

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10月6日印發

院總第 1537 號 委員提案第 27000 號

案由：本院時代力量黨團，有鑑於現行育嬰留職停薪津貼薪資替代率過低，且配偶雙方不得同時請領，未能保障配偶雙方共同育兒的權利，亦難以鼓勵男性配偶積極參與育兒照顧，欠缺在既有性別結構下調整性別分工之措施。復以我國總生育率持續低迷探底；為加強性別平等友善家庭與職場，營造良好生育環境以提升我國家庭生育意願，爰擬具「就業保險法第十一條及第十九條之二條文修正草案」，提高育嬰留職停薪津貼薪資替代率、使配偶雙方得同時請領津貼，並增訂雙親共同育兒之獎勵措施，藉此確立親職參與應為配偶雙方共同之責任，同時亦為保障其共同參與育兒之權利。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、現行育嬰留職停薪規定家長在幼兒三歲前可申請至多兩年育嬰留職停薪休假及其中六個月津貼。惟《兒童及少年福利與權益保障法》第五十一條規定父母不得使六歲以下兒童獨處，兩者對於兒童年紀規範的不同，造成職場權益保障與兒少權法賦予義務間的斷裂，恐使家長無所適從。為保障兒童受照顧保護之需求，爰修正本法第 11 條，將申請育嬰留職停薪之子女年紀從三歲提升至六歲。
- 二、現行《就業保險法》雖然明訂男性及女性勞工，不分性別均得請領育嬰留職停薪津貼，使得育嬰留職停薪之部分時間（六個月）有替代薪資收入。然而，根據勞工保險局統計，2019 年請領育嬰留職停薪津貼者，女性為 63,987 人，男性則為 15,038 人，約僅佔全體請領人數之 19%，顯示在既有性別角色與分工下，女性仍為家庭育兒責任的主要承擔者。不僅影響女性整體勞動參與率，亦使男性在傳統性別規範及機會成本考量下，難以成長為家庭照顧者角色。為加強性別平等友善家庭與職場，營造良好生育環境，實有必要藉由調整性別分工的政策取徑，建立以勞動家長公民（citizen-worker-parent）的身分定位需求為主的家

庭照顧制度，使配偶雙方均能共同、平等分擔養育責任。

- 三、我國現行育嬰留職停薪津貼額度僅為被保險人投保薪資之六成，實務上又存在勞保高薪低報之問題，導致薪資替代率過低。又參考瑞典與德國之親職制度，均藉由提高育嬰假之薪資替代率，提供足夠經濟誘因降低男性作為家庭經濟主要負擔者的困境，並輔以男性專屬育嬰假月份，作為積極鼓勵男性親職參與的政策措施。因此，為有效解決職業雙親照顧幼兒的需求，及鼓勵男性參與育兒，應將育嬰留職停薪津貼額度提升為被保險人實質薪資之九成。
- 四、現行育嬰留職停薪津貼申請規定限制配偶雙方不得同時請領，忽略不同家庭間可能有雙親共同照顧孩子之需求，及享有平等參與親職的權利。為使津貼申請方式更切合實際需求，使受僱者得依其家庭需求自由選擇；並考量新生兒進入家庭之際為幼兒照顧及家務安排的關鍵時期，新手雙親皆須適應新生活，亦最可能受到傳統家庭背後不平等文化影響，而使雙親有相異之性別角色與分工，此際應藉由鼓勵雙親自由選擇是否同時請領育嬰留職停薪津貼，共同協商、參與親職與家務安排，達到共同育兒的性別平等模式。
- 五、即使提高育嬰留職停薪津貼之薪資替代率，降低經濟因素之影響，男性仍可能受限於性別規範與社會常規，而怯步於育兒工作。此時應藉由適當的政策，規劃進一步的鼓勵措施，推動雙親共同參與親職。爰於配偶雙方均各自請滿六個月育嬰留職停薪津貼時，提供額外優惠措施，使其均能再分別加請一個月育嬰留職停薪津貼。

提案人：時代力量立法院黨團

王婉諭 邱顯智 陳椒華

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、現行育嬰留職停薪規定家長在幼兒三歲前可申請至多兩年育嬰留職停薪休假及其其中六個月津貼。惟兒童及少年福利與權益保障法第五十一條規定父母不得使六歲以下兒童獨處，兩者對於兒童年紀規範的不同，造成職場權益保障與兒少權法賦予義務間的斷裂，恐使家長無所適從。</p> <p>二、為保障兒童受照顧保護之需求，爰修正第一項第四款之規定，將申請育嬰留職停薪之子女年紀從三歲提升至六歲。</p> <p>三、第二項及第三項未修正。</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<u>最新年度個人薪資所得及執行業務所得加總之月平均所得百分之九十</u>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><u>第一項津貼之計算方式與金額上限，由中央主管機關另定之。</u></p> <p><u>配偶雙方同為被保險人，且均請領育嬰留職停薪津貼達六個月者，得分別再請領一個月育嬰留職停薪津貼。</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四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><u>父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，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、根據勞工保險局統計，2019 年請領育嬰留職停薪津貼者，女性為 63,987 人，男性則為 15,038 人，約僅佔全體請領人數之 19%，顯示在既有性別角色與分工下，女性仍為家庭育兒責任的主要承擔者，不僅造成女性難以平衡家庭與工作的重擔，影響女性整體勞動參與率，亦使有心投入親職參與的男性在傳統性別規範及機會成本考量下，難以成為家庭照顧者角色。為加強性別平等友善家庭與職場，營造良好生育環境，實有必要藉由調整性別分工的政策取徑，鼓勵父親改變行為模式，積極投入親職參與，使配偶雙方均能共同分擔養育責任。</p> <p>二、參考瑞典與德國之親職制度，均藉由提高育嬰假之薪資替代率，並輔以男性專屬育嬰假月份，作為積極鼓勵男性親職參與的政策措施。以瑞典為例，瑞典現行 13 個月的親職假制度，可提供額度約 8 成薪資之津貼，結果顯示瑞典男性使用育嬰假的比例大幅提升，且男性參與照顧幼兒的舉動，也連帶對改變性別刻板印象與女性就業產生正面影響；國外亦有許多研究顯示，若要提高男性申請育嬰假比例，提高實質薪資替代率為最有實效之做法，因透過經濟誘因可降低目前男性應為經濟提供者的期待與現實，促使父親</p>

有意願參與照顧幼兒。

三、反觀我國現行育嬰留職停薪津貼額度為被保險人投保薪資之六成，不僅無法完全替代薪資，實務上又存在勞保高薪低報之問題，導致薪資替代率過低。依照目前性別間工資存在差距的社會現實，女性平均薪資僅有男性的 86%，在經濟權衡下通常由母親留職停薪申請育嬰假，從而影響女性後續之勞動參與率，亦連帶降低整體女性生育意願。現行政策既未能有效解決職業雙親照顧幼兒的需求，又無法提供足夠經濟誘因降低男性作為家庭經濟主要負擔者的困境，鼓勵男性參與育兒。為推動雙親共同育兒，爰將育嬰津貼額度提升為被保險人實質薪資之九成，修正第一項，將「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」，修正為「最新年度個人薪資所得及執行業務所得加總之月平均所得百分之九十」。

四、第二項未修正。

五、參考瑞典與德國之親職制度，均採取雙親得同時請領親職補助金的規定，研究亦顯示此種夥伴式的育嬰方式能獲致正面效果。為使育嬰留職停薪津貼請領方式更切合實際需求，使受僱者得依其家庭需求自由選擇請假方式；並考量新生兒進入家庭之際為幼兒照顧及家務安排的關鍵時期，新手雙親皆須適應新生活，亦最可能受到傳統家庭背後不平等文化影

響，而使雙親有相異之性別角色與分工，此際可藉由使雙親自由選擇是否同時請領育嬰留職停薪津貼，共同協商、參與親職與家務安排，達到共同育兒的性別平等模式，爰刪除現行第三項規定，使同為被保險人之配偶雙方，得同時請領育嬰留職停薪津貼。

六、現行育嬰留職停薪津貼之採計為投保薪資之六成，而投保薪資之計算設有 45,800 元之上限。惟為肯定照顧價值、避免過度懲罰照顧幼兒的家長，有關育嬰留職停薪津貼之計算方式與金額上限，應參考勞工退休金月提繳工資分級表一定級距擬定。又依 107 年度統計資料，該分級表第八組第四十四級 72,800 元以下提繳者，可含括百分之九十以上勞工之薪資水準，爰新增第三項規定。

七、即使提高育嬰留職停薪津貼之薪資替代率，男性仍可能因性別規範與社會常規而怯步。此時應藉由適當的政策，規劃進一步的鼓勵措施，推動雙親共同參與親職。爰新增第四項，於同為被保險人之配偶雙方均各自請滿六個月育嬰留職停薪津貼時，提供額外優惠措施，使配偶雙方均能再加請一個月育嬰留職停薪津貼。

八、現行條文第四項遞移為修正條文第五項，並配合現行第三項之刪除與增訂條文第三項及第四項，酌作文字修正。