



提供勞工更安心、安定、安全的就業環境

就業保險法修正前後 有何不同？

勞委會勞工保險處科員 林煥柏





就業安全制度，協助勞工遠離失業風險

所謂就業安全制度，係指透過就業促進措施，使求職勞工能充分就業，在職勞工在職場中，亦可獲得充分且有效的勞動權益保障；這些制度或措施，除可使勞動者遠離失業等風險的威脅外，並藉由在職或失業後的職業訓練，獲得就業能力之提昇；此外，針對失業者、待業者與低度就業者，皆能獲得應有的經濟安全保障，而無陷入生活困境之虞。因此，簡而言之，就業安全制度包含了三項措施：失業保險、職業訓練、就業服務。其中，失業保險實施之目的在於提供非自願性失業者於失業期間之金錢資助，維持勞工原有的生活水準，並進一步藉由就業促進或職業訓練等措施，幫助失業勞工儘速重返職場。

我國失業保險制度係肇始於民國 88 年開始實施之「勞工保險失業給付實施辦法」，於勞工保險中新增失業給付之給付項目，惟該階段仍屬消極的給予失業勞工之基本生活保障，並沒有包括就業服務與職業訓練之積極作為，故為了建構完整就業安全體系，「就業保險法」於 91 年 4 月 25 日由立法院三讀通過，同年 5 月 15 日經總統公布，並訂自 92 年 1 月 1 日起施行。

因應各界檢討，就業保險法大幅修正

就業保險法施行至今已 6 年有餘，各界迭有檢討給付項目、擴大適用範圍等建議，且適逢全球金融風暴衝擊國內經濟環境及勞工失業日益嚴重之際，勞委會提出「就業保險法修正草案」，並於民國 98 年 3 月 31 日由立法院三讀通過，同年 4 月 22 日經總統修正公布，並於 98 年 5 月 1 日起實施，本次修正係就業保險法施行以來規模最大之變更，除新增婦女勞工引頸期盼之「育嬰留職停薪津貼」外，更針對失業週期較長之中高齡及身心障礙失業勞工延長失業給付請領期間，且失業勞工如有扶養眷屬，可加給給付或津貼，以提供勞工於嚴峻的失業狀況下，更周全的就業安全保障。

年齡上限、適用對象、給付項目大變革

本次就業保險法修正，除提高加保年齡上限，並將適用對象擴大至受僱之外籍配偶、大陸地區配偶及香港、澳門配偶外，對於給付項目亦有大幅度之修正，其要點如下：

1 加保年齡上限提高至 65 歲：

考量勞動年齡往後遞延之趨勢，並配合勞動基準法將強制退休年齡提高至 65 歲，為保障超過 60 歲且繼續工作之受僱勞工的加保權益，本次修正將加保年齡上限由

60 歲提高至 65 歲，因此，自 98 年 5 月 1 日後，超過 60 歲仍繼續受僱工作者，雇主或其所屬機構應為其辦理加保手續，繼續參加就業保險。

2 國人之外籍配偶、大陸及港澳地區配偶依法在臺工作者得參加就業保險：

本次修正前之就業保險法，僅針對具有中華民國國籍者方有適用，但考量本國人之外籍配偶、大陸及港澳地區配偶依法在臺工作者，亦可能面臨失業之風險，為提供其就業安全保障，乃將其納入就業保險適用對象，故自 98 年 5 月 1 日後，開受僱勞工，雇主或其所屬機構應為其辦理加保手續，參加就業保險。



因為育嬰留職停薪津貼，使得女性更能兼顧家庭與工作。

性別工作平等法規定，辦理育嬰留職停薪者，不論是父親或母親都可以提出申請。而且給付標準按被保險人辦理育嬰留職停薪前 6 個月的平均月投保薪資 60% 計算，每一子女父

母各得請領最長 6 個月，合計最長可領 12 個月。本此修正案特別強調父母各得請領，係因以往大家多認為育嬰是女性的職責，而大部分雇主也認定女性員工才能申請，但性別工作平等法中已明確規定父母雙方都能請育嬰留職停薪，意味育兒不只是媽媽的責任，而是家庭所有成員要共同承擔。因此，勞委會在規劃育嬰留職停薪津貼時，特別以落實性別平等為原則，強調父母均得請領，不僅讓許多有育嬰需求的職業婦女可以「有假也有錢」，不必擔心育嬰假期間的經濟壓力，更可以鼓勵另一半也負起共同育兒責任，降低就業市場對女性之就業歧視。

3 增列育嬰留職停薪津貼為給付項目：

為使受僱勞工兼顧工作與家庭，兩性工作平等法於 91 年立法時，已規定受僱勞工享有申請育嬰留職停薪的權利。為進一步使申請育嬰留職停薪者能享有津貼安心養育兒女，本次就業保險法修正所新增之「育嬰留職停薪津貼」規定，其目的就是希望能讓勞工在辦理育嬰留職停薪期間，可保有工作，穩定就業，又可得到津貼補助，以舒緩「蠟燭兩頭燒」的窘境，在育嬰照顧和經濟維持中取得平衡。根據修正後之就業保險法第 11 條規定，只要參加就業保險年資累計滿 1 年的勞工，子女在 3 歲以下，依



中高齡及身障失業者，失業給付最長可領9個月。

4 延長中高齡及身心障礙失業者失業給付期間至9個月：

現行失業給付之請領期間，係考量我國勞工之平均失業週期約為24～26週，且發放期間過長恐降低勞工積極就業意願，對基金財務亦為一大負擔，爰規定發放標準為勞工平均月投保薪資的60%，最長可領6個月。惟中高齡及身心障礙失業者，其平均失業週期較長，且再就業比一般勞工困難，故為加強保障其失業期間之基本生活，延長其失業給付請領期間最長可領9個月。

5 失業勞工依扶養眷屬人數加給給付或津貼，最高可為平均月投保薪資80%：

勞委會考量失業勞工，其工作收入來源中斷，恐將連帶影響其家庭生計，故增列被保險人於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，如有扶養無工作收入的配偶、未成年子女或身心障礙子女，則每一人可加發平均月投保薪資10%，最多加計20%，故給付或津貼標準最高可領到平均月投保薪資的80%。

6 增列得辦理僱用安定、創業協助等促進就業措施：

我國就業保險法係屬失業保險、就業服務及職業訓練之三合一就業安全制度，原本即規定中央主管機關得於經費額度內辦理被保險人之在職訓練或失業後之職業訓練、獎勵雇主僱用失業勞工等措施，本次修正則增加辦理僱用安定措施之規定，俾利企業於發生天災或經濟不景氣時，與勞工一起渡過經營困難期，避免大量解僱之發生，以發揮穩定就業的功能。

針對道德風險與給付水準，將持續修正

就業保險法修正條文已自民國 98 年 5 月 1 日起開始實施，提供新的給付項目，且針對舊有之給付項目作相當調整，適逢金融風暴之衝擊及較往年嚴峻之失業情勢，對部份失業勞工而言，確實具有及時雨的效果，但自實施以來，我們也看到了一些問題漸漸浮現出來，包括：就業保險法給付項目的增加、給付水準的提高，國人漸漸將原本性質上屬於社會保險之制度，視為一種社會福利，抱持著「不領白不領」的心態，使就業保險之積極促進就業功能漸漸喪失，而轉變成單純發放給付，顯然與當初訂定就業保險法之立法精神不符；此外，失業給付針對特定族群之延長給付期間，或扶養特定對象給予加給給付部份，亦有許多民衆提出延長給付僅針對中高齡勞工，以及扶養眷屬亦僅限配偶或子女者，無法真正照顧到所有長期失業勞工等意見。

勞委會於本次就業保險法修正，確實讓就業保險產生許多變革，也更能因應就業市場的變化，但前述之道德風險亦隨著給付項目之複雜化而增加，而給付水準不一，更易造成部分失業勞工之不滿；未來，建議應可針對現行就業保險法之適用對象、給付項目、給付水準作更詳細之規劃，使就業保險制度運作更合理、更能符合就業市場之需求，例如，有關延長失業給付期間部分，可參照日本立法例，將被保險人之保險年資及年齡納入一併考量，不但可反映被保險人對保險之貢獻，亦可消弭民衆對於延長給付僅針對特殊族群的疑慮。

我國之就業保險制度，實施至今仍未滿 10 年，仍處在摸索的階段，雖然我國尚未經歷如同先進國家之高失業率勞動市場型態，但近年來整體產業結構改變後，由結構性失業所造成之長期性，甚至成為常態的高失業率，可能就是我國未來邁向已開發國家不得不面對的問題，而就業安全制度此時更應發揮同時具備社會安全網及積極性勞動政策之功能，這也是未來勞委會針對就業保險法應優先納入考量之修正方向。





育嬰留職津貼以停薪前 6 個月的投保薪資 60% 計算，每 1 子女最長發給 6 個月，父母得分別請領。

育嬰留職 停薪津貼

Q1 什麼是育嬰留職停薪津貼？發放的主要用意？

為使受僱勞工兼顧工作與家庭，性別工作平等法於 91 年立法時，已規定受僱勞工享有申請育嬰留職停薪的權利。為進一步使申請育嬰留職停薪者能享有津貼安心養育兒女，就業保險法通過「育嬰留職停薪津貼」規定，目的就是希望能讓勞工在辦理育嬰留職停薪期間，得到津貼補助，以舒緩「蠟燭兩頭燒」的窘境，在育嬰照顧和經濟維持中取得平衡。

Q2 育嬰留職停薪津貼申請條件為何？

凡被保險人於就業保險年資合計滿 1 年以上，子女滿 3 歲前，且依性別工作平等法第 16 條之規定，辦理育嬰留職停薪者，皆可向勞保局申請。

Q3 育嬰留職停薪津貼給付標準及期間為何？

育嬰留職停薪津貼係以個別被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，按月發給，每 1 子女最長發給 6 個月，父母同為被保險人時，得分別請領，期間不得重

疊。例如：2 人育嬰假期間均為 98 年 5 月 1 日至 99 年 4 月 30 日，母親可申請 98 年 5 月 1 日至同年 10 月 31 日止 6 個月育嬰留職停薪津貼，父親可繼續請領 98 年 11 月 1 日至 99 年 4 月 30 日止之 6 個月津貼。

Q4 如何申請育嬰留職停薪津貼？

被保險人於育嬰留職停薪期間，應檢具「就業保險育嬰留職停薪津貼申請書及給付收據」、育嬰留職停薪證明、被保險人及子女戶口名簿影本被保險人本人名義之國內金融機構存摺影本，於 2 年內向勞保局提出申請（洽詢電話：02-2936-1266）。

Q5 修法通過前已請育嬰假，正在請假中的人，可否申請育嬰留職停薪津貼？

可以，但自修法實施日（98 年 5 月 1 日）起發給，每一子女最長發給 6 個月，惟修法前之育嬰假不予追溯補發該津貼。

中高齡及身心障礙者延長失業給付及扶養眷屬加給給付或津貼

Q1 請領失業給付需要具備怎樣的條件呢？

失業給付屬於就業保險給付，申請資格如下：

1. 非自願性離職。
2. 辦理離職退保當日之前 3 年內，就業保險年資合計滿 1 年以上。
3. 具有工作能力及繼續工作意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練，經完成失業認定。

符合以上條件後，公立就業服務機構會將完成失業認定之資料，轉請勞工保險局核發失業給付。

Q2 何謂非自願性離職？

所謂的非自願性離職係只有下列之情形：

1. 因雇主關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告等事由離職。
2. 因勞動基準法第 11 條（即雇主預告終止勞動契約之情形，包括歇業或轉讓時、虧損或業務緊縮時、不可抗力暫停工作在 1 個月以上時、業務性質變更有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。）、第 13 條但書（雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報請主管機關核定者。）、第 14 條（勞工得不經預告終止契約之情形）、第 20 條（事業單位改組或轉讓）規定離職者。
3. 被保險人因定期契約屆滿離職，逾 1 個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上者。



完成失業認定前，應先至公立就業服務機構辦理就業諮詢。

Q3 請領失業給付前，如何辦理失業認定？

申請「失業認定」的程序指的是您在離職之後，應該檢附離職或定期契約等證明文件，並攜帶國民身分證或其他足資證明身份之證件，親自向各地公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。

公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起 14 日內推介就業或安排職業訓練。如未能在 14 日內推介就業或安排職業訓練時，即應於翌日（即登記之日起第 15 日）完成失業認定，並轉請勞工保險局核發失業給付。

Q4 失業給付標準為何？最長可以請領多久？

1. 給付標準：

失業給付自向公立就業服務機構辦理求職登記之第 15 日起算，按離職退保前 6 個月的平均月投保薪資 60% 發給，按月發給。如有扶養無工作收入的配偶、未成年子女或身心障礙子女，每一人可加發 10%，最多加計 20%，最高可領到平均月投保薪資的 80%。

2. 給付期限：

失業給付最長發給以 6 個月為限，但中高齡及身心障礙失業者失業給付期間最長可達 9 個月。領滿失業給付者，就業保險年資應重行起算。另依規定領滿失業給付者，於 2 年內又再次請領失業給付，其失業給付以發給原給付期間之二分之一為限，領滿者，就業保險年資應重行起算。

Q5 就業保險法修法施行後，哪些人可以請領9個月失業給付？

離職退保當時年滿 45 歲之中高齡或身心障礙勞工，於就業保險法修法施行時（98 年 5 月 1 日）未領滿 6 個月失業給付，修法施行後得領取失業給付至 9 個月。（包含目前正在請領失業給付及修法施行後辦理求職登記者）

Q6 非自願性失業之中高齡失業勞工，於就業保險法修法施行前已領滿6個月失業給付，於施行後可否再申請3個月失業給付？

不可以，因為領滿 6 個月失業給付，就業保險年資已重行起算。

Q7 離職退保時已年滿45歲或身心障礙者，最長可請領失業給付至9個月，全民健康保險保險費最長是否也補助9個月？

是的，依領取失業給付月數補助，最長可補助 9 個月全民健康保險保險費。

Q8 請領失業給付或職業訓練生活津貼者，申請無工作收入受扶養眷屬之加給給付或津貼之標準為何？

每一人按申請人離職退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 10% 加給給付或津貼，最多計至 20%，故最高可領到平均月投保薪資的 80%。

Q9 新法施行後可否追溯加發前已領取失業給付或職業訓練生活津貼之眷屬加給給付或津貼？


不可以。

Q10 扶養眷屬申請加給失業給付或職業訓練生活津貼，申請手續如何辦理？

申請人至公立就業服務機構辦理失業（再）認定或申請職業訓練生活津貼時，應於申請書表填寫扶養眷屬資料，並檢具相關證明文件，由公立就業服務機構鍵入，公立就業服務機構會於完成失業認定或再認定，或於推介職業訓練時將符合職訓資格之受訓學員及眷屬資料，併同申請人資料一併傳送至勞保局。

Q11 如有任何問題，可向那個單位詢問？

有關失業認定、求職登記、職業訓練等問題，可洽當地就業服務站或撥打免付費服務電話 0800-777-888。

有關育嬰留職停薪津貼、加保相關事宜等，可洽當地勞保局辦事處或撥打電話 02-2396-1266。 



青年打工發生職災 怎麼辦？

勞委會勞動條件處科長 陳慧敏

依照勞基法第 59 條辦理

工讀生在工作期間如果遭遇職業災害，有關職災補償事宜，於適用勞動基準法之事業單位應依勞動基準法第 59 條規定辦理，於不適用該法之事業單位，可參照該法辦理。依該法規定，勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用；勞工在醫療中而不能工作時，雇主應自勞工不能工作之日起，按其原領工資全數予以補償，但醫療期間屆滿 2 年勞工仍未能痊癒，經指定醫院診斷為喪失原有工作能力，且不合勞工保險條例所定之殘障給付標準者，雇主得一次給付 40 個月平均工資，以免除工資補償責任，或仍按勞工原領工資持續予以補償；又勞工經治療終止後，經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度一次給與殘廢補償。至於勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺族 40 個月平均工資的死亡補償金。同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。

適用勞動基準法之部分工時工讀生及工作者於遭遇職業災害時，應該法第 59 條規定辦理，不因其為部分工時勞工而有不同。☺