

4



TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

動態瞭望

美國經驗之探討

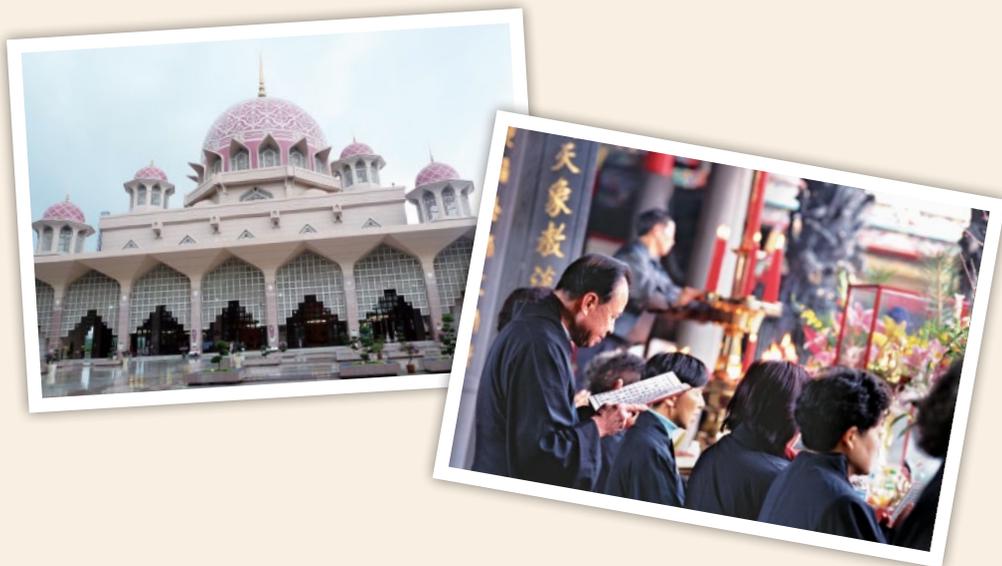
# 什麼是就業上 宗教歧視？

中央研究院歐美研究所兼任研究員  
國立臺灣大學法律學院法律學系兼任教授 焦興鎰



## 序言

根據報載，由於我國宗教界從事興學、開設醫院或辦理營利事業之情形越來越普遍，再加上日益增多外籍勞工及新住民之宗教信仰與本國主流教派不同，因此，有關在職場上之宗教歧視問題逐漸浮現，諸如雇主堅持要信奉回教之外籍勞工吃豬肉、某深具宗教色彩之醫院要求所僱員工吃素食、信教狂熱虔誠之雇主規定受僱者在上班時一定要祈禱讚頌、宗教社團要求受僱者自動捐獻薪水之一定比例給教會，以及學校教師因宗教信仰不同而被開革等。然而，根據行政院勞工委員會（現已升格為勞動部）之統計資料顯示，截至目前為止，各縣市政府之就業歧視評議委員會，僅處理過 3 件正式之此類申訴案件，占所有案件之比例極低。由於就業服務法第 5 條所禁止之宗教上就業歧視罰則為新台幣 30 萬元至 150 萬元，對不慎觸法之中小企業造成極重之負擔，而在擬議修正之工作平等法中，對是否仍保留「宗教」此一法定禁止項目仍是舉棋不定，在這種情形下，如何審慎處理此類爭議，並迎合所謂「宗教多元化」之國際潮流，實是一值得重視之課題，所幸美國之相關禁止就業上宗教歧視法制已實施近半個世紀，累積之經驗極為可觀，而最近也面臨修法之正反論爭，頗多可供參考。





## 背景說明 ●

一般而言，美國是一深受基督教影響之國家，舉例而言，重要政府及官員（包括總統）在就職時，都會手持聖經宣誓、學生上課前也要祈禱、安息日是週日休息不上班，而耶誕節及復活節更是國定假日。然而，由於它當初在新大陸立國時，即是要追求宗教自由之理念，因此，對「政經分離」之原則一直奉行不渝，至於在職場內，基於對個人隱私權之尊重，通常宗教信仰也都是家中私下進行，頂多在教堂或聚會所中舉辦，所謂「星期天上教堂，而星期一去工作」之格言，一直是雇主及受僱者所一向心照不宣者。但是這種情形到上世紀初開始產生質變，而讓如何保障有宗教信仰受僱者在工作場所權利之問題逐漸浮現。首先，是非傳統教派興起，而它們所主張之教義，往往會與社社會或文化價值息息相關，容易與其他教派或無宗教信仰之受僱者產生衝突，致不得不對宗教與世俗工作間之區隔重新加以界定。其次，自國會在 1965 年通過移民與歸化法，大幅開放亞洲及非洲新移民入境後，回教、佛教及印度教等新的教徒為數激增，甚至讓回教成為該國超越猶太教之第二大宗教，當這些新移民將他（她）們宗教信仰帶進工作場所後，自然也會產生與信奉基督教受僱者間之緊張關係。再者，近年來靈修（spirituality）運動也逐漸盛行，雖然甚難與一般既有之宗教嚴格區分，但根據一項實際調查顯示，即使大多數人仍然認為，宗教活動不應在職場中進行，但卻認為靈修活動是合適的，益增處理此類爭端之困難。最後，自從 2001 年 9 月之「911 恐怖攻擊事件」後，對來自阿拉伯、中東及南亞地區回教受僱者之宗教騷擾及歧視事件更是層出不窮，致向該國平等就業機會委員會提出就業上宗教歧視之申訴案件為數激增，更引起一般大眾對此類勞資爭議之矚目。

## 美國所建構之禁止就業上宗教歧視法制簡介

美國早在制定 1964 年民權法第 7 章時，即已將宗教與種族、膚色、性別及原屬國籍等，列為所謂「第一代就業歧視」，但因該法在制定時，主要是要匡正種族（及膚色）所引發之各類爭議，故對何謂宗教一詞，並無法由制定經過中得窺全貌，而且它究竟是指一種單純之宗教信仰？還是進一步包括宗教表意及行動？即有待進一步之釐清，嗣後，國會在 1972 年以平等就業機會法對 1964 年民權法第 7 章加以修正時，特別將宗教擴充界定為：「所有與宗教儀式、活動及信仰有關者，除非雇主明確表示無法對受僱者（及求職者）之這類活動提供合理措施，不然會對其營運造成不當之困難。」從而，宗教不但被擴充到宗教表意及行動，而且雇主還被責成應對有宗教信仰受僱者更積極提供合理之措施，除非能提出不當困難之抗辯。

根據 1964 年民權法第 7 章之規定，是由平等就業機會委員會來負責禁止就業上宗教歧視之實際執行，該委員會是由 5 位委員組成，經總統提名並由參議院同意後任命，並設有法律總顧問一職，以負責相關之訴訟案件，也是透過與委員之相同方式出任。該委員會通常是在

接受求職者或受僱者之正式申訴後，設法以替代性解決紛爭手段，來為當事人尋求解決之道，但對具指標意義而重要性質之申訴，也允許申訴人在取得該委員會「允許訴訟信函」後，向聯邦地方法院提起訴訟，並由政府律師加以協助。同時，該委員會也會適時提出指導原則，雖然它們並不具法律效力，但由於是這類專家委員會實際處理申訴案件經驗之累積，因此，聯邦各級法院通常都會予以尊重。此外，根據該委員會每年所公布之統計資料顯示，它每年平均要處理近 2 千件申訴案件，而自前述「911 恐怖攻擊事件」後，這類申訴案之數量即逐年遞增，而在 2008 年會計年度已達 3,273 件，至 2011 年更升至 4,151 件之高峰，雖然這些申訴案件之絕對數量，仍遠遜於種族、性別、年齡及身心障礙之歧視案件，但一直是持續呈上升之趨勢。

至於聯邦各級法院之相關判決，則是透過對宗教之定義、宗教儀式與活動及政治表達之區別、宗教團體之豁免規定、適用真實職業資格之範圍、工會組織在宗教歧視要件之責任，以及公私部門就業上宗教歧視此一概念之釐清與瞭解，此皆為其他採取相同制度國家所無法望其項背者。然而，雖然聯邦下級法院在這方面之貢獻極為可觀，但聯邦最



高法院之態度卻是相當保守，而常成為該國學者專家所質疑批判。舉例而言，雖然前述 1972 年平等就業機會法責成雇主應對有宗教信仰之受僱者積極提供合理設施，除非他（她）們能提出會對其營運造成不當困難之抗辯，但該院卻在兩則相關判決中，均對此二重要概念做出極其限縮之詮釋，致該法所科雇主在這方面之責任形同具文，致該國國會自 2003 年起，即企圖提出工作場所宗教自由法草案，希望讓雇主能對有宗教信仰之受僱者，給予更多之保障。雖然由於資方及人權團體之反對，此一草案仍未順利完成立法，但究竟如何平衡雇主之經營權、有宗教信仰受僱者之信仰自由，以及認為宗教應與工作分離受僱者之利益，在該國勢必仍是一難解之課題。

## 美國經驗可供我國參考之處

我國雖早在 22 年前，即已透過就業服務法第 5 條建構禁止就業上宗教歧視之法制，但因本身並非未實施國教，再加上宗教界一向均能和諧相處，社會上亦對宗教問題採相當寬容之態度，所以此類問題實際上並不嚴重，此由迄今僅有 3 件正式之申訴案件中可以看出，但近年來宗教團體從事事業經營益形普遍，而外來人口內移所帶來之宗教問題也不容忽視，再加上各類靈修運動及特



殊教派之活動逐漸浮現，從而，除非在重新規劃我國嶄新公平就業法制時，決定將此一法定禁止項目加以刪除，否則如果要繼續加以保留，則美國這方面經驗在經過近半個世紀之實施後，即有下列可供我國參考攻錯之用。

第一，我國在制定就業服務法第 5 條時，對宗教一詞並未做清楚之界定，更遑論何謂「宗教信仰」、「宗教儀式」、「宗教活動」、「靈修」、「宗教多元主義」及「宗教騷擾」等概念，極易在發生實際爭議時無從加以判斷，而美國聯邦各級法院及平等就業機會委員會歷年所處理過之訴訟及申訴案件為數極夥，自可分類加以整理，以做為適用時參考之用。

第二，美國在推動禁止宗教歧視時所遭遇雇主應否積極提供合理措施義務之爭議，亦甚具參考價值。就正面意義而言，這些要求應可順利解決我國目前某些報載與就業上宗教歧視相關之爭

議，諸如雇主迫使信奉回教之外籍勞工吃豬肉；某基督教醫院規定員工必須吃素食，以及雇主在工作期間傳教之活動等，均可循該國之經驗設法加以解決。然而，在該國前述雇主因提供合理所引發不當困難之各類爭端，亦可提供相當之省思空間，究應如何顧及雇主之正常營運及有宗教信仰受僱者參與宗教活動之權利，美國之經驗自有參考之價值。

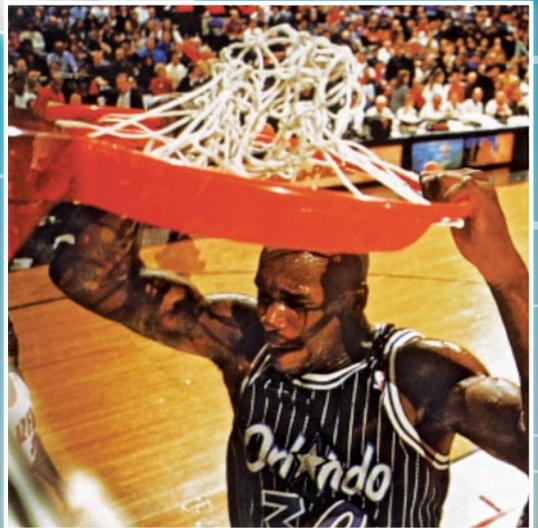
第三，美國在禁止就業上宗教歧視法制中，允許雇主提出真實職業資格抗辯之做法，對我國宗教團體開辦學校時所面臨之相同爭議，亦能提供較佳之解決之道。舉例而言，在臺北市就業歧視評議委員會最近所處理之一件類似爭議中，某天主教學校校長在一封告知兩位信奉摩門教女教師之電子郵件中提及，因為妳們「宗教」之緣故無法續聘，即被審定就業上宗教歧視成立，而被判罰新台幣 30 萬元，但如能運用美國之法理，而允許雇主提出真實職業資格之抗辯，而不是逕予重罰，則可能是一對雇主較為公允之做法。

最後，如前所述，美國對工作場所宗教騷擾之問題已開始注意，雖尚未如職場性騷擾那樣積極處理，但已逐漸為某些言行規範訂出可行之標準，在職場內因宗教理念所產生之社會及文化價值日益歧異多元之情況下，頗能發揮維持

不同受僱者信仰間之和諧關係，我國目前也逐漸面臨相同之問題，雖程度尚不及美國普遍嚴重，但為防微杜漸，對美國這方面之經驗，自亦有就適合我國國情文化部分加以援引採擇。

## 結語

美國根據 1964 年民權法第 7 章所建構之禁止就業上宗教歧視法制，在經過近半世紀之實施後，透過國會立法、平等就業機會委員會之執行，以及聯邦各級法院之詮釋後，已經成為全世界實施此制最先進之國家，雖然目前國會希望藉由前述工作場所宗教自由法之制定，能為有宗教信仰受僱者提供進一步保障之努力並未能成功，但至少已顯示宗教多元主義之理念已逐漸受到重視，而在傳統不應將個人宗教思想帶入工作領域之禁忌逐漸消失後，美國此一設法同時兼顧雇主之經營特權，以及保護所謂「宗教上少數族裔」信仰自由之做法，雖然並非盡善盡美，但至少已指點出一加以解決之方向。我國宗教傳統雖不如美國深厚，但近期隨著外來人口之增加，宗教多元化之情形亦逐漸浮現，如何建構一「工作與宗教」並融之職場，消弭就業上宗教歧視問題是第一步之奠基工作，而美國在這方面之經驗，應可提供某些省思之空間。☺



# 美國非移民 工作簽證概況

駐美國代表處經濟組秘書 黃耀滄



美國目前並無規範外籍勞工之勞動專法，主要係依移民法規相關規定，透過簽證審核制度，管理外籍人士在美工作事宜。依據美國移民法規，簽證類型包括移民簽證與非移民簽證，如擬在美國以非移民身份短期工作，需依工作的種類申請指定簽證，始得入境美國從事短期工作。大部份短期工作人士的簽證類別需透過潛在雇主或仲介提交申請書，獲得美國公民及移民服務局 (USCIS) 批准，始可取得合法工作簽證，入境美國。其中包括 H-1B、H-2A、H-2B、E-3 及部分 FTA 國家專業工作者等簽證需另經美國勞工部協助審查。非移民工作簽證重要類型如下：

### 一、H-1B（專業性工作）

到美國進行預定的專業工作服務，需申請 H-1B 簽證。申請人於求職時需要持有該專業範疇的學士或學士以上的學位（或等同學歷）。USCIS 依規定需釐定申請者的受僱情況是否屬於專業性職業及是否符合資格進行該服務。申請人之僱主需向勞工部提交「勞動條件申請 (Labor Condition Application, LCA)」，清楚列明與申請人訂立的僱傭契約條款及細則。美國政府每年核准同意的 H-1B 簽證人數不同，2012 年 USCIS 審查通過初次申請及更新人數約 26 萬人。其中約 70% 通過申請者為亞裔，主要在資訊



科技 (IT) 產業。H-1B 勞工可轉換雇主，H-1B 為留學生畢業後續在美工作申請的主要簽證類型，部分工時工作不得申請 H-1B。

美國勞工部於移民規範中負責確保外籍勞工不得替代美國國內勞工的工作機會或影響、降低其勞動條件，保障美國國內勞工的權益。申請 H-1B 簽證必須由雇主提出 LCA 相關資訊，並經勞工部審查認證通過，其內容包括薪資必須符合其工作類型或範圍的「普遍工資標準 (Prevailing Wage)」，且不得替代美國國內勞工，雇用 H-1B 簽證外籍勞工的企業，必須讓公眾能夠取得 LCA 等相關資訊。雇主提出 LCA 時，需表明下列事項：

- (一) 雇主提供給 H-1B 簽證外籍勞工的薪資，必須和其他類似工作與經驗勞工的薪水相同，或者符合或高於該地區「普遍工資標準 (Prevailing Wage)」規定。



- (二) H-1B 簽證外籍勞工的雇主，不得對類似工作勞工之勞動條件造成不利影響。
- (三) 簽署或提出 LCA 時，勞工的工作場所必須沒有發生罷工、鎖廠、勞資爭議等事項。如在申請 H-1B 簽證後發生罷工或鎖廠，雇主必須在三天內通知美國勞工部就業暨訓練署 (ETA)，聲明該 H-1B 申請案件之勞工不會替代罷工或鎖廠勞工的職缺。
- (四) 雇主申請 H-1B 簽證外籍勞工之相關資訊，必須提供給相同職務的勞工或勞工代表等，並公告至少 10 日。

目前核發 H-1B 簽證的主要問題或爭議如下：



## (一) 美國勞動市場實際上並無勞動力短缺的問題：

勞工團體及研究單位表示，許多雇主係基於勞動成本考慮，設法雇用較低薪的 H-1B 簽證勞工，而非因美國國內勞動力短缺才需用外籍勞工。

## (二) 降低美國國內勞工薪資

許多學術研究顯示，H-1B 勞工的薪資待遇遠低於美國國內勞工，H-1B 方案如持續擴大，將降低美國國內勞工之薪資待遇。

## (三) H-1B 勞工的風險：

部份 H-1B 勞工希望透過雇主申請居留權 (Green Card)，勞工為求獲得雇主協助或避免遭到解僱失去資格，申請居留權期間，時常容忍雇主之勞動剝削或不當對待，可能造成雇主違反勞動人權之問題。

## (四) 社會安全及健康照護稅 (Social Security and Medicare taxes)

H-1B 勞工必須於薪資中繳納社會安全及健康照護稅，一般而言，只要能證明參加社會安全制度超過 10 年，就能和一般美國公民一樣，獲得社會安全相關給付。某些參加未超過 10 年的情形，也可能獲得社會安全給付。



## 二、H-2A（季節性農業勞工）

H-2A 簽證係美國雇主僱用外籍人士到美國短暫進行短期或季節性農業工作或服務，以填補美國國內農業勞動力的不足。美國雇主（或美國農業生產商組織聯合雇主）必須提交 I-129 表格，代表受雇人申請 H-2A 非移民工作簽證。目前全美國約有 3 萬名合法持有 H-2A 簽證之外籍農業勞工，僱用 H-2A 簽證外籍勞工必須遵守美國勞工法、勞工補償制度及其他勞動條件規定。

## 三、H-2B 簽證（技術及非技術暫時性工作）

赴美國進行缺乏美國國內勞工的暫時性非農業工作，需申請 H-2B 簽證。H-2B 簽證外籍勞工係從事一次性、季節

性、高峰負荷 (Peak Load) 或間歇性的工作，申請人的雇主需要經過美國勞工部審核並取得證明，確認申請人的工作類型缺乏符合資格的美國勞工，且該名外籍勞工的就業不得影響類似工作美國國內勞工的勞動條件。每年 H-2B 簽證外籍勞工人數限額約 6 萬 5 千名，由雇主提出申請及取得相關證明，該證明不得移轉至其他勞工或雇主。

## 四、H-3（訓練生）

由個人或團體雇主邀請到美國接受無法於申請人本國獲得的工作訓練或特殊教育，非屬研究所或醫療教育訓練，且申請人結訓後無意於美國國內就業，可申請最多為期兩年的 H-3 簽證。訓練期間可以支薪，適用於農業、商業、通訊、財務、政府及交通等領域。醫生不適用此類簽證，惟醫學系學生和護士可在特殊情形下申請 H-3 簽證。

## 五、H-4（家屬）

H 簽證主要持有人之配偶或未婚子女（21 歲以下）可申請 H-4 簽證一同前往美國，配偶及子女在美國逗留期間不得受僱或工作。

## 六、L-1（公司內部調派人員）

跨國企業的員工，短期調派到美國的母公司、同公司的聯屬公司或附屬公



司工作，需要申請 L-1 簽證。該跨國企業包括美國或外國機構。L-1 簽證分為 L-1A- 執行長或經理人及 L-1B- 專業知識勞工兩種。為符合 L-1 簽證的資格，申請人必須擔任管理階層或行政職位，或擁有專業知識，並計劃於美國公司的該等職位任職。申請前往美國的前三年，必須在該跨國企業連續受聘至少一年。不論集體或個別申請，美國公司或聯屬公司已接獲 USCIS 的批准呈請書後，當事人才可申請 L-1 簽證。L-1 簽證勞工可不適用「普遍工資標準 (Prevailing Wage)」規定。2010 年核准同意之 L-1 簽證人數約 7 萬人。

## 七、L-2 (家屬)

有效的 L 簽證主要持有人，其配偶或未婚子女 (21 歲以下) 可申請此附屬簽證。配偶及子女在美國逗留期間不得受僱或工作。

## 八、O 類簽證

O 類簽證的簽發對象為：於科學、文學、教育、商業及運動上擁有優秀能力，或於電影及電視製作擁有卓越成就的人士，以及其必要的支援人員。

## 九、P 類簽證 (藝術家、演藝人員)

P 類簽證的簽發對象為：到美國演出的運動員、演藝人員及藝術家以及其必要的支援人員。

## 十、Q 類簽證

到美國參與國際文化交流計劃，該計劃之目的係提供實習訓練、受僱以及分享國家的歷史、文化及傳統的機會，需要申請 Q 簽證。此簽證必須由計劃贊助商提交申請書，該申請書必須經 USCIS 批准。🌐



附表

## 美國非移民類型簽證

Purpose of Travel	Visa Category	Required: Before applying for visa*
Athlete, amateur or professional (competing for prize money only)	B-1	(NA)
Au pair (exchange visitor)	J	SEVIS
Australian professional specialty	E-3	DOL
Border Crossing Card: Mexico	BCC	(NA)
Business visitor	B-1	(NA)
CNMI-only transitional worker	CW-1	(USCIS)
Crewmember	D	(NA)
Diplomat or foreign government official	A	(NA)
Domestic employee or nanny - must be accompanying a foreign national employer	B-1	(NA)
Employee of a designated international organization or NATO	G1-G5, NATO	(NA)
Exchange visitor	J	SEVIS
Foreign military personnel stationed in the United States	A-2 NATO1-6	(NA)
Foreign national with extraordinary ability in Sciences, Arts, Education, Business or Athletics	O	USCIS
Free Trade Agreement (FTA) Professional: Chile, Singapore	H-1B1 - Chile H-1B1 - Singapore	DOL
International cultural exchange visitor	Q	USCIS
Intra-company transferee	L	USCIS
Medical treatment, visitor for	B-2	(NA)
Media, journalist	I	(NA)
NAFTA professional worker: Mexico, Canada	TN/TD	(NA)



Performing athlete, artist, entertainer	P	USCIS
Physician	J, H-1B	SEVIS
Professor, scholar, teacher (exchange visitor)	J	SEVIS
Religious worker	R	USCIS
Specialty occupations in fields requiring highly specialized knowledge	H-1B	DOL then USCIS
Student: academic, vocational	F, M	SEVIS
Temporary agricultural worker	H-2A	DOL then USCIS
Temporary worker performing other services or labor of a temporary or seasonal nature.	H-2B	DOL then USCIS
Tourism, vacation, pleasure visitor	B-2	(NA)
Training in a program not primarily for employment	H-3	USCIS
Treaty trader/treaty investor	E	(NA)
Transiting the United States	C	(NA)
Victim of Criminal Activity	U	USCIS
Victim of Human Trafficking	T	USCIS
Nonimmigrant (V) Visa for Spouse and Children of a Lawful Permanent Resident (LPR)	V	(NA)
Renewals in the U.S. - A, G, and NATO Visas		(NA)

資料來源：美國國務院