

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 10037713 號

案由：本院委員劉建國、楊曜等 22 人，鑒於近期性騷擾之事件層出不窮，且相關性平事件於工作相關事件於工作場域發生者甚眾，而現行性別工作平等法之規範仍有所不全，造成機制漏洞，致使受害者難以發聲、權益受損。為使「性別工作平等法」之立意與宗旨徹底落實，保障性別友善之工作環境並加以改善，且為使各性別有朝一日於工作場域中達成實質平等，爰此擬具「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、現行制度上對於雇主對故員之性騷擾、客戶、合作對象之性騷擾等相關事件難以規範且本法難以處理，故作出修訂，上述事件之調查由中央與地方主管機關管理及規範之，必要時得協助該單位進行性別工作平等會之組織、調查、委員之聘任事宜。
- 二、為求性別平等委員會之調查、決議客觀公正，故修訂性別平等委員會之組成，除舊有女性委員人數不得低於二分之一外，另增單一性別不得低於三分之一。

提案人：劉建國	楊 曜			
連署人：吳玉琴	趙天麟	陳靜敏	賴品妤	王美惠
莊瑞雄	余 天	邱志偉	張宏陸	吳琪銘
鍾佳濱	洪申翰	江永昌	吳思瑤	陳培瑜
高嘉瑜	張廖萬堅	賴惠員	邱議瑩	邱顯智

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，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且<u>單性別人數不得低於三分之一；具備勞工相關事務、性別平等學識經驗背景之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占全體委員人數三分之二以上。</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，<u>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</u>，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、為求徹底落實性別工作平等且使性別平等會之決議得客觀公正，性別工作平等會除女性人數應達二分之一以上外，單一性別不得低於三分之一，故於此做出修正。</p> <p>二、性別工作平等會之職權範圍為工作場域之性騷擾申訴案調查，而性騷擾事件通常涉及性別平等意識、勞工與雇主之間關係及相關專業問題，故調查者應具備相關學識或經驗；倘政府機關之委員人數過多或專業背景不足，相關調查或決議將難以達成公正客觀之效。</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，<u>無論是否屬同一事業單位</u>，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</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>被害人遭受客戶、合作夥伴性騷擾並非罕例，惟依現行規定，雇主並無權力針對非同一事業單位行為人做出處置，相關行為難以遏止。就非同一事業單位之人所為之性騷擾亦定性為應依本法申訴、調查之職場性騷擾。</p>

<p>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>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><u>其僱用受僱者三十人以上者，應由雇主與受僱者代表共同組成性騷擾申訴處理委員會，置委員三人以上，採任期制；委員並應具性別平等意識，且女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上且單一性別人數不得低於三分之一。</u></p> <p><u>前項性騷擾申訴處理委員會之委員，必要時得一部或全部外聘，中央主管機關並應予以補助。</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、<u>第二項性騷擾申訴處理委員會及第三項外聘之相關準則</u>，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。其僱用受僱者<u>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、修正第一項規定，凡有僱用受僱者之雇主，即應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。</p> <p>二、另就三十人以上之事業單位，依現行《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》規定於職場性騷擾案件發生時，「雇主得自行調查」或「與受僱代表共組申訴處理委員會」，惟此規定仍難使雇主成立一個客觀、公正且專業的團隊來調查性騷擾事件。故新增第二項及第三項規定，要求若達一定規模之事業單位，應常設申訴處理委員會，並要求比照性別平等教育法規定，由勞動部建立專業調查人才庫，以利公司引入外部專家協助調查。</p> <p>三、增加規定單一性別不得低於三分之一，理由同第五條之說明一。</p>
<p>第十三條之一 性騷擾之行為人為雇主或非屬同一事業單位之人時，得向地方主管機關提出申訴。主管機關於接獲申訴後，應於二十日內以書面通知申訴人是否受理，</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、若職場性騷擾行為人為雇主，依現行本法並無例外規定，仍由雇主自行調查，將無法達到公正客觀之結果。</p> <p>三、若職場性騷擾行為人非屬</p>

<p>受理後應於二個月內完成調查；必要時，得延長一次，不得逾一個月，並應通知當事人。</p> <p>前項之申訴處理及調查，由受理機關之性別工作平等會為之。</p> <p>主管機關於第一項之調查完成後，應於一個月內將調查報告及處理之結果，以書面載明事實及理由通知申訴人及行為人。</p> <p>申訴人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向主管機關申復。</p> <p>申訴人及行為人對第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向主管機關申復，以一次為限。</p> <p>本條之申訴處理、調查程序及異議申復相關準則，另由中央主管機關定之。</p>		<p>同一事業單位之人時，依本法現行之規定亦無從申訴，故新增此條，理由同第十二條之說明。</p> <p>四、另於本條明訂申訴不被受理或對結果不服之申復機制。</p>
<p>第二十八條 受僱者或求職者因雇主違反<u>第十三條第四項</u>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>因應第十三條之項次調整，併同修正本條。</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<u>第十三條第一項後段、第四項</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後段、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>指定項次修正，理由同第二十八條之說明。</p>