就業保險法修法 Q&A

壹、 修法重點 3

Q、本次修法重點、目的為何？要解決什麼問題？何時實施？ 3

貳、 育兒留職停薪津貼相關問題 6

一、放寬育兒留職停薪津貼請領條件 6

Q1：新規定實施後，需符合什麼條件，才可申請育兒留職停薪津貼？ 6

Q2：雙親一定要同時請育兒留職停薪津貼嗎？津貼一定要一次性請完嗎？可以分次申請嗎？ 6

Q3：育兒假期間，也可以請領育兒留職停薪津貼嗎？津貼如何計算？ 6

Q4：新規定實施後，監護權人（如祖父母）是否也可請育兒留職停薪津貼？請領條件與雙親是否有差異？津貼申請程序為何？ 7

Q5：育兒假期間，公司如有給薪，是否得申請育兒留職停薪津貼？ 8

二、增訂育兒留職停薪津貼 6+3 個月規定..... 8

Q1：需符合什麼條件，才可適用育兒留職停薪津貼 6+3 個月之規定，請領最長 9 個月的育兒留職停薪津貼？ 8

Q2：新法實施前，雙親已領滿 6 個月育嬰留職停薪津貼者，新法上路，可以再請 3 個月津貼嗎？ 9

Q3：再請領 3 個月的育兒留職停薪津貼，也會另外加給 2 成的育兒留職停薪薪資補助嗎？.9

Q4：單親是否也可再請領最長 3 個月的育兒留職停薪津貼？ 10

Q5：雙親之一方為就業保險被保險人，另一方非就業保險、公教人員保險，或軍人保險的被保險人，就保被保險人可否適用育兒留職停薪津貼 6+3 個月規定？ 10

Q6：新法上路後，受僱者 6 個月育兒留職停薪津貼已經請完怎麼辦？ 10

參、 增訂就業保險投保薪資分級表 11

Q1：就業保險的投保薪資分級表與勞工保險脫勾後，未來就業保險投保薪資級距的上、下限會如何訂定？ 11

Q2、勞工什麼時候開始適用就業保險投保薪資分級表？ 12

Q3、新規定實施後，對於所屬員工薪資超過 45,800 元者，投保單位要如何申報調整？..... 12

肆、 刪除加保年齡上限部分 12

Q1、如已領取勞工保險老年給付，可否參加就業保險？刻正請領勞工保險老年給付者，可放棄繼續請領老年給付，加入就業保險？ 12

Q2、超過 65 歲的受僱勞工，所繳的保險費和保險給付權益，跟未滿 65 歲者有無差別？.. 13

Q3、新規定實施後，投保單位要如何依規定替 65 歲以上所屬勞工加保？ 13

壹、修法重點

Q、本次修法重點、目的為何？要解決什麼問題？何時實施？

答：

一、因應國內少子女化的挑戰，建構安心懷孕友善生養之環境，就業保險法部分條文修正草案，在 115 年 11 月 13 日經立法院三讀通過。在【臺灣人口對策新戰略家庭支持篇】友善職場部分，修正重點為：

(一)增訂就業保險投保薪資分級表，進而提高投保薪資級距上限，以提升勞工非自願離職或育兒留職停薪期間的實際薪資替代率。

(二)配合性別平等工作法的修正，將育「嬰」留職停薪津貼的適用子女年齡延長至 8 歲以下，期間至該子女滿 9 歲止，並修正名稱為育「兒」留職停薪津貼。

(三)增訂雙親均領滿 6 個月育兒留職停薪津貼，得各再請領 3 個月，最長可領 9 個月津貼之規定，以鼓勵雙親共同育兒，促進家庭內性別分工平等。

二、另在強化就業保險促進就業功能面向，修正重點為：

(一)因應鼓勵中高齡與高齡者促進就業政策，刪除 65 歲投保年齡上限，提供高齡勞工就業安全保障。

(二)將失業給付之等待期條件由 14 日縮短為 7 日，讓失業勞工能更迅速地領到給付，減輕失業期間的經濟壓力。

(三)為鼓勵失業被保險人積極求職，現行提早就業獎助津貼之給付標準，由尚未請領之失業給付金額之 50%，提高至 60%。

三、上開規定之實施時間，本部將在總統公布後，盡速報請行政院指定施行日期(預計於 116 年 1 月 1 日上路)。

就業保險法修法重點

(共增修 16 條，修正 12 條，增訂 4 條)

一、【臺灣人口對策新戰略家庭支持篇】友善職場

項目	修法內容重點	現行規定
增訂就業保險投保薪資分級表(增訂§9-1)	增訂中央主管機關擬定就保投保薪資分級表之規定，適度提高投保薪資上限。	現行就業保險月投保薪資、投保薪資調整，係依就業保險法第 40 條規定，準用勞工保險條例及其相關規定辦理(上限為 45,800 元)。
放寬育兒留職停薪津貼請領條件(修正§10、11、19-2)	● **子女年齡**：**8 歲**以下，期間至滿 9 歲止。 ● **保險年資條件**：滿 **6 個月**以上。 ● **適用對象**：放寬監護權人（如祖父母）也**可**請津貼。	● **子女年齡**：滿 **3 歲**前。 ● **保險年資條件**：滿 **1 年**以上。 ● **適用對象**：雙親。其他監護權人（如祖父母）**不可以**請津貼。
育兒留職停薪津貼 6+3 個月(增訂§19-3)	● 撫育同一子女雙親均領滿 6 個月津貼，於育兒留職停薪期間，可各再請領 3 個月津貼，合併最長可各再請領 9 個月津貼。 ● 雙親一方死亡，或有其他特殊事由，無法共同撫育子女者，也適用。	現行就業保險法第 19 條之 2 規定，每一子女雙親各領最長 6 個月之育嬰留職停薪津貼。
增訂洽請機關（構）提供資料及系統介接之依據(增訂§32-1)	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。	—

二、 其他就保法修正重點

條次	修法內容重點	現行規定
簡化行政救濟層級(§3)	增訂**爭議審議結果視同訴願決定**，如有不服時，得逕行提起行政訴訟等規定。	被保險人對於爭議審議結果不服時，得依法提起訴願及行政訴訟。
刪除 65 歲加保年齡上限(§5)	**年逾 65 歲**之受僱勞工，且尚未領取勞保老年給付或公保養老給付者，納入就保適用對象。	15 歲以上，65 歲以下之受僱勞工，且尚未領取勞保老年給付或公保養老給付者。
就保法第 12 條促進就業經費提撥上限(§12)	提高就業促進經費提撥比率為每年保費收入之 20%。	就業促進經費提撥比率為每年保費收入之 10%。
縮短失業給付等待期條件(§11、20、25)	7 日	14 日
提高提早就業獎助津貼給付標準(§18)	按其尚未請領之失業給付金額之 60%，一次發給。	按其尚未請領之失業給付金額之 50%，一次發給。
放寬基金投資運用範圍(§34)	**刪除**基金不得為權益證券及衍生性金融商品投資之規定。	就業保險基金，不得為權益證券及衍生性金融商品之投資。
增訂投保單位名譽處分(§38-1)	增訂違反就業保險法經處以罰鍰者，將公布投保單位之名稱、負責人姓名、違反事實及處分金額等名譽處分之規定。	—
其他	1.配合組改修正相關規定(§3、4、34)。 2.配合最低工資法及性別平等工作法修正援引之法律名稱(§11、17)。	

貳、育兒留職停薪津貼相關問題

一、放寬育兒留職停薪津貼請領條件

Q1：新規定實施後，需符合什麼條件，才可申請育兒留職停薪津貼？

答：新規定實施後，雙親為就業保險的被保險人，有親自撫育 8 歲以下，未滿 9 歲的小孩，依性別平等工作法申請育兒留職停薪，或請育兒假，且就業保險年資合計滿 6 個月以上(於不同事業單位投保年資可累計)者，可依就業保險法規定請領育兒留職停薪津貼(請領津貼期間不得另有工作收入或擔任負責人)。

Q2：雙親一定要同時請育兒留職停薪津貼嗎？津貼一定要一次性請完嗎？可以分次申請嗎？

答：雙親可依家庭分工需求，選擇同時或分別請領育兒留職停薪津貼，且津貼不用一次請領完畢，可以分次申請。

Q3：育兒假期間，也可以請領育兒留職停薪津貼嗎？津貼如何計算？

答：

(一)可以，請育兒假期間，依性別平等工作法第 16 條之 1 規定，也可以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。請育兒假之受僱者，仍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條件(包括依規定參加就業保險為被保險人、保險年資、子女年齡、不得欠繳保險費等)，才可請領津貼。

(二)依上開規定請領育兒留職停薪津貼者，其津貼的計算與辦理育兒留職停薪津貼者一樣，係以請育兒假之當月起前 6 個月平均月投保薪資 6 成計算(國人會以公務預算另外加給 2 成育兒留職停薪薪資補助)。另育兒假是以「日」為單位申請，依就業保險法施行細則第 19 條之 2 的規定，未滿 1 個月者，津貼以 30 日為一個月，按比例計算發給。

Q4：新規定實施後，監護權人（如祖父母）是否也可請育兒留職停薪津貼？請領條件與雙親是否有差異？津貼申請程序為何？

答：

(一)可以。新規定實施後，就業保險被保險人經法院選定或改定為兒童之監護人時，得依就業保險法第 11 條規定，請領最長 6 個月的育兒留職停薪津貼，請領條件與雙親一樣，詳如「一、育兒留職停薪津貼相關問題 」ㄧ「放寬育兒留職停薪津貼請領條件」ㄧ「Q1」。

(二)監護權人申請育兒留職停薪津貼的程序與雙親申請相同，得檢據監護權人相關證明文件向勞工保險局提出申請。

※舉例說明(經法院選定或改定為兒童之監護人之情形)：

爸爸及媽媽因為行蹤不明或入監服刑，經法院選定或改定祖父母為孫子女的監護人，此時祖父母可以依規定申請育兒留職停薪津貼。

Q5：育兒假期間，公司如有給薪，是否得申請育兒留職停薪津貼？

答：不可以。育兒留職停薪津貼制度是為保障被保險人育嬰留停期間之基本生活，提供所得損失之補助，故如於請育兒假期間領有薪資者，則不得請領育兒留職停薪津貼。

二、增訂育兒留職停薪津貼 6+3 個月規定

Q1：需符合什麼條件，才可適用育兒留職停薪津貼 6+3 個月之規定，請領最長 9 個月的育兒留職停薪津貼？

答：

(一)本次修法針對撫育同一名子女的雙親，且同時為就業保險的被保險人，無論是新規定實施前或實施後，只要雙親有依規定領滿 6 個月的育兒留職停薪津貼，且新規定實施後，再繼續申請育兒留職停薪或請育兒假者，都可以依新規定，在育兒留職停薪或請育兒假期間，各再請領 3 個月，最長 9 個月的育兒留職停薪津貼。

(二)另外，考量雙親有可能其中一方是軍公教人員，因此，撫育同一子女之雙親，其中一人為就業保險被保險人，另一人為公教人員保險或軍人保險之被保險人，且均已依公教人員保險法及軍人保險條例，領滿 6 個月育兒留職停薪津貼者，也可以適用 6+3 個月規定。

※舉例說明：爸爸是就業保險的被保險人，媽媽是公教人員保險的被保險人，各自依照就業保險法及公教人員保險法領滿

6 個月津貼，並於新規定實施後繼續申請育兒留職停薪，爸爸可以依就業保險法新增的規定，最長再請領 3 個月就業保險的育兒留職停薪津貼。

【公教人員保險法及軍人保險條例修正案，目前尚在立法院審議中。】

(三)為了保障單獨撫養子女者的照顧需求，雙親其中一人已「死亡」，或「有其他特殊事由，以致於無法共同撫育子女」的被保險人，也可以適用本項 6+3 個月的規定。

Q2：新法實施前，雙親已領滿 6 個月育嬰留職停薪津貼者，新法上路，可以再請 3 個月津貼嗎？

答：可以。如果新法上路後，雙親再申請育兒留職停薪，就可以依規定各再請領 3 個月津貼，雙親合計可再請 6 個月津貼，如上題所述。

Q3：再請領 3 個月的育兒留職停薪津貼，也會另外加給 2 成的育兒留職停薪薪資補助嗎？

答：

(一)為鼓勵國人生育，提升育兒留職停薪期間之經濟生活保障，現行勞動部訂有育嬰留職停薪薪資補助要點，以公務預算加給 2 成育嬰留職停薪薪資補助，讓國人育嬰留職停薪期間之平均月投保薪資替代率達 8 成。

(二)為持續達到鼓勵國人生育，強化經濟支持的目的，6+3 個月的 3 個月，也會按平均月投保薪資，另外加 2 成薪資補助，未來會配合修正現行的補助要點規定。

Q4：單親是否也可再請領最長 3 個月的育兒留職停薪津貼？

答：本次修正，雙親其中一人「死亡」，或「有其他特殊事由，以致於無法共同撫育子女」的情形，也可以適用育兒留職停薪津貼 6+3 個月的規定，後續將於就業保險法施行細則，定明無法共同撫育子女者的態樣。

Q5：雙親之一方為就業保險被保險人，另一方非就業保險、公教人員保險，或軍人保險的被保險人，就保被保險人可否適用育兒留職停薪津貼 6+3 個月規定？

答：

(一)育兒留職停薪津貼 6+3 個月規定，是為透過育兒留職停薪及津貼制度，鼓勵雙親共同育兒，促進家庭內分工平等，目的不是為了讓勞工請更長的留職停薪，領更久的津貼。

(二)因此，針對雙親一方屬就業保險被保險人，另一方為公司負責人、自營作業者、全職主婦(夫)等非就業保險、公教人員保險，或軍人保險的被保險人之情形，考量這類家庭，其中一方在時間安排上較為彈性，且不適用育兒留職停薪或請育兒假制度，故育兒留職停薪津貼 6+3 個月規定的設計上，並未將其涵蓋在裡面。

(三)另如是以無一定雇主勞工身分，透過職業工會參加勞工保險者，因這類勞工仍屬受僱身份，其雇主仍應依規定替其參加就業保險，以保障其請領育兒留職停薪津貼的權益。

Q6：新法上路後，受僱者 6 個月育兒留職停薪津貼已經請完怎麼辦？

答：

(一) 本次修法，增訂雙親領滿 6 個月，可各再多請領 3 個月，最長可各請領至 9 個月津貼，雙親合計可請領最高 18 個月的育兒留職停薪津貼，以鼓勵爸爸及媽媽共同分擔照顧責任，達到促進家庭內性別分工平等，照顧不離職之政策目標。

(二) 因此，如果受僱者父或母一方在新法上路前已將 6 個月育兒留職停薪津貼請完，可鼓勵尚未請完育兒留職停薪津貼之另一方母或父申請育兒留職停薪或育兒假，於雙親均領滿 6 個月津貼，即可各再多請領 3 個月，最長可各請領至 9 個月津貼。

參、增訂就業保險投保薪資分級表

Q1：就業保險的投保薪資分級表與勞工保險脫勾後，未來就業保險投保薪資級距的上、下限會如何訂定？

答：

(一) **投保薪資級距「下限」部分：**新規定實施前，就業保險投保薪資分級表係準用勞工保險條例規定，為利制度銜接及一致性，未來就業保險的投保薪資級距第一級，以及備註欄的級距(如：部分工時勞工、身心障礙者權益保障法規定之庇護性就業身心障礙者被保險人之投保級距)，還是會參照現行「勞工保險投保薪資分級表」級距訂定。

(二) **投保薪資級距「上限」部分：**為讓保障更貼近勞工需求，未來就業保險的投保薪資級距上限，會在兼顧勞工保障需求及就業保險促進就業目的下，綜合審酌擬定(初步規劃由現行 45,800 元再調高到至少 5 萬)。

Q2、勞工什麼時候開始適用就業保險投保薪資分級表？

答：就業保險投保薪資分級表，配合本次就業保險法修正案之施行日期(預計 116 年 1 月 1 日)同步施行。

Q3、新規定實施後，對於所屬員工薪資超過 45,800 元者，投保單位要如何申報調整？

答：

(一)為了簡政便民，對於薪資超過 45,800 元者，勞工保險局會比對勞工職業災害保險的投保級距，自 116 年 1 月 1 日起，逕予調整其就業保險的投保薪資級距。故所屬員工如現行為勞工職業災害保險被保險人，投保單位不用另行申報調整投保薪資。另上開逕予調整名單，投保單位可於 116 年 1 月保險費繳款單所附之有異動被保險人計費清單進行比對，如有發現所屬員工薪資超過 45,800 元，但就業保險的投保薪資級距未被逕予調整時，可向勞工保險局(02-2396-1266)進行確認。

(二)另如所屬員工的薪資，是於本次就業保險法修正施行後，才提高超過 45,800 元，因就業保險的投保薪資調整採申報制，投保單位仍應依就業保險法第 9 條之 1 規定，覈實申報調整勞工的就業保險投保薪資。

肆、<u>刪除加保年齡上限部分</u>

Q1、如已領取勞工保險老年給付，可否參加就業保險？刻正請領勞工保險老年給付者，可放棄繼續請領老年給付，加入就業保險？

答：

(一) 不可以。本次就業保險法修正，是刪除就業保險 65 歲加保年齡上限，依就業保險法第 5 條第 2 項規定，「已領取勞工保險老年給付，或公教人員保險養老給付」是不得參加就業保險。故如已領取勞工保險老年給付的人，並非就業保險的適用對象。

(二) 另勞工保險老年給付一經勞工保險局核付後，即不得變更，故也不可以放棄繼續請領老年給付，再行參加勞工保險及就業保險。

Q2、超過 65 歲的受僱勞工，所繳的保險費和保險給付權益，跟未滿 65 歲者有無差別？

答：沒有差別。本次就業保險法修正後，在保險費計收方式及保險給付項目，與其他年齡勞工相同，並未作不同處理及設計。

Q3、新規定實施後，投保單位要如何依規定替 65 歲以上所屬勞工加保？

答：

(一)為了簡政便民，本次就業保險法修正施行時，如 65 歲以上勞工於同一單位繼續工作者，自修正施行之日起，即可取得就業保險的被保險人身分。勞工保險局會審核比對被保險人勞工保險及勞工職業災害保險的投保資料，為被保險人逕予加入就業保險，投保單位不用另行申報，對於逕予投保名單，投保單位可於 116 年 1 月保險費繳款單所附之有異動被保險人計費清單進行比對，如有發現所屬員工，其為 65 歲以上，且尚未領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付，但投保身份未被逕予變更成就業保險被保險人，可向勞工保險局(02-2396-1266)進行確認。

(二)另如屬本次就業保險法修正施行後，投保單位才僱用的 65 歲以上勞工，因就業保險的加保採申報制，投保單位仍應依就業保險法第 5 條及第 6 條規定，於到職當日為所僱用勞工申報參加就業保險。