

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國101年9月15日印發

院總第1542號 委員提案第13777號

案由：本院委員趙天麟、蔡煌瑯、段宜康、李昆澤、陳歐珀、黃偉哲、何欣純等24人，鑑於我國對於性騷擾的判斷標準係以行政院勞工委員會所頒布之施行細則第四條規定之，與美國相同，採個案審查方式判斷，授權法官、各級主管機關性別工作平等會或企業內部申訴委員會，按其具體個案之種種因素判斷之，且以違反被害人意願為要件，如在調查過程中採取訪談方式或同事見聞為佐證依據，惟對於性騷擾的判斷標準以行政命令方式訂之，未能確實保障被害人及行為人雙方的權益，基於立法明確原則，爰提案增列「性別工作平等法第十二條條文」增訂性騷擾判斷標準，作為判斷依據與準則。是否有當，敬請公決。

說明：

- 一、隨著社會日趨多元、開放，性騷擾相關等議題受到各界重視，而「性別工作平等法」、「性別平等教育法」、「性騷擾防治法」逐一制定，已構成我國相關性騷擾的保護網。其中「性別工作平等法」立法精神在於「保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進性別地位實質平等之精神」。
- 二、惟依據勞委會統計資料來看，從2002年至2011年（1月至6月），性騷擾申訴案件總計有454件，評議的有312件，工作場所性騷擾事件之發生率相當高，惟仍有許多隱性案件，因當事人不願意曝光，導致案件並未公開，但從已揭露之資料比例來看，工作場所性騷擾之問題，是值得重視的議題。
- 三、然何謂「性騷擾行為」的爭議性很大，在性騷擾案件中通常加害人會抗辯其肢體碰觸沒有「性」的意涵，但被害人則認為他們確實有受到冒犯之經驗，往往呈現各說各話之局面，到底是誰的解釋可信呢？性別工作平等法並無明確規範，易生爭端，加上工作場合多元，何以判斷何種碰撞可視為性騷擾之犯意呢。故基於法律明確性原則，應將性騷擾的判斷標

立法院第 8 屆第 2 會期第 1 次會議議案關係文書

準之規定，予以明定，爰提案增列第十二條第二項為「前項所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人的關係、行為人的言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之」，以資明確。

提案人：	趙天麟	蔡煌瑯	段宜康	李昆澤	陳歐珀
	黃偉哲	何欣純			
連署人：	蕭美琴	魏明谷	陳唐山	蔡其昌	吳秉叡
	鄭麗君	田秋堇	姚文智	林淑芬	陳明文
	葉宜津	吳宜臻	李俊俤	蘇震清	尤美女
	邱志偉	劉權豪			

性別工作平等法第十二條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<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、獎懲等之交換條件。</p> <p><u>前項所稱性騷擾之認定，應就個案審查事件發生之背景、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。</u></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、獎懲等之交換條件。</p>	<p>一、增列本條文第二項，增列性騷擾判斷標準，作為判斷依據與準則。</p> <p>二、由於工作場所僱用關係多樣化及複雜化，在性騷擾案件中通常行為人不會認為其肢體碰觸有「性」之意涵，但被害人則認為他們確實受有性冒犯之經驗，到底是誰的解釋可信呢？性別工作平等法並無明確規範，易生爭端。</p> <p>三、我國對於性騷擾的判斷標準係以行政院勞工委員會所頒布之施行細則第4條規定之，故此性騷擾判斷標準與美國相同，均採個案審查方式判斷，授權法官、各級主管機關性別工作平等會或企業內部申訴委員會，按其具體個案之種種因素判斷之，且以違反被害人意願為要件，如在調查過程中採取訪談方式或同事見聞為佐證依據，尚能釐清案情，惟以行政命令方式訂之，未能確實保障被害人及行為人雙方的權益，基於立法明確原則，爰增列第二項明定之。</p>

立法院第 8 屆第 2 會期第 1 次會議議案關係文書