

## 【台湾】中高年齢者・高齢者就業促進法の制定

主幹 海外立法情報調査室 岡村 志嘉子

\* 2019年11月、就業における中高年齢者に対する差別を禁止し、中高年齢者の就業率向上と人材の更なる活用を実現することを目的として、中高年齢者・高齢者就業促進法が制定された。

### 1 背景と経緯

近年、少子高齢化が急速に進行している台湾では、生産年齢人口（15～64歳）が、2015年に過去最多の1736.8万人に達した後、2016年は対前年比7.6万人減、2017年は同8.1万人減となり、減少傾向は今後も継続すると見込まれている。また、台湾における55歳以上の就業率は、日本、韓国等のアジア諸国より低く、特に65歳以上については約8.6%（2017年）にとどまっている<sup>1</sup>。このような状況の下で、台湾政府は、中高年齢者の就業率向上を今後の労働力不足対策の重点の1つと位置付けるとともに、国内産業の更なる発展のため、中高年齢労働者の専門技術や経験を次世代に継承するための施策の強化を図っている。その際、雇用環境における中高年齢者に対する差別の是正が、法整備を含めて大きな課題となっていた。

2016年10月、政府部内において、中高年齢者に対する年齢差別を禁止し、その就業を促進すること等を目的とする中高年齢者・高齢者就業促進法案の策定に向けた検討作業が開始された。立法院における同法案の審議は、2019年9月から行われ、同年11月15日、立法院第9期第8会期第10回会議で可決された。中高年齢者・高齢者就業促進法<sup>2</sup>は、全9章45か条から成り、同年12月4日に公布された。今後、施行細則のほか複数の関連立法と十分な周知期間が必要とされるため、2020年下半期以降の施行が想定されている。

### 2 法の構成と主な内容

#### (1) 章構成

第1章：総則（第1条～第11条）、第2章：年齢差別の禁止（第12条～第17条）、第3章：安定的就業のための措置（第18条～第22条）、第4章：失業者の就業促進（第23条～第27条）、第5章：定年退職後の再就業支援（第28条～第32条）、第6章：シルバー人材サービスの促進（第33条～第35条）、第7章：就業機会の創出（第36条～第40条）、第8章：罰則（第41条～第43条）、第9章：附則（第44条～第45条）。

#### (2) 立法目的、適用対象等

中高年齢者の就業率向上、高齢者の再就業促進、経済的安全の保障、世代間協力と経験伝承の奨励、働きやすい環境の整備等を目的とする（第1条）。ここで、中高年齢者とは、満45歳以上65歳以下の者、高齢者とは、満65歳を超える者をいう（第3条）。

この法律の適用対象は、満45歳以上で、①台湾の国民、②台湾戸籍を有する国民と結婚し台

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2020年1月14日である。

<sup>1</sup> 「中高年齢者及高齢者就業促進法總說明」労働部 <[https://www.mol.gov.tw/media/5761386/%e6%96%b0%e8%81%9e%7%a8%bf%e9%99%84%e4%bb%b6\\_-%e4%b8%ad%e9%ab%98%e9%bd%a1%e8%80%85%e5%8f%8a%e9%ab%98%e9%bd%a1%e8%80%85%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e4%bf%83%e9%80%b2%e6%b3%95-%e7%b8%bd%e8%aa%aa%e6%98%8e%e8%88%87%e6%a2%9d%e6%96%87.pdf](https://www.mol.gov.tw/media/5761386/%e6%96%b0%e8%81%9e%7%a8%bf%e9%99%84%e4%bb%b6_-%e4%b8%ad%e9%ab%98%e9%bd%a1%e8%80%85%e5%8f%8a%e9%ab%98%e9%bd%a1%e8%80%85%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e4%bf%83%e9%80%b2%e6%b3%95-%e7%b8%bd%e8%aa%aa%e6%98%8e%e8%88%87%e6%a2%9d%e6%96%87.pdf)>

<sup>2</sup> 「中高年齢者及高齢者就業促進法」『總統府公報』7457號, pp.5-13. <<https://lis.ly.gov.tw/lgcgi/ttspdf?7457:5-13>>

湾での在留許可を取得した外国人、大陸地区人民及び香港・マカオ市民、③②に該当し、配偶者と離・死別後、法に基づき引き続き台湾に在留し就労する者のいずれかとする（第4条）。

### （3）国による調査及び就業計画の策定等

中央政府の主務官庁である労働省は、中高齢者及び高齢者（以下「中高齢者等」）の就業を促進するため、中高齢者等の就業状況に関する調査・分析結果を定期的に公表しなければならない（第6条）。また、労働省は、少なくとも3年ごとに中高齢者等就業計画を策定し、各地方政府は、同計画に基づき、当該地域産業の特性を考慮して中高齢者等の就業推進を図らなければならない（第7条）。

### （4）年齢差別の禁止

雇用主は、中高齢者等に対し、①募集、採用、配属、評価、昇進等、②教育、研修等、③賃金、福利等、④退職、解雇等のいずれにおいても、年齢を理由として直接的又は間接的に不利な取扱いをしてはならない（第12条）。雇用主がそれに違反したときは、30万台湾ドル<sup>3</sup>以上150万台湾ドル以下の過料に処する（第41条）。

中高齢者等は、年齢差別があったとき、地方政府に対し不服申立てを行うことができる（第15条）。雇用主は、当該申立てを理由として中高齢者等に対し解雇、異動その他の不利な処分を行ってはならない（第16条）。雇用主がそれに違反したときは、2万台湾ドル以上30万台湾ドル以下の過料に処する（第41条）。

### （5）安定的就業のための措置

雇用主は、雇用している中高齢者等の必要に応じて、専門能力向上のための支援、職務の見直し等により、働きやすい環境を提供しなければならない（第5条）。雇用主が中高齢者等に対する在職研修等を実施するとき、労働省は、その費用補助等を行うことができる（第18条）。

### （6）失業者の就業促進

公立の就業サービス機構は、中高齢者等の就業を支援するため、各人の能力及びニーズに応じたキャリア指導、就業相談等の個別サービスを提供しなければならない（第23条）、労働省は、中高齢者等の職業技能向上及び就業促進のため、職業訓練に関する施策を講じなければならない（第24条）。また、行政による中高齢者等の起業支援も行う（第25条）。

### （7）定年退職者の再雇用等

雇用主は、65歳以上の労働者を有期労働契約により雇用することができる（第28条）。定年退職した高齢者を専門技術や経験の継承を目的として雇用する雇用主に対し、労働省は、経費補助を行うことができる（第30条）。退職した中高齢者等に関する情報検索を可能とし退職者の再活用を推進するため、労働省は、退職人材データベースを構築し、かつ、それを定期的に更新しなければならない（第32条）。

### （8）シルバー人材サービス

労働省は、①地域ごとのシルバー労働市場の需給調査、②シルバー人材の新たな活用モデルの試行・普及、③定年引上げの提唱等の施策を推進しなければならない（第33条）。地方政府は、シルバー人材サービス拠点を設置し、労働省の支援の下に、①臨時、短期、パートタイム等の就業機会の創出、②労働法令情報、キャリアコンサルティング等のサービス提供、③就業促進に係る活動及び研修等を行うことができる（第34条）。

<sup>3</sup> 1台湾ドルは約3.6円（令和2年1月分報告省令レート）。