

## 你／妳不可不知的勞動權利

時 間：111 年 10 月 14 日（五）10:00-12:00

地 點：國立基隆女子高級中學

主 講 人：鄭津津（國立中正大學法律學系教授）

主 持 人：陳明印（國立基隆女子高級中學校長）

記 錄：國立中正大學人文沙龍團隊

職場中常見雇主對求職人或受僱人的資格條件做限制或要求，此種資格條件的限制或要求往往與其工作能力無關，而是出於雇主對某些「個人特質」的喜好、偏見或是刻板印象。主講人鄭津津教授指出，人的厭惡、喜好很難控制，我們在日常生活中也或多或少都有不自覺的刻板印象或偏見，但為何法律要規範、限制雇主的偏好呢？事實上，人民之工作權是《憲法》第 15 條明文予以保障的權利，人民為維持生計得以自由選擇工作及職業；政府為促進國民就業，增進社會及經濟發展，也制訂了《就業服務法》，其中第 4 條指出「國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等」，所謂「就業服務」乃指協助國民就業及雇



圖一：主持人陳明印校長（前排左三）、主講人鄭津津教授（前排左四）、人文沙龍計畫主持人陳國榮教授（前排左五）、共同主持人葉純純教授（前排右五）與參與講座師生合影

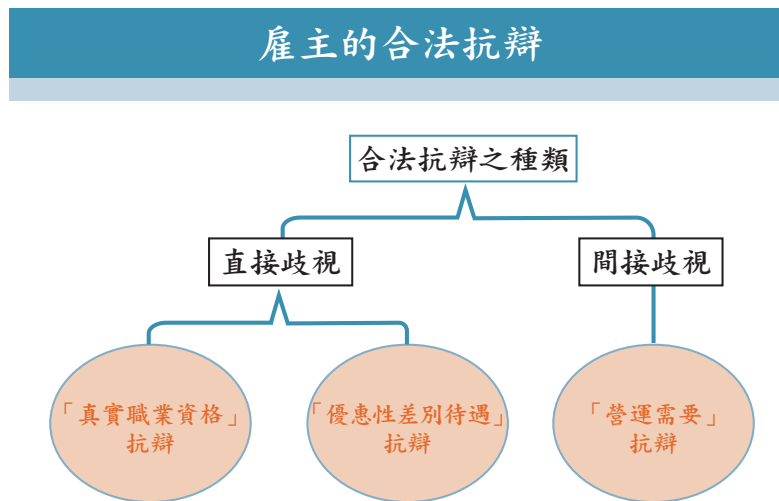
主徵求員工所提供之服務，也就是說當個人的喜好或偏見碰上徵求員工的情景時，並不能作為錄取的標準或規範，否則將涉及就業歧視的違法行為。《就業服務法》第 5 條第 1 項中亦明確規範「雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視」，鄭教授認為由上述 18 種因素來看，我國對於就業歧視的規範，相較他國來得更為嚴謹與周全，而這些規範也反映出曾有過的社會實例。

舉例而言，在日常生活中，國人對於原住民族常有各種刻板印象，所謂的刻板印象並非都是負面的，例如我們常認為原住民必然能歌善舞或身體強健，但事實上並非每位原住民皆是如此；而負面的刻板印象則是認為原住民愛喝酒，容易發生意外事故，或認為原住民只能從事勞力密集的工作，不適合擔任白領職務等等，但若因為求職人或受僱人具有原住民身分，認為其不堪勝任某些工作，則涉及了就業歧視中對於「種族」的歧視行為。至於「出生地」的歧視則常見於新住民，所謂新住民指因跨國通婚或其他原因取得中華民國國籍者的統稱，其來源遍及世界各國，目前人數已達到 70 餘萬。國內對於來自日、韓、歐美的新住民往往給予較多的尊重與包容，相對而言，來自東南亞、中國等地的新住民則是較為弱勢的一群。這種因出生地而給予差別待遇的情況，主講人鄭教授於美國求學時亦有親身經歷，然而人的能力並不會因出生地而有決定性的差異，若因求職人或受僱人的出生地而有不同的對待模式，就是一種歧視。

至於性別與性傾向也不應該作為能力評價的指標，更不能認為某一性別必然適合或不適合某一類型的工作，例如在東海商圈曾有甜品名店因張貼求職廣告標註僅招聘女性，而被批評是就業歧視。在求職市場中，年齡往往也是被歧視的事項之一，特別是 45 至 65 歲的中高齡求職者，容易被社會視為是體力不佳、守舊固執的一群，在求職過程中備受歧視。在日常生活中我們也常見徵聘「洗碗阿姨」、「打掃阿桑」之類的廣告，也是源自於認為某些年齡族群較適合某些工作的刻板印象，理應避免及修正觀念。而關於「婚姻」也是因人而異的項目，多數人可能會認為，已婚者、特別是育有子女的勞工會因為需兼顧家庭而無法全心投入職場；反之，也有雇主認為未婚者因無家累而缺乏責任心，容易因為職場上的些微不愉快便輕率離職。由此可見，持有不同立場或觀點的人，對求職者的婚姻狀況可能產生不同的想像或理解，可知此一項目作為評斷是否錄取並不客觀。

國內曾有某家航空公司招募空服員的條件中，限制女性、男性身高分別需達 160 公分、170 公分以上，臺北市勞工局認為這樣的條件違反了「容貌歧視」，

航空公司雖辯稱是由於機艙行李箱高度才會制訂身高標準限制，事後也將初試測驗改為「以光腳、伸手能碰觸到機艙行李箱高度」，但招募廣告已讓不符身高的潛在應徵者權利受損，仍遭開罰 30 萬元。鄭教授解釋，每個人的體態條件不同，即便是否能碰觸到行李箱是空服員職業上的需求，但也應當是劃定一個行李箱的最高位置，讓應徵者試試看能否碰觸到，而不是直接設定身高。與此類似的情況，在目前國內警察招考也有身高限制，然而能否制伏歹徒與身高未必有明顯正相關，故曾有因身高略低於標準一公分而遭淘汰的考生到警察大學前抗議，可知相關規範仍有值得思考之處。另外，阿里山森林遊樂區曾有一家餐廳招聘員工時註明「獅子座勿試」，餐廳內十多名員工中也無一人是獅子座，引發熱議。這種依星座或血型作為徵才標準，乃是因為有人相信這些項目與個人特質有關，然而不論星座或血型都不是科學的評判標準，也不該成為判斷是否能勝任工作的標準。



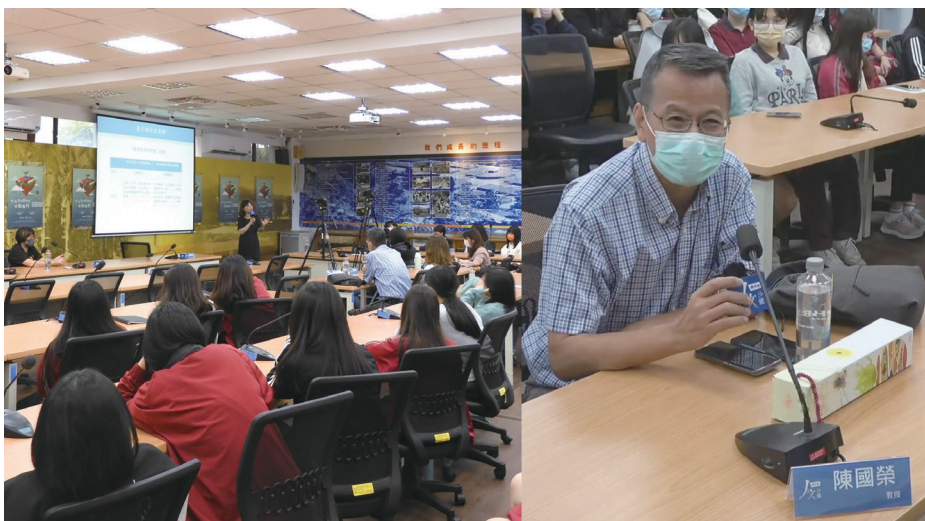
圖二：雇主可以「合法抗辯」途徑，依實際需求徵聘特定人員  
（圖片來源：講者簡報）

有《就業服務法》是否就意味著為了避免歧視爭議，雇主無法依實際需求徵聘特定人員呢？事實上，雇主仍可以有合法抗辯的途徑，其種類可概分為直接歧視與間接歧視兩大項。直接歧視又可分為「真實執業資格」與「優惠性差別待遇」抗辯，前者指明確的條件上之限制，例如製片公司要拍攝「楊貴妃傳」時，就歷史事實來看，楊貴妃是一名年輕、貌美及體態豐滿的女性，因為在招募演員時必然需符合上述條件，在這種情況下便不視為歧視；後者則是給予特定族

群（如原住民和身心障礙者）的就業保障，在現行法規中都是採以「定額進用」的方式，據《原住民族工作權保障法》指出，澎湖、金門、連江縣以外之政府機關、公立學校、公營機構僱用特定人員之總額，每滿 100 人應有原住民 1 人，原住民地區則應有三分之一以上，《身心障礙者權益保障法》也規範特定機關中聘用身心障礙者的比例。這種類似保障名額的形式，並非對於非原住民族或非身心障礙者的歧視，而是對於特定族群的優惠待遇。間接歧視則可提出「營運需要」抗辯，鄭教授舉例說明各地方政府環保人員或中華郵政的郵務士，基於「營運需要」而有體力上的要求，所以跑百米、背沙包等的挑選程序，自然會形成年輕男性較為有利的情形，然而這是一種基於業務需求的汰選機制，而不是對於女性或中高齡者的歧視或刁難。

至於碰到就業歧視該如何救濟？目前各縣市政府皆設有就業歧視評議委員會，求職人或受僱人若受到雇主的就業歧視，可向事業單位所在地之縣市政府所設之就業歧視評議委員會提出申訴，若申訴成立，雇主依法可被處以新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下之罰鍰。

最後，鄭教授談到就業隱私的相關議題。所謂就業隱私與就業歧視不同，兩者雖有相關但並不同，據《就業服務法》第 5 條第 2 項規定，雇主招募或僱用員工，不得有「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。」所謂「隱私資料」據《就業服務法施行細則》第 1 條之 1 說明，包含：一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。二、心理資訊：心理測驗、誠



圖三：講座一隅

實測試或測謊等。三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。雇主若要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。鄭教授說明「目的之正當合理性」，例如某公司要僱用出納會計，基於業務執行需要，得以要求求職人或員工提供犯罪紀錄或信用紀錄，以杜絕出納會計因信用不良而出現監守自盜的情形。如果並非上列「目的之正當合理性」而要求提供隱私資料，據《就業服務法》第5條第2項第2款，得處以新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。

在回應聽眾提問時，鄭教授談到身心障礙者有重、中、輕度的等級差別，在現行法規中僅規範了進用的比例，而非以障礙等級差別作為標準，所以當輕度與重度身心障礙者都具備同樣能力的情況下，雇者還是能有一定的彈性空間挑選適合對象，而不涉及歧視，法律也無法介入或影響雇者要聘用輕度或重度身心障礙者。