



就業歧視防治

報告人：鄭津津  
國立中正大學法律系教授



# 就業歧視之意涵



## 什麼是「就業歧視」？



「就業歧視」是指「**雇主以求職人或所僱用員工『與執行特定工作無關』之特質**，來決定是否僱用求職人或受僱人的勞動條件，且雇主在該項特質上的要求是不公平、不合理的行為」，進而造成求職人或受僱人因具有這些特質而失去在工作上與其他人公平競爭的機會。







# 就業歧視類型



## 直接歧視



「直接歧視」又稱為「表面歧視」，是一種從表面或形式上即可觀察出來的就業歧視，亦即**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。



# 直接歧視案例

**BREAKING NEWS**

**徵才"限女"挨罰**

午餐示意

**CBC東森新聞HD**

記者:鍾佩芸/新北市

空氣品質指標(AQI)

善化	敏感族群不良
----	--------

**性別歧視! 連鎖早餐店徵才"限女" 挨罰15萬**

**最新** **BREAKING NEWS**

資料來源: <https://www.youtube.com/watch?v=kruqBCGbJig>

# 就業歧視類型



## 間接歧視



當雇主的僱用措施表面和形式上係中性且公平，但實施的結果卻會對就業歧視相關法律所保護的特定群體造成負面影響時，即是「間接歧視」。





## 間接歧視案例



資料來源：<https://www.youtube.com/watch?v=yBYBjir5cUc>



# 就業服務法第5條第1項



- (1) 種族
- (2) 階級
- (3) 語言
- (4) 思想
- (5) 宗教
- (6) 黨派
- (7) 籍貫
- (8) 出生地
- (9) 性別
- (10) 性傾向
- (11) 年齡
- (12) 婚姻
- (13) 容貌
- (14) 五官
- (15) 身心障礙
- (16) 以往工會會員身分
- (17) 星座
- (18) 血型

(107年11月28日總統華總一義字第10700128031號令修正公布增訂  
星座及血型歧視禁止規定)

# 禁止就業年齡歧視



## 就業歧視調查



依勞動部108年「僱用管理就業平等概況調查報告」，兩性受僱者填寫問卷時之最近一年未遭受就業歧視比率達93%以上；其中，**遭受就業歧視情形以「年齡」因素最多，男性占6.3%，女性占6.0%。**



「就業年齡歧視」係指求職者或受僱者因為年齡，在招聘過程或僱用上受到不公平或不同的差別待遇。就業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、退休政策及申訴程序等，給予差別待遇。



# 就業年齡歧視案例

台視新聞HD

生活小報

食

衣

住

行

61%曾遭職場歧視 45歲以上最常被刁難

18:20:55

資料來源:[https://www.youtube.com/watch?v=3uNx4itYX\\_k](https://www.youtube.com/watch?v=3uNx4itYX_k)

# 禁止就業年齡歧視



## 就業服務法上年齡歧視的禁止



為保障國民就業機會平等，就業服務法在民國 96 年修法時將「**年齡**」加入同法第5條第1項就業歧視禁止項目，其**主要目的是為了因應國內中高齡者就業困難之問題**。雖然同法並未對「年齡」作定義性規定，也沒有對於就業年齡歧視禁止之保障對象有任何限制，因此，過去便有學者指出在現行法下，宜解釋為「**所有年齡層者皆受到就業年齡歧視禁止規定之保障**」。



# 禁止就業年齡歧視



## 《中高齡者及高齡者就業促進法》



為維護中高齡者及高齡者勞動權益，建構友善就業環境，勞動部積極推動中高齡者及高齡者就業促進法的立法。同法於民國108年11月15日經立法院三讀通過。內容上包含禁止年齡歧視、協助在職者穩定就業措施、促進失業者就業、支持退休者再就業、開發就業機會以及推動銀髮人才服務。



# 禁止就業年齡歧視



## 《中高齡者及高齡者就業促進法》第12條

「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。

前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：

- 一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。
- 二、教育、訓練或其他類似活動。
- 三、薪資之給付或各項福利措施。
- 四、退休、資遣、離職及解僱。」





# 禁止就業年齡歧視



資料來源: <https://www.youtube.com/watch?v=2dvO4qgu8xE>

# 禁止就業身心障礙歧視



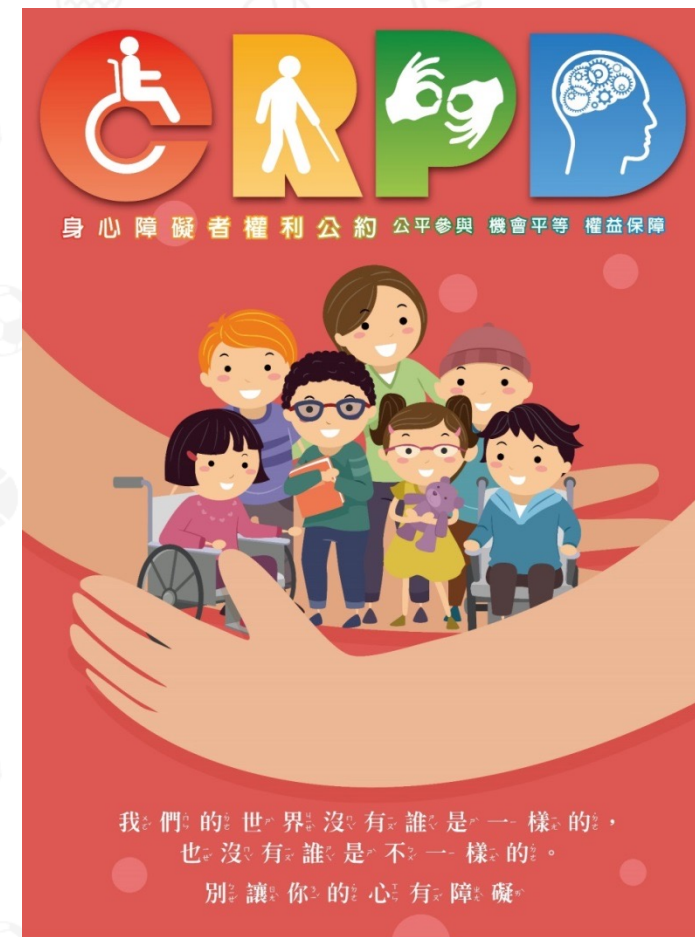
## 有關「身心障礙歧視」



為推動及積極落實聯合國身心障礙者權利公約，我國103年8月20日制定公布身心障礙者權利公約施行法。依據公約精神，身心障礙非僅是個人單方面身心功能障礙之現象，而是人與環境交互作用所產生的結果。



勞動部亦於106年函釋有關身心障礙就業歧視之申訴資格，不以取得身心障礙證明者為限。



CRPD為21世紀第一個人權公約，為聯合國公約。  
我國及僑居身心障礙者均應平等地享有所有人權及基本自由。  
民國103年8月20日制定公布正式施行CRPD施行法。  
以維護我國人權，共同落實國際公約之承諾。

# 禁止就業身心障礙歧視



## 《身心障礙權利保障法》第16條

- 👉 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。
- 👉 明定身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重與保障，不得歧視。



# 禁止就業身心障礙歧視



因應人口老化議題，衛生福利部訂定  
「失智症防治照護政策綱領暨行動方案」



👉 研究顯示年輕型失智症(65歲以前出現症狀)約佔全部病例9%，對於在**工作階段即因失智造成工作上的歧視以及家庭財務的衝擊**，更應依循聯合國身心障礙者權利公約精神予以重視及協助。

👉 為保障身心障礙者平等就業機會，事業單位對於有工作意願之身心障礙者，應多予支持，並善加運用政府資源，協助提供職務再設計等就業服務。

# 就業身心障礙歧視案例



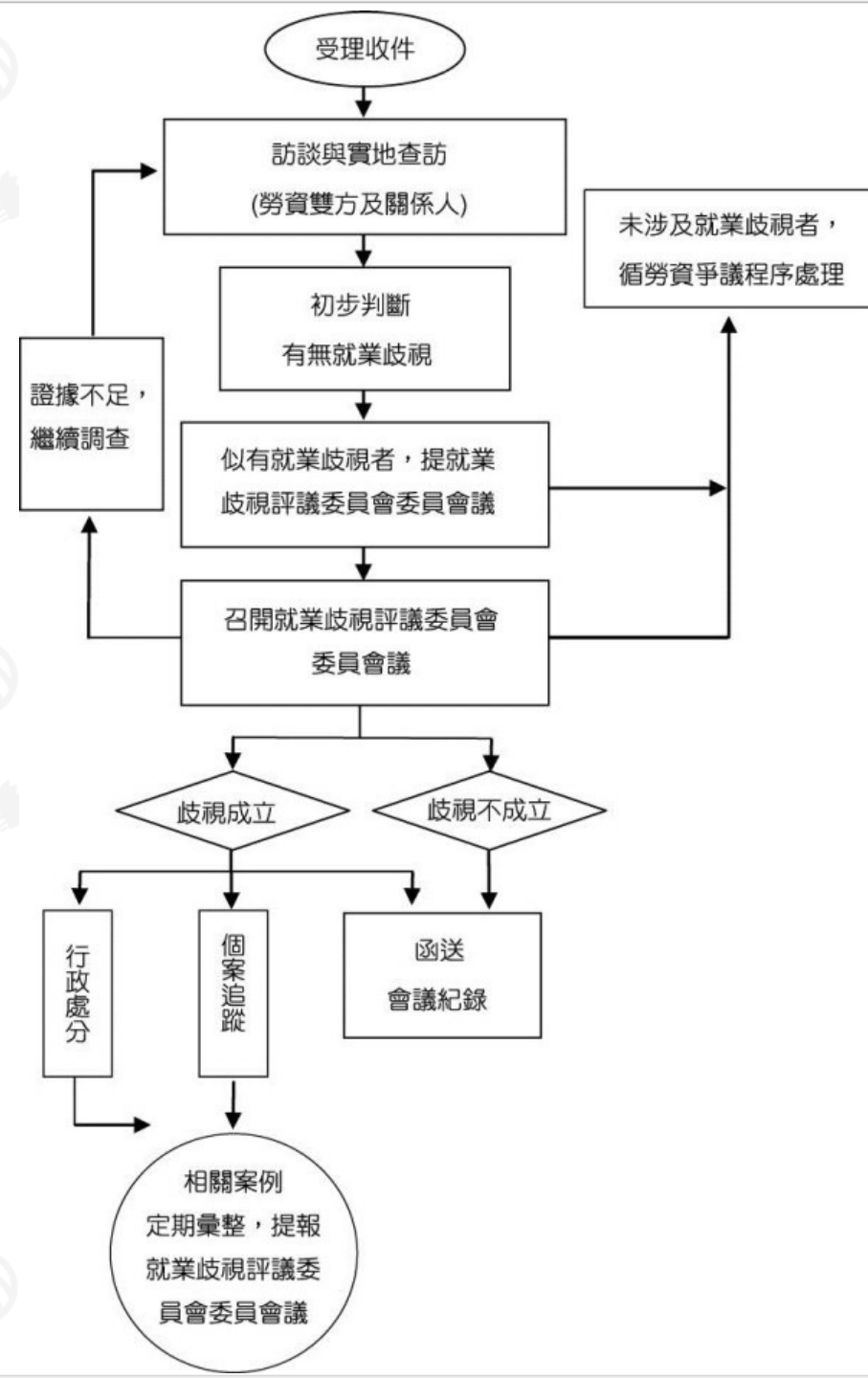
資料來源:[https://www.youtube.com/watch?v=82pLfc\\_RpPg](https://www.youtube.com/watch?v=82pLfc_RpPg)

# 就業歧視之救濟



## 就業歧視之申訴

如認僱主違反禁止就業歧視規定者，可檢據逕洽工作所在地勞工行政主管機關【直轄市、縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】申訴。



# 就業歧視之救濟



## 就業歧視評議委員會



### 就業服務法施行細則第2條

直轄市、縣(市)主管機關依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**。



### 中高齡及高齡者就業促進法第15條

求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。

地方主管機關受理前項之申訴，由**依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定**。

# 禁止就業歧視



## 就業歧視之罰則



### 就業服務法第65條

雇主違反禁止就業歧視規定者，如經就業歧視委員會評議成立**就業歧視之案件**，處新臺幣**30萬元以上150萬元以下**罰鍰(第1項)，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(第3項)。

### 中高齡及高齡者就業促進法第41條

違反第12條第1項規定者，處新臺幣**30萬元以上150萬元以下**罰鍰。



# 禁止就業歧視



## 就業歧視之防治

👉 勞動部將持續透過多元宣導管道，加強禁止就業年齡歧視相關宣導教育，以促進職場工作平權。

👉 例如：架設全民勞教e網網站，利用線上課程之推廣，防制就業歧視





# 就業歧視-雇主合法抗辯

## 合法抗辯之種類

直接歧視

間接歧視

「真實職業資格」  
抗辯

「優惠性差別待遇」  
抗辯

「營運需要」  
抗辯

# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 1. 「真實職業資格」抗辯



當求職人或受僱人的「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、星座、血型」因素是一種「**真實職業資格**」(BFOQ)，雇主以上列因素作為僱用求職人或受僱人之條件或限制時，並不會構成違法的就業歧視行為。



# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 1. 「真實職業資格」抗辯 (1) 「工作實質」要件



為滿足「**真實職業資格**」抗辯，雇主必須證明其拒絕僱用之求職人或受到差別待遇之受僱人，無法安全且有效率地執行該項工作。

例如：某女性成衣廠在製造成衣之後，招募模特兒進行成衣型錄的拍攝，雇主既是**拍攝女性成衣型錄**，若非女性當然無法有效地執行女性成衣型錄的拍攝工作，因此**雇主對於求職人性別的限制（「限女性」）**是一種「**真實職業資格**」，雇主對求職人性別的限制是合法的。

# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 1. 「真實職業資格」抗辯 (1) 「工作實質」要件



惟須注意者為由於「**真實職業資格**」抗辯會排除「**所有**」具備某種特質的求職人或受僱人，所以在使用此種抗辯時必須非常嚴謹。基此，**雇主對具備某種特質者「福祉」的關切，並不能作為「真實職業資格」抗辯。**

例如：雇主**不能**以其所提供的工作是「**危險**」或「**艱辛**」的工作，對女性之健康會有不利影響或容易發生職災，就**拒絕僱用女性**。



「與安全有效執行工作無關」的「顧客偏好」也不能作為「真實職業資格」抗辯。

例如：大部分**顧客比較喜歡女性空服員**提供機上服務，但此種顧客偏好與空服員工作的主要功能顯然無關，因此**雇主不得以顧客偏好作為一種真實職業資格而拒絕僱用男性空服員**。

# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 1. 「真實職業資格」抗辯 (1) 「工作實質」要件



在主張「真實職業資格」抗辯時，雇主必須證明「全部或幾乎全部」(all or substantially all)被排除僱用之特定群體的求職人或受到差別待遇之受僱人無法執行該工作的主要功能。

如果被排除僱用之特定群體的求職人或受僱人雖有能力執行該項工作的主要功能，但會帶給雇主或其他第三人實質的風險，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。

# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 1. 「真實職業資格」抗辯 (2) 「合理需要」要件



「真實職業資格」抗辯對雇主事業的正常營運必須是合理需要的，因此，若雇主可以找到一個「合理的替代方案」(reasonable alternative)來取代拒絕僱用某特定群體的求職人或給予特定群體受僱人差別待遇之僱用措施時，雇主即不能主張「真實職業資格」抗辯。

然而，雇主尋找合理替代方案的責任並非絕對的，如果尋找合理替代方案會造成雇主對工作的重新分配，或是對其他受僱人帶來顯著的負擔，則雇主仍可主張「真實職業資格」抗辯。





# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 2. 「營運需要」抗辯



當雇主誠信地採用「中性的選擇措施」(neutral selection devices)，而此種方式會對就業歧視法律所保護之特定群體求職人的就業機會造成負面影響時，雇主必須證明該「中性的選擇措施」對其事業的營運係「合理需要」(reasonably necessary)的，否則不論雇主採用此種僱用措施的動機為何，皆會構成就業歧視。



例如，雇主在招募時，限制求職人不得有老花眼，此項要求雖未限制求職人之年齡，但畢竟有老花眼者多為中高齡者，雇主此項要求表面上雖是中性客觀的，但顯然會對中高齡求職人造成不利影響，故構成間接歧視。然而，如果雇主能證明其所僱用的受僱人必須具備精準的眼力，才能有效率、安全地執行工作，也才能確保雇主的正常營運，則此項限制仍是合法的。

# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 3. 「優惠性差別待遇」抗辯



由於職場中有一些特別弱勢的勞動者，若不透過國家立法，給予這些勞動者特別的就業保障，即使有就業歧視禁止法制的建立，對這些特別弱勢的勞動者而言，就業仍是相當困難的。

為積極協助此種特別弱勢勞動者就業，可建立「優惠性差別待遇」機制，使特別弱勢勞動者得以在此種機制下，得以充分就業。目前，我國為勞動者所建立之「優惠性差別待遇」機制，主要規定在**原住民族工作權保障法**與**身心障礙者權益保障法**，其所採取之策略為「**定額進用**」。

# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 3. 「優惠性差別待遇」抗辯

項目	原住民族工作權保障法	身心障礙者權益保障法
保護機制	定額進用	定額進用
條件	澎湖、金門、連江縣以外，其政府機關、公立學校、公營機構僱用特定人員之總額，每滿100人應有原住民1人；原住民地區則為1/3以上。	政府機關、公立學校、公營機構員工人數34人以上→進用不得低於3%；私立學校、團體及民營事業機構總人數在67人以上者→進用不得低於1%，且不得少於1人。

# 就業歧視-雇主合法抗辯



## 3. 「優惠性差別待遇」抗辯



雇主若為了遵守原住民族工作權保障法與身心障礙者權益保障法有關定額進用之規定，而優先僱用原住民或身心障礙者，雖然可能會有「反向歧視」(reverse discrimination)的問題，但此種非原住民或非身心障礙者不能主張其因「不是原住民、不是身心障礙者」而受到差別待遇，**雇主也可以主張「優惠性差別待遇」抗辯**來免除就業歧視之責任。

# Q&A

