

立法院議案關係文書

(中華民國41年9月起編號)
中華民國101年11月14日印發

院總第 1537 號 委員提案第 14245 號

案由：本院委員孫大千等 19 人，鑒於「禁止就業歧視」已經成為國際潮流，然我國目前有關「禁止就業歧視」之規定仍散見各法，並無專法規定，並且也未有一套認定之參考標準，導致對「就業歧視」缺乏客觀的認識，因此國人也不易建立起對「就業歧視」之認識。故為完善國內有關「禁止就業歧視」之法制建設，爰此，特擬具「就業服務法部分條文修正草案」，是否有當，敬請 公決。

說明：

- 一、「禁止就業歧視」已經成為國際潮流，然我國目前有關就業機會平等或是禁止工作歧視的規定散見於各規定中，尚未仍提供國人清楚的對「就業歧視」有客觀的認識。
- 二、而目前「就業服務法」係國內主要促進工作平等、禁止工作歧視之主要法規，故為順應世界潮流，完善國內「禁止就業歧視」之法規及建立國人對「就業歧視」之認識，本修正案擬在條文中加入有關「保障國民就業機會平等」、「禁止就業歧視」等相關條文。

提案人：孫大千

連署人：林滄敏	廖國棟	丁守中	黃昭順	簡東明
潘維剛	張慶忠	廖正井	呂學樟	陳鎮湘
詹凱臣	林郁方	賴士葆	林德福	盧秀燕
蘇清泉	江惠貞	楊玉欣		

就業服務法部分條文修正草案對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第一條 為促進國民就業及保障國民就業機會平等，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。	第一條 為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。	為符合禁止就業歧視之潮流，特於在本法第一條開宗明義列入「保障國民就業機會平等」，以彰顯「就業服務法」對促進工作平等、禁止歧視之功能。
第二條 本法用詞定義如下： 一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。 二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。 三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。 四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。 五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。 六、就業歧視：指在缺乏合理之事實基礎上，對於某人之就業實施差別待遇而令其待遇次於其他人。	第二條 本法用詞定義如下： 一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。 二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。 三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。 四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。 五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。	一、增列第六款有關就業歧視之定義。 二、就業歧視之精神乃是在「平等」的基礎上發展，希望雇主在聘請勞工時，不會因為每個人生而不同的特質而排擠其工作機會。 三、故在本條文內明訂「就業歧視」之定義，以資明確。
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、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、	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、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、	一、本法所規範之「歧視」係指就業上之歧視，故將本條文第一項增加「就業」二字，加強界定所謂歧視係指就業歧視。 二、為避免就業歧視之認定因

立法院第 8 屆第 2 會期第 9 次會議議案關係文書

<p>五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以就業歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。</p> <p>雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p><u>中央主管機關應訂定就業歧視認定參考標準。</u></p>	<p>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。</p> <p>雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>各縣市不同，而產生認定上之差異，故授權中央主管機關應先建立一套明確客觀的認定標準，以提供各縣市主管機關參考，做為參考準則。</p>
<p>第六條 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。</p> <p>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。</p> <p>中央主管機關掌理事項如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、<u>國民就業機會平等及就</u> 	<p>第六條 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。</p> <p>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。</p> <p>中央主管機關掌理事項如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 一、增列第三項第五款有關中央主管機關之掌理事項，後續款次順移。 二、為順應國際禁止就業歧視之潮流，政府在對於「禁止就業歧視」之推動及法制化應肩負起責任，爰建議在本條文直接增列「國民就業機會平等及就業歧視禁止業務之促進及監督等事項」，以資重視。

業歧視禁止業務之促進及監督等事項。

六、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。

七、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。

八、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。

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。