

## 五五就業促進獎勵實施要點 Q&A

115.03.31

編號	問題	說明																
1.	「五五就業促進獎勵實施要點」目的為何？	為活化及開發中高齡及高齡勞動力，促進中高齡者及高齡者重返職場繼續工作，並鼓勵事業單位積極進用。																
2.	「五五就業促進獎勵實施要點」發布日與生效日？	五五就業促進獎勵實施要點(以下簡稱本要點)發布日期為113年2月17日，並自113年2月1日生效。																
3.	本要點重點內容(新增措施)為何?(配合115年要點修正更新題答)	<p>一、提供五五就業獎勵，鼓勵重返職場：年滿55歲以上或年滿45歲以上依法退休者(以下簡稱本要點勞工)，離開職場連續達3個月以上，經公立就業服務機構推介就業，連續受僱於同一雇主滿30日，符合本要點規定且無本要點第26條適用之情形，得發給就業獎勵，每人最高發給6個月，核發基準說明如下：</p> <p>(一)全時工作者，每月工資達每月最低工資數額，每月新臺幣(下同)1萬元。</p> <p>(二)部分工時工作者，依其年齡及工資數額，每月獎勵金額如下表。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">工資 年齡</th> <th style="text-align: center;">達每月最低工資 1/2</th> <th style="text-align: center;">達每月最低工資 1/3</th> <th style="text-align: center;">達每月最低工資 1/4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">45~54 歲</td> <td style="text-align: center;">每月 5 千元</td> <td style="text-align: center;">不予獎勵</td> <td style="text-align: center;">不予獎勵</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">55~64 歲</td> <td style="text-align: center;">每月 5 千元</td> <td style="text-align: center;">每月 3 千 5 百元</td> <td style="text-align: center;">不予獎勵</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">65 歲以上</td> <td style="text-align: center;">每月 5 千元</td> <td style="text-align: center;">每月 3 千 5 百元</td> <td style="text-align: center;">每月 2 千 5 百元</td> </tr> </tbody> </table> <p>二、運用職場支持輔導費，引導雇主優化環境：雇主進用公立就業服務機構推介本要點勞工，並提供專屬教育訓練機制(含專人輔導或教材)、彈性調整工時、家庭照顧協助或補助、心理諮詢與關懷或其他事項等友善協助方案，補助每人每月3,000元「職場支持輔導費」，最長1年，每一雇主每年最高30萬元，補助人數以勞工總人數30%為限。</p>	工資 年齡	達每月最低工資 1/2	達每月最低工資 1/3	達每月最低工資 1/4	45~54 歲	每月 5 千元	不予獎勵	不予獎勵	55~64 歲	每月 5 千元	每月 3 千 5 百元	不予獎勵	65 歲以上	每月 5 千元	每月 3 千 5 百元	每月 2 千 5 百元
工資 年齡	達每月最低工資 1/2	達每月最低工資 1/3	達每月最低工資 1/4															
45~54 歲	每月 5 千元	不予獎勵	不予獎勵															
55~64 歲	每月 5 千元	每月 3 千 5 百元	不予獎勵															
65 歲以上	每月 5 千元	每月 3 千 5 百元	每月 2 千 5 百元															

編號	問題	說明
4.	115年4月 00 日修正「五五就業促進獎勵實施要點」具體內容為何?(1150300 新增題答)	<p>一、納入非自願離職者適用彈性：經推介就業後請領本就業獎勵未滿6個月之勞工，因受雇主資遣之非自願離職者，仍可適用本要點，發給五五就業推介卡，申請就業獎勵，以提升措施彈性與適用性。(修正第12點)</p> <p>二、放寬獎補助職缺：職缺不以不定期契約為限(納入定期契約職缺亦得適用)，增加中高齡者就業選擇。(修正第9點、第16點)</p> <p>三、放寬部分工時工作者工資條件：原規範每月工資達每月最低工資數額1/2，始得請領就業獎勵，修正為年滿55歲至64歲部分工時工作者，每月工資不低於每月最低工資數額之1/3，以及年滿65歲以上部分工時工作者，每月工資不低於每月最低工資數額之1/4，即可請領就業獎勵；並配合增列獎勵額度級距(工資達每月最低工資1/3者，每月核發3,500元；工資達每月最低工資1/4者，每月核發2,500元)，以符合中高齡者及高齡者參與勞動市場之彈性需求。(修正第9點至第11點、第16點)</p> <p>四、放寬受僱就業期間條件：就業獎勵之就業期間條件，由原連續受僱同一雇主90日，始得請領就業獎勵，放寬為受僱30日即符合請領就業獎勵資格；獎勵額度由全時工作者就業每滿90日，每次核發3萬元(部分工時工作者每次核發1萬5,000元)，每人最高發給2次，修正為全時工作者每月核發1萬元(部分工時工作者，依其工資數額，每月核發5,000元、3,500元及2,500元)，每人最高發給6個月，以強化渠等重返及續留職場意願。(修正第9點至第11點)</p> <p>五、放寬職場支持輔導費請領基準：原規範雇主提供心理諮詢或關懷措施，每星期至少1次，始得請領職場</p>

編號	問題	說明
		<p>支持輔導費，惟依實務執行經驗，前述心理諮詢或關懷措施之頻率及次數不易執行且較不具彈性，以及提供心理諮詢或關懷措施，尚須考量勞工意願等因素，爰為符合實務作業，有關心理諮詢或關懷措施之頻率，修正為每月至少2次，以提高雇主提供該項措施之意願。(修正第16點)。</p> <p>六、定明勞工或雇主如因天災或其他不可歸責事由致未能依規定期限提出申請者，得依行政程序法第50條申請回復原狀(而仍得申請)。(修正第22點)</p>
5.	<p>本要點修正115年4月○日發布後，新舊案件之適用認定基準為何？(1150300 新增題答)</p>	<p>以「修正案發布時(115年4月○日)」之行政處分狀態為準：</p> <p>一、已結案(處分已完成)：適用修正前規定。</p> <p>二、辦理中(處分未完成)：適用修正後規定。(從新從優原則)</p>
6.	<p><del>符合五五就業獎勵申請資格者，於2月1日接受推介就業是否就符合申請資格？或一定要開「五五就業獎勵推介卡」才符合就業獎勵申請？(1130320 新增題答)</del></p>	<p><del>113年2月1日至113年2月16日之間，經分署或直轄市之公立就業服務機構開立介紹卡推介成功者，具五五獎勵資格者，得至系統轉換為五五就業推介卡，仍可請領五五就業獎勵，惟個案情形得否轉換卡別，以公立就業服務機構判斷為準。</del></p>
7.	<p>因要點追溯至113/2/1生效，勞開查詢日期為開卡日之後，是否可以</p>	<p>如欲查詢113/2/1~113/2/16推介成功者，是否具有五五就業獎勵資格，造成勞開查詢日期為開卡日之後，實屬正常情形，惟仍應請民眾先簽署查詢勞工保險資料同意書，並自行註記有此情形，避免產生爭議。</p>

編號	問題	說明
	接受？(1130419新增題答)	
8.	「五五就業獎勵」是發給勞工還是雇主？	五五就業獎勵是為了增加本要點勞工重返職場意願，故以勞工為核發對象。
9.	本要點適用對象為何？	年滿55歲以上、年滿45歲以上依法退休者及其雇主。
10.	本要點所稱依法退休為何？	指已領取公教人員保險養老給付、公務人員退休金、教職員退休金、勞工退休金、勞工保險老年給付、軍人退休俸（退伍金）或公營事業退休金。
11.	45歲以上依法退休者，是否需檢附相關文件？查詢退休身分之管道為何？(1130419新增題答)	如為軍公教之退休者，請其檢附相關公文文件；如為勞工舊制退休金者可至就資系統查詢，或請民眾簽立查詢勞工保險資料同意書，至勞關查詢。
12.	民眾自農保、漁保退休，請領老農津貼者，是否也算符合依法退休的資格嗎？還是可以提出甚麼資料證明已退休呢？(1130320新增題答)	老農津貼(老漁津貼)申領條件之一為年滿65歲國民，又年滿55歲以上之人即為本要點勞工，因此不須額外提出資料證明已退休。
13.	「五五就業獎勵」的適用對象及申請條件為何？(配合115年要點修正更	一、離開職場連續達3個月以上之本要點勞工，向公立就業服務機構辦理求職登記，經諮詢評估確有需求者。 二、經向公立就業服務機構辦理求才登記之就業保險投

編號	問題	說明								
	新題答)	保單位之民營事業單位、團體或私立學校僱用，且同時符合下列規定： <ul style="list-style-type: none"> <li>(一) 連續受僱於同一雇主滿30日。</li> <li>(二) 每月工資達下列基準：               <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 全時工作者，每月工資不低於每月最低工資數額。</li> <li>2. 部分工時工作者，每月工資不低於下表。</li> </ul> </li> <li>(三) 依法參加勞保、就保及勞工職業災害保險。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="620 768 1409 902"> <tr> <td data-bbox="620 768 724 813">年齡</td> <td data-bbox="724 768 951 813">45~54 歲</td> <td data-bbox="951 768 1182 813">55~64 歲</td> <td data-bbox="1182 768 1409 813">65 歲以上</td> </tr> <tr> <td data-bbox="620 813 724 902">工資</td> <td data-bbox="724 813 951 902">不低於每月最低工資 1/2</td> <td data-bbox="951 813 1182 902">不低於每月最低工資 1/3</td> <td data-bbox="1182 813 1409 902">不低於每月最低工資 1/4</td> </tr> </table>	年齡	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	工資	不低於每月最低工資 1/2	不低於每月最低工資 1/3	不低於每月最低工資 1/4
年齡	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上							
工資	不低於每月最低工資 1/2	不低於每月最低工資 1/3	不低於每月最低工資 1/4							
14.	若滿55歲以上仍投保勞保於職業工會者，實際上並無工作，是否可簽無工作切結書，申請參加本措施呢？(1130321 新增題答)	若加保於職業工會，而實際並未就業，已離開職場3個月以上者，得切結後依要點規定參加本措施，惟後續經公立就業服務機構推介成功者，因要點已規定須依法參加勞工保險、就業保險才具獎勵資格，如受僱於勞保投保單位，需依規定投保於任職單位，才具有領取就業獎勵資格。								
15.	民眾無勞保或災保紀錄，且因故無法提供廠商服務證明(如廠商倒閉)，是否讓民眾自行切結，或是民眾會因此無法申請？(1130419 新增題答)	如民眾確實無投保紀錄，且有特殊情形無法提供服務證明，可由民眾自行切結並敘明情形，並簽署查詢勞工保險資料同意書，查詢確無投保紀錄作為代替證明文件。								
16.	若失業期間參加職	失業期間參加職訓，僅係接受職業訓練，尚無工作之事								

編號	問題	說明
	<p>訓，投保訓字保期間是否也計入離開職場達3個月？還是須等結訓後再過3個月以上未有加保才能參加五五就業獎勵呢？(1130320 新增題答)</p>	<p>實，爰列計離開職場時間。</p>
17.	<p>另擔任他公司停(歇)業負責人，離開職場3個月以上的本要點勞工，能否參加五五就業獎勵？(1130419 新增題答)</p>	<p>參酌他公司停(歇)業負責人仍可領取失業給付(本部勞動保1字第 1050140035號函意旨參照)，爰當事人如確實已無從事事業經營，且可提供該公司已依法停(歇)業或解散之證明文件，如為離開職場3個月以上之本要點勞工，得經切結後依規定參加五五就業獎勵。</p>
18.	<p>依《人民團體法》規定，理事長由(常務)理事互選產生，並屬無給職，未取得薪資或其他勞務報酬，性質上非屬受僱勞工或雇主，是否可比照「無工作切結」情形參加措施？(1141009 新增題答)</p>	<p>依本部改制前行政院勞工委員會100年3月25日勞保2字第1000007151號書函略以，「依人民團體法設置之理事長，係由(常務)理事互選產生，非該單位所聘用之職員，又其係為無給職，未獲報酬或薪資等勞務之對價，核非勞工保險條例所定之實際從事勞動而獲取勞務所得之雇主」；參酌前揭函釋意旨，倘人民團體法之理事長，確實未具雇主身分或實際從事勞務，且符合本要點規定，得經切結無工作後，開立五五就業推介卡。</p>

編號	問題	說明
19.	依《財團法人法》規定，民間捐助之財團法人得置監察人為無給職，是否可比照「無工作切結」情形參加措施？(1141009 新增題答)	倘若財團法人法之監察人，確實未具雇主身分或實際從事勞務，且符合本要點規定，得經切結無工作後，開立五五就業推介卡。
20.	勞工如何參加「五五就業獎勵」措施	經公立就業服務機構開立五五就業推介卡推介就業，且符合相關規定者，即可申請五五就業獎勵。
21.	離開職場連續達3個月以上如何認定？	<p>一、有勞工保險投保紀錄，自最近一次勞工保險效力停止之次日。但依法不得辦理參加勞工保險者，自最近一次勞工職業災害保險效力停止之次日。</p> <p>二、未有勞工保險或勞工職業災害保險投保紀錄，自最後任職事業單位出具服務證明所載離職日之次日。</p>
22.	「離開職場連續達3個月以上」，其3個月係如何計算？(1130419 新增題答)	依本要點第7點及民法121條第2項方式計算，即某甲於1月31日離職退保，依本要點第7點離開職場之日自最近一次勞工保險效力停止之次日起算，因此，某甲離開職場之起算日為2月1日，再依民法121條第2項規定「與起算日相當日之前1日」，故某甲連續離開職場至4月30日滿3個月，自5月1日起得開立五五就業推介卡。
23.	五五就業獎勵職缺是否有相關限制？(1130419 新增題答，配合要點修正更新題答)	職缺並無限制，惟須公立就業服務機構諮詢評估後推介開立五五就業推介卡，無法由勞工指定任職公司，另因五五就業獎勵係為鼓勵本要點勞工重返職場穩定就業，宜避免推介至缺乏長期穩定就業之派遣工作。
24.	雖措施未明文排除派遣職缺，但可能有爭議，是否能夠	五五就業獎勵係為鼓勵本要點勞工重返職場穩定就業，宜避免推介至缺乏長期穩定就業之派遣工作，倘若經評估推介至該雇主可能會產生爭議，理應避免推介為宜。

編號	問題	說明
	申請五五就業獎勵？或是先婉拒為宜？(1130419新增題答)	
25.	依法請假導致實際獲致每月工資低於每月最低工資數額，獎勵如何發給？可否舉例說明？(1130320 新增題答，配合115年要點修正更新題答)	<p>如依法請假致月工資低於每月工資基準，仍得要點第12點規定領取獎勵，惟應領工資低於核發基準，則當月獎勵則依實際獲致工資數額發給。</p> <p>舉例如下</p> <p>小明2月1日到職，與雇主約定為全時工作者，並約定月薪3萬元。</p> <p>情況1：小明因故依法請假，致4月雇主應給付工資低於最低工資，如其4月1日至4月30日應領工資為2萬元，因高於就業獎勵金額1萬元，得依要點第12點請領就業獎勵1萬元。</p> <p>情況2：小明因故依法請假，致4月雇主應給付工資低於最低工資，如其4月1日至4月30日應領工資為8,000元，因低於就業獎勵金額1萬元，仍得依要點第12點請領就業獎勵，惟獎勵金額依但書規定發給8,000元。</p> <p>情況3：5月時小明因有私事需親自處理，又已無事假可請，與雇主協商後，雇主同意優於勞動基準法規定多給小明事假，致5月雇主應給付工資為2萬元，未達最低工資，而不符合要點第9點規定，無法請領就業獎勵。</p>

編號	問題	說明
26.	每月工資範圍為何？(1130320 新增題答)	依勞動基準法第2條第3款，工資為「勞工因工作而獲得之報酬」及「其他任何名義之經常性給與」均屬之，詳情可見。 <a href="https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28180/28194/29050/">https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28180/28194/29050/</a>
27.	雇主有包含哪些團體？是否包含財團法人？	本要點所指的團體為依人民團體法或其他法令設立者。但不包括政治團體及政黨。故如係依財團法人法所設立之財團法人亦已包含在內。
28.	民眾申請五五就業獎勵，若雇主是國立大學，從事保全工作或行政工作，可否申請就業獎勵？(原 1130730 五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說明就業獎勵疑義第1題)	因國營事業及公立學校非本要點第3點所稱之雇主，爰公立就業服務機構推介符合就業獎勵資格之本要點勞工受僱於國營事業或公立學校，依本要點規定無法請領獎勵或補助。
29.	派遣公司將人派到台大醫院當保全，可以申請五五就業獎勵嗎？(原 1130730 五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說明就業獎勵疑義第2題)	一、如符合五五就業獎勵資格之本要點勞工，經公立就業服務機構諮詢評估，開立五五就業推介卡推介至本要點第3點所稱之雇主僱用，且符合本要點請領條件，即具受領就業獎勵資格，與工作地點無涉。 二、另因五五就業獎勵係為鼓勵本要點勞工重返職場穩定就業，宜避免推介至缺乏長期穩定就業之派遣工作。

編號	問題	說明																
30.	什麼是本要點所稱依法參加勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險？	根據勞工保險條例、就業保險法及勞工職業災害保險及保護法等規定參與相關保險，如65歲以下之本要點勞工，受僱於僱用5人以上公司，參加勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險、65歲以下之本要點勞工，受僱於僱用4人以下非勞保投保單位，參加就業保險及勞工職業災害保險及65歲以上之本要點勞工參加勞工職業災害保險等情形，均屬依法參加保險之情形。																
31.	勞工從事部分工時工作，是否有投保級距的限制？ (1130503 新增題答)	本要點僅有應依法投保之規定，並未對於投保級距訂有特別規定。																
32.	「五五就業獎勵」核發標準為何？ (配合115年要點修正更新題答)	<p>符合獎勵條件者，按受僱月數，以依下列基準核發，最高發給6個月，1個月以30日計算，未滿30日部分不予核發。</p> <p>一、全時工作者，每月工資達每月最低工資數額，每月1萬元。</p> <p>二、部分工時工作者，依其年齡及工資數額，每月獎勵金額如下表。</p> <table border="1" data-bbox="555 1424 1474 1644"> <thead> <tr> <th data-bbox="555 1424 711 1514">工資 年齡</th> <th data-bbox="711 1424 967 1514">達每月最低工資 1/2</th> <th data-bbox="967 1424 1222 1514">達每月最低工資 1/3</th> <th data-bbox="1222 1424 1474 1514">達每月最低工資 1/4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="555 1514 711 1559">45~54 歲</td> <td data-bbox="711 1514 967 1559">每月 5 千元</td> <td data-bbox="967 1514 1222 1559">不予獎勵</td> <td data-bbox="1222 1514 1474 1559">不予獎勵</td> </tr> <tr> <td data-bbox="555 1559 711 1603">55~64 歲</td> <td data-bbox="711 1559 967 1603">每月 5 千元</td> <td data-bbox="967 1559 1222 1603">每月 3 千 5 百元</td> <td data-bbox="1222 1559 1474 1603">不予獎勵</td> </tr> <tr> <td data-bbox="555 1603 711 1644">65 歲以上</td> <td data-bbox="711 1603 967 1644">每月 5 千元</td> <td data-bbox="967 1603 1222 1644">每月 3 千 5 百元</td> <td data-bbox="1222 1603 1474 1644">每月 2 千 5 百元</td> </tr> </tbody> </table> <p>三、如依法請假致月工資低於核發基準，則當月獎勵則依該期間實際獲致金額發給。</p>	工資 年齡	達每月最低工資 1/2	達每月最低工資 1/3	達每月最低工資 1/4	45~54 歲	每月 5 千元	不予獎勵	不予獎勵	55~64 歲	每月 5 千元	每月 3 千 5 百元	不予獎勵	65 歲以上	每月 5 千元	每月 3 千 5 百元	每月 2 千 5 百元
工資 年齡	達每月最低工資 1/2	達每月最低工資 1/3	達每月最低工資 1/4															
45~54 歲	每月 5 千元	不予獎勵	不予獎勵															
55~64 歲	每月 5 千元	每月 3 千 5 百元	不予獎勵															
65 歲以上	每月 5 千元	每月 3 千 5 百元	每月 2 千 5 百元															
33.	民眾參加就業獎勵期間，是否可由全時工作者轉換為部分工時者？轉換後	勞工得於參加就業獎勵期間轉換工時型態，不因轉換型態而喪失原有獎勵資格。惟轉換日發生於請領期間(30日)內，則該期間獎勵核發金額，依該期間工資數額為認定基準。																

編號	問題	說明
	<p>該如何認定獎勵基準？(1130503新增題答，配合115年要點修正更新題答)</p>	<p>舉例如下</p> <p>65歲的小明與及56歲的小花，原均為部分工作者，因故均於4月25日與雇主合意調整為全時工時工作者，其4月1日至30日獎勵金額核發方式如下：</p> <p>情況1：小明4月1日至30日工資達每月最低工資數額，發給1萬元。</p> <p>情況2：小明4月1日至30日工資達每月最低工資數額之1/2以上未達最低工資數額，發給5千元。</p> <p>情況3：小明4月1日至30日工資達每月最低工資數額之1/3未達1/2，發給3千5百元。</p> <p>情況4：小明4月1日至30日工資達每月最低工資數額之1/4未達1/3，發給2千5百元。</p> <p>情況5：小花4月1日至30日工資達每月最低工資數額之1/4未達1/3，因不符合本要點第9點第2款第2目所定基準，爰不予獎勵。</p>
34.	<p>領取五五就業獎勵受僱期間起訖可自行填寫嗎？還是一定要從到職加保日開始起算受僱期間呢？(1130320新增題答，1141009更新，配合115年要點修正更新題答)</p>	<p>原則上就業獎勵請領期間由到職加保日起算，若勞工欲自願放棄部分受僱日數，參酌本署類似就業促進措施，其放棄日數應以「30日」(即一個核算單位)為基準。</p> <p>舉例如下</p> <p>勞工於115年2月1日到職加保，原請領期間為115年2月1日至5月1日。如勞工自願放棄115年2月1日至3月2日，以115年3月3日至5月31日為請領期間，並不違反要點規定。</p>
35.	<p>請領「五五就業獎勵」之期限及應準備哪些文件？(配合115年要點修正更新題答)</p>	<p>經公立就業服務機構開立五五就業推介卡推介就業，連續受僱同一雇主，每滿3個月之次日起90日內，得向原推介之公立就業服務機構請領受僱期間就業獎勵，並應檢附下列文件：</p> <p>一、就業獎勵申請書及領取收據。</p>

編號	問題	說明
		<p>二、身分證明或居留證明文件之影本。</p> <p>三、工資證明文件影本。</p> <p>四、本人名義之國內金融機構存摺封面影本。</p> <p>五、同意代為查詢就業保險、勞工保險及勞工職業災害保險資料。</p> <p>六、其他經勞動力發展署規定之文件。</p>
36.	領取「五五就業獎勵」之勞工離職後再就業可否再次領取？	<p>一、如本要點勞工離職後再就業，符合本要點規定者，仍得依本要點規定提出申請。</p> <p>二、但每人合計領取五五就業獎勵月數不得逾6個月。</p>
37.	經公立就業服務機構開立五五就業推介卡推介就業，連續受僱同一雇主，未滿3個月或6個月，可否請領五五就業獎勵？(1150300 新增題答)	<p>領有五五就業推介卡之本要點勞工，經推介就業後，因故未滿3個月離職，如連續受僱於同一雇主滿30日，仍可依本要點第11點規定，按受僱期間月數比例，請領就業獎勵。</p> <p>舉例說明如下：</p> <p>情況1：連續受僱同一僱主1~29日：未符合本要點第9點第1款規定，不予發給就業獎勵。</p> <p>情況2：連續受僱同一僱主30~59日：如符合要點規定，且無第26點情形不予發給獎勵之情形，得請領1個月就業獎勵(即受僱期間第1日至第30日)，而受僱期間第31日至第59日部分，因未滿30日，不予核發獎勵。</p> <p>情況3：連續受僱同一僱主60~89日：如符合要點規定，且無第26點情形不予發給獎勵之情形，得請領2個月就業獎勵(即受僱期間第1日至第60日)，而受僱期間第61日至第89日部分，因未滿30日，不予核發獎勵。</p>

編號	問題	說明
38.	<p>若民眾推介就業後未滿90日離職，請問是離職生效後可繼續參加「五五就業獎勵」，還是要再等連續失業達3個月以上才可以再次參加？(1130320 新增題答，配合115年要點修正更新題答)</p>	<p>一、自願離職：五五就業獎勵係為鼓勵非勞動力之本要點勞工重返職場成為穩定勞動力，因此須符合離開職場3個月以上及相關規定，始得開立五五就業推介卡。離開職場未滿3個月的本要點勞工可改參加其他如缺工就業獎勵(照顧服務)等就業促進措施。</p> <p>二、非自願離職：領有五五就業推介卡經推介就業之本要點勞工，因非自願離職致五五就業獎勵請領未滿6個月，得檢附相關佐證文件依本要點第7點第3款規定，經公立就業服務機構受理求職登記及諮詢後，發給五五就業推介卡，得不受離開職場連續3個月以上之限制，但合計領取就業獎勵月數仍不得逾6個月。</p> <p>註：非自願離職定義係依就業保險法第11條第3項規定略以，因關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職(不包含定期契約屆滿之情形)。</p>
39.	<p>若民眾推介就業後未滿30日被非自願性離職，再次重新推介就業仍須滿30日才可申請「五五就業獎勵」？還是可與前次的就業時間加總後有滿30日即可申請獎勵？(1130320 新增題答，配合115年要點修正更新題答)</p>	<p>「五五就業獎勵」係為鼓勵非勞動力重返職場穩定就業，故規範勞工應連續受僱同一雇主至少30日，方得申請「五五就業獎勵」，無法與前次就業時間加總計算。</p>

編號	問題	說明
40.	民眾推介就業後，於到職14日內自行離職是否可再接受就服據點推介呢？亦還是要等離開職場3個月以上才可以再次參加呢(1130320新增題答，1141009更新題答)	考量短暫就業未滿14日，難認為本要點勞工已重返職場，爰離開職場期間曾短期就業未逾14日，離開職場期間以原離開職場日起算，並扣就業期間計算。(114年6月30日114年上半年全國公立就業服務機構求職求才服務專案會議討論第二案結論參照)
41.	若曾在A公司任職，離職超過3個月，是否可用五五就業獎勵回A公司任職？(1130419新增題答)	一、五五就業獎勵須經公立就業服務機構諮詢評估後推介開卡，無法由勞工指定任職公司。 二、倘若經諮詢評估推介開卡至回原公司任職，且符合要點規定，亦無第26點情形不予發給獎勵之情形(如已於A公司離職超過一年再受僱)，仍得依要點規定領取就業獎勵。
42.	出勤紀錄是否為申請五五就業獎勵必要提供文件？(原1130730五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說明就業獎勵疑義第3題)	因申請者工時型態會影響五五就業獎勵金額，為確認申請者之工時型態，可視案件情形請其提供出勤紀錄等可佐證其工時型態之文件，倘若經公立就服機構評估可改其他資料佐證，免請申請者提供並無不可。

編號	問題	說明
43.	<p>推介民眾至 A 公司但實際受僱於 B 公司，由於不同法人，民眾不可請領就業獎勵，那受推介公司(雇主)是否會受罰?(原 1130730 五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說明就業獎勵疑義第 4 題)</p>	<p>無此規定。</p>
44.	<p>請領「五五就業獎勵」是否可以同時請領其他補助、津貼或獎勵?(配合 115 年要點修正補充說明)</p>	<p>一、與下列補助、津貼或獎勵，應擇一適用，不得重複：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一)鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點之就業獎勵津貼。</li> <li>(二)鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點之就業獎勵津貼。</li> <li>(三)專案缺工就業獎勵試辦實施要點之就業獎勵津貼。</li> <li>(四)婦女再就業獎勵實施要點之再就業獎勵。</li> <li>(五)施用毒品者就業服務計畫之就業獎勵。</li> <li>(六)政府機關所定其他性質相同之補助、津貼或獎勵。</li> </ul> <p>二、為避免重複發放就業獎勵，而衍生後續令其返還等行政作業，請執行單位於服務過程中主動洽詢民眾，確認其是否已申請或擬申請同性質之補助、津貼或獎勵(如輔導會「促進退除役官兵穩定就業方案」之津貼)。</p>

編號	問題	說明
45.	曾參加過其他就業獎勵措施(如：專案缺工、照服缺工)若符合資格可否參加五五就業獎勵？(1130503新增題答)	離開職場3個月以上之本要點勞工，即可參加五五就業獎勵，不因參加過其他就業獎勵措施就喪失參加資格，惟仍須符合本要點規定，並至公立就業服務機構辦理求職登記及諮詢評估，開立五五就業推介卡後，且無要點第26點不予發給之情形，始具獎勵資格。
46.	本要點勞工經公立就業服務機構指派從事臨時性工作，臨時工作津貼結束，如符合離開職場90日以上，是否可以參加五五就業獎勵？(1130411新增題答)	離開職場3個月以上之本要點勞工，即可參加五五就業獎勵，不因曾從事公法救助之臨時性工作就喪失參加資格，惟仍須符合本要點規定，並至公立就業服務機構辦理求職登記及諮詢評估，開立五五就業推介卡後，且無要點第26點不予發給之情形，始具獎勵資格。
47.	臨時工作津貼結束後，是否可直接接續參加五五就業獎勵嗎？(1130411新增題答)	<p>一、曾參加公法救助（如多元就業開發方案、臨時工作津貼、職場學習與再適應計畫等）之本要點勞工，離開職場期間以參加公法救助方案前離開職場日起算，並扣公法救助期間計算。</p> <p>二、如臨時工作津貼結束後，依上述計算方式離開職場期間達3個月以上之本要點勞工可直接至公立就業服務機構報名參加五五就業獎勵，惟仍須依要點規定，辦理求職登記及諮詢評估，開立五五就業推介卡後，始具獎勵資格。</p>

編號	問題	說明
		<p>舉例如下</p> <p>小明115年4月1日起，經 00 就業中心指派其至用人單位從事臨時性工作，並於115年9月30日結束臨時性工作。</p> <p>情況1：假設小明參加公法救助之臨時性工作前，離開職場起始日為115年1月1日，依前述方式計算小明115年10月1日離開職場期間已達3個月以上，符合五五就業獎勵參加資格，故小明115年10月1日即可報名參加五五就業獎勵，辦理求職登記及諮詢評估，開立五五就業推介卡。</p> <p>情況2：假設小明參加公法救助之臨時性工作前，離開職場起始日為115年2月1日，依前述方式扣除參加臨時性工作之期間後，小明9月30日前離開職場期間為59日，最快要到115年11月1日才滿足離開職場期間為3個月以上的規定。</p>
48.	可否同時請領婦女自主訓練獎勵及五五就業獎勵？(1130320 新增題答)	領取婦女自主訓練獎勵，與五五就業獎勵成就要件不同，且自主訓練獎勵與就業獎勵性質不同，如民眾已領取自主訓練獎勵，後續如符合五五就業獎勵資格，仍得依規定參加及領取獎勵。
49.	可否同時請領跨域就業津貼及五五就業獎勵？(1130320 新增題答)	跨域就業津貼與五五就業獎勵非相同性質獎勵或津貼，故同時符合者，得分別請領跨域就業津貼及五五就業獎勵。
50.	「職場學習及再適應計畫」是否與五五就業獎勵為性質相同之補助、津貼或獎勵？(1130320 新增題答)	職場學習及再適應計畫係提供失業者職場實習機會協助適應職場，與五五就業獎勵非屬性質相同之補助、津貼或獎勵。

編號	問題	說明
51.	是否可比照婦女再就業計畫搭配職場學習計畫，即職場學習結束後接續五五就業獎勵措施嗎？(1130503新增題答)	考量就業促進工具運用之彈性與整合搭配，求職者若同時符合職場學習計畫及五五就業獎勵規定資格，公立就業服務機構得於職學計畫結束後，同時運用五五就業獎勵措施予以協助就業。惟就服人員應於推介之時，整體評估求職者就業能力與意願、雇主意願等情形後，審酌各項就業促進工具之目的與適用時機，評估確有就業促進工具合併使用之必要性後，於推介媒合職學計畫時，即開立五五就業推介卡以符工具運用之有效性及合理性。(本署103年10月15日發就字第1030078765 號函意旨參照)
52.	民眾可否同時申請輔導會「促進退除役官兵穩定就業方案」及五五就業獎勵(1130419新增題答，配合115年要點修正補充說明)	<p>一、查促進退除役官兵穩定就業方案之推介就業穩定津貼規定應由國軍退除役官兵輔導委員會及所屬榮民服務處及職訓中心推介就業，均非本要點所稱經公立就業服務機構諮詢推介開卡就業，自不具五五就業獎勵資格，而無法同時請領。</p> <p>二、另「促進退除役官兵穩定就業方案」津貼屬於本要點第13點第1項第6款所稱「性質相同之補助、津貼或獎勵」，如本要點勞工受僱於同一雇主且同時符合請領條件，僅得擇一申請，不得重複領取。</p>
53.	請領就業獎勵民眾，因被列入警示戶等個人因素，金融帳戶遭到凍結致無法以匯款方式核發津貼民眾遭凍結之處理方式(原1130730五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說	如因故無法匯款，得改以開立支票或匯票方式核發就業獎勵。又因以匯款或匯票方式核發獎勵金所生相關匯費，請依相關預算編列或調整支應。(本署110年1月14日發就字第1093501622號函意旨參照)

編號	問題	說明
	明就業獎勵疑義第5題)	
54.	經五五就業推介卡推介上工，惟受僱期間成為其他單位負責人，且投保仍在原推介受雇之公司任職，得否申請就業獎勵。(1150300 新增題答)	經如推介上工時確實未具雇主身分，加保上工後為其他事業單位負責人，倘符合本要點規定，仍得向公立就業服務機構申請核發就業獎勵。(本署114年2月20日發就字第1140303825號函意旨參照)
55.	經五五就業推介卡推介上工，於受僱期間因長照機構歇業轉換雇主，是否影響五五就業獎勵請領資格(1150300 新增題答)	請依個案狀況，釐清如符合以下情形，且民眾持續受僱從事工作，倘符合五五就業獎勵實施要點規定，仍得向公立就業服務機構申請核發就業獎勵： 一、資產、設備、營業等移轉（或讓與）之動作。 二、受僱勞工之工作年資，由新雇主繼續予以承認。 (本署110年5月4日發就字第1103500546號函意旨參照)
56.	「五五就業獎勵」相關表件及資料可以在哪查詢或下載？	相關資訊及規定可至本署「45+就業資源網」-最新消息或找補助 - 我是勞工（網址： <a href="https://45plus.wda.gov.tw">https://45plus.wda.gov.tw</a> ）查詢。
57.	「職場支持輔導費」是發給勞工還是雇主？	職場支持輔導費是為了鼓勵雇主提供友善措施給所僱用的本要點勞工，補助其所衍生的行政成本，故以雇主為核發對象。
58.	雇主如何申請「職場支持輔導費」補助？	應檢附職場支持輔導計畫書向公立就業服務機構提出，且符合相關規定者，即可申請職場支持輔導費。

編號	問題	說明
59.	若確定僱用公立就業服務機構推介之本要點勞工時，可否於僱用後檢附職場支持輔導計畫書向公立就業服務機構提出申請(1130320 新增題答)	最遲應於本要點勞工上工前，檢具職場支持輔導計畫提出申請，惟計畫實際核定情形，以公立就業服務機構認定為準。
60.	職場支持輔導計畫書是否需附友善協助方案的說明？說明可否後補？(1130503 新增題答)	如公立就業服務機構因審核職場支持輔導計畫書需要，請雇主檢附友善協助方案的說明並無不可，其繳交期限得依公立就業服務機構實際所需期限辦理。
61.	113/2/1~113/2/16 推介上工者，是否能因要點追溯至113/2/1生效，可補申請職場支持輔導費？(1130419 新增題答)	雇主僱用113/2/1-113/2/17推介上工之本要點勞工雖符合補助資格，惟因職場支持輔導費，採事前申請核可制，且最遲應於本要點勞工上工前提出申請，實務上恐難回溯認定或查核友善措施提供情形，爰無法補申請。
62.	雇主檢附職場支持輔導計畫書是向開立推介本要點勞工之公立就服據點申請嗎？還是任一公立就服據點即可提出申請呢？	由公司登記地之所轄公立就業服務機構受理申請。

編號	問題	說明
	(1130320 新增題答)	
63.	<p>職場支持輔導費計畫分工原則?(1130320 新增題答; 1130419 增加查核分工原則)</p>	<p>[計畫書受理單位認定原則] 由雇主登記地所轄之公立就業服務機構受理審查。 [輔導費核銷受理單位認定原則] 依要點第 17 點由原推介單位受理核銷事宜。 [查核單位認定原則] 考量就近查核便利性，以工作所在地所轄之公立就業服務機構辦理查核，如為跨轄區推介就業，原推介單位應主動協請工作所在地所轄之公立就業服務機構協助辦理查核事宜。</p> <p>計畫書受理單位認定舉例如下</p> <p>情況1：公司勞工工作地遍布全國，僅登記設立一公司，登記於宜蘭，則由北分署受理計畫申請。</p> <p>情況2：公司勞工工作地遍布全國，總公司登記於宜蘭，另成立台中分公司，惟勞工統一投保於總公司，則仍由北分署受理計畫申請。</p> <p>情況3：公司勞工工作地遍布全國，總公司登記於宜蘭，另成立台中分公司，勞工分別投保於總公司、台中分公司，則總公司之輔導計畫由北分署受理申請，並依總公司第1次申請最近1個月投保人數，做為核定依據受理申請，台中分公司之輔導計畫由臺中市就業服務處受理申請，並依台中分公司第1次申請最近1個月投保人數，做為核定依據。</p>
64.	<p>考量公立就業服務機構審查職場支持輔導相關作業時間及核定程序，恐不及雇主用人期程，</p>	<p>一、考量公立就業服務機構審查及核定作業需時，尚屬不可歸責於雇主之事由，爰經公立就業服務機構審查符合規定者，得追溯自計畫書送達日生效。</p> <p>二、另公立就業服務機構宜主動與雇主說明及釐清友善方案執行期程，以避免發生雇主於計畫書審核期</p>

編號	問題	說明								
	建請統一明定核定日期?(1130320 新增題答)	<p>間，未提供友善協助方案，申請補助費用時，卻又欲請領審核期間補助費之情事。</p> <p>舉例如下            雇主於3月1日完成職場支持輔導計畫書，申請計畫書於3月5日送達就業中心，如於3月12日完成審查通過，則最早計畫生效日可自3月5日生效。</p>								
65.	是否可以請發核定函的分署，同步知會該廠商其他工作地的所屬分署，以便確認該廠商核定狀況。(1130503 新增題答)	<p>職場支持輔導計畫書之受理單位，如核發核定函時，已知該雇主規劃職場支持輔導計畫書適用轄區外之職缺時，宜副知該職缺所在轄區之公立就業服務機構，以利瞭解轄區內廠商(雇主)核定狀況。</p>								
66.	申請「職場支持輔導費」限制及條件為何?(配合115年要點修正更新題答)	<p>僱用公立就業服務機構推介之本要點勞工，並符合下列各款規定者，得申請職場支持輔導費：</p> <p>一、與該勞工成立不定期之勞動契約。</p> <p>二、該勞工每月工資達下列基準：</p> <p>(一)全時工作者，每月工資不低於每月最低工資數額。</p> <p>(二)部分工時工作者，每月工資不低於下表。</p> <table border="1" data-bbox="687 1563 1474 1697"> <tr> <td>年齡</td> <td>45~54 歲</td> <td>55~64 歲</td> <td>65 歲以上</td> </tr> <tr> <td>工資</td> <td>不低於每月最低工資 1/2</td> <td>不低於每月最低工資 1/3</td> <td>不低於每月最低工資 1/4</td> </tr> </table> <p>三、提供本要點勞工下列之一之友善協助方案：</p> <p>(一)專屬教育訓練教材。</p> <p>(二)彈性調整工作時間。</p> <p>(三)家庭照顧協助措施或補助。</p> <p>(四)每月至少2次心理諮詢或關懷措施。</p>	年齡	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	工資	不低於每月最低工資 1/2	不低於每月最低工資 1/3	不低於每月最低工資 1/4
年齡	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上							
工資	不低於每月最低工資 1/2	不低於每月最低工資 1/3	不低於每月最低工資 1/4							

編號	問題	說明
		<p>(五)其他經執行單位認定之友善協助方案。</p> <p>四、依法為其投保勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險。</p>
67.	<p>雇主可以提供那些友善協助方案？(1130419 新增題答)</p>	<p>參考近年「促進中高齡者及高齡者就業績優獎」得獎單位，歸納出下列幾種友善協助措施：</p> <p>一、專屬教育訓練教材：如針對本要點勞工特性提供差異化訓練、辦理專屬本要點勞工教育訓練或指派專人輔導。</p> <p>二、彈性調整工作時間：本要點勞工往往為三明治族群，需要同時照顧年邁父母以及尚未完全經濟獨立的子女，為兼顧其工作與家庭平衡，依其需求調整工作時間、縮短工作時間或彈性調整工時排班，或因體力考量，減少每班別工作時間、增加班別選擇，如由原本3個班別增加至5個班別。</p> <p>三、家庭照顧協助措施或補助：優於法令提供家庭照顧假，如小一新生假、侍親假、提供臨時家庭看護補助等。</p> <p>四、每月至少2次心理諮詢或關懷措施：如定期提供一對一心理諮詢或關懷服務、成立新進中高齡及高齡勞工關懷群組、健康促進小組。</p> <p>五、其他經公立就業服務機認定之友善協助方案：如辦理中高齡者及高齡者健康促進課程、社團或活動。</p>
68.	<p>如廠商提供友善協助方案為彈性調整工作時間，其職缺刊登的工作時間是調整前還是調整後？(1130503 新增題答)</p>	<p>應視該項措施調整方式內容而定，舉例而言，如雇主係依個別勞工需求調整工作時間、縮短工作時間或彈性調整工時排班，因該勞工尚未媒合就業，無法得知其實際需求，故刊登職缺時自然僅能刊登調整前之工作時間；又雇主如係統一針對本要點勞工減少每班別工作時間或增加班別選擇，刊登調整後之工作時間並無不可，惟此類情形因無法於求才登記表及回復卡確認彈性調整工作</p>

編號	問題	說明
		時間方式，建請雇主得於申請職場支持輔導計畫費時，補充說明以利辦理核銷審核事宜。
69.	雇主提供本要點勞工之友善協助措施是否排除法規規定雇主須辦理事項，例如：性別平等工作法第19條規定的家庭照顧假？(1130503 新增題答)	是，屬雇主法定責任及政府機關已補助項目，均非本要點職場支持輔導費補助項目。
70.	雇主所提供友善協助方案，本要點勞工未必用得到是否仍可以補助？(1130419 新增題答，配合115年要點修正補充說明)	除「每月至少2次心理諮詢或關懷措施」，已定有最低辦理頻率，須符合本要點規定始具補助資格外，餘方案應視該方案於公司內部是否有明確規章，且有確實執行，如公司確有執行之實例，倘若本要點勞工尚無需求而未使用，該公司仍具補助資格，如雇主提供小一新生假，勞工因子女尚未入學而未申請，但公司已有其他同仁請假之事實，即視為該方案已落實執行。
71.	「職場支持輔導費」之補助標準為何？	一、以雇主僱用公立就業服務機構推介年資未滿1年之本要點勞工人數計算，每連續僱用滿30日，並提供友善協助方案，每人補助雇主3千元，未滿30日部分不予補助。 二、同一雇主每年最高核發30萬元。
72.	「職場支持輔導費」提出申請一定要於僱用每滿90日之次日起90日內申	依要點第17點於僱用每滿90日之次日起90日內申請。

編號	問題	說明
	請？還是可以連續僱用滿30日後逐月提出申請呢？(1130320 新增題答)	
73.	連續僱用滿30日後，未滿90日是否得申請職場支持輔導費補助(1130503 新增題答)	本要點第17點僅係規範雇主職場支持輔導費之申請時間，倘若本要點勞工因故於受僱滿30日離職，雇主已依計畫規定提供友善協助措施，仍得依本要點規定檢附相關文件，向原推介之公立就業服務機構申請職場支持輔導費補助。
74.	「職場支持輔導費」同一雇主每年最高核發30萬元所指為何？(1130320 新增題答)	指同一雇主聘僱多名本要點勞工並提供友善協助措施，其職場支持輔導費補助額度上限，同一年度1月1日至12月31日，最高補助上限為30萬元。
75.	請領「職場支持輔導費」應準備哪些文件？	<p>一、職場支持輔導費申請書及領取收據。</p> <p>二、僱用名冊、工資清冊及出勤紀錄。</p> <p>三、僱用勞工之勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險加保申報表或其他足資證明投保之文件。</p> <p>四、提供友善協助方案之佐證資料。</p> <p>五、職場支持輔導計畫書之核定函。</p> <p>六、其他經勞動力發展署規定之文件。</p>
76.	雇主提供友善協助方案之佐證資料認定標準(1130503 新增題答)	<p>雇主請領職場支持輔導費，應檢附「友善協助方案之佐證資料」，係指可茲以確認雇主已依職場支持輔導計畫(含補充說明內容)提供友善協助措施予所僱本要點勞工之相關證明文件，可檢附佐證資料舉例如下：</p> <p>一、專屬教育訓練教材：</p> <p>(一)教育訓練教材(僅提供教材)：檢附教材，並視審核需求提供其教材與一般教材不同之說明。</p>

編號	問題	說明
		<p>(二)差異化訓練及專屬教育訓練(提供教材及講授)：可檢附教材、上課照片或簽到紀錄，並視審核需求提供其訓練與一般教育訓練不同之說明。</p> <p>(三)指派專人輔導：相關輔導紀錄。</p> <p>二、彈性調整工作時間：</p> <p>(一)調整前資料：如求才登記表、足以識別調整前工時或排班別時段之工作規則等佐證資料。</p> <p>(二)調整後資料：如回復卡、出勤紀錄、足以識別調整後工時或增加排班別時段之工作規則等佐證資料。</p> <p>(三)視審核需求提供工時調整前後差異之說明。</p> <p>三、家庭照顧協助措施或補助：相關措施或補助之規章或辦法，如請假規則或臨時家庭看護補助辦法等文件，且已有執行之實例。</p> <p>四、每月至少2次心理諮詢或關懷措施：諮詢或關懷紀錄。</p> <p>五、其他經公立就業服務機認定之友善協助方案：依各公立就業服務機審核所需資料辦理。</p>

編號	問題	說明
77.	同一份友善協助措施證明是否可以用於每一期核銷?如雇主只有勞工在到職時辦理專屬教育訓練，是否可以用該份證明申請後續該名勞工所有職場支持輔導費核銷?(1130503 新增題答，配合115年要點修正更新題答)	視雇主提供友善協助措施類型而定，說明如下： 一、如友善協助措施為連續性措施(如優於法令提供不扣薪事假)且未變更，後續申請得免重複提供佐證資料。 二、如非為連續性措施，雇主以同一份友善協助措施證明，多次核銷同一名勞工職場支持輔導費實屬不合理之情形，且原則上雇主所提供之友善協助措施佐證資料，因與核銷區間具有一定關聯性，如該核銷區間提供專屬教育訓練(含提供教材、辦理複訓、分階段訓練或專人輔導等)、提供彈性調整工作時間、家庭照顧協助措施或補助、心理諮詢或關懷措施等。
78.	核銷時雇主所提供友善協助方案可否與所核定計畫書不同?(原 1130730 五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說明職場支持輔導費疑義第1題)	雇主應依所核定之職場支持輔導計畫書，提供本要點勞工友善協助方案，倘若因故雇主有變更計畫需求，應先向原核定單位完成變更計畫核定後，再據以執行，而非逕自變更所提供之友善協助方案。
79.	如果雇主本來對所有員工皆有提供彈班措施，是否也可以申請補助嗎?(原1130730五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說明職場支持輔導	本要點並未規定所提出之友善方案須為新訂方案，如雇主爰已自行規劃推動友善協助措施，仍可依本要點規定申請補助，惟可補助對象僅限於計畫書生效日之後，經公立就業服務機構推介之本要點勞工。

編號	問題	說明
	費疑義第2題)	
80.	銀髮據點受勞發署補助，若據點勞務承攬之廠商僱用經就業中心推介就業之本要點勞工，可否申請職場支持輔導補助？(原1130730五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說明職場支持輔導費疑義第3題)	本要點第3點所稱之雇主，均可依本要點規定申請，惟所提供友善措施如屬雇主法定責任及政府機關已補助項目，均非本要點職場支持輔導費補助項目。
81.	公司因內部行政管理問題，無法於每次請領「職場支持輔導費」之申請書及領據均加蓋公司大小章，爰規劃於第1次申請時，提供印有公司大小章之「印鑑說明書」正本聲明該事業單位授權其他印鑑(如00公司保險專用章)其效力等同於公司大小章，後續申請書及領據均以授權之其他印鑑	為確認公司意思之表示，原則上職場支持輔導費申請書及領據應加蓋公司大小章，惟公司因故無法於相關文件加蓋公司大小章，如已提供加蓋公司大小章聲明授權其他印鑑(如00公司保險專用章)，其效力該公司承認等同於公司大小章，又後續加蓋其他印鑑之文件，亦能確定內容均為該公司之意思表示，並無不可。

編號	問題	說明
	用印，並檢附印有公司大小章之「印鑑說明書」影本加蓋與正本相符，是否可行?(臺中市政府；1130419 新增題答)	
82.	申請「職場支持輔導費」之補助人數是否有限制?	<p>一、以第1次申請日前最近1個月勞工保險投保人數之30%為限，不足1人者以1人計。</p> <p>二、勞工數為10人以下者，最多補助3人。</p>
83.	每一雇主申請職場支持輔導費之補助人數，以其第1次申請日前最近1個月勞工保險投保人數之30%為限，是指本國勞工加外籍移工人數或是僅計算本國勞工人數?(1130503 新增題答)	<p>職場支持輔導費之補助人數，依本要點第18點第2項規定係以第1次申請日前最近1個月勞工保險投保人數之30%為限，故該雇主之勞工保險投保人數均應納入計算，並無因國籍不同而有排除不予計算之規定。</p>

編號	問題	說明
84.	<p>職場支持輔導費之補助是否有遞補機制嗎？例如勞工上工未滿30天就離職仍算1人，還是等離職後可再遞補1人無須重新提出計畫書？(1130503新增題答)</p>	<p>一、職場支持輔導係為鼓勵雇主提供友善協助措施營造友善職場，又為鼓勵雇主規劃確可協助穩定就業之適切友善協助措施，本要點並未設計遞補機制。</p> <p>二、另職場支持輔導費實際補助人數係依雇主已提出申請補助費用人數計算，非以僱用本要點勞工人數計算，且職場輔導計畫書並未規定雇主應提供所輔導之本要點勞工資料，爰本要點勞工離職自無須重新提出計畫書，併予說明。</p> <p>舉例如下</p> <p>雇主 A 經就業中心核定職場支持輔導計畫書於4月20日生效，並核定補助輔導10名本要點勞工，後續經 OO 就業中心推介，於5月1日計有7名本要點勞工上工，惟因故(離職或其他原因) 雇主 A 於申請補助期限內，僅提出6名勞工輔導費補助申請，則雇主 A 後續賸餘可補助輔導人數為4名。</p>
85.	<p>請領「職場支持輔導費」是否可以同時請領其他補助、津貼或獎勵？</p>	<p>同一雇主僱用同一本要點勞工，申請職場支持輔導費，與下列補助、津貼或獎勵，應擇一適用，不得重複：</p> <p>一、婦女再就業獎勵實施要點之雇主工時調整獎勵。</p> <p>二、政府機關所定其他性質相同之補助、津貼或獎勵。</p>
86.	<p>雇主僱用同一本要點勞工可否同時請領「職場支持輔導費」及僱用獎助？</p>	<p>職場支持輔導費是為了鼓勵雇主提供友善措施給所僱用的本要點勞工，補助其所衍生的行政成本，與僱用獎助措施鼓勵雇主僱用失業勞工意旨不同，爰雇主僱用同一本要點勞工，如同時符合僱用獎助津貼相關規定，兩者可同時請領。</p>

編號	問題	說明
87.	所有僱用獎勵(中高齡、二度就業婦女、身心障礙)與職場支持輔導都可以同時申請嗎?(1130419 新增題答)	職場支持輔導費之受益對象應為本要點勞工，如僱主僱用公立就業服務機構推介之本要點勞工，並符合僱用獎勵及職場支持輔導費相關規定，自得同時申請。若僱用對象未具本要點勞工身分，則無法同時請領。
88.	「職場支持輔導費」相關表件及資料可以在哪查詢或下載?	相關資訊及規定可至本署「45+就業資源網」-最新消息或找補助 - 我是雇主 (網址： <a href="https://45plus.wda.gov.tw">https://45plus.wda.gov.tw</a> )查詢。
89.	如任職與原推介開卡之公司不同，如何確認?(1130419 新增題答，配合115年要點修正補充說明)	<p>因要點規定須依法投保始具獎補助資格，爰此原則上以勞工的投保單位作為認定標準。</p> <p>舉例如下</p> <p>情況1：公立就業服務機構推介勞工至A公司就業，因公司行政管理緣故，錄取後受僱於A公司之分公司B，並投保於分公司B，經推介單位認定為媒合成功，具獎勵或補助資格。</p> <p>情況2：公立就業服務機構推介勞工至A公司就業，因故投保於非為A公司之總公司或分公司，認定為未媒合成功，而無獎勵或補助資格。</p>
90.	如實際領取工資低於回復卡上所填金額，是否會影響請領獎補助資格?(1130419 新增題答)	依勞動基準法第21條第1項規定「工資由勞雇雙方議定」，如勞雇雙方實際約定工資與回復卡上所填金額不符，但未低於要點第9點或第16點所定工資基準，且未有要點第26點不予發給之情形，原則上不影響獎補助資格，惟如勞雇雙方對約定工資有勞資爭議時，可協助轉介法律諮詢或申請勞動檢查。

編號	問題	說明
91.	配合機關電子化政策，如勞工或雇主已提供簽名用印之申請書電子檔，可否請申請人免另行郵寄申請書正本。 (1130419 新增題答)	如申請人已提供簽名用印之申請書電子檔，且可確認其真實性，免請申請人另行提供申請書文件正本並無不可，惟各單位如另有相關規定，則依其規定辦理。
92.	查核計畫所稱勞動條件是查核指？ (原1130730五五就業促進措施教育訓練課程學員提問與說明查核計畫疑義第1題)	該計畫所稱勞動條件查核係指雇主已實質進用該名勞工，且工資、工時等勞動條件均符合本要點規定。