

「台灣人口對策新戰略-家庭支持篇」婚假新制 QA

Q1：本次修法的目的為何？要解決什麼問題？此次勞工婚假制度調整的重點為何？

答：

1. 面對少子女化的挑戰，政府推出【臺灣人口對策新戰略家庭支持篇】，希望在婚、孕、養兒育女、友善職場等面向提供協助以兼顧工作與家庭，讓年輕人敢婚敢生敢養，敢於追求幸福。
2. 為讓勞工的婚假的安排更有餘裕及彈性，此次修正「勞工請假規則」第 2 條，婚假將由原有的 8 日增加至 14 日。
3. 所增加的 6 日工資，雇主於給付勞工後，可向勞動部申請工資補助。

Q2：與原有的婚假規定有何異同？

答：

1. 婚假日數由 8 日增加至 14 日，增加 6 日婚假，工資照給，並新增由政府給予雇主補助。
2. 至於婚假的請休期間、請假單位皆依據原規範：
 - 依照民法規定，結婚應由雙方當事人向戶政機關辦理結婚登記，婚姻關係始得成立；而勞工婚假的請休期間，應自結婚(登記)之日前 10 日起 3 個月內請休完畢，但經雇主同意者，可以在 1 年內請畢。
 - 新制婚假 14 日，請假以日或以小時，可由勞雇雙方約定，若事業單位實施 5 天工作制時，婚假得以每日 8 小時乘以 14 天應給假日數計給之。

Q3：這次修法增加 6 日婚假，為什麼政府要補助雇主？

答：

1. 我國正面臨少子化困境，政府推出【臺灣人口對策新戰略家庭支持篇】，將過去成家到養兒育女被視為個人與家庭責任，轉而邁向「新公共化」一步。讓臺灣的年輕世代、未來世代，從成家、孕產、養兒育女，各個階段都提升為國家、社會與企業，共同分擔的支持體系。
2. 因此，過去婚假 8 日，雇主依法給付工資；未來勞工比照公務人員婚假 14 日，勞工於該期間內請休婚假第 9 日至第 14 日共 6 日的工資，雇主於給付勞工後，可向勞動部申請工資補助。讓雇主不會因為成本增加而不支持勞工，讓想婚勞工，因為政府支持更敢婚。

Q4：新制何時上路？

答：

新制於本(115)年 9 月 17 日進行草案預告程序，預告至 24 日後完成法制作業後，預計於本年 10 月 1 日對外公告施行。

Q5：新制上路前已經登記結婚，可以請 8 日或 14 日婚假？

答：

婚假新制上路後，為讓新舊規定銜接有過渡期，不僅新制上路後登記結婚勞工可以申請 14 天婚假，若於新制上路前已登記結婚，以下列三種情況說明：

1. 新制上路前，勞工已登記結婚，但依規定得請的 8 日婚假尚未請完，且未逾請假期間，仍處於得請婚假之請求期間，婚假日數適用新法規定，由 8 日延長到 14 日。
2. 新制上路前，勞工已登記結婚，且已請休完 8 日婚假，該結婚事由假已行使完畢，無適用新規定。
3. 新制上路前，勞工已登記結婚，未請休婚假，但已超過規定期限，因已過請求期間，無適用新規定。

Q6：可以請休婚假的期間還沒有結束，為什麼已請完 8 日婚假的勞工不能再多請 6 日？

答：

1. 「婚假的請休期間」是指勞工可以在哪一段期間內安排婚假；婚假日數，則是勞工實際可以請休的日數，兩者並不相同。
2. 現行規定婚假應自結婚登記日前 10 日起 3 個月內請畢，經雇主同意者，得延長至 1 年內請畢。
3. 勞工在新制上路前如果已經請休完原有的 8 日婚假，因原有的婚假請求權利已經全部行使完畢，就不會因為請休婚假的期間還未結束，而可以再向雇主請求增加的 6 日婚假，與請休婚假的期間無涉。

Q7：如雇主未給予勞工婚假，是否處罰？

答：

請婚假是勞工的法定權利，如勞工依規定提出證明文件，雇主即應依法給假，違法者將依勞動基準法第 43 條規定，處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。雇主如有違法，勞工可向當地勞工行政主管機關【直轄市、縣（市）政府勞工局（處）或社會局（處）】或勞動部 1955 專線提出申訴，以維權益。

Q8：勞工於到職前即登記結婚，可否請婚假？

答：

因請婚假之要件發生在到職前，應無勞工請假規則第 2 條婚假規定之適用，惟勞動基準法及其附屬法規（勞工請假規則）係規範勞動條件之最低基準，事業單位如有優於法令之規定者，從其約定。