

「台灣人口對策新戰略-家庭支持篇」婚假新制QA



• 更新日期:2026-09-29

一、婚假規定（勞工請假規則）：

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。

二、婚假工資補助（友善育兒職場婚孕產假薪資補助要點）：

Q1：本次修法的目的為何？要解決什麼問題？

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。

Q2：為什麼是修原本的「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」，發放婚假工資補助的預算來源為何？

答：

1. 考量現行性別平等工作法第15條第7項已有產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助相關規範，且婚假工資補助業務，執行機關同為勞保局，爰透過修正「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」進行補助。為使要點名稱明確符合實際補助業務，名稱修正為「友善育兒職場婚孕產假薪資補助要點」。
2. 「友善育兒職場婚孕產假薪資補助要點」除勞工請假規則第2條之婚假外，另包含原本的產檢假、陪產檢及陪產假的薪資補助規定。
3. 婚假工資補助所需經費11億4千3百萬元，已編列於116年度公務預算，完成審議程序後動支。

Q3：請問性別平等工作法修法及婚孕育養相關措施推動，何時上路？

答：

1. 「性別平等工作法」部分條文修正草案，將現行陪產檢及陪產假7日修正為14日，於今年5月送立法院審查，期間本部積極與立法委員說明，目前已完成委員會審查程序，後續配合立法院審議程序辦理。
2. 未來相關修法情形，可上本部官網【台灣人口對策新戰略—家庭支持篇《友善職場育兒新政策》】專區查閱。

Q4：此次修正婚假工資補助的重點、適用對象及補助標準為何？

答：

1. 適用對象及條件：僱用適用勞動基準法之勞工，並給予勞工第9日至第14日「婚假」工資之雇主（雇主依其他法令規定應給予「婚假」工資者，不適用本補助）。
2. 補助標準：按雇主實際給付勞工第9日至第14日之「婚假」工資總額，核實發給。

Q5：新制上路前後，如何判斷是否適用婚假工資補助？雇主何時可以申請？

答：

1. 以勞工婚假是否適用新制作為判斷。
2. 適用新制者，婚假總日數增加為14日，雇主於勞工請畢婚假或請畢前終止勞動契約，並給予婚假第9日至第14日之工資後，得向勞保局申請本補助。

Q6：如何申請婚假工資補助？

答：

為簡政便民，申請流程全面比照現行「產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助」模式。可選擇以下方式申請：

1. 線上申辦：利用單位憑證登入「勞保局e化服務系統」申請。
2. 書面申請：至勞保局官網 (<https://www.bli.gov.tw/0105467.html>) 下載填妥「婚假工資補助申請書」，以掛號郵寄或親送方式至勞保局。

Q7：雇主什麼時候可以向勞保局申請本補助？申請本補助有辦理期限嗎？

答：

1. 雇主於勞工請畢「婚假」或請畢前終止契約，並給予「婚假」第9日至第14日之工資後，得向勞保局申請本補助。
2. **有期限**，雇主最晚應於給付勞工婚假之工資後2年內辦理。【※舉例來說：勞工請畢婚假後，且雇主給薪日為115年11月5日，則雇主應於117年11月5日前提出申請。】

Q8：婚假工資補助什麼時候開始申請？何時發給？

答：

1. 從115年10月1日開始受理申請。
2. 115年12月底前受理之案件，於116年1月底前核發。但因本補助屬新增計畫，須俟116年度預算通過後始得發給。故在預算通過前之可核付案件，將於預算通過後補發。
3. 116年1月起之申請案件，經審查符合規定後，於次月底發給。惟仍須俟116年度預算通過後始得發給。

發布單位:勞動條件及就業平等司

發布日期:2026-09-16

點閱次數:
