

中高齡者及高齡者就業促進法

明理法律事務所

葛百鈴律師

中華民國一〇九年十月二十三日



立法制定過程

- 民國108年12月4日總統華總一義字第10800130951號令制定公布全文 45 條；施行日期，由行政院定之。
- 目前仍暫緩實施中。



立法目的

- 為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。（第1條第1項規定參照）



與勞基法、就業服務法、性平法間之關係

- 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。（第1條第2項規定參照）
- 原則上優先適用中高齡者及高齡者就業促進法。

中高齡、高齡者以及僱主之定義

- 中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。
 - 高齡者：指逾六十五歲之人。
- （以上參照第3條第1、2款規定）

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。



是否只適用我國國民？

- 適用對象包括以下：
 - 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。
- （以上參照第4條規定）



專家委員會之設置

- 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。
 - 前項代表中之單一性別、中高齡者及高齡者，不得少於三分之一。
- (以上參照第8條規定)



年齡歧視之禁止（融合就業服務法、性平法規定）

- 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。
- 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、考績或陞遷等。
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。
- （以上參照第12條規定）



前述規定之例外情形（第13條規定參照）

- 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：
 - 一、基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。（例如保全業法第10條之1，逾70歲不得擔任保全人員）
 - 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、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。（如勞基法65歲強制退休規定）
 - 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。



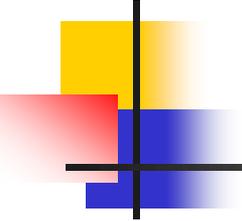
受歧視時之救濟程序

- 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。
- (以上參照第15條規定)



禁止不利益處分

- 僱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。
- 法律效果：參照立法理由指出：非中高齡或高齡之受僱者協助他人提出申訴，其相關權益之保障另依勞動基準法第七十四條規定辦理，併予說明。解釋上應認解僱、調職或不利處分無效

- 
- 雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙或家屬需長期照顧時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，或轉介適當之長期照顧服務資源。
 - 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。



立法理由

- 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，而有工作障礙情事，另中高齡者及高齡者因長期照顧家屬有離職之虞，爰於第一項規定，雇主得依其工作障礙提供所需之職務再設計或提供就業輔具，另為其長期照顧情事兼顧其工作需求，提供改善工作條件、工作流程或調整工作方法等職務再設計項目，或轉介適當之長期照顧服務資源。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。
 - 二、第一項所稱需長期照顧，係依長期照顧服務法規定經評估有需求者。
 - 三、主管機關辦理職務再設計，必要時得洽衛生福利主管機關或醫療機構提供有助於職務再設計之相關資料。
- 2022科14、諮詢或評估。明理法律事務所葛百鈴律師



鼓勵雇主僱用65歲以上勞工（ 第21條規定參照）

- 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。

失業相關補助（第26條規定參照）



- 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。

得簽定定期契約之情形（第28條規定參照）

- 六十五歲以上勞工，雇主得以定期勞動契約僱用之。
- 定期契約、不定期契約之差別？定期契約因契約期間屆滿，僱傭關係當然消滅。雇主不負給付資遣費義務。



罰則（第41條規定參照）

- 違反第十二條第一項規定者（**年齡歧視禁止**），處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。違反第十六條規定者（**因申訴而為不利處分**），處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。



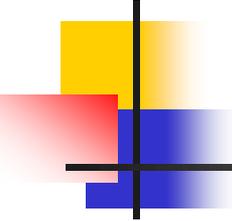
公佈負責人姓名及按次處罰（ 第42條規定參照）

- 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。

附帶說明:就業服務法第5條第2 項第6款

- 提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

求職廣告以後得否載明薪資面議？

- 
-
- 報告完畢，敬請指教。
 - 謝謝