

# 合理調整於身心障礙就業之應用與發展

洪心平、汪育儒

## 壹、前言

「合理調整 (Reasonable Accommodation)」並非近期才湧出的新概念，早在2014年立法院通過《身心障礙者權利公約施行法》，將《身心障礙者權利公約》(Convention on the Rights of Persons With Disabilities, CRPD) 國內法化時，中譯公約本(衛生福利部社會及家庭署，2020)本文第二條、第五條就已經敘明：

「合理調整」是指在根據具體需要，在不造成過度或不當負擔的情況下，進行必要及適當的修改和調整，以確保身心障礙者在與其他人平等的基礎上享有或行使所有人權和基本自由(註1)。(第二條)

為促進平等與消除歧視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理調整。(第五條)

2014年3月聯合國身心障礙者權利委員會發布第二號一般性意見，再進一步說

明其內容：無障礙與群體有關，而合理調整則與個人有關。當實行無障礙標準也可能不足以確保身心障礙者能無障礙地利用，這種情況下可適用合理調整原則，而且是在不會對義務方造成過度負擔時才適用。公約第九條無障礙亦說明：在客觀條件無法做到完全無障礙之處，以合理調整，也就是個人化的計畫提供支持服務，以彌補差距，達到平權(Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2014)。

2018年以降，聯合國身心障礙者權利委員會釋出公約第六、八號意見書之後，更進一步闡明合理調整的內容，呼應公約本文第二條明白揭示：「基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括拒絕提供合理調整」(Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2018; Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2022)。因此合理調整做為歧視樣態之一

的操作，如何應用到教育、就業等生活各層面，尤其是與我國現有的法規的競合（如《就業服務法》〔1992/2023〕第五條之身心障礙歧視樣態認定），執行上就很有必要給予適當的要件定義。

在2022年12月行政院提交立法院審議的《身心障礙者權益保障法》修法版本中，回應同年公約國際審查委員的建議，亦明文將此概念納入草案第16條：

機關（構）、學校、事業機構、法人或團體辦理教育、招考、進用、就業、醫療服務、矯正措施等權益事項，應依身心障礙者個別障礙需求，於不造成不成比例或過度負擔之情況下，進行必要及適當之合理調整。（行政院法規會，2022）

亦即未來法律上適用的範疇將具體敘明。本文目的即是更進一步說明，當合理調整導入現行身心障礙就業服務體系時，於操作上應注意的要件，以及應用上應先做的準備與配套措施，並就未來政策推動提出建議。

## 貳、合理調整定義及內涵

### 一、聯合國《身心障礙者權利公約》對合理調整的說明

提到《身心障礙者權利公約》時，合理調整是絕對不能遺漏的重要概念，惟我國對其應用及立法的推動，尚在發展階段。2022年《身心障礙者權利公約》第二

次國家報告結論性意見（衛生福利部社會及家庭署，2022）中，國際審查委員提出建議：

行政院一直未能向立法院提出足以適當保護身心障礙者免受歧視的平等立法，包括在就業及所有商品和服務的提供方面，明確規定拒絕提供合理調整將構成非法歧視。（第20、22點次）

合理調整概念導入就業層面時，審查委員也關切身心障礙者經常因基於身心障礙的歧視而被拒絕就業的問題（衛生福利部社會及家庭署，2022，第101點次b）。應督促未來進行立法時明確規定，「拒絕提供合理調整」將構成非法歧視，並具體建議應立法禁止雇主任何基於身心障礙的歧視，包括拒絕提供合理調整（衛生福利部社會及家庭署，2022，第102點次c）。此一意見促使各部會開始著手於相關法令中納入合理調整之內涵，並預計透過擬定指引以作為身心障礙者請求、義務承擔方提供合理調整之依循。這裡先歸納《身心障礙者權利公約》及其一般性意見中合理調整之內涵。

### （一）《身心障礙者權利公約》第二條、第五條

第五條平等與不歧視之內容敘明：為促進平等與消除歧視，應採取所有適當步驟，以確保提供合理調整。公約第二條則定義了合理調整：根據具體需要，於不造

成不成比例或過度負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。並在教育、工作之條文均提到應提供合理調整（衛生福利部社會及家庭署，2020）。

## （二）《身心障礙者權利公約》第六號一般性意見

第六號一般性意見進一步闡明：合理調整是一種對個人、現時、立即適用的責任，適用於所有權利，包含改裝設備、便於身心障礙者閱讀之資訊、重新安排工作時間、提供支持人員等，均屬合理調整之作法。在工作與就業領域則特別指出，應明確肯認拒絕提供合理調整屬於歧視，並為雇主、勞工及雇主代表組織、工會及主管機關提供身心障礙者就業及合理調整方面的培訓（Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2018）。

## （三）《身心障礙者權利公約》第八號一般性意見

第八號一般性意見重申：在工作與就業方面拒絕提供合理調整，意指未實施必要與適當的個別化修改、調整與支持，視為歧視，合理調整之提供應該在身心障礙者尋求行使權利或需要進入障礙環境時開始適用，義務承擔方應於收到請求或得知需求時，就與相關人進行協商而做出變

動，且不論是公民營單位的雇主，都應有一個明確、及時的程序受理合理調整之請求，國家也應提供技術和財政援助的措施，以促使合理調整的落實（Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2022）。

## 二、合理調整與職務再設計

職務再設計在我國身心障礙就業體系推動行之有年，由有需求的雇主或受僱（或自營）的身心障礙者提出申請，專業團隊評估後進行工作內容調整，或導入輔具或方法。該措施是基於鼓勵雇主的角度出發，並無強制課以雇主法律責任的作法，另該措施執行時，往往是著重輔具的補助，工作方法的改善或協助較少。

另外，雖然身心障礙者可以主動提出改善的申請，但實際上絕大多數的身心障礙者不知道這個訊息，或擔心提出後反而在職場上被另眼看待，所以提出者並不踴躍。與合理調整應用上最大的差異，在於合理調整更強調應賦予身心障礙者自主提出申請的權利，而該項措施的實施，雇主應負起有效的協助，並應運用任何可供進行調整的資源考量（包括申請政府的補助），相對之下雇主是需履行更重的社會責任。

## 三、合理調整在身心障礙就業的應用

綜前所述，整理合理調整在就業上應用的要件如下：

- (一) 合理調整是為實踐平等與不歧視，使身心障礙者在提出調整計畫並被接受後，能與他人一樣保有工作權。故進行合理調整所需的資源，視為實踐平等的社會義務，勞工不必負擔；但也必須是在不對雇主造成過度負擔下，才具可行性。
- (二) 依個別化需求，由身心障礙者提出工作上可以調整的具體內容，雇主有回應的義務。勞雇雙方就工作內容的調整進行對話是重要的，為此應建立一個進入協商的流程及客觀評估的機制。
- (三) 在符合比例原則、且不造成過度負擔的情況下，拒絕合理調整即為歧視；也就是應以客觀方的評估結果，去決定身心障礙者是否能工作，而非雇主單方主觀意願決定。雇主對促進身心障礙就業有社會責任，在經營管理，甚至行使解僱權之前，都需將合理調整的可能性納入考量。

## 參、文獻探討

合理調整源自1964年美國《民權法》(Civil Rights Act of 1964)及1973年美國《復健法》(Rehabilitation Act of 1973)之立法例，要求雇主為身心障礙員工提供調整措施，以追求障礙員工的實質平等

(孫迺翊、廖福特，2017)。為了解於工作與就業領域中應如何落實，以下介紹美國、加拿大、澳洲及韓國四國，已擬定之合理調整相關指引內容。就適用的階段而論，每個國家均指出：合理調整的提供時機不僅限於僱用階段，從正式僱用前的招募，到僱用、培訓、晉升等流程，都需讓求職者與員工清楚知道如何提出合理調整之申請，並就其身心障礙狀況的需求，考量工作環境、設施設備、工作任務及相關制度可以如何調整。

### 一、招募階段

#### (一) 美國

建議雇主的徵人公告不要歧視與排除身心障礙者，應確保身心障礙者可以進入招募場所、能接收與閱讀招募訊息，若能提供職務的工作描述，則有助於身心障礙者評估自己是否能勝任工作，若招募時進行測驗，應提供考試調整措施，而雇主於面試時不應直接詢問身心障礙類型及醫療相關問題，而是應依據身心障礙者之需求，提供手語翻譯員、語音報讀設備等，以利其能順利完成面試；至於身心障礙相關問題，則應於通知錄用、員工正式工作前再行詢問。

#### (二) 加拿大

人力資源經理應在徵選期間向求職者提供合理調整的政策，以及告知請求程

序；若求職者提出合理調整請求，人力資源經理應盡快確認，並填寫表單後請求職者簽署確認，也與求職者討論可能的替代方案，並採取必要措施以確保提供求職者需要的調整。若求職者的請求未獲得批准，人力資源經理應在三個工作日內將此結果與申訴權告知求職者，求職者可以選擇重新提交書面資料，或是向上訴委員會提出上訴；若上訴仍被拒絕，則告知求職者可依據《加拿大人權法》（*Canadian Human Rights Act*）繼續提出就業歧視的申訴。

### （三）澳洲

招聘過程中的合理調整，包含：以無障礙或替代格式提供所有招聘資料（職位描述、申請表、調查問卷）、取消與基本工作要求無關的醫學測試或能力傾向測試、提供筆試的替代方案、確保面試過程滿足所有候選人的無障礙需求（如：無障礙場地、安排面試的相關支持，包括：澳洲手語翻譯員、就業支持人員／護理人員）。

### （四）韓國

在入職考試與面試時提供的合理調整措施包含：

1. 安排代筆人、報讀者等考試輔助人員。
2. 安排手語翻譯員進行面試。

3. 準備可調整高度的桌子、特殊訂製的椅子等考試應試的設施和設備。
4. 口試改為筆試、筆試改為口試及電腦應試，以及改善考試或評價過程。

## 二、僱用

### （一）美國

建議雇主可參考相關範例，制定內部正式的合理調整政策與程序，以利主管、人事部門有所依循；勞工也可知道提出要求後，會獲得哪些調整。在確定合理調整措施提供前，為利勞工順利執行工作，可先行提供暫時性的調整措施。不論合理調整是由勞工提出，或是雇主直接詢問身心障礙勞工，雇主都應尋求政府與民間的資源，且與勞工進行對話，尋找出適合的調整方案。雇主要先了解特定的症狀與功能限制如何造成勞工在工作環境的障礙、影響其工作任務表現，或阻礙其獲得平等的就業機會，接著再考量工作任務、工作環境、設備或政策是否會造成勞工在崗位上成功發揮職能的阻礙，就可開始確認合理調整的選項；若選項超過一種，或身心障礙者希望自備，則以身心障礙者的決定為主；但合理調整不包含改變關鍵工作職能、另設新職位，或提供私人所需物品。

## (二) 加拿大

雇主在決定聘用後，就應告知新員工有權享有合理調整，並詢問是否有需求，在員工手冊中也應說明合理調整的政策與申請流程。有需求的員工應在開始工作之前向人力資源經理提出請求，並說明所需之調整與調整的原因；人力資源經理應請員工填寫申請表，且簽署確認，接著雙方應就員工工作目的和基本職能、與工作相關的限制、潛在的調整設施和替代方案產生的任何成本、收益或損害等進行討論，必要時可請員工提供證明文件以證明是否需要調整，亦可諮詢專家。合理調整的措施應盡量以員工偏好的方式提供，但若有同樣有效，而成本較低或較容易提供的措施，亦可採用該方案。當雇主認為員工沒有提供足夠的證據表明合理調整是必要的，可以拒絕提供合理調整，但應告知員工有權提出複審；若提供的合理調整措施非首選方案，或是拒絕了合理調整的請求，都應告知員工其上訴與依據相關法律可繼續提出就業歧視申訴的權利。

## (三) 澳洲

工作過程中的合理調整措施包含：工作時間的靈活性（晚點上班、兼職工作、更長或更頻繁的休息時間）、在家工作、工作共享、工作分割（向另一名員工分配一些職責或從另一名員工分配一些職責）、客製化

就業（為障礙程度較嚴重的人創造就業機會）、更頻繁的監督與回饋、修改工作方法（加入記憶輔助工具或提示）。

## (四) 韓國

合理調整分為職務安排與職務維持兩部分。

### 1. 職務安排的合理調整措施

- (1) 相應職務執行能力低時，探索符合要求的職務，並重新安排職務。
- (2) 因障礙難以執行業務時，職員之間進行職務調整。
- (3) 變更工作時間、縮短工作時間、適用彈性工作制。

### 2. 職務維持的合理調整措施

- (1) 斜坡、安全帶、電梯等設施設備的設置或改造。
- (2) 安排適應職務的工作指導員（手語翻譯師）。
- (3) 提供特殊訂製的椅子、擴視機、大螢幕等輔具。
- (4) 為提高生產效率而提供的客製化輔具製作。
- (5) 為了復健、功能評價、治療等而變更或調整工作時間。

## 三、培訓

### (一) 美國

不論是變更培訓的教材、提供一位臨

時的工作指導員，都可視為是培訓階段的合理調整措施。

## (二) 加拿大

未有相關說明。

## (三) 澳洲

對現有的障礙員工進行培訓和發展的合理調整可包含：

1. 延長有認知障礙或學習障礙工作者的培訓時間或試用期。
2. 如有必要，允許專業就業或障礙服務機構的外部支持人員在工作現場進行指導和學習協助。
3. 引入職場夥伴或指導員制度。
4. 為同事、主管和經理安排一般或特定的障礙意識培訓。
5. 組織翻譯員、報讀員或支持人員，讓其參加入職培訓或正式員工培訓活動。

## (四) 韓國

1. 安排訓練輔助人員（手語翻譯員、職務指導員）。
2. 制定障礙員工作業指南或訓練手冊。
3. 準備可調整高度的桌子、點字資料等教育訓練的設施與設備。

## 四、晉升

(一) 美國：特別指出僱主不得在勞工合

理調整的休假期間，以其出勤率來決定津貼與升遷，這違反合理調整的目的。

(二) 加拿大：未有相關說明。

(三) 澳洲：未有相關說明。

(四) 韓國：制定反映障礙特性的人事考核制度、安排手語翻譯人員。

各國合理調整指引訂定之對照請見表1。

## 肆、合理調整在臺灣的應用性

### 一、國家對工作權應予保障

我國自2009年以降，陸續將聯合國的《公民與政治權利國際公約》（*The International Covenant on Civil and Political Rights*）、《經濟社會文化權利國際公約》（*The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*）、《消除對婦女一切形式歧視公約》（*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*）、《兒童權利公約》（*The Convention on the Rights of Children*）以及《身心障礙者權利公約》，以通過施行法的方式將上述聯合國公約文件國內法化。然而公約內容闡述的是人權至上的先進指標，要把不同族群的需求納入實質應用，就必須處理與本國法律、社政、勞政等接軌，及如何整合現有服務體系的問題。

表 1 各國合理調整指引訂定對照

	美國	加拿大	澳洲	韓國
指引	職務再設計資源網於 2009 年出版《雇主依美國身心障礙者法執行合理調整之實作指南》(Employer's Practical Guide to Reasonable Accommodation Under the Americans With Disabilities Act [ADA]) (Job Accommodation Network, n.d.)	加拿大國家人權委員會於 2006 年出版《適合所有人：創造包容性工作環境指南》(A Place for All: A Guide to Creating An Inclusive Workplace) (Canadian Human Rights Commission, 2006)	JobAccess (為身心障礙者、雇主、服務提供者提供工作場所及就業訊息的國家中心) 出版的促進身心障礙者就業之雇主工具包 (Australian government, n.d.)	韓國障礙者僱用公團僱用開發院 (한 국장애인고용공단 고용개발원) 於 2010 年出版《障礙勞工的合理調整提供案例集》(장애 인 근로자를 위한 정당한 편의제공 사례집) (구인순 等人, 2010)
保障對象	具有符合工作所需的條件，且能表現出職位所需關鍵職能的身心障礙勞工，身心障礙包含現有或曾有肢體或精神上的損傷，而該損傷導致其一項或多項生活活動受到嚴重限制	受到《加拿大人權法》和《就業公平法》(Employment Equity Act) 所保障的群體，不論種族、宗教、年齡、性別、婚姻與家庭狀況、身心障礙等均包含在內	身心障礙包含身體、心理或神經系統疾病或失調者，暫時或永久有疾病者，以及因公受傷者	身心障礙勞工包含肢體／腦性麻痺障礙者、視覺障礙者、聽覺障礙者、認知／自閉症／精神障礙者、腎臟障礙者等
內涵	對工作、工作環境，或完成事務的慣有方式做出修正或調節，因而使可勝任的身心障礙者個人享有平等的就業機會。合理調整的面向包含：申請工作的程序需確保機會公平；讓可勝任的身心障礙勞工得以在崗位上展現工作的關鍵職能；讓身心障礙勞工得以享有同等的就業福利與特別待遇	指涉雇主／服務提供者或工會有其義務，採取措施消除因規則、做法或物理障礙對勞工、潛在勞工或客戶產生的不利影響	透過任何行政、環境或程序的改變，使身心障礙者能夠獲得平等就業機會，且更為有效、舒適地工作。合理的調整可能包括改變工作實踐、改造設施或使用特定的輔助工具或設備	設施設備的設置、改造；職務調整；人力支援；制度改善

資料來源：作者整理。

在對平等權與工作權之保障，我國並不是從公約推動之後才開始，在《中華民國憲法》（1947）第15條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」，以及第152條：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」。可見我國《憲法》與公約普世價值精神相通，皆肯認工作權是為人民的基本權之一，並且應予保障。

臺灣因受僱者占人口比例高，為解決勞工最迫切的福利需求，例如，疾病、傷害、老年、失業、死亡等風險，因此在原有法律關係之外，需另外創造以生活保障為目的的社會關係或機構（郭明政，1997）；而其中許多危機因素，都與勞工發生身心障礙導致失能相關。國家長期投入促進身心障礙就業服務，除了提高勞動參與的能力，就社會福利的目的而論，工作除提供日常經濟需求外，在現代社會中對個體的重要性，與是否能融入社會有重大關聯。個體離開義務教育體系後，生活重心是否能順利從受教育轉入職場工作，對其身心健康、自我認同、社交活動、社會參與等生活品質指標，都有重大影響。因此公約第六號及第八號一般性意見書，即是在人權模式的架構下，據此將工作權認定為基本權之一，督促國家應從被動式的保障，提升到更積極性的平權作為。首先，從事什麼樣的勞動才為「工作」的定義，而排除了未能維持生存所得、志願型

無酬工作、或是隔離式職場等為非工作型態。其次提出：工作權作為基本權，故不能以能力主義（Ableism）判定是否能工作，以求排除社會因對身心障礙必然不能完全達到工作要求之刻板印象，而拒絕其獲得工作的可能性；即便真的出現落差，合理調整的概念，即在提供相關支持服務以彌平差距（Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2018; Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2022）。

## 二、發動時間點與要件

- （一）發動時間點：當個體的工作表現，與職務需求間出現落差，就是合理調整介入的時候。故可以是面試前的招募、僱用、培訓或晉升時，也可以是進入職業訓練方案、員工培訓活動、發生職災之後等各式與工作相關的事件或活動。
- （二）適用對象：有需求的員工，不限身心障礙者。但如果以《身心障礙者權益保障法》（1980／2021）而論，適用對象，可以是身心障礙者本人，或是生活受影響的家庭照顧者，但不以是否持有鑑定證明為限。如果持有能證明障礙發生的公定文書（如醫療診斷書等），也可以適用。

符合以上要件的勞工，即可依個人

需求提出合理調整的申請，與雇主展開對話；雇主有回應的義務，對勞工提出的調整需求內容，進行評估。基於賦權與尊重自主性，故發動合理調整的權利是交由身心障礙者決定，包括調整的內容規劃、提出的時間點。但這也提高了發動的困難度，尤其是尚在面試階段、未能了解公司內部狀況的勞工，要獲知足夠資訊並提出具體並可行的調整規劃，是有困難度的。

對雇主方來說，拒絕合理調整即為歧視，包括兩種情形：（一）當勞工提出合理調整時，拒絕對話或進入評估；（二）經客觀評估調整內容不會對雇主方造成「過度或不當負擔」後，但仍拒絕提供，就構成歧視。

除由勞工提出合理調整的申請外，雇主如發現勞工因身心障礙（可能是新狀況發生，或是原先的障礙狀況加重）而出現落差，也可以主動向勞工提出合理調整，但是否進入協商和接受，則由勞工決定，亦即勞工有拒絕合理調整的權利。

### 三、評估機制

進入合理調整的對話協商，最關鍵的判斷，就是如何才會是「合理」且不會對雇主造成「過度或不當負擔」？又該由誰來評估？

#### （一）比例原則

歸納第六號一般性意見書，可由三個

原則來判斷合理性：

1. 調整方法在法律上與實質上是否實存可行。
2. 調整措施是否與其目的相關。
3. 調整措施是否合乎比例。

最難衡量也是最重要的，就是比例原則的判定。這裡計算比例的「分母」，應該以雇主方全體規模可提供的選擇，而非限縮該勞工所任職的單位或分公司；另外，也需將公部門或其他可用的外部資源連結，一併計入考量。因為合理調整的發動，是為了盡可能的讓勞工在工作表現受身心障礙影響之時，仍能保有工作權，故在評估比例原則時，應盡可能擴大考量能夠提供的支持與調整，提高調整的可能選擇，而不應陷入自我窄化的限制。

#### （二）專業人員介入

進入對話協商階段，雇主與勞工如能夠取得共識，故然是最佳結果。然而即便合理調整的前提是「不對雇主造成過度負擔」，仍然有可能因為要進行的調整會帶來職場的改變而不被接受。勞工提出的合理調整內容，也可能因為未能掌握足夠資訊，而低估其對雇主方所需負擔的影響。這時客觀第三方的專業人員介入，例如，導入熟悉身心障礙就業媒合及推介的就服員、熟知職務再設計的職能治療師，將可提供調整內容更多樣的選擇，並有利於協助雙方溝通而取得共識。

### （三）仲裁機制

當雙方經由對話協商仍無法達成共識時，後續仲裁機制的設計走向，就相當重要。因為「拒絕合理調整即構成歧視」，如果與原本《就業服務法》（1992／2023）中的「身心障礙歧視樣態」做合併處理，那麼應檢視既有的歧視申訴管道，是否有足夠能力判定勞工所提出合理調整是否合於比例原則，而認可為歧視。而如果交由法院處理爭議，應是依《勞動事件法》（2018）進行相關調解與訴訟程序，但事涉工作能力評估、職務說明、公司營運資料等，在勞僱資訊不對等的狀況下，建議應交由專業第三方進行搜證調查，以提出客觀的比例原則判定佐證。自公約國內法化以來，也已陸續出現裁判中是引用《身心障礙權利公約》之合理調整概念，作為法官心證的論斷依據（註2）。

## 伍、結論與建議

### 一、合理調整應先行於解僱行使前

論及工作權中的合理調整，是身心障礙者依個人需求提出調整計畫，以便能與他人一樣，平等地參與社會、進入職場。其關鍵要素為：雇主必須評估身心障礙勞工提出的請求，和勞工進行對話；在不會對雇主造成「過度或不當負擔」的比例原則評估之下，雙方都接受調整的內容，讓

勞工仍然能夠繼續工作。這也呼應我國勞動法領域「解僱為最後手段性原則」精神的延伸，亦即在《勞動基準法》（1984／2020）第11條第五項雇主得預告勞工終止勞動契約事項中，對「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」的適用性，勞工在面對被終止勞動契約時，會因為合理調整的導入而強化。

## 二、對勞工、雇主、政府角色的建議

### （一）勞工合理調整的權利與義務

公約將合理調整的發動權利賦予身心障礙者，主張自己權利的同時，也負有提出規劃的義務。因此發動合理調整也考驗著當事人的能力，能綜合考量自己需求、工作環境、公司規模、外部資源等因素，提出具體可行的調整內容。資訊收集和規劃的能力，是基於當事人對自身障礙及工作環境的了解程度，再加上對輔具服務、支持人力等外部資源的認識。

現行依《就業服務法》（1992／2023）的申訴案件，身心障礙歧視案件成立較少，原因除了關聯性舉證不足之外，還有申訴人常誤解「歧視」的定義。合理調整中的歧視，需經客觀評估後合於比例原則但雇主方仍拒絕，方能成立。因此勞工在擬訂調整計畫時，善用專業人員的輔佐，讓調整內容是具體可行且合乎成本，是勞工需先做好的準備。進入協商階段後，透過與雇主對話互相理解，達

成共識，也較有利於日後持續長期的勞僱關係。

## （二）雇主方的準備

勞工在受僱用期間因健康狀況或身心障礙的變動，如果因此非自願失業，對當事人身心及家庭的衝擊極為巨大，轉換職場再就業的機率也低，故限制解僱權的行使用意在此。身心障礙是每個人都有可能發生的，合理調整的推動，就是提醒雇主方需履行的社會責任，需將勞工（雇主也是）可能發生身心障礙狀況，作為營運的風險考量之一，建立常態性接受勞工提出合理調整後的處理流程。

在比例原則的判定中，如果雇主未曾尋求可及之協助並納入評估，例如，政府提供的職場協助措施，則不得以自己現有的規模及資源做為基礎分母，來主張困境抗辯。因此，開放經營管理的彈性，掌握更多關於身心障礙者的職場協助措施，來降低合理調整需要的成本。在平時就將事前義務的無障礙環境逐步建置完成，在接到事後義務合理調整的申請時，需要付出的成本自然也會降低。

另外是接受第三方專業人員的協助，例如，導入身心障礙就服員，在啟動合理調整對話的時候就能夠介入，為雙方不同的出發點尋找一個可以接受的雙贏策略。

## （三）政府推動政策準備

學習各國作法、訂定我國的合理調整指引，相關部會已在進行中。這裡提出政策推動及操作上的建議。

1. 提出合理調整是為了讓勞工繼續保有工作權，希望藉此開啟勞雇雙方的對話，建立協商機制；如果在此階段就能達成共識，對於必須長久相處的工作關係，是最有利且省時的作法。
2. 對於有意提出合理調整的勞工，應該提供諮詢服務，及申請後等待期過長的申訴機制，確保勞雇雙方都有進行對話的機會。
3. 除了在法令中訂定違反合理調整的處罰條款，加強雇主義務外，應該整合現在已經在身心障礙就業服務體系中的專業人員，一起協助，建立專業人員能參與協商、協助溝通、評估調整計畫是否合理的機制。
4. 中央及地方的勞動部門應盤點可以提供給職場支持的資源，做為進行評估時的基礎資料。
5. 合乎比例原則，是合理調整是否成立的關鍵，應訂定介入調查及評估的客觀機制，協助解決爭議。
6. 合理調整是依個別需求而訂定，累積案例、增加判斷的基礎資訊是重

要的。收集足夠本土的案例進行分析，除了有利於後續的申請者參考外，了解臺灣不同業種及組織的樣態資訊，也將有利未來開拓就業媒合機會，提升就業率。

現行的職務再設計對雇主不具強制力，即便勞工表達留任的意願、專業人員也花心力提供輔具及可行的職務調整方式，但仍然會因雇主單方的拒絕而被全盤推翻。在合理調整的導入下，當一方提出了具效益的調整方式，對勞工、雇主是有可能達成共識，且獲得雙贏結果，雇主不但可節省培養新員工職能的成本、提升

職場友善和員工忠誠度，也可讓因職災或疾病而中途失能的勞工，增加繼續在原職場工作的可能性。調整成功的內容也有機會為失能型態相似的其他身心障礙者所學習，利用合理調整打開進入新職場的工作機會。

（本文作者：洪心平為社團法人中華民國身心障礙聯盟秘書長；汪育儒為社團法人中華民國身心障礙聯盟副主任）

**關鍵詞：**合理調整、聯合國《身心障礙者權利公約》（CRPD）、職務再設計

## 📖 註 釋

註1：最初官方翻譯將Reasonable Accommodation中文翻為「合理便利」、「合理的對待」等；現今則譯為「合理調整」為較適切的翻譯。

註2：例如，臺北高等行政法院高等庭111年度訴字第1513號判決、最高行政法院111年度上字第701號判決、臺北高等行政法院高等庭109年度訴字第1324號判決。

## 📖 參考文獻

《中華民國憲法》（1947）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=A0000001>

《身心障礙者權益保障法》（1980／2021修訂）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=D0050046>

《勞動事件法》（2018）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=B0010064>

《勞動基準法》（1984／2020修訂）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001>

《就業服務法》（1992／2023修訂）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=N0090001>

- 行政院法規會（2022）。〈身心障礙者權益保障法部分條文修正草案〉。行政院。 <https://www.ey.gov.tw/Page/AE106A22FAE592FD/22fd47ce-1624-4c35-9b9d-6e8f16a4c447>
- 孫迺翊、廖福特（2017）。《身心障礙者權利公約》。臺灣新世紀文教基金會。
- 郭明政（1997）。《社會安全制度與社會法》。翰蘆。
- 衛生福利部社會及家庭署（2020）。〈身心障礙者權利公約【中譯本修正草案】〉。CRPD身心障礙者權利公約。 [https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b\\_2&c=C&bulletinId=1424](https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=C&bulletinId=1424)
- 衛生福利部社會及家庭署（2022）。〈身心障礙者權利公約（CRPD）第二次國家報告國際審查會議結論性意見中、英文版〉。CRPD身心障礙者權利公約。 [https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b\\_2&c=D&bulletinId=1710](https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=D&bulletinId=1710)
- Australian government. (n.d.). *Reasonable adjustment*. Retrieved July 10, 2023, from <https://www.jobaccess.gov.au/sites/default/files/2.4%20Reasonable%20adjustments.pdf>
- Canadian Human Rights Commission. (2006). *A place for all: A guide to creating an inclusive workplace*.
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014). *General comment No. 2- Article 9: Accessibility (adopted 11 April 2014)- Plain English version*. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-2-article-9-accessibility-0>
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2018). *General comment No.6 on equality and non-discrimination*. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no6-equality-and-non-discrimination>
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2022). *CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment*. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>
- Job Accommodation Network. (n.d.). *Employers' practical guide to reasonable accommodation under the Americans With Disabilities Act (ADA)*. <https://askjan.org/publications/employers/employers-guide.cfm>
- 구인순、최영완、황주리（2010）。《장애인근로자를 위한 정당한편의제공사례집》。한국장애인고용공단 고용개발원。