

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 10037695 號

案由：本院委員陳靜敏等 19 人，有鑒於國內近期性平事件頻傳，然我國對於性騷擾防治之申訴管道、防治措施及申訴者之保障於立法上仍有疏漏；對於違反性騷擾之申訴人友善的申訴環境、疏於推行及執行性騷擾事件防治措施、性騷擾加害者等相關事項等提高罰則。是為有效防止性騷擾案件，並增進性平意識，爰擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：陳靜敏

連署人：陳培瑜	邱志偉	鍾佳濱	洪申翰	江永昌
羅致政	蔡易餘	陳秀寶	吳玉琴	陳歐珀
李德維	王美惠	羅美玲	郭國文	許智傑
高嘉瑜	林昶佐	趙天麟		

性騷擾防治法部分條文修正草案總說明

- 一、我國性騷擾防治法已定義所謂的性騷擾，包括「以歧視、侮辱之言行，減損他人人格尊嚴」，但是在整體規範文意上，性騷擾防治法所規範的仍然偏向於對「特定人」的性騷擾，然在科技日新月異發展下，針對各職業類別或可辨別身分之勞工之嚴重性別歧視言論。（修正條文第二條）
- 二、將本法主管機關修正為衛生福利部。（修正條文第四條）
- 三、現行條文性騷擾防治之申訴管道與防治措施無法全面保障性騷擾之防治，爰增訂組織成員、受僱人或受服務人員人數為十人以下者，應由中央主管機關授權予地方政府設置性騷擾申訴管道，使性騷擾防治更加有效落實。（修正條文第七條）
- 四、現行條文中惟明訂機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇，然「不當之差別待遇」用詞及定義皆過於模糊，爰參酌勞動基準法第七十四條第二項，明訂不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，以茲明確。（修正條文第十條）
- 五、為保障性騷擾事件申訴人之身分資料保密，及受理檢舉案件之主管機關對案件保密，爰參酌勞動基準法第七十四條第五項至第七項之規定。（修正條文第十三條）
- 六、現行條文中，對於性騷擾事件相關罰則過輕，為能有效保障受害者權益，故提高相關罰則，來提升整體社會對性騷擾事件之重視及對加害人有效嚇阻。（修正條文第二十條、第二十五條）
- 七、違反本法第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。因現行罰則過輕，爰參酌性別平等工作法第三十八條之一第二項，將罰鍰提高至處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。（修正條文第二十二條）
- 八、機關、部隊、學校、機構或僱用人為違反本法第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。爰參酌性別平等工作法第三十八條之一第一項，將現行罰鍰提高至處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。（修正條文第二十三條）
- 九、違反本法第十二條規定者，現行罰則處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，因罰則過輕，無法端本正源，故參酌性侵害犯罪防治法第四十八條第一項提高至處新臺幣提高至處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。（修正條文第二十四條）

性騷擾防治法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人<u>各職業類別或可辨別身分之勞工</u>實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：</p> <p>一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</p> <p>二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱、<u>仇恨性之言行</u>，或以他法，而有損害他人人格尊嚴、<u>各職業類別或可辨別身分之勞工之尊嚴</u>，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。</p>	<p>第二條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：</p> <p>一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</p> <p>二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。</p>	<p>一、各職業類別泛指行政院主計總處公布之中華民國行業標準分類所列的行業類別或可辨別身分之勞工。</p> <p>二、鑒於過去網路上流傳一部嚴重詆毀護理師的影片，不僅藐視護理專業，還在影片結尾用猥褻的表情加上自淫的手勢問「手天使」是不是護理師的工作範圍，嚴重打擊護理人員的工作士氣，且貶損護理人員的人格及職業尊嚴。</p> <p>三、性騷擾防治法確實有定義所謂的性騷擾，包括「以歧視、侮辱之言行，減損他人人格尊嚴」，但在整體規范文意上，性騷擾防治法所規範的仍然偏向於對「特定人」的性騷擾，然在科技日新月異發展下，利用針對各職業類別或可辨別身分之勞工之嚴重性別歧視言論在網路上賺取點閱率的行為比比皆是，而在網路平台上散布性別歧視、侮辱、仇恨性之言行或影片，所製造之敵意環境負面影響遠大於傳統。</p>
<p>第四條 本法所稱主管機關：在中央為<u>衛生福利部</u>及內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p>	<p>第四條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p>	<p>現行性騷擾防治法中央主管機關為內政部，然因政府組織改造，爰修正本法中央主管機關為衛生福利部。</p>
<p>第七條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>第七條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>一、第二項內文酌作文字修正；第一項及第四項未修正。</p> <p>二、為避免企業為規避法條，於僱用人員數上，特意聘用少於法定人數員工，故將現</p>

<p>第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。</p> <p><u>第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數為十人以下者，中央主管機關應授權地方政府應設立申訴管道協助處理。</u></p> <p>為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。</p>	<p>前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。</p> <p>為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。</p>	<p>行條文規定之服務人數達十人以上應設立申訴管道；服務人數達三十人以上之企業，應訂定性騷擾防治措施，如因拘泥於法規上人員數目上之規定，將對性騷擾防治推行造成阻力。</p> <p>三、爰增訂第二項「第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數為十人以下者，中央主管機關應授權地方政府應設立申訴管道協助處理。」促進社會性別平權推動。</p>
<p>第十條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以<u>霸凌、解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。</u></p> <p>違反前項規定者，負損害賠償責任。</p>	<p>第十條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p> <p>違反前項規定者，負損害賠償責任。</p>	<p>一、第一項內文未修正。</p> <p>二、現行條文規定機關、部隊、學校、機構、僱用人不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人有不當之差別待遇；惟「不當之差別待遇」定義用字皆過於模糊，爰參酌勞動基準法第七十四條第二項，明訂不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。</p> <p>三、對於霸凌之定義，故參酌校園霸凌防治準則第三條第一項第四款，指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害</p>

		<p>，或影響正常學習活動之進行。</p>
<p>第十三條 <u>性騷擾事件，被害人與加害人之間無權勢關係</u>，被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後<u>七年內</u>，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。</p> <p><u>性騷擾事件，被害人與加害人之間關係具有權勢關係</u>，被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後<u>十年內</u>，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。</p> <p><u>第一項及第二項，若事件發生時為未成年，不在此限，得於被害人成年後三年內提出申訴。</u></p> <p>前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。</p> <p>機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。</p> <p>當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。</p>	<p>第十三條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。</p> <p>前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。</p> <p>機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。</p> <p>機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。</p> <p>當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。</p>	<p>一、根據衛生福利部調查統計，非職場校園性騷擾，加害人以「陌生人」占 70.3% 為最高，然現行性騷擾防治法為維護證據，原先設計以一年為申訴期限。然實務上卻因時間限制關係，被害人經常來不及提出申訴，因而導致加害人逍遙法外，爰將申訴期限延長至七至十年。再者，考量未成年為性騷擾事件之被害人，遭受性騷擾或遭受權勢性騷擾，在事發當下無法提出申訴，爰新增第三項，說明事件發生時為未成年，得於被害人成年後三年內提出申訴。</p> <p>二、權勢性騷擾定義，參酌中華民國刑法第二二八條第一項對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者。</p> <p>三、現行條文未對性騷擾案件的申訴人，有明確的身分保密規定，故為確保申訴性騷擾案件之申訴人之身分保密，爰參酌勞動基準法第七十四條第五項至第七項之規定，新增本條文第九至第十一項，以茲確保申訴人身分保密。</p>

<p>或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。</p> <p>當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。</p> <p><u>機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。</u></p> <p><u>違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。</u></p> <p><u>機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</u></p>		
<p>第二十條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣<u>五萬元以上三十萬元以下</u>罰鍰。</p>	<p>第二十條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</p>	<p>提高現行罰則，將現行新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，提高至新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>
<p>第二十二條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣<u>十萬元以上五十萬元以下</u>罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。</p>	<p>第二十二條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。</p>	<p>提高現行罰則，參酌性別平等工作法第三十八條之一第二項，將現行處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰提高至處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p>
<p>第二十三條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣<u>三十萬元以上一百五十萬元以下</u>罰鍰。經通知限期改正</p>	<p>第二十三條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正</p>	<p>提高現行罰則，參酌性別平等工作法第三十八條之一第一項，將現行處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰提高至處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</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>仍不改正者，得按次連續處罰。</p>	<p>者，得按次連續處罰。</p>	
<p>第二十四條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。</p>	<p>第二十四條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。</p>	<p>提高現行罰則，參酌性侵害犯罪防治法第四十八條第一項，將現行處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰提高至處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。</p>
<p>第二十五條 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處<u>三</u>年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣<u>五十</u>萬元以下罰金。 前項之罪，須告訴乃論。</p>	<p>第二十五條 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處<u>二</u>年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣<u>十</u>萬元以下罰金。 前項之罪，須告訴乃論。</p>	<p>提高有期徒刑之刑責及併科罰金之金額；條文修正將違反本條文規定者，處<u>三</u>年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣<u>五十</u>萬元以下罰金。</p>
<p>第二十五條之一 違反本法前項第二十條、第二十一條、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條，為累犯者，得加重刑罰至二分之一。</p>		<p>一、本條新增。 二、經調查，性騷擾多為累犯，為達有效嚇阻效果，故新增此條文。</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