

勞 動 部 函

地址：10346台北市大同區延平
北路2段83號9樓
聯絡人：劉翎含
聯絡電話：02-8590-1219
傳真：02-8590-2738
電子信箱：nunufefe@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國103年6月4日

發文字號：勞動條4字第10301309791號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文（10301309791-2.pdf，共1個電子檔案）

主旨：有關申請育嬰留職停薪期間能否參加考績疑義，請 查照

說明：

- 一、查性別工作平等法第21條第2項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。該規定旨在保障受僱者於行使法定請求時，其原有權益不因而減損。
- 二、有關事業單位給予勞工考績(核)時之處理方式及標準等事宜，勞動法規並無明文規範，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或於工作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關核備後，並公開揭示之。
- 三、基於「勞務提供程度之差異」，於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可，惟不得以「是否申請育嬰留職停薪之事實」為判斷依據，並應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。至雇主未予全年未出勤之育嬰留職停薪者是年考績，尚難認屬不利之處分。

正本：臺北市政府、新北市政府、桃園縣政府、新竹市政府、新竹縣政府、苗栗縣政府、臺中市政府、彰化縣政府、南投縣政府、嘉義市政府、嘉義縣政府、雲林縣政府、臺南市政府、高雄市政府、屏東縣政府、臺東縣政府、花蓮縣政府、



27

宜蘭縣政府、基隆市政府、澎湖縣政府、金門縣政府、連江縣政府、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局、經濟部加工出口區管理處

副本：教育部、國防部、銓敘部、行政院人事行政總處、本部勞動法務司、勞動條件及就業平等司

103706/04
14:29:36

裝

訂



檔 號：
保存年限：

勞 動 部 函

地址：10346台北市大同區延平
北路2段83號9樓
聯絡人：劉栩含
聯絡電話：02-8590-1219
傳真：02-8590-2738
電子信箱：nunufefe@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國103年6月4日

發文字號：勞動條4字第1030130979號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文（10301309790-2.pdf，共1個電子檔案）

主旨：為落實性別工作平等法育嬰留職停薪規定之立法意旨，請
儘速檢討修正貴管育嬰留職停薪之考績評核相關規定，請
查照。

說明：

- 一、依103年4月1日「性別工作平等法育嬰留職停薪規定相關疑義」會議決議辦理。
- 二、基於「勞務提供程度之差異」，於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可，惟不得以「是否申請育嬰留職停薪之事實」為判斷依據，並應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。至雇主未予全年未出勤之育嬰留職停薪者是年考績，尚難認屬不利之處分。
- 三、檢送會議紀錄乙份供參。

正本：教育部、國防部、銓敘部、行政院人事行政總處

副本：本部勞動法務司、勞動關係司、勞動條件及就業平等司

103706/04
14:29:40

勞動部 函

地址：10346台北市大同區延平
北路2段83號9樓

承辦人：蔡幸峰

電話：02-85901219

傳真：02-85902738

受文者：本部勞動條件及就業平等司

發文日期：中華民國103年5月1日

發文字號：勞動條4字第1030130830號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送研商「性別工作平等法育嬰留職停薪規定相關疑
義」會議紀錄乙份，請 查照。

正本：鄭教授津津、焦委員興鎧、侯教授岳宏、劉律師素吟、郭教授玲惠、陳律師金泉、黃律師碧芬、教育部、銓敘部、國防部、衛生福利部、行政院人事行政總處、臺北市政府、新北市政府、桃園縣政府、臺中市政府、臺南市政府、高雄市政府、科技部新竹科學工業園區管理局、本部勞動法務司、勞動保險司、勞動部勞工保險局

副本：本部勞動條件及就業平等司（含附件）

部長潘世偉

研商「性別工作平等法育嬰留職停薪規定相關疑義」 會議紀錄

壹、時間：103年4月1日（星期二）上午9時30分

貳、地點：本部603會議室（台北市延平北路2段83號6樓）

參、主持人：劉司長傳名 記錄：蔡幸嶧、劉翎含

肆、出（列）席單位及人員：略

伍、討論事項：

發言紀要：

案由一：有關性別工作平等法第21條第2項規定，雇主不得視勞工申請育嬰留職停薪為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分疑義一案，提請討論。

結論：

- 一、尾牙、聚餐及國內旅遊部分可視為恩給項目，宜由地方縣市政府協調事業單位，基於勞資合作原則下進行協商。
- 二、全勤獎金、考績部分，應視性別工作平等法第21條第1項請求之適用情況，考量因果關係及「勞務提供情形」作公平合理之法律解釋，並參照日本法制，在育嬰留職停薪辦法中給予更合理性規範，或修法加以處理。
- 三、軍公教人員部分應依照各該育嬰留職停薪法源規定處理，惟建議各主管部門檢討修正相關規定，並與性別工作平等法達成法制上之一致性。

案由二：有關臺北市政府勞動局建議將收養人申請育嬰留職停薪的起始時間由現行「獲得法院裁定/確定認可後」，提前至「試行同住期間」為起始日一案，提請討論。

結論：請勞動部參酌學者專家及相關部門意見，衡酌雇主負擔、道德風險及相關法律規定，擬出方案後，另邀集相關主管機關再行

研議配套措施。另建議衛生福利部應本於權責，於主管法規訂定相關規範。

案由三：有關受僱者任職未滿1年，雇主優於法律規定同意受僱者育嬰留職停薪，其是否有性別工作平等法第17條及第21條規定之適用疑義一案，提請討論。

結論：勞雇雙方如以優於性別工作平等法第16條第1項規定辦理育嬰留職停薪，仍有同法第17條及第21條規定之適用。性別工作平等法第16條第1項規定非第2項規定之必要條件，宜重新檢討行政院勞工委員會（現勞動部）97年4月11日勞動3字第0970130233號函釋。另該等人員於育嬰留職停薪期間得否繼續參加原有之社會保險，仍應審慎研議。

案由四：有關向政府機關提供勞務之派遣勞工申請育嬰留職停薪疑義一案，提請討論。

結論：行政院運用勞動派遣應行注意事項係為公部門之特殊性規定，尚不得援引運用於私部門之僱傭關係，倘勞雇間另有約定者，從其約定。另，勞工工作年資自受僱之日起算，並以同一事業單位為限，尚不宜強制規定或解釋由最後之派遣公司概括承受派遣勞工以往於同一要派單位工作，但屬其他派遣公司之工作年資。

陸、散會（中午12時）

發言紀要：

案由一

銓敘部：

1. 公務人員於育嬰留職停薪期間，其全勤獎金、考績或其他規定依公務人員考績法及公務人員留職停薪辦法辦理，又公務人員留職停薪辦法之法源係為公務人員任用法。
2. 公務人員考績法第 3 條規定，公務人員考績區分為年終考績、另予考績與專案考績。年終考績為每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績；另予考績則為同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績。若依該法規定，則將育嬰留職停薪視為不在職情形。

教育部：

公立學校老師依照公務人員考績法(本部 103 年 6 月 6 日接獲教育部致電修正為教師成績考核辦法。)規定，有繼續任職之事實則給予年終考績；若於育嬰留職停薪情形下，有連續任職達六個月者為另予考績，連續任職未達 6 個月者則不予考績，其中不僅包含育嬰留職停薪，亦將「侍親假」與「進修期間」涵蓋在內，爰該法並無特別針對育嬰留職停薪為其他規範。

行政院人事行政總處：

1. 公務人員請假種類分為育嬰留職停薪、進修、侍親或其他情形，上述情形除在公務人員任用法第 18 條第 1 項規定外，育嬰留職停薪辦法目前由考試院會同行政院訂定。因上述情形無提供勞務事實，故年資中斷，將影響考績與休假，應另依行政院參照各國訂定之升遷評分表，及銓敘部目前研議於公務人員考績法施行細則與公務人員請假規則予以特別規範；反之，依公務人員考績法規定，服兵役、因公調派至國外或借調到其他機關辦理留職停薪，皆屬該法有繼續任職之事實，年資並無中斷，故不影響考績與休假。
2. 依公務人員任用法第 18 條第 1 項規定，公務人員因育嬰、侍親、

2. 依公務人員任用法第 18 條第 1 項規定，公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事經機關核准得留職停薪，並於原因消失後復職；該條第 2 項規定公務人員留職停薪辦法由考試院會同行政院定之。故服兵役、因公調派國外或借調屬「應予考績」；育嬰留職停薪屬「得予考績」，但法規明定行政機關對於公務人員不得拒絕其申請育嬰留職停薪，故形式上應等同於「應予留職停薪」。

國防部：

1. 留職停薪部分目前並無特別規範，而評定考績係依照軍人考績條例相關規範，該法與其他軍公教規範一致；至於軍人申請育嬰留職停薪之相關權益依照現行法規規定，只考量出勤事實。另經詢問業管該法之承辦人表示，申請育嬰留職停薪者，如有連續任職達六個月者為另予考績，連續任職未達六個月者則不予考績。
2. 育嬰留職停薪期間，既無出勤事實，如何評定考績及給予考績獎金或年終獎金部分，顯生疑義。

臺北市政府：

經常接獲民眾函詢育嬰留職停薪期間之年終獎金疑義，多數企業以「工作年資」作為評定考績及福利給予之基礎，而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，故育嬰留職停薪期間視為缺勤是否即屬不利之處分，尚待討論。

桃園縣政府：

中央大學近來發生適用勞動基準法人員，申訴其受僱期間因申請育嬰留職停薪遭受不利處分之案件，惟最後審議結果為不成立，因學校基於公平起見，將其參照公務人員考績法規定，在職連續任職達六個月者為另予考績，在職連續任職未達六個月者則不予考績。基於平等立場，建議銓敘部或行政院人事總處進行修法，使公務人員與適用勞動基準法人員之權益一致。

科技部科學工業園區管理局：

1. 轄內因申請育嬰留職停薪導致無法領取年終獎金是否視為不利處分之個案，本局性別工作平等會認為年終獎金乃公司營運管理自主權，故對於無出勤義務者不發放年終獎金不能視為不利處分。惟勞動部則認為申請育嬰留職停薪不得視為缺勤，故不發放年終獎金應視為不利處分之成立。
2. 育嬰留職停薪衍生以下兩個問題：公司對於整年度不在職之受僱者，再次年度要發放獎金時在職，要如何發放獎金？倘整年度在職，但於發放獎金時申請育嬰留職停薪，是否要視為不在職？

焦委員興鎧：

性別工作平等法第 21 條規定，受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。其前項之請求原本係指生理假、產假、流產假或陪產假等較為短期之假別，而育嬰留職停薪為後期修法加入，不同於先前而期間較長，故應參照國外立法，針對育嬰留職停薪制訂一部完整法律規範制度。

陳律師金泉：

育嬰有不同的處理模式，包含請保母照顧、父母照料或請育嬰留職停薪親自照顧，後者雖為人民法定權利，但就雇主而言，勞務提供程度當然有所不同，故本於「出勤與否之事實」而非「行使育嬰留職停薪假與否」理應有正當理由做不同對待。旅遊或尾牙之給予係因為員工身分，若因育嬰留職停薪而取消當屬不利對待；但紅利、獎金或是其他福利亦可依照出勤程度給予不同對待。故不利處分應區別係因「出勤與否」或「申請育嬰留職停薪與否」。

鄭教授津津：

1. 申請育嬰留職停薪得否視為缺勤乃「管理之公平性」與「政策之支持鼓勵性」兩廂拉鋸，雇主基於管理立場必須本於公平對待，故對於提供勞務貢獻不同之受僱者可予以不同對待。
2. 贊成焦委員之看法，性別工作平等法第 21 條前項之請求原本係指短期假別，故對於育嬰留職停薪此等長期假別應另予規範。至於申

請育嬰留職停薪者福利之給予，雖屬恩惠性給予，但勞資雙方可本於勞資合作原則自行約定。

劉律師素吟：

有關育嬰留職停薪部分，公部門有公務人員考績法可以依循，而私部門則依性別工作平等法不得視為缺勤狀況，故不得視該期間為缺勤事實。另贊成焦委員與鄭教授之意見，以修法加以規範，並於勞資權益衡平基礎下著重適度保留。

侯教授岳宏：

1. 以日本為例，2至3年前對於育嬰留職停薪規範進行修法，育兒介護休業法第10條規定，對於「提出申請」育嬰留職停薪或育嬰留職停薪「休業期間」，不得對勞工解僱或其他不利之對待。
2. 日本解釋令亦規範11種不利益對待之樣態，育兒休業期間不給薪、退職金或獎金之計算上，扣除育兒休業期間無提供勞務部分，不構成不利益，惟計算上將超出不提供勞務日數部分也加以扣除，則會構成不利益，或超出育兒休業期間之一定期間不作為陞遷或晉級之考核對象之人事考核制度會構成不利益。例如：休業期間涵蓋兩個評價期間，或評價期間超過休業期間，是否為不利益待遇，應綜合制度之合理性及公平性進行判斷。例如要求連續3年為A才可晉級，2010、2011年為A，2012年育兒休業、2013年為A時，要求從2013年起連續3年為A才可晉級之制度為違法。
3. 育嬰留職停薪期間可參照歐盟相關法律規範，另可參照日本作法，育嬰留職停薪當年度在職期間6個月以上，始為考績評定之範圍。惟國內亦有法院判決認為受僱者當年度在職期間低於6個月，亦可為考績評定之範圍。

黃律師碧芬：

支持修法明文規範育嬰留職停薪得否視為缺勤事實，另現行國內旅行及其他福利乃屬恩給事項，勞資可自行協調，至於全勤獎金及考績獎金則應視勞務提供程度作為評價標準。

案由二

衛生福利部：

1. 試行同住期間，收養家庭與被收養人之關係，依兒童及少年福利與權益保障法、家事事件法及民法皆有相關規定，收養關係自契約簽訂時成立，不待法院裁定認可。又法院在裁定認可收養人及被收養人前，可先命二者先行共同生活，此階段為試養（約3至6個月），而共同生活期間，由收養人負擔被收養人之各項權利義務。
2. 有關育嬰留職停薪及其津貼之道德風險問題部分，收養人進入試養階段，期間約需經歷1年，並經社工單位審核、上課並負擔部分費用（約10萬元），故對收養人而言，應無故意藉此申請育嬰留職停薪及其津貼之道德風險問題。另據近3年之統計，經試養後法院不予認可或退養之情形，約為5%。
3. 是否恐導致其他直系或旁系血親、姻親關係等有照顧關係之人，主張比照辦理之情形，恐無法避免，尚需面對處理。
4. 經查國外之育嬰假，係以法院裁定認可後始得申請，尚未見有提前至試養階段情形，其考量亦為事後若遭法院退回或退養，將造成假期及津貼如何追回等技術性問題。又瑞典、荷蘭有提供收養假，惟其目的係作用出席法院開庭等辦理相關手續之用，與育嬰留職停薪之性質不同。
5. 有關收養人申請育嬰留職停薪的起始時間由現行「獲得法院裁定/確定認可後」，提前至「試行同住期間」為起始日之建議，本部樂觀其成，惟尚需有配套措施，較為妥適，而現階段因無配套措施，故持保留態度。

國防部：

本部樂觀其成，惟尚需有配套措施，若無恐不易執行。

教育部：

1. 本案建議應與民法第 1079 條之 3 規定作一致性規範為宜。
2. 兼行政職之教師，才有類似公務人員之休假制度，一般教師則無，其學期中僅有事假及病假部分。倘事後法院不予認可或退養，一般教師恐無其他假別可供更改因應；若該期間註記為育嬰留職停薪，因無親子關係，亦於法不合。

銓敘部：

本案因涉及民法、公教人員保險法、性別工作平等法、留職停薪辦法規定，其中有關子女之定義，應有一致性規範。又本案尚涉及政策調整及公私部門衡平，仍須審慎評估。

桃園縣政府：

建議應待法律關係確定後，始得同意申請育嬰留職停薪。

臺中市政府：

法律關係如未確定，仍有道德風險問題。

高雄市政府：

若無相關配套措施，在法律關係未確定下冒然實施，恐難以因應。

陳律師金泉：

1. 性別工作平等法施行細則第 12 條所稱養子女，應係指符合民法第 1079 條之 3 規定，收養自法院認可裁定確定時，溯及於收養契約成立時發生效力；而「試行同住期間」之法源係為兒童及少年福利與權益保障法第 19 條規定。基於法律體系解釋，收養契約成立時，即符合民法第 1079 條之 3 規定，亦為性別工作平等法施行細則第 12 條所稱養子女，惟事後若遭法院退回，則自始不發生效力。
2. 倘兒童及少年福利與權益保障法之養子女不以經法院認可為要件，性別工作平等法之養子女以經法院認可為要件，則法律體系解釋恐產生破損之情況。

鄭教授津津：

1. 經法院裁定認可後，收養人已年滿 3 歲，恐使收養人認為因試養期間，致無法享有育嬰留職停薪權益。

2. 試養期間之育嬰留職停薪，倘事後遭法院退回或退養，試養人應退回其所領育嬰留職停薪津貼。

劉律師素吟：

收養發生效力期間，依兒童及少年福利與權益保障法第 19 條規定，有試行收養之情形者，收養關係溯及於開始共同生活時發生效力，故應有解釋空間。另依家事事件審理細則第 114 條規定，法院得命收養人與兒童及少年先行共同生活一段期間，並於裁定中載明起訖日期，故試行同住起訖日期亦可明確。個人認為試行同住因屬短期，對企業影響有限。又本案應從養子女利益進行思考。

黃碧芬律師：

1. 收養需經法院認可，始得溯及於契約收養成立時生效，倘法院未認可，自始不生效力。而收養人擬於試行同住期間申請育嬰留職停薪，其目的係為透過此段期間之相處，提高法院認可之可能，惟此一作法實屬矛盾，因育嬰留職停薪制度成為協助收養人順利收養之工具，並課予雇主協助收養人進行收養之義務，此亦與育嬰留職停薪之立法目的不符，且易造成 3 歲以上兒童不易被收養。
2. 兒童及少年福利與權益保障法第 17 條規定，法院得命收養人與兒童試行同住，基此，其親子關係應尚未成立，此試行同住期間仍屬法院評估階段。

案由三

臺北市政府：

性別工作平等法規範應為最低基本保障，倘勞資雙方合意以優於法令方式辦理育嬰留職停薪，仍應有性別工作平等法第 17 條及第 21 條規定之適用。

新北市政府：

1. 轄內類似個案之處理，原本持與臺北市政府相同之見解，惟查勞動部之訴願決定，希望本府查明受僱者所請之育嬰留職停薪，究否符

合性別工作平等法第 16 條規定，此似意謂勞動部認為育嬰留職停薪仍應符合法定規範，始有後續審視雇主是否違反同法第 17 條及第 21 條規範之問題。

2. 另查行政院勞工委員會（現勞動部）97 年函釋，勞雇雙方如以優於性別工作平等法第 16 條第 1 項規定辦理育嬰留職停薪，仍不得依同條第 2 項規定繼續參加原有社會保險。倘以此見解，受僱者似需依性別工作平等法第 16 條第 1 項規定申請育嬰留職停薪，始有雇主是否違反同法第 17 條及第 21 條規範之問題，惟仍待勞動部確認上開見解。

桃園縣政府：

受僱者如任職未滿 1 年，不符合性別工作平等法第 16 條規定之申請要件，雇主自得不同意其申請，或依勞動契約約定辦理。惟雇主同意任職未滿 1 年之受僱者申請育嬰留職停薪時，縱屬優於法令作法，事後雇主仍應依同法第 17 條規定辦理。

臺中市政府：

育嬰留職停薪之目的係為使受僱者能兼顧家庭與工作，倘雇主同意任職未滿 1 年之受僱者申請育嬰留職停薪，工作權之保障仍不能因為其工作年資未滿 1 年而有所不同，故認為仍有同法第 17 條及第 21 條規定之適用。

臺南市政府：

任職未滿 1 年之受僱者申請育嬰留職停薪時，仍有性別工作平等法第 17 條及第 21 條規定之適用。

高雄市政府：

任職未滿 1 年之受僱者申請育嬰留職停薪時，仍有性別工作平等法第 17 條及第 21 條規定之適用。

科技部科學工業園區管理局：

任職未滿 1 年之受僱者申請育嬰留職停薪時，仍有性別工作平等法第 17 條及第 21 條規定之適用。

勞動保險司：

1. 受僱者能否領取育嬰留職停薪津貼係以其就業保險年資而定，不以任職同一事業單位為限，故任職未滿 1 年之受僱者經雇主同意辦理育嬰留職停薪，其就業保險投保年資合計 1 年以上者，自得申請育嬰留職停薪津貼。
2. 依 97 年 4 月 11 日勞動 3 字第 0970130233 號函釋，受僱者留職停薪期間之社會保險事宜仍應依各該保險規定辦理，惟勞工保險條例第 9 條未訂有受僱者育嬰留職停薪得繼續加保規定，使得任職未滿 1 年之受僱者於育嬰留職停薪期間，無法繼續參加原有社會保險。

焦委員興鎧：

雇主同意任職未滿 1 年之受僱者申請育嬰留職停薪時，縱屬優於法令作法，事後雇主仍應依同法第 17 條規定辦理。

陳律師金泉：

1. 雇主同意任職未滿 1 年之受僱者申請育嬰留職停薪時，縱屬優於法令作法，事後雇主仍應依同法第 17 條規定辦理。另性別工作平等法第 16 條所定之育嬰留職停薪申請要件甚多，包括任職年限、期間及子女年齡等限制，倘雇主同意受僱者不受法令限制之申請，皆屬「優於法令」情形。
2. 查原行政院勞工委員會（現勞動部）97 函釋，受僱者若於不符合性別工作平等法第 16 條第 1 項規定之情形下，事業單位同意其申請育嬰留職停薪，該受僱者及其雇主仍無性別工作平等法第 16 條第 2 項規定之適用，無法繼續參加原有社會保險，此部份應配合進行檢討。

鄭教授津津：

性別工作平等法第 16 條所定之育嬰留職停薪申請要件，其立法目的應係為兼顧勞雇雙方權益衡平，勞工仍應有一定程度貢獻，使得要求雇主負擔給予育嬰留職停薪義務。倘雇主同意受僱者不受法令限制之申請，基於鼓勵及支持受僱者育嬰留職停薪，仍應有同法第

16 條第 2 項及第 17 條規定之適用。

侯教授岳宏：

1. 性別工作平等法第 16 條之重點為育嬰留職停薪，倘勞資雙方合意以優於法令方式辦理育嬰留職停薪，仍應有同法第 17 條規定之適用，惟需注意此解釋恐影響雇主原本同意受僱者不受法令限制申請之意願。
2. 以日本為例，育嬰留職停薪原則無受僱年資限制，惟受僱者年資未滿 1 年，且預期契約終止日為 1 年以內，雇主得拒絕其育嬰留職停薪之申請。

黃律師碧芬：

雇主同意任職未滿 1 年之受僱者申請育嬰留職停薪時，縱屬優於法令作法，事後雇主仍應依同法第 17 條規定辦理。另需注意勞動部之訴願決定，將有拘束地方政府之效果，需審慎處理。

案由四

行政院人事行政總處：

1. 依行政院運用勞動派遣應行注意事項第 4 項規定，已就派遣勞工休假權益定有年資併計之規範，故派遣勞工如屬同一派遣單位所派至不同要派單位服務，或派遣勞工如屬不同派遣單位，惟皆派至同一要派單位服務，二者休假年資皆可併計。上開規定目的係考量派遣勞工之辛勞與貢獻，至育嬰留職停薪部分是否比照辦理，本處尊重勞動部意見。
2. 實務上恐發生派遣勞工前於 A 公司及 B 公司分別任職半年，後於 C 公司任職並申請育嬰留職停薪時，倘 C 公司依性別工作平等法第 17 條不予復職時，將衍生 C 公司是否需概括承受相關權利義務（如資遣費）問題，此部分建議勞動部應納入整體規劃考量。

臺北市政府：

限於目前法令解釋規範，育嬰留職停薪之工作年資限制，仍應以受

僱同一事業單位為限。

新北市政府：

本府尊重勞動部意見。倘可透過定型化契約或勞動派遣應行注意事項等方式，使新雇主承認派遣勞工以往工作年資，以優於性別工作平等法規定處理，應為可操作方向。

臺南市政府：

本案影響非僅限於公部門，亦涉及私部門，建議應透過派遣專法進行規範，以為因應。

焦委員興鎧：

以歐盟及美國制度為例，仍僅限於正式員工（regular worker）始得申請育嬰留職停薪，且有受僱者人數及工作年資等限制。個人支持應透過派遣專法進行規範，以為因應。

鄭教授津津：

派遣勞工育嬰留職停薪期滿，倘派遣公司未能與原要派公司繼續簽訂派遣合約，恐衍生復職問題。

陳律師金泉：

政策方向係鼓勵雇主將派遣勞工轉自行僱傭，惟勞工投保單位變更，工作年資中斷，將使勞工不符合性別工作平等法第 16 條第 1 項之任職滿 1 年規定，致無法申請育嬰留職停薪，故應協調勞保局放寬該法第 16 條第 2 項之解釋，倘雇主同意受僱者不受法令限制申請請育嬰留職停薪，受僱者仍可繼續參加原有社會保險。

黃律師碧芬：

本案仍應以僱傭關係之有無為前提，工作年資之計算仍以同一派遣公司為前提，不宜因派遣勞工長期於同一要派公司工作而混亂原有僱傭關係。