

中高齡者及高齡者 就業促進法與子法

勞動部勞動力發展署技正 許致軒



壹、前言

我國老年人口占總人口比率於 1993 年超過 7%，成為高齡化 (ageing) 社會，2018 年 3 月老年人口比率已超過 14%，正式邁入高齡 (aged) 社會；依國家發展委員會推估，預估於 2026 年我國將成為超高齡 (super-aged) 社會 (老年人口比率超過 20%)。15-64 歲工作年齡人口自 104 年後逐年減少趨勢，及 55 歲以上勞動力參與率仍低於日、韓、新加坡等主要國家等因素，除廣續推動相關促進中高齡者及高齡者就業措施外，勞動部於近年起推動制定「中高齡者及高齡者就業促進法」，以協助中高齡者及高齡者續留職場穩定就業，保障渠等就業權益，並經

總統 108 年 12 月 4 日公布自 109 年 12 月 4 日施行，並於同日公布施行 6 部子法，期透過該等措施之落實，建構友善就業環境，活化中高齡者及高齡者人力運用。

貳、「中高齡者及高齡者就業促進法」重點

一、禁止年齡歧視：中高齡者及高齡者就業主要面臨年齡歧視、社會刻板印象等問題，因此「中高齡者及高齡者就業促進法」訂定「禁止年齡歧視」專章，禁止雇主因年齡因素對求職或受僱之中高齡者及高齡者有直接或間接

之差別待遇，倘確有年齡歧視情事，雇主須負舉證責任，若經認定屬實者，將處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

- 二、協助續留職場傳承經驗，促進世代交流：為協助中高齡者及高齡者續留職場，透過推動職務再設計、職業訓練、創業輔導等措施協助在職、失業及退休之中高齡者及高齡者排除就業障礙，強化專業知能，並續留職場傳承智慧經驗與技術予年輕世代，促進世代交流與合作。
- 三、放寬雇主以定期契約僱用高齡者：因應 65 歲以上勞工需求，放寬雇主以定期契約僱用 65 歲以上高齡者，不受勞動基準法第 9 條第 1 項及第 2 項規定之限制，增加勞雇雙方彈性。
- 四、提供相關獎助措施獎勵雇主僱用：提供僱用獎助、跨域就業津貼、求職交通補助金及繼續僱用補助等津貼獎助強化雇主僱用誘因，釋出適合中高齡者及高齡者之工作機會，鼓勵雇主持續僱用中高齡者及高齡者。
- 五、推動銀髮人才服務：整合中央與地方政府資源共同推動銀髮人才服務，於本部勞動力發展署各分署設立銀髮人才資源中心，宣導倡議中高齡及高齡人力運用及延緩退休，輔導雇主進用中高齡者及高齡者。另為協助中高齡者及高齡者在地就業，補助地方政府設置銀髮人才服務據點開發短期性、臨時性、部分工時等工作機會，並將

建置退休人才資料庫促進退休人力再運用。

參、中高齡者及高齡者就業促進法 6 部子法重點

一、中高齡者及高齡者就業促進法施行細則

明確定義本法相關規定及名詞定義，包含本部定期公布調查研究結果之頻率、中高齡者及高齡者就業計畫、國際交流、職務再設計之內涵、定期契約規定等事項。

二、在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法

- (一) 職業訓練之補助：雇主指派所僱用之中高齡者或高齡者參加外部職業訓練，得申請訓練費用最高 70% 之補助。
- (二) 職務再設計與就業輔具之補助：雇主為協助中高齡及高齡者排除工作障礙，得申請職務再設計或提供就業輔具之補助，每人每年以新臺幣 10 萬元為限。
- (三) 世代合作之輔導及獎勵：獎勵雇主得透過同一工作分工合作及調整內容等方法，協助所僱用之中高齡者與高齡者與差距年齡達 15 歲以上之受僱者共同工作。
- (四) 繼續僱用補助：雇主繼續僱用符合勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款規定之受僱者，達其所僱用符合該規定總人數之 30%，繼續僱用達 6 個月以上，且不低於原有薪資者，得向公立就業服務機構申請繼續僱用補助，繼續僱用前 6 個月每月 1 萬 3 千元（採非按

月計酬以外方式每小時 70 元)·第 7-18 個月每月 1 萬 5 千元(採非按月計酬以外方式每小時 80 元)。

三、失業中高齡者及高齡者就業促進辦法

- (一) 開辦高齡者職業訓練專班，提供職業訓練補助：中高齡及高齡失業者參加本部主辦、委託或補助辦理之職業訓練課程，全額補助訓練費用，並準用就業促進津貼實施辦法發給職業訓練生活津貼，未來亦將因應高齡者之身心特性及未來就業型態開設高齡者職業訓練專班。
- (二) 創業貸款利息補貼：中高齡及高齡失業者得辦理創業貸款，前 2 年利息全額補貼，利息補貼最高貸款額度 200 萬元；如中高齡及高齡失業者與 29 歲以下青年共同創業，提供最長 7 年之利息補貼。前 3 年利息全額補貼；第 4 年起自行負擔年息 1.5% 利息，差額由中央主管機關補貼。
- (三) 跨域就業補助：為減低失業之中高齡者及高齡者異地就業障礙，協助其儘速重回勞動市場就業，依就業保險促進就業實施辦法提供跨域就業補助，最長發給 12 個月。
- (四) 臨時工作津貼：失業之中高齡者及高齡者，親自向公立就業服務機構辦理求職登記，經就業諮詢及推介就業，得指派其至用人單位從事臨時性工作，並按每小時基本工資核給臨時工作津貼，每月最高核給不得超過每月之基

本工資，最長以 6 個月為限。

- (五) 職場學習及再適應津貼：補助職場學習及再適應津貼每人每月按基本工資核給，及發給用人單位行政管理及輔導費(以發給之職場學習及再適應津貼 30% 計算)，最長補助 3 個月，高齡者經評估得延長至 6 個月。
- (六) 僱用獎助：依僱用人數發給雇主獎助費用，鼓勵雇主僱用，以協助中高齡者順利就業，中高齡者每人每月發給新臺幣 1 萬 3 千元(採非按月計酬以外方式每小時 70 元)，高齡者每人每月發給新臺幣 1 萬 5 千元(採非按月計酬以外方式每小時 80 元)，最長發給 12 個月。

四、退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法

- (一) 補助雇主對達勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款強制退休前一年之中高齡者提供協助措施
 1. 辦理勞工退休準備及調適之課程、團體活動、個別諮詢、資訊、文宣。同一雇主每年最高補助 50 萬元。
 2. 辦理勞工退休後再就業之職涯發展、就業諮詢、創業諮詢、職業訓練。同一雇主每年最高補助 50 萬元。
- (二) 補助雇主僱用依法退休之高齡者傳承專業技術及經驗
 1. 補助講師鐘點費、非自有場地費、其他必要費用。
 2. 每位受僱用之高齡者每年最高補助雇主新臺幣 10 萬元，每位雇主每年

最高補助 50 萬元。

3. 受理期間、審查及核銷作業等事項，由中央主管機關公告。

五、地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法

(一) 地方主管機關得成立銀髮人才服務據點辦理下列事項

1. 開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會及就業媒合。
2. 提供勞動法令及職涯發展諮詢服務。
3. 辦理就業促進活動及訓練研習課程。
4. 促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗。
5. 推廣世代交流及合作。

(二) 地方政府得按年研提實施計畫送中央主管機關審核，補助項目包括

1. 開辦之設施設備費。
2. 設施設備汰換費。
3. 房屋租金。
4. 人事費。
5. 業務費。

六、促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法

(一) 本辦法目的為獎勵對於促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻者之單位及人員。

(二) 評選組別

1. 績優單位組：分為中小企業類、大型企業類、中小型非營利組織或團體類、大型非營利組織或團體類。
2. 從業人員組。

(三) 評選項目

1. 建立及推動友善中高齡者及高齡者就業機制。
2. 促進中高齡者及高齡者職場穩定就業措施。
3. 結合單位組織特性，辦理中高齡及高齡人力發展之前瞻性或創意性措施。
4. 執行前 3 款所定項目具有成效及影響力。
5. 其他足為楷模之事蹟。

(四) 績優單位及人員之評選，並由主管機關成立評選小組辦理，預定每 2 年辦理 1 次。獲獎者由主管機關公開表揚，頒發獎座(牌)及獎金，並得補助參加國內外交流活動。

肆、結語

未來勞動部將持續推動相關促進中高齡者及高齡者就業措施，增進其專業知能，排除就業障礙，促進穩定就業，也辦理宣導及倡議雇主進用中高齡及高齡勞工，鼓勵雇主釋出適合渠等工作機會；未來期望透過專法及子法之推動與落實，促進企業與中高齡及高齡勞工成為雙贏夥伴關係，強化職場世代合作，建構友善就業環境，強化國家競爭力。