

# 兩岸企業員工 請假制度的差異分析

文／蕭新永

## 一、前言

企業員工請假會影響到人力調度與任務的完成績效，兩岸皆然。請假與績效考核、工資核算都有直接關係。企業要依法制訂完善的請假管理制度，導引員工依規定程序請假，以增進員工福利，減少勞資糾紛。

## 二、兩岸企業員工請假的勞動法規及差異分析

### (一) 兩岸企業婚喪假的勞動法規

#### 1. 我國婚喪假的勞動法規

根據《勞工請假規則》第2、3條規定，企業員工的婚假及喪假日數及其資格條件，請看表一：我國企業員工的婚喪假資格條件表。

#### 2. 大陸婚喪假的勞動法規

大陸勞動法規並無統一的婚喪假規範，企業員工一般可參據《關於國營企業職工請婚喪假和路程假問題的通知》的婚喪假規定；另外婚假部份要同時依照《人口與計劃生育法》及各地的「計生條例」規定。

(1) 婚假：大陸的婚假規定，請看表二：大陸部分地區婚假資格條件表。

(2) 喪假：大陸企業員工的喪假資格條件，則是職工的直系親屬（父母、配偶和子女）死亡時，可根據具體情況，由本單位行政領導批准，酌情給予1至3天的喪假，請假期間視為正常工作時間，工資照給。

#### 3. 兩岸婚喪假的差異解析

從上述內容，可分析出兩岸在婚喪假的差異。

(1) 婚假的差異性：我國規定為本人結婚，一律為8天；大陸則為除了正常的婚假日數外，尚有

表一 我國企業員工的婚喪假資格條件表

假別	日數	資格條件	員工權益
婚假	8日	本人結婚	薪資照給
喪假	8日	1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者。	
	6日	2. 祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者。	
	3日	3. 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者。	

表二 大陸部分地區婚假資格條件表

範圍	正常婚假		延長鼓勵假		合計	員工權益
	天數	資格條件	天數	資格條件		
上海	3天	依據2001年修正施行的《婚姻法》第6條規定，結婚年齡，男不得早於22周歲，女不得早於20周歲。晚婚晚育應予鼓勵。	7天	大陸各省市所公布的《人口與計劃生育條例》的規定，符合規定結婚的公民，除了享受國家規定的3天假期外，另給於延長鼓勵假若干天（部分地區只有3天，無另給鼓勵假。）	10天	工資照給
北京	3天		7天		3天	
浙江	3天		-		15天	
福建	3天		12天		3天	
廣東	3天		-		3天	
山西	3天		27天		30天	

依據計劃生育法規之規定，可增加若干天的延長鼓勵假，但有的地方則無延長鼓勵假之規定，例如浙江省就無規定。很顯然的這是「中國特色」的計劃生育政策。因此，台商要依據企業所在地的省市法規才能確定婚假天數。

(2) 喪假的差異性：我國以直系血親、擬制血親、旁系血親、姻親關係的親等尊卑遠近，確定喪假日數（8、6、3日），大陸則是以最親近的直系血

親、配偶確定為喪假對象，一律3天，只考慮到最近的親屬關係，範圍不如我國規定的寬廣。

## （二）兩岸企業產假的勞動法規

### 1. 我國產假的規定

根據《勞基法》、《勞保條例》、《就保法》、《全民健保法》等分別規定出女性員工的孕期、產期、哺乳期等保護女性員工的假期。請看表三：我國企業員工的三期假別產假資格條件表。

**表三 我國企業員工的三期假別產假資格條件表**

分類	假別	日數	資格條件	員工權益
孕期	安胎假	經醫生診斷視需要日數	經醫師診斷有需要安胎休養者	併入住院傷病假計算，但一年內未滿30日部分，其工資折半發給
	產檢假	5日	女性員工妊娠期間	
產期	產假	8星期	女性員工分娩	受雇6個月以上的工資照給；未滿6個月的減半發給
	流產假	28日	妊娠3個月以上流產	
		7日	妊娠2個月以上未滿3個月流產	1. 不給薪（選擇請產假者） 2. 選擇以普通傷病假、事假者或特休者，依相關規定處理之
		5日	妊娠未滿2個月流產	
陪產假	5日	男性員工之配偶分娩		
		每一子女申請期間至少6個月，最多2年		3. 《就業保險法》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

**表四 大陸企業員工的三期假別產假資格條件表**

分類	假別	天數	資格條件	員工權益
孕期	產前檢查	妊娠期間、檢查期間	和醫療保健機構約定之	工資照發
	產前假	依地方規定，一般是2個月至3個月	本人申請，單位批准	工資的75~80%
產期	產假（其中產前可休假15天）	98天	正常產假	生育保險基金支付生育津貼，取代產假期間的工資
		加15天	難產	
		加15天	多胞胎，每多一胎	
	依各地規定，從30至90天，各地有差異（請看表五）	獎勵假		
	流產假	15天	未滿4個月	
42天		滿4個月		
	男性陪產假	依各地規定，從7至30天，各地有差異（請看表五）	男性職工的配偶	工資照發
哺乳期	哺乳假	產後患有影響母嬰身體健康的疾病，本人申請，單位批准	依地方規定，一般是6個月至嬰兒一周歲內	工資的75~80%

**表五 大陸企業員工的產假獎勵假及男性陪產假分析表**

地區	獎勵假	男性陪產假	地區	獎勵假	男性陪產假	地區	獎勵假	男性陪產假
廣州	30	15	大連	60	15	重慶	30	15
深圳	30	15	南昌	60	15	成都	60	20
武漢	30	15	哈爾濱	82	15	西安	60	15
青島	60	7	南京	30	15	瀋陽	60	15
上海	30	10	合肥	60	10	杭州	30	15
天津	30	7	長沙	60	20	鄭州	90	30

## 2. 大陸產假的規定

根據《勞動法》、《女職工勞動保護特別規定》、《人口與計劃生育法》、各地方的「計生條例」規定，大陸針對女職工的三期（孕期、產期、哺乳期）特別保護規定。請看表四：大陸企業員工的三期假別資格條件表，以及表五：大陸企業員工的產假獎勵假及男性陪護假分析表。

## 3. 兩岸產假的差異解析

從上述內容，可了解兩岸勞動法規都有規範女性職工的三期特別保護，只要涉及到特別保護條件，都有相對應的假別因應之。但兩岸的規定有差異。

(1) 假期日數的差異：我國產假的天數為8個星期，大陸則是在鼓勵員工配合計劃生育政策（二胎化）下，除了正常產假外，尚另給生育獎勵假，這是地方法規制定的假期，二者合計在128至188天之間，幾乎是我國產假日數的2至3倍；再者，我國的流產假有28、7、5日，大陸則是42、15天；另外，我國的陪產假天數5日，而大陸各地的規定，日數在7至30天之間，差異亦大。

(2) 假別種類的差異：大陸有生育獎勵假、難產假、多胞胎假等是我國所沒有的，其餘的假別，除部分名稱不一樣外，內容差異不大（除育嬰假外，另述如下文）。

(3) 育嬰假的差異：我國的育嬰假與大陸的哺乳

假，在性質上是一樣的，但我國為無薪，員工可以申請《就保法》規定的育嬰留職停薪津貼，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；大陸則規定為部分有薪的假期（工資的75~80%）。哺乳假是指嬰兒未滿一周歲（哺乳期內），員工如因嬰兒之故，哺育有困難時，可申請哺乳假。

## （三）兩岸企業病假的勞動法規

### 1. 我國病假的規定

根據《勞工請假規則》第4條規定，勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。另外同規則第6條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。請看表六：我國企業員工的病假資格條件表。

**表六 我國企業員工的病假資格條件表**

假別	資格條件	日數	員工權益
普通傷病假	未住院者	一年內合計不得超過30日	一年內未超過30日部分工資折半，超過不給薪
	住院者	2年內合計不得超過1年	
	未住院與住院者		
公傷病假	勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者之治療、休養期間	視需要而定	按原領工資補償

**表七 大陸企業員工的病假資格條件表**

假別	資格條件	天數	員工權益
非因工負傷或是普通疾病	依據實際的工作年限（包含非在本單位的年資）標準下，確定依據醫療期長短（3個月到24個月），可以請病假或累計計算病假天數。	依個別病情需要確定天數，但病假總日數不能超過醫療期。	依在本單位年資的病假係數，確定病假工資，但不能低於最低工資標準的80%。
工傷病假（停工留薪期）	職工因工作遭受事故傷害或者患職業病需要暫停工作接受工傷醫療的，其停工留薪期一般不超過12個月。傷情嚴重或者情況特殊，經設區的市級勞動能力鑑定委員會確認，可以適當延長，但延長不得超過12個月。	最長12個月，傷情嚴重或者情況特殊，可以適當延長，但延長不得超過12個月。	在停工留薪期內，原工資福利待遇不變，由所在單位按月支付。

## 2. 大陸病假的規定

大陸勞動法規並無相關的普通疾病病假規定（條件及期限），但可依據《企業職工患病或非因工負傷醫療期規定》、勞動部《關於印發關於貫徹執行〈勞動法〉若干問題的意見的通知》等分散的規定，以及《工傷保險條例》的規定來處理。請看表七：大陸企業員工的病假資格條件表。

## 3. 兩岸病假的差異解析

從上述內容，可了解兩岸勞動法規在病假規定上的差異。

(1) 病假日數的差異：我國是在住院或未住院情形下分別給於不同的病假天數；大陸並無規定病假的日數條件，是以醫療期的法律概念處理病假作業，但醫療期不是病假期。醫療期是指員工因患病或非因工負傷停止工作治病休息不得解除勞動合同的時限。根據本人實際參加工作年限和在本企業的工作年限，給予3個月到24個月的醫療期。員工可依據其年資條件，在醫療期間內，累計請病假的總日數，如果該病假總日數超過醫療期，企業就可以根據《勞動合同法》第40條的規定，解除該員工的勞動合同。

(2) 支付病假工資計算方式的差異：我國是以一年內未超過30日部分工資折半，超過不給薪；大陸是以員工在企業的不同年資為條件，支付病假工資，但不能低於當地最低工資標準的80%。

## （四）兩岸企業事假的勞動法規

### 1. 我國事假的規定

根據《勞工請假規則》第7條規定，勞工因有事故須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。

### 2. 大陸事假的規定

綜合大陸各地方的「勞動合同條例」規定，員工有事必須親自處理者，可請事假，但無薪，且無期限天數規定。

### 3. 兩岸事假的差異解析

兩岸事假的規定，都是無薪的，其差異在於日數的規定，我國有規定每年14天的日數，如有超過優先以特別休假處理；大陸則無日數的規定，個人認為台商可以在規章制度上自訂天數，如有超過則優先以帶薪年休假處理。

## 三、小結

兩岸的勞動法規，各自因應政經與勞動環境而制定出的請假規範，企業則須依法制定請假管理制度來執行請假作業。很明顯的，大陸員工請假的勞動成本顯然高於我國，而其婚假與產假、病假則各具中國特色，其中婚假與產假更涉及國家的計劃生育政策，增加優惠日數，是台商企業所需重視的人資管理項目。

（本文作者為遠通國際經營管理顧問公司總經理、海基會台商財經法律顧問）