

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國110年5月19日印發

院總第 1537 號 委員提案第 26690 號

案由：本院委員賴品好、林楚茵、沈發惠、黃秀芳等 19 人，鑑於臺灣少子女化問題已經成為嚴重的國安問題，政府應採取更積極之作為，營造友善之生育環境，提升國人之生育意願，減緩少子女化之問題；爰提具「就業保險法第十一條及第十九條之二條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、根據相關單位統計至 109 年底，國內幼兒園及托育中心可收托之人數約占五歲（含）以下嬰幼兒人數之 54.2%，此數據可顯示目前臺灣在托育機構仍有能量不足之情形。且私立幼兒園及托育中心所佔之比例約為七成，但私立之幼兒園或托育中心常常造成家長之沉重負擔，因而選擇自行在家照顧。又因公立幼兒園有保障滿五歲一定可入園之條件，故綜合前述各項理由並配合入園之學年時間，修正第十一條，將育嬰留職停薪之限制放寬至六歲前，以完整國家創造友善生育環境之政策，減少家長生育之負擔、提升國人生養之意願。
- 二、現今家庭之組成多為小家庭模式，少有三代同堂之情形。也因社會風氣之改變，隔代教養之情形亦隨之減少。照顧嬰幼兒多為父母親力親為且少有其他家庭成員之協助。然照顧嬰幼兒乃需要高度消耗精神與體力，限制僅有一方得申請育嬰留職停薪對於提升國家生育率、解決少子女化問題實有不利，為提升國人生育率、減緩少子女化之危機，故修正第十九條之二條，解除育嬰留職停薪之限制。

提案人：賴品好 林楚茵 沈發惠 黃秀芳
連署人：張廖萬堅 范雲 吳思瑤 賴惠員 蔡易餘
羅致政 江永昌 許智傑 洪申翰 何志偉
伍麗華 Saidhai Tahovecahe 趙天麟 張其祿
陳秀寶 鍾佳濱

就業保險法第十一條及第十九條之二條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<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、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿六歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。</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、</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、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。</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、</p>	<p>一、修正第一項第四款，三歲改為「六歲」。</p> <p>二、根據相關單位統計至 109 年底，國內幼兒園及托育中心可收托之人數約占五歲（含）以下嬰幼兒人數之 54.2%，此數據可顯示目前臺灣在托育機構仍有能量不足之情形。且私立幼兒園及托育中心所佔之比例約為七成，但私立之幼兒園或托育中心常常造成家長之沉重負擔，因而選擇自行在家照顧。又因公立幼兒園有保障滿五歲一定可入園之條件，故綜合前述各項理由並配合入園之學年時間，修正第十一條，將育嬰留職停薪之限制放寬至六歲前，以完整國家創造友善生育環境之政策，減少家長生育之負擔、提升國人生養之意願。</p>

<p>第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。</p>	<p>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 育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之八十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，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>父母同為被保險人者，<u>得同時</u>請領育嬰留職停薪津貼。</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三項規定請領育嬰留職停薪津貼。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>第十九條之二 育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，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>父母同為被保險人者，<u>應分別</u>請領育嬰留職停薪津貼，<u>不得同時為之</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三項規定請領育嬰留職停薪津貼。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、修正第三項，改為「得同時」請領育嬰留職停薪津貼。</p> <p>二、現今家庭之組成多為小家庭模式，少有三代同堂之情形。也因社會風氣之改變，隔代教養之情形亦隨之減少。照顧嬰幼兒多為父母親力親為且少有其他家庭成員之協助。然照顧嬰幼兒乃需要高度消耗精神與體力，限制僅有一方得申請育嬰留職停薪對於提升國家生育率、解決少子女化問題實有不利，未提升國人生育率、減緩少子女化之危機，故修正第十九之二條，解除育嬰留職停薪之限制。</p>

