

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 10037708 號

案由：本院時代力量黨團，有鑑於近日臺灣 #MeToo 運動持續延燒，其中又以工作場所之性騷擾為大宗，顯見當前之內部申訴制度並無法充分發揮作用。為強化對被害人之權益保障，並確保申訴處理之公正性，爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：時代力量立法院黨團

王婉諭 邱顯智 陳椒華

性別工作平等法部分條文修正草案總說明

有鑑於近日台灣 #MeToo 運動持續延燒，其中又以職場性騷擾為大宗。職場性騷擾的被害人或因礙於權力不對等之關係、害怕遭受報復等原因而未提出申訴，或因雇主未積極處理而申訴未果，顯見當前之內部申訴制度並無法充分發揮作用。觀諸現行制度，針對職場性騷擾之申訴，仍全權交由雇主以內部申訴管道處理，行政機關僅為事後之外部監督，恐不利解決職場環境權力不對等之困境，無助於被害人適時提出申訴，爰藉本次修法將申訴處理程序適度外部化，明定職場性騷擾之被害人除得向雇主提出申訴外亦得向地方主管機關提出申訴、申訴處理委員會應納入女性委員及具性騷擾事件申訴處理專業素養之專家學者達一定比例，此外更明示雇主應協助受害者提出申訴並提供醫療或心理諮商等輔助措施，此次修正條文共計十五條，其修正要點如下：

- 一、新增與雇主定義相關之修正條文條次及項次。（修正條文第三條）
- 二、明確性別工作平等會之辦理事項，並酌做內容調整。（修正條文第五條）
- 三、就本法所稱性騷擾之行為情狀調整為「因執行職務」，並定明三種常見行為之態樣。（修正條文第十二條）
- 四、增訂雇主應採取適當之防治措施，於必要時，應提供被害人心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助；地方及中央主管機關並得就前開事項予以補助。（修正條文第十三條）
- 五、明定性騷擾申訴之內部管道及外部管道，並就性騷擾行為人身分之不同，區分由不同權責主體進行處理。（修正條文第十三條之一）
- 六、明定雇主於接獲性騷擾之申訴時應成立申訴處理委員會，並就女性委員比例及具性騷擾事件申訴處理專業素養之專家學者比例設定最低比例。（修正條文第十三條之二）
- 七、明定雇主應以保密方式處理申訴。（修正條文第十三條之三）
- 八、明定中央機關應訂定雇主性騷擾防治及被害人申訴指引，建立性騷擾調查人才庫，協助雇主處理性騷擾事件。（修正條文第十三條之四）
- 九、於第二項增訂「不利益對待」之概括規定。（修正條文第二十一條）
- 十、因應相關條文修正及增訂，調整並增訂相關條文（修正條文第二十八條）
- 十一、於第二項增訂賠償金額之審酌要素。（修正條文第二十九條）
- 十二、增訂「不利益對待」之概括規定。（修正條文第三十六條）
- 十三、配合第三十八條之二之增訂，將名譽處分之相關規定移列修正條文第三十八條之二（修正條文第三十八條）
- 十四、酌做條次及項次修正，將名譽處分之相關規定移列修正條文第三十八條之二。（修正條文第三十八條之一）

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書

十五、明定違反性別工作平等法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公告相關裁罰資訊。（修正條文第三十八條之二）

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>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：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。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、<u>第十三條之一至第十三條之四</u>、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p>	<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：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。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。</p> <p>五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有</p>	<p>因應本次修正，新增與雇主定義相關之修正條文條次及項次。</p>

<p>九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。</p>	<p>工作。</p>	
<p>第五條 各級主管機關應設性別工作平等會，<u>處理</u>審議、諮詢及促進性別工作平等事項。</p> <p>前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期<u>二年</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，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>政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一</u>。</p> <p>前二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者，<u>第一項性別工作平等會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項之規定</u>。</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，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，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>一、為明確其辦理事項，爰修正第一項文字。</p> <p>二、為使各級性別工作平等會運作時，得廣納學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例之上限，並依法制體例酌作文字及標點符號修正。</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、受僱者因執行職務，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、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交</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、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交</p>	<p>一、現行條文係規定「執行職務時」所受之性騷擾，方屬本法所稱性騷擾，然以時間帶區分是否屬本法所稱之騷擾，易導致受僱者於工作時間以外遭遇之職場性騷擾（例如，受僱者下班後應酬遭遇主管、同事或客戶性騷擾之情形）不受本法規制，且就同一性騷擾事件恐生割裂適用之情形，爰將「執行職務時」調整為「因執行職務」，只要受僱者所遭遇之性騷擾具備職務關聯性，則不論是否屬工作時間，均應受本法之規制。</p> <p>二、實務上，受僱者於非工作</p>

<p>換條件。</p> <p>有下列情形之一者，適用本法之規定：</p> <p>一、<u>受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之人，為性騷擾之行為。</u></p> <p>二、<u>受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之人，為性騷擾之行為。</u></p> <p>三、<u>受僱者於非工作時間，遭受雇主為性騷擾。</u></p> <p>前二項性騷擾之認定，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>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>時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，爰就具職務關連性之常見態樣增訂第二項，明確化應適用本法之類型，</p>
<p>第十三條 <u>雇主應採取適當之防治措施，防治性騷擾行為之發生。</u></p> <p><u>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；必要時，應提供被害人心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助。</u></p> <p><u>前項心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助，雇主得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。</u></p> <p><u>僱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，並在工作場所公開揭示。</u></p> <p><u>地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第一項及第二項之事項；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助</u></p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱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、第一項明定雇主應採取適當之防治措施，防治性騷擾行為之發生。</p> <p>二、第二項增訂雇主於必要時，應提供被害人心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助。</p> <p>三、第三項參考性別平等教育法第二十四條第二項之規定，明定雇主得就被害人心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助之事項委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員提供協助。</p> <p>四、增訂第五項，定明為協助雇主順利獲得處理資訊或專業資源，地方主管機關得視需要，規劃整合轉介資源網絡，以強化雇主防治作為。</p> <p>五、現行第三項就性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之相關準則授權由中央主管機關</p>

<p>。 僱主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。</p>		<p>訂定，本次增訂僱主防治措施之內容，並移列為第六項。</p>
<p>第十三條之一 受僱者或求職者除得向僱主提出性騷擾之申訴外，並得向地方主管機關提出性騷擾之申訴。地方主管機關受理後，除第二項情形外，應即將案件移送僱主處理。</p> <p>性騷擾行為人為僱主者，受僱者或求職者得向地方主管機關提出申訴。經受理後，地方主管機關即應交由性別工作平等會或相關委員會處理。</p> <p>前項處理之相關辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>性騷擾之行為人與被害人分屬不同僱主時，應由行為人之僱主處理之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本條明定性騷擾申訴之內部管道及外部管道，並就性騷擾行為人身分之不同，區分由不同權責主體進行處理。</p> <p>三、有鑑於現行工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則雖要求僱主「應明定僱主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴」，然該準則僅規範僱用受僱者三十人以上之僱主，然不論僱主是否為性騷擾行為人，抑或受僱者是否達三十人以上，均應以法律明文規定提供受僱者或求職者內部及外部申訴管道，爰明定受僱者除得依內部管道向僱主提出申訴外，亦得依第一項及第二項規定所提供之外部管道向地方主管機關提出申訴。</p> <p>四、地方主管機關於受理申訴後，於性騷擾行為人非僱主之情形，應依第一項規定，將案件移送僱主依相關規定調查。於性騷擾人為僱主之情形，地方主管機關則應依第二項規定，交由性別工作平等會或相關委員會進行調查，以免僱主自我處理之利</p>

		<p>益衝突。</p> <p>五、鑒於性騷擾之行為人與被害人分屬不同雇主之情形，因被害人之雇主對行為人並無懲戒權，由被害人之雇主進行申訴處理並無法充分滿足「立即有效之糾正及補救措施」之要求，爰明定此時應由性騷擾行為人所屬之雇主處理申訴。</p>
<p>第十三條之二 雇主接獲性騷擾之申訴，應成立申訴處理委員會處理之；必要時，申訴處理委員會委員得一部或全部外聘。</p> <p>申訴處理委員會委員應具性別平等意識，女性委員不得少於委員總數二分之一，且委員中具性騷擾事件申訴處理專業素養之專家學者人數，應占委員總數三分之一以上。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、有鑑於雇主之內部申訴處理程序亦較易受職場內部壓力之影響，宜將申訴處理委員會之構成適度外部化，爰訂定雇主應成立申訴處理委員會，且為免公司內部欠缺相關專業人員，並訂定委員得全部外聘。</p> <p>三、第二項則參考性別平等教育法第三十條第二項、第三項之規定，就女性委員比例及專家學者比例設定最低比例，以確保申訴處理委員會組成成員之性別比例及其專業性。</p>
<p>第十三條之三 雇主應以保密方式處理申訴。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、有鑑於工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條第一項第四款雖要求雇主訂定之性騷擾防治措施應包含以保密方式處理申訴之規定，惟該準則僅適用於僱用受僱者三十人以上之雇主，為免保護漏洞，爰制定第十三條之三，以法律層級要求雇主應以保密方式處理申訴。</p>
<p>第十三條之四 中央主管機關應訂定雇主性騷擾防治及被害人申訴指引。對於性騷擾</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為使職場性騷擾防治得到充分認識與落實，明定中央</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書

<p>高風險行職業別應另定之。</p> <p>中央主管機關應建置性騷擾被害人保護資源網絡、性騷擾諮詢保護專線，提供性騷擾被害人資源及雇主處理員工性騷擾申訴調查之諮詢及協助。</p> <p>中央主管機關應建立性騷擾調查人才庫，協助雇主處理性騷擾事件。其性騷擾調查人員資格遴選、訓練、考核及應注意事項等辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>機關應訂定雇主性騷擾防治及被害人申訴指引，建置性騷擾被害人保護資源網絡，建立性騷擾調查人才庫，協助雇主處理性騷擾事件。</p>
<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>受僱者為前項之請求時，<u>雇主不得有不利利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</u></p>	<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p>	<p>第二項增訂「不利利益對待」之概括規定，以涵括所有可能之不利待遇類型。</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、<u>第十三條之三</u>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>因應相關條文修正及增訂，爰調整並增訂相關條文。</p>
<p>第二十九條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p> <p><u>前揭之賠償相當之金額，應審酌受僱者之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對受僱者工作與生活之影響、行為人再犯之可能性、其雇主義務違反之輕重而定。</u></p>	<p>第二十九條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。</p>	<p>第二項增訂賠償金額之審酌要素。</p>
<p>第三十六條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他</p>	<p>第三十六條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他</p>	<p>增訂「不利利益對待」之概括規定，以涵括所有可能之不利待</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 1 次會議議案關係文書

<p>人申訴，而<u>有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。</u></p>	<p>人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。</p>	<p>遇類型。</p>
<p>第三十八條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>	<p>第三十八條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 <u>有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</u></p>	<p>配合第三十八條之二之增訂，將名譽處分之相關規定移列修正條文第三十八條之二，爰刪除第二項規定。</p>
<p>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，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 <u>雇主違反第十三條第二項、第四項、第十三條之二、第十三條之三者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。</u></p>	<p>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，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 <u>有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</u></p>	<p>一、第一項為因應條文修正酌做條次及項次修正。 二、配合第三十八條之二之增訂，將名譽處分之相關規定移列修正條文第三十八條之二，爰刪除第三項規定。</p>
<p>第三十八條之二 違反本法規定經處以罰鍰者，主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>		<p>一、本條新增。 二、為強化我國勞動法令之嚇阻效果，提升雇主與事業單位法遵意願，並一致我國勞動法規範，爰參照勞工職業災害保險及保護法第一百條規定，明定違反性別工作平等法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公告相關完整之裁罰資訊。</p>