

本報告僅供委員參考

就業保險法部分條文修正草案評估報告

法制局 蔡琮浩 撰

中華民國 115 年 6 月



# 就業保險法部分條文修正草案評估報告

## 目次

摘要	
壹、前言	1
貳、草案重點	1
參、問題研析與建議	2
一、現行育嬰留職停薪津貼給付實質已達月平均投保薪資 80%，惟部分給付欠缺法律授權，宜明定為現行給付比例（草案第 19 條之 2 第 1 項）	2
二、配合性別平等工作法部分條文修正草案第 16 條之 1 規定育兒假得以日申請及其日數併入育兒留職停薪期間計算之規定，建議應明定未滿 1 個月者之計算方式（草案第 19 條之 2 第 1 項）	6
三、建議明定以本法第 10 條第 1 項所定之保險給付業務所需必要資料為得洽請相關機關（構）提供及系統連結之範圍（草案第 32 條之 1 第 1 項）	8
四、為強化請求機關（構）善盡資料保護責任，建議增訂督促積極落實資訊安全相關文字（草案第 32 條之 1 第 2 項）	10
五、法案性別與人權影響評估	11
肆、結論	13
伍、條文對照表	14
參考文獻	26
附錄一：「就業保險法部分條文修正草案」評估報告（初稿）書面審查意見及參採情形	28
附錄二：「就業保險法部分條文修正草案」法案及性別影響評估檢視表	31



## 摘 要

行政院為建構更友善的生養環境，落實「照顧不離職」，並配合政府推動0歲到18歲全程支持家庭，全面盤點相關職場制度之法規現況，及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，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，行政院爰擬具就業保險法部分條文修正草案，於115年5月28日送請本院審議。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供委員問政及審查法案參考。



# 就業保險法部分條文修正草案評估報告

## 壹、前言

就業保險法（下稱本法），自民國<sup>1</sup>（下同）91年5月15日制定公布，並自92年1月1日施行，歷經9次修正，最近一次修正公布日期為111年1月12日，並自111年1月18日施行。

行政院為建構更友善的生養環境，落實「照顧不離職」，並配合政府推動0歲到18歲全程支持家庭，全面盤點相關職場制度之法規現況，及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，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，爰擬具「就業保險法部分條文修正草案」（下稱本草案），並於115年5月28日以院臺勞字第1151014707號函請本院審議<sup>2</sup>。茲就行政院提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

## 貳、草案重點

本草案計修正3條，新增3條，其要點如下：

- 一、增訂本保險之投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂後報行政院核定發布等相關規定。（草案第9條之1）
- 二、因應「性別平等工作法」部分條文修正草案延長育嬰留職停薪適用子女年齡，修正名稱為育兒留職停薪，配合修正其津貼之子女年齡請領條件及名稱。（草案第10條、第11條及第19條之2）
- 三、增訂撫育同一子女之雙親均領滿6個月之育兒留職停薪津貼，得再請領3個月育兒留職停薪津貼，合併最長可請領9個月津貼。

<sup>1</sup> 本報告有關年分之使用，原則以民國紀年表述，惟涉及外國法制或立法例部分，改採西元紀年表述。

<sup>2</sup> 立法院第11屆第5會期第13次會議議案關係文書（院總第20號 政府提案第11021784號），115年6月5日。

(草案第 19 條之 3)

四、增訂主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理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。(草案第 32 條之 1)

## 參、問題研析與建議

一、現行育嬰留職停薪津貼給付實質已達月平均投保薪資 80%，惟部分給付欠缺法律授權，宜明定為現行給付比例（草案第 19 條之 2 第 1 項）

我國已於 114 年 12 月正式邁入「超高齡社會國家」，且生育率長期居於全球末段班，少子化問題嚴峻，依據聯合國人口基金會調查指出，全球處於生育年齡成年人高達 20% 無法擁有想要的子女數量；39% 表示主要原因是經濟限制，其次是失業或工作不穩定（21%）。而經濟狀況改變是導致生育意願超過預期的最主要原因<sup>3</sup>。其結果顯示，人們並非拒絕生育，經濟不安全感是導致生育率下降的重要原因之一<sup>4</sup>。

勞動部調查也顯示，勞工申請育嬰留職停薪者申請期間長短之考量因素以「兼顧家庭收入」為主（76.2%），若為主要家計負責人更高達 80.8%，顯見經濟因素對勞工申請育嬰留職停薪之影響。其結果亦反映在每位子女平均申請期間以 6 個月（58%）最多，平均申請期間則為 7.7 個月，僅略高於現行育嬰留職停薪給付期間 6 個月<sup>5</sup>。另 103 年的調查顯示，勞工申請育嬰留職停薪前考量因素除家中小孩無人照顧外，家中經濟壓力（44.6%）及育嬰津貼多寡（30.9%）均為重要考量；若政府未發放津貼高達 71.7% 不會申請育嬰留職停薪；

<sup>3</sup> The United Nations Population Fund (UNFPA), State of World Population, The Real Fertility Crisis: The Pursuit of Reproductive Agency In a Changing World, 2026/01, New York: UNFPA, pp16-19.

<sup>4</sup> Stephanie Hegarty, World fertility rates in 'unprecedented decline', UN says, BBC, 2025/6/10, Retrieved From: <https://www.bbc.com/news/articles/clynq459wxgo>, Last Retrieved: 2026/6/5.

<sup>5</sup> 勞動部統計處，《109 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告》，臺北市：勞動部，109 年 11 月，頁 6、10。

未來有育嬰需求但不會申請的主因為「育嬰留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水」(9.3%)<sup>6</sup>。臺北市的調查也發現，勞工申請育嬰留職停薪之原因除「可親自教養小孩」外，「有津貼補助」(21.60%)亦為重要因素，顯見發放津貼之經濟補貼因素為勞工申請育嬰留職停薪之重要考量<sup>7</sup>。

現行我國育嬰留職停薪津貼，依性別平等工作法第16條<sup>8</sup>及本法第19條之2第1項規定：「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。」另依勞動部所訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」(下稱育留要點)第4點及第5點規定<sup>9</sup>，依本法申請育嬰留職停薪津貼之被保險人，由勞保局按育嬰津貼所依據之月平均投保薪資20%計算後，與育嬰津貼合併發給。本草案第19條之3則修正為雙親均領滿6個月育兒留職停薪津貼，得各再請領3個月，最長領9個月之規定。換言之，現行育嬰留職停薪津貼給付金額可達平均月投保薪資80%，每一子女合併最長可領9個月。

參酌經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)2025年最新統計資料來看，母親有薪育嬰假及家庭照顧假(Paid parental and home care leave available to mothers，見下表1)平均為36.6週，歐盟則為48.5

<sup>6</sup> 勞動部統計處，《103年育嬰留職停薪調查》，臺北市：勞動部，105年8月15日，頁7、11-12。

<sup>7</sup> 臺北市就業服務處，114年1月至12月底育嬰留停復職關懷電話問卷調查結果報告，115年3月3日，網址：<https://eso.gov.taipei/cp.aspx?n=68F79B1B5DA06B93>，最後瀏覽日期：115年6月5日。

<sup>8</sup> 性別平等工作法第16條規定：「受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限(第1項)。……育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之(第4項)。……」

<sup>9</sup> 育嬰留職停薪薪資補助要點第4點規定：「本要點之補助對象，為依就業保險法第11條第1項第4款及第19條之2等規定請領育嬰留職停薪津貼(以下簡稱育嬰津貼)之被保險人。」；第5點規定：「本補助由勞保局按育嬰津貼所依據之平均月投保薪資百分之20計算後，與育嬰津貼合併發給。」

週<sup>10</sup>，重要國家之實施情形彙整如下：

表 1：OECD 重要國家母親有薪育嬰假及家庭照顧假實施情形統計表

國家	期間（週）	平均支付率（%）	相當全額薪資期間（週）
愛沙尼亞	67.9	100	67.9
匈牙利	136	38.1	51.9
斯洛伐克	130	31.2	40.6
立陶宛	61.7	62.5	38.5
韓國	78	47.5	37
捷克	136	24.3	33.1
芬蘭	154.3	22.1	34
奧地利	44	69.4	30.5
日本	44	61.1	26.9
瑞典	42.9	56.9	24.4
德國	44	55	24.2
挪威	68	31.9	21.7
波蘭	32	63.4	20.3
盧森堡	26	71	18.5
加拿大	35	40.9	14.3
義大利	26	55	14.3
智利	12	100	12
丹麥	19	49.7	9.4
荷蘭	9	70	6.3
法國	26	13.7	3.6

資料來源：The Organization for Economic Cooperation and

<sup>10</sup> The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), OECD Family Database, Child-related leave: PF2.1 Key characteristics of parental leave systems, Retrieved From: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, Last Retrieved: 2026/6/8.

Development (OECD), OECD Family Database, Child-related leave, Retrieved From: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, Last Retrieved: 2026/6/8.

若與 2025 年 OECD 國家女性有薪育嬰假與家庭照顧假 (Parental leave and home care leave) 相較，以女性受僱者為例，我國 115 年 3 月工業及服務業每人每月平均總薪資為新臺幣 (下同) 52,529 元、經常性薪資平均數為 45,164 元，依勞工保險投保薪資分級表<sup>11</sup>估算月投保薪資 80% (含本法 60% 及育留要點 20%) 估算，現行女性受僱者之育嬰留職停薪津貼支付率 (占平均收入百分比) 為 63.7%，與日本 (61.1%) 接近，經換算帶薪休假週數以「相當於全額薪資 (週)」 (Full-Rate Equivalent, FRE) 衡量後<sup>12</sup>，本草案之全薪給付週數為 24.9 週【39 週 (9 個月) \* 63.7%】，與 OECD 國家之德國 (24.2 週)、瑞典 (24.4 週) 接近，但低於韓國 (37 週)、芬蘭 (34 週)、奧地利 (30.5 週)、日本 (26.9 週) 等國，基於我國少子化問題之嚴重程度及經濟不穩定是影響實現理想子女數量之關鍵因素，本草案育嬰留職停薪津貼除延長給付期間外，宜有提高育嬰留職停薪津貼比例之空間。

綜上，現行育嬰留職停薪津貼之額度，包括法律位階之本法第 19 條之 2 規定及行政規則位階之勞動部所訂定之育留要點規定，已達平均月投保薪資之 80%，惟依勞動部育留要點規定增加之津貼屬由公務預算支應之給付，並無法律授權<sup>13</sup>，且除排除非受僱之工作者、不符合本法規定未能領取津貼給付等非就業保險之被保險人身分者<sup>14</sup>

<sup>11</sup> 我國 115 年 3 月工業及服務業薪資調查統計見行政院主計總處，工業及服務業每人每月經常性薪資，網址：[https://www.stat.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=2724&s=236240](https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=2724&s=236240)，最後瀏覽日期：115 年 6 月 8 日。勞工保險投保薪資分級表見勞動部勞工保險局，勞工保險投保薪資分級表 (115 年 1 月 1 日起適用)，網址：<https://www.bli.gov.tw/0005475.html>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 8 日。

<sup>12</sup> OECD 全額工資等效時長計算方式為 FRE = 休假週數 \* 支付率 (占平均收入的百分比)。

<sup>13</sup> 育嬰留職停薪薪資補助要點第 1 點規定：「勞動部 (以下簡稱本部) 為落實『國家跟你一起養』政策，提升就業保險法之被保險人於育嬰留職停薪期間之生活，加強經濟安全，以發給育嬰留職停薪薪資補助 (以下簡稱本補助) 予以協助，特訂定本要點。」

<sup>14</sup> 吳姿慧，〈德國育嬰留職停薪制度彈性化之介紹一兼對我國彈性育嬰留職停薪政策之檢討〉，《法學叢刊》，第 276 期，113 年 10 月，頁 67。

外，亦易因政策變更或財源不足而終止或改變，基於發放津貼之經濟補貼因素為勞工申請育嬰留職停薪之重要考量且經濟不穩定是影響實現理想子女數量之關鍵因素，按本草案第 19 條之 2 第 1 項規定僅定明「育兒留職停薪津貼，以被保險人育兒留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資百分之 60 計算」，建議宜提高並明定育嬰留職停薪津貼之比例為前 6 個月平均月投保薪資 80%，以達成本次修法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，促進家庭內性別分工之平等，鼓勵雙親共同照顧子女之立法目的。

## 二、配合性別平等工作法部分條文修正草案第 16 條之 1 規定育兒假得以日申請及其日數併入育兒留職停薪期間計算之規定，建議應明定未滿 1 個月者之計算方式（草案第 19 條之 2 第 1 項）

依性別平等工作法第 16 條第 4 項規定：「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」育嬰留職停薪津貼之發放與育嬰留職停薪為連動關係，非依性別平等工作法規定辦理留職停薪，即無法請領育嬰留職停薪津貼<sup>15</sup>。

按本草案係配合性別平等工作法部分條文修正草案之育兒留職停薪規定，修正本草案育兒留職停薪津貼之子女年齡請領條件及名稱。依性別平等工作法部分條文修正草案第 16 條之 1 規定：「受僱者任職滿六個月後，有六歲以下子女，因生病、停托、停課、預防接種疫苗或其他事由須親自照顧者，得請育兒假（第 1 項）。前項受僱者請育兒假之日數，於每一子女不得超過六十日。育兒假之日數，併入前條育兒留職停薪期間計算（第 2 項）。……受僱者請育兒假，得依前條第三項各該法律所定保險年資及子女年齡之條件，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（第 4 項）。……」爰

<sup>15</sup> 徐婉寧，〈論臺灣女性勞工之產假制度〉，《月旦醫事法報告》，第 18 期，107 年 4 月，頁 9-10。

本條第 1 項、第 2 項及第 4 項係規範育兒假之請假事由、日數及請領津貼相關規定。

依性別平等工作法部分條文修正草案第 16 條之 1 規定，則育兒假得以「日」為單位申請，其日數併入育兒留職停薪期間計算；另得依法律所定保險年資及子女年齡之條件，請領育兒留職停薪津貼。參酌勞動部網站說明，育嬰留職停薪之「留職停薪」於勞工法令上之意涵，係指勞雇雙方合意「暫時停止勞動契約之履行」，因此由就業保險給付；勞動部並於 115 年 1 月 1 日起實施育嬰留職停薪彈性化政策，受僱者可以「日」申請育嬰留職停薪，並得依其意願擇工作日彈性申請，育嬰留職停薪津貼及薪資補助之計算，由原本請領期間未滿 1 個月者，以 1 個月計，修正為按比例發給。依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 4 項第 2 款規定，受僱者「育嬰留職停薪期間未滿三十日：於五日前提出。但因子女生病、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於一日前提出」。復參酌就業保險法施行細則第 19 條之 2 第 2 項規定：「前項津貼，按月於期初發給；未滿一個月者，以三十日為一個月，按比例計算發給。」<sup>16</sup>

依本草案第 19 條之 2 第 1 項規定：「育兒留職停薪津貼，以被保險人育兒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，於被保險人育兒留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。」本草案僅配合性別平等工作法部分條文修正草案將育嬰留職停薪津貼修正為育兒留職停薪津貼，並未針對性別平等工作法部分條文修正草案育兒留職停薪措施及第 16 條之 1 規定育兒假得以日申請及其日數併入育兒留職停薪期間計算之規定。

爰此，配合性別平等工作法部分條文修正草案育兒留職停薪措施及第 16 條之 1 規定育兒假得以日申請及其日數併入育兒留職停薪期間計算之規定，現行育嬰留職停薪津貼「未滿 1 個月者，以 30 日為

<sup>16</sup> 勞動部，「育嬰留職照顧彈性化」相關問答 Q&A，115 年 3 月 20 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28284/28294/84873/post>，最後瀏覽日期：115 年 6 月 4 日。

1 個月，按比例計算發給」之規定僅以就業保險法施行細則第 19 條之 2 第 2 項規定辦理，顯有不足。

綜上，基於中央法規標準法第 5 條規定<sup>17</sup>，關於人民權利義務之重要事項應以法律定之，並配合性別平等工作法部分條文修正草案第 16 條之 1 規定育兒假得以日申請及其日數併入育兒留職停薪期間計算之規定，爰建議參酌勞動基準法第 17 條第 1 項第 2 款<sup>18</sup>之體例，合併本報告前點建議，修正本草案第 19 條之 2 第 1 項規定：「育兒留職停薪津貼，以被保險人育兒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，於被保險人育兒留職停薪期間，按月發給津貼，未滿一個月者，以三十日為一個月，按比例計給之，每一子女合計最長發給六個月。」

### 三、建議明定以本法第 10 條第 1 項所定之保險給付業務所需必要資料為得洽請相關機關（構）提供及系統連結之範圍（草案第 32 條之 1 第 1 項）

本草案考量主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理本保險有關業務需要，爰參酌勞工職業災害保險及保護法第 32 條規定<sup>19</sup>，於本草案第 32 條之 1 增訂前揭所列對象為辦理本保險所需之必要資料，得洽請相關機關（構）提供；且明定受洽請之機關（構）均不得拒絕。基於本法涉及提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活等立法目的，尚可資贊同。

<sup>17</sup> 中央法規標準法第 5 條規定：「左列事項應以法律定之：一、憲法或法律有明文規定，應以法律定之者。二、關於人民之權利、義務者。三、關於國家各機關之組織者。四、其他重要事項之應以法律定之者。」

<sup>18</sup> 勞動基準法第 17 條第 1 項第 2 款規定：「依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」

<sup>19</sup> 勞工職業災害保險及保護法第 32 條規定：「保險人為辦理本保險業務或中央主管機關為審議保險爭議事項所需之必要資料，得洽請被保險人、受益人、投保單位、醫事服務機構、醫師或其他相關機關（構）、團體、法人或個人提供之；各該受洽請者不得規避、妨礙、拒絕或為虛偽之證明、報告及陳述（第 1 項）。前項所定資料如下：一、被保險人之出勤工作紀錄、病歷、處方箋、檢查化驗紀錄、放射線診斷攝影片報告及醫療利用情形之相關資料。二、被保險人作業情形及健康危害職業暴露相關資料。三、投保單位辦理本保險事務之相關帳冊、簿據、名冊及書表。四、其他與本保險業務或保險爭議事項相關之文件及電子檔案（第 2 項）。……」

依本法第 2 條規定：「就業保險（以下簡稱本保險）之主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」，依本法第 4 條規定：「本保險由中央主管機關委任勞工保險局辦理，並為保險人。」鑑於本草案授權包括主管機關、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，均得洽請相關機關（構）提供，且定明受洽請機關（構）不得拒絕，爰基於合理蒐集、處理及利用個人資料，本草案授權取得本保險業務所需之必要資料範圍，有釐清之必要。

按本草案第 32 條之 1 第 1 項所定之「辦理本保險業務所需之必要資料」，應指本法第 5 條規定之投保資格及第 10 條第 1 項所定之失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼、育嬰留職停薪津貼及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等 5 種本保險之給付，惟有關本法第 5 條之投保資格，已有本法第 7 條規定：「主管機關、保險人及公立就業服務機構為查核投保單位勞工工作情況、薪資或離職原因，必要時，得查對其員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等相關資料，投保單位不得規避、妨礙或拒絕。」，違反者依本法第 38 條第 4 項規定，處 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰。

本草案第 32 條之 1 第 1 項所定之「辦理本保險業務所需之必要資料」，為避免因授權範圍過於空泛且未臻明確而有侵害受補助者人格權益之虞，按提供投保資格及勞工工作情況、薪資或離職原因等所需之必要資料，已有本法第 5 條至第 7 條及第 38 條規定，無須重複規定。另依個人資料保護法第 5 條規定略以<sup>20</sup>，個人資料之蒐集、處理及利用，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯；又參照憲法法庭 111 年憲判字第 1 號及 13 號判決意旨，國家取得與利用個人資訊之目的、範圍與程序等重要事項，均應以法

---

<sup>20</sup> 個人資料保護法第 5 條規定：「個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。」

律明確規定，且應依個人資訊之屬性、取得方式、利用目的與範圍等，設定相當之正當法律程序以及確保該等資訊不受濫用與不當洩露之適當防護機制。爰本條所稱「辦理本保險業務所需之必要資料」，其範圍自應明確界定，以符合個人資料保護及資訊自主權保障之要求。準此，並參酌本條之立法說明及勞工職業災害保險及保護法第 32 條第 2 項、老人福利法第 12 條之 1 第 2 項<sup>21</sup>、身心障礙者權益保障法第 71 條之 1 第 1 項<sup>22</sup>、家庭暴力防治法第 58 條第 5 項<sup>23</sup>等規定，均詳細定明辦理業務之範圍，建議明定以本法第 10 條第 1 項所定之保險給付業務所需必要資料為本草案第 32 條之 1 第 1 項得洽請相關機關（構）提供及系統連結之範圍。

綜上，建議修正本草案第 32 條之 1 第 1 項規定：「主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理本保險給付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。」

#### **四、為強化請求機關（構）善盡資料保護責任，建議增訂督促積極落實資訊安全相關文字（草案第 32 條之 1 第 2 項）**

另基於前揭辦理本保險給付所需之必要資料涉及失業、提早就業、職業訓練、育嬰留職停薪等個人隱私權益，參酌國民年金法第 56 條第 4 項<sup>24</sup>、老人福利法第 12 條之 1 第 3 項<sup>25</sup>、身心障礙者權益保障法第 71 條之 1 第 2 項<sup>26</sup>、家庭暴力防治法第 58 條第 6 項<sup>27</sup>、勞動基

<sup>21</sup> 老人福利法第 12 條之 1 第 2 項規定：「為辦理本法各項現金給付或補助業務所需之必要資料，主管機關得洽請相關機關（構）、團體、法人或個人提供之，受請求者有配合提供資訊之義務。」

<sup>22</sup> 身心障礙者權益保障法第 71 條之 1 第 1 項規定：「為辦理前條補助業務所需之必要資料，主管機關得洽請相關機關（構）、團體、法人或個人提供之，受請求者有配合提供資訊之義務。」

<sup>23</sup> 家庭暴力防治法第 58 條第 5 項規定：「為辦理第一項及第四項補助業務所需之必要資料，主管機關得洽請相關機關（構）、團體、法人或個人提供之，受請求者不得拒絕。」

<sup>24</sup> 國民年金法第 56 條第 4 項規定：「保險人依規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業，其保有、處理及利用，並應遵循電腦處理個人資料保護法之規定。」

<sup>25</sup> 老人福利法第 12 條之 1 第 3 項規定：「主管機關依前項規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業，其保有、處理及利用，並應遵循個人資料保護法之規定。」

<sup>26</sup> 身心障礙者權益保障法第 71 條之 1 第 2 項規定：「主管機關依前項規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業，其保有、處理及利用，並應遵循個人資料保護法之規定。」

準法第 56 條第 8 項<sup>28</sup>、精神衛生法第 89 條第 2 項<sup>29</sup> 規定等，除要求請求機關應盡善良管理人之注意義務並應遵循個人資料保護法規定外，均有要求應「確實辦理資訊安全稽核作業」之相關文字，參照憲法法庭 111 年憲判字第 1 號及 13 號判決意旨，國家有義務以法律積極建置適當之組織與程序性防護機制，確保該等資訊不受濫用與不當洩露，以符法律保留原則之意旨，爰為強化主管機關、保險人及公立就業服務機構善盡資料保護責任，並督促請求機關（構）積極落實資訊安全維護措施，避免侵害受補助者之人格權益及隱私權益，建議修正本草案第 32 條之 1 第 2 項規定：「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，確實辦理資訊安全稽核作業；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。」

## 五、法案性別與人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第 3 點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。……」，草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄二）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。

---

<sup>27</sup> 家庭暴力防治法第 58 條第 6 項規定：「主管機關依前項規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業；其保有、處理及利用，並應遵循個人資料保護法之規定。」

<sup>28</sup> 勞動基準法第 56 條第 8 項規定：「金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。」

<sup>29</sup> 精神衛生法第 89 條第 2 項規定：「主管機關依前項規定取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業；其保有、處理及利用，並應遵行個人資料保護法之規定。」

在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

## 肆、結論

本草案係為建構更友善的生養環境，落實「照顧不離職」，並配合政府推動 0 歲到 18 歲全程支持家庭，全面盤點相關職場制度之法規現況。茲就行政院提案之相關內容進行研析，並就其性別與人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員問政及審查法案參考：

- 一、現行育嬰留職停薪津貼給付實質已達月平均投保薪資 80%，惟部分給付欠缺法律授權，宜明定為現行給付比例。
- 二、配合性別平等工作法部分條文修正草案第 16 條之 1 規定育兒假得以日申請及其日數併入育兒留職停薪期間計算之規定，建議應明定未滿 1 個月者之計算方式。
- 三、建議明定以本法第 10 條第 1 項所定之保險給付業務所需必要資料為得洽請相關機關（構）提供及系統連結之範圍。
- 四、為強化請求機關（構）善盡資料保護責任，建議增訂督促積極落實資訊安全相關文字。

## 伍、條文對照表

行政院函送本院審議之「就業保險法部分條文修正草案」，共計修正 3 條，新增 3 條。本報告經研析後，建議修正 2 條（第 19 條之 2、第 32 條之 1）。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

就業保險法部分條文修正草案條文對照表

行政院提案條文	本報告建議條文	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>	(無修正意見)		<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>

			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>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>四、育兒留職停薪津貼。</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>	(無修正意見)	<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>四、育嬰留職停薪津貼。</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>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</p>	(無修正意見)	<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</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</p>

<p>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>育兒留職停薪津貼</u>：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<u>平等工作法</u>之規定，辦理<u>育兒留職停薪</u>，<u>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</p>		<p>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>育嬰留職停薪津貼</u>：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<u>工作平等法</u>之規定，辦理<u>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</p>	<p>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>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>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 育兒留職停薪津貼，以被保險人育兒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，於被保險人育兒留職停薪期間，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>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、前二項與第十九條之三</p>	<p>第十九條之二 育兒留職停薪津貼，以被保險人育兒留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之<u>八十</u>計算，於被保險人育兒留職停薪期間，按月發給津貼，<u>未滿一個月者，以三十日為一個月</u>，按比例計給之，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</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>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育嬰</p>	<p>行政院說明：</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</p>

<p>第一項及第二項規定，請領育兒留職停薪津貼。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，依法移送行政執行。</p>	<p>依第十一條第一項第四款、前二項與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。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，依法移送行政執行。</p>	<p>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>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><b>本報告說明：</b></p> <p>一、依據聯合國人口基金會調查及勞動部調查顯示，經濟狀況改變是導致生育意願超過預期的最主要原因，而經濟不穩定是影響實現理想子女數量之關鍵因素。現行育嬰留職停薪津貼給付增加百分之二十之比例係依勞動部訂定「育嬰留職停薪薪資補助要點」第五點規定，欠缺法律授權，爰修正第一項之給付比例。</p> <p>二、配合性別平等工作法部分條文修正草案育兒留職停薪措施及第十六條之一規定育兒假得以日申請及其日數併入育兒留職停薪期間計算之規定，現行育嬰留職停薪津貼「未滿一個月者，以三十日為一個月，按比例計算</p>
---	---	---	---

			發給」之規定僅以就業保險法施行細則第十九條之二第二項規定辦理，爰參酌勞動基準法第十七條第一項第二款規定，明定育兒留職停薪以日申請之給付方式。
<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</p>	(無修正意見)		<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</p>

<p>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算撥入就業保險基金支應。</p>			<p>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</p>
--	--	--	---

			<p>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賸餘十四日，爰津貼將依賸餘日數按比例發給。又雙親</p>
--	--	--	--

			<p>如再依法申請育兒留職停薪，可再請領贖餘之津貼，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</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給付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</p>		<p>行政院說明： 一、本條新增。 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</p>

<p>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>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，<u>確實辦理資訊安全稽核作業</u>；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>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，於第一項定明主管機關、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</p>
--	--	--	---

			<p>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> <p><b>本報告說明：</b></p> <p>一、按提供投保資格及勞工工作情況、薪資或離職原因等所需之必要資料，已有本法第五條至第七條及第三十八條規定，無須重複規定，及個人資料之蒐集、處理及利用，不得逾越特定目的之必要範圍，且國家取得與利用個人資訊之目的、範圍與程序等重要事項，均應以法律明確規定之意旨，爰於第一項定明以本法第十條第一項所定之保險給付業務所需必要資料為得洽請相關機關（構）提供及系統連結之範圍。</p> <p>二、基於辦理本保險給付所需之必要資料涉及失業、提早就業、職業訓練、育嬰留職停薪等個</p>
--	--	--	--

			人隱私權益，為強化主管機關、保險人及公立就業服務機構善盡資料保護責任，並督促請求機關（構）積極落實資訊安全維護措施，爰為第二項修正。
--	--	--	--

## 參考文獻

### 一、政府關係文書

1. 立法院第11屆第5會期第13次會議議案關係文書(院總第20號 政府提案第11021784號), 115年6月5日。

### 二、書籍

1. 勞動部統計處,《103年育嬰留職停薪調查》,臺北市:勞動部,105年8月12日。
2. 勞動部統計處,《109年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查報告》,臺北市:勞動部,109年11月。
3. The United Nations Population Fund(UNFPA), State of World Population, The real fertility crisis: The pursuit of reproductive agency in a changing world, 2026/01, New York: UNFPA, pp16-19, Retrieved From: <https://www.unfpa.org/swp> 2025, Last Retrieved: 2026/6/3.

### 三、期刊論文

1. 吳姿慧,〈德國育嬰留職停薪制度彈性化之介紹—兼對我國彈性育嬰留停政策之檢討〉,《法學叢刊》,第276期,113年10月,頁47-78。
2. 徐婉寧,〈論臺灣女性勞工之產假制度〉,《月旦醫事法報告》,第18期,107年4月,頁7-15。

### 四、網路資源:

1. 臺北市就業服務處,114年1月至12月底育嬰留停復職關懷電話問卷調查結果報告,115年3月3日,網址:<https://eso.gov.taipei/cp.aspx?n=68F79B1B5DA06B93>,最後瀏覽日期:115年6月5日。
2. 勞動部勞工保險局,勞工保險投保薪資分級表(115年1月1日起

- 適用)，網址：<https://www.bli.gov.tw/0005475.html>，最後瀏覽日期：115年6月8日。
3. 勞動部，「育嬰留停照顧彈性化」相關問答 Q&A，115年3月20日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28284/28294/84873/post>，最後瀏覽日期：115年6月4日。
  5. 勞動部統計處，103年育嬰留職停薪調查，105年8月12日，網址：<https://srda.sinica.edu.tw/file/146f86f3-2652-4a70-9e9b-700483e71c0c>，最後瀏覽日期：115年6月4日。
  6. Stephanie Hegarty, World fertility rates in 'unprecedented decline', UN says, BBC, 2025/6/10, Retrieved From: <https://www.bbc.com/news/articles/clynq459wxgo>, Last Retrieved: 2026/6/2.
  7. The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), OECD Family Database, Child-related leave: PF2.1 Key characteristics of parental leave systems, Retrieved From: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, Last Retrieved: 2026/6/8.

**附錄一：「就業保險法部分條文修正草案」評估報告（初稿）書面審查意見及參採情形**

**勞動部**

（本報告於6月18日截稿時，尚未回覆意見）

**李研究員郁強：**

- 一、報告初稿第8頁第19條之2第1項增訂文字「未滿一個月者以三十日計，按比例計給之」語意未臻明確，建議參酌《就業保險法施行細則》第19條之2第2項，修改為「未滿一個月者，以三十日為一個月，按比例計算發給。」
- 二、報告初稿第9頁，最後一段「……無需重複規定，」後，建議補充「又按《個人資料保護法》第5條規定，個人資料之蒐集、處理及利用，應尊重當事人權益，並依誠實信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。另依憲法法庭111年憲判字第13號判決意旨，國家蒐集、處理及利用個人資料，應符合特定目的、必要性及比例原則之要求，不得逾越達成行政目的所必要之程度。爰本條所稱『辦理本保險業務所需之必要資料』，其範圍自應明確界定，以符合個人資料保護及資訊自主權保障之要求。準此，……」以加強論述。

**參採情形：**

第一點及第二點意見，已參採修正。

**林助理研究員淑靜：**

- 一、為避免因授權範圍過於空泛且未臻明確而有侵害受補助者人格權益之虞，報告初稿問題研析與建議第三點建議明定以本法第10條第1項所定之保險給付所需必要資料為本草案第32條之1第1項得洽請相關機關（構）提供及系統連結之範圍。參酌本報告所引用之立法體例及本草案原提案之文字，建議修正為「給付業務」。

二、格式及錯漏字部分，目次頁「參、問題研析與建議」是否修正為「參、問題研析與建議」；另就業保險法部分條文修正草案條文對照表第 32 條之 1 說明欄中，「本報告說明」似未敘明第 1 項建議修正之理由，建議補充說明，以使條文建議與修正理由相互對應。

#### 參採情形：

第一點及第二點意見，已參採修正

#### 林助理研究員琪蓉：

一、問題研析與建議一，報告初稿第 4 頁「表 1：OECD 重要國家母親有薪育嬰假及家庭照顧假實施情形統計表」所列波蘭數據為「20、100、20」，惟依 OECD《PF2.1 Parental leave systems》Table PF2.1.A 所示，前開數據係屬「有薪產假」之期間、平均支付率及相當全額薪資期間；同表「母親可使用之有薪育兒及家庭照顧假」欄位所列數據則為「32.0、63.4、20.3」。因本表名稱及所比較內容，係母親可使用之有薪育兒及家庭照顧假，建請再確認 OECD 原始資料欄位及波蘭數據之正確性。

二、問題研析與建議二，報告初稿第 8 頁，修正本草案第 19 條之 2 第 1 項規定：「育兒留職停薪津貼，以被保險人育兒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，於被保險人育兒留職停薪期間，按月發給津貼，未滿一個月者以三十日計，按比例計給之，每一子女合計最長發給六個月。」，為使未滿一個月之換算方式更為明確，是否參酌就業保險法施行細則第 19 條之 2 第 2 項：「前項津貼，按月於期初發給；未滿一個月者，以三十日為一個月，按比例計算發給。」，「未滿一個月者，以三十日為一個月，按比例計算發給」之規定，修正為：「育兒留職停薪津貼，以被保險人育兒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，於被保險人育兒留職停薪期間，按月發給

津貼；未滿一個月者，以三十日為一個月，按比例計給之。每一子女合計最長發給六個月。」

**參採情形：**

一、第一點意見，已參採修正。

二、第二點意見，與李研究員郁強第一點意見相同，已參採修正。

附錄二：「就業保險法部分條文修正草案」法案及性別影響評估檢視表  
法案、人權及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：114年12月16日
<p>·填表人姓名：<u>黃惠君</u> 服務單位及職稱：<u>勞動部勞動保險司專員</u> 電話：<u>02-85902769</u> e-mail：<u>sunny02032@mol.gov.tw</u></p> <p>·法案已於研擬初期，<input type="checkbox"/>提報各部會人權工作小組或相關人權任務編組討論（會議日期：____年____月____日）；或<input type="checkbox"/>徵詢人權諮詢員意見（<input type="checkbox"/>召開意見徵詢會議，日期：____年____月____日；<input checked="" type="checkbox"/>書面徵詢；<input type="checkbox"/>其他：____）</p> <p>·人權諮詢員姓名：<u>劉士豪教授</u> 服務單位及職稱：<u>銘傳大學法律學院教授兼院長</u> 身分：符合填表說明第三點第<u>2</u>款（如徵詢2位以上者，請自行增列；如係提報各部會人權工作小組者，免填）</p> <p>·法案已於研擬初期，<input checked="" type="checkbox"/>徵詢性別諮詢員之意見；或<input type="checkbox"/>提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）</p> <p>·性別諮詢員姓名：<u>郭玲惠教授</u> 服務單位及職稱：<u>臺北大學法律學系教授</u> 身分：屬填表說明第四點者，請填列符合第<u>3</u>款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填）</p>
<p><b>填 表 說 明</b></p>
<p>一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。</p> <p>二、除廢止案及單純文字修正報經行政院同意之法律案外，皆應依據本表進行「法案、人權及性別影響評估」。</p> <p>三、建議各單位於法案研擬初期，即應提報各部會人權工作小組或相關人權任務編組，或以召開會議、書面等方式徵詢人權諮詢員（至少1人）之意見，以初步釐清「5-1法案影響對象」可能直接或間接影響之處境不利群體及「柒、人權影響評估」可能涉及之權利項目，以利後續徵詢及協商程序與評估作業之進行；並得視對外徵詢、協商之情形及影響評估之需要，再行徵詢各部會人權工作小組、相關人權任務編組或人權諮詢員之意見。人權諮詢員應符合下列資格之一：</p> <p>（一）現任或曾任行政院各相關人權任務編組民間委員。</p> <p>（二）現任或曾任各部會人權工作小組或相關人權任務編組民間委員。</p> <p>四、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少1人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員請優先邀請以下人員擔任：</p> <p>（一）現任「行政院性別影響評估人才參考名單」專家學者（公、私部門均可），名單請參閱行政院性別平等會網頁（網址：<a href="https://gec.ey.gov.tw/">https://gec.ey.gov.tw/</a>；路徑：首頁&gt;性別主流化&gt;性別影響評估）。</p> <p>（二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</p> <p>（三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</p> <p>（四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務7成以上）累積滿2年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務3成以上）累積滿3年者。</p> <p>（五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」或「法案、人權及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少1案者。</p>

五、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「拾、性別影響評估結果」後通知程序參與者。

壹、法案名稱	就業保險法部分條文修正草案		
貳、主管機關	勞動部	主辦機關 (單位)	勞動保險司

參、問題界定與訂修需求

項 目		說 明	備 註
3-1 問題界定	3-1-1 問題描述	<p>1. 為建構完善之就業安全體制，就業保險自 92 年開辦，並陸續因應就業政策、勞動市場環境及被保險人需求，增修適用對象、保險給付項目及請領條件，以提升被保險人之保險權益。</p> <p>2. 考量近年因應少子女化及高齡化趨勢，政府積極推動雙就業雙照顧政策，現行就業保險法有關投保薪資級距、育嬰留職停薪津貼請領條件與給付內容等規定有修正之必要。</p>	簡要說明所面臨問題之梗概。
	3-1-2 執行現況及問題之分析	<p>1. 另訂就業保險投保薪資分級表：現行就業保險之投保薪資分級表準用勞工保險條例及其相關規定辦理，近年外界多有提高就業保險之投保薪資級距上限，以增進勞工給付權益之建議。</p> <p>2. 適度調整育嬰留職停薪津貼請領條件與給付內容，鼓勵雙親共同參與育嬰：現行申請育嬰留職停薪的雙親，可各別請領最長 6 個月，6 成就業保險育嬰留職停薪津貼及公務預算發給之 2 成育嬰留職停薪薪資補助。男性申請比率自是項津貼 98 年開辦之初的 18.2%，成長至 114 年底為 27.8%，但與女性的申請比率仍有一定差距。為加強促進家庭內性別分工</p>	<p>1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。</p> <p>2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。</p>

		<p>的平等，除 115 年起實施可 30 日以日彈性申請育嬰留職停薪措施外，外界屢有將現行育嬰留職停薪與津貼子女年齡條件再予延長，及其有條件之放寬育嬰留職停薪津貼之給付內容，以鼓勵雙親共同參與育嬰。</p>	
3-2 訂修需求	3-2-1 解決問題可能方案	<p>1. <b>增訂就業保險投保薪資分級表</b>：查就業保險為短期保險，費率採足額計收，另訂投保薪資分級表，並提高投保薪資級距上限，對整體就保財務影響有限，爰增訂第 9 條之 1 規定，另訂就業保險投保薪資分級表，以增進被保險人給付權益。又投保薪資級距上下限設定，未來將在兼顧勞工求職意願、推介就業與勞資保費負擔可行性及保障適足性等面向，綜合審慎擬訂。（修正條文第 9 條之 1）</p> <p>2. <b>延長育嬰留職停薪津貼之子女年齡條件</b>：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 6 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，爰配合修正育嬰留職停薪津貼之子女年齡請領及名稱。（修正條文第 10 條、第 11 條及第 19 條之 2）</p> <p>3. <b>增訂育兒留職停薪津貼 6 加 3 個月之規定</b>：增訂就業保險法第 19 條之 3 規定，讓撫育同一名子女的雙親，皆領滿 6 個月育兒留職停薪津貼時，於後續育兒留職停薪期間，得依規定各再請領最長 3 個月的育兒留職停薪津貼，以鼓勵雙親共同擔負育兒責任。（修正條文第 19 條之 3）</p>	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	3-2-2 訂修必	1. 本次修法是因應雙就業雙照顧政	請說明最終必須訂修法案以解決

	<p><b>要性</b></p>	<p>策，以及勞動市場變動等面向，依總統政見，及參酌過往學者專家、勞工與婦女團體、立法委員等意見及實務需求，分別針對就業保險之投保薪資級距、育嬰留職停薪津貼之子女年齡、有條件延長育嬰留職停薪津貼等規定進行增修，以回應外界訴求。</p> <p>2. 本次修法，可增進被保險人給付權益，協助勞工穩定就業，促進家庭內性別分工之平等，強化就業保險之保障功能，爰有增修之必要性。</p>	<p>問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。</p>
<p><b>3-3 配套措施及相關機關協力事項</b></p>	<p>針對本案修正，保險人須配合調整相關納保及保險給付之作業系統及審核作業規範。</p>	<p>配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等（包括須配合訂修、廢止之法規）；相關機關協力事項請予詳列。</p>	
<p><b>肆、政策目標</b></p>	<p>本修正草案期透由增訂就業保險投保薪資分級表，提高各項保險給付之實際薪資替代率，另將育嬰留職停薪津貼之子女年齡由滿3歲前延長至6歲以下，期間至該子女滿七歲止，以及有條件延長該項津貼之給付期間，以兼顧雙親照顧子女之需求，鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內性別分工之平等。</p>	<p>簡要說明政策取向。</p>	

**伍、徵詢、協商及蒐集資料程序**

<p><b>項 目</b></p>	<p><b>說 明</b></p>	<p><b>備 註</b></p>
<p><b>5-1 法案影響對象</b></p>	<p>1. 本次修正係一體適用所有就業保險之被保險人。</p> <p>2. 另機關(構)部分，包含主管機關、保險人及公立就業服務機構為辦理就業保險有關納保、保險給付審核及就業保險法第 12 條各項促進就業措施業務，需洽請提供資料之相關機關(構)，例如：為審核撫育</p>	<p>1. 請說明法案內容可能直接或間接受影響之機關(構)、團體、群體或個人(以下簡稱利害關係人)。</p> <p>2. 應優先考量是否涉及「國際人權公約保障權利項目索引表」項次 2「不受歧視與平等權」有關原住民族、不同性別、性傾向、</p>

	<p>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。</p>	<p>性別特質及性別認同者、老人、身心障礙者、兒少、新住民、勞工、移工及其家庭成員、偏鄉及離島居民、難民、尋求庇護者、非我國籍或於我國無戶籍人民（含外國籍及無國籍人士）等處境不利群體；各利害關係人均應列為「5-2 對外意見徵詢」之對象，並依附表「踐行徵詢及協商程序應注意事項」所列原則進行實質有效之徵詢及協商。</p>
<p>5-2 對外意見徵詢</p>	<p>1. 針對「雙親領滿 6 個月育嬰留職停薪津貼，給付期間可再延長」部分，行政院經濟發展委員會 113 年 10 月 30 日第 2 次會議，針對雙就業與雙照顧議題-提升婦女、中高齡者及高齡者勞動參與率等進行討論，並作成決議，請勞動部及國防部於 114 年研議修正「就業保險法」及「軍人保險條例」，並請行政院人事行政總處洽請銓敘部修正「公教人員保險法」，讓領滿 6 個月育嬰留職停薪津貼的雙親，再增加津貼給付期間，以強化經濟支持及提升男性參與。</p> <p>2. 另有關增訂投保薪資分級表、延長育嬰留職停薪津貼之子女年齡條件部分，係參酌勞工與婦女團體、學者專家及立法委員之建議，故納入本次修正草案。</p>	<p>1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地；如於法案研修階段及預告階段分別進行徵詢或協商，請分別敘明。</p> <p>2. 對社會各界徵詢意見，應落實參與者之性別統計，如有身心障礙者、兒少、原住民族等處境不利群體之個人、代表團體及相關團體參與之相關統計資料，請一併檢附。</p> <p>3. 機關於法案研擬過程中，應盤點現有資料，並填寫「5-4-1 盤點現有資料」；倘發現基礎資料不足，而曾以會議以外之其他方式，如焦點團體訪談等研究方法，另行蒐集資料，請填寫「5-4-2 另行蒐集資料」</p>

<p>5-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商</p>	<p>考量申請育嬰留職停薪之雙親，可能均是受僱勞工，也可能其中一方為軍、公、教人員，各職域被保險人均可依規定申請育嬰留職停薪津貼。為有關適用原則及實務作法等期有一致性，爰針對本修正草案第19條之3部分，勞動部於114年4月29日邀集銓敘部、國防部、行政院人事行政總處等相關單位，就修法草案內容與施行日期及適用原則等部分，召開會議進行討論，據以研擬修正草案。</p>	<p>並依實際情形勾選。</p> <p>4. 徵詢、協商或資料蒐集時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表。</p>	
<p>5-4 資料蒐集工作</p>	<p>5-4-1 盤點現有資料</p>		<p><input checked="" type="checkbox"/>政府統計資料(行政登記、公務統計、調查統計)</p> <p><input type="checkbox"/>研究報告、考察報告等</p> <p><input type="checkbox"/>國內外文獻</p> <p><input type="checkbox"/>其他，請說明：</p>
<p>5-4-2 另行蒐集資料</p>	<p><input type="checkbox"/>是，請勾選(得複選)</p> <p><input type="checkbox"/>訪談(含利害關係人及專家)</p> <p><input type="checkbox"/>焦點團體訪談</p> <p><input type="checkbox"/>田野調查(現場觀察、調查、蒐集、採訪與紀錄)</p> <p><input type="checkbox"/>問卷</p> <p><input type="checkbox"/>普查</p> <p><input type="checkbox"/>其他，請說明：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>否，未另行蒐集資料</p>		

陸、成本效益分析

項 目	說 明	備 註
6-1 成本	<p>1. 就業保險收支狀況：114年就業保險之總保費收入為335億餘元、總給付支出291億餘元(含促進就業經費39億餘元)，保費收支餘額為</p>	<p>1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。</p>

	<p>43 億餘元。另 114 年止基金累存餘額為 1,824 億餘元。</p> <p><b>2. 本次修法就業保險財務及公務預算支出之影響</b></p> <p><b>(1) 增訂投保薪資分級表部分：</b>就業保險投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂之，有關投保薪資級距上下限之設定，將就業保險促進就業之目的、勞工保障適足性及各方保險費負擔能力等，綜合審慎擬訂。</p> <p><b>(2) 延長育嬰留職停薪津貼子女年齡，及增訂育兒留職停薪津貼 6 加 3 個月之規定：</b>因津貼之子女年齡延長至 6 歲以下，及給付期間有條件延長，將增加就業保險基金及公務預算支出。又為適度降低對勞資保費負擔之影響，年增加所需經費將依本草案修正條文第 19 條之 3 第 3 項規定，在就業保險基金及政府財政可負擔下共同分攤支應。</p>	<p>2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。</p>
<p>6-2 效益</p>	<p><b>1. 增訂投保薪資分級表部分：</b>本次修法後，調高投保薪資級距上限（現為 45,800 元），預估約 276 萬餘名被保險人之投保薪資級距將提高，進而提升其給付權益。</p> <p><b>2. 延長育嬰留職停薪津貼子女年齡，及增訂育兒留職停薪津貼 6 加 3 個月之規定：</b>依 114 年就業保險被保險人申請勞工保險生育給付及育嬰留職停薪津貼之人數為基礎預估，受惠人數約 10 萬人。</p>	
<p><b>柒、人權影響評估：</b></p> <p>請依提報各部會人權工作小組或相關人權任務編組討論，或徵詢人權諮詢員之意見，以及</p>		

踐行「伍、徵詢、協商及蒐集資料程序」所獲利害關係人之意見，並參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，勾選法案所涉及之權利項目（可複選），並進行影響評估；上開意見均認定法案與下列權利項目無直接或間接關聯者，主辦機關(單位)得於法案函報行政院審查前，檢附草案及相關意見函請行政院人權及轉型正義處同意後，勾選「未涉及上述權利項目」：

1. 民族自決權 2. 不受歧視與平等權 3. 獲得有效救濟之權利 4. 生命權  
5. 免於酷刑或其他殘忍、不人道或有辱人格之待遇或處罰權  
6. 免於奴役和強迫勞動的權利 7. 人身自由與人身安全權  
8. 自由被剝奪之人的人道處遇 9. 禁止因無力履行契約上義務即予監禁  
10. 遷徙自由權 11. 外國人、大陸地區人民、香港澳門居民及無國籍人之驅逐  
12. 公平審判權 13. 禁止溯及既往之刑事處罰 14. 法律人格獲承認  
15. 隱私和名譽權 16. 思想、信念及宗教自由權 17. 意見自由與言論自由權  
18. 免受剝削、暴力和虐待 19. 集會和結社自由權 20. 尊重家庭的權利  
21. 父母和子女的權利 22. 姓名權和獲得國籍權 23. 參與政事和投票的權利  
24. 工作權 25. 社會保障權  
26. 享有適足生活水準的權利(含適足食物權、適足居住權)  
27. 享有可達到之最高身心健康標準權 28. 受教育權 29. 享受和受益於文化的權利  
30. 財產權  
其他：\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_(編號)等權利項目涉及性別議題部分，已依備註第 3 點將人權影響評估內容填寫於「玖、性別影響評估」。
- 未涉及上述權利項目，業經行政院人權及轉型正義處同意(函復日期及文號：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 字第\_\_\_\_\_號)

備註：

1. 以上經勾選法案涉及之權利項目，除已填寫於「玖、性別影響評估」部分外，均應依評估項目 7-1 至 7-5 逐一填列檢視結果；又法案涉及之權利項目達 2 個以上時：
  - (1) 原則應就各權利項目分別呈現評估結果，並請就下列表格自行增列，即先就某一權利項目填列 7-1 至 7-5 後，再增列並接續填列下一權利項目之 7-1 至 7-5，且權利項目之檢視順序無須依上開權利項目編號順序為之；最後再於「捌、人權影響評估結果」綜合說明。
  - (2) 至特定條文同時涉及兩個以上權利項目，且法案對該等權利項目之內涵高度重疊時，得於權利項目欄位同時填寫所涉權利項目之名稱，於 7-1 至 7-5 併同呈現所列權利項目之人權影響評估結果。例如：針對水權之相關規劃，得於右邊欄位填寫「享有可達到之最高身心健康標準權、享有適足生活水準的權利(含適足食物權、適足居住權)」；

針對禁止強迫勞動之相關規劃，得於右邊欄位填寫「免於奴役和強迫勞動的權利、工作權」。

2. 就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目，例如未直接明定於已國內法化國際人權公約條文，但經聯合國條約機構等國際組織作成一般性意見所肯認之集體權、環境權、發展權等，法案主管機關認有必要進行評估時，得勾選「其他」並敘明之。
3. 法案之特定條文倘涉及「性別」或「與性別交織之不利處境者(例如：原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)」，相關評估內容請填列於「玖、性別影響評估」(即評估項目 9-1 至 9-2)；法案其餘部分評估內容請填列於 7-1 至 7-5。
4. 經行政院人權及轉型正義處同意後勾選「未涉及上述權利項目」者，免填評估項目 7-1 至 7-5 及「捌、人權影響評估結果」。

權利項目 1	社會保障權	
評估項目	說明	備註
7-1 權利項目之性質及統計調查現況	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 是否為絕對權、不得減免履行之權利： <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 是</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 否</li> </ul> </li> <li>2. 相關統計調查： <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 無</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 有，說明：就業保險之目的係為提升勞工就業技能、促進就業，並保障勞工無工作收入一定期間之基本生活保障。就業保險之保險人(勞動部勞工保險局)，針對就業保險之被保險人數、各項保險給付之請領人數等均有相關統計(詳如 9-1)，並置於勞動部勞工保險局官網供外界查閱。</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，確認權利項目之性質是否屬絕對權、不得減免履行之權利，並應敘明「5-1 法案影響對象」提及之利害關係人於此權利項目下是否已有相關統計資料或調查機制。如有，請敘明現況，並進行分析。</li> <li>2. 統計資料部分，可參閱行政院及各機關統計(行政登記、公務統計、調查統計)、歷次國家報告、國家人權行動計畫或結論性意見行動回應表之辦理情形及人權指標等資料。</li> </ol>

<p><b>7-2 權利項目涉及之國際人權規範</b></p>	<p>修正草案第 9 條之 1 涉及「經濟社會文化權利國際公約」第 9 條所指，「本公約締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險。」之社會保障權利，以及其第 19 號一般性意見所提及，社會保障權包括在沒有歧視的情況下取得和保留現金或實物津貼的權利，以便特別保護人們免受因為失業等喪失工資收入；社會保障的權利包括在遭受社會風險和突發情況時享有充分保護的權利；除了推動充分的、有收穫的和自由選擇的就業，締約國還必須努力提供津貼，以便彌補因為無法獲得或者保留適當工作而引起的收入減少或喪失。應該向失業人士發放一段適足期間的津貼。</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，說明權利項目所涉及已國內法化之國際人權公約之規定，並可參考納入相關國際人權規範；如係配合各公約進行法規檢視或依國際審查結論性意見之建議進行法律之制定及修正，應併予敘明，以利釐清本法案涉及之人權議題，作為「7-3 預期發揮之正面效益」及「7-4 可能直接或間接產生之不利影響」之評估依據。</p> <p>2.於權利項目勾選「其他」，就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目進行評估時，請敘明對應之公約一般性意見(建議)、結論性意見與建議等相關國際人權規範。</p>
<p><b>7-3 預期發揮之正面效益</b></p>	<p>修正草案第 9 條之 1，增訂就業保險投保薪資分級表，能適度調整投保薪資級距上限，使保障可更貼近勞工之需求。</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有將產生何種正面效益，如：</p> <p>(1) 尊重義務：針對政府行使公權力之行為或直接以法律限制或剝奪特定資格，可能影響本權利項目者，予以限制或禁止。</p> <p>(2) 保護義務：針對政府以外之個人或團體等第三人，強化其作為或不作為等義務，以保護</p>

		<p>當事人權利不受第三人之侵害。</p> <p>(3) 實現義務：為確保本權利項目之實現，由政府直接或鼓勵民間提供資源或服務、建立新制度或採取必要步驟。</p>
<p>7-4 可能直接或間接產生之不利影響</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 暫未發現對權利項目可能產生之不利影響（勾選本項者，免填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」）</p> <p><input type="checkbox"/> 可能對權利項目產生不利影響（可複選；勾選本項者，請續填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」），說明：</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有，可能直接或間接產生之不利影響，如何限制或剝奪該項權利項目，將導致國家可能直接或間接侵害權利項目、可能難以防免權利項目受第三人之侵害，或可能有礙權利項目落實，並敘明該等不利影響之內容、嚴重程度、時空範圍、發生機率、不可回復性等。</p>
<p>7-5 因應措施及救濟機制之規劃</p>	<p>1. 因應措施之規劃：</p> <p><input type="checkbox"/> 有(得複選)</p> <p><input type="checkbox"/> 預防措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 減輕措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 補償措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 無</p> <p>2. 救濟機制(得複選)：</p> <p><input type="checkbox"/> 適用現行行政及司法救濟</p> <p><input type="checkbox"/> 適用本法案或其他法律明定之特殊救濟機制，說明：</p>	<p>1.承 7-4，對於「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有可能直接或間接產生之不利影響，經衡酌比例原則，研議是否採取預防、減輕、補償等措施，且應考量除現行行政及司法救濟外，是否有創設特殊救濟機制之必要性。</p> <p>2.有關因應措施之類型：「預防」係指得避免權利侵害情形發生之作法，例如法律明定對個人資料之蒐集、處理及利用相關規範，避免侵害隱私和名譽權；「減輕」係指有助於阻止侵害行為繼續發生或緩和權利侵害範圍及程度之作法，例如</p>

		<p>中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府執行資料檔案安全維護等業務檢查認有違反個人資料保護法規定之虞時，其檢查人員對於得扣留或複製可為證據之個人資料或其檔案，並應加封緘或其他標識，為適當之處置；「補償」係指得以回復原狀或填補損害（失）之作法，例如個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，得依國家賠償法或民法請求損害賠償。</p> <p>3.「救濟機制」：係權利受侵害者獲得主張、實現其權利之途徑或作法，包括現行行政及司法救濟機制，如訴願及行政、民事、刑事訴訟程序，與其他法規或本法案所創設之特殊救濟機制，如各種申訴、申覆機制。</p>
權利項目 2	工作權	
評估項目	說明	備註
7-1 權利項目之性質及統計調查現況	<p>1. 是否為絕對權、不得減免履行之權利：  <input type="checkbox"/>是  <input checked="" type="checkbox"/>否</p> <p>2. 相關統計調查：  <input type="checkbox"/>無  <input checked="" type="checkbox"/>有，說明：為協助勞工穩定就業，維持育嬰留職停薪期間基本生活，雙親同為就業保險之被保險人，於育嬰留職停薪期間，得依規定分別或同時請領育嬰留職停薪津貼，相關統計</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，確認權利項目之性質是否屬絕對權、不得減免履行之權利，並應敘明「5-1 法案影響對象」提及之利害關係人於此權利項目下是否已有相關統計資料或調查機制。如有，請敘明現況，並進行分析。</p> <p>2.統計資料部分，可參閱行政院及各機關統計(行政登記、公務統計、調查統計)、歷次國家報告、國家人權行動計畫或結論性意見行動回應表之辦理情形</p>

	<p>資料(詳如 9-1)，並置於勞動部勞工保險局官網供外界查閱。</p>	<p>及人權指標等資料。</p>
<p><b>7-2 權利項目涉及之國際人權規範</b></p>	<p>修正草案第 10 條、第 11 條、第 19 條之 2、第 19 條之 3，涉及「經濟社會文化權利國際公約」第 6 條所指，因確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之；及其第 16 號一般性意見，男女在享受一切經濟、社會及文化權利方面的平等權利，包含男女都有的育嬰假。</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，說明權利項目所涉及已國內法化之國際人權公約之規定，並可參考納入相關國際人權規範；如係配合各公約進行法規檢視或依國際審查結論性意見之建議進行法律之制定及修正，應併予敘明，以利釐清本法案涉及之人權議題，作為「7-3 預期發揮之正面效益」及「7-4 可能直接或間接產生之不利影響」之評估依據。</p> <p>2.於權利項目勾選「其他」，就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目進行評估時，請敘明對應之公約一般性意見(建議)、結論性意見與建議等相關國際人權規範。</p>
<p><b>7-3 預期發揮之正面效益</b></p>	<p>1. 修正草案第 10 條、第 11 條、第 19 條之 2，配合性別平等工作法部分條文修正草案第 16 條，將育嬰留職停薪適用子女年齡延長至 6 歲以下，期間至該子女滿 7 歲止，名稱修正為育「兒」留職停薪。爰配合修正育嬰留職停薪津貼之相關規定部分，可延長雙親運用育嬰留職停薪制度之期間，協助雙親兼顧工作家庭與</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有將產生何種正面效益，如：</p> <p>(1) 尊重義務：針對政府行使公權力之行為或直接以法律限</p>

	<p>平衡。</p> <p>2. 修正草案第 19 條之 3，規劃針對撫育同一名子女的雙親，在皆領滿 6 個月的育兒留職停薪津貼時，於後續育兒留職停薪期間，得依規定各再請領最長 3 個月的育兒留職停薪津貼，以鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內性別分工的平等。</p>	<p>制或剝奪特定資格，可能影響本權利項目者，予以限制或禁止。</p> <p>(2) 保護義務：針對政府以外之個人或團體等第三人，強化其作為或不作為等義務，以保護當事人權利不受第三人之侵害。</p> <p>(3) 實現義務：為確保本權利項目之實現，由政府直接或鼓勵民間提供資源或服務、建立新制度或採取必要步驟。</p>
<p>7-4 可能直接或間接產生之不利影響</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 暫未發現對權利項目可能產生之不利影響（勾選本項者，免填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」）</p> <p><input type="checkbox"/> 可能對權利項目產生不利影響（可複選；勾選本項者，請續填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」），說明：</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有，可能直接或間接產生之不利影響，如何限制或剝奪該項權利項目，將導致國家可能直接或間接侵害權利項目、可能難以防免權利項目受第三人之侵害，或可能有礙權利項目落實，並敘明該等不利影響之內容、嚴重程度、時空範圍、發生機率、不可回復性等。</p>
<p>7-5 因應措施及救濟機制之規劃</p>	<p>1. 因應措施之規劃：</p> <p><input type="checkbox"/> 有(得複選)</p> <p><input type="checkbox"/> 預防措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 減輕措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 補償措施：</p> <p><input type="checkbox"/> 無</p>	<p>1. 承 7-4，對於「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有可能直接或間接產生之不利影響，經衡酌比例原則，研議是否採取預防、減輕、補償等措施，且應考量除現行行政及司法救濟外，是否有創設特殊救濟機制之必要性。</p>

	<p>2. 救濟機制(得複選)：</p> <p><input type="checkbox"/>適用現行行政及司法救濟</p> <p><input type="checkbox"/>適用本法案或其他法律明定之特殊救濟機制，說明：</p>	<p>2.有關因應措施之類型：「預防」係指得避免權利侵害情形發生之作法，例如法律明定對個人資料之蒐集、處理及利用相關規範，避免侵害隱私和名譽權；「減輕」係指有助於阻止侵害行為繼續發生或緩和權利侵害範圍及程度之作法，例如中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府執行資料檔案安全維護等業務檢查認有違反個人資料保護法規定之虞時，其檢查人員對於得扣留或複製可為證據之個人資料或其檔案，並應加封緘或其他標識，為適當之處置；「補償」係指得以回復原狀或填補損害(失)之作法，例如個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，得依國家賠償法或民法請求損害賠償。</p> <p>3.「救濟機制」：係權利受侵害者獲得主張、實現其權利之途徑或作法，包括現行行政及司法救濟機制，如訴願及行政、民事、刑事訴訟程序，與其他法規或本法案所創設之特殊救濟機制，如各種申訴、申覆機制。</p>
<p>權利項目 3</p>	<p>隱私和名譽權</p>	
<p>評估項目</p>	<p>說明</p>	<p>備註</p>
<p>7-1 權利項目之性質及統計調查現況</p>	<p>1. 是否為絕對權、不得減免履行之權利：</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>否</p>	<p>1.請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，確認權利項目之性質是否屬絕對權、不得減免履行之權利，並應敘明「5-1 法案影響對象」提及之利害關</p>

	<p>2. 相關統計調查：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 無</p> <p><input type="checkbox"/> 有，說明：</p>	<p>係人於此權利項目下是否已有相關統計資料或調查機制。如有，請敘明現況，並進行分析。</p> <p>2. 統計資料部分，可參閱行政院及各機關統計(行政登記、公務統計、調查統計)、歷次國家報告、國家人權行動計畫或結論性意見行動回應表之辦理情形及人權指標等資料。</p>
<p>7-2 權利項目涉及之國際人權規範</p>	<p>修正條文第 32 條之 1 涉及規範公務機關保有之資訊，含資料介接及管理事宜，與「公民與政治權利國際公約」第 17 條所指，「任何人之私生活、家庭、住宅或通信，不得無理或非法侵擾，其名譽及信用，亦不得非法破壞；對於此種侵擾或破壞，人人有受法律保護之權利。」之隱私和名譽權保障相關。</p>	<p>1. 請參考「國際人權公約保障權利項目索引表」，說明權利項目所涉及已國內法化之國際人權公約之規定，並可參考納入相關國際人權規範；如係配合各公約進行法規檢視或依國際審查結論性意見之建議進行法律之制定及修正，應併予敘明，以利釐清本法案涉及之人權議題，作為「7-3 預期發揮之正面效益」及「7-4 可能直接或間接產生之不利影響」之評估依據。</p> <p>2. 於權利項目勾選「其他」，就未經納入「國際人權公約保障權利項目索引表」之權利項目進行評估時，請敘明對應之公約一般性意見(建議)、結論性意見與建議等相關國際人權規範。</p>
<p>7-3 預期發揮之正面效益</p>	<p>修正條文第 32 條之 1，定明保險人及公立就業服務機構，為審核就業保險業務之需要，洽請相關機關(構)協助提供資料或系統連結時，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</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對</p>

	<p>之。有助於保障就業保險被保險人個人資料之安全。</p>	<p>象，就權利項目之享有將產生何種正面效益，如：</p> <p>(1) 尊重義務：針對政府行使公權力之行為或直接以法律限制或剝奪特定資格，可能影響本權利項目者，予以限制或禁止。</p> <p>(2) 保護義務：針對政府以外之個人或團體等第三人，強化其作為或不作為等義務，以保護當事人權利不受第三人之侵害。</p> <p>(3) 實現義務：為確保本權利項目之實現，由政府直接或鼓勵民間提供資源或服務、建立新制度或採取必要步驟。</p>
<p>7-4 可能直接或間接產生之不利影響</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 暫未發現對權利項目可能產生之不利影響（勾選本項者，免填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」）</p> <p><input type="checkbox"/> 可能對權利項目產生不利影響（可複選；勾選本項者，請續填「7-5 因應措施及救濟機制之規劃」），說明：</p>	<p>請依「7-2」欄所述相關國際人權規範、結論性意見與建議等內容，並參考「參、問題界定與訂修需求」、「肆、政策目標」、「7-1」欄之統計調查現況等，釐清可能涉及之人權議題，據以說明法案內容對「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有，可能直接或間接產生之不利影響，如何限制或剝奪該項權利項目，將導致國家可能直接或間接侵害權利項目、可能難以防免權利項目受第三人之侵害，或可能有礙權利項目落實，並敘明該等不利影響之內容、嚴重程度、時空範圍、發生機率、不可回復性等。</p>
<p>7-5 因應措施及救濟機制之規劃</p>	<p>1. 因應措施之規劃：</p> <p><input type="checkbox"/> 有(得複選)</p> <p><input type="checkbox"/> 預防措施：</p>	<p>1.承 7-4，對於「5-1」欄所列可能影響對象，就權利項目之享有可能直接或間接產生之不利影響，經衡酌比例原則，研議是否採取預防、減輕、補償等</p>

	<input type="checkbox"/> 減輕措施： <input type="checkbox"/> 補償措施： <input type="checkbox"/> 無 2. 救濟機制(得複選)： <input type="checkbox"/> 適用現行行政及司法救濟 <input type="checkbox"/> 適用本法案或其他法律明定之特殊救濟機制，說明：	措施，且應考量除現行行政及司法救濟外，是否有創設特殊救濟機制之必要性。 2.有關因應措施之類型：「預防」係指得避免權利侵害情形發生之作法，例如法律明定對個人資料之蒐集、處理及利用相關規範，避免侵害隱私和名譽權；「減輕」係指有助於阻止侵害行為繼續發生或緩和權利侵害範圍及程度之作法，例如中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府執行資料檔案安全維護等業務檢查認有違反個人資料保護法規定之虞時，其檢查人員對於得扣留或複製可為證據之個人資料或其檔案，並應加封緘或其他標識，為適當之處置；「補償」係指得以回復原狀或填補損害(失)之作法，例如個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，得依國家賠償法或民法請求損害賠償。 3.「救濟機制」：係權利受侵害者獲得主張、實現其權利之途徑或作法，包括現行行政及司法救濟機制，如訴願及行政、民事、刑事訴訟程序，與其他法規或本法案所創設之特殊救濟機制，如各種申訴、申覆機制。
項 目	說 明	備 註
捌、人權影響評估結果	本修正草案政策目標係為增進被保險人給付權益，協助提升勞工就業技能，穩定就業，促進家庭內性別分工之平等，符合國際公約有	請依「柒、人權影響評估」及踐行「伍、徵詢、協商及蒐集資料程序」所獲致之結論，綜合說明

	「社會保障權」、「工作權」、「隱私和名譽權」之意旨。	評估結果。
<p><b>玖、性別影響評估：</b>以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。</p>		
評估項目	評估結果	備註
<p><b>9-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題</b></p>	<p>本次修正重點內容，保障範圍不分性別均一體適用，針對就業保險之被保險人及主要保險給付之性別統計資料，說明如下：</p> <p>1. 「就業保險被保險人數」之性別統計資料</p> <p>在就業保險被保險人數部分，按 114 年底就業保險被保險人數總計 745 萬 861 人，男性被保險人計 364 萬 5,094 人，佔 48.9%；女性被保險人計 380 萬 5,767 人，佔 51.1%。</p> <p>2. 「就業保險育嬰留職停薪津貼」之性別統計資料：114 年底請領育嬰留職停薪津貼者總計 8 萬 5,362 人，男性計 2 萬 3,722 人，佔 27.8%；女性計 6 萬 1,640 人，佔 72.2%。</p>	<p>1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www. gender. ey.gov. tw/research/</a>)、「重要性別統計資料庫」(<a href="https://www. gender. ey.gov. tw/gecdb/">https://www. gender. ey.gov. tw/gecdb/</a>)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(<a href="https://gec. ey.gov. tw">https://gec. ey.gov. tw</a>)。</p> <p>2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。</p> <p>3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。</p> <p>4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。</p>

<p>9-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</p>	<p>1.本修正草案涉及「消除對婦女一切形式歧視公約」第11條所指，「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是享有社會保障的權利。」，本草案並未針對不同性別有不同之規範。</p> <p>2.另修正草案第19條之3涉及「消除對婦女一切形式歧視公約」第5條所指，「締約各國應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他作法。同時確認教養子女是父母的共同責任。」；以及上開公約第16條所指，「締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上，不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。」本草案並未針對不同性別有不同之規範。</p>	<p>1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3)「9-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>2.請依「9-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。</p> <p>3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。</p> <p>4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。</p> <p>例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。</p> <p>(2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。</p>
-----------------------------	--	---

		<p>例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。</p> <p>(3) 提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p> <p>例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。</p> <p>例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。</p>
--	--	---

**拾、性別影響評估結果**

請機關填表人依據「填表說明五」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列欄位。

<p><b>10-1 評估結果之綜合說明</b></p>	<p>性別平等專家學者綜合性檢視意見為，初步合宜。另建議針對修法可能之影響對象，評估影響之情形，及進一步提出促進父母共同照顧子女之措施。</p>	
<p><b>10-2 參採情形</b></p>	<p><b>10-2-1 說明採納意見後之調整情形(含法案、授權命令或業務執行之修正等)</b></p>	<p>有關建議加入 CEDAW 第 5 條及第 16 條之意見：已參酌專家意見，於「9-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵」增加相關規範。</p>
	<p><b>10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</b></p>	<p>1. 有關建議對於育嬰留停之彈性化，針對性別議題徵詢意見，以及本次修正育嬰留職停薪津貼，應收集相關婦女或性別團體意見部分：本次育嬰留職停薪津貼相關規定之修正，均係參考婦女、勞工團體、及立法委員提案</p>

		<p>等意見所提。又相關修正內容，並未就不同性別有不同之規範，且均有對外徵詢意見。</p> <p>2. 有關建議針對提高保險薪資對於不同性別之影響，以及提升育嬰留職停薪給付對於促進 CEDAW 照顧子女為父母共同責任之性別落差有何助益部分：相關建議待草案修正施行後，將依執行情形進一步檢視。</p> <p>3. 有關建議進一步提出縮減申請育嬰留職停薪被保險人性別落差，以及提出促進父母共同照顧子女之措施部分：查本次增訂育兒留職停薪津貼 6 加 3 個月之規定，主要目的即為鼓勵雙親共同參與育兒，促進家庭內性別分工的平等，待草案修正施行後，將依執行情形進一步檢視實施成效。又鼓勵雙親共同參與育嬰之方式多元，勞動部於 115 年 1 月 1 日起，已實施彈性申請育嬰留職停薪制度，男性申請狀況已有顯著成長。</p>
--	--	---

**10-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：**

已於 114 年 12 月 23 日及 115 年 3 月 5 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

傳真       e-mail       郵寄       其他 \_\_\_\_\_

項 目	說 明	備 註
拾壹、事後監測機制	<p><input checked="" type="checkbox"/> 將依既有監測、調查或統計機制進行追蹤，說明：本案現行已有就業保險之被保險人數、各項保險給付之請領人數等相關統計，於本次修正條文施行後，將據以比較，瞭解對於所涉社會保障權及性別影響等實際產生之影響。</p> <p><input type="checkbox"/> 目前尚無相關監測、調查或統計機制，後續(可複</p>	<p>1. 為了解法案後續執行情形及對「柒、人權影響評估」及「玖、性別影響評估」所涉權利項目實際產生之影響，得依既有監測、調查或統計機制進行追蹤，並說明運用既有機制進行追蹤之規劃。</p> <p>2. 如目前尚無相關監測機制，或既有人權、統計及分析資料不足者(含性別統計及性</p>

	<p>選)</p> <p><input type="checkbox"/> 將於部會人權工作小組、相關人權任務編組或性別平等專案小組報告施行情形</p> <p><input type="checkbox"/> 將建立調查或統計機制，並以下列方式公開統計資訊：</p> <p><input type="checkbox"/> 預定法案施行後另行徵詢利害關係人意見並檢討執行情形</p> <p><input type="checkbox"/> 其他，說明：</p>	<p>別分析資料)，設有人權工作小組、相關人權任務編組或性別平等專案小組之部會得於該小組報告施行情形；另得建立調查或統計機制，以強化相關調查、統計，並說明資料公開之相關規劃；或於法案施行達一定期間後，另行徵詢利害關係人意見，衡量法案實際施行後之影響。</p>
--	--	---

**拾貳、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）**

12-1 法案內容： 提經法規會討論通過  已會法制單位表示意見

12-2 人權影響評估及人

權影響評估結果： 已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視

12-3 徵詢及協商程序： 已徵詢及協商法案影響對象

已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

12-4 訂修程序： 本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：\_\_\_\_\_

**【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫**

<p>拾參、程序參與之性別平等專家學者請優先邀請前三款人員擔任，並請勾選：</p> <p>■1. 現任「行政院性別影響評估人才參考名單」專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員。名單請參閱行政院性別平等會網頁（網址：<a href="https://gec.ey.gov.tw/">https://gec.ey.gov.tw/</a>；路徑：首頁&gt;性別主流化&gt;性別影響評估）。</p> <p>■2. 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</p> <p>■3. 現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</p> <p><input type="checkbox"/>4. 其他_____</p>	
<b>(一) 基本資料</b>	
13-1 程序參與期程或時間	114 年 12 月 24 日 至 114 年 12 月 30 日 及 115 年 3 月 5 日 至 115 年 3 月 11 日
13-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	郭玲惠，臺北大學法律學系教授，性別法、民事法及勞動法
13-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 法案研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
<b>(二) 主要意見</b> （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 13-4 至 13-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
13-4 正當程序中性別參與之合宜性	一、雖有詢問相關機關或勞工團體之意見，但未能針對性別議題徵詢意見，建議針對育嬰留停之彈性化，徵詢意見。 二、邀集各相關機關參與，初步合宜，惟因未涉及育嬰留職津貼的增加，而受益者多數為女性，仍應收集相關婦女或性別團體之意見。
13-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	有提供就業保險及申請育嬰留職停薪之被保險人性別統計，初步合宜；進一步建議針對提高保險薪資對於不同性別之影響以及提升育嬰留職停薪給付對於促進 Cedaw 照顧子女為父母共同責任之性別落差有何助益。
13-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	一、初步合宜，政策可再加入 Cedaw 第 5 條及第 16 條，相關規定。 二、減輕照顧子女之負擔，初步合宜。進一步建議提出縮減申請育嬰留職停薪被保險人性別落差之措施。
13-7 綜合性檢視意見	本案初步合宜，但仍建議進一步提出促進父母共同照顧子女之措施。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	合宜
<p>本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。          （簽章，簽名或打字皆可） <u>郭玲惠</u></p>	

「伍、徵詢、協商及蒐集資料程序」之附表

踐行徵詢及協商程序應注意事項

- 參與原則：「5-1」欄所述利害關係人廣泛地且具代表性參與了研修法案意見徵詢階段，其意見得到採納或回應不採行理由。
- 不歧視原則：考慮到利害關係人參與需求，如會議交通便利性及服務設施(聽打、手語翻譯與無障礙設施)，事先排除障礙，並提供合理調整；不限制表達意見之方式。
- 賦權原則：針對利害關係人提供足夠時間及資源，以利有意義的參與。
- 透明原則：徵詢各界意見時，應透過公開管道蒐集意見及回應，並讓參與法案研修者均獲得資訊共享。
- 涉及兒少權利，請參考聯合國兒童權利委員會第12號一般性意見第134段及「中央機關推動兒少參與國家法制與決策過程建議做法」進行意見徵詢；並依聯合國兒童權利委員會第14號一般性意見第52段至第84段做法，優先考量兒少最佳利益。
- 涉及身心障礙者權利，請參考身心障礙者權利公約第7號一般性意見及「身心障礙者融合式會議及活動參考指引」進行意見徵詢。
- 涉及對原住民族產生影響之決策，從籌備、計畫、制定到執行，都必須確保原住民族的自由、事先、知情同意權和充分且有效參與權之實質落實。請參考原住民族基本法第21條規定。

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體、群體或人員之主要意見(就同一事項各利害關係人有不同意見時，應分別呈現)	參採與否及其理由(含國際參考案例)
1. 增訂就業保險投保薪資分級表	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	§9-1	1. 115年1月26日勞工陣線台灣勞工陣線、立法委員范雲國會辦公室召開記者會，其考量目前就業保險之投保薪資無法反映勞工實際薪資水準，進而影響失業期間之經濟安全保障。爰此，建議參考《勞工職業災害保險及保護法》之制度設計，另訂就業保險投保薪資分級表，以強化制度之合理性與保障功能。 2. 立法委員：針對增訂就業保險投保薪資分級表部	有關就業保險級距上下限之擬訂，已參酌各界意見，在兼顧就業保險促進就業目的、保障適足性及各方保險費負擔能力之原則下，研擬草案內容。

			分，目前立法院委員已有計1案修法提案為委員涂權吉等17人。	
2. 增訂育兒留職停薪津貼6加3個月	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	§ 19-3	立法委員： 針對雙親領滿6個月育嬰留職停薪津貼，給付期間可再延長部分，目前立法院委員已有計22案修法提案，包含委員郭昱晴等18人、委員賴瑞隆等17人、委員吳沛憶等18人、委員黃捷等18人、委員李坤城等20人、委員陳素月等19人、委員馬文君等16人、委員黃健豪等16人、委員葉元之等18人、委員洪孟楷等21人、委員林月琴等23人、委員鄭天財 Sra Kacaw等16人、委員羅智強等27人、委員陳菁徽等16人、委員邱鎮軍等17人、委員萬美玲等18人、委員李昆澤等17人、委員鄭正鈐等21人、委員羅美玲等19人、委員賴瑞隆等17人、委員王美惠等17人、委員牛煦庭等16人等提案。	草案已參酌立法委員之意見。

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→I（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→①（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。