

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國108年3月13日印發

院總第 1053 號 委員提案第 23002 號

案由：本院委員吳玉琴、陳靜敏、蔣絜安等 19 人，鑑於我國人口結構高齡化，中高齡者及高齡者的經濟安全議題日漸顯著，國民有延長職業生涯之趨勢。惟現行法律之保障不足，並缺乏積極扶助之措施，推動活力老化社會實屬不易。爰制定法律以為促進中高齡者及高齡者之身心健康，保障經濟安全，提升社會參與，鼓勵世代合作與經驗傳承。進而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，建構友善就業環境等中高齡者及高齡者就業促進措施，爰提出「中高齡者及高齡者就業促進法草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：吳玉琴 陳靜敏 蔣絜安  
連署人：吳思瑤 趙天麟 陳素月 周春米 洪宗熠  
李俊偲 邱泰源 鍾佳濱 陳明文 管碧玲  
郭正亮 鍾孔炤 施義芳 余宛如 段宜康  
陳歐珀

## 中高齡者及高齡者就業促進法草案總說明

我國自 1993 年起進入高齡化社會，65 歲以上的人口達到總人口比例的 7.1%；民 2018 年 3 月進入高齡社會，65 歲以上人口比例達 14%；預計 2026 年進入超高齡社會，屆時 65 歲以上人口比例達到 20.1%。因應我國社會人口結構的改變，即因改變所衍生的社會問題與集體需求，特制定中高齡者及高齡者就業促進法以應。立法理由如左：

### 一、促進活力老化（active ageing）的國際期待

早自 1982 年，聯合國便開始關注高齡者的老化問題與生活品質，制定「國際老化行動計畫」為高齡議題提出重要觀點。其後於 1991 年制定「老人綱領」（United Nations Principles for Older Persons），主張高齡者應該擁有的「獨立、參與、照顧、自我實現、尊嚴」五大原則項目，1992 年發表「老化宣言」（Proclamation on Ageing），再將 1999 年訂定為「國際老人年」（International Year of Older Persons, IYOP），期待全世界將來能走向一個能接納所有年齡層的社會，以及提出「活力老化」（active ageing）的概念。

隨後世界衛生組織（WHO）於 2002 年依據前述原則，提出「活力老化政策架構」，主張從「健康、參與、安全」三大面向，提昇高齡者之生活品質。歷經這段論述脈絡化的過程，高齡者的生活需求在國際社會上被標定為基本人權，同時也具備更積極的實踐要求。具體而言，「健康」即透過疾病預防與健康促進；降低身障、慢性病、過早死亡的發生；發展可負擔、高品質、友善的健康照護體系。「參與」即長者的社會參與，透過教育學習的活動；高齡者再就業或者志願性服務。「安全」涉及高齡者在社會、經濟和身體安全的需求，同時要降低女性高齡者遭受的不公平因素。三大面向中，「參與」與「安全」兩者皆以高齡者再就業為促進目標達成的條件。

### 二、支撐勞動者高齡經濟安全與生活品質

經濟合作暨發展組織（OECD）於 2009 年提出「健康老化」（healthy ageing）的概念，亦即：健康老化為生理、心理及社會面向的最適化，長者得以在無歧視的環境中積極參與社會，獨立自主且有良好的生活品質。換言之，無歧視便有尊嚴，有尊嚴必同時擁有安全。勞動為社會參與的重要形式之一，尤其在我國現行年金制度上不足以支撐勞動者高齡經濟安全與生活品質的當下，高齡者延緩退休年紀與退休後再就業更具有需求性。

對於經濟資本豐厚之高齡者，短工時的就業形式與志願服務，亦能維持社會參與。我國中高齡（45 歲至 64 歲）的勞動參與率偏低，高齡者（65 歲以上）更低，2016 年的統計資料為：45 至 49 歲為 81.7%、55 至 54 歲 71.4%、55 至 59 歲 55.7%、60 至 64 歲 36.4%、65 歲以上 8.6%。高齡者勞動參與率，韓國 31.5%、新加坡 26.5%、日本 22.7% 都遠高於我國的情境。可見維持中高齡者就業穩定、促進高齡者再就業、延緩高齡者退休有積極性意義。

### 三、增加高齡者就業機會，重視性別差異

2017 年行政院主計處人力運用調查顯示：中高齡與高齡者找尋工作遭遇之主要困難原因，47.73% 表示因為年齡限制、20.11% 表示因為待遇不符期望、9.04% 表示因為專業技能不符、8.50% 表示因為教育程度不合、8.37% 表示因為找不到想做的職業類別、6.26% 表示因為勞動條件不理想。

勞工保險老年年金請領年齡 60 歲的規定，自 2018 年起逐年提高至 65 歲，但若未達老年年金請領年齡而提前請領者，可請領減給老年年金，以 5 年為限，每提前 1 年按給付金額減給 4%，最多提前 5 年減給 20%，即可提前至 60 歲請領。而若符合年金給付請領年齡而延後請領者，就可請領展延老年年金，每延後 1 年按給付金額增給 4%，最多增給 20% 即可延後至 70 歲請領。在國家年金制度的設計上有延後退休的規劃，但是缺乏就業促進的政策提示，將陷高齡者於經濟安全失據的危機中，我國需要一部高齡者就業促進的法律，本法將填補這個空缺。

另我國中高齡者與高齡者勞動參與，與亞洲主要國家相比相對偏低，且中高齡女性的就業更甚，2016 年統計我國實際退出勞動市場平均年齡年齡男性 62.8 歲、女性 60.7 歲；對比韓國男性 72.9 歲、女性 70.6 歲；日本男性 69.3 歲、女性 67.6 歲。65 歲以上男性的勞動參與率佔 13.7%、女性 4.3%，高齡者性別參與差異顯著，此為社會不公平的現象，亦是勞動力隱性化，形成有用社會資源的浪費。本法明示就業性別差異問題應積極正視，並在各項機制中都應考慮性別問題，予以積極性扶助。

### 四、保障高齡者勞動條件、促進世代合作、保護智慧財產權

我國現今勞動法律規範對象為 65 歲以下的就業者，亦即欠缺對 65 歲以上就業者勞動條件的保障，積極扶助措施亦無。另老人福利法規雖明示：對於老人不得予以就業歧視，但在有關老人經濟安全的促進上，卻僅有生活津貼、特別照顧津貼與年金保險等制度；令該法律揭示提升老人社區生活自主性的服務，但未包括就業服務。可見今我國尚缺乏高齡者透過勞動參與，以實踐自主生活，確保安全與尊嚴的積極性思維，政策上亦僅停留在政府照顧的層次，而高齡者勞動條件保障處缺乏法治規範，本法訂定意在高齡者勞動條件保障。

進一步本法建立世代合作機制，讓高齡者的技術與經驗得以傳承，為在技術與經驗傳承的當下，確保智慧財產權、專利權、著作權保障之技術不得透過本法規定之世代合作機制移轉。

### 五、填補超高齡社會所缺乏的勞動力

我國 15-64 歲人口數在民國 104 年達到高峰至 1,737 萬人往後逐年下降，民國 105 年減少 7.1 萬人、民國 106 年減少 8.6 萬人，衰減趨勢持續下滑。係造成國家勞動力需求出現缺口，中高齡者與高齡者就業促進預估有彌補勞動力缺口，減少勞動力減損衝擊的效果。日本在 1971 年、韓國在 1991 年、新加坡在 1993 年先後因應人口老化的問題制訂出相關就業協助法

案，我國應跨越政府不多干預自由經濟市場的迷思，師法國際經驗，立法以推動高齡者就業為宜。

#### 六、解決老人貧窮與兩代同貧問題

2011 年行政院主計處中老年就業狀況調查顯示：高齡失業人口再就業困難，年齡因素是無法順利謀職的主要原因（58.34%），其次則是無合適高齡者之工作機會（28.86%）；另外維持家計增加收入為高齡失業人口謀職主要原因，女性次要謀職原因為打發時間。2012 年行政院主計處家庭收支狀況調查顯示：台灣有 44.7% 的老人全年可支配所得，落在五等分位的第一分位（最低所得組，低於 27 萬元），比前一年續增 1 個百分點，老年貧窮化的情況升高；另經建會指出，高齡者由於醫療保健等消費支出較高，因此更容易落入貧窮陷阱。可見如何協助高齡人口再就業，將是人口老化下勞動市場政策的重點，也是老人福祉的重要議題。

進一步的，更要避免老後兩代同受經濟壓力的問題。就我國人口比例觀之，老年人口對青壯年人口之扶養負擔，2014 年約每 6.2 個青壯年人口扶養 1 位老年人口，至 2061 年將降為每 1.2 個青壯年人口扶養 1 位老年人口。根據行政院主計處 2016 年統計，30 歲以下受僱者共 195 萬人，有 20.6 萬人月薪不到二萬元，占全體受僱就業者 10.56%；月薪不到三萬元有 113.4 萬人，占 58.15%；月薪不到四萬元有 171.1 萬人，占 87.74%，等於近九成青年月薪不到四萬元。換言之 30 歲以下受僱者約計 195 萬人近九成青年月薪不到四萬元。可見兩代同貧的問題將逐漸浮現。

在高齡者、青年兩代貧窮的趨勢之下，促進中高齡者就業與高齡者在就業、延緩退休，並透過政府的積極獎助措施，以提升中高齡者與高齡者勞動參與率，為本法制定之重點。

本法草案計七十一條，共分為「總則」、「就業保護」、「協助在職者穩定就業」、「促進失業者就業」、「支持退休者在就業」、「銀髮人才中心」、「開發就業機會」、「罰則」及「附則」等九章規範；其主要內容分述如次：

- 一、揭示本法立法目的為因應我國人口結構高齡化，延長國民職業生涯，以促進中高齡及高齡國人之身心健康，保障經濟安全，維持社會參與，促成世代合作與社會正義。（草案第一條）
- 二、明定中央主管機關為勞動部，地方主管機關為直轄市或縣（市）政府，涉及各目的事業主管機關執掌者，由各該目的事業主管機關辦理。（草案第三條）
- 三、本法名詞之定義，中高齡者係指年滿四十五歲以上，未滿六十五歲者；高齡者係指年滿六十五歲以上者；銀髮人才中心係指由中央政府核准設置，五十五歲以上之中高齡者及高齡者自主經營管理，以提供就業服務，促進中高齡者及高齡者就業之非營利組織。（草案第四條）
- 四、本法適用對象，及排除適用之對象。（草案第五條）
- 五、政府、雇主、受僱者、公立就業服務機構及銀髮人才中心之於本法之權利與義務。（草案第六條至第九條）

- 六、中央主管機關應建立高齡人才資料庫。（草案第十一條）
- 七、中央主管機關應每三年訂定中高齡者及高齡者就業基礎計畫。（草案第十二條）
- 八、建立資深公民的職涯輔導制度。（草案第十四條）
- 九、簽訂勞動契約以保障勞動條件的策略，本法規定勞動契約所約定之事項應盡其詳盡，充分約定，以避免在未盡之處發生爭議，折損勞工權益。（草案第十七條）
- 十、反年齡歧視，明定差別待遇之禁止、禁止差別待遇之例外、雇主負舉證責任、遭受差別待遇之申訴機制、遭受差別待遇之補償責任、申訴人保護等規定。（草案第十八條至第二十三條）
- 十一、保障求職者受領之工資達到法定基本工資；並工資應全額直接給付，不得以任何名義預扣工資。（草案第二十四條）
- 十二、再就業之扶助措施，中高齡者及高齡者離職後再受僱應優先聘僱或協助其辦理求職登記；並公立就業服務機構和銀髮人才中心應協助求職。（草案第二十五條）
- 十三、涉及智慧財產權、專利權、著作權技術移轉，應以相關法律之規定適用以保護持有該等權利之受僱者。（草案第二十六條）
- 十四、協助中高齡及高齡在職者穩定就業，包括：雇主辦理健康管理、在職訓練、職務再設計機制、世代合作機制、延緩退休機制、長期照顧中心之轉介機制。（草案第二十七條至第三十二條）
- 十五、促進失業者就業，包括：職業訓練機制、就業輔導機制、創業貸款、就業津貼或補助。（草案三十三條至第三十六條）
- 十六、支持退休者再就業，包括：退休後再就業準備機制、退休後回聘或僱用機制、退休金年資採計年金分計原則、投保職業災害保險及提撥勞工退休準備金、高齡者工作證明書友善機制。（草案三十七條至第四十一條）
- 十七、授權政府訂定補助辦法。（草案四十二條）
- 十八、銀髮人才中心以社區基礎建置，分鄉鎮市區、直轄市與縣（市）、全國三級架構，以及各級銀髮人才中心的任務與限制性規定。（草案第四十三條至第四十七條）
- 十九、銀髮人才中心會員年齡限制與入會條件。（草案第四十八條）
- 二十、銀髮人才中心之管理規定，包括：會費、會員履歷登錄、提供多元就業機會、提供專門人才之就業協助、費用收取、臨時聘僱轉任長期聘僱機制、配合特定產業需求之職業訓練、政府之監督與補助。（草案第四十九條至第五十五條）
- 二十一、開發就業機會，包括：公共事業職缺釋出、蒐集分析產業資料、開拓職缺、資訊提供、發掘人力、僱用補助、僱用表揚。（草案第五十六條至第六十二條）
- 二十二、罰則。（草案第六十三條至第六十八條）

中高齡者及高齡者就業促進法草案

條	文	明
	第一章 總 則	章名。
第一條	為促進中高齡者及高齡者之身心健康，保障經濟安全，提升社會參與，鼓勵世代合作與經驗傳承。進而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。	（主旨） 一、本法立法目的。 二、因應我國人口結構高齡化，延長國民職業生涯，以促進中高齡及高齡國人之身心健康，保障經濟安全，維持社會參與，促成世代合作與社會正義，特制定本法。
第二條	中高齡者及高齡者就業服務、促進就業、年齡歧視、性別平等、職業安全、及勞動條件等事項，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。	（法律競合） 本法與其他法律之適用關係。
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。 中央主管機關掌理事項如下： 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。 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。 三、全國性中高齡者及高齡者就業之督導、協調及考核。 四、中高齡者及高齡者就業業務之國際聯繫、交流及合作。 五、全國性中高齡者及高齡者就業之狀況調查、統計與分析。 六、銀髮人才中心之設立之許可、監督、管理、輔導、補助與考核。 七、其他有關全國性維護中高齡者及高齡者就業權益事項。 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： 一、地方性中高齡者及高齡者就業事項。 二、中高齡者及高齡者年齡歧視之認定。 三、其他有關地方性維護中高齡者及高齡者就業權益事項。	（中央與地方政府權責） 本法中央主管機關及地方主管機關權責與分工。
第四條	本法用詞定義如下： 一、中高齡者：指年滿四十五歲以上，未滿	（定義） 一、本法之用詞定義。

<p>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>四、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>五、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>六、雇主：指聘僱用受僱者、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、公私立機構或機關。</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>八、銀髮人才中心：指由中央政府核准設置，五十五歲以上之中高齡者及高齡者自主經營管理，以提供就業服務，促進中高齡者及高齡者就業之非營利組織。</p>	<p>二、就業服務法第二條第一項第四款規定：中高齡者指年滿四十五歲至六十五歲之國民。本法延伸其定義，高齡者則為六十五歲之國民。</p> <p>三、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、明確界定中高齡者、高齡者、退休者、受僱者、求職者、雇主及公立高齡者就業服務機構、非營利銀髮人才中心定義。</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、雇主。</p> <p>具公務人員身份資格者、具公務人員身份資格已解除公務職務者、或曾經受僱於公務機關、國營企業、或政府持有股份之事業單位者，再受僱於公務機關、國營企業、或政府持有股份之事業單位，不為本法之適用。</p>	<p>（對象）</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生活共同生活，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>三、未達退休年齡之公務人員受公務機關任用，自有公務人員任用相關規定可依循，故應排除本法之適用。並具公務人員身分資格之退休與解職人員，再受僱於公務機關、國營企業、或政府持有股份之事業單位之適用，應排除本法之適用。另曾經受僱於公務機關、國營企業、或政府持有股份之事業單位者，退休或解職後再受僱於公務機關、國營企業、或政府持有股份之事業單位，亦應排除之。以避免前述公務單位及國營事業單位在本法的補助措施使用上排擠民間企業；並避免高階公務人員於退休後受聘返回原單位或相關業務單位，干涉前下屬執行業務之專業判斷，等弊端。</p>

立法院第 9 屆第 7 會期第 5 次會議議案關係文書

<p>第六條 為因應高齡社會發展，政府應訂定及執行維護中高齡者及高齡者就業權益之政策，提升雇主及社會大眾對於中高齡者及高齡者就業處境之認識，建構友善就業環境。</p>	<p>(政府訂定政策) 明定政府應訂定中高齡者及高齡者基本政策，提升民眾意識及建構友善就業環境。</p>
<p>第七條 雇主應維持在職之中高齡者及高齡者之就業穩定，並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作業設施，促進職業安全，提供友善就業環境。</p>	<p>(雇主責任) 雇主應維持在職之中高齡者及高齡者之就業穩定，協助其專業知能之提升，提供中高齡者及高齡者友善職場環境。</p>
<p>第八條 受僱者有依個人之興趣與能力，積極規劃高齡期之職業生活，擴展職業技能，保持身心健康，延長職業生涯之權利。</p>	<p>(受僱者權利) 明定勞工有積極規劃高齡期之職業生涯，延長職業生涯之權利，以維護高齡期的自立生活。</p>
<p>第九條 公立就業服務機構及銀髮人才中心，應尊重雇主、受僱者及求職者之意願，依據需求提供協助。並為促進高齡者之再就業，得執行職業介紹、職業訓練、職務再設計、職缺開發等就業服務業務，以增加僱用機會與多元之職業選擇，促進中高齡者就業穩定，提升高齡者就業意願與職業技能。</p>	<p>(公立就業服務機構及銀髮人才中心責任) 明定公立就業服務機構及銀髮人才中心之設立目的，透過中高齡者與高齡者就業服務體系雙軌制的建立，促進多元就業機會。</p>
<p>第十條 中央主管機關應鼓勵推動中高齡者及高齡者基礎研究，每五年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、性別差異等相關調查及研究，並出版公布調查及研究結果。</p>	<p>(中高齡者及高齡者基礎研究) 中央主管機關應每五年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>第十一條 中央主管機關應勾稽中央政府建置之各項資料庫，以建立高齡人才資料庫，並該資料庫應於每一季定期更新。 前項規定資料庫之保護與使用辦法，由中央主管機關另定之。</p>	<p>(高齡者人才資料庫) 一、授權中央主管機關勾稽中央政府建置之各項資料庫，以建立高齡者人才資料庫，並明訂該資料庫應定期更新。 二、授權中央主管機關訂定資料庫之保護與使用辦法。並公立就業服務機構應持有資料庫用於就業媒合之使用權限。</p>
<p>第十二條 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。 計畫應行事項如下： 一、延緩中高齡者與高齡者申請退休年齡政策事項。 二、推動中高齡者及高齡者於原事業單位進行職務再設計政策事項。 三、推動高齡者退休後再就業政策事項。 四、促進中高齡者及高齡者性別友善之就業</p>	<p>(中高齡者及高齡者就業基礎計畫) 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>事項。</p> <p>五、促進中高齡者及高齡者於特定行業與工作內容之就業事項。</p> <p>六、提升中高齡者及高齡者受僱機會事項。</p> <p>七、提升中高齡者及高齡者職業安全設施與輔具使用事項。</p> <p>八、推動第七條、第八條、第九條規定事項。</p> <p>九、其他促進中高齡者及高齡者就業之相關事項。</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>第十三條 主管機關得遴聘受僱者、雇主、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、雇主代表及學者專家，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>（諮詢委員會）</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>
<p>第十四條 主管機關應依據中高齡者及高齡者之個人需求，提供職業生涯輔導機制，並鼓勵求職者延緩退休與再就業。</p> <p>前項職業生涯輔導機制由中央主管機關制定之。</p>	<p>（建立資深公民的職涯輔導制度）</p> <p>一、主管機關得提供職場指引手冊。以當事人中心主義為原則，建立資深公民的職涯輔導制度。</p> <p>二、協助中高齡者及高齡者就業，主管機關應建立適才適性之職業生涯輔導制度，並充分提供職業資訊，鼓勵就業。</p> <p>三、該辦法由中央主管機關訂定之。</p>
<p>第十五條 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。</p>	<p>（世代合作）</p> <p>主管機關應鼓勵世代交流與合作。</p>
<p>第十六條 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。</p>	<p>（國際交流）</p> <p>中央主管機關應推動國際聯繫及交流合作。</p>
<p>第二章 就業保護</p>	<p>章名。</p>
<p>第十七條 雇主聘僱中高齡者及高齡者，應行勞動條件之約定。</p> <p>勞動條件約定內容如下：</p> <p>一、工作場所及應從事之工作。</p> <p>二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。</p>	<p>（勞動條件之約定）</p> <p>一、簽訂勞動契約以保障勞動條件的策略，本法規定勞動契約所約定之事項應盡其詳盡，充分約定，以避免在未盡之處發生爭議，折損勞工權益。</p> <p>二、勞雇各自不得未經協議而單方面變更勞動條件。</p>

<p>三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。</p> <p>四、勞動契約之訂定、終止及退休。</p> <p>五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。</p> <p>六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。</p> <p>七、安全衛生。</p> <p>八、勞工教育及訓練。</p> <p>九、福利。</p> <p>十、災害補償及一般傷病補助。</p> <p>十一、應遵守之紀律。</p> <p>十二、獎懲。</p> <p>十三、其他勞資權利義務有關事項。</p> <p>未經協議，勞雇雙方各自不得單方面變更前項各款勞動條件之約定。</p>	
<p>第十八條 雇主進用中高齡者及高齡者，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、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷。</p> <p>二、教育、訓練或其他類似活動。</p> <p>三、工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>(禁止差別待遇)</p> <p>一、雇主未因應受僱者老化所減損之能力做職務調整，並因受僱者未符合普遍性標準而施予差別待遇即：年齡歧視。</p> <p>二、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。</p> <p>三、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。</p>
<p>第十九條 前條規定應之差別待遇，屬以下情形者不受前條第一項之限制：</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、工資之給付，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、依本法或其他法令規定之任用或退休年齡而為限制。</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>受僱者為中高齡者，不適用第一項之規定。</p> <p>雇主依據第一項規定事項聘僱高齡者，應經勞雇協商議定勞動條件，必要時得報請地方主管機關提供協助。</p>	<p>(禁止差別待遇之例外)</p> <p>一、雇主對所為差別待遇得提出合法抗辯之事由。</p> <p>二、第一項第三款及第四款所稱「法令」，包括法律、命令、行政規則及函釋。</p> <p>三、考量高齡者身心與勞動能力之限制，係參考身心障礙者權益保障法第四十條規定，對差別待遇禁止做適度之排除，惟未屆法定退休年齡者不適用。並應經勞雇協商議定勞動條件，協商過程若有窒礙之處，得報請地方主管機關提供協助。</p>

立法院第 9 屆第 7 會期第 5 次會議議案關係文書

<p>第二十條 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。</p>	<p>（雇主負舉證責任） 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。</p>
<p>第二十一條 求職或受僱之中高齡者或高齡者發現雇主違反第十八條第一項規定時，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。 雇主、求職者或受僱者對於地方主管機關所為之處分不服，得依法提起訴願及行政訴訟。</p>	<p>（遭受差別待遇之申訴機制） 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。 三、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。</p>
<p>第二十二條 求職或受僱之中高齡者或高齡者因第十八條第一項之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p>（遭受差別待遇之補償責任） 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。</p>
<p>第二十三條 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。</p>	<p>（申訴人保護） 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。</p>
<p>第二十四條 受僱者所受領之工資，不得低於基本工資規定。 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。並工資應全額直接給付勞工。不得以違約金、仲介費、賠償費用、或其他名目預扣工資。</p>	<p>（工資保障） 一、保障求職者受領之工資達到法定基本工資。 二、並工資應全額直接給付，不得以任何名義預扣工資。</p>
<p>第二十五條 雇主對其僱用之中高齡者及高齡者離職後有再受僱之期望，雇主應優先聘僱之，或協助其辦理求職登記。因涉勞動基準法第十二條而離職之受僱者不在此限。 公立就業服務機構和銀髮人才中心對有前項規定之求職需求者，應提供必要之建議與協助。</p>	<p>（再就業之扶助措施） 一、中高齡者及高齡者離職後再受僱應優先聘僱或協助其辦理求職登記。 二、公立就業服務機構和銀髮人才中心應協助求職。</p>
<p>第二十六條 雇主聘僱中高齡者及高齡者，涉及受僱者智慧財產權、專利權、著作權等所有權之技術移轉，應以智慧財產權法、專利法、著作權法等相關法律與民法、刑法規範之。</p>	<p>（智慧財產權保護） 涉及智慧財產權、專利權、著作權技術移轉，應以相關法律之規定適用以保護持有該等權利之受僱者。</p>

<p>第三章 協助在職者穩定就業</p>	<p>章名。</p>
<p>第二十七條 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。</p>	<p>(雇主辦理健康管理) 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。</p>
<p>第二十八條 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。</p>	<p>(在職訓練) 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。</p>
<p>第二十九條 雇主對於其所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，建立友善職場，改善工作設備或機具，變更勞動條件與勞動密度，提供就業輔具或調整工作方法。 第一項規定之職務再設計需求，由受僱之中高齡者及高齡者提出，雇主不得拒絕協商。 雇主提供職務再設計，非經勞雇協商不得單方面變更勞動條件之約定。並受僱者因職業病、職業傷害所致工作障礙，雇主不得就工資待遇作不利之變更。 雇主或受僱者提供之職務再設計，主管機關得予必要之輔導或補助。 職務再設計與勞雇協商之實施方式及其他應遵行事項，由中央主管機關定之。</p>	<p>(職務再設計機制) 一、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。 二、受僱者亦得提出職務再設計需求，雇主不得拒絕協商。 三、職務再設計涉及勞動條件改變應經勞雇協商程序，避免濫用。並禁止雇主對職業病、職業傷害勞工之工資待遇做不利之變更。 四、主管機關應提供職務再設計及勞雇協商必要之輔導或補助。 五、中央主管機關應訂定職務再設計與勞雇協商之實施方式及其他應遵行事項。</p>
<p>第三十條 雇主對於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，主管機關應予必要之輔導。</p>	<p>(世代合作機制) 為因應中高齡者及高齡者生理狀況，明定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</p>
<p>第三十一條 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</p>	<p>(延緩退休機制) 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。</p>

<p>央目的事業主管機關公告之。</p>	<p>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。</p>
<p>第三十二條 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。</p>	<p>（長期照顧中心之轉介機制） 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。</p>
<p>第四章 促進失業者就業</p>	<p>章名。</p>
<p>第三十三條 中央主管機關為提升中高齡及高齡者工作技能，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。</p>	<p>（職業訓練機制） 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。</p>
<p>第三十四條 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。</p>	<p>（就業輔導機制） 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。</p>
<p>第三十五條 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>（創業貸款） 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。</p>
<p>第三十六條 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，必要時，得發給相關津貼或補助。</p>	<p>（就業津貼或補助） 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。</p>
<p>第五章 支持退休者再就業</p>	<p>章名。</p>
<p>第三十七條 雇主對其僱用之中高齡者，得於其已達法定強制退休條件之前一年，進行職務再設計與第十七條規定勞動條件之議定，以進行退休準備及退休後再就業之相關協助措施。</p>	<p>（退休後再就業準備機制） 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，開啟職務再設計機制並議定勞動條件，以提供退休準備及退休後再就業之相關協助措施。</p>
<p>第三十八條 雇主得回聘或僱用符合勞動基準法第五十三條及第五十四條第一項第一款規定退休之中高齡者與高齡者，以從事工作或擔任業師、專家及顧問，傳承專業技術及經驗。</p>	<p>（退休後回聘或僱用機制） 為傳承高齡者專業技術及經驗，明定雇主得回聘或僱用自請與強制退休者。</p>

<p>第三十九條 受僱者領取勞工退休金、勞工保險老年給付後再就業，退休金及老年給付得持續受領。</p> <p>受僱者領取公教人員保險養老給付、公務人員退休撫卹金、軍人退休俸或公營事業退休金後再就業，應依據公務人員退休資遣撫卹法規定辦理。</p> <p>第一項、第二項之工作年資應與同一保險之投保年資合併計算。</p>	<p>(年資採計與年金分計原則)</p> <p>一、受僱者退休後再就業受領社會保險退休金及相關給付之權利不變。</p> <p>二、受僱者具公務人員身分，社會保險退休金及相關給付之受領權利，依據公務人員退休資遣撫卹法規定辦理，即應符合該法律第七十七條規定酌情停止受領月退休金，直至原因消滅時恢復之。</p> <p>三、退休後再就業之工作年資應與同一保險之投保年資合併計算。</p>
<p>第四十條 雇主聘僱領取公教人員保險養老給付、公務人員退休撫卹金、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高齡者，應為其投保勞工保險條例第二條第一項第二款規定之職業災害保險。勞工退休金條例第七條規定之提撥退休準備金應繼續提撥。</p>	<p>(投保職業災害保險及提撥勞工退休準備金)</p> <p>雇主聘僱已領取養老給付、退休撫卹金、退休金、老年給付款項後再就業之高齡者，應投保勞工保險條例第二條第一項第二款規定之職業災害保險，並依勞工退休金條例第七條規定提撥退休準備金應繼續提撥以保障勞工不能從事工作後之晚年生活品質。</p>
<p>第四十一條 受僱之高齡者遭受解僱或自行離職，雇主應開立高齡者工作證明書並交予該高齡者，以利其再就業所需。</p> <p>高齡者工作證明書應載明僱用日期、從事職務、經歷、職業能力、以及其他有助於高齡者至公立就業服務機構及銀髮人才中心求職所需之內容，不含解僱或離職原因。不得載錄無關求職所需之個人資訊。</p> <p>高齡者於公立就業服務機構及銀髮人才中心求職時，得出具高齡者工作證明書，公立就業服務機構及銀髮人才中心接獲高齡者求職時，應依據工作證明書及其高齡求職者意願提供所需之求職協助。</p> <p>中央主管機關應制定高齡者工作證明書之標準格式範本，通令雇主、公立就業服務機構及銀髮人才中心使用，以盡量免除高齡者為求職所需之書寫作業。</p> <p>公立就業服務機構及銀髮人才中心人員執行第三項規定之業務所涉及之個人資料，不得做為求職以外用途使用或未經本人同意洩漏於他人。</p>	<p>(高齡者工作證明書友善機制)</p> <p>一、參考日本平成二七年九月一八日法律第七三號高齡者等雇用穩定法的規定，建立高齡者就業友善機制。</p> <p>二、高齡者因視力消退恐有文書作業不便之困擾，因此遭受解僱或離職時，因此中央主管機關應訂定高齡者工作證明書範本，統一由雇主代為書寫，並通令公立就業服務機構及銀髮人才中心使用，以建立友善之求職環境。</p> <p>三、會員之職業履歷，包括：受僱日期、從事職務、經歷、職業能力、以及其他有助於求職之事項應由公立就業服務機構及銀髮人才中心進行登錄管理。並會員資料應匯入中央主管機關建設之資料庫。</p> <p>四、登錄資料應保密。</p>
<p>第四十二條 第二十五條至第三十一條、第三十三條及第三十六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</p>	<p>(授權政府訂定補助辦法)</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</p>

<p>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>式，授權中央主管機關定之。</p>
<p>第六章 銀髮人才中心</p>	<p>章名。</p>
<p>第四十三條 中央主管機關為協助中高齡者及高齡者就業，應以互助合作、社區融合、自主經營原則，自鄉鎮市區、直轄市與縣（市）、全國等三級分層設立，推動中高齡者及高齡者籌組銀髮人才中心。</p>	<p>（銀髮人才中心之設立）</p> <p>一、中央主管機關應依據互助合作、社區融合、自主經營等原則，推動中高齡者及高齡者籌組銀髮人才中心。銀髮人才中心設立應以各鄉鎮市區級為先，後組織直轄市與縣（市）級、以致全國級，建立三級架構。</p> <p>二、銀髮人才中心因應政策之需要得由中央主管機關委託目的事業主管機關或民間非營利組織設置，或由民間發起經中央主管機關核准後設置。成立後該中心應為法人主體，並應獨立於協助設立公私立單位以自主經營。</p>
<p>第四十四條 中央主管機關應劃定銀髮人才中心之服務區域，並提供全國各鄉、鎮、市、區之長期、臨時或短期就業機會、區域幅員、人口數、中高齡者與高齡者失業率、公共交通設施、與各項就業市場資訊，公開資訊以利銀髮人才中心之設立。</p>	<p>（銀髮人才中心服務區域之劃定）</p> <p>一、以「一鄉鎮市區一中心」為原則。</p> <p>二、中央主管機關應劃定銀髮人才中心之服務區域。並提供該區域內就業市場的公開資訊，包括：就業機會、區域幅員、人口數、特定對象失業率、公共交通設施、與各項就業市場需求。</p>
<p>第四十五條 鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心為政策推動之需要，得由中央主管機關委託地方主管機關或民間非營利組織設置後由銀髮人才中心自主經營、或由民間發起經中央主管機關核准設立並自主經營。</p> <p>單一鄉、鎮、市、區內以一個鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心為限。</p> <p>鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心，應從事第九條、第二十五條第二項、第四十一條第二項、第三項、第四十八條、第五十一條、第五十二條、第五十三條第一項規定之業務。</p> <p>中央主管機關得依據第四十四條規定之就業市場資訊，核准接鄰之兩個鄉、鎮、市、區，合併設立。</p> <p>接鄰兩個鄉、鎮、市、區合併設立之銀髮人才中心，因就業需求擴大達到各自獨立設置之標準，應向中央主管機關提出分別設</p>	<p>（鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心）</p> <p>一、為政府政策推動之需要，中央主管機關得委託目的事業主管機關或民間非營利組織設置鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心，設置後該中心應自立經營。</p> <p>二、鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心亦得由民間自行發起報請中央主管機關核准設立，並自主經營。</p> <p>三、為避免服務重複布建造成資源浪費，每一鄉、鎮、市、區內以一個鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心為限。</p> <p>四、鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心，應從事本法第九條、第二十五條第二項、第四十一條第二項、第三項、第四十八條、第五十一條、第五十二條、第五十三條第一項規定之業務。</p> <p>五、為加速銀髮人才中心的設立，提高普及率，中央主管機關得核准銀髮人才中心於各</p>

<p>立之申請。接鄰之兩個鄉、鎮、市、區各自獨立設立之銀髮人才中心，因應就業需求縮減，得向中央主管機關提出合併設立之申請。</p>	<p>鄉、鎮、市、區單一設立或跨兩區設立。 六、跨兩個鄉、鎮、市、區設立的銀髮人才中心因就業需求擴大應行分別設立，縮減則得予合併。</p>
<p>第四十六條 單一直轄市、縣（市）所轄之鄉、鎮、市、區超過半數設立銀髮人才中心，該鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心得聯合申請成立直轄市、縣（市）級銀髮人才中心。 直轄市、縣（市）級銀髮人才中心不得從事第四十五條第三項規定之業務，其應從事之業務如下： 一、輔導未設立鄉、鎮、市、區銀髮人才中心之鄉、鎮、市、區設立之。 二、開發跨鄉、鎮、市、區之就業機會，轉介予鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心提供就業服務。 三、連結中央及地方政府長期照顧、健康促進、職業安全等資源，提供予鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心之會員。 四、辦理鄉、鎮、市、區及跨縣（市）之經驗分享交流活動，提升就業服務之專業。 直轄市、縣（市）級銀髮人才中心以鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心為會員，不得招募個人為會員。</p>	<p>（直轄市、縣（市）級銀髮人才中心） 一、單一直轄市、縣（市）之鄉、鎮、市、區超過半數設立銀髮人才中心，該中心得聯合成立直轄市、縣（市）級銀髮人才中心。 二、直轄市、縣（市）級銀髮人才中心不直接從事就業服務業務，應從事輔導鄉、鎮、市、區設立銀髮人才中心；開發跨鄉、鎮、市、區之就業機會；連結中央及地方政府長期照顧、健康促進、職業安全等資源；辦理鄉、鎮、市、區及跨縣（市）之經驗分享交流活動等業務。 三、直轄市、縣（市）級銀髮人才中心以鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心為會員，不得招募個人為會員。</p>
<p>第四十七條 全國超過半數之直轄市、縣（市）設立直轄市、縣（市）級銀髮人才中心，該直轄市、縣（市）級銀髮人才中心得聯合申請成立全國銀髮人才中心聯合會。 全國銀髮人才中心聯合會不得從事第四十五條第三項、第四十六條第二項規定之業務，其應從事之業務如下： 一、輔導未設立直轄市、縣（市）級銀髮人才中心之直轄市、縣（市）設立之。 二、開發跨縣（市）之就業機會，轉介予直轄市、縣（市）級銀髮人才中心以利其再轉介予鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心提供就業服務。 三、建立優良銀髮人才中心認證制度，促進銀髮人才中心服務提升。 四、辦理國際經驗分享交流活動，提升就業服務之專業。 全國銀髮人才中心聯合會以直轄市、縣</p>	<p>（全國銀髮人才中心聯合會） 一、參考日本平成二七年九月一八日法律第七三號高齡者等雇用穩定法的規定，建立銀髮人才中心三級制。 二、全國直轄市、縣（市）超過半數設立直轄市、縣（市）級銀髮人才中心，該直轄市、縣（市）級銀髮人才中心得聯合成立全國銀髮人才中心聯合會。 三、全國銀髮人才中心聯合會不直接從事直轄市、縣（市）級銀髮人才中心與鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心的業務，應從事輔導縣（市）設立直轄市、縣（市）級銀髮人才中心；開發跨直轄市、縣（市）之就業機會；建立優良銀髮人才中心認證制度，促進銀髮人才中心服務提升；辦理國際經驗分享交流活動等業務。 四、全國銀髮人才中心聯合會以直轄市、縣（市）級銀髮人才中心為會員，不得招募鄉</p>



立法院第 9 屆第 7 會期第 5 次會議議案關係文書

<p>(市)級銀髮人才中心為會員，不得招募鄉、鎮、市、區級銀髮人才中心與個人為會員。</p>	<p>、鎮、市、區級銀髮人才中心與個人為會員。</p>
<p>第四十八條 銀髮人才中心應招募有再就業需求並有行為能力之五十五歲以上中高齡者及高齡者入會。 未符合第一項規定者，不得為會員。</p>	<p>(會員年齡限制與入會條件) 一、銀髮人才中心會員招募對象為五十五歲以上中高齡者及高齡者，並招募之對象應有再就業需求及行為能力。 二、非具上述資格者，不得成為會員以免在銀髮人才中心自主管理之原則與規定之下發生人頭會員影響中心經營決策之弊端，並與公立就業服務單位就主要服務對象與業務過度重疊，造成國家資源浪費。</p>
<p>第四十九條 銀髮人才中心得逐年收取會費，並除會費之外，非經中央主管機關核准不得額外收取費用。 銀髮人才中心得經會員大會訂定會費收取辦法，並通報經中央主管機關核准後實施。</p>	<p>(會費) 一、銀髮人才中心每年每人得收取會費，該會費最多以一千元為佳，此外非經中央主管機關核准不得再另立名目收費。 二、銀髮人才中心有依據謀求職務之所得高低採取會費分級收取之需求者，得經會員大會制定收取辦法，並通報經中央主管機關核准後實施。</p>
<p>第五十條 銀髮人才中心應積極尋求地方之公共單位、事業單位、與個人提供之臨時性、短期性、季節性與部份時間工作之職缺，並依工作之勞動密度做分類，提供會員依個別需求選擇工作之機會。</p>	<p>(提供多元就業機會) 配合高齡者之生活需求與多元選擇，除全時工作之外，銀髮人才中心應積極開發臨時性、短期性、季節性與部份時間工作之職缺，並依工作之勞動密度做分類，提供會員做選擇。</p>
<p>第五十一條 求職之高齡者有擔任專門性、管理性、技術性之經歷，銀髮人才中心應促進事業單位聘僱以擔任業師、專家及顧問，傳承專業技術及經驗。</p>	<p>(提供專門人才之就業協助) 專門性、管理性、技術性人才，就業分流。以擔任業師、專家及顧問，傳承專業技術及經驗。</p>
<p>第五十二條 銀髮人才中心應與提供職缺之公共單位、事業單位、與個人簽屬契約，並向該單位或個人收取費用，並徵求會員從事工作。 前項收取之費用得提撥部份比例支應事務員酬勞、技術員酬勞、行政費、及營運管理費用。其餘款項應為從事工作會員之報酬。 第一項從事工作會員分配之所得不得低於基本工資之規定。 第二項費用提撥比例上限由中央主管機關制定之。</p>	<p>(費用收取) 一、銀髮人才中心應與提供職缺之公共單位、事業單位、與個人簽屬契約，收取費用，並徵求會員從事工作。 二、收取之費用扣除部分比例之事務員酬勞、技術員酬勞、行政費、及營運管理費用。其餘款項應為從事工作會員之報酬。 三、從事工作的會員所得不得低於基本工資之規定。 四、各項費用與會員工作所得分配的比例，由中央主管機關制定。</p>

立法院第 9 屆第 7 會期第 5 次會議議案關係文書

<p>第五十三條 地方之公共單位、事業單位、與個人締結長期聘僱關係，受僱者自聘僱契約成立日起，銀髮人才中心不得收取任何費用。</p>	<p>(臨時聘僱轉任長期聘僱機制) 地方之公共單位、事業單位、與個人欲長期聘僱，亦即變更原臨時性、短期性、季節性之聘僱關係，該受僱之會員，自聘僱契約成立日起，銀髮人才中心不得收取任何費用，以避免銀髮人才中心違反勞動基準法第六條與就業服務法第三十四條規定，防範巧立名目以剋扣受僱者工資之避。</p>
<p>第五十四條 銀髮人才中心得視特定產業需求為會員開設職業訓練課程，惟該特定產業應提供就業機會與課程結訓之會員。 前項課程所需費用，應由提供就業機會之特定產業支付，並中央政府得酌情補助。</p>	<p>(配合特定產業需求之職業訓練) 一、配合地方產業發展脈絡，特定產業得出資委託銀髮人才中心開設職業訓練課程，並提供就業機會與結訓之會員。 二、本項職業訓練與人力僱用模式，中央政府得酌情補助。</p>
<p>第五十五條 銀髮人才中心，應於事業年度末，向中央主管機關提出事業計畫、預算書與決算書之書面資料。變更設立時亦同。 銀髮人才中心之設立許可、監督、管理、補助、考核辦法、組織章程，由中央主管機關訂定之。</p>	<p>(政府之監督與補助) 一、中央主管機關應就銀髮人才中心之事業計畫與經費進行監督。 二、授權中央主管機關訂定銀髮人才中心之設立許可、監督、管理、補助與考核辦法。</p>
<p>第六章 開發就業機會</p>	<p>章名。</p>
<p>第五十六條 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、社區經濟、地方產業創生等政策，輔導相關雇主僱用中高齡者及高齡者。</p>	<p>(公共事業職缺釋出) 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>第五十七條 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>(蒐集分析產業資料) 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>第五十八條 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>(開拓職缺) 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>第五十九條 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>(資訊提供) 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>

立法院第 9 屆第 7 會期第 5 次會議議案關係文書

<p>第六十條 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>(發掘人力) 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，提供在地工作工作機會，並發掘中高齡及高齡人力參與工作。</p>
<p>第六十一條 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>(僱用補助) 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>第六十二條 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>(僱用表揚) 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>第六十三條 雇主違反第十八條第一項、第二十四條規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 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>違反禁止差別待遇、工資不得低於基本工資、以及工資應全額直接給付不得苛扣等規定者，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>第六十四條 雇主違反第二十三條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 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>違反申訴人保護規定，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>第六十五條 第六十三條、第六十四條所定罰鍰，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，界定裁罰主體，本法第六十四條、第六十五條所定罰鍰之裁罰主體為地方主管機關。</p>
<p>第六十六條 銀髮人才中心無法執行規定之第五十條、第五十四條、第五十五條第一項規定之業務；鄉、鎮、市、區銀髮人才中心無法執行第九條、第二十五條第二項、第四十一條第二項、第三項、第四十八條、第五十一條、第五十二條、第五十三條第一項規定之業務；直轄市、縣(市)級銀髮人才中心無法執行第四十六條第二項規定之任務，或違反第四十六條第三項規定；全國銀髮人才中心聯合會無法執行第四十七條第二項規定之任務，或違反第四十七條第三項規定，中央主管機關應要求限期改善，期限內無改善者應廢止設立許可。</p>	<p>銀髮人才中心無法執行本法所規定之業務，及直轄市暨縣(市)級銀髮人才中心、全國及銀髮人才中心違反會員招收資格限制，中央主管機關應要求限期改善，期限內無改善則廢止之。</p>

立法院第9屆第7會期第5次會議議案關係文書

<p>第六十七條 銀髮人才中心違反第四十九條第一項、第五十三條規定，中央主管機關應即廢止設立許可。</p> <p>銀髮人才中心或直轄市暨縣（市）級銀髮人才中心因涉前項規定導致雇主或會員遭受損失，應負賠償責任。</p>	<p>銀髮人才中心侵占或剋扣會員之工資，直轄市暨縣（市）級銀髮人才中心違法招募個人會員，應即廢止設立許可，並負賠償責任。</p>
<p>第六十八條 違反第二十六條、第四十一條第五項規定，應處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。</p>	<p>一、公立就業服務機構或銀髮人才中心，傷害求職者之智慧財產權、專利權、或洩漏個人資料，應廢止設立許可，並移送司法機關審理。</p> <p>二、司法機關接獲案件，應依智慧財產權、專利權、與個人資料保護之相關法律與民法、刑法規定逕行司法審判。</p>
<p>第八章 附則</p>	<p>章名。</p>
<p>第六十九條 主管機關每年應就本法之執行成果公告之。</p>	<p>主管機關應定期公告本法執行成果。</p>
<p>第七十條 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>第七十一條 本法自中華民國○年○月○日起實施。</p>	<p>本法自總統公布日起實施。</p>