

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國106年12月20日印發

院總第 1537 號 委員提案第 21504 號

案由：本院委員吳思瑤、呂孫綾等 17 人，為保障國民就業機會平等、避免就業歧視，且落實就業機會均等原則之立法精神。爰提出「就業服務法第五條」條文修正草案。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、有鑑於「就業服務法」其中第五條歧視禁止條款之立法目的，在於落實憲法保障人民平等權及工作權之精神，規定雇主對求職人或受僱者，不得因個人因素而遭致差別待遇。但部分公司在僱請員工時，多會詢問其過去就職情況，且實際社會中的確有許多職業備受歧視，若雇主以對求職人或所僱用員工具有「退伍軍人身分」作為差別待遇時，實已構成就業歧視。
- 二、據行政院勞委會解釋「就業歧視」係指求職者或受僱者招聘過程或僱用受到不平等之差別待遇。雇主以求職人所僱用員工「與執行該項特定工作無關之特質」來決定受僱與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上要求有不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視、不符就業機會均等原則。
- 三、「就業服務法」雖有明文規定禁止僱用歧視，但退伍軍人在求職過程中，遭受各種歧視待遇的情事仍時有所聞。爰提出「就業服務法第五條」修正草案，新增「退伍軍人」之反歧視規定，以落實政府反就業歧視之立法精神。

提案人：吳思瑤 呂孫綾  
連署人：許智傑 蔡易餘 楊 曜 邱泰源 何欣純  
劉世芳 洪宗熠 李麗芬 劉建國 吳玉琴  
王惠美 蘇震清 王定宇 施義芳 李俊偉

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、身心障礙或以往工會會員、<u>退伍軍人</u>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>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>一、本條條文修正第一項。</p> <p>二、雇主以「與執行該項特定工作無關之特質」來決定受雇與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上要求有不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視。</p> <p>三、雇主以對求職人或所僱用員工具有退伍軍人身分為差別待遇時，實已構成就業歧視，爰修正就業服務法第五條第一項。</p> <p>四、保障求職人或僱用員工不受過去退伍軍人身分所歧視。</p>