

僅供委員問政所需參考  
不代表本院意見或立場

編號：2693

## 議題研析

### 一、題目：日本禁止懷孕歧視之法規範簡介

### 二、議題所涉法規

性別工作平等法

### 三、背景說明（緣起）

據報導<sup>1</sup>，我國移工人數已破 80 萬人，不時傳出移工懷孕遭雇主解聘、或遭仲介勸退離臺等情事。勞動部則重申，本國勞工或外籍勞工均一體適用《性別平等工作法》規定，雇主依法不得以外籍勞工懷孕產子為由，予以歧視或任意解僱之不公平待遇<sup>2</sup>。且依我國《消除對婦女一切形式歧視公約》第 4 次國家報告：「雇主如有歧視或任意解僱懷孕產子之移工，即屬違反《性別工作平等法》之行為，將依法處罰，並同意移工轉換雇主」<sup>3</sup>。另為協助移工、雇主和仲介瞭解移工懷孕、分娩及育嬰權益，勞動部訂定「移工婦幼權益保障指引」，針對移工懷孕期間工作權益保障明定：「移工懷孕中，雇主不可單方面解除聘僱。聘僱許可期間懷孕移工可繼續在臺工作，雇主不得以其為解僱之理由，且雇主應提供合適工作環境，以確保其健康和安全」<sup>4</sup>。

<sup>1</sup> 經濟日報，移工懷孕雇主不可解聘！勞動部訂移工婦幼權益保障指引 確保勞雇權益，2025 年 2 月 6 日，網址：[https://money.udn.com/money/story/5621/8531053?from=edn\\_newestlist\\_cate\\_side](https://money.udn.com/money/story/5621/8531053?from=edn_newestlist_cate_side)，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 11 日。

<sup>2</sup> 勞動部，【澄清稿】勞動部重申，外籍勞工懷孕生子，其工作權益仍應予以保障，2021 年 11 月 3 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/2660/20743/>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 11 日。

<sup>3</sup> 《消除對婦女一切形式歧視公約》，中華民國第 4 次國家報告，2022 年 3 月，頁 64。

<sup>4</sup> 勞動部，移工婦幼權益保障指引，2025 年 1 月 6 日，頁 6，網址：<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/download-file/2c95efb394395dbc01943acfc38b0525.pdf>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 11 日。

## 四、問題爭點

日本 1970 至 1980 年代大力提倡男女平等風氣，1972 年首度制定保障女性社會地位的《勤勞婦人福祉法》，該法於 1985 年更名為《男女僱用機會均等法》<sup>5</sup>(下稱《均等法》)，確保勞動保障無性別差異。2007 年修正《均等法》，加入禁止以生產及養育理由對員工為差別待遇之條款<sup>6</sup>，禁止雇主對員工採取不公平待遇，例如以懷孕、分娩為理由解僱員工等<sup>7</sup>。本文擬就日本《均等法》規定為簡介，以供後續相關修法參考。

## 五、探討研析

### (一)日本禁止因女性勞動者懷孕而受差別待遇

依《均等法》第1條<sup>8</sup>可窺知該法立法目的即是在消彌男女之間工作上不平等，以下分述懷孕保障相關條文<sup>9</sup>：

1. 「雇主不得因**女性勞動者**結婚、生產、申請或休產假、或其他厚生勞動省令所定有關懷孕或生產之事由為由，將之解僱或有其他差別遇」(第9條第3項<sup>10</sup>)。
2. 「厚生勞動大臣應制定必要的指南，以便雇主適當處理直接歧視、間接歧視、以及以結婚、懷孕或生產等為由之差別待遇

<sup>5</sup> 日文原文為：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律。

<sup>6</sup> 近藤朋子，〈日本職場霸凌問題之初探〉，《涉外執法與政策學報》，第 12 期，2022 年 5 月，頁 72。

<sup>7</sup> 日本出入國在留管理廳，技能實習生の妊娠・出産に係る不適正な取扱いに関する実態調査について（結果の詳細），2022 年 12 月，網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/001386331.pdf>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 11 日。

<sup>8</sup> 《均等法》第 1 條：「本法根據日本憲法的理念，保障法律之下的平等。在僱用的領域中，一方面促進男女機會平等及待遇的確保相同等事項；另一方面，對女性勞工而言，旨在促進其職業能力的開發及提升，就業的援助及職業生活和家庭生活間之調和等措施，以謀求女性勞動者福祉之增進及地位之提升為目的。」

<sup>9</sup> 日本 E-GOV 法令檢索，雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律，2022 年 6 月 17 日，網址：<https://laws.e-gov.go.jp/law/347AC0000000113>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 11 日。

<sup>10</sup> 事業主は、その雇用する**女性労働者**が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該**女性労働者**に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

事項」(第10條第1項<sup>11</sup>)。

日本除禁止員工因懷孕或分娩而辭職或受到差別待遇之不利待遇外，外國技能實習生即使懷孕也受保護。技能實習生在與實習實施方所構成的僱用關係下，作為技能實習生參加勞動，與在日本工作的其他受僱人員一樣，受到《均等法》的保護<sup>12</sup>。用人單位不得以結婚、懷孕、生子等為由解僱或對實習生採取差別待遇。

## (二)我國《性別平等工作法》是否參考日本《均等法》明定雇主不得因懷孕而解僱或為其他差別待遇，尚存討論空間

《性別平等工作法》第11條第2項規定：「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職、留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。」

惟雇主若係於工作期間因「懷孕歧視<sup>13</sup>」而對受僱者之退休、資遣、離職或解僱為差別待遇，而非於工作規則、勞動契約或團體協約規定或事先約定「懷孕歧視」相關內容者，似非《性別平等工作法》第11條第2項適用範圍。

又《性別平等工作法》第11條第1項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」然「懷孕歧視」是否屬該條項所稱「因性別而有差別待遇」情形，文義似未明確。

---

<sup>11</sup> 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

<sup>12</sup> 日本外国人技能実習機構（OTIT），技能実習生手帳アプリ版は以下のQRコードからダウンロードできます（第8版），2024年2月，網址：<https://www.otit.go.jp/files/user/240207-003.pdf>，最後瀏覽日期：2025年2月11日。

<sup>13</sup> 受僱者職場上可能遭遇懷孕歧視情況包含「未僱用前，因為求職者已懷孕或有計畫懷孕就拒絕僱用」、「在僱用時要求職者切結，懷孕就必須離職或辦理留職停薪」、「受僱者懷孕給予調動後工作與受僱者能力不符合，導致受僱者自請離職或被解僱」、「受僱者因懷孕影響到工作表現和效能，雇主不考量懷孕的情況，直接依實際工作表現給予較差的考評，或以不適任為由解僱」、「即使懷孕沒有影響受僱者實際的工作表現，雇主卻還是給予較差考評，甚至解僱」等情形。鄭津津，《性別工作平等法逐條釋義》，五南出版社，2016年12月30日，頁44。

就此，司法實務認<sup>14</sup>，女性懷孕而受歧視者，應屬性別歧視類型之一，倘雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，當屬違反《性別平等工作法》第11條第1項性別歧視之範疇；主管機關亦認<sup>15</sup>，雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，係屬違反《性別平等工作法》第11條第1項性別歧視之範疇。

論者亦認<sup>16</sup>，《性別平等工作法》第11條第1項與第2項關於禁止懷孕解僱之態樣應有差異，相較於同法第11條第2項工作規則、勞動契約或團體協約不得事先規定或約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪等通稱為單身或禁孕條款（即以結婚或懷孕視為合意終止契約或以之附解除條件），或禁止直接以結婚或懷孕為由解僱勞工，同法第11條第1項應著重保護禁止雇主解僱對象之選擇確因性別而有差別待遇，例如優先解僱女性勞工，一般解釋「因性別」之差別待遇應包括「因為性別因素」及「基於性別因素」，例如雇主解僱懷孕女性勞工，蓋男性生理上並無懷孕可能，如不擴張解釋及於懷孕、分娩或相關醫療行為將使雇主之懷孕歧視，得以自圓其說，故雖同屬女性，依該條相禁止差別待遇之意旨，亦不因懷孕與否成為解僱時選擇解僱對象之判斷標準。

此外，亦有論者認<sup>17</sup>，就我國之勞資關係實態而言，懷孕受

---

<sup>14</sup> 最高法院 110 年度台上字第 576 號民事判決：「……按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者、求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任，性平法第 11 條第 1 項、第 31 條分別定有明文。女性懷孕而受歧視者，應屬性別歧視類型之一，倘雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，當屬違反第 11 條第 1 項性別歧視之範疇。……」。

<sup>15</sup> 勞動部 105 年 9 月 29 日勞動條 4 字第 1050132108 號函：「……查性別工作平等法第 11 條第 1 項及第 2 項之規範要件不同，性別工作平等法制定時，業參考歐美先進國家處理懷孕歧視之經驗及作法，將懷孕歧視直接視為『性別歧視』類型之一。倘雇主因受僱者懷孕而為退休、資遣、離職及解僱之差別待遇，當屬違反第 11 條第 1 項性別（懷孕）歧視之範疇；至第 11 條第 2 項則係雇主於工作規則、勞動契約或團體協約規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，應行離職或留職停薪或為解僱之理由時，始認違反是項規定。……」。

<sup>16</sup> 吳姿慧，〈懷孕期間解僱違反性平法與勞基法解僱事由之爭議—北高行 98 簡 48〉，《臺灣法學雜誌》，第 142 期，2009 年 12 月，頁 204。

<sup>17</sup> 李玉春，〈我國懷孕歧視司法實務問題之研究〉，《法令月刊》，第 63 卷第 3 期，2012 年 3 月，

僱者除遭雇主解僱外，亦有可能於配置、考績、陞遷等各方面受到差別待遇。於法制層面上，除禁止解僱懷孕受僱者外，應增列「其他差別待遇」此一類型，並授權主管機關參考我國司法實務見解及日本厚生勞動省所訂定之指南<sup>18</sup>，就差別待遇之內涵建立判斷基準，以減少雇主採迂迴手段給予懷孕受僱者差別待遇之可能性，並有助於地方主管機關調處勞資爭議。

綜上，我國《性別平等工作法》是否參考日本《均等法》明定雇主不得因懷孕而解僱或為其他差別待遇，並授權主管機關訂定「懷孕歧視」相關判斷標準，因所涉層面影響甚廣，尚存討論空間，宜審慎評估修法之可行性，俾利保護女性勞工工作權益。

撰稿人：林智勝

---

頁 66。

<sup>18</sup> 日本厚生勞動省訂定之工作場所性別平等和工作與生活平衡指南，係以《勞動標準法》、《男女僱用機會均等法》、《兒童保育和家庭護理休假法》的目標和原則為基礎，旨在創造一個男女免差別待遇之職場環境。職場における男女平等と両立支援の指針，2021年6月，網址：<https://uazensen.jp/wp-content/uploads/2021/06/79a332e1ff8f9bd03ce9b81e81857311.pdf>，最後瀏覽日期：2025年2月24日。