

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國110年5月14日印發

院總第 1542 號 委員提案第 26644 號

案由：本院委員陳秀寶、黃秀芳、劉建國等 23 人，為求積極落實職場性騷擾防治之責，特提出「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「性別工作平等法」第十三條明定，雇主應防治性騷擾行為之發生，並於知悉有同法第十二條性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。據此，勞動部訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，雇主於接獲申訴後，得進行調查；如性騷擾行為經調查屬實，應視情節輕重對申訴之相對人為適當之懲戒或處理，後續亦應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行。惟在工作場所性騷擾行為人如是雇主，利用權勢性騷，自然不可能期待雇主會就前述措施處理，以致本條規範於實務運作上產生問題，與立法規範目的有所矛盾。
- 二、再查勞動部統計「雇主違反性騷擾防治申訴案件」相關資訊，地方主管機關於 107 年受理申訴 141 件、評議 80 件、成立 36 件，108 年受理申訴 153 件、評議 106 件、成立 44 件，109 年受理申訴 188 件、評議 112 件、成立 43 件，近三年約二至三成不等比例有雇主違反性騷擾防治申訴之情事，顯示仍有不少事業單位並未就性騷擾行為加以處理。
- 三、此外以地方主管機關所公布事業單位違反「性別工作平等法」資訊而言，該等資訊目前僅能反映受僱者或求職者認為事業單位有違法時向地方主管機關申訴後之結果，並不能呈現雇主知悉有性騷擾行為時，是否已立即採取有效補救措施，對於受僱者或求職者之權益，恐未能及時保障。
- 四、爰此，為求積極落實職場性騷擾防治之責，特提出「性別工作平等法部分條文修正草案」，明定雇主為行為人或雇主未就性騷擾行為採取有效防治措施、申訴及懲戒時，當事人得向工作場所之所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴及再申訴。另中央主管機關應定期公開辦理性騷擾防治申訴及處理等去識別化之相關資訊，俾利性別工作平等的有效保障。

立法院第 10 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書

提案人：陳秀寶 黃秀芳 劉建國
連署人：吳秉叡 羅美玲 吳玉琴 洪申翰 黃國書
蘇治芬 羅致政 劉世芳 張廖萬堅 鄭運鵬
莊瑞雄 邱泰源 蔡易餘 余 天 王美惠
伍麗華 Saidhai Tahovecahe 管碧玲 莊競程
蔡適應 范 雲

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>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。<u>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>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>前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關會同有關機關定之。</p> <p><u>性騷擾行為經第一項申訴成立後，應通報勞動及目的事業主管機關。中央主管機關並應定期調查及公開事業單位辦理性騷擾防治申訴及處理情形之去識別化資訊。</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、原第二項移列第一項後段，原第一項後段移列第二項。有關職場性騷擾防治補救措施之具體內涵，應包括性騷擾再發生之防止、受僱者申訴之協助、醫療或心理諮商，以及其他相關輔助措施，併予敘明。</p> <p>二、第三項文字酌作調修，以符職場性騷擾防治處理有關機關權責分工之原則。</p> <p>三、新增第四項，性騷擾行為經申訴成立後，應通報主管機關。並由中央主管機關透過地方主管機關定期調查統計，公開辦理性騷擾防治申訴及處理等去識別化之相關資訊，以求落實雇主防治職場性騷擾之積極責任。</p>
<p>第十三條之一 性騷擾之行為人為雇主、機關首長、部隊主官（管）、學校校長或機構最高負責人時，或雇主未依前條採取有效防治措施、申訴及懲戒時，得向該雇主、機關、部隊、學校或機構所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。</p> <p>前項申訴處理調查之程序，由中央主管機關會同有關機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行規定未就性騷擾行為人為雇主時之情形有所規範，如於工作場所雇主利用權勢性騷擾受僱者或求職者，自然不可能期待雇主會就性騷擾防治措施為相關處理，以致本法規範於實務運作上產生問題，與立法目的有所矛盾。此外若雇主未為第十三條第一項性騷擾防治之相關處理時，亦應有外部之再申訴機制，俾以維護當事人權益。</p> <p>三、爰此，參考「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」之體例，增設主管機關主責申訴及再申訴機制，俾利當事人權益救濟管道之完善。</p>

立法院第 10 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書

<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、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>本條第二項文字因應第十三條之修正，酌作文字調修。</p>
<p>第三十八條之二 依第十三條認定性騷擾申訴成立者，以及依第十三條之一認定性騷擾行為成立者，地方主管機關得處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、現行規定未就行為人之職場性騷擾行為裁處，如主管機關得以處分，應相對能遏止職場性騷擾之發生或再發生。</p> <p>三、爰此，考量行為人對於違反本法行為之發生，依法有防止義務卻不防止，實應按情節輕重處罰之，方能使有效達成防治職場性騷擾之目的。</p>