



Grant Thornton
An instinct for growth™
正大專欄

行 政院會已於民國108年7月25日通過「中高齡者及高齡者就業促進法」（下稱本法）草案，並送立法院審議。勞動部指出，我國65歲以上人口在107年3月底已達14%，人口結構老化速度相對較歐美先進國家快，至115年65歲以上的人口將超過20%，達到「超高齡社會」的標準；再加上少子化趨勢，15至64歲工作人口自104年達到最高峯後將逐年減少，未來中高齡勞動力占比將同步增加。

是自105年起已著手規劃制定本法草案，107年已協助14萬名中高齡

齡（年滿45歲至65歲之人）及高齡者（逾65歲）就業，修法後將對其就業或創業，得發給相關津貼、補助或獎助，更呼籲企業共同珍惜及善加運用中高齡人才寶貴的經驗及知識，發揮其職場優勢。

對雇主部分，本法新增彈性放寬雇主用定期契約聘用高齡勞工、對企業留用高齡者有獎勵補助；對中高齡以及高齡失業者，有失業救濟；對在職中高齡及高齡者有職務再設計，如有工作障礙時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，以上措施讓青年世代與中高齡世代

攜手合作，以提升台灣整體的競爭力。

惟為加強保障中高齡者就業權益，本法第12條規定：「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。」，違反之雇主將依第41條第

1項處新臺幣（下同）30萬元以上150萬元以下之行政罰鍰；再依第17條第1項規定，因雇主違反第12條而對求職或受僱之中高齡者及高齡者受有損害者，雇主需再負民事損害賠償責任。

又第15條第1項及第16條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第12條第1規定時，得向地方主管機關申訴。」、「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。」違反之雇主同樣依第41條第

2項處2萬元以上30萬元以下之罰鍰。經確定違反上開行為之一者，主管機關將會公布其姓名或名稱、負責人姓名，並且限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

本次修法鼓勵中高齡就業的部分，應予以肯定。然值得注意的是，本法第12條所謂差別待遇因涉及主觀因素，實務上應如何認定，恐產生爭議？雇主在無法充分佐證能達到絕對平等前，推估多數可能還是會選擇迴避聘僱中高齡勞工來減少風險。

楊雅慧

如此一來，立意良善的修法，恐難發揮實質效果。建議雇主如真要聘僱中高齡者時，應格外審慎注意評估相關風險，且應事先於例行舉辦之勞資會議中宣布相關配套規定，並同步更新工作規則內容加入因應辦法，以免不慎觸法。

（本文作者為Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所合夥會計師）