

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 10037493 號

案由：本院委員游毓蘭等 18 人，鑑於臺版 Me Too 風暴目前方興未艾，許多受害者紛紛出面控訴，凸顯我國性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法等性平三法亟待修正，以充分保護更多躲在暗處遭加害者利用權勢壓迫之受害人。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。

說明：邇來，自某僱員於 112 年 5 月 31 日，爆出遭組織合作廠商性騷擾，向組織主管反映後不當處理、吃案。臺版 Me Too 風暴目前方興未艾，許多受害者紛紛出面控訴，凸顯我國性別保護法律有待修正改善。112 年 6 月 15 日，行政院院會後記者會表示，希望將儘速提出修法送入立法院，在 7 月底前，完成性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法等性平三法修法。上述合作廠商性騷事件，該組織於 112 年 6 月 9 日之調查報告，認定前述主管之上級主管係因遵守保密相關規定，被害人未提出申訴，故不採有效糾正補救措施乃屬「合法」。此種認定，顯然嚴重混淆申訴救濟保密規定，與雇主知悉後之立即有效糾正與補救措施義務之間的差距，濫用權勢包庇。另公部門之性別暴力事件，屢屢有加害人以提早退休之方式規避調查，亦讓被害人難以追討正義。綜此，性平三法亟待修法強化改善，以充分保護更多躲在暗處，被特權加害者壓迫之被害人。爰此，特提出「性別工作平等法部分條文修正草案」，修正重點如下：

- 一、公部門之公、教、軍人員，倘若涉及性侵害或性騷擾，則有以提前退休（伍）規避所屬機關之調查，為防杜此種情形，修正規定凡涉有性侵害或性騷擾人員之退休（伍）、資遣案，須經法令規定之有關委員會審酌，始可同意退休（伍）資遣。（第二條、第十一條）
- 二、修正明定雇主知悉有性騷擾情事，應對其權益、救濟一次告知。組織、雇主所定之申訴處理委員會，若原即有規定由公正人士參與決定，則遇有性騷擾事件，其法定糾正及補救措施即應包含召開該委員會。（第十三條）

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

三、修正明定被害人依本法提出救濟時，主張數種糾正補救措施，得合併於一案辦理。（第三十四條）

提案人：游毓蘭

連署人：萬美玲 林德福 魯明哲 陳雪生 廖國棟

吳怡玓 張育美 溫玉霞 鄭天財 Sra Kacaw

費鴻泰 林思銘 鄭正鈴 林為洲 陳玉珍

楊瓊瓔 李德維 吳斯懷

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>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。</p> <p>公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。<u>涉有性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為或性騷擾情事之人員，其退休（伍）資遣適用第十一條第四項。</u></p> <p>本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。</p> <p>公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。</p> <p>本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。</p> <p>實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</p>	<p>公部門人員涉及性侵害或性騷擾後，在調查完成前藉提前退休（伍），以規避調查程序、保全退休金之情形，時有所聞，為防杜此種情形，爰修正第三項。</p>
<p>第十一條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。</p> <p>違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約</p>	<p>第十一條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。</p> <p>違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約</p>	<p>一、增訂第四項。</p> <p>二、為防杜公部門人員涉及性侵害、性騷擾案件，藉提前退休（伍）規避調查，以不法保全退休金，參照「公務人員退休資遣撫卹法施行細則」第四十四條及「公立學校教職員退休資遣撫卹條例施行細則」第四十六條，增訂第四項。</p> <p>三、又目前軍公教人員涉及性別案件，僅有教師法第二十</p>

<p>之終止不生效力。 <u>各機關、學校、部隊受理涉有性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為或性騷擾情事之所屬人員退休（伍）或資遣案時，應召開申訴處理委員會或其他依法令組成之相關委員會，審酌是否應依法令移送懲戒、送請監察院審查、停職、免職、解聘、停聘、不續聘、退伍或其他終止進用運用，依各該程序報送權責機關；如認為得同意所屬人員退休（伍）或資遣案，應於審議結果內，敘明理由並檢附相關審查資料。</u></p>	<p>之終止不生效力。</p>	<p>八條對此有較為明確之規範。因此參照上述法規，將軍公教人員完整納入，規範涉有性侵害或性騷擾之退休（伍）或資遣案，機關或學校、部隊須先召開法令所定之委員會（例如：「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第七條第二項之申訴處理委員會），詳慎審酌決定是否作成相關人事行政行為或終止進用運用，始可決定是否同意退休（伍）或資遣案，俾利調查程序順利進行，以及事後不會因為法律關係變動，產生須追討退休（伍）金之情形。</p> <p>四、本修正草案第四項所稱「依法令移送懲戒、送請監察院審查、停職」，係針對公務（人）員而言，「停聘、免聘、解聘」則係指教師，「退伍」係針對軍職人員。公務機關人事資格種類繁多，因此又另定有「其他終止進用運用」作為概括條款。</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，在工作場所公開揭示，<u>並對知悉前條性騷擾情形之被害人，告知其得主張之權益及各種救濟途徑。</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。<u>雇主定有組成申訴處理委員會者，本項措施應包含召開申訴處理委員會並提供當事人陳述意見之機會。</u></p> <p>第一項性騷擾防治措施</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，<u>並在工作場所公開揭示。</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>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、第二項。</p> <p>二、被害人遭遇性騷擾後，時常驚恐無助，難於第一時間，決定提出何種求助及救濟。況且，我國性別相關法律適用關係複雜，更造成被害人判斷之困難。爰參照性別平等教育法第二十四條第一項，及人口販運防制法第十一條第四項之規定，修正第一項，規定雇主性騷擾防治措施，應包含告知其完整之權益、救濟，藉以實現權益一次告知，使對被害人之保護更加完整。</p> <p>三、另本法第十三條規定，受</p>

<p>、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>		<p>雇者三十人以上工作場應訂定性騷擾防治辦法，而「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第七條第二項之規定，授權雇主得組成有雇主、受雇者代表之申訴處理委員會。足見，雇主是否應組成公正人士參與之委員會有所不同。惟就性別暴力處理之角度而言，則應盡可能有獲公正人士認定、處理之機會，始較符合充分保護被害人之意旨。</p> <p>四、綜上，為兼顧被害人之保護，以及各類雇主有無足夠實際條件，茲以雇主自行規定之申訴管道作為標準。如原本即定申訴處理委員會，即代表雇主有能力組織公正人士參與之委員會。於此情況，本修正草案明定於第三項，課予雇主知悉性騷擾情形後，採行措施之義務，即須包含召開委員會並提供當事人陳述意見之機會，以求處理結果之公正。</p> <p>五、末查，第二項、第三項均係以雇主知悉為要件，被害人是否提出正式申訴，並非所問，併予敘明。</p>
<p>第三十四條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願；<u>受僱者或求職者提出違反第十三條之申訴，有主張數種糾正及</u></p>	<p>第三十四條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為</p>	<p>查本法所定知悉性騷擾之糾正及補救措施，應包含隔離雙方、調查事實、協助受害者（例如准予請公傷假、予以慰問金等）、懲處行為人或改善工作場所環境……等，甚至敵意性環境若衍生職場霸凌問題，改善霸凌亦可能在糾正及補救措施應考慮之列。準此，受僱者或求職者提出性騷擾申訴，除請求認定性騷擾成立外，前述多種多樣之措施，被害人亦有</p>

<p><u>補救措施者，得請求合併審議處理，受理申訴或訴願機關得合併決定，第二條第三項之人員，亦同。</u>雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。</p> <p>前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。</p> <p>前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>可能有所主張。基於完整保障受害人、對受害人友善之理念，應許救濟程序合併辦理，盡量避免其割裂於其他不同之法律程序，造成被害人窮於應對身心俱疲，爰修正第一項。另軍公教人員依第二條第三項之規定，多數實體規定均適用本法，僅程序適用各該人事法令，前述合併多種糾正補救措施於單一救濟程序之規定，亦應於各該人事法令之救濟程序當中一併適用。</p>
--	--	---