7. 關於受僱者之育嬰留職停薪，依據性別工作平等法，下列何者敘述爲錯誤？　(A)受僱者任職滿六個月後，每一子女滿三歲前得申請育嬰留職停薪　(B)受僱者之配偶未就業者，依據第 22 條，一概不得申請育嬰留職停薪　(C)不論受僱者是父親或母親，只要符合規定均得申請育嬰留職停薪　(D)育嬰留職停薪申請復職，除有第 17 條所列之法定情形外，雇主不得拒絕

Ans：(B)　【100 身特－五等】

解析：依性別工作平等法第 16 條第 1 項之規定：「**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。」據此規定，選項(A)正確；又申請育嬰留職停薪者，法律並未就性別作特別之規定，因此不論是父親或母親，皆可申請之，選項(C)正確。

復依性別工作平等法第 17 條第 1 項之規定：「**前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕**：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。」因此育嬰留職停薪後申請復職時，雇主除非具有本條之法定事由，否則雇主不得拒絕，選項(D)正確。

最後，依性別工作平等法第 22 條之規定：「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**。」因此受僱者之配偶未就業者，**依據第 22 條但書之規定，有正當理由者，仍得申請育嬰留職停薪，並非一概不得申請育嬰留職停薪**，選項(B)錯誤，本題應選(B)。

名試不來

❶ 關於性別工作平等法上的育嬰假保障，下列敘述何者錯誤？　(A)受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰假　(B)受僱者於育嬰假期間為留職停薪　(C)育嬰假最長為 2 年　(D)請育嬰假者不能加入勞健保[26]

Ans：(D)　【101 初等－一般行政以外】

[26] 依性別工作平等法第 16 條第 2 項之規定：「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，得遞延三年

名試不爽

❶ 依性別工作平等法中「促進工作平等措施」專章之規定，下列敘述何者錯誤？ ㈠女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，其請假日數併入病假計算 ㈡受僱者於配偶分娩時，雇主應給予陪產假 2 日，陪產假期間不發給工資 ㈢子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度 ㈣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，全年以 7 日為限

Ans：㈠㈡㈢ 【100 司特－三等】

❷ 下列有關性別工作平等法「家庭照顧假」規定之敘述，何者為正確？ ㈠「家庭照顧假」是有給假[27] ㈡僱用人數 5 人以上之事業單位，雇主方有責任給予員工「家庭照顧假」 ㈢「家庭照顧假」併入事假計算 ㈣「家庭照顧假」全年以 14 日為限

Ans：㈢ 【101 初等－一般行政】

❸ 甲男受僱於 A 貿易公司，任職 7 年，A 公司的員工有 10 人，甲男為了照顧先天性心臟病的 4 歲兒子丙，依照性別工作平等法，得向 A 公司主張下列何種權利？ ㈠育嬰假 ㈡家庭照顧假 ㈢減少工時 ㈣調整工時

Ans：㈡ 【101 司特－五等】

❹ 依性別工作平等法之規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假幾日？ ㈠1 日 ㈡ 2 日 ㈢ 3 日 ㈣ 5 日

Ans：㈠ 【103 關特、身特－三等】

❺ 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假幾日？ ㈠1 日 ㈡ 2 日 ㈢ 3 日 ㈣ 4 日

Ans：㈠ 【103 司特－三等】

---

[27] 依性別工作平等法第 20 條第 2 項：「家庭照顧假薪資之計算，**依各該事假規定辦理**。」而依勞工請假規則第 7 條之規定：「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**。」故家庭照顧假為**無給假**。