有關受僱者或求職者提出就業歧視申訴，雇主是否應負舉證責任之疑義

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 100.05.11. 勞職業字第1000072018號函

發文日期：民國100年5月11日

主旨：有關受僱者或求職者提出就業歧視申訴，雇主是否應負舉證責任之疑義，復如說明，請查照。

說明：

- 一、復 貴府勞工局 100年 5月 2日北勞資字第1000433545號函。
- 二、查行政程序法第 6節第36條至第43條規定屬「調查事實及證據」，第39條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」、第40條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」
- 三、有關受僱者或求職者提出性別因素以外之就業歧視（凡為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分，歧視項目）申訴，依就業服務法第 6條第 4項第 1款規定就業歧視之認定屬直轄市、縣（市）主管機關掌理事項，並依就業服務法施行細則第 2條規定，組成就業歧視評鑑委員會審理案件，必要時依行政程序第39條、40條規定書面通知雇主陳述意見，又為職權調查證據，雇主依前開規定所提供之必要文書、資料或物品，負舉證責任。
- 四、另受僱者或求職者提出就業性別、性傾向歧視申訴，審認機關宜依性別工作平等法第 31條規定辦理。（依本會91年 7月25日勞動三字第 09100345431號函釋「兩性工作平等法（現稱為性別工作平等法）有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷防治之規定，應依性別工作平等法第38條規定辦理。」）