

職場平權相關法令解析

勞動條件及就業平等司 / 李怡萱專門委員

課程大綱

職場平權無歧視

性別工作平等

禁止性別歧視

防治性騷擾

促進工作平等措施

主管機關權責與罰則

就業歧視禁止

可能構成就業歧視態樣

就業歧視及性別工作平等申訴案件的處理

就業無歧視

(18種就業歧視)

就業服務法第5條第1項：

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、星座、血型**或**以往工會會員身分**為由，予以歧視。

性別無歧視

(性別或性傾向)

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、禁用、分發、配置、考績或升遷等，不得因**性別**或**性傾向**而有差別待遇。

年齡無歧視

(年齡)

中高齡者及高齡者就業促進法第12條：

雇主對求職者或受僱之中高齡者及高齡者，不得以**年齡**為由予以差別待遇。

身障無歧視

(身心障礙)

身心障礙者權益保障法第16條：

身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、**進用、就業**、居住、遷徙、醫療等權益，**不得有歧視之對待**。

職場平權無歧視

性別工作平等

從兩性到性別，
從國父紀念館事件說起。

- ◆ 1987年國父紀念館事件
- ◆ 2002.3.8 「兩性工作平等法」施行
- ◆ 2006 更名為「性別工作平等法」



photo credit: 文化部臉書

適用對象

“性別工作平等法適用於所有受僱者”

(性工法第2條)

公務人員、教育人員及軍職人員

第33條、第34條、第38條及第38條之1，不在此限。(申訴、審議、罰則)

技術生及準用技術生規定者 (適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生除外)

育嬰留職停薪規定，不在此限。

實習生

於實習期間遭受性騷擾時，亦適用

要派單位

部分視同雇主。

使用派遣勞工時，視為第8條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之雇主。(教育訓練、福利差別待遇、性騷擾防治、哺乳時間、育兒調整工時、申訴不利處分)

僱用人數認定與申訴救濟

僱用人數

包括分支機構及附屬單位之僱用人數。(性工法施行細則第5條)

軍公教申訴、救濟、處理程序

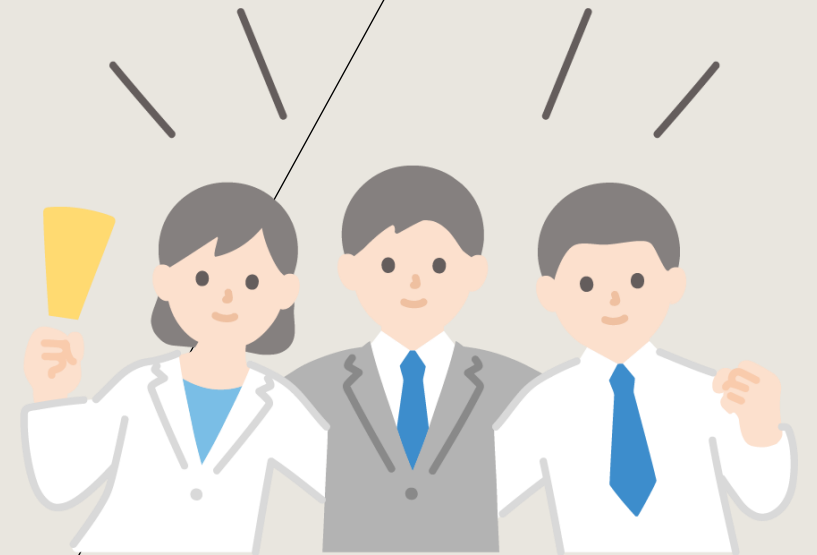
依各該人事法令之規定。(性工法第2條)

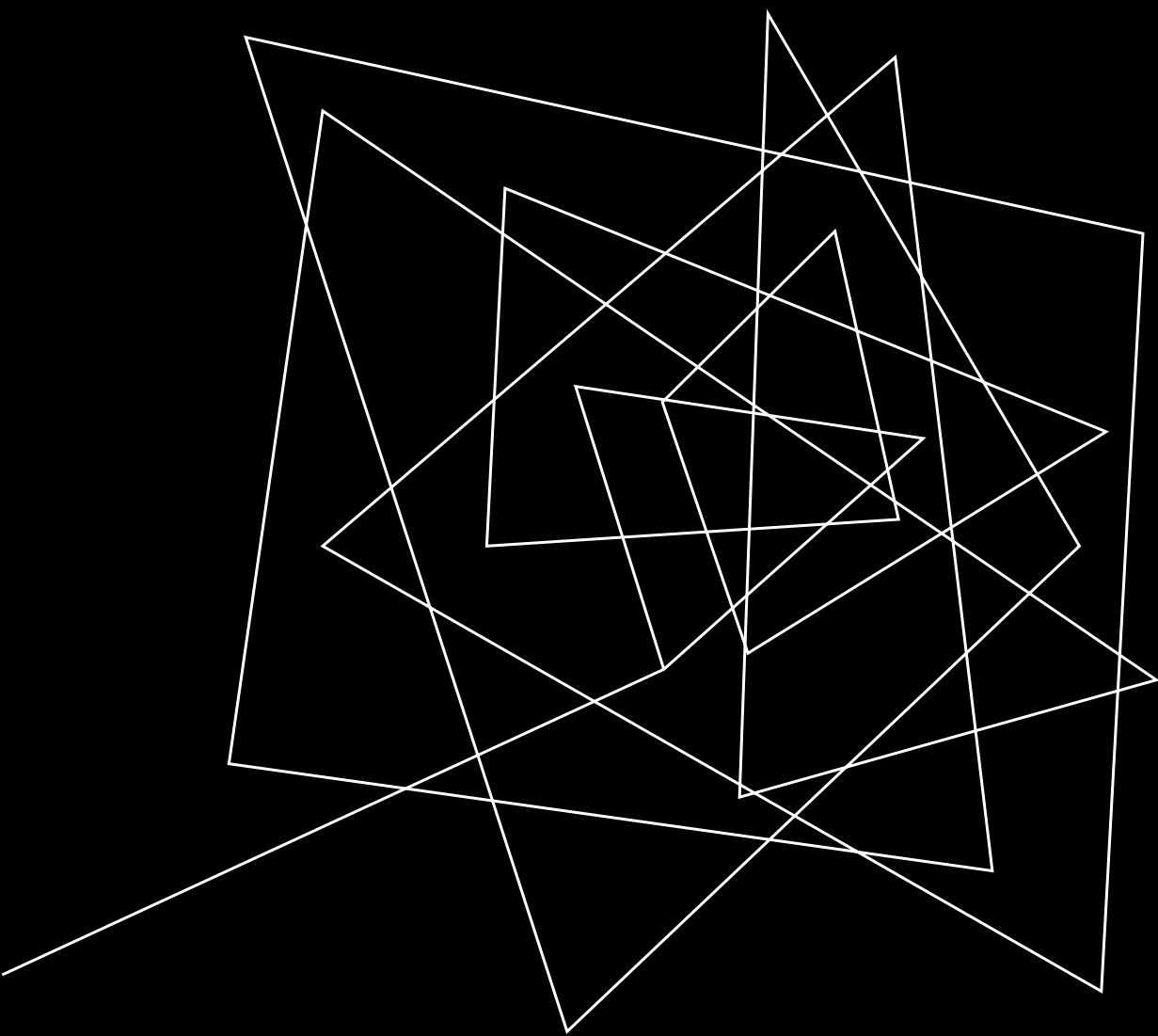
受僱者發現雇主違反第14-20條規定

得向地方主管機關提出申訴。(性工法第33條)

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。

(性工法第36條)





禁止性別**歧**視

什麼是性別歧視？

性別歧視

包括性別、性傾向、性別認同等

對象

包括求職者及受僱者

禁止歧視範圍

包括招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷等。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。（第7條）

教育、訓練、福利、退休、資遣、離職及解僱等，不得有差別待遇。

工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由，不在此限。

（第8-11條）

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11條第2項）



✗ 僱主說男生/女生 不
適合做這個工作...

✗ 因為你懷孕、結婚、育
嬰留停、家庭照顧....

✗ 誠徵司機大哥、洗碗
阿姨....

✗ 認為男生/女生 不適
合升遷...

✗ 男生/女生 應該打
扮成...



舉證責任

性工法第31條

受僱者或求職者於只要提出有受到差別待遇的事實，

雇主就要對於差別待遇並非基於性別、性傾向考量，或該工作的特定性別因素，負舉證責任。



※ 雇主對受僱者之差別待遇，是否基於性別因素，往往牽涉雇主的主觀動機與意圖，受僱者在舉證上多有困難。差別待遇的證據，多屬於雇主的人事管理資料，受僱者取得不易。

穿男裝再來談！

跨性別者應徵專櫃銷售被刁難，業者被罰30萬。

案例

2020.8

性別認同為女性的求職者A應徵化妝品專櫃銷售員。

面試過程中，A身穿女裝，但並無隱瞞自己生理為男性的事實；面試結束後，業者告知，「如果同意工作時穿著男性制服就可以談，如果堅持穿著女性制服就只好說抱歉。」

A認為遭受性別歧視，向縣市政府提出申訴；經認定屬實，開罰業者30萬元。

業者不服，提出行政訴訟。

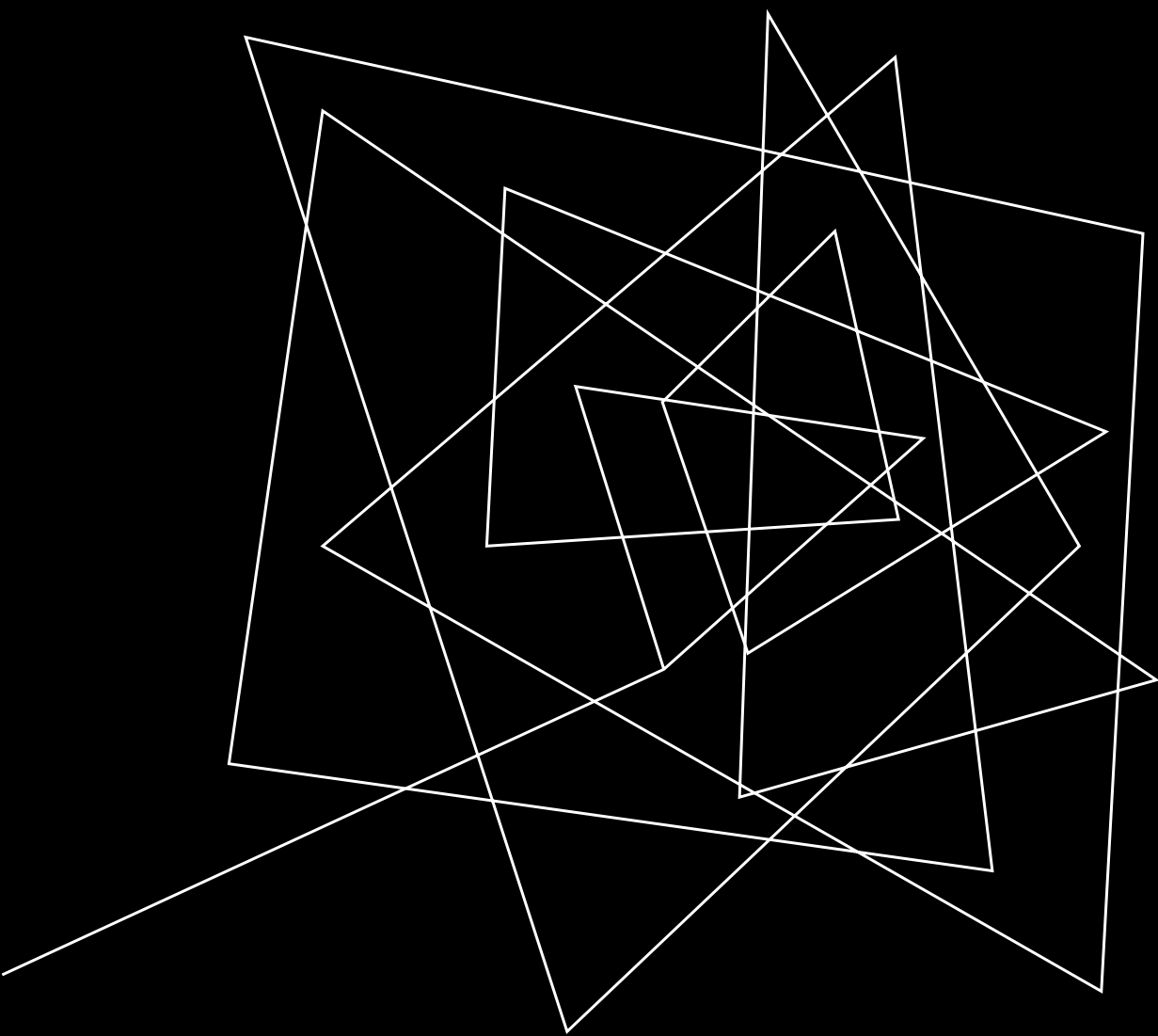
行政法院判決

2022.4

業者主張，公司在各大百貨設櫃，因應百貨公司要求，因此會考量員工穿著制服之整體性，以作為錄取員工的標準之一，並無歧視。

但法院審理後認為，現今化妝品業已是屬於不分性別的時尚產業，該產業的消費群眾也不再落入性別二元之刻板印象，即「男性應著男裝、女性應著女裝」，作為劃分化妝品銷售員專著制服的情形，認定業者違反違反性平法事實明確，判決敗訴。

全案仍可上訴。

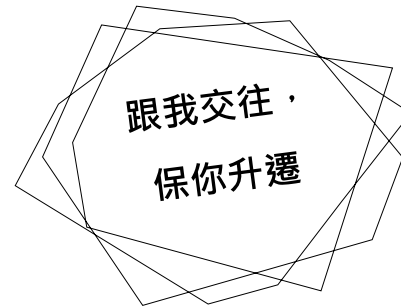


防治性騷擾

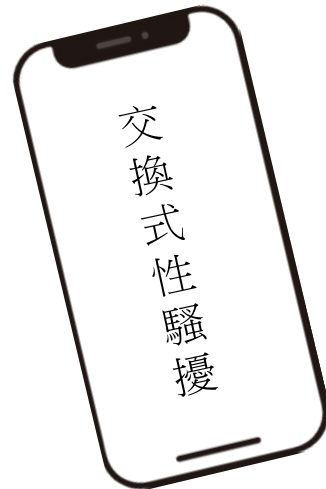
什麼是性騷擾？



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。



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。



性騷擾防治規定

事前防治

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者**30人**以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。（§ 13第1項後段）

事後補救

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。（§ 13第2項）

被害人涉訟，應給公假

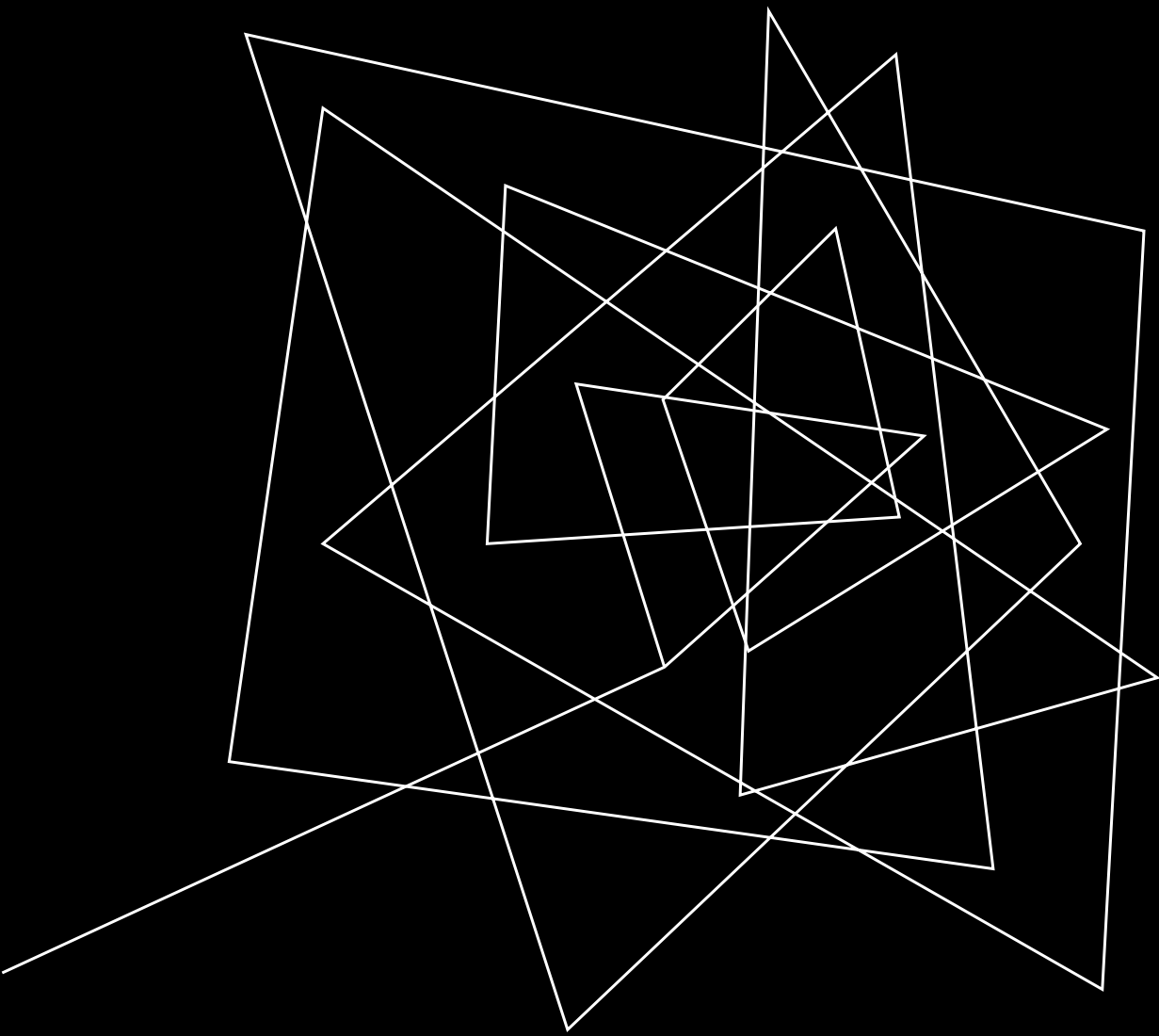
被害人因性騷擾情事涉法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。（§27條第4項）

處罰

雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣**10萬元以上50萬元以下罰鍰**。應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（§ 38-1第2項）

雇主可採行的性騷擾防治措施

- 1 依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。
- 2 公開場所頒布禁止工作場所性騷擾的書面聲明，明定處理性騷擾事件的申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 3 實施防治性騷擾的教育訓練。對受僱者於開發潛在客戶時所衍生之性騷擾風險類別實施辨識，並將辨識結果告知所有受僱者，防止受僱者於執行業務時遭受性騷擾。
- 4 於知悉性騷擾情事時主動進行查明了解，不因當事人不提出申訴，而免除性騷擾防治義務。
- 5 採行立即有效之糾正及補救措施，如：場域隔離等，以確保、維護受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境。
- 6 以保密方法處理申訴，使申訴人免於遭受任何報復或其他不利的待遇。
- 7 調查過程應尊重受害者之意願，並確實維護當事人之隱私。
- 8 對調查屬實行為人進行懲戒。



促進工作**平**等措施

各種工作平等措施



1. 安胎休養請假
2. 7日有薪產檢假
3. 7日有薪「陪產檢及陪產假」
4. 流產之產假
5. 8週產假
6. 育嬰留職停薪
7. 因育兒減少或彈性調整工時
8. 每日60分鐘哺（集）乳時間
9. 全年7日家庭照顧假
10. 生理假
11. 哺集乳室及托兒措施(僱用100人以上)

想看更多，可以到勞動部「就業平等網」

<https://eeweb.mol.gov.tw/>

NEW!! 5 + 2日

7日「有薪產檢假」 + 7日「陪產檢及陪產假」 性工法第15條

請假期間

產檢假**7日**：
妊娠期間產假時請休

陪產檢假：
配偶妊娠期間

陪產假：
配偶分娩當日及其前後合計
15日內

在總數**7日**額度內，自行決定陪產檢或陪產之請假日數。

請假單位

可選擇
以「日」、「半日」
或「小時」。
(以小時計算者，可
請56小時)

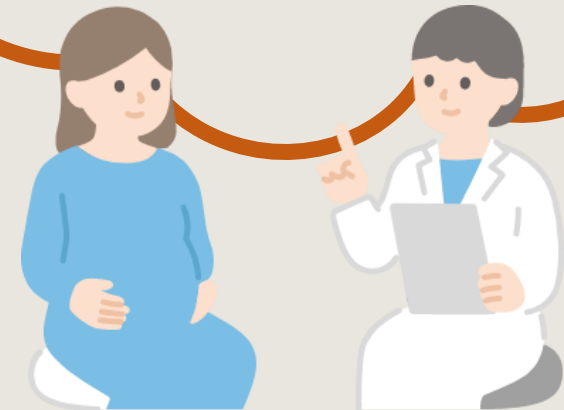
請假單位選定後不得變更。

請假薪資

請假期間薪資照給

雇主給予受僱者第6日、第7日之「產檢假」、「陪產檢及陪產假」，並發給全額薪資後，可向勞保局申請全額薪資補助。

(補助金額由政府公務預算支應)



NEW!!

因育兒減少或彈性調整工時 性工法第19條



受僱者人數未滿30人

為撫育未滿3歲小孩，受僱者與雇主協商合意後，
可申請下列兩事項之一：

- 每天減少工時1小時（無薪資）。
- 調整工作時間。

NEW!!

勞雇協商合意



受僱者人數30人以上

為撫育未滿3歲小孩，可申請下列兩事項之一：

- 每天減少工時1小時（無薪資）。
- 調整工作時間。

雇主不得拒絕

育嬰留職停薪

NEW!!



要件和期間

- 受僱者任職滿6個月、小孩3歲前。
- 期間最多2年。同時育有2名以上未滿3歲小孩的期間合併計算，最長以最小的小孩2年為限。

申請次數 NEW!!

- 申請期間少於6個月但**不低於30日**之申請次數以2次為限；同時育有2名以上未滿3歲小孩的申請次數合併計算，最多以最小的小孩2次為限。
- 申請期間在6個月以上者，無次數限制，但要符合要件和期間規定。

書面申請 NEW!!

受僱者應於**10日前**以書面向僱主提出申請。

津貼 NEW!!

育嬰留職停薪津貼連同政府補助為平均月投保薪資的**80%**，最多請領6個月。

同時申請 NEW!!

育兒爸媽可**同時申請**育嬰留職停薪及津貼。



主管機關權責與罰則

- 1.各級主管機關應設性別工作平等會 審議、諮詢及促進性別工作平等事項。
- 2.地方主管機關如設有「就業歧視評議委員會」亦得處理性別工作平等法相關事宜。（性工法第5條）
- 3.性別及性傾向歧視禁止、性騷擾防治、促進工作平等措施 應納入勞動檢查（性工法第6條之1）
- 4.地方主管機關應訂定申訴處理辦法；於接獲申訴後7日內應展開調查（性工法第33條）
- 5.主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會之調查報告、評議或處分。（性工法第35條）

違反性別歧視禁止

第7-10條、
第11條第1、2項

30萬-150萬

違反性騷擾防治義務

第13條第1項後段、第2項

10萬-50萬

拒絕勞工請假，或予不利處分

第21條

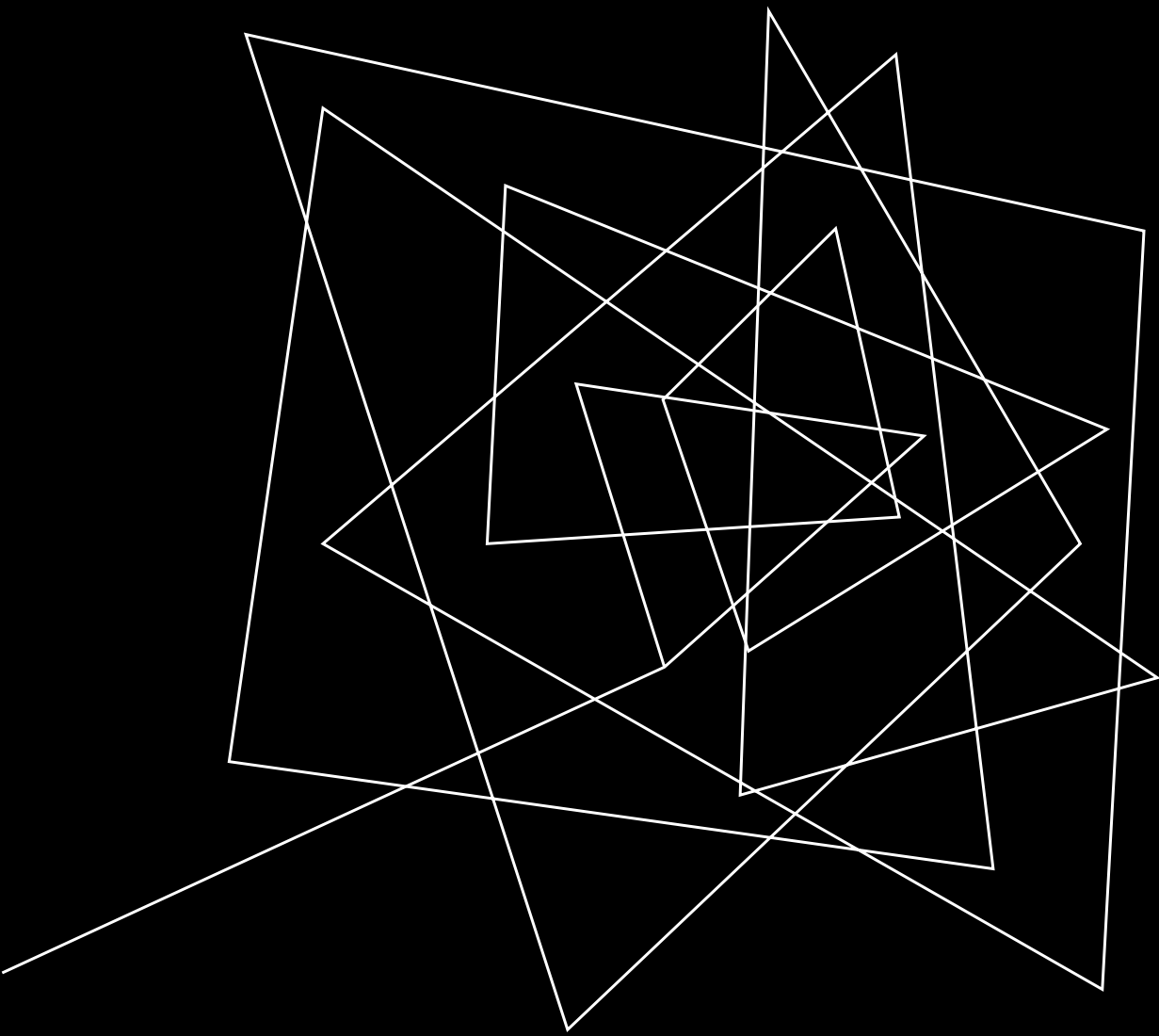
2萬-30萬



除了罰鍰，

應公布姓名或名稱、負責人姓名，
並限期改善；

屆期未改善，應按次處罰。



就業歧視禁止

什麼是就業歧視？

雇主以求職人或所僱用員工

「與工作能力無關的因素」

「與執行特定工作無關的特質」

來決定僱用與否或勞動條件，

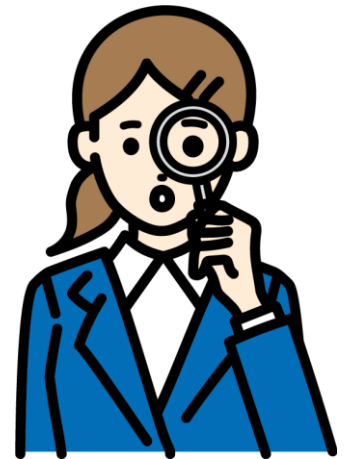
且雇主在該項特質上的要求不公平不合理，

就可能構成就業歧視。



可能構成就業歧視態樣...需綜合個案事實判斷

1. 「五官端正」、「身材姣好」、「身高165公分以上」、臉上「有胎記」則不僱用、身上「有刺青」就資遣或解僱。(可能構成容貌、五官歧視)
2. 「搬重男性佳」、「限女性」、「徵女會計」、「徵門市小姐」、「誠徵廚房阿姨」、「誠徵洗碗歐巴桑」。(可能構成性別歧視)
3. 「限役畢」、「限役畢(不含替代役)」。(可能構成年齡歧視、性別歧視、身心障礙歧視)
4. 「曾擔任工會理事」不予錄用。(對以往工會會員身分歧視)
5. 「年齡限60歲以下」、「號召熱血青年加入」。(可能構成年齡歧視)
6. 「未婚優先」、「已婚尤佳」。(婚姻歧視)
7. 特定職位之制服只提供「裙裝」或「特定尺寸」。(可能構成性別歧視、容貌歧視)
8. 主管以求職者的星座是○○座、血型是X型為理由，不予錄取。(星座、血型歧視)
9. 「徵女性物理治療師，工作內容為(特定部位)手術後引流復健....」?
10. 「研究所以上學歷」、「有○○○○○○相關證照/○○○○兩年以上經驗」?

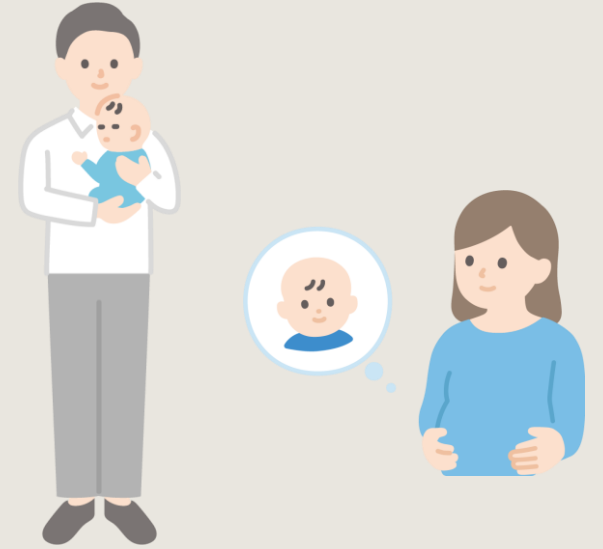


違反禁止**就**業歧視罰則

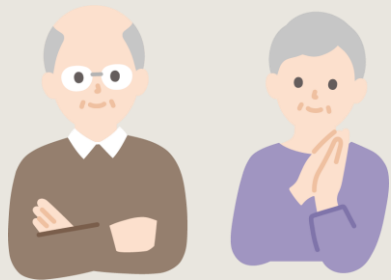
就業服務法

性別工作平等法

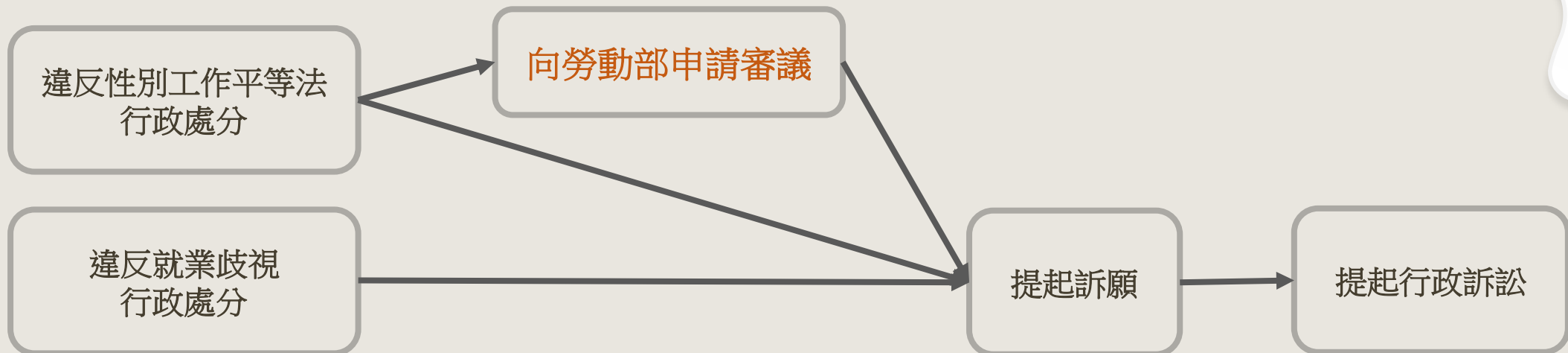
中高齡者及高齡者就業促進法



可處30萬-150萬罰鍰



就業歧視及性別工作平等 申訴案件的處理





感謝聆聽