

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年5月3日印發

院總第 20 號 委員提案第 10034584 號

案由：本院委員李昆澤、湯蕙禎等 19 人，有鑑於目前勞工就業所面對之歧視，多為難以一望即知的間接歧視，並考量勞工舉證雇主差別待遇之困難，爰擬具「就業服務法第五條條文修正草案」之規定，明確禁止雇主對勞工直接或間接之歧視，並將雇主為差別待遇之舉證責任歸於雇主，以保障勞工權益。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、隨工作平等相關制度推進，目前勞工就業所面對的歧視多為較隱匿、不明確的間接歧視（如：限役畢），此亦經司法院 760 號解釋以及最高行政法院 101 年度判字第 1036 號判決所肯認。因此，將原條文中的「歧視」修正為「直接或間接歧視」，以保障勞工就業之權益。
- 二、考量勞資雙方地位之不對等，且相關證據多為資方所有，增訂第三項之規定，當求職者或受僱者說明受差別待遇之事實後，針對差別待遇之因素，要求雇主承擔舉證責任，以求勞工與雇主訴訟上的實質平等。

提案人：李昆澤 湯蕙禎

連署人：張廖萬堅 黃國書 陳秀寶 林宜瑾 何欣純

江永昌 陳歐珀 莊瑞雄 黃世杰 洪申翰

賴品妤 王美惠 羅美玲 吳琪銘 林楚茵

陳素月 陳靜敏

就業服務法第五條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>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、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以直接或間接歧視；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> <p>一、為不實之廣告或揭示。</p> <p>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，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。</p> <p>三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。</p> <p>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。</p> <p>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> <p>六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。</p> <p>求職或受僱者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之因素，負舉證責任。</p>	<p>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、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；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> <p>一、為不實之廣告或揭示。</p> <p>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，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。</p> <p>三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。</p> <p>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。</p> <p>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> <p>六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。</p>	<p>一、隨著工作平等法制的推行，明顯有差別待遇之直接歧視已屬罕見，但隨之出現難以明確辨識的歧視類型。依據司法院 760 號解釋以及最高行政法院 101 年度判字第 1036 號判決，皆肯定有「間接歧視」之歧視類型。現行本條僅規定歧視「事由」，而未就歧視之「樣態」為規範，考量直接歧視與間接歧視攸關人員之任用，應於條文中明確規定，故修正第一項規定。</p> <p>二、另外，考量勞資關係處於不平等狀態，相關證據多在資方，因此舉證責任常構成勞工訴訟上之障礙。參考《中高齡就業專法》第十四條舉證責任轉換之規定，修正增修本條第三項，規定有關「差別待遇之舉證」，於勞工釋明差別待遇之事實後，雇主應負舉證責任，以求勞工與雇主訴訟上的實質平等。</p>