

## 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>
--	--	---