

編號：2518

## 議題研析

### 一、題目：職務再設計適用對象及範圍相關問題之探討

### 二、議題所涉法規

中高齡者及高齡者就業促進法、身心障礙者權益保障法、就業服務法

### 三、背景說明

- (一) 依《身心障礙者權益保障法》第37條及《中高齡者及高齡者就業促進法》第19條、第39條規定<sup>1</sup>，各級勞工主管機關得訂定職務再設計<sup>2</sup>等相關措施，以協助因身心障礙、年齡增長或產業變動等因素，所致工作障礙，經過調整或提供輔具，即可達到工作效能提升<sup>3</sup>。高齡少子化導致全球缺工問題日異嚴峻，每位勞動者都屬彌足珍貴，企業應推動「職務再設計」，以網羅更多彈性人才<sup>4</sup>。同時鼓勵雇主善加運用中高齡者及高齡者寶貴經驗及知識，使其有機會再度重返職場<sup>5</sup>。

<sup>1</sup> 《身心障礙者權益保障法》第37條規定，各級勞工主管機關應分別訂定計畫，自行或結合民間資源辦理第33條第2項職業輔導評量、職務再設計及創業輔導。前項服務之實施方式、專業人員資格及經費補助之相關準則，由中央勞工主管機關定之。《中高齡者及高齡者就業促進法》第19條規定，雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙或家屬需長期照顧時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，或轉介適當之長期照顧服務資源。雇主依前項規定提供職務再設計及就業輔具，主管機關得予輔導或補助；同法第39條規定，主管機關為協助雇主僱用中高齡者及高齡者，得提供相關人力運用指引、職務再設計及其他必要之措施。

<sup>2</sup> 依勞動部所定「推動職務再設計服務計畫」第2點規定，職務再設計係指以排除員工工作障礙，提升其工作效能，所進行之改善工作設備、工作條件、工作環境、提供就業輔具及調整工作方法之措施。

<sup>3</sup> 勞動部網站，職務再設計其實可以很簡單 搶占用人先機靠這招，2023年10月20日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/64802/>，最後瀏覽日：2024年6月23日。如中高齡者因老花看不清楚時，可提供大尺寸電腦螢幕、放大鏡等，改善視力問題，又如聽力障礙朋友工作溝通時，可運用電話擴音設備、助聽器等，協助溝通順暢。

<sup>4</sup> 程莉茜，它讓年輕人到退休族都愛上！職場新潮流「縫隙工作」是什麼，聯合新聞網，2024年6月14日，網址：<https://udn.com/news/story/6837/8030116>。縫隙工作（Spot Work）是一種短期、靈活的工作方式，每次只需幾小時即可完成。這種工作形式不固定，讓人可以隨時根據自己的時間和需求來選擇工作。隨著科技進步和媒合平台的發展，縫隙工作在日本已成為主流。

<sup>5</sup> 黃春長、王維旒，《台灣中高齡勞動力分析之研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2016

(二) 職務再設計概念是一種逆向思考的方式，配合勞工特性及條件，對於工作環境、工作內容與作業方法、工作時間等進行合理的調整<sup>6</sup>。透過職務再設計的推動，將使不同類型與屬性的工作者，得到合理的工作安排與工作環境改善，進而促進其生產力的提升，並使其得以順利繼續就業<sup>7</sup>。職務再設計服務並不只侷限於職場物理環境的硬體改善，也包括職場適應的服務措施，如視障員工運用職場定向訓練、職場人力協助排除障礙，又面對多元人才需求，可配合其身心狀況，建立彈性工作，包括彈性工作時間、採取部分工時等<sup>8</sup>。

(三) 各國規範職務再設計相關法制，簡要說明如下：

聯合國（United Nations, UN）1948年公布「世界人權宣言」（Universal Declaration of Human Rights），該宣言第23條強調每個人都有工作、自由選擇職業、不受歧視、享有公平且合適的工作條件及待遇的權利。

#### 1. 美國

依美國1973年《復健法案》（the Rehabilitation Act）規定接受政府經費補助的雇主，應為其身心障礙員工改善工作環境，可謂最早施行職務再設計（job accommodation）的國家。Job Accommodation Network 是聯邦政府勞工部、學界、民間單位三方合作，提供外界免費專業諮詢及資訊的網站<sup>9</sup>。此外，《身心障礙者法》（Americans with Disabilities Act, ADA）規定，員工15人以上的雇主，需為所僱用的身心障礙員工提供工作的合理調整（reasonable accommodation），使身心障礙

---

年3月，頁164。

<sup>6</sup> 吳秀照，〈從理論到實踐：身心障礙就業服務之理念與服務輸送的探討〉，《社區發展季刊》，第112期，2005年12月，頁111。

<sup>7</sup> 周玟琪，〈從確保中高齡者就業機會與提升工作能力探討日本職務再設計的立法變革與做法〉，《就業安全半年刊》，第7卷，第2期，2008年12月，頁7。

<sup>8</sup> 勞動部網站，同註3。

<sup>9</sup> 勞動部網站，同前3。

者能有公平就業的機會，同時達到與一般人相同程度的表現或得到相同的薪俸和權利<sup>10</sup>。2000年隸屬總統的身心障礙者就業委員會（President's Committee on Employment of People with Disabilities）以抵稅措施鼓勵企業改善工作環境障礙<sup>11</sup>。

## 2. 澳洲

依澳洲《身心障礙歧視法》（The Disability Discrimination Act, DDA），雇主有義務要提供身心障礙員工，在工作安排上做合理調整，以協助身心障礙員工適性工作。合理調整包括（Australian Government, 2013a）：（1）工作物理環境的改善及交通工具的改造；（2）工作職場的調整設備；（3）訊息與溝通輔具；（4）手語翻譯；（5）學習障礙及精神疾病員工的服務；（6）障礙相關訓練；（7）聽能訓練；（8）精神健康初階訓練<sup>12</sup>。

## 3. 日本

日本1993年制定《身心障礙者基本法》（《障害者基本法》），作為推動身心障礙者各項措施之依據。2004年訂定「身心障礙者就業支援今後的政策方向」，強調在學校、家庭或福祉設施中的障礙者可經由自我選擇、生活及就業支援，朝向僱用移動，因而有各種生活、就業的支援系統、開拓就業機會、職場適應等配套措施。此外，日本厚生勞動省提供職場適應援助者（job coach）支援，由各都道府縣地域職業中心、障礙者本人或事業主提出申請障礙者職業諮商師，提供個別化支援計畫，實施職場適應援助者之支援<sup>13</sup>。

---

<sup>10</sup> 吳亭芳、黃名嘉、陳雅玲、陳淑雲，〈隱性的職務再設計—淺談各國職場人力協助政策〉，《特殊教育季刊》，第140期，2016年9月，頁13。

<sup>11</sup> 張朝琴，〈友善職場：以職務再設計探究肢體障礙者工作權的實踐〉，《身心障礙研究》，第12卷，第1期，2014年3月，頁40。

<sup>12</sup> 吳亭芳、黃名嘉、陳雅玲、陳淑雲，同註10，頁14。

<sup>13</sup> 林靖文，〈職務再設計對在職身心障礙者工作的影響〉，《特殊教育發展期刊》，第63期，2017年6月，頁71。

## 四、探討研析

### (一) 研議修正就業服務法，將「職務再設計」明文入法

我國目前有關職務再設計散見於各法規中，且適用對象有所侷限，對就業弱勢族群保障明顯不足。《就業服務法》（下稱《就服法》）第24條第1項<sup>14</sup>雖規定，對該項各款人員應訂定計畫，致力促進其就業，然主管機關所訂「推動職務再設計服務計畫」第5點<sup>15</sup>卻將適用對象限縮。《就服法》具有就業促進基本法之性質，面對缺工浪潮，企業應趁此調整用人觀念，增加多元人才參與。建議修正《就服法》，將「職務再設計」明文入法，並授權主管機關訂定相關辦法，使推動各弱勢族群職務再設計業務均有所依據。

### (二) 研議擴大職務再設計之適用對象及範圍

過去職務再設計多侷限就業相關輔具開發，對軟體需求認知較少（如輪班機制、職務調整、勞動條件及相關權益），較欠缺整體職務再設計思維<sup>16</sup>。職務再設計可以協助勞工在工

<sup>14</sup> 依就業服務法第24條第1項規定，主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：一、獨力負擔家計者。二、中高齡者。三、身心障礙者。四、原住民。五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。六、長期失業者。七、二度就業婦女。八、家庭暴力被害人。九、更生受保護人。十、其他經中央主管機關認為有必要者。

<sup>15</sup> 依推動職務再設計服務計畫第5點規定，五、本計畫適用對象如下：（一）身心障礙者。（二）年滿四十五歲至六十五歲之中高齡者。（三）逾六十五歲之高齡者。（四）經醫療院所診斷為失智症，且未取得身心障礙證明者。（五）經精神科專科醫師診斷為精神疾病，且未取得身心障礙證明者。（六）劣耳聽力閾值在四十分貝以上，且與優耳聽力閾值相差二十五分貝以上，且未取得身心障礙證明之單側聽損者。（七）符合特殊教育法所稱身心障礙之情事，且未取得身心障礙證明者。（八）原因應貿易自由化產業調整支援方案指定產業所屬事業單位之勞工。前項各款所定人員，應具下列資格之一：（一）本國國民。（二）與在本國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准在臺灣地區居留之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。（三）前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作。

<sup>16</sup> 吳岱綱、陳盈如、劉家儼、張業婕，〈中高齡者職務再設計之運用與挑戰〉，《就業安全半年刊》，第17卷，第2期，2018年12月，頁33。

作上發揮所長及提升工作效能，也幫助企業穩定組織人力，達到雙贏局面<sup>17</sup>。依現行「推動職務再設計服務計畫」規定，並未納入非典型勞工、婦女、原住民、應屆畢業生等弱勢就業者，建議適度放寬「職務再設計服務計畫」之適用對象及範圍，在面臨就業市場變化挑戰，不漏接任何職場弱勢就業者。

### (三) 加強宣導職務再設計內涵並課予一定規模企業推動之義務

職務再設計對企業及勞工仍屬陌生，亦不知政府提供的具體補助項目及範圍，加深職務再設計執行難度<sup>18</sup>。運用結果顯示，該服務對身心障礙者的就業過程有一定之幫助，然不可否認，在業界推廣職務再設計的功能、意涵仍待改善<sup>19</sup>。綜上，參酌美國對身心障礙者的保護措施，強制要求一定規模僱用單位，應為其身心障礙員工施行職務再設計，並輔以抵稅措施等利多方案，鼓勵改善工作環境障礙<sup>20</sup>。爰建議主管機關應先行透過各項社群媒體管道，加強宣導職務再設計之內涵及應用範圍，邇後再研議課予一定規模之企業，推動職務再設計之義務。

撰稿人：陳建權

---

<sup>17</sup> 勞動部網站，同註3。

<sup>18</sup> 林昀萱，《職務再設計對中高齡工作者職場影響之探討》，臺灣師範大學社會教育學系碩士論文，2024年1月，79。

<sup>19</sup> 林靖文，同註13，頁75。

<sup>20</sup> 張朝琴，同註11，頁50。