

政府機關及公立學校工友（含技工、駕駛）辦理育嬰留職停薪相關說明一覽表

99年3月9日局企字第09900036791號電子郵件附表

疑義	說明
<p>工友育嬰留職停薪之法令依據，是否比照公務人員留職停薪相關規定</p>	<p>查公務人員留職停薪辦法第3條規定，該辦法以公務人員任用法施行細則第2條所稱之公務人員為適用對象。復查公務人員任用法施行細則第2條第1項規定，該法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。是以，工友非屬公務人員留職停薪辦法之適用對象，有關渠等育嬰留職停薪係依性別工作平等法等相關規定辦理。</p>
<p>工友育嬰留職停薪之期間及次數限制、復職及津貼等疑義</p>	<p>依行政院勞工委員會99年2月5日勞動3字第0990062015號書函以：</p> <p>一、期間及次數限制：依性別工作平等法第16條第1項規定，受僱者任職滿1年後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2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2年為限。茲以育嬰留職停薪並未限定申請次數或規定同年度不得再次申請，但為使受僱者於此期間能全力且長期的照護、教育幼小子女，並顧及事業單位人力、工作之調度及便於僱用替代人力，故育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項明定育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。</p> <p>二、復職：查育嬰留職停薪實施辦法第2條規定：「受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。前項書面應記載下列事項：...二、留職停薪期間之起迄日。...」是故，受僱者於育嬰留職停薪期滿即應辦理復職，若因故無法如期復職，依同辦法第3條規定，受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。</p> <p>三、育嬰留職停薪津貼及其申請方式：</p>

疑義	說明
	<p>(一) 依就業保險法第19條之2規定，育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女最長發給6個月。另依該法施行細則第19條之2規定略以，育嬰留職停薪津貼之給付期間自育嬰留職停薪之日起至期滿之日止，但被保險人提前復職者，計至復職之前1日止。爰如被保險人提前復職，則依前開規定，育嬰留職停薪津貼將發放至復職前1日；又日後再次申請時，得依前開給付期間繼續發給，但全部已領之育嬰留職停薪津貼期間，每一子女最長仍以發給6個月為限。</p> <p>(二) 至育嬰留職停薪津貼之申請方式，依就業保險法施行細則第16條之1規定，被保險人請領育嬰留職停薪津貼，應備齊津貼申請書及給付收據、本人及其子女戶口名簿影本、育嬰留職停薪證明及本人名義之國內金融機構存摺影本，向保險人（勞工保險局）申請。</p>
<p>工友育嬰留職停薪後復職之工作年資、休假年資、休假補助費及未休假加班費等疑義</p>	<p>一、有關工作年資一節：</p> <p>(一) 依上開行政院勞工委員會99年2月5日書函以，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。前開規定係因受僱者在育嬰留職停薪期間，並未提供勞務，故該期間以不計入工作年資為原則。</p> <p>(二) 茲因工友育嬰留職停薪期間，未提供勞務，且未依規定支給薪俸，是以，該段期間不得併計為工友退休年資。</p> <p>二、有關休假年資一節：</p> <p>(一) 查公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第7條規定：「（第1項）公務人員至年終連續服務滿1年者，第2年起，每年應</p>

疑義	說明
	<p>給休假7日；服務滿3年者，第4年起，每年應給休假14日；...（第2項）初任人員於2月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年1月起核給休假；...第3年1月起，依前項規定給假。」第8條第2項規定略以，因留職停薪復職年資未銜接者，其休假年資之計算依前條第2項規定。第10條規定：「(第1項)公務人員符合第七條休假規定者.....每年至少應休假十四日.....應全部休畢.....(第2項)前項應休假日數以外之休假，當年未休假且未予獎勵者，得累積保留至第三年實施。但於第三年仍未休畢者，視為放棄。.....」</p> <p>(二) 復查銓敘部93年12月27日部法二字第0932442049號令略以，公務人員經辦理留職停薪，其當年度應休假日數（14日）外之休假，依請假規則第10條第2項規定奉准累積保留，且於該休假之奉准保留期限內回職復薪者，其尚未休畢之休假，於回職復薪後，得在原定休假保留期間內繼續實施；另如於同一年內回職復薪者，其當年度應休假日數尚未休畢者，得於回職復薪之當年度繼續實施。</p> <p>(三) 茲依工友管理要點第10點規定，工友請假，各機關應比照請假規則及其相關規定辦理。爰本節仍請比照上開公務人員相關規定辦理。</p> <p>三、有關休假補助費及未休假加班費一節：</p> <p>(一) 查行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施第1點規定，公務人員當年具有14日以下休假資格者，應全部休畢；具有14日以上休假資格者，至少應休假14日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。應休假日數以外之休假，如確因機關公務需要未能休假者，得依規定核發</p>

疑義	說明
	<p>未休假加班費。但部分或全部依規定奉准保留至次年實施者，不得列抵次年應休畢日數，且不得請領休假補助費及未休假加班費。第5點第1款第2目規定略以，各機關應按下列方式核發休假補助費：應休畢日數（14日以內）之休假部分，公務人員每人全年合計補助總額最高以新臺幣（以下同）1萬6千元為限。同點第2款規定略以，應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣6百元；未達1日者，按日折半支給。</p> <p>（二）茲依工友管理要點第10點規定，工友請假，各機關應比照請假規則及其相關規定辦理。爰本節仍請比照上開公務人員相關規定辦理。</p>
工友育嬰留職停薪健保投保疑義	<p>依上開行政院勞工委員會99年2月5日書函，及行政院衛生署中央健康保險局（以下簡稱健保局）同年月6日健保承字第0990022156號書函略以：</p> <p>一、為保障受僱者於育嬰留職停薪期間其原有之社會保險不會因而停止，於性別工作平等法第16條第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；原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納。同法施行細則第9條規定，受僱者依該法第16條第2項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。同法施行細則第10條規定，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。</p> <p>二、全民健康保險法施行細則第23條第2項及第31條之1規定：「被保險人依兩性工作平等法（按，已更名為性別工作平等法）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；被保險人</p>

疑義	說明
	<p>應自付之保險費，由保險人依第45條規定寄發被保險人繳納。」、「被保險人因育嬰留職停薪，於原投保單位繼續投保者，投保單位應填具繼續投保及異動申報表1份，並檢附相關證明文件，向保險人申報；原育嬰留職停薪期間屆滿展期或提前復職者，亦同。」又依行政院91年8月5日院授主忠四字第091005461號函釋略以，育嬰留職停薪之受僱者屬軍、公、教人員(包括依法令約聘僱人員及技工、工友等)部分者，原雇主負擔之社會保險保險費，由各機關、學校年度預算人事費項下勻應。</p> <p>三、本案被保險人如已依性別工作平等法第16條規定辦理育嬰留職停薪，而其健保部分，選擇繼續留在原投保單位投保，依前揭規定，則由投保單位填具「全民健康保險被保險人育嬰留職停薪繼續投保及異動申報表」1份，並檢附相關證明文件，向投保單位所在地區健保局分區業務組申報。至被保險人育嬰留職停薪期間應負擔之保險費，健保局除按月向該被保險人寄發健保費繳款單外(依投保單位填寫之被保險人通訊處)，並依性別工作平等法第16條規定，將繳納期限遞延3年。如被保險人選擇不要留在原投保單位投保，則由原投保單位申報轉出後，被保險人應另以適法身分投保。</p>
<p>工友育嬰留職停薪當年度年終考核獎金及年終工作獎金疑義</p>	<p>一、有關年終考核獎金一節：</p> <p>(一) 依工友管理要點第17點規定略以，工友在本機關服務至年終滿1年者，機關應予以年終考核；服務未滿1年，而已達6個月者，應予以另予考核。第19點第2項規定，另予考核之獎懲，列甲等者，給與1個月餉給總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月餉給總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵。</p>

疑義	說明
	<p>(二) 工友如於99年2月22日至8月21日辦理留職停薪，因故提前於同年7月31日復職，復職後當年度連續任職至12月，因已達6個月，應核予另予考核，其考核獎金之發給數額則依工友管理要點第19點第2項規定辦理。</p> <p>二、有關年終工作獎金一節：</p> <p>(一) 查「九十八年軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項」三、（一）、3規定略以，98年1月31日以前已在職人員至同年12月1日仍在職者發給1個半月俸給之年終工作獎金。六、（二）規定略以，留職停薪人員（包括留職停薪應徵服兵役、替代役人員）得按實際在職月數比例，依在職最後1個月所支待遇標準計發。</p> <p>(二) 工友如於98年度辦理留職停薪，當年度得按實際在職月數比例，依在職最後1個月所支待遇標準計發年終工作獎金。例如在職6個月，發給十二分之六乘以1.5個月餉給總額（以在職最後一個月所支待遇標準計支）之年終工作獎金。</p> <p>(三) 又軍公教人員年終工作獎金，係為激勵年終仍在職之軍公教人員（含技警工友，以下同）之工作士氣，安定軍公教人員生活，並因應農曆春節之需要，爰分年訂定年終工作獎金之發給規定。本節仍請依留職停薪當年度之軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項之規定辦理。</p>
<p>工友育嬰留職停薪期間因故需提前辦理退休，各項權益影響疑義</p>	<p>一、查工友管理要點第21點規定略以，各機關應規定工友具有下列情形之一者，得申請自願退休：（一）服務5年以上，並年滿55歲或經依法改任各機關（構）編制內職員。（二）服務滿25年。</p> <p>二、復查本局98年5月26日局企字第0980013711號書函以：</p> <p>（一）行政院88年11月25日88台人政給字第</p>

疑義	說明
	<p>211328號函略以，適用事務管理規則（現為工友管理要點，以下同）之機關學校工友（含技工、駕駛）依法改任適用事務管理規則之機關學校編制內職員時（包含二段年資未銜接者），除已在本機關學校服務滿5年以上者，得先依事務管理規則第361條（現為工友管理要點第21點）規定辦理退職外，其服務未滿5年，或於72年4月29日事務管理規則修正前改任職員，當時未經辦理工友退職，而現仍任職員者，於公教人員退撫新制實施後依法辦理退休、撫卹時，職員退休金、撫卹金採計年資不足35年者，就其不足部分，另就其曾任工友之年資，依事務管理規則規定核給退職金、撫卹金，如職員採計年資已達35年者，曾任工友年資不再核給；但公教人員退撫新制實施前職員任職年資與曾任工友年資合計仍依原規定最高採計30年。</p> <p>(二) 復查銓敘部90年4月10日(90)退三字第2010757號書函規定，工友退職再任公務人員重行退休者，其已領取工友退職金年資，仍應併計受35年限制。</p> <p>(三) 工友經依法改任適用工友管理要點之機關學校編制內職員，其曾任工友之服務年資依下列規定辦理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工友服務年資5年以上者，得於改任職員時先行依工友管理要點辦理自願退休，嗣以職員身分依法辦理退休時，該段已領工友退休金之年資應與職員退休金年資合併計算，受35年最高年資採計上限之限制。 2. 工友服務年資未滿5年或服務5年以上，未於改任職員時辦理自願退休者，嗣以職員身分依法辦理退休時，得就職員退休金採計年資不足35年之部分，另就其

疑義	說明
	<p>曾任工友之年資，依工友管理要點核給退休金；如職員採計年資已達35年者，曾任工友年資不再核給。</p> <p>三、綜上，工友育嬰留職停薪期間，因故需提前辦理退休，如符合工友管理要點第21點有關自願退休之要件，自得辦理自願退休。又如經轉任公務人員，工友與職員退休年資採計合計最高以35年為限；至轉任後相關權益，應依公務人員相關規定辦理。</p>