性別平等工作法（上）——性別歧視、性騷擾的對策》一文中，我們對於性別平等工作法（下稱性工法）的前三章，有了初步認識。本文以下將就第四章「促進工作平等措施」來作介紹，剩下的第五至七章則留待下篇討論。

一、關於「請假」

（一）生理假

女性每月都會有生理期，而有些人的生理期又特別折磨，所以性工法第14條^[1]規定，女性受僱者如果因為生理日導致工作有困難者，每月可以請1日的生理假，且生理假還是可以有一半的薪水。

（二）產檢假、產假、陪產檢假及陪產假

女性受僱者^[2]在妊娠（懷孕）期間，可以有7日的產檢假，分娩（生產）前後則可以有8星期的產假；但如果妊娠期間不幸流產，則可以視妊娠週數而享有5日至4星期的產假^[3]（如表1）。

除了孕婦本人因為產檢、分娩而可以請假外，孕婦的配偶^[4]於孕婦懷孕、分娩時，依法也有7日的陪產檢假及陪產假^[5]，可由配偶自行分配陪產檢、陪產各要請幾天，加起來總共7日^[6]。

表1、產檢假、產假、陪產檢及陪產假的日數

	女性受僱者 (孕婦本人)	孕婦配偶 (包括男性及女性)
分娩	產假8星期	陪產檢及陪產假7日 (薪資照給)
妊娠三個月以上流產	產假4星期	X
妊娠二個月以上未滿三個月流產	產假1星期	X

妊娠未滿二個月流產	產假5日	X
妊娠期間的產檢	產檢假7日 (薪資照給)	陪產檢及陪產假7日 (薪資照給)

來源：作者整理

(三) 家庭照顧假

依性工法第20條^[7]第1項規定，不論受僱者是男性或女性，在家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故而須自己親自照顧時，每年最多可以請7日的家庭照顧假。不過家庭照顧假相當於事假，雇主可以不用給薪水^[8]。

過去曾限制必須是「雙薪家庭」才可以請家庭照顧假^[9]，如果配偶沒有就業，受僱者就不能請家庭照顧假；但為了鼓勵受僱者和配偶共同分擔照顧家庭的責任，自2022年1月18日起，無論配偶有沒有就業，受僱者都可以請家庭照顧假^[10]。

二、關於「育兒」

(一) 育嬰留職停薪

當任職滿6個月的受僱者有未滿3歲的子女需要照顧時^[11]，可以申請「育嬰留職停薪」^[12]。雖然過去也僅限「雙薪家庭」才可以申請^[13]，但這項限制同樣在2022年修法時遭到刪除，如此一來，雙薪家庭的兩人可以同時申請育嬰留職停薪，一起顧小孩，或是即使一方原本就是家庭主婦或主夫，他方仍可以向雇主申請育嬰留職停薪^[14]。

要注意的是，雖然留職停薪的期間有2年，但因為前提是受照顧的子女必須「未滿3歲」，所以子女超過1歲後才想申請，會無法請滿2年期間（見圖1）。

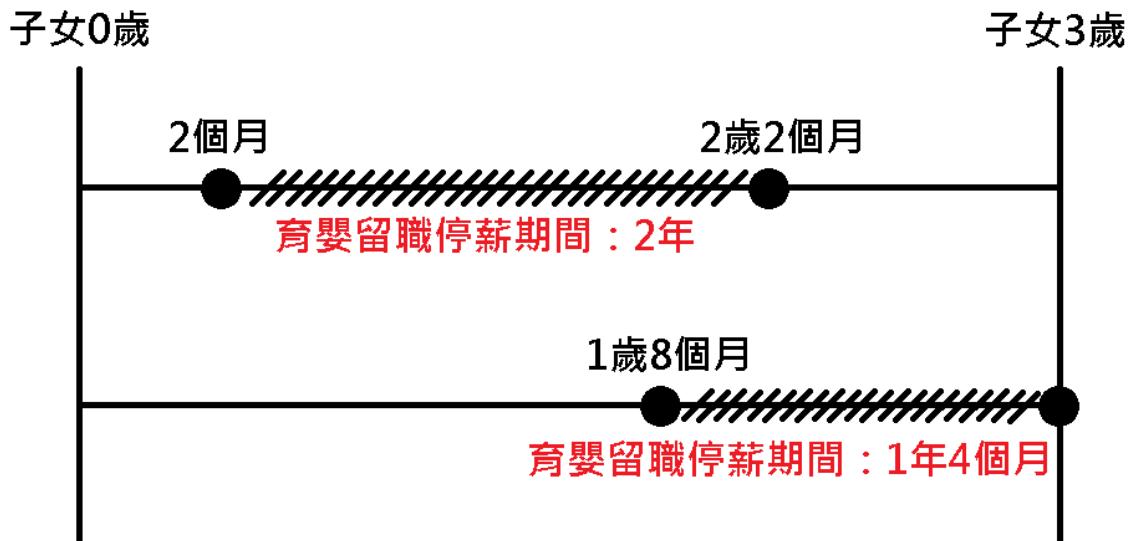


圖1、一般情況下育嬰留職停薪的期間計算

資料來源：作者自繪

假若是同時撫育子女2人以上，期間是合併計算，以「最幼子女受撫育2年」為限，而不是從原本的留職停薪屆滿日再直接往上加2年（見圖2）。

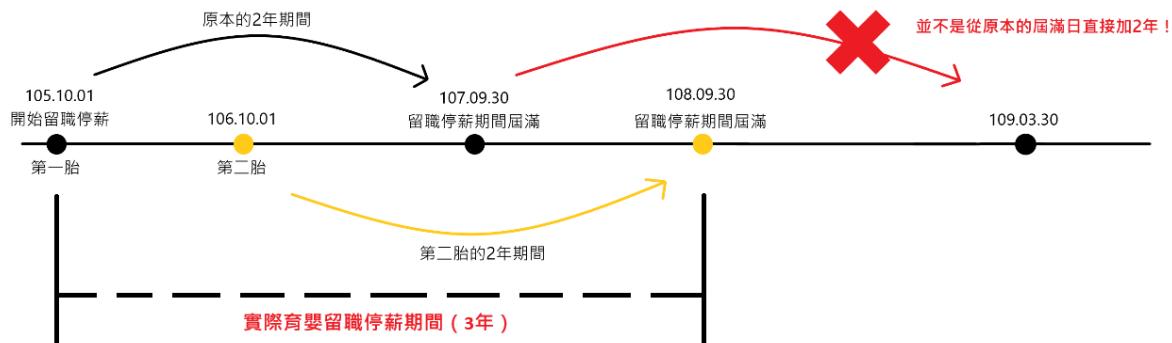


圖2、同時撫育2名以上子女的育嬰留職停薪期間計算

資料來源：作者自繪

(二) 哺(集)乳時間

為使受僱者能兼顧工作與親職，性工法第18條^[15]明定，子女未滿2歲且須受僱者親自哺(集)乳^[16]者，依據正常工時或加班，雇主應分別給予受僱者一定時數的哺(集)乳時間，且哺(集)乳時間視為工作時間：

1. 正常工時

除原本的休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間60分鐘。

2. 延長工時（加班）

如果受僱者加班達1小時以上，雇主應另外給予哺（集）乳時間30分鐘。

（三）減少或調整工時

為照顧未滿3歲的子女，受僱者可以依照工作場所規模（也就是受僱人數），向雇主請求減少或調整工時^[17]：

1. 受僱者30人以上者

受僱者可以請求每天減少工作時間1小時（但這1小時不計薪）或是調整工時（例如，早上要帶小孩去托嬰，所以延後一小時上班，並順延一小時下班）。

2. 受僱者30人以下者

受僱者必須和雇主協商，雙方都同意後才能比照前述方式處理。

（四）相關設施、措施

僱用受僱者100人以上的雇主，應提供下列設施、措施^[18]：

1. 哺（集）乳室

性工法 雖然一方面給予受僱者哺（集）乳時間，另一方面卻未強制要求雇主設置哺（集）乳室，導致工作場所欠缺隱密安全的哺乳或儲存母乳空間，使得這項立法美意反而落空。

為解決此問題，立法者於2014年修法要求僱用250人以上的雇主必須設置哺（集）乳室；而為了進一步強化企業社會責任，2016年再次修法，將適用門檻下修為僱用100人以上的雇主，使更多育兒勞工能實質受益。

2. 托兒設施或適當之托兒措施

雇主除了能夠自己設置托兒機構外，也可以委託托兒服務機構辦理托兒服務或提供托兒津貼等適當的托兒措施^[19]，以協助更多育兒勞工解決托兒需求，營造更友善的勞動職場。

註腳

[\[1\] 性別平等工作法第14條](#)：「

1 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。」

[2] 這裡的女性受僱者並不限於要「已婚」，所以未婚懷孕者，仍可適用相關規定。

[3] 關於產假薪水的計算方式（以適用勞動基準法者為主）：

產假8星期或4星期：全薪，但工作未滿6個月者減半發給。

產假1星期或5日：可不支薪，但不可影響全勤獎金或考績。

參勞動部（2023），《性別平等工作法有關產假之規定為何？》、勞動基準法第50條第2項。

[4] 因為我國同性婚姻已經立法通過的關係，因此所謂「孕婦的配偶」除指男性外，也包括女性。

[5] 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。」

[6] 勞動部（2022），《請問7日「陪產檢及陪產假」，該如何請假？》。

[7] 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。」

[8] 勞工請假規則第7條：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」

[9] 舊性別工作平等法第22條（2022/1/12以前）：「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。」

[10]性別平等工作法第22條修法理由（2022/1/12）：「為鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，使受僱者有自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女之空間，不論配偶是否就業，也不再限定須有正當理由，受僱者都可申請育嬰留職停薪及家庭照顧假，爰刪除本條。」

[11]所謂「子女」，包含婚生子女、非婚生子女或養子女，所以不論受僱者是否已婚或為單親，都可依法申請育嬰留職停薪。

[12]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。」

[13]舊性別工作平等法第22條（2022/1/12以前）。

[14]申請育嬰留職停薪，必須於10日前以書面向雇主提出（[育嬰留職停薪實施辦法第2條](#)），且育嬰留職停薪期間，不僅不計入工作年資計算（[育嬰留職停薪實施辦法第4條](#)），受僱者也不能與他人另訂勞動契約（[育嬰留職停薪實施辦法第7條](#)）。

至於育嬰留職停薪津貼可以請領多少錢？依照[就業保險法第19條之2](#)的規定，以被保險人育嬰留職停薪的當月起前6個月平均月投保薪資60%計算（但政府於2021年7月1日起加發20%的補助，所以合計為80%），最長可領6個月。要注意的是，育嬰留職停薪津貼是以「受僱者」為準，不是以子女人數為單位，舉例來說，假設平均月薪為4萬2,000元的媽媽留職停薪照顧3個小孩，還是只能領3萬3,600元（=42,000X80%），但若同樣薪水的爸爸也申請育嬰留職停薪，則爸爸自己也能領3萬3,600元，因為2人是分別計算津貼。

[15]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。」

[16]因為哺（集）乳並不限於「親自」餵「母奶」的方式，用奶瓶餵牛乳、羊乳也包含在內，所以受僱者不分性別均可適用該條文。

[17]性別平等工作法第19條：「

- I 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
 - 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
 - 二、調整工作時間。
- II 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。」

[18]性別平等工作法第23條：「

- I 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
 - 一、哺（集）乳室。
 - 托兒設施或適當之托兒措施。
- II 主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。
- III 有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。」

[19]勞動部（2023），《企業設置哺(集)乳室與托兒設施措施》。

延伸閱讀

楊舒婷（2023），《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？》。

梁芷榕（2023），《什麼是友善生育措施？包括哪些？》。

謝宜霓（2022），《育嬰留職停薪期滿復職，遭公司刁難怎麼辦？》。

標籤

👉 性別平等工作法，生理假，產假，家庭照顧假，育嬰留職停薪