

目 CONTENTS 錄

◎序言

市長序言.....	1
局長序言.....	2

1. 專家分享

主題一 認識性別多元 王 蘋秘書長.....	4
主題二 就業歧視法制暨案例研討 王如玄律師.....	10
主題三 防制就業歧視有關新增禁止項目之探討 焦興鎧老師.....	38

2. 案例介紹

類型一 懷孕歧視.....	52
類型二 職場性騷擾.....	57
類型三 招募歧視.....	61

3. 問題集

兩性工作平等暨就業歧視知多少.....	68
性騷擾FAQ.....	74

4.	就業歧視暨兩性平等流程處理	
	委員會介紹.....	78
	申訴流程說明.....	80
	就業歧視案件處理流程圖.....	84
	兩平案件處理流程圖.....	85
	兩平訴訟法律扶助申請作業流程圖.....	86
	行政救濟流程圖.....	87
5.	相關法規	
	憲法、勞動基準法、就業服務法相關條文.....	90
	兩性工作平等法.....	95
	兩性工作平等法施行細則.....	104
	兩性工作平等申訴審議處理辦法.....	107
	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則.....	110
	兩性工作平等訴訟法律扶助辦法.....	113
	相關解釋令.....	116
	性騷擾防治法.....	118
6.	附錄	
	臺北市相關政府機關暨民間婦女諮詢團體受理性別歧視聯絡電話.....	126
	歷年臺北市受理就業歧視暨兩性工作平等法申訴案件統計表.....	129

市長序

「防治職場就業歧視，建構兩性平等工作環境」，不僅是現代國家致力的方向，亦是北市府團隊努力的目標。在國際勞工組織所簽訂的八項核心公約中，以西元1951年通過的男女同工同酬公約與西元1958年職業與就業歧視公約，為最具防治就業歧視代表性。而我國立法院於民國96年5月4日三讀通過就業服務法，將原就業服務法第5條所訂之13項就業不得歧視項目，增列了年齡、性傾向及出生地等三項，不僅擴大保障人民就業機會平等，也使我國成為世界先進立法國家之一。

此外，為了實現兩性工作平等的優質工作環境，憲法增修條文第10條第6項明確指出消除性別歧視、促進兩性地位實質平等的目標。勞動基準法亦對禁止性別歧視、女工產假及工資方面做了實質的規範。乃至於民國91年實施之兩性工作平等法，法條中再次聲明禁止性別歧視，目的在使兩性工作平等之目標能夠貫徹。

今日，勞工局延續過去的努力將就業歧視暨兩性工作平等之法令與相關之評議案件編輯成冊。並邀請專家學者撰文分析法令的新規定，供各事業單位遵循，對於防治職場就業歧視，匡正兩性不平等之現象，應有助益。

防治就業歧視制度之建構，是檢視一個國家保障其勞工基本人權是否落實及國家進步之指標。未來本府將持續嚴格監督就業歧視禁止之事項，使臺北成為一個進步且友善的國際都市。

臺北市市長

郝龍斌

局長序

立法院於本（96）年5月4日三讀修正通過就業服務法第5條，將「年齡」、「出生地」、「性傾向」等三項增列為禁止歧視項目。爾後雇主除不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視應徵者或已受僱之員工外，亦不得以年齡、出生地及性傾向等共計16個項目為歧視理由。

惟徒法不足以自行，本局除藉由兩性工作平等委員會和就業歧視評議委員會的運作，受理相關爭議案以維護本市勞動者工作權益外，亦辦理法令和實務研討會加強社會大眾對相關法令的認識，以96年為例，即辦理兩性工作平等法之實務評議經驗探討研討會、另針對防制就業歧視新增之「年齡」、「出生地」、「性傾向」召開宣導會，邀請學者專家與民眾對談，製作文宣和動畫短片DVD，宣揚職場就業歧視觀念，使民眾能善用資源維護自身權益，亦協助雇主不因忽略員工權益而觸法。

本年度編印之專刊，為使民眾對於新興之立法能有更深之瞭解，特邀請專家學者對於新興立法與議題撰文分析，希望建構一個重視公平正義、兩性平等參與的社會，使本市朝「職場無歧視」的理想與目標邁進。

臺北市政府勞工局局長



1 專家分享



主題一 認識性別歧視・認識多元性別

臺灣性別人權協會／王 蘋 秘書長

過去對於性別歧視的理解，都放在父權體制之下男女不平等所造成之問題，但隨著時代演進，台灣從九〇年代末開始意識到各種性別主體存在，他們包括了女／男同志、跨性別者、變性者等等，隨著他們所承受的權益侵害事件逐漸被社會看見，性別歧視的涵蓋層面也隨著擴大、複雜化。

台灣社會逐漸開放並且認識到，性別並非天生，要尊重每一個人都有權選擇自我認定的性和性別，並且有權利做出關於他／她性別人生的重要決定。簡單說，每個人都有自己所歸屬的性別。但是當個人的性別表現與社會成規（也就是所謂的性別刻板印象）不同的時候，社會成見就立即表現出來。

要確實並且實質保障性別平等，落實消除性別歧視的法律精神，我們有必要認識性別、性別歧視、性傾向、性別特質、性別認同等重要的性別概念。很多人並不了解性別多元相關的議題和定義，只會用最傳統的性別定義（不是男就是女）來看待所有的性別面貌，因此產生很多混淆和誤解。下面是一些關鍵名詞的說明，有助於我們理解這個多元的性別世界：

生理性別（sex）——性別的認定往往建立於個人與生俱來的生物／身體狀態。這個認定的主要依據，因為時代知識和科技發展，而可能採取不同的鑑別指標（例如用性器官、身體外觀、性腺、荷爾蒙、染色體、基因等等來斷定個人性別歸屬）。

社會性別（gender）——我們的社會文化選擇從生理性別出發來規定，擁有某個生理性別的人就應該屬於某個社會性

別，而且要扮演某種性別角色。然而生理性別和社會性別之間的關係卻不一定是統一搭配的，事實上，歷史的變遷往往會改變其間的關係。

性別表現（gender expression）——舉凡氣質、外觀、行為、舉止、說話、穿著，都可能傳達有關性別定位的訊息，社會成規則設定了哪些表現方式才是合乎某一性別的。人們在日常生活中多半透過觀察這些表現是否合於社會成規，以斷定陌生人的性別。

性別認同（gender identity）——不管生理性別是什麼，也不管社會規定某個生理性別就必須配搭某個社會性別，個人往往有著屬於自己的性別認同，也就是我自己認為我是哪個性別，有時也被稱為「心理性別」。個人性別認同的形成當然極可能是自小的社會教育所養成，例如無數男男女女都接受了這種教育而長成了所謂「正常的」男人女人。

性傾向（sexual orientation）——個人會被哪種人吸引，產生性趣，引動慾望，這就被當成個人的性傾向。然而，吸引個人的到底是對方的哪個特質，並沒有確定的方向。但是一般人多半以為異性自然相吸，所以把性別看成是最重要的吸引力，一旦個人被同性別的另外一個人吸引，就會被視為特殊狀況而被稱為同性戀。

從同志家庭看社會歧視

- 在不承認同性伴侶的法律面前，同志伴侶的權利等同於陌生人。
- 質疑同志家庭製造社會問題，是建立在對於家庭的單一理解，以及對於異質性的公民社會現實的無知。
- 家庭的定義需要重新調整並賦予現代意義。
- 在法律的推動上，同志的權利義務應有基本保障，以實踐其公民權利。

「我的家庭真可愛，整潔美滿又安康」，這首家喻戶曉的兒歌，在台灣大概每個人從小就能朗朗上口。也幾乎沒有遲疑的接受了一個所謂家庭的想像，以核心家庭為規模，父母兄弟姊妹全家和樂融融。然而，在這種所謂的「幸福家庭模式」之外，這個社會實際上存在著許許多多，不合乎主流想像的家庭形態，也因為不符合主流想像，常被冠以不正常、殘缺的家庭，例如：父母離異的家庭、未婚媽媽的家庭、單親家庭、隔代教養……，以及目前尚不被社會認識的同志家庭。

不符合主流想像的家庭模式其實不一定不幸福，反言之，雙親育有子女的傳統核心家庭，也不盡然是幸福的保證。但是強制性的異性戀雙親家庭的想像，卻使得不合乎這個想像的家庭形態背負了不健全的指責，常淪為社會問題的代罪羔羊。同志家庭，不但不被認同，更甚而會被主流家庭想像所質疑其問題化，像是兩個父親、兩個母親，無法讓子女有正確的性別認同，社會歧視將帶給子女不公平的成長環境，同志無法正常的生育子女，破壞自然法則，同性戀家庭會造成子女的同性戀傾向，影響子女正常發展……等等帶有偏見的說法。

這些質疑和質疑單親家庭製造社會問題一樣，都是建立在對於家庭的單一理解，以及對於異質性的公民社會現實的無知。因此，認識同志家庭的真實面貌，將可以充實我們對家庭內涵的寬廣認識。

知名歌手潘美辰曾有一首頗獲得同志喜愛與認同的歌曲：「我想要有個家」，從歌詞傳達對於「家」的渴望，我們可以理解同志的內在需求。

我想要有個家 一個不需要華麗的地方
在我疲倦的時候 我會想到它
我想要有個家 一個不需要多大的地方
在我受驚嚇的時候 我才不會害怕

誰不會想要家 可是就有人沒有它
臉上流著眼淚 只能自己輕輕擦
我好羨慕他 受傷後可以回家
而我只能孤單的 孤單的尋找我的家

在台灣這個帶著對同志嚴重偏見並且歧視的社會，同志身分並沒有受到應有的尊重，即使現在大家口頭上會宣稱尊重同志，但實際上，歧視言論仍多有所聞，在法律上，同志幾乎是毫無保障。

數年前，一部相當熱門的美國女同志影片「愛妳鍾情」，深刻描繪同志伴侶們在以異性戀為主的社會中建立家庭的艱難處境。這是一部三段式故事的電影，開場的第一段是一對年屆七十的女同志伴侶，從少年相識，一直相伴到老。電影一開場，一個老人帶著不脫稚氣的玩興，像個調皮的大男孩，攀登木梯在後園餵食野鳥，和他一起生活數十年的伴侶遠遠的看著他，眼裡的溫柔在影片裡叫誰都不能不被感動，這大概是很多同志伴侶所渴望的簡單的幸福——生活在一起，相依相偎。這個故事的背景已經是上個世紀的二、三〇年代，但接下來所發生的事卻完全沒有時空的隔閡。老人意外從梯子上摔下，送到醫院急救，他的伴侶在急救的當下因為並非法定親屬無法得知醫療結果，過程中只能焦急地不斷詢問醫護人員，獨自徘徊在醫院走廊孤獨等候，甚至在對方急救失敗後過了幾小時才得知死訊。這種種一切在旁人的眼裡看來只是一個老太婆的好友過世了，正如電影中醫院裡另一位老太婆對他說「還好你沒有丈夫，你不用承擔失去親人的悲痛」。這句話既諷刺又正好切中一個最深的傷痛，一個維繫數十年

的關係，不被社會認同的關係，在法律上完全不存在，充其量只是旁人眼裡的「好朋友」。接踵而至的是更深刻的傷害，亡者的遠房親屬，大喇喇的進入他們的家，因著法律的規範，理所當然地驅離這位「好朋友」，合法繼承了兩人共同生活的房舍及財產。在不承認同性伴侶的法律面前，他們的權利等同於陌生人。

這樣的情節即使到了現在還常常在同志社群中發生，不論在醫療、保險、社會福利、繼承，對同志來說不是遙不可及就是完全得靠運氣；特別是一旦疾病牽涉到急救、手術、器官捐贈或維生系統拔除等等重大的決定，同志伴侶在台灣現行的醫療制度上，是無法為伴侶作醫療決定或是醫療過失追究。另外，在台灣因為器官捐贈的風氣不高，而活體捐贈雖然放寬到五等親，也包含了一般異性戀制度下的夫妻，但同性伴侶沒有法定上的親屬關係，器官受贈的機率也受到限制。

買保險是現代人對生活風險管理的一種投資，在同志伴侶間互相將對方填為受益人的情況在近幾年顯著增加了，但保險金是否能領到還真的要靠運氣。一方面，投保時保險公司會要求投保人與受益人之間是無利害及利益關係，以確保不是意圖詐取保險金，而另一方面，當投保人身亡時，因其伴侶非法定親屬無法取得死亡證明，除非投保人親屬願意提供，不然保險金亦無法領取。由於很多同志在家中無法出櫃或因為家人不接納自身的性傾向、性別認同，從十多歲就離家，幾乎與原生家庭切斷聯繫，但在其過世後，其原生家庭因法定的親屬關係卻可合法領取保險金，這可說是許多同志伴侶均遭遇到的困難

各種社會福利對同志來說更是遙不可及的，一般的異性戀伴侶結婚的婚假、家庭照顧休假、眷屬加保、房屋貸款或是服務單位的員工旅遊甚至喪假，對同志伴侶而言都是根本不存在的權利。最關鍵的繼承權，更是一項需要具備高度法律常識的操作，這也使得目前有越來越多同志伴侶會請律師擬立遺囑，以確保伴侶的權益，然而這並非是萬無一失的方式，一旦原生家庭提出應繼份的追討，有婚姻、血緣的親屬將可以引民法規定主張法律保障的特留份。同志伴侶在法定的基礎上沒有權利，根本無力抵抗

彼此的原生家庭的血緣親屬。

在國際上，世界各地同性戀者透過組織行動，積極展開爭取婚姻、養育子女、從軍工作權等同志平權運動。荷蘭國會於二〇〇〇年十二月通過同性婚姻平權法案，並於二〇〇一年四月一日正式生效，這項法案使荷蘭同性婚姻的權利義務與異性婚姻完全一致，不再有任何差別待遇，男女同性戀者可以在市政廳舉行婚禮，向上訴法庭訴請離婚，享有配偶繼承權、社會福利津貼等民法權益，還可以領養荷蘭籍的子女。繼荷蘭之後，比利時政府部長會議也於二〇〇一年六月二十二日通過同性婚姻平權法案的草案，使得比利時成為歐洲第二個將同性婚姻合法化的國家。而加拿大、西班牙、英國、德國、義大利、法國、紐西蘭、北歐、南非、瑞士、匈牙利、巴西……，甚至美國數個州，都在這幾年間通過同志伴侶法或同志婚姻的法案，也陸續開始實行。

行政院於二〇〇一年二月十四日，指示法務部及外交部將〈國際人權法典〉國內法化，這是為了提昇我國人權標準，融入國際人權體系，以使我國人權符合國際公約規範。法務部及外交部乃組成專案小組，密集開會研商，邀集各部會代表及學者專家多次開會，於三月十三日完成第一版〈人權保障基本法草案〉，其中新增列國家應尊重同性戀者之權益，同性男女得依法組成家庭及收養子女。這項草案已由法務部報請行政院審查，待行政院審查通過即可送請立法院審議。然而迄今已過五年，〈人權保障基本法〉草案仍擱置在行政院。

曾有國外的人權團體統計，剝奪了同志的伴侶或婚姻權，等於剝奪了他們約四千五百項公民權利。同志家庭是缺乏財務和人際互助結構的，如何在目前缺乏種種社會支援的情況下構築同志的家庭，需要更多人將社群功能發展成支持的力量，而不是讓同志的家庭陷落在兩個孤絕個體的關係中。而家庭的定義也需要重新調整並賦予現代意義，在法律的推動上，同志的權利義務亦應該有基本保障，以實踐其公民權利。

主題二 就業歧視法制暨案例研討

王如玄 律師

壹、法源基礎

憲法第七條規定「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」而在工作上亦然。工作上就業歧視之禁止，主要規定在民國81年公布施行的就業服務法第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份為由，予以歧視。」及民國91年公布施行的兩性工作平等法，就性別歧視部分之規範。

除此之外，其他如工廠法第24條規定：「男女作同等之工作而效率相同者應給同等之工資。」、勞動基準法第25條規定：「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。」、工會法第35條第1項規定：「雇主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。」以及同法第36條「雇主或其代理人，對於工人，不得以不任工會職務為僱用條件。」身心障礙者保護法第4條規定：「身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重與保障，除能證明其無勝任能力者外，不得單獨以身心障礙為理由，拒絕其接受教育、應考、進用或予其他不公平之待遇。」該法第33條更進一步規定：「進用身心障礙者之機關（構），應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，且其正常工作時間所得不得低於基本工資。身心障礙者就業，薪資比照一般待遇，於產能不足時，可予以減少，但不得低於百分之七十。前項產能不足之認定及扣減工資之金額遇有爭議時，得向依該法第7條成立之保護委員會申訴之。」也有零星規定。

禁止就業歧視之精神在於：雖然因為個人的某些特質而對人有偏見

或好惡是人性的一部份，而且不可否認的，個人的某些特質與執行某些工作的能力往往是有關聯的，但不是必然的，如果雇主只是基於刻板印象或個人偏見喜好所作的限制或要求，但卻與工作所需能力無關，這種要求即不合理。尤其個人特質常常是與生俱來，無法透過後天努力改變的，這種要求就更不能令人接受，構成不公不義，應予禁止，就業歧視禁止之精神即在於此。

貳、美國就業歧視認定標準

美國就業歧視責任認定之理論基礎有二：一是差別待遇歧視，一是差別影響歧視，分述如下：

一、差別待遇歧視

指雇主以法律明文禁止的就業歧視行為作為其僱用措施的一部份，例如：雇主在徵才廣告中明白拒絕僱用女性或是拒絕給予中高齡者升遷的機會或是在僱用措施上對受保護群體採取雙重標準。

二、差別影響歧視

指雇主的僱用措施表面上係中性且公平，但施行的結果卻會對就業歧視相關法令所保護的群體造成負面影響，例如：要求身高必須在一百七十公分以上。

針對以上指控，雇主可以提出合法抗辯主要有三：

一、真實職業資格抗辯

真實職業資格必須具備下列三要件：

1、工作實質要件

雇主必須證明其拒絕僱用的求職人或受到差別待遇之受雇人無法安

全且有效率地執行工作。例如：空服員工作中，顧客偏好無法成為抗辯理由；但當顧客偏好會根本的影響受雇人執行工作的主要功能時，就可成為真實職業資格抗辯，例如：當醫院要對受過性侵害的女性病人提供心理治療時，此種病人對與男性互動已有障礙，此時醫院以性別作為僱用心理治療師之標準即可構成真實職業資格。

2、全部或幾乎全部要件

雇主必須證明全部或幾乎全部被排除僱用之特定群體的求職人或受到差別待遇之受雇人無法執行該工作的主要功能。例如：雇主不可以因大部分女性的體力不如男性而拒絕僱用女性或解僱女性。但如果該特定群體雖有能力執行該項工作之主要功能，但會帶給雇主或其他第三人其他實質的風險，且去除該項風險是不切實際或成本過高的，則在此種情形下，雇主仍可主張真實職業資格抗辯。例如：專門監禁性侵害男性罪犯之監獄拒絕僱用女性，因在該等情形下女性警衛較易引起男性受刑人攻擊，且一旦發生對監獄的管理及安全會造成相當大的損害，此時雇主可以主張真實職業資格抗辯。

3、合理需要要件

真實職業資格對雇主事業的正常營運必須是合理需要的，若雇主可以找到一個合理的替代方案來取代拒絕僱用特定群體時，雇主即不可以主張真實職業資格。不過如果雇主尋找合理替代方案會造成雇主對工作的重所分配或是對其他受雇人帶來顯著負擔時，雇主仍可主張真實職業資格抗辯。例如：雇主雖不能因受雇人懷孕無法勝任原來工作而將之解僱，但雇主亦沒有責任為了繼續僱用無法勝任工作的懷孕受雇人而為其安排一個與受雇人專業或技能無關的工作。

二、營運需要

當雇主選擇中性的選擇措施時，就必須證明該選擇對其事業的營運是合理需要的。

三、積極行動（僅適用在反歧視案例中）

一個合法的積極行動必須是既存的、形式化的、以及具有書面的計畫。雇主不得基於其欲促進少數族裔或女性就業的一般性期望而採取積極行動，雇主只有在為矯正一個已確認之明顯的種族或性別僱用失衡時方可採取積極行動。而且一個合法的積極行動必須是合理的，包括：1 積極行動所僱用之人數不可超過當地就業市場合格特定群體佔總勞動人口的比例；2 該計畫必須是暫時性的；3 該計畫不可不當地妨礙特定群體相對人的就業機會。

（以上見鄭津津老師，美國就業歧視法制之研究——兼論我國相關法制應有之發展，台大法學論叢第三十二卷第四期，頁141—149）

參、歧視種類

根據以上法源基礎，可以歸納就業歧視種類有以下16種，其中尤以出生地、性傾向及年齡歧視，是96年立法院第6屆第5會期第11次院會法案審查會議完成立法，屬新增加的歧視項目，分述如下：

一、種族歧視

在我國職場中，種族歧視的問題並不顯著，較受矚目的種族歧視問題是台灣原住民因其種族因素在就業上所受到的差別待遇。

二、階級歧視

就業服務法並未對階級歧視的「階級」為定義，而憲法第七條所規定的「階級平等」係指「不分貧富、身份、財產、知識水準高低、職位等，在法律上一律平等」。

三、語言歧視

台灣的語言有國語（北京語）、閩南語、客家語以及原住民的母語等。依我國之國情，語言的使用習慣往往與省籍或種族有密切的關係，例如，外省籍者以使用國語為主，本省籍者以使用閩南語為主，客家族群以使用客語為主。雇主不得因對某種語言的偏見或偏好，而對會使用或不會使用某語言的求職人或受雇人在就業上給予差別待遇。又語言只要可以溝通就可以，所以如果徵求食庫管理員、清潔工人或廚師時，要求說一口標準國語做為錄用之條件，對說一口台灣國語或有口音之國語的人來說，就有構成語言歧視之嫌，但如果有業務上的必要，譬如電台播音員或新聞主播工作，就比較不會有語言歧視問題。

另外，依照美國經驗，雇主可否制定各種工作規則，嚴格規定受雇者在工作場所只准許使用英語，而不得以母語交談。I 贊成此一做法者之觀點：這種只准使用英語交談之規定，是雇主經營特權之一部分，不但可以消除員工間因語言不同所產生之隔閡猜疑及不和諧，而且也是維持工作場所安全及效率所必須。II 反對這種做法者觀點：這種只准使用英語交談之規定，是一種變相之就業歧視，不但無助於鼓勵不懂英語之員工努力學習此一語言，而且等於是排斥新移民之措施。

美國之平等就業機會委員會早在一九八〇年，就曾頒布一次指導原則，明確宣示雇主所做在工作場所只准使用英語交談之工作規則，將會讓非使用英語之受雇者在就業條件及待遇上，產生相當之負擔，從而，如果這禁止規定是全面性者，也就是在任何時段內都禁止受雇者使用母語或其認為舒適之語言，則構成一種基於祖籍（相當於我國之籍貫）因素所產生之歧視，因為該委員會認為雇主這種做法不但會影響特定受雇者之就業機會，而且也會營造出一種低劣、獨立及脅迫之氣氛，而產生一歧視性工作環境之結果。在這種情形下，該委員會將會推定雇主這類工作規則違法，而會從嚴加以審查。然而，如果雇主僅是在特定時段內要求受雇者以英語交談，且也能證明是其業務上所必要時，則屬被允許之例外情形。

至於聯邦各級法院對此類爭議之看法如何，前後不一，I 在較早期

之案例中，聯邦下級法院都能接受平等就業機會委員會前述指導原則之立場，認為如果雇主不准許少數族裔使用母語，即對他（她）們構成一種差別影響之結果，除非雇主能證明在工作場所只准許以英語交談一事，確屬其業務上必要，否則即有敗訴之可能。II 在嗣後之相關案例中，各聯邦下級法院之判決即開始偏離委員會之立場，而轉而認為如果受雇者能同時使用英語及母語，則雇主得要求其僅使用英語，因為受雇者在工作期間，通常必須犧牲個人自我表達之權利，而雇主也沒有必要讓他（她）們在工作期間表達其文化認同之必要。根據這些法院之看法，如果受雇者只會使用一種語言，則語言本身可能與膚色、種族或出生一樣，是一種無法改變之特質，但如果受雇者本身能操兩種以上之語言，但卻在特定時段使用特定語言，則屬其本身之自由選擇或偏好，自然不構成歧視之情形。

但是反過來，前述之案例都屬雇主規定受雇者在工作場所使用英語，而由遭受不利影響之非使用英語受雇者所提出之就業歧視控訴。至於使用英語之受雇者，可否在雇主未採行只准許使用英語交談規則，而以其其他非英語受雇者在工作場所以母語交談，致影響其工作情緒及效率，而對雇主提出所謂「反向歧視」？聯邦各級法院迄今尚未見有相關判決出現。

（以上見焦興鎧，國內外就業歧視法制之最新發展——兼論就業上年齡、性傾向及出生地歧視之爭議，法令月刊第58卷第4期，頁83-85。）

四、思想歧視

就業服務法第5條並未對「思想」為定作，依社會通念，思想指的應是個人的意識型態。

五、宗教歧視

宗教問題在許多國家是很嚴重的問題，但在我國因宗教信仰而產生

衝突的情形並不多見，因此雇主因對某種宗教信仰的偏好或偏見，並以之作為僱用措施之標準者在國內並不多見。然而，如果雇主因對某種宗教信仰的偏好或偏見而以求職人或受雇人有無該種宗教信仰而在就業上給予差別待遇，即是一種宗教歧視。

依照美國民權法第七章規定，雇主有給予具特別宗教習慣之受雇人「合理便利措施」的義務，除非會造成雇主在營運上的不當負擔。例如因信仰某特定宗教而需穿著特定服裝或不修整頭髮鬚鬢是受保護的宗教習慣。

六、黨派歧視

「黨派」指的應是「政黨」。黨派歧視的禁止應是禁止雇主因對某個政黨的偏見或偏好，而以之作為僱用措施之標準，進而對是否歸屬於某一政黨之求職人或受雇人在就業上給予差別待遇。

1

七、籍貫歧視

依社會通念，「籍貫」應是指過去身份證上所記載之籍貫，國內大多是依籍貫來區分所謂的「外省人」與「本省人」。籍貫歧視的禁止應在於禁止雇主因對某一省籍的偏見或偏好，而以之作為僱用措施的標準，進而對是否屬於某一省籍之求職人或受雇人在就業上給予差別待遇。

八、出生地歧視

在我國此次對就業服務法第5條之修正中，禁止就業上出生地歧視之改革甚引人注目，其立法原意本僅是將原條文中之籍貫改為出生地而已，藉以符合較早期希望能消弭在社會上頗為敏感地域省籍問題之做法。對應美國法制，台灣的籍貫及出生地歧視相當於美國原始國籍歧視，美國平

等就業機會委員會在所頒布之指導原則中，曾對原始國籍一詞界定為是指「個人或其祖先之來源地，或個人具有該原始國籍群體之生理、文化或語言特質」而言。

九、性別歧視

依兩性工作平等法的規範，主要規定有「性別歧視之禁止」與「性騷擾之防治」兩章：

1、性別歧視的禁止

(1)差別待遇的禁止

兩性工作平等法禁止雇主在下列事項中對求職者或受僱者，因其性別而給予差別待遇：

- a.招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷；
- b.舉辦或提供教育、訓練其他類似活動；
- c.舉辦或提供各項福利措施；
- d.薪資之給付；
- e.退休、資遣、離職及解僱。

(2) 同工同酬與同值同酬

2、工作場所性騷擾的防治

(1) 性騷擾之定義

兩性工作平等法將工作場所性騷擾的態樣分為兩種：

- a.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。
- b.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、變更或分

發、配置、報酬、考績、陞遷、降高、獎懲等之交換條件。

(2) 雇主責任

為確實防治工作場所性騷擾，兩性工作平等法明確地規定雇主在此類事件中的法律責任，僱用受僱者三十人以上的雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示，雇主於知悉前述兩種性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。僱用受僱者三十人以上的雇主，如未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示；或是知悉雇主前述兩種性騷擾之情形而未採取立即有效之糾正及補救措施時，將會被處以新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

該法並進一步規定受僱者或求職者因性騷擾之情事受有損害者，由雇主及行為人連帶負擔賠償責任，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。如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

1

十、性傾向歧視

性傾向歧視以往包含在性別歧視內涵中，不論是生理性別、性別特質、性傾向價值、尊嚴的嘲諷或羞辱均屬性別歧視。96年就業服務法修正時，特別將其獨立出來，以示加強保護。

十一、年齡歧視

就業年齡歧視是指求職者或受僱者因為年齡而在招聘過程或僱用上受到不公平或不同的差別待遇。年齡歧視可能出現在招聘廣告、甄試、考績、晉升、調職或培訓、僱用條款和條件、組織裁員資遣、退休政策等以及申訴程序等給予差別待遇。例如，雇主徵才時要求求職人不得有老花眼，此項措施顯然會負面影響四十歲以上的求職人，但如果老花眼真會影響該項工作的有效執行，雇主此項僱用措施即可符合營運需要抗辯而不會

構成年齡歧視。

十二、婚姻歧視

就業服務法於民國91年修法時在該法第5條第1項中加入婚姻歧視禁止的規定，禁止雇主因求職人或受雇人的婚姻狀況而給予差別待遇，例如，雇主因求職人已婚而拒絕予以僱用。一般而言，婚姻歧視多與性別歧視有關，由於受到已婚女性無法專注工作的刻板印象影響，雇主多會因女性求職人或受雇人的婚姻狀況而給予差別待遇，過去國內普遍存在的「單身條款」即是一個明顯的例子。婚姻歧視有時也會與宗教歧視有關，例如雇主因為宗教信仰關係，認為離婚是不道德，而拒絕僱用已離婚之女人是。

十三、容貌歧視

「容貌」應是指個人的相貌美醜、端正及是否有殘缺而言。因此，在就業服務法的規範下，雇主不得因對求職人或受雇人相貌的偏見或偏好，而在就業上給予其差別待遇。但容貌是指與生俱來的，不包括打扮、穿著。

十四、五官歧視

「五官」應是指個人的眼、鼻、嘴、耳及眉毛。因此，在就業服務法的規範下，雇主不得因對求職人或受雇人的眼、鼻、嘴、耳及眉毛長相的偏見或偏好，而在就業上給予其差別待遇。

十五、身心障礙歧視

身心障礙應是指個人肢體或心理上的損傷或功能障礙。因此，在就業服務法的規範下，僱主不得因求職人或受僱人肢體或心理上的損傷或功能障礙，而在就業上給予其差別待遇。但所謂殘障歧視禁止，並不是要求毫無限制地在就業市場上保障殘障者，僱主僅是不得給予合格的殘障要求職人或受僱人不公平的待遇，也就是說，當殘障求職人或受僱者與別人一樣，具有特定職位所需之技能、經驗及教育，該個人能執行該職位之主要工作，僱主不得因其為殘障而故意不予錄用。如果身心障礙個人本身雖然無法執行該項工作的主要功能，但在僱主提供「合理便利措施」之後即有能力執行該工作的主要功能的話，仍可被視為「合格的身心障礙個人」。至於違反身心障礙者保護法規定，未晉用一定比例身心障礙者，雖為違反身心障礙者保護法規定之違法行為，但非屬就業歧視問題。

十六、以往工會會員身分

僱主不得因求職人或受僱人以往係工會會員，而在就業上給予其差別待遇。如果目前是工會會員則屬工會法管轄範圍，而非就業服務法上“以往”工會會員身分之歧視。

以上歧視最常見者為性別歧視，其中又以懷孕歧視及性騷擾申訴案件最多，幾占全體案件百分之九十以上，其他歧視情形則目前並不多見。

肆、案例研討

一、要求女性不得著褲裝（性別歧視）

就歧會第40次會議第一案	
事實	被申訴人主張
<p>該公司人事處於90年8月張貼一份公函，要求女性員工上班期間不得著褲裝，違者將處罰金一千元以為賑災之用，此案經8月24晚報報導引起各界討論，勞工局亦於當天發布新聞稿，表示該公司此舉已涉嫌就業歧視，又於27日至該公司進行勞動檢查，同時與公司人事處處長、董事會秘書處專案經理進行訪談。</p> <p>該公司隨即於8月28日另函文公告，重申同仁遵守「員工服裝穿著及制服管理辦法」中有關男性、女性同仁服裝之相關規定，文中並加註女性同仁盡量勿著褲裝上班之聲明。</p>	<p>人事處處長：</p> <p>公司早期即已訂定「員工服裝穿著及制服管理辦法」，其中並曾詳定男性員工須著西裝領帶，但對女性員工只提及「以莊重大方為原則」之抽象字眼。因副總上任後見女性同仁穿著種類龐雜且無整體感，因此指示秘書加訂女性穿著之具體規定，惟因副總甫到任三週，與公司相關部門及幕僚單位仍未建立正常之溝通討論系統，因此對於文中未曾提及之公司相關規範脈絡及罰款事宜，皆無法於事前取得有效之討論。有關罰金部份目前公司未予執行，公司之用意不在罰金，而在希望女性員工能改善上班穿著的情形，公司會另發公告進行修正。</p> <p>董事會秘書處專案經理：</p> <p>副總到任後，常在各項會議場合針對公司內部管理改革問題進行口頭說明，諸如上班開會不要遲到等，女性員工的穿著問題他也曾口頭提過。這項命令發布後，曾直接找副總了解狀況，副總強調這只是諸多欲落實的內部制度及規範的其中一環而已。</p>

討論意見

肯定理由

1. 此案明顯與性別議題有關，其公文上呈現只對女性規範罰金，對男性則未予規定，此案已構成歧視。
2. 對女性要求不得穿褲裝的規定，對某些族群如同性戀而言是很糟糕的，這種規定可能會使這類族群無法進入該公司上班，這已經不是有沒有罰金的問題，而是會使這類族群連應徵都不敢前往。
3. 以部份建築業要求女性室內設計跑工地需穿裙子之規定為例，工地工人常因此不願承認女性設計師之專業身分，使女性設計師往往自信心遭受很大打擊，此種刻意將人擺在女性角色之位置之規定，有時的確會阻止人展現其專業性，因此此案的確有性別歧視的意涵，雖證據不多，但仍認為已構成就業歧視。
4. 該公司第一份公文中特別對於女性設置處罰條款，且該公司之代表無論於接受採訪或調查訪談之間，也從未正式否認過不會處罰，而該公司第二份公文雖表示其對女性穿著之規範係一補充性條款，然仍未正式更正聲明對女性著褲裝不予處罰，此案構成對女性之差別對待（差別影響），可依此認定該公司構成性別歧視。
5. 公司原管理辦法對女性穿著須「莊重大方」之規定而論，目前褲裝亦可展現「莊重大方」之特色，而該公司第二份公文雖係一補充性公文，但其函文文意中卻將此一可能否定掉，此即等同認定女性穿裙子才「莊重大方」之性別角色刻板印象，並以其主管身分之權力行使將其予以規範，仍認定此案構成就業歧視。

討論意見

肯定理由

- 6.認為此案本質上是管理濫用之成分大於性別歧視，但仍在立場上傾向認定此案構成性別歧視，因為權力濫用的技巧與形式很多，制服的設計規定應以員工工作安全為考量，在目前如穿統一制服這類規定尚無法有相關管道予以扼阻之狀況下，希望藉認定此案為性別歧視，來挑戰其管理權力濫用之問題。
- 7.建議去函該公司將此二份公文作廢，回歸其原「員工服裝穿著及制服管理辦法」。

否定理由

- 1.此案關鍵部份在於副總是否真如報載所提：女性不穿裙子係「做事很率性，但不像是個女人的樣子」的話，若有此一說法，則涉及對於女性角色的刻板印象，但這部份在該公司的公文上則看不到。
- 2.目前很多公司行號都有所謂制服的規定，這種規定都算涉及對管理權的濫用，也都反應了主其事者對男女角色的刻板印象，但是否構成就業歧視則需有更多證據。
- 3.不能認同穿裙子即會妨礙展現專業性的觀點，若該專業人士係真有能力，則其接觸之個案並不會因此即否定其專業能力，反之，個案也不會因他(她)的服裝因素而會較信任他(她)，只是目前因人在心理、文化層面的因素所反映出的第一印象仍不可忽視。

評議結果

就業歧視成立，違反就業服務法第5條性別歧視之規定，並依同法第62條規定處以罰鍰。

理由：

該公司為謀求所需企業形象，特訂定「員工服裝穿著及制服管理辦法」，要求男性需穿西裝打領帶，女性以莊重大方為原則，並表示違規者經舉發可送人評會議處，此類規定與目前許多公司規定雷同，皆涉及企業本身對於管理權之濫用，亦反應其經營者本身對男女角色的刻板印象。

本案副總因見公司女性職員穿褲裝上班，而認為女性同仁之穿著種類繁雜且無整體感，並以公文明文要求女性不得穿褲裝，此即為此一刻板印象之反應，但公文中特別增列對違反規定之女性職員設置處罰條款，且該公司代表無論接受媒體採訪或調查訪問，也未正式否認過不會處罰，此即已構成歧視，同時也屬濫用管理權、將此種刻板印象及歧視條款予以貫徹之行為。

該公司其後雖另函說明補充，然亦未正式更正聲明對女性著褲裝不予處罰，因此，此案仍構成對女性之差別對待；再則，若依該公司原辦法對女性穿著需莊重大方之規範而論，目前褲裝亦可展現「莊重大方」之特色，而該公司第二份公文雖係一補充性公文，但其函文文意中卻將此一可能否定，此即等同認定女性穿裙子才算「莊重大方」之性別角色刻板印象，並以其主管身份之權力行使將其予以規範，此案經委員會評議認定就業歧視成立。

肆、案例研討

二、男性穿戴女性服飾（容貌歧視）

就歧會第49次會議第三案	
申訴人主張	被申訴人主張
<p>陳姓申訴人91年11月進補習班工作，原與資方關係良好。</p> <p>92年3月以後園長開始對陳產生不滿，起因是髮色過淺，陳經第三者告知後有作修飾，但情況未見好轉。園長向另一名老師說陳言行不檢、穿著暴露、不男不女，就像是gay，透過該老師告訴陳改進。</p> <p>92.5.23園長透過該老師告知陳離職。</p>	<p>雇主：</p> <p>陳一開始打扮像大學生。但後來天氣熱，穿著不得體，由於重視企業文化與補習班形象，規勸陳改善，但經一再規勸未見改善，且由其上課之小朋友已不再上課，因此只讓他做到五月底。</p>

討論意見	
肯定理由	<ol style="list-style-type: none">1. 雇主對申訴人的行為或是穿著有意見可能是認為男生怎麼這麼愛打扮，但雇主對於女生有另一種管理方式，女生可以打扮男生不能打扮，這是不是性別歧視？2. 穿著暴露不是重點，穿著不男不女才是重點，申訴人可能是男同性戀中比較明顯表現出女性化的傾向，性別認同比較女性化，雇主會覺得老師是個同性戀或不男不女，在性別認同上雇主有意見，因此認為有性別歧視。3. 歧視同性戀通常包括穿著打扮及性別認同，性傾向認同是愛男或愛女，而性別認同是認同自己是怎樣的性別。4. 應從本案脈絡來看，雇主原先對申訴人的工作表現沒有什麼挑剔，但兩人意見不合之後，雇主開始挑剔申訴人同性戀的打扮，用這種方式指責、傷害申訴人。從這個脈絡來看，很明顯有意的歧視行為。

討論意見

肯定理由

5.對性傾向的歧視解釋成性別歧視是比較先進的做法，與容貌歧視還是有分界，為慎重起見及保護當事人權益，可邀請專家學者，移至兩平會討論。

否定理由

- 1.可能是雇主主觀看法，看不出有具體性別歧視，比較是在申訴人的打扮、髮型，讓雇主難以接受，跟性別歧視無關。
- 2.傾向認定沒有性別歧視，應與雇主的人格特質有關，至於男性、女性身體的管理有不同的標準是一般人都會有的看法，和申訴人是不是能在補習班工作比較沒有直接的關係。
- 3.雇主也許對性向沒有意見，但因申訴人是美語，會影響家長對補習班的認知，所以雇主希望申訴人隱藏性傾向、穿得規矩，符合家長期待。
- 4.在國外一般來說，儀表穿著問題雇主的管理權限很大，除非涉及性別議題，否則雇主在工作場所及工作規則的規範空間很大。
- 5.容貌歧視是對與生俱來的容貌加以歧視，穿著打扮應非容貌歧視。

評議結果

容貌就業歧視不成立，另有關性別就業歧視部份，移兩性工作平等委員會審議。

理由：查容貌就業歧視係指雇主對於受雇者與生俱來的容貌加以歧視，本案雇主對申訴人穿著打扮之批評非屬容貌就業歧視，因此裁定容貌就業歧視不成立，另有關申訴人所提性別就業歧視部份，依法移至台北市兩平會審議。

肆、案例研討

三、同前案例（性別歧視）

兩平會第六次會議第一案		
申訴人表示	資方表示	勞方證人表示
<p>陳姓申訴人91年11月進補習班工作，原與資方關係良好。</p> <p>92年3月以後園長開始對陳產生不滿，起因是髮色過淺，陳經第三者告知後有作修飾，但情況未見好轉。園長向另一名老師說陳言行不檢、穿著暴露、不男不女，就像是gay，透過該老師告訴陳改進。</p> <p>92.5.23園長透過該老師告知陳離職。</p>	<p>雇主：</p> <p>陳一開始打扮像大學生。但後來天氣熱，穿著不得體，由於重視企業文化與補習班形象，規勸陳改善，但經一再規勸未見改善，且由其上課之小朋友已不再上課，因此只讓他做到五月底。</p> <p>園長：</p> <p>陳穿著不當是事實。如果是其他行業不在乎陳的打扮，但因人文教業，一般大眾對於老師的印象比較刻板保守，所以希望陳打扮樸素、穩重，不要求正式，只要牛仔褲、T-shirt即可。</p>	<p>陳姓老師：</p> <p>園長很明確的表示一個男生怎麼可以這樣穿(帶鍊子、染頭髮、穿喇叭褲)的話，但對另一名女性老師穿迷你裙、小可愛、塗指甲油、染髮則沒有意見，對另一名美術老師穿緊身、白色、無袖的衣服、塗誇張眼影也沒說什麼，對於男女的穿著打扮有不同標準。</p> <p>周姓老師(已離職)：</p> <p>園長曾說為何陳不穿T-shirt、牛仔褲及球鞋，園長覺得女生愛漂亮很正常，但是男生穿這樣不合他的身分。周姓老師認為園長可能是認為一個人的打扮應該很清楚地讓人一看就知道是男(女)生，或是喜歡男(女)生。</p>

討論意見

1. 本案很明顯是性別歧視，被解僱的原因是因為申訴人不符合性別角色，而非過份打扮的問題。雇主可以容許其他女老師不完全符合大眾對於傳統文教業的概念，是因為她們的穿著符合性別，如果申訴人是女性就不會被解僱。
2. 雇主無法接受申訴人不同於一般男性的性別表現方式，同樣是暴露的穿著，對於男女有不同對待，應是性別歧視。另雇主懷疑申訴人是男同性戀，因此也有性傾向歧視。
3. 我國兩平法的制定過程中，自始至終都認為性別歧視絕對包括性傾向歧視。
4. 男性如果不符合主流對男性的性別規範就會受到某種歧視。本案是很小的企業，雇主沒有著裝規定的問題。
5. 不管是什麼樣性傾向的人，都應該在職場得到同等的工作及就業機會。本案是雇主本身的性別偏見gender bias所建構出來的dressing code，雇主本身有強烈的性別刻板印象，本案裁定構成性別歧視，應有相當大的教育意義。
6. 雇主對於性別有不同對待，應構成性別歧視，而性傾向歧視方面，雇主亦有同性戀恐懼症。
7. 如果補習班有dressing code，雇主對於男女都有服裝要求，可能就有爭議空間，牽涉的就不是就業歧視，而是廣泛的勞動人權問題。但本案沒有dressing code，很明顯的「性別」是差別待遇的基礎，明顯有性別歧視。
8. 本案個案性傾向部分不需特別突顯，但要表明性傾向歧視就是性別歧視。

肯定理由

1

專家分享

28

討論意見	
肯定理由	<p>9. 雇主涉有性傾向歧視不必然申訴人就是同性戀。歧視本身與性傾向有關，因為雇主懷疑申訴人是同性戀而將其解僱，即構成性傾向歧視。</p> <p>10. 不論當事人是不是，只要雇主視他為什麼這就是歧視了。</p>
否定理由	(無)

評議結果
<p>性別歧視成立，違反兩平第11條第1項規定，依同法第38處以罰鍰。</p>
<p>理由：</p> <p>雇主未提出具體事證證明陳君穿著打扮確有影響補習班形象之情事，且雇主未對女性員工有同等之打扮要求(像一個老師)，僅因申訴人為男性而要求其樸素，明顯因性別而有差別待遇。另雇主認為申訴人穿著傾向女性化，經證人證實雇主因懷疑申訴人之性傾向而將其解僱，已構成性傾向歧視。</p>

肆、案例研討

四、粗話一（性別歧視）

兩平會第一次會議第一案

申訴人主張	被申訴人主張
<p>91.3.25簡姓股長因公務再次以三字經辱罵申訴人，申訴人父親告知店長。店長4/2通知申訴人寫當天事發經過的報告，4/3將報告送總公司。</p> <p>4/13申訴人接到簡股長電話，兩人無交集而掛電話。</p> <p>4/24簡股長調職另一間一等店，調職令未載明事實，且調職一等店不具懲處效果。</p>	<p>簡股長：</p> <p>因申訴人處理公務不當，因此說了一句「幹，為何把事情弄成這樣」。簡認為自己並不是常常說出不當言語(三字經)，也不是針對任何人有惡意，申訴人雖曾規勸其少說，但並未表達不喜歡。公司從未教育員工性騷擾防治的知識，公司的性騷擾防治處理委員會卻做成簡違反公司該要點的規定。</p> <p>店長：</p> <p>因為事發當時只有兩個當事人在場，因此調查困難，所以請兩邊都寫一份報告，之後將報告送總公司處理，後來將簡以人地不宜調至另一分店。公司只有因店長年資區分一等店長、二等店長，與分店本身無關，沒有分一等店、二等店。因為調動程序比較快，懲處須經人評會同意，比較慢。</p> <p>公司性防委員會委員：</p> <p>公司沒有給予委員相關教育訓練，不知道這樣為何是性騷擾。但委員會最後決議紀錄僅記載簡股長觸犯公司性騷擾防治處理要點，沒有附註委員建議。</p>

討論意見	
肯定理由	(無)
否定理由	<ol style="list-style-type: none">1.公司處理方式失當，但該粗話並非針對申訴人的女性身份做侮辱，也不是刻意用一些跟性語言相關的話去侮辱申訴人，而是基於勞動脈絡中的慣性語言，因此不是一般所謂針對女性性騷擾的情況。2.辱罵很可能只是工作上衝突、職場上主管權力的濫用，管理幹部以辱罵方式管理不太妥當，但一再將其調職降職處理過當。

評議結果
性別歧視不成立。另建議勞工局針對簡被兩次調職做適當的救濟措施，以免簡的工作權益因雇主不當處置而受損。
<p>理由：</p> <p>簡的粗話不是針對申訴人女性身份做侮辱，也不是刻意用一些與性語言相關的話去侮辱她，因此不是一般所謂針對女性性騷擾的情況。公司處理失當與粗糙顯示對於性騷擾的知識與能力不足，但該公司處理過程縱有失當，仍非屬雇主對女性員工之性別歧視。</p>

肆、案例研討

五、粗話二（性別歧視）

兩平會第五次會議第五案	
申訴人表示	被申訴人表示
<p>XX公司3/28的例行會議中，陳姓員工與蔡姓員工意見不合發生爭辯，陳勃然大怒對蔡口出穢言「幹你雞巴」、「出去單挑」，聲音之大全樓層都可聽見，副理當場未制止，並要蔡離職。</p> <p>3/31蔡向協理反應並表示要離職，協理與副總皆表示慰留，但陳未道歉。</p> <p>四月底，蔡找到新工作離職。</p>	<p>協理：</p> <p>蔡向協理反應後，協理先找陳談話。陳表示是因為蔡不禮貌打斷己之發言，因此說話比較大聲，並沒有說粗話，協理希望陳道歉，陳表示自己沒錯不需要道歉。</p> <p>協理亦向副總報告，副總私下找陳蔡兩人談話，聽兩人陳述後亦希望陳道歉，陳不願意。</p> <p>之後協理問過擔任會議主席的副理，副理表示沒聽到陳說粗話，所以公司認為應該沒有蔡所描述之情事。</p> <p>蔡並未向人資部門提出性騷擾申訴，人資部門直至接獲勞工局通知方知此事。</p> <p>陳：</p> <p>是會議中蔡插話，自己是告訴蔡應該有會議的禮貌，並沒有說粗話。雖協理和副總告訴陳應該道歉，但陳自覺沒錯，沒有道歉。</p>

討論意見

肯定理由

1. 資方沒有將該事件當做性騷擾事件處理，只當作吵架事件。
2. 嚴格來說仍算是言語性騷擾。就算不是，也可以去函糾正。
3. 本案應符合性別騷擾的意涵，已明顯讓申訴人覺得不舒服或敵意的感覺，因此從嚴應可算是性騷擾。本案究應從嚴還是從寬，可以再議。
4. 組織中性別騷擾的用語應適度遏止，即使不處罰公司，公司也應在將來的教育訓練上減低發生的程度與頻率。帶有性意涵、侮辱人格尊嚴的字眼，對員工而言，都是一種性別上的歧視。
5. 要求公司限期改善，訂定性騷擾防治申訴處理辦法並提供相關的反性騷擾教育訓練。

否定理由

1. 蔡自己未將該事件當作性騷擾事件申訴。
2. 蔡本身也會用公然侮辱之字眼。應是兩人在工作場合之對話，陳的話比較粗一點，蔡本身也並不認為這是性別或是性的侮辱，並不是被性騷擾的感覺。
3. 本案純粹是工作上的言語侮辱，並不符合性暗示或性意涵的性別騷擾。
4. 只針對會議上吵架中的一句話，是不是足以認定是性騷擾？
5. 行為人修養不好是事實，但不見得是性騷擾的意思。若持廣義認定這種粗話是性騷擾並不妥適。

討論意見	
否定理由	<p>6.如果蔡沒有向公司表明是性騷擾案，公司沒有以性騷擾事件來處理沒有什麼不對；若蔡有表明為性騷擾，公司就有依性騷擾事件處理的義務。</p> <p>7.建議當事人這樣的言語不恰當，責成公司處理，並建議公司趕快建立性騷擾的申訴管道及教育訓練。</p> <p>8.雖未必符合職場性騷擾案。但雇主應教育員工預防這種問題對於女性造成的傷害。</p> <p>9.案件前後脈絡不清，所指涉的性別意涵也沒有完全清楚到一定是男對女的一種騷擾，很難判斷是否構成性騷擾。</p>

評議結果
性別歧視不成立
<p>理由：</p> <p>本案蔡姓申訴人與公司陳姓同事於會議上意見不合引發爭吵，陳君雖言語失當，惟尚非屬性騷擾案件，因此裁定性別就業歧視不成立，惟公司應盡速訂定性騷擾防治措施、申訴及懲誡辦法，建立性騷擾內部申訴處理制度，並辦理性騷擾之相關教育訓練，以遏止類似案件發生。</p>

肆、案例研討

六、追求行為（性別歧視）

兩平會第三次會議第四案	
申訴人表示	被申訴人表示
<p>XX公司主任對於其所屬下級林姓女員工有戀慕之心，刻意討好不給正式工作、下班喜以公事留晚、跟蹤該名女性回家、手機不斷打擾。</p> <p>5/24向副總反應，副總表示不相信。</p> <p>5/27向主任表達被侵犯之恐懼，主任重申只是關心之舉。</p> <p>6/21、6/28再度拒絕主任邀約與示好。</p> <p>7/1再度向副總反應，副總表示會處理。</p> <p>7/4林女無預警被解僱。</p>	<p>副總：</p> <p>林女係因壓力過大主動提出離職，其與主任間關係不睦、溝通無效，故接受其主動離職。</p> <p>雖其曾反應遭主任言語性騷擾，但經向主任與其他同事查證後無實證，林女亦未再有異議。</p> <p>林女對於調查不願配合很難協助，曾簽報調查狀況知會公司。</p>

討論意見	
肯定理由	<ol style="list-style-type: none">1.資方之性騷擾申訴委員會未主動調查受理。2.職員剛進去，照常理來說，會向勞工局申訴應是確有其事。3.副總表示男女間事情很難處理，並且對於有人向老板報告該事感到不滿。顯見是副總對於申訴處理不當。4.副總只依據以前管理經驗找兩造談話，未依照公司所訂性騷擾防治作處理。5.申訴人把時間記得這麼清楚，一定是因為有深刻的印象，所以判斷應是有騷擾的事實。
否定理由	(無)

1

評議結果
性別歧視成立，違反兩平第13條第2項，依同法第38條處理罰鍰。
<p>理由：</p> <p>雖該公司有依法訂立相關申訴規定，並設立相關之申訴處理委員會。但事業單位於處理過程上，並未依工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲誡辦法，詳實處理，仍不能免除其未正式依法處罰之疏失。</p>

伍、如何因應現行法律規定

就業服務法第5條第1項規定雇主對求職人或所僱用員工，不得予以歧視，所稱「雇主對求職人或所僱用員工」包括下列人員：(1)依法取得許可在我國境內工作之外國人。(2)與中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留，依法在我國境內工作之外國人。(3)依法許可在台灣地區依親居留，並取得許可在台灣地區工作之大陸地區人民。(4)依法許可在台灣地區長期居留，居留期間在台灣地區工作之大陸地區人民。(5)依法許可在台灣地區工作之取得華僑身分之香港、澳門居民及其符合中華民國國籍取得要件之配偶及子女。(6)依法取得許可在台灣地區工作之香港、澳門居民。

最後，以大家目前最關心的年齡就業歧視為例，來說明雇主究應如何防止涉入就業年齡歧視

一、建立甄選準則：

雇主於招聘甄試、培訓、晉升、調職、裁員資遣、以及僱用條款和條件方面有明確的指引。雇主可依據受僱者之工作能力指標作僱用標準，而不是按不相關的因素來評估受僱者的表現。

二、招聘原告：

- 1.任何招聘人才啟事，禁止將「年齡」列入限制條件內，而且也不得在其內提及任何有關基於年齡因素之偏好（限制或分類，例如：「年齡」、「女孩」等以年齡為基礎之所謂「引發爭端用字」。
- 2.雇主應對負責人才招募者提供教育訓練，以便對不同年齡組別的應徵者一視同仁，並避免提出一些涉有年齡歧視成分的問題。
- 3.僱用條款和條件、福利、設施及服務均須循同工同酬之原則進用人才，係指不論應徵者之年齡都有機會獲得聘用和得到相同的僱用條款和條件，以及可享有與職級、職責、年資、經驗及其於特別情況相關的福利。

主題三 防制就業歧視有關新增禁止項目之探討

焦興鎧 老師

(一) 序言

頃閱報載，立法院在本會期內已三讀通過就業服務法之修正草案，將該法第五條原定之禁止歧視項目，由原先之十三項，增列年齡及性傾向兩項，並以出生地取代原有之籍貫項目。雖然此一發展因新聞媒體當時正大幅報導執政黨之總統初選活動，而未受到應有之注意，但值此全球化（globalization）過程中勞工基本人權之保障——就業歧視之防制正是其中不可或缺之一環——益受重視之際，我國此一法制改革實有其重大之意義。然而，我國目前此類立法法定禁止項目之多，比起其他歐美先進國家實屬更為進步，但由於在立法過程中，對於何種情形構成就業上之年齡、性傾向及出生地歧視等，並未曾做詳盡之討論，而國內學者過去之相關研究，又大多偏向於就業上性別歧視之禁止，至於各縣市之就業歧視評議委員會，又幾未曾處理過此類勞資糾紛，在理論基礎及實務經驗均呈欠缺之情形下，如驟行加以實施，不但會衍生更多之爭端，而且在就業服務法大幅提高罰則後，勢必會引發雇主之顧慮與抗拒，反而會影響實施之成效。從而，對於這幾項新興之就業歧視爭議，即有加以深入探究之必要，尤其對美國及歐洲聯盟在這方面所採取之相關作為及遭遇之困難，更應詳加分析，藉以參考，俾為我國建構一套既能符合國際潮流，而又能因應本土需求更完整之公平就業法制。

(二) 歐美先進國家建構禁止就業上年齡歧視法制之情形

美國是歐美先進國家中推行禁止就業上年齡歧視最不遺餘力國家

之一，它早在一九六七年即制定就業年齡歧視法（Age Discrimination in Employment Act），藉以保障年齡在四十歲至六十五歲之中高齡勞動者，不致因年齡唯一因素，而在職場上遭到不利之對待。嗣後，該法又曾在一九七四年、一九七八年、一九八二年、一九八四年及一九八八年，歷經五次之修正，除將適用範圍適用至政府機關（包括各州及聯邦政府）外，並將年齡上限由六十五歲調高至七十歲，而在最近一次之修正中，更將此一保護上限予以取消，而且也包括在海外工作之美國公民，除非雇主遵循此一法律，勢必會造成直接違反事業單位所在地國家相關法律之後果。目前，該法是由平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）來負責執行，而根據該委員會所發布之最新資料顯示，在二〇〇五年會計年度內，它共曾處理近二萬件之正式申訴案件，占該委員會所處理之全部就業歧視申訴案件近四分之一，而且自一九九九年即呈逐年增加之趨勢。更值得注意者是，美國最高法院自該法施行近四十年以來，共曾聽審判決近三十件相關之訴訟案件，足見此一問題受重視之程度。

一般而言，一九六七年就業上年齡歧視法之實體規定，大致是沿襲一九六四年民權法第七章（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）之立法形式，但在補償及執行機制等方面，則又大多取材自一九三七年之公平勞動基準法（Fair Labor Standards Act of 1937），堪稱是此二重要勞動法之混合體。首先，該法及嗣後之修正案之適用對象，包括年滿四十歲之公私部門受僱者在內，但也特別排除某些特定之對象（其詳後述），同時，也適用於在海外設廠美國公司及子公司受僱之美國公民。其次，該法所稱之雇主，是指僱用員工超過二十人以上之事業單位，而這些員工必須在現在或過去歷年內工作至少二十週以上者。而除私營事業單位外，還包括各州、地方次級政府及跨州之機構，至於聯邦政府也在適用範圍，但在實體及程序上仍有某些差異存在。同時，該法也像前述一九六四年民權法第七章一樣，也適用於就業機構及勞工團體。

在此要特別注意者是，雖然該法對就業上年齡歧視是採原則上廣泛

加以禁止之立場，但為符合市場運作之實際需求及因應雇主之經營特權，它也設有為數甚多之例外條款。在前者之情形，它特別排除某些求職者及受僱者在該法適用範圍以外。舉例而言，各州經由選舉產生之公職人員、這些人士所聘用之個人幕僚人員、具有決策能力之政治任命人員，以及行使公職上憲法及法律權力之人員等，都不是該法之適用對象，然而，在各州或次級政府中受到公務員法適用之受僱者，則仍受該法之保護。至於在聯邦政府此一層級之受僱者，雖然該法曾在多次嗣後修正時將他（她）們列入保護，而且也同時廢止年齡之上限，但仍有為數甚多之聯邦公務員不在該法之適用範圍內。舉例而言，聯邦公務員中之機場塔台控制人員、消防隊員、執法人員、阿拉斯加州鐵路公司之受僱者、巴拿馬運河公司之受僱者及駐外使節人員等，則均不受該法之保護，而應受屆齡強迫退休之限制。至於在私部門方面，較引發爭議者是所謂「真實之經理及高階決策者」（Bona Fide Executives and High-Level Policymakers）及「取得終身任期之大學受僱者」（tenured university employees）。前者在國會一九七八年修正該法時被排除在外，藉以增進較年輕受僱者晉升至這類職位之機會，但也附帶規定雇主應給予較優厚之退休給付，然而在一九八六年該法最後一次修正時，此一類受僱者之強迫退休年齡即被廢除，而與一般受僱者同受保護。至於後者之情形，則更是複雜而每次修正都充滿政治角力之痕跡，因限於篇幅而無法在此詳述，而根據在一九九三年十二月三十一日之一項所謂「夕陽條款」（sunset provision），目前取得終身任期制之大學教授是受該法之全面保護。

至於雇主根據該法所能提出之制定法上抗辯，而這些抗辯有些是屬傳統上者，但也有些是雇主必須主動提出並加以證明之所謂「積極抗辯」或「免責抗辯」。一般而言，雇主所以提出他（或她）不必遵守該法之抗辯共有以下六種：（a）年齡是一「真實之就業資格」（Bona Fide Occupational Qualification: BFOQ），而與特定事業單位之正常營運，有合理之必要關係；（b）雇主所採取之作為，是基於年齡以外之合理因素（Reasonable Factors Other Than Age: RFOA）；（c）在國外之企業，如雇主為遵循該法而採用之僱用措施，將會造成違反事業單位所在

地國家相關法律之情形；(d) 雇主所採行之年齡歧視僱用決定，是為遵守一項「誠信資深制度」(Bona Fide Seniority System: BFSS) 就業條件之緣故；(e) 雇主所採行之年齡歧視僱用措施，是為遵守一項「誠信員工給付計畫」(Bona Fide Employee Benefit Plan: BFEBP) 就業條件之緣故；及(f) 雇主所採行之年齡歧視作為，純然只是以正當理由(good cause) 解僱或懲戒一位個人之緣故。

最後，雖然歐洲聯盟遲至二〇〇〇年始制定禁止就業上年齡歧視之相關指令，要較美國所推行者晚了近三十多年之久，而且還准許會員國對年齡及身心障礙這兩種因素所引起就業歧視，延期至二〇〇六年正式實施，但並不表示它對此一重要議題並不關切，事實上，它早已將一九九三年訂為所謂「歐洲高齡年」(European Year of Older People)，而根據在該年所從事一項會員國相關情況調查報告之結果顯示，雇主對高齡勞動者確有偏見存在，而且勞動市場也因各會員國之財政日益惡化而排斥這些勞動者，至於所採行之自願性獎勵措施，也因過於消極而無法產生預期之功效，所以主張應倣效美國現有法制及做法之呼聲從未間斷。目前，歐洲聯盟此一禁止就業上年齡歧視之指令雖甫經實施，而且也尚未見歐洲法院做出相關之判決，但某些重要會員國已開始加以推動，以英國為例，即為執行歐盟此一指令而特別制定一禁止年齡歧視之法律，並自去(二〇〇六)年十月一日起生效，除禁止在求職、升遷及訓練上有因年齡因素而加以歧視之情形外，而且也廢除行之多年之屆齡六十五歲強迫退休制度。由於歐洲聯盟此一指令具有法律拘束力，而各會員國應在其所規定期限內完成內國法之調和任務，因此，可以預見在其會員國數目東擴至二十五個以後，這類相關法制之建構，堪稱是方興未艾。

(三) 歐美先進國家建構禁止就業上 性傾向歧視法制之情形

美國在八〇至九〇年代積極處理就業上性別歧視之同時，雖然性傾

向之議題也曾引發激烈之討論，但卻一直未能被歸類為屬性別歧視之一種，致使該國成為各先進國家中，極少數未能對此一群體成員免於遭受就業上歧視提供較充份保護者，與後述歐洲聯盟之情形相去甚遠。舉例而言，雖然聯邦最高法院在一九九八年，曾判決工作場所同性間性騷擾構成性別歧視，而為前述一九六四年民權法第七章所禁止，但聯邦各級法院仍然不認為在職場上對有特殊性傾向或癖好者加以騷擾之行為，構成該法所禁止之就業上性別歧視，甚至連負責實際執行該法之平等就業機會委員會，也一直是採取此一立場。事實上，根據聯邦各下級法院之相關判決，通常都是對該法之性別一詞做出限縮之詮釋，認為是指「與生俱來無法改變之特質」（immutable characteristics）而言，不應擴張解釋至包括性傾向或性癖好之情形在內，甚至連變性者（transsexuals）、衣飾倒轉者（transvestites）或不具男性特質者等，也都不在該法保障範圍之列。

目前，為對同性戀者或其他性傾向及癖好者提供免於遭受就業歧視較週全之保障，在美國有幾個州曾通過禁止在就業、住宅、交通、入學或其他方面歧視同性戀者之立法，而且還將性傾向一詞作廣義之界定，包括異性戀、同性戀及雙性戀在內。然而，也有幾個較保守之州，諸如奧立岡及科羅拉多等，也曾特別通過立法禁止任何對基於性傾向因素加以保護之規定。至於在聯邦政府方面，民主黨籍甘迺迪參議員自一九九四年起，即曾連同二十七位民主黨籍參議員在該院提出就業歧視禁止法（Employment Non-Discrimination Act）草案，明文禁止任何基於性傾向之就業歧視，但卻因民主黨在該院無法掌握多數而在委員會階段即遭封殺之命運。嗣後，共和黨在二〇〇二年國會局部改選時於該院掌握多數，甘迺迪參議員之立法領導權由保守之共和黨籍貴格參議員所取代，由於貴格參議員明確反對支持同性戀者之立場，因此，此一立法之努力更屬遙遙無期。雖然民主黨在二〇〇六年國會選舉後重掌參議院多數，但因共和黨仍有採取以冗長發言之伎倆來阻擋此一草案通過之可能，而民主黨並未掌握推翻此類防堵策略之絕對多數票，故該國同性戀者或其他特殊性傾向者希冀在職場上免遭歧視或騷擾之期望，可能僅能依賴相關之州法來提供保障。

至於在歐洲聯盟方面，雖然在一九七六年男女平等待遇指令中，並未提及性傾向之問題，而歐洲法院對此一問題之態度，亦屬舉棋不定而前後不一。舉例而言，在P. v. S. and Cornwall County Council一案中，它曾判決對變性者之就業加以歧視者，是一種違反羅馬條約第一一九條之直接歧視。然而，嗣後在另一相關之Grant v. South West Trains案件中，該院卻認為被告公司拒絕對其女性員工之女性同居夥伴給予票價優惠一事，並不構成違反羅馬條約第一一九條及一九七五年男女同工同酬指令之舉。嗣後，該院又曾在D. & Sweden v. Council 及 K. B. v. National Health Service Pensions Authority兩案中，直接面對同性伴侶 (same-sex couples) 之相關爭議，可見此類問題已逐漸受到關注。事實上，由於在二〇〇〇年所通過之僱用與就業平等待遇指令，各會員國必須在二〇〇三年十二月二日以前以內國法配合實施。事實上，該指令對具有特殊性傾向者之工作權設有各種保障之規定，而在二〇〇三年所通過之新興男女平等待遇指令，則主要是以主流之兩性為規範之對象。在這種情形下，性別與性傾向兩者顯然已有明確之分流，因此，對歐盟在這方面未來之發展趨勢，尤其是歐洲法院將來之態度，實宜密切加以觀察。

(四) 歐美先進國家建構禁止就業上 出生地歧視法制之情形

如前所述，在我國此次對就業服務法第五條之修正中，禁止就業上出生地歧視之改革甚引人注目，其立法原意本僅是將原條文中之籍貫改為出生地而已，藉以符合較早期希望能消弭在社會上頗為敏感地域省籍問題之做法。然而，在目前國內所謂「族群對立」不減反增之氛圍中，這種做法反倒會引發不必要之爭端，此時如能師法其他先進國家處理之經驗，或可為我國找出一解套之策。舉例而言，美國是一多元之移民社會，根據該國商業部人口普查局之調查，每十年即有多達一千萬之新移民遷入，還不包括為數相當可觀之非法移民在內，而因此所引發在就業上之原始國籍歧

視爭議層出不窮，還附隨衍生出不少涉及種族、宗教、公民權及語言歧視等其他相關之爭議，造成社會上之緊張，在處理上即不可不慎。事實上，在過去透過前述一九六四年民權法第七章之明確規定，並經由平等就業機會委員會之切實執行，再輔以聯邦各級法院之相關判決，確已為該國此種類型就業歧視爭議之解決，尋得若干解決之道，而其中有不少經驗可供我國未來在處理相同爭端時參考援引之用。

要解決原始國籍之爭議，首先必須要處理有關此一名詞定義為何之問題，而在一九六四年民權法第七章之相關條文中，並未對此賦予任何之界定，反倒是在平等就業機會委員會嗣後所頒布之指導原則中，曾對原始國籍一詞界定為是指「個人或其祖先之來源地，或個人具有該原始國籍群體之生理、文化或語言特質」而言。此外，根據在該法制定過程時眾議院國會議員之發言、平等就業機會委員會之裁決，以及聯邦與各州法院之相關判決等，都是對此一名詞做廣義之詮釋，認為所有國家（包括與美國沒有正式邦交關係者在內）成員或有共同祖先、文化傳承或背景者，均屬原始國籍之範疇。舉例而言，在著名之Bennun v. Rutgers State University一案中，聯邦第三巡迴法庭即曾做出判決，指出即便該案之原告有一羅馬尼亞籍之母親，至於其父親則是出生在巴勒斯坦之猶太人，但因他是出生於阿根廷、在家裏說西班牙語、他的父親之祖先曾在西班牙宗教鎮壓（Spanish Inquisition）時被逐離該國，以及事實審法院得以第一手觀察其容貌、言語及舉止等，聯邦上訴法院認為，由於根據字典之定義，西班牙裔一詞，是指屬於或來自西班牙而言，因此，原告之原始國籍應屬西班牙裔殆無疑義。

同時，根據該國各級法院在其他案件之相關判決，原始國籍一詞除得以用來保障較大分類之群體外，也可延伸至用來對較細分類之次級群體加以保護。舉例而言，在另一著名之Hassan v. Auburn University一案中，聯邦地方法院即認為，雖然該案當事人均屬來自外國之後代，但雇主仍有可能會對來自埃及之後裔有歧視性之偏見，但對另一來自土耳其之後裔則沒有這種情形。此外，原始國籍之保障甚至還可以延伸至與當事人有

連帶關係者。事實上，根據平等就業機會委員會及其他一些法院之見解，該法之保障還擴充至與當事人有婚姻或其他類似合夥關係者、當事人所參與之社團或組織，而其目的是要增進特定國籍人士團體之利益者、參加特定之學校、教會、寺廟或清真寺，而這些場所是為特定原始國籍者所一般使用者，以及使用個人或配偶之姓名，而他（她）們是與一特定之原始國籍有關聯者。

在此值得一提者是，原始國籍究竟與公民權有何差異存在？一九六四年民權法第七章禁止基於原始國籍因素之歧視，是否也可及於外國人？甚至非法居留之外國人？雇主可否基於公民權之因素，而對受僱者或求職者予以歧視？都曾在美國引起相當之疑義。首先，由於該法是明文禁止對任何個人之就業歧視，因此，根據聯邦最高法院之見解，應擴及至對外國人也提供免於就業歧視之保障。至於在該國一九八六年移民改革及控制法（Immigration Reform and Control Act: IRCA of 1986）制定前，聯邦各級法院也是採取此一給予保護之立場，然而，由於該法明確禁止僱用非法居留之外國人，因此，除非這些人正希望成為美國公民（intending citizens），否則即不應受到一九六四年民權法第七章之保護。其次，如果雇主基於公民權之因素，而對求職者或受僱者加以歧視，根據聯邦最高法院在著名之Espinoza v. Farah Manufacturing Co.一案之判決，認為原始國籍歧視與公民權歧視之間應有明確之區分，而一九六四年民權法第七章並不保障後者之就業權。平等就業機會委員會在該案判決後，即對前述之指導原則加以修正，而指出如果雇主規定求職者或受僱者必須具有公民權，而此一規定之目的或效果是基於原始國籍之因素而加以歧視的話，則亦屬違反該法第七章之舉。

（五）對我國新增禁止就業歧視項目之檢討評析

我國自一九九二年制定就業服務法，而開始建構防制就業歧視之法制以來，迄今已逾十五年，期間曾將第五條之殘障一詞改為身心障礙，

並將婚姻歧視也列入法定禁止項目之一，總共多達十三項之多，堪稱是世界各國保障最為完備者，但根據直轄市籍各縣市政府所組成就業歧視評議委員會在過去之表現觀之，實施成果似並不如預期，尤其是自兩性工作平等法在二〇〇二年三月八日施行後，就業上性別歧視之處理有一部份縣市移交由另行成立之兩性工作平等委員會來負責，雖然目前仍有十五個縣市是以合併之委員會來處理相關之就業歧視案件，但性別歧視以外之申訴確實為數甚少，以目前運作最為健全之台北市為例，在過去十二年所受理之一百五十四件申訴案件中，與性別歧視有關者即多達一百二十七件，其中仍以懷孕歧視及工作場所性騷擾占最大宗，至於性別以外之歧視，則是以身心障礙、容貌及以往工會會員為主，但在數量上並無法與性別歧視相提並論。事實上，此一「雙軌式」之防制就業歧視法制是否有加以整合之必要，實值得加以深思。

雖然就業上年齡歧視之禁止，一直是我國防制就業歧視法制上一項缺口，而隨著人口老化及中高齡者失業問題益趨嚴重後，此一問題之解決更具急迫性，我國此次將年齡歧視項目遽然列入，固有助於嚇阻此類歧視之發生，但觀諸前述歐美國家之實施經驗，如未能有正確之認識，極可能會造成評議認定之困難，反而產生窒礙難行之困境。首先，以美國立法為例，就業上年齡歧視之禁止，僅適用於僱用員工二十人以上之公私部門事業單位，其門檻甚至要比一般就業歧視之十五人為高，其立法用意即是要顧及中小型企業之營運成本及人事調度困難問題，反觀我國之防制就業歧視相關法律，除兩性工作平等法在相關條文上有適用人數之限制外，不問規模大小均一體適用，對以中小企業占絕大多數之我國事業單位而言，實是一極大之負擔，固然就業歧視之禁止具有普世之價值，在理想上應惠及所有勞動者，甚至包括外籍勞工在內，但在現實上仍應顧及所產生之衝擊，尤其是就業服務法之罰則額度極高，實不可不慎！其次，由美國經驗觀之，受保障對象之年齡層亦應注意，該國前述之相關立法即先適用於四十歲至六十五歲之受僱者，然後才逐漸提高至七十歲乃至最後取消上限，是經過相當之演進過程，我國在就業服務法中雖對中高齡者有立法界定，但是否得直接適用於年齡歧視上，尚有相當之疑義，而且一般民眾也

對此沒有深刻之認知，如不事先設法宣導澄清，反易導致民怨。最後，為顧及雇主之經營特權，前述美國之相關法制除訂有多項排除及例外規定外，尚允許他（她）們提出多項之抗辯，藉以兼顧雙方之權益及減低實施之障礙，而我國目前僅以區區「年齡」二字，即賦予就業歧視評議如此認定之重責大任，在實際推行上可以想見將遭遇極大之困難。

至於增列就業上性傾向歧視一事，雖然將此一法定禁止項目自性別歧視中加以抽離一事，是目前歐美先進國家之發展趨勢，尤其前述歐洲聯盟之相關指令，更提供重要之指標，但以目前我國之現狀而言，要對此一群體成員之就業權提供保障一事，仍應審慎考量下列幾項因素：首先，根據台北市就業歧視評議委員會及兩性工作平等委員會之經驗，一向是將就業服務法及兩性工作平等法中之「性別」及「兩性」等概念，做相當廣義之詮釋，認為應包括具有特殊性傾向者在內，而在處理一件相關申訴案件時，也未曾有任何疑慮，況且嗣後通過之性別平等教育法及性騷擾防治法中，也是採一貫相當先進之立場，是否有必要將兩者分流，仍有相當多之討論空間。其次，我國對具有此類傾向者之實證調查研究相當缺乏，甚至迄今無法掌握確實之人數，雖然他（她）們在受教權上所遭遇之各項困難，曾於制定前述性別平等教育法時做過一些實證研究，但究竟在工作領域之情形如何，迄今僅有零散之專文出現，甚難得窺全貌，極有待進一步之補強。最後，我國宗教團體及衛道人士對在就業服務法中增列此一性傾向項目頗有雜音，而且執法人員（尤其是警察）及新聞媒體等，仍以污名化之方式來處理或報導此一團體之成員，兼以社會上仍對這些人是否會傳染疾病或危害治安存有刻板化之印象，都會造成日後對他（她）們提供此類保障之困難。

最後，與出生地歧視息息相關者，是涉及言語歧視之問題，本來我國是以國語為官方語言，但近年來因本土意識高張，提倡母語運動方興未艾，且在推行「去中國化」之官方政策下，將來是否有可能以被視為母語之閩南語做為官方語言，實是一未定之數，但因此所引起之就業歧視爭議實在所難免，尤其我國既以中小企業占絕大多數，而且所謂「家族企業」

更是比比皆是，如果雇主堅持其受僱者使用某一特定之母語，而非目前官方語言之國語，則自然會產生就業服務法第五條中出生地及語言歧視之雙重爭議，由於事涉敏感之族群對立問題，在處理上即不得不極為審慎。我國是一移民社會，但與美國因原始國籍（national origin）所引發之言語歧視情形卻不盡然相同。該國是因推行獨尊英語（English Only），亦即以英語為官方語言而引發爭議，而我國卻是因要逐步廢除一項官方語言，而另以一種（或多種）母語加以取代所產生，但美國在過去推行此類運動所遭遇之各項困難及爭議，實值得為政者多加深思，尤其是我國官方語言之北京普通話，目前除是全球最多人使用之語言外，而且其重要性也隨著近年來中國崛起而益受矚目，將來我國語言政策究應何去何從，此次就業服務法將原有籍貫一詞改為出生地所衍生之言語歧視問題，反倒可提供一省思之機會。

1

專家
分享

48

（六）結語

防制就業歧視制度之建構，是檢視一個國家保障其勞工基本人權是否落實之一項重要指標，尤其在全球化過程中，由於無論是已開發國家、開發中國家及低度開發國家之勞工大多深受其害，因此，如何在經濟自由化、生產自動化、社會多元化及勞動市場彈性化之情形下，對勞動者基本人權加以保障一事，幾已形成共識，而就業歧視之禁止，即是其中一項不可或缺之課題。我國在過去實際十幾年所實施之就業歧視評議制度，在經過「嘗試與錯誤」之階段後，已經略具規模雛形，而經由兩性工作平等法所採行之禁止就業上性別歧視制度，在實施上確也產生一定成效，如果能利用過去所累積之經驗，再加上目前正要規劃建構全面性防制機制之機會，設置一既能符合國際潮流，又得以因應國內需求之制度，堪稱是一兼得兩利之舉，尤其更有助於我國日後得以重返國際社會。

參考資料

- (1) 吳宏翔，〈主要國家就業年齡歧視禁止作法介紹〉，《台灣勞工》，第六期，民國九十六年三月，頁124-129。
- (2) 焦興鎧，〈美國最高法院與身心障礙者就業歧視爭議之解決—二〇〇二年庭期三則判決之評析〉，載同作者主編，《美國最高法院重要判決之研究：二〇〇〇～二〇〇三》，臺北市：中央研究院歐美研究所，民國九十六年二月，頁389-361。
- (3) _____，〈歐洲法院與就業上性別歧視爭議之解決〉，載同作者著，《國際勞動基準之建構》，臺北市：新學林出版公司，民國九十五年十一月，頁383-443。
- (4) _____，〈工作場所基因測試在美國所引起之就業歧視爭議〉，《國立臺灣大學法學論叢》，第三十五卷第六期，民國九十五年十一月，頁169-239。
- (5) _____，〈歐洲聯盟及美國兩性工作平等法制之最新發展—兼論對我國之啟示〉，《法令月刊》，第五十七卷第二期，民國九十五年二月，頁25-35。
- (6) _____，〈工作場所同性間性騷擾所引起之爭議—Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.一案之評析〉，載同作者主編，《美國最高法院重要判決之研究：一九九六～一九九九》，臺北市：中央研究院歐美研究所，民國九十四年六月，頁305-362。
- (7) _____，〈美國最高法院與兩性工作平等爭議之解決〉，《政大法學評論》，第八十期，民國九十三年八月，頁103-176。
- (8) _____，〈全球化與基本勞動人權之保障〉，《理論與政策》，第十七卷第三期，民國九十三年元月，頁77-102。
- (9) _____，〈我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析〉，《國立臺灣大學法學論叢》，第三十一卷第二期，民國九十一年三月，頁131-195。
- (10) _____，〈美國兩性工作平等救濟制度之研究〉，《臺北大學法學論叢》，第四十七期，民國八十九年十二月，頁97-150。
- (11) _____，〈對我國就業歧視問題之探討〉，《月旦法學雜誌》，第五十二

期，民國八十八年九月，頁103-114。

- (12) _____，〈歧視肥胖者在美國所引起之就業歧視爭議〉，《美歐季刊》，第十二卷第二期，民國八十六年六月，頁49-94。
- (13) _____，〈美國聯邦最高法院與就業歧視問題〉，載同作者，《勞工法與勞工權利之保障—美國勞工法論文集（一）》，臺北市：月旦出版公司，一九九五年十一月，頁329-388。
- (14) _____，〈美國勞工法就業歧視問題之最新發展〉，《美國研究》，第二十卷第二期，民國七十九年六月，頁51-116。
- (15) 鄭津津，〈建立年齡歧視法制以保障中高齡者就業權利之研究〉，《政大勞動學報》，第十二期，民國九十一年七月，頁395-424。
- (16) 賴麒中，《性傾向與就業歧視之探討》，臺北市：國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國八十七年七月。
- (17) Fredman, Sandva and Sarah Spencer, eds. Age as an Equality Issue. Portland, Oregon: Hart Publishing, 2003.
- (18) Gregory, Raymond E. Age Discrimination in the American Workplace. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press, 2001.
- (19) Lindemann, Barbara and Paul Grossman. Employment Discrimination Law. Chicago, Ill.: American Bar Association, 1996.
- (20) ____ and David D. Kadue. Age Discrimination in Employment Law. Washington, D.C.: The Bureau of National Affairs, 2002.
- (21) Player, Mack A. Employment Discrimination Law. St. Paul, Minn.: West Publishing Co., 1995.
- (22) Valdes, Francisco, “Queers, Sissies, Dykes, and Tomboys: Deconstructing the Conflation of ‘Sex’, ‘Gender’ and ‘Sexual Orientation’ in Euro-American Law and Society,” 83 California Law Review 1-377 (1995).

2

案例介紹



類型一 懷孕歧視



懷孕歧視在職場上亦為常見之性別歧視，一般職場常見的懷孕歧視分為三種：

- (一) 雇主因成本考量而不歡迎孕婦，認為其懷孕及生產期間一定會產生各種生理狀況，並減低公司的總體效率、產能及增加人事成本之支出。
- (二) 混合動機因素：即指雇主因為上述第一種因素，加上孕婦確實在職場上有其他不善的表現，如：懷孕期間在工作表現上碰巧發生部分失誤，以致造成雇主輕重不一的損失；或因身體不適而降低了平日的工作表現水準等狀況，而對孕婦有不利之對待。
- (三) 雇主純粹因個人觀念好惡或一般社會對孕婦的刻板印象，而認為僱用孕婦會造成對公司形象損失，使消費者流失的歧視。

案例一

懷孕期間被解僱不等於懷孕歧視

【故事背景】

小君任職於○○學會負責企劃組長職務，剛進公司面試時理事長曾詢問小君婚姻及有無子女，小君試用期三個月，進學會時已懷有五個月身孕，之後由同事轉述理事長於六月份參加某會議時，當眾表示小君因懷孕而無法勝任工作。依學會規定小君試用期快滿三個月前應提出試用評核表，經學會前秘書長向理事長提出擬予小君九十分，成為正式人員，但是，理事長卻對小君試用期一事遲遲未能做決定。

小君因罹患妊娠高血壓，故向學會請產假，於產假期間經同事轉述理事長曾表示，試用期怎可請產假？不久，在理事會討論小君試用期案時，學會並未提出前秘書長先前簽核之高分評核表，而是另行提評核表，最後，學會卻以小君無法勝任工作為由，會中決議小君未能通過適用案，將小君解僱。

【學會回應】

解僱小君係其工作能力表現不佳，很多工作計畫被退件及延誤時效及溝通、協調能力欠佳、自視甚高；與其溝通意見相佐時，曾大聲拍桌大罵，與當初秘書長推薦及面試時所說有很大的落差，之所以於理事會討論小君試用案未提出前秘書長擬予小君九十分之評核表，係因前秘書長本身於學會期間有很多被人爭議的事，且理事長並未如同事傳言提及對孕婦不利言語，小君未能通過適用案，純係其多項計畫及工作均延宕進度，並非因其懷孕而將其解僱。

【案情分析】

一、學會獲知小君懷孕在前，聘僱時間在知悉懷孕之後：

小君於九十二年三月至學會面試，四月經學會錄取，四、五月陸續至學會幫忙，五月時前秘書長於學會之會務人員會議中即已對同仁正式宣布小君懷孕喜訊，俟六月份小君至學會上班，故學會並未因小君懷孕而不予雇用。

二、學會經提案理事會討論後，決議未繼續聘用：

學會於小君試用期滿仍延長小君試用期時間，提案理事會討論，並經理事會決議小君未符合學會所訂企劃組長之工作執掌，未能繼續聘任。本案較傾向內部人事糾葛問題及管理權的問題，故本案裁定性別歧視不成立。

【關鍵提點與省思】

本案學會在錄取小君時，已知悉懷孕一事，卻仍予已錄用；然本案關鍵人物前秘書長，與學會本身存在人事內部管理權問題；學會本身對於小君雖已過適用期卻仍延聘，並提經理事會決議後才解聘小君，因此兩性工作平等委員會評議此案為學會內部人事管理權問題，裁定性別歧視不成立。

由此案可看出，懷孕期間遭解僱，無疑會使小君本身產生聯想，雖兩性工作平等法保障女性勞工在懷孕期間之工作權益，但仍¹有少數雇主因傳統觀念好惡或一般社會刻板印象，造成女性勞工在職場上權益受損遭受懷孕歧視。

案例二

懷孕期間合理的職務調動不構成懷孕歧視

【故事背景】

小如任職於○○餐飲業擔任行銷分析專員，某天小如身體不適，當天便前往醫院檢查始知懷孕一個月，隔幾天同事將小如懷孕一事告訴部門最高主管陳君，不料，隔天陳經理約談小如，以公司考量及小如身體狀況為由，請小如簽下職務異動同意書，小如未經思索當場簽下該同意書，但事後感到後悔，因工作內容及薪水與原先差異甚大，故小如最後選擇離職。不久後，小如越想越覺得自身權益受損，便向北市兩性工作平等委員會申訴。

【資方回應】

公司係考量小如第一次懷孕的重要性及壓力，期望為小如分擔壓力及調派至責任較輕的工作，協助小如安然渡過懷孕期，因此陳經理向公司提出申請將小如做職務調動，且在行銷企劃部額外增加一名專員，以執行重要專案工作，申請通過後，公司主管立即與小如面談有關職務調整一事，小如在溝通過後，已簽下職務異動同意書；之後小如表示對於異動後的職務及薪資無法接受，因此百般考慮後決定離職，由於公司陸續在開店，企劃部的工作量也越來越大，所以如果小如當時繼續待在公司，公司是有可能讓她恢復原來專員的工作。

【案情分析】

一、雇主提供其他三位懷孕同仁工作調整資料

因申訴人原本的工作是行銷分析專員，屬於白領階級，公司提供其他三位懷孕員工職位均為領班，對餐飲業而言，通常不會願意輕易換掉現場原有的工作人員，可能考量工作上的需求量和壓力，雇主有可能係針對公司內部需求為考量。

二、資方態度不明，致勞方誤以為影響工作權益

本案牽涉到資方當時與申訴人小如約談的態度，資方應一開始與小如約談時，即向其告知職務上調動係針對懷孕因素，改調輕易之職務，俟小如生產後恢復原職，惟資方並未於當時立即告知小如，致小如誤以為係因其懷孕而被調職，因而主動提出離職。

三、勞資雙方並無直接資料顯示懷孕歧視

小如當時與公司約談時，即已簽下職務異動同意書。另從勞資雙方提供資料顯示無直接充分之證據證明公司有懷孕歧視，故本案裁定性別歧視不成立。

【關鍵提點與省思】

本案資方因小如懷孕而調動職務，在與小如約談後經其同意簽下職務異動同意書，再者資方亦提出公司內三位懷孕員工之職務異動資料，且雙方提供資料中並無直接充分之證據證明公司有懷孕歧視，因此兩性工作平等委員會評議裁定此案性別歧視不成立。本案雖裁決不成立，但可窺知女性勞工在懷孕期間，面對資方進行職務變更時，仍處弱勢，雖心理不同意但求保住職務仍簽下同意書，而資方或許出於善意考量員工懷孕期間之體能狀態而進行職務變更，但在約談小如時並未詳細說明職務變動期間是否為永久性，或生產後可回原單位，亦為資方之不完善處。

類型二 職場性騷擾



一般而言，職場性騷擾分為下列兩種情形：

（一）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（敵意工作環境性騷擾）。

（二）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、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件（交換式性騷擾）。

案例

公司已適時處置騷擾事件，不構成歧視

【故事背景】

小美於九十年九月份進○○科技公司擔任企劃主管一職，九十一年初小美與主管李君討論公事時，李君會播放女性裸體之圖片給小美看，有時李君會向小美說出我想親你的話語，或三更半夜打電話給小美，李君這些舉動讓小美不堪其擾。

九十一年五、六月時，小美曾向公司老闆告知李君對其做出騷擾的舉動，但未描述李君如何騷擾小美，因當時有離職的念頭。小美向公司申訴後，李君亦未再對小美做出騷擾的舉動。不久，小美向公司提出辭呈，離職後，李君又故態復萌仍以電話騷擾小美，造成其心理創傷，便尋求北市勞工局希望處理小美在公司被騷擾的傷害。

【資方回應】

小美並未向公司申訴受到李君騷擾，小美平時個性文靜，不常與同事交談，主觀意識強，公司內部同事均感覺到小美對李君有愛慕之意，若李君與其他女同事討論公事時小美會吃醋，甚至同事傳言小美與李君有曖昧關係時，小美會立即向公司撇清其與李君關係。小美未離職前幾個月，李太太那段期間在加拿大，至九十一年七、八月份李太太回國後，那段期間小美情緒較為激動，等到小美離職後常打電話騷擾同事及李君甚至對李君家人造成困擾。

【案情分析】

一、性騷擾界定困難：

性騷擾之定義一依據兩性工作平等法第十二條第一項規定：「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。」行為本身就具有性騷擾意味，意謂申訴人小美當時有被性騷擾之意涵，惟被騷擾者有否當下表示不喜歡或有無向公司反應，若無其實很難界定性騷擾歧視存在。

二、經申訴人向公司申訴後，行為人未再有任何性騷擾舉動：

申訴人向公司申訴有無性騷擾時，告知的過程不一定要書面的，非正式口頭告知也是一種告知方式。從申訴人小美證詞表示向公司告知被騷擾後，行為人李君即未再對小美有性騷擾之舉動，亦算是公司有處理性騷擾程序與過程，確實對李君有達到嚇阻效果，加上勞工局對該公司進行勞動檢查其已願意配合並制定性騷擾申訴制度。

三、委員會決議：

依兩性工作平等法第十三條第二項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形公司時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」，依勞方證詞中陳述其曾告知公司被騷擾之情事，告知後行為人即未再對其做出性騷擾之舉動，亦算是公司有處理性騷擾程序與過程，確實對行為人有達到嚇阻效果，難以說明雇主無妥善處理，加上勞工局對該公司進行勞動檢查，其已願意配合並制定性騷擾申訴制度，公司具有改善之誠意，故本案裁定性別歧視不成立。

【關鍵提點與省思】

本案因小美遭受性騷擾時，便向公司進行申訴，公司得知申訴案件後，當下並已進行處置，而李君接收到公司的訊息後便停止其行為，從公司申訴受理到處置，確實對行為人有嚇阻作用，因此兩性工作平等委員會評議裁定此案性別歧視不成立。本案雖裁決不成立，但職場性騷擾長久以來，被騷擾者有否當下表示不喜歡或有無向公司反應，若無其實很難界定性騷擾歧視存在，也因此許多女性遭受騷擾時大多採隱忍態度，而一般社會大眾對性騷擾本身大多帶有歧視的意味，輿論壓力常使得有意伸張的女性更加退縮，兩性工作平等法實施至今已屆滿三年，浮上檯面的案量雖比以前多，但實際上應只是冰山一角，期望透過宣導，可幫助更多女性勞工權益。

類型三 招募歧視



依就業服務法第五條第一項規定：「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。」，另依兩性工作平等法第七條規定：「雇主對於求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、或升遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」，在雇主招募過程當中，皆有可能涉及以下之歧視類型。

案例一

特定團體之社會工作師或社會及心理輔導師之招募

【故事背景】

阿明某日於行政院人事行政局網站看到某機關徵「約聘輔導員」一職，詳看之下，「約聘輔導員」性別竟然限制女性，資格條件為大專以上社會工作及心理輔導科系畢業，具社會工作師資格或社會工作及心理輔導實務經驗尤佳等，由於阿明均符合此職務之資格，惟「性別」上仍受限制，顯然阿明即使符合此職務資格然因性別之限制，已被排除在外，阿明不甘工作權益受損，故向臺北市兩性工作平等委員會申訴。

【甄試及處理單位意見】

關於限制女性方面，該院收容對象為違反兒童性交易防制少女，約聘輔導員所要輔導的內容除了課程安排、一對一心理諮商師生活常規之訓練及需輪值（晚間與學員生活在同一層樓，夜間需經常巡視其睡眠等狀況）或陪同學員單獨外出、就診等，在輔導過程中，除需要面對青少年時期對於異性充滿好奇、幻想及偏差之觀念外，亦曾遭受性侵害之少女，其對異性會有極端之報復、排拒或厭惡等心態，因此，於徵選輔導員時需顧及上述原因，而有性別限制之考量。

【案情分析】

一、兩性工作權應該突破某些對性別的預設立場

依據兩性工作平等法第七條規定「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，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」該院提供理由若換成在軍事軍艦上，有艦長說軍艦上工作不適合女性，可能會產生男女之間不正常關係或舉過去曾發生不好的案例，委員會建議是工作權的問題，應該去突破某些對性別的想像，本案不能說完全與軍艦案例等同，但有類似的邏輯存在。院方認為有些少女與異性相處時會產生問題，但其實這是社工專業的問題。

二、雇用員工應遵循兩性工作權均衡

本案於裁定該院是否涉性別歧視案，並非全然考量受害少女，亦牽涉到雇用單位於雇用員工時，應遵循兩性工作權均衡的問題。院所對於這些少女先有經驗性的假設，而此經驗性的假設並非適用每個人，每個人對情慾與情感的投射並非全然一樣。

三、委員會決議：

該院所舉之理由，符合兩性工作平等法第七條但書所稱：「工作性質僅適合特定性別者，不在此限」。惟該院不應以少女先有經驗性的假設為前提，認定這些少女均是同樣的想法，建議日後於徵才時，應遵循兩性工作權均衡的問題，以促進兩性地位實質平等之精神。

【關鍵提點與省思】

兩性工作平等法第七條但書指出「但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」主要是針對特定性工作而言，雇主需說明該特定性工作限定某性別原因，如劇團誠徵女演員，因該工作為女性角色，為特定性工作性質要求，並不涉及招募歧視。

本案因招募單位有提出說明，因此兩性工作平等委員會評議裁定此案性別歧視不成立。

案例二

年齡歧視的迷思

【故事背景】

花家的媽媽今年42歲，孕有1子1女，過去一直是專職的家庭主婦，直到今年花家的兩個小孩相繼上了大學，花媽頓感家中冷清，於是萌生了二度就業的念頭，花媽馬上翻開了報紙有什麼工作適合她。花媽看了看，圈出3個她認為適合她的工作：

(一) 第一則：某農產直銷中心徵展銷人員，男性須役畢，女性18~25歲為佳。

(二) 第二則：○○超商徵店員，限35歲以下人員。

【案情分析】

一、第一則徵才廣告限制男性役畢部份，並未違反就業服務法第5條之規定，新修訂的就業服務法第5條第1項增列了年齡、性傾向及出生地等三項就業歧視項目，將原來13項的就業歧視項目擴增為16項，包括種族、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、身心障礙及以往工會會員身分。該農產直銷中心徵展銷人員限制男性役畢的部份，並非就業服務法規定之歧視項目，故並未違反就業服務法。

二、第一則徵才廣告中標明女性以18~25歲為佳，並未明顯違反就業服務法第5條之規定，該徵才廣告中載明女性以18~25歲為佳，雖涉嫌年齡歧視，但因該條件並未限制求職者之年齡，故並未明確違反就業服務法第5條之規定。

三、第二則徵才廣告中限制求職者必須35歲以下，已構成年齡歧視。該廣告乃在徵求超商店員，卻限制求職者必須35歲以下。徵才的商家多以超商店員需要體力才能搬運貨品，但卻都難以證明35歲以上之求職者無法勝任這項工作，故明顯的違反就業服務法第5條1項的規定，構成年齡歧視。

【關鍵提點與省思】

雇主招聘人才啟事如何防制涉入就業年齡歧視？

(一) 建立甄選準則：

雇主於招聘甄試、培訓、晉升、調職、裁員資遣，以及僱用條款和條件方面有明確的指引。雇主可依據受僱者之工作能力指標作僱用標準，而不是按不相關的因素來評估受僱者的表現。

(二) 招聘原則：

1. 任何招聘人才啟事除須備僱用條款和條件、福利、設施及服務事項外禁止將「年齡」列入限制條件內。

2. 雇主應對負責人才招募者提供教育訓練，以便對不同年齡組別的應徵者一視同仁，並避免提出一些涉有年齡歧視成分的問題。

3. 僱用條款和條件、福利、設施及服務均須循同工同酬之原則進用人才，係指不論應徵者之年齡 都有機會獲得聘用和得到相同的僱用條款和條件，以及可享有與職級、職責、年資、經驗及其於特別情況相配的福利、設施、及服務。

3

問題集



兩性工作平等暨就業歧視知多少

一、何謂就業歧視？我國法律明定禁止的「就業歧視」有哪些？

答：我國憲法第七條及第十五條規定中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。新修正的就業服務法第五條規定：「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。」

目前兩性工作平等法第七條、第十一條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、薪資之給付、退休、資遣、離職及解僱等，不得因性別而有差別待遇，但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。上述皆是現行法令之規定及就業歧視之內涵。

二、若構成就業歧視或性別歧視，事業單位之罰則為何？

答：若事業單位構成就業歧視，亦即違反剛修正通過之就業服務法第五條之規定，則依同法第六十五條規定，可處新臺幣三十萬至新臺幣一百五十萬之罰鍰。但是，若事業單位及各軍、公、教機構構成性別歧視，則除依剛修正通過之就業服務法第六十五條規定，可處新臺幣三十萬至新臺幣一百五十萬之罰鍰外，亦可依兩性工作平等法第三十八條規定，處新臺幣一萬元至新臺幣十萬元之罰鍰。其罰鍰所依之法令，由主管機關視案件輕重衡量。

三、何謂職場性別歧視？常見的職場性別歧視有哪些？

答：兩性之工作權應該是平等的，若因性別上不同之差異，而遭受工作上

不平等之差別待遇，則是性別歧視。目前職場中常見的性別歧視大致有：考績歧視、懷孕歧視、晉升歧視、招募歧視及工作場所性騷擾等。

四、何謂職場性騷擾？

答：以不受歡迎的性方面示好之舉；要求性方面的好處；或其他一種具有性本質的言語或肢體行為，而順從這種行為，是做為個人明示或默示的就業條件或情況；亦或，順從或拒絕這種行為，是做為影響個人就業決定的基礎，亦或，這種行為的目的或結果，會不合理干涉個人的工作表現，或會造成一脅迫性、敵意或冒犯行的工作環境稱之。

是故，一般職場性騷擾又分以下二種態樣：

- (一) 敵意工作環境：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。
- (二) 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、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

五、何謂懷孕歧視？

答：一般職場常見的懷孕歧視之原因分為三種：

- (一) 雇主因成本考量而不歡迎孕婦，認為其懷孕及生產期間一定會產生各種生理狀況，並造成對公司的總體效率、產能之減低及人事成本之支出。
- (二) 混合動機因素：即指雇主因為上述第（一）種因素，加上孕婦

確實在職場上有其他不善的表現，如：懷孕期間在工作表現上碰巧發生部分失誤，以致造成雇主輕重不一的損失；或因身體不適而降低了平日的工作表現水準等狀況，而對孕婦有不利之對待。

(三) 雇主純粹因個人觀念好惡或一般社會對孕婦的刻板印象，而認為雇用孕婦會造成對公司形象損失，使消費者流失的歧視。

一般職場常見的懷孕歧視之反應的形態有二種：

(一) 應徵時要求簽訂契約具結或口頭暗示不能懷孕，否則需自行離職之不當勞動契約。

(二) 員工懷孕時將其不利調動使勞工自動離職或套以工作疏失、績效不佳等理由解僱。

六、因結婚、懷孕、生產而被解僱，或遭留職停薪甚至考績打低怎麼辦？

答：雇主因勞工結婚、懷孕、生產而將其解僱或強制留職停薪甚至打低考績，皆違反就業服務法第五條或兩性工作平等法第七條：「雇主對求職者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。」及第十一條：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。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」之規定，勞工可向當地勞工行政主管機關及兩性工作平等委員會申訴。

七、是否雇主解僱孕婦就一定構成懷孕歧視？

答：雇主解僱孕婦不一定就構成懷孕歧視，比如：雇主因業務緊縮、經營不善等理由，而進行大量資遣；或者勞工懷孕期間，因在從事職務時犯了重大不可彌補的過失，導致雇主相當之損失而為之的懲處，則不能稱為懷孕歧視，也就是說，雇主若非特別針對勞工懷孕而將

其資遣或為其他不利對待，那麼勞工懷孕期間若犯有重大過失，則仍可能被合法資遣。

八、機構辦理代招代考或徵才廣告中可否限制性別？

答：機構辦理代招代考或徵才廣告中，原則上不可以限制性別，除非有合理之業務必需性或不可替代性，例如：拍電影徵女主角限女性，或徵男主角限男性，則無性別歧視。

建議事業單位或各級機構在進行招募時，應直接將職務所需之各項技能、資格具體而明確的要求，由求職者應徵時自行斟酌自己相關技能是否能勝任該工作，切勿因刻板印象而片面以性別限制做為招募的條件，訂定出違法的甄試規定，阻斷了特定性別求職者的工作權。

九、勞工於職場中遭遇性別歧視(如：職場性騷擾、懷孕解僱、單身條款、男女同工不同酬等)情況時，該如何自保？

答：勞工於職場中遭遇性別歧視，應尋求企業內部之申訴管道救濟，若企業內部之申訴管道處理不好，或根本未設置，可向臺北市兩性工作平等委員會申訴。

十、受僱者於兩性工作平等法中有哪些權益？

答：

(一) 生理假：

女性受僱者因生理日致工作困難，每月可請一天，其假可併入病假日數計算。

(二) 產假：

女性受僱者分娩或流產時，可請產假天數如下表：

產假資格	分娩	妊娠3個月以上 流產	妊娠2至3個月 流產	妊娠未滿2個月 流產
產假天數	8星期	4星期	1星期	5日

(三) 陪產假：

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予兩日陪產假，其應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之二日請假，該期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日均包括在內，不另外給假，陪產假的工資雇主應照給。

(四) 育嬰留職停薪：

僅適用於三十人以上事業規模之事業單位，期間至該子女滿三歲止但不得逾兩年，受僱者育嬰留職停薪期間，規定雇主應負擔之保費免予繳納（附帶決議：由行政院負責協調全額補助）；受僱者應負擔之保費，准予遞延三年繳納，但原有之社會保險不包括參加勞工保險之職業災害保險。（男女皆可申請）另受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：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。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。（男女皆可申請）

(五) 調整工作時間：

為方便受僱三十人以上之受僱者撫育未滿三歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間一小時或調整工作時間，減少之工作時間，不得請求報酬。（男女皆可申請）

(六) 哺乳時間：

雇主應每日給予哺乳時間二次每次以三十分鐘為度。哺乳時間視為工作時間，雇主應給付工資。（男女皆可申請）

（七）家庭照顧假：

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，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，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。（男女皆可申請）

性騷擾FAQ

一、有關職場性騷擾相關規定是訂於哪條法令中？

答：兩性工作平等法

二、以下何種情形稱之為性騷擾？

答：

- (一) 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。
- (二) 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、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- (三) 違反他人意願而向他實施與性或性別有關之行為，造成對方的嫌惡與厭惡，不當影響他的正常生活進行的各種行為。

三、如於執行職務遭到性騷擾時，第一時間應該向誰申訴？

答：公司或雇主；公司如人數達30人以上應訂定性騷擾防治辦法，並依尋該辦法申訴。

四、性騷擾防治法、兩性工作平等法、性別平等教育法三者之適用範圍為何？

答：

- (一) 兩性工作平等法適用於受僱者或求職者被騷擾或受僱者在執行勤務上被任何人性騷擾。
- (二) 性別平等教育法適用於性騷擾事件之一方為學校校長、教師、

職員、工友或學生，他方為學生者。

(三) 排除兩性工作平等法及性別平等教育法範圍者之性騷擾，即歸屬性騷擾防治法。

五、小美在電子公司擔任業務助理，因公司工作緣故常常陪同上司出差或應酬，某次出差途中，小美主管藉機對其上下其手，並且暗示如果配合，要升遷跟加薪都不是問題，遇到此種狀況適用何種法令？

答：兩性工作平等法。

六、萱萱某日返鄉搭乘客運時，發現臨座旅客對其毛手毛腳，遇到此種狀況適用何種法令？

答：性騷擾防治法。

七、曉華是個高三學生，由於升學壓力太大，向輔導室老師求助，沒想到老師藉著輔導時間，要求曉華與其進行親密行為，且老師警告如不配合將對其不利，遇到此種狀況適用何種法令？

答：性別教育平等法。

八、大明是小吃店老闆，某日店裡助手被來吃飯的客人摸了大腿，遇到此種狀況狀況適用何種法令？

答：兩性工作平等法。

九、依據性騷擾防治法暨兩性工作平等法規定，機關、學校、機構、事業單位等人數達幾人，需訂定性騷擾申訴信箱及申訴管道，以利所屬員工申訴？

答：性騷擾防治法-10人（需設置申訴信箱）；兩性工作平等法-30人（需訂定性騷擾防治辦法）。

十、如果自己被性騷擾了，身為被害人可以有什麼樣的主張？

答：

- (一) 行政責任—可視狀況依據性騷擾防治法、兩性工作平等法或性別平等教育法提出申訴。
- (二) 刑事告訴—若加害人以強暴、脅迫或其他違反本人意願的方式進行性騷擾，可以依照行為態樣，前往地檢署或警察機關對加害人提出強制猥褻，強制性交、乘機性交或猥褻的告訴。
- (三) 民事賠償—可以向民事法院提起請求加害人賠償因性騷擾事件所受之財產上或非財產上之損害。

4

就業歧視暨兩性平等 流程處理



臺北市就業歧視暨兩性工作平等法 委員會介紹

一、臺北市就業歧視評議委員會：

1.簡介：

為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，就業服務法乃於民國81年5月制定，市府遂於民國84年依據就業服務法施行細則第5條第2項規定成立就業歧視評議委員會，以實現就業服務法之立法目的。

2.委員會的組成人員：

依據臺北市就業歧視評議委員會要點設置

置召集人1人，由臺北市政府府秘書長兼任，另置委員13至15名，包括：

- (一) 臺北市總工會代表1人
- (二) 臺北市工業會代表1人
- (三) 臺北市商業會代表1人
- (四) 臺北市婦女團體代表1人
- (五) 原住民團體代表1人
- (六) 身心障礙團體代表1人
- (七) 大學教授、法律專家各1人
- (八) 臺北市政府社會局代表1人
- (九) 臺北市政府勞工局代表1人
- (十) 其他社會人士代表1~3人

3.委員會的功能：

- (一) 就業歧視行為的認定或消除歧視的建議事項。
- (二) 關於設籍本市求職人或受僱於本市各公司、廠、行號等事業單位員工遭受就業歧視申訴案件的協商、調解事項。
- (三) 關於公平就業政策之研究及建議事項。
- (四) 協助轄內各事業單位或有法人資格的雇主團體及勞工團體訂定公

平就業政策。

- (五) 提供轄內各機構團體或民眾有關就業歧視的諮商服務。
- (六) 蒐集有關就業歧視問題的資料，喚起社會大眾重視並提供相關單位參考。

二、臺北市兩性平等委員會：

1.簡介：

為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，兩性工作平等法於91年1月制訂，本府旋於民國91年依據兩性工作平等法第5條成立臺北市兩性平等委員會，受理民眾申訴案件，持續並積極破除事業單位之單身和禁孕條款，朝向保障婦女的基本工作權利。

2.委員會的組成人員：

依據臺北市兩性工作平等委員會設置要點設置
置召集人1人，由臺北市政府府秘書長兼任，另置委員10名，包括：

- (一) 臺北市政府勞工團體代表2人
- (二) 臺北市政府雇主團體代表1人
- (三) 臺北市婦女團體代表1人
- (四) 大學教授、法律專家各1人
- (五) 臺北市政府社會局代表1人
- (六) 臺北市政府勞工局代表1人
- (七) 其他社會人士代表2人

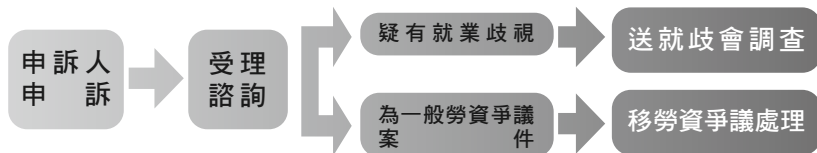
3.委員會的功能：

- (一) 兩性工作平等法及附屬法規之諮詢及研議。
- (二) 兩性工作平等法申訴案件的調查及審議
- (三) 兩性工作平等現況的調查
- (四) 其他促進兩性工作平等的事項

臺北市就業歧視暨兩性工作平等法

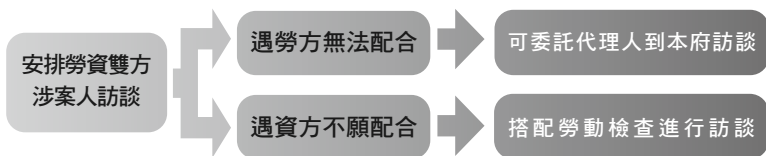
申訴流程說明

◎第一階段：接案處理



●諮詢階段：

通常勞工朋友遇權利受損欲進勞工局申訴，並不清楚法令賦予自己哪些權利，又可以具體訴求哪些事項，反映在就業歧視案中則常發現懷孕勞工被解僱時，因同時遭受勞基法相關之純勞資爭議部分與是否屬性別歧視案件之疑義，故，若申訴人本身即認為係單純屬勞資爭議案件則該案直接交由勞資爭議管道處理即可；但若認為有就業歧視之疑，則協助於申訴書上說明欲向就業歧視評議委員會申訴以及認為有就業歧視嫌疑之原因。希望做到避免事涉就業歧視之案件卻只以單純勞資爭議方式處理疏忽，同時，經此程序之把關，才能確保行政資源之有效利用，並掌握每一案件之原始申訴面貌。



◎第二階段：調查

●訪談紀錄繕寫：

接案後勞工局會在二週內分別正式函文當面訪談相關當事人（含申訴人、被申訴單位代表、相關涉案人員或證人），並於訪談當場進行訪談紀錄之

繕寫，必要時，則另以錄音處理，做為日後委員會評議之重要基本資料。

●搭配勞動檢查：

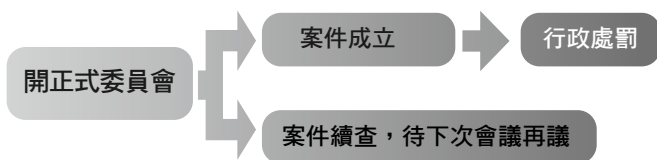
本市之事業單位接受申訴案之調查時，一般皆願採配合之立場協助調查，惟仍有少數事業單位(一般以小型企業居多)因對就業歧視調查之觀念與認識並無認識，故對調查工作較採疑懼、抗拒的態度，因此勞工局若接觸到此類雇主，會先行觀念疏導，若仍採拒絕合作之態度，為使調查工作順利進行，則會申請發動勞動檢查，並由就業歧視承辦員一同前往進行訪談工作。

●舉證責任：

對雇主而言：就業歧視之調查過程及目前通過的兩性工作平等法中，皆會要求雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素負舉證責任。所以雇主若遭申訴時，勿因此拒絕或消極配合調查工作，以免影響可以澄清案件之機會。

對勞工而言：申訴人應在接受調查訪談前，先行準備相關功課，包括：協助列出案件發生始末各項關鍵事件發展之時間順序、協助提供或安排相關證人之訪談等，個人欲有效伸張自身之權利，也應相對在調查過程中共同配合，以免延宕調查時間，同時也可能影響最後之結果。

◎第三階段：委員會議之召開

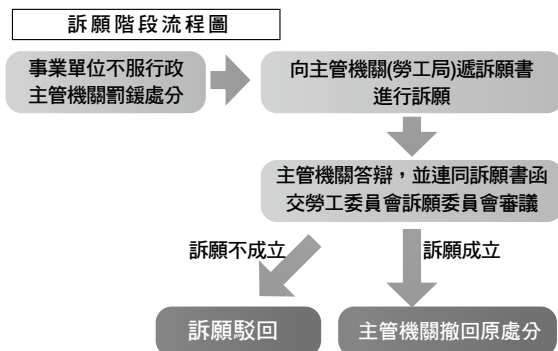


●委員會議決之共識決精神：

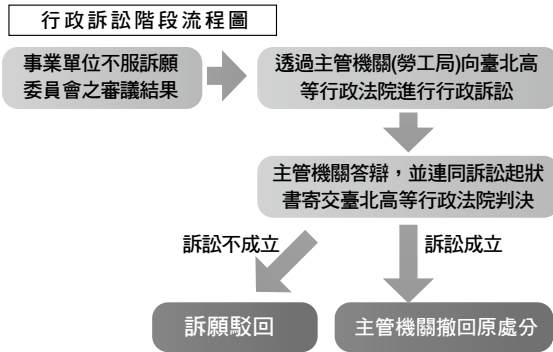
本市委員會議原則上由召集人召開，對議案之討論採共識決，而非多數決。因為不論是就業歧視或是性別歧視之議題，每一個案牽涉之專業領域極廣，故委員會之組成亦來自研究性別議題之婦女團體代表、專門研究就業歧視議題之學者專家、勞工團體代表、資方團體代表、嫻熟相關法令之律師、與官方代表，會中由不同專業領域的委員們各自發揮所長，共同協力每一議案之討論，目的皆在為還原個案本身之面貌、釐清並累積每一個案背後牽涉之種種觀念及所顯現之意義，將各種觀點進行充分辯論後，方整合出最終之決議，所以在討論過程中皆希望能從現實之個案調查資料中發展，不妄做預設立場之判斷，遇有模糊待澄清之疑點亦不稍加放縱，堅守嚴謹調查、審慎議決之專業原則。

◎第四階段：不服委員會決議案件之行政救濟處理

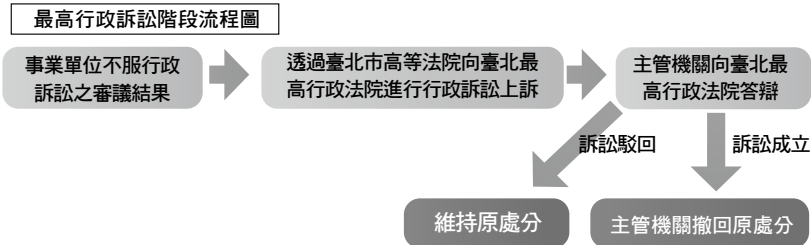
●訴願：申訴人暨事業單位不服委員會決議，向勞委會提起訴願。



●提起行政訴訟：申訴人暨事業單位不服勞委會訴願會訴願駁回，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。

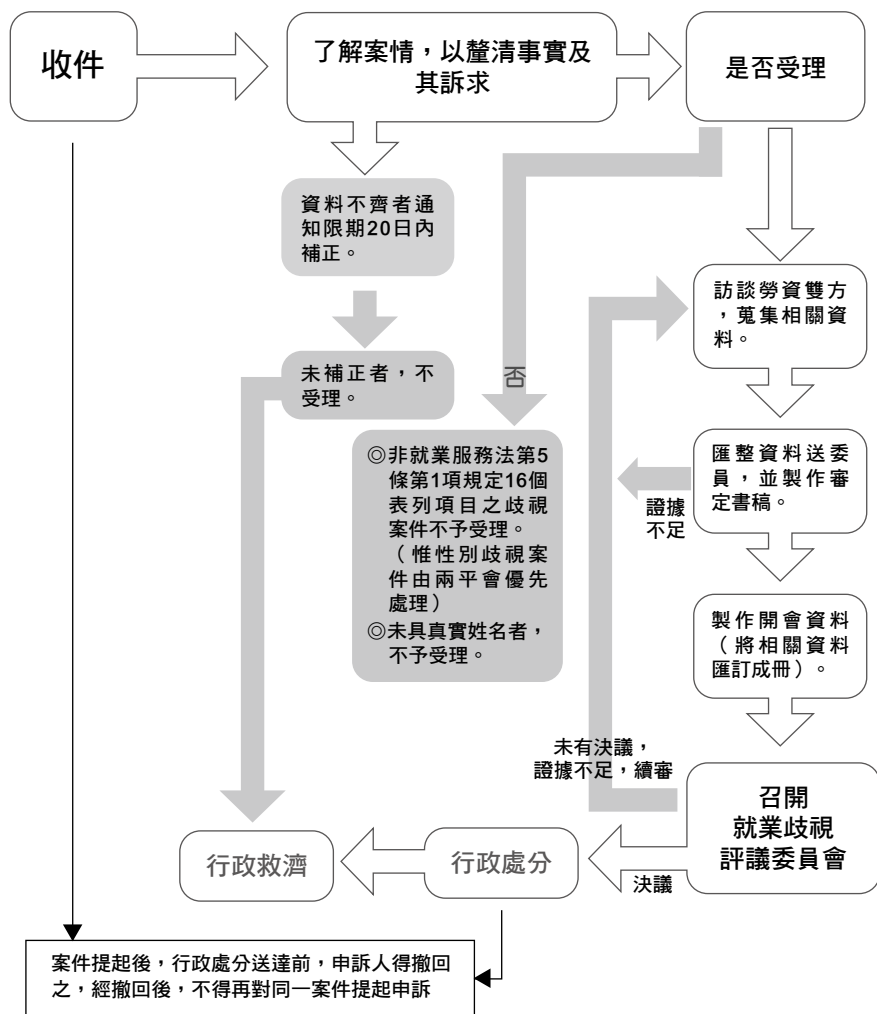


●提起最高行政訴訟：申訴人暨事業單位不服臺北高等行政法院行政訴訟駁回，並向臺北最高行政法院提起行政訴訟。



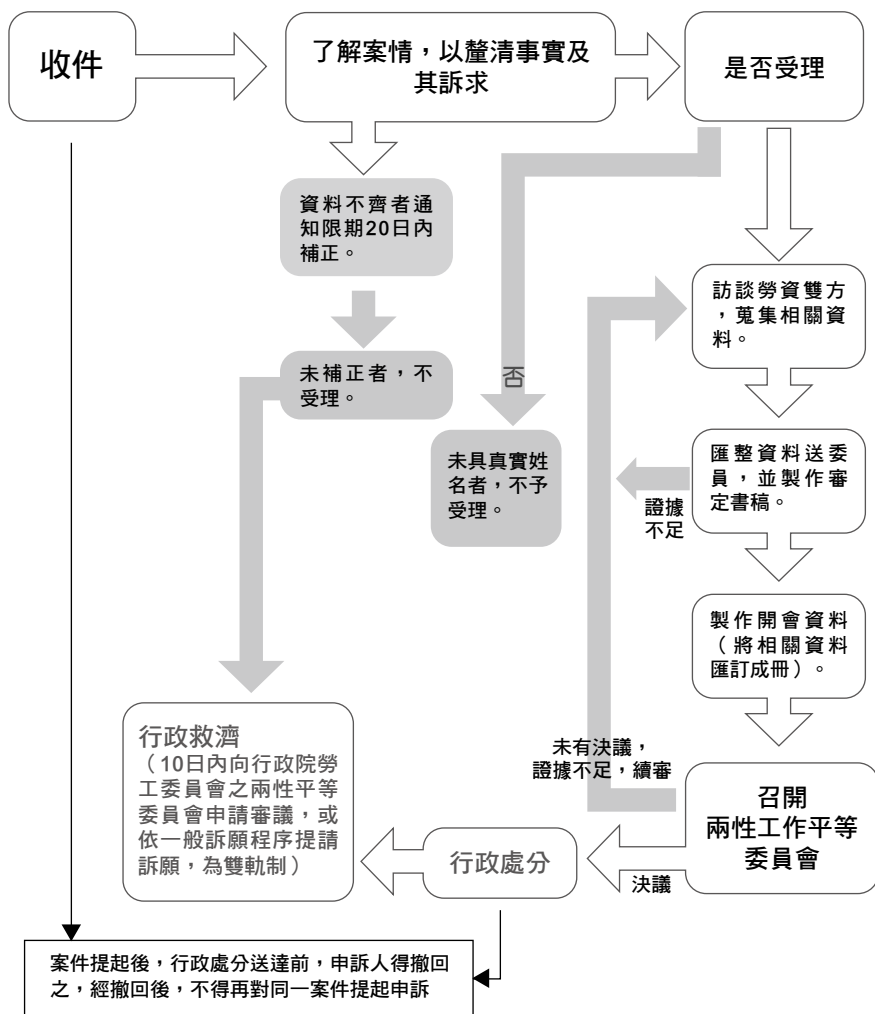
臺北市就業歧視暨兩性工作平等法 案件處理流程圖

臺北市就業歧視案件處理流程圖



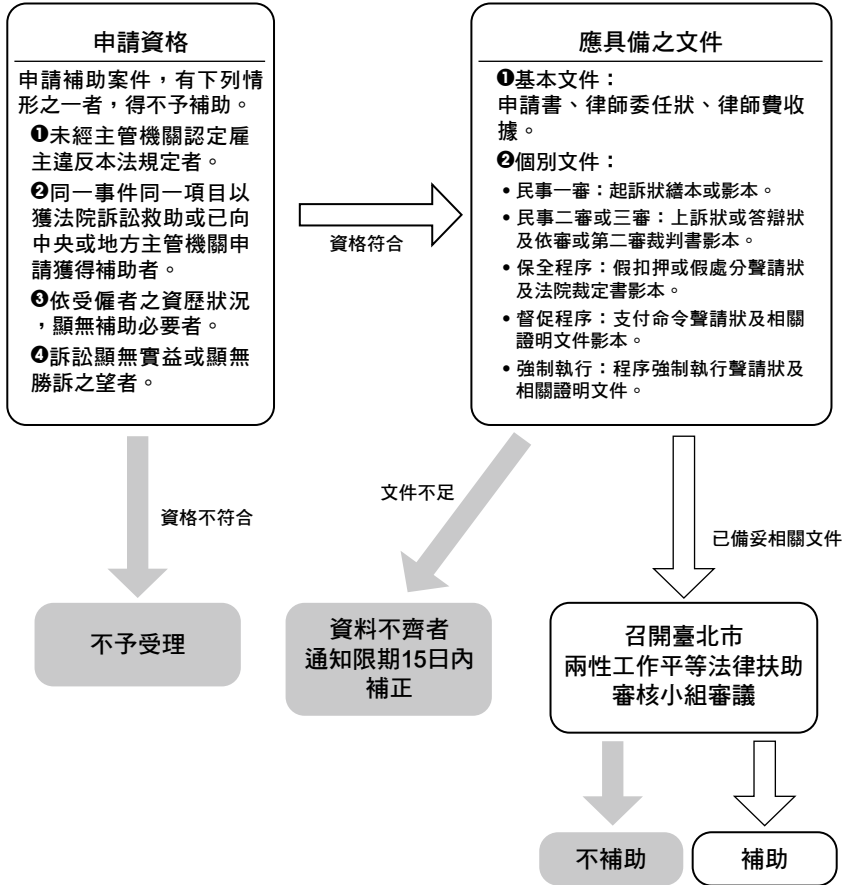
臺北市就業歧視暨兩性工作平等法 案件處理流程圖

臺北市兩性工作平等法案件處理流程圖



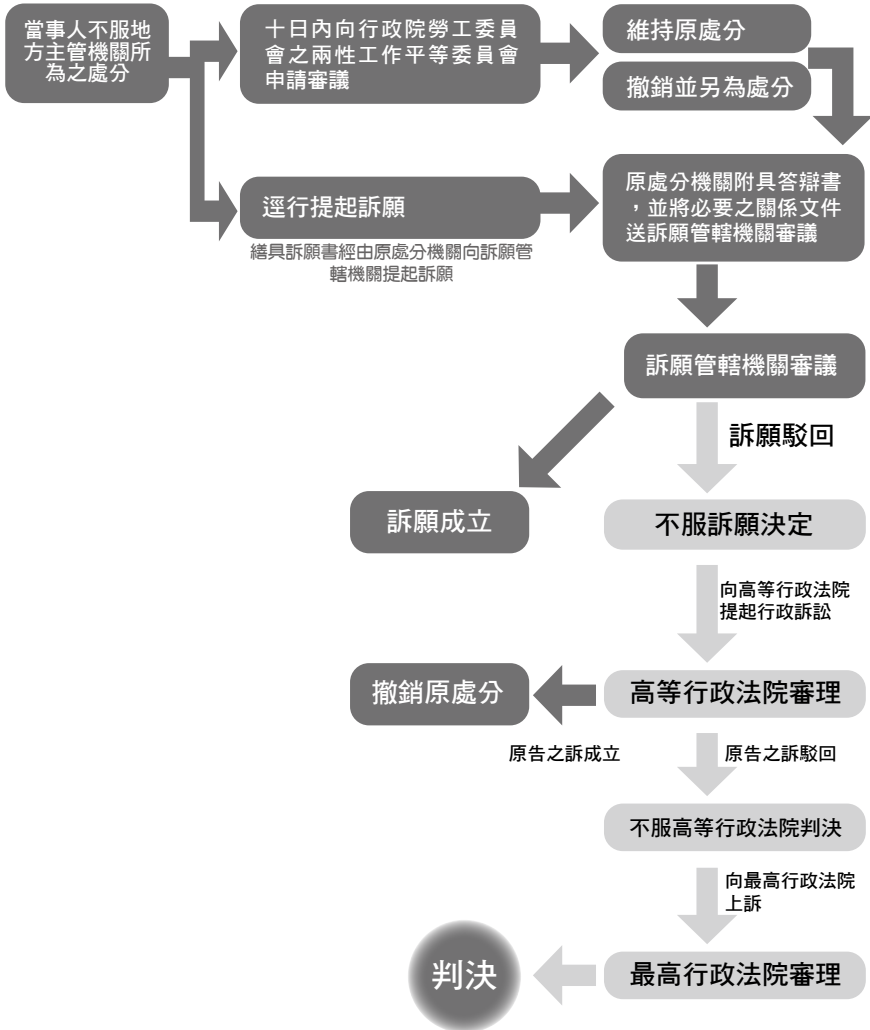
兩性工作平等訴訟

法律扶助申請作業流程圖



職場性別歧視當事人

行政救濟流程圖



5

相關法規



一、憲法、勞動基準法、 就業服務法相關條文

【憲法相關條文】

第七條

中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。

第一百五十三條

國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。

婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。

第一百五十六條

國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。

【憲法增修條文】

第十條第六項

國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。

【勞動基準法相關條文】

第十三條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，

雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第二十五條

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。

第三十條之一

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。
- 四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第四十九條

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

- 一、提供必要之安全衛生設施。
- 二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工

作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

第五十條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

第五十一條

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

第五十二條

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第七十七條

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。

第七十八條

違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，科三萬元以下罰金。

第七十九條

有下列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：

- 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第三十九條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條、第六十七條、第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者。
- 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令者。
- 三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

違反第四十九條第五項規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰；經處罰鍰仍不改善者，得連續處罰。

【就業服務法相關條文】

第五條

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。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

第六十五條

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

二、兩性工作平等法

中華民國九十一年一月十六日總統華總一字第〇九一〇〇〇〇三六六〇號令
制定公布全文四十條

第一章 總則

第一條

為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制定本法。

第二條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

第三條

本法用辭定義如下：

- 一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。
- 四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

第四條

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第五條

為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關應設兩性工作平等委員會。

前項兩性工作平等委員會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、兩性問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、婦女團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項兩性工作平等委員會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第六條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進兩性工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第二章 性別歧視之禁止

第七條

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，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第八條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。

第九條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。

第十條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；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。

第十一條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。

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。

第三章 性騷擾之防治

第十二條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、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。
- 二、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、變更或分

發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

第十三條

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

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。

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。

第四章 促進工作平等措施

第十四條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第十五條

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假二日。

陪產假期間工資照給。

第十六條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，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二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第十七條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 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。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第十八條

子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第十九條

受僱於僱用三十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、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

第二十條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，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，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第二十一條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。但第十九條雇主有正當理由者，不在此限。

受僱者為前項之請求時，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。

第二十二條

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第二十三條

僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第二十四條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第二十五條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 救濟及申訴程序

第二十六條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條第二項之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第二十七條

受僱者或求職者因第十二條之情事，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。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

第二十八條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第二十九條

前三條情形，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。

第三十條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第三十一條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第三十二條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第三十三條

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第三十四條

受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條第二項或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關兩性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。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第三十五條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分。

第三十六條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第三十七條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第三十八條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項、第十三條第一項後段、第二項、第二十一條第二項或第三十六條者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第七章 附則

第三十九條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第四十條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

三、兩性工作平等法施行細則

九十一年三月六日勞動三字第〇九一〇〇一〇五五一號

第一條

本細則依兩性工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第二條

本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第三條

本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。

第四條

本法所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第五條

本法第十三條第一項、第十六條第一項、第十九條、第二十條第一項及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。

本法第十六條第一項、第十九條及第二十條第一項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第六條

本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第七條

本法第十五條第三項規定之二日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之二日請假。

前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。

第八條

受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

第九條

受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第十條

依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

第十一條

本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

第十二條

本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第十三條

受僱者依本法第十四條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第十四條

本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構、幼稚園辦理者。

第十五條

本細則自發布日施行。

四、兩性工作平等申訴審議處理辦法

九十一年三月六日勞動三字第〇九一〇〇一〇四四八號

第一條

本辦法依兩性工作平等法（以下簡稱本法）第三十四條第二項規定訂定之。

第二條

受僱者或求職者依本法第三十四條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之兩性工作平等委員會應依本辦法審議。

雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關依前項所為之處分有異議時，除得逕提訴願外，得於十日內，以書面向行政院勞工委員會兩性工作平等委員會申請審議。逾期，不予受理。

前項書面應載明下列事項，並由申請人或代理人簽名或蓋章：

- 一、申請人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，管理人或代表人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。
- 二、有法定代理人或申請代理人者，其姓名、住居所、身分證明文件字號。
- 三、請求事項、事實及理由。
- 四、決定機關及其首長。
- 五、年、月、日。

第三條

申請人向主管機關兩性工作平等委員會申請審議時，得於審定書送達前，撤回審議申請。撤回後，不得就同一案件再申請審議。

第四條

申請審議有程式不符規定之情形時，應通知申請人於文到十五日內補正。逾期未補正者，不予受理。

第五條

中央主管機關兩性工作平等委員會應將審議申請書之影本或副本送地方主管機關，該機關應於文到七日內答辯，並將關係文件移送中央主管機關。

第六條

中央或地方主管機關兩性工作平等委員會審議時，得通知申請人及其他相關人員到場說明。中央主管機關兩性工作平等委員會審議時，並得邀請地方主管機關列席。

第七條

中央或地方主管機關兩性工作平等委員會應自收到申請書三個月內為審議之決定；必要時，得延長一次，延長時間不得逾三個月，並應通知申請人。

第八條

中央或地方主管機關兩性工作平等委員會為審議申訴案件，必要時，得指派委員二人以上組成專案小組進行調查。

專案小組調查過程應保護申請人、相對人及關係第三人之隱私權，調查結束後，由專案小組作成調查報告，提主管機關兩性工作平等委員會審議。

第九條

審議結果以其他法律關係是否成立為據者，於該法律關係未確定前，主管機關兩性工作平等委員會得依職權或申請，暫停審議程序之進行，並通知申請人。

第十條

申訴案件之審議，以不公開為原則。

第十一條

主管機關兩性工作平等委員會應將審議結果作成審定書，由主管機關以書面通知申請人、相對人。

第十二條

本辦法自發布日施行。

五、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

九十一年三月六日勞動三字第〇九一〇〇一〇四四三號

第一條

本準則依兩性工作平等法第十三條第三項規定訂定之。

第二條

僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。

第三條

雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

第四條性騷擾防治措施應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- 三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第五條

雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第六條

性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由

其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容。

第七條

雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。

第八條

雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

第九條

申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第十條

申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

第十一條

申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十二條

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

第十三條

雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十四條

雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第十五條

本準則自發布日施行。

六、兩性工作平等訴訟法律扶助辦法

中華民國九十一年三月六日勞動三字第○九一○○一○四三七號

第一條

本辦法依兩性工作平等法（以下簡稱本法）第三十七條第二項規定訂定之。

第二條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出法律訴訟時，得向主管機關請求法律扶助。

前項法律扶助項目如下：

- 一、法令諮詢。
- 二、律師代撰民事書狀之費用。
- 三、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費。

第三條

依前條第二款規定提供律師代撰書狀之費用，每一審最高補助新臺幣五千元，全案最高補助新臺幣一萬五千元。

申請前項補助，應檢具申請書及律師代撰書狀之費用收據。

第四條

第二條第三款規定提供律師費，補助標準如下：

- 一、民事訴訟程序，個別申請者，每一審最高補助新臺幣五萬元，全案最高補助新臺幣十二萬元；共同申請者，每一審最高補助新臺幣十萬元，全案最高補助新臺幣三十萬元。
- 二、申請保全程序者，全案最高補助新臺幣三萬元。
- 三、申請督促程序者，全案最高補助新臺幣一萬元。
- 四、申請強制執行程序者，全案最高補助新臺幣四萬元。

第五條

依第二條第二項規定申請補助者，應檢具申請書、律師委任狀、律師費收據及下列文件：

- 一、民事第一審：起訴狀繕本或影本。
- 二、民事第二審或第三審：上訴狀或答辯狀及第一審或第二審裁判書影本。
- 三、保全程序：假扣押或假處分聲請狀及法院裁定書影本。
- 四、督促程序：支付命令聲請狀及裁定書影本。
- 五、強制執行程序：強制執行聲請狀及相關證明文件影本。

第六條

主管機關為審核依第二條第二款及第三款規定申請法律扶助之案件，應成立審核小組；審核小組置委員七人，其中四人由專家學者擔任，餘由主管機關派兼，並指定一人為召集人。由專家學者擔任之委員任期為二年。

審核小組委員就審理之案件，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

第七條

審核小組應有委員過半數出席始得開會。開會時，委員應親自出席。

召集人不能出席時，應指定出席委員一人代理。

審核小組委員為無給職，專家學者得依規定支領交通費。

第八條

申請補助案件，有下列情形之一者，得不予補助：

- 一、未經主管機關認定雇主違反本法規定者。
- 二、同一事件同一項目已獲法院訴訟救助或已向中央或地方主管機關申請獲得補助者。
- 三、依受僱者之資力狀況，顯無補助必要者。

四、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望者。

第九條

同一事業單位同一事件之訴訟，人數在三人以上者，應共同申請之，並以補助一案為限。但經審核小組認定有正當理由者，不在此限。

第十條

本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第十一條

本辦法自發布日施行。

七、相關解釋令

(一) 中華民國九十一年四月十二日勞動二字第○九一○○一七九五號函

適用勞動基準法之勞工，依兩性工作平等法申請育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力執行其原有之工作時，該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，依勞動基準法第九條及其施行細則第六條規定，雇主得與其簽訂定期契約。

(二) 中華民國九十一年六月十七日勞動三字第○九一○○三○九五○號函

基於平等原則，兩性工作平等法第十六條第二項有關「受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。」之規定，對於受僱於僱用三十人以下雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，申請育嬰留職停薪者，亦適用之。

(三) 中華民國九十一年七月十日勞動三字第○九一○○三五一七三號函

女性受僱者妊娠二個月以上未滿三個月流產或妊娠未滿二個月流產者，可依兩性工作平等法第十五條規定請一星期及五日之產假，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，該法並無一星期及五日之產假規定，基此，適用勞動基準法之勞工，如依兩性工作平等法請求一星期或五日之產假，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四條第二項規定，就普通傷病假一年內未超過三十日部分，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。

(四) 中華民國九十一年十月二十二日勞動三字第 0 九一 0 0 五五 0 七七號函

- 1、勞動基準法第五十條及兩性工作平等法第十五條所稱「分娩」與「流產」，依醫學上之定義，妊娠二十週以上產出胎兒為「分娩」，妊娠二十週以下產出胎兒為「流產」。
- 2、前勞工行政主管機關內政部七十三年十一月卅日（七三）臺內勞字第二六七六五六號函不再援用。

(五) 中華民國九十二年一月八日勞動二字第 0 九二 0 0 0 一三二一號函

女性受僱者依兩性工作平等法第十四條規定請生理假，或因妊娠未滿三個月流產，依同法第十五條規定請產假者，於依勞動基準法第二條第四款規定計算平均工資時，上開期間之工資及日數均不列入計算。

(六) 中華民國九十二年四月二十九日以勞動三字第 0 九二 0 0 二四二二三號函

有關兩性工作平等法第二條規定之「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」依該法進行申訴、救濟及處理程序時，其定義範圍，公務人員、教育人員分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據，軍職人員則依「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」第三條第一款及第四款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍。上開人員有關兩性工作平等之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。

(七) 中華民國八十八年一月十八日台勞動三字第 0 0 0 二四六號函

查勞動基準法第五十條規定，勞工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，女工如於產前四週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。另現行法令並無產前檢查假之規定，勞工如需產前檢查，可以請特別休假或以事、病假方式處理。

八、性騷擾防治法

民國 95年01月18日修正

第一章 總則

第一條

為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。

有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用兩性工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。

第二條

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

第三條

本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。本法所稱機關者，指政府機關。本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。本法所稱學校者，指公私立各級學校。本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

第四條

本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第五條

中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。
- 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
- 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。
- 五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
- 六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
- 八、關於性騷擾防治之其他事項。

第六條

直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。
- 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。
- 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
- 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 六、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

第二章 性騷擾之防治與責任

第七條

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第八條

前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第九條

對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，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。

第十條

機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

違反前項規定者，負損害賠償責任。

第十一條

受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教

育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。

前二項之規定於機關不適用之。

第十二條

廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。

第三章 申訴及調查程序

第十三條

性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。前項直轄市、縣(市)主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣(市)主管機關。機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣(市)主管機關得不予受理。

第十四條

直轄市、縣(市)主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員

會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

第十五條

性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

第四章 調解程序

第十六條

性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。前項申請應表明調解事由及爭議情形。有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第十七條

調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第十八條

調解成立者，應作成調解書。

前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。

第十九條

調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

第五章 罰則

第二十條

對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第二十一條

對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

第二十二條

違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第二十三條

機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第二十四條

違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

第二十五條

意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

第六章 附則

第二十六條

第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第二十七條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第二十八條

本法自公布後一年施行。

6

附錄



臺北市相關政府機關暨 民間婦女諮詢團體受理性別歧視聯絡電話

1.臺北市政府勞工局就業歧視暨兩性工作平等委員會

110 臺北市市府路1號5樓
Tel：(02) 2728-7023
Fax：(02) 2759-6661

2.行政院勞工委員會兩性工作平等法

103 臺北市延平北路2段83號9樓
Tel：0800380038
Fax：(02) 8590-2960
<http://equal.cla.gov.tw>

3.臺北市政府社會局性騷擾防治委員會

110 臺北市市府路1號3樓
Tel：0800-089-995
Fax：(02) 2725-3144
<http://www.dosw.taipei.gov.tw>

4.臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心

110 臺北市新生南路1段54巷5弄2號
Tel：(02) 2396-1996轉226-228
Fax：(02) 2396-0177
<http://www.dosw.tcg.gov.tw>

5.臺北市政府勞工局就業服務中心

103 臺北市承德路3段287-1號

Tel：(02) 2597-2222

<http://www.esctcg.gov.tw>

6.教育部性別平等教育委員會

100 臺北市忠孝東路1段172號6樓

Tel：(02) 33437823

<http://www.gender.edu.tw>

7.財團法人臺北市現代婦女基金會

100 臺北市中正區羅斯福路1段7號7樓之1 B室

Tel：(02) 2391-7128 或 (02) 2391-7133

Fax：(02) 2391-7129

<http://www.38.org.tw>

8.財團法人臺北市婦女救援社會福利事業基金會

100 臺北市中正區金山南路1段66號2樓

Tel：(02) 2356-9595

Fax：(02) 2395-1271

<http://www.twrf.org.tw>

9.財團法人勵馨社會福利事業基金會

106 臺北市羅斯福路2段75號7樓

Tel：(02) 2367-9595

Fax：(02) 2367-3002

<http://www.goh.org.tw/main.asp>

10.財團法人婦女新知基金會

104 臺北市中山區龍江路264號4樓

Tel：(02) 2502-8715

Fax：(02) 2502-8725

<http://www.ws0.taiwane.com/awakening/>

11.台灣基層婦女勞工中心

105 臺北市松山區健康路208號4樓

Tel：(02) 2762-1006

Fax：(02) 2769-4226

<http://tgwwc.womenweb.org.tw>

12.財團法人法律扶助基金會

106台北市金山南路2段189號5樓

Tel：(02) 6632-8282

<http://www.laf.org.tw/tw/index.php>

歷年臺北市受理就業歧視暨兩性工作平等法

申訴案件統計表

●臺北市就業歧視評議委員會評議案件統計表

期間	受理 件數	評議案件																		評議結果						
		總計	性別歧視													撤回	歧視成立	歧視不成立	續審、待審							
			身心障礙身分	種族歧視	工會會員身分	階級歧視	黨派	容貌歧視	宗教	婚姻	語言	籍貫	思想	五官	其他					性騷擾案	晉升歧視	同工不同酬	懷孕歧視	差別待遇	招募歧視	制服歧視
8410-8412	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
8501-8512	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0
8601-8612	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	4	0
8701-8712	15	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	10	0	0	0	0	0	5	10	0	
8801-8812	23	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	17	0	1	0	0	0	5	18	0	
8901-8912	44	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	1	34	0	2	0	0	0	11	33	0	
9001-9012	24	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	1	0	12	1	1	1	1	0	14	10	0	
9101-9112	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	7	0	1	0	0	0	6	6	0	

期間	受理件數	評議案件																		評議結果						
		總計	性別歧視														撤回	歧視成立	歧視不成立				續審、待審			
			身心障礙身分	種族歧視	工會會員身分	階級歧視	黨派	容貌歧視	宗教	婚姻	語言	籍貫	思想	五官	其他	性騷擾案				晉升歧視	同工不同酬	懷孕歧視		差別待遇	招募歧視	制服歧視
9201-9212	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0
9301-9312	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9401-9412	10	4	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	6	0
9501-9512	5	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0
9601-9606	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
總計	158	8	1	4	2	1	6	0	2	0	0	0	5	18	3	2	96	2	5	1	3	56	96	3		

- 1、自91年兩性工作平等委員成立後，性別歧視案件接由該會受理，故本會自91年申訴案件明顯減少。
- 2、目前本會申訴案件以身心障礙、工會會員身份及容貌歧視為主。

歷年臺北市受理就業歧視暨兩性工作平等法

申訴案件統計表

●臺北市兩性工作平等委員會評議案件統計表

期間	受理 件數	評 議 案 件										撤 回	評 議 結 果			移 轉	待 審
		性 騷 擾 案	晉 升 歧 視	同 工 不 同 酬	懷 孕 歧 視	差 別 待 遇	招 募 歧 視	制 服 歧 視	性 傾 向	留 職 停 薪	其 他		歧 視 成 立	歧 視 不 成 立	續 審； 資料 不足 無法 判斷 或無 法聯 絡當 事人		
9106-9112	16	4	0	0	9	0	2	0	0	0	1	0	10	6	0	0	0
9201-9212	21	4	0	0	7	1	8	0	1	0	0	0	17	4	0	0	0
9301-9312	10	3	0	0	3	1	3	0	0	0	0	0	4	6	0	0	0
9401-9412	49	10	0	1	30	2	4	0	0	2	0	11	11	25	2	0	0
9501- 9508.3	23	9	0	0	11	0	1	0	0	2	0	5	4	6	0	0	8
9601-9606	25	9	0	0	15	0	1	0	0	0	0	15	0	0	0	1	9
總計	144	39	0	1	75	4	19	0	1	4	1	31	46	47	2	0	21

1、目前本年度之申訴件數與去年相比差距不大。

2、申訴案件類別中申訴性騷擾案件及育嬰留職停薪之案件有增加之趨勢。

國家圖書館出版品預行編目資料

創造優職環境：就業歧視暨兩性平等專輯 / 臺北市政府勞工局編著.

-- 臺北市：北市府， 民96. 12

面；公分.--（就業歧視暨兩性平等專刊；6）

ISBN 978-986-01-1554-3（平裝）

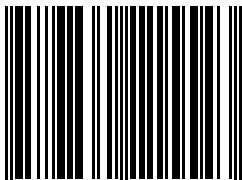
1.兩性平等 2.法規 3.論述分析 4.職場

544.52023

96021613

出版者	臺北市政府
編著者	臺北市政府勞工局
總策劃	蘇盈貴
編輯小組	吳海燕、王妙鶯、陳昆鴻、簡秀怡、陳思璟、白曉芬
設計印刷	豐禡精設計有限公司
地 址	臺北市市府路一號五樓東北區
網 址	http://www.bola.taipei.gov.tw
電 話	(02)2728-7023
傳 真	(02)2759-6661
出版日期	中華民國96年12月第1刷

ISBN 978-986-01-1554-3



9 789860 115543 >