

就業保險促進就業實施辦法部分條文修正草案總說明

就業保險促進就業實施辦法（以下簡稱本辦法），自九十九年五月三日發布施行後，期間歷經多次修正，最近一次修正發布日期為一百十二年三月二十八日。為使僱用安定措施（以下稱本措施）能及時於經濟嚴峻時期啟動，俾利勞資雙方透過本措施協力合作渡過經濟嚴峻時期，茲通盤檢視調整本措施之啟動指標、實施期間、適用對象資格及給付標準，以協助勞工穩定就業，爰擬具本辦法部分條文修正草案，其修正要點如下：

- 一、 考量就業情勢變化快速，宜有適度彈性快速因應，並為使僱用安定措施能適時於經濟情勢嚴峻等必要情形時啟動，以穩定勞雇關係，爰將僱用安定措施之啟動機制，調整為因應景氣因素影響或有其他特殊情事，於審酌勞雇雙方協商減少工時（以下簡稱減班休息）事業單位家數及人數，經評估有辦理僱用安定措施之必要情形，得召開僱用安定措施諮詢會議，就各項經濟數據予以綜合評估後，辦理僱用安定措施。（修正條文第五條、第五條之一、第五條之二）
- 二、 中央主管機關辦理僱用安定措施，應公告啟動時機、辦理期間、補貼期間、適用對象及其他相關事項，並簡化相關行政程序，加強僱用安定措施彈性，將辦理期間由原最長六個月，並得公告延長至一年，修正為最長十二個月。（修正條文第六條）
- 三、 考量政府資源有限，為提升資源運用效益，爰規範實施減班休息期間為三十日以上，且減班休息勞工應以現職雇主為投保單位參加就業保險達三個月以上，方得適用本措施；另參考相關措施及執行經驗，本措施納入部分工時勞工為適用對象，以擴大保障範圍。（修正條文第九條）
- 四、 考量現行「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」所定減班休息通報機制，即可作為公立就業服務機構認定雇主確有與勞工協商暫時縮減工時及減少工資之依據，故刪除雇主須擬定及提報僱用安定計畫之規定機制，爰刪除現行條文第七條、第八條、第十條、第十一條。

- 五、 定明薪資差額採計上限，並增訂被保險人同時受僱於二個以上雇主，得依規定分別申請薪資補貼。考量中央主管機關針對減班休息勞工已另推動其他訓練津貼措施，爰刪除有關參加職業訓練之被保險人得加發薪資補貼百分之二十之規定，以避免相同性質措施疊床架屋；又為避免重複請領補貼，爰規範同一被保險人受僱於同一雇主，不得於同一減班休息期間，重複申請薪資補貼。（修正條文第十二條）
- 六、 配合現行條文第七條刪除雇主須擬定僱用安定計畫報請公立就業服務機構核定之規定，爰將薪資補貼起算日，修正為自減班休息實施日起算，及調整補貼期間，並定明薪資補貼發給期間，應於中央主管機關公告辦理僱用安定措施期間內，始發給薪資補貼。（修正條文第十三條）
- 七、 薪資補貼之申請對象修改為被保險人及雇主均得提出申請，並調整申請期限及簡化申請文件。（修正條文第十四條）
- 八、 規範於請領薪資補貼期間，減班休息期間有變更情形者，申請人應負通知公立就業服務機構之義務。（修正條文第十五條）
- 九、 薪資補貼請領對象應為受僱勞工，爰定明事業單位代表人、負責人、合夥人、董事或監察人身份不得適用之規定。另現行條文已定明雇主或領取津貼者，有不實申領及違反保護勞工法令情節重大之情形，應不予發給或追繳等規定，爰刪除未依約定內容實施、被保險人投保薪資金額不實及雇主未維持僱用標準等情形，不予發給之規定。（修正條文第十六條及第十七條）
- 十、 考量逾六十五歲或本法第五條第二項第二款，已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付，屬不得參加就業保險人員亦有適用僱用安定措施之需要，爰予以納為適用對象，以與時俱進擴大保障範圍。（修正條文第十七條之一）

就業保險促進就業實施辦法部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五條 中央主管機關因<u>景氣因素影響或其他特殊情事，致勞雇雙方協商減少工時(以下簡稱減班休息)時，於審酌減班休息之事業單位家數及人數，經評估有辦理僱用安定措施之必要，得召開僱用安定措施諮詢會議(以下簡稱諮詢會議)</u>。</p>	<p>第五條 中央主管機關於每月領取失業給付人數占該人數加上每月底被保險人人數之比率，連續三個月達百分之一以上，經邀集勞工、雇主、政府機關之代表及學者專家，召開僱用安定措施<u>啟動諮詢會議後，得辦理僱用安定措施。</u></p> <p style="text-align: center;"><u>前項規定之比率，以保險人公布之資料為準。</u></p>	<p>一、現行條文以就業保險失業率為召開諮詢會議之基準，該基準為反映失業情勢之指標，惟考量僱用安定係為避免於經濟不景氣等總體環境嚴峻時，事業單位大量裁減員工，故勞雇雙方透過協商暫時縮減工作時間及減少工資，以穩定勞雇關係，應屬預防性措施，又考量就業市場變化愈趨快速，為更能配合實際就業情勢需要，宜有適度彈性機制快速因應，使僱用安定措施能適時於經濟情勢嚴峻或必要時啟動，爰將僱用安定措施之啟動機制，調整為景氣因素影響或其他特殊情事(如經評估經濟情勢嚴峻、景氣對策信號呈現持續低迷、一百零九年嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)、一百十年嚴重旱災缺水危機，各地區進入不同程度的減壓供水、限水，影響特定地區特定行業事業單位營運狀況等因素，而致事業單位實施減班休息等情形)，審酌減班休息家數或人數(如實施減班休息人數達一定規模，或實施減班休息事業單位總家數佔總投保單位數達一定比率等)，中央主管機關得召</p>

		<p>開諮詢會議，就各項經濟數據綜合考量後，依第六條規定公告辦理僱用安措施。</p> <p>二、配合第一項規定修正，刪除第二項比率認定方式。</p>
<p>第五條之一 諮詢會議置委員十五人至二十一人，任期三年，其中一人為召集人，由中央主管機關指派人員兼任之；其餘委員，由中央主管機關就下列人員派(聘)兼之：</p> <p>一、中央主管機關代表二人。</p> <p>二、行業目的事業主管機關代表三人至五人。</p> <p>三、行政院主計總處代表一人。</p> <p>四、國家發展委員會代表一人。</p> <p>五、勞方代表二人至三人。</p> <p>六、資方代表二人至三人。</p> <p>七、學者專家四人至六人。</p> <p>諮詢會議委員任一性別比例，不得低於全體委員人數之三分之一。</p> <p>諮詢會議由召集人召集，並為主席；召集人未能出席時，由其指定委員其中一人代理之。必要時，得邀請有關單位、勞工、雇主或學者專家參加，聽取其意見。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、定明諮詢會議之組成成員及任期，並由中央主管機關代表一人兼任主席。諮詢會議代表包括勞方、資方、政府代表及學者專家，以廣納各方意見。</p> <p>三、考量僱用安定措施啟動與經濟景氣、勞動市場、行業發展狀況密切相關，爰將行業目的事業主管機關、行政院主計總處、國家發展委員會列為諮詢會議之組成成員，並增列第三項規定，視當前受影響情勢，於必要時得邀請有關機關、團體或學者專家參加，提供意見。</p> <p>四、配合性別平等政策，增訂諮詢會議委員性別比例規定。</p>
<p>第五條之二 諮詢會議得參採下列資料，就僱用安定措施啟動時機、辦理期間、補貼期間、適用對象</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、定明諮詢會議之任務為參採中央主管機關蒐集之事業單位受景氣影響情形或其他特</p>

<p>及其他相關事項提出諮詢意見：</p> <p>一、事業單位受景氣或其他特殊情事影響情形。</p> <p>二、各行業發展情形及就業狀況。</p> <p>三、實施減班休息事業單位家數及人數。</p> <p>四、失業率。</p> <p>五、資遣通報人數。</p> <p>六、其他辦理僱用安定措施之資料。</p>		<p>殊情事影響資料，例如景氣對策信號(含機械及電機設備進口值、批發、零售及餐飲業營業額、工業生產指數、海關出口值等)及製造業採購經理人指數、非製造業經理人指數等、失業率、勞工就業狀況、行業發展走勢或其他特殊情事(如嚴重特殊傳染性肺炎疫情)等相關資料，就僱用安定措施啟動時機、補貼期間、辦理期間、適用範圍及其他相關事項，提出諮詢意見。</p>
<p>第六條 中央主管機關辦理<u>第五條僱用安定措施</u>，應公告啟動時機、辦理期間、補貼期間、適用對象及其他相關事項。</p> <p><u>前項辦理期間</u>，最長為十二個月。但中央主管機關於評估無辦理僱用安定必要時，得於前項辦理期間屆滿前，公告終止。</p>	<p>第六條 中央主管機關公告辦理前條僱用安定措施之期間，<u>最長為六個月</u>。</p> <p>前項期間屆滿當月，仍有前條第一項規定之失業狀況時，中央主管機關得公告延長之。但合計最長一年。</p> <p>中央主管機關於每月領取失業給付人數占該人數加上每月底被保險人人數之比率，連續三個月未達百分之一，得於前二項期間屆滿前，公告終止。</p>	<p>一、定明中央主管機關應公告事項。</p> <p>二、整併現行條文第一項及第二項規定，將辦理期間修改為最長十二個月，並刪除延長次數及期間限制，如十二個月屆滿時，仍有第五條辦理僱用安定措施之必要情形時，得再次召開諮詢會議討論是否由中央主管機關再次公告辦理僱用安定措施。</p> <p>三、第二項酌修提前終止規定，例如經濟情勢已回溫，或原係因限水而實施減班休息，而後恢復正常供水時，已無繼續辦理僱用安定措施之必要時，中央主管機關得提前公告終止辦理僱用安定措施。</p>
<p>第七條 (刪除)</p>	<p>第七條 中央主管機關公告辦理僱用安定措施期間，雇主因經濟不景氣致虧損</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。</p> <p>二、考量現行「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」所定</p>

	<p>或業務緊縮，為避免裁減員工，得擬定僱用安定計畫，並報請公立就業服務機構核定。</p> <p>前項僱用安定計畫經公立就業服務機構核定後，雇主得代被保險人向公立就業服務機構申請核發薪資補貼。</p> <p>中央主管機關公告辦理僱用安定措施前，雇主已實施僱用安定計畫者，得於報請公立就業服務機構核定後，適用前項規定。</p>	<p>減班休息通報機制(包含雇主列冊通報以及由勞工向地方勞工行政主管機關反映或申訴，經地方勞工行政主管機關查證後，列入報送中央主管機關案件等情形)，即可作為公立就業服務機構認定雇主確有與勞工協商實施減班休息之依據，並參考相關措施規定及執行經驗，爰予以刪除第一項雇主須擬定僱用安定計畫報請公立就業服務機構核定之規定。</p> <p>三、第二項申請人之規定，移列至修正條文第十四條第三項規定。</p> <p>四、第三項辦理僱用安定措施公告日前，雇主已與勞工協商同意實施減班休息之適用情形，移列至修正條文第十四條第二項規定。</p>
<p>第八條 (刪除)</p>	<p>第八條 前條規定之僱用安定計畫，涉及雇主與被保險人約定縮減工時及依其比例減少薪資者，應經勞資會議同意，且約定每月縮減之平均每週正常工時及月投保薪資，不得低於約定前三個月之平均每週正常工時及月投保薪資之百分之二十，且未逾其百分之八十；約定後月投保薪資不得低於中央主管機關公告之每月基本工資。</p> <p>被保險人於現職單位受僱未滿三個月者，依其於現職單位實際參加就業</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、第一項前段規定，係配合現行條文第七條刪除僱用安定計畫相關規定，並考量勞工因實施減班休息而薪資減少時，立即有所得減損之受影響情形，並未因其減幅低於百分之二十而無影響；若經濟情勢全面嚴峻，勞工轉業不易時，如限制薪資減損上限，使薪資減幅逾百分之八十者，無法領取補貼，不利於穩定經濟景氣嚴峻時期之勞雇關係，爰刪除縮減每週正常工時及月投保薪資比率範圍須達百分之二十</p>

	<p>保險期間之平均每週正常工時及月投保薪資計算之。</p>	<p>至百分之八十之規定，以擴大保障範圍；末段約定後月投保薪資規定不得低於基本工資，移列至修正條文第十二條第一項第二款，並酌修文字。</p> <p>三、第二項規定，移列至第十二條第一項第一款。</p>
<p>第九條 被保險人領取薪資補貼，應符合下列規定：</p> <p>一、<u>於辦理僱用安定措施期間內，經被保險人與雇主協商同意實施減班休息期間達三十日以上，並通知地方勞工行政主管機關。</u></p> <p>二、<u>實施減班休息前，以現職雇主為投保單位參加就業保險達三個月以上。</u></p> <p>三、<u>屬全時勞工，或有固定工作日數或時間之部分時間工作勞工（以下簡稱部分工時勞工）。</u></p> <p>四、<u>未具請領薪資補貼之事業單位代表人、負責人、合夥人、董事或監察人身分。</u></p> <p><u>前項第一款減班休息，依地方勞工行政主管機關已列入報送中央主管機關之勞雇雙方協商減班休息案件認定之。</u></p> <p><u>被保險人於僱用安定措施啟動前，已受僱現職雇主，且受僱一個月以上者，不受第一項第二款參</u></p>	<p>第九條 <u>僱用安定計畫之被保險人領取薪資補貼，應符合下列資格：</u></p> <p>一、<u>於僱用安定計畫實施前，就業保險投保年資累計達一年以上。</u></p> <p>二、<u>於約定縮減工時前三個月，係依按月計酬者，且平均每週正常工時達三十五小時以上。</u></p>	<p>一、修正薪資補貼適用對象資格。</p> <p>二、第一項第一款規定，係考量僱用安定措施係為經濟情勢嚴峻時，由政府提供薪資補貼，降低減班休息勞工因薪資減損所導致之衝擊，以穩定勞雇關係之措施，爰規範勞雇雙方協商實施減班休息之期間，須於中央主管機關公告辦理僱用安定措施期間內，方得適用。並考量政府資源有限，僱用安定措施應針對受一定衝擊程度之被保險人方提供協助，爰規範實施減班休息期間為三十日以上，始核發薪資補貼。又依「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」規定，科技部新竹科學園區管理局、科技部中部科學園區管理局、科技部南部科學園區管理局及經濟部加工出口區管理處依法辦理勞工事務之機關亦適用該注意事項，受理減班休息通報案件。</p> <p>三、第一項第二款規定，係由現行條文第一款就業</p>

加就業保險期間限制。

保險投保年資累計之規定予以移列，並修正為以現職雇主為投保單位參加就業保險達三個月以上為適用資格，以提升資源運用效益，避免雇主將本措施，作為減省其新增僱用員工薪資成本之用，而與被保險人合意通報減班休息，以巧領本項補貼。

四、第一項第三款規定，係由現行條文第二款規定平均每週正常工時達三十五小時以上之規定予以移列，並參考相關措施規定及執行經驗(如安心就業計畫未規範每週正常工時，及適用對象包含部分工時勞工)，酌修文字為全時勞工，及納入部分工時勞工為適用對象，以擴大保障範圍。又本款部分工時勞工係指勞雇雙方於實施減班休息前已約定固定之工作日數或時間之部分工時工作者，如為臨時工或點工等未與雇主約定常態僱用之勞工，非屬本款適用對象。

五、第一項第四款定明被保險人領取薪資補貼，不得為事業單位代表人、負責人、合夥人、董事或監察人身分。

六、第二項規定，係為保障被保險人勞動相關權益，定明減班休息協議，應依「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」規定，通知地方勞工行政

		<p>主管機關，並以列入報送之案件為準，並包含雇主通報，以及由勞工向地方勞工行政主管機關反映或申訴，經地方勞工行政主管機關查證後，列入報送中央主管機關案件等情形。</p> <p>七、第三項規定，考量勞工於中央主管機關辦理僱用安定措施前，即已受僱現職雇主者，無法預見將會公告實施僱用安定措施，爰該等勞工如因已受僱一個月以上，而因實施減班休息致有每月薪資減損時，亦放寬納為適用對象，不受以現職雇主參加就業保險達三個月以上之限制。</p>
<p>第十條（刪除）</p>	<p>第十條 雇主依第七條規定擬定之僱用安定計畫，應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、實施理由及目的。 二、實施部門及人數。 三、實施日期及期間。 四、勞資會議同意勞工縮減工時依比例減少薪資所為決議之文件。 五、被保險人名冊與其同意縮減工時及依比例減少薪資之同意書。 六、約定縮減工時日期及其內容。 七、營運改善策略、期程及預定目標。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、<u>本條刪除</u>。 二、配合現行條文第七條刪除雇主須擬定僱用安定計畫報請公立就業服務機構核定之規定，予以刪除本條條文。
<p>第十一條（刪除）</p>	<p>第十一條 雇主依第七條第一項規定擬定僱用安定計畫者，應於計畫實施日期之十五日前，檢附下列文</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、<u>本條刪除</u>。 二、配合現行條文第七條刪除雇主須擬定僱用安定計畫報請公立就業服務機構核定之規定，予以

	<p>件，報請當地公立就業服務機構核定：</p> <p>一、僱用安定計畫。</p> <p>二、設立登記證明文件影本。</p> <p>三、勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險之被保險人投保資料表或其他足資證明投保之文件。</p> <p>四、其他中央主管機關規定之文件。</p> <p>依第七條第三項規定擬定僱用安定計畫者，應檢附前項文件，於中央主管機關公告辦理僱用安定措施之日起十五日內，報請當地公立就業服務機構核定。</p> <p>前二項僱用安定計畫，以送達應受理之當地公立就業服務機構收受日期為準。雇主以掛號郵寄方式提出者，以交郵當日之郵戳為準。</p>	<p>刪除本條條文。</p>
<p>第十二條 公立就業服務機構應依下列規定，發給被保險人薪資補貼：</p> <p>一、按被保險人於<u>實施減班休息日</u>前一個月至<u>前三個月之平均月</u>投保薪資，與<u>實施減班休息後實際協議薪資</u>差額之百分之五十發給。但被保險人於現職單位受僱未滿三個月者，依其於現職單位實際參加就業保險</p>	<p>第十二條 公立就業服務機構核發被保險人薪資補貼，應按其約定縮減工時前三個月平均月投保薪資及約定縮減工時後月投保薪資差額之百分之五十發給。</p> <p>雇主於被保險人符合<u>下列規定情形時</u>，應檢附<u>由訓練單位開立之參訓期間及時數證明文件</u>，向<u>公立就業服務機構申請核發最末次之薪資補貼</u>：</p>	<p>一、第一項第一款規定，係為避免被保險人因雇主未即時調整投保薪資而影響其請領薪資補貼權益，爰將現行條文約定縮減工時後月投保薪資，修正為實施減班休息後實際協議薪資，據以計算薪資差額，末段由現行條文第八條第二項移列。</p> <p>二、第一項第二款規定，係由現行條文第八條第一項末段，約定後薪資不得低於中央主管機關公</p>

<p>期間之平均月投保薪資計算。</p> <p><u>二、前款實施減班休息後實際協議薪資，最低以中央主管機關公告之每月基本工資數額核算。但庇護性就業之身心障礙者及部分工時勞工，不在此限。</u></p> <p><u>三、每月不得超過勞工保險投保薪資分級表所定最高月投保薪資，與中央主管機關公告每月基本工資差額之百分之五十。</u></p> <p><u>四、薪資補貼金額採無條件進位方式計算至百位數。</u></p> <p><u>同一被保險人同時受僱於二個以上雇主，得依規定分別申請薪資補貼。</u></p> <p><u>同一被保險人受僱於同一雇主，不得於同一減班休息期間，重複申請薪資補貼。</u></p> <p><u>受僱於同一雇主之被保險人於領取第一項薪資補貼期間，不得重複領取政府機關其他相同性質之補助或津貼。</u></p>	<p><u>一、參加政府機關自辦、委辦或補助辦理之訓練課程。</u></p> <p><u>二、每次申請期間之參訓時數達十六小時以上。</u></p> <p><u>公立就業服務機構得就符合前項規定之期間，合併計算發給第一項規定薪資差額之百分之二十。</u></p> <p><u>被保險人於領取第一項及前項薪資補貼期間，不得重複領取政府機關其他相同性質之就業促進相關補助或津貼。</u></p> <p>第八條 前條規定之僱用安定計畫，涉及雇主與被保險人約定縮減工時及依其比例減少薪資者，應經勞資會議同意，且約定每月縮減之平均每週正常工時及月投保薪資，不得低於約定前三個月之平均每週正常工時及月投保薪資之百分之二十，且未逾其百分之八十；約定後月投保薪資不得低於中央主管機關公告之每月基本工資。</p> <p>被保險人於現職單位受僱未滿三個月者，依其於現職單位實際參加就業保險期間之平均每週正常工時及月投保薪資計算之。</p>	<p>告之每月基本工資之規定，予以移列，並參酌參考相關措施(如安心就業計畫)規定與執行經驗酌修文字，納入庇護性就業之身心障礙者及部分工時勞工按實際薪資減損差額之百分之五十發給薪資補貼。</p> <p>三、第一項第三款規定，係參考相關措施(如安心就業計畫)執行經驗，考量政府資源有限，爰增列以勞工保險最高月投保薪資及基本工資差額之百分之五十，作為每月薪資補貼之上限。</p> <p>四、第一項第四款規定，係為簡化執行單位計算薪資補貼額度，增列薪資補貼金額採無條件進位方式計算至百位數之規定。</p> <p>五、第二項規定，係考量被保險人可能同時受僱於不同雇主並分別因景氣影響而實施減班休息，爰增列被保險人受僱於二個以上雇主，得分別領取補貼之規定。</p> <p>六、為鼓勵減班休息勞工運用縮短工時期間參加職業訓練，以提升其工作技能與知能，中央主管機關已另為減班休息勞工推動辦理相關訓練津貼計畫(如充電再出發訓練計畫)，為避免相同性質措施疊床架屋，爰刪除現行條文第二項及第三項有關參加職業訓練之被保險人得加發薪資補貼百分之二十之規定。</p>
--	---	---

		<p>七、第三項規定，係考量個別行業與全體行業間存在一定程度之連動性，倘被保險人已符合因個別行業啟動之僱用安定措施適用資格，其後全國性僱用安定措施亦符合啟動標準，造成勞工分別符合不同次公告辦理之僱用安定措施，為避免重複請領，爰規範同一被保險人受僱於同一雇主，不得於同一減班休息實期間，重複申請薪資補貼。</p> <p>八、第四項所稱政府機關其他相同性質之補助或津貼，為提供減班休息勞工之相關薪資差額補貼(如安心就業計畫)、訓練津貼計畫(如充電再出發訓練計畫)，或其他相同性質之津貼，如嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間，交通部依「交通部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法」核發之駕駛人薪資補貼、教育部依「教育部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法」核發之從業人員紓困補助等。</p>
<p>第十三條 薪資補貼於<u>減班休息</u>實施日起算，公立就業服務機構依下列規定計算發給被保險人薪資補貼之期間：</p> <p>一、一個月以三十日計算，發給一個月。</p>	<p>第十三條 薪資補貼於僱用安定計畫實施日起算，公立就業服務機構依下列規定計算發給被保險人薪資補貼：</p> <p>一、一個月以三十日計算，發給一個月。</p>	<p>一、第一項規定，配合現行條文第七條刪除雇主須擬定僱用安定計畫報請公立就業服務機構核定之規定，將薪資補貼起算日修改為自減班休息實施日起算，爰修正現行條文第一項規定，並</p>

<p>二、最末次申請之日數為二十日以上，未滿三十日者，發給一個月；十日以上，未滿二十日者，發給半個月。</p> <p>薪資補貼發給期間，應於中央主管機關公告辦理僱用安定措施期間內。</p> <p>中央主管機關公告辦理僱用安定措施之期間未中斷者，被保險人領取薪資補貼，其合併領取期間以<u>二十四個月為限</u>；該公告辦理期間中斷者，其領取補貼期間重新計算。</p>	<p>二、最末次申請之日數為二十日以上，未滿三十日者，發給一個月；十日以上，未滿二十日者，發給半個月。</p> <p>雇主依第七條第三項規定實施僱用安定計畫，並依第十一條規定期限報請公立就業服務機構核定者，其薪資補貼自報請核定之日起算。</p> <p>中央主管機關公告辦理實施僱用安定措施期間，<u>同一被保險人受僱於同一雇主</u>領取薪資補貼，最長以三個月為限。但中央主管機關依第六條第二項規定公告延長辦理僱用安定措施期間，被保險人得再領取三個月。</p>	<p>刪除現行條文第二項規定。</p> <p>二、第二項規定，定明薪資補貼發給期間，應於中央主管機關公告辦理僱用安定措施期間內，始發給薪資補貼。</p> <p>三、為加強社會安定效果，將領取補貼期間由三個月修正為依第六條規定公告之期間核發補貼，如再次公告辦理僱用安定措施且辦理期間接續未中斷時，被保險人得再依公告期間領取補貼，並參考相關措施規定及執行經驗(如安心就業計畫之補貼期間以二十四個月為限)，定明領取補貼合計之上限，公告辦理僱用安定措施之期間未中斷者，被保險人領取薪資補貼，最長以二十四個月為限；公告期間中斷未接續辦理者，認屬不同情事之受影響狀況，領取補貼期間重新起算。</p>
<p>第十四條 <u>被保險人申請薪資補貼</u>，應填具申請書並檢附下列文件，<u>於實施減班休息每滿三十日之次日起九十日內</u>，向<u>工作所在地之公立就業服務機構</u>提出：</p> <p>一、薪資補貼申請書。</p> <p>二、<u>身分證明或居留證明文件之影本</u>。</p> <p>三、被保險人當次申請補貼期間之薪資清冊或證明。</p> <p>四、<u>同意代為查詢勞工保</u></p>	<p>第十四條 雇主應於實施僱用安定計畫每滿三十日之日起十五日內，檢附下列文件，代被保險人向原報請核定之公立就業服務機構申請核發薪資補貼：</p> <p>一、薪資補貼申請書。</p> <p>二、<u>被保險人名冊</u>。</p> <p>三、被保險人<u>約定縮減工時前三個月及當次申請補貼期間之工時清冊、薪資清冊及出勤表</u>。</p> <p>四、勞工保險、就業保險、</p>	<p>一、參考相關措施規定(如安心就業計畫)與執行經驗，薪資補貼之申請對象由雇主修改為被保險人及雇主均得提出申請，並調整申請期限及簡化申請文件，爰修正第一項及其第二款至第五款規定。</p> <p>二、第二項規定係由現行條文第七條第三項移列並酌修，考量中央主管機關公告辦理僱用安定措施須有一定之行政作業期間，爰公告辦理期間得自公告日往前溯及開</p>

<p><u>險資料委託書。</u></p> <p>五、<u>勞工本人名義之國內金融機構存摺封面影本。</u></p> <p>六、<u>其他經中央主管機關規定之文件。</u></p> <p>中央主管機關公告辦理僱用安定措施期間內，<u>被保險人與雇主已於公告日前，實施減班休息期間達三十日者，應於公告日之次日起九十日內提出申請。</u></p> <p><u>雇主得於前二項所定申請期間內，檢附第一項文件及委託書，代減班休息勞工提出申請。</u></p> <p><u>被保險人於第二次起之申請案，得免附第一項第二款及第四款規定文件；第一項第五款規定匯款帳戶未有變更者，亦得免附。</u></p>	<p>勞工職業災害保險之被保險人投保資料表或其他足資證明投保之文件，及其轉帳金融機構帳戶影本。</p> <p>五、其他中央主管機關規定之文件。</p> <p><u>雇主依第七條第三項規定實施僱用安定計畫，並依第十一條規定期限報請公立就業服務機構核定者，自報請核定日起算，每滿三十日之日起十五日內，檢附前項文件提出申請。</u></p> <p><u>雇主於申請最末次薪資補貼時，除檢附第一項規定文件外，應另檢附報請核定僱用安定計畫之日當月及最末次申請時所取得最近一期之勞工保險局繳款單及明細表影本。</u></p> <p><u>雇主未依第一項或第二項規定期間提出申請者，當次薪資補貼不予發給。</u></p> <p><u>未依第十一條規定期限報請公立就業服務機構核定者，公立就業服務機構應不予受理其申請。</u></p> <p>第七條第三項 中央主管機關公告辦理僱用安定措施前，雇主已實施僱用安定計畫者，得於報請公立就業服務機構核定後，適用前項規定。</p> <p>第七條第二項 前項僱用安</p>	<p>始適用日期(例如五月一日公告辦理僱用安定期間為一月一日至十二月三十一日)，以完整保障勞工權益。並為給予中央主管機關公告辦理期間內，且於公告日前勞雇雙方已實施減班休息期間達三十日者，亦有合理申請薪資補貼之時間，爰規範於公告日之次日起九十日內提出申請。</p> <p>三、第三項係由現行條文第七條第二項移列，並增列雇主代勞工申請應檢附委託書。</p> <p>四、第四項增列勞工於第二次起之申請案，得免附部分文件之規定。</p> <p>五、配合現行條文第七條刪除雇主須擬定僱用安定計畫報請公立就業服務機構核定之規定，爰將現行條文第二項、第三項及第五項規定刪除。</p> <p>六、現行條文第四項，移列至修正條文第十六條第一款規定。</p>
---	--	---

	定計畫經公立就業服務機構核定後，雇主得代被保險人向公立就業服務機構申請核發薪資補貼。	
第十五條 雇主與被保險人另為約定，致變更減班休息期間時，申請薪資補貼之雇主或被保險人，應於變更日之次日起七日內，通知工作所在地之公立就業服務機構。	第十五條 雇主與被保險人另為約定，致變更僱用安定計畫，於申請當次之薪資補貼時，應檢附變更後之第十條及前條規定文件。	配合現行條文第七條刪除雇主須擬定僱用安定計畫報請公立就業服務機構核定之規定，為避免雇主與被保險人另為約定變更減班休息期間，未及時通知公立就業服務機構，導致所申請之薪資補貼核發期間有誤，爰參考相關措施執行經驗(如安心就業計畫規定，減班休息期間如有變更，勞工應於變更之次日起七日內，以書面通知執行機關)，修正於請領薪資補貼期間內，減班休息期間有變更情形者，雇主或被保險人應負通知公立就業服務機構之義務。
第十六條 雇主或被保險人有下列情形之一者，公立就業服務機構應不予發給薪資補貼；已發給者，經撤銷或廢止原核定之補貼後，應追還之： 一、 <u>被保險人或第十四條第三項之雇主</u> ，未於規定期間內提出申請。 二、 <u>雇主與被保險人協商縮短減班休息期間</u> ，未依前條規定通知工作所在地之公立就業服務機構。 三、 <u>被保險人於請領薪資補貼之事業單位具有代表人、負責人、合夥人、董事或監察人</u>	第十六條 雇主或被保險人有下列情形之一者，公立就業服務機構應不予發給薪資補貼；已發給者，經撤銷或廢止原核定之補貼者，應追還之： 一、 <u>未依約定之內容實施</u> 。但其情節非屬重大，且有正當理由者，不在此限。 二、 <u>被保險人投保薪資金額以多報少或以少報多</u> ，經公立就業服務機構通知限期改善，屆期未改善。 第十四條第四項雇主未依第一項或第二項規定期間提出申請者，當次薪資補	一、雇主與被保險人未依減班休息約定之內容實施，係屬勞動契約爭議，已有相關勞動法令規範之，且按勞工保險條例第七十二條第三項規定，事業單位將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，又現行條文第五十五條已定明雇主或領取津貼者，有不實申領及違反保護勞工法令情節重大之情形，中央主管機關或公立就業服務機構應不予核發或追繳等規定，爰予刪除現行條文第一款及第二款規定。 二、第一款規定，係由現行

<p><u>身分。</u></p>	<p>貼不予發給。</p>	<p>條文第十四條第四項規定，予以移列。</p> <p>三、第二款規定，係配合修正條文第十五條規定減班休息期間有變更情形者，雇主或被保險人應負通知公立就業服務機構之義務，予以增列。</p> <p>四、第三款規定，係考量薪資補貼請領對象應為受僱勞工，爰明定事業單位代表人、負責人、合夥人、董事或監察人身分。</p>
<p>第十七條 雇主實施減班休息期間，被保險人所任職部門有新增聘僱與被保險人工作性質相近勞工之情形時，公立就業服務機構應不予發給當次薪資補貼，並停止受理其後續之申請。</p>	<p>第十七條 雇主有下列情形之一者，公立就業服務機構應不予發給當次薪資補貼，並停止受理其後續之申請：</p> <p><u>一、於報請核定後實施僱用安定計畫期間，雇主未維持僱用規模達百分之九十以上。</u></p> <p><u>二、於報請核定後實施僱用安定計畫期間，雇主於實施部門新增聘僱勞工。</u></p> <p><u>前項第一款所定僱用規模，以雇主依第十四條規定檢附資料所列之投保人數為計算基準。但勞工為自行離職或因勞動基準法第十二條規定離職者，得不扣除該人數。</u></p>	<p>一、考量僱用安定措施係為協助減班休息勞工所提供之薪資補貼，為避免勞工請領薪資補貼之權益，因雇主作為或其他員工不能勝任工作等因素而受影響，爰參考相關措施之規定及執行經驗(如安心就業計畫，未規範維持一定僱用規模之要求)，刪除現行條文第一款雇主維持僱用規模及第二項有關僱用規模計算方式規定。</p> <p>二、現行條文第一項第二款不得於實施減班休息之部門新增聘勞工之規定，配合現行條文第七條刪除雇主須擬定僱用安定計畫報請公立就業服務機構核定之規定，並予以酌修文字，雇主因業務縮減而與勞工約定以減班休息之方式因應，如雇主停工或減產之情形已獲改善，理應以回復員工工時工資為優先考量，故將雇主新增聘僱工作性質相近之勞工，亦列明為限制領</p>

		<p>取薪資補貼之情形，例如雇主與行政部門之會計人員約定實施減班休息並申請薪資補貼，則雇主不得於實施減班休息期間於行政部門新增聘僱會計人員。</p>
<p>第十七條之一 逾六十五歲或屬本法第五條第二項第二款不得參加就業保險人員，經其雇主投保勞工職業災害保險者，視為第九條、第十二條至第十七條所稱被保險人。</p>		<p>一、本條新增。 二、考量逾六十五歲或就業保險法第五條第二項第二款，已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付，雖屬不得參加就業保險人員，但亦有適用僱用安定措施之需要，並考量六十五歲以上以及已領取勞工保險老年給付者，多數曾經具備就業保險被保險人身分，爰予以納為適用對象。</p>

就業保險促進就業實施辦法部分條文修正草案
意見表

建議條文	草案條文	說明

提意見人：

住 址：

電 話：

日 期：