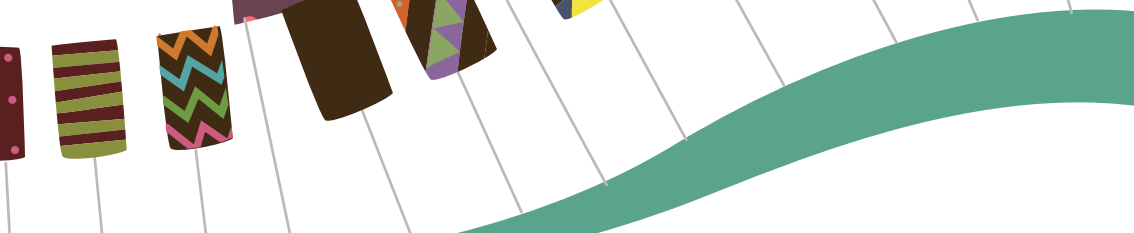


防制就業歧視暨性別工作平等 相關法令彙編





防制就業歧視暨 性別工作平等 相關法令彙編







局長序

「就業歧視」是指在求職或就業時，因為「性別」、「年齡」、「身心障礙」等 16 項因素，而不能享有平等的工作機會、薪資、配置、升遷、訓練機會等待遇。

雇主在用人選擇上，應該以工作性質、需求及員工工作能力作為僱用標準，而非依據刻板印象或傳統角色認知等非客觀標準。例如徵行政助理時刊登「限女性」，徵廚工人員時刊登「徵廚房阿姨」，或是徵餐廳服務員時刊登「五官端正者為佳」等字句，這些都是造成勞工就業機會不平等的因素之一。

103 年 12 月 11 日《性別工作平等法》新增產檢假、修改生理假、陪產假及育嬰留職停薪之相關規定，勞工局配合法令修正，重新編撰「防制就業歧視暨性別工作平等法令彙編」，期盼勞工朋友及事業單位能進一步瞭解就業歧視法令規範，創造一個工作與生活平衡的友善職場環境。

新北市政府勞工局長





目錄

局長序

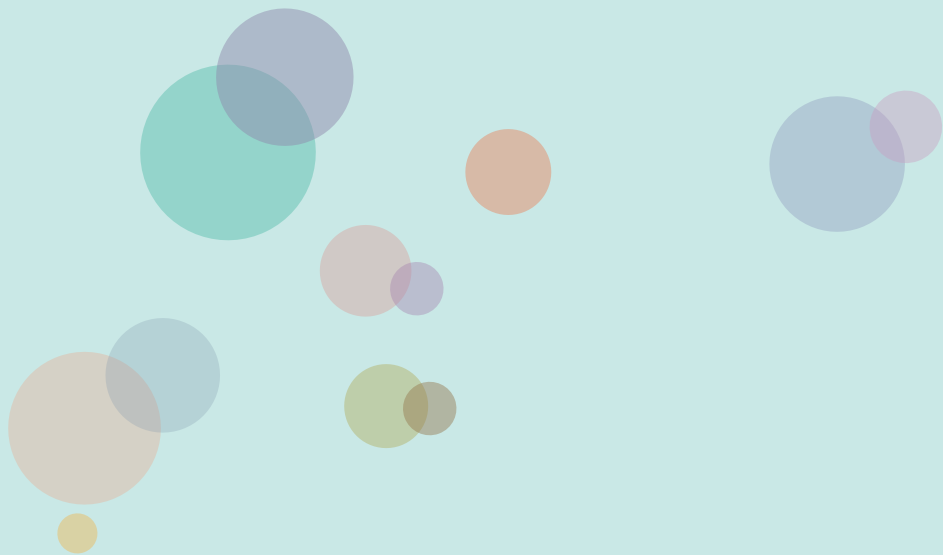
防制就業歧視相關法令暨函釋

一、勞動基準法暨相關函釋	8
二、性別工作平等法暨相關函釋	16
第一章 總則	16
第二章 性別歧視之禁止	25
第三章 性騷擾之防治	27
第四章 促進工作平等措施	31
第五章 救濟及申訴程序	52
第六章 罰則	54
第七章 附則	54
三、性別工作平等法施行細則	56
四、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	58
五、就業服務法暨相關函釋	60
一、總則	60
(一) 種族	70
(二) 階級	73
(三) 語言	73
(四) 思想	74



目錄

（五）黨派	74
（六）籍貫	75
（七）出生地	77
（八）性別	78
（九）年齡	82
（十）婚姻	95
（十一）容貌	95
（十二）身心障礙	96
（十三）以往工會會員身分	102
二、就業服務法罰則相關函釋	104
防制就業歧視相關法令重要問答	
一、性別工作平等法 Q & A	112
二、防制就業歧視 Q & A	123
相關表格	
事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表 ...	136
工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點範本	





防制就業歧視相關法令暨 相關函釋

- 一、勞動基準法暨相關函釋
- 二、性別工作平等法暨相關函釋
- 三、性別工作平等法施行細則
- 四、工作場所性騷擾防治措施申訴及
懲戒辦法訂定準則
- 五、就業服務法暨相關函釋





一、勞動基準法暨相關函釋

· 第 50 條 (分娩或流產之產假及工資)

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。

事業單位因業務關係需要女工在夜間工作，應依勞動基準法第四十九條規定辦理

行政院勞工委員會 82 年 1 月 21 日台 (82) 勞動三字第 00298 號函

查勞動基準法第 49 條係對女工之特別保護規定，故事業單位延長勞工工作時間除應依該法第 32 條規定辦理外，如係女工，其所延長之工作時間在午後 10 時至翌晨 6 時之間者，並應依該法第 49 條規定辦理。

「哺乳期間」疑義

行政院勞工委員會 83 年 11 月 8 日台 (83) 勞動三字第 100039 號函

查憲法第 153 條規定婦女從事勞動者應按其年齡及身體狀態予以特別之保護，第 156 條規定國家為奠定民族生存發展之基礎應保護母性，故勞動基準法第 49 條第 2 項規定禁止女性勞工於哺乳期間從事夜間工作，立法旨意在於保護產後女性勞工生活作息正常，以利哺育及照顧嬰兒，所謂哺乳，不限於餵哺母乳，包含餵哺牛乳在內；至於哺乳期間之長短，該條文未予規定，應視個別女工之實際情況而定，經參酌同法第 52 條：「子女未滿 1 歲須女工親自哺乳者，……。」及勞工安全衛生法第 22 條第 1 項：「雇主不得使……產後未滿 1 年之女工從事左列危險性或有性害工作……。」等規定，該「哺乳期間」可解釋為產後 1 年，但仍應視個別勞工之情況而定。



餐飲業女性夜間工作疑義

行政院勞工委員會 88年 12月 10日台 (88)勞動三字第 0052205號函

查凡從事茶、咖啡、冷飲、水果等點叫後供應顧客飲用之行業歸屬茶館及飲料店業，該業屬於餐飲業，本會已於 87年 12月 31日公告餐飲業（不含該業中未分類其他餐飲業之工作者）自是日起適用勞動基準法。有關該業之女工夜間工作疑義，於該法第 49條定有明文。惟查本會 88年 1月 29日台 (88)勞動二字第 001359號函指定餐飲業為該法第 30條之 1行業。基此，凡受僱該業之女工，其夜間工作得依該法第 30條之 1第 1項第 4款規定辦理。

「雇主應提供完善安全衛生設施」疑義

行政院勞工委員會 89年 10月 20日台 (89)勞動三字第 0046732號函

依勞動基準法第 30條之 1規定，中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意後，其女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第 49條之限制。但雇主應提供完善安全衛生設施。

上開所稱「雇主應提供完善安全衛生設施」一節，檢送安全衛生設施表一份，請公告俾供事業單位辦理。

※附件：「勞動基準法第 30條之 1」女工夜間工作場所之安全衛生設施

- 一、雇主對於通道、地板、階梯等，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷等之安全狀態，或採取必要之預防措施。（參考勞工安全衛生設施規則第 21條）
- 二、雇主設置之安全門及安全梯於夜間工作期間內不得上鎖，其通道不得堆置物品。（參考勞工安全衛生設施規則第 27條）
- 三、雇主對於工作場所之出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯、廁所及停車場等，應有適當之照明。（參考勞工安全衛生設施規則第 30條、第 313條）
- 四、雇主應設置停電或平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。（參考勞工安全衛生設施規則第 30條）
- 五、雇主對於主要人行道及有關安全門、安全梯應有明顯標



- 示。(參考勞工安全衛生設施規則第 31 條)
- 六、雇主對於工作場所應使空氣充分流通，必要時，應以機械通風設備換氣。(參考勞工安全衛生設施規則第 312 條)
 - 七、雇主應善盡善良保護人義務，提供必要之暴力防止措施及設備，如保全、守衛、電子監視裝備等。

女工分娩假以事實認定為準，不論已婚或未婚

內政部 73 年 10 月 19 日 (73)台內勞字第 264965 號函

勞動基準法第 50 條規定，分娩產假及妊娠 3 個月以上流產假，係以事實認定為準，不論已婚或未婚。

女工產假期間可僱用短期契約工代理

內政部 74 年 2 月 5 日 (74)台內勞字第 288244 號函

女工產假，停止工作期間，依勞動基準法第 13 條規定，雇主不得終止契約。其所遺職務，可依事業需要僱用短期契約工代理。產假期滿後，勞雇雙方自應繼續履行原約。

女工產假期間全勤獎金照發

內政部 74 年 5 月 14 日 (74)台內勞字第 315778 號函

女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期，為勞動基準法第 50 條明定，乃女工應有之合法權益，不應視為缺勤，原有之全勤獎金自應照發。

計件女工產假期間工資之計給疑義

內政部 76 年 5 月 9 日 (76)台內勞字第 500942 號函

雇主依勞動基準法第 50 條規定，發給計件女工產假停止工作期間工資時，可依產前最近 1 個月工資之平均額計給。

適用勞動基準法公營事業單位公務員兼具勞工身分者分娩假疑義

行政院勞工委員會 78 年 2 月 28 日台 (78)勞動三字第 3572 號函

查產假係對於女性勞工之特別保護，故明訂於勞動基準法中，該法第 50 條第 1 項規定，女工分娩前後應停止工作，給予產假 8 星期。適用勞動基準法與公務人員請假規則之事業單位，其公務員兼具勞工身分者之產假，如公務人員請假規則未有較優規定，仍應依勞動基準法第 50 條規定辦理。



產假之計算無庸扣除假日

行政院勞工委員會 79年 1月 25日台 (79)勞動三字第 01425號函

勞動基準法第 50條所定之產假旨在保護母性之健康，該假期內如遇星期例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均包括在內無庸扣除。

勞動基準法第 50條產假疑義

行政院勞工委員會 79年 3月 3日台 (79)勞動三字第 30557號函

適用勞動基準法之勞工或公務員兼具勞工身分者，如於到職前生產或流產，但仍在該法第 50條所定之給假期限內到職者，應依該法所定假期扣除自分娩或流產事實發生之日起至到職前之日數，給予剩餘日數之假期。

產假係為強制性規定，不得任意拋棄

行政院勞工委員會 80年 1月 18日台 (80)勞動三字第 01622號函

勞動基準法第 50條第 1項規定女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8星期係為保護母性法律明定停止工作之強制性規定，不得以個別勞動契約方式拋棄。

勞動基準法第 50條第 1項妊娠 3個月以上流產疑義

行政院勞工委員會 80年 7月 24日台 (80)勞動三字第 18494號函

依行政院衛生署 79年 9月 18日衛署保字第 901786號函稱：「產科學所稱懷孕 10個月之足月生產，係指懷孕 280天，即 40週」。故女工經醫師診斷為 12週流產，其與妊娠 3個月或 84天流產之意相同。

女工妊娠 3個月及受僱工作在 6個月之日數計算疑義

行政院勞工委員會 81年 11月 4日台 (81)勞動三字第 36938號函

勞動基準法第 50條第 1項所稱「妊娠 3個月」，係依產科學所為之解釋業經本會 80.7.24台 (80)勞動三字第 18494號函復貴處在案。至於該條第 2項所稱女工「受僱工作在 6個月」以上，其中「6個月」之意，應以曆計算。



關於女性員工於適用勞動基準法前分娩，而於產假期間適用該法，應給產假日數疑義

行政院勞工委員會 87年 10月 2日台 (87)勞動三字第 042453號函

- 一、查勞動基準法係規定勞動條件最低標準之特別法，雇主與勞工所訂勞動條件不得低於該法所訂之最低標準，該法第 1條訂有明文。基上，勞雇約定之勞動條件低於該法者，於適用該法後，應以該法之標準為基礎，若優於該法者可從其約定。
- 二、勞工分娩時尚未適用勞動基準法，分娩後於產假期間開始適用該法，依該法第 50條規定，仍應給予產假，但可扣除自分娩之日起至適用該法前之日數，給予剩餘日數之產假。

有關因優生保健之需要施以減胎手術，可否視同人工流產而核給流產假疑義

行政院勞工委員會 88年 1月 13日台 (88)勞動三字第 058996號函

- 一、查勞動基準法第 50條規定，妊娠 3個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4星期。另，前勞工行政主管機關內政部曾以 74年 11月 4日 (74)台內勞字第 359124號函釋，女工妊娠 3個月以上實施人工流產，如經優生保健法第五條規定指定之醫生證明屬實者，應依勞動基準法第 50條之規定停止工作給予產假 4星期。
- 二、至於減胎手術可否視同人工流產而核給流產假，經本會函請行政院衛生署釋復略以：「優生保健法第 4條規定如下：『稱人工流產者，謂經醫學上認定胎兒在母體外不能自然保持其生命之期間內，以醫學技術，使胎兒及其附屬物排除於母體外之方法。』有關因優生保健之需要施以減胎手術，可否視同人工流產？應以施術時是否有胎兒及其附屬物排除於母體之事實發生作為判斷之依據。」

女工如於產前 4週請產假亦屬適當

行政院勞工委員會 88年 1月 18日台 (88)勞動三字第 000246號函

- 一、查勞動基準法第 50條規定，勞工分娩前後，應停止工作，給予產假 8星期，女工如於產前 4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。
- 二、本會 80年 2月 7日台 (80)勞動一字第 323號函有關產假應一次連續請足之函釋併予停止適用。

雙胞胎分次生產給假疑義

行政院勞工委員會 89年 10月 3日台 (89)勞動三字第 0046941號函

依勞動基準法第 50條規定，女工妊娠 6個月以上分娩者，應停止工作，給與產假 8星期，以利母體調養恢復體力。又，產假最遲自生產之日起算，因此，本案所詢員工因懷雙胞胎而分次生產，其產假之計算方式請依上述規定辦理。至於二次產假重疊期間則不另給假。惟該法條係規範勞動條件最低標準之法律，事業單位如自訂有優於該法規定者，自可從其規定。

兩性工作平等法（註）第 15條有關 1星期及 5日產假薪資給付疑義

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 2個月以上未滿 3個月流產或妊娠未滿 2個月流產者，可依兩性工作平等法第 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（現行規定移列為第 3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。（註：已更名為性別工作平等法）



釋示「分娩」與「流產」

行政院勞工委員會 91年 10月 22日勞動三字第 0910055077號函

- 一、勞動基準法第 50條及兩性工作平等法第 15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」。
- 二、前勞工行政主管機關內政部 73年 11月 30日 (73)台內勞字第 267656號函不再援用。

有關勞雇雙方合意因景氣因素協商暫時減少工時及工資期間 (即實施所謂「無薪休假」)適逢產假，如何給薪疑義

行政院勞工委員會 98年 3月 17日勞動三字第 0980130196號函

- 一、勞動基準法第 50條第 1項規定：「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。」同條第 2項規定：「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。」，上開規定係指因分娩或妊娠 3個月以上流產之女性員工，雇主應停止其工作，並依曆計給產假，受僱 6個月以上者，產假期間之工資，雇主應依勞動契約之約定發給，未滿 6個月者減半發給。
- 二、所謂「無薪休假」係勞雇雙方為因應景氣因素，所為暫時性停止勞務提供之協議，縱使勞工前已同意實施所謂「無薪休假」，惟產假期間，雇主依法本應停止其工作，該期間自無得實施所謂「無薪休假」，並應依無薪休假前之原勞動契約所約定工資數額給付。

勞動基準法第 50條第 2項規定所稱「停止工作期間工資照給」之疑義

勞動部 103年 10月 7日勞動條 2字第 1030131931號令

核釋勞動基準法第五十條第二項規定：「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。」所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準，並自即日生效。



受僱者配偶於 103.12.23 前分娩，受僱者如仍在配偶分娩之當日及其前後合計十五日請假期間內，103.12.23 後受僱者得於陪產假請假期間內請求最多五日之陪產假

勞動部 103年 12月 22日勞動條 4字第 1030132632號令

核釋中華民國 103年 12月 11日總統華總一義字 10300189191 號令公布修正性別工作平等法（以下簡稱本法）第 15條第 5項陪產假規定，並自 103年 12月 13日生效。

按受僱者配偶於本法修正生效前分娩，受僱者如仍在本法施行細則第七條所定配偶分娩之當日及其前後合計十五日請假期間內，基於陪產假之立法意旨在於為紓解婦女分娩前後身心壓力，亟需配偶陪伴及協助照顧，本法修正生效後，受僱者得依修正後規定，於上開陪產假請假期間內請求最多五日之陪產假。





二、性別工作平等法

中華民國九十一年一月十六日總統(91)華總一義字第 09100003660號令制定公布全 40條；並自九十一年三月八日起施行

中華民國九十七年一月十六日總統華總一義字第 09700003951號令修正公布名稱及第 1、5~11、15、16、20、21、26、31、34、35、38、40條條文；並增訂第 6-1、38-1 條條文；第 16 條條文施行日期，由行政院定之（原名稱：兩性工作平等法）

中華民國九十八年四月二十四日行政院院臺勞字第 0980022196號令發布第 16條定自九十八年五月一日施行

中華民國九十七年十一月二十六日總統華總一義字第 09700250571號令修正公布第 38、38-1 條條文

中華民國一百零一年一月五日總統華總一義字第 09900358591號令修正公布第 15、20 條條文

中華民國一百零二年十二月十一日總統華總一義字第 10200225241號令修正公布第 14 條條文

中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 4條第 1項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄

中華民國一百零三年六月十八日總統華總一義字第 10300092631號令修正公布第 2、3、38、38-1、40 條條文；並自公布日施行

中華民國一百零三年十二月十一日總統華總一義字第 10300189191號令修正公布第 4、12、14~16、23、38-1 條條文

第一章 總則

第 1 條

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。



第 2 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、第三十八條及第三十八條之一之規定，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。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

有關私立學校教職員工適用兩性工作平等法相關疑義一案，復請查照。

中華民國 91 年 7 月 24 日勞動 3 字第 0910038223 號函

- 一、復貴部 91 年 5 月 15 日台（91）人（3）字第 91042734 號函。
- 二、兩性工作平等法第 2 條規定，本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 33 條、第 34 條及第 38 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。
- 三、查私立學校專任教師係教師法之適用對象，基此，私立學校專任教師就兩性工作平等事項所為之申訴，應依教師法有關申訴及訴訟程序，向各級教師申訴評議委員會提出。至於私立學校專任教師外之受僱者，則依兩性工作平等法第 33 條、第 34 條規定之救濟及申訴程序辦理。

有關公務員兼具勞工身分者，其有關兩性工作平等事項之申訴、救濟及處理程序究應適用公務人員保障法或兩性工作平等法疑義一案

公務人員保障暨培訓委員會中華民國 91 年 6 月 7 日公保字第 9103023 號函

- 一、復貴會民國 91 年 5 月 22 日勞動 3 字第 0910025635 號書函。
- 二、按公務人員保障法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學



校編制內依法任用之職員。」及同法第 33 條規定：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、公營事業對經營政策負有主要決策責任及依法任用之人員。三、機關組織編制中依法聘用（任）、僱用人員。」據上，公營事業機構從業人員，除董事長、總經理、代表官股之董事、監察人等對經營政策負有主要決策責任之人員外，兼具勞工身分之從業人員，必須係依公務人員或事業人員相關任用法律（如交通事業人員任用條例）任用者，始為公務人員保障法適用或準用之對象，合先敘明。

- 三、次按公務人員保障法第 4 條規定：「公務人員權益之保障，依本法所定復審、再復審、申訴、再申訴之程序行之。」其中公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或不當，至損害其權利或利益者，得提起復審、再復審；至於公務人員對於服務機關所提供之工作條件及所為之管理認為不當者，則得提出申訴、再申訴，分別為該法第 18 條、第 19 條、第 23 條第 1 項所明定。復依兩性工作平等法第 2 條第 3 項規定：「公務人員、...之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」是以，公務員兼具勞工身分者，如係公務人員保障法適用或準用對象，因公務機關（構）違反兩性工作平等法禁止性別歧視之規定，或因性騷擾情事，致遭原處分機關（服務機關）違法或不當之行政處分或管理措施，自得視其性質，分別依公務人員保障法所定復審、再復審或申訴、再申訴程序提起救濟。除此之外，其他有關兩性工作平等事項之申訴、救濟及處理程序，因涉兩性工作平等法相關規定，係屬貴會（行政院勞工委員會）職權，尚與本會（公務人員保障暨培訓委員會）職掌無涉。

公立及已立案之私立學校專任教師有關性別工作平等之申訴、救濟及處理程序

中華民國 92 年 1 月 15 日勞動 3 字第 0920001112 號函

- 一、復貴府 92 年 1 月 7 日北府勞福字第 0920005380 號函。
- 二、公立及已立案之私立學校專任教師係教師法之適用對象，基此，公立及已立案之私立學校專任教師就兩性工作平等事項所為之申訴，應依教師法有關申訴及訴訟程序，向各



級教師申訴評議委員會提出。公立學校編制內依法任用之職員為公務人員保障法之適用對象，其有關兩性工作平等事項之申訴、救濟及處理程序則依公務人員保障法之規定辦理。

- 三、至於公立學校專任教師及編制內依法任用之職員以外之受僱者，及私立學校專任教師以外之受僱者，則依兩性工作平等法第 33 條、第 34 條規定之救濟及申訴程序辦理。

公務人員、教育人員及軍職人員有關兩性工作平等之申訴、救濟及處理程序

中華民國 92 年 4 月 29 日勞動 3 字第 0920024233 號令

有關兩性工作平等法第 2 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 3 條第 1 款及第 4 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。

公務人員、教育人員及軍職人員有關性別工作平等之申訴、救濟及處理程序

中華民國 94 年 1 月 11 日勞動 3 字第 0940000604 號函

- 一、復貴部 93 年 12 月 31 日法人字第 0931304162 號函。
- 二、查兩性工作平等法第 2 條第 2 項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第 33 條、第 34 條及第 38 條之規定，不在此限。」依其立法說明：「因公務人員保障法、教師申訴評議委員會組織及評議準則、國防部官兵權益保障委員會組織章程已有相關規定，故明定公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟程序及罰則排除本法之適用。」另參本會 92 年 4 月 29 日勞動 3 字第 0920024233 號令：「…有關兩性工作平等法第 2 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 3 條第 1 款及第 4 款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍…」綜上，適用該法之受僱者或求職者如係前開所稱公務人員、教育人員或軍職人員，其申訴、救濟及處理程序，始得另依該人事法令之規定辦理；其雇主苟有違反兩性工作平等法情事時，允依前開規定，免由主管機關裁罰。至非屬前開所稱公務人員、教育人員或軍職人員之受僱者或求職者，其雇主有違反兩性工作平等法情事者，無前開但書之適用。

有關教育人員涉及性別工作平等案件 (含職場性騷擾與性別歧視) 之外部申訴救濟法規適用及處理機制

教育部中華民國 99 年 3 月 25 日台人(二)字第 0990040598B 號函

本部為釐清教育人員性別工作平等申訴案件 (含職場性別騷擾與性別歧視) 之外部申訴救濟法規適用及流程機制之處理，前於 98 年 10 月 22 日召開「現階段教育人員涉及性別工作平等之外部申訴救濟法規適用及處理機制案」法律諮詢會議，另於 99 年 1 月 12 日再行邀集本部相關單位共同協商，並決議如下：

- (一) 大專校院教師職場性騷擾案件經校方依「性別工作平等法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」相關規定設置之性騷擾申訴評議機制 (如委員會或評議會等) 進行實質調查審議完成後，倘當事人不服學校調查審議之決議，且無循教師法所訂之申訴救濟途徑進行申訴救濟之意願，而向本部提出申訴時，另由本部組成專案小組，由次長擔任召集人，召開會議就校方之處理程序是否符合「性別工作平等法」第 13 條之規定進行調查，並將調查結果函復當事人。
- (二) 國立高級中等 (含以下) 學校以及公立國中小學校之教師職場性騷擾申訴案件，分由本部中部辦公室、各直轄市與縣市政府秉權責辦理。

有關公務人員性騷擾事件，依公務人員保障法提起救濟相關事宜

公務人員保障暨培訓委員會中華民國 100 年 4 月 14 日公保字第 1000005427 號函

- 一、依公務人員保障法 (以下簡稱保障法) 第 1 條規定：「為保



障公務人員之權益，特制定本法。本法未規定者，適用其他有關法律之規定。」第 18 條規定：「各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境。」及公務人員安全及衛生防護辦法第 4 條規定：「各機關提供公務人員之安全及衛生防護措施，應考量基於性別、身心障礙等因素之特殊需要。」因此，機關對所屬公務人員本有提供良好安全工作環境之義務。各機關核應妥善維護公務人員免於遭受性騷擾之良好工作環境，爰應可寬認公務人員遭受性騷擾事件，亦屬保障事項之適用範圍。次按性別工作平等法第 2 條第 3 項規定，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。及性別平等教育法第 34 條規定，公立學校職員之性騷擾爭議，依保障法規定辦理。基於「有權利必有救濟」之法理，並保障公務人員權益，保障法第 3 條及第 102 條所定保障對象，對於服務機關(構)、學校，依有關規定，就性騷擾成立與否作成決定，如有所爭執，得依保障法規定請求救濟。

- 二、復按保障法第 25 條第 1 項規定：「公務人員對於服務機關或人事主管機關……所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。…」基於機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，此涉及憲法保障之基本權利，且所造成之傷害，遠較身體傷害更難以回復，參照司法院釋字第 298 號解釋意旨，屬對公務人員權益有重大影響之決定，應認定為機關對公務人員所為之行政處分。準此，公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審。另依同法第 26 條第 1 項規定：「公務人員因原處分機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，亦得提起復審。」如服務機關於法定期限內不予處理時，遭受性騷擾之公務人員亦得提起復審。
- 三、又各機關所屬性騷擾處理委員會就公務人員申明遭受性騷擾，作成性騷擾成立與否之審議決定書時，請依行政程序法第 96 條第 1 項第 6 款規定，載明公務人員對該決定如有不服之救濟方法、期間及其受理機關。



有關高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 27 條規定 準用性別工作平等法之權責分工疑義

中華民國 103 年 11 月 24 日勞動條 4 字第 1030084213 號

- 一、復貴府 103 年 11 月 17 日府授勞就字第 10338109400 號函。
- 二、有關所詢地方勞工行政主管機關依高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 27 條規定受理建教生申訴後作成之審定書，申訴人或建教合作機構對於審定書不服得否救濟部分，查教育部 103 年 9 月 3 日臺教授國部字第 1030078098B 號令釋略以：「…向地方勞政主管機關申訴，就其所為仍有異議者，除得逕提訴願外，得向勞動部性別工作平等會申請審議。」故申訴人或建教合作機構對審定書不服時，得依上開規定提起行政救濟。
- 三、另有關所詢審定書逕送「相對人」疑義，前開令釋略以：「…建教生於建教合作機構受訓期間遭性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，應…向建教合作機構申訴，建教合作機構若未採取合理措施，再向地方勞政主管機關申訴…」故「相對人」係為建教合作機構。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、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。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指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。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

違反性別工作平等法之可究責「雇主」，係指派遣公司抑或要派公司之疑義

中華民國 99 年 7 月 20 日勞動 3 字第 0990131151 號函

- 一、復貴府 99 年 6 月 30 日北府勞資字第 0990600456 號函。
- 二、依本會 98 年 10 月 2 日勞資 2 字第 0980126335 號函公布之「勞動派遣權益指導原則」，所謂勞動派遣係謂指派自己僱用之勞工，接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務，因此派遣單位與派遣勞工具有勞僱關係，必須負起勞動基準法上的雇主責任。另要派單位係謂依據要派契約，實際使用派遣勞工者。
- 三、依上開指導原則第四點第（二）項規定：勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視之禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。
- 四、基上，派遣單位須依勞動相關法令規定盡其雇主責任及義務，具有「雇主」地位，而要派單位則依據要派契約委託標的事項(物)要求派遣勞工達成，尚未具有「雇主」之地位。
- 五、為保護勞動派遣單位受僱勞工權益，建議派遣單位與要派單位所定「要派契約」中訂立防止及處理性別歧視行為之條款，並明定雙方應負責任。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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，由各該目事業主管機關辦理。

可否對公務機關實施兩性工作平等法之查處疑義

中華民國 91 年 7 月 12 日勞檢 1 字第 0910033892 號函

- 一、復貴府 91 年 6 月 26 日府勞 2 字第 09107397400 號函。
- 二、依兩性工作平等法第 4 條規定，貴府為該法之主管機關，故為落實轄內兩性工作平權，貴府本於職權得派員或指揮所屬勞動檢查機構持貴府核發之身分證明文件至公務機關進行查處。



性別工作平等法管轄權疑義

中華民國 104年 3月 17日勞動條 4字第 1040056103號函

- 一、復貴府 104年 3月 5日新北府勞資字第 1040341157號函。
- 二、查性別工作平等法第 4條第 1項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」復查行政程序法第 12條規定略以：「不能依前條第一項定土地管轄權者，依下列各款順序定之：…二、關於企業之經營或其他繼續性事業之事件，依經營企業或從事事業之處所，或應經營或應從事之處所。…」，同法第 13條規定略以：「同一事件，數行政機關依前二條之規定均有管轄權者，由受理在先之機關管轄，不能分別受理之先後者，由各該機關協議定之，不能協議或有統一管轄之必要時，由其共同上級機關指定管轄。無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。…」
- 三、綜上，倘事業單位涉違反性別工作平等法相關規定，其經營企業或從事事業處所之地方主管機關均有管轄權，如遇有管轄權積極衝突者，則依行政程序法第 13條規定釐清辦理。

第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別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、女性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。

前項性別工作平等會組織、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。

備勞工事務、性別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、女性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。



有關雇主違反禁止性別歧視規定，如何處理疑義

中華民國 91 年 7 月 25 日勞動 3 字第 09100345431 號

- 一、根據行政院婦女權益促進委員會 91 年 7 月 9 日台（91）婦權字第 0036 號函辦理，並復台北縣政府 91 年 4 月 22 日北府勞動字第 0910187265 號函、台北市政府 91 年 5 月 6 日勞 2 字第 09107358600 號函。
- 二、兩性工作平等法中有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷擾防治之規定，應依兩性工作平等法第 38 條規定辦理。
- 三、復查兩性工作平等法第 5 條規定，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。故兩性工作平等事項之申訴審議，應由兩性工作平等委員會為之。其未成立兩性工作平等委員會者，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。但，由就業歧視評議委員會處理兩性工作平等相關事宜者，其組成仍應符合兩性工作平等法第 5 條第 2 項規定。

第 6 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，以促進性別工作平等。

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 6 條之 1

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 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。



事業單位以特定經營主題為由，招募特定性別員工，是否涉及性別歧視疑義

中華民國 98年 9月 25日勞動 3字第 0980084549號函

- 一、復貴府 98年 9月 10日北府勞資字第 0980763157號函。
- 二、查性別工作平等法第 7條規定，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。復查同法施行細則第 3條規定，本法第 7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。
- 三、另查性別工作平等申訴審議處理辦法第 2條規定，受僱者或求職者依性別工作平等法第 34條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性別工作平等會應依本辦法審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，除得逕提訴願外，得於 10日內，以書面向本會性別工作平等會申請審議。逾期，不予受理。
- 四、基上，有關來函所述主題餐廳抑或其他以特定經營名義招募特定性別員工之事業單位，是否可以「真實職業資格」為由，而對求職者或受僱者有差別待遇乙節，應依前開規定辦理。

家教中心雇主基於受教者及其家庭成員人身安全考量，於刊登徵才廣告時限制性別，是否違反性別工作平等法規定疑義

中華民國 101年 2月 9日勞動 3字第 1010130098號函

- 一、復貴府 100年 9月 22日北勞資字第 1001318664號函。
- 二、查性別工作平等法第 7條規定略以，雇主對求職者之招募、甄試等，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，不限在此。同法施行細則第 3條規定，本法第 7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。
- 三、復查性別工作平等法第 31條規定，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、性傾向因素，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。



四、基上，所詢雇主要求家教中心刊登家教老師徵才廣告，如以人身安全考量為由限制特定性別，與性別工作平等法第 7 條及同法施行細則第 3 條所稱工作性質僅適合特定性別者之規定不符。

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。

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，不得因性別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。

雇主因受僱者懷孕而終止勞動契約應適用性別工作平等法第 11 條何項規定

中華民國 97 年 8 月 1 日勞動 3 字第 0970130568 號函

- 一、復貴府 96 年 12 月 17 日府勞動字第 0960275656 號函。
- 二、查依法條結構通常先作原則性規範，後再作特殊性規範。以此觀之，性別工作平等法第 11 條第 1 項、第 2 項規定，係針對雇主終止契約所為之原則性及特殊性規範，合先敘明。
- 三、至於性別工作平等法第 11 條第 2 項後段規定「亦不得以其為解僱之理由」，所稱「其」係指受僱者有結婚、懷孕、



分娩或育兒之情事。亦即雇主不得以受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，而予以解僱。故雇主若因受僱者懷孕而終止勞動契約，即屬違反性別工作平等法第 11 條第 2 項規定。

第三章 性騷擾之防治

第 12 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。

前項性騷擾之認定，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。

有關參加公司尾牙聚餐期間，員工發生性騷擾情事，是否核屬性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款之「執行職務」範疇疑義

中華民國 104 年 10 月 12 日勞動條 4 字第 1040131158 號函

- 一、依據高雄市政府勞工局 104 年 3 月 3 日高市勞就字第 10431463400 號函辦理。
- 二、查性別工作平等法旨在受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無遭受職場性騷擾疑慮之工作環境，俾保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，以達消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。旨揭公司尾牙聚餐，如為雇主舉辦之活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾之防治責任，並有性別工作平等法之適用。

第 13 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。

有關兩性工作平等法第 13 條第 1 項規定之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，是否屬中央法規標準法第 3 條所稱之辦法疑義

中華民國 91 年 4 月 8 日勞動 3 字第 0910014599 號函

- 一、復貴會 91 年 3 月 25 日公人字第 9101663 號函。
- 二、查兩性工作平等法第 13 條第 1 項規定：「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。」上開規定係適用所有公營、私營之雇主，故其所稱辦法，係口語上一般人通稱之辦法，並非法規命令之名稱。雇主為行政機關時，其性質僅係長官對屬官，為規範機關內部秩序及運作，所為具內部效力之規定，並不發生外部效力，宜認定為行政程序法第 159 條第 2 項第 1 款所稱之「行政規則」。

有關「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條有關救濟程序疑義

中華民國 92 年 12 月 26 日勞動 3 字第 0920071983 號函

- 一、復貴部 92 年 12 月 5 日法人字第 0920049110 號函。
- 二、查「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條規定，……申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於 10 日內提出申覆。該條所稱「對申訴案之決議有異議」係指對於同準則第 10 條規定「申訴處理委員會所為之附理由之決議」有異議。當事人如提出申覆，是否仍由原決定之相同委員審理申覆案，該準則並無明定，各單位可於自訂之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」中規定辦理。

編按：「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條，行政院勞工委員會於 101 年 8 月 2 日以勞動 3 字第 1010132047 號令，修正為「申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申覆。」。



事業單位於公司專屬網站公告性騷擾防治相關規定及措施（含申訴專線及信箱），是否符合性別工作平等法第 13 條第 1 項規定所稱「在工作場所公開揭示」疑義

中華民國 97 年 3 月 4 日勞動 3 字第 0970063570 號函

- 一、復貴府 97 年 2 月 25 日府勞動字第 0970043476 號函。
- 二、雇主為防治性騷擾行為發生，除應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法外，並應提供多元化之處理性騷擾申訴管道，以利受僱者申訴使用。性別工作平等法所稱「在工作場所公開揭示」係指將文件置放於公開顯著之場所，使其效力可及於所有受僱者，以隨時獲取資訊。事業單位如於公司專屬網站公告性騷擾防治相關規定及措施（含申訴專線及信箱），亦應符合前開原則。

有關午休時間員工寄發內容涉及性騷擾之電子郵件給予同事，屬性別工作平等法之適用範疇

中華民國 97 年 11 月 20 日勞動 3 字第 0970083664 號函

- 一、復貴府 97 年 11 月 10 日北府勞資字第 0970830496 號函。
- 二、查性騷擾防治涉及性別工作平等法、性騷擾防治法、性別平等教法等三法。復查性別工作平等法旨在保障受僱者之工作權益；性騷擾防治法則從人身安全角度出發，主要規範發生在職場以外（如大眾運輸工具或公共空間）之性騷擾行為；性別平等教育法則具學生保護與教育目的，且當事人一方須為學生。
- 三、基上，案內所述教師於午休時間寄發內容涉及性騷擾之電子郵件給予同校之公務人員一節，仍屬性別工作平等法之適用範疇，其申訴、救濟及處理程序應依同法第 2 條第 3 項規定辦理。

事業單位訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，可否訂定申訴期限疑義

中華民國 100 年 10 月 5 日勞動 3 字第 1000132616 號函

- 一、依據財團法人台灣電子檢驗中心 100 年 9 月 5 日 (100) 台電檢行字號 1000000350 號函辦理。
- 二、查性別工作平等法並未就受僱者遭遇性騷擾時之申訴期限



予以明定；另為建立工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理之機制，並規範對於預防性騷擾之發生以及性騷擾案件之申訴與懲處之處理程序等具體作法，本會訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，亦未就受僱者之申訴期限加以限制。

- 三、基上，為免影響申訴人申訴救濟權利，事業單位訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，依上開規定，應不得訂定申訴期限。

有關因學程要求至事業單位實習之學生或建教合作班之學生於事業單位訓練期間遭受性騷擾之權益保障疑義

中華民國 101年 10月 22日勞動 3字第 1010132839號函

- 一、依據立法院社會福利及衛生環境委員會 101年 9月 26日會議臨時提案決議辦理。
- 二、查性騷擾防治涉及性別工作平等法、性騷擾防治法及性別平等教育法三法。復查性別工作平等法之適用對象，依該法第 3條及第 12條規定，係以受僱者及求職者為範圍；性別平等教育法之適用對象，依該法第 2條第 7款規定，係指性騷擾一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者；性騷擾防治法之適用對象，依該法第 1條規定，為不適用性別工作平等法及性別平等教育法者。
- 三、基上，因學程要求至事業單位實習之學生或建教合作班之學生於事業單位訓練期間遭受性騷擾時，如該等人員依個案認定與事業單位間非屬僱傭關係，則非屬性別工作平等法第 2條所稱之受僱者，尚無性別工作平等法之適用。惟前開性騷擾事件之一方若為學校校長、教師、職員、工友或學生，則應依性別平等教育法辦理；若亦非屬上開性別平等教育法之適用範圍時，則依性騷擾防治法規定辦理。
- 四、為落實實習之學生或建教合作班之學生於事業單位實習或訓練期間權益之保障，請貴部針對學校、實習或建教合作單位加強宣導該等人員遭受性騷擾時之權益保障，並轉知該等單位採取相關防治措施，確保該等人員免於遭受性騷擾。



第四章 促進工作平等措施

第 14 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，全年請假日數未逾三日，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。

有關女性公務人員申請生理假疑義

中華民國 91 年 6 月 14 勞動 3 字第 0910026837 號函

- 一、復貴部 91 年 5 月 24 日部法 2 字第 0912147417 號函。
- 二、查兩性工作平等法第 14 條規定：「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，...。」女性受僱者在停經前因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，並無年齡之限制。惟受僱者提出申請時，原則無需提出證明文件，必要時雇主得要求其提出相關證明文件，同法施行細則第 13 條訂有明文。另，同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假皆須提出醫師證明，則非屬「必要」之範圍。

有關函詢「生理日」及「分娩」之認定疑義

中華民國 91 年 9 月 23 日衛署國健字第 0910012162 號書函

- 一、復貴會 91 年 7 月 23 日勞動 3 字第 0910037289 號書函。
- 二、首揭事項，經函請台灣婦產科醫學會查察相關資料，茲摘述如下：生理日，醫學上之定義為週期性之經血來潮，其週期介乎 21 至 35 天之間，經血來潮期間約為 5 至 7 天；臨床上可利用內診、抽血等方法來確定生理日，非臨床醫學單位則不易判定生理日，只能根據當事人的陳述來判斷；中年婦女之更年期症狀與生理日之成因完全不同，應不屬於生理日之認定範圍；分娩與流產，醫學上之定義，懷孕 20 週以上產出胎兒為「分娩」，懷孕 20 週以下產出胎兒為「流產」；分娩過程中胎死腹中、分娩後死產，均依據事發當時之懷孕週數來決定其為「分娩」或「流產」；人工流產一般指的是懷孕 20 週以下之流產，因此屬於「流產」。



生理假及產假期間工資，是否列入平均工資

中華民國 92年 1月 8日勞動 2字第 0920001321號令

女性受僱者依兩性工作平等法第 14條規定請生理假，或因妊娠未滿 3個月流產，依同法第 15條規定請產假者，於依勞動基準法第 2條第 4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。

申請生理假以日為原則

中華民國 95年 12月 8日勞動 3字第 0950047656號

- 一、兩性工作平等法第 14條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，得請生理假 1日。該請假以日為原則，勞雇雙方如約定得以半日或其他方式計算者，從其約定。另女性員工依前揭規定請生理假時，原則無需提出證明文件，必要時雇主得要求提出證明，該法施行細則第 13條有明文。另依根據本會 91年 6月 14日勞動 3字第 0910026837號函釋，同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假都須提出醫師證明，則非屬必要之範圍。其生理假薪資之計算，應依各該病假規定辦理。又，同法第 21條明定，勞工依前揭規定請求時，雇主不得拒絕，且受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。
- 二、另所詢有關工作年資計算問題，經查勞動基準法第 10條規定：「定期契約屆滿或不定期契約因故停止履行後，未滿 3個月而訂定新約或繼續履行原約時勞工前後工作年資，應合併計算」。本會歷來對此條文之解釋為：定期契約屆滿後未滿 3個月而訂定新約（不論為定期或不定期勞動契約），或不定期契約因故停止履行後再繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併計算。如無法定年資併計之情況，勞雇雙方尚約定前後年資予以併計者，因係優於勞工法令之約定。

有關 102年 12月 13日施行之性別工作平等法第 14條規定疑義

中華民國 103年 1月 17日勞動 3字第 1020132872號

- 一、查性別工作平等法第 14 條規定，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，依各該病假規定辦理。上開條文已自 102年 12月 13日生效。上開規定之立法意旨，係為減輕女性受僱者因請生理假致影響其病假天數之情形，並兼顧勞雇雙方權益衡平。

- 二、依前開規定，女性受僱者每月得請生理假 1日，一年最多共計得請生理假 12日。適用勞動基準法之工作者，生理假連同普通傷病假全年請假日數未逾 30日部分，依勞工請假規則第 4條第 3項規定，工資折半發給。
- 三、例如某甲於 9月底前已請畢未住院普通傷病假 30日（未請生理假）者，則 10月、11月及 12月仍得依法分別請無薪之生理假 1日；某乙 6月底前已請畢未住院普通傷病假 30日（含請生理假 6日）者，因全年請生理假日數未逾 3日不併入病假計算，爰該受僱者全年仍得請無薪之未住院普通傷病假 3日。又事業單位如有優於法令規定者，從其規定。

有關性別工作平等法第 14條生理假規定疑義

中華民國 104年 9月 8日勞動條 4字第 1040131594號

核釋性別工作平等法第 14條生理假規定，受僱者全年度所請併入病假之生理假連同病假之日數，已屆受僱者所適用相關法令所定病假之日數上限者，如年度內再有請生理假之需求，仍可依性別工作平等法第 14條規定請生理假，但雇主得不給付薪資。

第 15 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。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。



勞動基準法第五十一條第一項妊娠三個月以上流產疑義

中華民國 80 年 7 月 24 日台勞動 3 字第 18494 號函

依行政院衛生署 79 年 9 月 18 日衛署保字第 901786 號函稱：「產科學所稱懷孕 10 個月之足月生產，係指懷孕 280 天，即 40 週」。故女工經醫師診斷為 12 週流產，其與妊娠 3 個月或 84 天流產之意相同。

流產假薪資如何計算

中華民國 91 年 7 月 10 日勞動 3 字第 0910035173 號令

女性受僱者妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產或妊娠未滿 2 個月流產者，可依兩性工作平等法第 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，就普通傷病假一年內未超過 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。

何謂分娩與流產

中華民國 91 年 10 月 22 日勞動 3 字第 0910055077 號令

- 一、勞動基準法第 50 條及兩性工作平等法第 15 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」。
- 二、前勞工行政主管機關內政部 73 年 11 月 30 日（73）台內勞字第 267656 號函不再援用。

子宮外孕亦屬懷孕，可請產假

中華民國 92 年 12 月 4 日勞動 3 字第 09200666264 號令

子宮外孕依醫學上之定義亦屬懷孕，為保障母體之健康，受僱者因子宮外孕施行腹腔鏡手術切除，得依兩性工作平等法第 15 條第 1 項之規定請產假。



教師請假規則與兩性工作平等法就產假規定部分似有歧異，如何適用法令規定疑義

中華民國 96年 11月 27日勞動 3字第 0960130990號函

- 一、復貴府 96年 8月 2日北府勞資字第 0960510452號函。
- 二、查兩性工作平等法第 15條第 1項有關分娩前後給予產假之規定，其旨在鑑於女性受僱者個人體質不同，故僅規定「分娩前後」，而不作硬性規定。復查該法施行細則第 13條規定，受僱者依本法第 14條至第 20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。基上，教師請假規則第 3條第 1項第 4款規定，教師如需於分娩前請產假，需已請畢產前假且經醫療機構或偏遠地區未設醫療機構之醫生證明，始得申請，似與兩性工作平等法第 15條第 1項規定，由女性受僱者依其體質提出分娩前產假申請，必要時雇主得要求其提出相關證明文件不盡相符，不符部份，仍應依兩性工作平等法規定辦理。
- 三、查兩性工作平等法第 15條規定，旨在貫徹憲法第 156條母性保護之精神，且依國民健康局轉來台灣婦產科醫學會意見，女性因個人體質不同於分娩前請產假時，應至少保留 4星期於產後，以免妨礙產後恢復。另，本會業於 88年 1月 18日台 (88)勞動 3字第 000246號函釋，女工如於產前 4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。

有關勞雇雙方合意因景氣因素協商暫時減少工時及工資期間（即實施所謂「無薪休假」）適逢產假，如何給薪疑義

中華民國 98年 3月 17日勞動 3字第 0980130196號函

- 一、勞動基準法第 50條第 1項規定：「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。」同條第 2項規定：「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。」，上開規定係指因分娩或妊娠 3個月以上流產之女性員工，雇主應停止其工作，並依曆計給產假，受僱 6個月以上者，產假期間之工資，雇主應依勞動契約之約定發給，未滿 6個月者減半發給。
- 二、所謂「無薪休假」係勞雇雙方為因應景氣因素，所為暫時



性停止勞務提供之協議，縱使勞工前已同意實施所謂「無薪休假」，惟產假期間，雇主依法本應停止其工作，該期間自無得實施所謂「無薪休假」，並應依無薪休假前之原勞動契約所約定工資數額給付。

有關性別工作平等法第 15 條第 5 項陪產假規定修正後請假疑義一案

中華民國 103 年 12 月 12 日勞動條 4 字第 1030132626 號

- 一、查 103 年 12 月 11 日總統華總一義字第 10300189191 號令公布修正性別工作平等法相關條文（如附件）。依中央法規標準法第 13 條規定，上開修正條文生效日為 103 年 12 月 13 日。
- 二、復依現行性別工作平等法及其施行細則第 7 條規定，受僱者配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，可擇其中之 3 日請陪產假；新法修正後陪產假由 3 日增加為 5 日。
- 三、若受僱者配偶於新法生效前分娩，受僱者如仍在性別工作平等法施行細則第 7 條所定 15 日請假期間內，基於陪產假之立法意旨在於為紓解婦女分娩前後身心壓力，亟需配偶陪伴及協助照顧。新法生效後，受僱者得依修正後規定，於上開陪產假請假期間（分娩當日及其前後合計 15 日）內請求最多 5 日之陪產假。
- 四、為使貴單位所屬（轄）受僱者及事業單位瞭解相關規定，請協助積極宣導，俾利政策落實。

受僱者如確有產檢事實及需求，以「半日」為請假單位，雇主不得拒絕，又選擇以「小時」為請假單位亦無不可，而擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更

中華民國 104 年 05 月 29 日勞動條 4 字第 1040130594 號令

- 一、核釋性別工作平等法第十五條第四項產檢假規定：「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日」。考量產前檢查所需次數及時間，爰受僱者確有產檢之事實及需求，以「半日」為請假單位，雇主不得拒絕。另，鑑於懷孕受僱者產前檢查因個人之醫師排診、候診、往返路程等狀況不同，其次數、時間亦有差異，為利其彈性運用，受僱者如選擇以「小時」為請假單位，亦無不可。若以小時計，「五日」



- 之計算得以每日八小時乘以五，共計四十小時計給之；受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。
- 二、本解釋令自即日起生效。

有關性別工作平等法第 15 條第 3 項規定安胎假疑義一案

中華民國 104 年 11 月 13 日勞動條 4 字第 1040131548 號令

- 一、核釋性別工作平等法第十五條第三項規定，受僱者於安胎休養請假期間內結婚或遇親屬喪亡，在婚假或喪假可請假之期限內，得改請婚假或喪假；其有產前檢查之事實及需求者，得改請產檢假。
- 二、本解釋令自即日起生效。

第 16 條

受僱者任職滿六個月後，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。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

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。

員工請育嬰假期間，雇主得與替代人力簽訂定期契約

中華民國 91 年 4 月 12 日勞動 2 字第 0910017954 號令

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 9 條及其施行細則第 6 條規定，雇主得與其簽訂定期契約。

不到 6 個月員工子女即滿 3 歲，仍可申請育嬰留職停薪

中華民國 91 年 4 月 24 日勞動 3 字第 0910018612 號函

- 一、復貴工會 91 年 4 月 11 日日亞航產字第 91010 號函。



- 二、查兩性工作平等法第 16 條規定，受僱於僱用 30 以上雇主之受僱者，任職滿 1 年後，於每 1 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 2 年。符合上開申請要件之受僱者，皆可在子女滿 3 歲前申請育嬰留職停薪，其權利不受育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 3 項規定「育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則」之影響。

定期契約人員於契約期限內，亦可申請育嬰留職停薪

中華民國 91 年 4 月 26 日勞動 3 字第 0910020358 號函

- 一、復貴局 91 年 3 月 27 日局考字第 0910008098 號函。
- 二、查兩性工作平等法對於所有受僱者及求職者均適用，軍公教人員亦適用。因此，依聘用人員聘用條例所聘用之定期契約人員，申請育嬰留職停薪，有合於該法第 16 條規定者，仍有該法之適用。惟該等人員得申請育嬰留職停薪之期間，除勞僱雙方另有約定外，應至定期契約期限屆滿時止。另，育嬰留職停薪實施辦法第 6 條規定，育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。

關於受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次申請復職生效日相隔半年以上之規定，是否違反兩性工作平等法令規定疑義

中華民國 93 年 10 月 6 日勞動 3 字第 0930048700 號函

- 一、復貴府 93 年 9 月 27 日北市勞 2 字第 09334862300 號函。
- 二、依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 2 項規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則。上開規定並無受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次復職生效日相隔半年以上之限制。故依同法第 21 條第 1 項規定，受僱者依上規定為育嬰留職停薪之請求時，雇主應不得拒絕。雇主如欲規定受僱者再次申請育嬰留職停薪，應與前次申請復職生效日相隔半年以上者，應與受僱者協商。

育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作為原則

中華民國 95 年 8 月 3 日勞動 3 字第 0950035573 號函

- 一、復 95 年 7 月 25 日伊總會鏘字第 951211 號函。
- 二、按育嬰留職停薪之措施，旨在使受僱者得以同時兼顧工作



與家庭照顧之責任，同時為確保其於育嬰留職停薪期滿復職時，得順利回到工作崗位，乃於育嬰留職停薪實施辦法第 6 條規定，育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之「原有工作」，是故，本案受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作為原則，自不得降低其原有勞動條件。

有關受僱者任職未滿 1 年是否能依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，及其社會保險資格與保費負擔疑義

中華民國 97 年 4 月 11 日勞動 3 字第 0970130233 號函

- 一、查性別工作平等法第 2 條第 1 項規定：「雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。」；第 16 條第 1 項規定：「受僱者任職滿 1 年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪」基上，事業單位如同意受僱者任職未滿 1 年得申請育嬰留職停薪，屬優於法律規定之約定，自無不可。
- 二、又，性別工作平等法第 16 條第 1 項規定為同條第 2 項規定之必要條件，故受僱者若於不符合性別工作平等法第 16 條第 1 項規定之情形（在職未滿 1 年）下，事業單位同意其申請育嬰留職停薪，該受僱者及其雇主仍無性別工作平等法第 16 條第 2 項規定之適用。受僱者留職停薪期間之社會保險事宜仍應依各該保險規定辦理。

受僱者申請育嬰留職所需配偶就業證明文件，其格式或內容，法無明文

中華民國 98 年 7 月 21 日勞動 3 字第 0980020167 號函

- 一、復貴公司 98 年 7 月 14 日 (98) 友達 (政) 字第 98157 號函。
- 二、性別工作平等法第 16 條申請育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自養育幼兒，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，爰加以訂定。受僱者申請育嬰留職停薪時，依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，應事先以書面向雇主提出，並依法記載相關事項及檢附配偶就業之證明文件。
- 三、來函所述受僱者之配偶為自由業或未登記之攤販，雖無固定雇主，若有就業之事實，雇主仍應准其申請；另所詢是否得以工會加保證明作為育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定所稱之配偶就業證明文件，查前述之就業證明文件以證



明受僱者配偶有就業事情即可，至於其格式或內容，法無明文。

受僱者申請育嬰留職停薪期間不足 6 個月，可勞資雙方協商

中華民國 98 年 7 月 31 日勞動 3 字第 0980021638 號函

- 一、復貴公司 98 年 7 月 24 日 (98) 友達桃 (政) 字第 98031 號函。
- 二、查性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，受僱者任職滿 1 年後，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 2 年。同時撫育子女 2 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。復依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 3 項規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為限。前開規定，係就保障勞工申請育嬰留職停薪之權利，以及雇主僱用替代人力之可行性為衡平考量。惟如勞工所得請求之期間不足 6 個月，或勞資雙方協商合致，可不受前開「每次以不少於 6 個月為原則」之限制。

育嬰留職停薪期間內之勞工，雇主得否預告終止勞動契約及留停期間分娩工資如何發給疑義

中華民國 98 年 10 月 8 日勞動 3 字第 0980130753 號函

- 一、復貴局 98 年 4 月 2 日北勞資字第 0980248921 號函。
- 二、按性別工作平等法第 16 條育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自負擔養育幼兒之責任，為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭，爰加以訂定。另為使受僱者於育嬰留職停薪期滿後，得以順利復職，同法第 17 條規定，雇主除有該條第 1 項各款規定情形之一，並經主管機關同意者外，不得拒絕受僱者復職。雇主因該條第 1 項各款原因未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。
- 三、就前揭育嬰留職停薪之立法意旨觀之，育嬰留職停薪旨在使受僱者兼顧工作與家庭，並保障其工作權，故受僱者育嬰留職停薪期滿申請復職時，雇主需有法定原因始得與受僱者終止勞動契約。
- 四、基上，雇主得依勞動基準法第 11 條規定，預告勞工終止勞動契約，惟申請育嬰留職停薪之勞工，雇主如欲終止勞



動契約，仍應依性別工作平等法第 17 條規定辦理。

- 五、另，勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期。受僱者於留職停薪期間屆滿前分娩，於復職後仍在產假期間時，雇主仍應依上開規定給予產假，但得扣除自分娩之日期至復職前之日數，併此指明。

所詢育嬰留職停薪期間得否領取年終獎金或其他津貼疑義一案

中華民國 99 年 12 月 2 日勞動 3 字 0990089767 號函

- 一、復貴局 99 年 11 月 22 日北勞資字第 0991097024 號函。
- 二、查性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，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。該規定旨在保障受僱者於行使法定請求時，其原有權益不因而受減損。
- 三、所詢事業單位依民俗發給之年終獎金，屬事業單位之勞工福利事項，其發放要件、標準及方式等事宜，勞動基準法並無規定，可依事業單位之規定或勞雇雙方之約定辦理，惟不得對申請育嬰留職停薪之受僱者另為不利處分。
- 四、至有關績效獎金、伙食津貼及交通津貼疑義一節，查勞動基準法第 2 條第 3 款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依前開規定，應屬工資範疇。另，事業單位按實際到職人數核發給伙食津貼或將伙食津貼交由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予報酬之意思，屬工資。事業單位如係不分勞工居住地遠近而統一發給一定金額之交通津貼，則具勞工因工作而獲得之報酬性質，自屬工資。基此，勞工育嬰留職停薪期間，因該期間「停薪」，前述津貼如屬工資範圍，雇主可不發給，如勞雇雙方有優於法令之約定，從其約定。

終止勞動契約之預告期間內，勞工可否依性別工作平等法第 16 條規定申請育嬰留職停薪疑義

中華民國 101 年 11 月 12 日勞動 3 字 1010086939 號函

- 一、依性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，受僱者任職滿 1 年



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 2 年。同時撫育子女 2 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。復依同法第 21 條規定，受僱者提出育嬰留職停薪之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。雇主如有違反上開規定之情事，依同法第 38 條規定，處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。

- 二、基上，雇主終止勞動契約之預告期間內，受僱者若符合性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，仍得依法申請育嬰留職停薪至勞動契約終止日。

受僱者配偶屬就學階段，得否依性別工作平等法 (以下簡稱本法) 第 16 條規定申請育嬰留職停薪疑義

中華民國 102 年 12 月 13 日勞動 3 字 1020086476 號函

- 一、復貴局 102 年 11 月 28 日北勞資字第 1023169673 號函。
- 二、本法第 16 條申請育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自養育幼兒，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭。同法第 22 條規定，受僱者之配偶未就業者，不適用第 16 條及第 20 條之規定。但有正當理由者，不在此限。該規定係因受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者自無須請假。但有正當理由者，不在此限。
- 三、基上，受僱者之配偶若屬就學階段，不適用本法第 16 條之規定，惟受僱者申請育嬰留職停薪之理由如與前開規定之立法意旨相符，且有同法第 22 條但書規定之情形，受僱者可檢具申請育嬰留職停薪之正當理由等資料，依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，事先以書面向雇主提出。另上開規定所稱「正當理由」，應視受僱者所提理由，依個案事實認定。

所詢受僱者於育嬰留職停薪期間，得否續享職工福利委員會各項福利設施及措施一案

中華民國 103 年 4 月 3 日勞福 1 字 1030058415 號函

- 一、復貴局 103 年 3 月 28 日北市勞資字第 1030462449 號函。
- 二、依據職工福利金條例第 5 條規定略以：「職工福利金之保

管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理」。基此，事業單位職工於留職停薪期間，得否享受職工福利委員會所辦理之職工福利設施及措施，由職工福利委員會本於自主原則，自行訂定相關規範辦理。

有關受僱者任職未滿 1 年，雇主優於法律規定同意受僱者育嬰留職停薪，惟復職前遭資遣之法律適用疑義

中華民國 103 年 5 月 13 日勞動條 4 字第 1030130929 號函

- 一、依據新北市政府 103 年 2 月 21 日北勞資字第 1030296482 號函辦理。
- 二、雇主優於性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，同意受僱者育嬰留職停薪，此意即雙方同意依性別工作平等法相關規範辦理，自非法所不許。基上，該等人員育嬰留職停薪期間及期滿復職時，即應有性別工作平等法第 17 條、第 21 條及第 38 條規定之適用。

第 17 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。

性別工作平等法第十七條規定疑義案

中華民國 98 年 2 月 11 日勞動 3 字第 0980130099 號函

- 一、復貴局 98 年 1 月 12 日北市勞 2 字第 09830695800 號函。
- 二、有關性別工作平等法第 17 條第 1 項第 1 款所稱「虧損」，是指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利；虧損與否認定，應就長時期觀察，例如提出近年來經營狀況、資產負債或財務報告，說明虧損情形及終止部分勞動之計畫。至於同款所稱「業務緊縮」，係指企業之經營，客觀上卻有縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍；業務緊縮與否，應視實際業務狀況而定，非僅



- 指營業項目或生產品有無變動。如雇主僅因一時營業額減少，但部門仍正常運作而需要勞工，難認係業務緊縮。
- 三、另有關於性別工作平等法第 17 條第 1 項第 4 款所稱「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」，須以「有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置」為前提，至於業務性質變更範圍，並非侷限於公司登記所營事業項目，應綜合考量市場條件，如產品變更、技術變更、法令適用、機關監督、經營決策方式及預算編列等之變更，依個案事實認定。
 - 四、有關性別工作平等法第 17 條第 2 項規定，「雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知之」，係指雇主如有第 17 條第 1 項各款所定情形未能使受僱者復職而終止勞動契約時，雇主應於終止契約日之 30 日前通知受僱者，該「30 日前通知」，為預告性質。
 - 五、復查性別工作平等法第 17 條第 2 項規定係以「未能使受僱者復職」為前提，故如雇主未依法於 30 日前通知者，於適用勞動基準法之事業單位，仍應依法發給預告期間工資；於不適用勞動基準法之事業單位，該期間工資之發給，則依民法相關規定處理。

受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則相關規定辦理

中華民國 99 年 7 月 14 日勞動 3 字第 0990130965 號函

- 一、復貴府 99 年 5 月 18 日府勞動字第 0991502653 號函。
- 二、查性別工作平等法第 17 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有該條所列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則相關規定辦理，以保障受僱者之工作權。雇主如有違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞事由時，受僱者可依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定不經預告與雇主終止勞動契約，雇主應依勞工工作年資適用不同退休法令規定分別依勞動基準法第 17 條及第 84 條之 2 或勞工退休金條例第 12 條規定計給資遣費。
- 三、另受僱者育嬰留職停薪期滿，如有可歸責於受僱者之事



由，而自請離職時，查依勞動基準法第 18 條規定略以，…依第 15 條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費。惟勞動基準法係規範最低勞動條件之法律，勞雇雙方如有較優之約定，從其約定。

有關事業單位因企業併購而解散，未依性別工作平等法第 17 條規定先經主管機關同意即逕自資遣育嬰留職停薪員工是否適法疑義

中華民國 102 年 8 月 7 日勞動 3 字第 1020131659 號函

- 一、復貴府 102 年 3 月 26 日府勞動字第 1020080177 號函。
- 二、查行政罰法第 15 條規定略以，私法人之董事或其他有代表權之人，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私法人違反行政法上義務應受處罰者，該行為人如有故意或重大過失時，除法律或自治條例另有規定外，應並受同一規定罰鍰之處罰。
- 三、事業單位縱因企業併購而解散，符合性別工作平等法第 17 條第 1 項各款情事之一，惟如未經主管機關同意前即逕自資遣育嬰留職停薪員工，仍應認已違反性別工作平等法第 21 條第 1 項之規定。又該事業單位雖因企業併購而解散致法人格消滅，惟對於該事業單位之董事或其他有代表權之人，仍得依行政罰法第 15 條規定予以處罰。

所詢性別工作平等法第 17 條規定相關疑義

中華民國 102 年 8 月 8 日勞動 3 字第 1020131658 號函

- 一、復貴局 102 年 5 月 30 日北市勞就字第 10230346600 號函。
- 二、查性別工作平等法第 17 條規定略以：「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…雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知之，…」前開所稱「30 日前通知」規定，為「預告」性質，雇主倘未依法於 30 日前通知者，於適用勞動基準法之事業單位，仍應依法發給預告期間工資，前經本會 98 年 2 月 11 日勞動 3 字第 0980130099 號函釋在案。
- 三、來函所述雇主倘符合性別工作平等法第 17 條第 1 項所定各款情形未能使受僱者復職時，仍應經主管機關同意後，始得進行預告，縱雇主與受僱者雙方合意終止勞動契約時亦



同。如未事先經主管機關同意，仍屬違法，應依法裁處。
四、另雇主縱符合性別工作平等法第 17 條第 1 項所定各款情形拒絕受僱者復職，並經主管機關同意，惟尚未依同條第 2 項所定於終止契約日之 30 日前通知受僱者，亦屬違法，主管機關仍應依法裁處。

第 18 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。

公務人員哺乳時間能否集中一次申請

中華民國 93 年 5 月 3 日局考字第 09300117181 號函

各機關公務人員合於「兩性工作平等法」第 18 條規定者，其哺乳時間能否集中一次申請疑義，案經轉准行政院勞工委員會 93 年 3 月 17 日勞動 3 字第 0930012452 號書函略以：「……查兩性工作平等法第 18 條之規定，旨在使受僱者得以兼顧工作與育兒，如受僱者確有親自哺乳之需要而提出申請，雇主應依法給予。至於勞資雙方協商約定將哺乳期間集中一次申請，自無不可，惟哺乳時間仍應含在當日正常工作時間內。……」，復經轉准銓敘部 93 年 4 月 12 日部管 2 字第 0932351996 號書函略以：「……『公務人員協會法』第 7 條規定：『（第 1 項）公務人員協會對於下列事項，得提出協商：一、辦公環境之改善。二、行政管理。三、服勤之方式及起訖時間。……』茲以各機關女性公務人員如合於兩性工作平等法第 18 條之法定構成要件者，其哺乳時間視為工作時間，是以，在法定上班時數不變前提下，有關公務人員哺乳時間合併與否問題，依兩性工作平等法第 2 條及公務人員協會法第 7 條第 1 項第 3 款規定，得由公務人員以個人身分與服務機關約定，亦得透過公務人員協會與服務機關協商。」

「哺乳時間」之哺乳地點疑義

中華民國 101 年 9 月 21 日勞動 3 字第 1010132489 號函

- 一、復貴局 101 年 8 月 6 日北勞資字第 1012266757 號函。
- 二、查性別工作平等法第 18 條規定之哺乳時間，係就受僱者如欲親自哺乳未滿 1 歲之子女時，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度。上開



規定並未規範受僱者親自哺乳之場所，故受僱者如離開工作場所進行哺乳行為，尚無不可，惟事業單位內如設有哺乳設施，受僱者宜儘量使用之。

- 三、原前勞工行政主管機關內政部 73年 10月 19日（73）台內勞字第 264965號函與本函規定不合之部分停止適用。
（停止適用：本法第 52條規定哺乳時間，係指在事業單位內之哺育設施為之，與女工住所無關。）

第 19 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。

公務人員於其子女未滿 3 歲前，申請每日提早一小時下班，如何計算薪資

中華民國 93 年 4 月 21 日部法一字第 0932328352 號函

公務人員於其子女未滿 3 歲前，依兩性工作平等法第 19 條規定，申請每日提早一小時下班並經機關核准後，其減少之一小時工作時間，尚不得請求報酬。至是類人員之俸給應如何扣除一節，參酌前開公務人員俸給法第 3 條及第 22 條有關服務未滿整月及曠職日數扣薪之規定，應以當月全月俸給總額除以該月全月之日數計算出當月「日薪」，再以當日日薪除以上班時數八小時，計算出當月「時薪」後，乘以當月所減少之工作總時數而扣除之。又是類人員每日依法所減少之一小時工作時間既已扣除報酬，即不生請假與否之問題。

性別工作平等法第十九條調整工作時間相關疑議

中華民國 98 年 4 月 15 日勞動 3 字第 0980130250 號函

- 一、勞動基準法施行細則第 7 條規定，勞雇雙方應就工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項於勞動契約中加以約定。
- 二、基上，受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，如擬依性別工作平等法第 19 條規定「調整工作時間」，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞



動條件及工作時間範圍予以調整。

- 三、另勞動基準法第 49 條第 3 項規定，女工因健康或其它正當理由，不能於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者，雇主不得強制其工作，併予指明。

第 20 條

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。

有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義

中華民國 96 年 1 月 10 日勞動 3 字第 0950074373 號函

- 一、復貴處 95 年 12 月 28 日經加中四字第 09500059090 號函。
- 二、查兩性工作平等法第 20 條第 1 項規定，旨為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作。故有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。至勞工請假事由是否符合兩性工作平等法第 20 條之規定，應依個案事實認定。

家庭照顧假、生理假如超過勞工請假規則事、病假所定之天數

中華民國 97 年 5 月 30 日勞動 3 字第 0970069994 號函

- 一、依貴府 97 年 5 月 22 日北勞資第 0970380426 號函辦理。
- 二、查性別工作平等法第 14 條生理假規定之立法意旨，係基於女性生理上之特殊性，明定女性受僱者之生理假。但為免假日太多，影響企業之營運，乃將生理假併入病假日數計算，其薪資亦依各該病假規定辦理。復查同法第 20 條家庭照顧假規定之立法意旨，係為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，特明定 7 天之家庭照顧假。惟為不使假日增加，造成企業負擔，乃規定其日數併入事假計算，其薪資亦依各該事假規定辦理。
- 三、基上，有關性別工作平等法第 14 條、第 20 條之請假疑義，應依上開原則辦理。若勞工所請之病假或事假已超過勞工請假規則所定之天數，仍欲申請生理假或家庭照顧假時，雇主拒絕勞工之申請，難謂有違法之情形。
- 四、又，企業如訂有全勤獎金規定，而勞工依法申請生理假或



家庭照顧假時，依據性別工作平等法第 21 條規定，雇主自不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。

性別工作平等法第 20 條規定之家庭照顧假適用範圍疑義

中華民國 101 年 2 月 22 日勞動 3 字第 1010053629 號函

- 一、復貴局 101 年 2 月 4 日北勞資字第 1011166291 號函。
- 二、查性別工作平等法第 20 條第 1 項規定：「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 7 日為限。」上開規定旨為使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，故該規定所稱「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。來函所詢若係受僱者因其子女感染傳染性流感需在家隔離，致其須親自照顧，得依上開規定請假。
- 三、另依性別工作平等法施行細則第 13 條規定略以，受僱者依本法第 20 條規定為請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件，併此敘明。

第 21 條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

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。

申請育嬰留職停薪時，不得影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分

中華民國 95 年 6 月 16 日勞動 3 字第 0950026236 號函

- 一、復貴公司 95 年 5 月 29 日信人二字第 0950000951 函。
- 二、依兩性工作平等法第 21 條第 2 項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，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。該規定旨在保障勞工於行使法定請求時，其原有權益不因受減損。勞工於育嬰留職停薪期間因無出勤義務，故應依其事業單位規定辦理相關考勤事宜，惟勞工申請育嬰留職停薪係其法定權益，尚不得為其他不利之待遇，以落實兩性工作平等法之立法精神。



雇主對育嬰留職停薪期間之受僱者是否仍需進行考績評核疑義

中華民國 100年 5月 16日勞動 3字第 1000070874號函

- 一、復貴局 100年 4月 25日勞資字第 1000386889號函。
- 二、查性別工作平等法第 21條第 2項規定，受僱者提出育嬰留職停薪之請求時，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。此項規定旨在保障勞工於行使法定請求時，其原有權益不因受減損。基此，事業單位按其規定辦理受僱者相關考績事宜自無不可，惟不得對申請育嬰留職停薪之受僱者另為不利處分。

有關申請育嬰留職停薪期間能否參加考績疑義

中華民國 103年 6月 4日勞動條 4字第 10301309791號函

- 一、查性別工作平等法第 21條第 2項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。該規定旨在保障受僱者於行使法定請求時，其原有權益不因減損。
- 二、有關事業單位給予勞工考績(核)時之處理方式及標準等事宜，勞動法規並無明文規範，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或於工作規則中訂定，報請當地勞工行政主管機關核備後，並公開揭示之。
- 三、基於「勞務提供程度之差異」，於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可，惟不得以「是否申請育嬰留職停薪之事實」為判斷依據，並應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。至雇主未予全年未出勤之育嬰留職停薪者是年考績，尚難認屬不利之處分。

第 22 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 23 條

僱用受僱者二百五十人以上之雇主，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。

主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。



有關哺（集）乳室、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。

為鼓勵僱用受僱員工未達 250 人之雇主推動托兒設施或托兒措施，均可比照依「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」規定申辦補助

中華民國 91 年 6 月 5 日勞福 2 字第 0910028129 號函

- 一、本會 91 年 5 月 7 日勞福 2 字第 0910022692 號函諒達。
- 二、「兩性工作平等法」第 23 條雖規定僱用受僱員工 250 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供托兒措施。但基於公平之原則，只要雇主有心推動該項政策，不論僱用員工人數多寡，政府均應予以鼓勵，準此，凡僱用受僱員工未達 250 人之雇主，均可比照依「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」提出申請。

第 24 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 25 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 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，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 28 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 29 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 30 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 31 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、性傾向因素，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 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 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 34 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性別工作平等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性別工作平等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 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條

僱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 37 條

受僱者或求職者因僱主違反本法之規定，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 38 條

僱主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

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。

第38條之1

僱主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

僱主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，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。

第七章 附則

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。





三、性別工作平等法施行細則

中華民國 104 年 3 月 27 日以勞動條 4 字第 1040130464 號令修正發布

第 1 條

本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第 2 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，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

第 3 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 4 條（刪除）

第 4-1 條

實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。

申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

第 5 條

本法第十三條第一項、第十九條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。

本法第十九條所定之僱用人數，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 6 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 7 條

本法第十五條第五項規定之五日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。

第 8 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，僱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 9 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 10 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 11 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 12 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 13 條

受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時僱主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條

本法第二十三條第一項所定僱主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他僱主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

第 15 條

本細則自發布日施行。



四、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 訂定準則

104年5月14日以勞動條4字第1040130772號令修正發布

第 1 條

本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。

第 2 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 3 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 4 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 4 條之 1

受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知受僱者。

第 5 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 6 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 7 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。

雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

第 8 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 9 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 10 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 11 條

申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

第 12 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 13 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 14 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 15 條

本準則自發布日施行。



五、就業服務法暨相關函釋

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。

一、總則

就業服務法所稱「求職人或所僱用員工」包括人員

中華民國 93 年 11 月 11 日勞職業字第 0930204733 號令

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「求職人或所僱用員工」，包括下列人員：

- 一、依法取得許可在我國境內工作之外國人。
- 二、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。
- 三、依法許可在臺灣地區依親居留，並取得許可在臺灣地區工作之大陸地區人民。
- 四、依法許可在臺灣地區長期居留，居留期間在臺灣地區工作之大陸地區人民。
- 五、依法許可在臺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。
- 六、依法取得許可在臺灣地區工作之香港、澳門居民。

就業歧視申訴人資格適格疑義

中華民國 97 年 2 月 1 日勞職業字第 0970061543 號函

- 一、復臺北市府勞工局 97 年 1 月 21 日北市勞二字第 09730127900 號函。
- 二、查就業服務法（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、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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」又本法第 6 條第 4 項第 1 款規定「就業歧視之認定」屬直轄市、縣市主管機關掌理事項，另本法施行細則第 2 條規定「直轄市、縣(市)主管機關依本法第 6 條第 4 項第 1 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。」

- 三、按本法第 5 條第 1 項規定之「求職人」或「所僱用員工」，係就業歧視禁止規範法益保護對象。至於申訴者僅是促使行政機關發動調查，故依法並未侷限申訴者之身分資格。
- 四、有關疑似遭受就業歧視人死亡後，由利害關係人(親屬、配偶)或第三人提起申訴指控雇主違反旨揭規定，是否受理審認乙案，依前開規定「就業歧視之認定」屬直轄市、縣市主管機關職掌業務，應循「就業歧視申訴審議處理」規定辦理。如上開制度尚未建構完備，本案應受理利害關係人(親屬、配偶)或第三人申訴，並應依程序調查審議。

就業服務法第 5 條第 1 項究為列舉或例示規定疑義

中華民國 97 年 3 月 25 日勞職業字第 0970063292A 號函

- 一、復高雄市政府 97 年 2 月 19 日高市勞局三字第 0970005432 號函。
- 二、依法令規定之形式，通常有概括規定、列舉規定、例示規定或例示規定加概括規定等方式。為了預防法規在適用時發生疑義，特別將所要規定要件標準等具體事物，以項款逐一列舉，用以說明某一上位概念的意義或該列舉事物之總效果的法條，謂之「列舉規定」。列舉規定雖文意較明確，但容易發生掛一漏萬之弊，故常於最後一款加上概括、抽象文句，惟該抽象規定須與所列舉之事務性質相通者為限。所謂「例示規定」，即以例指或指示事物或種類之方式說明某一上位概念的意義。例示之「例」具有舉以為例，提供部分範程但可比類、比照處理，即具有未列舉完畢或概括之意，非完全排除其他類似事物，因此在句式上以例示概括型表示為多，亦即先將所欲說的事項，舉



- 一、二例子，然後再加以抽象、概括的文句，以概其餘。
- 三、查就業服務法(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、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。」究其形式應為列舉規定。蓋列舉規定，係立法者欲限制法律效果之範疇(控制行政執行成本)或於懲罰性條款為求法規具體明確，使人民得預知法律效果之限界，故採列舉之立法形式。違反本法第5條第1項規定，其罰則依同法第65條第1項規定處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，為使雇主預知法律效果之限界，該條禁止歧視項目自應具體明確為宜。按法制體例而言，採列舉式規定須以修法方式增項，若為例式規定得於依法解釋後適用。本法第5條第1項規定於97年7月11日修正公布增列「出生地」、「性傾向」、「年齡」，應為列舉規定。
- 四、來函所詢雇主因求職人患有B型肝炎為由拒絕就業情形，按本法第5條第1項之立法形式既屬列舉規定，「B型肝炎」、「疾病」或「健康狀況」等，若尚未達身心障礙情形，應非屬本法第5條第1項前段禁止就業歧視之項目甚明；而本法第5條第1項後段「其他法律有明文規定者，從其規定。」如傳染病防治法、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例等另定有就業歧視禁止項目者，應從其規定。
- 五、惟依傳染病防治法第2條規定「本法主管機關；在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」事涉屬行政院衛生署之權責，已另函惠請釋示並復貴府。

有關履歷表格設計上有「婚姻」、「年齡」、「性別」、「籍貫」等之欄位是否違反就業服務法

中華民國98年5月25日勞職業字第0980013235號函

- 一、復貴府98年5月7日北勞資字第0980364058號函。
- 二、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人員，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。」
- 三、又履歷表之功用係求職人為表達工作專長能力與經歷，目的在促使徵才雇主進用符合組織適格之人才。
 - 四、有關 104 人力銀行制式履歷表限制「婚姻狀態」一欄表及坊間履歷表中之「婚姻」、「年齡」、「性別」、「籍貫」等之欄位設定，如屬為協助國民就業及雇主徵求人才，於提供就業服務時，要求雇主與求職人填寫相關基本資料，其目的係協助勞動供需之推介及媒合，提供就業市場資訊，促進人力資源有效運用。故求職民眾如詳細提供相關基本資料，就業服務機構將可迅速、有效推介求職人適當、適性之工作，提升就業媒合之效率。
 - 五、另人力銀行制式履歷表格或坊間含有「婚姻」、「年齡」、「性別」、「籍貫」等之欄位設計，又限制求職人填寫，並將資料提供雇主，並據以篩選合意之人才僱用，雇主已涉違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，經就業歧視評議委員會審認確定，依就業服務法第 65 條處以新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰。另人力銀行，提供就業服務，將上開求職人履歷資料揭示或供委託徵才雇主據以篩選合意之人才僱用已違反就業服務法第 40 條第 1 項第 2 款規定，依就業服務法第 65 條處以新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰。

要派公司是否屬就業服務法第 2 條所稱之雇主

中華民國 99 年 5 月 27 日勞職業字第 0990008051 號函

- 一、復貴府 99 年 3 月 11 日府勞資字第 0990036052 號函。
- 二、貴府來函略以：有關本案申訴人彭君受僱於人力派遣公司，惟實際於要派公司工作中時，遭受要派公司語言歧視，該要派公司是否屬就業服務法第 2 條：「本法用詞定義如下：……、三、雇主：招聘、僱用員工從事工作者。」
- 三、依「勞動派遣權益指導原則」（本會 98 年 10 月 2 日勞資二字第 0980126335 號函）第 2 點規定：「（一）「勞動派遣」定義：謂指派自己僱用之勞工，接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務。（二）「派遣單位」：謂從事



- 人力派遣之單位。(三)「要派單位」：謂依據要派契約，實際使用派遣勞工者。(四)「派遣勞工」：謂受派遣單位僱用，並為要派單位提供勞務者。(五)要派契約：謂派遣單位與要派單位就勞動事項所訂立之契約。」
- 四、又依「勞動派遣權益指導原則」第3點規定：「派遣單位僱用派遣勞工應注意下列事項：……(五)招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業歧視。」第4點規定：「要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：(一)事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務。……。(二)勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。」第6點規定：「勞工從事派遣工作應注意下列事項：(三)與派遣單位簽訂勞動契約，宜以書面為之，其內容…宜針對…、就業歧視禁止、…等詳細約定，避免日後爭議。…」
- 五、有關「勞動派遣」，指「要派單位」與「派遣單位」雙方訂立「要派契約」，由「派遣單位」指派所僱用之勞工至要派單位提供勞務，並接受「要派單位」的指揮監督管理；「派遣單位」須依勞動相關法令規定盡其雇主義務及義務，具有「雇主」地位，而「要派單位」則依據「要派契約」委託標的事項(物)要求「派遣勞工」達成，尚未具有「雇主」之地位。
- 六、為保護勞動派遣單位受僱勞工權益，建議派遣單位與要派單位所定「要派契約」中訂立防止及處理就業歧視行為之條款，並明定雙方應負責任。另本會已積極研訂勞動派遣法制，以保護勞工及符合社會期待。
- 七、另就業「語言」歧視係指：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與工作所需無關之某種語言的求職人或受僱人在就業上給予不公平或不同的差別待遇。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受到差別待遇。有關本案申訴人彭君所提就業「語言」歧視申訴乙節，是否屬「語言」歧視，請依上開原則本於權責審認之。



招募廣告提及「隨時保持甜美笑容」、「聲音宏亮甜美」，是否違反就業服務法第 5 條疑義

中華民國 100 年 4 月 7 日勞職業字第 1000067859 號函

- 一、復貴府 100 年 3 月 25 日北市勞就字第 10030239900 號函。
- 二、依就業服務法第 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。」
- 三、有關企業雇主人招募內容有提及「隨時保持甜美笑容」、「聲音宏亮甜美」乙節，係屬企業文化禮儀規範層面（如客戶應對禮儀等），尚難謂涉違法就業服務法第 5 條第 1 項規定。請依個案事實認定。

有關受僱者或求職者提出就業歧視申訴，雇主是否應負舉證責任之疑義

中華民國 100 年 5 月 11 日勞職業字第 1000072018 號函

- 一、復貴府勞工局 100 年 5 月 2 日北勞資字第 1000433545 號函。
- 二、查行政程序法第 6 節第 36 節制第 43 條規定屬「調查事實及證據」，第 39 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見，通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」、第 40 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」
- 三、有關受僱者或求職者提出性別因素以外之就業歧視（凡為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分，歧視項目）申訴，依就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款規定就業歧視之認定屬直轄市、縣（市）主管機關掌理事項，並依就業服務法施行細則第 2 條規定組成就業歧視評議委員會審理案件，必要時依行政程序法第 39 條、第 40 條規定書面通知雇主陳述意見，又為職權調查證據，雇主依前開規定所提供之必要文書、資料或物品，負舉證責任。



- 四、另受僱者或求職者提出就業性別、性傾向歧視申訴，審認機關宜依性別工作平等法第 31 條規定辦理。(依本會 91 年 7 月 25 日勞動 3 字第 09100345431 號函釋「兩性工作平等法有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷擾防治之規定，應依性別工作平等法第 38 條規定辦理。」)

有關依社會救助法第 15 條針對低收入戶及中低收入戶所進用之以工代賑人員是否適用就業服務法第 5 條第 1 項所規範之對象疑義

中華民國 101 年 4 月 3 日勞職業字第 1010054558 號函

- 一、復貴府 101 年 2 月 14 日府授勞就字第 1010020621 號函。
- 二、依就業服務法第 2 條第 3 款規定：「僱主：指聘、僱用員工從事工作者。」，同法第 5 條第 1 項規定；「為保障國民就業機會平等，僱主對求職人或所僱用員工，不得以種族…為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」。
- 三、查政府採「以工代賑」分派工作予以安置之人員，各該人員與政府間是否存有僱傭關係，前經本會 89 年 11 月 30 日 (89) 台勞資二字第 0053122 號函釋在案 (如附件 1)。
- 四、有關政府採「以工代賑」分派工作予以安置人員之措施，是否屬公法救助關係之判斷，應依本會 99 年 1 月 13 日勞資 2 字第 0980126960 號函釋 (如附件 2) 辦理，其具體個案則由地方勞工行政主管機關認定。

附件一

政府採「以工代賑」分派工作予以安置之人員，各該人員與政府間是否存有僱傭關係

中華民國 89 年 11 月 30 日台勞資二字第 0053122 號函

- 一、依據內政部 89 年 11 月 6 日台 (89) 內社字第 8929555 號函及臺北市政府社會局 89 年 10 月 27 日北市社二字第 8927816500 號函辦理。
- 二、按政府採「以工代賑」方式對於社會救助法所稱之低收入戶給予生活扶助，或對人民遭受水、火、風、雹、旱、地震及其他災害，致損害重大，影響生活者，予以災害救助，



其係由政府發給救助金或津貼，分派工作予以安置，以協助其暫時疏解生活困境，所受領之救助金或津貼，屬公法救助扶助性質，非屬工資報酬性質。從而領取救助金或津貼受分派工作安置之人員與政府間，僅係公法之救助關係，應無勞動基準法之適用。

- 三、然政府機關（構）、團體對於「以工代賑」工，如係基於雙方意思表示合致之私法關係，對於其基於從屬關係供之勞動力，給予報酬者，應依勞動基準法有關業別與工作者適用之規定，予以適用。例如實務案例上，政府以「以工代賑」之經費撥補特定機構、單位或團體（例如安養機構），再由該等機關（構）、團體基於雙方意思表示合致訂定契約而自行進用具一定資格者（例如低收入者），其間關係仍應屬私法僱傭關係之範疇，與政府基於公法之救助扶助關係顯有不同，從而依其業別與工作者是否適用勞動基準法，允有該法之適用。
- 四、另不具私法僱傭關係之「以工代賑」人員，於從事所分派之工作時，政府仍應注意其工作安全衛生環境，維護其身心之安全健康。

就業服務法「雇主」定義與勞動基準法、性別工作平等法之「雇主」定義是否相互援用疑義

中華民國 101 年 9 月 6 日勞職業字第 1010501830 號函

- 一、復貴府 101 年 7 月 6 日北勞資字第 1012065297 號函。
- 二、按「就業服務法」第 2 條第 3 款規定，「雇主：指聘、僱用員工從事工作者。」「性別工作平等法」第 3 條第 3 款規定，「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。」、「勞動基準法」第 2 條第 2 款規定，「雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」。
- 三、函詢所指「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」若涉就業服務法第 5 條之情事，如該等人員僅為傳達雇主之意思表示，自應對雇主發生效力，而有就業服務法之適用。
- 四、至該等人員係基於職務關係或代理權限範圍內對外所為之



意思表示，雇主本應負擔指揮監督之責，若涉就業服務法第 5 條之情事，自難謂無故意或過失，而應以就業服務法第 5 條規定相繩。

報名資格「國內外大學以上音樂科系畢業」，是否違反就業服務法第 5 條疑義

中華民國 102 年 3 月 19 日勞職業字第 1020057093 號函

- 一、復貴府勞工局 102 年 3 月 6 日高市勞就字第 10201074000 號函。
- 二、依就業服務法第 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。」
- 三、「工作權」乃為憲法保障人民的基本權利。又就業服務法（以下簡稱本法）之宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目中所定「性別」、「年齡」等因屬與生俱來無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。
- 四、「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。
- 五、所舉有關財團法人○○文化藝術基金會所屬「○○市交響樂團」102 年度第一次新進團員甄試簡章，規定報名資格為「國內外大學以上音樂科系畢業」，係以「學歷」做為進用標準乙節，雇主於招聘人才時，為檢視求職者工作經歷及能力等條件是否符合該職缺之僱用標準，故以學經歷做為人員進用之考量，尚非本法法定就業歧視禁止項目。

有關公務員兼具勞工身分者，其有關就業服務法就業歧視禁止之申訴、救濟及處理程序應適用

中華民國 102 年 9 月 12 日勞職業字第 1020502188 號函

- 一、復臺北市政府 102 年 7 月 11 日北市勞就字第 10233608400 號函。



- 二、查就業服務法（以下簡稱就服法）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。」；又公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 3 條第 1 項規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校編制內依法任用之職員。」，同法第 102 條規定：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、公營事業對經營政策負有主要決策責任及依法任用之人員。三、機關組織編制中依法聘用（任）、僱用人員。」
- 三、基上，公務員兼具勞工身分者，如係保障法適用或準用對象，因公務機關（構）或公營事業機構違反就服法就業歧視之規定，致遭權益受損，自得視其性質依保障法規定復審、申訴、再申訴程序提起救濟，尚屬就服法第 5 條第 1 項後段「其他法律有明文規定者，從其規定。」之情形。
- 四、另公務員兼具勞工身分者，如非屬保障法適用或準用對象，因其無法依保障法等規定提出救濟，得適用就服法第 5 條第 1 項前段之規定，提出就業歧視之認定。

有關招募廣告揭示「歡迎二度就業婦女」或「二度就業婦女尤佳」等用詞是否涉及就業歧視疑義案

中華民國 103 年 8 月 12 日勞動條 4 字第 1030071261 號函

- 一、復貴局 103 年 7 月 16 日北勞資字第 1031310315 號函。
- 二、「工作權」乃為憲法保障人民的基本權利。又就業服務法之宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目中所定「性別」因屬與生俱來無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。
- 三、又「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受僱員工歧視。但若係針對勞動市場特殊弱勢族群，意為鼓勵其就業之優惠性差別待



遇，且非甄選之唯一條件，尚難構成就業歧視問題。

- 四、本案雇主招募廣告揭示「二度就業婦女尤佳」及「歡迎二度就業婦女」用詞，應先綜合觀察雇主優惠意圖及招募廣告揭示之全部資格條件限制是否構成歧視，而非僅以部分文字用語即予論斷。請本於權責就個案事實予以認定。

二、十六項歧視定義

(一) 種族

「種族歧視」之定義

中華民國 96年 8月 15日勞職業字第 0960073997號函

- 一、復臺北市府 96年 7月 23日府授勞二字第 09636095600號函。
- 二、「就業歧視」之防制著重於人類與生俱來，無法改變的特質在職場受到不公平待遇保護，「種族」歧視即屬之。
- 三、查本會 88年 6月 11日臺 88勞職業字第 025548號係為解釋「就業服務法第 5條 -種族歧視」之定義函；另 93年 11月 11日勞職業字第 093020704733號係屬行政命令，乃就就業服務法第 5條第 1項所規定雇主對「求職人或所僱用員工」，不得予以歧視做規範，上開函令釋已將「(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)依法許可在臺灣地區依親居留，並取得許可在臺灣地區工作之大陸地區人民。(4)依法許可在臺灣地區長期居留，居留期間在臺灣地區工作之大陸地區人民。(5)依法許可在臺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)依法取得許可在臺灣地區工作之香港、澳門居民。」等對象納入防制就業歧視保護；又基於後令釋優於前令釋之原則，凡上開人員提出之就業歧視評議申請案依就業服務法第 6條規定，應由主管機關受理審認。
- 四、本會 88年 6月 11日臺 88勞職業字第 025548號函即日起停止適用。



「種族歧視」之定義釋疑

中華民國 96年 10月 24日勞職業字第 0960078458號函

- 一、復臺中縣政府 96年 9月 28日府勞福字第 0960270980號函。
- 二、依本法第 48條規定略以，雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不須申請許可，亦即外國人經許可或獲准居留之外籍配偶不須許可在我國工作者，其工作權益依法應受到保障，且其受保障之範圍與程度，除法律另有規定者外，不應與本國人有別，以符合 1948年「世界人權宣言」、1965年「消除一切形式種族歧視國際公約」及W T O國民待遇原則。
- 三、至於大陸地區配偶部分，依「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 17條、第 17條之 1規定略以，大陸地區人民經許可在臺灣地區依親居留者，得向主管機關申請許可受僱在臺灣地區工作；又大陸地區人民經許可在臺長期居留者，居留期間得在臺灣地區工作。故大陸地區配偶如依法取得許可或獲准在臺長期居留者，均得在臺灣地區工作，其工作權益依法應受到保障，且其受保障之範圍與程度，應與前開之外國人或外籍配偶相同。
- 四、外籍或大陸人士與我國國民結婚，為紓緩其家庭生活壓力，維持其家庭經濟穩定及生活安定，保障外籍配偶或大陸地區配偶之工作權益，為預防社會問題發生的重要方法。為此，本會已實施「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，期能藉提供就業服務與相關職業訓練措施，培養其就業技能，以協助其順利就業。政府既然已有更前瞻的政策以協助外籍配偶或大陸地區配偶就業之規劃，則外籍配偶、大陸地區配偶與外國人如依法獲准在我國工作，應有本法第 5條第 1項規定適用。此外，為求周延，依「香港澳門關係條例」規定，依法許可或取得許可在臺灣地區工作之香港、澳門華僑或居民，亦有本法 5條第 1項規定之適用。
- 五、綜上，本法為促進國民就業，增進社會及經濟發展，除定有專章保護就業權益外，亦制定本國境內從事工作外國人之聘僱與管理章節條款，為平等對待境內從事工作之外國



人。爰將本法第 5 條適用之範圍擴及於在本國工作之外國人等（包括：(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)依法許可在臺灣地區依親居留，並取得許可在臺灣地區工作之大陸地區人民。(4)依法許可在臺灣地區長期居留，居留期間在臺灣地區工作之大陸地區人民。(5)依法許可在臺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)依法取得許可在臺灣地區工作之香港、澳門居民。)以貫徹本法規範之意旨。

徵才廣告中註明「限身心障礙者、原住民等就業服務法等 24 條促進就業之特定對象」，是否有違就業服務法

中華民國 100 年 2 月 15 日勞職業字第 1000062518 號函

- 一、復貴府勞工局 100 年 1 月 27 日北市勞就字第 10030209900 號函。
- 二、按就業服務法第 1 條文「促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」基此，訂定第 24 條規定，授權主管機關對「身心障礙者」、「原住民」等訂定計畫，致力促進其就業，又上開主管機關依同法第 6 條規定「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，合先敘明。
- 三、查身心障礙者權益保障法第 38 條規定各級政府機關、公、私立學校及公營事業機構、團體及民營事業機構設有定額比率僱用身心障礙員工之規定，又原住民族工作權保障法第 4 條、第 5 條亦規定各級政府機關、公立學校及公營事業機構（澎湖、金門、連江縣除外）設有定額比率僱用原住民員工之規定，另政府採購法第 98 條規定對得標廠商於履約期間賦予僱用身心障礙者、原住民規定。若企業雇主或民間團體於徵才廣告中註明「限身心障礙者、原住民」，其招募僱用之員工係屬上開法律須定額僱用員額之內人員，尚未違反就業服務法第 5 條第 1 項規定。
- 四、另有關參與政府促進就業相關方案（如就業保險促進就業實施辦法之僱用獎助或就業啟航計畫等）及尚有不得運用



政府就業促進相關方案，而主動響應針對就業服務法第 24 條「特定對象」予以優先僱用積極促進其就業者，請依本會 99 年 6 月 21 日勞職業字第 0990511434 函辦理。

（二）階級

「階級歧視」之定義

中華民國 96 年 12 月 5 日勞職業字第 0960032114 號

- 一、「工作權」乃為憲法保障人民的基本權利，又本法宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目，其中所定「階級」歧視指求職人或員工因貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等遭受就業歧視。
- 二、「就業歧視」係謂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）語言

外國人家庭聘僱家庭幫傭於招募廣告限制「語言能力」條件，是否違反就業服務法

中華民國 99 年 6 月 10 日勞職業字第 0990511417 號函

- 一、按就業服務法（以下簡稱本法）第 5 條第 1 項之制定，係以保障國人就業機會平等，禁止雇主對求職人或所僱用員工以與從事特定工作無關之特質，來決定其受僱機會或勞動條件，而為直接或間接不利之對待，造成「就業歧視」。雇主對求職人或所僱用之員工有上述就業歧視行為，不論其對象特定或不特定，有無提出申訴，若雇主刊登之求才廣告有就業歧視，造成求職人無法或不能前往應徵時，已影響其就業機會，雇主即構成違反本法第 5 條第 1 項規定之要件。惟若雇主證明非用法定限制之項目從事招募或為僱用條件（或無法用較不歧視之替代辦法達到目的），不能完成或難以完成之工作，屬例外。
- 二、另就業「語言」歧視係指：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與工作所需無關之某種語言求職人或受僱人，在就業上給予不公平或不同的差別待



遇。具歐僑商會代表反映意見，有關外國人家庭聘僱家庭幫傭於招募廣告限制「語言能力」條件乙事，事涉違反本法第 5 條第 1 項規定，依本法第 6 條規定由案發地之直轄市或縣(市)政府依據前項原則，視個案事實情況審認之。

(四) 思想

「思想歧視」之定義及判定標準

中華民國 99 年 4 月 29 日勞職業字第 0990011580 號函

- 一、復貴府 99 年 4 月 15 日南市勞就字第 09915523540 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人員，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。」
- 三、有關「思想」始於「思維」，是人腦對現實事務間接的、概括的加工形式，以內隱或外隱的語言或動作表現出來。思維是由複雜的腦機制所賦予的。又「就業歧視」係指求職者或受僱者在招聘過程或僱用上受到不公平或不同的差別待遇。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。
- 四、有關貴轄市民謝○○君之就業歧視申訴書自稱「左派思想」並謂○○(股)公司因其有「左派思想」而對其歧視云云，請貴府依前項解釋就「左派思想」與「就業歧視」行為之相互關係予以釐清，並依法認定歧視行為是否存在。

(五) 黨派

「黨派歧視」適用之意涵

中華民國 95 年 10 月 17 日勞職業字第 0950068004 號函

- 一、復臺北市政府 95 年 9 月 28 日府授勞二字第 09535232900 號函。
- 二、依就業服務法第 5 條第 1 項之立法意旨，乃於保障國民就業權益、就業機會平等，不得因個人因素（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) 予以歧視而遭致差別待遇；查某黨中央黨部工作人員服務辦法第 8 條規定：「黨工應具備黨員身分，未入黨者，應於辦理入黨手續後予以正式任用。特殊情形經人評會同意無須入黨者，不在此限。」似已與就業服務法第 5 條第 1 項規定立法意旨及憲法精神有相違之虞。

- 三、又原任職某黨中央黨部黨工黃君，因未繳黨費致遭該黨部依工作人員服務辦法第 8 條及勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，未經預告終止契約爭議乙案，爰「黨派」乃政見相同而結合的團體，查上開規定並未明示「未繳黨費」即不具有黨員身分，亦不宜以黨費繳納與否即認定為非相同之政見分子，故本案目前仍應屬勞資爭議案件。
- 四、依就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款及 75 條規定，就業歧視之認定與罰則，乃屬直轄市、縣（市）政府掌理事項。有關上開行為是否涉就業歧視乙節，請依個案具體情事認定之。

（六）籍貫

簡章報考資格條件，事涉就業服務法第 5 條第 1 項「籍貫」、「年齡」適法性疑義

中華民國 102 年 3 月 29 日勞職業字第 1020057265 號函

- 一、復貴局 102 年 3 月 7 日南市勞就字第 1020209667 號函。
- 二、有關貴府環保局辦理「102 至 103 年儲備臨時人員甄試」簡章報考資格條件限「設籍本市並滿 6 個月以上」及「年齡限制滿 16 歲以上」，是否涉有「籍貫歧視及年齡歧視」之疑義，說明說下：
 - (一) 依就業服務法（以下簡稱本法）第 5 條第 1 項條文「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。」
 - (二) 有關前款法規「籍貫」原係指「本人出生地或祖居地」，爰因 96 年 5 月 23 日本法完成修法（總統華總



一義字第 09600064151號令修正公布)，增入「出生地」等三項列為禁止就業歧視項目，本會亦於 97 年 12 月 1 日以勞職業字第 0970084251 號（諒達）函釋「出生地」係指「求職人或受僱者之醞成地，屬與生俱來，無法改變的特質，亦是禁止就業歧視的基本精神所在。為能使上開二項就業歧視禁止項目有所區別，「籍貫」單純係指「祖居地」。

- (三) 又「設籍地」、「戶籍地」均具有「居住地」意思，並可視建築物週圍環境之情況及其適應與否做為遷徙寄戶地方之決定，顯與前款「籍貫」、「出生地」定義有所差異。
- (四) 若雇主為增進產業與地方共榮發展所定之「睦鄰權宜條款」乃屬「居住地」概念，與「籍貫」、「出生地」有所差異。故於甄試條件內載明須「設籍於某地並達一定期限以上」，尚非本法第 5 條第 1 項規定「籍貫」、「出生地」範圍；惟本法第 5 條第 1 項規範之立法精神在實現憲法第 15 條規定對工作權之保障，若雇主招募員工以增列睦鄰條款方式，而涉有違反本法第 5 條第 1 項規定所列各種就業歧視之事實時，仍應依法核處。
- (五) 另本法第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目含括「年齡」項目，基於立法意旨，除法律另有規定外，中高齡者以外之勞動者亦應在保護範圍內；有關本案資格條件參 - 三、年齡限制「滿 16 歲以上」排除童工之進用乙節，經查勞動基準法第 44 條及 45 條前段規定，雇主雖不得僱用未滿 15 歲之人從事工作，然得僱用 15 歲以上未滿 16 歲之童工，但童工不得從事繁重及危險性之工作；另依「國民教育法」第 2 條規定「凡 6 歲至 15 歲之國民，應受國民教育；已逾齡未受國民教育之國民，應受國民補習教育。6 歲至 15 歲國民之強迫入學，另以法律定之。」，次查「強迫入學條例」第 2 條明示「6 歲至 15 歲國民（以下稱適齡國民）之強迫入學，依本條例之規定。」，又兒童及少年福利與權益保障法亦規範政府需提供教育或職業訓練機會予少年學習技術知能，促使身心健全發展。綜觀「國民教育法」規定、「兒童及少年福利與權益保障法」保護，



或於未來國民義務教育延長實施，政府立意不外提供少年完備學習知能環境，而非促使少年儘早就業。故甄試機關訂定「年齡限制」，立意若為「國民應完備基礎」始予報考，以為適當，或為環保工作內容係屬繁重及潛藏危險性之工作，而將「年齡」設為職業資格之條件限制，尚無違反就業服務法第 5 條第 1 項規定；惟是否有無恣意差別待遇意思，仍須由甄試機關說明釐清。

三、本案請依職權及前項相關原則，據個案事實認定。

(七) 出生地

公司招募員工簡章明示對於更生人、原住民 (或其他特定對象) 以及以敦親睦鄰名義，對公司所在地同一區域之居民酌予加分方式適法性疑義

中華民國 96 年 10 月 24 日勞職業字第 0960078412 號函

- 一、復高雄市政府 96 年 9 月 27 日高市勞局三字第 0960031209 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。」，故對更生人、身心障礙者等特定對象若係依各該其他法律規定辦理招募或僱用，則無違本法第 5 條第 1 項規定。
- 三、按睦鄰條款屬居住地概念，非本法第 5 條第 1 項規定出生地範圍，惟就業服務法 (以下簡稱本法) 第 5 條第 1 項規範之立法精神在實現憲法第 15 條規定對工作權之保障，若雇主招募員工以增列睦鄰條款方式，而涉有違反本法第 5 條第 1 項所列各種就業歧視之事實時，仍應依法核處。
- 四、又雇主違反禁止性別歧視規定，本會 91 年 7 月 25 日勞動 3 字第 09100345431 號函已釋明略以「兩性工作平等法中 有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷擾防治之規定，應依兩性工作平等法第 38 條規定辦理。」



招標文件內載明「廠商於得標後儘量僱用當地市民以增加就業機會」適法性疑義

中華民國 97 年 12 月 1 日勞職業字第 0970084251 號函

- 一、復行政院公共工程委員會 97 年 11 月 18 日工程企字第 09700464480 號函。
- 二、查就業服務法第 5 條第 1 項條文「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、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。」
- 三、「出生地」係指求職人或受僱者之醜成地，屬與生俱來，無法改變的特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。至求才者(如地方政府等)或雇主為增進產業與地方共榮發展所定之「睦鄰權宜條款」乃屬「居住地」概念，與「出生地」有所差異。故於招標文件內載明「廠商於得標後儘量僱用當地市民以增加就業機會」，尚未違反就業服務法第 5 條第 1 項規定。

(八) 性別

雇主違反禁止性別歧視規定，如何處理疑義

中華民國 91 年 7 月 25 日勞動 3 字第 09100345431 號函

- 一、根據行政院婦女權益促進委員會 91 年 7 月 9 日台(91)婦權字第 0036 號函辦理，並復臺北縣政府 91 年 4 月 22 日北府勞動字第 0910187265 號函、臺北市政府 91 年 5 月 6 日勞二字第 09107358600 號函。
- 二、兩性工作平等法中有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷擾防治之規定，應依兩性工作平等法第 38 條規定辦理。
- 三、複查兩性工作平等法第五條規定，為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等委員會。故兩性工作平等事項之申訴審議，應由性別工作平等委員會為之。其未成立性別工作平等委員會者，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。但，



由就業歧視評議委員會處理兩性工作平等相關事宜者，其組成仍應符合兩性工作平等法第 5 條第 2 項規定。

人才招聘廣告內容登載「求才年齡 25-32 歲佳或「男(女)性尤佳」等文字，是否違反就業服務法

中華民國 97 年 1 月 21 日勞職業字第 0970060436 號函

- 一、復貴府 97 年 1 月 7 日府勞就字第 0960298124 號函。
- 二、「工作權」乃為憲法保障人民的基本權利。又就業服務法之宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目中所定「性別」、「年齡」等因屬與生俱來無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。
- 三、「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。
- 四、有關雇主運用報紙刊登人才招聘廣告內容登載「求才年齡 25-32 歲佳或「男(女)性尤佳」等文字，顯已悖離前開就業平等原則，請本於權責認定。

事業單位以特定經營主題為由，招募特定性對象，是否涉及就業歧視之疑義

中華民國 98 年 10 月 5 日勞職業字第 0980067164 號函

- 一、依行政勞工委員會 98 年 9 月 25 日勞動 3 字第 09800845491 號文辦理，並復貴府 98 年 9 月 10 日北府勞資第 0980763157 號函。
- 二、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人員，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。」
- 三、又「就業性別、年齡歧視」是指求職者或受僱者因為性別、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。性別、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。

- 四、有關事業單位以特定經營主題為由，招募特定性對象，其招募條件之限制或僱用上涉違反前開規定，求職者或受僱人依就業服務法第 6 條規定宜逕向當地縣（市）政府提出申訴、經就業歧視評議委員會（就業服務法施行細則第 2 條規定）認定後縣（市）政府就業歧視違法案件依就業服務法第 65 條第 1 項規定裁處。

人才招聘廣告內容登載「歡迎二度就業婦女」等文字，是否違反就業服務法第 5 條疑義

中華民國 100 年 3 月 7 日勞職業字第 1000005543 號函

- 一、復貴府 100 年 2 月 22 日府社勞行字第 10000395980 號函。
- 二、「工作權」乃為憲法保障人民的基本權利。又就業服務法之宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目中所定「性別」等因屬與生俱來無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。
- 三、「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。
- 四、有關雇主運用 104 人力銀行刊登人才招聘內容登載「歡迎二度就業婦女」等文字，或坊間甚多徵才廣告以「歡迎中高齡人士或限中高齡」為就業條件，已涉悖離前開就業平等原則，請本於權責認定。

徵才廣告註明「女性為佳」、「適女性」、「45 歲以下佳」其用語是否違反就業服務法第 5 條疑義

中華民國 100 年 3 月 14 日勞職業字第 1000065909 號函

- 一、復貴府 100 年 3 月 7 日府勞就字第 1000033129 號函。
- 二、「工作權」乃為憲法保障人民的基本權利。又就業服務法之宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目中所定「性別」、「年齡」等因屬與生俱來無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。
- 三、「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形，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視。

- 四、有關雇主刊登廣告徵才，註明「女性為佳」、「女性宜」、「適女性」、「宜男性」、「45歲以下佳」其用詞等文字，其(雇主)徵才廣告恐造成求職人無意願前往應徵，致生影響特定或不特定人就業機會之結果，且涉悖離前開就業平等原則，請本於權責認定。

職缺內容刊載「歡迎二度就業婦女」、「歡迎中高齡人士」、「優先僱用身心障礙者」或「原住民」是否涉就業歧視案

中華民國 100 年 11 月 17 勞職業字第 1000089945 號函

- 一、復貴府 100 年 10 月 12 日北勞就字第 1000014380 號函。
- 二、按就業服務法第 5 條第 1 項之制定，係以保障國人就業機會平等，禁止僱用對求職人或所僱用員工以與從事特定工作無關之特質來決定其受僱機會或勞動條件，而為直接或間接不利之對待，造成「就業歧視」。
- 三、有關雇主人才招聘廣告，內容刊載「歡迎二度就業婦女」等文字，或坊間甚多徵才廣告以「歡迎中高齡人士或限中高齡」為就業條件，恐造成求職人無法或不能前往應徵時，致生影響特定或不特定人就業機會之結果，已涉悖離前項就業平等原則，雇主亦構成違反本法第 5 條第 1 項規定之要件。
- 四、若雇主為能達成身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法等法律所定之「定額僱用」比率員額，於徵才告示名列屬「定額僱用」員額，歡迎或優先僱用「身心障礙者」或「原住民」，以盡法定義務，尚無違反禁止就業歧視之虞。
- 五、另就業服務法所稱主管機關：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)為縣政府。上開機關依就業服務法第 24 條規定推動促進就業相關業務協助法定特定對象(獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民等)就業或依業務計畫需要進用上開人員，亦未違反就業服務法第 5 條第 1 項規定。又就業服務法第 25 條規定「公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中



高齡者之就業機會，並定期公告。」乃屬公立就業服務機構促進特定對象就業之積極作為，其依法定期揭示適合人才之學、經歷資料，供雇主參考進用，達促進就業目的，與就業服務法第 5 條第 1 項無涉。（就業服務法第 5 條第 1 項係規範禁止雇主對求職人或所僱用員工行為，又同法第 25 條規定僅指公立就業服務機構為促進特定對象就業之積極行為。）

（九）年齡

公務人員考試法授權公務人員特種考試規則得規定應考年齡上限之適法性

中華民國 96 年 7 月 26 日勞職業字第 0960072552 號函

- 一、復法務部 96 年 7 月 3 日選特字第 0961500701 號函。
- 二、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。」，按公務員特種考試各該考試規則若符合法律授權明確性，就該應考年齡等係依考試法所具體明確授權訂定之考試規則者，尚未違反本法第 5 條第 1 項之規定。
- 三、依憲法第 18 條規定，應考試服公職為人民基本權利，貴部及用人機關仍應本諸權責就各該考試所限制之條件，檢討其是否合理及必要，始依法為適當之比例原則限制，以達就業平等之目的。

交通助理人員之僱用條件是否抵觸就業服務法規定疑義案

中華民國 96 年 8 月 28 日勞職業字第 0960075382 號函

- 一、復內政部警政署 96 年 8 月 10 日警署交字第 0960109393 號函。
- 二、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。」，按交通助理人員管理辦法若符合法律授權明確性，就該僱用年齡等係依交通管理處罰條例所具體明確授權訂定之辦法規定者，尚未違反本法第 5 條第 1 項之規定。
- 三、惟依道路交通管理處罰條例第 7 條第 2 項規定「其設置、訓練及執行之辦法由內政部會同交通部定之」，其中並未對交通助理人員之僱用條件有具體明確授權訂定，此與本法第 5 條第 1 項後段之立法意旨容有未符之處。
 - 四、依憲法第 15 條規定，人民之工作權應予保障。有關交通助理人員之僱用條件事涉人民工作權之保障事項，建議貴署於用人時應就交通助理員之聘僱條件，檢討其是否合理及必要，始依法酌為適當之限制，以達就業平等之目的。

企業內部晉升、補助進修人員資格之年齡限制適法性

中華民國 96 年 10 月 15 日勞職業字第 0960027584 號

- 一、復○○法律事務所 96 年 10 月 2 日寰字第 522 號函。
- 二、查本法第 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。」
- 三、「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、退休政策及申訴程序等給予差別待遇。
- 四、有關企業內部之人事管理規章所訂晉升管理幹部甄選及補助國內外進修人員資格訂定，均須依前開規定辦理。如雇主違反本法規定，經直轄市、縣(市)主管機關逕行查察認定或經由就業歧視評議委員會評議成立之就業歧視案件，將依本法第 65 條規定處新臺幣 30 萬元上 150 萬元以下罰鍰。

事業單位不得以係基於訂作人之要求所為，而免除年齡歧視之雇主責任

中華民國 97 年 9 月 12 日勞職業字第 0970024424 號函

- 一、復○○股份有限公司 97 年 8 月 30 日清字第 080831-1 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、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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」
- 三、「就業年齡歧視」係指求職者或受僱者因為在招聘過程或僱用上受到不公平或不同的差別待遇。年齡就業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。
- 四、有關機關委外勞務標案中設定「年齡」限制乙節，係因 A 機關委外勞務事項交由 B 公司承作，並要求擔任勞務工作者「年齡」限制，若某甲係應徵或受僱於 B 公司，是 B 公司如以「年齡」為由拒絕僱用或資遣甲，則違反就業服務法第 5 條第 1 項規定；倘 A 機關對其所僱員工亦有以性別、年齡為理由不利對待時，則 A 機關違反禁止就業歧視之規定；惟 B 公司尚不得以係基於訂作人 A 機關之要求所為而得以免除其拒絕僱用或資遣甲之雇主責任。
- 五、就業服務法第 5 條第 1 項修正施行後，各公務機關、公民營事業機構、民間團體等招募人才及僱用均須依該規定辦理，有關雇主違反上述規定，可檢據逕向當地縣市政府（勞工局或社會局）申請評議，如經就業歧視委員會評議成立就業歧視之案件，將依就業服務法第 65 條規定處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

可否以勞動基準法訂有強制退休年齡上限而設定年滿 18 歲以上、65 歲以下之年齡限制

中華民國 97 年 9 月 19 日勞職業字第 0970079271 號函

- 一、復臺中市政府 97 年 9 月 12 日府勞就字第 0970217157 號函。
- 二、就業服務法第 5 條第 1 項（以下簡稱本法條）「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、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。」
- 三、又「就業年齡歧視」係指求職者或受僱者因為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、退休政策等以及申訴程序等給予差別待遇。各公務機關、公民營事業機構、民間團體等招募人才及僱用均須依本法規定辦理。
 - 四、惟為保障國民就業機會平等，雇主仍應以求職者工作經歷及能力等條件，做為人員進用之考量，而非以限制年齡為要件；有關貴府及所屬各機關臨時僱工僱用管理要點第 4 條「臨時僱工之僱用以年滿 18 歲以上、65 歲以下、...。」之僱用條件設定，已涉違反前項規定。

雇主可否拒絕年齡超過 65 歲求職者應徵之疑義

中華民國 98 年 10 月 21 日勞職業字第 0980087328 號函

- 一、復貴府 98 年 10 月 14 日北市勞資字第 0980868427 號函。
- 二、基於就業服務法「促進國民就業」及「就業機會平等」之精神，對於年滿 65 歲具有工作能力之求職者，其就業權益應予保障，合先敘明。
- 三、求職人於「求職」階段，雇主對「求職者」應依就業服務法第 5 條第 1 項前段：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用人員，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；……」之規定，不得予以年齡歧視，是以對於 65 歲以上之求職者，公立就業服務機構依法仍應辦理推介就業，且雇主不得以年齡為由拒絕求職者。
- 四、惟若求職者被雇主進用後，雇主視其體能、工作能力、工作績效……等情況，即得依就業服務法第 5 條第 1 項後段「……；其他法律明文規定者，從其規定。」及勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿 65 歲者。」之規定，得強制



年滿 65 歲之勞工退休，或繼續僱用。

- 五、為保障國民就業機會平等，雇主仍應以求職者工作經歷及能力等條件，作為人員進用之考量，而非以限制年齡為要件。

有關「就業服務法」第 5 條禁止「年齡」歧視之規定與「保全法」第 10 之 1 條第 1 款有無抵觸

中華民國 99 年 1 月 19 日勞職業字第 0990060645 號函

- 一、復貴府 99 年 1 月 8 日高市勞局三字第 0990001126 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人員，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。」
- 三、又查保全業法第 10 之 1 條第 1 款規定「有左列情形之一者，不得擔任保全人員。但於本法修正施行前，已擔任保全人員者，不在此限，：一、未滿二十歲或於六十五歲者。」
- 四、爰前項規定擔任保全人員之出任及需退休年齡限制條件，並以法律明定周知，尚無違反就業服務法第 5 條第 1 項規定。

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

中華民國 100 年 1 月 26 日勞職業字第 1000060982 號函

- 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、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，起役前之 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。

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

中華民國 100 年 6 月 23 日勞職業字第 1000075755 號函

- 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，凡國內具有工作意願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。

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」歧視禁止規定疑義案

中華民國 100年 12月 5日勞職業字第 1000093538號函

- 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」歧視部份，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，請依法主張勞工權益，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，及於工作銜接及訓練規劃之中段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、有關徵才廣告著名「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。

民眾遭雇主以兵役狀況(自發性氣胸之病史而免役)為由不予錄用涉有就業歧視疑義

中華民國 101 年 2 月 24 日勞職業字第 1010054559 號函

- 一、復貴府 101 年 2 月 14 日府授勞就字第 1010023903 號函。
- 二、依兵役法第 1 條規定：「中華民國男子依法皆有服兵役之



義務」，又同法第 2 條規定：「本法所稱兵役，為軍官役、士官役、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；建議雇主不宜以兵役狀況，作為僱用員工取捨之標準。

- 三、另「自發性氣胸」因屬「疾病」防治範圍，非屬就業服務法第 5 條第 1 項禁止就業歧視項目，該疾病患者之工作權保護宜由中央衛生主管機關解釋為妥。
- 四、有關旨揭申訴案建議釐清雇主係因應徵者之兵役狀況為「免疫」，或為顧慮自發性氣胸患者於職場安全等因素考量，未予錄用，並請依個案事實本於權責認定。

徵才公告中註明「經退休有案者，不得進用」是否有違就業服務法第 5 條疑義

中華民國 100 年 4 月 14 日勞職業字第 1000068960 號函

- 一、復貴府勞工局 100 年 4 月 7 日高市四維勞局就字第 1000020131 號函。
- 二、「退休」係指勞動者於職場工作若干年後退職休養，又分為「自願退休」與「強制退休」類型，後者多依法律規定辦理（如公務人員退休法、學校教職人員退休條例、勞動基準法等），惟於休養中亦可視個人健康情況及經濟因素再成為勞動者入職場工作；基於就業服務法「促進國民就業」及「就業機會平等」之精神，對於具有工作能力之求職者，其就業權益應予保障，合先敘明。
- 三、依就業服務法 5 條第 1 項前段：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用人員，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為由，予以歧視；……」之規定，是以對於 65 歲以上之求職者，公、私立就業服務機構依法仍應辦理推介就業，且雇主不得以年齡為由拒絕求職者
- 四、惟若求職者被雇主進用後，雇主視其體能、工作能力、工作績效……等情況，即得依就業服務法第 5 條第 1 項後段



「…；其他法律有明文規定者，從其規定。」及勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿 65 歲者。」之規定，得強制年滿 65 歲之勞工退休，或繼續僱用

- 五、有關事業單位於徵才公告中註明「經退休有案者，不得進用」乙節，已預告及實質排除了已達退休年齡民眾就業機會，恐涉違反就業服務法第 5 條第 1 項禁止就業「年齡」歧視規定，為保障國民就業機會平等，雇主仍應以求職者工作經歷及能力等條件，作為人員進用之考量，而非以限制年齡為條件。

事業單位依勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款規定強制員工退休，是否涉就業歧視

中華民國 100 年 6 月 17 日勞職業字第 1000075804 號函

- 一、復貴府勞工局 100 年 6 月 8 日中市勞就字第 1000016810 號函。
- 二、「退休」係指勞動者於職場工作若干年後退職休養，又分為「自願退休」與「強制退休」類型，後者多依法律規定辦理（如公務人員退休法、學校教職人員退休條例、勞動基準法等），惟於休養中亦可視個人健康情況及經濟因素再成為勞動者入職場工作；基於就業服務法「促進國民就業」及「就業機會平等」之精神，對於具有工作能力之求職者，其就業權益應予保障，合先敘明。（本會 100 年 4 月 14 日勞職業字第 1000068960 號函諒達）。
- 三、依就業服務法 5 條第 1 項前段：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用人員，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；……」之規定，是以對於 65 歲以上之求職者，公、私立就業服務機構依法仍應辦理推介就業，且雇主不得以年齡為由拒絕求職者。
- 四、惟若受僱之員工年滿 65 歲或求職者達 65 歲被雇主進用後，雇主視其體能、工作能力、工作績效…等情況能否勝任原約定之工作，得依就業服務法第 5 條第 1 項後段「…；其他法律有明文規定者，從其規定。」勞動基準法第 54 條



第 1 項第 1 款：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿 65 歲者。」之規定，決定強制年滿 65 歲之勞工退休，或繼續僱用。

有關臺灣中油股份有限公司 (以下簡稱中油公司) 招募簡章內容涉有就業歧視疑義

中華民國 100 年 5 月 3 日勞職業字第 1000070510 號函

- 一、復貴府勞工局 100 年 4 月 21 日高市四維勞局就字第 1000017994 號函。
- 二、查中油公司「100 年三輕更新案僱用人員甄試」簡章，事涉就業歧視，釋疑如後：
 - (一) 有關招募簡章「壹 - (三) 年齡：不限，惟已屆 65 足歲人員，中油公司將不予進用。」基於就業服務法（以下簡稱本法）「促進國民就業」及「就業機會平等」之精神，對於年滿 65 歲具有工作能力之求職者，其就業權益應予保障，合法敘明。求職人於「求職」階段，雇主對「求職者」應依本法第 5 條第 1 項前段之規定，不得予以年齡歧視，是以對於 65 歲以上之求職者，公立就業服務機構依法仍應辦理推介就業，請雇主不得以年齡為由拒絕求職者。惟若求職者被雇主進用後，雇主視體能、工作能力、工作績效…等情況，即得依本法第 5 條第 1 項後段「…；其他法律明文規定者，從其規定。」及勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿 65 歲者。」之規定，得強制年滿 65 歲之勞工退休，或繼續僱用。為保障國民就業機會平等，雇主仍應以求職者工作經歷及能力條件，做為人員進用之考量，而非以限制年齡為要件（本會 98 年 10 月 21 日勞職業字第 0980087328 號函諒達）。有關招募文字「惟已屆滿 65 足歲人員，中油公司將不予進用。」應不宜揭示。
 - (二) 招募簡章「壹 - 二、睦鄰資格及名額，查「出生地」係指求職者或受僱者之醞成地，屬與生俱來，無法改變的特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。至求才者或雇主為增進產業與地方共榮發展所定



之「睦鄰權宜條款」乃屬「居住地」概念與「出生地」有所差異。按睦鄰條款屬居住地概念，非本法第 5 條第 1 項規定出生地範圍，惟本法第 5 條第 1 項規範之立法精神在實現憲法第 15 條規定對工作權之保障，若雇主招募員工以增列睦鄰條款方式，而涉有違反本法第 5 條第 1 項所列各種就業歧視之事實時，仍應依法核處。

- (三) 招募簡章「參-三、第二試（現場測試）成績、陸-二、第二試：現場測試，項目「爬高 20 公尺無懼高症、手提滅火器跑走、辦色…」等多項亦涉及類組（科）、工作性質、核心技能或專長之真實職業資格，須審視各類組（科）之工作性質之必要性與合理性。

三、本案請依前項原則並據個案事實認定。

招募廣告內容登載限制「應屆畢業生」、「夜間就讀中」是否違反就業服務法第 5 條規定疑義

中華民國 101 年 9 月 7 日勞職業字第 1010077980 號

- 一、復貴府勞工局 101 年 8 月 27 日北勞資字第 1012406912 號函。
- 二、「工作權」乃為憲法保障人民的基本權利。又就業務服務法（以下簡稱本法）之宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目中所定「性別」、「年齡」等因屬與生俱來無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。
- 三、「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。又「就業歧視」型態分為「直接歧視」與「間接歧視」；而「直接就業年齡歧視」-係指「一個人因與其他人的年齡不同而受到不利待遇」；或是「一個人受到較不利的待遇係究因於其特定之年齡」的情形；「間接就業年齡歧視」係指「一個在事實上『明顯中性的規定或條件』會使得特定年齡層者受到特別不利待遇」的情形。
- 四、有關雇主之人才招募廣告內容登載限制「應屆畢業生」、



「夜間就讀中」之條件，依社會通念「應屆畢業生」係指學涯過程各階段於限年度內學成者，亦因學成教育階段不同而有分類，又「夜間就讀中」係指運用夜間時段於某教育地點進修者，難謂直接與本法第 5 條第 1 項就業歧視禁止「年齡」項目連結，然若個案涉有某特定年齡層歧視意思，其限制條件，造成非屬前開條件者之求職人均無法或不能前往應徵時，已影響其就業機會，且顯已悖離平等原則，本案請依上開原則及個案事實本於權責認定。

甄試資格限定男須「役畢或持有免服兵役證明者之人員」，是否涉有「間接年齡歧視」疑義案

中華民國 102 年 2 月 23 日勞職業字第 1020054279 號

- 一、復貴府 102 年 2 月 4 日基府社關貳字第 1020144666 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。」有關上開法律後段「其他法律有明文定者，從其規定。」係指立法機關通過，總統公布之法、律、條例或通則，及法律授權明確之法規命令明文規定。
- 三、有關雇主徵才限制男須「役畢」或持有「免服兵役證明者」，本會分別於 100 年 1 月 26 日以勞職業字第 1000060982 號函、100 年 12 月 5 日以勞職業字第 1000093538 號函均已釋示。（諒達）
- 四、惟類似間接歧視申訴案件須審視個案狀況認定，故仍須視契約性質（定期或非定期）、人力培訓成本以及「限役畢」與該職缺之正當關連性等多項因素列入評議考量。又若單位基於用人急迫性考量，建議雇主於徵才廣告直接載明「報到日期，逾期無法報到者視為放棄資格」，又若為定期契約之工作，則應載明契約起迄日期，並要求服務一定期間；又係因培訓成本之考量，則請載明所需參與之訓練為何以及要求服務一定期間，而非以「限役畢」概括限制，間接造成求職者遭受就業歧視之可能。
- 五、本案請依前開相關原則，依法定權責認定。



有關幼兒園幼童專用車駕駛人員年齡不得超過 65 歲一案（非解釋令）

- 一、按幼兒教育及照顧法第 30 條第 2、3 項規定：「幼兒園接送幼兒應以經直轄市、縣（市）主管機關核准之幼童專用車輛為之；其規格、標識、顏色、載運人數應符合法令規定，並經公路監理機關檢驗合格；該車輛之駕駛人應具有職業駕駛執照，並配置具教保服務人員資格，或年滿二十歲以上之隨車人員隨車照護，維護接送安全。前項幼童專用車輛、駕駛人及其隨車人員之督導管理及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會同交通部定之。」
- 二、爰此，教育部與交通部於 101 年 6 月 13 日訂定「幼兒園幼童專用車輛與其駕駛人及隨車人員督導管理辦法」，該辦法第 10 條規定，幼童專用車之駕駛人，除不得有本法第 27 條第 1 項各款所定事項外，並應同時符合下列各款之規定：一、年齡六十五歲以下。二、具職業駕駛執照。三、最近二年內無違規記點及肇事紀錄。但肇事原因事實，非可歸責於駕駛人者，不在此限。
- 三、另「道路交通安全規則」規定年滿 65 歲以上職業駕駛人員，其職業小行車駕駛執照得以每年加註方式延長至 68 歲止，亦不適用於本辦法所定幼兒園駕駛人員資格。

（十）婚姻

（十一）容貌

雇主招聘人才之「體格限制問題」（非解釋令）

- 一、就業服務法第 5 條第 1 項已完成修法並於 96 年 5 月 23 日總統令公佈施行，修正後條文「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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」
- 二、另有關就業服務法第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目中包括「容貌」乙項，應在於禁止「雇主因求職者或受僱者的容貌而在就業上給予差別待遇」，「容貌」應是指「個人臉



- 型相貌美醜、端正、體格身高與殘缺等外在條件」。
- 三、爾後雇主運用各式大眾傳播媒體之招聘人才啟事亦不得將「容貌」等列為顯示條件，如雇主違反本法規定，經業務主管機關逕行查察或經由民眾向地方業務主管機關申請評議成立就業歧視之案件，將依就業服務法第 65 條處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。
 - 四、就業服務法第 5 條第 1 項修正施行後，各公務機關、公民營事業機構、民間團體社團等招募人才及僱用均須依本法條規定辦理，對民眾之就業權益保障將大幅提升，惟本法甫於公佈施行，本會亦加強業務宣導，並建議雇主於招聘人才應以求職者工作經歷及能力等條件，做為人員進用之考量。

雇主因受僱者「裙子穿太短，穿著不符合公司文化」而將其解僱，是否涉及「容貌歧視」

中華民國 100 年 3 月 18 日勞職業字第 1000065914 號函

- 一、復貴府 100 年 3 月 7 日北市勞資字第 10030238000 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。」，又「就業容貌歧視」係指當求職人在招聘過程或受僱者在僱用期間，由於本身容貌的因素而受到不公平或差別待遇。「容貌」應是指「個人臉型相貌美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在條件」。請本於權責認定。

（十二）身心障礙

身心障礙者遭受就業歧視裁罰依據及受理申訴之單位為何

中華民國 96 年 6 月 13 日勞職業字第 0960501552 號函

- 一、復臺北縣政府 95 年 10 月 16 日北府勞福字第 0950727360 號函。
- 二、有關身心障礙者為就業歧視涉及違反身心障礙者保護法第 4 條及就業服務法第 5 條規定時，究應依何法裁罰及受理



申訴之單位為何乙節，本案如屬一行為同時違反數行政法上義務規定而應處罰鍰者，應依行政罰法第 24 條第 1 項規定，依法定罰鍰最高之規定裁處，且裁處之額度不得低於二法規定之罰鍰最低額。另本案依二法中法定罰鍰額度較高之就業服務法裁處，爰由就業服務法所定之就業歧視評議委員會受理認定。

有關「招募廣告如限制求職人兩眼矯正後視力未達 0.8 之不予錄用是否涉及違反就業服務法第 5 條第 1 項就業歧視

中華民國 97 年 8 月 11 日勞職業字第 0970074524 號函

- 一、復貴府 97 年 7 月 23 日府授勞二字第 09733762200 號函。
- 二、依據就業服務法 (以下簡稱本法) 第 5 條規定「雇主對求職人或所僱用員工，不得以……身心障礙……為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」又「身心障礙」係指依「身心障礙者權益保障法」第 5 條規定所列各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者，合先敘明。
- 三、另查行政院衛生署公告「身心障礙等級」(97 年 7 月 1 日行政院衛生署衛署照字第 0972800153 號公告修正) 所列「視覺障礙」等級標準如下 (視力係以矯正視力為準):
 - (一) 重度: 兩眼視力優眼在 0.01 (不含) 以下者。
 - (二) 中度: 兩眼視力優眼在 0.1 (不含) 以下者。
 - (三) 輕度: 兩眼視力優眼在 0.1 (含) 至 0.2 (含) 者。
- 四、次按大眾捷運法第 42 條及第 53 條規定「大眾捷運系統營運機構，對行車人員，應予有效之訓練與管理，使其確切瞭解並嚴格執行法令之規定；對其技能、體格及精神狀況，應施行定期檢查及臨時檢查，經檢查不合標準者，應暫停或調整其職務。」「大眾捷運系統旅客運送、行車安全、修建養護、車輛機具檢修、行車人員技能體格檢查規則及附屬事業經營管理辦法，由營運之地方主管機關擬訂，報請中央主管機關核定。」次依臺北市大眾捷運系統行車人員技能體格檢查規則第 7 條規定「行車人員一般體格檢查合格基準如下:……二、視力: 兩眼矯正視力在 0.8



- 以上，且辨色力正常，無斜視、夜盲症及其他重症眼疾。」
- 五、綜上，臺北捷運公司（以下簡稱該公司）辦理 97 年度新進人員招募若含括「臺北市大眾捷運系統行車人員技能體格檢查規則」第 3 條規定之行車人員，則 貴府所詢「該公司於招募簡章明訂限制新進人員兩眼矯正後視力須達 0.8 以上之規定，是否有違本法第 5 條第 1 項規定」乙節，仍須以其招募職類分別論之：
- (一) 大眾捷運法第 53 條明文授權營運之地方主管機關訂定大眾捷運系統「行車人員」技能體格檢查規則，貴府復據以訂定「臺北市大眾捷運系統行車人員技能體格檢查規則」，該公司於招募新進人員（行車人員），依作業規定限制視力部分，則尚未違反本法第 5 條第 1 項規定。
 - (二) 惟臺北捷運公司限制「新進人員兩眼矯正後視力須達 0.8 以上」乙節，如所招募員工非屬法定「行車人員」之職類，則恐事涉違反本法第 5 條第 1 項「禁止就業歧視」規定。
- 六、另來函所詢「單眼弱勢者是否屬於本法第 5 條第 1 項身心障礙歧視之保障範圍」乙節，請貴府就個案實際視力情形「是否屬於身心障礙者權益保障法第 5 條規定之領有身心障礙證明者」，加以認定。

有關雇主運用人力銀行刊登人才招聘一職，內容登載「專職銷售外勤人員需兩眼矯正後視力均為 0.5 以上，聽力（矯正後）正常，且無心臟病、精神疾病……」等文字，是否違反就業服務法第 5 條第 1 項之身心障礙歧視乙案

- 一、復貴府 100 年 2 月 14 日府社勞行字第 10000332080 號函。
- 二、依本會 96 年 12 月 5 日勞職業字第 0960080503 號函（諒達）略以，就業服務法（以下簡稱本法）第 5 條第 1 項之制定，係以保障國人就業機會平等，禁止雇主對求職人或所僱用員工以「與從事特定工作無關之特質」來決定其受僱機會或勞動條件，而為直接或間接不利之對待，造成「就業歧視」。雇主對求職人或所僱用之員工有上述就業歧視行為，不論其對象特定或不特定，有無提出申訴，若雇主刊登之求才廣告有就業歧視，造成求職人無法或不能前往應徵時，已影響其就業機會，雇主即構成違反本法第 5 條



第 1 項規定之要件。

三、復依本會 97 年 8 月 11 日勞職業字第 0970074524 號函（諒達）略以，臺北捷運公司（以下簡稱該公司）辦理新進人員招募若含括「臺北市大眾捷運系統行車人員技能體格檢查規則」第 3 條規定之行車人員，則「該公司於招募簡章明定限制新進人員兩眼矯正後視力需達 0.8 以上之規定，是否有違本法第 5 條第 1 項規定」乙節，仍須以其招募職類分別論之：

（一）大眾捷運法第 53 條明文授權營運之地方主管機關訂定大眾捷運系統「行車人員」技能體格檢查規則，臺北市政府復據以訂定「臺北市大眾捷運系統行車人員技能體格檢查規則」，該公司於招募新進人員（行車人員），依作業規定限制視力部分，則尚未違反本法第 5 條第 1 項之規定。

（二）惟臺北捷運公司限制「新進人員兩眼矯正後視力需達 0.8 以上」乙節，如所招募員工非屬法定「行車人員」之職類，則恐事涉違反本法第 5 條第 1 項「禁止就業歧視」規定。

四、綜上，若事業單位於徵才廣告中註明，專職銷售外勤人員需兩眼矯正後視力均為 0.5 以上、聽力正常、無心臟病及精神疾病，且男性須已服畢兵役，則是否涉違反本法第 5 條第 1 項就業「容貌」、「身心障礙」歧視禁止規定，仍請依前開原則，本於權責認定。

「多汗症及體味重是否屬於就業歧視項目」疑義

中華民國 97 年 11 月 7 日勞職業字第 0970082577 號函

- 一、復貴府勞工局 97 年 10 月 28 日北市勞二字第 09737582500 號函。
- 二、依據就業服務法（以下簡稱本法）第 5 條規定「雇主對求職人或所僱用員工，不得以……容貌……為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」又「就業容貌歧視」係指雇主因為求職者或受僱者之容貌（含個人相貌美醜、是否殘缺與身高體型）而在招聘過程或僱用上給予不公平或不同的差別待遇。
- 三、次按本法第 5 條第 1 項之立法形式係屬列舉規定，「多汗症」、「體味重」等相關疾病症狀如未達身心障礙情形，



則尚非法定之就業歧視禁止項目。惟來函所載「『多汗症』及『體味重』之症狀，倘係因體型過重所導致，實難謂與容貌不雅無相當程度因果關係…」乙節，仍請貴府再行確認個案「多汗症」、「體味重」等症狀與其體形之實際因果關係，並依前揭說明依個案情形予以判定是否涉及就業歧視。

身心障礙就業歧視是否須依身心障礙者權益保障法第 5 條規定限「領有身心障礙證明書」疑義

中華民國 100 年 6 月 9 日勞職業字第 1000074753 號函

- 一、復貴府勞工局 100 年 5 月 26 日北市勞就字第 10032428600 號函。
- 二、依據就業服務法（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……容貌、五官、身心障礙……為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」另依身心障礙者權益保障法第 6 條規定「直轄市、縣（市）主管機關受理身心障礙者申請鑑定時，應交衛生主管機關指定相關機構或專業人員組成專業團隊，進行鑑定並完成身心障礙鑑定報告……身心障礙鑑定機構或專業人員之指定、鑑定人員之資格條件、身心障礙類別之程度分類，鑑定向度與基準、鑑定方法、工具、作業方式及其他應遵行事項之辦法，由中央衛生主管機關定之……」合先敘明。
- 三、查本法第 5 條第 1 項之制定，係以保障國人就業機會平等，禁止雇主對求職人或所僱用員工以「與從事特定工作無關之特質」來決定其受僱機會或勞動條件，而為直接或間接不利之對待，造成「就業歧視」。又本法第 5 條第 1 項所列「容貌」，係指「個人臉型相貌美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在條件」。爰此，雇主如因求職人或所僱用員工之身體系統構造或功能損傷或不全（如肢體障礙），而於招聘過程或僱用上給予不公平或不同之差別待遇，雖其仍未達「身心障礙者權益保障法」所定之「身心障礙者」，雇主恐涉違反本法第 5 條第 1 項「五官」、「容貌」等就業歧視禁止規定，仍請貴府依據本法第 5 條、第 6 條及本法施行細則第 2 條規定，依具體個案事實之相關事證辦理「就業歧視之認定」事宜。



民眾申訴遭雇主以有體味為由解僱涉有就業歧視疑義案

中華民國 100年 11月 24日勞職業字第 1000094223號函

- 一、復貴府 100年 11月 17日中市勞就字第 1000041821號函。
- 二、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人員，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。又「就業容貌歧視」係指「當求職人在招聘過程或受僱者在僱用期間，由於本身容貌的因素而受到不公平或差別待遇，「容貌」應是指「個人臉型相貌美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在條件」。(本會 100年 3月 18日勞職業字第 1000065914號函及 100年 6月 9日勞職業字第 1000074753號函諒達)。
- 三、有關旨揭所舉「體味」項目(或因多汗症引起)，尚非法定之就業歧視禁止項目，惟事涉民眾就業權益，建議雇主於僱用員工應以受僱者之工作經歷及能力等條件，作為人員僱用考量。

「說話不清楚(口吃、大舌頭)」是否屬就業服務法第 5條就業歧視態樣之疑義

中華民國 101年 8月 29日函勞職業字第 1010501876號

- 一、復貴府 101年 7月 6日北勞資字第 10120652971號函。
- 二、依據就業服務法(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 ...容貌、五官、身心障礙為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」另依身心障礙者權益保障法第 6條規定「直轄市、縣(市)主管機關受理身心障礙者申請鑑定時，應交衛生主管機關指定相關機構或專業人員組成專業團隊，進行鑑定並完成身心障礙鑑定報告身心障礙鑑定機構或專業人員之指定、鑑定人員之資格條件、身心障礙類別之程度分級、鑑定向度與基準、鑑定方法、工具、作業方式及其他遵行事項之辦法，由中央衛生主管機關定之」合先敘明。



- 三、有關「說話不清楚（口吃、大舌頭）」求職遭拒僱用之情形，宜先確認是否已依前項程序完成聽、語障礙鑑定並具有身心障礙者身分，若雇主對身心障礙之求職人或所僱用員工以「與從事特定工作無關之特質」來決定其受僱機會或勞動條件，而為直接或間接不利之對待，造成「就業歧視」，已涉違反身心障礙者權益保障法第 16 條規定，及本法第 5 條第 1 項規定，建請貴府本於權責釐清審認。

（十三）以往工會會員身分

「以往工會會員身分」適用之意涵

中華民國 95 年 8 月 10 日勞職業字第 09500622428 號函

- 一、復臺北市政府 95 年 7 月 7 日府授勞二字第 09535218500 號函。
- 二、查本法第 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、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。」其中所稱「以往工會會員身分」，係以就業歧視事件審（認）定時點加以判斷，因就業歧視事件之發生時點當在該事件審（認）定前，故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，即符合本條「以往工會會員身分」之身分構成要件。
- 三、承上，對以往工會會員就接受優離優退乙節，若屬現任工會幹部之公司職員，建請併同查明有無工會法第 35 條第 1 項適用。



事業單位未發給部分工會會員年終獎金是否有違就業服務法第 5 條規定之疑義

中華民國 101 年 4 月 17 日勞職業字第 1010059113 號函

- 一、復貴府勞工局 101 年 3 月 22 日高市勞就字第 10132003400 號函。
- 二、查就業服務法 (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。」
- 三、「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所不公平且不合理之情形，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視。
- 四、有關「以往工會會員身分」係以就業歧視事件審(認)定時點加以判斷，因就業歧視事件之發生時點當在該事件審(認)定前，故就業歧視事件發生當時或之前，求職人或所受僱員工有依法組織工會之會員身分者，即符合本條「以往工會會員身分」之身分構成要件。
- 五、承上，對以往工會會員就業歧視之成立，求職人或所僱用員工除應具備工會會員等身分外，仍須有就業歧視之情形；案內雇主未發給部分工會會員年終獎金乙節，請依本法第 6 條第 4 項第 1 款及本法施行細則第 2 條規定本諸職權視個案事實情形，加以認定。



二、就業服務法罰則相關函釋

事業單位及私立就業服務機構違反就業服務法第 5 條規定之罰則

中華民國 96 年 8 月 17 日勞職業字第 0960074265 號函

- 一、復臺北市府 96 年 7 月 20 日府授勞二字第 09604136900 號函及 96 年 7 月 26 日府授勞二字第 096044422300 號函。
- 二、按本法第 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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」第 34 條第 1 項及第 2 項規定「私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。」「未經許可，不得從事就業服務業務。…」第 35 條第 1 項規定「私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：一、職業介紹或人力仲介業務。二、接受委任招募員工。…」第 40 條規定「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：…二、為不實或違反第 5 條第 1 項規定之廣告或揭示。…」第 65 條規定「違反第 5 條第 1 項、第 2 項第 1 款、第 4 款、第 5 款、第 34 條第 2 項、第 40 條第 2 款、第 7 款至第 9 款規定者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。」「未經許可從事就業服務業務違反第 40 條第 2 款、第 7 款至第 9 款規定者，依前項規定處罰之。」第 70 條規定第 1 款「私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：一、違反第 38 條、第 40 條第 2 款、第 7 款、第 9 款或第 14 款規定。」
- 三、依來函所示，本件雇主若違反本法第 5 條第 1 項規定者，應以第 65 條第 1 項處以罰鍰。
- 四、網路人力銀行等部分，應以其所為是否從事本法第 35 條所定就業服務業務判定，若非從事就業服務業務則與本法無涉。若係從事就業服務則應分別情形論之：



- (一) 若其未經許可，即從事就業服務業務，而所為之廣告或揭示有就業歧視情事，其所違反者為本法 34 條第 2 項及第 40 條第 2 款之規定，應依本法第 65 條第 2 項規定處以罰鍰。
- (二) 若其經許可從事就業服務業務，而所為之廣告或揭示有就業歧視情事，則違反本法第 40 條第 2 款。私立就業服務機構有本法第 40 條第 2 款之情事者，依本法第 65 條第 1 項之規定，應處以罰鍰；主管機關並得依本法第 70 條第 1 款規定廢止其設立許可。
- (三) 另本法第 5 條第 1 項規定，目前尚無法律明文應先限期改善，故若相關事證均已查明，並經認定已違反相關規定，則應依法裁處，並無限期改善裁量之空間；若相關事實仍未臻明確，且未達違法之程度，行政機關自得依職權為行政指導督促改進，以避免其日後發生違法行為。

雇主在刊登招募廣告時，同時訂有年齡及性別限制之裁罰法規適用疑義

中華民國 97 年 3 月 25 日勞職業字第 0970062938 號函

- 一、復臺北縣政府 97 年 2 月 14 日北府勞資字第 0970095245 號函。
- 二、按本法第 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、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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」，第 65 條第 1 項規定「違反第 5 條第 1 項 ...，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。」，另按性別工作平等法第 7 條規定「雇主對求職人或受僱者之招募、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 38 條之 1 規定：「雇主違反第 7 條至第 10 條 ...，處新臺幣 10 萬元以



- 上 50萬元以下罰鍰。」次按行政罰法第 24條第 1項規定「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」
- 三、又雇主同一招募行為刊登廣告時，對求職人訂有年齡及性別限制，而分別牴觸本法第 5條第 1項及性別工作平等法第 7條規定時，其法律效果認定如下：
- (一) 概就「性別」部分係違反本法第 5條第 1項規定及性別工作平等法第 7條規定，按特別法優於普通法原則，應適用性別工作平等法第 7條及第 38條之 1規定裁處。
 - (二) 關於年齡部分係違反本法第 5條第 1項規定，依本法第 65條第 1項規定裁處。
 - (三) 惟同一招募行為對求職人訂有年齡及性別限制，則一行為同時牴觸本法第 5條第 1項(年齡)及性別工作平等法第 7條(性別)，依行政罰法第 24條第 1項規定從一重處罰，依本法第 65條第 1項規定裁處。
- 四、另有關前項裁罰金額度，應由裁處機關視個案違反情節依行政程序法第 4條、第 7條、第 159條第 2項第 2款及行政罰法第 7條、第 8條、第 18條規定考量辦理(本會 96年 12月 5日勞職業自第 0960080503號函諒達)。
- 五、有關社會民眾反映違反本法第 5條第 1項規定，其法定罰鍰額度較高部分，本會已研議修法並注意本法與身心障礙者權益保障法及性別工作平等法之三法間對就業歧視禁止罰則之衡平問題，以符社會期待。



有關事業單位涉違反就業服務法第 5 條第 1 項及第 33 條之規定，地方主管機關可否予以「限期改善」或「書面警告」等裁量權限疑義

中華民國 98 年 11 月 18 日勞職業字第 0980089708 號函

- 一、復貴府 98 年 11 月 12 日府勞就字第 0980241127 號函。
- 二、本會 96 年 12 月 5 日勞職業字第 0960080503 號函（副本）、97 年 3 月 25 日勞職業第 0970062938 號函（副本）諒達。
- 三、查就業服務法（以下簡稱本法）第 6 條及第 75 條規定，本法所稱主管機關，在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府；本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。另依「違反就業服務法罰鍰案件處理要點」第 1 點，為處理本法第 63 條至 68 條及第 75 條規定之罰鍰案件，訂定本要點。另第 4 點規定，審酌事項：當地主管機關依規定處以罰鍰時，應審酌違反本法案件之性質、情節輕重及其後果、違反次數、配合調查與改善誠意等各種情況，依行政程序法規定之一般法律原則，在法定額度內裁量其罰鍰數額。
- 四、承上，有關事業單位違反本法第 5 條第 1 項及第 33 條之規定，地方主管機關訂定裁量基準時，除依行政程序法、行政罰法等相關規定辦法外，亦請參考上揭處理要點，本諸權責卓處。

雇主刊登求才廣告如涉及就業歧視，造成求職人無法或不能前往應徵時，即構成違反就業服務法第 5 條之要件

中華民國 100 年 2 月 25 日勞職業字第 1000064291 號函

- 一、復貴局 100 年 2 月 18 日高市四維勞局就字第 1000009303 號函。
- 二、按就業服務法（以下簡稱本法）第 5 條第 1 項之制定，係以保障國人就業機會平等，禁止雇主對求職人或所僱用員工以與從事特定工作無關之特質來決定其受僱機會或勞動條件，而為直接或間接不利之對待，造成「就業歧視」。



雇主對求職人或所僱用之員工有上述就業歧視行為，不論其對象特定或不特定，有無提出申訴，若雇主刊登之求才廣告有就業歧視，造成求職人無法或不能前往應徵時，已影響其就業機會，雇主即構成違反本法第 5 條第 1 項規定之要件。（本會 96 年 12 月 5 日勞職業字第 0960080503 號函諒達。）

- 三、至於因刊登之職缺廣告涉有就業歧視，而違反本法第 5 條第 1 項規定，主管機關依本法第 65 條第 1 項所定新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰額度內核處雇主罰鍰時，應視其違反情節，依行政程序法第 4 條、第 7 條、第 159 條第 2 項第 2 款及行政罰法第 7 條、第 8 條、第 18 條規定辦理。

公司或社團於臉書等社群網站刊登職缺廣告，是否涉有從事就業服務之疑義

中華民國 100 年 9 月 16 日勞職業字第 1000086034 號函

- 一、復貴府 100 年 9 月 5 日北府勞就字第 1000012665 號函。
- 二、按就業服務法（以下簡稱本法）第 34 條規定，私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務。未經許可，不得從事就業服務業務。第 35 條第 1 項規定，就業服務業務之範疇，係指職業介紹或人力仲介業務、接受委任招募員工、協助國民釐定生涯發展計劃之就業諮詢或職業心理測驗、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。
- 三、查本會 90 年 1 月 9 日台 90 勞職業字第 0200013 號函略以，報紙及電腦網站等民間業者若僅係刊登求職求才廣告、彙整求職求才資料並提供就業訊息等事項，而未辦理推介人才及促使勞雇雙方簽訂聘僱契約實務者，基於促進就業資料暢達之考量，尚無需申請許可。
- 四、旨揭公司或社團如係單純在臉書等社群網站刊登求職求才廣告、彙整求職求才資料並提供就業訊息等事項，而未辦理上述就業服務範疇之事項者，基於促進就業資訊暢達之考量，尚無須申請許可。惟如該公司或社團有居間媒介之



功能，求才者與求職者亦必須透過該公司或社團網站始得連繫者，則應依本法規定申請私立就業服務機構許可證始可為之。

- 五、基上，有關公司或社團於臉書等社群網站刊登職缺廣告是否違反本法相關規定，應視其有否從事就業服務業務之事實認定。







防制就業歧視相關法令 重要問答

- 一、性別工作平等法 Q & A
- 二、防制就業歧視 Q & A





一、性別工作平等法 Q & A

(一) 總則篇

Q1：為什麼要制定性別工作平等法？

A1：性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，在消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視，排除受僱者就業障礙的部分包括性騷擾之防治及促進工作平等措施兩部分。

Q2：性別工作平等法之適用範圍為何？

A2：性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。求職者於求職過程亦受本法之保障。性別工作平等法與勞動基準法適用範圍雖有重疊之處，內容也有少部分重複（如產假與哺乳時間），但性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，與勞動基準法規範雇主僱用勞工勞動條件最低標準之法律不同，二者並無相互排除適用之問題。

Q3：性別工作平等法是否適用軍公教人員？

A3：依性別工作平等法第 2 條規定，「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」亦適用該法。但其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

- 有關「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 3 條第 1 款及第 4 款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍。
- 若非前述「公務人員」、「教育人員」或「軍職人員」身份之受僱者或求職者，其雇主有違反性別工作平等法情事者，仍依性別工作平等法規定辦理。



(二) 性別歧視之禁止篇

Q4：性別工作平等法規定哪些情形雇主不得因性別或性傾向而有差別待遇？

A4：雇主在下列情形不得因性別或性傾向而有差別待遇：

- 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷。
例外情形：工作性質僅適合特定性別者不在此限。
- 教育、訓練或其他類似活動。
- 各項福利措施。
- 薪資之給付。工作價值相同者，應給付同等薪資。
例外情形：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。
- 退休、資遣、離職及解職。

Q5：如何認定雇主是否有性別工作平等法第 7 條規定之性別或性傾向歧視？

A5：性別工作平等法第 7 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。所稱「工作性質僅適合特定性別者」，係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。
- 雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等方面有性別或性傾向差別待遇之情事時，依性別工作平等法第 31 條規定，雇主應負舉證責任說明該差別待遇與性別或性傾向因素無涉。

Q6：雇主可否因受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，而終止勞動契約？

A6：性別工作平等法第 11 條規定：

- 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。
- 雇主亦不得以受僱者結婚、懷孕、分娩或育兒為解僱之理由。
- 違反前項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。



Q7：性別工作平等法內對於僱用人數有所規範之部分，是否包括所有分支機構，或是以單一區域工作場所之人員來計算？

A7：

- 有關受僱人數之計算，包含所有分支機構及附屬單位，亦即同一事業單位，例如有母公司與分公司者，其受僱人數應合併計算。但如為關係企業，因其屬不同法人組織，故其受僱人數應分別計算。
- 至於事業單位另行於海外所設立之單位，因其係一獨立事業體，與國內之事業單位非為同一事業機構，其所僱人數自無合併計算之問題。

(三) 性騷擾之防治篇

Q8：性別工作平等法所稱之性騷擾所指情形為何？

A8：性別工作平等法所稱之性騷擾有兩種情形：

- (一) 「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。
- (二) 「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

Q9：性騷擾事件如何認定？

A9：受僱者或求職者遭受性騷擾時，可先向事業單位內部之申訴管道申訴，雇主為處理前項之申訴，得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會進行調查。性騷擾並無條列式的認定標準，應就個案個別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。

Q10：為防治工作場所性騷擾雇主應做哪些事？

A10：依性別工作平等法第 13 條規定，雇主有以下責任：



- 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，規定處理性騷擾事件之程序。
- 實施防治性騷擾之教育訓練。
- 設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並指定人員或單位負責。
- 與受僱者代表共同組成申訴處理委員會。
- 雇主若未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，主管機關可依第 38條之一規定處新臺幣 10萬元以上 50萬元以下罰鍰。
- 雇主已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，受僱者或求職者仍不免發生性騷擾情事，而受有損害者，雇主可不負連帶損害賠償責任。
- 雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或求職者受有損害，雇主應負賠償責任。

Q11：受僱者或求職者提出性騷擾之申訴時，雇主應如何處理？

A11：依性別工作平等法第 13條規定，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。

依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，雇主所採取措施包括：

- 組成申訴處理委員會。
- 處理申訴原則：不公開；保密；當事人充分陳述；得邀請具相關學識經驗者協助；自提出 3個月內結案；以被害人主觀感受為判斷；衡酌雙方當事人權力量差距。
- 委員會決議應書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- 請對申訴案之決議有異議者，20日內提出申覆。如提出申覆，是否仍由原決定之相同委員審理申覆案，各單位可於自訂之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」中規定辦理。
- 對申訴人、申訴之相對人為適當之懲戒或處理。
- 追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行。



(四) 促進工作平等措施篇

Q12：性別工作平等法中關於生理假之規定為何？

A12：

- 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。
- 全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日併入病假計算。
- 生理假薪資併入病假之計算，依各該病假規定辦理。依勞工請假規則第 4 條規定，勞工普通傷病假未住院者，一年內合計不得超過 30 日。普通傷病假一年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給。
- 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。此點為生理假與病假不同之處。

Q13：女性受僱者申請生理假時，是否應提出證明文件？

A13：

- 性別工作平等法第 14 規定，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。
- 104 年 3 月 27 日性別工作平等法刪除，生理假必要時雇主亦得要求提出證明，故女性受僱者請生理假毋需提出證明文件。

Q14：性別工作平等法有關產假之規定為何？

A14：

- 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。依勞動基準法規定，產假 8 星期與產假 4 星期之產假，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。性別工作平等法規定之 1 星期及 5 日之產假，因勞動基準法並無相關之規定，故雇主無給付薪資之義務。

- 產假期間之計算，應依曆連續計算。

Q15：勞動基準法的產假規定只有 8 星期與 4 星期兩種，而且是明訂有薪，但性別工作平等法所規定之產假卻多了 1 星期與 5 日兩種，是否該給薪水？其產假期間如遇例假日，是否該予以扣除？

A15：

- (一) 性別工作平等法所規定之產假日數與現行勞動基準法規定的並不完全相同，但其立意皆在給予母體休養生息之時間，所以，產假期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，無庸扣除。
- (二) 至於薪資之給付，依該法第 15 條第 2 項規定，產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。因此，以適用勞動基準法之事業單位而言，因勞動基準法並無 1 星期與 5 日之產假，故雇主並無給付勞工 1 星期與 5 日產假期間薪資之法定義務。但 8 星期與 4 星期之產假期間薪資，則應依勞動基準法之規定發給。

Q16：性別工作平等法所定陪產假之規定為何？

A16：

- 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 5 日。
- 陪產假期間工資照給。
- 陪產假 5 日，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內申請，擇其中之 5 日請假。
- 陪產假如遇例假、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。

Q17：申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？

A17：

- 依性別工作平等法第 16 條規定，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。
- 至子女滿 3 歲止育嬰留職停薪期間不得超過 2 年。



- 同時撫育子女 2人以上者，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。
- 育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6個月為原則。
- 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。

Q18：受僱者之配偶如未就業，是否得依性別工作平等法第 16條規定申請育嬰留職停薪？

A18：

- 性別工作平等法第 16條申請育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自養育幼兒，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧家庭，爰加以制定，受僱者申請育嬰留職停薪時，依育嬰留職停薪實施辦法第 2條規定，應事先以書面向雇主提出，並依法記載相關事項及檢附配偶就業之證明文件。
- 依性別工作平等法第 22條規定，受僱者之配偶未就業者，不適用第 16條及第 20條之規定。但有正當理由者，不在此限。該規定係因受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者自無須請假。但有正當理由者，不在此限。基上，受僱者之配偶若未就業，包括服刑、服役、國內外進修或失蹤等原因為就業，不適用性別工作平等法 16條規定，惟受僱者申請育嬰留職停薪之理由如與前開性別工作平等法第 16條規定之立法意旨相符，且有同法第 22條但書規定之情形，雇主仍應准其申請。

Q19：育嬰留職停薪期間投保勞、健、公、軍保等社會保險之規定為何？

A19：

- 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，但不包括參加勞工保險之職業災害保險。
- 受僱者繼續參加原有之社會保險，應於原投保單位繼續投保。
- 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 3年繳納。



Q20：育嬰留職停薪期間，雇主僱用之替代人力是否可簽訂定期契約？

A20：育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。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，雇主得與其簽訂定期契約。

Q21：育嬰留職停薪期間屆滿前生產者可否於復職後享有產假之權利？

A21：受僱者於育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，復職後仍在本法第 15 條所定之產假期間者，雇主仍應依性別工作平等法給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

Q22：育嬰留職停薪期間是否列入工作年資計算？

A22：育嬰留職停薪期間，受僱者並未提供勞務，故該期間不列入工作年資計算。但勞雇雙方如另有較優之約定者，從其約定。

Q23：受僱者申請育嬰留職停薪，是否有申請次數及期間之限制？

A23：性別工作平等法並未規定受僱者申請育嬰留職停薪之次數。但基於該項留職停薪之立法意旨在於希望勞動者能於其子女成長初期全心撫育照顧，且考量其身心發展之穩定性，並顧及雇主人力調配、工作調度及便於僱用替代人力，故於育嬰留職停薪實施辦法中規定，育嬰留職停薪期間每次以不少於六個月為原則。

Q24：性別工作平等法有關哺乳時間之規定為何？

A24：

- 子女未滿 1 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 2 次，每次以 30 分鐘為度。
- 哺乳時間，視為工作時間。
- 親自哺乳不限餵哺母乳，牛乳、羊乳等亦屬之。
- 親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間。



- 親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形。
- 設置哺乳室並非法律強制規定。

Q25：有關育兒減少工時或調整工作時間之規定為何？

A25：

- 性別工作平等法第 19 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者為撫育未滿 3 歲子女，每天可減少工作時間 1 小時或調整工作時間；
- 減少之工作時間，不得請求報酬。

Q26：性別工作平等法有關家庭照顧假之規定為何？

A26：

- 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。
- 家庭照顧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。
依勞工請假規則規定，勞工請事假 1 年內合計不得超過 14 日，事假期間不給工資。
- 雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績，此為事假與家庭照顧假不同之處。

Q27：受僱者年度內之事假已請完，如欲再請家庭照顧假時，雇主可否不給假或該如何給假？

A27：兩性工作平等法第二十條所定家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。故若受僱者年度內之事假已請完，如欲再請家庭照顧假，雇主得不另行給假。另，依該法第二條第一項規定，雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。因此，如事業單位之規定優於該法者，自屬可行。

Q28：性別工作平等法有關雇主設置托兒設施或提供適當之托兒措施之規定為何？

A28：

- 性別工作平等法第 23 條規定，僱用受僱者 250 人以上之雇主，應（一）哺（集）乳室。（二）托兒設施或適當



之托兒措施。

- 「設置托兒設施」包括雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構，其設置標準，應符合兒童及少年福利法及各目的事業主管機關相關法令規定。
- 「提供適當之托兒措施」包括雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，或提供符合員工需求之其他托兒措施，目的在協助員工解決托兒問題。
- 雇主提供之哺（集）乳室、托兒設施或措施之規定者，可向主管機關申請經費補助。有關申請辦法及相關表格可上本會網站查詢，本會網站網址：www.cla.gov.tw。

Q29：職工福利金提供之托兒津貼，可否視為雇主提供之托兒津貼？

A29：不可以，因職工福利金一經提撥即為全體職工所共有，其所提撥之托兒津貼，不得視為性別工作平等法所稱雇主之義務，故不可視為雇主提供之津貼。

Q30：雇主可否委託工會或職工福利委員會等單位推動托兒設施或措施？

A30：

- 托兒設施推動方式若非由雇主自行推動時，亦可由雇主委託工會或職工福利委員會設置。
- 托兒措施之提供依性別工作平等法規定係雇主的責任，然基於實務需要，雇主可委由工會或職工福利委員會辦理是項業務，惟簽約之甲、乙雙方仍為雇主與托兒機構，至於職工福利委員會則以「委任人」之名義簽署；另有關職工福利委員會雖受委任辦理是項業務，惟其托兒津貼之提供，仍為雇主責任。



(五) 救濟及申訴程序篇

Q31：雇主若不依性別工作平等法給假，勞工是否不受保障？

A31：

- 依性別工作平等法第 21 條第 1 項規定，受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
- 因雇主並無准駁權，受僱者只要提出適當之證明文件證明確實無法出勤，雇主不得因受僱者未出勤而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 雇主若違反上項規定，主管機關可依法處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。

Q32：雇主違反本法規定時，受僱者及求職者應如何申訴？

A32：

- 受僱者或求職者發現雇主違反性別工作平等法之規定時，得向地方主管機關申訴。軍公教人員則依其各該人事法令之規定為之。
- 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 10 日內向行政院勞工委員會性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。
- 雇主、受僱者或求職者對於行政院勞工委員會性別工作平等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。

Q33：受僱者或求職者因雇主違法性別工作平等法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關可提供什麼幫助？

A33：

- 依性別工作平等法第 37 條規定，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。行政院勞工委員會據此訂定「性別工作平等訴訟法律扶助辦法」。
- 該法提供法律扶助項目如下：
- 法令諮詢。



- 律師代撰民事書狀之費用。
- 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。

二、防制就業歧視 Q & A

Q1：我國有那些法律規定可以保障國人就業機會均等？

A1：

- 一、憲法第 7 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。
- 二、憲法第 15 條：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。
- 三、憲法增修條文第 10 條：國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。
- 四、就業服務法第 5 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。
- 五、勞動基準法第 25 條：雇主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。（工廠法第 24 條）
- 六、身心障礙者保護法第 4 條：除能證明身心障礙者無勝任能力者外，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。另第 32 條、第 33 條均有相關規定。
- 七、國際勞工組織第 100 號公約（有關男女勞工同工同酬）及第 111 號公約（有關就業與職業歧視）。

Q2：什麼是就業歧視？

A2：

- 一、「就業歧視」是指求職人在求職的過程中、或受僱者在就業時，不能享有平等的工作機會與薪資、配置、升遷、訓練機會等就業安全保障的平等待遇。
- 二、依就業服務法第 5 條列載，就業歧視主要可分為種族、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、身心障礙與以往工會會



員身分等十六種。

- 三、為了讓每一個人有公平參與經濟生活的機會，雇主在用人選擇上，應以工作性質、需求及受僱者工作能力為考慮，而非依據雇主個人的偏好決定用人，或是選擇用人的形式，對受僱者造成不平等，也違反了國民就業機會均等的原則，產生「就業歧視」的狀況。然而，企業用人所考慮的因素很多，可能與求職人或受僱者的認知有很大的差異，故「就業歧視」是否成立，仍需要公正客觀的第三者來認定。
- 四、依據就業服務法第 6 條與就業服務法施行細則第 2 條，臺北市政府、高雄市政府與各縣市政府都已邀請相關政府機關、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」，以公正客觀的立場，辦理就業歧視之認定與裁罰。

Q3：我國有關就業歧視之明定法律為何？其定義為何？

A3：就業服務法第 5 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。」就業服務法中對部分定義未有詳細規定者，以下為參考學者研究與相關解釋函之分析：

1. 種族歧視：

種族歧視是指求職人或受僱者因種族（民族）的不同，而在招聘過程或僱用上遭受不公平或差別待遇。

世界上有許多國家是由數個不同種（民）族所組成，而總會有一特定種族佔總人口的多數。於是，佔多數的種族常與佔少數的種族產生歧見或發生衝突。雖然遭受種族歧視者往往是佔少數的種族，然而，就業服務法有關種族歧視之禁止，所欲保障的對象並非僅針對該少數或特定的種族，而是所有種族都同樣受到保障。

2. 階級歧視：

階級歧視指求職人或員工因貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等遭受就業歧視。基本上，我國目前的社會並無所謂的「階級制度」。



3. 語言歧視：

係指雇主對求職人或受僱者因使用某種語言，或無法使用某種語言，而在招聘過程或僱用上有不公平或差別待遇。

4. 思想歧視：

若求職人或受僱者因思想的問題，而在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇，即是思想歧視。例如：雇主對相同與不同思想的受僱者，不同的對待。

5. 宗教歧視：

若求職人或受僱者因宗教信仰，在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇，即是宗教歧視。例如：雇主對相同與不同信仰的受僱者，不同的對待。某些宗教團體可能從事營利事業，如其在僱用、升遷等方面，因宗教的原因，對不同信仰之受僱者有不同的對待，即有宗教歧視之問題。宗教問題在部分國家較為嚴重，經常因宗教信仰的不同而產生紛爭，甚至發生戰爭。在我國，宗教信仰較為自由，因宗教信仰不同而造成的就業歧視並不多見。

6. 黨派歧視：

若求職人或受僱者因支持或參與黨派活動，在招聘過程或僱用上受到雇主不公平或差別待遇，即是黨派歧視。例如：雇主對相同與不同黨派的受僱者，不同的對待。

7. 籍貫歧視：

對於本省、外省等籍貫的不同與偏好，在招聘過程或僱用上有不公平或差別待遇，即是籍貫歧視。近年來，我國因族群融合，籍貫歧視的情形已逐漸改善。

8. 出生地歧視：

出生地係指求職人或受僱者之醞成地，屬與生俱來、無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。而因出生地的問題，在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇即是出生地歧視。

9. 性別歧視：

因性別的問題，而在招聘過程或僱用上受到不公平或差



別待遇即是性別歧視。性別歧視非僅及於女性，男性也可能面臨性別歧視問題。

10. 性傾向歧視：

性傾向歧視是指求職人或受僱者基於性傾向（例如：同性戀），而在招募或僱用上受到不公平或差別待遇。

11. 年齡歧視：

就業年齡歧視是指雇主以年齡為由，對求職人在招聘過程或對受僱者在僱用期間施予不公平或不同的差別待遇。

12. 婚姻歧視：

求職人或受僱者因為婚姻的狀態，在招聘過程或僱用期間遭受不公平或不同之差別待遇。

13. 容貌歧視：

當求職人在招聘過程或受僱者在僱用期間，由於本身容貌的因素而受到不公平或差別待遇即是「容貌歧視」。「容貌」應是指「個人臉型相貌美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在條件。」

14. 五官歧視：

雇主以五官的缺陷為招聘或僱用之依據，產生不公平或差別待遇，即為「五官歧視」。

15. 身心障礙歧視：

就業服務法並未對「身心障礙者」做定義性規定，而依身心障礙者權益保障法第五條對身心障礙者之定義，是指因神經系統、精神、心智功能、語言構造與功能或其他身體上的構造與功能有偏離（不正常）或喪失而影響日常生活活動，並領有身心障礙證明者屬之。而因身心障礙，於招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇即身心障礙歧視。

16. 以往工會會員身分歧視：

若求職人或受僱者曾加入工會為會員，而在招聘過程或僱用期間受到不公平或差別待遇，即為「以往工會會員身分歧視」。

如求職人在招聘過程或受僱者於僱用期間，因以上問題



而遭受不公平或差別待遇，即為遭致就業歧視。因此，許多徵人啟事明白限制應徵者的條件，譬如「限男性」、「限女性」、「容貌秀麗」、「身高一六〇以上」、「臺語流利」……等等，如該項限制應徵條件與工作本身或業務營運需求無關，求職人卻因而無法得到一個公平競爭的機會，一經提請各縣市政府勞工行政單位或就業歧視評議委員會認定有就業歧視事實，即可依就業服務法第 65 條規定，處以新台幣 30 萬元至 150 萬元罰鍰。

就業歧視案件經就業歧視評議委員會，或直轄市、各縣市政府勞工行政單位認定成立後，除由縣市政府處罰雇主外，受僱者如需進一步爭取因為就業歧視所造成的經濟損失，可以依據民法上的僱傭契約要求給付薪水、或依侵權行為規定請求非財產上的損害賠償。

Q4：事業單位構成就業歧視之罰鍰是多少？

A4：依就業服務法第 65 條規定，應處新台幣 30 萬元至 150 萬元之罰鍰。

Q5：什麼是「就業歧視評議委員會」？有什麼功能？設置於何處？

A5：

- 一、依據就業服務法施行細則第 2 條規定：直轄市、縣（市）政府為認定就業歧視，得邀請相關政府單位、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。
- 二、就業歧視評議委員會有下列功能：
 - (一) 就業歧視行為之認定或消除歧視之建議事項。
 - (二) 關於求職人或受僱者遭受就業歧視申訴案件之協商、調解事項。
 - (三) 關於公平就業政策之研究及建議。
 - (四) 協助各事業單位或有法人資格之雇主及勞工團體訂定公平就業政策。
 - (五) 提供各機關團體或民眾有關就業歧視之諮商服務。
 - (六) 蒐集有關就業歧視問題之資料，喚起社會大眾重視並提供相關單位參考。
- 三、直轄市、各縣市政府為認定就業歧視，大多由勞工行政主管單位負責組成「就業歧視評議委員會」。



Q6：雇主或事業單位、工會團體如何消弭工作職場中的就業歧視？

A6：

- 一、雇主或事業單位方面：
為創造公平就業環境，宜於事業內之教育訓練或工作規則宣示反就業歧視的政策，在管理上亦應落實就業機會均等的人性化管理。例如設置正式的申訴管道與程序，使受僱者與雇主間有正式的溝通機會，以化解不必要的誤會與爭議，並避免管理者處理類似歧視案件不合情理，而造成雇主負擔連帶之法律責任。
- 二、工會團體方面：
在從事集體談判及簽訂團體協約時，訂定禁止就業歧視的相關條款，並可透過勞資合作的方式，設法合理解決這類的勞資糾紛事件。

Q7：何謂職場性別歧視？常見的職場性別歧視有哪些？

A7：

- 一、工作權應該是平等的，若因性別不同，而遭受求職或工作上不平等之差別待遇，即是職場性別歧視。
- 二、常見的職場性別歧視有考績歧視、懷孕歧視、晉升歧視、招募歧視及工作場所性騷擾等。
- 三、依據現有就業歧視案例，比較常見的是性別歧視案件。所謂「性別歧視」係指在工作職場中，求職人或受僱者因其性別，而受到雇主不公平待遇。禁止性別歧視之精神，在於性別乃個人與生俱來，無法改變的特質。因此，由於本身無法改變的特質，而在工作職場中受到不平等待遇是不合理的。所以不論在工作職種、職位、薪資、升遷、訓練、退休條件等，只要工作相當及能力相等，均不得有性別歧視之情形。
- 四、就業職場上普遍存在的性別歧視案例有「同工不同酬」、「單身條款」、「懷孕及生產解僱(退職)」、「招募、採用、配置、訓練、升遷等差別待遇」、「工作場所性騷擾」等。例如雇主要求受僱者在定型化工作契約中，同意加註「結婚必須自動離職」、「懷孕必須自動請辭」等侵害人民工作權之規定，使得受僱者為求得工作而就範，事實上雇主已剝奪了受僱者的工作選擇權。



五、又依照《民法》第 71條、第 72條及第 148條的規定，契約當事人在訂立契約時，不得違反強行或禁止規定，也不得違背公共秩序或善良風俗，更重要的是應符合誠實信用原則。如果勞資雙方的工作契約中出現這些不公平情事，契約的法律行為效力應視為無效。

Q8：事業單位構成就業「性別歧視」之罰鍰是多少？

A8：可依「性別工作平等法」第 38-1條規定得處 30萬元至 150萬元罰鍰。

Q9：受僱者遭遇性別歧視時該如何救濟？

A9：應先尋求內部之申訴管道救濟，若內部之申訴管道處理不妥當，或根本未設置，可向直轄市及各縣市政府的性別工作平等委員會或就業歧視評議委員會申訴。

Q10：機構辦理代招代考或徵才廣告中可以限制性別嗎？

A10：原則上不可以，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。

Q11：懷孕歧視常見的原因與態樣有哪些？

A11：

一、懷孕歧視常見的原因有：

- 1.成本效能因素：雇主認為孕婦在懷孕及生產期間一定會產生各種生理狀況，將造成公司總體效率與產能之減低及人事成本之額外支出，如常請假等。
- 2.混合動機因素：指雇主因前述考量，且該懷孕婦女確實有不佳的表現。例如：懷孕期間碰巧發生某些錯誤，造成雇主輕重不一的損失；或因孕婦的生理狀況而影響了平日的工作績效，雇主因而對孕婦產生不利的對待。
- 3.觀念印象因素：雇主因個人觀念好惡或依一般社會對孕婦的刻板印象，而產生「僱用孕婦會造成公司形象受損，使消費者流失」的歧視現象。

二、一般常見的懷孕歧視態樣有：

- 1.應徵時要求簽訂契約具結或口頭暗示不能懷孕，否則須自動離職之不當勞動契約。
- 2.受僱者懷孕時將其不利調動，使其自動離職或套以工作疏失、績效不佳等理由解僱。



Q12：是否雇主解僱懷孕受僱者就一定是懷孕歧視？

A12：不一定。

- 1.有不可歸責事由者，例如：因業務緊縮、經營不善等理由，而進行大量資遣；
- 2.有可歸責事由者，例如：受僱者懷孕期間，因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。

以上皆不是懷孕歧視。但雇主都有舉證之責任。

Q13：雇主要求簽訂產假期滿自動請辭同意書，可否要求薪資給付？

A13：內政部於主管勞工行政業務時期（即行政院勞工委員會設置之前），曾針對「女性受僱者簽訂同意書於產假期滿自動請辭」情形，有下列解釋令：

《內政部 75年 8月 15日 (75)臺內勞字第四三一—八七號函釋》事業單位如果要求女性勞工簽訂同意書於產假期滿自動請辭，依《民法》第 72條規定，法律行為有背於公共秩序或善良風俗者，應屬無效。

因此，女性受僱者如果簽訂產假期滿自動辭職同意書，可以不受其拘束，仍可主張僱傭契約存在，請求雇主給付薪資。

Q14：何謂工作場所性騷擾？可分哪幾種？

A14：依性別工作平等法第 12條，性騷擾之定義為下列二款情形之一：

- 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。



Q15：敵意的工作環境是指什麼？

A15：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。例如：以具有性意味的語言嘲笑對方的身材。

Q16：交換式性騷擾是指哪些？

A16：雇主對受僱者或求職人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，做為勞務契約成立、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。例如：以明示或暗示之性要求做為升等或加薪的條件。

Q17：雇主或事業單位應如何防杜工作場所性騷擾？

A17：防制工作場所性騷擾的積極做法，就是要建立一個友善的工作場所。由於工作場所的性別關係即反映了社會性別權力關係，工作場所的性騷擾即以各種不受歡迎之性要求，或具有性別意味的言詞、圖片、動作或手勢等行為，損害受僱者工作權益，這類行為都有製造敵意工作環境之嫌疑。

雇主是最有能力預先防範及處理這類行為者，因此，他們應採取適當之預防及懲戒措施，諸如：

1. 應會同工會組織或受僱者代表主動訂定、公開揭示性騷擾防治措施和辦法，以及定期舉辦或鼓勵受僱者參與防治性騷擾的相關教育訓練，以達性騷擾防治之實質目的。
2. 在知悉有性騷擾的情況後，應採取積極糾正措施。
具體來說，可採取以下做法：
 1. 實施防治性騷擾的教育訓練。
 2. 頒布禁止工作場所性騷擾的書面聲明。
 3. 規定處理性騷擾事件的申訴程序，並指定人員或單位負責。
 4. 以保密方法處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報



復或其他不利的待遇。

5. 對調查屬實行為人的懲戒處理方式。

Q18：受僱者如何防範工作場所性騷擾？

A18：

- 一、不論男女，都宜注意自己的衣著、言行及舉止，並避免與可能性騷擾者單獨相處或給予任何可乘之機。
- 二、公私之間要有明確的界限，避免與可能騷擾者交際應酬或從事其他不必要之社交活動，以防範性騷擾之發生。
- 三、蒐集證據，依據案例顯示，遭遇性騷擾而提出申訴時，證人常因許多原因不能也不願作證，被害人提出申訴時需負舉證的責任，而所謂「舉證之所在，敗訴之所在」，所以只有蒐集更多的證據，才能保護自己。蒐證方式可以寫日記、使用記事本記錄事件發生經過或錄音等方式存證。
- 四、如果不幸真的遭遇性騷擾，應相信自己的直覺，並立即尋求可靠的情緒支持，切不可逃避或漠視，而讓事件演變得更為惡化。例如遭遇性騷擾時，可告訴可靠的朋友（但不一定是配偶），藉以尋求支持或作證之用。
- 五、提出反擊，例如以堅決的立場當面拒絕或告訴對方應立即停止這類行為，也可以利用私人或郵局存證信函提出反擊。這類信函內容大致為：行為人某年某月某日的幾點幾分，在什麼地方對被害人做出什麼舉動，此類行為不受歡迎，並讓被害人感受不愉快，請自重並立即停止騷擾行為，否則將就掌握之證據公布事件，或提出申訴。通常這類信件寄出後，有百分之九十七以上，都會發生嚇阻作用。
- 六、依據相關法令規定正式提出申訴。
- 七、透過婦女團體或其他公益團體尋求援助。

Q19：若遭受工作場所性別歧視，應如何提出申訴？

A19：

- 一、遭受就業歧視者首先要掌握充足的證據，只有提供充足的證據，才是職場性別歧視能否成立的重要關鍵。
- 二、提起申訴：
 1. 如果是因為同工不同酬等薪資不平等的爭議，可依勞資爭議處理法規定向事業單位所在之勞工行政單位申請調解，或依據就業服務法的規定，向事業單位所在地的就



業歧視評議委員會或勞工行政單位申訴。

- 2.若涉及受到歧視而被解僱造成經濟損失時，可向事業單位所在之地方法院民事庭起訴，請求確認僱傭關係存或請求給付薪資。

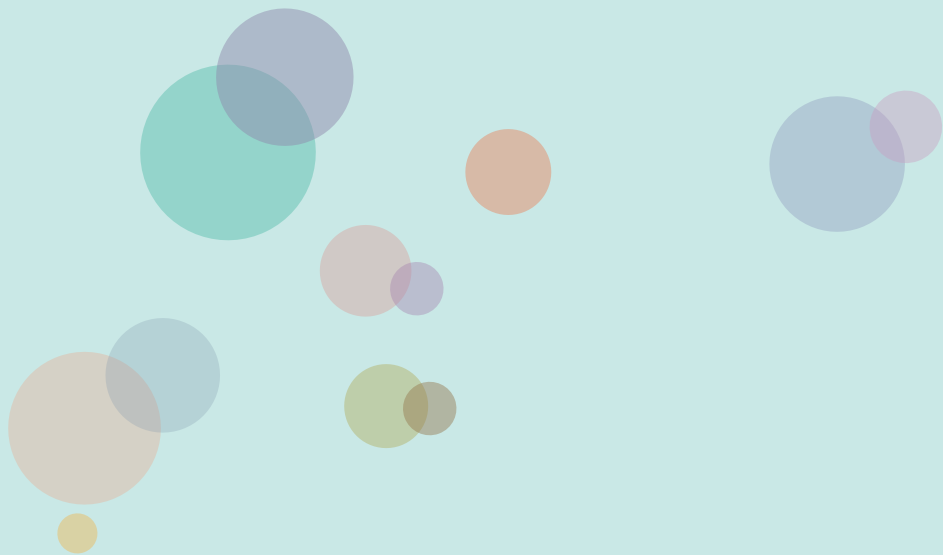
Q20：受僱者若覺得因性別而領受較低薪資時，有何請求救濟之途徑？

A20：

- 一、薪資待遇不平等是勞資權利事項的爭議，受僱者可以依據《勞資爭議處理法》，到事業單位所在的勞工行政主管機關申請調解，如果調解成立，依據《勞資爭議處理法》第21條之規定，視為爭議當事人雙方間的契約。
- 二、若調解成立，但是雇主仍不肯給付受僱者應得的薪資時，受僱者可以依據該法第37條規定，向法院聲請裁定強制執行，並於取得執行名義後，聲請強制執行，而且受僱者不用繳裁判費、執行費。法院在接到聲請案件後，也要在7日內裁定，可說是省時省錢的方式。
- 三、若調解不成立，受僱者可以再向法院提起訴訟。
- 四、男女兩性若有同工不同酬之情形，亦可向直轄市或各縣市就業歧視評議委員會請求救濟。

Q21：有關就業歧視有何新的趨勢？

A21：國際勞工組織於2007年六月，公布有關禁止就業歧視與推動工作平等之全球報告 (Equality at Work: Tackling the Challenges)，指出新興形態的歧視包括：年齡歧視、性傾向歧視、身心障礙歧視及對 HIV 帶原者與愛滋病者之歧視。此外，它還列出二種即將引爆的歧視，亦即基因歧視 (genetic discrimination) 與基於生活形態 (lifestyle) 之歧視。另關於反向歧視，例如事業單位依法令規定進用身心障礙者，卻因此而阻卻非身心障礙者之就業機會等問題，亦應有所重視。





相關表格

事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表





事業單位性騷擾申訴案件處理階段工作內容自我檢查表

· 受理階段

- 一、調查人員應優先評估判斷之事項
調查人員應優先評估判斷之事項
(一) 判斷是否須通報。
 1. 涉及性侵害案件，應優先協助申訴人於 3 日內完成檢體採驗。
 2. 涉及性侵害案件，應於接獲申訴 24 小時內，填寫「性侵害犯罪事件通報表」，通報當地家庭暴力暨性侵害防治中心。
 3. 通報後應持續追蹤，確認家庭暴力暨性侵害防治中心提供申訴人所需之協助。(二) 評估申訴人是否須庇護安置。
 1. 外勞申訴人如因生命安全堪慮，不適宜繼續居住於雇主家中，應立即協助安置於適當收容單位。
 2. 持續追蹤申訴人安置後身心狀況。(三) 評估申訴人的情緒狀況。

申訴人如有情緒不穩情形發生，應尋求專業機構給予情緒支持與輔導。
- 二、調查人員應充分告知申訴人之事項
(一) 告知處理申訴案件之流程。

告知內容包括調查方式、審議過程、所需時間、後續救濟途徑等

(二) 告知申訴人應有之權利義務。

告知內容包括隱私受保護、撤案等權利，以及配合調查等義務。
- 三、申訴案件之紀錄登記
(一) 登入受理案件統計表。
(二) 填寫接案單並陳核主管。

· 調查階段

- 一、訪談前準備之工作
(一) 聯絡受訪者與協同訪查者。
 1. 於接獲申訴案後儘快安排與申訴人當面訪談。
 2. 與受訪者約定訪談時間、地點，應注意個別分開訪查



之原則，並注意訪談地點的安全性、隱密性。

3. 聯絡過程，如對方拒絕接受訪談調查，以公文函知。
4. 如為外籍勞工申訴案件，則視其母語需要，尋求翻譯陪同訪查。
5. 需要其他專業人士協助訪查，如委員組成調查小組協助偵查、特教專業人士評估受訪者心智發展程度等，應提早聯絡安排。且事前溝通訪查目的與內容，確認對方了解與注意事項。

(二) 準備訪談工具

1. 包括訪談紀錄單、錄音設備、印泥、相關資料文件等。
2. 電話訪談亦須準備錄音器材，以記錄訪談內容。

(三) 訪談事先預習模擬內容。

1. 訪查前先閱讀過已蒐集到的案件資訊，以增加對案件的掌握度。
2. 釐清本次訪查目的，列出問題清單，應注意為扣環式問句及有意義之對話。並自行模擬問話方式與順序，檢查是否流暢、有順序性且完整。

(四) 注意調查人員自身安全。

1. 出發訪查前，告知主管訪查地點與時間，以免發生意外，無人知曉。
2. 外出訪查，盡量以公務車代步。
3. 保持手機等聯絡通訊管道順暢。
4. 除實地訪查外，調查人員訪談地點可約於公司。

二、調查受阻時之因應措施

(一) 突破受訪者之防衛機轉。

1. 以關心、了解的態度面對受訪者，並說明調查人員的角色與調查方式，減少受訪者焦慮或防衛心理。
2. 如遇申訴人中途撤案，應了解其撤銷原因，如為心理壓力或害怕行政救濟程序等情緒障礙，應給予情緒支持，協助其克服障礙。

(二) 如遇受訪者規避或拒絕，以正式公文函知權利及義務。事業單位應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。

三、應遵守之訪談技巧

(一) 安排適當的訪談情境。

1. 遵守個別訪談的原則。應於獨立、不受干擾的空間進



行訪談。

- 2.請受訪者在受訪期間能盡量排除其他事務，專心受訪。
- 3.向受訪者介紹在場各位訪查者的角色，讓受訪者有心理準備。

(二)非仲裁者的調查人員角色。

調查人員的角色在蒐集資訊，而非審判或仲裁者，應避免發生責難受訪者的行為。

(三)運用交叉調查的技巧。

調查的程序首先訪問申訴人，了解其申訴內容後，再向被申訴人員與其他關係人進行求證動作，而後針對證詞不一致與尚未釐清之疑點部分，回頭繼續求證。

(四)聚焦於性騷擾事件之調查。

調查人員應注意調查重點在於性騷擾事件之蒐證與釐清，勿被其他事實誤導焦點。

(五)避免跳躍式問題。

訪談的問題應有順序性、連貫性。

(六)採開放性問話方式。

求證時技巧性的運用開放性問話，以避免受訪者事先知曉問話目的，而隱瞞或謊稱實情。

(七)重視受訪者之情緒反應。

面對受訪者表現出的情緒反應（如哭泣、顫抖、憤怒），不宜忽視之，應給予支持與回應。

四、訪談時應記錄之事項

(一)以書面紀錄為主。

將訪談蒐集到的資訊彙整，寫成訪談紀錄，並請受訪者閱後無誤，簽名

以示同意。若有塗改處，應蓋印以示負責。

(二)以錄音紀錄為輔。

1.關鍵性訪談或欲搜集大量資訊可輔以錄音紀錄，可避免遺漏、忘記資訊，亦可做為將來審議與訴訟之依據。

2.訪談過程如需錄音，應事先告知受訪者，以尊重其基本權益。若受訪者不願錄音，則以書面紀錄為主。

五、應調查之關鍵重點

申訴人部分

(一)基本資料

a.姓名



- b.身分證字號
- c.聯絡電話與地址
- d.出生年月日
- e.國籍
- f.受僱單位
- g.職稱
- h.到職日期
- i.離職日期
- j.申訴日期

(二) 問題描述

- a.who-行為人是誰？
身體特徵與穿著？
- b.When-發生什麼時間？
問題發生頻率與次數？
- c.Where-在什麼地點發生？
當時四周是否有其他人在場？
- d.What-發生了什麼事情？
對話內容與音量？
- e.How-對性騷擾事件的感受與反應？
包含情緒與外在行為。
- f.Relationship-申訴人主觀描述、認定其與各關係人的關係。
- g.其他

(三) 求助過程

- a.who-告知何人？
- b.When-何時告知？
- c.What-告知內容？
- d.How-使用何種方式告知？

(四) 工作情形

- a.釐清與行為人的工作關係。
(是否具監督管理權?平時互動情形?)
- b.工作主要內容與作息。
- c.性騷擾事件對工作權益的影響。
- d.過去受僱情形以及對申訴人過去僱用情形的了解。
(過去是否曾發生類似情形?)
- e.如為外籍監護工申訴案件，須了解外勞與被申訴人工作和非工作時的居住關係。



- f.如為外籍監護工申訴案件，須了解外勞平時的自主權限。
（如房門能否上鎖？誰擁有鑰匙？平時與外界接觸聯絡的情形等。）

被申訴人部分

(一) 基本資料

- a.姓名
- b.身分證字號
- c.聯絡電話與地址
- d.出生年月日
- e.職業與職稱

(二) 對性騷擾事件之回應

a.主觀描述

對照申訴人自述證詞，求證被申訴人對性騷擾事件之回應。特別注意保護申訴人隱私權以及運用開放性問話技巧。

b.客觀證據

不在場證明 - 尋求其他人證、物證，以釐清不在場證明之真偽。

(三) 關係釐清

a.釐清與被申訴人的工作關係。

是否具監督管理權？工作互動情形？

b.被申訴人主觀描述、認定平常和申訴人的互動關係。

相關關係人部分

具監督管理權者(雇主、申訴人主管)

(一) 基本資料

- a.姓名
- b.身分證字號
- c.聯絡電話與地址
- d.職稱

(二) 舉證與防制責任

- a.是否了解性騷擾事件
- b.對性騷擾事件的處理態度與方式
- c.如為外籍監護工申訴案件，須了解被照顧人的身體狀況，如身體狀況、行動能力、記憶力、生活自主性等觀察

相關證人



(一) 基本資料

- a. 姓名
- b. 身分證字號
- c. 聯絡電話與地址
- d. 職稱

(二) 主觀描述

- a. 與申訴人的關係
- b. 對性騷擾事件的了解過程與內容
- c. 被申訴人平時言行舉止與人際互動情形
- d. 職稱

外勞仲介公司

- a. 求證性騷擾事件
- b. 對性騷擾事件的了解。
- c. 對性騷擾事件的處理態度與方式。
- d. 過去申訴人與雇主家庭的相處情形。
- e. 要求仲介公司提供仲介輔導紀錄。

六、案件紀錄之撰寫

整理撰寫調查紀錄。

每個案件調查告一段落後，應於召開委員會前將資料彙整成一份調查紀錄，並於開會前 1 星期提供予委員了解案情，以利委員於會議時討論。

· **評議階段**

一、召開委員會前的準備工作

(一) 整理撰寫調查紀錄。

每個案件調查結束後，應於召開委員會前 1 個星期將資料彙整成一份調查紀錄提供予委員，作為委員會會議討論案情之用。

(二) 準備會議之文件資料。

1. 開會之書面資料內容可包含本次呈報案件之調查紀錄。
2. 呈報案件分為報告案與審議案。視案件情況而定，是否列為報告案可參考以下條件：無法求證於申訴人（如被遣送回國）、無法求證於被申訴人（如已離職）、申訴人中途取消申訴。其餘案件應列為審議案。
3. 於開會至少一週前將本次委員會議程之文件資料寄送



給全體參閱。

(三) 聯絡委員會開會事宜。

1. 通知委員開會前，應事先租借好開會場地。
2. 開會 1 週前已公文函知全體委員開會時間與地點。
3. 確定 1/2 以上委員可出席會議。

(四) 開會時應備妥案件之所有原始資料，以利委員查證。

二、會議紀錄之要項

(一) 會議應做錄音紀錄，作為專業責信與經驗傳承之用。

(二) 會議決議事項應做成書面紀錄，做為後續處遇之依據。並於開會後 1 週內陳核完畢，並將會議紀錄寄送給委員確認。

· 後續處理階段

一、決議未成之處理要項

如證據不足尚未能判定性騷擾是否成立，則針對委員建議之待查內容繼續進行調查工作、並提報下一次委員會審議。

二、議後處理要項：函知會議決議結果

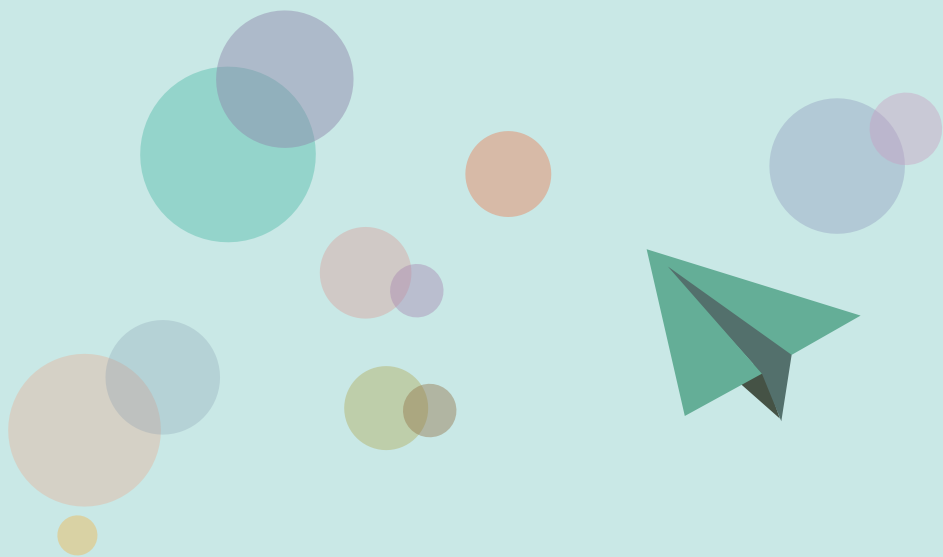
1. 審議結果應於會議紀錄完成後 1 週內發文告知雙方當事人與雇主。
2. 公文函復內容應包含性騷擾是否成立、理由、被申訴人應接受之行政處分、公司應擔負之責任等。

三、救濟程序：

申訴人及申訴相對人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申覆當事

人提出申覆，由申訴委員會另召開會議決議處理之（建議申覆處理委員會委員與原決定之委員不同）







工作場所性騷擾防治措施、 申訴及懲戒要點範本



工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點範本

（事業單位名稱）_____工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

壹、目的

為防制就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」制定本要點。

貳、定義

一、性騷擾：

- (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。

二、就業場所：由公司所提示，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

參、性騷擾防治措施

- 一、雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
- 二、員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 三、就業場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 四、公司應致力防制性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。
- 五、申訴及調查
 - (一) 為處理性騷擾申訴，公司得常設部門（_____）（部門



- 名))或人員(_____(人員名))受理申訴,或於申訴____日(3日—7日)內成立調查小組並開始為調查、審議;小組成員共____人,其中____人為資方代表,____人為勞方代表,女性成員總數不少於二分之一。(註:為利議決小組成員人數應為奇數,且勞方代表人數應大於資方代表人數)
- (二) 受理申訴者為處理申訴案件,必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見,並得依申訴人之申請,進行調查;申訴人非有正當理由,不得拒絕。
 - (三) 申訴者於釋明受性騷擾之事實後,雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時,應就該事實不存在,負舉證責任。
 - (四) 受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴,得要求相關人員或單位提供相關資料,該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。
 - (五) 調查、審議過程中應維護申訴人權益,以保密方式處理申訴案件,不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。
 - (六) 受理申訴者應於受理申訴之日起____日內作成決定,必要時得延長____日,並以延長一次為限。(註:受理申訴調查日期加延長日期不得超過90日)
 - (七) 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄,並密封存檔____年。(至少兩年)
 - (八) 公司不得因員工提出性騷擾申訴,而予以解僱、調職及其他不利之處置。

肆、罰則

如確有性騷擾之事實,公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分,或依各相關法令規定予以免職;如該事實涉及刑責,公司得同時移送司法機關。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者,得於20日內提出申覆,經結案後,不得就同一事由,再提出申訴。

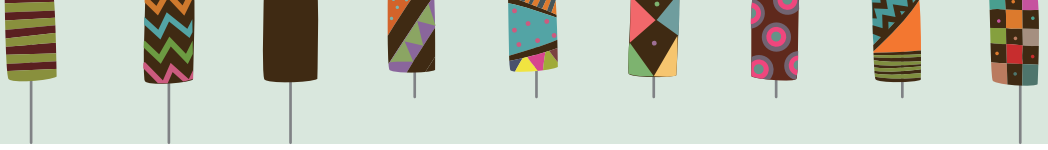
※本公司性騷擾申訴專線電話:

傳真:

電子信箱:



NOTE



NOTE



防制就業歧視暨性別工作平等相關法令彙編

出版者 | 新北市政府勞工局

發行人 | 謝政達

總編輯 | 許秀能

編輯企劃 | 賴彥亨、葛韻、范燕婷、蔡佩珊、馬慧珍、
柯姿宇、蔡弘傑

地址 | 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓

電話 | 1999 (外縣市 02-2960-3456)

網址 | <http://www.labor.ntpc.gov.tw/>

初版一刷 2015 年 12 月

ISBN : 9789860474633 (平裝)

GPN : 1010403210

版權所有，翻印必究





 新北市政府勞工局
www.labor.ntpc.gov.tw

廣告

主辦單位：勞動部（由勞動部就業安定基金補助）