

## 促進退除役官兵穩定就業津貼發給辦法

條	文	說	明
第一條	本辦法依國軍退除役官兵輔導條例（以下簡稱本條例）第五條之一第二項規定訂定之。	本辦法訂定依據。	
第二條	本辦法適用對象為本條例第二條所定退除役官兵。	本辦法適用對象。	
第三條	退除役官兵參加職業訓練結訓後自行就業或經推介就業，或未參加職業訓練經推介就業，符合本辦法規定者，得申請下列項目之穩定就業津貼（以下合稱津貼）： 一、職業訓練訓後之穩定就業津貼（以下簡稱訓後就業津貼）。 二、推介就業之穩定就業津貼（以下簡稱推介就業津貼）。	本辦法穩定就業津貼之項目。	
第四條	津貼之發給金額如下： 一、訓後就業津貼： （一）第一類退除役官兵：第一個月至第六個月，每月新臺幣一萬二千元；第七個月至第十二個月，每月新臺幣八千元。 （二）第二類退除役官兵：第一個月至第六個月，每月新臺幣六千元；第七個月至第十二個月，每月新臺幣四千元。 二、推介就業津貼： （一）第一類退除役官兵：每月新臺幣八千元。 （二）第二類退除役官兵：每月新臺幣四千元。 前項津貼合計最多發給十二個月。	一、本辦法津貼之發給金額。 二、為鼓勵退除役官兵參加職業訓練，提升就業競爭力，訂定訓後就業津貼金額高於推介就業津貼，藉以增加退除役官兵參加職業訓練之誘因。又考量退除役官兵服役年資、對保家衛國之貢獻度及就業難易程度，第一類退除役官兵服役年資較長，退伍後就業競爭力相對弱勢，爰提供較高之津貼金額。 三、另參考勞動部及韓國促進就業相關津貼設計，規定本津貼之發給期間及訓後就業津貼發放之方式。訓後就業多屬初次踏入不同領域職場，考量其實務待遇與適應難度情形，及鼓勵退除役官兵參加職業訓練增進就業技能，減少尚未適應職場即離職之情形，給予訓後就業者第一個月至第六個月津貼較高額津貼額度，以協助其穩定就業，俟其適應民間職場後，第七個月至第十二個月仍發給津貼，維持與推介就業津貼相同津貼額度，以增加其穩定就	

	<p>業之誘因。</p> <p>四、依本辦法所發給津貼，無論是申領單一項目或先後申領不同項目津貼，均應合併計算，每人以申領十二個月份數為限。</p>
<p>第五條 第二類退除役官兵逾本條例施行細則第二條之二所定輔導期限之就業期間，不予發給津貼；其輔導期限內未足月之就業期間，依日數按比率計算發給之數額。</p>	<p>因本條例實施分類分級輔導措施，本條例施行細則第二條之二訂有第二類退除役官兵輔導期限，第二類退除役官兵於同一機構連續就業，符合本辦法得申請津貼之條件，如因輔導期限屆滿致其自就業日起至輔導期限屆滿時未足月之就業期間不計發津貼，將使其權益受損，爰明定輔導期限屆滿當月未足月之就業期間，按比率計發津貼。</p>
<p>第六條 退除役官兵參加職業訓練時未就業，且符合下列各款條件者，得申請訓後就業津貼：</p> <p>一、參加下列職業訓練之一，並取得結訓證明：</p> <p>(一)國軍退除役官兵輔導委員會退除役官兵職業訓練中心(以下簡稱職訓中心)所辦全日制職業訓練班隊。</p> <p>(二)國軍退除役官兵輔導委員會(以下簡稱輔導會)依國軍退除役官兵參加職業訓練補助辦法公告之機關(構)辦理職業訓練班，且為全日制職業訓練班隊。</p> <p>(三)依國軍屆退官兵就業輔導措施實施要點辦理之全日制職業訓練班隊。</p> <p>(四)輔導會所屬農場辦理之農業專業訓練班。</p> <p>二、於職業訓練結訓日之次日起算六個月內就業，且於同一就業機構連續就業滿三個月；從事農業者，於結訓日之次日起算十二個月內就業，且連續就業滿三個月。</p> <p>前項第一款所定全日制職業訓練，應符合下列各款條件：</p> <p>一、訓練期間一個月以上。</p> <p>二、每星期訓練四日以上。</p>	<p>一、申請訓後就業津貼之條件。</p> <p>二、為使資源有效運用，申請人須處於未就業狀態，爰於第一項序文規範參加職業訓練時未就業。</p> <p>三、為使職業訓練班隊達到增進就業技能之目的，參考勞動部就業促進津貼實施辦法第十八條規定，於第一項第一款訂定須參加全日制職業訓練。又為輔導退除役官兵從事農業，培養具基礎農作能力，於第一項第一款第四目納入輔導會所屬農場辦理農業專業訓練班之態樣，完訓人員取得證明，且符合申請條件者可領取訓後就業津貼。</p> <p>四、考量退除役官兵於職場多屬中高齡，求職不易，待業時間較長，為使退除役官兵有足夠時間謀職並穩定就業，爰於第一項第二款訂定完成職業訓練課程次日起算六個月內就業之期限。又衡量實際從事農業工作，自尋找適宜之農地起至向農會申請參加農民健康保險之作業時程，平均超過五個月，爰明定從事農業者須於結訓次日起算十二個月內就業，且連</p>

<p>三、每日日間訓練四小時以上。</p> <p>四、每月總訓練時數一百小時以上。</p> <p>第一項第二款所定就業，包括受僱、自營作業、專門職業及技術人員執行業務或從事農業等情形，均應依規定參加職業相關保險；自營作業者須完成公司、有限合夥或商業登記；專門職業及技術人員應加入相關公會。</p>	<p>續就業滿三個月。</p> <p>五、參考勞動部就業促進津貼實施辦法第十八條規定，於第二項明定全日制職業訓練之條件。</p> <p>六、因應就業型態已不再侷限於傳統僱傭關係，考量國軍官兵退役後選擇成為自營作業者（例如：Youtuber、水電工）、專門職業及技術人員或從事農業，就業初期仍有適應問題，爰本於平等原則，將前揭人員納入訓後就業津貼發放對象，以協助渠等退役後穩定就業。</p> <p>七、承上，本辦法納入訓後成為自營作業者、專門職業及技術人員及從事農業者為訓後就業津貼適用範圍。又兼顧其就業事實，爰於第三項規範各種就業態樣須完成相關投保及登記，專門職業及技術人員應加入相關公會。</p> <p>八、本辦法所定從事農業，應依規定投保農民健康保險或農民職業災害保險。鑑於「從事農業工作農民申請參加農民健康保險認定標準及資格審查辦法」、「農民職業災害保險試辦辦法」，就農民申請參加農民健康保險及農民職業災害保險之資格條件，已有相關明文規範及審查機制，爰此，依規定投保農民健康保險或農民職業災害保險者，足認其從農事實。</p>
<p>第七條 退除役官兵未就業，經輔導會所屬榮民服務處(以下簡稱榮服處)或職訓中心開立介紹卡推介就業後，於同一就業機構連續就業滿三個月者，得申請推介就業津貼。</p> <p>前項申請人實際就業機構及投保單位應與介紹卡所載推介就業機構一致。但經證明不可歸責於申請人者，不在此限。</p>	<p>一、申請推介就業津貼之條件。</p> <p>二、為使資源有效運用，申請人須未就業。又為有效維護退除役官兵請領權益，榮服處或職訓中心推介職缺前，應先行審核該職缺之僱傭關係、勞動條件、工作內容等，並詳細說明依本辦法申請推介就業津貼之相關注意事項（如：須於同一就業機構連續就業不中斷、穩定就業期間之計算、不可同時接受輔導會其他安置等規</p>

	<p>定)，爰於第一項規範退除役官兵求職時，須先至榮服處或職訓中心開立介紹卡。</p> <p>三、退除役官兵經推介就業，其實際就業機構及投保單位應與榮服處或職訓中心推介之就業機構一致，始符合第一項規定在同一就業機構連續就業之條件，爰於第二項本文訂明。惟申請人經職訓中心或榮服處推介就業，因就業機構營業需求或其他原因，於申請人就業之初，即被就業機構將渠等派至其他關係企業就業，且將勞保投於該公司，造成實際就業機構與介紹卡所載之就業機構不一致；或申請人實際就業於介紹卡所載就業機構，惟就業機構於申請人就業之初即將其投保至其他關係企業，造成投保就業機構與介紹卡所載之就業機構不一致。前揭情形，不宜由申請人承擔因此所生之不利益，故於但書規範排除。</p>
<p>第八條 申請人就業期間，同時符合前二條之申請條件，僅得擇一申請。</p>	<p>因申請人之穩定就業情形，有可能同時符合二項津貼申請條件，為利國家資源充分發揮效益，並避免重複配置，爰明定申請人如符合二項津貼之申請條件，僅能申請其一，不能同時申領。</p>
<p>第九條 符合第六條或第七條申請條件者，得於連續就業每滿三個月之次日起算，申請前三個月就業期間之津貼；連續就業每滿三個月後，再連續就業一個月以上未滿三個月而離職者，得申請離職前足月之津貼。</p> <p>前項各次申請，得合併提出；除本辦法另有規定外，至遲應於就業滿十二個月或就業三個月以上未滿十二個月而離職之次日起算二個月內提出申請。</p> <p>曾申領本辦法津貼，離職後再就業者，不得再申請相同項目之津貼。但屬就業保險法第十一條第三項所定非自</p>	<p>一、津貼申請方式。</p> <p>二、第一項規範退除役官兵連續就業每滿三個月，得申請前三個月之津貼。如領取前三個月津貼後，再連續就業滿一個月以上，未滿三個月因故離職者，得申請離職前足月之津貼。</p> <p>三、為便利申請人申領與兼顧行政作業，爰於第二項前段明定各次申請得合併提出；且考量第十一條對留職停薪後回職復薪者之申請期限另作規定，於第二項後段規範最後一次申請之期限，並訂定除外規定。</p>

<p>願離職者，自離職日起算二個月內再就業，且於再就業之同一機構，連續就業滿三個月，得依第一項規定申請發給相同項目剩餘月份數之津貼。</p>	<p>四、考量本辦法之目的，在於促使退除役官兵在同一就業機構持續就業，爰此，離職後不得再申請相同項目之津貼，僅得於符合另一項目津貼之申請條件時，得再提出申請（例如：原申請推介就業津貼者，於離職後不得再申請推介就業津貼）。惟離職屬就業保險法第十一條第三項規定之非自願離職時，因不可歸責於當事人，爰訂定例外規定，須自離職日起算二個月內再就業；另因本辦法規定於同一就業機構連續就業滿三個月，方可領取津貼，故屬非自願離職而於二個月內再業者，於再就業之同一機構仍須連續就業滿三個月以上，始得依第一項規定申請相同項目之剩餘月份數津貼。</p>
<p>第十條 本辦法所定就業期間之起算日期，為退除役官兵依規定參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險、農民健康保險或農民職業災害保險等職業相關保險之生效日；未參加者，推定為未就業。</p> <p>本辦法所定同一就業機構及連續就業，以申請人參加前項所列職業相關保險之投保單位及保險存續期間認定之。但以其他機構、職業工會為投保單位加保或保險中斷事由，不可歸責於申請人者，不在此限。</p> <p>前項所定連續就業，受僱者每月領取薪資應達最低工資。但依勞動基準法相關規定請假或因天災、其他不可歸責於受僱者之事由，致每月領取薪資未達最低工資者，不在此限。</p> <p>申請人就前二項但書規定之情形，應檢具證明文件，由榮服處查核認定之。</p>	<p>一、為利認定退除役官兵就業期間之起算日期及就業狀態，於第一項規範認定方式。</p> <p>二、為明確同一就業機構及連續就業之認定方式，爰於第二項訂明申領津貼以申請人參加前項所列職業相關保險之投保單位及保險存續期間，作為同一就業機構及連續就業之認定方式。</p> <p>三、輔導會試辦之促進退除役官兵穩定就業方案，參考鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點第四點第一項第二款規定，規範申請人就業期間，須平均每週工作時間達三十五小時以上，始屬連續就業。惟前揭作業要點規定，主要目的係為協助特定行業紓緩人力短缺問題，與本辦法促進退除役官兵穩定就業之目的不同，故本辦法不再規範申請人為受僱者每週最低工時，改以申請人持續投保勞工保險、就業保險或職業災害保險，且每月所</p>

	<p>領薪資達最低工資以上，認定連續就業。</p> <p>四、考量勞工依勞動基準法請假屬勞工法定之權利，故本辦法認定勞工依規定請假仍為持續就業。復依勞工請假規則第六條：「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」，勞動基準法第五十九條第二款本文規定：「勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。」。是以，勞工依法請公傷病假期間所領的是「原有工資之補償」，不列入薪資範疇，將致其每月所領薪資有未達最低工資之可能性，惟渠等確依勞動基準法請假，縱每月所領薪資未達最低工資，仍應發給津貼，爰於第三項但書規範排除受僱者依勞動基準法相關規定請假或因天災、其他不可歸責於受僱者之事由，致每月領取薪資未達最低工資者，以維護其權益。</p> <p>五、申請人不符合同一就業機構及連續就業之情形，如係有不可歸責於申請人之情形，得由申請人檢具證明文件，由榮服處查核認定之，以符實際。</p>
<p>第十一條 申請人為受僱者，其留職停薪期間，不計入就業期間；自留職停薪日起算二年內復職者，得依本辦法申請剩餘月份數之津貼。</p> <p>申請人留職停薪前未足月之就業期間，併計復職後之就業期間，合計達三十日者，作為復職後首月。</p> <p>第一項後段情形，申請人至遲應於留職停薪前與復職後就業期間合計滿十二個月，或就業期間合計三個月以上未滿十二個月間離職之次日起算二個月內提出申請。</p> <p>申請人自留職停薪日起算屆滿二年未復職者，視同自屆滿之日離職，且不得再申請津貼；留職停薪前依本辦法得</p>	<p>一、申請人留職停薪期間津貼申請之規定。</p> <p>二、申請人留職停薪未實際工作，且未領取薪資，不應發給津貼。惟留職停薪，屬勞工權益，故申請人復職後，仍可繼續領取剩餘月份數之津貼。</p> <p>三、留職停薪事由包括育嬰、普通或職業傷病，配合性別平等工作法規定育嬰留職停薪以二年為最長期限，故留職停薪最大期限訂為二年，申請人於留職停薪日起算二年內復職者，得依本辦法申請剩餘月份數之津貼。</p> <p>四、為便利認定申請人就業期間，爰於</p>

<p>申請之津貼，至遲應於留職停薪日起算二十六個月內提出。</p> <p>申請人為自營作業者、專門職業、技術人員或從事農業者，因育嬰、普通或職業傷病須停止工作，準用前四項規定。</p>	<p>第二項明定留職停薪前未足月之工作期間與復職後之工作期間，合併計算達三十日者，作為復職後首月。</p> <p>五、考量第一項規定留職停薪期間不納計就業期間，則留職停薪人員申請津貼之期限，應予特別規範，爰參酌第二項合併計算工作期間之方式，於第三項訂明留職停薪人員最後一次申請津貼之期限。</p> <p>六、考量留職停薪逾二年者，其復職後之工作期間已不得申請津貼，爰於第四項明文擬制視同離職，並明定其留職停薪前已符合本辦法第六條、第七條及第九條等規定得申請之津貼，最遲應於留職停薪日起算二十六個月內提出申請，以符實需。</p> <p>七、受僱者以外之就業者亦有因育嬰、普通傷病或職業傷病而須暫時停止工作之情形，爰於第五項規定準用前四項規定。</p>
<p>第十二條 申請津貼應檢附下列文件向榮服處提出：</p> <p>一、訓後就業津貼：</p> <p>(一)申請書。</p> <p>(二)職業訓練班隊之辦訓單位或輔導會所屬農場所開立結訓證明文件影本。</p> <p>(三)職業訓練班隊之辦訓單位所開立全日制班隊證明文件。但輔導會、勞動部或其所屬機構所開立結訓證明已註明全日制者，免附。</p> <p>(四)受僱者檢附薪資證明文件影本；自營作業者檢附公司、有限合夥或商業登記證明文件影本，及最近一期營業稅、所得稅完稅證明或其他足資證明持續營業之銷售額證明；專門職業及技術人員提供加入相關公會或執行業務證明。</p> <p>(五)查詢退除役官兵身分及勞工保</p>	<p>申請津貼應檢附文件及免附之情形。</p>

<p>險或其他保險資料同意書。</p> <p>(六)依第六條第一項第一款第三目申請者，應檢附屆退官兵薦訓證明文件影本。</p> <p>(七)其他經輔導會指定之文件。</p> <p>二、推介就業津貼：</p> <p>(一)申請書。</p> <p>(二)榮服處或職訓中心所開立推介就業介紹卡。</p> <p>(三)薪資證明文件影本。</p> <p>(四)查詢退除役官兵身分及勞工保險或其他保險資料同意書。</p> <p>(五)其他經輔導會指定之文件。</p> <p>申請人依第九條第一項規定再次申請相同項目之津貼者，除前項第一款第一目、第四目、第七目及第二款第一目、第三目、第五目所定文件仍應檢附外，其餘免附。</p>	
<p>第十三條 未依前條規定檢齊文件，其能補正者，由榮服處通知申請人於二十日內補正；不能補正或經通知補正而屆期未補正者，逕行駁回。津貼之申請經審查符合相關規定者，予以核發；不符相關規定者，予以駁回。</p>	<p>申請津貼之資料補正及審查程序。</p>
<p>第十四條 輔導會、榮服處為查核需要，得通知申請人提供申請津貼相關佐證資料，或派員實地訪查，申請人不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>前項相關資料，必要時，得洽請有關機關（構）、辦訓單位或就業機構提供。</p>	<p>一、申請津貼之查核作業。</p> <p>二、榮服處應依本辦法進行個案審查，且津貼核發後，輔導會均按月抽查津貼發放情形，必要時配合實地訪查進行案件之查核，故於本條規範輔導會及榮服處之查核權限。</p>
<p>第十五條 申請人有下列情形之一者，不予發給津貼：</p> <p>一、非本條例第二條所定退除役官兵。</p> <p>二、喪失或停止退除役官兵權益期間。</p> <p>三、第二類退除役官兵逾輔導期限。</p> <p>四、不符第六條或第七條申請條件。</p> <p>五、逾第九條第二項、第十一條第三項或第四項所定申請期限。</p> <p>六、曾申領本辦法津貼，離職後再就業，並申請相同項目之津貼。</p> <p>七、留職停薪後復職逾第十一條第一項所定期限。</p>	<p>一、不予核發津貼之各項情形，及誤領、溢領津貼之追繳程序。</p> <p>二、為避免求職者與就業機構協議先離職再就業，失去本辦法促進就業之政策目的美意，爰規範自同一就業機構或同一負責人之就業機構離職未滿一年再受僱，不得領取津貼之規定。但因職前訓練在性質上屬訓練之一部分，並非在公司指揮下執行勤務，未成立勞僱關係，另非自願離職屬不可歸責於當事人之因素，爰明定此二種</p>

<p>八、參加職業訓練或經推介後就業於政府機關（構）或公立學校，且參加公教人員保險。</p> <p>九、為就業機構雇主或負責人之配偶、直系血親或三親等內之旁系血親。</p> <p>十、於同一就業機構或同一負責人之就業機構離職未滿一年再受僱。但屬下列情形之一者，不在此限：</p> <p>（一）其離職為就業保險法第十一條第三項所定非自願離職。</p> <p>（二）就業前於就業機構或其附屬訓練機構進行職前訓練。</p> <p>十一、實際就業機構及投保單位不一致。但經證明不可歸責於申請人者，不在此限。</p> <p>十二、同一時期已受輔導會就業、就養或就學輔導安置。</p> <p>十三、重複申領或本辦法施行前曾領取輔導會促進退除役官兵穩定就業方案津貼。</p> <p>十四、已領取政府機關（構）其他促進就業或創業之相關補助或津貼。</p> <p>十五、規避、妨礙或拒絕輔導會或榮服處之查核。</p> <p>十六、以詐欺或其他不正當之方法申請，或申請資料有虛偽、隱匿等不實情事。</p> <p>有前項情形之一者，榮服處應撤銷原核發津貼之決定，已發給津貼者，並應以書面行政處分，令當事人於三十日內返還誤領、溢領之金額；屆期未返還者，依法移送行政執行。涉及刑責者，移送司法機關辦理。</p>	<p>情形為不得領取津貼之例外規定。</p> <p>三、自一百零七年七月一日起，輔導會即試辦促進穩定就業方案，基於資源不重複給與原則，爰於第一項第十三款規範，本辦法施行前已領取促進退除役官兵穩定就業方案之津貼者，不得再領取。</p> <p>四、配合國軍退除役官兵輔導條例施行細則第三條規定：「依本條例輔導之退除役官兵，除就醫外，合於就業、就養、就學之規定者，在同一時期以申請輔導安置一項為限。」，於第十二款訂明同一時期已受輔導會就業、就養或就學輔導安置，為不發給津貼之情形。該款所稱就業、就學輔導安置，例如：輔導會或所屬職訓機構之自辦訓練、委外訓練、產訓合作訓練，職業訓練補助及創業貸款利息補貼與就學補助、生活津貼、大專校院進修補助及就業考試進修補助等。</p> <p>五、落實經費覈實，核發津貼之榮服處發現申請人有第一項所定不予發給津貼之情形，應撤銷原核發津貼之決定，已發給津貼者，並應以書面行政處分令當事人於三十日內返還誤領、溢領之金額；屆期未返還者，依行政程序法第一百二十七條第四項規定辦理。另刑事訴訟法第二百四十一條規定：「公務員因執行職務知有犯罪嫌疑者，應為告發。」，第二項後段明定涉及刑責者，移送司法機關辦理，以遏止以詐欺或其他不正當方法申請津貼之情形。</p>
<p>第十六條 退除役官兵就業期間發生本條例第三十二條第一項所定停止權益情形，其津貼之計算，應扣除停止權益期間占就業期間比率之數額。</p>	<p>一、退除役官兵停止權益期間津貼之計算方式。</p> <p>二、為符合比例原則，津貼之計算，應按退除役官兵停止權益期間占就業期間之比率數額扣除。</p>

第十七條 本辦法自發布日施行。

本辦法施行日期。