

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 10037666 號

案由：本院委員吳玉琴、賴瑞隆等 20 人，鑒於性別工作平等法對職場性騷擾之規範及處置仍有不足，且對被害人、申訴者或協助申訴者的保障亦有所欠缺，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：吳玉琴 賴瑞隆

連署人：莊瑞雄 江永昌 蔡易餘 羅致政 陳明文

邱議瑩 鍾佳濱 林靜儀 蘇治芬 洪申翰

莊競程 蘇巧慧 王美惠 蔡培慧 陳素月

許智傑 陳靜敏 賴品妤

性別工作平等法部分條文修正草案提案說明

性騷擾之申訴案件移送管轄機關規定係依據：是否受僱者於執行職務時遭受任何人之性騷擾事件（包含雇主本身為加害人）或雇主對求職者之性騷擾事件；是否性騷擾事件之一方為校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生。分別適用本法與《性別平等教育法》之規定。非屬前述兩類之性騷擾事件，則適用《性騷擾防治法》之規定。

惟本法原規定性騷擾防治措施，僅於第十二條具文以規定性騷擾之定義、與第十三條規定雇主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、並針對性騷擾課予雇主防治性騷擾發生、與知悉性騷擾發生應採取立即有效之糾正及補救措施等義務而已。至於本法原訂第五條規定各級主管機關應設之性別工作平等會欠缺調查職權，以致性騷擾事件申訴者之申訴管道狹隘，與《性別平等教育法》、《性騷擾防治法》之規定有落差，故擬修正，以臻完善。並因應前述修正所涉規定有增列罰則之需，爰並提議。

具體提案如下：

- 一、修正第五條第一項以增訂性別工作平等會具調查職權。並因應行使職權調查所需之人力，爰修正第二項性別工作平等會委員人數增至九至二十三人；並修正第二項以規定地方主管機關之性別工作平等會非政府機關代表比例，促進委員會專業多元性。
- 二、修正第十三條以課予雇主接獲性騷擾事件申訴後，有應立即通報地方主管機關之義務，並明定地方主管機關接獲通報應錄案列管；此外，亦明定雇主應設立申訴管道協調處理之機制。
- 三、新增第十三條之一以規定職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主時之申訴及調查程序，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定由所在地直轄市、縣（市）勞動主管機關受理申訴，並明定雇主之協助義務。
- 四、新增第十三條之二規定性別工作平等會指派委員成立調查小組之方法。
- 五、新增第十三條之三具文規定當事人因不服調查結果，或調查小組怠於職權，有提出再申訴之權。並明訂提出再申訴之期限、與勞動主管機關受理再申訴後應遵行之方法。
- 六、修正第三十六條，鑒於本法第十二條第一項規定之性騷擾定義包括歧視性言詞、行為所致之敵意環境樣態，以及權勢所致交換條件樣態；惟現行條文僅規定雇主不得將申訴人或協助申訴者予以解僱、調職或其他不利處分，並未就敵意環境之態樣予以防治。爰明定雇主對申訴人或協助申訴人不得有直接或間接不利對待。
- 七、新增第三十八條之二，參考性別平等教育法第三十六條第四項，明訂性騷擾行為人違反配合調查之罰則。
- 八、新增第三十八條之三，參酌性騷擾防治法第二十條之規定，明定性騷擾者處 1 萬至 10 萬；並參考性騷擾防治法第二十一條規定，明定職權性騷者，加重罰鍰至二分之一。

九、新增第三十八條之四，考量職場性騷擾、性別歧視等案件中，囿於勞雇關係之權利不對等，被害人常在離開職場多年後才敢提出申訴，後續歷經調查、反覆抗告等程序，最終裁定時，行政罰之裁處權常已逾三年期限，被害人權益因此嚴重受損。故排除行政罰法第二十七條第一項：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」之規定，將裁處權時效明定自罰鍰處分確定之日起算。

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、調查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<u>九人至二十三人</u>，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合計，應占委員總數<u>三分之二以上</u>，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、<u>調查小組</u>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，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、查現行性別工作平等會之職權，僅審議、諮詢及促進性別工作平等事項，欠缺性騷擾案件之調查，惟性騷擾之行為人若為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，顯難期待機關、部隊、學校、機構或雇主得為妥適之調查；爰修正第一項，增列性別工作平等會得為性騷擾案件之調查，以調查性騷擾之行為人為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主之案件。</p> <p>二、為因應行使職權調查所需之人力，爰參考性別平等教育法第七條、第八條之規定，修正第二項，明定性別工作平等會組成人數為九至二十三人，並明定經勞工團體、女性團體推薦之委員合計，應占委員總數三分之二以上。</p> <p>三、調查小組之組織、運作等相關事項，授權各級主管機關另定之，爰為第三項修正。</p>
<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。<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；若受僱者提出性騷擾事件申訴，雇主亦應立即通報地方主管機關。地方主管機關接獲通報後，應予錄案列管。</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，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>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></p>	<p>一、修正第一項，將原條文第一項前段與原第二項合併，明定雇主有防治性騷擾之義務，於知悉工作場所發生性騷擾事件時，有採取立即有效糾正及補救措施之責任，此外，並明定受僱者提出性騷擾事件申訴後，雇主應立即通報地方主管機關，地方</p>

<p><u>前項立即有效之補救措施</u>，係指防止性騷擾之再發生、協助受僱者提出申訴或心理諮商，以及採取其他輔助措施。</p> <p><u>雇主應設立性騷擾申訴管道並協調處理</u>；其人數達三十人以上者，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><u>前項性騷擾申訴管道、防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則</u>，由中央主管機關定之。</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>主管機關接受通報後應錄案列管，調查工作則由雇主繼續進行。</p> <p>二、增列第二項，明定「立即有效之補救措施」之內涵，包含一切防止性騷擾之再發生、協助受僱者提出申訴或心理諮商，以及採取其他輔助措施等。</p> <p>三、原條文第一項後段移列第三項，並增列雇主有設立性騷擾申訴管道並協調處理之義務。</p> <p>四、配合第三項修正，於第四項明定申訴管道之相關準則，由中央主管機關定之。</p>
<p>第十三條之一 性騷擾之行為人為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，應向該機關、部隊、學校、機構或雇主所在地直轄市、縣（市）勞動主管機關提出申訴，經受理後，主管機關即應交由性別工作平等會或相關委員會進行調查。</p> <p>性騷擾之行為人應協力配合調查，並提供必要相關資料或資訊。</p> <p>第一項申訴處理調查程序相關辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、鑒於性騷擾行為人若為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，顯難期待機關、部隊、學校、機構或雇主得為妥適之調查，爰參酌性騷擾防治準則第五條，增列第一項，明定該類案件應向所在地之勞動主管機關提出申訴，案件經受理後，主管機關應立即交由性別工作平等會或相關委員會進行調查。</p> <p>三、為使調查順利進行，爰參考性別平等教育法第三十條之規定，增列第二項，明定性騷擾行為人之協助義務。</p> <p>四、申訴處理調查程序相關辦法，授權中央主管機關定之，爰為第三項新增。</p>
<p>第十三條之二 直轄市、縣（市）勞動主管機關依前條第一項受理性騷擾申訴案件後，性別工作平等會主任委員應於七日內指派委員三人至</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為明確化性別工作平等會調查性騷擾申訴案件之流程，爰參考性騷擾防治法第十三條之規定，增列第一項，</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>五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。</p> <p>前項規定之調查小組應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人及直轄市、縣（市）勞動主管機關。</p> <p>前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）勞動主管機關。</p>		<p>明定性別工作平等會於受理案件後，主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。</p> <p>三、增列第二項，明定調查小組應於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知當事人及地方主管機關，以明確化案件調查期限及其控管。</p> <p>四、增列第三項，明定調查結果應以書面通知當事人及地方主管機關。</p>
<p>第十三條之三 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>直轄市、縣（市）勞動主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性別工作平等會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第二項及第三項規定辦理。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、增列第一項，明定性騷擾案件之再申訴機制；倘若機關、部隊、學校、機構或僱用人，逾期未完成性騷擾案件之調查，或當事人不服機關、部隊、學校、機構或僱用人做成之調查結果，或不服性別工作平等會針對雇主或最高負責人為性騷擾案件行為人所為之調查結果，皆可於時效規定內，向地方主管機關提出再申訴。</p> <p>三、增列第二項，明定再申訴案件之調查小組組成方式，並適用第十三條之二第二項及第三項規定；小組應於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人及地方主管機關；小組調查結果應以書面通知當事人及地方主管機關。</p>
<p>第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項之義務，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>配合第十三條第一項之修正，酌作文字調整。</p>
<p>第三十六條 雇主不得因受僱</p>	<p>第三十六條 雇主不得因受僱</p>	<p>一、本法第十二條第一項規定</p>

<p>者提出本法之申訴或協助他人申訴，而<u>有直接或間接不利對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。</u></p>	<p>者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。</p>	<p>之性騷擾定義包括：歧視性言詞、行為所致之敵意環境樣態，以及權勢所致交換條件樣態；惟現行條文僅規定雇主不得將申訴人或協助申訴者予以解僱、調職或其他不利處分，並未就敵意環境之態樣予以防治。</p> <p>二、於參考《中高齡者及高齡者就業促進法》之法律用語，為避免敵意環境所造成之傷害，爰明定雇主對申訴人或協助申訴人不得有直接或間接不利對待。</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。</p> <p>雇主違反第十三條第一項、<u>第三項</u>規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>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。</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。</p> <p>雇主違反第十三條第一項<u>後段</u>、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>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。</p>	<p>配合第十三條條文修正，酌作文字修正。</p>
<p>第三十八條之二 性騷擾之行為人違反第十三條之一第二項不配合調查，而無正當理由者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參性別平等教育法第三十六條第四項，明定性騷擾行為人為最高負責人或雇主時，應協力配合調查，如違反協助義務，可處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。</p>
<p>第三十八條之三 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>對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參考性騷法第二十條之規定，增列第一項，明定地方主管機關得對性騷擾行為人科處罰鍰。</p> <p>三、鑒於雇主或負有監督管理</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>他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。</p>		<p>照護責任之人，利用職權或機會為性騷擾，除得依民法及刑法相關規定處理外，因已影響人民之工作權、接受教育、醫療、照護等權利，爰明定應加重科處罰鍰，以加重其責任；爰參考性騷法第二十一條之規定，增列第二項。</p>
<p>第三十八條之四 雇主違反本法規定受罰鍰處分者，其之裁處權時效，自處分確定之日起算。</p>		<p>一、本條新增。 二、現行行政罰法第二十七條第一項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」然職場性騷擾、性別歧視等案件中，囿於勞雇關係之權利不對等，被害人常在離開職場多年後才敢提出申訴，後續歷經調查、反覆抗告等程序，最終裁定時，行政罰之裁處權常已逾三年期限，被害人權益因此嚴重受損。爰將裁處權時效明定自罰鍰處分確定之日起算。</p>