

中高齡者及高齡者就業法草案總說明

在少子化及高齡化之人口結構發展下，我國十五歲至六十四歲工作年齡人口，於一百零四年達最高峰後，逐步下降，老年人口迅速增加，幼年人口下降，工作年齡人口明顯減少，且國人平均壽命長，勞動參與情形呈晚入早出、退休年齡早、中高齡者及高齡者勞動參與偏低等現象，活化中高齡者及高齡者勞動力成為未來之重要議題。為此，勞動部已將協助中高齡者及高齡者就業列為施政重點，並積極推動各項協助措施。

目前就業服務法第二十四條雖已將中高齡者列為特定服務對象，但多著重在失業後之協助措施，對於退休後重返職場或在職中高齡族群延後退休、持續工作之協助作法，分散於各相關法規或付之闕如，實有制定專責法律，統籌我國中高齡者及高齡者勞動人口之就業或聘僱事宜，以促進國家勞動力發展與再運用，因應臺灣人口逐漸老化之趨勢。

促進中高齡者及高齡者人力運用之因應對策，除建構友善職場環境，確保在職者穩定工作、鼓勵繼續僱用已達退休條件者、工作分享及世代合作外，亦對於失業者提供職涯輔導、就業諮詢、推介媒合等個別化就業服務，運用職務再設計及各項就業促進工具，強化中高齡者及高齡者勞動參與，兼顧勞工退休權益與勞動力運用，鼓勵退休者再就業，開發就業機會，以減緩工作年齡人口遞減導致勞動力不足之挑戰。為研擬各種措施及誘因，並鼓勵企業僱用中高齡者及高齡者，爰擬具「中高齡者及高齡者就業法」(以下簡稱本法)草案，分為總則、禁止年齡歧視、協助在職者穩定就業、促進失業者就業、支持退休者再就業、開發就業機會、罰則及附則八章，共計四十五條，其要點如下：

- 一、本法之立法目的、名詞定義及適用對象。(草案第一條、第四條、第五條)
- 二、本法與其他法律之適用關係。(草案第二條)
- 三、主管機關及掌理事項。(草案第三條)
- 四、雇主應提供中高齡者及高齡者友善就業環境。(草案第六條)
- 五、中央主管機關應辦理勞動狀況及服務需求等調查研究、訂定中高齡者及高齡者就業基礎計畫。(草案第七條、第八條)

- 六、主管機關得推動辦理事項，包括遴聘相關代表研議諮詢中高齡者及高齡者就業權益事項、提供職場指引手冊、支持世代合作及國際合作事宜。(草案第九條至第十二條)
- 七、禁止雇主因年齡對求職者或受僱者有直接或間接不利對待、合法抗辯、舉證責任、認定、申訴、救濟程序、賠償責任及罰則。(草案第十三條至第十八條、第四十條至第四十二條)
- 八、為協助在職中高齡者及高齡者在職場穩定工作，雇主得採取職場健康保護、在職進修、職務再設計、調整職務或繼續僱用補助等措施。(草案第十九條至第二十三條)
- 九、為預防在職中高齡者及高齡者因家庭照顧而離職(介護離職)，並減輕其照顧責任，雇主得提供支持員工家庭照顧之協助措施或轉介照顧資源。(草案第二十四條)
- 十、為協助中高齡者及高齡失業者就業，主管機關應提供職業訓練、個別化就業服務及創業輔導等措施，必要時得提供相關津貼或補助。(草案第二十五條至第二十八條)
- 十一、為支持退休者再就業，雇主應提供退休再就業準備課程，主管機關得補助雇主再僱用退休者，推動銀髮人才資源中心等。(草案第二十九條至第三十一條)
- 十二、有關提供雇主僱用在職者、失業者及退休者補助之適用對象、資格條件、補助項目及實施方式之辦法，授權中央主管機關訂定(草案第三十二條)
- 十三、為開發中高齡者及高齡者就業機會，中央主管機關應洽目的事業主管機關依創新產業政策，輔導事業單位進用中高齡者及高齡者，公立就服機構應蒐集分析轄區就業資料、主動開發就業機會，並鼓勵事業單位提供就業機會，主管機關對僱用或績優貢獻者，得予以補助、獎勵及推廣。(草案第三十三條至三十九條)
- 十四、主管機關應每年公告本法執行情形。(草案第四十三條)
- 十五、本法施行細則之訂定及施行日期。(草案第四十四及第四十五條)

中高齡者及高齡者就業法草案

條 文	說 明
第一章 總則	章名。
第一條 為維護中高齡者及高齡者就業權益，協助在職者穩定就業，促進失業者就業，支持退休者再就業，建構友善就業環境，特制定本法。	本法立法目的。
第二條 中高齡者及高齡者就業服務、促進就業及年齡歧視等事項，依本法之規定；本法未規定者，適用就業服務法及其他相關法律之規定。	本法與其他法律之適用關係。
<p>第三條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p style="padding-left: 2em;">中央主管機關掌理事項如下：</p> <p>一、全國性中高齡者及高齡者就業政策、法令、計畫及方案之訂定。</p> <p>二、中高齡者及高齡者年齡歧視防制政策、法令、計畫及方案之訂定。</p> <p>三、全國性中高齡者及高齡者就業之督導、協調及考核。</p> <p>四、中高齡者及高齡者就業業務之國際聯繫、交流及合作。</p> <p>五、其他有關全國性維護中高齡者及高齡者就業權益事項。</p> <p style="padding-left: 2em;">直轄市、縣(市)主管機關(以下簡稱地方主管機關)掌理事項如下：</p> <p>一、地方性中高齡者及高齡者就業事項。</p> <p>二、中高齡者及高齡者年齡歧視之認定。</p> <p>三、其他有關地方性維護中高齡者及高齡者就業權益事項。</p>	本法中央主管機關及地方主管機關權責與分工。
<p>第四條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、中高齡者：指年滿四十五歲以上，未滿六十五歲者。</p> <p>二、高齡者：指年滿六十五歲以上者。</p> <p>三、退休者：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、軍人退休俸或公營事業退休金之人。</p>	<p>一、本法之名詞定義。</p> <p>二、為鼓勵軍、公、教及勞工於退休後再度就業，傳承專業技術與經驗，進行世代交流，爰於本法增訂退休者。</p>

<p>四、受僱者：指受僱主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>五、求職者：指向僱主應徵工作之人。</p> <p>六、僱主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表僱主行使管理權或代表僱主處理有關受僱者事務之人，視同僱主。</p> <p>七、公立就業服務機構：指由政府機關設置，提供就業服務之機構。</p>	
<p>第五條 本法適用對象如下：</p> <p>一、本國國民。</p> <p>二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。</p> <p>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。</p> <p>四、僱主。</p>	<p>一、本法之適用對象。</p> <p>二、考量與我國國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港及澳門居民，係與我國國民組織家庭共同生活，宜以國民待遇相待，尤其在中高齡就業上，應比照我國國民給予照顧，以保障其就業安全與經濟生活，爰參考勞工退休金條例第七條規定，將外籍配偶及大陸配偶列為適用對象。</p>
<p>第六條 僱主對於其僱用之中高齡者及高齡者，應協助其專業知能之提升，依需要調整職務或改善工作設施，提供友善就業環境。</p>	<p>僱主應提供中高齡者及高齡者友善職場環境。</p>
<p>第七條 中央主管機關應鼓勵推動中高齡者及高齡者基礎研究，定期蒐集中高齡者及高齡者勞動狀況調查、辦理供需服務評估、職業災害等相關調查及研究，並出版公布調查及研究結果。</p>	<p>中央主管機關應定期辦理中高齡者及高齡者勞動狀況等相關調查並公告結果，且鼓勵推動基礎研究。</p>
<p>第八條 中央主管機關應與中央目的事業主管機關及地方主管機關會商後，每三年訂定中高齡者及高齡者就業基礎計畫。</p> <p>地方主管機關得依前項基礎計畫，結合轄區產業特性，推動中高齡者及高齡者就業業務。</p>	<p>考量中高齡者及高齡者就業促進與產業需求、結合長期照顧推動、終生教育及原住民人力發展政策息息相關，中央主管機關應會商國家發展委員會、經濟部、衛生福利部、教育部及原住民族委員會等中央目的事業主管機關訂定中高齡者及高齡者就業基礎計畫，地方主管機關應依計畫推動中高齡者及高齡者就業業務。</p>
<p>第九條 主管機關得遴聘受僱者、僱主、政府機關之代表與學者專家擔任委員，研議諮詢有關中高齡者及高齡者就業權益事項；其中受僱者、僱主代表及學者專家，不得少於二分之一。</p> <p>前項委員單一性別，不得少於三分之一。</p>	<p>中高齡者及高齡者就業權益政策諮詢小組組成方式及性別比例。</p>

第十條 為協助中高齡者及高齡者就業，主管機關得提供職場指引手冊。	主管機關得提供職場指引手冊。
第十一條 主管機關應推廣世代交流，支持雇主推動世代合作，藉以傳承智慧經驗及營造世代和諧。	主管機關應鼓勵世代交流與合作。
第十二條 中央主管機關應推動中高齡者及高齡者就業業務之國際聯繫、交流及合作。	中央主管機關應推動國際聯繫及交流合作。
第二章 禁止年齡歧視	章名。
第十三條 雇主對求職或受僱之中高齡者或高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。 前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待： 一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷。 二、教育、訓練或其他類似活動。 三、薪資之給付或各項福利措施。 四、退休、資遣、離職及解僱。	一、雇主不得因年齡因素對求職者或受僱者為直接或間接不利對待。 二、為確保求職者或受僱者享有平等受僱、職業訓練等工作能力培養開發之機會以及同等之福利措施，並避免雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱事由，因年齡而設有差別待遇，參考性別工作平等法性別歧視禁止相關規定，針對「不利對待」之事項明確定義並禁止相關不利對待。
第十四條 前條之差別待遇，屬以下情形之一者，不受前條第一項之限制： 一、基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。 二、薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由。 三、依本法或其他法令規定之任用或退休年齡而為限制。 四、依本法或其他法令規定，為促進特定年齡者就業之相關僱用或協助措施。	一、 雇主對所為差別待遇得提出合法抗辯之事由。 二、 第三款及第四款所稱「法令」，包括法律、命令、行政規則及函釋。
第十五條 求職或受僱之中高齡者或高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條之差別待遇因素，負舉證責任。	考量受僱者或求職者舉證困難之實務困境，參考性別工作平等法第三十一條規定，雇主對所為差別待遇應負舉證責任。
第十六條 求職或受僱之中高齡者或高齡者發現雇主違反第十三條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。 地方主管機關受理前項申訴後，應由就業歧視評議委員會辦理年齡歧視之認定。	一、參考性別工作平等法第三十三條及第三十四條規定，明定申訴處理程序。 二、依現行就業服務法規定，地方主管機關已設置就業歧視評議委員會辦理各項就業歧視之認定，爰本法所定年齡歧視之認定依現行機制辦理。有關地方主管機關所為行政處分之救濟，依訴願法及行政訴訟法規定辦

	理。
第十七條 雇主不得因受僱之中高齡者或高齡者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。	為保障受僱者工作權益，參考性別工作平等法第三十六條規定，明定雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而對其為不利之處分。
第十八條 求職或受僱之中高齡者或高齡者因第十三條第一項之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。	一、 雇主違反本法第十三條第一項規定之賠償責任。 二、 本條損害賠償請求權及請求權時效，依現行民法損害賠償相關規定辦理。
第三章 協助在職者穩定就業	章名。
第十九條 雇主應辦理受僱之中高齡者及高齡者健康管理、職業傷病預防及健康促進等職場健康保護事項。 雇主依前項規定辦理之中高齡者及高齡者職場健康保護事項，中央主管機關得予補助。	為促進中高齡者及高齡者職場身心健康，雇主應辦理職場健康保護事項，中央主管機關得予補助。
第二十條 雇主依經營發展與穩定留任之需要，得自行或委託辦理其僱用之中高齡者及高齡者在職訓練，亦得以指派參加國內外相關之專業訓練等方式辦理。 雇主辦理前項在職訓練，中央主管機關得予訓練費用補助，並得提供訓練輔導協助。	一、為提升在職中高齡者及高齡者專業技能知識，中央主管機關得補助雇主國內訓練費用。 二、訓練期間之薪資給付依勞動基準法相關規定，本法不另規定。
第二十一條 雇主對於其僱用之中高齡者及高齡者工作障礙，得依其需要提供職務再設計，改善工作設備或工作條件，提供就業輔具或調整工作方法。 雇主依前項規定提供之職務再設計，主管機關得予必要之輔導或補助。	考量中高齡者及高齡者因年歲增長所致身體與心智機能下降，為排除其工作障礙，雇主得提供職務再設計，主管機關得予必要之輔導或補助。
第二十二條 雇主對於其僱用之中高齡者及高齡者，得採同一工作分工合作或調整職務，以傳承技術及經驗，促進其世代合作，穩定就業。 雇主依前項規定進行調整職務，主管機關得予必要之輔導或補助。	為因應中高齡者及高齡者生理狀況，雇主得依其能力採分工合作或調整職務，主管機關得予必要之輔導或補助。
第二十三條 特定行業之雇主經主管機關派員輔導後，繼續僱用符合勞動基準法第五十四條第一項第一款所定退休條件之受僱者達一定比率及期間，中央主管機關得予補助。 前項特定行業，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關公告之。	一、為延後高齡者退休，鼓勵特定行業之雇主繼續僱用已達法定退休條件之受僱者，中央主管機關得予補助，以增加雇主繼續僱用之誘因。 二、考量部分特定行業僱用高齡者意願及比例較高，爰參考日本作法，由中央主管機關會商內政部、經濟部、衛生

	福利部、國家通訊委員會、交通部、文化部等目的事業主管機關訂定並公告。
第二十四條 雇主對於其僱用之中高齡者及高齡者，於其家庭成員發生嚴重之疾病或其他重大事故，有長期照顧需求時，得依其意願，轉介所在地長期照顧機構或單位，提供必要之協助，或提供支持受僱者家庭照顧之協助措施。	為預防中高齡者及高齡者因家庭照顧而離職，雇主得依其意願轉介所在地長期照顧管理中心，提供必要協助，或受僱者家庭照顧之協助措施。
第四章 促進失業者就業	章名。
第二十五條 中央主管機關為提升中高齡者及高齡者工作技能，促進就業，應辦理職業訓練。 雇主依僱用人力需求，得自行或委託辦理失業之中高齡者及高齡者職業訓練，其訓練經費得由中央主管機關補助。	一、為提升中高齡失業者工作技能，主管機關應提供職業訓練。 二、事業單位可依經營發展需求之人力，辦理職業訓練，訓後合格學員可直接僱用，以落實訓用合一，其中中高齡及高齡學員訓練經費，由中央主管機關補助。
第二十六條 主管機關為協助中高齡者及高齡者就業，應依其能力及需求，提供職涯輔導、就業諮詢及推介就業等個別化就業服務，並提供相關就業資訊。	為協助中高齡者及高齡者就業，主管機關應提供個別化就業服務及相關就業資訊，以促進就業。
第二十七條 主管機關為協助中高齡者及高齡者創業或與青年共同創業，得提供創業諮詢輔導、創業研習課程及創業貸款利息補貼等措施。	為協助有意創業之中高齡者及高齡者，主管機關得提供創業貸款利息補貼等輔導措施，並鼓勵青銀共創。
第二十八條 主管機關對於失業之中高齡者及高齡者，應協助其就業，提供相關就業協助措施，必要時，得發給相關津貼或補助。	為協助中高齡及高齡失業者就業，主管機關得發給相關津貼或補助。
第五章 支持退休者再就業	章名。
第二十九條 雇主對其僱用之中高齡者，得於其達法定退休條件前一年，提供退休準備及調適之相關協助措施。 雇主依前項規定辦理之退休準備及調適措施，中央主管機關得予補助。	一、為鼓勵中高齡者退休後再就業，雇主得於中高齡者達法定退休條件前一年，提供退休準備及調適措施，中央主管機關得予補助。 二、退休準備及調適係指雇主對其中高齡及高齡員工在退休前提供課程或措施，以協助其適應退休後生活或再就業。
第三十條 雇主得僱用依勞動基準法第五十四條第一項第一款規定退休之高齡者，傳承其專業技術及經驗。 雇主依前項規定僱用退休之高齡者，中央主管機關得予補助。	為傳承中高齡者及高齡者專業技術及經驗，雇主得回聘或僱用退休者，中央主管機關得予補助。
第三十一條 中央主管機關為致力協助	為提供中高齡者及高齡者專屬就業服

<p>中高齡者及高齡者就業，應視勞動力供需狀況，推動成立銀髮人才資源中心；必要時，得委託或委辦相關機關(構)、團體辦理。</p>	<p>務，並研究及倡議相關議題，中央主管機關得視勞動力供需狀況成立或委託辦理銀髮人才資源中心業務。</p>
<p>第三十二條 第十九條至第二十五條、第二十八條及第三十條所定補助雇主僱用在職者、失業者及退休者措施之適用對象、資格條件、補助項目、實施方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>本法提供雇主僱用在職者、失業者及退休者補助之適用對象、資格條件、補助項目及實施方式，授權中央主管機關定之。</p>
<p>第六章 開發就業機會</p>	<p>章名。</p>
<p>第三十三條 中央主管機關應定期洽中央目的事業主管機關，依推動之創新產業政策，輔導相關雇主僱用中高齡者及高齡者。</p>	<p>為開發中高齡者及高齡者就業機會，配合國家發展委員會推動之創新產業政策，中央主管機關應洽經濟部、文化部、科技部、國家通訊委員會、衛生福利部等中央目的事業主管機關，輔導雇主釋出中高齡者及高齡者職缺。</p>
<p>第三十四條 公立就業服務機構應定期蒐集、整理與分析其業務區域內中高齡者及高齡者之行業與職業分布、薪資變動、人力供需及未來展望等資料。 公立就業服務機構應依據前項調查結果，針對中高齡者及高齡者擬定工作機會開發策略。</p>	<p>公立就業服務機構應定期蒐集分析轄內相關資料，作為開發工作機會之參考。</p>
<p>第三十五條 為協助中高齡者及高齡者就業或退休者再就業，公立就業服務機構應主動爭取適合之就業機會，並定期公告。</p>	<p>為提供中高齡者及高齡者就業機會，公立就業服務機構應結合雇主，主動開拓各類型職缺，包括部分時間及彈性時間工作。</p>
<p>第三十六條 為協助雇主聘僱中高齡者及高齡者，主管機關得提供中高齡及高齡人力運用指引、職務再設計及其他必要之協助。</p>	<p>為提高雇主聘僱中高齡者及高齡者意願，主管機關得提供雇主多世代人力資源管理、中高齡者及高齡者人力運用需求等相關資訊。</p>
<p>第三十七條 主管機關得鼓勵雇主提供中高齡者及高齡者適合之工作機會，並發掘具有就業意願及能力之中高齡者及高齡者就業。</p>	<p>為開發多元就業機會，主管機關得結合事業單位、民間團體、合作社等，提供在地工作機會，並發掘中高齡及高齡人力參與工作。</p>
<p>第三十八條 主管機關為鼓勵雇主提供中高齡者及高齡者之工作機會，對於僱用中高齡及高齡求職者，得予補助。</p>	<p>為提供僱用中高齡者及高齡者之誘因，增加僱用意願，主管機關對於雇主、工會、協會、民間團體及人力銀行等得予補助。</p>
<p>第三十九條 主管機關對於僱用中高齡者及高齡者，或促進其就業權益有卓越貢獻者，得予獎勵，並得列為優良範例予以推廣。</p>	<p>為表揚僱用中高齡者及高齡者優良雇主，主管機關得予獎勵，並推廣倡議中高齡及高齡人力運用。</p>
<p>第七章 罰則</p>	<p>章名。</p>

<p>第四十條 違反第十三條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>參考性別工作平等法第三十八條之一規定違反年齡歧視之罰鍰數額，並針對違反行為次數、限期改善等法律效果予以明確規範。</p>
<p>第四十一條 違反第十七條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>參考性別工作平等法第三十八條規定雇主為不利處分之罰鍰數額，並針對違反行為次數、限期改善等法律效果予以明確規範。</p>
<p>第四十二條 本法所定罰鍰，由地方主管機關處罰之。</p>	<p>參考就業服務法第七十五條規定，明定裁罰主體。</p>
<p>第八章 附則</p>	<p>章名。</p>
<p>第四十三條 主管機關每年應就本法執行成果公告之。</p>	<p>主管機關應定期公告本法執行成果。</p>
<p>第四十四條 本法施行細則，由中央主管機關定之。</p>	<p>本法施行細則授權中央主管機關定之。</p>
<p>第四十五條 本法施行日期，由行政院定之。</p>	<p>一、本法施行日期。</p> <p>二、考量本專法部分條文課予雇主及主管機關應辦理相關事項之義務，宜訂有法令緩衝期，以利預為因應及先行準備，並應綜合評估勞動情勢及產業經濟狀況，再據以擬訂生效日期。</p>

