

法務部委託研究案  
我國是否應制訂綜合性反歧視法及  
立法建議

2019年7月5日

# 我國是否應制訂綜合性反歧視法及立法建議

## 摘要

### 研究緣起

我國於 1970 年 11 月批准消除一切形式種族歧視國際公約，此後陸續批准或加入人權公約，如公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約、消除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約、身心障礙者權利公約等，並且將這些人權條約國內法化。然迄今為止，雖已經有部分性別平等立法，亦有部分法律規範禁止歧視，但尚未制訂一部完整的平等法。對兩公約與消除對婦女一切形式歧視公約的國家報告審查時，國際審查委員會與國際獨立專家基於消滅歧視、促進人權保障之意旨，曾多次建議我國制訂完整的平等法。

### 研究方法

觀諸世界各國有關平等法的立法模式，得區分為整合型與分散型立法兩種。為了借鏡各國，並思考台灣日後是否與如何制訂平等法，本研究計畫希冀透過比較法的方式出發，探究整合型與分散式平等立法的各國立法背景與法律內涵。由於，加拿大、英國與瑞典為美洲與歐洲的整合型平等法之典範，因此為本研究計畫不可或缺的對象。此外，由於我國法制深受德國法制的影響，因此分散式立法的德國一般平等法，亦為本研究不可忽略的對象。

### 研究過程與重要發現

為使研究完整，本計畫首先彙整與釐清目前國內有關歧視禁止的法律規定。緊接著依序整理討論加拿大、英國、瑞典及德國等各國制定平等法或反歧視法的歷史背景、法規內容及監督機制。計畫研究的過程中，發現英國與加拿大的反歧視規範相對完整，本可為我國制定相關規範時之模範。然則英國 2010 年平等法 (Equality Act 2010) 的制定與自 1977 年以來加拿大人權法 (Canadian Human Rights Act)，有其歷史發展脈絡與背景，不僅與我國現況差距甚大，且其發展日久而非一蹴可幾。相較之下，瑞典的整合立法模式及德國分散立法模式雖有不同，但可能較適合我國現況，因其均屬於原則性立法，並藉由監督機制 (瑞典監察使) 或主管機關 (德國反歧視局) 的設置，以達成促進平等的規範功效。鑑於我國首次嘗試

整併散落各法的反歧視規範，並考量我國現行規範中的主管機關職權，德國的分散式立法，亦值得我國審酌。

### 主要建議意見

為使建議具體並供討論參酌的可能，本研究計畫參酌加拿大人權法、瑞典反歧視法、英國 2010 年平等法、德國一般平等法等部分法規實質內容，並參酌目前散見各法的禁止歧視之相關規範，以及於立法院第七屆第四會期第十六次會議議案關係文書院總字第 1722 號委員提案第 9465 號的平等法草案，並擬訂平等法草案。草案擬定內容包括歧視原因、歧視範圍、歧視方式、主管機關及監督機制、歧視爭議之處理及罰則等。

### 關鍵字

整合立法模式、分散立法模式、監督機制、歧視禁止

## **Abstract**

### **Background**

Since the ratification of International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination in 1970, Taiwan subsequently ratified or acceded to several human right treaties, and sequentially incorporated them into domestic legal system. These include International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, International Covenant on Civil and Political Rights, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Convention on the Rights of the Child, Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Nevertheless, given that there are some piecemeal regulations on gender equality or anti-discrimination, a comprehensive Equality Act is still in request. While reviewing the ROC's first and second Report under the ICCPR and ICESCR, independent experts in the International Review Committee had suggested that a comprehensive Equality Act is indispensable for better human rights protection and elimination of discrimination.

### **Research Method**

The legislative approach of equality laws in the world can be roughly classified into integrated and decentralized models. In order to work out whether and how to enact a Taiwan Equality Act, this research project applies comparative analyses of laws to explore their legislative backgrounds and normative contents of these two models.

Four states, Canada, United Kingdom, Sweden and Germany, are chosen for further investigations. Laws of the first three states constitute exemplary integrated model, while the German General Equal Treatment Law belongs to decentralized model and German legal system has strong influence on Taiwan.

### **Research Procedure and Results**

This project initiates from collecting and clarifying current domestic legal provisions regarding discrimination prohibition. It then turns to comparative studies to discuss the historical background, regulatory content, and monitoring mechanism of the equality acts or anti-discrimination laws in Canada, UK, Sweden and Germany. It is

found that British Equality Act 2010 and Canadian Human Rights Act 1977 have unique historical developments and backgrounds which are distant from the situations of Taiwan. On the other hand, Discrimination Act of Sweden and General Equal Treatment Law of Germany can be more suitable for Taiwan, as they are principle legislations and rely on a monitoring mechanism, Ombudsman in Sweden, or a competent authority, Federal Anti-Discrimination Agency in Germany, to exert normative effects. Considering that Taiwanese regulations of equality protection are distributed in many different laws and implemented by diverse competent authorities, decentralized legislative model like German approach can be better fit in ours legal systems.

### **Main Suggestions**

After reviewing over Human Rights Act 1977 of Canada, Equality Act 2010 of the UK, Discrimination Act of Sweden and General Equal Treatment law of Germany, a draft bill of the Equality Act is proposed. The draft bill enumerates possible sources, the scope, and the method of discrimination, the competent authorities and supervisory authority, the resolution of discrimination disputes and penalties.

### **Keywords**

Integrated legislative Model, Decentralized legislative Model, Supervisory Authority, Anti-Discrimination

## 目次

壹、導言及研究目的 .....	7
一、研究方法及步驟 .....	7
二、研究進度及過程 .....	7
貳、台灣發展 .....	8
一、國際審查意見 .....	8
(一)全面性的性別平等法 .....	14
(二)綜合性的反歧視法 .....	16
二、國內法律規定 .....	17
(一)歷史發展 .....	17
(二)內容規範 .....	19
A.性別平權法 .....	19
B.分散式法律規範 .....	22
a.限制行政機關之行政行為 .....	22
b.行政機關對於人民行為之限制 .....	36
c.私人間行為之限制 .....	41
C.具有罰則之規範 .....	60
(三)監督機制 .....	75
A.行政院性別平等處及性別平等會 .....	75
B.各該法規主管機關 .....	76
參、整合立法模式 .....	79
一、加拿大 .....	79
(一)歷史背景 .....	79
(二)人權法之內容 .....	80
(三)監督機制 .....	86
二、英國 .....	88
(一)歷史背景 .....	88
(二)法規內容 .....	90
(三)監督機制 .....	101
三、瑞典 .....	104
(一)歷史背景 .....	104
(二)反歧視法之內容 .....	106
(三)監督機制 .....	109
肆、分散立法模式 .....	111
一、歷史背景 .....	111
(一)基本法中的人權保障 .....	111
(二)人權在歐盟 .....	113

(三)德國的實踐：一般平等法 .....	114
二、法律內容 .....	114
(一)一般平等法的制定 .....	114
(二)一般平等法內容 .....	116
1、歧視原因之範圍 .....	117
(1)種族(Rasse) .....	118
(2)血統來源(ethnische Herkunft) .....	118
(3)性別或性取向 .....	118
(4)宗教與世界觀 .....	119
(5)身心障礙 .....	120
(6)年齡(Alter) .....	120
(7)性別認同 .....	121
2、如何構成歧視 .....	121
(1)歧視範圍 .....	121
(2)歧視方法 .....	127
3、如何保護 .....	131
三、監督機制 .....	132
伍、比較差異 .....	135
陸、立法建議 .....	141
柒、研究結果(平等法草案) .....	143
一、立法說明 .....	143
二、法案內容 .....	145
參考資料 .....	174
附錄：歐盟國家禁止歧視事由之原因範圍 .....	180

## 壹、導言及研究目的

我國經過幾年來之努力，已經有部分性別平等立法，亦有部分法律內容禁止歧視，不過我國尚未制訂一部完整的平等法，而國際專家在審查我國之國家報告時多次建議我國制訂一部完整的平等法，而也有一些國家已經有整合型平等法之立法，因此本研究計畫希冀透過比較法研究，探究已經有整合型平等法立法之國家為何及如何立法，同時瞭解其法律內涵，以作為台灣之借鏡，以便思考是否制訂一部完整的平等法。

### 一、研究方法及步驟

本研究計畫主要採用比較法，希冀透過加拿大、英國、瑞典、德國等國家相關法律之分析及瞭解，以作為台灣之借鏡。區域上包括歐洲及北美，而歐洲更涵蓋西歐、中歐及北歐國家。亦包括英語及德語國家。

### 二、研究進度及過程

將各研究進度過程進度列表如下：

工作項目	工作開始日	工作天數	工作結束日
收集加拿大反歧視法之發展過程、實施情況	2018/5/16	30	2018/6/14
收集英國及瑞典反歧視法之發展過程、實施情況	2018/6/15	30	2018/7/14
收集德國反歧視法之發展過程、實施情況	2018/7/15	20	2018/8/3
分析相關文獻及資料	2018/6/15	20	2018/7/14
期中報告撰寫	2018/7/15	60	2018/9/13
德國實地訪問及研究	2018/8/30	11	2018/9/9
期中報告及專家學者會議	2018/9/25	1	2018/9/25
平等法或反歧視法法院適用現況及個案分析	2018/9/14	50	2018/11/06
行政面及法制面有關反歧視法規 定(具體條文說明)	2018/11/07	120	2019/2/6
期末報告撰寫	2019/2/7	78	2019/4/25



## 貳、台灣發展

### 一、國際審查意見

我國已將批准或加入幾個人權條約，包括公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約、消除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約、身心障礙者權利公約等，並且將這些人權條約國內法化。同時我國已於 1970 年 11 月批准消除一切形式種族歧視國際公約，此人權條約應該有國內法效力，不過似乎仍待確定，並且尋找實踐此人權條約之方式。

茲將我國批准或加入人權條約及其國內法化之情形列表如下，以利瞭解：

聯 合 國		台 灣		
條 約	通過日期	批准/加入	施行法	
ICERD	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination 消除一切形式種族歧視國際公約	21 Dec 1965	Nov 1970 批准	內政部移民署已訂定「消除一切形式種族歧視國際公約 (ICERD) 推動計畫 (草案)」報請行政院核定，將依該計畫之內容推動法規檢視、撰寫人權報告及辦理國際審查。
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights	16 Dec 1966	Signature: Oct 1967	Mar 2009

聯 合 國		台 灣		
條 約		通過日期	批准/加入	施行法
	公民與政治權利國際公約		Ratification: Mar 2009	
	ICCPR-OP1 Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights (個人申訴)	16 Dec 1966	Signature: Oct 1967	
	ICCPR-OP2 Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty(廢除死刑)	15 Dec 1989		
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 經濟、社會及文化權利國 際公約	16 Dec 1966	Signature: Oct 1967 Ratification: Mar 2009	Mar 2009
	ICESCR - OP Optional Protocol to the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	10 Dec 2008		
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women 消除對婦女一切形式歧視 公約	18 Dec 1979	Jan 2007 加入	May 2011
	OP-CEDAW Optional Protocol to the Convention on the Elimination of	10 Dec 1999		

聯 合 國		台 灣		
條 約		通過日期	批准/加入	施行法
	Discrimination against Women			
CAT	Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment 禁止酷刑及其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約	10 Dec 1984	Dec 2018 行政院將公約及其任擇議定書送請立法院審議	Dec 2018 行政院擬具施行法草案送請立法院審議
	OP-CAT Optional Protocol to the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment	18 Dec 2002	Dec 2018 行政院將公約及其任擇議定書送請立法院審議	Dec 2018 行政院擬具施行法草案送請立法院審議
CRC	Convention on the Rights of the Child 兒童權利公約	20 Nov 1989	1. April 2016 : 立法院通過 2. May 2016 : 總統簽署加入書 3. May 2017 : 總統公布公約	May 2014
	OP-CRC-AC Optional protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict	25 May 2000		
	OP-CRC-SC Optional protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography	25 May 2000		

聯 合 國		台 灣		
條 約		通過日期	批准/加入	施行法
	OP-CRC-IC Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on a communications procedure	14 Apr 2014		
ICMW	International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 保護所有遷徙工人及其家 庭成員權利國際公約	18 Dec 1990	正在構思加入	沒有訂定 施行法之 構想
CPED	International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance 保障所有人不被強迫失蹤 國際公約	20 Dec 2006	Sep 2017 經行政 院會議決議通 過，並函請立法 院審議	沒有訂定 施行法之 構想
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities 身心障礙者權利公約	13 Dec 2006	1. April 2016 : 立法院通過 2. May 2016 : 總統簽署加入 書 3. May 2017 : 總統公布公約	May 2014
	OP-CRPD Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities	13 Dec 2006		

而上述人權條約與反歧視或平等保障相關之主要內容可以列表如下：

編號	公約名稱	相關條文
----	------	------

1.	消除對婦女一切形式歧視公約	以消除歧視為主要內容之國際人權公約
2.	身心障礙者權利公約	以消除歧視為主要內容之國際人權公約
3.	消除一切形式種族歧視國際公約	以消除歧視為主要內容之國際人權公約
4.	兒童權利公約	<p>第 2 條</p> <p>一、締約國應尊重本公約所揭櫫之權利，確保其管轄範圍內的每一兒童均享有此等權利，不因兒童、父母或法定監護人之種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他主張、國籍、族裔或社會背景、財產、身心障礙、出生或其他身分地位之不同而有所歧視。</p> <p>二、締約國應採取一切適當措施確保兒童得到保護，免於因兒童父母、法定監護人或家庭成員之身分、行為、意見或信念之關係而遭受到一切形式的歧視或懲罰</p>
5.	經濟社會文化權利國際公約	<p>第 2 條</p> <p>一、本公約締約國承允盡其資源能力所及，各自並藉國際協助與合作，特別在經濟與技術方面之協助與合作，採取種種步驟，務期以所有適當方法，尤其包括通過立法措施，逐漸使本公約所確認之各種權利完全實現。</p> <p>二、本公約締約國承允保證人人行使本公約所載之各種權利，不因種族、膚色、性別、語言、家教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等而受歧視。</p> <p>三、發展中國家在適當顧及人權及國民經濟之情形下，得決定保證非本國國民享受本公約所確認經濟權利之程度。</p> <p>第 10 條</p> <p>本公約締約國確認；</p> <p>一、家庭為社會之自然基本團體單位，應儘力廣予保護與協助，其成立及當其負責養護教育受扶養之兒童時，尤應予以保護與協助。婚姻必須婚嫁雙方自由同意方得締結。</p>

		<p>二、母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。</p> <p>三、所有兒童及少年應有特種措施予以保護與協助，不得因出生或其他關係而受任何歧視。兒童及青年應有保障、免受經濟及社會剝削。凡僱用兒童及少年從事對其道德或健康有害、或有生命危險、或可能妨礙正常發育之工作者均應依法懲罰。國家亦應訂定年齡限制，凡出資僱用未及齡之童工，均應禁止並應依法懲罰。</p>
6.	公民與政治權利 國際公約	<p>第 4 條</p> <p>一 如經當局正式宣布緊急狀態，危及國本，本公約締約國得在此種危急情勢絕對必要之限度內，採取措施，減免履行其依本公約所負之義務，但此種措施不得牴觸其依國際法所負之其他義務，亦不得引起純粹以種族、膚色、性別、語言、宗教或社會階級為根據之歧視。</p> <p>第 20 條</p> <p>一 任何鼓吹戰爭之宣傳，應以法律禁止之。</p> <p>二 任何鼓吹民族、種族或宗教仇恨之主張，構成煽動歧視、敵視或強暴者，應以法律禁止之。</p> <p>第 24 條</p> <p>一 所有兒童有權享受家庭、社會及國家為其未成年身分給予之必需保護措施，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、民族本源或社會階級、財產、或出生而受歧視。(以下略)</p> <p>第 26 條</p> <p>人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。</p>

在國際人權公約國內法化之後，我國嘗試依據國際人權公約提出國家報告，並邀請國際獨立專家到台灣審查國家報告，而在幾次審查國家報告時，國際獨立專家特別提到建議台灣應該制訂平等法。

### (一)全面性的性別平等法

首先，有關全面性的性別平等法規。例如在審查消除對婦女一切形式歧視公約初次國家報告時，其關注制訂總合性的或單獨的消除性別歧視法律，國外專家建議「後續討論」問題時即提到：

「政府是否需要制定一個一般法以回應 CEDAW？1.雖然所有的國家在憲法中都提到禁止對生理性別、社會性別、宗教和種族的歧視，並非全部 185 個 CEDAW 會員國都有打擊歧視的法律。然而許多國家有消除歧視的法律，無論是一個總合性的或單獨的法律。」

而在審查我國兩公約初次國家報告時，國際審查委員會也特別著重性別平權，在其通過的結論性意見與建議第 26 點提到：

「一般認為，對於兩人權公約與性別議題有關的條款的解釋必須與消除對婦女一切形式歧視公約的法律體系相符。專家讚賞中華民國(臺灣)政府已經簽署消除對婦女一切形式歧視公約，制定法律與政策以推廣性別平等，並成立性別平等處，對於這些作為，專家予以讚賞。目前的挑戰在於如何達到有效施行並監督這些措施，並創造一個有益於女性權利的社會環境。專家建議，政府應採取全面性措施，確保社會整體和政府各部門與各層級的司法體系皆能深知消除對婦女一切形式歧視公約所規定的女性權利、實質性別平等與間接歧視的概念、包括透過在所有方面使用暫時特別措施以加速達到事實上平等的義務，以及消除對婦女一切形式歧視公約委員會的一般性建議。在適用上，它應被政府各部門視為與性別平等及促進女性權利相關的所有法律、法院判決及政策的原則架構。」

因而國際審查委員會建議應該制訂全面性的性別平權法律，在其第 27 點建議提到：

「...(一)政府應制定全面性的法規以涵蓋性別平等的所有領域，目的是為實施性別主流化與性別預算；……」

接下來在審查消除對婦女一切形式歧視公約第 2 次國家報告時，審查委員會再次提到應該制訂全面性的性別平權法律，其總結意見與建議第 6 點提到：

審查委員會重申國際獨立專家團於 2013 年 3 月 1 日對《公民與政治權利國際公約》《經濟社會文化權利國際公約》的建議，即政府制定涵蓋性別平等各個領域的全面立法，內容包括：

- (i)根據 CEDAW 第 1 條納入有關歧視的定義；
- (ii)解決多重和交叉形式的歧視；
- (iii)要求執行性別主流化和性別預算；
- (iv)有系統地採取暫行特別措施，以加速實現婦女的實質平等；
- (v)分配足夠的人力和財務資源，以有效地執行法律；
- (vi)按性別和其他相關標準分類，系統性地蒐集和分析數據；和
- (vii)進行性別影響評估，監測長期趨勢、其間得到的進展和取得的成果。

審查委員會建議為法案的起草和通過制定時程表，並將公民社會成員納入法案起草團隊中。

而在審查消除對婦女一切形式歧視公約第 3 次國家報告時，審查委員會於再度關切之前所提出的兩項建議尚未實現，以及就我國政府擴及所有歧視領域的立法決定及相關研究，其認為將會拖延性與性別之反歧視立法，其總結意見與建議第 8 點提到：

儘管第 1 版草案已在 2012 年擬訂，審查委員會仍深刻關切過去兩次提出的建議：包含 CEDAW 第 1 條歧視定義和解決多重與交叉歧視之性別平等綜合性法制，尚未實現。審查委員會亦關切臺灣政府於 2018



至 2019 年進行相關委託研究以及擴大立法以涵蓋所有歧視領域的決定會進一步拖延適用於對女性及女孩基於性與性別之反歧視立法。

## (二)綜合性的反歧視法

其次，國際獨立專家不只是關注全面性的性別平等法規而已，後來更進一步關心及建議應該訂定綜合性的反歧視法。在審查我國兩公約第 2 次國家報告時，國際審查委員會則是更進一步地關注完整的平等與不歧視法律，其結論性意見與建議第 19 點提到：

「審查委員會稱許政府在確保法規遵循平等與不歧視原則上的努力。然而，委員會對於雖有反歧視條款散見於許多法律中，卻缺乏一部涵蓋所有脈絡下所有歧視理由的綜合性反歧視法，表達關切。」

因而國際審查委員會在其結論性意見與建議第 20 點提到：

「在 2013 年結論性意見與建議中，審查委員會曾建議應制定涵蓋所有性別平等領域的綜合性法規，目的在於落實性別主流化與性別預算。委員會重申此一建議，同時進一步建議政府應考慮通過綜合性的反歧視法。這部法律應該涵蓋基於任何理由的直接與間接歧視，以及對公私部門皆有約束力的積極義務，並課予政府確保法律上及事實上平等的義務。」

接下來，國際獨立專家在審查我國消除對婦女一切形式歧視公約第 3 次國家報告時，也將性別平等之綜合性法制納入一般性反歧視法之應注意事項，於結論性意見與建議第 9 點提及：

「審查委員會建議迅速籌備性別平等之綜合性法制，並將性別平等法專家納入起草小組。若此法制要整合納入一般性反歧視法框架，臺灣政府應確保有關性與性別之法規不會在這樣的框架下被削弱，並迅速籌備此一反歧視法框架。」。

## 二、國內法律規定

### (一)歷史發展

台灣戒嚴時期，一群女性主義者，因婦女運動思潮洗禮及父權社會中所遭遇之挫折，成立婦女新知雜誌社，並藉以宣揚平權意識理念；解嚴後改組為婦女新知基金會，邀集各性別議題專家擔任董監事，並倡議多項性別政策改革<sup>1</sup>。

1988年，婦女新知針對國小、國中及高中人文教科書檢視其中的性別歧視，遂後召開公聽會公布檢視結果，並出版《兩性平等教育手冊》。1995年婦女新知主動向行政院教改會提案，從事「落實兩性平等教育」的研究，並於結案提出具體建議，1996年底，教改會報告書出爐，其中涵蓋落實兩性平等教育。同年由於彭婉如案的影響，政府通過「性侵害犯罪防治法」，該法第7條規定，各級中小學每學年應至少有四小時以上之性侵害防治教育課程，內含兩性教育。1997年3月，教育部成立「兩性平等教育委員會」，將兩性平等教育列為教改政策。2000年1月，兩性平等教育委員會委託學者專家，研擬兩性平等教育法草案<sup>2</sup>。同年4月發生葉永誌事件<sup>3</sup>，委員會認為學校教育體制內，應對不同性取向的學生加以尊重，建議教育部將兩性平等教育法，更改為性別平等教育法。性別平等教育法草案於2003年5月完成，2004年6月4日三讀通過，6月23日公布施行。

不同於性別教育法，性別平等工作法主要因女性勞動參與率逐年提高，但勞動法規中對於女性工作權益不均等，例如：「單身條款」、「禁孕條款」、工資少於男性之「同工不同酬」等不合理歧視，這些不平等現象的發生，引發民間團體開始檢討我國女性的工作權益，當中又以婦女新知基金會最積極投入。之後經多方團體的努力，於2001年12月通過三讀，2002年3月8日公布施行「兩性

---

<sup>1</sup> 婦女新知基金會，簡介，〈<https://www.awakening.org.tw/about>〉，最後瀏覽日期：2017/08/9。

<sup>2</sup> 蘇芊玲，台灣推動兩性平等教育的回顧與前瞻，「兩性平等教育季刊」，第十四期，2001年2月，頁13-18。

<sup>3</sup> 葉永誌事件是關於校園性別歧視事件。就讀屏東縣高樹國中的葉永誌，因其與眾不同的性別特質而遭到同學霸凌，不敢在下課時間上廁所。2000年4月20日早上，葉永誌在音樂課接近下課時，提前離開教室上廁所，後來被發現倒臥在廁所血泊中，送醫後不治身亡。

工作平等法」，2008 年 1 月並將多元性別工作者權益納入保障，更名為「性別工作平等法」<sup>4</sup>。

2003 年立法院羅志明立法委員等一百二十四名人提出族群平等法草案，2004 年立法院林政義立法委員等三十二人提出「反族群歧視法草案」、盧秀燕立法委員等五十七人、國民黨團及親民黨團皆提出各自版本之「族群平等法草案」，2005 年黃宗源立法委員等三十二人提出「族群待遇平等法草案」及台聯黨團提出「族群平等法草案」，2008 年盧秀燕立法委員等六十三人再度提出「族群平等法草案」、林正二立法委員等二十五人亦提出「族群平等法草案」，2009 年楊麗環立法委員等十九人提出「民族及族群平等法草案」，2010 年鄭麗文立法委員等二十二二人提出「平等法草案」，2011 年孔文吉立法委員等二十二二人提出「反族群歧視法草案」，2013 年孔文吉立法委員等三十人再度提出「反族群歧視法草案」。現任(即第九屆)孔文吉立法委員等二十一人又再度「反族群歧視法草案」案，國民黨黨團亦提出「反族群歧視法草案」案，吳志揚立法委員等十八人提出「族群平等法草案」案，陳超明立法委員等十六人亦提出「反族群歧視法草案」案，李彥秀立法委員等十八人提出「反族群歧視法草案」，親民黨黨團提出「族群平等法草案」案，陳瑩立法委員等 16 人提出「族群平等尊重法草案」，雖於 2017 年 5 月 5 日國民黨黨團提議增列討論孔文吉立法委員、吳志揚立法委員、陳超明立法委員、李彥秀立法委員、國民黨黨團及親民黨黨團版本之草案，惟決議結果並未通過<sup>5</sup>。

上揭平等法版本中，僅有 2010 年立法院第七屆第四會期第十六次會議議案關係文書院總字第 1722 號委員提案第 9465 號的平等法草案(以下稱院總字第 1722 號委員提案第 9465 號草案)是全面性的平等法草案，其餘保護特質皆限於「族群」。院總字第 1722 號委員提案第 9465 號之草案主要參酌 2006 年英國平等法及 1995 年澳洲平等機會法，並審酌我國國情及適時法律所訂出之平等法草案。該法案總共具有六章七十二條條文，受保護特質設有「族群」、「宗教或信仰」、「身心障礙」、「性別」、「性傾向」、「年齡」或「容貌體態」，期限態樣區分為：「商品、設施或服務之出售或提供」、「不動產處分之歧視禁止」、

---

<sup>4</sup> 郭玲惠，兩性工作平等-法理與判決之研究，2005 年 8 月二版，頁 1-7。

<sup>5</sup> 立法院公報第 106 卷第 51 期院會紀錄，頁 30-32。

「就業歧視禁止」、「教育歧視禁止」、「行政機關歧視禁止」、「執行業務歧視禁止」、「實際提供社會福利者歧視禁止」等態樣。雖 2006 年英國平等法中關於禁止歧視之實質規範已由 2010 年平等法取代，澳洲關於歧視禁止之規範則是由 Age Discrimination Act 2004、Australian Human Rights Commission Act 1986、Disability Discrimination Act 1992、Racial Discrimination Act 1975、Sex Discrimination Act 1984 所規範，然而，由於院總字第 1722 號委員提案第 9465 號之草案考量到我國法制規範及行政組織架構，使得此一草案仍極具參考價值。

## (二)內容規範

我國尚未訂立一部完整之「平等法」或「反歧視法」，但在許多領域則訂有以反歧視或平等為名之相關法規，並於行政行為中或私人間行為中執行之，屬於分散立法之規範方式。

### A.性別平權法

台灣目前比較完整的性別平權法有性別平等教育法及性別平等工作法，不過其著重於工作及教育兩個領域，目前為止台灣並沒有如上述國際獨立專家所稱的全面性的性別平等法。以下針對性別平等教育法及性別平等工作法的內容分為主管機關、性別歧視之禁止、性騷擾之防治、救濟及申訴程序與罰則說明兩平權法之內容。

性別平等教育法為有效推動性別平等教育，規定中央主管機關(教育部)、直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府及各學校，且應設立性別平等教育委員會並依其權職及事務明訂其法定任務<sup>6</sup>。而性別平等工作法規定中央主管機關(勞動部)、直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府，且應設立性別工作平等會<sup>7</sup>。為利其組織能有效運作，以避免流於形式，兩法並對組成委員作相關資格限制。<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> 性別平等教育法第 3 條 4 條 5 條。

<sup>7</sup> 性別平等工作法第 4 條 5 條。

<sup>8</sup> 性別平等教育法第 7 條 8 條 9 條及性別平等工作法第 5 條。

性別歧視之禁止主要在於校園環境(學習、課程安排)及職場環境(工作、在職訓練)中，性別平等教育法要求學習環境<sup>9</sup>、招生及就學<sup>10</sup>、教學活動<sup>11</sup>、課程設置等<sup>12</sup>不得因性別或性傾向而有差別待遇。性別平等工作法規定招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷<sup>13</sup>與教育訓練<sup>14</sup>、福利措施<sup>15</sup>、薪資給付<sup>16</sup>、退休資遣、離職及解僱亦不得因性別或性傾向而有差別待遇<sup>17</sup>，此外性別平等教育法另外規定教職員工之職前性別教育<sup>18</sup>；中小學每學期應實施性別平等教育課程至少四小時<sup>19</sup>、學校教材應符合性別平等教育原則及多元性別觀點<sup>20</sup>及教育活動應具備性別平等意識<sup>21</sup>。

另外性騷擾之防治中性別平等教育法規定為避免校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治明定學校應訂定防治規定，並公告周知<sup>22</sup>、性騷擾發生事件通報機制及調查權<sup>23</sup>、主管機關調查時應秉持的原則及保密等事宜<sup>24</sup>、必要處置<sup>25</sup>及心理輔導、

---

<sup>9</sup> 性別平等教育法第 12 條。

<sup>10</sup> 性別平等教育法第 13 條。

<sup>11</sup> 性別平等教育法第 14 條。

<sup>12</sup> 性別平等教育法第 17 條第 1 項。

<sup>13</sup> 性別平等工作法第 7 條。

<sup>14</sup> 性別平等工作法第 8 條。

<sup>15</sup> 性別平等工作法第 9 條。

<sup>16</sup> 性別平等工作法第 10 條第 1 項。

<sup>17</sup> 性別平等工作法第 11 條第 1 項。

<sup>18</sup> 性別平等教育法第 15 條。

<sup>19</sup> 性別平等教育法第 17 條第 2 項。

<sup>20</sup> 性別平等教育法第 18 條。

<sup>21</sup> 性別平等教育法第 19 條。

<sup>22</sup> 性別平等教育法第 20 條。

<sup>23</sup> 性別平等教育法第 21 條。

<sup>24</sup> 性別平等教育法第 22 條。

<sup>25</sup> 性別平等教育法第 23 條。

保護措施或其它協助<sup>26</sup>等，而在性別平等工作法則明定性騷擾樣態<sup>27</sup>及雇主事先防治義務與糾正及事後補求措施責任<sup>28</sup>。

救濟及申訴程序中性別平等教育法調查救濟規定被害人或其法定代理人得以書面申請調查<sup>29</sup>、主管機關接獲調查申請應於 20 日內通知是否受理<sup>30</sup>、主管機關接獲調查應於 3 日內交由所設性別平等教育委員會調查<sup>31</sup>及調查委員會組成人數資格限制<sup>32</sup>、調查時間 2 個月內完成書面報告及自行或移送權責機關並通知相關人<sup>33</sup>、對結果不服之申復及重新調查<sup>34</sup>及申復不服之救濟<sup>35</sup>。而在性別平等工作法雇主發生性別歧視及違反促進平等措施與性騷擾的賠償責任<sup>36</sup>及發生事件後向主管機關申訴<sup>37</sup>、申訴審議處理<sup>38</sup>及申訴程序禁止不利處份<sup>39</sup>及主管機關的必要協助<sup>40</sup>。

為促使校園及職場消除性別歧視兩法皆訂有罰則，例如：性別平等教育法明定學校違反性別平權規定及學校員未通報或偽造、變造、湮滅等相關證據之罰鍰及解聘或免職，以避免校園性侵害事件受到隱匿<sup>41</sup>，及性別平等工作法明定雇主

---

<sup>26</sup> 性別平等教育法第 24 條。

<sup>27</sup> 性別平等工作法第 12 條。

<sup>28</sup> 性別平等工作法第 13 條。

<sup>29</sup> 性別平等教育法第 28 條第 2 項。

<sup>30</sup> 性別平等教育法第 29 條第 1 項。

<sup>31</sup> 性別平等教育法第 30 條第 1 項。

<sup>32</sup> 性別平等教育法第 30 條第 2 項。

<sup>33</sup> 性別平等教育法第 31 條第 1 項。

<sup>34</sup> 性別平等教育法第 32 條及 33 條。

<sup>35</sup> 性別平等教育法第 34 條。

<sup>36</sup> 性別平等工作法第 26 條、27 第 1 項及第 2 項與 28 條。

<sup>37</sup> 性別平等工作法第 33 條。

<sup>38</sup> 性別平等工作法第 34 條。

<sup>39</sup> 性別平等工作法第 36 條。

<sup>40</sup> 性別平等工作法第 37 條。

<sup>41</sup> 性別平等教育法第 36 條及 36-1 條。

發生性別歧視及違反促進平等措施與性騷擾防治規定罰鍰及未改善按次處罰<sup>42</sup>，以落實性別實質平等的環境。

## B.分散式法律規範

但是除了上述兩部法律之外，並沒有比較完整針對反歧視或是平等保障之專門法律，而是散見於各種法律中<sup>43</sup>，本文以通盤整理的方式，於 2018 年 10 月 22 日於法源法律網以「平等」為關鍵字，搜尋到法規名稱具有該關鍵字之法規共 161 部<sup>44</sup>，法規內容具有該關鍵字法規者共 1863 部；以「歧視」為關鍵字，搜尋到法規名稱具有該關鍵字之法規共 117 部，法規內容具有該關鍵字法規者共 909 部；以「差別待遇」為關鍵字，搜尋到法規名稱具有該關鍵字之法規共 0 部，法規內容具有該關鍵字法規者共 622 部，並進而篩選重複、廢除及明顯與人權保障無關聯者，統整出我國法規中關於平等、禁止歧視及禁止差別待遇的規定，可區分為「限制行政機關之行政行為」、「行政機關對於人民行為之限制」、「私人間行為之限制」，以下詳述之。

### a.限制行政機關之行政行為

此種類型係主要以行政機關為規範相對人，包括：公務人員、公共設施場所營運者、公營事業、部隊權責長官、機關、部隊、學校、機構等。其形態又可區分為在行政行為程序中、與救濟程序相關者、國營事業人員進用及選拔之程序、私經濟行為對於廠商之限制以及與教育相關者。

1.行政行為程序：行政行為，無正當理由，不得為差別待遇，行政程序法第 6 條已為敘明。公務人員，亦不得對於任何團體或個人予以差別待遇<sup>45</sup>。公民投票法

---

<sup>42</sup> 性別平等工作法第 38 條及 38-1 條。

<sup>43</sup> 本文於 2017 年 2 月 21 日於法源法律網，以關鍵字：「平等」、「歧視」及「差別待遇」為搜尋，並僅列上尚未廢止之法規。

<sup>44</sup> 排除條文中包含「平等互惠」者，包括：民用航空法第 72、第 75 及第 80 條、工程技術顧問公司管理條例第 5 條、殺傷性地雷管制條例第 8 條、消費者保護法第 11 及第 12 條、金融消費者保護法第 7 條、金融科技發展與創新實驗條例第 21 條。

<sup>45</sup> 公務人員行政中立法第 4 條及第 12 條。

<sup>46</sup>及公職人員選舉罷免法<sup>47</sup>則規定，其投票以普通、平等、直接及無記名投票之方法行之。另外，亦明定不得對特定對象為差別待遇：例如政黨<sup>48</sup>、請願人<sup>49</sup>、納稅者<sup>50</sup>、原住民族<sup>51</sup>、身心障礙者<sup>52</sup>、特定語言<sup>53</sup>等。惟除不得為差別待遇外，行政行為中亦就特定對象要求應予以特別注意，如身心障礙者權益保障法第 16 條第 2 項，公共設施場所營運者，不得使身心障礙者無法公平使用設施、設備或享有權利；身心障礙者權益保障法第 16 條第 3 項，公、私立機關(構)、團體、學校與企業公開辦理各類考試，應依身心障礙應考人個別障礙需求，在考試公平原則下，提供多元化適性協助，以保障身心障礙者公平應考機會。

2.救濟程序：陸海空軍懲罰法第 32 條第 5 項規範，各權責長官不得對於提起救濟程序者予以歧視或不公平待遇；性騷擾防治法第 10 條，機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇；高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 12 條第 4 款，學校辦理建教合作時，不得因建教生依本法提出申訴或協調，而給予不利之差別待遇。

3.人員進用及選拔之程序，例如：台灣菸酒股份有限公司條例第 10 條第 4 項，該公司之從業人員不得因進用資格不同而遭致歧視。

4.私經濟行政行為：政府採購法第 6 條第 1 項，機關辦理採購，應以維護公共利益及公平合理為原則，對廠商不得為無正當理由之差別待遇。

5.教育：除性別平等教育法外，其他法規中亦有相關規範，例如：高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例第 9 條，無正當理由，不得於招生中或教育過程中，使學生受差別待遇，學校型態實驗教育實施條例第 6 條亦有相同規

---

<sup>46</sup> 公民投票法第 4 條。

<sup>47</sup> 公職人員選舉罷免法第 3 條第 1 項。

<sup>48</sup> 政黨法第 6 條、人民團體法第 50 條。

<sup>49</sup> 請願法第 9 條。

<sup>50</sup> 納稅者權利保護法第 5 條。

<sup>51</sup> 原住民族法第 4 條

<sup>52</sup> 國民體育法第 14 條第 1 項。

<sup>53</sup> 客家基本法第 1 條及第 3 條。



範；兒童及少年福利與權益保障法第 7 條第 2 項第 3 款規定，教育主管機關之權責包括性別平等教育，並於第 24 條第 1 項申明應保障兒童及少年平等參與活動權利；原住民族基本法第 7 條明定應本平等之精神，保障原住民族教育之權利，原住民族教育法第 2 條則規定應以平等之精神推展原住民族教育。

	法規名稱	相關條文內容
與行政行為相關	行政程序法	第 6 條 行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。
	公務人員行政中立法	第 4 條 公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇。 第 12 條 公務人員於職務上掌管之行政資源，受理或不予受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，其裁量應秉持公正、公平之立場處理，不得有差別待遇。
	公民投票法	第 4 條 公民投票，以普通、平等、直接及無記名投票之方法行之。
	公職人員選舉罷免法	第 3 條 公職人員選舉，以普通、平等、直接及無記名單記投票之方法行之。 全國不分區及僑居國外國民立法委員選舉，依政黨名單投票選出。 公職人員罷免，由原選舉區之選舉人以無記名投票之方法決定。
	總統副總統選舉罷免法	第 2 條 總統、副總統選舉、罷免，除另有規定外，以普通、平等、直接及無記名投票之方法行之。
	政黨法	第 6 條(政黨公平對待原則) 政黨使用公共場地、大眾傳播媒體及其他公共給付，應受公平之對待，不得為無正當理由之差別待遇。
	人民團體法	第 50 條 政黨依法令有平等使用公共場地及公營大眾傳播媒體之權利。
	請願法	第 9 條

	法規名稱	相關條文內容
		受理請願機關或請願人所屬機關之首長，對於請願人不得有脅迫行為或因其請願而有所歧視。
	納稅者權利保護法	第 5 條 納稅者依其實質負擔能力負擔稅捐，無合理之政策目的不得為差別待遇。
	身心障礙者權益保障法	第 16 條第 1 項 身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。 第 16 條第 2 項 公共設施場所營運者，不得使身心障礙者無法公平使用設施、設備或享有權利。 第 16 條第 3 項 公、私立機關(構)、團體、學校與企業公開辦理各類考試，應依身心障礙應考人個別障礙需求，在考試公平原則下，提供多元化適性協助，以保障身心障礙者公平應考機會。
	原住民族基本法	第 4 條 政府應依原住民族意願，保障原住民族之平等地位及自主發展，實行原住民族自治；其相關事項，另以法律定之。
	國民體育法	第 5 條 政府應保障人民平等使用運動設施及參與體育活動之權利。 各機關、機構、學校、法人及團體應依有關法令規定，配合國家體育政策，切實推動體育活動。
	客家基本法	第 1 條 為落實憲法平等及保障多元文化精神，傳承與發揚客家語言、文化，繁榮客家及客庄文化產業，推動客家事務，保障客家族群集體權益，建立共存共榮之族群關係，特制定本法。 第 3 條 客語為國家語言之一，與各族群語言平等。 人民以客語作為學習語言、接近使用公共服務及傳播資源等權利，應予保障。 客家語言發展事項，另以法律定之。

	法規名稱	相關條文內容
	就業服務法	<p>第 4 條</p> <p>國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。</p>
	文化資產保存法	<p>第 1 條</p> <p>為保存及活用文化資產，保障文化資產保存普遍平等之參與權，充實國民精神生活，發揚多元文化，特制定本法。</p> <p>第 21 條</p> <p>古蹟、歷史建築、紀念建築及聚落建築群由所有人、使用人或管理人管理維護。所在地直轄市、縣(市)主管機關應提供專業諮詢，於必要時得輔助之。</p> <p>公有之古蹟、歷史建築、紀念建築及聚落建築群必要時得委由其所屬機關(構)或其他機關(構)、登記有案之團體或個人管理維護。</p> <p>公有之古蹟、歷史建築、紀念建築、聚落建築群及其所定著之土地，除政府機關(構)使用者外，得由主管機關辦理無償撥用。</p> <p>公有之古蹟、歷史建築、紀念建築及聚落建築群之管理機關，得優先與擁有該定著空間、建造物相關歷史、事件、人物相關文物之公、私法人相互無償、平等簽約合作，以該公有空間、建造物辦理與其相關歷史、事件、人物之保存、教育、展覽、經營管理等相關紀念事業。</p>
	消除對婦女一切形式歧視公約施行法	<p>第 1 條</p> <p>為實施聯合國一九七九年消除對婦女一切形式歧視公約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)，以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等，特制定本法。</p> <p>第 2 條</p> <p>公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力。</p> <p>第 4 條</p>

	法規名稱	相關條文內容
		各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。
	身心障礙者權利公約施行法	第 1 條 為實施聯合國二〇〇六年身心障礙者權利公約 (The Convention on the Rights of Persons with Disabilities)，維護身心障礙者權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。
	身心障礙者權益保障法	第 1 條 為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。
與救濟程序相關	陸海空軍懲罰法	第 32 條第 5 項 被懲罰人對懲罰處分，如有不服，均得向上級申訴。對撤職、降階、降級、罰薪及悔過之處分，如有不服，得依法提起訴願、行政訴訟。 前項悔過處分於執行期間，被懲罰人或他人認被懲罰人之人身自由受拘束者，得以言詞或書面敘明理由向法院或執行單位提出異議。法院接到異議應即通知執行單位；執行單位受理異議或法院通知後，應迅即送原處分核定之權責長官完成審查，經審查認異議有理由或已無悔過處分之必要者，應撤銷或廢止原悔過處分，另為適法之處分；認異議無理由者，應即將被懲罰人連同卷宗移送悔過執行單位所在地之法院，由法院準用提審法之規定處理之。 悔過處分核定之機關(構)、部隊或學校，應於悔過被懲罰人送訓前，另將該處分原因、送訓時間、地點及得依前項提出異議之意旨，以書面告知被懲罰人及其指定之親友；被懲罰人或其指定之親友亦得請求告知。 第二項執行單位受理異議或法院通知時起，至撤銷或廢止原悔過處分、或移送法院時止，不得超過二十四小時。 各權責長官不得對提起第一項、第二項救濟程序之人及被懲罰人，予以歧視或不公平待遇；且於

法規名稱	相關條文內容
	<p>表示不服之範圍內，不得為更不利益之變更或處分。</p> <p>本法有關文書之送達，應依行政程序法規定辦理。</p>
性騷擾防治法	<p>第 10 條</p> <p>機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p> <p>違反前項規定者，負損害賠償責任。</p>
高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法	<p>第 12 條</p> <p>學校辦理建教合作，不得有下列情形：</p> <p>一、將建教生送至未經主管機關核准之建教合作機構接受職業技能訓練。</p> <p>二、無正當理由自建教合作機構召回建教生。</p> <p>三、在學校教學實施期間，將建教生送至建教合作機構接受職業技能訓練。</p> <p>四、因建教生依本法提出申訴或協調，而給予不利之差別待遇。</p>
家事事件法	<p>第 1 條</p> <p>為妥適、迅速、統合處理家事事件，維護人格尊嚴、保障性別地位平等、謀求未成年子女最佳利益，並健全社會共同生活，特制定本法。</p>
法院組織法	<p>第 84 條</p> <p>法院內開庭時，在法庭實施訴訟程序之公務員及依法執行職務之人、訴訟當事人與訴訟關係人，均應設置席位；其席位布置，應依當事人平等之原則為之。</p>
立法院組織法	<p>第 5 條</p> <p>立法院會議，公開舉行，必要時得開秘密會議。行政院院長或各部、會首長，得請開秘密會議。除秘密會議外，立法院應透過電視、網路等媒體通路，全程轉播本院會議、委員會會議及黨團協商實況，並應全程錄影、錄音。</p> <p>秘密會議應予速記、錄音，不得公開。但經院會同意公開者，不在此限。</p>

	法規名稱	相關條文內容
		<p>有關透過電視轉播事項，編列預算交由財團法人公共電視文化事業基金會辦理，不受電波頻率不得租賃、借貸或轉讓之限制。</p> <p>議事轉播應逐步提供同步聽打或手語翻譯等無障礙資訊服務，以保障身心障礙者平等參與政治與公共生活之權利。</p>
人員進用及選拔之程序	臺灣菸酒股份有限公司條例	<p>第 10 條</p> <p>本公司董事長、監察人及代表公股之董事具公務人員身分；總經理及其餘董事，得不具公務人員身分。</p> <p>本公司副總經理以下之從業人員，除第十一條及第十二條規定外，依本公司人事規章辦理，不適用公務人員有關法令之規定。</p> <p>前項本公司人事規章有關薪給、退休、撫卹、資遣等事項，由財政部擬定，報請行政院核定。</p> <p>本公司從業人員，不得因其晉用資格之不同而予以歧視。</p>
	身心障礙者權益保障法	<p>第 40 條</p> <p>進用身心障礙者之機關(構)，對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資。</p> <p>庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣(市)勞工主管機關核備。</p>
私經濟行政行為	政府採購法	<p>第 6 條</p> <p>機關辦理採購，應以維護公共利益及公平合理為原則，對廠商不得為無正當理由之差別待遇。</p> <p>辦理採購人員於不違反本法規定之範圍內，得基於公共利益、採購效益或專業判斷之考量，為適當之採購決定。</p> <p>司法、監察或其他機關對於採購機關或人員之調查、起訴、審判、彈劾或糾舉等，得洽請主管機關協助、鑑定或提供專業意見。</p> <p>第 21 條第 4 項</p>

	法規名稱	相關條文內容
		<p>機關為辦理選擇性招標，得預先辦理資格審查，建立合格廠商名單。但仍應隨時接受廠商資格審查之請求，並定期檢討修正合格廠商名單。</p> <p>未列入合格廠商名單之廠商請求參加特定招標時，機關於不妨礙招標作業，並能適時完成其資格審查者，於審查合格後，邀其投標。</p> <p>經常性採購，應建立六家以上之合格廠商名單。</p> <p>機關辦理選擇性招標，應予經資格審查合格之廠商平等受邀之機會。</p> <p>第 57 條 機關依前二條之規定採行協商措施者，應依下列原則辦理：</p> <p>一、開標、投標、審標程序及內容均應予保密。</p> <p>二、協商時應平等對待所有合於招標文件規定之投標廠商，必要時並錄影或錄音存證。</p> <p>三、原招標文件已標示得更改項目之內容，始得納入協商。</p> <p>四、前款得更改之項目變更時，應以書面通知所有得參與協商之廠商。</p> <p>五、協商結束後，應予前款廠商依據協商結果，於一定期間內修改投標文件重行遞送之機會。</p>
與教育相關	高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例	<p>第 9 條 機構實驗教育應維護學生基本人權，積極營造友善之教育環境，並遵守下列事項：</p> <p>一、實施實驗教育，應事先徵得學生本人及其法定代理人之同意或載明於招生簡章中。</p> <p>二、學生本人及其法定代理人申請退出實驗教育者，不得拒絕之。</p> <p>三、學生不適應實驗教育時，應由機構提供必要之輔導，經評估確認仍不適應時，輔導其轉出。</p> <p>四、學生本人或其法定代理人申請瞭解學生學習狀況或實驗教育結果，機構應予告知或提供資料。</p> <p>五、無正當理由，不得於招生或教育過程中，使學生受差別待遇。</p> <p>六、不得洩漏學生個人資料及其他隱私。</p>

	法規名稱	相關條文內容
		<p>七、不得有虐待、疏忽照顧或其他傷害學生身心發展之行為。</p> <p>八、不得為其他侵害學生人權之行為。</p> <p>九、其他主管機關規定之事項。</p> <p>高級中等學校對於前項第三款轉入之學生，應考量其特殊性，就原於實驗教育修習之學分，依相關規定從寬予以採認抵免。</p> <p>第 15 條第 8 項</p> <p>參與國民教育階段個人實驗教育之學生，其學籍設於原學區學校；參與團體實驗教育或機構實驗教育之學生，其學籍設於受理辦理實驗教育申請之直轄市、縣(市)主管機關指定之學校。</p> <p>直轄市、縣(市)主管機關許可辦理國民教育階段實驗教育後，應通知前項學校辦理學籍相關事宜。</p> <p>國民教育階段實驗教育之學生修業期滿成績及格者，由設籍學校發給畢業證書。</p> <p>國民教育階段因故停止實驗教育之學生，應返回設籍學校、戶籍所在學區學校或其他公、私立學校就讀；違反者，依強迫入學條例處理。</p> <p>國民教育階段實驗教育學生轉出、轉入之規定，由直轄市、縣(市)主管機關定之。</p> <p>國民教育階段實驗教育之學生返回學校就讀時，學校應給予必要之協助及輔導。</p> <p>國民教育階段實驗教育之學生參加需由學校推薦之各項競賽及活動，享有與其他學生相同之機會；設籍學校於學期初，應以書面提供家長相關競賽及活動資訊，屬臨時性競賽或活動者，學校得另行通知。</p> <p>國民教育階段實驗教育之學生得平等參與各類競賽。</p> <p>國民教育階段實驗教育之學生得申請使用設籍學校之設施、設備；其依規定應收費者，學校得減免之。</p> <p>設籍學校得依國民教育階段實驗教育學生之實際需要，向學生收取代收或代辦費。</p>



	法規名稱	相關條文內容
		<p>第 18 條</p> <p>依本條例參與高級中等教育階段實驗教育之學生，未入學高級中等學校取得學籍，得由辦理實驗教育之申請人造具參與實驗教育學生名冊，報請直轄市、縣(市)主管機關發給學生身分證明者，享有同一教育階段學校學生依法令所定之各項受教權益、福利及優惠措施，並據以平等參與各類競賽；其相關辦法，由中央主管機關定之。</p>
	學校型態實驗教育實施條例	<p>第 6 條</p> <p>為保障學生之權益，學校型態實驗教育應維護學生基本人權，積極營造友善校園之教育環境，並遵守下列事項：</p> <p>一、實驗教育之實施應事前徵得學生本人及其法定代理人之同意或事先載明於招生簡章中。</p> <p>二、接受學生本人及其法定代理人退出實驗教育之申請，不得以任何理由拒絕。</p> <p>三、學生不適應實驗教育時，應由學校輔導其轉學。</p> <p>四、學生本人及其法定代理人申請瞭解學生學習狀況，學校應予告知或提供資料。</p> <p>五、無正當理由，不得於招生或教育過程中，使學生受差別待遇。</p> <p>六、不得洩漏學生個人資料及其他隱私。</p> <p>七、不得有虐待、疏忽照顧或其他傷害學生身心發展之行為。</p> <p>八、不得為其他侵害學生人權之行為。</p> <p>九、其他主管機關規定之事項。</p>
	兒童及少年福利與權益保障法	<p>第 7 條</p> <p>本法所定事項，主管機關及目的事業主管機關應就其權責範圍，針對兒童及少年之需要，尊重多元文化差異，主動規劃所需福利，對涉及相關機關之兒童及少年福利業務，應全力配合之。</p> <p>主管機關及目的事業主管機關均應辦理兒童及少年安全維護及事故傷害防制措施；其權責劃分如下：</p> <p>一、主管機關：主管兒童及少年福利政策之規劃、推動及監督等相關事宜。</p>

	法規名稱	相關條文內容
		<p>二、衛生主管機關：主管婦幼衛生、生育保健、早產兒通報、追蹤、訪視及關懷服務、發展遲緩兒童早期醫療、兒童及少年身心健康、醫療、復健及健康保險等相關事宜。</p> <p>三、教育主管機關：主管兒童及少年教育及其經費之補助、特殊教育、學前教育、安全教育、家庭教育、中介教育、職涯教育、休閒教育、性別平等教育、社會教育、兒童及少年就學權益之維護及兒童課後照顧服務等相關事宜。</p> <p>四、勞工主管機關：主管未滿十五歲之人勞動條件維護與年滿十五歲或國民中學畢業少年之職業訓練、就業準備、就業服務及勞動條件維護等相關事宜。</p> <p>五、建設、工務、消防主管機關：主管兒童及少年福利與權益維護相關之建築物管理、公共設施、公共安全、建築物環境、消防安全管理、遊樂設施、親子廁所盥洗室等相關事宜。</p> <p>六、警政主管機關：主管兒童及少年人身安全之維護及觸法預防、失蹤兒童及少年、無依兒童及少年之父母或監護人之協尋等相關事宜。</p> <p>七、法務主管機關：主管兒童及少年觸法預防、矯正與犯罪被害人保護等相關事宜。</p> <p>八、交通主管機關：主管兒童及少年交通安全、幼童專用車檢驗、公共停車位等相關事宜。</p> <p>九、通訊傳播主管機關：主管兒童及少年通訊傳播視聽權益之維護、內容分級之規劃及推動等相關事宜。</p> <p>十、戶政主管機關：主管兒童及少年身分資料及戶籍等相關事宜。</p> <p>十一、財政主管機關：主管兒童及少年福利機構稅捐之減免等相關事宜。</p> <p>十二、金融主管機關：主管金融機構對兒童及少年提供財產信託服務之規劃、推動及監督等相關事宜。</p> <p>十三、經濟主管機關：主管兒童及少年相關商品與非機械遊樂設施標準之建立及遊戲軟體分級等相關事宜。</p>

	法規名稱	相關條文內容
		<p>十四、體育主管機關：主管兒童及少年體育活動等相關事宜。</p> <p>十五、文化主管機關：主管兒童及少年藝文活動、閱聽權益之維護、出版品及錄影節目帶分級等相關事宜。</p> <p>十六、其他兒童及少年福利措施，由相關目的事業主管機關依職權辦理。</p> <p>第 24 條 文化、教育、體育主管機關應鼓勵、輔導民間或自行辦理兒童及少年適當之休閒、娛樂及文化活動，提供合適之活動空間，並保障兒童及少年有平等參與活動之權利。 目的事業主管機關對於辦理前項活動著有績效者，應予獎勵表揚。</p>
	原住民族基本法	<p>第 7 條 政府應依原住民族意願，本多元、平等、尊重之精神，保障原住民族教育之權利；其相關事項，另以法律定之。</p>
	原住民族教育法	<p>第 2 條 原住民為原住民族教育之主體，政府應本於多元、平等、自主、尊重之精神，推展原住民族教育。原住民族教育應以維護民族尊嚴、延續民族命脈、增進民族福祉、促進族群共榮為目的。</p>
	國民體育法	<p>第 14 條 高級中等以下學校及專科學校五年制前三年應安排學生在校期間，除體育課程時數外，每日均應參與體育活動，其每星期合計應達一百五十分鐘以上，並針對身心障礙學生提供適應體育教學，確保身心障礙學生平等參與體育活動課程。 前項各級學校體育之目標、課程內容與時數、學生體適能檢測、選手培訓與輔導、考核及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>
	幼兒教育及照顧法	<p>第 7 條 教保服務應以幼兒為主體，遵行幼兒本位精神，秉持性別、族群、文化平等、教保並重及尊重家長之原則辦理。</p>

	法規名稱	相關條文內容
		<p>推動與促進教保服務工作發展為政府、社會、家庭、教保服務機構及教保服務人員共同之責任。政府應提供幼兒優質、普及、平價及近便性之教保服務，對處於離島、偏遠地區，或經濟、身心、文化與族群之需要協助幼兒，應優先提供其接受適當教保服務之機會，並得補助私立教保服務機構辦理之。</p> <p>公立幼兒園及非營利幼兒園應優先招收需要協助幼兒，其招收需要協助幼兒人數超過一定比率時，得報請直轄市、縣(市)主管機關增聘專業輔導人力。</p> <p>前二項補助、招收需要協助幼兒之優先順序、一定比率及增聘輔導人力之辦法或自治法規，由各級主管機關定之。</p> <p>政府對接受教保服務之幼兒，得視實際需要補助其費用；其補助對象、補助條件、補助額度及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>
	性侵害犯罪防治法	<p>第 7 條</p> <p>各級中小學每學年應至少有四小時以上之性侵害防治教育課程。</p> <p>前項所稱性侵害防治教育課程應包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、兩性性器官構造與功能。</li> <li>二、安全性行為與自我保護性知識。</li> <li>三、性別平等之教育。</li> <li>四、正確性心理之建立。</li> <li>五、對他人性自由之尊重。</li> <li>六、性侵害犯罪之認識。</li> <li>七、性侵害危機之處理。</li> <li>八、性侵害防範之技巧。</li> <li>九、其他與性侵害有關之教育。</li> </ol> <p>第一項教育課程，學校應運用多元方式進行教學。機關、部隊、學校、機構或僱用人之組織成員、受僱人或受服務人數達三十人以上，應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性侵害防治教育訓練。</p>
	教育基本法	<p>第 4 條</p> <p>人民無分性別、年齡、能力、地域、族群、宗教信仰、政治理念、社經地位及其他條件，接受教育之</p>

法規名稱	相關條文內容
	機會一律平等。對於原住民、身心障礙者及其他弱勢族群之教育，應考慮其自主性及特殊性，依法令予以特別保障，並扶助其發展。
高級中等教育法	<p>第 43 條</p> <p>中央主管機關應訂定高級中等學校課程綱要及其實施之有關規定，作為學校規劃及實施課程之依據；學校規劃課程並得結合社會資源充實教學活動。</p> <p>前項高級中等學校課程綱要之訂定，除由中央主管機關常設課程研究發展機構外，其他教育相關領域之機構、學校、法人及團體，亦得提出課程綱要草案，併案委由課程審議委員會審議；其提案方式、處理程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>課程綱要之研究、發展、審議及其實施，應秉持尊重族群多元、性別平等、公開透明、超越黨派之原則。</p>
偏遠地區學校教育發展條例	<p>第 1 條</p> <p>為落實憲法第一百五十九條、第一百六十三條及教育基本法第五條第一項規定，實踐教育機會平等原則，確保各地區教育之均衡發展，並因應偏遠地區學校教育之特性及需求，特制定本條例。</p>
兒童及少年未來教育與發展帳戶條例	<p>第 1 條</p> <p>為提升兒童及少年平等接受良好教育與生涯發展之機會，建立兒童及少年未來教育與發展帳戶制度，協助資產累積、教育投資及就業創業，以促進其自立發展，特制定本條例。</p>

## b.行政機關對於人民行為之限制

此種類型主要是以人民為限制對象，由法律明文規範在特定私人行為中不得為差別待遇，倘有差別待遇之行為，則由行政機關為裁量。其限制對象包括：政府採購法之廠商、國民體育法之特定團體、證明標章權人、團體標章權人或團體商標權人、電子簽章法中之應用技術與程序、大眾運輸業者。例如，政府採購法第 101 條第 1 項第 14 款規定，如發現廠商有歧視婦女、原住民或弱勢團體人士，

情節重大者，應該歧視時即理由通知廠商，並附記如未提出異議者，將刊登政府公報；政黨法第 8 條第 1 項第 4 款及第 14 條第 1 項第 3 款規定，政黨名稱、簡稱及標章，不得有歧視性或仇恨性；國民體育法第 21 條第 3 項規定，特定體育團體<sup>54</sup>不得藉由國家對之選拔、培訓，對教練與選手為無正當理由之差別待遇；商標法第 93 條第 1 項第 4 款則規定，在證明標章權人對於申請證明之人予以差別待遇之情形，商標專責機關得依任何人之申請或依職權廢止證明標章、團體標章或團體商標之註冊；電子簽章法第 4 條第 3 項、第 6 條第 3 項及第 9 條第 2 項規定，在特定情形下，得依法令或行政機關之公告，排除其適用或就其應用技術與程序另為定。但就應用技術與程序所為之規定，應公平合理，不得為無正當理由之差別待遇。

	法規名稱	相關條文內容
	政府採購法	第 101 條第 1 項第 14 款 機關辦理採購，發現廠商有下列情形之一，應將其事實及理由通知廠商，並附記如未提出異議者，將刊登政府採購公報： 一、容許他人借用本人名義或證件參加投標者。 二、借用或冒用他人名義或證件，或以偽造、變造之文件參加投標、訂約或履約者。 三、擅自減省工料情節重大者。 四、偽造、變造投標、契約或履約相關文件者。 五、受停業處分期間仍參加投標者。 六、犯第八十七條至第九十二條之罪，經第一審為有罪判決者。 七、得標後無正當理由而不訂約者。 八、查驗或驗收不合格，情節重大者。 九、驗收後不履行保固責任者。 十、因可歸責於廠商之事由，致延誤履約期限，情節重大者。 十一、違反第六十五條之規定轉包者。 十二、因可歸責於廠商之事由，致解除或終止契約者。 十三、破產程序中之廠商。

<sup>54</sup> 依據國民體育法第 3 條第 2 款，特定團體係指具國際體育組織正式會員資格之全國性體育團體。

法規名稱	相關條文內容
	<p>十四、歧視婦女、原住民或弱勢團體人士，情節重大者。廠商之履約連帶保證廠商經機關通知履行連帶保證責任者，適用前項之規定。</p>
政黨法	<p>第 8 條第 1 項 政黨之名稱或簡稱，不得有下列情形： 一、與已設立之政黨名稱或簡稱相同或類似者。 二、於已設立之政黨名稱或簡稱附加文字者。 三、足以使人誤認為政府機關或營利事業機構者。 四、有歧視性或仇恨性者。</p> <p>政黨之名稱或簡稱有前項各款情形之一者，主管機關應通知其限期補正；屆期未補正或經補正後仍不符規定者，不予備案。</p> <p>第 14 條第 1 項 政黨標章，不得有下列情形： 一、與已設立之政黨標章相同或近似者。 二、有減損已設立政黨標章之識別性者。 三、有歧視性或仇恨性意涵者。</p> <p>政黨之標章有前項各款情形之一者，主管機關應通知其限期補正；屆期未補正或經補正後仍不符規定者，不予備案。</p>
國民體育法	<p>第 21 條第 3 項 各級主管機關應建立優秀運動選手之培養制度；其培養方式、規劃、經費之編列、運動選手之權利義務及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關訂定，並每年檢討之。參加國際運動賽會國家代表隊之教練與選手之選拔、培訓及參賽有關事項之處理辦法，及各種運動賽會參賽選手重疊之處理辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>前項國家代表隊教練與選手之選拔、培訓及參賽有關事項，應本公平、公正、公開、專業之原則辦理。特定體育團體不得藉由國家代表隊之選拔、培訓，對教練與選手為無正當理由之差別待遇或為不利益之處分。</p> <p>特定體育團體組團(隊)代表國家參加國際運動賽會，其與合作廠商訂定之贊助契約，應參考國際慣例與考量選手比賽之需要及權益為之；選手有個別之贊助廠商者，特定體育團體、選手及雙方贊助廠商，應於參賽前協商，並尊重運動選手之特殊需求，不得對運動選手有顯失公平之約定。</p>

法規名稱	相關條文內容
	中央主管機關應按國際運動賽會層級訂定國家代表隊之培訓及參賽選手零用金制度。特定體育團體舉辦或參與具收益之商業性賽會時，應支付選手出賽費。
商標法	<p>第 93 條第 1 項</p> <p>證明標章權人、團體標章權人或團體商標權人有下列情形之一者，商標專責機關得依任何人之申請或依職權廢止證明標章、團體標章或團體商標之註冊：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、證明標章作為商標使用。</li> <li>二、證明標章權人從事其所證明商品或服務之業務。</li> <li>三、證明標章權人喪失證明該註冊商品或服務之能力。</li> <li>四、證明標章權人對於申請證明之人，予以差別待遇。</li> <li>五、違反前條規定而為移轉、授權或設定質權。</li> <li>六、未依使用規範書為使用之管理及監督。</li> <li>七、其他不當方法之使用，致生損害於他人或公眾之虞。</li> </ol> <p>被授權人為前項之行為，證明標章權人、團體標章權人或團體商標權人明知或可得而知而不為反對之表示者，亦同。</p>
電子簽章法	<p>第 4 條第 3 項</p> <p>經相對人同意者，得以電子文件為表示方法。</p> <p>依法令規定應以書面為之者，如其內容可完整呈現，並可於日後取出供查驗者，經相對人同意，得以電子文件為之。</p> <p>前二項規定得依法令或行政機關之公告，排除其適用或就其應用技術與程序另為規定。但就應用技術與程序所為之規定，應公平、合理，並不得為無正當理由之差別待遇。</p> <p>第 6 條第 3 項</p> <p>文書依法令之規定應以書面保存者，如其內容可完整呈現，並可於日後取出供查驗者，得以電子文件為之。</p> <p>前項電子文件以其發文地、收文地、日期與驗證、鑑別電子文件內容真偽之資料訊息，得併同其主要內容保存者為限。</p> <p>第一項規定得依法令或行政機關之公告，排除其適用或就其應用技術與程序另為規定。但就應用技術與程序所為之規定，應公平、合理，並不得為無正當理由之差別待遇。</p> <p>第 9 條第 2 項</p>



法規名稱	相關條文內容
	<p>依法令規定應簽名或蓋章者，經相對人同意，得以電子簽章為之。</p> <p>前項規定得依法令或行政機關之公告，排除其適用或就其應用技術與程序另為規定。但就應用技術與程序所為之規定，應公平、合理，並不得為無正當理由之差別待遇。</p>
大眾運輸工具 播音語言平等 保障法	<p>第 2 條</p> <p>大眾運輸工具之播音服務應依本法之規定為之。其他法律之規定更有利於語言之平等保障者，從其規定。</p>
電信法	<p>第 20-1 條第 4 項</p> <p>電信網路使用之編碼、用戶號碼、識別碼等電信號碼，由電信總局統籌規劃及管理；統籌規劃之電信網路編碼計畫，由電信總局公告之。</p> <p>前項電信號碼，非經電信總局或受電信總局委託機關(構)之核准，不得使用或變更。</p> <p>為維持電信號碼之合理、有效使用，電信總局得調整或收回已核配之電信號碼，並得收取電信號碼使用費；電信號碼使用費之收費基準，由電信總局訂定之。</p> <p>為保障消費者之權益及促進市場之有效公平競爭，第一類電信事業應提供號碼可攜服務及平等接取服務；其實施範圍、提供方式、實施時程及其他應遵行事項之管理辦法，由電信總局訂定之。</p> <p>前項所稱號碼可攜服務，指用戶由原第一類電信事業轉換至經營同一業務之其他第一類電信事業時，得保留其原使用電話號碼之服務；所稱平等接取服務，指第一類電信事業提供其用戶選接其他電信事業之長途網路及國際網路之服務。</p> <p>第一項至第三項電信號碼之核配、調整與收回、受委託者之資格、條件與委託管理事項及其他應遵行事項之管理辦法，由電信總局訂定之。</p> <p>從事電信網際網路位址及網域名稱註冊管理業務之監督及輔導事項，由電信總局辦理之；其監督及輔導辦法，由電信總局訂定之。</p> <p>從事前項業務者，應為非營利法人組織。</p>

### c.私人間行為之限制

此類型之規範對項為人民，即就人民與人民之間的行為，在特定情形或就特定對象，不得為差別待遇。其中，可以就對象及個別狀況為區分，免為歧視之對象為：老人、身心障礙者、原住民、人類免疫缺乏病毒感染者、油症患者；在個別狀況的部分，可區分為：性騷擾及性侵害、入出國及移民事務之管理、教育、醫病護理、就業與職場、民生供給及通訊傳播。

免為歧視之對象包含：

1.老人：老人福利法第 3 條及第 29 條規定，勞工主管機關應積極促進老人就業及使其免於歧視。

2.身心障礙者：身心障礙者權益保障法第 2 條第 3 項第 14 款規定，通訊主管機關主管通訊傳播傳輸內容無歧視；身心障礙者權益保障法第 16 條規定，不得對身心障礙者就接受教育、應考、就業、居住、遷徙、醫療等權益為歧視之對待，不得使身心障礙者無法使用公共設施，而在考試部分應提供多元化的適性協助；身心障礙者權益保障法第 40 條規定，進用身心障礙者之機關，應對其為同工同酬之原則，不得為歧視待遇；身心障礙者權益保障法第 74 條規定，傳播媒體報導不得對身心障礙者或疑似身心障礙者使用歧視性稱呼或描述，且應避免誤導閱聽人對身心障礙者產生歧視或偏見的報導，亦不得在未經法院判決前，就身心障礙者所涉及之法律事件發生原因歸咎於其疾病或身心障礙狀況。精神衛生法第 22 條，病人之人格與合法權益應受保障與尊重，不得予以歧視，亦不得對病情穩定者，以曾患精神疾病為由，拒絕其就學、應考、僱用或為其他不公平之待遇；精神衛生法第 23 條，規範傳播媒體之報導，不得使用與精神疾病有關之歧視性稱呼或描述，以及與事實不符或誤導閱聽者對病人產生歧視之報導。

3.原住民：原住民族工作權保障法第 21 條第 1 項，各級主關機關應於原住民在工作職場發生就業歧視時，為法律諮詢、提供律師及必要訴訟費之相關扶助。

4.人類免疫缺乏病毒感染者：人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第 4 條第 1 項，不得歧視感染者，拒絕其就學、就醫、就業、安養、居住或予以其他不公平之待遇；人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第 7 條第

2 項，中央各目的事業主管機關之年度教育及宣導計畫之內容，應具有性別意識及著重反歧視宣導，並由機關、學校、團體及大眾傳播媒體協助推行。

5.油症患者:油症患者健康照護服務條例第 6 條第 1 項,油症患者就其接受教育、就業、醫療等權益，不得有歧視之對待。

免為歧視之對象	法規名稱	相關條文內容
老人	老人福利法	<p>第 3 條</p> <p>本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p>本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各目的事業主管機關辦理。</p> <p>前二項主管機關及各目的事業主管機關權責劃分如下：</p> <p>一、主管機關：主管老人權益保障之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>二、衛生主管機關：主管老人預防保健、心理衛生、醫療、復健與連續性照護之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>三、教育主管機關：主管老人教育、老人服務之人才培育與高齡化社會教育之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>四、勞工主管機關：主管老人就業促進及免於歧視、支援員工照顧老人家屬與照顧服務員技能檢定之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>五、都市計畫、建設、工務主管機關：主管老人住宅建築管理、老人服務設施、公共設施與建築物無障礙生活環境等相關事宜之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>六、住宅主管機關：主管供老人居住之社會住宅、購租屋協助之規劃及推動事項。</p> <p>七、交通主管機關：主管老人搭乘大眾運輸工具、行人與駕駛安全之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>八、金融主管機關：主管本法相關金融、商業保險、財產信託措施之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>九、警政主管機關：主管老人失蹤協尋、預防詐騙及交通安全宣導之規劃、推動及監督等事項。</p>

免為歧視之對象	法規名稱	相關條文內容
		<p>十、消防主管機關：主管本法相關消防安全管理之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>十一、其他措施由各相關目的事業主管機關依職權規劃辦理。</p> <p>第 29 條  勞工主管機關應積極促進高齡者就業，並致力老人免於就業歧視。  前項促進高齡就業之政策與措施，由中央勞工主管機關定之。</p>
身心障礙者	身心障礙者權益保障法	<p>第 2 條  本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。  本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各目的事業主管機關辦理。  前二項主管機關及各目的事業主管機關權責劃分如下：</p> <p>一、主管機關：身心障礙者人格維護、經濟安全、照顧支持與獨立生活機會等相關權益之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>二、衛生主管機關：身心障礙者之鑑定、保健醫療、醫療復健與輔具研發等相關權益之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>三、教育主管機關：身心障礙者教育權益維護、教育資源與設施均衡配置、專業服務人才之培育等相關權益之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>四、勞工主管機關：身心障礙者之職業重建、就業促進與保障、勞動權益與職場安全衛生等相關權益之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>五、建設、工務、住宅主管機關：身心障礙者住宅、公共建築物、公共設施之總體規劃與無障礙生活環境等相關權益之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>六、交通主管機關：身心障礙者生活通信、大眾運輸工具、交通設施與公共停車場等相關權益之規劃、推動及監督等事項。</p>

免為歧視之對象	法規名稱	相關條文內容
		<p>七、財政主管機關：身心障礙者、身心障礙福利機構及庇護工場稅捐之減免等相關權益之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>八、金融主管機關：金融機構對身心障礙者提供金融、商業保險、財產信託等服務之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>九、法務主管機關：身心障礙者犯罪被害人保護、受刑人更生保護與收容環境改善等相關權益之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>十、警政主管機關：身心障礙者人身安全保護與失蹤身心障礙者協尋之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>十一、體育主管機關：身心障礙者體育活動、運動場地及設施設備與運動專用輔具之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>十二、文化主管機關：身心障礙者精神生活之充實與藝文活動參與之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>十三、採購法規主管機關：政府採購法有關採購身心障礙者之非營利產品與勞務之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>十四、通訊傳播主管機關：主管身心障礙者無障礙資訊和通訊技術及系統、網路平台、通訊傳播傳輸內容無歧視等相關事宜之規劃、推動及監督等事項。</p> <p>十五、科技研究事務主管機關：主管身心障礙者輔助科技研發、技術研究、移轉、應用與推動等事項。</p> <p>十六、經濟主管機關：主管身心障礙輔具國家標準訂定、產業推動、商品化開發之規劃及推動等事項。</p> <p>十七、其他身心障礙權益保障措施：由各相關目的事業主管機關依職權規劃辦理。</p> <p>第 16 條 身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。</p>

免為歧視之對象	法規名稱	相關條文內容
		<p>公共設施場所營運者，不得使身心障礙者無法公平使用設施、設備或享有權利。</p> <p>公、私立機關(構)、團體、學校與企業公開辦理各類考試，應依身心障礙應考人個別障礙需求，在考試公平原則下，提供多元化適性協助，以保障身心障礙者公平應考機會。</p> <p>第 40 條 進用身心障礙者之機關(構)，對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資。</p> <p>庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣(市)勞工主管機關核備。</p> <p>第 74 條 傳播媒體報導身心障礙者或疑似身心障礙者，不得使用歧視性之稱呼或描述，並不得有與事實不符或誤導閱聽人對身心障礙者產生歧視或偏見之報導。</p> <p>身心障礙者涉及相關法律事件，未經法院判決確定其發生原因可歸咎於當事人之疾病或其身心障礙狀況，傳播媒體不得將事件發生原因歸咎於當事人之疾病或其身心障礙狀況。</p>
	精神衛生法	<p>第 22 條 病人之人格與合法權益應受尊重及保障，不得予以歧視。對病情穩定者，不得以曾罹患精神疾病為由，拒絕就學、應考、僱用或予其他不公平之待遇。</p> <p>第 23 條 傳播媒體之報導，不得使用與精神疾病有關之歧視性稱呼或描述，並不得有與事實不符或誤導閱聽者對病人產生歧視之報導。</p>

免為歧視之對象	法規名稱	相關條文內容
原住民	原住民族工作權保障法	<p>第 21 條</p> <p>原住民在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛，各級主管機關應予以下列扶助：</p> <p>一、法律諮詢。</p> <p>二、提供律師及必要之訴訟費。</p> <p>前項費用之補助辦法，由中央主管機關定之。</p>
人類免疫缺乏病毒感染者	人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例	<p>第 4 條</p> <p>感染者之人格與合法權益應受尊重及保障，不得予以歧視，拒絕其就學、就醫、就業、安養、居住或予其他不公平之待遇，相關權益保障辦法，由中央主管機關會商中央各目的事業主管機關訂定之。</p> <p>中央主管機關對感染者所從事之工作，為避免其傳染於人，得予必要之執業執行規範。</p> <p>非經感染者同意，不得對其錄音、錄影或攝影。</p> <p>第 7 條</p> <p>主管機關應辦理人類免疫缺乏病毒之防治教育及宣導。</p> <p>中央各目的事業主管機關應明訂年度教育及宣導計畫；其內容應具有性別意識，並著重反歧視宣導，並由機關、學校、團體及大眾傳播媒體協助推行。</p>
油症患者	油症患者健康照護服務條例	<p>第 6 條第 1 項</p> <p>油症患者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、就業、醫療等權益，不得有歧視之對待；其相關權益保障辦法，由中央主管機關會商中央各目的事業主管機關訂定之。</p> <p>非經油症患者同意，不得對其錄音、錄影或攝影。</p> <p>媒體報導油症事件或製作相關節目時，應注意油症患者或其遺屬之名譽及隱私。</p> <p>從事油症患者醫療照護之機關、機構、團體及其人員，應注意執行之態度及方法，維護其隱私與社會生活之經營，不得無故洩漏其資料。</p>

免為歧視之情形包括：

1.性騷擾及性侵害：性騷擾防治法第 2 條第 2 款性騷擾定義，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與其性或性別有關之行為，其中包含以歧視、侮辱之言行，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人身心畏怖、感受敵意或冒犯之境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行；性騷擾防治法第 10 條，機關、部隊、學校、機構、僱用人於性騷擾事件救濟程序中，其相關程序中之參與者，不得為不當之差別待遇，違反者應負損害賠償責任；性侵害犯罪防制法第 16-2 條規定，法官應即時制止性侵害犯罪之被告或其辯護人於審判中對於被害人之性別歧視之陳述與舉止；

2.入出國及移民事務之管理：入出國及移民法第 62 條第 1 項，任何人不得以國籍、種族、膚色、階級、出生地等因素，對居住於台灣地區之人民為歧視行為；

3.教育：教育基本法第 6 條第 4 項，私立學校辦理符合其設立宗旨或辦學屬性之宗教活動，不得因學校行政人員、教師及學生不參加而為歧視待遇。但宗教研習學院應依私立學校法之規定辦理；高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 26 條，建教合作機構不得因受訓建教生之種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官或身心障礙等因素，給予不利之差別待遇，並於同法第 32 條就違反第 27 條第 1 項第 8 款規定者為處罰；高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 27 條第 1 項，建教合作機構不得因受訓之建教生之性別或性傾向而為差別待遇，並應防治性騷擾行為之發生，並於同法第 32 條就違反第 27 條第 1 項第 9 款規定者為處罰；

4.醫病護理：傳染病防治法第 11 條第 1 項，不得歧視傳染病病人、施予照顧之醫事人員、接受隔離治療者、集中檢疫者及其家屬；長期照顧服務法第 1 條第 2 項規定，長期照顧服務之提供，不得因服務對象之性別、性傾向、性別認同、婚姻、年齡、身心障礙、疾病、階級、種族、宗教信仰、國籍與居住地域而為差別待遇之歧視行為；長期照顧服務法第 44 條，長期機構及其人員不得對長照服務使用者為歧視行為；心理師法第 19 條第 2 項，心理師執行業務時，不得因其性別、族群、社經地位、職業、年齡、語言、宗教或出生地不同而有差別待遇；



5.就業及職場：就業服務法第 5 條第 1 項，雇主對求職人或所雇用員工，不得以其種族、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，而為歧視行為；就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款，規範就業歧視之認定由直轄市、縣〈市〉主管機關掌理；

6.民生供給及商業行為：電業法第 46 條第 3 項，輸配電業應依公平、公開原則提供電力網予發電業或售電業使用，以轉供電能並收取費用，不得對特定對象為不當之差別待遇，違反此規定者，依據同法第 74 條第 1 項第 10 款為懲罰；公平交易法第 20 條第 2 款：無正當理由，對他事業給予差別待遇之行為，而有限制競爭之虞者，事業不得為之；航業法第 23 條第 2 項，船舶運送業對乘客或托運人不得有不合理之差別待遇；民用航空法第 93 條第 1 項，乘客或航空器上工作人員之損害賠償額，在有特別契約之情況下，該契約中有不利於中華民國國民之差別待遇者，依特別契約中最有利之規定。

7.通訊傳播：公職人員選舉罷免法第 49 條第 3 項，廣播電視事業從事選舉或罷免相關議題之論證、新聞報導及邀請相關人參加節目時，不得為無正當理由之差別待遇，違反時任何人可依同條文第 4 項向選舉委員會舉發，總統副總統選舉罷免法第 46 條第 2 項及第 3 項亦有相同之規範；電信法第 16 條第 2 項規定，第一類電信事業之網路互連安排，應符合透明化、合理化、無差別待遇等原則；電信法第 26-1 條第 1 項，第一類電信事業市場主導者，不得無正當理由，對其他電信事業或用戶給予差別待遇；通訊傳播基本法第 11 條第 2 項，政府所促進之通訊傳播基礎網路互連，應符合透明化、合理化及無差別待遇原則；有線廣播電視法第 37 條第 1 項，系統經營者對衛星頻道節目供應事業、他類頻道節目供應事業、境外衛星廣播電視事業、無線電視事業，應訂定公平、合理及無差別待遇之上下架規章，並應依該規章實施，同條文第 4 項規定，系統經營業者、其關係企業或其直接、間接控制之系統經營者，不得以不正當方法，促使衛星頻道節目供應事業、他類頻道節目供應事業、境外衛星廣播電視事業、無線電視事業對其他系統經營者或其他公眾收視聽之播送平台為差別待遇；衛星廣播電視法第 25 條第 1 項，直播衛星廣播電視服務事業及經營直播衛星廣播電視服務事業之境外衛星廣播電視事業分公司，對於衛星頻道節目供應事業及經營衛星頻道節目供應事

業之境外衛星頻道供應事業分公司或代理商無正當理由，不得給予差別待遇，同條文第 2 項，衛星頻道節目供應事業及經營衛星頻道節目供應事業之境外衛星頻道供應事業分公司或代理商無正當理由，不得對有線廣播電視系統經營者(包括有線電視節目播送系統)、直播衛星廣播電視服務事業或其他供公眾收視聽之播送平臺事業給予差別待遇。

8.結社：民法第 52 條第 2 項及著作權集體管理團體條例第 16 條第 4 項規定，社員有平等之表決權。

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
性騷擾及性侵害	性騷擾防治法	<p>第 2 條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：</p> <p>一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</p> <p>二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。</p> <p>第 10 條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。 違反前項規定者，負損害賠償責任。</p>
	性侵害犯罪防治法	<p>第 16-2 條 性侵害犯罪之被告或其辯護人於審判中對被害人有任何性別歧視之陳述與舉止，法官應予即時制止。</p>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
入出國及移民事務之管理	入出國及移民法	<p>第 62 條</p> <p>任何人不得以國籍、種族、膚色、階級、出生地等因素，對居住於臺灣地區之人民為歧視之行為。因前項歧視致權利受不法侵害者，除其他法律另有規定者外，得依其受侵害情況，向主管機關申訴。</p> <p>前項申訴之要件、程序及審議小組之組成等事項，由主管機關定之。</p>
教育	教育基本法	<p>第 6 條</p> <p>教育應本中立原則。</p> <p>學校不得為特定政治團體從事宣傳或活動。主管教育行政機關及學校亦不得強迫學校行政人員、教師及學生參加任何政治團體或活動。</p> <p>公立學校不得為特定宗教信仰從事宣傳或活動。主管教育行政機關及公立學校亦不得強迫學校行政人員、教師及學生參加任何宗教活動。</p> <p>私立學校得辦理符合其設立宗旨或辦學屬性之特定宗教活動，並應尊重學校行政人員、教師及學生參加之意願，不得因不參加而為歧視待遇。但宗教研修學院應依私立學校法之規定辦理。</p>
	高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法	<p>第 26 條</p> <p>建教合作機構於建教生受訓期間，不得因其種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官或身心障礙之因素，給予不利之差別待遇。</p> <p>建教合作機構不得因建教生依本法提出申訴或協調，而給予不利之差別待遇。</p> <p>第一項差別待遇之認定，準用就業服務法及其相關法規有關就業歧視認定之規定。</p> <p>第 27 條</p> <p>建教合作機構於建教生受訓期間，不得因其性別或性傾向而有差別待遇，並應防治性騷擾行為之發生；於知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		建教生於建教合作機構受訓期間遭性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，其申訴之提出、認定及建教合作機構之賠償責任，準用性別工作平等法及其相關法規之規定。
醫病護理	傳染病防治法	<p>第 11 條</p> <p>對於傳染病病人、施予照顧之醫事人員、接受隔離治療者、居家檢疫者、集中檢疫者及其家屬之人格、合法權益，應予尊重及保障，不得予以歧視。</p> <p>非經前項之人同意，不得對其錄音、錄影或攝影。</p>
	長期照顧服務法	<p>第 1 條</p> <p>為健全長期照顧服務體系提供長期照顧服務，確保照顧及支持服務品質，發展普及、多元及可負擔之服務，保障接受服務者與照顧者之尊嚴及權益，特制定本法。</p> <p>長期照顧服務之提供不得因服務對象之性別、性傾向、性別認同、婚姻、年齡、身心障礙、疾病、階級、種族、宗教信仰、國籍與居住地域有差別待遇之歧視行為。</p> <p>第 44 條</p> <p>長照機構及其人員應對長照服務使用者予以適當之照顧與保護，不得有遺棄、身心虐待、歧視、傷害、違法限制其人身自由或其他侵害其權益之情事。</p>
	心理師法	<p>第 19 條</p> <p>心理師應謹守專業倫理，維護個案當事人福祉。心理師執行業務時，應尊重個案當事人之文化背景，不得因其性別、族群、社經地位、職業、年齡、語言、宗教或出生地不同而有差別待遇；並應取得個案當事人或其法定代理人之同意，及告知其應有之權益。</p>
就業及職場	就業服務法	<p>第 5 條</p> <p>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、</p>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		<p>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。</p> <p>雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、為不實之廣告或揭示。</li> <li>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。</li> <li>三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。</li> </ol> <p>第 6 條</p> <p>本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p>中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。</p> <p>中央主管機關掌理事項如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。</li> <li>二、全國性就業市場資訊之提供。</li> <li>三、就業服務作業基準之訂定。</li> <li>四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。</li> <li>五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。</li> <li>六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可： <ol style="list-style-type: none"> <li>(一)仲介外國人至中華民國境內工作。</li> <li>(二)仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。</li> <li>(三)仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。</li> </ol> </li> </ol>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		<p>其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。</p> <p>七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。</p> <p>直轄市、縣(市)主管機關掌理事項如下：</p> <p>一、就業歧視之認定。</p> <p>二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。</p> <p>三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。</p> <p>四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。</p> <p>五、其他有關國民就業服務之配合事項。</p>
	<p>科技部中部科學工業園區管理局組織法</p>	<p>第 2 條</p> <p>本局掌理下列事項：</p> <p>一、園區研究發展、綜合規劃、管制考核。</p> <p>二、人才培訓、研發獎助、產學合作、實驗中小學聯繫協調。</p> <p>三、作業基金之財務規劃、調度及稽核。</p> <p>四、園區投資引進、園區事業營運管理、外匯及貿易業務、僑外投資管理。</p> <p>五、工商行政與減免稅捐證明之核發、外籍專門性技術性人員聘僱管理、服務業引進及管理、安全防護。</p> <p>六、園區工商團體之協調與聯繫、勞工行政、勞工安全衛生管理、勞動檢查、性別工作平等及環境保護。</p> <p>七、園區土地、廠房、住宅之管理、土地使用管制、建築管理、景觀規劃管理。</p> <p>八、園區土地之開發與建物之建設、維護及用水、用電計畫管理、交通管理。</p> <p>九、其他依科學工業園區設置管理條例第六條授權本局辦理事項。</p> <p>本局得兼辦中興新村高等研究園區開發及籌備事項。</p>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
	科技部南部科學工業園區管理局組織法	<p>第 2 條</p> <p>本局掌理下列事項：</p> <p>一、園區研究發展、綜合規劃、管制考核。</p> <p>二、人才培訓、研發獎助、產學合作、實驗中小學聯繫協調。</p> <p>三、作業基金財務之規劃、調度及稽核。</p> <p>四、園區投資引進、園區事業營運管理、外匯及貿易業務、僑外投資管理。</p> <p>五、工商行政與減免稅捐證明之核發、外籍專門性技術性人員聘僱管理、服務業引進及管理、安全防護。</p> <p>六、園區工商團體之協調與聯繫、勞工行政、勞工安全衛生管理、勞動檢查、性別工作平等及環境保護。</p> <p>七、園區土地、廠房、住宅之管理、土地使用管制、建築管理、景觀規劃管理。</p> <p>八、園區土地之開發與建物之建設、維護及用水、用電計畫管理、交通管理。</p> <p>九、其他依科學工業園區設置管理條例第六條授權本局辦理事項。</p>
	科技部新竹科學工業園區管理局組織法	<p>第 2 條</p> <p>本局掌理下列事項：</p> <p>一、園區研究發展、綜合規劃、管制考核。</p> <p>二、人才培訓、研發獎助、產學合作、實驗中小學聯繫協調。</p> <p>三、作業基金之財務規劃、調度、稽核及管理。</p> <p>四、園區投資引進、園區事業營運管理、外匯及貿易業務、僑外投資管理。</p> <p>五、工商行政與減免稅捐證明之核發、外籍專門性技術性人員聘僱管理、服務業引進及管理、消防、安全防護。</p> <p>六、園區工商團體之協調與聯繫、勞工行政、勞工安全衛生管理、勞動檢查、性別工作平等及環境保護。</p>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		<p>七、園區土地、廠房、住宅之管理、土地使用管制、建築管理、景觀規劃管理。</p> <p>八、園區土地之開發與建物之建設、維護及用水、用電計畫管理、交通管理。</p> <p>九、其他依科學工業園區設置管理條例第六條授權本局辦理事項。</p>
民生供給及商業行為	電業法	<p>第 46 條</p> <p>輸配電業應規劃、興建與維護全國之電力網。輸配電業對於用戶申請設置由電力網聯結至其所在處所之線路，不得拒絕。但有正當理由，並經電業管制機關核准者，不在此限。</p> <p>輸配電業應依公平、公開原則提供電力網予發電業或售電業使用，以轉供電能並收取費用，不得對特定對象有不當之差別待遇。但有正當理由，並經電業管制機關核准者，不在此限。</p> <p>第二項輸配電業所設置之線路，除偏遠地區家戶用電外，得對用戶酌收費用。</p>
	公平交易法	<p>第 20 條</p> <p>有下列各款行為之一，而有限制競爭之虞者，事業不得為之：</p> <p>一、以損害特定事業為目的，促使他事業對該特定事業斷絕供給、購買或其他交易之行為。</p> <p>二、無正當理由，對他事業給予差別待遇之行為。</p> <p>三、以低價利誘或其他不正當方法，阻礙競爭者參與或從事競爭之行為。</p> <p>四、以脅迫、利誘或其他不正當方法，使他事業不為價格之競爭、參與結合、聯合或為垂直限制競爭之行為。</p> <p>五、以不正當限制交易相對人之事業活動為條件，而與其交易之行為。</p>
	航業法	<p>第 23 條</p> <p>船舶運送業經營國內、國際固定航線客貨運送，應依前條第一項備查之運價表收取運費。但運送雙方訂有優惠運價者，不在此限。</p>



免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		<p>船舶運送業對乘客或託運人不得有不合理之差別待遇。</p> <p>第 47 條 第七條第三項、第八條、第九條及第二十三條至第二十六條規定，於貨櫃集散站經營業及外國籍貨櫃集散站經營業準用之。 第二十八條有關依法設立分公司始得在中華民國境內營業與第二十九條及第三十一條規定，於外國籍貨櫃集散站經營業準用之。</p>
	民用航空法	<p>第 78-1 條 第五條、第六條、第三十七條第一項、第三十八條、第三十九條、第四十一條、第四十二條、第四十三條第一項、第二項、第四十三條之一第一項、第四十四條至第四十七條、第五十三條、第五十四條、第五十五條第一項、第五十七條、第六十一條、第六十二條、第八十九條、第九十條、第九十一條、第九十二條、第九十三條、第九十三條之一、第九十七條及第九十九條規定，於外籍民用航空運輸業、外籍航空器、外籍航空貨運承攬業、外籍航空人員，準用之。</p> <p>第 93 條 乘客或航空器上工作人員之損害賠償額，有特別契約者，依其契約；特別契約中有不利於中華民國國民之差別待遇者，依特別契約中最有利之規定。無特別契約者，由交通部依照本法有關規定並參照國際間賠償額之標準訂定辦法，報請行政院核定之。 前項特別契約，應以書面為之。 第一項所定損害賠償標準，不影響被害人以訴訟請求之權利。</p>
通訊傳播	公職人員選舉罷免法	<p>第 49 條 廣播電視事業得有償提供時段，供推薦或登記候選人之政黨、候選人從事競選宣傳；供提議人之</p>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		<p>領銜人或被罷免人從事支持或反對罷免案之宣傳，並應為公正、公平之對待。</p> <p>公共廣播電視台及非營利之廣播電台、無線電視或有線電視台不得播送競選及支持或反對罷免案之宣傳廣告。</p> <p>廣播電視事業從事選舉或罷免相關議題之論政、新聞報導或邀請候選人、提議人之領銜人或被罷免人參加節目，應為公正、公平之處理，不得為無正當理由之差別待遇。</p> <p>廣播電視事業有違反前三項規定之情事者，任何人得於播出後一個月內，檢具錄影帶、錄音帶等具體事證，向選舉委員會舉發。</p>
	總統副總統選舉罷免法	<p>第 46 條</p> <p>廣播電視事業得有償提供時段，供推薦候選人之政黨或候選人從事競選宣傳，並應為公正、公平之對待。</p> <p>廣播電視事業從事選舉相關議題之論政、新聞報導或邀請候選人參加節目，應為公正、公平之處理，不得為無正當理由之差別待遇。</p> <p>廣播電視事業有違反前二項規定之情事者，任何人得於播出後一個月內，檢具錄影帶、錄音帶等具體事證，向中央選舉委員會舉發。</p>
	電信法	<p>第 16 條</p> <p>第一類電信事業相互間，有一方要求與他方之網路互連時，除法令另有規定者外，他方不得拒絕。前項網路互連之安排，應符合透明化、合理化、無差別待遇、網路細分化及成本計價之原則；其適用對象，由電信總局訂定之。</p> <p>第一類電信事業間，應於一方提出網路互連要求之日起三個月內達成協議；其不能於三個月內達成協議時，應由電信總局依申請或依職權裁決之。</p> <p>第一類電信事業間，於一方提出修改或重新簽訂網路互連協議之日起，逾三個月仍未達成協議時，由電信總局依申請裁決之。</p>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		<p>第一類電信事業間，不履行網路互連協議時，於法定互連協議應約定事項範圍內，由電信總局依申請裁決之。</p> <p>不服前三項電信總局之裁決處分者，得依行政爭訟程序請求救濟。</p> <p>除法令另有規定者外，第一類電信事業無正當理由不得拒絕第二類電信事業網路互連之要求；其網路互連之協議，準用第三項及第六項之規定。適用前項之第二類電信事業，其範圍由電信總局公布之。</p> <p>第一類電信事業與其他電信事業間網路之互連、費率計算、協議、互連協議應約定事項、裁決程序及其相關應遵行事項之管理辦法，由電信總局訂定之。</p> <p>電信總局得公開第一類電信事業市場主導者與其他電信事業所簽訂互連協議書之一部或全部。但得依要求，不公開互連協議書中專利等智慧財產權之內容。</p> <p>依第十四條第一項規定取得籌設同意書者，適用本條之規定。</p> <p><b>第 26-1 條</b></p> <p>第一類電信事業市場主導者，不得有下列行為：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、以專有技術直接或間接阻礙其他第一類電信事業提出網路互連之請求。</li> <li>二、拒絕對其他第一類電信事業揭露其網路互連費用之計算方式及有關資料。</li> <li>三、對所提供電信服務之價格或方式，為不當決定、維持或變更。</li> <li>四、無正當理由，拒絕其他第一類電信事業租用網路元件之請求。</li> <li>五、無正當理由，拒絕其他電信事業或用戶承租電路之請求。</li> <li>六、無正當理由，拒絕其他電信事業或用戶協商或測試之請求。</li> </ol>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		<p>七、無正當理由，拒絕其他電信事業要求共置協商之請求。</p> <p>八、無正當理由，對其他電信事業或用戶給予差別待遇。</p> <p>九、其他濫用市場地位或經主管機關認定之不公平競爭行為。</p> <p>前項所稱市場主導者，由主管機關認定之。</p>
	通訊傳播基本法	<p>第 11 條</p> <p>政府應採必要措施，促進通訊傳播基礎網路互連。前項網路互連，應符合透明化、合理化及無差別待遇之原則。</p>
	有線廣播電視法	<p>第 37 條</p> <p>系統經營者對衛星頻道節目供應事業、他類頻道節目供應事業、境外衛星廣播電視事業、無線電視事業，應訂定公平、合理及無差別待遇之上下架規章，並應依該規章實施。</p> <p>前項上下架規章應於實施前三個月，報請中央主管機關備查；變更時，亦同。</p> <p>第一項上下架規章有妨礙公平競爭或消費者權益者，中央主管機關得限期令系統經營者修正之。</p> <p>系統經營者、其關係企業或其直接、間接控制之系統經營者，不得以不正當方法，促使衛星頻道節目供應事業、他類頻道節目供應事業、境外衛星廣播電視事業、無線電視事業對其他系統經營者或其他供公眾收視聽之播送平臺事業，給予差別待遇。</p> <p>前項所定供公眾收視聽播送平臺之範圍，由中央主管機關公告之。</p>
	衛星廣播電視法	<p>第 25 條</p> <p>直播衛星廣播電視服務事業及經營直播衛星廣播電視服務事業之境外衛星廣播電視事業分公司對於衛星頻道節目供應事業及經營衛星頻道節目供應事業之境外衛星頻道供應事業分公司或代理商無正當理由，不得給予差別待遇。</p>

免為歧視之情形	法規名稱	相關條文內容
		<p>衛星頻道節目供應事業及經營衛星頻道節目供應事業之境外衛星頻道供應事業分公司或代理商無正當理由，不得對有線廣播電視系統經營者(包括有線電視節目播送系統)、直播衛星廣播電視服務事業或其他供公眾收視聽之播送平臺事業給予差別待遇。</p> <p>前項所定供公眾收視聽之播送平臺之範圍，由主管機關公告並刊登政府公報。</p>
結社	民法	<p>第 52 條 總會決議，除本法有特別規定外，以出席社員過半數決之。 社員有平等之表決權。</p> <p>社員表決權之行使，除章程另有限制外，得以書面授權他人代理為之。但一人僅得代理社員一人。社員對於總會決議事項，因自身利害關係而有損害社團利益之虞時，該社員不得加入表決，亦不得代理他人行使表決權。</p>
	著作權集體管理團體條例	<p>第 16 條 會員大會除第一次會議由發起人召集外，由董事會召集之，每年至少召集一次。 會員大會之決議，除本條例或章程有特別規定者外，應經表決權總數過半數之會員出席，出席表決權過半數之同意行之。 章程變更應經表決權總數過半數之會員出席，出席表決權三分之二以上之同意行之。 會員有平等之表決權。但章程另有規定者，從其規定。</p> <p>第二項及第三項之出席數及同意數，章程有較高之規定者，從其規定。</p> <p>集管團體解散之決議，適用民法第五十七條規定。</p>

### C.具有罰則之規範

#### 1.性別平權法中具相對應罰則之規定

我國法律規範中，若干規範設有罰則。在性別平權法中之性別平等教育法針對學校之招生、就學許可<sup>55</sup>、教學、活動、評量、獎懲、福利及服務<sup>56</sup>不得基於性別、性別特質、性別認同或性傾向為不具正當理由之差別待遇，違反者依據平等教育法第 36 條第 1 項處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰<sup>57</sup>。另外，關於校園性騷擾或性霸凌事件，學校校長、教師、職員或工友未依據平等教育法第 21 條第 1 項規定，未於 24 小時內，向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰<sup>58</sup>，違反平等教育法第 21 條第 2 項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據者亦同<sup>59</sup>。

性別工作平等法規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷<sup>60</sup>，或為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動<sup>61</sup>、舉辦或提供各項福利措施<sup>62</sup>、薪資給付<sup>63</sup>、退休、資遣、離職及解僱<sup>64</sup>等，不得基於其性別或性傾向為無正當理由之差別待遇，違反者處新台幣三十萬元以上一百五十五萬元以下罰鍰<sup>65</sup>。關於雇主之防治性騷擾行為之義務，雇主雇用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並應在工作場所公開揭示<sup>66</sup>；雇主知悉性騷擾情形，但未採取立即有效之糾正及補救措施者<sup>67</sup>，處新台幣十萬

---

<sup>55</sup> 性別平等教育法第 13 條。

<sup>56</sup> 性別平等教育法第 14 條。

<sup>57</sup> 性別平等教育法第 36 條第 1 項。

<sup>58</sup> 性別平等教育法第 36 條第 3 項第 1 款。

<sup>59</sup> 性別平等教育法第 36 條第 3 項第 2 款。

<sup>60</sup> 性別工作平等法第 7 條。

<sup>61</sup> 性別工作平等法第 8 條。

<sup>62</sup> 性別工作平等法第 9 條。

<sup>63</sup> 性別工作平等法第 10 條。

<sup>64</sup> 性別工作平等法第 11 條第 1 項。

<sup>65</sup> 性別工作平等法第 38-1 條第 1 項。

<sup>66</sup> 性別工作平等法第 13 條第 1 項後段。

<sup>67</sup> 性別工作平等法第 13 條第 2 項。

以上五十萬元以下罰鍰<sup>68</sup>。倘有上該行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期改善，屆期未改善者，應按次處罰<sup>69</sup>。

## 2.分散式法律規範中具相對應罰則之規定

在限制行政機關之行政行為中，共五十一個法規範<sup>70</sup>涉及禁止差別待遇、歧視行為或規定應為平等之對待，其中相對應之法規範中，僅有五個法規範設有罰則規定。該六個法規範<sup>71</sup>所保護對象包括：於公共設施場所中無法公平使用設施、設備或享有權利之身心障礙者、職場上之身心障礙者、因性騷擾事件為救濟行為而遭受歧視者、建教生為救濟行為而遭受歧視者，其所涉及之範圍包括行政機關所提供之服務、職場、私人之救濟行為。而其他未為罰則規定者，即其他四十五個法規範<sup>72</sup>，多為訓示規定或主管機關之權責內容。

在行政機關對於人民行為之限制中，共十個法規範涉及禁止差別待遇、歧視行為或規定應為平等之對待，其中相對應之法規範中，有二個法規範設有罰則規定。該四個法規範所保護對象包括：乘客及電信使用者，其所涉及之範圍包括：

---

<sup>68</sup> 性別工作平等法第 38-1 條第 2 項。

<sup>69</sup> 性別工作平等法第 38-1 條第 3 項。

<sup>70</sup> 由於一條文中可能具多項不同限制內容之規定，故將各項區分為不同之法規範。

<sup>71</sup> 身心障礙者權益保障法第 16 條第 1 項、第 2 項及第 3 項及第 40 條、性騷擾防治條例第 10 條、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 12 條。

<sup>72</sup> 包括：行政程序法第 6 條、公務人員行政中立立法第 4 及第 12 條、公民投票法第 4 條、公職人員選舉罷免法第 3 條、總統副總統選舉罷免法第 2 條、政黨法第 6 條、人權團體法第 50 條、請願法第 9 條、納稅者權利保護法第 5 條、身心障礙者權益保障法第 1 條、第 16 條第 3 項、原住民基本法第 7 條、第 4 條、國民體育法第 5 條、客家基本法第 1 及第 3 條、就業服務法第 4 條、文化資產保存法第 1 條、消除對婦女一切形式歧視公約施行法第 1、第 2 及第 4 條、身心障礙者權利公約施行法第 1 條、陸海空軍懲罰法第 32 條第 5 項、家事事件法第 1 條、法院組織法第 84 條、立法院組織法第 5 條、台灣菸酒股份有限公司條例第 10 條、政府採購法第 6、第 21 條第 4 項及第 57 條第 2 款、高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例第 9、第 15 條第 8 項，第 18 條、學校型態實驗教育實施條例第 6 條，高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例第 9 條及第 15 條、兒童及少年福利與權益保障法第 7 條、原住民族教育法第 2 條、國民體育法第 14 條、幼兒教育及照顧法第 7 條、性侵害犯罪防治法第 7 條、教育基本法第 4 條、高級中等教育法第 43 條第 3 項、偏遠地區學校教育發展條例第 1 條、兒童及少年未來教育與發展帳戶條例第 1 條。

私人對大眾所提供之服務、私人之救濟行為。而其他未為罰則規定者，即其他七個法規範<sup>73</sup>，皆為訓示規定。

在私人間行為之限制中，共五十二個法規範涉及禁止差別待遇、歧視行為或規定應為平等之對待，其中相對應之法規範中，有二十八個法規範設有罰則規定。該四個法規範所保護對象包括：身心障礙者、患有精神疾病者、人類免疫缺乏病毒感染者、油症患者、遭受性騷擾者、居住於台灣之人民、建教生、傳染病患者、施予照顧之醫事人員、接受隔離治療者、居家檢疫者、集中檢疫者及其家屬、長照服務使用者、受招募或受雇者、發電業或售電業者、公平交易法下之他事業者、政黨、候選人、領銜人或被罷免人、電信事業者、衛星頻道節目、他類頻道節目供應事業、境外衛星廣播電視事業、無線電視事業、其他系統經營者或其他供公眾收視聽之播送平臺事業、衛星頻道節目供應事業及經營衛星頻道節目供應事業之境外衛星頻道供應事業分公司或代理商、有線廣播電視系統經營者(包括有線電視節目播送系統)、直播衛星廣播電視服務事業或其他供公眾收視聽之播送平臺事業。其所涉及之範圍包括：教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療或安養、公共設施場所之使用、通訊傳播、入出國及移民事務、民生供給及商業行為。而其他未為罰則規定者，即其他二十四個法規範<sup>74</sup>，多為訓示規定或主管機關之權責內容。

#### a. 限制行政機關之行為

形式	法規名稱	罰則內容
----	------	------

<sup>73</sup> 包括：政府採購法第 101 條第 1 項第 14 款、政黨法第 8 條第 1 項第 4 款及第 14 條第 1 項第 3 款、國民體育法第 21 條第 3 項、商標法第 93 條第 1 項第 4 款、電子簽章法第 4 條第 3 項、第 6 條第 3 項及第 9 條第 2 項。

<sup>74</sup> 包括：老人福利法第 3 條第 2 項第 4 款及第 29 條第 1 項、身心障礙者權益保障法第 2 條第 3 項第 14 款及第 16 條第 3 項、原住民族工作權保障法第 21 條第 1 項、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第 7 條第 2 項、性侵害犯罪防治法第 16-2 條、教育基本法第 6 條第 4 項、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 26 條第 3 項及第 27 條第 3 項、長期照顧服務法第 1 條第 2 項、心理師法第 19 條第 2 項、就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款、科技部中部科學工業園區管理局組織法第 2 條第 1 項第 6 款、科技部南部科學工業園區管理局組織法第 2 條第 6 款、科技部新竹科學工業園區管理局組織法第 2 條第 6 款、航業法第 23 條第 2 項及第 47 條第 1 項、民用航空法第 78-1 及第 93 條、電信法第 16 條第 2 項、通訊傳播基本法第 11 條、民法第 52 條第 2 項、著作權集體管理團體條例第 16 條第 4 項。



限制行政機關之行為		身心障礙者權益保障法	<p>第 86 條第 1 項 違反第十六條第一項規定，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>第 87 條 違反第四十條第一項規定者，由直轄市、縣(市)勞工主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>第 100 條 違反第十六條第二項或第六十條第二項規定者，應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並命其接受四小時之講習。</p> <p>第 102 條 公務員執行職務有下列行為之一者，應受懲處： 一、違反第十六條第一項規定。 二、無正當理由違反第三十八條第一項、第六十七條第一項、第六十八條第一項或第六十九條第二項規定。</p>
限制行政機關之行為		性騷擾防治法	<p>第 23 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。</p>
限制行政機關之行為		高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法	<p>第 31 條 學校違反第十二條第一款、第三款或第四款規定者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；其情節重大者，得為減少下學年度建教合作之招收人數、停止部分建教合作班級之招生或停辦建教合作二年之處分。</p>

**b.行政機關對於人民行為之限制**

形式	法規名稱	罰則內容
----	------	------

行政機關對於人民行為之限制	大眾運輸工具播音語言平等保障法	<p>第 7 條</p> <p>對於違反本法之大眾運輸業者，主管機關應令其限期改善，逾期仍未改善者，主管機關得處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並公布業者公司、商號名稱。</p> <p>經連續處罰二次仍未改善者，得撤銷或限制其營運路線許可；情節嚴重者，得終止其經營權。</p>
行政機關對於人民行為之限制	電信法	<p>第 61-1 條</p> <p>違反第二十條之一第二項規定，未經核准擅自使用或變更電信號碼，或違反電信總局依第二十條之一第六項所定管理辦法者，處新臺幣十萬元以上三百萬元以下罰鍰，並通知限期改善，屆期仍未改善者，得連續處罰至改善時為止，或停止其營業之一部或全部，或廢止其使用之核准，或廢止其特許或許可。</p> <p>電信事業或其他電信號碼使用者未依規定繳納電信號碼使用費時，每逾二日按應繳納金額加徵百分之一滯納金，逾三十日未繳清，經通知限期繳納，屆期仍未繳納者，得定期停止其使用或廢止其使用之核准。</p> <p>第一類電信事業違反第二十條之一第四項規定，未依規定提供號碼可攜服務或平等接取服務，或違反電信總局依第二十條之一第四項所定管理辦法者，處新臺幣三十萬元以上三百萬元以下罰鍰，並通知限期改善，屆期仍未改善者，得連續處罰至改善時為止，或停止其營業之一部或全部，或廢止其特許。</p> <p>違反電信總局依第二十條之一第七項所定辦法者，處新臺幣三十萬元以上三百萬元以下罰鍰，並通知限期改善，屆期仍未改善者，得連續處罰至改善時為止，或停止其營業之一部或全部。</p> <p>第二項之電信號碼使用費及滯納金，經通知限期繳納，屆期仍未繳納者，依法移送強制執行。</p>

### c. 私人間行為之限制

形式	法規名稱	罰則內容
私人間行為之限制	身心障礙者權益保障法	第 86 條

		<p>違反第十六條第一項規定，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>違反第七十四條規定，由目的事業主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>第 87 條</p> <p>違反第四十條第一項規定者，由直轄市、縣(市)勞工主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>第 100 條</p> <p>違反第十六條第二項或第六十條第二項規定者，應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並命其接受四小時之講習。</p>
私人間行為之限制	精神衛生法	<p>第 52 條</p> <p>傳播媒體違反第二十三條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並限期更正；屆期未更正者，按次連續處罰。</p> <p>第 55 條</p> <p>違反第二十二條、第二十四條、第二十五條、第二十九條第三項、第三十四條第一項、第三十八條規定之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。</p>
私人間行為之限制	人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例	<p>第 23 條</p> <p>違反第十一條第三項、第十二條、第十四條、第十五條第一項及第四項、第十五條之一或第十七條者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。但第十二條第一項但書所定情形，不罰。</p> <p>醫事人員違反第十三條規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>違反第四條第一項或第三項、醫事機構違反第十二條第三項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>第一項及前項之情形，主管機關於必要時，得限期令其改善；屆期未改善者，按次處罰之。</p> <p>醫事人員有第一項至第三項情形之一而情節重大者，移付中央主管機關懲戒。</p>

私人間行為之限制	油症患者健康照護服務條例	第 13 條 違反第六條規定者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
私人間行為之限制	性騷擾防治法	第 20 條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。 第 23 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
私人間行為之限制	入出國及移民法	第 81 條 主管機關受理第六十二條之申訴，認定具有違反該條規定情事時，除其他法律另有規定者外，應立即通知違規行為人限期改善；屆期未改善者，處新臺幣五千元以上三萬元以下罰鍰。
私人間行為之限制	高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法	第 32 條 建教合作機構有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；經處罰二次仍未改善者，三年內不得參與建教合作，並公布其名稱及負責人姓名： 一、違反第十四條規定，超收建教生或不符合每期最低輪調人數。 二、有第十八條第一項所定行為。 三、未履行第二十一條第一項第一款至第三款、第五款或第七款規定保障建教生權益之義務。 四、違反第二十二條規定，未依約給付建教生生活津貼並提供明細表、給付生活津貼低於勞動基準法所定基本工資、未以法定通用貨幣給付生活津貼、未按月全額直接給付生活津貼或預扣生活津貼。 五、未依第二十三條規定，繳納保證金。 六、未依第二十四條規定，安排建教生之受訓及休息時間。 七、未依第二十五條第一項、第二項規定，給予建教生補償。 八、違反第二十六條第一項、第二項規定，給予建教生不利之差別待遇。

		<p>九、違反第二十七條第一項規定，給予建教生差別待遇、未防治性騷擾行為之發生或未採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>建教合作機構違反第二十一條第一項第六款或第二項規定，由勞工保險主管機關依勞工保險條例第六章規定處罰。但建教合作機構違反第二十一條第一項第六款規定，未為建教生辦理參加勞工保險，而有第二十五條第三項規定情事者，由中央勞工主管機關依職業災害勞工保護法之規定處罰。</p>
私人間行為之限制	傳染病防治法	<p>第 69 條</p> <p>有下列情事之一者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；必要時，並得限期令其改善，屆期未改善者，按次處罰之：</p> <p>一、違反第十一條、第十二條、第三十一條、第五十八條第三項、第五十九條第一項或中央主管機關依第三十四條第三項授權所定辦法有關持有、使用感染性生物材料、實驗室生物安全管理及陳報主管機關之規定。</p> <p>二、拒絕、規避或妨礙主管機關依第三十三條第二項所為之輔導或查核。</p> <p>三、未依第四十二條規定通知。</p> <p>四、違反主管機關依第六十條規定所為之限制或禁止命令。</p> <p>五、違反第四十六條第一項第一款、第二款、第四款、第四十九條、第五十條第一項規定，未配合採檢、檢驗、報告、消毒或處置。</p> <p>違反第三十三條第二項規定，未依主管機關之規定執行，或違反中央主管機關依第三十三條第三項所定辦法中有關執行感染管制措施之規定者，主管機關得令限期改善，並得視情節之輕重，為下列處分：</p> <p>一、處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰。</p> <p>二、停止全部或部分業務至改善為止。</p>
私人間行為之限制	長期照顧服務法	<p>第 47 條</p> <p>長照機構違反第二十三條、第四十一條第一項或第四十四條規定者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>

		<p>長照機構違反第二十三條規定者，除依前項規定處罰外，並限期令其改善；屆期未改善者，得按次處罰。</p> <p>未經許可設立為長照機構，提供長照服務者，除依前二項規定處罰外，並命其歇業與公布其名稱及負責人姓名。</p> <p>長照機構違反第四十四條規定者，除依第一項規定處罰外，並限期令其改善；屆期未改善者，處一個月以上一年以下停業處分，停業期滿仍未改善者，得廢止其設立許可。</p> <p>長照機構違反第四十四條規定，情節重大者，得逕行廢止其設立許可。</p> <p>第 56 條</p> <p>長照人員有下列情事之一者，處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰，得併處一個月以上一年以下停業處分；情節重大者，並得廢止其證明：</p> <p>一、執行業務時，為不實之記載。</p> <p>二、將長照人員證明租借他人使用。</p> <p>三、違反第四十四條規定。</p>
私人間行為之限制	就業服務法	<p>第 65 條</p> <p>違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。</p>
私人間行為之限制	電業法	<p>第 74 條</p> <p>電業有下列情形之一者，由電業管制機關處新臺幣一百五十萬元以上一千五百萬元以下罰鍰，並得限期改善；屆期未改善者，得按次處罰：</p> <p>一、無正當理由未依第九條第一項規定提供必要之輔助服務。</p> <p>二、違反第十八條規定，拒絕電力網互聯之要求。</p> <p>三、違反第十九條第一項規定，未經核准而擅自停業或歇業。</p> <p>四、違反第二十一條規定，未經同意而進行併購。</p>

		<p>五、未依第二十七條第一項規定準備適當備用供電容量。</p> <p>六、未依第二十八條第一項規定符合公告之電力排碳係數基準。</p> <p>七、違反第四十五條第三項規定，未經核准而設置電源線直接供電予用戶。</p> <p>八、違反第四十六條第一項規定，未規劃、興建或維護全國之電力網。</p> <p>九、違反第四十六條第二項規定，拒絕設置由電力網聯結至用戶之線路。</p> <p>十、違反第四十六條第三項規定，對特定對象有不當之差別待遇或未經許可而拒絕將電力網提供電業使用。</p> <p>十一、違反第四十七條第一項及第二項規定，設置主要發電設備。</p> <p>十二、違反第四十七條第三項規定，拒絕用戶之供電請求。</p> <p>十三、未依第五十四條規定之時間供電。</p> <p>十四、違反第五十七條規定，拒絕政府機關要求緊急供電。</p> <p>十五、違反第六十四條第一項規定，未提撥相當數額，作為加強機組運轉維護與投資降低污染排放之設備及再生能源發展之用。</p> <p>有前項第二款、第七款至第十五款情形之一經電業管制機關處罰，且依前項規定按次處罰達二次者，並得勒令停止營業三個月至六個月、撤換負責人或廢止其電業執照。</p>
私人間行為之限制	公平交易法	<p>第 36 條</p> <p>違反第十九條或第二十條規定，經主管機關依第四十條第一項規定限期令停止、改正其行為或採取必要更正措施，而屆期未停止、改正其行為或未採取必要更正措施，或停止後再為相同違反行為者，處行為人二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五千萬元以下罰金。</p>
私人間行為之限制	公職人員選舉罷免法	<p>第 110 條</p> <p>違反第四十四條、第四十五條、第五十二條第一項、第二項、第八十六條第二項、第三項所定辦</p>

		<p>法中關於登記設立及設立數量限制規定者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。</p> <p>廣播電視事業違反第四十九條第一項、第二項或第三項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰。</p> <p>中央及地方政府各級機關首長或相關人員違反第五十條規定者，處三年以下有期徒刑；並得就該機關所支之費用，予以追償。</p> <p>報紙、雜誌或其他大眾傳播媒體未依第五十一條規定於廣告中載明或敘明刊播者之姓名，法人或團體之名稱及其代表人姓名者，處報紙、雜誌事業新臺幣二十萬元以上二百萬元以下或該廣告費二倍之罰鍰。</p> <p>違反第五十三條或第五十六條規定者，處新臺幣五十萬元以上五百萬元以下罰鍰；違反第五十六條規定，經制止不聽者，按次連續處罰。</p> <p>政黨、法人或非法人團體違反第五十二條第一項、第二項規定者，依第一項規定，併處罰其代表人及行為人；違反第五十三條或第五十六條規定者，依前項規定，併處罰其代表人及行為人。</p> <p>委託大眾傳播媒體，刊播競選、罷免廣告或委託夾報散發宣傳品，違反第五十六條第二款規定者，依第五項規定，處罰委託人及受託人。委託人或受託人為政黨、法人或非法人團體者，併處罰其代表人及行為人。</p> <p>將選舉票或罷免票以外之物投入票匭，或故意撕毀領得之選舉票或罷免票者，處新臺幣五千元以上五萬元以下罰鍰。</p>
<p>私人間行為之限制</p>	<p>總統副總統選舉罷免法</p>	<p>第 96 條</p> <p>違反第四十二條、第四十三條、第四十八條第一項、第二項或第七十二條規定者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。</p> <p>廣播電視事業違反第四十六條第一項或第二項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰。</p> <p>報紙、雜誌未依第四十七條規定於廣告中載明政黨名稱或候選人姓名者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下或該廣告費二倍之罰鍰。</p>



		<p>違反第五十條或第五十二條規定者，處新臺幣五十萬元以上五百萬元以下罰鍰；違反第五十條之規定，經制止不聽者，按次連續處罰。</p> <p>政黨、法人或非法人團體違反第四十八條第一項或第二項規定者，依第一項規定，併處罰其代表人及行為人；違反第五十條或第五十二條規定者，依前項規定，併處罰其代表人及行為人。</p> <p>違反第四十八條第一項或第二項規定所張貼之競選宣傳品或懸掛、豎立之競選廣告物，並通知環境保護主管機關依廢棄物處理。</p> <p>委託大眾傳播媒體，刊播競選廣告或委託夾報散發宣傳品，違反第五十條第二款規定者，依第五項規定，處罰委託人及受託人。</p> <p>將選舉票或罷免票以外之物投入票匭，或故意撕毀領得之選舉票或罷免票者，處新臺幣五千元以上五萬元以下罰鍰。</p>
<p>私人間行為之限制</p>	<p>電信法</p>	<p>第 62-1 條</p> <p>第一類電信事業有下列情形之一，處新臺幣三十萬元以上五百萬元以下罰鍰，並通知限期改善，屆期仍未改善者，得連續處罰至改善時為止，或停止其營業之一部或全部，或廢止其特許：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、違反第十九條第一項規定者。</li> <li>二、違反交通部依第十九條第二項所定準則者。</li> <li>三、違反第二十條第一項規定，未依交通部之指定提供普及服務者。</li> <li>四、違反交通部依第二十六條第三項所定管理辦法者。</li> <li>五、違反第二十六條第四項規定者。</li> <li>六、違反第二十六條之一第一項規定者。</li> <li>七、違反第三十一條第二項規定，無正當理由拒絕管線基礎設施共用之請求者。</li> <li>八、規避、妨礙或拒絕電信總局依第五十五條規定實施之檢查或不提供資料或拒不到場陳述意見者。</li> </ol> <p>有下列情形之一，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並通知限期改善，屆期未改善者，得連續處罰至改善時為止，或停止其營業之一部或全部，或廢止其特許或許可：</p>

		<p>一、第一類電信事業違反第十六條第一項及第七項規定，拒絕與其他電信事業互連者。</p> <p>二、違反第十六條第三項、第四項、第五項或第七項規定，自電信總局裁決通知到達之日起二個月內，未依電信總局之裁決處分辦理者。</p> <p>三、違反電信總局依第十六條第九項所定管理辦法者。</p>
私人間行為之限制	有線廣播電視法	<p>第 58 條</p> <p>系統經營者有下列情形之一者，處新臺幣二十萬元以上四百萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期不改正者，得按次處罰，或廢止其經營許可並註銷其執照：</p> <p>一、違反第九條第一項至第四項或第八項規定，經命其限期改正，屆期不改正。</p> <p>二、違反中央主管機關依第九條第六項所定最低實收資本額。</p> <p>三、違反第二十條第四項或第六項規定。</p> <p>四、違反第二十三條第一項或第二項規定。</p> <p>五、違反第二十四條第一項。</p> <p>六、違反第二十五條第三項規定。</p> <p>七、違反第三十七條第三項規定，不依中央主管機關之命令修正其上下架規章。</p> <p>八、違反第三十七條第四項規定。</p> <p>九、違反第四十四條第一項規定。</p> <p>十、違反第四十五條第一項規定。</p> <p>十一、違反第四十六條第一項或第二項規定。</p> <p>系統經營者違反第十條第一項至第三項規定，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期不改正者，得按次處罰，或廢止其經營許可並註銷其執照。</p> <p>第 64 條</p> <p>系統經營者有下列情形之一者，處新臺幣十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期不改正者，得按次處罰，或廢止其經營許可並註銷其執照：</p> <p>一、違反第八條第一項或第二項規定。</p>

		<p>二、違反中央主管機關依第三十條第二項所為之改正命令。</p> <p>三、違反第三十七條第一項或第二項規定。</p> <p>四、播送之購物頻道，逾中央主管機關依第三十八條第二項所定之數量限制。</p> <p>五、違反第四十八條第二項規定。</p>
私人間行為之限制	衛星廣播電視法	<p>第 52 條</p> <p>衛星廣播電視事業、境外衛星廣播電視事業之分公司、代理商或他類頻道節目供應事業有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期不改正者，得按次處罰：</p> <p>一、違反第八條第四項或第六十四條第一項準用第八條第四項所定辦法有關本國節目播送時段及比率限制之規定。</p> <p>二、違反第八條第五項或第六十四條第一項準用第八條第五項規定，未於期間內向主管機關為變更營運計畫之申請。</p> <p>三、違反依第二十八條第三項或第六十四條第一項準用第二十八條第三項所定辦法有關節目級別、限制觀賞之年齡、廣告內容、時間之限制或其他應遵行事項之規定。</p> <p>四、違反第三十條或第六十四條第一項準用第三十條規定。</p> <p>五、違反第三十六條第一項或第六十四條第一項準用第三十六條第一項規定。</p> <p>六、違反第四十條或第六十四條第一項準用第四十條規定。</p> <p>七、違反第四十四條或第六十四條第一項準用第四十四條規定。</p> <p>直播衛星廣播電視服務事業、經營直播衛星廣播電視服務之境外衛星廣播電視事業分公司、衛星頻道節目供應事業、境外衛星頻道節目供應事業之分公司、代理商或他類頻道節目供應事業違反第二十五條第一項、第二項或第六十四條第一項準用第二十五條第一項、第二項規定者，予以警告或處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期不改正者，得按次處罰。</p>

### (三)監督機制

#### A.行政院性別平等處及性別平等會

2012年1月1日行政院組織改造，於行政院內成立性別平等處，為行政院本部轄下之業務單位，是我國第一個性別平等專責機制<sup>75</sup>，性別平等處之任務，主要負責性別平等政策、法案、計畫、工作報告之綜合規劃、協調、審議、宣導、研究發展及督導，並就性別平等權益促進、性別平等權利保障、性別平等推廣、性別主流化及其他有關性別平等及性別主流化事項為政策研議、法案審查、計畫核議及業務督導。性別平等處亦應推動與落實消除對婦女一切形式歧視公約(CADAW)及其施行法，以及編纂國家報告。另外，行政院平等委員會業務運作、追蹤決議、部會性別平等專案小組及性別聯絡人綜合規劃、協調亦由性別平等處負責<sup>76</sup>。

我國之中央級婦女政策機制於1996年開始設置，主要是因為彭婉如遇害及白曉燕綁架事件後，婦女團體要求政府重視女性權益，在行政院召開全國婦女治安會議後，1997年5月6日在行政院下設立跨部會任務編組的「行政院婦女權益促進委員會」於焉成立<sup>77</sup>。2012年1月1日行政院組織改造時，將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」<sup>78</sup>。行政院性別平等會依據《行政院性別平等會設置要點》設立，為一幕僚單位，其任務包含：(一)性別平等基本政策、法案、計畫、報告及相關措施之整合、協調及諮詢審議；(二)性別主流化政策、計畫及策略發展等事項之諮詢審議；(三)消除對婦女一切形式歧視公約及其施行法之推動及督導；(四)各機關(構)推動性別平等機制之協調及督導；(五)其他重大性別平等議題之整合、協調及改進措施之研議<sup>79</sup>。行政院性別平等會設

---

<sup>75</sup> 行政院性別平等會，<https://www.gec ey.gov.tw/cp.aspx?n=EA49F59ED5EDCFE9> (最後瀏覽日期：2018/10/29)。

<sup>76</sup> 行政院，<https://www.ey.gov.tw/Page/E24F5025B62C9FBD> (最後瀏覽日期：2018/10/29)。

<sup>77</sup> 行政院研究發展考核委員會，性別平等專責機制之研析，2009年9月，頁30。

<sup>78</sup> 行政院性別平等會，<https://www.gec ey.gov.tw/cp.aspx?n=EA49F59ED5EDCFE9> (最後瀏覽日期：2018/10/29)。

<sup>79</sup> 行政院性別平等會設置要點第2條。

置委員二十七人至三十五人，其中一人由行政院院長擔任召集人，一人由行政院副院長擔任副召集人，其餘委員由行政院院長派任或聘任，其中應包含：行政院政務委員一人、相關機關(構)首長十人至十四人、社會專業人士七人至九人、性別及婦女團體代表七人至九人<sup>80</sup>。

## B.各該法規主管機關

關於防止歧視行為之主管機關，依各該法規之不同，主管機關亦有所差異。最常見之情形係，法規中分別規範中央之主管機關、直轄市主管機關及縣(市)為縣(市)政府主管機關。在此規範方式下，通常直轄市之主管機關為直轄市政府，縣(市)之主管機關為縣(市)政府，在中央則各有不同，例如教育平等法<sup>81</sup>、國民體育法<sup>82</sup>、高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例<sup>83</sup>在中央之主管機關為教育部；納稅者保護法在中央之主管機關為財政部<sup>84</sup>；兒童及少年福利與權益保障法<sup>85</sup>、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例<sup>86</sup>、油症患者健康照護服務條例<sup>87</sup>、傳染病防治法<sup>88</sup>、長期照顧服務法<sup>89</sup>在中央之主管機關為衛生福利部；精神衛生法<sup>90</sup>、心理師法<sup>91</sup>在中央之主管機關為行政院衛生署；性騷擾防

---

<sup>80</sup> 行政院性別平等會設置要點第 3 條第 1 項。

<sup>81</sup> 性別平等教育法第 3 條。

<sup>82</sup> 國民體育法第 2 條。

<sup>83</sup> 高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例第 2 條。

<sup>84</sup> 納稅者權利保護法第 2 條。

<sup>85</sup> 兒童及少年福利與權益保障法第 6 條。

<sup>86</sup> 人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第 2 條。

<sup>87</sup> 油症患者健康照護服務條例第 2 條。

<sup>88</sup> 傳染病防治法第 2 條。

<sup>89</sup> 長期照顧服務法第 2 條。

<sup>90</sup> 精神衛生法第 2 條。

<sup>91</sup> 心理師法第 3 條。

治法<sup>92</sup>在中央之主管機關為內政部；電業法在中央之主管機關為經濟部<sup>93</sup>。有線廣播電視法在中央之主管機關為國家通訊傳播委員會<sup>94</sup>。

另外，除了區分中央、直轄市及縣(市)之各主管機關外，加以有涉及各目的之事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理，例如：性別工作平等法<sup>95</sup>在中央之主管機關為勞動部；原住民族工作權保障法在中央之主管機關為原住民族委員會<sup>96</sup>；高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法<sup>97</sup>在中央之主管機關為教育部，學校型態實驗教育實施條例在中央之主管機關亦為教育部，惟特別規定私立實驗教育學校，依其最高教育階段之法規，定其主管機關<sup>98</sup>；老人福利法在中央之主管機關為衛生福利部，其涉及禁止歧視相關項目之主管機關為勞工主管機關<sup>99</sup>；身心障礙者權益保障法在中央之主管機關為衛生福利部，其涉及禁止歧視相關項目所包含之事業主管機關：衛生主管機關、教育主管機關、勞工主管機關、建設、工務、住宅主管機關、交通主管機關、通訊傳播主管機關<sup>100</sup>；性侵害犯罪防治法在中央之主管機關為衛生福利部，然而依據本法所訂事項，主管機關及目的事業主管亦應就其權責事項全力配合之，如關於性侵害犯罪之偵查、矯正、獄中治療等刑事司法相關事宜，由法務主管機關之權責範圍<sup>101</sup>；就業服務法在中央之主管機關為勞動部，但明訂就業歧視之認定，為直轄市、縣(市)主管機關掌理事項<sup>102</sup>。

---

<sup>92</sup> 性騷擾防治法第 4 條。

<sup>93</sup> 電業法第 3 條。

<sup>94</sup> 有線廣播電視法第 3 條。

<sup>95</sup> 性別平等工作法第 4 條。

<sup>96</sup> 原住民族工作權保障法第 3 條。

<sup>97</sup> 高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 2 條。

<sup>98</sup> 學校型態實驗教育實施條例第 2 條。

<sup>99</sup> 老人福利法第 3 條第 3 項第 4 款。

<sup>100</sup> 身心障礙者權益保障法第 2 條第 3 項。

<sup>101</sup> 性侵害犯罪防治法第 3 條。

<sup>102</sup> 就業服務法第 6 條。

亦有僅一個主管機關者，例如：政黨法之主管機關為內政部<sup>103</sup>；電子簽章法之主管機關為經濟部<sup>104</sup>；入出國及移民法之主管機關為內政部<sup>105</sup>；商標法之主管機關為經濟部，商標業務部份，由經濟部指定專責機關辦理<sup>106</sup>；公平交易法之主管機關為公平交易委員會，但本法所規定之事項，涉及其他部會之職掌者，由主管機關商同各該部會辦理之<sup>107</sup>；航業法之主管機關為交通部，航業之業務由航政機關辦理之<sup>108</sup>；電信法之主管機關為交通部，交通部為監督、輔導電信事業並辦理電信監理，設電信總局，電信總局應訂定整體電信發展計畫，督導電信事業，促進資訊社會發展，以增進公共福利<sup>109</sup>。衛星廣播電視法之主管機關為國家通訊傳播委員會<sup>110</sup>。

另外，亦有法規中未明定主管機關，而係直接規定其規範對象，例如：公務員行政中立法規定「本法所稱公務人員，指法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員<sup>111</sup>」；台灣菸酒股份有限公司條例中規定，臺灣菸酒股份有限公司之設置管理依本條例規定<sup>112</sup>；政府採購法規定，政府機關、公立學校、公營事業辦理採購，依本法之規定<sup>113</sup>；教育基本法中則直接規範中央政府之教育權限，其中包括設立並監督國立學校及其他教育機構<sup>114</sup>；民用航空法規定，交通部為管理及輔導民用航空事業，設交通部民用航空局<sup>115</sup>；公職人員選舉罷免法規定公職人員之選舉及罷免由選舉委員會辦理<sup>116</sup>；總統副總統選舉、罷免

---

<sup>103</sup> 政黨法第 2 條。

<sup>104</sup> 電子簽章法第 3 條。

<sup>105</sup> 入出國及移民法第 2 條。

<sup>106</sup> 商標法第 3 條。

<sup>107</sup> 公平交易法第 6 條。

<sup>108</sup> 航業法第 2 條。

<sup>109</sup> 電信法第 3 條。

<sup>110</sup> 衛星廣播電視法第 3 條。

<sup>111</sup> 公務員行政中立法第 2 條。

<sup>112</sup> 台灣菸酒股份有限公司條例第 1 條。

<sup>113</sup> 政府採購法第 3 條。

<sup>114</sup> 教育基本法第 9 條。

<sup>115</sup> 民用航空法第 3 條。

<sup>116</sup> 公職人員選舉罷免法第 6 條、公職人員選舉罷免法第 9 條。

由中央選舉委員會主管<sup>117</sup>；通訊傳播基本法規定，政府應設通訊傳播委員會，以有效辦理通訊傳播之管理事項<sup>118</sup>。

從以上論述可以看出，我國現有法律規範中比較完整的性別平權法律有性別平等教育法及性別平等工作法，而其他禁止歧視規定則是散見於不同法律中，目前為止台灣並沒有全面性的性別平等法，或是綜合性的反歧視法，與前述國際獨立專家所提出之建議，尚有一段距離，因而如果要實踐國際獨立專家所提出之建議，或許應該思考是否參考其他國家之經驗，在台灣制定比較完整的性別平權法有性別平等教育法及性別平等工作法。

本研究計畫主要採用比較法，希冀透過加拿大、英國、瑞典、德國等國家相關法律之分析及瞭解，以作為台灣之借鏡。區域上包括歐洲及北美，而歐洲更涵蓋西歐、中歐及北歐國家。亦包括英語及德語國家。當然本研究計畫必須作文獻分析，以瞭解這些國家之歷史發展及法律內容，同時與台灣作比較分析。本研究計畫將探討加拿大、英國、瑞典、德國等國家的平等法制度，包括其歷史發展、平等法內容、監督機制等主要內容，以供作台灣之借鏡，同時思考台灣是否需要制訂一部完整之平等法。

## 參、整合立法模式

對於整合立法模式而言，本報告探討加拿大、英國、瑞典等三個國家之平等法立法，並從歷史背景、法律內容、監督機制三個面向論述之。

### 一、加拿大

#### (一)歷史背景

加拿大之人權立法是根源於二次世界大戰後，開始廣泛萌生處理偏見及歧視之行動(movement)。由於二戰的可怕，特別是希特勒之納粹德國系統性地拘禁及滅絕猶太人，使得全球對於種族主義及偏見的對抗廣泛地被考慮。國際對抗系統

---

<sup>117</sup> 總統副總統選舉罷免法第 6 條。

<sup>118</sup> 通訊傳播基本法第 3 條。



性的種族主義的行動、毀滅性的人類戰爭的代價、強大的工會行動加上民族、宗教及政治組織的致力遊說下，加拿大有了改變立法的推進力。在國際上，基於種族、宗教信仰、語言及性別歧視的譴責力量，最終使的世界人權宣言誕生<sup>119</sup>。

加拿大的人權法源於世界人權宣言，是以，世界人權宣言前兩條免於歧視之平等自由為加拿大人權法之基礎<sup>120</sup>。加拿大之平等法主要包括加拿大人權法(加拿大人權法)及平等就業法(Employment Equity Act)。加拿大國會於 1977 年制定加拿大人權法 幫助民眾對抗生活中的歧視，並設立 Canadian Human Rights Commission 執行加拿大人權法，以及確保平等就業法得以被履行。

1977 制定的加拿大人權法旨在保護人民於以下情形免於歧視：受雇時、獲得聯邦政府、第一民族政府(First Nations governments)或由聯邦政府所規範的私人公司(例如：銀行、貨運公司、廣播公司、電信公司)服務時免於歧視。人民可以依據加拿大人權法保護自身免於基於一個或數個基於種族、年齡或性傾向的歧視<sup>121</sup>。

## (二)人權法之內容

加拿大人權法主要規範包含：第一部分規範各種形式的歧視、第二部分規範委員會的組成及職權、第三部分定義歧視行為及一般性規定(包含申訴的進行、規範人權法庭<sup>122</sup>及罰則等)、第四部份則是關於拘束力的規範。該法之立法目的為：「在國會立法權之權限範圍內，擴張並使加拿大禁止歧視之相關法律生效，以符合下列原則，即：所有個人皆應得在與其身為社會成員一員之義務和責任一致之前提下，平等地享有能夠追求其所能且希望擁有的生活，與其需求被滿足之機會，毋須因以種族、祖籍國或民族起源、膚色、宗教、年齡、性別、性

---

<sup>119</sup> Jamie Knight, LL.B., Laura Karabulut, LL.B., Russell D. Groves, LL.B., Canadian Human Rights Act: Quick Reference, 2018, p.2.

<sup>120</sup> 資料來源：<http://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/human-rights-in-canada> (最後瀏覽日期：2018/03/17)

<sup>121</sup> 資料來源：<http://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/human-rights-in-canada> (最後瀏覽日期：2018/03/17)

<sup>122</sup> 該法庭獨立於 Canadian Human Rights Commission 外，專職審理委員會調查成立的申訴案件。

傾向、性別認同或性別表現、婚姻狀況、家庭狀況、遺傳特徵、身心障礙，或原被定罪但現已赦免之罪行或與此相關但已被要求中止之記錄等為據之歧視性行為，而受阻止或妨礙」<sup>123</sup>。

#### A.歧視原因之範圍：

按加拿大人權法之立法目的所禁止之歧視理由包括：種族、祖籍國或民族起源、膚色、宗教、年齡、性別、性傾向、性別認同或性別表現、婚姻狀況、家庭狀況、遺傳特徵、身心障礙，或原被定罪但現已赦免之罪行或與此相關但已被要求中止之記錄、懷孕或分娩、基於遺傳特徵之歧視等<sup>124</sup>。此外，該法亦規定一歧視行為包含基於一或數個以上歧視理由為根據，或基於數個理由結合所生效果為根據之行為，為多重歧視<sup>125</sup>。

#### B.如何構成歧視：

加拿大人權法第 5 條至第 14 條規範在各個原因關係下，基於被禁止之歧視理由(prohibited ground of discrimination)，所為之歧視行為。所謂歧視行為，係指：

1. 拒絕提供物品、服務、設施或住房 (Denial of good, service, facility or accomodation)：基於被禁止之歧視理由，拒絕個人取得物品、服務、設施或住房，或者基於被禁止之歧視理由，針對個人為不利之差別待遇<sup>126</sup>；

2. 拒絕提供房地產或住居所 (Denial of commercial premises or residential accomdation)：基於被禁止之歧視理由，於提供房地產或住居所時，拒絕個人擁有該地產或針對個人為不利之差別待遇<sup>127</sup>；

3. 僱傭關係(Empolyment)：基於被禁止之歧視理由，直接或間接拒絕僱用或繼續僱用，以及在僱傭期間針對特定員工為不利之差別待遇<sup>128</sup>；

---

<sup>123</sup> Canadian Human Rights Act article 2

<sup>124</sup> Canadian Human Rights Act article 3

<sup>125</sup> Canadian Human Rights Act article 3.1

<sup>126</sup> Canadian Human Rights Act article 5

<sup>127</sup> Canadian Human Rights Act article 6

<sup>128</sup> Canadian Human Rights Act article 7

4.職位申請表與廣告(Employment applications, advertisements)：基於被禁止之歧視理由，表達或暗示任何限制、特定或偏好，而使用或散布任何形式之職位申請表，或者公布任何與徵才或預計徵才相關之廣告，或者作出任何與徵才或預計徵才相關之書面或口頭要求<sup>129</sup>；

5.員工組織(Employee organizations)：員工組織基於被禁止之歧視理由，排除特定個人取得組織之會員資格；取消或暫時中止成員之會員資格；限制、隔離、分類或以其他方式導致可能剝奪特定個人就業機會，或限制其就業機會，或以其他方式負面地影響該個人作為組織成員，或訂定任何與該個人相關組織義務之集體協定之處境<sup>130</sup>。

6.歧視性政策或行為(Discriminatory policy or practice)：基於被禁止之歧視理由，為剝奪或欲剝奪個人或群體之就業機會，而建立(establish)或執行(pursue)政策或行為，為歧視性行為；或作成影響徵才、引介、雇用、陞遷、訓練、實習、轉調或其他與徵才或預期徵才相關之協定(Agreement)<sup>131</sup>。

7.同工同酬(Equal wages)：雇主若建立或維持提供從事相同工作價值工作之男性與女性員工不同酬勞，屬歧視性行為<sup>132</sup>。

工作績效評估(Assessment of value of work)：在相同的體制(same establishment)下評估員工之工作績效時，適用標準應由該工作所要求之工作表現以及工作情況所需之技能、努力與責任感所組成<sup>133</sup>。

區別體制(Separate establishment)：倘雇主單純或主要以建立或維持男性與女性之報酬差異為目的而設立或維持之體制(establishment)，在本條中被視為相同的體制(same establishment)<sup>134</sup>。

---

<sup>129</sup> Canadian Human Rights Act article 8

<sup>130</sup> Canadian Human Rights Act article 9

<sup>131</sup> Canadian Human Rights Act article 10

<sup>132</sup> Canadian Human Rights Act article 11(1)

<sup>133</sup> Canadian Human Rights Act article 11(2)

<sup>134</sup> Canadian Human Rights Act article 11(3)

根據法定的合理因素所允許之不同報酬(Different wages on prescribed reasonable factors)：儘管有本條第 1 款，倘差異是根據加拿大人權委員會依照本法第 27 條第 2 款所發布方針內之法定因素，且該因素能合理地正當化此種差異時，給付男性與女性員工不同報酬則並非歧視性行為<sup>135</sup>。

更確切地說，性別並不構成正當化給予不同報酬之合理因素<sup>136</sup>。

禁止減酬(No reduction of wages)：雇主不應為了減少本章描述之歧視性行為而減酬<sup>137</sup>。

工資之定義(Definition of wages)工資之定義：依據本條之規定，工資係指以任何形式對個人工作表現之回饋，並包括<sup>138</sup>：

a)薪水、佣金、支薪假、資遣費及獎金；

b)合理之交通費、租金、長期與短期住宿之費用；

c)福利金；

d)雇主實施之退休基金或計畫、長期傷殘撫卹計畫，以及所有形式之健康保險計畫；

e)員工任何直接或間接從雇主獲得之好處(advantage)。

8.歧視性公告等之公布(Publication of discriminatory notice, etc.)<sup>139</sup>：

公布或展示，或造成任何帶有下列意義之告示、符號、象徵、圖騰或其他具代表性意義之物公布或展示於大眾面前，且若從事被表達、暗示，或意圖表達、暗示、煽動或考慮煽動之歧視者，係第 5 條到第 11 條或第 14 條所描述之歧視性行為：

---

<sup>135</sup> Canadian Human Rights Act article 11(4)

<sup>136</sup> Canadian Human Rights Act article 11(5)

<sup>137</sup> Canadian Human Rights Act article 11(6)

<sup>138</sup> Canadian Human Rights Act article 11(7)

<sup>139</sup> Canadian Human Rights Act article 12

a)表達或暗示歧視，或意圖歧視，或

b)煽動或計劃煽動他人歧視。

9.騷擾(Harassment)<sup>140</sup>：若基於被禁止之歧視理由，在下列情形騷擾特定個人，係歧視性行為：

a)提供一般大眾向來能取得之物品、服務、設施或住房；

b)提供房地產或住居所；

c)與僱傭關係相關。

10.性騷擾(Sexual harassment)<sup>141</sup>：不受限於本條第 1 項概括性之規定，為符合該款規定之目的，性騷擾於本項應被視為基於被禁止之歧視理由之騷擾。

11.報復(Retaliation)<sup>142</sup>：任何人對抗(against)依第三編提出申訴者，或任何人代表他們自身而報復或威脅報復已提出申訴者或該申訴所宣稱之受害者，係歧視性行為。

C.如何保護(關於歧視行為之保護者角色)：

委員會應持續落實歧視行為申訴制度並用各種方法減少歧視<sup>143</sup>。委員會應負責調查歧視行為申訴案件<sup>144</sup>，除第 40 條第 5 項至第 7 項外，任何人或團體具合理理由認為他人為歧視行為，得提出申訴<sup>145</sup>；申訴為非宣稱受害者(alleged victim)所提出，委員會得拒絕處理之，除非獲得宣稱之受害者之同意<sup>146</sup>；委員會認為具合理理由認為他人涉及歧視行為，委員會得發動申訴(complaint)<sup>147</sup>。委員會接受

---

<sup>140</sup> Canadian Human Rights Act article 14 (1)

<sup>141</sup> Canadian Human Rights Act article 14 (2)

<sup>142</sup> Canadian Human Rights Act article 14.1

<sup>143</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(h)

<sup>144</sup> Canadian Human Rights Act Part III.

<sup>145</sup> Canadian Human Rights Act article 40.(1)

<sup>146</sup> Canadian Human Rights Act article 40.(2)

<sup>147</sup> Canadian Human Rights Act article 40.(3)

個人或團體提出的歧視申訴案件後，應指派一人調查員進行調查<sup>148</sup>，並應於調查結束後向委員會遞交調查結果報告<sup>149</sup>。委員會將視調查結果決定移轉適當的機關處理、移交人權法庭審理或不受理<sup>150</sup>。任何人不得妨害申訴調查的進行<sup>151</sup>。任何阻礙本法調查的行為都可經檢察總長(Attorney General)同意後，予以起訴。<sup>152</sup>

加拿大人權法亦規範人權法庭(Canadian Human Rights Tribunal)<sup>153</sup>，該法庭獨立於 Canadian Human Rights Commission 外<sup>154</sup>，該機構為一準司法機關(quasi-judicial)<sup>155</sup>，此法庭專職審理委員會調查成立的申訴案件。由國會領導人指派包含主席(Chairperson)和副主席(Vice-Chairperson)在內，最多共 15 名成員組成<sup>156</sup>。成員須從具有人權領域專業、經驗及敏感度之人中選出<sup>157</sup>。主席和副主席任期不得超過 7 年，其他成員任期不得超過 5 年<sup>158</sup>。主席可由國會領導人附理由解職<sup>159</sup>；副主席、其他成員則可由主席，於其等不能或無法勝任工作、犯罪、或同時擔任其他與此職位不相容的職位時，提請司法部長決定是否懲戒、解職或其他處分，惟司法部長應轉交由國會領導人決定之。<sup>160</sup>

委員會請求人權法庭召開詢問會後，人權法庭即會開始組成詢問會(an inquiry)審理；主席可以指派一名成員或是陪審團(由三名成員組成)組成詢問會<sup>161</sup>。人權法庭的詢問會(an inquiry)，該被指定之成員或陪審團(panel)得發布傳票要求

---

<sup>148</sup> Canadian Human Rights Act article 43.

<sup>149</sup> Canadian Human Rights Act article 44.(1)

<sup>150</sup> Canadian Human Rights Act article 44.

<sup>151</sup> Canadian Human Rights Act article 43.(3)

<sup>152</sup> Canadian Human Rights Act article 60.

<sup>153</sup> Canadian Human Rights Act 48.

<sup>154</sup> 資料來源：<http://www.chrt-tcdp.gc.ca/resources/guide-to-understanding-the-chrt-en.html#Section3-4> (最後瀏覽時間：2017/07/07)。

<sup>155</sup> 資料來源：<http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/history-of-the-tribunal-en.html> (最後瀏覽時間：2017/07/07)。

<sup>156</sup> Canadian Human Rights Act 48.1 (1).

<sup>157</sup> Canadian Human Rights Act 48.1 (2).

<sup>158</sup> Canadian Human Rights Act 48.2 (1).

<sup>159</sup> Canadian Human Rights Act 48.2 (1).

<sup>160</sup> Canadian Human Rights Act 48.3 (1), (13), (14).

<sup>161</sup> Canadian Human Rights Act article 49.

目擊者到場及提出相關證據<sup>162</sup>。詢問會審理後，若認為無理由，則會不受理(dismiss)；若認為有理由，詢問會可以要求被控歧視之人，停止歧視行為、制定防止歧視的方案以避免類似的歧視再發生、允許申訴人因受歧視而不能取得的權利、賠償申訴人因被歧視所被剝奪或額外花費的金錢以及精神賠償；詢問會也可考量歧視人是否為故意或重大輕率而核定特別賠償<sup>163</sup>。詢問會所作成的決定，可交由法院認證後，依據通常程序執行<sup>164</sup>。

違反以下行為者，將被處以不超過 50,000 元之處罰<sup>165</sup>：妨害成員或陪審團行使其職權<sup>166</sup>；違反法本法第 11 條第 6 項雇主不應為了消除本條描述之歧視性行為而減酬、第 43 條第 3 項妨害調查員調查者及第 59 條者威脅或歧視提出申訴或協助提供證據者。

### (三)監督機制

Canadian Human Rights Act 之監督機關為 Canadian Human Rights Commission，委員會的目標是為推廣人權研究、政策發展(promoting human rights through research and policy development)、透過公平有效的途徑保障人權(protecting human rights through a fair and effective complaints process)、代表公眾利益促進加拿大人的人權進步(representing the public interest to advance human rights for all Canadians)、審查雇主是否符合 Employment Equity Act (auditing employers under federal jurisdiction for compliance with employment equity)，進而實踐保障平等的核心價值以及建立一個包容、每個人可免於歧視的社會<sup>167</sup>。

委員會是由一名主委、副主委以及 3~6 名其他委員所組成，此等委員由議會的領導人(the Governor in council)選任。主委和副主委需全職，其他委員可以全職

---

<sup>162</sup> Canadian Human Rights Act article 50.(3)(a)

<sup>163</sup> Canadian Human Rights Act article 53.

<sup>164</sup> Canadian Human Rights Act article 57.

<sup>165</sup> Canadian Human Rights Act article 60.(2)

<sup>166</sup> Canadian Human Rights Act article 60.(1)(b)

<sup>167</sup> Canadian Human Rights Commission 網站，<http://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/about-us>

亦可兼職。全職委員任期不得超過七年，兼職委員任期不得超過三年<sup>168</sup>，皆得連選連任<sup>169</sup>。委員會之全職委員應由政府部門協商以確定其薪資，兼任委員則得依法律規定為出席之薪資給付。解職要件部分，議會領導人可經國會同意會將委員解職<sup>170</sup>。

Canadian Human Rights Act 第 27 條規範委員會之權力及職權，其規範，除了第三部分(Part III)關於歧視行為的申訴部分外，委員會還負責此部(Part II，即加拿大人權委員會)的行政事項、第一部分(Part I)及第三部分(Part III)，以及以下職權：a.制定政策讓大眾了解本法<sup>171</sup>；b.自行或贊助關於本法的研究<sup>172</sup>；c.聯繫相關機關制定共同的政策以避免審判權衝突<sup>173</sup>；d.執行委員會與其他機關所制定的協議<sup>174</sup>；e.斟酌從其他來源取得有關人權自由的建議<sup>175</sup>；f.使有關人權自由的研究可被司法部長(the Minister of Justice)參考<sup>176</sup>；g.審查依據國會法律所制定的行政規則是否符合平等原則<sup>177</sup>；h.持續落實歧視行為申訴制度並用各種方法減少歧視<sup>178</sup>。另外，委員會並應製作年度報告<sup>179</sup>以及特別報告<sup>180</sup>。

---

<sup>168</sup> Canadian Human Rights Act article 26 (3).

<sup>169</sup> Canadian Human Rights Act article 26 (5).

<sup>170</sup> Canadian Human Rights Act article 26 (4).

<sup>171</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(a)

<sup>172</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(b)

<sup>173</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(c)

<sup>174</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(d)

<sup>175</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(e)

<sup>176</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(f)

<sup>177</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(g)

<sup>178</sup> Canadian Human Rights Act article 27.(1)(h)

<sup>179</sup> Canadian Human Rights Act article 61.(1)

<sup>180</sup> Canadian Human Rights Act article 61.(2)



## 二、英國

### (一)歷史背景

「2006年平等法」(Equality Act 2006)被認為是英國繼「1998年人權法」(Human Rights Act 1998)之後，最重要之人權立法。<sup>181</sup>其在2006年2月16日得到皇室御准(Royal Assent)，而內容則是擴大反歧視之領域，並且設立「平等及人權委員會」(Commission for Equality and Human Rights)<sup>182</sup>，此委員會於2007年10月1日正式成立<sup>183</sup>。「2010年平等法」(Equality Act 2010)再次擴大了反歧視之領域，於2010年4月8日得到皇室御准(Royal Assent)，並於2010年10月1日生效。

1997年工黨(Labour Party)贏得選舉後，推動使歐洲人權公約(European Convention on Human Rights)具國內法效力，1998年訂定「1998年人權法」，並於2000年10月生效，將歐洲人權公約準則於國內實現。惟「1998年人權法」並未設立人權機制。

2001年工黨政府表明欲設立單一的平等委員會，2002年貿易及工業部亦提出有關平等機制之相關的新構想，但最後並未明確表明方向。至2003年3月由上下議院共同組成之「人權聯席委員會」(Joint Committee on Human Rights)則認為應將數個專職委員會整合成國家人權委員會。亦即，英國政府從著重反歧視機制，轉向完整機制之國家人權委員會。

2003年10月，當時的憲政事務國務大臣(Secretary of State for Constitutional Affairs)Falconer公爵宣布英國政府將設立單一機制，涵蓋反歧視及人權事務，並確認該機制名稱為Commission for Equality and Human Rights。2004年5月英國

---

<sup>181</sup> Lord Lester of Herne Hill and Kate Beattie, "The New Commission for Equality and Human Rights," *Public Law* Summer 2006, p. 197.

<sup>182</sup> Colm O'Connell, "The Commission for Equality and Human Rights: A New Institution for New and Uncertain Times," (2007) 36 *Industrial Law Journal* 141, 142.

<sup>183</sup> Gauthier de Beco, "National Human Rights Institutions in Europe," (2007) 7 *Human Rights Law Review* 331, 340.

政府提出白皮書，確定設置「性別置換平等及人權委員會」之政策。惟除了當時官方所說明之三理由：第一是人民有多元之認同；第二是平等概念已從針對少數人之思考演進至與所有人有關；第三是此委員會得以處理互相衝突之各種權利，事實上國際發展對於英國亦有相當之衝擊，而這部分至少包含：「歐洲人權公約」內國法化之衝擊、國家人權機構國際發展之影響、歐洲共同體(European Community)相關指令(directive)之要求。

2004年11月英國政府正式宣布將設立「平等及人權委員會」(the Commission for Equality and Human Rights)，2005年3月向國會提出法案，於2006年2月16日通過新的平等法，並確定於2007年10月設立平等及人權委員會，為英國之國家人權委員會。2006年的平等法成為英國從個別歧視立法至使其繼續(continued existence)存在的過渡，學者認為該法如同保護傘一般。該法規明定「平等與人權法令」(equality and human rights enactments)清單，內閣大臣(Secretary of State)有權就該清單作增加、刪除及修改。該法除了將三個分別執行不同法規的機構合併成一個「平等及人權委員會」，性傾向、年齡、宗教及政治觀點也首次被法規列為受保護之理由<sup>184</sup>。

2010年平等法(Equality Act 2010)持續2006年平等法案朝向更加綜合性之人權及避免歧視之保護，並且該法案不再涉及其他立法法規，而是將避免歧視的保護統合地納入一項法案，消除不一致之處，並且再次擴大了反歧視之領域<sup>185</sup>。2010年平等法於2010年4月8日得到皇室御准(Royal Assent)，並於2010年10月1日生效。惟應注意的是，2006年平等法與2010年平等法兩者有所區別，兩者在訂定之後皆有所修正，目前2006年平等法主要為平等及人權委員會組織及職權之法律依據，而部分歧視相關法規(包含原2006年平等法第二部分「基於宗教或信仰的歧視」、第三部分「基於性傾向的歧視」、第四部分「公共職能」)已納入2010年平等法。

---

<sup>184</sup> Laura Carlson, *Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks*, Koninklijke Brill NV, 2017, p.74.

<sup>185</sup> Laura Carlson, *Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks*, Koninklijke Brill NV, 2017, p.75.

## (二)法規內容

2010年10月1日生效之「2010年平等法」(Equality Act 2010)，該法旨在要求內閣及其他人於執行職權為政策決定時，應注意到社會經濟不平等之情形；改革並調和平等法；以及重申關於涉及個人特徵之歧視和騷擾條款之內容；使特定僱主得被要求公布男性雇員及女性雇員報酬差異之資訊；禁止在特定情況下的迫害行為(victimisation)；要求實行有關消除歧視及其他禁止行為之特定功能；使公共採購職能的執行能被實施；提升機會平等；修改涉及家庭關係中權利義務之法律；進而達成立法目的<sup>186</sup>。

「2010年平等法」取代先前個別的反歧視法，包括1970年平等工資法(the Equal Pay 1970)、1975年性別歧視法(Sex Discrimination Act 1975)、1976年之種族關係法(Race Relations Act 1976)、1995年身心障礙歧視法(Disability Discrimination Act 1995)、2003年僱傭平等(宗教或信仰)條例(the Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003)、2003年僱傭平等(性傾向)條例(the Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003)、2006年僱傭平等(年齡)條例(the Employment Equality (Age) Regulations 2006)、2006年平等法第二部份(the Equality Act 2006, Part 2)、2007年平等法(性傾向)條例(the Equality Act (Sexual Orientation) Regulations 2007)等，總共九個主要立法及超過一百個輔助立法被納入，而整合一個更易於了解與適用的法律<sup>187</sup>。該法案主要在於和平及調和現有法律，並首次將間接歧視擴張適用至身心障礙和性別置換，以及首次禁止基於懷孕、產婦及性別置換之直接歧視於學校。此外，該法也有一些新的規定，例如：禁止基於身心障礙的歧視<sup>188</sup>。

「2010年平等法」主要分為十六個部分，第一部分社會經濟之不平等(Socio-Economic Inequality)、第二部分平等—關鍵概念(Equality: Key Concept)、第三部

---

<sup>186</sup> Equality Act 2010 前言。

<sup>187</sup> <https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act-2010/what-equality-act> (最後瀏覽日期：2018/08/15)

<sup>188</sup> <https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act/equality-act-faqs> (最後瀏覽日期：2018/08/15)

分服務與公共職能(Service and Public Function)、第四部分房地產(Premises)、第五部分工作(work)、第六部分教育(Education)、第七部分協會(Association)、第八部分禁止行為—補充(Prohibited Conduct: Ancillary)、第九部分執行(Enforcement)、第十部分契約等(Contract, ETC.)、第十一部分平等的提升(Advance of Equality)、第十二部份身心障礙者—運輸(Disabled Persons: Transport)、第十三部分身心障礙—其他事項(Disabled: Miscellaneous)、第十四部分一般例外(General Exceptions)、第十五部分家族財產(Family Property)及第十六部分一般及其他事項(General and Miscellaneous)。

依據 2010 年平等法應負有義務者為：政府部門(Government departments)、服務供應商(Service providers)、雇主、教育機構(學校、FHE 學院和大學)、公共職能提供者(Providers of public functions)、協會和會員機構(Associations and membership bodies)、運輸商(Transport providers)<sup>189</sup>。

#### A.歧視原因之範圍：

該法案下受保護的特質(protected characteristic)包括：年齡(age)、身心障礙(disability)、性別置換(gender reassignment)、婚姻(marriage)與伴侶關係(civil partnership)、懷孕(pregnancy)和產婦(maternity)、種族(race)、宗教(religion)與信仰(belief)、性別(sex)、性傾向(sexual orientation)<sup>190</sup>。

年齡(age)：關於受保護特質為年齡，是指具有特定受保護特質者為隸屬特定年齡層之人(a person of a particular age group)<sup>191</sup>，共同具有受保護特質群體為隸屬相同年齡層之人們(persons of the same age group)<sup>192</sup>。年齡層是指稱一群以年齡界定之人，無論其係以特定之年齡或一定範圍之年齡界定之<sup>193</sup>。

---

<sup>189</sup> <https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act/equality-act-faqs> (最後瀏覽日期：2018/08/15)

<sup>190</sup> Equality Act 2010 Act. 4

<sup>191</sup> Equality Act 2010 Act. 5 (1)(a)

<sup>192</sup> Equality Act 2010 Act. 5 (1)(b)

<sup>193</sup> Equality Act 2010 Act. 5 (2)

身心障礙(Disability)：任何人遭受生理或心理傷害，且該傷害對其從事日常生活活動之能力具有重大且長期之負面影響，則具有身心障礙<sup>194</sup>。身心障礙者係指身心具有身心障礙之人<sup>195</sup>。有關身心障礙之受保護特質，指具有特定受保護特質者為具有特定身心障礙之人，共同具有受保護特質群體為相同具身心障礙之人們<sup>196</sup>。

性別置換(Gender reassignment)：具有性別置換之受保護特質之人係指若該人準備、正在或曾已經(部分)經歷為了重置該人性別而改變生理特質或其他性別特質的過程<sup>197</sup>。變性者之參照依據為該人具性別置換之受保護特質之人<sup>198</sup>。關於受保護特質為性別置換，即具有該受保護特質者為變性者(transsexual)，共同具有受保護特質群體為變性者們<sup>199</sup>。

婚姻及民事伴侶關係(Marriage and civil partnership)：具有婚姻與民事伴侶關係之受保護特質之人係指若該人已婚或成為伴侶<sup>200</sup>。關於受保護特質為婚姻或民事伴侶關係，係指具有該受保護特質者為已婚或具民事伴侶身分之人，共同具受保護特質群體為已婚或成為伴侶之人們<sup>201</sup>。

種族(Race)：種族包括膚色(colour)、國籍(nationality)及種族(ethnic)或國族起源(national origins)<sup>202</sup>。關於受保護特質為種族，即具有該受保護特質者為隸屬特定種族之人(a person of a particular racial group)，共同具有受保護特質群體為隸屬相同種族之人們(persons of the same racial group)<sup>203</sup>。種族群體(a racial group)是指一群以種族界定之人，且指稱特定人之種族群體係指稱該人所隸屬之種族群體<sup>204</sup>。

---

<sup>194</sup> Equality Act 2010 Act. 6 (1)

<sup>195</sup> Equality Act 2010 Act. 6 (2)

<sup>196</sup> Equality Act 2010 Act. 6 (3)

<sup>197</sup> Equality Act 2010 Act. 7(1)

<sup>198</sup> Equality Act 2010 Act. 7(2)

<sup>199</sup> Equality Act 2010 Act. 7(3)

<sup>200</sup> Equality Act 2010 Act. 8(1)

<sup>201</sup> Equality Act 2010 Act. 8(2)

<sup>202</sup> Equality Act 2010 Act. 9(1)

<sup>203</sup> Equality Act 2010 Act. 9(2)

<sup>204</sup> Equality Act 2010 Act. 9(3)

一個種族群體由兩個或多個以上不同的種族群體組成，並不影響其構成為一特定的種族群體<sup>205</sup>。

宗教或信仰(Religion or belief)：宗教意指任何宗教，且指稱宗教包括指稱無宗教<sup>206</sup>。信仰意指任何宗教或心理的信仰，且指稱信仰包括指稱無信仰<sup>207</sup>。關於受保護特質為宗教或信仰，係指該具有該受保護特質者為具特定宗教或信仰之人，共同具有受保護特質群體為具相同宗教或信仰之人們<sup>208</sup>。

性別(Sex)：關於受保護特質為性別，係指具有該受保護特質者為男性或女性，共同具有受保護特質群體為具相同性別之人們<sup>209</sup>。

性傾向(Sexual orientation)：性傾向是指一個人的性傾向為針對相同性別之人(persons of the same sex)、相反性別之人(person of the opposite sex)或任一性別之人(persons of either sex)<sup>210</sup>。關於受保護特質為性傾向，係指具有該受保護特質者為具特定性傾向之人，共同具有受保護特質群體為具有相同性傾向之人們<sup>211</sup>。

#### B.如何構成歧視：

2010年平等法第二章(Chapter 2)所規範者為禁止行為，禁止行為中包含：歧視(discrimination)、對身心障礙者之調整(adjustments for disabled person)、歧視之附則(discrimination: supplementary)及其他禁止行為(other prohibited conduct)。

歧視中又包含：直接歧視(Direct discrimination)、結合歧視—雙重特質(Combined discrimination: dual characteristics)、基於身心障礙所引起的歧視(Discrimination arising from disability)、性別重置之歧視—缺勤之情形(Gender reassignment discrimination: cases of absence from work)、懷孕及產假之歧視—無關工作之情形(Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases)、懷孕及產

---

<sup>205</sup> Equality Act 2010 Act. 9(4)

<sup>206</sup> Equality Act 2010 Act. 10(1)

<sup>207</sup> Equality Act 2010 Act. 10(2)

<sup>208</sup> Equality Act 2010 Act. 10(3)

<sup>209</sup> Equality Act 2010 Act. 11

<sup>210</sup> Equality Act 2010 Act. 12(1)

<sup>211</sup> Equality Act 2010 Act. 12(2)

假之歧視—工作之情形(Pregnancy and maternity discrimination: work cases)、間接歧視(Indirect discrimination)等。

「直接歧視」係指，例如：1.A 因為受保護之特質歧視他人 B，A 對待 B 比起對待他人較不利(*less favourably*)<sup>212</sup>；2.在該受保護之特質為年齡(*age*)之情形下，A 若能證明 A 對 B 的待遇是為達成正當目的且對 B 的待遇合乎比例，則非屬歧視<sup>213</sup>；3.在該受保護之特質為身心障礙(*disability*)之情形下且 B 為非身心障礙者，只有在 A 對待「身心障礙者」比對待非身心障礙者 B 更有利之情形下，A 方非為歧視<sup>214</sup>；4.倘該受保護之特質為婚姻或民事伴侶關係，則只有在 B 已經是已婚或民事伴侶之情形下，本條之適用才會違反第五部分(工作)<sup>215</sup>；5.倘該受保護之特質為種族，不利對待包含將 B 與其他人隔離<sup>216</sup>；6.倘該受保護之特質為性別，(a)對女性之不利對待包含基於她正在哺乳(*breast-feeding*)之而對待其較為不利；(b)當 B 為男性時，提供女性關於懷孕或生產之特別待遇並不納入考量<sup>217</sup>；7.第 6 項第 a 款不適用於第五部分(工作)<sup>218</sup>；8.本條規定應遵循第 17 條第 6 項及第 18 條第 7 項<sup>219</sup>。

「結合歧視：雙重歧視<sup>220</sup>」係指，A 基於兩個相關聯之受保護特質結合，而對待 B 較對待或將對待不具有任一該受保護特質之他人較為不利時，係歧視 B。<sup>221</sup>這些相關聯之受保護特質包括：年齡、身心障礙、性別置換、種族、宗教或信仰、性別、性傾向<sup>222</sup>。惟該種歧視類型尚未生效<sup>223</sup>。

---

<sup>212</sup> Equality Act 2010 Act. 13(1)

<sup>213</sup> Equality Act 2010 Act. 13(2)

<sup>214</sup> Equality Act 2010 Act. 13(3)

<sup>215</sup> Equality Act 2010 Act. 13(4)

<sup>216</sup> Equality Act 2010 Act. 13(5)

<sup>217</sup> Equality Act 2010 Act. 13(6)

<sup>218</sup> Equality Act 2010 Act. 13(7)

<sup>219</sup> Equality Act 2010 Act. 13(8)

<sup>220</sup> 尚未開始執行，未來才要開始執行(*prospective*)。

<sup>221</sup> Equality Act 2010 Act. 14(1)

<sup>222</sup> Equality Act 2010 Act. 14(2)

<sup>223</sup> Laura Carlson, *Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks*, Koninklijke Brill NV, 2017, p.76.

「基於身心障礙者之歧視」係指，倘 A 係因為 B 基於身心障礙所造成之影響而對 B 為較不利之對待且 A 無法證明其對待是為追求正當目的且符合比例之手段，則 A 歧視身心障礙者 B<sup>224</sup>。惟該規定訂有例外，即 A 能證明 A 並不知悉且無法合理預測 B 具有身心障礙之情形，則非屬歧視<sup>225</sup>。

「性別置換之歧視—缺勤之情形」，本條對以適用第五部分(工作)於性別置換之受保護特質為目的時有效<sup>226</sup>。A 若是因為性別置換而對待 B 之有關下列缺勤情形較 A 原將如何對待更為不利時：(a)B 之缺勤是因為生病或受傷或；(b)B 之缺勤是因為其他理由且若因此對待 B 較為不利是不合理的，係歧視變性者<sup>227</sup>。任何人之缺勤係因該人欲經歷、正經歷或已經歷第 7 條第 1 項之過程(或部分過程)時，其缺勤即是因為性別置換。<sup>228</sup>

「懷孕及產假之歧視—無關工作之情形」，本條對以適用下列各部分之懷孕與產婦歧視之受保護特質為目的時有效：(a)第三部份服務和公共職能；(b)第四部分房地產(premises)；(c)第六部分教育(education)；(d)第七部分協會(associations)<sup>229</sup>。任何人若因為女性懷孕或產假而對待其較為不利，則係歧視女性<sup>230</sup>。任何人若在始於女性生產日之二十六週期間內，因為女性已經生產而對待其較為不利，係歧視女性<sup>231</sup>，又，該不利之對待之情形，包括因為她正在哺育母乳而對待其較為不利<sup>232</sup>。然而，在本條文中之生產之日係指下列日期：女性順產或女性懷孕超過二十四週死產<sup>233</sup>。在有關性別歧視之範圍內，第 13 條(直接歧視)不適用任何下列有關女性之事：(a)其係因第二項(因為懷孕導致的歧視)所提及之理由或；(b)其係在期間內且因第三項(生產後 26 周內，因為生產導致之歧視)所提及之理由。

---

<sup>224</sup> Equality Act 2010 Act. 15(2)

<sup>225</sup> Equality Act 2010 Act. 15(2)

<sup>226</sup> Equality Act 2010 Act. 16(1)

<sup>227</sup> Equality Act 2010 Act. 16(2)

<sup>228</sup> Equality Act 2010 Act. 16(3)

<sup>229</sup> Equality Act 2010 Act. 17(1)

<sup>230</sup> Equality Act 2010 Act. 17(2)

<sup>231</sup> Equality Act 2010 Act. 17(3)

<sup>232</sup> Equality Act 2010 Act. 17(4)

<sup>233</sup> Equality Act 2010 Act. 17(5)



「懷孕及產假之歧視—工作之情形」，本條對以適用第五部分(工作)於懷孕與產婦之受保護特質為目的時有效<sup>234</sup>。任何人因其懷孕或因其懷孕而罹患之疾病於受保護期間對待女性較為不利，係歧視女性<sup>235</sup>。又，若係在保護期間內決定如何實行對女性之待遇，該待遇被視為於該期間實行(縱使該待遇係在其間結束後實行)<sup>236</sup>。所謂保護期間係指始於懷孕開始，終於普通產假或額外產假之最後一天或(更早)懷孕後重返工作之時，或無上述權利，則以懷孕結束後起算兩週。<sup>237</sup>任何人若因為女性請強制產假(compulsory maternity leave)而對待其較為不利，係歧視女性<sup>238</sup>。任何人若因為女性正在行使、尋求行使、已經行使或曾經尋求行使普通產假或額外產假(ordinary or additional maternity leave)之權利而對待其較為不利，係歧視女性<sup>239</sup>。與性別歧視相關之範圍內，第 13 條(直接歧視)於下列情形並不適用於女性之待遇：(a)係與她相關的受保護期間，且基於前述第 2 項所提及之理由(懷孕或懷孕所造成之疾病)或；(b)前述第 3 或第 4 項所提及之理由(強制性產假或普通或額外之產假)<sup>240</sup>。

「間接歧視」係指，倘 A 適用對與 B 相關的受保護特質具有歧視性的條款、標準或慣例，則 A 歧視 B<sup>241</sup>。又，該條款、標準或慣例符合下列情形，則對 B 相關的受保護特質具有歧視性：(a)A 適用或將適用該條款、標準或慣例於未與 B 具有共同該特質者；(b) 與非與 B 具有共同該特質者比較時，該條款、標準或慣例使或將使與 B 具有相同特質者遭受特定之不利益；(c)該規定、標準或慣例使 B 或將使 B 處於不利地位且；(d)A 無法證明該規定、標準或慣例是為達成正當目

---

<sup>234</sup> Equality Act 2010 Act. 18(1)

<sup>235</sup> Equality Act 2010 Act. 18(2)

<sup>236</sup> Equality Act 2010 Act. 18(5)

<sup>237</sup> Equality Act 2010 Act. 18(6)

<sup>238</sup> Equality Act 2010 Act. 18(3)

<sup>239</sup> Equality Act 2010 Act. 18(4)

<sup>240</sup> Equality Act 2010 Act. 18(7)

<sup>241</sup> Equality Act 2010 Act. 19(1)

的且合乎比例之方法<sup>242</sup>。相關受保護特質包含：年齡、身心障礙、性別置換、婚姻或民事伴侶關係、種族、宗教或信仰；性別、性傾向<sup>243</sup>。

「對身心障礙者之合理調整」(Adjustments for disabled persons)，當本法案施加合理調整義務於任何人時，適用本條第 21 條、第 22 條與可適用之附表，且在上述目的下，被施加義務之人被指稱為 A<sup>244</sup>。義務由下列三種要求構成<sup>245</sup>，第一個要求是 A 所設之規定(provision)、標準(criterion)或實踐(practice)，使身心障礙者相對於非身心障礙者就相關事項獲致實質不利(substantial disadvantage)，應採取合理的措施以避免不利<sup>246</sup>；第二個要求是，所在地之物理特徵(physical feature)使其相對於非身心障礙者就相關事項獲致實質不利，應採取合理的措施以避免不利<sup>247</sup>；第三個要求是，在沒有提供身心障礙者輔助性協助(auxiliary aid)之情形下，使身心障礙者相對於非身心障礙者就相關事項獲致實質不利，應採取合理的措施提供其輔助性協助<sup>248</sup>。第一項或第三項要求涉及資訊提供的部分，A 應採取的合理措施包括確保資訊以可得接近的方式(in an accessible format)被提供之相關情形<sup>249</sup>。負有義務為合理調整的 A 沒有權利要求身心障礙者，就關於 A 被要求遵守義務的部分所支出的費用付費<sup>250</sup>。第 21 條、第 22 條或可適用附表涉及上述三項要求的部分，應按照第 20 條的解釋<sup>251</sup>。就前述第二個要求部分，指稱本法第 20 條或可適用之附表涉以避免實質不利益，包括指稱：(a)移除有爭議之物理特徵；(b)改變(altering)之或；(c)提供合理的方式以避免之<sup>252</sup>。指稱適用本法第 20 條、第 21 條或第 22 條或可得適用之附表(除附表 4 之第 2 段至第 4 段外)於物理特徵係指稱：(a)基於建築物之設計或建造之特質；(b)接近、離開或進入建築物之

---

<sup>242</sup> Equality Act 2010 Act. 19(2)

<sup>243</sup> Equality Act 2010 Act. 19(3)

<sup>244</sup> Equality Act 2010 Act. 20(1)

<sup>245</sup> Equality Act 2010 Act. 20(2)

<sup>246</sup> Equality Act 2010 Act. 20(3)

<sup>247</sup> Equality Act 2010 Act. 20(4)

<sup>248</sup> Equality Act 2010 Act. 20(5)

<sup>249</sup> Equality Act 2010 Act. 20(6)

<sup>250</sup> Equality Act 2010 Act. 20(7)

<sup>251</sup> Equality Act 2010 Act. 20(8)

<sup>252</sup> Equality Act 2010 Act. 20(9)

特質；(c)固定裝置(fixture)、配件(fitting)、家具(furniture)、裝潢(furnishings)、用具(materials)、設備(equipment)或其他於房地產(premises)內或上之私人財產(other chattels)或；(d)任何其他物理上特質(physical element)或品質(quality)<sup>253</sup>。指稱本法第 20 條、第 21 條或第 22 條或可得適用之附表於輔助器具(an auxiliary ad)包括指稱輔助性的服務(an auxiliary service)<sup>254</sup>。未能遵守上述第一個、第二個或第三個要求則屬未能履行合理調整之義務<sup>255</sup>。A 若未能遵守與該身心障礙者相關之義務，係歧視身心障礙者<sup>256</sup>。賦予遵守第一、第二及第三要求之法定義務之可適用附表，僅適用於確定 A 是否違法本法第 21 條第 2 項；未能遵守時，不能因此依據本法其他規定或其他法規提起訴訟(actionable)<sup>257</sup>。

另外，在其他的禁止行為部分還包括騷擾(Harassment)及迫害行為(Victimisation)。

在以下情形，屬騷擾行為：

1. A 若為下列行為，係騷擾 B：(a)A 從事不受歡迎之行為(unwanted conduct)涉及相關之受保護特徵且；(b)該行為具有下列目的或效果<sup>258</sup>：侵害 B 之尊嚴或創造一個具威脅性的(intimidating)、敵意的(hostile)、有辱人格的(degrading)、羞辱的(humiliating)或令人不快的(offensive)環境給 B<sup>259</sup>。

2. A 若為下列行為，係騷擾 B：(a)A 參與(engage in)具性特質(sexual nature)的不受歡迎行為且；(b)該行為之目的或效果為：侵害 B 之尊嚴或創造一個具威脅性的(intimidating)、敵意的(hostile)、有辱人格的(degrading)、羞辱的(humiliating)或令人不快的(offensive)環境給 B<sup>260</sup>。

---

<sup>253</sup> Equality Act 2010 Act. 20(10)

<sup>254</sup> Equality Act 2010 Act. 20(11)

<sup>255</sup> Equality Act 2010 Act. 21(1)

<sup>256</sup> Equality Act 2010 Act. 21(2)

<sup>257</sup> Equality Act 2010 Act. 21(3)

<sup>258</sup> 決定該行為是否具有第 26 條第 1 項第 b 款之效果，以下情形應被考量：B 的感受、個案的情況以及該行為具有此一效果是否合理。Equality Act 2010 Act. 26(4)

<sup>259</sup> Equality Act 2010 Act. 26(1)

<sup>260</sup> Equality Act 2010 Act. 26(2)

3. A 若為下列行為，係騷擾 B：(a) A 或其他人參與(engage in)具性特質(sexual nature)或涉及性別置換或性別(sex)之不受歡迎行為；(b) 該行為之目的或效果為：侵害 B 之尊嚴或創造一個具威脅性的(intimidating)、敵意的(hostile)、有辱人格的(degrading)、羞辱的(humiliating)或令人不快的(offensive)環境給 B 且；(c)因為 B 對於該行為的拒絕或屈從(submission)，A 對 B 的不利對待甚於若 B 未拒絕或屈從該行為<sup>261</sup>。

騷擾行為之相關受保護特徵為：年齡、身心障礙、性別置換、種族、宗教信仰、性別、性傾向<sup>262</sup>。

迫害行為(Victimisation)：A 若因為下列情形使 B 遭受不利益，係迫害 B：(a)B 為保護行為(protected act)或；(b)A 認為 B 曾為或可能為保護行為(protected act)<sup>263</sup>。以下行為屬保護行為<sup>264</sup>：(a)依據本法提起訴訟；(b)提供與本法訴訟有關之證據或資訊；(c)從事任何依照本法或與本法有關之行為；(d)聲稱 A 或其他人違反本法。指稱違反本法包括指稱違反平等條款或平等原則<sup>265</sup>。惟若出於惡意給予錯誤的證據或資訊，或錯誤聲稱，則非屬保護行為<sup>266</sup>。第 27 條規定僅適用遭受不利益者為個人(individual)之情形<sup>267</sup>。

然而，2010 年平等法除了在第一部分規範平等—關鍵概念，即「受保護之特徵」及關於歧視之定義外，在第三至第七章節亦就不同的社會生活樣態為分別規定。第三部分服務與公共職能(Service and Public Function)，其章節包含該章節之適用方式、服務之規定等(Provision of services)以及附則。第四部分房地產(Premises)，其章節亦包括該章節之適用方式、處置與管理(disposal and management)、合理的調整(reasonable adjustments)及附則。第五部分工作(Work)，其第一章規範僱傭關係，其中包含員工(Employees)、合夥人(Partners)、律師(The

---

<sup>261</sup> Equality Act 2010 Act. 26(3)

<sup>262</sup> Equality Act 2010 Act. 26(5)

<sup>263</sup> Equality Act 2010 Act. 27(1)

<sup>264</sup> Equality Act 2010 Act. 27(2)

<sup>265</sup> Equality Act 2010 Act. 27(5)

<sup>266</sup> Equality Act 2010 Act. 27(3)

<sup>267</sup> Equality Act 2010 Act. 27(4)

Bar)、公務員(Office-Holders)、就業服務(Employment services)、同業公會(Trade organizations)、招聘(Recruitment);第二章規範職業退休金計畫;第三章規範條件平等(Equality of Terms),其中包含性別平等、懷孕及產婦(maternity)平等、資訊揭露;第四章則為附則。第六部分教育(Education)其章節包括第一章學校(Schools)、第二章進修和高等教育(Further and higher education)、第三章為一般鑑定機構(General Qualifications Bodies)、第四章為附則。第七部分協會(Association)其章節包括該章節之適用方式、成員身分等(Membership, etc.)、政黨之特殊規定(Special provision for political parties)及附則。

然而應注意的是,並非在每個社會生活樣態中,所有受保護特徵一律適用,例如,在服務與公共職能部分,其明訂該章節不適用之受保護特徵為年齡(未滿18歲者)、婚姻及民事伴侶關係<sup>268</sup>,該部分亦不適用第四部分、第五部分及第六部分已禁止之歧視(discrimination)、騷擾(harassment)或迫害(victimisation)情形,除明示規定以外<sup>269</sup>。在房地產部分,明定此一部分不適用於年齡及婚姻及民事伴侶關係<sup>270</sup>,亦不適於第五部分及第六部分已禁止之歧視、騷擾或傷害情形<sup>271</sup>。

#### C.如何保護:

2006年平等法第16條第1項規定,平等及人權委員會得就第8條平等及多元化之保障、第9條人權領域及第10條歧視分類(groups)委員會職權之相關事項進行詢問(inquiry),倘平等及人權委員會認為有非法行為時,亦得進入第20條規範之調查(investigation)程序。

如果平等及人權委員會認為某人之行為已構成非法行為,得對此人發出「非法行為通知」(unlawful act notice),要求當事人限期提出改善計畫,平等及人權委員會亦得與當事人達成協議(agreement),確認當事人不再為非法行為。甚至如果當事人未提出改善計畫或是未履行協議時,平等及人權委員會得移送法院執行

---

<sup>268</sup> Equality Act 2010 Act. 28(1)

<sup>269</sup> Equality Act 2010 Act. 28(2)

<sup>270</sup> Equality Act 2010 Act. 32(1)

<sup>271</sup> Equality Act 2010 Act. 32(2)

之。而在必要時，平等及人權委員會亦得向法院申請禁止令(injunction)，以事前避免非法行為之發生。<sup>272</sup>

2006 年平等法亦賦予個人向平等及人權委員會申訴之權利，同時平等及人權委員會得進行和解<sup>273</sup>。

### (三)監督機制

#### 1. 平等及人權委員會之組成

2010 年平等法之監督機關為平等及人權委員會，惟該機構之立法依據，主要係規範於 2006 年平等法的第一部分，此委員會於 2007 年 10 月 1 日正式成立<sup>274</sup>。國務大臣(Secretary of State)應任命 10 至 15 位委員，而「平等及人權委員會」得任命執行長(Chief Executive)，此執行長為當然委員(Commissioner *ex officio*)<sup>275</sup>。惟任命執行長必須得到國務大臣之同意<sup>276</sup>。惟須注意的是，2006 年平等法第一附則第 3 條之相關規定(任期、解職等)，不適用於執行長(Chief Executive)<sup>277</sup>。

國務大臣應指定一名委員為主席(Chairman)，一位或數位委員為 deputy Chairman<sup>278</sup>。國務大臣在任命委員時應考量此人是否具備相關經驗或學識，或是基於特別理由亦得任命某人為委員，並應考量同時具有相關事項之經驗及知識<sup>279</sup>，該相關事項特別是指歧視及人權事項<sup>280</sup>。國務大臣應確保委員會中應包含：一名身心障礙者(disabled person)、一名委員必須瞭解蘇格蘭之人權狀況，並得到蘇格蘭大臣(Scottish Minister)之同意、一位必須瞭解威爾斯之人權狀況，並得到威爾

---

<sup>272</sup> 以上論述請參見「2006 年平等法」第 16 條至 24 條。

<sup>273</sup> 參見「2006 年平等法」第 27 條。

<sup>274</sup> Gauthier de Beco, “National Human Rights Institutions in Europe,” (2007) 7 *Human Rights Law Review* 331, 340.

<sup>275</sup> Equality Act 2006 第一附則第 1 條規定。

<sup>276</sup> Equality Act 2006 第一附則第 7 條第 2 項。

<sup>277</sup> Equality Act 2006 第一附則第 3 條第 6 項。

<sup>278</sup> Equality Act 2006 第一附則第 4 條第 1 項。

<sup>279</sup> Equality Act 2006 第一附則第 2 條第 1 項。

<sup>280</sup> Equality Act 2006 第一附則第 2 條第 2 項。

斯議會(National Assembly for Wales)之同意<sup>281</sup>。「2006年平等法」第一附則第3條第2項及第3項規定，委員之任期為二到五年，任期屆滿後得連任。

平等及人權委員會中，得設置調查委員(Investigating Commissioner)，任命調查委員必須得到國務大臣之同意<sup>282</sup>。另外，該委員會亦得設立一個或數個委員會，以供委員會或調查委員諮詢。諮詢委員會得由委員、職員及其他非委員組成<sup>283</sup>。

## 2. 平等及人權委員會之職權

「平等及人權委員會」的一般職權是鼓勵及支持英國社會發展：1. 個人自我實踐能力不受歧視之影響。2. 對於個人人權保障之尊重。3. 對於個人尊嚴及價值之尊重。4. 個人有平等參與社會之機會。5. 不同群體基於彼此瞭解及分享尊重平等及人權而互相尊重<sup>284</sup>。「2006年平等法」中分別規範平等及人權委員會，在平等及人權領域之實踐。平等領域的部分，包含：1. 促進瞭解平等及多元之重要性。2. 鼓勵平等及多元之良善實踐。3. 促進機會平等。4. 促進對於各反歧視法律之理解。5. 實踐各反歧視法律。6. 消除非法之歧視。7. 消除非法之騷擾<sup>285</sup>。在人權領域之實踐：1. 促進瞭解人權之重要性。2. 鼓勵人權之良善實踐。3. 促進對於人權之理解及保障。4. 鼓勵公部門實踐「1998年人權法」第6條<sup>286</sup>。<sup>287</sup>其職權之實踐展現於人權報告與法律建議、人權狀況的監測、人權教育、參與司法程序及個人申訴案件的介入。

平等及人權委員會監督平等及人權保障法律之實踐<sup>288</sup>，故該委員會得為中央政府就平等及人權法律之成效為諮詢(advice)<sup>289</sup>；亦得就平等及人權保障法律之修改(amendment)、廢除(repeal)、整合(consolidation)或答辯(replication)向中央政府

---

<sup>281</sup> Equality Act 2006 第一附則第2條第3項。

<sup>282</sup> Equality Act 2006 第一附則第9條。

<sup>283</sup> Equality Act 2006 第一附則第11條。

<sup>284</sup> Equality Act 2006 Act. 3

<sup>285</sup> Equality Act 2006 Act. 8(1)

<sup>286</sup> 即公部門不得違反「歐洲人權公約」之規範。

<sup>287</sup> Equality Act 2006 Act. 9(1)

<sup>288</sup> Equality Act 2006 Act. 11(1)

<sup>289</sup> Equality Act 2006 Act. 11(1)(a)

提出建議(recommend)<sup>290</sup>；該委員會得為中央政府或委任分權政府(devolved government)就法律之成效為諮詢<sup>291</sup>；該委員會亦得為中央政府或委任分權政府就法律被提議的變動(a proposed change of law)可能的影響為諮詢<sup>292</sup>。另外，平等及人權委員會亦得研擬「行為準則」(code of practice)作為各領域之實踐準則<sup>293</sup>。

平等及人權委員會應於每一會計年度準備一份關於年度職權行使之「年度報告」，該年度報告應指出其就 2006 年平等法第 4 條計畫下，職權行使之方式(manner)及範圍(extent)，該年度報告應包括委員會與蘇格蘭及威爾斯相關之活動(activities)<sup>294</sup>。委員會應寄送年度報告給國務大臣，國會大臣應將該年度報告轉送國會<sup>295</sup>。委員會亦應寄送年度報告給蘇格蘭國會(the Scottish Parliament)及威爾斯國會(the National Assembly for Wales)<sup>296</sup>。

平等及人權委員會應不時地監測與 2006 年平等法第 3 條執行目的有關之情形、結果及因素，亦應不時地藉由參照相關「指標」(indicator)所得出之結果，以監督進展(progress)，委員會應公布該進展報告，並應將該報告寄送一份給國務大臣，由國務大臣轉交一份副本給國會<sup>297</sup>。

平等及人權委員會可以透過出版或宣傳其理念及資訊研究、進行研究、提供教育及訓練、提供建議或準則等方式，以實踐第 8 條平等及多元化之保障、第 9 條人權領域及第 10 條歧視分類(groups)所規範之職權<sup>298</sup>。

---

<sup>290</sup> Equality Act 2006 Act. 11(1)(b)

<sup>291</sup> Equality Act 2006 Act. 11(1)(c)

<sup>292</sup> Equality Act 2006 Act. 11(1)(d)

<sup>293</sup> Equality Act 2006 Act. 14

<sup>294</sup> Equality Act 2006 第一附則第 32 條規定第 1 項、第 2 項及第 3 項。

<sup>295</sup> Equality Act 2006 第一附則第 32 條第 4 項及第 5 項。

<sup>296</sup> Equality Act 2006 第一附則第 32 條第 6 項。

<sup>297</sup> Equality Act 2006 Act 12.

<sup>298</sup> Equality Act 2006 Act 13.



另外，在參與司法程序的部分，平等及人權委員會得提供申訴人法律協助<sup>299</sup>，更重要的是「平等及人權委員會」可以在其職權範圍內主動提起訴訟程序，或是參與既有之訴訟程序。<sup>300</sup>

### 三、瑞典

#### (一)歷史背景

二次大戰甫結束後，國際間推動反歧視保護，隨著聯合國之世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)、消除一切形式種族歧視公約(Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)、公民與政治權利國際公約(International Covenant on Civil and Political Rights)、經濟社會文化權利公約(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)、歐洲人權公約(Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms)的發展，影響日後瑞典反歧視法之訂定。瑞典則在勞動領域有相對應的反歧視相關規範，包含基於兵役、懷孕及性別歧視之相關規定<sup>301</sup>。

1970 年代起，瑞典國內育嬰假法、性別平等待遇法和種族禁止歧視法陸續訂定，並於 1976 年成立研究和起草於僱傭領域性別歧視禁止之平等委員會<sup>302</sup>。歐盟於 1990 年代起通過數個反歧視指令，1994 年歐洲公約被訂定為瑞典國內法，並於 1998 年生效，並受政府約法(憲法)第 2 章第 23 條保護，即「無任何法律或條款得牴觸瑞典對歐洲公約之承諾」。及至 2008 年，瑞典已有 9 部不同領域之反歧視法，包括：1991 年平等待遇法、1995 年育嬰假法、1999 年對抗工作生活中種族歧視之基準法(The 1999 Measures to Counteract Ethnic Discrimination in Working Life Act)、1999 年禁止工作生活中之身心障礙歧視法 (The 1999 Act

---

<sup>299</sup> 同上註，第 28 條。

<sup>300</sup> 同上註，第 30 條。

<sup>301</sup> 何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016 年，頁 9-12。

<sup>302</sup> 何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016 年，頁 17。

Prohibiting Discrimination in Working Life of People with Disability Act)、1999 年禁止工作生活中性傾向歧視法(The 1999 Act Prohibiting Discrimination in Working Life based on Sexual Orientation)、2001 年大學校園內學生之平等待遇法(The 2001 Act on Equal Treatment of Students at Universities)、2002 年禁止基於兼職和定時工作歧視法(The 2002 Act Prohibiting Discrimination on the Basis of Part-Time and Fixed-Time Work)、2003 年關於商品及服務之禁止歧視法(The 2003 Act Prohibiting Discrimination with respect to Goods and Services)、2006 年小學孩童禁止歧視法(The 2006 Act Prohibiting Discrimination with respect to primary school children)，即後來瑞典「考慮整合數反歧視法」之委員會所稱之「分件立法(piecework legislation)」<sup>303</sup>。

2006 年「考慮整合數反歧視法」之委員會提出官方報告，提議採取整合性的反歧視立法，政府採納及作部分修正後提出反歧視法(Discrimination Act)，該法取代過去七部反歧視法，並於 2008 年於議會通過，2009 年 1 月 1 日生效，實施至今。在 2008 年的反歧視法中，跨性別認同或表現及年齡是新的受保護的特徵(protected grounds)<sup>304</sup>。將年齡引入瑞典法律中之受保護特徵，其動機是為履行歐盟 2000/78/EC 指令(EU Directive 2000/78/EC)之義務<sup>305</sup>。

瑞典設有監察使系統(a system of Ombudsmen)，該機構之監督目的係行政機關為行政行為時確保人權保護。實施統一的歧視法(2008 年反歧視法)前，不同的受保護特徵都設有各自的監察使(ombudsman)<sup>306</sup>，1980 年設置平等監察使(JämO)，對抗種族歧視監察使設立於 1986 年(the Ombudsman against Ethnic Discrimination)，身心障礙監察使(the Disability Ombudsman)及對抗性傾向歧視監察使(the Ombudsman against Discrimination because of Sexual Orientation)設立於 1999 年，

---

<sup>303</sup> 何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016 年，頁 20-22。

<sup>304</sup> Laura Carlson, *Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks*, Koninklijke Brill NV, 2017, p.99.

<sup>305</sup> Sofia Söderberg, *Multiple and Intersectional Discrimination in Swedish and EU Labour Law*, 2011, p.56.

<sup>306</sup> Sofia Söderberg, *Multiple and Intersectional Discrimination in Swedish and EU Labour Law*, 2011, p.56.

兒童監察使(Children's Ombudsman)設立於 1993 年。2008 年反歧視法將過去個別反歧視法之監督機關整合為單一監督管理機關，即平等監察使(Diskrimineringsombudsmannen 又簡稱 DO)。新的瑞典執行反歧視機制中，除了平等監察使外，亦包含了反歧視委員會，其職責旨在審核罰鍰的申請及對罰鍰決定之上訴<sup>307</sup>。

## (二)反歧視法之內容

2008 年反歧視法共六章：第一章為總則規定，並於第一章第五條定義受保護之歧視理由，即：性別、跨性別認同或表現、種族、身心障礙、性傾向及年齡；第二章為不同生活領域範圍之禁止歧視及報復規範，包括：工作、教育、勞動市場政策活動及非公共契約下之僱傭服務、創業及專業認證、特定組織之成員資格、商品、服務及住宅等、健康及醫療照護與社會服務、社會保險體系、失業保險及獎助學金、國家均民服務、公職等；第三章規範工作及教育之積極措施；第四章規範平等監察官及反歧視委員會之職責、權能與相關程序；第五章規範賠償金；第六章則歸相關訴訟權利、舉證責任及訴訟費用分配等規定<sup>308</sup>。

### A.歧視原因之範圍：

依據歐盟所做的比較分析表，瑞典的被保護特徵包括：性別、跨性別認同或表現、種族、宗教信仰、身心障礙、性傾向、年齡、部分工時勞工、定期勞工、

---

<sup>307</sup> Anette Borchorst, Lenita Freidenvall, Johanna Kantola, Liza Reisel, and Mari Teigen, Institutionalizing Intersectionality in the Nordic Countries: Anti-Discrimination and Equality in Denmark, Finland, Norway, and Sweden., in: Institutionalizing Intersectionality- The Changing Nature of European Equality Regimes, 2012, p.72.

<sup>308</sup> 何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016 年，頁 24-26。

育嬰假員工<sup>309</sup>。惟部分工時勞工、定期勞工、育嬰假員工之保護外於反歧視法，另外以其他法律規範之<sup>310</sup>。

按 2014 年修正版瑞典反歧視法第 1 章第 1 條：「本法目的為不論性別、跨性別認同或表現、種族、宗教或其他信仰、身心障礙、性傾向、年齡，對抗歧視及其他方式推廣平等權利和機會」<sup>311</sup>。是以，該法之「受保護特徵」為性別、跨性別認同或表現、種族、宗教信仰、身心障礙、性傾向及年齡。

2014 年修正版瑞典反歧視法第 1 章第 5 條<sup>312</sup>規範上揭受保護特徵之定義：

- 1.性別：某人為男性或女性；
- 2.跨性別認同或表現：某人不認同本身之原生理性別，或藉由穿著方式或其他方式表達其屬於另一性別；
- 3.種族：原始國籍或原始族裔、膚色或其他相似之情形；
- 4.身心障礙：人之功能能力因出生時即存在或因傷害或疾病而可能於未來發生之後果，而永久地於生理或心理或智能上受到限制；
- 5.性傾向：同性戀/雙性戀/異性戀傾向；
- 6.年齡：迄今生命的長度；欲變性或已變性者也受到性別歧視領域之涵蓋。

B.如何構成歧視：

---

<sup>309</sup> Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017, 2017, s.14.

<sup>310</sup> Laura Carlson, Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks, Koninklijke Brill NV, 2017, p.99.

<sup>311</sup> 何淳嘉所翻譯版本。何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016 年，頁 167。

<sup>312</sup> 何淳嘉所翻譯版本。何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016 年，頁 168。

2014 年修正版瑞典反歧視法第 1 章第 4 條<sup>313</sup>：

1.直接歧視：某人較他人於類似情況下受與性別、跨性別認同或表現、種族、宗教或其他信仰、身心障礙、性傾向、年齡相關之不利待遇、已受此對待或將受此對待而處於不利地位。

2.間接歧視：某人受不利對待，該不利對待是因為表面上中立之法規、標準或程序，但適用結果會造成特定性別、跨性別認同或表現、種族、宗教或其他信仰、身心障礙、性傾向、年齡之人處於不利地位，除該法規/標準/程序具合法目的地，且其採行手段對達成目的乃適當且必要。

3.不足的近用性：身心障礙者受到不利對待，該不利對待來自於未採取近用性措施，而為讓身心障礙者達到與非身心障礙者相同狀態。該近用措施乃基於法律/法規具合理性要求，且考量到經濟和實際管理、管理者和該個人間關係或關聯之期間和本質以及其他相關情況。

4.騷擾：侵犯他人尊嚴之行為，且該行為與性別、跨性別認同或表現、種族、宗教或其他信仰、身心障礙、性傾向、年齡中任一歧視理由相關。

5.性騷擾：具性之本質之行為，該行為侵害他人尊嚴。

6.指示歧視：以涉及本法第 4 條第 1 至第 4 項之方式，給予下級或依賴地位之人/或承諾為己執行任務之人命令或指示。

所謂非法歧視，係指直接歧視、間接歧視、騷擾、性騷擾及指示歧視<sup>314</sup>。然而，積極措施(active measure)則是瑞典平等工作的第二要務<sup>315</sup>，2008 年反歧視法

---

<sup>313</sup> 何淳嘉所翻譯版本。何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016 年，頁 168。

<sup>314</sup> Laura Carlson, *Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks*, Koninklijke Brill NV, 2017, p.100.

<sup>315</sup> Laura Carlson, *Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks*, Koninklijke Brill NV, 2017, p.100.

法案包含積極措施之義務，並將之擴展到涉及性別、種族背景、宗教信仰、性別認同及年齡等情形<sup>316</sup>。

### C.如何保護：

平等監察使主要職權為接受及審查受歧視受害者之申訴，其權能包含：第一、調查該申訴案是否違反禁止歧視與報復；第二、對於不遵守反歧視法第三章積極措施義務之自然人或法人，向「反歧視委員會<sup>317</sup>」提出為罰鍰處分；第三、在受歧視者之同意下，向法院提起民事訴訟，相關刑事訴訟僅得由檢察官或私人提起<sup>318</sup>。

另外，在平等監察使就個案調查時，依照平等監察使之要求，相對人具有以下義務：提供與監督行為相關之業務情形之資訊<sup>319</sup>；相對人有義務使平等監察使進入工作場所或其他與監督相關之場域<sup>320</sup>；相對人有義務前往與平等監察使討論<sup>321</sup>。然而，在法人或自然人不遵守上述第3條之情形下，平等監察使得為罰鍰處分<sup>322</sup>。

## (三)監督機制

### 1.平等監察使之組織

2008年瑞典將七部反歧視法合併成一部反歧視法(2008:567)，並將過去四個反歧視監督機關(包括：平等機會監察使、反種族歧視監察使、身心障礙監察

---

<sup>316</sup> Laura Carlson, *Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks*, Koninklijke Brill NV, 2017, p.100.

<sup>317</sup> 反歧視委員會與平等監察使同為國家級行政層次之局級機關，二者並無隸屬關係。反歧視委員會之職權，著重在受理平等監察使罰鍰提請之審查以及在平等監察使調查時，對不遵守協助調查義務而受到平等監察使罰鍰處分者之上訴。何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016年，頁53。

<sup>318</sup> 何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016年，頁52。

<sup>319</sup> Discrimination Act chapter 4 section 3.

<sup>320</sup> Discrimination Act chapter 4 section 3.

<sup>321</sup> Discrimination Act chapter 4 section 3.

<sup>322</sup> Discrimination Act chapter 4 section 4.

使、反性傾向歧視監察使)淘汰，取而代之為「平等監察使」(Equality Ombudsman)之獨立「局級」機關<sup>323</sup>，即瑞典反歧視法之監督機關。另外，依據反歧視法第4章第18條，涉及高等教育法(Higher Education Act)下國家主責之大學或高等教育機構之特定領域之處分，其上訴對象為「高等教育上訴委員會」<sup>324</sup>，惟此一規定為瑞典反歧視法中之例外規定，非本文之重點，在此併先敘明。

平等監察使為一獨立的政府機構，設立於2009年，依據國會法律(an Act of Parliament)所通過之反歧視法(Discrimination Act, 2008:567)所設立<sup>325</sup>。「平等監察使」既用於稱呼機關，又同是機關首長之職稱<sup>326</sup>。平等監察使乃國家級行政層次之「局級」獨立平等機關，由一位內閣政府任命之平等監察使擔任機關負責人<sup>327</sup>。平等監察員的目的是為了確保反歧視法之執行<sup>328</sup>，代表瑞典國會和政府促進平等權利機會及對抗歧視<sup>329</sup>。

平等監察使的職責規定於 Act concerning the Equality Ombudsman (2008:568)、Discrimination Act (2008:567)、Parental Leave Act (1995:584)。又，Regulation (2008:1401) with instruction 為其組織上之法規範<sup>330</sup>。

機構內應設置諮詢委員會，該諮詢委員會之職責為提供平等監察使建議與協助，該諮詢委員會由平等監察使任主席，並應由平等監察使指定最多十名成員

---

<sup>323</sup> 何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016年，頁50。

<sup>324</sup> 何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016年，頁55。

<sup>325</sup> 網址：<http://www.equineteurope.org/Equality-Ombudsman> 最後瀏覽日期：2017/08/28。另外，Discrimination Act (2008:567)第1章規範包含定義和其他初步規定，第二章包含禁止歧視和報復(reprisals)規定，第三章包含有效措施之規定，第四章包含監督之規定，第五章包含賠償及效力規定，第六章包含審判之規定。Discrimination Act section 2.

<sup>326</sup> 轉引自：何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016年，頁50。

<sup>327</sup> 何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016年，頁50。

<sup>328</sup> Discrimination Act chapter 4 section 1.

<sup>329</sup> 網址：<http://www.do.se/om-do/> 最後瀏覽日期：2017/08/28。

<sup>330</sup> 網址：<http://www.do.se/om-do/> 最後瀏覽日期：2017/08/28。

<sup>331</sup>。機構內應設置應設置職員懲戒委員會<sup>332</sup>。該機構共有 100 名雇員，並設有八個部門，包含：Communication Unit、HR Unit, Analysis Unit, Development Unit, Process Unit, Administrative Unit, Legal Unit Working Life, Legal Unit Social Life and Educational<sup>333</sup>。

## 2. 平等監察使之法定職權

瑞典平等監察使之法定職權規範於 Act concerning the Equality Ombudsman (2008:568) 第 1、2、3 條，包含：平等監察使應就受保護之特徵為對抗歧視之職務執行，並促進平等權利及平等機會；應經由建議及其他方式增進受歧視被害者之權利；應在其職務範圍內，通知及教育政府機關、企業、個人和組織，並與之討論及聯繫；在其職務範圍內，應追蹤國際發展和與國際組織保持聯絡；應在其職務範圍內，追蹤相關研究和發展工作；應在其職務範圍內，提出立法修正或向政府機關提出反歧視措施的建議；平等監察使應在其職務範圍內，主動倡議其他相關的措施<sup>334</sup>。

## 肆、分散立法模式

本研究以德國作為分散立法模式所討論之國家，同樣地從歷史背景、法律內容、監督機制三個面向論述之。

### 一、歷史背景

#### (一) 基本法中的人權保障

平等對待的原則以及禁止歧視，在國際法與憲法中具有相當高的價值與地位。1948 年 12 月 10 日聯合國的世界人權宣言認為，人人皆得享受本宣言所載之一切權利與自由。人權宣言中重要的平等原則為 1949 年德國基本法所接受。基本

---

<sup>331</sup> Regulation (2008: 1401) with instruction section 5

<sup>332</sup> Regulation (2008: 1401) with instruction section 6

<sup>333</sup> 資料來源：<http://www.do.se/om-do/organisation/> 最後瀏覽日期：2017/08/28。

<sup>334</sup> Act concerning the Equality Ombudsman (2008:568) section 3



法第 1 條要求國家應對於人之尊嚴，加以注意並予以保障。並認為人權是為每個社會群體的基础。<sup>335</sup>

法律之前人人平等，規範於基本法第 3 條第 1 項。第 2 項獨立規定男女平等的權利：男女平等。國家應促進男女平等之實際貫徹，並致力消除現存之歧視。男女平等的權利，被獨立規定。1994 年更增加促進的原則。國家應促進男女平等之實際貫徹，並致力消除現存之歧視。第 3 項規定任何人不得因性別、出身、種族、語言、籍貫、血統、信仰、宗教或世界觀而受歧視或享特權。1994 年增加第 2 句任何人不得因其身心障礙而受歧視。在此基礎上，與歧視或平等對待的相關法律，逐漸地開始發展。

德國基本法第 1 條與第 3 條揭櫫人性尊嚴與平等的要求，應予以落實在德國各個法位階的層面。透過基本法第 93 條以下的違憲審查權，聯邦憲法法院法得以檢視，一般的法規範是否符合德國基本法第 3 條第 1 項的一般基本權條款，以及特別平等權條款(第 3 條第 2 項、第 3 項，第 6 條第 5 項、第 33 條第 2 項，第 38 條第 2 項)的要求。聯邦憲法法院除了建構禁止恣意(Willkürverbot)差別對待的平等原則審查基準以外，也對於違反一般或特殊平等權要求做出重要的判決。例如：1993 年聯邦憲法法院認為民法第 611a 條並不允許基於性別的差異，而對於找尋工作之人有不平等的對待，最後作成有關於禁止夜間工作的性別平等判決。<sup>336</sup> 1999 年聯邦憲法法院做成無寫作能力的瘖啞人士之遺囑判決，認為原則性的將無法寫作、無法說話之人排除在民法第 2232 條與第 2233 條的遺屬能力外，違反基本法第 3 條第 1 項的一般平等原則以及基本法第 3 條第 3 項第 2 句的障礙人士的歧視禁止。<sup>337</sup>

---

<sup>335</sup> 基本法第 1 條：1、人的尊嚴不可侵犯，尊重及保護此項尊嚴為所有國家權力的義務；2、德意志人民承認不可侵犯與不可讓與之人權，為一切人類社會以及世界和平與正義之基礎；3、以下基本權利拘束立法、行政與司法而為直接有效之權利。

<sup>336</sup> BVerfGE 89, 191.

<sup>337</sup> BVerfGE 99, 341.

## (二)人權在歐盟

伴隨著阿姆斯特條約，在 1999 年歐洲聯盟理事會(Rat der Europäischen Union)一致同意，為了對抗基於種族、性別、來源、宗教或世界觀、身心障礙、年齡或者性向的歧視，應採取合適的預防措施。

2000 年以降歐盟通過多項指令，其中重要者如：

第一：2000 年 6 月 29 日通過 2000/43/EG<sup>338</sup>，是有關反對種族歧視的指令，要求不分種族或族群血源的平等待遇原則。

第二：2000 年 11 月 27 日的 2000/78/EG<sup>339</sup>，涉及職場升遷平等框架規範指令。其與實踐職場與工作平等相關。旨在對抗職場上基於宗教或世界觀，或身心障礙、年紀或性傾向的歧視。

第三：實現男女平等待遇原則之修正指令。2002 年 9 月 23 日，歐洲議會及理事會通過「實現男女平等待遇原則之修正指令」(2002/73/EG，簡稱性別平等指令)，修正了原先的 76/207/EEG 指令，要求成員國應確保男女在就業、職業教育與訓練以及工作條件上可獲得平等待遇。本指令亦僅與勞動關係相關，未涉及狹義的私法上交易關係。

第四：涉及民法的性別指令。2004 年 12 月 13 日的「實踐獲得和提供商品和服務方面的男女平等待遇原則」(2004/113/EG)<sup>340</sup>，是為了實踐關於商品與服務照護的性別平等。要求成員國應確保，兩性在取得貨品及服務時，能享有平等的待遇。因為大多數的貨品及服務的取得，係經由私法上的交易關係而提供，故本指令主要的適用範圍即為私法上的商品與服務的交易。但如某項商品或服務係由公法或社會法所規範，則該等法律領域亦在本指令的適用範圍內。

---

<sup>338</sup> 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22)

<sup>339</sup> 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16)

<sup>340</sup> 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EG Nr. L 373 S. 37)

第五：涉及勞工法領域的性別指令。2006年7月5日的2006/54/EG<sup>341</sup>是為實踐男女於就業、職業培訓和升遷以及工作條件的平等待遇原則。這個指令的前身是2002年9月23日2002/73/EG修訂76/207/EWG<sup>342</sup>。

### (三)德國的實踐：一般平等法

為了實踐前述的歐盟指令，德國制定了一般平等待遇法(Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz，以下簡稱一般平等法)<sup>343</sup>。原則上一般平等法禁止基於種族、來源、性別、宗教、身心障礙或性傾向之理由，在商品與服務的獲取或照護的民事私法關係上，而有所不利益。

德國聯邦眾議院(Deutsche Bundestag)於制定一般平等法時認為，原則上任何人均具有平等的機會。一般平等的目的在於，預防或者排除不利益的產生。一般平等法的保障更延伸到基於多個特徵的不平等對待，亦即涉及所謂的多重歧視(Mehrfachdiskriminierung)。

## 二、法律內容

### (一)一般平等法的制定

為因應「反種族歧視指令」(2000/43/EG)，德國聯邦法務部在2001年12月即提出一個供各界討論的反歧視法草案(簡稱ZivADG 2001)<sup>344</sup>。聯邦法務部認為，若僅規定一般性的法律原則，並不足以完成歐盟指令的轉化，因此計畫將反歧視的相關規定，安排在德國民法的第319a條到第319e條，並將現行一般平等法第1條所列的歧視表徵全部納入規範。但反對者認為，此等立法可能危及契

---

<sup>341</sup> RICHTLINIE 2006/54/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. EG L 204 S. 23)

<sup>342</sup> Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Abl. Nr. L 039 vom 14/02/1976 S. 0040 – 0042)

<sup>343</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

<sup>344</sup> Abgedruckt in DB 2002, 470f.; Wolfgang Däubler/ Martin Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, Einleitung Rn. 8.

約自由原則<sup>345</sup>，以及導致法制上的集體主義<sup>346</sup>。即便是贊成立法者，對於應規定於民法總則或民法債編、歧視表徵之範圍大小、法律效果的設計等，亦有不同意見<sup>347</sup>。經過一番爭執與討論之後，該草案並未完成立法，在 2002 年底政府改組之後，相關提案及討論即告中斷。

德國應在 2003 年 7 月 19 日之前將前述「反種族歧視指令」轉化為內國法，由於德國未遵守限期，因而遭歐盟控告之後，德國聯邦政府終於在 2004 年 5 月 6 日提出「反歧視法」草案(Anti-Diskriminierungsgesetz)<sup>348</sup>，希望同時將上述歐盟指令一併轉化為內國法，並納入勞動法、民事法與獨立的反歧視機構的相關規定。本草案包含兩個不同的立法：一個是勞動法上的反歧視法，另一個是預定納入民法典的私法關係上的反歧視法。2004 年與 2001 年草案相同，也納入規範勞動法此一重要領域，此外，其不僅禁止因種族及血源，亦包含基於其他原因而產生的歧視。草案的立法理由中闡述，希望透過該法將所有的歧視表徵統一的納入規範。然因學界對該草案仍有爭議，並且為了避免就業機會減少，在諸多壓力下，聯邦眾議院聽證會以及基民黨黨團提案要求撤回。聯邦政府遂修改相關違法的制裁效果之規定以減輕違法之責任，並增加該法適用範圍的例外規定。<sup>349</sup>此等修改均由聯邦眾議院之家庭、少年、婦女及老年委員會的建議方案所涵括，聯邦眾議院終於在 2005 年 6 月 17 日三讀通過此版本法案。但聯邦參議院並未立即通過該法，反而在同年 7 月 8 日提出異議，將該法案交付該院之調查委員會。同年 9 月聯邦眾議院改選，立法程序遂因此中斷，而必須在新會期中重新提案審查<sup>350</sup>。

---

<sup>345</sup> Klaus Adomeit, Diskriminierung - Inflation eines Begriffs, NJW 2002, S. 1622; Franz-Jürgen Säcker, „Vernunft statt Freiheit“— Die Tugendrepublik der neuen Jakobiner, ZRP 2002, S. 286, 288 ff.; Eduard Picker, Antidiskriminierung als Zivilrechtsprogramm?, JZ 2003, S. 540, 544f.

<sup>346</sup> Johann Braun, Übrigens - Deutschland wird wieder totalitär, JuS 2002, S. 424 ff.

<sup>347</sup> 例如 Baer 教授贊成聯邦政府版的草案，將反歧視原則訂入民法。因為基於憲法保障人性尊嚴以及平等待遇之精神，得對私法自治及契約自由作部分限制，所以沒有違憲問題，見 Susanne Baer, Ende der Privatautonomie oder grundrechtliche fundierte Rechtsetzung?, ZRP 2002, S. 290, 292 ff. Neuner 教授認為，新規定應置於民法總則，歧視表徵應該限縮為性別、種族以及身心障礙。而法律效果應該連接至侵權行為法上的一般人格權侵害。見 Jörg Neuner, Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, JZ 2003, S. 57, 64, 66.

<sup>348</sup> BT-Drs. 15/4538.

<sup>349</sup> Dagmar Schiek, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2007, Einleitung Rn. 4.

<sup>350</sup> Georg Maier-Reimer, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Zivilrechtsverkehr, NJW 2006, S. 2577 f.

基於屆期不連續的原則，2005 年大選過後，綠黨(Bündnis 90/Die Grünen)於同年 12 月再度地提出法案。<sup>351</sup>但由於是議會少數，因此並未通過。與此同時，歐洲法院在歐盟委員會控告德國違約之判決中強調，人權的品質繫於前述指令，並強調轉化該等指令的必要性，使得德國政府陷於兩難的局面。歐盟依照歐盟契約第 228 條對德國啟動強制金程序之後，因此對德國政府產生立法的急迫性，德國聯邦政府便在 2006 年提出了新的草案。<sup>352</sup>這次的提案，聯合政府雖然將法案名稱從「反歧視法」改為「平等法」，但內容上大致是與 2005 年的反歧視法草案相近。其中與反歧視法草案不同的地方，則是增加了教會條款(Kirchenklausel, § 9 AGG)、刪除強制締約、限制團體訴訟的權利(Verbandsklagerecht)。其中特別具有爭議的是一般平等法第 2 條第 4 項，將解僱的權利排除。這規定可能會與歐盟職場升遷平等框架規範指令第 3 條第 1 項相牴觸(Art. 3 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 2000/78/EG)。因為本條所規定的「去職條件」(Entlassungsbedingungen)，其中也包括解僱(Kündigung)<sup>353</sup>。2008 年德國聯邦勞工法院(Bundesarbeitsgericht)在判決中指出，一般平等法在僱傭關係開始或者進行之時，固然有其適用，但在解除契約之際，亦應對一般平等法加以注意。<sup>354</sup>最後，雖然 FDP 以及 Linke 提出反對的意見，但在歐盟強制金程序的壓力下，基民黨(CDU)、巴伐利亞基督教社會聯盟(CSU)、社民黨(SPD)以及綠黨的同意，仍通過本法。

## (二)一般平等法內容

德國一般平等法共有三十三個條文，共分為七章。第一章為總則(第 1 條至第 5 條)，規定了立法目的、適用範圍、名詞定義及多重原因的差別待遇等事項；第二章(第 6 條至第 18 條)規範職業活動上的平等保護，是本法的主要重心；第三章(第 19 條至第 21 條)規範私法交易上的平等保護，並特別針對保險關係設有規範；第四章(第 22 條、第 23 條)為權利救濟，規範舉證責任與反歧視團體的協助；第五章(第 24 條)規範公法上職務關係的平等保護；第六章(第 25 條至第 30

---

<sup>351</sup> BT-Drs. 16/297.

<sup>352</sup> BT-Drs. 16/1780.

<sup>353</sup> EuGH, Urteil vom 11. Juli 2006, Az. C-13/05, Rs. Navas, Chacón Navas; NJW 2006, 839.

<sup>354</sup> BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 6.11.2008, 2 AZR 523/07.

條)規範反歧視局的設置、組織與權限；第七章(第 31 條至第 33 條)為附則，規定本法的強制性及過渡期間等事項。

## 1、歧視原因之範圍

一般平等待遇法第 1 條規定：本法之目的在於，避免或排除因種族或由於血統來源、性別、宗教或世界觀、殘障、年齡或性別認同(sexuelle Identität)所生之不利待遇。本法的立法目的在於禁止歧視之法律原則，並且透過本法的具體規範來達到保護與預防功能<sup>355</sup>。本條所列舉的歧視表徵(Diskriminierungsmerkmale)，其範圍與 1999 年 5 月 1 日歐洲協議(又稱阿姆斯特丹協議)第 13 條所規範者相同。雖然，對於歧視表徵之範圍大小的選擇，學者有所批評。例如有認為有幼兒的家庭經常比老人受到更多的歧視；因為外貌醜陋所受歧視，其所產生的痛苦，並不會比因膚色受歧視要來得少<sup>356</sup>。但一般認為，這並非法律政策上的大問題，因為只要社會上有共識，歧視表徵的範圍隨時可以變更<sup>357</sup>。

本條關於歧視表徵的規定次序，與受法律保護程度的次序並無關聯。種族歧視、性別歧視以及障礙歧視等，在特殊情況下有可能獲得較優先的保護之外，原則上各個歧視表徵均受同等的保障<sup>358</sup>。

一般平等法第 1 條規定，本法目的在於防止或消除基於種族或族裔出身、性別、宗教或信仰、殘障、年齡，以及性別認同(sexuelle Identität)的歧視。與歐盟指令使用的是「性傾向」(sexuelle Ausrichtung)不同，此處使用的是性別認同。而此包括了性別的自我定義(die sexuelle Selbstdefinition)，以及對他人展現出的性傾向兩個部分以外，變性或者跨性別(Transvestitismus)也保括在內。沒有被納入規範者，則如歐洲人權憲章(EU-Charta)中提到基於財產或者社會來源的歧視。

---

<sup>355</sup> Ulrike Wendeling-Schröder/ Axel Stein, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 1. Aufl., 2008, § 1 Rn. 1.

<sup>356</sup> Franz-Jürgen Säcker, Europäische Diskriminierungsverbote und deutsches Zivilrecht, BB-Special 6-2004, S. 19; Ulrich Runggaldier, Das neue Antidiskriminierungsrecht“ der EU – Bestandsaufnahme und Kritik, in: Klass/ Nowotny/ Schauer (Hrsg.), Festschrift Peter Doralt zum 65. Geburtstag, 2004, S. 523.

<sup>357</sup> Wolfgang Däubler/ Martin Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, § 1 Rn. 6.

<sup>358</sup> Beate Rudolf/ Matthias Mahlmann/ Christian Armbrüster, Gleichbehandlungsrecht, 1. Aufl., 2007, § 7 Rn. 17

### **(1) 種族(Rasse)**

本法及相關歐盟指令對於此概念加以定義。基於歐盟的反種族主義指令的要求，在私人商業行為之間，應該防止種族歧視，或者基於族群來源而受到的歧視。它包括了有關物品或服務提供的契約，包括租賃。對於其他收到保護的歧視類別，歐盟的並沒有相同程度的保障規定。

### **(2) 血統來源(ethnische Herkunft)**

本法及相關歐盟指令也並無對於此概念加以定義。有學者將二者合種族歧視。種族歧視包括與人種有關之膚色、眼形、髮性等相關生理特徵以及語言、文化等族群辨識因素所產生的差別待遇。此一歧視表徵欲防止的是歧視者對於某一種族以及該種族特性之先入為主的預斷<sup>359</sup>。

原則上，國籍並非一般平等法所保障的特徵。因此，單純依對象的國籍所為的差別待遇，未必當然屬於本法第 1 條種族或族裔的範圍。但是如果國籍與某特定族群有密切相關，則構成直接的歧視。例如，房東如果不想將他的房屋出租給土耳其人，此時，所涉及的不是國籍，而是族裔、血源。因為土耳其裔的德國人，也可能同樣無法承租。

### **(3) 性別或性取向**

所謂的性別歧視，係指對於男、女的差別待遇。此處關於性別的判斷標準，係以客觀上、生理上的性別為準。但一般平等法中的性別要件，指的不僅是男、女，也包括雙性(intergeschlechtliche Menschen)或跨性別者(Transgender)。雙性通常是指，出生時身體具有兩種性別特徵的人。這些人在醫學上通常是性別不明確。跨性別者(Transgender)則包括了不同形式的性別認同，以及外在表現，特別是有些人無法認同出生時的性別，而希冀得以在法律，社會，醫療等方面實施性別調整。另外一種則及對自己性傾向認知不明的中間性認同者(Intersexuellen)。性別歧視並不以歧視全體男性或全體女性為要件，僅對部分男性或部分女性予以歧視

---

<sup>359</sup> Wolfgang Däubler/ Martin Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, § 1 Rn. 23.

者，例如對已婚女性的歧視，仍屬違法<sup>360</sup>。迄今為止，歐盟法院所做的裁判多與變性者有關。跨性別者是否受到反歧視的保障，仍有待觀察。

一般平等法明確規定，對於女性在懷孕與生產期間的特殊保護。如果婦女因懷孕或分娩而受到不利益，則會有因性別而直接產生的歧視。若婦女因懷孕的意願而有所不利益，也同樣構成基於性別的歧視。產假結束之後，婦女有權請求返回與過去的工作崗位或同等的工作。因懷孕而被拒絕延長聘期，也可被視為基於性別的直接歧視。

#### (4) 宗教與世界觀

一般平等法也規範了基於宗教或世界觀的歧視。禁止因宗教及世界觀而給予歧視，最早出現於歐洲共同體契約(EGV)第 13 條。此二概念在本法與 2000/78 號指令中雖未設明確的定義，但適用上並不會發生明顯的困難。依據聯邦行政法院的定義，宗教與世界觀涉及，經由對世界的描述以及人類生活的起源與目的之認知。<sup>361</sup>原則上，宗教是基於超越與跨越現實。世界觀僅限於內心世界。本法在立法過程中，立法者將「世界觀」從本法第 19 條關於私法交易的規範中排除。因為，立法者擔心右派激進思想的支持者可能會利用此一規定，藉以獲得出依公認的價值不應存在的交易。不過學說上認為此一顧慮，並無必要<sup>362</sup>。

基於宗教的歧視，往往與基於種族或宗教的歧視緊密結合，而難以區隔。然而於爭議時，此種區分則相當重要。因為在一般平等法之中，基於種族原因的民事權利保護，相較基於宗教或信仰原因的歧視，來的廣泛。

在特定的條件下，宗教團體及其內部機構，得在工作生活中為差別對待。例如，天主教學校得聘請其所屬的成員，擔任宗教教師。

---

<sup>360</sup> Wolfgang Däubler/ Martin Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, § 1 Rn. 46.

<sup>361</sup> BVerwG Urteil v. 19.02.1992 6 C 5/91.

<sup>362</sup> Wolfgang Däubler/ Martin Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, § 19 Rn. 16 f.



## (5)身心障礙

本法並未使用社會法中相當常見的「嚴重身心障礙」(Schwerbehinderung)，而是配合歐盟 2000/78/EG 指令之用語，使用「身心障礙」(Behinderung)一詞。自 2009 年聯合國身心障礙公約生效以來，所謂的身心障礙在一般平等法中的定義，有較為廣泛的定義。由於本法並無立法解釋「障礙」之意義，學說及實務上均認為相當於社會法第九編第 2 條第 1 項第 1 句以及身心障礙者平等保護法(Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen，簡稱 BGG)第 3 條關於「障礙」的定義，係指「身體功能、精神能力、心理健康依其年齡與典型之狀態有所偏離超過六個月，並因此影響其參與社會生活者」。<sup>363</sup>

本法並無區分身心障礙的程度，因為法律的保護不應僅限於障礙程度較高者。況且在個案中，身心障礙並不容易區別臨時或非永久性侵害的疾病差異。愛滋(HIV)則被視為本法中的身心障礙。因為如果公開愛滋陽性者，由於社會的偏見與排斥，在參與社會的過程中，將有很大的限制。

如果是輔助或補助身心障礙者，則並非對於無障礙者的歧視。相反的，雇主有義務明確的提供輔助措施，因為一般而言障礙者更容易失業。

本法第 1 條係排除「由於……障礙」(wegen der Behinderung)所生的不利對待，在文義解釋上可導出受保護的對象將不限於障礙者本身，而可包括與障礙者有家屬關係或特殊社會關係因而受到不利待遇之人在內。<sup>364</sup>例如，歐盟法院在判決中指出，如果在相似的情況下，非身心障礙者的勞工因其身心障礙的子女，與其他勞工相較而有不利益時，則此時也構成直接歧視。<sup>365</sup>

## (6)年齡(Alter)

基於年齡(Alter)的歧視，一般平等法同樣也不允許。此規定的主要用意，雖然在於消除因年齡產生的就業歧視，但本法第 19 條也將年齡歧視納入私法上交

---

<sup>363</sup> OLG Karlsruhe NJW 2010, S. 2668, 2670.

<sup>364</sup> Ulrike Wendeling-Schröder/ Axel Stein, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 1. Aufl., 2008, § 1 Rn. 45.

<sup>365</sup> EuGH Urteil vom 17.07.2008 – Rs. C-303/06

易關係的禁止範圍。再者，本法係使用中性的「年齡」(Alter)一詞，涉及任何的年齡層，並非僅限於年長者，因年幼或高齡產生的差別待遇，均在本法的規範範圍內。因此，自行對於年長者的補助，可能造成對年輕工作者的不利益。但若為了吸收招徠進入職場，目的性的補助年輕人，得例外的被允許。設定最低的就業門檻，也可以被正當化。

## (7)性別認同

所謂「性別認同」(Sexuelle Identität)與前述的「性別」係相關但不同的概念。前者係著眼於個人在性生活方面與他人間之關係，而後者則牽涉到生理上的性別特徵及心理上對自己性別的認知。藉由將性取向納入歧視表徵，本法保障各種不同性取向的人均可獲得同等的待遇。實質上的主要保護對象為同性戀者及雙性戀者，亦即使得同性伴侶間的關係，可以與異性戀之婚姻關係可以獲得同等對待<sup>366</sup>。因本條係使用中性的「性別認同」用語，故一般的異性戀者，亦同受本法之保護。依照歐洲法院的見解，對性認知歧異者的保護，也屬於性別平等保護的一環<sup>367</sup>。

## 2、如何構成歧視

### (1)歧視範圍

何種範圍構成歧視，其適用範圍則規定在一般平等法第 2 條第 1 項 (§ 2 Abs. 1 AGG)，原則上包括了：就業和晉升的條件，包括選拔標準和徵才條件；就業和工作條件，包括薪資和解職的條件；獲得職業諮詢、職業教育、職業培訓、職業發展、轉職和實務經驗；參加與影響工會；包括社會安全與健康服務的社會保障；社會福利；教育；對公眾提供的商品與服務的獲得，包括居住空間。原則上這 8 種歧視禁止的規定，為歐盟指令的落實，其可區分成為兩部分。第一個部分是第 1 款到第 4 款 (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 bis § 2 Abs. 4 AGG)，其包括範圍為「就業與工作」，這部分是實踐歐盟反對種族歧視指令 2000/43/EG 之第 3 條第 1 項第 a 目到第 d 目 (Art. 3 I lit. a) bis d) RL 2000/43/EG)，職場升遷平等框架規範指令 2000/78/EG，

---

<sup>366</sup> Wolfgang Däubler/Martin Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, § 1 Rn. 89.

<sup>367</sup> EuGH 7.1.2004, NJW 2004, S. 1440.

以及實踐男女於就業、職業培訓和升遷以及工作條件的平等待遇指令第 14 條第 1 項第 a 目到第 d 目(Art.14 I lit. a) bis d) RL 2006/54/EG)。另外一個部分則是涉及包含範圍廣泛的歐盟反對種族歧視指令 2000/43/EG。這是由於該指令亦涉及社會法與民法的領域。因而，在該領域所規定的構成要件，被規定在第 5 款到第 8 款(§ 2 Abs. 1 Nr. 5 bis § 2 Abs. 8 AGG)。

### A、就業與職業(Beschäftigung und Beruf)

一般平等法第 2 條第 1 項第 1 款(§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG)規定：不論其工作場域或職位，進入獨立或非獨立職業活動所需的包括選任標準或聘僱條件之門檻，以及涉及職業陞遷的條件。

本款規定包括契約前行為，亦即商談中、尚未進入任何形式的獨立或非獨立職業活動的階段。<sup>368</sup>由於，除了在德國民法第 311b 條第 2 項的契約前之債務關係外，並未詳細規定契約關係。因而，此處所涉及的，是所有的可能影響就業機會的情況，不僅包括初選，甚且也包括持續的甄選過程行為。<sup>369</sup>但是這以現時、實際上付出努力獲得職務為其先決要件，否則即無反歧視保障的必要性存在。<sup>370</sup>異於取得公職有基本法第 33 條第 2 項的規範，僱傭關係的決定，原則上屬於企業全然自行裁量的私法範疇，故有歧視禁止的適用。因而，對於歧視禁止重要者為例如本法第 11 條特別予以規範的招徠廣告，以及其他得以推斷歧視原因構成的構成要件。例如在遴選過程前，公開表示有關具有歧視性的僱用決定，以嚇阻受保障的申請者，此時，即有歧視禁止的適用。<sup>371</sup>

本規定也影響到選任程序的形塑，亦即有關個人資料問卷、選任標準<sup>372</sup>、利用電腦軟體的預先篩選<sup>373</sup>、面試與詢問權<sup>374</sup>。然而，如果所詢問的議題可能促成

---

<sup>368</sup> Thomas Kania / Sonja Merten, Auswahl und Einstellung von Arbeitnehmern unter Geltung des AGG, ZIP 2007, 8

<sup>369</sup> BGH 23.4.2012 NZA 2012, 797; Winfried Boecken, Die Altersgrenze von 68 Jahren für Vertragsärzte aus EG-rechtlicher Sicht, NZS 2005, 393, 394.

<sup>370</sup> EuGH 28.7.2016 NZA 2016, 1014.

<sup>371</sup> EuGH 10.7.2008 NZA 2008, 929.

<sup>372</sup> EuGH 18.10.2017 NVwZ 2017, 1686.

<sup>373</sup> Boris Dzida/ Naemi Groh, Diskriminierung nach dem AGG beim Einsatz von Algorithmen im Bewerbungsverfahren NJW 2018, 1917.

<sup>374</sup> Ulrich Pallasch, Diskriminierungsverbot wegen Schwangerschaft bei der Einstellung, NZA 2007, 306; Christian Rolfs/ Heiner M Feldhaus, Die Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis, SAE 2012, 85.

不公平且歧視的判斷時，例如詢問懷孕，詢問申請者的資訊利益，會有退縮。<sup>375</sup>又或者，如詢問身心障礙的議題。<sup>376</sup>在僱傭契約中，預擬的應聘者無嚴重身心障礙之聲明，如果這個聲明沒有指涉具體職務行為，法院認為此時屬於歧視。<sup>377</sup>然而，訊問議題涉及本法第 1 條的要件，仍有可以是允許的，如果該申請者不被聘任的理由是基於本法第 5、8、9、10 條之合法事由時。

所謂的進入職業活動，係指申請者基於獲取日常，而從事具有對價的行為。因此不具有盈利或對價目的的行為，例如義務役或者替代役，並不在此列。<sup>378</sup>同樣的情況也在於無給薪、自願性的協助行為。然而，如果是無給薪的實習(unbezahlten Praktika)，而此實習為日後獲得具工作經驗、有給薪的僱傭關係之前提時，則此時依據法條目的，應有本法的適用，縱使在形式上為特殊的法律關係。之所以在第 1 項第 1 款在非獨立的職業活動以外，又規定了「進入獨立的職業活動之門檻」，這是考量到在企業內的自由工作者(Beschäftigung freier Mitarbeiter im Unternehmen)，對於這些人來說，也會類似其他工作者一般，同樣有進入職場的問題存在。對於其他的獨立工作者，是否涉及透過不利益的行為阻礙了進入職業工作，則必須個別確認。此時，獨立工作者的個別任務分配，並非是作為取得進入職業的判斷基準，而是工作行使的構成部分。獨立工作者進入職場條件，可能在締結加盟契約(Franchisevertrag)時產生。<sup>379</sup>

歧視禁止同樣的也是用在職業的升遷。為了排除歧視，得以對於陞遷職務的相關選任標準等之補助或協助，例如能力、形式資格、合適性與表現。<sup>380</sup>職務升遷必須與工作領域、責任事物的改變有關。因此，單純提升勞務對價，則與職業升遷無涉，而是僅僅涉及僱傭條件的「薪資」。歐盟法院(EuGH)基於職務升遷的歧視禁止，推導出有請求可能促使升遷的定期評估的提供請求權。<sup>381</sup>然而，這以企業內確實具有協助升遷的體系運作為前提，若否，則此請求權不存在。

---

<sup>375</sup> EuGH 3.2.2000 NZA 2000, 255; BAG 6.2.2003 NZA 2003, 848; LAG K 11.10.2012 NZA-RR 2013, 232.

<sup>376</sup> BAG 3.12.1998 NZA 1999, 584; 13.10.2011 AP AGG § 15 Nr. 9; LAG HE 24.3.2010 BeckRS 2010, 72674; Bayreuther NZA 2010, 679, 680.

<sup>377</sup> LAG HH 30.11.2017 BeckRS 2017, 139365.

<sup>378</sup> Marlene Schmidt/ Daniela Senne, Das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und seine Bedeutung für das deutsche Arbeitsrecht, RdA 2002, 80, 82.

<sup>379</sup> Monika Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2019, AGG, § 2, Rn. 6.

<sup>380</sup> KOM (1999) 565 endg., S. 11.

<sup>381</sup> EuGH 30.4.1998 BeckRS 2004, 74351.

## B、執業與勞動條件(Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen)

一般平等法第 2 條第 1 項第 2 款(§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG)規定：包括薪資及解雇要件的執業與勞動條件，特別是執業關係的履行與終結，以及職務陞遷的個別或集體協議與措施。

這個法條的規定是以執業與勞動條件的平等對待規範，並以平等對待指令 76/207/EWG<sup>382</sup>為其模本。平等對待指令 76/207/EWG 目前被 2006 年 7 月 5 日實踐男女於就業與工作機會平等與平等對待原則指令(2006/54/EG)<sup>383</sup>代之。有如第 1 項第 1 款，在此工作條件也包括獨立經營者。這是由於指令的「人的適用範圍」並未僅侷限於勞工。歐盟法院(EuGH)認為，工作條件非僅限於針對工作的契約約定條件，而應該延伸到與工作關係相關聯的各種情況<sup>384</sup>，例如轉調至其他工作點，或者是度假(特休)請求權。具有性別特殊標準的服飾建議規定，同樣的也屬於工作條件的範疇。<sup>385</sup>

「薪資」(Arbeitsentgelts)的概念規範於歐盟運作條約第 157 條第 2 項(Art. 157 II AEUV)，並且為反歧視指令(2000/43/EG)的解釋所用。<sup>386</sup>雖然該處規範的薪資平等原則並未為一般平等法明文的接受，實則為一般平等法第 8 條第 2 項之先決要件。<sup>387</sup>目前德國透過薪資透明法(Entgelttransparenzgesetz)<sup>388</sup>，將歐盟運作條約第 157 條第 2 項作相應的規定與解釋。

條文中特別提及的去職條件(Entlassungsbedingung)，包括所有可能影響終止勞動關係的各種情況。<sup>389</sup>去職條件包括了單方面針對第 4 項的原則或例外地解僱、透過契約無效撤銷或判斷，以及合意的撤回契約。<sup>390</sup>然而，聯邦勞工法院認

---

<sup>382</sup> Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, Amtsblatt Nr. L 039 vom 14/02/1976 S. 0040 – 004.

<sup>383</sup> RICHTLINIE 2006/54/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. EG L 204 S. 23)

<sup>384</sup> EuGH 13.7.1995 NZA-RR 1996, 121; BAG 20.3.2012 NZA 2012, 803.

<sup>385</sup> LAG K 29.10.2012 BeckRS 2012, 75198.

<sup>386</sup> EuGH 12.12.2013 NZA 2014, 153.

<sup>387</sup> LAG RP 28.10.2015 BeckRS 2016, 66613.

<sup>388</sup> Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz - EntgTranspG) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152).

<sup>389</sup> EuGH 18.11.2010 NZA 2010, 1401; 7.2.2018 NZA 2018, 291.

<sup>390</sup> EuGH 16.2.1982 NJW 1982, 2726; 21.7.2005 DVBl. 2005, 1440; BAG 25.2.2010 NZA 2010, 561.

為，若受僱人實質上有選擇契約變更或終止的自由選擇權時，並不在去職意義的範圍。<sup>391</sup>締結有期限或者是有條件的契約，同樣也屬於去職條件。<sup>392</sup>雖然，單純的不延長一個有定期限的契約，並不能與解約劃上等號<sup>393</sup>，然仍屬於反歧視法中的去職概念(Entlassungsbegriff)。此外，去職期限的裁量(德國民法第 622 條第 2 項)，依據聯邦勞工法院的見解，屬於去職條件。<sup>394</sup>最後，去職條件也包括達到年齡上限的勞動關係終止。<sup>395</sup>

### **C、職業諮商與職業訓練(Berufsberatung und -bildung)**

一般平等法第 2 條第 1 項第 3 款(§ 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG)進而對於職業諮商與職業訓練規定，認為歧視也存在於：任何形式與層級的職業諮商、含有職業訓練的職業教育、職業進階培訓、轉職教育、實務的職業經歷等的參與。

經由第 1 項第 3 款強調「職業諮商與職業訓練」，也將歧視禁止的規定延伸到建教關係(Ausbildungsverhältnis)開始前，以及為了獲得資格的完成階段。依字面，私人或公共事業均應提供職業諮詢。職業教育得以區分學校與企業實習的兩個部分，而包括任何得以實現職業工作經驗的如實習、志工、訓練課程與職業教育、再訓練或是再培訓。所謂的繼續教育(Fortbildung)不必然一定要作職業教育法(Berufsbildungsgesetz)<sup>396</sup>第 1 條相同的解釋，相反的，可以理解為傳授非必要、但有用的職業教育知識。<sup>397</sup>

### **D、社團成員(Mitgliedschaft in Vereinigungen)**

一般平等法第 2 條第 1 項第 4 款(§ 2 Abs. 1 Nr. 4 AGG)規範加入社團成員與影響社團的平等對待：加入及影響受僱人或僱用人社團，或成員皆屬同一特定職業的社團，並包括該等社團給付之請求。

---

<sup>391</sup> BAG 17.3.2016 BeckRS 2016, 67630.

<sup>392</sup> BAG 6.4.2011 NZA 2011, 970.

<sup>393</sup> EuGH 12.9.2013 NZA 2013, 1071.

<sup>394</sup> BAG 18.9.2014 NZA 2014, 1400.

<sup>395</sup> EuGH 18.11.2010 NZA 2010, 1401; 7.2.2018 NZA 2018, 291.

<sup>396</sup> Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist.

<sup>397</sup> Jacob Joussen/ Tim Husemann/ Sarah Mätzig, Fortbildungsveranstaltungen und das AGG – Zu Lücken und Weiterentwicklungsbedarf im Gleichbehandlungsrecht, RdA 2014, 279.

第4款有關受僱人、僱主與職業團體社團成員的規定，是在實踐指令的規範。此處規定與職業無涉，而是在於形塑在社團與成員或申請者之間的法律關係。依據國內法的原則，在此應該優先適用社團法，並且受到基本法與歐盟法特別的保障。設若社團為僱用人社團或工會(Gewerkschaft)，對於其組織架構形塑的規定，同時也為社團的集體結社自由(kollektive Koalitionsfreiheit)。

## E、其他

制定第5到第7款，是為了實踐歐盟法的種族與血統來源的表徵，第8款則是實踐性別的要件。398由於多數涉及第5款到第7款的事件，屬於地方的法規範。因此，禁止歧視的規範對象為地方的立法者、法規命令與其他規範的制定者。

第1項第5款的社會保障與社會安全，多數是由地方或國家所提供。依據第2項第1句的給付，並不適用於一般平等法。自營者對於企業的社會機構的給付請求權，屬於第1項第2款。第1項第5款的規定是屬於社會法典之中未規範，而國家應遵守者，例如流浪者收容中心、為了確保社會風險的私人保險，如私人的生活險、疾病險或者是意外險。而所謂的健康服務(Gesundheitsdiensten)，從體系上的解釋，雖然有可能僅是國家所組織的一般健康系統，然而這與歧視禁止的保障目的不相符。是否健康設施是公法或私法組織，在成員國中有不同的規定，因而也在各該國內有其屬於社團。學者認為歧視禁止的適用領域，不應該取決於這樣偶然性。<sup>399</sup>

第6款的社會福利(soziale Vergünstigungen)在遷徙自由權(Personenfreizügigkeit)(Art. 7 II VO (EU) 492/2011)中被標示為各種社會優惠，特別是對於公眾提供的服務物品，例如公共游泳池、書店，或者銀行、交通運輸或者是文化設施提供的優惠。社會福利可以由公共或私人機構提供。

規定於第7款的接近使用教育設施，同樣基於廣泛的保護目的考量，因此也做較寬的解釋。所涉及的教學提供，非單純限於由國家所提供，私人組織所提供的課堂教學，且不區分其提供的教學內容。因此，與私人締結的課程契約，均在

---

<sup>398</sup> Manfred Husmann, Die EG-Gleichbehandlungsrichtlinien 2000/2002 und ihre Umsetzung in das deutsche, englische und französische Recht, ZESAR 2005, 107, 108.

<sup>399</sup> Wolfgang Däubler, in: Wolfgang Däubler/ Martin Bertzbach (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, § 2, Rn. 49.

本款規定之列。當然，企業的教育措施仍屬於本條第 1 項第 2 款的範圍，職業教育為第 1 項第 3 款。到國外的研究或學業資助的獎學金提供，是否有本項的適用之列，雖然這個項目已經從英文版的 2000/43/EG 第 3 條刪除，然則聯邦法院 (BGH) 仍將本問題提交歐盟法院。<sup>400</sup>

第 8 款規定的歧視禁止，包括住宅之公眾得享有的物品及服務的享有與取得。本款的規定是將指令的規範具體化。因此，所謂的「物品」是指歐盟運作條約第 28 條貨物交易自由的對象，亦即得為交易客體的具體對象。<sup>401</sup>而服務 (Dienstleistung) 則是歐盟運作條約第 57 條的服務自由的意義，因此，其並非僅限於民法第 611 條與第 631 條的勞務契約與承攬契約。相反的，歐盟運作條約第 57 條所指的是自主的、有報酬的行為，尤其是在營業、買賣的、手工業的與自由業的領域。法條中特別提到有關住宅的契約。這包括了買賣、租賃以及其他與提供房屋相關的契約。至於與何人締結，與所有權人、仲介或者是管理者 (Verwalter) 締結契約，並非所問。

## (2) 歧視方法

依據一般平等法第 3 條第 1 項，歧視方式包括直接歧視、間接歧視、騷擾、性騷擾以及對前述行為之一的指示。

### A、直接歧視 (unmittelbare Benachteiligung)

直接歧視 (§ 3 Abs. 1 AGG) 是於類似的情況提供較少，或具有較為不利益的對待。法條規定：若個人基於第 1 條所列之事由，在相似情況正在、已經或者是可能遭受較他人較為不利的對待時，即構成直接歧視。於第 2 條第 1 項第 1 款至第 4 款的情形，婦女因懷孕或母親身分而受到較為不利對待，即構成性別的直接歧視。

### B、間接歧視 (mittelbare Benachteiligung)

所謂間接歧視 (§ 3 Abs. 2 AGG)，是指經由貌似中立的法規、措施、標準或程序，然實際上產生歧視的效果。條文規定：「間接歧視存在於，若表象上中立之

---

<sup>400</sup> 1.6.2017 NZA-RR 2018, 122.

<sup>401</sup> Monika Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2019, AGG, § 2, Rn. 14.



規定、標準或程序，可能使人有較於他人，以特殊方式遭受有第 1 條所列之事由的不利益時；若相關之規定、標準或程序藉由一個合法目的被合事務取得實質正當性，且所採取的手段對於目的之達成適當且必要時，則不在此限。」因此，當一個在外觀上中立的規定、標準或程序，且其用以達成其目標之方法並非適當且必要，而可能造成不利益，並無事務上的合理理由者，即屬於間接不利待遇。

在德國曾有過案例，一名男性黑人感染愛滋病，其因舊疾住院治療，住院期間與另一骨折並接受手術而有傷口的病人同房，醫院要求不得使用房內之廁所，而應使用病房門外另一間廁所。該名黑人病患出院後，主張其因膚色遭受歧視，訴請醫院給付慰撫金。法院採納醫院的抗辯，認為醫院係為避免同房病患受愛滋病感染的目的，而要求原告另行使用病房外的廁所，此一要求具有事理上的正當性，且亦未逾適當且必要的程度，而從認為此處並不存在直接或間接的歧視行為，因而駁回原告的請求。<sup>402</sup>

本規定中，不論是直接或間接歧視的定義，都只有客觀要件，而沒有主觀要件。學說上有認為，直接歧視行為本身當然就包括「故意」在內，因為若無故意，實無從符合法條文義上所稱之「『因』種族...所生之不利待遇」。<sup>403</sup>惟法條既未設主觀要件，且對照同法第 21 條第 1 項關於受歧視者之除去不利待遇請求權，立法理由亦表明僅以客觀上之不利待遇為要件。<sup>404</sup>因此，判斷直接或間接歧視，均僅作客觀上觀察即可，不以故意所為者為限。<sup>405</sup>

### C、騷擾(Belästigung)

騷擾(§ 3 Abs. 3 AGG)構成歧視，倘若與第 1 條所列事由相關的非其所願之行為(Verhalten)，意圖或促使侵害當事人尊嚴，並且造成一個具有脅迫、敵意、貶抑、羞辱或侮辱的就業環境時。由此可知，若有侵犯人的尊嚴，特別是有製造恐嚇、敵意，貶抑、羞辱或侮辱為特徵的情況，即屬本法規定之騷擾。透過本項規定，騷擾亦得以構成歧視。並且，本項並非指「任何」的騷擾均會構成歧視，

<sup>402</sup> AG Köln, Urteil vom 4.2.2009- 147 C 247/08, RDG 2009, 126=BeckRS 2009, 18517.

<sup>403</sup> Georg Maier-Reimer, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Zivilrechtsverkehr, NJW 2006, 2579.

<sup>404</sup> BT-Drucks. 16/1780, S. 46.

<sup>405</sup> 葉啟洲，民事交易關係上之反歧視原則——德國一般平等待遇法之借鏡，東吳法律學報第 26 卷第 3 期，2015 年 1 月，頁 159。

而是，非所願的行為與第 1 條歧視原因有關連性(im Zusammenhang)。<sup>406</sup>因此，受僱者所受到的保護，並非僅僅是基於第 1 條特徵的騷擾，而是與之相關聯的原因均在其列，例如白髮與年齡相關。<sup>407</sup>

這裡所指的行為(Verhalten)，其概念較為廣泛，任何有意識的生活行為表述均得以被包含在內，例如：碰觸、談話、表述、手勢、眼神、展示等<sup>408</sup>，或者是在社群媒體中的評論(Kommentar)<sup>409</sup>。「非意願」(Unerwünscht)則是指行為與當事人主觀上的行為期待不相符者。並且，這個歧視行為對於行為者而言是可以避免的，亦即，行為人對此有所認知。此外，非意願的行為方式必須明確。是否明確而可識別，並非取決於行為人的主觀認知層面，而是依客觀第三人的標準來加以判斷。<sup>410</sup>

#### D、性騷擾

性騷擾(§ 3 Abs. 4 AGG)將構成第 2 條第 1 項第 1 至第 4 款所稱之歧視，倘若具有包括不受歡迎的性行為(sexuelle Handlungen)和要求、具有性暗示的身體接觸、性言論以及不受歡迎的展示或顯示猥褻物品等的不受歡迎並有性暗示行為(sexuell bestimmtes Verhalten)，來達到或影響侵犯當事人的尊嚴，尤其是造成具有脅迫、敵意、貶抑、羞辱或侮辱的環境時。

本項規定，其實毋庸特別再次的規範，因為性騷擾亦為第 1 項所稱事由的騷擾情事之一，所以，原則上已被第 3 項所包含。之仍將第 4 項作獨立規定，是因為本項規定承繼了舊的歐盟指令。在 76/207/EWG 第 2 條區分了騷擾及性騷擾，嗣後這個區分則為 2006 年的實踐男女於就業、職業培訓和升遷以及工作條件的平等待遇原則指令則規定在第 2 條第 1 項(Art. 2 I lit. c und d RL 2006/54/EG)。也因此，本項的適用範圍僅限於依據第 2 條第 1 項的第 1 款到第 4 款的就業與職業。如果性騷擾屬於第 2 條第 1 項第 5 到第 8 款的範圍時，則適用本條第 3 項。因此，需要予以確認的是，是否具有勞雇關係。

---

<sup>406</sup> BAG 24.9.2009 NZA 2010, 387.

<sup>407</sup> Monika Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2019, AGG, § 3, Rn. 15.

<sup>408</sup> BAG 22.6.2011 NZA 2011, 1226.

<sup>409</sup> ArbG Gelsenkirchen 24.11.2015 BeckRS 2016, 67556.

<sup>410</sup> BAG 9.1.1986 NZA 1986, 467; Harald Hohmann, Thesen zur Weiterentwicklung des Beschäftigtenschutzgesetzes, ZRP 1995, 168.

第 4 項規定需要有侵犯當事人的尊嚴之目的或者影響，尤其是造成具有脅迫、敵意、貶抑、羞辱或侮辱的環境。法院對此認為，「影響」(bewirkt)屬於發生的狀態，只有「目的」(bezweckt)才具有主觀的故意。在尊嚴被侵害時，並非一定要具備不友善的環境。造成不友善的環境，屬於示範性的解釋。在尚未符合工作環境的騷擾的情況下，就可能由於單次的性暗示行為，造成尊嚴的傷害。

何者屬於性暗示(sexuell bestimmtes Verhalten)的行為，並非單純取決於當事人的主觀意圖。如果是取決於當事人的主觀意圖，則將會產生，只要行為人是出於「單純的友好行為」，都會在蓄意的性接觸的定義範圍之外，即使是當事人明顯拒絕的身體接觸行為。「性暗示的行為」得以客觀的觀察者的印象為標準。在肢體碰觸性器官的情況，可被認為屬之。至於性行為，則無論其嚴重的程度，均屬於騷擾。長官對於多位下屬的肢體碰觸，聯邦行政法院在其判決中認為不屬於騷擾。學者則認為法院過於「寬容」。

#### **E、指示(Anweisung)**

接著在第 5 項，規定了對前述行為之一的指示，也構成歧視的方法之一。該項規定：基於第 1 條所列事由而指示歧視他人，該指示亦構成歧視。指示尤以涉及第 2 條第 1 項第 1 至 4 款，當要求他人基於第 1 條所列事由對受僱者進行歧視或得以造成歧視之行為時。(§ 3 Abs. 5 AGG)

本項規範是實際上直接承繼指令的用字，而將歧視指示也納入了歧視概念中。學者認為，這個規定通常沒有太大的實益，因為雇主對於明確不當行為的指令，通常會有民法第 31 條、民法第 278 條的責任存在。「指示」存在一個假設前提，被指示者有遵循指示的義務，從而產生可歸責的理由。只有在因受指示者不遵守指示，造成指示實際上無法成功的情況下<sup>411</sup>，透過擴張第 7 條的禁止範圍，而將單純指示納入歧視的概念中。「指示」是指某人被故意指定從事具體的行為或作為。該指示的行為本身是否有第 1 條的歧視表徵，並非該故意所需要涵括的。指示，並不見得一定要由雇主或主管、同事所下達，縱使是第三人或顧客給予的指令，也在其列。歧視指令依據本法第 7 條第 1 項結合民法第 134 條為無效。而若

---

<sup>411</sup> ArbG Wuppertal 10.12.2003 BeckRS 2011, 69155.

該指令為無效，受指示者則當然的無需遵守。此時，若受指示者仍進行該歧視行為，雖然本法第 15 條的處罰對象是指示者，但若當事人的人格權受侵害時，仍得依民法第 823 條第 1 項對受指示者提出請求。<sup>412</sup>

### 3、如何保護

依據一般平等法第 21 條，受歧視者可以要求排除歧視，且不影響其他其他的請求權。若有其他歧視的疑慮，也可以請求不作為之訴 (§ 21 Abs. 1 AGG)。如果違反禁止歧視的規定，其有義務賠償由此造成的損害。然由於損害不是金錢損失，因此可能請求精神慰撫金 (§ 21 Abs. 2 AGG)。但此請求權的時效相當的短，必須在兩個月內提出。超過兩個月之後，請求權僅得於被提出，僅當受歧視者非因可歸責自己的事由被阻礙提出時。 (§ 21 Abs. 5 AGG)

本條規定旨在轉化 2000/43/EG(反種族歧視指令)第 15 條以及 2004/113/EG 指令第 8 條第 2 項及第 14 條的規範。反種族歧視指令(2000/43/EG)並未規定成員國必須採取損害賠償的處罰方法。其具體方法，得由各成員國自行規範。但 2004/113/EG 指令第 8 條第 2 項則規定違法歧視時之處罰，得包括對被害人所受損害的賠償，且其處罰必須為「有效、合比例性並具有嚇阻力」(wirksam, verhältnismäßig und abschreckend)。

立法政策上，學者也認為民事損害賠償較行政法的罰鍰處罰方式更為適當。因為由被害人受領賠償，要比由國家取得罰鍰更有實質意義<sup>413</sup>。而且，民事法上的損害賠償，得較有效達成該法第 1 條所稱「避免或消除不利待遇」之立法目的。除此之外，為不利待遇之行為人，對於差別待遇的正當事由應負舉證責任 (§22 AGG)，亦即差別待遇被推定為不正當。

本法第 21 條第 4 項規定，歧視者不得主張排除歧視禁止之協議。本條旨在明確定位本法關於禁止不利對待的規定，屬強行法之性質，不得由當事人以契約約定變更。因為本條並非規定於本法通則，而是規定在第三章之私法交易關係中，因此本條所指涉者，為同法第 19 條之不利待遇禁止規定、第 20 條之阻卻違法事

---

<sup>412</sup> BGH 22.1.1985 NJW 1985, 1617.

<sup>413</sup> Franz Jürgen Säcker/ Roland Rixecker/ Gregor Thüsing, Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. Band 1, München 2012, § 21 AGG Rn. 5.

由以及第 21 條第 1 項到第 3 項之請求權基礎。其餘則應依照一般平等法第 31 條規定：本法之規定，不得作不利於受保護者的變更。但是，就除去不利待遇請求權及損害賠償請求權，當事人間事後的拋棄或和解約定，並未被本法第 21 條第 4 項及第 31 條所禁止。因此，事前的權利拋棄或限制雖然違反上開規定，但事後的拋棄或約定限制應為法所允許<sup>414</sup>。

### 三、監督機制

一般平等法(AGG)的主管機關是聯邦反歧視局(Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes)，然而，其並非監督機關。2006 年一般平等法通過後，依據一般平等法的規定設立聯邦反歧視局。依據一般平等法的規定第 25 條規定，其組織上所屬聯邦家庭、年長、婦女以及青少年部(Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSF)。

一般平等法第 26 條第 1 項規定：聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部長由聯邦政府建議，任命一人擔任聯邦反歧視局之局長。依據本法規定，局長與聯邦之間是屬於公法職務關係。局長獨立行使職權，且僅服膺於法律。

第 1 項聯邦反歧視局局長之任務，除了本法外，也依歐盟反種族歧視指令第 13 條、76/207/EG 的第 8 a 條與民事性別平等指令第 12 條等獨立行使職權。聯邦反歧視局的局長，與聯邦資訊保護以及資訊自由的保護官相同，為具有特殊的公法職務關係。他的獨立行使職權是指其僅受到合法性監督，而不接受妥當性監督。而此之獨立性的特別規定，在於促使受到不公平或不利益的當事人有較高的接受度與意願。<sup>415</sup>也為了確保行使職權的獨立性，因此其有獨立的預算。

第 2 項與第 3 項規定了聯邦反歧視局局長的任職期間。其職務關係開始於自聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部長交付其任命狀時起(第 2 項)。除死亡外，職務關係的結束尚可能因聯邦眾議院新屆次的產生。或因為反歧視局局長有聯邦公務員法第 51 條第 1 項與第 2 項所規定之年齡上限時，也產生職務關係的結束。

---

<sup>414</sup> Jobst-Hubertus Bauer/Burkard Göpfert/Steffen Krieger, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, § 31 Rn. 13; Wolfgang Däubler/Martin Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008, § 21 Rn. 93 a.

<sup>415</sup> Hildegund Ernst/Anna Braunroth/Angelika Wascher, AGG, 2. Aufl., 2013, § 26, Rn. 1.

最後其職務關係結束之原因，尚有解職。然而，為了保障聯邦反歧視局局長的獨立性，因此僅有在符合終身職法官解職之事由存在時，才得以解職聯邦反歧視局局長(第3項)。

主張因第1條所列事由而遭受不利益者，基於種族或族裔出身、性別、宗教或信仰、身心障礙、年齡，以及性別認同(sexuelle Identität)，得尋求聯邦反歧視局。因此，當事人所陳述的事實，實際上是否涉及法律上的不利益禁止，並非所問。透過較低門檻的設定，提供任何受到歧視可能性之人的保障。向反歧視局所提起的主張，並無形式或期間限制。<sup>416</sup>

第27條第2項到第4項規定反歧視局的任務。這些規定是落實歐盟反種族歧視指令第13條、76/207/EG第8a條與民事性別平等指令第12條，這三個歐盟規定。依此，國家機關得以獨立地協助受害者，調查其歧視申訴，進行獨立調查，獨立公開報告，並就與該歧視有關方面提出建議。

第27條第2項規定，聯邦反歧視局以獨立之方法，提供依第1項向其尋求者的援助，保障其權利之行使不受歧視。特別是：1、在法規框架內，告知請求權及法律途徑的可能性，以保障其免受歧視；2、轉介至其他機構尋求諮詢；3、促使當事人之間達成有效共識。

第27條第2項再次強調了聯邦反歧視局的獨立性。第2項所列的三個事由，並非列舉。告知請求權及可能的法律途徑，是屬於一般性的解釋，並非正式的法律建議。依據法律服務法(Rechtsdienstleistungsgesetz, RDG)<sup>417</sup>第8條第1項規定，公共機構僅得於其職務與管轄範圍內，提供法律服務。因此，第27條第1項所規定並不提供超出一般資訊的個人建議。根據第2個事由轉介至其他機構的諮詢，旨在確保當事人得到最有益的協助。本條款所指的其他機構可以是，例如，聯邦、邦或鄉鎮，反歧視協會或其他利益團體。這項任務還涉及聯邦反歧視局根據本法第29條與其他相關機構的連結任務。根據第3個事由嘗試促使當事人之間達成有效共識，預先假定雙方均有意願，無論是向聯邦反歧視局請求協助者，或者反對不利指控者。有效共識的概念，不應從程序規定的角度來理解。因為，

---

<sup>416</sup> Hildegund Ernst/Anna Braunroth/Angelika Wascher, AGG, 2. Aufl., 2013, § 27, Rn. 1.

<sup>417</sup> Rechtsdienstleistungsgesetz vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2840), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 12. Mai 2017 (BGBl. I S. 1121) geändert worden ist.

經由依第 28 條第 1 項尋求雙方提出意見，得以促成事實的澄清和協議的可能。聯邦反歧視局的調解功能，符合反種族歧視指令和民事性別平等指令的立法意旨。依據此二指令，國家機關若對於「審查可能的解決方式」也具有權限時，將有可能有助於防止歧視。

若聯邦眾議院或聯邦政府委任者(Beauftragter)有管轄權時，聯邦反歧視局應將第 1 項所稱之人的請求，連同其同意，轉呈給聯邦眾議院或聯邦政府之委任機關(第 27 條第 2 項第 3 句)。依據根據第 3 句的轉介義務，業已規定於第 25 條，確保聯邦眾議院或聯邦參議院的其他委任者的責任不受影響。然而，基於個人資料保護的理由，轉介時取決於當事人的同意。

第 27 條第 3 項規定：在不涉及受聯邦眾議院或聯邦政府的委任者的管轄權的情形下，聯邦反歧視局以獨立履行下列任務：1、公共關係事務；2、採取措施以減少基於第 1 條所列事由之歧視；3、對於歧視進行學術研究。本項公共關係的任務規定，符合歐盟反歧視指令的要求。這些要求成員國應以適當的方式使當事人知悉(歐盟反種族歧視指令第 10 條、76/207/EG 第 8 條與民事性別平等指令第 15 條)。公共關係工作是指依照機關自身與其任務，以及依據一般平等法的權利和義務。本項規定的預防措施，也包括提供和進行繼續教育(Fortbildung)。至於對歧視進行相關學術研究(第 3 款)，可以無需由聯邦反歧視局親自進行。交由第三人進行，亦可。

第 27 條第 4 項：聯邦反歧視局與涉及其管轄權的聯邦眾議院或聯邦政府委任者，每四年應共同向聯邦眾議院提交有關基於第 1 條所列事由的報告，並提出消除與預防相關歧視行為的建議。其亦得共同執行有關歧視之學術研究。本項規定了共同報告與建議義務。以這種方式，得以將各種經驗匯集並得以顯示歧視問題的橫切面向。第一份聯合報告於 2010 年 12 月提交給德國眾議院。然而，是否聯合執行關於歧視問題的學術研究，僅為自由選項。在各自職責範圍內提供報告、建議和調查，並不受到影響。

聯邦反歧視局的任務還包括，以適合的方式聯絡從事反歧視的非政府組織以及在歐洲，聯邦，邦或區域的相關機構(一般平等法第 29 條)。與其他相關機構合作，源自於歐盟反種族歧視指令第 12 條、76/207/EG 第 8c 條與民事性別平等指令第 11 條等的規定。依此，會員國應促進與適當的非政府組織或利益團體的對

話。此非政府組織或利益團體依國家規定和慣例，有合法的利益參與對抗歧視，以爭取平等對待和遵守平等的原則。其他非政府組織以外的機構，則如：其他歐盟成員國的部門，各邦部會，地方平等機構委任者。與前述政府或非政府組織建立關係，對於進行第 27 條第 2 項的轉介諮詢的任務而言，是非常重要的。

## 伍、比較差異

從以上四國的說明可看出，加拿大、瑞典及德國主要從二次大戰後開始推動反歧視保護的發展，英國則是從 2000 左右開始著重反歧視機制，相較於我國，我國政府從 2000 年左右開始著重平等意識理念，惟是時我國僅著重領「性別平等」，其重心亦僅置於教育及職場領域。

關於歧視原因的部分，該四國共同規範之歧視原因包括：種族(包含膚色)、性別、身心障礙及年齡，就此一部分，我國亦有相關規範，我國以原住民族、特定性別、身心障礙者及老人為免於歧視之對象。關於性別認同或性傾向的部分，該四國則有不同程度之保障，德國保障個人之性別認同；加拿大保障性傾向及性別認同或性別表現；瑞典則是保障跨性別認同或表現及性傾向，其關於跨性別認同或表現之定義，意義上與加拿大相同；英國除保障個人之性傾向外，亦特別將「性別置換」列為受保護之歧視原因，而就此一部分，我國於性別平等教育法將性別氣質、性別認同及性傾向列為歧視原因之一，性別工作平等法中及就業服務法將性傾向列為歧視原因之一。宗教信仰的部分，加拿大、英國及德國將其列為受保護之歧視原因，瑞典則未將其列入，我國則僅在教育基本法規範私立學校不得因學校行政人員、教師及學生不參加其所辦理之宗教活動而為歧視待遇。族裔的部分，加拿大及德國將其列為受保護之歧視原因，瑞典、英國及我國則未將其列入。與家庭有關的部分，加拿大將婚姻狀況、家庭狀況、遺傳特徵列為受保護之歧視原因；英國將婚姻與伴侶關係及懷孕和產婦列為受保護之歧視原因；瑞典在其反歧視法中無相關規定，但其就育嬰假的部份另外以他法規範；德國則未規範此一受保護之歧視原因；我國則於性別工作平等法第 11 條第 2 項規定，在工作規則、勞動契約或團體協約中，不得將「結婚、懷孕、分娩或育兒之情事」預先列為離職、留職停薪或解雇之理由，又，就業服務法第 5 條第 1 項將「婚姻」



列為歧視原因之一。另外，加拿大將「原被定罪但現已被赦免或與此相關但已被要求中止之紀錄」訂為受保護之歧視原因，其他三國及我國則無類似規定。

就歧視方式的部分，加拿大簡單規定為「基於一個或數個以上歧視理由」；瑞典及德國則將歧視區分為：直接歧視、間接歧視、騷擾、性騷擾、指示歧視，又，瑞典除上揭歧視種類外，又規範區別出了「不足的近用性」，主要是針對身心障礙者。英國之規定除規範直接歧視、間接歧視、結合歧視—雙重特質、騷擾外，亦針對特定情形<sup>418</sup>行為規範，包含：基於身心障礙所引起之歧視、性別置換之歧視、懷孕及產假之歧視、對身心障礙者之合理調整以及迫害行為。我國規範的部分，主要以「歧視」、「不得為差別待遇」或「平等」之方式為立法上之規範，又，雖有身心障礙者權益保障法為權益上之規範，但並未定義「不足之進用性」或「合理調整」。

就所規範之生活領域的部分，該四國皆就工作領域做出不同程度的規範，英國於第五部分(Part 5)規範工作，其中包含僱傭關係、職業退休金計畫及條件平等；加拿大的部分包括：僱傭關係、職位申請表及廣告、員工組織、歧視性政策或行為、同工同酬、歧視性公告等之公布；瑞典的部分則除規範工作生活外，亦就勞動市場政策活動及非公共契約下之就業服務、特定組織之成員資格、公職等為規範；德國則是包含就業和晉升條件、就業和工作條件、獲得職業諮詢、職業教育、職業培訓、職業發展、轉職和實務經驗、參加與影響公會等；我國亦就工作領域的部分以就業服務法及性別工作平等法為規範。又，該四國亦就居住空間的部分為相關規範，加拿大就基於歧視原因拒絕提供住房、提供房地產或住居所定義為歧視行為；英國則於第四部份規範房地產的部分；瑞典則於第 2 章第 12 條第 1 項規範自然人或法人，在私人及家庭領域外，對一般大眾供應房屋之行為禁止歧視；德國則規範於第 2 條第 1 項之適用範圍中，即其範圍包括住宅之公眾得享有的物品；我國僅人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第 4 條第 1 項規定不得以拒絕其居住之方式歧視感染者<sup>418</sup>。而就提供服務的部分，加拿大、英

---

<sup>418</sup> 我國住宅法第 4 條第 1 項前段對於具經濟或社會弱勢身分者，應提供一定百分之三十以上比率之社會住宅，並於同條文第二項明訂該經濟或社會弱勢者身分包括「一、低收入戶或中低收入戶。二、特殊境遇家庭。三、育有未成年子女三人以上。四、於安置教養機構或寄養家庭結束安置無法返家，未滿二十五歲。五、六十五歲以上之老人。六、受家庭暴力或性侵害之受

國、瑞典及德國亦有相關規範，我國則於電業法、公平交易法、航業法及民用航空法中之特定情形有所規範。另外，英國、瑞典及德國含括教育領域，惟加拿大未特別規定，我國則以教育平等法惟相關規範。而在社會保障的部分，瑞典及德國設有有相關規範，瑞典之規範包含：健康及醫療與社會服務、社會保險等，德國亦明定是用領域包括社會安全、健康醫療及社會優惠措施；我國行政程序法則規定行政行為在未有正當理由之情形下，不得惟差別對待，而就醫療部分，我國明列人類免疫缺乏病毒感染者、油症患者於就醫時不得為差別對待。

就監督機制的部分，加拿大、英國及瑞典以其國家人權委員會為監督機制，其中，瑞典之國家人權委員會是以監察使的方式為之。德國就其平等法之執行主要是設置主管機關，即聯邦反歧視局，惟該局並非監督機關。我國亦未設有監督機制，依各該法規之不同，主管機關亦有差異。

	加拿大	英國	瑞典	德國	臺灣
歷史發展	加拿大之人權立法根源於世界人權宣言，故世界人權宣言前兩條免於歧視之自由平等為加拿大人權法之基礎。加拿大之國會於 1977 年制定加拿大人權法，並設立加拿大人權委員會幫助人民對抗生活中之歧視。	「2006 年平等法」(Equality Act 2006) 被認為是英國繼「1998 年人權法」(Human Rights Act 1998) 之後最重要之人權立法，其在 2006 年 2 月 16 日得到皇室御准 (Royal Assent)，而內容則是擴	二戰後，國際間推動反歧視保護的發展，影響日後瑞典反歧視法之訂定。1970 年代起，瑞典國內有育嬰假法、性別平等待遇法和種族禁止歧視法陸續訂定。歐盟於 1990 年代起通過數個反歧視指令，亦影響瑞典國內相關	人權宣言中之平等原則為德國 1949 年基本法所接受，並無 1994 年增加促進原則，並且逐漸增加「歧視原因」以為保護。2000 年以後，歐盟通過有關對抗歧視之四項指令，為實踐該等指令，德國制定了一般	臺灣比較完整的性別平等法係 2001 年通過之兩性工作平等法(2008 年更名為性別工作平等法)及 2004 年通過性別教育平等法。其他歧視原因之規定則散見於不同領域之法規。目前為止臺灣並無平等法及反歧視法，雖

受害者及其子女。七、身心障礙者。八、感染人類免疫缺乏病毒者或罹患後天免疫缺乏症候群者。九、原住民。十、災民。十一、遊民。十二、其他經主管機關認定者」。惟此一規定與將私人間居住空間提供之情形中禁止歧視有別。

	加拿大	英國	瑞典	德國	臺灣
		大反歧視之領域，並且設立「平等及人權委員會」(Commission for Equality and Human Rights)，此委員會於2007年10月1日正式成立。	反歧視法的訂定。及至2008年，瑞典已經有9部不同的反歧視法。2006年瑞典考慮採取整合性之反歧視法，並於2008年於議會通過，2009年1月1日生效。	平等法(AGG)。	2010年立法院第七屆第四會期第十六次會議曾有立法委員提案案平等法草案，惟最後並未通過。
法規內容： 歧視原因	種族、祖籍國或民族起源、膚色、宗教、年齡、性別、性傾向、性別認同或性別表現、婚姻狀況、家庭狀況、遺傳特徵、身心障礙、原被定罪但現已被赦免或與此相關但已被要求中止之紀錄。	年齡、身心障礙、性別置換、婚姻與伴侶關係、懷孕和產婦、種族、宗教與信仰、性別、性傾向。	性別、跨性別認同或表現、種族、身心障礙、性傾向、年齡。	種族、族裔出身、性別、宗教與世界觀、身心障礙、年齡、性別認同。	臺灣並無完整針對反歧視或平等保障之專門法律，歧視原因散見於各領域之法規範，包含：政黨、請願人之身分、納稅者之身分、原住民族、身心障礙者、特定語言、性別、年齡人類免疫缺乏病毒感染者、油症患者等。
法規內容：	基於一個或數個以上歧視理由	直接歧視、結合歧視—雙重特質、基於身心障礙所引起之歧視、	直接歧視、間接歧視、不足的近用性、騷	直接的不利益、間接的不利益、騷擾、性騷擾、對前	未定義何謂歧視。

	加拿大	英國	瑞典	德國	臺灣
歧視方式		性別置換之歧視—缺勤之情形、懷孕及產假之歧視—無關工作之情形及工作之情形、間接歧視、對身心障礙者之合理調整、騷擾、迫害行為。	擾、性騷擾、指示歧視。	述行為之一的指示。	
法規內容： 所規範之生活領域	拒絕提供物品、服務、設施或住房；拒絕提供房地產或住居所；僱傭關係；職位申請表或廣告；員工組織；歧視性政策或行為；同工同酬；歧視性公告等之公布；騷擾；性騷擾；報復	服務與公共職能、房地產、工作、教育、協會。	工作、教育、勞動市場政策活動及非公共契約下之僱傭服務、創業及專業認證、特定組織之成員資格、商品、服務及住宅等、健康及醫療與社會服務、社會保險體系、失業保險及獎助學金、國家均民服務、公職等。	就業和晉升的條件(包括選拔標準和徵才條件)；就業和工作條件(包括薪資和解職條件)；獲得職業諮詢、職業教育、職業培訓、職業發展、轉職和實務經驗；參加與影響工會；社會安全與健康服務的社會保障；社會福利；教育；對公眾提供的商品與服務的獲得(包括居住空間)。	教育、就業及職場、行政行為程序、救濟程序、人員進用及選拔程序、私經濟行政行為、行騷擾及性侵害、入出國及移民事務之管理、醫病護理、民生供給、通訊傳播、結社等。

	加拿大	英國	瑞典	德國	臺灣
監督機制	<p>加拿大人權委員會 (Canadian Human Right Act), 該機關由一名主委、副主委及 3-6 名其他委員組成。</p> <p>加拿大人權委員會除負責歧視行為的申訴受理外, 其職權還包括: a. 制定政策讓大眾了解本法; b. 自行或贊助關於本法的研究; c. 聯繫相關機關制定共同的政策以避免審判權衝突; d. 執行委員會與其他機關所制定的協議; e. 考慮從其他主體取得有關人權自由的建議; f. 使有關人權自由的研究可被司法部長 (the Minister of</p>	<p>英國平等及人權委員會由國務大臣任命 10-15 位委員, 並應指定一名委員為主席, 一位或數位委員為副主席。</p> <p>英國平等及人權委員會其職權之實踐展現於人權報告與法律建議、人權狀況的監測、人權教育、參與司法程序及個人申訴案件的介入。</p>	<p>2008 年瑞典將七部反歧視法合併成一部, 並將過去四個機關 (包括: 平等機會監察使、反種族歧視監察使、身心障礙監察使、反性傾向歧視監察使) 淘汰, 以平等監察使取代之。</p> <p>平等監察使之職權: 平等監察使應就受保護之特徵為對抗歧視之職務執行, 並促進平等權利及平等機會; 應經由建議及其他方式增進受歧視受害者之權利; 應在其職務範圍內, 通知及教育政府機關、企業、個人和組織, 並與之討論及聯繫; 應在其職務範圍內, 追蹤國際發</p>	<p>一般平等法之主管機關為聯邦反歧視局, 其組織上屬聯邦家庭、年長、婦女及青少年部, 雖然如此, 聯邦反歧視局有其獨立預算, 以確保其獨立行使職權。</p> <p>聯邦反歧視局之任務包含: 公共關係、防止歧視措施、學術研究、向德國聯邦眾議院提交報告以其他相關機構進行交流。</p>	無監督機制

	加拿大	英國	瑞典	德國	臺灣
	Justice) 參考；g.審查依據國會法律所制定的行政規則是否符合平等原則；h.持續落實歧視行為申訴制度並用各種方法減少歧視。另外，委員會並應製作年度報告以及特別報告。		展和與國際組織保持聯絡；應在其職務範圍內，追蹤相關研究和發展工作；應在其職務範圍內，提出立法修正或向政府機關提出反歧視措施的建議；平等監察使應在其職務範圍內，主動倡議其他相關措施。		

## 陸、立法建議

制定全面性的性別平權法律以涵蓋各個領域或制定綜合性的反歧視法，已成為國際審查委員會所關切的重點。我國雖有性別平等教育法及性別平等工作法，惟其所保護的特質及領域受有相當限制，而在各個領域中雖有大量禁止差別待遇的法律、法規命令及要點，然而，其中相當多數屬訓示規定，規範效果有限，加以各主管機關分散，不僅人民救濟困難，在多重歧視的情形下權責亦難以劃分。另外，我國分散式立法中許多規定屬一般平等原則之規定，未特別明示歧視特質，故亦未就特定受保護特質為特別保護及關注。準此，本文認為我國應訂定綜合性的平等法，建立有效的歧視禁止審查制度、救濟、罰則機制及標準，以有效消除歧視行為，促進多元文化發展，進而保障人權。

本研究以比較法角度出發，蒐集整理加拿大、英國、德國及瑞典之各國制定平等法或反歧視法的歷史背景、法規內容及監督機制，並參酌我國法制現狀，認為我國應制定原則性的平等法，除在個別法律有規定之情形外，歧視情形應適用

平等法。蓋如英國全面性的平等法法案之制定有其歷史脈絡及發展背景，無法一蹴可幾，加拿大之反歧視機制則與我國現況差距甚大，相較之下，瑞典及德國就反歧視規範為原則性立法並由監察使和行政機關(反歧視局)，基於我國首次嘗試整併平等法及我國現況下之歧視情形由主管機關之職權範圍，瑞典及德國之立法方式應為我國現況下可為借鏡之立法方式。

確立立法方式後，就法規實質內容及主管機關的部分，本文參酌加拿大人權法、瑞典反歧視法及平等監察使法、英國 2006 年及 2010 年平等法、我國於立法院第七屆第四會期第十六次會議議案曾提出之平等法草案<sup>419</sup>，並參酌我國散見於各法規中禁止歧視之相關法規，訂定我國平等法草案，其中包括受保護之特質、歧視方式、主管機關及監督機制、禁止歧視之領域、歧視性言論之禁止、主管機關之職權、歧視爭議之處理及罰則等。

受保護之特質部分，包括：族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質。歧視方式則包括：直接歧視、間接歧視、多重歧視、不足的進用性。組織的部分則設立平等處為中央主管機關及地方主管機關應設立平等委員會，並以國家人權委員會為監督機關。禁止歧視之領域則包括：拒絕出售或提供物品、服務、設施之歧視禁止；不動產處分及使用之歧視禁止；就業之歧視禁止；教育之歧視禁止、行政機關及公務人員之歧視禁止；疾病患者之歧視禁止；執行業務之歧視禁止；社會福利之歧視禁止；大眾傳播媒體使用之歧視禁止、歧視言論之禁止及禁止歧視之概括規定等。

罰則部分，原法規設有罰則者，依原法律規範適用之，未設有罰則者，則適用平等法。我國現況下性別教育平等法第 13 及第 14 條、性別工作平等法第 7 條、第 8 條、第 9 條、第 10 條、第 11 條第 1 項及性別工作平等法第 13 條、性騷擾防治法第 10 條第 1 項、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 12 條第 4 款、第 26 條第 1 項及第 2 項、第 27 條第 1 項、大眾運輸工具播音語言平等保障法第 2 條、電信法第 20-1 條第 4 項、身心障礙者權益保障法第 16 條第 1 項及第 2 項、第 40 條第 1 項、第 74 條第 1 項、精神衛生法第 22 條及第 23 條、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第 4 條第 1 項、油症患者

---

<sup>419</sup> 該草案主要參酌 2006 年英國平等法及 1995 年澳洲平等機會法。

健康照護服務條例第 6 條第 1 項、性騷擾防治法第 2 條及第 10 條第 1 項、入出國及移民法第 62 條、傳染病防治法第 11 條第 1 項、長期照顧服務法第 44 條、就業服務法第 5 條、電業法第 46 條第 3 項、公平交易法第 20 條第 2 款、公職人員選舉罷免法第 49 條第 1 項及第 3 項、總統副總統選舉罷免法第 46 條第 1 項及第 2 項、電信法第 26-1 條第 1 項第 8 款、有線廣播電視法第 37 條第 1 項及第 4 項、衛星廣播電視法第 25 條第 1 項及第 2 項等，應適用其原有之罰則相對應規範。其餘未規範罰則者，則應適用平等法。

## 柒、研究結果(平等法草案)

本研究提出平等法草案之立法說明及法案內容，內容包括：立法目的、歧視之定義、歧視方式、主管機關及監督機制、禁止歧視之領域、歧視性言論之禁止、主管機關之職權、歧視爭議之處理及罰則等。除條文本文外，並就條文為相關說明及該條文所參酌之法規範為引用。

### 一、立法說明

#### 平等法草案總說明

世界人權宣言第二條並明白揭示人人「不分種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身份等任何區別」之平等原則。聯合國並透過一九六六年通過的「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利公約」來落實世界人權宣言。我國憲法第五條明定「各民族一律平等」，以及第七條明訂「中華民國人民、無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」，因此在我國的多元族群社會中，民主憲政不僅應體現於落實民主法治，更涵蓋了多元平等、尊重差異之基本精神。為提升憲法人權的內涵保障，二零零九年我國將兩公約內國化。自此人權保障進入另一個里程碑。

我國法律雖不乏平等保障規定者，惟散見於各項法律中，例如：就業服務法第五條、性別工作平等法第二章、身心障礙權益保障法第十六條與第四十條、入出國及移民法第六十二條、老人福利法第二十九條、原住民族工作權保障法第二十一條，及公務人員行政中立法第四條等。各該單行法規不僅無法全數涵蓋未有



專法保障之族群與弱勢團體，然受專法保障者亦僅限於特定保障事項，或是未具體規範歧視行為之實體內涵、例外情形、救濟程序與罰則。例如，入出國及移民法第六十二條與就業服務法第五條第一項，僅概括規定任何人或雇主不得因國籍、種族、出生地，或性別、性傾向、年齡、身心障礙等因素對台灣地區人民，或求職者或雇用員工為歧視行為，卻未明確列舉歧視行為的具體內涵與例外情形。又性別工作平等法第二章雖明確規範雇主不得因性別或性傾向為歧視行為，例如：招募資格、教育訓練機會與薪資與退休待遇等，但亦僅限於性別與性傾向之就業歧視禁止範疇。亦因此，對兩公約與消除對婦女一切形式歧視公約的國家報告審查時，國際審查委員會與國際獨立專家基於消滅歧視、促進人權保障之意旨，曾多次建議我國制訂完整的平等法。

觀諸世界各國有關平等法的立法模式，得區分為整合型與分散型立法兩種。鑑於我國平等權應受保障之族群與弱勢團體者眾，需納入規範之特定事項亦不在少數，若皆需個別立法保障，恐有立法程序曠日費時之虞，因此，屬於整合性立法的英國二零一零年平等法(Equality Act 二零一零)與一九七七年加拿大人權法(Canadian Human Rights Act)，廣泛納入易受歧視應受保障的對象，並一體適用具體歧視事項、申訴、訴訟與罰則等相關規定，實為我國得以仿效的對象。然為了避免既有規範之間的可能衝突與主關機關的權限爭議，因此瑞典與德國的原則立法模式，得以解決專法與平等法之間的可能衝突，並使原本未在現行法律中規範的歧視原因與歧視範圍，仍有適用本法的可能，以範圍的擴大而得促使人權之保障。

於參酌加拿大人權法、英國二零零六年及二零一零年平等法、瑞典反歧視法及平等監察使法、德國一般平等法等部分法規實質內容，並參酌目前散見各法的禁止歧視之相關規範，以及院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案，本計劃擬訂「平等法草案」，以確保人民不因個人之族群、宗教或信仰、身心障礙、性別、性傾向、或年齡等的因素，而受到不合理之差別待遇或歧視對待。針對本草案所列歧視原因範圍內之歧視禁止的行為，若其他法律已經有特別規定者，優先適用其他法律之規定，例如針對性別部分，我國已制定性別工作平等法及性別平等教育法加以規範保障。然對於本草案所列的各類歧視原因多元，為免法律眾多而掛一漏萬，因此，當其他法律就某種歧視行為未規範時，本法得為補充規定，

以達到消弭歧視、增進人權保障的目的。草案擬定內容包括歧視原因、歧視範圍、歧視方式、主管機關及監督機制、歧視爭議之處理及罰則等。

## 二、法案內容

本草案分總則、歧視禁止、歧視爭議事件之處理、罰則及附則共六章七十四條條文。茲簡述各章節內容如下：

### (一) 第一章「總則」

明定立法目的、歧視之定義、用詞定義、歧視方式、主管機關之設置與職掌、監督機關之設置及本法適用領域(草案第一條至第八條)。

### (二) 第二章「歧視禁止」

第一節 明定拒絕出售或提供物品、服務、設施之歧視禁止與例外(草案第九到十二條)。

第二節 動產處分及使用之歧視禁止(草案第十三條到第十六條)。

第三節 就業之歧視禁止(草案第十七條到第二十三條)。

第四節 教育之歧視禁止(草案第二十四條到第二十九條)。

第五節 行政機關及公務人員之歧視禁止(草案第三十條到第三十一條)。

第六節 疾病患者之歧視禁止(草案第三十二條)。

第七節 其他情形(草案第三十三條到第四十條)。

第八節 一般例外情形(草案第四十一條到第四十二條)。

第九節 歧視言論之禁止(草案第四十三條到第四十七條)。

### (三) 第三章「主管機關之職權」

第一節 主管機關之一般職權(草案第四十八條到第五十三條)。

第二節 主管機關之強制職權(草案第五十四條到第五十八條)。

(四) 第四章「歧視爭議之處理」(草案第五十九到六十一條)。

(五) 第五章「罰則」(草案第六十二條到第六十四條)。

(六) 第六章「附則」(草案第六十五條到第六十七條)。

### 平等法草案條文對照表

草案名稱	說明
平等法	對於促進平等、消弭歧視，各國有不同的法案名稱，有反歧視法（如瑞典）、平等法（如英國 Equality Act）或是人權法（加拿大）。本法以平等法為名，相對於反歧視法，在中文意義的概念上較積極，除了意涵除消極的禁止歧視外，更以希冀透過積極作為促成實質平等。
條文	說明
第一章 總則	章名
第一條(立法目的) 為消弭各類歧視，保障人權，促進平等多元文化之發展，特制定本法。 其他法律有特別規定者，適用其他法律之規定。	一、本條揭示本法立法目的。 二、參照立法院第七屆第四會期第十六次會議議案關係文書院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第一條（以下簡稱院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案）。 三、本法為普通法性質。於其他法律有特別規範之情形，優先適用其他規定，例如針對性別部分，我國已制定性別工作平等法及性別平等教育法加以規範保障。然對於本草案所列的各類歧視原因多元，為免法律眾多而掛一漏萬，因此，當其他法律就某種歧視行為未規範時，本法得為補充規定，以達到消弭歧視、增進人權保障的目的。

<p>第二條(歧視之定義)</p> <p>本法所稱歧視，係指基於族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科、疾病名稱等特質，相較於不具該特質者，受到較為不利益的差別對待。</p> <p>基於懷孕、分娩或母親身分之歧視，應被視為基於性別之歧視。</p> <p>生理性別改變或意欲改變生理性別者，亦受性別歧視領域所涵蓋。</p>	<p>一、本條明定受保護之特質包括：族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科。性別此一特徵，則擴大含括至懷孕、分娩或母親身分、生理性別變更或意欲為之者。</p> <p>二、參照我國就業服務法第五條第一項禁止歧視之特質範圍，即「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」。</p> <p>三、本條文第二項參酌加拿大人權法第三條第二項、德國一般平等法第三條第一項。</p> <p>四、本條文第三項參酌瑞典反歧視法第一章第五條第二項。</p> <p>五、有鑑於我國已有基於疾病名稱的歧視禁止相關法律規定，諸如人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例、油症患者健康照護服務條例等，為了避免遺漏，特增加基於疾病名稱之歧視特質，併此說明。</p>
<p>第三條(用詞定義)</p> <p>本法用詞定義如下：</p> <p>一、族群：係指以膚色、民族起源、語言、出生地或原始國籍或其他相類似情況之群體。</p> <p>二、宗教或信仰：係指任何的宗教或信養，亦包括消極無宗教或信仰之情形。</p>	<p>一、本條明定本法用詞定義。</p> <p>二、族群之定義：參酌我國國情、瑞典反歧視法第一章第五條第一項第三款及二零一零年英國平等法第九條。</p> <p>二、宗教或信仰自由：我國憲法保障之宗教信仰自由涵蓋積極之宗</p>

<p>三、身心障礙者：係依身心障礙者權益保障法規定之定義。</p> <p>四、性別認同：個人對於己身性別的認知，並藉由外在、穿著或其他方式予以表達。</p> <p>五、性傾向：係指同性戀、異性戀、雙性戀或無性戀傾向。</p> <p>六、年齡：迄今生命的長度。</p> <p>本法所稱之學校，係指公私立各級學校。</p> <p>本法所稱受僱者，係指受雇主僱用從事工作者獲致報酬者。</p> <p>本法所稱求職者，係指向雇主應徵工作之人。</p> <p>本法所稱雇主，係指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。</p> <p>本法所稱行為，係指當事人積極為一定作為或消極不作為。</p>	<p>教自由保障及消極無宗教信仰之保障。</p> <p>三、身心障礙者：我國身心障礙者權益保障法已為相關之定義。</p> <p>四、性別認同：參照瑞典反歧視法第一章第五條第一項第二款。</p> <p>五、性傾向：參照瑞典反歧視法第一章第五條第一項第五款及二零一零年英國平等法第十二條。</p> <p>六、雇主之定義：參酌瑞典反歧視法第二章第一條第三項。</p> <p>七、年齡：參照瑞典反歧視法第一章第五條第一項第五款、二零一零年英國平等法第五條。</p>
<p>第四條(歧視方式)</p> <p>本法所包含之歧視方式，包括：</p> <p>一、直接歧視：在類似情況下，特定人基於其受保護之特質而為不利對待或處於不利之地位。</p> <p>二、間接歧視：具受保護特質者之特定人受不利對待是因為表面中立之法規、標準或程序所適用之結果。除該法規、標準或程序符合比例原則。</p> <p>三、多重歧視：一歧視行為包含一個或數個受保護特質之歧視，或基於數個受保護特質結合所生效果為根據之行為。</p> <p>四、不足的近用性：身心障礙者所受之不利對待，該不利對待來自未採取近用性措施，而為讓身心障礙者達到與非身心障礙者相同之</p>	<p>一、本條文明定本法歧視行為之歧視方式。</p> <p>二、直接歧視、間接歧視及不足的近用性參酌瑞典反歧視法第四條，德國一般平等法第三條。</p> <p>三、多重歧視參酌加拿大人權法第三點一條，德國一般平等法第四條。</p> <p>四、參酌消除對婦女一切形式歧視公約第一條之對於婦女歧視之定義，係指「基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由」；身心障礙者權利公約第二條第</p>

<p>狀態。該近用措施乃基於法律或法規具合理性要求，且考量到以下情形：</p> <p>(一)經濟和實際狀況；</p> <p>(二)管理者和該個人間關係或關聯之期間及本質；</p> <p>(三)其他相關情形。</p>	<p>三項，基於對身心障礙之歧視，係指「基於身心障礙而作出之任何區別、排斥或限制，其目的或效果損害或廢除在與其他入平等基礎上於政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他領域，所有人權及基本自由之認可、享有或行使。基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括拒絕提供合理之對待」；消除一切形式種族歧視國際公約第一條第一項，種族歧視係指「基於種族、膚色、世系或民族或人種的任何區別、排斥、限制或優惠，其目的或效果為取消或損害政治、經濟、社會、文化或公共生活任何其他方面人權及基本自由在平等地位上的承認、享受或行使」。</p>
<p>第五條(中央主管機關)</p> <p>為統籌處理促進平等事務，行政院應設置平等處；其組織另以法律定之。</p> <p>本法所定事項，涉及他事業主管機關職掌者，會同各自的事業主管機關辦理。</p> <p>行政院平等處之職務如下：</p> <p>一、平等政策及相關法令之研擬、審議與執行等有關事項。</p> <p>二、受理歧視爭議案件之審議及移送等有關事項。並應經由建議或其他方式增進受歧視者之權利。</p> <p>三、於其職務範圍內，提供政府機關、企業、個人和組織有關資訊及教育訓練，與之討論及聯絡。</p> <p>四、推廣平等及人權意識，落實平等及人權教育。</p> <p>五、為瞭解國際平等保障趨勢與相關</p>	<p>一、本條明定本法之中央主管機關及其職務內容。</p> <p>二、整合各種形式歧視於中央之申訴管道，使主管機關成為平等的保護者，規範主管機關應編纂年度報告及國家報告、提出政策、落實平等及人權教育使主管機關成為平等的促進者，並要求平等處應注意國際發展趨勢及和國際組織保持互動。</p> <p>三、瑞典平等監察使法案第一條、第二條及第三條。</p>

<p>問題，於其職務範圍內，應與國內外平等保障的相關機構、組織或團體保持密切合作。</p> <p>六、協助地方政府消弭歧視及促進平等之相關事項。</p> <p>七、編纂年度報告及國家報告。</p> <p>八、其他有關消除歧視，促進社會參與、機會平等與多元文化、保障人權之其他全國性事項。</p>	
<p>第六條(地方主管機關)</p> <p>直轄市政府、縣(市)應設平等委員會，其職掌如下：</p> <p>一、平等政策及相關法令之研擬、審議與執行有關事項，並提出立法修正或向地方政府機關提出反歧視措施建議。</p> <p>二、受理歧視爭議案件之申訴、調查及移送等有關事項。</p> <p>三、於其職務範圍內，提供政府機關、企業、個人和組織有關資訊及教育訓練，與之討論及聯絡。</p> <p>四、推廣平等及人權意識，落實平等及人權教育。</p> <p>五、編纂年度報告。</p> <p>六、接受建議或以其他方式增進受歧視者之權利。</p> <p>七、其他有關消除歧視，促進社會參與、機會平等與多元文化、保障人權之其他地方性事項。</p> <p>平等委員會應由包括專家學者、民間團體代表、原住民族代表與身心障礙者代表等共同組成，且單一性別比例不得少於三分之一。</p>	<p>一、本條明定本法之地方主管機關及其職務內容。</p> <p>二、整合各種形式歧視於地方之申訴管道，使地方主管機關成為平等的保護者，規範主管機關應編纂年度報告、提出政策、落實平等及人權教育，而使地方主管機關成為平等的促進者。此外，地方主管機關具有向中央主管機關報告執行成果之義務。</p> <p>三、瑞典平等監察使法案第一條、第二條及第三條。</p> <p>四、為達到平等法的保障意旨，作為處理歧視爭議案件第一線的各地方平等委員會，其機關組成應具有相當程度的多元代表性，特草擬第二項以為原則性的規定。</p>
<p>第七條(監督機制)</p> <p>為監督平等及人權事務，應設置國家人權委員會。其組織另以法律定之。</p>	<p>一、國家人權委員會應監督中央主管機關及地方主管機關就歧視事項之執行。</p> <p>二、對台灣政府落實國際人權公約初次報告之審查國際獨立專家</p>

通過的結論性意見與建議第八點「許多國家，包括不少亞太地區國家，均體認到在現有憲法架構之外，有成立獨立的國家人權委員會的必要，以符合聯合國大會在一九九三年所通過關於國家人權機構之地位的《巴黎原則》就獨立性與自主性之要求。此種委員會特別可以在廣泛的公民、文化、經濟、政治與社會等權利方面發揮諮詢、監督與調查的功能，亦應對於《促進與保護人權的國家行動計畫》的制定發揮作用及第九點「專家建議政府訂出確切時間表，把依照《巴黎原則》成立獨立的國家人權委員會列為優先目標」。對中華民國(臺灣)政府關於落實國際人權公約第二次報告之審查第九點「審查委員會於二零一三年曾建議將依巴黎原則成立獨立的國家人權委員會列為優先目標。儘管在本次審查涵蓋期間提出許多不同的方案，中華民國(臺灣)卻仍未決定究應成立完全獨立的機構，抑或是設置於總統府或監察院之下。委員會建議應全面遵循巴黎原則，儘速成立完全獨立且多元的國家人權委員會」。消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)中華民國(臺灣)第二次國家報告審查委員會總結意見與建議第八點「審查委員會重申 二零零九年第一次的 CEDAW 審查和在《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》的獨



	<p>立專家團之建議，根據巴黎原則成立獨立的國家人權機構。審查委員會建議就成立此機構以及發展促進和保護人權的國家行動計畫設定具體時程表」。消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)中華民國(臺灣)第三次國家報告審查委員會結論性意見與建議第十二點「審查委員會關切儘管臺灣經過長久討論，仍然沒有依照聯合國大會第48/134號決議附件《關於促進和保護人權的國家機構的地位的相關原則》(《巴黎原則》)成立具備廣泛職權的國家人權獨立機構以保護和促進婦女權利」。(CEDAW)中華民國(臺灣)第三次國家報告審查委員會結論性意見與建議第十三點「審查委員會重申先前 CEDAW 審查及臺灣其他人權公約審查及臺灣其他人權公約審查的建議，政府應決定根據巴黎原則，根據巴黎原則，以「人權機構」的形式，建立獨立監督機制，不再拖延。有鑑於這種監督機制應全然獨立，最好不隸屬總統府、監察院，或其他既有的政府架構。如果政府決定將這個機構設置於監察院之下，就絕對有必要重組監察院架構，再於其轄下設立獨立單位，才能完全根據巴黎原則，促進、監督並保護人權，其中包括婦女權利和性別平等。」</p>
<p>第八條(適用領域)          本法於我國領域內之歧視行為，適用之。</p>	<p>本條參酌刑法第三條的地域適用範圍，明定本法之適用領域。</p>

於登記為我國船艦或航空器內之歧視行為，亦有本法之適用。	
第二章 歧視禁止	章名
第一節 拒絕出售或提供物品、服務、設施之歧視禁止	節名
<p>第九條(拒絕出售或提供物品、服務、設施)</p> <p>出售或提供物品、服務、設施之人，不得基於歧視為下列行為：</p> <p>一、拒絕出售或提供他人商品、設施或服務。</p> <p>二、拒絕出售或提供通常品質之商品、設施或服務。</p> <p>三、在出售或提供物品或服務時，針對特定個人為不利的差別待遇。</p>	<p>一、本條明定不得基於歧視而為拒絕出售或提供物品、服務及設施。</p> <p>二、我國分散式立法中，並無就基於歧視而拒絕或提供物品、服務、設施為規範。</p> <p>三、參照加拿大人權法第五條、瑞典反歧視法第二章第十二條、德國一般平等法第二條第一項第八款、英國二零一零年平等法第二十九條。</p>
<p>第十條(歧視方式之禁止)</p> <p>前條之適用，出售或提供物品、設施或服務不以對價為限。</p>	<p>一、提供服務、物品或設施，故以有對價常態，然不以此為限。因此為了避免保障的不足，本條明定前項之適用，不以對價為限。</p> <p>二、參照英國二零一零年平等法第二十九條。</p>
<p>第十一條(例外情形)</p> <p>出售或提供物品、設施或服務予無行為能力人及限制行為能力人，在未有法定代理人陪同或監督，可能導致無行為能力人及限制行為能力人或第三人有危害之虞時，得拒絕出售或提供該物品、設施或服務。</p>	<p>一、對於無行為能力人或限制行為能力人出售商品或服務，本有民法的適用。拒絕提供服務貨出售商品時，則可能構成本草案的「年齡」歧視特質，因此，本條明定出售或提供物品、設施或服務之對象為無行為能力人或限制行為能力時之例外情形。</p> <p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第十一條。</p>
第十二條(審核保險或貸款申請之例外情形)	<p>一、保險是基於保險共同體的風險分擔，與通常的服務有異。因此</p>

<p>保險人或金融機構審核保險或貸款申請時，得依其風險客觀評估申請人之性別、年齡與身心障礙狀況，拒絕該申請或附加條件，不適用第九條規定。</p>	<p>本條明定保險及貸款的審核屬於本法的例外情形。保險人或金融機構得基於風險客觀評估，不受本法第九條限制。</p> <p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第十二條。</p>
<p>第二節 不動產處分及使用之歧視禁止</p>	<p>節名</p>
<p>第十三條(不動產讓與之歧視禁止)</p> <p>不動產所有權人，不得基於歧視為下列行為：</p> <p>一、拒絕讓與不動產。</p> <p>二、在讓與不動產時，針對特定個人為不利益的差別待遇。</p> <p>符合民法遺囑或遺贈之規定，不適用前項規定。</p>	<p>一、本條明定不得基於歧視而拒絕讓與不動產。</p> <p>二、我國目前法制中，並無就基於歧視而為不動產處分及使用規範。因此參照加拿大人權法第六條、德國一般平等法第二條第一項第八款、瑞典反歧視法第二章第十二條、與英國二零一零年平等法第三十三條，制定本條。</p>
<p>第十四條(出租或提供房屋或居所之歧視禁止)</p> <p>出租或提供房屋或居住處所者，不得基於歧視而為下列行為：</p> <p>一、拒絕出租或提供他人房屋或居住處所。</p> <p>二、在出租或提供房屋或居住處所時，針對特定個人為不利益的差別待遇。</p>	<p>一、本條明定出租或提供房屋或居住處所之人，不得基於歧視而拒絕出租房屋或針對個人為不利益的差別待遇。</p> <p>二、本基於契約自由原則，在不違反公序良俗的情況下，原則上當事人得以自由約定。亦因此，我國目前各法之中，並無就基於歧視而拒絕出租或提供房屋或居住處所為規範。為了消弭反歧視、促進平等的保障，因此參照德國一般平等法第二條第一項第八款、瑞典反歧視法第二章第十二條、加拿大人權法第六條、英國二零一零年平等法第三十三條及第三十五條，制定本條。</p>
<p>第十五條(使用導盲犬之歧視禁止)</p>	<p>一、本條為對於身心障礙者之特別保障。明定出租或提供房屋或</p>

<p>出租或提供房屋或居住處所之人，不得基於歧視對使用導盲犬、導聾犬、肢體輔助犬之視覺、聽覺、肢體功能障礙者為下列行為：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、拒絕出租或提供房屋或居住處所。</li> <li>二、要求視覺功能障礙者將導盲犬置放於房屋或居住處所之外。</li> <li>三、要求視覺功能障礙者支付額外費用。</li> <li>四、在出租或提供房屋或居住處所時，針對視覺功能障礙者為不利益的差別待遇。</li> </ol> <p>視覺、聽覺、肢體功能障礙者因使用導盲犬、導聾犬、肢體輔助犬不當所造成之損害，出租或提供房屋或居住處所之人仍得依其他法令請求賠償。</p>	<p>居住處所之人，不得對領有導盲犬使用者證明及導盲犬工作證之視覺功能障礙者為歧視行為。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>二、參照我國身心障礙者第六十條第二項規範，「前項公共場所、公共建築物、營業場所、大眾運輸工具及其他公共設施之所有人、管理人或使用人，不得對導盲幼犬、導聾幼犬、肢體輔助幼犬及合格導盲犬、導聾犬、肢體輔助犬收取額外費用，且不得拒絕其自由出入或附加其他出入條件」，並於同法第一百條規範，「違反第十六條第二項或第六十二條第二項規定者，應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並命其接受四小時之講習」。惟並未就出租或提供房屋或居所之情形為規範。為免造成規範上的缺漏，參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第十五條，制定本條。</li> </ol>
<p>第十六條(拒絕同意設置無障礙設施之歧視禁止)</p> <p>出租或提供房屋或居住處所之人，無正當理由，不得拒絕承租或居住之身心障礙者，設置符合其合理居住標準之無障礙設施。</p> <p>身心障礙者設置無障礙設施，應符合下列規定：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、應於開始施工前七日，以書面通知出租或提供房屋或居所之人。但不能通知者不在此限。</li> <li>二、自行負擔相關費用。</li> <li>三、不影響其他承租人或住戶。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、本條為對於身心障礙者之積極保障。明定出租或提供房屋或居所之人不得拒絕承租或居住之身心障礙者，設置符合其合理居住標準之無障礙設施及雙方設置無障礙設施時及搬離時之義務。</li> <li>二、參照參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第十六條。</li> <li>三、參照我國身心障礙者權益保障法第五十七條規範，「新建公共建築物及活動場所，應規劃設</li> </ol>

四、確保無障礙設施之設置，能回復原狀或回復顯無重大困難。

五、租賃契約中止或應搬離之日起算三十天內，應回復原狀。但有特殊情事者，不在此限。

出租或提供房屋或居所之人，應於收領前項第一款書面通知之日起算七日內，以書面方式表示同意或不同意。表示不同意時，應敘明理由。

置便於各類身心障礙者行動與使用之設施及設備。未符合規定者，不得核發建築執照或對外開放使用(第一項)。公共建築物及活動場所應至少於其室外通路、避難層坡道及扶手、避難層出入口、室內出入口、室內通路走廊、樓梯、升降設備、哺(集)乳室、廁所盥洗室(含移動式)、浴室、輪椅觀眾席位周邊、停車場等其他必要處設置無障礙設備及設施。其項目與規格，由中央目的事業主管機關於其相關法令或依本法定之(第二項)。公共建築物及活動場所之無障礙設備及設施不符合前項規定者，各級目的事業主管機關應令其所有權人或管理機關負責人改善。但因軍事管制、古蹟維護、自然環境因素、建築物構造或設備限制等特殊情形，設置無障礙設備及設施確有困難者，得由所有權人或管理機關負責人提具替代改善計畫，申報各級目的事業主管機關核定，並核定改善期限(第三項)」，並於第八十八條第一項規範「違反第五十七條第三項規定未改善或未提具替代改善計畫或未依核定改善計畫之期限改善完成者，各級目的事業主管機關除得勒令停止其使用外，處其所有權人或管理機關負責人新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期改善；屆期未改善者，得按次處罰至其改善完成為止；必要時，得停止供水、供電或封閉、強制拆除」。

	惟並未就出租或提供房屋或居所之情形為規範。
第三節 就業之歧視禁止	節名
<p>第十七條(求職招募之歧視禁止)</p> <p>雇主不得基於歧視，於招募時對求職者為下列行為：</p> <p>一、將歧視事由作為招募、甄試、進用之審查標準。</p> <p>二、拒絕進用符合招募、甄試、進用審查標準之人。</p> <p>三、附加進用之條件。</p> <p>四、拒絕提供職前訓練。</p> <p>五、於職位申請表或招募廣告中為表達、暗示或偏好。</p> <p>六、針對特定個人為不利益差別待遇。</p>	<p>一、本條明定雇主於招募時之禁止歧視之行為。</p> <p>二、參照加拿大人權法第八條、瑞典反歧視法第三章第七條、德國一般平等法第二條第一項第一款、英國二零一零年平等法第三十九條、參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第十八條。</p>
<p>第十八條(甄選標準之資訊獲得)</p> <p>若求職者認為因歧視事由導致未被僱用或進入面試，或員工未受陞遷或獲選教育或訓練，得要求雇主以書面提供甄選標準。</p>	<p>一、本條規定，未獲選者有向雇主請求關於以書面提供甄選標準的權利。</p> <p>二、參照瑞典反歧視法第二章第四條。</p>
<p>第十九條(職場之歧視禁止)</p> <p>雇主不得基於歧視，對受僱者為下列行為：</p> <p>一、拒絕或限制分發、配置、考績、陞遷、退休、福利或其他與僱傭相關之事由。</p> <p>二、拒絕提供教育、訓練或其他類似活動。</p> <p>三、予以解僱、資遣、調職或其他不利之處分。</p> <p>四、針對特定個人為不利益差別待遇。</p>	<p>一、本條明定雇主於職場領域禁止歧視之行為。</p> <p>二、德國一般平等法第二條第一項第二款及第三款、加拿大人權法第七條、瑞典反歧視法第二章第一條、英國二零一零年平等法第三十九條、參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第十九條。</p>
<p>第二十條(同工同酬)</p> <p>雇主不得基於歧視，給予工作或價值相似或相同者，有差別的薪資給付。</p>	<p>本條課予同工同酬之義務及調查義務。第二項為了使薪資與僱傭條件不因性別而有恣意的差異。仿照瑞典反歧視法第三章第十條、德國一</p>

<p>為防止薪資及其他僱傭條件具性別差異，雇主應每三年調查與分析公司內部之性別及工作執行間之薪資異同情形。</p>	<p>般平等法第二條第一項第二款，制定本條。並為促使僱傭條件不因性別而有差異，因此要求雇主應定期檢視受雇者的僱傭條件與薪資的差異。</p>
<p>第二十一條(工作與親職) 雇主應協助受僱者結合工作與親職。</p>	<p>一、本條明定雇主於職場領域中，協助員工結合工作與親職之義務。 二、參照瑞典反歧視法第三章第五條。</p>
<p>第二十二條(防止來自第三人之歧視) 雇主應採取措施以防止受僱者遭受基於特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質之歧視。</p>	<p>一、本條課予雇主於有防止受僱者於工作場域遭受歧視之義務。 二、參照瑞典反歧視法第三章第六條。</p>
<p>第二十三條(雇主之調查義務) 發現受僱者於其工作場所中有受到歧視之情形時，雇主有義務調查該受歧視情形，並採取合理必要之措施以防止將來的產生。</p>	<p>一、本條課予雇主對受僱者於職場是否遭受歧視，有注意義務、調查及防止義務。 二、參照瑞典反歧視法第三章第三條。</p>
<p>第四節 教育之歧視禁止</p>	<p>節名</p>
<p>第二十四條(拒絕入學許可之歧視禁止) 各級學校不得基於歧視為下列行為： 一、將歧視事由作為入學資格或審查標準。 二、拒絕符合入學資格者入學修讀。 三、附加入學許可條件。 四、針對特定個人為不利益的差別待遇。</p>	<p>一、本條明定禁止各級學校基於歧視而為拒絕入學許可之行為。 二、參照德國一般平等法第二條第一項第七款、瑞典反歧視法第二章第五條、英國二零一零年平等法第八十五條、第九十一條、第九十二條、第九十三條及第九十六條、參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第二十一條。</p>
<p>第二十五條(拒絕入學許可之例外情形) 各級學校之招生或就學許可，及課程或學程之開設，基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因歧視因素之正</p>	<p>一、明定各級學校得基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因歧視因素之正當理由，限制特定群體修讀。</p>

<p>當理由，經該管主管機關核准者，得限制特定群體修讀，不適用前條規定。</p> <p>前項限定特定群體修讀之情形，包括設定修讀人數之總額比例。</p>	<p>二、參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第二十二條。</p>
<p>第二十六條(入選者資訊之獲得)</p> <p>申請者就教育課程之入學申請為拒絕，或未被選入接受入學申請過程中所採之測驗或面試程序，該申請者得要求收到學校以書面提供甄選或錄取標準。</p>	<p>一、本條課予各級學校應以書面提供未錄取者甄選或錄取標準的義務。</p> <p>二、瑞典反歧視法第二章第八條。</p>
<p>第二十七條(各級學校學生之歧視禁止)</p> <p>各級學校不得基於歧視，對在學學生為下列行為：</p> <p>一、開除學籍。</p> <p>二、拒絕或限制在學學生享有或使用學校提供之福利或設施。</p> <p>三、針對特定個人為不利益的差別待遇。</p> <p>前項所稱在學學生，包括任何於各級學校接受教育之人。</p>	<p>一、本條明定各級學校禁止歧視之行為。</p> <p>二、我國為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，而制定性別平等教育法，但有關校園內可能基於各類歧視原因而致使學生權益受損，則未做統合的規範，因此參照瑞典反歧視法第二章第五條、德國一般平等法第二條第一項第七款、英國二零二零年平等法第八十五條、第九十一條、第九十二條、第九十三條及第九十六條、院總字第一七二二號委員提案第九四六五草案第二十三條，擬定本條文。</p>
<p>第二十八條(私立學校宗教活動之參加自由)</p> <p>私立學校辦理符合其設立宗旨或辦學屬性之特定宗教活動時，不得因學校行政人員、教師及學生不參加而為歧視之對待。</p>	<p>一、於我國私立學校興辦中，有為數不少的私立學校具有特定的宗教屬性。為了避免具有宗教屬性的私立學校，有基於宗教因素而造成學校成員的不利益，因此明定私立學校不得因學校成員不參加辦學屬性的宗教活動而受歧視之對待。</p> <p>二、由於我國教育基本法第六條第三項：「私立學校得辦理符合其設立宗旨或辦學屬性之特定宗</p>



	<p>教活動，並應尊重學校行政人員、教師及學生參加之意願，不得因不參加而為歧視待遇。但宗教研修學院應依私立學校法之規定辦理」，惟此一規定並無罰則。</p>
<p>第二十九條(學校之歧視防止義務) 學校應採取措施預防及阻止學生遭受歧視。</p>	<p>一、本條課予學校關於歧視行為之預防義務。 二、參照瑞典反歧視法第三章第十五條。</p>
<p>第五節 行政機關及公務人員之歧視禁止</p>	<p>節名</p>
<p>第三十條(行政機關之歧視禁止) 行政機關不得基於歧視為行政行為。 前項所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。 受託行使公權力之個人或團體，於委託範圍內，視為行政機關。</p>	<p>一、本條明定禁止公務機關為歧視行為。 二、本條行政機關的定義，參酌行政程序法第二條第二項與第三項之規定。 三、本法除為規範私人間的歧視行為外，也禁止公務機關的歧視行為。行政程序法第六條：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇」，雖然行政程序法對於恣意的差別對待行為效果，有相應的規範。然對於恣意差別對待的機關，則無相對應罰則。因此，參酌院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第二十五條，制定本條。</p>
<p>第三十一條(公務人員之歧視禁止) 公務人員執行職務時，不得基於歧視對任何團體或個人予以不利益之差別待遇。</p>	<p>一、本條明定公務人員於執行職務時，不得為歧視行為。 二、公務人員中立法第四條「公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇」及第十二條「公務人員於職務上掌管之行政資源，受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，其裁量應秉持公正、公平之立</p>

	場處理，不得有差別待遇」，惟此二規定皆無相對之罰則。
第六節 疾病患者之歧視禁止	節名
<p>第三十二條(醫療照護之歧視禁止)</p> <p>不得基於歧視，對疾病患者、施予治療及照顧之醫事人員、接受隔離治療者、居家檢疫者、集中檢疫者及其家屬為歧視行為。</p> <p>非經前項之人同意，不得對其錄音、錄影或攝影。</p> <p>從事疾病醫療照護之機關、機構、團體及其人員，無正當理由，不得洩漏其資料。</p> <p>針對病患個人所為之疾病防治及醫療行為，非屬不利益的差別待遇。</p>	<p>一、本條明定於醫療照護之領域，禁止歧視行為。</p> <p>二、參照瑞典反歧視法第二章第十三條第一款、德國一般平等法第二條第一項第五款。</p> <p>三、參照傳染病防治法第十一條第一項「對於傳染病病人、施予照顧之醫事人員、接受隔離治療者、居家檢疫者、集中檢疫者及其家屬之人格、合法權益，應予尊重及保障，不得予以歧視」、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第四條第一項「感染者之人格與合法權益應受尊重及保障，不得予以歧視，拒絕其就學、就醫、就業、安養、居住或予其他不公平之待遇，相關權益保障辦法，由中央主管機關會商中央各目的事業主管機關訂定之」、油症患者健康照護服務條例第六條第一項「油症患者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、就業、醫療等權益，不得有歧視之對待；其相關權益保障辦法，由中央主管機關會商中央各目的事業主管機關訂定之」，惟此上揭規定僅針對傳染病、人類免疫缺乏病毒感染、油症患者之情形，不包含一般醫療照護之情形。</p> <p>四、參照傳染病防治法第十一條第二項「非經前項之人同意，不得對其錄音、錄影或攝影」、人類</p>

	<p>免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第四條第三項「非經感染者同意，不得對其錄音、錄影或攝影」、油症患者健康照護服務條例第六條第二項「非經油症患者同意，不得對其錄音、錄影或攝影」及第三項「從事油症患者醫療照護之機關、機構、團體及其人員，應注意執行之態度及方法，維護其隱私與社會生活之經營，不得無故洩漏其資料」，惟此上揭規定僅針對傳染病、人類免疫缺乏病毒感染、油症患者之情形，不包含一般醫療照護之情形。</p>
<p>第七節 其他情形</p>	<p>節名</p>
<p>第三十三條(執行業務之歧視禁止)      任何人執行業務，不得對他人為歧視行為。</p>	<p>一、本條明定各行業執行職務時，不得對他人為歧視行為。      二、心理師法第十九條第二項「心理師執行業務時，應尊重個案當事人之文化背景，不得因其性別、族群、社經地位、職業、年齡、語言、宗教或出生地不同而有差別待遇；並應取得個案當事人或其法定代理人之同意，及告知其應有之權益」設有禁止歧視之規範，惟並無罰則。      三、參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第二十七條。</p>
<p>第三十四條(社會福利之歧視禁止)      實際提供社會福利設施、服務或照護者，不得基於歧視拒絕提供相關設施或歧視。</p>	<p>一、本條明定社會福利之提供，不得為歧視行為。      二、參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第二十八條。      三、長期照顧服務法第一條第二項「長期照顧服務之提供不得因</p>

	<p>服務對象之性別、性傾向、性別認同、婚姻、年齡、身心障礙、疾病、階級、種族、宗教信仰、國籍與居住地域有差別待遇之歧視行為」及第四十四條規定「長照機構及其人員應對長照服務使用者予以適當之照顧與保護，不得有遺棄、身心虐待、歧視、傷害、違法限制其人身自由或其他侵害其權益之情事」，後者設有罰則，前者則無。</p>
<p>第三十五條(大眾傳播媒體使用之歧視禁止)          大眾傳播媒體之使用，不得基於歧視，對任何團體或個人予以不利益之差別待遇。</p>	<p>一、本條明定大眾傳播媒體之使用，不得基於歧視而為差別待遇。          二、公職人員選舉罷免法第四十九條第一項「廣播電視事業得有償提供時段，供推薦或登記候選人之政黨、候選人從事競選宣傳；供提議人之領銜人或被罷免人從事支持或反對罷免案之宣傳，並應為公正、公平之對待」及第三項「廣播電視事業從事選舉或罷免相關議題之論政、新聞報導或邀請候選人、提議人之領銜人或被罷免人參加節目，應為公正、公平之處理，不得為無正當理由之差別待遇」、總統副總統選舉罷免法第四十六條第一項「廣播電視事業得有償提供時段，供推薦候選人之政黨或候選人從事競選宣傳，並應為公正、公平之對待」及第二項「廣播電視事業從事選舉相關議題之論政、新聞報導或邀請候選人參加節目，應為公正、公平之處理，不得為無正當理由之差別待遇」設有應公平對待之規範且設有罰</p>

	則，惟公民投票法並無相關規範。
<p>第三十六條(其他歧視行為)</p> <p>除前述所列舉之歧視行為禁止規定外，任何個人、民間組織、政府機關不得基於歧視性之非正當理由，對其他團體或個人予以不利益之差別待遇。</p>	本條明定為一概括條文規範。除前述所例示的行為外，其他行為仍可能構成歧視行為，為了避免平等權益的保障不周，特制定本條。
<p>第三十七條(指示勸誘及幫助他人為歧視行為之禁止)</p> <p>任何人不得指示或勸誘他人為歧視行為。</p> <p>任何人不得幫助他人為歧視行為。</p>	<p>一、本條明定禁止指示勸誘及幫助他人為歧視行為。</p> <p>二、參照瑞典反歧視法第一章第四條第六項、英國二零一零年平等法第一百一十一條及一百一十二條、院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第三十條及三十一條。</p>
<p>第三十八條(雇主與本人之責任)</p> <p>受僱者於受僱期間因執行職務所為之歧視行為，由雇主與受僱人連帶負損害賠償責任。</p> <p>代理人於代理期間所為之歧視行為，由本人與代理人連帶負損害賠償責任。</p> <p>雇主或本人已盡相當義務，採取合理措施，避免受僱人或代理人可能造成之行為者，不負連帶賠償責任。</p>	<p>一、本條明定雇主及本人應與受僱者及代理人連帶負損害賠償責任。</p> <p>二、參照民法第一百八十八條第一項「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任」及院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第三十二條。</p>
<p>第三十九條(歧視行為之適用範圍)</p> <p>第三十七條及第三十八條所稱歧視行為，係指違反第九條至第三十六條歧視禁止規定之情形。</p>	本條明定歧視行為之適用範圍。
<p>第四十條(契約或協議約定歧視事項效力)</p> <p>契約或協議違反本法歧視禁止之規定者，該契約或協議無效。</p>	<p>一、本條明訂契約或協議違反本法歧視禁止之規定者無效。</p> <p>二、基於契約自由的原則，雖然依民法規定，原則上契約雙方當事</p>

<p>以特約免除本條規定之適用者，該特約無效。</p>	<p>人在不違反公序良俗的情況下，得以自訂定契約內容。惟為了避免歧視行為是否違背公序良俗的認定爭議，因此仿效瑞典反歧視法第一章第三條、德國一般平等法第二十一條第四項、英國平等法第一百四十二條，並參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第四十條，制定本條文。</p>
<p>第八節 一般例外情形</p>	<p>節名</p>
<p>第四十一條(依法院裁判之行為) 法院依法所為的裁定或判決之行為，不適用本章規定。</p>	<p>一、本條明定依法院裁定或判決之行為，不適用本章之規定。 二、本法規定公務機關故有其適用之列，然則裁判屬於司法權的核心，為了避免權力分立原則受到侵害，制定本條。</p>
<p>第四十二條(社會福利、教育、訓練事項之行為) 為達下列目的，而提供特殊服務、福利或設施者，不適用本章規定： 一、滿足特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質者之特殊需求。 二、避免特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質者關於社會福利、教育、訓練或住宿受有不利益。</p>	<p>一、本條明定未達滿足特定需求或避免特定特質者受有不利益而提供特殊服務、福利或設施者，不適用本章之規定。 二、參照參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第四十一條。</p>
<p>第九節 歧視言論之禁止</p>	<p>節名。</p>
<p>第四十三條(傳播媒體之歧視言論禁止) 傳播媒體之報導或節目內容、對於特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、</p>	<p>一、歧視性稱呼或描述，與事實不符或誤導閱聽人產生歧視或偏見之報導或節目內容，媒體本應基於自律的原則，節制或不予播放。然有鑒於傳媒對日常大眾的影響性，仍於本條參酌二</p>

<p>婚姻、容貌、前科等特質者，不得使用歧視性稱呼或描述。</p> <p>傳播媒體之報導或節目內容、對於特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質者，不得有與事實不符或誤導閱聽人產生歧視或偏見之報導或節目內容。</p>	<p>零零九年平等法草案第四十五條、加拿大人權法第十二條、消除一切形式種族歧視國際公約第四條、公民與政治權利國際公約第二十條，明定傳播媒體不得於報導或節目內容中，使用歧視性稱呼或描述。</p> <p>二、參照身心障礙者權益保障法第七十四條第一項「傳播媒體報導身心障礙者或疑似身心障礙者，不得使用歧視性之稱呼或描述，並不得有與事實不符或誤導閱聽人對身心障礙者產生歧視或偏見之報導」、精神衛生法第二十三條「傳播媒體之報導，不得使用與精神疾病有關之歧視性稱呼或描述，並不得有與事實不符或誤導閱聽者對病人產生歧視之報導」、人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第七條第二項「中央各目的事業主管機關應明訂年度教育及宣導計畫；其內容應具有性別意識，並著重反歧視宣導，並由機關、學校、團體及大眾傳播媒體協助推行」、油症患者健康照護服務條例第六條第三項「媒體報導油症事件或製作相關節目時，應注意油症患者或其遺屬之名譽及隱私」。</p>
<p>第四十四條(刊登廣告歧視言論之禁止)</p> <p>任何人刊登廣告，不得包含歧視稱呼、言論或內容。</p> <p>廣告代理業在明知或可得而知之情形下，仍製作廣告或設計含有歧視</p>	<p>一、本條明定廣告之刊登應禁止歧視性言論。</p> <p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第四十六條、加拿大人權法第十二條、消除一切形式種族歧視國際公</p>

<p>稱呼、言論或內容之廣告，與廣告主連帶負損害賠償責任。</p> <p>廣告媒體業在明知或可得而知其所傳播或刊載之廣告有包含歧視稱呼、言論或內容之虞，仍予傳播或刊載，與廣告主連帶負損害賠償責任。</p>	<p>約第四條、公民與政治權利國際公約第二十條。</p> <p>三、公平交易法第二十一條第四項前段規定「廣告代理業在明知或可得而知情形下，仍製作或設計有引人錯誤之廣告，與廣告主負連帶損害賠償責任。廣告媒體業在明知或可得而知其所傳播或刊載之廣告有引人錯誤之虞，仍予傳播或刊載，亦與廣告主負連帶損害賠償責任」，惟該規定主要規範商品及服務，而未就歧視行為之內容規範之。</p>
<p>第四十五條(公務員歧視言論之禁止)</p> <p>公務員於行使職權或執行職務時，不得以言詞、文書、廣播電視、網際網路或其他傳播方式，公然發表對特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質者貶抑、侮辱或仇恨之言論。</p>	<p>一、本條明定公務員於行使職權或執行職務時，不得為歧視性言論。</p> <p>二、如公務人員中立法第四條「公務人員應依法公正執行職務，不得對任何團體或個人予以差別待遇」及第十二條「公務人員於職務上掌管之行政資源，受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，其裁量應秉持公正、公平之立場處理，不得有差別待遇」，惟此二規定皆無相對之罰則，故為此規定。</p> <p>三、惟此之公務員不以公務人員中立法所指，「為法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員」為限。並為了日後與性騷擾防治法有相統合之可能，故而使用較公務人員中立法定義更廣的「公務員」一詞。</p> <p>四、參照加拿大人權法第十二條、消除一切形式種族歧視國際公約</p>



	第四條、公民與政治權利國際公約第二十條。
<p>第四十六條(歧視言論之禁止)</p> <p>任何人不得基於歧視特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質者之意圖，而發表對於個人或特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質者貶抑、侮辱或仇恨之言論。</p> <p>前項規定於公開場所及多數人得瀏覽之電腦網站或通訊平台，適用之。</p>	<p>一、本條明定禁止歧視性言論。</p> <p>二、對於直接或間接為歧視言論者，固有本法之適用。但為了降低且減少屬於間接的煽動歧視言論的情況，參照加拿大人權法第十二條、消除一切形式種族歧視國際公約第四條、公民與政治權利國際公約第二十條擬定本條。</p>
<p>第四十七條(散布販賣歧視言論物品之禁止)</p> <p>任何人不得基於煽動歧視特定族群、宗教或信仰、身心障礙、性別或性別認同、性傾向、年齡、思想、婚姻、容貌、前科等特質者之意圖，散布、播送或販賣包含對其有貶抑、侮辱或仇恨意涵之文字、圖畫、聲音、影像，或以他法供人觀賞或聽聞。</p>	<p>一、本條明定不得散布、播送或販賣歧視性言論之物品或以他法供人觀賞或聽聞。</p> <p>二、參照加拿大人權法第十二條、消除一切形式種族歧視國際公約第四條、公民與政治權利國際公約第二十條、院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第四十九條。</p>
<p>第三章 主管機關之職權</p>	<p>章名。</p>
<p>第一節 主管機關之一般職權</p>	<p>節名。</p>
<p>第四十八條(關注社會平等及人權狀況)</p> <p>中央主管機關應定期關注社會中與下列項目的有關之情形、結果及因素：</p> <p>一、個人自我實踐能力不受歧視之影響。</p> <p>二、對於個人人權保障之尊重。</p> <p>三、對於個人尊嚴及價值之尊重。</p> <p>四、個人有平等參與社會之機會。</p> <p>五、不同群體基於彼此瞭解及分享尊重平等及人權而互相尊重。</p>	<p>一、本條明定中央主管機關應隨時關注社會中有關平等及人權之情形、結果及因素，並監督執行成效。</p> <p>二、參照英國二零零六年平等法第三條及第十二條。</p>

<p>主管機關應定期藉由參照相關指標所得出的結果，以監督職權執行之成效。</p>	
<p>第四十九條(詢問)</p> <p>主管機關基於調查歧視爭議事件事實及證據之必要，得以書面通知當事人陳述意見。</p> <p>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。</p>	<p>本條明定主管機關基於調查之必要，得以書面通知當事人陳述意見及意見書之應記載內容。因此，參照行政程序法第三十九條之規定，擬定本條文。</p>
<p>第五十條(人權事項之合作)</p> <p>主管機關執行本法規職權，應隨時注意任何相關人權之規定與觀念。</p> <p>主管機關就促進、理解與保障人權之事項，應積極與國內外相關人士、機構或組織合作。</p>	<p>一、本條明定主管機關執行本法規職權時，應審酌國內外人權規定及觀念，並與國內外相關人士機構合作及交流。</p> <p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第五十三條。</p>
<p>第五十一條(宣導與教育)</p> <p>主管機關應透過出版或宣傳其理念及資訊、進行學術研究、提供教育及訓練、提供建議或準則等方式，以消除一切歧視，促進機會平等與多元文化。</p>	<p>一、本條明定主管機關應就消除歧視，促進不同特質者融合為宣導、教育及進行學術研究。</p> <p>二、英國二零零六年平等法第十三條。</p>
<p>第五十二條(保密義務)</p> <p>主管機關對於調查報告、受理申訴或訴訟之相關事務，召開會議中所有出席、列席及記錄人員，知悉他人職務上、業務上之秘密或其他涉及個人隱私之事項，應保守秘密。但會議記錄中除應秘密之事項外，應予公開。</p> <p>前項保密之範圍、解密之條件與期間、對外公開或提供之程序或其他有關事項，由主管機關定之。</p>	<p>本條明定主管機關就職權範圍內具有保密義務。但考量與政府資訊公開之間的相互調和，因此，除調查中、受理申訴之中的相關會議記錄應保密之事項外，其餘得公開事項，參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第七十五條，得另以法律規定之。</p>
<p>第五十三條(報告義務)</p> <p>主管機關每年應就本法之執行情形，提出績效報告及改進建議。</p> <p>主管機關研擬績效報告及改進建議時，應諮詢其認適當或具備相關專業知識與經驗之人士，並審酌其意見。</p>	<p>一、本條明定主管機關應就本法之情形提出績效報告及改進建議，並應諮詢專業人士，以利改進。</p>

<p>改進建議涉及現行法律之修正者，主管機關應說明修正方針及其理由。</p> <p>前項績效報告、改進建議，應以適當方法主動公告之並送立法機關備查。</p>	<p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第七十六條。</p>
<p>第二節 主管機關之強制職權</p>	<p>節名。</p>
<p>第五十四條(調查權)</p> <p>地方主管機關接受個人或團體提出的歧視申訴案件後，應進行調查，並應於調查結束後向作成調查結果報告。</p> <p>任何人不得妨害申訴調查的進行。</p>	<p>一、本條明定主管機關之調查權。</p> <p>二、參照加拿大人權法第四十三條及第四十四條第一項。</p>
<p>第五十五條(違反歧視禁止規定之通知)</p> <p>主管機關經前條調查後認定受調查人違反本法歧視禁止規定時，得以書面通知受調查人，並應記載下列事項：</p> <p>一、受調查人之姓名、性別、年齡、籍貫、職業、住所或居所或其他足資辨別之特徵。</p> <p>二、歧視事實、行為與所違反法條。</p> <p>前項書面通知得記載下列事項：</p> <p>一、要求受調查人撰寫避免再次或繼續違反歧視禁止規定之改進計畫。</p> <p>二、為達前項目的之改進建議。</p> <p>三、提交改進計畫之期日。</p> <p>受調查人得於收領書面通知之日起算一個月內，依法提起訴願或行政訴訟。</p>	<p>一、本條明定主管機關得通知受調查人及書面通知之應記載事項、得記載事項。</p> <p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第五十六條。</p>
<p>第五十六條(改進計畫)</p> <p>主管機關收到前條第二項第一款改進計畫之日起算一個月內，應作成下列決定：</p>	<p>一、本條明定主管機關就改進計畫之裁量權限，倘不認可該改進計畫時，其書面通知之應記載事項。</p>

<p>一、認可改進計畫。</p> <p>二、不認可該改進計畫時，應以書面通知受調查人，並記載下列事項：</p> <p>(一)不認可之理由。</p> <p>(二)對於改進計畫之建議。</p> <p>(三)另行提交改進計畫之期日。</p> <p>主管機關逾期未作成決定者，改進計畫視為生效。</p> <p>經主管機關與受調查人同意，得更正改進計畫之內容。</p> <p>在第一項第一款之情形，被害人亦同意該改進計畫時，主管機關應追蹤改進計畫執行成果。</p>	<p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第五十七條。</p>
<p>第五十七條(提供資訊、文件與說明義務)</p> <p>主管機關依第四十九條或第五十四條規定為詢問或調查時，得以書面通知當事人或關係人，提供其所需資訊或文件，或通知其到場或以書面陳述事實經過或意見。但有下列情形之一者，不在此限：</p> <p>一、依法令禁止揭露者。</p> <p>二、法院亦不得強制其提供或說明者。</p> <p>主管機關依前項通知關係人到場陳述事實經過或意見，應酌予補助其差旅費。</p> <p>當事人或關係人得於收領書面通知之日起算一個月內，依法提起訴願或行政訴訟。</p>	<p>一、本條明定主管機關於詢問或調查時，得以書面通知當事人或關係人提供所需資訊或文件，或通知其陳述事實，惟設有但書規定。</p> <p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第五十八條。</p>
<p>第五十八條(移送刑事案件)</p> <p>於受理爭議申訴案件時或歧視爭議事件涉及刑事責任，主管機關應即移送檢察機關。</p>	<p>為避免侵害檢察機關的權限，本條明定歧視爭議事件涉及刑事責任者，主管機關應移送偵查。</p>
<p>第四章 歧視爭議之處理</p>	<p>章名。</p>

<p>第五十九條(歧視爭議之申訴)</p> <p>歧視爭議被害人得於歧視事件發生後一年內，向地方主管機關申訴；逾期提出者，得不予受理。</p> <p>歧視爭議被害人向中央主管機關提出或由中央主管機關發現有上開歧視情形者，中央主關機關應於收受申訴案件或發現之日起七日內，移送地方主管機關。</p>	<p>一、本條明定歧視爭議之申訴，應向地方機關為之。</p> <p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第五十九條第一項及第二項。</p>
<p>第六十條(申訴之調查)</p> <p>地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並應於二個月內調查完成，並將調查結果以書面通知當事人。</p> <p>前項調查於必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>本條申訴處理辦法，由地方主管機關定之。</p>	<p>一、本條明定主管機關之調查期限及通知當事人之義務。</p> <p>二、參照參考院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第五十九條第三項至第五項。</p>
<p>第六十一條(歧視爭議的訴訟)</p> <p>對地方主管機關就歧視爭議所為之處分有異議時，歧視爭議被害人得於十日內向中央主管機關申請審議或逕行提起訴願。對於中央主管機關所為之審議處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及行政訴訟。</p> <p>本條申訴審議辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>本條明定對於地方機關就歧視爭議所為的申訴處分有異議時，得向中央主管機關提出審議，或逕行提起訴願。</p>
<p>第五章 罰則</p>	<p>章名</p>
<p>第六十二條(罰則)</p> <p>違反第九條、第十三至第十七條、第十九條、第二十四條、第二十七條至第二十八條、第三十條至第三十七條、第四十三至第四十五條，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</p> <p>違反第五十七條規定，且有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以下罰鍰：</p>	<p>一、本條明定違反歧視禁止及違反協助義務之罰則。</p> <p>二、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第七十一條。</p> <p>三、參照就業服務法第六十五條第一項「違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第</p>

<p>一、無正當理由拒絕提供資訊或文件，或陳述事實或意見者。</p> <p>二、偽造或變造相關資訊或文件，或為不實陳述者。</p> <p>違反第十八條、第二十條至第二十三條、第二十六條、第二十九條，處新台幣三萬元以下罰鍰。</p> <p>違反第五十四條第二項，處新台幣三萬元以下罰鍰。</p> <p>違反第一項、第二項、第三項或第四項規定者，經通知限期改正仍不為改正者，得按次連續處罰。</p>	<p>一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新台幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰」；性別工作平等法第三十八條之一「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新台幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰」。</p>
<p>第六十三條</p> <p>違反第四十六條與第四十七條規定者，處新台幣十萬元以下罰鍰。</p>	<p>一、本條明定違反禁止煽動歧視性言論及禁止散布販賣歧視性言論物品規定之罰則。</p> <p>二、基於種族而為煽動歧視言論的處罰，雖然各國多以刑罰方式為之，例如德國刑法第一百三十條。本草案將煽動歧視言論之範圍擴大，非僅限於種族，而改以行政罰的方式為之。</p>
<p>第六十四條(處罰機關與強制執行)</p> <p>本法所定之罰鍰，由地方主管機關處罰。經限期繳納後，屆期仍未繳納者，依法移送強制執行。</p>	<p>一、地方主管機關進行本法之執行，為使權責相符，本條明文規定本法的處罰，由地方主管機關為之。</p> <p>二、本文明定本法所定之罰鍰，在屆期不繳納之情形下，應依法移送強制執行。</p> <p>三、參照院總字第一七二二號委員提案第九四六五號草案第七十二條。</p>
<p>第六章 附則</p>	<p>章名</p>
<p>第六十五條(罰鍰用途)</p> <p>依本法所繳交之罰鍰，應提撥一定比例用於促進平等之政策推動、教育宣導或其他有助減少歧視之相關事</p>	<p>一、本文明定罰鍰應提撥一定比例用於促進平等政策的推動、教育宣導及消弭歧視之用。</p> <p>二、本條仿照道路交通管理處罰條例第九條第二項與道路交通違</p>

務；其分配、提撥比例及運用等事項之辦法，由平等處會同財政部訂之。	規罰鍰收入分配及運用辦法，提撥一定比例的罰鍰用途以促進平等政策的推動、教育宣導及消弭歧視。
第六十六條(施行細則) 本法施行細則，由中央主管機關定之。	本條明定施行細則之訂定機關
第六十七條(施行日) 本法自 年 月 日施行。	本條明定本法之施行日期，惟因需籌設平等處，故本條空白，待由立法機關決定施行日期。

## 參考資料

### 一、中文文獻

#### (一)期刊文章

- 1.立法院公報第 106 卷第 51 期院會紀錄。
- 2.郭玲惠，兩性工作平等-法理與判決之研究，2005 年 8 月 2 版，頁 1-7。
- 3.葉啟洲，民事交易關係上之反歧視原則——德國一般平等待遇法之借鏡，東吳法律學報第 26 卷第 3 期，2015 年 1 月，頁 159。
- 4.蘇芊玲，台灣推動兩性平等教育的回顧與前瞻，「兩性平等教育季刊」，第 14 期，2001 年 2 月，頁 13-18。

#### (二)碩博士論文

- 1.何淳嘉，瑞典反歧視法與我國現行法制之比較研究，台北大學法律系碩士論文，2016 年。

### 二、外文文獻

#### (一)專書論文

1. Anette Borchorst, Lenita Freidenvall, Johanna Kantola, Liza Reisel, and Mari Teigen, Institutionalizing Intersectionality in the Nordic Countries: Anti-Discrimination and Equality in Denmark, Finland, Norway, and Sweden., in: Institutionalizing Intersectionality- The Changing Nature of European Equality Regimes, 2012.

2. Ulrich Runggaldier, Das „neue Antidiskriminierungsrecht“ der EU – Bestandsaufnahme und Kritik, in: Klass/ Nowotny/ Schauer (Hrsg.), Festschrift Peter Doralt zum 65. Geburtstag, 2004, S. 523 ff.

(二)期刊論文

1. Boris Dzida/ Naemi Groh, Diskriminierung nach dem AGG beim Einsatz von Algorithmen im Bewerbungsverfahren NJW 2018, 1917 ff.
2. Christian Rolfs/ Heiner M Feldhaus, Die Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis, SAE 2012, 85.
3. Colm O’Cinneide, “The Commission for Equality and Human Rights: A New Institution for New and Uncertain Times,” (2007) 36 Industrial Law Journal 141, 142.
4. Eduard Picker, Antidiskriminierung als Zivilrechtsprogramm?, JZ 2003, S. 540 ff.
5. Franz-Jürgen Säcker, „Vernunft statt Freiheit“– Die Tugendrepublik der neuen Jakobiner, ZRP 2002, S. 286 ff.
6. Franz-Jürgen Säcker, Europäische Diskriminierungsverbote und deutsches Zivilrecht, BB-Special 6-2004, S. 19 ff.
7. Gauthier de Beco, “National Human Rights Institutions in Europe,” (2007) 7 Human Rights Law Review 331, 340.
8. Georg Maier-Reimer, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Zivilrechtsverkehr, NJW 2006, S. 2577 ff.
9. Harald Hohmann, Thesen zur Weiterentwicklung des Beschäftigtenschutzgesetzes, ZRP 1995, 167 ff.
10. Johann Braun, Übrigens - Deutschland wird wieder totalitär, JuS 2002, S. 424 ff.
11. Jacob Jousen/ Tim Husemann/ Sarah Mätzig, Fortbildungsveranstaltungen und das AGG – Zu Lücken und Weiterentwicklungsbedarf im Gleichbehandlungsrecht, RdA 2014, 279 ff.
12. Jörg Neuner, Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, JZ 2003, S. 57 ff.
13. Klaus Adomeit, Diskriminierung - Inflation eines Begriffs, NJW 2002, S. 1622 ff.



14. Manfred Husmann, Die EG-Gleichbehandlungsrichtlinien 2000/2002 und ihre Umsetzung in das deutsche, englische und französische Recht, ZESAR 2005, 107 ff.
15. Marlene Schmidt/ Daniela Senne, Das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und seine Bedeutung für das deutsche Arbeitsrecht, RdA 2002, 80 ff.
16. Susanne Baer, Ende der Privatautonomie oder grundrechtliche fundierte Rechtsetzung?, ZRP 2002, S. 290, 292 ff.
17. Thomas Kania / Sonja Merten, Auswahl und Einstellung von Arbeitnehmern unter Geltung des AGG, ZIP 2007, 8 ff.
18. Ulrich Pallasch, Diskriminierungsverbot wegen Schwangerschaft bei der Einstellung, NZA 2007, 306 ff.
19. Winfried Boecken, Die Altersgrenze von 68 Jahren für Vertragsärzte aus EG-rechtlicher Sicht, NZS 2005, 393 ff.

### (三)專書

1. Jamie Knight, LL.B., Laura Karabulut, LL.B., Russell D. Groves, LL.B., Canadian Human Rights Act: Quick Reference, 2018.
2. Laura Carlson, Comparative Discrimination Law: Historical and Theoretical Frameworks, Koninklijke Brill NV, 2017.
3. Lord Lester of Herne Hill and Kate Beattie, "The New Commission for Equality and Human Rights," Public Law Summer 2006.
4. Sofia Söderberg, Multiple and Intersectional Discrimination in Swedish and EU Labour Law, 2011.

### (四)註釋書

1. Jobst-Hubertus Bauer/ Burkard Göpfert/ Steffen Krieger, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl., 2008.
2. Wolfgang Däubler/ Martin Bertzbach (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Handkommentar Gebundenes Buch, 4 Aufl., 13. Juni 2018.
3. Hildegund Ernst/Anna Braunroth/Angelika Wascher, AGG, 2. Aufl., 2013.
4. Dagmar Schiek, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2007.

5. Ulrike Wendeling-Schröder/ Axel Stein, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 1. Aufl., 2008.
6. Monika Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2019.
7. Franz Jürgen Säcker/ Roland Rixecker/ Gregor Thüsing, Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. Band I, München 2012, § 21 AGG.

### 三、官方單位的網站

1. 德國反歧視局 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)
2. 加拿大國家人權委員會(Canadian Human Rights Commission)  
<http://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/human-rights-in-canada>
3. 瑞典平等監察使(Diskrimineringsombudsmannen)  
<http://www.do.se/om-do/>
4. 英國平等與人權委員會(The Equality and Human Rights Commission)  
<https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act-2010/what-equality-act>

### 二、法條

1. 德國一般平等法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG))  
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
2. 加拿大人權法(Canadian Human Rights Act)  
<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>
3. 瑞典反歧視法(Discrimination Act 2008)  
<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>
4. 英國 2010 平等法(Equality Act 2010)  
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
5. 英國 2006 平等法(Equality Act 2006 (UK) )  
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/3/contents>

### 三、官方文獻

1. BT-Drs. 16/1780

2. BT-Drs. 16/297
3. BT-Drs. 16/1780.
4. Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017, 2017

#### 四、判決

1. EuGH, Urteil vom 11. Juli 2006, Az. C-13/05, Rs. Navas, Chacón Navas; NJW 2006, 839.
2. EuGH Urteil vom 17.07.2008 – Rs. C-303/06
3. EuGH 16.2.1982 NJW 1982, 2726;
4. EuGH 13.7.1995 NZA-RR 1996, 121.
5. EuGH 30.4.1998 BeckRS 2004, 74351.
6. EuGH 13.7.1995 NZA-RR 1996, 121.
7. EuGH 3.2.2000 NZA 2000, 255
8. EuGH 7.1.2004, NJW 2004, S. 1440.
9. EuGH 21.7.2005 DVBl. 2005, 1440
10. EuGH 10.7.2008 NZA 2008, 929.
11. EuGH 18.11.2010 NZA 2010, 1401.
12. EuGH 12.9.2013 NZA 2013, 1071.
13. EuGH 28.7.2016 NZA 2016, 1014.
14. EuGH 12.12.2013 NZA 2014, 153.
15. EuGH 18.10.2017 NVwZ 2017, 1686.
16. EuGH 7.2.2018 NZA 2018, 291.
17. BVerfGE 89, 191.
18. BVerfGE 99, 341.
19. BAG 9.1.1986 NZA 1986, 467.
20. BAG 3.12.1998 NZA 1999, 584
21. BAG 6.2.2003 NZA 2003, 848
22. BAG 24.9.2009 NZA 2010, 387.
23. BAG 25.2.2010 NZA 2010, 561.

24. BAG 22.6.2011 NZA 2011, 1226.
25. BAG 6.4.2011 NZA 2011, 970.
26. BAG 20.3.2012 NZA 2012, 803
27. BAG 20.3.2012 NZA 2012, 803.
28. BAG 18.9.2014 NZA 2014, 1400.
29. BAG 20.11.2014 NZA 2015, 294.
30. BAG 17.3.2016 BeckRS 2016, 67630.
31. BAG 9.6.2011 NZA 2011, 1342.
32. BAG 20.11.2014 NZA 2015, 294.
33. BAG 2.3.2017 NZA 2017, 1051.
34. BAG 29.6.2017 NZA 2017, 1121.
35. BVerwG Urteil v. 19.02.1992 6 C 5/91.
36. BVerwG 16.7.2009 BeckRS 2009, 36795.
37. OLG Karlsruhe NJW 2010, S. 2668, 2670.
38. BGH 22.1.1985 NJW 1985, 1617.
39. BGH 23.4.2012 NZA 2012, 797.

## 附錄：歐盟國家禁止歧視事由之原因範圍<sup>420</sup>

<b>AUSTRIA</b>	Gender, ethnic affiliation, race, colour, language, descent or national or ethnic origin, religion, belief, age, sexual orientation, disability, disability of a relative, sexual identity, gender, pregnancy, parenthood, class, estate or property, social standing.
<b>BELGIUM</b>	Alleged race, colour, origin, ethnic and national origin, nationality, age, sexual orientation, civil status, birth, property, religious or philosophical belief, actual or future state of health, disability, physical or genetic characteristics, political opinion, language, social origin, trade union opinion ( <i>conviction syndicale</i> ), gender (including pregnancy, childbirth, maternity), gender reassignment, gender identity and gender expression.
<b>BULGARIA</b>	Sex, race, national origin, ethnicity, human genome, nationality, origin, religion or faith, education, beliefs, political affiliation, personal or social status, disability, age, sexual orientation, family status, property status, or any other ground provided for by law or an international treaty to which the Republic of Bulgaria is a party.
<b>CROATIA</b>	Race or ethnic origin or colour, gender, language, religion, political or other belief, national or social origin, property, trade union membership, education, social status, marital or family status, age, health condition, <sup>1</sup> disability, genetic heritage, gender identity and expression, sexual orientation, birth, other characteristics.
<b>CYPRUS</b>	Community, race, racial and ethnic origin, religion, language, disability, special needs, age, sexual orientation, sex, political or other conviction, national or social descent, birth, colour, wealth, social class, or any other ground.
<b>CZECH REPUBLIC</b>	Race, colour, ethnic origin, nationality (in Czech <i>národnost</i> ), sex, sexual orientation, age, disability, religion or belief.
<b>DENMARK</b>	Race, age, disability, skin colour, creed or religious conviction, religion, belief, sexual orientation, political opinion, national, social and ethnic origin, gender.
<b>ESTONIA</b>	Ethnic origin, race, colour, origin, religion or other beliefs, age, disability or sexual orientation, sex, language, duty to serve in defence forces, marital or family status, family-related duties, representation of the interests of employees or membership of an organisation of employees, political or other opinion, property, financial or social status, genetic risks, other grounds.
<b>FINLAND</b>	Sex, origin, age, disability, religion, belief, conviction, sexual orientation, nationality, language, opinion, political activity, trade union activity, family relationships, state of health or other personal characteristics.
<b>FRANCE</b>	Mores, sexual orientation, sex, pregnancy, gender identity, belonging, whether real or supposed to an ethnic origin, nation, race or specific religion, physical appearance, last name, family situation, union activities, political and philosophical opinions, age, health, disability, genetic characteristics, loss of autonomy, place of residence, capacity to express oneself in a language other than French, economic vulnerability.
<b>FORMER YUGOSLAV REPUBLIC of MACEDONIA</b>	Race, colour, sex, gender, belonging to a marginalised group, ethnic affiliation, language, citizenship, social origin, religion or religious conviction, faith, political and religious belief, political or other position, other forms of belief, education, culture, political affiliation, personal or social status, mental or physical disability, type of illness, age, family or marital status, national or social origin, national and social background, citizenship, national belonging, ethnic belonging, belonging to a marginalised group, position of the family, kindred, property status, health condition, language, sexual orientation, belonging to a national or ethnic minority, material position, birth origin, other personal circumstances, other status, any other ground prescribed by law or ratified international treaty.
<b>GERMANY</b>	Sex, parentage, race, ethnic origin, language, homeland and origin, faith, religion, belief, religious or political opinions, political or union activities or attitudes, nationality, disability, age, political or union activities or attitudes, background, relationships, sexual identity. <sup>2</sup>
<b>GREECE</b>	Racial or ethnic origin, descent, colour, religious or other beliefs, disability or chronic illness, age, family or social status, sexual orientation and gender identity or characteristics.
<p><sup>1</sup> The ADA introduced the health condition as a separate prohibited ground for discrimination with the aim to protect persons with certain health conditions (e.g. persons infected with HIV) that do not constitute disability.</p> <p><sup>2</sup> As the guarantee includes an open-textured general principle, other grounds are potentially included as well.</p>	

<sup>420</sup> Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017, pp12-14, 2017

<b>HUNGARY</b>	Sex, racial affiliation, colour of skin, nationality, belonging to a national or ethnic minority, mother tongue, disability, health condition, religion or belief, political or other opinion, family status, maternity (pregnancy) or paternity, sexual orientation, sexual identity, age, social origin, financial status, part-time nature of employment, legal relationship or other legal relationship relating to employment or the fixed period thereof, belonging to an interest representation organisation, other situation, attribution or condition of a person or group.
<b>ICELAND</b>	Sex, race, colour, religion, opinion, national origin, sexual orientation, financial status, parentage, gender identity, other status. <sup>3</sup>
<b>IRELAND</b>	Gender, age, race, religion, civil status, family status, disability, sexual orientation, membership of the Traveller community, housing assistance.
<b>ITALY</b>	Race and ethnic origin, religion or belief, disability, age, sexual orientation, sex, nationality, national origin, language, political opinion, personal and social condition.
<b>LATVIA</b>	Race, ethnic origin, colour, skin colour, age, disability, health condition, state of health, religious, political or other conviction, religious and political belief, national and/or social origin, gender, property status, family status, marital status, sexual orientation, occupation, place of residence, other circumstances.
<b>LIECHTENSTEIN</b>	Gender, disability, sexual orientation, race, national origin, ethnicity, language, religion or belief.
<b>LITHUANIA</b>	Age, gender, disability, sexual orientation, race, ethnicity, ethnic origin, origin, citizenship, nationality, religion, beliefs, convictions, views, language, social status, marital and family status, intention to have a child (children), membership of political parties and non-governmental organisations, and any other characteristics that are not connected to work-related characteristics.
<b>LUXEMBOURG</b>	Race, racial or ethnic origin, religion or belief, age, disability, sexual orientation, gender, family situation, state of health, customs, political or philosophical opinions, trade union activities, actual or supposed membership of an ethnic group, nationality, specific religion.
<b>MALTA</b>	Race, racial or ethnic origin, place of origin, political or other opinions, colour, creed, sex, marital status, pregnancy or potential pregnancy, sex, disability on the basis of physical, intellectual, sensory and/or mental impairment, religious conviction, membership of a trade union or an employers' association, language, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status, sexual orientation, pregnancy or maternity leave, family responsibility, gender reassignment, age, religion or belief, gender identity, gender expression and sex characteristics.
<b>MONTENEGRO</b>	Disability, sex, nationality, race, religion, language, ethnic or social origin, sexual orientation, political or other beliefs, financial status, other personal characteristics.
<b>NETHERLANDS</b>	Sex (including pregnancy), religion, belief, political opinion, race, nationality, hetero- and homosexual orientation, civil (marital) status, employment duration, permanent/fixed-term contracts, age, disability, chronic illness, any other ground
<b>NORWAY</b>	Gender, ethnicity, national origin, descent, skin colour, language, religion, belief, disability, age, sexual orientation, gender identity, gender expression, life stance, lifestyle, political views, membership of trade unions, part-time/temporary work.
<b>POLAND</b>	Gender, race, ethnic origin, nationality, citizenship, <sup>4</sup> religion, belief, political opinion, disability, state of health, age, sexual orientation, belonging to a national or ethnic minority, membership of a trade union, employment for a definite or indefinite period of time, part-time or full-time employment, civil (marital) and family status.
<b>PORTUGAL</b>	Ancestry, gender, race, language, place of origin, religion, political or ideological convictions, education, economic situation, social condition, sexual orientation, age, gender identity, civil status, family situation, genetic heritage, reduced capacity to work, disability or chronic disease, nationality, ethnic origin, membership of a trade union.
<b>ROMANIA</b>	Race, nationality, ethnic origin, language, religion, social status, beliefs, sex, sexual orientation, gender, age, handicap, non-contagious chronic disease, HIV-positive status, belonging to a disadvantaged group, political adherence, property, social origin, any other criterion.
<p><sup>3</sup> 'Other status' has been interpreted to cover ethnic origin, age, and disability as well.</p> <p><sup>4</sup> Since the entry into force of the Act of 29 April 2016, which transposed EU Directive 2014/54/EU on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers, 'citizenship' is included in the Equal Treatment Act for limited categories of people only.</p>	

<b>SERBIA</b>	Race, racial affiliation, skin colour, ancestry, citizenship, nationality, national affiliation or ethnic origin, language, religious or political beliefs, other belief, gender, gender identity, sexual orientation, social background, culture, financial status, birth, genetic characteristics, pregnancy, health condition, health, disability, marital and family status, family commitments, previous convictions, age, appearance, membership of political, trade union and other organisations, other real or presumed personal characteristic.
<b>SLOVAKIA</b>	Sex, race, skin colour, language, belief, religion, political affiliation or conviction, national or social origin, nationality or ethnic origin, property, lineage/gender, affiliation with nationality or an ethnic group, disability, age, sexual orientation, marital status and family status, political or other opinion, the reason of reporting criminality or other anti-social activity, trade union activities, unfavourable state of health and genetic features or any other status.
<b>SLOVENIA</b>	Gender, ethnicity, race or ethnic origin, language, religion or belief, disability, age, sex, sexual orientation, gender, gender identity or gender expression, social standing, economic situation, education, national and social origin, origin, skin colour, health condition, family status, membership of a trade union, financial situation, ethnic roots, language, political or other opinion or other belief, social status, property status, birth, education, social position, national, racial, religious, or ethnic affiliation, any other personal characteristic.
<b>SPAIN</b>	Race or ethnic origin, religion or belief, age, disability, sexual orientation, gender, marital status, origin, social condition, political ideas, ideology, affiliation to a trade union, use of official languages in Spain, family ties with other workers in a company, nationality, any other condition or personal or social circumstance.
<b>SWEDEN</b>	Sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion and other belief, disability, sexual orientation, age, part-time workers, fixed time workers, workers taking parental leave.
<b>TURKEY</b>	Race, language, colour, gender, disability, political opinion/thought, philosophical belief/opinion, religion, sect, denomination, nationality, national origin, ethnic origin, social origin, birth, economic or other social status, family, class, profession, regional differences, health, age.
<b>UNITED KINGDOM</b>	Northern Ireland: sex (incl. gender reassignment, married/ civilly partnered status, pregnancy), colour, nationality (including citizenship), ethnic origins, national origins, disability, sexual orientation, religion or belief, age, race, belonging to the Irish Traveller community, political belief.
	Great Britain (England, Wales and Scotland): sex (incl. gender reassignment, married/ civilly partnered status/ pregnancy), colour, nationality (including citizenship), ethnic origins, national origins, disability, sexual orientation, religion or belief, age.