

什麼是就業歧視？被歧視了怎麼辦？

文·雷皓明（認證法律人）、張學昌（認證法律人）·勞動·工作·2022-11-21

本文

一、什麼是就業歧視

就業歧視是指雇主用「與執行特定工作無關」的特質，決定是否僱用和勞動條件為何，且雇主在該項特質上的要求是不平等、不合理的情況^[1]。我國就業服務法第5條第1項規定^[2]，雇主對於求職者或現任員工，不可以「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」而有歧視。其中，「性別」、「年齡」等與生俱來、無法改變的特質，是禁止就業歧視的基本精神。

(一) 就業歧視案例

1. 年齡歧視

在招募保全的契約中明示擔任各個職務的年齡限制，此舉即違反就業服務法第5條的規定^[3]。

2. 兵役歧視

例如「限役畢（不含替代役及國民役）」就涉及歧視免役者。由於免役是依照身高、體重、四肢、疾病等生理標準，如果就業條件「限役畢」，會涉及「容貌」、「身心障礙」等歧視；此外，我國起役與除役有法律規定，形成年齡層次，此舉也影響特定年齡層的就業權利（例如接近役齡但還沒當兵），涉及「年齡」歧視^[4]。

(二) 不構成歧視案例

1. 應屆畢業、夜校就讀中

應屆畢業與夜校就讀中，屬於求學階段與就學情況的限制。勞動部認為，除非個案中透過這些條件間接形成「年齡」的限制（例如，雖然沒有講明只錄取年輕人，但強調大學應屆畢業生，導致最後只有22-24歲者可以前往應徵），否則就不算是就業年齡歧視^[5]。

2. 雇用當地居民

勞動部認為，雇主如果在契約中明定「儘量僱用當地市民以增加就業機會」，為「居住地」的概念，與就業服務法第5條禁止的「出生地」不同，不構成就業歧視^[6]。

二、被歧視了怎麼辦？

如果認為雇主有就業歧視的情況，當事人可以向各地方縣市政府或勞工局申訴檢舉，違法雇主可能受有30萬至150萬罰鍰。若雇主因檢舉而給予勞工不利的處分（例如：解雇、減薪），依照勞動基準法第74條^[7]，不利的處分無效。

註腳

- [1] 參考[勞動部公告（2014），《什麼是就業歧視？》](#)
- [2] [就業服務法第5條](#)第1項：「I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。」
- [3] 參考[勞職業字第0970512142號函、勞職業字第0970024424號函](#)。
- [4] 參考[勞職業字第1000060982號函。（詳見台北市政府勞動局公告檔案）](#)
- [5] 參考[勞職業字第1000072018號函](#)。
- [6] 參考[勞職業字第0970084251號函](#)。但如使用「出生地」為條件，則因出生地是無法改變的，會構成歧視。
- [7] [勞動基準法第74條](#)：「I勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。II雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。III雇主為前項行為之一者，無效。」

標籤

- 👉 就業歧視，年齡歧視，兵役歧視，罰鍰