

立法院議案關係文書 (中華民國 41 年 9 月起編號)
中華民國 102 年 5 月 15 日印發

院總第 1542 號 委員提案第 15059 號

案由：本院親民黨黨團，鑑於性別工作平等法自 91 年 3 月 8 日施行至今，已逾十餘年，惟環顧國內就業職場上仍普遍存在性別歧視之問題，如何有效解決實須仰賴更完備之立法。然依現行性別工作平等法規定，有明顯疏漏之處，如要派單位違反規定時卻不需負擔相關責任；又如雇主違反性別歧視禁止規定時，罰則卻與其他法規不一致，爰以擬具「性別工作平等法第三條及第三十八條之一」條文修正案。是否有當，敬請公決。

說明：

- 一、目前國內人力派遣人數已達九萬五千多人，然由於派遣性質特殊，造成管理與指揮監督派遣業形成兩個雇主，易導致業者雙重規避責任。此外，在性別工作平等法第三條第一項第三款雇主定義範圍只規定到管理權部分，因此當派遣員工在要派單位發生違反本法規定時，只能依其他相關規定尋求解決，顯然現行法令仍有疏漏，為讓勞動三方的特殊關係受均等保障，實應將具實質指揮監督之人納入雇主規範中。
- 二、依憲法第七條平等權及第十五條保障工作權之精神，在就業服務法與性別工作平等法均有明確規定雇主對求職人或受僱者，不得因個人因素而遭差別待遇，因此在就業服務法訂定所禁止項目共十六項，分別為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙及以往工會會員身分。依據新北市政府勞工局統計資顯示，101 年共有 97 件就業歧視申訴案，其中性別歧視案件最高，共有 82 件，年齡歧視 8 件及容貌歧視 3 件分居 2、3 名，顯示就業歧視大都來自於性別歧視。
- 三、行政罰法第二十四條規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。……」，另查，性別工作平等法有性別歧視、性傾向歧視禁止之規定，就業服務法同樣也有性別歧視、性傾向歧視禁止之規定，違反就業服務法第 5 條規定，處罰新臺幣 30 萬元以上至 150 萬元以下罰鍰，違反性別歧視、性傾向歧視禁止之規定，

立法院第 8 屆第 3 會期第 13 次會議議案關係文書

性別工作平等法處罰新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，若依據行政罰法第 24 條規定，雇主違反性別歧視禁止規定時，理應以就業服務法罰則處分，然勞委會曾於 91 年函釋「性別工作平等法有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷防治之規定，應依性別工作平等法規定辦理。」，但依說明二來看，性別歧視案件在 16 項就業歧視禁止項目中佔逾八成比例，倘若性別平等法罰則低於就業服務法，實有悖離性別平等法之立法精神與意旨，爰擬修正條文，使兩法罰鍰額度一致，以避免相同違法行為，法律規範卻不一之情形。

提案人：親民黨立法院黨團 李桐豪

性別工作平等法第三條及第三十八條之一條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條 本法用辭定義如下：</p> <p>一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。</p> <p>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或具實質指揮監督之人，視同雇主。</p> <p>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。</p>	<p>第三條 本法用辭定義如下：</p> <p>一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、修訂本條第一項第三款規定。</p> <p>二、在性別工作平等法第三條第一項第三款雇主定義範圍只規定到管理權之人，致使再派遣員工在要派單位，因此在要派企業發生違法本法時只能依民法相關規定尋求解決，致使現行法令確有不足和模糊空間，為讓勞動三方的特殊關係受均等保障，應將具有指揮監督之雇主納入規範中。</p>
<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p>	<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p>	<p>當雇主對求職者或受僱者之行為有違反性別工作平等法第七條至十一條其中之一時，其同時亦違反就業服務法第五條第一項之規定。但由於兩法的罰鍰不同，主管機關裁罰時將如何適用法律，雖然勞委會曾於 91 年函釋，雇主如違反性別歧視之規定，應依性別工作平等法規定辦理，但性別歧視案件在 16 項就業歧視禁止項目中佔逾八成比例，倘若性別平等法罰則低於就業服務法，實有悖離性別平等法之立法精神與意旨，爰擬修正條文，使兩法罰鍰額度一致，以避免相同違法行為，法律規範卻不一之情形。</p>

立法院第 8 屆第 3 會期第 13 次會議議案關係文書