「僱用安定措施」常見問答

112.6.29

編號	問題	說明內容
1	僱用安定措施是什麼？	「就業保險促進就業實施辦法」訂定僱用安定措施，是為了避免雇主因經濟不景氣致虧損或業務緊縮而裁減員工造成失業，故由政府提供減班休息期間薪資補貼，以達持續僱用、減少失業之目的。
2	僱用安定的啟動機制為何?	因景氣因素影響，經中央主管機關(勞動部)評估有必要時，於召開僱用安定措施諮詢會議後，由中央主管機關(勞動部)公告辦理僱用安定措施，另僱用安定措施啟動態樣可能為全國性啟動、特定地區啟動或特定行業別啟動，端視當前整體社會經濟情勢及諮詢會議就各項指標數據所提專業意見而定。
3	減班休息勞工請領資格為何？	僱用安定措施是於中央主管機關(勞動部)辦理僱用安定措施期間內，提供減班休息勞工部分薪資補貼，勞工請領資格如下: (一)參加就業保險之勞工，並符合下列各款情形者： 1.於辦理僱用安定措施期間，經勞雇雙方協商同意減班休息。 2.勞雇雙方協商減班休息實施期間為 30 日以上，並經地方勞工行政主管機關列冊通報。 3.屬全時勞工，或有固定工作日(時)數或時間之部分工時勞工。 4.實施減班休息前，以現職雇主為投保單位參加就業保險達 3 個月以上。但中央主管機關(勞動部)辦理僱用安定措施前，已受僱現職雇主，且領取薪資補貼前受僱 1 個月以上者，不在此限。 5.未具請領薪資補貼之事業單位代表人、負責人(含委任經理人)、合夥人、董事、監察人身分。 (二)逾 65 歲或屬就業保險法第 5 條第 2 項第 2 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，並符合前項各款規定者，亦適用之。
4	薪資補貼計算方式為何？	(一)自勞工實施減班休息日起算，計算方式為：按減班休息勞工實施減班休息日前 1 個月至前 3 個月平均月投保薪資及實施減班休息後實際協議薪資差額之 50%發給。但受僱未滿 3 個月者，依其於現職單位實際參加就業保險期間之平均月投保薪資計算。 【舉例：勞工減班休息前 1 個月至前 3 個月平均月投保薪資為新臺幣(以下同)45,800 元，減班休息後實際協議薪資為 30,000 元，可依規定申請薪資補貼=(45,800 元-30,000 元)×50%=7,900 元/月】 (二)薪資補貼，以每月最高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 50%發給。 (三)實施減班休息後實際協議薪資最低以每月基本工資數額為

		準，但庇護性就業之身心障礙者及部分工時勞工，不在此限。 (四)同一勞工於同一時期受僱於二個以上現職雇主者，得依規定分別申請薪資補貼。 (五)薪資補貼金額採無條件進位方式計算至百位數。 【舉例:薪資差額 4,100 元×50%=2,050 元,核發金額為 2,100 元】 (六)最末次申請減班休息日數為 20 日以上未滿 30 日者，發給 1 個月；10 日以上未滿 20 日者，發給半個月。
5	如補貼額度有小數位時，應如何計算?	依就業保險促進就業實施辦法修正後第 12 條第 1 項第 4 款規定，採無條件進位方式計算至百位數。 【舉例:薪資差額 10,101 元×50%=5,050.5 元,核發金額為 5,100 元】
6	薪資補貼的領取期限為何?	(一)領取薪資補貼期間以中央主管機關公告為主。 (二)中央主管機關(勞動部)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 24 個月為限；該公告辦理期間中斷者，其領取補貼期間重新計算。 【舉例:勞動部先公告辦理僱用安定措施 12 個月，補貼期間 10 個月;屆滿後接續公告辦理 12 個月後，補貼期間 8 個月;再接續公告辦理僱用安定措施 12 個月，補貼期間 8 個月。被保險人如於前開僱用安定措施期間有減班休息且符合領取規定，領取薪資補貼合計最長仍以 24 個月為限】
7	勞工如何申請薪資補貼？雇主可以為員工申請嗎？	本措施薪資補貼是發給減班休息勞工，除了勞工可自行提出申請，也可以由雇主彙收勞工完整填妥資料的申請書代為申請，雇主代為提出申請需檢附委託書，並可透過台灣就業通網站線上申請(線上申請功能預定於 112 年 8 月 1 日上線)。 申請文件如下: 1.申請書(含同意代為查詢勞工保險等資料委託書) 2.身分證或居留證明影本 3.當次申請補貼期間之薪資清冊或證明 4.勞工本人名義之金融機構存摺影本 5.雇主代為申請需檢附委託書
8	受理機關及申請期限為何？	(一)受理機關如下: 北基宜花金馬分署：02-89956399 桃竹苗分署：03-4855368 中彰投分署：04-23592181 雲嘉南分署：06-6985945 高屏澎東分署：07-8210171 (二)減班休息勞工應檢附本措施規定相關文件，於實施減班休息每滿 30 日的次日起 90 日內,向工作所在地轄區分署或協助之公立就業服務機構提出申請。但公告日前已實施減班休息且滿 30 日者，應於公告日之次日起 90 日內提出申請。

		(三)建議申請人於申請前確認是否已向地方勞工行政主管機關（勞工局、科管局、加工管理處，若無勞工局則可能是社會局）及勞動部勞動力發展署所屬分署辦理通報減班休息，並應覈實填寫申請書各項資料，以利審核作業進行。
9	勞工實施減班休息每滿30日之次日起90日內，可以申請薪資補貼，如何計算申請期限？	例如：通報實施減班休息期間為112年4月1日至112年6月29日，自4月1日至4月30日減班休息實施期間已達 30 日，故可選擇申請方式及期限如下： 1.逐月申請：自112年5月1日起至7月29日止，可申請112年4月1日至 112年4月30日(以下簡稱第1個月)的申請薪資補貼，以此類推，5月31日至8月28日止可申請5月1日至5月30日（第2個月）的薪資補貼，6月30日至9月27日可申請5月31日至6月29日（第3個月）的薪資補貼。 2.一次申請3個月：因需待減班休息實施期間屆期(6月29日)，且於第1個月的薪資補貼申請期限7月29日提出申請，故有意一次申請3個月補貼的勞工，至遲應於112年6月30日至7月29日提出申請案。
10	減班休息實施期間為 30日以上，要如何計算？	減班休息實施期間為30日以上，原則上是以通報「勞雇雙方協商減少工時協議書」(以下簡稱協議書)上載明的減班休息實施期間為30日以上為認定方式，但仍會以實際減班休息期間為準。 **【舉例:**經通報的協議書上載明，減班休息實施期間為 112 年 4月1日至112年6月30日，減班休息每週2日。故112年4月1日至4月30日即符合「第1個」減班休息實施期間為30日以上之規定。**】**
11	在勞動部公告前，已經實施減班休息的勞工可以申請嗎？	於勞動部公告辦理僱用安定措施前，已實施減班休息達30日之勞工，如實施期間在公告辦理的期間內，可於公告日之次日起 90日內提出申請。 **【舉例**:如勞動部112年4月1日公告自112年1月1日至112年6月30日止全國實施僱用安定措施，而勞雇雙方協商同意減班休息日實施期間為112年1月1日至112年1月31日，勞工可於4月2日至6月30日期間檢具應備文件，向工作所在地分署提出申請**】**
12	公司已實施減班休息但是還沒通報要怎麼辦？還能請領薪資補貼嗎？	(一)實施減班休息必須經過勞雇協商合意，並應通報事業單位所在地勞工行政主管機關。 (二)事業單位如未通報減班休息，為確保勞動權益，勞工可向當地勞工行政主管機關反映，經查證業經勞雇雙方協議，並符合基本工資等相關規範者，將直接列入勞雇雙方協商減少工時之通報名單通報勞動部，不影響該等勞工申請薪資補貼資格。
13	減班休息要如何通報？	(一) 勞雇雙方應先進行協商，經協商減少工時及工資者，應依「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」，將雙方協商減少工時協議書列

		冊通報地方勞工行政主管機關（勞工局、科管局、加工管理處，若無勞工局(處)則可能是社會局(處)）及勞動部勞動力發展署所屬分署。 (二) 目前規定通報一次的減班休息可實施 3 個月，如對縮短工時之通報方式或規定有疑義，可洽詢工作所在地勞工行政主管機關。
14	如果有變更減班休息期間或提前中(終)止減班休息，該怎麼辦？	勞雇協商同意減少工時的協議資料所載減班休息期間若有變更，申請薪資補貼之雇主或勞工應於變更之次日起 7 日內，通知受理分署；如縮短減班休息期間未依規定通知分署者，則變更當月之薪資補貼將不予核發或限期返還。
15	薪資補貼撥款方式為何？	提出申請後，經公立就業服務機構審核通過後，將匯入勞工指定金融機構帳戶。
16	申請僱用安定措施期間薪資補貼，能否同時申領充電再出發訓練津貼？	減班休息勞工可視自身需要，選擇參加充電再出發訓練計畫(領訓練津貼又可提升技能)或是僱用安定措施之薪資補貼，但不得同時請領。
17	勞工如何申訴減班休息通報、投保薪資、勞動條件等權益事項？	可洽工作所地之地方勞工行政主管機關（勞工局、科管局、加工管理處，若無勞工局(處)則可能是社會局(處)）。
18	加保在職業工會的受僱勞工可以申請僱用安定措施薪資補貼嗎？	(一)不可以。 (二)但如果勞工有 2 份以上工作，而其中 1 份工作的雇主有為勞工投就業保險，即可以以有投保就業保險之工作適用本項措施。另逾 65 歲、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，由雇主投保勞工職業災害保險，亦得適用本措施。
19	留職停薪之勞工可否請領本項薪資補貼？	(一)「減班休息」是指事業單位受景氣因素影響致停工或減產，經勞工雙方協商同意，暫時縮減工作時間及減少工資，並應依「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，通報勞工勞務提供地勞工行政主管機關。 (二)而「留職停薪(包含育嬰留職停薪、傷病留職停薪及個人因素留職停薪等)」是指勞雇雙方合意暫時停止勞動契約之履行，勞工本無提供勞務之義務，該期間無法實施減班休息，故不可申請薪資補貼。
20	不予核發補貼的情形有哪些?	有下列情形之一者，不予核發薪資補貼或以書面限期返還： 1.未於規定期間內提出申請。 2.雇主與被保險人協商縮短減班休息期間，未規定於 7 日內通知工作所在地之公立就業服務機構。 3.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、董事或監察人身分。 4.不實申領。 5.規避、妨礙或拒絕分署查核。 6.所申請之薪資補貼期間已領取本署、分署或其他政府機關相同性質之補助或津貼。

		7.其他違反就業保險促進就業實施辦法規定。
21	勞工可以透過那些管道查詢個人投保資料?	依照「個人資料保護法」及「政府資訊公開法」規定，被保險人投保資料僅得由其本人或所屬投保單位查詢。個人查詢投保資料之方法如下（詳細內容可至勞動部勞工保險局官網 https://www.bli.gov.tw/0005524.html 查詢，或電洽該局電話服務中心 02-23961266 轉分機 3111)： 1. 以勞動保障卡透過自動櫃員機(ATM)查詢。 2. 以中華郵政金融卡透過郵局實體自動櫃員機查詢。 3. 網路查詢。 4. 臨櫃查詢。 5. 電話查詢。
22	僱用安定措施薪資補貼申請的相關諮詢管道為何?	(一)減班休息通報相關規定及作業：請洽工作所在地之地方勞工行政主管機關。 (二)本措施薪資補貼相關問題諮詢：請洽工作所在地分署或免付費客服專線 0800-777888 北基宜花金馬分署：02-89956399 桃竹苗分署：03-4855368 中彰投分署：04-23592181 雲嘉南分署：06-6985945 高屏澎東分署：07-8210171