

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年7月17日印發

院總第 20 號 委員提案第 10037692 號

案由：本院委員高嘉瑜等 16 人，鑑於職場性騷擾案件頻傳，惟現行法規之申訴制度並未能有效協助受害者，亦漏未規範社工、諮商等服務資源，爰擬具「性別工作平等法部分條文修正案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、修法使性別工作平等會職司對於雇主及非同一事業單位行為人之性騷擾申訴案調查，並要求調查委員應具相關學識經驗。（修正條文第五條）
- 二、實務上，常見有被害人遭受客戶、合作夥伴性騷擾，惟依現行規定，雇主無權力干涉、懲處非同一事業單位之行為人，難以有效遏止性騷擾。爰提案修法，使非同一事業單位之行為人所為之性騷擾亦定性為應依本法申訴、調查之職場性騷擾。（修正條文第十二條）
- 三、所有事業單位均應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，且若達一定規模之事業單位，應常設性騷擾申訴處理委員會；勞動部並應比照性別平等教育法規定，建立專業調查人才庫，以利公司引入外部專家協助調查。（修正條文第十三條）
- 四、修法明定性騷擾行為人為雇主或非屬同一事業單位之人時，得向地方主管機關提出申訴，另也增訂對於申訴不被受理或對結果不服之申復機制。（修正條文第十三條之一）
- 五、現行法未明文規定實質的被害人服務，爰修法補足職場性騷擾的「被害人服務資源」。（修正條文第十三條之二）

提案人：高嘉瑜

連署人：鍾佳濱 莊瑞雄 蔡培慧 吳玉琴 陳培瑜
羅美玲 賴品妤 許智傑 范雲 余天
劉建國 陳秀寶 蔡易餘 陳靜敏 郭國文

性別工作平等法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。</p> <p>前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；<u>具備勞工事務、性別平等學識經驗之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占全體委員人數三分之二以上。</u></p> <p>前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。</p>	<p>第五條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。</p> <p>前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，<u>由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之</u>，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。</p> <p>前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。</p> <p>地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。</p>	<p>配合本提案新增「第十三條之一」，性別工作平等會未來將職司對於雇主之性騷擾申訴案調查，而性騷擾事件通常涉及性別平等意識及相關專業問題，故調查者應具相關學識經驗；倘政府機關之委員人數過多或專業背景不足，實難為公平有效之調查。</p>
<p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，<u>無論是否屬同一事業單位</u>，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契</p>	<p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：</p> <p>一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分</p>	<p>實務上，常見有被害人遭受客戶、合作夥伴性騷擾，惟依現行規定，雇主無權力干涉、懲處非同一事業單位之行為人，難以有效遏止性騷擾。爰配合本提案新增「第十三條之一」，就非同一事業單位之人所為之性騷擾亦定性為應依本法申訴、調查之職場性騷擾。</p>

<p>約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</p>	<p>發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</p>	
<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生，且應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p><u>其僱用受僱者三十人以上者，應由雇主與受僱者代表共同組成性騷擾申訴處理委員會，置委員三人以上，採任期制；委員並應具性別平等意識，且女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。</u></p> <p><u>前項性騷擾申訴處理委員會之委員，必要時得一部或全部外聘，中央主管機關並應予以補助。</u></p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p><u>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、第二項性騷擾申訴處理委員會及第三項外聘之相關準則，由中央主管機關定之。</u></p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。<u>其僱用受僱者三十人以上者</u>，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、修正第一項規定，凡有僱用受僱者之雇主，即應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。</p> <p>二、另就三十人以上之事業單位，依現行《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》規定於職場性騷擾案件發生時，「雇主得自行調查」或「與受僱代表共組申訴處理委員會」，惟此規定仍難使雇主成立一個客觀、公正且專業的團隊來調查性騷擾事件。</p> <p>三、故新增第二項及第三項規定，要求若達一定規模之事業單位，應常設申訴處理委員會，並要求比照性別平等教育法規定，由勞動部建立專業調查人才庫，以利公司引入外部專家協助調查。</p>
<p>第十三條之一 性騷擾之行為人為雇主或非屬同一事業單位之人時，得向地方主管機關提出申訴。主管機關於接獲申訴後，應於二十日內以書面通知申訴人是否受理，受理後應於二個月內完成調</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、若職場性騷擾行為人為雇主，依現行本法並無例外規定，仍由雇主自行調查，致生「雇主自己調查自己」的弔詭現象。</p> <p>三、而若職場性騷擾行為人非</p>

<p>查；必要時，得延長一次，不得逾一個月，並應通知申訴人及行為人。</p> <p>前項之申訴處理及調查，由受理機關之性別工作平等會為之。</p> <p>主管機關於第一項之調查完成後，應於一個月內將調查報告及處理之結果，以書面載明事實及理由通知申訴人及行為人。</p> <p>申訴人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向主管機關申復。</p> <p>申訴人及行為人對第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向主管機關申復，以一次為限。</p> <p>本條之申訴處理、調查程序及異議申復相關準則，另由中央主管機關定之。</p>		<p>屬同一事業單位之人時，依現行本法亦無從申訴。</p> <p>四、爰新增本條規定，明定雇主或非屬同一事業單位之人為性騷擾行為人時，得向地方主管機關提出申訴。</p> <p>五、另於本條明定申訴不被受理或對結果不服之申復機制。</p>
<p>第十三條之二 性騷擾案件之當事人若有輔導或醫療之必要時，雇主應引介專業輔導或醫療機構，相關辦法由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行法未明文規定實質的被害人服務，爰修法補足職場性騷擾的「被害人服務資源」。</p>
<p>第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第四項及第十三條之二之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p>第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。</p>	<p>因應第十三條之項次調整及增訂第十三條之二，併同修正本條。</p>