

# 行政院勞工委員會 函

11008  
臺北市信義區市府路1號五樓

地址：103台北市大同區延平北路2段83號  
5樓

聯絡方式：承辦人 忻祖德  
電話 (02)85902675

受文者：臺北市政府勞工局

發文日期：中華民國100年1月26日  
發文字號：勞職業字第1000060982號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：普通  
附件：

主旨：有關民眾檢舉公司於徵才廣告中註明「役畢（不包括替代役及國民役）」，是否有違就業服務法第5條規定第1項規定，抑或有無違反其他規定案，復如說明，請 查照。

說明：

- 一、復 貴府100年1月12日北市勞就字第10030134801號函。
- 二、依就業服務法（以下簡稱本法）第5條第1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；其他法律有明文規定者，從其規定。」另，「就業歧視」係指當雇主以求職人或所僱用員工「與執行該項特定工作無關之特質」來決定受僱與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平且不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視。
- 三、有關公司於徵才廣告中註明「役畢（不包括替代役及國民役）」乙節，經查兵役法第1條規定：「中華民國男子依法皆有服兵役之義務」。依上開法律規定國內男子均須服兵役，既然視其為義務，徵才條件似無須明列之必要性，合先敘明。
- 四、又兵役法第2條規定：「本法所稱兵役，為軍官役、士官役、



臺北市政府勞工局



AYAA10031045 600

112

士兵役、替代役」。上開兵役依國防部、內政部於96年12月31日制創字第0960000797號函所訂「體位區分標準」規範役男身高、體重、四肢、軀幹、聽力、視力、疾病等多項標準，予以判定役男須符合役別條件或免役；若公司於徵才廣告中註明「役畢（不包括替代役及國民役）」顯藉以兵役法及相關規範命令用於職場作為徵才條件並排除替代役、國民役男之就業機會，已涉違反本法第5條第1項就業「容貌」、「身心障礙」歧視禁止之規定。

五、另查兵役法第3條規定：「男子年滿18歲之翌年1月1日起役，至屆滿36歲之年12月31日除役，……，不在此限。」此法條規定了男子起役及除役期限，事涉特定年齡層次，若雇主於徵才廣告中註明「役畢（不包括替代役及國民役）」顯已影響「接近役齡男子（如服兵役，起役前15歲至18歲年齡層）」民眾就業機會。

六、綜上，若公司於徵才廣告中註明「役畢（不包括替代役及國民役）」，已涉違反本法第5條第1項就業「容貌」、「身心障礙」、「年齡」歧視禁止規定，本案請依前開原則，本於權責認定。

正本：臺北市政府勞工局

副本：宜蘭縣政府、桃園縣政府、新竹縣政府、苗栗縣政府、彰化縣政府、南投縣政府、雲林縣政府、嘉義縣政府、屏東縣政府、臺東縣政府、花蓮縣政府、澎湖縣政府、基隆市政府、新竹市政府、嘉義市政府、金門縣政府、連江縣政府、新北市政府、臺中市政府、臺南市政府、高雄市政府

主任委員

王如玄

本案依分層負責規定授權職業訓練局局長決行

第2頁 共2頁

113

正本

全發文方式：電子交換（第一類，不加密）

檔 號：

保存年限：

行政院勞工委員會 函

工 局

11008  
臺北市信義區市府路1號

地址：103台北市大同區延平北路2段83號  
5樓

聯絡方式：承辦人 忻祖德  
電話 (02)85902532

受文者：臺北市府

發文日期：中華民國100年6月23日  
發文字號：勞職業字第1000075755號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：普通  
附件：

主旨：有關徵才廣告註明「役畢」，是否違反就業服務法第5條第1項「年齡」歧視禁止規定案，復如說明，請 查照。

說明：

- 一、復 貴府勞工局100年6月7日北市勞就字第10032616300號函。
- 二、查就業服務法第5條第1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；其他法律有明文規定者，從其規定。」有關就業「年齡」歧視禁止部分尚未訂定受保護年齡層之範圍規定，凡國內具有工作願意與能力之國民均受上開法律工作權平等保障。又本會100年1月26日勞職業字第1000060982號函係針對公司於徵才廣告中註明「役畢（不包括替代役及國民役）」為雇主拒絕僱用兵役法稱之替代役及國民役之工作權平等解釋，合先敘明。
- 三、有關旨揭稱徵才廣告註明「役畢」，是否違反就業服務法第5條第1項「年齡」歧視禁止規定，因事涉兵役法第1條所稱



服義務役之役男或指擔任「國防軍務職業離職者」或其他法律須服役後除役者，各特定法律規定均有所不同，貴府仍須釐清事實後認定。

正本：臺北市政府

副本：宜蘭縣政府、桃園縣政府、新竹縣政府、苗栗縣政府、彰化縣政府、南投縣政府、雲林縣政府、嘉義縣政府、屏東縣政府、臺東縣政府、花蓮縣政府、澎湖縣政府、基隆市政府、新竹市政府、嘉義市政府、金門縣政府、連江縣政府、新北市政府、臺中市政府、臺南市政府、高雄市政府、本會職業訓練局(就業服務組)

主任委員 **王如玄**

本案依分層負責規定授權職業訓練局局長決行

行政院勞工委員會 函

勞工局

11008  
臺北市信義區市府路1號

地址：103台北市大同區延平北路2段83號  
5樓  
聯絡方式：承辦人 忻祖德  
電話 (02)85902532

受文者：臺北市府

發文日期：中華民國100年12月5日  
發文字號：勞職業字第1000093538號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：普通  
附件：

主旨：有關徵才廣告註明「役畢」，是否違反就業服務法第5條第1項「年齡」歧視禁止規定案，復如說明，請查照。

說明：

- 一、復 貴府勞工局100年11月11日北市勞就字第10032626000號函。
- 二、查就業服務法第5條第1項禁止就業「年齡」歧視部分，尚未訂定受保護年齡層之範圍規定，凡國內具有工作意願與能力之國民均受就業服務法規定工作權平等保障，合先敘明。
- 三、按來函說明二：「查服兵役...，事業單位於徵才廣告有此限制「役畢」一節，...，其主要考量點在於若員工於僱用後短期內被徵召服役，將無法解決事業單位招募員工立即投入職場、營運所需用人甚殷之初衷，並導致受僱者於工作銜接及訓練規劃之中斷，影響其延續工作之繼續性，其限制...係因顧及企業人力之穩定度，...。」惟上開考量尚不得為限制「役畢」之理由，如同雇主不得以企業人力之穩定度而不僱用女性員工；茲以下例說明之：「若女性員工於僱用後結婚、懷孕並依天職生子，且依法主張勞工權益，如申請生產假，育嬰假等，其假期可能長達數年，則雇主考量員工因長假導致受僱者不符營運所需用人甚殷之初衷，及於工作銜



裝

訂

線

接及訓練規劃之中斷影響其延續工作之繼續性。而作為正當理由而解僱女性員工，或防範於未然，於徵才時排除女性就業權益。」此例往年為多數雇主不願僱用女性員工之因，現今已為社會大眾所公認實為違反「性別」就業歧視。

四、「直接歧視」係指「一個人因與其他人的某因素不同而受到較不利待遇」；或是「一個人受到較不利的待遇係究因於其特定之某因素」的情形。「直接歧視」又稱為「表面歧視」，其係一種從表面上即可觀察出來的就業歧視行為，亦即雇主明白地以求職者或受僱者的特定因素作為僱用措施或僱用條件的限制或要求。以「年齡」歧視為例，雇主在招募廣告中明白限制求職者的年齡必須在30歲以下，或是雇主基於年齡因素的考量拒絕給予中高齡員工升遷的機會等。

五、又「間接歧視」係指「一個在事實上『明顯中性的規定』會使得某特定就業層者受到特別不利待遇」的情形。如當雇主的僱用措施表面與形式上是中性的，但實施的結果卻會對特定某就業層造成負面影響時，雇主該項僱用措施即有可能構成間接歧視。例如，雇主在招募員工時，限制求職者不得有「老花眼」，此項限制表面上看來雖是中性的要求，但畢竟會有老花眼問題多為中高齡者，故此項要求會對中高齡者產生負面之影響，而可能構成間接年齡歧視。

六、有關徵才廣告註明「役畢」限制，該項含括兵役法第1條所稱服義務役之役男或指擔任「國防軍務職業離職者」或其他法律須服役後除役者，應予以釐清，又如上開服義務役之役男，法律規範起役與除役年齡，亦訂定接近役齡男子條件（兵役法第3條），若雇主以「役畢」作為徵才限制，不論動機有無涉歧視之意思，卻會對特定某就業層造成負面影響，其限制行為是否構成間接就業歧視，請參考前項解釋並依據

個案事實認定，以維護民眾平等就業權益。

七、另全國就業e網提供事業單位勾選「僱用條件」填寫欄位「兵役狀況」項目，本會業已修正刪除。

正本：臺北市政府

副本：宜蘭縣政府、桃園縣政府、新竹縣政府、苗栗縣政府、彰化縣政府、南投縣政府、雲林縣政府、嘉義縣政府、屏東縣政府、臺東縣政府、花蓮縣政府、澎湖縣政府、基隆市政府、新竹市政府、嘉義市政府、金門縣政府、連江縣政府、新北市政府、臺中市政府、臺南市政府、高雄市政府、本會職業訓練局(就業服務組)

主任委員 **王如玄**

本案依分層負責規定授權職業訓練局局長決行

訂

線