

勞動部令 中華民國114年10月7日
 勞動發訓字第1140513010號

修正「因應美國對等關稅政策支持減班休息勞工再充電計畫」部分規定，名稱並修正為「減班休息勞工再充電計畫」，並自中華民國一百十四年八月一日生效。

附修正「減班休息勞工再充電計畫」部分規定

部 長 洪申翰

減班休息勞工再充電計畫部分規定修正規定

一、勞動部（以下簡稱本部）為執行因應國際情勢支持勞工安定就業辦法第六條及第十八條規定，於在職勞工與受僱事業單位因應國際情勢影響協議實施暫時減少正常工時（以下簡稱減班休息），支持勞工利用該減班休息期間參加訓練課程，增進工作所需專業職能，以穩定就業，特訂定本計畫。

四、適用本計畫之參訓勞工，為受僱事業單位因應國際情勢與其達成協議同意減班休息，並利用減班休息期間參加訓練課程，且符合下列各款資格之一者：

（一）本國籍勞工。

（二）與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。

（三）前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。

前項參訓勞工應由雇主為其投保就業保險或勞工保險。但逾六十五歲或已領取勞工保險老年給付之人員，經其雇主僱用及投保勞工職業災害保險，不在此限。

前二項參訓勞工，以事業單位於本計畫生效前已僱用者為限。

五、適用本計畫之事業單位，為因應國際情勢而減班休息，並利用減班休息時段規劃及辦理訓練課程，且符合下列各款規定：

（一）投保就業保險、勞工保險或勞工職業災害保險，並領有設立登記證明文件之事業機構或團體。

（二）與受僱之勞工達成協議，同意減少正常工時，並依因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項辦理通報。

（三）切結於訓練期間持續僱用參訓勞工，並維持整體勞工僱用規模達百分之九十以上，且每月發給勞工工資不得低於最低工資。

前項第三款所定持續僱用參訓勞工及整體勞工僱用規模之計算，以事業單位當次申請參加本計畫及核銷訓練費用時，所取得最近一期之本部勞工保險局（以下簡稱勞保局）保險費繳款單、明細表及投保名冊之投保人數為基準。

事業單位所僱用之勞工於訓練期間，有下列各款情形之一者，自始不計入持續僱用參訓勞工人數及整體勞工僱用規模：

- (一) 自願性離職。
- (二) 其他不可歸責於事業單位事由而離職。

事業單位曾以不實資料申請勞發署職業訓練相關計畫經費補助，或浮報訓練經費，不得申請參加本計畫。

七、事業單位應於減班休息時段內辦理訓練課程，每場次課程至少為一小時，其內容得包括關鍵就業力課程、共通核心職能課程、專業技術課程與管理課程、國際溝通能力課程、運用數位能力課程、研發創新能力課程，及事業單位內部講師訓練課程等。

前項事業單位得自行安排辦理訓練，或由其中一家事業單位安排辦理聯合訓練。

八、參訓勞工於減班休息期間參加訓練課程，且符合下列各款規定之一者，得依實際參訓時數，申請訓練津貼：

- (一) 全時勞工：

- 1、實施減班休息日前之就業保險、勞工保險或勞工職業災害保險平均月投保薪資（以下簡稱平均月投保薪資）逾新臺幣（以下同）三萬零三百元，且與減班休息後該月實際協議薪資有差額（以下簡稱薪資差額）者，於減班休息前後薪資差額範圍內，每月最高發給一萬七千二百十元。
- 2、實施減班休息日前之平均月投保薪資為三萬零三百元以下者，每月最高發給二千二百八十元。

- (二) 部分時間工作勞工，於減班休息前後薪資差額範圍內，每月最高發給一萬七千二百十元。

前項訓練津貼核發基準，按本部公告之每小時最低工資核給。

第一項平均月投保薪資之計算期間，為參訓勞工於實施減班休息日之前一個月至前三個月。但於事業單位受僱未滿三個月者，以事業單位實際投保期間平均月投保薪資計算。

第一項勞工參訓時數不得超過每月與受僱事業單位約定減少之工時數。

參訓勞工於參加訓練期間，如同時符合請領本計畫與充電再出發訓練計畫之訓練津貼資格，應擇一請領。

二十、事業單位辦理訓練課程，有下列情形之一者，分署應不予補助該次訓練課程之訓練費用；已補助者，經撤銷或廢止後，應以書面行政處分命其限期返還：

- (一) 未依第十四點規定依時限登錄或回報之課程。
- (二) 未經分署同意，自行變更部分訓練計畫內容，或未依核定之訓練課程進度實施訓練。

事業單位辦理訓練課程，未配合勞發署或分署之行政作業，經限期改善，屆期仍未改善者，減少百分之二十訓練費用補助額度，分署並得追繳已撥付之訓練費用補助。

二十三、本計畫所需經費，由特別預算支應。必要時，並得依法由就業安定基金勻應。