

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 10037727 號

案由：本院委員張宏陸、莊瑞雄等 21 人，鑒於衛福部性騷擾防治業務之統計，100 年至 110 年性騷擾防治業務申訴調查成立件數，從 369 件上升至 1,284 件，成長近 3.5 成，顯見社會上性騷擾事件之廣泛性與嚴重性。為貫徹憲法第七條所保障之平等權，爰擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」，將雇主訂定之性騷擾申訴與懲戒辦法納入應勞動檢查項目，新增申訴不利益禁止之其它態樣、直接對行為人之罰鍰與得命其接受性別平等教育相關課程之處罰等，以降低違法者再犯之風險，建造永續健全平等之職場。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、新增主管機關應就本法之申訴及懲戒辦法納入勞動檢查項目。（修正條文第六條之一）
- 二、調整現行條文項次之順序，明定雇主對於性騷擾行為有事前（第一項前段）與事後（第一項後段）之協助義務。（修正條文第十三條）
- 三、除受僱者外，雇主亦得為處理求職者之申訴，建立申訴制度協調處理。並新增若雇主為行為人時可向地方主管機關提起申訴。（修正條文第三十二條）
- 四、參照性別平等教育法及性騷擾防治法之規定，對於不服主管機關處理結果之救濟時效，為二十日及三十日，與現行條文之十日有差距，故提高十日至三十日。（修正條文第三十四條）
- 五、新增禁止雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而為薪資調整或有其他差別待遇之態樣。（修正條文第三十六條）
- 六、刪除違反第三十六條之處罰。（修正條文第三十八條）
- 七、新增違反第三十六條之處罰。（修正條文第三十八條之一）
- 八、現行條文未直接對行為人有處罰之規定，而參照性平三法之其他兩法，皆可直接對加害人

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

或行為人懲處。爰於本法新增得直接向行為人處罰之規定。（修正條文第三十八條之二）

九、為降低違法者再犯之風險，以及永續健全職場平等，新增違反本法者可命其接受至少四小時之性別平等教育相關課程。（修正條文第三十八條之三）

提案人：張宏陸 莊瑞雄

連署人：趙天麟 林淑芬 郭國文 許智傑 蘇巧慧

陳靜敏 蔡培慧 陳培瑜 洪申翰 陳歐珀

吳玉琴 吳思瑤 蔡易餘 賴品妤 吳琪銘

羅美玲 賴惠員 莊競程 陳秀寶

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>第六條之一 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治、<u>申訴、懲戒辦法及促進工作平等措施</u>納入勞動檢查項目。</p>	<p>第六條之一 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。</p>	<p>一、為健全職場上安全健康，維護勞雇雙方權益，政府訂定諸多相關勞動法令，「勞動檢查」則為落實法令之其一方法。</p> <p>二、惟現行條文第十三條第一項後段僅規定三十人以上始需訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，並未將此辦法納入勞動檢查項目，且同條項之性騷擾防治措施業已納入檢查項目，爰新增申訴及懲戒辦法為勞動檢查項目，藉以透過主管機關之定期檢查，最大保障勞雇雙方職場上之權益。</p>
<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。<u>知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p> <p><u>雇主僱用三十人以上者，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>前兩項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</u></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，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、調整第一項文字，將現行條文第二項規定移列至第一項後段，明定雇主對於性騷擾行為有事前與事後之協助義務，以求條文統一。並將現行條文第一項後段移列至第二項。</p> <p>二、配合前兩項修正，修正第三項文字。</p>
<p>第三十二條 雇主為處理受僱者或求職者之申訴，得建立申訴制度協調處理。</p> <p><u>雇主違反第十二條第一項規定者，受僱者或求職者得向地方主管機關申訴。</u></p>	<p>第三十二條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。</p>	<p>一、新增第二項。</p> <p>二、依本法第二十六條至第二十八條，可知受僱者與求職者皆有提起救濟及申訴之權利，故於第一項增訂雇主為處理求職者之申訴，亦得建立申訴制度協調處理。</p> <p>三、違反本法第十二條第一項者，得向雇主或地方主管機關提起申訴。惟若雇主即為</p>

		<p>性騷擾之行為人，受僱者或求職者應得直接向地方主管機關申訴，蓋當雇主為行為人時，難信賴內部申訴制度能有效彰顯，即為避免雇主「球員兼裁判」之情況發生，始增訂第二項條文。且雖身為雇主，其性騷擾方式並非一定僅限於以工作上利益作為交換，第十二條第一項第一款之敵意式性騷擾亦有可能發生。爰明定雇主違反第十二條第一項規定者，受僱者或求職者得向地方主管機關申訴。</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<u>三十日</u>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>一、參照性別平等教育法第三十二條，申請人及行為人對於學校或主管機關作成之調查報告處理結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復；性騷擾防治法第十三條第五項亦規定，當事人不服其調查結果者，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>二、鑒於性平三法中之兩法，對於不服主管機關處理結果之救濟時效，為二十日及三十日，與本法現行條文之十日有差距，故提高十日至三十日，保障雇主、受僱者或求職者之程序利益。</p>
<p>第三十六條 雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職、薪資調整等其他差別對待或不利之處分。</p>	<p>第三十六條 雇主不得因受僱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>新增解僱與調職以外，雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而為薪資調整或有其他差別待遇之態樣，最大程度保障受僱人的救濟權利。</p>

<p>第三十八條 雇主違反第二十一條或第二十七條第四項規定者，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>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>一、本條罰鍰刪除第三十六條之規定，蓋觀第二十一條及第二十七條第四項，皆係規定受僱者假期相關事項，而第三十六條則係對受僱者申訴不利益之禁止，類型迥異。</p> <p>二、依據勞動部 111 年僱用管理及工作場所就業平等概況統計，受僱者近一年內曾在工作場所遭受性騷擾卻未提出申訴之原因，包括懼怕工作受到影響。職是之故，第三十六條之違反，恐使受僱者難以依據自身權利提起相應救濟，影響甚鉅。且雇主本應對於受僱者之申訴提供協助，若反以差別對待或不利之處分影響其權益，有責性應遠高於此條其他規定，考量三十六條之類型與有責性顯然不同，始於此條刪除違反第三十六條之態樣。</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、第二項或第三十六條規定者，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>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>參照前條條文修正說明，違反本條之規定皆係規範禁止雇主有差別對待，與三十六條之類型相當，且罰鍰額度較原本高，爰新增三十六條之違法態樣至本條。</p>
<p>第三十八條之二 雇主或行為人違反第十二條規定，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、查現行條文未直接對行為人有處罰之規定，而參照性平三法之其他兩法，如性騷</p>

<p>下罰鍰。</p>		<p>擾防治法第二十條與性別平等教育法第二十五條，皆有直接對加害人或行為人處罰之規定。</p> <p>三、鑒於衛福部之統計，性騷擾防治業務被害人申訴成立之件數，已從 100 年之 386 件上升至 110 年之 1,284 件，成長近 3.5 倍。職是之故，爰新增本條規定，賦予得直接向行為人懲處之規定，以遏止性騷擾事件一再發生。</p> <p>四、另觀本法條文，行為人之定義應未包括雇主，故明定雇主於違反第十二條規定時，亦得向其處以罰鍰。</p>
<p>第三十八條之三 雇主或行為人違反本法規定者，除依規定處罰外，並得令其接受至少四小時之性別平等教育相關課程。</p> <p>前項之人，無正當理由，不依規定接受性別平等教育相關課程者，處三千六百元罰鍰。</p> <p>雇主或行為人依第一項規定於接受性別平等教育相關課程後一年內，再次違反本法規定，須接受性別平等教育相關課程時，應增加其講習時數。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本法或其他勞動、性別平等之法律，皆係不斷在社會中找尋最佳平衡點，顯現在具有強制力的文字上，而是否適用本法之處罰，係以客觀結果而定，較無要求雇主、受僱者等之主觀意思。惟若要達成本法之立法目的，保障性別工作權平等，除遵循本法規定，亦須改善或教化違法者之觀念，以降低違法者再犯風險，始能永續健全職場之平等。</p> <p>三、爰參照「道路交通管理處罰條例」第二十四條之規定，新增雇主或行為人違反本法規定者，得令其接受至少四小時之性別平等教育相關課程，並明定無正當理由不參加課程之罰鍰，與於一年內再犯而需再次參加課程之時數應增加，提高教育強度，俾利強化違法者之性別平等意識。</p>