

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 10037682 號

案由：本院委員蔡培慧、莊瑞雄等 24 人，鑒於近年工作型態多元、工作契約關係改變，惟現行《性別工作平等法》之涉及人員僅侷限於雇主及受僱者，忽略了職場工作過程中所接觸之相關人員。應協助建立性別平等之工作環境，受僱者或求職者或於工作期間受性騷擾者，均應予以保護。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：

- 一、針對工作場域之行為人明訂雇主、受僱者及因執行職務所觸及之其他人。
- 二、現行工作場域、工作型態多元，明訂工作期間受害者應予協助支持。

提案人：蔡培慧	莊瑞雄			
連署人：王美惠	許智傑	吳玉琴	蔡易餘	羅致政
蘇治芬	陳明文	陳秀寶	王婉諭	黃秀芳
羅美玲	陳素月	蔡適應	張廖萬堅	陳培瑜
黃世杰	洪申翰	林昶佐	邱志偉	吳思瑤
高嘉瑜	陳靜敏			

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。<u>地方主管機關之性別工作平等會政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。</u></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>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、新增第二項後段，地方主管機關之性別工作平等會政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。</p> <p>二、有鑑於地方主管機關之性別工作平等會為性騷擾之最高負責單位，爰於第二項後段明定限制政府機關代表人數上限。</p>
<p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列三款情形之一：</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</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</p>	<p>一、新增第一項第三款。</p> <p>二、擴大針對工作場域之行為人予以規範。</p> <p>三、過去性騷擾之情形僅針對雇主對受僱者或求職者間，以及受僱者於執行職務時，受到他人性騷擾之情形，並未針對受僱者本身係即為性騷擾加害者情形予以規範。基此，爰於第一項第三款明定受僱者於執行職務時，對任何人有性騷擾行為時，亦應涵蓋，俾使法規更臻完善。</p>

<p>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>三、受僱者於執行職務時，對任何人以性要求、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。</u></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>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>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>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生，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情形時，應採取立即有效糾正及補救措施。</p> <p><u>其僱用受僱者三十人以上者，應由雇主及受僱者共同組成性騷擾申訴處理委員會，置委員三人至五人，必要時得一部或全部外聘；委員應具性別平等意識，且女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。</u></p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴、懲戒辦法相關準則及第二項立即有效之糾正及補救措施，由中央主管機關定之。</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</u>，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、將第一項後段「僱用受僱者三十人以上者」之文字挪移並新增至第三項，並針對三十人以上者明定應組成性騷擾申訴處理委員會及委員人數與資格。</p> <p>二、因增訂第三項規範，將現行條文第三項挪移至第四項。</p> <p>三、為使第二項「立即有效糾正及補救措施」定義更臻明確，爰於第四項中納入，授權主管機關訂定。</p>
<p>第十三條之一 性騷擾之行為人為機關首長、部隊長官、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，得向該機關、</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項參考《性騷擾防治法》之規範，明定職場性騷擾行為人若為單位之最高負</p>

<p>部隊、學校、機構或雇主所在地直轄市、縣（市）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進行調查。</p> <p>雇主應配合調查，並提供必要相關資料或資訊。雇主已進行調查者，應停止調查之程序，並將調查相關資料移請前項之委員會續行調查。</p> <p>前兩項申訴處理調查程序相關辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>責人或雇主時，其申訴及調查程序應由主管機關交由性別工作平等會或相關委員會進行之，以保障受僱者申訴之權益。</p> <p>三、此外，為使調查得以順利進行，爰於本條第二項明定雇主應配合調查及相關協助義務。</p> <p>四、第三項授權申訴調查程序相關辦法由主管機關定之。</p>
<p>第二十七條 受僱者、求職者或任何人於工作期間因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，但雇主證明其以遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p>被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p>	<p>第二十七條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，但雇主證明其以遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。</p> <p>如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>雇主賠償損害時，對於性騷擾之行為人，有求償權。</p> <p>被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p>	<p>現行工作場域及工作型態多元，爰於本條第一項明定，工作期間受害者皆應予協助支持。</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、<u>第十三條之一</u>、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</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</p>	<p>配合新增第十三條之一條文，酌修文字。</p>

<p>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>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>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，<u>或違反第十三條之一第二項規定，規避、妨礙或拒絕調查者</u>，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>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。</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>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。</p>	<p>配合新增第十三條之一條文，酌修文字，並於條文中明定，若規避、妨礙或拒絕調查者，亦應處以罰鍰。</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二項、第三項規定者，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>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<u>第一項後段</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>配合第十三條條文之項次調整，酌修文字。</p>
<p>第三十八條之二 地方主管機關依第十三條之一調查認定性騷擾行為成立時，應裁處</p>		<p>一、本條新增。 二、為配合增訂第十三條之一及《性騷擾防治法》之修正</p>

<p>行為人新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>		<p>，於本條明定，若地方主管機關調查認定性騷擾行為成立，應裁處行為人三萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>
<p>第三十八條之三 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、根據勞動部公開 2022 年「工作場所就業平等概況調查」，在全國受僱者中，有 3.3% 女性及 1.3% 男性在工作場所中曾遭受過性騷擾；若以全國受僱者女性約 431 萬人、男性約 486 萬人，推估有 20 餘萬人曾經受害，且七成至八成受害者皆未申訴，其主因大多擔心申訴後將影響其職涯。                  三、然而在職場上所發生之性騷擾、性別歧視等案件中，常肇因於勞雇關係權力不對等所致，受害者經常於離開該職場後方敢提起申訴，經歷冗長調查程序，在終局裁定時常已超過《行政罰法》第二十七條第一項三年之期限，致使受害者權益受損。基此，爰於本條文明定，將裁處權時效自罰鍰處分確定之日起算。</p>