

# 中高齡者及高齡者 就業促進解析

講義內容引用部分資料來  
源：勞動部網站

陳凱平律師

中華民國110年11月11日

# 《中高齡者及高齡者就業促進法》上路囉!

## 6大重點一次看懂

109年12月4日 生效

### 1. 禁止年齡歧視

雇主不得以年齡為由差別待遇，如招募、升遷、考績、訓練、薪資或退休等，以保障平等工作機會。



### 2. 協助在職者穩定就業

鼓勵雇主持續聘用中高齡及高齡，補助辦理在職訓練、職務再設計或提供就業輔具，並鼓勵世代合作。



### 3. 促進失業者就業

提供失業中高齡及高齡者個別化就業服務、職前訓練、創業輔導，並發給相關津貼協助重返職場或創業。



### 4. 支持退休者再就業

補助雇主以定期契約僱用65歲以上勞工，兼顧勞雇雙方彈性，並建置退休人才資料庫，活化其人力資源。



### 5. 推動銀髮人才服務

倡議延緩退休、友善職場與世代合作，並輔導地方政府設置銀髮人才服務據點，開發彈性工作機會促進在地就業。



銀髮人才  
資源中心

### 6. 開發就業機會

會商部會開發就業機會、透過表揚中高齡者及高齡者就業績優單位及人員獎勵雇主進用，及提供雇主人力運用手冊等措施，鼓勵雇主釋出職缺。



# 中高齡者及高齡者就業促進法內容有哪些重點？-1

- **禁止年齡歧視：**
- 中高齡者及高齡者就業主要面臨年齡歧視、社會刻板印象等問題，因此訂定「禁止年齡歧視」專章
- 禁止僱主因年齡因素歧視求職或受僱之中高齡者及高齡者。

# 中高齡者及高齡者就業促進法內容有哪些重點？ -2

—放寬高齡者適用相關獎補助：

—如職訓生活津貼、僱用獎助、跨域就業補助、臨工津貼及創業貸款利息補貼等。

# 中高齡者及高齡者就業促進法內容有哪些重點？ -3

—新增繼續僱用、僱用退休高齡者傳承經驗補助，及補助提供退休準備及再就業協助措施：

—鼓勵雇主持續僱用或聘用退休高齡者傳承經驗，及協助推修人員適應退休生活。

# 中高齡者及高齡者就業促進法內容有哪些重點？ -4

## **一強化現行就業促進措施：**

**一協助中高齡者及高齡者續留職場，透過推動職務再設計、職業訓練、創業輔導等措施協助在職、失業及退休之中高齡者及高齡者就(創)業，促進世代交流與合作。**

# 中高齡者及高齡者就業促進法內容有哪些重點？ -5

—放寬雇主以定期契約僱用高齡者：

—因應**65**歲以上勞工需求，放寬雇主以定期契約僱用**65**歲以上高齡者，增加勞雇雙方彈性，也將運用獎補助提高雇主僱用誘因。

# 中高齡者及高齡者就業促進法內容有哪些重點？ -6

## —推動銀髮人才服務：

—未來將整合中央與地方政府資源共同推動銀髮人才服務，設立銀髮人才服務中心或據點，宣導倡議中高齡及高齡人力運用及延緩退休，開發短期性、臨時性、部分工時等工作機會，並建置退休人才資料庫促進退休人力再運用。



# 禁止年齡歧視 落實職場平等

雇主不得以**年齡為差別待遇**

(招募、陞遷、考績、訓練、薪資或退休等)

雇主主張非年齡因素的差別待遇，須負**舉證責任**

對提出申訴或協助他人申訴之中高齡或高齡員工，不得為不利處分，如因遭受**年齡歧視而損害權益的員工**，雇主應負**賠償責任**

- ▶ 中高齡者及高齡者求職、受僱時如有遭受年齡歧視，可向地方勞工行政主管機關申訴。
- ▶ 經認定雇主就業歧視屬實者，處新臺幣**30萬元以上，150萬元**以下罰鍰。並公布姓名、名稱。

# 定期契約有彈性 勞資雙方更有利

- 放寬雇主可以用定期契約，僱用65歲(含)以上高齡勞工。
- 定期契約屆滿後，如3個月內再簽訂新約，工作年資併計。
- 勞資雙方協商定期契約期間；期限超過3年勞工可終止契約，但應於30日前預告雇主
- 雇主依勞動基準法第11條規定提前終止契約，應發給勞工資遣費。



# 職業訓練 提升工作力



事業單位指派中高齡及高齡員工，參加國內訓練單位公開招訓的訓練課程，可申請訓練費用補助。

## 補助金額

訓練費用70%



## 申請方式

檢送訓練計畫書等文件，向事業單位所在地的勞動力發展署各分署提出申請。

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888

# 職務再設計 工作好助力



企業為中高齡及高齡在職員工，排除工作障礙，提升工作效能，可申請職務再設計補助。

## 補助項目

- 提供就業輔具
- 改善工作設備或機具
- 改善職場工作環境
- 調整工作方法
- 改善工作條件

## 線上申請



請至職務再設計官網

## 補助金額

按所申請人數，每人每年最高以新臺幣10萬元為限

## 申請方式

請洽各地公立就業服務機構申請，或至職務再設計官網線上申請。

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888

# 繼續僱用創造雙贏

補助企業繼續僱用65歲高齡員工。

## 補助條件

繼續僱用當年度滿65歲員工達30%，且繼續僱用達6個月以上，僱用期間薪資不低於原有薪資。



## 補助金額

- 1.第1~6個月：每人1萬3,000元  
(70元/小時)，期滿後一次核發
- 2.第7~18個月：每人1萬5,000元  
(80元/小時)，按季核發，最高補助12個月

## 申請方式

向公立就業服務機構提出次年度補助申請，受理期間由勞動部另行公告。

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888

# 企業人才



# 即訓即用

協助事業單位獲得符合經營發展需求的人力，同時介接失業中高齡者及高齡者再就業的管道，增加就業機會，落實訓用合一。

## 補助金額

1. 事業單位自行辦理：補助訓練費用70%
2. 委託訓練單位辦理：補助訓練費用85%

## 申請方式

向訓練地點所在地的勞動力發展署各分署提出申請。

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888

# 微型創業 銀得事業第二春

為有意願的民眾，提供創業諮詢輔導、創業研習課程；為協助失業中高齡及高齡者自行創業或與29歲以下青年共同創業，提供創業貸款利息補貼。



## 貸款申請資格

失業之中高齡者及高齡者，符合下列規定，經勞動部同意核貸，得向金融機構辦理創業貸款：

1. 登記為事業負責人，並實際經營該事業。
2. 未同時經營其他事業。
3. 3年內曾參與政府創業研習課程至少18小時。
4. 所營事業設立登記未超過5年，員工數未滿5人。

## 利息補貼

1. 最高貸款額度為200萬元。
2. 貸款期間前2年利息全額補貼；與29歲以下青年共同創業，前3年利息全額補貼。

## 諮詢窗口

免付費專線

0800-092-957

## 微型創業鳳凰網站



# 中高齡 高齡

# 跨域就業補助



求職中



## 交通補助金

每人每次新臺幣500元，最高新臺幣1,250元。以4次為限。



跨域就業後



## 異地就業交通補助金

每月補助新臺幣1,000元至3,000元，最長12個月。



## 租屋補助金

每月最高補助新臺幣5,000元，最長12個月。



## 搬遷補助金

最高補助新臺幣3萬元。

諮詢窗口：免付費專線0800-777-888

# 臨時工作津貼 助您一臂之力

提供失業中高齡及高齡者，短期工作、發給臨時工作津貼，協助重返職場。

## 補助金額

按中央主管機關公告的每小時基本工資，且不超過每月基本工資。

## 補助期間

最長6個月

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888



# 職場學習再適應 重返工作準備好

公立就業服務機構推介失業的中高齡及高齡者至用人單位，進行職場學習及再適應，利於重返職場。

## 補助金額

**個人職場學習及再適應津貼：**

按每小時基本工資核給且不超過每月基本工資。

**用人單位行政管理及輔導費：**

以實際核發職場學習及再適應津貼之30%核給。



## 補助期間

最長3個月，高齡者可延長至6個月。

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888



# 僱主僱用 獎助相挺

僱主僱用經公立就業服務機構推介失業期間連續達30日以上的中高齡及高齡失業勞工，可申請僱用獎助。

## 僱用獎助(最長發給12個月)

僱主僱用中高齡失業者

每人

**1萬3,000** 月

每小時70元(部分工時)

僱主僱用高齡失業者

每人

**1萬5,000** 月

每小時80元(部分工時)

## 申請方式

僱主連續僱用勞工滿30日，於僱用滿30日起的90日內，可向公立就業服務機構提出申請。

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888

# 退休協助無煩惱 用心規劃幸福到

企業為64歲員工提供退休後再就業準備協助措施，可申請補助。



## 補助內容

辦理「退休後再就業」相關職涯發展、就業諮詢、創業諮詢及職業訓練等。

## 補助額度

每一雇主每年最高新臺幣50萬元

## 申請期間

於勞動部公告之受理期間及方式提出申請

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888



# 善用退休高齡者 經驗傳承無斷層

企業僱用65歲依法退休的高齡朋友，  
傳承專業技術及經驗，可申請補助。

## 補助內容

- 傳承專業技術及經驗之實作或講師鐘點費。
- 非自有場地費。
- 其他必要之費用。



## 補助額度

- 僱用高齡講師，每位每年最高補助新臺幣10萬元。
- 同一事業單位，每年最高補助新臺幣50萬元。

## 申請期間

於勞動部公告之受理期間及方式提出申請。

## 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888

# 「促進中高齡者及高齡者就業」 獎勵方案

## 績優單位獎

企業、機構、非營利組織

## 績優人員獎

個人

### 評選項目

- 友善就業機制
- 穩定就業措施
- 具前瞻性、創意性之人力發展措施
- 前三款具執行成效及影響力
- 其他楷模事蹟

### 獎勵方式

每2年辦理一次，透過公開表揚，頒發獎座(牌)及獎金，每2年辦理一次，並可參加相關國內外交流活動。

### 報名方式及受理期間

由勞動部另行公告

### 受理單位

勞動部勞動力發展署

### 諮詢窗口

免付費專線0800-777-888



# 職業災害補償

講義內容引用部分資料來  
源：勞動部網站

陳凱平律師

中華民國110年11月11日

# 職業災害

- 包括

- 〔 職業傷害

- 〔 職業病

- 不包括

- 〔 勞工財物上損失

- 〔 精神損害

# 職業災害

- 主要規定於-----
  - 勞動基準法
  - 勞工保險條例
  - 職業安全衛生法
  - 職業災害勞工保護法
- 
- 各法對於職業災害之認定因立法目的不同而有差異。
  - 如上下班通勤災害非屬職業災害；安全衛生法所稱之職業災害；而在一定條件下，卻為勞動基準法或勞工保險條例所認定之職業災(傷)害。

# 職業災害

- 在職業災害勞工之權益保障上，除勞動基準法及勞工保險條例另有職業災害補償與保險給付等相關規定外，職業災害勞工保護法亦提供職業災害勞工生活津貼、器具補助、看護補助等失能或死亡補助。此外，勞動部並以社會復健為出發，推動職業災害勞工個案主動服務計畫，運用個案管理及資源整合的工作方式，協助職業災害勞工及支持勞工家庭度過危機困境，讓勞工能提早重返職場。

# 職業災害

- 目前有關職業災害勞工的權益保障與補(協)助措施，分別規範於不同法規，為讓勞工在不幸遭受職業災害時，可於第一時間獲取有效資訊，勞動部成立一站式說明專區，協助職業災害勞工及其家屬瞭解職業災害勞工可獲得之補償、保險給付、補助或協助措施等權益，以及雇主應擔負之職業災害補償責任等義務。

# 勞工保險條例規定

- 勞工：被保險人即勞工遭遇職業傷害或罹患職業病，得向勞工保險局請求支付醫療費用補助、工資補助及失能給付。
- 勞工死亡者：
  1. 支出殯葬費之人得請領喪葬津貼。
  2. 遺有配偶、子女、父母、祖父母，受勞工福養之孫子女或受勞工扶養之兄弟姊妹，得請領遺屬年金給付

# 勞保條例請求給付項目

- 醫療給付：

被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，應向全民健康保險醫事服務機構申請診療，免繳交健保規定之部分負擔醫療費用，被保險人之保險醫療費用由本局支付。另享有住院期間**30**日內膳食費半數之補助。

# 勞保條例請求給付項目

- 傷病給付：

按被保險人遭受傷害或罹患職業病之當月起前**6**個月平均月投保薪資**70%**，自不能工作之第**4**日起發給，每半個月給付一次；如經過**1**年尚未痊癒者，減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限，前後合計共發給**2**年。

# 勞保條例請求給付項目

- 失能給付：

依第**54**條之**1**第**1**項規定之「勞工保險失能給付標準」，按失能等級，換算給付標準日數。

- 死亡給付：

**5**個月喪葬津貼及**40**個月遺屬津貼。

# 勞基法規定

- 勞工：勞工遭遇職業傷害或罹患職業病，得請求雇主支付必需之醫療費用、不能工作期間之工資及殘廢補償。
- 勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。遺屬受領死亡補償之順位如左：（1）配偶及子女。（2）父母。（3）祖父母。（4）孫子女。（5）兄弟姐妹。

# 勞基法規定請求範圍

- 勞動基準法第**59**條所規定雇主之補償責任(非賠償)：
- 醫療補償：  
    雇主應補償「必需之醫療費用」。  
    例如：門診醫療費、病房費、看護費、醫療過程輔助器材費。
- 工資補償：  
    第**59**條第**2**款規定：勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

# 勞基法規定請求範圍

- 殘廢補償：  
第**59**條第**3**款規定：「勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。」：
  1. 勞工經治療終止，並經指定之醫院診斷身體構成殘廢。
  2. 治療終止：指症狀固定，再行治療不能期待其治療效果。
  3. 以勞動基準法第**2**條第**4**款規定之「平均工資」計算。

# 勞基法規定請求範圍

- **死亡補償：**  
第**59**條第**4**款規定，勞工遭遇職業災害死亡時，雇主除給與**5**個月平均工資之喪葬費外，並應一次給付其遺屬**40**個月平均工資之死亡補償。

# 職業災害---通勤災害

- 勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者（如：無照駕駛、闖紅燈、酒駕等），應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。
- 依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 4 條規定：「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」所以勞工保險被保險人如果於上、下班途中發生事故，視其傷害情況可以向勞保局請領勞工保險職業災害醫療給付、傷病給付、失能給付或死亡給付。

# 職業災害

- 依職安法第2條規定，職業災害係指勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
- 職安署受理職業災害勞工保護法第6條第1項、第8條第1項、第2項、第9條第1項及第20條之補助申請時，勞工職業災害之認定，準用勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則、勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之勞工保險職業病種類之規定。

# 勞基法雇主補償責任

- 勞動基準法第**59**條雇主補償責任及通勤災害相關認定原則，讓勞雇雙方均能瞭解本身之義務與權利。

- 勞工在工作時間中如廁被蛇咬傷致死，雇主是否應予補償？

- 勞工公休期間發生意外事故，是否以職業災害論？

- 僱主依勞動基準法第59條第2款規定，原領工資數額償予以補償，性質是否屬於工資？

• 職業災害補償時  
效？

• 職業災害致殘廢  
之認定日？

- 依撫卹救助辦法由雇主發給勞工之撫卹金或殮葬補助費可否抵充職災補償費？

- 勞工下班未直接返家，途中發生車禍是否可視為職業災害？

# 職業災害保險之意義

- 勞工保險職業災害保險係屬納費互助之社會保險制度，亦具集體連帶分擔風險性質。
- 當被保險人發生職業災害或傷病等保險事故時，可依規定申請醫療或現金給付之補償，使本人或遺屬得到適度之生活安全保障。
- 對雇主而言，依規定為員工辦理參加職業災害保險，於職災事故發生後，得依勞動基準法相關規定，抵充職災補償責任，可分散雇主職災補償風險，以穩定企業經營，達勞資雙贏之目的。

# 保障對象

- 勞工保險屬強制性社會保險，以實際從事工作獲致報酬之勞工為主要加保對象，分為強制加保與自願加保二種，並以強制加保為主，自願加保為輔。
- 現行職業災害保險法制係規定於勞工保險條例中，採綜合保險方式辦理。依勞工保險條例第2條規定，勞工保險分為普通事故保險及職業災害保險二類。因此，勞工經其所屬投保單位申報參加勞工保險，即同時享有普通事故保險與職業災害保險各種給付之安全保障。

# 保險財務

- 職業災害保險費部分，受僱勞工由雇主全額負擔，如屬無一定雇主或自營作業者則自付**60%**，政府補助**40%**。
- 保費係按「勞工保險職業災害保險適用行業別及費率表」之規定，依各行業訂定不同之保險費率計收。
- 對於僱用員工達七十人以上投保單位之職災費率，另按「勞工保險職業災害保險實績費率實施辦法」之規定調整之。目前平均職災費率為約**0.21%**。

# 認定原則與給付範圍

- 職業災害保險將職業災害分為職業傷害及職業病二類，並據「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」及「勞工保險職業病種類表」等規定加以認定。
- 當被保險人發生職業傷病事故時，職業災害保險將按相關規定，給予醫療、傷病、失能、死亡給付及失蹤津貼等各項補償。

# 職業災害勞工保護

- 為保障職業災害勞工權益，勞動部依「職業災害勞工保護法」相關規定，提供有加勞保及未加勞保之職業災害勞工及其家屬各項生活津貼及補助；受理事業單位、職業訓練機構及相關團體申請職業災害預防補助案及職業重建補助案。而勞工疑有職業疾病，若屬已加勞工保險者，可向勞工保險局申請職業傷病給付，未加勞工保險者，則可依「職業災害勞工保護法」相關規定，向地方主管機關申請職業疾病認定，地方主管機關對於職業疾病認定有困難及勞工或雇主對於地方主管機關認定職業疾病之結果有異議，或勞工保險機構於審定職業疾病認有必要時，得檢附有關資料，向勞動部申請職業疾病鑑定。

# 職業災害勞工保護

- 另為主動服務職災勞工，本部自**97年8月**起擴大於**19縣市**勞工行政單位推動「職災勞工個案主動服務計畫」，並設置**40名**個案管理員，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，提供職災勞工職災權益資訊，轉銜心理輔導、職能復健、職業重建等服務，協助勞工及其家庭度過難關，重新出發。

# 勞工職業災害 保險及保護法

- 110年4月30日經總統制定公布，並經行政院核定自111年5月1日施行。
- 以專法的形式，將勞工保險條例的職業災害保險，及職業災害勞工保護法的規定予以整合。
- 除擴大納保，受僱勞工到職即有保障，一旦發生職災，政府有給付保費；提升各項給付，勞工災後生活有保護；
- 雇主也藉由少許保費，讓勞工獲得大保障，雇主更有效分攤補償責任；並整合職災預防與重建業務，使整體職災保障制度更完善。
- 透過「三保一完善」的政策，除了現行已加保的勞工可受惠外，新納保的勞工朋友也同樣有保障，藉此創造勞工、企業及社會三贏局面，深具意義。

# 立法目的

- 為加強保障職業災害勞工及其家屬之經濟生活，合理分擔雇主之職業災害補償責任風險，並連結職業災害預防與重建業務，以建構包括預防、補償及重建完整體系之職業災害保障制度，促進社會安全，爰定明本法之立法目的。

# 勞工職業災害保險及保護法

## 3保1完善



擴大納保，職災給付有**保證**

提升給付，勞工生活有**保護**

銅板保費，雇主勞工大**保障**

預防重建，整合體系更**完善**

# 勞工職業災害保險及保護法

- **擴大加保對象**，受僱於登記有案事業單位勞工，不論僱用人數，全部強制納保，推估新增4人以下事業單位**33**萬受僱勞工納入保障體系。受僱事業單位勞工自到職日就有保險保障，如果發生職災，萬一雇主沒加保，仍有給付保障。
- **提供多元加保管道**，未來受僱於自然人雇主或是實際從事勞動之人員，都可以透過便利超商機台或網頁等簡便管道辦理加保。

# 勞工職業災害保險及保護法

- 全面提升給付保障，除將投保薪資上限提高至新臺幣**72,800**元，下限提高至基本工資外，並充實各項給付權益，例如：擴大醫療給付、傷病給付前**2**個月發給平均月投保薪資**100%**，之後發給**70%**、增列部分失能年金，以及年金改按投保薪資比率發給，不按年資計等。勞工萬一發生職災，再也不用擔心薪資與投保薪資落差大、兼差打工薪水低，或是剛踏入職場年資短等，都可獲得更適足的保障。
- 對雇主而言，每月支付小額保費，就能讓勞工獲得大的保障，雇主可減輕動輒數十萬甚至上百萬元的職災補償責任，有助企業穩定經營。

# 勞工職業災害保險及保護法

- 相關津貼補助內容充實調整
- 包括：針對被保險人於傷病住院期間或發生失能事故，生活無法自理而有看護需求者，提供照護補助。
- 經醫師診斷需使用輔助器具者，提供器具補助。考量部分職業病潛伏期長，對於退保後始診斷罹患職業病者也提供醫療、器具、照護補助、失能或死亡津貼等。

# 勞工職業災害保險及保護法

- 整合職災預防及重建業務
- 為協助職業災害勞工儘速重返職場，在醫療期間早期介入，以個案管理服務方式提供專業評估服務及相關諮詢，並擬定復工計畫。如有職能復健能力訓練需求者，勞工得請領最長**180**日的職能復健津貼，針對雇主協助職災勞工復工之輔助設施、事業單位僱用職災勞工亦提供補助。

# 勞工職業災害保險及保護法

- 除在職被保險人享有預防職業病健康檢查外，對於曾從事有害作業者，在轉換工作或離職退保後，也提供健康追蹤檢查。
- 未來單獨立法後，將由保費收入編列經費，成立職業災害預防及重建中心統籌辦理職災預防及重建工作，藉由預防及重建機制的有效連結及強化，於前端落實預防作為，減少職災發生，並於勞工發生職災時，透過積極之重建措施，協助職災勞工重返職場，以建構預防、補償及重建之完整職災保障體系。