

防制就業歧視促進性別工作平等

我國防制就業歧視相關法令

◎就業服務法第5條第1項

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

◎勞動基準法第25條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

我國防制就業歧視相關法令

- ◎身心障礙者權益保障法第16條第1項
身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。

- ◎老人福利法第29條
雇主對於老人員工不得予以就業歧視。
※老人係指65歲以上之人（強制退休年齡）

我國防制就業歧視相關法令

◎大量解僱勞工保護法第13條

事業單位大量解僱勞工時，不得以種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務為由解僱勞工。

違反前項規定或勞動基準法第十一條規定者，其勞動契約之終止不生效力。

主管機關發現事業單位違反第一項規定時，應即限期令事業單位回復被解僱勞工之職務，逾期仍不回復者，主管機關應協助被解僱勞工進行訴訟。

我國防制就業歧視相關法令

◎工會法第35條

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- 三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

就業歧視的種類

- ◆ 種族歧視：ex. 原住民、不等於國籍歧視
- ◆ 階級歧視：ex. 約聘僱人員與正式從業人員之勞動條件不同？
- ◆ 語言歧視：係指語言的使用習慣。ex. 外省人的口音
- ◆ 思想歧視：與意識型態相關。ex. 統派、獨派…
- ◆ 宗教歧視：雇主因為對特定宗教的偏好或偏見，而在就業上給予求職人或受僱人不同的待遇。ex. 招募條件限基督教徒？
- ◆ 黨派歧視：雇主對特定政黨的偏好或偏見，而在就業上給予求職人或受僱人差別待遇。ex. 黨工必須具備黨員身分？
- ◆ 籍貫歧視：雇主對特定籍貫的偏好或偏見。ex. 臺灣省00縣
- ◆ 出生地歧視：雇主對特定出生地的偏好或偏見。
 - ex. 新移民。
 - ex. 大陸配偶須持身分證10以上，始擔任公家機關之員工。

就業歧視的種類

- ◆ **性別、性傾向歧視**：詳見性別工作平等法
- ◆ **年齡歧視**：雇主因為求職人或受僱人之年齡而於就業上給予不同的差別待遇。
 - ex. 雇主招募時限制求職者必須年滿15歲。
 - ex. 招募保全員限制求職者須滿20歲。（保全業法§ 10-1）
 - ex. 雇主招募時限制求職者不得逾65歲。
- ◆ **婚姻歧視**：禁止雇主因求職人或受僱人之「婚姻狀態」而給予不同的待遇。ex. 單身條款。
- ◆ **容貌歧視**：雇主因求職人或受僱人的臉型相貌美醜、端正、體格身高與殘缺等外在條件，而給予差別待遇。
 - ex. 限制求職人158公分以上、體重45~50公斤、不得有刺青...

就業歧視的種類

- ◆ 五官歧視：雇主因求職人或受僱人眼、鼻、嘴、耳及眉毛的長相，而給予差別待遇。ex. 小耳症。
- ◆ **身心障礙歧視**：雇主因求職者或受僱者肢體上或心理上的損傷或功能障礙，而在就業上給予差別待遇。
ex. 持身心障礙手冊。

勞動部106年4月10日勞動條4字第1060130457號函釋：「為積極保障身心障礙者勞動權益及參諸『身心障礙者權利公約』精神，有關就業服務法第5條第1項身心障礙歧視之認定，除依身心障礙者權益保障法規定取得『身心障礙證明』者以外，申訴人情狀如屬『身心障礙者權利公約』所揭示之身心障礙內涵，而受有差別待遇，仍得提出申訴…」

- ◆ 星座歧視：雇主因求職人或受僱人之星座而在就業上給予差別待遇。
- ◆ 血型歧視：雇主因求職人或受僱人之血型而在就業上給予差別待遇。
- ◆ 以往工會會員身分歧視：係以就業歧視事件審（認）定時點加以判斷，因此就業歧視事件發生當時或之前，求職人或所僱用員工具有依法組織工會之會員身分者，就符合「以往工會會員身分」之構成要件。

就業歧視的類型

一、直接歧視：

可以從雇主的決定或措施其表面清楚明白的觀察發現，雇主是觸犯就業服務法第5條第1項之規定，就業歧視規範之16種因素，做為僱用或決定的限制要求。如：雇主招募時想聘用指定性別及年齡的人，便是直接「性別」及「年齡」歧視。

就業歧視的類型

二、間接歧視：

當雇主的決定或措施表面上是中性的，但實施結果卻會對具備某種特質條件的求職人或受僱人，造成不利影響。如：雇主招募時，限制應徵人員不得有「老花眼」，便是對中高齡者的應徵機會，造成不利，此做法便是間接的「年齡」歧視。

雇主抗辯

一、真實職業資格抗辯

- 只能由某種特質（如性別等）如能執行業務。
- 顧客偏好不能作為「真實職業資格」抗辯。

例：招募女性內衣模特兒、女性精油按摩

雇主抗辯

二、營運需要抗辯

- 雇主所設定之條件，如有歧視，對具某種特質之求職人或受僱者造成不利影響，必須證明該項特質係確保其「正常營運」。

例：限制求職人不得有老花眼（間接年齡歧視）

雇主抗辯

二、積極行動抗辯

- 由於職場中有一些特別弱勢的勞動者，透過國家立法，給予這些勞動者特別的就業促進保障。

例：原住民族工作權保障法、身心障礙者權益保障法（定額進用）

- 身心障礙者權益保障法第38條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在34人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之3。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在67人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之1，且不得少於1人。

● 原住民族工作權保障法第4條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿100人應有原住民1人。

● 原住民族工作權保障法第5條

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有3分之1以上為原住民。

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用須具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之2。

● 原住民族工作權保障法第12條

依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之1。

就業歧視的救濟

◎就業服務法施行細則第2條就業歧視評議委員會之組成)

直轄市、縣（市）主管機關依本法第六條第四項第一款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。

=> 求職人或受僱人若受到雇主之就業歧視，可向前述就業歧視評議委員會提出申訴。若申訴成立，雇主依法可處以新台幣30萬以上150萬元以下之罰鍰，並公告姓名或名稱、負責人姓名。

性別工作平等法

性別工作平等法

一、立法目的 (§1)

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

二、立法內涵

幫助職場婦女透過公權力，消弭職場上因傳統社會父權機制下權力不平等所生的「性騷擾」、「單身條款」、「避孕條例」等不平等的工作待遇，強調政府責任應保障公民自由、提供全民均等機會，與規制市場提供女性最起碼的經濟正義的命題上，扭轉了過去女性受僱者在招募、聘用、報酬、配置、陞遷、退職、退休及解僱過程中所遭受的差別待遇，或因限於相較於男性，只能從事發展較有限或工作報酬較低廉的工作上，而達到追求兩性平權、同工同酬的目標。

性別工作平等法

• 立法沿革

1. 91年1月16日公佈（原稱兩性工作平等法），同年3月8日正式施行。
2. 97年1月16日更名為性別工作平等法。
3. 103年5月30日修正，同年6月18日公布：新增違法公告規定。
4. 103年11月21日修正，同年12月11日公布：罰鍰金額與就業服務法規定一致。
5. 105年5月3日修正，同年5月18日公布：有關哺集乳規定、育兒托兒措施及公假（因性騷擾所生訴訟）規定。

性別工作平等法

規範重點

- (一) 性別歧視之禁止
- (二) 性騷擾之防治
- (三) 促進工作平等措施
- (四) 救濟與申訴程序

(一) 性別歧視之禁止

第7條：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第8條：雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第9條：雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

(一) 性別歧視之禁止

第10條：雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第11條：雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

(一) 性別歧視之禁止

- 罰責：

第38-1條第1項規定：

雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項規定者，處30萬元以上150萬元以下規定罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

(二) 性騷擾之防治

- 性騷擾之定義（第12條）：

1. 敵意式性騷擾：**受僱者**於**執行職務時**，**任何人**以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 交換式性騷擾：**雇主**對**受僱者**或**求職者**為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或考績、陞遷、降調、獎懲等之**交換條件**。

性騷擾行為之態樣-1

- 拋媚眼
- 猥褻性地伸舌頭
- 盯者他人身體具冒犯性地猛看
- 與性有關的冒犯性或暗示性動作或眼神
- 展示與性有關的猥褻海報、圖片、照片或文字

性騷擾行為之態樣-2

- 不受歡迎的碰觸、撫摸、擁抱
- 不受歡迎的親吻
- 無故觸摸、他人身體隱私部位
- 以肢體將人強迫至牆角或無處可逃之場所
- 暴露狂



性騷擾行為之態樣-3

- 冒犯性揶揄或笑話
- 傳遞與性有關的桃色或猥褻謠言
- 冒犯性或暗示性評論
- 冒犯性口哨
- 過度追求或強求約會



(二) 性騷擾之防治

- 雇主之防治責任（第13條）：

1. 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者**30人以上者**，應**訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法**，並於工作場所公開揭示。
2. 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
3. 第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。
(工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

- 僱用勞工人數30人以上者有訂定之義務（雇主責任）：
- 防治措施：
 - 應實施性騷擾防治之教育訓練
 - 需頒佈禁止工作場所性騷擾之書面聲明
- 申訴辦法：
 - 需指定專人或相關單位處理性騷擾之申訴
 - 設置申訴處理委員會
- 明訂企業內性騷擾申訴辦法，並公開揭示
- 懲戒辦法：（於工作規則等明訂之）



(二) 性騷擾之防治

罰責：

雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

促進工作平等措施-第14條

生理假：

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

☆勞工於當年請畢3天生理假及30天病假後，每月仍得請1日生理假，惟雇主得不給薪。



促進工作平等措施-第15條

1. 產假：

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。
產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

勞基法第50條：

女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期。
前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給。

行政院勞工委員會91年7月10日勞動三字第0910035173號函

女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿2個月流產者，可依兩性（性別）工作平等法第15條規定請1星期及5日之產假，雇主不得拒絕。惟產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。以勞動基準法而言，該法並無1星期及5日之產假規定，基此，適用勞動基準法之勞工，如依兩性工作平等法請求1星期或5日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第4條第2項規定，就普通傷病假1年內未超過30日部分，折半發給工資。至於不適用勞動基準法之受僱者，產假期間之薪資，則依相關法令之規定或勞動契約之約定辦理。

促進工作平等措施-第15條

2. 安胎休養：

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。
(併入住院傷病假計算、普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給)

3. 產檢假：受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假5日。

4. 陪產假：受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假5日。
產檢假及陪產假期間，薪資照給。

分娩定義：依勞委會91年10月22日勞動3字0910055077號函釋規定，勞動基準法第50條及性別工作平等法第十五條所稱「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠20週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠20週以下產出胎兒為「流產」。

促進工作平等措施-第16、17條

育嬰留職停薪：

受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，雇主不得拒絕。

除了下列情形，並經主管機關同意

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。



促進工作平等措施-第18條

哺(集)乳時間：

子女未滿2歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間60分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達1小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間30分鐘。前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。

促進工作平等措施-第19條

工作時間之減少及調整：

受僱於僱用**30人以上**雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間1小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

促進工作平等措施-第20條

家庭照顧假：

受僱者於其**家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病**或**其他重大事故**須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數**併入事假**計算，全年以**7日**為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
(事假：一年內合計不得超過14日、不給工資。)

促進工作平等措施-第23條

哺（集）乳室、托兒設施或措施之提供：

僱用受僱者**100人**以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

促進工作平等措施

罰責：

第38條：

雇主違反第21條、第27條第4項或第36條規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

救濟與申訴程序

- 受僱者發現雇主違反本法規定時，得向地方或中央主管機關提出申訴
- 雇主、受僱者、求職者對地方主管機關所為之處分有異議時，得於10日內向中央主管機關性別工作平等委員會申請審議或於30日內提起訴願
- 對中央主管機關性別工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

民事賠償責任

第26條：受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第27條：受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

第28條：受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第29條：受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。