

防制就業歧視

臺北縣政府

Prevention of employment discrimination

案例實錄 7



98年度

防制就業歧視

案.例.實.錄.

7



DISCRIMINATION

序言

過去一年受到國際金融海嘯影響，企業關廠、歇業及實施無薪休假情形頻傳，導致國內失業率居高不下，薪資也大幅縮水。面對蕭條的就業市場，勞工朋友不論在求職或就業上均面臨到較以往更大的挑戰與困境。

就本縣近3年來受理的就業歧視申訴案件觀之，97年受理案件總量雖較96年稍有減少，然98年截至9月底，受理案件總量卻已較97年同月份為多；而案件類型雖仍以懷孕歧視、性騷擾為最多數，然自96年5月就業服務法新增「年齡」之禁止規定後，年齡歧視案量便持續居高不下，98年截至9月底已位居總案量第2名，此外，值得一提的是身障歧視，案件量已由97年1件，迅速攀升至98年截至9月底共4件。案件量之增加，或許與本局積極宣導及勞工朋友們權利意識抬頭有關，卻顯見「就業歧視」問題，仍普遍充斥於職場中，觀念的導正為目前重要課題。

有鑑於此，本局致力於工作平等的宣導，每年度均編印「防制就業歧視案例實錄」，由於案例皆為真實發生、且解析詳盡，因此本刊物一發行，每每受到廣大勞工朋友及事業單位之迴響。本期編輯，仍堅持一貫之專業性及實用性，共收錄7篇真實案例，包含懷孕歧視3篇，性騷擾、宗教、年齡及其他歧視各1篇，並輔以專家學者及律師之法令解析，且為因應98年甫實施之育嬰留職停薪津貼制度，特邀請學者撰寫「育嬰休假所會面臨之法律爭議」之專題研究，又一般大眾對於職場性傾向歧視的陌生，亦邀請學者就此議題撰寫專題研究，文後更檢附相關法條及相關資源，期待藉此提升勞工朋友及雇主們對於防制就業歧視及相關法令之認知。未來本局仍將持續為打造「0」就業歧視的完全友善就業城市繼續努力，讓我們攜手再創勞雇雙贏的榮景。

臺北縣政府勞工局

局長 高玉華 98.12

目錄

專題研究

- 認識職場性傾向歧視/焦興鎧教授..... 08
- 育嬰休假面臨之法律爭議/郭玲惠教授..... 15
- 履歷表怎麼寫有關係？
——談履歷表之內容與就業歧視/林世芬律師..... 20

案例解析

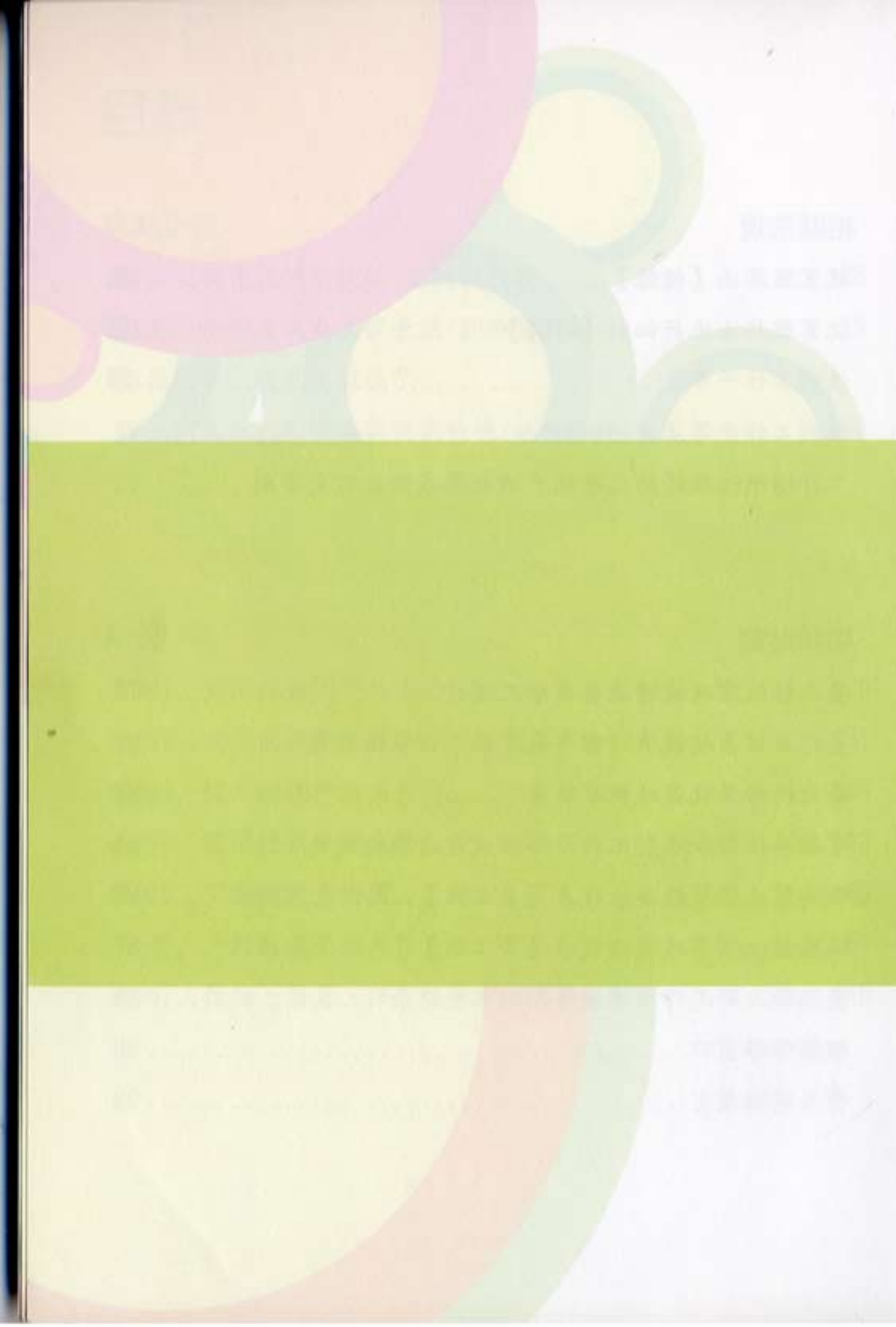
- 案例1：職場性騷擾申訴案件..... 26
- 案例2：懷孕歧視申訴案件..... 31
- 案例3：懷孕歧視申訴案件..... 38
- 案例4：懷孕歧視申訴案件..... 42
- 案例5：宗教歧視申訴案..... 46
- 案例6：年齡歧視申訴案件..... 51
- 案例7：種族、籍貫、語言歧視申訴案件..... 55

相關法規

就業服務法【摘錄】.....	60
就業服務法施行細則【摘錄】.....	62
性別工作平等法	63
性別工作平等法施行細則	71
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則	73

相關資源

臺北縣就業歧視評議委員會之運作	78
臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業流程圖	81
臺北縣勞工就業歧視申訴書	82
事業單位符合性別工作平等法規定自我檢視表	84
職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】.....	85
職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】.....	87
臺北縣政府工作平等宣導團課程登記表	89
相關聯絡窗口.....	90
勞工請假規定.....	93



98年度

防制就業歧視

專.題.研.究.



DISCRIMINATION

認識職場性傾向歧視

中央研究院歐美研究所研究員 焦興鐘

壹、序 言

本文說明在我國職場上性別益趨多元化之情況下，究應如何正確認識及保護所謂「性別上少數者」(sexual minorities)，諸如男女同性戀者、雙性戀者及變性者等免遭就業歧視之課題。除序言及結語外，全文之內容共分三個主要部分：首先，由於此類問題及爭議源自歐美，所以先討論美國及歐洲聯盟之相關法制。其次，雖然禁止在就業上性傾向歧視是就業服務法之新增法定禁止項目之一，但我國事實上在處理此一問題上並不陌生，而且某些作為甚至還能超過美國。最後，由於此一問題之爭議性頗高，本文將特別以三個階段為期，提出我國應繼續努力之方向。

貳、美國及歐洲聯盟之相關法制

一般而言，美國在80至90年代積極處理就業上性別歧視之同時，雖然性傾向之議題也曾引發激烈之討論，但卻一直未能被歸類為屬性別歧視之一種，致使該國成為各先進國家中，極少數未能對此一群體成員免於遭受就業上歧視提供較充分保護者，與後述歐洲聯盟之情形相去甚遠。舉例而言，雖然聯邦最高法院早在1998年，曾判決工作場所同性間性騷擾構成性別歧視，而為1964年民權法第7章所禁止，但聯邦各級法院仍然不認為在職場上對有特殊性傾向或癖好者加以騷擾之行為，構成該法所禁止之就業上性別歧視，甚至連負責實際執行該法之平等就業機會委員會，也一直是採取此一立場。事實上，根據聯邦各下級法院之相關判決，通常都是對該法之性別一詞做出限縮之詮釋，認為是指「與生俱來無法改變之特質」(immutable characteristics)而言，不應擴張解釋至包括性

傾向或性癖好之情形在內，甚至連變性者（transsexuals）、衣飾倒轉者（transvestites）或不具男性特質者等，也都不在該法保障範圍之列。

目前，為對同性戀者或其他性傾向及癖好者提供免於遭受就業歧視較週全之保障，在美國有幾個州曾通禁止在就業、住宅、交通、入學或其他方面歧視同性戀者之立法，而且還將性傾向一詞作廣義之界定，包括異性戀、同性戀及雙性戀在內。然而，也有幾個較保守之州，諸如奧立岡及科羅拉多等，也曾特別通過立法禁止任何對基於性傾向因素加以保護之規定。至於在聯邦政府方面，民主黨籍甘迺迪參議員自1994年起，即曾連同27位民主黨籍參議員在該院提出就業歧視禁止法（Employment Non-Discrimination Act）草案，明文禁止任何基於性傾向之就業歧視，但卻因民主黨在該院無法掌握多數而在委員會階段即遭封殺之命運。嗣後，共和黨在2002年國會局部改選時於該院黨掌握多數，甘迺迪參議員之立法領導權由保守之共和黨籍貴格參議員所取代，由於貴格參議員明確反對支持同性戀者之立場，因此，此一立法之努力更屬遙遙無期。雖然民主黨2006年國會選舉後重掌參議院多數，但因共和黨仍有採取以冗長發言之伎倆來阻擋此一草案通過之可能，而民主黨並未掌握推翻此類防堵策略之絕對多數票，故該國同性戀者或其他特殊性傾向者希冀在職場上免遭歧視或騷擾之期望，可能僅能依賴相關之州法來提供保障。

至於在歐洲聯盟方面，雖然在1976年所制定之男女平等待遇指令中，並未提及性傾向之問題，而歐洲法院對此一問題之態度，亦屬舉棋不定而前後不一。舉例而言，在P. v. S. and Cornwall County Council一案中，它曾判決對變性者之就業加以歧視者，是一種違反羅馬條約第119條之直接歧視。然而，嗣後在另一相關之Grant v. South West Trains案件中，該院卻認為被告公司拒絕對其女性員工之女性同居夥伴給予票價優惠一事，並不構成違反羅馬條約第119條及1975年男女同工同酬指令之舉。嗣後，該院又曾在D. & Sweden v. Council及K. B. v. National Health Service Pensions Authority兩案中，直接面對同性伴侶（same-sex couples）之相關爭議，可見

此類問題已逐漸受到關注。嗣後，在2000年所通過之僱用與就業平等待遇指令中，特別也將禁止就業上性傾向歧視之項目納入，並規定各會員國必須在2003年12月2日前以內國法配合實施。事實上，該指令對具有特殊性傾向者之工作權設有各種保障之規定，而在2003年所通過之新的男女平等待遇指令，則主要是以主流之兩性為規範之對象。在這種情形下，性別與性傾向兩者顯然已有明確之分流，因此，對歐盟在這方面未來之發展趨勢，尤其是歐洲法院將來之態度，實宜密切加以觀察。

參、我國防制職場性傾向歧視之相關作為

就業服務法在2007年5月修正時，曾特別增列禁止就業上性傾向歧視此一項目，由於此一概念在我國社會尚未為一般大眾所普遍接受，因此，將來實際運作時，勢將面臨諸多「新手上路」之困境。事實上，早在該法在1992年制定後，臺北市就業歧視評議委員會即曾在2003年10月，處理過一件在媒體上被稱為「不男不女」之申訴案件，而對我國日後處理類似爭議頗具啟示作用。在該案中，申訴人是一位幼兒英語班之男性老師，在應徵求職時適在冬季，所以穿著並無異狀，但到次年夏季後，園長發現他的打扮非常前衛，並有女性化穿著之情形。雖然他本身教學認真而深受學生們之喜愛，但家長們卻不能接受而向園長反映，雖經園長勸說，該位老師仍是我行我素，而在一次爭吵時園長脫口罵出「你不男不女……」之侮辱性用語，並將他開除。他乃向臺北市就業歧視評議委員會提出性別歧視之申訴，而該委員會嗣後也做出就業歧視成立之評議。雖然當時兩性工作平等法尚未制定，而且在案件調查過程中，申訴人也從未提及有關其性傾向之事，但該委員會卻能依據就業服務法第5條之「性別」兩字，做出如此擴張之評議，堪稱相當難得。

一般而言，我國在處理職場上性傾向或同性間之相關紛爭上，通常並沒有遭遇到太多之困難，除前述「不男不女」案外，行政院勞工委員會及各縣市之兩性工作平等委員會（現大多已更名為性別工作平等委員會），也曾處理過與性傾

向相關之申訴案件。舉例而言，在一件涉及同性間性騷擾之案件中，一位在影藝及補教界相當活躍之男性英語補習班教師徵求男性助理，並限定應徵者必須是海軍陸戰隊或憲兵正期班退伍者，而在第一天試用時，即以曾遭車禍受傷為由，要求此位助理對其做尾椎部分之按摩，時間長達30分鐘之久，且在此一僅著內褲之按摩過程中，尚不時發出不雅之呻吟聲，讓這位助理深覺不悅，乃向當地地方政府之就業歧視評議委員會提出工作場所性騷擾之申訴，在經該委員會做出成立之評議後，該位教師復向行政院勞工委員會之兩性工作平等委員會（現已更名為性別工作平等委員會）提出申訴，而後者經審酌所有之相關書面資料後，認定該方政府就業歧視評議委員會之處理並無任何缺失之處，乃維持該委員會此一評議，而該位教師嗣後也並未再提請救濟，故此一申訴案已告確定。此一處理結果也說明，在我國現行之就業歧視法制中，即使是在職場上所發生之同性間性騷擾事件，都會被認為是就業上之性別歧視，並沒有太大之困難存在。

同時，在我國嗣後所進行之幾項相關改革中，也都為處理性傾向歧視之相關爭議奠定良好之基礎。舉例而言，我國在2003年所通過之性別平等教育法中，即將性傾向自性別中抽離，而特別強調在各級教育體中尊重此一群體成員性別認同之重要性，並在該法校園性騷擾之立法定義中，特別也對性別一詞做廣義之界定，堪稱是一相當進步之立法。其次，我國在2005年又進一步制定性騷擾防治法，藉以保障在公共場所、專業服務、一般服務及軍中等領域，讓一般民眾得以免除遭到此類行為之侵犯，俾便保障其人身安全及人格尊嚴，該法在此一重要社會立法中，也是對性騷擾一詞做廣義之界定，而將有特殊性傾向者亦列入加以保護。最後，我國前述就業服務法在2002年修正時，還曾在第5條特別增列所謂「婚姻歧視」之法定禁止項目，雖然當初在修正時也並未做詳盡之討論，致無法知悉其立法之原義，但顯然並未明確將「同性結婚」（same-sex marriage）之概念排除在外，從而，將來如在我國發生美國相關類似之爭議時，該法此一法定禁止項目自亦可加以運用。

肆、綜合評析

在這種情形下，在我國要有效執行禁止就業上性傾向歧視一事，依據目前現有之法制來說，似乎並沒有太多困難之處，但以美國及歐洲聯盟過去20多年來之努力為借鏡，視一事，依據目前現有之法制來說，似乎並沒有太多困難之處，但以美國及歐洲聯盟過去20多年來之努力為借鏡，仍有甚多可供我國未來推行此制時參考之用：首先在短期方面，我國應倣效美國及歐洲聯盟會員國之非政府組織（non-governmental organizations: NGOs），尤其是同性戀者及人權團體之做法，對我國特殊性傾向者在職場之情況，包括其實際人數、所遭遇之困境及有效之解決辦法等事項，做定期性詳盡之調查，以蒐集相關之資訊。同時，美國現制所以未能順利推動，固受政治氛圍趨向保守之影響，但社會對話（social dialogue）機制未能發揮功效也是主因之一，但歐洲聯盟各會員國在這方面之表現卻又可圈可點。我國工會運動長期積弱不振，擔任此類社會對話夥伴之機能不足，但所幸我國從事社會運動之組織，諸如婦女、人權及宗教團體等非政府組織，近年來在推動及監督前述性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法等之執行上，都能發揮相當之功效，因此，在推動禁止就業性傾向歧視法制這類較敏感之議題上，不妨多以論壇對話之方式來凝聚共識，藉以減少將來所可能遭遇之困難。此外，我國宗教團體與美國教會組織之情形一樣，一向反對施行此類法制，究應如何透過資訊加強溝通等，也是不可或缺者。

其次在中期階段，鑑於此類法制之有效推行，執行機關及司法單位之態度極為重要，事實上，美國平等就業機會委員會及部分聯邦各級法院法官在這方面之保守及消極作為，恰可提供一甚佳之「負面教材」。目前我國就業歧視評議委員會及性別工作平等委員會等之位階及資源均嫌不足，致所做出之審定甚難具有權威性。行政院勞工委員會既有意在未來將我國目前此一雙軌式之防制就業歧視制度合而為一，並另行訂定工作平等法，即應設法提高此類委員會之位階及增加其資源。此外，由前述美國聯邦各級法院之相關判決可以看出，此類爭訟之審理，實宜由具備專業知能之法官來受理

較佳。我國目前實施防制就業歧視制度後，雖已逐漸喚起不少普通法院及行政法院法官對此類問題之重視，但就業上性傾向歧視之爭議性更高，究應如何培養承審法官對這類性別少數族裔意識敏感度之提高，實是應更投注心力者。

最後在長期階段，美國未能有效實施禁止就業上性傾向歧視法制，不但造成人力資源無法充分運用及社會觀點分歧對立之弊病，而且也成為它近年來推動藉由經貿活動提昇人權訴求之重大障礙，尤其淪為在人權上採用雙重標準之質疑批判對象。事實上，在我國民主化過程中所從事之各項勞工法制改革中，就業歧視之禁止及防制堪稱是最有成果者之一，如今更將性傾向列為法定禁止歧視項目之一，如果能努力加以貫徹實施，不但有助於為數相當可觀潛在勞動力之開發及有效利用，以解決我國現在所逐漸面臨勞動力供需不均之情形，而且也能藉由保障這類勞動者基本人權之作為，來進一步提高我國之國際聲望。從而，我國應加強與歐美先進國家在這方面之合作，呼應在世界貿易組織架構下之國際經貿活動中，應加入包括禁止就業歧視這類保護勞動者基本人權之社會條款（social clauses），並鼓勵我國之多國籍公司能善盡企業社會責任（corporate social responsibilities: CSRs），以頒布公司行為準則（corporate codes of conduct）之方式，來促使在第三世界國家之下游協力或供應廠商，共同遵循包括禁止就業上性傾向歧視之核心國際勞動基準。

伍、結 語

防制就業歧視制度之建構，是檢視一個國家保障其勞工基本人權是否落實之一項重要指標，尤其在全球化過程中，由於無論是已開發國家、開發中國家及低度開發國家之勞工大多深受其害，因此，如何在經濟自由化、生產自動化、社會多元化及勞動市場彈性化之情形下，對勞動者基本人權加以保障一事，幾已形成共識，而就業歧視之禁止，即是其中一項不可或缺之課題，尤其是對特殊性傾向者就業權在這方面之保障，更是一新興之爭議，而且也涉及勞動人權之最核心部分。我國在過去實際十幾年所實施之就業歧視評議制度

，在經過「嘗試與錯誤」之階段後，已經略具規模雛形，而經由性別工作平等法所採行之禁止就業上性別歧視制度，在實施上確也產生一定成效，目前我國又能利用過去所累積之經驗，再加上現在正要規劃建構一套全面性防制機制之機會，而更進一步得以將禁止就業上性傾向歧視之項目納入，不但既能符合國際潮流，而且又得以因應國內需求，堪稱是一兼得兩利之舉，實有助於我國國際地位之提昇。

育嬰休假面臨之法律爭議

國立臺北大學法律學系教授 郭玲惠

壹、法制概論

性別工作平等法第16條規定，受僱人任職滿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。另考量育嬰之需求與品質，依育嬰留職停薪辦法第2條規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。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3年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之，此點於本法施行之際，或有受僱者認為育嬰留職停薪而無同時給予津貼乃「惠而不實」之方式，然此乃不得不之立法技術盲點，特別是津貼之發放，仍須結合其他社會福利制度完善規劃，避免一旦財源不確定，對於請領者增加之困擾將更嚴重。有鑒於此，針對有投保就業保險之勞工，就業保險保業於98年修正通過於第10條增列育嬰留職停薪津貼，並於第11條規定：被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪者，得請領津貼。並於第19條之2規定，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資之60%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月。前項津貼，於同時撫育子女2人以上之情形，以發給1人為限。父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。該規定使育嬰休假之落實，踏出了第一步。

其他相關之育嬰留職停薪實施辦法，已由中央主管機關發布施行。性別工作平等法第22條規定受僱者之配偶¹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，

1、所謂的配偶是指依民法之規定，已婚者，必須具備二個以上之證人與公開之儀式，至於是否已登記，則不在考慮之列。

例如該配偶事實上因身體健康因素或再進修或出國念書而無法照顧嬰兒，仍應允許其請求育嬰留職停薪。

適用門檻舊法訂定在僱用30人以上之事業單位，乃是斟酌我國實務上事業單位規模之大小，並初期僅針對人力調度較困難之30人以上企業課以義務。然修正條文已刪除限制，至於其施行日期，仍有待行政院公布。至於同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間的計算，不是以每一個子女單獨計算後再加總，如接連兩個相差1歲的孩子，則每一個孩子有2年，兩個有4年，這不是該條的意思。本款的意思是，若在前一個子女2年的育嬰期間，又生了另一個，則無論前一個育嬰期已進行多長或多短，其所請得的育嬰假也僅止於最幼子女2年的期限。換言之，若前一個已請了1年，又生了第二個子女，則以第二個子女請滿2年為限，而非前一個還剩1年，再加上第二個子女有2年，總共3年。值得一提者，如受僱者為公務人員或勞雇間另有約定，得請求育嬰留職停薪期間較性別工作平等法之規定為長時，自得依相關規定或約定。

至於社會保險部分，本法第16條第2款也規定，育嬰期間得繼續參加原有之社會保險，雇主部分之保費免繳。這點很重要，因為社會保險範圍不僅止於生育，尚有傷病、殘障、死亡等等的給付，此規範乃受僱者之權利，使受僱者參加社會保險之權利不因育嬰留職停薪而受到不利待遇。受僱者可選擇繼續加保、承擔中斷保險效力之風險或僅隨其配偶加入全民健康保險，如選擇後二者，則其社會保險之保險年資將中斷，但依育嬰留職停薪辦法第4條規定，育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算，因此有關退休金、資遣費與特別休假等涉及工作年資之計算者，原則上必須扣除，但如該受僱者並非整年育嬰留職停薪，則其該年度之年假仍應給予²。

較有爭議者，育嬰留職期間，受僱者可否另有工作，特別是如受僱者原有兼職之工作，似乎亦無法強制其放棄，因育嬰留職停薪辦法第7條僅規定，受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約，避免受僱者無法真正照顧其嬰兒，至於受僱者照顧自己之子女同時照顧他人之子女之情形，依現行法

2、參閱勞委會台八十一勞動二字第四四三七二號解釋。

之規定，因其並非勞動契約，似無法禁止。

貳、爭議問題

(一) 請求復職

此外，育嬰留職停薪期間，雇主人力該如何調配，是否得僱用替代人力，以何種形式，礙於相關辦法之位階，亦僅能概括地規範得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作，其內涵仍有待解釋。較無疑問者，雇主不得因已有僱用替代人力，而於受僱者要求復職時，以無工作可予安置為理由拒絕。因此性別工作平等法第17條特別規定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。

不可否認者，該法雖保障受僱者復職之權利，但亦僅能規範回復原職，限制者僅為相當之職務，而非同一之工作。至於復職後薪資之標準該如何計算，原則上應依前文所述之「同值同酬」處理，並不當然產生減薪之結果，但基於誠信原則雇主應儘量給予受僱者適當之訓練及適應時間。

(二) 育嬰留職停薪與終止契約

如前所述，育嬰留職停薪期滿，雇主不得拒絕勞工復職，惟對於育嬰留職期間雇主得否終止勞動契約，則無規範。不可否認地，雇主如有關廠歇業等無法繼續經營之情形，縱使勞工處於育嬰留職停薪期間，亦不可避免地將與其他員工一同遭受資遣，有疑問者，乃其資遣費之計算，仍應以休假前6個月之平均薪資為基準。然如該事業單位仍繼續經營，但卻有資遣部分或大量解僱勞工之必要時，育嬰留職停薪期間之勞工，得否列入裁員名單，確有疑問。蓋勞動基準法第13條規定，勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。該規

定乃著眼於母性保護，避免婦女產後處於特殊境遇之際，同時喪失工作。又依性別工作平等法第11條規定，雇主不得因受僱者之性別因素而終止契約。固然育嬰留職停薪並非僅針對單一性別勞工之促進就業措施，然如德國聯邦憲法法院所主張，如該措施主要適用之對象為某依性別時，仍有禁止性別歧視之違反。綜合而言，性別工作平等法並無前開勞動基準法之強行規定，禁止雇主於勞工留職停薪期間終止勞動契約，是否得以性別工作平等法第17條之規定，而有勞動基準法第13條之類推適用，確有疑問。然如雇主選擇解僱之對象為育嬰留職停薪期間之勞工時，雇主必須針對其非性別因素，有進一步說明，特別是德國法上所承認之社會性因素，確值得借鏡。

(三) 育嬰留職停薪與無薪休假

近年遭逢經濟不景氣，諸多企業採取所謂的無薪休假制度，減少勞工工作時間轉而使勞工休假而無薪資，減少雇主薪資發放之責任，依勞委會98年3月之函令指出³，雇主不得給予低於基本工資之薪資。

為勞工如已處於育嬰留職停薪期間，雇主得否自行變更勞工薪資，針對於產假期間遭逢育嬰休假之薪資認定，勞委會3月17日之函示指出⁴，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。

依前該函令，換言之，無論其發生點為產前或產假期間，產假期間皆無無薪休假制度之適用，仍應以無薪休假期間之薪資為準，姑不論該函示是否合理，沿用其母性保護之法理，對於育嬰留職停薪期間勞工而言，雖然無立即之改變，然如請求復職時，除勞工同意外，亦不得當然適用無薪休假之制度。

3、行政院勞工委員會98年3月17日勞動 2 字第 0980130137 號函

4、行政院勞工委員會98年3月17日勞動3字第0980130196號函。

參、結 語

育嬰留職停薪制度自性別工作平等法施行以來，歷經6年一直未有完善之薪貼制度產生，今因就業服務法之修正，終於踏出了第一步，然實務上仍有諸多問題有待解決，本文拋磚引玉，以提供思維之方向。

履歷表怎麼寫有關係？

一談履歷表之內容與就業歧視

翔合法律事務所 林世芬律師

壹、前言

對於求職者而言，撰寫履歷表乃是讓人非常傷神的一件事，因為一份履歷表的好壞往往直接影響了求職之成功與否，而時下經濟不景氣，失業率逐漸攀升，造成了僧多粥少的狀況，如何讓自己之履歷表在眾多之求職者中脫穎而出，恐端賴寫履歷表之功力了。而無論履歷表如何創新，總有幾個項目須載明，即個人基本資料、教育程度或學習歷程、工作或社團經驗、個人之興趣喜好、專業能力或技術檢定、應徵之項目、希望之工作地點、希望之待遇等項目，而求職者於應徵時提出之制式履歷表上記載年齡、性別、籍貫、婚姻狀況等之個人基本資料，是否悖離就業平等原則而構成就業歧視，則應依就業歧視之立法目的及意涵加以判斷。

貳、就業服務法中有關就業歧視之規定

按就業服務法第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心為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」同法第65條規定：「違反第5條第1項...規定者，處新台幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。」另行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」同法第18條第3項規定：「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得

逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一...但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」就業服務法第5條第1項之規定所禁止之『歧視』行為，應指雇主對職業條件相同之員工，卻基於種族、性別、婚姻、容貌、身心障礙等與工作能力顯然不相關之因素，直接或間接給予不相同之待遇，或者應負責之勤務內容具有明顯差異；同理，對於職業條件、勤務內容不相同之員工，卻基於上述與工作能力顯然不相關之因素，直接或間接給予相同之待遇，藉以保障工作權之平等。

據此以觀，上開條文中之歧視概念，本質上應包含有「事實比較」之意涵，亦即行為人從事歧視行為，必須先指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者與該參考之事實指標，二者職業條件相同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受不平等之處遇，或者職業條件不同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受相同之對待。然其他法律有規定者，從其規定，例如衛生署依食品衛生管理法之規定訂定食品業者製造、調配、加工、販賣、貯存食品或食品添加物之場所及設施衛生標準，事業單位如依該標準於員工到職前、後，以健康檢查合格為其僱用條件，尚不涉及就業歧視，亦無違反相關法規。

參、就業歧視所保障之對象及於求職過程之員工

核諸就業服務法第1條所揭示之立法目的：「為促進國民就業，以及增進社會及經濟發展」以觀，該法所規範、保護之對象，自當不侷限於現職之雇主及就業者，也包括潛在之雇主及就業者，否則如何「促進」國民就業？又如何「增進」社會及經濟發展？此由同法第5條第1項、第2項第1款之規定，亦可得相同之推論，蓋苟就業服務法所規範、保護之對象僅侷限於現職之雇主及就業者，則保障就業歧視之範圍，焉能擴及於「求職過程」之招募員工？申言之，雇主刊登不實招才廣告之際

，雇主就相對應之招才廣告應徵者，均非現職之雇主及就業者，豈有棄置該法規範，又不能保護受害者之理？職此，雇主對所僱用之員工如有就業歧視或不實廣告之行為，應適用就業服務法予以規範，固毋庸論，雇主對「求職者」如有就業歧視或不實廣告行為，不論其對象特定或不特定，有無提出申訴，均有礙於促進國民就業，不利於增進社會及經濟發展，當然有上開就業服務法相關規範之適用。

又所謂求職過程，自應包括不特定之求職者知悉徵才廣告時，根據廣告所載內容考量己身是否符合徵才資格，是否獲得該工作之機會，進而前往參與面試之面試前階段；以及決定參與面試後，特定之求職者實際前往徵才之公司參加面試時之面試階段，即面試前與面試當時均應為就業服務法第5條第1項所指之求職過程，行政院勞工委員會96年12月5日勞職業字第0960080503號函亦肯認雇主對求職人或所僱用之員工有就業歧視行為，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，以影響其就業機會，雇主即構成違反就業服務法第5條第1項規定之要件。

綜上所述，所謂「就業歧視（employment discrimination）」係指「求職人在求職過程，或受僱者在就業過程不能享有平等之工作機會與薪資、配置、升遷、訓練機會等就業安全保障的平等待遇」而言，則判斷雇主是否構成或存在上開就業歧視之不平等待遇，自有必要就具體個案事實而為判斷。以求職為例，雇主有無對求職者為不平等之求職待遇，除應以求職全部過程綜合為斷，尚應探求求職者是否果真遭受雇主以「種族、性別...」為由，受到不平等待遇。舉例而言，刊登廣告中苟載有「限男性」或「限女性」乙語，客觀上即足使見聞該廣告之不特定求職者認為徵才者就該職缺有性別之限制，致有意應徵該職缺但限於性別限制之求職者，依據廣告所載內容考量己身是否符合徵才資格時，望之卻步，剝奪求職者於求職過程

中初始應有之面試機會，自屬以性別因素對之為不利之對待。受僱者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者所從事之特定性別因素，負舉證責任。苟雇主無法具體指出其限制性別之條件與所徵求之工作內容或工作能力間連結之合理性與必要性，自難謂無就業歧視。

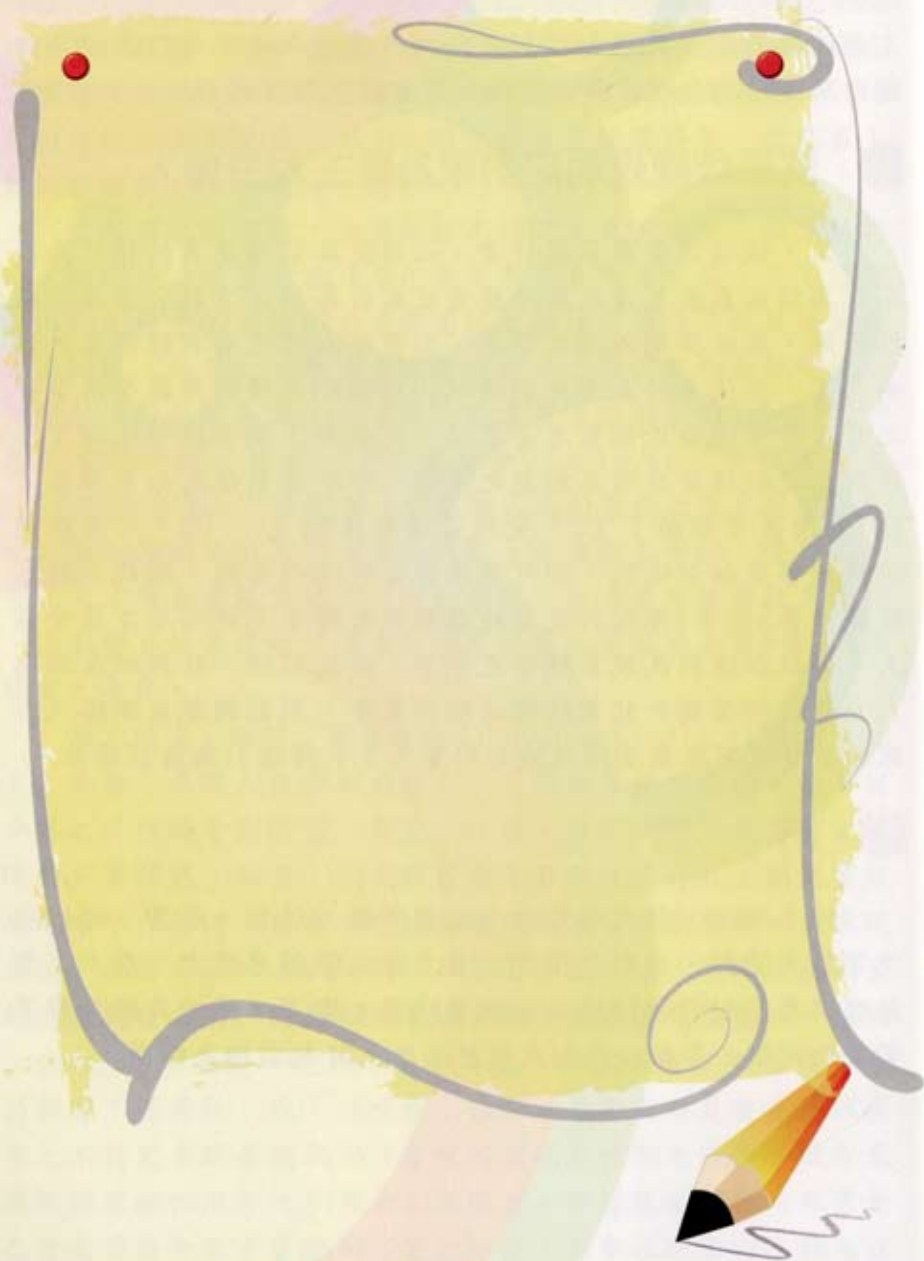
肆、就業歧視規範之對象為雇主及受僱人

又，依法應受處罰處分者，必須使其能預見其何種作為或不作為構成義務之違反及所應受之處罰為何，方符合法律明確性原則。然法律明確性之要求，非僅指法律文義具體詳盡之體例而言，立法者於立法定制時，仍得衡酌法律所規範生活事實之複雜性及適用於個案之妥當性，從立法上適當運用不確定法律概念或概括條款而為相應之規定，亦即處罰規定如果具備（1）其意義可理解；（2）受規範者所得預見；（3）可經由司法機關審查加以確認，即可認為符合明確性原則。職此，就業服務法第5條第1項關於就業歧視規範之對象應係指雇主及受僱人，俾以保障國民就業機會之平等。由此以觀，於報紙及網路人力銀行刊登關於就業歧視之徵才廣告，則因報紙及網路人力銀行並非就業服務法所規範之對象，自不得援引為處罰條款。

伍、結語

綜上所述，制式履歷表上記載年齡、性別、籍貫、婚姻狀況等個人資料，原則上僅係供雇主藉以瞭解求職者，雇主究有無據以為不相同之待遇而有就業歧視之情事，須視具體個案事實而為判斷，要難徒憑制式履歷表之上開記載即為論斷。

MEMO



98年度

防制就業歧視

案.例.解.析.



DISCRIMINATION

案例1：職場性騷擾申訴案件

壹、申訴內容

春嬌向臺北縣政府勞工局申訴，她從民國（下同）97年6月起受僱於甲公司，擔任美工一職，98年4月10日公司負責人志明請她和另一位陳小姐進入會議室討論工作，會議室裡有一面是透明玻璃，因此從外面可以看見裡面的情況。春嬌進入會議室後，詢問志明有關枕頭樣品的事情，因為廠商向她詢問，所以她向志明說明，請志明回覆廠商，但這時志明突然站起來，走向春嬌，並伸手欲碰觸她。春嬌閃躲開了，但志明叫她「不要動！」，並用手抓住她的肩膀，一邊講解枕頭樣品的設計，一邊用手從她的後腦、脖子以及上背部游移，當時春嬌把頭髮綁起來，故志明有碰觸到她的脖子的肌膚，使春嬌覺得相當不舒服，臉色不悅，但她當時並不敢直接制止志明。

開會當時，會議室並沒有關門，且公司沒有監視器，會議室裡有枕頭樣品，春嬌認為志明不拿枕頭樣品向她解說，卻直接碰觸她的肌膚說明產品設計，且樣品的設計跟她的工作並不相關，因她只是設計枕頭的圖樣，所以她感到很奇怪。

春嬌在會議當天下午，把工作日誌以及所寫的字條放在志明的桌上，字條上寫著：「老闆……我非常不喜歡別人碰觸我的身體，已經有數次不愉快的經驗，請以後不要有類似情況發生」。志明看完後把字條退回，工作日誌上也沒有簽名，並且拿了會議室的枕頭樣品，向其他同事說明他當時是如何對春嬌說明的。同事跟春嬌說，志明對於她遞字條的事情很生氣，而且之後都把工作指派給另一位小姐，也不願和春嬌說話。

志明對於所有剛進公司的員工，都會說他眼睛不好，所以

看電腦螢幕都要靠很近。甲公司總共有9個員工，全部都是女性，雖然知悉老闆的行為，但為了怕失去工作，只好隱忍。後來春嬌和同事討論此事，同事都問她為什麼不馬上反映。以前春嬌遞文件給志明時，志明常常會順手摸她的手，而且其他同事也發生過同樣情況。志明看員工電腦時，都會非常靠近，還會直接貼往員工的肩膀；志明開車時，春嬌坐在副駕駛座，他也會直接拍打她的手臂。

春嬌又提到：公司有一位女業務助理曾向她透露，志明會在她下班時間打電話給她，因此她睡前都會先將手機關機，甚至連家裡的電話線都拔掉，以避免志明騷擾。又公司另有一位越南籍的勞工，暫住志明家裡，她向春嬌表示志明曾在半夜11點時敲她的房門，並大喊開門，她很害怕，不敢開門，而且因害怕被遣返回國以致不敢申訴。

4月10日發生會議室不愉快事件後，春嬌向志明提出辭呈，4月18日至警察局，對志明提出刑事告訴。志明在4月19日請春嬌放無薪假至5月1日。

貳、爭議重點

- 一、甲公司老闆志明是否構成性騷擾？
- 二、甲公司有無違反性別工作平等法之規定？

參、案情分析

- 一、甲公司老闆志明是否構成性騷擾？

(一)志明的辯解及反應：

- 1、志明一再表示：他並沒有對春嬌性騷擾，因為開會當天，他請春嬌及陳小姐討論產品目錄。會議室有一面透明大玻璃，可以往外看到辦公室。當時會議室的門

是開著的，春嬌問志明：她所設計的卡通枕頭廠商反映有問題，該如何處理？志明就站起來跟她解釋嬰兒枕頭設計需要注意的部分。

- 2、志明表示：當天他先比著旁邊的樣品枕頭，說明中間凹洞的部分是要支撐嬰兒的後腦杓，設計的太大或太小都會造成嬰兒後腦杓變形，他用左手中間三根手指頭比自己的後腦杓，接著一樣用左手中間三根指頭比春嬌的後腦杓，春嬌動了一下，他就說：「妳不要動，我這樣比妳才有辦法感覺凹洞放置的位子」，接著說明枕頭護持頸椎的地方，設計的太寬或太窄都會無法支撐整個頸部，嬰兒睡覺會不舒服。他一樣用三根手指頭比自己的脖子，接著比春嬌的脖子，春嬌當時並沒有說什麼話，如果她有說，那麼他就不會這樣做。
- 3、志明又稱：春嬌拿出字條當天，他並沒有看，大約過兩天才看到字條，他並把字條拿給另兩位小姐看，想過幾天再找春嬌詳談，沒想到之後警察局就請他去制作筆錄。
- 4、警局制作筆錄後，志明就請所有員工集合，並當面詢問春嬌：「是不是遞文件給對方時，碰觸到手，就叫做性騷擾？」，春嬌點點頭，並回答「對」。志明就說：「一般人買東西，找錢時也都會有碰觸，這是合乎常理的事，總不能丟在地上叫別人自己撿，這樣不合常情。既然妳感覺那麼不好，那妳就放無薪假吧！」，春嬌當時回答：「好」。

(二)公司其他員工的證詞：

- 1、美工小姐證稱：開會當時，因為她和春嬌是面對面坐著，所以她看不到志明的手到底是以觸摸，還是用點的方式移動？但範圍大約是後腦杓到上背部的距離，當時她看到春嬌有稍微閃開，志明叫春嬌不要動，至

於春嬌的臉部表情，她並沒有注意。她遞文件給志明時，偶爾會碰觸到手，但不是每次都會。

- 2、會計小姐表示：事情發生那天，她坐在會議室的外面，沒有特別注意裡面的情況。她都直接把文件放在志明的桌上，所以並沒有被志明刻意碰觸的經驗。公司的確有一位越南勞工，目前住在志明家，但她並沒有向其透露任何關於志明的事情，因此對於春嬌所說的情況並不清楚。

(三) 志明的舉動構成對春嬌的性騷擾：

1、何謂性騷擾？

所謂性騷擾，可分為①敵意式性騷擾②交換式性騷擾。依性別工作平等法第12條規定，係指下列情形之一：

①敵意式性騷擾：

受僱人在執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現（第1款）。

②交換式性騷擾：

雇主對受僱人或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，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、獎懲等的交換條件（第2款）。

- 2、由上開規定可知，違背他人的意願而實施和性或性別有關的行為，如造成他人的厭惡和嫌惡，或者不當影響他人的正常生活的舉動，都算是「性騷擾」。是否成立性騷擾，主要判斷因素在於被害人的感覺，而不是加害人的主觀意思，例如本案，春嬌被志明碰觸脖子，感覺不舒服、不被尊重，志明就構成性騷擾，縱使志明主觀上沒有騷擾春嬌的意思，仍然構成性騷擾。

二、甲公司有無違反性別工作平等法之規定？

按性別工作平等法第13條第2項規定，雇主知悉有性騷擾的情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施。由上開規定可知：雇主本身就有防制性騷擾的義務，若其本身就是性騷擾的行為人，仍然視為違反上開規定。換言之，甲公司對於春嬌申訴遭到性騷擾的事件，非但未採取立即有效的補救措施（例如加以解釋、道歉），甚且要求春嬌放無薪假，顯然違反上開性別工作平等法第13條第2項之規定。

肆、結 論

某一行為是否構成性騷擾？其認定的重要因素乃是被害人的主觀感覺和意願，本案春嬌被碰觸脖子的肌膚，感覺不舒服，則志明即成立性騷擾。同樣的，志明在拿公文給女性員工時，有意無意去碰觸員工的手部，若女性員工感覺不舒服，不被尊重，志明也構成性騷擾。

性別工作平等法第13條規定「雇主應防制性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂立性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示（第1項）。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2項）。」，甲公司違反上開規定，依同法第38條之1規定，可處新台幣（下同）10萬元以上，50萬元以下罰鍰，處罰甚重，雇主宜瞭解法律，並確實遵守。

本案春嬌如果因遭受志明性騷擾而受有損害（例如受傷就醫，支出醫藥費用），可依性別工作平等法第27條規定，請求甲公司與行為人志明負連帶損害賠償責任（在法律上，甲公司與志明係屬不同的人格）。甲公司賠償損害後，對於志明尚有求償權。

綜上，志明的舉動符合性別工作平等法第12條第1款所規定敵意式性騷擾的要件，事件發生後，志明要求春嬌放無薪假，並非屬於立即有效的補救措施。因此，甲公司違反同法第13條第2項規定，其他雇主可引以為鑑。

案例2：懷孕歧視申訴案件

壹、申訴內容

玉萍係在94年5月24日進入甲公司任職，擔任電視購物頻道現場節目之主持人。公司於96年12月17日以玉萍節目表現未達公司要求，遂以書面通知玉萍限期於97年1月9日前改善工作情形，並要求玉萍簽署。玉萍當場要求因通知函內容尚有疑問，須攜回家中考慮。但最終玉萍人因內容中「節目表現未達公司要求」，與玉萍業績優異的表現有所矛盾，且不符事實，所以並未簽署。嗣後玉萍在97年1月24日向公司請產假，而公司在97年1月25日出示玉萍的解僱通知書，內容載明因玉萍身體不佳導致業績不穩，故將其解僱（解僱日為97年2月9日）。玉萍認為公司涉及懷孕歧視，故向臺北縣政府勞工局提出申訴。

貳、爭議重點

- (一) 甲公司於97年1月25日以玉萍工作表現未達要求而予以解僱之事由，得否於嗣後加上業務緊縮之終止契約事由，而要求以後者事由為解僱玉萍之認定？
- (二) 甲公司可否以其與玉萍簽訂之「主持人暨演藝經紀契約」係屬委任性質，而不適用勞動基準法有關產假之規定及性別工作平等法有關性別歧視之規定？
- (三) 甲公司是否因玉萍懷孕而解僱她？

參、案情分析

- (一) 甲公司於97年1月25日以玉萍工作表現未達要求而予以解僱之事由，得否於嗣後加上業務緊縮之終止契約事由，而要

求以後者事由為解僱玉萍之認定？

1. 勞動基準法(以下簡稱勞基法)雖未規定僱主終止勞動契約應表明終止事由，但基於保障勞工權益(勞基法第1條規定參照)，且參酌大量解僱勞工保護法第4條第3項第1款規定，事業單位依同條第1項解僱勞工時所提出之解僱計畫書內容應記載解僱事由，應認僱主於終止勞動契約時如已明確告知終止契約之事由，即不得嗣後翻異。
 2. 甲公司雖抗辯其於97年1月25日對玉萍為終止契約所告知之理由包括業務緊縮，惟為玉萍所否認。查甲公司於96年12月17日以玉萍節目表現未達公司要求，遂以書面通知玉萍限期於97年1月9日前改善，否則逕依約定終止兩造之主持人暨演藝經紀契約，甲公司既以玉萍工作表現未達要求限期玉萍改善，完全未提及甲公司有業務緊縮之情事，足認甲公司於97年1月25日終止契約表示所口頭告知之終止事由，僅以玉萍工作表現未達要求，並不包括業務緊縮之情況。因此，甲公司自不得嗣後再加上業務緊縮之終止契約事由。至於甲公司於97年2月20日以存證信函告知玉萍所稱之終止契約事由固然包括「業務緊縮」，但此為玉萍終止契約表示後才寄發給玉萍，自不能以其認定甲公司於終止契約時已告知終止事由包括業務緊縮乙項。
- (二) 甲公司可否以其與玉萍簽訂之「主持人暨演藝經紀契約」係屬委任性質，而不適用勞動基準法有關產假之規定及性別工作平等法有關性別歧視之規定？
1. 依勞基法第2條第1款規定，關於適用該法所稱之「勞工」，係指受僱主僱用從事工作獲致工資者，而勞工依勞動契約提供勞務給付，係為僱主從事工作、受僱主之指示、為僱主服勞務，而具有從屬性。此一從屬性乃勞動契約之特徵，此從屬性又可分為人格上從屬性及經濟上從屬性，前者(人格上從屬性)指勞工提供勞務之義務履行係受僱主之指示，僱主透過勞動契約將勞工納入其事業組織中，決定勞工勞務義務之給付地點、時間及給付量、勞動過程等，在支配勞動力之過程即相當程度的支配勞工人身及人格，且在勞工有礙企業秩序及運作時得施以

懲罰，以維護企業之正常生產。後者(經濟上從屬性)係指勞工完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動，對雇主有經濟上之依賴性。

2. 據上開主持人暨演藝經紀契約第4條第1項第1款、第2項第1款及第3項第1款約定：「乙方(玉萍)於本契約有效期間內，應完全配合甲方(甲公司)之安排，擔任甲方所指定電視購物節目主持人，並參與教育訓練、製播會議、各項錄影或現場演出，不得無故拒絕或缺席。有關節目內容型態及配合演出人員，悉由甲方全權負責企劃安排，乙方特此同意絕無異議」、「本契約有效期間內，未經甲方書面許可，乙方不得自行或經由甲方以外第三人之安排參與各項媒體主持或演出活動」、「甲方有權於本契約有效期間內，為乙方代為接洽安排國內、外各種媒體之主持演出活動，…甲方為乙方規劃之各種表演訓練，相關節目宣傳、促銷或造活動，乙方應完全配合，並不得異議」，故玉萍於契約有效期間內，必須依甲公司安排，擔任甲公司指定之電視購物節目主持人，並參與教育訓練、製播會議及各項錄影或現場演出，不得無故拒絕或缺席，主持內容亦需依被告安排，玉萍不得任意參加由非屬甲公司之第三人安排之各項演出活動，玉萍甚至對被告安排之國內外各種媒體主持演出活動，均應配合不得異議，若玉萍無故拒絕、缺席或遲延，即需依上開主持人暨演藝經紀契約第4條第4項約定，支付懲罰金5,000元，且該LIVE節目業績不予計算。故玉萍依兩造間上開主持人暨演藝經紀契約，已可決定玉萍勞務提供之地點、時間、給付量等勞務提供過程，且於玉萍有未依約定時，得對原告施以懲罰，即玉萍對於勞務提供之過程，並無自行決定之自由，且玉萍需親自提供勞務，足認玉萍對甲公司具有人格從屬性。再者，玉萍薪資計算方式，於教育訓練期間及試用期間每月均有保障報酬，正式聘用後每月保障報酬則依評定結果，但不得低於55,000元，且玉萍勞務提供所需之攝影棚及電視頻道等一切購物頻道所需之工具，均由甲公司提供，故玉萍並

不負擔甲公司企業經營之盈虧，且玉萍提供之勞動力需依甲公司之生產資料始能進行，堪認玉萍完全被納入甲公司之經紀組織與生產結構中，玉萍對甲公司具有經濟上之依賴性。從而，玉萍與甲公司具有前開人格上從屬性及經濟上從屬性，兩造所成立者為勞基法第2條第1款規定之勞動契約。

3. 又依兩造間之上開主持人暨演藝經紀契約之性質，既屬勞基法第2條第1款規定之勞動契約，而雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所訂之最低標準（勞基法第1條第2項規定參照），則雖上開主持人暨演藝經紀契約第4條約定：「本契約不得視為甲方（甲公司）對乙方（玉萍）有正式僱傭關係，乙方不得向甲方要求為正式員工之相關福利或適用勞基法之規定……」，但此約定自屬違反勞基法規定而為無效（民法第71條），玉萍仍不因而不得適用勞基法或受有較勞基法不利之勞動條件。甲公司上開資遣原告是否合法而生終止上開契約之效力，仍應視甲公司之終止是否符合勞基法第11條規定。
4. 另外，就「懷孕歧視」是否為「性別歧視」的一種，即雇主因女性的懷孕、生產或其他相關因素而給予差別待遇是否構成性別歧視，因雖然並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但可確定的是因懷孕而在職場中受到差別待遇者皆為女性，沒有一個男性會遭遇此種困境與問題。因此，懷孕歧視仍應被視為雇主基於「性別」而採取之差別待遇。
5. 對於具委任關係或承攬關係之情形是否符合「性別工作平等法」之管轄範疇，雖有不同見解；惟實務見解係採肯定說，即「性別工作平等法所謂之『受僱者、求職者』，亦非僅限於僱傭契約所稱之受僱人。蓋如公司襄理、副理、副總經理之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷，亦可能遭受性別不平等之待遇，也可能遭遇性騷擾之行為。如認為性別工作平等法只適用僱傭契約，排除其他勞務給付之契約，難認與其立法意旨相符。因此，對於具委任關係或承攬關係之情形，應認其係屬性別工作平等法之求職者或受僱者，當有性別工作平

等法之適用。」(97年8月6日臺灣臺北地方法院96年訴字第7313號判決)。

(三) 甲公司是否因玉萍懷孕而解僱她？

1. 甲公司固抗辯玉萍因其表現未達公司要求，經甲公司自96年8月6日起至10月12日止以「節目預錄專案小組」加以教育訓練，訓練課程結束後，因玉萍之成績為68.43，未達及格標準，經甲公司於96年12月18日限期於一個月內改善，仍未達被告公司要求，玉萍自屬不能勝任工作云云。惟查，甲公司所稱之「節目預錄專案小組」，依其「節目部預錄專案小組課程規劃」，其固記載「教育訓練組針對"節目預錄專案小組"安排系列教育訓練課程…，相關課程安排重點如下：…2、每兩週由製播處長，針對學員相關學習表現進行考核」，但依此仍不能認定參與教育訓練且需2週即應經考核之購物專家，即屬表現不佳者，且依上開主持人暨演藝經紀契約第4條第1項第1款約定，玉萍本即應依甲公司安排參加甲公司所舉辦之教育訓練之義務，尤不能以玉萍為該預錄小組之成員，遽認玉萍表現不佳；再所謂玉萍節目預錄專案小組之考核成績為「68.43」，甲公司不能證明該成績所表現之含意為何，仍不能以之認定玉萍之工作表現；況且，甲公司係以玉萍業績表現不佳，遂要求玉萍自96年8月6日起至同年10月12日止參加節目預錄專案小組，並以玉萍參加節目預錄專案小組考核成績不佳，於96年12月17日限期玉萍於97年1月9日前改善。但查，玉萍於96年5月間懷孕，迄97年1月間懷孕約8個月，自96年6月起即因先兆性流產，醫囑宜在家休養，迄97年1月仍持續拿藥以預防早產、流產，為兩造所不爭，則縱玉萍有業績表現不佳之情況，亦係因懷孕致身體狀態不穩定影響業績達成甚鉅，而甲公司對此亦為知悉，此由甲公司97年1月22日簽呈記載：「玉萍因身體狀態之不穩定，影響業績之達成甚鉅！建議解約！！」等語，並經時任甲公司總經理甲○○簽准「OK！ 解約」即明，然玉萍再經一、二個月即生產，則使身體狀態不佳之情況即會解除，自不能以此短暫情況判斷玉萍之工作能力是否堪勝任工作。

2. 再者，玉萍自93年7月至96年12月擔任甲公司購物台主持人期間，除少數月份之考核等第為「可」及「乙」外，大多數之月份之考核等第皆係「甲」或「佳」，且玉萍95年度及96年度之綜合考核等第分別為「甲」或「佳」，實不能僅以玉萍在上開節目預錄專案小組之考核成績決定玉萍是否勝任工作；另玉萍經正式聘用後亦獲甲公司每月7萬元敘薪，於任職1年期滿後，又獲1萬元之調薪，迄96年2月所領得之底薪為85,000元，為兩造所不爭，而依上開主持人暨演藝經紀契約第3條第2項約定，甲公司以玉萍每年目標業績達成率作為調薪標準，足見玉萍表現優良而屢獲被告高額調薪。甲公司僅以玉萍短暫身體不適所致之業績未達要求，即認玉萍所提供之勞務不能達到勞動契約之客觀經濟目的，並於97年1月25日以玉萍對於所任工作不能勝任為由終止上開主持人暨演藝經紀契約，自無可取。

肆、結 論

由於懷孕歧視是屬性別歧視之一種，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。」又性別工作平等法第11條第2項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職或解僱，不得因性別而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，亦不得以其為解僱之理由。」兩者均為性別歧視之禁止規定，但因性別工作平等法為就業服務法之特別法，因此優先適用性別工作平等法之規定。雇主若違反性別工作平等法之規定，依同法第38條之1規定處以新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

本案基於以下理由，認為有懷孕歧視：

- (一) 甲公司於97年1月25日對玉萍為終止契約所告知之理由為工

作表現未達公司要求、業績表現不佳，惟97年2月20日再以存證信函通知玉萍其終止事由包括業務緊縮，但此為公司為終止契約表示後才寄發予玉萍告知，自不能以此認定公司於終止契約時已告之終止事由包括業務緊縮。

- (二) 甲公司以玉萍工作表現為達公司要求、業績表現不佳為由與玉萍終止契約，惟甲公司於玉萍懷孕期間將其調至販售與其之前販售不同屬性、類別商品（原先販售美容、生活用品，於懷孕期間改調販售珠寶商品），玉萍因不熟悉該類別商品而業績表現不佳，甲公司又隨即將玉萍調至預錄專案小組加以教育訓練（96年8月至10月），並因玉萍受訓期間成績未達及格標準要求玉萍簽署限改通知書，但玉萍不願意簽立。
- (三) 再者，玉萍自93年7月至96年12月擔任購物台主持人期間，除少數月份考核為「可」、「乙」外，大多數月份皆為「甲」、「佳」，實不能僅以玉萍在預錄專案小組教育訓練期間之考核成績決定玉萍是否勝任工作。另玉萍亦曾獲得甲公司之調薪，而依勞資雙方契約訂定，甲公司以玉萍每年目標業績達成率作為調薪標準，足見玉萍表現優良，是以，甲公司以玉萍於預錄專案小組加以教育訓練期間成績評定玉萍表現不佳並以此成績為解僱依據，實屬不公平。
- (四) 且甲公司97年1月22日解約簽呈「玉萍不同意簽署限改通知單」「玉萍因身體狀態不穩定，影響業績甚鉅，建議解約」並經總經理簽准「OK！解約！」，然玉萍當時已懷孕8個多月，再經1、2個月即生產，則使身體狀態不佳之情況即會解除，自不能以此短暫狀況判斷玉萍工作能力不佳；且從解約簽呈上顯見，甲公司解僱玉萍的理由，其中不簽署限改通知書，而造成公司認為其態度不好為其中之考量理由。
- (五) 另甲公司所提與玉萍終止事由包括業務緊縮，但甲公司仍繼續對外招聘購物專家，實難讓人確信有業務緊縮事實。

綜上所述，甲公司因玉萍懷孕因素而解僱，已違反性別工作平等法第11規定，懷孕歧視成立。

案例3：懷孕歧視申訴案件

壹、申訴內容

惠雯自述於96年7月1日起受僱於甲室內裝潢設計有限公司（以下稱甲公司）擔任會計一職。甲公司之人員只有負責人連先生、惠雯及惠雯之丈夫阿強等3人。惠雯於96年11月27日發現懷孕，於97年1月初告知連先生，97年1月12日連先生即以公司無法營運為由，要求惠雯於97年1月19日離職，且未給付資遣費及預告期間工資。但惠雯擔任甲公司會計負責帳務，知道甲公司並無業務緊縮，97年1月份，甲公司就有100多萬元之工程款收入，這期間甲公司仍有接案件。惠雯表示她每月薪資大約新台幣（下同）26,000元，抽成的獎金另外算，每月獎金金額不固定，但工作半年以來獎金領不到5,000元。惠雯的工作內容是處理公司內部大大小小的雜事，連先生交代伊什麼工作，伊就作什麼，平常就負責工人請款的油錢、茶水費、回數票、公司內部的收入與支出、幫忙公司建檔、記錄訂單、毛利、跑銀行開票和公司的環境清潔等。惠雯有空時，連先生會帶伊去工地附近，開發客戶，帶樣本給客戶看以利接訂單。上班時間為8:00～17:30，隔週休，上下班需要簽到，請假需主管核可，通常是先口頭向連先生請假，連先生准假後，再填寫請假單給連先生批，請假會被扣薪，如果遲到就要加班補回來。惠雯認為她與甲公司間是屬於僱傭關係，但公司說是委任關係，今年1月初公司還要求員工簽訂委任契約，說是要報所得稅用的，惠雯只好簽名。惠雯認為，甲公司是因為知道她要生產了，需要支付產假工資覺得划不來，才將其解僱。因為公司原本承諾過年會給惠雯一個紅包作為年終獎金，但事後沒給，惠雯因此向臺北縣政府勞工局檢舉甲公司涉嫌性別歧視。

對於惠雯之申訴，資方連先生回應如下：惠雯與阿強與甲

公司間皆是委任關係，非僱傭關係，有簽訂委任契約及無一定雇主聲明書可證。惠雯的報酬是按照其招攬之業務之營業額之毛利的10%計算抽成，沒有固定薪水，有工程結束後惠雯之抽成紀錄可資證明。另外還有實質補貼與外出費用，實質補貼是補貼油錢及買給師傅飲料費用的支出，實報實銷；外出費用與毛利抽成無關，只要他們說他們有出去，就給他們約1,000元的外出費用。報酬都是用現金給付，但帳冊等資料皆遭惠雯帶走，無法提出，但連先生提出該公司員工薪資所得受領人扶養親屬暨印領表，該印領表上所載惠雯每月底薪都是16,000元，不是惠雯主張之26,000元。連先生表示16,000元是以惠雯在職期間抽成金額總數除以其任職月數而來，此印領表上面的薪資只是為了報稅才填的。惠雯上班時間很彈性，上班也不用打卡、不用請假，但如果惠雯不上班也會知會連先生，因為案件他們沒去接洽的話，總還是要有人去接洽。惠雯的工作內容是打電話給客戶、開發新客戶、處理一些文書作業、收收發票、算工資、算材料數目，她做的事比較雜，工作內容比較屬於輔助性質，她負責接洽客戶，再由其他同事做後續動作、請款等。惠雯並非公司的會計，公司的財務皆是連先生與連先生之姊姊負責的。公司並未解僱惠雯，惠雯是因接不到業務，沒有獎金而不來，甲公司目前已因業務緊縮而解散。

甲公司的代工工頭蘇先生證稱：他是幫甲公司代工的，並非該公司的員工，他們這行業大部分都是按件計酬，常在工地遇見惠雯，她是去學東西，因為她需要跟客戶解釋施作內容，惠雯大多是跟連先生一起來。蘇先生曾經有問過連先生，惠雯如何計算報酬，連先生回答他，惠雯是抽成的，要跑業務、接案件，但蘇先生不清楚惠雯真正職務內容為何，也不知道惠雯過年後就離職的原因。

對於甲公司所提出之委任契約及無一定雇主聲明書，惠雯皆承認確實為其所簽署，但稱不記得實際簽署之日期，簽署之原因是公司報稅之用。惠雯否認持有甲公司之帳冊，無法提出其每月固定領取薪資26,000元之證據。

貳、爭議重點

- (一) 惠雯與甲公司間之法律關係是僱傭契約還是委任契約？
- (二) 甲公司解僱惠雯是否構成懷孕歧視？

參、案情分析

- (一) 惠雯與甲公司間之法律關係是僱傭契約還是委任契約？

勞資雙方間所存在者究竟係僱傭契約抑係委任契約，應視其實質內涵而定，不得僅憑契約之名稱即予認定。僱傭關係與委任關係主要之區別在於「從屬關係」之有無。「從屬關係」為僱傭契約之要素，凡具有從屬關係者，縱兼有承攬、委任等性質，仍屬僱傭契約，為勞動基準法所規範之勞動契約。惠雯自述上班時間為8:00~17:30，隔週休，請假需連先生核可。連先生亦承認惠雯若請假會事先知會。至於工作內容方面，惠雯表示連先生叫伊作什麼，伊就作什麼；資方則稱惠雯的工作內容是打電話給客戶、開發新客戶、處理一些文書作業、收發票、算工資、算材料數目，她做的事比較雜，工作內容比較屬於輔助性質，她負責接洽客戶，再由其他同事做後續動作、請款等等。交叉比對雙方之陳述可知，惠雯之工作內容非僅招攬開發業務而已，尚有文書處理、收發票、算工資、算材料數目等等會計及行政助理之輔助性工作，上述工作一般而言皆須固定前往公司處理，甲公司亦未舉證證明上述文書處理、收發票、算工資、算材料數目等等會計及行政助理之輔助性工作，亦在委任契約之範圍之內。綜合而言，惠雯之工作內容與時間，皆受公司之支配，自我決定權甚低，應具有人格上之從屬性。至於惠雯之報酬究竟是領取固定薪水抑是按照所招攬之業務抽成一節，惠雯就其主張之固定月薪26,000元的部分，雖然無法證明，但由甲公司「員工薪資所得受領人扶養親屬暨印領表」上所載惠雯每月底薪都是16,000元，可知惠雯應有領取固定薪資，即使惠雯可能另有抽成獎金，亦無礙於此一事實。

連先生雖辯稱該16,000元之金額是以惠雯在職期間抽成金額總數除以任職月數而來，此印領表上面的薪資只是為了報稅才填的云云，但並未就其所主張之此一特別且對其有利之事實，舉證證明，尚難採信。因此，惠雯與甲公司之間，亦具有經濟上之從屬性。綜上所述，惠雯與甲公司之間應屬僱傭關係。

(二) 甲公司解僱惠雯是否構成懷孕歧視？

惠雯雖係於懷孕期間離職，但未提出任何足以釋明甲公司係因其懷孕而解僱之證據資料。反之，甲公司則已提出該公司業已因業務緊縮而解散之公文書，證明該公司非因惠雯懷孕而解僱之。本案尚無證據足以證明甲公司確有懷孕歧視之行為。

肆、結 論

「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…性別…予以歧視」、「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。」，為就業服務法第5條及性別工作平等法第11條所規定，性別工作平等法為就業服務法之特別法，應優先適用。雇主若違反上開性別工作平等法之規定，依同法第38條之1規定，可處新台幣10萬元以上，50萬元以下罰鍰。本案所涉及者係懷孕歧視，所謂「懷孕歧視」，係指雇主因勞工懷孕，而予以差別待遇，例如：加重其工作、非法解僱、不予升遷或降低或減少其福利等情形。惟本案甲公司已提出公司解散之公文書，證明該公司確實有業務緊縮之情形，非因惠雯懷孕而予解僱，此外復無證據足以證明該公司解僱惠雯係因其懷孕所致。因此，本案不成立懷孕歧視。

案例4：懷孕歧視申訴案件

壹、申訴內容

吳女士於90年2月開始任職甲公司，負責總務及櫃台等工作。98年2月吳女士知悉懷孕2個多月後，向主管表示希望能調動職務，但主管請吳女士考慮是否自行離職或接受資遣，吳女士不願意。事後主管表示吳女士多年前即有不適任此份工作之情形，多位同事都反映其不適任，吳女士否認，並舉其97年仍領得年終獎金2個月說明。事後公司表示調派其至工廠當作業員，吳女士認為懷孕無法勝任而拒絕，之後，又欲調派其擔任清潔打掃等工作，並新聘人員接替吳女士職務，吳女士不希望無辜新人受到牽連，乃將其工作交接給新進同仁，吳女士於收到公司資遣費、預告工資及特休工資後，仍欲進公司工作，公司拒絕。吳女士乃向臺北縣就業歧視委員會申訴遭到懷孕歧視。甲公司回應表示吳女士確有不適任情形，且係通知即將資遣後，吳女士始表明其已懷孕，對於請求調動職務之問題，甲公司並未正面回應。

貳、爭議重點

- (一) 吳女士於知悉懷孕後，請求調動職務，甲公司可否拒絕？
- (二) 甲公司以吳女士不適任資遣，是否涉及懷孕歧視？

參、案情分析

- (一) 吳女士於知悉懷孕後，請求調動職務，甲公司可否拒絕？

1. 我國勞動基準法於訂定時，參考國際勞工組織1952年之「修正母性保護公約」及工廠法等之規定，對於女性勞工於分娩前後、妊娠期間、哺乳期間，均設有特別規定。

勞動基準法第51、78條明文規定：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」；「違反第13條、第17條、第26條、第50條、第51條或第55條第1項規定者，處3萬元以下罰金。」即在貫徹妊娠期間對女性勞工之保護措施。參照行政院勞工委員會77年11月29日台(77)勞動三字第28580號、77年1月26日台(77)勞動三字第01093號函令，所謂「較輕易之工作」係指工作為女士勞工所能勝任，又不會影響母體與胎兒的健康，而該工作是否會影響女性勞工與其胎兒之健康，仍須依個案審慎認定，若是沒有較輕易之工作可以改調，而女性勞工之身心狀況及無法勝任原工作時，除可請假調適外，亦得由勞資雙方協議留職停薪。

2. 本件吳女士懷孕2個多月，如因妊娠期間身體不適，擔任原有總務及櫃台等工作，有影響母體與胎兒健康情形，而甲公司亦有較為輕易而為吳女士得以勝任之工作者，吳女士依法得申請改調，甲公司不得拒絕，否則甲公司將遭處3萬元以下罰金之刑責。又，甲公司如欲調派吳女士至工廠當作業員或清潔員，惟吳女士表示因妊娠期間考慮胎兒及體力問題，不願接受，貫徹本條立法精神，甲公司自不得強為調動，應以保護母體與胎兒健康情形為優先考量，而視有無其他適宜之工作，若是沒有較輕易之工作可以改調，而女性勞工之身心狀況及無法勝任原工作時，則參照前引77年1月26日台(77)勞動三字第01093號函令，除可請假調適外，亦得由勞資雙方協議留職停薪。

(二) 甲公司以吳女士不適任資遣，是否涉及懷孕歧視？

1. 按「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，應須離職或留職停薪；亦不得以其

為解僱之理由。」性別工作平等法第11條明文規定。同法第31條亦有「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。」核其立法意旨，係為保護女性勞工，使其不致因性別因素（懷孕）而受到歧視。依上述規定，吳女士僅需就遭到甲公司差別待遇盡「釋明」的責任，亦即僅欲說明因懷孕受到公司如何不平等待遇，由甲公司「證明」對吳女士差別待遇，並非因其性別因素（懷孕）所致，因此，本件所須審究者為甲公司針對吳女士差別待遇的非性別因素，是否已盡到舉證的責任。

2. 再參照勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成僱主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，僱主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」，最高法院96年度台上字第2630號著有判決可參。
3. 查本件：甲公司主張吳女士不適任，其主要理由係以吳女士自90年2月到職以來，最初擔任業務助理兼辦公室總務後因表現不佳，無法勝任業務助理，乃另聘新人擔任業務助理，由吳女士負責出貨及總機事宜，雖減少其工作內容，但未減其薪資，然吳女士工作態度仍然鬆懈。又，吳女士工作效率不佳，公告文件只會照抄剪貼並簡化過去主管之範例，甚至越權以總務身分對同仁以命令口吻定義何為「早退」，造成同仁諸多抱怨，主管雖透過電子郵件多次告誡及通知，但吳女士缺乏責任感及

協調能力，仍無法改善，97年過年前就由總經理決定資遣，考量其在公司已服務多年，故發放完年終獎金之後再予資遣云云；惟查，甲公司既同意由吳女士負責出貨及總機事宜，應就其出貨及總機職務是否不能勝任為判斷標準；又，若吳女士在任職之初就因表現不佳，嗣又未有經肯認的改善，常情公司應不可能續聘8年之久，且公司得以警告、記過、扣薪等方式處理其效率不彰等問題，非得逕以解僱為之，已如最高法院見解所闡述、惟本件，甲公司就吳女士各項缺失，未見其以警告、記過、減薪等方式為之，甚至承認吳女士與同仁均領有相同之年終獎金，已難以令人信服，尤其本件吳女士已工作8年，而吳女士主張告知公司懷孕的時點與其遭資遣時間幾乎一致，應認為構成懷孕歧視。

肆、結 論

- (一)雖然憲法第7條明文揭示「中華民國人民無分男女在法律上一律都平等。」、第15條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」、第152條亦規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」，可惜這些符合性別平權、保障人民權益的相關規定，並未能完全落實於現實生活中，尤其在就業市場，企業主基於經營成本的考量，懷孕婦女常常因為妊娠緣故，受到不平等待遇、性別工作平等法及勞動基準法等相關法令制定，即再進一步確保女性在就業市場上能得到平等的對待及保護。
- (二)案例中吳女士因懷孕緣故，請求調動職務，甲公司不但不能體恤懷孕員工的需要，改調以較為輕易之工作，以貫徹保護吳女士母體及胎兒安全之立法意旨，反而藉口不適任予以資遣，明顯違反性別工作平等法第11條第1、2項及勞動基準法第51、78條相關規定，已構成懷孕歧視。

案例5：宗教歧視申訴案件

壹、申訴內容

- (一) 王先生於80年5月進入甲公司，擔任臺北廠廠長。94年4月間，負責管理臺北廠事務的總經理林女士因著迷其私人特定信仰，在公司頂樓設一私人廟宇「聖王殿」，並舉行祭拜儀式，負責人均知情。林女士在王先生任職期間，利用其職務權勢，要求王先生上下班時，上樓點香膜拜盛其香火，且偶爾會要求王先生於下午8時加班後留下參與其主導的信仰儀式(即俗稱的乩童替人辦事)。此類活動每每皆到半夜11、12點或凌晨1、2點，林女士又常在三更半夜要求陪同廠房內抓鬼，造成王先生疲憊不堪、驚恐不已，家人也怨聲載道。此外，林女士嘴上常說：「我們大家要形同坐一條船，才會受神明照顧」，似暗示不配合信仰即非同船之人，王先生恐遭其排擠，甚至擔心失去工作，配合從事非屬職務內容之宗教活動。
- (二) 95年4月18日，林女士於上班時間在廠區舉行該信仰之周年活動儀式中，以「為公司好」為由，命王先生當眾脫去上衣赤膊上身，更脅迫王先生用尖銳武器做出自殘行為，乩童並在他不及拒絕及抵抗之情況下，抓住其手加重力道，造成王先生背脊流血、疼痛，林女士非但未加以阻止，還從旁協助遞交不同武器，供乩童命其更換刀、斧頭、鯊魚劍、流星槌等武器，強迫其繼續自殘，乩童更抓著王先生的手持上述武器捶打後背。林女士之後又表示以後每年都要舉辦此種活動，令王先生產生極大恐懼及不安，深怕未來再次遭受相同對待。
- (三) 96年2月，林女士交付王先生其親自抄寫之字據「你對我有何交待，吾心不能，吾心慚愧…」，並向其表示若無法認同其宗教，則恐無法繼續聘僱之。在王先生未能認同並配合其活動時，林女士於同年3月中旬，在無法定事由下，

逕自通知其做到3月底，自4月1日起終止勞動契約，4月甲公司即無製作王先生之出勤卡，更未依法給付資遣費、短少之加班費及未休假工資。在王先生依法提起訴訟請求時，林女士更不惜提出偽造之辭呈，作為推諉卸責之詞。

- (四) 王先生應甲公司負責人之邀，投資廣州一家公司，每年投資分紅大多為新台幣50萬元，但94年間林女士在未經王先生同意的情況下，私自將其94年1月應得分紅50萬元中扣除3萬元，作為「供養乩童基金」，上情經王先生向林女士查證後始獲悉。
- (五) 王先生於97年4月向臺灣板橋地方法院民事庭起訴甲公司非法解僱，請求給付資遣費、薪資與精神慰問金。該法院於98年5月19日判決，勞僱雙方屬雇傭關係，甲公司應補給王先生加班費與未休特別休假。法院駁回王先生遭公司不法解僱，以及身體或精神上受有損害等主張。
- (六) 97年12月1日，王先生以其信奉一貫道，該信仰從未有操五寶的儀式或設乩童作法，而林女士強迫其配合，負責人任其為之，又非法解僱他，向臺北縣政府勞工局申訴，主張甲公司涉及宗教歧視。

貳、爭議重點

- (一) 王先生是否因宗教信仰不同，遭到甲公司之差別待遇？
- (二) 王先生是否因宗教信仰不同，被甲公司不法解僱？

參、案情分析

一. 對於王先生之申訴，資方及甲公司員工說法如下：

1. 訪談林女士，林女士表示：

- (1) 頂樓設置之「聖王殿」，膜拜之神明有濟公、關公、媽祖等，非屬任何宗教信仰，該公司約1/4員工都會自行前往該殿膜拜。每年神明生日時，該殿會有一些儀式，但未要求王先生在下班後加班留下來參與信仰儀式，不配合宗教儀式之員工並未遭該公司解僱或不利對待，目前公司內大約

只有1/6的員工上樓參拜，以老員工居多。甲公司94年剛搬入現住廠房時，確有請乩童進行一些儀式，時間約晚上11點至凌晨一點，王先生係自願參加，該儀式只是祈求平安，類似民間的入厝儀式。林女士常說「我們大家要形同坐一條船，才會讓公司繼續營運」，只是一段勉勵打氣的話。

- (2) 95年4月18日公司於廠區舉行該信仰之週年活動，當天濟公師父附身於乩童，並告知活動現場員工，師父要求5位自願者每人各持1個武器，自行輕拍背脊或作勢比劃，所以力道是自願者自行拿捏，當天王先生協同家人參加並未受傷，且儀式後仍繼續參加酒席。
- (3) 王先生直至96年3月6日才以另有規劃為由，提出辭呈，並訂於96年3月31日離職。林女士收到辭呈後，立即與負責人聯絡，而負責人特別由大陸返台與王先生懇談，但王先生仍執意離職。林女士於同月17日批示同意，王先生並於請辭後告知廠內員工要離職之事實。4月1日起王先生即未再到公司上班。王先生在97年4月起訴前，從未向公司主張離職係偽造文書所致，足見其確實為自動離職。甲公司認為王先生為委任經理人且屬責任制，勞基法不適用，故無資遣費、加班費的問題。
- (4) 王先生曾投資與甲公司有合作的廠房機器設備公司，後來投資公司經營不善，王先生希望公司能帮他支付這筆投資金額，董事長未答應，王先生乃想以辭職作為威脅，但董事長認為王先生的要求是無底洞，不願答應，雖然董事長仍慰留王先生，但他執意要走。猜想王先生辭職後，找不到像甲公司一樣優厚的福利與薪資，才想到要報復甲公司，到處檢舉。
- (5) 有關扣王先生3萬元，那是王先生自願貢獻雕刻關公於新廠供奉的。

2. 訪談甲公司三位員工

- (1) 田女士：她與林女士的信仰相同，所以自入廠後，早上會至頂樓聖王殿上香膜拜，此乃自發性行為，公司並未要求其至該殿膜拜。王先生離職前曾與同仁打招呼說他即將離職。據田女士了解，王先生是自動離職的。
- (2) 吳先生：他曾在95年4月18日配合師父進行操五寶儀式，當時除他之外，還有負責人、王先生，員工阿霈等人配合師父

進行操五寶儀式，進行時每人持一樣武器圍成四角形，師父從旁教導如何操作，當天吳先生持釘棍，自行輕拍背脊或作勢比劃，力道完全自我控制。吳先生不記得王先生持何種武器，但記得王先生並未受傷，也在儀式後參加了酒席。吳先生並表示，他早期上班時早晚都會到該殿上香膜拜，但純粹是自發性行為，該公司從未強迫他到該殿上香或膜拜。結婚後，就未再上去該殿膜拜了。公司在不特定日期會在聖王殿舉辦儀式，員工都是自由參加，在儀式中偶而會看到王先生，他大多是先返家，約晚上8點或9點才過來。

- (3) 江先生：到職九年來，只有一次到頂樓找老闆娘談事情順便到聖王殿拜了一下，其他時間從未專程到該殿膜拜，公司也從未要求員工到該殿膜拜。王先生教過江先生很多印刷方面的專業技能，因此本想跟王先生共進退，但王先生反對其也離職，並說「如果您也跟著離職，那我很難做人...」。雖然王先生未說明離職原因，但江先生認為可能是與林女士在管理上有不同意見，但林女士頗倚重王先生，應不致於解僱他，王先生自行離職能性較高。江先生覺得不論王先生離職原因為何，應該與宗教信仰無關。

二、對於王先生主張遭公司解僱，以及要求精神慰問金部分，法院判決如下：

王先生指該公司不法解僱，但系爭勞動契約自96年4月1日起至97年3月11日止繼續存在，難認屬實。另王先生主張林女士舉行之宗教儀式侵害其身體及名譽，致王先生精神受有損害，請求甲公司賠償50萬元，該院基於以下理由予以駁回：甲公司與林女士未強制廠內員工參與祭拜，王先生主張受林女士脅迫進行參拜與信仰儀式，但從其提供照片所示，王先生於殿內與乩童之互動良好，神情自若，甚且有逗趣之肢體動作出現，足見王先生主張其係受林女士脅迫方參與此信仰與儀式，並不可信。另王先生指稱係受林女士脅迫心生畏懼無法抵抗，而進行「操五寶」儀式自殘，致生心理與身體傷害等情形，但王先生

未提出任何診斷書，足以證明其確實身體或精神上受有損害。

肆、結 論

就業服務法第5條明訂：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。違反就業服務法第5條規定者，依同法第65條規定，處新台幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。

本案因申訴者無法舉證雇主有解僱之意思，也無具體事證證明申訴者在受僱期間因宗教信仰不同而遭受不利對待，因此就業歧視不成立，但就業歧視委員會委員建議，應給予甲公司行政指導。

宗教歧視案件在臺灣尚不多見，或正因此，行政院勞工委員會曾對種族、階級、黨派、出生地、年齡、以往工會會員身份等歧視做出解釋，宗教歧視則未出現於任何解釋函中。根據勞委會職業訓練局98年3月出版之「就業平等、四海一家」防制就業歧視宣導手冊，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，有不同的對待。該手冊接著提出，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。該手冊又說，宗教問題在有些國家較為嚴重，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。

中華民國憲法第七條明定：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。就業服務法第5條也將宗教列為雇主不得對求職人或所僱用員工加以歧視的理由之一，足見宗教自由是國民的基本人權。雖然宗教歧視案件在臺灣尚不多見，但這不代表沒有受僱者因與資方的信仰不同，而遭到差別待遇，甚至被變相解僱。行政院勞工委員會與各縣市勞工局應加強宣導宗教歧視的不當性與違法性，以期防範該種歧視的發生。

案例6：年齡歧視申訴案件

壹、申訴內容

申訴人李大偉先生現年51歲，於全國就業e網上看見甲汽車客運公司招募駕駛員之徵才廣告，乃於98年3月5日親往甲公司應徵。李大偉先生向甲公司櫃台小姐說明來意後，櫃台小姐便問李大偉先生「你住在哪裡？」、「你幾歲啊？」，其後復聲言「甲汽車客運之駕駛員需45歲以下…」，李大偉先生聞言便說「那我年紀超過了」，該名櫃台小姐則回應「那就不好意思」，李大偉先生只好珊珊然離開。李大偉先生返家後心感不悅，於是將其求職經過發佈於全國就業e網，行政院勞工委員會查知後將案件移請臺北縣政府勞工局調查。

貳、爭議重點

- (一) 甲公司是否確實有限制年滿45歲以上者應徵駕駛員職位之行為？
- (二) 如有前述行為，甲公司是否構成年齡歧視？

參、案情分析

一. 甲公司是否確實有限制年滿45歲以上者應徵駕駛員職位之行為？

臺北縣政府勞工局接獲行政院勞工委員會移送本案後，即請甲公司就李大偉先生之申訴內容表示意見，並實地查訪甲公司之員工，甲公司回應及臺北縣政府勞工局查訪結果如下：

1. 甲公司稱：櫃台小姐之工作內容屬綜合性服務，並非專門接待應徵者，亦需服務一般洽公民眾。對於前來應徵工作者，櫃台小姐僅負責報名，無權決定其資格是否符合，故原則上並不會

詢問應徵者有關年齡的問題。本案發生後，甲公司曾詢問櫃台小姐，但櫃台小姐皆否認有本件申訴情事。甲公司非但無年齡歧視，反而鼓勵任用資深員工，此由甲公司於報紙及網路上刊登的徵才廣告中並未載有年齡限制，甲公司於10年前便開始推行駕駛員二次退休辦法，使工作满15年、年滿55歲之公司駕駛員能在請領取退休金後，再由公司重新任用至60歲等兩點，可資證明。

2. 甲公司人事組長劉女士稱：其曾就本件申訴情事詢問櫃台小姐，但櫃台小姐否認。櫃台小姐工作內容包括受理應徵者報名、收發信件及訊息通知等，其中關於受理應徵者報名一項，其工作內容主要是核對應徵者報名表上所填寫之基本資料是否有誤，及負責通知應徵者於安排時間前來面試。甲公司對於所有應徵者不會先行篩選，均會安排面試。一般負責面試駕駛員者，包含業務部經理、襄理、課長及副課長。甲公司之所以推行二次退休辦法，主要是為了造福符合退休資格之優良駕駛員，讓他們在領取舊制退休金後，能夠重新被公司錄用，免除重新求職之困難，且在其之後符合法定退休年齡後，再發給第二次退休金，此足以證明甲公司無年齡歧視。
3. 甲公司櫃台小姐王女士稱：其受理應徵者報名時，會先核對應徵者身份證及駕照，只要具有職業駕照者均可報名；受理報名後，會再依公司安排時間，通知應徵者前來面試，但不會事先針對報名表進行篩選，也不可能對應徵者提出年齡限制。
4. 甲公司櫃台小姐林女士稱：其受理應徵者報名時，會先請應徵者出示身份證及駕照，之後再通知應徵者面試時間。否認曾向應徵者說過公司有年齡限制。
5. 甲公司現職駕駛員阿國稱：應徵駕駛員時為44歲，前往甲公司填寫應徵履歷前，曾先以電話詢問相關條件，公司告知其年齡需在45歲以內。然而當勞工局承辦人告知就業服務法明文禁止對求職者之年齡設限後，阿國隨即改口說因當初曾應徵多家公司，且求職期間長達半年之久，因此已無法確記究係何家公司曾提出年齡限制。
6. 甲公司現職駕駛員阿華稱：應徵時已年滿55歲，但於得知承辦

人身份後即拒絕受查。

7. 甲公司現職駕駛員阿明稱：應徵時年滿44歲，當初面試時公司並無任何條件限制，亦無聽說有年齡限制。
8. 甲公司已離職駕駛員阿年稱：應徵時年滿43歲，其表示公司當初面試時確實曾向其提到「你的年紀還可以，一般來說，我們45歲就不要」等語，但由於事隔已久，因此阿年已不記得是哪位面試人員說的，僅記得面試人員大約有2、3人，其中包含主管；另阿年聽說有名同事年紀已超過45歲，是請議員說情才得以被錄用。
9. 甲公司已離職駕駛員阿清：應徵時年滿41歲，阿清稱當初應徵時，甲公司除有學歷限制（高中畢業）外，且聽聞年滿45歲者必須簽署一份切結書，同意若遭公司開除不得要求勞基法上之相關權益。阿清並稱事實上所有客運公司都有45歲以下之年齡限制，可能是考量年紀大、身體狀況會較差。而甲公司雖有辦理已退休者二度就職辦法，但這些二度就職員工大都被安排開社區巴士，為一年一聘契約，加上均依法投保勞退新制，因此甲公司並不會擔心年紀問題。
10. 甲公司已申請二次退休之駕駛員阿光：50餘歲自甲公司退休後，重返甲公司保養廠工作至二次退休。阿光稱有駕照者皆能應徵甲公司駕駛員，但需符合45歲以下之年齡限制，另不見得每個人均能於退休後申請重返公司工作，要看公司有無需要。
11. 李大偉先生就本件申訴內容，並未提出任何可資釋明之證據資料，本局雖依職權進行調查，但查無足以證明本件申訴內容確實發生之證據資料，反而由甲公司所提出之新進駕駛員名單，有2名年滿55歲者（皆非二次退休駕駛員），足以證明甲公司未拒絕僱用45歲以上者擔任駕駛員。甲公司現職駕駛員阿國、已離職駕駛員阿年、已離職駕駛員阿清及甲公司已申請二次退休之駕駛員阿光等人之證詞，雖然令人強烈懷疑甲公司可能於招募新駕駛員時，設有45歲之年齡門檻，但上述人員皆未親自聽聞李大偉先生與櫃檯小姐之對話內容，其證詞亦非針對李大偉先生向甲公司應徵之事實經過而為，尚難據以認定甲公司確

實有限制年滿45歲以上者，應徵駕駛員職位之行為。

二. 如有前述行為，甲公司是否構成年齡歧視？

就業服務法第5條第1項明文規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所雇用員工，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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」。所謂「年齡歧視」，係指雇主因求職者或受僱者之「年齡」因素，而在就業機會、薪資、福利、升遷等等方面，予以不公平之差別待遇。倘若甲公司確實有限制年滿45歲以上者應徵駕駛員或表面上雖予以面試機會，但實際上無論該應徵者之能力是否足以勝任駕駛員之工作，皆一律不予錄用之行為，即應構成年齡歧視，依就業服務法第65條第1項規定，得處以新台幣30萬元以上150萬元以下之罰鍰。惟本案因證據不足，難以認定甲公司確實有限制年滿45歲以上者，應徵駕駛員職位之年齡歧視行為。

肆、結 論

民事訴訟法第277條前段規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任」。而性別工作平等法第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從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」，將舉證責任轉換由雇主負擔，求職者或受僱者就其主張受性別或性傾向歧視之事實，僅負釋明責任即足。然而就業服務法並無類此轉換舉證責任之規定，致求職者或受僱者於遭受年齡歧視時，雖依法申訴，但權利有時難以伸張。就業服務法實有增訂舉證責任轉換規定，同時增訂年齡歧視之例外規定，兼顧中高齡勞工工作權與雇主之經營特權之必要。

案例7：種族、籍貫、語言歧視申訴案件

壹、申訴內容

小芬於98年4月3日早上8點30分至甲公司應徵，據小芬陳述該公司的職員陳女士一聽小芬的口音就問她「妳是哪裡人？聽妳的口音好像外省人」，小芬向她表示「我有身份證很多年了，而且有工作經驗」，但陳女士聽了就把小芬往外推並一直說「好啦！好啦！走吧！」小芬被陳女士推出門外後，仍向其拜託請其給予公司資料好讓其請領失業給付，但仍被陳女士拒絕。小芬認為該職員陳女士涉及種族、籍貫、語言歧視，故向臺北縣政府勞工局提出申訴。

貳、爭議重點

- (一) 甲公司職員陳女士對於應徵者小芬的拒絕行為是否構成種族、籍貫及語言之歧視？
- (二) 甲公司職員陳女士對於該公司有關應徵事項是否有代表公司之權限？

參、案情分析

- 一、甲公司職員陳女士對於應徵者小芬的拒絕行為是否構成種族、籍貫及語言之歧視？

針對甲公司職員陳女士之行為，該公司負責人洪先生提出以下幾點說明：

1. 洪先生詢問該員工陳女士當天發生的經過，陳女士表示，因

為公司已經找到人了，所以想請小芬離開，但小芬還是想進公司，陳女士想進去工作所以把門關起來，小芬在門外希望陳女士能幫她蓋章以便她申請失業給付，但陳女士因為印章鎖在抽屜，鑰匙在老闆那裡且老闆又不在辦公室無法提供給她而拒絕。

2. 洪先生表示，沒有聽過陳女士有陳述「請問妳是哪裡人？聽妳的口音好像外省人？」洪先生不知道陳女士為什麼不和小芬說明已經找到人了或無法幫她蓋章的原因，但洪先生認為這應該是誤會，陳女士是無心之過。陳女士在得知公司因她的因素被申訴時就辭職了，洪先生表示，他非常盡力的慰留陳女士但陳女士還是辭職了。
3. 公司應徵的職缺（作業員和品檢作業員）在4月2就找到人了，錄取的這2位雖然是本國人（解女士、蔡女士），但公司錄取的原因不是以本勞或外勞來考量，而是以適合公司及該職缺而錄取。所有的面試者來公司面試，都是由洪先生親自面試，洪先生會當場教導面試者並請面試者操作一遍，若該面試者做得來且適合公司就會錄取，完全沒有考量是本勞或外勞或是什麼籍貫。
4. 洪先生表示，公司目前有7位員工，都是本國人，但也曾聘用原住民人（古女士）、外籍配偶（菲律賓人-駱女士）及聘用聾啞人士。那位外籍配偶離職的原因是因為覺得公司加班太少無法賺更多錢。
5. 洪先生表示，民國95年、96年時，因市場人力缺乏，曾經透過人力仲介公司聘用外籍人士，而洪先生因為缺少丙種安全與衛生業務主管證照而無法申請外籍勞工，洪先生因此於96年至三重臺灣省勞工衛生協會取得證照。
6. 洪先生再次說明「我覺得這件事真的是誤會，我不清楚為什麼陳女士當天會和小芬發生這樣的糾紛，我自己本身和公司的員工都不清楚法令，但公司真的沒有種族、籍貫、語言的歧視，我想陳女士是無心之過，但這件事

情造成小芬心理上的傷害，我願意當面向她道歉。往後我也會加強宣導這方面的教育訓練。」

另外，在此次應徵而被錄取的解女士，亦表示其是於8年4月2日至甲公司面試，面試後老闆就要她上班，但因家裡有事情，所以和老闆約定好是98年4月6日開始上班。

二. 甲公司職員陳女士對於該公司有關應徵事項是否有代表公司之權限？

陳女士是甲公司的行政人員，其對於應徵者並沒有決定是否聘用之權利；且人事聯絡人為甲公司之另一位職員林小姐，此點可從委刊單中得知，所以陳女士對於應徵之事項並無代表公司的權限。

肆、結 論

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。」雇主若違反該規定，依同法第65條規定處以新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。有關前揭種族、階級、語言…等之定義，就業服務法未有相關規定，此處僅就與本案有關之種族、籍貫及語言，依學者之解釋說明之。所謂種族歧視，一個國家往往是由數個不同種(民)族所組成，而這些種族當中，總會有特定種族佔總人口的大多數，即主要種族。主要種族與少數種族之間產生歧見與衝突是很普遍的現象。故種族歧視所保障的對象不只是少數種族，主要種族也同樣受到保障。所謂籍貫歧視，係指個人祖先的原來國籍而言。所謂語言歧視，因每

個國家都有官方語言，但除了官方語言外，往往還有許多地方語言，雇主不得以求職人或受僱者使用某種語言，或無法使用某種語言溝通，即在僱用上予以歧視。

本案從所調查的事實來看，當小芬於98年4月3日來應徵時，甲公司已在同年4月2日找到人，其中蔡小姐在同年4月3日上班，而另一位解女士因家裡有事才在同年4月6日上班，可知陳女士有關公司已找到人，所以想請小芬離開之說辭應是可信的。另外，陳女士並無代表公司面試求職者之權限，所以縱使陳女士之行為有不當，亦不能代表是公司的行為，只是公司有對員工加強宣導就業服務法有關禁止歧視之規定。又公司負責人洪先生所為之說明，應能證明公司並無對求職者有種族、籍貫或語言之歧視。

綜上，本案因甲公司陳女士非公司之雇主、負責人或承辦人員，其行為對外無法代表公司，因此陳女士的行為並不能歸責於公司，故就業歧視並不成立，惟應給予行政指導。

98年度

防制就業歧視

相.關.法.則.



DISCRIMINATION

就業服務法（摘錄）

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；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

第 6 條

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

中央主管機關應會同行政院原住民委員會辦理相關原住民就業服務事項。

民就業服務事項。中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。
- 三、就業服務作業基準之訂定。
- 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。

五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。

六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：

(一)仲介外國人至中華民國境內工作。

(二)仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。

(三)仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：

(一)就業歧視之認定。

(二)外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。

(三)仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。

(四)前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。

(五)其他有關國民就業服務之配合事項。

第 65 條

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。

就業服務法施行細則（摘錄）

第 2 條

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。

性別工作平等法

1. 91年1月16日總統華總一義字第09100003660號令制定公布全文40條；並自91年3月8日起施行。
2. 97年1月16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。
3. 98年4月24日行政院臺勞字第0980022196號令發布第16條定自98年5月1日施行。
4. 97年11月26日總統華總一義字第09700250571號令修正公布第38、38-1條條文。

第 1 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 (適用對象)

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。

第 3 條 (用辭定義)

本法用辭定義如下：

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

第 4 條 (主管機關)

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 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5人至11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2人，女性委員人數應佔全體委員人數1/2。

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2項之規定。

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。

第6-1條 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 2 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。

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2項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第 3 章 性騷擾之防治

第 12 條 （性騷擾之定義）

本法所稱性騷擾，謂下列2款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

第 13 條 （性騷擾防治措施、申訴及懲戒）

雇主應防制性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並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1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第 4 章 促進工作平等措施

第 14 條 (生理假)

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第 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。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假3日。

陪產假期間工資照給。

第 16 條

受僱者任職滿1年後，於每一子女滿2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。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3年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 (育嬰留職停薪期滿之申請復職)

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1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30日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第18條 (哺乳時間)

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。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第19條 (工作時間之減少及調整)

受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間1小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第20條 受僱於僱用5人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

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。

第22條 (配偶未就業之規定)

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。

第23條 (托兒設施或措施)

僱用受僱者250人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

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

第 24 條 (離職者之再就業)

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 (雇主之獎勵)

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 5 章 救濟及申訴程序

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

第 27 條 (性騷擾之損害賠償責任)

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

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 (性騷擾之賠償責任)

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

第 29 條 (賠償金額及回復名譽)

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 (損害賠償請求權)

第26條至第28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10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 (申訴制度之建立)

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 (申訴之處理)

受僱者發現雇主違反第14條至第20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7日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後7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7條至第11條、第13條、第21條或第36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10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 （雇主不得為不利之處分）
雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條 （法律扶助）
受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。
前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。
受僱者或求職者為第1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 6 章 罰則

第 38 條 雇主違反第13條第1項後段、第2項、第21條或第36條者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

第38-1條 雇主違反第7條至第10條或第11條第1項、第2項者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

第 7 章 附則

第 39 條 （施行細則）
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91年3月8日施行。
本法中華民國96年12月19日第16條修正條文施行日期，由行政院定之。

性別工作平等法施行細則

1. 91年3月6日勞動3字第0910010554號令訂定發布，並自發布日施行。

2. 97年7月11日勞動3字第0970130523號令修正發布名稱及第1、2、7條條文。

第 1 條 本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第39條規定訂定之。

第 2 條 本法第7條至第11條、第31條及第35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 （工作性質僅適合特定性別之定義）
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。

第 4 條 （認定性騷擾時應審酌之具體事實）
本法所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 5 條 （僱用人數之計算）
本法第13條第1項、第16條第1項、第19條、第20條第1項及第23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16條第1項、第19條及第20條第1項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第1個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條 （產假期間依曆連續計算）
本法第15條第1項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第 7 條 本法第15條第3項規定之3日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後2日之5日期間內，擇其中之3日請假。

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

第 8 條 (產假)

受僱者於依本法第16條第1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15條第1項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

第 9 條 (繼續參加原有之社會保險)

受僱者依本法第16條第2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 (依法令辦理投保手續等)

依本法第16條第2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 (親自哺乳)

本法第18條第1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 (子女之定義)

本法第16條第1項、第18條第1項及第19條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條 (雇主得要求受僱者提出相關證明文件)

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。

第 14 條 (設置托兒設施或提供適當之托兒措施)

本法第23條第1項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構、幼稚園辦理者。

第 15 條 (施行日期)

本細則自發布日施行。

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

1. 91年3月6日勞動3字第0910010443號令訂定發布全文15條；並自發布日施行。

2. 97年7月8日勞動3字第0970130472號令修正發布第1條條文。

第 1 條 (依據)

本準則依性別工作平等法第13條第3項規定訂定之。

第 2 條 (應訂定相關防治措施辦法之雇主)

僱用受僱者30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 (雇主對性騷擾之防治義務)

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)

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 5 條 (性騷擾申訴專線)

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 (申訴時應備文件)

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 (不公開原則與論訴處理委員會)

雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。

第 8 條 (調查)

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 (到場說明)

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 (決議及書面通知)

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 (期限與申覆)

申訴應自提出起3個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於10日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第 12 條 (調查後之戒或處理)

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 （管考懲戒或處理措施之執行）

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 （引介輔導或醫療）

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 （施行日期）

本準則自發布日施行。

MEMO



98年度

防制就業歧視

相.關.資.源.



DISCRIMINATION

『臺北縣就業歧視評議委員會』之運作

壹、目的

為促進工作權平等、保障在職場中遭受就業歧視勞工之權益，並即時提供相關資訊，使其透過申訴管道以為救濟後，能藉由本會之調查與評議，認定就業歧視是否成立。

貳、法源依據

- 一、就業服務法第5條及第6條。
- 二、就業服務法施行細則第2條。
- 三、性別工作平等法第5條第1項。
- 四、臺北縣就業歧視評議委員會設置辦法。

參、就業歧視類型

- 一、就業服務法第5條明定：

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。

- 二、性別工作平等法第2章明定：

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練、福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職、解僱或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。

- 三、性別工作平等法第3章規定：

性騷擾行為被視為性別歧視之一種，性別工作平等法明定雇主應防制性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。而且雇主於知悉職場發生之性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

肆、職 權

- 一、性別工作平等之促進、審議及諮詢事項。
- 二、就業歧視案件之認定事項。
- 三、就業歧視申訴案件之協商及調查事項。
- 四、防制就業歧視之政策研擬事項。
- 五、就業歧視之諮商服務事項。

伍、運作方式

本會置委員11人，委員任期2年，主任委員由臺北縣政府勞工局局長兼任，副主任委員由臺北縣政府勞工局社會局局長兼任，並敦聘專家學者及勞工、婦女、身心障礙、原住民等團體代表為委員，委員會至少每3個月召開一次會議，如有必要得隨時召開，為避免案件延宕，每年本會均召開5次以上會議。

本會執行秘書由臺北縣政府勞工局承辦科科長兼任，並設有諮詢專線、傳真及電子信箱。每次會議前1個月，由承辦科連絡委員，確定開會時間，並準備相關事宜。

陸、申訴案件處理作業流程

一、受理申訴階段：

受僱者或求職者發現雇主有不當對待或差別待遇之行為，涉嫌違反就業服務法或性別工作平等法時，可向臺北縣政府勞工局就業歧視申訴及諮詢專線（2967-6902）諮詢，亦可向臺北縣政府勞工局索取「臺北縣勞工就業歧視申訴書」，或至臺北縣政府勞工局首頁www.labor.tpc.gov.tw表單下載處下載申訴書，填寫完畢後郵寄至臺北縣政府勞工局（板橋市中山路1段161號7樓），即可完成申訴。

臺北縣政府勞工局收受申訴書後，如發現非屬就業歧視申訴案件，則函轉權責單位處理。

二、調查階段：

臺北縣政府勞工局受理申訴後，派員就申訴事項進行調查，先訪談申訴人，了解申訴案件之全貌，再訪談被申

訴人、相關關係人以釐清案情。最後將訪談結果整理成調查紀錄，進行內部陳核初審，檢視是否仍須調查相關事實，如調查報告已臻完備，則送交本會評議。

如涉及工資、資遣費及預告期間工資等給付，則另召開勞資爭議協調會處理。本府進行調查時將遵守保密原則，並注意雙方當事人之隱私，訪談過程中力求客觀、中立、公正，並尊重當事人之意願及決定。調查過程中，如申訴人因故撤案，該案即停止調查，如有必要，並發函給予被申訴人行政指導。

三、評議階段：

申訴案件經調查後之調查紀錄，將送交委員會評議就業歧視成不成立，當出席委員意見相左時，將採多數決。

委員出席委員會人數超過半數始得召開會議，由委員審視申訴案件調查紀錄，並經討論後，認為雇主違反就業服務法或性別工作平等法者，則議決就業歧視成立，並決定科處行政罰鍰額度。若委員認為調查資料不足以評定就業歧視是否成立，則繼續蒐證後提報下一次委員會評議，如有必要，則由委員組成調查小組協助調查。如議決就業歧視不成立，則視需要進行後續轉介處理。

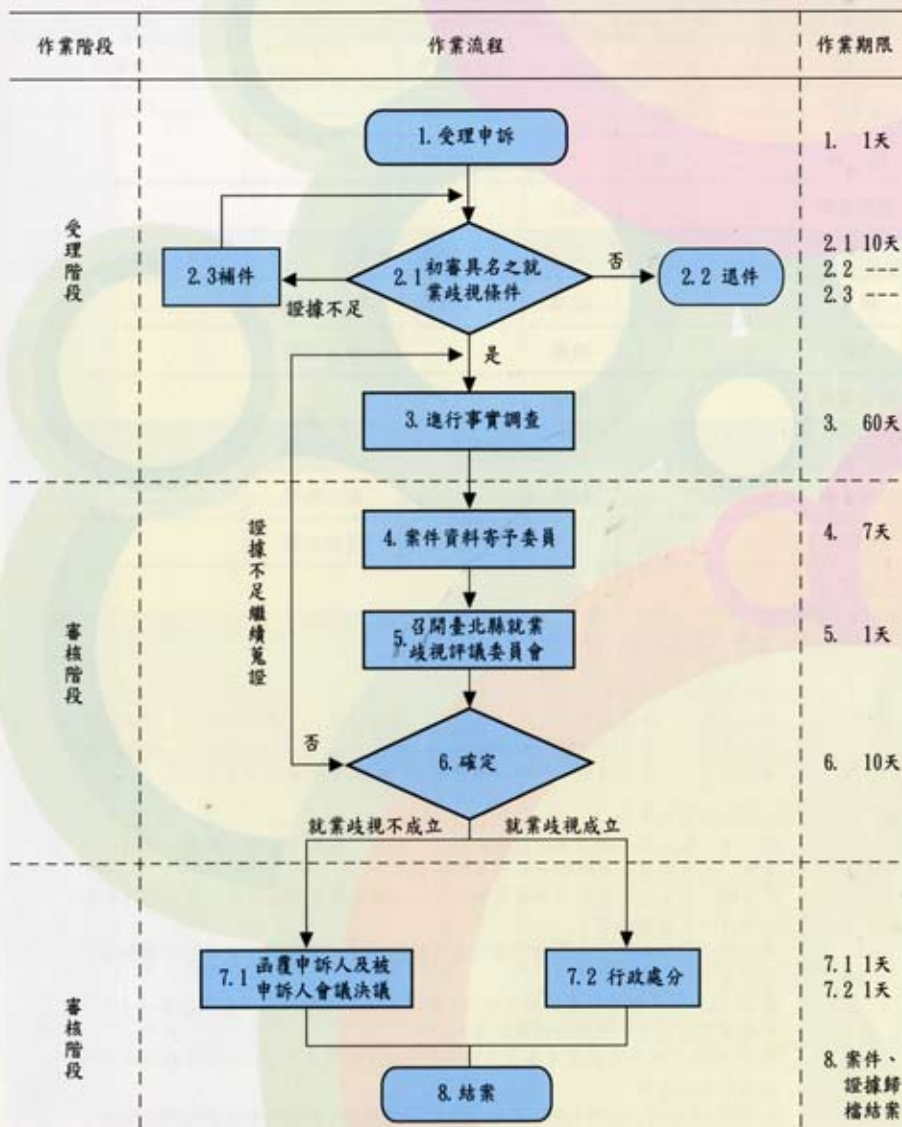
調查過程中經申訴人撤銷之申訴案件，案件調查紀錄僅呈送本會報告，讓委員知悉案件處理過程。未撤銷之

四、後續處理階段：

申訴案經本會議決就業歧視成立，依就業服務法第65條或性別工作平等法第38條，處被申訴單位行政罰鍰或給予警告並限期改善。若已達申訴人訴求，且無損及申訴人其他權益或申訴人已獲得法定之權益保障，則直接回覆雙方本案評議結果並結案歸檔；若仍損及申訴人其他權益，則循勞資爭議程序處理或逕行循司法途徑請求相關權益，亦可向臺北縣政府勞工局申請勞工涉訟輔助。

申訴案經本會議決就業歧視不成立，將檢視是否損及申訴人其他權益，如未損及其他權益，則直接回覆雙方本案評議結果並結案歸檔；若損及申訴人其他權益，則循勞資爭議程序處理或逕行循司法途徑請求相關權益，亦可向臺北縣政府勞工局申請勞工涉訟輔助。

臺北縣政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖



臺北縣勞工就業歧視申訴書

編號：

申訴人基本資料					
姓 名		性 別		身分證字號	
身 分 別		國 籍		出生日期	/ /
職 稱		胎 次		分娩日期	/ /
聯絡電話			地 址		
代理人基本資料(無則免填)					
姓 名		性 別		身分證字號	
身 分		國 籍		出生日期	
聯絡電話			地 址		
雇主基本資料					
公司名稱		行 業		統一編號	
代 表 人		人 數		設立日期	
聯絡電話			地 址		
申 訴 事 項	* 被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視： 一、就業服務法第5條 ☐ 種族歧視 ☐ 階級歧視 ☐ 語言歧視 ☐ 思想歧視 ☐ 宗教歧視 ☐ 黨派歧視 ☐ 籍貫歧視 ☐ 出生地歧視 ☐ 性別歧視 ☐ 性傾向歧視 ☐ 年齡歧視 ☐ 婚姻歧視 ☐ 容貌歧視 ☐ 五官歧視 ☐ 身心障礙歧視 ☐ 以往工會會員身份歧視 二、性別工作平等法 ☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 第11條第1項—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。 ☐ 第11條第2項—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。 ☐ 第13條第1項—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。 ☐ 第13條第2項—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。				

申 訴 事	☐ 第 21 條第 1 項—受僱者依前七條之規定為請求(請生理假、產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳時間及家庭照顧假)時，雇主不得拒絕。 ☐ 第 21 條第 2 項—受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 ☐ 第 23 條—僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。		
	證明文件 (請提供影本) ☐ 勞工保險相關資料 ☐ 服務證明書 ☐ 醫師診斷證明書 ☐ 身心障礙手冊 ☐ 其他 _____		
申訴人簽名 _____		代理人簽名 _____	

中 華 民 國 年 月 日

承辦單位：臺北縣政府勞工局勞資關係科

臺北縣就業歧視諮詢專線：02-29676902

公司（機關、團體）符合性別工作平等法規定自行檢視表

項次	法定項目	符合規定	尚待改善
1	招募、甄試、進用措施不因性別或性傾向而有差別待遇		
2	分發、配置措施不因性別或性傾向而有差別待遇		
3	考績規定不因性別或性傾向而有差別待遇		
4	陞遷規定不因性別或性傾向而有差別待遇		
5	舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不因性別或性傾向而有差別待遇		
6	提供各項福利措施，不因性別或性傾向而有差別待遇		
7	薪資給付規定，不因性別或性傾向而有差別待遇		
8	退休、資遣、離職及解僱規定，不因性別或性傾向而有差別待遇		
9	工作規則、勞動契約或團體協約等未規定，員工因結婚、懷孕、分娩或育兒情形時須自行離職或留職停薪，或以相關理由予以解僱		
10	已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示（受僱者 30 人以上之公司、機關請填列）		
11	已訂定性騷擾事件申訴協調處理機制		
12	請假規則已納入生理假、產假、陪產假之規定及請假處理程序		
13	已訂定育嬰留職停薪（包括復職）、哺乳時間、育兒工時調整之規定及請假處理程序		
14	已訂定家庭照顧假之規定及請假處理程序（受僱者 5 人以上之公司、機關、團體請填列）		
15	已設置托兒設施或提供適當之托兒措施（受僱者 250 人以上之公司、機關、團體請填列）		
項次	建議項目	建置完成	尚待規劃
1	已設置哺乳室空間與設施		
2	已針對主管階層規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練		
3	已針對員工規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練		
4	其他落實性別工作平等之積極措施：		

職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】

親愛的雇主您好：

女性投入職場愈來愈普遍，貴公司是否曾因求職者或受僱者懷孕感到困擾，深怕不瞭解相關法令規定而觸法？為協助雇主建立友善的工作環境，本會特訂定「禁止懷孕歧視檢視表」，幫助您瞭解相關法令規定，消除職場懷孕歧視，對懷孕求職者或受僱者友善對待，增加員工的向心力，並提昇公司有形的競爭力及無形的企業形象。

行政院勞工委員會 敬上

項次	項 目	符合規定	尚待改善
1	本公司招募、甄試、進用措施不因求職者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第7條）		
2	本公司分發、配置措施不因受僱者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第7條）		
3	本公司不因受僱者懷孕而影響其考績。（性別工作平等法第7條）		
4	本公司不因受僱者懷孕而影響其陞遷。（性別工作平等法第7條）		
5	本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，考量懷孕受僱者需求及參加意願。（性別工作平等法第8條）		
6	本公司舉辦或提供各項福利措施，不因受僱者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第9條）		
7	本公司之薪資給付，不因受僱者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第10條）		
8	本公司之退休、資遣、離職及解僱，不因受僱者懷孕而有不利對待。（性別工作平等法第11條）		
9	本公司未規定或事先約定受僱者因懷孕或分娩情形時，須自行離職、留職停薪或以相關理由予以解僱。（性別工作平等法第11條）		
10	本公司依法給予受僱者產假。（性別工作平等法第15條）		

項次	項 目	符合規定	尚待改善
11	本公司對請產假之受僱者，不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21條）		
12	本公司於受僱者產假期間，未終止其勞動契約。（勞動基準法第13條）		
13	本公司未使懷孕受僱者於午後10時至翌晨6時之時間內工作。（勞動基準法第49條）		
14	本公司依法給予產假期間工資。（勞動基準法第50條）		
15	本公司考量懷孕受僱者生理狀態，如有較為輕易之工作，尊重其意願，讓其申請改調，且未減少工資。（勞動基準法第51條）		

【檢視結果】

- 一、貴公司如全部符合規定，表示貴公司提供一個無歧視、重平等的友善職場，落實性別工作平等法等規定，致力於職場平權之實踐。
- 二、貴公司如有部分項目尚待改善，可上行政院勞工委員會網站 (<http://www.cla.gov.tw>) 「勞動條件業務」項下查詢性別工作平等法相關規定，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。

職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】

親愛的朋友您好：

恭喜您懷孕了！您是否擔心因為懷孕，在職場上受到老闆或主管不公平的對待？或有此方面的困擾，卻不知該向誰詢問？本會為協助懷孕的求職者與受僱者，特訂定本檢視表，協助您檢視職場上是否有懷孕歧視的情形，並提供諮詢及申訴管道。

行政院勞工委員會 敬上

項次	項 目	是	否
1	面試時，老闆或主管曾特別詢問我是否懷孕或有無懷孕打算？（性別工作平等法第7條）		
2	曾聽說同事因懷孕而遭老闆或主管不利對待（例如：請假產檢困難、申請調動較輕易的工作遭拒絕……等）？（性別工作平等法第7條、勞動基準法第51條）		
3	曾聽說同事因懷孕而未調薪或升遷，但年資相同或工作表現相當的其他同事已調薪或升遷？（性別工作平等法第7條）		
4	老闆或主管在得知同事懷孕後，曾在言語或行為上表現出擔憂工作無法完成或將來請產假無法配合工作進度？（性別工作平等法第7條）		
5	懷孕期間，發現自己經常被老闆或主管指正錯誤或是要求改善工作效能或考績受影響，但是我認為我的工作表現並未有過錯？（性別工作平等法第7條）		
6	懷孕期間，被要求經常加班的情形增加，但是其他同事未被要求加班或業務並無明顯增加之情形？（性別工作平等法第7條）		
7	懷孕期間，公司有教育、訓練或其他類似活動的機會，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而指派或不指派我去？（性別工作平等法第8條）		
8	懷孕期間，公司為員工舉辦或提供各項福利措施，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而不讓我參加？（性別工作平等法第9條）		

項次	項 目	是	否
9	老闆或主管要求我簽署如果懷孕就必須離職或留職停薪的約定？（性別工作平等法第11條）		
10	老闆或主管未依規定給予產假？（性別工作平等法第15條）性別工作平等法第7條、勞動基準法第51條）		
11	老闆或主管將產假視為缺勤而影響我的全勤獎金、考績或做其他不利處分？（性別工作平等法第21條）		
12	懷孕期間，老闆或主管安排我在晚上10時至凌晨6時之時間內工作？（勞動基準法第49條）		
13	老闆或主管以各種理由不給產假期間工資或藉故扣一部分？（勞動基準法第50條）		
14	懷孕期間，公司有較輕易的工作，我申請改調，但遭老闆或主管拒絕？（勞動基準法第51條）		
15	懷孕期間，老闆或主管讓我改調較輕易的工作，但卻要求我必須依據新的工作內容重新核定較低的工資？（勞動基準法第51條）		

【檢視結果】

- 一、第1項至第4項為工作環境氛圍之檢視，如有回答「是」，表示您所處的職場對懷孕求職者或受僱者可能不太友善。有關性別工作平等法等規定，可上行政院勞工委員會網站（<http://www.cla.gov.tw>）「勞動條件業務」項下查詢，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。
- 二、第5項至第15項為法令規定事項之檢視，如有回答「是」，表示您的老闆或主管可能違反性別工作平等法等規定，您可敘明服務單位名稱、地址，逕向事業單位所在地之主管機關【各地縣市政府勞工局（處）或社會局（處）】申訴或請求協處。對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於10日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。對中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依法提起訴願及進行行政訴訟。

臺北縣政府工作平等宣導團課程登記表

編號：

單位名稱			
聯絡人		行動電話	
聯絡電話		傳真電話	
E-mail			
通訊地址			
上課地點			
學員人數			
課程日期及時間	月 日 :00~ :00 (小時)		
課程主題	☐ 性別主流化 ☐ 性別歧視 ☐ 性別工作平等法簡介 ☐ 防治性騷擾 ☐ 防制就業歧視 (請擇一勾列)		
設備需求	☐ 單位自備 ☐ 單槍投影機 ☐ 手提電腦		
交通資訊	☐ 捷運 站 ☐ 其他：		

請傳真至 2967-0652 或 mail 至 ak4834@ms.tpc.gov.tw，

並來電 29603456-6545 確認 (以下由主辦單位填寫)

講師	老師	☐ 需發公文	☐ powerpoint	☐ e-mail
交通	☐ 開車 ☐ 騎車 ☐ 搭車	☐ 講義	☐ 電子檔	
志工		☐ e-mail	☐ 開車 ☐ 騎車 ☐ 搭車	

當天應攜帶物品：☐ 單槍投影機 ☐ 手提電腦 ☐ 隨身碟

☐ 簽到表 ☐ 講師名條 ☐ 領據 ☐ 相機 ☐ 講義、問卷、小冊

相關聯絡窗口

直轄市及各縣市政府就業歧視評議委員會申訴窗口

單 位	地 址	電 話
臺北市 就業歧視評議委員會	臺北市信義區市府路1號5樓北區 (臺北市府勞工局)	(02)2720-8889 #7023 (02)2728-7023
高雄市 就業歧視評議委員會	高雄市前鎮區鎮中路6號 (高雄市政府勞工局)	(07)812-4613 #336 (07)812-4780
基隆市 就業歧視評議委員會	基隆市中正區義一路1號 (基隆市政府社會處)	(02)2420-1122 #2209-10
臺北縣 就業歧視評議委員會	臺北縣板橋市中山路一段161號7樓 (臺北縣政府勞工局)	(02)2960-3456 #6517~26 (02)2965-3900
桃園縣 就業歧視評議委員會	桃園縣桃園市縣府路1號8樓 (桃園縣政府勞動及人力資源處)	(03)332-2101 #6802-03 (03)336-6075
新竹縣 就業歧視評議委員會	新竹縣竹北市光明六路10號 (新竹縣政府勞工處)	(03)551-8101 #3055-59
新竹市 就業歧視評議委員會	新竹市北區國華街69號5樓 (新竹市政府勞工處)	(03)532-4900 #34 (03)531-8478
苗栗縣 就業歧視評議委員會	苗栗縣苗栗市縣府路100號 (苗栗縣政府勞動及社會資源處)	(037)322-150 #300 (037)357-040 #2010
臺中縣 就業歧視評議委員會	臺中縣豐原市陽明街36號6樓 (臺中縣政府勞工處)	(04)2526-3100 #2810-16 (04)2524-0131 2515-4633
臺中市 就業歧視評議委員會	臺中市西區自由路二段53號2樓 (臺中市政府勞工處)	(04)2228-9111 #3305-06 (04)2229-1730
南投縣 就業歧視評議委員會	南投縣南投市中興路660號 (南投縣政府社會處)	(049)222-2106 #549 (049)224-6823
彰化縣 就業歧視評議委員會	彰化縣彰化市中興路100號8樓 (彰化縣政府勞工處)	(04)726-4150 #1041 1025
雲林縣 就業歧視評議委員會	雲林縣斗六市雲林路二段515號 (雲林縣政府勞工處)	(05)537-1541
嘉義縣 就業歧視評議委員會	嘉義縣太保市祥和二路東段1號 (嘉義縣政府社會處)	(05)362-0123 #709 (05)362-0900 #221
嘉義市 就業歧視評議委員會	嘉義市東區中山路199號 (嘉義市政府社會處)	(05)225-4321 #154
臺南縣 就業歧視評議委員會	臺南縣新營市民治路36號 (臺南縣政府勞工處)	(06)632-0310 #131 (06)635-4326

單 位	地 址	電 話
臺南市 就業歧視評議委員會	臺南市安平區永華路二段6號8樓 (臺南市政府勞工處)	(06)299-1111
高雄縣 就業歧視評議委員會	高雄縣鳥松鄉大埤路117號3樓 (高雄縣政府勞工局)	(07)733-0823 #241~2, 248
屏東縣 就業歧視評議委員會	屏東縣屏東市自由路17號 (屏東縣政府勞工處)	(08)755-8048 #31
宜蘭縣 就業歧視評議委員會	宜蘭縣宜蘭市縣政北路1號 (宜蘭縣政府勞工處)	(03)925-1000 #1481~4
花蓮縣 就業歧視評議委員會	花蓮縣花蓮市府前路17號 (花蓮縣政府社會處)	(03)822-7171 #390~1, 396 (03)822-5377
臺東縣 就業歧視評議委員會	臺東縣臺東市中山路276號 (臺東縣政府社會處)	(089)328-254
澎湖縣 就業歧視評議委員會	澎湖縣馬公市治平路32號 (澎湖縣政府社會局)	(06)927-4400 #356 (06)927-0907
連江縣 就業歧視評議委員會	連江縣南竿鄉介壽村76號 (連江縣政府民政局)	(0836)22381 #25~26
金門縣 就業歧視申訴管道	金門縣金城鎮民生路60號 (金門縣政府社會局)	(082)373-291 (082)371-450

中央、直轄市及各縣市政府性別工作平等會申訴窗口

性別工作平等委員會通訊錄		
單 位	地 址	電 話
行政院勞工委員會 性別工作平等委員會	臺北市大同區延平北路二段83號9樓	0800-380-038 (02)8590-2567
臺北市 性別工作平等委員會	臺北市信義區市府路1號5樓北區	(02)2720-8889#7023
宜蘭縣 性別工作平等委員會	宜蘭縣宜蘭市縣政北路1號	(03)925-1000 #1483
彰化縣 性別工作平等委員會	彰化縣彰化市中興路100號8樓	(04)726-4150 #1023
雲林縣 性別工作平等委員會	雲林縣斗六市雲林路二段515號	(05)537-1542
嘉義縣 性別工作平等委員會	嘉義縣太保市祥和二路東段1號	(05)362-0900 #108

性別工作平等委員會通訊錄

單 位	地 址	電 話
新竹市 性別工作平等委員會	新竹市北區國華街 69 號 5 樓	(03)532-4900 #36
臺中市 性別工作平等委員會	臺中市西區自由路二段 53 號 2 樓	(04)2229-1730
嘉義市 性別工作平等委員會	嘉義市東區中山路 199 號	(05)225-4185
臺南市 性別工作平等委員會	臺南市安平區永華路二段 6 號 8 樓	(06)299-1111 #8460
金門縣 性別工作平等委員會	金門縣金城鎮民生路 60 號	(082)373-291 (082)371-450
經濟部加工出口區管理處 性別工作平等委員會	高雄市楠梓加工出口區加昌路 600 號	0800-711536
科學工業園區管理局 性別工作平等委員會	新竹市科學工業園區新安路 2 號	(03)577-3311 #2315
南部科學工業園區管理局 性別工作平等委員會	臺南縣新市鄉南科三路 22 號	(06)505-1001 #2310

其他相關機構聯絡窗口

社會資源名稱	地 址	電話與電子信箱
財團法人婦女權益促進發展基金會	臺北市杭州南路一段15號9樓	Tel: (02)2321-2100 Email: womenweb@wrp.org.tw
中華民國新女性聯合會	臺北市大安區新生南路一段161巷35號2樓	Tel: (02)2325-4781-4 Email: newwomen@seed.net.tw
財團法人婦女新知基金會	臺北市龍江路264號4樓	Tel: (02)2502-8715
財團法人現代婦女基金會	臺北市羅斯福路一段7號7樓之1・B室	Tel: (02)2391-7133 Email: mwf.org@msa.hinet.net
臺灣基層婦女勞工中心	臺北市健康路208-3號	Tel: (02)2762-1006 Email: tgwc.a069108@msa.hinet.net
臺灣婦女成長資源協會	臺北市100中正區南昌路一段66號2樓	Tel: (02)2356-8127

勞工請假規定

假別	申請資格	日 數	工資計算	附 註
婚假	本人結婚	婚假 8 日	工資照給	
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	喪假 8 日	工資照給	左列所稱之祖父母或配偶之祖父母均含母之父母。
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	喪假 6 日		
	兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	喪假 3 日		
普通傷病假	未住院者	1 年內合計不得超過 30 日	普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由事業單位補足	普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪。留職停薪期間以 1 年為限。逾期仍未癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金。
	住院者	2 年內合計不得超過 1 年		
	未住院傷病假與住院傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1 年內合計不得超過 14 日	事假期間不給工資	
公假	依法令規定應給予公假者	視實際需要給假	工資照給	
公傷病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	治療、休養期間，視實際需要給假	按原領工資數額補償	
特別休假	於事業單位繼續工作满一定期間	依特別休假規定給假	工資照給	
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難	每月得請 1 日，請假日數併入病假計算	依病假規定辦理	普通傷病假 1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給。

產假	女性勞工分娩	8 星期	工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給	「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」。
	妊娠 3 個月以上流產	4 星期		
	妊娠 2-3 個月流產	1 星期	勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者給半薪	
	妊娠未滿 2 個月流產	5 日		
陪產假	男性勞工之配偶分娩	3 日	薪資照給	於分娩日前後共 5 日中，擇 3 日休假；遇假日不另給假。
哺乳時間	子女未滿 1 歲須受僱者親自哺乳	每日 2 次，每次 30 分鐘	哺乳時間視為工作時間	應有親自哺乳之事實。
育嬰留職停薪	1、勞工任職滿 1 年 2、撫育未滿 3 歲子女	1、至少 6 個月最多 2 年 2、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	無薪	1、勞工勞健保繼續享有（可延遲 3 年繳納），事業單位不需負擔保費。 2、不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限。
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以 7 日為限，請假日數併入事假計算	依事假規定辦理	不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限。

備註：

- 1、事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不因勞工提出申請生理假、陪產假或家庭照顧假時拒絕其請求，且不影响其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 2、勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。
- 3、勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在 1 個月以上者外，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。
- 4、全年總日數的計算，均自當年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

(本表所列為勞動基準法及相關法令所訂最低勞動條件基準，事業單位如有優於法令者，從其規定。)

2010 庚寅(虎)年

一月

日	一	二	三	四	五	六
					1 辛丑	2 壬寅
3 辛丑	4 壬寅	5 癸卯	6 甲辰	7 乙巳	8 丙午	9 丁未
10 戊申	11 己酉	12 庚戌	13 辛亥	14 壬子	15 癸丑	16 甲寅
17 乙卯	18 丙辰	19 丁巳	20 戊午	21 己未	22 庚申	23 辛酉
24 壬戌	25 癸亥	26 甲子	27 乙丑	28 丙寅	29 丁卯	30 戊辰
31 己巳						

二月

日	一	二	三	四	五	六
						1 辛丑
7 壬寅	8 癸卯	9 甲辰	10 乙巳	11 丙午	12 丁未	13 戊申
14 己酉	15 庚戌	16 辛亥	17 壬子	18 癸丑	19 甲寅	20 乙卯
21 丙辰	22 丁巳	23 戊午	24 己未	25 庚申	26 辛酉	27 壬戌
28 癸亥						

三月

日	一	二	三	四	五	六
						1 辛丑
7 壬寅	8 癸卯	9 甲辰	10 乙巳	11 丙午	12 丁未	13 戊申
14 己酉	15 庚戌	16 辛亥	17 壬子	18 癸丑	19 甲寅	20 乙卯
21 丙辰	22 丁巳	23 戊午	24 己未	25 庚申	26 辛酉	27 壬戌
28 癸亥						

四月

日	一	二	三	四	五	六
				1 辛丑	2 壬寅	3 癸卯
4 甲辰	5 乙巳	6 丙午	7 丁未	8 戊申	9 己酉	10 庚戌
11 辛亥	12 壬子	13 癸丑	14 甲寅	15 乙卯	16 丙辰	17 丁巳
18 戊午	19 己未	20 庚申	21 辛酉	22 壬戌	23 癸亥	24 甲子
25 乙丑	26 丙寅	27 丁卯	28 戊辰	29 己巳	30 庚午	

五月

日	一	二	三	四	五	六
						1 辛丑
2 壬寅	3 癸卯	4 甲辰	5 乙巳	6 丙午	7 丁未	8 戊申
9 己酉	10 庚戌	11 辛亥	12 壬子	13 癸丑	14 甲寅	15 乙卯
16 丙辰	17 丁巳	18 戊午	19 己未	20 庚申	21 辛酉	22 壬戌
23 癸亥	24 甲子	25 乙丑	26 丙寅	27 丁卯	28 戊辰	29 己巳
30 庚午	31 辛未					

六月

日	一	二	三	四	五	六
						1 辛丑
6 壬寅	7 癸卯	8 甲辰	9 乙巳	10 丙午	11 丁未	12 戊申
13 己酉	14 庚戌	15 辛亥	16 壬子	17 癸丑	18 甲寅	19 乙卯
20 丙辰	21 丁巳	22 戊午	23 己未	24 庚申	25 辛酉	26 壬戌
27 癸亥	28 甲子	29 乙丑	30 丙寅			

七月

日	一	二	三	四	五	六
				1 辛丑	2 壬寅	3 癸卯
4 甲辰	5 乙巳	6 丙午	7 丁未	8 戊申	9 己酉	10 庚戌
11 辛亥	12 壬子	13 癸丑	14 甲寅	15 乙卯	16 丙辰	17 丁巳
18 戊午	19 己未	20 庚申	21 辛酉	22 壬戌	23 癸亥	24 甲子
25 乙丑	26 丙寅	27 丁卯	28 戊辰	29 己巳	30 庚午	31 辛未

八月

日	一	二	三	四	五	六
						1 辛丑
7 壬寅	8 癸卯	9 甲辰	10 乙巳	11 丙午	12 丁未	13 戊申
14 己酉	15 庚戌	16 辛亥	17 壬子	18 癸丑	19 甲寅	20 乙卯
21 丙辰	22 丁巳	23 戊午	24 己未	25 庚申	26 辛酉	27 壬戌
28 癸亥	29 甲子	30 乙丑	31 丙寅			

九月

日	一	二	三	四	五	六
						1 辛丑
5 壬寅	6 癸卯	7 甲辰	8 乙巳	9 丙午	10 丁未	11 戊申
12 己酉	13 庚戌	14 辛亥	15 壬子	16 癸丑	17 甲寅	18 乙卯
19 丙辰	20 丁巳	21 戊午	22 己未	23 庚申	24 辛酉	25 壬戌
26 癸亥	27 甲子	28 乙丑	29 丙寅	30 丁卯		

十月

日	一	二	三	四	五	六
					1 辛丑	2 壬寅
3 癸卯	4 甲辰	5 乙巳	6 丙午	7 丁未	8 戊申	9 己酉
10 庚戌	11 辛亥	12 壬子	13 癸丑	14 甲寅	15 乙卯	16 丙辰
17 丁巳	18 戊午	19 己未	20 庚申	21 辛酉	22 壬戌	23 癸亥
24 甲子	25 乙丑	26 丙寅	27 丁卯	28 戊辰	29 己巳	30 庚午
31 辛未						

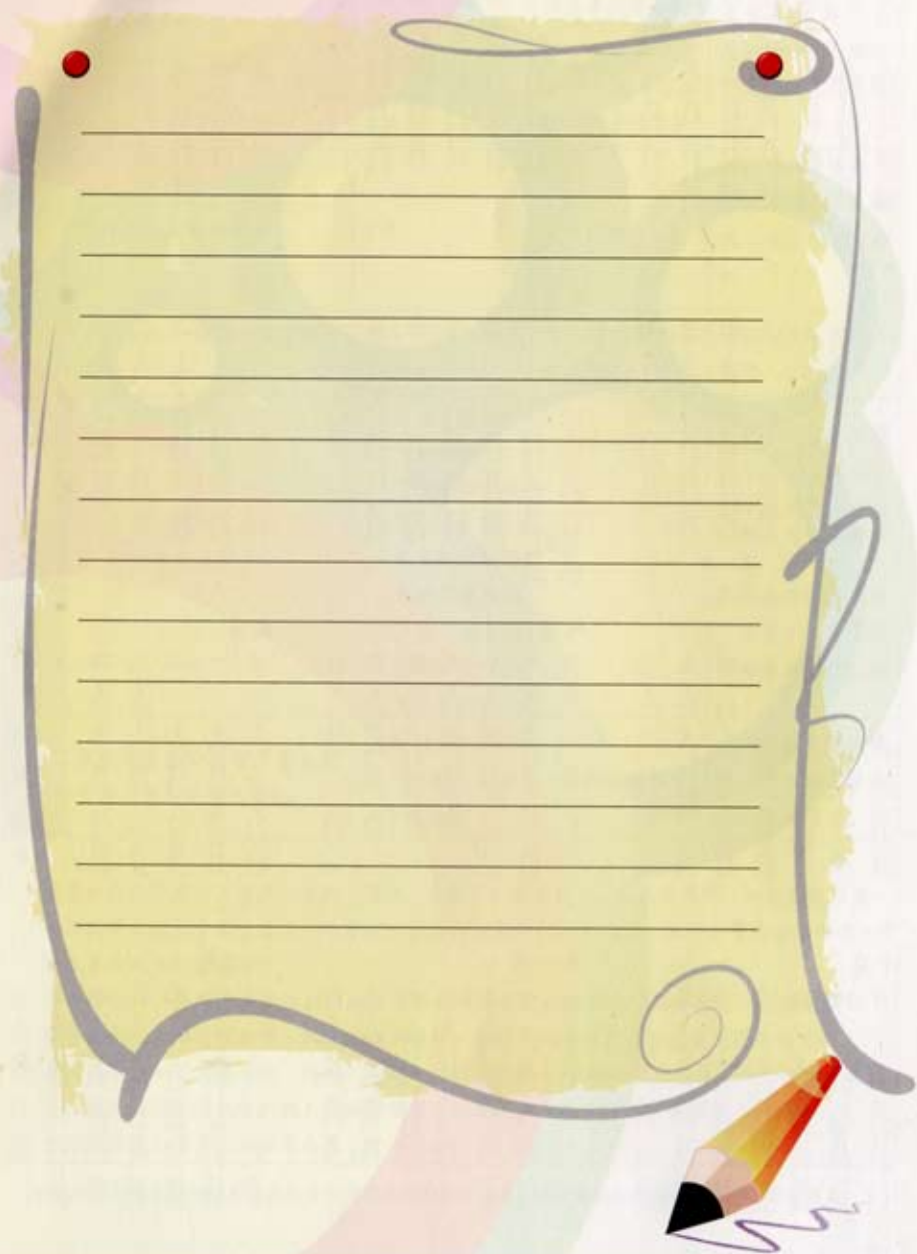
十一月

日	一	二	三	四	五	六
						1 辛丑
7 壬寅	8 癸卯	9 甲辰	10 乙巳	11 丙午	12 丁未	13 戊申
14 己酉	15 庚戌	16 辛亥	17 壬子	18 癸丑	19 甲寅	20 乙卯
21 丙辰	22 丁巳	23 戊午	24 己未	25 庚申	26 辛酉	27 壬戌
28 癸亥	29 甲子	30 乙丑				

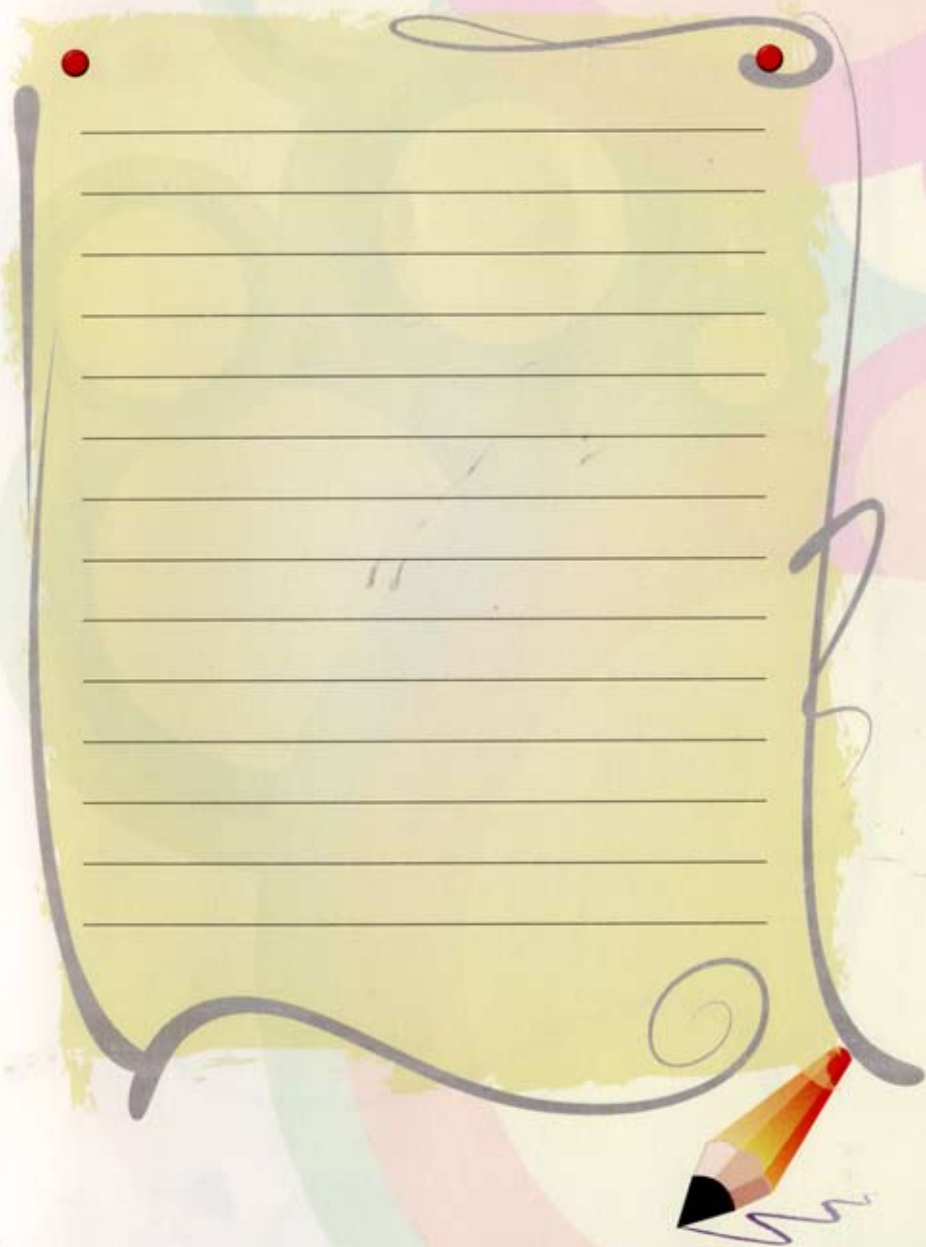
十二月

日	一	二	三	四	五	六
						1 辛丑
5 壬寅	6 癸卯	7 甲辰	8 乙巳	9 丙午	10 丁未	11 戊申
12 己酉	13 庚戌	14 辛亥	15 壬子	16 癸丑	17 甲寅	18 乙卯
19 丙辰	20 丁巳	21 戊午	22 己未	23 庚申	24 辛酉	25 壬戌
26 癸亥	27 甲子	28 乙丑	29 丙寅	30 丁卯	31 戊辰	

MEMO



MEMO



MEMO

MEMO



MEMO



臺北縣政府防制就業歧視案例實錄 7

發行人 高寶華
出版者 臺北縣政府勞工局
總編輯 許秀能
編輯 陳淑貞、何佩芬、李靜依
王曉雲、薛佳青、劉潔樺
地址 板橋市中山路1段161號7樓
電話 1999、(02)2967-6902
網址 <http://www.labor.tpc.gov.tw>
出版年月 98年12月

ISBN : 978-986-02-0228-1 GPN : 1009803085

版權所有翻印必究

黃 色：(照顧、信心) 增加中高年齡者的安定與就業機會。

藍 色：(勤奮、努力) 勞工階級中從事體力勞動的人。

粉紅色：(關懷、愛心) 婦女有均等機會取得就業能力。

棕 色：(溝通、友誼) 促進種族工作平等。

綠 色：(友善、希望) 身心障礙者的工作權利。

