檔　　號：
保存年限：

經濟部產業園區管理局臺北分局 函

地址：115601 臺北市南港區園區街3號2樓之1(1樓)
聯絡人：陳佳婷
聯絡電話：02-26550200　分機：8069
傳真：02-26550199
電子郵件：ctchen@bip.gov.tw

受文者：經濟部中壢產業園區服務中心

發文日期：中華民國115年1月20日
發文字號：經園北環字第1150000349號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：園管局115年1月14日經園環安字第1150000899號函及其附件、勞動部114年12月16日勞動條2字第1140149242號函釋 (589994_1150000349_doc1_Attach1.pdf、589994_1150000349_doc1_Attach2.pdf)

裝

主旨：函轉有關勞工請假規則第4條第3項普通傷病假工資計算規定疑義，請查照。

說明：

一、依據經濟部產業園區管理局115年1月14日經園環安字第1150000899號函轉勞動部115年1月9日勞動條2字第1140149454號函辦理（原函與附件影附）。

訂

二、勞工請假規則（下稱本規則）第9條第2項規定：「勞工請前項第2款以外之普通傷病假，其全勤獎金之扣發，應按請普通傷病假日數依比例計算。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。」。有關該項規定所稱按請普通傷病假（下稱病假）日數依比例計算之原則，前已於114年12月16日以勞動條2字第1140149242號函釋（如附件2）在案。

線

三、次查本規則所定病假以日為原則，事業單位如允以小時為請假單位，於計算全勤獎金扣發比例時，應以全勤獎金數額除以30再除以8核計每小時按比例扣發之金額。至於依勞動基準法（下稱本法）2週或4週彈性工時規定變更每日正常工作時間為10小時之事業單位（例如採四班二輪作2

經濟部中壢產業園區服務
1155140345

天休2天），雇主得以每日8小時乘以本規則第4條規定病假日數計給勞工病假時數，且應採上開計算式核算全勤獎金扣發金額。

四、次依本規則第4條第3項規定略以，病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。又依本法施行細則第7條規定，工資之議定、調整與計算等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約中約定。勞工工資如係按月計酬，其「1日工資」應如何計算，應視勞雇雙方之約定而定，倘若勞雇雙方約定每月於法定正常工作時間內，以月工資總額（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以30或除以當月總日數核計「1日工資」者，均屬可行，惟勞雇雙方約定「1日工資」之計算方式後，於計算請病假1日折半發給工資及勞工休假日出勤加給1日工資時，二者之工資內涵及推算方式相當。基上，以勞工在正常工作時間內出勤狀況發給之「全勤獎金」，屬本法第2條第3款所稱工資，雖每月領取數額不固定，仍應依每月實際發給之金額，計入月工資總額並據以計算病假折半發給及休假日出勤加給之「1日工資」。

五、舉例而言，勞工每月正常工作時間之工資為新臺幣（下同）33,000元，其中3,000元為全勤獎金，勞工於某月請1日病假（不含生理假、安胎休養請假或妊娠未滿3個月流產未請產假而請病假），其他工作日皆依約出勤，全勤獎金領取數額為2,900元【3,000元－100元】；雇主於計算該月請病假工資折半發給時，僅得扣發548元【（30,000元+2,900元）÷30×1/2】，當月工資為32,352元【30,000元+（3,000元－100元）－548元】。至於勞工當月倘有於休假日出勤工作，雇主應加給1日工資1,097元【（30,000元+2,900元）÷30】。事業單位如有優於法令之規定者，可從

經濟部中壢產業園區服務
1155140345

其規定。

六、請各中心轉知所轄事業並依規定辦理。

正本：經濟部土城產業園區服務中心、經濟部樹林產業園區服務中心、經濟部大武崙(兼瑞芳)產業園區服務中心、經濟部新北產業園區服務中心、經濟部新竹產業園區服務中心、經濟部中壢產業園區服務中心、經濟部桃園幼獅產業園區服務中心、經濟部平鎮產業園區服務中心、經濟部林口產業園區服務中心、經濟部大園產業園區服務中心、經濟部龜山產業園區服務中心、經濟部觀音產業園區服務中心、經濟部美崙(兼和平及光華)產業園區服務中心、經濟部龍德(兼利澤)產業園區服務中心、經濟部南港軟體園區服務中心

副本：本分局各科室、和平港小組及觀塘港小組(電子公布欄) 電子公文交換章 2026/01/20 16:53:18

經濟部中壢產業園區服務
1155140345

檔　　號:
保存年限:

經濟部產業園區管理局 函

地址：81170 高雄市楠梓區加昌路600號
聯絡人：梁淑娟
聯絡電話：07-3611212　分機：418
傳真：07-3656985
電子郵件：ab0413@bip.gov.tw

受文者：經濟部產業園區管理局臺北分局

發文日期：中華民國115年1月14日
發文字號：經園環安字第1150000899號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：來文頁面檔 (A13080000G_1150000899_doc1_Attach1.PDF)

裝

主旨：函轉有關勞工請假規則第4條第3項普通傷病假工資計算規定疑義，請查照。

說明：

訂

一、依據勞動部115年1月9日勞動條2字第1140149454號函辦理。

二、勞工請假規則（下稱本規則）第9條第2項規定：「勞工請前項第2款以外之普通傷病假，其全勤獎金之扣發，應按請普通傷病假日數依比例計算。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。」。有關該項規定所稱按請普通傷病假（下稱病假）日數依比例計算之原則，前已於114年12月16日以勞動條2字第1140149242 號函釋（諒悉）在案。

線

三、次查本規則所定病假以日為原則，事業單位如允以小時為請假單位，於計算全勤獎金扣發比例時，應以全勤獎金數額除以30再除以8核計每小時按比例扣發之金額。至於依勞動基準法（下稱本法）2週或4週彈性工時規定變更每日正常工作時間為10小時之事業單位（例如採四班二輪作2天休

電子文騎縫

經濟部產業園區管理局臺北分局
115/01/14 1150000349

2天），雇主得以每日8小時乘以本規則第4條規定病假日數計給勞工病假時數，且應採上開計算式核算全勤獎金扣發金額。

四、次依本規則第4條第3項規定略以，病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。又依本法施行細則第7條規定，工資之議定、調整與計算等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約中約定。勞工工資如係按月計酬，其「1日工資」應如何計算，應視勞雇雙方之約定而定，倘若勞雇雙方約定每月於法定正常工作時間內，以月工資總額（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以30或除以當月總日數核計「1日工資」者，均屬可行，惟勞雇雙方約定「1日工資」之計算方式後，於計算請病假1日折半發給工資及勞工休假日出勤加給1日工資時，二者之工資內涵及推算方式相當。基上，以勞工在正常工作時間內出勤狀況發給之「全勤獎金」，屬本法第2條第3款所稱工資，雖每月領取數額不固定，仍應依每月實際發給之金額，計入月工資總額並據以計算病假折半發給及休假日出勤加給之「1日工資」。

五、舉例而言，勞工每月正常工作時間之工資為新臺幣（下同）33,000元，其中3,000元為全勤獎金，勞工於某月請1日病假（不含生理假、安胎休養請假或妊娠未滿3個月流產未請產假而請病假），其他工作日皆依約出勤，全勤獎金領取數額為2,900元【3,000元－100元】；雇主於計算該月請病假工資折半發給時，僅得扣發548元【（30,000元+2,900元）÷30×1/2】，當月工資為32,352元【30,000元+（3,000元－100元）－548元】。至於勞工當月倘有於休假

日出勤工作，雇主應加給1日工資1,097元【（30,000元+2,900元）÷30】。事業單位如有優於法令之規定者，可從其規定。

六、副本抄送各分局，請轉知所轄事業。

正本：楠梓園區區內事業電子公布欄、高雄軟體園區區內事業電子公布欄
副本：本局各分局(含附件) 2026/01/14 09:53:59

檔　　號:
保存年限:

勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號
承辦人：羅小姐
電話：(02)85902735
電子信箱：ruby2012@mol.gov.tw

受文者：經濟部產業園區管理局

發文日期：中華民國115年1月9日
發文字號：勞動條2字第1140149454號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關勞工請假規則第4條第3項普通傷病假工資計算規定疑義，請查照並轉知所屬。

說明：

一、依勞工請假規則（下稱本規則）第9條第2項規定：「勞工請前項第2款以外之普通傷病假，其全勤獎金之扣發，應按請普通傷病假日數依比例計算。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。」。有關該項規定所稱按請普通傷病假（下稱病假）日數依比例計算之原則，前已於114年12月16日以勞動條2字第1140149242 號函釋（諒悉）在案。

二、次查本規則所定病假以日為原則，事業單位如允以小時為請假單位，於計算全勤獎金扣發比例時，應以全勤獎金數額除以30再除以8核計每小時按比例扣發之金額。至於依勞動基準法（下稱本法）2週或4週彈性工時規定變更每日正常工作時間為 10 小時之事業單位（例如採四班二輪作2天休2天），雇主得以每日8小時乘以本規則第4條規定病假日數計給勞工病假時數，且應採上開計算式核算全勤獎金扣發金額。

經濟部產業園區管理局
115/01/12 1150000899

三、次依本規則第4條第3項規定略以，病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。又依本法施行細則第7條規定，工資之議定、調整與計算等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約中約定。勞工工資如係按月計酬，其「1日工資」應如何計算，應視勞雇雙方之約定而定，倘若勞雇雙方約定每月於法定正常工作時間內，以月工資總額（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以30或除以當月總日數核計「1日工資」者，均屬可行，惟勞雇雙方約定「1日工資」之計算方式後，於計算請病假1日折半發給工資及勞工休假日出勤加給1日工資時，二者之工資內涵及推算方式相當。基上，以勞工在正常工作時間內出勤狀況發給之「全勤獎金」，屬本法第2條第3款所稱工資，雖每月領取數額不固定，仍應依每月實際發給之金額，計入月工資總額並據以計算病假折半發給及休假日出勤加給之「1日工資」。

四、舉例而言，勞工每月正常工作時間之工資為新臺幣（下同）33,000元，其中3,000元為全勤獎金，勞工於某月請1日病假（不含生理假、安胎休養請假或妊娠未滿3個月流產未請產假而請病假），其他工作日皆依約出勤，全勤獎金領取數額為2,900元【3,000元－100元】；雇主於計算該月請病假工資折半發給時，僅得扣發548元【（30,000元+2,900元）÷30×1/2】，當月工資為32,352元【30,000元+（3,000元－100元）－548元】。至於勞工當月倘有於休假日出勤工作，雇主應加給1日工資1,097元【（30,000元+2,900元）÷30】。事業單位如有優於法令之規定者，可從其規定。

正本：直轄市及各縣市政府、經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局

副本：法源資訊股份有限公司、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司 電子公文交換章 2026/01/09 17:08:22

裝

訂

線

檔　　號:
保存年限:

勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號
承辦人：羅小姐
電話：(02)85902735
電子信箱：ruby2012@mol.gov.tw

受文者：經濟部產業園區管理局

發文日期：中華民國114年12月16日
發文字號：勞動條2字第1140149242號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

裝

主旨：為維護勞工健康權，勞工依法請普通傷病假（以下簡稱病假）之全勤獎金權益，請轉知轄區內事業單位應依說明事項辦理，請查照。

說明：

一、為保護勞工健康權，雇主依職業安全衛生法應採取必要措施，以保障並改善勞工在職場上的安全及健康。同時，勞工因普通傷害、疾病或生理原因而須治療休養，依勞動基準法（下稱本法）第43條規定，得請病假，雇主應依法給假。

訂

二、次查本法第2條第3款工資定義，指勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇，本部改制前行政院勞工委員會87年9月14日（87）台勞動2字第040204號函釋在案。

線

三、復查性別平等工作法第21條第2項規定，受僱者依同法第14條第1項請生理假及依第15條第3項因安胎休養請假，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金。再依勞工請假規則第9條

經濟部產業園區管理局
114/12/16 1140026001

規定略以：「（第1項）勞工有下列情形，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金；其他法律另有規定者，從其規定：…二、勞工因妊娠未滿3個月流產未請產假，而請普通傷病假…。（第2項）勞工請前項第2款以外之普通傷病假，其全勤獎金之扣發，應按請普通傷病假日數依比例計算。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。」。

四、基上，事業單位如訂有全勤獎金制度，應依下列原則辦理：

(一)全勤獎金之計算，應明訂於工作規則或勞動契約，讓勞工明確知悉。僱用勞工人數在30人以上者，工作規則訂定及修正，應依本法規定報請地方主管機關核備後並公開揭示。

(二)勞工請生理假、因安胎休養請病假，或因妊娠未滿3個月流產未請產假而請病假，雇主不得因此扣發其全勤獎金。

(三)前開情形以外之病假，雇主扣發全勤獎金應合理且符合比例原則，僅得依勞工請假日數扣發，避免造成勞工因恐懼不利益而不敢請病假。舉例而言，假設勞雇雙方約定每月正常工時工資為新臺幣（下同）33,000元，其中3,000元為全勤獎金，勞工於某一個月請病假1日，其他工作日皆有出勤，則該月全勤獎金之扣發不得超過100元【3,000元÷30日】。雇主對勞工請病假扣發全勤獎金之額度超過按請假日數比例計算者，因未符勞工請假規則請病假期間內工資給付之最低標準，涉違反本法第43條規定。

(四)另查團體協約法第19條規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」。爰團體協約縱另有約定請病假扣發全勤獎金內涵或方式，仍不得對勞工為不利益之約定。

五、勞工身體不適仍勉為出勤，不僅影響勞工個人健康，亦可能增加傳染風險，影響整個職場環境。雇主應建立友善請假制度，落實勞工行使病假之法定權益。

正本：直轄市及各縣市政府、經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局

副本：法源資訊股份有限公司、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司 電子公文交換章 2025/12/16 11:16:35