

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 10037694 號

案由：本院委員陳靜敏、趙天麟等 20 人，為保障並提升性別工作權之平等，杜絕職場性騷擾行為，營造醫療工作場域友善，強化雇主對職場性騷擾案件之事前防治和事後補救義務，填補法治上的漏洞和不足之處，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、近年工作樣態趨於複雜，現行法規對於非典型工作者、外部契約合作單位、志工等於同一工作環境內或有從屬關係，但非傳統受僱者的對象欠缺保護，為保障相關人員權利，爰新增對象。
- 二、明定各級主管機關性別工作平等會之職責，加入調查及處理性騷擾案件的規定。
- 三、非屬上班時間內以及工作場所內所發生的性騷擾事件，但實為職場權力關係延伸之場合，仍應適用本法。
- 四、補充第十三條之「立即有效之糾正及補救措施」作做為，又原「僱用受僱者三十人以下之雇主」規定，對於規模較小之診所、醫療機構、護理機構、長照機構或其他相類之執業場所之醫事人員欠缺保障，有失公平，爰刪除以三十人作為強制訂定此等辦法之門檻。
- 五、現行法規對職場性騷擾行為之加害人若為單位最高負責人、雇主時，相關申訴及調查機制上產生雇主對自己進行調查的不合理狀況，此狀況也極易導致受害人需承受不對等權力落差而難以求助，甚至衍生隱匿、權勢霸凌、報復等二度傷害的行為，特做增訂。
- 六、強化雇主防治意識及責任，要求雇主應舉辦相關教育訓練。
- 七、增訂雇主不得對被害人「不利益對待」之要件。

提案人：陳靜敏 趙天麟

連署人：鍾佳濱 蔡易餘 羅致政 邱志偉 洪申翰

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

江永昌	陳培瑜	陳秀寶	吳玉琴	陳歐珀
李德維	王美惠	羅美玲	郭國文	許智傑
蘇巧慧	高嘉瑜	林昶佐		

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。</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><u>志願服務者於志願服務運用單位服務期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</u></p> <p><u>外部承攬人員、協力廠商人員，於合作期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。</u></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>新增第六項、第七項將志工、外部承攬人員、協力廠商人員等同樣於工作環境內或有從屬關係，但非傳統受僱者的對象也列進保護範圍，杜絕工作場域的性騷擾事件。</p>
<p>第五條 為審議、諮詢、促進性別工作平等事項，對本法<u>有關之性騷擾申訴及再申訴進行調查及處理</u>。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</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</p>	<p>明定各級主管機關性別工作平等會之職責，加入調查及處理性騷擾案件的規定。</p>

<p>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>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>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>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。<u>凡與勞工執行職務具有關聯性或職場權力關係延伸之場合，亦應適用本法。</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>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>非屬上班時間內以及工作場所內所發生的性騷擾事件，但實為職場權力關係延伸之場合，仍應適用本法。</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>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</p>	<p>一、本法未強制「僱用受僱者三十人以下之雇主」訂定此等辦法，規模較小之診所、醫療機構、護理機構、長照</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>以防止性騷擾之再發生。</u></p> <p><u>雇主應協助受僱者提出申訴、醫療或心理諮商，以及採取其他輔助措施。</u></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>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>機構或其他相類之執業場所之醫事人員欠缺此等辦法之保障，則有失公平，爰刪除以三十人作為強制訂定此等辦法之門檻，俾使任何規模機構下之醫事人員，能獲得一視同仁之保障。</p> <p>二、新增「申訴、醫療或心理諮商」例示，以補充原條文「立即有效之糾正及補救措施」不明確處。</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、機構最高負責人時，得向該機關、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，<u>相關資料應善盡保存，不得湮滅、偽造、變造、隱匿。</u></p> <p>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>一、本條新增。</p> <p>二、現行本法並無職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主之申訴及調查程序，爰參酌性騷擾防治準則第五條定之，保障受僱者申訴權益，避免求助無門、慘遭吃案等問題繼續發生。</p> <p>三、為使調查順利進行，爰明定雇主之協助義務於第二項。</p>
<p>第十三條之二 雇主應定期舉辦性騷擾防治之相關教育訓練，雇主及全體主管階級以上員工均應參加。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、明定雇主有強化主管階級以上員工之性騷擾防治意識。</p>
<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>受僱者為前項之請求時，<u>雇主不得有</u>不利益對待，</p>	<p>第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。</p> <p>受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響</p>	<p>不利益對待指雇主對勞工，有不當侵害權利的行為，現行條文中的「不利之處分」常被狹隘解釋為「全勤獎金」、「考績」等影響，然實務上仍常見</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

或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。	其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。	雇主以其他未達處分程度之行為，造成被害人權益或人格尊嚴損害。
----------------------------	--------------------	--------------------------------