

# 中高齡及高齡失業勞工再就業的 影響因素分析研究－運用勞工行 政資料與人工智慧技術分析

**An Analysis of the Factors Affecting Reemployment of  
Unemployed Seniors and Older Labors-Analysis of Labor  
Administrative Data and Artificial Intelligence Technology**





中高齡及高齡失業勞工再就業的影響因素分析  
研究－運用勞工行政資料與人工智慧技術分析

**An Analysis of the Factors Affecting  
Reemployment of Unemployed Seniors and  
Older Labors - Analysis of Labor  
Administrative Data and Artificial  
Intelligence Technology**

# 中高齡及高齡失業勞工再就業的影響因素分析 研究－運用勞工行政資料與人工智慧技術分析

## **An Analysis of the Factors Affecting Reemployment of Unemployed Seniors and Older Labors - Analysis of Labor Administrative Data and Artificial Intelligence Technology**

研究主持人：黃春長、鄭淑芳

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 107 年 5 月 29 日至 107 年 12 月 31 日

**\*本研究報告公開予各單位參考\***  
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所  
中華民國 108 年 6 月

## 摘要

因應高齡化、少子化所帶來的勞動力減少問題，可以藉由倡導提早進入職場、延後退休、縮短尋職時間、補充新的勞動力、運用新科技替代勞動力等等方式來對應，而本研究試圖透過勞工行政的資料分析，掌握失業中高齡及高齡勞工再就業的關鍵因素，進而提出促進失業中高齡及高齡勞工再就業的政策建議。

研究主要運用勞工保險局的勞就保單位被保險人檔、事業單位檔、勞退單位提繳對象檔、就保失業給付檔、就保職訓津貼檔等 5 個檔案，掌握我國籍 105~107 年中高齡及高齡勞工的工作樣態、104~107 年中高齡及高齡非職業工會加保勞工的工作樣態、107 年 4 月中高齡及高齡勞工就業友善職場（僱用比率及勞退雇提薪資皆為該行業平均值以上之職場）樣態、100~105 年中高齡及高齡失業勞工(非自願離職退保、領取失業給付者)的工作樣態，並探討影響中高齡及高齡失業勞工再就業的關鍵因素。而本研究主要聚焦於本國籍、請領失業給付之非自願離職退保勞工，與勞工保險局與主計總處統計資料對象不同。

結果顯示，我國籍中高齡及高齡勞工人數約為 400 萬人，男女性人數差不多，約有 6 成分布於服務業。非職業工會加保中高齡及高齡勞工人數約為 277 萬人，換句話說，透過職業工會加保的比率約為 31%，比全部勞工的比率高約 9%。符合本研究中高齡及高齡者就業友善職場的家數（約 13 萬家），約占全部職場家數的 22%。105 年中高齡及高齡失業勞工約有 2.2 萬人，約為當年度中高齡及高齡勞工人數的 0.8%，失業後再就保率約為 65%，失業再領取職訓津貼者占失業者的 8%，100~105 年請領失業給付後之再就保率有逐年提高的現象；失業者再就業的行業，與原任職行業有關聯性；中高齡及高齡失業勞工的再就業，服務業人數約增加 13%、製造業人數減少了約 26%。以統計檢定及決策樹分析結果來看，影響中高齡及高齡失業勞工再就業的前 3 層關鍵因素有年齡、性別、行業類型及職業訓練等項目；影響 55~64 歲男性及女性失業者再就業的因素各不相同；整體而言，職業訓練有助於中高齡及高齡失業勞工的再就業，但對 55~64 歲男性來說並非如此。

本研究提出 4 項政策建議，分別為：一、擬定促進中高齡及高齡者之就業政策，應融入差異化推進的思維；可先針對 55~64 歲男性及女性失業者，分別設計再就業輔

導與協助機制。二、強化彈性工作的就業保障與媒合機制。三、建立類似行業群組，快速地對失業者做職業推介。四、設定中高齡及高齡勞工職訓津貼政策的核付門檻等。

關鍵詞：中高齡及高齡者、勞工行政資料、非自願離職失業者、就業友善職場、再就業

## Abstract

In response to the problem of labor reduction caused by aging and declining birth, it is possible to respond by advocating early entry into the workplace, postponing retirement, shortening job search time, supplementing new labor, and using new technology to replace labor. Through the analysis of the labor administration's data, we attempt to identify the key factors for the re-employment of unemployed elderly and senior workers and then propose policy recommendations to promote the re-employment of unemployed senior and older workers.

The research mainly used the five files from the labor insurance department's labor insurance unit to be insured, the business unit file, the labor retreat unit to submit the object file, the insurance unemployment payment file, the insurance training allowance file. This is done to develop a full understanding of our country's middle-aged and senior workers in 2016 to 2018, work styles of middle-aged and senior-age non-professional trade unions in 2015 to 2018, and friendly employment of middle-aged and senior workers in April 2018 (employment ratio and labor dismissal salary in all such workplaces being above the industry average), the working form of middle-aged and elderly unemployed workers in 2011 to 2016 (involuntary resignation and unemployment benefits) and discusses the key factors of middle-aged and senior unemployment. This study focuses on the involuntary resignation of unemployed workers who are our nationals and seek unemployment benefits; they are different from the targets of statistics of the Labor Insurance Bureau and the Directorate General of Budget, Accounting and Statistics.

The results indicate that the number of senior and senior workers in our country was about 4 million. The number of males and females was similar, and about 60% were in the service industry. The number of middle-aged and senior workers in non-professional unions was about 2.77 million. In other words, the ratio of insurance through professional unions is about 31%, which was about 9% higher than the ratio of all workers. The number of households (about 130,000) in the employment-friendly workplace for senior citizens and senior citizens in this study was about 22% of the total number of workplaces. The number of middle-aged and elderly unemployed workers in 2016 was about 22,000, which was about 0.8% of the number of middle-aged and elderly workers in the current year. After unemployment, the insurance rate was about 65%. Those who were unemployed and received vocational training allowances account for 8% of the unemployed; the rate of re-employment

increased year by year from 2011 to 2016; industries where the unemployed workers were re-employed were related to the original job industry; the re-employment of middle-aged and old-age unemployed workers. The number of people employed in the service industry increased by about 13% while the number of workers in manufacturing decreased by about 26%. Based on the results of statistical verification and decision tree analysis, the top three factors affecting the re-employment of middle-aged and elderly unemployed workers are age, gender, industry type and vocational training; factors affecting males and females aged 55-64 employment vary; overall, vocational training helps the re-employment of middle-aged and older unemployed workers, but not for men aged 55-64.

This study proposes four policy recommendations as follow: 1) the employment policy for the promotion of middle-aged and elderly people should be integrated into the thinking of differentiation and re-employment counseling and assistance mechanisms should be designed for male and female unemployed persons aged 55-64; 2) strengthen the employment security and mediation mechanism of flexible work. 3) establish similar industry groups and make job promotions quickly for the unemployed. 4) set the threshold for the payment of the senior vocational and senior labor training allowance policy.

Key Words: Middle-aged and elderly, Labor insurance administrative data, Involuntary unemployed, Employment-friendly workplace, Re-employment

# 目 次

摘 要 .....	i
Abstract .....	iii
目 次 .....	v
圖目次 .....	vii
表目次 .....	viii
第一章 緒論 .....	1
第二章 文獻回顧 .....	7
第一節 臺灣部分 .....	7
第二節 日韓星部分 .....	21
第三節 美國部分 .....	43
第四節 小結 .....	55
第三章 研究方法 .....	60
第一節 本研究使用名詞之定義 .....	60
第二節 分析架構 .....	61
第三節 研究流程 .....	63
第四節 勞工行政資料分析 .....	64
第四章 結果與討論 .....	71
第一節 我國籍中高齡及高齡勞工之工作樣態 .....	71
第二節 我國籍非職業工會加保勞工之工作樣態 .....	80
第三節 我國籍中高齡及高齡勞工就業友善職場樣態 .....	93
第四節 我國籍中高齡及高齡失業勞工之工作樣態 .....	101
第五節 我國籍中高齡及高齡失業者再就業之影響因素分析 .....	122
第五章 結論與建議 .....	132
第一節 研究限制 .....	132
第二節 結論 .....	133
第三節 建議 .....	136
誌謝 .....	139

參考文獻.....	140
附錄 中高齡及高齡勞工就業友善職場之深度訪談.....	147
第一節 紡織公司（代號 A1）.....	147
第二節 裝卸承攬公司（代號 B1）.....	148
第三節 基金會（代號 C1）.....	149
第四節 保全公司（代號 D1）.....	150
第五節 食品公司（代號 D2）.....	151
第六節 非政府組織（代號 E1~E3）.....	152
第七節 小結.....	153

# 圖目次

圖 1	2013 年日本促進中高齡再就業機制.....	23
圖 2	首爾市政府 50+ 中高齡人才復興計畫中心之設置.....	34
圖 3	新加坡 WorkPro 為雇主和受僱員工設計之獎助內容.....	38
圖 4	影響 50~70 歲退休後再就業之因素.....	48
圖 5	決定退休後再就業的主要因素.....	48
圖 6	研究之分析架構.....	62
圖 7	研究流程圖.....	63
圖 8	勞工行政資料分析步驟流程圖.....	65
圖 9	本研究所使用之勞工行政資料各欄位關聯圖.....	66
圖 10	決策樹範例.....	69
圖 11	變項間的線性關係.....	70
圖 12	105 年中高齡及高齡勞工失業後請領職業訓練津貼情形.....	110
圖 13	100~105 年中高齡及高齡失業勞工是否再就業之決策樹.....	131

# 表目次

表 1	我國與主要國家高齡化轉變速度 .....	2
表 2	2017 年主要國家勞動力參與率（單位：％） .....	5
表 3	臺灣依年齡別區分的勞參率（單位：％） .....	7
表 4	臺灣 2016~2017 年依年齡別區分的兩性之勞參率（單位：％） .....	8
表 5	臺灣依年齡別區分的就業率（單位：％） .....	8
表 6	臺灣依年齡別區分的失業率（單位：％） .....	9
表 7	我國 55 歲以上者從事有酬工作情形及其工作原因 .....	10
表 8	就業者從事非典型工作的主因分布 .....	11
表 9	2011~2017 年臺灣經濟環境的概況 .....	19
表 10	2011~2017 年的臺灣勞參率（單位：％） .....	20
表 11	2017 年 5 月受僱就業者平均每月主要工作收入-按年齡分（單位：新臺幣） .....	20
表 12	2015~2017 年就業者人數-按性別和年齡分 .....	21
表 13	亞洲主要國家和美國、德國高齡化社會發展概況 .....	22
表 14	逆參勤交換 .....	25
表 15	WorkPro 工作場所的促進和工作重設計 .....	39
表 16	WorkPro 招募和留任獎勵 .....	40
表 17	中高齡以及高齡勞工僱用比率 .....	45
表 18	中高齡以及高齡勞工兼職、自僱、性別以及教育程度比率 .....	46
表 19	中高齡及高齡者的優勢 .....	50
表 20	國內外促進中高齡及高齡者就業政策 .....	56
表 21	列聯表範例-不同性別於不同地區之就業率 .....	67
表 22	105~107 年各年 4 月中高齡及高齡勞工人數—按年齡分 .....	72
表 23	105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數—按性別分 .....	73
表 24	105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數-按地區分 .....	73

表 25	105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數百分比—按行業分（單位：%）	74
表 26	105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數百分比—按任職企業規模分（單位：%）	75
表 27	105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數—按年齡及性別分（單位：人）	76
表 28	105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工之平均薪資—按年齡層分（單位：元）	77
表 29	107 年 4 月本研究與勞工保險局計算之勞工人數比較	78
表 30	104~107 年該年 4 月非職業工會加保之勞工人數-按性別及年齡分（單位：人）	81
表 31	104~107 年該年 4 月非職業工會加保之勞工平均雇提薪資-按性別及年齡分（單位：元）	82
表 32	107 年 4 月非職業工會加保之男性勞工人數-按行業分	84
表 33	107 年 4 月非職業工會加保之女性勞工人數-按行業分	85
表 34	107 年 4 月非職業工會加保之勞工人數-按行業分	86
表 35	107 年 4 月非職業工會加保之男性勞工平均雇提薪資-按年齡及行業分（單位：元）	87
表 36	107 年 4 月非職業工會加保之女性勞工平均雇提薪資-按年齡及行業分（單位：元）	88
表 37	107 年 4 月非職業工會加保之勞工人數-按年齡及地區分（單位：人）	89
表 38	107 年 4 月非職業工會加保之勞工人數百分比-按年齡及地區分（單位：%）	89
表 39	104 年 4 月非職業工會加保之勞工人數-按年齡及地區分	90
表 40	104 年至 107 年非職業工會加保勞工人數之變化百分比-按年齡及地區分	91
表 41	107 年 4 月勞工所處職場與中高齡及高齡勞工就業友善職場數-按行業分	95
表 42	107 年 4 月勞工所處職場與中高齡及高齡勞工就業友善職場數-按地區分	96
表 43	107 年 4 月勞工所處職場數-按地區及企業規模分	96
表 44	107 年 4 月中高齡及高齡勞工就業友善職場情形-按地區及企業規模分	97
表 45	107 年 4 月勞工所處職場數-按地區及行業分（家數）	98

表 46	107 年 4 月中高齡及高齡勞工就業友善職場情形-按地區及行業分 (家數)	99
表 47	105 年中高齡及高齡失業勞工人數	102
表 48	105 年中高齡及高齡失業勞工人數-按性別分	103
表 49	105 年中高齡及高齡失業勞工人數—按原任職行業分	104
表 50	105 年中高齡及高齡失業勞工人數-按原任職企業規模分	105
表 51	105 年中高齡及高齡失業勞工之失業前雇提薪資 (單位：元)	105
表 52	105 年度中高齡及高齡失業勞工之再投保就業行業轉換人數	106
表 53	105 年中高齡及高齡失業勞工再就業人數-按原任職行業及失業次數分	107
表 54	中高齡及高齡失業勞工 105 年第 1 次失業前後之雇提薪資	108
表 55	105 年中高齡及高齡失業勞工退保後再投保就業之時間	109
表 56	105 年中高齡及高齡失業勞工之再投保就業人數—按年齡及性別分	110
表 57	100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率	111
表 58	100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率—按年齡分	112
表 59	100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率—按性別分	112
表 60	100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率-按原任職行業分	113
表 61	100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率-按原任職企業規模分	114
表 62	100~105 年中高齡及高齡失業勞工之再投保就業次數	114
表 63	100~105 年中高齡及高齡失業勞工退保後再投保就業之時間	115
表 64	100~105 年中高齡及高齡失業勞工再核付職訓津貼之情形	115
表 65	100~105 年度中高齡及高齡失業勞工之再投保就業行業轉換人數	117
表 66	100~105 年中高齡及高齡失業勞工之再投保就業行業轉換百分比	118
表 67	100~105 年中高齡及高齡失業勞工再就業影響因素邏輯斯迴歸分析	122
表 68	100~105 年中高齡及高齡失業勞工尋職時間之影響因素迴歸分析	124
表 69	100~105 年 45~54 歲失業勞工是否再就業影響因素邏輯斯迴歸分析	126
表 70	100~105 年 55~64 歲失業勞工是否再就業影響因素邏輯斯迴歸分析	126
表 71	100~105 年度中高齡及高齡失業勞工之決策樹分析變項說明	127
表 72	中高齡及高齡就業友善職場之深度訪談重點整理	153

# 第一章 緒論

聯合國於「2015年世界人口展望」研究報告指出，全球人口有老化的現況與趨勢，人口增長率隨著時間的推移而下降，老年人口<sup>1</sup>的比率增加，而年輕人口的比率下降。2015年時，世界上15歲以下的兒童人數是60歲以上老年人口的2倍多，到2050年，預估全球60歲以上的老年人口和15歲以下人數將幾乎達到平衡[1]，人口老化儼然已成為全球發展無可避免的趨勢。

依內政部的統計資料顯示，我國於106年2月老年人口正式超過幼年人口，老年人口數（65歲以上）達313萬9千人，超過幼年人口（14歲以下）的313萬4千人，老化指數<sup>2</sup>首度破百，顯示我國的人口老化指數又創新高[2]；我國民眾106年平均壽命達80.4歲（對照2007年時是78.4歲），其中男性為77.3歲、女性為83.7歲，亦皆創下歷史新高[3]。國內目前針對中高齡或高齡者的定義，在法律上是以年齡的方式做界定，如我國《就業服務法》將45歲至65歲定義為中高齡、《老人福利法》中65歲以上的人定義為老年人，故65歲以上者便稱為高齡者。

我國已於107年3月正式邁入高齡社會（老年人口比率超過14%；該月65歲以上人口數3,312,024/人口數23,571,990=14.1%，參內政統計查詢網）；而國家發展委員會[4]的人口推估報告（105年至150年）顯示，我國在115年將成為超高齡社會（老年人口比率超過20%），顯示我國從高齡社會到超高齡社會僅需經歷8年的時間，老化的速度相較於其他國家算是名列前茅，如美國歷時15年、日本歷時11年、新加坡歷時7年、南韓歷時8年（參表1）。人口推估報告中也指出，從105年開始直到150年，我國的工作年齡人口將以1年平均減少18萬人的速度在逐漸下降[5]，65歲以上的老

---

<sup>1</sup> 聯合國界定之老年人口為60歲以上的人口群。

<sup>2</sup> 老化指數：衡量一個國家/地區人口老化程度之指標，即每100個65歲以上人口對14歲以下人口之比，指數越高，代表高老齡化情況越嚴重[2]。

年人口所佔的比率將從 13.2%增加到 38.9%，年齡中位數也會從 40.4 歲增加到 56.9 歲。可想而知的是，屆時工作年齡人口不但會逐漸減少，而我國人口亦會有一半的人年齡在 56 歲以上，若未能促進高齡者參與勞動市場，不僅是勞動力的損失，更可能會造成社會的負擔，不論是社會福利抑或是醫療費用等支出，都是不容小覷的影響。以勞動市場的角度來說，當人口結構改變，亦會造成勞動人口的改變；易言之，當工作年齡人口逐漸減少時，勞動人口也逐漸步入老化階段，如何善用中、高齡人力資源，解決勞動力短缺的問題，變成各界關心的議題[6]。

表 1 我國與主要國家高齡化轉變速度[4]

國別	65 歲以上人口所占比率到達年度		轉變所需要的時間 (年)		高齡化社會至超高齡社會	
	高齡化社會 7%	高齡社會 14%	超高齡社會 20%	7%~14%	14%~20%	7%~20%
中華民國	1993	2018	(2026)	25	(8)	(33)
新加坡	1999	(2019)	(2026)	(20)	(7)	(27)
日本	1970	1994	2005	24	11	35
南韓	1999	(2018)	(2026)	(19)	(8)	(27)
德國	1932	1972	2008	40	36	76
美國	1942	2013	(2028)	71	(15)	(86)

說明：( )括弧內的數值代表推估數值。

資料來源：國家發展委員會。

國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)從 1930 年代就開始關注中高齡勞工的議題，除了 1960 年的中高齡勞工訓練與安置計畫及 1970 年因科技自動化發展而開始重視中高齡勞工的就業權外，更在 1980 年的國際勞工會議中，訂定了與中高

齡工作者有具體相關的建議書<sup>3</sup>(R162 - Older Workers Recommendation<sup>4</sup>)，建議書包含保障勞工不因年齡差異而有不平等對待、依個人的技能、經驗與資歷來取得合適工作機會、有訓練與再訓練機會及提供就業安全[7]，因此有了基本標準來保障中高齡勞工的工作待遇。

聯合國在 1982 年第 1 次召開因應高齡化的國際行動方案(Vienna International Plan of Action on Ageing)，於 1991 年提出對待高齡者的 5 大基本原則，包含自主(independence)、參與(participation)、照顧(care)、自我滿足(self-fulfillment)及尊嚴(dignity)，其中自主表示中高齡者應有工作或其他獲取收入的機會，也可自行選擇退出勞動市場的方式[6]。在 2002 年舉辦第 2 屆高齡議題大會<sup>5</sup>中指出，中高齡議題不再只是已開發國家的問題，開發中國家亦面臨類似的問題；2012 年聯合國回顧會議後，所出版的 21 世紀的人口老化議題：成就與挑戰報告中指出，2012 年每 9 位人口中有 1 名為 60 歲以上的年長者，到了 2025 年就會變成每 5 位人口中就有 1 名為 60 歲以上的年長者，短短 13 年的時間，老年人口的比率越來越高，可見人口老化已成為無法避免的議題[8]。

世界衛生組織(World Health Organization, WHO)於 2002 年提倡「活躍老化」(active ageing)，其定義為：「為提升年老後之生活品質，盡最大可能以增進健康、社會參與和生活安全的過程」[9][10]；另有學者提倡「生產老化」(productive ageing)，其定義為：「活躍老化」，再加上從事有酬或無酬的事情以便對社會生產有所貢獻[11]。

ILO 針對經濟合作發展組織 (Organization for Economic and Cooperation Development, OECD)國家所做中高齡勞工的研究，就是以 55~64 歲做為中高齡勞工的

---

<sup>3</sup>依據國際勞工標準(Labour Standards)，ILO 採用公約(Convention)與建議書(Recommendation)的形式。國際勞工公約是國際性條約，須經國際勞工組織成員國批准；建議書則不具法律約束力。

<sup>4</sup>綜合並充實 ILO 較早的相關公約和建議書內容。

<sup>5</sup>聯合國 2002 年通過「馬德里年齡行動國際計畫」(Madrid International Plan of Action on Aging)，訂定促進中、高齡者就業的 32 個目標和 239 個建議[12]。

定義[13]。行政院經濟建設委員會指出，OECD 的「就業、勞動暨社會事務委員會」(The OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, DELSA)在 2001 年的「高齡就業政策」(Ageing and Employment Policies)報告亦有針對造成高齡者就業主要障礙的問題提出以下建議[14]：

- 一、活絡勞動市場的移動：為了讓已領取退休金的人重返勞動市場，OECD 建議採積極性措施，例如：大規模的復職計畫；
- 二、鼓勵高齡人口持續就業並提供更多退休選擇：改善漸進式退休制度或是降低提早退休的可能；
- 三、排除高齡者持續就業及再就業的障礙：宣導高齡工作者的經驗價值；
- 四、增加雇主僱用及持續僱用老年人的意願：強制退休的規定可以彈性實施、放寬嚴格的就業保護法，避免雇主對高齡者排斥；
- 五、提高勞動者的受僱能力：擴展訓練課程、降低工作時數、開拓工作機會。

活躍老化應包括以下 5 個關鍵要素：延長工作時間、延後退休、在退休後仍然積極維持活動、持續從事健康的活動，及讓自己能獨立生活並融入人群中，鼓勵高齡者可透過教育或工作來提升自我價值[15]。在科技導入中高齡及高齡勞動之論述上，對 37 名失業成年人（51~76 歲）的分析研究指出，參與者經歷了年齡歧視和缺乏技術技能，他們希望接受額外的技術培訓，也對課堂培訓有所偏好[16]。

我國因年輕人較晚進入職場、戰後嬰兒潮世代的漸漸離開職場，再加上高齡化與少子化的人口變遷，可能造成國家勞動力的流失及國家競爭力的下降。我國的勞動參與率，在 49 歲以前與各主要國家差不多（參表 2），50 歲以後則低於其他國家，尤其是 55~64 歲的勞動參與率，更是明顯地落後世界主要國家。故增加我國的勞動力及提升國家競爭力的做法，應該可以在促進 50~64 歲的勞動力部分，再加努力。

表 2 2017 年主要國家勞動力參與率[17] (單位：%)

項目別	中華民國	韓國	新加坡(3)	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
總計	58.8	63.2	67.7	61.1	60.5	62.9 (1)	65.8	55.9	61.2	49.8	63.4 (1)	69.8 (4)	62.3	72.7 (4)
15~19歲	8.8	9.2	14.2	10.8	16.8	35.2 (2)	49.5	14.3	29.3	7.3	42.9 (2)	38.8	54.8	33.8
20~24歲	54.6	50.6	62.2	60.5	71.5	71.3	76.0	62.3	68.8	44.4	74.0	69.1	70.7	72.2
25~29歲	92.4	75.9	90.2	89.3	88.1	81.9	85.9	85.4	82.3	68.8	86.9	82.4	79.5	86.0
30~34歲	91.1	77.9	91.8	87.5	85.5	82.3	87.6	87.3	86.3	78.5	86.7	85.5	85.1	90.8
35~39歲	85.9	77.8	89.8	84.6	85.0	82.5	87.5	88.4	87.5	81.1	87.5	88.1	87.9	92.8
40~44歲	84.8	79.4	87.7	83.4	86.6	82.9	88.4	89.9	89.0	80.9	86.4	88.2	88.7	93.5
45~49歲	82.7	82.7	86.8	81.8	87.7	81.9	87.8	89.3	90.2	79.5	87.3	86.3	89.4	93.1
50~54歲	72.5	79.8	82.8	77.9	86.5	78.8	85.0	86.0	88.1	76.2	85.1	83.6	86.3	91.7
55~59歲	55.7	74.2	74.9	67.5	83.0	71.9	75.7	77.2	82.6	67.7	77.0	81.0	83.5	88.8
60~64歲	36.7	62.5	63.6	45.5	68.1	56.5	55.0	31.2	60.8	41.5	54.1	65.0	58.8	72.1
65歲以上	8.6	31.5	26.8	11.0	23.5	19.3	14.2	3.1	7.0	4.4	10.2	18.6 (5)	7.4	17.5 (5)

資料來源：中華民國—行政院主計總處「人力資源調查」；日本—勞動力調查；韓國—Statistics Database (<http://kosis.kr/eng/>)；美國—勞工統計局，Current Population Survey；香港—香港年刊 2018 年版；新加坡—Labour Force In Singapore 2017；其他—Data extracted from OECD.Stat。

附註：(1)係指 16 歲以上之勞動力參與率。

(2)係指 16~19 歲之勞動力參與率。

(3)新加坡為每年 6 月定居居民勞動力參與率。

(4)係指 15~74 歲之勞動力參與率。

(5)係指 65~74 歲之勞動力參與率。

綜合來說，國際組織早已開始正視全球高齡化的趨勢，並提出相對應的解決策略，而我國和日本、德國、南韓和美國一樣，都有人口高齡化的趨勢，如何有效運用中高齡及高齡者的勞動力也是各國關切的議題；然而在擬定政策之前，必須先對中高齡及高齡勞動者在勞動市場的概況有基本瞭解，甚至若能掌握中高齡及高齡者在勞動市場中的動向，對於政策制定必然有所助益。

過去我國掌握中高齡及高齡者工作概況的方式，主要是透過主計總處以問卷抽樣調查方式完成的人力運用調查報告，或者是勞工保險局對勞工保險相關資料的分析結果，來瞭解我國中高齡及高齡者的工作概況，各有其優缺點；主計總處問卷抽樣調查無法全面普及，且問卷的回收率及資料的正確性都必須特別注意，而勞工保險局主要是針對勞就保被保險人（包括外籍勞工）做整體性的勞工投保歷程橫斷性分析，是完整全量且正確率較高的勞工資料，但無針對特定族群做縱貫性的深入分析。

本研究運用勞工保險局完整全量的勞工行政資料，橫斷性、縱貫性的分析中高齡及高齡勞工的非自願離職再就業樣態，研究聚焦於本國籍勞工及請領失業給付之勞工，與勞工保險局與主計總處統計資料對象不同。期能透過掌握我國中高齡及高齡勞工，及其中非自願離職失業勞工之工作樣態，和瞭解影響失業勞工再就業的因素、中高齡及高齡者就業友善職場的實務做法，提出促進中高齡及高齡失業勞工再就業的相關政策建議。

## 第二章 文獻回顧

首先依據臺灣、亞洲、歐洲和美國情形進行文獻分析，再針對促進中高齡者、高齡者再就業的政策，彙整研析後提供國內外經驗表單。

### 第一節 臺灣部分

#### 一、臺灣中高齡、高齡者的就業概況

臺灣 45 歲以上中高齡、高齡者的勞參率呈現隨著年齡別提高而下降的趨勢，2000 年以來，各年齡別的勞參率隨時間經過而呈現提高的趨勢（參表 3）；性別上，男性高於女性的勞參率（參表 4）。

表 3 臺灣依年齡別區分的勞參率（單位：%）

年齡別	1990 年平均	2000 年平均	2017 年平均	2018 年 8 月
15 歲以上總計	59.2	57.7	58.8	59.2
45~49 歲	72.3	73.4	82.7	84.1
50~54 歲	65.0	63.9	72.5	73.8
55~59 歲	56.4	50.5	55.7	55.8
60~64 歲	40.9	35.7	36.7	36.7
45~64 歲	-	59.8	62.8	-
65 歲以上	9.8	7.7	8.6	8.4

資料來源：行政院主計總處[18]。

表 4 臺灣 2016~2017 年依年齡別區分的兩性之勞參率（單位：％）

年齡別	2016 年 男性	2016 年 女性	2016 年 平均	2017 年 男性	2017 年 女性	2017 年 平均
15 歲以上總計	67.1	50.8	58.8	67.1	50.9	58.8
45~49 歲	91.7	71.9	81.7	92.1	73.5	82.7
50~54 歲	84.2	59.0	71.4	84.9	60.4	72.5
55~59 歲	70.6	41.4	55.7	71.4	40.7	55.7
60~64 歲	50.7	22.9	36.4	50.0	24.2	36.7
45~64 歲	75.5	49.7	62.4	75.6	50.6	62.8
65 歲以上	13.7	4.3	8.6	13.9	4.1	8.6

資料來源：行政院主計總處[18]。

臺灣 45 歲以上中高齡、高齡者的就業率呈現隨著年齡別提高而下降的趨勢，2017 年相較 2008 年，各年齡別的就業率都隨時間經過而提高（參表 5）。

表 5 臺灣依年齡別區分就業率（單位：％）

年齡別	2008 年平均	2017 年平均
15 歲以上總計	62.8	65.7
45~49 歲	74.1	80.8
50~54 歲	64.2	71.0
55~59 歲	49.4	54.7
60~64 歲	31.4	36.0
45~64 歲	59.3	61.6
65 歲以上	-	-

資料來源：行政院主計總處[18]。

臺灣 45 歲以上中高齡、高齡者的失業率呈現隨著年齡別提高而下降的趨勢，這可能部分源自景氣變好、部分源自勞參率降低；1990 年、2000 年、2017 年、2018 年 8 月的數據顯示，各年齡別的失業率先增後降（參表 6）。

表 6 臺灣依年齡別區分的失業率（單位：%）

年齡別	1990 年平均	2000 年平均	2017 年平均	2018 年 8 月
15 歲以上總計	1.67	2.99	3.76	3.89
45~49 歲	0.64	1.93	2.26	2.34
50~54 歲	0.52	1.85	2.05	2.04
55~59 歲	0.36	1.61	1.65	1.86
60~64 歲	0.22	0.92	1.71	1.71
45~64 歲	-	1.75	1.99	-
65 歲以上	0.03	0.24	0.12	0.14

資料來源：行政院主計總處[18]。

主計總處「103 年中高齡工作歷程調查」顯示，有工作過的 45~64 歲中高齡、目前已無工作者（230 萬 7 千人）中，94.5%做過全日正式工作、5.5%僅做過非典型工作；目前有工作者（412 萬）中，96.6%做過全日正式工作、3.4%僅做過非典型工作；規劃的退休年齡（62.5 歲）、男（63 歲）高於女（61.8 歲）<sup>6</sup>；目前無工作的中高齡者未來會工作約占 1 成、男(16.9%)高於女(8.2%)，45~49 歲者較高(27%)、60~64 歲者只有 3.5%，高中職和大專以上者都是 1 成多、國中及以下者 7.9%，離開最後一份工作未滿 1 年者(44.1%)高於 1 年至未滿 1 年者(24.1%)和 3 年以上者(8%)；中高齡第一次離職後的復職率是 38%、男(42.9%)高於女(32.6%)，高中職(41.8%)高於國中及以下(36.5%)和大專以上(36.1%)，非自願離職者（不含屆退，57.7%）高於自願離職者(25.4%)；中高齡第二次

<sup>6</sup> 勞動部調查 2017 年實際的退休年齡是 61 歲(www.1111.com.tw/dayoff/discuss)；主計總處受僱員工 2015 年平均退休年齡是 58.1 歲。

離職後的復職率是 60.6%；中高齡第三次離職後的復職率是 71.4%；屆齡退休者（14 萬 7 千人）中，26.9%（4 萬人）有恢復工作[18]。

## 二、臺灣中高齡、高齡者再就業之動機

探討臺灣高齡者的勞動參與率低的原因之研究發現，臺灣在高齡者再就業這部分被重視的程度相對來說，較為薄弱，因在臺灣的高齡者被認為是不需要工作的，因此，容易低估有意願再就業的高齡者，以及容易造成高齡者再就業的就業機會有限，故認為臺灣政府應增加高齡者的就業機會，同時也要採取扭轉社會態度的作為，建議將高齡工作者的就業納入政策的考量。而高齡者能否再投入勞動市場，其關鍵因素在於再就業之動機[19]。

衛生福利部針對 2013 年的老人狀況調查報告顯示，55 歲到 64 歲者為有酬工作者的超過 4 成，工作原因以負擔家計比率最高(66.5%)，其次則為經濟獨立自主(29%)；65 歲以上有酬工作的約占有 1 成，工作原因仍以負擔家計(51%)比率最高，其次為打發時間(33.1%)，經濟獨立自主(27.4%)為第 3[20]。反觀，工作原因是為了維持社會的參與因素皆為兩年齡組別居第四之因素，表示高齡者會再就業仍然以經濟因素為最主要原因（參表 7）。

表 7 我國 55 歲以上者從事有酬工作情形及其工作原因

		55~64 歲	男	女	65 歲以上	男	女
總計		100	100	100	100	100	100
無工作		56.8	42.8	70.2	89.7	84.6	94.2
有酬工作		43.2	57.2	29.8	10.3	15.4	5.8
工作 原因 (重要 度)	負擔家計	66.5	72.1	56.4	51.0	49.1	55.5
	經濟獨立自主	29.1	24.2	38.2	27.4	28.0	26.0
	維持社會參與	12.0	11.7	12.7	12.0	15.0	4.9
	打發時間	14.0	12.3	17.2	33.1	30.9	38.2
	其他	1.2	0.8	2.1	1.2	1.7	-

資料來源：衛生福利部統計處[21]。

行政院主計總處 2017 年的人力運用調查報告顯示，45 歲以上就業者從事非典型工作的主因以職業特性居首，兼顧家務居次，偏好此類工作型態第 3[22]；女性則以兼顧家務居首（參表 8）。

表 8 就業者從事非典型工作的主因分布

	總計	找不到全日正式工作	職業特性	健康不良或傷病	準備就業與證照考試	偏好此類工作型態	兼差	兼顧家務	求學及受訓
總計	100	22.4	28.0	1.9	2.3	14.6	0.8	13.6	16.6
45~64 歲	100	22.1	38.0	1.4	0.8	16.2	1.0	19.8 (男2.5 女36.5)	0.8
65 歲以上	100	16.0	28.3	3.1	-	25.8	0.6	26.2 (男9.1 女53.9)	-

資料來源：行政院主計總處[22]。

梁鍾廷透過實證資料分析，歸納影響中、高齡者再就業的 4 個面向，分別為個人屬性面向（如：性別、婚姻狀況、居住地都市化程度）、人力資本面向（如：教育程度、自我健康評估）、經濟需求面向（是否為負擔家計者、有無尚未入學或在學子女、經濟壓力、生活開支是否足夠、未來養老情況）、工作特質面向（如：工作壓力），最後發現，影響中、高齡者再就業的動機中，經濟因素較健康狀況因素來得重要[6]。或許，1995 年 3 月起，我國實施的健保普遍改善國人的健康和預期壽命，導致健康因素沒能更為突顯其重要性。雲嘉南地區中高齡勞動者中，想創業的比率是 26.0%，男(32.9%)高於女(19.2%)[22]。

綜合上述文獻所說，經濟因素（如家庭經濟負擔）為影響中高齡及高齡者再就業的主要因素，除此之外，包含性別、教育程度、想創業的心態等都會是影響中高齡及高齡者再就業的因素，換言之，中高齡及高齡者再就業之動機亦會受到這些因素影響。

### 三、中高齡及高齡者的優勢和劣勢

研究發現，中高齡就業者最具備的職能指標前 5 項分別為：良好的工作態度、穩定度與抗壓性的能力、團隊合作能力、遵守職業倫理能力，以及表達與溝通能力，而較具備不足的為外語能力；有關職業能力方面，年齡層較大者，工作態度較好；基礎電腦應用能力的部分，55 至 64 歲者高於 65 歲以上者，顯示硬體設備的能力對於年齡較高的族群是相對來說弱勢的，而有關工作態度等部分相對於年輕族群是較有優勢的。再者，雇主聘僱中高齡意願低的原因，主要為成本考量。因中高齡距離退休的年限較短且年資也較高，只要一聘僱雇主就會面臨的是財務上的負擔，再加上職務再設計亦會提升企業成本，所以雇主並不願意做這樣的投資[8]。

雇主也常因刻板印象認為中高齡者健康狀況不佳、文化適應的問題，及工作能力退化之疑慮，進而影響雇主聘僱意願[23]。我國中高齡勞動參與率較低的可能因素，以環境面來說，年齡的刻板印象為其難以再就業的因素之一[24]。經由勞動成本分析後，多數雇主認為，中高齡勞工難訓練，且長期觀察在工作效能上亦無法提升，故難以攤平企業所需支付的訓練成本[25]。

1111 人力銀行於 2010 年所做的臺灣企業僱用中高齡員工現況調查發現，受訪企業僱用員工時，平均的年齡上限為 44 歲，其中又以工商業服務接受的年齡最高，主要僱用的職缺為「經營管理」、「業務貿易」，以及「生產製造業」；進用的原因多看重中高齡員工的「經歷豐富」、「條件符合」及「態度穩重」；而對於「進用中高齡員工」的態度，五成三的企業認為要「視職務狀況而定」，占二成六抱持「不以年齡考量」的中立態度，然而仍有近一成二的企業採取「以年輕人優先」的做法[26]。1111 人力銀行公關總監何啟聖認為，中高齡就業產生兩極化現象，如果不是屬於專業與經驗的管理人才，其他就是以低門檻勞力的作業人力。

針對年齡與就業機會的關係方面，各界對中高齡者的就業意願、型態與能力，以及企業的僱用需求等，都所知有限；像是各產業別的高齡勞工招募之開放性、年齡別、職業隔離情形，以及高齡勞工的退休行為等議題，未來都有待進一步的研究[27]。

研究指出，中高齡者的就業困難有 3 大因素：產業結構改變致人力需求結構改變，遂不利中高齡者就業；中高齡者的工作技能未能隨市場變動而提升，且體能受限，故藍領特別會提早退出職場；雇主和社會大眾對中高齡者有刻板印象，如產能退化、不易溝通、不易訓練、不易管理、僱用成本太高等[28]。

雲嘉南地區事業單位僱用基層人員時，偏好外勞，不喜歡僱用中高齡；僱用專業人員時，願意僱用中高齡，因為有技術、專業、人脈，且可傳承給年輕人；百人以上的大企業僱用中高齡的意願較高；願意僱用中高齡的前提依序如下：技術與專業符合需求(62.5%)、青壯人力短缺(16.1%)、需政府協助或誘因(12.5%)、無法引進外勞時(2.5%)，不管任何條件都不會僱用(16.8%)、其他(16.0%)[29]。

國內中高齡及高齡者的就業困境包括：

#### (一)全球化衝擊造成結構性失業

全球化導致產業朝向高科技發展、資金進行全球重新佈局之際，勞動力需求面呈現 M 型現象，高階專業人力及藍領階級的人力需求增加，勞動人口高齡化，中高齡及高齡者的就業技能常常無法滿足高階專業人力的需求，同時受限於年齡及體力的限制，亦無法參與藍領階級（如體力工），造成供需失衡，致勞動力短缺，中高齡及高齡者勞動參與率卻偏低的問題。

#### (二)身心限制

高齡者因年齡增加而產生的身心理改變，包括視力退化、體力及記憶力變差、新的資訊難以記住、學習新技能能力較差，速度慢，學習的過程需要較多的協助等，均影響中高齡及高齡者就業。

### (三)雇主及社會大眾的刻板印象及年齡歧視

社會仍普遍存在對中高齡及高齡者的歧視態度，傳統社會觀念認為，老年人應頤養天年，退休後繼續工作，將被視為子女不孝的刻板印象；且認為中高齡及高齡者缺乏就業能力，大部分工作條件不符合中高齡及高齡者的需求與能力，雇主喜歡僱用成本低、生產力高的年輕工作者，以代替成本高、生產低的高齡工作者。

### (四)法令制度因素

以臺灣現行的勞保制度，領取老年給付即不能再加入勞工保險（只能參加勞保職災保險），又如《就業服務法》第 2 條對於中高齡者的定義為「指年滿 45 歲至 65 歲之國民」，並未將 65 歲以上之高齡者納入就業促進特定對象之服務對象，<sup>7</sup>這些都使得高齡就業出現不利誘因[30]。

各國產業結構有別，遂會造成女性友善職場之工作與生活平衡措施（托育設施/措施）不一樣，臺灣的經驗顯示，若企業需要的員工是可攜性程度低的技術類型（雇主欲留才）、女性員工占比多（雇主欲穩定此特定族群）、大企業（具財務能力）、公營事業（典範角色）等，則較會提供女性友善職場之工作與生活平衡措施[31]。依據這個論點，推廣至中高齡及高齡者友善職場措施的影響因素可知，若企業需要的員工是可攜性程度低的技術類型（雇主欲留才或歡迎本單位員工離職後或退休後再就業）、企業需要的員工是可攜性程度高的技術類型（雇主歡迎自其他單位離職後或退休後再就業）、中、高齡員工占比高（雇主欲穩定此特定族群）、大企業（具財務能力）、公營事業（典範角色）等，則較會提供中高齡及高齡者友善職場措施。

簡言之，企業雇主對於中、高齡人才的需求考量因素上，著重於中高齡及高齡者的技術、工作經驗、忠誠度，以及溝通能力等，但當有年輕人投入競爭職位時，企業雇主

---

<sup>7</sup> 依據《就業服務法》第 24 條，中高齡者是就業促進特定對象。

大多仍會因為成本考量，而優先選擇僱用年輕人；且企業特徵會造成僱用偏好的差異性。企業對於中高齡及高齡者的負面刻板印象，大多是因為中高齡及高齡者的「年齡」所產生的，即使中高齡及高齡者與年輕人具有相同的工作技能，但在成本考量上仍會優先選擇僱用年輕人。另外，企業也多認為，中高齡及高齡者獲得相關就業資訊也較年輕人為弱勢，此為中高齡及高齡者目前再就業勞動需求面的主要障礙。

#### 四、臺灣對中高齡、高齡者再就業的促進政策措施

2015 年 1~4 月調查我國各縣市 1,075 位中高齡者的問卷分析結果顯示，現在工作年資愈長、教育程度愈高者，退休後再就業意願愈高；年齡限制（如生理退化）不等於年齡歧視；提出的建議包括：第一，規劃中高齡運用方案，如非典僱用、退休後再僱用、發展社會企業、代間區隔管理；第二，加強對中高齡的教育訓練；第三，完備政府政策與法令；第四，倡議就業意識。各國協助中高齡者就業的政策包括：延後退休年齡（日本、南韓、英國）、延遲領取老年年金的年齡（英國、德國、瑞典）、延長就業（瑞典）、退休後再僱用之協助（日本）、減少年齡歧視（美國、南韓、英國、瑞典）等[6]。教育部的委託研究對 2,917 位樂齡學員的調查顯示，有就業意願的樂齡學員占 28.4%，有參加職訓意願的樂齡學員占 47.3%；他們最想參加的職訓以手工藝品製作居首、電腦與資訊居次、照顧服務員第三[9]。

對中高齡、高齡者的就業，我國政府採取有多項的協助政策，包括訂定禁止就業歧視相關法律，勞動部的就業諮詢、職業訓練、就業服務、提供僱用獎助、缺工就業獎勵、多給失業給付、特定對象協助、創造就業機會、資源轉介、推動友善職場、職務再設計補助、工作環境改良、青銀合作等，而教育部針對高齡者推動問代教育及社會企業，希望將高齡由負擔轉為人力，亦切合潮流。這些政策資源主要是就業安定基金提撥、就業保險基金提撥、勞動部及其他部會相關預算。針對政府對中高齡者提供的積極勞動市場措施方面，較局限於基層工作，因此就業的薪資會較低；而政府僱用獎助的措施雖有利於促進中高齡者再就業，但似乎未能明顯提高中高齡者的起薪水準。有利中高齡再

就業的政策可思考價值觀的宣導、幸福地從事非典型工作、強化促進就業工具、跨部會政策（如勞工行政、社會福利、產業發展）整合等[32]。

我國目前在協助中高齡、高齡者再就業這部分，針對雇主的部分採取主動拜訪原則，勞動力發展署的外展人員透過主動拜訪雇主，鼓勵雇主釋出職缺，並針對事業單位辦理相關座談會，同時鼓勵事業單位可遵循僱用部分時間工作勞工應行注意事項來僱用中高齡勞工，進而可增加其就業的機會[30]。

對於促進中高齡勞動參與及就業，學者提出 7 項建議：強化非典型和彈性僱用、政府應採取積極性勞動市場措施、政府應提供僱用薪資補助、政府應建構適宜的職訓以提升中高齡者再就業能力、政府應提供彈性勞動的安全機制設計（如勞退新制取代舊制）、政府應提升托育和居家養育的照護輔助、政府應提供中高齡者職務再設計[25]。

學者歸納中高齡婦女成功再就業之影響因素有：政策因素、符合中高齡婦女就業需求的職場環境（勞動供給面的意願，如依據中高齡婦女勞動力的專長來設計工作內容）、中高齡婦女具有市場需求的工作能力（勞動供給面的能力，可透過優質的職訓課程來達成）、符合市場需求（勞動需求面的意願）、存在適當的分享經濟平臺（若能成功互動將有利媒合，找到勞動需求的能力，可能在城鄉採取不一樣的促進再就業模式）。因此，該文主張合宜的措施包括工資補貼、就業服務（含退休後轉換跑道與否）、職訓（含生涯發展、健康促進、終身學習）、彈性工時、工作輪調等[30]。

主計總處「103 年中高齡工作歷程調查」顯示，目前無工作但未來會工作者的比率中，男(16.8%)高於女(8.2%)，45~49 歲者較高（27%，60~64 歲者只有 3.4%），離開最後 1 份工作未滿 1 年者較高（44.1%，1 年至未滿 2 年者 24.1%，3 年以上者只有 8%）；故協助失業或退休（目前無工作）的中高齡者再就業時，宜差異性對待，效果可能較佳。而該調查亦顯示，未來會工作的中高齡對政府協助的期望主要是，修正工時相關規定（69.5%）、加強媒合（56.3%）、提供職業訓練（48.3%）[18]。

2017 年雲嘉南地區事業單位（304 家）願意增僱中高齡的政策需求主要是，薪資補助(41.8%)，以及訓練費用補助(20.4%)；中高齡勞動者對政府政策的期待主要是，加強媒合(45.3%)、修正工時相關規定(42.3%)，以及提供職業訓練(36.7%)；提早退休者可以引導進入缺工領域（如農業），或改推動漸進式退休[22]。

亦有文獻談及如何使高齡人力再運用，以及其重要性。例如，高齡者喜歡的學習方式是透過觀察、實作及反思，且認為應多加了解高齡者的身心特質，並安排個別差異的服務工作，以利高齡者能發展自我本身的能力，進而可以發展出合適高齡者學習的工具，最後透過這樣的方式讓高齡者能將本身的優勢再投入在工作上[33]。我國政府對於協助高齡者就業的配套措施尚有改善空間，例如：職務再設計的部分，許多企業雇主不了解如何申請，需要政府從旁協助，甚至是主動輔導。期望藉此能讓高齡者留在最適合的就業崗位，同時讓高齡勞動力的價值受到實質肯定[34]。人力資源的可貴在於潛能的充分開發，若能及時把握運用中高齡人力資源，則其所產生的應有價值乃未可限量；為減少閒置人力資源的逐漸喪失其原有的能力與價值，唯有前瞻性、有計畫的、與適時的運用人力資源，避免時間差的不利影響，創造人力資源的有效運用，說明中高齡人才資源的重要性[35]。

OECD 對促進中高齡、高齡者就業的建議包括提供工作和退休的充分資訊（如貧窮者提前退休對他們的財務影響）、支持企業提供好的工作給中高齡、高齡者（含招募 recruit、留任 retain、再訓練 retrain 等的管理技巧之分享）、對中高齡、高齡者提供技能更新的公平機會（如新科技環境的技能）[36]。

對於非自願性失業，政府要提早介入協助，但要避免無謂損失（如虛驚狀況）；協助手段包括資遣費（還不會進入就業服務體系，較消極）、失業給付（會進入就業服務體系）、工作間轉換（不必經歷失業階段）；如果要轉換到其他國家工作，是困難的[37]。

針對我國研擬的「中高齡者及高齡者就業法」(草案)，則可考慮以下的修正建議：提供工作和退休的充分資訊(如貧窮者提前退休對他們的財務影響)、支持企業提供好的工作給中高齡及高齡者、對中高齡及高齡者提供技能更新的公平機會(如新科技環境的技能)[36]<sup>8</sup>；權利和責任要平衡、建構雇主的通報機制、評估棍棒與紅蘿蔔的適當性、要明確提出法律效果的統計指標[38]<sup>9</sup>。要有差異化對待的思維，來因應中高齡、高齡者之間可能存在的社會不均等情形[12]<sup>10</sup>。我國推動青銀合作時，也應該考慮公私部門合作、健康與不健康者合作、實體與虛擬合作等手段。再者，各國對中高齡、高齡者的定義多不明確，只有美國的「年齡歧視就業法」(Age Discrimination in Employment Act)明訂是 40 歲以上[38]，適用於受僱者 20 個以上的單位[8]；我國的「就業服務法」明訂是 45~64 歲，「中高齡者及高齡者就業法」(草案)明訂是 45 歲以上，沒有排除小單位的適用，且 1992 年 5 月起實施的「就業服務法」迄今已超過 1/4 世紀，可檢討是不是要修正為 55 歲以上，或者對不同年齡組距者採取差異化的協助措施。

## 五、外部相關公開統計資訊

此處簡單呈現 2011~2017 年期間臺灣經濟和勞動環境的概況。2011~2017 年期間，臺灣的人均國民所得從 2011 年的新臺幣 529,918 元成長到 2017 年的新臺幣 643,931 元，增長 21.5%；經濟成長率從 2011 年的 3.8%變成 2017 年的 2.9%，呈現波動變化；失業率總計從 2011 年的 4.4%漸降到 2017 年的 3.8%，45~64 歲者的失業率也從 2011 年的 2.6%漸降到 2017 年的 2%，65 歲以上者的失業率則從 2011 年的 0.2%波動變化，

---

<sup>8</sup>OECD 對促進中、高齡者就業的建議包括提供工作和退休的充分資訊(如貧窮者提前退休對他們的財務影響)、支持企業提供好的工作給中、高齡者(含招募 recruit、留任 retain、再訓練 retrain 等的管理技巧之分享)、對中、高齡者提供技能更新的公平機會(如新科技環境的技能)[36]。

<sup>9</sup>學者對促進中、高齡者就業的建議包括：依據各國特殊的狀況，任何政策下，權利和責任要平衡；政策不只要提升中、高齡者的工作品質，也要提升中、高齡者的生活品質；申請政府補貼的企業應該要通報它們在僱用中、高齡者的努力[38]。

<sup>10</sup>荷蘭的資料顯示，提早退休行為與職涯特質有關聯，教育程度與提早退休行為有關聯(教育程度較低者較會在 65 歲以前退休)，勞動階級較服務業和自營作業者更容易失能或失業；故中、高齡者之間有社會不均等的情形：較低教育程度、低技術者較難延長其就業職涯[12]。

到 2017 年變成 0.1%；各業生產毛額結構中，服務業占比居首、工業占比居次、農業占比最末，從 2011 年到 2017 年服務業占比趨降、工業占比趨升、農業占比波動提高。（參表 9）

表 9 2011~2017 年臺灣經濟環境的概況

年別	人均國民所得 (NT\$)	經濟成長率(%)	失業率			各業生產毛額結構		
			總計	45~64 歲	65 歲以上	農業	工業	服務業
2011	529,918	3.8	4.4	2.6	0.2	1.7	33	65.3
2012	536,868	2.1	4.2	2.3	0.2	1.7	32.8	65.6
2013	561,817	2.2	4.2	2.3	0.1	1.7	33.5	64.9
2014	599,007	4.0	4	2.1	0.1	1.8	34.8	63.4
2015	624,505	0.8	3.8	2.0	0.1	1.7	35.3	63
2016	637,535	1.4	3.9	2.2	0.2	1.8	35.5	62.7
2017	643,931	2.9	3.8	2	0.1	1.8	35.5	62.7

資料來源：行政院主計總處，國民所得統計、人力資源調查統計[39][40]。

2011~2017 年期間，臺灣中高齡、高齡者的勞參率都呈現趨增之勢；例如，45~49 歲者從 2011 年的 77.8%增長到 2017 年的 82.7%，50~54 歲者從 2011 年的 67.1%增長到 2017 年的 72.5%，55~59 歲者從 2011 年的 51.7%增長到 2017 年的 55.7%，60~64 歲者從 2011 年的 32%增長到 2017 年的 36.7%，65 歲以上者從 2011 年的 7.9%增長到 2017 年的 8.6%。另一方面，隨年齡組距提高，中高齡、高齡者的勞參率愈來愈低；其中，55 歲以上者的勞參率都低於總計的勞參率，60~64 歲者的勞參率較 55~59 歲者大幅下降，65 歲以上者的勞參率又較 60~64 歲者大幅下降，可能是退休後不再就業之故。（參表 10）

表 10 2011~2017 年的臺灣勞參率（單位：％）

年別	總計	45~64 歲	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	65 歲以上
2011	58.2	60.4	77.8	67.1	51.7	32.0	7.9
2012	58.4	60.5	78.7	67.7	52.5	32.6	8.1
2013	58.4	60.7	79.6	68.3	53.2	33.4	8.3
2014	58.5	61.7	80.2	69.6	54.4	35.6	8.7
2015	58.7	61.9	80.9	70.3	55	35.8	8.8
2016	58.8	62.4	81.7	71.4	55.7	36.4	8.6
2017	58.8	62.8	82.7	72.5	55.7	36.7	8.6

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查統計[40]。

2011~2017 年期間，臺灣受僱就業者總計、15~24 歲和 25~44 歲者的平均每月主要工作收入，都呈現趨增之勢；受僱中、高齡就業者，包括 45~64 歲和 65 歲以上者，其平均每月主要工作收入，都呈現波動變化。（參表 11）

表 11 2017年5月受僱就業者平均每月主要工作收入-按年齡分（單位：新臺幣）

年月別	總計	15~24 歲	25~44 歲	45~64 歲	65 歲以上
2011 年 5 月	35,058	21,306	34,875	39,547	34,066
2012 年 5 月	35,376	22,432	34,959	40,020	34,463
2013 年 5 月	35,551	22,985	35,265	39,759	28,067
2014 年 5 月	37,433	23,641	36,396	41,850	32,916
2015 年 5 月	36,500	24,014	35,899	41,016	30,835
2016 年 5 月	37,094	25,102	36,529	41,399	31,771
2017 年 5 月	37,703	25,728	37,477	41,414	33,679

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查報告[22]。

2015~2017 年期間，臺灣中、高齡就業者男性多於女性，總計、45~64 歲和 65 歲以上者，都是如此，乃與男性的勞參率較女性為高有關。（參表 12）

表 12 2015~2017 年就業者人數-按性別和年齡分

年別	男性			女性			總計		
	合計	45~64 歲	65 歲以上	合計	45~64 歲	65 歲以上	合計	45~64 歲	65 歲以上
2015 平均	6,234	2,477	180	4,964	1,685	71	11,198	4,162	250
2016 平均	6,267	2,494	189	5,000	1,734	69	11,267	4,227	258
2017 平均	6,305	2,510	202	5,047	1,769	70	11,352	4,279	272

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查[40]。

## 六、小結

隨著人口高齡化和少子化，臺灣對中高齡及高齡者再就業的議題日益重要；2011~2017 年期間臺灣的勞動環境也彰顯出不過，中高齡及高齡者再就業多元內容，如延後退休、（非自願離職或自願離職）失業再就業、退休後再就業、是否需要促進中高齡、高齡者再就業、如何促進中高齡、高齡者再就業等。臺灣促進中高齡、高齡者再就業的政策措施非常豐富多元，包括禁止年齡歧視、個別化就業服務、職訓推介、就業諮詢、延長失業給付、建立僱用安定措施機制、延後強制退休年齡、發展志願服務等，也產生了一定的效果；但各界對促進中高齡、高齡者再就業的政策措施的精進很有期待，包括是否需要訂定專法，如何因應科技發展的趨勢來促進中高齡、高齡者就業，如何促進高齡者的勞參率等，這些都可借鏡他國的經驗。

## 第二節 日韓星部分

本節以日本、南韓、新加坡對促進中高齡及高齡者再就業的政策措施進行探討，這 3 個國家的高齡化社會發展概況可參表 13。

表 13 亞洲主要國家和美國、德國高齡化社會發展概況

		日本	南韓	臺灣	新加坡	美國	德國
到達 年度	高齡化社會 (高齡人口占 7%)	1970	2000	1993	1999	1942	1932
	高齡社會 (高齡人口占 14%)	1994	2018	2018	2021	2014	1972
	超高齡社會 (高齡人口占 20%)	2006	2026	2026	2030	2036	2009
到達 年數	高齡社會	24	18	25	22	72	40
	超高齡社會	12	8	9	9	21	37

資料來源：行政院經建會人力規劃處[41]。

## 一、日本促進中高齡者再就業的政策措施

### (一) 以法令規範保障中高齡者就業

日本向來對於中高齡人力的促進僱用展現在僱用中高齡法規，持續修法以強制規範企業僱用行為上，例如，日本有鑑於將近 70%的高齡失業者求職時遭受年齡歧視，2001 年修正《就業措施法(Employment Measures Law)》，要求雇主在進行僱用或招募活動時不得提及年齡，至 2004 年《高齡者僱用安定法》修法時，進一步要求那些招募一定年齡員工的雇主陳述理由，而當 45 歲至 64 歲遭解僱的員工，若其有再就業之意願，雇主需盡一切可能協助其就業。

2013 年日本再度修正法令，賦予企業更多和明確的僱用中高齡勞動力的法定義務，並強調中高齡的終身僱用之精神，主要重點如下。

1. 通過提高強制退休年齡以增加勞動參與率：此項措施於 2013 年通過，使得日本中高齡勞動者強制退休年齡從 60 歲延長至 65 歲。
2. 非營利組織建立關於工作、技能和學習的資訊分享平臺，讓年長工作者可貢獻他們的技能和經驗。日本促進中高齡勞動者再僱用的主要架構如圖 1 顯示。

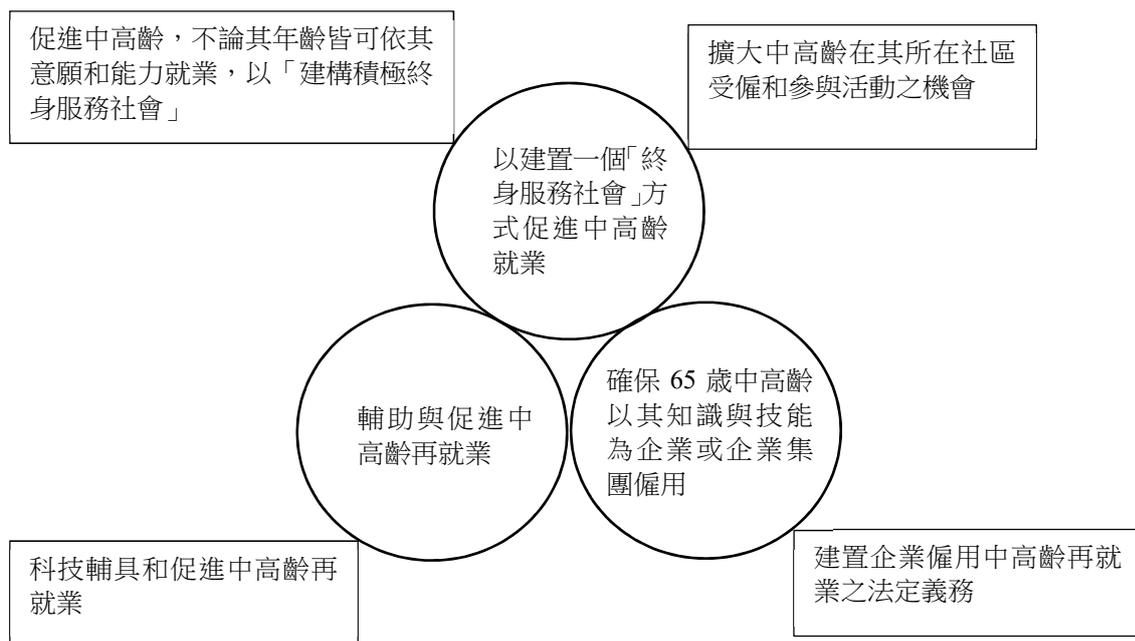


圖 1 2013 年日本促進中高齡再就業機制

資料來源：日本勞動政策研究[42]。

## (二) 公私部門合作策略

近年來世界各國皆面臨人口結構轉變趨勢所帶來的勞動力萎縮問題，日本因應人口結構變化，結合政府、企業、教育體系與非營利組織所制定的整合性勞動政策，以及拋開性別或年齡歧視的觀念等，皆值得借鏡與參考。在國家公、私部門共同策略部分，所要形成有利中高齡勞動的產業文化為調整教育與工作制度及打破刻板印象，較具體的行動策略為：

1. 企業將工作型態多元化，或採彈性的工作輪調，以吸引女性和年長工作者。

典型的實際案例，例如，豐田汽車公司(Toyota)的中高齡員工聘僱特色為「拒絕與續聘(reject and retain)」，即辭退年滿 55 至 60 歲的員工，並續聘於子公司或周邊企業直至 65 歲的行為，以作為因應人口結構老化、擔負社會責任的勞動策略。

類似的做法是「逆參勤交換」。「參勤交換」是日本古代地方官吏在特定期

間，由地方調至中央政府工作的措施。日本已經翻轉思維，透過大企業與地方企業合作，將 50 歲以上的中高階人才借調地方企業，借重「SENIOR 世代」的能力及經驗，協助地方再生，並兼顧高齡人口發揮工作經驗再返職場。對大企業而言，職員定期調換職務實屬正常，借調地方企業不會增加太多成本，卻能與地方深化連結，建立人脈；地方企業則可借重中階主管在大企業的經驗，特別是海外工作經驗，改善企業體質。更重要的是，對員工而言，要放棄現有工作轉職地方企業，風險相當大，中小企業也會擔心雙方是否合拍，透過借調可讓對方試水溫，這樣反向思維，所以叫做「逆參勤交換」，其構想包括員工培養、僱用方式、家人相處、預先思考退休職場，以及新興公司推動地方創生的效益（特定部分的員工返地方居住、工作，使鄉鎮都會區、中央企業受惠，地區同時受益。例如地方特產、觀光、生涯教育等，經由專業人員在地活躍發展，帶動更多就業空間）[43]。

除經營者需要主導之外，政府及民眾之配合機制亦不可或缺。多數企業採取漸進改革，將都會區、中央集中勤務調往地方，同時改善員工通勤尖峰，提高效率，增長和家人相處時間，員工同時預先思考退休職場。都會區、中央地區大型企業在特定期間，讓特定部分的員工往地方居住、工作，不只都會區、中央企業受惠，地區也能受益，例如地方特產、觀光、生涯教育等，因為專業人員返鄉活躍發展，也可推動地方創生，同時帶動更多就業空間。日本都會區、中央及靠近中央之大企業員工約 1,000 萬人，以一年間一個月 100 萬人「逆參勤交換」來說，換算下來，地方大約可增加 1,000 億日圓之金流。也包括辦公室及住宅之需求[44]。

不可或缺的是，經營者須清楚表明「逆參勤交換」機會：包括員工培養、僱用方式改變、增進家人相處、預先思考退休職場，以及新興公司在地方創生的推動成果，都是絕佳的嘗試機會[44]。企業要進步，可以對「配合選定目標地區、負擔車馬費用、既有的人事規劃、參加者的動力及健康改善」等等設想的費用，來驗證效果，地方自治體也如此。政府及民間設立整合對應機制，若激勵政策的

費用減輕，將會需要更縝密的計畫。根據不同企業運作及員工年齡，「逆參勤交換」型式也會有各種型態，包括專案小組型、再生型、管理職訓練型、育兒、老人照護型、二次就業型[44]（參表 14）。

表 14 逆參勤交換

專案小組型	再生型	管理職訓練型	育兒、老人照護型	二次就業型
20~40 歲	20~60 歲	20~40 歲	20~60 歲	40~60 歲
新興事業及專案小組可在不同環境集中合宿	激勵高業績員工，活用重回地方就業、並兼顧員工心理健康	參加地方問題解決對策之未來經營幹部	為育兒以及照護之便，鄰近家鄉	活用中年員工之轉職
期間：1~3 個月 一週 4 日本業 一週 1 日地域貢獻	期間：2~4 週間 一週 4 日本業 一週 1 日地域貢獻	期間：半年~1 年 一週 1 日本業 一週 4 日地域貢獻	期間：1~2 年 一週 4 日本業 一週 1 日地域貢獻	期間：1~2 年 一週 1 日本業 一週 4 日地域貢獻
公開招募型	公開招募型、公司指定型	公開招募型、公司指定型	公開招募型	公開招募型、公司指定型

資料來源：三菱綜合研究所[44]。

「逆參勤交換」的構想包括員工培養、僱用方式、家人相處、預先思考退休職場，以及新興公司推動地方創生的效益；「逆參勤交換」型式，根據不同企業運作及員工年齡，也有各種型態，如專案小組型、再生型、管理職訓練型、育兒、老人照護型、二次就業型等。顯見因應人口老化、面對勞動供需，觸及高齡人口發揮工作經驗、再返職場議題時（包括開拓就業場域和模式、因地制宜的權益保障、「服務設計」觀點的學習活動與工作安排等），若同時考慮高齡者人口特質與職涯歷程、跨政策部門合作、政府及民間整合機制、跨域團隊與跨域創新等，較可能周全因應高齡人口就業議題。

## 2.教育體系提供公、私部門的終身學習方案。

日本在各地社區為高齡者終身學習的機構主要為「銀髮人才中心」(Silver Human Resources Centre, SHRC)，主要以市町村為單位設置，市町村再結盟組成「都道府縣銀髮人才中心連合」，及至全國性聯合組成「社團法人全國銀髮人才中心協會」，配合 1996 年「高齡者等僱用安定法」修正，「社團法人全國銀髮人才中心協會」更名為「社團法人全國銀髮人才中心事業協會」。

SHRC 的功能在於透過各類高齡學習活的舉辦，並給合日本文部科學省的高齡教育事業，為增進高齡者的身心健康以減輕年輕世代撫養負擔，這類課程具有預防保健的高齡教育，以維持既有的社會保障制度。SHRC 提供兼職的工作給已達退休年齡的高齡者，並以商業保險為工作安全保障（經費由中心、事業主、高齡工作者共同分擔），結果發現男性擁有 SHRC 工作經驗與有志工經驗的幸福感大於其他沒有工作的男性高齡者，此調查在女性方面沒有差異[45]。

## 3.個人應拋開性別、年齡或就業經歷等刻板印象，並不斷衡量自我的技能[46]。

同時結合地方創生（例如地方特產、觀光、生涯教育等，經由專業人員在地活躍發展，帶動更多就業空間）、服務設計（服務對象的潛在需求與方便使用；並按照高齡者專業與經驗，採取混合編組），彌補能力缺口、發揮專長，進而提供服務[47]。

Wrzesniewski, et al.則倡導「精雕細琢工作」(job crafting)的方法，改善工作環境，除了輔具及設備、流程之外，宜同時兼顧認知（工作態度）、關係（部門界限與合作）、價值（服務突破與提升）的周全設計[48]。

### (三) 2018 年實施之促進高齡者就業的積極措施[49]

日本內閣於 2018 年發布《高齡社會白皮書》，將高齡社會對策的實施項目分為 6 大構面：

- 1.就業、年金；
- 2.健康、照護、醫療；
- 3.社會參與、學習；
- 4.生活環境；
- 5.因應高齡社會之市場活性化及調查研究；
- 6.因應超高齡社會之基盤建構。

呼應上述 1 及 3 之目標為推動高齡勞動力政策之實施方針，2018 年 3 月開始執行「勞動型態改革實行計畫」，將「促進高齡者就業」作為核心項目之一，主要之政策內容如下：

#### 1.完善法制以協助和促進高齡者二度就業

「高齡者僱用安定法」明定，為確保受僱高齡者能服務至 65 歲，雇主必須由「延後退休年齡」、「延長僱用」、「廢止退休制度」擇一採行。而 2018 年 1 月 1 日開始施行修正後的「僱用保險法」，更將 65 歲以上的勞動者納入該法的適用對象。除由法制面保護高齡勞工的工作權外，為確保在職中高齡者能夠妥善規劃晚年職業生涯，雇主必須將該員工的資歷及職業能力等相關資訊記錄於「求職活動支援書」，必要時接受「公共職業安定所」的指導，以對有晚年轉職、再求職需求的高齡者提供即時性的協助。

#### 2.以融資優惠利率支援高齡者創業

對於欲創業之高齡者，日本透過「日本政策金融公庫」(Japan Finance Corporation, JFC)，提供高齡創業者融資優惠利率，此類公庫係為支持政策性金融與扶植日中小企業發展的金融機構。

此外，各不同部會為高齡者創設創業之補助金，包含日本經濟產業省並新設之「高齡者等共同就業機會創出助成金」、厚生勞動省創設「生涯現役創業支援補助金」。日本野村總合研究所 2016 年調查，日本的高齡者有高達 78.5%的比率希

望繼續工作，而欲持續工作者的 15%有創業意願，且有 85.9%的高齡者對創業持積極肯定的看法。自「日本政策金融公庫」給予高齡者創業協助以來，高齡者的創業件數在 2014 年已占日本創業總件數的 23%。

### 3. 設立完整高齡教育體系

日本在上個世紀末為高齡社會來臨即已預做準備，如前述之 SHRC 早於 1975 年成立，成立初期這類中心為社區型的志工人力提供服務平臺，為高齡者提供短期的工作機會，發展至今可讓高齡者共同參與企劃提案，結合地方企業和政府「公共職業安定所」的資源，提供高齡者技能講習、面試模擬、後續就業追蹤等服務措施[50]。

日本向來是一個重視終身學習的社會，為鼓勵高齡者終身學習，政府積極推動新修法之「僱用保險法」，規劃高齡者進修教育的相關制度，例如給予教育訓練假、提供教育訓練給付等，結合家庭、學校、社區、並配合相關職業訓練，提供技能訓練及自我潛能開發課程。並推動中高齡學習工作技能平臺，讓中高齡勞工可以掌握訊息，例如民間人力網 CrowdWorks 與東京電視臺合作，推出「Senior Works」免費服務，包括 200 多種工作類別，推介適合中高齡者的工作，經由這平臺媒合的 50 歲以上中高齡者，累積已超過 12,500 人，並舉辦網路教學講座，例如電腦操作、網站製作、傳單設計、寫作、網路商店、手機修等等，同時設有線上諮詢，對創業的優惠利率、雇主提供中高齡勞工職業能力、就業歷程、在家創業、消費者需求、市場動態等，釐清疑難及提供協助資源，形成高齡人力開發一個完整的高齡教育體系[50]。

## 二、南韓促進中高齡者再就業的政策措施

南韓因應老年勞動力參與的國家政策的投入亦很早，早於 21 世紀初期即推動有利於老年人力續留於勞動市場的措施，截至目前為止，其促進中高齡就業之措施已進行了重要的 3 個時期，分別如下：[51]

(一)「第一期中高齡者就業促進基本計畫」，2007 年至 2011 年實施主要措施包括：  
[52] [53]

### 1.薪資補助措施

對於老年工作者提供延長就業或再就業薪資補助、補助企業僱用延長強制退休年齡者或僱用再就業之退休員工。自 2006 年起，超過 54 歲以上、在採用薪資高峰制度企業下任職的員工，將可獲得補助津貼，以彌補所得損失。本制度設計的目的為推廣老年人就業，同時，政府對於聘用多數高齡員工、增聘新進老年工作者、與在退休年限後仍續聘銀髮族的企業，將給予相關補助，以增加雇主聘請老年員工的吸引力。整體而言，針對銀髮族就業促進津貼包括：

#### (1)大量高齡員工就業促進津貼

當企業僱用 55 歲以上的員工人數超過標準就業率規定（根據每季資料中，平均每月老年員工數占總員工數的比率）、且聘期達 1 年以上，可獲得老年員工薪資補助，每位補助韓幣 5 萬元整，為期 5 年。

#### (2)新進高齡員工就業促進津貼

雇主聘用依職業中心紀錄失業超過 3 個月以上的高齡或次高齡（50~54 歲）員工，且在聘用 3 個月前或 6 個月後無裁員紀錄，將可在高齡或次高齡員工任職半年期間獲得每月韓幣 30 萬元補助，半年後再獲得 6 個月的韓幣 15 萬元補助（如 500 人以下的製造業，可獲得 12 個月的補助金，每月韓幣 30 萬元整）。如最新保險年度中企業僱用新進高齡員工數超過 100 人，將只針對超額的 30%給予補助。

#### (3)退休員工續聘津貼

當雇主設定 57 歲以上為退休年齡，但仍續聘年齡屆退休員工達 18 個月以上，或聘用退休員工達 3 個月（須在聘用 3 個月前或再度聘用 6 個月後無裁員紀錄），每月可獲得續聘補助，每人韓幣 30 萬元，為期 6 個月（中小型

企業可達 12 個月)。

## 2. 協助企業和工會運用高齡人力

### (1) 銀髮族就業保障諮詢補助：

配合薪資高峰補助津貼，政府將提供就業保障諮詢予老年就業員工、職業工會或企業聯合會。凡申請諮詢服務將獲得補助，諮詢範圍包含改善薪資結構（如採用薪資高峰制度）、發展適合銀髮族的職業或工作、促進老年工作者的健康與安全與增加高齡員工的就業保障。本津貼將給付 80% 的諮詢費用，每家公司限額為韓幣 3 千萬元、單家具規模的工會或企業聯合會限額為韓幣 1 億元。

### (2) 當人力供應總數不可避免地下降時，企業必須線性發展以增加生產力與效能。

尤其依人口預測，從 2016、2020 年起，勞動人口與總人口將分別下降，企業必須充分利用年長工作者以維持競爭力。

### (3) 標準就業率系統強制規定，超過 300 人以上的公司僱用老年人的比率不得低於老年員工僱用比率。

## 3. 高齡就業之整合機制

成立「新示範中心」由南韓勞工協會的薪資、工作專家所組成，負責執行本補助專案。中心的審議委員會由 10 位以內的專家組成，包含學者、勞工管理人員與勞工部官員，將於仔細審視申請者對聘僱老年工作者的可能性、勞資雙方對接受諮詢的決策過程、退休年限、薪資架構。

## (二) 「第二期中高齡者就業促進基本計畫」，2012 年至 2016 年實施

第二期計畫接續第一期的基礎，擴大對中高齡就業具體的促進措施，主要目的在於創造更多的中高齡者工作更長久的條件與機會，計畫包含六大政策：1. 加強支持世代間工作分享。2. 擴大支持中高齡者繼續留在主要工作。3. 加強退休準備和技能開發等協助。4. 擴大支持為提前再就業作準備。5. 促進中高齡者對社會之貢

獻及技能分享。6.完善制度和基礎設施，以因應高齡社會的來臨。[51][54]

(三) 「第三次高齡者就業促進基本計畫」，2017 年至 2021 年實施

南韓勞動部 2017 年再次推動第三期高者就業促進計畫，主要政策方向，重點置放在高齡者的延長退休，所祭出之獎補助措施，針對就業成功獎勵補助的適用對象從 65 歲擴大至 69 歲；<sup>11</sup>另根據南韓政府於 2017 提出之「第四次增進勞工福利基本計畫(2017~2021)」，將重點放在對於高齡者退職年金制度之修正、預定退休者轉職/再就業支援義務化；南韓高齡者僱用促進之獎補助方案整理如下[55]：

1.僱用促進補助金

(1)主要計畫內容

促進業者僱用就業脆弱階層（例如，正常情況下就業有困難者）之補助制度。

(2)補助條件

進修就業補助計畫→職業安定機構之求職登記→僱用求職登記有效期間之失業者（無僱用契約的情形下，持續僱用 3 個月以上，支付部補助金）。

(3)支付內容

A. 支付時機：分成四個階段（每三個月）支付

B. 適用對象：月薪未滿 110 萬韓元者及重症身體障礙者

C. 補助標準：以薪資的 75%為限

D. 補助排除對象：

期間制勞工、臨時工人、同意接受未滿最低薪資者、企業主之配偶及四等親以內者、接受大企業就業研修計畫補助之滿 29 歲之大學畢業青年。

---

<sup>11</sup>2017 年之後，「適用對象從 65 歲擴大至 69 歲」是說可以最長補助至 69 歲，之後的就業無補助。「從 2012 年開始，如果延長就業時間不到 3 年，補貼持續時間將是 1 年；如果延長 3 年以上，補貼持續時間將是 2 年。而之前則不論延長就業時間幾年，補貼都僅有 1 年的時期。」[55]

## 2. 高齡者僱用延長補助金

### (1) 主要計畫內容：

對僱用有就業或轉業困難之高齡者，以及持續僱用延長退休或屆齡退休者之業主的補助制度。

### (2) 三種型態及其補助條件和支付內容如下：

#### A. 退休延長補助金

(A) 補助條件：持續僱用放棄退休或是 60 歲以上在接近退休之前 18 個月以上仍在工作之高齡者（薪資遞減制支援對象者除外）。

(B) 支付內容：補助標準：每人 1 年內每月 30 萬韓元；補助排除對象：接受薪資遞減制支援者（如下）。

#### B. 年長退休者再僱用補助金

(A) 補助條件：設定 55 歲為退休年齡之企業，僱用仍持續工作 18 個月以上後才退休的高齡者，或退休後 3 個月以內再僱用之企業。

(B) 支付內容：補助標準：每人 6 個月內每月 30 萬韓元（員工 500 人以下之製造業則為 12 個月內）；補助排除對象：接受薪資遞減制補助者（如下）。

#### C. 60 歲以上高齡者僱用補助金

(A) 補助條件：未設定退休年齡之企業，僱用 60 歲以上的高齡者超過 1 年以上者。

(B) 支付內容：補助標準：超過標準之高齡者每人每季 18 萬韓元；補助排除對象：接受高齡者補助金之企業。

## 3. 薪資遞減制補助金

### (1) 主要計畫內容：

補助薪資遞減制之適用勞工縮減之一部分薪資。

(2)三種型態及其補助條件和支付內容如下：

A. 退休延長型

(A) 補助條件：60 歲以上繼續工作 18 個月以上，且 55 歲以後從某一個時間點開始薪資即減少者。

(B) 支付內容：60 歲以上延長退休者每年 840 萬韓元；56 歲以上未滿 60 歲而延長退休者最高 720 萬韓元，補助期間最長 5 年。

B. 再僱用型

(A) 補助條件：設定 55 歲為退休年齡之企業再僱用退休者持續工作 18 個月以上，但薪資縮減者。

(B) 支付內容：自再僱用日起比起最高薪資水準縮減 80%以下的部分每年補助 600 萬韓元，補助期間最長 5 年。

C. 工時縮短型

(A) 補助條件：在工會的同意之下 56 歲以上之退休者繼續工作 18 個月以上，且 50 歲以後從某一個時間點開始工時縮短 50%以下者。

(B) 支付內容：比起最高薪資水準縮減 50%以下的部分每年補助 300 萬韓元，補助期間最高 10 年；再僱用時縮減的部分每年補助 300 萬韓元，補助期間最高 5 年。

以上所列為以補助為誘因的獎補助措施，然南韓早於 1991 年即制訂並實施「中高齡者僱用促進」，至今經歷包含第一階段的失業對策、第二階段的延長僱用等兩個階段。第二階段的延長僱用以適用單位的規模大小，分不同年限實施，2016 年為國營事業與 300 人以上企業；2017 年為政府部門與 300 人以下的企業[49]。

依據上述專法規定，300 人以上員工的雇主應依標準僱用率致力於僱用中高齡者，各業標準為：製造業 2%，交通、不動產、租賃業 6%，其餘各業 3%。

再者，各業僱用率達成狀況，每年要向就業勞動部長報告僱用情況，未達標準僱用率者，需要提出必要的措施，促進與穩定就業。政府的職責在於提供諮商建議，以及給予必要的合作與支持，例如前述的就業獎補助、經多數工會或員工同意實施薪資高峰制度、專業機構診斷重整中高齡者的薪資制度與職務再設計等。超過規定中高齡者僱用率的可以減免稅。

此外，政府其他的作為包含：

- (一) 選定適合高齡者與中高齡者就業的優先職業，舉辦必要的調查研究，促進高齡者與中高齡者優先職業的發展；
- (二) 政府部門須優先僱用篩選優先職業的高齡者與中高齡者，僱用優先職業績效欠佳的雇主必須提出報告說明理由，如為什麼沒有遵守以及未遵守的正當理由等。
- (三) 首爾市政府的創新措施

首爾市政府鑒於南韓 50~64 歲的高齡人口被排除在各種高齡社會福政策之外，使得南韓 66 歲上高齡者貧困率遠高於經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)國家的平均，首爾市政府在 2015 年為 50 以上之高齡者制定了「50+人才復興計畫(50+ Renaissance Project)」[56]。這項計畫著重「學習與探索」、「工作與社會參與」、「文化與基礎設施」等構面，讓 50~64 歲的中高齡者為透過社會福利、就業與終身學習，達到保持身心活躍、持續工作與社會參與的目的（參圖 2）。

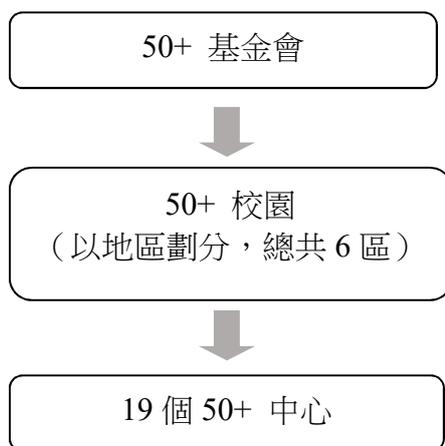


圖 2 首爾市政府 50+ 中高齡人才復興計畫中心之設置

在促進就業部分，50+人才復興計畫倡議串連起高齡人口對工作機會更廣泛的興趣和對社會的，希望可以創造高齡者「安可職涯」(encore career，生涯再起的意涵)形式的新型就業模式。這類模式意味著接續的工作機會不再僅僅屬於一個雇主，還使50歲以上人口透由建構社會聯繫找到服務社區的新方法。這個就業模式允許他們充分利用這段時間的生活也繼續賺取收入，創造個人新的意義並具有社會影響力。其中，首爾50+政策為公眾創造和推廣新的50多個工作模式和私營部門，透由擴大具有社會意義的工作，稱為「有償志願工作」(paid volunteer jobs，簡稱 Boram jobs)[57]，讓高齡者再投入勞動。

### 三、新加坡促進中高齡者再就業的政策措施

新加坡是亞洲高度發展的城市，55歲到64歲就業率高達66%，是34個OECD國家中比率最高的，新加坡的人口發展趨勢預測至2020年，超過3分之1的新加坡人年齡超過50歲，2050年人口年齡中位數將達54歲，企業僱用年長員工變成人口老化社會無法避免的事情。企業表示，僱用年長員工的好處是，「他們比外國人更能適應文化，在情感上更成熟，更獨立。」新加坡政府延長退休年齡到62歲，2017年還要再延長5年到67歲[58]。

2012年新加坡頒訂「退休與重新僱用法」(Retirement and Re-employment Act, RRA)取代原有的「退休年齡法」(Retirement Age Act, RAA)，新法規定只要企業中高齡員工的健康狀況良好，工作紀錄令人滿意，雇主就有責任繼續聘用，直到員工滿65歲為止[59]。

勞資政委員會並接繼續著手把重新受僱年齡上限從65歲調高到67歲。對雇主而言，重新僱用年長員工可保有其成本競爭力，也因為年長員工的豐富經驗而受益。或許從不同國家經驗對於新加坡將重新受僱年齡上限調高到67歲，推測難免有年齡歧視之慮，然而如上述，OECD發佈新加坡僱用高齡人力為全球之首，以新加坡包容多元文化與社會發展的成熟度而言，這項顧慮或者未納入新加坡的包容性，此外，新加坡的勞資政三方合作經驗向來是世界典範，在政策部分，為增加勞動市場對高齡者的接納，新加

坡的政策針對新法亦擬訂對企業的指導原則，並以實質的補助、高齡者的加強訓練等措施，增進新法推動之可行性。為使員工可以繼續留守工作崗位或不同僱用條件下轉調其他職務，為勞工提供穩定就業會和國家人力資源。新加坡人力發展部訂定企業退休與重新僱用原則如下[60]：

- (一) 確認即將屆滿 62 歲員工之健康狀況及工作表現。
- (二) 僱主應在員工退休前的 6 個月或更早之前就與員工展開有關重新僱用的協商。
- (三) 僱主可考慮為符合重新僱用條件的員工提供工作安排選擇，包括保留原有職務（受僱條件或須調整）或轉調其他工作。僱傭雙方須就此達成協議。
- (四) 僱主應在符合重新僱用條件的年長員工退休前至少 3 個月，就向他提出重新僱用建議，給予員工足夠時間考慮。無法獲得公司續聘的年長員工，僱主應在員工退休前至少 3 個月通知有關決定，以便員工能做好退休準備或另覓其他工作機會。

綜觀再就業法案新條例的主要變革為：

- (一) 人力資源部修正企業員工的就業年限自 65 歲提高為 67 歲。
- (二) 受法保障的勞動者可在原僱主或轉換至其他僱主受僱，而轉換時部分的勞僱雙方契約內容或僱用法定義務也轉移至第二個僱主。
- (三) 若轉移的僱主法定的條件未被滿足，原有僱主仍需負部分法定責任，例如提供就業輔具支出，讓中高齡者因未有輔助而致無法順利就業的問題得以解決。
- (四) 職務再設計補助：此部分在於提供企業補助，用以改善 50 歲以上中高齡勞動者可以在工作過程免除體能限制、讓勞工更易更有智能的操作，除了工作流程的改善，並包含科技輔具的設置，其補助係多元導向。

有關新加坡政策實務方案「WorkPro」計畫，介紹如下：

WorkPro 計畫由新加坡人力部(Ministry of Manpower, MOM)與新加坡勞動力局(Workforce Singapore, WSG)、新加坡全國職工總會(National Trade Union Congress, NTUC)、新加坡全國僱主聯合會(Singapore National Employers Federation, SNEF)協商共同開發[61]。

WorkPro 最關鍵的目標是幫助增加當地人力，促進先進的工作場所並加強勞動人力具備新加坡勞動職場的核心價值。其目的在以補助幫助雇主提升具備職場熟練技能員工之僱用和欲重返職場勞動者的就業能力，以及培養工作場所良好的工作生活習慣。雇主可以利用政府補助的援助，進行工作重新設計並實施靈活的工作安排、招募和留任具備職場熟練技能員工和重返職場勞動者，滿足他們的人力需求[62]。

WorkPro 已經發展到：(一)增加當地人力，(二)培養進步和年齡友好的工作場所，(三)加強新加坡核心。

使用 WorkPro 的公司可以獲得高達 425,000 美元的支持：(一)為所有工人實施靈活的工作安排，(二)實施年齡管理做法，(三)重新設計老年工人的工作場所和流程。

年齡管理補助金(Age Management Grant)是 WorkPro 計畫預算支持之一的補助項目，旨在提高對良好年齡管理實踐的認識，建立一個老年勞動力友善的工作場所，並讓企業內的老年員工融入組織。年齡管理包括 7 個主要面向：(一)公平就業，(二)再就業，(三)工作重新設計，(四)靈活的工作安排，(五)績效管理，(六)福祉計畫，(七)多元世代勞動力。

一般而言，WorkPro 對所有新加坡註冊或註冊公司開放，社團和非營利組織，不包括政府機構。員工受僱 WorkPro 必須是新加坡公民(SC)或新加坡永久居民(SPRs)，並在持續至少 12 個月的僱用契約才能使用。

WorkPro 計畫下的實務作為，如圖 3 所示。

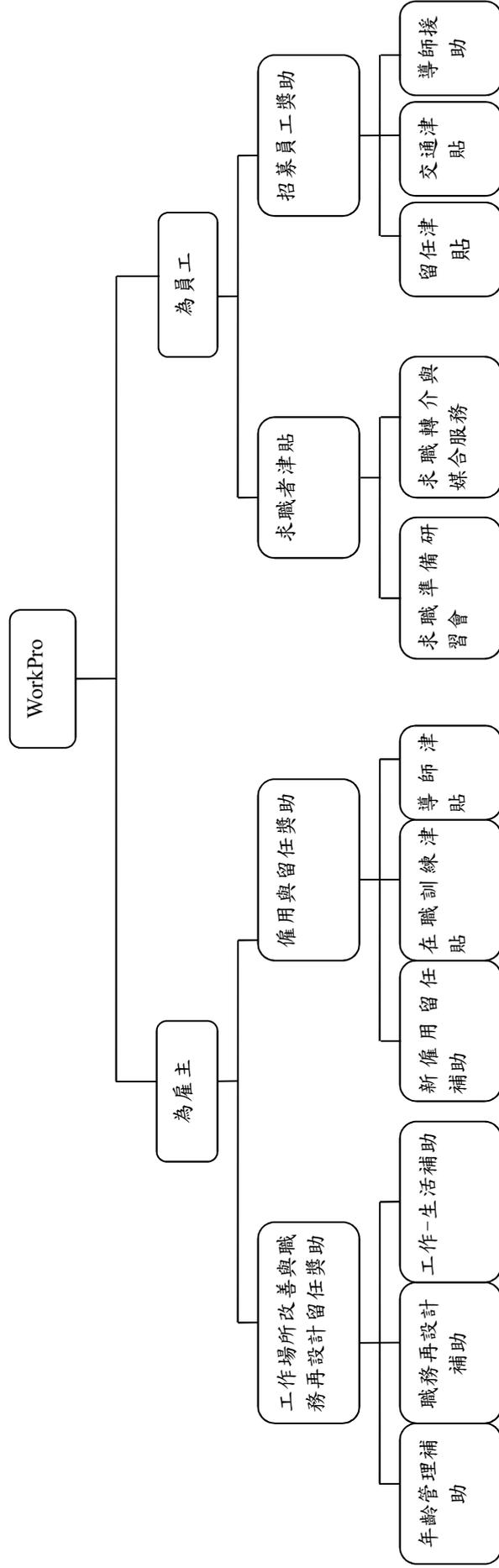


圖 3 新加坡 WorkPro 為僱主和受僱員工設計之獎勵內容

(一) 工作場所的促進和工作重設計

為方便對照相關項目補助內容、實施之具體措施，詳細說明如表 15。

表 15 WorkPro 工作場所的促進和工作重設計

項目	補助內容	方案具體目標	2014 年 7 月開始實施之措施
年齡管理	1.第一階段 給予 5,000 元 2.第二階段 給予 15,000 元，每家公司最高 20,000 元	幫助雇主為員工實踐年齡管理，使獲得必要的技能和知識，例如良好的再就業方法和員工绩效管理表現，以維持多世代勞動力。	1.第一階段 企業實施工作場所健康促進(Workplace Health Promotion, WHP)課程，以做為在第一階段的年齡管理措施，為員工備置有益於健康和具備職場經驗員工的相關知識、建議和實施做法。 2.第二階段 實施標準化的健康計劃，以做為在第二階段的年齡管理措施，為具有職場成熟技能員工依指標建立健康狀態和增加動力，為自己做出更健康的選擇和實踐健康日常生活。
工作重設計	每家公司最多總計 300,000 元	補助重新設計工作的成本或改善工作場所的作業流程，提升勞動者生產力和幫助雇主招募與留住具有職場成熟技能員工和重返職場的員工。	擴增工作重設計的諮詢計劃和顧問工作，包括能力列表中促進生產力的諮詢範圍，促使顧問諮詢覆蓋範圍更廣，擴增行業範圍。
工作-生活補助	工作-生活補助每家公司最多總計 160,000 元	鼓勵雇主實施並維持員工之工作生活策略，尤其進行彈性工作安排 (flexible work arrangements, FWA)，公司可以利用補助金和/或 FWA 的激勵下為員工進行較靈活的排程。	1.發展性補助金 鼓勵雇主實驗性的彈性工作安排方案，找出什麼最適合公司和員工的工作時程，實驗期間公司可獲 10,000 元補助。企業若在全公司實施新的彈性工作方案，並可額外獲得 10,000 元補助，前項實驗性質和實質在全公司普遍實施者，最多可獲得 40,000 元補助。 2.增強階段補助金 為了加強實施更好的彈性工作方案，政府給予相對補助金，以補助企業為特定員工實施企業作業結構改造，補助金額可從擴增 30% 增加到 50%，以達到相對性補助金額上限的 20,000 元。 3.負責人和管理者的補助

項目	補助內容	方案具體目標	2014年7月開始實施之措施
			<p>企業的負責人、管理者和發展企業者，可以獲得高達 50%在創建期的費用，限額為每案 20,000 元。</p> <p>4.彈性工作安排(FWA)的激勵</p> <p>為了激勵不同程度的彈性工作安排與運用，並使僱主了解與實現彈性工作安排能改善工作場所，若有 20%的員工使用 FWA，僱主可以獲得每年 25,000 元補助。一年中如果能夠實現 30%的員工使用 FWA，現金獎勵是每位僱主 40,000 元。僱主有可能最高獲得總計 120,000 元的補助，若該企業維持或改善 FWA 利用率超過 3 年。</p>

註：幣值為新加坡幣。

資料來源：Singapore Workforce Development Agency[62]。

## (二) 招募和留任獎勵

WorkPro 為新加坡僱主招募特定員工和留任較年長員工的獎勵措施，如表 16。

表 16 WorkPro 招募和留任獎勵

項目	補助內容	方案具體目標	2014年7月開始實施之措施
工作崗位訓練津貼	每位新受僱重返職場者最高每月 2,000 元。 薪水較低者補助最高 50%月薪不超過每月 1,000 元。 每家公司最多總計 50,000 元。	幫助僱主部分支付薪水培訓新僱用的重返工作崗位的費用當地人。公司可以獲得在職訓練(On-the-Job Training, OJT)工作培訓津貼，如果僱主為新僱用的人員提供 OJT 在第一個兩個月的僱用期。新僱用的員工必須符合全職或全職僱用至少兼職或具有僱用契約職位 12 個月。	工作崗位訓練津貼每人最多補助 2 個月。
新僱用留任獎勵 (New Hire Retention Incentive, NHRI)	每位新受僱具有職場成熟技能者或符合資格之重返職場者，僱主可獲得最高 2,000 元補助。 每家公司最多總計 50,000 元	鼓勵公司新僱用或僱用具有職場成熟技能和重返工作崗位者。 符合獎勵的僱主必須先利用年齡管理補助、作重設計補助，或工作生活補助者才有資格獲得新僱用留任獎勵。 必須僱用新僱用的不定期契約員工或或兼職，或全職職位僱用契約至少 12 個月，並支薪總額每月不超過 4,500 元。這些員工之僱用應透過 NTUC (新加坡全國職工	導師津貼一直延伸到新僱用的勞動者站穩新工作。

項目	補助內容	方案具體目標	2014 年 7 月開始實施之措施
		總會)或 SNEF(新加坡全國僱主聯合會), 或由就業促進接觸點, 包括 e2i <sup>12</sup> , 勞動力發展署(Workforce Development Agency, WDA)就業中心和 CaliberLink <sup>13</sup> 。 僱主必須指派一名訓練有素的導師, 給予之導師指導津貼至少三個月 100 元。	

資料來源：Singapore National Employers Federation[61]。

## 四、小結

### (一) 日本促進中高齡者再就業的政策和措施評析與臺灣可行政策分析

#### 1. 法令保障

日本 2013 年修正高齡者僱用安定法，不但保障高齡者退休年齡，並從法制面督促企業善盡僱用中高齡勞動力的義務。日本高齡人口比甚高，其企業文化亦向來尊重資深員工，以法規範企業給予中高齡僱用保障，並結合公私部門提供銀髮族知識、技能發展，不論法律環境或社會文化環境皆有其適宜性。

臺灣目前正在著手訂定中高齡及高齡者就業法（草案），日本的部分法制內容值得臺灣參考，但必須考量臺灣企業長期以來偏好年輕勞動力的產業刻板文化，課予企業僱用中高齡者義務的部分需要審慎，避免造成反作用現象。

#### 2. 私部門運用中高齡人力策略

##### (1) 企業彈性工作措施

日本豐田公司實施之「拒絕與續聘」(reject and retain)係適用於企業集團，讓高齡員工得以在子公司續聘，可以借用高齡員工之經驗。臺灣目前多以中小企業為主，大企業集團可以借鏡，而中小型企業目前已有實施先讓高齡員工退休，再以全職或部分工時聘任實例[63]。

##### (2) 設立銀髮人才中心

<sup>12</sup> e2i 指就業與職能培訓中心 (Employment and Employability Institute)。

<sup>13</sup> Caliberlink 係由 WDA 成立為專業人士提供職業培訓、繼續教育和諮詢的平臺。

日本在各地區社區設立銀人才中心，屬社團法人性質，舉辦高齡增進健康之樂齡教育活動，對促進高齡者健康、獨立而減少對年輕世代照顧負擔有其效益。結合地方民間參與、企業和政府「公共職業安定所」的資源，提供高齡者工作、技能講習、面試模擬、後續就業追蹤等服務措施，並以「地方創生」、「服務設計」角度，讓高齡者發揮原有工作經驗與生活智慧、混和編組縮小能力缺口、服務地區企業與社區，並由銀髮人才中心、高齡者會員、業界共同分擔商業保險費用。臺灣目前已分流兩個系統進行社區高齡類似之結構，一為各社區發展協會發展的樂齡據點，主要在辦理健康和休閒的活動；臺灣目前在北部和南部各設置一處「銀髮人才資源中心」，由勞動部所屬分署成立並委外營運，用來推動地區企業僱用高齡者的新觀念與做法。

## (二) 南韓促進中高齡者再就業的政策和措施評析與臺灣可行政策分析

南韓近年來促進中高齡留任於勞動市場的政策，包括 2012 年~2016 年的第二期計畫和 2017 年第三期計畫，大致可以歸納為三大主軸：

### 1. 促進僱用弱勢高齡者

此項政策主要可讓不易進入勞動市場之中高齡者得以就業，增加勞動市場人力的目的。中高齡者在體能不如年輕人，以及世代教育制度變遷影響，是導致不利被僱用的主因，此項措施可以讓有意願或需要就業的中高齡者再就業。

臺灣目前的就業促進工具，包含僱用獎助和職場學習及再適應措施，皆屬為中高齡就業訂定之計畫，企業也因這類促進措施接納了許多中高齡者。

### 2. 高齡者僱用補助金

透過補助金且設定較長僱用才給予補助的措施，讓 60 歲以上高齡者可以在企業受誘因激勵下，穩定就業。臺灣雖有僱用獎助和職場學習及再適應措施，但未設限僱用一定時間才能領受獎助，且補助期程如職場學習及再適應措施僅 3 個月，對於需要再適應的高齡者實為不利。

### 3. 薪資遞減制補助金

延長退休、再僱用、工時縮短為主要內容，也與目前國際面臨勞動力高齡化國家常見之措施相呼應。若南韓以階段性計畫紓解高齡化的人力來減少壓力，以

補助建立企業接受僱用中高齡者之認知和習慣，可避免法令規範企業強制僱用中高齡者的衝擊。臺灣目前尚未設計此類政策補助金，因此難以見到企業普遍接受以彈性工時或部分工時僱用中高齡者，未來在政策實需有類似設計。

### (三) 新加坡促進中高齡者再就業的政策和措施評析與臺灣可行政策分析

新加坡近年來促進中高齡者再就業的政策主要可歸納下列幾個重點：

1. 以補助金協助雇主為員工做好包括生理健康和知能發展的年齡管理，讓國家維持多元世代勞動力。
2. 以補助金鼓勵雇主為員工實施彈性工作安排。
3. 為重返職場者以工作崗位訓練重置其就業技能，並以工作重設計與導師的補助，讓中高齡者留任勞動市場。

新加坡的優點在於上述的政策措施通常經過勞、資、政三方團體研議與合作，加以其國際化程度甚高，受到歐美國際企業支持，推動中高齡友善政策有厚實的社會文化為基礎。

臺灣近年來在職務再設計部分已有許多企業在員工平均年齡升高情況下，接受政府補助為員工進行工作流程改善和輔助工具設置；職場學習及再適應計畫亦有工作崗位訓練的性質，但在多數企業未具有導師(mentor)概念下，對重新適應工作場所的中高齡者無法有系統性和紮實的訓練協助，企業在人力發展制度的建立尚有一段進步距離。而在兼顧生理健康和技能發展部分，企業未必能重視中高齡員工職場再適應的訓練，更遑論員工健康之照顧。

## 第三節 美國部分

### 一、美國中高齡及高齡者的就業概況

根據美國政府的統計，截至 2017 年 12 月底為止，美國境內 45~54 歲的人口有 4 千 178 萬 7 千人、55~64 歲的人口有 4 千 169 萬 1 千人，占 16 歲以上總人口（2 億 5 千 507 萬 9 千人）的 32.7%，而 65 歲以上的人口達 4 千 954 萬 2 千人，占 16 歲以上總人口的 19.4%<sup>[64]</sup>。由此數據可知，美國境內中、高齡人口占 16 歲以上總人口比率超過半數以上，達 52.2%，在人口結構中有相當比重。

美國 2016 年 16 歲以上者、45~54 歲、55~64 歲、65 歲以上者的勞參率分別是 62.8%、80%、64.1%、19.3%；相對 2006 年 16 歲以上者、45~54 歲、55~64 歲、65 歲以上者的勞參率分別是 66.2%、81.9%、63.7%、15.4%（Bureau of Labor Statistics 網站）。美國 2016 年 55~64 歲者的就業率是 62%，高於 OECD 國家平均值的 59%；美國 65 歲以上屬貧窮者（家戶可支配所得中位數以下）有 20%，高於 OECD 國家平均值的 13%；美國 65 歲以上兼職者大約有 40%，低於德國和英國的 65%以上[36]。

根據美國勞動統計局(2017)的報告顯示[65]，依職業別區分的中高齡人數比率（參表 17），以中高齡從事管理相關職業占 13.5%，以及辦公室和行政支持的占 12.7%，為最高的兩項。但是在高齡，則是以食品服務業占 25.3%為最高項目。

表 17 中高齡以及高齡勞工僱用比率

職業	人數		比率	
	45~64 歲	65 歲以上	45~64 歲	65 歲以上
管理	3,529	332	13.5	9.4
商業和金融業務	1,289	139	4.9	3.9
計算機和數學科學	687	36	2.6	1.0
建築與工程	525	45	2.0	1.3
生命和社會科學	256	30	1.0	0.8
社區和社會服務	493	59	1.9	1.7
法律	374	48	1.4	1.4
教育，培訓和圖書館	1,620	184	6.2	5.2
藝術，設計，娛樂，體育和媒體	435	67	1.7	1.9
醫療從業者和技術人員	1,439	153	5.5	4.3
醫療支持	568	59	2.2	1.7
保護服務	471	51	1.8	1.4
食品服務	806	896	3.1	25.3
建築，場地清潔和維護	1,225	110	4.7	3.1
個人護理和服務	732	130	2.8	3.7
銷售及相關	2,480	346	9.5	9.8
辦公室和行政支持	3,326	350	12.7	9.9
農業，漁業和林業	196	22	.7	.6
建築	1,338	87	5.1	2.5
安裝，維護和維修	923	59	3.5	1.7
生產	1,685	131	6.4	3.7
運輸和物料搬運	1,756	203	6.7	5.7
總量	26,153	3,537	100.0	100.0

資料來源：U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey[65].

在表 18 中，中高齡的勞工兼職比率最高的前兩名分別是個人護理和服務(33.8%)，以及食品服務(28%)，而高齡勞工兼職的比率最高的前兩名分別是個人護理和服務(55.3%)，以及藝術，設計，娛樂，體育和媒體(50.7%)。此外，中高齡的勞工自僱比率最高的前兩名分別是個人護理和服務(27.7%)，以及藝術，設計，娛樂，體育和媒體(27.6%)，而高齡勞工自僱比率最高的前兩名分別是藝術，設計，娛樂，體育和媒體(37.6%)，以及生命和社會科學(27.4%)。

針對表 18 中的性別比率，男性勞工被給定（被賦予價值）為 1，女性勞工被給定為 2，此比率越接近 1 表示男性在組中的代表越多；相反地，越接近 2，組中的女性就

越多。針對表 18 中的教育程度比率，沒有高中文憑的勞工被給定為 1，具有高中文憑的勞工被給定為 2，有大學肄業的勞工被給定為 3，具有副學士學位的勞工被給定為 4，具有學士學位的勞工被給定為 5，具有碩士學位的勞工被給定為 6，具有博士學位或專業學位的勞工被給定為 7，此比率越高代表勞工的平均受教育程度中越高。

表 18 中高齡以及高齡勞工兼職、自僱、性別以及教育程度比率

職業群	兼職比率(%)		自僱比率(%)		性別比率		教育程度比率	
	45~65	65 以上	45~65	65 以上	45~65	65 以上	45~65	65 以上
管理	6.3	31.9	9.6	14.6	1.38	1.28	4.19	4.07
商業和金融業務	10.2	34.7	8.0	25.4	1.57	1.47	4.37	4.36
計算機和數學科學	4.5	16.2	5.6	11.8	1.27	1.21	4.65	4.78
建築與工程	2.4	30.9	3.4	9.3	1.10	1.00	4.55	4.66
生命和社會科學	7.8	30.3	7.1	27.4	1.40	1.41	5.40	6.33
社區和社會服務	15.0	30.3	4.3	9.4	1.63	1.40	4.92	5.31
法律	8.0	22.0	14.0	14.5	1.55	1.26	5.72	6.53
教育，培訓和圖書館	19.5	42.3	5.5	10.4	1.75	1.60	5.17	5.31
藝術，設計，娛樂，體育和媒體	21.0	50.7	27.6	37.6	1.42	1.58	4.31	4.37
醫療從業者和技術人員	16.8	39.3	6.8	8.5	1.76	1.62	4.91	5.14
醫療支持	26.1	45.4	8.3	7.5	1.92	1.84	2.81	2.92
保護服務	10.2	46.3	4.6	0.0	1.22	1.28	3.40	3.15
食品服務	28.0	47.1	3.2	0.0	1.63	1.58	2.38	2.15
建築，場地清潔和維護	24.6	47.1	13.2	16.4	1.45	1.49	2.19	2.20
個人護理和服務	33.8	55.3	27.7	18.2	1.80	1.72	2.94	2.75
銷售及相關	16.7	44.9	12.5	20.1	1.48	1.42	3.41	3.45
辦公室和行政支持	14.2	38.4	2.5	6.1	1.78	1.79	3.20	3.09
農業，漁業和林業	15.6	15.5	9.7	4.5	1.36	1.13	2.04	2.07
建築和提取	13.4	29.0	18.4	22.8	1.03	1.02	2.40	2.53
安裝，維護和維修	5.7	1.8	6.6	1.2	1.03	1.02	2.76	2.76
生產	7.1	29.7	3.6	10.2	1.28	1.45	2.76	2.20
運輸和物料搬運	12.1	42.0	6.4	7.0	1.17	1.14	2.49	2.80
總量	13.9	29.8	8.6	10.6	1.48	1.12	3.55	2.85

資料來源： U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey[65].

## 二、美國中高齡及高齡者再就業的動機

Vroom 將工作動機定義為個人在自願活動的形式中做出選擇的過程[66]，而過去的文獻中，談及影響中高齡者再就業因素通常是非單一因素形成，往往都是綜合因素進而影響其再就業動機，例如：研究顯示，老年工人會繼續工作的原因有經濟因素、工作本身等因素[67]；質性的深度訪談發現，影響中高齡再就業的因素主要為健康因素、教育程度、個人生活安排與自我實現、人際網絡，及配偶的生活安排等 5 項因素[68]。針對以失業六個月以上的中高齡失業者進行問卷方式調查，以及進行深度訪談的方式來了解其再就業的需求之研究發現，隨著失業週期越長，再就業的需求就會下降；教育程度、居住地區、家庭經濟、失業前薪資以及失業前公司規模等五個因素，都與中高齡失業者有無再就業需求有顯著相關[69]。

美國退休者協會(American Association of Retired Persons, AARP)2003 年的調查，針對 50 至 70 歲繼續工作者詢問有意願退休後繼續工作的原因，結果比率如下：為了維持心理活動(stay mentally)占 87%、其次是為了維持生理繼續活動(stay physically active)占 85%，而因為生活必須工作賺錢(need money)約 54%，顯示非財務因素為主要影響受訪者願意再就業的動機（參圖 4）。而再進一步要求受訪者只能選擇一個原因為繼續工作之因素，結果則是優先選擇財務因素，亦認為這是最初的動機，其比率如下：認為經濟需求(need money)有 22%、認為工作有健康福利需要(need health benefits)有 17%、認為工作是為了繼續維持生產力與工作能力(be productive or useful)有 14%（參圖 5）。顯示經濟因素為中高齡及高齡者再就業的主要動機[70]。

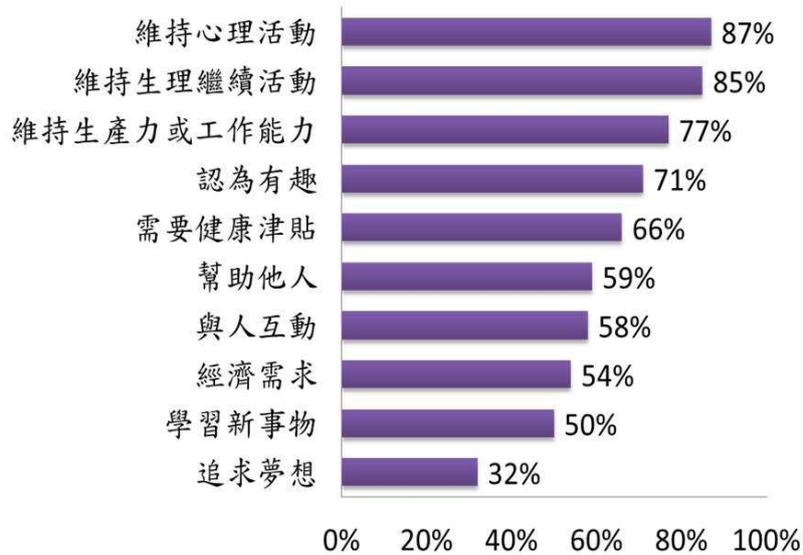


圖 4 影響 50~70 歲退休後再就業之因素

資料來源：AARP[71]。

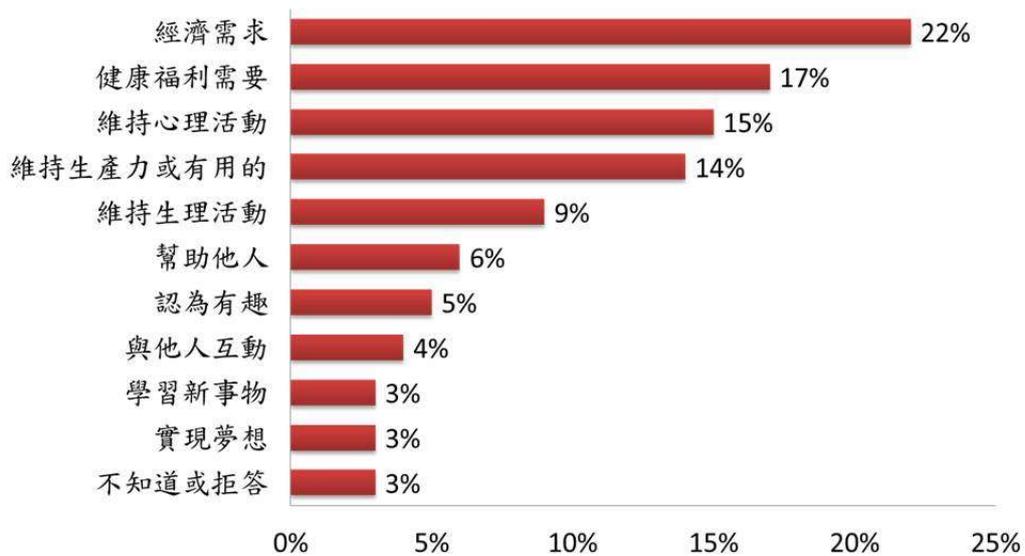


圖 5 決定退休後再就業的主要因素

資料來源：AARP[71]。

2012 年 5 月對美國 1,004 位 50 歲以上就業中或失業尋職中者的電話調查研究顯示，78%是基於財務收入考量而就業或尋職，只有 19%是基於非財務考量（如快樂、參與生產）而就業或尋職（該情形隨年齡提高而提高，例如 70 歲以上有 41%是基於非財務考量而就業或尋職）；77%的目前就業者想在現職作到退休、其餘想在退休前轉換工作（9%不想換領域、6%想換領域、6%想創業）；52%的失業者不想換（失業前的）領

域地尋職、可觀的比率想換（失業前的）領域地尋職（27%想換領域地尋職、18%想創業）；對可接受的工作（或目前工作）特質之偏好包括提供有健康保險、退休金、有給薪的休假等，但隨年齡提高、對這些工作福利的偏好強度有所降低；62%認為工作的工時彈性很重要、半數以上認為漸進式退休和壓縮工作日是重要的、44%認為遠距溝通是重要的、33%認為工作分享是重要的，但隨年齡提高、對部分這些工作安排的偏好強度有所降低[72]。

AARP 調查美國 45~74 歲中高齡及高齡者的 1,502 份問卷顯示，退休後需要再就業之主因包括財務需要、社會和心理成就感、未來財務安全等；退休後再就業的工作特質之偏好主要包括可應用自己的技能、職場友善、有機會從事有價值的工作、從事兼職工作等；退休後再就業之困難包括需要照顧家人、年齡歧視等[71]。此顯示，中高齡及高齡者再就業的因素仍以經濟需求居首，但實際上在心理與社會實現也發揮了作用。像是工作年齡在 45~74 歲的受訪者中有 66%非常同意被公司僱用感到很自豪、57%非常同意工作是他的重要部分、54%非常同意會在工作中持續成長，以及 48%非常同意有很多計畫在工作中完成。可知當高齡業者再投入勞動市場後，在心理層面以及社會參與都能獲得滿足。

### 三、中高齡及高齡者的優勢和劣勢

Harper et al.針對相關研究作全球性的調查，結果發現中、高齡勞工正面部分為忠誠且可靠[73]；Van Dalen et al.調查歐洲雇主（1,855 名）對中、高齡勞工（50 歲以上）的態度與行為，發現企業雇主認為中、高齡勞工相較年輕勞工是更可靠、有誠信且有更好的社會技能[74]；TAFEP(The Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices)針對新加坡雇主對中、高齡勞工的看法，正面看法認為中、高齡勞工有豐富的經驗、更高的忠誠度和承諾以及更有工作倫理，受訪的雇主中亦同意對中、高齡勞工作培訓以及協助技能發展，因有助於中、高齡勞工工作有效率[75]；Transamerica 調查公司對 50 歲以上中、高齡勞工的看法，認為中、高齡勞工是個寶貴的資源培訓以及指導(87%)、公司的知識重要來源(86%)，其中認為中、高齡勞工生產力低的只有 4%[76]。

SHRM(Society For Human Resource Management)調查中、高齡勞工的優勢，人力資源專業人員表示有與其他年齡層比起來，中、高齡勞工的優勢為有較多的工作經驗（包含知識與技能）(77%)、良好的專業度以及成熟度(71%)、良好的職業道德(70%)；中、

高齡勞工所掌握的應用技能前三名分別為：專業度與工作倫理(58%)、批判性思考與解決問題的能力(28%)以及終生學習與自我指導(23%)；而對於潛在技能的差距通常採取的為增加訓練或交叉培訓(42%)，但沒有採取任何行動的有 34%[77]。

綜合文獻中，提及有關高齡工作者的優勢可參表 19。

表 19 中高齡及高齡者的優勢

作者（年份）	中高齡及高齡者優勢
Harper et al.(2006)	忠誠且可靠
Van Dalen et al.(2009)	更可靠、有誠信且有更好的社會技能
1111 人力銀行(2010)	經歷豐富、條件符合及態度穩重
TAFEP (The Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices)(2013)	有豐富的經驗、更高的忠誠度和承諾以及更有工作倫理
Transamerica(2014)	寶貴的資源培訓以及指導、公司的知識重要來源
SHRM(2015)(Society For Human Resource Management)	較多的工作經驗（包含知識與技能）、良好的專業度以及成熟度、良好的職業道德

資料來源：本研究彙整。

從文獻中仍可發現，企業對於中高齡及高齡者的刻板印象，以及中高齡及高齡者的劣勢。Hirsch et al. 發現，招募時傾向於年輕勞工的企業大多為有年功薪俸制度、有企業退休制度、電腦使用強度高或是需夜間輪班的工作；而偏向僱用中、高齡勞工的企業，大部分為可彈性上班或是部分工時的工作，也就是說企業對於中高齡及高齡者的僱用主要會考量到企業人力可彈性運用的考量[78]。

Harper et al.針對相關研究作全球性的調查，結果發現，中、高齡勞工的負面印象為低產出、低技術以及學習力較慢[73]；Van Dalen et al.認為，中、高齡勞工的負面印象部分為培訓以及處理新技術的能力[74]；North & Fiske 研究亦發現，高齡勞工相較於年輕勞工來說，較不易獲得培訓機會[79]。Abrams et al.發現，即使是工作職位屬於較低的職務，若有年輕者投入競爭，中高齡及高齡者較不容易受到聘用[80]。

94 份探討 40 歲以上失業者總體研究資料的分析顯示，年齡（特別是 50 歲以上者）會影響（不利）尋職和再就業的速度與結果，特別是 50 歲以上者年齡愈高、尋職期愈長、再就業的速度愈慢、再就業的結果愈不好；亦即，年齡和再就業之間的關係，不能

只看雇主的需求和中高齡及高齡者個人特質，也要看中高齡及高齡者的尋職強度和技巧[81]。

有關 55 歲以上非自願離職失業者的尋職和再就業，認知、行為和效果彼此關聯；再就業的評量構面包括再就業的狀態和速度、再就業的基礎（臨時或定期契約、全職或兼職）、工作的報酬（含內在和外在報酬）、人和工作匹配的程度；相對年輕人，50 歲以上失業者的尋職較困難、尋職期較長、再就業機率較低，主因包括技能落伍、雇主對年長者的刻板印象、再就業目標的動態發展、再就業工作的品質（隨便再就業的品質較差，遂較易再失業）、學習新技能的能力等[82]。

#### 四、美國對中高齡及高齡者的就業促進

為了保障中高齡人口的就業權利，以及積極擴大中高齡人力資源的運用，美國於 1967 年通過「就業年齡歧視法」(Age Discrimination in Employment Act of 1967, ADEA) 以保障 40 歲及以上、受僱者 20 人以上單位之中高齡就業者的權益[8]<sup>14</sup>。是以，除受其他法令規範的特定工作與職業之外，美國聯邦法令並無就業年齡的上限，亦無強制退休年齡，且就業任何方面的歧視都是非法的，包括僱用、解僱、薪資、工作分配、調動、升遷、復職、退休或其他就業條件。

美國亦分別從提供中高齡就業者的薪資保障、鼓勵就業者世代間交流，以及設計彈性工作內容等 3 個部分，建立中高齡友善職場的策略與方案：

##### (一) 提供中高齡就業者的薪資保障-勞工貿易調整協助方案新選項

美國針對未具備易轉換技能之 50 歲以上失業勞工再就業者，提供貿易調整協助措施新選項(Alternative Trade Adjusted Assistance, ATAA)。若其新受僱工作薪資所得低於 5 萬美元，則可獲得 26 週與原有工作薪資差額 50%的補貼，2 年內最高補助額不得超過 1 萬美元。此政策目的在於保障中高齡就業者的薪資水準，使中高齡者再就業時，給予新、舊工作間薪資落差的補貼。

---

<sup>14</sup>1990 年的美國身心障礙者歧視禁止法(the Americans with Disabilities Act)適用於員工 15 人以上的單位，但部分州別適用於員工 1 人以上的單位。

## (二) 鼓勵就業者世代間的交流-師徒制

在美國，中高齡就業者豐富的經驗與成熟的工作技能係企業中重要的人力資源。部分企業採用「師徒制」的策略，建立有助促進世代互動的工作環境，期望藉由資深員工帶領年輕員工，傳承其豐富的經驗與工作技能，並透過兩世代間的交流以增進團隊間的合作，更能發揮中高齡員工的價值。

## (三) 設計彈性工作內容-老人社區服務就業計畫

美國政府在「老人社區服務就業計畫」中，透過彈性工作時間的調配，提供 55 歲以上的失業者、低收入者及就業前景不良者從事部分的社區服務工作機會，以補助各州政府、地區機關、非營利機構以及私營企業等組織，藉由組織提供職業訓練及就業機會等，促使其在經濟上得以自給自足，以擴展中高齡勞動力的運用。

再者，美國勞動部的老年勞工倡議(Aging Worker Initiative)為促進雇主對於中高齡勞動的重視，提供雇主相關宣導以及教育課程，期望促進雇主對於中高齡勞動力的重視與認知，進而提升中高齡就業者的就業安全與參與率。此外，亦提供 55 歲以上中高齡者職業訓練以及相關服務，提昇其就業與升遷的機會，甚至針對就業障礙的中高齡失業者提供職前培訓，包括尋找職業技巧、面試技巧、溝通能力以及職場行為等課程內容。

2011 年時美國聯邦政府共有 47 個不同的方案，各方案間的經費資源不同（貿易調整協助措施(Trade Adjusted Assistance, TAA)的給付最高，但申請成功率低），故有適用不均等現象；無效的方案對勞工沒有幫助，故方案數應減縮。美國把失業 6 個月以上視為長期失業，可能源自於貿易導致的廠商外移、科技進步導致的工作技能過時，這種長期失業者需要學習新的工作技能以便轉換到興盛的產業。積極勞動市場政策包括就業服務、職訓方案、僱用補貼、直接創造就業機會等，消極勞動市場政策包括失業給付、不協助失業者找工作。積極勞動市場政策可促進就業、提高工作報酬；就業服務措施短期可促進就業，職訓方案長期可促進提高工作報酬；對年輕人的職訓方案可促進其提高工作報酬；不景氣會限制積極勞動市場政策的效果，若不景氣時讓技術勞工失業，則職訓方案無法促進其就業，但不景氣時還是要採取積極勞動市場政策為佳，因為就業

媒合和職訓方案還是有利就業。資深者較年輕人少遭資遣，但資深者也較年輕人少被再僱用；大企業較中小企業多採行職訓。美國僱用和解僱勞工的成本低，故僱用波動較其他先進國家為大，失業期則較其他先進國家為短、不景氣時的長期失業率增加（長期失業反應因為技能過時而永久失去就業機會）；不景氣時，勞參率也會下降、社會安全失能給付申請則暴增。美國採取積極勞動市場政策的程度較其他先進國家為少，採取學徒制的程度有所減縮（與支持學徒制的工會組織率下降有關）。德國是出口導向，美國是內需導向、短缺的是特殊技能勞工、無法靠學徒制來填補短缺、工會組織率也不如德國和丹麥（2010年美國是11%，德國是19%，丹麥是68%，德國的集體協商涵蓋率是勞動力的60%）、積極勞動市場政策的經費也不如德國和丹麥（美國是國內生產毛額(GDP)的0.1%，德國是GDP的0.8%，丹麥是GDP的2.3%）。在美國，各州漸漸普遍採取行業別的職訓方案；採夥伴關係、納入私部門或第三部門，也是好的做法[83]。

促進就業、提升工作技能、提高工作收入的積極勞動市場政策包括就業服務（含尋職協助）、職訓方案、僱用補貼等，各方案的政策效果有別；OECD國家平均花費GDP的0.5%於積極勞動市場政策上，但美國只花費GDP的0.1%（30年來也呈現下降趨勢），相對屬少。事實上，資訊和尋職成本會阻礙順暢尋職和職訓的決定，有限的信用和激勵誘因會阻礙順暢職訓的投資，就業的效益超過個人的工作報酬，就業和教育都對社區有額外效益。積極勞動市場政策的效益包括較高的就業率、較高的工作報酬、方案的成本效益划算等；在美國，實體和線上就業服務可縮短尋職1~2週、從而節省失業給付期間、但對提高工作報酬沒有幫助。依據勞動力投資法(Workforce Investment Act, WIA)對脆弱族群實施的職訓方案可提高10%~25%的工作報酬(每季約500~800美元)、但也有提升效果不顯著的情形；積極勞動市場政策對短期促進再就業較具效果、其職訓的長期效果輸給人力資源發展方案、與雇主合作針對就業機會設計職訓方案效果最佳（因為訓後就業較勞工自選職訓類別者容易）（一個研究顯示，兩年後可提高30%的工作報酬），不景氣時採行職訓方案提高工作報酬的效果較景氣時為佳（故職訓應逆景氣循環）；學徒制對年輕人的長遠正面效益大於一般人者；對更生人的就業協助只有促進短期僱用的效果、沒有促進長期僱用的效果；直接僱用脆弱族群失業者的補助主要是促進其短期僱用的效果，但可能有部分的無謂損失（沒補助下，雇主還是會僱用一些脆弱族群失業者）和標籤效果；職訓前的精準就業媒合對促進穩定就業的效果很重

要。從衰退產業轉到興盛產業的協助（如有需求家庭的臨時協助措施 Temporary Assistance for Needy Families、貿易調整協助措施(Trade Adjusted Assistance, TAA)）包括轉業諮詢、職訓、維持就業狀態的補助等，美國勞動部 2015 年的報告說，參與 TAA 方案的 74%成功再就業、94%穩定就業[84]。

美國引導高齡者較慢退休的做法包括全職改兼職、以請領部分年金收入補充兼職階段的收入[36]。事實上，政府要有差異化對待的思維，來因應中高齡及高齡者之間可能存在的社會不均等情形[12]。

國際間僱用中高齡及高齡者的成功個案顯示以下特質：第一，打造中高齡友善職場，如以調整薪資（含減薪、改以業績為計薪基礎）取代資遣和退休、延後退休年齡、鼓勵世代間交流、設計彈性工作內容；第二，倡議中高齡就業意識，如宣導中高齡者持續就業、禁止年齡歧視、給中高齡者更多公平就業機會；第三，提供中高齡就業訓練和就業媒合[7]。

美國促進中高齡及高齡者就業的措施讓美國 55~64 歲者 2016 年的就業率達到 62%，高於 OECD 國家的平均值 59%，美國被 OECD 肯定的政策行動包括：依據預期壽命去連動提早退休和正常退休年齡、提早提供資訊給勞工以促進延後退休、對貧窮的中高齡及高齡者降低所得補助門檻以減少其貧窮狀況、透過自動加入計畫以擴大職業年金涵蓋率、設計低技術中高齡及高齡者的特別訓練方案、工作安排（如非典型的部分工時、電傳勞動）和退休（如部分工作、部分領退休金）更彈性化、改善健康狀況等；但美國仍待擴大禁止年齡歧視的適用範圍、將公共健保擴大至受僱者以降低僱用中高齡及高齡者的成本、避免原先的健康狀況阻礙就業、支持企業對中高齡及高齡者友善職場的做法（包括留任 retain、再訓練 retrain、招募 recruit）、鼓勵研究僱用中高齡及高齡者的企業決策、低教育程度的中高齡及高齡者要給予特別協助等[85]。

## 五、小結

美國對促進中高齡者就業的做法包括：1967 年就通過「就業年齡歧視法」以保障 40 歲以上受僱者之權益；透過「勞動力投資法」，來整合性地提供積極勞動市場政策；分別從提供中高齡就業者的薪資保障（如勞工貿易調整協助方案新選項，補助新舊工作間的薪資差距之 50%）、鼓勵就業者世代間交流（如師徒制），以及設計彈性工作內容（如老人社區服務就業計畫，藉此轉進常態職場）等三方面，推動中高齡友善職場。

再者，美國政府嘗試採取差異化的對待，來減緩中高齡及高齡者之間可能存在的社會不均等情形。此外，美國政府採取有多項有利延後退休的政策行動，包括依據預期壽命去連動提早退休和正常退休年齡、提早提供資訊給勞工以促進延後退休、對貧窮的中高齡及高齡者降低所得補助門檻、擴大職業年金涵蓋率、設計低技術者的特別訓練方案、工作安排和退休更彈性化、改善健康狀況等。

對照我國來說，我國的就服法第 5 條的禁止就業年齡歧視較難以媲美禁止就業年齡歧視專法的效果；我國也有提供各個面向的積極勞動市場政策，但並未整合於單一法規之下；我國亦有推動中高齡友善職場措施，惟似乎局限於參與競賽的廠商；我國可參採美國的做法，訂定專法來整合政策目標，但效果的落實需要促進勞資的法遵習慣以及確實執法。

#### 第四節 小結

本節針對促進中、高齡再就業的政策，依據勞動供給面、勞動需求面、勞動供需媒合管道及做法和其他等項，彙整以上各節中，臺灣、亞洲、歐洲和美國的要項，整理出國內外促進中高齡及高齡者就業政策的資料（參表 20）。

表 20 國內外促進中高齡及高齡者就業政策

地區別	勞動供給面	勞動需求面	勞動供需媒合管道及做法	其他
臺灣促進中高齡及高齡者就業政策資源	就業安定基金提撥、就業保險基金提撥、勞動部及其他部會預算提供的就業諮詢、就業服務、職業訓練、缺工就業獎勵、失業給付、失業者其他協助、特定對象協助等，內政部、教育部等提供的志願服務預算	就業安定基金提撥、就業保險基金提撥、勞動部及其他部會預算提供的就業服務、職業訓練、僱用獎補助、職務再設計補助、禁止年齡就業歧視等，經濟部、交通部等提供的工作環境改良預算	就業安定基金提撥、就業保險基金提撥提供的就業服務	多項措施和資源係適用於各種特定對象，並未明列專屬中高齡者的經費
臺灣	納入就業促進的特定對象、職業訓練、職業訓練生活津貼（以提升工作技能）、延長失業給付（至 9 個月）、延後勞基法強制退休年齡（至 65 歲）、長期協助女性二度就業、1995 年 3 月開始實施健保（改善健康、延長預期壽命）	薪資補貼（有給雇主或給勞工 2 種）、職務再設計補助（有硬體和軟體補助）、法律禁止年齡就業歧視、創造就業機會（如推動社會企業）、推動友善職場、允許退休後再就業者只投保勞保職災保險、促進產業發展、推動智能化	個別化就業服務、設立銀髮人才中心、推展志願服務（可做為再進入常態職場的過渡）	年金改革（有促進延後退休和退休後再就業的效果）、中高齡及高齡者就業法（草案）
亞洲	延後退休年齡視（日本、南韓、新加坡）、職業訓練	法律禁止年齡就業歧視（日本、南韓、新加坡）、法律促進高齡者僱用安定（日本）、法律促進高齡者再就業（新加坡）、年齡管理補助金（新加坡）、退休後再僱用協助（日本、南韓）、包容再就業於非典型工作、僱用獎助（日本、南韓、新加坡）、推動友善職場（日本、南韓、新加坡）、大企業採調動（轉至子公司或週邊企業就業）或逆參勤交換（借調地方、返鄉照顧長者）（日本）	設立銀髮人才中心（日本）（產官學等跨部門、擴大民間參與、結合「地方創生」、「服務設計」；運用商業保險）、創業協助（南韓）	有專屬計畫（南韓）、日本和南韓以 55 歲以上為中高齡、新加坡以 50 歲以上為中高齡

地區別	勞動供給面	勞動需求面	勞動供需媒合管道及做法	其他
歐洲	延後退休年齡(歐洲多個國家)、延後請領老年年金年齡(歐洲多個國家)、漸進式退休(歐洲多個國家)、職業訓練(歐洲多個國家)、提高求職門檻(荷蘭)、倡議退休後再就業意願(歐洲多個國家)	彈性工作安排/工時帳戶(德國)、包容再就業於非典型(含微量)工作(英、德)、推動友善職場(歐洲多個國家)、工作再設計、製作就業指南(愛沙尼亞)	彈性安全(丹麥, 含括彈性勞動市場、所得安全、積極勞動市場政策)、推廣志願服務(歐洲多個國家)	有專屬計畫(芬蘭)工會參與政策議定(荷蘭)
美國	延後請領老年年金的年齡、漸進式退休(全職改兼職+請領部分年金)、補助從事社區服務工作以過渡到常態職場、培訓以提升再就業所需的工作技能、倡議退休後再就業意願	訂定禁止就業歧視法律、以貿易協助調整方案的變形促進僱用、推動友善職場、對雇主宣導和提供教育課程	尊重市場機制來包容彈性工作和部分工時工作	鼓勵世代間交流(師徒制)

檢視各國中高齡及高齡者就業促進政策中，可供我國借鏡的項目，分成擴大民間參與、建構全面性的高齡健康社會、擬定措施策略輔導協進等 3 個部分，簡述如下：

(一) 擴大民間參與部分

1. 銀髮人才中心可考慮採取法人團體組織方式來發展，擴大民間參與；並結合「地方創生」、「服務設計」角度，培育中高齡及高齡勞動者新技能、發揮專業與生活經驗；透過混和編組等方式，提供業界與社區服務；同時可由 3 方分擔商業保險費用。(日本)
2. 可採取行業別的職訓方案，以夥伴關係、納入私部門或第三部門的方式共同參與政府計畫；我國勞動力發展各分署可以更密切地與各縣市政府合作，針對在地特色，採取行業別的職訓方案來協助中高齡及高齡者。(美國各州)

(二) 建構全面性的高齡健康社會部分

1. 可參考日本做法，整合對中高齡及高齡者的協助項目，如就業、健康照護、社會參與等。（日本）
2. 可參考新加坡勞資政社會對話的做法，來建構我國跨部會整合行動的內容。（新加坡）
3. 可參考美國 WIA（勞動力投資法）的設計，將就業服務、職訓方案、僱用補貼、社會福利等，整合為單一法律和單一窗口，以便對於中高齡及高齡脆弱族群能提供一系列完整的協助。（美國）

### (三) 擬定措施策略、輔導協進部分

#### 1. 擴大工作機會及促進特定對象就業

- (1) 選定適合高齡者與中高齡者就業的優先職業，舉辦必要的調查研究，促進高齡者與中高齡者優先職業的發展。（南韓）
- (2) 擴大具有社會意義的工作，轉為「有償志願工作」，讓中高齡及高齡者再投入勞動。（南韓首爾市政府）
- (3) 嚴格禁止職場中女性就業歧視之發生，並創造中高齡及高齡婦女的僱用機會及多元培力，協助進入職場之外，亦能穩定其就業與發展。（艾沙尼亞）
- (4) 對中高齡及高齡失業者定期就業諮詢，透過深度的諮詢輔導過程，得以掌握及追蹤中高齡及高齡者之就業狀態，及思考缺乏技能之後續職業訓練導入做法。（丹麥）

#### 2. 活化彈性的工作

- (1) 促進雇主端創造職場兼職工作及其他靈活彈性工作之活化，透過工作機會之創造提升更多元中高齡及高齡者之就業參與空間。（歐盟）
- (2) 引導中高齡及高齡已請領老年給付或非勞動力者參與社區服務、搭配彈性工作內容的設計，從中培養並鼓勵有意願和有能力者轉為勞動力，以擴展中高齡及高齡勞動力的運用。（美國）
- (3) 透過漸進式退休規劃及轉換，應建構中高齡及高齡者彈性就業之參與。（英國）
- (4) 引導高齡者較慢退休的做法，如全職改兼職、以請領部分年金收入補充兼職階段的收入。（美國）

### 3. 推廣青銀共創

- (1)在職場中透過協力工作群組織安排，強化世代融合的組織，青銀協力。（芬蘭）
- (2)可鼓勵企業界推廣師徒制，以促進不同年齡就業者世代間的交流。（美國）

### 4. 增加補助措施

- (1)退休者再僱用的補助制度可以多元化，如退休年齡延長補助金、屆齡退休者工時縮短補助金、退休者再僱用補助金，企業相關決策應邀請工會參與。（南韓）
- (2)採多元導向的補助做法，如工作流程的改善、科技輔具、新工作的生活習慣之培養、友善職場的提升等。（新加坡）
- (3)可採取薪資補助的做法，增加「前後舊新工作的薪資差額 x50%」的選項。（美國）

## 第三章 研究方法

本研究運用文獻分析法，綜整各國中高齡與高齡者就業現象及政策措施；運用統計及人工智慧分析技術，進行勞保行政資料的量化分析，掌握友善中高齡與高齡勞工之工作樣態、非自願離職退保失業中高齡與高齡勞工的工作樣態、中高齡及高齡勞工就業友善職場及影響非自願離職退保失業中高齡與高齡勞工是否再就業的因素。再綜整以上之結果，提出促進非自願離職失業中高齡與高齡者再就業的政策建議。

### 第一節 本研究使用名詞之定義

- 一、中高齡勞工：45 歲以上、未滿 65 歲的本國籍勞工保險或就業保險（以下簡稱勞就保）被保險人或勞工退休金提繳的對象。
- 二、高齡勞工：65 歲以上的本國籍勞就保被保險人或勞工退休金提繳的對象。
- 三、失業勞工：非自願離職退保、且追蹤退保後 15 個月內有核付失業給付者。依勞工保險局的資料說明，只要每月完成失業再認定，就可繼續請領失業給付，最長可領 6 個月，但如果被保險人已滿 45 歲或是身心障礙者，最長則可領到 9 個月。
- 四、非自願離職：係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職；被保險人因定期契約屆滿離職，逾 1 個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上者。
- 五、再就業（再投保就業；再就保）：失業勞工於退保後 15 個月再投保勞就保的被保險人。
- 六、中高齡與高齡者就業友善職場（本研究簡稱就業友善職場）：僱用中高齡及高齡勞工比率、中高齡及高齡勞工勞退雇提薪資平均值，皆高於該行業平均之職場。
- 七、請領職業訓練生活津貼者(簡稱請領職訓津貼者；接受職業訓練者)：申請職業訓練生活津貼，須符合幾項資格，其中有關就業保險被保險人非自願性離職者的資格，是要經各公立就業服務機構安排參訓，並持該單位開立之推介單及「就業保險職業訓練生活津貼給付申請書暨給付收據」報到時向訓練單位提出申請；本研究以請領職訓津貼與否，當作是否接受職業訓練的判斷基準。

八、勞保投保薪資：勞工保險的月投保薪資；以 107 年為例，勞保投保薪資從 22,000 元以下至 43,901 元以上，共分 17 個級距。

九、勞退雇提薪資（或稱勞退提繳工資、雇提薪資）：勞工退休金的月提繳工資；以 107 年為例，勞工退休金月提繳工資分級從 1,500 元以下至 147,901 元以上，共分 61 個級距。

十、平均薪資：勞退雇提薪資的平均值或勞保投保薪資的平均值。

十一、本研究統計之地區別：北區包括基隆市、臺北市、新北市、桃園市、新竹縣、宜蘭縣、花蓮縣；中區包括苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣、雲林縣；南區包括嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、澎湖縣、臺東縣、連江縣。

十二、勞工行政資料：本研究係指與勞工有關之行政資料檔案，包含勞保事業單位資料、勞就保單位被保險人資料、勞退單位提繳對象資料、勞保老年一次給付資料、勞保老年年金資料、就保失業給付資料、就保職訓津貼資料...等之勞工行政資料。

十三、人工智慧技術：人工智慧 (Artificial Intelligence, AI)係指透過電腦程式達到人類智能判斷的技術。

十四、本案分析所使用的檔案名稱及變項：本案於分析時所使用的勞工行政資料案及其欄位分別有：

- (一) 事業單位檔：資料年月、保險證號、投保單位名稱、通訊地址、勞保投保日期、勞保退保日期、單位平均薪資、業別平均薪資、大業別。
- (二) 勞就保單位被保險人檔：保險證號、保費年月、身份證號、出生日期、最近加保日、投保薪資、PB 外籍註記。
- (三) 勞退單位提繳對象檔：身分證號、最後提繳工資。
- (四) 勞保老年一次給付檔：身分證號（用於確認退保後的動向）。
- (五) 就保失業給付檔：身分證號、離職日期、核定金額、就保年資日數。
- (六) 就保職訓津貼檔：身分證號、核定金額。

## 第二節 分析架構

分析架構請參見圖 6，包括整體性的中高齡及高齡勞工工作特徵、非自願離職退保失業前後的工作特徵、失業後再投勞保的再就業勞工工作特徵分析，及失業再就業的影響因素分析等。

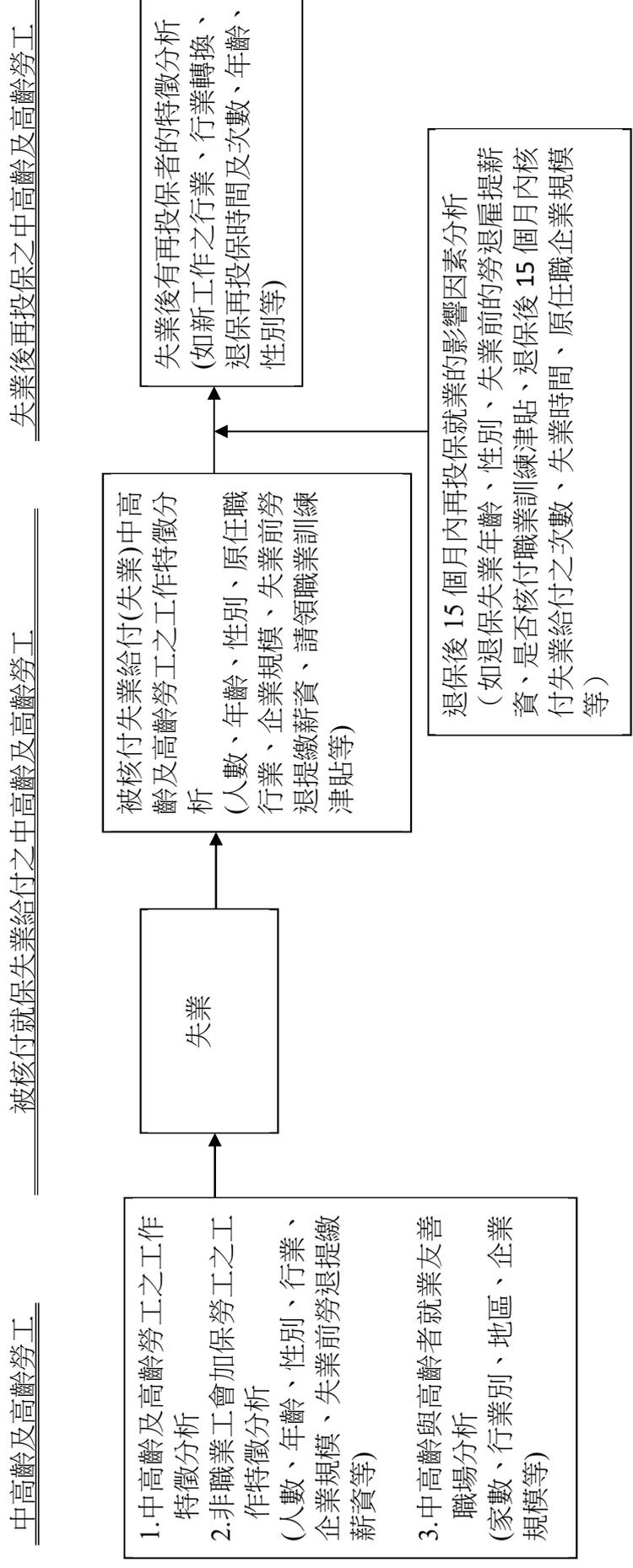


圖 6 研究之分析架構

### 第三節 研究流程

研究流程可參見圖 7。本研究先進行啟動會議，確定研究的方向及內容；接著進行文獻分析，及勞工行政資料檢誤、除錯及分析；初步分析後，透過焦點座談修正分析內容。最後，提出本研究之結果、結論與建議。

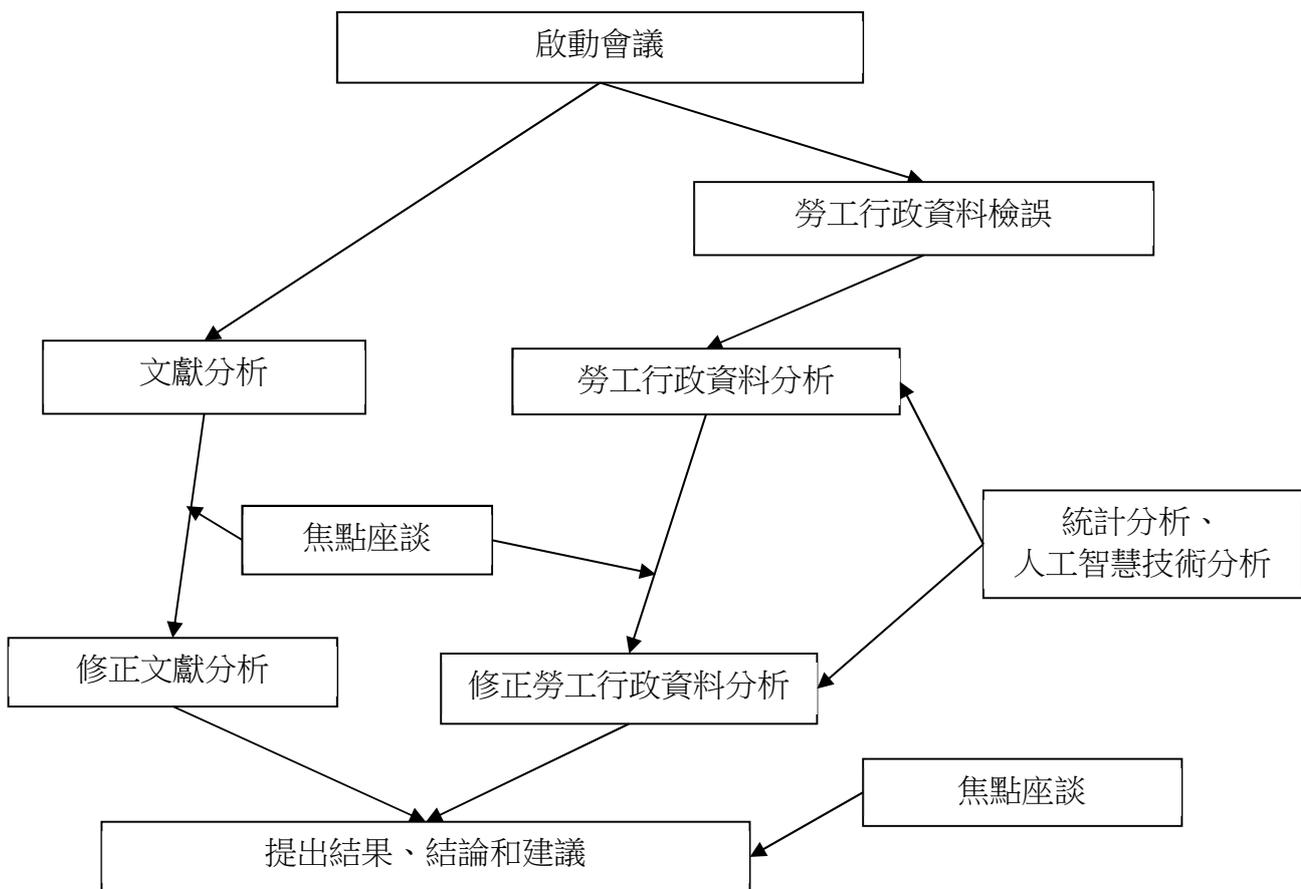


圖 7 研究流程圖

文獻分析是有關國內外文獻或政策資料之蒐集，以促進中高齡及高齡者再就業之政策措施為焦點，其內容包括勞動供給面、勞動需求面、勞動供需媒合管道及做法、其他等資訊；蒐集的國家或地區範圍涵蓋我國、亞洲（日韓星）和美國等。

OECD 國家促進中高齡及高齡者就業的策略包括：一、降低雇主的僱用障礙；二、強調排除年齡就業歧視；三、弱化強制退休；四、勞資共同研擬留任和僱用中高齡及高

齡者；五、提高中高齡及高齡者的就業力；六、降低提前退休的財務誘因；七、強化持續就業的誘因；八、對尋職者提供有效協助；九、強調公平參與職訓等[86][87]前 4 項都屬於勞動需求面的友善職場，第 5~7 項屬於勞動供給面（意願、態度和能力），第 8 項屬於勞動媒合管道，第 9 項屬於其他面。因此，本研究文獻分析整理區分為勞動供給面、勞動需求面、勞動供需媒合管道及做法、其他等面向，可以呼應 OECD 的做法。

專家座談會議係為了能蒐集更多共識與意見，本研究辦理 1 場啟動會議及 3 場座談會議，每場至少 5 位專家學者出席。

- 一、啟動會議：至少包括統計分析做法、影響僱用中高齡及高齡者因素分析做法等的討論。
- 二、座談會議：包括討論我國政策資源及國內外經驗表單、統計分析結果、影響僱用中高齡及高齡者因素分析結果、中高齡及高齡者就業友善職場訪視對象及問項、政策建議等事項。

#### 第四節 勞工行政資料分析

在運用勞工行政資料，進行中高齡及高齡者工作狀況分析部分，先進行勞工行政資料的檢誤與清理工作，再進行下列項目之統計及 AI 分析：

- 一、105~107 年各年 4 月我國籍中高齡及高齡勞工的工作樣態統計分析。
- 二、104~107 年各年 4 月非職業工會加保之我國籍勞工工作樣態統計分析。
- 三、107 年 4 月中高齡及高齡勞工就業友善職場（僱用比率及勞退雇提薪資皆為該行業平均值以上之職場）樣態統計分析。
- 四、100~105 年中高齡及高齡失業勞工(非自願離職退保、領取失業給付者)的工作樣態統計分析。
- 五、影響中高齡及高齡失業勞工再就業關鍵因素之統計及 AI 分析。

本研究在勞工行政資料分析部分之研究流程如圖 8 所示。

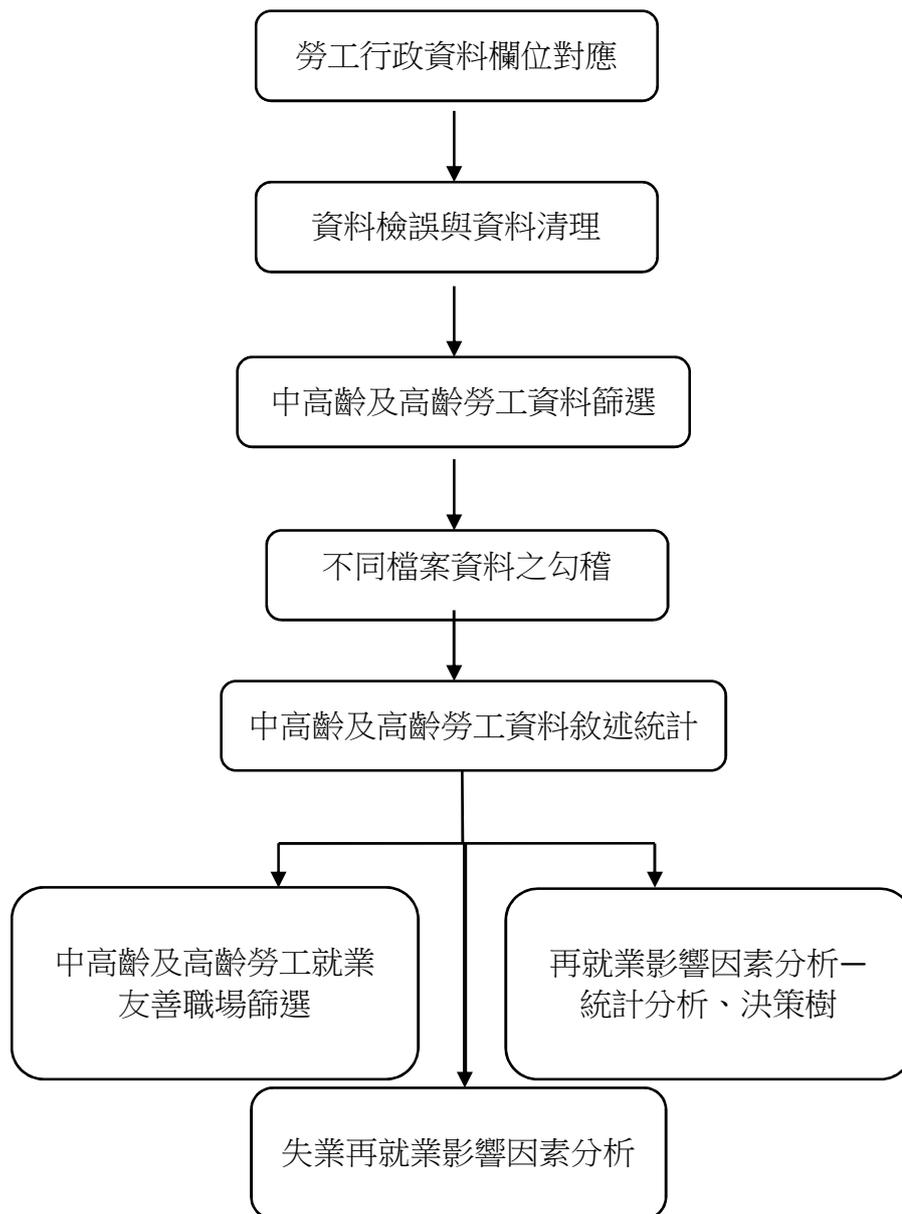


圖 8 勞工行政資料分析步驟流程圖

相關步驟說明如下：

### 一、勞工行政資料欄位對應

由於勞工行政資料數據龐大，且資料存放於不同的檔案中，在進行分析前，必須先對資料檔案中的欄位定義及關聯性予以釐清；本研究所採用的資料檔，主要包含事業

單位檔、勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔、勞保老年一次給付檔、就保失業給付檔、就保職訓津貼檔等，各檔案間欄位關聯圖如圖 9 所示。

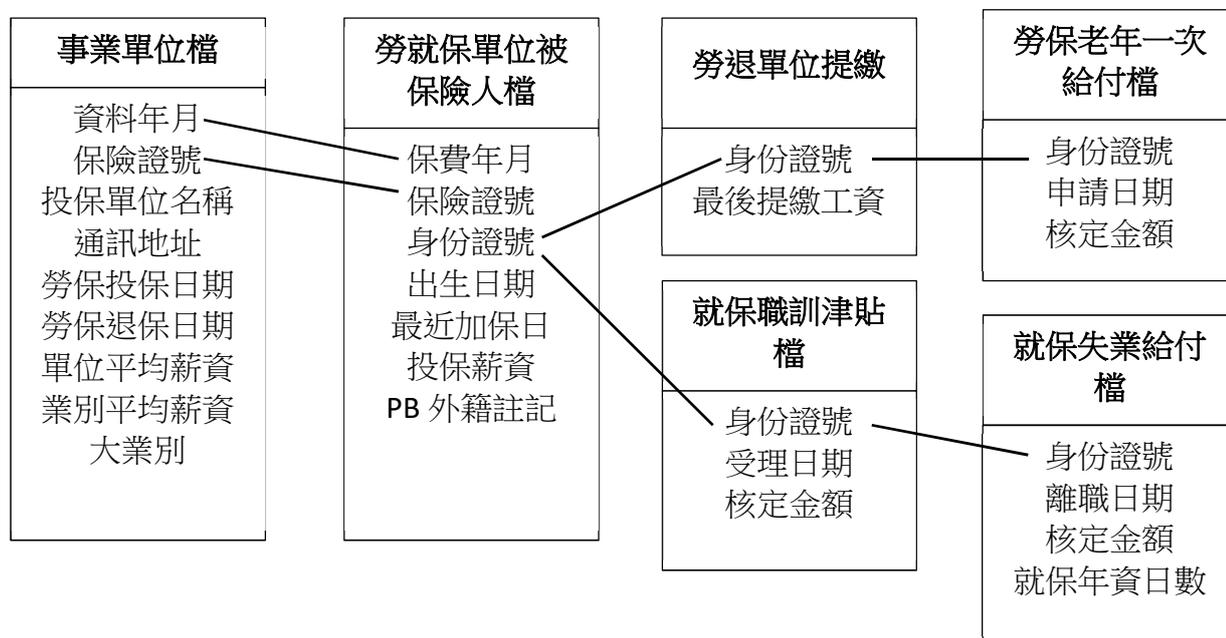


圖 9 本研究所使用之勞工行政資料各欄位關聯圖

## 二、資料檢誤與資料清理

在進行資料分析、從巨量資料中整理有用資訊及規律前，「乾淨」的數據是關鍵的條件之一，因此在進行資料分析前，必須處理資料格式不一致、缺漏值、無效值、重複投保、資料重複輸入等異常狀況，以避免把錯誤或有偏誤的資料帶入資料分析中，而致使分析結果不可靠。

本研究在資料清理方面，主要發現出日期填報部分，部分資料填報以西元年，部分資料則以民國年填報，易造成年齡判讀錯誤。

## 三、敘述統計彙整及分析

在進行資料的深度分析前，一般性的敘述統計彙整及分析也是相當重要的工作，藉由敘述統計量的彙整及趨勢分析，可瞭解資料的特性、資料的正確性，而藉由多年期的資料分析，甚至可瞭解資料的變化趨勢。一般常用的敘述統計包含次數分配、百分比

次數分配、平均數、中位數、四分位數、變異數（或標準差）等。而在進行敘述統計資料彙整時，以雙變量或甚至多變量整理出的列聯表（Contingency Table；如表 21）也可提供許多資訊，列聯表又稱為交叉表，也可稱為條件次數表，以雙變量為例，也就是交叉分類的資料，例如，同時以性別、地區整理出就業人數，藉由列聯表的分析，可以幫助分析人員釐出變項間的關聯性。

表 21 列聯表範例-不同性別於不同地區之就業率

(%)	男性	女性
北區	0.7	0.7
中區	0.7	0.6
南區	0.7	0.6

#### 四、運用人工智慧進行資料分析

拜資訊科技進步所賜，訊息擷取及儲存以往更加容易，且成本大幅降低，也就使得資料數量愈來愈龐大，面對這樣的大數據資料，近來興起以人工智慧演算法結合大數據分析，讓機器深度學習後，找出資料特徵，此即特徵萃取(Feature Extraction)，也就是從資料中挖出可用的特徵，例如，中高齡就業者的資料包含有年齡、性別、行業、地區、薪資、是否請領就保職訓津貼及提早就業津貼、是否參加職業訓練等資料，再從中挖出可用的特徵，未來就可藉此判斷具備什麼特徵的中高齡勞動力，再就業的機會比較高。

至於如何使機器進行學習，有效分析巨量資料？一般而言，學習的方法大致上可分為 4 種，分別為監督式學習(supervised Learning)、非監督式學習(unsupervised Learning)、半監督式學習(semi-supervised learning)、增強學習(reinforcement learning)。

所謂的監督式學習係指在訓練的過程中，給機器「有答案」的資料，藉由分析這些有答案的資料後，再詢問問題讓機器藉由前述分析判斷答案，例如，所提供的資料答案為「就業」或「非就業」的標籤，並將每一個樣本的特徵變項輸入機器，讓機器進行學習，學習過後，接著告訴機器某一個案例的特徵，詢問機器該案例是否為就業。非監督

式學習係指所給予的資料沒有標籤，也就是沒有就業或非就業的答案，讓機器自行由特徵去進行學習，相當然而，這樣的學習效果比前者差，但在資料蒐集困難時，仍舊可能必須使用非監督式學習。而本研究因資料為有答案資料，原則上應採監督式學習。

至於半監督學習則是部分資料有答案，部分資料沒有答案時可採用。增強學習則是而透過觀察環境而行動，並會隨時根據新進來的資料逐步修正，也就是在機器學習的過程中，透過反饋告訴機器學習過程中猜測的答案正確與否，讓機器逐步修正，然而這樣的方法模型也較為複雜。

大數據分析中，決策樹(decision tree)是一種在大數據研究領域中廣為使用的研究方法，可做為預測工具，也可用於分析重要的分類變項，其主要的目的是用來從大量資料中找出具有意義的資訊，並將此資訊轉化做為決策時的輔助資訊。決策樹是一種利用像樹狀圖的圖形或模型的決策支援模型，例如，圖 10 是一個典型的決策樹範例，根據一些天氣的資訊，預測是否可以進行戶外活動，而其演算法主要是透過將資料集劃分為較純的子集，以遞迴的方式建立決策樹，而決策樹有多種不同的演算法，常見的有 C4.5 演算法及 CART 演算法，本研究採用的是由澳洲雪梨大學 Ross Quinlan 教授所提出的 C4.5 演算法，主要優勢包含：

- (一) 能同時處理連續型及離散型資料；
- (二) 能夠處理含有遺漏值的資料；
- (三) 使用資訊增益率作為決策樹的屬性選擇標準；
- (四) 對產生的樹進行剪枝，避免過度擬合，提高預測準確度。

C4.5 在 WEKA 中係 J48 元件，是利用 C4.5 的演算法來產生分類法則，其乃利用監督式學習法，從訓練範例集中建構決策樹，主要優點為可產生易被解讀與運用的決策法則。

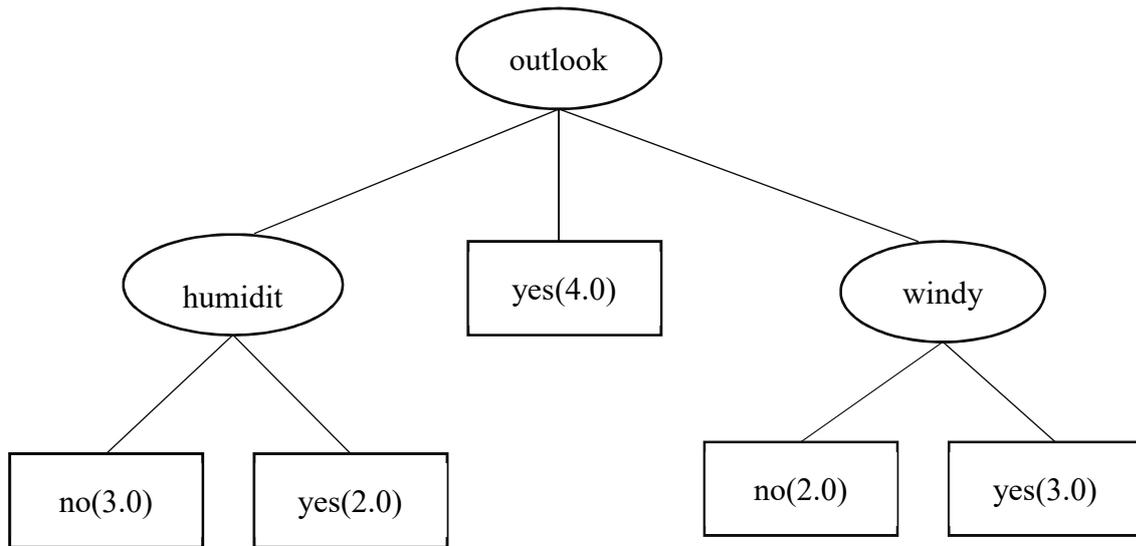


圖 10 決策樹範例

資料來源：袁梅宇(2017)，WEKA機器學習與大數據聖經。

## 五、迴歸分析

迴歸分析主要用於探討 2 個變項或多個變項之間是否存在某一特定關係，及其相關方向與強度的分析方法，簡單迴歸方程式如下所示：

$$y_i = \alpha + \beta x_i + \varepsilon_i$$

其中， $y$  代表應變項， $x$  則為解釋變項， $\alpha$  與  $\beta$  則為迴歸模型的參數，分別代表截距項及斜率，而  $\varepsilon$  則為誤差項。如圖 11 所示，圖中的  $x$  與  $y$  之間的散落位置，大致可看出 2 變項之間存在一正向的關係，然而從散佈圖卻無法得知其相關大小及強度，透過迴歸方程式的估計，便可分析 2 變項間的影響關係。

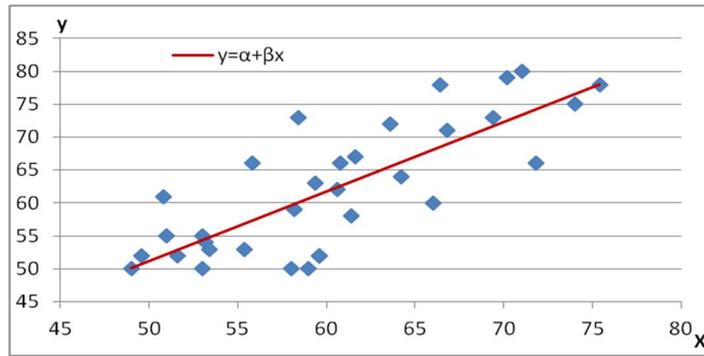


圖 11 變項間的線性關係

一般而言，迴歸模型的參數求解最常用的便是最小平方法(ordinary least square, OLS)，透過最小化誤差平方和，來找到與迴歸方程式的參數。而複迴歸模型則指自變量超過 1 個，如下式即為 1 個 2 變項的複迴歸模型。

$$y_i = \alpha + \beta_1 x_{1,i} + \beta_2 x_{2,i} + \varepsilon_i$$

當應變項是類別變項時，迴歸將改採邏輯斯迴歸(logistic regression)來分析。本研究在迴歸或邏輯斯迴歸的部分係以 Stata 統計軟體進行分析。

## 第四章 結果與討論

本研究使用 100~107 年的勞工行政資料，進行我國中高齡及高齡勞工的工作樣態分析、非職業工會加保勞工的工作樣態分析、中高齡及高齡勞工就業友善職場的分析、中高齡及高齡失業勞工的工作樣態分析、中高齡及高齡失業勞工再就業的工作樣態分析、中高齡及高齡失業勞工再就業的影響因素分析等，各項分析所使用的資料範圍與處理原則、分析結果、與其他資料結果之討論等內容，敘述如下：

### 第一節 我國籍中高齡及高齡勞工之工作樣態

#### 一、使用資料範圍及處理原則

為瞭解我國中高齡及高齡勞工近年在勞動市場之樣態，本研究利用 105~107 年各年 4 月之勞工行政資料（勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔及事業單位檔等 3 個檔案），進行我國籍中高齡及高齡勞工相關的敘述統計。

本部分資料處理的原則如下：

- (一)運用 2 個檔案找出勞工：運用勞就保單位被保險人檔及勞退單位提繳檔 2 個檔案，以身分證、保險證號進行串連，取聯集找出勞工。
- (二)每位勞工只保留 1 筆工作紀錄：若同 1 人同 1 保險證號在同 1 個月份有 2 筆加保紀錄，只保留最新的 1 筆；若同 1 人在同 1 段期間出現 2 個以上保險證號，則代表其有兼職或 1 人多工情形，本研究在計算其工作狀態時，不處理 1 人多工之情形，僅以其較早加保之工作為分析對象，若 2 份工作加保時間相同者，則以勞退提繳較高者為其工作狀態。
- (三)排除退保者、排除身分證字號有誤者。
- (四)排除外籍人士資料：排除非本國籍之資料（包括外籍勞工及外籍配偶等）；排除身分證第 2 碼不為 1 或 2 之資料。
- (五)定位出我國籍中高齡及高齡勞工：本研究取得之勞退單位提繳檔部分資料，出生日期欄位只包含年度，因此年齡是以資料年度與出生年度差異之數值表示，再依計算

之年齡篩選出本研究之中高齡及高齡勞工。本研究中高齡的年齡定義為 45 歲以上、未滿 65 歲；高齡的年齡定義為 65 歲以上。

(六)定位出我國籍中高齡及高齡勞工的事業單位：運用前項資料，再串連勾稽事業單位檔，篩選出中高齡及高齡勞工的事業單位。

因此，本部分的統計分析範圍為：105~107 年各年 4 月、每人只保留 1 筆工作紀錄之我國籍中高齡及高齡勞工資料。

## 二、105~107 年中高齡及高齡勞工之敘述統計

表 22 彙整出 105~107 年各年 4 月份之中高齡及高齡勞工人數，從表 22 來看，105~107 年中高齡及高齡人數逐年增加，107 年 4 月人數約有 400 萬人，較 106 年 4 月增加了 5 萬 8 千餘人，約占 107 年 4 月全部中高齡及高齡勞工人數的 1.5%。至於年齡結構的分布狀況，55 歲以上勞工的比率逐漸上升。

表 22 105~107 年各年 4 月中高齡及高齡勞工人數－按年齡分

		105 年 4 月	106 年 4 月	107 年 4 月
人數(人)	45~54 歲	2,392,578	2,388,523	2,380,369
	55~64 歲	1,399,231	1,417,361	1,463,617
	65 歲以上	125,318	139,950	160,462
	缺漏生日	1	3	2
	合計	3,917,128	3,945,837	4,004,450
比率(%)	45~54 歲	61.1	60.5	59.4
	55~64 歲	35.7	35.9	36.6
	65 歲以上	3.2	3.6	4
	合計	100	100	100

表 23 為近 3 年中高齡及高齡勞工的性別分布。結果顯示，中高齡及高齡男女性勞工的人數差不多。

表 23 105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數－按性別分

	105 年 4 月	106 年 4 月	107 年 4 月
男性 (人)	1,951,129	1,967,075	1,997,652
女性 (人)	1,965,999	1,978,762	2,006,798
合計 (人)	3,917,128	3,945,837	4,004,450
男/女	0.99	0.99	1

表 24 為近 3 年中高齡及高齡勞工的地區別分布。結果顯示，近 3 年中高齡及高齡勞工的地區分布變化不大，在北、中、南區的比率約為 52%、20%、28%，也就是說，10 位中高齡及高齡勞工中，約有 5 位在北部、2 位在中部、3 位在南部。

表 24 105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數-按地區分

	105 年 4 月	106 年 4 月	107 年 4 月
北部 (人)	2,006,259	2,027,214	2,065,938
(%)	51.2	51.4	51.6
中部 (人)	811,352	817,475	829,028
(%)	20.7	20.7	20.7
南部 (人)	1,099,517	1,101,148	1,109,484
(%)	28	27.9	27.7
合計 (人)	3,917,128	3,945,837	4,004,450
(%)	100	100	100

表 25 為 105 至 107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工的行業別分布。整體來看，中高齡及高齡勞工的行業別分布，人數較多的前 5 大行業有製造業（約 28%）、批發及零售業（約 15%）、營建工程業（約 9%）、其他服務業（約 7%）、運輸及倉儲業（約 5%）。105~107 年中高齡及高齡勞工行業別分布百分比變化超過 0.3%、且成長較多的行業有批發及零售業(0.7%)、支援服務業(0.4%)、醫療保健及社會工作服務業(0.3%)、

教育業(0.3%)；相反地，衰退較多的行業有營建工程業(0.6%)、製造業(0.6%)、其他服務業(0.4%)等；而這些行業，近3年皆呈現一致性的成長或衰退趨勢。

表 25 105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數百分比—按行業分（單位：%）

產業級別	行業別	105 年 4 月	106 年 4 月	107 年 4 月
一級產業 (農業部門)	農林漁牧	5.2	5.1	5
二級產業 (工業部門)	礦業及土石採取業	0.1	0.1	0.1
	製造業	29.0	28.7	28.4
	電力及燃氣供應業	0.4	0.4	0.3
	用水供應及汙染整治業	0.7	0.7	0.6
	營建工程業	9.2	8.8	8.6
三級產業 (服務業部門)	批發及零售業	14.1	14.5	14.8
	運輸及倉儲業	5.6	5.4	5.3
	住宿及餐飲業	4.1	4.1	4.1
	出版、影音製作、傳播及資 通訊服務	2	2	2.1
	金融及保險業	3.7	3.9	3.9
	不動產業	1.7	1.7	1.7
	專業、科學及技術服務業	3.1	3.1	3.3
	支援服務業	4.5	4.7	4.9
	公共行政及國防；強制性社 會安全	2.1	2.1	2.1
	教育業	2.7	2.9	3
	醫療保健及社會工作服務	3.2	3.4	3.6
	藝術、娛樂及休閒服務業	1.1	1	1
	其他服務業	7.7	7.5	7.3
	合計	100	100	100

表 26 為中高齡及高齡勞工任職事業單位的企業規模分布，近年中高齡及高齡勞工任職企業主要均以 301 人以上的大型企業為主，約占 48%，但百分比呈現逐年下降的趨勢(衰退 2.3%)；而其他的企業規模的百分比，則呈現逐年增加的趨勢，尤其是 11~30 人及 31~100 人的企業（分別成長 0.8%及 0.7%），此顯示中高齡及高齡勞工的就業有朝向中小企業發展的趨勢。

表 26 105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數百分比—按任職企業規模分（單位：%）

企業規模	105 年 4 月	106 年 4 月	107 年 4 月
10 人以下	16.8	17	17.1
11~30 人	11.4	11.9	12.2
31~100 人	11	11.4	11.7
101~200 人	6	6.2	6.3
201~300 人	4.1	4.3	4.5
301 人以上	50.6	49.3	48.2
合計	100	100	100

由表 23 可知，中高齡及高齡男女性勞工的人數差不多。如再細分年齡層（如表 27 所示），45~54 歲群組的勞工，近 3 年均是女性勞工人數多於男性；而在 55 歲以上的群組，均是男性勞工人數高於女性，且越高年齡層男性勞工人數比女性越多；尤其是 65 歲以上勞工，5 位勞工中約有 3 位是男性。

表 27 105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工人數－按年齡及性別分（單位：人）

		男性	女性	合計	男/女
105 年 4 月	45~54 歲	1,162,507	1,230,071	2,392,578	0.95
	55~64 歲	713,655	685,576	1,399,231	1.04
	65 歲以上	74,966	50,352	125,318	1.49
	合計	1,951,128	1,965,999	3,917,127	0.99
106 年 4 月	45~54 歲	1,158,437	1,230,086	2,388,523	0.94
	55~64 歲	724,568	692,793	1,417,361	1.05
	65 歲以上	84,069	55,881	139,950	1.5
	合計	1,967,074	1,978,760	3,945,834	0.99
107 年 4 月	45~54 歲	1,155,325	1,225,044	2,380,369	0.94
	55~64 歲	745,617	718,000	1,463,617	1.04
	65 歲以上	96,709	63,753	160,462	1.52
	合計	1,997,651	2,006,797	4,004,448	1

缺漏出生年月資料筆數：105 年 1 筆、106 年 3 筆、107 年 2 筆。

表 28 整理出近 105~107 年該年 4 月之中高齡及高齡勞工薪資結構，可以發現，中高齡及高齡勞工勞退雇提薪資各年度、各年齡層皆比勞保投保薪資為高；且除了 65 歲以上的年齡層外，平均薪資皆呈現逐年成長的趨勢，其中以 45~54 歲的年齡層薪資成長最多。由於勞工行政統計中並未有勞工實際薪資，且本研究未與財政部國稅局稅籍資料勾稽，因此無法得知勞工實際薪資。不過，藉由勞保投保薪資及勞退雇提薪資，大致上也可以推估勞工可能的薪資水準趨勢，其中，因雇提薪資分級較多且最高級距薪資較高，估計會較接近勞工實際薪資，因此，本研究後續的勞工平均薪資，皆以雇提平均薪資來做討論。

表 28 105~107 年該年 4 月中高齡及高齡勞工之平均薪資—按年齡層分（單位：元）

		105 年 4 月	106 年 4 月	107 年 4 月
勞保投保薪資	45~54 歲	31,386	32,273	32,760
	55~64 歲	34,656	35,220	35,315
	65 歲以上	30,239	30,371	30,219
勞退雇提薪資	45~54 歲	41,893	43,108	44,325
	55~64 歲	39,174	39,565	39,997
	65 歲以上	31,924	31,801	31,706

註：平均勞保投保薪資係以該年齡層之全部勞工勞保投保薪資級距計算平均值，勞退雇提薪資之平均值係以該年齡層之全部勞工雇提薪資級距計算平均值；缺漏出生年月資料筆數：105 年 1 筆、106 年 3 筆、107 年 2 筆。

### 三、與其他相關資料的比較

勞動部勞工保險局有定期公開的統計月報資料[88]，其中包含按年齡組別的被保險人數資料，表 29 為以 107 年 4 月為例之本研究與勞工保險局計算之勞工人數比較表，可以發現各年齡組人數皆不同，原因可從勞動部勞工保險局對勞工保險被保險人數的計算原則做說明。

表 29 107 年 4 月本研究與勞工保險局計算之勞工人數比較

年齡層	勞保局統計月報		本研究統計	
	被保險人數	%	勞工人數	%
未滿 15 歲	12	<0.00	3	<0.00
15~19 歲	137,135	1.3	86,543	0.9
20~24 歲	789,034	7.7	610,397	6.2
25~29 歲	1,260,146	12.2	1,081,195	11.0
30~34 歲	1,337,248	13.0	1,211,190	12.3
35~39 歲	1,560,037	15.1	1,479,025	15.0
40~44 歲	1,373,227	13.3	1,378,847	14.0
45~49 歲	1,240,100	12.0	1,226,840	12.5
50~54 歲	1,141,488	11.1	1,153,529	11.7
55~59 歲	943,049	9.2	992,822	10.1
60~64 歲	408,240	4.0	470,795	4.8
65 歲以上	121,198	1.2	160,462	1.6
缺漏出生年月日資料者	-	-	2	<0.00
總計	10,310,914	100.00	9,851,650	100.00

資料來源：勞動部勞工保險局統計月報[88]、勞工行政資料（本研究整理）。

勞工保險局之勞工被保險人數之計算主要是運用勞就保單位被保險人檔，統計分析有 4 項原則：(一)為當月計費開單之月底費生效單位及人數；(二)同一身分證號不同單位加保，分開計算；(三)排除退保者；(四)有普保或職保者；而年齡是以資料年度年月與出生年月差異之實歲年齡表示。

由此可知，本研究與勞工保險局勞工人數不同的原因有：

- (一)本研究統計資料來源除了勞就保單位被保險人檔外，比勞保局增加勞退單位提繳檔
- 資料來源：本研究運用勞就保單位被保險人檔及勞退單位提繳檔 2 個檔案計算勞工人數，而勞保局僅運用勞就保單位被保險人檔 1 個檔案計算勞工人數，因此本研究比勞工保險局之勞工被保險人數，增加了只有提繳勞工退休金、而無勞工保險、就業保險或職業保險之勞工資料。
- (二)本研究每位勞工只保留 1 筆工作資料，而勞保局為被保險人次資料：本研究刪除資料來源檔內可能的重覆值，遇 1 人多工的情形時，只保留較早、薪資較優的 1 筆工

作資料；而勞保局則以勞工投保歷程的行政資料統計，只要計費開單的紀錄，則計算入被保險人數資料，嚴格來說，勞保局統計資料應為勞工被保險人次資料。

(三)本研究只統計我國的勞工人數，而勞保局則包含外籍勞工的人數：本研究排除非本國籍之資料(包括外籍勞工及外籍配偶等)，在勞保檔中就刪除了外籍勞工 460,171 筆資料，是與勞保局統計人數差異之最主要原因；且本研究亦排除身分證第 2 碼不為 1 或 2 之資料，107 年 4 月本國及身分證第 2 碼為 1 或 2 之資料占整體資料 99.6%。

(四)被保險人年齡的計算方式不同：本研究以資料年度與出生年度差異之數值表示年齡，而勞保局年齡是以資料年度年月與出生年月差異之實歲年齡表示。

#### 四、105~107 年我國籍中高齡及高齡勞工之工作樣態摘要

本研究分析 105~107 年該年 4 月之勞工行政資料，中高齡及高齡勞工之工作樣態摘要如下：

(一)人數：中高齡及高齡勞工人數約為 400 萬人。

(二)年齡層分布：將中高齡與高齡勞工再依年齡細分成 3 組來看，以 45~54 歲族群占多數(約為 59%)，其次為 55~64 歲族群(約為 37%)，高齡者(65 歲以上)比率約僅 4%，而 55 歲以上群組的勞工人數逐年遞增。

(三)行業別分布及趨勢：中高齡及高齡勞工約有 6 成分布於服務業；人數較多的前 5 大行業有製造業(約 28%)、批發及零售業(約 15%)、營建工程業(約 9%)、其他服務業(約 7%)、運輸及倉儲業(約 5%)。105~107 年中高齡及高齡勞工行業別分布百分比變化超過 0.3%、且成長較多的行業有批發及零售業(0.7%)、支援服務業(0.4%)、醫療保健及社會工作服務業(0.3%)、教育業(0.3%)；相反地，衰減較多的行業有營建工程業(0.6%)、製造業(0.6%)、其他服務業(0.4%)等；而這些行業，近 3 年皆呈現一致性的成長或衰退趨勢。

(四)事業單位規模分布：約 5 成的中高齡及高齡勞工任職於 301 人以上的大型企業。

(五)性別分布：整體而言，中高齡及高齡勞工的男女性別人數差不多(各約 200 萬人)，但女性人數略高；但若再依年齡分組，45~54 歲、55~64 歲及 65 歲以上勞工的男女性比值分別約為 0.94、1.04 及 1.50，65 歲以上勞工，5 位勞工中約有 3 位是男

性。

(六)平均勞退提繳薪資趨勢：除了 65 歲以上的年齡層外，平均薪資皆呈現逐年成長的趨勢，其中以 45~54 歲的年齡層薪資成長最多。

## 第二節 我國籍非職業工會加保勞工之工作樣態

### 一、使用資料範圍及處理原則

勞就保被保險人中，有些人是透過職業工會加保，此部分勞工的實際工作樣態較無法確定，易干擾分析的結果。因此，本研究亦運用 104~107 年各年 4 月的勞工行政資料（勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔及事業單位檔等 3 個檔案），剔除透過職業工會加保者後，再進行我國籍非職業工會加保勞工之敘述統計。

本部分資料處理的原則如下：資料檔案及處理的原則，基本同第一節，但有下列 2 點不同。

(一)排除職業工會加保者。

(二)不特別局限於中高齡及高齡勞工：因考慮到中高齡及高齡勞工的工作樣態，可能與小於 45 歲的勞工不同，故此部分增加對 44 歲以下勞工所做的分析。

因此，本部分的統計分析範圍為：104~107 年各年 4 月、每人只保留 1 筆工作紀錄、非職業工會加保之我國籍勞工資料。

### 二、104~107 年非職業工會加保勞工之敘述統計

表 30 為剔除職業工會加保者後的勞工人數，並按年齡及性別區分。由表 29 及表 30 中，可知本研究 107 年 4 月的非職業工會加保勞工人數為 7,725,486 人、全部勞工人數為 9,851,650 人，非職業工會加保勞工人數占全部勞工人數的 78%；也就是說，勞保透過職業工會加保的比率約為 22%。若以本研究中高齡及高齡勞工而論，非職業工會加保中高齡及高齡勞工為 2,769,118 人、全部中高齡及高齡勞工人數為 4,004,448 人，非職業工會加保之中高齡及高齡勞工人數占全部中高齡及高齡勞工人數的 69%；也就

是說，本研究全部中高齡及高齡勞工透過職業工會加保的比率約為 31%，較全部勞工高 9%。

104~107 年非職業工會加保之勞工，44 歲以下勞動力約占 65%、45 歲以上勞動力約占 35%；若只論中高齡及高齡勞工部分，仍以中高齡勞工為主，高齡勞工比率相當低（以 107 年 4 月為例，45~54 歲、55~64 歲及 65 歲以上勞工的比率約為 61%、34% 及 5%）。以性別來看，不論在那一個年齡群組，男性勞工的人數均較女性為多，且男女性勞工都有逐年增加的現象。再以年齡層來分別檢視，44 歲以下非職業工會加保勞工，男女性勞工人數差不多（男女性比為 1.00~1.02）。104~107 年 45~54 歲、55~64 歲、65 歲以上各年齡層的非職業工會加保之男性人數約為女性勞工的 1.05~1.10 倍、1.26~1.36 倍、1.65~1.81 倍，年齡越高男性勞工的比值越高，但各年齡層男女性勞工人數的差異逐年降低。

表 30 104~107 年該年 4 月非職業工會加保之勞工人數-按性別及年齡分（單位：人）

人數		44 歲以下勞工	中高齡及高齡勞工				合計
			45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	小計	
104 年 4 月	男	2,423,435	827,749	463,454	54,453	1,345,656	3,769,091
	女	2,369,384	750,445	341,238	30,081	1,121,764	3,491,148
小計		4,792,819	1,578,194	804,692	84,534	2,467,420	7,260,239
105 年 4 月	男	2,443,709	844,862	484,594	64,746	1,394,202	3,837,911
	女	2,441,499	780,535	365,490	37,320	1,183,345	3,624,844
小計		4,885,208	1,625,397	850,084	102,066	2,577,547	7,462,755
106 年 4 月	男	2,472,899	854,565	503,249	74,243	1,432,057	3,904,956
	女	2,461,516	803,144	389,068	44,069	1,236,281	3,697,797
小計		4,934,415	1,657,709	892,317	118,312	2,668,338	7,602,753
107 年 4 月	男	2,487,985	863,926	526,617	86,315	1,476,858	3,964,843
	女	2,468,383	821,395	418,434	52,431	1,292,260	3,760,643
小計		4,956,368	1,685,321	945,051	138,746	2,769,118	7,725,486

104~107年該年4月非職業工會加保之勞工平均雇提薪資如表31所示。結果可見，不論男性或女性，45~54歲群組的平均雇提薪資均較其餘群組高，此一結果與表28之結果一致。不過，表31再進一步區分性別，若以性別來看，在所有群組中，男性薪資均較女性薪資高，此可能是由於男女性之行業別分布不同、工作職務內容不同所致。

表 31 104~107年該年4月非職業工會加保之勞工平均雇提薪資-按性別及年齡分  
(單位：元)

平均雇提薪資		44歲以下	45~54歲	55~64歲	65歲以上	平均
104年4月	男	37,373	46,707	43,625	34,530	39,582
	女	31,304	34,621	32,073	25,998	31,933
	平均	34,352	40,715	38,668	31,594	35,831
105年4月	男	38,035	48,146	44,198	34,947	40,428
	女	31,832	35,619	32,798	26,570	32,576
	平均	34,940	41,893	39,174	31,924	36,561
106年4月	男	38,798	49,528	44,590	34,894	41,297
	女	32,676	36,746	33,454	26,721	33,465
	平均	35,751	43,108	39,565	31,801	37,438
107年4月	男	39,586	51,034	45,139	34,835	42,223
	女	33,321	37,722	33,994	26,822	34,167
	平均	36,474	44,325	39,997	31,706	38,251

註：平均勞保投保薪資係以該年齡層之全部勞工勞保投保薪資級距計算平均值，雇提薪資之平均值係以該年齡層之全部勞工雇提薪資級距計算平均值。

若再進一步觀察非職業工會加保男性與女性勞工的行業分布，如表32及表33所示，107年4月中高齡及高齡非職業工會加保男性勞工人數前5名行業為製造業(31.7%)、批發及零售業(18.5%)、營建工程業(7.5%)、支援服務業(6.3%)及農林漁牧業(5.3%)等行業；中高齡及高齡非職業工會加保女性勞工前5名行業為製造業(26.1%)、批發及零售

業(20.4%)、醫療保健及社會工作服務業(7.3%)、農林漁牧業(6.8%)、金融及保險業(6.5%)及支援服務業(5.8%)等行業。

中高齡及高齡非職業工會加保男性比女性勞工人多 3 萬以上的行業有製造業（多 131,631 人）、營建工程業（多 74,492 人）、運輸及倉儲業（多 50,447 人）、支援服務業（多 35,922 人）等；而女性比男性勞工人數多 3 萬以上的行業有醫療保健及社會工作服務業（多 53,939 人）、金融及保險業（多 32,026 人）、教育業（多 31,736 人）等。

表 34 為 107 年 4 月不分男女性的非職業工會加保之勞工人數資料，由中高齡及高齡勞工、44 歲以下勞工的行業百分比來看，中高齡及高齡勞工從事行業比率，比 44 歲以下的勞工從事行業比率高 3%以上的行業僅有農林漁牧業（高 3.4%），接下來是支援服務業（高 1.9%）及公共行政及國防；強制性社會安全業（高 1.9%）；中高齡及高齡勞工從事行業比率，比 44 歲以下的勞工從事行業比率低 3%以上的行業有住宿及餐飲業（低 3.7%）及批發及零售業（低 3.4%）。

表 32 107 年 4 月非職業工會加保之男性勞工人數-按行業分

行業	44 歲以下 勞工 人數(%)	中高齡及高齡勞工				合計 人數(%)
		45~54 歲 人數(%)	55~64 歲 人數(%)	65 歲以上 人數(%)	小計 人數(%)	
農、林、漁、牧業	60,357 (2.4)	47,696 (5.5)	27,613 (5.2)	2,437 (2.8)	77,746 (5.3)	138,103 (3.5)
礦業及土石採取業	1,065 (0.04)	577 (0.1)	787 (0.2)	160 (0.2)	1,524 (0.1)	2,589 (0.07)
製造業	877,971 (35.3)	283,193 (32.8)	161,140 (30.6)	23,989 (27.8)	468,322 (31.7)	1,346,293 (34)
電力及燃氣供應業	8,676 (0.4)	4,073 (0.5)	6,868 (1.3)	474 (0.6)	11,415 (0.8)	20,091 (0.5)
用水供應及污染整 治業	12,378 (0.5)	5,835 (0.7)	4,808 (0.9)	939 (1.1)	11,582 (0.8)	23,960 (0.6)
營建工程業	134,968 (5.4)	63,666 (7.4)	39,142 (7.4)	7,932 (9.2)	110,740 (7.5)	245,708 (6.2)
批發及零售業	542,938 (21.8)	174,094 (20.2)	86,961 (16.5)	12,119 (14)	273,174 (18.5)	816,112 (20.6)
運輸及倉儲業	92,842 (3.7)	44,298 (5.1)	26,688 (5.1)	3,132 (3.6)	74,118 (5)	166,960 (4.2)
住宿及餐飲業	149,318 (6)	14,647 (1.7)	7,498 (1.4)	1,286 (1.5)	23,431 (1.6)	172,749 (4.4)
出版、影音製作、傳 播及資通訊服務業	104,158 (4.2)	25,158 (2.9)	13,325 (2.5)	1,018 (1.2)	39,501 (2.7)	143,659 (3.6)
金融及保險業	77,858 (3.1)	36,062 (4.2)	14,862 (2.8)	1,097 (1.3)	52,021 (3.5)	129,879 (3.3)
不動產業	26,687 (1.1)	13,509 (1.6)	10,744 (2)	3,547 (4.1)	27,800 (1.9)	54,487 (1.4)
專業、科學及技術服 務業	109,561 (4.4)	32,945 (3.8)	19,266 (3.7)	2,709 (3.1)	54,920 (3.7)	164,481 (4.2)
支援服務業	93,493 (3.8)	39,637 (4.6)	42,424 (8.1)	10,626 (12.3)	92,687 (6.3)	186,180 (4.7)
公共行政及國防；強 制性社會安全	24,162 (1)	16,817 (2)	18,848 (3.6)	1,994 (2.3)	37,659 (2.6)	61,821 (1.6)
教育業	60,058 (2.4)	17,940 (2)	15,551 (3)	4,601 (5.3)	38,092 (2.6)	98,150 (2.5)
醫療保健及社會工 作服務業	52,355 (2.1)	20,133 (2.3)	15,619 (3)	4,192 (4.9)	39,944 (2.7)	92,299 (2.3)
藝術、娛樂及休閒服 務業	18,472 (0.7)	2,943 (0.3)	2,027 (0.4)	433 (0.5)	5,403 (0.4)	23,875 (0.6)
其他服務業	40,668 (1.6)	20,703 (2.4)	12,446 (2.4)	3,630 (4.2)	36,779 (2.5)	77,447 (2)
合計	2,487,985 (100)	863,926 (100)	526,617 (100)	86,315 (100)	1,476,858 (100)	3,964,843 (100)

表 33 107 年 4 月非職業工會加保之女性勞工人數-按行業分

行業	44 歲以下 勞工 人數(%)	中高齡及高齡勞工				合計 人數(%)
		45~54 歲 人數(%)	55~64 歲 人數(%)	45~54 歲 人數(%)	小計 人數(%)	
農、林、漁、牧業	65,194 (2.6)	51,816 (6.3)	32,607 (7.8)	2,987 (5.7)	87,410 (6.8)	152,604 (4.1)
礦業及土石採取業	411(0)	205(0)	170(0)	13(0)	388(0)	799(0)
製造業	581,302 (23.6)	218,199 (26.6)	105,930 (25.3)	12,562 (24)	336,691 (26.1)	917,993 (24.4)
電力及燃氣供應業	1,803(0.1)	580(0.1)	1,090(0.3)	50(0.1)	1,720(0.1)	3,523(0.1)
用水供應及污染整 治業	5,776 (0.2)	3,208 (0.4)	3,381 (0.8)	851 (1.6)	7,440 (0.6)	13,216 (0.4)
營建工程業	49,185(2)	23,059(2.8)	11,67(2.8)	1,513(2.9)	36,248(2.8)	85,433(2.3)
批發及零售業	583,821 (23.7)	178,462 (21.7)	76,836 (18.4)	8,372 (16)	263,670 (20.4)	847,491 (22.5)
運輸及倉儲業	52,931 (2.1)	15,653 (1.9)	7,346 (1.8)	672 (1.3)	23,671 (1.8)	76,602 (2)
住宿及餐飲業	155,489 (6.3)	24,814 (3)	16,316 (3.9)	2,697 (5.1)	43,827 (3.4)	199,316 (5.3)
出版、影音製作、傳 播及資通訊服務業	88,839 (3.6)	16,916 (2.1)	6,345 (1.5)	476 (0.9)	23,737 (1.8)	112,576 (3)
金融及保險業	131,700 (5.3)	59,623 (7.3)	23,012 (5.5)	1,412 (2.7)	84,047 (6.5)	215,747 (5.7)
不動產業	30,804 (1.3)	12,426 (1.5)	7,568 (1.8)	1,583 (3)	21,577 (1.7)	52,381 (1.4)
專業、科學及技術服 務業	128,385 (5.2)	32,201 (3.9)	13,165 (3.2)	1,520 (2.9)	46,886 (3.6)	175,271 (4.7)
支援服務業	78,477 (3.2)	27,763 (3.4)	22,565 (5.4)	6,437 (12.3)	56,765 (4.4)	135,242 (3.6)
公共行政及國防；強 制性社會安全	30,781 (1.3)	21,738 (2.7)	21,307 (5.1)	2,071 (4)	45,116 (3.5)	75,897 (2.0)
教育業	149,932 (6.1)	44,579 (5.4)	22,420 (5.7)	2,829 (5.4)	69,828 (5.4)	219,760 (5.8)
醫療保健及社會工 作服務業	257,567 (10.4)	59,004 (7.2)	30,653 (7.3)	4,226 (8.1)	93,883 (7.3)	351,450 (9.4)
藝術、娛樂及休閒服 務業	19,377 (0.8)	3,792 (0.5)	2,321 (0.6)	319 (0.6)	6,432 (0.5)	25,809 (0.7)
其他服務業	56,609 (2.3)	27,357 (3.3)	13,726 (3.3)	1,841 (3.5)	42,924 (3.3)	99,533 (2.7)
合計	2,468,383 (100)	821,395 (100)	418,434 (100)	52,431 (100)	1,292,260 (100)	3,760,643 (100)

表 34 107 年 4 月非職業工會加保之勞工人數-按行業分

行業	44 歲以下 勞工 人數(%)	中高齡及高齡勞工				合計 人數(%)
		45~54 歲 人數(%)	55~64 歲 人數(%)	65 歲以上 人數(%)	小計 人數(%)	
農、林、漁、牧業	125,551 (2.5)	99,512 (5.9)	60,220 (6.37)	5,424 (3.9)	165,156 (6)	290,707 (3.8)
礦業及土石採取業	1,476(0)	782(0.1)	957(0.1)	173(0.1)	1,912(0.1)	3,388(0)
製造業	1,459,273 (29.4)	501,392 (29.8)	267,070 (28.3)	36,551 (26.3)	805,013 (29.1)	2,264,286 (29.31)
電力及燃氣供應業	10,479 (0.2)	4,653 (0.3)	7,958 (0.8)	524 (0.4)	13,135 (0.5)	23,614 (0.3)
用水供應及污染整 治業	18,154 (0.4)	9,043 (0.5)	8,189 (0.9)	1,790 (1.3)	19,022 (0.7)	37,176 (0.5)
營建工程業	184,153 (3.7)	86,725 (5.2)	50,818 (5.4)	9,445 (6.8)	146,988 (5.3)	331,141 (4.3)
批發及零售業	1,126,759 (22.7)	352,556 (20.9)	163,797 (17.3)	20,491 (14.8)	536,844 (19.4)	1,663,603 (21.5)
運輸及倉儲業	145,773 (2.9)	59,951 (3.6)	34,034 (3.6)	3,804 (2.7)	97,789 (3.5)	243,562 (3.2)
住宿及餐飲業	304,807 (6.2)	39,461 (2.3)	23,814 (2.5)	3,983 (2.9)	67,258 (2.4)	372,065 (4.8)
出版、影音製作、傳 播及資通訊服務業	192,997 (3.9)	42,074 (2.5)	19,670 (2.1)	1,494 (1.1)	63,238 (2.3)	256,235 (3.3)
金融及保險業	209,558 (4.2)	95,685 (5.7)	37,874 (4)	2,509 (1.8)	136,068 (4.9)	345,626 (4.5)
不動產業	57,491 (1.2)	25,935 (1.5)	18,312 (1.9)	5,130 (3.7)	49,377 (1.8)	106,868 (1.4)
專業、科學及技術服 務業	237,946 (4.8)	65,146 (3.9)	32,431 (3.4)	4,229 (3.1)	101,806 (3.7)	339,752 (4.4)
支援服務業	171,970 (3.5)	67,400 (4)	64,989 (6.9)	17,063 (12.3)	149,452 (5.4)	321,422 (4.2)
公共行政及國防；強 制性社會安全	54,943 (1.1)	38,555 (2.3)	40,155 (4.3)	4,065 (2.9)	82,775 (3)	137,718 (1.8)
教育業	209,990 (4.2)	62,519 (3.7)	37,971 (4)	7,430 (5.4)	107,920 (3.9)	317,910 (4.1)
醫療保健及社會工 作服務業	309,922 (6.3)	79,137 (4.7)	46,272 (4.9)	8,418 (6.1)	133,827 (4.8)	443,749 (5.7)
藝術、娛樂及休閒服 務業	37,849 (0.8)	6,735 (0.4)	4,348 (0.5)	752 (0.5)	11,835 (0.4)	49,684 (0.6)
其他服務業	97,277 (2)	48,060 (2.9)	26,172 (2.8)	5,471 (3.9)	79,703 (2.9)	176,980 (2.3)
合計	4,956,368 (100)	1,685,321 (100)	945,051 (100)	138,746 (100)	2,769,118 (100)	7,725,486 (100)

表 35 及表 36 分別進一步整理出非職業工會加保男性及女性，在不同年齡分組，及不同行業別下的平均雇提薪資。結果顯示，部分行業在 55~64 歲組別的薪資較 45~54 歲來得高，不過幾乎所有行業 65 歲以上的群組，其薪資水準均較中高齡低。

表 35 107 年 4 月非職業工會加保之男性勞工平均雇提薪資~按年齡及行業分（單位：元）

行業	44 歲以下	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	合計
農、林、漁、牧業	29,687	37,572	38,281	33,433	33,286
礦業及土石採取業	33,203	39,914	58,954	43,183	42,994
製造業	44,369	55,395	49,479	38,576	46,805
電力及燃氣供應業	51,312	81,561	93,399	85,510	72,141
用水供應及污染整治業	31,928	36,532	42,257	29,291	34,809
營建工程業	31,130	39,216	36,648	30,649	33,791
批發及零售業	35,516	48,281	45,300	38,536	38,745
運輸及倉儲業	42,775	48,761	47,200	42,255	44,795
住宿及餐飲業	24,435	38,248	37,983	32,816	26,100
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	50,582	73,655	66,516	53,879	54,956
金融及保險業	52,834	77,140	77,645	70,032	60,080
不動產業	38,580	45,134	41,218	31,136	40,052
專業、科學及技術服務業	48,070	66,118	61,856	43,237	52,258
支援服務業	29,797	31,883	28,266	25,095	29,606
公共行政及國防；強制性社會安全	37,876	37,863	32,949	17,337	36,164
教育業	26,450	31,554	27,700	27,017	27,398
醫療保健及社會工作服務業	38,023	41,863	39,917	36,937	38,963
藝術、娛樂及休閒服務業	32,630	39,602	36,370	32,198	33,648
其他服務業	32,128	45,141	44,691	32,387	36,967
合計	39,586	51,034	45,139	34,835	42,223

表 36 107 年 4 月非職業工會加保之女性勞工平均雇提薪資-按年齡及行業分（單位：元）

行業	44 歲以下	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	合計
農、林、漁、牧業	26,166	27,215	27,381	23,920	26,549
礦業及土石採取業	25,610	30,422	47,173	28,024	30,963
製造業	34,285	36,092	32,607	25,690	34,419
電力及燃氣供應業	38,844	53,184	74,475	54,577	51,012
用水供應及污染整治業	27,451	28,267	29,422	23,295	27,857
營建工程業	28,172	32,092	31,966	25,687	29,536
批發及零售業	30,878	36,056	34,599	29,893	32,183
運輸及倉儲業	38,026	42,743	40,069	35,796	39,023
住宿及餐飲業	22,952	28,027	26,579	24,433	23,893
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	41,239	55,523	47,188	36,317	43,381
金融及保險業	50,207	65,869	63,778	56,703	54,999
不動產業	31,529	36,719	33,152	28,136	32,835
專業、科學及技術服務業	37,666	45,024	40,477	30,517	9,011
支援服務業	28,510	29,684	25,170	22,140	27,882
公共行政及國防；強制性社會安全	31,220	29,331	26,527	12,758	29,088
教育業	28,019	28,402	26,076	23,829	27,904
醫療保健及社會工作服務業	35,735	34,777	31,515	27,169	53,171
藝術、娛樂及休閒服務業	29,064	31,871	28,716	25,979	29,382
其他服務業	28,632	37,496	40,932	31,096	32,578
合計	33,321	37,722	33,994	26,822	34,167

表 37 及表 38 為 107 年 4 月按年齡及地區分之非職業加保勞工人數及百分比資料。資料顯示，整體而言，不論性別及年齡，皆呈現北、中、南部的勞動力約占 55%、20%、25% 的情形，但 44 歲以下的勞工有稍偏向 60%、20%、20% 的情形，55~64 歲勞工有稍偏向 50%、20%、30% 的情形；54 歲以下的勞工，不論地區的男女性人數差不多（男女性別比為 1.00~1.06），但 55 歲以上的勞工，則呈現越往南部，男女性人數比值越高的情形，且年齡層越高男女性人數比值越高（55~64 歲北中南地區之男女性別比值為 1.22、1.26、1.33；65 歲以上北中南地區之男女性別比值為 1.62、1.64、1.72）。

表 37 107 年 4 月非職業工會加保之勞工人數-按年齡及地區分（單位：人）

性別	地區	44 歲以下	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	合計
男性	北部	1,449,395	482,022	276,068	48,430	2,255,915
	中部	506,295	171,470	107,870	16,698	802,333
	南部	532,295	210,434	142,679	21,187	906,595
	小計	2,487,985	863,926	526,617	86,315	3,964,843
女性	北部	1,442,563	457,588	225,673	29,956	2,155,780
	中部	493,823	165,545	85,333	10,157	754,858
	南部	531,997	198,262	107,428	12,318	850,005
	小計	2,468,383	821,395	418,434	52,431	3,760,643
合計	北部	2,891,958	939,610	501,741	78,386	4,411,695
	中部	1,000,118	337,015	193,203	26,855	1,557,191
	南部	1,064,292	408,696	250,107	33,505	1,756,600
	合計	4,956,368	1,685,321	945,051	138,746	7,725,486

表 38 107 年 4 月非職業工會加保之勞工人數百分比-按年齡及地區分（單位：%）

性別	地區	44 歲以下	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	合計
男性	北部	64.3	21.4	12.2	2.2	100
	中部	63.1	21.4	13.4	2.1	100
	南部	58.7	23.2	15.7	2.3	100
	小計	62.8	21.8	13.3	2.2	100
女性	北部	66.9	21.2	10.5	1.4	100
	中部	65.4	21.9	11.3	1.4	100
	南部	62.6	23.3	12.6	1.5	100
	小計	65.6	21.8	11.1	1.4	100
合計	北部	65.6	21.3	11.4	1.8	100
	中部	64.2	21.6	12.4	1.7	100
	南部	60.6	23.3	14.2	1.9	100
	小計	64.2	21.8	12.2	1.8	100

表 39 及表 40 為 104 年 4 月按年齡及地區分之非職業加保勞工人數及百分比資料。與 107 年 4 月的資料進行比較，可以發現，107 年 4 月的非職業加保勞工人數比 104 年 4 月多出約 46 萬人，尤其在 65 歲以上的高齡勞工。

表 39 104 年 4 月非職業工會加保之勞工人數-按年齡及地區分

性別	地區	44 歲以下	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	合計
男性	北部	1,411,227	454,850	241,641	30,827	2,138,545
	中部	488,962	166,593	93,304	9,897	758,756
	南部	523,246	206,306	128,509	13,729	871,790
	小計	2,423,435	827,749	463,454	54,453	3,769,091
女性	北部	1,390,952	417,565	181,967	16,792	2,007,276
	中部	467,495	151,695	68,365	5,620	693,175
	南部	510,937	181,184	90,906	7,669	790,696
	小計	2,369,384	750,444*	341,238	30,081	3,491,147
合計	北部	2,802,179	872,415	423,608	47,619	4,145,821
	中部	956,457	318,288	161,669	15,517	1,451,931
	南部	1,034,183	387,490	219,415	21,398	1,662,486
	小計	4,792,819	1,578,193	804,692	84,534	7,260,238

\*有一筆資料缺漏地區別

表 40 104 年至 107 年非職業工會加保勞工人數之變化百分比-按年齡及地區分

性別	地區	44 歲以下	45~54 歲	55~64 歲	65 歲以上	合計
男性	北部	3%	6%	14%	57%	5%
	中部	4%	3%	16%	69%	6%
	南部	2%	2%	11%	54%	4%
	小計	3%	4%	14%	59%	5%
女性	北部	4%	10%	24%	78%	7%
	中部	6%	9%	25%	81%	9%
	南部	4%	9%	18%	61%	8%
	小計	4%	9%	23%	74%	8%
合計	北部	3%	8%	18%	65%	6%
	中部	5%	6%	20%	73%	7%
	南部	3%	5%	14%	57%	6%
	小計	3%	7%	17%	64%	6%

以 (107 年 4 月勞工人數 - 104 年 4 月勞工人數) / 104 年 4 月勞工人數 \* 100% 計算

### 三、與其他相關資料的比較

勞保局公布之 107 年 4 月資料中[89]，職業勞工的人數為 2,131,899 人、勞保全部被保險人數為 10,310,914 人，也就是說，被保險人透過職業工會加保的比率約為 21%，與本研究的 22% 結果差不多。

### 四、104~107 年我國籍非職業工會加保勞工之工作樣態摘要

本研究分析 104~107 年該年 4 月之勞工行政資料，除了關注 45 歲以上的中高齡，此部分亦呈現 44 歲以下的資料，非職業工會加保勞工之工作樣態摘要如下：

- (一) 人數：以全部勞工來看，本研究 107 年 4 月的非職業工會加保勞工人數約為 770 萬人、不分年齡之全部勞工人數約為 985 萬人，非職業工會加保勞工人數占勞保全部加保人數的 78%；若以中高齡及高齡勞工來看，非職業工會加保勞工人數約為 277 萬人、全部勞工約 400 萬，非職業工會加保勞工比率約為 69%。中高齡及

高齡勞工透過職業工會加保的比率比全部勞工高約 9%。

- (二) 年齡層分布：44 歲以下勞動力約占 65%、45 歲以上勞動力約占 35%；若只論中高齡及高齡勞工部分，45~54 歲、55~64 歲及 65 歲以上勞工的比率約為 61%、34% 及 5%（以 107 年 4 月為例）。
- (三) 性別分布：年齡層越高男女性勞工人數的差別越大、男性人數比女性人數越多（45~54 歲、55~64 歲、65 歲以上男女性人數比值各為 1.05~1.10、1.26~1.36、1.65~1.81），但各年齡層男女性勞工人數的差異逐年降低；而 44 歲以下的非職業工會加保勞工，男女性人數差不多（男女性人數比為 1.00~1.02）。
- (四) 男性行業別：107 年 4 月中高齡及高齡非職業工會加保男性勞工人數前 5 名行業為製造業(31.7%)、批發及零售業(18.5%)、營建工程業(7.5%)、支援服務業(6.3%)及農林漁牧業(5.3%)等行業；男性比女性勞工人多 3 萬人以上的行業有製造業(多 131,631 人)、營建工程業(多 74,492 人)、運輸及倉儲業(多 50,447 人)、支援服務業(多 35,922 人)等。
- (五) 女性行業別：107 年 4 月中高齡及高齡非職業工會加保女性勞工前 5 名行業為製造業(26%)、批發及零售業(20.4%)、醫療保健及社會工作服務業(7.3%)、農林漁牧業(6.8%)、金融及保險業(6.5%)及支援服務業(5.8%)等行業；女性比男性勞工人數多 3 萬人以上的行業有醫療保健及社會工作服務業(多 53,939 人)、金融及保險業(多 32,026 人)、教育業(多 31,736 人)等。
- (六) 年齡層行業別比較：107 年 4 月 45 歲以上勞工從事行業比率，比 44 歲以下的勞工從事行業比率高 3%以上的行業僅有農林漁牧業(高 3.4%)；中高齡及高齡勞工從事行業比率，比 44 歲以下的勞工從事行業比率低 3%以上的行業有住宿及餐飲業(低 3.7%)及批發及零售業(低 3.4%)。
- (七) 地區別：不論性別及年齡，皆呈現北、中、南部的勞動力約占 55%、20%、25%的情形。54 歲以下的勞工，不論地區的男女性人數差不多(男女性別比為 1.00~1.06)，但 55 歲以上的勞工，則呈現越往南部，男女性比值差異越大的情形，且年齡層越高男女性比值差異越大(55~64 歲北中南地區之男女性別比值為 1.22、1.26、1.33；65 歲以上北中南地區之男女性別比值為 1.62、1.64、1.72)。

### 第三節 我國籍中高齡及高齡勞工就業友善職場樣態

本研究對中高齡與高齡者就業友善職場的定義為僱用中高齡及高齡勞工比率、中高齡及高齡勞工勞退雇提薪資平均值，皆高於該行業平均值之職場。

#### 一、使用資料範圍及處理原則

本部分以研究可取得之最新資料—107 年 4 月勞工行政資料（勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔及事業單位檔等 3 個檔案），做為中高齡及高齡就業友善職場的分析資料。本部分資料處理的原則如下：資料檔案及處理的原則，基本同第一節，定位出我國籍中高齡及高齡勞工的事業單位後，再進行：

##### (一) 中高齡與高齡者就業友善職場篩選

以僱用中高齡及高齡勞工比率、中高齡及高齡勞工勞退雇提薪資平均值，皆高於該行業平均值等 2 個條件，篩選出中高齡與高齡者就業友善事業單位。

##### (二) 事業單位依企業規模（僱用人數）分組

將事業單位依僱用人數規模分為 6 個組，分別為 10 人以下、11~30 人、31~100 人、101~200 人、201~300 人、301 人以上等 6 組。

##### (三) 事業單位依地區分組

依事業單位登記地址，依地區別分為北、中、南 3 區。北區包括基隆市、臺北市、新北市、桃園市、新竹縣、宜蘭縣、花蓮縣；中區包括苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣、雲林縣；南區包括嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、澎湖縣、臺東縣、連江縣。

因此，本部分的統計分析範圍為：107 年各年 4 月、每人只保留 1 筆工作紀錄之我國籍中高齡及高齡勞工工作的事業單位資料。

## 二、107 年 4 月中高齡及高齡者就業友善職場敘述統計

本研究以 107 年 4 月之勞工行政資料，分析出中高齡及高齡勞工就業友善職場（考量僱用比率及薪資因素），相關敘述統計如表 45 至表 50 所示。

107 年 4 月我國勞工所處職場與中高齡及高齡勞工就業友善職場數如表 41 所示，全部職場的行業別分布，主要集中於批發零售業(35.1%)、製造業(17.5%)及營建工程業(8.8%)，而本研究所定義的中高齡及高齡友善職場中，亦以批發零售業(34%)、製造業(22%)及營建工程業(8.6%)比率較高。而符合本研究中高齡及高齡者就業友善職場的家數，占全部職場家數的 22.4%。

若以各行業中高齡及高齡者就業友善職場占該行業職場比率來看，其中電力及燃氣供應業(30.8%)及礦業及土石採取業(30.7%)都超過 30%，不過此 2 個行業事業單位家數都不足 400 家。此外，金融及保險業(29%)、教育業等行業(28%)、運輸及倉儲業(28.3%)、製造業(28.2%)、農林漁牧業(27.3%)，也超過 25%；至於比率較低的則有其他服務業(13.9%)、藝術、娛樂及休閒服務業(14.9%)、住宿餐飲業(16.3%)、專業、科學及技術服務業(18.2%)、出版、影音製作、傳播及資通訊服務(18.2%)等行業，比率都相對較低，僅 14~18%的比率。

表 41 107 年 4 月勞工所處職場與中高齡及高齡勞工就業友善職場數-按行業分

行業	全部職場		中高齡及高齡勞工 就業友善職場		就業友善職 場家數占全 部職場家數 比率(%)
	家數(A)	占比(%)	家數(B)	占比(%)	(B)/(A)
農林漁牧	1,556	0.3	424	0.3	27.3
礦業及土石採取業	359	0.1	109	0.1	30.4
製造業	100,476	17.5	28,329	22.1	28.2
電力及燃氣供應業	373	0.1	115	0.1	30.8
用水供應及汙染整治業	4,004	0.7	823	0.6	20.6
營建工程業	50,352	8.8	11,107	8.6	22.1
批發及零售業	201,804	35.1	43,701	34.0	21.7
運輸及倉儲業	10,513	1.8	2,978	2.3	28.3
住宿及餐飲業	28,384	4.9	4,639	3.6	16.3
出版、影音製作、傳播及 資通訊服務	12,133	2.1	2,209	1.7	18.2
金融及保險業	7,835	1.4	2,273	1.8	29.0
不動產業	14,683	2.6	3,609	2.8	24.6
專業、科學及技術服務業	36,406	6.3	6,618	5.2	18.2
支援服務業	15,771	2.7	3,118	2.4	19.8
公共行政及國防；強制性 社會安全	2,666	0.5	649	0.5	24.3
教育業	17,559	3.1	4,988	3.9	28.4
醫療保健及社會工作服 務	28,416	4.9	7,006	5.5	24.7
藝術、娛樂及休閒服務業	3,973	0.7	592	0.5	14.9
其他服務業	37,379	6.5	5,208	4.1	13.9
合計	574,642	100.0	128,495	100.0	22.4

註：本研究所定義之中高齡及高齡友善職場，為僱用中高齡及高齡勞工比率、中高齡及高齡勞工勞退雇提薪資平均值，皆高於該行業平均值之職場。

107 年 4 月勞工所處職場與中高齡及高齡勞工就業友善職場數如表 42 所示，北部地區企業是友善職場的比率(27.8%)，比中、南部為高，其中又以中部的比率最低，僅 15.8%的企業符合本研究中高齡及高齡勞工就業友善職場的篩選標準。

若再細分企業規模及地區如表 43，可以發現，不論企業規模大小，北部企業是中高齡及高齡勞工就業友善職場的比率，比中南部地區為高；而不論是哪個地區，皆以 101~200 人規模的企業是中高齡及高齡勞工就業友善職場的比率(約 53%~75%)最高。

表 42 107 年 4 月勞工所處職場與中高齡及高齡勞工就業友善職場數-按地區分

	全部職場		中高齡及高齡勞工就業友善職場		就業友善職場家數占全部職場家數比率
	家數(A)	占比(%)	家數(B)	占比(%)	(B)/(A)(%)
北部	297,478	51.8	82,792	64.4	27.8
中部	141,498	24.6	22,418	17.5	15.8
南部	135,666	23.6	23,285	18.1	17.2
合計	574,642	100.0	128,495	100.0	22.4

註：本研究所定義之中高齡及高齡友善職場，為僱用中高齡及高齡勞工比率、中高齡及高齡勞工勞退雇提薪資平均值，皆高於該行業平均值之職場。

表 43 107 年 4 月勞工所處職場數-按地區及企業規模分

企業規模	北部	中部	南部	合計
10 人以下	238,473	114,394	108,311	461,178
11~30 人	39,921	19,477	19,036	78,434
31~100 人	13,269	5,532	5,601	24,402
101~200 人	2,624	967	1,123	4,714
201~300 人	1,017	325	495	1,837
301 人以上	2,174	803	1,100	4,077
合計	297,478	141,498	135,666	574,642

表 44 107 年 4 月中高齡及高齡勞工就業友善職場情形-按地區及企業規模分

地區別家數	北部	中部	南部	合計
10 人以下	49,651	13,239	13,795	76,685
11~30 人	20,250	5,483	5,755	31,488
31~100 人	8,968	2,668	2,560	14,196
101~200 人	1,963	568	595	3,126
201~300 人	707	173	209	1,089
301 人以上	1,253	287	371	1,911
合計	82,792	22,418	23,285	128,495
占全部職場比率	北部	中部	南部	合計
10 人以下	20.8%	11.6%	12.7%	16.6%
11~30 人	50.7%	28.2%	30.2%	40.2%
31~100 人	67.6%	48.2%	45.7%	58.2%
101~200 人	74.8%	58.7%	53.0%	66.3%
201~300 人	69.5%	53.2%	42.2%	59.3%
301 人以上	57.6%	35.7%	33.7%	46.9%
合計	27.8%	15.8%	17.2%	22.4%

註：本研究所定義之中高齡及高齡友善職場，為僱用中高齡及高齡勞工比率、中高齡及高齡勞工勞退提薪資平均值，皆高於該行業平均值之職場。

表 45 及表 46 各地區各業別的全部職場家數及友善職場情形資料。可以發現，整體而言，行業是中高齡及高齡勞工就業友善職場的比率，以電力及燃氣供應業(30.8%)、礦業及土石採取業(30.7%)、金融及保險業(29%)等行業為高；若再細分地區，北部則以電力及燃氣供應業(42.6%)、製造業(38.1%)、礦業及土石採取業(34.1%)等行業為高；中部則以礦業及土石採取業(30.7%)、教育業(25.8%)、金融及保險業(24.4%)等行業為高；南部則以農林漁牧業(38.4%)、礦業及土石採取業(25.9%)、製造業(24.9%)等行業為高。

表 45 107 年 4 月勞工所處職場數-按地區及行業分（家數）

行業	北部	中部	南部	合計
農林漁牧	315	415	826	1,556
礦業及土石採取業	129	114	116	359
製造業	42,211	37,442	20,823	100,476
電力及燃氣供應業	148	110	115	373
用水供應及汙染整治業	1,901	952	1,151	4,004
營建工程業	23,548	12,116	14,688	50,352
批發及零售業	110,302	45,135	46,367	201,804
運輸及倉儲業	5,684	1,855	2,974	10,513
住宿及餐飲業	14,280	6,568	7,536	28,384
出版、影音製作、傳播及資通訊服務	9,164	1,535	1,434	12,133
金融及保險業	5,202	1,142	1,491	7,835
不動產業	8,172	3,262	3,249	14,683
專業、科學及技術服務業	23,573	6,799	6,034	36,406
支援服務業	8,801	3,324	3,646	15,771
公共行政及國防；強制性社會安全	1,089	621	956	2,666
教育業	8,055	4,541	4,963	17,559
醫療保健及社會工作服務	13,038	6,862	8,516	28,416
藝術、娛樂及休閒服務業	2,036	841	1,096	3,973
其他服務業	19,830	7,864	9,685	37,379
合計	297,478	141,498	135,666	574,642

表 46 107 年 4 月中高齡及高齡勞工就業友善職場情形-按地區及行業分 (家數)

行業	北部	中部	南部	合計
農林漁牧	64	43	317	424
礦業及土石採取業	44	35	30	109
製造業	16,088	7,047	5,194	28,329
電力及燃氣供應業	63	25	27	115
用水供應及汙染整治業	447	163	213	823
營建工程業	6,443	1,965	2,699	11,107
批發及零售業	31,009	6,164	6,528	43,701
運輸及倉儲業	1,926	352	700	2,978
住宿及餐飲業	2,919	773	947	4,639
出版、影音製作、傳播及資通訊服務	2,026	91	92	2,209
金融及保險業	1,642	279	352	2,273
不動產業	2,501	541	567	3,609
專業、科學及技術服務業	5,274	704	640	6,618
支援服務業	2,205	459	454	3,118
公共行政及國防；強制性社會安全	349	99	201	649
教育業	2,687	1,172	1,129	4,988
醫療保健及社會工作服務	3,639	1,483	1,884	7,006
藝術、娛樂及休閒服務業	395	73	124	592
其他服務業	3,071	950	1,187	5,208
合計	82,792	22,418	23,285	128,495
占全部職場比率	北部	中部	南部	合計
農林漁牧	20.3%	10.4%	38.4%	27.3%
礦業及土石採取業	34.1%	30.7%	25.9%	30.4%
製造業	38.1%	18.8%	24.9%	28.2%
電力及燃氣供應業	42.6%	22.7%	23.5%	30.8%
用水供應及汙染整治業	23.5%	17.1%	18.5%	20.6%
營建工程業	27.4%	16.2%	18.4%	22.1%
批發及零售業	28.1%	13.7%	14.1%	21.7%
運輸及倉儲業	33.9%	19.0%	23.5%	28.3%
住宿及餐飲業	20.4%	11.8%	12.6%	16.3%

行業	北部	中部	南部	合計
出版、影音製作、傳播及資通訊服務	22.1%	5.9%	6.4%	18.2%
金融及保險業	31.6%	24.4%	23.6%	29.0%
不動產業	30.6%	16.6%	17.5%	24.6%
專業、科學及技術服務業	22.4%	10.4%	10.6%	18.2%
支援服務業	25.1%	13.8%	12.5%	19.8%
公共行政及國防；強制性社會安全	32.1%	15.9%	21.0%	24.3%
教育業	33.4%	25.8%	22.8%	28.4%
醫療保健及社會工作服務	27.9%	21.6%	22.1%	24.7%
藝術、娛樂及休閒服務業	19.4%	8.7%	11.3%	14.9%
其他服務業	15.5%	12.1%	12.3%	13.9%
合計	27.8%	15.8%	17.2%	22.4%

註：本研究所定義之中高齡及高齡友善職場，為僱用中高齡及高齡勞工比率、中高齡及高齡勞工勞退雇提薪資平均值，皆高於該行業平均值之職場。

### 三、與其他相關資料的比較

勞動部勞工保險局定期公開的統計月報資料[90]中，按行業別分之被保險單位數資料顯示，107年4月勞工保險投保單位數為555,992個單位，而本研究計算之全部勞工事業單位數為574,642個單位，原因亦可從勞動部勞工保險局對勞工保險被保險人數的計算原則做說明。

### 四、107年4月我國籍中高齡及高齡者就業友善職場樣態摘要

本研究以可取得之最新資料107年4月勞就保單位被保險人檔與勞退單位提繳對象檔，做為中高齡及高齡就業友善職場分析的資料，對中高齡及高齡勞工就業友善職場（考量僱用比率及薪資因素）的樣貌摘要如下：

- (一)家數：107年4月符合本研究中高齡及高齡者就業友善職場的家數（約13萬家），約占全部職場家數的22%。
- (二)行業別：友善職場主要集中在批發零售業（約34%）、製造業（約22%）及營建工程業（約9%），此3行業占了約55%；如以各行業之企業總數中，友善職場比率

較高的行業則為電力及燃氣供應業（約 31%）、礦業及土石採取業（約 30%）、金融及保險業（約 29%）等行業。

(三)地區別：企業是友善職場的比率，北部地區（約 28%）比中、南部為高（分別約為 16%、17%）。

(四)企業規模別：不論是哪個地區，皆以 101~200 人規模的企業是友善職場的比率（約 53%~75%）最高。

(五)地區及行業別：各行業中高齡及高齡者就業友善職場占該行業職場比率來看，北部以電力及燃氣供應業（約 43%）、製造業（約 38%）、礦業及土石採取業（約 34%）等行業為高；中部以礦業及土石採取業（約 31%）、教育業（約 26%）、金融及保險業（約 24%）等行業為高；南部以農林漁牧業（約 38%）、礦業及土石採取業（約 26%）、製造業（約 25%）等行業為高。

## 第四節 我國籍中高齡及高齡失業勞工之工作樣態

### 一、使用資料範圍及處理原則

本研究使用勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔、事業單位檔、就保失業給付檔、就保職訓津貼檔資料，掌握 100~105 年中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工資料。

本部分資料處理的原則如下：資料檔案及處理的原則，基本同第二節，一樣是排除職業工會投保者的資料，但有下列處理方式不同。

(一)不限定於各年 4 月份的資料，是以各年 12 個月份、全年度的資料進行處理。

(二)僅針對中高齡及高齡勞工資料進行分析。

(三)100~105 年失業的勞工，為各年度退保且後續有核付失業給付的勞工，排除失業給付申請未通過之資料及核付金額為缺失值或 0 之資料。

(四)排除核付失業給付期間前，在勞就保單位被保險人檔或勞退單位提繳對象檔中無紀錄之資料。

(五)100~105 年失業後有再就業的勞工，為各年度退保且後續有核付失業給付者，以退保月份為基準，往後勾稽 15 個月內有再投保情形的勞工。

因此，本部分的統計分析範圍為：100~105 年各年度退保且後續有核付失業給付、每人只保留 1 筆工作紀錄、非職業工會加保之我國籍中高齡及高齡勞工資料。

本節先呈現 105 年失業勞工的工作樣態資料，接著再呈現 100~105 年共計 6 個年度失業勞工的工作樣態資料。

## 二、105 年我國籍中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工之敘述統計

表 47 為 105 年中高齡及高齡失業勞工人數，在排除職業工會加保者後，105 年 2,819,675 位中高齡及高齡勞工中，有 21,658 位勞工退保且於退保後 15 個月內有核付失業給付，也就是說，105 年平均約有 0.8% 的中高齡及高齡勞工非自願離職失業退保，且以 45~54 歲群組失業退保的比率較高，占該組別人數的 1%，年齡層越高占該組人數的比率越低。

表 47 105 年中高齡及高齡失業勞工人數

年齡（歲）	105 年勞工人數（人）A	105 年失業勞工人數（人）B	失業勞工占總勞工人數之比率(%)B/A*	失業勞工占 45 歲以上失業人數之比率(%)B/C
45~54 歲	1,750,711	16,942	1.0	78.2
55~64 歲	939,788	4,695	0.5	21.7
45~64 歲	2,690,499	21,637	0.8	99.9
65 歲以上	129,176	21	<0.1	0.1
合計	2,819,675	21,658 C	0.8	100.00

表 48 為 105 年中高齡及高齡勞工失業勞工之性別分布，從表中可觀察到，在 45~54 歲群組的失業勞工，男性與女性人數相近，但在 55~64 歲年齡層，男性人數多於女性（男女性比值為 1.3）。

表 48 105 年中高齡及高齡失業勞工人數-按性別分

年齡層	男性	女性	合計
45~54 歲	8,505	8,437	16,942
55~64 歲	2,663	2,032	4,695
65 歲以上	10	11	21
合計	11,178	10,480	21,658

表 49 為 105 年中高齡及高齡失業勞工的原任職行業別資料，原任職行業往回追溯至退保前的最後 1 份工作。105 年以製造業(33.4%)及批發零售業(28.3%)非自願離職失業退保的人數最多，合計約 62%。如以失業退保人數占該行業中高齡及高齡勞工人數的比率來看，則以出版、影音製作、傳播及資通訊服務業(1.5%)及批發及零售業(1.1%)最高。

105 年中高齡及高齡失業勞工原所屬企業規模如表 50 所示，10 人以下及 301 人以上的企業，各占中高齡及高齡總失業勞工人數的 34%及 14.2%。此結果與中高齡及高齡勞工所任職的企業規模分布不同，對照表 26 的企業規模分布來看，105 年 4 月各約有 17%及 51%的中高齡及高齡勞工，分別任職於企業規模在 10 人以下及 301 人以上的企業。由此可觀察到，10 人以下小型企業員工非自願離職失業退保的比率遠高於 301 人以上大型企業。

表 49 105 年中高齡及高齡失業勞工人數－按原任職行業分

行業	中高齡及高齡勞工人數 (人)A	中高齡及高齡失業勞工人數 (人)B	失業勞工占該行業勞工人數之比率 (%)B/A*	失業勞工占 45 歲以上失業勞工人數之比率 (%)B/C
農林漁牧	170,085	39	0.02	0.2
礦業及土石採取業	2,296	10	0.4	0.1
製造業	812,400	7,243	0.9	33.4
電力及燃氣供應業	14,433	7	0.1	0.0
用水供應及汙染整治業	23,088	84	0.4	0.4
營建工程業	171,179	1,087	0.6	5.0
批發及零售業	542,156	6,122	1.1	28.3
運輸及倉儲業	99,606	830	0.8	3.8
住宿及餐飲業	74,900	753	1.0	3.5
出版、影音製作、傳播及資通訊服務	59,468	890	1.5	4.1
金融及保險業	130,462	544	0.4	2.5
不動產業	53,871	504	0.9	2.3
專業、科學及技術服務業	101,141	1,013	1.0	4.7
支援服務業	162,352	762	0.5	3.5
公共行政及國防；強制性社會安全	88,859	272	0.3	1.3
教育業	104,138	686	0.7	3.2
醫療保健及社會工作服務	126,273	388	0.3	1.8
藝術、娛樂及休閒服務業	12,334	82	0.7	0.4
其他服務業	70,634	342	0.5	1.6
合計	2,819,675	21,658 C	0.8	100

\*原任職行業往回追溯至退保前的最後 1 份工作。

表 50 105 年中高齡及高齡失業勞工人數-按原任職企業規模分

企業規模	人數	比率
10 人以下	7,363	34
11~30 人	4,147	19.2
31~100 人	4,107	19
101~200 人	2,175	10
201~300 人	791	3.7
301 人以上	3,075	14.2
合計	21,658	100

表 51 為 105 年中高齡及高齡失業勞工，在失業前的最後雇提薪資統計。從表中可以觀察到，除了 65 歲以上的年齡層外，45~64 歲雇提薪資平均數均較中位數低，顯示 45~64 歲失業勞工之雇提薪資資料較為左偏。若比對表 28，可以發現不論那一個群組，中高齡及高齡失業勞工的平均雇提薪資均較該組所有人的平均薪資低，中高齡及高齡失業勞工是在薪資結構上較為弱勢的族群。

表 51 105 年中高齡及高齡失業勞工之失業前雇提薪資（單位：元）

年齡層	平均數	第 1 四分位	中位數	第 3 四分位
45~54 歲	35,580	26,600	38,200	43,900
55~64 歲	35,803	27,600	39,467	43,900
65 歲以上	31,198	21,900	30,300	40,642
45 歲以上	35,623	26,800	38,200	43,900

註：雇提薪資乃為薪資級距資料，並非勞工實際薪資。

105 年中高齡及高齡失業勞工再就業行業轉換情形如表 52，本處資料扣除無法於 105 年資料中確定原任職企業樣態之失業勞工。由表中可看出，失業前原任職行業以製造業、批發零售業、專業、科學及技術服務業為最多；退保後再投保加保行業以批發零售業、製造業、支援服務業為最多。

表 52 105 年度中高齡及高齡失業勞工之再投保就業行業轉換人數

原職	再職	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	合計
A 農林漁牧		16	0	7	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	2	30
B 礦業及土石採取業		0	0	2	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6
C 製造業		40	1	2,134	1	32	171	1,204	77	102	60	25	72	136	335	56	54	64	6	74	4,644
D 電力及燃氣供應業		0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
E 用水供應及汙染整治業		0	0	13	0	9	6	12	3	0	0	0	1	2	9	3	0	0	1	2	61
F 營建工程業		3	1	76	1	3	444	87	10	15	7	7	32	48	42	6	3	8	1	6	800
G 批發及零售業		27	0	813	5	11	113	1,957	78	134	106	50	71	149	219	50	64	66	10	58	3,981
H 運輸及倉儲業		5	0	36	0	6	14	56	246	13	8	3	13	21	54	9	12	7	1	8	512
I 住宿及餐飲業		3	0	32	0	4	11	80	4	317	4	5	22	16	28	2	9	9	4	7	557
J 出版、影音製作、傳播及資訊服務		2	0	60	0	0	19	113	13	15	166	13	8	48	43	7	10	9	0	16	542
K 金融及保險業		3	0	23	0	0	6	41	7	13	9	106	8	13	25	5	6	6	2	0	273
L 不動產業		0	0	13	0	1	65	49	6	10	1	3	109	31	31	4	4	1	1	7	336
M 專業、科學及技術服務業		3	0	118	2	5	62	132	10	30	40	9	20	155	31	7	10	13	8	11	666
N 支援服務業		2	0	56	1	3	12	79	24	21	8	5	12	20	211	12	12	15	4	12	509
O 公共行政及國防；強制性社會安全		2	0	9	0	2	4	9	3	2	1	2	3	4	9	100	7	16	0	7	180
P 教育業		1	0	17	0	1	3	42	8	15	7	2	2	12	4	12	328	19	2	12	487
Q 醫療保健及社會工作服務		2	0	14	0	3	5	30	4	8	1	1	2	6	10	9	27	141	0	9	272
R 藝術、娛樂及休閒服務業		0	0	5	0	0	4	7	1	8	0	0	1	1	12	2	1	3	11	4	60
S 其他服務業		3	0	20	0	0	5	38	3	9	5	6	9	7	21	5	8	17	0	52	208
	合計	112	2	3,449	11	80	944	3,940	497	713	423	237	385	669	1,086	289	555	395	52	288	14,127

在中高齡及高齡失業勞工再就業的部分，從表 53 來看，105 年非自願離職退保失業勞工 21,658 人中，有 14,127 人(65.2%)是在退保後 15 個月內有再度就業，有 3,157 人在 105 年間第 2 次失業並於 15 個月內再度就業，有 697 人第 3 次失業並再度就業，有 111 人第 4 次失業並再度就業。

表 53 105 年中高齡及高齡失業勞工再就業人數-按原任職行業及失業次數分

行業	第 1 次失業 再就業人數	第 2 次失業 再就業人數	第 3 次失業 再就業人數	第 4 次失業 再就業人數
農林漁牧	112	10	3	0
礦業及土石採取業	2	0	0	0
製造業	3,449	674	126	18
電力及燃氣供應業	11	2	1	0
用水供應及汙染整治業	80	19	6	3
營建工程業	944	233	49	5
批發及零售業	3,940	854	174	29
運輸及倉儲業	497	109	14	2
住宿及餐飲業	713	171	45	4
出版、影音製作、傳播及資通訊 服務	423	58	8	3
金融及保險業	237	54	7	2
不動產業	385	84	22	4
專業、科學及技術服務業	669	146	35	8
支援服務業	1,086	305	71	11
公共行政及國防；強制性社會 安全	289	80	24	3
教育業	555	190	64	13
醫療保健及社會工作服務	395	95	22	3
藝術、娛樂及休閒服務業	52	14	4	0
其他服務業	288	59	22	3
合計	14,127	3,157	697	111

中高齡及高齡失業勞工 105 年第 1 次失業前後之雇提薪資如表 54 所示，可以觀察到，中高齡及高齡勞工 105 年第 1 次失業者，如有再投保就業之行為，則平均雇提薪資會隨其失業再投保就業次數的增加，而呈現減少的趨勢。另有 6,683 位勞工在 105 年非自願離職退保失業後，追蹤 15 個月後均未再就業，這些勞工非自願離職退保失業前的雇提薪資平均為 46,736 元，較有再就業行為者的薪資高。

表 54 中高齡及高齡失業勞工 105 年第 1 次失業前後之雇提薪資

	人數	平均雇提薪資	第 1 四分位 雇提薪資	中位數 雇提薪資	第 3 四分位 雇提薪資
第 1 次失業	20,106	45,216	26,400	38,200	50,600
第 1 次再投保就業	13,577	35,839	21,009	28,800	43,900
第 2 次再投保就業	3,055	32,075	21,009	26,400	38,200
第 3 次再投保就業	667	30,139	21,009	25,200	36,300
第 4 次再投保就業	106	27,380	21,009	24,000	33,300
失業未再投保就業	6,683	46,736	27,600	40,100	53,000

註：本資料刪除未能取得雇提薪資之資料。

105 年中高齡及高齡失業勞工退保後再投保就業之時間如表 55 所示。105 年中高齡及高齡失業勞工退保後，於 15 個月內再投保就業的比率有 65.2%，約有 5 成的失業勞工在 9 個月內可以再投保就業，此與主計總處人力資源調查之結果—105 年中高齡失業者失業週數平均為 26.08 週，有明顯的差距。

表 55 105 年中高齡及高齡失業勞工退保後再投保就業之時間

時間	再投保就業人數	比率(%)
3 個月內再投保就業	6,388	29.5
6 個月內再投保就業	8,729	40.3
9 個月內再投保就業	10,942	50.5
12 個月內再投保就業	12,701	58.6
15 個月內再投保就業	14,127	65.2
15 個月內未再投保就業	7,531	34.8
合計	21,658	100

105 年中高齡及高齡勞工失業後請領職業訓練津貼情形如圖 12 的樹狀圖所示。從圖中數字可觀察到，不管退保後 15 個月內有沒有再投保就業，105 年中高齡及高齡失業勞工，除了領取失業給付外，再領取職業訓練津貼的比率約為 8%；但反而是 15 個月內有再投保就業的中高齡及高齡失業勞工，領取職業訓練津貼的比率，比未再投保就業者稍低（再投保就業及未再投保就業者，領取職業訓練津貼的比率分別約為 7%及 9%）。

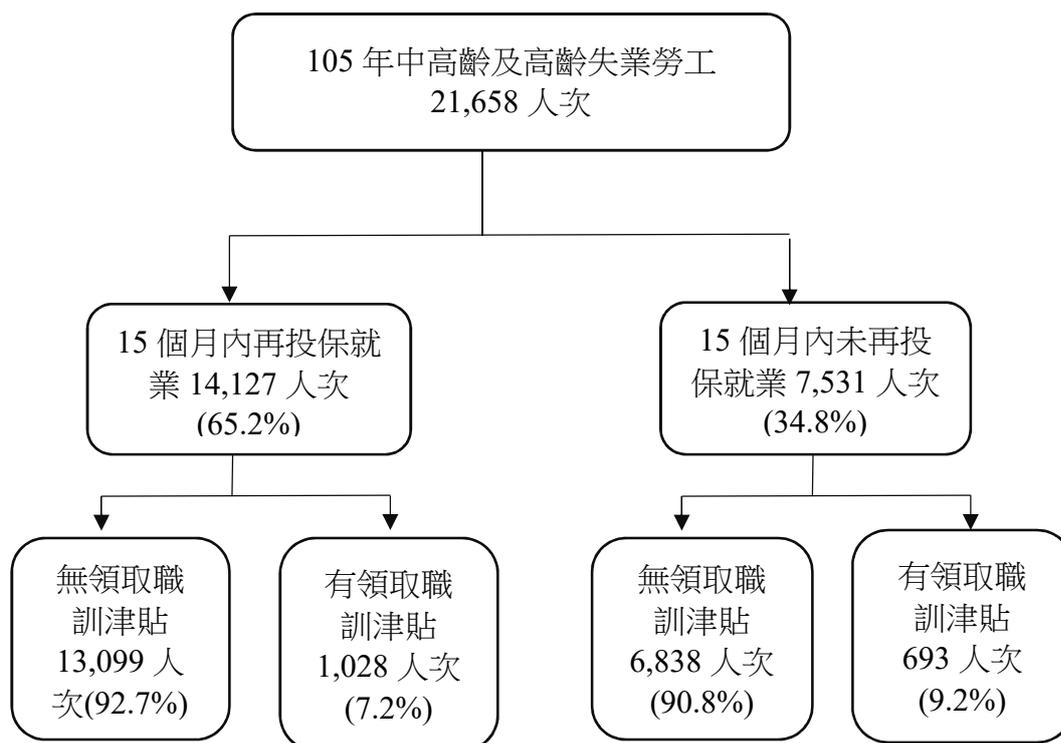


圖 12 105 年中高齡及高齡勞工失業後請領職業訓練津貼情形

105 年中高齡及高齡失業男女性勞工之再投保就業情形如表 56 所示。表 56 中可發現，不論男女，隨著年齡增長其再就保率下降，但女性的降幅較大；45~54 歲、55~64 歲及 65 歲以上的失業勞工，於退保後 15 個月的再就保率分別為 69.9%、48.5%及 38.1%。

表 56 105 年中高齡及高齡失業勞工之再投保就業人數—按年齡及性別分

	退保再投保情形	男性	女性	合計
45~54 歲	再就業	5,980	5,864	11,844
	未再就業	2,525	2,573	5,098
	小計	8,505	8,437	16,942
55~64 歲	再就業	1,331	944	2,275
	未再就業	1,332	1,088	2,420
	小計	2,663	2,032	4,695
65 歲以上	再就業	4	4	8
	未再就業	6	7	13
	小計	10	11	21
合計		11,178	10,480	21,658

### 三、100~105 年我國籍中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工之敘述統計

除了前述單一年度較詳細的中高齡及高齡失業勞工統計資料，本研究亦進一步分析 100~105 年連續 6 年的中高齡及高齡失業勞工之敘述統計資料，以利觀察中高齡及高齡失業勞工工作樣態之變化趨勢。表 57 為 100~105 年中高齡及高齡失業勞工之人數，及其非自願離職退保失業後 15 個月後之再就保情形資料。由表中可觀察到，100~105 年非自願離職退保失業的中高齡及高齡勞工共 112,209 人數，除了 102~103 年外，100~105 年非自願離職退保失業人數有增加的趨勢，確定的是，再就保率有逐年提高的趨勢。若以年齡分別檢視其再就保率（如表 58 所示），在 100~105 年間，45~54 歲年齡層之再就保率達 66.3%，而 55~64 歲年齡層再就保率則為 45.9%，隨年齡提高，其再就保率則下降，至 65 歲以上族群則僅有 19.2%之再就保率。若將勞工依性別區分，如表 59 所示，可以發現，中高齡及高齡女性失業勞工的再就保率為 60.9%，低於男性的 63.5%。

表 57 100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率

年	未再就保 (人) A	有再就保 (人) B	合計 (人) C	再就保率(%) B/C
100	6,899	9,766	16,665	58.6
101	7,584	11,182	18,766	59.6
102	7,004	11,174	18,178	61.5
103	6,363	11,007	17,370	63.4
104	6,920	12,652	19,572	64.6
105	7,531	14,127	21,658	65.2
合計	42,301	69,908	112,209	62.3

表 58 100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率－按年齡分

年齡層	未再就保 (人) A	有再就保 (人) B	合計 (人) C	再就保率 (%)B/C
45~54 歲	30,455	59,884	90,339	66.3
55~64 歲	11,783	10,009	21,792	45.9
45~64 歲	42,238	69,893	112,131	62.3
65 歲以上	63	15	78	19.2
合計	42,301	69,908	112,209	62.3

表 59 100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率－按性別分

性別	未再就保 (人) A	有再就保 (人) B	合計 (人) C	再就保率(%) B/C
男性	21,443	37,354	58,797	63.5
女性	20,858	32,554	53,412	60.9
合計	42,301	69,908	112,209	62.3

若就中高齡及高齡非自願離職退保失業前的行業別來看（如表 60 所示），結果顯示，除了金融及保險業的再投保就業率低於 5 成(48.5%)外，其他行業別之再投保就業率均超過 5 成，其中又以教育業為最高(72%)，其次為住宿餐飲業(71.2%)。

表 60 100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率-按原任職行業分

行業	未再就保 (人) A	有再就保 (人) B	合計 (人) C	再就保率 (%)B/C
農林漁牧	113	245	358	68.4
礦業及土石採取業	31	45	76	59.2
製造業	15,621	24,405	40,026	61.0
電力及燃氣供應業	15	30	45	66.7
用水供應及汙染整治業	208	366	574	63.8
營建工程業	1,755	3,992	5,747	69.5
批發及零售業	11,376	18,026	29,402	61.3
運輸及倉儲業	1,255	1,934	3,189	60.6
住宿及餐飲業	1,009	2,493	3,502	71.2
出版、影音製作、傳播及資 通訊服務	1,688	2,389	4,077	58.6
金融及保險業	1,475	1,390	2,865	48.5
不動產業	838	1,463	2,301	63.6
專業、科學及技術服務業	1,612	3,083	4,695	65.7
支援服務業	1,537	2,948	4,485	65.7
公共行政及國防;強制性社 會安全	822	1,076	1,898	56.7
教育業	1,204	3,100	4,304	72.0
醫療保健及社會工作服務	769	1,486	2,255	65.9
藝術、娛樂及休閒服務業	173	345	518	66.6
其他服務業	800	1,092	1,892	57.7
合計	42,301	69,908	112,209	62.3

再以中高齡及高齡非自願離職退保失業前的原任職企業規模來看（如表 61 所示），以 10 人以下及 301 人以上的企業，中高齡及高齡非自願離職退保失業後的再投保就業率較低（約為 59%）。

表 61 100~105 年中高齡及高齡失業勞工人數及其再就保率-按原任職企業規模分

企業規模	未再就保 (人) A	有再就保 (人) B	合計 (人) C	再就保率 (%) B/C
10 人以下	16,500	24,019	40,519	59.3
11~30 人	7,553	14,336	21,889	65.5
31~100 人	6,955	13,408	20,363	65.8
101~200 人	3,189	6,011	9,200	65.3
201~300 人	1,458	2,755	4,213	65.4
301 人以上	6,646	9,379	16,025	58.5
合計	42,301	69,908	112,209	62.3

以 100~105 年中高齡及高齡失業勞工之再就保次數來看（如表 62 所示），112,209 人數中，有 42,301 人於非自願離職退保失業後 15 個月內未再投保就業 (37.7%)，而有 1 次再投保就業紀錄者有 54,740 人(48.8%)，再投保就業 2 次者為 12,233 人(10.9%)。

表 62 100~105 年中高齡及高齡失業勞工之再投保就業次數

再投保就業次數	人數	百分比(%)
0	42,301	37.7
1	54,740	48.8
2	12,233	10.9
3	2,419	2.2
4	437	0.4
5	66	0.1
6	11	<0.1
7	2	<0.1
合計	112,209	100.0

100~105 年中高齡及高齡失業勞工退保後再投保就業之時間如表 63 所示。100~105 年中高齡及高齡失業勞工退保後，於 3 個月內再投保就業的比率有 27.6%，38.3%的勞工會在 6 個月內再投保就業，1 年內再投保就業的比率僅有 55.7%。

表 63 100~105 年中高齡及高齡失業勞工退保後再投保就業之時間

期間	再投保就業人數	累積次數百分比(%)
3 個月內再投保就業	30,932	27.6
6 個月內再投保就業	42,952	38.3
9 個月內再投保就業	53,784	47.9
12 個月內再投保就業	62,508	55.7
15 個月內再投保就業	69,908	62.3
15 個月內未再投保就業	42,301	100.0

從表 64 來看，100~105 年內中高齡及高齡失業者中，有再核付職訓津貼者占中高齡及高齡失業者的 8.8%(9,888/112,209)；有職訓津貼失業者再就保率為 53%，比無職訓津貼失業者(63.2%)低。造成此現象的原因，極有可能是因為非自願離職失業者的職業訓練，是要經過各公立就業服務機構評估後再安排參訓，經評估後屬就業弱勢者才會安排其參加職業訓練課程；換句話說，失業且參加職業訓練者，比單純失業者的職業能力普遍較弱，能再就業的機會可能就較低，因此，造成有職訓失業者之再就保率，比無職訓失業者低的情形。

表 64 100~105 年中高齡及高齡失業勞工再核付職訓津貼之情形

有無職訓津貼	未再就保 (人) A	有再就保 (人) B	合計 (人) C	再投保就業率(%) B/C
無	37,653	64,676	102,329	63.2
有	4,648	5,232	9,880	53.0
合計	42,301	69,908	112,209	100

100~105 年中高齡及高齡失業勞工，再投保就業時之行業轉換人數及百分比情形，如表 65 及表 66 所示。

如表 65 可知，再職行業增加人數比率(再職人數-原職人數)/原職人數\*100%)較高的行業有農林漁牧業(164.9%)、支援服務業(83.6%)、用水供應及汙染整治業(39.1%)，減少人數比率較高的行業有製造業(-25.5%)、礦業及土石採取業(-22.2%)

及出版、影音製作、傳播及資通訊服務(-19.8%)；100~105 年中高齡及高齡失業後再就業勞工中(如表 65)，原任職於服務業(行業 G-S)人數為 40,825 人，再就業為服務業人數為 45,925 人，增加了 5,100 人(12.5%)；而原任職於製造業(行業 C)人數為 24,405 人，再就業為製造業人數為 18,174 人，減少了 6,231 人(25.5%)。

由表 66 可見，批發零售業及製造業接收其他行業的比率較高；教育業(71.9%)、農林漁牧業(59.2%)、住宿及餐飲業(58.8%)3 個行業的勞工留在原行業的比率相對較高，電力及燃氣供應業(6.7%)、礦業及土石採取業(13.3%)及用水供應及污染整治業(15.0%)3 個行業的勞工留在原行業的比率相對較低。

部分行業吸納非同業之失業者有一定水準之表現，如：營建工程業吸納 20.0%之礦業及土石採取業失業者、13.9%之不動產業失業者、10.9%之用水供應及污染整治業失業者、10.2%之專業、科學及技術服務業失業者；住宿及餐飲業吸納 13.9%之藝術、娛樂及休閒服務業失業者；支援服務業吸納 14.2%之用水供應及污染整治業失業者、11.1%之不動產業失業者、10.4%之運輸及倉儲業失業者與 10.0%電力及燃氣供應業失業者。

表 65 100~105 年度中高齡及高齡失業勞工之再投保就業行業轉換人數

	再職																	合計		
原職	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	合計
A 農林漁牧	145	0	21	0	0	7	30	6	3	2	1	0	4	11	4	4	5	0	2	245
B 礦業及土石採取業	0	6	13	0	0	9	10	0	1	0	1	0	0	2	2	0	0	1	0	45
C 製造業	188	10	11,706	11	192	812	6,000	390	513	294	163	357	729	1,748	235	319	334	59	345	24,405
D 電力及燃氣供應業	0	1	5	2	1	2	7	2	0	1	1	1	1	3	0	2	0	0	1	30
E 用水供應及汙染整治業	3	1	68	0	55	40	66	14	2	2	1	15	10	52	11	6	5	5	10	366
F 營建工程業	25	8	390	1	38	2,096	438	55	52	51	25	197	241	203	42	22	42	15	51	3,992
G 批發及零售業	91	3	4,010	6	100	599	8,555	368	540	451	210	321	654	965	186	294	321	61	291	18,026
H 運輸及倉儲業	13	0	190	0	19	75	257	879	43	32	10	39	51	201	30	39	26	4	26	1,934
I 住宿及餐飲業	12	0	160	0	12	43	318	21	1,467	29	15	80	65	107	17	30	50	26	41	2,493
J 出版、影音製作、傳播及資訊服務	11	3	267	1	5	100	526	40	49	705	57	57	201	168	29	70	42	11	47	2,389
K 金融及保險業	5	0	98	2	3	34	214	26	46	53	564	50	80	101	23	34	31	5	21	1,390
L 不動產業	2	0	95	0	10	204	187	30	82	17	23	476	89	162	16	22	15	6	27	1,463
M 專業、科學及技術服務業	16	0	471	5	15	314	588	51	101	137	51	94	828	174	46	70	52	15	55	3,083
N 支援服務業	34	0	314	1	31	116	431	113	100	58	41	110	148	1,167	75	58	66	11	74	2,948
O 公共行政及國防；強制性社會安全	35	1	67	0	6	27	70	15	21	12	6	20	26	68	520	48	71	3	60	1,076
P 教育業	25	1	103	0	8	33	176	53	62	22	14	19	41	80	51	2,229	127	10	46	3,100
Q 醫療保健及社會工作服務	16	0	74	0	9	28	152	18	52	20	6	25	37	85	42	135	716	4	67	1,486
R 藝術、娛樂及休閒服務業	1	0	27	1	2	15	43	8	48	6	3	8	9	32	9	10	10	102	11	345
S 其他服務業	27	1	95	1	3	31	185	23	36	24	23	32	39	83	44	62	80	1	302	1,092
合計	649	35	18,174	31	509	4,585	18,253	2,112	3,218	1,916	1,215	1,901	3,253	5,412	1,382	3,454	1,993	339	1,477	69,908

表 66 100~105 年中高齡及高齡失業勞工之再投保就業行業轉換百分比

原職	再職	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	合計
A 農林漁牧		59.2	0.0	8.6	0.0	0.0	2.9	12.2	2.4	1.2	0.8	0.4	0.0	1.6	4.5	1.6	1.6	2.0	0.0	0.8	100.0
B 礦業及土石採取業		0.0	13.3	28.9	0.0	0.0	20.0	22.2	0.0	2.2	0.0	2.2	0.0	0.0	4.4	4.4	0.0	0.0	2.2	0.0	100.0
C 製造業		0.8	0.0	48.0	0.0	0.8	3.3	24.6	1.6	2.1	1.2	0.7	1.5	3.0	7.2	1.0	1.3	1.4	0.2	1.4	100.0
D 電力及燃氣供應業		0.0	3.3	16.7	6.7	3.3	6.7	23.3	6.7	0.0	3.3	3.3	3.3	3.3	10.0	0.0	6.7	0.0	0.0	3.3	100.0
E 用水供應及汙染整治業		0.8	0.3	18.6	0.0	15.0	10.9	18.0	3.8	0.5	0.5	0.3	4.1	2.7	14.2	3.0	1.6	1.4	1.4	2.7	100.0
F 營建工程業		0.6	0.2	9.8	0.0	1.0	52.5	11.0	1.4	1.3	1.3	0.6	4.9	6.0	5.1	1.1	0.6	1.1	0.4	1.3	100.0
G 批發及零售業		0.5	0.0	22.2	0.0	0.6	3.3	47.5	2.0	3.0	2.5	1.2	1.8	3.6	5.4	1.0	1.6	1.8	0.3	1.6	100.0
H 運輸及倉儲業		0.7	0.0	9.8	0.0	1.0	3.9	13.3	45.4	2.2	1.7	0.5	2.0	2.6	10.4	1.6	2.0	1.3	0.2	1.3	100.0
I 住宿及餐飲業		0.5	0.0	6.4	0.0	0.5	1.7	12.8	0.8	58.8	1.2	0.6	3.2	2.6	4.3	0.7	1.2	2.0	1.0	1.6	100.0
J 出版、影音製作、傳播及資訊服務		0.5	0.1	11.2	0.0	0.2	4.2	22.0	1.7	2.1	29.5	2.4	2.4	8.4	7.0	1.2	2.9	1.8	0.5	2.0	100.0
K 金融及保險業		0.4	0.0	7.1	0.1	0.2	2.4	15.4	1.9	3.3	3.8	40.6	3.6	5.8	7.3	1.7	2.4	2.2	0.4	1.5	100.0
L 不動產業		0.1	0.0	6.5	0.0	0.7	13.9	12.8	2.1	5.6	1.2	1.6	32.5	6.1	11.1	1.1	1.5	1.0	0.4	1.8	100.0
M 專業、科學及技術服務業		0.5	0.0	15.3	0.2	0.5	10.2	19.1	1.7	3.3	4.4	1.7	3.0	26.9	5.6	1.5	2.3	1.7	0.5	1.8	100.0
N 支援服務業		1.2	0.0	10.7	0.0	1.1	3.9	14.6	3.8	3.4	2.0	1.4	3.7	5.0	39.6	2.5	2.0	2.2	0.4	2.5	100.0
O 公共行政及國防；強制性社會安全		3.3	0.1	6.2	0.0	0.6	2.5	6.5	1.4	2.0	1.1	0.6	1.9	2.4	6.3	48.3	4.5	6.6	0.3	5.6	100.0
P 教育業		0.8	0.0	3.3	0.0	0.3	1.1	5.7	1.7	2.0	0.7	0.5	0.6	1.3	2.6	1.6	71.9	4.1	0.3	1.5	100.0
Q 醫療保健及社會工作服務		1.1	0.0	5.0	0.0	0.6	1.9	10.2	1.2	3.5	1.3	0.4	1.7	2.5	5.7	2.8	9.1	48.2	0.3	4.5	100.0
R 藝術、娛樂及休閒服務業		0.3	0.0	7.8	0.3	0.6	4.3	12.5	2.3	13.9	1.7	0.9	2.3	2.6	9.3	2.6	2.9	2.9	29.6	3.2	100.0
S 其他服務業		2.5	0.1	8.7	0.1	0.3	2.8	16.9	2.1	3.3	2.2	2.1	2.9	3.6	7.6	4.0	5.7	7.3	0.1	27.7	100.0
	合計	0.9	0.1	26.0	0.0	0.7	6.6	26.1	3.0	4.6	2.7	1.7	2.7	4.7	7.7	2.0	4.9	2.9	0.5	2.1	100.0

#### 四、與其他相關資料的比較

行政院主計總處對於失業者之定義係參採國際勞工組織(ILO)之規定，與世界各主要國家勞動力調查公布之失業者定義相同，指在資料標準週內年滿 15 歲同時具有下列條件者：(一)無工作；(二)隨時可以工作；(三)正在尋找工作或已找工作在等待結果；此外，亦包括(四)等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。而勞工保險局是從勞工行政資料的基礎出發，所公布的失業資料是計算當年度核付失業給付之件數，從勞工退保至核付失業給付期間，有些微時間差。

而本研究亦從勞工行政資料的基礎出發，對於年度失業勞工的定義為該年度非自願離職退保、且追蹤退保後 15 個月內有核付失業給付的勞工，主要是要瞭解勞工非自願離職退保前、及再就業加保後的工作歷程與樣態，與主計總處與勞工保險局的定義及目的明顯不同。

本研究顯示，105 年約有 5 成的中高齡及高齡失業勞工在 9 個月內可以再投保就業，此與主計總處人力資源調查之結果—105 年中高齡失業者失業週數平均為 26.08 週，有明顯的差距。

#### 五、100~105 年我國籍中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工工作樣態摘要

本研究分析 100~105 年勞工行政資料，中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工之工作樣態摘要如下：

- (一) 人數：105 年有 21,658 人之中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工，此失業勞工人數占中高齡及高齡勞工人數的比率不到 1%；失業勞工 15 個月再就保率約為 65%。100~105 年中高齡及高齡失業人數有增加的趨勢，再就保率有逐年提高的趨勢。
- (二) 年齡：105 年年齡層越高，中高齡及高齡失業勞工占該組人數的比率越低。100~105 年 45~54 歲、55~64 歲及 65 歲以上年齡層之再就保率分別約為 66%、46%及 19%，隨年齡提高，其再就保率則下降。
- (三) 性別：105 年 55~64 歲年齡層之男性失業勞工人數多於女性(男女性比值為 1.3)。100~105 年中高齡及高齡女性失業勞工的再就保率約為 61%，稍低於男性的 64%。
- (四) 原任職行業：105 年製造業(約 33%)及批發零售業(約 28%)的中高齡及高齡失業勞工人數最多，合計約 62%；如以退保失業人數占該行業中高齡及高齡勞工人

數的比率來看，則以出版、影音製作、傳播及資通訊服務業（約 1.5%）及批發及零售業（約 1.1%）最高。100~105 年中高齡及高齡失業勞工，再投保就業率以教育業(72.0%)及住宿餐飲業(71.2%)最高，金融及保險業(48.5%)最低。

- (五) 企業規模：105 年 10 人以下及 301 人以上的企業，各約占中高齡及高齡總失業勞工人數的 34%及 14%，此與中高齡及高齡勞工所任職的企業規模分布（分別約為 17%及 51%）不同。100~105 年中高齡及高齡失業勞工，以 10 人以下及 301 人以上的企業，再投保就業率較低（約為 59%）。
- (六) 雇提薪資：105 年中高齡及高齡失業勞工的平均雇提薪資均較該組所有人的平均薪資低，中高齡及高齡失業勞工是在薪資結構上較為弱勢的族群；如有再投保就業之行為，則平均雇提薪資會隨其失業再投保就業次數的增加，而呈現減少的趨勢；無再就業者之失業前薪資，比有再就業者之薪資高。
- (七) 行業轉換：105 年中高齡及高齡失業勞工，原任職行業以製造業、批發零售業、專業、科學及技術服務業人數為最多；退保後再投保就業行業，以批發零售業、製造業、支援服務業人數為最多；以 100~105 年中高齡及高齡整體失業勞工來看，教育業（約 72%）、農林漁牧業（約 59%）及住宿及餐飲業（約 59%）3 個行業的勞工留在原行業的比率相對較高。
- (八) 退保再投保時間（失業時間）及次數：105 年約有 5 成的中高齡及高齡失業勞工在 9 個月內可以再投保就業；隨著年齡增長，再就保率下降，但女性的降幅較大。100~105 年中高齡及高齡失業勞工，在 15 個月內之再投保就業率平均約為 62%，此包含 1~7 次的再投保就業紀錄，僅有 1 次再投保就業者約占中高齡及高齡失業勞工的 49%，2~7 次者約占 13%，無再投保就業紀錄者占約 38%。
- (九) 職業訓練津貼：105 年中高齡及高齡失業勞工，除了領取失業給付外，再領取職業訓練津貼的比率約為 8%，15 個月內有再投保就業的中高齡及高齡失業勞工，領取職業訓練津貼的比率，比未再投保就業者稍低。100~105 年內中高齡及高齡失業者中，有再核付職訓津貼者約占 9%，有職訓津貼失業者再就保率為 53%，比無職訓津貼失業者（約 63%）低。造成此現象的原因，極有可能是因為非自願離職失業者之職業訓練，是要經過各公立就業服務機構評估後再安排參訓，經評估後屬就業弱勢者才會安排其參加職業訓練課程；換句話說，失業且參加職業訓

練者，比單純失業者的職業能力普遍較弱，能再就業的機會可能就較低，因此，造成有職訓失業者之再就保率，比無職訓失業者低的情形。

## 第五節 我國籍中高齡及高齡失業者再就業之影響因素分析

以下透過分類分群之研究方法進一步分析此群中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工是否再就業之分布樣態。

### 一、使用資料範圍及處理原則

本部分使用之資料檔案及處理的原則，同第四節。因此，本部分的統計分析範圍為：100~105年各年度退保且後續有核付失業給付、每人只保留1筆工作紀錄、非職業工會加保之我國籍中高齡及高齡勞工資料。但中高齡及高齡者再就業之影響因素統計分析部分，則再刪除使用變項中有缺漏的資料。

### 二、我國籍中高齡及高齡失業者再就業之影響因素迴歸統計分析結果

本研究針對100~105年中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工進行影響再就業因素的邏輯斯迴歸分析。研究先整理可能影響失業勞工是否於退保後15個月內再就業（依變項；0無再就業、1有再就業）之因素，包括退保失業年齡、性別、失業前的勞退雇提薪資、是否核付職業訓練津貼（是否參加職訓）、退保後15個月內核付失業給付之次數、失業時間（月）、原任職企業規模等變項資料；扣除缺漏資料，計取得101,652筆有效樣本數後，再進行邏輯斯迴歸分析（結果如表67所示）。

表 67 100~105年中高齡及高齡失業勞工再就業影響因素邏輯斯迴歸分析

變項	係數	OR 值	Z
年齡（歲）	-0.0486	0.9526	-15.6**
性別（男1、女0）	0.1254	1.1336	4.49**
Ln（失業前的勞退雇提薪資(千元)）	0.0281	1.0285	0.286
是否核付職訓津貼（是=1、否=0）	0.5750	1.7772	15.07**
退保15個月內核付失業給付次數	0.1392	1.1494	20.66**
失業時間（月）	-0.5537	0.5748	-138.87**
原任職企業規模（員工人數）	0.0000	1.0000	1
常數	9.0103		28.17**

Pseudo R<sup>2</sup>=0.7145  
樣本數=101,652

註：\*\*表示在5%之顯著水準下顯著。

由模型分析的結果可以發現，100~105 年中高齡及高齡失業勞工，在 5%的統計顯著水準、且控制模型內其他變項下，影響是否再就業的因素有年齡、性別、是否參加職訓（是否核付職業訓練津貼）、退保 15 個月內核付失業給付次數、失業時間等變項。其中，年齡及失業時間對於再就業來說，具有負向且顯著的影響。說明如下：

- (一) 100~105 年中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工，失業時的年齡變項對再就業的影響為負向，且具統計上顯著的意義；意指年齡愈高，再就業的機率愈低，其 OR 值為 0.9526，亦即，年齡增加 1 歲，再就業的機率向下減少為原機率的 0.9526 倍。
- (二) 性別對是否再就業具有顯著差異，即男性再就業機率高，男性再就業的機率是女性再就業機率的 1.1 倍。
- (三) 有接受職業訓練的失業者（有受核付職訓津貼者），其再就業的機率較高（為未接受職業訓練失業者的 1.8 倍）。
- (四) 退保後 15 個月內受核付失業給付之次數愈多，再就業機率愈高，每多請領 1 次失業給付，其再就業的機率是原機率的 1.1494 倍。
- (五) 失業時間愈長時，則再就業的機率愈低，且具統計上顯著的意義，失業時間每多 1 個月，其再就業的機率為原機率的 0.5748 倍。
- (六) 失業前的勞退雇提薪資及原任職企業規模等因素，不會對是否再就業造成影響。

除了以是否再就業為依變項進行迴歸分析外，本研究也進行了影響尋職期間長短因素的迴歸分析，其依變項為非自願離職退保失業後到再就業的期間（月數），自變項包含退保時之年齡、性別、失業前雇提薪資、再就業時雇提薪/失業前雇提薪資之比值、退保 15 個月內核付失業給付次數(請領失業給付的次數)、新任職行業是否為服務業、新任職企業規模（僱用員工人數）、原任職企業規模（僱用員工人數）、新任職企業成立時間、是否參加職訓(是否核付職業訓練津貼)等。迴歸分析結果如表 68 所示。

表 68 100~105 年中高齡及高齡失業勞工尋職時間之影響因素迴歸分析

變項	係數	t 值
年齡	0.0235	5.89**
性別 (男=1、女=0)	0.1578	4.71**
Ln (失業前的勞退雇提薪資(千元))	0.3506	10.71**
再就業雇提薪資/失業前雇提薪資	-0.0714	-3.02**
退保 15 個月內核付失業給付次數	0.9749	191.51**
新任職行業類型 (服務業=1、其他=0)	0.2558	7.59**
新任職企業規模 (僱用人數)	0.00002	2.76**
原任職企業規模 (僱用人數)	0.0001	4.17**
新任職企業成立時間 (天)	-0.0069	-5.33**
是否參加職訓 (是=1、否=0)	1.9401	11.26**
年齡 × 是否參加職訓	0.0731	0.40
常數	-4.3979	-10.83**
Adj. R <sup>2</sup> = 0.4239		
樣本數=57,611		

註：\*表示在10%之顯著水準下顯著；\*\*表示在5%之顯著水準下顯著。

表 68 之迴歸分析結果，自變項對於尋職時間的解釋力為 42.4%，在控制模型內其他變項的條件下，影響中高齡及高齡失業勞工尋職時間長短的因素有年齡、性別、失業前的勞退雇提薪資、再就業雇提薪資/失業前雇提薪資比值、退保 15 個月內核付失業給付次數、新任職行業類型、新任職企業規模、原任職企業規模、新任職企業成立時間、是否參加職訓（是否核付職業訓練津貼）等變項。其中，除了再就業雇提薪資/失業前雇提薪資比值及新任職企業成立時間對於尋職時間來說，具有負向且顯著的影響，其他變項則為正向且顯著的影響。說明如下：

- (一) 請領失業給付年齡變項對尋職時間的長短來說，為正向影響且具統計顯著意義，顯示年齡愈大，待業時間愈長。
- (二) 性別變項對尋職時間的長短來說，為正向影響且具統計顯著意義，顯示男性較女性尋職時間更長。
- (三) 失業前勞退雇提薪資變項對尋職時間的長短來說，為正向影響且具統計顯著意義，亦即薪資愈高，其尋職期間會拉長。

- (四) 再就業雇提薪資對失業前雇提薪資的比值，此變項是用以衡量再就業時的雇提薪資是否提高，結果顯示，此變項對尋職時間的長短來說，為負向影響且具統計顯著意義，代表薪資提高時，就業速度會加快。
- (五) 15 個月內請領失業給付次數變項對尋職時間的長短來說，為正向影響且具統計顯著意義，亦即請領失業給付次數愈多，其尋找工作的時間會較長。
- (六) 新任職企業行業別變項對尋職時間的長短來說，為正向影響且具統計顯著意義，亦即若新任職企業為服務業，則勞工的待業時間會拉長。
- (七) 新任職企業規模變項對尋職時間的長短來說，為正向影響且具統計顯著意義，亦即新任職企業規模愈大，其尋職的時間會較長。
- (八) 原任職企業規模變項對尋職時間的長短來說，為正向影響且具統計顯著意義，表示原任職的企業規模愈大，失業後尋職的時間會愈長。
- (九) 新任職企業成立時間變項對尋職時間的長短來說，為負向影響且具統計顯著意義，亦即新任職企業愈年輕，此時尋職時間會愈長。
- (十) 是否參加職訓變項對尋職時間的長短來說，為正向影響且具統計顯著意義，亦即有參加職訓，會使得尋職時間拉長。
- (十一) 年齡與是否參加職訓之交乘項對尋職時間的長短來說，為正向影響但不具統計顯著意義，亦即年齡與是否參加職訓不會有交互影響作用。

本研究進一步將中高齡勞工區分為 45~54 歲群組及 55~64 歲群組分別進行邏輯斯迴歸分析，至於 65 歲以上群組因樣本數較少，則不進行分析。表 69 及表 70 分別為 45~54 歲、55~64 歲非自願離職退保失業群組是否再就業之邏輯斯迴歸分析。與全部樣本的結果表 67 比較，其分析結果類似，僅失業前勞退雇提薪資變項對再就業的影響不同，在 45 歲以上樣本時呈現不顯著影響，但在 45~54 歲群組為正向顯著影響，亦即對 45-54 歲的失業者來說，失業前勞退雇提薪資水準愈高，其再就業的機率愈高。然而若觀察 55~64 歲群組，失業前勞退雇提薪資為負向且不顯著影響，亦即對 55~64 歲的失業者來說（表 70），失業前勞退雇提薪資對再就業的機率影響為負向，但其影響不顯著。

表 69 100~105 年 45~54 歲失業勞工是否再就業影響因素邏輯斯迴歸分析

變項	係數	OR 值	Z
年齡 (歲)	-0.0322	0.9683	-6.06**
性別 (男 1、女 0)	0.1205	1.1281	3.9**
Ln (失業前的勞退雇提薪資(千元))	0.0537	1.0552	1.85*
是否核付職訓津貼 (是=1、否=0)	0.5405	1.7169	13.16**
退保 15 個月內核付失業給付次數	0.1394	1.1496	18.87**
失業時間 (月)	-0.5407	0.5823	-125.5**
原任職企業規模 (員工人數)	0.0000	1.0000	1.42
常數	7.7689		19.56
Pseudo R <sup>2</sup> =0.7032			
樣本數=82,709			

註：\*表示在10%之顯著水準下為顯著；\*\*表示在5%之顯著水準下為顯著。

表 70 100~105 年 55~64 歲失業勞工是否再就業影響因素邏輯斯迴歸分析

變項	係數	OR 值	Z
年齡 (歲)	-0.0497	0.9515	-3.48**
性別 (男 1、女 0)	0.1496	1.1613	2.27**
Ln (失業前的勞退雇提薪資(千元))	-0.0826	0.9207	-1.28
是否核付職訓津貼 (是=1、否=0)	0.7573	2.1325	7.47**
退保 15 個月內核付失業給付次數	0.1256	1.1339	7.65**
失業時間 (月)	-0.6171	0.5395	-58.83**
原任職企業規模 (員工人數)	-0.0001	0.9999	-1.30
常數	11.1950		10.27
Pseudo R <sup>2</sup> =0.7353			
樣本數=19,227			

註：\*表示在10%之顯著水準下為顯著；\*\*表示在5%之顯著水準下為顯著。

本研究針對 100~105 年中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工進行影響再就業及尋職時間因素的迴歸分析。綜整上述迴歸分析結果之摘要：

- (一) 年齡越大，中高齡及高齡失業者的再就業機率越低，且尋職時間越長。
- (二) 男性雖然較女性有較高的再就業機率，但是相較之下需要花較多時間尋職。
- (三) 失業者在原事業單位之薪資水準，會正向影響 45~54 歲失業勞工再就業之機率，也會正向影響 45 歲以上失業勞工的尋職時間。
- (四) 失業者參加職業訓練是有助於重返職場，然而也會拉長求職時間。

(五) 15 個月內核付失業給付次數越多之失業者，其再就業的機率較高，但會拉長其尋職時間。

(六) 失業時間越長，再就業的機率越低。

### 三、我國籍中高齡及高齡失業者再就業之決策樹分類結果

在資料採礦(data mining)的分析方法中，決策樹是一個廣泛被應用的方法之一，從大量的資料中，找出可以將資料有效分組的方式。本研究利用 WEKA 軟體的決策樹分析技術，探討 100~105 年的勞工行政資料中，中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工是否再就業的問題。

在進行分析時，本研究採用的葉節點變項為是否再就業，在嘗試多個不同決策樹模型後，挑選出具有經濟含義之變項進行分析，採用的屬性資料包含有性別、年齡、行業類型、原任職企業之地區別、是否受核付職業訓練津貼、薪資是否高於原任職企業之平均薪資、原任職企業規模、原任職企業是否為年輕企業等，變項代號及其涵義說明列如表 71，產生的決策樹分析結果共 7 個階層，20 個葉子，共計 34 個節點，決策樹的預測正確為 68%，如圖 13 所示。

表 71 100~105 年度中高齡及高齡失業勞工之決策樹分析變項說明

變項名稱	說明
性別	分男性及女性 2 類
年齡	分 45~54 歲、55~64 歲、65 歲以上等 3 個年齡層
行業類型	依原任職企業行業類型，分為服務業及非服務業 2 類
地區	依原任職企業所在地區，分北部、中部及南部 3 類
職訓	依核付職業訓練津貼情形，分有（有受核付職業訓練津貼）及無（無受核付職業訓練津貼）2 類
薪資	依原任職之薪資是否高於原任職企業平均薪資之情形，分是（薪資高於原任職企業平均薪資）及否（薪資在原任職企業平均薪資以下）2 類
規模別	依原任職之企業規模，分小企業、中企業及大企業 3 類 1.小企業：員工人數未滿 5 人之企業 2.中企業：製造業、營造業、礦業及土石採取業員工人數 5~199 人之企業；其他行業員工人數 5~99 人之企業 3.大企業：製造業、營造業、礦業及土石採取業員工人數 200 人以上之企業；其他行業員工人數 100 人以上之企業
年輕企業	依原任職企業之年份，分是（原任職企業成立未滿 2 年）及否（原任職企業成立 2 年以上）2 類
是否再就業	分 Y（有再就業）及 N（無再就業）2 類

在決策樹的根節點部分，100~105 年中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工計 112,209 筆（人）資料，其中 69,908 筆有再就投保就業，42,301 筆未再投保就業。由決策樹的分析結果顯示：

(一) 年齡為第 1 層（最重要）的分類特徵，45~54 歲的失業勞工中，有 66%的機率會再就業(Y)；65 歲以上的失業勞工中，有 80%的機率不會再就業(N)；在 55~64 歲年齡層的部分，失業勞工是否再就業的分佈則取決於第 2 層性別、第 3 層產業類型及是否核付職業訓練津貼...等等階層變項。

(二) 進一步探討 100~105 年 55~64 歲非自願離職退保失業勞工是否重返職場的樣態分布，發現幾個重點類型：

1. 介於 55~64 歲之失業女性勞工，若原任職企業非服務業，則有 62%的機率不再就業(N)，反之，則還需視其他條件。而另一失業男性勞工族群，若有受核付職業訓練津貼，則有 59%的機率不再就業(N)，若無參加職訓，則要再視其他條件而定。
2. 若為 55~64 歲男性失業勞工且未受核付職業訓練津貼者，其原任職企業非為年輕企業時，則有較高的機率不再就業(N)；若原任職企業是年輕企業，當企業規模小，則不再就業機率較高(N)，若企業規模中等，則再就業機率較高(Y)；若原任職企業為大型企業，若原任職企業是服務業，則再就業機率較高(Y)，若為非服務業，則不再就業機率較高(N)。
3. 年齡在 55~64 歲之女性失業勞工，若原任職企業為服務業，則當其企業規模小的話，不再就業的機率較高(N)；若其原任職企業規模中等，且其薪資低於企業平均薪資，則不再就業機率較高(N)，反之，若薪資較企業平均薪資高，且其為非年輕企業，則再就業的機率較高(Y)，若為年輕企業，則以在北部時的再就業機率會較高(Y)，在中、南部時就業機率較低(N)。
4. 若為 55~64 歲之女性，且原任職企業為大型服務業，則當其在北部及中部時，不再就業的機率較高(N)，若在南部，且不是年輕企業，則再就業機率較高(Y)，若是年輕企業，則有受核付職業訓練津貼者的再就業機率較高(Y)。

由以上的結果可以發現，年齡是決定中高齡及高齡失業勞工是否再就業的主要關鍵因素；而對 55~64 歲的失業勞工來說，還有其他不同的因素影響失業者是否再就業。對 55~64 歲的失業勞工來說，依不同性別，決定再就業的因素亦不同。在男性部分以

其是否曾受核付職業訓練津貼為重要變項，若參加職業訓練，則不再就業機率提高；對於女性而言，若原職是在服務業，則有較高機率會再就業，若原職為非服務業，則不再就業的機率提高。

#### 四、我國籍中高齡及高齡失業者再就業之影響因素分析摘要

本部分以決策樹分析的前 3 個階層項目，做中高齡及高齡失業者再就業之影響因素綜整摘要：

(一)年齡：年齡是決定中高齡及高齡失業勞工（100~105 年 69,908 人）是否再就業的主要關鍵因素（如圖 13、表 67）。年齡越大再就業機率越低（如表 67），且尋職時間越長（如表 68）。對 55~64 歲的失業勞工來說（如表 48 所示 105 年 4,695 人，佔 45 歲以上失業勞工的 21.7%），還有其他不同的因素會影響是否再就業。

(二)性別：性別是影響中高齡及高齡失業勞工是否再就業的因素（表 67），尤其是對 55~64 歲中高齡及高齡失業勞工而言（如圖 13）。55~64 歲失業勞工人數男性（105 年 2,663 人）為女性的 1.3 倍（如表 48），男性再就業機率为女性的 1.1 倍（如表 67）、但男性較女性尋職時間更長（如表 68），惟不同性別是否再就業的決定因素不同。

(三)行業類型：對 55~64 歲中高齡及高齡女性失業勞工而言，失業前行業類型是影響其是否再就業的因素（如圖 13），原任職行業為服務業者再就業機率較高（105 年服務業中高齡及高齡失業勞工，約佔中高齡及高齡總失業人數 61%（如表 49）。

(四)職業訓練：

研究統計顯示（如表 64），100~105 年之中高齡及高齡失業者中，有再參加職業訓練者（被核付職業訓練津貼者）約佔 9%，有職訓失業者之再就保率（約為 53%），比無職訓失業者（約為 63%）低，看似參加職業訓練無助於中高齡及高齡失業勞工的再就業、職業訓練對再就業是有反向效果的，但造成此現象的原因，極有可能是因為非自願離職失業者之職業訓練，是要經過各公立就業服務機構評估後再安排參訓，經評估後屬就業弱勢者才會安排其參加職業訓練課程；換句話說，失業且參加職業訓練者，比單純失業者之職業能力普遍較弱，能再就業的機會可能就較低，因此，造成有職訓失業者之再就保率，比無職訓失業者低的情形。

進一步以迴歸分析進行檢定後顯示，以中高齡及高齡失業勞工整體而言，在控制年齡、性別、失業前的勞退提薪資、退保 15 個月內核付失業給付次數、失業時間、原任職企業規模等 6 個變項後，參加職訓者再就業的機率，為沒有參加職業訓練者的 1.8 倍（如表 67），也就是說，職業訓練對中高齡及高齡失業勞工的再就業是有正向幫助的。

但再進行決策樹分類分群分析後顯示，是否參加職業訓練是決定 55~64 歲中高齡及高齡男性失業勞工是否再就業的關鍵因素（如圖 13），有參加職訓者不會再就業的機率較高，而沒有參加職訓者還有其他不同的因素會影響是否再就業。

綜合而論，控制年齡、性別等 6 個變項後，職業訓練對中高齡及高齡失業勞工的再就業是有正向幫助的，但在 55~64 歲中高齡及高齡男性失業勞工這個族群的職業訓練方式則要特別注意，可能要透過職訓課程、內容、或核付職訓津貼條件等的再設計，才能對再就業有正向的效果。另外，參加職業訓練會拉長求職的時間（如表 68）。

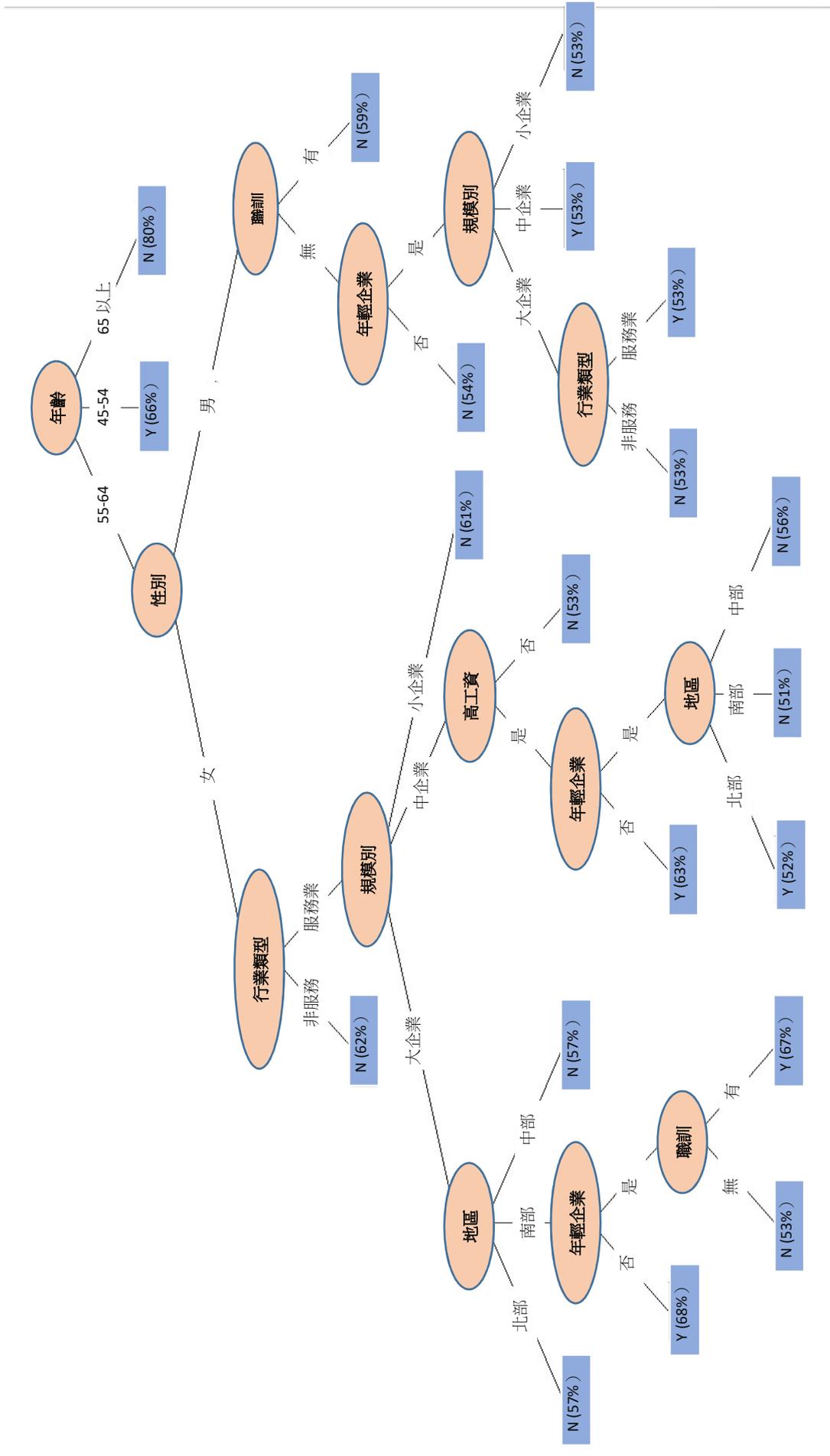


圖 13 100~105 年中高齡及高齡失業勞工是否再就業之決策樹

## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究限制

#### 一、勞工行政資料訊息的限制：勞就保被保險人無職業、健康、家戶所得等項目的訊息

勞工行政資料固然相當豐富，但沒有職業別、健康、家戶所得、無勞保前後是否投保軍公教保等資料；若可獲得對應的資料，中高齡及高齡者再就業的影響因素分析結果將更貼近實際。

#### 二、勞工行政資料可能造成研究數據的高低估情形

##### (一)無法確實掌握實際再就業人數，有高低估人數的可能性

中高齡及高齡非自願離職退保失業者，如實際有再就業、但未投保勞保者，在本研究的資料統計上會顯示「未再就業」，遂會低估中高齡及高齡者的再就業人數；相反地，實際未從事工作、卻違法地投保勞保者，會高估中高齡及高齡者再就業的人數。

本研究分析結果中，中高齡及高齡男女性勞工人數差不多(107年4月男女性比值約為1.0，表23；非職業工會加保之男女性比值約為1.14，如表30)、中高齡及高齡勞工透過職業工會加保的比率比全部勞工高約9%等，與其他資料數據不相符之情形，也有可能是因為勞工行政資料無法反應實際就業情形所導致的結果；而此資料數據不相符的情形，是值得進一步做探討的。

運用勞工行政資料分析的結果，所提出的相對應政策及決策，尤其需特別注意資料訊息的正確性，並應儘可能地提高勞工行政資料的正確性。

##### (二)本研究無區分全職或兼職勞工，有低估勞保投保薪資或勞退提薪資平均值的可能性

勞工行政資料中，中高齡及高齡失業者再就業的工作，有的是全職工作、有的是兼職工作、有的是1人兼多份工作，此部分因研究期程的限制，未進行探討。

若未區分上述工作型態，容易低估勞保投保薪資或勞退雇提薪資平均值，也不知道全職、兼職勞工再就業時，是否改變全職、兼職的型態。

### (三)薪資為級距薪資資料，非勞工實際薪資資料

不論是勞保投保薪資或勞退雇提薪資，皆為勞工實際薪資分級後之級距薪資，非勞工實際薪資資料，故薪資資料僅能供作參考。

## 三、資料分析環境的限制

勞工行政資料數量龐大，然因運用資料涉及個資安全的問題，故資料分析之軟硬體、獨立分析室開放時間等分析環境受到相當大的限制，影響數據分析的進度與效率。

## 四、研究期間的限制

本研究進行分析的期程僅有約 5 個月。有關中高齡及高齡勞工的再就業（或重返職場）型態，可能包括非自願離職再就業、自願離職再就業、二度就業及退休後（請領老年給付後）再就業等類型；由於勞工行政資料清理費時，而研究的期程有限，故本研究以分析中高齡及高齡勞工的非自願離職再就業樣態為主，沒有分析自願離職者再就業、二度就業和請領老年給付後再就業等類型，建議未來可做延伸研究。

## 第二節 結論

### 一、我國中高齡及高齡勞工工作樣態

我國 44 歲以下勞動力約占 65%、45 歲以上勞動力約占 35%（約 400 萬人）；若只論中高齡及高齡勞工部分，45~54 歲、55~64 歲及 65 歲以上勞工的比率約為 60%、35%及 5%（如表 22、表 29）。

中高齡及高齡勞工約有 6 成分布於服務業，男女性人數最多的行業前 2 名皆為製造業及批發零售業，男性第 3 名為營建工程業，女性第 3 名為醫療保健及社會工作服務業（如表 25）；約有 5 成任職於 301 人以上的大型企業（如表 26）；男女性勞工人數差不多，但年齡層越高，有男性勞工人數越多的趨勢（如表 27）。

非職業工會加保之中高齡及高齡勞工人數約為 277 萬人，換句話說，透過職業工會加保的比率約為 31%（如表 30），比全部勞工的比率高約 9%（如表 29、表 30）。

## 二、我國中高齡及高齡勞工就業友善職場樣態

本研究考量中高齡及高齡勞工僱用比率及薪資因素（均高於該行業平均值以上），定義中高齡及高齡者的就業友善職場。結果顯示，107年4月符合本研究中高齡及高齡者就業友善職場的家數（約13萬家），約占全部職場家數的22%；企業是友善職場比率較高的行業為電力及燃氣供應業（約31%）、礦業及土石採取業（約30%）、金融及保險業（約29%）等行業（如表41），此結果與中高齡及高齡勞工人數最多的前3名行業完全不同。

## 三、我國中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工之樣態

105年有21,658人之中高齡及高齡非自願離職退保失業勞工，此失業勞工人數占中高齡及高齡勞工人數的比率不到1%（如表47），以製造業及批發零售業2個行業的失業人數最多（合計約62%）（如表49）；100~105年中高齡及高齡失業人數有增加的趨勢（如表57）。

105年中高齡及高齡失業勞工，除了領取失業給付外，再領取職業訓練津貼的比率約為8%（ $(1,028+693)/21,658$ ，如圖12）。

## 四、中高齡及高齡失業勞工再就業樣態

100~105年中高齡及高齡失業勞工（112,209人），沒有在退保後15個月內再就保的比率約38%、再就保次數在2次以下者約占60%，有少部分勞工反覆失業再就業（如表62）；中高齡及高齡失業勞工中，約38%的人會在6個月內再就業、約48%的人會在9個月內再投保就業（如表63），約有56%的人會在1年內再投保就業，此與主計總處人力資源調查之結果—105年中高齡失業者失業週數平均為26.08週（約6個月），有明顯的差距。

100~105年中高齡及高齡失業勞工於15個月內再投保之行業（如表65及表66），以批發零售業及製造業接收其他行業的比率最高，且各約有48%的人會再就業於原行業；失業勞工留在原行業比率較高的行業有教育業（約72%）、農林漁牧業（約59%）、住宿及餐飲業（約59%）等。此外，部分行業吸納非同業之失業者有一定水準之表現，如：營建工程業吸納約20%之礦業及土石採取業失業者、約14%之不動產業失業者、約11%之用水供應及汙染整治業失業者、約10%之專業、科學及技術服務業失業者；

住宿及餐飲業吸納約 14%之藝術、娛樂及休閒服務業失業者；支援服務業吸納約 14%之用水供應及汙染整治業失業者、約 11%之不動產業失業者、各約 10%之運輸及倉儲業失業者與電力及燃氣供應業失業者。

## 五、中高齡及高齡者再就業之影響因素

影響中高齡及高齡失業者再就業的關鍵因素（如圖 13、表 67），主要是以年齡及性別等個人特徵為主，男性、女性的第 3 階重要因素分別為是否參加職訓及行業類型。

年齡增長不利於失業再就業，年齡越大再就業機率越低（如表 67），且尋職時間越長（如表 68）；65 歲以上高齡失業者不再就業之機率較高，45~54 歲者則是有較高的機率會再就業，而 55~64 歲男女性失業者則會受到失業前不同的工作樣態所影響（如圖 13）。

性別是影響中高齡及高齡失業勞工是否再就業的因素（如表 67），尤其是對 55~64 歲失業勞工而言（如圖 13）。55~64 歲失業勞工人數男性（105 年 2,663 人）為女性的 1.3 倍（如表 48），男性再就業機率为女性的 1.1 倍（如表 67）、但男性較女性尋職時間更長（如表 68）。

對 55~64 歲中高齡及高齡女性失業勞工而言，失業前行業類型是影響其是否再就業的因素（如圖 13），原任職行業為服務業者再就業機率較高（105 年服務業中高齡及高齡失業勞工，約佔中高齡及高齡總失業人數 61%，如表 49）。

整體而言，參加職業訓練（領取職訓津貼）有助於中高齡及高齡失業者再就業，參加職訓者再就業的機率，為沒有參加職業訓練者的 1.8 倍（如表 67），而參加職業訓練會拉長求職的時間（如表 68）；值得特別注意的是，職業訓練的正向效果，對 55~64 歲中高齡及高齡男性失業勞工而言卻是不然的，有參加職訓者不會再就業的機率較高（如圖 13）。因此，在 55~64 歲中高齡及高齡男性失業勞工這個族群的職業訓練方式則要特別注意，可能要透過職訓課程、內容、或核付職訓津貼條件等的再設計，才能對再就業有正向的效果。

## 六、由勞工行政資料觀察，我國中高齡及高齡者男女性勞工人數差不多

本研究以勞工行政資料分析的結果顯示，我國中高齡及高齡者男女性勞工人數差不多（107 年 4 月男女性比值約為 1.0，如表 23），此結果與勞保局公開的被保險人人

數比值一致；即使是非職業工會加保之男女性比值亦約為 1.1（如表 30）。前述結果與主計總處以問卷調查方式、公布 106 年中高齡男女性勞動力的比值（約 1.4）差距甚大，差異原因值得進一步討論。此議題在探討男女性勞動力結構，或做分性別之就業政策措施時，可能需要加以特別注意。

## 七、我國中高齡及高齡勞工透過職業工會加保的比率比全部勞工高約 9%

以全部勞工來看，本研究 107 年 4 月的非職業工會加保勞工人數約為 773 萬人（如表 37）、不分年齡之全部勞工人數約為 985 萬人（如表 29），非職業工會加保勞工人數占勞保全部加保人數的 78%；若以中高齡及高齡勞工來看，非職業工會加保勞工人數約為 277 萬人（如表 30）、全部勞工約 400 萬人（如表 22），非職業工會加保勞工比率約為 69%。中高齡及高齡勞工透過職業工會加保的比率比全部勞工高約 9%，產生此現象之原因可能是因為有較高比率的中高齡及高齡勞工由受雇者轉換成創業者，成為「無一定雇主或獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者之自營作業者」，亦或是為確保年資得以積累而自行透過職業工會進行續保等原因，尚待進一步確認。

## 八、中高齡及高齡失業勞工的再就業，服務業人數約增加 13%、製造業人數減少了約 26%

100~105 年中高齡及高齡失業後再就業勞工中（如表 65），原任職於服務業（行業 G-S）人數為 40,825 人，再就業為服務業人數為 45,925 人，增加了 5,100 人(12.5%)；原任職於製造業（行業 C）人數為 24,405 人，再就業為製造業人數為 18,174 人，減少了 6,231 人(25.5%)。

## 第三節 建議

中高齡及高齡者的就業，除了可以直接地增加個人收入、提升個人尊嚴及價值外，亦有增加與人群互動、社會參與活動的功能，也可增強家庭生活安全及社會安定的力量，與 WHO 提倡的活躍老化及學者提出的生產老化[11]理念吻合，極具社會的意義。本研究根據分析的結果，提出促進中高齡及高齡失業者再就業的 4 項建議，分別如下：

## 一、擬定促進中高齡及高齡者之就業政策，應融入差異化推進的思維；可先針對 55~64 歲男性及女性失業者，分別設計再就業輔導與協助機制

不同年齡、性別、行業類型等等條件的中高齡及高齡勞工，再就業的行為有所差異（如圖 13）。因此，擬定中高齡及高齡者之就業政策時，應有差異化對待中高齡及高齡者的思維（如 45~54 歲 vs.55~64 歲 vs. 65 歲以上；男性 vs.女性；服務業 vs.非服務業...等）。如可以嘗試參考美國各州漸漸普遍的做法，以夥伴關係、納入私部門或第三部門的方式共同參與政府計畫，採取行業別的職訓方案[82]。

而年齡是影響中高齡及高齡失業勞工再就業的重要關鍵，尤其在 55~64 歲年齡層的失業勞工，依性別不同，影響其是否再回到職場的關鍵因素亦不同（如圖 13）。因此，建議可針對此年齡層和不同性別的中高齡及高齡失業者，設計差異化的再就業輔導與協助機制。如可以嘗試參考丹麥的做法，對中高齡及高齡失業者定期就業諮詢，透過深度的諮詢輔導過程，得以掌握及追蹤中高齡及高齡者之就業狀態，及思考缺乏技能之後續職業訓練導入做法。

## 二、強化彈性工作的就業保障與媒合機制

中高齡及高齡失業後再就業之行業（如表 65），服務業人數增加了約 13%、製造業人數減少了約 26%。可能是因為行業特性的關係；製造業的部分，多需長時間工作，或對體力需求較高，此工作條件對年長者不利；而服務業的部分，工時比較彈性、且較不需大量體力活動、進入門檻較低，因此相對而言，中高齡及高齡失業勞工更容易轉換到服務業職場。基於此，建議對於中高齡及高齡者的再就業，可以強化彈性工作的就業保障與媒合機制。如參考美國「老人社區服務就業計畫」的做法，引導中高齡及高齡失業者參與社區服務、搭配部分工時等彈性工作內容的設計。

## 三、建立類似行業群組，快速地對失業者做職業推介

中高齡及高齡失業前之行業，與再職後之行業具有關聯性，建議可以依行業關聯性，或做類似行業群組，快速地對失業者做職業推介，可能可以提高再就業率。類似行業群組可運用本研究之結果（如表 66），如礦業及土石採取業、不動產業、用水供應及汙染整治業、專業、科學及技術服務業，推介至營建工程業；藝術、娛樂及休閒服務

業，推介至住宿及餐飲業；用水供應及汙染整治業、不動產業、運輸及倉儲業、電力及燃氣供應業，推介至支援服務業。

#### 四、設定中高齡及高齡勞工職訓津貼政策的核付門檻

中高齡及高齡請領失業給付勞工，退保後於 15 個月內再投保的比率僅約 62%（如表 63）。原因可能包括失業者為就業較弱勢者；或者中高齡及高齡之失業勞工，因前已工作一段時間，失業後考量年齡、性別，及其他勞工行政資料未能完整表現之個人健康、家庭、就業環境、經濟等因素後，再決定是否再投身職場，因此再就業之企圖心可能沒有很強烈；可惜的是，中高齡及高齡勞工雖體力可能不若以往，卻是擁有豐富經驗與技術的一群勞工。

領失業給付及職訓津貼之中高齡及高齡失業勞工中，有 53%於 15 個月再投保就業，比未領職訓津貼失業勞工之再就業率(63%)低（如表 64），此可能是因為非自願離職失業再領職訓津貼者，多屬就服機構評估後的就業弱勢者所致；或者，領取失業給付及職訓津貼，也有可能只是增加收入的來源，而非再就業量能的補充途徑等等，確實原因值得再予探討。而經過控制年齡、性別等 6 項變項後之整體顯示，職業訓練對中高齡及高齡失業勞工的再就業是有正向效果的（如表 67）。為提升職訓津貼達成中高齡及高齡失業者再就業之效益，核付職訓津貼的政策是否需設定門檻是值得討論的。

## 誌謝

本研究計畫參與人員除本所黃春長組長、鄭淑芳副研究員、陳威穎研發替代役助理研究員、劉又升研發替代役副研究員及蔡禮宇分析師外，另包括國立中正大學勞工關係學系藍科正副教授、吳啟新副教授、林淑慧副教授、馬財專教授；中原大學國際經營與貿易系林晉勛副教授；修平科技大學人力資源管理與發展系黃孟儒兼任副教授；國立中正大學勞工關係學系劉煥郁、游昇羲、謝穎昀、黃絢瑜、黃義雯、李虹紋等研究生。此外，亦感謝接受訪談的事業單位，不吝分享企業經營中高齡及高齡人力運用之實務經驗，謹此敬表謝忱。

## 參考文獻

- [1] United Nations Department of Economic and Social Affairs/ Population Division. World Population Prospects: The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables; 2015: 1-59.
- [2]內政部：老化指數。2017年；<http://www.moi.gov.tw/stat/chart.aspx?ChartID=S0401>
- [3]內政部：106年簡易生命表。2018；  
[https://www.moi.gov.tw/files/site\\_node\\_file/6027/106%E5%B9%B4%E7%B0%A1%E6%98%93%E7%94%9F%E5%91%BD%E8%A1%A8.pdf](https://www.moi.gov.tw/files/site_node_file/6027/106%E5%B9%B4%E7%B0%A1%E6%98%93%E7%94%9F%E5%91%BD%E8%A1%A8.pdf)。
- [4]國家發展委員會：中華民國人口推估報告(2016至2061年)。2016；  
[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=84223C65B6F94D72](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=84223C65B6F94D72)。
- [5]林至美；行政院核定「全球競才方案」擴大啟動全球攬才新聞稿。2015年9月14日；  
[https://www.ndc.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=114AAE178CD95D4C&sms=DF717169EA26F1A3&s=8A73D0D54DEE42C2](https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=114AAE178CD95D4C&sms=DF717169EA26F1A3&s=8A73D0D54DEE42C2)。
- [6]梁鍾廷：臺灣中、高齡者勞動市場參與及退休後再就業意願影響因素之探討。嘉義縣：國立中正大學；2009。
- [7]黃春長、王維旒：臺灣中高齡勞動力分析之研究。第1版，新北市，勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2016。
- [8]翁乃馨：檢視我國人口高齡化趨勢下代間就業關係重組之初探：以某民營化企業之個案為例。嘉義縣：國立中正大學；2017。
- [9]林麗惠、張語倩、吳書賢、謝名媛：全國樂齡學習服務效益分析及需求調查計畫。臺北市，教育部；2016。
- [10]楊志良：由活躍老化觀點建構國民健康新願景。社區發展季刊 2010；132：26-40。
- [11]石泐：成功老化、活躍老化與生產老化對我國老人福利政策的省思。社區發展季刊 2010；132：234-251。
- [12] Visser M, Gesthuizen M, Kraaykamp G, Wolbers MHJ. Inequality among Older Workers in the Netherlands: A life Course and Social Stratification Perspective on Early Retirement. *European Sociological Review* 2016; 32(3): 370-382.
- [13] ILO. ILO Standards-Related Activities in the Area of Occupational Safety And Health: An In-Depth Study for Discussion with a View to the Elaboration of a Plan of Action for Such Activities. Switzerland, International Labour Office Geneva; 2003.

- [14]行政院經濟建設委員會：OECD 對部分會員國之高齡化及就業政策之建議。中華民國臺灣地區就業市場情勢月報 2005；5：22-26。
- [15]Davey JA. Active Ageing and Education in Mid and Later Life. Ageing and Society 2002; 22: 95-113.
- [16] Lee CC, Czaja SJ, Sharit J. Training Older Workers for Technology- Based Employment. 2009; <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2846373/>.
- [17] 勞動部：106 年國際勞動統計 - 第 1 章人口與勞動力。  
<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>。
- [18]行政院主計總處：103 年中高齡工作歷程調查。臺北市：主計總處；2015。
- [19]Huang PL. To Work or not to Work? – Older Workers and the Circumstances, Barriers and Meanings of Employment in Taiwan. University of Birmingham Research Archive, 2014; <https://core.ac.uk>.
- [20]衛生福利部統計處：2017 年老人狀況調查。2017；<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-1767-38429-113.html>
- [21] 行政院主計總處：主計總處統計專區網站。 2017；  
<https://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=2824>。
- [22]行政院主計總處：106 年人力運用調查報告。臺北市：主計總處；2017。
- [23]葉家丞：政府就業服務成效影響因素之研究-以臺中市政府為例。臺中市：朝陽科技大學；2014。
- [24] 郝鳳鳴：高齡人力運用-臺灣經驗及發展策略。國立中正大學；2016；  
[http://www.chass.ncku.edu.tw/nckuchass/doc/%E9%AB%98%E9%BD%A1%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E9%81%8B%E7%94%A8\\_%E9%83%9D%E9%B3%B3%E9%B3%B4%E6%95%99%E6%8E%88.pdf](http://www.chass.ncku.edu.tw/nckuchass/doc/%E9%AB%98%E9%BD%A1%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E9%81%8B%E7%94%A8_%E9%83%9D%E9%B3%B3%E9%B3%B4%E6%95%99%E6%8E%88.pdf)。
- [25]馬財專、林淑慧：促進中高齡勞動參與及就業整備之整合性服務。國土及公共治理專刊 2016；4(1)：53-62。
- [26]1111 人力銀行：企業僱用中高齡員工現況調查新聞稿。2010 年 5 月 19 日；  
[https://www.1111.com.tw/news/jobns\\_con.asp?ano=53870](https://www.1111.com.tw/news/jobns_con.asp?ano=53870)。
- [27]楊靜利、林珮瑾：年齡與就業機會的關係。臺灣老年學論壇 2012；13：1-6。
- [28]黃春長、蔡振義：中高齡婦女勞動再就業之研究。第 1 版，新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2017。

- [29]林國榮、成之約、馬財專、蕭晴惠：106年雲嘉南中高齡就業調查計畫。臺南市：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署；2017。
- [30]劉佳鈞：中高齡及高齡者人力的運用與開發。國土與治理期刊 2016；4(1)：100-105。
- [31]陳盈方、葉崇揚、蔡培元、呂建德：臺灣企業實施托育設施與措施之影響因素。社會政策與社會工作學刊 2018；22(1)：49-95。
- [32]藍科正：提升女性勞動參與之政策探討。就業安全 2015；14(2)：6-20。
- [33]劉世南：高齡者工作動機與工作生活：模型與實證。臺灣老人學學會 2012；1-36。
- [34]周玟琪：合宜勞動不只可脫貧更可貢獻人群：我國少子高齡化人力運用的新意識。就業安全 2012；11(1)：23-30。
- [35]林海清：高齡者人力資源的發展與應用。人事月刊 2016；376：60-71。
- [36]OECD. Supporting Ageing Workforce Key to Tackling Future US Economic Challenges. 2018; <http://www.oecd.org/newsroom/supporting-ageing-workforce-key-to-tackling-future-us-economic-challenges.htm>.
- [37]Singh S. Back to Work: Policies to Improve Re-employment Prospects of Displaced Workers, Mutual Learning Programme: 22-23 2015, The Hague.
- [38]Ghosheh N. Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comparative Context. Condition of Work and Employment Series No.20, Geneva: ILO; 2008.
- [39]行政院主計總處：國民所得統計摘要。2017；  
<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=33338&ctNode=3099&mp=1>。
- [40]行政院主計總處：107年人力資源調查統計年報。2018；  
<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=41085&ctNode=3102&mp=1>。
- [41]行政院經建會人力規劃處：全球人口老化之現況與趨勢。臺灣經濟論衡 2013年10月：27-34。
- [42]The Japan Institute for Labour Policy and Training. Policies Designed to Secure Employment for Older and Disabled Workers, Chapter V- Labor Administration and Legislation, Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2013/2014. 2014; <http://www.jil.go.jp/english/lspj/general/2013-2014/5-3.pdf>.
- [43]蔡佩芳：日本借調「SENIOR 世代」人才逆流地方。2018年6月25日新聞；  
<https://udn.com/news/story/11316/3216428>。

- [44]三菱總合研究所：「逆參勤交換」-兼顧勞動僱用改變及地方創生。2017；  
<https://www.mri.co.jp/opinion/mreview/topics/201708-5.html>。
- [45]賴樹立、王雅芬、蔡玉時：「日本因應高齡化之就業政策」，出國考察報告。臺北市：行政院；2009。
- [46]邱祈豪：日本銀髮族人才中心介紹。科學與人文研究 2017；4：34-42。
- [47]郭政忠：人才晉用齡時差，中高齡人才運用研討會。2018年9月19日；臺中市：勞動部勞動力發展署中彰投分署。
- [48] Wrzesniewski A, LoBuglio N, Dutton JE, Berg JM. Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances in Positive Organizational Psychology* 2013; 1: 281-302
- [49]郭振昌：日本與南韓中高齡者定額僱用率制度評估與啟示。臺灣新社會智庫：2017年 3 月 2 日 ；  
<http://www.taiwansig.tw/index.php/%E6%94%BF%E7%AD%96%E5%A0%B1%E5%91%8A/%E7%A4%BE%E6%9C%83%E5%AE%89%E5%85%A8/7784-%E6%97%A5%E6%9C%AC%E8%88%87%E5%8D%97%E9%9F%93%E4%B8%AD%E9%AB%98%E9%BD%A1%E8%80%85%E5%AE%9A%E9%A1%8D%E5%83%B1%E7%94%A8%E7%8E%87%E5%88%B6%E5%BA%A6%E8%A9%95%E4%BC%B0%E8%88%87%E5%95%9F%E7%A4%BA>.
- [50]董怡汝：探究日本高齡教育政策發展歷程－以終身學習為分析焦點。臺灣老年學論壇 2012；16。
- [51]郭振昌：南韓中高齡者勞動力發展政策重點與對臺灣的啟發。社區發展季刊 2015；150：289-303。
- [52]廖為仁：韓日婦女就業促進相關措施考察報告。臺北市，行政院勞工委員會職業訓練局；2009。
- [53]林欣霓、楊靜宜：APO 婦女及退休人員參與勞動力研討會。2010；臺北市：行政院勞工委員會。
- [54]Ministry of Employment and Labor(MOEL): Government Announces 2nd Basic Plan (2012-2016) to Promote Employment of Aged People. 2011;  
[http://www.moel.go.kr/english/poli/poliNewsnews\\_view.jsp?idx=888](http://www.moel.go.kr/english/poli/poliNewsnews_view.jsp?idx=888).
- [55]蘇怡文：南韓高齡人力資源政策(上)。經濟部人才快訊電子報：2017年9月12日；  
[http://itriexpress.blogspot.com/2017/09/blog-post\\_54.html](http://itriexpress.blogspot.com/2017/09/blog-post_54.html)。

- [56]王思晴：首爾政府「50+人才復興計劃」，發掘中高齡者的潛力與價值。關鍵評論：2018年9月27日；<https://www.thenewslens.com/article/104691>。
- [57]OECD. 50+ Case Study: Seoul 50+ Policy, Republic of Korea. 2018. <https://www.oecd.org/gov/innovative-government/Republic-of-Korea-case-study-UAE-report-2018.pdf>.
- [58]黃嫻：新加坡借鑑－少子化、人口老化，老年工作成趨勢。2015年1月7日科技新報；<https://technews.tw/2015/01/07/singapore-aging-issue/>。
- [59]郭振昌：高齡社會與社會政策－新加坡熟齡勞動力發展政策的經驗與啟示。國立空中大學社會科學學系社會科學學報 2015；22：78-106。
- [60]Ministry of Manpower (MOM): Retirement and Re-employment Act. 2013; <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-rights-conditions/retirement/Pages/retirement.aspx>.
- [61]Singapore National Employers Federation: WorkPro. 2018; <https://snef.org.sg/incentives/workpro/>.
- [62]Singapore Workforce Development Agency: Factsheet on WorkPro. 2018; <http://www.ssg-wsg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssgwsg/news/media-release/18062014/Factsheet%20on%20WorkPro.pdf>.
- [63]郭振昌：銀髮勞動力發展政策與現況研析－以英國、南韓、新加坡等國為例。新北市，勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署；2014。
- [64]U.S. Bureau of Labor Statistics. Current Population Survey, Employment Status of the Civilian Noninstitutional Population by Age, Sex, and Race. 2017; <https://www.bls.gov/cps/cpsaat03.pdf>.
- [65]U.S. Bureau of Labor Statistics. Current Population Survey, Occupational Choices of the Elderly. 2017; <https://www.bls.gov/opub/mlr/2017/article/occupational-choices-of-the-elderly.htm>.
- [66]Vroom VH. Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons; 1964.
- [67]Higgs P, Mein G, Ferrie J, Hyde M, Nazroo J. Pathways to Early Retirement: Structure and Agency in Decision-Making among British Civil Servants. Ageing & Society 2003; 23: 761-778
- [68]盧佩珊：高齡社會趨勢下我國退休勞工再就業影響因素與歷程之初探。嘉義縣：國立中正大學；2007。

- [69]鐘琳惠：臺灣中高齡失業勞工再就業需求與政策因應之研究。南投縣：國立暨南國際大學；2008。
- [70]AARP. Staying Ahead of the Curve 2003: the AARP Working in Retirement Study. 2003; [https://assets.aarp.org/rgcenter/econ/multiwork\\_2003.pdf](https://assets.aarp.org/rgcenter/econ/multiwork_2003.pdf).
- [71]AARP. Staying Ahead of the Curve 2013: the AARP Work and Career Study, Older Workers in an Uneasy Job Market. Washington DC. 2014; [https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys\\_statistics/general/2014/Staying-Ahead-of-the-Curve-2013-The-Work-and-Career-Study-AARP-res-gen.pdf](https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys_statistics/general/2014/Staying-Ahead-of-the-Curve-2013-The-Work-and-Career-Study-AARP-res-gen.pdf).
- [72]Brown SK. What are Older Workers Seeking? An AARP/SHRM Survey of 50+ Workers. AARP Strategic and Research Analysis. 2012; [https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys\\_statistics/econ/2012/What-Are-Older-Workers-Seeking-An-AARP-SHRM-Survey-of-50-Plus-Workers-AARP.pdf](https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys_statistics/econ/2012/What-Are-Older-Workers-Seeking-An-AARP-SHRM-Survey-of-50-Plus-Workers-AARP.pdf).
- [73]Harper S, Khan HTA, Saxena A, Leeson G. Attitudes and Practices of Employers towards Ageing Workers: Evidence from a Global Survey on the Future of Retirement. Ageing Horizons 2006; 5: 31-41.
- [74]Van Dalen HP, Henkens K, Schippers J. Dealing with Older Workers in Europe: A Comparative Survey of Employers' Attitudes and Actions. Journal of European Social Policy 2009;19(1): 47-60.
- [75]TAFEP (The Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices). Fair Employment Conference Deepens Engagement on Diversity and Inclusion in Singaporean workplaces. 2013; <https://www.tafep.sg>.
- [76]Transamerica. Baby Boomer Workers are Revolutionizing Retirement: Are they and their Employers Ready? 15th Annual Transamerica Retirement Survey. 2014; <https://www.transamericacenter.org>.
- [77] SHRM (Society For Human Resource Management). The Aging Workforce— Basic and Applied Skills. 2015; <https://www.shrm.org/>.
- [78] Hirsch BT, Macpherson DA, Hardy MA. Occupational Age Structure and Access for Older Workers. Ind Labor Relat Rev 2000; 53(3): 401-418.
- [79]North MS, Fiske ST. Resource Scarcity and Prescriptive Attitudes Generate Subtle, Intergenerational Older-Worker Exclusion. Journal of Social Issues 2016; 72(1): 122-145.

- [80] Abrams D, Swift HJ, Drury L. Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates. *Journal of Social Issues* 2016; 72(1): 105-121.
- [81] Wanberg CR, Kanfer R, Hamann DJ, Zhang Z. Age and Reemployment Success after Job Loss: An Integrative Model and Meta-Analysis. *Psychological Bulletin* 2016; 142(4): 400-426.
- [82] Kanfer R, Bufton G. Job Loss, Job Search, and Reemployment in Later Adulthood. 2015; <https://www.researchgate.net/publication/290448219>.
- [83] Council on Foreign Relations. No Helping Hand: Federal Worker-Retraining Policy. 2016; [https://cfrd8-files.cfr.org/sites/default/files/book\\_pdf/RA-NoHelpingHand%20%281%29.pdf](https://cfrd8-files.cfr.org/sites/default/files/book_pdf/RA-NoHelpingHand%20%281%29.pdf).
- [84] Council of Economic Advisers. Active Labor Market Policies: Theory and Evidence for What Works. Council of Economic Advisers Issue Brief, 2016; [https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/page/files/20161220\\_active\\_labor\\_market\\_policies\\_issue\\_brief\\_cea.pdf](https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/page/files/20161220_active_labor_market_policies_issue_brief_cea.pdf).
- [85] OECD. Ageing and Employment Policies: United States 2018— Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing. OECD Publishing, Paris. 2018; <http://dx.doi.org/10.1787/9789264190115-en>.
- [86] OECD. Older Worker: Living Longer, Working Longer. DELSA Newsletter 2006; 2.
- [87] OECD. OECD Recommendation of the Council on Ageing and Employment Policies 2015.
- [88] 勞動部勞工保險局：勞工保險被保險人數－按年齡組別、月投保薪資及性別分，107年4月統計月報；2018；<https://events.bli.gov.tw/report//reportM.aspx?m=10704&f=a1150>。
- [89] 勞動部勞工保險局：勞工保險被保險人數－按類別及月投保薪資分，107年4月統計月報；2018；<https://events.bli.gov.tw/report//reportM.aspx?m=10704&f=a1130>。
- [90] 勞動部勞工保險局：勞工保險投保單位及人數－按類別及行業分，107年4月統計月報；2018；<https://events.bli.gov.tw/report//reportM.aspx?m=10704&f=11071101020>。

# 附錄 中高齡及高齡勞工就業友善職場之深度訪談

本研究亦進行中高齡及高齡就業友善職場之深度訪談，資料整理如下，提供參考。

## 第一節 紡織公司（代號<sup>15</sup>A1）

### 一、概述

A1 是 100 人以下位於中部之公司。受訪單位中高齡占比 72%，另有 7 個人是退休後再就業（有經驗的，不一定是紡織業的經驗）。受訪者本身於石化公司退休後，再進入 A1 公司就業。

### 二、僱用中高齡及高齡者的就業誘因

中高齡及高齡者在 A1 就業的優勢包括：(一)領導者有照顧員工和善盡企業社會責任的觀念，如：公司員工均以全職身分僱用、提供外勞友善環境等等；(二)屆退員工可先退休請領勞保老年年金，再繼續原單位就業；(三)不須承擔費力工作，中高齡及高齡員工可申請只作白天班，並將機器的英文手冊翻譯成中文，另在員工手機中下載中譯軟體以備用；(四)對員工的包容性高（有員工曾 1 年請假旅遊 80 天）。

### 三、僱用中高齡及高齡者就業之挑戰

A1 公司面對中高齡及高齡者就業的挑戰包括：(一)居住地點與工作地點之限制；(二)因應職務再設計，如導入省力機械、電腦化及物聯網(IoT)等設備都需要額外空間。

### 四、其他影響就業因素

根據受訪者說明，影響 A1 公司僱用中高齡及高齡者仍有幾項重要因素：(一)有經濟壓力的中高齡及高齡者退休後再就業意願較高；(二)有良好抗壓性的中高齡及高齡者較會穩定就業；(三)因技術傳承與接班人斷層問題，公司積極採用「共同管理」及「青銀協作」方式因應；(四)公司申請中高齡職務再設計補助的重點是較少人申請的「人力

---

<sup>15</sup>代號說明如下：A 是 100 人以下，B 是 101-200 人，C 是 201-300 人，D 是 301 人以上，E 是非政府組織。

資源管理（如獎金制度、津貼）調整補助」，而不是較多人申請的「輔具補助」；(五) 每年提供員工健檢、鼓勵員工運動來釋放壓力，並促進員工健康。

## 第二節 裝卸承攬公司<sup>16</sup>（代號 B1）

### 一、概述

B1 是位於南部之 101~200 人運輸及倉儲業公司。B1 公司的工作內容多是高空作業及吊掛作業，是屬於高危險性且必須有證照才能作業的工作。員工年資大多 10 年以上，工作都是年輕做到現在，亦有退休後再就業擔任顧問或管理者，進行技術傳承及營運管理。

### 二、僱用中高齡及高齡者的就業誘因

中高齡及高齡者在 B1 公司就業的誘因包括：(一)中高齡及高齡者主要的職務是需要技術、證照及經驗的碼頭卸貨車機駕駛，月工資可達 6 萬元；(二)取得開天車的證照者即可就業。(三)45 歲以上的中高齡及高齡者占 6 成，鼓勵公司內部轉職；(四)車機駕駛之職位因雇主有限及產業封閉性，故轉業範圍小，使得流動率低；(五)已有車機駕駛證照之中高齡及高齡者操作附有電腦（中文介面）的車機學習成本較低；(六)在地就業較為穩定；(七)人性化管理、積極宣導標準作業流程以預防職災。

### 三、僱用中高齡及高齡者就業之挑戰

中高齡及高齡者在受訪單位就業的挑戰包括：(一)須依船舶卸貨需求上班：不分假日與否進行輪班，有時一天 10 小時或 24 小時三班輪班；(二)車機駕駛重體力、危險程度高，故駕駛屆齡 50 歲後可能因體能和視力無法持續就業而退休，或轉職至勞力需求較低之管理職。

### 四、其他影響就業因素

---

<sup>16</sup> 我國碼頭自 1999 年 1 月 1 日起民營化，才有受訪單位此行業的出現

其他方面：(一)無人化碼頭是未來發展趨勢；(二)B1 公司的青銀傳承技術有斷層，傳承技術過程偶有摩擦（如年長者「倚老賣老」）；(三)因工作職種較為特殊，公司多以內部員工介紹。

## 第三節 基金會（代號 C1）

### 一、概述

C1 是位於中部之中型（201~300 人）醫療保健及社會工作服務業企業。C1 公司僱用之中高齡及高齡者以女性為主，主要職務是居家服務員（簡稱居服員），月薪平均達 3 萬元以上。

### 二、僱用中高齡及高齡者的就業誘因

中高齡及高齡者在 C1 公司擔任居服員的誘因包括：(一)提供並要求完成工作技能 96 小時的訓練；(二)具有時薪制（200 元/小時）的兼職選擇；(三)工時彈性：願意且表現佳者可增加工時（但為符合勞基法規定，每月不得超過 150 小時），並可依居服員居住地點安排案家以節省通勤時間；(四)居服員需求量大；(五)具創業發展願景：居服員資歷滿 5 年後可選擇擔任機構主任；(六)雇主對全職者與兼職者均投保勞健就保，並將案家間移動時間視為給薪工時，並額外給予其他福利，如意外險（200 萬元+醫療險 2 萬元）、三節獎金、獎勵金（案家來函稱讚者可獲得）及員工旅遊；(七)C1 公司有其他方案（如輔具中心）可以提高綜效等。

### 三、僱用中高齡及高齡者就業之挑戰

C1 公司僱用中高齡及高齡者擔任居服員的挑戰包括：(一)體力負荷高（如：協助案家洗澡、推輪椅及陪伴就醫等事情）；(二)案家服務需面對多元工作環境（儘管有補貼交通費），致工時可能較長或需要額外適應期；(三)工作環境不一定是無障礙空間，致使用機械式輔具較困難；(四)部分居服員會同時兼職數個居服工作以兼顧勞保和收入，例如在 C1 公司兼職投保勞健就保，但在其他單位兼職賺取時薪 300 元之工作；(五)中高齡及高齡者較難學習 3C 科技工具，例如，C1 公司曾推代購，但因中高齡及高齡者不會使用智慧型手機導致效果不佳等。

#### 四、其他影響就業因素

其他方面：(一)C1 公司中高齡及高齡者的離職率大約是 3~4 人/120 人，就業穩定度高；(二)目前居服市場樣態是市場價格競爭，不利居服品質的確保；(三)目前居服市場尚未聘僱外籍勞工。

### 第四節 保全公司（代號 D1）

#### 一、概述

D1 是位於北部員工 301 人以上之保全業者。D1 保全公司可大分為電子保全和駐衛警兩大業務，駐衛警（包括在大樓、住宅、公或私部門）中的外勤大多是中高齡及高齡者（受訪者認為是 40 歲以上，至政府/警政署規定的上限<sup>17</sup>），D1 保全公司約有 6 成是中高齡及高齡者，且 93.2%是男性。

#### 二、僱用中高齡及高齡者的就業誘因

受訪者認為 D1 保全公司聘僱用中高齡及高齡者擔任保全駐衛警的誘因包括：(一)駐衛警缺人；(二)進出門檻較低：因家因或健康狀態離開職場後，重回職場較不受限；(三)中高齡及高齡者較優質，特別是政府機關退休者，具備較好的學經歷、敬業態度、待人處世及穩定性較高等特質。

#### 三、僱用中高齡及高齡者就業之挑戰

中高齡及高齡者擔任保全駐衛警的挑戰包括：(一)工時較長：保全駐衛警適用勞基法第 84 條之 1，每月工時以 288 小時為上限（以前是 324 小時為上限）；(二)健康狀態不易維持：中高齡及高齡者難以符合職安衛法中的規定，因為多有「三高」。(三)案場偏好年輕人；(四)工資僅略高於基本工資：因為正規保全業的利潤率低（市場有許多非正規的保全業以顧問公司經營，不幫員工投保勞健保、沒有團保、每月 3 萬元全包而沒有週休特休或加班費）；保全駐衛警的工資有 3 項內容：174 小時的基本薪（約

---

<sup>17</sup> 原 65 歲，2018 年提高至 70 歲。

23,000) + 正常薪的超時 (如 240~174 小時) 工資 + 加班費計算 (底薪/240 小時 x 應有的加成) 的超時 (如 288~240 小時) 工資。

#### 四、其他影響就業因素

其他方面：(一)「就業啟航計畫」正向效益：受訪者認為因為正規保全業的利潤率低，該計畫補助對僱用中高齡及高齡者是有助益的；(二)就業服務中心推介不符期待：受訪者並不肯定就業中心的推介，認為所推介之人屬於已經到處求職碰壁、不好用之人；(三)現行制度限制企業人力資源管理：受訪者認為一例一休的現行制度讓雇主沒辦法靈活安排員工的特休，員工若不排特休，則雇主就要支付不休假工資，對雇主是新的負擔。

### 第五節 食品公司 (代號 D2)

#### 一、概述

近幾年來，因為食安問題，讓 D2 業務量大增，所需人手大增。D2 的產品不像電子行業一樣有固定規格，即使農場已導入自動化科技，有時候機器設備無法處理，仍須人工處理。基於不同工作性質，廚房工作的員工女男比大約是 7：3。電宰的部分男工會比較多，男女比大約是 3：1。

#### 二、僱用中高齡及高齡者的就業誘因

受訪者認為 D2 食品公司聘僱用中高齡及高齡者的誘因為職位彈性較好，員工不擔任某個職位時並考量個人技術能力，比如裹粉技術、眼力、包裝速度等，可彈性調動決定最佳的配置。

#### 三、僱用中高齡及高齡者就業之挑戰

中高齡及高齡者於 D2 公司就職之挑戰包括：(一)工作環境較差，生鮮食品處理環境易充滿異味及濕冷，且須久站；(二)薪資較低，退休後重返就業者若已結算年資，則薪資報酬較低。

#### 四、其他影響就業因素

其他方面：多元就業樣貌，D2 公司依據三種不同就業樣貌提供不同就業型態，除了無經驗員工外，分別為不談薪資或加班報酬員工，主要固定給予生活費，專案完成後有獎金加成，以及另一種自行成立農場之員工，可與公司簽約，以契作方式進行經營。

### 第六節 非政府組織（代號 E1~E3）

#### 一、概述

三個非政府組織涵蓋寺廟（代號 E1）、二手百貨（代號 E2）、文創園區（代號 E3），個別分布於北、中、南部，都具有社會企業的性質。

#### 二、僱用中高齡及高齡者的就業誘因

受訪者認為非政府組織對中高齡及高齡者就業之誘因包含：(一)彈性就業環境：除了直接聘僱用之外，在非工作周間仍有兼職就業機會，如市集擺攤；(二)與多元就業開發方案接軌：E2 和 E3 所僱用的中高齡、高齡者大多數是早年多元就業開發方案計畫進用人員留用迄今；(三)善用退休者經驗：E1 和 E2 都僱用有退休的員工，主因是他們具有雇主需要的專業、工作負擔不會太重，但工資較原先的水準低些。

#### 三、僱用中高齡及高齡者就業之挑戰

E1~E3 通常只對全職領月薪者投保勞保，若是領日薪、部分工時，或工讀者，並未投保勞保。因為規模小，故職缺數較為有限。

#### 四、其他影響就業因素

其他方面：(一)政府促進就業方案效益高：E2 和 E3 都曾經受惠於政府的促進就業方案；(二)替代性勞力互補：E1~E3 除所僱用的員工以外，仍有其他不用付費的人力之支援，如志工、地檢署緩起訴易服勞務役者，襄贊他們的營收；(三)社會責任落實：E1~E3 都會採取以工代賑的做法，去協助社區裡的弱勢族群，包括中低收入戶、家庭遇到急難、需要工讀的學生等。

## 第七節 小結

訪談結果重點彙列如表 72，這 8 家顯示出來的共同特性如下：企業僱用中高齡及高齡者的就業誘因主要能發揮中高齡及高齡者豐富經驗及工作穩定度。而僱用中高齡及高齡者再就業的挑戰方面包括退休後再進入者的工資可能較低、健康狀態較差及工作環境適應性較差。

表 72 中高齡及高齡就業友善職場之深度訪談重點整理

受訪單位	中高齡及高齡者再就業的優勢	中高齡及高齡者再就業的劣勢	中高齡及高齡者友善職場的項目	備註
紡織公司(代號 A1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、領導者有照顧員工和企業社會責任的觀念</li> <li>二、人員不好找、缺人缺工</li> <li>三、受訪單位歡迎員工先退休，再繼續原單位就業</li> <li>四、員工可申請只作白天班；機器的英文手冊有翻譯成中文，另在員工手機中下載中譯軟體以備用</li> <li>五、對員工的包容性高</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、居住地點不能離工作地點太遠</li> <li>二、省力機械、電腦化、職務再設計等都需要空間才較可採行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、遵守法律且正派經營</li> <li>二、費力的工作由外勞擔任，員工可申請只作白天班</li> <li>三、機器的英文手冊有翻譯成中文，另在員工手機中下載中譯軟體以備用</li> <li>四、領導者有照顧員工和企業社會責任的觀念</li> </ul>	部分工時或臨時人員都以正式員工不定期契約僱用。
裝卸承攬公司(代號 B1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、中高齡及高齡者擔任的車機司機，需要技術、證照</li> <li>二、高中畢業、有一技之長即可擔任</li> <li>三、雇主偏好公司內部其他部門員工有興趣操作車機者轉入</li> <li>四、此職業可轉業的範圍小</li> <li>五、車機司機屬男性職業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、須依船舶卸貨需求上班，有時一天 10 小時、有時需 24 小時三班輪班</li> <li>二、無人化碼頭在臺灣尚難實現</li> <li>三、此職業重體力、危險程度高，故 50</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、人性化管理、積極宣導標準作業流程以預防職災</li> <li>二、受訪單位遵守法規</li> <li>三、較不需技術的搬運工係以派遣勞務找人</li> </ul>	受訪者認為，50 幾歲從事車機司機就體能不足了。

受訪單位	中高齡及高齡者再就業的優勢	中高齡及高齡者再就業的劣勢	中高齡及高齡者友善職場的項目	備註
	六、中高齡及高齡者學習操作附有電腦的車機很順暢 七、人員多是在地者	幾歲後就可能因為體能和視力而無法繼續就業而退休	領導者嚴格管理，但以同理心照顧員工 <sup>18</sup>	
基金會 (代號 C1)	一、工作技能符合 二、時薪制(200元/小時)的兼職 三、隨時可進出、人員需求量大 四、願意且表現佳者可增加工時 五、居服滿5年後可擔任機構主任 六、雇主完全守法 七、雇主有其他方案(如輔具中心)可以提高綜效	一、體力負荷高 二、案家服務需轉換職場 三、居家環境不一定是無障礙致使用機械式輔具較困難 四、有些居服員會同時兼職數個雇主處的居服工作以兼顧勞保和收入 五、中高齡及高齡者較難學習3C科技工具	一、依居服員居住地點安排案家以節省通勤時間 二、遵守法律且正派經營 三、福利佳 四、中高齡及高齡者進出容易(因為缺人)	中高齡及高齡者可能同時再多個單位「斜槓」擔任居服員。
保全公司(代號 D1)	一、駐衛警缺人 二、進出容易 三、駐衛警門檻低 四、中高齡及高齡者較優質 五、雇主正派經營	一、工時長 二、要身體健康 三、案場偏好年輕人 四、工資僅略高於基本工資 五、難以有科技輔具協助	一、雇主喜歡僱用中高齡及高齡者(特別是政府機關退休者) 二、遵守法律 三、有團保福利 四、中高齡及高齡者進出容易(因為缺人)	受訪者認為，駐衛警中高齡及高齡者是40歲以上，至警政署規定的上限(原先是65歲，2018年提高至70歲)

<sup>18</sup>若師傅對青年員工的管理方式不當、代際間的人生觀不同(如年長者安分於現職、青年追逐夢想)等，則都有可能造成青銀衝突。

受訪單位	中高齡及高齡者再就業的優勢	中高齡及高齡者再就業的劣勢	中高齡及高齡者友善職場的項目	備註
食品公司(代號D2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、年輕人對生鮮加工會排斥</li> <li>二、因業務量大增，故所需人手大增</li> <li>三、有內部創業機會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、工作環境濕冷、還要久站</li> <li>二、產品處理時手工器具還是很多</li> <li>三、求職的中高齡及高齡者要找自己專長的工作、要考慮自己的體能、要全職或兼職、重點是在賺錢或消化時間；若要轉業，要放下先前的習性或習慣，否則會有違和感。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、管理相當人性化</li> <li>二、福利佳</li> <li>三、有員工是全家都在這間公司</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、退休回來的員工若年資結算掉，則薪資會比較低，但計件的就沒差。</li> <li>二、E5感覺政府方案行政程序過於繁雜，若能文件減量，或是電子化，較可提升企業的參與意願。</li> </ul>
非政府組織(代號E1~E3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、除直接僱用中高齡、高齡者外，更創造附近居民擺攤的就業機會</li> <li>二、A2 和 A3 所僱用的中高齡、高齡者大多數是早年多元就業開發方案計畫進用人員留用迄今</li> <li>三、A1 和 A2 都僱用有退休的員工</li> <li>四、A1~A3 他們的管理都非常人性化，富有彈性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、他們通常只對全職領月薪者投保勞保，若是領日薪、部分工時，或工讀的，就沒有投保勞保</li> <li>二、A1 和 A3 的發展都不太採取科技化的手段。</li> </ul>	<p>人性化管理</p>	
共同特性	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、缺人</li> <li>二、過去表現不錯</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、工時長、工作負荷重</li> <li>二、要身體健康</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、雇主喜歡僱用中高齡及高齡者</li> </ul>	

受訪單位	中高齡及高齡者再就業的優勢	中高齡及高齡者再就業的劣勢	中高齡及高齡者友善職場的項目	備註
	三、中高齡及高齡者較優質、有技術 四、居民因月暈效應附帶受惠而就業 五、雇主正派經營	三、工作地點要離家近 四、若需使用科技輔具部分有困難	二、雇主人性化管理 三、雇主遵守法律且正派經營 四、福利佳 五、中高齡及高齡者進出容易(因為缺人或具有技術)	

退休後再進入者的工資可能較低的現象，呼應表 31 所顯示的 65 歲以上者的薪資較其他中高齡及高齡者低的分析。再者，本章獲得的友善職場項目中，雇主人性化管理、雇主遵守法律且正派經營、福利佳、中高齡及高齡者進出容易等，可以補充以勞工行政資料中高齡及高齡者的人數多、占比高或薪資相對同業為高作為篩選指標的不足。具體來說，「人性化管理」是友善職場的品質構面，較難量化，但也可能反映為投保單位的中高齡的人數較多；「雇主遵守法律且正派經營」會依法為員工投保勞健保，故會反映為勞保投保率相對同行較高的行為，但還是大企業的法遵程度較高；福利與薪資通常呈現正向關聯，故「福利佳」會反映為薪資相對同業為高，但這在社會企業(E1~E3)裏較非實情，因為社會企業較不會以高薪資來吸引員工；「中高齡及高齡者進出容易」也是友善職場的品質構面，較難量化，因為若要用之來選取量化指標，必須針對個別投保編號的中高齡及高齡者進出頻率排序，且有些事業單位有集團事業，遂很難確保中高齡及高齡者是在同一個投保編號的單位進出投保。至於中高齡及高齡者再就業的主因，本研究獲得的資訊是混合有經濟需求和社會需求。

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

中高齡及高齡失業勞工再就業的影響因素分析研究：運用勞工行政資料與人工智慧技術分析 / 黃春長等著. -- 1 版. -- 新北市：勞動部勞研所，民 108.06  
面；公分  
ISBN 978-986-05-9338-9(平裝)

1.勞工就業 2.高齡勞工 3.失業問題

556.8

108008693

中高齡及高齡失業勞工再就業的影響因素分析研究－運用勞工行政資料與人工智慧技術分析

著(編、譯)者：黃春長、鄭淑芳、藍科正、陳威穎、劉又升、吳啟新、林晉勗、林淑慧、馬財專、黃孟儒

出版機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所  
22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號  
電話：02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月：中華民國 108 年 6 月

版(刷)次：1 版 1 刷

定價：250 元

展售處：

五南文化廣場

臺中市區中山路 6 號

電話：04-22260330

國家書店松江門市

臺北市松江路 209 號 1 樓

電話:02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：  
<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/Web/YearlyReserachReports/Default>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN:1010801282

ISBN: 978-986-05-9338-9





勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號

電話：(02) 26607600

傳真：(02) 26607732

網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-05-9338-9



GPN:1010801282

定價：新台幣250元