

行政院 第 3661 次會議

民國 108 年 7 月 25 日

討論事項（一）

勞動部擬具「中高齡者及高齡者就業促進法」草案，經林政務委員萬億等審查整理竣事，請核轉立法院審議案。

說明：

- 一、勞動部函以，為提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業權益，推廣世代合作，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，本部爰擬具「中高齡者及高齡者就業促進法」草案，請核轉立法院審議。
- 二、案經林政務委員萬億邀集相關機關及地方政府代表等會同審查整理竣事。
- 三、本草案內容要點如次：

- (一) 立法目的、用詞定義及適用對象。(草案第 1 條至第 4 條)
- (二) 雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，提供友善就業環境。(草案第 5 條)
- (三) 中央主管機關應蒐集勞動狀況，辦理供需服務評估等相關調查或研究，並應會商相關機關訂定中高齡者及高齡者就業計畫；地方主管機關應依轄區產業特性及前開計畫推動就業。(草案第 6 條及第 7 條)
- (四) 主管機關得遴聘受僱者、雇主、學者專家及政府機關代表，研議、諮詢有關中高齡者及高齡者就業權益事項。(草案第 8 條)
- (五) 雇主不得以年齡為由予以差別待遇，並就差別待遇之內涵、排除差別待遇限制、舉證責任、申訴程序、損

害賠償責任及處罰等事項予以規範。(草案第 12 條至第 17 條、第 41 條及第 42 條)

- (六) 為協助中高齡者及高齡者穩定工作，傳承其技術及經驗，並促進世代合作，雇主得採取在職訓練、職務再設計或提供就業輔具及同一工作分工合作等方式為之，主管機關得予補助或獎勵。(草案第 18 條至第 22 條)
- (七) 主管機關應協助中高齡者及高齡者就業或創業，並得發給相關津貼、補助或獎助。(草案第 23 條至第 27 條)
- (八) 為支持退休後再就業，放寬得以定期契約僱用 65 歲以上勞工，雇主得於達強制退休年齡人員退休前 1 年，提供退休準備或再就業相關協助，中央主管機關並得

為相關補助及建置退休人才資料庫。(草案第 28 條至第 32 條)

(九) 中央及地方主管機關得推動銀髮人才服務，地方主管機關應定期向中央主管機關提送執行成果報告，並接受中央主管機關之監督及考核。(草案第 33 條至第 35 條)

四、茲將該草案(整理本)附後，擬請討論通過後，由院送請立法院審議。提請核議

附件如附

中高齡者及高齡者就業促進法草案總說明

我國現正面臨少子化及高齡化之人口結構變化，十五歲至六十四歲工作年齡人口，於一百零四年達最高峰一千七百三十六萬八千人後，一百零五年銳減七萬六千人，一百零六年再下降八萬一萬人，工作年齡人口逐年減少，且五十五歲以上勞動力參與率明顯偏低，至六十五歲以上僅百分之八點六，遠低於日本、韓國、新加坡等鄰近國家，促進中高齡者及高齡者就業，已成為當前因應勞動市場變化及充分運用人力資本之重要議題。

依就業服務法第二十四條第一項規定，中高齡者為政府致力促進就業之特定對象，勞動部已積極推動各項協助措施如職涯輔導、就業諮詢、推介媒合等個別化就業服務，並運用職務再設計及獎勵雇主進用；且該法第五條亦規定雇主對求職人或所僱用員工，不得以年齡為由予以歧視，惟實務上仍有對中高齡者及高齡者之年齡歧視情形。又現行對於在職中高齡者延後退休或退休後重返職場之協助作法，多為行政機關研訂之方案或計畫，且高齡者之就業促進措施亦有強化之必要，實應制定專法統籌國內各項促進中高齡者及高齡者就業措施及資源，明文保障中高齡者及高齡者就業權益，使其享有公平之工作機會，以強化人力資本，促進勞動力發展與再運用，爰擬具「中高齡者及高齡者就業促進法」(以下簡稱本法)草案，其要點如下：

- 一、本法之立法目的、主管機關、用詞定義及適用對象。(草案第一條至第四條)
- 二、雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，提供友善就業環境。(草案第五條)
- 三、為推動中高齡者及高齡者就業，中央主管機關應蒐集勞動狀況，辦理供需服務評估等相關調查或研究，定期公布結果，並應會商相關機關訂定中高齡者及高齡者就業計畫；地方主管機關應依轄區產業特性及前開就業計畫推動是類人員就業。(草案第六條及第七條)
- 四、主管機關得遴聘受僱者、雇主、學者專家及政府機關之代表，研議、諮詢有關中高齡者及高齡者就業權益事項。(草案第八條)
- 五、為保障中高齡者及高齡者就業權益，雇主不得以年齡為由予以差別待遇，並就差別待遇之內涵、排除差別待遇限制、舉證責任、申訴程序、損害賠償責任及處罰等相關事項予以規範。(草案第十二條至第十七條、第四十一條及第四十二條)
- 六、為協助中高齡者及高齡者能於職場穩定工作，傳承其技術及經驗，並促進世代合作，雇主得採取在職訓練、職務再設計或提供就業輔具及同一工作分工合作等方式為之，主管機關得予補助或獎勵。(草案第十八條至第二十二條)

- 七、為促進中高齡者及高齡失業者之就業，主管機關應協助其就業或創業，並得發給相關津貼、補助或獎助。(草案第二十三條至第二十七條)
- 八、為支持退休後再就業，放寬得以定期契約僱用六十五歲以上勞工，雇主得於達強制退休年齡人員退休前一年，提供退休準備或再就業之相關協助，中央主管機關並得為相關補助及建置退休人才資料庫。(草案第二十八條至第三十二條)
- 九、為促進中高齡者及高齡者就業，中央及地方主管機關得推動銀髮人才服務；地方主管機關應定期向中央主管機關提送執行成果報告，並接受中央主管機關之監督及考核。(草案第三十三條至第三十五條)
- 十、中央主管機關得依國家產業發展需要，會商中央目的事業主管機關共同開發中高齡者及高齡者之就業機會；公立就業服務機構亦應定期蒐集分析轄區就業資料，定期公告開發適合之就業機會；主管機關對促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻者，得予以獎勵。(草案第三十六條至第四十條)

中高齡者及高齡者就業促進法草案

條 文	說 明
第一章 總則	章名。
<p>第一條 為提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，推廣世代合作，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。</p> <p>中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規定。</p>	<p>一、第一項規定本法立法目的。</p> <p>二、為明確本法與其他法律之適用關係，爰為第二項規定。</p>
第二條 本法所稱主管機關：在中	本法主管機關。

央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第三條 本法用詞，定義如下：

- 一、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。
- 二、高齡者：指逾六十五歲之人。
- 三、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。
- 四、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 五、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。

本法用詞定義。

第四條 本法適用對象為年滿四十五歲之下列人員：

- 一、本國國民。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准在臺灣地區居留之外國人、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。

一、本法係為促進中高齡者及高齡者就業，爰序文明定促進就業之對象以符合所定年齡之各款人員為限。

二、鑒於我國工作年齡人口自一百零四年後逐年遞減，且平均退休年齡男性為六十三點一歲、女性為六十一點四歲，與日、韓等鄰近國家相較，我國勞動人口退出職場之年齡，確實為早，爰於第一款將本國國民列為促進就業之對象。

三、考量與我國國民結婚，且獲准在臺灣地區居留之外國人、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，宜比照我國國民給予照顧，以保障其就業安全及經濟生活，爰參考勞工退休金條例第七條規定，於第二款將其列為適用對象。

四、依就業服務法第四十八條第一項、第五十一條第一項、就業服務法施行細則第九條之一、第十一條、入出國及移民法第二十三條第一項、第三十一條等規定，第二款所定人員因離婚或其我國籍配偶死亡，因婚姻關係消滅，在原居留證未經目的事業主管機關撤銷、廢止或因期限屆滿前，或以依親為由許可居留者，

	<p>不須申請許可，即可工作，其他原因獲准居留者仍須申請許可始可工作，爰為保障渠等就業，於第三款將其併列為適用對象。</p>
<p>第五條 雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，協助提升專業知能、調整職務或改善工作設施，提供友善就業環境。</p>	<p>為排除中高齡者及高齡者之工作障礙及協助其續留職場，爰規定雇主應依中高齡者與高齡者需求提供協助及建構友善職場環境。</p>
<p>第六條 中央主管機關為推動中高齡者及高齡者就業，應蒐集中高齡者及高齡者勞動狀況，辦理供需服務評估、職場健康、職業災害等相關調查或研究，並進行性別分析，其調查及研究結果應定期公布。</p>	<p>為確實掌握我國中高齡者及高齡者勞動狀況，以利相關政策措施參考規劃，並顧及不同性別之需求，爰定明中央主管機關應蒐集是類人員勞動狀況，辦理相關調查或研究，並進行性別分析。</p>

<p>第七條 中央主管機關應會商中央目的事業主管機關及地方主管機關，至少每三年訂定中高齡者及高齡者就業計畫。</p> <p>地方主管機關應依前項就業計畫，結合轄區產業特性，推動中高齡者及高齡者就業。</p>	<p>考量中高齡者及高齡者就業促進與產業需求、長期照顧推動、終身教育及原住民人力發展等政策息息相關，爰於第一項規定中央主管機關應會商中央目的事業主管機關及地方主管機關訂定就業計畫，並於第二項規定地方主管機關應依就業計畫結合轄區產業特性推動之。</p>
<p>第八條 主管機關得遴聘受僱者、雇主、學者專家及政府機關之代表，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、雇主及學者專家代表，不得少於二分之一。</p> <p>前項代表中之單一性別、中</p>	<p>一、為確保勞工意見能充分表達，強化勞方參與權益，及平衡勞雇雙方及專家學者意見，爰參考就業服務法第七條於第一項規定諮詢成員組成之比例。</p> <p>二、為聽取各性別及本法適用對象之意見，爰於第二項定明其比</p>

<p>高齡者及高齡者，不得少於三分之一。</p>	<p>例。</p> <p>三、主管機關所轄區域範圍如有原住民族地區，於依第一項遴聘代表時，得依實際需要遴聘原住民族代表一人；所稱原住民族地區，指依原住民族基本法第二條第三款規定，經中央原住民族主管機關報請行政院核定之地區，併予說明。</p>
<p>第九條 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。</p>	<p>為協助中高齡者及高齡者對勞動市場之了解，以促進其就業，並使其在職場穩定就業，爰規定主管機關得提供內容包含求職、職場適應及穩定就業等項目之職場指引手冊。</p>
<p>第十條 為傳承中高齡者與高齡者</p>	<p>為使中高齡者與高齡者傳承其智慧</p>

<p>智慧經驗及營造世代和諧，主管機關應推廣世代交流，支持雇主推動世代合作。</p>	<p>經驗，促進世代和諧，爰定明主管機關應採行之作為。</p>
<p>第十一條 主管機關應推動中高齡者與高齡者就業之國際交流及合作。</p>	<p>為吸取他國推動中高齡者及高齡者就業促進之經驗，爰定明主管機關推動相關業務應透過國際交流合作方式為之，以收相互觀摩學習之成效。</p>
<p>第二章 禁止年齡歧視</p>	<p>章名。</p>
<p>第十二條 雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。</p> <p>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：</p>	<p>一、為促進中高齡者及高齡者之就業，爰為第一項規定。</p> <p>二、為明確差別待遇之內涵，爰於第二項序文定明差別待遇指雇主因年齡因素對求職者或受僱者，所為直接或間接不利對待，並於</p>

<p>一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。</p> <p>二、教育、訓練或其他類似活動。</p> <p>三、薪資之給付或各項福利措施。</p> <p>四、退休、資遣、離職及解僱。</p>	<p>各款定明該不利益對待所涵蓋事項之範疇。</p>
<p>第十三條 前條所定差別待遇，屬下列情形之一者，不受前條第一項規定之限制：</p> <p>一、基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。</p> <p>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。</p> <p>三、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。</p>	<p>為避免過度限制雇主僱用受僱者，爰於各款定明得合理差別待遇之理由，排除前條第一項不得以年齡為由予以差別待遇之限制。</p>

<p>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。</p>	
<p>第十四條 求職或受僱之中高齡者及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，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。</p>	<p>前條所定差別待遇，係雇主基於職務特性或考量其他年資、法令等因素所為之決定，倘由求職或受僱之中高齡者及高齡者負舉證之義務，確有其困難之處，爰參考性別工作平等法第三十一條規定，定明雇主應負舉證責任。</p>
<p>第十五條 求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。 地方主管機關受理前項之</p>	<p>一、為保障中高齡者及高齡者就業權益，爰參考性別工作平等法第三十三條及第三十四條規定，於第一項定明雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機</p>

<p>申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。</p>	<p>關申訴。</p> <p>二、鑒於依就業服務法第六條第四項第一款及其施行細則第二條規定，地方主管機關已組成就業歧視評議委員會辦理各項就業歧視認定，爰於第二項規定，有關本法所定年齡歧視之認定，循就業服務法現行機制辦理。</p>
<p>第十六條 雇主不得因受僱之中高齡者及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。</p>	<p>一、為保障中高齡及高齡之受僱者工作權益，爰參考性別工作平等法第三十六條規定，定明雇主不得因受僱者申訴或協助他人申訴，而對其為不利之處分。</p> <p>二、非中高齡或高齡之受僱者協助他人提出申訴，其相關權益之保</p>

	障另依勞動基準法第七十四條規定辦理，併予說明。
<p>第十七條 求職或受僱之中高齡者及高齡者，因第十二條第一項之情事致受有損害，雇主應負賠償責任。</p> <p>前項之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有違反行為時起，逾十年者，亦同。</p>	<p>一、第一項就雇主違反本法第十二條第一項禁止年齡歧視規定，致求職或受僱之中高齡者及高齡者受有損害之賠償予以規範。</p> <p>二、第二項參照民法第一百九十七條規定，定明因年齡遭受就業歧視，其損害賠償請求權之時效。</p>
第三章 穩定就業措施	章名。
<p>第十八條 雇主依經營發展及穩定留任之需要，得自行或委託辦理所僱用之中高齡者及高齡者在職訓練，或指派其參加國內外相關</p>	<p>為提升在職中高齡者及高齡者專業技能知識，爰於第一項規定雇主得辦理是類人員在職訓練，或指派參加國內外相關之專業訓練；第二項</p>

<p>之專業訓練。</p> <p>雇主依前項規定辦理在職訓練，中央主管機關得予訓練費用補助，並提供訓練輔導協助。</p>	<p>則規定中央主管機關得就雇主所辦理之在職訓練予以補助或協助。</p>
<p>第十九條 雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具。</p> <p>雇主依前項規定提供職務再設計及就業輔具，主管機關得予輔導或補助。</p>	<p>考量中高齡者及高齡者因年歲增長致身體與心智機能下降，為排除其工作障礙，爰於第一項規定，雇主得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，第二項規定主管機關就雇主所為就業穩定措施得予以輔導或補助。</p>
<p>第二十條 雇主為使所僱用之中高齡者與高齡者傳承技術及經驗，促進世代合作，得採同一工作分工合作等方式為之。</p>	<p>一、為使雇主重視中高齡者與高齡者之技術及經驗傳承，並考量是類人員之能力及生理狀況，爰於第一項定明雇主得採分工合作等</p>

雇主依前項規定辦理時，不得損及受僱者原有勞動條件，以穩定其就業。

雇主依第一項規定辦理者，主管機關得予輔導或獎勵。

方式為之，並於第三項定明主管機關得予補助或獎勵。

二、另為穩定中高齡者及高齡者之就業，爰於第二項定明雇主依第一項規定辦理時，不得損及受僱者原有之勞動條件。

第二十一條 雇主繼續僱用符合勞動基準法第五十四條第一項第一款所定得強制退休之受僱者達一定比率及期間，中央主管機關得予補助。

為提升雇主僱用高齡者勞動力參與之意願，減緩勞動力參與率逐年遞減之衝擊，並鼓勵雇主繼續僱用屆強制退休年齡之受僱者，爰定明中央主管機關就雇主僱用符合勞動基準法得強制退休之人達一定比率及期間得予補助，以增加雇主繼續僱

	用之誘因。
第二十二條 前四條所定補助、獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。	授權中央主管機關就前四條所定補助與獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項訂定辦法。
第四章 促進失業者就業	章名。
第二十三條 公立就業服務機構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、就業諮詢與推介就業等個別化就業服務及相關就業資訊。	為協助中高齡者及高齡者就業，爰規定公立就業服務機構，應依中高齡者及高齡者之能力及需求，提供個別化就業服務及相關就業資訊。
第二十四條 中央主管機關為提升中高齡者及高齡者工作技能，促	一、為提升失業之中高齡者及高齡者工作技能，促進其就業，爰於

<p>進就業，應辦理職業訓練。</p> <p>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。</p> <p>雇主依前項規定辦理職業訓練，中央主管機關得予訓練費用補助。</p>	<p>第一項規定中央主管機關應辦理職業訓練。</p> <p>二、為符合雇主經營發展僱用人力需求，爰於第二項規定雇主辦理職業訓練之方式。</p> <p>三、為促進雇主辦理中高齡者及高齡者職業訓練，並於訓練成績合格時僱用，爰於第三項規定中央主管機關得予訓練費用補助。</p>
<p>第二十五條 主管機關為協助中高齡者及高齡者創業或與青年共同</p>	<p>為協助中高齡者及高齡者創業或與青年共同創業，爰規定主管機關得</p>

<p>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。</p>	<p>提供創業輔導相關措施。</p>
<p>第二十六條 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，並得發給相關津貼、補助或獎助。</p>	<p>一、為協助失業之中高齡者及高齡者就業，爰規定主管機關應採行之作為。</p> <p>二、相關津貼或補助之發給應參考就業促進津貼實施辦法、就業保險促進就業實施辦法等現行規定辦理。另為協助失業之中高齡者及高齡者在地就業，應參考培力就業計畫、多元就業開發方案等現行規定，與民間團體合作提供短期工作津貼補助，併予說明。</p>

<p>第二十七條 前三條所定補助、利息補貼、津貼或獎助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>授權中央主管機關就前三條所定補助、利息補貼、津貼或獎助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項訂定辦法。</p>
<p>第五章 支持退休後再就業</p>	<p>章名。</p>
<p>第二十八條 六十五歲以上勞工，雇主得以定期勞動契約僱用之。</p>	<p>一、鑒於企業為達人力資源活化及經驗傳承之目的，常於勞工符合退休資格時令其先辦理退休，再針對具有豐富經驗及技術之退休勞工以定期契約方式僱用，並重新約定勞動條件擔任新職；復考量六十五歲以上</p>

勞工之體力等因素，具彈性之定期工作，較能符合其需求，爰定明雇主得與是類勞工約定以定期契約僱用之，不受勞動基準法第九條第一項及第二項規定之限制，藉以達成促進高齡者勞工重新進入勞動市場，提高勞動力參與率之目標。

二、另為保障前開勞工之工作權益，雇主於前開定期契約期間，不適用勞動基準法第五十四條第一項第一款有關勞工強制退休

	<p>年齡之規定，除符合合同法第十一條及第十二條有關資遣之規定，不得提前終止契約，依法應發給資遣費者應予發給，併予說明。</p>
<p>第二十九條 雇主對於所僱用之中高齡者，得於其達勞動基準法第五十四條第一項第一款所定得強制退休前一年，提供退休準備、調適及再就業之相關協助措施。</p> <p>雇主依前項規定辦理時，中央主管機關得予補助。</p>	<p>一、為達成中高齡者退休後再就業之目的，爰於第一項規定雇主得於達強制退休年齡人員退休前一年，提供退休準備、調適及再就業之相關協助措施。所定「退休準備及調適之相關協助措施」，係指提供相關課程或資訊，以協助退休人員適應退休後之</p>

	<p>生活，諸如身心調適、生活規劃及健康照護等課程或資訊；所定「退休再就業之相關協助措施」，係指提供就業市場資訊、就（創）業諮詢、創業協助或轉業準備，並得依其需求連結公立就業服務機構，提供各項協助，併予說明。</p> <p>二、為促使雇主對中高齡者提供相關協助，爰於第二項規定得予補助。</p>
<p>第三十條 雇主僱用依法退休之高齡者，傳承其專業技術及經驗，中央主管機關得予補助。</p>	<p>一、為鼓勵雇主僱用依法退休之高齡者，活化及充分運用高齡者人力資源，以傳承其知識、專業技術、人脈及經驗，爰規定中央</p>

	<p>主管機關得予補助。</p> <p>二、所稱「依法退休」，係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，併予說明。</p>
<p>第三十一條 前二條所定補助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>授權中央主管機關就前二條所定補助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項訂定辦法。</p>
<p>第三十二條 中央主管機關為提供退休之中高齡者及高齡者相關資料供查詢，以強化退休人力再運用，應建置退休人才資料庫。</p>	<p>為便利各界查詢退休人才之資料，以提升我國退休人員勞動力參與率，爰定明中央主管機關應建置退休人才資料庫。</p>

<p>第六章 推動銀髮人才服務</p>	<p>章名。</p>
<p>第三十三條 中央主管機關為促進依法退休或年滿五十五歲之中高齡者及高齡者就業，應辦理下列事項，必要時得指定或委託相關機關（構）、團體推動之：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、 區域銀髮就業市場供需之調查。 二、 銀髮人力資源運用創新服務模式之試辦及推廣。 三、 友善職場與世代合作之倡議及輔導。 四、 就業促進之服務人員專業知能培訓。 	<p>為明確中央主管機關推動銀髮人才服務事項之範疇，爰定明服務對象之年齡、推動之業務及其辦理方式。</p>

<p>五、 銀髮人才服務據點工作事項之輔導及協助。</p>	
<p>第三十四條 地方主管機關得成立銀髮人才服務據點，辦理下列事項：</p> <p>一、 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。</p> <p>二、 提供勞動法令諮詢服務。</p> <p>三、 辦理就業促進活動及訓練研習課程。</p> <p>四、 促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗。</p> <p>五、 推廣世代交流及合作。</p> <p>地方主管機關辦理前項服</p>	<p>為明確地方主管機關推動銀髮人才服務事項之範疇及辦理方式，爰於第一項定明地方主管機關得成立銀髮人才服務據點，辦理各款所定事項，並於第二項規定中央主管機關得予補助及授權訂定補助事項相關辦法。</p>

<p>務，中央主管機關得予補助，其申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	
<p>第三十五條 地方主管機關應定期向中央主管機關提送銀髮人才服務據點執行成果報告。</p> <p>中央主管機關對地方主管機關推動銀髮人才服務據點應予監督及考核。</p>	<p>為落實地方主管機關就銀髮人才服務事項之推動，爰於第一項規定地方主管機關應定期向中央主管機關提送執行成果報告，並於第二項規定中央主管機關應監督考核地方主管機關辦理成效。</p>
<p>第七章 開發就業機會</p>	<p>章名。</p>
<p>第三十六條 中央主管機關為配合國家產業發展需要，得會商中央目的事業主管機關，共同開發中高齡者及高齡者就業機會。</p>	<p>為開發中高齡者及高齡者就業機會，輔導雇主釋出中高齡者及高齡者職缺，爰為本條規定。</p>

<p>第三十七條 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從事之行業與職業分布、薪資變動、人力供需及未來展望等資料。</p> <p>公立就業服務機構應依據前項調查結果，訂定中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫。</p>	<p>為開拓中高齡者及高齡者就業機會，加強就業媒合，爰於第一項規定公立就業服務機構應定期蒐集分析轄內中高齡者及高齡者勞動現況、就業情形及勞動市場供需等資料，並於第二項定明公立就業服務機構應依據調查結果，訂定中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫。</p>
<p>第三十八條 公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業或再就業，應開發適合之就業機會，並定期於勞動部相關網站公告。</p>	<p>公立就業服務機構為提供中高齡者及高齡者就業機會，得結合雇主開拓各類工作型態之職缺，並定期公告使前開人員知悉，爰為本條規定。</p>
<p>第三十九條 主管機關為協助雇主僱用中高齡者及高齡者，得提供相關人力運用指引、職務再設計</p>	<p>為提高雇主聘僱中高齡者及高齡者意願，爰規定主管機關得提供相關</p>

<p>及其他必要之措施。</p>	<p>人力運用指引、職務再設計及其他必要之措施。</p>
<p>第四十條 主管機關對於促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻者，得予獎勵。</p> <p>前項所定獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、為就促進中高齡者及高齡者有卓越貢獻者予以獎勵，爰為第一項規定。</p> <p>二、第二項授權中央主管機關就促進中高齡者及高齡者就業，有卓越貢獻得予獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項訂定辦法。</p>
<p>第八章 罰則</p>	<p>章名。</p>
<p>第四十一條 違反第十二條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上</p>	<p>一、第一項定明雇主違反第十二條第一項有關中高齡者或高齡者年</p>

<p>一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>違反第十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>	<p>齡歧視禁止之規定，依其情節輕重，處以相當之罰鍰。</p> <p>二、為避免雇主因中高齡或高齡之受僱者提出或協助他人申訴而對其為不利處分，爰參考性別工作平等法第三十八條第一項規定為第二項規定。</p>
<p>第四十二條 有前條規定行為之一者，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>為使雇主確實遵守法令，保障受僱者權益，爰參考性別工作平等法第三十八條第二項、第三十八條之一第三項規定，定明有前條規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名以督促其改善，屆期未改善者，並按次處罰。</p>
<p>第四十三條 本法所定之處罰，由</p>	<p>第四十一條所定罰鍰及第四十二條</p>

地方主管機關為之。	之處分，均由地方主管機關為之。
第九章 附則	章名。
第四十四條 本法施行細則，由中央主管機關定之。	施行細則授權中央主管機關定之。
第四十五條 本法施行日期，由行政院定之。	考量本法所定相關制度及措施尚需時準備，爰規定施行日期由行政院另定之。

5C64C3913325E52D
 行政院第3661次會議
 行政院