

中高齡者及高齡者就業促進法施行細則總說明

為維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進人力資源運用，總統業於一百零八年十二月四日公布「中高齡者及高齡者就業促進法」(以下簡稱本法)，並自一百零九年十二月四日施行。為落實及明確定義本法相關規定，爰依本法第四十四條規定「本法施行細則，由中央主管機關定之。」，訂定「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」(以下簡稱本細則)，共計十一條，其要點如下：

- 一、本細則之法源依據。(第一條)
- 二、本法第六條中央主管機關定期公布調查及研究結果之頻率。(第二條)
- 三、本法第七條中央主管機關訂定中高齡者及高齡者就業計畫之內涵。(第三條)
- 四、本法第九條主管機關得提供職場指引手冊之內涵。(第四條)
- 五、本法第十一條國際交流之內涵。(第五條)
- 六、本法第十九條職務再設計之內涵。(第六條)
- 七、本法第二十八條定期契約不適用勞動基準法第九條及定期契約逾三年勞工得終止契約之規定。(第七條)
- 八、本法第三十七條公立就業服務機構訂定中高齡者及高齡者工作機會開發計畫之內涵。(第八條)
- 九、本法第三十九條主管機關得提供人力運用指引之內涵。(第九條)
- 十、中央主管機關得委任、委辦或委託所屬就業服務機關(構)、職業訓練機構、直轄市、縣(市)主管機關、相關機關(構)、團體辦理本法第三章穩定就業措施、第四章促進失業者就業、第五章支持退休後再就業及第七章開發就業機會所定事項。(第十條)
- 十一、本細則之施行日期。(第十一條)

中高齡者及高齡者就業促進法施行細則

條文	說明
<p>第一條 本細則依中高齡者及高齡者就業促進法（以下簡稱本法）第四十四條規定訂定之。</p>	<p>本法第四十四條規定：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」爰定明本細則之授權依據。</p>
<p>第二條 中央主管機關應至少每三年，公布本法第六條所定調查及研究之結果。</p>	<p>本法第六條規定：「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。」為督促中央主管機關定期辦理有關中高齡者及高齡者勞動狀況、職場身心健康、職業災害預防等相關調查或研究，據以研擬相關配套政策或措施；另依本法第七條規定，中央主管機關應至少每三年會商相關機關訂定中高齡者及高齡者就業計畫，考量訂定就業計畫時亦得一併檢視相關調查及研究結果之辦理成效，爰參酌其辦理頻率，定明本法第六條調查及研究結果之公布頻率為三年。</p>
<p>第三條 依本法第七條訂定中高齡者及高齡者就業計畫，應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、推動中高齡者及高齡者之職務再設計。 二、促進中高齡者及高齡者之職場友善。 三、提升中高齡者及高齡者之職業安全措施與輔具使用。 四、辦理提升中高齡者及高齡者專業知能之職業訓練。 五、獎勵雇主僱用失業中高齡者及高齡者。 六、推動中高齡者及高齡者之退休後再就業。 七、推動銀髮人才服務。 八、宣導雇主責任、受僱者就業及退休權益。 	<p>本法第七條第一項規定：「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，至少每三年訂定中高齡者及高齡者就業計畫。」另依據本法制定時立法院附帶決議，請中央主管機關於訂定就業計畫時納入特定事項，爰補充說明就業計畫應包括內涵，並依在職、失業、退休後再就業、銀髮人才服務及宣導事項分別例示。</p>

<p>九、其他促進中高齡者及高齡者就業之相關事項。</p> <p>前項計畫，應依目標期程及辦理情形適時檢討，以落實其成效。</p>	
<p>第四條 本法第九條所定職場指引手冊，其內容包括下列事項：</p> <p>一、勞動市場就業趨勢。</p> <p>二、就業、轉業準備及職場適應相關資訊。</p> <p>三、勞動相關法令。</p> <p>四、促進中高齡者及高齡者就業措施。</p> <p>五、其他有助於中高齡者及高齡者就業之相關資訊。</p>	<p>本法第九條規定：「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。」參考英國、日本等國均有訂定職場指引相關手冊供中高齡者及高齡者運用，經參考其內涵，並期望透過相關資訊之揭示，協助中高齡者及高齡者瞭解當前勞動狀況、法令及相關促進就業措施，加強就業轉業之準備，爰補充說明職場指引手冊應包括之內容，做為中央及地方主管機關訂定手冊之參考。</p>
<p>第五條 本法第十一條所定國際交流，為主管機關與其他國家之政府或民間組織合作辦理有關中高齡者及高齡者就業之觀摩考察、經驗交流或研討活動等事項。</p>	<p>本法第十一條規定：「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。」為利主管機關了解各國促進中高齡者及高齡者就業政策及發展，及面臨高齡化社會採行之配套協助措施，鼓勵主管機關主動與其他國家交流中高齡者及高齡者就業促進相關議題，並據以規劃相關政策與措施，爰說明國際交流之內涵與辦理方式。</p>
<p>第六條 本法第十九條所定職務再設計，為協助中高齡者及高齡者排除工作障礙，以提升其工作效能與穩定就業所進行之改善工作設備、工作條件、工作環境及調整工作方法之措施。</p>	<p>本法第十九條第一項規定：「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。」經歸納現行辦理中高齡者職務再設計服務執行方式係透過改善工作設備、工作條件、工作環境及調整工作方法等措施有助中高齡者及高齡者排除工作障礙，並能提升工作效能及穩定就業，爰予補充說明。</p>
<p>第七條 雇主依本法第二十八條以定期勞動契約僱用六十五歲以上勞工，不適用勞動基準法第九條規定。</p> <p>前項定期契約期間，不適用勞動基</p>	<p>一、雇主依本法第二十八條以定期勞動契約僱用六十五歲以上勞工，無勞動基準法第九條有繼續工作應為不定期契約，及定期契約屆滿後視為不定</p>

<p>準法第五十四條第一項第一款規定。</p> <p>第一項定期勞動契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。</p>	<p>期契約相關規定之適用。</p> <p>二、為保障第一項勞工之工作權益，爰於第二項爰於第二項定明第一項定期契約期間，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年齡之規定。</p> <p>三、又，為保護是類勞工及避免定期契約過長，爰於第三項定明爰於第三項定明縱使已為定期之約定，定期契約勞工於履約滿三年後，仍得終止契約。</p> <p>四、另，關於雇主於是類定期契約有效期間欲提前終止契約時，如為適用勞動基準法者，應符合該法第十一條或第十二條之規定，始得為之；如為不適用勞動基準法者，則依民法第四百八十九條之規定辦理。</p>
<p>第八條 本法第三十七條第二項所定中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫，其內容包括下列事項：</p> <p>一、轄區產業適合中高齡者及高齡者之就業機會。</p> <p>二、轄區中高齡者及高齡者之就業需求。</p> <p>三、加強就業媒合之策略及作法。</p> <p>四、預期成效。</p>	<p>本法第三十七條第二項規定：「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。」爰依該條第一項所定公立就業服務機構應辦事項，補充說明訂定開發計畫應含括之內容。另考量中高齡者及高齡者仍有在地就業之需求，爰規範公立就業服務機構應掌握轄區產業特性與就業需求，並得衡酌轄區勞動現況，提供在地化之就業媒合策略及作法。</p>
<p>第九條 本法第三十九條所定人力運用指引，其內容包括下列事項：</p> <p>一、中高齡及高齡就業者特性。</p> <p>二、職場管理及溝通。</p> <p>三、勞動相關法令。</p> <p>四、各項獎助雇主僱用措施。</p> <p>五、績優企業案例。</p> <p>六、其他有助於提高雇主僱用中高齡者及高齡者意願之相關資訊。</p>	<p>本法第三十九條規定：「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、職務再設計及其他必要之措施。」經參考英國、日本等國均訂有人力運用相關指引手冊內涵，考量國內部分雇主仍對中高齡者及高齡者存有偏見或歧視，為促進勞雇雙方溝通，協助雇主瞭解其經驗、專長、協調能力及職場穩定度高等工作特性，爰補充說明人力運用指引應包括之內容，並做為中央及地方主管機關訂定指引之參考。</p>

<p>第十條 中央主管機關得將本法第三章穩定就業措施、第四章促進失業者就業、第五章支持退休後再就業及第七章開發就業機會所定事項，委任所屬就業服務機關（構）或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。</p>	<p>本法授權訂定之子法中所提供之協助就業措施，部分規劃由就業服務機關（構）或職業訓練機構受理申請，爰定明中央主管機關得委任、委辦或委託相關機關（構）、團體之規定。</p>
<p>第十一條 本細則自中華民國一百零九年十二月四日施行。</p>	<p>本細則施行日期。</p>