

台北縣政府

防制就業歧視案例實錄 3



台北縣政府

防制就業歧視案例實錄 3

93 年 12 月出版



C o n t e n t s

局長的話	1
促進人權社會、維護就業機會均等	1
昨天 今天 明天	2
性別與身心障礙就業福利之保障	3
魚與熊掌如何兼顧	32
導讀篇	33
觀念篇	34
案例篇	36
當千里馬遇上伯樂	46
報告老闆！年齡不是問題	47
代言人的故事	53
兩性平權有終站嗎	60
驀然回首——兩性平等路迢迢	61
深耕兩性園地 共創友善校園	64

促進人權社會、維護就業機會均等

局長的話

就業歧視防制觀念在我國仍屬萌芽階段，企業及民衆對於就業歧視之認知與概念泰半模糊不清，以致近年來有關就業歧視所引起之勞資爭議案件時有所聞；不但損及勞工就業者的權益及福祉，使事業單位生產力降低，甚至影響國家經濟發展與進步。台灣社會應重視防制就業歧視，不讓既存的偏見與刻板印象，阻礙了社會族群間的合作關係，才是對人權最基本的尊重與關懷，呼籲台灣所有企業共同響應尊重人權、維護就業機會均等，讓國人生命的品質不斷提升。

經統計歐美先進國家或我國就業歧視案例，有關性別歧視所佔之案例不在少數。且性別歧視之類別，包括招募、陞遷、配置、教育訓練限制、同工不同酬、單身條款、禁孕條款、職場性騷擾等等，每每造成婦女遭受就業機會或工作之不平等對待，影響婦女工作權益及勞動參與率。

讓女性、身心障礙者、少數民族等勞工朋友在職場上不受歧視、不受性騷擾是維護他們工作權最基本也是最必要的措施。有鑑於此，本局依就業服務法第五條及 91 年 3 月 8 日正式立法通過實施之「兩性工作平等法」之規範，全力推動「臺北縣就業歧視評議委員會」及「臺北縣性騷擾申訴審議委員會」之運作，建立起北縣防制就業歧視及促進平等工作權之社會工作模式。

同時，臺北縣政府勞工局期能以「預防勝於治療」為出發點，特於本年度舉辦「防制就業歧視代言人網路徵選暨宣導」及「防制就業歧視說唱藝術表演」活動，引發網路熱烈討論及企業、勞動人力熱切關注，進而達到防制就業歧視宣導與教育目標。希望藉由本書讓更多勞工朋友了解如何有效防制就業歧視。

勞工局局長 曹愛蘭 2004 年 10 月



昨天 今天 明天

性別與身心障礙 就業福利之保障



國防大學法律研究所潘秀菊副教授
現任臺北縣就業歧視評議委員會委員

壹、前言

本文所稱「就業福利」，乃包括就業歧視之禁止與促進就業措施兩部分。針對就業歧視而言，長久以來，就業歧視問題在我國一直未受到重視，而近年來，有關就業歧視所引起之爭議，已經因各弱勢團體權利意識之覺醒，而逐漸受到重視。所謂就業歧視之意義，依憲法第七條、第十五條之規定，人民之平等工作權應予保障，即國民就業機會均等，因此求職人若於求職之過程中，未能享有平等之工作機會，或受僱人於就業時，未能享有平等之薪資、配置、考績或陞遷、訓練機會、福利措施、退休、終止勞動契約等就業安全保障之待遇，即構成就業歧視¹。而就促進就業措施而言，由於受保護之對象，在先天或後天上承受較一般國民更為不利的障礙條件，為落實這些弱者之生存保障，故國家制訂相關的保護措施。

本文探討之範圍，僅涵蓋就業歧視之禁止與促進就業措施，而有關規範兩性平等權之兩性工作平等法中之性騷擾防治部分，則不在本文探討之範圍內。

貳、性別就業福利之保障

近年來，我國由於教育水準的提高，社會觀念的轉變以及女性意識的抬頭，在工作場所中因性別不同而受到不同待遇的問題日漸受到重視。性別歧視在我國可說是受到最多重視與調查研究的就業歧視類型。而民國九十一年三月八日開始施行的「兩性工作平等法」，象徵我國兩性平權的觀念已進入落實的階段，也使我國勞工法制邁向更文明的指標。以下茲就兩性工作平等法之規範內容、兩性工作平等法對女性就業之影響及其對企業之影響為一說明。

一、兩性工作平等法之規範內容及相關問題

「兩性工作平等法」草案最早係由「婦女新知基金會」參酌英、美、西德、日本、瑞典等先進國家立法中保障男女工作平等之精神，並兼顧我國經濟發展現狀起草，其七十九年第一次送進立法院，又經過多次的增修，歷經婦女及勞工團體十二年的催生，終於在九十年十二月完成立法，並明訂九十一年三月八日起實施，軍、公、教人員及公、民營機構和受僱員工，包括外勞都適用兩性工作平等法，對企業內部管理和民衆生活都將產生廣泛影響²。

兩性工作平等法（以下簡稱兩平法）共有七章，四十條，第一章總則（第一條至第六條）；第二章性別歧視之禁止（第七條至第十一條）；第三章性騷擾之防治（第十二條至第十三條）；第四章促進工作平等措施（第十四條至第二十五條）；第五章救濟及申訴程序（第二十六條至第三十七條）；第六章罰則（第三十八條）；第七章附則（第三十九條至第四十條）。故兩平法的三項主要內容，為（一）性別歧視之禁止；（二）性騷擾之防治；（三）促進工作平等措施。其中須說明者，乃關於工作場所之性騷擾，是否屬於就業歧視中之性別歧視？雖有正、反兩種不同見解，但一般多界定為性別歧視。本文因篇幅關係，故僅就性別歧視之禁止與促進工作平等措施予以說明。

（一）性別歧視之禁止

1. 僱用上之男女平等

兩平法第七條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」因此勞工不論是在應徵工作或是工作評等、調職、升職，都不應該因身為男性或女性而有任何差異。所謂僅適合特定性別者，依兩平法施行細則第三條是指「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」。故只有工作性質「僅」適合特定性別的情形，才能例外地因性別有差別待遇，雇主不能以工作性質「較」適合特定性別來抗辯；因此，體能、危險性等理由都不能排斥特定性別，只有極少數的工作才符合「僅」適合特定性別的情形。所以，我們在報紙求才廣告欄常見的「女」秘書、送貨「小弟」等限定性別的徵人啓事，恐怕都已經違反了禁止歧視的規定。

除了這種開門見山式的性別歧視外，性別歧視可能會隱遁在其他的用人標準上。例如身高、體重無關的工作，利用男女天生體型的差異，要求應徵者必須達到一定的身高體重標準；或利用男女生理上的體能差異，要求應徵者必須具有超過必要程度的體能等。這些當然也都在本條禁止的範圍之內³。此外值得一提者，受僱者對於事實的認定有爭議時，依兩平法第三十一條之規定，應由雇主負有舉證責任。

2. 教育訓練、福利措施上之男女平等

兩平法第八條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。」另外，同法第九條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。」因此如房租津貼、交通津貼、旅遊補助、保險補助等福利措施，當然不應依性別而有所差異。有學者認為本條的福利措施應包含其他工作場所設施在內，如辦公室空間、設備、服務管理，乃至洗手間的設置，都應注意符合性別平等的要求⁴。

3. 同值同酬

我國勞動基準法（以下簡稱勞基法）第二十五條後段規定，工作相同、效率相同者，給予同等之工資。因此薪資之評斷是以工作是否相同，然而此種方式卻忽略許多因素，諸如年資、經歷、工時長短。為能解決勞動基準法第二十五條之爭議，兩平法第十條規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限（第一項）。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定（第二項）。」由此可知，兩平法第十條規定，以同值同酬取代同工同酬⁵。

「同值同酬」事實上是一個相當抽象的名詞，各國立法為使其具體化多採例示的規定方式，將歧視之可能態樣（特別是間接歧視）明文規定，並禁止之：第一、凡是一規定，對於某性別之權益，影響重大者；第二、凡傳統上，習慣或事實上僅（或大部分）由一性別從事該工作者；第三、凡非有正當之原因者，雇主對其所屬勞工不得有差別待遇之情形。例如企業中有許多非全職，大部分





一天僅工作三到四個小時之勞工，且當中大部分為女性，例如零件組合、食品加工業等，而其所獲得之工資卻往往較同樣工作之全職勞工減少許多，基於「同值同酬」之理論，該勞工之工資雖可因工作時數減少而比例減低，但雇主卻不可採取其他不利於部分工時勞工之措施，諸如不予加薪、無三節獎金等。此外，我們在實務上常常看到，大部分多為女性勞工的生產線較大部分為男性勞工的生產線薪資低，則依照前述，除了有其他正當的理由外，將違反「同值同酬」的規定⁶。

4. 禁止終止勞僱契約的性別歧視

勞工的退休、資遣、離職及解僱不得因性別而有差別待遇，這是性別平等的就業環境所當然。兩平法第十一條第二項特別規定：「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，亦不得以其為解僱之理由。」又為能明確其效力而於同條第三項規定，其規定或約定無效；勞動契約之終止亦不生效力，無待認定或訴訟之程序。

5. 救濟

受僱者或求職者因第七條至第十一條性別歧視之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任（兩平法第二十六條）。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（兩平法第二十九條）。其損害賠償請求權，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。自有違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同（兩平法第三十條）。

6. 申訴

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理（兩平法第三十二條）。受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條禁止性別歧視之規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關兩性工作平等委員會所為之處分有異議

時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟（兩平法第三十四條第一項）。

7. 罰則

依兩平法第三十八條之規定，雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項關於禁止性別歧視之規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。此外，雇主不得因受僱者提出兩平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（兩平法第三十六條），違反者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

（二）促進工作平等措施

1. 生理假

兩平法第十四條第一項規定：「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，其請假日數併入病假計算。」應注意者，女性員工取得該項休假的前提是「因生理日致工作有困難者」，表示並不是每一位女性受僱者都當然享有。至於如何證明，此乃實務執行上的問題，有待政府協調勞資雙方取得共識而共同解決。又如該受僱者整年除每月一日之生理假外，並無請其他病假，仍應視為全勤，發給全勤獎金⁷。

2. 產假、流產假

依兩平法第十五條之規定，雇主於女性受僱者：

- (1) 分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；
- (2) 妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；
- (3) 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；
- (4) 妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

這裡出現的問題是，原來勞基法只有規範三個月以上之流產假及產假（勞基法第五〇條第一項），而今兩平法另有三個月以下之流產假，究竟三個月以下之流產假是否計薪，因兩平法只有給假規定，而無罰則；因此，三個月以下之流產假部分，即使雇主未給薪水，亦不違法。但如受僱者不適用本規範而以請病假之方式支領半薪，法律並無法禁止，惟較難受到兩平法全勤及考績等禁止差別待遇之保護。



3. 陪產假

立法者鑑於當前社會形態以小家庭較為普遍，女性生產前後常需要配偶照顧或協助照護嬰兒，故於兩平法施行細則第七條規定，陪產假的請假日是分娩前後二日之五天中的其中二日，同時回歸陪產的意義，因此規定陪產期間遇到例假、紀念日等也不得扣除（勞委會79年台勞動三字第01425號函）。不同於生理假，陪產假不與任何原有假期合併計算，同時是給予薪資，此點或可佐證兩平法實非僅在於保護女性受僱者。

4. 育嬰留職停薪

兩平法第十六條規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限（第一項）。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（第二項）。育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之（第三項）。育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之（第四項）。」

以下分別就此條規定內容，分項說明如下。

- (1) 適用門檻訂定在僱用三十人以上之事業單位，這是考量到事業單位規模大小，會影響其承擔該責任的能力，因為給假能力大小，與事業單位員工人數有關。
- (2) 至於同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間的計算，不是以每個子女單獨計算後再加總，如接連兩個相差一歲的孩子，則每一個孩子有兩年，兩個有四年，這不是該條的意思。本項的意思是，若在前一個子女兩年的育嬰期間，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兩年的期見。換言之，若前一個已請了一年，又生了第二個子女，則以第二個子女請滿兩年為限，而非前一個還剩一年，再加上第二個子女有兩年，總共三年。



(3) 至於社會保險部分，本條第二項也規定，育嬰期間得繼續參加原有的社會保險，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四條規定，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。

(4) 有關本條育嬰留職停薪的規定，對雇主而言，長達兩年的育嬰假，造成人力調度配置及替代人手安排的管理上挑戰。如臨時替代人員的勞動契約性質？定期或不定期，對雇主而言是很重要，目前勞委會傾向以定期契約的方式來規範。又因育嬰假是「留職停薪」假，對勞工而言是喪失所得，故本條第三項規定要另以法律訂定提供留職停薪的津貼。

(5) 育嬰留職停薪期間，受僱者可否另有工作？育嬰留職停薪辦法第七條僅規定，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的子女同時照顧他人的子女之情形，依現行法之規定，因其並非勞動契約，似無法禁止⁸。

(6) 惟受僱者之配偶未就業者，不得請求育嬰假（兩平法第二十二條），

5. 育嬰期滿之復職

兩平法第十七條規定：「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（第一項）。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金（第二項）。」這條是保障請育

嬰假的員工，於育嬰期滿後工作權的回復，而本條中所規定例外情形，乃是呼應勞動基準法第十一條規範雇主預告終止勞動契約的幾種情形，責成雇主於三十天前通知原預復職之員工，並依法給與資遣或退休金。

又該條雖保障受僱者復職的權利，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。至於復職後薪資的標準該如何計算，原則上應依同值同酬處理，並不當然產生減薪的結果，但基於誠信原則，雇主應儘量給予受僱者適當的訓練及適應時間。

6. 哺乳時間

兩平法第十八條規定：「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（第一項）。前項哺乳時間，視為工作時間（第二項）。」本條規定與勞基法第五十二條大致相同，惟勞基法之哺乳時間僅女性得適用，而兩平法第十八條之哺乳時間依勞委會解釋，男女受僱者均得適用之。此外女性之擠（集）乳行為亦視為親自哺乳，亦得適用。

7. 減少及調整工時之請求

兩平法第十九條規定：「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。」本條有事業單位僱用三十人門檻的考量，兼顧事業單位是否較有能力提供員工這些養育年幼子女及照護老年親屬的措施。這條規定其實是提供另一種對勞雇雙方(特別是對雇主)而言，成本較小的養兒育女的可能方式，勞力可保有工作職場的發展，雇主則可免去人力調整及聘僱替代人力的管理問題，讓勞雇雙方有較大安排這項責任的空間。

惟依兩平法第二十一條規定：「受雇者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。但第十九條雇主有正當理由者，不在此限（第一項）。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（第二項）。」





8. 家庭照顧假

兩平法第二〇條規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。」現代社會大家庭型態已少見，因而一旦家中幼兒及老人有醫療照護需求發生時，人手不足的窘境即出現，而醫療照護的發生，往往是無法等待的，且發生的時點也無法事先預期好做規劃；因此，提供家庭照顧假以利於勞工在家庭及工作間取得平衡點。家庭照顧假薪資的計算，依各該事假規定辦理，如一般事假為一年十四天，無薪資，則家庭照顧假亦無薪資的請領，至於家庭照顧假合併事假超過十四天時，則依相關規定，超過事假天數之請假方式辦理。

惟受僱者之配偶未就業者，則不得請求家庭照顧假，此為兩平法第二十二條所明定。這是兼顧企業經營利益的做法，因為該項假期，是為了讓雙薪家庭員工遇有是項需求時，其中一人得以自職場暫時脫離；因此，若其配偶未就業，則該請求原因消失。本條但書則是考量到受僱者之配偶的狀況，若有身心殘疾問題或其他無法勝任照顧角色時的一個例外考慮。

9. 托兒措施

兩平法第二十三條規定：「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（第一項）。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（第二項）。」本條是提供有托兒需求之員工另一種兼顧家庭與工作的支持性措施，讓員工工作時無後顧之憂。應注意者，本條規定不是要求事業單位一定要設立托兒所，其他協助員工托兒的措施亦包括在內，如事業單位在職場所在地附近收集有關托兒訊息，或與附近一些托兒業者簽訂契約，優惠該公司員工，或提供員工托兒券補貼，或聯合附近其他事業單位共同辦理托兒所等等服務協助。

對於有意願也樂於提供員工該項托兒服務的事業單位，政府是以經費補助的方式來鼓勵促成。由於本條無相應的罰責，表示這項規定，在性質上乃「努力義務」，未來藉由宣導，讓雇主瞭解除了成立

托兒所外，還有其他惠而不費的支持性措施，不會增加雇主成本。同時也讓雇主瞭解提供該項服務支持，是屬於企業福利的一環，有助於員工的生產力提昇，及對企業認同的增強，同時也有助提昇企業的社會形象。

10. 協助就業措施

兩平法第二十四條規定：「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。」這樣的訂定是有實證的基礎，因為根據婦女勞工就業與婚育調查顯示，台灣婦女因婚育而離開職場的比例很高，待育嬰托兒告一段落，想重回職場時，能成功回職場的比例卻偏低，此種再就業障礙，涉及到技能的問題、就業資訊與媒合的問題。因而，履行親職而暫時離開勞動市場之員工，整體社會有責任協助他們取得就業技能並重回職場。

11. 救濟

兩平法第二十一條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。但第十九條雇主有正當理由者，不在此限（第一項）。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（第二項）。」如雇主違反第二十一條第二項之規定，亦即雇主將受僱者之請求視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分，受僱者因而受有損害者，雇主應負賠償責任（兩平法第二十六條）。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（兩平法第二十九條）。其損害賠償請求權，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。自有違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同（兩平法第三〇條）。

12. 申訴

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理（兩平法第三十二條）。受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條關於促進工作平等措施之規定時，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（兩平法第三十三條第一項）。

受僱者發現雇主違反第二十一條第二項規定時，向地方主管機關申訴後，雇主或受僱者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。雇主或受僱者對於中央主管機關兩性工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟（兩平法第三十四條）。行政院勞工委員會於九十一年三月六日訂立「兩性工作平等申訴審議處理辦法」，可資參酌。

13. 罰則

依兩平法第三十八條規定，雇主違反第二十一條第二項關於促進工作平等措施之規定者，處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。此外，雇主不得因受僱者提出兩平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（兩平法第三十六條），違反者，處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

1. 林明珠，淺論就業歧視之禁止—我國法律之規定與實務問題探討，全國律師，91年3月號，第16頁。
2. 莊智英，談「兩性工作平等法」及對公司之影響，合肥月刊，第43卷3期，第19頁，91年3月。
3. 劉錦樹、林致寬，女性勞動者的法律權益，實用稅務，93年3月，第88頁。
4. 劉錦樹、林致寬，同前揭註，第89頁。
5. 郭玲惠，兩性工作平等法面面觀—性別歧視之禁止與促進就業措施，律師雜誌，第271期，第31頁，民國91年4月。
6. 郭玲惠，女性人力資源之開發，論部分工時制度，台灣永續發展研討會論文，民國86年6月。
7. 郭玲惠，前揭註(5)，第34頁。
8. 郭玲惠，前揭註，第36頁。



二、兩性工作平等法對女性就業之影響

兩平法對女性就業的影響，可分正面與負面之影響。

（一）正面影響

國際上保障兩性工作平等機制之重要內容大致上可歸納為下列幾項¹：

1. 一般性別歧視之禁止；
2. 同工同酬原則的確立；
3. 職業隔離的突破；
4. 工作場所性騷擾的防治；
5. 懷孕歧視的禁止；
6. 保障母性及有子女的女性受僱者；
7. 促進兩性平等措施方案的推動；
8. 申訴及調解機關的設立。

兩平法幾乎已涵蓋了上述的各項內容，因此可說是相當進步的立法。雖然兩平法保障的對象是「兩性」——包括男性與女性，但不可否認，在過去兩性工作平等的現象中，受害人多是女性受僱者。因此，兩平法的制定對於女性受僱者工作權益的促進與保障有相當正面積極的意義。在兩平法之規定下，許多過去職場中習以為常的性別歧視惡習，如單身條款、禁孕條款、同工不同酬等，將被禁止。除此之外，女性受僱者不再需要被迫在「工作」及「家庭」間做二選一的痛苦抉擇。過去許多女性勞動者在傳統價值觀下被迫選擇了「家庭」，捨棄「工作」的結果往往是工作年資的中斷及未來再就業的困難。兩平法的諸多規定使得女性受僱者得以兼顧家庭與工作，當家中有年幼子女時，女性受僱者可以選擇留職停薪、請育嬰假；或是繼續工作，但減少或調整工作時間²。

（二）負面影響

雖然兩平法對禁止性別歧視與促進女性工作權益有非常正面積極的影響，但由於該法科以雇主許多責任，為規避這些責任，雇主極可能會盡量避免僱用女性勞動者。若是如此，兩平法對女性受僱者可能會造成「愛之適足以害之」的結果。以女性生理假而言，根據預

估的統計，全台灣四百萬女性受僱者，每日以平均工資一千二百元計算，全國企業一年最少要支出五百七十六億元作為生理假的工資，對於企業界經營環境日趨惡化的當前，此項規定無異是雪上加霜。企業為求生存，必會盡可能地降低人事成本，在兩平法的規定下，不可否認僱用女性勞動者的確會增加雇主的負擔，未來雇主會因此避免僱用女性勞動者，女性勞動者因之喪失更多工作機會是有可能的³。惟亦有學者認為，台灣婦女勞動參與率在過去多年來一直保持46%，男性勞動參與率則持續下降，顯然婦女勞工在台灣勞動市場已經是不可或缺的主幹；因此，雇主能否捨女性後，補進男性勞工的結果，是雇主得付出較高的成本。預料，未來雇主可能會出現對育齡期間女性的僱用歧視，但說不定因此重開中高齡及再就業婦女就業的第二春呢⁴！

三、兩性工作平等法對企業的影響

從兩性平權及開發女性勞動力而言，兩平法的訂定有其意義；然而，兩平法的制定畢竟仍是政府對勞動市場的一種干預，是由企業承擔的成本。兩平法公布以後，多數企業主管抱怨該法會增加企業營運成本及人力安排與管理，舉凡員工生理假、產假、陪產假及家庭照顧假、哺乳時間及因撫育子女而減少工作時間等，均不得視為缺勤，而影響全勤獎金之發給，本項規定必將造成員工工時縮減，相對薪資成本增加，尤其以製造業更為明顯。企業人士表示這將會影響企業未來在進用人員時更加考量性別及結婚生育等因素，或認為將來可能取消全勤獎金之規定，以降低用人成本。而公司對員工育嬰留職停薪之管理因應方法，如採由現有人員分擔業務，則可能造成加班費之增加；如採召募替代人力因應，不管是外包或僱用部分工時人員，均會造成用人成本之增加及新人職業訓練成本之增加。

除了有形成本之增加外，對企業界影響最大的，應該是兩平法無形中增加人力安排與運用之困難，造成公司業務未能持續順利推動之困擾，與企業經營講求降低成本、精簡用人、提高用人效率之原則互相抵觸。此外，托兒措施之規定，形同將培育國家幼苗之社會責任，轉嫁由企業主承擔，亦增加企業經營之社會責任與成本⁵。



未來企業為因應兩平法，應注意下列因應措施⁶：

（一）注意人事廣告之用詞

企業於招募人才之人事廣告上，宜注意並避免使用「限男性」或「限女性」之字眼，因為這些字眼常成為明顯的性別歧視之證據。

（二）審視人事規章、工作規則

對於人事規章、工作規則等文件進行審視，看是否留存者性別歧視之規定。例如，是否有男性、女性不同退休年齡之規定。

（三）檢討薪資、福利制度

企業宜檢討男性、女性之薪資、福利制度，對男性、女性能同樣勝任之工作，避免存有薪資之差別待遇。如有，其差別之正當理由何在？企業必須先能說服自己。

（四）建立企業內部申訴協調制度

兩平法規定，雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理（第三十二條），依此，企業最好能以內部之申訴處理機制，處理兩平法之相關爭議。這樣除了較能理順勞資關係以外，也有可能發生免除連帶民事賠償責任之效果（第二十七條第一項）及免除受罰鍰之效果（第十三條第二項、第三十八條）。

參、身心障礙就業福利之保障

一、身心障礙者與人權

為了消弭形式上自由但實質上不平等的現象，「社會法治國」原則遂應運而生。在此思想背景之下，為了保護社會上的弱者，使其生存權、平等權受到實質的保障，必須透過國家的介入、干涉，以公權力抑制社會上的強者，同時更積極提供弱勢者各種必要的生活所需，使其能夠消弭先天或後天上的不利地位，自謀生計發展，並進而追求個人幸福。在現代社會法治國原則之下，生存權保障無疑居於基本人權保障的核心地位，國家為了實現個人生活福祉而架構的生存權，其保障內容中，其中一項為特殊屬性弱者之生活保護⁷。例如失養老人、孤兒、身心障礙者、罹病者等，由於這些國民在先天

或後天上承受較一般國民更為不利的障礙條件，使其往往居於不利的劣勢地位，甚至有時難以自謀其生活。基於憲法上積極意義生存權的落實，針對這些弱勢的國民，國家應制訂保障「維持人性尊嚴最低必要限度」之相關保護法，例如老人福利法、兒童福利法、殘疾福利法...等以給予其適當必要的補助⁸。

就西方國家而言，身心障礙者權利實質內容的實踐，展現在國家各項社會福利、健康醫療、經濟保障、社會環境等外部社會結構方面的改善而逐步實踐。有關身心障礙者基本權利宣言，國際文獻而言，應是聯合國在一九九三年大會通過採取的 Standard Rules for the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities。這份文件列出二十點各個聯合國會員國應提供與滿足該國國內身心障礙者基本權利的實質政策。其中包括醫療、教育、工作、就業、無障礙環境等等促進身心障礙者參與社會的各式政策宣言 (United Nations, 1993)。這份宣言前身是聯合國世界人權宣言的一部分，在理念上認為任何人的基本權利都需要受到公平的對待。經過二十世紀最後幾十年的發展，九〇年代聯合國具體的將這份文件改為政策行動綱領，政策綱領只有基本且重要的部分：預防、復健與機會均等。在這三個原則之下，各會員國再提出各國的具體政策。聯合國在最近一次的社會發展會議中，特別強調身心障礙者的參與與機會的均等，同時強調社區照顧的概念與原則⁹。

二、身心障礙者之就業問題

依身心障礙者保護法第三條「個人因生理或心理因素致其參與社會及從事生產活動功能受到限制或無法發揮，經鑑定符合中央衛生主管機關所定等級之障礙並領有身心障礙手冊者為範圍」。身心障礙者保護法將身心障礙者依障礙別分類，而每一大類的定義主要可依據行政院衛生署公佈實施的「身心障礙等級」，作為身心障礙者的障礙程度的鑑定標準。身心障礙者可大致分為視覺障礙者、聽覺障礙者、平衡機能障礙者、聲音機能或語言機能障礙者、肢體障礙者、智能障礙者、重要器官失去功能、顏面損傷者、植物人、癡呆症、自閉症者、慢性精神病患者、多重障礙者等。

身心障礙者的勞工福利，工作環境與條件都較差，面臨不少就業困

擾。過去的研究顯示，身心障礙者就業的主要困擾以工作無保障占最高比率，其餘包括缺乏專門技術、上下班交通問題、工作條件之差別待遇、同事的異樣眼光、工作場所欠缺無障礙設施等¹⁰。基本上，身心障礙者在職場中所面臨到的就業歧視類型，可概分為就業管道的歧視與對待歧視兩種。前者係指進入職場的障礙，例如雇主基於對身心障礙者的刻板印象或偏見而不願意僱用具有工作資格條件的身心障礙者；後者則指身心障礙者進入職場後，所面對到與就業有關的不公平歧視，例如缺少訓練、陞遷機會，常被指派擔任低階、缺乏挑戰性的職務等不公平對待¹¹。

三、身心障礙者保護法有關就業促進政策規定

現代國家對於身心障礙者的保護，若以使其回歸正常的社會生活為前提，則藉由提供職業保障的方式，以扶助身心障礙者在生活上得以自立，無疑乃是最重要的施策。蓋若僅以身心障礙者之生物層次的生存之保障為目的，則由國家提供經濟上的給付當為已足，而無必要以促進身心障礙者進入勞動市場，甚而以積極確保其被僱用為目標。必也因為在前提上認為，身心障礙者之社會參與為其維持經濟生活及社會生活所必要不可或缺之重要權利，非如此不足以保障身心障礙者維持人格完整及營正常文明生活之基本人權，乃有職業保障的作法。換言之，工作對身心障礙者而言，不僅意味經濟生活可因此獲得保障，更意味其得以貢獻人群的獨立存在價值亦同時獲得肯定；對身心障礙者而言，工作除了是獲取收入的必要手段之外，更是象徵自身作為「有用之人」，以完成自我實現之最重要媒介。

在身心障礙者保護法（以下簡稱保護法）上，職業保障之手段係以「定額進用」（輔以「差額補助金」制度）以及「職業保留」制度為主，以下即就保護法有關工作促進政策之相關規定說明之。

（一）強制進用

保護法第三十一條規定：「各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在五十人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之二（第一項）。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在一百人以上者，進用具有工作能力之身心



障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一（第二項）。前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構），其進用身心障礙者人數，未達前二項標準者，應定期向機關（構）所在地之直轄市或縣（市）勞工主管機關設立之身心障礙者就業基金專戶繳納差額補助費；其金額依差額人數乘以每月基本工資計算（第三項）。」保護法第三十一條明確規定各機關、學校、團體及機構必須遵守強制進用之規定，否則必須繳納差額人數乘以每月基本工資的金額，這種立即有效之政策，對於身心障礙者之工作權益保障必有助益。

（二）同工同酬與薪資

保護法第三十三條規定：「進用身心障礙者之機關（構），應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，且其正常工作時間所得不得低於基本工資（第一項）。身心障礙者就業，薪資比照一般待遇，於產能不足時，可酌予減少。但不得低於百分之七十（第二項）。」本法不僅以強制僱用制度確保身心障礙者的工作權，及進一步保護僱用後之同工同酬原則，不得有任何歧視之現象，就是在產能不足時，亦不得低於百分之七十之規定。而同法第六十四條罰則對於違反保護法第三十三條規定時，處新台幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，使得工作待遇歧視受到法律的保護。

（三）對進用機關之獎勵

保護法第三十五條規定：「各級勞工主管機關對於進用身心障礙者工作績優之機關（構）應予獎勵（第一項）。前項獎勵辦法由中央勞工主管機關定之（第二項）。」故保護法對於多僱用身心障礙者的機關（構），亦有獎勵之措施。

（四）職業保留

保護法第三十七條規定：「非本法所稱視覺障礙者，不得從事按摩業。但醫護人員以按摩為病人治療者，不在此限（第一項）。視覺障礙者經專業訓練並取得資格者，得在固定場所從事理療按摩工作（第二項）。視覺障礙者從事按摩或理療按摩，應向執業所在地主管機關申請按摩或理療按摩執業許可證（第三項）。前項執業之資格與

許可證之核發、換發、補發、廢止及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之（第四項）。」此條規定係對視覺障礙者特殊工作權按摩業為一規範。若有違反者，依保護法第六十五條第一、二規定，違反第三十七條第一項者，處新台幣一萬元以上三萬元以下罰鍰，並令限期改善。前項違法事件如於營業場所內發生，並依前項標準加倍處罰場所之負責人或所有權人。

四、美國「殘障國民法」有關禁止殘障就業歧視之規範內容

為解決身心障礙者所面臨到的就業歧視問題，保障身心障礙者的就業機會或工作權一直是維護平等就業機會議題的焦點之一，許多國家透過社會立法的方式，來確保身心障礙者的就業權益。例如美國繼一九七三年的「傷殘復職法」(Rehabilitation Act) 之後，於一九九〇年制定「殘障國民法」(Americans with disabilities Act of 1990，簡稱ADA)，更進一步對身心障礙者在公私部門就業機會的保障作更細膩地規範。

ADA 清楚地提示出四項立法目的¹²：

1. 由一個清晰且周延的全國性法令，以禁止對身心障礙者的歧視；
2. 制訂明確、強制、一致與可行的標準，以處理對身心障礙者的歧視；
3. 確保聯邦政府在施行本法過程，對於建立有利於身心障礙者的標準上，扮演一個重要的角色；
4. 針對身心障礙者經常遭受到的各種歧視，全力行使國會的權限，其中包括執行第十四號憲法修正案及對企業的管制。

ADA 的內容共分五章，其中，第一章即是有關禁止殘障就業歧視之規定。概括而言，該章規定雇主不得因其殘障而影響其與就業有關的決定，包括應徵程序、僱用、陞遷、工作指派、工作訓練、甄補、薪資福利等。同時，為確保減少殘障歧視，亦課予雇主負起優惠弱勢的責任，用以決定 (1) 該應徵者是否為具備工作資格之身心障礙者；(2) 是否能夠執行工作所需的主要職能；(3) 以及雇主是否須給予合理的調整措施以配合其工作上的需要。以下分就該章所保障適用的對象、禁止歧視的規定內容、合理施惠措施以及過度妨礙的內涵加以說明。

(一) ADA 中「殘障」的定義系統與「合於工作資格之身心障礙者」的界定

ADA對「殘障」的界定是¹³：

1. 具有生理、心理上傷殘 (impairment) 之個人，而且該傷殘限制當事人一項或一項以上的主要生活活動；
2. 曾有記錄顯示傷殘的情況；
3. 被認為具有傷殘。

基本上，ADA 殘障定義系統的特點，是以個別的「個人」為判斷日常生活功能障礙的單位，亦即完全從傷殘事實情況對個人所造成之生活功能性限制的角度著眼，充分尊重身心障礙者個人的經驗、認知與選擇。此定義系統無疑是對其主要精神內涵的具體反映—禁止對身心障礙者的歧視與減少身心障礙者生活上的障礙，而這也意謂著該法只是對身心障礙者公民權利的保障，而不是給予身心障礙者特權或福利。

上述是 ADA 在緒論部分對殘障所作的一般性定義，亦即就法理上認定身心障礙者的基礎要件作規定。其目的係在使身心障礙者自認受到歧視或不公平對待時，給予法律上認定之規範。但是，ADA 在立法時也瞭解到一個事實，即並非所有的身心障礙者都可以適任何工作；因此，在其就業一章中，特別加上「合於工作資格 (qualified)」的要求，並藉由對「合於工作資格之身心障礙者 (qualified individual with a disability)」作詳細解釋，以及對就業歧視構成要件之認定，來確立對身心障礙者就業權益的保障。

ADA 對合於工作資格的身心障礙者的定義係指，不論是否有需要給予合理施惠措施，能執行所持有或希望之職位的主要職能之身心障礙者。一位身心障礙者是否合於工作資格的要求，可經由兩個程序判斷。第一個程序是其是否符合該職位所要求的工作相關必要條件，所謂的必要條件可能包括教育程度、工作經驗、工作技能或執照證明等。例如身心障礙者應徵律師事務所所需的必要條件，若不具備此要件，就不是合於工作資格的身心障礙者。



第二個程序是判斷其是否能執行該職位的主要職能，無論有無提供調整措施。不過 ADA 並無界定何謂主要工作職能，它只是規定「對於雇主就職位所需的主要工作職能之判斷應與考量，並且如果雇主在該職位的應徵廣告或面談前，有做過書面說明，則該說明可視為此職位之工作條件的證據」。不過，根據平等就業機會委員會 (The Equal Employment Opportunity Commission, 簡稱 EEOC) 的規定認為，主要職能係指最基本重要的，而非次要的 (marginal) 工作職責。就此更詳細地指出三項認定指標：(1) 何種職能是該職位設立的目的；(2) 執行該職能的人員是否很有限；(3) 該職能是否要求某種特殊技能或專長。

上述三項指標清楚界定所謂主要職能係指該職位設立的目的所欲達成的職能，換言之，當身心障礙者在應徵工作時，無論他是否需要雇主給予工作、外在環境或人員方面的調整配合措施，只要他具備雇主對該項職位所界定之主要職能的資格條件，則雇主不得以其不具備執行其他非主要職能的能力條件為由拒絕僱用。如果因此拒絕僱用，則這名身心障礙者可據法提出訴訟。

(二) ADA 中禁止對身心障礙者就業歧視之規定

ADA 對就業歧視的認定要件，除了上述就「合格的身心障礙者」之要件規定外，對「歧視」亦有明確的界定，以下分別就傳統公民權利的平等觀與弱勢優惠的保障來說明其禁止就業歧視的規定。

1. 基於傳統公民權利的平等觀點

在 ADA 中，規定禁止歧視的原則為：「雇主對合於工作資格的身心障礙者，不得因其殘障而在應徵程序、任用、陞遷、解雇、福利報酬、訓練以及其他雇用上的條件與特權有所歧視。」基本上，這是從傳統上公民權利保障的觀點來界定就業歧視，亦即對合於工作資格的身心障礙者，雇主不得因其殘障而在任何僱用的決定上有所歧視或不公平對待。除此項規定外，基於此觀點對就業歧視所作之解釋包括：

- (1) 基於應徵者的殘障狀況，而在其就業程序或工作安排中加以限制、隔離或分類，以致對其就業機會或工作地位有不利之影響。

- (2) 基於應徵主的殘障狀況，而在簽訂僱用契約時，對當事人所應享有的工作條件和權益有差別待遇。
- (3) 運用具有殘障歧視效果，或讓他人之歧視得以持續的管理標準與方法。
- (4) 基於應徵者和已知的身心障礙者有特定關係或交往，而排除或拒絕給予其平等的公作機會。
- (5) 以工作資格適用標準、僱用測驗或其他須選擇基準等來減少或排除身心障礙者的就業機會，但雇主所實施之標準、測驗或其他基準能證明是該當職位所需，並且是工作上的必要條件，則不在此限。
- (6) 沒有以適當正確的方法測驗出申請人的工作性向、能力、興趣，以致阻礙申請人工作機會的獲取。

概括而言，觀之以上的規定，ADA 對就業歧視的解釋範圍相當廣，其指涉任何就業上的相關決定；換言之，它涵括的範圍是組織人力資源管理中的每一環節，而非僅止幾項管理措施，如任用、薪俸。除此之外，在就業歧視定義的深度上也顯示出周延性，例如上述的第 (5)、(6) 項規定，即是要求雇主對於任何測驗、考試或管理的標準與方法，皆必須要建立在真正的職業資格條件上 (bona fide occupational qualification)，以避免雇主基於不當的偏見或刻板印象，而視其理所當然將殘障做為一項職業資格條件，或遴選標準，所造成的不公平或就業歧視。

2. 基於弱勢優惠的保障觀點

除了從公民權利保障的觀點考量外，ADA 也明確認定雇主未能顧及身心障礙者的需要，給予修正或改變的優惠弱勢措施，亦屬於就業歧視。該法第一〇二條第五項即是弱勢優惠觀點的體現，其規定「雇主對於合於工作資格的身心障礙者或應徵者，必須針對其生理或心理上之需要而給予合理施惠措施，除非該雇主能證明該項合理施惠措施會過度妨礙組織的業務營運」，以及「雇主不得以必須給予合於工作資格之身心障礙者或應徵者提供合理施惠措施為由，而拒絕



提供工作機會給合格的身心障礙者或應徵者」。換言之，它要求如果適任工作資格的身心障礙者需要組織在工作設備、工作時間、工作流程或環境設施等方面給予合理的施惠措施，則雇主不得以此為由而不予僱用。

ADA 中優惠弱勢的觀點主要是透過對合理施惠措施 (reasonable accommodation)」的清楚界定來體現。不過，ADA 在要求雇主有進行合理施惠措施的義務時，也透過對「過度妨礙 (undue hardship)」的界定，而以務實的角度對雇主的經營成本給予具體考量。以下乃就 ADA 對合理施惠措施與過度妨礙的認定加以說明。

(1) 合理施惠措施

一般而言，合理施惠措施是改變工作環境或方法，以使身心障礙者能真正享有公平的就業機會。換言之，即是將不利於身心障礙者享有公平就業機會的障礙諸如工作環境、設備、僵化的工作程序等加以改善排除。

基本上，合理施惠措施的種類可概括為三種類形：

a. 確保求職過程中的公平機會

這類型的合理施惠措施包括求職程序、測驗與考選方法的調整修正，例如對視障的應徵者以口試取代筆試。

b. 確保身心障礙者能執行該當職位的主要職能

對於身心障礙者在工作執行上的需要，雇主有義務加以配合，舉凡提供或修改工作設備、重新安排工作流程、提供口譯者或手語翻譯皆是。例如加寬工作場所的走道，以利乘坐輪椅的肢障者行動。

c. 確保身心障礙者與非身心障礙者皆能平等享有工作上之利益與權利

這類調整措施包括調整工作進度、重新指派空缺、適當調整或變更訓練教材與方針。

概括言之，合理施惠措施的內容相當廣泛，不僅涵蓋硬體環境設備的改善——要求雇主降低環境上對身心障礙者的障礙，同時也包括

管理上的調整措施，如工作進度、工作方式。值得補充說明的是，雇主不得以須進行調整措施為由而拒絕給予合於工作資格的身心障礙者就業機會，或影響雇主任何有關僱用上的決定。不過，如果該項調整措施會對雇主造成過度妨礙，例如耗費龐大的成本、執行上太過困難等，則雇主可以拒絕之。

(2) 過度妨礙

ADA 雖規定雇主須顧及身心障礙者履行工作職能上的需要，給予工作或環境上的合理施惠措施，但是可以想見的是有些合理施惠措施可能耗費很高的成本，或是執行上的困難度很高。因此，ADA 也對雇主在何種考量上可以據法保障其經濟利益加以界定，這項依據即是過度妨礙，意即針對身心障礙者提供合理施惠措施時，其支出成本或困難度將對企業體造成極大不利。在 ADA 中對過度妨礙的考量因素有：

- a. 調整措施的性質與實施費用；
- b. 調整措施的財務來源、該單位中受僱身心障礙者人數與一般員工人數之比率、費用支出的影響和對其對雇主所造成的財政負擔；
- c. 雇主整體財務、整體營運規模、員工數、部門數、種類；
- d. 在雇主的營運方面，包括其結構、工作、市場上銷售及功能等。

上述四項條件是雇主衡量合理施惠措施是否會造成過度妨礙的因素。不過值得再強調的是，過度妨礙的標準是一個相對而非絕對性的標準，因為一項調整措施對雇主所造成的妨礙程度，會隨著組織規模、財務資源、工作結構等因素的不同而有所差異。換言之，美國司法機關必須根據這些因素個別地判斷雇主是否構成就業歧視，而非以一體適用的絕對標準來衡量。

整體而言，一九九〇年美國殘障國民法在維護身心障礙者就業權益上的規定，除了基於傳統上反歧視的平等保障之外，更積極地以「合理施惠措施」來體現弱勢優惠的公平觀，此相對於我國的規定是相當不同的。在身心障礙者保護法中，雖有定額進用的保障規定，但是並未有相關的規定以要求組織在管理政策與實務上必須積極將身心障礙者的特殊需要納入考量。換言之，目前我國法令上的規

定，僅止於以定額進用來保障身心障礙者進入職場的機會與管道，至於如何使身心障礙者擁有被視為組織常態中的一部分之權利，讓組織意識到其配合身心障礙者在工作執行上的需要所為之弱勢優惠措施，乃是組織對身心障礙者正當合法之要求的必要回應，則是相關法令所忽略的。因此，美國殘障國民法中對雇主課以進行合理施惠措施之義務的規定，是相當值得我國參考的¹⁴。

五、對於身心障礙者就業政策之建議

身心障礙者真正需要的是一種自力更生的尊嚴，身心障礙者可說是社會上弱勢的一群，在經濟不景氣與失業浪潮的衝擊下，身心障礙者的處境更令人擔憂，因而探討身心障礙者的福利權益，應注意就業問題，以下乃針對就業政策方面提出建議¹⁵。

（一）強化職業訓練與教育

根據人力資本論，身心障礙者可藉人力資本的累積，而改善其勞工福利與勞動條件。依行政院內政部（二〇〇〇年）統計，超過九〇%的身心障礙者未曾接受過職業訓練；另外，職業訓練之其他主要問題，還包括經費有限、受訓前職能評估未落實、各項職業訓練大多偏向傳統的職類、機具老舊並缺乏維護、師資素質不一、課程內容不完整、職業訓練未涵蓋整個身心障礙者的障別、訓練期間也未依障礙程度而有所不同等，這些問題都有待改善，才能改進身心障礙者接受職業訓練的意願與成果。

（二）改善就業服務

根據勞動市場結構論點，大型機構應可提供身心障礙者較佳的勞工福利，可是實際上仍有些問題。根據行政院勞工委員會（二〇〇一）指出，規模在二〇〇至四九九人的事業單位未僱用身心障礙者最主要的原因之一是「沒有僱用管道」。另外，就業服務機構普遍缺乏對媒合成功者再追蹤調查。因此，就業服務機構應積極地為身心障礙者與事業單位進行媒合的工作，並於媒合成功後進行追蹤調查，並給予應有的輔助。

（三）身心障礙者特質及其數量的掌握與分析

身心障礙者就業促進之規劃宜先界定其就業市場問題，如服務對象



之特質（包括身心障礙者類別與等級、性別、年齡層、教育程度及希望就業之職業別、待遇等）及其數量的掌握與分析，而後施行就業服務與職業訓練，加強就業能力發展，以彰顯就業促進的前瞻性。

（四）加強機關定額進用

根據勞動市場結構論點，公家機構應可提供身心障礙者較佳的勞工福利，可是實際上仍有些問題。根據行政院勞工委員會（二〇〇一）統計的身心障礙者定額進用情形，可發現以下特點：雖然未達法定進用機關（機構）有改善，由一九九九年二一・二二%降至二〇〇一年二月的一九・四四%；但是將公私立機關（機構）個別分析顯示，公立機關（機構）在未達法定進用的下降幅度表現不如私立機關（機構）。另一方面，雖然進用身心障礙者人數有成長，但是將公私立機關（機構）個別分析顯示，公立機關（機構）在實際進用身心障礙者人數相較於法定進用身心障礙者人數的成長表現不如私立機關（機構）。

（五）改善公私企業對身心障礙者的偏見歧視

有些雇主認為身心障礙者會影響士氣、不易溝通、平均教育水準低、缺勤率高、流動率高、工作效率不如正常人、安全風險高且易發生意外，而不願提供就業機會。另外，有些雇主也將身心障礙者分成三個接受度等級，對肢體障礙者接受度最高、智障次之、而心理性障礙為最低，所以身心障礙者的障別也成為雇主的另一種歧視，而雇主的偏見與歧視往往是造成身心障礙者就業問題的主因。雇主常以職場內缺乏無障礙設施或無適合的職務為由，而拒絕僱用身心障礙者。雇主認為無障礙設施只是供給少數人，並不符合成本的考量。未來應致力改善公私企業對身心障礙者的偏見歧視，並加強建置身心障礙勞工之申訴管道，以減少身心障礙勞工在企業內受不平等的對待。

（六）強化工作環境的觀念，以有效減少職災致殘

為了有效減少職災致殘的情形，應強化工作環境權的觀念。我國以往對於工作環境與勞工安全問題，幾乎都是由政府監督企業雇主來

處理，較忽視勞工的工作環境權。其實勞工的安全問題所涉及的因素十分複雜，不只是工作方法技術問題，而是牽涉到整體環境，因此所謂的「工作環境」觀念逐漸受到重視。近年來，以多種政策方法來防範勞工可能遇到的各種職業災害，已成為先進國家的新趨勢。將工作環境視為一種權利，可說是在勞工福利與減少職災問題上的一大突破。

先進國家逐漸以科際整合的方式，結合相關領域的專家，發展出更周延的工作環境政策，以進一步保障勞工的安全與福利。其中，瑞典一九四九年所訂的勞工保護法案 (Workers' Protection Act) 應是近代最早的工作環境相關法案之一。另一北歐國家挪威在一九七七年所訂的工作環境相關法案則強調，應確保一個健全安全的工作環境，使勞工可以免除生理與心理危害，同時可透過合作的方式，解決工作環境問題，這些都非常值得我國借鏡。

(七) 發展身心障礙者「電傳勞動」的機會，並保障其基本福利

因科技的進步及電子通訊設備的發達，人類在某些程度上已突破了時間、空間的限制，所謂的電傳勞動(telework)，是勞動者於雇主之主要營業場所外之職場，或者是於自行選擇的職場中(包括自家)，藉電腦資訊科技與電子通信設備履行勞務的新勞動形態。隨著網際網路的急速發展，電傳勞動將逐漸成為重要的就業方式。但如何在電傳勞動帶給身心障礙者工作機會的同時，使其福利得到保障，亦應值得重視。

(八) 繼續加強推動身心障礙者的職務再設計

職務再設計是針對工作者的特性，尤其遇有身心障礙者，依其殘存能力，將其現有職業加以重行安排或創造新職業。須透過職業分析，將一般職業或職務作重新設計與安排，以充分運用人力資源。進一步言，所謂職務再設計係指企業雇主於僱用身心障礙者後，在

1. 改善工作環境；
2. 改善工作場所機具；
3. 調整工作條件等項目方面作適當的調整與改善，以便利身心障礙者工作。雖然各事業單位為身心障礙者進行職務再設計時，會依身心障礙



者個別差異而有不同，但其基本精神均在提供一個「事就人」的無障礙工作環境，與過去「人就事」的工作設計相較，將更能促進有工作潛能的身心障礙者走入社會，發揮所長，充分就業。

職務再設計在國內是一項新的觀念，自開辦以來，已略具績效，惟未來展望包括：

1. 擴大宣導，宜於年度編列基金預算，商請專家學者組成專案小組，針對不同企業特性辦理輔導，或提供諮詢工作；
2. 規定工商企業凡引進外勞，必須搭配僱用一定比例的身心障礙者或辦理職務再設計，以增進國內身心障礙人力之運用；
3. 辦理就業服務研習會時，加列職務再設計之課程，使就業服務人員增加此方面的專業知識，並提昇專業服務能力，為雇主提供服務；
4. 辦理職務再設計之成果實錄中，對於績優單位之介紹宜力求詳盡，最好附上照片或繪圖，作職務再設計前後之比較，以免媒體要宣導或寄送其他企業參考時，內容顯得空洞貧乏；
5. 除改善物理環境之外，宜多改善作業方法與職務內容；
6. 參考日本對職務再設計廠商提供融資的辦法，研究運用基金編列此項預算之可行性，及提高獎助金額、鼓勵實施兩人一組的工作分擔 (job sharing) 制等¹⁶。

(九) 合理化規範身心障礙者就業基金專戶資源的配置與使用

現階段，身心障礙者就業基金專戶大約存在有幾項爭議：1. 全國大約有百分之五十的身心障礙者就業基金資源集中於台北市，使得台北市之專戶餘額大量累積，但其餘多數縣市的就業基金專戶則已面臨入不敷出的窘境；2. 就業基金之運用明文規定不必列入政府年度預算，導致基金運用浮濫之弊端層出不窮，監察院因此還曾於九十年九月對內政部社會司、勞委會、及部分縣市政府提出糾正；3. 部分縣市政府也因為財政困難，容許轄下未達定額進用標準的公立機關（構）欠繳差額補助費的情形，導致遭受監察院的糾正（九十一年五月）。這些情形說明了現階段身心障礙者就業基金專戶資源配置與使用上的不合理現象，實有必要迅速謀求改善：

(1) 明訂基金應列入政府年度預算之中；

(2) 本「以有餘補不足」之精神，明訂合理配置各縣市間基金收支運用之原則¹⁷。

肆、結論

就兩性工作權而言，規範兩性就業平等之兩性平等法，其主要目的在落實及保障兩性工作權的平等，惟其內容規定確實會增加企業雇主許多社會責任及營運成本，有學者認為兩性工作平等法將過多的社會責任強加在雇主身上，反倒是國家的角色扮演卻相當次要而退縮。而雇主會透過人事管理規則，將新增成本轉嫁至其他項目，反而損害到勞資之間的互動關係，或消極地僅做到不違法，並未能落實該法精神，徒使該法之宣示性意義大於實質意義，故政府應強化國家角色與責任，才是落實兩性工作平等法的關鍵。

就身心障礙者之工作權而言，規範身心障礙者之身心障礙者保護法，自從以殘障福利法為名稱於民國六十九年六月二日經總統明令公佈實施後，已經歷六次修法，最近一次修法是在民國九十年十一月二十一日。身心障礙者保護法之宗旨在於維護身心障礙者之合法權益，保障其公平參與社會生活之機會，結合政府及民間資源，規劃並推行各項扶助及福利措施，充分顯示保護法不是一種準則性和宣示性法律，而是一種行動貫徹執行的法案。又身心障礙者保護法的促進身心障礙者就業，既合於促進身心障礙者投入就業市場的經濟政策目標，也合於保障身心障礙者基本就業權益的社會政策目標，故其積極意義與落實執行更不容忽視。

-
1. 焦興鐙，兩性工作平等法制之國際趨勢比較，勞資關係，第18卷第7期，第33頁至37頁，民國90年9月。
 2. 鄭津津，從兩性工作平等法看促進女性就業問題，勞資關係月刊，第20卷第11期，第664頁至665頁，民國91年3月。
 3. 鄭津津，前揭註，第666頁。
 4. 劉梅君，「兩性工作平等法」與「母性保護」—立法之意義、釋疑及理論淺談，律師雜誌，第271期，第27頁，民國91年4月。

5. 莊智英，前揭註，第 24 頁至 25 頁。
6. 俞慧君，兩性工作平等法，第 10 頁至 12 頁，蔚理有限公司出版，民國 91 年 3 月 8 日。
7. 國家為了實現個人生活福祉而架構的生存權，其保障內容主要可以包括：
一、特殊屬性弱者之生活保護；二、一般國民的生活保障；三、社會生活安全保障。蔡茂營，身心障礙者與人權——以正常的社會參與為檢驗標準，台灣法學會學報第二十輯，第 32 頁至 33 頁，世界人權宣言五十週年紀念研討會專輯，民國 88 年 11 月 30 日。
8. 蔡茂寅，前揭註，第 34 頁。
9. 王國羽，我國身心障礙福利政策與體系：身心障礙者保護法的分析，社區發展季刊，第 97 期，第 115 頁，民國 91 年 3 月。
10. 廖俊松，身心障礙者福利規畫的探討，社區發展季刊，第 79 期，第 223 頁至 224 頁，民國 86 年。
11. 林芳如，禁止殘障就業歧視之人力資源管理：美國殘障國民法 (Americans with Disabilities Act) 的啟示，人事月刊，第 36 卷第 2 期，第 7 頁，民國 92 年 2 月。
12. 謝宗學，我國殘障政策發展之分析——國家、公民與政策網路，政治大學公共行政學系碩士論文，第 114 頁，民國 86 年。
13. 謝宗學，參前揭註，第 115 頁。
14. 林芳如，前揭註，第 14 頁至 19 頁。
15. 王方，身心障礙勞工之福利與就業問題，社區發展季刊，第 97 期，民國 92 年 9 月。
16. 郭振昌，前揭註，第 94 頁至 95 頁。
17. 廖俊松，身心障礙者保護法之執行檢討與修訂建議，社區發展季刊，第 101 期，第 442 頁，民國 92 年 3 月。





魚與熊掌如何兼顧

導讀篇

義理法律事務所黃碧芬律師

現任臺北縣性騷擾申訴審議委員會委員

保護求職者或受僱人免於就業歧視，是勞工行政上重要的一環。求職者或受僱人不因種族、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關係受到歧視，求職者或受僱人才可以藉由本身之工作能力，獲取同酬等質的工作，藉由工作獲取最大滿足；求職者或受僱人在安全健康的工作環境工作，因此求職者或受僱人在工作時可以免除性騷擾的恐懼，才能樂於工作，願意創造工作之最大價值。

台北縣勞工局將消除就業歧視，視為非常重要的業務，除了依據就業服務法、兩性工作平等法相關規定成立「台北縣就業歧視評議委員會」之外，更在民國九十年三月八日公布施行「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」，成立「台北縣性騷擾申訴審議委員會」，只要是求職者或受僱人申訴在求職或工作之中受有雇主因其種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、五官、身心障礙或以往工會會員身分之歧視而有差別待遇時，就由「台北縣就業歧視評議委員會」依據就業服務法、兩性工作平等法相關規定審議評定；如果求職者或受僱人申訴在求職或工作之中受有雇主之性騷擾，就由「台北縣性騷擾申訴審議委員會」審議評定。

申訴個案的來源非常多元化，甚至於台北縣勞工局會主動積極協助求職者或受僱人提出申訴，因此累積的案量、處理經驗也非常豐富。我們很樂於將經驗分享，所以將處理就業歧視與性騷擾的經驗結集成書做案例分享，本書已是本系列第三集，本集的出書目標，是提供政府機關處理就業歧視與兩性工作平等業務之基層人員，在面對民眾時，可以適時的掌握資訊，提供符合人民需求的服務，所以第三集的前提是已經明瞭就業歧視、性別歧視、職場性騷擾等相關定義（如果讀者有興趣，本系列第一、二集案例實錄有充分之介紹解說），因此本書在「觀念篇」著重在處理就業歧視申訴業務上，相關法律如何適用，人民的申訴處理程序、如何做成行政處分與行政救濟程序的介紹；「實務篇」主要是以台北縣依據就業服務法、

法、台北縣就業場所性騷擾防制自治條例所建構的申訴機制、流程以及宣導業務為藍本，介紹如何建構成就業歧視、兩性工作平等申訴、宣導業務規範，因此地方政府基層人員在建構成就業歧視、兩性工作平等申訴、業務宣導體系時，可以參考「實務篇」的介紹；「案例篇」是本府處理相關案例之中，覺得有代表性、學習性的案例，我們已將案例內容整理、簡化，每一個案例傳達一個主題，重點在業務承辦人員在處理申訴業務時，如何調查證據，以便作為行政處分之依據，同時也要適時提供行政指導，達成勞工行政之任務；當然我們在附錄篇提供處理就業歧視與兩性工作平等的基本相關條文，方便讀者查閱。

觀念篇

雇主或有管理決策之人對於求職人或所雇用員工基於種族、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，不給予或降低工作機會，或對於勞動條件給予差別待遇，具有這些身分的人在就業市場上，受到這種非工作能力因素的影響，往往會造成職業區隔、職位區隔的現象。



「工作權」是憲法保障人民的基本權利，人民不應本身具有上述某種身分條件，造成工作機會的取得、工作中的勞動條件，被雇主集體歧視，所以立法上為了保護勞動者的工作權，分別在就業服務法、兩性工作平等法特別訂立勞動者免於歧視的條款，台北縣政府更特別訂立「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」，保障勞動者於求職或就業時，免於性騷擾的侵害。

就業服務法第五條第一項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、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。」明文規定雇主對於工作機會之供給以及對

於員工之勞動條件，不得因為種族、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等任一因素，而有歧視的措施處遇。如果雇主違反就業服務法第五條第一項規定，就業服務法第六十五條規定，違反第五條第一項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。



兩性工作平等法第七條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」；第八條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。」；第九條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。」；第十條規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」兩性工作平等法第十一條規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。」

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」；第十三條規定：「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。」

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」；第十三條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」；第三十八條規定：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項、第十三條第一項後段、第二項、第二十一條第二項或第三十六條者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。」

行政院勞工委員會九十一年七月二十五日發布勞動三字第○九一三五四三一號解釋函，認為「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，為就業服務法第五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三十八條規定辦理。」，因此兩性工作平等法中關於性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法的特別法，在就業歧視案例之中，如果屬於結婚、懷孕、性別、性騷擾所造成的求職或工作上的歧視問題時，優先適用兩性工作平等法的規定。

案例篇

壹、送油飯給老闆，回贈你解雇通知

案例

玉美自民國八十九年五月起任職台北縣某餐廳，擔任櫃檯服務人員，九十年四月升任櫃檯組長，九十一年五月玉美生產第一胎，餐廳老闆給玉美四十五日產假及產假工資，九十三年七月玉美生第二胎，餐廳老闆未告知玉美之下，直接辦理留職停薪，後來又以生產時未請假，連續曠職三日為由，解僱玉美，玉美向台北縣勞工局申請勞資爭議調解，調解過程台北縣勞工局承辦人員，告知玉美申訴之內容，屬於違反兩性工作平等法事項，並協助玉美向「台北縣勞工局」申訴受到就業歧視。

處理過程與結果

「台北縣勞工局」接獲玉美申訴之後，發函通知被申訴之餐廳雇主

提供餐廳全體員工勞保資料卡及工作規則，並到台北縣勞工局作訪談筆錄。

玉美任職被申訴人餐廳期間與玉美所言相符，雇主表示：「餐廳規模不大，沒有特別訂立工作規則，通常以口頭告知便宜行事，玉美在懷第二胎的時候，曾經告訴她要做留職停薪，她也沒有表示反對，以為她已經答應產假期間辦理留職停薪，玉美在生產後次月發薪日過後，玉美打電話來問為什麼薪水沒有匯入她的銀行帳戶，當時我就已經告訴她留職停薪當然沒有薪水，後來玉美的老公打電話到店裡來質問，口氣不是很好。我與太太都覺得實在很難溝通，而且玉美生產也沒有遵守餐廳規定，以書面請產假，所以就以曠職三日為由解雇。」

針對雇主提出的解釋，「台北縣勞工局」承辦人員再向餐廳其他員工、老闆娘及玉美做訪談。

餐廳員工「小蔡」表示：「餐廳員工請假只要口頭申請就可以了，小蔡也曾請過假，就是口頭上向老闆娘說就可以了。」，小蔡說：「玉美有沒有向老闆說要請產假，我是不知道，但是玉美在小孩滿月的時候，有來送油飯，當時老闆出國，老闆娘正好外出，老闆娘回到店裡時，我還把油飯送

到老闆娘手上，老闆應該知道玉美生產的事吧！」；

「小玲」表示：「我是計時工，只有做下午五時至七時的時段，我記得有一次大家交接班時，有提到玉美生了小寶寶的事。」

老闆娘在縣府承辦人員做訪談時表示：「我們會要玉美做留職停薪，是怕她請完產假，領過產假薪水，就不來上班了，我們是想確定她會回來上班後，再補產假薪水給她。解雇的是是老闆自己處理，不過玉美在生完第一胎之後，表現就不是很好，常常有溝通不良的情形。」

玉美在台北縣勞工局做第二次訪談時表示沒有與老闆或同事溝通不良的情形，生產後有打電話回餐廳請產假，同仁們還在電話中輪流





祝賀玉美母子均安，玉美並提電話通聯紀錄，而且玉美還回餐廳拿新生兒的健康手冊，玉美表示絕對沒有無故曠職三日的情形。

本件呈「台北縣就業歧視評議會」審議，依據所調查的各相關人筆錄、物證，評定理由如下：

- 一、兩性工作平等法第三十一條規定，受雇者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇非因性別因素所致負舉證責任。本件申訴人玉美主張其因懷孕生產遭受雇主不當留職停薪及解雇，有玉美提出的懷孕生產證明書、幼兒健康手冊可證，依據被申訴人員工、老闆娘所述，玉美都有送滿月油飯至被申訴人餐廳之事實及電話通聯紀錄觀之，玉美已經釋明因懷孕分娩遭受不當留職停薪、解雇之事實，雇主雖主張玉美溝通不良、同意留職停薪，沒有請假即不到職，但都沒有提出確實的證據證明，所以認定雇主確因玉美懷孕分娩因素，不當留職停薪及解雇玉美。
- 二、被申訴人在玉美生產時逕行將玉美留職停薪並進而解雇玉美之行為，已經違反「兩性工作平等法」第十一條第一項規定，應依「兩性工作平等法」第三十八條規定課以罰鍰處分。
- 三、根據兩性工作平等法第十一條第二項規定，雇主以員工懷孕、分娩為由解雇員工，解雇行為無效，申訴人與被申訴人之雇傭契約仍然存在，雇主需回復玉美之勞動契約，補足未給付之工資，此外，依據勞動基準法第五十條規定，產假為五十六日，玉美第一次生產只有領取四十五日產假工資，雇主仍需補足未給付之十一日產假工資，請台北縣勞工局於通知本件裁罰事由時，一併函知申訴人、被申訴人此項勞動權益。
- 四、根據「兩性工作平等法」第三十七條規定，受雇者因雇主違反兩性工作平等法規定，而向法院提起訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。通知申訴人本件處分結果時，並通知得向台北縣勞工局申請提供必要之法律扶助。

參考法條：兩性工作平等法第十一條、第三十一條、第三十七條、第三十八條。

勞動基準法第五十條。

貳、老闆求才可以限制求職者的性別嗎？

案例

某電子公司應業務需要刊登求才廣告，徵求作業員，限女性，年齡限三十五歲以下。四十五歲的大雄因為失業在家，為了求得工作，維持家庭經濟，也寄履歷表向該電子公司求職，大雄還積極打電話詢問是否有面談的機會，該公司承辦人員告訴大雄，公司只錄取女作業員，大雄是男性年紀又那麼大，是不可能任用的，大雄覺得該電子公司拒用男性與中高齡有就業歧視，因而向「台北縣就業歧視評議委員會」申訴。

處理過程與結果

「台北縣就業歧視評議委員會」接到本件申訴案之後，承辦人員先主動查詢該電子公司的徵人廣告，從網站、報紙蒐集到的廣告顯示，有的有標明「徵求作業員，限女性，年齡限三十五歲以下」，有的沒有標明。承辦人員再到該電子公司訪談，見到該公司的作業員都是女性，並對該公司負責人王先生做訪談筆錄，王先生說如果不在應徵單上設年齡、性別限制，來一堆人，如何選取？電子加工的工作男性通常沒有耐性做不久，而且中高齡的人通常意見多，公司在管理上也容易產生問題，所以通常是不予考慮的。

承辦人員在做完筆錄之後，當場告知王先生有關「兩性工作平等法」第七條有關雇主對於求職者不得有性別歧視的規定，以及政府對於鼓勵中高齡就業的獎勵措施，王先生才表示不知道有這些規定，將來在徵人時，會依據法律規定辦理。



本件申訴案提呈「台北縣就業歧視評議委員會」評議，認定理由如下：

- 一、「兩性工作平等法」對於性別歧視禁止的規定，是男女性都適用，如果男性認為自己在求職或就業中受到性別歧視，可以提出申訴。
- 二、檢視被申訴人之徵人廣告及訪談筆錄，被申訴之電子公司在徵人時，確實有排除男性及中高齡人士之求職機會。
- 三、被申訴之電子公司已經違反兩性工作平等法第七條，雇主對求職者之招募不得因性別而有差別待遇之規定，應依兩性工作平等法第三十八條規定，對該電子公司做罰鍰處分。
- 四、就業服務法第五條第一項規範雇主對於求職者或受僱者不得有就業歧視的規定，不包括年齡限制在內，被申訴之電子公司在徵人時，排除中高齡人士之求職機會，不成立就業歧視。但是請台北縣勞工局行政指導該電子公司提供中高齡人士就業機會，以促進國民之就業機會。

參考法條：兩性工作平等法第七條、第三十八條。

就業服務法第五條。

行政程序法第一百六十五條。

參、言語騷擾也是性騷擾

案例

印尼人吉娜在九十二年三月到台灣擔任家庭監護工，在台北縣的雇主家庭照顧已經半身癱瘓，食衣住行均需人照料的阿公『阿雄』。吉娜說阿公常會對她發出怪聲，不懂他在說什麼事，但是他會用手勢比，應該是要求與她發生性關係，吉娜都表示拒絕，照顧阿公時，阿公的手常會碰到吉娜的身體，讓吉娜覺得很不舒服，有一次雇主出差，阿公還要求吉娜到床上睡覺，吉娜很生氣跟仲介公司反應，但是怕沒有工作，因此一直沒告訴雇主，關於阿公的不當言行。吉娜透過「台北縣外籍勞工諮詢中心」轉介向「台北縣勞工局」申訴。



處理過程與結果

「台北縣勞工局」承辦人員接到本件申訴案之後，即偕同印尼語翻譯前往雇主家訪談吉娜、阿雄和雇主。

吉娜的中文能力不是很好，很多內容都要透過翻譯，才能表達清楚意思。雇主表示頭一次聽到這樣的事，非常驚訝，因為平常家裡是父母親與吉娜相處，兩位老人家與吉娜經常因為語言不通而生氣。阿雄則表示絕沒有故意觸碰吉娜的身體，或要求與吉娜發生性關係，因為身體半身癱瘓，在吉娜協助上廁所或洗澡時，難免會碰到身體，至於嘴巴發出怪聲，是生病造成的。阿雄說：「有一次是有叫吉娜去床上睡覺，要給她錢，但是只是讓她多休息的意思，她嘴巴嘀嘀咕咕講一堆話就跑開，我也沒對她怎樣。」

為了更加釐清案情，台北縣勞工局承辦人員再至仲介公司訪談仲介人員與仲介之翻譯員，吉娜確實有向仲介公司反應阿雄的不當行為，仲介公司之人員說明在吉娜之前，也曾引進外籍監護工照顧阿雄，都是做到期滿才離境，沒有聽別的外籍監護工反應阿雄會有這種行為，阿雄的身體狀況很不好，因為手萎縮成那樣，在照顧時阿雄的手本來就很容易會碰觸到照顧者的身體，這都事先有跟外籍監護工說明。

「台北縣勞工局」調查完畢後，將上述各關係人等之筆錄送呈「台北縣性騷擾申訴審議委員會」審議，評定結果如下：

- 一、本件印籍監護工申訴被性騷擾之情節，關於阿雄發出怪聲、要求發生性關係、手碰觸到身體部份，似為阿雄本身病症現象，吉娜與阿雄之間語言不通所發生之誤解，尚難認為發生性騷擾行為，但是申訴人指訴阿雄曾有要求睡在床上並給錢之言語，亦為阿雄所承認，這樣的話語是含有性意味的，而且也使申訴人感到相當不舒服，已經屬於性騷擾。
- 二、「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」為「兩性工作平等法」的特別法，在台北縣境內發生的職場性騷擾事件，應優先適用

「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」的規定，依「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」第十六條規定，對阿雄課予罰鍰處分。至於吉娜的雇主（即阿雄的兒子）自始不知情，無從防範處理，不予論處。

三、台北縣勞工局在發送處分書，並附帶說明依據「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」第十五條規定雇主不得因吉娜提出性騷擾申訴而予以解雇或其他不利處分。

參考法條：台北縣就業場所性騷擾防制自治條例第二條、第十五條、第十六條。

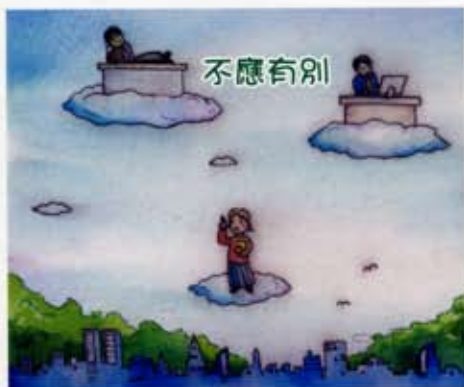
肆、切結書透露的玄機－經驗論理法則的判斷

案例

印尼籍艾蓮受雇至台北縣某家庭擔任監護工，照顧雇主大平之妻，大平之妻中風四年多，左半身癱瘓復健中，意識模糊不清，注意力衰退。艾蓮打電話向「台北縣外勞諮詢專線」申訴到雇主家工作一年，已被性侵害四十多次，已經忍無可忍，因而投訴，本案轉入台北縣就業場所性騷擾申訴程序，艾蓮表示只要雇主不再有任何性侵害行為，願意在雇主家繼續工作，因為工作輕鬆，不想轉換雇主。

處理過程及結果

台北縣勞工局接獲本件申訴案之後，就到雇主家中了解家庭環境狀況，艾蓮所睡的房間，沒有門鎖，安全性不夠。艾蓮說：「曾經四次向仲介公司投訴雇主的性侵害行為，第一次投訴遭到雇主性侵害，仲介公司林先生說到時候與雇主協調叫雇主付錢，但是雇主沒有付錢，林先生口頭告誡雇主不要再性侵害艾蓮。」該次結果還要艾蓮簽下切結書，內容為「艾蓮從今以後不會再和雇主大平發生關係。」，第二次向仲介公司投訴時，仲介公司林先生對雇主說，如果你要上床，就要付錢，艾蓮向他





們表示不要上床，不是錢的問題，協調結果又叫艾

蓮簽第二份協議書，內容為「雇主每個月多給二千元，就可以恣意要求睡覺。」艾蓮說：「但是雇主只有該月份多給二千元，此後就沒有了。」艾蓮第三次向仲介公司投訴時，雇主的兒子也知道了，結果艾蓮又寫了一份切結書，內容為「如果又與雇主大平發生關係，就遣送艾蓮回國。」，第四次向仲介公司投訴力因為沒有結果，艾蓮就轉向「台北縣外勞諮詢專線」投訴。艾蓮表示切結書都在仲介公司與雇主那裡。

台北縣勞工局承辦人員邀仲介公司之林先生將三份切結書帶到勞工局，並做訪談。林先生依約至勞工局做訪談，林先生說只有二份切結書，其他的是口頭約定，承辦人員檢視切結書內容，大致與艾蓮所言相符。林先生覺得艾蓮和雇主大平的關係似乎不錯，沒事的時候像是兩情相悅，爭吵的時候艾蓮就說雇主性騷擾。

由於艾蓮表示要繼續在原雇主大平家中做滿三年才回印尼，又要求自己的房間可以上鎖，大平不要再對她性侵害。勞工局承辦人員於是告訴雇主在本案調查期間，不可對艾蓮再有任何性騷擾的行為，並給艾蓮的房間裝上門鎖，鑰匙由艾蓮自己保管，勞工局承辦人員另外告知仲介公司要隨時注意艾蓮的安全，且不可任意將艾蓮送回印尼。

本件提呈「台北縣性騷擾申訴審議委員會」審議評定結果如下：

一、雇主大平應有艾蓮所述性侵害之行為，雖然切結書之內容或仲介公司人員之說法，似乎艾蓮也同意與大平發生關係，但是就經驗法則判斷，如果艾蓮自願與雇主大平發生性關係，艾蓮何必找仲介公司投訴，要求雇主不要再性侵害艾蓮？而且艾蓮在仲介公司協調後，因為雇主對其有性侵害行為，又繼續找仲介公司投訴，顯見艾蓮不願意與雇主發生性關係，所以才一再找仲介公司介入協調。設若艾蓮自願與雇主發生性關係，艾蓮與雇生理當無任何爭執，艾蓮何必要寫切結書，切結與雇主不再

發生性關係？顯見切結書是因為本應由雇主簽寫不再與艾蓮發生性關係，但是為了迴避雇主責任，所以才變成由艾蓮書立。

二、雇主大平顯然利用雇主之權力與機會性侵害艾蓮，已經違反台北縣就業場所性騷擾防制自治條例第四條規定，應以同條例第十六條規定課予罰鍰處分。

參考法條：台北縣就業場所性騷擾防治自治條例第四條、第十六條、行政程序法第四十三條。

伍、申訴機關調查權的公權力效果

案例

任職某學校助教之美玲於民國九十三年一月間向台北縣勞工局申訴，在任職學校推廣中心助教期間，受學校王教授性騷擾，美玲曾經向任職學校提出申訴，台北縣勞工局基於調查本件性騷擾申訴案件之必要，曾經三次發函，函請該學校提供處理本件美玲性騷擾申訴之調查報告，該學校以保密為由，拒絕提供。

處理過程及結果

台北縣勞工局受理本申訴案件之後，先確定美玲之助教身分非屬「大學法」所規範之教育人員，程序上可向台北縣勞工局提出申訴。

承辦人員訪談申訴人、被申訴人及其他關係人結果，相關陳述內容差異頗大，為了有助釐清案情，台北縣勞工局依據「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」第十二條規定，函請該學校提供該校處理本件性騷擾申訴之調查報告、會議記錄、申訴之決定理由、處理過程等相關資料，承辦人員並數度以電話與該校人員聯絡告知依法提供之法律依據及處罰效果，該學校仍以保密為由，拒絕提供。

本件雇主拒絕提供調查資料事實，提呈「台北縣性騷擾申訴審議委員會」審議評定結果如下：



- 一、行政院勞工委員會九十二年一月十五日勞動三字第○九二○○○——一二號函釋、教育部九十二年二月十七日台人（二）字第○九二○○○一四三○九號函釋均謂：「私立學校專任教師以外之受僱者，則依兩性工作平等法第三十三條、第三十四條規定之救濟及申訴程序辦理。」，亦即私立學校專任教師以外之受僱者之申訴，仍可向學校所在之地方政府主管機關申訴。依據大學法第十八條規定助教非屬教師，台北縣勞工局受理被處分人之助教申訴，自屬有權受理機關。
- 二、根據「台北縣就業場所性騷擾防治自治條例」第十二條第一項規定：「委員會為調查、審議性騷擾申訴，得要求雇主提供相關資料。」同條第二項規定：「對於前項之要求，不得規避、妨礙或拒絕。」同條例第十九條規定：「違反第十二條第二項規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰。」，本件美玲之雇主學校一再拒絕履行台北縣勞工局命提供相關資料之義務，藐視公權力之行使，爰依「台北縣就業場所性騷擾防治自治條例」第十九條規定課處該學校罰鍰處分。

參考法條：台北縣就業場所性騷擾防治自治條例第十二條、
第十九條。

大學法第十八條



當千里馬遇上伯樂

台北縣政府防制就業歧視
說唱表演藝術宣導活動

報告老闆！年齡不是問題



近年來臺北縣政府積極建構消弭職場上各種歧視的法令與政策，中華民國憲法第十五條明文規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」。其中政府對於人民工作權之保障，有道義上之義務。另就業服務法第五條也規定：「為保障國民就業機會平

等，雇主對求職人或所屬員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨籍慣、性別、婚姻容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身份為由予以歧視。」其中，雖然沒有提到「年齡」歧視議題，但近年來台灣社會中高齡失業問題嚴重，行政院主計處公佈的人力運用調查統計年報指出：百分之六十四點六的五十歲以上失業者求職困難的原因是年齡限制，中高齡就業促進聯盟指出：台灣社會普遍「敬老」，但職場上卻相當「仇老」，體力、效率、難以管理、訓練成本、人際關係等都是企業拒絕雇用中高年齡者的理由。中高齡再就業者通常分部兩極端：一為社會頂層者，此類較沒有受歧視問題，另一則為社會中低階層，迫於生計、不計體力必須再就業，此類則常遭遇年齡上的歧視，難以進入職場。

具了解許多企業的上層主管多半為五年級世代的天下，在就業穩定性調查上，五年級生是企業裡穩定性最高，也最忠誠的一群，他們對於自信驕傲、穩定性不高的七年級生存有既定的偏見，世代間集體污名化的情況隱然成形，漸漸誤導雇主於進用人才時產生偏見與障礙，顯示職場年齡歧視問題之提醒與再教育確有必要。

事實上，歐美國家推動反歧視或平等就業法令與政策，都將「年齡」歧視列為積極消弭的就業障礙，倡導不同世代平等就業的精神。而國內專家學者也針對中高齡失業問題，研議修正補強相關法規。但徒法不足以自行，更重要的文化的改造與觀念的推動，透過藝術表演的溝通形式，正可呼應消弭「年齡」歧視問題的根源與目標，更是本次活動之宣導精神。

從相聲笑看職場人生

臺北縣政府透過相聲輕鬆逗趣、笑中帶淚的演出，激發觀眾的同理心，也重新省思對年齡的種種偏見與刻板印象。舞台上的演員一來一往的對話之間，生動傳達出：年齡世代不是工作的阻礙，適才適所才能發揮員工效益，真正展現工作價值。

相招來線上聽相聲－

<http://mymacking.myweb.hinet.net/index.html>

紙上相聲劇—發現第二春

年紀大被質疑體力差
經驗豐富被說成很難領導
連當服務生都被嫌外貌不好
中高齡求職者的勤奮、可靠、智慧與專業
老闆卻視而不見？
職場第二春何時才會來……………。

觀後感

- 原來中高齡求職者找工作這麼不容易。
- 中高齡失業不僅是個人、家庭的悲哀，也是國家、社會的損失呢！
- 中高齡求職者不能夠喪志，更應該把握機會好好進修，等待東山再起。
- 雇主因年齡偏見而放棄有能力的高齡員工，真是太可惜了。
- 「勞工退休金新制」可以提高老闆雇用中高齡員工的意願，真是太棒了！

紙上相聲劇—昨天、明天和今天

年紀大的人找工作，被視為跟不上潮流的「昨天」
年紀輕的人找工作，被嫌是還不成氣候的「明天」
正值壯年的「今天」自以為是，因為他的年齡正確
但誰能保證自己永遠是職場上的「今天」呢？
透過「昨天」、「明天」和「今天」的言語交鋒
益發凸顯年齡歧視的荒謬可笑……………

觀後感

- 年輕人有熱情有幹勁，老前輩有豐富人生歷練，各有各的優點。
- 一個企業中有老、有少，更能互通有無、彌補缺憾。

- 老闆若只看得到不同年齡層的缺點，真正損失的是自己。
- 年齡不應是工作的阻礙，反而應該是一種資產、一種能源！

演出單位：漢霖魔兒說唱團

編劇：秦軒

當「千里馬」遇見「伯樂」

老闆看過來

測試一下！您的年齡歧視指數

【問題一】在兩份履歷表中，兩人能力背景相當，唯一的差別是年齡，您會怎麼做？

- A. 直接剔除年紀較長的應徵者。
- B. 兩個人都約來看看，不過還是年輕的比較好。
- C. 年齡不是問題，視工作需要而定。

【問題二】面對一個中高齡求職者，您覺得：

- A. 年紀大的員工會降低公司的活力。
- B. 年紀一大把，難溝通，一定不好帶領。
- C. 太好了，正好可以借重其工作經驗。

【問題三】有一個員工升遷機會，您覺得：

- A. 只拔擢年紀輕的員工，成本效益高。
- B. 拔擢年紀太大的員工，成本效益低。
- C. 會依能力拔擢，不考慮年齡。

【問題四】面對社會大批中高齡失業問題，您覺得：

- A. 人老了，就會被就業市場淘汰。
- B. 中高齡失業者都是自己不求進步。
- C. 中高齡失業也可能是社會整體因素所造成。

算算看，您得幾分？

	A	B	C
第一題	2	1	0
第二題	2	1	0
第三題	2	1	0
第四題	2	1	0

解讀

0分：用人唯才型

恭喜！您是一個只問能力不問年齡的好老闆。在您無私鼓舞下，相信您的員工也會不分老少加倍為公司打拼。

0-4分：暗藏偏見型

小心呀！年齡歧視的因子像地雷一樣已悄悄埋在你心中，雖然沒有明顯地表現出來，但員工可是會感覺到的，進而降低他們的向心力喔。

4-8分：固執己見型

天啊！您對「年齡」存有嚴重的刻板印象，讓您只看到員工的年齡而看不到他們的長處。建議您開放心胸，接納中高齡員工，您會發現他們的豐富經驗將帶給公司不同的改變。

台北縣就業歧視申訴及諮詢專線：(02) 2960-3456轉6577

台北縣勞工局網址：<http://www.labor.tpc.gov.tw>

歡迎民衆回郵索取相聲 CD（數量有限），或逕上網站聽相聲

<http://mymacking.myweb.hinet.net/index.html>

（只有三個月，動作要快）

台北縣政府防制就業歧視 代言人網路徵選暨宣導活動

你是『他』嗎？

防制就業歧視、你我快樂共事

◎防制就業歧視代言人網路徵選活動

為保障國民就業機會均等，避免雇主對求職人或所僱用之員工，因性別、身心障礙等之因素，而造成就業機會不平等待遇，期藉由網路徵選防制就業歧視電子書代言人主角，進一步達到防制就業歧視宣導與教育目標。

代言獎金：透過徵選結果獲得代言人資格者可獲得獎金新台幣30,000圓整。

報名資格：自即日起至93年9月30日止，自身或家人親友曾經歷就業被歧視者。

報名專線：(02)2729-9050 轉 江小姐

網址：<http://www.labor5c1ife.com.tw>

主辦單位：台北縣政府勞工局

指導單位：行政院勞工委員會職業訓練局

執行單位：鴻馬國際事業有限公司



台北縣政府
TAIPEI COUNTY GOVERNMENT

代言人的故事

故事一

【科技新貴也有不為人知的心酸】

最佳代言人獎

故事主角：陳浹年

故事背景：某高科技公司企劃

歧視樣態：交換式的性騷擾

拒絕長官的「性邀約」，升職加薪變成遙不可及！

記得在我 19 歲踏入一間高科技公司開始，不公平的待遇像是每天吃的飯一樣層出不窮，當時年輕的我，一直沒能有自己發揮的空間；有一次，為了一個計劃案，我努力的想要被認同及有所發揮，我花費了很多時間策劃，就在決策的前一天，一位高階主管半夜來電，他說知道我花了很多努力，也認同我，但是我的年紀輕，不會有人會願意接納我的計劃案，他說能幫我，但～要和他發生不尋常的關係，他能幫我搞定一切，並試圖說了一些很入骨的話，當時我不想讓雙方難下台，所以我沒有動怒，一直藉口的脫離話題，一連約一個星期，我的計劃案...也在這位主管反對下...成了垃圾桶裡的一員。還不止如此～往後，我所有的升職加薪也都在這位主管的操作之下成了永遠不可能的事。

難道你看不到我得工作能力嗎？

社會的現象真的讓人不得不陳服，政治真的讓人投入其中，但是工作上的紛爭也可以因為政治而起，記得在那天的總統大選時，大家的討論更是誇張，那時大家在私下聊起，本來我就不愛討論這樣的話題，但是最後卻被認為是和大家不同卦的，在公司的工作上就變成了「獨立作業」，而和這些主管們不同政治立場的同事，也變成了被冷言冷語的對象，當時的我，不是很懂怎麼會因為政治的立場同，變成「道不同不相為謀」的情況，就連我選擇閉嘴也有這樣的後果，我不懂一個職場上怎麼可以這麼的「政治化」，而越濃的政

治味就讓人在工作的時候，如臨深淵，如履薄冰，深怕不小心引發了衝突，而後來發現越是懂得用政治話題來拉近主管的人，就越有機會高升...政治讓人瘋狂，真的是貼切，所以我永遠都記得一句話，好的職場環境，不看黨派、宗教或年齡的大小，能不能只論工作表現與能力呢？

申訴卻換來個人操守問題

我曾向公司申訴，但最終得到的是不了了之~沒有結果的申訴，曾經公司還認為是我個人操守的問題，長官及同事的眼中我變成是個「麻煩的製造者」...最後唯有向老闆申訴才有一點點的作用，最後仍不免遭受主管們的責怪。而在這個環境中我懂得社會的現實，也懂怎麼讓自己更有抗壓力，雖然被打壓的很慘，但是~我把這一切變成自己成長的力量，很苦~從過程中卻也成長了許多。

故事二

【既然男女平等 為何同工不同酬？】

代言人入圍獎

故事主角：林小姐

故事的背景：某電子公司業務助理

歧視樣態：同工不同酬、升遷及教育訓練因性別而有差別待遇

女人並非附庸！荒謬的舊思想

對於剛畢業沒什麼經驗的我，初次應徵一家電子公司的業務助理，很幸運的應徵上了，剛進入這家公司時滿心的期許與期待，心中懷著那份初入社會想努力向前的熱忱，並且希望除了份內的事以外還能獲得更多元化的學習以求自我能力的提昇，可是在我懷著那份熱誠工作了一陣子後發現，我們的主管是個重男輕女的歧視主義者。他認為男性的業務能力一定超越女性，許多事是女性所做不來的，女生不必要爭取太多，只要嫁個金龜婿，靠男生就好了。想想我是一個滿腔熱血的工作者，一方面希望替公司爭取更多的客源，一方面也希望在工作職等上或薪資上能有所提昇，如果照主管的意思，

不就一輩子只能做業務助理了？另外公司居然還有個不成文的規定，就是女性業務不能代表公司出國洽商，雖說是為了女性的安危，但這樣不也剝奪了我們女性享有平等的基本權力嗎？現今社會已與以往不同，有許多許多的女性在工作上的表現並不會輸給男性甚至超越，真弄不懂為何在這自由開放新意識抬頭的社會居然還有如此迂腐的想法與制度。

升遷制度因性別，猶如玻璃天花板阻隔

雖然身處敬惡劣，但我仍然積極求表現，以實際績效證明自我實力，並在閒餘時間進修課程，充實職場競爭力，但是仍難難敵公司對於兩性不平權的封建想法。即使很幸運可以進入一家人人都稱羨的上市電子公司，但處在存有男女不平等思想的工作環境，我想我應該好好思考一下自己的未來何去何從了。如果當時就有兩性工作平等法，相信讓兩性在就業職場的基礎更為公平，應全力宣導其條例，使此法令在企業裡更具普遍性及受重視，以保障女生進入就業市場免於受歧視的工作機會。

故事三

【我的長官是色狼 而且官官相護！】

代言人入圍獎

故事主角：怡君

故事的背景：某公司管理部總務

歧視樣態：遭受非直屬長官的性騷擾

為何你不顧及我的面子？

數年前我進入公司並擔任管理部總務一職，A先生為某部室副經理，偶爾在工作上會有接觸。有一天，公司舉辦晚會。當晚活動快結束時，我從行至辦公室，準備拿皮包回家，沒想到A先生偷偷跟在我後面，經過樓梯時，A先生突然間要親我、摸我，我用力抵擋並大聲罵，怎麼可以這樣。而後我趕緊回辦公室拿皮包，準備離開時，他又突然出現抓住我整個人想對付我，我當時真的很害怕，一直後退，大喊救命，我趁他一個不留意我趕緊溜出去。之後幾天，我還是很怕一直不敢上班，一直做惡夢，越來越讓我不知如何是

好。隔幾天後我把這件事告訴老版，老板得知我受委屈，但是 A 先生已經跟他 10 幾年，又是好朋友，在業界他還要顧慮他及 A 先生的面子。

受害者變成「不適任」的員工，被要求自動離職

公司對我被性騷擾的事情一直沒有處理，直到公司通知我，以「不適任及無法與同事相處」等等理由要我走...，我終於知道這社會是怎麼一回事。如果當時對兩性工作平等法有所認識，又知道有相關的處理機構，我相信我不會就這樣不甘心的離開我的工作，至少也要要回對工作的信心，即使要離開也要甘心的離開，所以希望兩性工作平等法可以替一些遭到不平等對待的人，尋回一點點工作的自尊及自信。希望防制就業歧視及兩性平等工作法的條例宣導能更普遍化，因為還是有太多的人及企業不知道。也希望這些條例能真正保護我們受害的人，而不是二度傷害，希望有一天政府能正視這個問題。

故事四

【我是個能力不足及人緣極差的總經理秘書嗎？】

代言人入圍獎

故事主角：小昀

故事的背景：某上市公司的總經理秘書

歧視樣態：交換式的性騷擾

為保住飯碗，被老色鬼欺負仍得陪笑

我是個能力不足及人緣極差的總經理秘書？民國 88 年進入一家經 ISO 認證的上櫃公司××營造廠股份有限公司，23 歲的我抱著滿懷希望及感恩的心到公司報到，前一任秘書因待產而離開，我在她最後留在公司的三天與她交接所有的工作。身為總經理秘書，最需要的就是負責協助處理公司高層的事務，周旋在個部門間，協助公司主管安排高層會議，除此之外，更有接不完的電話，每天一進辦公室便開始一天的忙碌，似乎沒有喘息的時間，及如期達成老闆交代之事項。

老闆身邊總是有一位「特別助理」，這位「特別助理」是董事長特地派來在老闆身邊協助的人，這會「特別助理」剛好是董事長的外甥（一個四十幾年次有老婆小孩的老男人）。有一天這位「特別助理」跟我說：「你年輕漂亮幹麻來這當秘書忍受老闆的氣，薪水還這麼少，你別做了，我開一家精品店給你當老闆，你當我小老婆，這件事只有你知我知」，剛進公司又不是本科系的我「明知山有虎，偏向虎山行」，我只是一個小小的秘書，只有忍耐陪笑。於是我盡量避免和「特別助理」有任何私交，如無必要，也盡量不和「特別助理」一起出去辦老闆的事。我甚至看到他能躲就躲，有他在的地方我就盡量不過去。可是又因為工作的關係是一定要說話，有一天他又跟我說要弄種中藥給我吃，說要讓我看起來更豐滿，說時遲那時快地就將手指頭從襯衫的衣縫裡伸了進去，其實那時後我愣住了不知該怎麼辦，雖然他很快就伸出來，又當做沒事一樣的講話，儼然一付「特別助理」在跟你談公事，那時後我只有一個念頭，先忍耐吧，才來上班幾天不能就這樣走，況且我是從一個藍領階級的服務人員空降來的，大家都為我祝福，就算被老色鬼欺負，為了我的飯碗我會努力撐下去。日子一天過一天，在營造廠公司上班本來就很多謠言，加上我不再跟「特別助理」講到除了公事外的事，他想必知道我已拒絕了他而開始公報私仇。

發現 同是天涯淪落人

一個總經理秘書在工作內容中，事事無法掌握老闆的行程及會議...那是很慘的，他以一位董事長外甥的角色在公司，有多少同仁喜歡跟他接觸進而想多瞭解公司内部狀況，因此我惹毛他後可想而知我在公司生存是多麼困難的事。這件事後有多少男男女女私底下約我逛街，想找我下班後喝酒，或吃飯，但是所有的男男女女都不在有第三人在時跟我說話，男男女女在有第三人在時都當做跟我不認識，不敢表現出跟我熟或是..有點交情..或是關心..等等。過個快半年有個好姐姐不怕外人眼光跟我做好朋友，因為..她跟我是一樣的遭遇吧，所以他在公司一個朋友也沒有。就這樣我比任何人都更努力的過了一年，因為我一件簡單的事要花更多倍的時間及精神及方法跟管道去完成它，就因為我事事被阻礙。

那一段「format」掉的記憶，不堪回首

雖然在我內心一直是個疙瘩，但我從來不表現在臉上，六年的服務專業訓練，我知道一個專業的服務人員所具備的該是如何。如同我當秘書，在老闆及部門主管間該如何扮演好秘書的角色及分寸，在工作上，那一段是已經被format掉了。我依然尊敬「特別助理」，該請教的該報告的我依然帶著微笑面對他。我從來沒跟任何人說也從來沒表現出讓任何人感覺異狀。我心裡一直感恩我老闆給我一個機會來當他秘書。我只是要在我有一天離開時，無愧對於心盡忠職守。如果那時知道有兩性工作平等法的話，我一定會尋找相關單位提供我解決之方法，而不是為了飯碗而忍耐。希望在職場上有面臨性騷擾或是就業歧視的員工，勇於表態，不再讓那些人逍遙法外。

故事五

【女人命真賤 男人是大爺！】

代言人入圍獎

故事主角：小君

故事的背景：某數位立法委員助理和開的財務公司

歧視樣態：對女性不友善的工作環境

我到「媳婦補習班」精通十八般武藝！

90 年因為以前長官的介紹，進入了一家由數位立法委員的助理開的一家財務公司，本來滿懷希望能一展長才，沒想到在這種地方的「重男輕女」觀念會如此的嚴重。我每天上班第一件事就是清洗廁所，洗完還要把地板擦得乾乾的，連同廁所的垃圾跟全辦公室的垃圾全部清掉換上乾靜的垃圾袋。擦老板辦公室的桌椅及環境整潔。說到這我懷疑一件事，為什麼男生小便後會把地板弄得都是尿，為什麼大便後馬桶座跟背板上面都是大便，而且幾乎是每天都會發生。洗完後要洗整套的泡茶組，洗完要泡老人茶給眾人喝。偶爾要買煙買濱榔，還要買冰買酒。平常日子，女生要輪流買菜上班，因為要準備午餐給所有的人吃（其實是給男生吃），因為，女生煮完飯要吃飯時連坐的位置都沒有，也不會有人拿椅子給你坐，要等所有男人都吃完飯後，女人才上桌，或是盛好飯後到躲到自己的坐位上。



靜靜的吃，還不能慢，要在一點半前把所有桌上的剩菜剩飯收到廚房後開始洗碗，如果因為臨時要開會或是沒辦法吃，我還需要把這些飯菜自己解決，看是帶回家還是吃掉呢，吃完飯後還要煮咖啡給他們喝，就像餐廳的服務，把糖奶精放好送到他們面前才行，我真不知道是來上班還是到了媳婦補習班先來學習如何當人媳婦的呢！

我身處性別歧視的環境中，靠「自關」渡日

到了年底要選舉了，男人坐在椅子上裝忙，忙什麼呢。聊天室聊天、躲起來睡覺、關起門來討論女人、剪腳指甲、吃檳榔、看足球賽…等等說不完的；女人則是印傳單、印搶救傳單、摺傳單、搬信封、黏郵票、一封封的寄出去，因為不能用大宗一定要用平信，才不會被當廣告單丟掉，另外還要分發寄全省（因為是不分區立委）傳單一次幾千張幾千張的寄到各樁腳辦事處，一天數十萬張等著聯絡貨運公司，一箱箱的打包，又重，還要從六樓以上的辦公室送到一樓，全公司我們兩個女生在地上打滾，推不動搬不動都不會有人幫你，男生卻說：空氣真不好，影印機的味道太臭了，有毒。他沒想到我們選前的約一個月都在那小小的會議室印這些東西，女人不是人嗎？毒死沒關係，毒..他抽煙就不臭不是毒嗎？每天中午吃飯，男生一個個像死人似的，我們女生沒叫便當，他們就餓肚子，然後就開始問怎沒叫便當呢？真不知他們是殘障還是智障，每天為了選舉的東西，幾乎天天加班到九點，男生也一樣加班，但是一樣在聊天聊到九點。為何有這樣的差別呢？每天就是買米酒送去給不同地區不同樁腳進行買票動作，枉費這個候選人還是基督教長老。其實這近十個月來，有太多的性別歧視，以上所述不過是冰山一角罷了。

希望老闆能發現我已從媳婦補習班畢業！

我在這兒根本不能發揮功效，也做不了什麼事，因為老闆談事情，都是關起門來一邊聊女人跟大陸的情形，秘書根本是沒辦法介入的，更別說能幫老闆處理事了。回來上班後我就決定要走了，但我還是很努力扮演好我的角色，我天天努力當台傭、當清潔工把該做的事做好，為的是有一天我走了，老闆能發現我廁所掃的有多乾靜有多香。因為廁所都是我掃的，垃圾幾乎也都我清的。我只希望老闆知道我多努力做好這些鳥事。



兩性平權有終站嗎

驀然回首— 兩性平等路迢迢

林明珠律師



數年之前，據悉係好友的推薦，因緣際會加入了台北縣就業歧視評議委員會，擔任委員一職，驀然回首，彷彿一轉眼，匆匆竟已達六年之久，前後亦跨越兩屆委員會，驚覺時光飛逝之餘，怎能不令人感慨歲月催人老？

參與委員會之初，猶在學習、摸索階段，故而戰戰兢兢，對於每一個案例事實、資料均仔細閱讀，推敲再三，不敢稍有疏忽，蓋深恐因疏忽而作出錯誤的判斷，以致影響當事人的權益。然而，在委員討論、評議過程中，也學習到許多男女平等的基本觀念、判斷標準，可謂獲益良多。

在民國九十一年三月八日兩性工作平等法施行之前，評議案例是否違反就業歧視之主要法律依據為「就業服務法」第五條（為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級……、「性別」、容貌、五官、殘障或以往工會會員身為由，予以歧視），而兩性工作平等法施行以後，就業歧視中的「性別」歧視部分，則適用兩性工作平等法的規定。由此亦說明，並印證我國政府對於「兩性平等」的重視，因而有兩性工作平等法的制定。

綜觀六年多以來，參與評議關於就業歧視的案件，主要以招募員工就業歧視（企業經營者在報紙上刊登徵募員工的啓事，載明「限男性」或「限女性」何其多！），以及懷孕歧視占大多數。

一般人（包括企業經營者）若非熟悉就業服務法或兩性工作平等

法的規定，或曾接獲主管機關的糾正公文或電話，大多不知招募員工刊登「限男性」、「限女性」的啓事，係屬「就業歧視」。然而，由於台北縣勞工局工作人員的主動出擊，看到報載「限男生」、「限女性」的招募啓事，或以公文，或以電話予以糾正、勸導，目前已收到具體效果，亦即台北縣政府轄區內的報章、雜誌已甚少刊登「限男性」、「限女性」的招募啓事，令人不禁要為台北縣勞工局的工作同仁喝彩！然而，外縣市的徵人啓事，仍多「限男性」、「限女性」的刊載，因此，如何將台北縣實施的成果擴及至全台灣？應該是下一個值得探討的課題。

雖然兩性工作平等法對於懷孕婦女有甚多保障的規定（例如：可要求調到較輕鬆的部門、有八個星期的產假、一定規模的企業應設置哺乳室等），但實務上，懷孕女性遭非法解僱的案例，卻層出不窮，這也反映了「理想」（保護懷孕婦女）與「現實」（例如中小企業無法承擔懷孕員工因產檢或身體不適，經常請假，或產假長達五十六天之久）畢竟存在著差距，因而，如何在落實保護懷孕的婦女員工，同時兼顧中小企業降低成本的要求？確實有必要加以研究。

台北縣勞工局曹局長曾就上開問題，提出一個解決方案的構想，亦即懷孕婦女在請產假之際，由政府提供替代的人員至該企業上班，其薪資由政府補助，以解決婦女產假期間，其工作無人處理，或中小企業為此找尋短期替代員工的困難，或增加替代員工所增加的成本負擔等問題。吾人以為，若政府經費充裕，上開構想，實不失為解決問題的好方法，希望主管機關能研究其可行性，並加以落實，則全國婦女同胞有福了！

由於自己是執業律師，工作繁忙，加上常須至法院，因此每次接獲就業歧視評議委員會的開會通知，是否要出席開會？就難免常會有天人交戰的情形發生，所幸六年多以來，除非有特別重要的事情，否則還是以盡量出席會議為優先，因此六年來，出席率還算頗高，這也是足以告慰自己的事。

在討論案例的過程中，主席讓每位委員多能暢所欲言，讓案例的事實更具體、真實呈現，以利委員們的判斷，這是本委員會運作的特

色之一，頗值一提。此外，在討論案例是否構成就業歧視？或係勞僱糾紛之外，主席也經常提醒：個案當事人是否經濟處於弱勢？確須社會福利機構予以協助否？能否予以轉介社會局等單位加以協助？此點確能解決當事人的困境，讓人在討論以法律解決問題之餘，更感到人文關懷溫馨的一面，令人印象深刻，因此不免要帶上一筆。

兩性工作平等法施行以來，已歷兩年半許，關於該法施行的成效如何？應如何辦理，才能更有效推行兩性工作平等法，以落實兩性平等？本委員會曾針對此問題加以討論，所獲結論大致為：我國婦女普遍尚缺乏兩性平等的概念，以致常有只願享受權利，卻不願負擔義務的現象，也因此使部分企業經營者無法接受女性員工，造成惡性循環。此外，兩性工作平等法主管機關的工作人員，是否具備正確的兩性平等之概念，也是能否落實兩性工作平等法的關鍵所在，而根據瞭解，此部分工作人員的觀念，尚有待加強。從而，如何使執行兩性工作平等法的公務員，具有正確的兩性平等觀念，並因此樂於推動兩性工作平等法的施行？如何讓台北縣政府勞工局在執行兩性工作平等法過程中的經驗、成效，與其他機關分享，使其他機關就兩性平等的推行，能收事半功倍的效果，也是一件值得重視的事情。

本屆委員會的委員，來自各社團的推薦，計有教授、社團負責人、律師等，可謂各路英雄好漢雲集，因此開會的氣氛較為活潑、熱烈，宛如一個大家庭人員的聚會，這也是深深吸引委員，使委員樂於參加會議的一個原因。希望這麼一個充滿熱情、效率的委員會，能夠一直蓬勃的運轉下去，並能在促進兩性平等的歷史軌跡中，留下值得記載的一頁。

兩性平等的路途迢迢，然而，我們深信：既有開始，則終有到達終點，或接近終點的一刻，您以為然否？

深耕兩性園地 共創友善校園

教育局局長 潘文忠

自「臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例」正式施行至今，職場性騷擾申訴案件相當多，因身為性騷擾審議委員，深深體會到工作場所發生性騷擾案件對個人、工作單位所造成的嚴重侵害，不但破壞專業工作關係，影響工作場所的整體工作績效、員工相處的氣氛，更讓受騷擾者個人的情緒、生活適應與工作狀況造成極大的傷害。有鑑於此，為維護優質的校園環境，保障教職員工生安全、平等的權益，校園性騷擾事件的預防刻不容緩。

如何透過「就業場所性騷擾防制自治條例」的各項措施，達成校園性別平等和消除性別歧視，一直是教育局關心的課題，因此，本人自接篆視事以來，便積極協助各級學校推動校園性騷擾事件的防治。首先於九十二年八月將「兩性工作平等法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」納為依據，修訂「臺北縣所屬各級學校校園性騷擾及性侵害處理原則」。同時又訂定有「臺北縣校園性騷擾暨性侵害防治教育工作實施計畫」、「臺北縣國民中小學學生遭受性騷擾暨性侵害緊急救援安置計畫」等，提供學校參考運用，並請督學視導學校時加強宣導，讓法制與行政並進，朝向建構友善校園的目標努力。

然而，如何從性別意識的啓蒙，到正確觀念的建構，從認知的覺醒、到行動力的發揮，進而懂得尊重他人身體自主權的健康性觀念，則端賴「教育」功能的發揮。因此，教育局除推行校園性騷擾防治性工作外，更積極著力於性別平等教育的推展。每年皆藉由臺北縣性別平等教育委員的共同討論，規劃辦理各項「性別平等教育」活動，並由各校透過研討會、示範週、主題輔導工作坊等方式，強化學校教師、學生對性別平等教育的專業知能，更期



盼在點點滴滴的深耕中，確保學生在校園中享有安全、平等的學習權利，同時引導學生建立正確的兩性觀念，學會保障性與身體的自主權。

隨著九十三年六月二十三日「性別平等教育法」公佈實施後，對促進校園性別地位的實質平等、消除性別歧視、維護人格尊嚴、厚植並建立性別平等的教育資源與環境更具保障，尤其讓校園性侵害或性騷擾的處理及申訴流程上，由過去的「行政命令」的規範提升到有「法律」的依據，這對導正目前仍存在於社會上的男尊、女卑，男強權、女弱勢的關係，具有強化性的功效，同時對顛覆深刻民心的性別刻板印象、「從」與「屬」的不均等地位，更具有指標性意義，此法的頒布，是建構性別平等的新突破。

MEMO

諮詢專線

臺北縣就業歧視評議委員會

臺北縣性騷擾申訴審議委員會

臺北縣板橋市中山路一段一六一號七樓

Tel : 02 2960 3456 轉 6577

Fax : 02 2967 1525

www.labor.tpc.gov.tw

行政院勞委會兩性工作平等委員會

台北市延平北路二段八十三號六樓

專線電話 0800 380 038

發行人 | 臺北縣政府

補助單位 | 行政院勞工委員會職業訓練局

主辦單位 | 臺北縣政府勞工局

編輯監督 | 曹愛蘭

編輯設計 | 自由落體設計

出版者 | 臺北縣政府勞工局

地址 | 板橋市中山路一段 161 號 7 樓

電話 | 02-2960-3456 轉 6577

網址 | <http://www.labor.tpc.gov.tw>



GPN : 1009305160



ISBN : 986 00 0021 2



新北縣 好生活