

民國 115 年 5 月 28 日

討論事項（一）

勞動部擬具「性別平等工作法」部分條文修正草案及「就業保險法」部分條文修正草案，經陳政務委員時中等審查整理竣事，請核轉立法院審議案。

說明：

一、勞動部函以，為建構更友善的生養環境，落實總統「照顧不離職」政見，配合政府推動 0 歲到 18 歲全程支持家庭之精進作為，全面盤點相關職場制度之法規現況，並因應國內少子女化之挑戰，積極營造安心懷孕友善生養之環境，以促進家庭內性別分工之平等，鼓勵雙親共同照顧子女，本部爰擬具「性別平等工作法」部分條文修正草案及「就業保險法」部分條文修正草案，請核轉立法院審議。

二、案經陳政務委員時中邀集相關機關及地方政府代表會同審查整理竣事。

三、上述兩案修正要點如次：

（一）有關「性別平等工作法」部分條文修正草案部分：

1、修正育嬰留職停薪適用子女年齡為 6 歲以下，並將育

「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪。(修正條文第 3 條、第 16 條及第 17 條)

2、修正延長分娩產假期間為 12 星期，及受僱者得提前銷假之規定；雇主依勞動基準法第 50 條第 2 項給付受僱者分娩產假逾 8 星期之薪資，及妊娠未滿 3 個月者流產產假 1 星期或 5 日之薪資後，得申請補助。另修正延長陪產檢及陪產假日數為 14 日。(修正條文第 15 條)

3、增訂受僱者有 6 歲以下子女得請育兒假，及定明請假事由、期間計算、日數上限及請領津貼相關規定。(修正條文第 16 條之 1)

4、增訂雇主提供托兒設施(措施)者，得就該支出金額之百分之二百限度內，自其支出當年度所得額中減除，其租稅優惠施行期間自 116 年 1 月 1 日起至 125 年 12 月 31 日止。(修正條文第 23 條之 1)

(二) 有關「就業保險法」部分條文修正草案部分：

1、增訂本保險之投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂等相關規定。(修正條文第 9 條之 1)

2、因應性別平等工作法部分條文修正，將育嬰留職停薪適用子女年齡延長至 6 歲以下，期間至該子女滿 7 歲止，並修正名稱為育兒留職停薪，配合修正相關津貼請領條件及名稱。(修正條文第 10 條、第 11 條及第 19 條之

2)

3、增訂撫育同一子女之雙親，均領滿 6 個月之育兒留職停薪津貼時，本保險之被保險人於育兒留職停薪期間，得再請領 3 個月育兒留職停薪津貼，合併最長可請領 9 個月津貼。（修正條文第 19 條之 3）

4、增訂主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理本保險就業保險業務所需之必要資料，得洽請相關機關（構）提供，及系統連結等規定。（修正條文第 32 條之 1）

四、茲將上述兩修正草案（整理本）附後，擬請討論通過後，

由院送請立法院審議。提請

核議

附件如附

## 性別平等工作法部分條文修正草案總說明

性別平等工作法（以下簡稱本法）自九十一年一月十六日制定公布，並自九十一年三月八日施行，其間歷經多次修正，最近一次修正公布日期為一百十二年八月十六日。

為因應國內少子女化之挑戰，回應社會需求，建構安心懷孕友善生養之環境，促進工作與家庭平衡，並鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任，爰擬具本法部分條文修正草案，其修正要點如下：

- 一、修正育嬰留職停薪適用子女年齡為六歲以下，並將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪。（修正條文第三條、第十六條及第十七條）
- 二、修正延長分娩產假期間為十二星期，及受僱者得提前銷假之規定；雇主依勞動基準法第五十條第二項給付受僱者分娩產假逾八星期之薪資，及妊娠未滿三個月者流產產假一星期或五日之薪資後，得申請補助。另修正延長陪產檢及陪產假日數為十四日。（修正條文第十五條）
- 三、增訂受僱者有六歲以下子女得請育兒假，及定明請假事由、期間計算、日數上限及請領津貼相關規定。（修正條文第十六條之一）
- 四、增訂雇主提供托兒設施或托兒措施者，得就該支出金額之百分之二百限度內，自其支出當年度所得額中減除，其租稅優惠施行期間自一百十六年一月一日起至一百二十五年十二月三十一日止。（修正條文第二十三條之一）

## 性別平等工作法部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。</p> <p>公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。</p> <p>本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條至第十七條之規定，不適用之。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。</p> <p>公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。</p> <p>本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>一、考量依勞動基準法規 定招收之技術生及準 用技術生規定者，不 適用現行第十六條及 第十七條有關育嬰留 職停薪之規定，本次 增訂第十六條之一有 關育兒假之規定，亦 應排除適用，爰修正 第四項但書。另酌作 文字修正。</p> <p>二、第一項至第三項及第 五項未修正。</p>
<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要</p>	<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要</p>	<p>為配合第十六條修正，將第九款育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪。</p>

<p>派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>九、復職：指回復受僱者申請育兒留職停薪時之原有工作。</p>	<p>派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。</p>	
<p>第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假<u>十二</u>星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假</p>	<p>第十五條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星</p>	<p>一、參考實證研究報告分析，有薪且較長之產假，可有效減輕與降低產後壓力及憂鬱發生機率，同時為有利母體恢復及育嬰安排，爰將第一項規定女性受僱者分娩前後，雇主應給予之產</p>

<p>一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。<u>勞動基準法第五十條第一項關於產假之事項，適用本項規定。</u></p> <p><u>受僱者於分娩產假第九星期至第十二星期之期間內，有工作意願，且經醫師評估健康恢復者，得申請提前銷假，雇主除有正當事由，無法使受僱者提前回復工作外，應予同意。</u></p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定；<u>雇主依勞動基準法第五十條第二項規定給付受僱者下列各款薪資後，得向中央主管機關申請補助：</u></p> <p>一、<u>分娩產假逾八星期之薪資。</u></p> <p>二、<u>妊娠未滿三個月流產者之產假一星期或五日之薪資。</u></p> <p>受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。</p> <p>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩前後，雇主應給予陪產檢及陪產假十四日。</p> <p>產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p> <p>雇主依前項規定給</p>	<p>期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。</p> <p>受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。</p> <p>產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p> <p>雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。</p> <p>前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p>	<p>假，由八星期延長至十二星期。另考量本法為勞動基準法之特別法，因該法第五十條第一項亦有產假事項之規定，爰於第一項增列該法關於產假之事項適用第一項規定，由第一項規定代之；至於產假期間工資給付規定，仍依該法第五十條第二項規定辦理。</p> <p>二、另參考日本勞動基準法第六十五條規定，產後一定期間經醫師認定生產健康恢復時，雇主除有正當事由，無法使受僱者提前回復工作外，例如第十七條申請復職所列情形等，應予同意其提前銷假，爰增訂第二項規定。</p> <p>三、現行第二項移列為第三項。配合勞動基準法產假事項適用第一項規定，針對雇主依勞動基準法第五十條第二項所增加應給付之薪資，包含逾八星期分娩產假及妊娠未滿三個月流產產假，在考量我國百分之九十九為中小微企業，為不增加雇主負擔，增訂雇主得向中央主管機關申請補助，由政府編列經費支應，以符合產假薪資公共化。</p> <p>四、現行第五項移列為第六項，並將陪產檢及陪產假由七日修正為</p>
--	---	---

<p>付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。</p> <p><u>第三項及前項補助業務</u>，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p>		<p>十四日，以促使受僱者於其配偶妊娠期間及分娩前後參與陪伴，及共同分擔初生嬰兒之親職照顧義務，增進性別平權。</p> <p>五、現行第八項移列為第九項，並配合新增第三項補助規定，定明該補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。</p> <p>六、現行第三項、第四項、第六項及第七項移列為第四項、第五項、第七項及第八項，內容未修正。</p>
<p>第十六條 受僱者任職滿六個月後，<u>為撫育六歲以下子女</u>，得申請育兒留職停薪，期間至該子女滿七歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育兒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。</p> <p>受僱者於育兒留職停薪期間，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，得遞延三年繳納。</p> <p>育兒留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p>	<p>第十六條 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。</p> <p>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，得遞延三年繳納。</p> <p><u>依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者</u>，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p>	<p>一、為因應國內少子女化之挑戰，確實回應受僱者對於兼顧工作與育兒之期待，參考兒童及少年福利與權益保障法第五十一條規定「父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，不得使六歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年獨處或由不適當之人代為照顧。」，爰修正第一項規定，將育嬰留職停薪之子女年齡提高至六歲以下，並將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪，以符實際。</p> <p>二、配合第一項修正，第二項酌作文字修正。</p> <p>三、現行第三項及第五項移列至修正條文第十六條之一併同規範，爰予刪除。</p> <p>四、現行第四項移列為第三項，並配合第一項</p>

	<p align="center"><u>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p><u>第十六條之一 受僱者任職滿六個月後，有六歲以下子女，因生病、停托、停課、預防接種疫苗或其他事由須親自照顧者，得請育兒假。</u></p> <p><u>前項受僱者請育兒假之日數，於每一子女不得超過六十日。育兒假之日數，併入前條育兒留職停薪期間計算。</u></p> <p>依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依前二項及前條第一項規定，<u>申請育兒假及育兒留職停薪。</u></p> <p><u>受僱者請育兒假，得依前條第三項各該法律所定保險年資及子女年齡之條件，請領育兒留職停薪津貼，且併入育兒留職停薪津貼期間計算。</u></p> <p><u>育兒留職停薪與育兒假之申請方式、程序、請假期限及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>第十六條第三項及第五項依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、參考衛生福利部「一百十三年十五至六十四歲婦女生活狀況調查報告」，有百分之二十一點六勞工曾因婚育或照顧等原因離職三個月以上。又勞動部於一百十五年一月一日實施「以日為單位」之彈性育嬰留職停薪，申請人數持續攀升，男性參與育兒之比例更大幅提升。爰參照日本子女照顧假之規定，於第一項定明受僱者於所定事由或其他事由須親自照顧六歲以下子女者，得請育兒假。另育兒假期間僱傭關係仍持續維持，與育兒留職停薪契約關係中止不同，雇主仍應為受僱者參加原有之社會保險，併予敘明。</p> <p>二、育兒假申請日數，參考現行規定，子女三歲前以「日」為單位之育嬰留職停薪，合併以三十日為限，爰於第二項前段定明受僱者有六歲以下子女，每一子女得請六十日育兒假。另考量育兒假係由育嬰留職停薪以日申請制度調整而來，爰於第二項後段定明受僱者育兒假之日數併入育兒留職停薪期間計算，並</p>

		<p>於第四項定明育兒假請領育兒留職停薪津貼之條件及併入育兒留職停薪津貼期間計算。例如請育兒假之勞工應符合就業保險法所定被保險人申請育兒留職停薪津貼之保險年資及子女年齡條件，始可請領該津貼。</p> <p>三、為積極保障受僱者及收養子女權益，依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間，亦得依第一項及第二項規定請育兒假，又考量修正條文第十六條亦有該等受僱者得申請育兒留職停薪之規定，爰將現行第十六條第三項移列至第三項併同規範。</p> <p>四、現行第十六條第五項移列至第五項，修正定明受僱者依修正條文第十六條及本條申請育兒留職停薪與育兒假之申請方式、程序、請假期限及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>
<p>第十七條 <u>第十六條</u>受僱者於育兒留職停薪期滿後，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：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮。</p>	<p>第十七條 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：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p>	<p>一、第一項配合修正條文第十六條及第十六條之一，將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪，並修正援引之條次及酌作文字修正。</p> <p>二、第二項未修正。</p>

<p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上。</p> <p>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。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>	<p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>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。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>	
<p>第二十一條 受僱者依第十四條至前條規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>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。</p>	<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>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。</p>	<p>一、配合修正條文第十六條之一之增訂，爰修正第一項，定明受僱者依第十四條至第二十條規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>二、第二項未修正。</p>
<p>第二十三條之一 雇主提供托兒設施或托兒措施者，得就其支出金額之百分之二百限度內，自其支出當年度所得額中減除。</p> <p>前項托兒設施或托兒措施之適用對象、支出範圍、所得額定義與減除方式、申請期限、申請程序、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由中央主管機關會同財政部定之。</p> <p>中華民國○年○月○日修正之第一項租稅優惠施行期間，自一百十六年一月一日起至一百二十五年十二月三十一日止。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為鼓勵雇主建立友善育兒職場環境，中央主管機關依第二十三條及該條第三項授權訂定之哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法規定，就雇主提供托兒設施或適當之托兒措施者，給予經費補助。惟考量雇主辦理相關友善受僱者之托兒設施或托兒措施，其支出扣除政府依第二十三條提供之經費補助，尚需負擔部分支出，為強化托育之支持力道，爰於第一項定明雇主（包括營利事業、事務所、醫療院所等）提供托兒</p>

		<p>設施或托兒措施，得就該支出金額之百分之二百限度內，自其支出當年度所得額中減除。</p> <p>三、第二項授權中央主管機關會同財政部訂定第一項托兒設施或托兒措施之適用對象、支出範圍、所得額定義與減除方式、申請期限、申請程序、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法。</p> <p>四、依納稅者權利保護法第六條第一項規定，租稅優惠應明定實施年限並以達成合理之政策目的為限，爰於第三項定明第一項租稅優惠實施年限為十年。</p>
<p>第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條、一百十一年一月十二日修正公布之條文及○年○月○日修正之條文施行日期，由行政院定之；一百十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。</p>	<p>第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。</p> <p>本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。</p>	<p>一、本次修正本法涉及層面甚廣，兼有授權法規須訂定，且公、私部門均應配合整備，宜有適當因應時間，爰修正第二項，定明本次修正條文之施行日期由行政院定之。另鑒於法律案經總統公布後，其公布日期為一般民眾所周知，較立法院三讀日期易於查閱，爰將立法院三讀日期修正為總統公布日期。</p> <p>二、第一項未修正。</p>

## 就業保險法部分條文修正草案總說明

就業保險法（以下簡稱本法）自九十一年五月十五日制定公布，並自九十二年一月一日施行，其間歷經多次修正，最近一次係於一百十一年一月十二日修正公布，並自一百十一年一月十八日施行。

為因應國內少子女化之挑戰，政府積極推動雙就業雙照顧政策，建構安心懷孕友善生養之環境，以促進家庭內性別分工之平等，鼓勵雙親共同照顧子女，並落實就業保險（以下簡稱本保險）之立法目的，爰擬具本法部分條文修正草案，其修正要點如下：

- 一、增訂本保險之投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定後發布等相關規定。（修正條文第九條之一）
- 二、因應「性別平等工作法」部分條文修正草案將育嬰留職停薪適用子女年齡延長至六歲以下，期間至該子女滿七歲止，並修正名稱為育兒留職停薪，配合修正育嬰留職停薪津貼之子女年齡請領條件及名稱。（修正條文第十條、第十一條及第十九條之二）
- 三、增訂撫育同一子女之雙親，均領滿六個月之育兒留職停薪津貼時，本保險之被保險人於育兒留職停薪期間，得再請領三個月育兒留職停薪津貼，合併最長可請領九個月津貼。（修正條文第十九條之三）
- 四、增訂主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理本保險業務所需之必要資料，得洽請相關機關（構）提供及系統連結等規定。（修正條文第三十二條之一）

## 就業保險法部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第九條之一 本保險月投保薪資，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報。</p> <p>被保險人之薪資，在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。前開調整，均自通知之次月一日生效。</p> <p>第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定後發布。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行就業保險(以下簡稱本保險)之月投保薪資、投保薪資調整依第四十條規定，係準用勞工保險條例及其相關規定辦理。考量本保險屬短期保險，為落實保障可更貼近勞工之需求，增訂本保險投保薪資分級表。</p> <p>三、第一項規定投保單位覈實申報投保薪資之義務及其申報之依據。</p> <p>四、投保薪資係計算保險費及核發相關保險給付之依據，為兼顧被保險人權益及投保單位行政之便利性，爰於第二項定明投保單位申報投保薪資調整義務之期間及調整時點。</p> <p>五、第三項定明第一項之投保薪資分級表訂定應踐行之程序。有關本保險投保薪資級距上下限之擬訂，將在兼顧本保險促進就業目的、保障適足性及各方保險費負擔能力之原則下辦理。</p>
<p>第十條 本保險之給付，分下列五種：</p> <p>一、失業給付。</p> <p>二、提早就業獎助津貼。</p> <p>三、職業訓練生活津貼。</p>	<p>第十條 本保險之給付，分下列五種：</p> <p>一、失業給付。</p> <p>二、提早就業獎助津貼。</p> <p>三、職業訓練生活津貼。</p>	<p>一、配合「性別平等工作法」部分條文修正草案，修正條文第十六條所定育嬰留職停薪適用子女年齡延長至六歲以下，期間至該子女滿七歲止，名稱並修正為育「兒」留職</p>

<p>四、<u>育兒</u>留職停薪津貼。</p> <p>五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。</p> <p>前項第五款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>四、<u>育嬰</u>留職停薪津貼。</p> <p>五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。</p> <p>前項第五款之補助對象、補助條件、補助標準、補助期間之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>停薪。爰修正第一項第四款，保險給付種類名稱修正為育「兒」留職停薪津貼。</p> <p>二、第二項未修正。</p>
<p>第十一條 本保險各種保險給付之請領條件如下：</p> <p>一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。</p> <p>二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。</p> <p>三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。</p> <p>四、<u>育兒</u>留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，<u>於子女六歲以下</u>，依性別平等工作法之</p>	<p>第十一條 本保險各種保險給付之請領條件如下：</p> <p>一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。</p> <p>二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。</p> <p>三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。</p> <p>四、<u>育嬰</u>留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，<u>子女滿三歲前</u>，依性別平等法之規</p>	<p>一、第一項第四款修正育「嬰」留職停薪津貼為育「兒」留職停薪津貼及其子女年齡條件，理由同修正條文第十條說明一，並配合「性別工作平等法」名稱於一百十二年八月十六日修正為「性別平等工作法」，修正援引之法律名稱。</p> <p>二、第二項及第三項未修正。</p>

<p>規定，<u>辦理育兒留職停薪，期間至該子女滿七歲止。</u></p> <p>被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。</p> <p>本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。</p>	<p>定，<u>辦理育嬰留職停薪。</u></p> <p>被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。</p> <p>本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。</p>	
<p>第十九條之二 <u>育兒留職停薪津貼</u>，以被保險人<u>育兒留職停薪</u>之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人<u>育兒留職停薪</u>期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。</p> <p>前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。</p> <p>依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之被保險人，其共同生活期間得依第十一條第一項第四款、<u>前二項與第十九條之三第一項及第二項規定</u>，請領<u>育兒留職停薪津貼</u>。但因可歸責於被保險人之事由，致未經法院裁定認可收養者，保險人應通知限期返還其所受領之津貼，</p>	<p>第十九條之二 <u>育嬰留職停薪津貼</u>，以被保險人<u>育嬰留職停薪</u>之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人<u>育嬰留職停薪</u>期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。</p> <p>前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。</p> <p>依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之被保險人，其共同生活期間得依第十一條第一項第四款及前二項規定請領<u>育嬰留職停薪津貼</u>。但因可歸責於被保險人之事由，致未經法院裁定認可收養者，保險人應通知限期返還其所受領之津貼，屆期未返還者，依法移送強制執行。</p>	<p>一、修正第一項及第三項育「嬰」留職停薪津貼為育「兒」留職停薪津貼，理由同修正條文第十條說明一。</p> <p>二、配合修正條文第十九條之三，於第三項定明依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之被保險人，亦得依修正條文第十九條之三第一項及第二項規定請領育兒留職停薪津貼，保障其權益。又依現行規定，公法上金錢給付義務之執行係依行政執行法辦理，爰修正強制執行為行政執行。</p> <p>三、第二項未修正。</p>

<p>屆期未返還者，依法移送行政執行。</p>		
<p>第十九條之三 被保險人有下列情形之一者，其於育兒留職停薪期間，合併領取前條第一項所定育兒留職停薪津貼，最長發給九個月：</p> <p>一、撫育同一子女之雙親，均為本保險被保險人，且均已依前條規定，領滿六個月育兒留職停薪津貼。</p> <p>二、撫育同一子女之雙親，其中一人為本保險被保險人，另一人為公教人員保險或軍人保險之被保險人，且均已依各該法規，領滿六個月育兒留職停薪津貼。</p> <p>三、撫育同一子女之雙親，其中一人死亡，另一人為本保險被保險人，且已依前條規定，領滿六個月育兒留職停薪津貼。</p> <p>被保險人依前項請領第七個月育兒留職停薪津貼，其育兒留職停薪期間跨越本法中華民國○年○月○日修正之條文施行前後者，其津貼依修正施行後之日數，按比例發給。</p> <p>本保險育兒留職停薪津貼之保險給付支出增加，有依第九條第二項規定應調整本保險費率之情形時，得由中央主管機關按年度編列預</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內性別分工之平等，強化被保險人於育兒留職停薪期間之經濟支持，爰於第一項定明撫育同一子女之雙親，同為本保險之被保險人，或另一人為公教人員保險或軍人保險之被保險人，且均領滿六個月之育兒留職停薪津貼時，本保險之被保險人，於育兒留職停薪期間，育兒留職停薪津貼得再發給三個月，最長發給九個月，不受第十九條之二規定最長發給六個月之限制。又考量雙親如其中一人已死亡，致無法由雙親共同承擔照顧子女責任，為保障單獨撫養子女者之照顧需求，並給予同等經濟支持，亦得最長發給九個月之育兒留職停薪津貼。</p> <p>三、本條規定無論雙親是否於修正施行前或後領滿六個月育兒留職停薪津貼，只要被保險人於修正施行後育兒留職停薪，並符合請領育兒留職停薪津貼之條件，均適用之。舉例說明：本條修正施行前，雙親均領滿六個月之育嬰留職停薪津貼，於修正施行</p>

<p>算撥入就業保險基金支應。</p>		<p>後，雙親再次申請育兒留職停薪，本保險之被保險人得依第一項規定再請領最長三個月之育兒留職停薪津貼；本條修正施行前，雙親之一方已先領滿六個月育嬰留職停薪津貼，且修正施行後仍在育兒留職停薪期間或再次申請育兒留職停薪，另一方於修正施行後始領滿六個月育兒留職停薪津貼，本保險之被保險人於育兒留職停薪期間，得再請領最長三個月育兒留職停薪津貼。</p> <p>四、另考量現行實務上有部分被保險人於本條修正施行前，已依性別平等工作法規定申請六個月以上之育嬰留職停薪，且該期間跨越本條修正施行前後，爰就該情形於第二項定明育兒留職停薪津貼之計算方式，依修正施行後之日數，按比例發給。舉例說明：本條修正施行前，雙親已各領滿六個月津貼，領滿後繼續申請第七個月育兒留職停薪，本條修正施行前已留職停薪十六日，於續請至第十七日時本條修正施行，此時第七個月育兒留職停薪贖餘十四日，爰津貼將依贖餘日數按比例發給。又雙親如再依法申請育</p>
---------------------	--	--

		<p>兒留職停薪，可再請領贍餘之津貼，最長發給九個月，併予說明。</p> <p>五、考量政府推動相關少子女化對策措施，可能有育兒留職停薪津貼之保險給付支出增加，致費率逾現行保險費率百分之一之情形，爰參考日本及韓國有關育兒留職停薪津貼支出由國庫部分負擔之作法，於第三項定明本保險育兒留職停薪津貼之保險給付支出增加，有依第九條第二項規定應調整本保險費率之情形時，得由中央主管機關按年度編列預算撥入就業保險基金支應，以協助被保險人兼顧工作與家庭照顧。</p>
<p>第三十二條之一 主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理本保險業務所需之必要資料，得洽請相關機關(構)提供；各該機關(構)已建置必要資料電腦化作業時，得逕洽其連結提供。受洽請之機關(構)均不得拒絕。</p> <p>主管機關、保險人及公立就業服務機構依前項規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務；相關資料之保有、處理及利用等事項，應依個人資料保護法之規定為之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理本保險有關納保、保險給付審核及第十二條各項促進就業措施業務之需要，有洽請相關機關(構)協助提供資料之需求，例如：為審核撫育同一子女之雙親，其一方為公教人員保險被保險人，是否已領滿六個月育兒留職停薪津貼情形，洽請銓敘部(或受其委託辦理之臺灣銀行公教保險部)提供所需資料等。又基於行</p>

		<p>政經濟，及因應社會資訊數位化之趨勢，如洽請提供資料之機關(構)已建置電腦化作業，以連結方式提供資料，可有效提升行政作業效率，爰參照勞工職業災害保險及保護法第三十二條規定，於第一項明主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理本保險業務所需之必要資料，得洽請相關機關(構)提供之。</p> <p>三、依第一項規定所取得之資料，主管機關、保險人及公立就業服務機構應盡善良管理人之注意義務，就其保有、處理及利用等，應遵循個人資料保護法之規定，爰為第二項規定。</p>
--	--	---