

有關雇主一行為涉及多項就業歧視（如容貌、性別及中高齡歧視等），涉有違反就業服務法、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法之就業歧視禁止規定者，請依說明二之原則處理

發文機關：勞動部

發文字號：勞動部 109.04.08. 勞動條4字第1090130311號函

發文日期：民國109年4月8日

主旨：有關雇主一行為涉及多項就業歧視（如容貌、性別及中高齡歧視等），涉有違反就業服務法、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法之就業歧視禁止規定者，請依說明二之原則處理，請查照。

說明：

一、查就業服務法第5條第1項規定種族、性別、性傾向、年齡、身心障礙等18項就業歧視禁止項目，性別工作平等法第7條至第11條定有性別、性傾向就業歧視禁止規定，中高齡者及高齡者就業促進法第二章規定禁止年齡歧視，雇主違反前開各項法定就業歧視禁止規定者，皆處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，另應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

二、承上，有關雇主違反就業歧視禁止規定之處理原則如下：

（一）混合類型就業歧視：

1. 查現行就業服務法之就業歧視禁止規定已可涵蓋性別工作平等法、中高齡者及高齡者就業促進法就業歧視禁止事項，且其罰則規定皆相同，又雇主、受僱者或求職者不服地方主管機關所為處分，皆得逕提訴願，其中，性別工作平等法雖併定有得申請審議之規定，惟僅得處理性別、性傾向歧視事項。
2. 衡酌就業歧視事項及救濟途徑涵蓋範圍，有關雇主一行為涉及多項就業歧視（如容貌、性別及中高齡歧視等），涉同時違反就業服務法、性別工作平等法或中高齡者及高齡者就業促進法之就業歧視禁止規定時，應依就業服務法論處，嗣後如有不服處分者，救濟途徑為提起訴願，以周全保障民眾行政救濟權益。
3. 又是類案件既經認定同時該當數法規之違法構成要件，其有關性別工作平等法、中高齡者及高齡者就業促進法中有關舉證責任倒置等對受僱者較有利之規定，處分機關於職權調查及事實認定時，自可一併參酌引用，並於處分書載明所涉法規、事實行為、處分適用法規等事實及理由，以為周妥。

（二）單一類型就業歧視：

按中央法規標準法第16條規定略以，法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。爰就雇主一行為僅涉單一就業歧視（例如僅涉性別歧視或僅涉中高齡歧視）者，衡酌性別工作平等法所定性別、性傾向歧視禁止，以及中高齡者及高齡者就業促進法所定年齡歧視禁止，為就業服務法所定就業歧視禁止之特別規定，依特別法優先適用原則，應回歸各該特別規定處理。