立法院公報

The Legislative Yuan Gazette

第 112 卷第 62 期



5147 3/3

中華民國 112 年 8 月 15 日(星期二)出版

目　次

委員會紀錄

頁　次

社會福利及衛生環境委員會第 1 次會議

112 年 7 月 20 日（星期四）

一、審查(一)行政院函請審議「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三)委員洪申翰等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(四)委員羅致政等 16 人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案、(五)委員范雲等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(六)委員劉建國等 21 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案、(七)委員許淑華、萬美玲、游毓蘭等 17 人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案、(八)委員吳思瑤等 17 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(九)委員陳秀寶等 23 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十)委員蔣萬安、游毓蘭等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十一)委員林宜瑾等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十二)委員賴品妤等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十三)委員陳培瑜等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十四)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十五)委員林靜儀等 24 人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十七)委員羅美玲等 19 人擬具「性別工作平等法第十二條、第二十七條及第二十九條條文修正草案」案、(十八)委員陳以信等 17 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案、(十九)委員吳思瑤等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十)委員吳玉琴等 20 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十一)委員王美惠等 19 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十二)委員蔡培慧等 24 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十三)委員范雲等 25 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十四)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十五)委員陳培瑜等 24 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十六)委員高嘉瑜等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳靜敏等 20 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十八)委員劉世芳等 17 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十九)委員蘇治芬等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十)委員陳亭妃等 17 人擬具「性別工作平等法第二條、第十三條及第三十八條條文修正草案」案、(三十一)時代力量黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十二)委員劉建

國等 22 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十三)國民黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十四)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十五)委員張宏陸等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十六)委員郭國文等 16 人擬具「性別工作平等法第十三條、第十三之一條及第二十八條條文修正草案」案、(三十七)委員吳琪銘等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案；二、審查(一)行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案、(二)委員溫玉霞等 18 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(三)委員萬美玲等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四)委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等 16 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(五)委員林楚茵等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(六)委員羅致政等 20 人擬具「性騷擾防治法第十條、第十三條及第二十三條條文修正草案」案、(七)委員林為洲等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(八)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法第十二條條文修正草案」案、(九)委員傅崐萁等 21 人擬具「性騷擾防治法第五條條文修正草案」案、(十)委員李貴敏等 25 人擬具「性騷擾防治法第十三條及第二十條條文修正草案」案、(十一)委員莊瑞雄等 23 人擬具「性騷擾防治法第七條條文修正草案」案、(十二)委員莊競程等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十三)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十四)委員何欣純等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十五)委員張廖萬堅等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等 19 人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」案、(十七)委員林宜瑾等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十八)委員吳思瑤等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十九)委員陳秀寶等 26 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十)委員許智傑等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十一)委員賴品妤等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十二)委員吳玉琴等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十三)委員王美惠等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十四)委員蔡培慧等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十五)委員范雲等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十六)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳培瑜等 24 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十八)委員陳靜敏等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十九)委員劉世芳等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十)委員蘇治芬等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十一)委員陳亭妃等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十二)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十三)委員劉建國等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十四)委員呂玉玲等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(三十五)委員呂玉玲等 17 人擬具「性騷擾防治法第二十條、第二十一條條文修正草案」案、(三十六)國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十七)台灣民眾黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草

案」案、(三十八)委員林靜儀等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十九)委員郭國文等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四十)委員吳琪銘等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案（112 年 7 月 20 日、112 年 7 月 21 日、112 年 7 月 24 日為一次會）…… （ 1 ～298 ）

112 年 7 月 21 日（星期五）

一、審查(一)行政院函請審議「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三)委員洪申翰等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(四)委員羅致政等 16 人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案、(五)委員范雲等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(六)委員劉建國等 21 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案、(七)委員許淑華、萬美玲、游毓蘭等 17 人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案、(八)委員吳思瑤等 17 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(九)委員陳秀寶等 23 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十)委員蔣萬安、游毓蘭等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十一)委員林宜瑾等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十二)委員賴品妤等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十三)委員陳培瑜等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十四)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十五)委員林靜儀等 24 人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十七)委員羅美玲等 19 人擬具「性別工作平等法第十二條、第二十七條及第二十九條條文修正草案」案、(十八)委員陳以信等 17 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案、(十九)委員吳思瑤等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十)委員吳玉琴等 20 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十一)委員王美惠等 19 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十二)委員蔡培慧等 24 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十三)委員范雲等 25 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十四)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十五)委員陳培瑜等 24 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十六)委員高嘉瑜等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳靜敏等 20 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十八)委員劉世芳等 17 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十九)委員蘇治芬等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十)委員陳亭妃等 17 人擬具「性別工作平等法第二條、第十三條及第三十八條條文修正草案」案、(三十一)時代力量黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十二)委員劉建國等 22 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十三)國民黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十四)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十五)委員張宏陸等 21 人擬

具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十六)委員郭國文等 16 人擬具「性別工作平等法第十三條、第十三之一條及第二十八條條文修正草案」案、(三十七)委員吳琪銘等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案；二、審查(一)行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案、(二)委員溫玉霞等 18 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(三)委員萬美玲等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四)委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等 16 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(五)委員林楚茵等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(六)委員羅致政等 20 人擬具「性騷擾防治法第十條、第十三條及第二十三條條文修正草案」案、(七)委員林為洲等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(八)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法第十二條條文修正草案」案、(九)委員傅崐萁等 21 人擬具「性騷擾防治法第五條條文修正草案」案、(十)委員李貴敏等 25 人擬具「性騷擾防治法第十三條及第二十條條文修正草案」案、(十一)委員莊瑞雄等 23 人擬具「性騷擾防治法第七條條文修正草案」案、(十二)委員莊競程等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十三)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十四)委員何欣純等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十五)委員張廖萬堅等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等 19 人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」案、(十七)委員林宜瑾等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十八)委員吳思瑤等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十九)委員陳秀寶等 26 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十)委員許智傑等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十一)委員賴品妤等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十二)委員吳玉琴等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十三)委員王美惠等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十四)委員蔡培慧等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十五)委員范雲等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十六)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳培瑜等 24 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十八)委員陳靜敏等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十九)委員劉世芳等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十)委員蘇治芬等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十一)委員陳亭妃等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十二)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十三)委員劉建國等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十四)委員呂玉玲等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(三十五)委員呂玉玲等 17 人擬具「性騷擾防治法第二十條、第二十一條條文修正草案」案、(三十六)國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十七)台灣民眾黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十八)委員林靜儀等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十九)委員郭國文等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四十)委員吳琪銘等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案（

112 年 7 月 20 日、112 年 7 月 21 日、112 年 7 月 24 日為一次會）…… （ 299 ～ 374 ）

112 年 7 月 24 日（星期一）

一、審查(一)行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案、(二)委員溫玉霞等 18 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(三)委員萬美玲等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四)委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等 16 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(五)委員林楚茵等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(六)委員羅致政等 20 人擬具「性騷擾防治法第十條、第十三條及第二十三條條文修正草案」案、(七)委員林為洲等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(八)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法第十二條條文修正草案」案、(九)委員傅崐萁等 21 人擬具「性騷擾防治法第五條條文修正草案」案、(十)委員李貴敏等 25 人擬具「性騷擾防治法第十三條及第二十條條文修正草案」案、(十一)委員莊瑞雄等 23 人擬具「性騷擾防治法第七條條文修正草案」案、(十二)委員莊競程等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十三)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十四)委員何欣純等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十五)委員張廖萬堅等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等 19 人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」案、(十七)委員林宜瑾等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十八)委員吳思瑤等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十九)委員陳秀寶等 26 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十)委員許智傑等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十一)委員賴品妤等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十二)委員吳玉琴等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十三)委員王美惠等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十四)委員蔡培慧等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十五)委員范雲等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十六)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳培瑜等 24 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十八)委員陳靜敏等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十九)委員劉世芳等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十)委員蘇治芬等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十一)委員陳亭妃等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十二)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十三)委員劉建國等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十四)委員呂玉玲等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(三十五)委員呂玉玲等 17 人擬具「性騷擾防治法第二十條、第二十一條條文修正草案」案、(三十六)國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十七)台灣民眾黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十八)委員林靜儀等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十九)委員郭國文等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

案、(四十)委員吳琪銘等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案（
112 年 7 月 20 日、112 年 7 月 21 日、112 年 7 月 24 日為一次會）……（ 375 ～482 ）
附：本期委員發言紀錄索引……（ 483 ～490 ）

委 員 會 紀 錄

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會社會福利及衛生環境委員會第 1 次全體委員會議紀錄

時　　間　中華民國 112 年 7 月 20 日（星期四）9 時 1 分至 17 時 26 分

地　　點　本院群賢樓 801 會議室

主　　席　吳委員玉琴

主席：出席委員已足法定人數，現在開會。

進行今日議程。

討　論　事　項

一、審查：

(一)行政院函請審議「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(二)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(三)委員洪申翰等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(四)委員羅致政等 16 人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案。

(五)委員范雲等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(六)委員劉建國等 21 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案。

(七)委員許淑華、萬美玲、游毓蘭等 17 人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案。

(八)委員吳思瑤等 17 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(九)委員陳秀寶等 23 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(十)委員蔣萬安、游毓蘭等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(十一)委員林宜瑾等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(十二)委員賴品妤等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(十三)委員陳培瑜等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(十四)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(十五)委員林靜儀等 24 人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」案。
(十六)委員游毓蘭等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(十七)委員羅美玲等 19 人擬具「性別工作平等法第十二條、第二十七條及第二十九條條文修正草案」案。
(十八)委員陳以信等 17 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案。
(十九)委員吳思瑤等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十)委員吳玉琴等 20 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十一)委員王美惠等 19 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十二)委員蔡培慧等 24 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十三)委員范雲等 25 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十四)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十五)委員陳培瑜等 24 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十六)委員高嘉瑜等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十七)委員陳靜敏等 20 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十八)委員劉世芳等 17 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(二十九)委員蘇治芬等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。
(三十)委員陳亭妃等 17 人擬具「性別工作平等法第二條、第十三條及第三十八條條文修正草案」案。

(三十一)時代力量黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(三十二)委員劉建國等 22 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(三十三)國民黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(三十四)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(三十五)委員張宏陸等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

(三十六)委員郭國文等 16 人擬具「性別工作平等法第十三條、第十三之一條及第二十八條條文修正草案」案。

(三十七)委員吳琪銘等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

二、審查：

(一)行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案。

(二)委員溫玉霞等 18 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案。

(三)委員萬美玲等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(四)委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等 16 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案。

(五)委員林楚茵等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案。

(六)委員羅致政等 20 人擬具「性騷擾防治法第十條、第十三條及第二十三條條文修正草案」案。

(七)委員林為洲等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(八)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法第十二條條文修正草案」案。

(九)委員傅崐萁等 21 人擬具「性騷擾防治法第五條條文修正草案」案。

(十)委員李貴敏等 25 人擬具「性騷擾防治法第十三條及第二十條條文修正草案」案。

(十一)委員莊瑞雄等 23 人擬具「性騷擾防治法第七條條文修正草案」案。

(十二)委員莊競程等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

案。

(十三)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(十四)委員何欣純等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(十五)委員張廖萬堅等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(十六)委員游毓蘭等 19 人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」案。

(十七)委員林宜瑾等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(十八)委員吳思瑤等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(十九)委員陳秀寶等 26 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十)委員許智傑等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十一)委員賴品妤等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十二)委員吳玉琴等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十三)委員王美惠等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十四)委員蔡培慧等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十五)委員范雲等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十六)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十七)委員陳培瑜等 24 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十八)委員陳靜敏等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(二十九)委員劉世芳等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(三十)委員蘇治芬等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(三十一)委員陳亭妃等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(三十二)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(三十三)委員劉建國等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(三十四)委員呂玉玲等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案。

(三十五)委員呂玉玲等 17 人擬具「性騷擾防治法第二十條、第二十一條條文修正草案」案。

(三十六)國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(三十七)台灣民眾黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(三十八)委員林靜儀等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(三十九)委員郭國文等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

(四十)委員吳琪銘等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。

主席：因為今天不需要做會議的確認，所以我們直接進入到今天會議的議程。今天是針對行政院函送的性別工作平等法部分條文的修正，連委員的提案總共有 37 案，還有行政院函請審議的性騷擾防治法的全文修正，含委員的提案有 40 案，我想大家這段期間也都感受到整個社會對於性騷擾被害人揭露了過去受暴的經驗，我們的＃MeToo 運動也在這個過程中，大家都感同身受，政府也立即有了因應的措施，所以 7 月 13 日行政院也提出了性平三法，其中兩個法幾乎是全文修正，而性別工作平等法有部分條文的修正，也希望能夠全面來檢視、檢討現行法制的不足，我們立法院也非常積極地因應，剛剛也提到了，我們除了行政院版之外還有 36 個版本，就是委員們的關心，這是性工法的部分，性騷擾的部分委員也有 39 個版本，大家都共同來關心這個重要的法案，在衛環委員會我們就處理性工法跟性騷法這兩個法案。

因為提案非常的多，我今天可能就照委員來的先後順序請大家做提案說明，要跟大家抱歉，因為今天法案非常的多，所以如果只有單獨 1 個提案，可能只能說明 2 分鐘，如果是 2 個到 3 個提案的部分，說明時間請在 3 分鐘內，請各位委員把握時間，我就照委員來的順序來發言。

請第一位范委員雲進行提案說明，你有 3 個案子。

范委員雲：謝謝主席。因為今天提案非常多，我就節省時間，我的版本是跟婦女團體一起倡議多年，譬如雇主性騷擾的部分，勞動部知道我們倡議了 3 年，也在這個質詢臺上講過很多次，尤其

是我個人經歷了性騷擾申訴，從地方到中央，非常能夠體會制度需要改革，我們的公聽會也跟婦女團體共同提出了版本，很謝謝行政院版本已經有部分採納，我等一下的重點是我整體的部分，其中包含行政院有採納的部分，也包含行政院還沒採納的部分，希望這幾天可以繼續爭取。

先回到第一個重點，第一個，其實我們這一次就是要補足三法有身分適用上的漏洞，譬如說剛剛講到的，過去雇主和最高負責人這種球員兼裁判的性騷擾，應該直接由地方主管機關受理申訴跟調查，這是關於性工法的部分；第二個是身分上，當被害人跟行為人不同公司的時候，由對行為人有管理權限的雇主進行調查，被害人才不會束手無策，這是關於性工法的部分，這是第一個重點。

第二個重點是目前各界抱怨非常多的，就是申訴制度目前沒辦法有公正的調查，我們是希望能夠強化公正調查，尤其是外部的部分，這點目前勞動部沒有採納，即 30 人以下的中小企業因為雇主可能能力不足無法調查，或是內部人事糾葛，我們認為應該由主管機關另設專責單位調查，這部分還要跟勞動部繼續討論，至於 30 人以上的部分，我們認為調查時應該明確規範要有外部委員，這是關於性工法的部分；另外關於性騷法的部分，我們知道性騷法有八成都是由警察機關調查，雖然警察機關這幾年都有進步，可是我們還是認為不是每個地方，所以應該要明定調查小組的女性委員有二分之一，要有婦幼警察隊的成員，必要時得邀請外部專家，這是第二個重點。

第三個重點就是被害人協助，目前被害人的心理輔導、諮商、社福、法律等協助應該明定由地方主管機關或者是百人以上要由企業提供，這部分性騷法跟性工法都應該明定，目前的規定還是不夠明確；性騷法的申訴期限應該要由 1 年延長到 2 年，這部分院版已經有納入，可是我們認為未成年跟權勢性騷被害人應該要有特殊條款不受到限制，這是跟性騷法有關的。

最後，我們認為要加強行為人的裁罰，杜絕包庇、吃案，也應該要提高性騷法裡明定的行為人的行政罰，目前最高只有罰 10 萬元，行政院版本還是維持 10 萬元，我認為應該要提高到 50 萬元，雖然行政院告訴我們平均只罰 2 萬元，可是對於一些特別的權勢加害人，我們認為應該把上限門檻拉高才有作用，也應該杜絕公司輕放或包庇還有明定懲處的樣態，這部分我知道勞動部希望放到未來的行政規範中，但我認為還是應該放到法條中。最後，對被害人處不利對待、延誤調查、吃案、違反保密規定等，我的版本都有罰則，也希望勞動部可以一起討論，謝謝。

主席：細節的部分在逐條討論的時候來進行。

請第二位高委員嘉瑜進行提案說明。高委員是 1 個提案，所以說明時間為 2 分鐘。

高委員嘉瑜：謝謝主席還有各位對於＃MeToo 運動的關心，因為這些受害者勇敢站出來，所以促成了這次的修法，我們提出來的版本特別注重三個面向，第一個是雇主的調查責任，現在性工法雖然有規定雇主要善盡職場性騷擾的責任，但是實務上我們從民團的案例來看，在接到被害人申訴後，主責單位往往不能做適當的調查跟處理，甚至連公務機關也不例外，上個月我們接到一位宜蘭的女性消防員在職場上受到性騷擾，當時他的長官說別拿情緒當擋箭牌、同仁不會

給你好臉色等等，類似這樣的話語在我們公務機關也發生，對受害者也造成二次的傷害，因此如何透過法規協助，讓雇主有一個公平、公正、客觀、專業的團隊調查性騷擾事件非常重要。所以本席的版本就在於對於剛剛所說受僱者十人以下的事業單位，必須要明確地規定有申訴的機制，三十人以上的大型事業單位也應該要強制設置申訴處理委員會，另外引進專業調查的人才協助做性平的調查跟處理。

其次是加害人身分的漏洞，常常也會發現性騷擾行為人就是受害者的雇主，因此剛剛所說球員兼裁判的情況，或者加害人跟被害人分屬不同事業單位的時候，如何去申訴？這次的院版雖然有明定不同事業單位的職場性騷納入雇主的責任，但是後續的糾補措施如何明確，我們也希望能夠進一步的規範，所以我們建議不同事業單位的被害人可以直接向地方主管機關提出申訴。

最後就是被害人的協助跟再救濟，往往在申訴的時候，沒有辦法得到被害人的明確處理，我們也建議能夠有一個明確的再救濟機制，同時也要求雇主必須要提供心理諮商、法律協助、社福資源的轉介，協助受害者能夠從恐懼中走出來。謝謝大家。

主席：謝謝高委員。接下來請陳委員秀寶進行提案說明，您有兩個提案，所以時間是 3 分鐘。謝謝。

陳委員秀寶：謝謝主席。不論是在各個領域，領有政府的獎補助往往是一個優秀的象徵，可是卻有性騷擾的加害人會透過這樣自身優秀的事蹟，以權力不對等的關係，向受害人伸出魔掌。因此我的提案是參考美國跟南韓等相關國家他們立法的例子增列性平條款，若是加害人有領受政府提供的相關獎補助，且經過調查確定有性騷擾的情事，其獎補助應全數撤銷、廢止，並追回所領受的獎補助經費，並得視情節輕重對加害人停止補助三到五年，且辦理各項補助的中央主管機關或是直轄市、縣市政府，應該將前述加害人列明在拒絕受理名單，就等於是黑名單，並刊登於機關網站或公報至少三年。

在這邊我也要感謝文化部在 7 月 17 日已經優先作出表率，檢討所屬單位總計有 130 項的獎補助要點增列獎補助撤回的這個機制，並且主動要求所屬單位要主動地檢視已經受獎補助對象是否有涉及性平的情事。

在這次的修法，不僅要強化我們性騷擾事件這些被害者的權利，也要讓被害者獲得有必要的專業資源協助，更要落實國家對於性騷擾零容忍的原則，強化對被害人的權利保障，讓被害人在案件申訴調查乃至於訴訟過程，能夠獲得他們必要的支持。因此我也提案明定政府應該提供被害者相關的協助資源，包含有醫療、驗傷、採證、心理復健、訴訟等相關必要的費用補助，也請各位可以一起支持我的提案版本。

任何人都不該淪為性騷擾的受害者，也不該承擔性騷擾過後龐大的壓力。希望透過本次的修法，可以讓性騷擾事件降低，陪伴這些受害者們走過他們最傷痛的時光，也提供這些受害者們妥善的制度保障，溫柔的接住每一位受害者，以上。謝謝。

主席：謝謝陳委員。接下來請林委員靜儀進行提案說明。

林委員靜儀：謝謝主席。我們辦公室有兩個提案，分別是性工法第二條條文修正草案跟性騷擾防治

法部分條文修正草案。

性工法這邊其實很單純，就是在第二條，過去的條文裡面是公務人員、教育人員及軍職人員申訴、救濟跟處理程序是到人事法令的這個規定，但是這個部分事實上也就造成公務人員、教育人員、軍職人員的相關救濟處置出現另外一個漏洞。我們原來認為的性別工作平等法，原來的勞工保障現在都還認為略顯不足，結果這邊還是這種方式的話，這個部分他會受到很明確的一些在權益上的受損，所以我們在這個部分把這個公務人員、教育人員及軍職人員申訴救濟等等抽掉，讓他也一樣是能夠用性別工作平等法第二條來做相關的保障。

在性騷擾防治法部分條文修正草案的部分，我跟前面幾位委員的精神跟立場一樣，也就是說第一、在很多這樣子的單位裡頭，他的調查因為沒有引入外界或公正人士、甚至是有公權力的單位，也就是變成這個調查淪為形式，即使受害者好不容易進入到他的單位內部的調查，最終可能會沒有辦法得到一個合理的結果。所以我們在第七條規定前項申訴之調查應該交由社會公正人士、民間團體代表、學者專家或警察機關進行，也就是把機構外的裁量能量放進去。

另外在第十三條，我們也跟前面的委員類似，就是我們在性騷擾事件，它的事件發生，我們把原來的一年內得予提出申訴的部分延長為三年。因為很多時候這一個受害人他可能還在相關權力不對等的情況之下，他很困難在發生事件的一年之內提出這個說法、提出這些要求，所以我們把它延長。當然我知道法界會認為延長之後證據力的困難等等，但是這個也要在修法過程我們一起來酌量，受害者在當時的情況之下，一年內他可能很困難。像最近我們看到很多 #MeToo 事件都是發生了很久之後，他脫離了原來的環境，甚至身心的狀況能夠得到一定程度的恢復之後，才能夠提出申訴的，所以我們把這個申訴時限往後延長為 3 年。

當然另外一個事情也在我們的第二十條跟第二十五條，我們把罰鍰的部分、刑責的部分延長跟加高。主要的原因就是很多人會認為性騷擾沒有造成實質的身體傷害，但是事實上你沒有辦法去評估實質身體傷害，對於受害者來講反而是長期的心理傷害，這個實質的心理傷害，甚至對於他整個人格、整個人生的傷害是難以估計的。我們遇到、甚至有看到受害者在受到性騷擾事件之後，整整 20 年沒有辦法走出那個陰霾，他身體沒有任何的傷害，可是他整個人已經受傷了。所以我想在這裡加重刑責的部分，主要的精神也是我們不希望發生這些事情，希望讓要做這些動作的人能夠考量我們有這麼大的刑，因為你所造成的對這個人性騷擾，你一時的動作，對於這些性騷擾受害者很有可能是終生的人格上的抹失、人格上的受害，或對自己自信心的傷害。

所以我們在整個性騷擾防治法部分條文修正草案裡面，主要的精神就是把它加入外部審查、加入制度裡面的更加保障、以及拉長他的申訴年限跟增加相關加害者的刑責，以上請大家一起來討論。謝謝。

主席：謝謝林委員。接下來請何委員欣純進行提案說明，時間 2 分鐘。

何委員欣純：謝謝召委。我們不能就這樣算了！我想最近臺灣一連串的性平事件，不論性別，只要聽到一件又一件性霸凌、性騷擾甚至性侵害的消息，我想現場有很多身為女性也是身為媽媽的我們，心中都非常的生氣，甚至有更多的不捨，我想不僅我，還有整個臺灣社會更是高度的關

注以及憤慨。

臺灣社會的#MeToo 運動至今還在持續進行，我想無非就是希望那些加害人都能夠受到應有的懲罰，非常感謝各位給我們重新檢視性平三法的機會。性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法，我想這三法之間的適用範圍要釐清，並且要加重罰則，受害者、加害人以及政府間的法律關係與責任，希望能夠接住所有的受害者。

我們不能就這樣算了！我們不能就這樣算了！這是我們這次召開臨時會最主要的目的。我們看到受害者對於加害人的控訴，透過網路社群媒體，不惜以公開具名、自述景況等各種方式公諸於世，期待能夠獲得社會各界的重視，並能藉此揪出利用權勢地位的不對等、慣性違法的性騷擾情事加害者。所以，除了要給警惕、教訓外，在法律上我們更希望能藉由修法，讓加害人得到適當，甚至更嚴厲的罰責！但目前法令上的不足，尤其是行政申訴時效以及相關罰則過輕，我想這是此次修法過程中我們要進一步討論並修正的。

我手上有個數據。根據衛福部統計，一般性騷擾事件中，有高達六、七成都是陌生人所為。但近幾年來，甚至最近臺灣社會發起的#MeToo 運動中受害者的陳述，加害人大多都是親近、熟識，或者是職權居上位者，在他的職場環境裡，因為生活環境、職場生態之故，對於申訴的顧慮比較大，所以在受害人成長過程中，因為這些性騷擾、性霸凌或者性平事件等所受到的影響更是深遠。所以我們應該透過這次修法接住受害人！我們應該給予更多的支持！

這次我所提出的性騷擾防治法修正草案有二個重點：第一個，究責到底；第二個，嚴懲不貸！尤其目前性騷法受害人提起行政申訴的期限僅只有一年，但性騷擾證據蒐集不易，這點剛剛其他委員都有提到。就是因為證據蒐集不易，所以我們更需要時間，我們更需要重視！而且我們發現很多加害者都是累犯，甚至是慣犯！因此，希望透過我的正式提案：若加害人經一名以上性騷擾事件被害人提出申訴，得不受一年內提出申訴之限制。我們把這點納入修正文字，就是要集結更多的力量，不再受制於一年的申訴或者是再申訴期限。希望可以透過這次修法，把累犯、慣犯徹底揪出來！

此外，我還提案將罰則大幅提高，對於性騷擾加害人、沒有建構友善的申訴環境、怠惰推動，或者是執行性騷擾防治措施等等不健全、不友善的環境，我們希望提高相關的罰則！藉由多管齊下來深化性平觀念，防止性騷擾案件的發生，同時更嚴厲地防範性騷擾吃案的狀況！

感謝這麼多跨黨派的委員、好同事們提出不同版本，我們共同來思考，我們共同來盡全力，用最快的速度完成三讀，讓臺灣的性平環境、措施，還有整個社會氛圍、社會觀念、意識，能夠再往前推進更大的一步！謝謝！

主席：接下來請賴委員香伶代表民眾黨黨團進行提案說明，共三個提案，請合併說明，時間 3 分鐘，謝謝。

賴委員香伶：有關性別平等運動，從 91 年 3 月 8 日性工法實施到現在已經二十幾年了！近二十幾年有很多修法，但沒有像這次來得這麼快、這麼急，而且這麼需要！在性工法、性騷法與性別教育法裡有個必須快速處理的問題，也就是行政單位到底有沒有辦法接住受害者？行政單位有沒有權力立即採取有效措施來遏阻這樣的犯行？所以我們在修法裡強化，希望把對於行為人的

裁罰，也可以授予性工法、性別教育法！我們希望能夠比照性騷擾防治概念，進行比較快速的處理，讓行政單位可以做有效性的遏阻。

第二，大家都說要接住受害者，但是誰來接？怎麼接？接的人有沒有專業？受訓之後的這些專業者有沒有發揮效能？所以我們希望比照家庭暴力防治法，讓地方政府可以依法設置性騷擾防治中心，取代現行 113 等專人專線，因為沒有辦法發揮橫向協助。

第三，我們希望能夠讓吹哨者入法！現在勞基法第七十四條對吹哨者受到不利的差別待遇時該如何處理有所規定，所以這部分我們比照勞基法第七十四條規定來入法。

大家都知道透過勞動檢查能夠讓職場平權提升，所以我們民眾黨版本特別針對一定的企業來進行性別平等標章的專責方式，透過一部分企業的鼓勵，透過一部分地方政府的強制性，用推跟拉的方式，讓職場平權能夠獲得一定程度的鼓勵，並成為社會通念的概念之下往前邁進。

這次三法一起修，大家都希望能將所謂的權勢性騷這個新樣態入法，但相關認定及如何有效確認何為權勢性騷，並加重相關罰則，以及主管機關的外部調查，以發揮遏阻性效用，確實在這次修法過程中需要各黨派共同來完成這個新態樣，同時也建置我們所講的職場平權，包括各種友善措施，期能透過政府相關預算資源，讓企業也可以得到一定的協助。

最後我們還是要重申，透過此次諸多事件可知，職場範圍並不是只有我們一般所看到的職場，包括藝術文化界、政治圈，甚至校園等等。整體而言，對於職場的性別友善運動，我們要以非政治性的方式來理解問題，同時真正以改善職場平權的人權概念為先。

以上，謝謝。

主席：謝謝賴香伶委員代表民眾黨黨團做說明。

請林委員為洲進行提案說明。

林委員為洲：很高興大家都把法案提出來了！針對這一次的＃MeToo 風波，各黨團及很多委員都提出版本，我覺得這是一個很重要的契機！也就是我們這一次能不能用很大的決心，透過修法劃出一條紅線？讓這樣性騷行為，尤其是機構內、機關內的權勢性騷行為能夠被遏止？然後變成一種內化，用法律訂定更嚴格的標準，讓大家都內化，尊重別人，不能有性騷擾行為！然後徹底變成習慣，所以要劃出這一條線！

我認為在這次修法裡，我們希望能達到這樣的目的！其實這就是一種習慣，尤其是機構內的權勢性騷！所以大家要慢慢養成尊重別人的習慣！

針對內容，我們剛剛聽到各個版本，不外乎就是加強罰則，不管對機構或是對行為人；另外就是申訴期的延長，以及外部委員加入委員會。不過最後我要強調，看了目前這些版本，其實我並不是那麼滿意。以跟蹤騷擾法來說，如果沒有外部介入，則很難避免官官相護！也就是說，你在機構裡面申訴，結果是你的上司在上面幫你做調查，事實上常常都會被和稀泥！或為了機構的利益而不外宣，然後就變成被吃案，這個是目前最需要解決的問題，所以我們希望將來能夠像跟騷法一樣，啟動的時機及外部介入可以提早，然後形成一種警戒線，這樣才能真正達到我們剛剛所提的立法要畫出一條紅線，建立這種彼此尊重的平權習慣。以上先簡單做這樣的說明，修法時我們會繼續深入做討論，謝謝。

主席：請劉委員世芳進行提案說明，時間 3 分鐘。

劉委員世芳：謝謝主席。在這一次性騷擾防治法、性別工作平等法於衛環委員會做修正的時候，我們同時也要討論到在教育委員會要修正的性別教育法的部分，本席所提的提案大概就是根據這三個法案，也根據在所謂 5 年前，於美國及國外開始吹起的＃MeToo 運動裡面的二個重要核心價值，就是零容忍跟不漏接。既然是零容忍跟不漏接的時候，我們就不能單從這三個法律案裡面所提到只有身分別，還有場域別、時間別的部分來做處理。譬如說，我舉個例子，2022 年的時候，在臺灣有在工作場域裡面提出性騷擾申訴的大概有 20 萬人次左右，但只有二成的人進入申訴，能不能成案還不知道，所以我在性騷擾防治法，還有性別平等工作法裡面，特別提了修正案，在性騷法裡面提出的修正案是第一條第二項，但是要增訂第十三條之一，在性別平等工作法裡面則是增訂第十三條之二及第十三條之三，最主要就是說，除了我們原來在工作場合，還有在教育場合裡面所提的申訴管道以外，我們更要有其他的公設申訴管道，也就是成立比較多的、多軌的管道來接住每一位有遇到性騷擾案例的人，為什麼呢？很多人都知道權勢性騷，當你是別人的雇員或者是別人學生的時候，你不敢對上級申訴，而且上級有包庇跟隱匿的現象是相當多的，但是如果你脫離了學生的身分，或脫離了原來受僱者身分的時候，有沒有其他的管道可以讓你在隔一段時間以後提出所謂的性騷擾防治？所以不管是加強中央、地方的權責，譬如說，我認為公設的申訴管道就能夠跟我們現在所謂的 113 專線或是 1999 的專線來合併，讓他們還可以成立類似專案調查小組的二個方向來處理，讓真正脫離了原來受到性騷擾壓迫，然後不太敢出來做申訴的這些人，都有一個可供申訴的管道。最後要成案或者最後成案與否，有沒有其他的處罰機制，或是延長追訴的期限，我就尊重這三個法裡面所提到的規定，因為我們的行政單位，包括衛環委員會、教育及文化委員會裡面的這些行政單位，他們在追訴或者是進行其他的申訴過程當中，關於加強管制的力道，還有加強處罰的期限，都已經放進去了，這個部分我是尊重我們主管機關的作法，因為我們需要考慮到法律的衡平性，所以我主要修正的重點在於公設申訴管道需要能夠建立，讓大家在脫離原來的身分後，或者職場別裡面受到不同程度的權勢壓迫，也能夠受到處理謝謝。

主席：請楊委員瓊瓔進行提案說明，也是 3 分鐘，楊委員有二個提案。

楊委員瓊瓔：謝謝主席。楊瓊瓔等 16 人，有鑑於性騷擾案件層出不窮，嚴重的性騷擾行為可能對被害人造成他的生理、心理創傷，影響了被害人的日常生活，導致沒有辦法專心地來上班、上課，甚至人際關係會變成疏離的這種情況。根據衛福部的統計，近年性騷擾申訴案件是更加的增加，尤其它的罰金金額又是非常的低，恐難以產生遏阻作用，所以我們就提出性騷擾防治法部分條文修正，特別針對第二十條、第二十一條、第二十二條、第二十三條及第二十四條做修正，我們希望將金額提高，能夠真正的具有遏阻作用，到時候我們針對整個條文在做實質討論的時候，我們希望能夠以最高的標準來完成這個法律，這個目的也就是真正希望能夠有遏阻的作用，這個部分也敬請各位同仁以及行政部門來支持。

另外，本席另外一個提案，也就是楊瓊瓔等 16 人，鑑於性別工作平等法的部分，我們已經超過 20 年未做修正，但是現行職場性騷擾的規範以及處置，還有很多不足的地方，近期更是爆出

了多起的性騷擾案件，部分的案件為職場性騷擾事件，但是目前我們對於職場性騷擾事件的行為人為公司最高負責人，或者是雇主為主辦的時候，他的申訴、調查機制，以及罰則還沒有明確，尚未明確，對於被害人以及申訴者的保障是非常的不足，所以我們特別提出了性別工作平等法的部分條文修正，特別明定規範雇主防治職場性騷擾案件的責任，並完備性騷擾被害人的申訴、調查機制，特別在本條文裡頭，增訂了第十三條之一，這個目的也就是目前為止我們缺少了職場性騷擾的行為人為單位最高負責人或者是雇主的時候，他的申訴調查程序的相關規範，為了要保障受僱者的申訴權益，希望增訂第一項規定，為了要使調查權更加的順利進行，所以明定雇主必須負協助義務，這部分是規定在第二項，也就是在本席所提的增訂第十三條之一的條文裡頭。換句話說，我們希望能夠更加的完善，讓所有的被害者可以得到應有的申訴管道，不管他是雇主或者是最高的主管都必須接受這樣的調查，也希望各位同仁以及行政部門能夠來支持，我們希望這樣的事件能夠盡快地來消失，以保障所有的被害人，讓工作職場都能夠更加的順心，這樣它的產能、它的效能才會產生。以上建言，謝謝。

主席：請洪委員申翰進行提案說明。（不在場）洪委員不在場。

請羅委員致政進行提案說明。（不在場）羅委員不在場。

請劉委員建國進行提案說明。（不在場）劉委員不在場。

請許委員淑華、萬委員美玲、游委員毓蘭進行提案說明。（不在場）許委員、萬委員及游委員均不在場。

請吳委員思瑤進行提案說明。（不在場）吳委員不在場。

請蔣委員萬安、游委員毓蘭進行提案說明。（不在場）蔣委員、游委員均不在場。

請林委員宜瑾進行提案說明。（不在場）林委員不在場。

請賴委員品妤進行提案說明。（不在場）賴委員不在場。

請陳委員培瑜進行提案說明。（不在場）陳委員不在場。

請游委員毓蘭進行提案說明。（不在場）游委員不在場。

請羅委員美玲進行提案說明。（不在場）羅委員不在場。

請陳委員以信進行提案說明。（不在場）陳委員不在場。

吳委員玉琴的提案說明改以書面提出。

請王委員美惠進行提案說明。（不在場）王委員不在場。

請蔡委員培慧進行提案說明。（不在場）蔡委員不在場。

請鍾委員佳濱進行提案說明。（不在場）鍾委員不在場。

請蘇委員治芬進行提案說明。（不在場）蘇委員不在場。

請陳委員亭妃進行提案說明。（不在場）陳委員不在場。

請時代力量黨團代表進行提案說明。（不在場）時代力量黨團代表不在場。

請國民黨黨團代表進行提案說明。剛才的發言就是代表了嗎？好，謝謝。

請張委員宏陸進行提案說明。（不在場）張委員不在場。

請郭委員國文進行提案說明。（不在場）郭委員不在場。

請吳委員琪銘進行提案說明。（不在場）吳委員不在場。

請溫委員玉霞進行提案說明。（不在場）溫委員不在場。

請萬委員美玲進行提案說明。（不在場）萬委員不在場。

請許委員淑華、洪委員孟楷、廖委員婉汝進行提案說明。（不在場）許委員、洪委員及廖委員均不在場。

請林委員楚茵進行提案說明。（不在場）林委員不在場。

請傅委員崐萁進行提案說明。（不在場）傅委員不在場。

請李委員貴敏進行提案說明。（不在場）李委員不在場。

請莊委員瑞雄進行提案說明。（不在場）莊委員不在場。

請莊委員競程進行提案說明。（不在場）莊委員不在場。

請張廖委員萬堅進行提案說明。（不在場）張廖委員不在場。

請許委員智傑進行提案說明。（不在場）許委員不在場。

請呂委員玉玲進行提案說明。（不在場）呂委員不在場。

請陳委員靜敏進行提案說明，時間 3 分鐘。

陳委員靜敏：有關於性平，現在這個法條上面沒有包括在場域上可能會含括其他的人員，包括實習生、志願服務者跟外部承攬人員，雖然實習生現在有包括在裡面，但是我們會發覺有一些短期實習的很難在場域上面有相關的含括，所以這個部分就要提醒勞動部，在性平法上面要把這個部分做一個充分的說明。

另外就是，因為我們在醫療照顧場域，常常會有一些證據在收集上面的一個困難，所以像雇主有沒有辦法賦予在受害者離職了以後還能夠有證據的保全？賦予雇主的一個責任，這個是在我們的提案說明裡面特別要去關注的。

另外就是在性騷法的部分，現在對於 10 人以下的場域，這個也是在性平工作法裡面我們特別關注的部分，就以上 3 點說明。謝謝！

主席：謝謝陳靜敏委員的說明！接下來就要邀請行政部門來就性別工作平等法以及性騷法來說明。請勞動部許部長報告，報告時間衛福部跟勞動部各 10 分鐘好不好？先請許部長銘春就性別工作平等法的部分報告。

其他部會的書面資料會列入公報紀錄，不再上臺報告。

請勞動部許部長報告。

許部長銘春：主席、各位委員先進、各位記者女士先生。感謝貴委員會的邀請，由本人向各位進行性別工作平等法部分修正條文的修正草案相關報告，敬請各位委員給予指教。

首先考量性別工作平等法是為了保障工作權的性別平等，行政院草案版本修正法案名稱為「性別平等工作法」，除此之外，針對各黨團、委員及行政院版修正草案重要內容報告如下：

一、有關性別平等工作會代表比例部分，為廣納學者專家意見，行政院草案版本增訂政府機關代表人數比例上限至多為三分之一；至於各地方政府的性別平等工作委員會人數是否要再增加，考量本次修法新增行為人裁處機制已有分流，現行地方性別平等工作會機制尚可運作，建

議暫不修正。

二、有關雇主防治義務部分，現行雇主知悉性騷擾情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施。各黨團及委員所提，行政院草案版本大部分都已經採納，除了要求雇主有相關通報義務外，並分項定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之應有作為。另僱用受僱者 10 人以上未達 30 人的雇主應設置申訴管道並公開揭示；為了強化雇主防治作為，由地方主管機關整合相關資源協助雇主，中央主管機關得予補助。至於雇主調查單位代表的組成、防治性騷擾教育訓練的提案，將考量雇主規模，並以子法詳為規範。

三、有關建立外部的性騷擾行為申訴調查及處罰機制部分，性別工作平等法原來沒有外部性騷擾行為人調查處罰的規定。行政院版本已經訂定，若是最高負責人或僱用人為性騷，及不符雇主內部調查結果，被害人得向外軌及地方主管機關提起申訴，並經由專業團體人士之協助查明相關事實，並對於最高負責人性騷擾行為予以處罰。各黨團委員所提，所有案件均可向外軌申訴或一律經過性別平等工作會審議的提案，可能有案件量過大，處理時日過久的擔心，也有可能架空雇主的防治義務，建議參考行政院版來訂定。

四、有關被害人保護部分，現行雇主知悉性騷擾情形所應採取立即有效糾正及補救措施，雖已包括引介被害人輔導或醫療，但未強化被害人保護；行政院版本定明雇主應提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源等服務，應可涵蓋各黨團、委員提案的主要內容。

五、有關相關人配合調查義務及保密部分，行政院草案版本已經定明，地方主管機關調查的時候，被申訴人等相關人員應有配合調查或提供資料的義務，不得規避、妨礙或拒絕，如果被申訴人沒有正當理由而不配合者，我們定有處罰。至於雇主處理申訴案件本應負保密義務，現行子法已有規範，未來亦將併同修正調整。

六、針對第四十條施行日期部分，為使公私部門因應所需的人力、經費、培訓、宣導整備等可以完整到位，行政院版本定明本次修正條文施行日期為 113 年 3 月 8 日，希望委員們可以支持。

本次會議排審的相關條文都是為了不漏接每一個被害人，勞動部也積極配合修法，但勞工政策必須多方考量職場的現況、務實推進，才能使勞雇雙方都能有安心、安全的工作環境。以上報告懇請各位委員先進不吝指教，謝謝！

主席：接下來請衛福部薛部長報告。

薛部長瑞元：主席、各位委員女士、先生。今天大院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會社會福利及衛生環境委員會第 1 次全體委員會議，審查行政院函請審議「性騷擾防治法」修正草案，以及各委員與黨團提案等 40 案，本部承邀列席報告，敬請各位委員不吝指教。

以上各委員及黨團擬具「性騷擾防治法」修正草案，本部參採納入修正部分說明如下：

一、健全各機關性騷擾防治組織，督導直轄市、縣（市）主管機關辦理被害人保護扶助：委員林宜瑾、邱志偉等 21 人、委員范雲、陳秀寶、劉建國、林俊憲、高嘉瑜等 25 人、委員劉建國、楊曜等 20 人、時代力量黨團、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團提案、委員賴品妤、林昶佐等 16 人提案，本部已參採委員意見納入修正。

二、定明場所主人性騷擾防治、糾正及補救措施，並調高違反者罰鍰：委員游毓蘭等 19 人、委員楊瓊瓔等 16 人、國民黨黨團、委員林為洲、游毓蘭等 18 人、委員萬美玲等 16 人、時代力量黨團、委員鍾佳濱、邱志偉、陳素月等 19 人、委員陳培瑜等 24 人、台灣民眾黨黨團、委員何欣純、邱志偉、陳素月等 22 人、委員莊競程等 20 人、委員賴品妤、林昶佐等 16 人、委員范雲、陳秀寶、劉建國、林俊憲、高嘉瑜等 25 人、委員陳靜敏等 19 人、委員劉世芳等 17 人、委員陳培瑜等 24 人、委員劉建國、楊曜等 20 人提案，本部已參採委員意見納入修正。

三、被害人資訊嚴加保密，調高違反者之罰鍰：委員陳培瑜等 24 人、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團，委員莊競程等 20 人、委員王美惠、蔡易餘等 19 人、委員鍾佳濱、邱志偉、陳素月等 19 人、委員陳靜敏等 19 人、委員陳亭妃、吳琪銘、蔡適應等 16 人、委員劉建國、楊曜等 20 人、委員楊瓊瓔等 16 人、委員林為洲、游毓蘭等 18 人、委員萬美玲等 16 人提案，本部已參採委員意見納入修正。

四、調查過程中，提供被害人保護扶助服務：時代力量黨團、委員郭國文等 19 人、委員許智傑、莊瑞雄、邱志偉等 25 人、委員陳秀寶、黃秀芳、張廖萬堅、邱志偉等 26 人提案，本部已參採委員意見納入修正。

五、建立可信賴的申訴調查程序，並延長申訴期限：委員張廖萬堅、賴瑞隆、林俊憲等 17 人、委員陳秀寶、黃秀芳、張廖萬堅、邱志偉等 26 人、委員吳思瑤、賴瑞隆等 22 人、委員許智傑、莊瑞雄、邱志偉等 25 人、委員賴品妤、林昶佐等 16 人、委員吳玉琴、賴瑞隆等 20 人、委員王美惠、蔡易餘等 19 人、委員蔡培慧、王美惠等 21 人、委員范雲、陳秀寶、劉建國、林俊憲、高嘉瑜等 25 人、委員鍾佳濱、邱志偉、陳素月等 19 人、委員陳靜敏等 19 人、委員陳培瑜等 24 人、委員陳亭妃、吳琪銘、蔡適應等 16 人、委員林靜儀等 16 人、委員郭國文等 19 人、委員吳琪銘、邱志偉等 18 人、時代力量黨團、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團提案，本部已參採委員意見納入修正。

六、直轄市、縣市主管機關組成性騷擾申訴調查小組之女性比例，與性騷擾事件調查之客觀及公正性：委員范雲、陳秀寶、劉建國、林俊憲、高嘉瑜等 25 人、國民黨黨團提案，本部已參採委員意見納入修正。

七、以嚴懲有效遏止權勢性騷擾：委員何欣純、邱志偉、陳素月等 22 人、委員莊競程等 20 人、委員張廖萬堅、賴瑞隆、林俊憲等 17 人、委員陳秀寶、黃秀芳、張廖萬堅、邱志偉等 26 人提案、委員吳思瑤、賴瑞隆等 22 人、委員許智傑、莊瑞雄、邱志偉等 25 人、委員賴品妤、林昶佐等 16 人、委員王美惠、蔡易餘等 19 人、委員蔡培慧、王美惠等 21 人、委員范雲、陳秀寶、劉建國、林俊憲、高嘉瑜等 25 人、委員鍾佳濱、邱志偉、陳素月等 19 人、委員陳靜敏等 19 人、委員陳培瑜等 24 人、委員蘇治芬、邱志偉等 16 人、委員陳亭妃、吳琪銘、蔡適應等 16 人、委員劉建國、楊曜等 20 人、委員林靜儀等 16 人、委員郭國文等 19 人、委員吳琪銘、邱志偉等 18 人、委員委員楊瓊瓔等 16 人、委員呂玉玲等 17 人、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團、委員林為洲、游毓蘭等 18 人、委員李貴敏等 25 人、委員萬美玲等 16 人、委員吳玉琴、賴瑞隆等 20 人提案，本部已參採委員意見納入修正。

另部分修正草案，本部建議再予審酌，說明如下：

一、性騷擾之積極同意權：委員林宜瑾、邱志偉等 21 人、委員賴品妤、林昶佐等 16 人、委員范雲、陳秀寶、劉建國、林俊憲、高嘉瑜等 25 人、委員劉建國、楊曜等 20 人提案，建議修正本法所稱性騷擾之定義，係指性侵害犯罪以外，未經他人同意而對他人實施與性或性別有關之行為，惟依近年統計性騷擾樣態多屬言語性騷擾，渠等行為恐於徵求他人同意之同時就已構成性騷擾，建議允宜再酌。

二、於本法訂定性騷擾事件電子資料庫，供學校查閱性侵、性騷及兒虐行為：國民黨黨團、委員傅崐萁、游毓蘭等 21 人提案，建議中央主管機關應建立及管理性騷擾事件電子資料庫，供學校、教育機構、教育團體查閱性侵害、性騷擾或虐待兒童行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者，或行為不檢損害兒童與青少年權益，經有關機關查證屬實者，以及經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害、性騷擾行為者，惟查上開犯罪行為除性騷擾行為為本法權管外，其餘皆非本法所規範之犯罪行為，不宜由本法規範收集相關犯罪資料。

三、十人以下組織，由主管機關成立專責申訴管道：委員莊競程等 20 人、委員賴品妤、林昶佐等 16 人、委員陳靜敏等 19 人、委員蘇治芬、邱志偉等 16 人、委員莊瑞雄、陳培瑜等 23 人提案，建議組織成員、受僱人或受服務人員人數未達十人者，主管機關應成立專責申訴管道協調處理，惟考量公共場所，其組織成員、受僱人或受服務人員人數多逾十人以上，是否須由主管機關成立專責申訴管道協調處理，建議允宜再酌。

四、組織之負責人每年應接受一定時數性騷擾防治教育：委員賴品妤、林昶佐等 16 人、委員陳培瑜等 24 人提案，建議定明組織之負責人每年應接受一定時數性騷擾防治教育，其教育訓練辦理方式另定之，惟本法修正草案第 8 條業已規定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練，所屬人員即已含涉機關、部隊、學校、機構或僱用人之首長、負責人、所屬主管人員、代表雇主行使管理權之人；又相關教育訓練方案，本部亦納入於準則明訂，已供相關單位遵循辦理，建議允宜再酌。

五、定明不當之差別待遇定義：委員陳靜敏等 19 人、委員陳培瑜等 24 人、委員羅致政、何志偉、吳思瑤、陳秀寶、莊瑞雄、蔡易餘、邱志偉等 20 人、台灣民眾黨黨團提案，建議定明不當之差別待遇定義，惟有關不當之差別待遇，業已概括解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分，建議再予審酌。

六、建立財團法人性質之申訴調查機構：委員陳培瑜等 24 人提案，建議定明相關申訴管轄分工，新增成立財團法人亦可受理申訴調查，因恐導致申訴調查雙軌化，另生處理調查結果不一致之疑義，爰建議不予參採。

七、跟蹤騷擾視為犯性騷擾罪：國民黨黨團、委員溫玉霞等 18 人提案，建議意圖性騷擾，持續跟追經警察機關書面告誡後，仍持續跟追者，視為犯性騷擾罪，惟現行跟蹤騷擾防制法就上開行為已加以範定，是否需於本法重複規範，建請再予審酌。

有鑒於近期性騷擾事件頻傳，為展現社會對於性騷擾零容忍的共識，及支持、保護受害者，建立有效、友善、可信賴的性騷擾防治處理機制，本次修法，在維護被害人申訴權益上，有幾

大重要變革，包括健全各機關性騷擾防治組織、場所主人應做有效改善措施、建立可信賴的申訴調查程序、增訂保護專章提供友善服務以及嚴懲有效遏止權勢性騷擾。為防治性騷擾犯罪，此次行政院跨部會同步修法，合作建構防護網，本部承大院各委員之指教及監督，在此敬致謝忱，並祈各位委員繼續予以支持。

主席：兩個部會都報告完成，本次會議部會所提供的書面資料均列入紀錄、刊登公報。

勞動部書面報告：

主席、各位委員、女士、先生：

今天大院召開社會福利及衛生環境委員會第 2 次臨時會第 1 次會議，審查行政院及各黨團、委員所提「性別工作平等法部分條文修正草案」，謹就各提案及涉及行政院所提修正草案內容，提出報告，請各位委員不吝指教。

壹、行政院提案版本說明

為強化職場性騷擾防治相關機制，保障被害人權益，本部與相關部會共同檢討並依循「有效性」、「友善性」及「可信賴」三大原則，擬具本法部分條文修正草案共計 19 條。除考量性別工作平等法係為保障工作權之性別平等，修正本法名稱為「性別平等工作法」外，另明確規範職場性騷擾管轄範圍、建立外部公權力申訴調查機制、增訂處罰規定、簡化申訴流程及提供相關協助資源，遏阻職場性騷擾事件發生，並完善被害人保護及扶助。

貳、行政院修正條文及各委員有關提案條文

一、修正條文第一條（性騷擾防治之適用）

台灣民眾黨黨團所提工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理，與行政院版本一致，本部敬表同意。

二、修正條文第二條（軍公教適用之但書）

(一)行政院版本重點

定明修正條文第 32 條之 1 及第 32 條之 2 規定，於軍公教人員不適用之。

(二)委員提案重點（委員林靜儀等 24 人、游毓蘭等 18 人、陳培瑜等 24 人、陳靜敏等 20 人、陳亭妃等 17 人、台灣民眾黨黨團）

1.委員林靜儀等 24 人、陳培瑜等 24 人所提軍、公、教之申訴、救濟程序回歸適用本法：軍公教人員之申訴、救濟及處理原有各該人事法令所定之程序，行之有年。另本次已新增機關（構）首長經認定為性騷擾行為人時，亦可裁處行政罰，相關規定尚稱妥適，建議依行政院版本通過。

2.委員游毓蘭等 18 人所提公部門人員涉有性侵害犯罪或性騷擾之退休（伍）資遣審酌原則：行政院版本已於第 32 條之 3 增訂軍公教人員調查期間停止職務之相關規定。

3.委員陳靜敏等 20 人、陳亭妃等 17 人所提志工、承攬人員、協力廠商於服務或合作期間遭受性騷擾者，適用本法規定：行政院版本已部分採納，於第 13 條第 2 項明定被害人及性騷擾行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係，行為人雇主同負防治責任。但因「志工」非屬本法所定受僱者或求職者，其服務期間遭受性騷擾，應適用性騷擾防治法規定處理。

4.台灣民眾黨黨團提案內容，與行政院版本一致，敬表同意。

三、修正條文第五條（性別平等工作會之組成）

(一)行政院版本重點

為使各級性別平等工作會運作時，得廣納相關學者專家意見，增訂政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。

(二)委員提案重點（委員吳思瑤等 17 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、吳玉琴等 20 人、王美惠等 19 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人、高嘉瑜等 16 人、陳靜敏等 20 人、劉世芳等 17 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、劉建國等 22 人、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團）

1.委員吳玉琴等 20 人所提性別工作平等會應置委員 9 人至 23 人，勞工團體、女性團體推薦委員應占委員總數三分之二以上；委員劉世芳等 17 人所提性別工作平等會應置委員 15 人至 21 人；委員高嘉瑜等 16 人所提具備勞工事務、性別平等學識經驗之委員應占全體委員人數三分之二以上；委員劉建國等 22 人所提單一性別人數不得低於三分之一，具備勞工事務、性別平等學識經驗之委員應占全體委員人數三分之二以上；國民黨黨團所提外部委員須占二分之一以上；委員王美惠等 19 人、范雲等 25 人、陳靜敏等 20 人所提由性別工作平等會調查及處理性騷擾申訴及再申訴案件等：行政院版本已參採，於本條增訂政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一，但有關委員人數，建議維持現行規定；另第 34 條已訂有性別平等工作會調查及處理性騷擾申訴案件之相關規定，並依案件性質分流處理避免處理時日過久。

2.委員吳思瑤等 17 人所提「女性」團體修正為「性別」團體：因女性遭受性別歧視或性騷擾仍屬多數，建議維持原規定。

3.委員賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、蔡培慧等 24 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團所提政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一，與行政院版本一致，本部敬表同意。另，行政院版本就地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，性別平等工作會得與該委員會合併設置之原則，台灣民眾黨黨團亦採相同意見，敬表同意。

四、修正條文第十二條（性騷擾定義）

(一)行政院版本重點

增訂「權勢性騷擾」及「最高負責人」之定義；擴大適用本法之三種類型，並定明行為人若為公共場所或公眾得出入場所之不特定之人，則適用性騷擾防治法。另定明中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件資料，並作統計及管理。

(二)委員提案重點（委員吳思瑤等 17 人、羅美玲等 19 人、蔡培慧等 24 人、鍾佳濱等 19 人、高嘉瑜等 16 人、陳靜敏等 20 人、時代力量黨團、劉建國等 22 人、台灣民眾黨黨團）

1.委員羅美玲等 19 人、蔡培慧等 24 人、鍾佳濱等 19 人所提增訂受僱者於執行職務時性騷擾他人，亦為本法所稱性騷擾：行政院版本已參採，第 13 條有關雇主防治性騷擾之義務，包含防止受僱者性騷擾他人之情形。

2.委員陳靜敏等 20 人所提與勞工執行職務具有關聯性或職場權力關係延伸之場合，亦適用本法：行政院版本已參採，將受僱者於非上班時間、非工作場所，但遭受與工作場所之人、事有

緊密關聯之持續性性騷擾，納入本法適用類型。

3.委員高嘉瑜等 16 人、劉建國等 22 人所提受僱者執行職務時，遭受無論是否為同一事業單位行為人性騷擾，亦為本法所稱性騷擾：行政院版本已參採，並於第 13 條第 2 項明定，被害人及性騷擾行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，行為人雇主同負防治責任。

4.委員吳思瑤等 17 人所提增訂「有管理權責之主管」所為性騷擾亦為本法所稱性騷擾：因本法第 3 條已明定「代表雇主行使管理權之人」視同雇主，建議維持現行規定。

5.台灣民眾黨黨團提案內容，與行政院版本一致，本部敬表同意。時代力量黨團所提增訂亦適用本法之三種類型，與行政院版本之立法意旨相近，建議依行政院版本。

五、修正條文第十三條（雇主性騷擾防治義務）

(一)行政院版本重點

定明雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之「立即有效之糾正及補救措施」，另增訂僱用受僱者 10 人以上未達 30 人之雇主應設置處理性騷擾申訴管道並公開揭示；雇主接獲被害人申訴及調查認定屬性騷擾者，均應通知地方主管機關；地方主管機關應規劃整合相關資源協助雇主辦理防治措施，中央主管機關得予以補助。

(二)委員提案重點（台灣民眾黨黨團、委員洪申翰等 16 人、范雲等 18 人、劉建國等 21 人、吳思瑤等 17 人、陳秀寶等 23 人、蔣萬安等 16 人、林宜瑾等 21 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、游毓蘭等 18 人、陳以信等 17 人、吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、王美惠等 19 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人、鍾佳濱等 19 人、陳培瑜等 24 人、高嘉瑜等 16 人、陳靜敏等 20 人、劉世芳等 17 人、蘇治芬等 16 人、陳亭妃等 17 人、時代力量黨團、劉建國等 22 人、國民黨黨團、張宏陸等 21 人、郭國文等 16 人）

1.委員陳以信等 17 人、陳亭妃等 17 人所提下修性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之法定雇主規模門檻為 10 人；王美惠等 19 人所提雇主僱用 10 人以上者，應負擔性騷擾事件之申訴受理、調查、懲戒之義務等：行政院版本已參採，明定 10 人以上未達 30 人之雇主應訂定申訴管道並公開揭示。

2.台灣民眾黨黨團、委員洪申翰等 16 人、范雲等 18 人、劉建國等 21 人、吳思瑤等 17 人、蔣萬安等 16 人、林宜瑾等 21 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、游毓蘭等 18 人、吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、范雲等 25 人、鍾佳濱等 19 人、陳培瑜等 24 人、陳靜敏等 20 人、劉世芳等 17 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、國民黨黨團所提「立即有效之糾正及補救措施」相關內容：行政院版本已參採，於第 13 條分項釐定雇主採行「立即有效之糾正及補救措施」之作法，並應進行必要之調查或查證，並給當事人充分陳述意見及答辯機會。另已定明 10 人以上未達 30 人之雇主應訂定申訴管道並公開揭示。

3.委員蔡培慧等 24 人、高嘉瑜等 16 人、劉建國等 22 人所提雇主申訴處理委員會之組成原則：行政院版本已參採，於第 13 條定明雇主申訴處理單位之組成原則，由子法詳為規範。

4.國民黨黨團所提單位主管與雇主同負防治及通報義務，無故不作為時，被害人得向地方主

管機關提起申訴；陳秀寶等 23 人所提雇主應將性騷擾申訴案件通報主管機關、中央主管機關應定期調查性騷擾防治情形：行政院版本已參採，現行條文第 3 條已就「視同雇主」有相關定義，另於第 32 條之 1 定明不服雇主所為調查得向地方主管機關申訴。此外，於第 12 條明定中央主管機關應彙整性騷擾防治資料；第 13 條明定雇主接獲申訴應通知地方主管機關。

5.委員張宏陸等 21 人、郭國文等 16 人所提文字修正，敬表支持，惟建議依行政院提案版本；台灣民眾黨黨團提案內容，與行政院版本一致，敬表同意。

六、修正條文第十三條之一（停止被申訴人職務或終止勞動契約）

(一)行政院版本重點

增訂性騷擾被申訴人具權勢地位，且案件情節重大，雇主於調查期間得採取之暫時性作為；經認定性騷擾情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約。

(二)委員提案重點及本部意見（委員洪申翰等 16 人、范雲等 18 人、吳思瑤等 17 人、陳秀寶等 23 人、蔣萬安等 16 人、林宜瑾等 21 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、王美惠等 19 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人、高嘉瑜等 16 人、陳靜敏等 20 人、劉世芳等 17 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、劉建國等 22 人、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團、郭國文等 16 人、吳琪銘等 16 人）

1.有關所提性騷擾之行為人為最高負責人或雇主時，被害人得向當地主管機關提出申訴，由地方主管機關性別工作平等會或相關委員會進行調查部分：行政院版本已參採，於第 32 條之 1 增訂受僱者或求職者遇有最高負責人性騷擾情形，得向地方主管機關申訴。

2.有關所提行為人應配合調查，並提供必要相關資料或資訊部分：行政院版本已參採，於第 32 條之 2 定明被申訴人配合調查或提供資料義務，併訂罰則。

3.有關所提雇主應停止調查，並將調查資料移請地方主管機關續行部分：行政院版本已參採，於第 32 條之 1 增訂受僱者或求職者遇有最高負責人或僱用人性騷擾，得向地方主管機關申訴。

4.有關所提性騷擾行為非屬同一事業單位之人時，得向地方主管機關提出申訴處理及調查：行政院版本已參採，於第 13 條定明被害人與行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，行為人雇主同負防治責任。

5.有關所提雇主應定期為主管級以上員工舉辦性騷擾防治相關教育訓練，雇主及全體主管級以上員工均應參加部分：行政院版本已參採，於第 13 條明定雇主性騷擾防治措施，包括教育訓練，並另由子法規範。

6.有關所提雇主受理性騷擾申訴之保密規定及申訴處理委員會之組成原則：現行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」已規定雇主應以保密方式處理申訴；雇主如未以保密處理，涉有違反性騷擾防治義務，有罰則相繩，建議免予增訂，另第 13 條已定明雇主申訴處理單位之組成原則，將由子法詳為規範。

6.台灣民眾黨黨團提案內容，與行政院版本一致，敬表同意。

七、修正條文第二十七條（懲罰性損害賠償金）

(一)行政院版本重點

增訂利用權勢為性騷擾，被害人得請求損害額 1 倍至 3 倍之懲罰性賠償金；最高負責人為性騷擾，被害人得請求損害額 3 倍至 5 倍之懲罰性賠償金。

(二)委員提案重點及本部意見（委員羅美玲等 19 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人、台灣民眾黨黨團）

1.委員羅美玲等 19 人、蔡培慧等 24 人所提增列「任何人」遭受性騷擾，雇主及行為人連帶負損害賠償責任部分：建議依行政院版本。

2.委員范雲等 25 人所提雇主為被害人提供心理輔導諮商、保護措施、法律或其他協助時，可向性騷擾行為人有求償部分：行政院版本已於第 13 條定明由地方主管機關規劃整合相關資源，協助雇主辦理各項防治措施，建議依行政院版本。

3.台灣民眾黨黨團所提「權勢性騷擾，1 倍至 5 倍之懲罰性賠償金；最高負責人為性騷擾，5 倍至 10 倍之懲罰性賠償金」：本次已增訂 1 倍至 3 倍、3 倍至 5 倍之懲罰性賠償金，建議依行政院版本。

八、修正條文第三十二條之一（向地方主管機關申訴）

台灣民眾黨黨團提案增訂被申訴人為最高負責人或僱用人、不服雇主所為之調查或懲戒結果者，得逕向地方主管機關申訴，並定明向地方主管機關申訴之特別期限規定，與行政院版本一致，本部敬表同意。

九、修正條文第三十二條之二（地方主管機關調查、處理）

台灣民眾黨黨團所提地方主管機關調查時，得請專業人士協助，且被申訴人有應配合調查義務；對於不服雇主所為調查或懲戒結果之申訴案件，就地方主管機關認定性騷擾成立或原懲戒不當之後續處理原則；另定明性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得申請調整職務或留職停薪相關規定，與行政院版本一致，敬表同意。

十、修正條文第三十二條之三（軍公教最高負責人性騷擾之申訴）

台灣民眾黨黨團所提增訂軍公教人員之申訴、停止或調整職務規定，與行政院版本一致，敬表同意。

十一、修正條文第三十四條（地方性別平等工作會審議暨救濟）

(一)行政院版本重點

定明雇主違反性別歧視之禁止、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施規定之申訴管道及救濟程序。

(二)委員提案重點及本部意見（委員陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、游毓蘭等 18 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人、劉世芳等 17 人、張宏陸等 21 人）

1.委員陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人所提性騷擾行為人為最高負責人或雇主之申訴救濟程序部分：行政院版本已參採，於第 32 條之 1 及第 34 條訂有得向地方主管機關申訴及後續救濟程序。

2.委員游毓蘭等 18 人所提對於違反第 13 條之申訴，得請求合併審議處理部分：行政院版本

已參採，於第 34 條訂有地方主管機關處理審議處理程序。

3.委員劉世芳等 17 人、張宏陸等 21 人所提向中央主管機關性別工作平等會申請審議期限，由 10 日修正為 20 日或 30 日：行政院版本已將地方主管機關受理性騷擾行為人申訴案件，分流處理原則，避免處理時日過久，建議維持現行規定。

十二、修正條文第三十五條（審酌性別工作平等會）

本次配合本法名稱，修正為「性別平等工作會」，無委員提案，建議按行政院版本。

十三、修正條文第三十七條（性騷擾之法律諮詢）

台灣民眾黨黨團所提增訂受僱者或求職者因遭受性騷擾向地方主管機關申訴，主管機關之法律諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理；中央主管機關視需要予以補助，與行政院版本一致，敬表同意。

十四、修正條文第三十八條之一（雇主違反規定之處罰）

(一)行政院版本重點

修正違反雇主防治義務相關罰鍰額度；另增訂違反訂定申訴管道公開揭示及違反申訴人調整職務或留職停薪申請之罰鍰。

(二)委員提案重點及本部意見

1.委員楊瓊瓔等 16 人、吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、王美惠等 19 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人、陳培瑜等 24 人、劉世芳等 17 人、時代力量黨團、劉建國等 22 人、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團、張宏陸等 21 人、吳琪銘等 16 人所提調整罰鍰額度：行政院版本已參採，並考量情節差異，修正罰鍰下限，但同時提高上限至 100 萬元。

2.委員吳思瑤等 17 人、陳秀寶等 23 人、蔣萬安等 16 人、陳培瑜等 18 人所提雇主違反「立即有效之糾正及補救措施」防治義務應受處罰所涉法條項次部分：因本次防治義務之項次未變更，建議依行政院版本。

十五、修正條文第三十八條之二、第三十八條之三（行為人之處罰）

(一)行政院版本重點

增訂最高負責人（包括軍公教）或僱用人為性騷擾之處罰規定；及被申訴人無正當理由不配合之處罰。另定明裁處權時效之特別規定。

(二)委員提案重點及本部意見：

委員洪申翰等 16 人、范雲等 18 人、吳思瑤等 17 人、陳秀寶等 23 人、蔣萬安等 16 人、林宜瑾等 21 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人、鍾佳濱等 19 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團、張宏陸等 21 人所提調整罰鍰額度；台灣民眾黨黨團、洪申翰等 16 人、范雲等 18 人、林宜瑾等 21 人、陳培瑜等 18 人所提增訂裁處權時效：行政院版本已參採，除增訂最高負責人或僱用人為行為人之處罰，另已增訂較長之申訴時效，並訂處罰裁處權，自地方主管機關收受申訴日起算之特別規定。

十六、修正條文第三十八條之四（性騷擾防治法之適用）

台灣民眾黨黨團所提本法性騷擾事件適用性騷擾防治法第 10 條、第 25 條及第 26 條規定，與行政院版本一致，敬表同意；委員吳玉琴等 20 人所提違反雇主之裁處權時效，自處分確定之日起算部分：宜依行政罰法規定。

十七、修正條文第三十九條之一（新、舊規定之適用）

台灣民眾黨黨團所提本次修正條文施行前後之申訴處理程序，與行政院版本一致，敬表同意。

十八、修正條文第四十條（修正條文施行日期）

台灣民眾黨黨團所提本次修正條文，除部分自 113 年 3 月 8 日施行外，其餘自公布日施行，與行政院版本一致，敬表同意；委員劉世芳等 17 人所提施行日期由行政院定之，建議依行政院版本。

參、有關委員其他修正條文及本部意見

一、修正條文第三條（委員劉世芳等 17 人、時代力量黨團）

委員劉世芳等 17 人、時代力量黨團所提因應提案內容，新增與雇主定義相關之條文項次，建議免予修正。

二、修正條文第六條（委員王美惠等 19 人、范雲等 25 人）

委員王美惠等 19 人、范雲等 25 人所提中央主管機關應建立職場性別平等人才資料庫，供事業單位建立性騷擾防治申訴及懲戒機制：行政院版本已參採，於第 13 條明定由地方主管機關規劃整合相關資源，協助雇主辦理防治措施；中央主管機關得予以補助。

三、修正條文第六條之一（國民黨黨團、委員張宏陸等 21 人）

委員張宏陸等 21 人所提將訂定性騷擾申訴及懲戒辦法納入勞動檢查項目、國民黨黨團所提將本法納入專案勞動檢查項目，並按季公布違反之項目、類型、裁罰金額及具體改善情形：因「性騷擾之防治」依本條已納入勞動檢查項目，包括訂定性騷擾申訴及懲戒辦法，另本部已於「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」定期公布違反本法之事業單位名稱（負責人）、違反法條、罰鍰金額、處分日期及字號等，建議維持現行規定。

四、修正條文第十一條（游毓蘭等 18 人）

游毓蘭等 18 人所提公部門人員涉有性侵害犯罪或性騷擾時，其退休（伍）或資遣審酌原則：行政院版本已採參採，於第 32 條之 3 增訂軍公教人員調查期間停止職務之規定。

五、修正條文第十三條之二（委員吳思瑤等 17 人、吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、范雲等 25 人、高嘉瑜等 16 人、陳靜敏等 20 人、劉世芳等 17 人、時代力量黨團、吳琪銘等 16 人）

(一)委員吳思瑤等 17 人、吳思瑤等 21 人所提將性騷擾防治措施定為勞動檢查項目，並定期公布違反事業單位名單部分：現行條文第 6 條之 1 已將「性騷擾防治」納入勞動檢查項目，另「定期公布違反名單」已有相關機制運作，建議不另修正。

(二)委員吳玉琴等 20 人所提地方主管機關受理性騷擾申訴時，其性別工作平等會之組成及調查原則：行政院版本已參採，於第 5 條增訂政府機關代表人數比例上限。

(三)委員范雲等 25 人所提對性騷擾行為人之懲處或解僱原則或命道歉：行政院版本已參採，

於第 13 條、第 13 條之 1 訂有對行為人之懲處處置及解僱規定；但命令行為人道歉等，建議慎酌。

(四)委員陳靜敏等 20 人所提雇主應定期舉辦性騷擾防治相關教育訓練，雇主及主管級以上員工均應參加：行政院版本已參採，於第 13 條明定雇主性騷擾防治措施，包括教育訓練，另將以子法詳為規範。

(五)委員劉世芳等 17 人所提受僱者或求職者亦得不經事業單位內部，逕向地方主管機關性別工作平等會提出申訴：行政院版本已參採，於第 32 條之 1 定明得向地方主管機關申訴之規定。

(六)委員高嘉瑜等 16 人所提雇主應引介性騷擾案件之當事人專業輔導或醫療機構；吳琪銘等 16 人所提雇主應提供或轉介被害人醫療、心理諮商、法律協助及其他工作時間調整或職業災害補償等：行政院版本已參採，於第 13 條明定雇主應採取之立即有效之糾正及補救措施，包括對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商，社會福利資源及其他必要之服務，地方政府並應規劃整合相關資源，協助雇主辦理相關事項；中央主管機關適時給予地方機關補助。

(七)時代力量黨團所提雇主申訴處理委員會之委員組成原則：行政院版本已參採，於第 13 條定明雇主申訴處理單位之組成原則，由子法規範。

六、修正條文第十三條之三（委員吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、范雲等 25 人、劉世芳等 17 人、時代力量黨團）

(一)委員吳思瑤等 21 人所提事業單位應定期舉辦或鼓勵雇主及受僱者參與防治性騷擾相關教育訓練，辦理績效良好者，各級主管機關得給予獎勵：行政院版本已參採，於第 13 條明定雇主性騷擾防治措施，包括教育訓練，另將以子法詳為規範。

(二)委員吳玉琴等 20 人所提當事人不服調查結果，得向地方主管機關提出再申訴，及地方主管機關性別工作平等會之組成原則：行政院版本已參採，於第 32 條之 1 定明得向地方主管關提起再申訴；另於第 5 條增訂政府機關代表人數比例上限。

(三)委員范雲等 25 人所提雇主處理性騷擾時，應告知被害人得主張之權益及救濟或轉介相關機構處理：行政院版本已參採，於第 13 條定明雇主應依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

(四)委員劉世芳等 17 人所提主管機關性別工作平等會之調查及組成原則：行政院版本已參採，於第 5 條增訂政府機關代表人數比例上限。

(五)時代力量黨團所提雇主應以保密方式處理申訴：現行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」已規定雇主應以保密方式處理申訴；雇主如未以保密處理，涉有違反性騷擾防治義務，有罰則相繩，建議免予增訂。

七、修正條文第十三條之四（委員范雲等 25 人、劉世芳等 17 人、時代力量黨團）

(一)委員范雲等 25 人所提地方主管機關應編列經費提供或轉介被害人心理輔導諮商或法律服務，中央主管機關得予補助部分；時代力量黨團所提中央主管機關訂定相關指引、被害人保護及雇主處理相關資源、諮詢保護專線：行政院版本已參採，於第 13 條定明雇主應提供被害人相關協助，並由地方主管機關規劃整合相關資源，協助雇主辦理。

(二)委員劉世芳等 17 人所提增訂中央或地方主管機關性別工作平等會審議期限：目前以子法規範，現行執行上無窒礙，建議維持現行規定。

八、修正條文第十三條之五（委員范雲等 25 人）

委員范雲等 25 人所提性騷擾事件被害人向雇主提出申訴及申復之處理，及向地方主管機關提出再申訴之處置原則等部分：行政院版本已參採，於第 13 條明定由地方主管機關規劃整合相關資源，協助雇主辦理防治措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

九、修正條文第十三條之六（委員范雲等 25 人）

委員范雲等 25 人所提性騷擾之行為人與被害人不同雇主時，得向行為人雇主申訴；被害人之雇主應協助被害人提出申訴或報警部分：行政院版本已參採，於第 13 條定明被害人與行為人分屬不同事業單位，但具共同作業或業務上往來關係者，行為人雇主應同負防治義務。

十、修正條文第十三條之七（委員范雲等 25 人）

委員范雲等 25 人所提雇主接獲申訴時，其調查小組處理及組成之原則部分：行政院版本已參採，於第 13 條定明雇主申訴處理單位之組成原則，由子法規範。

十一、修正條文第十三條之八（委員范雲等 25 人）

委員范雲等 25 人所提地方主管機關逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，當事人得向中央主管機關提出再申訴；主管機關處理相關準則，由中央主管機關定之：行政院版本已參採，於第 34 條定明當事人對地方主管機關處分有異議之救濟程序。

十二、修正條文第十三條之九（委員范雲等 25 人）

委員范雲等 25 人所提地方主管機關應設置專責單位或委託相關團體，代僱用受僱者未滿 30 人之雇主受理性騷擾之申訴、調查之原則部分：行政院版本已參採，於第 13 條明定地方主管機關規劃整合相關資源，協助雇主辦理防治措施；中央主管機關得予補助。

十三、修正條文第十三條之十（委員范雲等 25 人）

委員范雲等 25 人所提處理性騷擾事件所有人員，應對當事人資料保密，負有保密義務者洩密時，應依法處罰部分：現行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」已規定雇主應以保密方式處理申訴；雇主如未以保密處理，涉有違反性騷擾防治義務，有罰則相繩，建議免予增訂。

十四、修正條文第二十一條

台灣民眾黨黨團、委員洪申翰等 16 人、范雲等 18 人、蔣萬安等 16 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、范雲等 25 人、陳靜敏等 20 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、國民黨黨團所提增訂雇主不得「有不利益對待」部分：因現行條文「不利之處分」與「不利益之對待」相當，目前執行並無窒礙，建議維持現行條文。

十五、修正條文第二十五條之一

台灣民眾黨黨團所提主管機關對雇主建立性別平等機制，並應給予經費補助相關辦法部分：行政院版本已參採，於第 13 條明定地方主管機關規劃整合相關資源，協助雇主辦理防治措施；中央主管機關得予補助。

十六、修正條文第二十八條（委員范雲等 18 人、吳思瑤等 17 人、蔣萬安等 16 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、范雲等 25 人、高嘉瑜等 16 人、劉世芳等 17 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、劉建國等 22 人、國民黨黨團、郭國文等 16 人、吳琪銘等 16 人）

(一)委員范雲等 18 人、吳思瑤等 17 人、蔣萬安等 16 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、吳思瑤等 21 人、吳玉琴等 20 人、范雲等 25 人、高嘉瑜等 16 人、劉世芳等 17 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、劉建國等 22 人、郭國文等 16 人所提雇主違反「立即有效之糾正及補救措施」防治義務應負賠償責任所涉法條項次部分：因本次防治義務之項次未變更，建議依行政院版本。

(二)委員吳琪銘等 16 人所提受僱者或求職者因雇主違反第 13 條防治義務而提起訴訟，得請求損害額 10 倍以下之懲罰性賠償金；國民黨黨團所提增訂單位主管違反第 13 條防治義務亦應負賠償責任，受僱者或求職者因此提起訴訟，得請求損害額 5 倍以下之懲罰性賠償金部分及免徵裁判費：本次已就行為人為最高負責人或權勢性騷擾訂定懲罰性賠償；另定明「立即有效糾正及補救之措施」及違反相關規定之罰則，爰有關增加雇主因違反防治義務亦應負懲罰性賠償責任，以及將「單位主管」列入性騷擾防治義務連帶賠償對象一節，仍須審酌。至有關免徵裁判費一節，事屬司法院權責，仍應尊重該院意見。

十七、修正條文第二十九條（委員洪申翰等 16 人、范雲等 18 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、羅美玲等 19 人、范雲等 25 人、鍾佳濱等 19 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、國民黨黨團）

(一)委員羅美玲等 19 人、鍾佳濱等 19 人所提將「受僱者或求職者」修正為「被害人」或「受害人」部分：建議依行政院版本。

(二)委員洪申翰等 16 人、范雲等 18 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、范雲等 25 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、國民黨黨團所提賠償相當之金額，應審酌被害人之精神上不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、行為人再犯之可能性或其雇主義務違反之輕重部分：行政院版本已參採，於第 27 條訂定相關懲罰性損害賠償金，可由法院審酌。

十八、修正條文第三十條（委員范雲等 25 人、國民黨黨團）委員范雲等 25 人、國民黨黨團所提損害賠償請求權，由 2 年修正為 5 年；自有性騷擾行為起逾 10 年，修正為 15 年或 20 年部分：建議維持民法第 197 條規定。

十九、修正條文第三十二條（委員鍾佳濱等 19 人、陳培瑜等 24 人、台灣民眾黨黨團、張宏陸等 21 人）

(一)委員鍾佳濱等 19 人所提當性騷擾事件涉及兩個以上單位時，雇主應建立共同協調處理機制部分：行政院版本已參採，於第 13 條定明被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主亦同負防治義務。

(二)委員陳培瑜等 24 人所提受僱者遇性騷擾時，應向性騷擾防治法之申訴調查機構申訴，不

受該法第 13 條第 1 項限制部分：行政院版本已參採，於第 32 條之 1 增訂最高負責人或僱用人為性騷擾，或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，得向地方主管機關申訴。

(三)台灣民眾黨黨團所提雇主申訴處理委員會之組成原則，及將處理結果報請地方主管機關備查部分：行政院版本已參採，於第 13 條定明雇主申訴處理單位之組成原則，由子法詳為規範；另雇主接獲被害人申訴及調查認定屬性騷擾之處理結果，均應通知地方主管機關。

(四)委員張宏陸等 21 人所提雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者得向地方主管機關申訴部分：行政院版本已參採，於第 32 條之 1 增訂受僱者或求職者遇有最高負責人或僱用人性騷擾情形，得向地方主管機關申訴。

二十、修正條文第三十三條（委員陳培瑜等 24 人、台灣民眾黨黨團）

(一)委員陳培瑜等 24 人所提增訂受僱者發現雇主違反性騷擾防治規定時，亦得向地方主管機關申訴部分：行政院版本已參採，於第 34 條訂有相關規定。

(二)台灣民眾黨黨團所提增訂地方主管機關調查期限及通知當事人規定部分：現行性別工作平等申訴審議處理辦法第 7 條規定，中央或地方主管機關性別工作平等會應自收到申請書 3 個月內為審議之決定。因涉及調查及開會審議多項任務，爰不建議縮短處理時間。

二十一、修正條文第三十六條（委員羅致正等 16 人、范雲等 18 人、許淑華等 17 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、吳玉琴等 20 人、范雲等 25 人、陳培瑜等 24 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、國民黨黨團、張宏陸等 21 人）

(一)委員范雲等 18 人、賴品妤等 16 人、陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、吳玉琴等 20 人、范雲等 25 人、蘇治芬等 16 人、時代力量黨團、國民黨黨團、張宏陸等 21 人所提增訂雇主不得「有不利益對待」或「差別待遇」部分：因現行條文「不利之處分」與「不利益之對待」或「差別待遇」相當，目前執行並無窒礙，建議維持現行規定。

(二)委員羅致政等 16 人、許淑華等 17 人、陳培瑜等 24 人、國民黨黨團所提主管機關接獲第 36 條申訴後，應於 30 日內或 60 日內將處理情形書面通知受僱者：地方主管機關就本條申訴案之調查，須參酌、審議相關事項，爰不建議縮短處理時間。

二十二、修正條文第三十六條之一

委員羅致政等 16 人、許淑華等 17 人、陳培瑜等 24 人、國民黨黨團所提受僱者因雇主違反揭弊者保護規定致有損害，得不經預告終止契約及相關補償規定部分：有關本法第 36 條已明定雇主不得對受僱者協助他人申訴，予以不利處分；雇主違反規定者，受僱者可向地方主管機關提出申訴，爰現行已有相關保障規定，建議無須修正。

二十三、修正條文第三十八條（委員陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、蔡培慧等 24 人、范雲等 25 人、陳亭妃等 17 人、時代力量黨團、國民黨黨團、張宏陸等 21 人、吳琪銘等 16 人）

(一)委員陳培瑜等 18 人、楊瓊瓔等 16 人、蔡培慧等 24 人所提增訂雇主拒絕、規避或阻撓調查之罰鍰部分：行政院版本已參採，於第 38 條之 2 增訂行為人無正當理由不配合調查或提供資料之處罰。

(二)范雲等 25 人所提雇主違反保密規定之處罰：現行「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒

辦法訂定準則」已規定雇主應以保密方式處理申訴；雇主如未以保密處理，涉有違反性騷擾防治義務，有罰則相繩，建議免予增訂。

(三)陳亭妃等 17 人、國民黨黨團、張宏陸等 21 人、吳琪銘等 16 人所提提高違反規定之罰鍰額度部分：因我國事業單位以中小企業居多，為免造成小微型企業過度負擔，建議維持現行規定。

(四)時代力量黨團所提刪除公布違反者姓名或名稱、負責人姓名等規定，建議維持現行規定。

肆、結語

本部檢討性別工作平等法性騷擾規定，透過公私協力，不漏接每一個被害人，讓每個受僱者都能有安心、安全的工作環境。以上報告，敬請指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

司法院書面報告：

主席、各位委員、各位先進：

今天貴院社會福利與衛生環境委員會審議性騷擾防治法等 40 案，本院奉邀前來列席，首先對各位委員長期關注性別平權及性騷擾防治相關議題，表示由衷的敬佩與謝意。謹就涉及本院權責相關之部分，報告如下，敬請指教。

壹、關於行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」部分：

針對行政院為強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業.可信賴」的性騷擾防治制度，架構以被害人保護為中心的性騷擾防治網絡，建立更友善、完整及可信賴的制度，同步修正性騷擾防治法、性別平等工作法及性別平等教育法等性平三法，並依性騷擾事件發生之場域及當事人身分關係，決定相關事件應適用之法律，本院對於主管機關強化性騷擾防治政策、優化保護服務，以期更周全保障被害人等修正方向，敬表贊同並尊重權責機關及大院之立法決定，期待全國民眾均將擁有更安全友善且平等之生活與職場工作環境。

貳、針對各委員提案版本之部分：

一、委員溫玉霞等 18 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」及委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等 16 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」

此兩版本第 25 條第 2 項將跟追行為採取先行政管制後刑事制裁之方式。惟對照跟蹤騷擾防制法（下稱跟騷法）第 4 條、第 5 條規定，對於跟騷行為（含跟追行為）採取書面告誡先行之方式，行為人經書面告誡後 2 年內，再為跟騷行為者，被害人得聲請保護令；此外，依跟騷法第 18 條規定，跟騷行為亦同時成立刑事犯罪。故此版本第 25 條第 2 項之規範與跟騷法之規範並不一致，則就跟追行為之書面告誡先行及刑事處罰，直接適用跟騷法之規定即可，毋庸再規定第 25 條第 2 項。

二、委員游毓蘭等 19 人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」

草案第 25 條

1.此版本第 25 條第 3 項規定對未滿 18 歲之人犯性騷擾罪及妨害性自主罪者，追訴權時效自被害人滿 18 歲後逾 30 年消滅。蓋追訴權係指國家刑罰權係因犯罪行為的發生而被觸動，惟刑罰權是否存在，必須經過認定的程序，此即所謂追訴的意義，此一程序包括偵查機關之偵查，檢察官之起訴，以及法院之審判。追訴權乃是檢察官或犯罪被害人，對於犯罪，向法院提起確認國家刑罰權的存在與否及其範圍的權利。

2.現代民主法治國不允許私刑，犯罪行為的訴追及刑罰權專屬於國家，國家的刑事追訴權有效行使為犯罪行為人受刑事處罰的前提，若遲不發動，相關物證不僅流失，證人的記憶也將逐漸模糊，即便欲進行審判，也可能造成訴訟障礙，為防止國家訴追的怠惰，須有追訴權時效的設計，以督促國家積極行使追訴權。

3.依刑法第 80 條第 1 項規定，追訴權因一定期間未起訴而消滅，指追訴機關於法定期間內，怠於行使追訴權，即生時效完成，而消滅追訴權之效果，故追訴權消滅時效之發生，以不行使追訴權為前提要件。又所謂追訴權，係對行刑權而言，指形式的刑罰權，包括偵查、起訴及審判權在內，若已實施偵查，此時追訴權既無不行使之情形，自不生時效進行之問題。

4.刑法第 80 條係以罪名刑度輕重，而有不同追訴權時效規定，且追訴權期間均自犯罪成立之日起算，但犯罪行為繼續者，自行為終了之日起算，並未就特定罪名排除追訴權時效之適用或延長追訴權期間。

5.比較法立法例上有就特定重罪排除追訴權時效之適用，例如德國刑法第 78 條第 2 項規定犯第 211 條第 1 項謀殺罪，或第 2 項謀殺犯有出於謀殺之樂趣，或為滿足性欲、貪婪、或其他卑劣之動機；以陰險的、或殘忍的、或帶有公共危險的手段；或為了促成或隱匿其他犯罪者，均無追訴權時效。美國法典第 18 章第 3281 條刑罰為死刑之重罪、第 3283 條未成年性侵罪、第 3286 條恐怖分子犯罪導致可預見重傷或死亡者，均無追訴權時效；美國許多州規定謀殺、一級重罪亦無追訴權時效限制。日本刑事訴訟法第 250 條規定以死亡為犯罪構成要件，且法定最重本刑為死刑之犯罪，將不再受追訴權時效之限制；以死亡為犯罪構成要件，且法定最重本刑屬有期徒刑以上之刑者，時效期間皆延長為原來之兩倍。奧地利刑法、丹麥刑法、義大利刑法則就最重本刑為死刑、無期徒刑之罪，排除追訴權時效之規定。

6.鑑於追訴權時效規定之旨，雖在避免刑罰權行使怠墮，防止國家刑罰權可無期間之恣意發動，以維人權。然近年來美、德、日等國家針對特定重罪，均有廢除或延長追訴權時效之規定，以免變相淪為犯罪者之保護傘。就此版本第 25 條第 3 項所提出追訴權時效延長之規定，考量刑罰謙抑原則，並參照上開比較法立法例，就延長追訴權期間之罪名，建請限於特定重罪。

三、委員林宜瑾等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

此版本第 2 條第 2 項列舉非積極同意之情形，然參照刑法妨害性自主罪之規定，未經積極同意者包括第 221 條之強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法；第 225 條之利用精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒；第 228 條之因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係，利用權勢或機會；第 229 條之以詐術使男女誤信為自己配偶而聽從之。故非積極同意之情形繁多，此版本第 2 條第 2 項所列舉

之情形顯然不足以涵蓋所有非積極同意之態樣，建議採行政院版第 2 條關於性騷擾之定義即可。

四、委員陳秀寶等 26 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)此版本第 25 條第 1 項提高性騷擾罪之法定刑為 3 年以下有期徒刑。由於最近權勢性騷擾事件頻傳，權勢性騷擾係加害人利用權力不對等之地位或機會，對被害人為性騷擾行為，使被害人難以脫離遭到性騷擾之風險，且被害人遭到性騷擾後，通常因畏懼行為人之權勢，出於利益權衡後，迫於無奈而隱忍不發。因此，相較於一般性騷擾係「乘人不及抗拒」而為之，權勢性騷擾之犯罪情節更為嚴重，此由現行性騷法第 21 條對於權勢性騷擾加重罰鍰之規定，即可得知。

(二)立法政策上，就犯罪情節較嚴重之權勢性騷擾與犯罪情節較輕微之一般性騷擾，係以犯罪態樣之不同而為不同罪名及法定刑之規範（如行政院版第 25 條第 1 項），或提高一般性騷擾罪之法定刑，由法院依照犯罪情節之輕重，在法定刑之範圍內為妥適之量刑（如此版本第 25 條第 1 項），係屬立法形成之範疇，本院予以尊重。

五、委員許智傑等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)此版本第 25 條第 1 項提高性騷擾罪之法定刑為 6 月以上 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科罰金。由於最近權勢性騷擾事件頻傳，權勢性騷擾係加害人利用權力不對等之地位或機會，對被害人為性騷擾行為，使被害人難以脫離遭到性騷擾之風險，且被害人遭到性騷擾後，通常因畏懼行為人之權勢，出於利益權衡後，迫於無奈而隱忍不發。因此，相較於一般性騷擾係「乘人不及抗拒」而為之，權勢性騷擾之犯罪情節更為嚴重，此由現行性騷法第 21 條對於權勢性騷擾加重罰鍰之規定，即可得知。

(二)立法政策上，就犯罪情節較嚴重之權勢性騷擾與犯罪情節較輕微之一般性騷擾，係以犯罪態樣之不同而為不同罪名及法定刑之規範（如行政院版第 25 條第 1 項），或提高一般性騷擾罪之法定刑，由法院依照犯罪情節之輕重，在法定刑之範圍內為妥適之量刑（如此版本第 25 條第 1 項），本屬立法形成之範疇。

(三)然而，性騷擾之犯罪情節不一，倘非權勢性騷擾，部分一般性騷擾之情節較為輕微。惟此版本之法定刑為 6 月以上 3 年以下有期徒刑，則不論犯罪情節輕重，倘判處有期徒刑，至少需量處有期徒刑 6 月，恐與比例原則有違。又此版本之法定刑除有期徒刑外，亦可拘役或單科罰金，則倘判處有期徒刑，至少需量處有期徒刑 6 月，然倘判處拘役，又可量處拘役 59 日以下，卻無法量處有期徒刑 2 月至 5 月之刑度，其刑度設計顯不合理，建請刪除最低法定本刑 6 月以上有期徒刑之規定。

六、委員吳玉琴等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)依此版本第 25 條第 3 項規定，一般性騷擾罪為告訴乃論，權勢性騷擾罪為非告訴乃論。蓋告訴乃論係指須經被害人提出告訴，國家才會追究被告之刑責；非告訴乃論係指刑事偵查是由偵查機關主動發起，起訴與否是基於檢察官之偵查結果，而非在於被害人是否提出告訴。一般而言，告訴乃論係對於僅涉及個人利益而不涉及社會或國家法益，且犯罪情節較為輕微之犯

罪，以尊重被害人之意思決定為原則；非告訴乃論係對於涉及社會或國家法益，或雖涉及個人利益但犯罪情節較為嚴重之犯罪，則不以被害人之意思決定為必要。

(二)性騷擾罪涉及個人法益，且相較於妨害性自主罪之性交、猥褻罪，性騷擾罪之犯罪情節較為輕微，故性騷擾罪是否進行訴追，以尊重被害人之意思決定為原則，此由現行性騷法第 25 條第 2 項規定，一般性騷擾罪為告訴乃論之罪，可見一班。權勢性騷擾罪之本質與一般性騷擾罪相同，僅係加害人利用權勢或機會對被害人為性騷擾行為，考量性騷擾罪（包括一般性騷擾罪及權勢性騷擾罪）涉及被害人隱私，且權勢性騷擾罪之犯罪情節未若權勢性交、猥褻罪為重，故是否進行訴追，自應以尊重被害人之意思決定為原則。蓋一旦開啟追訴程序，進入刑事訴訟後，偵審機關會調查證據、傳喚證人，於審理程序中，需遵守嚴格證明法則，為保障被告之對質詰問權，可能會對被害人進行交互詰問，倘被害人已與加害人達成和解、原諒加害人，或無意追究加害人之行為，卻被迫進入偵審程序，甚至必須接受交互詰問，對於被害人而言不啻是二度傷害，此與性騷法第 1 條所揭示保護被害人權益之立法目的，顯然有悖。

(三)刑法妨害性自主罪之性交、猥褻罪，其犯罪情節較重，固屬非告訴乃論之罪，惟依刑法第 229 條之 1 規定，對配偶犯強制性交、猥褻罪，或未滿 18 歲之人犯與未成年人性交、猥褻罪，則屬告訴乃論之罪。故縱使妨害性自主罪之性交、猥褻罪之犯罪情節較重，於被害人與加害人有特殊關係，或考量犯罪原因等因素時，仍有尊重被害人意思決定之必要。衡諸權勢性騷擾罪之被害人與加害人間具有教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係，時有往來互動之機會，倘被害人已與加害人達成和解、原諒加害人，或無意追究加害人之行為，自應確保被害人日後與加害人接觸時，能有正常之互動環境，若不尊重被害人不願訴追之意願，迫使被害人進入訟爭對立之狀態，將斲傷被害人與加害人日後正常互動之機會，更使被害人與加害人間之關係更趨惡劣，核與修復式司法在於修復被害人與加害人間之關係，徹底弭平被害人與加害人間之紛爭之立法目的有所扞格。

(四)或有認為權勢性騷擾罪之被害人因畏懼加害人之權勢，不敢提告，故有規範為非告訴乃論罪之必要。然觀諸刑法第 277 條第 1 項之傷害罪（包括家庭暴力之傷害罪），係屬告訴乃論之罪，縱被害人與加害人間為配偶、男女朋友、同居伴侶、家長家屬或長官下屬關係，是否進行追訴，仍需尊重被害人之意思決定。倘考量權勢性騷擾罪之被害人因畏懼加害人之權勢而不敢提告，則傷害罪之被害人亦可能因與加害人間有特殊關係而不敢提告，為何傷害罪係告訴乃論之罪，但權勢性騷擾罪卻屬非告訴乃論之罪？此一差別待遇並無任何正當理由，已與平等原則有違。質言之，告訴乃論與非告訴乃論之差異，應考量保護法益是否涉及公共利益及犯罪情節是否嚴重，以為判斷，至於被害人是否因畏懼而不敢提告，並非考量因素。

(五)跟蹤騷擾防制法第 18 條規定，一般跟蹤騷擾罪為告訴乃論之罪，攜帶凶器跟蹤騷擾罪為非告訴乃論之罪，似與性騷法規範一般性騷擾罪為告訴乃論之罪，權勢性騷擾罪為非告訴乃論之罪，有所雷同。惟攜帶凶器跟蹤騷擾罪之法定刑較權勢性騷擾罪之法定刑為重，且攜帶凶器跟蹤騷擾罪因加害人攜帶凶器而具有高度危險性，故權勢性騷擾罪之犯罪情節未若攜帶凶器跟蹤騷擾罪為重，似不宜如同攜帶凶器跟蹤騷擾罪規範為非告訴乃論之罪。

(六)綜上，考量權勢性騷擾罪之本質及犯罪情節，建請如同一般性騷擾罪規範為告訴乃論之罪，維持現行性騷法第 25 條第 2 項之規定「前項之罪（包括一般性騷擾罪及權勢性騷擾罪），須告訴乃論。」

七、委員王美惠等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

此版本第 25 條第 1 項後段規定累犯加重其刑至二分之一，然刑法第 47 條已有累犯加重其刑之規定，該規定適用於所有犯罪類型，自當適用於性騷擾罪，故性騷擾罪之累犯直接適用刑法第 47 條之規定即可，毋庸再規定第 25 條第 1 項後段。

八、委員陳培瑜等 24 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

此版本草案第 12 條「（第 1 項）廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。（第 2 項）前項以外之任何人不得以前項方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別身分之資訊。」建請參考「兒童及少年性剝削防制條例」第 14 條規定「（第 1 項）宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體不得報導或記載有被害人之姓名、出生年月日、住居所、學籍或其他足資識別身分之資訊。……（第 3 項）行政及司法機關所公示之文書，不得揭露足資識別被害人身分之資訊。但法律另有規定者，不在此限。……」及「性侵害犯罪防治法」第 15 條、第 16 條之規定，釐清是否有意排除規範「行政機關及司法機關所公示之文書」。

九、委員陳靜敏等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)草案第 2 條

本法之立法意旨在於防治性騷擾之發生及保護被害人之權益，其被害人之身分並無限制，可能來自各個行業，非僅勞工可能為被害人，公務人員亦可能為被害人，故此版本第 2 條區別他人及勞工之文字，似無必要。

(二)草案第 25 條之 1

1.此版本第 20 條、第 22 條、第 23 條、第 24 條均為行政罰，第 25 條始為刑罰，而累犯係刑事法用語，僅適用於刑事犯罪，不適用於行政罰，建請刪除此版本第 25 條之 1 之違反第 20 條、第 22 條、第 23 條、第 24 條而為累犯者之規定。

2.此版本第 25 條之 1 規定違反第 25 條之累犯加重其刑至二分之一，然刑法第 47 條已有累犯加重其刑之規定，該規定適用於所有犯罪類型，自當適用於性騷擾罪，故性騷擾罪之累犯直接適用刑法第 47 條之規定即可，毋庸再規定第 25 條之 1。

十、委員陳亭妃等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)此版本第 25 條第 1 項後段規定累犯加重其刑至二分之一，然刑法第 47 條已有累犯加重其刑之規定，該規定適用於所有犯罪類型，自當適用於性騷擾罪，故性騷擾罪之累犯直接適用刑法第 47 條之規定即可，毋庸再規定第 25 條第 1 項後段。

(二)此版本第 25 條第 3 項延長性騷擾罪之告訴期間為 2 年，惟一般告訴乃論之罪之告訴期間為 6 個月，該期間一體適用於所有告訴乃論之犯罪類型。考量刑法第 277 條第 1 項傷害罪之法

定刑較性騷擾罪之法定刑為重，然傷害罪之告訴期間仍為 6 個月，倘延長性騷擾罪之告訴期間，恐有輕重失衡之情，亦有違平等原則，建請維持性騷擾罪之告訴期間為 6 個月。

十一、委員劉建國等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)此版本第 25 條第 1 項提高性騷擾罪之法定刑為 6 月以上 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科罰金。由於最近權勢性騷擾事件頻傳，權勢性騷擾係加害人利用權力不對等之地位或機會，對被害人為性騷擾行為，使被害人難以脫離遭到性騷擾之風險，且被害人遭到性騷擾後，通常因畏懼行為人之權勢，出於利益權衡後，迫於無奈而隱忍不發。因此，相較於一般性騷擾係「乘人不及抗拒」而為之，權勢性騷擾之犯罪情節更為嚴重，此由現行性騷法第 21 條對於權勢性騷擾加重罰鍰之規定，即可得知。

(二)立法政策上，就犯罪情節較嚴重之權勢性騷擾與犯罪情節較輕微之一般性騷擾，係以犯罪態樣之不同而為不同罪名及法定刑之規範（如行政院版第 25 條第 1 項），或提高一般性騷擾罪之法定刑，由法院依照犯罪情節之輕重，在法定刑之範圍內為妥適之量刑（如此版本第 25 條第 1 項），本屬立法形成之範疇。

(三)然而，性騷擾之犯罪情節不一，倘非權勢性騷擾，部分一般性騷擾之情節較為輕微。惟此版本之法定刑為 6 月以上 5 年以下有期徒刑，則不論犯罪情節輕重，倘判處有期徒刑，至少需量處有期徒刑 6 月，恐與比例原則有違。又此版本之法定刑除有期徒刑外，亦可拘役或單科罰金，則倘判處有期徒刑，至少需量處有期徒刑 6 月，然倘判處拘役，又可量處拘役 59 日以下，卻無法量處有期徒刑 2 月至 5 月之刑度，其刑度設計顯不合理，建請刪除最低法定本刑 6 月以上有期徒刑之規定，並降低最高法定本刑 5 年以下有期徒刑之規定。

(四)第 25 條第 1 項既已提高性騷擾罪之法定刑，已足以包含情節較重之權勢性騷擾之犯罪型態，然第 25 條第 2 項又就權勢性騷擾更為加重其刑之規定，且加重其刑至三分之二，則權勢性騷擾之法定刑範圍為 7 月以上 8 年 4 月以下。而刑法第 228 條之權勢性交猥褻罪之犯罪情節本較權勢性騷擾罪為重，然權勢性騷擾罪之法定刑卻重於權勢性交猥褻罪，其法定刑輕重失衡，顯已逾越比例原則，建請刪除第 25 條第 2 項之規定。

十二、國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)草案第 21 條

1.此版本第 21 條規定權勢性騷擾罪，其法定刑為 3 年以下有期徒刑。由於最近權勢性騷擾事件頻傳，權勢性騷擾係加害人利用權力不對等之地位或機會，對被害人為性騷擾行為，使被害人難以脫離遭到性騷擾之風險，且被害人遭到性騷擾後，通常因畏懼行為人之權勢，出於利益權衡後，迫於無奈而隱忍不發。因此，相較於一般性騷擾係「乘人不及抗拒」而為之，權勢性騷擾之犯罪情節更為嚴重，此由現行性騷法第 21 條對於權勢性騷擾加重罰鍰之規定，即可得知。

2.立法政策上，就犯罪情節較嚴重之權勢性騷擾與犯罪情節較輕微之一般性騷擾，係以犯罪態樣之不同而為不同罪名及法定刑之規範（如此版本第 21 條），或提高一般性騷擾罪之法定刑，由法院依照犯罪情節之輕重，在法定刑之範圍內為妥適之量刑，係屬立法形成之範疇，本院

予以尊重。

(二)草案第 25 條第 2 項

此版本第 25 條第 2 項將跟追行為採取先行政管制後刑事制裁之方式。惟對照跟蹤騷擾防制法（下稱跟騷法）第 4 條、第 5 條規定，對於跟騷行為（含跟追行為）採取書面告誡先行之方式，行為人經書面告誡後 2 年內，再為跟騷行為者，被害人得聲請保護令；此外，依跟騷法第 18 條規定，跟騷行為亦同時成立刑事犯罪。故此版本第 25 條第 2 項之規範與跟騷法之規範並不一致，則就跟追行為之書面告誡先行及刑事處罰，直接適用跟騷法之規定即可，毋庸再規定第 25 條第 2 項。

(三)刪除現行條文第 25 條第 2 項部分

1.此版本刪除現行條文第 25 條第 2 項告訴乃論之規定，將性騷擾罪改為非告訴乃論。蓋告訴乃論係指須經被害人提出告訴，國家才會追究被告之刑責；非告訴乃論係指刑事偵查是由偵查機關主動發起，起訴與否是基於檢察官之偵查結果，而非在於被害人是否提出告訴。一般而言，告訴乃論係對於僅涉及個人利益而不涉及社會或國家法益，且犯罪情節較為輕微之犯罪，以尊重被害人之意思決定為原則；非告訴乃論係對於涉及社會或國家法益，或雖涉及個人利益但犯罪情節較為嚴重之犯罪，則不以被害人之意思決定為必要。

2.性騷擾罪涉及個人法益，且相較於妨害性自主罪之性交、猥褻罪，性騷擾罪之犯罪情節較為輕微，故性騷擾罪是否進行訴追，以尊重被害人之意思決定為原則，此由現行性騷法第 25 條第 2 項規定，性騷擾罪為告訴乃論之罪，可見一班。又性騷擾罪之本質及犯罪情節與跟蹤騷擾罪近似，依跟蹤騷擾防制法第 18 條規定，一般跟蹤騷擾罪為告訴乃論之罪，故性騷擾罪自應與一般跟蹤騷擾罪一般，規範為告訴乃論之罪，始符合平等原則。

3.蓋一旦開啟追訴程序，進入刑事訴訟後，偵審機關會調查證據、傳喚證人，於審理程序中，需遵守嚴格證明法則，為保障被告之對質詰問權，可能會對被害人進行交互詰問，倘被害人已與加害人達成和解、原諒加害人，或無意追究加害人之行為，卻被迫進入偵審程序，甚至必須接受交互詰問，對於被害人而言不啻是二度傷害，此與性騷法第 1 條所揭示保護被害人權益之立法目的，顯然有悖。又倘被害人已原諒加害人，或無意追究加害人之行為，自應確保被害人日後與加害人接觸時，能有正常之互動環境，若不尊重被害人不願訴追之意願，迫使被害人進入訟爭對立之狀態，將斲傷被害人與加害人日後正常互動之機會，更使被害人與加害人間之關係更趨惡劣，核與修復式司法在於修復被害人與加害人間之關係，徹底弭平被害人與加害人間之紛爭之立法目的有所扞格，故性騷擾罪是否進行訴追，自應以尊重被害人之意思決定為原則。

4.綜上，考量性騷擾罪之本質及犯罪情節，建請規範為告訴乃論之罪，維持現行性騷法第 25 條第 2 項之規定「前項之罪，須告訴乃論。」

十三、委員林靜儀等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)此版本第 25 條第 1 項提高性騷擾罪之法定刑為 3 年以下有期徒刑。由於最近權勢性騷擾事件頻傳，權勢性騷擾係加害人利用權力不對等之地位或機會，對被害人為性騷擾行為，使被

害人難以脫離遭到性騷擾之風險，且被害人遭到性騷擾後，通常因畏懼行為人之權勢，出於利益權衡後，迫於無奈而隱忍不發。因此，相較於一般性騷擾係「乘人不及抗拒」而為之，權勢性騷擾之犯罪情節更為嚴重，此由現行性騷法第 21 條對於權勢性騷擾加重罰鍰之規定，即可得知。

(二)立法政策上，就犯罪情節較嚴重之權勢性騷擾與犯罪情節較輕微之一般性騷擾，係以犯罪態樣之不同而為不同罪名及法定刑之規範（如行政院版第 25 條第 1 項），或提高一般性騷擾罪之法定刑，由法院依照犯罪情節之輕重，在法定刑之範圍內為妥適之量刑（如此版本第 25 條第 1 項），係屬立法形成之範疇，本院予以尊重。

十四、委員郭國文等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

(一)此版本第 25 條第 1 項提高性騷擾罪之法定刑為 6 月以上 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科罰金。由於最近權勢性騷擾事件頻傳，權勢性騷擾係加害人利用權力不對等之地位或機會，對被害人為性騷擾行為，使被害人難以脫離遭到性騷擾之風險，且被害人遭到性騷擾後，通常因畏懼行為人之權勢，出於利益權衡後，迫於無奈而隱忍不發。因此，相較於一般性騷擾係「乘人不及抗拒」而為之，權勢性騷擾之犯罪情節更為嚴重，此由現行性騷法第 21 條對於權勢性騷擾加重罰鍰之規定，即可得知。

(二)立法政策上，就犯罪情節較嚴重之權勢性騷擾與犯罪情節較輕微之一般性騷擾，係以犯罪態樣之不同而為不同罪名及法定刑之規範（如行政院版第 25 條第 1 項），或提高一般性騷擾罪之法定刑，由法院依照犯罪情節之輕重，在法定刑之範圍內為妥適之量刑（如此版本第 25 條第 1 項），本屬立法形成之範疇。

(三)然而，性騷擾之犯罪情節不一，倘非權勢性騷擾，部分一般性騷擾之情節較為輕微。惟此版本之法定刑為 6 月以上 5 年以下有期徒刑，則不論犯罪情節輕重，倘判處有期徒刑，至少需量處有期徒刑 6 月，恐與比例原則有違。又此版本之法定刑除有期徒刑外，亦可拘役或單科罰金，則倘判處有期徒刑，至少需量處有期徒刑 6 月，然倘判處拘役，又可量處拘役 59 日以下，卻無法量處有期徒刑 2 月至 5 月之刑度，其刑度設計顯不合理，建請刪除最低法定本刑 6 月以上有期徒刑之規定，並降低最高法定本刑 5 年以下有期徒刑之規定。

參、結語

本院對於貴院社會福利及衛生環境委員會關心性騷擾防、及性別平等、友善安全等議題，深感敬佩，亦期盼透過法律規範的增訂，使現行制度更加周延。以上報告，敬請各位委員指教，謝謝。

法務部書面報告：

主席、各位委員、各位女士、先生：

今天奉邀列席貴委員會，就一、審查(一)行政院函請審議「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(三)委員洪申翰等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(四)委員羅致政等 16 人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案。(五)委員范雲等 18 人擬具「性別工

作平等法部分條文修正草案」案。(六)委員劉建國等 21 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案。(七)委員許淑華、萬美玲、游毓蘭等 17 人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案。(八)委員吳思瑤等 17 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(九)委員陳秀寶等 23 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(十)委員蔣萬安、游毓蘭等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(十一)委員林宜瑾等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(十二)委員賴品妤等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(十三)委員陳培瑜等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(十四)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(十五)委員林靜儀等 24 人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」案。(十六)委員游毓蘭等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(十七)委員羅美玲等 19 人擬具「性別工作平等法第十二條、第二十七條及第二十九條條文修正草案」案。(十八)委員陳以信等 17 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案。(十九)委員吳思瑤等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十)委員吳玉琴等 20 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十一)委員王美惠等 19 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十二)委員蔡培慧等 24 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十三)委員范雲等 25 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十四)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十五)委員陳培瑜等 24 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十六)委員高嘉瑜等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十七)委員陳靜敏等 20 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十八)委員劉世芳等 17 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(二十九)委員蘇治芬等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(三十)委員陳亭妃等 17 人擬具「性別工作平等法第二條、第十三條及第三十八條條文修正草案」案。(三十一)時代力量黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。（提案號 10037708）(三十二)委員劉建國等 22 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(三十三)國民黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(三十四)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。（提案號 10037725）(三十五)委員張宏陸等 21 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。(三十六)委員郭國文等 16 人擬具「性別工作平等法第十三條、第十三之一條及第二十八條條文修正草案」案。(三十七)委員吳琪銘等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。二、審查(一)行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案。(二)委員溫玉霞等 18 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案。(三)委員萬美玲等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(四)委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等 16 人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案。(五)委員林楚茵等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案。(六)委員羅致政等 20 人擬具「性騷擾防治法第十條、第十三條及第二十三條條文修正草案」案。(七)委員林為洲等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(八)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法第十二條條文修正草案」案。(九)委員傅崐萁等 21 人「性騷擾防治法第五條條文修正草案」案。(十)委員李貴

敏等 25 人擬具「性騷擾防治法第十三條及第二十條條文修正草案」案。(十一)委員莊瑞雄等 23 人擬具「性騷擾防治法第七條條文修正草案」案。(十二)委員莊競程等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(十三)委員楊瓊瓔等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(十四)委員何欣純等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(十五)委員張廖萬堅等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(十六)委員游毓蘭等 19 人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」案。(十七)委員林宜瑾等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(十八)委員吳思瑤等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(十九)委員陳秀寶等 26 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十)委員許智傑等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十一)委員賴品妤等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十二)委員吳玉琴等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十三)委員王美惠等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十四)委員蔡培慧等 21 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十五)委員范雲等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十六)委員鍾佳濱等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十七)委員陳培瑜等 24 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十八)委員陳靜敏等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(二十九)委員劉世芳等 17 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(三十)委員蘇治芬等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(三十一)委員陳亭妃等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(三十二)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(三十三)委員劉建國等 20 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(三十四)委員呂玉玲等 16 人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案。(三十五)委員呂玉玲等 17 人擬具「性騷擾防治法第二十條、第二十一條條文修正草案」案。(三十六)國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(三十七)台灣民眾黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(三十八)委員林靜儀等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(三十九)委員郭國文等 19 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案。(四十)委員吳琪銘等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案，謹代表法務部列席。茲就報告說明如下：

壹、審查「性別工作平等法部分條文修正草案」等 37 案部分：

一、為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進性別地位實質平等之精神，現制是依照勞動部「性別工作平等法」運作施行。

二、惟為提供所有受僱者及求職者更友善且安全工作環境，以保障工作權之性別平等，行政院版本「性別工作平等法部分條文修正草案」 明確規範工作場所性騷擾事件之適用範圍、增訂各級性別平等工作會政府機關代表人數之比例上限、增訂權勢性騷擾及最高負責人定義、保障受僱者「非工作時間」遭受性騷擾之適用範圍、增訂受僱者十人以上未滿三十人之雇主處理申訴管道及通知地方主管機關之義務、增訂權勢或最高負責人為性騷擾之懲罰性賠償規定、增訂受僱者及求職者之申訴機制及不服調查或懲戒結果之申訴機制、增訂未成年人及離職者之申訴規定、增訂公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、停止或調整職務之規定、明定雇主違反性

別歧視、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施之申訴管道及救濟程序、增訂罰則及裁處權時效規定、增訂被害人資訊保密及處罰規定等修法重點，就主管機關與大院之職權與決定，本部敬表尊重。

三、大院委員、黨團擬具之「性別工作平等法部分條文修正草案」等相關提案計 36 案，其內容主要涉及(一)工作場所性騷擾事件範圍；(二)各級性別平等工作會政府人數比例上限；(三)權勢性騷擾及最高負責人之定義及裁罰規定；(四)非工作時間及不同事業單位之保障；(五)雇主防治義務與補救措施；(六)受僱者十人以上未達三十人之性騷擾申訴管道；(七)被害人對雇主申訴、調查或懲戒結果不服之申訴管道；(八)被害人薪資補償及選擇職務調動之規定；(九)公務人員、教育人員及軍職人員之申訴及裁罰規定；(十)對雇主之連帶賠償責任及懲罰性賠償之規定；(十一)被害人精神上賠償之規定；(十二)增訂罰則及裁處權時效規定；(十三)性騷擾事件被害人資訊保密之規定及處罰規定等。

四、上開大院委員、黨團之提案，攸關被害人權益及保障事項，本部尊重主管機關之政策決定及大院審議結果。

貳、審查「性騷擾防治法修正草案」等 40 案部分：

一、有鑒於近期性騷擾事件頻傳，為建立有效、友善、可信賴的性騷擾防治處理機制，本次行政院版本特別強化中央主管機關推動性騷擾防治政策機制、明定場所主人應採取有效之糾正補救措施、增訂被害人保護專章以提供友善服務、建立可信賴的申訴調查及調解程序、嚴懲權勢性騷擾以遏止再犯，以期提供民眾更安全之生活環境等修法重點，就主管機關與大院之職權與決定，本部敬表尊重。

二、大院委員、黨團擬具之「性騷擾防治法部分條文修正草案」等相關提案計 39 案，其內容主要涉及權勢性騷擾之定義、增訂直轄市、縣（市）主管機關應辦理事項內容（例如提供被害人諮詢協談、心理輔導等服務、辦理性平教育訓練課程等）、強化對被害人身分資訊之保護、嚴懲權勢性騷擾行為人（含刑事及民事責任）、提高各項行政罰之罰鍰金額、對於被害人之保護機制內容、申訴調查機構以及調查單位、申訴期間等，另對於權勢性騷擾罪是否採取告訴乃論部分，本部意見略述如下：

(一)行政院版以及委員、黨團版草案，均注重對被害人之保護、申訴調查組織之組成方式、申訴權時效延長、提高相關罰鍰規定、增設權勢性騷擾罪等，用以抑制性騷擾事件；同時著力於提升性平意識與教育訓練等，期能提供民眾安全無虞之環境，修法方向係屬一致，對此本部尊重主管機關之政策決定及大院審議結果。

(二)另就刑事性騷擾罪是否告訴乃論部分，因本次修法最關鍵之處即在於「以被害人保護為中心」之核心思維，凡涉及被害人隱私保護事項，務須尊重被害人意願。故考量性騷擾罪之罪質與罪責，本部認是否告訴乃論一節，允宜尊重被害人提告之意願；況進入刑事調查程序，必須整體考量刑法體系之維持、證據保存難易影響事實認定及當事人權益，與偵查機關案件負荷等因素；是維持現行「告訴乃論」制度實有必要。建議維持行政院草案版本，尊重被害人意願，亦具體落實其權益之保護。以上報告，敬請主席及各位委員指教。

行政院人事行政總處書面報告：

主席、各位委員先進：

本總處應邀列席「審查行政院函請審議『性別工作平等法部分條文修正草案』及『性騷擾防治法修正草案』等二案」會議，謹就涉及本總處目前推動性騷擾防治情形、及本次配合性別工作平等法等修法作業研議部分，簡要說明如下：

一、積極推動性騷擾防治措施

本總處於修法前已運用法制宣導、教育訓練、考核機制等多元管道，推動性騷擾相關防治措施，包括：配合相關法制主管機關，函轉相關法令修正；辦理相關實體及數位課程，提升性騷擾防治意識及申訴處理知能；並將相關性別友善法定事項列入年度人事業務績效考核項目，由各主管機關人事機構督促所屬，確實辦理並適時提供協助。此外，行政院已於 112 年 2 月 13 日通函中央各主管機關，各機關依性別工作平等法第 13 條規定所訂定之相關辦法，應納入機關首長涉及性騷擾事件由上級機關（構）受理申訴處理程序。

二、本總處配合性別工作平等法修法重點

本次性別工作平等法修法重點在於強化職場性騷擾相關防治機制，保障被害人權益，並以「有效、友善、可信賴」作為修法目標。其中涉及公部門職場性騷擾防治部分，修法納入包括新增性騷擾行為人為機關最高負責人時，被害人應向上級機關（構）提出申訴；增訂機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間得停止或調整其職務；另新增強化處罰機制，行為人為最高負責人時，經認定有性騷擾者，由地方主管機關裁處最高新台幣 100 萬元之罰鍰。

三、未來精進作為

配合本次修法，本總處後續將配合法制主管機關相關子法及指引之研議，並持續精進公部門性騷擾防治措施，除配合法制主管機關，利用多元管道進行法制宣導外，並將強化性騷擾防治教育訓練及滾動檢視未來性騷擾防治政策重點，修正人事業務績效考核項目，讓公部門性騷擾防治更為有效、周延、完善。

以上報告，敬請各位委員指教，謝謝！

國防部書面報告：

立法院社會福利及衛生環境委員會召開審查性別工作平等法、性騷擾防治法部分條文修正草案，國防部意見如下：

一、本部為防治、處理國防部與所屬機關（構）、部隊及學校性騷擾及性侵害事件，維護當事人權益，94 年訂定「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」，曾經九次修正，最近一次修正生效日期為 111 年 9 月 13 日，以落實性別工作平等法及性騷擾防治法規定。

二、為使性驗擾防治相關法規更臻完備，行政院於 112 年 6 月 17 日至 7 月 11 日間邀集相關部會、性平委員、學者專家及民間團體代表，召開 21 場次「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」部分條文研討及審查會議，本部均派員出席。

三、本次係以「以被害人保護為中心」，並以「周延性平法規、完善保護被害人、強化調查裁罰、有效打擊加害人」，建立有效、友善、可信賴防治策略，為修法核心精神。

四、為符合本次修法核心精神，本部將於大院審議「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」部分條文修正三讀通過後，研修「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」，落實性別工作平等法及性騷擾防治法規定。

以上報告，敬請大院各位委員指導，並持續支持本部各項施政工作，謝謝。

銓敘部書面報告：

關於委員游毓蘭等 18 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案，其修正條文第 11 條第 4 項擬增訂涉及性侵害或性騷擾事件之公、教、軍人員，於其退休（伍）前，應經法令規定之有關委員會審酌後，始可同意其退休（伍）案、資遣案之機制，銓敘部意見如下：

(一)按公務人員辦理退休固為其法定權利，惟對於有違法失職行為之公務人員，基於貫徹公務人員服務官箴並考量國家整體利益，自得於踐行正當法律程序後，由法律加以限制，以符合退休制度建制目的。

(二)依現行公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第 3 條及第 24 條第 1 項規定，涉案公務人員如經停、免、撤、休職等未具現職身分之事由時，即不得辦理退休或資遣；公務人員因案經移送懲戒或送請監察院審查中或經監察院提出彈劾案而移送懲戒者，依退撫法及公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）規定，亦不得辦理退休或資遣。

(三)另查退撫法施行細則第 44 條規定：「（第 1 項）各機關受理涉案或涉有違失行為之所屬公務人員退休或資遣案時，應依下列規定辦理：一、召開考績委員會，就其涉案或違失情節，確實檢討其行政責任並詳慎審酌是否應依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。二、經召開考績委員會檢討後，仍同意受理其申請退休或資遣時，應於彙送審定機關之函內，敘明理由並檢同相關審查資料，以明責任。（第 2 項）前項所定各機關應召開考績委員會檢討行政責任之程序，於依公務人員考績法規定未設有考績委員會之機關，應送由上級機關考績委員會覈實辦理。但另有懲處規定者，從其規定之程序辦理。」上述規定之立法意旨，即係基於刑懲併行原則，為督促服務機關就涉案或涉有違失行為公務人員行政責任之有無予以檢討，是無論公務人員所涉案件之偵查或審理情形為何，任職機關受理所屬公務人員退休案時，如知悉當事人有涉案或涉有違失行為等情形，且所涉案件或違失情節確於行政處理過程中有違失責任，即應依上述規定之法定程序進行檢討，審酌是否移付懲戒或予以停（免）職後，再考量是否核轉其退休申請案，俾落實退撫法第 24 條第 1 項規定。

(四)前述規範係考量公務人員之停（免）職或應否移付懲戒，屬服務機關權責，爰對於是類涉案或涉有違失行為但尚未移付懲戒及停職等而申請退休之案件，本部均嚴格要求各機關依退撫法施行細則第 44 條規定辦理，以落實公務人員辦理退休之要件——符合「依公務人員任用法律任用」及「現職公務人員」二項要件；爰各該服務機關函送相關退休案件，必須經過內部檢討—即就是類人員之涉案或違失情節，先行檢討是否應依懲戒法規定移付懲戒，或查明是否應予停（免）職，再衡酌得否受理其申請退休案；如經受理，於依規定程序報送本部之函內應予

敘明，以免造成責任規避情事。

(五)關於游立法委員毓蘭等 18 位委員擬具之「性別工作平等法部分條文修正草案」，其中修正條文第 2 條及第 11 條之規範意旨及重點，在於公部門之公、教、軍人員，倘若涉及性侵害或性騷擾，為避免其以提前退休（伍）規避責任與調查，爰規定凡涉有性侵害或性騷擾人員之退休（伍）、資遣案，須經法令規定之有關委員會審酌，始可同意退休（伍）、資遣。惟就公務人員退撫法制而言，為防杜公務人員在職期間之違失，對於涉案或涉有違失行為人員申請退休之案件，退撫法及其施行細則已定有上述涉案控管機制，以達維護公務人員官箴之目的。本提案擬針對涉有性侵害或性騷擾人員，特別規定各機關、學校、部隊應就是類人員申請退休或資遣之事前檢討機制，以免造成有類似違失行為者之責任規避情事，審酌其實務執行結果等同前開退撫法施行細則第 44 條之效果，爰性別工作平等法增訂此特別規定，擬予尊重。倘上述規定完成立法，屬法律位階，則涉及所定案件者，即應照該法程序辦理，無須再依退撫法施行細則第 44 條重為檢討。

(六)另修正條文第 11 條第 4 項所定相關委員會，審酌是否應依法令移送懲戒、送請監察院審查、停職、免職、解聘、停聘、退伍或其他終止進用運用，依各該程序報送權責機關……，此處規範性侵害或性騷擾人員應予退伍似與同項後段「如認為得同意所屬人員退休（伍）或資遣案……」規範重複，建請釐清；及其他終止進用運用所指範圍並不明確，建請於立法說明補充釐清。

內政部書面報告：

首先感謝大院各位委員對本部及所屬業務上的支持與指導，今天謹就行政院函請審議「性別工作平等法部分條文修正草案」案等 37 案及「性騷擾防治法修正草案」案等 40 案列席報告。

大院委員所提性騷擾防治法及性別工作平等法部分條文修正草案，本部謹就委員范雲等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」、委員林靜儀等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」、委員溫玉霞等 18 人擬具「性騷擾防治法第 25 條條文修正草案」、委員許淑華等 16 人擬具「性騷擾防治法第 25 條條文修正草案」及國民黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」提案修法情形及本部意見說明如下：

一、委員范雲等 25 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

為保障非職場、校園性騷擾被害人，於事件處理時，與職場及校園性騷擾有一致標準，增訂事件發生地警察機關處理性騷擾申訴時，應組成調查小組，且必要時，可協調社政機關調查委員協助之。

本部意見如下：

(一)委員版草案第 13 條之 1 第 1 項有關警察機關受理性騷擾申訴案件時，應組成三至五人之調查小組處理。調查小組成員應受過性騷擾防治之相關專業訓練，應有婦幼警察隊代表，並得邀請外部專家學者，且女性成員比例不得少於二分之一。

(二)建議參照「行政院性騷擾防治法修正草案」第 15 條規定修正，警察機關就所受理之性騷擾申訴案件作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關提報審議會審議後作成

調查結果之決定，申訴人及行為人對於該調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

二、委員林靜儀等 16 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

有鑑於保障性騷擾被害人權益，並防制性騷擾行為，性騷擾防治法機關、部隊、學校、機構或僱用人之性騷擾調查應交由社會公正人士、民間團體代表、學者、專家或警察機關進行調查。

本部意見如下：

(一)委員版草案第 7 條第 3 項有關機關、部隊、學校、機構或僱用人之性騷擾申訴應交由社會公正人士、民間團體代表、學者、專家或警察機關進行調查。

(二)建議參照：

1.「行政院性騷擾防治法修正草案」第 14 條第 3 項及第 15 條規定修正，業依申訴時行為人身分或所屬單位區分受理申訴及調查之權責如下：

(1)申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校，由該政府機關（構）、部隊、學校受理申訴並調查。

(2)申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人，由所在地之直轄市、縣（市）主管機關受理申訴並調查。

(3)申訴時行為人不明或為前二款以外之人，則由性騷擾事件發生地之警察機關受理申訴並調查。

2.「行政院性騷擾防治法修正草案」第 7 條規定修正，政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應防治性騷擾行為之發生，於性騷擾事件發生當時知悉性騷擾情事，必要時協助通知警察機關到場處理。

三、委員溫玉霞等 18 人擬具「性騷擾防治法第 25 條條文修正草案」、委員許淑華等 16 人擬具「性騷擾防治法第 25 條條文修正草案」及國民黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」

鑑於性騷擾案件逐年增加，依衛生福利部統計，106 年至 111 年性騷擾事件申訴調查結果，成立案件合計從 539 件增至 1,515 件，成長 181%，顯示我國性騷擾問題非常嚴重，並對被害人身心造成重大影響。為有效嚇阻性騷擾案件之發生及保護被害人權益，明定意圖性騷擾，持續跟追經警察機關書面告誡後，仍持續跟追者之刑責，已臻確實保障被害人權利，爰擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」。

本部意見如下：委員版草案第 25 條第 2 項對於跟追行為採取先行政管制後刑事制裁之方式，意即經由警方書面告誡後仍持續跟追者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；現行已有跟蹤騷擾防制法可處理此類案件，爰無須增訂。

以上報告，敬請指教，謝謝。

教育部書面報告：

主席、各位委員、各位女士、先生：大家好！

今天大院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會社會福利及衛生環境委員會第 1 次全體委員會議審查

行政院函請審議「性別工作平等法部分條文修正草案」、台灣民眾黨黨團、委員洪申翰等 16 人、委員羅致政等 16 人、委員范雲等 18 人、委員劉建國等 21 人、委員許淑華、萬美玲、游毓蘭等 17 人、委員吳思瑤等 17 人、委員陳秀寶等 23 人、委員蔣萬安、游毓蘭等 16 人、委員林宜瑾等 21 人、委員賴品妤等 16 人、委員陳培瑜等 18 人、委員楊瓊瓔等 16 人、委員林靜儀等 24 人、委員游毓蘭等 18 人、委員羅美玲等 19 人、委員陳以信等 17 人、委員吳思瑤等 21 人、委員吳玉琴等 20 人、委員王美惠等 19 人、委員蔡培慧等 24 人、委員范雲等 25 人、委員鍾佳濱等 19 人、委員陳培瑜等 24 人、委員高嘉瑜等 16 人、委員陳靜敏等 20 人、委員劉世芳等 17 人、委員蘇治芬等 16 人、委員陳亭妃等 17 人、時代力量黨團、委員劉建國等 22 人、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團、委員張宏陸等 21 人、委員郭國文等 16 人、委員吳琪銘等 16 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案。

並審查行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案、委員溫玉霞等 18 人、委員萬美玲等 16 人、委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等 16 人、委員林楚茵等 16 人、委員羅致政等 20 人、委員林為洲等 18 人、時代力量黨團、委員傅崐萁等 21 人、委員李貴敏等 25 人、委員莊瑞雄等 23 人、委員莊競程等 20 人、委員楊瓊瓔等 16 人、委員何欣純等 22 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、委員張廖萬堅等 17 人、委員游毓蘭等 19 人、委員林宜瑾等 21 人、委員吳思瑤等 22 人、委員陳秀寶等 26 人、委員許智傑等 25 人、委員賴品妤等 16 人、委員吳玉琴等 20 人、委員王美惠等 19 人、委員蔡培慧等 21 人、委員范雲等 25 人、委員鍾佳濱等 19 人、委員陳培瑜等 24 人、委員陳靜敏等 19 人、委員劉世芳等 17 人、委員蘇治芬等 16 人、委員陳亭妃等 16 人、時代力量黨團、委員劉建國等 20 人、委員呂玉玲等 16 人、委員呂玉玲等 17 人、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團、委員林靜儀等 16 人、委員郭國文等 19 人、委員吳琪銘等 18 人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案，教育部（以下簡稱本部）承邀列席，至感榮幸。

壹、前言

以下謹針對本次性別工作平等法部分條文修正草案及性騷擾防治法修正草案，涉及教育部主管教育人員部分之相關規定，以及對各提案版本之相關意見，分別提出報告。

貳、性別工作平等法部分條文修正草案

一、本次行政院提案，涉及教育人員之相關規定，均係考量維護校園安全，保障校園工作者之目的而訂定，均屬必要修正，建請支持，主要內容包括：明定工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理；明定於各級學校以校長為本法所稱最高負責人；明定公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為本法所定最高負責人（於學校即校長），應交由具指揮監督權限之上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴；為避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行，明定本法所定最高負責人或機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，於進行調查期間，得停止其職務或依相關法令調整職務；明定本法所定最高負責人（於學校即校長）經認定為性騷擾行為人時，由地方主管機關裁處行政罰。

二、有關委員相關提案版本部分

(一)有關台灣民眾黨黨團提案修正第 1 條第 2 項，工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理，與行政院版本方向同，建請併同行政院版本審議。

(二)有關委員林靜儀等 24 人、委員陳培瑜等 24 人提案刪除第 2 條第 2 項但書規定，茲因公務人員、教育人員及軍職人員相關法令業就各該人員申訴、救濟及處理程序有完備規定，爰於但書規定本法部分條文上開人員不適用之，過去執行上亦無疑義，行政院版本已能涵括，建請併同行政院版本審議。

(三)有關委員游毓蘭等 18 人提案修正第 2 條及第 11 條，增訂涉有性騷擾情事之軍公教人員於相關調查程序完成前，不得申請退休或資遣之相關規定部分，建議參考現行公教人員退撫法律規定，於本法第 2 條增訂相關條文，惟上開規定涉及公務人員及軍職人員相關規定部分，建請亦併予考量參照各該主管機關銓敘部及國防部之意見。

(四)有關委員洪申翰等 16 人、委員范雲等 18 人、委員吳思瑤等 17 人、委員陳秀寶等 23 人、委員蔣萬安、游毓蘭等 16 人、委員賴品妤等 16 人、委員陳培瑜等 18 人、委員楊瓊瓔等 16 人、委員吳思瑤等 21 人、委員吳玉琴等 20 人、委員蔡培慧等 24 人、委員陳靜敏等 20 人、委員蘇治芬等 16 人、國民黨黨團提案涉及第 13 條之 1 規定，委員范雲等 25 人提案第 13 條之 8 規定，台灣民眾黨黨團提案之第 32 條之 3 等，均涉及軍公教人員遭受最高負責人性騷擾之申訴規定，茲因行政院提案版本業於第 32 條之 3 第 1 項明定上開情形應交由具指揮監督權限之機關決定，已能確保申訴調查處理之有效性，行政院版本已能涵括，建請併同行政院版本審議。

三、其餘條文本部尊重性別工作平等法主管機關之意見。

參、性騷擾防治法修正草案

一、行政院版本修正草案第 14 條第 3 項規定，申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人，向該政府機關（構）、各級軍事機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，明確規範校長涉犯性騷擾防治法之管轄權責，建請支持行政院版本審議。

二、有關委員委員陳培瑜等 24 人、委員劉世芳等 17 人、時代力量黨團、國民黨黨團、台灣民眾黨黨團提案修正第 1 條第 2 項及第 3 項，適用性別平等教育法之特別規定，與行政院版本方向同，建請併同行政院版本審議。

三、其餘條文本部尊重性騷擾防治法主管機關之意見。

肆、結語

為健全校園發生性騷擾事件時所應採取相關處置措施，需賴以完備性別平等教育法、性別工作平等法及性騷擾防治法，其中涉及教育人員及學校校長之相關規定，行政院版本已有明確完整規範：校園性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，適用性別平等教育法；學校之受僱者於執行職務時，受任何人性騷擾、或於非工作時間受職場人員持續性騷擾，適用性別工作平等法；學校人員及學生受性騷擾惟非以上樣態者，適用性騷擾防治

法。

本部希望藉由修訂健全的法令與機制，營造性別友善的校園環境，確保性騷擾防治得以落實，尚祈委員支持。

以上說明，敬請各位委員惠予指教。謝謝！

主席：現在就開始來進行詢答，作以下宣告：本會委員詢答時間 6 分鐘，得延長 2 分鐘，列席委員是 4 分鐘，得延長 1 分鐘；10 時 30 分截止發言登記；委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理；暫定 10 時 30 分休息 10 分鐘；依照往例審查法案的時候不處理臨時提案。因為今天登記發言的人數非常多，所以請大家要遵守 6 加 2 及 4 加 1 時間，等一下如果有發言超過，我就一定會來積極提醒大家趕快結束發言。

接下來第一個請王委員婉諭發言。

王委員婉諭：（9 時 55 分）部長你好。依性工法雖然現在有公布違法的雇主，但是公布的內容主要是雇主以及負責人的姓名。時代力量黨團認為，應該把雇主違反的條文還有裁罰金額及事實一併公開。這麼做其實有兩個目的，第一個，這樣才能夠符合處罰的比例原則；第二個，希望能夠保障求職者還有勞工的資訊充分知情權。原因在於我們知道違反性平措施的樣態其實有非常多種，它可能有輕有重，比較重的部分像是雇主惡意包庇被重罰的情況，但是也有雇主是違反一些情節，比如說，因為行政作業等原因，可能處理的時間晚了幾天，我認為相形之下，它可能是比較輕微的。但如果我們只公布它的名稱和負責人姓名，感覺上好像都犯了這個部分，卻不知道情節輕重。在這樣的考量之下，為符合比例原則，同時也讓勞工有充分的知情權，是不是能夠把相關的細則以及裁罰的事實和金額都公布出來？這樣子才有辦法達到衡平。我們也希望違反情況比較輕微的人，有讓大家能夠釐清的機會；違反比較嚴重的情況之下，讓大家能夠更加警惕，知道問題出在哪裡，還有它多嚴重。我們看到這一次修法雖然大幅提升雇主防治的責任，但我們希望能夠針對公布的內容做細緻的討論。我想請教部長的看法如何。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：王委員好。委員剛剛這樣的建議，我大致上認同。雇主的部分，有關您剛剛所提的，違反事實的記載要怎麼處理，我們在逐條討論的時候再聚焦一下。

王委員婉諭：好。

許部長銘春：您這樣的建議，我大致上認同。

王委員婉諭：記載處分的字號和違反的條文，其實從條文略為看得到情節輕重，這樣子能夠得到……

許部長銘春：對，但是事實的敘述怎麼處理……

王委員婉諭：是，要避免過度處罰或是嚴重程度沒有辦法被大家理解的情況，我們希望能夠比較細緻。

許部長銘春：好，這個原則我是認同的，我們是不是在討論條文的細部時，看怎麼把文字……

王委員婉諭：感謝部長支持，意思就是說，除了違反事實之外，其他應該比較沒有爭議。

許部長銘春：是。

王委員婉諭：我們希望能夠朝這個方向努力。

許部長銘春：好。

王委員婉諭：接下來想請教的是性騷擾防治法，性騷擾防治責任難道會因為組織規模不夠大就減少，不用建立申訴機制嗎？我們看到院版提到組織裡面受服務的人員達十人以上的時候，應該要有申訴管道；如果受服務人員、受僱者有三十人以上的話，應該訂定防治措施，並且公開揭示。但是我認為，我們在談性騷擾防治法，主要是希望能夠讓疑似受害人能夠有清楚的申訴管道，讓他有機會說出來，而不是依人數多寡處理。院版第七條只針對十人以上的組織，要求設立申訴協調機制，這裡碰到的問題是，到底我們如何定義十人或三十人、應該受到的保障為何，以及他建立暢通的管道有多努力，這部分都必須一起思考。

許部長銘春：對，雇主的性騷擾防治義務跟責任，不管它的規模大小都一定要遵守。

王委員婉諭：努力做，盡力做。

許部長銘春：一定要受理所有的申訴案件，只是我們會因為它的規模大小，看整個申訴到底要怎麼進行，以及調查要怎麼做，因為整個企業家數中，有 79%都是十人以下，甚至也有一人雇主。在一人到十人之間的情況下，如果要求它成立一個委員會有困難。我要跟委員報告，我們修法增加十人到二十九人，它要把申訴的相關規範訂定好，然後要公開揭示，但是十人以下的部分，未來我們會在子法裡面細緻化，看針對十人以下的微小企業，要怎麼樣由政府協助，這個部分未來會在子法裡面處理，所以不是說他們不……

王委員婉諭：我想請教一下部長，在十人以下的情況下，申訴管道的協調機制怎麼處理？勞動部的想法是朝哪個部分努力，或者大概是用怎樣的方式訂定子法？

許部長銘春：它的人數少。這一次的修法主要在調查，調查的部分要有性別專業人士參與，十人到二十九人或三十人以上大概都沒什麼問題，但是如果是十人以下，對於如何讓這些人能夠得到協助，未來政府可能要提供協助，地方主管機關……

王委員婉諭：這也是我們的期待。

許部長銘春：但是我也必須跟委員講，這個部分以後執行面很多都會在地方政府，所以我們也必須跟地方政府做一些討論，看微小企業的部分要怎麼處理比較能夠運作……

王委員婉諭：部長的考量我們滿清楚的……

許部長銘春：能夠保障被害人的權益。

王委員婉諭：臺灣中小型的企業滿多的，我們希望當它未達十人的時候，也應該清楚地告訴員工可能會有哪些機制，即便是到地方政府或是需要透過中央政府來處理。假設它沒有辦法在自己內部有一個調查委員會，是不是也應該清楚地告訴員工處理機制是什麼？

許部長銘春：委員，這個沒有問題。

王委員婉諭：資訊透明和管道清楚，也算是申訴管道協調處理的其中一個可能性，所以並不是說我們希望一定要成立這樣的小組，而是即便是十人以下公司的員工也清楚他可以透過哪些申訴管道處理，這是第一個部分。

許部長銘春：這個沒有問題。

王委員婉諭：第二個，我們看到條文規定受服務人員及受僱者達三十人以上應訂定性騷擾防治措施，但這個性騷擾防治措施原本涵蓋的範圍比較大，可以做很多，也可以做一部分。比如說，目前性工法的實務是，即便他在工作場域中張貼一個申訴專線的貼紙，其實就算是某種程度有處理性騷擾防治措施。如果是這樣低度或是相對來說比較少的情況，我們仍然認為它是必要的，而且不應該受限在三十人以上才做這樣的協助或公告。我們還是希望針對性騷擾防治措施，因為措施涵蓋的範圍非常大，要做到哪個程度其實都可以討論。我認為不論人數其實都應該要有，包括我剛剛提到最基本的張貼，我們如何防止性侵害，這都是很重要的部分。

許部長銘春：對，將來在子法裡面，針對規模大小、怎麼樣建立申訴管道、調查過程、處理機制等等，我們會讓它分明、清楚，公開揭示一定是必需的……

王委員婉諭：是，這是第一點，現在談的是第二點。

許部長銘春：對，而且要告訴員工怎麼樣尋求協助，不管規模大小一定要告訴員工。委員的建議我們一定……

王委員婉諭：第二點也是，就是訂定性騷擾防治措施，這個防治措施其實會有很多種不同的層次，我也認為不應該限定在三十人以上。我剛剛提到光是現在的規範，他只要張貼出來，告訴大家應該如何對職場性騷擾有所警惕，或是有所警示，並且能夠更加有意識，這個知情的部分，貼一張貼紙其實就已經算是防治措施之一了。

許部長銘春：不應該是這樣，將來包括雇主自己或是員工的性騷擾防治教育訓練，這個都要做，未來我們在子法會很細緻的規定……

王委員婉諭：既然他要做，其實這邊就不用特別限定要三十人以上，而是應該要依照人數的不同而有不同的規範，我的意思是這樣。如果母法現在就只談三十人以上才要做，三十人以下極有可能不用做。

許部長銘春：沒有。

王委員婉諭：這是第二個……

許部長銘春：不是這個意思。

王委員婉諭：但是現在法規看起來就是這樣子。

許部長銘春：不會啦！

王委員婉諭：好，第三個部分在於所謂的受服務人員，我當然理解是希望將非直接受僱者包括過去我們談到的志工或服務對象都涵蓋進來，但是這個「受服務人員」，如果我們現在沒有清楚的定義，感覺上他的認定其實非常浮動，而且非常不明確。我們到底應該如何認定受服務人員的人數涵蓋到哪些，算十人或三十人以上？

許部長銘春：這個部分是衛福部的性騷法，可能要請衛福部長說明。

王委員婉諭：好，我們希望這部分等一下修法逐條討論的時候能夠一起討論，這幾個部分都應該一起看待，因為它其實涵蓋到職場，也涵蓋到性騷擾的範圍等等，所以應該一併處理。

許部長銘春：好。

王委員婉諭：謝謝。

主席：不好意思，因為還要讀條文，要三個小時，所以我必須嚴格管控時間。

請賴委員惠員發言。

賴委員惠員：（10 時 4 分）許部長、薛部長。請教二位部長，今天我們終於審查到性平和性騷，其實針對的就是這二部法，在這一次的修法，我想可以保障二性的平權，因為近期發生了許多被害人控訴當初性騷擾的情節，本席認為，在未來調查的機制裡頭，我們需要強化以外，這三部法規的適用範圍應該要去釐清，就誠如剛才王婉諭委員針對的，該是哪一部法都會弄錯了。

我在這裡請教二位部長，有一個案例，A 是公務機關的人員，B 是民間企業工作的員工，B 在上班時間被 A 騷擾了，但是 A 不是業務往來的人員，那麼我們會是用什麼樣的法規來處理呢？被害人 B 應該到哪邊去申訴呢？是不是請許部長？許部長，你先講。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：賴委員好！報告委員，這個案例要適用性騷擾防治法。

賴委員惠員：好，性騷擾。

許部長銘春：對。

賴委員惠員：這樣子 B 是民間企業的員工，他應該在哪邊申訴？就是他上班的地方，對不對？

許部長銘春：對。

賴委員惠員：他上班的直屬長官，是不是這樣子？還是警察機關？

許部長銘春：A 機關啦！依照性騷法是 A 機關。

賴委員惠員：機關嘛！是，性騷就在警察機關嘛！

好。案例二，這個本來是要問勞動部長的，就再問一下勞動部長。

許部長銘春：是。

賴委員惠員：A 是學生，B 是民間企業的員工，A 是 B 的公司的實習生，如果在上班時間他被 B 騷擾了，請問被害人 A 應該要去哪邊申訴？

許部長銘春：報告委員，這個就是用性別工作平等法，性工法。

賴委員惠員：對，這是性平法了。

許部長銘春：所以這個他就是要向 B 的所屬公司、所屬企業來申訴。

賴委員惠員：是，好，我們現在把這二部法……

許部長銘春：但是學校也會幫忙，我們現在的性工法……

賴委員惠員：學校也會幫忙喔！

許部長銘春：性工法裡面就有規定。

賴委員惠員：好，我們今天提到了這二個案例對性平三法的適用範圍就是近期舊版的法規會產生疑慮或是爭議的地方，我們都針對這些狀況在新法規裡頭去討論清楚了，可是如果有法規適用不清楚的地方，在未來新法的法規之後，被害人也不知道自己應該求助哪一個單位的話，本席要問，被害人應該在第一時間找哪一個單位協助呢？

許部長銘春：報告委員，其實我們這三法的適用這次大家在討論的時候，有一個判斷的準則，第一個就是事件發生的場域，還有當事人的身分關係，如果它是發生在職場上，除非有一方是學生

，這個是會按照性別平等教育法。

賴委員惠員：好，部長，我都知道……

許部長銘春：職場都是適用性工法。

賴委員惠員：好。

許部長銘春：非屬職場、非屬校園的就是性騷法，當然被害人可能不知道，但是他去申訴，譬如他搞不清楚，他向警察機關申訴，那可能就是這些警察、受理單位會幫他做判斷。

賴委員惠員：部長，好，謝謝你，你解釋得非常清楚。

我再請教衛福部長，在這一次修正了之後，有很多需要準備的地方，特別是本席剛剛提到法規適用的問題，勢必要有一定的準備期，我們在講這個被害人，因為我們是用中心主義去訂法，本來舊法是一年內要提出申訴，新法就是要看是否是權勢性的性騷擾案件，它可不可能有二、三年的申訴期？部長，因為我們現在講的是二年，對不對？

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：對。

賴委員惠員：那是不是夠？我用一個案例來跟你做探討，就是我們的傅崐萁委員這一次在立法院也被提到利用他的權勢性騷擾我們的記者，你看這個被害人，記者其實也有一定的社會地位，被害人要經過這麼長時間的心理掙扎，才敢勇敢站出來，像這樣的案子，我們追訴期如果用新法的追訴期，是不是要延長？你看這是八年前發生的，今年才被爆料出來，這個案子如果照我們這個新法的方式，他申訴期間只有二、三年，部長，這個會不會太少？

薛部長瑞元：事實上，這個在行政院內部討論的時候都有考慮過啦！

賴委員惠員：你們有討論這個法嗎？

薛部長瑞元：有、有。

賴委員惠員：用這個案例去討論嗎？

薛部長瑞元：沒有針對個案去做討論。

賴委員惠員：沒有針對個案去做討論。

薛部長瑞元：但是對於這個申訴期間的延長，大家都認為原來的一年是不足的。

賴委員惠員：對。

薛部長瑞元：但是要延長到多久，其實有不同的考量。

賴委員惠員：是。

薛部長瑞元：因為如果時間太長，老實講，舉證會非常困難，包括要舉反證來推翻也很困難……

賴委員惠員：可是二、三年會不會太短呢？我們就講傅崐萁這個案子，你看經過了八年，那時候他是縣長，她是記者，她都要經過這麼長時間的掙扎，才敢提出來。

薛部長瑞元：我想過去的氛圍是那個樣子，所以大概馬上提出來會有社會壓力的問題，但是從我們這一次大規模的修法之後，事實上，也是整個社會氛圍出來了，所以或許在未來就不用被害人要隱忍那麼多年才敢提出來，這樣子做一些實際上的平衡考量的話，我們這次是訂二年到三年。

賴委員惠員：我想這個宣傳是非常重要的，尤其新法和舊法有一個空窗期，當然需要很多的宣導，讓很多人從被害人的角度去思考，還有受害人可能也需要有比較多的時間去喘息、去整理。好，謝謝。

接著我想問許銘春部長。

許部長銘春：好。

賴委員惠員：就是農業移工的放寬，這個放寬顯然就是看得到、吃不到，為什麼？因為農村人口老化及年輕勞動力減少這個問題非常的嚴重，所以勞動部從 6 月 17 日放寬了農業移工的聘僱標準，部長，我想我再找你私下討論。

許部長銘春：好。

賴委員惠員：接著我再請教薛部長，就是夏季大流行，登革熱延燒，事實上，登革熱都發生在 7 月到 9 月，每一年登革熱發生最嚴重的情形都是在本席的臺南市，部長，什麼時候南下坐鎮指揮？

薛部長瑞元：目前的規劃是下個禮拜二。

賴委員惠員：下個禮拜二。我們有沒有提供需要的經費？我想錢先行，部長，以後的……

薛部長瑞元：這個部分他們已經報上來了，因為它會動到災防準備金這個部分，必須要報行政院，所以我們……

賴委員惠員：所以我們希望進度快一點……

薛部長瑞元：對，我們會……

賴委員惠員：也希望部長同時去評估臺南市有沒有辦法做為登革熱疫苗的一個示範區。

再來再請教部長，可不可能買登革熱的疫苗？我們當然都知道，部長當初在回復媒體的時候，你說如果這個通過食藥署的審查，我們會去評估，我想你考慮到了這個病毒會變種，它的有效性，那是不是可以比照流感的疫苗一樣，你可以在採購上不斷的換？

薛部長瑞元：我簡單跟委員報告疫苗這個事情，登革熱疫苗和 COVID-19 或者是流感疫苗不太一樣……

賴委員惠員：對。

薛部長瑞元：可能委員也知道，因為登革熱如果感染一型了之後，又感染第二型，產生重症的比例就會增加。

賴委員惠員：是。

薛部長瑞元：原因就是感染一型之後，就會產生一型的抗體，之後你感染二型的時候，這二個……

賴委員惠員：對嘛！部長，所以就是你擔心它的變種，對不對？

薛部長瑞元：不是變種，是怕交互作用。

賴委員惠員：交互作用。

薛部長瑞元：所以你如果注射一型的疫苗，產生一型的抗體之後，你如果感染第二型，有可能會變成重症啦！所以現在要仔細去評估這個事情。

賴委員惠員：好，那我私下再跟部長再做討論，謝謝部長，謝謝主席。

薛部長瑞元：謝謝。

主席：我們待會到陳瑩委員質詢結束再休息 10 分鐘。

現在請張委員育美發言。

張委員育美：（10 時 15 分）兩位部長早。職場一向是性騷擾的重災區，本席特別檢視了行政院的性別平等年報，有關職場性別平等部分，勞動部只談建構友善育兒的環境，卻對防治職場性騷擾的成效一個字都沒有提。首先請教許部長，勞動部 112 年投入職場性騷擾防治的預算有多少？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：張委員好。職場性騷擾的預算，112 年嗎？

張委員育美：對，今年過了一半。

許部長銘春：二百多萬。

張委員育美：這麼少啊！二百多萬。那有哪些具體成效？

許部長銘春：我們其實宣導會辦了非常多，因為性騷擾的防治教育很重要，要教育我們的雇主，還有我們的員工、民眾，使其知道性騷擾的樣態，還有萬一遇到性騷擾事件如何去尋求救濟，這是我們每年宣導會的重點。

張委員育美：你剛剛在講教導很重要，教導是一個觀念，在實際上實踐比較重要，如何防治嘛！因為我們可能投入得不夠多，所以針對防治職場性騷擾，首先我要建議政府要減少通報的黑數，就是很多人不敢通報，所以剛剛就講，雖然有觀念，可是你沒有管道讓他通報。我們看到性平會的騷擾案件統計系統，對於這次修法重點「其他利用權勢或機會性騷擾」的案件，居然在 106 年就沒有統計資料了。行政院說明該系統資料由衛福部負責，所以為什麼兩個部長在這裡？我們行政院說是由衛福部負責，那請薛部長說明沒有統計資料的原因是什麼？

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：衛福部這邊是有做統計，1 年大概在 2,000 件左右。

張委員育美：2,000 件。我們之前沒有彙整這些資料，但現在說有 2,000 件，那麼過去有沒有很認真去調查這些性騷擾案件的樣態、原因等等？

薛部長瑞元：是有一些比較粗略的分類啦！

張委員育美：已經有分類了。

薛部長瑞元：但是可能分得比較粗一點。

張委員育美：所以現在有開始，因為我剛剛也有問勞動部經費多少，這些都是有相關的。我們政府一直在講說消除性騷擾、性騷擾應該是零，這樣說只是一個口號而已，最重要的要消滅黑數，就是說他敢通報，所以這個要由政府做起，政府要讓民眾勇於通報。

許部長銘春：報告委員，這一次的修法就有明定，我們的雇主接受性騷擾申訴的時候就一定要通報。

張委員育美：一定要通報。

許部長銘春：有通報就會有統計數據，所以未來這部分的黑數應該就會減少。

張委員育美：對，我很高興聽到黑數會減少，因為你有作法，就是一定要通報。勞動部公布 2022

年工作場所就業平等概況調查，全國受僱者當中有 3.3%的女性、1.3%的男性曾經在工作場所中遭受到性騷擾，比例看起來不多，但是從人數來看，全國的受僱女性有 431 萬、男性 486 萬，就總共大約有 20 萬人曾經在職場中受害，更令人心驚的是，其中高達八成的人沒有提出申訴，也就是我講的黑數。我們看一下表格裡面有講到未提出申訴的原因，歷年都是「把它當作開玩笑、不予理會」居多，其次是擔心人家的閒言閒語，以及擔心失去工作。你看，被人性騷擾若講出來還擔心失去工作，政府真的要多注意啦！

這次修法行政院重點放在加重處罰，還有強化外部申訴，我們剛剛有講申訴，一定要申訴，還有監督機制，來確保事件調查過程獨立性，但是我認為如何發覺黑數，我再重新強調一下，要運用保護機制，所謂的保護機制是什麼？有民間團體提出，就是回應剛剛部長講的，一定規模以上人數的公司，性評調查至少要一部分外部委員，不能都是自己公司在調查時說沒有這回事，又變成黑數，所以要有外部委員參與。所以建議部長要給準則，按照性騷擾情節嚴重的程度，公司要採取不同程度的懲處，讓企業有依據。再請問許部長，勞動部對於減少職場性騷擾案件的黑數，對被害人運用保護機制有哪些具體措施？剛剛講說一定要通報，還有其他的措施嗎？

許部長銘春：報告委員，我們其實這次就是以被害人保護為中心。

張委員育美：對。

許部長銘春：要強化整個申訴、救濟的機制，讓我們的被害人能夠勇敢舉發出來。

張委員育美：有 case 就一定要舉報。

許部長銘春：包括外部公權力的介入，還有就是我們要求，若有收到申訴案件，剛剛我們講他要通報，還有包括雇主知道有性騷擾申訴案件，對於這些被害的員工，他要提供心理諮商、醫療等等社會資源，雇主這部分也會給他法律協助，我們透過這些種種有效、友善、可信賴的完整機制建立，讓被害人能夠受到保障，然後能夠勇敢站出來。

張委員育美：我知道，友善的工作環境，所以在訂定子法的時候，就希望能夠參考剛剛部長你所提的建議。

許部長銘春：是，委員，這個部分很多都是在執行面。

張委員育美：就子法實際面。

許部長銘春：所以未來子法是非常重要的一塊，這部分我們也會參考各位委員，還有因為未來的執行會在地方政府的勞政機關相關，所以也會跟他們來做討論，把整個未來子法的部分訂明，讓雇主、讓被害人，還有包括地方政府能夠有效地去執行。

張委員育美：好，謝謝部長。

因為衛福部長薛部長在這邊，我要提到一下，在醫院裡面，在醫療院所、工作保健、醫療保健場所也都會碰到這種情況，護理人員受到性騷擾的比例大約 42%到 57%，2018 年針對 3,000 個護理人員的研究還發現，遭受性騷擾的護理人員當中，有一半以上（53%）遭受過兩次以上的重複性騷擾事件，很多事件到最後都不了了之。所以我覺得，部長，我們都一樣是醫療人員出身，我知道部長在性別平等年報中提出的成果，主要著重在提高醫事人員性別教育課程的場次

，強化醫事人員性別平等的觀念很重要，有必要一定要強化，但是我覺得預防勝於治療，任何的性騷擾案件防治，還有剛剛許部長講的，我們要有申訴的管道，還有申訴機制的規劃，部長，你覺得對嗎？我們醫療院所的。

薛部長瑞元：跟委員報告，這一次的修法，包括性工法跟性騷法的修正，醫療院所並沒有被排除在外，所以完全都適用。

張委員育美：所以這次一模一樣適用？

薛部長瑞元：對。

許部長銘春：報告委員，未來職場的部分，除了校園有一方是學生以外，所有職場的案件都要適用性工法，所以包括醫療場域都要適用。

張委員育美：醫療保健場域都適用性工法，一模一樣？

許部長銘春：對，一模一樣，所以剛剛我所講的那些受理、調查、處理的機制，都要適用。

張委員育美：同樣適用於醫療院所？

許部長銘春：對。

張委員育美：感謝兩位部長，剛剛有提到醫療院所一樣是這樣子適用，任何性騷擾的不法行為絕不能假借疾病或醫療需求予以正當性或者合法化，所以今天我們修法的目的就是要將建立所有的工作友善，很高興聽到包括醫療院所的友善工作環境，讓醫療人員免於性騷擾的恐懼，兩位部長，對嗎？

許部長銘春：對！

張委員育美：謝謝。

主席：請莊委員競程發言。

莊委員競程：（10 時 25 分）謝謝主席。部長好！先問勞動部，勞動部統計每年大概有 1%的男性勞工、3%的女性勞工遭遇職場性騷擾，用這樣的數據回推到勞工人口數，預估每年大概有 25 萬人遭受職場性騷擾。統計也告訴我們有八成選擇不申訴，剛剛張委員也有講，這些黑數變成我們應該要積極去處理的問題，這一次修正性平三法，就勞動部主管的性別工作平等法而言，這一次的修正能不能改善這樣的情況，讓這些原本不願意申訴的事件可以得到妥善的處理，勞動部針對這部分有做哪些精進的作為？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：跟委員報告，我們這次修法主要就是以被害人保護為中心，就是要建立有效、友善、可信賴的機制，所以我們這次新的修法透過建立外部公權力的申訴調查機制，還有包括增訂處罰規定、簡化申訴流程、提供相關協助資源，一方面遏阻這些職場性騷擾的事件發生；另外一方面也讓真正發生的時候，被害人能夠勇於站出來尋求救濟，政府這邊不管是法律諮詢或者心理、醫療各方面的社會資源部分都會給予支持。

莊委員競程：所以這個法如果修正過後，勞動部認為申訴人會比較勇敢出來申訴嗎？

許部長銘春：報告委員，黑數要降低一定要有一個友善的機制讓他……

莊委員競程：敢出來嘛！

許部長銘春：容易、敢出來！第二個就是我們也會要求雇主接獲申訴的時候一定要通報，調查的結果也要通報，調查之後確實有性騷擾情事的時候一定要通報，我想這樣的話，建立一個通報系統也會讓我們的黑數降低。

莊委員競程：勞動部統計去年受理職場性騷擾申訴案件大概是 163 件，依現行的性別工作平等法以及相關的法令，勞工遇到職場性騷擾可以向公司申訴，公司也有義務要調查、要懲戒；但是如果當這個性騷擾行為人是老闆本人的時候，這樣的調查就會有球員兼裁判的嫌疑，也會讓人家害怕！這樣的情況應該依照性騷擾防治法還是性別工作平等法？衛福部跟勞動部過去常在這個議題上面要去做互相釐清的歸屬，那麼這次的性平三法修正過後，這樣的情況該如何處理？

許部長銘春：關於雇主、最高負責人就是性騷擾行為人的時候，就是直接由地方勞政機關來進行這些調查、處理程序。

莊委員競程：現在如果是企業雇主或是負責人在職場對員工性騷擾的時候，應該依現在正在修法的性別工作平等法，主責單位是勞動部，因為企業雇主發生性騷擾案件的時候不是只有罰錢的問題，而是由主管機關要負起監督的責任！

我另外想請教衛福部，依照新修正的性騷擾防治法來看，如果性騷擾的案件由性騷擾防治法處理，通常會由各縣市政府的社會局處理，過去衛福部也對外表示，因為社會局無法對企業負責人有所約束，如果相關涉案牽涉到雇主或是負責人的時候則應該由勞動部來介入、要求企業對於雇主權力的調整，並且持續監督、要求改善。

如果是這樣的情況的話，性騷擾防治法可以處理的樣態是什麼？以某政黨的性騷擾調查報告表示，因為政黨不是雇主而且發生在公共場所，但是他們認定是職場的延伸所以發函給臺北市政府勞動局來處理，就這樣的一個案例，臺北市政府應該是勞動局來介入還是社會局來介入處理？

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：以目前來看的話，它是用勞動局介入，原因可能是因為這個被害人是跟他自己的雇主先做申訴，然後再投向行為人那邊去了，現在行為人這邊認為他非有勞雇關係，所以就移給勞動局，看起來現在這個案子是這樣子。

但是我想有一個原則，如果它是屬於執行職務的部分、執行職務發生的性騷擾，原則上還是用性工法，即性別工作平等法來做處理，就是由事業單位的負責人先去做調查以及釐清；但是如果行為人就是老闆本人、也就是雇主的話，那就直接跟勞動局處去處理；如果不是這個、也不是學校的關係的話，剩下的通通都是性騷法。

莊委員競程：性騷法。

薛部長瑞元：對，性騷法。也就是說，這個對象不是那麼確定，或是對象如果確定是某些機關（構）、部隊、學校等已經知道的，但它是在這個場域之外發生的性騷擾，這個被害人還是可以直接跟這一些部隊、學校、機關（構）的主管申訴。但如果是行為人不知的，這個就通通跟警察機關報警處理就對了，那就會通通落到性騷法的管轄範圍。

莊委員競程：我想行政院這次的修法其實都有特別加重權勢性騷的罰則，但是在相關部會其實都很

難釐清歸屬的情況下，我們怎麼確定未來可以讓類似的事件不再發生？

薛部長瑞元：這一次的規定加倍裁罰，包括行政罰、民事處罰還有刑事處罰，對於權勢性騷都有加重，也把申訴的時間拉長，這個部分應該會對所謂的雇主或者是最高負責人有嚇阻的作用；尤其是他如果屬於行為人的話，那就直接跟主管機關去做申訴、跳入第二軌，不是由他本身的企業去做事實的調查跟認定，所以這對於權勢性騷一定會有部分的嚇阻作用。

我覺得現在這個性騷當然有一些是「靠勢」，但是有一些其實他未必知道他的行為就是構成性騷擾，所以在教育的部分，包括民眾教育、包括對於這些企業與職場員工等等的教育還是非常重要！

莊委員競程：是，我想這一次的性騷風波其實可以提供我們很多面向的思考，例如議員也都會遭受到性騷，而且如今加害者可以若無其事、連影音平臺都準備重啟，另外還有更多這種事件的加害人其實都若無其事，反而是勇敢的受害人要遭受到威脅恐嚇。政府應該建置性騷被害人保護的資源網絡，我們也有提出諮詢保護專線、有提供協助被害人的資源，但是目前看起來顯然不夠。

性騷擾案件的被害人因為性騷擾也需要醫療或是心理諮商，職場也應該要有相關的教育課程訓練安排，有團體在倡議這類的安排應給予有薪假，並且針對加害人報復的禁止規定應該要加倍裁罰，請問兩位部長是不是同意這樣的倡議？

許部長銘春：因為有薪假的部分牽涉到勞雇雙方的權益，所以我覺得這個恐怕還要再凝聚各界的共識，我知道有這個倡議，但我覺得這部分可能要再一些討論，再來是報復的部分，其實現在已經有在第三十六條明定雇主不可以為不利的處分，違反的話可以處罰，所以現行法對禁止報復就有相關規定，這個部分我覺得沒有問題。

主席：是不是在逐條的時候再來討論？因為這個需要時間。

莊委員競程：好，OK，謝謝部長。

主席：謝謝莊委員，因為時間的關係都沒有辦法讓大家暢所欲言，謝謝薛部長跟許部長。

接下來請蘇委員巧慧發言。

蘇委員巧慧：（10 時 36 分）兩位部長好。兩位部長今天辛苦了，可能必須要一起回答，其實就跟部長必須一起上臺回答一樣，這一段時間的＃MeToo 風波其實帶給社會的衝擊很大，也讓我們來檢視現行的法規，現行針對性騷擾，我們確實規定在三個法律裡面，包括性平、性工法、性騷法俗稱「性平三法」，其實我們修法最大的目的之一就是希望未來受到性騷擾事件的受害者不會因為身分不同、場域不同而有不同的被對待，我想兩位部長應該都同意吧？這是這次修法要切齊三法最重要的一個因素、原因，在這樣的狀況下，我們去檢視了院版三個法規的修正狀況，我可以看得出來大部分在身分適用、申訴機制還有權勢性騷的情勢上面，其實院版在三個法當中都已經儘量的朝剛剛我們說的切齊的方式來做了，可是我今天在這裡讀完了之後，我認為還有一些疏漏之處，所以在這裡跟兩位部長就教，第一個是申訴機制的部分，可以看得出來現在性工法的部分也已經儘量的朝其他方式，儘量的明確化並把所有的場域都切齊，可是我們要討論的是內部申訴的單位，即申訴機制，先問薛部長好了，以現行法規來說，我是說現在，

不是在說院版，以現行法規來講的話，臺灣大概有多少公司、單位機構需要內部申訴管道？你知道差不多有多少嗎？以比例來說。

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：理論上是都需要的。

蘇委員巧慧：對，但如果是硬性規定，即法律規定的話，差不多是 7%，以現行法規來講的話，內部要訂定申訴管道的比例大概是 7%，如果依據我們修改之後的院版，會拉高到多少？因為我們現在規定十人以上的單位都要訂定申訴管道，如果以院版的狀況，大約會到多少？

薛部長瑞元：訂定申訴管道在概念上是有兩種不同的解釋，一種是內部要能夠有接受申訴的管道以及處理的管道……

蘇委員巧慧：對，剛剛我們其實也討論了滿多的。

薛部長瑞元：另外一個是它借用外部的調查機制，但它那邊仍然訂有一個申訴管道，讓被害人可以來申訴，申訴之後，也許是因為它的公司小或事業體小所以沒有辦法去成立或者沒有這些人力來做調查，所以就轉給其他的單位來幫忙。

蘇委員巧慧：沒有錯，我現在就要跟你討論的其實是下面這個，就是要再轉出去的，可是從文字上面來看的話，在我們還沒有轉介出去之前，就是剛剛大家在討論的，其實就是微型企業，剛剛許部長也講了很多，其實臺灣最多的就是這種微型企業，即十人以下的單位，我們在這裡用「單位」來稱呼，其實這比例是非常非常高的，所以如果純就文字上來說它因為新法通過之後，在內部要有一個申訴機制的規定，要明文寫下來這樣的狀況，比例從 7%調到了 22%這麼多，可是我們看 22%的單位占比會影響到多少的就業人員？其實這個比例上還是 85%，等於從業人口的最大部分其實是在這個範疇之內，我要用數據來跟你說的是如此，所以表示這件事情重要，既然重要的話，我們列了一張表單，就是我們剛剛一直在說切齊的部分，現在三法裡面，如果是政府機關、部隊、學校，甚至是我們轉出去的，如剛剛部長您說的，因為它規模太小了，所以它可以轉出去，或者是加害人就是那個有權勢的人，不管是雇主還是負責人，它都轉出去給地方政府，就如螢幕剛剛顯示的，確實院版的規定都很明確、清清楚楚，從接到申訴的時候開始調查的日期，要在多久之內要調查完成，甚至是調查如果沒有完成可以延長多久，其實真的都規定得很清楚，所以院版我們敬表支持了嘛，對不對？可是如果回到剛剛說到最微型的部分，剛剛許部長在前面答詢的時候有說你們還會利用子法再繼續進行細部的規定，我個人認為我們這樣讀完，包括現行子法的話，其實都有規定了，甚至都是一樣的，調查完成是二個月，可以延長，期限也是一個月，可是獨獨在這個地方它沒有明文規定，其實它沒有，所以所有的拼圖就差這一塊，我們這樣讀完以後，我們認為從文字上這一塊是還有疏漏的，如果是在切齊的部分來講的話，為什麼會這樣？因為現在等於是在三法，性平三法的母法中我們通通都包含了，但我們在修正院版的時候把「機構」這兩個字拿掉以後，就會造成那個微型的部分要用子法來規定，子法來規定以後那一塊就沒有規定到，所以看是要在母法來處理，還是要在子法來處理，這是我提供的第一個修法的參考建議。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：委員，不好意思，我先講性工的部分，其實性工法目前是在子法，它對於公司受理申訴案件以後，不管規模大小，它受理申訴後都要在二個月內完成。

蘇委員巧慧：從開始調查時開始計算？

許部長銘春：對，就是受理申訴……

蘇委員巧慧：這樣也可以啊！我也接受。

許部長銘春：目前我們的性工法已經有規定了，二個月內完成，最多可以延長一個月……

蘇委員巧慧：對，你的文字寫法就是這樣嘛！調查完成是這裡嘛！

許部長銘春：是。

蘇委員巧慧：所以等於是它的文字會包含啟動，對不對？所以你的意思是這樣。

許部長銘春：是，沒錯。

蘇委員巧慧：好，而我的意思是，我們現在既然在切齊，我們就把它完備到文字的敘述讓大家可以理解，因為你現在等於是三法，母法部分是用三階段嘛？子法如果只有兩階段，然後你說其實有包含開始調查，那大家不就又看不懂了？所以這我覺得修法的時候可以來討論，這是第一個。

許部長銘春：好。

蘇委員巧慧：第二個其實剛剛大家也有講到，像學校的部分，因為未來人人都有機會成為被申訴機制、審查機制的成員之一，所以在學校的部分，學校有公假，甚至有津貼可以讓學校的各個成員不論身分都能接受性平教育學習如何來處置，這部分學校有，但如果未來公司有這麼高的比例都必須要學習處理性騷事件的話，譬如公司內部有人願意承擔、願意去學習這個知識，他不求津貼，那他至少是不是可以有公假？我覺得這也可以考慮啦！這是第二點切齊的部分。

第三個，我覺得很重要一個部分是被害人的退避權，以被害人的退避權這個部分來講，其實現在性別平等教育法在學校的部分，雖然它的文字上面只寫發生這件事情的時候，學校得採取必要之處置，以保障當事人的受教權或工作權，其實就是在說，假設受害者的身分是學生，他考試的狀態或者出缺勤的狀況都得以彈性調整，但是回到職場，如果是職場的時候，現在修正院版的第三十三條之三的部分，如果加害者是雇主或最高的負責人的時候，我們才可以考慮看要不要申請退避，我覺得這沒有什麼道理啊！因為你在工作場域上面受到性騷擾，會因為對方是最大的老闆，所以才不敢去上班嗎？不一定啊！我旁邊的同事如果就是加害人，我每天都要跟他坐在一起，這樣我去上班每天都會很不舒服、會感到很害怕啊！他坐在我旁邊，跟我是平等的，他不是負責人，難道就不會發生有退避權的問題嗎？所以我覺得第三十三條之三關於退避權的部分在修法的時候，我們可以認真來討論一下，到底什麼樣的情況下可以適用被害人應該有退避權。主席，你站得好快，我覺得別人你都沒有站得那麼快。好啦、好啦、好啦，等一下修法的時候我們再來討論。總之，這三個問題以切齊為方向，我們希望是可以討論，是不是可以再做進一步細緻化？謝謝。

許部長銘春：好。

主席：我們在逐條的時候再細部討論，謝謝蘇委員。

接下來請徐委員志榮發言。

徐委員志榮：（10 時 45 分）部長好。部長，我們本次的修法，我相信所有的委員大家都是很支持的，在這邊我想請問一下，我們做這個修法有沒有做法案的評估？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：徐委員好。有，其實……

徐委員志榮：有？是我們自己……

許部長銘春：對，我們其實這一次……

徐委員志榮：勞動部做，還是有關的部會？

許部長銘春：各部會、三個部會，其實這三個法……

徐委員志榮：銓敘部的是……

許部長銘春：修法期間是一起討論的，所以……

徐委員志榮：銓敘部、人事總處那些都有？

許部長銘春：銓敘部……

徐委員志榮：不見得有啦！

許部長銘春：他們有共同參與啦！

徐委員志榮：沒關係，我們不要把時間浪費在這邊，我之所以會這樣問，是有關下面的部分，像第三十二條之三的第四項，我覺得是我們這次修法有點爭議的一款，但是我的看法對不對，也不見得可以確定。就是第三十二條之三的第四項，依照條文內容，它是寫「案件調查結果未經認定為性騷擾」，當然，未經認定為性騷擾那是沒事，OK、沒事，但是它後面有寫到「或經認定為性騷擾」，或經認定為性騷擾就是有認定他性騷擾囉！「但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依該法律規定申請復職，及補發停薪期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與」。部長，都已經認定，前面那一段寫「未經認定為性騷擾」，那是沒事；「或經認定為」，又認定他為，但是他又可以申請復職、申請所有領的錢，你也知道公務人員有一定的保障，公務人員停職、免職、解聘都是屬於重大的處分，或者是有嚴重的被法院判決，不然根本就很難有那些處分。我的意思是說，前面有寫到「認定」，有認定他性騷擾，但他又可以申請所有的復職，薪水也可以請回去，什麼都可以請回去，那認定他性騷擾對他有什麼影響？

許部長銘春：報告委員，就是說如果他有被認定，但是他可能情節不是那麼重大，可能只是被記過或處分，那當然他是可以申請復職啊！除非把他停職或免職。

徐委員志榮：所以這會不會有點那個……

許部長銘春：應該是……

徐委員志榮：區別性騷的程度，到底是要怎麼樣去界定？會不會有點模糊？

許部長銘春：因為他們應該有另外的人事法規去對他的行為態樣做一些區別。

徐委員志榮：我們是覺得又被認定，我再一次重複說，前面是寫「未認定」，那就沒事，但若認定他性騷，但是沒有被免職，所有的權益又可以恢復，我覺得好像有點衝突、有點矛盾的味道在

那邊。所以你說很輕微，很輕微說沒有什麼處分就記過啦！還是那些……

主席：徐委員，有需要銓敘部退撫司來幫忙嗎？

徐委員志榮：沒關係啦！那我們在討論的時候再來啦！不然等一下……

許部長銘春：討論的時候再請人事說明，因為法在修的時候人事也都在，人事還有我們法規會都在。

徐委員志榮：若再請銓敘部的人員上來，等一下主席又要站起來了，會不好意思啦！好啦！我只是提這個意見啦！然後還有關我們現行的性工法條文的第三條裡面，對於雇主，我們有明確的定義，但是這次行政院性工法的版本裡面有好幾條，如第十二條第三項第三款、第二十七條第六項、第三十二條之一第一項第一款，好幾個地方都有寫到「僱用人」，僱用人是什麼？僱用人跟雇主是一樣還是不一樣？

許部長銘春：報告委員，跟原來的僱用受僱之人的意思是一樣，現在改成僱用人，就是僱用受僱之人。

徐委員志榮：僱用人不是雇主的意思？

許部長銘春：雇主啊！僱用人也是雇主啦！

徐委員志榮：但沒有僱用人的定義啊！雇主有雇主的定義啊！雇主有定義，僱用人又是雇主，那你們就寫雇主就好了啊！還寫僱用人，這不知道是要做什麼，你們要寫僱用人也要有僱用人的定義啊！難道不是這樣嗎？

許部長銘春：對，其實原來的條文是雇主啦！

徐委員志榮：是啊！

許部長銘春：現在把它改成僱用人，其實這兩個意思是一樣的，只是當初討論的……

徐委員志榮：意思是一樣？

許部長銘春：對，是一樣。

徐委員志榮：我也覺得是意思一樣，但是你們有寫僱用人的話，是不是在法裡面用一個新的名詞也要有定義？是不是這樣？我是提出來給你們參考啦！

許部長銘春：僱用人也是雇主，其實在這邊可能要區別法人的雇主跟自然人的雇主。

徐委員志榮：意義是知道啦！是以法來講的話，雇主有雇主的定義，僱用人沒有特別列出僱用人的定義，這樣在法的裡面有一點瑕疵的意思。

許部長銘春：委員，是不是我們現場的時候再來看看，我再斟酌看看。

徐委員志榮：好啦！我也是提一個建議而已啦！

許部長銘春：好。

徐委員志榮：另外，在第十三條第三項的後段，你們有寫「其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士」。我現在想請問，「其內部依規定」是依什麼規定？第一個問題是依什麼規定；「性別意識之專業人士」是誰？是有什麼證照嗎？你要怎樣認定他是性別意識的專業人士？什麼人是性別意識的專業人士？

許部長銘春：報告委員，你剛剛講的規定，未來我們還會訂準則啦！然後有關於具有性別意識的部

分，那個是指外部專家學者，未來我們也會有人才庫。

徐委員志榮：好啦！我主要是說要務實啦！不然這個訂下去，到時候是不是每一家中小企業都會照著這樣子來做？可能實務上做不到也不一定，你要什麼性別意識的專業人士，這個界定是要證照嗎？是要考證照？以後我是性別意識的專業人士，我有資格就被公司請去當這個。

許部長銘春：不需要證照啦！應該是說他有這方面的專業，是學者專家……

徐委員志榮：誰認定他有這個專業呢？

許部長銘春：或者他曾經處理過相當案件的經驗，我們會考慮企業的規模來要求，不會訂得讓它沒有辦法去做……

徐委員志榮：對啦！有一些模糊的把它確定好。

許部長銘春：一定要在務實中推進啦！

徐委員志榮：OK、OK，好，謝謝部長、謝謝主席。

許部長銘春：謝謝。

主席：感謝徐委員在 8 分鐘內，謝謝。

接下來請陳委員瑩發言，陳委員質詢之後我們休息 10 分鐘。

陳委員瑩：（10 時 53 分）你好。我想請教，在這一次的性平三法，修法是很重要的，但是還有另外一件也很重要的事情，就是跟騷法的部分，跟騷法從 2021 年 12 月上路至今，到現在已經超過一年半了，您覺得在這個制度上有沒有什麼地方是需要被檢討的？

主席：請內政部警政署防治組斯副組長說明。

斯副組長儀仙：委員好。跟主席、委員及各位先進報告，我想跟騷法施行到目前為止是 1 年，因為我們是從去年（111 年）6 月 1 日開始施行，然後給我們有半年的準備時間，到目前為止，我想警察即時介入的書面告誡部分，我們確實有發揮一些相當的效益，因為經過我們的統計，大概有八成的案件，因為警察在第一時間及時介入，所以後面就沒有再有跟蹤騷擾的行為。

陳委員瑩：好，所以你是從比較正面去看待這個成效，但反過來看，另外兩成其實也是上百件，所以我們可能就這個兩成的部分來討論一下。我們來看一下簡報這張圖，這是跟騷行為構成要件，裡面可能是監視觀察或者是尾隨接近或者是不當追求等等很多的樣態，這些通常都是要行為反覆才會構成，就也就是反反覆覆很多次，跟騷行為才會成立，或者是說在這幾類的跟騷行為就一個接一個，那這也算成立。

我們再看一下，這是你們處理跟騷案件的流程，一般來說，被害人如果遇到跟騷行為的時候，他到警察局報案之後基本上會有兩種做法，一種是直接提告；如果不選擇直接提告的，則是向你們申請書面告誡，就由警方拿著核發的公文書去告訴跟騷行為人，警告他說：「你不要再這樣囉」！也警告他說被害人已經報案了，讓他知道，以這種方式達到警告的意涵，如果這位跟騷行為人在書面告誡送達之後兩年內對被害人再有跟騷行為，才可以向法院聲請保護令，是這樣嗎？

斯副組長儀仙：是！

陳委員瑩：我們自己有一個協助的案件，被害人是女性，她自己開一個小店做小生意，平常她通常

都只有一個人在店裡面，有一天忽然就來了一個男的，這位男性進去消費之後，表示他要追求這位被害人，被害人也已經明確地告知說她有家庭有小孩，請不要這樣子騷擾她，結果這個男生幾乎每天每天都在這個店家的門口徘徊、在那邊站崗，或者他就會向這個被害人的鄰居左鄰右舍打聽她的這個名字、還問電話，甚至還問她住家的地址，所以每天她一開店就要面臨這位痴漢。

在這種恐懼的情況下，最後這個女生不堪其擾，所以來跟我們陳情，我們就陪同她一起去報案。當下這位女生並沒有直接選擇提告，但希望說可以制止這個男的很可怕的行為，而且她也完全不認識這位男性，後來警察局的家防官瞭解被害人的報案內容之後，也認定這個男生的確已經構成騷擾、跟騷的行為，所以筆錄做完之後警察局就順勢向這個男生送達書面告誡。現在問題來了，書面告誡雖然有警告的意涵，但是這個男生又上門了，這個女生在報案的時候才發現說不好！她根本就沒有保護令，因為你們的書面告誡要送達兩年內才可以依法再申請保護令。

另外還有一個就是我們檢視這個過程，你不覺得這個書面告誡送達之後兩年內再犯的這個規定，它等於是對加害人一種非常寬容的處置，等於也是給加害人機會，反過來講不就是這樣子嘛！而且還有一個狀況，如果這個加害人是在第 3 年的第 1 天再犯，而這個被害人沒有選擇直接告他的話，她也無法直接申請保護令，而是所有的流程都要從頭再來一次。

接下來看一下，螢幕上的數據是跟你們詢問的資料，跟騷法實施到今天大概是 1 年半的時間，你們受理的報案數是 2,999 件，其中直接提告的有 1,546 件，聲請書面告誡的有 1,453 件，等於有一半的人沒有直接提告。現在重點來了，這裡面聲請並核發保護令的有 109 件，實際的數據其實有可能是超過的，因為有些被害人並沒有透過警方，而是直接向法院提出聲請。我要講的是這 109 件代表什麼，也就是跟騷法實施到今天至少有 109 位以上的跟騷行為人根本就不理會、不甩你們的書面告誡，制度上我們給這些行為人機會，如果再犯的話，我們當然要給予更嚴重的處置，可是怎麼是在他無視公權力的情況下，我們還對這些人仁慈？所以我今天特別提出這一點。

有關這個制度，除了你們送達書面告誡的時候，你們不認為應該直接讓被害人可以聲請保護令，如果行為人再犯的話，就直接用刑度比較高的違反保護令的條文來直接移送法辦，這是本席在跟騷法實施之後的這段期間，我們接到實際案例所發現的問題。所以我想請教的就是，或許性平三法裡有些加害人跟被害人是相互認識，但是以跟騷的案件來看，有的是點頭之交，而我們那個是完全不認識的，所以我想請你們好好研議，就目前的狀況是不是應該要提出修法？是不是應該要提出修法，請你簡單回答。

斯副組長儀仙：謝謝委員的寶貴意見，我們會帶回去研議，跟騷法當時有附帶決議，我們在實施 3 年之後就會提出修法。

陳委員瑩：好，這一點要請你們特別再注意。謝謝。

斯副組長儀仙：謝謝委員。

主席：現在休息 10 分鐘。

休息（11 時 2 分）

繼續開會（11 時 13 分）

主席：現在繼續開會，繼續進行詢答。

請邱委員泰源發言。

邱委員泰源：（11 時 14 分）謝謝主席，本席想請二位部長都上台備詢。我先請教一下之前的題目，剛好最近這一、兩天有一些訊息，3、4 月有關醫療方面的訊息說最近是不是可能又要談健保總額的成長率，新聞就有釋出一些醫療浪費、醫療人員 A 健保等等的訊息，這一、兩天在醫界又引起一些聲浪，這其實有點讓人覺得很冤枉啦，因為醫療人員真的很努力在有限的資源下提供人民最好的照顧，對於這個部分，我希望衛福部能夠關切一下，有必要的話能夠說明一下，我們全國的醫療人員都是很努力的。說實在的，各位要知道，以我們的醫療費用占 GDP 來講，在 OECD 算是比較後面的國家，但是我們能夠提供的健康照護在全世界的排行卻是名列前茅，這個應該給所有全國醫療團隊鼓勵才對，薛部長有沒有什麼指示？

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：對啦，我們是非常感謝我們全國醫療同仁大家一起的努力，如果有少數的害群之馬就另外做處理。

邱委員泰源：對啊，當然啊，如果有不對的，我們也希望趕快有一個制度去做處理，但是也不要影響到我們整個醫病關係跟社會對醫療團隊的信任。謝謝。

接下來要請教今天所列議題的性平三法，我想所有政策在調整時大概都有三個方向，我們的目標當然就是要建立一個性別友善安全的社會，怎麼樣的有效預防，當然包括怎麼樣去教育，然後形成一個文化，不管是在職場或學校等等。一發生事情當然要即刻協助，然後後續怎麼給予完整的照顧制度，包括醫療、身心照顧、各種社會資源等，我想這次的性平三法應該也是以這種方式來處理的。請教許部長，就你的瞭解，性平三法對於有效預防的工作是著重在哪裡？有沒有做哪些強調？在你的認知裡面，或者是文化上的改變。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：委員好。有關這個部分，我們目前的規範就是受僱者 30 人以上的就一定要做關於職場性騷擾的防治宣導等等，我們這次的修法是要求受僱者 10 人到 30 人之間的也要做一些性騷擾申訴的相關公開揭示，也要有一些措施。我們這個修法很重要的就是，其實企業不管大小，只要有申訴，公司一定要處理，如果公司不處理或者你對於這個處理的結果不服，都可以走到外部來申訴，我們的勞工局一定會來接手做公正處理。

我們這次的修法其實最主要的就是外部公權力的介入處理，還有增設處罰規定，另外就是讓申訴流程能夠比較簡化，還有把一些社會醫療相關的社會資源、法律扶助的協助統統放進去，讓我們整個職場性騷擾事件的發生能夠遏阻，也讓我們的被害人在遭受性騷擾的時候能夠勇敢站出來維護自己的權益。其實未來在企業裡面還有很多細則是我們要去訂定的，也就是子法的部分，讓他們在整個性騷擾的防治以及性騷擾的教育訓練方面能夠落實。

邱委員泰源：好，謝謝。我想未來還有很多配套需要處理，這個部分大概會周全的來處理。現在政

府告訴我們，我們要做的是有效的打擊，並提供友善及可以值得信賴的法令等等的來執行，我想我們非常支持這次院版的修法，應該可以促進未來性別友善安全的社會。

因為時間的關係，我想請教一下薛部長，我們在性工法裡面都有提到對申訴人的醫療跟心理輔導，但性騷法裡面就比較沒有提到醫療照護這件事情，譬如在第六條第一項第四款「提供被害人諮詢協談、心理輔導」；然後第十一條也有提到一些，未來有沒有可能去了解一下性騷法的保護對象是不是有醫療照護方面的需求，去做一點著墨，我也不是說一定要「及」，也許「或」或怎麼樣，不曉得部長的看法怎麼樣？

薛部長瑞元：對啦，在醫療照顧方面如果有這個需求的時候，也應該是必須要提供，只不過我們在想像性騷擾各種態樣的時候，身體上面受到損害的機率相對是比較小，因為大部分都是在心理上，心理上除了這邊有提到心理輔導等等之外，其實有時候造成的傷害也滿大的，可能必須要有精神專科的介入，所以這個部分應該可以一起來做討論。

邱委員泰源：好，沒關係，我只是先提醒一下這個部分。另外一個重點是能不能像我們現在對於兒虐防治的規定，讓整個醫療體系很容易去找出有兒虐狀況的蛛絲馬跡，進而去了解他，我想這個目前全國都很努力在推，所以怎麼樣協助醫事人員更能夠專業的來發現或照顧被害者，也許這個部分可以思考一個機制，類似兒虐這樣的情況，這樣是不是更安全、更周全？

薛部長瑞元：跟委員報告，針對這個部分，如果是發生在學校的性平教育法的範疇，或者是性工法、工作平等法的範疇之內的話，那就各自去做處理，但是就性騷法的這個部分，第一個，性騷的被害者跟兒虐的被害人不太一樣，兒虐被害人是沒有辦法表達出來，小孩子嘛，但性騷的被害人是因為害怕而不敢表達，本質上還是有一些不太一樣。第二個，性騷沒有通報的機制，只有申訴的機制，也就是要被害人自己講，沒有第三者去講的。

邱委員泰源：我只是想要加強有可能的照顧啦，當然這個部分我覺得可以思考一下，未來再思考一下，可以編列一些相關預算去多 care 這個部分，我提醒這個部分也許可以去做一下。

最後，我們在 100 年跟 110 年都分別有頒布跟修正性別平等政策綱領，這個是我們在導引整個國內的一個政策目標，這個部分其實跟我們 SDG 是很合乎國際的潮流，我們在修改這些相關策略的時候，也不要忘記我們其實是跟著世界潮流在走，也可以對照那邊，看看有沒有更加周全的符合國際的需求，這個也提出來跟薛部長及許部長做個報告。因為時間的關係，我的質詢就到這邊，謝謝。

主席（邱委員泰源代）：請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：（11 時 23 分）薛部長，因為今天時間很有限，所以我就很快的來跟您探討有關性騷擾法的議題。因為在這次的性平三法裡面，我們是先適用性平法，然後再適用性工法，再來是性騷擾法嘛，事實上我們這次很努力的想要依所謂當事人發生事件的場域或當事人的身分關係來區隔，可是我聽了早上很多委員詢問你很多個案的情況後發現這其實很難，有時候就是會面臨到要怎麼判斷，所以確實有它的困難。我們這一次是希望申訴人或是被害人可以被接住，所以我想要提給部裡面或是三個部會的建議，在我的版本裡面就是希望如果今天有一個申訴人到你那邊或是到任何單位提出申訴，因為警察在我們的性騷法已經有一個第一線的角色了，如果

我們認可申訴人到直轄市、縣市政府當第一個窗口提出申訴，如果不符合性騷擾或是不符合哪一個，你可不可以內部自己轉？這個部分未來是不是能夠跟地方政府溝通，不要還讓被害人轉來轉去，還要被說這個他們不受理，其實這是過去所有申訴人在申訴的過程中都會碰到的問題，就是不知道要去哪裡投訴，所以大概都會到警察那邊，警察那邊如果有狀況，是不是你們內部可以幫他們轉？而不是讓申訴人這個碰、那個碰的，不知道到底要找誰，這可以嗎？你們會加強這方面的宣導跟教育嗎？

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：這個當然還要做一些討論，因為這樣整個案件量會變成集中在單一窗口上面。

吳委員玉琴：不是耶，因為有時候如果真的是屬於性工法，你要轉，我的意思是說你們內部轉到勞工局去或是轉到社會局去，或是轉到教育局去，不要讓這個被害人被拒絕受理，然後還要轉向其他地方申訴，我的意思是這樣，就由內部去轉。

薛部長瑞元：對，流程的部分當然是可以來做討論，不過在法條上面……

吳委員玉琴：沒看到？

薛部長瑞元：可能不適合……

吳委員玉琴：我這樣寫下去，可是你們的法條都沒有這樣寫，所以我們也許在討論法條的時候可以再來討論，好嗎？

薛部長瑞元：好。

吳委員玉琴：好，謝謝薛部長。

接下來我要請教許部長，在性騷法過去的申訴過程，其實對於性工法我們大概都有一些疑慮，特別是對雇主為行為人的時候，我們沒有規範，雖然這個流程表有寫，但事實上在法裡面沒有訂，但是這次修法倒是把它寫得很完整了，所以我想我們確實是要來解決很多的問題。

有關於這個流程，我們辦公室稍微畫了一下這個流程圖，在這個流程裡面，對於被害人的申訴，現在還是由公司機關（構）先做處理，不管調查結果，申訴的時候就會通報了，調查結果成立的時候才通報，不成立就不用通報嗎？如果我要再申訴，我有什麼依據？所以這個在文字上面，不管成立或不成立，應該是有調查結果就要通報。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：現在是受理就要通報，他來申訴……

吳委員玉琴：但是公司調查的結果怎麼樣……

許部長銘春：調查結果就是說有……

吳委員玉琴：有成立才通報……

許部長銘春：有成立才通報。

吳委員玉琴：不成立為什麼不通報？這個也是我感到疑惑的地方，不管成立跟不成立都應該要通報，不然申訴者如果果要再申訴的時候有什麼資料？如果不成立的情況下要再申訴，那你有資料嗎？沒有啊！地方政府可能沒有資料。

許部長銘春：沒關係，我……

吳委員玉琴：關於細部的部分，我們討論條文時……

許部長銘春：對，委員，我們細部再來討論，我是覺得這部分其實還有空間。

吳委員玉琴：好，在這個相關的調查裡面，還有一個是地方政府未來對於資料的管理會不會列案管理？也就是說會不會追蹤？你們有沒有賦予地方政府去追蹤？我的條文其實是有提到地方政府接到這個通報之後應該錄案列管，因為針對性騷法的部分，剛剛衛福部是都有相關的數字，但勞動部現在對性工法都沒有相關的數字，很難有數字。

許部長銘春：未來通報就有了。

吳委員玉琴：未來通報有，可是結果呢？成果啦什麼的，你們要不要追蹤？

許部長銘春：現在如果成立也會通報啊，所以未來依照現行的規定，申訴跟調查結果有了，未來都會有數字，會有統計數字。

吳委員玉琴：好啦，細部的部分我們之後再討論，但是我想要問的一個問題就是，如果沒有錄案列管的話，9 人以下，本來我的主張是所有的事業單位都要有這樣的流程，可是因為你現在規定就是 10 人以上有申訴管道，但 9 人以下呢？我們如果有這樣的列管，包括通報，雇主通報，然後不管成立或不成立都要列管……

許部長銘春：報告委員，其實通報的部分，不管幾個人都一樣要通報喔。

吳委員玉琴：都一樣？所有的都要？所以更重要的是地方政府要列管。

許部長銘春：1 人的雇主到 100 人的雇主統統一樣的。

吳委員玉琴：是，所以你更需要地方政府做這個列管，因為如果沒有這個動作，地方根本不知道到底 9 人以下事業單位到底發生了什麼事，好不好？沒關係，細節我們再討論。

許部長銘春：好。

吳委員玉琴：另外一個是第十三條，第十三條之一可能要跟部長再溝通的是，第十三條之一賦予雇主滿大的一個角色，就是被申訴人具有權勢，情節重大，然後認為有必要時，雇主可以用暫時停止或調整被申訴人職務這個工具。這個其實是給雇主處理的一個工具，可是也給雇主一個風險，就是雇主可能會被行為人告，因為在這個期間停止職務是不給薪的。這個部分給雇主這樣的權利，但是給雇主什麼工具？對於「情節重大」，未來勞動部會不會有一個樣態或是所謂的指引……

許部長銘春：會，會有一些性騷擾樣態……

吳委員玉琴：因為這個要動用到情節重大，然後有必要性，這個要有一些指引，不然雇主會陷入兩難，因為他也怕會被告。

許部長銘春：情節重大這個部分，我們到時候會有一些說明，樣態指引應該會有一些例示說明，但是「必要」可能就是雇主自由判斷。

吳委員玉琴：雇主要決定，因為雇主是「得」，所以在「得」的過程中……

許部長銘春：我們只是給他一個權利，就是可以去考量……

吳委員玉琴：但是他也要冒風險，因為在調查期間還沒有定案……

許部長銘春：風險是這樣，因為這是特別規定，如果他符合情節重大，而且你認為必要，其實你把

他停職並不需要付任何損害賠償責任等等，因為你是依照法律的規範。我是覺得這個東西還好。

吳委員玉琴：好，這個部分就是把情節重大的樣態列舉出來，讓雇主比較能夠有所依歸。

最後，性騷法其實對行為人是有處罰的，性工法大部分都是對雇主為行為人的時候，還有雇主沒有做好防治工作的處罰。性工法對於性騷擾行為人不處罰嗎？

許部長銘春：對於性騷行為人有分一般的跟最高負責人及權勢性侵的……

吳委員玉琴：最高負責人已經有了。

許部長銘春：一般行為人到底要不要科以行政罰，有些婦女團體會有不同的意見，所以我們認為這部分可能要再斟酌看看。

吳委員玉琴：我們進入條文的時候再討論，本席有提了條文，是針對性騷擾行為人設了 1 萬到 10 萬的罰則，權勢性騷擾的部分有加重。我們再來討論，因為這個有細部要再討論。

主席（吳委員玉琴）：請溫委員玉霞發言。

溫委員玉霞：（11 時 33 分）部長早。請問一下，我們今天審查的是性騷法及性工法的修正草案，總共有三部法，我們今天要審查的是兩部。這兩部法已經實施這麼久了，但是還是累積了很多隱藏的性騷案，甚至還有性侵的個案，表示之前我們雖然修法，但是還是紙上談兵，沒有起很大的作用，甚至主管機關沒有強力的行政介入，受害者、當事人很無奈，只能忍氣吞聲而已，大部分都是等到社會發生更多、更大的個案，然後這些人才會跑出來說，我也這樣、我也那樣，就是＃MeToo，才會引起社會的關注，所以要得到社會力量的支持是應該的嘛！這樣是不是比較有機會讓他們平反？我們今天要討論的就是性騷擾防治法非常需要社會力量的支持，才能夠發揮它的功能，對不對？部長同意嗎？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：溫委員好。是，我同意。

溫委員玉霞：從這個角度來講，民間有一個修法版本，它的條文說要建議雇主處理申訴案件的時候，應該要跟工會或是受僱者的代表共同組成一個申訴處理委員會，並且聘請外部專家來協助，這就是一個可以發揮社會支持力的模式。可是我們今天看到修正的版本，政院的版本並沒有設計這個部分，請問部長支不支持社會支持力？

許部長銘春：以目前的法，我們的準則、子法裡面就有說，如果組申訴處理委員會，勞工代表是可以進來的，現在準則裡面就有。

溫委員玉霞：沒有，我現在是說利用社會的支持力量……

許部長銘春：對……

溫委員玉霞：因為現在都是事情發生才亡羊補牢、補救，如果能夠有一個更好的機制……

許部長銘春：我認同可以納入勞工代表，我認同這個概念，但是現在子法就有。其次，現在修法是不是像委員講的，要有一個申訴處理委員會，讓工會或受僱者代表來共組？因為企業規模大小有別，10 人以下的企業占 79%，很多只有幾個員工，甚至沒有工會，其實大多是非常微小的企業。未來我們要保障的就是，在整個處理調查有專業，讓被害者可以信任的人參與。針對 10 人

以下企業，我們未來在相關的子法會再討論，因為這個會牽涉到勞雇雙方跟未來是地方勞政機關要執行，我們要讓他們可以有效執行。這個部分要如何細緻化，我們會再討論。第二十九條到第三十條有關申訴的部分，要怎麼申訴，這次有加進去。

溫委員玉霞：你們今天有談到，如果沒有公權力的介入的話，很多都要被害者向上級或是哪一個行政機關申訴，可是被害人怎麼知道上級機關或行政機關是哪一個？我在這個單位被欺負了，可是又說要跟另一個單位申訴。我現在談到的是，有一些單位因為他是不可或缺的，雇主可以把這個主管調到別的單位，然後兩個人還是同樣在一個職場裡面。如果有第一次就有第二次，大家會被嚇到，申訴後還是把他調到另外一個單位，結果我們還是在同一個職場，我到最後還是被職場霸凌。說一件最實在的，就像民進黨黨部一樣，就是把他調到別的單位，還是一樣在裡面工作，結果受害者都不敢講話，要不然就要求離職，你看事件越來越大，到最後發生好幾件才會爆出來，所以我們現在……

許部長銘春：我們現在也要解決這個問題，因為不管在政黨或企業裡面……

溫委員玉霞：我只是比喻，很多都有這種情形。

許部長銘春：統統有……

溫委員玉霞：要怎麼亡羊補牢？每次都亡羊補牢。

許部長銘春：因為要隔離、把他們分開，其實這是原來就應該有的要求，譬如隔離之後還是沒辦法解決他心理上的……

溫委員玉霞：權勢性騷……

許部長銘春：權勢性騷就可以把他停職。

溫委員玉霞：在風頭上就把他調去別的地方或暫時停職……

許部長銘春：停職……

溫委員玉霞：風頭過了又回來，這個受害者就更害怕了。

許部長銘春：事件如果發生主要是調查期間，我們不要讓被害人心裡有壓力，當然調查結果如果真的有性騷，公司或機關內部要懲處，相關的民刑事責任都有。

溫委員玉霞：是不是能讓人有更方便申訴的機會？因為你說上級機關或是什麼相關機關，為什麼不在衛福部或是在勞動部設立一個性騷擾的網站？比較簡單一點，如果真的發生什麼事情，就點進去性騷擾的網站，我就寫上我的名字、單位，然後公權力就直接來介入調查，這對於受害者是不是更簡單，讓他們可以直接申訴？不然等事情發生才要補救都來不及了，而且很多人不敢說。

許部長銘春：委員，其實這是受理申訴，當被害者不知道要跟什麼人申訴的時候，……

溫委員玉霞：所以是不是設立一個網站，讓人比較好處理，不會那麼驚惶。如果一個經理性騷擾下屬，這個公司說這個經理很重要，不能馬上把他辭退，只能把他調到另外一個單位，結果他還在這家公司。

許部長銘春：委員，像一般公司……

溫委員玉霞：因為有 79%是 10 人以下的公司，所以我說設立一個性騷擾網站，處理這 79%公司的

問題，這很簡單嘛。

許部長銘春：報告委員，如果民間公司對申訴案件不處理，最簡單的就是找勞工局。

溫委員玉霞：沒有，這樣處理就來不及了，你當然要預防嘛，只要有這個機制在的話，可以預防，很多人如果碰到這種事情，他不用到公司或上級主管機關，就直接到那個網站去申訴，這樣是不是比較快？我覺得不能每次都是事後補救，補救都來不及。

許部長銘春：委員，我知道你的意思，可能我們在逐條審查條文的時候再就細節跟你做說明。其實，簡單講現在民眾都不必擔心要跟誰申訴，縱使申訴錯了，我現在是說，如果向勞動部申訴，結果那是衛福部的事情，我們也不能給他踢回去啦！

溫委員玉霞：那我要請問你，是不是上班屬於勞動部，下班屬於衛福部，兩個單位分別負責嗎？

許部長銘春：不會，現在沒有，職場的……

溫委員玉霞：是不是職場上屬於勞動部，下班時間屬於衛福部？

許部長銘春：不是。

溫委員玉霞：那豈不是踢來踢去？

許部長銘春：沒有，這次有解決問題啦，委員，現在的條文裡面有，就是上班騷擾……

溫委員玉霞：我看條文，兩個版本寫的都不太一樣，拜託你們把版本統一一下。

許部長銘春：委員，性騷法和性工法當然不同啊！

溫委員玉霞：沒有，沒有，不是完全，不然你們要不要核對一下看看，真的不太一樣。

許部長銘春：接得起來啦！委員，細部討論的時候，因為這是三個法一起討論啦。

溫委員玉霞：拜託！拜託！從一年改成兩年，根據現行法規，一年內可以提起申訴，現在修正為一般案件兩年內可以提起申訴，超過五年不能提，兩年以後一直到五年之內是什麼說法？

許部長銘春：一個是知悉，一個是行為終了，所有的法律都是這樣規定的，一定有短期時效和長期時效。

溫委員玉霞：另外，權勢騷擾案件是三年到七年，第二就是未成年三年可以提出，萬一有一個國小高年級女生被性騷擾的話，你說三年，他到 13 歲可能還不敢講。

許部長銘春：委員，是成年後。

溫委員玉霞：未成年三年可以提出。

許部長銘春：現在 18 歲成年，成年之後三年內他都可以提，所以那個三年是從他成年開始算。

溫委員玉霞：好，那性騷三年到七年，為什麼是三年到七年？我的意思是兩年內到五年，為什麼不直接寫五年？兩年內這個「內」又是怎麼樣？

主席：溫委員，我們進入逐條討論的時候再細部討論。

許部長銘春：委員，我請主管去跟你說明，法時效一般都有短期時效和長期時效，所有法律規定都是這樣。

溫委員玉霞：我是說直接寫五年，不要兩年內。

主席：兩個法都這樣寫。

溫委員玉霞：既然要改就改到好。

主席：我先作預告，因為大家都很忙，我先說明一下議程安排，上午的質詢到林為洲委員發言結束，大概是 12 點半，休息 30 分鐘用餐，然後再繼續詢答，先作這樣的預告。

現在請黃委員秀芳發言。

黃委員秀芳：（11 時 44 分）部長好。這個性騷擾防治法，我有一個表讓部長看一下，從 101 年到 110 年申訴的案件逐年在成長，尤其 109 年和 110 年都有上千件，甚至 110 年更高達一千七百多件，而#MeToo 的事件也是在這一、兩個月被大量揭發，在民間或地方大家以前會覺得可能在職場就會碰到這樣騷擾的案件，也許當時沒有意識到，但目前性騷擾防治的意識抬頭，所以我們也希望能夠去補足這個機制不完整的部分。另外 111 年的性騷擾案件平均裁罰約一萬八千多元，這個裁罰的力度其實是有限的，甚至有的人在職場受到騷擾，還不敢去申訴。所以我們希望藉由這次的修法，能夠讓制度更完整，保護被害人。部長，我們從幾個方面來討論，第一是強化被害人的權利保障，我也有提出一個版本，希望未來被害人權利的部分有關醫療、驗傷、採證或心理復健甚至訴訟的必要的費用，能夠給予補助，請部長回應。

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：原則上這個方向我們是同意的，但是實際上要怎麼樣補助，要有一些補助的辦法。

黃委員秀芳：那後續還會再作一個討論嗎？

薛部長瑞元：比方像訴訟的部分，是不是應該用法律扶助來處理，而不是補助訴訟費用，大家都可以再討論。

黃委員秀芳：好，再來就是我們也希望增加性騷擾的裁罰，不論是刑責，甚至有些領有政府獎補助的加害者，政府也應撤回、停止補助，我看到文化部特別針對這部分作處理，所以未來性騷擾防治的機制，對於領有政府獎補助的加害人，是不是都要規定撤回或追回曾經補助的費用？

薛部長瑞元：這個部分關於罰鍰金額提高和加重刑責，都有處理，至於說領有獎補助……

黃委員秀芳：甚至要追回曾經補助的金額。

薛部長瑞元：這就必須要考慮了，比方說我們最近有一個自殺防治中心的委託案，如果現在要停止補助或追回補助，以後可能就沒有人要做了，因為個人和團隊是兩回事，團體沒有錯，這是個人的事，所以這就必須要好好考慮一下。

黃委員秀芳：是，如果是針對個人的話，我覺得這方面應該沒問題。

薛部長瑞元：不過，以機關來講，很少去補助個人。

黃委員秀芳：個人提出的申請，譬如像文化部就有個人的……

薛部長瑞元：文化部比較有這種案例，像衛福部幾乎沒有補助個人。

黃委員秀芳：好。

接下來關於衛福部未來在性騷擾被害者保護或協助資源服務的量能，我想請教衛福部，你們有沒有開始想要怎麼去協助跟地方政府社會處或衛生局，或和他們協調？其實我們在地方常常碰到的狀況就是地方推給中央、中央推給地方，如果這個法開始實施之後，你要怎麼去跟地方溝通？

薛部長瑞元：跟委員報告，第一、六都的首長、副首長都有參加行政院院會，所以在上個禮拜行政

院院會要把這個案子送到立法院的時候，他們都在，而且有作了某種程度的溝通，因為我們知道這個法一旦通過，不管是衛福部、勞動部或教育部，就一定要跟地方好好溝通，對法修正之後的新的精神、新的措施，一定要讓他們能夠理解，才能夠去執法，然後有一些配合的事項，也必須地方來配合，當然有一些經費和人力要下去的，也必須要讓他們知道，所以這個部分的話，大概程序上面我們先通過立法之後，接下來就是在預算的部分，明年度的預算就會反映出來……

黃委員秀芳：好、好。

薛部長瑞元：反映出來，然後我們就開始做這件事情。

黃委員秀芳：好，謝謝，我們希望中央與地方要互相配合啦……

薛部長瑞元：對。

黃委員秀芳：最後，部長，我問一個和今天的議程比較沒有關係的，就是地方這些中醫師都一直在反映中藥缺藥的問題，這個問題已經很嚴重了，我希望衛福部真的要去正視這個問題，因為醫師已經要買藥買不到，要開藥不知道要怎麼開，所以我拜託部長，這個部分你們是不是要去正視一下。

薛部長瑞元：中藥的部分比較麻煩，和西藥有一點不同，因為我們的中藥有很大一部分都是從中國進口的……

黃委員秀芳：是。

薛部長瑞元：如果供貨的貨源不穩定的話，我們很難去找到世界其他各國的……

黃委員秀芳：那怎麼處理？現在藥……

薛部長瑞元：所以現在這個就變成要用長期的方法去做處理，也就是臺灣有沒有辦法種植，如果是臺灣沒有辦法種植的東西，有沒有辦法找比方東南亞地區適合的地方去做契作……

黃委員秀芳：所以這是長期的，但是短期你們要怎麼去解決這個問題？

薛部長瑞元：短期的部分只有儘量調度看看，如果必要的話，就讓它專案進口，如果真的這個短缺是一個事實的話……

黃委員秀芳：現在短缺真的是很嚴重……

薛部長瑞元：是啊！

黃委員秀芳：部長，你應該聽到很多中醫師跟你反映，甚至公會應該也有跟你反映。

薛部長瑞元：是，現在問題是這個短缺有二種原因，一個就是原產地的產量減少，這就沒有辦法了，第二個就是價錢的問題……

黃委員秀芳：是。

薛部長瑞元：就是短缺不是真的短缺，是因為它的價格上漲，它的價格上漲，我們國內的廠商就不願意進口，造成短缺……

黃委員秀芳：是，所以這個部分是不是也要請衛福部和藥廠可能要溝通一下……

薛部長瑞元：對啦！對啦！

黃委員秀芳：要不然，真的，中醫師說開藥不知道怎麼開了……

薛部長瑞元：是啊！所以……

黃委員秀芳：單味藥已經缺到不知道要怎麼去開了。

薛部長瑞元：所以我們現在缺藥的通報中心也已經把中藥放進來，如果有這樣的情形，我們是鼓勵大家來通報，通報之後，我們的中醫藥司才能夠和藥廠再進一步去追查到底它的原因是在哪裡。

黃委員秀芳：部長，你應該知道這個嚴重性……

薛部長瑞元：我知道、我知道。

黃委員秀芳：你真的要趕快處理，真的，真的，然後中醫藥司這個部分，有時候我不知道它有沒有把資訊傳達到部長這邊，所以我希望你應該也要去瞭解一下。

薛部長瑞元：好，謝謝。

主席：請蔡委員培慧發言。

蔡委員培慧：（11 時 53 分）部長好！基本上，性騷擾發生在各個年齡層，我們看澳洲的一個報告，它針對的比較是教會的，非常多的孩子們受傷的時候是在十幾歲的時候，在這個過程當中，他也遇到了壓力，這個壓力就是當他剛開始受傷，比如我處理的南投縣竹山學校的個案，他不敢講，他不知道怎麼講，然後我前幾天遇到一個受害者的媽媽，他說他的孩子第一次把一些細節具體描述是跟他的同學講的，然後他們才知道嚴重性比他們第一次聽到的更嚴重，性騷擾的防治，我知道現在你們針對未成年有說可以等他成年之後三年，可是三年夠不夠？或者是等他意識到他能講的時候，比如以我曾經處理的個案，當然我也都徵得他的同意，我也持續的問他，當時在記者會之前，我還問他你願意講嗎？這樣會不會受傷？他說他要保護他妹妹，他願意出來講，但是當他願意講出來，事情發生已經 21 年過去了，所以我的意思就是我們應該要給孩子們遇到傷害的時候有足夠的支持，這個足夠的支持也牽涉到法律的規範，我們如果來看行政院版和蔡培慧的版本，你就會發現，你會針對未成年要成年之後三年提出，我覺得成年的部分我不特別的主張，但是我認為針對未成年的，我們是不是應該把它延長？

第二個我要問的，我先請教部長，我們對家暴的受害者有哪一些協助？

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：委員好！對於家暴受害者，當然目前有一些制度上，比方保護令等等這些，能夠即時去做處理，後面的話，當然對於被害人，除了保護他之外，可以給予一些暫時的庇護，然後精神上面、心理的支持這些。

蔡委員培慧：是，因為時間的關係，所以我來加速，你們有 113 的專線……

薛部長瑞元：對。

蔡委員培慧：除了社工來陪同他、瞭解他之外，還有安置、法律諮詢、醫療、經濟、心理諮商、就業輔導，是一個全面性的……

薛部長瑞元：對。

蔡委員培慧：但是我們對性騷擾比較情節重大的目前沒有，我並不是說一定要比照家暴……

薛部長瑞元：應該是有啦！

蔡委員培慧：沒有、沒有、沒有，我可以跟你們講，因為我知道，如果你去婦幼專區報案的時候，我們會覺得在跟警察報案的時候已經有婦幼這個機制了，但是在報案這裡頭有沒有相對應的社工、有沒有相對應的心理諮商師陪同？並沒有喔！這個是要支持的。

薛部長瑞元：好，這個部分我們可以來做加強……

蔡委員培慧：對，一定要加強。

薛部長瑞元：這要和警察機關來合作啦！

蔡委員培慧：是，好，我先跟你講到這裡就好，因為我還要針對性別工作平等法，謝謝薛部長。

薛部長瑞元：謝謝。

蔡委員培慧：麻煩請許部長。許部長，基本上，這件事情，我覺得我們是全面的覺得要來面對這些難題，但是在面對這個難題的過程裡頭有一些差異，比如如果今天是雇主或者是在職場內，或者是主管，就是比較有權勢的人，針對這個員工，那都很明確，可是我們知道現在的工作型態很多元，比如有調派的，是不同機關調派到同一個專案去協助的，A 機關的類主管級，也不是大主管，就侵犯了 B 機關的受僱者，這怎麼辦呢？我必須要講，在我的第十二條我特別強調受僱者在執行任務的時候，如果對其他人也進行性騷擾的話，我們應該要給予規範，這一點，你的看法？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：蔡委員好！對，就像剛剛委員講的，如果是二個不同機關的人，但是共同處理……

蔡委員培慧：在一個專案。

許部長銘春：對，專案裡面，這二個機關的主管都有義務要去做性騷擾防治及後續這些性騷擾事件的處理。

蔡委員培慧：對，今天我要強調的就是我特別在這裡講到受僱者在執行任務的時候對任何人有性騷擾都應該要給予規範，我的意思是我們要對受害者給予支持，然後對加害者一定要有足夠的規範和限制……

許部長銘春：是。

蔡委員培慧：我剛剛提的這個案例是具體的案例，結果後來的處理方法就是這個 A 機關的人就調回 A 機關，有處理不是沒處理，但是那樣子處理的強度相較於他當時的性騷擾或者是這個工作的歧視，坦白講，比例是不對稱的，所以我必須要特別強調，性別工作平等法，我們當然是希望任何一個在職場的人都是相互平等，我認為這件事情就是受僱者對其他任何人有性騷擾的時候，希望你在待會修法的時候要納入，然後給予足夠的限制。

許部長銘春：好，逐條討論的時候，我們再看個案的狀況來斟酌條文。

蔡委員培慧：好，謝謝。

許部長銘春：謝謝。

主席：請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：（11 時 59 分）部長，我這幾天有揭露在環保署的性騷案件，這個案件就是加害者兼任環保署公關室主任的時候，對委辦公司派駐女同仁性騷，相當就是藉由執行職務在對人進行

性騷，這樣的情形從魏國彥前署長到李應元前署長、到現任的署長都有，因為我有接到新的陳情，那就表示有很多受害者可能都不敢申訴，深怕受到內部的壓力與不利益的對待，因此性別工作平等法的保密原則及禁止不利益的對待就相當重要嘛！請問部長，若多年來持續這樣的性騷情形，據說我們環保署的高層都知道，卻沒有送性平調查，這位加害人還一直升官，這樣子的慣犯一直升官，部長你認為會有什麼樣的問題呢？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：報告委員，其實不管性工法有沒有修正之前，對於軍公教的職場都是要適用性工法的規定，這個都有很清楚的規範，只是說它在整個申訴的處理程序，可能依照他們個別的人事或者相關的申訴法規……

陳委員椒華：高層有沒有怠惰？

許部長銘春：如果說這個機關沒有善盡防治的義務……

陳委員椒華：很明顯看到，因為他們明知。

許部長銘春：這個就會有處罰，現在的性工法就有，就是說機關或者企業沒有善盡……

陳委員椒華：現行法律就有規範，所以沒有執行。

許部長銘春：那要看具體的個案情形。

陳委員椒華：好，這樣有權勢的人一直升官，而且是慣犯的話，其實也明顯就是讓他一直有這樣的加害行為，因為我們接到的檢舉就是已經有好幾任的署長。再用另一個案例來問，現在有郵政員工涉性騷，申訴之後郵局是有懲處，但是懲處只有小過，很輕，然後調職。受害者如果認為這樣的結果不合理或者無法接受，請問他可以再要求進行行政審查嗎？

許部長銘春：受害者如果是公務員的身分的話，當然就按照公務的相關規範來處理，如果沒有公務員身分，是一般勞工的話，對申訴調查結果不服，他就可以向地方勞政行政機關提起再申訴。

陳委員椒華：就是不需要走訴訟，可以跟地方的勞工局來提起要求再進行……

許部長銘春：再申訴，由地方勞工局來接手進行相關性騷擾事件的調查跟處理。

陳委員椒華：就不必一定要去訴訟的程序，就是走行政審查要求再申訴就可以了，是不是？

許部長銘春：是。

陳委員椒華：好，謝謝。現在時力黨團這邊提出，針對剛剛以上的案例，希望我們的修法版本能夠加強保密原則，還有禁止不利益的對待，在第十三條之三及第三十六條我們有這樣子的新增，也請勞動部能夠來支持。

第十三條之二有關申訴委員會的審查，因為現在的審查委員會可能都是公司自己的員工，這部分時力的版本就是希望能夠加入外部委員、外部專家，部長你覺得這個部分是不是可以來採納？

許部長銘春：報告委員，這個部分未來我們在準則裡面會來規定，看企業的規模大小會做一些不同的處理。

陳委員椒華：但是未來規定我們其實也是要在法裡面放進去，不是嗎？

許部長銘春：會授權，報告委員，我們就是授權，其實因為後面執行面細緻的部分很多，而且這部

分未來因為會牽涉到地方勞政機關，其實執行面都在他們那裡，所以到時候也是要跟他們做討論，所以我們子法再做比較好的規範會比較有時間充分討論，我們一定是以保護被害人，然後有公正、專業的調查為主軸……

陳委員椒華：會再處理，這個部分當然還要在修法的時候再討論。

最後一個，如果有裁罰的話，我們在第三十八條之一也希望針對裁罰的結果要公告裁罰的資訊，這樣子才可以有效來嚇阻不肖雇主，敦促雇主落實職場的性平措施，部長可以支持嗎？

許部長銘春：報告委員，早上王婉諭委員也有問這一題，我就說這個基本上原則我都同意，但是針對違反事實的這個部分到底要怎麼記載，我們在條文細部再來說明。

陳委員椒華：好，謝謝。

主席：謝謝陳委員，我們細部再來討論。

請范委員雲發言。

范委員雲：（12 時 6 分）兩位部長好。首先要感謝兩位部長，行政院關於性工及性騷這兩個版本，謝謝你們有採納我們跟婦女團體之前開記者會用很多管道告訴大家的意見，簡報裡面這幾點，有的部分我就不再講了，包含身分、雇主、雇主責任、品質、被害人保護，這些都是有的，以下我想針對還沒有做到的部分希望可以藉這短短 4 分半說服兩位，是不是能夠在我們未來委員會討論的時候爭取到保障得更充分？

針對性工法的部分有三個重點，目前勞動部的版本中我覺得還不足，第一個我想部長很清楚，三十人以下的中小企業，我的版本是希望外部專責單位調查，部長也知道，主要就是三十人以下難度滿高的，若自主調查的話，內部人事糾葛就會難度很高。你們的說法是說，如果直接讓地方政府勞工局處理，量能不足，另外的原因好像是要訓練中小企業也要自己承擔這個責任。我是瞭解你們的考量，可是我覺得這個會有很多的擔憂，因為在你們的設計中只有申訴的時候才會到勞工局去處理，可是如果他根本提不出來或中小企業沒有做好的話，我想勞動部你們目前也沒有承諾說針對性工法什麼時候做勞檢，且做起來也是雞飛狗跳，所以三十人以下部分還是希望你們考量，是不是由外部，譬如說如果勞工局無法承擔，也可以外包給 NGO，然後給他們一些資源來做，所以這部分如何讓大家更有信心，我覺得是第一個我想表達的重點。

第二個關於雇主責任，就是雇主的輕放、包庇、吃案，甚至讓申訴人、受害者有不利之待遇，我的版本是把這些東西，包含申訴調查、救濟程序、時限，還有雇主跟主管都應該受性騷擾防治訓練，還有列舉公司對性騷擾行為人懲處樣態，明定在母法中。我跟勞動部溝通的時候，你們都說在準則中會處理，可是這個部分很重要，我們看性別平等教育法就明定在母法中，所以我還是希望能夠盡可能的明定在這個裡面，除非有特別的理由，如何能夠參考性別平等教育法，因為它畢竟是做得比較好的，這部分還是希望勞動部考慮。

第三個關於如何提供被害人協助，我肯定勞動部其實是有一部分，特別是針對法律協助的部分已經說要提供，然後協助雇主，可是協助雇主有個問題，萬一雇主沒去申請、沒有去協調，或者是受害者就不信任雇主的時候，那你幾乎只剩下法律服務有可能直接提供，但我希望讓沒有意願使用公司資源的部分，地方政府也應該要接住他，特別是針對心理輔導跟其他的協助。

這三點希望勞動部可以考慮，因為時間有限，我就不問部長意見。

我再請教衛福部長有關性騷擾防治法，我覺得這部分相對比起性工法是問題少一些，因為性騷法過去警察單位已經不斷在精進，可是這一波當中，我覺得還是有需要改善的部分。第一個就是關於延長申訴年限，你們的版本針對未成年跟權勢性騷被害人有延長，但我是希望不受限制。剛剛好幾位委員質詢都有講到，等到他出來講的時候，都已經十幾、二十年過去了，雖然你們說這個會不會有證據的問題，證據問題不用擔心嘛，反正他沒有證據，他也沒辦法處理，是不是能夠在門檻部分，尤其是這幾波，當這個文化還沒有改變的時候，能夠接住更多的受害人，所以我希望針對未成年被性騷的被害人，還有權勢性騷，因為他雖然在 2 年內，但那個在職場有重要權勢的人可能還在那個領域影響很大，所以這部分即使不是同一個性工法能夠適用的範圍，我的辦公室現在接了 40 個陳情案，還有已經退休的老師講他青少女時代的性騷案，受害者非常多，我們到現在都無法處理，我想這部分希望你們可以考量，在這一波文化還沒有改變前，先延長申訴年限，不需要擔憂證據的部分，特別是針對未成年跟權勢性騷的被害人。

第二個，我個人還是主張罰款過低，雖然性騷擾防治法規定是 1 萬到 10 萬，而且你們給我的數字是平均只罰 2 萬，我想對於一個比較弱勢的加害人而言，2 萬也許就可以嚇到他，可是有很多權勢的加害人，你罰他 10 萬都太低，既然實質裁罰已經這麼低，為什麼不把門檻拉高一點，就是 1 萬到 50 萬？針對某些財力很糟糕的這種加害人，你有個空間，至少擺在那邊嚇一嚇他，看到 10 萬，很多有錢有勢的人，受害者已經到警察局花這麼多功夫，結果才罰他個幾萬，而且這是給國家的，不是給受害人的，是不是可以考慮把門檻拉高？

以上這幾點，請二位部長能夠慎重考慮，我希望能夠繼續爭取，在你們的基礎上，給受害人更多的保護，謝謝。

主席：謝謝范委員。

接下來請洪委員申翰發言。

洪委員申翰：（12 時 12 分）部長好！從 5 月底到 6 月這一波社會上非常非常關注性騷擾事件裡面，大家看到這麼多的案例，我其實在看的時候，坦白說，我心裡認為勞動部的責任是很大的。當然這次行政院很快速的提出了性平三法的修法，但我想大家心裡都知道，在這三法裡面，問題最大、漏洞也最大的，其實是性工法的部分。我必須很嚴肅的說，這裡面我們看到很多的故事，包括受害者求助無門，也包括很多公司、企業主、雇主，他們不太知道該怎麼處理，主管不知道該怎麼處理才是一個正確的作法，其實這裡面有很大一部分是因為我們的性工法所造成的，包括一開始的設計，包括後續執行上都出了問題。

其實我在這一屆任期裡面，一直都有在跟部長及勞動部溝通，我想部長一定也有印象，你每次來我辦公室的時候，我都跟你講這件事情，最高負責人性騷擾的這個洞，其實是一直存在在那個地方，其實在 3 年前，當時許部長你就跟我坦承確實知道目前性工法是有漏洞上的疑慮，當時你是這樣說的，但部長一直說還在研擬法規，我跟部長報告，今年的 3 月，我跟吳思瑤委員、林宜瑾委員及范雲委員一起開了一場最高負責人職場性騷擾外部獨立調查機制的修法公聽會，部長，你知道勞動部的代表黃司長現場還說什麼話嗎？你知不知道？清不清楚？如果部長

不知道，我再講一次給你聽。

黃司長這樣說：行為人是雇主，看起來性工法沒有規範懲處，所以應該要由性騷法來處理，現在就可以處理而無須修法。他又說：所有性騷擾行為都是一個樣，誰摸誰，這個行為評價不會因為兩造的關係是什麼而有不同的差異，所以應該統一在性騷法裡處理。黃司長再說：沒有必要開兩口灶，同樣都是性騷擾，同一行為，就應該同一評價。部長，當然我們現在要修法了，我表示感謝，我們知道現在行政院要修法了，可是如果我們的主管機關負責的主管是這樣的態度跟這樣的認知，到今年 3 月還認為職場性騷擾裡面的權勢關係，跟一般在捷運上面一個女性被坐旁邊的人給摸一下是一樣的事情，只要是性騷擾，同一行為就是同一評價，所以應該用性騷法處理，不用再用性工法處理，直到今年 3 月，勞動部的代表還是做這樣的說法，那我想請問，我們的企業主、我們的雇主，他會怎麼想？條平司司長在今年 3 月還是做這樣的認知，部長，請問雇主會怎麼想？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：報告委員，其實這些……

洪委員申翰：這不是我說的喔！

許部長銘春：我知道，我知道，那……

洪委員申翰：這都有紀錄喔！

許部長銘春：對，這個發言後來司長也有道歉，可能在發言上，他覺得自己的用語或各方面……

洪委員申翰：這不是用語，這是認知上面根本的錯誤。

許部長銘春：報告委員，這件事情其實在政委的主持下，我們大家一直有一些討論，我覺得這都過去了，可能那時候大家有各自不同法理、學理的論述基礎，但是我覺得我們現在就是要解決事情，當初我們也不是要推諉，我們只是想說如何修法最快，能夠接住所有人，但是我覺得……

洪委員申翰：部長，我今天在這邊提這件事情的原因，是因為我想跟部長說我最無法接受的地方，我最無法接受的地方是就勞動專業來說，他應該對勞動關係裡面的權利關係要非常清楚，這是他本職的知能，今天這個事情不是大家看法不一而已，而是我覺得在這個看法下，幾乎是放棄了自己在勞動專業上面對於權利關係的知能，我覺得這是最可怕的地方，所以在這邊我想提醒部長，當然現在性騷擾的部分我們要修法了，我們好好來修法，這沒有問題，但是這個狀況真的不要再發生了，可以嗎？

許部長銘春：是，好。

洪委員申翰：部長，我想再請問下面一個問題，在這個法規上，其實有一個條文，就是第三十二條之二第五項，裡面提到如果加害者是最高負責人，被害者可以留職停薪，如果性騷擾經調查屬實，就應該發還留職停薪時間的薪資。部長，你覺得這個條文是在幫助受害者？還是為難受害者？還是在懲罰受害者？

許部長銘春：這個條文當初初擬的時候，用意是要幫忙受害者，沒有想到要為難……

洪委員申翰：但是部長我想問你，你覺得如果老闆騷擾員工，員工提出申訴，公司會叫老闆不要來上班？還是叫被騷擾的員工不要來上班？你覺得呢？會叫哪一位不要來上班？我知道這個用意

是要把二者分開，不要讓他們接觸，但你覺得公司會叫老闆不要來上班？還是叫被騷擾的員工不要來上班？

許部長銘春：但是這個留職停薪是被害人的權益，不是公司說叫他……

洪委員申翰：部長，我們都很清楚知道，如果這個狀況發生，公司一定是叫受害者、被害的員工不要來上班，對不對？好，被害者不要來上班，然後開始調查，要調查多久呢？可能二個半月，可能三個月，也就是說在這二個半月到三個月的時間，這個受害者是沒有薪資的，所以他的戶頭裡可能要有一筆錢，如果估算在臺北的生活需求，可能最好戶頭裡要超過 10 萬以上，他才有辦法接受被調查期間的留職停薪，沒有薪水，連保險都會停喔！

許部長銘春：保險的部分，我是覺得社會保險部分可以比照那個……

洪委員申翰：部長，我現在跟你講的不只是保險的部分，我現在講的是如果今天戶頭裡沒有一個 10 萬塊，我怎麼敢去申訴？因為我去申訴以後，假設被要求留職停薪，我馬上就沒有薪資，而且要等到調查完以後才會發還我的薪資。部長，你覺得這是在幫助勞工，還是在懲罰受害的勞工？我覺得這反而是在懲罰。他在一開始申訴被要求說要留職停薪的時候，他就被懲罰了。

許部長銘春：報告委員，沒有任何人可以要求他，他不能被要求留職停薪，要不要留職停薪的選擇權在被害人，其實我們當初的設計只是想說因為這是外部申訴，最高負責人一定是走外部申訴，但怕說員工在專案期間還要去上班、每天還要面對雇主，可能會為難啦！所以我們是給他一個選擇權，而不是公司說因為申訴了所以你要回家，不能這樣子。

洪委員申翰：部長，我建議我們不一定是用留職停薪，其實政府可以有一個相關的救助津貼，如果他選擇留職停薪的話，可以讓他在這個休息的時間裡面還有一些生活上面的所得，還可以支應他生活的需求，他不用變成也許他的經濟條件特別差，所以他反而比別人更少了一個選項，因為他更沒有辦法來應付留職停薪期間的必須生活支出。甚至也有很多法律學者也提出來，留職停薪代表的是勞動契約的變更，其實這通常是在員工發生重大的錯誤或違反勞動契約工作規則，或者是受有期徒刑以上的罪刑的情況選擇不解僱員工的時候，才會有所謂用留職停薪的方法，多半留職停薪是用在有點類似處罰的概念的時候，所以我覺得在這個選項上面，我認為我們應該再把它弄得更細緻一點，讓這個選項就算勞工要選擇，但是他也可以得到充分的支持，而不是變成如果他的經濟條件差的話，反而是有點像變相的處罰啊！

許部長銘春：報告委員，我一定要澄清絕對沒有要懲罰被害人。

洪委員申翰：是，我知道，但我說的……

許部長銘春：這個我一定要一再釐清，我們其實是要保護他，但是如果有這樣的疑慮，我覺得有一些機制我們可以更細緻。

洪委員申翰：部長，我在講的不是你意圖懲罰被害人，不是這個意思，我的意思是說當我們的制度設計不夠周全的時候，最後的結果可能會變成有點像在懲罰申訴的被害人，我不希望變成是這樣，所以我們應該把我們的機制建立起來，對被害人的支持，尤其是在調查期間，可能兩個月、三個月、四個月都有可能，假如他真的沒有辦法在公司待下去，他必須留職停薪的話，我們可以給他什麼支持？是不是可能有一些性騷擾基金的救助，我覺得可以往這個方向來考慮，讓

他可以來申請，至少可以幫助他這個時間，那可以把他分開，或者是有更多的方式可以幫助他，包括法規裡面有沒有可能讓他申請在家工作，類似在家工作，這也是達到分開的用意。我覺得我們在這個部分的設計應該更細膩，不然有可能就會達不到原本的意圖，甚至還造成好像開始懲罰，或者造成被害人更多負擔的狀況，這部分我們在逐條的時候，希望能夠再跟部長討論這些事情，好不好？

許部長銘春：好。

主席：謝謝，我們逐條的時候再細部討論，謝謝洪委員。

請吳委員思瑤發言。

吳委員思瑤：（12 時 23 分）時間很短，只有 5 分鐘，我儘可能把我的觀點論述清楚。一個法律儘可能是就原則性來做釐清，但是針對不同的產業有相當的職場差異性，我們如何能夠讓預防勝於治療，我們在前端能夠防堵各種高風險的職場樣態，避免讓受害者明知山有虎被迫向前行，所以我認為勞動部應當協助分訂出各種職場的指引範本。

首先，這三年多來，在這個屆期當中，我必須很遺憾的說如同剛剛洪申翰委員所提，這幾年在性工法的修法、補破網，確實是立法走在行政之前，更不要說我們在今年 3 月針對雇主性騷的那一場不愉快的公聽會，剛剛部長您也說明了我們就往前看，不再因過去的立場不同而在此糾結，我希望你們從根本上的勞動部門負起責任。我跟范雲委員這三年多來，我們針對不同的職場樣態召開了多場公聽會，也就是希望針對不同職場的差異性來協助訂出一個職場性騷高風險的紅線，讓雇主有所限制，讓受害者有權利在某些場合可以 say no。關於我的修法版本，我就不詳述，後續討論時我們再來商議。

舉例來講，我們召開了建築景觀設計業的座談會，我才能夠蒐集到這一個類別的高風險性騷情境是什麼，譬如說建築業設計界他們要比圖，就說明天有一個公共競圖好了，因為責任制，所以在截稿前老闆就要求員工晚上必須留下來改圖到半夜。或者是這一類的職場多少都有一些大師情結，所以學生們或實習生或者是當初仰慕大師本身的專業性來這裡求職，這些建築師會要求下面的小員工要陪他去看工地，或者是在任何建築設計之前要去看基地，很多都是「深山林內」。這是我們很用心在不同的業別蒐集到的高風險樣態，我這裡舉例的是建築景觀界。又譬如說我們召開了影視音行業的座談會，也就是最近被揭發的某一些導演或是藝術創作家以藝術為名要求拍裸照，或者是以我指導你演戲進入那個情境為由，然後藉機有一些不當的性騷行為。我在這裡舉例的就是針對特定的性別明顯失衡的職業樣態，或者是有上下及非常明確的權力結構，也就是我剛剛說的建築行業、醫療界、影視界或是體育界，這四大樣態就是我們很努力的逐一透過這些職場的從業人員蒐集到他們面臨的性騷高風險的樣態。我們蒐集了這些部分，照理講，這是你們勞動部要做的事，我們立委替你們一場一場去開，蒐集了這些資訊之後，如何預防在前端，劃出任何職場可能有高風險性騷的那個紅線？部長你可以怎麼做？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：未來我們會在相關的子法指引裡面，針對這些不同的樣態去作不同的規範與處理。

吳委員思瑤：我已經揭露我的建議方案在這裡，請您接住球，應當針對我所說的不同業別的紅線把

它劃出來，因為各個職場有不同的差異性，善用各個職業的公會或者是勞動部門自己在管理的工會，公會和工會一起來協力，訂出各產業防治措施的範本。我手上拿的是現行勞動部規範 30 人以上未滿 500 人中型事業單位工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法，這是一個公版，我建議的就是針對我剛剛提的不同業界的高風險的那個紅線，禁止什麼樣子的工作狀態，譬如女性員工可以拒絕晚上跟著建築師修圖到半夜，女性員工可以拒絕假日跟著建築師去視察工地，把一些可能的狀態很清楚的讓這些弱勢的員工知道在這種情境我有權利 say no。我舉個例子，我在教育部門，大專的老師現在相對都有非常高的這樣子的 sense，男老師指導女學生，都知道要在研究室把門打開，這就是一個樣態的蒐集，提醒雙方能夠自我保護，所以你們必須透過公會和工會，公會的部分你們要跟各部會合作，譬如建築業的建築師公會透過內政部，譬如影視行業透過文化部來跟這些業界對話，蒐集出樣態，清楚的劃出職場的高風險紅線，然後納入各產業別的防治措施範本，三個月內去做這件事情，可以嗎？這才能預防大於治療，這跟修法無涉，而是後續的公版能夠作為細緻的產業範本的依循。

許部長銘春：這件事情我們一定會做，但是時間我不敢承諾。

吳委員思瑤：就趕快去做吧！趕快去做，因為我們明年的劃定是希望行政院 3 月 8 日之後可以讓所有的上路，我就做這個提醒，因為我非常強調預防勝於治療，今天在講的修法都是後端的申訴調查，前端的預防非常重要，我後面還有很多議題沒有辦法提，我們在審議的時候再來討論。這件事情我叮嚀再叮嚀，我們立委都替你們去針對高風險行業座談過了，我們可以把我們獲得的結論提供給勞動部門參考，好嗎？

許部長銘春：好。

吳委員思瑤：謝謝。

許部長銘春：謝謝。

主席：請賴委員品妤發言。

賴委員品妤：（12 時 31 分）兩位部長好。因為時間有限，不好意思！就請兩位一起上台，這種性騷擾等性平事件的防治一直都是我關心的重點，其實在這波#MeToo 之前，我們就已經處理了非常多相關的議題及陳情，因為這類的事件真的常常發生在大家的生活中，尤其是女性。包含本席的選區汐止這幾年其實也有傳出好多起職場和公眾場所的性騷擾事件，包含有科技公司員工被雇主持續性騷擾，或是在某個產業被主管性騷擾，而且老闆知道後還不處理，也包含在馬路上遇到陌生人的性騷擾等等。其實性騷擾這件事情在整個臺灣都是很常見，也是需要被解決的問題，老實說，對被害人而言，在性騷擾事件發生的當下，首要除了維護自己的安全、權利之外，最重要的是希望知道如何求助及申訴，並讓自己不再遇到這類的犯行，或是事情已經發生了要如何處理。

首先，請問兩位部長，為了增進性騷擾防治，讓被害人立刻知道如何求助及申訴，讓雇主和機關處理人員有明確的指引可以立即依循及好好處置，職場、工作場所及民眾可以進出的場所是不是應該要公告明確，該場所的性騷擾防治措施、規範、申訴管道及相關資訊？兩位部長只要回答我是或否就好。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：是。

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：是。

賴委員品妤：你們都同意嘛，這其實就是我想溝通的重點，不論對被害人或是有心要處理性騷擾事件的場所人員來說，如果我們現在在宣傳上面有明確的指引公告，這就是最好、最立即的協助，所以我要請兩位部長幫忙重新思考，思考什麼？目前行政院版的性工法和性騷法草案，不管是受僱者人數或是還納入受服務人員人數等等，重點是以場所人數作為防治措施的門檻，以此區分是否要訂定公告性騷擾防治措施相關規範、申訴管道等，這件事情本質上是合理的嗎？不要忘了我剛剛就講了，其實社會上到處都有性騷擾事件，性騷擾不會因為場所人數比較少就消失，這一次修法大家都說，不只立法委員說，連機關也說，是以被害人保護為中心，為什麼這個更前置的防治措施、申訴管道不能普遍地去訂好、去宣傳好呢？

當然，我也要強調一件事情，這個建議的提出絕對不是要人數很少，可能沒有辦法做到各面向性騷擾防治的微型企業或機構獨自去扛起這個責任，我認為這反而是主管機關要主動協助的部分，包含是不是可以考慮以人數區分層級，擬定不同嚴格、詳細程度的規定範例，以供我們的企業、機構使用？而且這些防治措施的申訴處置也不是都要我剛剛講的這些微型企業或機構自行提供，公部門能夠提供的協助當然也可以放入，譬如撥打 113 或是請警察協助處理等等，這些事項我其實事前已經跟衛福部談過，有一些地方有嘗試在進行，所以它不是不能做，只是有沒有辦法全面去做的問題，所以我希望兩位部長可以重新思考全面納入、全面實施，這個部分能不能做到？

許部長銘春：可以。

薛部長瑞元：可以啦，性騷擾防治法第七條其實就在處理這個事情，未來不管是用貼紙或用各種方式讓這些場所的管理者去做這樣的警示，應該是沒有什麼問題。

賴委員品妤：是，我希望可以儘快看到我們有全面去做到這件事情。接下來請問許部長，既然這次性工法要修訂這麼多條，為什麼沒有納入禁止對被害人和協助者的不利益對待，還有對被害人非財產賠償審酌參考的部分？我的草案勞動部應該也有先看過，我的部分有提出不利益對待，因為你也知道在實務案例中，原條文的寫法其實常常被解釋成是一個概括的規定，常常被限縮適用範圍，只看到缺勤而影響其全勤獎金、考績，而且除了不利處分之外，雇主仍然可以用其他未達處分程度的不利益對待，實務上很多還是用這樣的方式去損害被害人的尊嚴或權益，去阻礙他來申訴。另外，我的草案會提出賠償審酌參考也是因為實務上非財產上的損害舉證非常困難，法院酌定賠償很多都是僅針對被害人精神上受到的不利對待影響，其實沒有辦法充分反映被害人真實受到的負面影響及損傷，而且這個酌定的金額其實很多都偏低，難以保障被害人的權益，這是現在法規上、實務上遇到的困擾，這兩個保障被害人權益修正的部分，我希望勞動部可以納入。

接下來我要提醒一件很重要的事情，接續這個議題，我的辦公室包含我自己看這個草案的內

容，還有我的辦公室也不斷地收到很多民間團體及法律學者的提醒，就是這一次勞動部修正的第三十八條之二第一項後段有一個很大的問題，這個條目是針對最高負責人或僱用人作出性騷擾的處罰，最高負責人或僱用人與被害人之間權力不對等的狀況可以說是最嚴重的，勞動部一定也很清楚。可是這個條文的修正，我們認為看起來好像開了一道小門，去讓這些所謂的最高負責人或僱用人可以透過道歉去換取減輕或免除處罰。請問部長，在權力真的很明顯不對等的狀況下，我們到底要如何去期待這個道歉是真心悔改，而不是為了換取減輕或免除處罰而提出的廉價道歉？而且最重要的是，這個是誅心嘛！最重要的是，在法律上我們到底要怎麼有辦法去相信這個背後沒有任何權勢的影響？被害人不是為了保住他的工作，不是為了不被報復，在這種權力嚴重不對等之下，勉強去同意這件事情？我們要如何知道？因為前面他是不是真心，可能會質疑我們這樣是不是誅心，但是實際上就是有權力不對等的狀況，我們要怎麼知道？

許部長銘春：委員，我說明一下，關於這個條文，我們的用意只是讓情節輕微、真心道歉悔改的人，在被害人接受以後，讓他們有一個修復式正義可以繼續勞雇關係，所以如果是這樣子的話就可以減免，如果不是，當然不會。當然你也可以說這是不是開了一個小門，但是換一個立場，那是期待他們繼續，假設最高負責人真心悔改，而且被害人也真的認為他的道歉是真心的，而且是情節很輕微的情況，我們要不要給他們一些修復式正義，難道要一直讓他們這樣糾葛，然後一定要讓勞資關係這麼緊張嗎？這是一個思考，當然我覺得大家可能都有不同想法，但是我只是要告訴委員，我們當初的用意是這樣子。

賴委員品妤：我當然知道用意是什麼。

許部長銘春：如果你問我是真心或不是真心，我也沒辦法判斷。

賴委員品妤：因為時間有限，所以我非常簡短的講，我剛剛就說了，第一個，是不是真心誠意，或是要騙取減輕，我可以說也許這樣的說法會被挑戰是在誅心，但是我要提醒的是，在他本人的意圖以外，我們應該要看到的是在職場上，他們的權力事實上是非常不對等，我在討論的是權力的問題，所以我真的要說……

許部長銘春：所以這一次的……

賴委員品妤：這一次的修法核心還是以被害人為中心，這個是大家都同意的吧？

許部長銘春：對。

賴委員品妤：不管是立委或是部會這邊，所以我還是希望勞動部可以設身處地去想一下被害人的處境……

許部長銘春：我們完全是以被害人為出發點，但是……

賴委員品妤：難道實務上不會有很多被迫接受的可能嗎？所以這個部分我還是要再次強調，我認為勞動部真的要三思，不要因為這條的問題導致性平三法……

許部長銘春：報告委員，這都是內部討論之後大家有一些……

主席：品妤，我們進入到逐條的時候……

許部長銘春：因為也要兼顧職場等等才討論出來的。

主席：看能不能提出你的修正動議或是什麼？讓它可以更完整。

賴委員品妤：好，我同意到時後在逐條的時候再去討論這個問題，我只提出一個提醒啦！

主席：對、對、對。

賴委員品妤：因為時間的關係，最後短短結尾一下，衛福部這邊也是要再次溝通啦！在這次的草案裡面，衛福部其實沒有納入更多教育的部分，但其實很多專家學者、民間團體都有指出教育的深化非常重要，尤其是這個法案才實施 20 年，也就是說這 20 年以外的很多人沒有受到足夠的性平教育，所以這部分我也希望可以深思、更加深化我們的性平教育，包含法案到時候我們這邊要如何納入，逐條的時候我們可以再來討論，這個部分我就做一個提醒，也謝謝部長、謝謝主席。

薛部長瑞元：好，謝謝。

主席：不好意思！都不能讓大家暢所欲言，因為時間上實在是太多人要發言了。接下來，我們今天在林為洲委員發言完之後就會休息半小時。

請林委員為洲發言。

林委員為洲：（12 時 41 分）許部長，我們這一次要來修法關於性平三法，過去很多年，勞動部都沒有提出修法的版本或主動提出修法，所以這一次碰到這樣的狀況、＃MeToo 風潮，讓大家覺得這個一定要修了，我個人當然也支持愈快，然後充分討論，讓法律能夠完備。我認為這次修法不要再重蹈以前原有的法律規定形同具文的這種狀態，一定要大幅度改善這個法制面，才有辦法真正遏止這些性騷行為，若小小的改，我認為結果不會好。我們看一下這個統計數據，我先請教你，因為時間的關係，7 月 18 日我在院會要求勞動部跟衛福部都要提出影響評估，你要修法總是要先做影響評估，結果你們 7 月 18 日講半天提不出來，後來補給我了，修法之後想要達到什麼樣的政策目標、為什麼要修法，這些都要做政策影響評估，我知道你們這個都是後來補的，事實上你們沒有事先做這些影響評估，對吧？是我 7 月 18 日提，你們才趕快去寫的，是不是？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：委員好。報告委員，不是、不是，這個法案的評估其實在討論過程就是一直在做，每個條文都經過很多的討論跟修正，每一次的討論、每一次的版本其實都有做過一些影響評估的。

林委員為洲：好啦、好啦！我知道，你事後趕快補來、亡羊補牢。看一下這個數據，以勞動部來講，過去從 2017 年一直到 2021 年雇主違反性騷擾防治申訴案件的數目是這樣的，其中最右邊的數字是職場受性騷不申訴的比例一直升高，也就是大家選擇不申訴，表示之前性騷的相關法制完全沒辦法遏止這樣的行為，大家都選擇不申訴，你看到 2021 年的不申訴比例達到 81.9%，歷年最高，愈來愈多人不申訴，所以表示你們根本在宣導、各方面現有的法制都不足，然後你們也做得不好，這個數字是你們給我的。

許部長銘春：對、對、對，不過我要跟委員講原來的法條、現在的法條，它其實就是規範雇主的防治責任，所以所有的統計都是雇主的防治責任，它並沒有要求雇主做申訴案件的通報或等等，沒有這些規定，但是未來在修法以後，這個都已經加進去了。

林委員為洲：我看了你們的版本，我還是不樂觀，當然我們逐條的時候再來討論，現在提出來的修法版本有沒有辦法讓這些申訴比例提高？可以提高多少？不申訴的比例百分之八十幾，都不敢申訴啊！

許部長銘春：所以這一次修法希望……

林委員為洲：你認為會提高申訴比例嗎？

許部長銘春：我們希望藉由這樣一個以保護被害人為中心的法案……

林委員為洲：能提高多少？這個在影響評估裡面都沒有寫到，所以我們有一點不樂觀。

許部長銘春：我們當然要努力，我想大家的目標是一致的。

林委員為洲：好，到底要怎麼規範將來的這些性騷行為？我簡單講一個比喻，就是要讓他的手燙到，你知道嗎？才有效啦！隨便去碰觸別人的身體、不顧慮到別人的感受，你要讓他燙到才有效啦！在法制面不會燙到，都在內部調查到最後吃案，這種行為就會繼續，他沒有燙到嘛。

許部長銘春：這一次有增加外部調查的機制。

林委員為洲：外部調查我們逐條再來討論。再看下一張，其實你們這次是倉促修法，當然我們支持趕快啟動修法的腳步，但是我對勞動部實在很沒信心，因為過去怎麼樣呢？勞保年改以及最低工資法草案是民進黨七年多前提出的政策、政見，執政七年多了，你是在任最久的部長，你的最低工資法呢？你的勞保年金改革相關配套的法律呢？現在呢？

許部長銘春：最低工資法草案已經在 108 年就送進去行政院了，第二個勞保……

林委員為洲：好，現在你是怪罪行政院都沒有處理？

許部長銘春：我沒有怪罪行政院，當然這個還要經過……

林委員為洲：你要去督促啊！

許部長銘春：我們也有去瞭解到底……

林委員為洲：都一直躺在行政院嘛！

許部長銘春：沒有，行政院也有一些指示，因為這個牽涉到相關的參考準據，大家有意見……

林委員為洲：我對你很沒有信心。

許部長銘春：第二，我想我們……

林委員為洲：因為前兩個法，你永遠都在講同樣的一句話，講了快七年，尋求社會共識、持續蒐集意見，保障勞工的最低工資法以及年金改革，勞保年金改革……

許部長銘春：勞保年改我們也撥補了部分，過去沒有撥補的，我們也都做到了。

林委員為洲：講了七年多，整天就在撥補、撥補，沒有澈底解決問題。

許部長銘春：撥補也是很重要的一件事情，任何法案都有撥補的這一塊。

林委員為洲：現在這個性別平等工作法提出來了……

許部長銘春：性別平等工作法我們也完成修法了。

林委員為洲：我們要好好地檢視、好好地修。因為時間的關係，我看一下你們的修法版本，第一眼就看到什麼呢？你把名稱先改了，性別工作平等法改為性別平等工作法，現在是什麼情形？修改名稱就會讓這個法更具有法制的效果嗎？改名是什麼意思？這個名字比較好？

許部長銘春：因為我們認為這個法律應該強調性別在職場上的平等，所以就把名字做一個……

林委員為洲：我是看不出來有什麼差別，把原來的性別工作平等法改為性別平等工作法。

許部長銘春：強調職場上的性別平等，所以把那個平等放在這邊……

林委員為洲：重點不在這裡！

許部長銘春：內容當然也要符合。

林委員為洲：重點在於有沒有外部機制，這個我們逐條再來討論，我先提供意見，本席也有提出修正動議第十七條，將來碰到性騷要如何調查，最少一定要雙軌的內部調查跟外部介入，否則就像現在的法制一樣沒效，百分之八十幾的人都不敢申訴，都是長官耶！上面的委員也都是長官，搞不好會丟工作，還會被「點油做記號」，沒效！所以我的修正動議特別提出與跟騷法兩個法來做對照，由外部機制來處理，這樣才有效啦！性騷只要外部調查屬實，就會變成你的污點！人生的污點！手就會燙到啦！如果永遠在內部，給長官去成立委員會，你還去跟長官申訴，那會有效嗎？我們逐條的時候再來討論，我希望到時候你們可以支持我的修正動議，謝謝。

主席：現在先休息 30 分鐘，下午 13 時 20 分繼續開會。我跟大家報告一下，因為今天有 48 位委員登記發言，我們今天會進行到登記發言結束，也會進行到條文的宣讀，條文宣讀聽說要 3 個小時，我們今天一定要把它完成。明天早上 9 時我們先審性工法，接下來再審性騷法，我們就照這個程序，跟大家預告，免得大家都一直在想說這兩天的程序會怎麼進行，我先做這樣的預告。我們先休息讓大家用餐 30 分鐘，謝謝。

休息（12 時 51 分）

繼續開會（13 時 21 分）

主席：現在繼續開會。

請李委員貴敏發言。

李委員貴敏：（13 時 22 分）謝謝主席。主席，麻煩請兩位部長，勞動部許部長以及薛部長。兩位好。三個問題請教，針對自己的問題回答就好了。我第一個問題要請教的是關於新生兒的死亡率，新生兒的死亡率非常非常高，我們看到的數據，其實我們臺灣的少子化已經是非常嚴重的，全球倒數第一，可是我們看到死亡率的部分這麼高，他們講說這是來不及長大的新生兒。那我們看到同樣的是部長還是衛福部，在 7 月 2 日的時候曾經講說要進一步的分析，進一步的分析到今天為止已經半個月過去了，分析的結果是怎麼樣？

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：這裡面當然在做死因歸類的時候，有一些部分會跟國外的統計方式不太一樣，比方說體重少於 500 公克或者是 20 週以下的，有些國家沒有算進去……

李委員貴敏：我現在沒有問你別的國家，我現在問你臺灣的死亡率高是什麼單位負責，然後是誰造成的，然後問題你現在已經掌控了，已經半個月過去了，你是知道了，還是 7 月 2 日回答之後就把它丟在一邊？

薛部長瑞元：沒有，問題我們都清楚啦，問題我們都清楚。

李委員貴敏：那死亡的原因，你解決了嗎？

薛部長瑞元：這個目前還沒有，我必須要坦白承認。

李委員貴敏：為什麼沒有辦法解決，你要放到什麼時候才解決呢？

薛部長瑞元：現在我們有一個計畫，行政院也快核下來了。

李委員貴敏：要多久才會核下來？所有的東西，臺灣來不及長大的新生兒……

薛部長瑞元：大概一個月的時間就會，一個月的時間，因為最多的……

李委員貴敏：所以現在只有兩個禮拜，你一個月會提出來真正的解決方案，就算行政院還沒有核，現在衛福部送到行政院，怎麼樣讓來不及長大的新生兒的這個……

薛部長瑞元：因為這裡面其實最重要的原因是在早產。

李委員貴敏：在早產？什麼原因造成早產呢？

薛部長瑞元：什麼原因造成早產？當然有很多的原因，其中一個當然就是高齡產婦的……

李委員貴敏：不，你現在回答的這個東西，你要在這邊作文嗎？

薛部長瑞元：我現在回答嘛。高齡產婦的比率高，所以早產比率就會比較高，這是一個。第二……

李委員貴敏：那怎麼樣解決呢？

薛部長瑞元：要處理早產這部分問題的話，就是不要讓產婦生下早產兒之後，再送小孩子去做新生兒的……

李委員貴敏：你的意思是不是因醫院有可歸責，因為它是等到生出來之後才再送到醫院去，所以中間沒有規劃？

薛部長瑞元：不是，我……

李委員貴敏：部長，我跟你講，我其實很樂意跟你慢慢談，但問題是我在質詢的時候有時間限制，所以請你原諒。

薛部長瑞元：好。是的，我了解。好。

李委員貴敏：我拜託你會後把真正的原因，你因應的方式、解決的方式提供給本辦公室，拜託。

薛部長瑞元：好，OK。

李委員貴敏：我第二個問題要問勞動部部長，部長，你知道你上次沒來的時候，你的次長來，我們看到他鬧了一個大笑話，你知道嗎？我們問他現在年輕朋友低薪的問題怎麼辦，他怪這些年輕朋友，說因為他們要選擇服務業，如果不選擇服務業，到高科技產業就沒有低薪的問題啦！這個回答你認同嗎？部長。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：李委員好。我想這樣的回答並不周延。

李委員貴敏：對啊！對不對？哪裡有把所有的東西都怪到別人身上。部長，我跟你報告一下，就是我們現在缺工的情形非常嚴重，部長您知道嗎？

許部長銘春：我知道。

李委員貴敏：你知道喔。尤其是各個產業都缺工，不只是服務業而已哦，因為上次李俊俋次長是講說年輕朋友自己要選擇服務業，整體的環境不難道就是你執政團隊應該要營造的，是執政團隊要解決的問題嘛，不然我們要行政官員幹嘛呢？對不對？我們 ChatGPT，用 AI 解決就好，我們要行政官員幹嘛咧？好，那我跟你報告一下，現在缺工的海嘯，我們看到人力銀行提出來的資

料，平均每個月缺才有三十八萬多，然後這林林總總的，您自己看投影片就好，我就不唸。

但是另外還有一種人才，本來，部長我跟您報告就是，我們本來希望專業的人才能夠到臺灣來，他可以帶動我們的服務業，他同樣的對於薪資的部分，你知道，就以我律師來講的話，國外的律師能夠到臺灣來，不是看到說他搶食國內的事業，不是，因為如果可以透過這樣跟國際接軌的話，你的收費的部分其實是比較高的，所以並不是當外人來的時候，他是搶食你的市場，不是這個樣子，我們應該要帶動，可是現在你知道衛福部對於專業的人士來臺的部分，每次都講說這個要放寬，這個要放寬，但實際上面的作業是限縮，你知道嗎？你現在規定一定要這個、一定要那個，要一缸子的東西他才能夠符合。我很快的講。就是民間已經提了解方，包括任用中高齡或者是放寬學科條件，多元任用，還有彈性工時、排班、遠距工作等等，部長，這些民間提出來的解方，你下面的人有跟您報告嗎？

許部長銘春：報告委員，這個也是我們自己的……

李委員貴敏：有跟您報告？那現在……

許部長銘春：像中高齡這些部分，還有彈性工作，都是我們在推的。

李委員貴敏：對，那你有給他們一些誘因？因為你不能夠所有的東西都是，所有國內的事情都要產業界自己負責。

許部長銘春：有。對。有。報告委員，我們有給予補助，還有進去輔導怎麼樣職務再設計或者怎麼排班……

李委員貴敏：有？那很好。因為我的時間到了，所以我很快再把那個問題講出來就好。我前兩天到南部去，南部的醫院反映說，現在醫護人員跟社工系統的人也全部都面臨缺工的海嘯，然後接下來我們不是講說，不管是那個，尤其是現在有很多因為民眾的健康問題，有很多緊急的狀態，如果醫護跟社工系統也缺工，然後政府並沒有提供這……您說。

許部長銘春：對不起，報告委員，我瞭解委員的意思，這些人能不能進來，就是外籍人士能不能進來，因為這個……

李委員貴敏：沒有，外籍人士跟我講的醫護社工是兩回事，這是不同的議題，我剛剛已經解決那個……

許部長銘春：那是本國專業人力的部分。

李委員貴敏：對，這是兩回事。

許部長銘春：這是衛福部的職掌，整體要由衛福部去規劃。

李委員貴敏：衛福部規劃了嗎？部長站旁邊，好不好？

薛部長瑞元：跟委員報告，護理人力的部分大概有一個季節的週期性的增長……

李委員貴敏：不是哦！不是哦！

薛部長瑞元：是。

李委員貴敏：不是哦！我跟你講，你是站在你的立場，我是前兩天直接到基層去問的，OK？所以拜託一下，官僚體系跟基層這兩邊真的不要脫鉤，好不好？你可以去問，你可以去瞭解一下，現在並不是像你說的。

因為主席站起來了，我再直接講另外一個問題，拜託你會後回答。登革熱的問題，它每一年都發生的，對不對？

薛部長瑞元：對。

李委員貴敏：你的藥品跟補助準備好了沒有？

薛部長瑞元：藥品的部分本來就沒有太大的問題，因為它所需要的藥品……

李委員貴敏：好。補助的部分解決的方式，你跟地方政府的協調溝通做好了沒有？

薛部長瑞元：今年的個案比較多，所以今年那幾個個案數比較多的縣市，他們的補助已經申請出來了……

李委員貴敏：就不要拖延嘛！然後你看看，不是，部長，我再跟您報告現在已經發生的狀況，噴藥的部分，高雄市的部分強制噴藥，然後讓民眾的財產受損，這樣的情形你們跟地方政府溝通解決了沒有？

薛部長瑞元：這個本來就是一個 routine 的工作，至於……

李委員貴敏：routine 的工作，為什麼需要把人家的門鎖撬開呢？

薛部長瑞元：那不然呢？就讓蚊子在裡面……

李委員貴敏：哈！不然呢？你不能夠通知老百姓，然後居然你的回答是說那不然呢？

薛部長瑞元：對啊！因為只有在已經找不到房子的主人，但是它落在這個必須要噴灑殺蟲劑的範圍之內的話，他才會去把它撬開……

李委員貴敏：所以你是幫高雄市回答說在這個個案裡面，是找不到它的主人。

薛部長瑞元：對，本來的規定就是這個樣子。

李委員貴敏：沒有，我現在問你的是另外一件事情，這是每一年都發生的東西，然後要用這麼粗暴的方式去解決，然後讓民間因為這樣子他的配合……真的，時間到了，要不然我真的要跟你好好談一下，沒有什麼態度是跟老百姓講說你自己該做的事情不做，然後你的回答是：那不然呢？怎麼會有一個這樣的回答方式？以上，謝謝。

薛部長瑞元：因為……

李委員貴敏：請在會後提供所有的資料，謝謝。

薛部長瑞元：好。

主席：請在會後提供相關資料，謝謝。

因為時間的關係，請大家也都掌握一下，謝謝。

接下來請高委員嘉瑜發言。

高委員嘉瑜：（13 時 31 分）部長好。因為今天大家關心的是性工法的修正，其中性工法院版的草案第二條裡面有提到，如果行政機關作為雇主而違反本法規定時，主管機關不得處罰。大家對這一點是非常有意見的，就是說你只處罰民間機構，但是州官放火應該跟百姓同罪，你怎麼不處罰行政機關啊？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：委員好，其實那是行政機關的處罰……

高委員嘉瑜：性工法草案第二條裡面特別提到公務人員、教育人員也適用，但是特別排除了不適用

的，其中就是針對行政機關作為雇主如果違反規定的時候，這個處罰的條文把它刪掉了。

許部長銘春：好，委員，沒關係，對這個部分我們再來思考一下，我瞭解你的意思。

高委員嘉瑜：好，我們希望把這個部分列入討論，就是說這部分應該是一樣的，就是雇主都應該要接受處罰，尤其是我們發現很多公務機關在性平上面並沒有做得比民間還要好。

另外，在第十三條我們也特別提到，關於被害人是否提出申訴這個部分，雇主的處理方式是不一樣的，所以我們認為，雇主如果非因申訴而知悉被害人身分的時候，也應該要先詢問被害人的意願、是否要提出申訴，因為兩者的結果是不一樣的，就這個部分，你們目前的方向是怎麼樣？

許部長銘春：其實我們是把它區分，就是說你有申訴的時候，雇主要怎麼做。

高委員嘉瑜：對。

許部長銘春：如果沒有申訴，但是你知悉，那你要去瞭解……

高委員嘉瑜：對，如果是屬於第二點不是因為被害人申訴的狀況之下，是因為其他的原因得知，那要不要去詢問被害人要不要提出申訴？因為這兩種狀況的結果是不一樣的。

許部長銘春：對，再加要不要詢問……

高委員嘉瑜：所以我們是認為無論如何都應該要先瞭解被害人的意願、是否願意提出申訴。

許部長銘春：報告委員，關於知悉之後的一些作為，我是覺得加上去瞭解他的申訴意願，我覺得這個是可以的。

高委員嘉瑜：這部分是大家有疑慮的，就是怕這個部分成為一個漏洞，那可以用其他的方式去規避被害人申訴的責任。

許部長銘春：瞭解。

高委員嘉瑜：另外，在第十三條，就是說這個行為人作為雇主的時候，被害人是否可以向不同事業單位的行為人雇主提出申訴？這個部分有疑慮，就是如果加害人跟被害人是在不同事業單位的時候，那到底是向哪個單位來申訴？或者是說由地方主管機關來主責？這個部分是我們建議的版本，如果加害人跟被害人是在不同單位的時候，希望能夠由地方主管機關作為主責機關。

許部長銘春：現在就是被害人直接跟我受僱的機關講，由我受僱的機關去對加害人的機關講有這個情形，請你們要做處理，兩邊共同來保護被害人的權益。

高委員嘉瑜：這個部分在執行上是有難度的，如何去溝通，然後你說被害人的公司直接打電話去另外一家加害人的公司說：你們公司的人涉及性騷擾，我們一起來處理，這樣子的溝通機制在哪裡？平臺在哪裡？或者是這個部分如何去執行？如果沒有一個比較細節或者是一個執行方式的話。

許部長銘春：報告委員，我們未來在子法會有比較細緻的規定，因為雇主還是有它防治的責任。

高委員嘉瑜：對，但是對方的負責單位到底是誰？有沒有一個負責人？這個就牽涉到這個事業、公司的人數，它如果是小型的，甚至不到 30 人，那它有沒有一個這樣的專責單位？如果沒有的話，那到底要找誰？難道找你們公司的老闆出來嗎？還是什麼？所以你對這個細節如果沒有辦法規定得非常清楚的話，那我們也認為說地方主管機關是不是應該做為一個申訴的單位。

許部長銘春：委員，我們在討論的時候可以再來思考看看，我們原先的想法是說未來就是在子法裡

面把執行面規定得細緻一點。

高委員嘉瑜：對，所以這個部分就涉及到第十三條的另外一個部分，就是受僱者在 10 人以下的部分沒有規定到底要有什麼樣的申訴管道，尤其是 30 人以上的話，是不是應該設置所謂的申訴處理委員會來做處理，引入外部的專家來做協調，這部分在目前的版本裡面沒有明確的規範，我們也認為說如果 30 人以上的事業單位是要有常設的申訴處理委員會，那 30 人以下的也應該要有相關的性騷申訴管道來提供給受害者，目前對這個部分有沒有做相關的處理？因為在法令上並沒有非常的明確，依照我們現在對中小企業的統計，尤其是 10 人以下的公司占了八成，在這種情況之下，就會產生如你剛剛所說的，要向其他公司來申訴的時候，其他公司沒有一個這樣的申訴單位，到底要找誰？

許部長銘春：報告委員，我們對這個部分未來會按照企業的規模等等來做更細緻的討論，因為這個也會牽涉到未來勞雇雙方以及地方執行的時候能不能有效地去落實，所以這個後面對子法都還要做更細緻的討論。

高委員嘉瑜：對，就是說母法的部分因為沒有明確的規定要有申訴的委員會，所以導致後面無所適從，不知道如何去進行。甚至在第三十二條之二，我覺得比較離譜的就是說，在申訴人向雇主申請的時候有兩種方式，一個是調整職務或留職停薪，那會不會變相的導致雇主要求受害人留職停薪？受害人如果會因此受到留職停薪這種待遇的時候，他可能就會不想申訴，所以應該是要隔離申訴人跟被申訴人，而不是直接要求把留職停薪入法，讓雇主好像有一個留職停薪可以用，變成申訴人如果申訴之後可能會有一個不利益的對待，你們有考慮到這個部分嗎？

許部長銘春：報告委員，其實這個規範是要保護申訴人，所以這個留職停薪的選擇權是在申訴人，雇主不能叫他留職停薪啦！

高委員嘉瑜：對，雖然是這樣講，但是在職場上這個選擇權是不是在申訴人？還是變成公司可能變相的強迫說：要不然你就留職停薪啊！那請問申訴人該如何？你這個選擇權到底是真的可以做選擇還是被迫不得不？這就是我們所擔憂的。或者留職停薪可以是一個選項，但是不應該直接入法，就是說你可以選擇其他的方式，但是「停薪」這兩個字聽起來就是對受害者、對申訴人不利益的事情，那如何能夠去理解申訴人、受害者的處境？

許部長銘春：因為當初其實這個法條有它的用意，當然一般對留職停薪的認知好像是這樣，但是這一條當初的立意是……

高委員嘉瑜：對，立意良善，但是執行下來的後果……

許部長銘春：如果大家有所質疑，我覺得可以再討論。

高委員嘉瑜：對，如果我作為一個申訴人，我看到「停薪」兩個字，我就會覺得我提出申訴是不是就要被停薪，那誰願意呢？這個是一個問題。

最後，民團也有提出希望在勞檢裡面能夠把性騷、性平等等納入每年專案勞檢的項目，並且應該有相關的裁罰、公布等等，這個部分你們目前有要做嗎？

許部長銘春：報告委員，其實依現在的規定就是勞檢應該要做的，至於公布的部分也 OK，早上我們說細節的部分等逐條討論的時候再來說。

高委員嘉瑜：好，就以上這些關於性工法的部分，我們也希望能夠在這一次討論並更加完善，好不

好？謝謝。

許部長銘春：好，謝謝。

主席：接下來請陳委員靜敏發言。

陳委員靜敏：（13 時 39 分）其實我在兩天前質詢院長的時候也有提到我大概的 concern 是什麼，主要就是我跟主席有共同召開一場「醫療與照顧場域性騷擾防治」公聽會，大家帶出來的幾個問題大概就是性別上面，我知道早上吳思瑤委員也有提到性別有很大差異的四大類型，要請許部長特別注意。在場域的特性上，當然衛福部都會知道，因為我們醫療跟照顧主要就是會有密切的身體接觸，所以對於這些人的教育或者是蒐證上面我們是有具體的建議。另外就是因為個案的特性，我們自己要怎麼樣改善，其實我在性平教育這邊也有提相關的建議。最後一個就是蒐證，我們提到怎麼樣透過行醫紀錄器，讓這一件事情更圓滿，這是我們主要想要提的一個訴求。

這一張投影片其實薛部長非常清楚，我們提出訴願以後被衛福部駁回，案例是對特定的職業團體已經有仇恨性言論。這一塊衛福部在 2016 年其實就說網路性騷擾應該要被規範，也因為這樣，所以我在第二條主張修法，是不是請部長考慮，對於能夠辨識的特別的職業類別應該有相關的保護？如果他有一些仇恨性言論的時候，我們應該要透過法律嚇阻他，不能夠繼續這樣的行為。

性騷擾防治法方面，我們發覺光是從這一些新聞事件就已經看到醫療跟照護場域的保護明顯不足。衛福部應該也有收到相關團體的要求，已經請衛福部解釋，如果十人以下的時候應該要怎麼樣預防？可能在性騷法第七條，我們是不是就提十人以下的時候，可以授權地方政府設立申訴管道？最後是提到十人到三十人之間，不是只有三十個人以上，雇主才有保護的義務，這幾條大概就是我們主要想提的。

性工法方面，很謝謝你們把外部的人員也放進來，但是志工可能沒有放進來，所以我們是不是在這一條就把志願服務者這一塊也加到這裡面？最後一個當然就是舉證困難的部分，這個我上次也提到了，這一塊我提出性工法第十三條之一跟第十三條之二，就是雇主應該配合調查，雇主刻意湮滅證據，特別是員工已經被迫離職的情況下，這些資料都調不到，所以在第十三條之一跟第十三條之二規範，我們特別請許部長要做。最後一個就是行醫紀錄器，我剛剛有跟薛部長報告，這幾條大概就是我想請兩個部會特別注意的。請兩個部會解答。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：我直接說明志工的部分，志工沒有僱傭關係，這一塊不用擔心，以後性騷會處理。

陳委員靜敏：所以是在性騷那邊處理就是了，好，沒問題。

主席：請衛福部薛部長說明。

薛部長瑞元：它是非僱傭關係，剛剛委員也提到許多關於行醫紀錄器的問題，這個事情其實是雙向的，以目前來講，為了保護病人的隱私，不得對病人錄音、錄影，至於病人是否可以對醫師錄音、錄影，其實沒有規範。

陳委員靜敏：現在好像還是要得到他口頭的同意。

薛部長瑞元：對，所以這兩個來講，如果得到對方同意都可以。

陳委員靜敏：是，我的建議是，如果我們已經明確知道這些人……。譬如說北榮那個事件，他已經是刻意為之的慣犯，在這樣的情況下，我們可以在提供服務的時候，請他以書面同意嗎？

薛部長瑞元：當然要請對方同意，如果不是積極傷害對方身體的話，這種同意都可以。

陳委員靜敏：是嘛！所以部長也是支持的。

薛部長瑞元：原則上，你能夠得到對方同意就……

陳委員靜敏：對，現在在法條上有沒有辦法賦予我們這樣的工作職責，說我可以請對方同意這個部分？這個東西其實就是保護我們醫療照護人員。

薛部長瑞元：是啦！但是那個同意是不是真的可以取得？這個……

陳委員靜敏：沒有，我們現在就是說在條文裡面。

薛部長瑞元：對。

陳委員靜敏：譬如說，我們剛剛講的長服法第四十六條就說，如果怎樣可以透過書面同意，他可以做。

薛部長瑞元：不過這裡面會有一個問題，比方說，因為醫療照護產生的關係之下，如果照顧者對被照顧的人性騷擾的話，是被列到權勢性騷。

陳委員靜敏：權勢性騷。

薛部長瑞元：對，他會被認為兩個的……

陳委員靜敏：不對等。

薛部長瑞元：地位是不對等的。

陳委員靜敏：對。

薛部長瑞元：所以你要去取得同意的話，這個同意是否有效會變成有一些問題，因為你等於是上對下……

陳委員靜敏：我強迫你要讓我錄影。

薛部長瑞元：對，會有這樣的問題。

陳委員靜敏：所以現在是這個部分的考量。

薛部長瑞元：對。

陳委員靜敏：所以相關的子法或是保護措施上，衛福部可能要提出一些具體的……

薛部長瑞元：可能還要再好好地想一下。

陳委員靜敏：好，還有網路這一塊，可能也要一起……

薛部長瑞元：網路這個我看委員怎麼提出來，我們再來討論……

陳委員靜敏：好。

薛部長瑞元：因為這個目前沒有規範。

陳委員靜敏：對，可是現在已經看到很多這樣的案例。

薛部長瑞元：針對某個職業的人或者某一群特定對象的……

陳委員靜敏：仇恨言論。

薛部長瑞元：但是對非特定人的仇恨言……

陳委員靜敏：這個就是你們把我們駁回的，就是他人沒有特定，對不對？

薛部長瑞元：因為目前沒有……

陳委員靜敏：所以才需要修法。

薛部長瑞元：好。

陳委員靜敏：謝謝。

薛部長瑞元：謝謝。

主席：接下來登記質詢的鍾委員佳濱、張廖委員萬堅、陳委員秀寶、賴委員瑞隆、林委員楚茵及鄭委員正鈐均不在場。

請賴委員香伶發言。

賴委員香伶：（13 時 47 分）部長好、辛苦了。我們要針對性工法或性騷法修法，大家當然期待勞動部還有地方主管機關能夠改善過去權責上不足，或是在執法上能力不足，專業上要提升的問題，這都要給地方政府更大的支持跟鼓勵，所以我看到我們在法制上已經做了一些調整。但是還是跟部長講，在勞動部自己的調查裡面，並沒有一個專責的數字可以呈現性騷擾案件，對不對？

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：賴委員好。對。

賴委員香伶：確實沒有吧？

許部長銘春：確實，因為現在並沒有規範通報的義務，所以沒有辦法……

賴委員香伶：是，我們有一個調查叫做僱用管理及工作場所就業平等概況，這個調查應該是抽樣的……

許部長銘春：那是抽樣。

賴委員香伶：然後由雇主自己主動回報。

許部長銘春：我們的對象是勞工。

賴委員香伶：所以由勞工個別回報？

許部長銘春：對，就是我們的對象，我們是抽查。

賴委員香伶：用這樣的方式可以確知勞動部在 110 年到 111 年，有關於職場未遭受性騷比例的資料，這個數字……

許部長銘春：這個都是用推……

賴委員香伶：是用推估？

許部長銘春：推估啦！

賴委員香伶：所以現在外面都在講，女性大概只有 3.3%左右認為有被騷擾的經驗，男性大概只有 1.3%，其實這個數字你也覺得過低吧？

許部長銘春：這就是一個推估的數字……

賴委員香伶：推估而已……

許部長銘春：我們只能夠這麼講。

賴委員香伶：所以不是全貌。但是另外一說是有八成的人都不願意，也不太敢來申訴，這個數字比較有把握一點嗎？

許部長銘春：比較有把握。

賴委員香伶：可能有把握。

許部長銘春：對。

賴委員香伶：其實都沒有把握，因為推估也好，或者說八成的人不敢出來也好，大概還是透過很多個案、很多的調處過程，發現一些職場上很多實際的困境，所以還是從這個數字來看，我們姑且認為大概有 3%或 4%的比例有過性騷擾的經驗，他們會怎麼樣求助，以及如何讓這次修法能夠不漏接，能夠達到修法或立法的方向？上次質詢有跟你談到，有一些態樣會讓有些人敢出來申訴，有一些就不敢，甚至有一些他可能覺得到底是不是性騷擾，他也有點疑惑，比如說展示一些圖片，或是做不好的詢問，長輩圖裡面也有很多不能看的圖文，這一類到底算不算？是不是？可能很多人在觀念上都不這麼確知，但是在統計的數量裡面還算高。另外一個很直接，是身體上的，比如說擁抱、接觸、撫摸等等，這個數字我們看是有。

可是利用權勢性騷的態樣過去數字上一直沒有，我也不曉得行政院性平會怎麼處理，我那天也問了，說這個數字怎麼會是 0？比如說我那一天講到外交部的駐外代表，他一定是那個單位的最高負責人，他也一定對相關的同仁有指揮監督或是照護的角色，所以利用權勢性騷，我認為統計上一定有，只是過去一直沒有這個數字。未來如果修法確認有的話，這部分就可以反映出來。如果還是沒有，我就覺得這個法案就白修了。

許部長銘春：我想我們這次修法很重要的就是通報，一有申訴的案件，一定要通報。

賴委員香伶：是，那通報的部分有沒有罰則？

許部長銘春：目前是沒有，因為性騷擾防治法有規定通報也沒有罰則。

賴委員香伶：所以暫時我們不以罰則作為基礎？

許部長銘春：因為我們認為這波修法以後應該先教育民眾，讓所有的雇主或員工都了解。

賴委員香伶：這我也理解。

許部長銘春：現在不罰並不代表以後不罰。

賴委員香伶：所以我也理解，就是怎麼樣讓職場性騷擾的防治一步一步變成是更大的共同性運動，不是說執法上。但有一個執法上的不足，就要請部長多研議一下，就是性騷法其實可以對行為人作裁罰，金額不高，大概有一個 1 萬元到 10 萬元的裁罰，那這次在性工法裡面是把雇主當作行為人的時候，就可以有行政上的裁罰 1 萬到 100 萬元，為什麼對於職場上相對是同事之間的行為人不能在性工法裡面處分，也無法用性騷法來處分？這好像是現代法制上一個不足的地方，所以我們民眾黨的版本有用排除適用讓性騷法有二條可以讓性工法適用，這會不會是現在行政上比較快的手段？

許部長銘春：是，報告委員，其實這個部分我們在內部有討論過，但是對於到底要不要罰也有很多不同意見。

賴委員香伶：人家說性騷法可以罰行為人，但是性工法就沒有了，是不是有一個漏洞？

許部長銘春：其實行政罰對行為人來講也是一種處罰，沒有錯，但是也有團體認為這應該……因為處罰……

賴委員香伶：職場上的行為人不能被罰，一般的行為人被罰，這個公平性、一致性就不足了。

許部長銘春：但是我們是用另外一個方式，如果是一般的性騷行為，像性騷法的，他其實沒有任何像公司那種的內部處罰。

賴委員香伶：沒有防治措施、沒有懲處概念，我懂啊，但是你現在分三層啊！

許部長銘春：這個部分變成像職場性騷擾，以一般的行為人來講，公司調查之後要對他作懲處，還有加重民事賠償。

賴委員香伶：但是我們講的是性騷行為，還是他工作權裁罰，讓他知所警惕，這是兩件不同的事。

許部長銘春：大家可以再討論，因為有各種不同的……

賴委員香伶：受到性騷就可以處罰，但是行為本身發生在職場上就免罰，這個我覺得在概念上已經不通了。第二、你是希望他不要成為累犯、慣犯，才會用行政手段趕快處分，才會有一般性騷法的處分，那在職場上他可能離開公司之後，公司就說跟公司無關了，但是你沒有讓行為人本身知覺到他性騷擾行為的問題。這部分是希望部長可以再思量。

許部長銘春：委員，我們在討論條文的時候再來思考看看，謝謝。

賴委員香伶：謝謝。

主席：接下來登記發言的楊委員瓊瓔及曾委員銘宗均不在場。

現在請陳委員培瑜發言。

陳委員培瑜：（13 時 54 分）部長好。時間有限，我們就直接切入正題。我之前在質詢的時候也請教過部長關於第三十六條的部分，目前現行的性工法第三十六條規定，雇主不得因為受僱者提出相關的申訴，或者協助他人申訴的時候，予以解僱、調職或其他的不利處分，但這一次在修法的時候，勞動部並沒有針對這部分再進一步調修。我們自己有提出自己的版本，我們看了其他委員包含羅致政委員提出這個建議，我們認為在這部分如果要參考勞基法第七十四條第二項，我們跟勞動部討論過，我們希望這部分目前所規範的不利處分樣態可以更加完整，假設是參照勞基法第七十四條第三項，明定雇主對受僱者的不利處分的效果，這部分我們希望不要只有在勞動基準法的規範基礎上，也可以進一步在性工法第三十六條修正，讓雇主更明確的清楚意識到一旦受僱者依照性工法提出申訴的時候，雇主不能對他有報復式的不當利益對待。這個部分我們之前已經請教過部長，不知道您回去研究之後，你們的看法是什麼。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：委員，就我們現在的瞭解，就是院版跟委員的版本其實是差不多的，我們認為內涵上差不多。

陳委員培瑜：好，如果您說的是內涵上差不多，那我們再往下看，如果我們現在在勞動部違反勞動法令事業單位雇主查詢系統當中查到系統上違反性工法第三十六條規定的有 12 件，其中有 6 件也就是有二分之一的比例涉及性騷擾時提出申訴，但是遭到不利處分，可是我們看到你們今天的報告，目前在這個部分沒有看到您說的修正，所以是否請部長再次確定？

許部長銘春：我看一下。

陳委員培瑜：是，這個版本部長您參考一下。因為我的時間有限，所以是不是之後再跟部長討論？

許部長銘春：好，進行逐條討論的時候再來討論。

陳委員培瑜：對，因為我們覺得如果沒有加上這部分，對於受僱者的保障是不足的。

再往下看，我們還提出了第三十六條之一的新增條文，我們辦公室之所以提出這個版本，就是希望當受僱者依照第三十六條提出申訴之後，如果遭受不利處分，如果他覺得對他的權益有所損害，受僱者可以不用經過預告就終止勞動契約，我們辦公室提出這個版本是希望可以讓受僱者依照他的意願順利的離開現職，而不至於讓受僱者一直處在敵意環境壓力過大的情況下繼續工作。我們之前也開了會前會，也跟勞動部條平司溝通過，我們知道勞動部有自己的考量，但是我們還是要提醒勞動部，在這部分，許多的職場現況可能會不利於身心俱疲的受僱者在這樣具有高度敵意的環境下工作，這個部分我們也希望在逐條討論的時候，可以跟勞動部再進一步討論第三十六條之一的新增條文。

許部長銘春：報告委員，因為這條應該是揭弊者保護法裡面的規定。

陳委員培瑜：是。

許部長銘春：我們現在三個法在修正的時候都沒有提到這個，主要是考慮以後到揭弊者保護法那邊去統一規範。

陳委員培瑜：其實我們之前也有聽到條平司這麼說，但是我們還是想要主張，也許我們在逐條討論的時候再來討論，好嗎？

許部長銘春：好。

陳委員培瑜：謝謝部長。

因為時間有限，最後一個我們要提到第三十八條之二，我之前也跟部長請教過，關於目前的寫法，我們看了真的覺得很恐怖，不知道部長清不清楚？

許部長銘春：早上有很多委員問我這一題，其實我們當初的想法是，如果是情節非常輕微，加害人已經很真心的道歉，而且被害人也願意接受，我們認為也給他們一個修復式正義的機會，主要他們還在職場，希望讓勞雇關係能夠因此改善然後永續，當然如果大家覺得這樣好像會造成……

陳委員培瑜：那我就跟部長說明好了，我相信部長也有你們的考量，確實我們昨天在跟勞動部討論的時候有提到情節輕微的部分，可是會不會讓受害者要和著血再吞第二次？因為一旦騷擾你的人是你的雇主或主管，難道沒有那個被迫的心情跟態樣，必須要吞下去嗎？如果我們知道職場的現實，還有到底是誰來認定情節輕微？我們知道在臺灣現在的職場當中，有可能很多人會覺得這聽起來好像沒什麼，可是關鍵是那個受害者，他聽起來的感覺到底是什麼。所以這個部分我們其實已經花了時間跟勞動部條平司開過會了，我們還是希望再度提出，請勞動部更加謹慎的考慮跟討論，不要讓性騷擾的被害人再次受到傷害，感覺上是要和著血吞下去，而且實務上在行政罰法第八條已經有給機關裁量空間，所以我們認為這條的但書真的沒有必要存在在目前這個版本中。那我們逐條討論的時候再討論，謝謝。

主席：接下來登記發言的廖委員婉汝、林委員靜儀、郭委員國文、王委員美惠及廖委員國棟均不在場。

現在請湯委員蕙禎發言。

湯委員蕙禎：（14 時）部長辛苦了！我想#MeToo 風潮已經引起全國的重視，但是我們看到這一次都是由於有一些被害者勇敢的揭發，才會讓全國矚目，促使性平三法做了很大幅度的修正，也

會看到，就是這個修法上會比較主動、比較積極、比較能夠面對問題。但是因為我們看到他揭發的，其實只是冰山的一角，我們還是認為它是冰山一角，還是很多人不敢，因為我們的民族性，或者我們的性平意識也還沒有很清楚，很多人受害以後，也只有噤聲、只有很低調地自己在痛苦。

我們認為說，面對這樣的一個問題，尤其是雙方權勢不對等，剛剛我們講到，如果是雇主、自己的長官，絕對是不敢聲張。我們剛剛看到很多職場裡面會有小三的發生，這也就是說，久了就沒有辦法了。這個不對等情況，而且在這個性平三法，我們給被害人什麼樣的一個鼓勵，當然我們可能要透過宣導，就是說，你如果不揭發，未來就只有縱容他，而且會讓他食髓知味，他的惡劣的習性還是會繼續，所以我想在職場上，很多女性是最後淪為小三，我想這個都改變了他人生一生的路。

職場上容易發生這樣的事件，有時候還是需要有一些正義感的人來給他借助，由正義感的人來幫他發聲，而不是一定要等到申訴人自己申訴。所以我們看到行政院提出這個性別工作平等法修正第十三條，雇主知悉有性騷擾事件，雖然被害人自己沒有提出申訴，但是雇主如果知悉，還是要積極採取有效糾正以及補救的措施，我覺得這非常好。雇主如果本身就是性騷擾的加害人，那我想第三十七條也有這樣的一個外部機制來補救這個措施。

我想這個問題，我們當然有看到進一步，只是說這個教育的部分、宣導的部分，還是要藉著這一次的＃MeToo 風波繼續加強，我想這個就是很難得，有這個時機點有大家來重視。那現在提出一個問題，就是航空業是需要長期跨國移動的產業，機組人員常常需要長時間待在國外，有不少＃MeToo 事件發生地也是在國外。但由於事發地不在國內，除了當事人回到國內，這個提申訴未必有結果，甚至沒有法律制度制裁加害者。如果以犯罪地作為依據的話，現行這個性平法很難讓空服員受到保障。

我想最近就是發生桃園這個空服員在外站服勤的時候遭到同事的性騷擾，那我想這個公司也調查過，也把這個結果通知了主管機關。其實我發現很多主管機關或受理的單位，對於如何受理、如何處理，常常是自己沒有一個主張，或者也是怕事，或者是對於這個事情怎麼處理不熟悉，所以往往他會拒絕，那我想這個部分，可能在我們勞動部這裡，可能也要借助於我們衛福部、借助於我們所有的其他單位一起來協助，看看未來受理的單位、受理的窗口，是怎麼樣能夠有效地來協助我們的受害人。請部長可以給與一點說明。

主席：請勞動部許部長說明。

許部長銘春：報告委員，其實像那種航空業的話，他們現在因為都是大型的公司，所以其實他目前對於他們那種性騷擾防治，他們都訂有相關的準則規範，課予這些員工應該要遵行的一些規定。其實不管是在國內、國外，我想他們都會在這裡面做一些規定，像性騷擾如何防治，或萬一出事要怎麼樣來申訴。所以我是覺得，對於內部的防治義務以及要求員工要遵守這部分，應該是可以跟所謂的犯罪地、一般我們對法律的犯罪地，其實可以有不一樣的處理。他內部的防治規範其實是可以……

湯委員蕙禎：可以受理。

許部長銘春：可以處理得更完整，所以未來其實我們，我是覺得這個部分，我們也會來……

湯委員蕙禎：對於受理的機關單位，可能都要給一些教育，讓他們能夠很成熟地去處理這些有關性平的工作，好不好？

許部長銘春：好，謝謝。

主席：謝謝湯委員，也謝謝許部長。

接下來登記發言的謝委員衣鳳、楊委員曜、邱委員臣遠、羅委員美玲、呂委員玉玲、何委員欣純、林委員德福、劉委員世芳、蔡委員易餘、張委員其祿及劉委員建國均不在場。

主席在這邊宣告，本日會議詢答全部結束，委員吳玉琴書面說明提案要旨及委員鄭正鈐、吳欣盈、楊瓊瓔、楊曜、張其祿、林楚茵所提書面質詢列入紀錄，刊登公報。

委員吳玉琴書面說明：

立法委員吳玉琴性騷擾防治法、性別工作平等法提案說明

性騷擾之申訴案件移送管轄機關規定係依據：是否受僱者於執行職務時遭受任何人之性騷擾事件（包含雇主本身為加害人）或雇主對求職者之性騷擾事件；是否性騷擾事件之一方為校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生。分別適用《性別工作平等法》、《性別平等教育法》之規定。非屬前述兩類之性騷擾事件，則適用《性騷擾防治法》之規定。

現行《性騷擾防治法》規定，性騷擾事件發生後一年內，被害人得提出申訴。

確定申訴案件為本法之適用後，得逕行向犯涉性騷擾之當事人所屬之機關、部隊，學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出；或向直轄市、縣（市）主管機關提出後由，將案件移送至加害人之所屬；不知當事人所屬或當事人年籍不明，由事件發生地之警察機關受理。

所屬機關接獲案件後，即於法定期間內進行調查，調查程序完結，所屬機關應以書面將結果通知直轄市、縣（市）主管機關、及當事人。當事人對調查結果不服，得於接獲通知後於一定期間內向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴，後始由直轄市、縣（市）主管機關之性騷擾防治委員會主任委員指派委員若干成立調查小組進行再申訴之調查，逾期未提出再申訴者，得不受理。

該制度之於被害人，極不便利，以致性騷擾案件多受隱忍以為長期之身心負擔。基於現行制度所形成之申訴障礙，應予以修正，以完備申訴、調查之程序規定，該障礙包括：

一、申訴效期短。

二、性騷擾事件被害人向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人提出申訴後，因直轄市，縣（市）主管機關不知，無進行錄案列管，以致調查是否確實，程序是否完備皆難以透過政府公權力之介入而確保。

三、機關、部隊、學校、機構之負責人或僱用人本身為加害人，則不宜向其所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人提出申訴、並該所屬亦不宜負調查之責任，係因其具不公平之可預期性，然而法律就之未有合適之申訴與調查規定。

此外，因應政府組織改造，性騷擾防治業務已由內政部移交至衛生福利部主管，而法律修正為與時俱進。以及本法第二十五條規定之性騷擾罪，為考慮犯涉性騷擾之當事人，藉由權勢使

犯行既遂之行為可責性，與加重處罰之需要。

基於上述理由，本席就《性騷擾防治法》提案修正，其要點如下：

一、修正第四條以因應政府組織改造將本法中央主管機關改為衛生福利部。

二、修正第十三條第一項以延長告訴效期，並增列警察機關為性騷擾事件被害人申訴之受理機關。

三、增列第十三條第二項，明定受理申訴之各機關應於受理申訴後即刻通報直轄市，縣（市）主管機關；直轄市、縣（市）主管機關接獲通報後，應即將該案件予錄案列管。

四、現行第十三條第二項移列第三項，明定縣（市）主管機關收到申訴案件後，得交付性騷擾防治委員會調查，如機關、部隊、學校、機構之負責人或僱用人本身為加害人時，應逕送性騷擾防治委員會調查。

五、增列第十三條第四項，明定直轄市、縣（市）主管機關接獲通報後，適用性別工作平等法及性別平等教育法者，應依據適用之法律規定，將案件通知該法律規定之主管機關，即目的事業主管機關辦理後續程序。

六、修正第十四條，明定性騷擾防治委員會調查程序調查。

七、修正第二十五條，明定職權性騷加重其刑 1/2。

進一步探究，《性別工作平等法》原來對於性騷擾防治的規定不足，僅於第十二條具文以規定性騷擾之定義、與第十三條規定雇主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，並針對性騷擾課予雇主防治性騷擾發生、與知悉性騷擾發生應採取立即有效之糾正及補救措施等義務而已。

至於原訂第五條規定各級主管機關應設之性別工作平等會欠缺調查職權，以致性騷擾事件申訴者之申訴管道狹隘，與《性別平等教育法》，《性騷擾防治法》之規定有落差，故擬修正，以臻完善。具體提案如下：

一、修正第五條第一項以增訂性別工作平等會具調查職權。並因應行使職權調查所需之人力，爰修正第二項性別工作平等會委員人數增至九至二十三人；並修正第二項以規定地方主管機關之性別工作平等會非政府機關代表比例，促進委員會專業多元性。

二、修正第十三條以課予雇主接獲性騷擾事件申訴後，有應立即通報地方主管機關之義務，並明定地方主管機關接獲通報應錄案列管；此外，亦明定雇主應設立申訴管道協調處理之機制。

三、新增第十三條之一以規定職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主時之申訴及調查程序，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定由所在地直轄市、縣（市）勞動主管機關受理申訴，並明定雇主之協助義務。

四、新增第十三條之二規定性別工作平等會指派委員成立調查小組之方法。

五、新增第十三條之三具文規定當事人因不服調查結果，或調查小組怠於職權，有提出再申訴之權。並明訂提出再申訴之期限、與勞動主管機關受理再申訴後應遵行之方法。

六、修正第三十六條，鑒於本法第十二條第一項規定之性騷擾定義包括歧視性言詞、行為所致之敵意環境樣態，以及權勢所致交換條件樣態；惟現行條文僅規定雇主不得將申訴人或協助

申訴者予以解僱、調職或其他不利處分，並未就敵意環境之態樣予以防治。爰明定雇主對申訴人或協助申訴人不得有直接或間接不利對待。

七、新增第三十八條之二，參考性別平等教育法第三十六條第四項，明訂性騷擾行為人違反配合調查之罰則。

八、新增第三十八條之三，參酌性騷擾防治法第二十條之規定，明定性騷擾者處 1 萬至 10 萬；並參考性騷擾防治法第二十一條規定，明定職權性騷者，加重罰鍰至 1/2。

九、新增第三十八條之四，考量職場性騷擾、性別歧視等案件中，囿於勞雇關係之權利不對等，被害人常在離開職場多年後才敢提出申訴，後續歷經調查，反覆抗告等程序，最終裁定時，行政罰之裁處權常已逾三年期限，被害人權益因此嚴重受損。故排除行政罰法第二十七條第一項：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」之規定，將裁處權時效明定自罰鍰處分確定之日起算。

綜上所述，惠請各位委員同仁酌參。

委員鄭正鈐書面質詢：

勞動部 2020 年 4 月修正「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（下稱「職場性騷擾防治訂定準則」），其第 2 條第 2 項規定「前項辦法，應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。」當性騷擾行為人為雇主，在現行行政流程中，被害人雖可直接越過雇主，向地方勞工局申訴，但《性別工作平等法》中卻沒有明文規定，此次修法補足此一缺口，給予受僱者或求職者保障。希望主管機關能多給予被害人保障。

依《性別工作平等法》第 12 條第 1 項規定，將性騷擾加害人區分為雇主以及雇主以外之人，但第 27 條及第 28 條卻將雇主責任放在是否已盡防治性騷擾之法律義務，對於雇主為性騷擾加害人時，此項規定要求雇主作為處理及認定性騷擾的防治義務人。然而，雇主為性騷擾行為人時，若仍由最高負責人組成性騷擾申訴處理委員會，形成「球員兼裁判」，能否中立客觀認定？

依《性別工作平等法》第 13 條第 1 項規定，要求僱用 30 人以上之雇主，應訂定並公開性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。經查「30 人以上企業」占全國企業比例不到 1 成，致使許多中小企業或微型企業皆未受前揭法律規範，法規應通盤檢討，要求所有企業均應建立友善職場基本義務，訂定並公開防治機制。惟考量企業規模差距甚大，因經營考量成本及法遵能力，要求中小企業或微型企業善盡雇主性騷擾防治義務，是否有調查機制難以啟動？亦難期待做出客觀公正之調查？是否由政府編列預算，委由第三方專業團體協助雇主處理性騷擾申訴、調查及提供被害人服務，包括社工、諮商、身心診療及法律諮詢等專業服務？

性騷擾事件大部分都發生在「弱」的一方，性別、年齡、社會資歷都可能是「強與弱」的一環，目前職場性騷擾求助系統並未提供相關資源，且缺乏專業人員的協助，使受害者孤立無援。職場上性騷擾被害人可能不願意和加害人徹底撕破臉，除了職場上的指揮隸屬關係，請問勞動部，有關商場上的合作關係，以及工作上的經濟與社會報酬等等，受害者該如何在體制內得到正義的伸張？

委員吳欣盈書面質詢：


台灣民眾黨
TAIWAN PEOPLE'S PARTY
立法委員吳欣盈國會辦公室
Congressional Office of Legislator Cynthia Wu
2023/07/20
質詢-性騷三法(衛環委員會)


台灣民眾黨
TAIWAN PEOPLE'S PARTY
#Me Too，職場性騷連環爆
政治
原能會主委謝曉星涉性騷霸凌下屬　政院調查：確有其事，免職
遭控摸胸、襲臀性騷擾 許傑輝宣布：退出演藝事業！
宥勝性騷女員工認「我很需要」妻代夫道歉「隱忍廷2年不倫關係」
花縣府女公務員控訴長期遭職場性騷(圖)
中央通訊社
花蓮縣議會 民進黨團
立法委員吳欣盈國會辦公室
Congressional Office of Legislator Cynthia Wu

William V1 2023/07/19

台灣民眾黨 TAIWAN PEOPLE'S PARTY

立即有效措施，形同具文？

第 13 條　1　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。

2　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。

3　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。



■ 勵馨基金會2021性別暴力問卷調查：

■ 職場性騷擾：申訴過程中，最大困難證據不足(佔50%)

其次是申訴單位反應消極(佔38%)。

立法委員吳欣盈國會辦公室
Congressional Office of Legislator Cynthia Wu

3

William V1 2023/07/19

台灣民眾黨 TAIWAN PEOPLE'S PARTY

借鏡德國法制　留職不應停薪

3.德國　立法院法制局，《性騷擾防治相關爭議之修法方向》

德國《工作場所性騷擾受僱人保護法》第 2 條第 2 項規定，工作場所性騷擾係指故意以性方面之特定舉止，侵害工作場所中受僱人之人格。一旦有性騷擾之行為，而受僱人認為受侵害時，可向服務之企業或主管機關提起申訴。被騷擾之受僱人提出申訴後，雇主未採取必要措施，或無法阻止再度受性騷擾，受僱人可停止工作，停止工作期間工資給付不受影響[4]。

停薪就是不利處分！
恐違反本法第36條。
原則應是可留職但不可停薪。

行政院版《性別平等工作法》第三十二條之二第五項

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。

立法委員吳欣盈國會辦公室
Congressional Office of Legislator Cynthia Wu

4


台灣民眾黨
TAIWAN PEOPLE'S PARTY
留職續薪 不限於權勢性騷
女性職場性騷擾網路大調查
•被害人與行為人關係
老闆 13.8%
上司 27.9%
同事 39.3%
逾8成被害人與行為人朝夕相處
•職場性騷擾造成影響？
排名 影響層面
1 情緒層面
2 工作表現
3 人際關係
4 生活層面
現代婦女基金會
院版過度偏重權勢性騷
但同事間性騷才是大宗(4成)。
應擴大「留職續薪」適用範圍
立法委員吳欣盈國會辦公室
Congressional Office of Legislator Cynthia Wu

立法委員 吳欣盈

委員楊瓊瓔書面質詢：

本席邀請勞動部。

一、遭遇職場性騷擾後，絕大多數的受害者選擇保持沉默，主要原因是舉證困難，擔心被吃案。在《遠見》針對職場性騷擾的一項網路調查中，1,516 份回收問卷中，總計有 393 份填答「自身曾受到職場性騷擾」，26%的高比例，凸顯了職場性騷擾幾乎無所不在。若再針對這群受害者詢問「遭受職場性騷擾後，是否有通報給公司？」，結果竟有高達 76%的人回答「沒有通報」，只有 23%的受訪者選擇向公司通報了自己所經歷的性騷擾事件。這意味著，有許多職場性騷擾，可能被忽視或掩蓋。請問部長，從調查數據顯示民眾對於通報機制的不信任，政府應該如何協助改善？性別工作平等法修法大都針對行為人而非雇主責任的處理，政府如何介入輔導雇主落實性騷擾防治？是否可以藉由明定專案勞檢制度，督促雇主履行防治義務？週二的時候本席也在院會質詢陳院長有關勞檢人力增加的議題，院長也表示將會增加人力及經費，請問部長是否也會開始盤點所需要增加的人力有多少？並且盡快編列相關費用？

二、本次性工法修正，新增了公權力介入外部申訴管道及民事「懲罰性賠償責任」，但這個部分主要限於最高負責人或利用權勢為性騷行為人，但實際情況是多數職場性騷行為人並不是最高負責人，且性騷擾防治法的行政裁罰也不適用職場性騷行為人，這次修法重點擺在強化權勢性騷罪加重其刑或處罰，保障權勢性騷被害人絕對有其必要性，但所有的被害人都應該要被接住，請問部長，修法之後是否有訂定配套辦法保障非權勢性騷擾被害人？此外，是否有相關規範可以避免雇主對提出申訴的受僱者或求職者採取不利作為？

三、113 專線承接與協助遭遇家暴、性侵害跟性騷擾的被害人，在修法完成以後，我們也期待可以有更多人勇於提出檢舉或申訴尋求幫忙，當然在此同時 113 專線可能也會面臨更大的挑戰，請問衛福部，未來將如何擴大 113 專線的量能，人力及預算的增加是否已經有完善規劃？針對性騷擾防治的部分，是否會加強培訓 113 專線人員？未來修法通過之後，相關單位是否會整合單一窗口接受申訴，政府可以如何協助受害者整合資源，讓他們可以在求助之後，後續可以受到轉介，得到應有的協助？

委員楊曜書面質詢：

壹、護理師離職率創十年新高，衛福部如何因應護理師人力不足問題？

問題：媒體報導，據衛福部照護司統計，2022 年台灣護理師總離職率近 12%，創下十年新高，台灣護理師執業率已降到 58%，平均執業壽命只有 6.5 年，遠低於日本 15 年、美國 20 年、英國 30 年，又中華民國護理師全聯會統計，每年約一萬五千名護理師進入職場，但 2022 年護理師進入職場人數變少，還有超過一萬二千名離職，護理師人數不足，將直接衝擊第一線醫療現

場，醫院必須減少病床數，以維持合法的護病比，此種狀況在離島地區發生的情形屢見不鮮，病患等待病床、接受診療的時間拉長，可能導致病況惡化，對護理師而言，長期處在感染、醫療暴力的高風險環境，以及低薪資、長工時的工作環境，上述因素皆是造成護理師離職的原因，針對護理師人力不足問題，衛福部短中長的因應措施為何？

貳、衛福部如何培訓性騷擾事件調查處理專業人才？

問題：綜觀過去性騷擾防治，過去著重於性平教育及確保申訴管道的建置，但對申訴期間如何調查，如何保護疑似被害人避免二次傷害卻著墨不深，因此，此次衛福部《性騷擾防治法》的修正草案中，有新增條文欲培訓性騷擾事件調查處理專業人才，這一類型人才，未來可望成為未來進行性騷擾調查，甚至是調解或進入司法程序，扮演重要之角色，未來衛福部如何建立培訓性騷擾事件調查處理專業人才？未來是否透過制訂子法或辦法來確立該調查處理專業人才在性騷擾調查或調解期間，有一定作用存在，要求調查或調解期間，必須要有性騷擾處理專業人才之參與，讓性騷擾處理專業人才能夠發揮其長才，確保性騷擾調查期間之公正性？最重要的，避免調查或調解期間，對於疑似被性騷擾者的二次傷害。

參、勞動部如何協助建立中小企業職場性騷擾申訴管道？

問題：此次勞動部所提出《性別平等工作法》的修正草案中，為加強雇主性騷擾防治責任，加強雇用受雇者十人以上未達三十人雇主之防治責任，而根據經濟部《2022 年中小企業白皮書》資料顯示，2021 年臺灣中小企業家數超過 159 萬家，占全體企業達 98%以上，若按照勞動部的修法版本，多數中小企業都必須建立性騷擾申訴管道，有助於推展性騷擾防治，但對於中小企業主來說，多數是校長兼撞鐘，員工也可能一人身兼數職，在員工人力有限的情況下，勞動部要如何輔導中小企業職場建立性騷擾申訴管道？勞動部預計多久期間內，讓我國中小企業通通建立性騷擾防治的申訴管道？未來如透過勞動檢查等方式，確保雇主是否有建立性騷擾申訴管道，是否應同步增加我國勞檢人力，一來避免勞檢員業務量過大，二來以確保能落實稽查。

肆、當發生疑似職場性騷擾案件時，雇主消極處理時，勞動部如何維護被害人的勞工權益？

問題：在勵馨基金會 2021 年底完成的「性別暴力調查報告」，在職場性騷擾有 25%曾提出申訴，而他們申訴的過程中，最大的困難是證據不足佔 50%，其次是申訴單位反應消極佔 37%，且從被害人自述的經驗可以看到，有些雇主認為提出申訴的被害人是麻煩人物，以消極的態度處理性騷擾事件，未能徹查事實，更沒有予以相當的懲處，甚至濫用職權報復被害人，被害人受到機構或職場背叛，造成二度傷害，請問勞動部，未來在被害者提出性騷擾申訴後，雇主消極處理，如不提供工作場域監視器畫面等，或是在調查結束後被害人工作不保，勞動部要如何維護被害人的勞工權益？

委員張其祿書面質詢：

一、過去性平三法彼此間在適用範圍及身分認定上並未有明確規範，在法規適用及管轄經常產生模糊空間。目前依照行政院修正之性平三法，雖將適用身分及範圍明確化，但仍有雙重身分如學生身分在學校委外店鋪打工等情事，性平三法之主管機關是否已有共識並討論細分標準？同時建立明確且保護當事人之法規轉換管道？後續如何完善跨單位聯繫機制？

二、本次修法源於近期多件性騷事件，且事件多源於內部上下科層關係明確之領域，該現象突顯內部啟動調查存在隱匿或淡化之問題，外界亦多有主張外部調查機制之引入。然而依據現行法規架構，在外部調查部分難以適用於所有身分關係之內部調查，相關法規主管機關是否支持性平三法將外部調查機制全面引進並導入現行法規？後續仍否納入研議？

委員林楚茵書面質詢：

為周全保護性騷擾被害人，政府應建立可信賴之申訴調查程序並提供保護被害人之友善服務並嚴懲權勢性騷擾以遏止再犯，期提供民眾更安全之生活環境，故本席於兩年前（立法院第 10 屆第 3 會期）就已提出性騷擾防治法修正草案，針對性騷擾防治法第十三條之規定「加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人」，明確規定本條所指之「加害人所屬機關」應對加害人有「考核、監督、懲戒或其他相類權限」者。

惟考量若該加害人所屬機關無法對加害人直接發生「約制」加害人之可能性，以發揮「約制加害人」之效果。且現行社會環境勞雇關係多元，有僱傭、承攬、委任等樣態，本席強調，現行性騷擾防治法中提及的「所屬機關」，尚未明確規範「所屬」的定義，若該加害人所屬機關無法對加害人直接發生「約制」加害人之可能性，難課以相關防治責任，與本法第十三條規定受理性騷擾申訴之加害人所屬單位立法意旨並不相符。請相關單位於一週內提交書面報告予本席及社會福利及衛生環境委員會。

主席：先作以下決定：說明及詢答完畢，委員質詢未及答復或請補充資料者，請相關機關於兩週內答復，委員另要求期限者，從其所定。

我們現在要進行討論事項，待會會請議事人員宣讀第一案跟第二案所有提案的內容，如果現在已經有收到修正動議的部分也請一併宣讀。

宣讀勞動部和衛福部法案時，請相關業務主責人員，也就是兩案的司長先留在現場，其餘人員可先行離開。我們今天會把所有條文宣讀後再休息，明天早上 9 點再繼續開會，各相關人員可以先離席，現在請議事人員開始宣讀，謝謝。

一、提案條文：

1. 性別工作平等法部分條文修正草案

條文對照表

院提（提案第24676號）	法案
委員翰雲等16人提	案案
委員政宗等16人提	案案
委員國華等18人提	案案
委員瑤寶等17人提	案案
委員安瑾等17人提	案案
委員妤瑜等21人提	案案
委員璎儀蘭等21人提	案案
委員玲信瑤等21人提	案案
委員琴惠慧等21人提	案案
委員濱瑜瑜等25人提	案案
委員敏芳芬妃等21人提	案案
委員嘉靜世治亭等21人提	案案
委員培雲等21人提	案案
委員以思玉美等22人提	案案
委員璦靜毓美等22人提	案案
委員思秀萬宜品等22人提	案案
委員淑思秀萬等22人提	案案
委員建淑思秀等22人提	案案
委員雲建淑思等22人提	案案
委員申致雲建等22人提	案案
委員黨申致雲等22人提	案案
委員政黨申致等22人提	案案
委員翰政黨申等22人提	案案
委員國翰政黨等22人提	案案
委員團國翰政等22人提	案案
委員黨團國翰等22人提	案案
委員黨黨團國等22人提	案案
委員黨黨黨團等22人提	案案
委員黨黨黨團國等22人提	案案
委員黨黨黨團國等22人提	案案
委員黨黨黨團國

行政院提案	黨團等提案	委員等提案	委員等提案	現行法	說明
名稱：性別平等工作法				名稱：性別工作平等法	**行政院提案：** 鑒於本法係為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰修正本法名稱為「性別平等工作法」。
第一條　為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。 工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第一條　為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。 工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。			第一條　為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。	**行政院提案：** 一、現行條文列為第一項，並酌作文字修正。 二、增訂第二項，定明工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理，以明確劃分本法與性騷擾防治法及性別平等教育法間之適用關係。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、現行條文列為第一項，並酌作文字修正。 二、增訂第二項，定明工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理，以明確劃分本法與性騷擾防治法及性別平等教育法間之適用關係。
第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、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，不適用之。 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。 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	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、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，不適用之。 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。 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。 實習生於實習期間遭受	**委員林靜儀等 24 人提案：** 第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。 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。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。 **委員游毓蘭等 18 人提案：** 第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 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	**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 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。 軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依其人事法令之規定。 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。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。 **委員陳靜敏等 20 人提案：** 第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 本法於公務人員、教育人員及	第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 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。 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。 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。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。	**行政院提案：** 一、配合修正條文第三十二條之一及第三十二條之二增訂有關得向地方主管機關申訴之情形、期限及後續啟動調查程序之處理規定，並考量公務人員、教育人員及軍職人員之申訴等相關事項係依各該人事法令辦理，不適用上開規定，爰修正第二項但書，增列排除第三十二條之一及第三十二條之二規定之適用，並酌作文字修正。 二、第一項、第三項、第四項及第五項未修正。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、配合修正條文第三十二條之一及第三十二條之二增訂有關得向地方主管機關申訴之情形、期限及後續啟動調查程序之處理規定，並考量公務人員、教育人員及軍職人員之申訴等相關事項係依各該人事法令辦理，不適用上開規定，爰修正第二項但書，增列排除第三十二條之一及第三十二條之二規定之適用，並酌作文字修正。 二、第一項、第三項、第四項及第五項未修正。 **委員林靜儀等 24 人提案：** 一、刪除本條二項但書部分及第三項。 二、按現行條文，公務人員、教育人員及軍職人員係具有特殊身分，因為特別訂立例外條款，使其排除性工法之適用。惟此排除公務、教育及軍職人員於法規適用之做法將可能會

使公務、教育及軍職人員受機關立法漏洞之不利後果。

委員游毓蘭等 18 人提案：

公部門人員涉及性侵害或性騷擾後，在調查完成前藉提前退休（伍），以規避調查程序、保全退休金之情形，時有所聞，為防杜此種情形，爰修正第三項。

委員陳培瑜等 24 人提案：

因應性騷擾防治法修正建構外部獨立第三方公正調查機制，保護被害人敢於申訴，無須擔心申訴後受主管刁難及遭受異樣眼光，使公務人員及教育人員之性騷擾案件調查處理一體適用第三方調查，爰修正第三項。

委員陳靜敏等 20 人提案：

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。

委員陳亭妃等 17 人提案：

一、新增第六項，將志工與外部協力廠商人員經證明具合作關係者，於合作期間遭受性騷擾時納入本法之規範，以周全保障相關人等之權利，並強化雇主之監督管理責任，杜絕性騷擾事件發生。

二、其餘五項未修正。

條及第十七條之規定，不在此限。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。	性騷擾時，適用本法之規定。	限。 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。涉有性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為或性騷擾情事之人員，其退休(伍)資遣適用第十一條第四項。 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。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。	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。 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。 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。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。 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。 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。 **委員陳亭妃等 17 人提案：** 第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 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。 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。 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。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。 志工、外部協力廠商人員經證	

			明具合作關係，於合作期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。		
	時代力量黨團提案： 第三條　本法用詞，定義如下： 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十三條之一至第十三條之四、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工		**委員劉世芳等 17 人提案：** 第三條　本法用詞，定義如下： 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十三條之一、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。	第三條　本法用詞，定義如下： 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。 九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。	**時代力量黨團提案：** 因應本次修正，新增與雇主定義相關之修正條文條次及項次。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 內文條次配合調整。

	作。				
第五條　各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。 前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。 前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。 地方主管機關如設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。	**時代力量黨團提案：** 第五條　各級主管機關應設性別工作平等會，處理審議、諮詢及促進性別工作平等事項。 前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期二年，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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。 前二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。 地方主管機關如設有就業歧視評議委員會者，第一項性別工作平等會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項之規定。 **國民黨黨團提案：** 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。 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，外部委員須占二分之一以上。 前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由	**委員吳思瑤等 17 人提案：** 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。 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、性別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。 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。 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。 **委員賴品妤等 16 人提案：** 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。 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。政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。 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。 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	**委員吳玉琴等 20 人提案：** 第五條　為審議、諮詢、調查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。 前項性別工作平等會應置委員九人至二十三人，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合計，應占委員總數三分之二以上，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。 前項性別工作平等會組織、會議、調查小組及其他相關事項，由各級主管機關另定之。 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。 **委員王美惠等 19 人提案：** 第五條　為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。 前項性別工作平等會，應審議、諮詢及促進性別工作平等事項，並調查及處理與本法有關之性騷擾申訴及再申訴案件。 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。 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。	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。 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。 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。 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。	**行政院提案：** 一、配合本法名稱修正，將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，並為明確其辦理事項，爰修正第一項文字。 二、第二項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一。另為使各級性別平等工作會運作時，得廣納學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例之上限，並依法制體例酌作文字及標點符號修正。 三、第三項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一，並就援引項次酌作修正。 四、第四項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一。另考量地方主管機關人力配置及收案件數各有歧異，定明地方主管機關依就業服務法施行細則第二條規定，設有就業歧視評議委員會者，性別平等工作會亦得與之合併設置，惟其組成人員及比例仍應符合第二項規定，俾同時保留地方主管機關運作之彈性。 **時代力量黨團提案：** 一、為明確其辦理事項，爰修正第一項文字。 二、為使各級性別工作平等會運作時，得廣納學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例之上限，並依法制體例酌作文字及標點符號修正。 **國民黨黨團提案：** 明定增加外部委員比例以確保審議申訴案過程中受害當事人之權益。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、為明確其辦理事項，爰修正第一項文字。 二、考量地方主管機關人力配置及收案件數各有歧異，於第四項定明地方主管機關依就業服務法施行細則第二條規定，設有就業歧視評議委員會者，性別工作平等會亦得與之合併設置，惟其組成人員及比例仍應符合第二項規定，俾同時保留地方主管機關運作之彈性。 **委員吳思瑤等 17 人提案：** 性別議題面向多元，女性團體已難涵蓋性別議題公民團體之定位，且包含男性、不同性傾向或性別認同之受僱者皆有可能為性騷擾被害者，故放寬過去採納女性團體意見，改為廣納性別團體意見，以使全面多元性別觀點皆可納入性別工作平等會討論決策中。 **委員賴品妤等 16 人提案：**

為配合本提案新增「第十三條之一」，該委員會須肩負機關首長、部隊主官（管）、學校校長等人員之性騷擾申訴案調查，為使調查過程公平、廣納專家學者意見，推動各地方政府之性別工作平等會專業性提升，爰新增此項，限制政府機關代表之委員上限。

委員陳培瑜等 18 人提案：

配合新增第十三條之一條文，地方主管機關之性別工作平等會後續須負責性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主案件之申訴調查，為使調查過程公平、提升性別工作平等會之專業性，爰於第二項新增限制政府機關代表之委員上限。

委員吳玉琴等 20 人提案：

一、查現行性別工作平等會之職權，僅審議、諮詢及促進性別工作平等等事項，欠缺性騷擾案件之調查，惟性騷擾之行為人若為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，顯難期待機關、部隊、學校、機構或雇主得為妥適之調查；爰修正第一項，增列性別工作平等會得為性騷擾案件之調查，以調查性騷擾之行為人為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主之案件。

二、為因應行使職權調查所需之人力，爰參考性別平等教育法第七條、第八條之規定，修正第二項，明定性別工作平等會組成人數為九至二十三人，並明定經勞工團體、女性團體推薦之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

三、調查小組之組織、運作等相關事項，授權各級主管機關另定之，爰為第三項修正。

委員王美惠等 19 人提案：

新增第二項，明定各級主管機關性別工作平等會之職責，並加入調查及處理與本法有關之性騷擾申訴及再申訴案件。

委員蔡培慧等 24 人提案：

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。

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。

委員范雲等 25 人提案：

各級主管機關性別工作平等會之職責加入調查及處理本法所定應由各級主管機關受理之性騷擾申訴及再申訴案件。

委員高嘉瑜等 16 人提案：

配合本提案新增「第十三條之一」，性別工作平等會未來將職

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三項之規定。

委員蔡培慧等 24 人提案：

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。

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。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。

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。

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。

委員范雲等 25 人提案：

第五條　為審議、諮詢、促進性別工作平等事項，以及調查及處理與本法有關之性騷擾申訴及再申訴案件，各級主管機關應設性別工作平等會。

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。

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。

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。

委員陳培瑜等 18 人提案：

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。

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。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。

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。

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。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

第五條　各級主管機關應設性別工作平等會，處理審議、諮詢及促進性別工作平等事項。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期二年，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。

前二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。

地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別工作平等會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。

司對於雇主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及相關專業問題，故調查者應具相關學識經驗；倘政府機關之委員人數過多或專業背景不足，實難為公平有效之調查。

委員陳靜敏等 20 人提案：

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。

委員劉世芳等 17 人提案：

配合雙軌申訴機制調整性別工作平等會組成。

委員蘇治芬等 16 人提案：

為配合本提案新增「第十三條之一」，該委員會須肩負機關首長、部隊主官（管）、學校校長等人員之性騷擾申訴案調查，為使調查過程公平、廣納專家學者意見，推動各地方政府之性別工作平等會專業性提升，爰新增此項，限制政府機關代表之委員上限。

委員劉建國等 22 人提案：

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。

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。

關另定之。

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。

委員高嘉瑜等 16 人提案：

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。

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；具備勞工事務、性別平等學識經驗之專家學者、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。

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。

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。

委員陳靜敏等 20 人提案：

第五條　為審議、諮詢、促進性別工作平等事項，對本法有關之性騷擾申訴及再申訴進行調查及處理。各級主管機關應設性別工作平等會。

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。

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。

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。

委員劉世芳等 17 人提案：

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。

前項性別工作平等會應置委員十五至二十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別平等相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

第一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。

委員蔡培芬等 16 人提案：

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。

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。政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。

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。

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。

委員劉建國等 22 人提案：

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。 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單一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。 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。 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。	**委員王美惠等 19 人提案：** 第六條　直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項就業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。 為協助各事業單位建立性別友善工作環境與性騷擾防治、申訴及懲戒機制，中央主管機關應編列預算辦理專業訓練，並建立職場性別平等人才資料庫。 **委員范雲等 25 人提案：** 第六條　直轄市及縣（市）主管機關	第六條　直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項就業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。	**委員王美惠等 19 人提案：** 新增第三項，中央主管機關應建立職場性別人才資料庫，供各事業單位聘用合格之性別平等、性騷擾防治等進行教育訓練及申訴懲戒機制建立。 **委員范雲等 25 人提案：** 新增第三項，明定中央主管機關應建立職場性別平等人才資料庫，以便僱主聘用合格之性平、性騷擾防治專家進行企業教育訓練以及性騷擾事件之調查處理。

			為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。 中央主管機關對直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。 中央主管機關為協助事業單位建立性別友善之工作環境與性騷擾防治申訴及懲戒機制，應編列預算辦理專業訓練，並建立職場性別平等人才資料庫。		
	國民黨黨團提案： 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每年專案勞動檢查項目。 前項勞動檢查結果，主管機關應按季公布之。其公布內容，包括違反本法之項目、類型、裁罰金額及具體改善情形。	**委員吳思瑤等 17 人提案：** 第十三條之二　中央主管機關應將第十三條第三項之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及在工作場所公開揭示，明定為勞動檢查項目，規劃定期專案檢查，並推動宣導受僱者或求職者、性騷擾案件證人及相關人向地方主管機關檢舉申訴之管道，並應定期統計調查及公布全國違反上述規定之事業單位名單與違反樣態。	**委員吳思瑤等 21 人提案：** 第十三條之二　中央主管機關應將第十三條第三項之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及在工作場所公開揭示，明定為勞動檢查項目，規劃定期專案檢查，並推動宣導受僱者或求職者、性騷擾案件證人及相關人向地方主管機關檢舉申訴之管道。 前述勞動檢查之結果，應定期公布違反規定之事業單位名單與違反樣態。 **委員張宏陸等 21 人提案：** 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、申訴、懲戒辦法及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。	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。	**國民黨黨團提案：** 一、為落實性別工作平等及性騷擾防治規定，於第一項修正應納入每年專案勞動檢查項目。 二、第二項增訂勞動檢查結果應按季公布，且為讓社會大眾檢視事業單位違法情形及主管機關是否確實督導改善，定明勞動檢查結果應公布之內容。 **委員吳思瑤等 17 人提案：** 一、本條新增。 二、鑑於過往勞檢皆將制定性騷擾防治措施視為非必要檢查項目，導致全國事業單位落實本法第三章之狀況全無統計，故將其明定為勞檢項目，並課責主管機關定期通盤檢討。 **委員吳思瑤等 21 人提案：** 一、本條新增。 二、鑑於過往勞檢皆將制定性騷擾防治措施視為非必要檢查項目，導致全國事業單位落實本法第三章之狀況全無統計，故將其明定為勞檢項目，並課責主管機關定期通盤檢討。 **委員張宏陸等 21 人提案：** 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。 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。
		委員游毓蘭等 18 人提案： 第十一條　雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。 各機關、學校、部隊受理涉有性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為或性騷擾情事之所屬人員退休（伍）或資遣案時，應召開申訴處理委員會或其他依法令組成之相關委員會，審酌是否應依法令移送懲戒、送請監察院審查、停職、免職、解聘、停聘、不續聘、退伍或其他終止進用運用，依各該程序報送權責機關；如認為得同意所屬人員退休（伍）或資遣案，應於審議結果內，敘明理由並檢附相關審查資料。		第十一條　雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。	**委員游毓蘭等 18 人提案：** 一、增訂第四項。 二、為防杜公部門人員涉及性侵害、性騷擾案件，藉提前退休（伍）規避調查，以不法保全退休金，參照「公務人員退休資遣撫卹法施行細則」第四十四條及「公立學校教職員退休資遣撫卹條例施行細則」第四十六條，增訂第四項。 三、又目前軍公教人員涉及性別案件，僅有教師法第二十八條對此有較為明確之規範。因此參照上述法規，將軍公教人員完整納入，規範涉有性侵害或性騷擾之退休（伍）或資遣案，機關或學校、部隊須先召開法令所定之委員會（例如：「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第七條第二項之申訴處理委員會），詳慎審酌決定是否作成相關人事行政行為或終止進用運用，始可決定是否同意退休（伍）或資遣案，俾利調查程序順利進行，以及事後不會因為法律關係變動，產生須追討退休（伍）金之情形。 四、本修正草案第四項所稱「依法令移送懲戒、送請監察院審查、停職」，係針對公務（人）員而言，「停聘、免聘、解聘」則係指教師，「退伍」係針對軍職人員。公務機關人事資格種類繁多，因此又另定有「其他終止進用運用」作為概括條款。
第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。	**時代力量黨團提案：** 第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 一、受僱者因執行職務，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。 二、雇主對受僱者或求職者為	**委員吳思瑤等 17 人提案：** 第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 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。 二、雇主或有管理權責之主管，對	**委員蔡培慧等 24 人提案：** 第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列三款情形之一： 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。 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	第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 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。 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有	**行政院提案：** 一、第一項序文酌作文字修正。 二、配合性騷擾防治法修正，增訂第二項，定明權勢性騷擾之定義，凡於各項業務執行或內部教育訓練情況下，利用權勢或機會為性騷擾者，均屬之，以為後續處理及加重賠償責任及懲處之依據。 三、實務上，受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第三項，定明應適用本法之類型，包括：一、遭受所屬事業單位之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；二、遭受不同事業單位，具共同作業或業務

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。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。 有下列情形之一者，適用本法之規定： 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。 前三項性騷擾之認定，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。 中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。 第十三條、第十三條	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。 有下列情形之一者，適用本法之規定： 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之人，為性騷擾之行為。 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之人，為性騷擾之行為。 三、受僱者於非工作時間，遭受雇主為性騷擾。 前二項性騷擾之認定，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。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。 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	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。 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。 **委員羅美玲等 19 人提案：** 第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列三款情形之一： 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。 二、受僱者於執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，侵犯或干擾他人之人格尊嚴或人身自由。 三、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。 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。	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。 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。 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。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列三款情形之一： 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。 二、受僱者於執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，使他人處於敵意性、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。 三、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。 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	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。 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。	往來關係之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；三、遭受最高負責人或僱用人於非工作時間為性騷擾。前揭三種情形不再依其行為分別適用性騷擾防治法或本法，而均適用本法規定，以保障受僱者之權益。 四、現行第二項移列為第四項，援引項次酌作修正。 五、為利教育主管機關查詢依本法認定之性騷擾行為人，以避免不適任之教育人員進入校園領域，並為瞭解工作場所性騷擾防治相關情形，爰增訂第五項，定明中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件相關資料，並作統計及管理。 六、增訂第六項，定明於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其為不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之。 七、鑒於發生第一項第一款性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之時，例如：百貨公司店員遭到顧客性騷擾或車站站務員遭受乘客性騷擾，依現行第十二條第一項第一款規定，雖該事件係於被害人執行職務時所發生，縱被害人雇主依本法規定處理，除難以確認行為人身分外，亦無法進行後續調查，更遑論懲戒，若依性騷擾防治法處理，除可運用該法所定警政協查機制，後續亦可由行為人雇主懲戒，防範再犯，較能周全保障當事人權益，爰增訂第七項。 八、增訂第八項，定明本法所稱「最高負責人」之定義。 **時代力量黨團提案：** 一、現行條文係規定「執行職務時」所受之性騷擾，方屬本法所稱性騷擾，然以時間帶區分是否屬本法所稱之騷擾，易導致受僱者於工作時間以外遭遇之職場性騷擾（例如，受僱者下班後應酬遭遇主管、同事或客戶性騷擾之情形）不受本法規制，且就同一性騷擾事件恐生割裂適用之情形，爰將「執行職務時」調整為「因執行職務」，只要受僱者所遭遇之性騷擾具備職務關聯性，則不論是否屬工作時間，均應受本法之規制。 二、實務上，受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，爰就具職務關連性之常見態樣增訂第二項，明確化應適用本法之類型， **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、第一項序文酌作文字修正。 二、配合性騷擾防治法修正，增訂第二項，定明權勢性騷擾之定義，凡於各項業務執行或內部教育訓練情況下，利用權勢

或機會為性騷擾者，均屬之，以為後續處理及加重賠償責任及懲處之依據。

三、實務上，受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受性騷擾，爰增訂第三項，定明應適用本法之類型，包括：一、遭受所屬事業單位之同一人於非工作時間為性騷擾；二、遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人於非工作時間為性騷擾；三、遭受最高負責人或僱用人於非工作時間為性騷擾。前揭三種情形不再依其行為分別適用性騷擾防治法或本法，而均適用本法規定，以保障受僱者之權益。

四、現行第二項移列為第四項，援引項次酌作修正。

五、為利教育主管機關查詢依本法認定之性騷擾行為人，以避免不適任之教育人員進入校園領域，並為瞭解工作場所性騷擾防治相關情形，爰增訂第五項，定明中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件相關資料，並作統計及管理。

六、增訂第六項，定明於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其為不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之。

七、鑒於發生第一項第一款性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之時，例如：百貨公司店員遭到顧客性騷擾或車站站務員遭受乘客性騷擾，依現行第十二條第一項第一款規定，雖該事件係於被害人執行職務時所發生，縱被害人雇主依本法規定處理，除難以確認行為人身分外，亦無法進行後續調查，更遑論懲戒，若依性騷擾防治法處理，除可運用該法所定警政協查機制，後續亦可由行為人雇主懲戒，防範再犯，較能周全保障當事人權益，爰增訂第七項。

八、增訂第八項，定明本法所稱「最高負責人」之定義。

委員吳思瑤等 17 人提案：

因部分交換式性騷擾行為人，乃非雇主之主管職人員，故將此類身份納入交換式性騷擾定義。

委員羅美玲等 19 人提案：

一、從本法第十三條、第二十七條等規定可知，本法之目的之一即是課與雇主防治性騷擾行為發生之義務。若貼著此目的思考，應可得出該義務不會因性騷擾受害者之身分而消滅或減少之結論，蓋雇主除應防治其受僱者或求職者遭受性騷擾，亦應防治其受僱者性騷擾他人，方才是完整的「防

為及相對人之認知等具體事實為之。

委員高嘉瑜等 16 人提案：

第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，無論是否屬同一事業單位，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。

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。

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。

委員陳靜敏等 20 人提案：

第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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。

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。

前項性騷擾之認定，應就個案

、獎懲等之交換條件。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者，適用本法之規定：

一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人為性騷擾。

二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人為性騷擾。

三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，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。

中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

本法所稱最高負責人，指下列之人：

一、機關（構）首長、學校校

之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

本法所稱最高負責人，指下列之人：

一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。

二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

	長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。		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。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。 **委員劉建國等 22 人提案：** 第十二條　本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 一、受僱者於執行職務時，無論是否屬同一事業單位，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。 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。 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。		治性騷擾行為發生」。此外，仔細觀察現行第二十七條條文，其規定雇主亦必須對其所無法掌控之職場外部性騷擾行為人負連帶損害賠償責任，但對於雇主可以透過教育、指導等方式發揮影響力之受僱者性騷擾行為人，卻於受害者非受僱者或求職者時毋須負有同樣義務，實難謂其為合理、完整之規範。因此增訂第一項第二款。 二、修正原第一項第二款之款次。 **委員蔡培慧等 24 人提案：** 一、新增第一項第三款。 二、擴大針對工作場域之行為人予以規範。 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。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 一、配合第三十二條修正，增訂第一項第二款，將加害者之樣態納入本法規範。 二、原第二款移列第三款。 **委員高嘉瑜等 16 人提案：** 實務上，常見有被害人遭受客戶、合作夥伴性騷擾，惟依現行規定，雇主無權力干涉、懲處非同一事業單位之行為人，難以有效遏止性騷擾。爰配合本提案新增「第十三條之一」，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。 **委員陳靜敏等 20 人提案：** 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。 **委員劉建國等 22 人提案：** 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。
第十三條　雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 24676）：** 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	**委員洪申翰等 16 人提案：** 第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，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。	**委員陳以信等 17 人提案：** 第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十人以上者，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	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。	**行政院提案：** 一、為使雇主清楚瞭解所負之性騷擾防治責任，加強僱用受僱者十人以上未達三十人雇主之防治義務，於第一項增訂第一款，課予其應訂定並公開揭示性騷擾申訴管道，以保障相關申訴權益；另現行第一項後段，有關僱用受僱者三十人以

未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三)對性騷擾事件進行調查。

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)適度調整工作內容或工作場所。

(三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

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。

前項立即有效之糾正及補救措施，係指防止性騷擾之再發生、協助受僱者提出申訴、醫療或心理諮商，以及其他相關輔助措施。

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。

時代力量黨團提案：

第十三條　雇主應採取適當之防治措施，防治性騷擾行為之發生。

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；必要時，應提供被害人心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助。

前項心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助，雇主得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

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。

地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第一項及第二項之事項；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

雇主依第一項所為之防

前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、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。

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，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。

委員范雲等 18 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，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。

前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、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。

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。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

委員劉建國等 21 人提案：

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。

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。

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。

中央主管機關應定期公布事

。

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。

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。

委員吳思瑤等 21 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，並應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，在工作場所公開揭示。

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。

前項立即有效之糾正及補救措施，包含防止性騷擾及因調查而發生之職場霸凌發生或再發生、協助受僱者提出申訴及訴訟、轉介並支持進行所需之醫療或心理諮商，以及其他輔助措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關考量受僱者人數規模定之，並至少每五年檢討一次。

雇主依第一項受理申訴後，應向所在地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過七日。申訴調查完成後三十日內，雇主應將結果以書面通知地方主管機關。

委員吳玉琴等 20 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。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；若受僱者提出性騷擾事件申訴，雇主亦應立即通報地方主管機關。地方主管機關接獲通報後，應予錄案列管。

前項立即有效之補救措施，係

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。

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。

上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之防治義務，移列為第一項第二款，並酌作文字修正。

二、修正第二項：

(一)為避免受僱者於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人性騷擾，卻無法有效處理，爰增訂第二項後段，定明該不同事業單位行為人之雇主應同負防治義務。

(二)另區分雇主應採行之「立即有效之糾正及補救措施」作法之類型，第一款定明雇主「因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括避免申訴人再度受性騷擾、提供或轉介相關服務、對事件進行調查及對行為人為適當之處置；第二款則定明雇主「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括就事實進行釐清、調整工作內容或場域及提供或轉介相關服務。

三、增訂第三項，定明雇主對於性騷擾事件之查證及處理原則，使雇主有所遵循，並具備可信賴性，以保障申訴人權益。另所定「其內部依規定應設有申訴處理單位者」，指依第十三條之一第三項授權訂定之準則中，責成符合一定基準之雇主應設「申訴處理單位」，併予敘明。

四、增訂第四項，定明雇主接獲申訴，及就調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知地方主管機關。

五、增訂第五項，定明為協助雇主順利獲得處理資訊或專業資源，地方主管機關得視需要，規劃整合轉介資源網絡，以強化雇主防治作為。

六、現行第三項就性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之相關準則授權由中央主管機關訂定，本次增訂雇主防治措施之內容，並移列為第六項。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 24676）：

一、修正本條文。

二、新增第三項，原條文第三項變更至第四項。

三、鑑於性別工作平等法（以下稱本法）第十三條，並未敘明何謂「立即有效之糾正及補救措施」，於實務上常有無法定義或確定具體內容為何之爭議，爰新增第十三條第三項：「前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、協助受雇者提出申訴、醫療或心理諮商，以及採取其他輔助措施。」以例示明確劃定雇主所應採取之措施，方能有效落實性騷擾之防治，雇主亦得據以遵循而不致違法受罰。

時代力量黨團提案：

一、第一項明定雇主應採取適當之防治措施，防治性騷擾行為

之發生。

二、第二項增訂雇主於必要時，應提供被害人心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助。

三、第三項參考性別平等教育法第二十四條第二項之規定，明定雇主得就被害人心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他協助之事項委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員提供協助。

四、增訂第五項，定明為協助雇主順利獲得處理資訊或專業資源，地方主管機關得視需要，規劃整合轉介資源網絡，以強化雇主防治作為。

五、現行第三項就性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之相關準則授權由中央主管機關訂定，本次增訂雇主防治措施之內容，並移列為第六項。

國民黨黨團提案：

一、職場不應容許性騷擾之行為，是以無論受僱者是否達三十人以上，雇主及單位主管均應於知悉性騷擾情形後，即採取立即有效之糾正及補救措施，並負起通報義務，比照政府制定性平案件處理機制，避免知悉性騷擾之情形卻不作為，以符本法保障性別工作權之平等。

二、實務運作上對於「立即有效之補救措施」並無清楚之定義，常引發疑義，爰增列第二項以明確定義之。

三、新增第五項，參酌性別平等教育法第九條第二項「性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務。」規定，中央主管機關應透過地方主管機關每六個月公開調查統計、辦理性騷擾防治申訴及處理等去識別化之相關資訊，俾利性別工作平等及時有效之保障，以符合公共利益。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

一、為使雇主清楚瞭解所負之性騷擾防治責任，不論受僱者人數，雇主均應具備防治義務。

二、修正第二項：

(一)為避免受僱者於執行職務中，可能遭受具共同作業或業務往來關係之不同事業單位之人性騷擾，卻無法有效處理，爰增訂第二項後段，定明該不同事業單位行為人之雇主應同負防治義務。

(二)另區分雇主應採行之「立即有效之糾正及補救措施」作法之類型，第一款定明雇主「因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括避免申訴人再度受性騷擾、提供或轉介相關服務、對事件進行調查及對行為人指防止性騷擾之再發生、協助受僱者提出申訴或心理諮商，以及採取其他輔助措施。

雇主應設立性騷擾申訴管道並協調處理：其人數達三十人以上者，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。

前項性騷擾申訴管道、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。

委員王美惠等 19 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，雇主於知悉性騷擾或疑似性騷擾之情形時，即有釐清與處置之責任，且應採取立即且有效之糾正及補救措施。

雇主僱用十人以上者，應負擔性騷擾事件之申訴受理、調查、懲戒之義務，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。

前二項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

委員蔡培慧等 24 人提案：

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。

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。

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。

雇主應公告及在工作場所公開揭示性騷擾申訴管道、處理單位、調查人員與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

國民黨黨團提案：

第十三條　雇主及單位主管應防治性騷擾行為之發生，雇主及單位主管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並負起通報義務；雇主及單位主管無故不作為，被害人得向該機關、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、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。

雇主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。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

性騷擾行為經申訴成立後，應通報勞動及目的事業主管機關，並應每六個月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。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

第十三條　雇主為防治性騷擾、社會福利資源及其他必要之服務。

雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

為適當之處置；第二款則定明雇主「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之作為，包括就事實進行釐清、調整工作內容或場域及提供或轉介相關服務。

三、增訂第三項，定明雇主對於性騷擾事件之查證及處理原則，使雇主有所遵循，並具備可信賴性，以保障申訴人權益。另所定「其內部依規定應設有申訴處理單位者」，指依第十三條之一第三項授權訂定之準則中，責成符合一定基準之雇主應設「申訴處理單位」，併予敘明。

四、增訂第四項，定明雇主接獲申訴，及就調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知地方主管機關。

五、增訂第五項，定明為協助雇主順利獲得處理資訊或專業資源，地方主管機關得視需要，規劃整合轉介資源網絡，以強化雇主防治作為。

六、現行第三項就性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範之相關準則授權由中央主管機關訂定，本次增訂雇主防治措施之內容，並移列為第六項。

委員洪申翰等 16 人提案：

一、鑑於實務上常有對於原條文中何謂「立即有效之糾正補救措施」，無法定義或確定具體內容為何之爭議，爰增第二項以明確之。

二、又為明確無論受僱者是否達三十人以上，雇主均應採取之立即有效糾正補救措施，爰將條文項次調整。

委員范雲等 18 人提案：

一、原條文第一項後半改為第三項，原條文第二項改加至第一項後半。因無論受僱者是否達三十人以上，雇主均應在知悉性騷擾情形時採取立即有效之糾正及補救措施，為避免原條文敘述順序導致誤解，爰調整原條文部分項次。

二、新增第二項相關例示，以解決實務上原條文「立即有效之糾正及補救措施」常引發之疑問或爭議，並增加受害者之保障及雇主遵循之依據。

委員劉建國等 21 人提案：

新增第四項，由中央主管機關透過地方主管機關調查統計，並定期公開事業單位辦理性騷擾防治之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，俾利性別工作平等及時有效之保障。

委員吳思瑤等 17 人提案：

一、原條文第一項後半改為第三項，原條文第二項改加至第一項後半。因無論受僱者是否達三十人以上，雇主均應在知悉性騷擾情形時採取立即有效之糾正及補救措施，為避免原

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。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三)對性騷擾事件進行調查。

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)適度調整工作內容或工作場所。

(三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、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。

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。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

委員林宜瑾等 21 人提案：

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。

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。

前項立即有效糾正及補救措施，係指防止性騷擾再發生、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。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法相關準則，由中央主管機關定之。

委員賴品妤等 16 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，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。

前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、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。

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。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

委員范雲等 25 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，雇主於知悉前條性騷擾之情形時，即有釐清與處置之責任，且應採取立即有效之糾正及補救措施。

僱用受僱者三十人以上者，應負擔性騷擾事件之申訴受理、調查、懲處之責任，並應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，在工作場所公開揭示。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，除本法已有規定者外，由中央主管機關定之。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，其僱用受僱者十人以上者，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。

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，並應協助後續程序相關證據之保全。

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。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。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。

前項立即有效之糾正及補救措施，係指防止性騷擾之再發生、一以上。

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。

委員范雲等 25 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，雇主於知悉前條性騷擾之情形時，即有釐清與處置之責任，且應採取立即有效之糾正及補救措施。

僱用受僱者三十人以上者，應負擔性騷擾事件之申訴受理、調查、懲處之責任，並應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，在工作場所公開揭示。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，除本法已有規定者外，由中央主管機關定之。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，其僱用受僱者十人以上者，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。

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，並應協助後續程序相關證據之保全。

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。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。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。

前項立即有效之糾正及補救措施，係指防止性騷擾之再發生、

條文敘述順序導致誤解，爰調整原條文部分項次。

二、新增第二項相關例示，以解決實務上原條文「立即有效之糾正及補救措施」常引發之疑問或爭議，並增加受害者之保障及雇主遵循之依據。

委員陳秀寶等 23 人提案：

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。

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。

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。

委員蔣萬安等 16 人提案：

一、職場不應容許性騷擾之行為，是以無論受僱者是否達三十人以上，雇主均應於知悉性騷擾情形後，即採取立即有效之糾正及補救措施，以符本法保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質等之立法意旨，爰調整原條文部分項次。

二、實務運作上對於「立即有效之補救措施」並無清楚之定義，常引發疑義，爰增列第二項以明確定義之。

委員林宜瑾等 21 人提案：

一、為使「立即有效之糾正及補救措施」定義明確，使雇主有較明確可循，該措施係指防止性騷擾再發生、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，爰修正第三項之規定。

二、現行條文第三項移列至修正條文第四項。

委員賴品妤等 16 人提案：

一、為避免原條文敘述順序導致誤解，原條文第一項後半改為第三項並新增「宣導」規定。原條文第二項改加至第一項後半。

二、新增第二項「申訴、醫療或心理諮商」例示，以避免原條文「立即有效之糾正及補救措施」於實務上，因未臻明確常引發之疑問或爭議，同時也增加受害者之保障及雇主遵循之依據。

委員陳培瑜等 18 人提案：

一、現行條文第一項後半改為第三項，現行條文第二項改加至

協助受僱者申訴、回應受僱者心理諮商及醫療需求，或其他協助措施。

雇主違反第一項規定，受僱者得拒絕提供勞務並立即向主管機關申訴。如經申訴、審議、訴願或行政訴訟認定雇主未違反第一項規定，受僱者即不得繼續拒絕提供勞務。

雇主不得對前項勞工予以解僱、調職或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用前項權利，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

雇主僱用受僱者十人以上者，應訂定性騷擾防治措施及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

前項性騷擾防治措施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。

中央主管機關應定期調查及統計雇主辦理性騷擾防治措施及實施懲處之情形，並公開調查統計資料。

第三項受僱者拒絕提供勞務期間之工資，應予補助，其辦法由中央主管機關定之。

委員高嘉瑜等 16 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，且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。

其僱用受僱者三十人以上者，應由雇主與受雇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。

前項性騷擾申訴處理委員會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及宣導。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

委員陳培瑜等 18 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。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。

前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、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。

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。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。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。

前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、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。

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。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

委員游毓蘭等 18 人提案：

性別意識之專業人士。

雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

第一項後半。因即使受僱者未達三十人，雇主亦應於知悉性騷擾情形時，採取立即有效之糾正及補救措施，以保障受僱者權益，爰調整現行條文順序以避免導致誤解。

二、新增第二項相關示例，以解決現行「立即有效之補救措施」之內容常引發爭議之問題，增加被害人之保障及雇主遵循之依據。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

一、職場不應容許性騷擾行為，無論受僱者是否達三十人以上，雇主都應於知悉性騷擾情形後，立即採取有效之糾正及補救措施，爰調整原條文部分項次，將現行條文第一項後半段改為第三項，現行條文第二項移至第一項後半段。

二、增列第二項以定義「立即有效之補救措施」之內容，增加被害人之保障及雇主遵循之依據。

委員游毓蘭等 18 人提案：

一、修正第一項、第二項。

二、被害人遭遇性騷擾後，時常驚恐無助，難於第一時間，決定提出何種求助及救濟。況且，我國性別相關法律適用關係複雜，更造成被害人判斷之困難。爰參照性別平等教育法第二十四條第一項，及人口販運防制法第十一條第四項之規定，修正第一項，規定雇主性騷擾防治措施，應包含告知其完整之權益、救濟，藉以實現權益一次告知，使對被害人之保護更加完整。

三、另本法第十三條規定，受雇者三十人以上工作場應訂定性騷擾防治辦法，而「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第七條第二項之規定，授權雇主得組成有雇主、受雇者代表之申訴處理委員會。足見，雇主是否應組成公正人士參與之委員會有所不同。惟就性別暴力處理之角度而言，則應盡可能有獲公正人士認定、處理之機會，始較符合充分保護被害人之意旨。

四、綜上，為兼顧被害人之保護，以及各類雇主有無足夠實際條件，茲以雇主自行規定之申訴管道作為標準。如原本即定申訴處理委員會，即代表雇主有能力組織公正人士參與之委員會。於此情況，本修正草案明定於第三項，課予雇主知悉性騷擾情形後，採行措施之義務，即須包含召開委員會並提供當事人陳述意見之機會，以求處理結果之公正。

五、末查，第二項、第三項均係以雇主知悉為要件，被害人是否提出正式申訴，並非所問，併予敘明。

委員陳以信等 17 人提案：

一、修正第一項。

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。

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。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、第二項性騷擾申訴處理委員會及第三項外聘之相關準則，由中央主管機關定之。

委員陳靜敏等 20 人提案：

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。

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。以防止性騷擾之再發生。

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。

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。

委員劉世芳等 17 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境。

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，並確實維護當事人之隱私。

雇主或事業單位相關工作者不得偽造、變造、湮滅或隱匿性平事件之證據。

委員蘇治芬等 16 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，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。

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，在工作場所公開揭示，並對知悉前條性騷擾情形之被害人，告知其得主張之權益及各種救濟途徑。

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。雇主定有組成申訴處理委員會者，本項措施應包含召開申訴處理委員會並提供當事人陳述意見之機會。

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。

二、根據《2021 年中小企業白皮書》資料統計，2020 年台灣中小企業占全體企業 98.93%，其中，員工數少於 5 人的微型企業又占中小企業總數的 79.79%。顯示台灣企業大多數為小型微型企業。為保障性騷受害人，擴大涵蓋企業的適用性，爰修正第一項。將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之規定，下修為僱用受僱者十人以上的企業就必須訂定性騷相關措施與辦法。

委員吳思瑤等 21 人提案：

一、國民皆有免於受性騷擾身心迫害之權利，其權利不受公司規模大小而有所不同，雇主不分僱用人數皆負防治性騷擾之責任，自應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。

二、原條文為明定「立即有效」之定義，查職場性騷擾被害人常陷於資源不足、不了解自身權利救濟方式，錯失申訴及訴訟機會，或因性騷擾飽受身心煎熬。故明定「立即有效」之措施，俾使雇主有所依循。

三、本條第一項已明定不分僱用單位規模，雇主皆須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。惟考量不同規模之僱用單位，可執行之防治、申訴措施不同，中央主管機關自應分別訂定不同規模之適用準則。隨科技發展及時代演變，性騷擾之樣態、定義，及對調查之要求皆有可能調整，故明定主管機關應按實務經驗，每五年檢討一次相關準則。

四、為利主管機關掌握職場性騷擾之具體狀況，並搭配「性騷擾防治法」對性擾擾行為科處行政罰鍰，要求雇主書面通知調查結果，使勞動主管機關可函轉至社政機關進行裁罰。

委員吳玉琴等 20 人提案：

一、修正第一項，將原條文第一項前段與原第二項合併，明定雇主有防治性騷擾之義務，於知悉工作場所發生性騷擾事件時，有採取立即有效糾正及補救措施之責任，此外，並明定受僱者提出性騷擾事件申訴後，雇主應立即通報地方主管機關，地方主管機關接受通報後應錄案列管，調查工作則由雇主繼續進行。

二、增列第二項，明定「立即有效之補救措施」之內涵，包含一切防止性騷擾之再發生、協助受僱者提出申訴或心理諮商，以及採取其他輔助措施等。

三、原條文第一項後段移列第三項，並增列雇主有設立性騷擾申訴管道並協調處理之義務。

四、配合第三項修正，於第四項明定申訴管道之相關準則，由中央主管機關定之。

前項立即有效之補救措施，包含防止性騷擾之再發生、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等。

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及宣導。

前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

委員陳亭妃等 17 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十人以上者，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。

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。

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。

委員劉建國等 22 人提案：

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。

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。

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。

雇主於知悉前條性騷擾之情

委員王美惠等 19 人提案：

一、修正第一項，為明確化雇主知悉性騷擾後應有作為，爰加入「即有釐清與處置之責任」，明定雇主所應負擔之責任。

二、為強化受僱者之制度性保障，爰定明雇主應負擔性騷擾事件之申訴受理、調查、懲處之責任，並將最低受僱者人數自三十人調整至十人。

委員蔡培慧等 24 人提案：

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。

二、因增訂第三項規範，將現行條文第三項挪移至第四項。

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。

委員范雲等 25 人提案：

一、原條文第二項之內容移至第一項後段，並加入「即有釐清與處置之責任」，以明確化雇主知悉性騷擾後應有之作為。

二、原條文第一項後段移至第二項，並明文強調僱用受僱者三十人以上雇主應負擔性騷擾事件申訴受理、調查、懲處之責任。

三、由於新增之第十三條之五針對雇主處理性騷擾申訴已有相關規定，爰於第三項中央主管應定之準則中排除已於第十三條之五所定之規範。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

一、為將性騷擾防治擴及人數較少之單位，爰修正第一項，將人數降為十人。

二、性騷擾事件常有證據不齊全之情況，為補強受害者之證據能力，爰修正第二項，訂定公司協助證據保全之義務。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、原第一項後段修正移列第五項，原第二項移列第一項後段，並將訂定性騷擾防治措施之義務範圍擴張，以保護更多受僱者。

二、有關職場性騷擾防治之糾正及補救措施的具體內涵，應包括性騷擾再發生之防止、受僱者之醫療或心理諮商，以及其他相關有效之協助措施，爰增訂第二項明定之。

三、為保障受僱者面對職場性騷擾之人因危害，於雇主未採取立即有效糾正或補救措施時，受到二次傷害，參照職業安全衛生法第十八條及本法第三十四條規定，受僱者於雇主被認定未違反規定前，有暫時拒絕提供勞務之權，爰增訂第三項至第四項。

形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、第二項性騷擾申訴處理委員會及第三項外聘之相關準則，由中央主管機關定之。

委員張宏陸等 21 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生。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。

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。

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。

委員郭國文等 16 人提案：

第十三條　雇主應防治性騷擾行為之發生，並訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，且在工作場所公開揭示。

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。

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。

四、為符職場性騷擾防治處理有關單位權責分工之原則，爰修正原第三項文字並移列第六項。

五、為使中央主管機關透過地方主管機關定期調查統計，公開組織單位辦理性騷擾防治措施及懲處等去識別化之相關資訊，以求組織落實防治職場性騷擾之責任，爰增訂第七項。

委員高嘉瑜等 16 人提案：

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。

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。

三、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。

委員陳靜敏等 20 人提案：

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。

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。

委員劉世芳等 17 人提案：

配合雙軌申訴機制文字內容酌予調整。

委員蘇治芬等 16 人提案：

一、為避免原條文敘述順序導致誤解，原條文第一項後半改為第三項並新增「宣導」規定，原條文第二項改加至第一項後半。

二、新增第二項「申訴、醫療或心理諮商」例示，以避免原條文「立即有效之糾正及補救措施」於實務上，因未臻明確常引發之疑問或爭議，同時也增加受害者之保障及雇主遵循之依據。

委員陳亭妃等 17 人提案：

一、修正第一項，調整雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之受僱者人數，自三十人以上至十人以上，以強化受僱者之制度性保障。

				二、第二項及第三項未修正。 **委員劉建國等 22 人提案：** 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。 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。 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。 **委員張宏陸等 21 人提案：** 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。 二、配合前兩項修正，修正第三項文字。 **委員郭國文等 16 人提案：** 為性別工作平法之適用範圍，使任何規模之工作場域勞動者，獲得一視同仁之保障，爰刪除受僱者三十人以上始訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之規定。		
			委員劉世芳等 17 人提案： 第十三條之一　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。 前項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。	**委員劉世芳等 17 人提案：** 一、本條新增。 二、配合雙軌申訴機制條次調整。	
			委員范雲等 25 人提案： 第十三條之三　雇主處理性騷擾事件時，應告知被害人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。 僱用受僱者一百人以上者，應	**委員范雲等 25 人提案：** 一、本條新增。 二、第一項為所有雇主皆應提供被害人之基本協助。 三、第二項及第三項則考量雇主之責任及能力，明定僱用受僱者一百人以上之雇主應提供進階協助。 **委員高嘉瑜等 16 人提案：**	

			依被害人意願，提供被害人所需之心理輔導諮商、保護措施、法律或其他協助。 前項心理輔導諮商、保護措施、法律或其他協助，雇主得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。 **委員高嘉瑜等 16 人提案：** 第十三條之二　性騷擾案件之當事人若有輔導或醫療之必要時，雇主應引介專業輔導或醫療機構，相關辦法由中央主管機關定之。 **委員吳琪銘等 16 人提案：** 第十三條之二　雇主應提供性騷擾被害人職務安排調整之選擇、醫療、心理諮商、法律協助或轉介，與消除對被害人歧視及其他必要輔助措施。 受僱者因前項情形必要時得向雇主請求彈性工作時間、減少工作時間或請假者，雇主不得拒絕；其減少工作時間或請假期間之薪資應照給。 受僱者因性騷擾所致之傷病，雇主應依法給與職業災害補償。 前三項被害人權益保障辦法，由中央主管機關定之。	一、本條新增。 二、現行法未明文規定實質的被害人服務，爰修法補足職場性騷擾的「被害人服務資源」。 **委員吳琪銘等 16 人提案：** 一、本條新增。 二、受僱者於職場遭受性騷擾後，因仍處在職場環境中，須面對行為人之心理壓力，因此雇主有責任提供被害人友善工作調整安排、工作時間及請假彈性等勞動權益並消除職場內其他人對被害人之歧視。另性騷擾被害人創傷後壓力需要醫療。心理諮商等協助。為強化被害人權益保障，爰於第一項及第二項定明之。 三、按受僱者因執行職務被性騷擾所致之傷病，屬於職業災害。除得依職業災害保險及保護法規定請領保險給付外，雇主亦應依勞動基準法第五十九條規定給與職業災害補償，爰於第三項定明之。另發生本法所定性騷擾案件，應納入職業災害保險及保護法規定之職業災害保險實績費率計算。 四、第四項定明被害人權益保障之辦法，由中央主管機關定之。
第十三條之一　性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第十三條之一　性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。 申訴案件經雇主或地方		**委員范雲等 25 人提案：** 第十三條之二　性騷擾事件經調查屬實後，應予以行為人申誡、記過、調職、降職、休職或其他適當之懲處。對於性騷擾事件情節涉及實施暴行或有重大侮辱之行為人，雇主得解僱之。 雇主為性騷擾事件之懲處時，得命行為人為下列一款或數款之處置： 一、經被害人同意，向被害人道歉		**行政院提案：** 一、本條新增。 二、考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰訂定第一項前段，定明雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；另訂定第一項後段，定明經調查未認定為性騷擾時，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又本項適用之情形為性騷擾被申訴人具權勢地位，至於是否成立第十二條第二項所定權勢性騷擾，則尚待後續調查及認定，併予敘明。 三、考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果作成時，恐已逾勞動基準法第十二條第二項所定「應自知悉其情形之

日起，三十日內」終止契約之除斥期間，爰訂定第二項，定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，雇主得於知悉「該調查結果」之日起三十日內，不經預告終止勞動契約之規定。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

一、本條新增。

二、考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰訂定第一項前段，定明雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；另訂定第一項後段，定明經調查未認定為性騷擾時，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又本項適用之情形為性騷擾被申訴人具權勢地位，至於是否成立第十二條第二項所定權勢性騷擾，則尚待後續調查及認定，併予敘明。

三、考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果作成時，恐已逾勞動基準法第十二條第二項所定「應自知悉其情形之日起，三十日內」終止契約之除斥期間，爰訂定第二項，定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，雇主得於知悉「該調查結果」之日起三十日內，不經預告終止勞動契約之規定。

委員范雲等 25 人提案：

一、本條新增。

二、第一項列舉性騷擾事件成立後，雇主應予行為人之處分樣態，並參酌勞動基準法第十二條第一項第二款，明定若涉及實施暴行或有重大侮辱之行為，雇主得解僱（即不經預告終止契約）該行為人。

三、考量實務上諸多性騷擾被害人最希望獲得之補償實為行為人之道歉，以及避免行為人再犯，爰參酌性別平等教育法第二十五條第二項訂定第二項。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

一、本條新增。

二、為增進雇主與相關職務主管於事件發生後對性別平等之認識，爰增訂本條文。

委員張宏陸等 21 人提案：

一、本條新增。

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

。

二、接受至少二小時之性別平等教育相關課程。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

第三十八條之二　雇主違反本法遭處罰鍰者，應接受性別平等教育訓練，教育訓練時間不得低於兩小時。

前項教育訓練應於一年內完成，未完成者主管機關應通知其限期完成，限期未完成者處一萬元以上三萬元以下罰鍰，並按次處罰。

委員張宏陸等 21 人提案：

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。

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。

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。

主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

					低違法者再犯風險，始能永續健全職場之平等。 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。
			委員吳思瑤等 21 人提案： 第十三條之三　事業單位應定期舉辦或鼓勵雇主及受僱者參與防治性騷擾之相關教育訓練。 依前項規定辦理績效良好者，各級主管機關得給予獎勵；其獎勵對象、條件、程序、方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 **委員王美惠等 19 人提案：** 第十三條之一　雇主應定期為管理職之受僱者舉辦性騷擾防治之相關教育訓練，雇主及任管理職之受僱者均須出席。 **委員范雲等 25 人提案：** 第十三條之一　雇主應定期為所僱之主管階級以上員工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。 **委員陳靜敏等 20 人提案：** 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。		**委員吳思瑤等 21 人提案：** 一、本條新增。 二、《性騷擾防治法》已明定雇主舉辦或鼓勵受僱者接受性騷防治教育訓練之義務，為免此役勿淪為紙上談兵，參考《國民體育法》第十九條之成功經驗，以鼓勵代替罰則，嘉許積極辦理內部教育訓練、提供公假／學習津貼或其他實質資源使受僱者及雇主自身持續提升性平意識之事業單位。 **委員王美惠等 19 人提案：** 一、本條新增。 二、鑒於多數工作場域性騷擾之加害者，其多數為利用權勢或其他相類關係受自己監督、照護之人進行性騷擾之行為。為強化雇主及任管理職以上之受僱者性騷擾防治意識，爰明定是類人員應接受有關教育訓練。 **委員范雲等 25 人提案：** 一、本條新增。 二、有鑑於性騷擾之本質為權勢不對等，且雇主及主管階級以上員工有處理性騷擾事件之責，為強化雇主及主管階級以上員工之性騷擾防治意識，爰明定是類人員應受相關教育訓練。 **委員陳靜敏等 20 人提案：** 一、本條新增。 二、明定雇主有強化主管階級以上員工之性騷擾防治意識。
			委員范雲等 25 人提案： 第三章之一　性騷擾被害人之協助		**委員范雲等 25 人提案：** 一、本章新增。 二、為明定雇主、地方主管機關、中央主管機關各自於性騷擾被害人協助上之責任，爰增訂本章。
	時代力量黨團提案： 第十三條之四　中央主管機關應訂定雇主性騷擾防治及被		**委員范雲等 25 人提案：** 第十三條之四　直轄市、縣（市）主管機關為性騷擾被害人之協助，應		**時代力量黨團提案：** 一、本條新增。 二、為使職場性騷擾防治得到充分認識與落實，明定中央機關

	害人申訴指引。對於性騷擾高風險行職業別應另定之。 中央主管機關應建置性騷擾被害人保護資源網絡、性騷擾諮詢保護專線，提供性騷擾被害人資源及雇主處理員工性騷擾申訴調查之諮詢及協助。 中央主管機關應建立性騷擾調查人才庫，協助雇主處理性騷擾事件。其性騷擾調查人員資格遴選、訓練、考核及應注意事項等辦法，由中央主管機關定之。		編列經費，辦理下列事項： 一、提供或轉介被害人心理輔導諮商服務。 二、提供或轉介被害人法律服務。 三、其他性騷擾被害人有關之協助。 中央主管機關對直轄市及縣(市)主管機關辦理前項被害人服務，得給予經費補助。		應訂定雇主性騷擾防治及被害人申訴指引，建置性騷擾被害人保護資源網絡，建立性騷擾調查人才庫，協助雇主處理性騷擾事件。 **委員范雲等 25 人提案：** 一、本條新增。 二、考量僱用受僱者未滿一百人之雇主恐無能力提供進階協助，或者被害人不願意向雇主求助之情形，爰明定地方主管機關應編列經費辦理被害人服務，中央主管機關並得給予經費補助。
	台灣民眾黨黨團提案（提案號 24676）： 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分或不利益對待。 **時代力量黨團提案：** 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 **國民黨黨團提案：** 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考	**委員洪申翰等 16 人提案：** 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 **委員范雲等 18 人提案：** 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 **委員蔣萬安等 16 人提案：** 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 **委員賴品妤等 16 人提案：** 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。	**委員范雲等 25 人提案：** 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 **委員陳靜敏等 20 人提案：** 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。 **委員蘇治芬等 16 人提案：** 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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。	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。 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 24676）：** 一、修正本條文。 二、為避免本法第二十一條條文之「不利處分」，受「全勤獎金」及「考績」之例示規定影響而限縮其適用範圍，惟雇主違反本法規定，未必須要作成「處分」才能造成受僱者之權益減損，不利益對待亦會造成受僱者人格尊嚴或權益之損害，爰新增「不利益對待」之要件，以保障受僱者權益。 **時代力量黨團提案：** 第二項增訂「不利益對待」之概括規定，以涵括所有可能之不利待遇類型。 **國民黨黨團提案：** 考量實務上雇主違反性別工作平等之措施，未必需要達到「處分」才能造成被害人權益減損，增訂「不利益對待」之要件，以保護被害人權益。 **委員洪申翰等 16 人提案：** 一、鑑於實務案例中原條文之「不利處分」之解釋為概括規定，常受「全勤獎金」及「考績」之例示規定影響，而限縮其適用範圍，且雇主違反性別工作平等之措施，未必須要達到「處分」才能造成被害人之權益減損，不利益對待也可能造成被害人人格尊嚴或權益之損害。 二、爰新增「不利益對待」之要件，以保障被害人權益。 **委員范雲等 18 人提案：** 原條文之「不利之處分」在實務案例中常被解釋為概括規定，並受前述「全勤獎金」及「考績」之例示影響，使條文原先設

定之適用範圍遭到限縮。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害被害人的尊嚴或權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。

委員蔣萬安等 16 人提案：

考量實務上雇主違反性別工作平等之措施，未必需要達到「處分」才能造成被害人權益減損，增訂「不利益對待」之要件，以保護被害人權益。

委員賴品妤等 16 人提案：

原條文之「全勤獎金」及「考績」之例示，在實務案例中常被解釋為概括規定，限縮適用範圍。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害被害人的尊嚴或權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。

委員陳培瑜等 18 人提案：

鑒於實務案例中，現行條文之「不利之處分」常被解釋為概括規定，並受「全勤獎金」及「考績」之例示影響，限縮適用範圍。且雇主仍可利用不對等權力關係，藉由其他未達處分程度之「不利益對待」，造成被害人之權益或人格尊嚴損害，阻礙其請求。爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

鑒於實務中雇主可利用不對等權力關係，藉由其他未達處分程度行為造成被害人權益損害，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。

委員范雲等 25 人提案：

原條文第二項之「不利之處分」在實務案例中常被解釋為概括規定，並受前述「全勤獎金」及「考績」之例示影響，使條文原先設定之適用範圍遭到限縮。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害被害人的尊嚴或權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。

委員陳靜敏等 20 人提案：

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。

委員蘇治芬等 16 人提案：

原條文之「全勤獎金」及「考績」之例示，在實務案例中常被

受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

委員陳培瑜等 18 人提案：

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。

受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

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。

受僱者為前項之請求時，雇主不得有不利益對待，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

績或為其他不利之處分。

					解釋為概括規定，限縮適用範圍。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害被害人的尊嚴或權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。
	台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）： 第二十五條之一　主管機關對雇主建立性別平等機制，應給予經費補助。 前項性別平等機制，應由主管機關訂定職場性別平等指標。 有關性別平等機制建立之指標及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。				**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、本條新增。 二、有鑑於性別平等機制之建立並非一蹴可幾，爰要求主管機關應協助雇主建立機制並給予經費補助，以增進雇主設立性別平等機制之意願。
第二十七條　受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已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，雇主不負損害賠償責任。 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。 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 24676）：** 第三十八條之三　雇主違反本法規定，除依本章規定處罰雇主外，對其負責人並應處以各該條所定之罰鍰，但負責人證明其已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，不在此限。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第二十七條　受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已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，雇主不負損害賠償責任。	**委員羅美玲等 19 人提案：** 第二十七條　任何人因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已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。 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。 雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。 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。	**委員吳玉琴等 20 人提案：** 第三十八條之三　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。 對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。 **委員蔡培慧等 24 人提案：** 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。 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	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。但雇主證明其已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。 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。 雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。 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。	**行政院提案：** 一、為明確受僱者或求職者遭受第十二條所定性騷擾之連帶賠償責任範圍，爰修正第一項，定明除財產上損害外，亦包括非財產上損害。 二、第三項及第四項酌作文字修正。 三、被害人遭受性騷擾，致被害人受有財產及非財產上之損害時，得依第一項規定請求損害賠償。惟行為人為權勢性騷擾或最高負責人、僱用人為性騷擾行為，容應加重其損害賠償責任，爰增訂第五項及第六項，依其情節，法院得應被害人之請求，酌定一倍至三倍或三倍至五倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。另雇主依第一項規定與行為人負連帶負損害賠償責任之範圍，僅限於損害，不及於懲罰性賠償金部分；行為人為法人對外代表人時，該法人負連帶負損害賠償責任之範圍（民法第二十八條及公司法第二十三條第二項參照），亦不及於懲罰性賠償金部分，併予敘明。 四、第二項未修正。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 24676）：** 一、本條新增。 二、本法對負責人尚無明文處罰規定，無從課予雇主監督責任，為督促負責人履行本法之義務，新增第三十八條之三課予負責人違規之責任，另參酌勞動基準法第八十一條，於但

法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。	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。 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至五倍之懲罰性賠償金。 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額五倍至十倍之懲罰性賠償金。		，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。 雇主賠償損害時，對於性騷擾之行為人，有求償權。 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。 **委員范雲等 25 人提案：** 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。但雇主證明其已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。 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。 雇主賠償損害或為被害人提供第十三條之四所定之心理輔導諮商、保護措施、法律或其他協助時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。 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。		書規定於負責人得舉證證明其已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，不在此限。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、為明確受僱者或求職者遭受第十二條所定性騷擾之連帶賠償責任範圍，爰修正第一項，定明除財產上損害外，亦包括非財產上損害。 二、第三項及第四項酌作文字修正。 三、被害人遭受性騷擾，致被害人受有財產及非財產上之損害時，得依第一項規定請求損害賠償。惟行為人為權勢性騷擾或最高負責人、僱用人為性騷擾行為，容應加重其損害賠償責任，爰增訂第五項及第六項，依其情節，法院得應被害人之請求，酌定一倍至五倍或五倍至十倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。另雇主依第一項規定與行為人負連帶負損害賠償責任之範圍，僅限於損害，不及於懲罰性賠償金部分；行為人為法人對外代表人時，該法人負連帶負損害賠償責任之範圍（民法第二十八條及公司法第二十三條第二項參照），亦不及於懲罰性賠償金部分，併予敘明。 四、第二項未修正。 **委員羅美玲等 19 人提案：** 配合第十二條修正，修正第一項文字。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 一、本條新增。 二、參考性騷法第二十條之規定，增列第一項，明定地方主管機關得對性騷擾行為人科處罰鍰。 三、鑒於雇主或負有監督管理照護責任之人，利用職權或機會為性騷擾，除得依民法及刑法相關規定處理外，因已影響人民之工作權、接受教育、醫療、照護等權利，爰明定應加重科處罰鍰，以加重其責任；爰參考性騷法第二十一條之規定，增列第二項。 **委員蔡培慧等 24 人提案：** 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。 **委員范雲等 25 人提案：** 有鑑於第十三條之三新增僱用受僱者一百人以上之雇主應提供法定性騷擾被害人服務，爰於第三項明定雇主可向行為人求償被害人服務所花費之開銷。
	時代力量黨團提案：	**委員范雲等 18 人提案：**	**委員吳思瑤等 21 人提案：**	第二十八條　受僱者或求職者	**時代力量黨團提案：**

第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項、第十三條之三之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **國民黨黨團提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主及單位主管違反第十三條第一項之義務，受有損害者，雇主及單位主管應負賠償責任。 受僱者或求職者依前項規定提起訴訟，得同時請求損害額五倍以下之懲罰性賠償金。 依前二項規定提起訴訟者，免徵裁判費。	第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項及第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員吳思瑤等 17 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項及第三項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員蔣萬安等 16 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項及第三項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員賴品妤等 16 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項及第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員陳培瑜等 18 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項後段之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員楊瓊瓔等 16 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項及第三項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。	第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項、第三項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員范雲等 25 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項後段之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員高嘉瑜等 16 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第四項及第十三條之二之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條及第十三條之一之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員蘇治芬等 16 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第一項及第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員劉建國等 22 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第四項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員郭國文等 16 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項及第十三條之一之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。 **委員吳琪銘等 16 人提案：** 第二十八條　受僱者或求職者因雇	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。	因應相關條文修正及增訂，爰調整並增訂相關條文。 **國民黨黨團提案：** 一、因應第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 二、為彌補職場性騷擾事件對受僱者或求職者之損害，並讓雇主重視職場性騷擾事件之預防及補救，於第二項增訂對雇主懲罰性賠償金之制度。 三、增訂第三項受僱者或求職者向雇主提出損害賠償訴訟。 **委員范雲等 18 人提案：** 因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 **委員吳思瑤等 17 人提案：** 因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 **委員蔣萬安等 16 人提案：** 因應第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 **委員賴品妤等 16 人提案：** 因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 **委員陳培瑜等 18 人提案：** 配合第十三條條文之項次調整，本條並同酌予修正。 **委員楊瓊瓔等 16 人提案：** 配合第十三條條文之項次調整，本條併同酌予修正。 **委員吳思瑤等 21 人提案：** 因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 配合第十三條第一項之修正，酌作文字調整。 **委員范雲等 25 人提案：** 因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 **委員高嘉瑜等 16 人提案：** 因應第十三條之項次調整及增訂第十三條之二，併同修正本條。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 內文條次配合調整。 **委員蘇治芬等 16 人提案：** 因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 **委員劉建國等 22 人提案：** 因應第十三條之項次調整，併同修正本條。 **委員郭國文等 16 人提案：** 配合新增之第十三條之一，爰於本條明定雇主違反第十三條之一義務時，亦應負賠償責任。 **委員吳琪銘等 16 人提案：** 為讓雇主重視且妥善處理職場性騷擾事件並保障受雇者及求

			主達反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。受僱者或求職者依前項規定提起訴訟，得同時請求損害額十倍以下之懲罰性賠償金。		職者之權益，故修訂懲罰性賠償金之制度，彌補受害者之損失。
	時代力量黨團提案： 第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 前揭之賠償相當之金額，應審酌受僱者之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對受僱者工作與生活之影響、行為人再犯之可能性、其雇主義務違反之輕重而定。 **國民黨黨團提案：** 第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 前項賠償之金額，應審酌被害人身心狀況及不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、其雇主及單位主管義務違反之輕重而定。	**委員洪申翰等 16 人提案：** 第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 前揭之賠償相當之金額，應審酌受雇者之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、行為人再犯之可能性、其雇主義務違反之輕重而定。 **委員范雲等 18 人提案：** 第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 前揭之賠償相當之金額應審酌被害人之精神上不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、其雇主義務違反之輕重而定。 **委員賴品妤等 16 人提案：** 第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 前揭之賠償相當之金額應審酌被害人之精神上不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、其雇主	**委員范雲等 25 人提案：** 第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 前揭之賠償相當之金額應審酌被害人之精神上不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、其雇主義務違反之輕重而定。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 第二十九條　前三條情形，受害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 **委員蘇治芬等 16 人提案：** 第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 前揭之賠償相當之金額應審酌被害人之精神上不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對被害人工作與生活之影響、其雇主義務違反之輕重而定。	第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。	**時代力量黨團提案：** 第二項增訂賠償金額之審酌要素。 **國民黨黨團提案：** 新增第二項，明列審酌之參考依據，以保障被害人權益。 **委員洪申翰等 16 人提案：** 一、鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之精神慰撫金額偏低，難以保障被害人權益。 二、新增第二項，「賠償相當之金額」審酌參考依據。 **委員范雲等 18 人提案：** 鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之賠償多僅針對被害人精神上受到之不利益影響，無法充分反映被害人真實受到的負面影響及損害；且酌定金額多偏低，難以保障被害人權益。爰新增第二項，明列審酌之參考依據。 **委員賴品妤等 16 人提案：** 鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之賠償多僅針對被害人精神上受到之不利益影響，無法充分反映被害人真實受到的負面影響及損害；且酌定金額多偏低，難以保障被害人權益。爰新增第二項，明列審酌之參考依據。 **委員陳培瑜等 18 人提案：** 鑒於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院多僅針對被害人精神上受到之不利益影響酌定賠償，難以確實反映被害人真實受到的負面影響及損害；且也因此，酌定金額多偏低，難以保障被害人權益。爰新增第二項，明列審酌「非財產上之損害」賠償之參考依據。 **委員羅美玲等 19 人提案：** 配合第十二條修正，修正部分文字。 **委員范雲等 25 人提案：** 鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之賠償多僅針對被害人精神上受到之不利益影響，無法充分反映被害人真實受到的負面影響及損害；且酌定金額多偏低，難以保障被害人權益。爰新增第二項，明列審酌之參考依據。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 配合第三十二條修正，修正部分文字。

		義務違反之輕重而定。 **委員陳培瑜等 18 人提案：** 第二十九條　前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 前揭之賠償相當之金額，應審酌受僱者或求職者之精神上不利益之影響、損害及侵害行為之輕重、對受僱者或求職者工作與生活之影響、其雇主義務違反之輕重而定。 **委員羅美玲等 19 人提案：** 第二十九條　前三條情形，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。			**委員蘇治芬等 16 人提案：** 鑑於實務案例中，非財產上之損害舉證困難，且法院酌定之賠償多僅針對被害人精神上受到之不利益影響，無法充分反映被害人真實受到的負面影響及損害；且酌定金額多偏低，難以保障被害人權益。爰新增第二項，明列審酌之參考依據。
	國民黨黨團提案： 第三十條　第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，五年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十五年者，亦同。		**委員范雲等 25 人提案：** 第三十條　第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，五年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾二十年者，亦同。	第三十條　第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。	**國民黨黨團提案：** 明定受僱者或求職者因雇主性別歧視所生之損害賠償請求權時效由現行二年提高為五年。 **委員范雲等 25 人提案：** 有鑑於實務上性騷擾被害人常於事件經過多年、離開原雇主後，方有勇氣提出申訴或求償，爰延長損害賠償請求權之期限。
	台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）： 第三十二條　雇主為處理受僱者之申訴，應建立申訴處理委員會協調處理，並將結果報請地方主管機關備查。 前項申訴處理委員會應由雇主、受僱者及專家學者代表共同組成，申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時		**委員鍾佳濱等 19 人提案：** 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。 為協調處理第十二條第一項各款之申訴，涉及兩個以上單位時，應建立共同協調處理機制。	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。	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、第一項訂定雇主為處理受僱者之申訴，須建立申訴處理委員會，另需將結果報請地方主管機關備查。 二、第二項為新增條文，規範申訴處理委員會之組成人數及限制，並引進外部人士，以保障受僱者及雇主之權益。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 一、當受雇員工因執行職務而遭業務相關外部人士性騷擾時，雇主欲依第三十二條處理申訴、進行調查時，若該外部人士不願配合，囿於處理能力僅限於該單位本身，易使受害真相無法釐清。 二、爰增訂第二項，訂明當性騷擾事件涉及兩個以上單位時，

	，得另指定其他委員代理之；置委員三人至五人，其中需聘請專家學者一人至五人，且任一性別委員不得低於三分之一。				應共同成立協調處理機制，以強化當受雇者遭外部人士侵害時之雇主協調處理能力。
			委員范雲等 25 人提案： 第三章之二　性騷擾申訴、調查及救濟程序		委員范雲等 25 人提案： 一、本章新增。 二、為強化本法對於性騷擾申訴、調查及救濟程序之規範，爰新增本章。
			委員范雲等 25 人提案： 第十三條之五　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得向雇主提出申訴。 雇主接獲申訴或移送時，應於二十日內以書面通知申請人是否受理。若不受理，應敘明事由。得不受理之事由僅限下列情形： 一、非屬本法所規定之事項者。 二、申請人未具真實姓名。 三、同一事件已處理完畢者。 除有前項所定不受理事由外，雇主應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 前項調查結果應以書面通知當事人。當事人不服其調查結果者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。 前項申復結果應以書面通知當事人及地方主管機關。 雇主逾期未完成調查或當事人對於申復案之決議有異議者，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，向地方主管機關提出再申訴，經受理後即應進行調查，並就調查結果向雇主		委員范雲等 25 人提案： 一、本條新增。 二、為完備性騷擾事件申訴之流程，爰參考性騷擾防治法第十三條之架構，明定申訴提出對象、調查程序、救濟機制於本條，另參酌性別平等教育法，加入申訴受理程序。

			提出處理建議。 地方主管機關處理性騷擾事件再申訴案之相關準則，由中央主管機關定之。		
第三十二條之一　受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴： 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。 二、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定： 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內	**時代力量黨團提案：** 第十三條之一　受僱者或求職者除得向雇主提出性騷擾之申訴外，並得向地方主管機關提出性騷擾之申訴。地方主管機關受理後，除第二項情形外，應即將案件移送雇主處理。 性騷擾行為人為雇主者，受僱者或求職者得向地方機關提出申訴。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處理。 前項處理之相關辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之行為人與被害人分屬不同雇主時，應由行為人之雇主處理之。 **國民黨黨團提案：** 第十三條之一　性騷擾之行為人為機關首長、學校校長、機構之最高負責人或雇主及各級主管時，被害人得向該機關、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關或該管上級機關提出申訴，經受理後，地方主管機關或該管上級機關應交由性別工作平等委員會即應進行調查。 主管機關於調查期間認為涉及性騷擾行為情節重大或單位主管有隱匿情事，有先行停止職務或調整職務之必要時，得先行停止職務或調整職務。	**委員洪申翰等 16 人提案：** 第十三條之一　性騷擾之行為人為機關首長、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，得向該機關、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，經受理後，地方主管機關應交由性別工作平等委員會即應進行調查。 前項申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。 **委員范雲等 18 人提案：** 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、機構之最高負責人或雇主時，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委員會或相關委員會進行調查。 前項申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。 **委員吳思瑤等 17 人提案：** 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、機構之最高負責人或雇主，或對前條要求雇主採取之糾正及補救措施或申訴懲戒結果有不服者，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進行調查，並應採取前條第二項之立即有效之糾正及補救措	**委員吳思瑤等 21 人提案：** 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、機構之最高負責人或雇主，被害人得向該機關、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。 前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，即應交由性別工作平等會進行調查，並應要求機關、部隊、學校、機構或雇主採取前條第二項之立即有效之糾正及補救措施。 機關、部隊、學校、機構或雇主未依前條要求之準則完成調查，或當事人不服其調查、懲處及採取之糾正補救措施者，採取之糾正及補救措施或申訴懲戒結果有不服者，當事人得於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。 本條申訴及再申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 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、機構之最高負責人或雇主時，應向該機關、部隊、學校、機構或雇主所在地直轄市、縣（市）勞動主管機關提出申訴，經受理後，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。 性騷擾之行為人應協力配合		**行政院提案：** 一、本條新增。 二、第一項定明受雇者或求職者遭受性騷擾時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟工作場所性騷擾行為人為最高負責人或僱用人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，爰於第一項但書第一款定明受雇者或求職者得逕向地方主管機關申訴，以強化其申訴權益。此外，對於業經雇主調查之申訴案件，申訴人若不服雇主對同屬或不同屬事業單位被申訴人之調查或懲戒結果，為簡化申訴流程，取消現行向雇主內部申復之機制（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第十一條第一項參照），於第一項但書第二款定明申訴人於此情形亦得逕向地方主管機關申訴。 三、訂定第二項，定明受僱者或求職者遭遇性騷擾事件之申訴期限，並依被申訴人是否具權勢地位分列二款規範： (一)被申訴人不具權勢地位，於第一款規定申訴期限為自知悉性騷擾時起二年內；但自性騷擾行為終了時起，逾五年者，不得提出，以維護法安定性，並兼顧被申訴人之權益。 (二)另考量被申訴人如具權勢地位，申訴人受限其關係，不易向外求助，恐逾越申訴時效，爰於第二款定明被申訴人如具權勢地位，申訴期限為自知悉性騷擾時起三年內；但自性騷擾行為終了時起，逾七年者，不得提出。 四、訂定第三項： (一)考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損，爰於第一款定明得於成年之日起三年內申訴之期限特別規定。 (二)鑒於工作場所騷擾之被害人，可能礙於人際關係或權勢地位，未能於性騷擾事件發生後及時提起申訴，遲至離職後，工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰於第二款定明申訴之期限特別規定。 五、參酌訴願法第六十條，於第四項定明申訴人提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴；惟撤回申訴後，不得就同一案

件再提起申訴，以維持法安定性。

時代力量黨團提案：

一、本條新增。

二、本條明定性騷擾申訴之內部管道及外部管道，並就性騷擾行為人身分之不同，區分由不同權責主體進行處理。

三、有鑑於現行工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則雖要求雇主「應明定雇主為性騷擾行為人時，受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴」，然該準則僅規範僱用受僱者三十人以上之雇主，然不論雇主是否為性騷擾行為人，抑或受雇者是否達三十人以上，均應以法律明文規定提供受雇者或求職者內部及外部申訴管道，爰明定受僱者除得依內部管道向雇主提出申訴外，亦得依第一項及第二項規定所提供之外部管道向地方主管機關提出申訴。

四、地方主管機關於受理申訴後，於性騷擾行為人非雇主之情形，應依第一項規定，將案件移送雇主依相關規定調查。於性騷擾人為雇主之情形，地方主管機關則應依第二項規定，交由性別工作平等會或相關委員會進行調查，以免雇主自我處理之利益衝突。

五、鑒於性騷擾之行為人與被害人分屬不同雇主之情形，因被害人之雇主對行為人並無懲戒權，由被害人之雇主進行申訴處理並無法充分滿足「立即有效之糾正及補救措施」之要求，爰明定此時應由性騷擾行為人所屬之雇主處理申訴。

國民黨黨團提案：

一、本條新增。

二、本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。

三、本法缺少職場性騷擾行為人為首長、雇主或機構最高負責人時，申訴調查機制為何，爰參照性騷擾防治準則第五條明定之，並課予主管機關應即採取糾正及補救措施之義務。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

一、本條新增。

二、第一項定明受僱者或求職者遭受性騷擾時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟工作場所性騷擾行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，爰於第一項但書第一款定明受僱者或求職者得逕向地方主管機關申訴，以強化其申訴權益。此外，對於業經雇主調查之申訴案件，申訴人若不服雇主對同屬或不同屬事業單位被申訴人之調查或懲戒結果，為簡化申訴流程，取消現行向雇主內部申復之機制（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

前項申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。

前條第一項之規定，地方主管機關於知悉時準用之。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

第三十二條之一　受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。

二、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。

二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之施。

前項申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。

委員陳秀寶等 23 人提案：

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。

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。

委員蔣萬安等 16 人提案：

第十三條之一　性騷擾之行為人為機關首長、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，被害人得向該機關、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，經受理後，地方主管機關應交由性別工作平等委員會即應進行調查。

前項申訴處理調查程序辦法，另由中央主管機關定之。

前條第一項之規定，地方主管機關於知悉時準用之。

委員林宜瑾等 21 人提案：

第十三條之一　性騷擾行為人為雇主時，得向雇主所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，即交由地方主管機關所成立性別工作平等委員會，或相當性質之組織進行調查。

前項調查程序、條件，由中央主管機關定之。

委員賴品妤等 16 人提案：

第十三條之一　性騷擾之行為人為調查，並提供必要相關資料或資訊。

第一項申訴處理調查程序相關辦法，由中央主管機關定之。

委員蔡培慧等 24 人提案：

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、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。

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。

前兩項申訴處理調查程序相關辦法，由中央主管機關定之。

委員范雲等 25 人提案：

第十三條之八　性騷擾之行為人為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，得向該機關、部隊、學校、機構或雇主所在地地方主管機關提出申訴，經受理後即應進行調查。

地方主管機關逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，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，向中央主管機關提出再申訴。

地方主管機關處理性騷擾事件申訴案以及中央主管機關處理再申訴案之相關準則，由中央主管機關定之。

委員陳培瑜等 24 人提案：

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。

辦法訂定準則第十一條第一項參照），於第一項但書第二款定明申訴人於此情形亦得逕向地方主管機關申訴。

三、訂定第二項，定明受僱者或求職者遭遇性騷擾事件之申訴期限，並依被申訴人是否具權勢地位分列二款規範：

（一）被申訴人不具權勢地位，於第一款規定申訴期限為自知悉性騷擾時起二年內；但自性騷擾行為終了時起，逾五年者，不得提出，以維護法安定性，並兼顧被申訴人之權益。

（二）另考量被申訴人如具權勢地位，申訴人受限其關係，不易向外求助，恐逾越申訴時效，爰於第二款定明被申訴人如具權勢地位，申訴期限為自知悉性騷擾時起三年內；但自性騷擾行為終了時起，逾七年者，不得提出。

四、訂定第三項：

（一）考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損，爰於第一款定明得於成年之日起三年內申訴之期限特別規定。

（二）鑒於工作場所騷擾之被害人，可能礙於人際關係或權勢地位，未能於性騷擾事件發生後及時提起申訴，遲至離職後，工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰於第二款定明申訴之期限特別規定。

五、參酌訴願法第六十條，於第四項定明申訴人提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴；惟撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴，以維持法安定性。

委員洪申翰等 16 人提案：

一、本條新增。

二、於職場性騷擾之加害人為最高負責人時，申訴調查機關為何，現行性別工作平等法並未如性騷擾防治準則第五條一樣有所明定，爰予以明定。

委員范雲等 18 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少職場性騷擾加害人為單位最高負責人之申訴及調查機制，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定之。

委員吳思瑤等 17 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少職場性騷擾加害人為單位最高負責人，及雇主採取之糾正及補救措施或申訴懲戒結果有不服者之申訴及調查機制，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定之。

委員陳秀寶等 23 人提案：

受僱者遇本法第十二條之性騷擾時，應向依性騷擾防治法設立之申訴調查機構申訴，且不受性騷擾防治法第十三條第一項時效之限制。

委員高嘉瑜等 16 人提案：

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，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，並應通知申訴人及行為人。

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。

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。

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。

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。

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。

委員陳靜敏等 20 人提案：

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委員會或相關委員會進行調查。

前項之申訴處理調查程序、異議申復相關辦法，另由中央主管機關定之。

經第一項申訴之案件於調查完畢後，各地方主管機關應通報中央主管機關。中央主管機關並應定期調查各級政府相關委員會辦理性騷擾防治申訴情形。

委員陳培瑜等 18 人提案：

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、機構之最高負責人或雇主時，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。

雇主應協力配合調查，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。

前兩項申訴處理調查程序相關辦法，由中央主管機關定之。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

第十三條之一　性騷擾之行為人為機關首長、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，被害人得向該機關、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

日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

一、本條新增。

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。

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。

委員蔣萬安等 16 人提案：

一、本條新增。

二、本法缺少職場性騷擾行為人為首長、雇主或機構最高負責人時，申訴調查機管為何，爰參照性騷擾防治準則第五條明定之，並課予主管機關應即採取糾正及補救措施之義務。

委員林宜瑾等 21 人提案：

一、本條新增。

二、有鑑於雇主與受僱者、長官與下屬之間權力不對等狀態係為常態受理職場性騷擾案件，若欠缺考量加害者同為雇主之情狀，受僱者、下屬恐將求助無門，抑或於球員兼裁判情狀下，殊難想像雇主自詔己罪，並能公允客觀處理。雖依《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第二條第二項明定「受僱者或求職者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。」然為提升法位階，於本法明定雇主同為加害人之場合，受僱者得向機構所在地直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，爰新增本條之規定，以保障其權益。

委員賴品妤等 16 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少職場性騷擾行為之加害人為單位最高負責人、雇主之申訴及調查機制，在實務上產生「雇主自己調查自己」之荒謬、不可行之機制，爰參酌「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第二條規定，而於母法明定之，同時規定「異議申復」辦法，俾以維護當事人權益。

三、為確保各級政府之委員會依法、有效處理相關情事，爰新增本項。

委員陳培瑜等 18 人提案：

一、本條新增。

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。

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。

委員劉世芳等 17 人提案：

第十三條之二　除雇主為性騷擾行為人之外，受僱者或求職者亦得不經事業單位內部申訴管道，逕向地方主管機關性別工作平等會提出申訴，不受前條規定之限制。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

委員蘇治芬等 16 人提案：

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、機構之最高負責人或雇主時，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委員會或相關委員會進行調查。

前項之申訴處理調查程序、異議申復相關辦法，另由中央主管機關定之。

經第一項申訴之案件於調查完畢後，各地方主管機關應通報中央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。

雇主應配合調查，並提供必要相關資料或資訊，相關資料應善盡保存，不得湮滅、偽造、變造、隱匿。

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。

前兩項申訴處理調查程序相關辦法，由中央主管機關定之。

委員劉世芳等 17 人提案：

第十三條之二　除雇主為性騷擾行為人之外，受僱者或求職者亦得不經事業單位內部申訴管道，逕向地方主管機關性別工作平等會提出申訴，不受前條規定之限制。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

委員蘇治芬等 16 人提案：

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、機構之最高負責人或雇主時，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委員會或相關委員會進行調查。

前項之申訴處理調查程序、異議申復相關辦法，另由中央主管機關定之。

經第一項申訴之案件於調查完畢後，各地方主管機關應通報中央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。

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。

前兩項申訴處理調查程序辦法，由中央主管機關定之。

主之申訴及調查程序，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定之，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。

三、為使調查順利進行，爰明定雇主之協助義務於第二項。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

一、本條新增。

二、本法缺少職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主時，申訴及調查程序之相關規範，為保障受僱者申訴權益，爰新增第一項。

三、為使調查順利進行，爰明定雇主之協助義務於第二項。

委員吳思瑤等 21 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少職場性騷擾加害人為單位最高負責人，及雇主採取之糾正及補救措施或申訴懲戒結果有不服者之申訴及調查機制，爰參酌性騷擾防治準則第五條明定之。

委員吳玉琴等 20 人提案：

一、本條新增。

二、鑒於性騷擾行為人若為機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人或雇主時，顯難期待機關、部隊、學校、機構或雇主得為妥適之調查，爰參酌性騷擾防治準則第五條，增列第一項，明定該類案件應向所在地之勞動主管機關提出申訴，案件經受理後，主管機關應立即交由性別工作平等會或相關委員會進行調查。

三、為使調查順利進行，爰參考性別平等教育法第三十條之規定，增列第二項，明定性騷擾行為人之協助義務。

四、申訴處理調查程序相關辦法，授權中央主管機關定之，爰為第三項新增。

委員蔡培慧等 24 人提案：

一、本條新增。

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。

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。

四、第三項授權申訴調查程序相關辦法由主管機關定之。

委員范雲等 25 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少職場性騷擾行為人為雇主或單位最高負責

央主管機關。中央主管機關並應定期調查各級政府相關委員會辦理性騷擾防治申訴情形。

委員劉建國等 22 人提案：

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，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。

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。

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。

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。

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。

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。

委員張宏陸等 21 人提案：

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。

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。

人之申訴及調查機制，爰參酌性騷擾防治準則第五條，明定被害人得直接向地方主管機關提出申訴，並向中央主管機關提出再申訴。

委員陳培瑜等 24 人提案：

為建構可信賴的外部、獨立、第三方申訴調查機制，將原由雇主負責調查之制度修正為由獨立之申訴調查機構負責調查，避免被害人因受權勢控制而不敢申訴，亦解決雇主為性騷擾行為人時不可能期待其自行調查及懲處自己的弊端，爰增訂第二項。

委員高嘉瑜等 16 人提案：

一、本條新增。

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，致生「雇主自己調查自己」的荒謬現象。

三、而若職場性騷擾行為人非屬同一事業單位之人時，依現行本法亦無從申訴。

四、爰新增本條規定，明定雇主或非屬同一事業單位之人為性騷擾行為人時，得向地方主管機關提出申訴。

五、另於本條明定申訴不被受理或對結果不服之申復機制。

委員陳靜敏等 20 人提案：

一、本條新增。

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。

三、為使調查順利進行，爰明定雇主之協助義務於第二項。

委員劉世芳等 17 人提案：

本條新增。

委員蘇治芬等 16 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少職場性騷擾行為之加害人為單位最高負責人、雇主之申訴及調查機制，在實務上產生「雇主自己調查自己」之荒謬、不可行之機制，爰參酌「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第二條規定，而於母法明定之，同時規定「異議申復」辦法，俾以維護當事人權益。

三、為確保各級政府之委員會依法、有效處理相關情事，爰新增本項。

委員劉建國等 22 人提案：

一、本條新增。

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。 三、若職場性騷擾行為人非屬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。 四、另於本條明訂申訴不被受理或對結果不服之申復機制。 **委員張宏陸等 21 人提案：** 一、新增第二項。 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。 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。惟若雇主即為性騷擾之行為人，受僱者或求職者僅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。		**委員吳玉琴等 20 人提案：** 一、本條新增。 二、增列第一項，明定性騷擾案件之再申訴機制；倘若機關、部隊、學校、機構或僱用人，逾期未完成性騷擾案件之調查，或當事人不服機關、部隊、學校、機構或僱用人做成之調查結果，或不服性別工作平等會針對雇主或最高負責人為性騷擾案件行為人所為之調查結果，皆可於時效規定內，向地方主管機關提出再申訴。 三、增列第二項，明定再申訴案件之調查小組組成方式，並適用第十三條之二第二項及第三項規定；小組應於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人及地方主管機關；小組調查結果應以書面通知當事人及地方主管機關。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 本條新增。	**委員吳玉琴等 20 人提案：** 第十三條之三　機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服調查結果者，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。 直轄市、縣（市）勞動主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性別工作平等會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查，並依前條第二項及第三項規定辦理。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 第十三條之三　主管機關之性別工作平等會處理前條事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小		

組成員得一部或全部外聘。 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。 性別工作平等會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。 性別工作平等會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。	**委員范雲等 25 人提案：** 第十三條之六　性騷擾之行為人與被害人受僱於不同雇主時，被害人得向行為人之雇主提出申訴；行為人之雇主應依前條第二項至第六項，以及自行訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法辦理。 被害人之雇主應協助被害人向行為人之雇主提出申訴或向警察機關報案。		**委員范雲等 25 人提案：** 第十三條之七　雇主接獲第十三條之五及第十三條之六之申訴時，應組成三至五人之調查小組處理。調查小組成員應受過性騷擾防治之相關專業訓練，應有職場性別平等人才資料庫之外部專家學者，且女性成員比例不得少於二分之一；若性騷擾之行為人與被害人受僱於不同雇主時，行為人雇主所組成之	**委員范雲等 25 人提案：** 一、本條新增。 二、現行之職場性騷擾申訴調查機制，若行為人與被害人分屬不同雇主，被害人只能向自己的雇主申訴，由自己的雇主調查，雖然被害人雇主可向行為人雇主要求共同調查，但實際上行為人雇主並無配合義務，也無懲處行為人之義務。 三、被害人若遭認定於執行職務期間受性騷擾，依據現行法規完全沒有從行政申訴向行為人究責之途徑；反之若遭認定於非執行職務期間受性騷擾，被害人便可向行為人雇主依性騷擾防治法提出申訴，行為人不但會受到機關內部懲處，更會受到地方社政主管機關之行政罰。可見現行法規類有漏洞，以致「執行職務與否」恐導致行為人無法被行政究責。 四、爰新增本條，於第一項明定若行為人與被害人分屬不同雇主，性騷擾事件之申訴及調查應由行為人之雇主負責。 五、第二項明定被害人之雇主於知悉行為人雇主為可者時，有協助被害人向其提出申訴之責；若尚不知悉，則有協助被害人向警察機關報案之責。	**時代力量黨團提案：** 一、本條新增。 二、有鑑於雇主之內部申訴處理程序亦較易受職場內部壓力之影響，宜將申訴處理委員會之構成適度外部化，爰訂定雇主應成立申訴處理委員會，且為免公司內部欠缺相關專業人員，並訂定委員得全部外聘。 三、第二項則參考性別平等教育法第三十條第二項、第三項之規定，就女性委員比例及專家學者比例設定最低比例，以確保申訴處理委員會組成委員之性別比例及其專業性。 **委員范雲等 25 人提案：**
		時代力量黨團提案： 第十三條之二　雇主接獲性騷擾之申訴，應成立申訴處理委員會處理之；必要時，申訴處理委員會委員得一部或全部外聘。 申訴處理委員會委員應具性別平等意識，女性委員不得少於委員總數二分之一，且委員中具性騷擾事件申訴處			

	理專業素養之專家學者人數，應占委員總數三分之一以上。		調查小組成員應有被害人雇主之代表。 調查小組為調查處理時，應衡酌雙方當事人之職場權力差距。 **委員郭國文等 16 人提案：** 第十三條之一　雇主受理受僱者性騷擾申訴時，應建立事件處理程序，並以不公開方式為之。 雇主為處理前項之申訴，應由雇主與受僱者或工會代表共同組成申訴處理委員會，其中委員單一性別比例不得少於二分之一。 前項申訴處理委員會之成員，必要時得一部或全部外聘。 申訴調查內容應保密，且應於申訴提出之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月。 **委員吳琪銘等 16 人提案：** 第十三條之一　雇主受理受僱者性騷擾申訴時，應建立事件處理程序，並應以不公開方式為之。 雇主為處理前項之申訴，應由雇主與受僱者或工會代表共同組成申訴處理委員會。委員單一性別比例不得少於二分之一。 前項申訴處理委員會之成員，雇主得聘請外部性騷擾調查專家擔任。 申訴調查內容應保密，且應於申訴提出之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月。		一、本條新增。 二、明定雇主接獲性騷擾事件申訴案後，所組成調查小組之人數與應有成員。 **委員郭國文等 16 人提案：** 一、本條新增。 二、為明確雇主受理申訴調查時之事件處理程序，避免當事人心理受到再度傷害，於第一項明定應以不公開方式為之。 三、第二項明訂申訴處理委員會之組成應有勞工或工會代表，且單一性別比例不得少於二分之一，以維持公正性。 四、查性騷擾申訴調查案件具有專業性，同時考量僱用人數規模較小者之調查能力有限，爰於第三項明訂引入外部專家協助機制。 五、為維護被害人申訴後能獲得迅速確實的調查結果，爰於第四項明訂申訴調查處理期限。 **委員吳琪銘等 16 人提案：** 一、本條新增。 二、為明確雇主受理申訴調查時之事件處理程序及申訴調查組成之基本原則，爰參酌現行「工作場所性騷擾防治」措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「執行職務遭受不法侵害預防指引」保護當事人精神，於第一項定明應以不公開方式為之。 三、第二項定明申訴處理委員會之組成應有勞工或工會代表，以及單一性別比例不得少於二分之一，以維持客觀公正性。 四、查性騷擾中訴調查案件具有專業性，惟現行法欠缺引進外部具調查經驗專家擔任之規範。同時考量僱用人數
第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。		**委員吳玉琴等 20 人提案：** 第十三條之二　直轄市、縣（市）勞動主管機關依前條第一項受理性騷擾申訴案件後，性別工作平等會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。		**行政院提案：** 一、本條新增。 二、為利調查，第一項定明地方主管機關得請專業人士或團體協助，並得請警察機關協查。 三、第二項定明被申訴人、申訴人及相關人員或單位應有配合調查之義務，不得規避、妨礙或拒絕。 四、第三項定明地方主管機關受理不服被申訴人之雇主所為

調查或懲戒結果之申訴，就認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者之後續處理原則，地方主管機關得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

五、第四項定明地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴處理辦法，授權由中央主管機關訂定之依據。

六、性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人時，恐申訴人於原工作場所中難與其保持適當區隔，爰於第五項定明允申訴人向雇主申請調整職務或留職停薪，各該期間最長可至調查結果送達雇主之日起三十日止，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，雇主應發給申訴人留職停薪期間之薪資。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

一、本條新增。

二、為利調查，第一項定明地方主管機關得請專業人士或團體協助，並得請警察機關協查。

三、第二項定明被申訴人、申訴人及相關人員或單位應有配合調查之義務，不得規避、妨礙或拒絕。

四、第三項定明地方主管機關受理不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果之申訴，就認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者之後續處理原則，地方主管機關得令行為人於一定期限內採取必要之處置。

五、第四項定明地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴處理辦法，授權由中央主管機關訂定之依據。

六、性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人時，恐申訴人於原工作場所中難與其保持適當區隔，爰於第五項定明允申訴人向雇主申請調整職務或留職停薪，各該期間最長可至調查結果送達雇主之日起三十日止，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，雇主應發給申訴人留職停薪期間之薪資。

委員吳玉琴等 20 人提案：

一、本條新增。

二、為明確化性別工作平等會調查性騷擾申訴案件之流程，爰參考性騷擾防治法第十三條之規定，增列第一項，明定性別工作平等會於受理案件後，主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。

三、增列第二項，明定調查小組應於二個月內完成調查，必要時得延長一個月，並應通知當事人及地方主管機關，以明確化案件調查期限及其控管。

四、增列第三項，明定調查結果應以書面通知當事人及地方主管機關。

前項規定之調查小組應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人及直轄市、縣（市）勞動主管機關。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）勞動主管機關。

委員范雲等 25 人提案：

第十三條之九　地方主管機關應設置專責單位或委託性別相關專業團體，代僱用受僱者未滿三十人之雇主受理性騷擾之申訴、調查、提出處理建議。

前項之專責單位或受委託團體應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人。專責單位或受委託團體逾期未完成調查或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，向地方主管機關提出再申訴。

受委託團體之資格、專責單位或受委託團體處理性騷擾申訴案之相關準則，除本法已有規定者外，由中央主管機關定之。

委員劉世芳等 17 人提案：

第十三條之四　中央或地方主管機關性別工作平等會應自收到申訴二個月內為審議之決定；必要時，得延長一次，延長時間不得逾二個月，並應通知申訴人。

地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。

地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。

					委員范雲等 25 人提案： 一、本條新增。 二、考量臺灣中、小、微型企業眾多，實務上恐難以負起性騷擾事件調查之責，爰明定地方主管機關應設置專責單位或委託性別相關專業團體，代僱用受僱者未滿三十人之雇主受理性騷擾之申訴、調查、提出處理建議，並明定救濟機制。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 本條新增。
	時代力量黨團提案： 第十三條之三　雇主應以保密方式處理申訴。		**委員范雲等 25 人提案：** 第十三條之十　處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。 依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。		**時代力量黨團提案：** 一、本條新增。 二、有鑑於工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第四條第一項第四款雖要求雇主訂定之性騷擾防治措施應包含以保密方式處理申訴之規定，惟該準則僅適用於僱用受僱者三十人以上之雇主，為免保護漏洞，爰制定第十三條之三，以法律層級要求雇主應以保密方式處理申訴。 **委員范雲等 25 人提案：** 一、本條新增。 二、為保護性騷擾事件當事人，爰參酌性騷擾防治準則第十九條，明定處理性騷擾事件之保密原則。
第三十二條之三　公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。 第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第三十二條之三　公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。 第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監				**行政院提案：** 一、本條新增。 二、如第十二條第八項第一款所定最高負責人涉及對公務人員、教育人員、軍職人員性騷擾，該等申訴事件應交由具指揮監督權限之上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關處理，爰訂定第一項。至該項條文所定向所屬主管機關或監督機關申訴之情形，例如：機關（構）改制為公司組織之公營事業，或機關改制為行政法人，依公務人員相關任用法律繼續任用之公務人員，如以公營事業之股份有限公司董事長為被申訴人提出申訴，應向該公司所屬之主管機關提出；如以行政法人董（理）事長為被申訴人提出申訴，則應向該行政法人之監督機關提出，併予敘明。 三、為避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行，爰於第二項定明，第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構之各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，得停止其職務或依相關法令調整職

務，以利調查。惟其他法律就相關程序另有規定者，從其規定，例如法官之停職係依法官法第四十三條等規定辦理。

四、至私立學校部分，依私立學校法規定受學校主管機關之監督，爰於第三項定明私立學校校長或各級主管，依其身分，分別由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務，以利調查。

五、第四項定明被申訴之最高負責人及各級主管，如經調查未有性騷擾行為，或經調查成立性騷擾，但未依公務人員、教育人員或其他相關法律（如公務人員考績法第十八條、公務員懲戒法第五條、教師法第十四條至第十六條及第十八條等）予以停職、免職、解聘、停聘、不續聘之情形，得依規定（如公務人員保障法等）申請復職，以維護被申訴人權益。至停職期間之薪俸，參酌公務員懲戒法、公務人員俸給法、教師法、教師待遇條例等規定，補發其停職期間全部本俸（薪）、年功俸（薪）。另其他非屬本法所稱公務人員或教育人員者，應補發相當之給與（例如私立學校校長非教師法、教師待遇條例適用或準用對象，其薪資由董事會決定）。

六、第五項明定機關政務首長、軍職人員之停職由上級機關或具任免權之機關為之（例如陸海空軍軍官士官任職條例第十三條）。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

一、本條新增。

二、如第十二條第八項第一款所定最高負責人涉及對公務人員、教育人員、軍職人員性騷擾，該等申訴事件應交由具指揮監督權限之上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關處理，爰訂定第一項。至該項條文所定向所屬主管機關或監督機關申訴之情形，例如：機關（構）改制為公司組織之公營事業，或機關改制為行政法人，依公務人員相關任用法律繼續任用之公務人員，如以公營事業之股份有限公司董事長為被申訴人提出申訴，應向該公司所屬之主管機關提出；如以行政法人董（理）事長為被申訴人提出申訴，則應向該行政法人之監督機關提出，併予敘明。

三、為避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行，爰於第二項定明，第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構之各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大者，得停止其職務或依相關法令調整職務，以利調查。惟其他法律就相關程序另有規定者，從其規定，例如法官之停職係依法官法第四十三條等規定辦理。

所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。

依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

					四、至私立學校部分，依私立學校法規定受學校主管機關之監督，爰於第三項定明私立學校校長或各級主管，依其身分，分別由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務，以利調查。 五、第四項定明被申訴之最高負責人及各級主管，如經調查未有性騷擾行為，或經調查成立性騷擾，但未依公務人員、教育人員或其他相關法律（如公務人員考績法第十八條、公務員懲戒法第五條、教師法第十四條至第十六條及第十八條等）予以停職、免職、解聘、停聘、不續聘之情形，得依規定（如公務人員保障法等）申請復職，以維護被申訴人權益。至停職期間之薪俸，參酌公務員懲戒法、公務人員俸給法、教師法、教師待遇條例等規定，補發其停職期間全部本俸（薪）、年功俸（薪）。另其他非屬本法所稱公務人員或教育人員者，應補發相當之給與（例如私立學校校長非教師法、教師待遇條例適用或準用對象，其薪資由董事會決定）。 六、第五項明定機關政務首長、軍職人員之停職由上級機關或具任免權之機關為之（例如陸海空軍軍官士官任職條例第十三條）。
	台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）： 第三十三條　受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。 地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。 前項調查，地方主管機關應於二個月內調查完成，並應通知當事人。 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。		**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第三十三條　受僱者發現雇主違反第十三條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。 地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。	第三十三條　受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。 地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、於第四項增訂調查完成的截止時間。 二、原第四項項次調整為第五項。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 若雇主未採取前條之性騷擾防治措施時，應有外部監督處理機制，俾積極維護受僱者權益，爰修正第一項。

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、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。 前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。 地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。 第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。		**委員陳培瑜等 18 人提案：** 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、第十三條之一、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。 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。 **委員楊瓊瓔等 16 人提案：** 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、第十三條之一、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。 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。 **委員游毓蘭等 18 人提案：** 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	**委員蔡培慧等 24 人提案：** 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、第十三條之一、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。 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。 **委員范雲等 25 人提案：** 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、第十三條之三、第十三條之五至第十三條之七、第十三條之十、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。 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 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、第十三條及第十三條之一、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管	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。 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。	**行政院提案：** 一、為使受僱者或求職者更清楚明瞭有關雇主違反性別歧視之禁止、職場性騷擾防治義務或促進工作平等措施規定之申訴管道，爰將現行第一項分列為修正條文第一項及第二項規範。 二、第二項定明地方主管機關受理前開申訴後之處理流程及不服其處分得向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願。另為縮短行政救濟之層級，定明不服中央主管機關性別平等工作會之審定，不再經訴願程序，直接提起行政訴訟。 三、增訂第三項，為使地方主管機關受理依第三十二條之一第一項規定之申訴後，能儘速及有效處理，讓申訴人可以早日獲致決定，爰另定是類案件得不經地方主管機關性別平等工作會審議，逕由地方主管機關處分。但情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件，仍由地方主管機關性別平等工作會審議。 四、配合增訂第二項及第三項，現行第二項移列為修正條文第四項，並酌修文字。 **委員陳培瑜等 18 人提案：** 配合新增第十三條之一條文，增訂職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主案件之異議處理程序。 **委員楊瓊瓔等 16 人提案：** 配合新增第十三條之一條文，增訂職場性騷擾行為人為單位最高負責人或雇主案件之異議處理程序。 **委員游毓蘭等 18 人提案：** 查本法所定知悉性騷擾之糾正及補救措施，應包含隔離雙方、調查事實、協助受害者（例如准予請公傷假、予以慰問金等）、懲處行為人或改善工作場所環境……等，甚至敵意性環境若衍生職場霸凌問題，改善霸凌亦可能在糾正及補救措施應考慮之列。準此，受僱者或求職者提出性騷擾申訴，除請求認定性騷擾成立外，前述多種多樣之措施，被害人亦有可能有所主張。基於完整保障受害人、對受害人友善之理念，應許救濟程序合併辦理，盡量避免其割裂於其他不同之法律程序，造成被害人窮於應對身心俱疲，爰修正第一項。另軍公教人員依第二條第三項之規定，多數實體規定均適用本法，僅程序適用各該人事法令，前述合併多種糾正補救措施於單一救濟程序之規定，亦應於各該人事法令之救濟程序當中一併適用。 **委員蔡培慧等 24 人提案：**

		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；受僱者或求職者提出違反第十三條之申訴，有主張數種糾正及補救措施者，得請求合併審議處理，受理申訴或訴願機關得合併決定，第二條第三項之人員，亦同。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。 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。	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，得於二十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。 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。 **委員張宏陸等 21 人提案：** 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，得於三十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。 前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。		配合新增第十三條之一條文，酌修文字。 **委員范雲等 25 人提案：** 將雇主違反性騷擾被害人協助、申訴流程之部分條文，納入受僱者或求職者得向地方主管機關申訴、若有異議再向中央主管機關提起訴願之事由。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 內文條次配合調整。 **委員張宏陸等 21 人提案：** 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。 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。
第三十五條　法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。				第三十五條　法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。	**行政院提案：** 配合本法名稱修正，酌作文字修正。
	時代力量黨團提案： 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，而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。 **國民黨黨團提案：**	**委員羅致政等 16 人提案：** 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、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利人事措施。 雇主為前項行為之一者，無	**委員吳玉琴等 20 人提案：** 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，而有直接或間接不利對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。 **委員范雲等 25 人提案：** 第三十六條　雇主不得因受僱者提	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。	**時代力量黨團提案：** 增訂「不利益對待」之概括規定，以涵括所有可能之不利待遇類型。 **國民黨黨團提案：** 一、為配合法制體例，參酌揭弊者保護法草案第七條第二項「不利人事措施」一詞，爰將「不利之處分」修正為「不利人事措施」。亦參酌勞動基準法第七十四條體例，酌作文字修

正。

二、法制上就申訴之相關機制，若未課予主管機關或檢查機構受理申訴案件後，應於相當期間內為必要之調查並通知結果，將生證據湮滅、隱匿、偽造或變造之可能，而有礙主管機關或檢查機構對於相關事證之蒐集，甚或無法有效保護受僱者於申訴後之相關權益；另參酌勞動基準法第七十四條第四項、勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第五條「六十日內就雇主違法之勞動事實進行行政調查，並以書面方式通知申訴之受僱者。」規定，爰增訂第二項，並縮短申訴調查時程至三十日內，以維護受僱者權益。

委員羅致政等 16 人提案：

一、為配合法制體例，參酌揭弊者保護法草案第七條第二項「不利人事措施」一詞，爰將「不利之處分」修正為「不利人事措施」。亦參酌勞動基準法第七十四條體例，酌作文字修正。

二、受僱者因發現雇主違反本條例規定而向相關機關申訴，其遭雇主為報復性「不利人事措施」之蓋然性高，就民事私權關係上，雇主懲戒權之實施自屬權利之濫用，參酌勞動基準法第七十四條第三項，因違反強制禁止規定而無效，爰為第二項之規定。

三、法制上就申訴之相關機制，若未課予主管機關或檢查機構受理申訴案件後，應於相當期間內為必要之調查並通知結果，將生證據湮滅、隱匿、偽造或變造之可能，而有礙主管機關或檢查機構對於相關事證之蒐集，甚或無法有效保護受僱者於申訴後之相關權益，參酌勞動基準法第七十四條第四項、勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第五條，爰增訂第三項，訂定六十日內就雇主違法之勞動事實進行行政調查，並以書面方式通知申訴之受僱者，以資周全。

委員范雲等 18 人提案：

原條文之「不利之處分」在實務案例中常被解釋為概括規定，並受前述「解僱」及「調職」之例示影響，使條文原先設定之適用範圍遭到限縮。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害申訴者及協助申訴者的尊嚴或權益，阻礙申訴與調查之進行。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障申訴者及協助申訴者之權益。

委員許淑華等 17 人提案：

一、為配合法制體例，參酌揭弊者保護法草案第七條第二項「不利人事措施」一詞，爰將「不利之處分」修正為「不利人

出本法之申訴或協助他人申訴，而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。

委員陳培瑜等 24 人提案：

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、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

受僱者遇第一項情形，得向主管機關申訴。其於接獲申訴後，應為必要之調查，並於三十日內將處理情形，以書面通知受僱者。

委員蘇治芬等 16 人提案：

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，而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。

委員張宏陸等 21 人提案：

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。

效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知受僱者。

委員范雲等 18 人提案：

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，而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。

委員許淑華等 17 人提案：

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、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知受僱者。

委員賴品妤等 16 人提案：

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，而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。

委員陳培瑜等 18 人提案：

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，而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

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，而有不利益對待，或予以解僱、調職或其他不利之處分。

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、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利人事措施。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於三十日內將處理情形，以書面通知受僱者。

事措施」。亦參酌勞動基準法第七十四條體例，酌作文字修正。

二、受僱者因發現雇主違反本條例規定而向相關機關申訴，其遭雇主為報復性「不利人事措施」之蓋然性高，就民事私權關係上，雇主懲戒權之實施自屬權利之濫用，參酌勞動基準法第七十四條第三項，因違反強制禁止規定而無效，爰為第二項之規定。

三、法制上就申訴之相關機制，若未課予主管機關或檢查機構受理申訴案件後，應於相當期間內為必要之調查並通知結果，將生證據湮滅、隱匿、偽造或變造之可能，而有礙主管機關或檢查機構對於相關事證之蒐集，甚或無法有效保護受僱者於申訴後之相關權益，參酌勞動基準法第七十四條第四項、勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第五條，爰增訂第三項，訂定六十日內就雇主違法之勞動事實進行行政調查，並以書面方式通知申訴之受僱者，以資周全。

委員賴品妤等 16 人提案：

前述之「解僱」及「調職」之例示，在實務案例中常被解釋為概括規定，限縮適用範圍。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害被害人的尊嚴或權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。

委員陳培瑜等 18 人提案：

鑒於實務案例中，現行條文之「不利之處分」常被解釋為概括規定，且受「解僱」及「調職」之例示影響，限縮適用範圍。且雇主仍可利用不對等權力關係，藉由其他未達處分程度之「不利益對待」，造成申訴者或協助申訴者之權益或人格尊嚴損害，阻礙其申訴與調查之進行。爰增訂「不利益對待」之要件，以保障申訴者或協助申訴者之權益。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

鑒於實務中雇主可利用不對等權力關係，藉由其他未達處分程度行為造成被害人權益損害，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障申訴者或協助申訴者之權益。

委員吳玉琴等 20 人提案：

一、本法第十二條第一項規定之性騷擾定義包括：敵視性言詞、行為所致之敵意環境樣態，以及權勢所致交換條件樣態；惟現行條文僅規定雇主不得將申訴人或協助申訴者予以解僱、調職或其他不利處分，並未就意環境之態樣予以防治。

二、於參考《中高齡者及高齡者就業促進法》之法律用語，為

					避免敵意環境所造成之傷害，爰明定雇主對申訴人或協助申訴人不得有直接或間接不利對待。 **委員范雲等 25 人提案：** 原條文之「不利之處分」在實務案例中常被解釋為概括規定，並受前述「解僱」及「調職」之例示影響，使條文原先設定之適用範圍遭到限縮。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害申訴者及協助申訴者的尊嚴或權益，阻礙申訴與調查之進行。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障申訴者及協助申訴者之權益。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、參照勞動基準法第七十四條第二項，為完整規範不利處分態樣，以茲明確，爰修正第一項。 二、參照勞動基準法第七十四條第三項，為明定雇主違反前項義務之法律效果，爰增訂第二項。 三、為賦予受僱者就雇主對其不利之處分有救濟權利，以有效落實受僱者工作權之保障，爰增訂第三項。 **委員蘇治芬等 16 人提案：** 前述之「解僱」及「調職」之例示，在實務案例中常被解釋為概括規定，限縮適用範圍。且除不利處分外，雇主仍可用其他未達處分程度之「不利益對待」，損害被害人的尊嚴或權益，阻礙其請求。故為彌補原先條文之不足，爰增訂「不利益對待」之要件，以保障被害人之權益。 **委員張宏陸等 21 人提案：** 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。
	國民黨黨團提案： 第三十六條之一　雇主違反前條規定，致有損害受僱者權益之虞者，該受僱者得不經預告終止契約，雇主應給付不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金，及三個月補償金之總額。 受僱者復職顯有事實上之困難時，雇主得給付受僱者	**委員羅致政等 16 人提案：** 第三十六條之一　雇主違反前條規定，致有損害受僱者權益之虞者，該受僱者得不經預告終止契約，雇主應給付不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金，及三個月補償金之總額。 受僱者復職顯有事實上之困難時，雇主得給付受僱者不低於其適用勞動基準法、勞工退休金	**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第三十六條之一　雇主違反前條規定，致有損害受僱者權益之虞者，受僱者得不經預告終止契約。 受僱者依前項規定終止契約者，應自知悉其情形或知悉損害結果之日起，三十日內為之。 受僱者依第一項規定終止契約者，得請求雇主給付其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及不低		**國民黨黨團提案：** 一、本條新增。 二、參酌揭弊者保護法草案第十條、勞動基準法第十四條，雇主有違反勞動契約或勞工法令，損害勞工權益者，勞工得不經預告終止勞務契約，而雇主仍應依法給付資遣費、退休金等規定，對於雇主因揭弊者為揭弊行為而有違反勞動法規之行為時，亦得不經預告終止勞務契約，且除依法給付之資遣費、退休金外，尚應給付三個月之補償金，爰為第一項之規定。 三、若事業單位恢復受僱者之職務顯有困難，勞雇雙方得以合意方式協商解決爭議，為避免受僱者於合意內容協議時處

於弱勢，就合意內容明定最低保障之宣示規定，除六個月以上之補償金總額外，另應包括資遣費、退休金，爰為第二項之規定：

（一）適用勞動基準法之受僱者，不低於勞動基準法及勞工退休金條例關於資遣費、退休金之計給標準。

（二）不適用勞動基準法之受僱者，不低於依其適用法規（如學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例、各機關學校聘僱人員離職給與辦法等）關於退休金、資遣費之計給標準。

（三）至如無勞動法令或其他法規適用之受僱者，其退休金、資遣費從其契約約定。

四、上開補償之給付時點，由勞雇雙方約定之，如未約定者，雇主應於契約終止時給付之。另，如雇主有拒絕受僱者復職之情形，因已涉違反勞動契約，損及其勞動權益，第二項規定不影響受僱者得依勞動基準法第十四條規定主張終止契約及請求資遣費之權利。

五、為使受僱者得有合理時間另尋工作，明定雇主應依受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴前一月之工資為基準，提供待業補償金，爰為第三項之規定。

委員羅致政等 16 人提案：

一、本條新增。

二、參酌揭弊者保護法草案第十條、勞動基準法第十四條，雇主有違反勞動契約或勞工法令，損害勞工權益者，勞工得不經預告終止勞務契約，而雇主仍應依法給付資遣費、退休金等規定，對於雇主因揭弊者為揭弊行為而有違反勞動法規之行為時，亦得不經預告終止勞務契約，且除依法給付之資遣費、退休金外，尚應給付三個月之補償金，爰為第一項之規定。

三、若事業單位恢復受僱者之職務顯有困難，勞雇雙方得以合意方式協商解決爭議，為避免受僱者於合意內容協議時處於弱勢，就合意內容明定最低保障之宣示規定，除六個月以上之補償金總額外，另應包括資遣費、退休金，爰為第二項之規定：

（一）適用勞動基準法之受僱者，不低於勞動基準法及勞工退休金條例關於資遣費、退休金之計給標準。

（二）不適用勞動基準法之受僱者，不低於依其適用法規（如學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例、各機關學校聘僱人員離職給與辦法等）關於退休金、資遣費之計給標準。

於三個月工資之賠償金；其請求權自勞動契約終止時起，六個月間不行使而消滅。

受僱者受不利處分而回復原來或相當之職位或職務顯有事實上之困難時，雇主得給付受僱者適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及不低於六個月工資之賠償金，合意終止勞動契約。

前二項賠償金依受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴時之前一月工資計算。

條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及六個月以上補償金之總額，合意終止勞務契約。

前二項補償金依受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴之前一月工資計算。

委員許淑華等 17 人提案：

第三十六條之一　雇主違反前條規定，致有損害受僱者權益之虞者，該受僱者得不經預告終止契約，雇主應給付不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金，及三個月補償金之總額。

受僱者復職顯有事實上之困難時，雇主得給付受僱者不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及六個月以上補償金之總額，合意終止勞務契約。

前二項補償金依受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴之前一月工資計算。

不低於其適用勞動基準法、勞工退休金條例或其他法規所規定之資遣費、退休金及六個月以上補償金之總額，合意終止勞務契約。

前二項補償金依受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴之前一月工資計算。

（三）如無勞動法令或其他法規適用之受僱者，其退休金、資遣費從其契約定。

四、上開補償之給付時點，由勞雇雙方約定之，如未約定者，雇主應於契約終止時給付之。另，如雇主有拒絕受僱者復職之情形，因已涉違反勞動契約，損及其勞動權益，第二項規定不影響受僱者得依勞動基準法第十四條規定主張終止契約及請求資遣費之權利。

五、為使受僱者得有合理時間另尋工作，明定受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴前一月之工資為基準，提供待業補償金，爰為第三項之規定。

委員許淑華等 17 人提案：

一、本條新增。

二、參酌揭弊者保護法草案第十條、勞動基準法第十四條，雇主有違反勞動契約或勞工法令，損害勞工權益者，勞工得不經預告終止勞務契約，而雇主仍應依法給付資遣費，退休金等規定，對於雇主因揭弊者為揭弊行為而有違反勞動法規之行為時，亦得不經預告終止勞務契約，且除依法給付之資遣費、退休金外，尚應給付三個月之補償金，爰為第一項之規定。

三、若事業單位恢復受僱者之職務顯有困難，勞雇雙方得以合意方式協商解決爭議，為避免受僱者於合意內容協議時處於弱勢，就合意內容明定最低保障之宣示規定，除六個月以上之補償金總額外，另應包括資遣費、退休金，爰為第二項之規定：

（一）適用勞動基準法之受僱者，不低於勞動基準法及勞工退休金條例關於資遣費、退休金之計給標準。

（二）不適用勞動基準法之受僱者，不低於依其適用法規（如學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例、各機關學校聘僱人員離職給與辦法等）關於退休金、資遣費之計給標準。

（三）至如無勞動法令或其他法規適用之受僱者，其退休金、資遣費從其契約定。

四、上開補償之給付時點，由勞雇雙方約定之，如未約定者，雇主應於契約終止時給付之。另，如雇主有拒絕受僱者復職之情形，因已涉違反勞動契約，損及其勞動權益，第二項規定不影響受僱者得依勞動基準法第十四條規定主張終止契約及請求資遣費之權利。

五、為使受僱者得有合理時間另尋工作，明定受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴前一月之工資為基準，提供待業補

					償金，爰為第三項之規定。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、本條新增。 二、參照勞動基準法第十四條、第十七條及揭弊者保護法草案第十條、第七條、第八條等規定，為保障受僱者因申訴或協助申訴受不利處分時，不需繼續面對敵意環境，爰增訂本條。
第三十七條　受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第三十七條　受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。			第三十七條　受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。	**行政院提案：** 一、為使受僱者或求職者因遭受性騷擾而向地方主管機關申訴時，亦可獲得有關法律之諮詢或扶助，爰修正第一項；並增訂法律諮詢或扶助業務得委託民間團體辦理之依據。 二、增訂第三項，定明中央主管機關得視需要補助地方主管機關提供申訴人法律諮詢或扶助經費之依據。 三、現行條文第三項移列為修正條文第四項。 四、第二項未修正。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、為使受僱者或求職者因遭受性騷擾而向地方主管機關申訴時，亦可獲得有關法律之諮詢或扶助，爰修正第一項；並增訂法律諮詢或扶助業務得委託民間團體辦理之依據。 二、增訂第三項，定明中央主管機關得視需要補助地方主管機關提供申訴人法律諮詢或扶助經費之依據。 三、現行條文第三項移列為修正條文第四項。 四、第二項未修正。
	時代力量黨團提案： 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。 **國民黨黨團提案：** 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三百萬元以下罰鍰。 有前項規定行為之一者，	**委員陳培瑜等 18 人提案：** 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，或違反第十三條之一第二項規定，拒絕、規避或阻撓調查者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 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。	**委員蔡培慧等 24 人提案：** 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，或違反第十三條之一第二項規定，規避、妨礙或拒絕調查者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 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。	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。 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。	**時代力量黨團提案：** 配合第三十八條之二之增訂，將名譽處分之相關規定移列修正條文第三十八條之二，爰刪除第二項規定。 **國民黨黨團提案：** 提高雇主違反促進工作平等措施及被害人救濟及申訴程序之罰則。 **委員陳培瑜等 18 人提案：** 配合新增第十三條之一條文，將雇主違反協助義務納入罰則。 **委員楊瓊瓔等 16 人提案：** 配合新增第十三條之一條文，將雇主違反協助義務納入罰則。 **委員蔡培慧等 24 人提案：**

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。

委員范雲等 25 人提案：

新增雇主違反第十三條之十保密原則之行政罰，罰鍰金額參酌性別平等教育法對於違反保密原則之罰鍰金額。

委員陳亭妃等 17 人提案：

一、修正第一項，提高違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者之罰鍰金額，自二萬元以上三十萬元以下至十萬元以上六十萬元以下，以強化雇主踐行本法之規範，避免蓄意規避相關規定及責任。

二、第二項未修正。

委員張宏陸等 21 人提案：

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。

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。

委員吳琪銘等 16 人提案：

為有效遏止雇主對提出申請的受雇者有報復之行為，故對違反規定之雇主施以加倍處罰。

委員范雲等 25 人提案：

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。

雇主違反第十三條之十第一項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰。

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。

委員陳亭妃等 17 人提案：

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，處新臺幣十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

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。

委員張宏陸等 21 人提案：

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。

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。

委員吳琪銘等 16 人提案：

第三十八條　雇主違反第二十一條、第二十七條第四項者，處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第三十六條報復禁止規定者，應按第三十八條之一第二項規定加倍處罰。

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

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

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，或違反第十三條之一第二項規定，拒絕、規避或阻撓調查者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

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。

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。

			限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。		
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、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。 有前五項規定行為之一者，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。	**時代力量黨團提案：** 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。 雇主違反第十三條第二項、第四項、第十三條之二、第十三條之三者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。 **國民黨黨團提案：** 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。 雇主及單位主管違反第十三條第一項、第三項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 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。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 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、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項、第二項、第三十二條第一項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二	**委員吳思瑤等 17 人提案：** 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。 雇主違反第十三條第一項、第三項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 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。 **委員陳秀寶等 23 人提案：** 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。 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。 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。 **委員蔣萬安等 16 人提案：** 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。 雇主違反第十三條第一項、第三項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 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。	**委員吳思瑤等 21 人提案：** 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。 雇主違反第十三條第一項至第三項及第五項規定者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。 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。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 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。 雇主違反第十三條第一項、第三項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 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。 **委員王美惠等 19 人提案：** 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。 雇主違反第十三條第一項、第二項及第十三條之一規定者，處新臺幣三十萬元以上二百萬元以下罰鍰。 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，	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。 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。 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。	**行政院提案：** 一、修正第二項： (一)考量雇主違反第十三條第二項情節差異大，爰修正第二項，降低雇主違反該條項之罰鍰下限為新臺幣二萬元，但同時提高罰鍰上限至新臺幣一百萬元，並得視情節衡量罰鍰額度，以符合比例原則。 (二)為使雇主履行地方主管機關令其於一定期限採取必要處置，爰於第二項定明違反之處罰。 二、參考勞動基準法未訂定工作規則之處罰，修正第三項，雇主違反第十三條第一項第二款之罰鍰額度，衡平各該處罰。 三、本次新增第十三條第一項第一款規定，課予小、微型雇主相關義務，惟慮及雇主應受責難程度，爰於第四項規定，得先限期改善，屆期未改善者，再予處罰。 四、配合第三十二條之二第五項，地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪，雇主不得拒絕，及調查屬實應發給留職停薪期間薪資之規定，爰增訂第五項，定明雇主違反之處罰。 五、現行條文第三項移列為第六項，並修正援引項次。 六、第一項未修正。 **時代力量黨團提案：** 一、第一項為因應條文修正酌做條次及項次修正。 二、配合第三十八條之二之增訂，將名譽處分之相關規定移列修正條文第三十八條之二，爰刪除第三項規定。 **國民黨黨團提案：** 因應第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、修正第二項： (一)考量雇主違反第十三條第二項情節差異大，爰修正第二項，降低雇主違反該條項之罰鍰下限為新臺幣二萬元，但同時提高罰鍰上限至新臺幣一百萬元，並得視情節衡量罰鍰額度，以符合比例原則。 (二)為使雇主履行地方主管機關令其於一定期限採取必要處置，爰於第二項定明違反之處罰。 (三)增訂第三十二條第一項之罰鍰，確保受僱者可有企業內部之完整申訴管道。 二、配合第三十二條之二第五項，地方主管機關調查期間，申

訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪，雇主不得拒絕，及調查屬實應發給留職停薪期間薪資之規定，爰增訂第三項，定明雇主違反之處罰。

三、現行條文第三項移列為第四項，並修正援引項次。

四、第一項未修正。

委員吳思瑤等 17 人提案：

因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。

委員陳秀寶等 23 人提案：

本條第二項文字因應第十三條之修正，酌作文字調修。

委員蔣萬安等 16 人提案：

因應第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。

委員陳培瑜等 18 人提案：

配合第十三條條文之項次調整，本條並同酌予修正。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

配合第十三條項次調整，本條併同酌予修正。

委員吳思瑤等 21 人提案：

一、因應原第十三條之項次調整，本條併同酌予修正。

二、鑑於性騷擾事件頻傳，為強化雇主維持健康平等職場及協助受害受僱者之責任，提高罰則。

委員吳玉琴等 20 人提案：

配合第十三條條文修正，酌作文字修正。

委員王美惠等 19 人提案：

將雇主違反性騷擾防治、被害人協助、性騷擾申訴流程等納入罰鍰事由，以嚇阻及杜絕雇主消極處理及包庇之情事。

委員蔡培慧等 24 人提案：

配合第十三條條文之項次調整，酌修文字。

委員范雲等 25 人提案：

將雇主違反性騷擾防治、被害人協助、性騷擾申訴流程之部分條文納入罰鍰事由，以杜絕雇主消極處理、包庇性騷擾之情事。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、因應第十三條增訂及項次移列之修正，爰修正第二項。

二、參照勞動基準法第七十九條第一項前次修正，因本次修法增加應訂定性騷擾防治措施雇主範圍，為顧及不同規模事業單位法令遵循能力差異，爰將第二項罰鍰下限調低、上限調高，使罰所當罰。

三、參照勞動基準法第七十九條第四項，對於事業規模極大之事業單位、屢次違反或違反本法情節重大，明定主管機關得加重罰鍰，以使其警惕改善。

應按次處罰。

委員蔡培慧等 24 人提案：

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。

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。

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。

委員范雲等 25 人提案：

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。

雇主違反第十三條第一項後段及第二項、第十三條之一、第十三條之三、第十三條之五、第十三條之六規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

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。

委員陳培瑜等 24 人提案：

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。

雇主違反第十三條第一項、第五項規定者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

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。

委員陳培瑜等 18 人提案：

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。

雇主違反第十三條第一項後段、第三項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

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。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

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。

雇主違反第十三條第一項、第三項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

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。

萬元以上一百萬元以下罰鍰。

雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，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。

有第一項或第二項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	**委員劉世芳等 17 人提案：** 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。 雇主違反第十三條第二項、第十三條之一第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百萬元以下罰鍰。 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。	提高罰鍰金額並配合調整內文條次。
	委員劉建國等 22 人提案： 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。 雇主違反第十三條第一項後段、第四項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 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。	指定項次修正，理由同第二十八條之說明。
	委員張宏陸等 21 人提案： 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。 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。 有前二項規定行為之一者，應	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。
		委員吳琪銘等 16 人提案： 提高雇主違反應採取立即有效之糾正及補救措施之罰鍰金額。

			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。 **委員吳琪銘等 16 人提案：** 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三百萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰。 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。		
第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。	**時代力量黨團提案：** 第三十八條之二　違反本法規定經處以罰鍰者，主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 **國民黨黨團提案：** 第三十八條之二　地方主管機關依照第十三條之一調查確認性騷擾行為成立時，得處行為人新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。 本法之裁處期間，自主管機關收受申訴時起算，但裁處權自雇主違反本法規定後五年內不行使而消滅。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認	**委員洪申翰等 16 人提案：** 第三十八條之三　經地方主管機關依第十三條之一調查認定性騷擾行為成立者，處行為人新台幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 **委員范雲等 18 人提案：** 第三十八條之三　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，得裁處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。 **委員吳思瑤等 17 人提案：** 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，得裁處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。 **委員陳秀寶等 23 人提案：** 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。 **委員蔣萬安等 16 人提案：**	**委員吳玉琴等 20 人提案：** 第三十八條之二　性騷擾之行為人違反第十三條之一第二項不配合調查，而無正當理由者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。 **委員吳思瑤等 21 人提案：** 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，得裁處行為人新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰。 **委員蔡培慧等 24 人提案：** 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，應裁處行為人新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。 **委員范雲等 25 人提案：** 第三十八條之三　地方主管機關依第十三條之八調查認定性騷擾行為成立時，得裁處行為人新臺幣一萬元以上五十萬元以下罰鍰。 **委員蘇治芬等 16 人提案：**		**行政院提案：** 一、本條新增。 二、鑒於外界對最高負責人或僱用人為職場性騷擾行為人應予處罰一事，多有共識，惟考量違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體接觸；又最高負責人所屬事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰訂定第一項，定明罰鍰額度範圍、減輕或免除處罰規定，以符比例原則。 三、為落實性騷擾事件調查機制，促使事件行為人應確實配合調查或提供資料，爰訂定第二項，定明被申訴人無正當理由不配合之處罰。 四、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條規定，因三年期間之經過而消滅。惟考量實務運作情形，另增訂第三十二條之一申訴期限相關規定，爰訂定第三項，定明裁處權時效之特別規定，以地方主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實性騷擾行為人處罰之規定。 **時代力量黨團提案：** 一、本條新增。 二、為強化我國勞動法令之嚇阻效果，提升雇主與事業單位法遵意願，並一致我國勞動法規範，爰參照勞工職業災害保險及保護法第一百條規定，明定違反性別工作平等法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公告相關完整之裁罰資訊。 **國民黨黨團提案：**

一、本條新增。

二、為落實本法之相關規定，明定職場最高負責人如經認定性騷擾行為成立時，依其情節輕重，處以相當之罰鍰。

三、明定裁處權期間自主管機關收受申訴時起算，將本法之行政裁處權時效由現行三年延長為五年。

台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：

一、本條新增。

二、鑒於外界對最高負責人或僱用人為職場性騷擾行為人應予處罰一事，多有共識，惟考量違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體接觸；又最高負責人所屬事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰訂定第一項，定明罰鍰額度範圍。

三、為落實性騷擾事件調查機制，促使事件行為人應確實配合調查或提供資料，爰訂定第二項，定明被申訴人無正當理由不配合之處罰。

四、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條規定，因三年期間之經過而消滅。惟考量實務運作情形，另增訂第三十二條之一申訴期限相關規定，爰訂定第三項，定明裁處權時效之特別規定，以地方主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實性騷擾行為人處罰之規定。

委員洪申翰等 16 人提案：

一、本條新增。

二、新增職場性騷擾之加害人為最高負責人時，其於認定性騷擾行為成立時，應負之行政責任。

三、惟衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，故於罰鍰中保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。

委員范雲等 18 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少對職場性騷擾加害人為單位最高負責人相關懲處，爰參酌性騷擾防治法第二十條之規定，增列對加害人為最高負責人之行政責任。

三、衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，爰於罰鍰額範圍保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。

委員吳思瑤等 17 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少對職場性騷擾加害人為單位最高負責人相關懲處，爰參酌性騷擾防治法第二十條之規定，增列對加害人為最高負責人之行政責任。

三、衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，爰於罰鍰額範

第三十八條之二　地方主管機關依第十三條之一規定、調查認定性騷擾行為成立時，得裁處行為人新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員張宏陸等 21 人提案：

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下罰鍰。

第三十八條之二　地方主管機關依照第十三條之一調查確認性騷擾行為成立時，得處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員林宜瑾等 21 人提案：

第三十八條之三　地方主管機關依本法第十三條之一調查認定性騷擾行為成立者，得裁處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員賴品妤等 16 人提案：

第三十八條之二　地方主管機關依第十三條之一規定、調查認定性騷擾行為成立時，得裁處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員陳培瑜等 18 人提案：

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，得裁處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

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，得處行為人新臺幣一萬元以上三十萬元以下罰鍰。

定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

| | | |

二、參性別平等教育法第三十六條第四項，明定性騷擾行為人為最高負責人或雇主時，應協力配合調查，如違反協助義務，可處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員吳思瑤等 21 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少對職場性騷擾加害人為單位最高負責人相關懲處，爰參酌性騷擾防治法第二十條之規定，增列對加害人為最高負責人之行政責任。

三、衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，爰於罰鍰金額範圍保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。

委員蔡培慧等 24 人提案：

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，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。

委員范雲等 25 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少對職場性騷擾行為人為雇主或單位最高負責人相關懲處，爰參酌性騷擾防治法第二十條之規定，增列對行為人為最高負責人之行政罰。

三、衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，爰於罰鍰額範圍保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。

委員蘇治芬等 16 人提案：

一、本條新增。

二、現行本法缺少對職場性騷擾加害人為單位最高負責人之相關懲處，爰參酌「性騷擾防治法第二十條」規定，增列對加害人為最高負責人行政責任。

三、衡酌雇主所涉之範圍、企業規模差距甚大，爰於罰鍰額範圍保留彈性，主管機關得依實際情況裁罰。

委員張宏陸等 21 人提案：

一、本條新增。

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。

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。

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。
		委員洪申翰等 16 人提案： 第三十八條之二　雇主違反本法應履行之義務，其裁罰時效，自地方主管機關認定其違法時起算。 委員范雲等 18 人提案： 第三十八條之二　前二條規定之裁處權時效自主管機關收受申訴之日起算，因五年期間之經過而消滅。 委員林宜瑾等 21 人提案： 第三十八條之二　雇主違反本法應履行之義務，裁處權時效自主管機關收受申訴之日起算，因五年期間之經過而消滅。 委員陳培瑜等 18 人提案： 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。	委員吳玉琴等 20 人提案： 第三十八條之四　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。		委員洪申翰等 16 人提案： 一、本條新增。 二、因現行之行政罰法第二十七條第一項之規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」職場性騷擾事件中，礙於勞雇關係之權力不對等，常有被害人於離開職場才敢提出申訴，故性別工作平等法並未對行政申訴設時效規定，爰將地方主管機關之裁處時效，明定於自地方主管機關認定違法時起算。 委員范雲等 18 人提案： 一、本條新增。 二、現行行政罰法第二十七條第一項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」但在職場性騷擾的實務案件中，礙於勞雇關係之權力不對等，常有被害人在離開職場多年後才敢提出申訴，後續經歷反覆抗告、調查等程序，待申訴最終裁定，往往行政罰之裁處權已逾三年期限，致使該行政懲處遭到撤銷，被害人權益受到嚴重損害。爰將裁處權時效明訂於主管機關收受申述之日起算，並參酌公平交易法第四十一條，將本法之行政裁處權時效自目前三年延長為五年。 委員林宜瑾等 21 人提案： 一、本條新增。 二、依《行政罰法》第二十七條第一項之規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」然面對職場性騷擾案件，多數受僱者待離開職場時，始提起相關申訴之程序，若依現行法之規定，因裁處權起算時點，係依事實發生日起算，若待離職後提起，主管機關恐將無法進行裁罰，而難收防治性騷擾案件之效。是故，將裁處權時效，由原適用普通法《行政罰法》修正為特別法，並參酌《政治獻金法》第三十三條，明訂將地方主管機關裁處時效，自地方主管機關收受申訴之日起算，因五年期間之經過而消滅，爰新增本條之規定。 委員陳培瑜等 18 人提案： 一、本條新增。 二、現行行政罰法第二十七條第一項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」然職場性騷擾、性別歧視等案件中，囿於勞雇關係之權利不對等，被害人常在離開職場多年後才敢提出申訴，後續歷經調查、反覆抗告等程序，最	

					終裁定時，行政罰之裁處權常已逾三年期限，被害人權益因此嚴重受損。爰將裁處權時效明定自罰鍰處分確定之日起算。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 一、本條新增。 二、現行行政罰法第二十七條第一項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」然職場性騷擾、性別歧視等案件中，囿於勞雇關係之權利不對等，被害人常在離開職場多年後才敢提出申訴，後續歷經調查、反覆抗告等程序，最終裁定時，行政罰之裁處權常已逾三年期限，被害人權益因此嚴重受損。爰將裁處權時效明定自罰鍰處分確定之日起算。
第三十八條之三　第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。 前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 24676）：** 第三十八條之二　本法之裁處期間，自主管機關收受申訴時起算，但裁處權自雇主違反本法規定後五年內不行使而消滅。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第三十八條之三　第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。 前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。		**委員蔡培慧等 24 人提案：** 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。 **委員范雲等 25 人提案：** 第三十八條之二　前二條規定之裁處權時效自主管機關認定其違法時起算，因五年期間之經過而消滅。		**行政院提案：** 一、本條新增。 二、配合修正條文第三十八條之二第一項增訂對最高負責人職場性騷擾行為之行政罰，爰訂定第一項，定明機關（構）首長等最高負責人，經第三十二條之三第一項之申訴程序認定為性騷擾行為人時，由地方主管機關裁處行政罰。 三、參照第三十八條之二第三項及行政罰法第二十七條，訂定第二項前段，定明第一項之裁處權時效自受理申訴機關收受申訴之日起算及三年之裁處權時效期間。惟審酌本法針對性騷擾行為之被害人向雇主提出申訴，及公務人員、教育人員、軍職人員以機關（構）首長等最高負責人為被申訴人，依第三十二條之三第一項規定，向上級機關（構）等提出申訴之情形，均未定有申訴時效規定，為避免行政罰之裁處權行使與否懸之過久，爰訂定第二項後段，定明自該性騷擾行為終了時起，逾十年者，亦同。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 24676）：** 一、本條新增。 二、於職場性騷擾事件中，常有受僱者礙於勞雇關係之權力不對等，遲至離開職場始提出申訴，而因此逾行政罰法第二十七條第一項規定之三年裁處期間。為使本法裁處權得有效行使，新增第三十八條之二，明訂裁處權期間自主管機關收受申訴時起算。惟為免因此導致久延時日而舉證困難、法律關係不穩定，加以但書規定裁處權自雇主違反本法規定後五年內不行使而消滅，以茲平衡。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、本條新增。

第三十八條之四　性騷擾	台灣民眾黨黨團提案（提案號				行政院提案：

二、配合修正條文第三十八條之二第一項增訂對最高負責人職場性騷擾行為之行政罰，爰訂定第一項，定明機關（構）首長等最高負責人，經第三十二條之三第一項之申訴程序認定為性騷擾行為人時，由地方主管機關裁處行政罰。

三、參照第三十八條之二第三項及行政罰法第二十七條，訂定第二項前段，定明第一項之裁處權時效自受理申訴機關收受申訴之日起算及三年之裁處權時效期間。惟審酌本法針對性騷擾行為之被害人向雇主提出申訴，及公務人員、教育人員、軍職人員以機關（構）首長等最高負責人為被申訴人，依第三十二條之三第一項規定，向上級機關（構）等提出申訴之情形，均未定有申訴時效規定，為避免行政罰之裁處權行使與否懸之過久，爰訂定第二項後段，定明自該性騷擾行為終了時起，逾十年者，亦同。

委員蔡培慧等 24 人提案：

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，在終局裁定時帶已超過《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。

委員范雲等 25 人提案：

一、本條新增。

二、現行行政罰法第二十七條第一項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」但在職場性騷擾的實務案件中，礙於勞雇關係之權力不對等，常有被害人在離開職場多年後才敢提出申訴，後續經歷反覆抗告、調查等程序，待申訴最終裁定，住往行政罰之裁處權已逾三年期限，致使該行政懲處遭到撤銷，被害人權益受到嚴重損害。爰將裁處權時效明訂於主管機關收受申述之日起算，並參酌公平交易法第四十一條，將本法之行政裁處權時效自目前三年延長為五年。

防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。	10037725）： 第三十八條之四　性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。				一、本條新增。 二、定明本法性騷擾事件適用性騷擾防治法規定之依據。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、本條新增。 二、定明本法性騷擾事件適用性騷擾防治法規定之依據。
第三十九條之一　本法中華民國○年○月○日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第三十九條之一　本法中華民國○年○月○日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。				**行政院提案：** 一、本條新增。 二、本次修正條文有關性騷擾事件之申訴程序規定較為友善及周延，爰定明於本法本次修正之本條文修正施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及於修正施行前已發生而於修正施行後始受理申訴者，均適用修正施行後之程序規定終結之。惟修正施行前已進行之程序，其效力不受影響，以兼顧法安定性及程序經濟。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、本條新增。 二、本次修正條文有關性騷擾事件之申訴程序規定較為友善及周延，爰定明於本法本次修正之本條文修正施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及於修正施行前已發生而於修正施行後始受理申訴者，均適用修正施行後之程序規定終結之。惟修正施行前已進行之程序，其效力不受影響，以兼顧法安定性及程序經濟。
第四十條　本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；○年○月○日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一	**台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 第四十條　本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；○年○月○日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三		**委員劉世芳等 17 人提案：** 第四十條　本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條及一百十年十二月二十八日修正之條文施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。 中華民國○年○月○日修正之條文，其施行日期由行政院定之。	第四十條　本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條及一百十年十二月二十八日修正之條文施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。	**行政院提案：** 一、修正第二項： (一)現行第二項所定日期為立法院三讀通過該正條文之日期，鑒於法律案經總統公布後，其公布日期為一般民眾所周知，較立法院三讀日期易於查閱，爰將九十六年十二月十九日及一百十年十二月二十八日立法院三讀日期調整為總統公布日期。 (二)本次修正條文範圍較大，兼有授權法規須訂定，且公、私部門應配合整備之人力、經費、培訓、宣導等各項執行層面甚廣，宜有適當因應時期，爰定明本次修正之部分條文自一百十三年三月八日施行，其餘條文自公布日施行。 二、第一項未修正。 **台灣民眾黨黨團提案（提案號 10037725）：** 一、修正第二項： (一)現行第二項所定日期為立法院三讀通過該正條文之

至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。	年三月八日施行外，自公布日施行。				日期，鑒於法律案經總統公布後，其公布日期為一般民眾所周知，較立法院三讀日期易於查閱，爰將九十六年十二月十九日及一百十年十二月二十八日立法院三讀日期調整為總統公布日期。 (二)本次修正條文範圍較大，兼有授權法規須訂定，且公、私部門應配合整備之人力、經費、培訓、宣導等各項執行層面甚廣，宜有適當因應時期，爰定明本次修正之部分條文自一百十三年三月八日施行，其餘條文自公布日施行。 二、第一項未修正。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 配合主管機關性別平等會成立，明訂施行日期由行政院定之。

2.性騷擾防治法修正草案

條文對照表

行政院等	提案	委員吳玉琴惠慧等	提案
行政院等	提案	委員吳玉琴惠慧等	提案

行政院提案	黨團提案	委員等提案	委員等提案	現行法	說明
第一章　總則				第一章　總則	**行政院提案：** 章名未修正。
第一條　為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。 性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。	**時代力量黨團提案(10037709)：** 第一條　為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者有特別規定者，適用其規定。 直轄市、縣（市）主管機關，對於前項但書之適用有疑義時，應報請中央主管機關認定。 **國民黨黨團提案：** 第一條　為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。 得依性別平等教育法提出申訴者應依性別平等教育法提出申訴。 **台灣民眾黨黨團提案：** 第一條　為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十條、第二十一條、第二十四條及第二十五條外，不適用	**委員吳思瑤等 22 人提案：** 第一條　為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。適用性別工作平等法者，除第二條、第十條至第十二條、第二十條、第二十一條、第二十三條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。 前項行政罰鍰之科處，由本法性騷擾主管機關為之。	**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第一條　為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律；其他法律有特別規定者，適用其規定。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 第一條　為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第十三條之一、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。	第一條　為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。	**行政院提案：** 一、第一項未修正。 二、第二項修正如下： (一)本文有關「本法未規定者，適用其他法律」之文字依現行法制通例刪除，另酌作文字修正。 (二)配合行政院送請立法院審議之「性別工作平等法」部分條文修正草案將該法律之名稱修正為「性別平等工作法」，爰修正但書所引該法律之名稱。又本法、性別平等工作法與性別平等教育法三法就性騷擾事件之處理及防治，其適用範圍及保護法益並不相同，依性騷擾事件發生場域及當事人身分關係定明本法與性別平等教育法及性別平等工作法之適用關係，爰併修正但書規定。 **時代力量黨團提案(10037709)：** 一、鑑於現行規定之但書於適用性別工作平等法及性別平等教育法之情形，係直接排除本法之適用，不僅不利於整體一般性之規範，亦容易致生適用上之漏洞，為徹底落實性騷擾之防治及被害人之保護，爰以本法作為性騷擾防治之一般性規範，以補足性別工作平等法及性別平等教育

				法規範密度不足之處。 二、鑑於性平三法適用之灰色地帶恐致性平三法之主管機關對於管轄之認定不一，致被害人無法主張權益，爰於第二項就性平三法之適用有疑義時，參考公民投票法第二十六條第三項之規定，直轄市、縣（市）主管機關應報請中央主管機關認定之。 **國民黨黨團提案：** 一、刪除本條第二項後段但書規定，使適用性別工作平等法及性別平等教育法之被害人均有性騷性騷擾防治法之適用，而可對行為人為行政裁罰。 二、增訂第二項：惟校園性騷擾事件有較強之公益性，且其認定性騷擾成立與否，同樣委由具性別平等意識之學者專家組成性別平等教育委員會調查，為避免雙頭馬車，節省行政資源，並發揮綜整效果，故增訂之。 **台灣民眾黨黨團提案：** 性騷擾防治法、性別工作平等法與性別平等教育法三法係同為重要之性騷擾防治法案。且罰鍰為遏止性騷擾事件之重要手段，爰修正第二項，加上罰金處罰，讓三法予以同軌並行。 **委員吳思瑤等 22 人提案：** 一、現行性別工作平等法中，對性騷擾行為人並無罰則，亦缺乏要求雇主對案件雙方當事人公正對待、提供受僱者對被害人進行回復名譽時之幫助的規範。為統
				本法之規定。

					一性騷擾案件適用標準，故修法使性工法案件適用相關條文及罰則。 二、考量勞動主管機關不適對個別勞工進行懲處，性工法相關案件適用本法，由本法主管機關進行罰鍰之科處。其執行流程，建議可由勞動主管機關收到雇主通知之案件調查結果書面報告後，函轉本法性騷擾主管機關科處罰鍰，或二法主管機關可另研擬之。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、為建構可信賴的外部、獨立、第三方申訴調查機制並一體性適用，爰修正第二項。 二、性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治以本法為一般規定，性別工作平等法及性別平等教育法有特別規定者應優先適用。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 一、本條修正第二項。 二、第二項排除《性別工作平等法》、《性別平等教育法》之適用，納入第十三條之一新增之公設申訴管道與專案調查小組。
第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意	**台灣民眾黨黨團提案：** 第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或	**委員林宜瑾等 21 人提案：** 第二條　本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，未經他人同意而對他人實施與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者： 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第二條　本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，未經他人同意對其實施與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者： 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計	第二條　本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者： 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。	**行政院提案：** 一、現行條文列為第一項，修正如下： (一)序文酌修文字，另依性騷擾事件之情節輕重例示性騷擾情形，將現行第一款及第二款款次互調。 (二)考量性騷擾態樣多元，第

二款規定之性騷擾情形逐一臚列行為態樣方式恐不符合實務現況且有掛一漏萬之虞，爰將該款之「以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式」文字，修正為「以明示或暗示之方式」。

二、依現行第二十一條規定，對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，係加重裁處罰鍰。考量是類基於權勢或機會所為性騷擾行為，係立於被害人之信賴或依附關係，情節較為嚴重，加重裁處罰鍰尚有不足，為利規範利用權勢或機會為性騷擾之防治及責任、處罰等事項，並與一般性騷擾行為有所區別，爰增訂第二項有關權勢性騷擾之定義。

台灣民眾黨黨團提案：

一、現行條文列為第一項，修正如下：

(一)序文酌修文字，另依性騷擾事件之情節輕重例示性騷擾情形，將現行第一款及第二款款次互調。

(二)考量性騷擾態樣多元，第二款規定之性騷擾情形逐一臚列行為態樣方式恐不符合實務現況且有掛一漏萬之虞，爰將該款之「以展示或播送文字、圖畫、聲音

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

委員范雲等 25 人提案：

第二條　本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，未經他人同意而對他人實施與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

委員陳靜敏等 19 人提案：

第二條　本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人、各職業類別或可辨別身分之勞工實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

一、以該他人順服或拒絕該行為

畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

行使前項同意之行為人有如下情況，其同意視同無效：

一、行為人未滿十六歲。

二、行為人為心智障礙者。

三、行為人意識不清。

四、行為人與他方關係牽涉權力不對等。

五、行為人遭遇以宗教名義行誘騙之狀況。

造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。

或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。

、影像或其他物品之方式」文字，修正為「以明示或暗示之方式」。

二、依現行第二十一條規定，對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，係加重裁處罰鍰。考量是類基於權勢或機會所為性騷擾行為，係立於被害人之信賴或依附關係，情節較為嚴重，加重裁處罰鍰尚有不足，為利規範利用權勢或機會為性騷擾之防治及責任、處罰等事項，並與一般性騷擾行為有所區別，爰增訂第二項有關權勢性騷擾之定義。

委員林宜瑾等 21 人提案：

一、性或性別相關之行為，須仰賴有涉人士的積極同意，未經他人積極同意而有性或性別相關之行為，即為性騷擾之核心構成要件。為使性騷擾定義明確，修正第一項。

二、鑒於積極同意的態樣實屬多元，並無法一概論定凡積極同意者，即無性騷擾之虞。故增列第二項，臚列五點縱然經過他方積極同意，仍屬性騷擾之情境。

三、第二項第三款所稱意識不清者，指因服藥、飲酒，或因疾病所引發之昏沉、判斷力下降。

四、第二項第四款所稱權力不對等關係，係指行為人對他方屬下對上從屬關係之情形。

，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱、仇恨性之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴、各職業類別或可辨別身分之勞工之尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

委員劉建國等 20 人提案：

第二條　本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，未經他人同意而對他人實施與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

委員賴品妤等 16 人提案：

隨性別平等運動推進及許多性騷擾事件被害人訴說，積極同意觀念逐漸為民眾認識，性別平等教育學者、教師及民間團體亦肯認此觀念之推動與落實，有助於降低性侵害、性騷擾等案件之發生。近年多起性平案件判決中，法院亦明確肯定被害人之性自主權，認為被控訴方於行為前應得到被害人健全意識下的同意，而非僅停留於過去消極的「違反意願」。爰修正本法性騷擾之定義，將現行犯行判定要件「違反其意願」，修正為符合積極同意概念之「未經他人同意」，進一步增加個人性自主權之保障，減少法庭攻防過程中造成被害人二度傷害及「完美被害人」刻板印象導致的負面影響，完善性騷擾防治。

委員范雲等 25 人提案：

為符合性別平等、尊重當事人的原則，爰將性騷擾定義從違反他人意願，修正為未經他人同意，而對他人實施性或性別有關等行為，落實積極同意。

委員陳靜敏等 19 人提案：

一、各職業類別泛指行政院主計總處公布之中華民國行業標準分類所列的行業類別或可辨別身分之勞工。

二、鑒於過去網路上流傳一部嚴重詆毀護理師的影片，不僅貶視護理專業，還在影片結尾用猥褻的表情加上自淫的手勢問「手天使」是不是護理師的工作範圍，嚴

					重打擊護理人員的工作士氣，且貶損護理人員的人格及職業尊嚴。 三、性騷擾防治法確實有定義所謂的性騷擾，包括「以歧視、侮辱之言行，減損他人人格尊嚴」，但在整體規範文意上，性騷擾防治法所規範的仍然偏向於對「特定人」的性騷擾，然在科技日新月異發展下，利用針對各職業類別或可辨別身分之勞工之嚴重性別歧視言論在網路上賺取點閱率的行為比比皆是，而在網路平台上散布性別歧視、侮辱、仇恨性之言行或影片，所製造之敵意環境負面影響遠大於傳統。 **委員劉建國等 20 人提案：** 為符合性別平等、尊重當事人的原則，爰將性騷擾定義從違反他人意願，修正為未經他人同意，而對他人實施性或性別有關等行為，落實積極同意。
第三條　本法所稱部隊，指國防部所屬單位。 本法所稱學校，指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。 本法所稱機構，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。			**委員蔡培慧等 21 人提案：** 第三條　本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。 本法所稱機關者，指政府機關。 本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊。 本法所稱學校者，指公私立各級學校、軍警校院、矯正學校及宗教學校。 本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非	第三條　本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。 本法所稱機關者，指政府機關。 本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。 本法所稱學校者，指公私立各級學校。 本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。	**行政院提案：** 一、本法未有針對公務員之規範，爰刪除第一項。 二、依中央行政機關組織基準法第十六條規定，機關於其組織、職範圍內得設附屬之文教、醫療等機構，第二項定義之機關宜包括政府機構，另考量該法第三條第一款與第三款對於政府機關及政府機構已有明確定義，第二項規定毋庸規範，爰予刪除；本法所定之「機關」併配合修正為「

			法人團體及其他組織。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 第三條　本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。 本法所稱機關者，指政府機關。 本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。 本法所稱學校者，指公私立各級學校、軍事學校、警察學校及矯正學校。 本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。		政府機關（構）」，以臻明確。 三、第三項至第五項配合第二項之刪除，項次遞移為第一項至第三項並依法制體例酌修文字，另其中第二項並參考行政院送請立法院審議之「性別平等教育法」修正草案第三條規定修正本法之學校定義。 **委員蔡培慧等 21 人提案：** 一、配合性別平等教育法將學校定義擴及至軍警校院、矯正學校及宗教學校，使各類性學校接受到相同之保障。 二、第三項配合第四項之修正，將「學校」刪除，改納入第四項中。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 為使本法與性別平等教育法對學校之定義範圍一致，並健全包含軍事學校、警察學校及矯正學校之各級學校性別平等教育，爰修正第四項。
第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。	**時代力量黨團提案(10037709)：** 第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 **國民黨黨團提案：** 第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 **台灣民眾黨黨團提案：** 第四條　本法所稱主管機關：在中	**委員林為洲等 18 人提案：** 第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 **委員張廖萬堅等 17 人提案：** 第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 **委員林宜瑾等 21 人提案：** 第四條　本法所稱主管機關：在中	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 **委員王美惠等 19 人提案：** 第四條　本法所稱主管機關：在中	第四條　本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。	**行政院提案：** 因應政府組織改造，原由內政部主管之社政業務已移由衛生福利部主管，爰修正本法之中央主管機關為衛生福利部。 **時代力量黨團提案(10037709)：** 本法所稱主管機關已經中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告第四條所列屬「內政部」之權責事項，自一百零二年七月二十三日起改由「衛生福利部」管轄，爰一併修

法調整之。

國民黨黨團提案：

中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告，第四條所列屬「內政部」之權責事項，自一百零二年七月二十三日起已改由「衛生福利部」管轄。

台灣民眾黨黨團提案：

因應政府組織改造，原由內政部主管之社政業務已移由衛生福利部主管，爰修正本法之中央主管機關為衛生福利部。

委員林為洲等 18 人提案：

衛生福利部係於 102 年由原衛生署內 21 個單位與任務編組、5 個所屬機關、內政部社會司、兒童局、家庭暴力及性侵害防治委員會、國民年金監理會及教育部國立中國醫藥研究所等單位，整併為 8 司 6 處事權統一之新機關，負責全國衛生及社會福利行政事務，並對各級地方衛生及社會福利機關負有業務指導、監督及協調之責，配合行政院組織改造，將條文中明訂之主管機關修正為衛生福利部。

委員張廖萬堅等 17 人提案：

中央主管機關原本規定內政部，惟 2013 年 7 月 19 日行政院臺規字第 1020141353 號公告第四條所列屬內政部之權責事項，自 2013 年 7 月 23 日起改由衛生福利部管轄，配合實務予以修正。

委員林宜瑾等 21 人提案：

鑒於 2013 年行政院已公告，本法

央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

委員蔡培慧等 21 人提案：

第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

委員范雲等 25 人提案：

第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部及內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

委員陳靜敏等 19 人提案：

第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部及內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

委員陳亭妃等 16 人提案：

第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

委員劉建國等 20 人提案：

第四條　本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

委員吳琪銘等 18 人提案：

第四條　本法所稱主管機關：在中

央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

各該規定所列屬「內政部」之權責事項，自 7 月 23 日起改由「衛生福利部」管轄，故明定衛生福利部為中央主管機關。 **委員賴品妤等 16 人提案：** 依一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告，本法各該規定所列屬「內政部」之權責事項，已自一百零二年七月二十三日起改由「衛生福利部」管轄，爰修正本條內容。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 因應政府組織改造，相關業務已移交衛生福利部主管，爰修正本法中央主管機關為衛生福利部。 **委員王美惠等 19 人提案：** 依中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告以及現行實務運作狀況，將本法之中央主管機關修正為衛福部。 **委員蔡培慧等 21 人提案：** 本法之中央主管機關原為內政部，自 2013 年 7 月 19 日行政院臺規字第 1020141353 號公告第四所列屬內政部之權責事項，自 2013 年 7 月 23 日起改由衛生福利部管轄，配合相關規定予以修正。 **委員范雲等 25 人提案：** 性騷擾相關業務由衛生福利部保護司主管，爰增訂衛生福利部為本法之主管機關。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 社政業務已由內政部移為衛生福利部主管，爰修正中央主管機關為	央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。		

					衛生福利部。 **委員陳靜敏等 19 人提案：** 現行性騷擾防治法中央主管機關為內政部，然因政府組織改造，爰修正本法中央主管機關為衛生福利部。 **委員陳亭妃等 16 人提案：** 依中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告以及現行實務運作狀況，將本法之中央主管機關修正為衛生福利部。 **委員劉建國等 20 人提案：** 性騷擾相關業務由衛生福利部保護司主管，爰增訂衛生福利部為本法之主管機關。 **委員吳琪銘等 18 人提案：** 依中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告以及現行實務運作狀況，將本法之中央主管機關修正為衛福部。
第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理： 一、研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。 二、協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。 三、督導直轄市、縣（市）主管機關建立性騷擾事件處理程序及協助提供被害人保護扶助事項。	**國民黨黨團提案：** 第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理： 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。	**委員傅崐萁等 21 人提案：** 第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理： 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。	**委員范雲等 25 人提案：** 第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理： 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。	第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理： 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。 四、關於推展性騷擾防治教育及	**行政院提案：** 一、現行條文列為第一項，修正如下： (一)序文、第一款及第二款文字酌修。 (二)為督導直轄市、縣(市)主管機關建立性騷擾事件處理程序與協助提供被害人保護扶助事項，爰修正第三款。 (三)為強化直轄市、縣(市)主管機關處理性騷擾事件之

專業性，爰增訂第四款培訓性騷擾事件調查處理之專業人才為中央主管機關職掌；其後款次遞移並酌修文字。

(四)教師法、教育人員任用條例及相關教育法規規定，教育場域相關工作人員有性騷擾行為者，不得聘用，或解聘、停聘等，為利教育主管機關得依教育相關法規查詢依本法裁罰之性騷擾行為人，以避免不適任教育人員進入相關校園領域，爰第七款增訂中央主管機關建立性騷擾事件電子資料庫，以供相關行政機關依法參考運用。

二、為推動性騷擾防治政策及業務，並協調、督導直轄市、縣（市）主管機關培訓調查處理專業人才及考核各直轄市、縣（市）主管機關性騷擾防治事項之執行，爰增訂第二項規定中央主管機關應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

國民黨黨團提案：

增訂「防狼師條款」，即中央機關所建立及管理性騷擾事件電子資料庫，除了提供警政、社政、教育及各級政府機關之外，並應提供各級機關所屬或教育單位核准立案

宣導事項。

五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

八、關於性騷擾防治之其他事項。

四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。

五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項，由中央機關應建立及管理性騷擾事件電子資料庫，並對其被害人之身分資料予以保密。另性騷擾事件電子資料庫，供學校、教育機構、教育團體指定專人辦理查閱作業部份，僅限包含有性侵害、性騷擾或虐待兒童行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者，或行為不檢損害兒童與青少年權益，經有關機關查證屬實者，以及經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害、性騷擾行為者。

七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

八、關於性騷擾防治之其他事項。

九、關於性騷擾防治之其他事項。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：

一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。

二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。

三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。

四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。

五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

八、關於性騷擾防治之其他事項。

四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。

五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項，由中央機關應建立及管理性騷擾事件電子資料庫，並對其被害人之身分資料予以保密。另性騷擾事件電子資料庫，供學校、教育機構、教育團體指定專人辦理查閱作業部份，僅限包含有性侵害、性騷擾或虐待兒童行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者，或行為不檢損害兒童與青少年權益，經有關機關查證屬實者，以及經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害、性騷擾行為者。

七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

八、關於性騷擾防治之其他事項。

委員林宜瑾等 21 人提案：

第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：

一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。

二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。

三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療

四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。

五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項，由中央機關應建立及管理性騷擾事件電子資料庫，並對其被害人之身分資料予以保密。另性騷擾事件電子資料庫，供學校、教育機構、教育團體指定專人辦理查閱作業部份，僅限包含有性侵害、性騷擾或虐待兒童行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者，或行為不檢損害兒童與青少年權益，經有關機關查證屬實者，以及經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害、性騷擾行為者。

七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

八、關於性騷擾防治之其他事項。

台灣民眾黨黨團提案：

第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理：

一、研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。

二、協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。

三、督導直轄市、縣（市）主管機關建立性騷擾事件處理程

四、培訓性騷擾事件調查處理專業人才。

五、推展性騷擾防治教育及宣導事項。

六、辦理性騷擾防治績效優良之政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

七、彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。

八、辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

九、其他性騷擾防治事項。

中央主管機關辦理前項事項，應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

之學校、補習及進修教育機構、教育團體指定專人辦理公開查閱作業。

台灣民眾黨黨團提案：

一、現行條文列為第一項，修正如下：

(一)序文、第一款及第二款文字酌修。

(二)為督導直轄市、縣(市)主管機關建立性騷擾事件處理程序與協助提供被害人保護扶助事項，爰修正第三款。

(三)為強化直轄市、縣(市)主管機關處理性騷擾事件之專業性，爰增訂第四款培訓性騷擾事件調查處理之專業人才為中央主管機關職掌；其後款次遞移並酌修文字。

(四)教師法、教育人員任用條例及相關教育法規規定，教育場域相關工作人員有性騷擾行為者，不得聘用，或解聘、停聘等，為利教育主管機關得依教育相關法規查詢依本法裁罰之性騷擾行為人，以避免不適任教育人員進入相關校園領域，爰第七款增訂中央主管機關建立性騷擾事件電子資料庫，以供相關行政機關依法參考運用。

二、為推動性騷擾防治政策及業務，並協調、督導直轄市、縣(市)

。

九、建置性騷擾事件電子資料庫，供各中央目的事業主管機關及其他政府機關使用。

前項第九款規定性騷擾事件電子資料庫之建置、管理、蒐集、處理及利用辦法，由中央主管機關定之。

委員劉建國等 20 人提案：

第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：

一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。

二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。

三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。

四、關於中央及地方主管機關提供性騷擾被害人服務事項。

五、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。

六、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

七、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

八、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

九、關於性騷擾防治之其他事項。

及服務網絡之督導事項。

四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。

五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

八、關於提供或轉介性騷擾被害人心理輔導諮商服務、社會福利資源轉介、法律服務等資源。

九、關於性騷擾防治之其他事項。

序及協助提供被害人保護扶助事項。

四、培訓性騷擾事件調查處理專業人才。

五、推展性騷擾防治教育及宣導事項。

六、辦理性騷擾防治績效優良之政府機關(構)、部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

七、彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。

八、辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

九、即時公告性騷擾事件之相關事項。

十、其他性騷擾防治事項。

中央主管機關辦理前項事項，應遴聘(派)學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之二。

）主管機關培訓調查處理專業人才及考核各直轄市、縣（市）主管機關性騷擾防治事項之執行，爰增訂第二項規定中央主管機關應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

委員傅崐萁等 21 人提案：

一、有鑑於民國 101 年 1 月 1 日起，行政院組織改造後，將社政主管機關改為衛生福利部之外，並將增訂「防狼師條款」，即中央機關所建立及管理性騷擾事件電子資料庫，除了提供警政、社政、教育及各級政府機關之外，並應提供各級機關所屬或教育單位核准立案之學校、補習及進修教育機構、教育團體指定專人辦理公開查閱作業。

二、為顧及個資權益疑慮，依據「個人資料保護法」第六條，有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用，但若有法律明文規定，則不在此限。因此為符合個人資料保護之精神，在學校、供教育機構、教育團體指定專人辦理查閱作業之部分，僅限包含「有性侵害、性騷擾或虐待兒童行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者，或行為不檢損害兒童與青少年權益，經有關機關查證屬實者，以及經學校性

別平等教育委員會調查確認有性侵害、性騷擾行為者」，以保障優良補教老師之授課權益，並杜絕不適任狼師入侵補教業。

委員林宜瑾等 21 人提案：

一、性騷擾事件被害人從對外發聲，到後續相關法律程序的辦理，往往皆須面對內心與外界的交互指責，擔負著程度不一的身心創傷。

二、基於前述狀況，中央主管機關有責提供或轉介性騷擾被害人心理輔導諮商服務、社會福利資源轉介、法律服務等資源。故新增第八款。

委員范雲等 25 人提案：

一、為比照性別平等教育法，由機關提供被害人協助服務，爰修正本條，明定主管機關之權責，以利經費編列。

二、被害人協助服務包含但不限：提供或轉介被害人心理輔導諮商服務、社會福利資源轉介、法律服務等。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、經各主管機關查證認定成立性騷擾事件者，各主管機關應依規定蒐集性騷擾事件之資料通報衛生福利部，並由衛生福利部建置性騷擾事件電子資料庫，俾利各級主管機關對於性騷擾事件相關資訊之有效掌握，爰增訂第一項第九款。

二、前述資料之蒐集、通報、查詢及其他應遵行事項之辦法，由衛

					生福利部定之。 **委員劉建國等 20 人提案：** 一、為比照性別平等教育法，由機關提供被害人協助服務，爰修正本條，明定主管機關之權責，以利經費編列。 二、被害人協助服務包含但不限：提供或轉介被害人心理輔導諮商服務、社會福利資源轉介、法律服務等。
第六條　直轄市、縣（市）主管機關應設性騷擾防治審議會（以下簡稱審議會），辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣（市）目的事業主管機關應配合辦理： 一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。 二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。 四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。 五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。 七、其他性騷擾防治事項。 前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘（派）有關機	**時代力量黨團提案(10037709)：** 第六條　直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理： 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。 四、關於建置性騷擾被害人保護之諮詢、醫療及服務網絡事項。 五、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。 七、關於性騷擾防治之其他事項。 前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、	**委員林宜瑾等 21 人提案：** 第六條　直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理： 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。 六、關於提供或轉介性騷擾被害人心理輔導諮商服務、社會福利資源轉介、法律服務等資源。 七、關於性騷擾防治之其他事項。 前項性騷擾防治委員會置	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第六條　直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理： 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。 六、主動提供或轉介評估有需要之被害人法律服務、身心治療、諮商、社會與心理評估及處置，並得核發相關補助費用。 七、關於性騷擾防治之其他事項。 前項性騷擾防治委員會置	第六條　直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理： 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。 六、關於性騷擾防治之其他事項。 前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團	**行政院提案：** 一、第一項修正如下： (一)序文有關直轄市、縣（市）主管機關所設之「性騷擾防治委員會」，配合其就所受理之性騷擾申訴、再申訴案件調查結果進行審議，爰修正為「性騷擾防治審議會」，另酌修文字。 (二)第一款至第三款文字酌修。 (三)依現行實務，直轄市、縣（市）主管機關依性騷擾防治準則第二十一條規定，可視性騷擾被害人之身心狀況，提供心理輔導及法律協助。為強化對被害人之保護扶助，並利直轄市、縣（市）主管機關編列經費辦理相關工作，爰增訂第四款規範直轄市、縣（市）主管機關就性騷擾事件被害人之保護扶助事項，包含提供被害人諮詢協談、

心理輔導等必要服務；其後第四款至第六款款次遞移並酌修文字。

二、第二項酌作文字修正。又考量直轄市、縣（市）主管機關設置之審議會屬任務編組，且本屬地方組織自治權責範疇，爰第二項有關授權其組織由地方主管機關定之尚無必要，爰予刪除。

時代力量黨團提案(10037709)：

為強化被害人保護資源協助，爰增訂第一項第四款規定，現行第四款至第六款款次遞延。

國民黨黨團提案：

一、新增性騷擾相關資訊須即時發布及增訂對被害人之保護協助。

二、增加外部委員比例，以確保審議申訴案過程中受害當事人之權益。

台灣民眾黨黨團提案：

一、第一項修正如下：

(一)序文有關直轄市、縣（市）主管機關所設之「性騷擾防治委員會」，配合其就所受理之性騷擾申訴、再申訴案件調查結果進行審議，爰修正為「性騷擾防治審議會」，另酌修文字。

(二)第一款至第三款文字酌修。

(三)依現行實務，直轄市、縣（市）主管機關依性騷擾防治準則第二十一條規定，可視性騷擾被害人之身心狀況，提供心理輔導及法

體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

委員范雲等 25 人提案：

第六條　直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：

一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。

二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。

三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。

四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

六、關於性騷擾防治之其他事項。

七、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

委員許智傑等 25 人提案：

第六條　直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：

一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。

二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。

三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。

四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

六、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

國民黨黨團提案：

第六條　直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：

一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。

二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。

三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。

四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

六、關於性騷擾防治之其他事項。

七、即時公告性騷擾事件之相關事項。

八、提供被害人諮詢服務、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之協助。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

律協助。為強化對被害人之保護扶助，並利直轄市、縣(市)主管機關編列經費辦理相關工作，爰增訂第四款規範直轄市、縣（市）主管機關就性騷擾事件被害人之保護扶助事項，包含提供被害人諮詢協談、心理輔導等必要服務；其後第四款至第六款款次遞移並酌修文字。

二、第二項酌作文字修正。又考量直轄市、縣（市）主管機關設置之審議會屬任務編組，且本屬地方組織自治權責範疇，爰第二項有關授權其組織由地方主管機關定之尚無必要，爰予刪除。

委員林宜瑾等 21 人提案：

一、性騷擾事件被害人從對外發聲，到後續相關法律程序的辦理，往往皆須面對內心與外界的交互指責，擔負著程度不一的身心創傷。

二、基於前述狀況，地方主管機關有責提供或轉介性騷擾被害人心理輔導諮商服務、社會福利資源轉介、法律服務等資源。故新增第六款。

委員許智傑等 25 人提案：

有鑑於 2012 年施行生效的《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，已使聯合國CEDAW公約第四條之暫行特別措施「婦女保障名額」與「任一性別不低於三分之一」之性別比例原則，皆具備國內法律效力

員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

委員劉建國等 20 人提案：

第六條　直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：

一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。

二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。

三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。

四、關於地方主管機關提供性騷擾被害人服務事項。

五、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

七、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一，單一性別不得少於三分之一；其組織由地方主管機關定之。

機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一，外部委員須占二分之一以上；其組織由地方主管機關定之。

台灣民眾黨黨團提案：

第六條　直轄市、縣（市）主管機關應設性騷擾防治審議會（以下簡稱審議會），辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣（市）目的事業主管機關應配合辦理：

一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。

二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。

三、調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。

四、設立性騷擾防治中心，提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源等性騷擾防治中心其他必要之服務。

五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。

七、即時公告性騷擾事件之相關事項。

八、其他性騷擾防治事項。

前項審議會置召集人一人，

，各主管機關有落實之義務，故修正本條文字。

委員賴品妤等 16 人提案：

一、性騷擾事件被害人出面申訴後，常面臨行為人之法律訴訟，藉此迫使被害人放棄申訴或對外訴說，實為二度傷害。為保障被害人權益，爰新增款次明定，地方主管機關應提供或轉介評估有需要之被害人相關法律服務，並得核發相關補助費用。

二、性騷擾事件對被害人的傷害及負面影響，不一定僅於事件發生當下，包括性騷擾留下的身心創傷、後續申訴過程的持續往返、不斷講述被害過程，都常造成壓力及創傷的累積。給予被害人身心支持乃是首要之重，爰新增款次明定，地方主管機關應主動提供或轉介評估有需要之被害人相關身心治療、諮商、社會與心理評估及處置，並得核發相關補助費用。

委員范雲等 25 人提案：

一、為比照性別平等教育法，由機關提供被害人協助服務，爰修正本條，明定主管機關之權責，以利經費編列。

二、被害人協助服務包含但不限：提供或轉介被害人心理輔導諮商服務、社會福利資源轉介、法律服務等。

委員劉建國等 20 人提案：

一、為比照性別平等教育法，由機關提供被害人協助服務，爰修正

管機關定之。

由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘（派）有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

					本條，明定主管機關之權責，以利經費編列。 二、被害人協助服務包含但不限：提供或轉介被害人心理輔導諮商服務、社會福利資源轉介、法律服務等。
第二章　性騷擾之防治及責任				第二章　性騷擾之防治與責任	**行政院提案：** 章名酌修文字。
第七條　政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生： 一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。 二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護： 一、協助被害人申訴及於必要時保全相關證據。 二、必要時協助通知警察機關到場處理。 三、檢討所屬場所安全。 政府機關（構）、部隊學校、機構或僱用人於性騷擾事件發	**時代力量黨團提案(10037709)：** 第七條　政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應設立申訴管道協調處理，並採取適當之措施，防治性騷擾行為之發生。 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護： 一、協助被害人申訴及於必要時保全相關證據。 二、必要時協助通知警察機關到場處理。 三、檢討所屬場所安全。 政府機關（構）、部隊學校、機構或僱用人於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款	**委員莊瑞雄等 23 人提案：** 第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數為十人以下者，主管機關應授權地方政府成立專責申訴管道協調處理。 為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。 **委員莊競程等 20 人提案：** 第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。 前項組織應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之；其成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理，並公開揭示之。 第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數未達十人者，地方主管機關應成立專責申訴管道協調處理。 為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時	第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。 為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。	**行政院提案：** 一、為明確規範政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬且負管理權責之公共場所及公眾得出入之場所應採取預防措施，防治性騷擾行為之發生，爰將現行第二項依其組織之成員、受僱人或受服務人員人數應採取之預防措施移列於第一項並分列二款及酌修文字。 二、為利政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於所屬場所有性騷擾事件發生當時知悉時，採取相關之有效糾正與補救措施及應行注意事項，爰將第一項後段規定移列為第二項，並增訂三款具體明確之糾正及補救措施，包括協助被害人申訴及於必要時保全相關證據（如行為人之基本年籍資料、記錄性騷擾事實發生經過）、必要時協助通知警察機關到場處理性騷擾事件及就其管理之所屬場所安全進行檢討、改善（如照明設備調整、視線死角改善等）。

三、考量性騷擾事件於政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所屬之公共場所或公眾得出入之場所發生時，並非每一事件發生當下皆可知悉，為明確此時其等應採取之糾正及補救措施，爰增訂第三項規定。

四、現行第三項移列為第四項。又考量性騷擾樣態多元，為利第一項第二款規定之一定人數以上之政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人訂定性騷擾防治措施，爰第四項授權中央主管機關訂定之性騷擾防治之準則應包括內容，增訂性騷擾樣態，另考量相關處罰已於法律定明，爰併刪除「懲處辦法」為該準則應規範內容。

時代力量黨團提案(10037709)：

一、明定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬且負管理權責之公共場所及公眾得出入之場所應設立申訴管道協調處理，並採取適當之措施，防治性騷擾行為之發生，爰修正第一項。

二、為利政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於所屬場所有性騷擾事件發生當時知悉時，採取相關之有效糾正與補救措施及應行注意事項，爰將第一項後段規定移列為第三項，並增訂三款具體明確之糾正及補救措施，包括協助被害人申訴及於必要時保全相關證據（如行為人之

<table>
<tr>
<td>生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。
為預防及處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。</td>
<td>之糾正及補救措施。
為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。
台灣民眾黨黨團提案：
第七條　政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。
前項組織，應設立申訴管道協調處理；且訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。
為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。</td>
<td>，應採取立即有效之糾正及補救措施。
前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。
第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數未達十人者，主管機關應成立專責申訴管道協調處理。
為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。
委員張廖萬堅等 17 人提案：
第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。
前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。
中央主管機關應為前項以外之組織成員、受僱人或受服務人員設立性騷擾申訴管道協調處理。
為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾</td>
<td>，應採取立即有效之糾正及補救措施。
前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理，並訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。
為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。
委員陳培瑜等 24 人提案：
第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。
前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之；前項部隊應設立申訴管道協調處理。
為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。
中央主管機關應定期調查及統計機關、部隊、學校、機構或僱用人辦理性騷擾防治措施及實施懲處之情形，並公開調查統計資料。</td>
</tr>
</table>

基本年籍資料、記錄性騷擾事實發生經過）、必要時協助通知警察機關到場處理性騷擾事件及就其管理之所屬場所安全進行檢討、改善（如照明設備調整、視線死角改善等）。

三、考量性騷擾事件於政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所屬之公共場所或公眾得出入之場所發生時，並非每一事件發生當下皆可知悉，為明確此時其等應採取之糾正及補救措施，爰增訂第四項規定。

四、現行第三項移列為第五項。又考量性騷擾樣態多元，為利第二項規定之一定人數以上之政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人訂定性騷擾防治措施，爰第五項授權中央主管機關訂定之性騷擾防治之準則應包括內容，增訂性騷擾樣態，另考量相關處罰已於法律定明，爰併刪除「懲處辦法」為該準則應規範內容。

台灣民眾黨黨團提案：

任何機構與公司行號不論人數多寡，都應有申訴管道得以協調處理性騷擾事宜、並訂定內部興騷擾防治制措施，爰刪除人數限制。

委員莊瑞雄等 23 人提案：

一、性騷擾防治為現代社會促進性別平權之重要政策。原規定之服務人數達十人以上始設立申訴管道、三十人以上始設立性騷擾防治措施，不符本法之立法意旨

委員陳靜敏等 19 人提案：

第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。

第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數為十人以下者，中央主管機關應授權地方政府應設立申訴管道協助處理。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

委員蘇治芬等 16 人提案：

第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數為十人以下者，主管機關應授權地方政府成立專

防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

委員游毓蘭等 19 人提案：

第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第一項之組織申訴管道，定有召開委員會處理者，知悉有性騷擾情形時，即有採取糾正及補救措施之義務，應包含召開委員會並提供當事人陳述意見之機會。

。

二、企業為規避法條，於雇用人數上，聘用少於法定人數之員工，或成立多個公司以稀釋人數。若糾結於人數規定，將不利於本法之推動，對性騷擾防治之推行亦將造成阻力。

三、為能使國人受到性別平等之保護，爰修正本條文，增訂組織成員、受僱人或受服務人員人數為十人以下者，應由主管機關授權地方政府設立性騷擾申訴管道。

委員莊競程等 20 人提案：

一、我國以中小企業為主體，企業員工人數偏低，以 105 年工業及服務業普查為例，受普查家數 137 萬餘家，其中員工人數未達 10 人者超過 123 萬家，占比超過九成，為擴大保護範圍，建立完善申訴管道，主管機關應成立專責申訴管道受理性騷擾申訴協調處理事宜，爰增訂第三項。

二、原第三項移為第四項。

委員張廖萬堅等 17 人提案：

一、第一項和第二項未修正。

二、新增第三項：鑒於微型組織占比甚高，為落實性騷擾防治，增訂組織成員、受僱人或受服務人員人數未達十人以上者，中央主管機關應設立性騷擾申訴管道。

三、現行條文第三項移列至第四項，文字未修正。

委員游毓蘭等 19 人提案：

一、新增第四項。

二、本法規定之機關、部隊、學校

責申訴管道協調處理。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

委員林靜儀等 16 人提案：

第七條　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於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。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

前項申訴之調查應交由社會公正人士、民間團體代表、學者、專家或警察機關進行。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道調查單位、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

、機構等組織具防治性騷擾義務，凡一定規模尚需設立申訴管道，並無強行規定需以公正人士參與之委員會決定。就其他法律而言，性別平等教育法第六條，規定各級學校應設立性別平等委員會。而性別工作平等法所授權之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第七條第二項規定，則授權雇主得組成有雇主、受僱者代表之申訴處理委員會。可見，我國性別法律針對不同場域，管理者是否應組成公正人士參與之委員會，調查處理性騷擾事件，依其性質有不同規定。惟就性別暴力處理角度而言，應盡可能有獲公正人士認定、處理之機會，始較符合本法保護被害人之意旨。

三、又為兼顧被害人之保護，以及各種場域有無足夠實際條件落實，茲以各該場域自行規定之申訴管道作為標準。如原本即定有以召開委員會處理者，代表該場域有能力組成公正人士參與之委員會。於此情形，本修正草案要求各該場域知悉性騷擾情形後，採行糾正補救措施之義務，即須包含召開委員會並提供當事人陳述意見之機會，以求處理結果公正。

四、另本修正草案係以各場域「知悉」為要件，被害人是否提出正式申訴，則非所問，併予敘明。

委員賴品妤等 16 人提案：

一、不論組織成員、受僱人或受服務人員人數多寡，都應訂定性騷擾防治措施且公開揭示，以減少性騷擾事件之發生，爰修正第二項，明定第一項所列組織應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

二、受僱人未達十人之企業，因不需設立申訴管道協調處理，常導致性騷擾問題無法有效處理與改善，是為本法一大漏洞。為增進我國性騷擾防治之落實，爰增訂第三項，規定組織成員、受僱人或受服務人員人數未達十人者，地方主管機關應成立專責申訴管道協調處理。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

為落實性騷擾零容忍，並避免三十人以下之組織性騷擾防治規範措施空窗，爰修正第二項，刪除人數三十人以上之限制。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、為建構可信賴的外部、獨立、第三方申訴調查機制並一體性適用，爰刪除第二項除部隊外各組織設立申訴管道義務。

二、為擴大各組織訂定性騷擾防治措施可涵蓋保護的對象，將組織人數 10 人至 29 人之範圍納入，爰修正第二項。

三、為使中央主管機關透過地方主管機關定期調查統計，公開組織單位辦理性騷擾防治措施及懲處等去識別化之相關資訊，以求組織落實防治職場性騷擾之責

任，爰增訂第四項。

委員陳靜敏等 19 人提案：

一、第二項內文酌作文字修正；第一項及第四項未修正。

二、為避免企業為規避法條，於僱用人員數上，特意聘用少於法定人數員工，故將現行條文規定之服務人數達十人以上應設立申訴管道；服務人數達三十人以上之企業，應訂定性騷擾防治措施，如因拘泥於法規上人員數目上之規定，將對性騷擾防治推行造成阻力。

三、爰增訂第二項「第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數為十人以下者，中央主管機關應授權地方政府應設立申訴管道協助處理。」促進社會性別平權推動。

委員蘇治芬等 16 人提案：

一、性騷擾防治為現代社會促進性別平權之重要政策。原規定之服務人數達十人以上始設立申訴管道、三十人以上始設立性騷擾防治措施，不符本法之立法意旨。

二、企業為規避法條，於僱用人數上，聘用少於法定人數之員工，或成立多個公司以稀釋人數。若糾結於人數規定，將不利於本法之推動，對性騷擾防治之推行亦將造成阻力。

三、為能使國人受到性別平等之保護，爰修正本條文，增訂組織成員、受僱人或受服務人員人數為

					十人以下者，應由主管機關授權地方政府設立性騷擾申訴管道。 **委員林靜儀等 16 人提案：** 一、本條新增第三項。 二、新增有關機關、部隊、學校、機構或僱用人之性騷擾申訴應交由社會公正人士、民間團體代表、學者、專家或警察機關進行調查，以增加調查的公正性。
第八條　前條所定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。			**委員賴品妤等 16 人提案：** 第八條　前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。 前項組織之負責人以及負責性騷擾防治、申訴之管理人員，應定期參與性騷擾防治教育訓練，每二年至少二小時。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 第八條　前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人之首長、負責人、所屬主管人員、代表雇主行使管理權之人，每年應接受一定時數防治性騷擾之相關教育訓練。 前項教育訓練之辦理、形式、時數、內容，由中央主管機關另定之。 **委員郭國文等 19 人提案：** 第八條　前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或	第八條　前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。	**行政院提案：** 酌修文字。 **委員賴品妤等 16 人提案：** 組織之負責人及負責性騷擾防治、申訴之管理人員，對於組織內的性騷擾防治及處理影響重大，為加強其相關知能，爰新增第二項，規定其應定期參與性騷擾防治教育訓練，每二年至少二小時。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 為使機關、部隊、學校、機構或僱用人之首長、負責人、所屬主管人員、代表雇主行使管理權之人均能充分了解性騷擾防治之精神，防範權勢性騷擾，爰增訂第二項及第三項。 **委員郭國文等 19 人提案：** 一、新增第二項及第三項。 二、為避免性騷擾發生，應立即告知當事人關權益及救濟途徑，並協助提供當事人相關心輔資源、保護措施等修復，故參酌性別平等教育法第二十四條，新增有關心理輔導諮商、法律協助，必要時應提供保護措施等手段，以維

			鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。 機關、部隊、學校、機構，僱用人或外部調查單位，處理性騷擾事件，應告知當事人得主張之權益及其救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。 前項心理輔導、保護措施或其他協助，機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人士為之。		護當事人之身心權益。
第九條　政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。 違反前項規定者，負損害賠償責任。	**台灣民眾黨黨團提案：** 第十條　政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 違反前項規定者，其行為無效，並負損害賠償責任。	**委員羅致政等 20 人提案：** 第十條　機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 違反前項規定者，其行為無效，並負損害賠償責任。	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第十條　機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或不利益對待。 違反前項規定者，負損害賠償責任。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 第十條　機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得因而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他	第十條　機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。 違反前項規定者，負損害賠償責任。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、第一項酌修文字。 三、第二項未修正。 **台灣民眾黨黨團提案：** 一、原條文僅規定機關、部隊、學校、機構、僱用人不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助等「吹哨者」為差別待遇，惟「差別待遇」用字過於模糊，爰參照勞動基準法第七十四條，明訂不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，以茲明確。 二、於第二項明訂對吹哨者之解僱、降調、減薪或其他不利之處分者，無效。 **委員羅致政等 20 人提案：**

一、原條文僅規定機關、部隊、學校、機構、僱用人不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助等「吹哨者」為差別待遇，惟「差別待遇」用字過於模糊，爰參照勞動基準法第七十四條，明訂不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，以茲明確。

二、於第二項明訂對吹哨者之解僱、降調、減薪或其他不利之處分者，無效。

委員賴品妤等 16 人提案：

實務案例中，除不當之差別待遇外，亦發生有僱用人於性騷擾事件申訴、調查程序中，利用不對等權利關係，對為申訴者作證、提供協助之人行不利益對待之情事，試圖以此影響調查。爰增訂禁止不利益對待之規定，保障被害人及申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、參照勞動基準法第七十四條第二項，為完整規範不利處分態樣，以茲明確，爰修正第一項。

二、參照勞動基準法第七十四條第三項，明定違反本條第一項之行為無效，爰增訂第三項。

委員陳靜敏等 19 人提案：

一、第一項內文未修正。

二、現行條文規定機關、部隊、學校、機構、僱用人不得對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、

不利之處分。

違反前項規定者，其行為無效，並負損害賠償責任。

委員陳靜敏等 19 人提案：

第十條　機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以霸凌、解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

違反前項規定者，負損害賠償責任。

提供協助或其他參與行為之人有不當之差別待遇；惟「不當之差別待遇」定義用字皆過於模糊，爰參酌勞動基準法第七十四條第二項，明訂不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 三、對於霸凌之定義，故參酌校園霸凌防治準則第三條第一項第四款，指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。					
	行政院提案： 一、章名新增。 二、本章規範被害人保護措施。				
	委員陳秀寶等 26 人提案： 一、本條新增。 二、為保護各場所之性騷擾事件被害人，強化對被害人之權利保障，使其於案件申訴、調查乃至訴訟過程能獲得支持，爰參考《性侵害犯罪防治法》第二十八條之規定，直轄市、縣（市）政府設置之性騷擾防治委員會得核發相關醫療、驗傷、採證、心理復健、訴訟、律師或其他費用之補				
第三章　被害人保護	**委員陳秀寶等 26 人提案：** 第六條之一　直轄市、縣（市）政府設置之性騷擾防治委員會，得依被害人之申請，核發下列補助： 一、非屬全民健康保險給付範圍之醫療費用、驗傷與採證費用及心理復健費用。 二、訴訟費用及律師費用。 三、其他費用。 前項補助對象、條件、金額				

		及其他相關事項之自治法規，由直轄市、縣（市）主管機關定之。 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理第一項之補助，得給予經費補助。			助。 三、參考《性別工作平等法》第六條之規定，對於直轄市、縣（市）政府設置之性騷擾防治委員會核發之補助，中央主管機關得給予經費補助之。
第十條　宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但有下列情形之一者，不在此限： 一、被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。 二、檢察官或法院依法認為有必要。 前項第一款但書規定之監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。 第一項第一款但書所定監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。 任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。 因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應	**時代力量黨團提案(26216)：** 第十二條　廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意、檢察官或法院依法認為有必要者，不在此限。 行政機關、司法機關及軍法機關所製作必須公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。 **國民黨黨團提案：** 第十二條　廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。 行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。 **台灣民眾黨黨團提案：** 第十二條　宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，		**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第十二條　廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。 前項以外之任何人不得以前項方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別身分之資訊。	第十二條　廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、現行條文列為第一項，並將但書有關媒體得例外報導被害人身分資訊之情形分款規範，修正如下： (一)為使規範對象更完整明確，參考性侵害犯罪防治法第十六條第一項規定，將序文之廣告物修正為宣傳品、電子訊號及電腦網路修正為網際網路。 (二)考量社會對於性騷擾仍存有迷思及錯誤認知，對於被害人仍不夠友善，為維護被害人隱私權，另基於衡酌被害人如為兒童及少年等為無行為能力或限制行為能力者，其智慮未臻成熟，為維護是類被害人權益，縱經其同意，媒體亦不得報導或揭露其身分資訊，爰但書第一款規定媒體經成年被害人同意，方得報導或記載其身分資訊之例外情形。 (三)為符合身心障礙權利者公約(CRPD)身心障礙者能夠

行使自由表達及意見自由之權利等規範，將但書第一款成年被害人之同意，依身心障礙權利者權利公約規定區分成年被害人或受監護宣告之成年身心障礙被害人表意權。另衡酌心智障礙者並未等同於受監護宣告者，為避免未經監護宣告之心智障礙被害人，倘因未能理解報導或記載其相關身分資訊之後果而受到二次傷害，第一款但書併規定被害人為心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊，以保障其隱私權。

(四)現行條文有關犯罪偵查機關認有必要，媒體得例外報導被害人身分資訊之情形列為但書第二款，並將「犯罪偵查機關」修正為「檢察官或法院」。

三、參考身心障礙者權利公約第十二條規定，為確保身心障礙者行使權利能力有關之措施，尊重本人之意願及選擇，對受監護宣告之被害人須以其可理解方式提供資訊後，其監護人行使同意權應尊重該被害人之意願，爰增訂第二項規定。

四、為避免性騷擾事件被害人之監護人為該案件行為人、嫌疑人或被告時，其行使同意權恐致成年

不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但有下列情形之一者，不在此限： 一、被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。 二、檢察官或法院依法認為有必要。 前項第一款但書規定之監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。 第一項第一款但書所定監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。 任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。 因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。 行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。	予保密。 行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

身心障礙被害人遭受二度傷害，爰增訂第三項定明被害人之監護人為該性騷擾案件行為人、嫌疑人或被告時，媒體不得報導或記載相關被害人身分之資訊。

五、為確保被害人隱私權，媒體以外任何人亦應禁止揭露被害人身分之資訊，惟考量實務上，時有性騷擾事件經由本人同意，而由他人代為發聲之情況及檢察官或法院依法認有必要者宜予排除，爰增訂第四項規定任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。

六、為周妥保護被害人隱私，避免二次傷害，增訂第五項規定因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。

七、參酌性侵害犯罪防治法第十五條規定，增訂第六項規定行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

時代力量黨團提案(26216)：

一、本條原僅規定有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要之情況，始得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，惟法院或亦有依法認為有必要適當公布資訊之情況；又所謂犯罪偵查

機關，究竟係指檢察機關、檢察官或亦包括偵查輔助機關，文意尚非明確，並考量為保護被害人之隱私，應由檢察官為適當之合法性控制，故參酌性侵害犯罪防治法第十三條第一項之規定，修正第一項。

二、為保護被害人之名譽並避免二度傷害，相關機關依法製作必須公示之文書，應避免揭露各種足資識別被害人身分之資訊，故參酌性侵害犯罪防治法第十二條第二項之規定，增訂第二項。

國民黨黨團提案：

新增第二項，參酌性侵害犯罪防治法第十五條規定，以維護被害人名譽。

台灣民眾黨黨團提案：

一、現行條文列為第一項，並將但書有關媒體得例外報導被害人身分資訊之情形分款規範，修正如下：

(一)為使規範對象更完整明確，參考性侵害犯罪防治法第十六條第一項規定，將序文之廣告物修正為宣傳品、電子訊號及電腦網路修正為網際網路。

(二)考量社會對於性騷擾仍存有迷思及錯誤認知，對於被害人仍不夠友善，為維護被害人隱私權，另基於衡酌被害人如為兒童及少年等為無行為能力或限制行為能力者，其智慮未臻

成熟，為維護是類被害人權益，縱經其同意，媒體亦不得報導或揭露其身分資訊，爰但書第一款規定媒體經成年被害人同意，方得報導或記載其身分資訊之例外情形。 (三)為符合身心障礙權利者公約(CRPD)身心障礙者能夠行使自由表達及意見自由之權利等規範，將但書第一款成年被害人之同意，依身心障礙權利者權利公約規定區分成年被害人或受監護宣告之成年身心障礙被害人表意權。另衡酌心智障礙者並未等同於受監護宣告者，為避免未經監護宣告之心智障礙被害人，倘因未能理解報導或記載其相關身分資訊之後果而受到二次傷害，第一款但書併規定被害人為心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊，以保障其隱私權。 (四)現行條文有關犯罪偵查機關認有必要，媒體得例外報導被害人身分資訊之情形列為但書第二款，並將「犯罪偵查機關」修正為「檢察官或法院」。 二、參考身心障礙者權利公約第十二條規定，為確保身心障礙者行	

使權利能力有關之措施，尊重本人之意願及選擇，對受監護宣告之被害人須以其可理解方式提供資訊後，其監護人行使同意權應尊重該被害人之意願，爰增訂第二項規定。

三、為避免性騷擾事件被害人之監護人為該案件行為人、嫌疑人或被告時，其行使同意權恐致成年身心障礙被害人遭受二度傷害，爰增訂第三項定明被害人之監護人為該性騷擾案件行為人、嫌疑人或被告時，媒體不得報導或記載相關被害人身分之資訊。

四、為確保被害人隱私權，媒體以外任何人亦應禁止揭露被害人身分之資訊，惟考量實務上，時有性騷擾事件經由本人同意，而由他人代為發聲之情況及檢察官或法院依法認有必要者宜予排除，爰增訂第四項規定任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。

五、為周妥保護被害人隱私，避免二次傷害，增訂第五項規定因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。

六、參酌性侵害犯罪防治法第十五條規定，增訂第六項規定行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害

					人身分之資訊。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 參照兒童及少年性剝削防制條例第十四條第四項規定，為避免掌握性騷擾事件被害人部分資訊之人，揭露其掌握之資訊使公眾得以連結被害人真實身分，使被害人承受不當壓力，爰增訂第二項。
第十一條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。	**台灣民眾黨黨團提案：** 第六條之一　直轄市、縣（市）主管機關應整合所屬警政、教育、衛生、社政、勞政、新聞、戶政與其他相關機關、單位之業務及人力，設立性騷擾防治中心，並協調相關機關辦理被害人諮詢與協助轉介窗口。	**委員許智傑等 25 人提案：** 第八條之一　機關、部隊、學校、機構、僱用人或外部調查單位，處理性騷擾事件，應告知當事人得主張之權益及其救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。 前項心理輔導、保護措施或其他協助，機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。			**行政院提案：** 一、本條新增。 二、依現行實務，直轄市、縣（市）主管機關依性騷擾防治準則第二十一條規定，得視性騷擾被害人之身心狀況，提供心理輔導及法律協助。為強化被害人保護，將性騷擾防治準則第二十一條規定提升至母法規範，另配合修正條文第十四條規定政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主機關為受理性騷擾事件申訴權責單位，爰規定政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導等必要之服務。 **台灣民眾黨黨團提案：** 一、本條新增。 二、性騷擾防治業務為跨網絡單位合作，並非單一專業能竟其功，爰參考家庭暴力防治法第八條第一項之立法體例，修正序文明定地方主管機關應整合跨局（處

					）資源，將相關業務權責機關納入以積極共同規劃各項性騷擾防治業務。 **委員許智傑等 25 人提案：** 一、本條新增。 二、為避免性騷擾發生，應立即告知當事人相關權益及救濟途徑，並協助提供當事人相關心輔資源、保護措施等修復，故參酌性別平等教育法第二十四條，新增本條有關心理輔導諮商、法律協助，必要時應提供保護措施等手段，以維護當事人之身心權益。
第十二條　對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。	**時代力量黨團提案(10037709)：** 第十二條之一　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關、直轄市、縣（市）主管機關或僱用人於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施、社會福利資源及其他必要之服務。 **台灣民眾黨黨團提案：** 第九條　對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至五倍之懲罰性賠償金。		**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第九條　對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 因性騷擾所生之損害賠償請求權，自請求權人成年且知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅，自有侵權行為時起，逾十五年者亦同。	第九條　對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、第一項及第二項未修正。 三、考量性騷擾事件造成被害人身心創傷，為保障被害人並嚇阻性騷擾行為，宜建立懲罰性賠償金制度，使被害人對應負損害賠償責任之性騷擾行為人，得請求超過所受損害額之賠償，爰增訂第三項規定，對應負損害賠償責任且屬權勢性騷擾者（含行政及刑事不法作為），法院得因被害人之請求，視侵害情節輕重，酌定損害額一倍至三倍之民事懲罰性賠償金。 **時代力量黨團提案(10037709)：** 一、本條新增。 二、明定政府機關（構）、部隊、學校、警察機關、直轄市、縣（市）主管機關或僱用人於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之

					身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施、社會福利資源及其他必要之服務。 **台灣民眾黨黨團提案：** 一、第一項及第二項未修正。 二、考量性騷擾事件造成被害人身心創傷，為保障被害人並嚇阻性騷擾行為，宜建立懲罰性賠償金制度，使被害人對應負損害賠償責任之性騷擾行為人，得請求超過所受損害額之賠償，爰增訂第三項規定，對應負損害賠償責任且屬權勢性騷擾者（含行政及刑事不法作為），法院得因被害人之請求，視侵害情節輕重，酌定損害額一倍至五倍之民事懲罰性賠償金。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 性騷擾被害人如仍處於權勢性騷擾行為人之影響力之下，難以申訴、請求賠償。為保障其人格權及損害賠償請求權得以實現，並衡酌紛爭證據保存之可能性、被害人是否有健全心智決定救濟等因素，爰增訂第三項。
				第十一條　受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。 學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、第一項至第三項酌作文字修正。
第十三條　受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，僱用人、機構應提供適當之協助。 學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾					

，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構應提供適當之協助。 前二項規定於政府機關（構）、部隊不適用之。				，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。 前二項之規定於機關不適用之。	
第四章　申訴及調查程序				第三章　申訴及調查程序	**行政院提案：** 章次變更，章名未修正。
第十四條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴： 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。 前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出： 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責	**時代力量黨團提案(10037709)：** 第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後三年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。 前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。	**委員林楚茵等 16 人提案：** 第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。 前項所稱加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，係指該機關、部隊、學校、機構、僱用人對加害人有考核、監督、懲戒或其他相類權限者。 第一項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 前項調查結果應以書面通	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後三年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。性騷擾事件發生時被害人為未成年者，仍得於成年後三年內為提出申訴。 前項所稱加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，係指該機關、部隊、學校、機構、僱用人對加害人有考核、監督、懲戒或其他相類權限者。 第一項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內成立調查小組開始調查，調查小組成員應一部或全	第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。 前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。 機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、考量被害人遭遇性騷擾事件後，其身心狀況不同，另權勢性騷擾事件被害人受限其關係，不易向外求助而易逾申訴期限，有關性騷擾事件申訴期間宜區別規範，爰增列二款，第一款就權勢性騷擾以外性騷擾事件，延長申訴期限為性騷擾事件發生後二年內，但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。第二款則就屬權勢性騷擾事件者，得於知悉事件發生後三年內提出申訴，但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。 三、考量未成年被害人遭遇性騷擾事件可能因智慮未臻成熟或因權勢關係受監督、照護而未行申訴，為周全保護性騷擾事件未成年被害人，爰增訂第二項規定性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴，但依第一項各款規定有較長之申訴期限規定者，依各該規定年限提出申訴。

人或僱用人：向該政府機關（構）、各級軍事機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：

一、當事人逾期提出申訴。

二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

國民黨黨團提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於知有損害及賠償義務人起五年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。自有性騷擾行為或為違反各該規定之行為時起，逾十五年，亦同。

前項所稱加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，係指該機關、部隊、學校、機構、僱用人對加害人有考核、監督、懲戒或其他相類權限者。

第一項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員羅致政等 20 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之次日起二十日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員吳玉琴等 20 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得部外聘，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查小組之組成及調查處理程序，由中央主管機關定之。調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關應對為申訴、作證、提供協助之人身分資料嚴守保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之人，應負損害賠償責任。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關受理案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

委員吳玉琴等 20 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

四、現行第二項項次遞移為第三項。考量現行規定直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後移送相關機關、部隊等處理，難以判斷受理申訴權責單位，為期明確，爰分列三款規範受理申訴之權責，於第一款規定申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校，向該政府機關（構）、部隊、學校提出申訴；第二款申訴時行為人為機關首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人，向該政府機關（構）、各級軍事機關（構）及部隊等所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出申訴；第三款規定申訴時行為人不明或前二款以外之人，向性騷擾事件發生地之警察機關提出申訴。

五、現行第三項及第四項分別移列至修正條文第十五條第一項及第四項規範，爰予刪除。

六、依修正條文第十五條第四項及第十六條規定，政府機關（構）、部隊、學校及警察機關就所受理之性騷擾申訴案件應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關提報審議會審議後作成調查結果之決定；當事人就該調查結果之決定得提起訴願救濟，爰刪除第五項有關逾期完成調查或當事人不服調查結果得提起再申訴之規定。

七、為避免同一性騷擾事件反覆提

出申訴，爰增訂第四項定明性騷擾事件經撤回，或依修正條文第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

八、第六項移列為第五項，並為利明確規範直轄市、縣（市）主管機關不予受理性騷擾事件申訴之情形，爰列明三款應不予受理事由，另酌作文字修正。

時代力量黨團提案(10037709)：

一、有鑑於事件發生後一年內之時效恐不足以令被害人充分行使其權利，且行政罰法第二十七條係規定「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅」，爰修正第一項，將申訴期間調整為三年，以利性騷擾事件被害人行使其申訴之權利。

二、考量未成年被害人遭遇性騷擾事件可能因智慮未臻成熟或因權勢關係受監督、照護而未行申訴，為周全保護性騷擾事件未成年被害人，爰增訂第二項規定性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。

國民黨黨團提案：

一、參酌性別工作平等法部分條文修正草案，將相關追溯期延長至五年，另參酌《民法》第一二五條消滅時效之規定，請求權因十五年不行使而消滅。

二、另新增明確有關加害人所屬單位之認定，並為杜絕職場性騷擾於事件發生後二年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，或逕向警察機關報案。

前項受理申訴之機關、部隊、學校、機構、僱用人或受理報案之警察機關，於接獲申訴或報案後，應立即通報直轄市、縣（市）主管機關，直轄市、縣（市）主管機關接獲通報後，應予錄案列管。

性騷擾事件被害人向直轄市、縣（市）主管機關提出申訴者，直轄市、縣（市）主管機關得將該案件交付性騷擾防治委員會調查，或移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；機關、部隊、學校、機構之負責人或僱用人本身為加害人時，應逕送性騷擾防治委員會調查；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

直轄市、縣（市）主管機關依據第一項規定接獲申訴後，適用性別工作平等法及性別平等教育法者，應移交由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關應對申訴人身分資料嚴守保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之當事人，應負損害賠償責任。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

委員李貴敏等 25 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項所稱加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，係指該機關、部隊、學校、機構、僱用人對加害人有考核、監督、

台灣民眾黨黨團提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定向加害人所屬政府機關（構）、部隊、學校、僱用人

，鼓勵受害人依正式管道提出申訴。

台灣民眾黨黨團提案：

一、考量被害人遭遇性騷擾事件後，其身心狀況不同，另權勢性騷擾事件被害人受限其關係，不易向外求助而易逾申訴期限，有關性騷擾事件申訴期間宜區別規範，爰增列二款，第一款就權勢性騷擾以外性騷擾事件，延長申訴期限為性騷擾事件發生後二年內，但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。第二款則就屬權勢性騷擾事件者，得於知悉事件發生後三年內提出申訴，但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

二、為確保檢舉性騷擾行為之吹哨者的身分保密，參照勞動基準法第七十四條之規定，新增第七項至第九項，以茲明確。

委員林楚茵等 16 人提案：

一、性騷擾防治法第十三條之規定「加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人」，實務上經常就何為加害人「所屬」機關、部隊、學校、機構、僱用人發生疑義。

二、嗣本條進一步由內政部 98 年 11 月 3 日台內防字第 0980205026 號、衛生福利部 105 年 3 月 28 日衛部護字第 1050005856 號等函闡釋，依據性騷擾防制法第十三條於九十四年一月十四日訂定之立法理由：

長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，非屬情節重大者，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員王美惠等 19 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後二年內，向加害人之公務、業務或其他相類關係受監督之所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關應對申訴人身分資料嚴守保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之當事人，應負懲戒或其他相類權限者。

第一項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關應對申訴人身分資料嚴守保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之當事人，應負

或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴：

一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬政府機關（構）、部隊、學校或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

政府機關（構）、部隊、學校或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

政府機關（構）、部隊、學校或僱用人逾期未完成調查或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。

「性騷擾案件之處理，為避免行政資源浪費，且該等案件由任職場所處理，其效果直接。」其立法目的係考量性騷擾加害人所屬與加害人間存有僱用、從屬關係，對其有追蹤、考核及監督之權，其發揮「約制加害人」之效果。並針對案例提出說明謂專門職業人員（如律師、會計師）依法加入公會為執業會員，因各該公會無得以直接發生「約制」加害人之可能性，因此尚難課以相關防治責任，與本法第十三條規定受理性騷擾申訴之加害人所屬單位立法意旨並不相符。

三、根據法律明確性原則，爰新增第二項，明定該加害人所屬機關之性質限於「對加害人有考核、監督、懲戒或其他相類權限者。」以期明確且正確的課予加害者所屬單位之性騷擾防制責任。

委員羅致政等 20 人提案：

為確保檢舉性騷擾行為之吹哨者的身分保密，參照勞動基準法第七十四條之規定，新增第七項至第九項，以茲明確。

委員李貴敏等 25 人提案：

一、本條第一項規定之被害人除可依相關法律請求協助外，得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。惟實務上經常就何為「加害人『所屬』機關、部隊、學校、機構、僱用人」發生疑義

長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員蔡培慧等 21 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於成年後二十年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

政府機關（構）、部隊、學校、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關應對申訴人身分資料嚴守保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之當事人，應負損害賠償責任。

政府機關（構）、部隊、學校、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

委員莊競程等 20 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

政府機關（構）、部隊、學校、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關應對申訴人身分資料嚴守保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之當事人，應負損害賠償責任。

政府機關（構）、部隊、學校、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

，嗣本條進一步由內政部 98 年 11 月 3 日台內防字第 0980205026 號、衛生福利部 105 年 3 月 28 日衛部護字第 1050005856 號等函闡釋，略謂本法第十三條之立法目的係考量性騷擾加害人所屬與加害人間存有僱用、從屬關係，對其有追蹤、考核及監督之權，其發揮約制加害人效果最直接；並針對案例提出說明，謂專門職業人員（如律師、會計師）依法加入公會為執業會員，因加害人個人性騷擾行為與各該公會規範間似無直接關聯，尚難課以相關防治責任，爰與本法第十三條規定受理性騷擾申訴之加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人等未盡相同。故為期明確有關加害人所屬單位之認定，新增第二項之規定。

二、根據現代婦女基金會於 109 年 1 月 8 日至 2 月 16 日進行《我們與性騷擾的距離—女性職場性騷擾網路大調查》，結果顯示，有 43%女性曾遭遇職場性騷擾事件。在問及是否曾循公司正式途徑處理時，近 9 成女性被害人面對職場性騷擾事件時，會因為「擔心異樣眼光或被質疑」、「公司氛圍、機制對被害人不友善」、「覺得自己還可以忍受」、「權力不對等下難以開口」等因素，而不敢提出申訴，顯示法律制度雖有規定，但大部分被害人

。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之當事人，應負損害賠償責任。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

委員何欣純等 22 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。若加害人經一名以上性騷擾事件被害人提出申訴者，得不受一年內提出申訴之限制。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或在申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員范雲等 25 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後二年內，向加害人就公務、業務或其他相類關係受監督之所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

若性騷擾事件發生時被害人未成年或涉及權勢性騷擾或其他嚴重情事者，不受前項二年之限制。

第一項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二

會受到旁人眼光、公司態度及與行為人的權勢等因素影響而選擇不採取正式管道處理案件。為杜絕職場性騷擾，鼓勵受害者勇敢站出來，循正式管道申訴，故參酌勞動基準法第七十四條之規定，新增第七項至第九項之規定。

委員莊競程等 20 人提案：

為保障當事人隱私，避免遭受二度傷害，並鼓勵受害人勇於申訴，參照勞動基準法第七十四條規定，增列第七項至第九項規定。

委員何欣純等 22 人提案：

一、本條第一項新增「若加害人經一名以上性騷擾事件被害人提出申訴者，得不受一年內提出申訴之限制。」等文字。

二、本條第六項新增「但再經其他性騷擾事件被害人提出申訴者，不在此限。」等文字。

委員張廖萬堅等 17 人提案：

一、修正第一項：現行性騷擾防治法申訴期是案發後一年內，但是性別平等工作法第三十條規定追訴期可長達十年，根據受害者經驗，許多受害者當下無法反應，且可能需經過焦慮、沮喪等心理路程，當認知到遭受性騷、進一步提出申訴，往往都過了申訴期，爰此參酌性別平等工作法規定，修法延長申訴期。

二、第二項至第五項未修正。

委員吳思瑤等 22 人提案：

為統一性騷擾被害人救濟之權利，

察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。但再經其他性騷擾事件被害人提出申訴或再申訴者，不在此限。

委員張廖萬堅等 17 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後十年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後兩年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員吳思瑤等 22 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後十年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後三年內，向第十三條之一之申訴調查機構（下稱申訴調查機構）、加害人所屬部隊或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。但申訴時加害人不明者，僅得於事件發生後一年內申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送申訴調查機構或加害人所屬部隊調查，並予錄案列管；加害人不明時，應移請事件發生地警察機關調查。

申訴調查機構或部隊應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員陳秀寶等 26 人提案：

一、將性騷擾案件於機關內之申訴期間由一年調整為三年，以保障被害人向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴之權利。

二、有鑑當事人提出申訴後，恐面臨巨大身心壓力，為提供當事人必要之支持和協助，參考《性別平等教育法》第二十四條之規定，應視當事人之心理健康情形，提供必要之心理輔導或相關專業資源協助，以避免憾事發生。

委員許智傑等 25 人提案：

一、現行《性騷擾防治法》的申訴追溯期限僅一年，由於性騷擾發生當下，被害人恐因驚恐，而有壓抑、羞愧等情緒，導致通報及求助時間拖延，應延長追溯期間，將一年延長至事件發生後二年內皆可提出申訴，以保被害人權益。

二、根據勞動部、衛福部資料，從 2017 至 2021 年，職場性騷擾被害人未申訴比率高達八成，依推估，將近有二十萬人遭受過性騷擾，但提出申訴者卻只有三萬多人。且去（2022）年統計針對「雇主違反性騷擾防治」申訴案件數僅 165 件，成立件數更僅有 47 件，故新設立外部調查單位，予不使其因案件發生之時間地點而有落差，將申訴期限比照「性別工作平等法」延長為十年。

委員陳秀寶等 26 人提案：

一、將性騷擾案件於機關內之申訴期間由一年調整為三年，以保障被害人向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴之權利。

二、有鑑當事人提出申訴後，恐面臨巨大身心壓力，為提供當事人必要之支持和協助，參考《性別平等教育法》第二十四條之規定，應視當事人之心理健康情形，提供必要之心理輔導或相關專業資源協助，以避免憾事發生。

委員許智傑等 25 人提案：

一、現行《性騷擾防治法》的申訴追溯期限僅一年，由於性騷擾發生當下，被害人恐因驚恐，而有壓抑、羞愧等情緒，導致通報及求助時間拖延，應延長追溯期間，將一年延長至事件發生後二年內皆可提出申訴，以保被害人權益。

二、根據勞動部、衛福部資料，從 2017 至 2021 年，職場性騷擾被害人未申訴比率高達八成，依推估，將近有二十萬人遭受過性騷擾，但提出申訴者卻只有三萬多人。且去（2022）年統計針對「雇主違反性騷擾防治」申訴案件數僅 165 件，成立件數更僅有 47 件，故新設立外部調查單位，予

以強化相關申訴機制。

委員賴品妤等 16 人提案：

一、實務上多有發生，被害人因行為人之權勢關係，或性騷擾事件發生時年紀尚小，數年後才提起勇氣揭露與申訴，但已逾一年申訴期限，無法求得公正之調查與處置。爰參考《性別工作平等法》、《行政罰法》等法規，將申訴期限延長為三年，並增加遭遇性騷擾時為未成年之被害人，得於成年後三年內提出申訴，以增加對被害人救濟權益之保障。

二、行為人與相關組織或僱用人是否存有「所屬」關係常引發爭論。部份組織或僱用人即使對行為人存有考核、監督、懲戒等相類權限，並得以此約制加害人，如專門職業人員之公會、核發教練證、裁判證之運動協會等，但仍被認為此權限非為所屬、加害人個人性騷擾行為與其機構規範間非有直接關聯，尚難課以相關防治責任。爰新增第二項規定，明定加害人所屬單位之認定，以補全性騷擾防治面向。

三、現行本法未規範組織或僱用人內部調查性騷擾事件之處理程序，導致相關調查結果常發生偏頗、違法之爭議。為減少爭議，確保調查之公正性，爰明定組織內部調查應組成調查小組，且小組成員應一部或全部外聘，調查小組之組成及調查處理程序並由中央主管機關定之。

僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員陳秀寶等 26 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後三年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二

知當事人、直轄市、縣（市）主管機關及加害人所屬機關、學校、機構、僱用人。

申訴調查機構或部隊逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

申訴調查機構、部隊、直轄市、縣（市）主管機關及學校、機構、僱用人對依本法申訴之被害人或協助申訴者之身分資料應嚴守保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

前項申訴案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

委員陳靜敏等 19 人提案：

第十三條　性騷擾事件，被害人與加害人之間無權勢關係，被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後七年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

性騷擾事件，被害人與加害人之間關係具有權勢關係，被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後十年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）

四、鑑於我國社會仍存有檢討及譴責被害人之歧視風氣，此所延伸而出的異樣眼光、氛圍、言語質疑、甚至是不平等對待，常導致被害人不敢提出申訴、相關知情者不敢作證或提供協助，致使案件難被公正處理。為改善此問題，爰參酌《勞動基準法》第七十四條，新增第八項至第十項之規定。

委員吳玉琴等 20 人提案：

一、考量性騷擾事件被害人於事件發生後，可能因身心所受傷害，難以於一年內提出申訴，故延長申訴期間為二年內；另考量加害人不明之情狀，明定被害人得直接向警察機關報案，爰為第一項修正。

二、考量性騷擾事件被害人如向加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人提出申訴，因現行規定並無規範受理單位有通報主管機關之義務，如受理申訴之單位延宕調查或疏於調查，恐影響被害人權益，爰增列第二項，明定接獲申訴或報案後，受理單位應立即通報地方主管機關，而地方主管機關接獲通報後，亦應錄案列管。

三、原條文第二項移列第三項，並增訂性騷擾防治委員會得就申訴案進行調查之規定；如加害人為機關、部隊、學校、機構之負責人或僱用人時，地方主管機關則應將案件逕送性騷擾防治委

個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人於調查期間，應視當事人之心理健康情形，提供心理輔導或相關專業資源之協助。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員許智傑等 25 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後二年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關或委請外部調查單位進行調查。

主管機關提出申訴。

第一項及第二項，若事件發生時為未成年，不在此限，得於被害人成年後三年內提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

員會調查。

四、為建立地方主管機關內部案件移交機制，爰增列第四項，明定適用性別工作平等法及性別平等教育法者，應移交各地方目的事業主管機關辦理。

五、原條文第三項至第五項未修正，移列為第五項至第七項。

六、原條文第六項移列第八項，並考量性騷擾行為屬情節重大者，地方主管機關得不受申訴或再申訴時效之限制，以落實被害人權益之保障。

委員王美惠等 19 人提案：

一、修正第一項將被害人得於事件發生後向相關單位提出申訴之年限，自原先 1 年延長至 2 年，以周全保障被害人之申訴權。

二、修正第一項，鑒於部分專業團體如醫師公會、律師公會等「專門職業及技術人員」公會，對其會員有就專業倫理行管理、監督、懲處之責任與權限，若加害人為是類團體會員，是類團體應納入性騷擾事件被害人得提出申訴之對象。

三、其餘項次未修正。

委員蔡培慧等 21 人提案：

一、性騷擾事件之受害者於受害當下往往不敢發聲，直至成年後方得尋求管道，然而因現行法規目前僅規範於事件發生後一年內提出申訴。然而，許多受害者因受到害怕，無法在短時間內尋求申訴管道，因而錯過申訴期間。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

委員陳亭妃等 16 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後二年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得

機關、部隊、學校、機構、僱用人或外部調查單位，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或外部調查單位，逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

二、近期所發生許多性騷擾事件受害者，都是在此波me too事件爆發後才漸漸勇敢說出事實經過。甚至，今年 6 月南投被揭露之狼師校長惡行超過 30 年，且受害者人數眾多，然而受害者當時僅為小學生，依據一般經驗法則，應無法期待小學生有足夠智識能於當下完成申訴程序，現行申訴期間顯過於嚴苛。

三、參考國外之研究統計，澳洲「皇家調查委員會」進行長達五年之調查，於 2017 年底發表了調查報告，其報告顯示受害者首次受害年齡 51.5%發生於 10 歲至 14 歲之間、31.1%發生於 5 歲至 9 歲間，且加害者有 83.8%為成人，顯見在年齡上加害者多為成年人，且未成年受害者眾多。

四、此外，受害者平均花 24 年才首次說出其受害經歷，然 24 年僅為平均值，有些甚至長達 30 年以上。基此，應修正申訴期間並拉長至被害者成年後 20 年顯為合理，爰修正本條第一項。

委員范雲等 25 人提案：

一、根據衛福部統計，非職場校園之性騷擾，加害人為陌生人者高達七成，現行法為維護證據，原先設計以一年為申訴期間。然實務上卻顯示，被害人往往受到此限制，來不及提出申訴，因而導致加害人逍遙法外，爰修正第一項，將申訴期限延長至二年。

二、有鑑於專業團體如醫師公會、

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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員劉建國等 20 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人就公務、業務或其他相類關係受監督之所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或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

律師公會等「專門職業及技術人員」之公會，對會員有就專業倫理行管理、監督、懲處之責任與權限，若加害人為是類團體會員，是類團體應納入性騷擾事件被害人得提出申訴之對象，爰修正第一項後段。

三、考量未成年遭受性騷擾或遭受權勢性騷擾之被害人，更屬於弱勢中的弱勢，往往在當下無法提出，因此增列申訴期限例外情形，爰新增第二項。

四、權勢性騷擾，應參酌中華民國刑法權勢性交或猥褻罪中，有關權勢關係之定義：對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

依民法第一百九十七條，性騷擾被害人得於行為發生後兩年內向法院主張加害人侵權行為的損害賠償，為使行政調查時限與侵權賠償時限一致，爰修正第一項，延長調查時限至兩年。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、為建構可信賴的外部、獨立、第三方申訴調查機制，將加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人負責調查之制度修正為由獨立之申訴調查機構負責調查。惟加害人如為部隊所屬者，其事件可能涉及部隊運作及軍

達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員呂玉玲等 16 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項所稱加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，係指該機關、部隊、學校、機構、僱用人對加害人有考核、監督、懲戒或其他相類權限者。

第一項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或

僱用人逾期未完成調查或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。 當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。 機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關應對申訴人之身分資料嚴守保密，不得洩漏足以辨識其身分相關資訊。 **委員林靜儀等 16 人提案：** 第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後三年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。 前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所委託之單位調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。 機關、部隊、學校、機構或僱用人委託之調查單位，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。	事應保密事項，仍應由部隊調查之，爰修正第一項至第三項及第五項。 二、參照勞動基準法第七十四條規定，為確保性騷擾事件之申訴者或協助申訴者的身分保密，爰增訂第七項及第八項。 **委員陳靜敏等 19 人提案：** 一、根據衛生福利部調查統計，非職場校園性騷擾，加害人以「陌生人」占 70.3%為最高，然現行性騷擾防治法為維護證據，原先設計以一年為申訴期限。然實務上卻因時間限制關係，被害人經常來不及提出申訴，因而導致加害人消遙法外，爰將申訴期限延長至七至十年。再者，考量未成年為性騷擾事件之被害人，遭受性騷擾或遭受權勢性騷擾，在事發當下無法提出申訴，爰新增第三項，說明事件發生時為未成年，得於被害人成年後三年內提出申訴。 二、權勢性騷擾定義，參酌中華民國刑法第二二八條第一項對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者。 三、現行條文未對性騷擾案件的申訴人，有明確的身分保密規定，故為確保申訴性騷擾案件之申訴人之身分保密，爰參酌勞動基準法第七十四條第五項至第七

項之規定，新增本條文第九至第十一項，以茲確保申訴人身分保密。

委員陳亭妃等 16 人提案：

一、修正第一項被害人得於事件發生後向相關單位提出申訴之年限，自 1 年延長至 2 年，以周全保障被害人之申訴權。

二、其餘條文未修正。

委員劉建國等 20 人提案：

有鑑於專業團體如醫師公會、律師公會等「專門職業及技術人員」之公會，對會員有就專業倫理行管理、監督、懲處之責任與權限，若加害人為是類團體會員，是類團體應納入性騷擾事件被害人得提出申訴之對象，爰修正第一項。

委員呂玉玲等 16 人提案：

一、依本條所規定，受害人在歷經性騷擾後，除可尋求法律協助，亦可在事件發生後 1 年內，就其所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。惟實務上何謂「所屬」機關、部隊、學校、機構、僱用人，時常發生疑義。嗣本條進一步由內政部 98 年 11 月 3 日台內防字第 0980205026 號、衛生福利部 105 年 3 月 28 日衛部護字第 1050005856 號等函闡釋，依據本法第十三條之立法目的，考量性騷擾加害人所屬與加害人之間存在僱用、從屬關係，對其有追蹤、考核及監督之權，其發揮「約制」加害人之效果最

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人委託之調查單位逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員郭國文等 19 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後三年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或委請外部調查單位調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或外部調查單位，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

直接，然相關專門職業人員，如律師、會計師，依法加入公會為執業會員，但加害人個人性騷擾之行為，與各公會規範無直接關聯，公會無直接「約制」加害人之立場，致難課予相關防治措施。爰此，新增第二項，確立加害人所屬機關限於「對加害人有考核、監督、懲戒或其他相類權限者。」以期加害人所屬單位能負起騷擾防制責任。

二、根據 2022 年勞動部「僱用管理及工作場所就業平等概況」調查統計，每年約有 1%的男性和 3%的女性，於職場上遭遇性騷擾，惟約有 7 至 8 成的性騷擾受害人不會尋求申訴管道，其具體因素包括「擔心外界閒言閒語」、「擔心失去工作」、「懼怕二度傷害」，顯見性騷擾隱藏黑數龐大，職場性別平權意識仍有待努力。故新增第七項，以保密受害人個人資訊，增加受害人申訴意願。

委員林靜儀等 16 人提案：

一、將性騷擾案件於機關內之申訴期間由一年調整為三年，以保障被害人向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴之權利。

二、配合第七條之修正將調查機關改為所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人委託之調查單位。

委員郭國文等 19 人提案：

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或外部調查單位進行逾期未完成調查或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。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

委員吳琪銘等 18 人提案：

第十三條　性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後三年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或成立外部調查小組調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構、僱用人或外部調查小組，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

一、現行《性騷擾防治法》申訴追溯期僅一年，但性騷擾發生當下，被害人恐因驚恐、而有壓抑、羞愧等情緒，導致通報及求助時間拖延，故修正延長其申訴期限為三年，以保障被害人權益。 二、根據勞動部、衛福部資料，從 2017 年至 2021 年，職場性騷擾被害人未申訴比率高達 8 成，且由機關、部隊、學校、僱用人進行內部調查，恐有礙於人情而偏袒的情況，故新設立外部調查單位，予以強化相關申訴機制。 **委員吳琪銘等 18 人提案：** 一、現行申訴追溯期僅一年，但被害人可能因行為人之權勢關係等，數年後才向相關單位提出申訴。爰修正延長其申訴之年限，自原先 1 年延長至 3 年，以周全保障被害人之申訴權。 二、由機關、部隊、學校、機構及僱用人進行內部調查，恐有偏袒之情形，為確保調查之公正性，故設立外部調查小組。 三、其餘項次未修正。	前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。 機關、部隊、學校、機構、僱用人或外部調查小組逾期未完成調查或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。 當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。	**委員范雲等 25 人提案：** 第十三條之一　事件發生地警察機關受理性騷擾申訴案件時，應組成三至五人之調查小組處理。調查小組成員應受過性騷擾防治之相關專業訓練，應有婦幼警察隊代表，並得邀請外部專家學者，且女性成員比例不得少於二分之一。並依前條規定辦理調查	**委員范雲等 25 人提案：** 一、本條新增。 二、明定警察機關調查小組組成，應有地方婦幼警察隊代表，必要時得邀請外部專家學者與會，且處理性騷擾申訴應比照第十四條處理。 三、若性騷擾申訴人事發當時未成年，或是性騷擾情事涉及中華民	

國刑法權勢性交或猥褻罪所定義之權勢關係：因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，應委託社政主管機關調查委員協助。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、本條新增。

二、參照金融消費者保護法、法律扶助法、勞工職業災害保險及保護法、勞動檢查法等相關規定，明定申訴調查機構之成立依據。

三、參照金融消費者保護法第十四條及法律扶助法第六條規定，爰於第一項明定申訴調查機構捐助財產總額及設立時捐助財產總額。

四、參照金融消費者保護法第十四條第二項、法律扶助法第八條第三項及勞工職業災害保險及保護法第七十一條規定，爰於第二項明定經費來源。

委員劉世芳等 17 人提案：

一、本條新增。

二、現行第十三條規定之申訴機制，在加害人明確且有所屬單位情況下，移送加害人所屬單位調查，容易產生單位內包庇、隱匿之情事。

三、本條第一項規定確立由地方性騷擾防治委員會建立公設申訴管道，不設提出申訴之期限係因被害人可能寄希望於機關內部之申訴處理，然機關內部之處理

。

前項調查小組成員，若性騷擾事件發生時被害人未成年，或涉及權勢性騷擾或其他嚴重情事者，應委託社政主管機關調查委員協助之。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第十三條之一　為公平公正、迅速確實調查性騷擾事件，以保護被害人權益，應依本法設立申訴調查機構。

申訴調查機構為財團法人，捐助財產總額為新臺幣二十億元，除民間捐助外，由政府逐年編列預算捐助。申訴調查機構設立時之捐助財產為新臺幣五億元。

申訴調查機構經費來源如下：

一、前項捐助。

二、依前條收取之費用。

三、政府機關（構）之捐（補）助。

四、受託業務及提供服務之收入。

五、設立基金之孳息及運用收益。

六、捐贈收入。

七、其他與執行業務有關之收入。

委員劉世芳等 17 人提案：

第十三條之一　性騷擾事件被害人得於事件發生後逕向直轄市、縣（市）性騷擾防治委員會提出申訴。直轄市、縣（市）主管機

			關受理申訴後，得依被害人請求，委任公正第三方之專家組成專案調查小組。 前項由直轄市、縣（市）主管機關委任組成之專案調查小組，其組成方式由地方主管機關定之，惟成員之單一性別比例不得低於三分之一。 被害人申請組成專案調查小組之權利，不因依其他法規申請調查而消滅。 專案調查小組應於組成起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 專案調查小組調查結果之送達、再申訴規定，依前條第四至六項規定辦理。		何時完成猶未可知；訂得依被害人請求委任公正第三方之專家組成專案調查小組，係由於個案間所需之專業性質各有差異，故為「專案」；由公正第三方介入調查，確保調查結果之公正。 四、第二項專案調查組成由地方主管定之，因不同個案涉及不同專業，授權地方主管機關有彈性委任、指派或聘任相關專家，針對不同案件組成不同專案小組。 五、第三項規定被害人申請組成專案調查小組之權利，不因依其他法規申請調查而消滅，係因《性別平等教育法》第二十八條、《性別工作平等法》第十三條所揭示之申訴機制，皆屬機關內調查，無法排除隱匿之可能。 六、第四、五項規定專案調查小組之調查期限、調查結果之送達與當事人再申訴程序，比照現行第十三條第三至六項，惟調查期限以小組之組成始為計算。
			委員陳培瑜等 24 人提案： 第十三條之二　經調查認定成立性騷擾之案件，申訴調查機構得向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人收取費用。 前項費用之收取標準、方法及有關規定，由中央主管機關定之。		**委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、本條新增。 二、經調查認定成立性騷擾之案件，舊法中原應由加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人等調查，現由申訴調查機構支出經費調查，為永續運作申訴調查機構，爰訂定本條。
			委員陳培瑜等 24 人提案： 第十三條之三　申訴調查機構之		**委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、本條新增。

二、參照金融消費者保護法第十四條第三項及勞工職業災害保險及保護法第七十二條規定，明定中央主管機關對申訴調查機構之監督管理權責範圍。				
			委員陳培瑜等 24 人提案： 一、本條新增。 二、參照金融消費者保護法第十九條第二項、第二十條第一項及第十五條第五項等規定，明定申訴調查機構處理案件之原則。	
下列事項，由中央主管機關定之： 一、組織與設立、財務及業務之監督管理、變更登記之相關事項、捐助章程應記載事項。 二、第十三條之一費用之計算方式。 三、基金與經費之收支、保管及運用辦法。 四、董事、監察人之遴聘、比例、資格、任期與解任、董事會之召集與決議、董事會與監察人之職權及其他應遵行事項。 申訴調查機構內部人員應具備之資格條件、聘任、解任、薪酬、專業訓練及其他應遵行事項之辦法，由申訴調查機構擬訂，報請中央主管機關核定。 中央主管機關對於申訴調查機構之業務與財務運作狀況，應定期實施查核及績效評估，查核及評估結果應於網站公開之。	**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第十三條之四　申訴調查機構應斟酌事件之事實證據，依正當程序原則，公平、公正調查。 申訴調查機構及其人員對所知悉性騷擾事件之資料及調查過程，除法規另有規定或經所有當事人之同意外，應保守秘密。 申訴調查機構董事、董事會及監察人不得介入申訴個案之處理。			

			委員陳培瑜等 24 人提案： 第十三條之五　申訴調查機構調查性騷擾事件，應使當事人有於合理期間陳述意見之機會。 申訴調查機構為調查性騷擾事件，得對加害人所屬機關、學校、機構、僱用人、性騷擾事件發生場所、事業單位及其他有關人員為左列行為： 一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。 二、通知有關人員提出必要之文件、錄音、照片、影像、電磁紀錄及相關資料或作必要之說明。 三、檢視文件、物品、電磁紀錄等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。 申訴調查機構及其人員依前項所為之行為，有關人員不得拒絕、規避或妨礙。 申訴調查機構調查性騷擾事件，有關機關及警察應給予必要協助。 申訴調查機構調查之組織、程序、期限、請求有關機關協助及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。		**委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、本條新增。 二、參照勞動檢查法第十五條、金融消費者保護法第二十條第二項、第二十三條第一項及第二十六條第一項等規定，明定申訴調查機構處理案件之原則、權限及程序，並授權中央主管機關訂定辦法。
第十五條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；	**國民黨黨團提案：** 第十四條　直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人		**委員吳玉琴等 20 人提案：** 第十四條　直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾調查案件或性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指	第十三條第三項　機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通	**行政院提案：** 一、本條由現行第十三條第三項、第四項及第十四條合併修正。 二、現行第十三條第三項列為第一項，並配合修正條文第十四條第

三項將性騷擾事件受理申訴權責單位分列三款規範，將調查時限適用對象增列警察機關及直轄市、縣（市）主管機關，並刪除機構或僱用人等文字，另酌作文字及標點符號修正。

三、現行第十四條列為第二項，並將所定「性騷擾防治委員會」修正為「審議會」，理由同修正條文第六條說明一(一)。又直轄市、縣（市）主管機關受理修正條文第十四條第三項第二款之性騷擾申訴案件後，應組成調查小組，為配合性別主流化政策，爰併增訂調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，另酌作文字修正。

四、為使性騷擾事件之調查保有客觀及公正性，並保障當事人之程序參與權及知情權，爰增訂第三項規定性騷擾事件之調查應給予雙方當事人充分陳述及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形。另為避免當事人受反覆受詢問加重心理創傷，併規定有詢問當事人必要時，應避免重複詢問，以臻周妥。

五、現行第十三條第四項列為第四項，規範政府機關（構）、部隊、學校與警察機關就所受理之性騷擾申訴案件應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關，以利該管主管機關依其調查報告及處理建議提報審議會審議並作成性騷擾事

知當事人。

第十三條第四項　前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

第十四條　直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第五項及第六項規定辦理。

委員范雲等 25 人提案：

第十五條之一　加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關調查處理性騷擾時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問。

當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

委員劉世芳等 17 人提案：

第十四條　直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依第十三條第三項及第四項規定辦理。

組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

前項調查小組其成員之女性比例不得低於二分之一，外部委員須占二分之一以上；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。

直轄市、縣（市）主管機關及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性騷擾防治委員會之調查報告。

必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。

性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

				件調查結果之決定。 **國民黨黨團提案：** 一、明訂直轄市、縣（市）主管機關性騷擾防治委員之組成之女性比例，外部委員須占二分之一以上及外聘依據。 二、為避免重複調查對當事人造成之傷害，爰增訂第三項規定，性騷擾案件有關之事實認定，應依據其所設性騷擾防治委員會之調查報告。 **委員吳玉琴等 20 人提案：** 配合第十三條修正，增訂性騷擾防治委員會受理性騷擾調查案件之程序，並酌作文字修正。 **委員范雲等 25 人提案：** 一、本條新增。 二、參酌性別平等教育法，明定避免重複詢問以避免被害人二度傷害。 三、為維護公義，實有必要明訂被害人身分保密規定並施以必要保護措施。爰參酌性侵害犯罪防治法第十一條，於第二項明訂對當事人之姓名及身分資料應予保密。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 一、本條修正。 二、原條文為「前條」，因新增第十三條之一，故修正為「第十三條」。	第十五條　性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、增訂第一項，定明直轄市、縣
第十六條　直轄市、縣（市）主管機關於接獲前條第四項之調查報告及處理建議後，應提報審議					

會審議；審議會審議認有必要者，得依前條第二項規定組成調查小組重行調查後再行審議。 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，審議會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。 性騷擾申訴案件經審議會審議後，直轄市、縣（市）主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及第十四條第三項第二款所定行為人之所屬單位。 申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。				時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。	（市）主管機關接獲政府機關（構）、部隊、學校與警察機關就性騷擾申訴案件所為之調查報告及處理建議，應提報審議會審議；該會審議認有必要者，得依修正條文第十五條第二項規定組成調查小組重行調查後再行審議。 三、現行條文列為第二項並酌修文字，理由同修正條文第六條說明一(一)。 四、增訂第三項，定明審議會就政府機關（構）、部隊等所送性騷擾申訴案件之調查報告及處理建議為審議後，直轄市、縣（市）主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及修正條文第十四條第三項第二款所定行為人之所屬單位。 五、直轄市、縣（市）主管機關書面通知審議會就性騷擾申訴案件所為調查結果之決定，性質屬行政處分，爰增訂第四項規定申訴人及行為人對於該調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。
第十七條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。					**行政院提案：** 一、本條新增。 二、依行政程序法第九條規定，行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。為利性騷擾事件申訴後相關

					調查程序之進行並查明事件真相，爰規定行為人及受邀協助調查之人或單位，應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
第五章　調解程序				第四章　調解程序	**行政院提案：** 章次變更，章名未修正。
第十八條　權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。 當事人以言詞申請調解者，直轄市、縣（市）主管機關應製作筆錄；以書面申請者，應按他造人數提出繕本。 調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。				第十六條　性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。 前項申請應表明調解事由及爭議情形。 有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、為避免被害人須循民事訴訟，經歷冗長審判程序方能取得性騷擾行為人之賠償，爰現行第十六條至第十九條定有調解程序相關規定。惟實務上倘當事人雙方具有權力不對等之權勢關係，恐無法避免進入調解程序後，被害人迫於權勢關係而同意調解，造成被害人二度傷害，爰修正第一項前段，定明得申請調解之性騷擾事件限於權勢性騷擾以外之性騷擾事件，並於後段增訂受理性騷擾事件申訴之相關單位於調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其申請調解。又第一項後段規定移列為第二項並酌修文字，另增訂以書面申請調解者，應按他造人數提出繕本。 三、性騷擾事件當事人申請調解表明調解事由及爭議情形應屬常理，無待規範，爰刪除第二項。 四、依第三項授權訂定之性騷擾事件調解辦法規範內容多數已提

					升至本章規範，爰刪除該項授權依據。 五、為確保性騷擾申訴案件調查程序進行，除被害人請求停止調查外，調查程序繼續進行，俾維當事人權益，爰增訂第三項。
第十九條　直轄市、縣（市）主管機關應於受理調解申請後十日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員調解之。 前項調解委員經遴聘後二十日內，直轄市、縣（市）主管機關應決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。但經當事人之一方申請延期者，得延長十日。					**行政院提案：** 一、本條新增。 二、第一項定明直轄市、縣（市）主管機關於受理調解申請後，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家擔任性騷擾事件調解委員。 三、第二項參酌消費爭議調解辦法第七條及鄉鎮市調解條例第十五條規定，定明決定調解期日、通知當事人等到場等程序規定。
第二十條　調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。 調解得視案件情形為必要之調查及商請有關機關協助。 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。				第十七條　調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、增訂第一項定明調解委員應親自調解。 三、參照鄉鎮市調解條例第二十一條規定，增訂第二項定明調解得視案情為必要之調查並商請有關機關協助。 四、現行條文移列第三項，內容未修正。
第二十一條　調解成立者，應作成調解書，並由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印。 前項調解書應記載事項如			**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第十八條　性騷擾調解事件應得被害人之同意，始得進行調解。 調解成立者，應作成調解書	第十八條　調解成立者，應作成調解書。 前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、參考鄉鎮市調解條例第二十五條第一項序文規定，調解成立作

下： 一、當事人或其法定代理人之姓名、出生年月日、住居所及身分證明文件字號。 二、出席調解委員之姓名。 三、調解事由。 四、調解成立之內容。 五、調解成立之年、月、日。 六、決定機關及其首長。 直轄市、縣（市）主管機關應於調解成立之日起十日內將調解書及相關資料送請管轄法院核定。調解書經法院核定後，除抽存一份外，併調解事件資料發還直轄市、縣（市）主管機關送達當事人。 法院因調解內容牴觸法令、違背公共秩序或善良風俗或不能強制執行而未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣（市）主管機關。 性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回；其已提起之民事訴訟視為訴訟終結，原告並得於送達法院核定調解書之日起三個月內，向法院聲請退還已繳裁判費三分之二。 調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。		。 前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。	條至第二十九條之規定。	成之調解書應由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印，爰修正第一項。 三、參考鄉鎮市調解條例第二十五條第一項增訂第二項，定明調解書應記載事項，另現行第二項準用之鄉鎮市調解條例相關規定配合刪除。 四、參考鄉鎮市調解條例第二十六條第一項及第二項規定，增訂第三項定明調解書及相關資料送請管轄法院核定。經法院核定後，除抽存一份外，併調解事件資料發還直轄市、縣（市）主管機關送達當事人。 五、參考鄉鎮市調解條例第二十六條第三項規定，增訂第四項定明調解內容因特定情形而法院未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣（市）主管機關。 六、為免曠日費時，簡化流程，性騷擾申訴案件於作成申訴調查結果之決定前，若調解成立且調解書載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨並經法院核定，已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回；至已提起之民事訴訟則視為訴訟終結，原告並得聲請退還一定比例之裁判費，爰增訂第五項。 七、參考鄉鎮市調解條例第二十七條第一項規定，增訂第六項定明調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。

					委員陳培瑜等 24 人提案： 一、為顧及被害人之身心狀況並尊重被害人之主觀意願，爰參照鄉鎮市調解條例第十一條後段規定，增訂第一項。 二、原第一項以後依序移列第二項以後。
第二十二條　當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。但調解委員認為有成立調解之望者，得另訂調解期日。 調解不成立者，直轄市、縣（市）主管機關應即發給調解不成立證明書。被害人於調解不成立證明書送達後十日內，得向直轄市、縣（市）主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，效力分別如下： 一、已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視為申請調解時，提起申訴。 二、該調解事件移送民事法院，其第一審裁判費暫免徵收。 三、該調解事件涉及第二十五條第一項規定，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴。			**委員陳培瑜等 24 人提案：** 第十九條　調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。 前項事件包含告訴乃論之刑事事件且由有告訴權之人申請調解者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管檢察官，並視為於申請調解時已經告訴。	第十九條　調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、增訂第一項定明當事人無正當理由，於調解期日未到場之法效果，並規定例外得另訂調解期日情形。 三、現行條文移列為第二項，定明調解不成立者，直轄市、縣（市）主管機關應即發給調解不成立證明書，被害人得於調解不成立證明書送達後十日內向直轄市、縣（市）主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，並就其效力分款規範，其中現行條文後段有關第一審裁判費暫免徵收規定列為第二款，另於第一款規定申訴程序之進行；第三款規定參考鄉鎮市調解條例第三十一條規定，調解事件涉及修正條文第二十五條第一項刑罰規定，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴，以保障被害人。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、現行條文第一項僅規定委員會經當事人申請將調解事件移送司法機關處理，但未如鄉鎮市調

					解條例第三十一條規定視為有告訴權人已於申請調解時提起告訴。 二、為使當事人便於利用本法調解程序，避免因申請調解而遲誤告訴期間，致調解不成立後無從對調解事件中告訴乃論之罪例如本法第二十五條提起告訴，爰參照鄉鎮市調解條例第三十一條條文文字，增訂第二項。
第二十三條　調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。					**行政院提案：** 一、本條新增。 二、參考鄉鎮市調解條例第二十七條第二項規定，定明調解屬民事調解或涉及修正條文第二十五條第一項規定之刑事調解效力。
第二十四條　調解程序，不公開之。 調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。					**行政院提案：** 一、本條新增。 二、參照鄉鎮市調解條例第十九條第二項規定，於第一項定明調解程序不公開。 三、參照鄉鎮市調解條例第十九條第三項規定，於第二項規定相關人員保密義務。
第六章　罰則				第五章　罰則	**行政院提案：** 章次變更，章名未修正。
		委員陳秀寶等 26 人提案： 第十二條之一　領受中央政府各主管機關或直轄市、縣（市）政府辦理之獎勵或補助之自然人，如經加害人所屬機關、部隊、學	**委員鍾佳濱等 19 人提案：** 第二十條之一　對他人為性騷擾遭罰鍰者，應接受性別平等教育及性騷擾防治教育，每年不得低於四小時，每項不得低於兩小時		**委員陳秀寶等 26 人提案：** 一、本條新增。 二、呼應「性騷零容忍」之精神，犯性騷擾之情事屬實者，若領受有中央政府各主管機關或直轄

		校、機構、僱用人或發生地警察機關調查有性騷擾之情事，各主管機關及直轄市、縣（市）政府應撤銷、廢止、追回全部或部分之獎勵或補助，並得依情節輕重對該受補助者停止補助三年至五年。 辦理獎勵或補助之中央政府各主管機關或直轄市、縣（市）政府，應將該前項之獎勵或補助領受之自然人列名拒絕受理名單，並刊登於機關網站或政府公報至少三年。	。 前項性騷擾防治教育應於一年內完成，未完成者主管機關應通知其限期完成，限期未完成者處一萬元以上三萬元以下罰鍰，並按次處罰。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 第二十四條之一　違反第十三條之五第三項規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並得按次連續處罰。 **委員陳靜敏等 19 人提案：** 第二十五條之一　違反本法前項第二十條、第二十一條、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條，為累犯者，得加重刑罰至二分之一。		市、縣（市）政府辦理之獎勵或補助者，應予撤銷、廢止或追回，並依情節輕重停止其補助三年至五年。 三、辦理獎勵或補助之中央政府各主管機關或直轄市、縣（市）政府應將該犯性騷擾之情事之領受人列為拒絕名單並公告至少三年。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 一、本條新增。 二、為增進加害人於事件發生後對性別平等與性騷擾之認識，爰增訂本條，並於第二項訂定執行時限與罰則。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、本條新增。 二、參照勞動檢查法第三十五條規定，為使申訴調查機構順利調查性騷擾案件，爰訂定本條。 **委員陳靜敏等 19 人提案：** 一、本條新增。 二、經調查，性騷擾多為累犯，為達有效嚇阻效果，故新增此條文。
第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。 前項之罪，須告訴乃論。	**國民黨黨團提案：** 第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。 意圖性騷擾，持續跟追經警察機關書面告誡後，仍持續跟追	**委員溫玉霞等 18 人提案：** 第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。 意圖性騷擾，持續跟追經警察機關書面告誡後，仍持續跟追	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役，併科新臺幣五十萬元以下罰金。 前項之罪，須告訴乃論。 **委員吳玉琴等 20 人提案：**	第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。 前項之罪，須告訴乃論。	**行政院提案：** 一、為加重懲罰性騷擾罪，爰第一項之刑罰刪除得單科罰金之規定，並增訂後段有關權勢性騷擾罪刑罰，規定利用權勢或機會對他人犯性騷擾罪者，加重其刑至二分之一。 二、第二項未修正。 **國民黨黨團提案：**

一、修正提高罰鍰金額，以收遏阻之效。

二、新增第二項，對於跟追行為採取先行政管制後刑事制裁之方式，意即經由警方書面告誡後仍持續跟追者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金。

三、告訴乃論罪，依《刑事訴訟法》第二三七條，當事人未於知悉犯人起六個月不行使，請求權即告消滅，對性騷擾之被害人保護實有不足，恐於申訴、調解期間，其告訴權即因時效經過而消滅；又縱修法以延長告訴期間相應，仍難免掛一漏萬，甚或不符比例原則，爰刪除第二項告訴乃論之規定，已臻確實保障被害人權利。

台灣民眾黨黨團提案：

一、為加重懲罰性騷擾罪，爰第一項之刑罰刪除得單科罰金之規定，並增訂後段有關權勢性騷擾罪刑罰，規定利用權勢或機會對他人犯性騷擾罪者，加重其刑至二分之一。

二、第二項未修正。

委員溫玉霞等 18 人提案：

一、現行「性騷擾防治法」未能有效處理具有性騷擾意圖之埋伏、跟蹤或糾纏等行為，依現行規定，跟蹤騷擾之行為如未涉及強暴、脅迫或恐嚇，僅依社會秩序維護法做出行政裁處，且依現行規定無正當理由跟追他人，勸阻不

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，犯前項之罪者，得加重其刑至二分之一。

第一項之罪，須告訴乃論。

委員王美惠等 19 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金，累犯者，加重其刑至二分之一。

前項之罪，須告訴乃論。

委員蔡培慧等 21 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

者，亦同。

前二項之罪，須告訴乃論。

委員萬美玲等 16 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人、利用權勢或機會犯前項之罪者，加重其刑至二分之一。

前二項之罪，須告訴乃論。

委員許淑華等 16 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

意圖性騷擾，持續跟追經警察機關書面告誡後，仍持續跟追者，亦同。

前二項之罪，須告訴乃論。

委員莊競程等 20 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關

者，亦同。

台灣民眾黨黨團提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。

前項之罪，須告訴乃論。

聽者，處新臺幣三千元以下罰鍰或申誡，罰則過輕。此外，如依家庭暴力防治法處理，僅限於家庭成員之間。

二、增加第二項文字，對於跟追行為採取先行政管制後刑事制裁之方式，意即經由警方書面告誡後仍持續跟追者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金。

三、原條文第二項改為第三項，並修正為「前二項之罪，須告訴乃論。」

委員萬美玲等 16 人提案：

對於因特定關係而受監督或照顧之人，利用權勢或機會而為第一項之行為者，受害人往往不願或不敢聲張，且其行為較一般性騷擾行為，惡性更為重大，爰參照第二十一條之立法精神，加重其刑至二分之一。

委員許淑華等 16 人提案：

一、跟蹤騷擾行為是現代社會嚴重問題之一，許多重大治安事件前置行為均有跟蹤騷擾出現，但現行相關法律無法有效即時防治與處理，查釋字第 689 號解釋曾針對社會秩序維護法進行闡釋，該背景之跟追行為係屬記者跟追採訪對象，而性騷擾跟追對於被跟追對象之壓迫感或危險性，遠大於記者跟追，舉輕以明重，性騷擾跟追自應以刑罰制裁方為妥適。

二、目前有關騷擾他人之跟追行為

前項之罪，須告訴乃論。

委員陳靜敏等 19 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員蘇治芬等 16 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員陳亭妃等 16 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金，累犯者，加重其刑至二分之一。

前項之罪，須告訴乃論。

前項之告訴應自得為告訴之人知悉犯人之時起，於二年內為之。

委員劉建國等 20 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣

係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會犯前項之罪者，得加重其刑至二分之一。

前二項之罪，須告訴乃論。

委員何欣純等 22 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員張廖萬堅等 17 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員游毓蘭等 19 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

對未滿十八歲之人，犯本條或刑法妨害性自主罪章各罪，追訴權時效自被害人年滿十八歲後逾三十年消滅，不受刑法第八十條或其他法律規定限制。

委員吳思瑤等 22 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不

僅有社會秩序維護法與家庭暴力防治法有相應規範，前者規定無正當理由跟追他人，勸阻不聽者處以三千元以下罰鍰；後者則待法院核發保護令後，如有違反保護令之行為，處三年以下有期徒刑，前者適用範圍雖廣，但罰則過輕；後者僅適用於家庭成員間之家庭暴力事件，故性騷擾跟追無法有效藉由前開法規防治。

三、一般性騷擾因未有身體接觸，故處罰係以罰鍰為主，僅在本條第一項「乘機觸摸」之行為方有刑責，然性騷擾跟追雖無身體上之接觸，但對於被害人形成巨大之精神壓力及恐慌，其侵害不亞於身體接觸之性騷擾。故為顧及刑法之謙抑性及最後手段性，該追蹤行為客觀上如具備「持續性」，主觀上有「性騷擾意圖」，另參酌日本「纏擾行為防制法」之規定，對於跟追行為採取「先行政管制後刑事制裁」之方式，輔以「行政管制手段先行」，意即經由警方書面告誡後仍持續跟追，方符合構成要件該當。

委員莊競程等 20 人提案：

一、第一項適當提高罰則。

二、參照第二十一條立法精神，對於因特定關係受自己監督、照護之人犯第一項之罪者，得加重至二分之一，爰增列第二項。

三、配合增訂第二項，原第二項移為第三項，並酌為文字修正。

委員何欣純等 22 人提案：

五十萬元以下罰金。

前項之行為因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢、機會為之者，得加重刑期至三分之二。

本條之罪，須告訴乃論。

委員林靜儀等 16 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員郭國文等 19 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員吳琪銘等 18 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員陳秀寶等 26 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

委員許智傑等 25 人提案：

第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處六月以上三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

提高併科罰金之金額，違反本條規定者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

委員張廖萬堅等 17 人提案：

一、修正第一項：加重性騷擾之罰鍰。

二、第二項未修正。

委員游毓蘭等 19 人提案：

一、新增第三項。

二、就性別暴力犯罪之特殊性而言，國內外許多研究發現，兒童少年時期之性侵被害人，需要經過非常冗長時間，才能認識到自己遭受性侵或性騷擾之事實，修法延長兒少性侵追訴權期間之計算，有其必要。基此，兒童少年為被害人時，經常不知被害而不能求助，無從行使權利，成年面對創傷後，追訴權卻已消滅。目前荷蘭取消兒童性侵追訴期間上限，美國Colorado, Delaware, Florida, Hawaii, Illinois, Louisiana, Maine, Michigan等州別，亦能終身追訴兒少時期性侵案件。爰此，修正增訂第三項，凡對未滿十八歲之人，犯本法意圖性觸摸罪、刑法妨害性自主罪，以及刑法利用權勢性交或猥褻等罪，相關追訴權時效，應以被害人滿十八歲後逾三十年始消滅。

委員吳思瑤等 22 人提案：

為遏止性騷擾案件，加重罰則。

委員陳秀寶等 26 人提案：

有鑑近期台灣MeToo運動喚起對於性騷擾受害者權益之重視，為強化對被害人之支持，確保其所享有關於性、性別，及與性有關之寧靜及不受干擾之平和狀態，進一步防制性騷擾行為，爰修正加重刑責。

委員許智傑等 25 人提案：

因性騷擾的本質是濫用權力，且男女都可能受害。根據統計，近十年性騷擾案件的受害男性有增加的趨勢，男性受害者的占比從 2012 年的 18%提高到 2022 年的 24%，2022 年受害女性占比則為 76%。為遏止性騷擾等性暴力行為，爰修正提高本罪刑責，提高至處六月以上三年以下有期徒刑、並可科處新臺幣三十萬元以下之罰金。

委員賴品妤等 16 人提案：

原定處罰得僅以罰金處之，實難收遏阻之效，爰修改將罰金改為併科，且提高金額。

委員吳玉琴等 20 人提案：

一、因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係而負有監督管理照護責任之人，利用職權或機會為強制觸摸之性騷擾行為者，因已影響人民之工作權、接受教育、醫療、照護等權利，而有加重處罰之必要，爰增列第二項。

二、原條文第二項移列第三項，並酌作文字修正。

委員王美惠等 19 人提案：

修正第一項調高科處之罰鍰，參照本法第二十條修正，自十萬元調高

至一百萬元，並新增累犯加重其刑之規定，以達嚇阻之效。

委員蔡培慧等 21 人提案：

為保障受性騷擾之受害者，加重並提高罰金之金額至三十萬元以下，以維護受害者之權益。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

為落實性騷擾零容忍，爰提高本條罰鍰之金額上限。

委員陳靜敏等 19 人提案：

提高有期徒刑之刑責及併科罰金之金額；條文修正將違反本條文規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

委員蔡沿芬等 16 人提案：

鑒於近年性騷擾案件頻傳，據衛生福利部統計處資料顯示，近三年性騷擾申訴事件實際裁罰案件數統計為 408 件，平均裁罰金額為 17,175 元（2019 年）、322 件，平均裁罰金額為 18,706 元（2020 年）、484 件，平均裁罰金額為 19,406 元（2021 年），裁罰金額明顯過低，難收遏阻之效，爰修正提高罰鍰金額。

委員陳亭妃等 16 人提案：

一、第一項修正提高科處之罰鍰自十萬元至三十萬元，並新增累犯之規定，以有效減少不當之性騷擾行為。

二、新增第三項，明定性騷擾事件之告訴權時效，自 6 個月延長至 2 年，使被害人得以有充足之準備時間提出告訴。

					三、第二項未修正。 **委員劉建國等 20 人提案：** 一、鑒於近日揭發出之性平事件，可之今日相關性騷擾事件難以杜絕，加上現行刑責已難達成嚇阻之效，令相關行為不減反增。故提案修正加重刑罰。 二、本項新增。近日之性平事件中之加害人多有以權勢、機會等居於權力、聲望優勢者自恃，致使受害人更加難以發聲、求援，相關行為難以受到制裁。為有效遏制相關行為，故將刑期修正至加重三分之二。 三、因新增規定之項目，故做規範範圍之修正。 **委員林靜儀等 16 人提案：** 為防治性騷擾行為加重刑責。 **委員郭國文等 19 人提案：** 因性騷擾本質是濫用權勢，且男女都可能受害，為遏止性騷擾等行為，爰修正提高本罪刑責，提高至六月以上五年以下有期徒刑，併科新臺幣三十萬元以下之罰金。 **委員吳琪銘等 18 人提案：** 修正第一項調高科處之罰鍰至五十萬元以下，以違嚇阻之效。
第二十六條　廣播、電視事業違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。 前項以外之宣傳品、出版品		**委員萬美玲等 16 人提案：** 第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，	**委員王美惠等 19 人提案：** 第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，	第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、考量修正條文第十條規範之媒體類型不同，所為之被害人身分資訊報導或記載影響力有別，並參考性侵害犯罪防治法第四十八條相類之處罰規定，將現行條

文就媒體違規報導或記載被害人身分資訊之處罰依媒體類型規範，有關廣播、電視之處罰列為第一項，並提高罰鍰上限為新臺幣六十萬元，另酌修文字及標點符號。

三、將現行條文有關廣播、電視以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者違反修正條文第十條規定之處罰列為第二項，另依其性質除裁處罰鍰新臺幣六萬元以上六十萬元以下外，並得沒入相關物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置。

四、參考性侵害犯罪防治法第四十八條第三項，增訂第三項有關被害人死亡，經目的事業主管機關權衡維護治安等社會公益，認媒體有報導或記載被害人身分之資訊之必要時，不罰之規定。

五、配合修正條文第十條第五項規定因職務或業務知悉被害人身分之資訊者之保密義務，爰增訂第四項有關違反該保密義務之處罰。

六、配合修正條文第十條第四項規定任何人除特定情形，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，增訂第五項有關違反修正條文第十條第四項規定而無正當理由者之罰責。

七、為明確宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行為人之行為不具監督

得按次連續處罰。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

違反第十二條第二項禁止公開或揭露規定而無正當理由者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

委員陳靜敏等 19 人提案：

第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

委員陳亭妃等 16 人提案：

第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

委員林為洲等 18 人提案：

第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣八萬元以上四十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

委員莊競程等 20 人提案：

第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

、網際網路或其他媒體業者違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處負責人新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十條第一項規定之物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置；屆期不履行者，得按次處罰。

前二項規定，於被害人死亡，經目的事業主管機關權衡為維護治安、安定人心、澄清視聽、防止危險擴大或其他社會公益，認有報導或揭露必要者，不罰。

違反第十條第五項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。

第一項及第二項以外之任何人違反第十條第四項規定，而無正當理由者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行為人之行為不具監督關係者，第二項之處罰對象為行為人。

得按次連續處罰。 **委員劉建國等 20 人提案：** 第二十四條　違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣十五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。			關係時其處罰對象，爰增訂第六項規定。 **委員萬美玲等 16 人提案：** 提高罰則。 **委員林為洲等 18 人提案：** 說明理由如第二十條。 **委員莊競程等 20 人提案：** 為避免當事人遭受二度傷害，相關傳媒報導應更為謹慎，爰適當提高罰則。 **委員楊瓊瓔等 16 人提案：** 說明理由如第二十條。 **委員王美惠等 19 人提案：** 鑒於報導或記載被害人姓名，或其他資訊足以識別被害人身分之資訊之行為，對於被害者恐造成二度傷害，故提高罰鍰自十萬元以上二百萬元以下。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 為落實性騷擾零容忍，爰提高本條罰鍰之金額上限。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 一、如以廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分等資訊，因前述媒介擴散資訊之程度嚴重侵害被害人之人格權等權利，實應加強對相關業者之管理。 二、參照兒童及少年性剝削防制條例第四十八條規定，原罰鍰上限較低，恐難生警惕之效，爰修正第一項、增訂第二項，以求積極落實本法防治性騷擾之目的，並

					區別媒體與個別行為人差異。 **委員陳靜敏等 19 人提案：** 提高現行罰則，參酌性侵害犯罪防治法第四十八條第一項，將現行處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰提高至處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。 **委員陳亭妃等 16 人提案：** 鑒於報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊之行為，對於被害人恐造成嚴重之二度傷害，也容易對其產生無法彌補之其他影響，故提高罰鍰自六萬元以上三十萬元以下至十萬元以上一百萬元以下。 **委員劉建國等 20 人提案：** 有鑑於近日性平事件不斷延燒，且相關輿論與評論於網路社群媒體多有發放報導，為避免受害者受到二度甚至多度傷害，故將罰鍰予以提高。
第二十七條　對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。	**國民黨黨團提案：** 第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得命其接受認知教育輔導或實施其他處遇計畫。 依性別平等教育法經性別平等委員會調查認定成立性侵害犯罪以外性騷擾、性霸凌者，得由主管機關逕依前項規定處以罰鍰及命其完成處遇計畫。 無正當理由拒絕主管機關所命接受輔導教育或其他處遇	**委員萬美玲等 16 人提案：** 第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。 **委員林為洲等 18 人提案：** 第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。 **委員李貴敏等 25 人提案：** 第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰，並應接受二小時以上二十小時以下之性別平等教育及性騷擾防治教育。 前項教育應於一年內完成，未完成者，主管機關應處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰，並應按次連續處罰，至其完成為止。 **委員王美惠等 19 人提案：**	第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、配合修正條文第二條第二項規範權勢性騷擾定義，是類性騷擾行為屬單獨違規行為類型，爰增訂第一項規定其處罰，並考量利用權勢對他人為性騷擾者，惡性重大，定明裁處其罰鍰金額為新臺幣六萬元以上六十萬元以下。 三、現行條文移列為第二項，並為與第一項規定之處罰對象區隔，第二項定明處罰對象為對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經

申訴調查成立者。

四、依行政罰法第二十七條第二項本文規定，行政罰之裁處權期間自違反行政法上義務之行為終了時起算。考量實務上多數性騷擾事件被害人非事件發生後即行申訴，另其提出申訴後尚須調查相關事證，為保障被害人權益並得制裁性騷擾行為人，另兼顧調查作業需要，爰增訂第三項，就第一項及第二項行政罰之裁處權起算時點為有別於行政罰法第二十七條第二項之特別規定，以被害人提出申訴時起算三年裁處權時效。

國民黨黨團提案：

一、修正提高罰鍰金額，以收遏阻之效，另增訂主管機關並得命其接受認知教育輔導或實施其他處遇計畫。

二、配合本法第一條修正，增訂本條第二項規定。

三、為貫徹對性騷擾加害人處遇計畫之執行，增訂第三項規定。

台灣民眾黨黨團提案：

一、配合修正條文第二條第二項規範權勢性騷擾定義，是類性騷擾行為屬單獨違規行為類型，爰增訂第一項規定其處罰，並考量利用權勢對他人為性騷擾者，惡性重大，定明裁處其罰鍰金額為新臺幣六萬元以上六十萬元以下。

二、現行條文移列為第二項，並為與第一項規定之處罰對象區隔，第二項定明處罰對象為對他人

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王育敏等 19 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得命其接受至少二小時之性別平等教育相關課程。

前項裁量標準，由中央主管機關定之。

委員王美惠等 19 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得命其接受至少二小時之性別平等教育相關課程。

前項裁量標準，由中央主管機關定之。

委員王鴻薇等 16 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 17 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 18 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 20 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 21 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 22 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 23 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 24 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 25 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 26 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 27 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 28 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 29 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 30 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 31 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 32 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 33 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 34 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 35 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 36 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 37 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 38 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 39 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 40 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 41 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 42 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 43 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 44 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 45 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 46 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 47 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 48 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 49 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 50 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 51 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 52 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 53 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 54 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 55 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 56 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 57 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 58 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 59 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 60 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 61 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 62 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 63 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 64 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 65 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 66 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 67 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 68 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 69 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 70 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 71 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 72 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 73 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 74 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 75 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 76 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 77 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 78 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 79 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 80 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 81 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 82 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 83 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 84 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 85 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 86 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 87 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 88 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 89 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 90 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 91 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 92 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 93 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 94 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 95 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 96 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 97 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 98 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 99 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 100 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 101 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 102 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 103 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 104 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 105 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 106 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 107 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 108 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 109 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 110 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 111 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 112 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 113 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 114 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 115 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 116 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 117 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 118 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 119 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 120 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 121 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 122 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 123 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 124 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 125 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 126 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 127 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 128 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 129 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 130 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 131 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 132 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 133 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 134 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 135 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 136 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 137 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 138 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 139 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 140 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 141 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 142 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 143 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 144 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 145 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 146 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 147 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 148 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 149 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 150 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 151 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 152 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 153 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 154 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 155 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 156 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 157 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 158 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 159 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 160 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 161 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 162 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 163 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 164 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 165 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 166 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 167 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 168 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 169 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 170 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 171 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 172 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 173 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 174 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 175 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 176 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 177 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 178 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 179 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 180 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 181 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 182 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 183 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 184 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 185 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 186 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 187 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 188 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 189 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 190 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 191 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 192 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 193 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 194 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 195 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 196 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 197 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 198 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 199 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 200 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 201 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 202 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 203 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 204 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 205 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 206 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 207 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 208 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 209 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 210 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 211 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 212 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 213 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 214 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 215 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 216 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 217 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

委員王鴻薇等 218 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）

為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者。

三、依行政罰法第二十七條第二項本文規定，行政罰之裁處權期間自違反行政法上義務之行為終了時起算。考量實務上多數性騷擾事件被害人非事件發生後即行申訴，另其提出申訴後尚須調查相關事證，為保障被害人權益並得制裁性騷擾行為人，另兼顧調查作業需要，爰增訂第三項，就第一項及第二項行政罰之裁處權起算時點為有別於行政罰法第二十七條第二項之特別規定，以被害人提出申訴時起算三年裁處權時效。

委員萬美玲等 16 人提案：

由於性騷擾案件有逐年增加之趨勢，且裁罰金額又過低，實須提高罰則以達嚇阻之效，爰修正本條文，將罰鍰提高至三萬元以上三十萬元以下。

委員林為洲等 18 人提案：

根據衛生福利部統計處資料顯示，近三年性騷擾申訴事件為 539 件（106 年）、581 件（107 年）、672 件（108 年），又性騷擾事件實際裁罰案件數統計 106 年有 169 件，平均裁罰金額 21,501 元、107 年有 287 件，平均裁罰金額 20,360 元、108 年有 192 件，平均裁罰金額為 17,175 元（2017 年），裁罰金額甚低，恐難有遏阻之效，爰修正提高罰鍰金額。

委員李貴敏等 25 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員許智傑等 25 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員陳秀寶等 26 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員陳亭妃等 16 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上六十萬元以下罰鍰。

委員劉建國等 20 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。

委員呂玉玲等 17 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員林靜儀等 16 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員郭國文等 19 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。

委員吳琪銘等 18 人提案：

第二十條　對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得命其接受認知教育輔導或實施其他處遇計畫。

依性別平等教育法經性別平等委員會調查認定成立性侵

依據衛生福利部統計處資料顯示，近三年性騷擾申訴事件為 651 件（2019 年）、908 件（2020 年）、1,284 件（2021 年），又衛生福利部性騷擾事件實際裁罰案件數統計為 408 件，平均裁罰金額為 17,175 元（2019 年）、322 件，平均裁罰金額為 18,706 元（2020 年）、484 件，平均裁罰金額為 19,406 元（2021 年），裁罰金額明顯過低，難收遏阻之效，爰修正提高罰鍰金額。

委員莊競程等 20 人提案：

適當提高罰則。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

根據衛生福利部統計處資料顯示，近年來性騷擾申訴事件逐年提升，其中 106 年為 539 件、107 年為 581 件、108 年為 672 件、109 年為 908 件、110 年為 1,284 件、111 年為 1,515 件，又性騷擾事件實際裁罰案件數之平均裁罰金額，106 年為 21,501 元、107 年為 20,360 元、108 年為 17,175 元、109 年為 18,706 元、110 年為 19,406 元、111 年為 18,640 元，裁罰金額甚低，恐難以產生遏阻之效，故提高罰鍰金額實有必要。

委員何欣純等 22 人提案：

提高罰則，由新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，提高到新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員張廖萬堅等 17 人提案：

加重性騷擾之罰鍰，由現行條文「一萬元以上十萬元以下罰鍰」提高至「三萬元以上三十萬元以下罰鍰

害犯罪以外性騷擾、性霸凌者，得由主管機關逕依前項規定處以罰鍰及命其完成處遇計畫。

無正當理由拒絕主管機關所命接受輔導教育或其他處遇計畫者，得處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並限期命其履行；屆期未履行者，應按次處罰。

。」

委員林宜瑾等 21 人提案：

一、2023 年臺灣所展開之MeToo運動鼓舞多位受害者揭露噤聲多年的受害經驗，且此些受害者之態樣與背景並不限縮於特定領域。受害者態樣之多元，及其所處領域之廣泛，凸顯出性別不友善已成一套文化，也因此，除了修法外亦應探究如何改革我國性別不友善的文化。

二、無知與欠缺思考，普現行性別不友善的文化火上澆油，故，論及文化改革，須由教育著手，不僅應罰鍰，意應使犯罪者清楚何罪之有，明定加害者應接受至少四小時之性別平等教育相關課程。

三、為確保性騷擾裁罰標準各地一致，中央主管機關衛生福利部應明定標準，以供地方政府依循。

委員吳思瑤等 22 人提案：

為遏止性騷擾案件，加重罰則。

委員陳秀寶等 26 人提案：

依據衛生福利部「性騷擾事件裁罰統計」，近三年性騷擾裁罰事件，二〇二二年四百八十九件、平均裁罰金額一萬八千六百四十元；二〇二一年四百八十四件、平均裁罰金額一萬九千四百零六元；二〇二〇年三百二十二件、平均裁罰金額一萬八千七百零六元，裁罰案件呈上升趨勢，裁罰金額卻明顯偏低，為達遏止效果，爰修正提高罰鍰金額。

委員許智傑等 25 人提案：

本法自民國 94 年公布施行，歷經反覆修正已施行 18 年，但性騷擾申訴制度仍尚未完備，加上性騷擾行為之罰則偏低，令加害人有恃無恐、貪圖知味，讓被害人陷入更黑暗的深淵。故修正本條，提高相關罰鍰至五萬元以上三十萬元以下。

委員賴品妤等 16 人提案：

一、原定罰鍰金額過低，實務案例中裁罰金額更低，難收遏阻之效，爰修正第一項，提高罰鍰金額。

二、性騷擾防治的重要基礎之一是為教育，藉由促使行為人接受教育，才能從根本減少行為人後續再犯、督促其改善不當言行。爰修正第一項，增列相關教育規範，並新增第二項處罰至其完成之規定，增加督促改善之推力。

委員王美惠等 19 人提案：

調整對他人為性騷擾者之罰鍰，自新臺幣一萬元以上十萬元以下，調高至三萬元以上一百萬元以下，以達嚇阻之效。

委員蔡培慧等 21 人提案：

加重性騷擾之罰鍰，由現行條文「一萬元以上十萬元以下」提高至「三萬元以上三十萬元以下」之罰鍰。

委員范雲等 25 人提案：

一、鑑於性騷擾的本質，就是權力落差，根據衛生福利部統計，非職場、校園性騷擾申訴，過去五年申訴案件大幅增加，二零二二

年底至已超過兩千件，其中有女性被害人佔高達九成五。而未申訴的黑數，不得而知。為保障性別平等，不分性別者皆免於性騷擾的威脅，加強對性騷擾行為人之警示，長期而言降低性騷擾的發生，爰將現行罰則自十萬元以下提高至五十萬元以下。並參酌性別平等教育法，要求行為人接受至少二小時之性別平等教育。

二、為確保性騷擾之裁量標準各地方一致，避免包庇之情事，衛生福利部應明訂裁處標準，提供地方政府參酌，爰增訂第二項。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

為落實性騷擾零容忍，爰提高本條罰鍰之金額上限。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、根據衛生福利部資料顯示，近五年性騷擾申訴事件調查結果成立性騷擾者為 581 件（107 年）、672 件（108 年）、908（109 年）、1284（110 年）、1515 件（111 年），近年來性騷擾事件數有逐年攀升趨勢。

二、如罰鍰額度過低，恐難生警惕之效，爰修正提高罰鍰額度，以求積極落實本法防治性騷擾之目的。

委員陳靜敏等 19 人提案：

提高現行罰則，將現行新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，提高至新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員蘇治芬等 16 人提案：

鑒於近年性騷擾案件頻傳，據衛生福利部統計處資料顯示，近三年性騷擾申訴事件實際裁罰案件數統計為 408 件，平均裁罰金額為 17,175 元（2019 年）、322 件，平均裁罰金額為 18,706 元（2020 年）、484 件，平均裁罰金額為 19,406 元（2021 年），裁罰金額明顯過低，難收遏阻之效，爰修正提高罰鍰金額。

委員陳亭妃等 16 人提案：

對他人為性騷擾者之罰則，自新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，提高至新臺幣三萬元以上六十萬元以下罰鍰，以生嚇阻之效。

委員劉建國等 20 人提案：

本法自施行以來，相關性騷擾事件仍難以杜絕，加上現行刑責已難達成嚇阻之效，令相關行為不減反增。故修正以提高罰鍰至五萬元以上五十萬元以下，並將罰鍰區間做調整，令相關單位得視情節裁罰之。

委員呂玉玲等 17 人提案：

根據衛生福利部資料統計，近年來性騷擾平均裁罰金額分別為 2019 年 17,175 元，2020 年 18,706 元，2021 年 19,425 元，2022 年 18,555 元，近四年平均裁罰金額皆不足 2 萬元，有過輕之慮，難達到遏止犯行之效果，爰提高罰鍰金額，以杜絕性騷擾情事一再發生。

委員林靜儀等 16 人提案：

為防治性騷擾行為加重罰鍰金額。

委員郭國文等 19 人提案：

本法自 94 年公布施行至今，但性

					騷擾申訴制度仍未完備，加上行為罰則偏低，對加害人並無嚇止作用，故修正本條，提高相關罰鍰。 **委員吳琪銘等 18 人提案：** 一、原定罰鍰金額過低難有嚇阻之下，爰提高罰鍰金額至五萬元以上三十萬元以下。另性騷擾加害人除對其處以罰緩外，也有令其接受認知教育輔導或其他處遇計畫，以改善其行為、避免再犯之必要，故於本條第一項後段增訂主管機關並得命其接受認知教育輔導或實施其他處遇計畫。 二、配合本法第一條修正，增訂本條第二項規定。 三、為貫徹對性騷擾加害人處遇計畫之執行，增訂第三項規定。
	國民黨黨團提案： 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金。	**委員萬美玲等 16 人提案：** 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，加重科處罰鍰至二分之一。 **委員林為洲等 18 人提案：** 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，加重科處罰鍰至二分之一。 **委員楊瓊瓔等 16 人提案：** 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，	**委員王美惠等 19 人提案：** 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五十萬以上五百萬元以下罰鍰。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，加重科處罰鍰至二分之一。 **委員陳亭妃等 16 人提案：** 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他	第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。	**國民黨黨團提案：** 對於具特殊關係者利用權勢或機會為性騷擾者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金。 **委員萬美玲等 16 人提案：** 對於因特定關係而受監督或照顧之人，利用權勢或機會性騷擾者，受害人往往不願或不敢聲張，且其行為較一般性騷擾行為，惡性更為重大，爰修正本條文，將「得」加重科處之「得」字刪除，以達真正嚇阻之效。 **委員林為洲等 18 人提案：** 對於具特殊關係者利用權勢或機會為性騷擾者，因其惡性較一般情形更為重大，「應」加重其刑責，

		故將原條文之「得」字刪除。 **委員楊瓊瓔等 16 人提案：** 對於具特殊關係者利用權勢或機會為性騷擾者，因其惡性較一般情形更為重大，應加重其刑責，故將原條文之「得」字刪除。 **委員王美惠等 19 人提案：** 鑒於利用權勢性騷擾或其他機會者，其惡行顯較一般之性騷擾行為重大，且因地位之不平等，被害者可尋求之協助及反抗相較於一般性騷擾行為更加困難。故原條文加重科處罰鍰二分之一之規定顯已不足，爰調整為處以加害人新臺幣五十萬元以上五百萬元以下。 **委員陳培瑜等 24 人提案：** 藉由特殊關係而利用權勢或機會為性騷擾者，加害人之故意相較一般情節為重，爰刪除原條文之「得」字加重裁處，以求積極落實本法防治性騷擾及保護弱勢之目的。 **委員陳亭妃等 16 人提案：** 鑒於利用權勢或機會為性騷擾者，其惡性顯較普通之性騷擾行為重大，且被害人對此更加難以求助反抗，而原條文得加重科處罰鍰至二分之一之規定顯有不足，爰修正為處以加害人新臺幣三十萬元以上二百萬元以下罰鍰。 **委員劉建國等 20 人提案：** 鑒於近日爆發之性騷擾事件中，加害者多有以自身權力、名望或與受害人屬於權力優勢中自恃，使受害人難以發聲、求援，而使相關行為難以受到制裁。。為有效遏制相關	相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，處新臺幣三十萬元以上二百萬元以下罰鍰。 **委員劉建國等 20 人提案：** 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢、機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至三分之二。 **委員呂玉玲等 17 人提案：** 第二十一條　對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，應加重科處罰鍰至二分之一。	加重科處罰鍰至二分之一。

					行為，故將罰鍰修正至加重三分之二。 **委員呂玉玲等 17 人提案：** 行政院 2021 年統計，由警察機關調查性騷案件成案件數共為 1,142 件，但為加害人所屬單位調查之性騷事件僅 114 件，以違規樣態而言，權勢性騷擾則無任何成案紀錄，深究其原因，權勢者與受害人權力結構之落差，權勢者握有職權之便，導致受害人被侵擾仍不敢尋求管道聲張及反抗。爰此，故將罰則改為應加重罰鍰，以達有效嚇阻及處罰目的。
第二十八條　違反第七條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。 違反第七條第二項規定，致被害人權益受損者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。	**時代力量黨團提案(10037709)：** 第二十二條　違反第七條第一項至第三項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。 **國民黨黨團提案：** 第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。	**委員萬美玲等 16 人提案：** 第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。 **委員林為洲等 18 人提案：** 第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。 **委員莊競程等 20 人提案：** 第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項、第八條第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，其組織負責人及負責性騷擾防治、申訴之管理人員，並應接受二小時以上之性騷擾防治教育。經通知限期改正仍不改正者，應按次連續處罰，至其改正為止。 前項教育應於一年內完成，未完成者，主管機關應處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰，並應按次連續處罰，至其完成為止。 機關、部隊、學校、機構或僱用人，知悉有性騷擾之情形，卻偽造、變造、湮滅或隱匿性騷擾事件之證據者，由直轄市、縣	第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、配合修正條文第七條第一項與第二項分別規範相關場所主應採取之預防措施及相關糾正及補救措施，將現行條文有關違反第七條之處罰分列二項規範。 三、違反第七條第一項規定即未設立申訴管道協調處理、未訂定性騷擾防治措施並公開揭示，考量該項規定係課予場所主作為義務，其違規不作為除處以罰鍰外，並應令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰，爰第一項規定違反修正條文第七條第一項規定之處罰，以臻明確周妥。 四、考量修正條文第七條第二項業已範定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於性騷擾事件發生當下即知悉，應善盡場

所主採取相關具體有效之糾正及補救措施，爰於第二項定明違反修正條文第七條第二項，致被害人權益受損時，處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。

時代力量黨團提案(10037709)：

配合修正條文第七條第一項至第三項分別規範相關場所主應採取之預防措施及相關糾正及補救措施，定明違反相關規定者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。

國民黨黨團提案：

修正提高罰鍰金額，以收遏阻之效。

委員萬美玲等 16 人提案：

提高罰則。

委員林為洲等 18 人提案：

說明理由如第二十條。

委員莊競程等 20 人提案：

適當提高罰則。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

說明理由如第二十條。

委員何欣純等 22 人提案：

提高罰則，由新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，提高到新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員賴品妤等 16 人提案：

一、原定罰鍰金額過低，實務案例中裁罰金額更低，難收促使組織改善之效，爰修正第一項，提高罰鍰金額。

二、組織之性騷擾防治措施未能落實，顯示組織之負責人、負責性騷擾防治、申訴之管理人員的防治觀念不足，爰增加其應接受相

（市）主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

委員范雲等 25 人提案：

第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項、第十三條規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

違反第十五條之一第二項保密規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰。

前項裁量標準，由中央主管機關定之。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五十萬元以下罰鍰，其負責人及雇用人，應接受性騷擾防治法律遵循教育，每年不得低於兩小時。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

前項性騷擾防治法律遵循教育應於一年內完成，未完成者主管機關應通知其限期完成，限期未完成者處一萬元以上三萬元以下罰鍰，得按次連續處罰。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員何欣純等 22 人提案：

第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

		關防治教育之規定，從根本促使組織之性騷擾防治改善。 三、組織知悉有性騷擾之情形，未行該有之立即有效糾正及補救措施，反而偽造、變造、湮滅或隱匿事件相關證據，此惡劣行徑不僅嚴重影響被害人之權益，更是在放任行為人再行性騷擾犯行，爰增訂第三項，加強處罰。 **委員范雲等 25 人提案：** 一、根據衛生福利部統計，非職場、校園性騷擾申訴，過去五年申訴案件大幅增加，二零二二年超過兩千件，其中女性被害人佔高達九成五。為加強機關處理性騷擾之責任與義務，避免包庇情事，爰修正第一項，將機關違反處理性騷擾申訴或調查程序者，納入得裁罰事由，現行罰則自十萬元以下提高至五十萬元以下。 二、為確保各級機關於調查期間落實保密原則，爰新增第二項罰鍰。 三、為確保性騷擾之裁量標準各地方一致，避免包庇之情事，衛生福利部應明訂裁處標準，提供地方政府參酌，爰增訂第三項。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 一、為落實性騷擾零容忍，爰提高本條第一項罰鍰之金額上限。 二、為增進雇主與相關職務主管對工作環境性騷擾防治之法律概念理解與落實遵循，爰修訂本條，並於第二項訂定罰則。 **委員陳培瑜等 24 人提案：**
		次連續處罰。 **委員陳靜敏等 19 人提案：** 第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。 機關、部隊、學校、機構或僱用人，知悉有性騷擾之情形卻惡意隱匿，得加重科處罰鍰至二分之一。 **委員劉建國等 20 人提案：** 第二十二條　違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

					如罰鍰額度過低，恐難生警惕之效，爰修正提高罰鍰額度，以求積極落實本法防治性騷擾之目的。 **委員陳靜敏等 19 人提案：** 提高現行罰則，參酌性別平等工作法第三十八條之一第二項，將現行處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰提高至處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 **委員劉世芳等 17 人提案：** 一、本條新增第二項。 二、為遏止機關內惡意隱匿導致案件無法進入程序，增訂惡意隱匿之罰則。 **委員劉建國等 20 人提案：** 為使機關、部隊、學校、機構或僱用人等在性平機制保持暢通無阻，避免該單位或僱用人有使用權力、金錢、具有價值之物品或有益條件將相關事件加以壓制，使受害人之權益受損，故將罰鍰提高以達嚇阻之效。
第二十九條　政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人違反第九條第一項規定為不當之差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。	**國民黨黨團提案：** 第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。	**委員萬美玲等 16 人提案：** 第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。 **委員羅致政等 20 人提案：** 第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人違反第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）	**委員賴品妤等 16 人提案：** 第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項、第十三條第四項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，應按次連續處罰，至其改正為止。 **委員鍾佳濱等 19 人提案：** 第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主	第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、為使規範明確及依法制體例酌作文字修正。 **國民黨黨團提案：** 修正提高罰鍰金額，以收遏阻之效。 **委員萬美玲等 16 人提案：** 提高罰則。 **委員羅致政等 20 人提案：** 將原條文「為第十條第一項規定者」修正為「違反」該規定者。

委員林為洲等 18 人提案：

說明理由如第二十條。

委員莊競程等 20 人提案：

適當提高罰則。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

說明理由如第二十條。

委員何欣純等 22 人提案：

提高罰則，由新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，提高到新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。

委員吳思瑤等 22 人提案：

為保障性騷擾當事人及證人之權益，加重單位及雇主未能公正對待之罰則。

委員賴品妤等 16 人提案：

原定罰鍰金額過低，實務案例中裁罰金額更低，難收促使組織改善之效，爰提高罰鍰金額，並針對仍不改正者，修正為應按次連續處罰，至其改正為止。

委員鍾佳濱等 19 人提案：

一、為落實性騷擾零容忍，爰提高本條第一項罰鍰之金額上限。

二、為增進雇主與相關職務主管於對工作環境性騷擾防治之法律概念理解與落實遵循，爰修訂本條，並於第二項訂定罰則。

委員陳培瑜等 24 人提案：

一、本條前段文字酌作調修，俾利文意更臻明確。

二、如罰鍰額度過低，恐難生警惕之效，爰修正提高罰鍰額度，以求積極落實本法防治性騷擾之目的。

委員陳靜敏等 19 人提案：

主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員林為洲等 18 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員莊競程等 20 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員楊瓊瓔等 16 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員何欣純等 22 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人違反第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員陳靜敏等 19 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員蘇治芬等 16 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員林為洲等 18 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五十萬元以下罰鍰，其負責人及僱用人，應接受性騷擾防治法律遵循教育，每年不得低於兩小時。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

前項性騷擾防治法律遵循教育應於一年內完成，未完成者主管機關應通知其限期完成，限期未完成者處一萬元以上三萬元以下罰鍰，得按次連續處罰。

委員陳培瑜等 24 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人違反第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員陳靜敏等 19 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

委員蘇治芬等 16 人提案：

第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

		。 **委員吳思瑤等 22 人提案：** 第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。	**委員劉建國等 20 人提案：** 第二十三條　機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。		提高現行罰則，參酌性別平等工作法第三十八條之一第一項，將現行處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰提高至處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 **委員蘇治芬等 16 人提案：** 鑒於近年性騷擾案件頻傳，據衛生福利部統計處資料顯示，近三年性騷擾申訴事件實際裁罰案件數統計為 408 件，平均裁罰金額為 17,175 元（2019 年）、322 件，平均裁罰金額為 18,706 元（2020 年）、484 件，平均裁罰金額為 19,406 元（2021 年），裁罰金額明顯過低，難收遏阻之效，爰修正提高罰鍰金額。 **委員劉建國等 20 人提案：** 加重罰鍰，理由同第二十二條之說明。
第三十條　行為人違反第十七條規定，無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。					**行政院提案：** 一、本條新增。 二、配合修正條文第十七條規定性騷擾事件行為人配合調查及提供相關資料之義務，其無正當理由規避、妨礙或拒絕調查或拒絕提供資料時應有相應之罰責，爰為本條規定。
第七章　附則				第六章　附則	**行政院提案：** 章次變更，章名未修正。
第三十一條　第七條至第九條、第十二條至第十三條、第二十八條及第二十九條之規定，於性侵害				第二十六條　第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、第一項配合所援引之條文條次

犯罪準用之。 前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。				前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。	變更修正其條次。 三、第二項未修正。
第三十二條　本法中華民國○年○月○日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。					**行政院提案：** 一、本條新增。 二、考量本次修正條文有關性騷擾事件之申訴程序規定較為友善及周延，爰定明於本次修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，以及於修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後始受理申訴者，均適用修正施行後之程序規定終結之；但於修正施行已進行之程序，其效力不受影響，以兼顧法安定性及程序經濟。
第三十三條　本法施行細則，由中央主管機關定之。				第二十七條　本法施行細則，由中央主管機關定之。	**行政院提案：** 條次變更，內容未修正。
三十四條　本法除第七條第二項、第三項、第十四條至第二十四條、第二十七條、第二十八條第二項及第三十條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。				第二十八條　本法自公布後一年施行。	**行政院提案：** 一、條次變更。 二、考量本法本次修正有關場所主就性騷擾事件發生應採取之有效糾正及補救措施，依其知悉時點區別規範，並增訂性騷擾行為人配合調查及提供相關資料之義務，另第四章申訴及調查程序與第五章調解程序之規範內容大幅變革，該等規定宜有宣導及準備期，爰除與該等事項相關之修正條文及其罰責另定自一百十三年三月八日施行外，其餘修正條文自公布日施行。

二、修正動議：

(一)性別工作平等法部分

1、

修正條文	院版草案	說明
第五條　各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。 前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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、性別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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。 前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。 地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。	第五條　各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。 前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。 前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。 地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。	一、配合本法名稱修正，將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，並為明確其辦理事項，爰修正第一項文字。 二、第二項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一。另為使各級性別平等工作會運作時，得廣納學者專家意見，增訂政府機關代表人數比例之上限，並依法制體例酌作文字及標點符號修正。 三、第三項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一，並就援引項次酌作修正。 四、第四項將「性別工作平等會」修正為「性別平等工作會」，理由同說明一。另考量地方主管機關人力配置及收案件數各有歧異，定明地方主管機關依就業服務法施行細則第二條規定，設有就業歧視評議委員會者，性別平等工作會亦得與之合併設置，惟其組成人員及比例仍應符合第二項規定，俾同時保留地方主管機關運作之彈性。 五、性別議題朝向多元發展，女性團體已難涵蓋性別議題公民團體之定位，包含男性、不同性傾向或性別

1

		認同之受僱者，皆有可能成為性騷擾之被害者。建議放寬過去採納女性團體之意見，改為廣納性別團體意見，爰修正第二項規定。
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每年專案勞動檢查項目。 前項勞動檢查結果，主管機關應按季公布。其公布內容，包括違反本法之項目、類型、裁罰金額及具體改善情形。	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。	勞動檢查法第四條明定勞動檢查事項的範圍，所檢查的項目均以勞動法令的規定為主，鑑於過往勞動檢查皆將制定性騷擾防治措施視為非必要檢查項目，為落實性別工作平等及性騷擾防治工作，爰修正第一項、增訂第二項規定，明定每年專案勞動檢查，並明定勞動檢查結果應按季公布及其應公布之內容。
第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。 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。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權	第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。 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。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。	一、第一項序文酌作文字修正。 二、配合性騷擾防治法修正，增訂第二項，定明權勢性騷擾之定義，凡於各項業務執行或內部教育訓練情況下，利用權勢或機會為性騷擾者，均屬之，以為後續處理及加重賠償責任及懲處之依據。 三、實務上，受僱者於非工作時間遭受性騷擾，雖非在工作場所內，惟仍與工作場所之人、事具有緊密關聯，為避免受僱者遭受持續性性騷擾，爰增訂第三項，定明應適用本法之類型，包括：一、遭受所屬事業單位之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；二、遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人於非工作時間

勢或機會為性騷擾。 有下列情形之一者，適用本法之規定： 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。 前三項性騷擾之認定，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。 中央主管機關應建立職場性別平等工作人才資料庫，並彙整性騷擾防治事件各項資料，定期公布性騷擾防治相關資訊。 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。 本法所稱最高負責人，指下列之人： 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行	有下列情形之一者，適用本法之規定： 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。 前三項性騷擾之認定，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。 中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。 本法所稱最高負責人，指下列之人： 二、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。	為持續性性騷擾；三、遭受最高負責人或僱用人於非工作時間為性騷擾。前揭三種情形不再依其行為分別適用性騷擾防治法或本法，而均適用本法規定，以保障受僱者之權益。 四、現行第二項移列為第四項，援引項次酌作修正。 五、為利教育主管機關查詢依本法認定之性騷擾行為人，以避免不適任之教育人員進入校園領域，並為瞭解工作場所性騷擾防治相關情形，爰增訂第五項，定明中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件相關資料，並作統計及管理。 六、增訂第六項，定明於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務、調查期間之暫時性作為、情節重大得不經預告終止勞動契約、損害賠償責任、不得因申訴而對其為不利處分、法律諮詢與扶助及相關處罰規定，亦適用之。 七、鑒於發生第一項第一款性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之時，例如：百貨公司店員遭到顧客性騷擾或車站站務員遭受乘客性騷擾，依現行第十二條第一項第一款規定，雖該事件係於被害人執行職務時所發生，縱被害人雇主依本法規定處理，除難以確認行為人身分外，亦無法

政法人董(理)事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。	三、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。	進行後續調查，更遑論懲戒，若依性騷擾防治法處理，除可運用該法所定警政協查機制，後續亦可由行為人雇主懲戒，防範再犯，較能周全保障當事人權益，爰增訂第七項。 八、增訂第八項，定明本法所稱「最高負責人」之定義。 九、目前性別工作平等法及性騷擾防治法要求三十人以上公司須設立申訴處理委員會，惟由雇主及受雇者代表組成，仍難排除權勢之影響，且由主管指派，難脫「球員兼裁判」的質疑，更讓申訴者卻步。爰修正第五項，明定由主管機關建立人才資料庫，要求申訴處理委員會引進外部委員；公司決定要組調查小組時，應從人才資料庫尋找，而非自行決定人選。
第十三條之一　性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。 雇主未能阻止性騷擾之再發生時，受僱者得停止提供勞務。經認定有第十二條第一項第一款、第二款之情形者，該停止提供勞務期間，薪資應由雇主照給。 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認	第十三條之一　性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。	一、本條新增。 二、考量工作場所性騷擾事件，恐因被申訴人具權勢地位，有礙調查之進行，爰訂定第一項前段，定明雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；另訂定第一項後段，定明經調查未認定為性騷擾時，其停止職務期間之薪資應予補發，以衡平被申訴人權益。又本項適用之情形為性騷擾被申訴人具權勢地位，至於是否成立第十二條第二項所定權勢性騷擾，則尚待後續調查及認

定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。		定，併予敘明。 三、考量性騷擾案件之調查需相當時日，調查結果作成時，恐已逾勞動基準法第十二條第二項所定「應自知悉其情形之日起，三十日內」終止契約之除斥期間，爰訂定第二項，定明經雇主或地方主管機關認定為性騷擾且情節重大，雇主得於知悉「該調查結果」之日起三十日內，不經預告終止勞動契約之規定。 三、為鼓勵受害者發聲，強化雇主對性騷擾事件採取糾正與補救措施之成效，雙方宜隔離避免二度傷害，給予受害者完善之保障，以免被性騷擾者持續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。參酌德國工作場所性騷擾保護法第四條第二項所定「受僱人退卻權」之規定，雇主未能阻止性騷擾之再發生時，受僱者得停止提供勞務，如經認定有性騷擾之情形者，該停止提供勞務期間，仍享有工資請求權。爰增訂第二項規定，原第二項遞移為第三項。
第二十七條　受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已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	第二十七條　受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已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，雇主不負損	一、為明確受僱者或求職者遭受第十二條所定性騷擾之連帶賠償責任範圍，爰修正第一項，定明除財產上損害外，亦包括非財產上損害。 二、第三項及第四項酌作文字

者，雇主不負損害賠償責任。 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。 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，審酌被害人之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對被害人工作及生活之影響、行為人再犯之可能性等事項，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。	害賠償責任。 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。 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。	修正。 三、被害人遭受性騷擾，致被害人受有財產及非財產上之損害時，得依第一項規定請求損害賠償。惟行為人為權勢性騷擾或最高負責人、僱用人為性騷擾行為，容應加重其損害賠償責任，爰增訂第五項及第六項，依其情節，法院得應被害人之請求，酌定一倍至三倍或三倍至五倍之懲罰性賠償金規定，以增遏阻之效。另雇主依第一項規定與行為人負連帶負損害賠償責任之範圍，僅限於損害，不及於懲罰性賠償金部分；行為人為法人對外代表人時，該法人負連帶負損害賠償責任之範圍（民法第二十八條及公司法第二十三條第二項參照），亦不及於懲罰性賠償金部分，併予敘明。 四、第二項未修正。 五、第五項以「依侵害情節」作為損害額之酌定基礎，惟「依侵害情節」屬於不確定法律概念，過於抽象，造成法院判決之標準不一。為避免實務上對「依侵害情節」之內涵認定產生歧異，致判斷基準不一致，爰修正第五項規定，明定判斷基準。
第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警		一、本條新增。 二、為利調查，第一項定明地方主管機關得請專業人士或團體協助，並得請警察

察機關協助。 依前項之規定，請求警察機關協助時，警察機關受理性騷擾案件，應即開始調查、製作書面紀錄，並告知申訴人得行使之權利及服務措施。 前項案件經調查有性騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。 行為人或被害人對於警察機關核發或不核發書面告誡不服時，得於收受書面告誡或不核發書面告誡之通知後十日內，經原警察機關向其上級警察機關表示異議。 前項異議，原警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應於五日內加具書面理由送上級警察機關決定。上級警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應予維持。 行為人或被害人對於前項上級警察機關之決定，不得再聲明不服。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之		機關協查。 三、第二項定明被申訴人、申訴人及相關人員或單位應有配合調查之義務，不得規避、妨礙或拒絕。 四、第三項定明地方主管機關受理不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果之申訴，就認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者之後續處理原則，地方主管機關得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。 五、第四項定明地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴處理辦法，授權由中央主管機關訂定之依據。 六、性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人時，恐申訴人於原工作場所中難與其保持適當區隔，爰於第五項定明允申訴人向雇主申請調整職務或留職停薪，各該期間最長可至調查結果送達雇主之日起三十日止，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，雇主應發給申訴人留職停薪期間之薪資。 七、為防止性騷擾行為惡化，爰參考家庭暴力防治法第四十八條等規定，第二項定明警察機關受理報案應辦事項。 八、第三項定明警察人員得採取之即時保護與危害防止措施。 九、第二項所稱調查，係指刑事偵查程序相關作為；另

處置。 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。		告誡係指警察機關以通知、警告、制止等方法，使行為人即時停止，不服書面告誡者，其救濟循警察職權行使法等規定辦理。
第三十三條　受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。 地方主管機關應於接獲申訴後七日內組成三人至五人調查小組，並推選一人為小組召集人，展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。 前項調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總	第三十三條　受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。 地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。	性別工作平等法雖施行超過二十年，但針對職場性騷擾主要強調「雇主調查及防治責任」，且未有完整規範，難以真正保障被害人權益。性別平等教育法第三十條規定，性騷擾事件調查小組成員須有「性別平等意識」和「事件調查」之專業，但主要處理「職場性騷擾」的性別工作平等法、職場性騷擾防治訂定準則等法規中，並未規定調查團隊中須有相關專業成員之比例 。爰參酌性別平等教育法第三十條規定，修正第三項、增訂第四項，原第四項遞移為第五項並酌修文字。

數二分之一以上。 第三項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。		
第四十條　本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條及一百十年十二月二十八日修正之條文施行日期由行政院定之；○年○月○日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。	第四十條　本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；○年○月○日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。	一、修正第二項： (一) 現行第二項所定日期為立法院三讀通過該正條文之日期，鑒於法律案經總統公布後，其公布日期為一般民眾所周知，較立法院三讀日期易於查閱，爰將九十六年十二月十九日及一百十年十二月二十八日立法院三讀日期調整為總統公布日期。 (二) 本次修正條文範圍較大，兼有授權法規須訂定，且公、私部門應配合整備之人力、經費、培訓、宣導等各項執行層面甚廣，宜有適當因應時期，爰定明本次修正之部分條文自一百十三年三月八日施行，其餘條文自公布日施行。 二、第一項未修正。 三、按有關研擬法律修正草案，其修正條文施行日期空白欄位填註體例之處理原則，參諸行政院法規會編印「行政機關法制作業實務」一書所載，原則上係指三讀日期。本草案第二項將現行規定之三讀日期修正為公布日期，然就本次修正條文之施行日期規定，復仍予維持三讀日期之體例，形成同一項規定有二種規範體例，爰建議維持現行條文體例，修正第二項規定。

9

提案人：林為洲

連署人：

2、

修正動議

為立法院社會福利及衛生環境委員會於 112 年 7 月 20 日、同年月 21 日、同年月 24 日審查「性別工作平等法」，特提出第十二條、第三十八條之二修正動議如下：

修正動議條文	行政院版條文	說明
第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。 二、雇主對於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。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。 有下列情形之一者，適用本法之規定： 一、受雇者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。	第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。 二、雇主對於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。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。 有下列情形之一者，適用本法之規定： 一、受雇者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。	一、婦女民間團體回應行政院版性平三法聯合聲明，指出本法行政罰法適用對象有所矛盾。既最高負責人得由地方主管機關，依院版第三十八條之二得處行政罰，本次性別工作平等法法修正，應盡可能確保所有性騷擾加害者均有罰則條文。 二、本次修正第七項業已規定「不特定人於公共場所或公眾得出入場所」無從依據本法由雇主調查懲處，而規定適用性騷擾防治法之規定調查裁罰。然而，舉凡受服務人員（例如護理師與病患、社會工作師與個案）、具共同作業與業務往來之人（演藝圈之工作常屬此類情形，其加害人與被害人經常屬不同雇主。本法由雇主處理申訴調查之規定，難以運作），或其他難以依據本法由雇主懲處之情

1

2

二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業為，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。 前三項性騷擾之認定，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。 中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所、或由受服務人員、由具共同作業或業務往來之人，或由難以依據本法由雇主懲處之人為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。難以依據本法由雇主懲處範圍，由本法施行細則定之。 本法所稱最高負責	二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業為，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。 前三項性騷擾之認定，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。 中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。 本法所稱最高負責人，指下列之人： 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、	形，均應一併顧及。本修正動議將其規定，適用性騷擾防治法之調查處罰規定，以求處罰規定無漏洞。至於具體範圍，授權由本法施行細則定之。

2

2

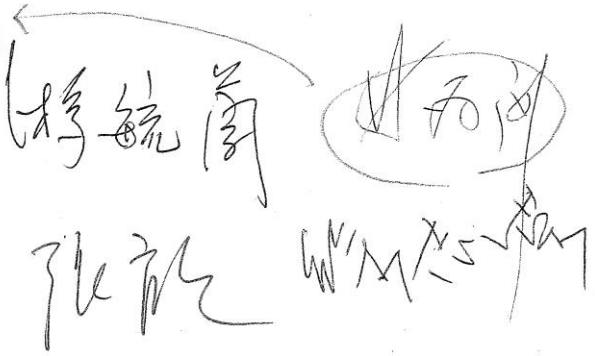
人，指下列之人： 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董(理)事長、公營事業機構董事長、理事長主席或該等職務相當之人。 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。	公營事業機構董事長、理事長主席或該等職務相當之人。 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。	
第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。 依本法規定被裁罰之人，十年內再違反本法者，地方主管機關得公布	第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。	勞工團體對行政院性平三法版本，公開呼籲參照道路交通管理處罰條例有關再犯公布照片之規定，增訂相關規定，以收嚇阻之效，爰本修正動議增訂第四項。另第四項所稱被裁罰之人，不問為自然人或法人，再違反本法，只要是依本法裁罰均足當之，並不問各次裁罰適用本法條文是否相同，併與敘明。

3

2

其姓名、六個月內足資辨識之照片及違法事實。		

提案人：



4

2

3、

性別工作平等法修正動議

修正提案	行政院提案	修正說明
第十三條　雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。	第十三條　雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。	1. 修正本法行政院提案第四項以完備雇主接獲被害人申訴時通知地方管機關後，主管機關應錄案列管，其後經調查將結果通知地方主管機關及當事人雙方之程序。 2. 地方主管機關接受通報後應錄案列管之修正理由有：降低雇主吃案，或是使申訴人遭受霸凌、逼迫撤回申訴的風險，以達預防性效果；避免雇主調查程序延宕，或有程序延宕之可能時，地方主管機關未能及時提出行政教示，確保如期調查維護當事人權益；為保護性資源介入之起點；確定事件的起點時間以完備地方主管機關作出行政處分的正當程序。故修正第四項前段文字，增列「地方主管機關接獲通報後，應予錄案列管」規定。 3. 雇主依據本法之規定完成調查後，無論調查結果應將調查結果是否認定為性騷擾，應將結果通知地方主管機關以作出行政處分，或作為接受在性騷擾事件當事人向地方主管機關提出申訴之準備，節省受理申訴案件之調查期間。並前述調查結果應併告知當事人，以為任一方當事人向地方主管機關提出申訴之理由。爰修正第四項後段文字，為「並應將調查結果通知地方主管機關及當事人」。

1

3

(二)適度調整工作內容或工作場所。 (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關，**地方主管機關接獲通報後，應予錄案列管**；並應將**調查**結果通知地方主管機關**及當事人**。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	(二)適度調整工作內容或工作場所。 (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	
第三十八條之四　性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條**及第五章調解程序**	第三十八條之四　性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定	為避免被害人須循民事訴訟，經歷冗長審判程序方能取得性騷擾行為人之賠償，爰現行《性騷擾

3

規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。	性騷擾事件，適用之。	防治法》第四章第十六條至第十九條定有調解程序相關規定，行政院提出草案第五章第十八條至第二十四條以修正之。本法擬規定適用，爰以行政院提案修正之《性騷擾防治法》第五章為對象，就本法第三十八條之四提出修正案以增列「及第五章調解程序」文字。

提案人：吳玉琴

4、

修正動議(洪申翰委員提案)

性別工作平等法部分條文修正草案

修正動議條文	行政院版條文	說明
第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或居家遠距工作至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。	第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。	一、性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人時，恐申訴人於原工作場所中難與其保持適當區隔，爰於第五項定明允申訴人向雇主申請調整職務或居家遠距工作，各該期間最長可至調查結果送達雇主之日起三十日止，雇主不得拒絕。 二、留職停薪涉及勞動契約的變更（暫停工作），一般只有在員工發生重大錯誤，例如違反勞動契約、工作規則，或是受有期徒刑以上的罪刑等情況（勞基法§12），選擇不解僱員工，而是以「留職停薪」來處罰。因此屬於不利對待，為避免不利對待，針對申訴人之區隔措施，不應包含停薪。

4　洪申翰　黃言芳

(二)性騷擾防治法部分

1、

修正條文	院版草案	說明
第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示，展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生 活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。	第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。	一、現行條文列為第一項，修正如下： (一) 序文酌修文字，另依性騷擾事件之情節輕重例示性騷擾情形，將現行第一款及第二款款次互調。 (二) 考量性騷擾態樣多元，第二款規定之性騷擾情形逐一臚列行為態樣方式恐不符合實務現況且有掛一漏萬之虞，爰將該款之「以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式」文字，修正為「以明示或暗示之方式」。 二、依現行第二十一條規定，對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，係加重裁處罰鍰。考量是類基於權勢或機會所為性騷擾行為，係立於被害人之信賴或依附關係，情節較為嚴重，加重裁處罰鍰尚有不足，為利規範利用權勢或機會為性騷擾之防治及責任、處罰等事項，並與一般性騷擾行為有所區別，爰增訂第二項有關權勢性騷擾之定義。 三、第一項第一款增加「明示」、「暗示」方式，將多元樣態樣納入性騷擾定義，立意良善。惟該規定過於抽象不明確，建議兼採例示與概括方式立法，保留原先例示之規定，並加入概括條款，使一般大眾更易理解。

1

第九條　政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不當之差別待遇。 違反前項規定者，其行為無效，並負損害賠償責任。	第九條　政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。 違反前項規定者，負損害賠償責任。	一、條次變更。 二、第一項酌修文字。 三、第二項未修正。 四、有關第一項「差別待遇」之規定過於抽象簡略，爰參照勞動基準法第七十四條規定，明定不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，以資明確。 五、第二項明定對吹哨者之解僱、降調、減薪或其他不利之處分者，其行為無效。
第十二條　對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，審酌被害人之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對被害人工作及生活之影響、行為人再犯之可能性等事項，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。	第十二條　對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。	一、條次變更。 二、第一項及第二項未修正。 三、考量性騷擾事件造成被害人身心創傷，為保障被害人並嚇阻性騷擾行為，宜建立懲罰性賠償金制度，使被害人對應負損害賠償責任之性騷擾行為人，得請求超過所受損害額之賠償，爰增訂第三項規定，對應負損害賠償責任且屬權勢性騷擾者(含行政及刑事不法作為)，法院得因被害人之請求，視侵害情節輕重，酌定損害額一倍至三倍之民事懲罰性賠償金。 四、第三項以「依侵害情節」作為損害額之酌定基礎，惟「依侵害情節」屬於不確定法律概念，過於抽象，造成法院判決之標準不一。為避免實務上對「依侵害情節」之內涵認定產生歧異，致判斷基準不一致，爰修正第三項規定，明定判斷基準。
第十五條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送	第十五條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到	一、本條由現行第十三條第三項、第四項及第十四條合併修正。 二、現行第十三條第三項列為

到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組成員應具性別平等意識，女性代表不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數二分之一以上，並推選一人為小組召集人。 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。	達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。	第一項，並配合修正條文第十四條第三項將性騷擾事件受理申訴權責單位分列三款規範，將調查時限適用對象增列警察機關及直轄市、縣(市)主管機關，並刪除機構或僱用人等文字，另酌作文字及標點符號修正。 三、現行第十四條列為第二項，並將所定「性騷擾防治委員會」修正為「審議會」，理由同修正條文第六條說明一(一)。又直轄市、縣(市)主管機關受理修正條文第十四條第三項第二款之性騷擾申訴案件後，應組成調查小組，為配合性別主流化政策，爰併增訂調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，另酌作文字修正。 四、為使性騷擾事件之調查保有客觀及公正性，並保障當事人之程序參與權及知情權，爰增訂第三項規定性騷擾事件之調查應給予雙方當事人充分陳述及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形。另為避免當事人受反覆受詢問加重心理創傷，併規定有詢問當事人必要時，應避免重複詢問，以臻周妥。 五、現行第十三條第四項列為第四項，規範政府機關(構)、部隊、學校與警察機關就所受理之性騷擾申訴案件應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關，以利該管主管機關依其調查報告及處理建議提報審議會審議並作成性騷擾事件調查結果之決定。 六、依現行性別平等教育法第

		三十條規定，性騷擾事件調查小組成員應具「性別平等意識」和「事件調查」之專業，但本法並無類此規定。為使性騷擾事件調查更為客觀、公正、專業，爰修正第二項規定。
第十七條　警察機關受理性騷擾案件，應即開始調查、製作書面紀錄，並告知申訴人得行使之權利及服務措施。 前項案件經調查有性騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。 行為人或被害人對於警察機關核發或不核發書面告誡不服時，得於收受書面告誡或不核發書面告誡之通知後十日內，經原警察機關向其上級警察機關表示異議。 前項異議，原警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應於五日內加具書面理由送上級警察機關決定。上級警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應予維持。 行為人或被害人對於前項上級警察機關之決定，不得再聲明不服。	第十七條　政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。	一、為防止性騷擾行為惡化，爰參考家庭暴力防治法第四十八條等規定，第一項定明警察機關受理報案應辦事項。 二、第二項定明警察人員得採取之即時保護與危害防止措施。 三、第一項所稱調查，係指刑事偵查程序相關作為；另告誡係指警察機關以通知、警告、制止等方法，使行為人即時停止，不服書面告誡者，其救濟循警察職權行使法等規定辦理。
第二十五條　意圖性騷擾，對他人為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處三年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣二十萬元以下罰金；利用權勢或機會而犯之者，加重其刑至二	第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用權勢或機會而犯之者，加重其	一、為加重懲罰性騷擾罪，爰第一項之刑罰刪除得單科罰金之規定，並增訂後段有關權勢性騷擾罪刑罰，規定利用權勢或機會對他人犯性騷擾罪者，加重其刑至二分之一。 二、第二項未修正。

分之一。 前項之罪，須告訴乃論。	刑至二分之一。 前項之罪，須告訴乃論。	三、性騷擾罪以「乘人不及抗拒」之客觀構成要件，將造成行為手段之限制，恐將造成處罰上之漏洞。參酌德國刑法第一百八十四i條，未對騷擾行為手段做任何限制，爰建議刪除本條「乘人不及抗拒」之客觀構成要件規定。意圖騷擾，而對他人為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者之刑責，加重處罰為三年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣二十萬元以下罰金，以收警惕之效。

提案人：林為洲

連署人：

2、

性騷擾防治法修正案修正動議

吳玉琴委員修正動議	行政院版條文	說明
第六條　直轄市、縣(市)主管機關應設性騷擾防治審議會(以下簡稱審議會)，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣(市)目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣(市)目的事業主管機關應配合辦理： 一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。 二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、調查、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。 四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。 五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。 七、其他性騷擾防治事項。 前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘(派)有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。	第六條　直轄市、縣(市)主管機關應設性騷擾防治審議會(以下簡稱審議會)，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣(市)目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣(市)目的事業主管機關應配合辦理： 一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。 二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。 四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。 五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。 七、其他性騷擾防治事項。 前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘(派)有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。	依行政院性騷擾防治法修正條文第十八條、第十九條之規定，權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；直轄市、縣（市）主管機關應於受理調解申請後十日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員調解之。可見調解事務係直轄市、縣（市）主管機關之執掌，非屬性騷擾防治審議會得辦理之事項。爰刪除第一項第三款之調解，以符法制。

1

2

第十五條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。小組作成調查報告及處理建議後，應提報審議會審議。 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。	第十五條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。	明定審議會組成之調查小組，於作成調查報告及處理建議後，應提報審議會審議。
第二十三條　調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金	第二十三條　調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金	一、性騷擾防治法現行條文第十八條明定，調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。

錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。 經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。 前項規定，當事人應於法院核定之調解書送達後三十日內為之。 民事訴訟法第五百零二條及強制執行法第十八條第二項規定，於第二項情形準用之。	錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。	二、行政院提出之性騷擾防治法修正條文，刪除現行條文第十八條之準用規定，並參考鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十八條，修正第二十一條至第二十三條之規定；惟鄉鎮市調解條例第二十九條有關無效或得撤銷原因之規定，並未納入本次修法內容。 三、考量經法院核定後之民事調解，如有無效或得撤銷之原因者，應有當事人之救濟管道，爰參考鄉鎮市調解條例第二十九條之規定，新增第二十三條第二項至第四項規定，以保障當事人權益。

提案人：吳玉琴

連署人：

主席：謝謝宣讀。我們補宣告委員邱臣遠、劉建國及王美惠所提書面質詢，列入紀錄，刊登公報。

委員邱臣遠書面質詢：

審查「性別工作平等法部分條文修正草案」案、「性騷擾防治法修正草案」邱臣遠委員書面質詢

一、據勞動部調查，2022 年約有 20 萬人在職場受到性騷擾，其中約 14 萬人為女性、6 萬人為男性，但分別只有 3 萬及 9,500 人提出申訴；未提出申訴的主因皆為「當開玩笑，不予理會」，而短期內不申訴過了相當時間再申訴，也會造成事後調查的困難，顯示目前內部申訴制度，較難得到有效運作。這部分政府是否有改善的辦法？是否規劃建立外部公權力申訴調查機制？

二、根據勞動部 2017 年至 2021 年的「工作場所就業平等調查」，性騷擾受害人選擇忍氣吞聲的前兩名為「擔心別人閒言閒語」，以及「擔心失去工作」。據此，即便有完善的法規制度，還是難以接住所有的受害者。請問政府如何透過輔導的方式，協助各職場建構反性騷之職場文化？

三，針對雇主或最高負責人之權勢性騷擾，依目前性別工作平等法之處理流程為何？勞動部對於修正雇主或最高負責人性騷擾之修法方向為何？

四，針對「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」之申訴期不統一，或者有申訴期太短的情形，對於統一申訴期或延長申訴期的修法倡議，請問主管機關內政部與勞動部態度為何？

委員劉建國書面質詢：

性騷擾求助方法？

1.根據中華民國勞動部 2022 年工作場所就業平等調查，約有 20 萬名勞工遭到職場性騷擾，其中約 14 萬名女性、6 萬名男性。但提出申訴者的比例相當低，僅有 3 萬名女性、9,500 名男性提出申訴。顯示不少人遇到這方面的問題不知道該如何處理。

2.根據勞動部的調查，職場性騷擾當事人大多數選擇低調處理，未申訴比率約在 7 到 8 成左右。不願申訴主要原因中，有 4 成 9 為「當開玩笑，不予理會」，其他依次為「擔心別人閒言閒語」（15.5%）、「擔心失去工作」（13.5%）、「擔心遭受二度傷害」（7.0%）、「不知申訴管道」（5.1%）、「擔心調離原工作」（4.4%）。

3.職場如此，在校園、家庭中，受害當事人更是不知道要如何來因應，尤其性騷擾的對象大多都是自己信任的師長、長輩等。

4.現在民眾最知道的求助方式，就是上 FB，透過撰寫文章勇敢站出來發聲。拒絕性騷擾、幫助受害者這些都是今天委員會的共識，修法結束後，民眾仍然不知道如何求助。

5.目前「113 保護專線」服務內容包含家庭暴力、性侵害、性騷擾。所以照理來講，這麼多的性騷擾案，其實民眾是可以撥打 113 進線尋求協助。

6.但過去 113 在內政部時期「婦幼保護專線」的宣導非常成功，但現在 113 在組改後移交給衛福部，名稱也從婦幼保護專線更改為 113 保護專線，但衛福部對於 113 保護專線的宣導，顯然是不足的。去年 113 共計 96,521 件諮詢電話，有關性騷擾的諮詢僅 1,507 件，佔總案件數 1.5%左右。甚至是性侵害，也只有 2,000 件，佔 2%左右。

7.因此，過去 113 在家暴宣導可以如此成功，現在 113 也有性騷、性侵的業務，雖然專線已經改名稱為「113 保護專線」，很多民眾仍然停留在「婦幼保護」的觀念，今天一個男生他受到暴力或侵犯，可能會抗拒打 113 尋求協助。

8.面對這樣的問題，衛福部要如何來改善？如何推廣 113 保護專線，讓民眾對 113 保護專線可以有新的認識，請衛福部一個月內提出報告。

9.目前勞工受到職場上的性騷擾、性侵，他除了職場內部申訴外，還有什麼工具能使用？勞動部未來修法後必需來改善整合的，也請於一個月內提出報告。

性別工作平等法

1.根據新版的性別工作平等法，使職場員工們更加有保障，可以說是更加進步，也是新的挑戰要來面對。但有些地方還是存在疑慮，在這邊有幾個問題想問勞動部。

2.院版性別工作平等法第 32 條之 2，「……有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

3.過去勞動部並未針對職場性騷擾事件作調查，未來新法通過上路之後，要來針對職場性騷事件做出相關調查。從接到通報、到調查，再到會議審議……等等，請問目前勞動部有沒有為新法研擬出方案？

4.是成立新單位，還是委外 NGO 團體？以現在勞動部的預算跟資源，是否有足夠量能來面對新法上路？

5.針對新法上路後的詳細處理措施，請勞動部這邊在一個月內研擬出施行辦法，來給勞工朋友們的疑慮儘快做出回應與答覆。

委員王美惠書面質詢：

案由：本院王委員美惠，就「性騷擾防治法及性別工作平等法修正草案」，特向衛生福利部提出質詢。

說明：

1.本席就性別工作平等法提出修正草案：

甲、明定各級主管機關性別工作會議之職責，工作會議應加入調查及處理與本法有關之性騷擾申訴案件。

乙、將雇主知悉性騷擾後應有作為，雇主有釐清與處置之責任，明定雇主所應負擔之責任。

丙、強制要求雇主及任管理職以上之受僱者等是類人員，應接受有關教育訓練。

丁、將雇主違反性騷擾防治、被人協助、性騷擾申訴流程等納入罰鍰。

2.本席就性騷擾防治法提出修正草案：

甲、修正主管機關為衛生福利部。並修正被害人於事件發生後之申訴年限延長為兩年。

乙，調整對他人為性騷擾者之罰鍰，調高至三萬元以上一百萬元以下。

丙、調整利用權勢性騷擾或其他機會者之罰鍰，調高至五十萬元以上五百萬元以下。

丁、報導或記載被害人姓名或其他資訊者，提高罰鍰自十萬元以上二百萬元以下。

戊、新增累犯加重其刑規定，將罰鍰自十萬元提高至一百萬元。

綜上，為使整體政策臻於完備，爰此要求衛生福利部，針對上開本席提案，於二周內，提出可行性及修正意見評估書面報告。

主席：條文還有修正動議也都宣讀完畢，明天我們 9 時繼續開會，我們依序先處理性工法，再來處理性騷法。明天 9 時繼續開會，現在休息。

休息（17 時 26 分）

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會社會福利及衛生環境委員會第 1 次全體委員會議紀錄

時　　間　中華民國 112 年 7 月 21 日（星期五）9 時 2 分至 15 時 10 分

地　　點　本院群賢樓 801 會議室

主　　席　吳委員玉琴

繼續開會

主席：我們現在繼續開會。

昨天已經有宣告了，今天繼續討論第一案，有關性別工作平等法部分條文修正，進入逐條討論，本委員會的委員已經超過 3 位，所以開始討論。

進入逐條討論前，本席先說明，為了讓我們的討論可以聚焦，增加立法效率，本案進行逐條討論時，就援引過去的慣例，先以行政院版本為基礎，再參照各黨團跟委員的修法提案進行，每一個條文我們會先請行政部門說明修正的意見，接下來再請委員們表示意見。在各位桌上都有分發麥克風，我們就在位置上做說明，請委員們用手持麥克風來做說明。我也要跟大家再請求一件事，因為這次修法聚焦在性騷擾法的修法，而性別工作平等法其實涵蓋了不只性騷的議題，我也看到各委員的提案中，其實有一部分也涉及到其他部分的修法，比如說第二十一條，第二十一條其實不在性騷的範疇所規範，所以如果到時候討論到第二十一條，也請大家再表示意見，是不是這一次我們先不處理這個部分？請有提案的委員到時候一併來討論，因為這次是著重在性騷的議題，對於所謂留職停薪、性別歧視的部分這次都沒有處理、沒有動，這部分可能到時候進到第二十一條時再來跟大家請教，原則上我是想要採這樣的一個方式。

我們就開始進入討論，第一個處理的是法案名稱，這次法案名稱有變動，先請勞動部黃司長來做部裡面整體的意見說明，針對我們原來條文的法案名稱。

黃司長維琛：報告委員，這次性別工作平等法要修改名稱為性別平等工作法，原因鑑於本法是保障工作權的性別平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進性別地位實質平等的精神，因此修正為性別平等工作法。另外，現在因為有一個性別平等教育法，這樣的話會做一個相關的對照，以上。

主席：這次的名稱修正也是讓整個法的名稱比較對等，尤其是跟性別平等教育法比較對等，算是這樣的意涵，大家對這個法案名稱有沒有意見？有意見，請林委員發言。

林委員為洲：很有意見，我覺得不要改了，因為改跟不改差不多，改了之後很多文件都要改，援引這個法條的文件統統要改，事實上這個名稱不是重點，而是裡面的內容嘛！在沒有修法之前，執行是另外一個問題，因為這樣改對一般民眾而言講不出差別，剛剛行政院勞動部這邊的說明，其實也沒有講出什麼差異，意思上的差異都沒有講到、也講不出來，所以我舉個例子，這就好像青菜豆腐湯要把它改成豆腐青菜湯，不是這個意思嗎？這個改了之後影響到要多花很多錢耶！所有援引這個法案的文件統統要改，如果我們不改名稱，只改內容也能達到實質的目的，所以我覺得不需要改，謝謝。

主席：行政部門要再說明嗎？

許部長銘春：就先保留。

主席：這個先保留的話，後面有很多文字也都會跟著保留喔？

許部長銘春：對。

主席：好，保留，有關法案的名稱保留。

接下來進入第一條，請說明。

黃司長維琛：第一條，有關文字部分，因為配合這次名稱要變動，所以第一條第一項有作文字修正。第二項在這次三法整合時，包括性別工作平等法、性騷擾防治法和性別平等教育法，三個法對於適用範圍的範疇都有做了界定，因此在這邊重新做文字上的調整，調整之後，三個法各自要處理的部分會比較清楚，以上。

主席：第一條，民眾黨有提出相對應的條文，但民眾黨不在。部長，關於第一條，除了剛剛談到名稱，不過也還好沒有直接涉及到名稱，這不是一個法的名稱，所以應該還好。第一條有沒有問題？是不是照行政院的版本？請范雲委員發言。

范委員雲：我認為條文沒有問題，支持行政院版本，有一個附帶決議我簡要說明一下，因為才剛到、正在簽，就是希望政府能夠依照 CEDAW 公約，能夠有一個性別暴力防治的國家行動計畫，能夠編列足夠的預算，因為包含了教育訓練、調查人才庫，以及被害人保護支持服務的部分，還有相關統計資料的蒐集，主要是希望放在第一條比較有整體性，以上跟大家說明，謝謝。

主席：范委員會再提附帶決議？

范委員雲：第一條的附帶決議。

主席：附帶決議我們最後再處理，謝謝！

第一條是不是照行政院版本通過？大家沒意見，我們先照行政院版本通過。

再進入到第二條，第二條請行政部門說明。

黃司長維琛：第二條配合我們這次修正條文第三十二條之一、第三十二條之二，會訂定可以向地方主管機關外軌申訴的這個部分，相關的期限和處理；軍公教部分的申訴處理，在原來的第二條我們的規定裡面，它依照各該的人事法令來做處理，因此我們修正第二項的但書，以上。

主席：第二條有好多委員版本，是不是這個時間由委員們針對第二條來發言？舉個手我才知道是誰要優先發言，請陳靜敏委員發言。

陳委員靜敏：對於第二條，我們很感謝勞動部已經把外部承攬人員與協力廠商人員納進保護範圍，但是它的保護範圍是把它放到第十三條，但是在這條裡面其實我們還有提到的就是，在工作場域常常有相關的志願工作者，這些志工其實工作的樣態大部分也都是在同一個場域，所以跟工作性質有關，我覺得這邊好像就是少納了志願工作者，以上。

主席：再統一回答好嗎？請林靜儀委員發言。

林委員靜儀：我們這邊的提案事實上就是希望原先在這個過程中，因為現在我們講在身分上面有公務人員、教育人員、軍職人員，在原來的法條裡面是被排除的，應該說第三十三條、第三十四條、第三十八條與第三十八條之一這邊是不在此限，我們辦公室其實是希望整個，因為他工作

型態的關係，雖然原先是以公務人員聘任或以勞基法聘任，勞基法聘任的這種型態是為了去保障他另外一個勞動型態，但事實上他在所謂相關的性騷擾或性別工作相關事件來講，我們認為其實是相類似的，所以是希望直接在這邊就把它適用之。謝謝！

主席：請范雲委員發言。

范委員雲：我的意見也跟林靜儀委員一樣，因為這邊就是排除了第三十八條及第三十八條之一，排除了公務機關或學校身為雇主的責任，如果公務機關跟學校其實沒有盡雇主責任的話怎麼辦？沒有罰則，這邊是不是請勞動部解釋一下，我們是不是可以把它直接刪除？我這邊有個修正動議，就是要刪除第三十八條及第三十八條之一。謝謝！

主席：你的修正動議有送進來了嗎？

范委員雲：我們應該是剛剛正在簽。

主席：沒有喔？還沒看到。

范委員雲：好，可以用林靜儀委員版本，意思一樣。

主席：請莊競程委員發言。

莊委員競程：我想第二條適用範圍的部分，軍公教也適用本法，但是在申訴、調查等相關的事項分別適用軍公教的人事法規，不適用本法，我們知道軍公教人士保障體系算是比較完善，應該比本法還要周延，這樣子會不會造成跟一般民眾的處理情形出現落差？例如同樣的一個性騷擾情形，只是因為當事人身分及適用的程序不同，導致一個申訴成功、一個申訴失敗，就制度面來講，有沒有可能直接適用本法就好？不需要把一些程序做排除的適用。

主席：第一輪還有沒有人要發言的，如果沒有的話我就要請勞動部說明，可能這涉及到公務人員的保障，請勞動部先說明，待會兒再請公務人員保障暨培訓委員會來說明。

請黃司長說明。

黃司長維琛：有關陳靜敏委員提到志工的這個部分，在這次修法之前及修法之後，這個部分都會由性騷擾防治法這邊來做含括，所以對於這些工作者在職場上遭受到性騷擾的處理，已經有完整的機制，請委員不用擔心。另外提到有關軍公教的部分，其實因為軍公教在申訴相關的程序，各法其實之前就有一個比較複雜也比較完整的保障相關制度，是不是要再做調整？因為牽涉到其他各該法令都會有一些影響，建議主席，是不是可以讓各相關的目的事業主管機關做一些說明？

主席：所以我是請公務人員保障暨培訓委員會這邊來說明還是由人事總處來說明？或是兩個機關都可以？

陳處長月春：因為還有銓敘部。

主席：還有銓敘部，那誰統一說明一下？

請保訓會黃處長說明。

黃處長秀琴：有關第二條第二項的但書規定，我們是建議維持現行條文的內容，主要是因為性工法在當年訂定的時候，它就考慮在公私部門雇主的內涵是不同的，而且現行公務人事制度已經有成熟的問責跟救濟體系，所以才會排除性工法第三十三條、第三十四條的救濟程序，以及第三

十八條與第三十八條之一的罰則；而且第二條二項也跟同條第三項有關申訴救濟的規定相呼應；而且以公務人員來講，公務人員的雇主是各級政府機關，以首長為機關代表人，公務人員如果違反性工法的規定，本來就可以依照公務人事法令予以懲處、予以考績考核，而且還可以做職務的調動。如果依照性工法第三十八條、第三十八條之一所定的罰則，以公務人員來講，雇主是政府機關，如果是對機關處以罰鍰，恐怕它嚇阻的效果反而是有限的，因此我們還是建議維持現行規定，以免紊亂公務人員救濟制度和問責機制，以上說明。

主席：請人事總處陳處長補充說明。

陳處長月春：人事總處補充，就剛剛誠如保訓會黃處長說明的，就現行公部門對於性騷擾事件也有一套完整的機制，包括在性騷擾事件審議有外聘委員加入的申訴評議委員會，也會成立調查小組嚴守保密原則，確保被害人的權益。調查屬實的話，對於那個行為加害人也會依相關人事法令規定來進行懲處；機關首長必須尊重由外部委員加入組成申評會的一個調查結果。這一次修法以後，其實也會增訂機關對於知悉性騷擾案件就要進行處理；如果有接獲被害人申訴的話，也是要有通報的義務；另外，如果是機關首長涉及性騷擾，在本次修法第三十二條之三，還有第三十八條之三也有增訂上級機關調查處理的機制；以及經過調查確認有涉及性騷擾，就是機關首長會移送給地方主管機關來做裁罰，所以這也可以有效地減少像是包庇、官官相護的情事。基於以上這樣子的考量，為了避免院際權責的爭議，或者是現行相關人事法令適用權責不清，所以我們建議，就是第二條還是維持依照行政院版本，以上。

主席：剛剛思瑤有舉手。

吳委員思瑤：現在是討論第二條。昨天我們在教育部門，針對性別平等教育法也完成委員會的審查，明確納入實習生，潘部長也宣示要納入性平法處理。現在第二條，我們看到第四項是針對建教生，第五項是針對實習生，要適用本法，會變成兩套法律要適用什麼。當然擴大保護都好，只是在法律的競合上，教育部宣示願意納入性平法，我們昨天也納入條文了。教育部門有沒有代表，或是許部長的看法是什麼？

主席：我還是先讓委員發言一輪之後，再請行政部門回應。

請林靜儀委員發言。

林委員靜儀：剛剛銓敘部跟人事部門講出來的答案，我們還是沒有辦法理解保障會在哪裡，尤其你剛才講最後在人事上面，也就是說，這邊已經發生事情了，最後他在人事考核被打乙等，那一年的考績獎金就比較少，這樣嗎？你要說最後他在人事考核會有影響，我認為根本沒有辦法，基本上是緩不濟急。

我們要舉兩個例子，請你們等一下說明現行的東西能夠如何處理。之前新北市政府社會局發生權勢性侵、性騷的案件之後，現行公務人員相關的懲處流程可以走得動嗎？我們現在這樣講，是因為看不到走得出來的東西。另外一個事情包含去年遇到的，原能會主管那一件事情，光是立法院質詢跟要求就搞了快兩個月，才讓他請假接受調查。

你剛剛講現有的東西就可以處理，但是我們就是發現現有的東西沒有辦法處理，才會覺得這樣排除以後，整個公務機關跟教育體系會沒有辦法好好處理。謝謝。

主席：請范雲委員發言。

范委員雲：我們現在講的是雇主的責任，目前你們可以處理的是行為人怎麼樣，然後被害人怎麼樣，可是雇主責任目前是被排除的。剛剛講到法律，根據民間司改會的解釋，行政罰法第十七條規定「中央或地方機關或其他公法組織違反行政法上義務者，依各該法律或自治條例規定處罰之。」照行政罰法第十七條，其實法理上可以依據性工法對公務機關開罰，所以並不是不能處理，然而以我們之前看到的幾個案例，那個機關都沒有被處罰。是不是可以請法務或是勞動部再說明一下？

主席：請蔡培慧委員發言。

蔡委員培慧：基本上，不管是在公務機關或是一般的實習，甚至於在一個美容院，都有雇主跟受僱者身分的差異。像剛剛不管是保訓講的，你要把他排除，然後現在適用，如同剛才靜儀講的，我們找不到痕跡。如果真的適用，你總要舉幾個具體案例讓我們知道，可是我們目前不知道，我們就是認為應該讓受害者有足夠的保護，所以才會提這樣的修正。行政部門應該更具體的說明，如果你覺得有保護機制，要舉出具體的案例，不然的話，我們實在是沒有辦法從你剛剛的敘述得到這個解答。

主席：第二條其實原來就有針對公務員排除一些條文，這次是因為配合修法，所以條次有調整，但是大家覺得為什麼公務人員可以獨立一套，要被排除？司長待會兒一併說明一下。第三十二條之三其實整條都在處理公務人員，規定最高負責人有性騷擾行為的情形，你們的整個條文，第三十二條之三是在處理公務人員那一塊，你一併說明好不好？靜敏又要發言是嗎？

陳委員靜敏：對，因為剛剛行政部門回應，說志工是在性騷……

主席：志工回到性騷法處理。

陳委員靜敏：對，在性騷法的哪一條其實並沒有充分說明。更重要的，我想要提的是，其實三法這樣分工，很重要的就是性工法，因為是在場域發生的。在這樣的情況下，志工在這個場域發生什麼事，其實雇主應該也有保護志工的責任，所以把它放到性騷，我覺得邏輯上不符。

許部長銘春：我說明一下志工的部分，志工的身分，第一個，他不是受僱者，也不是求職者，雖然他是在一個工作場所裡面擔任志工的事務，但是他跟這些企業之間並沒有僱傭關係或是什麼。既然不是在職場上的話就不適用性工法，但是適用性騷法，等於是如果在這個場域，有人對他有性騷擾行為，整個就是適用性騷法處理……

陳委員靜敏：我舉例好了。

許部長銘春：至於是哪一條，待會兒請司長說明。

陳委員靜敏：是，我舉例來說，之所以用性工法就是因為跟場域有關。我們會發現有一些特殊場域，這些志工其實容易受到性騷，像我們在照顧、醫療場域，這些是很明確的，所以這個場域的保護措施是重要的。

主席：請衛福部的張司長先回應。

張司長秀鴛：其實剛才許部長談的，雇主的責任、場域的責任，我們在性騷擾防治法第七條也有規定，就是公共場所的防治責任。因為志工的確不是受僱人，也不是在執行他的業務，因此在三

法的界定上，他會掉到性騷擾防治法，所以處理上雇主可以協助他申訴，沒有問題，但是是由性騷擾防治法處理。

主席：性騷法很完整，所以靜敏委員不用太擔心，性騷法反而完整。

許部長銘春：性騷法……

主席：黃司長是不是要繼續回應剛剛委員們的意見？等一下還是請銓敘部跟保訓會再回應一下。

黃司長維琛：這一次委員提的大概有兩個區塊，一個是軍公教的申訴制度是不是也要回歸性別工作平等法的規定，還是保留在原來軍公教這一塊？第二個是他的處罰，處罰是不是也可以一併納到這邊處理？大概有這兩個區塊。這個部分的話，軍公教的申訴制度其實比較完整，像教師另外有教師申訴制度，教育人員那一塊其實也很複雜，包括身分上的保障等等；公務人員的部分，從保訓會往上走也有一些相關的程序，也都各自有法令。如果這邊回歸性別工作平等法，看起來互相會有一些影響。

處罰這個部分的話，以往在處理上來說，這一次包括第三十二條之三，也有一些條文是讓軍公教這個體系可以適用。譬如說，如果最高行為人有性騷擾行為的時候，裡面有規範這個公務人員可以往上一級的機關申訴。在這個過程中如果有情節重大的情況，上一級機關也可以對這個最高負責人或是本機關也可以對權勢型的其他主管，採取停職或是調動職務這一些作法。

其實這邊也有一些相關的修正規定，都可以讓軍公教人員在實質上適用到。但是他申訴的程序確實比較複雜，所以我們尊重目的事業主管機關的處理。

主席：再讓保訓會說明一下，因為這一條談了那麼久，好像沒有共識，我們就是先保留？先保留好不好？

許部長銘春：還有一個部分要……

主席：好，來。

許部長銘春：是吳思瑤委員的部分。實習生在實習期間，如果在工作場所遇到員工和雇主對他性騷擾，那就適用性工法。他也有可能是老師帶著，因為有時候實習的時候，還是會有學校的指導老師來，如果有對他從事性騷擾，那就是適用性平法，這是因為身分的關係，所以兩邊可以一起處理。

主席：好。

林委員靜儀：主席，我可不可以要求？既然這一條我們先保留，請相關的主管機關給我們幾個剛剛他們所說照原來的流程就可以走的例子，來證明這樣走都沒有問題，都不會有漏洞，而且保障跟相關的處罰還比現在的性工法更明確，好不好？

主席：好，可能請保訓會、勞動部還有銓敘部協助一下，因為公務人員有一些排除在這個法的適用，但是第三十二條之三，你們確實是針對公務員的最高負責人有另外一條作完整的規範，所以也一併讓委員們知道你們怎麼處理，然後看看有沒有漏掉的，所以這條保留。請吳思瑤委員發言。

吳委員思瑤：好，我同意保留，但是不是請部長再跟教育部門討論一下，因為現在的條文寫法，你剛剛說明得非常清楚，實習生如果在職場受到雇主方面的性騷擾，就適用性工法，但如果是老

師帶隊的這種，是教師指導關係的話就適用性平法，但是現在最後一項的文字看起來是全面適用性騷法，所以我覺得在文字的理解上，其實你的說明是夠清楚，但是我建議在文字的處置上再跟教育部門確認一下，因為昨天我們剛完成性平法的文字修正，如何把這樣子的關係，你剛剛界定是加害者的對象是誰，可是在最後一項文字看不出來，或者是需要在立法說明裡去作處置。既然這一條保留的話，我建議把昨天教文會的版本拿出來再對一下，我們再回頭處理，謝謝。

主席：好，謝謝。第二條就先保留。

進入第三條。第三條有時代力量黨團提案跟劉世芳委員提案，這一條是針對本法用語的定義，大家請翻到這本資料的第三頁。

先請勞動部說明。

黃司長維琛：跟各位委員報告，這次委員和時代力量黨團提的這個案子，是擔心在要派遣勞工的情況下，會有一些因為委員或黨團提案新增的法條而有不適用的情況，可是我們這次會把這些派遣勞工可能適用到的條文都安排在原來的條文裡面，所以其實不會有影響，建議不用修正。

主席：委員們有沒有意見？如果沒有，因為提案委員都不在，那是不是就不予採納，維持原來的條文？可以，好，謝謝，那就不予採納。

進入行政院版的第五條。請行政部門先說明。

黃司長維琛：在第五條的部分，第一點就是有關第一項、第二項，針對性別平等工作會，配合本法名稱的修正，我們有作一個文字上的調整，在第三項也有一些修正，但是第四項，針對政府機關代表，這次有作一個處理，也就是政府機關代表不超過全體委員人數的三分之一，我們限縮了政府機關代表的比例，讓更多的外部代表能夠進來。

主席：第五條有非常多的委員提案，所以是不是請委員們發言？

先請溫玉霞委員發言，因為他還沒有發言過。

溫委員玉霞：本黨的版本是二分之一以上，但是我也贊成要三分之一以上，行政院的版本是三分之一以上，我非常贊成，因為這兩個法已經執行了 11 年了，可是都沒有什麼成效，大部分人都因為怕事情沒有辦法解決，擔心失去工作，或是不知道申訴的管道，他們擔心遭到強迫離開原來的工作部門或職位，到最後都不敢申訴，如果有外力介入的話，有社會團體來介入的話，會比較容易讓他們放下這種負擔，直接來申訴。所以我覺得三分之一非常好，我也贊成行政院的版本三分之一，謝謝。

主席：再來請吳思瑤委員。

吳委員思瑤：第五條我有我的修正條文，主要是針對各機關的性別平等工作會未來如何廣納各個面向的專業人員，它不只要有充分的性別意識，更要有強大的調查知能，這是我們共同在處理的，我提案的部分是在第二項，第二項針對性別工作平等會要設置多少人、任期多少，還要具備什麼樣的經驗，然後由哪些團體來推薦，我是比較聚焦在「經勞工團體及女性團體推薦委員各二人」，我是把「女性團體」擴大修正成為「性別團體」，因為我的主張是現在的性別議題越來越多元了，所謂的女性團體其實很難去涵蓋性別議題所有廣泛的公民意見，尤其現在包括男

性、不同性別或性別認同不同的受僱者，都有可能受到性騷擾而成為被害人，過去女性團體的觀點為比較單一的思維，我認為要放寬，所以如果能夠把「女性團體推薦」擴大修正為「性別團體推薦」，我覺得可以把全面的性別多元性觀點納入性別平等委員會的意見彙整；另外還有一個理由是，同一項最後一句話已經規定女性委員要占全體委員二分之一以上了，我們多數都支持女性的觀點應當要最充分被採納，因此我也導因回來，針對女性團體的部分，我希望可以再作更進步性、更寬廣的思考，把「女性團體」修正為「性別團體」，推薦各二人，以上報告。

主席：請賴香伶委員。

賴委員香伶：我想性平會的組成在人數上 5 人到 11 人，就各級政府來講，地方政府 5 人到 11 人的組成，如果根據院版，政府部門的代表不得逾三分之一，如果用 11 人來算大概就是 4 人以下，我想問勞動部，政府部門代表是一定要參與的代表嗎？因為我們民眾黨的版本沒有規定一定要有政府部門代表為成員，請問必須的理由是什麼？然後在這裡是用訂上限的方式，就是說也可以一人，也可以二人或三人，所以是一個上限天花板，這是第一點要請教的。第二、現在的團體推薦是勞工團體、性別團體或女性團體各推薦二人，勞工團體會認為如果我的團體推薦的也是女性，在參與上是不是在性別上的界定是用這樣的原則，如果不是的話，勞工團體跟女性團體或性別團體各推薦之委員其實也可以跟非特定性別有關，只是總體上女性又要占二分之一，我想這一題的重點在於審議的專業度，及審議者是不是有相關背景、從事調查的經驗或對職場有充分的認識，甚至對於先進的調處過程都有經驗者，所以我覺得在這部分拘泥於勞工團體、女性或性別團體，我覺得還沒有太大的疑慮。

最後的問題是兩會合一的問題，現在要地方政府做到就業歧視平等委員會及設置性別平等工作會，在能量上我覺得對地方政府是很大的負擔，所以我也很同意能夠合併，只是合併以後的專業度就有差，所以請勞動部更明確的確認就業平等委員會跟性別平等委員會，對專業背景的要求到底是什麼，然後讓地方在擇定專家學者時，比較能夠兼顧，不然以過去臺北市政府為例，它還是維持兩會分軌，那重點就在於背景的專業度及調處的經驗，甚至是在這個認定，像就業歧視的種類有十四種，性別平等的歧視大概有五、六種，所以就這個專業度，我覺得也是一個考慮，以上。

主席：接下來是林為洲委員。我們先一輪，好不好？再來是范雲委員，再來是蘇巧慧委員，再來是蔡培慧委員。

林委員為洲：這一條主要就是在說各級主管機關要設性別工作……類似委員會，政府機關，就是當有申訴的時候，到最後會到政府機關，就會由這些委員來做調查、評議。行政院版本都有把外部的委員提高名額，這個我們都是支持的，那我也同意剛剛另外一位委員講的，「女性團體」推薦之委員各二人，是不是用「性別團體」推薦之委員各二人？本席的修正動議也是改成性別團體，因為已經有特別保障女性委員要在二分之一以上了，是不是更寬廣地用「性別團體」代替原來行政院版的「女性團體」？以上說明，謝謝。

主席：謝謝。接下來是范雲委員。

范委員雲：我的條文主要是希望能夠在第一項的部分，加入調查及處理與本法有關之性騷擾申訴及再申訴的案件，主要就是，因為如果在這邊寫得很明確，就是這個主管機關的職責，包含處理性騷擾案件的話，我覺得會更更好一點。我們有跟勞動部溝通，勞動部覺得，因為在地方，有時候地方勞工局去的申訴，不一定完全都會進這裡，可是我想你們這邊最後一項已經有講，如果有就業歧視，亦得由那個部分處理相關事宜，應該也沒有矛盾，所以這部分想問勞動部的意見，以上。我也支持剛剛吳思瑤委員的，就是「女性」團體改成「性別」，我覺得會更周延，因為女性團體也會屬於性別團體。

主席：接下來是蘇巧慧委員。對不起，因為發言的委員非常多，所以我就依大家舉手的順序。

蘇委員巧慧：我想剛剛都有很多意見，但有一個部分的話其實應該算是比較多人支持，我也是想支持這個部分，就是女性團體的部分是不是可以更開放一點，變成是性別團體？因為剛剛思瑤委員也有講到，未來可能不是只有女性，對不對？常常是成為申訴案件的當事人，也許其他的性別也是有機會成為申訴的當事人。不過我在這裡想要提醒一下，就是原則上我本意是贊成可以更開放地來描述當事人的這個部分、主詞的部分，所以性別團體我可以接受，不過當我現在在搜尋的時候，性別團體的定義有沒有出現在其他的法律文字過？好像目前只有看到在政策上面有出現過，或者是當政府部門在邀請性別團體的時候也有出現過，那法律用語上面，有沒有邀請過？那未來我們如果寫性別團體會不會造成政府機關或者我們在執法時候的困擾？這部分的話也想請勞動部一併說明。因為我們的本意都是支持的，我們的本意都是支持，除女性外可以有更開闊的思想。

主席：好，謝謝巧慧委員。再來是蔡培慧委員。

蔡委員培慧：剛剛大家講的我也都支持，特別是女性團體作性別團體的調整。但是我特別想提一件事，就是各級主管機關都設性別平等委員會，然後勞工跟性別團體來推薦，但是各級主管機關，這就是關鍵之所在，因為有時候我們各地的意識，就是對性別平等的意識，對性別工作的這些歧視或者是騷擾的意識，我覺得勞動部針對這些性別平等工作的委員要適當地有一些討論、有一些諮商，或者是坦白講，就是訓練，這件事情一定要有一個機制。要不然的話，擔任委員是不是能夠把關，我覺得各級主管機關，我承認地方主管機關所找的專業人士的專業度，也是我們必須要考慮的一個範疇，這一點我想提醒，那我待會會提一個附帶決議來強化這個部分。

主席：謝謝培慧委員。曾銘宗委員是不是有舉手？還是剛剛是溫玉霞委員舉手？不好意思，那是溫玉霞委員。

溫委員玉霞：剛剛幾位委員講的，女性委員或是性別團體委員，這個我都贊成，二分之一以上是女性。另外想要確認一件事，政府機關代表不得逾全體委員的三分之一，整個政策換句話來講，其他委員、外部委員就是確定要三分之二嘛！是這樣子，我要確定啦！好，我只是要確定。

主席：謝謝。靜儀委員，是不是？請發言。

林委員靜儀：非常感謝，我也這樣子講，就是我比較認同思瑤委員這邊要改成性別團體，因為第一個，我們這邊講的女性團體，事實上它沒有辦法含括所有的部分。第二個部分，雖然我們在整個文裡面都有提到女性委員人數應占全部委員人數的二分之一，事實上這個應該是在 CEDAW

公約裡面的暫行特別措施，因為 CEDAW 原先希望是兩邊的性別是要平衡的，我們也知道未來的社會裡面會越來越開放跟平等，不見得性騷擾事件都只是生理性別的女性。我們知道現在 CEDAW 的暫行特別措施裡面，因為目前的主要受害者還是以生理性別女性占多數，所以我們原來的條文裡面，我們要求的女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上，這一條我還是同意，但是我認為在團體這邊，我也比較贊成支持思瑤委員的這個文字，就是「性別團體」。我也特別藉這個時候再提一下，尤其是生理男性或者是我們講的不同性傾向的個案，事實上過去一樣是有這一些相關的性騷擾或者是性霸凌的問題，而這個過程在過去性別平等的案子裡頭，事實上他們是比較難被看到，所以我們都會把女性這邊列為重點。我覺得既然在修法，我們就把女性團體這邊，我也贊成把它改成性別團體，採用思瑤委員這個版本，謝謝。

主席：謝謝。委員大概就一輪，我也有提案，所以我也要做說明，也請勞動部一併來說明。因為第五條在處理性別平等工作會，它到底有沒有在處理性騷擾的調查，這是我的版本，我希望它扮演性騷擾的調查，所以我有仿照了像我們性騷法裡面的性騷委員會的角色，從九人到二十三人，希望它擴大也可以去做調查，所以我後面的條文也配套這樣處理。但是我看到勞動部的規劃設計是這個性平工作會是小的，就既有的規模，它不處理性騷擾的調查後審議，這個要釐清，應該要說明清楚，後面的審議全部由地方政府的勞工局組成相關的審議跟調查，這個可能要請勞動部說明。因為性別平等工作會如果規模為五到十一人，確實是不做調查的，它只做了相關的可能涉及到工作歧視，或是相關的一些審議而已，它的功能就是這樣而已，既有的功能。所以我想這部分，我的主張比較傾向是一個大的，然後可以做相關的調查，可是我想這次在他原來的設計裡面，它是分流的，分流是接下來的所有的申訴，或是雇主當作是一個行為人的時候，它全部都到地方政府勞工局來做相關的請專業人員跟團體還有警察協助調查，這等於是分流分軌了，所以這個部分是不是也請勞動部說明一下？因為我們的期待，可能這個性平工作會應該要有一定的提高功能跟它的調查能力和審議能力，所以請黃司長是不是整體來說明一下，也回應每個委員的提問，好嗎？

黃司長維琛：謝謝委員，有關性別團體和女性團體的這個部分，我們大概查了一下，目前大概其他的法令沒有看到說有性別團體這樣的一個名稱在法律裡面，目前是沒有，那我們尊重委員的審查結果。

第二個部分，三分之一的部分，我們目前就是政府機關代表是不超過三分之一，沒有說一定要有，但是有的時候是這樣子，一個會要開、主持的過程中，可能還是要有政府機關的代表來參與，可能會是在各縣市政府他們會去做斟酌。至於專業的部分是這個委員會很重視的部分，所以整個委員會不管是包括性別比例也好，或者是後面的團體代表的比例也好；這邊還有一個前提，這個委員會的邀請成員必須是，在我們第二項的一開頭就講要由具備勞工事務性別問題相關的學識經驗和法律專業的人士來擔任，所以專業一定是放在最前面，後面還要再兼顧到相關團體的比例，還有性別的比例等等，這個是再做報告。所以專業還是一定有的，即使它是跟地方的就業歧視評議委員會一起合併成立的話，在我們的規定裡面也要求必須符合這些相關的要求。

再來就是這個委員會它要不要來調查性騷擾的事件。在性騷擾防治法是委員會裡面的委員直接來進行調查—組成兩人、三人這樣子輪派來做調查，但是因為性騷擾行為在職場的部分，之前大家有提到那個調查報告說數字可能有多少嘛，這樣讓我們對於未來可能會有的案件量有一個初步的推估。我們觀察了一下，縣市政府處理的量能，如果按照性騷擾防治法這樣的處理模式來說，那個委員會可能會開不動。委員會開不動的話，進來的案量比較多的時候，會影響到當事人、這個被害人申請審議的時候，地方主管機關要去調查、要給他一個答復，這個部分時間會拖久，對他權益是有影響的，也不太可能說每個月一個委員會一直在開十幾次的會議，專家學者大概也沒有辦法完全這樣做配合。

我們這次做的機制大概是一個分流的機制——在我們第三十二條之二地方主管機關的部分有設一個機制，這個機制會由地方主管機關受理外部來申訴，包括最高負責人以及不服的再申訴，向地方主管機關申訴以後，地方政府的勞工局、社會局這樣的單位、負責勞工行政的社會局的單位，他們會找專業的團體和人士協助來做調查，調查以後會有一個調查報告，這樣的調查報告其中如果是涉及情節重大或社會矚目的案件，會提到委員會去做進一步的處理。

當然，它也可以視情形，像一些縣市政府的案件量可能落差比較大，比如說也許金門、連江的案件量比較少，也可能它的案件可以都讓它的委員會來審，但是如果案件量可能會比較多的，像臺北、新北這樣案件量多的，它就透過這樣的機制，專業的人士、團體已經調查，有一個報告，認為確實有這樣的性騷擾行為，它就可以依照相關的規定，如果是最高負責人，它就做裁罰的動作下去了。如果是後面我們設計的機制，就是如果它是再申訴、不服的、非最高負責人的部分，它回到雇主這邊來去要求必要的處置。這樣才能很快的把案件在有專業人士的處理下、能夠也很快的兼顧到可以分流，地方主管機關的處理能夠順利，被害人的權益能夠很快的獲得一個回復、保障，這是我們在設定上面這次的機制有考慮到後面的量能和實際能夠運作的情況。這個部分就跟各位委員報告、說明，以上。

主席：好，謝謝。

邱泰源委員要再發言一下，請。

邱委員泰源：不好意思，我聽了大家的建議和說明，表達一點意見。我想所有的法案修法都是要證明它的價值和宗旨，機關的組成當然是非常重要，我們每次在討論的時候，對這個部分都非常注重。剛剛特別是在第一個「性別團體」、「女性團體」這個部分，我先講一下，剛剛委員們的意見和行政部門的意見，我是覺得需要大家再讓它怎麼樣討論到更有效、更安全、更能夠達到我們的目標。不過我剛剛也有請教我們在座的委員，就是說像「性別團體」的定義，結果剛剛行政單位好像沒有一個定義，不然的話，可能有很多、我是擔心是不是會有很多類似的團體，那你怎麼去選？就好像我們健保會，也是一樣，哇，到底要選哪個？大家都好像有關係。然後行政部門又說好像沒有定義、法律沒有，只不過我們委員好像認為是有定義，所以這個部分大概也必須要做一個處理。非常感謝，謝謝。

主席：好，謝謝。

這樣聽下來，其實大家對第五條，我的調查、分流我就不堅持，如果剛剛委員們對於這個、

它前面的專業已經強調是要勞工事務和性別問題的學識，那這個「女性團體」有沒有一定要堅持用「性別」？因為剛剛巧慧也在提醒我們，這個「性別團體」到底怎麼定義，會不會到時候找不到人、找不到團體？

吳委員思瑤：其實不會啦！我覺得是這樣，過去就是因為社會不夠進步、不夠多元，我們在思考性別議題的時候通常是比較單一的導向它是女性團體，所以這就是一個機會，讓我們去建立更多元的 network。性別團體很多，它是長期關心性別教育的、長期關心性少數的，或是長期它本身在性別的認同跟我們一般廣為社會認知的不一樣，社會上有越來越多這樣子的新興團體。所以我覺得大家知道那個意思在哪裡。我也建議行政部門就應當從現在開始，去更把這樣子的一些跟公民團體的協力機制把它建構起來。大家會覺得，過去法律沒有這樣的定義，是因為我們從來沒有思考過要往這個方向去推進。所以我覺得大家在理念上、態度上是支持的，這個文字上我覺得真的是沒有問題啦！讓我們再往前推進一步！

主席：巧慧，來，請。

蘇委員巧慧：主席，不好意思，容我留個紀錄。主席，我剛剛的意思不是說如果寫「性別團體」會找不到團體，我不是這個意思，我反而是說可能會太多，不知道怎麼找，或者是說，我們是不是要留一個、大家有一個比較至少是一個初步的共識，讓未來執行的公務員比較容易去執行。因為委員這裡有想法，委員這裡也清楚，那我們的討論是如此，如果真的把它化為文字了，我不反對喔，甚至是贊成的！我是說在這裡是不是把它講清楚一點，讓未來公務員比較好做事。

主席：是！

靜儀要發言。

林委員靜儀：我覺得剛剛巧慧和思瑤這邊的提醒都很重要，我舉一個例子、我們曾經在做的就是我們的婦女權益促進委員會裡面，因為我們過去在做性別主流化國家政策跟推 CEDAW 公約，我們在婦女權益促進委員會裡面都有一個叫做性別人才資料庫。以我們這個婦女權益促進委員會的性別人才資料庫而言，它還要固定地 update 這些委員們的專業、做過什麼事情，甚至在上面還要標定他的專業是在哪一個領域，所以像剛剛提到的，在勞工領域、在教育領域，事實上這些委員他都會上去標。

所以這個是一個開頭，是不是像剛剛其實委員提醒到的，對於我們在處理這些公共流程的公務人員，他可能真的不知道自己要去找誰。這個部分我直接在這邊建議勞動部，因為這個東西和勞動部是比較有直接關係，勞動部跟我們現在的婦女權益促進委員會這邊、教育部也有教育部的性別人才資料庫，所以去看看你們的性別人才資料庫，如果原先在婦權基金會的性別人才資料庫，因為它內部有勾他的專業在勞動議題等等，如果那邊已經有，那你們就可以把這個資料庫拿到你們這邊來參考；如果沒有，當然可能要請你們花一點精神去建置在勞動法規相關的性別人才專家。但是我要特別強調，你們要定期 update，因為沒有定期 update 的話，這裡面有時候那個是已經非常久，或者是有問題的人會在裡頭。所以補充給這個資訊，謝謝。

主席：謝謝。

勞動部對這個條文有調整的部分嗎？但是它還有一個問題，就是第一項和第二項的「性別平等工作」，這跟我們的條文、法的名稱、剛剛保留了，所以這邊要不要保留？

許部長銘春：報告委員，其實我是認同、贊同改成「性別團體」，我覺得這是一個進步的概念，或許從性別工作平等法就開始做起、踏出第一步，所以我認同。但是這一條還是要保留，因為名稱的部分……

主席：第一項和第二項的名稱？

許部長銘春：對。

剛剛大家所擔心到的是什麼叫「性別團體」，因為這個定義的部分，我們看未來是不是在立法理由裡面把它說明清楚？也非常謝謝林靜儀委員提供性別人才資料的相關資訊，我們會跟婦女權益促進委員會及教育部這邊索取，謝謝。

主席：來，范雲委員。

范委員雲：我只是想建議一下，剛剛那個「性別團體」的定義，就像部長講的，放在文字說明就可以。我提一個建議，類似關心性與性別的弱勢處境的團體，因為你這個 sexul minority 講的就是多元性別，性別的弱勢現在是女性，有一天搞不好變男性，對不對？所以我的意思是說，那這樣就滿中性的。

主席：不好意思，第五條還是要先保留，因為它的一、二、三、四項裡面，對於性別平等工作會的名稱要跟法的名稱相符，所以變成這個名稱是不是也要先保留，但是對於其他像性別團體推薦，將「女性」改成「性別」大家是有共識的，所以這個部分是沒問題的。這一條還是要先保留，保留的部分在哪裡？因為我們性別平等工作法的名稱保留，所以這個部分它每一項裡面的名稱全部都要回應我們這個法的名稱才能做調整。其他的部分，包括有共識的是性別團體推薦，還有我們的女性委員二分之一，政府機關代表不超過全體委員的三分之一，這個都沒有意見，大家都比較沒有意見，所以這個條文保留的原因是在名稱。

林委員為洲：讓它過。

主席：讓它過是不是？好。

林委員為洲：性別團體，然後後面做立法說明。

主席：是，好。

林委員為洲：這樣子可以過啊！

主席：這樣子就可以過了，是不是？

林委員為洲：因為我舉個例子，你這樣一直保留，永遠只能保留。

主席：因為法律條文保留。

林委員為洲：那個沒關係，你只要連動就好了，如果第一條過，那就全部過。

主席：好，那就連動。

林委員為洲：其他條文可以處理。

主席：這樣就是性別團體也在立法說明的時候，請勞動部再做一個說明。這一條看起來我們就可以通過了，第五條就先照行政院，然後第二項裡面的「女性團體」改為「性別團體」，因為思瑤

委員的版本沒有跟行政院的版本每一個字都一樣，所以我必須這樣調整，所以還是行政院版本，改成「性別團體」修正通過，照行政院提案修正通過，行政院再把文字送上來，修正完的文字再送上來。大家可以看一下上面的文字，第五條只有改「性別」，其他的就照行政院版通過，謝謝。

我們進行到下一個討論是王美惠委員跟范雲委員提案的第六條，請大家翻到資料的第 8 頁，請行政部門先說明一下。

黃司長維琛：有關第六條的部分，王委員有提案修正有關專業訓練的這個部分，我們在草案的第十三條已經有明定由地方主管機關要整合相關資源，協助雇主辦理防治措施，中央機關也會視地方機關的實際財務狀況給予補助，未來也會在我們的準則裡面有更細緻的一些訂定。人才資料庫的部分剛剛有提到，包括衛福部和教育部現在有一些人才資料庫，我們之前也有做過一個初步的溝通，未來會做一些互相的資料勾稽與資料的共同使用，以上。

主席：第六條行政院沒有版本，請范委員雲發言。

范委員雲：我解釋一下，這主要就是希望中央主管機關，其實就是勞動部，能夠去協助然後建立機制，應該編列預算辦理專業的訓練，建立職場性別平等人才資料庫，就像剛剛林靜儀委員講的，我們在不同的部會有這樣的人才資料庫。當然我跟勞動部溝通過，他們說會做，會放在準則當中，所以我這邊可以接受不用改，我也會有一個附帶決議，希望確定勞動部有做好。以上，謝謝。

主席：那這個條文就不予採納，就是王美惠委員跟范雲委員提案的第六條，我們就不予採納，維持現行條文。

我們現在進入到國民黨黨團的第六條之一，還有張宏陸委員所提的第六條之一、吳思瑤委員所提的增訂第十三條之二，相關的是原來行政院，就是現行版本的第六條之一，是不是請行政部門先說明一下？有四個版本。

黃司長維琛：委員提案的版本，大概是針對勞檢的部分來做一些修正，本部其實已經有包括，性騷擾防治其實本來就在現行的法令裡面已經有納入勞檢。第二個部分，我們目前也有建置相關的查詢系統，定期會公布違反事業單位的相關資料，目前的機制可以運作。有關勞檢的部分是不是容許我們職安署署長再做一點補充？

主席：請鄒署長說明。

鄒署長子廉：有關委員提案，我們非常感謝，但是我跟各位委員報告，如果只有專案檢查，我們現在的勞動檢查包括一般檢查、申訴案檢查跟專案檢查，如果只寫專案檢查，其他檢查感覺又會偏掉了，所以我們現行法規已經有 cover 到一般檢查、專案檢查跟申訴案檢查。剛剛我們司長也跟大家報告，我們現行法規第三十八條、第三十八條之一都有公布的法規規定，所以我們建議目前的法條應該可以涵蓋委員所期待的，我們未來要更積極做檢查跟公布的要求。以上做補充，謝謝。

主席：請林委員靜儀發言。再來是吳委員思瑤、林委員為洲。

林委員靜儀：國民黨黨團雖然提案希望按季公布這一些勞檢結果、內容等等，我相信這個是希望能

夠監督，但是我會擔心一件事情是說，如果這樣子的話，會不會反而變成有些單位之內，因為它固定要做這些動作，它反而在內部會形成一個壓力？避免這些東西出現跟成案，會不會反而變成它在案件上面有一些壓縮的問題，這邊可能要討論看看，謝謝。

主席：請吳委員思瑤發言。

吳委員思瑤：因為幾年前有提過一次案，然後這一波又提，我建議大家是看我 21 人提案的那個版本。誠如剛剛勞動部的說明，你們目前就現行法的文字確實是主管機關應就性別、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檢項目，你們就這樣一句話，可是我為什麼特別要再把針對性騷擾的防治措施、申訴懲戒辦法要在工作場合當中清楚地揭示，而且要列為勞動檢查項目？我覺得這當中有一個認知上的差距，雖然我沒有長期在衛環委員會，但是在這個法律的審查過程我們一直去瞭解說，到底勞檢過去針對性騷防治有沒有做？可是就我的理解是沒有納入那個必要的檢查項目，所以我們一直想跟勞動部門要說我們有沒有全國性的統計資料，我們可以調查有多少事業單位發生什麼樣態的性騷，以及頻率如何，結果卻發覺沒有這樣子的資料、沒有這樣子的統計，你說你們平常就納入一個必要的勞檢項目，我真的不相信有在做耶！所以我的理解是沒有啊！所以我才希望能夠在文字上更清楚的明定勞檢項目，而且定期要公布，那國民黨黨團的條文是說按季，我的比較是用一個定期的方式，看勞動部門就執行的區域的怎麼分布、你們執行的頻率怎麼樣，來做公布的這些處理。所以我的認知是，我一直從勞動部門的嘴巴上聽到說我們都有在做、現行就有在做，但事實上我們看到的是沒有這樣的統計，請說服我你們平常有在做，請說服我不要再強化立法，這個部分我要請他們再清楚說明，謝謝。

主席：請林委員為洲發言。然後是溫委員玉霞。

林委員為洲：國民黨黨團有修正動議，除了第一項明定每年要專案勞動檢查，納入專案勞動檢查的項目之外，就是把它強化了，每年專案勞動檢查的項目要納入這一個項目之外，又增加第二項，第二項就是剛剛大家所提到的，每季要公布檢查的結果，讓外界知道有多少違反的項目、它的樣態，還有調查的結果是怎麼樣、發生的頻率以及發生的數量，我覺得這個很重要，因為目前的狀況，依照勞動部自己公布的資料，在所有這些勞工的性騷案件裡面，不申辯的就是不去告發的占八成以上，為什麼會這樣？那就是我們立法法制上面的不足，或是有其他的內部調查不公或是和稀泥，不願意公告、不願意傷害機構利益或是公司團體利益等等因素，所以這樣的規定才能夠強化，而且讓我們知道到底現在成效如何，每季都知道狀況，如果發現的數據，認為怎麼可能，通通沒有，那個數量遠低於我們可猜想的範圍，表示這整個機制根本沒有在運作了，所以這就是要讓我們可以逐季的去檢視，到底這些法立了之後，它的成效有沒有達到我們立法的目標跟效益？所以我覺得是有必要增加第二項，但是剛剛部裡面也有講，他們說在另外第三十八條可能有相關的規定，那麼先保留，到時候再一併討論也 OK 啦！

主席：好。先請溫玉霞委員發言之後，再請賴香伶委員發言。

溫委員玉霞：我還是支持我們的版本，應該每一季都要公告，為什麼呢？這個法已經 11 年了，結果也仍舊還在這裡討論，表示你這個法本來不夠用嘛！剛剛相關部門也說我們有分成一般或是

專案申訴，雖然有區分，但是有沒有達到效果？就是沒有啊！就是因為沒有，我們今天才會再來修這個案。所以我們增列的第二項是非常重要，因為你們一般人力不足嘛！你們都是抽檢式、抽樣式的，沒有真正去達到那個效果，所以我們覺得應該是立案式的調查結果，不要像抽樣式那樣的結果，你們抽查，抽查到最後也都沒有什麼效果，所以我們應該真正要立案式的，而且要有行政力的介入，這樣比較有效果，所以我們不要讓那些性騷者有那種僥倖的心態，認為查不到就過關，我覺得我們還是要常常公告，讓他們要這種心理壓力，當他要做這些事情時，會不會發生什麼、會不會被抓到？所以我覺得國民黨的提案第二項應該要按季公告、公布，我覺得我還是維持這個提案。

主席：接下來請賴委員香伶發言。

賴委員香伶：我想我可以支持國民黨黨團提到的專案檢查，畢竟現在檢查員總人數大概是一千多人，要做例行的檢查，包括現在夏季高溫的這種作業檢查，人力其實是很不足，所以用專案性跟擇時間，我認為是對的，因為是用季的方式做處理，所以上半年在 3 月 8 日這種期間之內做一個重要的專案檢查，我覺得是符合現在大家認定對於性別、性傾向、性騷擾防治這個專案的時間點。

再來是公布的內容，因為在各個地方政府裡面，配置的檢查員並不多，各地方的產業也不同，所以過去在臺北市我擇定的，比方百貨業、零售業等等女性多的，或者是醫療產業，這是我認為勞動部每年的專案檢查項目，它早就已經有規劃，所以我認為用國民黨黨團這個部分反而會讓勞動檢查的人力調配有一個比較好的、比較周延的做法，所以我覺得這個是可以支持，也可以看看是不是勞動部門可以再做一點回應？

主席：請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：基本上，要去做專案檢查，而且要公布，真的是非常重要，但是我們接到像環保署性騷的檢舉，聽說有報告，但是它的性平委員會好像從來都沒有送進去開會，也就是現在很多機關，甚至公私部門，我們有法已經 11 年了，為什麼即使有性騷的調查好像也都不講，也不公開，幾乎就是冷處理了，所以我不知道，當然公開之後、檢查之後，會不會即使有法這樣子做，勞動部怎麼去要求不能夠吃案、不能夠包庇、不能夠冷處理？因為我接到的環保署內部檢舉就是這樣的一個檢舉，所以在這個法裡面，我不曉得我們勞動部怎麼樣來解決這個問題，能夠將相關必要的作為入法，以上。

主席：已經有六位委員發言，我現在是不是請行政部門再統一的回答？

黃司長維琛：跟各位委員報告，首先有關性騷擾數據的問題，確實目前為止，因為性騷擾的行為有受理到申訴這個部分沒有通報機制，大家會說沒有辦法了解件數，所以在這一次院版的修法條文已經有把它訂進去，雇主接到申訴以後就必須要通報，處理結果也要通報給地方主管機關，所以我們未來會有數據，目前大家可能有看到的數據，你說一百多件那個部分，那是指雇主防治義務的相關數據，雇主防治義務的相關數據這個部分的違反，在目前現行的規定裡面，雇主有違反的情況就要再公布他的姓名，所以我們有要求地方主管機關每兩個月一定要去更新在這兩個月裡面有裁罰的案件數，公告雇主的事業單位名稱和雇主的姓名，對於縣市政府有沒有每

兩個月準時做到上網去做更新公告，我們有列入評鑑項目，像賴委員以前在臺北市政府勞工局那個時候，常常在這個評鑑上都是準時的，而且名列前茅的，這個部分都是有的。

另外在檢查項目的部分來講，有關於勞檢，我們職安署的部分，其實它有這樣的情況是，已經把它列在每一次的檢查項目，包括性別工作平等法裡面不是只有性騷擾這一塊，還有其他的促進平等措施，以及包括就業歧視禁止相關的一些條文要求，這個部分都已經列在它檢查的項目表裡面，等一下我們是不是請職安署趕快想辦法把他們檢查表的那個部分讓委員也知道都已經在做了，這個部分除了納在平時每一個檢查的處理以外，各個專案檢查裡面，其實也都納入重點項目，是不是再請職安署補充一下，所以這個部分是已經在做，建議可以不用在這一次修正。

另外在檢查項目的部分來講，有關於勞檢，我們職安署的部分，其實它有這樣的情況是，已經把它列在每一次的檢查項目，包括性別工作平等法裡面不是只有性騷擾這一塊，還有其他的促進平等措施，以及包括就業歧視禁止相關的一些條文要求，這個部分都已經列在它檢查的項目表裡面，等一下我們是不是請職安署趕快想辦法把他們檢查表的那個部分讓委員也知道都已經在做了，這個部分除了納在平時每一個檢查的處理以外，各個專案檢查裡面，其實也都納入重點項目，是不是再請職安署補充一下，所以這個部分是已經在做，建議可以不用在這一次修正。

主席：請鄒署長子廉補充。

鄒署長子廉：謝謝委員再給我一次補充說明。因為現行的條文是，我們要勞檢的項目，包括性別歧視、性騷擾防治及促進工作平等措施三個大項目，剛剛吳思瑤委員提到有沒有訂防治的辦法、措施，也是在我們這個檢查項目裡面，事業單位 30 人以上要訂這個防治措施，我們檢查時也會做檢查，它如果有，當然就會過關，要是沒有就會通知改善、就會處分，因為 30 人以上，這個要改善，訂辦法是單純，但是有沒有執行，這就變成後面是不是性騷防治的作為，就是後面調查的義務。我跟各位委員報告，我們現在除了這樣檢查，我們過去檢查有查到是它沒有訂防治措施，而且沒有訂特別的假、沒有設置哺乳措施或托兒措施，這些都在我們檢查項目跟作為，我們承諾我們會繼續加強，但是也跟各位報告，剛才賴委員提到我們全國是一千多個檢查員，其實勞條檢查員全國只有三百三十七個，我們又做勞動基準檢查，又做法遵訪視，實際上我覺得衡平性也要讓我們來考量。所以我認為目前的條文，因為我們的勞動檢查員包括申訴、一般跟專案都要做，如果又回到只有做專案的話，好像我申訴就不要檢查了、一般就不用受理了嗎？這樣就有點怪怪的，所以我說現行的條文，反而是讓我們在行政機關的處置上，相對比較單純。至於公布的部分，我們現在的第三十八條與第三十八條之一都有公布的措施，如果行政院、立法院有特別要求我們做特別的、專案式的、做一些對外的揭露，我想這個部分 maybe 在第三十八條與在第三十八條之一再給我們一些指導和法源依據，我想會做個比較好的揭露，以上做補充，謝謝。

主席：范雲還有思瑤要再補充之外，我們這一條若沒有共識，我們就先保留，因為看起來還有後面的配套措施要處理。

賴委員香伶：我要徵詢我們那個提案的林為洲委員，如果說他們不堅持，他們希望增加檢查員，做勞條的部分，我覺得還是……

主席：那是用附帶決議嗎？

賴委員香伶：用附帶決議的方式……

主席：用附帶決議來處理，是不是？

賴委員香伶：勞條檢查員加上性別檢查還是要訓練，這不是說隨便去檢查而已。

主席：好，我們這個爭議如果就不堅持的話，就是加在附帶決議，增加勞檢員……

范委員雲：主席，我這邊已經有一個附帶決議，就是跟他剛講的相關，主管機關應於本法修正通過後 3 年內，就本條所定應納入勞動檢查項目執行完專案勞檢，並得從百人以上大型事業單位開始。

我想這個可能與其放在條文中，還是我們用附帶決議開始做，我是希望大家可以參考。以上，謝謝。

吳委員思瑤：好，我是提案委員，經過大家的討論跟行政部門的說明，我就不堅持這個條文，我同意范雲委員的附帶決議來處理，但我無論如何要提醒我們勞動部門，因為時代在關心的議題，總是一波一波有不同的 focus。過去我們當然確實在哺乳措施、這些性別友善措施的這個勞檢是比較放為那個階段的重點，那現在民氣可用，我其實是很在乎說它的防治措施、申訴的管道，這些東西有沒有清楚被告示出來、公告出來。不能說我只有一個文件放在抽屜裡面，那是沒有用的，我們要讓這個職場大家的這個認知都非常地清楚、性別意識都很充分，所以列入你們下一個階段未來在巡檢的重點項目。我同意我條文就不堅持，用附帶決議來處理，謝謝。

主席：謝謝各位委員，我們對第六條之一，有關國民黨黨團及張宏陸委員等提案的第六條之一，還有吳思瑤委員的兩個提案，也就是第十三條之二的增訂，我們建議就不予採納，謝謝各位委員的這個體諒。我們用附帶決議要求相關的配套要進行，包括人員的增加跟性別意識的教育，我想這部分，謝謝。我們這個附帶決議，范雲委員如果有需要我們就一起來簽好嗎？謝謝。

我們的第六條之一就處理到這邊。

我們接下來是游毓蘭委員的第十一條，請大家翻到第 10 頁。

請勞動部說明一下。

黃司長維琛：報告委員，因為這條主要是對於那個跟這次性騷擾有一點關係，但是又沒有很直接關係，就是說他在這邊處理性別歧視時候的條文，因為有關軍公教部分的話，他在那個停職的部分或者是調離職務的部分，其實都有一些在後面第三十二條之三的規定。我們建議，這邊因為已經在後面的條文有處理，這個條文是不是這邊可以建議免予修正？

主席：因為第十一條確實不是我們這次性騷擾要處理的條文，所以它後段最後這一項應該在第三十二條之三會處理，所以游毓蘭委員的第十一條，我們就不予採納？謝謝，那我們這個就不予採納。

我們進行到第十二條，這個也是大家非常關注的條文，請行政部門先說明。

黃司長維琛：報告委員，第十二條的部分的話，第一項的部分，原則上只有文字修正；在第二項的

部分，我們增訂了一個詮釋性騷擾的相關定義，這個是也參考了性騷擾防治法的相關定義來做一些調整；然後在第三項的部分，我們針對了在幾種之前跟性騷擾防治法也好，或大家在關心的部分，在職場外的時候，應該要是不是能夠用性別工作平等法這邊來做處理？我們大概有規範，包括說受僱者在非工作時間持續受到同一個事業單位的同一人持續性騷擾，比如說上班時間騷擾他、下班時間也騷擾他。

第二個部分，也包括他在工作時間，其實有共同作業往來的其他廠商，在這個作業空間裡面，大家都是在執行職務，在一個工作場域裡面工作，但是他是他單位的部分，我們也用我們性別工作平等法來做處理。

第三個部分的話，只要他是最高負責人，那不管是上班也好、下班也好，這個因為有絕對的權勢地位，我們這個部分不會把他的下班行為另外來看，會統一來做處理。

再來第四項的部分只有文字修正；第五項的部分，是針對我們中央主管機關也要在這一次要建立各種的相關資料做統計管理，來做後續的追蹤以及後面的數據呈現，讓大家這次在談到擔心的那個黑數的部分，能夠有更清楚地掌握。

第六項的部分，是把有相關的，大概在討論的過程中會不會有其他性侵害犯罪不適用在我們性別工作平等法裡面的性騷擾防治，我們有在這邊來做條文，把它總括進來。

然後第七項的部分是針對不特定人在公共場所的這些相關性騷擾事件的調查和處理，這個也是比較困難的。我舉一個例子來說，類似我們在百貨公司裡面的工作人員，那他在執行職務，他是櫃員（櫃檯的工作人員或那個櫃位的工作人員），可能顧客對他性騷擾，其實他是執行職務沒有錯，可是他的情況是這個百貨公司其實很難去對這個加害人的部分來做調查，所以在這樣的情況下，這是屬於公眾場域的情況，用性別工作平等法，後面其實雇主這方面也很難調查下去，所以我們大概在三法的協調過程中，這個部分有性騷擾防治法來做後續的跟上來處理，因為包括後面運用現在的警察機制，或後續的性騷擾防治法機制，對於事情的處理會比較清楚，也能夠對被害人有一個合理的回應。所以我們大概在這邊訂了這個項次。

然後再來的話就是對於最高負責人的部分，在第八項有一個明確的定義，這個定義等於是包括在後面的部分，也把所有的只要是單位裡面的任何單位，不管叫什麼名稱、叫什麼主席、叫什麼主任等等，只要是單位最高的負責人、那個事業單位最高的負責人，都總括在這個最高負責人的範圍裡面。然後後面的話有相對應的處罰，或者是直接向外軌申訴的機制，這邊的話都是回到這個最高負責人的定義，以上。

主席：現在就是委員發言，剛剛是莊競程委員已經舉手，然後林為洲，然後范雲、陳椒華委員。

來，莊競程委員。

莊委員競程：謝謝，我提出幾個問題，我會感覺到有一點點的困惑，像我們在第一條裡面，院版增訂的第二項，它是將校園的一個性騷擾事件分出來給這個性平教育法來處理。但是本法本來其實就包含了教育人員，包括其實在第二條有提到軍公教，甚至現在討論這第十二條第八項，講到這個最高負責人，也特別寫到「校長」這個職稱。

我雖然在提案說明有說明確劃分這三個部分，這三部法律在處理性騷擾事件的一個法律適用

的關係，但是很多條文看起來包含這個教育人員、校長等等，在第十二條講到這個性騷擾，既然已經劃分，這裡還會出現校長，是不是應該是在性平教育法裡面嗎？

另外說第十二條也新增了三種不同型態的一個性騷擾類型，其實主要是要把這個適用的一個法規劃分清楚。看這是適用性騷擾防治法還是性別工作平等法，但是認定的標準，一個就是時間，是不是在執行職務或上班；另一個就是當事人的關係，擴大到一個非上班的一個時間，遭同一人持續的一個性騷擾，甚至包含不同的一個事業，或是具有共同作業跟業務往來之人，如果行為人是協力廠商或是客戶的代表或是業務人員，實務上要向誰申訴？是自己的公司，還是對方的公司？

另外，第十二條也增加了一個類型，就是最高負責人或僱用人的性騷擾，就是最常見的這種老闆對員工的性騷擾，其實這個類型本來就包含在本法，過去以來大家關注的是這種類型、這種情形要怎麼處理，因為行為人是老闆，如果向公司申訴，被害人大概很難相信公司會很公平的處理，所以常理來講，他當然需要另外一個管道來申訴，而不是向公司來申訴老闆，這一方面要怎麼去解決？謝謝。

主席：請林為洲委員發言。

林委員為洲：這個部分我們國民黨黨團也有修正動議，主要是在第四項，中央主管機關應建立職場性別平等工作人才資料庫，並彙整性騷擾防治事件各項資料，定期公布性騷擾防治相關資訊。第一個，要建立資料庫，到底這些人員是要用哪些人員，才能避免這些公私機構申訴委員還是會有官官相護這種狀況，球員兼裁判，你要建立這樣的資料庫，讓這些真正專業的人可以進到這個申訴處理委員會，我們認為要把它訂在這裡，對將來這些委員會公正處理性騷案件會有很大的幫助，謝謝。

主席：謝謝，接下來請范雲委員發言。

范委員雲：我們這個第十二條很重要，因為它這邊有講到性騷擾的定義，還有我們這個法要處理的性騷擾範圍，我這邊的意見主要就是二個，一個就是關於新增的權勢性騷擾的定義，另外就是關於我們擴大這個法的適用範圍到非工作時間，設定了持續性性騷擾的這個問題。

先講權勢性騷擾，我想院版這邊設權勢性騷擾，我並不反對，因為在工作上的確是有利用自己職場上的地位對自己指揮監督的人性騷擾，我同意，而且應該要加重處罰，現在是這個名稱的問題，院版這個權勢性騷擾是採用刑法第二百二十八條權勢性交罪的概念，但是我們如果回頭來看刑法第二百二十八條權勢性交罪，為什麼要用「權勢」這二個字？是因為它預設那個性行為本身是合意進行的，可是因為礙於權勢無法拒絕，所以才要特別訂一個權勢性交罪，可是回來講，性騷擾本身沒有這個預設，因為性騷擾定義本身就是違反其意願，所以不會有合意的性騷擾，因為合意就不是性騷擾了，現在這邊訂權勢性騷擾，變成有一種性騷擾不是權勢性騷擾，是性騷擾，另外一種性騷擾是權勢性騷擾，它會造成對性騷擾本質上的誤解，因為如果我們去研究性騷擾的定義，它本身就內含了一個權力的不對等，不管是性別的關係或者其他，任何一種樣態的性騷擾會發生都有一個權力關係在，所以我擔心這個名稱會讓社會大眾誤解，就是其他的性騷擾因為罰則比較輕，好像比較不嚴重，裡面沒有不對等的權力關係，但是我理解

院版要這樣做是要區分職務上的，所以我建議我們這個名稱修正成「職權性騷擾」，在性騷擾防治法裡面也一樣用這個部分，否則你會很難處理，因為我們性騷擾防治法講的也是有一個指導關係，職務上相關的，我想如果我們訂成「職權性騷擾」，就不會誤會有一種性騷擾裡面沒有一個權力關係在，這是第一點關於名稱的部分。

第二點就是關於勞動部這次這個法案已經有一個進步，就是把下班時間工作關係、業務關係上的性騷擾放進，因為它其實是一個常態，過去還要下班時間去警察局，那個就變得很複雜，可是勞動部這邊加了一個「持續性」的定義，我是會建議拿掉，為什麼？一個是合不合理？第二個就是行政判斷的成本。因為我覺得這個不合理，通常你有一次性騷擾，很可能就會有第二次，尤其是固定往來的人，但如果我們限定這個性工法只會處理持續性的，等於是被害者是不是要忍耐到了第二次、第三次，才能向雇主反映？否則如果只有一次的話，他要去警察局反映，被害人可能不想去報警，所以就是雇主要提供協助處理的範圍變成是有二種狀態；另外，「持續性」這個判斷變成受害者要去證明這件事情，變得比較複雜，一個雇主的或者調查小組也還要先去認定這是不是持續性，反而增加了一個判斷的行政上成本，既然我們要保護的是員工，只要他在工作上認識、業務來往的人，如果沒有工作和業務，他根本可以不要跟他來往，所以這邊是不是拿掉「持續性」？讓這個保護周全，也不會被害人遇到這個東西還要想我這個其實沒有持續性，我不應該到性工法，我應該去警察局，我覺得要減少這種困擾，我們既然有個好意，對不對？就乾脆做到底，把「持續性」拿掉，那我覺得未來行政判斷上也會減少不少成本。

就是這二個意見，一個是「職權性騷擾」取代「權勢性騷擾」，另外就是非工作時間業務工作往來的那個性騷擾拿掉「持續性」三個字，謝謝。

主席：謝謝，接下來請陳椒華委員發言。

陳委員椒華：第十二條我們時代力量黨團提出來的修正動議在第 9 頁，第一個部分在我們最後一項，就是最高負責人，最高負責人在院版的文字裡面我們看到沒有寫得很清楚，所以我們認為要增加第二款到第八款的部分，包括股份公司董事長，還有董事、相關股東，我們也把它明定出來，讓它入法，這樣子對於他們的身分或者是受害人會比較清楚，相關負責的人也會更加的審慎，對於性騷案件的處理，這個是時代力量的修正動議。

另外，對於「權勢」或者是「職權」，我們知道現在收到的陳情、檢舉的確有權勢性的騷擾或者是公家單位的主管對於外包廠商的施壓，的確會有這樣的騷擾，而不敢去申訴，甚至都不敢講，這個部分的確是非常嚴重，所以必要讓它入法，是很重要的；至於「權勢」或者是「職權」，因為「權勢」的確是更明確，更容易去解讀，所以在這邊如果可以的話，保留「權勢」應該也是可以，以上。

主席：謝謝，請陳靜敏委員發言。

陳委員靜敏：謝謝主席，我提的版本在第 12 頁到第 13 頁，主要我真的覺得第十二條有把相關的權勢性騷還有下班時間都含括過來，但是有一項還沒有含括在內的，我想提出來的，就是在性騷擾的定義裡面提到的「受僱者」，是指個人還是可以含括到可辨識的團體？我不曉得我在質詢

的時候大家有沒有注意到，2017 年的時候有一個網紅在網路上散播對護理師的性騷擾，這個引起事件非常的大，那時候判決的結果就說他是對不特定的他人，但是他基本上就是罵護理師是輸卵管、臺女、問他們是不是手天使這些，所以可以很明確的辨識他是對護理師的性騷擾。在這樣子的情況之下，如果受僱者可以含括到「可以辨識的團體」，我覺得這一法就已經有含括，所以在我的版本的最後，請大家看第 13 頁，這裡就有加上後面這句「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」，是不是在這一條把它加進去，就可以把這一些受僱者也含括到勞工相關可辨識的團體這邊來做解釋？或者是說這樣的論述不合適，那是不是也在說明裡面把受僱者含括到特定的團體？

主席：請賴香伶委員發言。

賴委員香伶：我們這一條有一個部分，民眾黨黨團的版本跟行政院的差別在於，於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾這部分。它的第一款、二款都有用「為持續性性騷擾」，這個我們的版本是刪除，所以這部分請勞動部等一下可以說明那個持續性的概念跟持續的認定是如何來處理。

第二個應該就是涉及到權勢性騷擾，剛剛范雲委員有講到是用刑法第二百二十八條的部分，職權式的部分我覺得在第一款、二款裡面都已經概括性的用職權式、交換式或者是環境等等處理，所以我認為還是維持權勢性騷擾會比較可以跟性騷擾防治法還有性別平等教育法接軌，所以我覺得這個用語上面倒是不用再去做調整。其他我覺得應該就是下班的時間造成的騷擾性，雇主在進行調查或防治性的作法要怎麼進行，有如何的佐證可以協助，這個我也覺得在政府部門是有難度，雇主更不要講，所以是不是這部分勞動部也可以做一點說明？

主席：我們先這一輪，請勞動部來整體說明一下，等勞動部說明完後，我們稍微休息 10 分鐘，因為已經開了一個半小時了，請黃司長先說明。

黃司長維琛：以上就委員指教的部分，第一個是有關性別平等教育法跟性別工作平等法一些範圍上面的釐清，校園當然也是一個裡面有工作人員的場域，但是如果是類似像校長對勞工或者對他的職工、老師有性騷擾行為的時候，會適用性別工作平等法的規定，在校園如果校長是對學生的部分，那會用性平法的相關規定來做處理；在協力廠商的部分，如果在共同協力廠商騷擾我們自己員工的情況下，我們在這一次院版的第三項第二目也有規定到，即不同事業單位的情況，這個可以來做處理。而且在第十三條的部分我們也有提到，如果在這種情形下會是二邊的雇主都要負性別工作平等法上面的雇主責任，未來我們在相關的準則裡面會繼續把它細緻的訂定到，包括二方的雇主必須要來做協調，共同來處理這件事情，也就是說行為者那方的雇主也要去調查他的員工，被害者這邊的雇主也要做一些繼續防治和給予被害者一些支持體系的處理。

然後最高負責人在這次的話已經有一個規定可以直接向我們勞工局申訴，不需要透過雇主，然後再繞出來，因為期待的不可能，所以這次在院版裡面已經有做處理。

至於林委員提到有關人才庫的部分，這個我們會在準則裡面進一步訂定。

再來是有關下班時間後是不是要有持續性這件事情，有幾個委員的版本有提到或是有做這個指教，我們考慮到下班後的行為也有可能是一些社會性的行為，比如說如果他今天下班後是部

門的主管說大家一起部門聚餐，其實這個是跟職務有相當關聯，我們會認為是性別工作平等法來處理，但是也許是二個同事約好，我們這個禮拜要不要去爬山，大家約了幾個人就去爬山，這樣情況下的偶一為之的情形，它可能是屬於一些比較社交性的、自己的這些行為，目前三法我們在做界定的時候，大概在行政院協調的時候都有一些共識，這樣的情況還是由性騷擾防治法來處理會比較妥適，其實那邊的處理也有相關的規定可以去做進一步的要求。至於負責人的定義是不是要再做調整，其實院版的文字最後也包括「及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人」，其實它就是一個最後的總括，這個總括的部分會把不管他是哪一個名稱的負責人，但是他就是最高的唯一，沒有一人之下，他就是最高的，他就是萬人之上的那個人，他就是最高負責人，把他總括進來，我們覺得或許院版的文字可以把相關的情況都包括進來了。

陳靜敏委員提到有關受僱者的部分能不能把定義擴充到特定團體，如果以剛剛講的那樣情況的例子，會比較是性騷擾防治法能夠去做處理的，因為在不特定的那個狀況下，任何一個網紅或目前有發生的這種情況，其實對於雇主來說，他要去調查那個網紅，他也沒有辦法去處理到後續的部分，可能這個部分在目前我們三個法協調的情況下，性騷擾防治法會把它包括進來，然後作後續的處理。因為這次新調整的相關規定裡面有說，如果在性別平等教育法包了一些部分，然後性別工作平等法這邊也包了一些部分，其他的就是最外框的性騷擾防治法，會把沒有在這二個法包到的部分全部來做處理，這個可能我們後續在審查性騷擾防治法的時候就會看到它的第一條條文。

主席：不好意思，我看起來第十二條、第十三條都是關鍵的條文，大家意見還有點分歧，我們是不是第十二條先保留，現在休息 5 分鐘。

休息（10 時 50 分）

繼續開會（10 時 59 分）

主席：各位，我們繼續開會，請大家就座。

剛剛有跟各委員討論，我也清楚大家的共識，我們今天是不是能夠把性別工作平等法先處理完，林為洲委員還有幾個委員建議說下禮拜一再審查性騷法，我們今天就希望順利的把性工法走一遍，大概沒辦法再回來走第二輪，這次的臨時會可能我們到時候就是出委員會交由政黨協商，所以我徵求大家的意見。

我們剛剛第十二條保留，接下來是不是進入到第十三條？

陳委員椒華：主席，可不可以簡單講一下？

主席：好。

陳委員椒華：因為我剛剛提出修正動議的部分，就是這些公司的負責人如果放到說明欄，然後請勞動部檢視是不是有齊全，再補一補，如果是放在說明欄，我們可以同意這樣的作法。

主席：你是指第 9 案的第十二條？

陳委員椒華：對，第十二條後面的這些負責人，這個比較簡單。

主席：我們剛剛都說要保留了，到時候也請勞動部一起斟酌檢視整個條文，好不好？現在他也沒辦法承諾你剛剛提的，因為修正動議第 9 案裡面有這麼多是屬於公司負責人的……

陳委員椒華：放在說明欄就好了。

主席：我覺得他們要考慮，好嗎？我們這條條文都保留了。

陳委員椒華：好，可以。

主席：現在要回應嗎？

黃司長維琛：是，可以回應。如果要放在說明欄去把它含括進來，這個我們可以處理。剛剛因為休息時間也有跟幾位委員做一些溝通和報告，好像現在共識比較多了。

主席：有嗎？有共識了嗎？

黃司長維琛：就是有關剛剛賴委員有提到，我們持續性的沒有跟他報告清楚，我們也跟他報告清楚了；人才庫的部分，林委員也同意我們可以在準則、子法規裡面去納進來，這樣看起來有差別的條文就好像幾乎沒有了。

主席：是，我們先暫時保留……

陳委員靜敏：還沒解決……

主席：對，還沒解決嘛！第十二條暫時保留，如果你有修正動議的修正文字出來，我們最後回頭可以再處理。

許部長銘春：報告主席，我們先保留啦！還沒有溝通的委員，我們再持續溝通。

主席：你看，你這樣子一喊，還有很多人沒有被溝通到。我們還是暫時保留，除非你們能提出說服大家的文字，好不好？有機會再回來看，不然我們就先保留。

我們再進行到第十三條。請行政部門說明第十三條，在第 13 頁。

黃司長維琛：有關第十三條，首先，所有的雇主不分僱用人數多少，都必須要採取相關的防治措施，這次新增了 10 人到 29 人的部分必須要訂定一個申訴管道；30 人以上維持必須要訂定辦法。此外，我們也修正第二項的規定，針對雇主知悉以後應該要盡到什麼樣的立即、有效的補救措施，分別依照有接獲被害人具體的申訴，以及沒有接到這樣具體的申訴，可能有聽到風聲、有耳聞、有人在傳或是媒體報導，但還沒有具體立案申訴的情況下，應該要怎麼做，來做一個明確的律定，讓雇主可以遵循。

第三項的部分，針對雇主在查證的過程中，必須要由公正專業的部分也有一些範訂，對於在查證的過程中必須要有具備性別意識的專業人士，也有做了規範。第四項的部分，也是這次的一個重點，也就是說，以前沒有辦法掌握有多少性騷擾案件，因為沒有通報制度，而這次訂定了只要雇主有接獲被害人的申訴，都要通知主管機關，經過調查認定屬於性騷擾的案件，要把處理結果通報主管機關，這樣子主管機關就可以來掌握。第五項的部分，我們是要求地方主管機關要整合它能夠整合到的相關資源，也許是在社政，也許在勞政的相關資源，去協助雇主辦理各項即第二項應該要做的一些協助當事人的措施，中央主管機關也會視地方主管機關實際的財務狀況來給予補助。第六項的部分，相關雇主應該做的事情，因為有很多比較細節的部分，在這裡我們就落一個子法的授權，以上。

主席：行政部門說明完之後，依序請委員發言。

請邱委員泰源發言。

邱委員泰源：我知道這部分好像大家都很有意見，我特別強調對申訴人提供或轉介諮詢醫療或心理諮商，醫療這個部分，將來整個醫療體系，其實我們慢慢地都有對公司、工廠在建立家庭醫師照顧的制度，所以我個人非常贊成提供醫療，因為的確有時候需要，如果將來能夠跟醫療團體多一點互動，主動從他照顧的過程當中，因為有些話只會跟家庭醫師團隊講，就能夠從中去發現一些事情，所以這個連結是非常好的，能夠提供一些資源或課程讓家庭醫師們多瞭解要怎麼去發現，好像兒虐那種感覺，只是提醒這樣子而已，謝謝。

主席：好，謝謝。因為舉手的人太多，如果有漏掉，我們都會讓大家講，所以大家別急。

接下來請陳委員靜敏發言。

陳委員靜敏：我的疑問是，剛剛行政部門的解釋是，所有雇主都含括在裡面，但是您這裡剛剛特別提到，10 人以上要有管道，30 人以上要有特別的防治措施，但我沒看到你特別提到 10 人以下要做什麼事情？特別是我們的醫療照護場域，很多診所或者是居家單位都一定是 10 人以下，而且發生非常多，其實已經有很多都送到衛福部，因為我們的主管機關是衛福部。這個是一定會發生的，所以我希望能夠明確的註明 10 人以下雇主需要負擔什麼樣的保護義務。

主席：好，謝謝。我想還有幾位委員是從來沒有發言的，先請劉委員世芳、黃委員秀芳、陳委員培瑜，我們待會再回來這邊，謝謝。

劉委員世芳：謝謝主席。針對剛剛勞動部所提的部分，我覺得有個部分要能夠釐清清楚，就是雇主跟受僱人的關係，如果在已經消滅的狀態之下，是不是仍然適用性工法裡面在處理性騷擾的管道？所以原來我自己提的是第十三條之二，但是勞動部把它放到第三十幾條，在申訴管道裡面做處理。也就是說，不管他是受僱者或是求職者，他如果在事業單位內，因為有時候他已經不屬於事業單位內，可能他過了好幾年才敢講，因為有權勢性騷的狀況發生，所以我們必須要加重公權力介入的是地方主管機關，也就是我們提案說明的時候有特別提到的，如果他有這樣的狀況的時候，他應該要有第二源，除了他對於雇主的主管機關由勞動部來規範他們的權利義務之外，地方主管機關可以透過申訴專線，不管是社政機關、勞政機關或警政機關，它必須要能夠介入，它如果願意這樣介入，我很簡單講就是有掛號，掛號完了以後，由地方主管機關認定是由雇主的場合或者是直接由勞工局來介入，然後要啟動調查或申訴的機制的時候，你才能夠保障我們所謂的不漏接，因為很大一部分，我已經舉過這個例子，就是每 33 萬名受僱人裡面才有一個人提出性騷擾，這跟在學校教育的場合裡面差距太大。

所以我們必須要考慮，尤其臺灣是以中小企業為主，很多人的求職狀況沒那麼穩定，他不是待 10 年、20 年，他可能在一個服務機關或是咖啡廳只待 2、3 年就離開了，然後他離開咖啡廳 2、3 年後，在雇主不是他、經理不是他、受僱者也不是他的狀態之下，當然這樣子的性騷擾申訴是等於零，完全不能夠成立。所以我建議中央主管機關，不管是放在申訴管道或是放在第十三條裡面，一定要能夠新增地方主管機關，不管是透過性平會或是透過我剛剛所說的社政、勞政、警政甚至醫療的系統，能夠接受這樣的申訴案，然後移到所謂的申訴委員會裡面來共同處理，以上我簡單的建議，謝謝。

主席：好，謝謝。請黃委員秀芳發言。

黃委員秀芳：針對第十三條，內部依規定要設申訴處理單位的部分，我想請教的是，其實過去很多職場都有設置騷擾事件的申訴處理單位，但是因為權勢性騷擾，所以在職場內的權利不對等，我們希望這個單位裡面要有性別意識的專業人士，如果處理申訴單位仍為這個職場內的同仁，或者是這個職場內的人資單位的話，會不會產生吃案？再來就是被害者會不會被追究責任的問題，我希望申訴單位是不是有辦法由外部的專業人士來進行，而不是由這個職場的單位設置專業人士？以上。

主席：謝謝。陳培瑜委員。

陳委員培瑜：好，謝謝主席。我們提案的重點主要是希望增訂第三項跟第四項，我們之所以增訂這一條是參考職安法第十八條，還有性工法第三十四條，也就是我們希望可以放入民法危險負擔的概念，之前也跟勞動部溝通過。也就是一旦雇主遇到相關的事情，沒有辦法採取立即有效糾補措施的時候，為了避免讓相關性騷擾受僱者再次受到傷害，是不是可以讓受僱者有暫時拒絕提供勞務的權利，讓他們可以喘一口氣，也促使雇主有壓力積極採取有效的糾補措施？

另外，我們還想提出，希望把第三項文字調修，然後移列到第六項，也就是雇主僱用受僱者十人以上應該訂定性騷擾防治措施，還有懲戒辦法，並且在工作場所公開揭示。為了促使組織可以落實防治職場性騷擾的責任，我們也希望明定中央主管機關透過地方主管機關定期調查統計，公開組織單位辦理性騷擾防治措施，還有去識別化的懲處相關資訊。以上，謝謝。

主席：謝謝。再來是陳椒華委員。

陳委員椒華：好，謝謝主席。時代力量黨團提的修正動議在編號第 9，我們的修正動議提出第十三條的重點就是在雇主知悉性騷擾事件的時候，應該瞭解被害人的意願，然後確認被害人是否提出申訴？並且應該要採取避免被害人受性騷擾情形再度發生的措施。我們認為在院版第十三條條文將這個部分納進來，對於避免漏接的情形是相關的。再來我們的修正動議也強調要以保密的方式來處理申訴，目前性騷擾防治法也是有保密，我們建議性工法也要將保密的文字入法，不要放在子法裡面。

我們的修正動議也強調，一定規模以上的事業單位的雇主接獲性騷擾申訴，要成立申訴處理委員會處理，必要時申訴處理委員會委員的一部或全部必須外聘。針對處理委員會的成員，我們也希望能夠明定女性委員不得少於委員總數二分之一，而且要具有相關申訴專業素養的專家學者，人數應該占委員總數三分之一以上。因為第十三條對於整個申訴具重要性，所以希望勞動部可以參採。以上，謝謝。

主席：好，接下來請范雲委員。因為范雲委員、蘇巧慧委員跟吳思瑤委員都還沒講。請范雲委員。

范委員雲：這條也是我們的重頭戲，就是明文雇主性騷擾防治義務要做哪些，當然是比較進步，但我現在擔心幾個問題，因為我的版本是放在第十三條之四、第十三條之五、第十三條之七，可是都跟這個相關，我就一併討論。第一個就是大家很關心的被害人服務，目前院版是要求全部的雇主都要提供，或者是轉介被害人法律諮詢、醫療、心輔等資源，可是主管機關的角色就只是協助雇主或是幫忙引介，而且主管機關好像比較限於以法律為主。這當然是立意良善，可是造成兩個問題，第一個，小企業或是微型企業不一定有足夠的資源或者知能提供協助。第二個

，職場性騷擾的受害者可能就是不信任自己的雇主，不願意求助雇主，如果我們要接住所有的受害者的話，用院版的方式還是很可能會做不到，所以建議院版能夠把本來有提供的被害人服務部分，應該要擴大到比較完整一點，除了原本講的法諮之外，譬如以中小企業為主的話，他不想透過雇主的時候，他還是可以到地方主管機關協助的資源系統尋求，不管是醫療或是心輔的資源。

另外，勞動部可能說第三十七條已經有讓地方主管機關直接提供了，可是你們那邊寫的是法律諮詢或扶助的設計，是不是能夠讓他寫得更完整些？而不是這個 burden、負擔完全都是雇主應提供，至少讓受害者有一個選擇。

關於被害人申訴與否，雇主需要提供的兩套協助差別很大，我們也是建議，很多被害人一開始的時候可能會因為很多的原因不想申訴，雇主除了調整工作內容或各方面之外，應該還是有義務採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施。這個部分應該要完整一點，而不是因為被害人有申訴或沒有申訴，雇主提供的協助差異太大。

關於申訴的程序跟公司內部調查小組，這邊幾乎都沒有訂定，可是我們去看性騷擾防治法，它至少都有把基本的程序訂在母法，我們昨天才審的性別平等教育法訂得是更詳細，包含多少天申訴等等，都有訂得很清楚。現在大家抱怨比較多的是，性工法卻完全不訂，勞動部覺得到最後都放在準則中，我覺得細節可以放在準則中，我也不反對針對公司的規模而有所不同，可是大的原則還是應該要訂在母法中，公司內部的調查小組也是，包含是不是應該讓調查小組要有外部專家學者，然後女性不得少於二分之一，目前大家公認這樣比較適當，如果不訂在這裡面的話，萬一很多人沒有去看準則的時候，他完全不知道，訂在母法中有原則性的規範，我覺得還是最好的。以上就這幾個大點，謝謝。

主席：好，謝謝。蘇巧慧委員。

蘇委員巧慧：好，我想我就簡短發言。因為我們昨天在委員會質詢的時候，其實勞動部已經就大家最關心的議題，包括我本人，所以大家現在想知道是十人以下的部分要怎麼處理？昨天其實部長有回答，因為十人以上又分成……現在條文有切分出一個機制，但大家想問十人以下呢？部長昨天是說會有子法，而且子法之後會有大家在意的身分別、場域別等等，都會有適當的處理。現在剛好一次有這麼多委員在現場，我建議勞動部是不是可以就昨天的說明一次性報告？再說明一次，看委員能不能接受，包括子法、現在有的狀況是如何，未來還會修訂的是什麼方向，我覺得大家建立在共同的基礎之上，可能會比較好討論。謝謝。

主席：好，謝謝。來，思瑤。

吳委員思瑤：因為行政院的版本出來了，所以我願意是依行政院的版本作討論的依據，就不用我之前的提案。那也是幾個大方向的問題，我也講重點，第一個，十人到三十人，然後三十人以上，你確實漏掉了十人以下，是不是十人以下其實也是中小企業的多數，這些變成求助無門。這個時候是不是地方主管機關就要扮演角色了？我的具體主張是，從整個條文並沒有看到地方主管機關在協力、調查各方面的角色。我們昨天剛審完性平法，其實對應兩個法，你會發現性平法已經執行了這麼久，相對完備，我們在修法的過程當中，性平法是非常嚴謹的，學生如果不

信任學校，直接就可以拉到地方主管機關，甚至是中央主管機關去申請調查，可是性工法是沒有的，所以地方主管機關或中央主管機關的角色是什麼？我從頭到尾對於勞政部門還是有很多的 argue，所以我的解方是，既然目前在這個法條裡沒有看到 10 人以下的規定，它沒有能力組成申訴管道或調查機制，那地方主管機關是不是要接球？如果量能不足，你可以請民間 NGO 來協力，這些東西都應當要有臂膀來處理，這是第一個問題。

第二個問題是就通報機制而言，像性平法在教育部門是 24 小時要完成通報，昨天我們甚至討論到一個條文，就是如果沒有正當理由不通報，或是試圖湮滅證據，他可能會被解職耶！這是非常嚴重的。可是你知道嗎？兩相比較，昨天坐在教文委員會跟今天坐在衛環委員會，我真的覺得兩者的嚴謹度差很多！在通報機制部分，第四項寫到要通報，然後呢？時限是什麼？多少小時？我提醒喔！教育部門是 24 小時要完成通報，但這裡連通報機制的時限、程序都沒有，然後呢？另外一個我也不太理解的問題是第二項，主要是雇主知悉性騷擾的情形，你們把它分流成兩個 situation，A 狀況是申訴人直接告訴雇主，B 狀況是如果不是透過申訴人知悉，一旦知道了要怎麼處理。我認為這樣的分法其實滿怪的，如果是處於 B 狀況，即使不是申訴人告訴你，可是你還是要第一時間就去釐清，也就是回到你要去跟申訴人查證，所以你給予申訴人這些必要的防止再被騷擾的機制，包括轉換工作環境、提供所有轉介服務、諮商，都應當回到 A 狀況，所以第二項你把它分成兩款處理，我覺得有點脫褲子放屁，或者是為分而分，你瞭解我的意思嗎？因為第二個狀況你還是會回去問當事人，就是回到第一個狀況，所以我認為對於受害者的保護不應當分這兩種狀況，而是應該一致。所以就這個條文而言，看起來也是應該要保留，如果這幾個問題沒有獲得解決，我覺得我也很難支持以現在的院版通過，謝謝。

主席：好，了解。請徐委員志榮發言。

徐委員志榮：謝謝主席。因為昨天主席嚴格控管質詢時間，所以沒辦法很詳細的討論到，我昨天講的是第十三條第三項的後段「其內部依規定應設有申訴處理單位者」，我昨天的問題是依規定是依什麼規定？然後申訴單位的人員「應有具備性別意識之專業人士」，如何認定這個人有沒有具備性別意識？是不是具備性別意識的專業人士？如何認定他有這個資格？還有一個問題是，現在我們的規定是 10 人以上還是 30 人以上的中小企業要有具備性別意識的專業人士？是 10 人以上？還是 30 人以上？以上 3 個小問題就教。

主席：好，謝謝，因為我有提案，所以我也簡單說明，待會兒再請行政部門整體回應。

這次第十三條針對雇主採取防治性騷擾發生的一些措施，基本上就行政院版本而言，因為組織大小其實差異還滿大的，勞動部告訴我們目前 10 人以下的企業大概占 79%，29 人以下占 97%，也就是說 30 人以上的企業，大概只占 3%，所以企業大小規模真的差異滿大的，怎麼樣讓這部法在適用上面，特別是大家所關注的 9 人以下企業的部分要怎麼規範，這個部分可能要請勞動部說明。

另外，第十三條第四項規定雇主接獲受害人、被害人申訴的時候，應該要通報主管機關，我覺得這個規定很好，就是要通報，但主管機關有沒有列案處理？就是主管機關有沒有列案追蹤？我覺得這個跟後面大家要求的那個數字也很有關係，因為接下來是只有認定為性騷擾案時才

要再通報給主管機關，我是認為不管性騷擾案件成立不成立，都應該通報給主管機關，因為如果公司判定不成立，申訴人有意見、反對時，就可以據此再提出申訴，我覺得這是細部部分，文字上應該可以再強化，使之更完整。

我就先說到這邊，請勞動部黃司長先做說明，然後看看部長等一下要不要補充。

黃司長維琛：謝謝。對於各位委員指教的部分，剛剛有談到規模別，即 10 人以下的部分大家都很關心，10 人以下是不是沒有要處理？我們第一項的規定是所有雇主都必須處理，而大家擔心 10 人以下不知道要怎麼處理，我們原來是打算放在準則裡處理，剛剛部長其實也有提到，委員這邊有這樣的疑慮，或許等一下我們可以討論要怎麼做，直接在法條的文字上調整，這點大家是有共識的空間。針對這個部分，或許我們可以修正為只要是 30 人以下的部分都要要求，也就是分成兩種，一種是 30 人以上，應訂定明確的辦法，而 30 人以下者，至少要給他一個管道。這個部分因為搭配後面的罰則，所以也要請委員支持，就是後面的罰則可能也要支持是一個比較緩和的罰則，因為 30 人以下者，可能是小到只有 1 個人、2 個人的雇主，所以後面的罰則部分，對應過來的設計是這樣，即第一次檢查時，如果是 30 人以下，原來規定是 10 人到 29 人的部分，如果第一次檢查沒有訂定申訴管道，我們會要求限期改善，不改善的話，才會做處罰，也就是留一個緩衝，本來考慮 10 人到 29 人的罰則是這樣搭配，如果要再往下擴大包括 9 人以下的情況，可能也要支持罰則部分就不能再往上拉高，還是維持原來的部分，因為有些小企業可能沒有注意到，其實也不是沒有跟他講，但通通加起來就只有 1 個人，那申訴管道不找我要找誰？那個部分其實大家平時有講清楚，但不一定寫到那麼白，貼在牆壁上說要找誰，這個部分如果因為沒有書面舉證就要受罰，這樣是有一點過，所以我們當初在設計罰則時是有這樣的搭配，但因為考量整個要求，包括對於各個不同事業單位規模的要求、處理模式、要不要外部委員、要不要有專業人士、女性比例要多少等等，其實我們都有考慮到讓大企業跟小企業都能夠承擔，還有實際上可以做的可能性會在哪裡，我想差異一定很大，所以我們原來在最後一項條文是規定要訂定子法規，讓我們有機會在法通過以後，後續可以依照事業單位的規模大小不同，給予不同的要求，大的企業可以要求他們組成委員會，外面的委員比例要多少等等，幾百人以上的企業可能可以要求他們做到，但 3、5 人的事業單位，大概沒有辦法要求一定要組成一個 3 人的委員會，因為通通加起來，雇主加勞工 3 個人、2 個人，還要他們再去組一個外部委員會來處理，確實在執行上會有一些問題。但如果因為考慮到企業規模太小而全部丟到外面去做，雇主好像什麼事情都不用做，反正就丟給外面、找勞工局就好，這樣也不太妥適，所以我們必須抓到整個平衡點，因此在設計上，本來是想把那個區塊用準則的方式予以層級化處理，這部分先跟委員報告，因為我們考慮到這個法適用到即使只有僱用 1 個人的雇主，他也是性別工作平等法上面的義務都要背上來的，所以我們一定要做一個差別層級化的處理……

主席：回答完了嗎？

黃司長維琛：還沒有……

蘇委員巧慧：因為你回答到目前為止，我們有一點困擾的地方是說，其實你講到這裡我們都可以同意用準則，但你還是沒有告訴我們只有 1 個，就是 10 個以下的，你到底是不是要留在內部？聽

起來窒礙難行嘛，那你要不要送外部？要還是不要？準則的方向是要還是不要，其實就是這個問題而已啊！

黃司長維琛：好，我再補充一下，就是他還是留給內部來做處理，當然有輕微部分的時候他會處理，但是因為在整個制度上，第三十二條、第三十二條之一、第三十二條之二那邊的設計有講到你就可以直接向外部，只要雇主處理的你不滿意，就可以到勞工局去，因為留後面的……

主席：對，就是不服的時候就可以。

黃司長維琛：就是留後面的路了，任何的處理只要你覺得不服結果，都一定可以到外部。

主席：處理不服就是送主管機關啦！

許部長銘春：基本上是這樣，只要雇主不處理，不處理可能是他不能處理或他不願意處理，這個都可以走到外軌來，就是可以走到勞政機關來。

黃司長維琛：跟委員報告，其實我們還是先要求雇主要承擔起來。

許部長銘春：其實性別工作平等法強調的雇主對於職場性騷擾防治的責任是不管多少人的規模都一定要盡的，所以不能是外軌介入以後，就完全沒他的事，我覺得這不行；對於人數可能真的很少、沒有辦法處理的，未來勞政機關就是要來處理。

但我也要跟各位委員報告，為什麼必須用準則？我想我們的職場和校園的職場可能不一樣，因為校園職場比較單純，而且它是有身分的關係，所以他們可以訂得非常……因為它也行之有年，而且這個法比較單純，就是只要有一方是學生，它其實是保護學生的。但是我們的職場是非常多元，而且規模也不一樣，所以很難用一個東西就把它規範出來。尤其未來這個法通過之後，其實地方勞政機關會非常的辛苦，我們也必須考量到它能不能做，所以我才說我必須很務實的跟各位委員報告，這個法通過以後，我們一定要跟地方主管機關溝通這個準則要怎麼做，否則訂了之後它沒辦法做，那這個就等於是具文，枉費大家花這麼多的時間和心力要快速通過這個法。法貴在落實、貴在能夠執行，所以我也要跟委員抱歉，可能有人會覺得看起來怎麼這麼奇怪，性工法為什麼寫得這麼簡單？其實不是簡單，而是複雜的部分必須在準則、子法裡面去規範，所以未來子法是非常大的挑戰。

我跟各位委員說明，我們絕對有信心，也願意把這些事情做好，但請容我們有一點空間，說實在的，後面到底要怎麼做，中央單位不能說我們寫一寫就好，都沒有考慮到地方能不能執行的立場，所以未來這部分希望能夠讓我們有空間跟地方來作討論。因為這個法這麼快就要處理，我們連內部討論的時間都已經非常吃緊，所以根本沒有機會跟地方主管機關說明未來的狀況，但是有一些方向，也就是我們一定是保護被害人，能夠讓他有效的去尋求救濟，這一定是要做到的，至於未來執行面怎麼做，就地方主管機關來講，可能 22 個縣市都不同，有的縣市量能上是 OK 的，有的縣市恐怕連勞工局都沒有，它就是社會局在兼辦勞政業務，所以情況會很多元，謝謝。

主席：吳委員是要針對剛剛的部分來 follow 嗎？

吳委員思瑤：對，就是說我們都同意雇主必須負起責任沒有錯，但是剛剛不管是司長或部長的回應，讓我們聽出來也稍稍放心一點，也就是如果 10 人以下的部分真的做不到的話，地方主管機關

是應當來接球的，那很好嘛！終於達到我們期待你們願意去承擔，然後去協調地方的勞政主管機關。問題是現在的條文並不是你們隨便寫一寫，而是你們沒有寫耶！10 人以下的部分可以透過地方主管機關來做調查，在這裡是完全看不到的，你說要用細則、準則來弄，但至少在這個條文裡頭不要是空的嘛！現在的問題就在於 10 人以下的部分要怎麼辦？其實我們就聚焦在這一點，如果你們認為地方主管機關應當扛起這個責任的話，那就把這個東西儘可能在文字裡頭呈現，讓一般的雇主也有所依循，然後讓這些受害者知道他們不會求助無門。

主席：請洪委員申翰發言。

洪委員申翰：說實話，剛剛勞動部提到時間的問題，其實性工法的討論真的很久了，並不是因為 6 月這一波成為社會非常關注的事件，然後大家才在關注性工法該修法的問題，這些問題其實是勞動部早就該討論了，前面之所以沒有討論，我覺得這是相關主管機關的問題，這是第一點。

第二件事情是我覺得我們都可以贊成用準則來處理，確實它的樣態比學校裡面來得複雜，但我建議第十三條要不要先保留？保留以後，假如今天有出委員會，我希望到朝野協商時勞動部至少要給大家一份說明，因為我們接下來是要去要求很多雇主的責任，今天要求雇主的責任這件事情大家都贊成，因為雇主的責任也會是接下來在性工法裡面去處理相關問題的重要節點，但是我們也要注意當這個範圍涉及到很廣、很多雇主的時候，我覺得我們也要讓大家知道我們在立這個法的時候，到底雇主在這裡面要擔負起哪些責任、怎麼運作的原則，這件事情其實現在勞動部講的是不夠清楚的，所以我自己是主張今天第十三條應該先保留。到朝野協商的時候，我認為勞動部應該提出一個說明，到底在 30 人以上、10 到 30 人、30 人以下，到底該有哪些處理的要求的邏輯？就算你說你要寫在這個準則裡面，可是也該有個方向、也該有個邏輯，而不是像現在其實根本沒有看到。我確實同意我們不用把太多太細的事情現在訂在這個母法裡面，因為樣態複雜，未來變動性也高，可能後面都還要涉及到修法，不見得這是最好的方法，可是就算是準則，我覺得現在大家也不知道你準則會怎麼訂，完全不知道你準則怎麼訂，完全無法想像，剛剛如果不是委員問的話，其實大家也搞不清楚原來你說到時候雇主如果不作為的話，其實外部可以怎麼樣，大家完全搞不清楚，在這種狀況下，就要讓這個條文通過，我覺得這也是不太負責任的事情，所以我覺得這條應該保留，謝謝。

主席：請蘇委員巧慧發言。

蘇委員巧慧：順著前面洪申翰委員和吳思瑤委員的說法，我具體建議勞動部，看起來今天會保留，那保留了以後，是不是在文字上可以加一段，就是在僱用受僱者 10 人以下的處理方式其實就是你們剛剛說的，也就是雇主應該要處理，如果沒有辦法處理的話會外送，這個意涵的文字是不是有機會把它落實成為條文的一部分？因為從昨天的詢答到現在，大家在逐條討論的過程當中，其實就是因為文字上面看不到，所以大家會產生誤解。幸好我很認真，昨天我有聽到這一段，所以我才會說這個要提出來大家稍微講一下，建立在共同的基礎之上。如果是這樣的話，現在在大家共同的基礎之上勞動部其實是有規劃，但問題是目前的條文文字看不到，容易引起誤解，那是不是有辦法把這個方向落實成文字，然後加一段進去？其實大家都同意因為樣態太多，所以適合用準則去作細部的規定。是不是有機會作這樣的調整？

主席：請范委員雲發言。

范委員雲：其實大家都已經講得蠻清楚的，我覺得就算不是 10 人以下，因為臺灣有非常多的公司是 30 人以下，我們看到勞動部所提供的相關數字，這部分幾乎占了百分之八十、九十，比例蠻高的，而 30 人以下的部分其實連申訴程序的一些基本原則完全都沒有。我同意準則訂得很細，譬如 10 人以下、30 人以下分得很細，可是以多數公司來講，你看這個部分對受害者來講其實是一點保障都沒有，因為要不要組小組，還不用講說小組怎麼組成，那是更複雜了，你說 30 人以下可能無法組成小組，可是他申訴的對象是誰，以及程序跟救濟機制，這邊都沒有一個簡單原則的說明，其實這個部分對大家來講的話是沒有辦法接受的。以上。

主席：請陳椒華委員發言。我們這一輪講完就來處理了。

陳委員椒華：好，那是不是都同意放在準則？我想這邊還是要保留，因為我們也沒有一一去詢問是不是都同意放在準則，所以希望勞動部儘速統整我們大家提出來的意見，因為畢竟第十三條也涉及譬如如果雇主只是知悉，然後被害人沒有直接去申訴的話，在條文裡面也沒有對加害人有明確要去處罰的文字，所以這一條的確我們真的覺得非常擔憂，就是目前的確是有很多問題。那是全部放在準則？在這裡建議，就是有必要可以入法的文字，我們儘量能夠入法。謝謝。

主席：請蘇巧慧委員發言。

蘇委員巧慧：主席，對不起，我知道大家已經討論很多，我想補充一點。因為我昨天的質詢就是這樣，其實性平三法裡面我們還有另外一個是性騷的部分要討論，對不對？其實我昨天就有說，性騷第十五條的院版其實它如果有機會能夠照我的建議，把「機構」兩個字加回去，也就是說，私人的公司團體也一樣受到性騷擾防治法第十五條的規定，也就是在講當我們外送到主管機關的時候，主管機關要怎麼樣去處理、多久之內一定要同意申請、然後要審查，甚至延長也是多久，它的規範是很明確的，而且是在所謂大家期待的母法上面，所以性騷第十五條只要加上「機構」這兩個字，也許大家現在在講的所謂規範的部分其實就會更明確，因為性平三法到時候要一起配套地看的。所以今天等一下我們其實已經會保留了，然後讓他們去寫版本，我只是在這裡做一個提醒，我們其實可以同時看性騷這樣子的規範，也許我們就不用把條文寫得太複雜。

主席：最後你們說明一下這一條……

許部長銘春：主席，我先說明一下，或許……，對不起。

吳委員思瑤：最後我提醒一下，剛剛漏講了，因為既然保留了。有關雇主通報的期限，因為你們有說要通報，只是沒有期限，我同意不用像性平那樣二十四小時內通報，因為畢竟保護學生是不一樣的，但至少譬如說要七天、十天，你們還是要給予雇主這樣一個通報給地方主管機關的期限要訂進來，謝謝。

許部長銘春：好，可以。

主席：來，部長統一回應。

許部長銘春：這樣子好不好，我這樣建議委員，因為第十三條其實剛剛的規範是在規範雇主，它是在規範雇主的責任，就是說十人以上、未滿三十人者應該訂定哪些內容，還有三十人以上又是

怎樣，這兩個其實是在規範雇主。但是剛剛大家擔心的是，如果他不為調查或什麼，其實我是這樣子建議，如果是申訴人的救濟部分，大家看一下第三十二條之一第二項。我這麼講，第三十二條本文是在講說基本上如果遭受性騷擾，要向雇主提起申訴，但是第一項第一款是規定，如果被申訴人是最高負責人或僱傭關係，我們就直接可以向地方主管機關申訴；在第二款的部分，我們本來只有寫不符被申訴人的雇主所為調查或懲戒結果，是不是加一款，就是雇主不為調查或不符被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果？因為我想如果雇主不為調查，不管多少人的規模，如果有這種情況，我們都不能排除受僱者、被害人申訴的權利，這樣是不是全部都解決了？

主席：這個會訂在第三十二條之一，把雇主不為調查或不符被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，作為跟主管機關申請申訴的一個條件。部長，現在這一條、第十三條就先保留……

許部長銘春：先保留，我先這麼說，到時候我們在討論的時候再……

主席：委員們提出的意見，我相信大家也聽很多……

蘇委員巧慧：第三十二條有這個意思……

主席：對，第三十二條有這個意思……

蘇委員巧慧：但是前面看不到，大家就開始慌張了。

主席：是，第三十二條對九人以下沒有處理的也沒辦法回應，所以剛剛部長這樣建議是對的，雇主不為調查的話，他可以直接跟主管機關申訴。

許部長銘春：我是在考慮如果大家這麼擔心，也的確如此，我覺得如果大家也認同我們可以用準則來做細微的規範，那是不是乾脆……。我是覺得第十三條第一項乾脆比較簡單，我想就是第一款的部分，本來是僱用受僱者十人以上未達三十人者，乾脆就把十人以上修掉，就是僱用受僱者未達三十人者應訂定申訴管道，因為它就是申訴管道，然後在工作場所公開揭示，我就以三十人做一個……

主席：上下。

許部長銘春：對，上下，這樣就好了。三十人以上者，要求會比較多，因為它會有什麼性騷擾防治措施、申訴懲戒規範，但我想三十人以下至少要讓他知道申訴管道，這樣好不好？這樣就比較簡單，不然大家又要擔心……

主席：可是後面條文你還是要回去修正啊！

許部長銘春：對呀，我是先跟大家說有一個方向……

主席：是，這個方向可以。

許部長銘春：因為我們還會再討論，如果大家認為這個方向 OK，今天保留以後我們會去做修正，文字再做調整，好不好？

主席：好。

蘇委員巧慧：看起來是個方向。

許部長銘春：對，這樣比較簡單。第一個，就只要有三十人，三十人以下一定要訂申訴管道、公開揭示……

蘇委員巧慧：……讓我們大家可以……

許部長銘春：那個沒問題，以後我們要做的事情很多。

范委員雲：可以補充一下，因為這條確定是保留的，但是保留之後，我們怎麼通過？我還是建議勞動部那個準則如果你們準備好了……

許部長銘春：有。

范委員雲：應該先給我們參考，我個人會主張重要的原則還是放在這裡。

許部長銘春：洪委員剛剛有說明……

范委員雲：要不然現在的重點都在你的準則中，我們如果現在大家就通過，萬一你的準則訂得不好，我們一起被罵。

許部長銘春：不會啦，準則我們一定會把各位的建議放進來。

范委員雲：對，你現在就拿來給大家看，因為三十人以下就是臺灣主要的企業。

許部長銘春：然後我們先把一些大原則……

主席：不好意思，第十三條因為也討論很久……

范委員雲：可是三十人以下是臺灣多數企業，對不對？

主席：委員的意見你們大家也都聽到，那怎麼樣在第十三條做調整，剛剛部長提到……

范委員雲：他要訂什麼原則、方向要有啊，否則我們變成是空白支票給勞動部了，對不對？

主席：好，剛剛提到三十以下跟三十人以上就有這樣的切割，大家對這個方向是可以支持的，那配合我們的第三十二條之一，後面還有相關的申訴管道，所以我想就這個部分第十三條先保留，因為看起來大家意見還滿多的，在協商的時候也要請你們提出相關的條文。

徐委員志榮：主席，剛才我的問題，是十人以上還是三十人以上要設專業人士……

主席：徐委員，你講的是所謂設有申訴單位的部分嘛？還沒回答。

徐委員志榮：所以是十人以上，還是三十人以上，要具備那個專業人士？

主席：王司長再簡單回應一下，好嗎？

黃司長維琛：好。有關到底是要多少人以上，我們本來也是要在準則裡面去做要求。如果多少人以上，你要求它一定要有外部的、專業的，這個部分才來做處理，我們不會要求很小的事業單位一定要去請外部的專家，目前還沒有把這個層級化的東西，我們是希望在準則裡面……

主席：要在準則裡面訂定。

黃司長維琛：把它做比較細緻的處理。

主席：好，謝謝。我們這一條就先保留。

接下來是劉世芳委員提案增訂第十三條之一，在第 22 頁，請大家翻到第 22 頁的地方。請行政部門說明一下，是不是跟剛剛的提案是相似的？

黃司長維琛：是，這個是有關條次的部分，因為劉委員自己提案的版本有它原來的條次，所以我們建議免予修正。

主席：不予增訂。劉世芳委員的第十三條之一，我們就不予採納。

接下來處理范雲委員的第十三條之三、高嘉瑜委員的第十三條之二、吳琪銘委員的第十三條

之二，請說明。

林委員為洲：主席，我們……

主席：你也有提案嗎？

林委員為洲：國民黨黨團有第十三條之一，有沒有？

主席：好，對不起。

林委員為洲：有啦！

主席：先處理委員的提案，待會再處理行政院的第十三條之一。

林委員為洲：好，OK。

主席：請說明。

黃司長維琛：第十三條之三委員版本的部分，因為我們院版的部分已經有明訂雇主要採行的相關措施，也要包含對申訴人提供或是轉介諮詢相關這些資源，地方政府要配合提供相關資源，視情況來規劃，協助雇主辦理相關事項，中央主管機關會給予地方主管機關來做補助，剛剛在前面的條文也有，所以是不是建議這邊可以依照院版來處理？

主席：因為這個都是各委員可能更早之前提的條文，現在都納到現有版本裡面，是不是我們不堅持……

范委員雲：我的就不用討論了，因為勞動部的更好，它要求所有的都要提供，我的版本原本只要求百人以上要提供。

主席：謝謝，我們就是范雲委員的第十三條之三以及及高嘉瑜委員的第十三條之二、吳琪銘委員的第十三條之二，我們就不予採納，謝謝。

行政院增訂第十三條之一，我們現在進入討論。

黃司長維琛：第十三條之一第一項訂定如果被申訴人具權勢地位，且情節重大，考量到他可能進行期間對於調查會有影響，所以在這邊明定，而讓雇主有一個權力可以去暫時停止或調整被申訴人的職務，如果經過調查，認定是沒有性騷擾行為的話，他停止職務的期間，薪資就要給予補發。第二項的部分是說申訴的案件如果經過雇主或地方主管機關認定為性騷擾，且情節重大，雇主是可以選擇來做終止契約，這邊把可以終止契約的期限拉在雇主知悉該調查結果之日起三十日內，可以不經預告終止契約。這個部分是因為考量到跟勞動基準法原來的 30 天是知悉以後的 30 天為之，是有點差別的，因為他這邊是到認定結果之後 30 日之內還可以做這件事情，大概做以上報告。

主席：請蘇巧慧委員發言。之後是林為洲委員。

蘇委員巧慧：謝謝主席，有關勞動部這邊，我昨天的質詢和現在我提了一個修正動議，就是關於所謂被害人退避權的部分，我昨天在質詢的時候有說目前的第十三條之一的文字寫法是「性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大」，具有這樣的身分別之後，在進行調查期間，然後又有先行停止或調整職務之必要的時候，雇主就「得」暫時停止他的職務，但是我們這樣子的作法是為了要保護被害人的心情，然後還有他的工作狀況，所以現在看起來應該算他所謂的主管階級，因為具權勢地位，雇主不可能停自己的職，所以這樣的狀況下是雇主可以針對那個高階主管

，利用權勢的時候，他有加害行為，所以雇主知道了之後，就可以把這個被申訴人進行停職。可是我必須說，其實性騷擾在職場上面，有時候也不一定是你的主管，也許真的就是昨天所說你旁邊的同事，你們兩個在位子上、在工作位階上可能是平等的，或者甚至他不一定是具權勢地位，但他就是有騷擾行為啊，那這樣的狀況下，我（雇主）如果知悉了，我可不可以把他做適當的處置，甚至是一個停職的動作？我認為應該是合理的，所以我認為在這個條文裡面，我提的修正動議是把「具權勢地位，且情節重大」這幾個字刪除，也就是當這個被申訴人有這個狀況，然後在調查期間，雇主認為應該要做適當處分把他停職，那就可以停職了，這是我認為退避權爭議要這樣才能夠完整發揮，同時值此之際，因為它是以配套來講的，所以我就一次把它講完，第三十二條之二其實也是一樣的狀況，因為第十三條之一講的是這個行為人的樣態，所以我認為只要有性騷的行為，他就應該可以讓雇主做停職的處分行動，不需要一定是有權勢地位的。

另外在第三十二條之二的部分也是，當「被申訴人是最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務」，它的期間已經是拉到到地方主管機關，也就是走外部，到地方主管機關調查的時候，申訴人才可以申請調整職務，這等於是被害人要到地方主管機關開始調查這件事情的時候，他才可以向雇主去申請調整職務，我認為這個也是過於嚴苛，他應該是在進行調查之際，甚至是內部調查開始，他就應該有權利可以去跟雇主申請我要換位置或者是要留職停薪，我認為一個是被申訴人身分，一個是申訴人的申請期間，這都值得調整，讓被害人的退避權才能被保護完整，不過我也最後要再表示一下，就是為了衡平整個職場的狀況，當我們給予這個被害人如此的權利，剛剛有再次說明第十三條之一，那個加害者可以被停職，然後第三十二條之二，被害者可以要求留職停薪等等，有這樣的權利之後，我認為在雇主的地方應該要仿照其他的相關法條一樣，「但雇主證明勞工濫用申訴及調查程序，經報地方主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限」，就是讓雇主的權限、權利是可以拿回來的，大概是這樣的狀況。

主席：接下來是林為洲委員。

林委員為洲：我們國民黨黨團第十三條之一，大家可以看一下那個修正動議第一案，主要就是增加第二項，剛剛蘇巧慧委員也有提到，當我們直接就把被害者的退卻權，就是他申訴了以後，他可以要求暫時留職停薪的狀態，然後等調查，調查屬實要補他的薪水，所以才不會在職場上繼續受到干擾，我想這部分我們就直接把它寫在第十三條之一，不是只對加害者讓他停職，不來干擾被害者，而是連被害者也可以先留職停薪，然後來調查，如屬實，薪水還是要補給他，這樣來保護被害者，這樣的調查才有可能，我覺得是這樣。現在我們都不管這個，性平三法都在處理一個問題，就是一個核心的問題，就是說這些性騷的案件如何不被吃案、不被和稀泥，其實都是再回到這些焦點，如果能夠解決這個問題，性騷的案件就會大量的減少，所以都要圍繞著這個被害人，不管這個公司大或公司小，他如果有這個退卻權，我跟你講，這個對主管也好、對雇主也好，都是很大的、造成很大的，老實講就是他的負擔就會加重，你發生這樣的情勢、情形，你的主管，你下面就少一個人工作了，而且等於全公司大概都知道發生什麼事，要有

這樣的機制，如果只是再走行政程序去申訴，然後加害者與被害者，好像大家都裝著沒事一樣，這樣子就會回到像我們現在的狀況，80%以上都不申訴了，所以我們大概會這樣子做，受僱人和被害者要有退避、退卻的權利，這個也不是我們自己發明的，在德國關於性騷擾防治法就是有這樣的機制，以上說明，謝謝。

主席：還有沒有其他委員要再說明？請陳靜敏委員。

陳委員靜敏：謝謝主席，在這邊我們一直發覺性騷擾的案子其實最困難的地方就是蒐證，所以我們有跟行政部門討論，因為我們原本在第十三條之一提到雇主應配合調查保全必要的資訊、資料、證據等等，結果行政部門來解釋的時候說這個部分會寫在第三十二條，但是從第三十二條的條文來看，看起來是滿消極的動作，譬如只說他應該要配合調查，不得規避，並提供相關資料，但是事實上會發覺很多時候受害人可能被迫離職以後，要再請雇主提供相關資料時，雇主可以說那時候並沒有保全這樣的資料。所以我們覺得應該要堅持雇主在保存資料上面的必要及積極性，或是增加相關的罰則，讓雇主知道這件事不能被隱匿和湮滅證據，以上。

主席：因為我在質詢的時候也有特別針對第十三條之一，剛剛蘇巧慧委員也有特別提到，是不是要有權勢性騷的規定？如果不是權勢性騷在第十三條第二項第二款，雇主就有適度調整工作內容或工作場所的相關規定；第十三條之一是特別規範權勢性騷的部分，而且要情節重大，給雇主一個處理的授權，雇主「得」停止職務或調整職務。這個部分我昨天質詢的時候也有提醒，因為這是賦予雇主的角色沒錯，可是如果雇主採取這個角色，對於加害人的停權、停止工作是一個重大處分，行為人可能會告雇主，可能會讓雇主陷於勞資爭議，這個部分可能要一併思考。所以我昨天在質詢的時候也特別提醒勞動部，對於情節重大以及必要時的情境樣態要能夠有相關的指引、指導，不然雇主可能在執行選擇對行為人採取暫時停職或調整職務的時候，那個風險可能還滿大的，所以我覺得行政部門勞動部應該要很清楚地協助，不然雇主在執行這樣的處分或處理的時候，我覺得風險還滿大的，所以請部裡面要提出指導。

請洪委員申翰發言。

洪委員申翰：部長，第十三條之一主要處理的是被申訴人，第三十二條之二處理的其實是申訴人，但我想要跟勞動部確認一個問題，不管是第十三條之一或是第三十二條之二，這兩條的用意是什麼？我要再一次釐清，這個用意是處罰，還是只是要把兩方分開？我覺得這個用意我們必須先弄清楚，如果用意是要把兩方分開的話，我建議第十三條之一與第三十二條之二其實應該一起討論，因為就是同時處理被申訴人與申訴人。但我要講的事情是，我認為留職停薪這件事情要非常非常地謹慎使用，留職停薪在這些勞動法規裡面代表的意義其實是變更勞動契約，有點像是處罰。

如果我們的用意只是要分開，因為這還不涉及是否被判定為性騷擾，或不是性騷擾，照理來說，其實不應該使用類似處罰的手段，我們想辦法把他們分開就好。可是在分開的時候，也應該保障他該有的權益，尤其是保障他該有的勞動權益，不是你今天被質疑可能性騷擾，所以在這個期間相關的勞動權益就可以棄之於不顧，我覺得這是不合理的事情。所以如果用意只是要分開的話，坦白說，我認為留職停薪的使用方式要非常非常審慎思考，甚至我覺得這都是有處

罰意味的，不管是用在被申訴人或是用在申訴人身上。按照這樣的話，如果我們的用意是分開的話，我反而覺得可以讓他們可以居家工作等等，這樣其實更能夠達成分開的用意。

我為什麼這樣講？部長應該很理解，假如是一個 30 人以上的公司，那麼我可以調整職務的空間相對比較大，如果是一個 5 人的公司，可以調整職務的空間其實是小的，會計就是會計、出納就是出納、業務就是業務，很難做彼此互相取代的事情。可是如果是 100 人、上千人的公司，可以調整職務的空間就比較大，所以如果公司很小，當我要分開的時候，假設我都要大家留職停薪的話，其實我怕留職停薪這個手段會被濫用，或是搞到一堆人，不管是申訴人或被申訴人都要留職停薪，因為調整職務來分開很困難，那就變成大家都留職停薪，這就會遇到留職停薪沒有薪水，而且你還是要判定到底是性騷擾或不是性騷擾，才可以返還給不同人的薪資，我覺得這是會有問題的。所以我建議這一條應該要用比方讓他居家工作的方式來作為分開的一種手段，反而會比較緩和，又比較能夠直接達到讓兩造分開的效果，這個部分是針對第十三條之一，等一下我們會談到的第三十二條之二也是一樣的邏輯。

主席：請蘇委員巧慧發言。

蘇委員巧慧：因為我剛剛是這一輪的第一個發言，謝謝大家一起討論，大家現在應該更能夠明白，我剛剛的意思確實就是這樣，第十三條之一和第三十二條之二其實就是整個退避權，也就是所謂把兩造分開的機制，第十三條之一處理的是被申訴人；第三十二條之二處理的是申訴人。我現在建議的方向是，第一個，讓他們兩造分開的機會是擴大的，所以我在第十三條之一具體建議把「被申訴人具權勢地位，且情節重大，……」從「具……，」刪掉，所以只要是被申訴人就可以了，不需要再具有後面「具權勢地位，且情節重大」的條件，這是針對第十三條之一我建議的修正。

同時，我也認為第三十二條之二部分的申請期間要能夠放寬，所以只要性騷擾申訴人於調查期間得向雇主申請，所以「最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間……」這一段刪掉，我們在身分別放寬、在期限放寬。另外，我也同意洪申翰委員剛剛的說法，所以我也具體建議，在第十三條之一第五行「雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務、工作內容」，不用要「、」，用「或工作內容」也可以，我認為把工作內容也納入成為雇主得以調整的項目。同時，第三十二條之二一樣也是在最後一段的部分，「申訴人得向雇主申請調整職務、工作內容或留職停薪」，就是把工作內容在第十三條之一和第三十二條之二都加上去，成為雇主的手段、方式之一。

主席：請林委員為洲發言。

林委員為洲：這個部分可能要保留啦，因為也要跟第三十二條一起討論，這是針對被害者的退卻權，他可以暫停工作，而且可以領薪水，當然如果調查是屬實的，關於第十二條性騷的部分有確定，所以這有很多功能，第一個，當然是把兩造隔開，然後他可以不受干擾，也讓雇主承擔壓力，就是雇主要去處理，不然員工會全部跑光光，沒有員工了，發生這樣的性騷事件，被害人有主動停止工作的權利。當然我們不會用留職停薪這樣處罰性的名詞放在裡面，而是他有權利可以停止工作，而且薪水照領，當然這要經過調查有這樣的事情，在停止工作的時候、調查期

間的薪水，他是可以領的，當然要有那個前提，像我的版本就是「雇主未能阻止性騷擾之再發生」，其實它還有另外一個前提，就是已經向雇主反映了、申訴了有性騷的情形，結果還是沒有阻止再次性騷擾，這個時候受僱者可以停止提供勞務等待調查，調查完了以後，你還是要付給他這期間的薪資，雇主還是要照給，當然就是有成立性騷的這種狀況，所以這個是保障被害者，要求雇主、課予雇主一些責任，讓他有更大的負擔要去處理，所以如果大家意見不一的話，我也是建議要保留，謝謝。

主席：好，范雲委員有要發言？

范委員雲：其實是下一條。

主席：下一條，好，那行政部門要說明嗎？因為看起來大家對這個意見滿多的，已經喊要保留，請黃司長簡單說明。

黃司長維琛：我簡單說明，跟各位委員報告，其實在這個條文裡面，我們有思考幾個面向，一個面向是勞動者本來的工作權益，在這邊賦予雇主有一個權可以去停或調被申訴人的情況，所以就要衡酌包括被申訴者的工作權益，因此在處理上就考慮到情節重大，還有他有具權勢地位，等於是一個相當的情況下才讓雇主有特別的權力去 pull 勞動基準法本來有關勞資雙方互相去履約的狀況。第二個是，可能各位委員在想的部分，其實在我們的第十三條有提到做一些場域的隔開這個部分，不管是在有申訴人的知悉，或者是沒有申訴人去瞭解相關情況做一些因應的時候，其實這個隔開的動作在前一條規定都是有的，第十三條之一只是進一步讓雇主可以動用那個權力到什麼程度，再大一點地直接停你的職務，就不讓你在這個時候再執行你的職務，所以這個權是再大一點的，所以它限定在只有情節重大跟有權勢地位的部分，就再一次地限縮雇主的權力，也是考慮到勞動權的問題。

也跟各位委員報告，其實在所有的案子裡面，如果不分情況的話，只要有申訴、他有擔心就可以退避，這件事情會有點過寬，因為我們性騷擾的定義有很多情況，有程度很嚴重達到性侵的，但是在我們性騷擾第十二條的定義裡面，其實有一部分是言語上的冒犯，性別歧視的言語冒犯，就是讓他聽了感覺很不舒服的言語，可能相對來講是輕微的，也許是言者無心、聽者有意的那種感覺，它也會成立在我們第十二條性騷擾的範圍裡面，也就是說如果在這種情況下，只要有這樣的感覺，就是他昨天說了一句什麼，我聽了覺得不爽，然後就要進到退避權的話，後面的第三十二條的那個部分，又或者在這樣的情況下就可以進到這個情況的時候，會有點輕重失衡、輕重拿捏的考慮，所以我們會建議，為什麼原來規劃這個條文的時候是考量到有一個是權勢地位、有一個是情節重大，再來的話，其實權勢地位的考量進來的時候，如果你不具權勢地位，其實你在這個過程中，大概雇主都可以去 handle，好好的去做處理，大概都沒有問題，有一個權勢地位、有一個相對的，比如科員申訴科長，可能在這個時候，我也許把你的主管調成非主管，這個調整職務其實範圍相對地文字是寬的，可能包含了調整他的主管、非主管，也可能包括場域，也可能是剛剛有含括到居家工作等等的這種情況，都可以含括，這個文字其實都有考慮過可以含括進來，這個部分就跟委員多做這樣的說明，當初這個條款在設定的時候就有包括勞工原來工作權的考量，和整個包括事件到底有輕重還有有沒有權勢地位等等幾個面向

，都在抓一個平衡點，所以才會做出這樣的條文，以上。

主席：巧慧要再補充，不然他喊保留。

蘇委員巧慧：好，我知道喊保留，但是因為接下來所有的意見，他們就會回去彙整，然後會成為新的狀況，所以我剛剛能夠理解司長說的，就是我們今天定的所有條文就是會影響全國的職場，所以我們要非常謹慎，職場的樣態真的太多了，所以我們必須要顧及到一方面保障職場安全、受害人的權益，但是另外一方面要讓公司、機構可以運轉、運行，尤其中小企業這麼多。我剛剛就是因為聽司長您這樣講了之後，我必須說我也提供一些反向的思考，你剛剛說第十三條之一，你把它定在權勢地位且情節重大，限縮它的範圍是因為怕到時候如果範圍太寬，所有的人只要發生這樣的狀況，那麼雇主就要去調整，這個影響太大，可是我必須說，在這裡第十三條之一是雇主「得」不是「應」，雇主是得調整，甚至如果用你後面剛剛的舉例是說雇主，然後接下來你的具權勢地位者是科長和科員，所以變成你說所以我的雇主在發生這樣的狀況，科長對科員的時候，我就可以去調整科長的工作狀況，你看用你這樣的語彙聽起來，其實這條反而是雇主有理由出手，它比較容易去處理，因為有時候職場上面這個狀態，大家都是每天見面的朋友、同事對不對？在這樣的狀況下還沒有調查確認之前，我到底要怎麼處置，有時候雇主坦白講也滿難為的，所以如果我們在這一條是把它的情境放寬，讓只要有情境出現的時候，反而雇主是有機會、有一個法律條文在手上說我得、我可以，要不要處理是你現場判斷啊，你都已經可以做雇主了，對不對？所以有這樣的狀況的時候，雇主就「得」處理，我覺得會不會反而是一個好處，這點大家可以討論、可以思考看看，這是第十三條之一的部分，第三十二條之二的話……

主席：巧慧，第三十二條到第三十二條再來處理好嗎？因為都要保留。

蘇委員巧慧：好，那我一句話就好了，就是在衡平的部分的話，我的修正動議最後其實有一個但書半段，就是可以返還，到時候也請參考，以上。

主席：好，謝謝。行政院增訂的第十三條之一，我們還是先保留，也請行政院，就是勞動部聽到各委員的建議，是不是對整個文字也要重新再做一些調整好不好？主席在這邊要做一個宣告，我們中午就不休息，繼續開會，請大家輪流用餐。

接下來是委員的提案，有王美惠委員還有范雲委員提案增訂的第十三條之一，以及陳靜敏委員提案增訂的第十三條之二，以及吳思瑤委員提案增訂第十三條之三，這在我們條文的第 25 頁，請范雲委員發言。

范委員雲：我這邊其實是院版沒有的，但我滿希望能夠訂立的，就是雇主應該定期為主管以上的員工舉辦性騷擾防治的相關教育訓練，為什麼要定這個？其實就是預防勝於治療，與其我們課給雇主要調查出事的責任，倒不如這邊給他一個輕一點的責任，就是要做性騷擾防治的教育訓練，而且只限定主管，勞動部說他們會在準則裡面應不同規則、事業單位層級化要求，我是同意這樣做，但是因為可能人多的你就可以真的要求它執行比較高，可是我還是希望母法有個概念性的文字，希望勞動部思考一下可以在哪裡，也許就加一句話，在母法中給雇主一個我認為預防勝於治療的主管級訓練，可能第一時間點有輕微性騷擾的話，也許那個時候就能快速解決、

快速處理。另外一個我也一起講，是院版沒有的第十三條之四，就是我剛剛所講的，應該要讓縣市主管機關提供性騷擾被害人的協助，我知道這個部分院版是放在比較後面的文字中，可是我的版本不一樣，因為院版是限受害者要提出申訴或告訴的時候才提供法律服務，另外他也會希望經過雇主的引介，我是希望如果受害者沒有遇到法律跟申訴的時候，這邊就可以直接使用，就是我們大家前面講的接住受害人，不限於法律，還包含心理輔導、其他相關之協助，我覺得各縣市主管的勞工局可以來做的話，才能真正接住所有的受害人，也希望勞動部可以增加這個部分的服務，謝謝。

主席：接下來是吳思瑤委員。

吳委員思瑤：好，我是第十三條之三，大家參考看看。我的第一項跟院版、其他委員的版本差不多，「事業單位應定期舉辦或鼓勵雇主及受僱者參與防治性騷擾之相關教育訓線。」這是第一件事。

第二件事情，我看了性工法全文裡頭都是棒子，就是要求、要求、要求，其實也甚少給予企業、事業機關一些支持、一些蘿蔔，但我覺得要有蘿蔔、要有棍子，所以我增訂第二項「依前項規定辦理績效良好者，各級主管機關得給予獎勵」，它的獎勵是什麼呢？對象、條件、程序、方法，也許是頒什麼獎或是跟金管會納入 ESG 的評比啊！我認為都應當可以給一些正向的獎勵作為，至於細節就用子法定之。而且我要很審慎地說，我舉個簡單的例子，我們當初在修國民體育法的時候，我們希望推動全民體育、企業一起來，所以我們給予企業很多好的鼓勵機制，譬如幫忙媒合運動指導員，或是給一些獎項、企業的體育推手，或是給一些獎金都有可能，這就是把一個良善的企業環境做出來，所以我非常期待不要整個讓這些企業、「頭家人」覺得壓力很大，要因應新的法規，我們同時要給正向、績效良好的企業一些好的獎勵，更甚者來說，它應當成為一個全民的運動。有時候一些企業的好作為是讓大家可以有些創新的做法，而這些都可以透過這個獎勵機制去鼓勵大家，所以我希望我的第二項能獲得大家的參考，謝謝。

主席：好，謝謝。靜敏，剛剛沒看到你，對不起！請發言。

陳委員靜敏：沒問題，我新增的第十三項之二其實剛剛在第十三條之一已經有提到，就是要賦予雇主積極的作為，我剛剛已經提附帶決議，也請大家簽，等一下會送上來。

主席：好。

陳委員靜敏：除了這個案子以外，我還有另外新提一個，不是新提！也有列在案的……

主席：等一下，好嗎？我要一案一案處理，不好意思！我先照第 25 頁這邊的先處理，大家都講得很快，已經到下一頁、下一條了。請勞動部說明一下，就是課程訓練、獎勵有沒有辦法容在其他條文？還是要單獨立一條？請說明。

黃司長維琛：報告委員，有關訓練的部分，其實我們在這次修法之前，本來在第十三條第三項就有一個授權子法規，事業單位要訂定申誡、防治措施等等的準則，準則裡面就有要求事業單位要進行教育訓練，當然這次修法以後，我們增加很多要求雇主的部分以及剛剛提到可能三十人以下也會來做一些要求，未來那個子法規就會擴充而且更完善，像是教育訓練本來在裡面就有規範到，到時候也會依那個準則重新來做不同的層級化調整，現在其實已經有了，未來就要配合

這一次的修法，等於是大修、大調。

第二個是獎勵的部分，目前勞動部有辦兩個獎項，一個是工作生活平衡獎、一個是國家職業安全衛生獎，這兩個獎項包括剛剛提到的那些事項，其實都已經列為獎勵的項目、評鑑的項目，這要跟委員報告……

陳委員靜敏：性騷、性平有嗎？

黃司長維琛：就是性別防治還有性騷擾防治等等的事項其實都在裡面，工作生活平衡獎的項目是有含括的，整個表現好的部分已經有頒獎的部分、已經是項目的其中之一，所以在這種情況下，可能我們未來……

陳委員靜敏：曾經有企業因為性騷做得很好而獲獎的嗎？

黃司長維琛：企業裡面的整個性別事項是做得很好的，因為它有分項、分不同的項次及點次，各有不同的分數，其中的性騷擾防治也好、性別歧視相關的禁止、促進平等措施等等，這些都在整個評鑑的範圍之內，表現很好的才會拿到那個獎，我們也頒了好幾屆。

主席：委員可以同意勞動部的說明？我們不予增列、採納？

吳委員思瑤：我是覺得第二項也「有好沒壞」呀！只是在鼓勵你去做，而且不是只有頒獎這件事情，我要講我們的 ESG，對不對？擴大職場的平等，這都是我們應當可以跟金管會、經濟部有其他更多元的作為，我坦白講，你們都是非常制式、聊備一格，我甚至也不想再挑戰啦！我覺得這當中針對性騷擾防治做得好的，我真的不相信你們過去有非常 promote 這樣的企業獎勵，我真的不相信！

主席：請陳培瑜委員發言。

陳委員培瑜：我想要 echo 一下思瑤委員，因為我剛剛快速去查勞動部說的工作生活平衡獎的網站，確實沒有像思瑤委員說的比較積極地在性別部分給予獎項跟鼓勵，它其實是如同剛剛勞動部說的參雜在相關的獎項裡頭，但是卻沒有積極的……

主席：好，如果大家委員……

陳委員培瑜：這個法如果有這麼多棒子，卻沒有紅蘿蔔，我覺得對於很多雇主來說是很有壓力的。

主席：我們這樣好不好？聽起來吳思瑤委員、范雲委員、陳靜敏委員、王美惠委員的條文對於雇主的防治性騷擾教育訓練以及是不是有一些獎勵措施，我們先保留，也請勞動部回去再看看相關條文可以怎麼納入或是要獨立一條，這個部分是不是先保留？好。

接下來是范雲委員增訂第三章之一章名「性騷擾被害人之協助」。范雲委員不在，請行政部門說明一下。

黃司長維琛：有關委員這邊提到的，因為他把我們放在前面的那些條文獨立成一個章節做處理，但其實我們在第十三條有對於申訴人提供相關協助或轉介等等，在那個條文已經有了……

主席：都在那邊處理了，所以是建議不予增列？

黃司長維琛：大概就是建議不予增列。

主席：不予採納？范委員不在，我們就不予採納。

接下來是時代力量黨團提的第十三條之四以及范雲委員提案增列的第十三條之四。先請行政

部門，還是你們要先說明？好，請時代力量先說明。

陳委員椒華：時力這邊先說明，有關時力黨團提出的第十三條之四，因為從早上討論到現在，我們認為公私協力對於職場的性騷擾防治是很重要的，如果能將對於被害人的救濟管道納入公私協力、加以入法的話，未來在執行面會更具體，尤其未來的公私協力必定需要地方政府的協助，所以時力的第十三條之四希望能把未來的公私協力重點方向明定出來，包括讓被害人知悉性騷態樣及救濟管道，還有訂定性騷防治與申訴指引，提供被害人保護資源，建置被害人保護網絡，並提供雇主申訴調查的諮詢協助，還有確保調查公正，建立性騷調查人才庫。我想如果中央政府不把這些明定出來，未來在相關的人力、配套，地方政府其實很難以一個所謂作業準則就能夠把執行面完成，所以第十三條之四請支持。

主席：請行政部門說明，因為這個前面大概都有提到。

黃司長維琛：這個部分的話，因為我們在第十三條剛剛保留的院版條文裡面，大概授權的辦法都有容納，還有包括裡面需要再處理的要項都在第十三條，因為整體保留起來，已經在裡面……

主席：一起保留好不好？

陳委員椒華：好，這個就建議保留。

主席：第十三條有保留，所以這條也保留。

陳委員椒華：第十三條之四保留。

主席：時代力量黨團的新增第十三條之四及范雲委員的新增第十三條之四都保留，併第十三條一起看。

接下來是國民黨黨團、民眾黨黨團及時代力量黨團，以及洪申翰委員、范雲委員、蔣萬安委員、賴品妤委員、陳培瑜委員、楊瓊瓔委員及范雲委員的第 2 案，還有陳靜敏委員及蘇治芬委員所提案的第二十一條，9 時開會的時候，我有特別提到，因為第二十一條比較不是涉及性騷擾的條文，而我們這一次是專門處理性騷擾的案子，所以這一條是不是我們先不處理、不予採納，可以嗎？

陳委員椒華：時力這邊建議要保留。

主席：不是，這個條文所處理的真的都不是性騷擾的條文，這個條文在處理的前七條是在講誰？第二十一條在處理的前七條講的是生理假，還有產假、育嬰留職停薪等，不是這一次性騷擾所處理的範圍，所以我們希望聚焦在性騷擾防治的議題。

請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：好，既然主席這麼說，但是我們認為在處理性騷擾的條文不應該去排除不利益對待的這些相關條文的修訂，所以如果是這樣的話，我們就建議先保留，如果你說現在不討論沒關係，就讓勞動部去斟酌。

主席：請邱臣遠委員發言。

邱委員臣遠：我想針對第二十一條的部分，我們是認為為了避免本法第二十一條條文之不利處分，受全勤獎金及考績的例示規定影響而限縮其適用範圍，如果雇主違反本法規定，未必須要作成處分才能造成受僱者的權益減損，這個不利於對待亦會造成受僱者人格尊嚴及權益的損害，所

以我們認為要新增不利益對待的要件，以保障受僱者權益。如果主席認為沒有共識的話，我們也是主張保留。

主席：不是沒有共識，因為早上有提醒，不是性騷擾的條文，我們這一次不處理，所以這條真的不是在處理性騷擾的條文，但是我還是請黃司長先說明，如果大家還是有意見要保留，那就是送院長協商。

黃司長維琛：跟委員報告，這個不利益處分要不要修成不利益對待，大概因為之前有過幾個判決，該地方法院的判決認為，雇主好像沒有做出一個處分，這樣只是不利益的對待，不算違反這一條規定，這個地院判決採取的是比較限縮的，認為該處分真的是要下某一個也許記過等這種才叫處分，但是後來這個判決往上走到高等及最高行政法院的時候被撤銷了，就是其實所謂的不利益處分不應該被限縮解釋，所以不利益對待的部分，這些情況其實在不利益處分這件事情都可以含括，而且現在得到上級法院的支持，所以執行上現在已經沒有窒礙困難的部分，實質上的情況是這樣子，跟委員報告，這一次在執行上如果也沒有困難的情況下，我們就聚焦在性騷擾的部分，這一次是不是可以暫時先不要做修正？以上。

主席：所以時代力量……

陳委員椒華：我們黨團這邊是希望能夠保留，我也是代表黨團表達意見，那就先保留，請勞動部跟黨團這邊多溝通，好嗎？

主席：國民黨黨團、民眾黨黨團、時代力量黨團還有洪申翰委員、范雲委員、蔣萬安委員、賴品妤委員、陳培瑜委員、楊瓊瓔委員、范雲委員、陳靜敏委員及蘇治芬委員等提案第二十一條就先保留。

接下來處理民眾黨黨團提案增訂第二十五條之一。請民眾黨先說明，然後再請行政部門回應。

邱委員臣遠：民眾黨黨團針對第二十五條之一的部分，主要是配合本黨團的黨團版本第十三條的強制性規定，也就是雇主必須要訂立性騷擾的申訴管道、防治措施、懲戒辦法，尤其要要求主管機關建立相關補助及獎勵機制，主要是能夠增加雇主建立機制的誘因跟相關的因素，所以是我們在第二十五條之一修正的主要重點。

主席：請黃司長說明一下。

黃司長維琛：跟委員報告，有關性別平等相關的一些機制大概有幾個區塊，有的是促進平等措施，像之前包括育嬰留職停薪津貼等等，或者是陪產檢假，還有產檢假等等後面另外補助的 2 天，補助雇主的部分，其實這些都是對於雇主共同來響應促進性別平等的一些補助，這次在性騷擾防治的區塊，我們也知道有很多雇主要對被害人做一些支持性的，包括心理諮商、協助法律扶助等等這個部分來講，可能在資源上有限，所以我們在第十三條第五項也留了一個條款，就是地方政府機關可以統合相關資源，提供雇主一些協助，必要的時候，我們再來支持地方主管機關，這個部分也是這一次新增條文對雇主會做的一些協助；另外，我們在獎勵的部分也有相關的獎項，像工作生活平衡獎等等，都已經把相關的部分也納進去做考評。在這次新增的條文，也有納入一個相關的協助條款，包括第十三條第五項以及後面的一些協助措施，那些條文已經

有考慮了，建議這個條文是不是可以不用單獨修正？

主席：剛剛民眾黨黨團提到第二十五條之一新增的部分，其實在第十三條第五項有相關的條文，因為第十三條也保留，所以文字的部分是不是民眾黨這邊可以先不增列這個條文，我們在第十三條你們再給他們一些文字建議？

邱委員臣遠：謝謝召委，我想如果沒有共識，我們第二十五條之一也先一併保留，再一併討論，好不好？再跟我們黨團溝通一下。

主席：好，民眾黨黨團提案新增第二十五條之一就先保留。

繼續進行第二十七條。行政院有修正條文，請行政單位先說明。

黃司長維琛：跟委員報告，第二十七條的部分，第一項修正是就損害賠償部分把財產或非財產的部分一起納進來，這個把它明定進來。

第二個是在後面新增權勢性騷擾的部分加重損害賠償，這個部分包括對於一般權勢性騷擾是加重一倍到三倍，如果是最高負責人或直接是最高雇主的話，是可以加重三倍到五倍的懲罰性賠償金。這一次也是特別針對要打擊加害人部分所作的相關處理。以上。

主席：針對第二十七條，版本滿多的，與會委員有沒有要提……

請邱臣遠委員發言。

邱委員臣遠：本黨團版本是認為要增加嚇阻性，以及相關損害金額的提升，所以我們認為應該要將法院得因被害人請求處以行為人的損害額度從原本的一倍至三倍或三倍至五倍，提高到五倍至十倍。因為這是考量性騷擾事件造成被害人身心創傷，要達到有效嚇阻最高負責人或僱用人利用權勢威脅的情形，所以在法院規定的部分，得因被害人的請求酌定處以行為人損害五倍至十倍的懲罰性賠償金。我們的版本是提出這樣的訴求。

主席：還有沒有其他委員要發言？

所以這個是賠償倍數要增加。其他委員沒有要發言。

請黃司長再說明一下。

黃司長維琛：因為這次賠償的增加，以前是沒有做這樣的規定，一倍到三倍或三倍到五倍的部分，也是有考量到一些民事判決的可能性，還有參考其他法令規定有關懲罰性賠償的部分。當然要再加重的部分，可能也建議委員們要考慮到比例原則，以及與其他法令的平衡點，所以是否建議委員可以支持院版的三倍到五倍及一倍到三倍這樣的懲罰規定？以上。

主席：邱委員，我們這次新增權勢性騷的部分是一倍到三倍，如果是最高負責人的話是三倍到五倍，所以已經有提高了，是不是一下要增加這麼高即五倍到十倍這樣的範圍？能不能支持行政院的版本？

邱委員臣遠：我想這次性平相關法案會在臨時會召開，代表社會非常關注，我認為立法院要跟行政院溝通，當然態度非常重要，我覺得政策核心還是在於執行力，未來在相關裁罰或認定上，其實還是要從這些標準上來從嚴處理，倍數部分我們考慮各法條的比例原則，這個部分我們可以同意行政院版本，但未來在執行的部分，希望部長還有相關部會應該要能夠達到社會的期待，我覺得這個才是最重要的。

主席：好，謝謝。第二十七條是不是就照行政院版本通過？好，謝謝大家。

接下來處理各委員提案第二十八條，有國民黨黨團、時代力量黨團以及范雲委員、吳思瑤委員、蔣萬安委員、林宜瑾委員、賴品妤委員、陳培瑜委員及楊瓊瓔委員，還有吳思瑤委員、吳玉琴委員、范雲委員、高嘉瑜委員、劉世芳委員、蘇治芬委員、劉建國委員、郭國文委員及吳琪銘委員針對第二十八條的建議。

還是請勞動部先做整體說明。因為提案的委員人數太多了。

黃司長維琛：有關第二十八條的部分，因為也提到懲罰性賠償金，在第二十七條已經有一倍到三倍及三倍到五倍的部分，因為前面那一條已經有做處理，有的委員是提案在第二十八條，所以我們建議，因為前面那一條已經有做處理了，是不是這邊可以不用再另外增加？

另外，國民黨團有提到單位主管的部分要負賠償責任，因為整個損害賠償的部分，行為人本來有損害賠償，行為人的部分有權勢型的話會加重該行為人的損害賠償；至於雇主違反防治義務這件事情，即使是主管沒有做好，其實都回歸到雇主要來承擔，畢竟整個防治義務是由雇主來承擔最後的責任，所以我們認為是不是在處理上由雇主來承擔相關責任就好？

再來，這次在雇主的部分有另外訂定防治義務的部分，處罰上限已經拉到 100 萬元，這個部分也比以前的處罰金額調高很多，而且後面會公布事業單位的名稱及負責人姓名，是否要再增加損害賠償，這邊建議是不要修正、暫時免予修正。以上。

主席：各位委員對於第二十八條的修正，即雇主應負賠償責任，原條文就有，這個條文有部分條文的修正跟前面第二十七條相關，所以我們是不是就不予修訂，而在第二十七條處理？不予採納，是不是第二十八條各位委員的版本，我們就不予採納，維持現行條文？

接下來有國民黨黨團、時代力量黨團、委員洪申翰、范雲、賴品妤、陳培瑜、羅美玲、范雲、鍾佳濱及蘇治芬等所提提案第二十九條。請行政部門說明一下。

黃司長維琛：有關第二十九條的部分，非財產上的金額損害在第二十七條的部分已經有納採，且納採之後，就金額的部分，甚至到行為人也還有懲罰性賠償，都已經有納入了。因為前面條文已經有相關處理，所以建議這邊可以不用再做處理。以上。

主席：請陳椒華委員發言。

陳委員椒華：時力黨團在第二十九條的修訂是希望增訂第二項精神損害賠償應審酌的要素，條文文字的目的是讓法院有審酌的憑據，政院版的懲罰性賠償金跟損害賠償填補無關，所以是不衝突的，因此希望能夠考慮納進來。

主席：沒有其他發言，那就請司長說明。

黃司長維琛：因為本來是損害賠償只有填補損害，但這次因為加了一個懲罰性進來，所以空間其實大很多了，講白話一點，空間已經大很多了。再來，這些要去斟酌、審酌的部分，其實法院平時都會做審酌，在行政院院版做討論時，司法院的代表其實也有表達法官都會去審酌，今天好像也有司法院的……

主席：今天有司法院的夥伴在嗎？好像沒有，他們比較偏在性騷的議題上。

許部長銘春：主席。

主席：是，部長。

許部長銘春：我說明一下，因為我以前也是執業很長時間的律師，跟委員報告，其實您剛剛所載的這些都是法院在審酌精神上損害賠償一定會考量的，我是覺得這個不用訂定。

主席：第二十七條已經有一個給法院裁量的一倍到三倍、還有三倍到五倍。

許部長銘春：是，基本上委員所寫的這些都是法院在……

陳委員椒華：好，沒關係，針對這一條，我們時力不堅持、不堅持！

主席：所以第二十九條的各委員版本就不予採納。

接下來繼續處理國民黨黨團及范雲委員所提案的第三十條，他們都不在，那就不予採納，都不在就不予採納。

許部長銘春：還是說明一下好了。

主席：好，說明一下。

黃司長維琛：報告委員，有關所提申訴期限的這些相關規定，這個院版的部分在第三十二條之一已經有做處理，我們是不是到那邊可以一併來看，這邊的話可以先免予修訂。

主席：就是併第三十二條之一來處理。

黃司長維琛：是。

主席：好，至於國民黨黨團以及范雲委員提的第三十條，我們就不予採納、維持現行條文。

接下來是第三十二條，民眾黨黨團還有鍾佳濱委員提案的第三十二條修正，有要說明嗎？還是要請行政部門說明？請邱委員。

邱委員臣遠：謝謝召委，針對第三十二條的部分，民眾黨團提出配合本黨團的第十三條跟第二十五條之一，也就是雇主需要建立申訴處理委員會，並規範申訴處理委員會的組成；第二個，考量這個制度影響甚鉅，需要外部的學者給予專業的建議，因此我們認為這個處理委員會的組成必須納入專家學者，尤其考量以往性騷擾案件其實並沒有強制要求雇主將結果交給地方主管機關備查，導致主管機關其實沒有辦法有效地掌握實際的狀況、確切的案件數量並進行後續的追蹤，我們認為這個過程管理上是有漏洞的。所以在我們這個提案中的法條修正，我們希望要求雇主必須要將申訴處理的結果報請地方主管機關備查，以上。

主席：請黃司長維琛說明。

黃司長維琛：首先，就處理結果回報主管機關的部分，在剛剛保留的第十三條第四項已經有訂定了，這個是處理結果的回報。再來雇主在處理的時候是不是一定要按照這個機制成立委員會？因為民眾黨團提的這個條文變成一定要成立申訴委員會，可是這個法適用的範圍有很多小的企業，如果自然人雇主僱用一個人、僱用二個人的情況要成立一個申訴委員會，然後還要有一定的外部機制代表和主任委員，這個看起來對小企業來講很難執行。

所以我們大概會在準則裡面針對要進行後續調查的部分，依照事業單位的規模大小，我們會分別訂定不同程度的要求，對於事業單位規模大一點的，我們會要求它必須要有一定層級的單位來處理，後續我們會在準則來做處理，建議這個條文先不要修正，以上。

主席：請邱委員臣遠。

邱委員臣遠：我覺得不能說因為小企業就沒有辦法，因為臺灣還是以中小企業為主，其實主管單位應該要擬定相關的配套機制，譬如說透過主管機關還是相關的民間團體，不管是商會、公會還是第三方的機制，協助他們能夠有一個處理委員會的申訴管道，不能說中小企業人數少，你就不去建立這個機制，我覺得還是要有相關的配套。

如果這個部分在執行面上還需要討論、有問題、沒有共識的話，那這條我們就要求保留到院長協商時再討論，這中間我認為勞動部還是要提出具體的配套方案，或是一部分的地方政府權責能夠納入輔導處理委員會機制，不能因為他企業規模小你就沒有、就不做，我覺得這個是沒有道理的，以上。

主席：這個條文就先保留，其實就是要分級啦，那就先保留。

接下來處理范雲委員提案新增的第三章之二性騷擾申訴調查及救濟程序，這個是不是不予增列？因為沒有那麼多條文，不予採納，范雲委員不在，我們就不予採納這個新增的章節。

接下來也是范雲委員新增的第十三條之五，請行政部門先說明一下第十三條之五，在第 33 頁。

黃司長維琛：有關處理程序的部分，我們會由準則來去訂定地方主管機關，我們在第三十二條之一、之二那邊對於地方主管機關處理已經有規定，那後面細節的部分，因為有一些流程和相關程序在那邊已經有規定，所以建議這一條是否可以不要訂定，因為那邊會做處理。

主席：早上有好幾個委員都希望能夠先知道你指的這個準則是什麼，不然大家可能都有點空白授權給勞動部，所以是不是在這段期間也請勞動部這邊提供一些過去的相關處理準則以及未來可能修訂的方向，好不好？

許部長銘春：好。

主席：這個部分因為范雲委員不在，我就不予採納，先不予採納。

進行到行政院新增的第三十二條之一，這個是很多人關注的申訴流程、申訴程序，請行政部門先說明。

黃司長維琛：跟各位委員報告第三十二條之一的部分，最重要的就是這一次性騷擾行為部分建立了外軌的機制，兩種情況可以向地方主管機關直接提起申訴，第一個，被申訴人是最高負責人的情況，不能期待他可以向內部做申訴，所以不需要經過雇主那一關，直接可以向勞工局申訴；第二個，如果雇主那邊沒有處理好，申訴人認為不服雇主的調查或懲戒結果，都可以向外部的勞工局來做申訴。

申訴部分我們有一些相關的期限，這邊的期限針對知悉、一般的情況或者是具權勢地位的情況，有一些不同的規範、有一些時間上的規範。

另外針對兩種情況，一種是性騷擾發生的時候申訴人如果是未成年人，可以在成年之後的 3 年內提出申訴；另外一個情況是除了剛剛前面規定的申訴時效以外，如果被申訴者是最高負責人或僱用人，我們這邊特別訂定一個時效，即使前面的時限過了，他可以在離職之後的 1 年內提出申訴。這個部分就是說，如果他在職的時候很擔心、不敢，還是容許他有一個特別的時效、可以在離職後的 1 年，因為離職後以後大概就比較不怕雇主的一些威脅、就可以大膽的跟地

方主管機關申訴，因此訂一個特別的時效，以上先跟各位報告。

主席：請陳椒華委員發言。

陳委員椒華：這一條我們時力不堅持啦！我們雖然有修正條文，不過方向跟院版是相似的，如果時力的條文可以來參酌的話，也請再看看，基本上我們不堅持。

主席：剛剛部長是不是有針對第三十二條之一第一項第二款，我們原來是直接跟地方政府申訴，剛剛一直提到 9 人以下的部分，如果雇主不為調查，是不是要加在這個內容裡面？是吧？剛剛部長是不是做這樣的說明？

許部長銘春：我是有做這樣的說明，因為這邊是寫不服，也有可能……

主席：如果不為調查的時候，變成這個樣態沒有在這裡？

許部長銘春：可能會沒有在這裡面，所以這個部分我覺得樣態上可能可以再增加一個。

主席：那這一條文字的部分是不是請部裡面再做文字的調整，我們最後再回來看？

許部長銘春：直接打也可以。

黃司長維琛：直接打也可以，看大家是否同意那個文字？就在第一項第二款的部分，雇主不為處理……

陳委員培瑜：召委，不好意思，我記得這一條剛剛其他的委員有喊保留，不是跟前面那個搭配的嗎？一個是雇主的部分，一個是申訴的……

主席：不是，那是第三十二條之二，這是第三十二條之一，是針對 9 人以下，如果雇主不為調查的部分；第三十二條是被害人的退避權，是不是文字直接……

黃司長維琛：文字就是增加「雇主不為處理或」……

主席：這個文字這樣會不會怪？「不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果」？這個文字會不會怪？意思知道了，但是文字感覺怪。

許部長銘春：主席，我們的法務司長說其實我們原來的條文第三十四條之一，我請司長說明一下，他是說我剛剛要加的那一條裡面其實一直就有了。

主席：有嗎？不，不一樣，請你說明，但這不一樣。

傅司長慧芝：因為第三十四條我們這次雖然也有修，但是各位委員可以看到這一次院版的第三十四條規定，受僱者或求職者發現雇主有違反第十三條，也就是沒有為一定的糾補措施，就是不做任何糾補、防治措施的時候，他就可以向地方主管機關申訴了。所以這次向地方主管申訴的，除了配合第三十二條之一，同時也要搭配第三十四條第一項來看，所以其實它是有向外部申訴的一個管道。

主席：這個情況不太一樣，如果法制司要這樣說明的話。你的第三十四條處理的第十三條第二項是雇主的防治措施沒有做，所以他去申訴，跟被害人直接有管道，在講 9 人以下，如果雇主不作為，被害人就直接跟主管機關申訴，那個管道是不太一樣。你這一條、第三十四條會進入的是性別平等工作會審議喔！如果用第三十二條之一，是進入到主管機關自行調查或委託專業人員跟團體來調查，那是兩條不同的路線，你要這樣處理嗎？

許部長銘春：主席，我覺得讓它明確沒關係啦！因為一般人如果還要看這個再推回來，會比較不清

楚，如果在這邊訂明是會比較……

主席：對啊！就是在第三十二條之一這邊把它訂清楚嘛！雇主不處理我們就……

許部長銘春：對，訂清楚，這樣子是重複……

主席：沒有，那是走兩條不同的路線，你們現在已經分流啦！

許部長銘春：「雇主未為處理」……

主席：對啊！你們兩個已經分流了。文字這樣 OK？那我們先這樣訂。

請陳委員培瑜發言。

陳委員培瑜：我補充一下，因為剛剛劉世芳委員有提醒我幫他 echo 一下。就是他原本提的雙軌部分是有機會在這邊處理的嗎？因為劉世芳委員的版本是在第 37 頁，他原本是寫第十三條之二，就是雙軌的部分，他剛剛有講。不只是不為處理，或者是不服申訴，或者不管是否為最高負責人，而是它同時有另外一個、不管是用專線還是地方主管機關都可以同步雙軌來處理？

主席：請司長再看一下劉世芳委員的……

黃司長維琛：跟委員報告，劉委員的那個情況是這樣，先向勞工局申訴，勞工局其實只是收下來立案，然後又繞回到雇主；雇主處理以後又再繞出來。我們現在的情況是把這整個範定的情況還是回到這個雇主來承擔責任，防治責任就是一定要綁在雇主身上，讓他能夠好好去善盡這個責任。所以當雇主來去受理，他不受理就再往外走。經過這一波的相關事件之後，大家對這個法有更多的認識和清楚，所以我們後面的宣導一定會讓大家知道，先跟雇主講，除非他是最高負責人！第二個，只要雇主沒有處理，或者是被害人不服，這都可以往外，我們會來做加強宣導。

主席：所以陳培瑜委員，現在是雙軌，確實是雙軌。

陳委員培瑜：可是劉世芳委員版本的寫法是，一樣可以不要經由事業單位內部的申訴管道，直接向地方主管機關的性別工作平等委員會提出申訴，不受前條的規定限制。意思如同剛剛很多委員講到，很多中小企業內部的規模很小，但就算只有 3、5 個人，被害人可能連提出來都會感到恐懼、害怕，他不見得願意在公司提。當然我知道這次勞動部希望雇主要承擔很多責任，可是劉世芳委員當時提的版本在跟政委開會的時候也有提到，就是可不可以有雙軌制？一旦在內部提起，如果他有相關的恐懼、擔心的時候，他其實有另外一個部分可以讓他提出來，而不是只是因為在公司內部處理時他覺得不行，他才往外面走，謝謝。

許部長銘春：主席，這部分我必須說明一下。當初我們在內部討論時的確也有想到，就是讓被害人可以選擇，但困難的地方是：第一個，這樣雇主的性騷擾防治責任他會脫避，第二個是最重要的，地方的量能會沒辦法做，真的！這個會沒辦法做，你必須要考量到地方能不能執行，所以我們後來只有限縮在最高負責人，還有雇主明確不為處理或者被害人不滿處理的結果，以前再申訴的時候還是內部喔！但這次我們就直接拉出來了。

陳委員培瑜：所以你的意思是說他如果不滿第一輪申訴的時候就可以直接出去？

許部長銘春：對，我覺得要這樣，你要考慮這個，不然到時候會整個癱瘓啊！整個癱瘓以後，我想對被害人來講，他們的損害沒有辦法獲得填補、正義沒辦法伸張，我覺得遲來的正義應該不是

正義。

主席：大家都對這個條文有一些提醒及再釐清。行政院新增的第三十二條之一是不是可以照行政院版修正通過？即修正第一項第二款「雇主未為處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果」，這個部分是不是就照這樣修正通過？可以吧？好，我們就這樣修正通過，謝謝。

請翻到第 40 頁，吳玉琴委員跟劉世芳委員的第十三條之三，請行政部門說明。

黃司長維琛：第三十二條之一剛剛已經有做處理，就是他可以直接往外，不服的話就可以往外提出申訴了，因為條次的安排可能不一樣。那需不需要再訂 30 日之內？我們目前沒有特別再訂，未來可能會在準則裡面來去做一些處理，我會把委員的相關意見看看要怎麼樣整合。

再來就是地方主管機關在處理程序的部分，我們會在後面的授權規定要怎麼樣做這個後續，就是我們設定分流的機制要怎麼做，會在這邊做規範，以上。

主席：我的版本跟劉世芳委員的版本都是有參考性騷擾防治法裡，由性平會或是所謂的性騷擾防治委員會要授權一個小組來調查，因為這已經到地方政府了。看起來勞動部現在走的路線跟性騷擾防治法是不一樣的路線！性平會那邊你就不動它，現在由地方政府勞工業務單位自己調查，或是委託專家或是團體，還有警政單位來協助做相關的調查，所以你就沒有再去組成這樣一個小組的角色。我是沒有堅持，因為你已經走了不同的路線了，所以我如果再堅持這個條文就會亂掉。

我就自己裁示不予採納，吳玉琴委員還有劉世芳委員增訂的第十三條之三就不予採納。

接下來是范雲委員提案的增訂第十三條之六。范雲委員要說明？

范委員雲：我說明一下。這邊是在講行為人的雇主跟被害人的雇主不一樣的時候怎麼處理，因為院版第十三條已經納入了這個部分，其實文字跟我不大相同，所以我這邊就可以不用處理。只是院版原來第十三條的文字並沒有講雙方如何合作調查，這部分希望未來在準則當中可以訂定清楚。

主席：謝謝范委員。范委員新增訂的第十三條之六就不予採納。

接下來是時代力量黨團提案的增訂第十三條之二，在第 41 頁、范雲委員新增的第十三條之七、郭國文委員的第十三條之一及吳琪銘委員的第十三條之一。請行政部門統一說明。

黃司長維琛：有關雇主接到申訴以後要怎麼處理，我們未來會在準則規定，因為大概會依照事業單位的不同規模做要求，包括性別意識也好、外部委員也好，會有不同層級化的要求。因為第十三條現在先保留，授權的相關部分我們會來做處理。以上。

主席：請陳椒華委員。

陳委員椒華：這個部分時力黨團有把我們原來提的第十三條之二納入時力的修正動議第十二條，所以這邊可以不處理，謝謝。

主席：請范雲委員。

范委員雲：我這個也是剛剛在第十三條有一起討論過，因為院版的文字只有寫公司內部的申訴處理單位應有具備性別意識之專業人士，那其他的希望訂在準則，可是因為我們還沒有看到準則，所以不知道你們層級化怎麼要求，至少到時候給我們層級化的原則。

另外，因為就算沒有要求全部的雇主都要組調查小組，可是母法是不是應該還是要有一個原則性的宣示？譬如說多少人以上他的調查小組的原則？我是覺得這樣，這部分等你們準則出來我們再一起討論，因為剛剛也講過一樣的事。第十三條之七就一併處理，回到第十三條處理，好不好？

主席：好，我們是不是回到第十三條一併處理？然後請勞動部也思考委員的這些意見怎麼樣在第十三條做整體處理。現在時代力量黨團提案增訂的第十三條之二、范雲委員提案增訂的第十三條之七以及郭國文委員、吳琪銘委員增訂的第十三條之一我們就不予採納。

我們進入行政院增訂的第三十二條之二，剛剛已經討論這一條要保留，可是我們還是可以發言，因為在質詢的時候我沒有給大家太多時間質詢，所以還是要有機會在逐條的時候可以表達。我們先請行政部門說明，然後等一下請委員發言。

黃司長維琛：跟委員報告，有關這一條，第一項明定地方主管機關在受理相關申訴案件以後，可以邀請專業人士團體協助；必要的時候可以請警察機關來做協查。第二項的部分就明定各個相關人員或單位必須要有配合調查的義務，不得規避、妨礙或拒絕。第三項訂明如果機關受理不服的這個部分，受理以後認定有性騷擾行為的話，可以要求行為人的雇主在一定期限內採取必要的處置，也許是懲戒，也許是應該要做必要的防治措施。相關的授權子法規在第四項有訂定。最後一項是針對性騷擾的被申訴人如果是最高負責人或者是僱用人，就是最高的負責人的時候，申訴人可以向雇主申請調整職務或留職停薪，期限最久到調查結果送達雇主之日起三十日內；如果調查屬實，留職停薪期間的薪資還是要補給。這個就是剛剛各位委員對這個部分有意見的部分。以上。

主席：請陳椒華委員。

陳委員椒華：謝謝主席。時代力量的修正動議的精神就是建議我們在最高負責人或僱用人性騷擾的情況之下，應該讓被害人可以申請居家工作。本條我們也建議保留，謝謝。

主席：請洪申翰委員。

洪委員申翰：一樣，就是剛剛在第十三條之一的地方其實我們有談到，所以我建議這一條當然是保留。可是我還是要再強調一次，我認為如果我們原本在第十三條之一或這一條，其實原意並不是在這個地方做懲罰，而是只是要分開兩造的話，那應該要非常非常的審慎這個留職停薪。我剛剛有聽到林為洲委員說，雖然他現在不在場，可是他剛剛其實有說這個只是停止職務，可是實質上你停止他的職務，然後在這段時間沒有薪水，這其實就是留職停薪的意思，不管我們是不是這樣稱呼它，它就是實質的留職停薪。留職停薪是帶有處罰或者是這個勞工做錯事情的意味的，所以如果只是要用在分開兩造的狀況下，我真的不希望這個留職停薪被濫用，甚至是被拿來做錯誤的使用。所以我們這一條先保留，請勞動部、大家是不是可以再回頭想想有什麼更多的方法可以讓兩造其實可以被分開，但又不是變成進入到一種處罰的邏輯裡面？這部分我們大家各自都再想一想。謝謝。

主席：請范雲委員。

范委員雲：我這邊兩個意見：一個意見跟洪申翰委員一樣，就是這個留職停薪的部分，因為這是針

對雇主本人是所謂的加害人或行為人，看起來好像是照顧受害人、申訴人，可是沒有薪水的話會造成實質懲罰。你在這邊如果要給他這個權力的話，就應該要給薪水，因為這個只有少數的案例，就是雇主性騷擾嘛，這是第一個。所以我有一個修正動議，我先提一下。

另外一個部分就是關於這一條，我的版本還是很希望 30 人以下，因為主要是我們中小企業多數是 30 人以下，如果你現在是讓雇主要有這些調查處理的責任，我還是覺得問題會很大、很難執行。雖然說勞動部有一個理由就是不能架空雇主責任，可是我的版本其實沒有架空雇主責任，雇主還是需要有防治性騷擾的立即有效補救措施，這是我想要補充的部分。所以就是說這個 30 人以下的部分，如果你要等到申訴的時候地方主管機關再處理，對員工來講，申訴等於就是直接挑戰雇主，就是雇主沒有做好，所以他告的對象等於是雇主了。可是他原本可能只是對同儕或是對中階的一個主管，那其實由外部單位來處理是比較合理的，壓力也比較小。所以我還是希望勞動部這邊可以多多考慮，就是 30 人以下是不是全部都要交由雇主做？因為就算前面我們討論的 10 人以下，那是去申訴，且他申訴的對象也是雇主，就是雇主並沒有做好相關的事。但對員工來講，他要申訴雇主的時候，他還能夠在這個職場工作嗎？我覺得其實那個難度是更高的。可是我只是申訴說我有一個就是說其他員工或是中階主管對我性騷擾，依照法規我是到地方主管機關、勞工局或勞工局外包的某個調查單位，事實上感受是不同的。所以我認為你們覺得量能無法處理的事情，以我們民間團體的建議，就是外包給一些 NGO、有公信的團體，它有訓練的人才來做，是一個實質上會比較有效果然後被信任的方式，我就表達意見，謝謝。

主席：請陳委員培瑜發言。

陳委員培瑜：我最後再請勞動部考慮一個可能性，因為我們在討論人數的部分，反正這個是保留嘛！就請勞動部去想一想，是不是可以在準則裡面有一個可能性？就是 30 人以下的事業單位，如同剛剛范委員說的，他的內部申訴這件事情，他要怎麼往下去工作？我覺得這個困擾是很大的，在現行的很多單位當中。我們也知道量能不足的問題，勞動部確實現在有在幫地方主管機關考量。不管是透過剛剛范委員說的，由專業的 NGO、NPO 團體來幫忙，或者是明定 30 人以下的事業單位，乾脆他可以直接跟地方主管機關提出申訴，而不一定要透過內部申訴的這個部分，就麻煩勞動部往下考慮這件事情，謝謝。

許部長銘春：報告委員，30 人以下，全國的事業單位占了 97%！

其實我說實在話，我原先也想要這樣子做，可是後來真的考慮到地方量能做不來的時候，我覺得我們必須務實中追求理想，務實中把這些工作往前推進，先有，如果大家都已經可以瞭解，然後應該做得好，我覺得再來那個啦！不然到時候我怕地方就要雞飛狗跳了，真的啦！

范委員雲：如果有些雇主就覺得他沒有能力調查……

許部長銘春：沒有，雙軌就是一樣啊！就是一樣的意思。

范委員雲：雙軌啊！我可以委託，然後雇主自費之類的啊！

許部長銘春：不是……

范委員雲：你們也可以考慮這個部分。

主席：我持平講一下，第三十二條之二是新創的一個路線，就是地方主管機關調查這些性騷擾的案件，我們剛剛提到的雇主，還有就是申訴不符或未調查的，我們增加未調查的這個情形。我們現在地方政府增加了一個專業人士或團體，我在跟勞動部溝通的時候，這些團體在哪裡？有沒有這個量能？連量能我都很擔心，而且地方政府到底有沒有這麼高的量能可以來處理？這是第一個，也是要請他們再補充的。第二個是，其實剛剛范雲或是前面幾個委員也提到，我們最後一項，第五項在講的是申訴人，如果是最高雇主，申訴人可以請有點退卻權，可是你卻不讓他有薪水，我覺得那個是懲罰，不是一個好像他有這個權利來做退卻，他不要在這個職場，我覺得這個地方是應該要再斟酌一下，這個條文可以再做一些討論。最後請部裡面再說明，我們就要把這一條保留，好不好？

許部長銘春：我跟各位委員報告，其實剛剛一直在講雙軌的部分，必須考量或許我們在都會，如臺北市、六都可能這些民間團體會比較容易找，但你要想想看有些偏鄉的，真的是不容易，而且案件量很大的話，我怕我們的團體是不是有辦法做到這樣？其實我們有去請，不管是法扶或者律師公會，都是未來我們要請他們幫忙的地方啦！所以我想我們先走，如果真的有問題，我想也不是不能修嘛！再來修啦！但至少讓地方走得下去，不然他們已經開始擔心了，其實地方勞工局已經很多在跟我們做反映了，所以我們也是說會，一定會考慮到他們能夠處理的 loading。第二個，我想這樣子，因為我覺得從昨天、這兩天大家的討論，我一直覺得說，其實這個條文的原意真的是要保護被害人，但是似乎變成說留職停薪的確也會讓大家有一些誤解，而且我們的重要目的真的就是不要讓他在這個環境裡面再受到原來加害人或是雇主隱形的陰霾、壓力。所以這一條我建議可以這樣改，就是我把後面的「或留職停薪」刪掉，改成「或工作型態」，就是申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態，然後至調查結果送達雇主之日起 30 日內，雇主不得拒絕，後面的就統統刪掉了，未來說明欄我們會配合修正，列舉什麼叫做工作型態，譬如我們可以讓居家工作、電傳工作就在裡面列名，如果這條 OK，我們就可以走下去，好不好？

主席：勞動部這邊對於第三十二條之二做這樣調整，可是剛剛蘇巧慧好像對這個條文還有其他文字。

請洪委員申翰發言。

洪委員申翰：蘇巧慧剛剛說的，他建議的是「工作內容」，但是我剛才看了一下，我認為「工作型態」可能比「工作內容」更適合啦！因為工作內容的話，可能只是他的業務內容而已，但工作型態可能甚至包括所謂的居家工作或等等，其實也涵蓋在所謂型態的範疇裡面，所以我認為型態是比較適合。但我覺得有一個問題，是因為這一條的對應跟對稱其實是第十三條之一，所以是不是也要確認一下第十三條之一是不是也用同樣的邏輯去做修改？我覺得這是一併的，不然第十三條之一還沒講到，但這邊改成這樣，我覺得這也奇怪，所以這兩條其實應該是一個對應的處理。

主席：第十三條之一是針對權勢性騷的工作人員，雇主得停權的……

洪委員申翰：第十三條之一是針對被申訴人嘛！

主席：被申訴人，這個是申訴人。

洪委員申翰：這個是申訴人，對、對、對。

主席：剛剛是說有相關性，但是它有不同的樣……

洪委員申翰：對，但是它的用意都是要把它分開啦！

主席：對。

許部長銘春：對。

主席：這一條雖然勞動部有做這樣的調整，我們是不是還是先一起保留，好不好？

范委員雲：因為它的型態是相接近，跟前面的。

主席：對，第十三條之一因為配合那一條，我們也是一起保留，好不好？

陳委員椒華：好。

主席：朝這個方向來修正。接下來是時代力量黨團所提案新增訂的第十三條之三，還有委員范雲首先增訂的第十三條之十，有關保密原則。有沒有其他地方已經有處理的？

陳委員椒華：這個我們不處理。

主席：不處理？可以嗎？

陳委員椒華：對，因為已經納入我們修正動議第十二條了。

主席：是不是同意？范雲委員。

范委員雲：這個部分我可以接受院版。

主席：好，我們這個部分，就時代力量黨團新增的第十三條之三，以及范雲委員新增的第十三條之十就不予採納。

我們接下來就進入到行政院版的新增第三十二條之三，請勞動部說明。

黃司長維琛：跟委員報告，第三十二條之三是屬於公部門的部分，如果行為人是最高負責人的話，可以向外部，也就是向上級機關來做申訴，讓這些申訴可以能夠更公正。然後如果是最高負責人涉及的時候，在調查期間情節重大有必要的話，上級機關可以來做一些停職或調整他的職務。私立學校的部分，私校校長的部分也是一樣，但是因為他是要由他學校的所屬機關，或者是他的主管機關來去做處理。另外，這些調整職務的人員或停止職務的人員，如果他經過調查是沒有性騷擾行為，或者是經過認定為性騷擾，但是沒有依照其他相關的法令來做停職、免職的這種情況的時候，他可以申請復職；在復職以後，他停職期間的本俸等是可以做一些補發。至於有一種類型是政務首長的部分，它的停止職務就是由上級機關或具任免權的機關為之，以上。

主席：這個跟第二條，剛剛大家有一些疑慮，就是公教人員好像部分條文不適用，可以在第三十二條之三來做一些規範。對這個條文有沒有需要請銓敘部或是保訓會補充？還是其他委員有沒有意見？是不是要照行政院新增的版本通過？因為這個其實是與剛剛的第二條配套，好像有一些相關性。沒有意見也沒有要再補充的話，我們是不是就照行政院增訂的第三十二條之三通過？好，那我們就告一段落。

處理台灣民眾黨黨團第三十三條修正條文，這一條行政院沒有，另外還有陳培瑜委員提的第三十三條修正條文。行政部門在這個部分是增加調查要在二個月內完成，這是不是在行政指引

裡面處理的？

黃司長維琛：因為民眾黨黨團這邊的提案是認為它要依照第十四條到第二十條的規定，但不是這一次的條文。

主席：不是這次修法的範圍。

黃司長維琛：不是這次的條文。

主席：是。

黃司長維琛：陳培瑜委員這邊的話本來是認為要修……

主席：把第十三條放進來？

黃司長維琛：把第十三條拉到第三十三條這邊一起來做處理，但是我們這次另外設定的處理分流機制不在是這邊，是在第三十四條來做處理，在剛剛的第三十二條之一、之二的部分，所以建議不要在這邊做修正，以上。

主席：民眾黨黨團提的第三十三條以及陳培瑜委員提的第三十三條的修正，我們不予採納，維持現行條文。

邱委員臣遠：第三十三條？

主席：是，第三十三條因為處理的不是這一次性騷法的條文。

邱委員臣遠：好，同意。

主席：好，謝謝。我們是不是進入到第三十四條？在進入第三十四條之前，我們休息 5 分鐘。

休息（13 時 32 分）

繼續開會（13 時 38 分）

主席：我們繼續開會。

讓大家沒辦法休息，很抱歉，但是我希望今天能夠把性工法處理過，可以讓大家暢所欲言，如果有保留的部分，我們就送院長協商。請大家翻到第 47 頁。

處理行政院版第三十四條，是不是請黃司長先說明？

黃司長維琛：第三十四條的部分，這一次會把分流的部分做處理，如果是屬於性騷擾事件的話，一般所有的申訴，包括前面幾條，第十三條防治義務等等的這些申訴，或者是就業歧視、性別歧視的這些相關的部分，向地方主管機關提出申訴以後，原則上是經過性別平等工作會來做審議。如果不服的話，是向中央提出審議，或者是直接提起訴願。再有不服中央的部分的話，這次做了一個處理，就是他可以直接提起行政訴訟，不用再過一關訴願再提起行政訴訟，可以縮短訴願人的審級，加速使他的爭議能夠獲得一個平反的結果。

地方主管機關對於這次分流的部分，如果是屬於性騷擾事件的申訴和調查，經過我們洽專業團體或人士進行調查以後，地方的勞工局可以逕行處罰；但是如果是屬於情節重大或經過媒體報導揭露的這些特殊案件，還是要送到現在的性別平等工作會審議。其他部分的話，在經過專業人士作成一個調查報告之後，他可以依照情節來做處分。處分大概有兩類：一個是如果是最高負責人的話，可以做行政罰鍰的處罰；如果是其他非最高負責人的部分，會要求行為人的雇主進行一定的必要處置。如果不服這些地方主管機關的處分，後續他就可以提起訴願或行政訴訟，相關的審理辦法，原本就有一個子法規，這次會配合修正，以上。

主席：請陳培瑜委員發言。

陳委員培瑜：我想要問一下，因為現在媒體的型態非常多元，所以我們很好奇勞動部現在的寫法「經媒體報導揭露之特殊案件」，相關媒體的認定這個部分是不是請勞動部可以做一個說明？或者是在後續的立法說明提供這個條文的說法，好嗎？因為現在媒體的型式非常、非常、非常多元，以上。謝謝。

主席：包括自媒體。針對第三十四條，還有沒有其他委員要發言？沒有的話就請……

范委員雲：不好意思，現在是第三十四條嗎？

主席：第三十四條。

請范雲委員發言。

范委員雲：我有個疑問，因為第三十四條院版有特別提到，在最後的倒數第二項，「除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。」這部分我的疑問是，情節重大的標準是什麼？他如果直接可以不經性別平等工作會審議逕為處分的話，那它的影響，就是後續的救濟也就沒有辦法到中央主管機關性平會，只能直接走訴願或行政訴訟，是不是這樣？可不可以說明一下？

黃司長維琛：好，跟委員報告，第一個是媒體的部分，我們沒有特別訂定，不過這部法裡面也有引用到性騷擾防治法，現行的條文在第十二條，而未來應該會在第十條，它有相關媒體的一些文字，包括「廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體」這部分的文字，我們未來會做一些參考。

第二個部分，情節重大的情況，這邊當然是留有一個空間，地方主管機關會做一個審酌。委員擔心的是，如果是非情節重大，或者沒有經過媒體報導，是不是都完全不可能進審議會？我們這邊是說如果是情節重大或是媒體報導的一定要進審議會；其他部分的話，它可以審酌。縣市政府的量能可能有一些差別，或者案件數有一些差別。有一些縣市可能量能夠或者是它的案件數少，它還可能逐案提到它的委員會來做審議；即使沒有，它做了處分以後，對於這個處分不服，還有後續的訴願或行政訴訟。其實跟審議會過了以後再做出的處分一樣，它往後是兩條路：一條路是中央的審議；一條路是訴願，其實這個情況是相當的。就目前來講，部裡面現在的情況是這樣，就是有往中央來走，走訴願也好，走審議也好，它的維持率，就是同樣是駁回或者是撤銷這樣的情況，它的比例其實是相當的。也就是說經過這麼多年以後，中央的訴願也好、審議也好，大概標準都已經趨於一致了，這個部分就請委員不用太擔心。

范委員雲：我們就是很擔心啊！因為在申訴案的部分，你現在給地方主管機關這麼大的權力，我們不要忘記了，前面 30 人以下對不對？如果中小企業主沒有好好做的話，就是到地方主管機關去申訴嘛！那你現在又給它一個很大的權力，得不經性別平等工作會審議逕為處分！我們當然假設它很有良心、很少使用這個，可是萬一遇到一些地方主管機關的勞工部門就是不好的時候，那大家不是就叫天天不應、叫地地不靈嗎？因為性別平等工作會至少到時候準則還會有外部委員、學者專家，那個規定得比較嚴謹嘛！也相對比較有公信力。

我現在是說我們給地方主管機關這麼重要的權力，它要處理申訴，對不對？依照勞動部的版

本，申訴就是到那裡，雇主也是到那裡。可是你這邊又讓它得不經性別平等工作會審議，等於它內部就可以做行政的決定了。如果不服的話，變成直接訴願跟進行行政訴訟。訴願的部分，你剛剛的意思是什麼？我有點聽不懂，就是訴願都會成功還是都會失敗？我覺得是滿擔心這個的。因為經過性平會，至少他申訴的時候，還有一個救濟到中央的機會。除非是很重大或者是媒體報導的，都可以不用經過地方的性平會審議，我覺得好像滿危險的。以上。

主席：請陳培瑜委員發言。

陳委員培瑜：我還是要再次提醒勞動部，如果我們站在被害者的角度，我的認定就是媒體範圍愈大愈好，臉書揭露也算，對吧？這一次#MeToo 有非常多是個人臉書揭露，或是很多人不敢自己講，就投書給某一位知名的作家，然後作家就一連串幫他爆出來，如果我是受害者，我當然覺得愈大愈好。可是如同范委員剛剛說的，如果你要直接逕為處分，那主管機關會不會認為是愈小愈好？這聽起來是有很大的衝突耶！所以定義媒體範圍這件事，以目前的版本來看……

我們看到在校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則裡面其實也有類似的討論，所以我覺得勞動部在這個部分還是要研議清楚，到底你們那個範圍想得是大還是小？到底是站在什麼角度來定義媒體的部分？以上，謝謝。

主席：請游毓蘭委員。

游委員毓蘭：我要請勞動部注意的一點是，很多事情寧可在這個時候要料敵從寬，因為碰到的狀況很多，尤其性工法在公部門也一樣適用，因為這個是規範職場之中發生的這些問題。可是憑良心講，在 2022 年性別工作平等法通過之後，很多警察機關都要求一定要成立各種性平會、性平小組等等。我不瞞各位講，我身上可能揹著 60 個以上的各種委員，因為有規定女性要超過二分之一，在警察機關裡面女性真的很少，可是我可以跟各位講，這 60 個都沒有開過會。

我要講的重點就是，各位要知道，你們不要認為規範了之後他們就會做，重點是如何去稽查、查核，要重罰！就好像這次民進黨中央黨部，大家都認為民進黨是執政黨，又是菁英，自律機制應該會很好，但這次#MeToo 最後罰了 90 萬元！所以每個公部門好好看下去的話，恐怕有很多都是如此。舉例來講，我在質詢的時候也提到過，前年 9 月在嘉義縣警察局有一個長達兩年多的偷拍案，就在職場裡面發生，可是即使被害人，一個女警官，他一再要求要召開性別工作平等委員會或者性別工作平等小組，whatever 怎麼叫都可以，統統都沒有開！到現在過了 22 個月還是沒有開！然後你們可能會認為他還可以做救濟程序，他也向保訓會提出訴願等等。

說真的，在這一部分，我們公部門做的真的是不夠！所以在本席的版本裡面，除了你們的院版之外，我其實加進了一段：受僱者或求職者提出違反第十三條之申訴，有主張數種糾正及補救措施者，得請求合併審議處理，受理申訴或訴願機關得合併決定。要不然那種狀況就是，以我剛剛在講的兩年多以前嘉義縣的職場偷拍案，這 22 個月來，我看他在他們自己組織內部，警察機關、嘉義縣政府，然後跟保訓會，後來又跟警政署、監察院，幾乎所有能走的都走了！我覺得這個對於被害人來講，是一個很大很大的折磨。所以我很希望我們一方面還是能夠多站在被害人的角度，看看有沒有像是一站式的，到最後如果有什麼競合的話可以合併來處理，在這部分也請勞動部可以一併考量。

另外，我剛剛講那麼多委員會的委員，但是都沒有開會，洪申翰委員好像覺得不可思議，但事實上是滿多的。

洪委員申翰：那你不要答應。

游委員毓蘭：我也沒辦法不答應，因為女生很少，瞭解嗎？那時候女生非常少，而且規定性別……

洪委員申翰：叫他們找范雲委員。

游委員毓蘭：你問范雲委員，搞不好他也有幾十個。

我只是要跟各位講，這個是實務上可能發生的狀況，因為我們還有性別比例的限制，尤其在一些性別嚴重偏移的行業裡面，就會有這樣的狀況。但重點是，如果這些都形同虛設的話，就一點道理都沒有。謝謝。

主席：還是請行政部門先說明不經性平會審議的問題。

黃司長維琛：跟委員報告，所謂的不經性平會，我們現在就直接講例子。有一個性騷擾案找到勞工局，勞工局就委請外面的專家幫忙處理，因為這個機制是萬一進案很多的時候，可以找好多團體同時在做，做出來的調查報告回到勞工局以後，它來做判斷，情節重大的部分就送到委員會排會來討論，但也要看委員有沒有時間開、能不能開成會，這個是排會來討論；有一些案子比較單純、比較清楚，它就可以來做裁處，該怎麼罰就怎麼罰，或者是移回行為人的公司趕快做處理。

對於調查出來的結果，如果加害人被認定有性騷擾而不服判斷結果，因為被移回去，公司要處理了，他對這個結果不服，他還是提訴願，也不是再往中央去提審議。第二個，如果是被害人的部分的話，因為他對於要移回去給雇主處理這個結果沒有意見，他就不會再提什麼；如果第二關的認定是沒有性騷擾、不成立，他對於這個部分提的就是訴願，還有下一關是行政訴訟。他的訴願往誰提呢？往勞動部提，勞動部有訴願委員會來做處理，這個部分也不用擔心。因為過往大概在性平的這些案件裡面，提訴願會跟提我們中央性別平等會來處理的，見解大概現在要抓到一致，同樣的情況會駁回的都會駁回，比例都差不多，假設以 10 件來說，有多少比例在提訴願和提審議的，因為他只能二擇一，兩個選一條路來走所以二擇一選一條路來走的時候，這樣目前來講駁回率和維持律大概是相當的，所以他走訴願和走審議的話，其實現在見解大概拉成一致。但是為什麼這邊不再設定他走審議？即再往中央走一層審議？現在中央勞動部裡面有性別平等會，成員 11 個人，接到的案子以往處理比較多應該是性別歧視的案件，那個是最大宗的，還有一個是性騷擾防治的，所以剛剛有委員說，為什麼性騷擾防治件數比較少？因為之前只有防治。如果說性騷擾行為的成立與否，也要走到中央審議來講的話，考量在地方的量能、單一個縣市的量能，案件都已經很多，我們還想辦法把它排開了！如果現在各縣市的量能都往中央擠，依我們現在的作法，也就是中央 11 人的委員會怎麼做？11 人的委員會要輪派 2 個委員去做調查，所有各縣市的案子都往中央走審議，因此這個部分時間會更久、更久。所以我們在整個案子的設計上面來講，有考慮到後面怎麼樣能夠讓這個事情是可行。

然後也要加快審理速度，因為被害人也很急，想要這個事情看要怎麼了結或處理，要給他一個最後的結果！不然有一方一直再打官司、再往後走的時候，東西是不定的。如果你往中央再

給他走審議這個關卡，我剛剛提到各縣市的量都會上來，當各縣市上來的話，我這邊完全排解不開來，它只會一直往後去延。

再來委員也沒有辦法整個月在我們勞動部開會，這個確實也是事實嘛！但是讓他走下一關的訴願，當然現在縣市政府有的是勞工局做處分，他會在縣市政府訴願做處理，有的是以府方的名義來做處分，它會往勞動部這邊來走。而我們勞動部在處理訴願，我們有個法務司，它裡面有兩個科，未來希望能夠再爭取增加科，其中具有專業的、有法律背景的人才能夠到我們法務司裡面去寫這個案子，他能夠把相關的證據查清楚，他可以獨立的寫，是由專業的人士去判斷。寫完以後的東西不是他自己說了算，也是一個初稿而已，我們還有會內的委員會先去看初稿，然後再提到訴願委員會去做審議和討論。以目前機制來講，當然未來也是會增加很多量能，絕對會增加很多，但是那個機制還勉勉強強，如果能夠爭取得到人力的時候，還可以往前走。但是如果說往中央再走審議，這完全走不動了，這個跟委員報告。

但是我現在能各位保證，因為以往的處理，訴願委員會和我們的審議，在性平事件處理案件的見解，是已經趨於一致的，所以這個標準大概就是抓一致的，不會因為沒有給他走審議，會擔心他的權益上面會有什麼樣的打折！沒有！謝謝。

主席：委員對這個條文，經過勞動部說明後有沒有比較釋懷？還沒？好，請陳椒華委員發言。

陳委員椒華：我們聽到這裡，事實上真正成立的調查，因為性騷的這個屬性，被害人不一定會去走或者法條如果沒有沒有明定的話，可能也不會繼續走下去。但是我會建議，我們還是應該要走。因為假如我們今天這個法通過，我相信應該會有效地去遏止未來的性騷案件，應該也不會像部長那麼擔心說一定會很多，我自己感覺是這樣，這是第一個部分。

第二個部分，對於很多人擔任委員，但是實際上開會不多的問題，是不是勞動部可以參考譬如經濟的一些評議委員會，類似分北、中、南、東的機制，不要讓各地方政府去做審查或者是受理案件，也可以這樣考慮，然後讓評議委員會變成是一個專業的，而不是到時候到處都在找委員，我先這樣建議啦！

許部長銘春：主席我說明一下……

主席：請部長說明。

許部長銘春：剛才委員說要料敵從寬，現在變成案件從寬，我覺得現在就是說我們法過了，一定要讓它能夠走啦，我真的要跟各位報告！假設我們當初推估 20 萬件，我就說二成就好了，二成就有 4 萬件，這也很可怕！就以我們那時候抓到的 1 萬 8,000 件，再打三折是 6,000 件，每個縣市分一下，臺北一定會是重災區，因為很多機關都在這裡。所以我意思是說，我們當然希望很理想，其實剛剛委員提的建議，我們都是思考過，也討論過、也論辯過啦！我們必須要讓制度走的下去，事實上制度上路，我們法務司真的準備好要戴鋼盔來接受挑戰，不過這沒有關係，大家都願意去承擔。但未來除了地方的量能，包括委員會，像我過去也擔任過委員，如果我每天都要綁在某個縣市政府的勞工局來審議案件的話，我看也沒有委員敢去當了。所以我們要讓這個制度是可行、走得下去，大家就要分攤啦。未來我覺得這整個制度在審議過程最重要就是調查，而調查這個部分，一定要專業的人參與、有性別意識的參與、有法律背景的參與、有心理

背景的參與，把這個機制設立好，我相信調查出來的結果不會太離譜啦！

地方政府如果覺得很明確，那麼勞政主管單位就可以下處分了，我覺得這是最理想的，也不會造成它很大的 loading，也不會造成過去有人說委員會不曾開會的情形！現在看起來每天都要開會，你看有誰願意來當委員？我必須這麼說。至於「情節重大」，我想每個地方的勞政機關自己會判斷哪些是情節重大？哪些是媒體所重視的？我覺得這部分大家自己會有一些拿捏。我們先把一些大原則訂定出來，先讓這個制度走下去，假設沒有像當初勞動部想的那麼恐怖，覺得當初是怎麼想的？那我們可以再改制度啊，讓大家更方便，這個都我都同意！只是我們現在真的是要比較務實的去看這件事情！大家都說現在是遍地開花、遍地烽火，所以這個一過我相信會有很多人提。因此我們是要建立一個制度，能遏制職場再發生性騷擾！萬一發生了，我們要讓被害人能夠尋求救濟，真的能夠讓他權益獲得保障，這才是最重要的！所以可能有些東西要務實，在理想跟現實當中我們做一些拿捏，先讓這個法改了以後走得下去，後面真的覺得不足的，我覺得委員都可以隨時提案來修，謝謝。

主席：請范雲委員發言。

范委員雲：其實我是覺得依照你們版本的設計，案量不會那麼多要到地方主管機關處理。因為到地方主管機關主要是兩種案：第一個是雇主本身就是那個加害者行為人，這是一定要到地方主管機關；第二個，就是不服雇主的懲處跟調查的，就這兩種嘛！所以第一個條件已經雇主是加害者，第二種就是說雇主已經做了調查，不管你是 30 人以下、30 人以上、100 人以上的公司，反正我不服的話，就是去主管機關嘛！所以已經……

許部長銘春：還有加一個不為。

主席：剛才有加一個雇主沒有調查的。

范委員雲：不為，一樣就是沒有處理。

主席：對，沒有處理。

范委員雲：就像現在的#MeToo 是一種，他對公眾，對不對？因為我已經要對你不作為我要提出一個控訴了，我才會到地方主管機關，或者是這個老闆本身就是加害人，這樣子的案件你認為會那麼那麼的多，所以就由地方主管機關直接進行一個決定，除非情節重大，或者媒體揭露的才要送到性別平等工作委員會審議，我們其實就是會擔心啦！也許你們對地方主管機關很有信心，可是早上蔡培慧委員提到，連地方主管機關指派的性別平等工作委員會的成員，他都覺得地方很不專業；而我們在教育這個部分，我們一律都是要經過的，而且中央還要訂定各地方主管機關的性別教育平等委員會的委員資格，各方面都要限定，所以感覺上差異就是滿大的。我的意思就是說，你們還是可以想想，如果你們要這樣走的話，是不是可以有一些修正？譬如說，那一些案件還是應該要去那邊報備或是什麼的，我現在還沒有想得很清楚，我只是覺得，你們想像中的案件會那麼多，我覺得……

許部長銘春：案件都會通報了，現在只要申訴的全部都會通報，我們也會去追蹤。

范委員雲：對！對！對！通報，我的意思是說，這個性別平等委員會，如果全部都去的案量，會有你想像那麼大嗎？因為你現在的認定是一定要情節重大或者是特殊的，像媒體報導了，所以才

要來這邊，而其他的就是可以「得不經、逕為處分」。

主席：這個處分也是地方主管機關處分。

請黃司長再說明，我們這一條也討論很久了，所以我也要再做一個處理。

黃司長維琛：我可能要讓各位委員瞭解我們的推估的數字是怎麼樣來的，剛剛講到料敵從寬，我們先料敵很保守。上次我們調查的結果，推估有 20 萬，因為這個是調查，而且它是滿依照調查方法推估出來的，所以我們要先假設它是有可信度在的。如果 1 年有 20 萬件的性騷擾，就是所謂的黑數嗎？然後 20 萬件說他有被性騷擾的經驗……

范委員雲：它有發生啊！

黃司長維琛：對，它有發生。這 20 萬件裡面有 9,000 件是最高負責人，所以基本上我們這一次的最高負責人就直接可以到縣市政府，這個叫基本量，就是 9,000 件。第二個，在這 20 萬件裡面，有二成、4 萬件是他們說他們有提出過申訴。以目前來講，因為不可能向勞工局申訴，所以理論上是跟雇主提出申訴；跟雇主提出申訴的這 4 萬件裡面，我們也有問他們，大概處理的結果以後，有多少人是不滿意的？這個占百分之二十二點幾，所以那個數字推估出來，那 4 萬件百分之二十二點幾不滿意的有 9,000 件。也就是說，我們這次的修法，除了一個最高負責人，可以向外軌勞工局來申訴；對於雇主調查不滿意的，也可以向外面來申訴，所以 9,000 加 9,000 是 1 萬 8,000！即 1 年內會有 1 萬 8,000 件，就是整個推估下來！這 1 萬 8,000 件我們再往下，我們就很保守、很保守，我們就打折再打折，我們當作只有 6,000 件就好，這還不包括如果我們剛剛講的，之前因為機制沒有那麼完全，有跟雇主申訴的等等，萬一還有其他的、另外的八成又跑出來申訴，那個都先不管，就是打折再打折，我們從 1 萬 8,000 件砍了三分之一，剩下只有 6,000 件好了。我們把這 6,000 件依照就業人口數來做一個推估，臺北市依照人口數推估，一個月 120 件左右。我們問了臺北市，一次開會要審幾件？它說一次開會審 6 件到 8 件就已經快要瘋掉了；1 件討論下來 30 分鐘跑不掉，按照這樣推估的話，如果一個月安排一次會處理 8 件，120 件就要開 15 次的會，我們要去哪裡找專家學者委員可以一個月到臺北市開 15 次的會？其實我們在推估上面就已經是保守再保守的推估了。

范委員雲：你剛剛是說 1 年到全國地方主管機關來申訴加向雇主申訴的是有多少件？

黃司長維琛：1 萬 8,000，這是推估的。

范委員雲：針對這麼重要的 1 萬 8,000 件，你現在有哪幾個條文講得非常清楚，就是這些主管機關要怎麼處理，包括要找誰調查、調查小組成員有多少？總之，就是沒有非常具體，是有一些，但不夠細啊！

黃司長維琛：我們在第三十二條之一、之二有做一些規定了。

范委員雲：可是只有一些基本的規定，沒有到很清楚。

黃司長維琛：我們會請專業的人士和團體來做協助、做第一線的調查，因為它不可能全部都到委員會裡面去 run，還要委員二個、三個都出來在處理一個案子，這完全跑不動啊！

范委員雲：對，就變成我們要完全相信這個行政主管機關他們決定的委員，然後他們的調查程序跟各方面……

黃司長維琛：我們要相信的是我們主管機關去找到適合的人來做這個調查報告！我們會設計讓地方主管機關去找到適合的專業人士，我相信地方主管機關在這個情況下……

范委員雲：你們在哪裡設計讓地方主管找到適合的人？就是會到準則？

黃司長維琛：會到準則來處理，現在沒有辦法在這邊處理……

范委員雲：我們現在好多東西都要依賴你們的準則，我們才有信心，但是我們在準則又都沒有看到，所以這邊就要讓大家又不經過，表面上看起來比較容易被監督的性別平等委員會，我認為這個擔憂就是在這。我覺得這是不是能夠先保留？因為這個申訴程序在教育那邊也是非常重要的部分，因為它涉及到受害人的權益！如果能夠確定都處理好的話，我們再一起通過，好不好？

主席：好，我們就先保留。

游委員毓蘭：我做最後一點小小的補充。因為我過去 20 年都有在做這方面的教育訓練，過去是從教育部的性平會開始去做訓練，後來是家防會，現在是在衛福衛這邊，他們也有一些，而它是會反覆認證的，因為案件累計越來越多之後，隔幾年就要再重新認證、再去受訓。以前像王如玄等等，我們都會有什麼進階的各種訓練，然後它就會有一個資料庫的建立，反正到時候不管是性騷擾委員會的調查，或者職場的霸凌等等的，這個東西其實大家都可以共用。大概就是到時要調查時，問他們願意在哪幾個縣市去擔任調查？像我過去三不五時、常常會收到有一些公司行號或機關來問我有沒有時間去做調查？自然就會有了，因為現在其實斜槓人生的人很多，只要你們做好這部分，其實可以去借重一下衛福部他們現有的人才資料庫，以及教育部這邊的一些經驗，好不好？謝謝。

主席：好，謝謝。我想人才資料庫，尤其是這一次修法之後，你們一定要建置，因為各地方政府可能找不到人，我剛剛就很擔心後面專業人員跟團體的部分。

我們這條是不是要保留？因為討論滿久的，因為我們本委員會的委員人數不夠，所以我等一下再補宣告。

請洪委員申翰發言。

洪委員申翰：我同意這一條保留，但我只是想針對剛剛黃司長講的那個數字的那個數量級，坦白說，如果確實是按照勞動部剛剛講的這個數字，我說實話，我覺得這是非常讓人擔憂的。如果落在這個數字的數量級上，確實我覺得現在我們在法規上面做規定，對於接下來能不能落實、能不能找得到人，恐怕確實都會有個問號。所以我是認真覺得，勞動部恐怕必須提前去想一件事情，你剛才講 20 萬件，有個東西是從這 20 萬件的基礎推估來的，到底我們要怎麼樣從 20 萬件，然後目標慢慢的變成 10 萬件、5 萬件、3 萬件？我覺得這件事情本身作為一個重要施政 KPI 的重要性，恐怕不亞於我們這個法律的修正，包括後續這些程序的動作。我記得昨天吳思瑤委員有講到，我覺得前面這一些相關類型化的，也許是行為準則，這些事情要怎麼樣有一個更明確的管道，讓這些公司、企業能夠上課、能夠學習、能夠做相關的推廣，我覺得這件事情恐怕不比把這個法修好來得不重要，即我覺得這件事情恐怕很重要。

不然假設我們每年都是在 20 萬件，不要講 20 萬件，15 萬件好了，我不覺得這個法現在運作的 loading 是支撐得了的！這一定是支撐不了！不管是對企業和對地方政府來說，都是非常非常

麻煩的，甚至會變成執行不了！大家會開始抱怨你執行的品質，包括每個決策的品質，其實確實是會衍生很大的爭議。總之，我剛才聽到這個數字，我是非常擔憂的。

主席：我們就這一條就先保留，等一下再回來補宣告。繼續進行第三十五條，請大家翻到第 48 頁。第三十五條是針對性別平等工作會的名稱修改而已，這個應該比較沒有問題，前面第五條就通過了，所以這個名稱是可以這樣通過。所以第三十五條我們就照行政院版本通過，我等一下再補宣告。

接下來我們進行時代力量黨團的提案第三十六條，這條有好多委員包括國民黨黨團、時代力量黨團、羅致政委員、范雲委員、許淑華委員、賴品妤委員、陳培瑜委員、楊瓊瓔委員，還有吳玉琴委員、范雲委員、陳培瑜委員、蘇治芬委員和張宏陸委員都提出第三十六條，但沒有行政院版。

陳委員椒華：謝謝，我簡單說，就是第三十六條時力的版本，希望還是要增訂不利益對待之概括規定，已涵蓋所有可能之不利待遇的類型，以上。

主席：請陳培瑜委員。

陳委員培瑜：我補充說明一下。我們的版本其實是除了這個不利的部分，我們還把不利的樣態寫得更清楚。目前雖然沒有行政院勞動部的版本，可是我們還是要再次提出。如同我們剛剛說的，如果雙軌制沒有辦法並行，可是在我們希望可以保障被害者的情況之下，如果把這個部分加進去，而不要只是期待透過勞基法來解決，我覺得對於整個現行制度的狀況是比較可以協助被害者的。以上，謝謝。

主席：請范雲委員。

范委員雲：我這邊就是關於雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而有不利益對待或予以解僱、調職或其他不利之處。因為現實上其實就發生很多這樣的部分，因為勞動部這邊我是沒有找到條文，那是不是能夠增加？我想這個部分也是保障權益。

主席：好，本席也有提出版本。我的版本第三十六條確實行政院這次沒有修訂，那我們對於提出申訴之後，而有直接或間接之不利對待，因為後面其實是不利處分，那個對待所考量的比較是環境，因為我們性騷擾的定義其實還有涉及到環境的部分，那這個不利對待的部分，是不是也一併考慮放進去？是不是請黃司長一併說明，好嗎？

黃司長維琛：跟各位委員報告，因為有類似的條文在第二十一條，當初委員會提這個修正條文，比較多的擔心是所謂的不利益處分跟不利益對待，處分兩個字是不是如果是狹義的話，看起來像要有記過才算，其他的對待就不算了嗎？因為在地方法院的判決曾經有判為比較拘束的狹義判決，認為這個是對待，不是真的有一個什麼處分，所以就代表雇主沒有違反這個規定。後來案子再往上級法院走的時候，上級法院就說這個法條的解釋，並不是說真的是要有一個什麼處分，相關的不利益對待都涵蓋在不利益處分的含義中，不是那麼狹義的一個解釋，也就是說下級法院的判決也都被撤銷了。所以在執行上，目前來看是沒有窒礙難行，法院的見解應該也可以釋除大家的疑慮，所以我們建議這個部分或許可以不要在這次來做修正。

再者，就是剛剛陳培瑜委員有提到，其他如減薪等這些情況，除了勞基法有一些規定不能任

意減薪，違反的話，還有處罰。如果涉及第三十六條不利對待的部分，依照剛剛之前第三十四條的規定，他就會提到地方性別平等審議委員會來做審議和處理。也就是會由相關的委員會來做一個審議案評估有沒有？有的話還是會依照第三十六條的違反來做相關的處分。所以這個部分的話，也請委員不用擔心，以上。

主席：第三十六條因為行政院沒有修正的條文，都是我們委員……

陳委員培瑜：我請教一下勞動部。剛剛司長說第二十一條，可是如果我沒有記錯，第二十一條是針對性別友善職場，而第三十六條是針對性騷擾，這樣有點不一樣。我相信召委之所以自己也有版本，應該是我們在想的是很類似的事情，所以還是請勞動部審慎的考量這部分。另外，我們其實特別想要強調的是，一旦雇主有相關的行為，我們希望在民事判定上就直接認定它為無效，所以我們的版本才會提出，當雇主有這樣的行為時，直接判定為無效，以上謝謝。

主席：第三十六條因為行政院沒有提出版本，然後各委員都很關心這個條文。我剛剛就在講第二十一條不處理是因為想要放在這邊來處理，因為不利益對待或不利的對待，應該放在第三十六條來處理，所以這條是不是我們先保留？然後等勞動部看一下委員的版本，可不可以做一個第三十六條的修正？

我再來補一下宣告：第三十五條，就照行政院版通過。第三十四條，保留。第三十六條，各委員的版本是國民黨黨團、時代力量黨團、羅致政委員、范雲委員、許淑華委員、賴品妤委員、陳培瑜委員、楊瓊瓔委員、吳玉琴委員、范雲委員、陳培瑜委員、蘇治芬委員和張宏陸委員等提出的第三十六條，我們就先保留。

我們進入到下一條，是國民黨黨團、羅致政委員、許淑華委員以及陳培瑜委員提案增訂第三十六條之一。我們請黃司長先說明，然後再請委員發言。

黃司長維琛：跟委員報告，其實第三十六條對於受僱者協助他人申訴的部分，有一些不能做不利處分，還有後面有違反規定會有處罰，這個部分已經有做處理。另外，這次黨團、委員有參考揭弊者保護法第十條草案的相關規定來做第三十六條之一的部分，我們建議這個部分是否可以，如果揭弊法草案那邊有通過的話，這邊再來做相應的處理？是不是在那個時候處理會比較完整、周延一點？

主席：請陳委員培瑜發言。

陳委員培瑜：昨天其實部長是有回應，確實部長有說到其實是希望放在揭弊者保護法的部分再來討論。可是因為這次加入也再次強調針對性騷的部分，還是要有一些處理，所以我們辦公室的版本還是真的很強烈要求希望可以協助被害人，他們在這樣的不利環境之下他們的身心狀況，然後一併考慮下來，我們還是希望增列第三十六條之一。關於增修的部分，其實很多委員也有提出版本，包含羅致政委員有提到這個部分，是不是可以請勞動部再回去研議想一想？以上，謝謝。

主席：請游毓蘭委員。

游委員毓蘭：其實剛剛我聽勞動部說是等到揭弊者法案通過後再處理，關於揭弊者，我們等於是緣木求魚。陳椒華委員跟我都談了很久了，我在司法及法制委員會也排了好久，但是前天聽院長

的說法是還在討論，我不知道還要討論到什麼時候？

所以我還是建議用我們黨團的版本，先把揭弊者保護的精神放到這裡來，這是有需要的。尤其我們知道在職場裡面，如果這是職場負責人本身的一個性騷擾行為或怎麼樣的行為的時候，那個對於整個企業、對於整個國家、對於被害人所形成的壓力非常大。所以有沒有可能在這個地方就按照國民黨的版本，在第三十六條這邊先把揭弊者的精神放進去？

主席：還有沒有其他委員要發言？所以國民黨黨團是很堅持新增第三十六條之一，行政部門有沒有辦法接受？

許部長銘春：先保留。

主席：那就要先保留？好，是不是我們將國民黨黨團以及羅致政委員、許淑華委員、陳培瑜委員所提的增訂第三十六條之一都先保留。

我們接下來處理第三十七條，請各位翻到第 54 頁，請行政部門先說明。

黃司長維琛：第三十七條的部分是針對相關法律諮詢、扶助的部分可以補助地方，以及地方主管機關也要來做支持和實施，這個部分民眾黨黨團有一樣的提案。以上。

主席：第三十七條民眾黨黨團有提案，請邱委員臣遠發言。

邱委員臣遠：謝謝召委。第三十七條民眾黨團版的提案跟行政院版也類似相同，所以我們同意行政院的版本。

主席：好，謝謝。是不是大家同意對於第三十七條就照行政院版本通過？

請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：謝謝主席。針對第三十七條，時力有提修正動議，我們有把得委託所屬工會或相關團體協助處理的文字納進來，請勞動部考量是不是可以把它加進去。

主席：第 9 案？

陳委員椒華：對，第 9 案。

主席：各位委員，這一案是修正動議的第 9 案。

許部長銘春：跟委員報告一下，這一條我們是建議不要加這個部分，因為其實我們有跟法院的法官討論過，他們怕到時候又跑出一堆包攬訴訟的人出來。其實依照原來的規定，他提出訴訟後到底要委託誰？他可以去委託律師或委託誰……

陳委員椒華：可不可以考量把一些文字在說明欄裡加進去，那麼我們就不堅持，好不好？

主席：說明欄適合放嗎？因為第二項其實是相關法律扶助由中央，其實中央可能會跟法扶基金會這邊來合作啦，這樣公信力可能會比較夠，是不是這樣處理？

陳委員椒華：好，那我們就不堅持。謝謝。

主席：好，謝謝，第三十七條就照行政院版通過。

繼續進行時代力量黨團以及國民黨黨團還有陳培瑜委員等、楊瓊瓔委員等、蔡培慧委員等、范雲委員等、陳亭妃委員等、張宏陸委員等及吳琪銘委員等所提第三十八條修正條文，這是行政院沒有的版本，這個已經是進入到罰則了。

請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：我先說明一下。這個部分時力黨團認為非常重要，因為除了公布負責人姓名外，我們也希望能夠將他所違反的條文、事實跟罰鍰的金額也能夠一併公告，這個是我們非常非常重視的，請勞動部來採納。

主席：好，第三十八行政院沒有版本。

接下來請王委員婉諭發言。

王委員婉諭：有關第三十八條的部分，我們昨天質詢的時候有特別跟部長來做請教，基本上部長也是認為如果我們可以在公布姓名和負責人之外，也能夠把處分的內容和違反的條文或裁罰的金額一併說明，其實是一個比較好的狀況。原因就是在於當他們違反這個條例的情況之下，可能有有輕有重，比如像之前提到有些是情節重大，有些可能只是因為在調查期間延遲了一些些，如果我們沒有公布一些細則的話，反而是在知情權上也好，在公布資訊上的衡平也好，其實都不是一個比例很好的狀態。所以當時部長有承諾也願意朝這個方向來努力，唯有在違反事實要怎麼具體說明可以來做斟酌，也希望請教一下勞動部這邊的意見是不是能夠支持？謝謝。

主席：請游委員毓蘭發言。

游委員毓蘭：我先代表我們國民黨團來作說明。其實也跟其他黨團或個別委員的建議比較類似，就是我們希望能夠增加它的罰則、罰鍰。本席另外在第三十八條之二也有提出一個修正動議，希望在院版的第三十八條之二增訂第四項，是因為要呼應一下勞團的公開呼籲。剛剛大家都講到要公布姓名等等，但是勞團認為對於屢犯本法的人應該要比照現在酒駕累犯有公布照片，特別是對資方，這樣才能夠收到嚇阻的效果。我們很希望這個條文增訂出來之後永遠都用不到，但至少要收到嚇阻的效果，這個條文是因應勞團的呼籲，就是除了我們剛剛講的公布姓名之外，因為現在對於酒駕累犯是有一個公布照片的作法。

此外，針對像國外在處理性罪犯方面，他們的確是有公布他們的照片，也就是梅根法案類似的或是 Adam Walsh 法案這樣的作法，其實都可以收到嚇阻之效，也請納入考量。

主席：大家發言完之後，我覺得罰則部分可能都要保留啦，因為有一些對應的條文，比如第二十七條，剛剛也保留了，在有些條文都保留的情況下，這個罰則雖然沒有行政院版，但是我們也必須保留。

請范委員雲發言。

范委員雲：我這邊只有增加一個項目，就是違反保密原則的行政罰，罰額並沒有很高，就是新臺幣 1 萬元到 15 萬元以下，OK。

主席：請行政部門再簡單說明後，這一條原則上還是先保留，因為罰則所對應的前面的條文未定，所以我們這邊就一併保留。

請黃司長簡單說明。

黃司長維琛：我簡單說明，這邊一些罰則的提案，其實我們在後面的第三十八條之一也有，比如說規避、妨礙、拒絕調查的部分，第三十八條之一已經有處罰規定，有關一些罰則要往上拉到 300 萬元的部分，我們建議應考量到整個處罰在相關勞動法令之間的衡平，所以我們建議不拉高到那麼高的地步，但是對於後面有一些違反的行為，像這次對於雇主違反的部分有一些調整，行

為人的部分也有一些增加。以上。

主席：各委員提案的部分我還是再唸一下：國民黨黨團、時代力量黨團、陳培瑜委員等、楊瓊瓔委員等、蔡培慧委員等、范雲委員等、陳亭妃委員等、張宏陸委員等及吳琪銘委員等所提第三十八條先保留，因為裡面涉及到的有些條文還是要再確認，等通過後再一併處理。

接下來是處理行政院增訂第三十八條之一，請行政部門說明，是不是都有相關條文被保留了，所以我們原則上可能都還是要一併保留？但還是要讓委員講一下。請行政部門先說明。

黃司長維琛：跟委員報告，這次修法有一些新增的處罰規定，第一個是第三十八條之一第二項的部分，增加如果違反地方主管機關經過調查結果認定後，有性騷擾事實，要求雇主要做必要處置的這個情況，他如果沒有依照地方主管機關的要求做必要處置，處 2 萬到 100 萬元的罰鍰，以及原來違反防治義務的部分處 2 萬到 100 萬。這個金額其實是參照目前勞動基準法大概都是規定 2 萬到 100 萬的罰則，也是相關勞動法令平衡性的考慮。

另外，這次針對第十三條第一項第二款有做修正，第十三條第一項第二款是原來就有的規定，這個部分是雇主違反了 30 人以上訂定相關辦法的規定。原來的處罰是比較高一點，但是我們這邊考量到整個罰則的調整，所以我們改成 2 萬到 30 萬以下的罰鍰，因為這單純是針對那個辦法沒有訂定出來的這件事情。我們參考對應勞動法令的法條是工作規則，因為依照勞基法的工作規則，如果沒有沒有訂定那個工作規則的話，大概是處 2 萬到 30 萬。這個相關申訴處理辦法的訂定，沒有訂定的這件事情跟工作規則來講的話，大概程度上是類似相當的。

這一次有增加第十三條第一項第一款，我們原來提出的是 10 人到 29 人的部分，剛剛大概初步談到是 30 人以下，30 人以下的話必須要有申訴管道。對於申訴管道這個部分的話，我們這次訂定的罰則剛剛也跟委員報告過，當我們要把它再做下修的時候，可能也要考慮到執行方面，這些微型企業可能在第一時間沒有辦法注意到，可能會有違反的情況，所以我們設定的是針對 29 人以下的部分。如果沒有訂定申訴管道，經過限期改善而沒有改善的話，再來做處罰，處罰的話是從 1 萬到 10 萬，這也考量到萬一是一個小微型只有 1、2 個人事業單，它沒有講清楚，這個部分違反的處罰也要留一個可能的彈性空間。

再來就是第三十二條之二第五項的規避部分，這個也是參考性別平等教育法的相關規範，這次三法有一致性的處理，大概是新臺幣 1 萬到 5 萬以下的罰鍰。

以上這些都是雇主違反了相關的義務，在雇主違反相關義務的部分，有公布姓名或名稱等等的這些規定，這是原來已經有的。以上。

主席：好，我還是讓委員們發言，但是這一條因為涉及到的好幾個條文都有保留，包括第十三條、第三十二條之二都保留了，所以這條一定也要保留。

請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：我也是摘要再說明一次。就是我們的第三十八條之一希望能夠在罰鍰的部分提高為 30 萬元以上、150 萬元以下。另外就是針對公布違反受處罰的情形，包括負責人姓名、公告日期、處分、字號、條文、違反事實跟相關的罰鍰金額等都要一併公告，這個是在時力的修正動議條文裡面。謝謝。

主席：請王委員婉諭發言。

王委員婉諭：一樣是時代力量的修正動議，我們這邊特別提到的一點是在於雇主不得以降低其他受僱者的各項福利之措施等方式來規避掉，原因就在於這在實務上曾經就發生過，像國內航空公司的空服員，因為他們的制服費用屬於福利的狀況，當時其實男女兩性的差別是男性的制服費用比較高，女性的制服費用比較低。員工向工會反映之後，當然期待的是不應該因為性別歧視而有差別待遇，是希望能夠一併提升。結果公司的作法卻是把男性的部分降低，拉低到跟女性相同！因為它並不屬於薪資，薪資的定義是相對比較嚴謹的，所以往往公司就會用所謂的福利來規避掉這樣的可能性，並且用降低福利的方式來達到兩性或是多元的平等。我覺得這其實滿違反我們希望能夠推動性別平權這件事，性別平等應該是要讓大家一起變好，而不是一起變差！所以我們還是希望如果有這樣規避的狀況，也應該要一併來做思考，是不是應該要給予他們有所限制？又或者是相對應的罰鍰？謝謝。

主席：請問還有沒有其他委員對於這個條文有意見？好。這一條還是要保留的，因為其中涉及到的好幾個條文在前面都保留了，所以對於相關的罰則的部分我們也一併保留。第三十八條之一就先保留。

接下來是行政院版增訂第三十八條之二，請行政部門說明。

黃司長維琛：報告委員，第三十八條之二的部分，這次有增訂如果是最高負責人或僱用人經過認定有性騷擾者的處罰，對行為人的行為處罰是 1 萬元到 100 萬元以下的罰鍰，有一個但書規定，如果是違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，可以減輕或免除其處罰。

另外在規避的部分也有一些處罰規定，就是規避、妨礙、拒絕調查的部分的處罰規定。

再來就是第一項裁處權時效，這邊是把它拉到自地方主管機關收受申訴人的申訴起算。這邊所謂地方主管機關收受申訴人的申訴指的是，我們剛剛提到的最高負責人直接向地方主管機關勞工局申訴，第二個是雇主不處理，或者是對於雇主的處理結果不服，而直接向勞工局申訴，從向勞工局遞送申訴時開始做計算。以上。

主席：請陳委員培瑜發言。

陳委員培瑜：其實我們就是想要針對那個但書的部分跟勞動部再度討論。會前會我們都已經反映給勞動部了，就是這個但書的寫法真的讓人非常擔心。但書規定「但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰」。我們辦公室在開玩笑說，難道我對我的同仁做出這樣的事情，可是因為我是委員，他們就要接受我的道歉嗎？那誰來認定這個情節重大還是輕微？所以這個部分我們真的想要再次強調，我們知道勞動部有相關的考量，可是我們也幫勞動部做了一些功課。其實目前在行政罰法第八條已經有給相關機關的裁量空間，可以協助機關做這個所謂情節輕重的判斷的相關處理，所以如果把這個但書規定放在這邊，真的會讓所有公民在看到這個版本，如果我曾經身為被害人，我實在是沒辦法接受這個寫法，目前是這個樣子。而且現在看到這個大本的條文對照表，其實大部分委員的提案都是把那個但書拿掉的，我相信這樣的寫法應該是比較符合大家目前的期待。以上麻煩勞動部再次商榷跟討論這個部分，謝謝。

主席：請范委員雲發言。

范委員雲：我對於這一條有兩點意見，第一點意見跟陳培瑜委員的意見相同，我也對這個但書規定有疑慮，除了剛才陳培瑜委員講的原因之外，還有一個就是雇主跟員工之間的不對等權力關係。如果員工已經離職了，那他接受雇主的道歉可能是覺得這真的是個真心的道歉，那麼這個但書就是有效的；可是如果這個員工還沒離職，還在那裡工作，雇主已經跟你道歉了，就算這個雇主並不真心，明明可以讓老闆不要被罰或是罰的錢少一點，你敢不接受嗎？如果你要留在那邊工作的話，譬如陳培瑜委員的助理覺得被迫接受，所以這樣反而變成是鄉愿，讓雇主可以逃脫，讓員工覺得被迫要接受人家的道歉。我們在這波＃MeToo 已經看到很多道歉，受害人都覺得是心不甘情不願，所以這部分不如不要寫這個。我們知道勞動部的好意是有一種修復式正義，可是這裡考量的是這是針對最高負責人，這個部分還滿有可能會出問題，所以我是建議把這個拿掉，這是第一個意見。

第二個，我有一個修正動議是針對最後的起算期。因為行政罰的裁處權有 3 年的時效，我們希望能夠更友善一點，院版的起算點是從申訴之日起，我們希望改成性騷擾認定成立之日起，這個其實差異只有幾個月，但是對於受害者來講會更友善一點。以上這兩點，謝謝。

主席：請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：時代力量修正動議的第三十八條之二，我們在最後有增訂一項，就是在審酌裁罰時還是要考慮違反情節是否重大，還有受害人數以及次數等因素，而不是一律輕罰帶過。以上。

主席：好，那行政部門先就第三十八條之二做整體說明。

黃司長維琛：報告各位委員，有關要公布行為人姓名這個事情，我們的建議是比較保留一點，就是這邊它有處罰。但是時代力量黨團認為，違反本法的行為就要公布行為人的姓名，這個部分可能考慮到要有一些處理，我們建議這個部分先保留。至於是最高負責人或僱用人有此行為而該處罰的部分，條文中已經明定應處 1 萬元到 100 萬元的罰鍰，建議這個部分已經可以收到嚇阻之效。以上。

主席：剛才在講第一項後面但書拿掉。

許部長銘春：主席、各位委員。我之前也說得很清楚，其實當時就是希望如果情節輕微的狀況，比如說可能只是言語的一些騷擾，其實不是很嚴重，本來是想說期待勞雇關係能夠比較和諧繼續，所以希望有一個修復式正義的方式可以來處理。但我覺得大家也有這麼多疑慮，我想我們站在以保護被害人為中心這一個修法的大原則上，我同意把這個但書就拿掉。

陳委員椒華：我們時力的修正動議並沒有要公布行為人的姓名，那個部分我們有拿掉了，行為人的姓名我們沒有寫進去要公布。以上。

主席：原則上這一條，剛剛第一項部長也釋出善意，就是這個本來就要保護被害人的，所以如果更讓人容易有誤解，那個但書就可以拿掉。因為本條第二項還涉及到第三十二條之二，我們剛剛也算保留，但是這部分倒是大家沒有特別的意見，第二項的部分涉及第三十二條，但是我們就一併都保留，好不好？對，我們第三十二條之二有保留，所以增訂第三十八條之二我們就先保留。

范委員雲：行政裁量的時效可不可以修成「自性騷擾認定成立之日起算」？因為這樣算起來其實差了幾個月，但是這樣會對受害人會更有利一點，就是行政裁量有一個維持 3 年的時效限制。

黃司長維琛：報告一下，因為在裁處權時效這部分，三個法大概都做一致性的處理，都是從收受申訴之日起算，我們建議維持。因為就時限上來講的話，地方主管機關處理的時限也不會超過 3 年，所以一定是來得及的，建議維持。

范委員雲：好，那這部分我就不堅持，OK。

主席：好，那這樣子我們是有共識嗎？第一項但書拿掉，然後第二項呢？第二項針對的是第三十二條之二的第二項。

陳委員椒華：還有我們的修正動議有增訂裁罰基準。

主席：裁罰基準？

陳委員椒華：對，時力第九個修正動議最後一項，可以嗎？

主席：他們的修正動議的第九案，裁罰基準？

陳委員椒華：可以啦，先保留你們再看。主席，保留。

主席：好，先保留，增訂的第三十八條之二我們先保留。

現在請大家翻到第 63 頁，有委員洪申翰、范雲、林宜瑾，還有陳培瑜跟吳玉琴提出來的第三十八條之四。對不起，我再重新宣告一下：洪申翰委員、范雲委員還有林宜瑾委員是提案增訂第三十八條之二；陳培瑜委員是增訂第三十八條之三；吳玉琴委員是增訂第三十八條之四，請大家看第 63 頁，委員要先表達還是如何？

好，我的提案第三十八條之四其實是，應該是在前面，我是行為人的那部分，好像是在前面的條文，我自己其實都錯過了，主持會議到錯亂，我的條文應該是在前面行為人的部分要有相關的處罰，這個部分是不是可以請部裡面再說明一下。那其他的委員沒有特別的意見，不是這一條啦，我應該是要講在前面的條文，還要保留啦。

黃司長維琛：這個條文是在講裁處權時效，因為前面剛剛院版的第三十八條之二，大概大家已經有共識，建議這邊是不是可以不用處理？

主席：這一條比較沒有意見，其實在前面的第三十八條之二已經有處理了，大家同意是不是洪申翰委員、范雲委員、林宜瑾委員、陳培瑜委員還有吳玉琴委員針對裁處權時效的提案，剛剛已經說明在第三十八條之二已經處理，所以我們就不予採納？可以。那我剛剛還有保留在第三十八條之二的條文，就是行為人處罰的部分，我剛剛忘了發言，請你也可以回答一下嗎？黃司長。

黃司長維琛：有關行為人處罰的部分，目前整體而言就是抓 1 萬元到 100 萬元的罰鍰，最高到 100 萬，所以其實這次的修法已經有一個相當的嚇阻作用。第二個，其實就行為人的部分，因為我們還有搭配損害賠償的加重懲罰條款，對行為人已經有相當程度的嚇阻作用。以上。

主席：我們就繼續處理行政院版增訂第三十八條之三，這部分民眾黨黨團有兩個提案，另有蔡培慧跟范雲委員的提案，這部分請行政部門說明一下。

黃司長維琛：報告各位委員，這一條是特別的規定，屬於公部門的最高負責人在這一次也有行為人的處罰規定，其處罰規定由地方政府主管機關，就是由勞工局來罰，可能這些機關的最高首長

，如果他也是性騷擾行為人，由勞工局來處理，這個部分大概作以上的報告。

主席：好。請問委員有無意見？請范雲委員發言。

范委員雲：我的部分是增加一個違反性工法相關規定時的行政裁處權時效，因為行政裁處權時效是 3 年，我們前面講的是雇主，現在如果是企業違反性工法的話，我們希望增加一個「自主管機關認定其違法時起算，因五年期間之經過而消滅。」等於是給他一個比較長的時間。我們的考量是，很多時候受僱者常常是離開職場多年後才敢向主管機關申訴違法，可是等到要去認定的時候，早就過了 3 年的時效，所以希望能夠自主管機關認定其違法時起算。那 5 年是怎麼來的？是參考公平交易法第四十一條，把時效從 3 年延長到 5 年。以上希望勞動部可以考慮接受，謝謝。

主席：還有沒有其他委員要發言？沒有。

請黃司長說明。

黃司長維琛：我們建議還是依照院版的條文來處理，因為在處理上面，幾個法大概都有齊一的標準在處理。

范委員雲：剛剛針對個人那個部分，我們是同意就是說因為性騷擾跟性別平等教育也是針對個人，就是雇主那個部分，就齊一啦！可是這邊我增加這個部分是針對企業違反性工法，因為那邊的「前二條」全部都在講罰則嘛！那主要就是說 3 年的時間其實真的是滿短的，所以如果能夠自主管機關認定其違法時起算 5 年，那事實上是會比較寬廣一點，這樣也能夠讓雇主知道時效是 5 年而不是 3 年。這個部分勞動部是不是可以考慮一下？

黃司長維琛：報告委員，因為這一次大概性騷擾防治法也有一些場所主人相關義務的違反，它的裁處權其實都是一樣的規定，提供給委員參考。

主席：就等於三個法都有比較一致的……

范委員雲：我剛剛講的性別平等教育法跟性騷擾防治法都是針對個人，那我們這個是唯一會針對企業的。

主席：這是針對最高負責人。

范委員雲：對，我們這邊這個「前二條」主要是針對違反所有性工法的，那剛剛我們講的也是針對個人，我已經同意你跟別的法切齊，可是這邊就是說，因為我的條文是規定「前二條規定之裁處權時效」，「前二條」是前面所有的罰則都放在哪裡啊！所以勞動部是不是可以再思考一下？因為這裡沒有必要跟性騷法還有性別平等教育法切齊，因為它罰的方式是不一樣的，它是罰企業的違反性工法。

主席：我再來釐清，范雲委員在講的「前二條」其實是舊法的「前二條」，對吧？

范委員雲：對，就是現行的性工法。

主席：就是現行的條文嘛！

范委員雲：對，不是在罰剛剛講的那個部分。對於這個部分，如果勞動部一時沒有辦法決定，我們是不是也一起保留？因為不差這一條了，我們就再討論看看，好嗎？再來跟你們討論。

主席：好，也看看前面你的第三十八條之二或之一是不是有一併處理了？請你們再檢視一下，都沒

有嗎？前面沒有處理？

在場人員：這個行政罰法本來就是規定 3 年。

主席：就是 3 年，可是他要加到 5 年，第三十八條之三是針對公務系統。

請人事行政總處培訓考用處陳處長說明。

陳處長月春：報告主席、委員，人總這邊先發言一下。就是第三十八條之三是針對第十二條第八項第一款的最高負責人；第十二條第八項第一款是指機關首長、學校校長、各級軍事機關之主官，這些比較是屬於對公部門最高負責人的裁罰，以上補充。

主席：所以這個條文是這樣，因為范雲委員所談雇主的違反那個期限要拉長，應該是要在前面的條文處理，現在行政院提出來的第三十八條之三要處理的是政府官員那個最高負責人違反第三十二條之三這些規定的處理，所以是不同的，如果把它併在一起，可是事實上法益是不太一樣的，所以我們……

范委員雲：我的是新增啊！因為就擺在這裡，沒辦法。

主席：我知道，可是就卡在這裡不太對。

范委員雲：那就請勞動部再思考一下，我不是要卡它，我的就是擺在這裡，這個是新增的。

主席：不是，范雲委員，你這個部分應該是會回到對雇主那一塊的處理，是行政罰的一個處理，那這裡行政院新增的第三十八條之三其實在處理的是最高負責人，還有違反第三十二條之三的，就是剛剛我們通過那個政府官員等最高負責人那些條文的處理，這兩個是不一樣的內容。我們前面已經保留，所以范雲委員的這個內涵是不是可以在前面第三十八條之一、之二來處理？

范委員雲：好，那我移到那邊一起保留，好不好？

主席：就一起處理，好不好？

范委員雲：我的第三十八條之二移到剛剛那邊一起保留好了，因為……

主席：對，應該移到那邊才比較符合，對不對？

范委員雲：主題是不同啦！

主席：主題不一樣！我還是做這樣的……

許部長銘春：一個對象是最高負責人，一個對象是雇主……

主席：對，所以是不一樣的。因為議事人員整理到同一條了，可是我剛剛細看，是不一樣的條文。

我們是不是照行政院版，讓新增的第三十八條之三先通過？至於范雲委員提的第二十五條，對雇主相關裁罰的時效的認定，我們留到第三十八條之一、之二再處理，因為目前罰則都保留，所以那邊有空間可以處理，好不好？謝謝。

現在處理行政院版增訂第三十八條之四，請大家翻到第 65 頁、第 66 頁有關準用的部分。要不要說明？

黃司長維琛：這個條文是說性騷擾防治法中有關媒體保密的義務，還有相關罰則以及性騷擾罪的部分，這在本法的性騷擾事件也適用。以上。

主席：原提案有民眾黨黨團提案，我在修正動議中有提出第三十八條之四的修正。對於性騷擾防治法，讓性工法適用第十條、第二十五條及第二十六條。我建議是不是也可以適用第五章的調解

程序？因為在性工法裡沒有調解機制，但性騷法第五章卻有一個完整的調解程序，不知道未來在討論性工法或在運作上的調解機制是什麼？是不是請勞動部一併說明？等一下也會問衛福部的態度。請黃司長。

黃司長維琛：跟委員報告，有關調解部分要不要在這邊增訂一事，我先說現在的情況。如果他是雇主型的，就雇主跟勞工之間因相關爭議，也許是性騷擾爭議或其他爭議，這其實也是勞資爭議，目前勞資爭議處理法可以受理，即使不在這邊新增也可以走。另外還有一軌機制是，即鄉鎮相關調解條例的現行機制也都在，至於是否在這邊訂定適用性騷擾防治法之相關調解機制？當初也有考慮到要不要在這個法裡把調解機制很明確定進來。剛剛提到，就要不要道歉的部分，大家都有疑慮是不是會「被道歉」、「被強迫道歉」！如果這邊把調解放進來的話，也可能會有一些想法認為是不是會被強迫要調解或和解的疑慮存在。所以當時院版在做討論的時候，認為既然現在已經有勞資爭議調解機制，或相關調解機制存在，就不見得要在這邊另外再把調解機制放上來，這是當初的考慮。以上。

主席：既然有相關考慮，我就接受了。我想行政部門應該討論了非常久，因為這次性騷法修正確實對調解做了非常完整的規範，在第五章有規範，我覺得很好，才想說可不可以適用？如果你們對適用有疑慮，或擔心被調解，那我當然比較站在被害人的立場，認為不需要被強制去調解，所以我可以理解。這部分其他委員不曉得還有沒有其他意見？如果沒有，我們是不是照行政院版增訂第三十八條之四來通過？好，就照行政院版增訂的第三十八條之四通過。

處理行政院版增訂之第三十九條之一，請說明。

黃司長維琛：報告委員，第三十九條之一是針對如果性騷擾事件已經提申訴，但尚未終結的話，則在修正施行前已經發生，修正施行後才受理申訴的，都可以適用修正施行後的程序規定做終結處理；修正施行前如果已經進行的程序，其效力不會受到影響！這是法的安定性和程序上的考慮。以上。

主席：民眾黨黨團提案跟行政院版是一致的，不曉得其他委員有沒有意見？沒有！行政院版新增之第三十九條之一是不是照行政院版本通過？好，謝謝，沒意見，我們就通過。

處理最後一條，第四十條，請說明。

黃司長維琛：第四十條的部分，原來院版有考慮到有一些條文可以在公布施行後先施行，但有一些條文需要再跟地方主管機關，包括子法規的建立與整備，這需要後面再施行。原來預定在明年 3 月 8 日施行，但因為現在裡面有些條文看起來跟之前的保留條文有一些牽扯，所以這部分建議先保留。

主席：委員們有沒有意見？這一條就是有一些條文要等到明年 3 月 8 日實施，因為要給行政部門與地方主管機關、雇主們有一些準備的時間。因為有很多條文保留，所以是不是一併保留？因為還要再整個審視一下。請陳椒華委員發言。

陳委員椒華：同意。

主席：行政院版第四十條先保留，因為相關條文有些要新增，且前面也有保留條文，所以我們就一併保留，謝謝。

所有條文我們先 run 過一次，保留條文還不少。現在宣讀保留條文。

保留條文：

行政院提案保留條文：法案名稱、第二條、第十二條、第十三條、增訂第十三條之一、增訂第三十二條、第三十四條、第三十八條之一、增訂第三十八條之二、第四十條。

黨團及委員提案保留條文：委員王美惠及委員范雲增訂第十三條之一；委員陳靜敏增訂第十三條之二；委員吳思瑤增訂第十三條之三；時代力量黨團及委員范雲增訂第十三條之四；國民黨黨團、時代力量黨團、民眾黨黨團及各委員提案版本提案修正第二十一條；台灣民眾黨黨團增訂第二十五條之一；民眾黨黨團及委員鍾佳濱提案第三十二條；國民黨黨團、時代力量黨團及各委員提案版本修正第三十六條；國民黨黨團、委員羅致政、委員許淑華及委員陳培瑜增訂第三十六條之一；國民黨黨團、時代力量黨團及各委員提案版本修正第三十八條。

主席：我們作以下決議：行政院函請審議性別工作平等法部分條文修正草案等 37 案審查完竣，併案擬具審查報告，提報院會討論；院會討論本案時，由吳召集委員玉琴補充說明；本案須交由黨團協商。有關附帶決議 11 案全部保留，一併送協商。

本日會議就先到這邊，下週 7 月 24 日上午 9 點我們繼續開會，繼續進行性騷擾防治法修正草案的逐條討論。我們現在休息，謝謝大家，辛苦了！

休息（15 時 10 分）

立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會社會福利及衛生環境委員會第 1 次全體委員會議紀錄

時　　間　中華民國 112 年 7 月 24 日（星期一）9 時 3 分至 13 時 44 分

地　　點　本院群賢樓 801 會議室

主　　席　邱委員泰源

繼續開會

主席：現在繼續開會。

先作以下宣告：本次三日會議，性別工作平等法及性騷擾防治法相關條文修正動議及附帶決議均列入紀錄，刊登公報。

性別工作平等法修正案相關資料：

修正動議　112年7月24日10-7-2號會議

針對行政院版「性別工作平等法」提出修正動議，修正條文如下：

修正動議條文	院版草案條文	修正理由
第十三條之一　性騷擾被申訴人於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。	第十三條之一　性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。	一、為保護被害人，寬列雇主調整性騷擾被申訴者先行停止或調整職務，爰修正條文。
第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所	第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所	一、保障被害人退避權之行使，不受行為人之身分及調查階段而有所不同。 二、為避免受者濫用退避權，爰於第五項但書明定，雇主如能舉證該勞工有濫用申訴及調查程序之實者，其對勞工所採不利處分除經地方主管機關認定，並符合勞動基準法、勞資爭議處理法等勞動法令規定，不在此限。

5　1

修正動議

性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾申訴人於進行調查期間，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。但雇主證明勞工濫用申訴及調查程序，經報地方主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。	性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。	

提案人： 蘇巧慧

連署人： 范雲 林宜瑾

5

112年7月20日[illegible]會議

性別平等工作法 修正動議

修正動議	行政院版條文
第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條及第三十四條之規定，不適用之。 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。 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。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。	第二條　雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、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，不適用之。 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。 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。 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。
第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。 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。	第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。 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。

1

6

本法所稱職權性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督、影響權益之人，利用權勢或機會為性騷擾。	本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
有下列情形之一者，適用本法之規定：	有下列情形之一者，適用本法之規定：
一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人為性騷擾。	一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人為性騷擾。	二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。	三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
前三項性騷擾之認定，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。	前三項性騷擾之認定，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。
中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。	中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。
第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。	第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。
第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。	第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
本法所稱最高負責人，指下列之人：	本法所稱最高負責人，指下列之人：
一、　機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。	三、　機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
	法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

二、　法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。	
第十三條　雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時: (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施。 (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。	第十三條　雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時: (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)適度調整工作內容或工作場所。 (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

3

6

雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。
第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處	第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理

理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。	程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。
第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴後，認定性騷擾成立之日起算。	第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。
第三十八條之三　第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。 前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關認定性騷擾成立之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。	第三十八條之三　第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。 前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。

提案人：

112年7月21日10-7-2[illegible]會議

賴品妤委員「性別工作平等法」條文修正動議

行政院提案	建議修正條文	說明
第十三條　雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、**僱用受僱者三十人以上者，**應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)適度調整工作內容或工作場所。 (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。	第十三條　雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。**僱用受僱者[illegible]未達十人者，地方主管機關應成立專責申訴管道協調處理。** 二、應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)適度調整工作內容或工作場所。 (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有	一、鑑於性騷擾不會因為受雇者人數較少就消失，且本次修法乃是以被害人保護為中心，故相關更前置之防治措施及申訴申訴管道應更加普遍且完善，不應因受僱者人數差異而有設置門檻規定。 二、對於人數很少、可能無法做到各面向性騷擾防治的微型企業、機構，主管機關應主動協助，包括可考慮以人數區分層級，擬定不同嚴格、詳細程度之規定範例，供該類企業、機構使用，且相關防治措施及申訴處置，非全數皆要微型企業、機構獨自提供，公部門的協助也應考慮納入，如此公私協力，才能進一步完善性騷擾防治。

7

雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	
第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。	第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。	最高負責人或僱用人和被害人間之權利、地位明顯不對等，在性騷擾情況下，壓迫更為嚴重。若規定行為人得透過道歉減輕或免除其處罰，極容易導致道歉非為真心悔改，僅是為換取而提出的廉價道歉。且被害人很可能因此受到更多職場上的權勢壓迫及利害威脅，最後為了保全工作，不得以勉予同意接受，此已有牴觸本次修法以被害人為中心之精神之疑慮。爰刪除第一項後段之但書，避免被害人在此但書被不當使用下，反導致身心及權益受到損害。

提案人：賴品好

112年7月21日10-7-7委會議

修正動議

性別工作平等法第十三條條文對照表

修正條文	行政院版條文	說明
第十三條 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行	第十三條 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行	一、雇主非因申訴而知悉性騷擾事件後，如得特定被害人即應聯繫並使其得以充分知悉權利並決定是否提出申訴。 二、被害人提出申訴後，雇主即應適用第二項第一款規定調查事件及協助被害人，以茲周全。

8

修正條文	行政院版條文	說明
調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)被害人得特定時，應聯繫被害人告知其得依法申訴之意旨，並確認其是否提出申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 前項第二款性騷擾被害人提出申訴後，應適用前項第一款之規定。 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。	調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)適度調整工作內容或工作場所。 (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防	

8

修正條文	行政院版條文	說明
地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	

提案人：

8

112年9月21日10-9-26會議

《性別工作平等法》修正動議

修正動議	行政院版條文
第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 一、受僱者因執行職務，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。 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。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。 有下列情形之一者，適用本法之規定： 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。 前三項性騷擾之認定，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。 中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。 本法所稱最高負責人，指下列之人： 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行	第十二條　本法所稱性騷擾，指下列情形之一： 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。 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。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。 有下列情形之一者，適用本法之規定： 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。 前三項性騷擾之認定，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。 中央主管機關應建立、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。 本法所稱最高負責人，指下列之人： 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行

9

政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。 二、股份有限公司之董事長。 三、有限公司為章程特設之董事長；未設有董事長者，為執行業務之董事。 四、無限公司及兩合公司之執行業務股東；未設執行業務股東者為代表公司之股東。 五、合夥者為執行業務之合夥人。 六、獨資者為出資人或其法定代理人。 七、其他法人團體者為其代表人。 八、非法人團體者為其代表人或管理人。	政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。
第十三條　雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)得特定被害人者，應確認其提出申訴之意願。被害人提出或嗣後提出申訴者，應適用前款規定。 (二)就相關事實進行必要之釐清。 (三)採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施，適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施、社會福利資源及其他必要之服務。 前項心理治療、諮商或輔導、法律協助、保護措施或其他必要之服務，雇主得委	第十三條　雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三)對性騷擾事件進行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)適度調整工作內容或工作場所。 (三)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理

9

請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並應以保密方式處理申訴，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 達一定事業單位規模以上之雇主接獲性騷擾之申訴，應成立申訴處理委員會處理之；必要時，申訴處理委員會委員得一部或全部外聘。 前項申訴處理委員會委員應具性別平等意識，女性委員不得少於委員總數二分之一，且委員中具性騷擾事件申訴處理專業素養之專家學者人數，應占委員總數三分之一以上。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範、第六項之事業單位規模，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位與申訴處理委員會之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。	單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。 地方主管機關應規劃整合相關資源，協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。 雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。
第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。	第三十二條之二　地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

9

3

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請居家工作、調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。	前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或留職停薪至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕；性騷擾經調查屬實者，申訴人留職停薪期間之薪資，應予發給。
第三十七條　受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，得委託所屬工會或相關團體協助處理，另主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。	第三十七條　受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。 地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。
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。 有前項規定行為之一者，主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	（行政院版未修正） 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。 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。
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、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。	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、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

9

4

雇主違反第十三條第一項規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。 雇主不得以降低其他受僱者各項福利措施之方式，規避第九條之規定，違反者處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 有前五項規定行為之一者，主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。 有前五項規定行為之一者，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。
第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。 主管機關依前二條、第一項及第二項規定裁處罰鍰，應審酌與違反行為有關之人數、違反情節、累計違法次數之金額，為量罰輕重之標準。	第三十八條之二　最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。但違反情節輕微，經向被害人道歉並獲致接受者，得減輕或免除其處罰。 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

提案人：王婉諭

王婉諭　陳椒華

112年2月21日10-7-2記會議

性別平等工作法第一條 附帶決議

有鑑於性別暴力仍層出不窮，為整體提升對於國人免受性別暴力之保障，政府應依 CEDAW「消除對婦女一切形式歧視公約」第 35 號一般性建議提出性別暴力防治國家行動計畫，除編列充足預算整備教育訓練、調查人才庫，提供被害人保護與支持服務措施，亦應建立性別暴力事件統計資料蒐集、分析與公佈的制度，確認現行做法在性別暴力防範上有無過失與疏漏，據以改善精進。請行政院於半年內回覆前述行動計畫之規劃或進度。

提案人：

1

112年7月31日10-7-2總會議

性別平等工作法第二條　附帶決議

請勞動部於半年內邀集各公務機關研議，如何強化對於公務機關負起本法所定雇主責任之監督及究責機制？被害人如何對公部門未善盡雇主責任提起申訴、公部門如何負責？並提出書面報告。

提案人：

2

112年2月7日10-7-2號會議

性別平等工作法第六條　附帶決議

勞動部為協助事業單位建立性別友善之工作環境與性騷擾防治申訴及懲戒機制，應編列預算辦理專業訓練，並建立職場性別平等人才資料庫。

提案人：

3

112年7月31日10-7-2委員會議

性別平等工作法第六條之一　附帶決議

主管機關應於本法修正通過後三年內，就本條所定之應納入勞動檢查項目，執行完成專案勞檢，並得從百人以上大型事業單位開始。

提案人：

4

112年7月24日10-7-2紀會議

性別平等工作法第十三之一條　附帶決議

勞動部為協助雇主處理性騷擾申訴案，尤其針對如何懲處行為人，應於半年內訂定準則或指引，明確化何種樣態、程度的性騷擾應該受到何種程度、樣態之懲處，讓雇主有所依循，減少輕放之情形。

提案人：

5

附帶決議　112年7月24日10-7-2委員會議

為落實性別工作平等及性騷擾防治規定，爰提案要求主管機關增加性別平權專業勞動檢查員之進用及培訓。

並針對勞動檢查結果，主管機關應公布其內容，以符合本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等之目的。

提案人：

溫玉霞

6

112年7月21日10-7-2號會議

性別工作平等法第5條附帶決議

案由：性別工作平等法第5條明定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。委員會成員由勞工及性別團體推薦，然鑑於各地方性別工作平等會之委員其性別意識的差異，及各地方所聘請之專業人士的專業度歧異。

為保障受害人之權益，勞動部應對地方主管機關聘請之專業人士訂立明確的標準與資格要求，確保委員會成員具備相應的專業能力與經驗，並能有效推動性別工作平等事務。勞動部應提供適切的專業訓練，加強成員在性別平等議題上之能力。

提案人：蔡培慧

邱泰源　洪申翰

林月琴　[illegible]

7

112年7月21日內-7-2號會議

性別工作平等法第十三條之二

《附帶決議》

本條文規定有被申訴人、申訴人及相關人員或單位應配合調查，提供相關資料，仍然考慮證據收集困難、保存不易，應明定雇主或最高負責人的積極作為。

綜上所述，要求勞動部完成以下事項:

一、　訂定相關子法時，應定雇主或最高負責人對相關資料應善盡保存，不得湮滅、偽造、變造、隱匿。

提案人:

8

112年7月21日10-7-2臨會

附帶決議

為落實職場性別平等，扭轉社會對性別之刻板印象，促進企業落實職場性別平等之內涵，並建立學習標竿，藉以發揮吸引人才、留才之效能，共創性別平等之職場環境，中央主管機關應依CEDAW「消除對婦女一切形式歧視公約」第7號一般性建議及台北市推動「職場性別平等指標」之經驗，擴大至全國各地方政府辦理，並得視需要建立經費補助辦法。

提案人：賴香伶 林為洲 邱臣遠 林德福 王鴻薇

9

112年7月21日10-7-2委會議

性別平等工作法第二條　附帶決議

考量醫師受訓的流程特殊性，從實習醫師、PGY、到住院醫師，需要經過多年、長期在同個小群體內，受同個主治醫師指揮監督，訓練年資獲得認定後，才能取得主治醫師資格。因此，「性騷擾加害者可能就是長官、教師、訓練提供者與評核者」的困境尤其嚴峻，機構也常需仰賴資深醫師執行業務、並完成學術與醫療認證，因此「職場性騷擾受害者被打壓」的情形相對嚴重。

爰請勞動部會同衛福部，研議如何強化醫界職場性騷擾之防治，尤其是對於實習醫師、PGY、住院醫師之防治措施，以及確保醫療機構內部申訴、調查及懲處之公正性，並於半年內提出研議結果之書面報告。

提案人：

10

112年4月21日10-11 2E5 會議

性別平等工作法第五條 附帶決議

為了提升性別平等調查專業，針對各級主管機關性別平等工作會委員、性別平等工作會為調查性騷擾申訴案所聘之調查委員、地方主管機關為調查性騷擾申訴案件所請求協助之專業人士或團體、未來雇主為調查性騷擾申訴案而自行聘用之外部專家，勞動部應以保障上述專業人員或團體享有合理待遇為目標，訂定上述人員或團體之相關費用給付標準。

提案人：

11

性騷擾防治法修正案相關資料：

性騷擾防治法部分條文修正草案修正動議

修正條文	院版草案	說明
第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示，展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生 活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。	第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。	一、現行條文列為第一項，修正如下： (一) 序文酌修文字，另依性騷擾事件之情節輕重例示性騷擾情形，將現行第一款及第二款款次互調。 (二) 考量性騷擾態樣多元，第二款規定之性騷擾情形逐一臚列行為態樣方式恐不符合實務現況且有掛一漏萬之虞，爰將該款之「以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式」文字，修正為「以明示或暗示之方式」。 二、依現行第二十一條規定，對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，係加重裁處罰鍰。考量是類基於權勢或機會所為性騷擾行為，係立於被害人之信賴或依附關係，情節較為嚴重，加重裁處罰鍰尚有不足，為利規範利用權勢或機會為性騷擾之防治及責任、處罰等事項，並與一般性騷擾行為有所區別，爰增訂第二項有關權勢性騷擾之定義。 三、第一項第一款增加「明示」、「暗示」方式，將多元樣態樣納入性騷擾定義，立意良善。惟該規定過於抽象不明確，建議兼採例示與概括方式立法，保留原先例示之規定，並加入概括條款，使一般大眾更易理解。

第九條 政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不當之差別待遇。 違反前項規定者，其行為無效，並負損害賠償責任。	第九條 政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。 違反前項規定者，負損害賠償責任。	一、條次變更。 二、第一項酌修文字。 三、第二項未修正。 四、有關第一項「差別待遇」之規定過於抽象簡略，爰參照勞動基準法第七十四條規定，明定不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，以資明確。 五、第二項明定對吹哨者之解僱、降調、減薪或其他不利之處分者，其行為無效。
第十二條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，審酌被害人之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對被害人工作及生活之影響、行為人再犯之可能性等事項，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。	第十二條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。	一、條次變更。 二、第一項及第二項未修正。 三、考量性騷擾事件造成被害人身心創傷，為保障被害人並嚇阻性騷擾行為，宜建立懲罰性賠償金制度，使被害人對應負損害賠償責任之性騷擾行為人，得請求超過所受損害額之賠償，爰增訂第三項規定，對應負損害賠償責任且屬權勢性騷擾者(含行政及刑事不法作為)，法院得因被害人之請求，視侵害情節輕重，酌定損害額一倍至三倍之民事懲罰性賠償金。 四、第三項以「依侵害情節」作為損害額之酌定基礎，惟「依侵害情節」屬於不確定法律概念，過於抽象，造成法院判決之標準不一。為避免實務上對「依侵害情節」之內涵認定產生歧異，致判斷基準不一致，爰修正第三項規定，明定判斷基準。
第十五條 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送	第十五條 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到	一、本條由現行第十三條第三項、第四項及第十四條合併修正。 二、現行第十三條第三項列為

到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組成員應具性別平等意識，女性代表不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數二分之一以上，並推選一人為小組召集人。 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。	達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理;調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。	第一項，並配合修正條文第十四條第三項將性騷擾事件受理申訴權責單位分列三款規範，將調查時限適用對象增列警察機關及直轄市、縣(市)主管機關，並刪除機構或僱用人等文字，另酌作文字及標點符號修正。 三、現行第十四條列為第二項，並將所定「性騷擾防治委員會」修正為「審議會」，理由同修正條文第六條說明一(一)。又直轄市、縣(市)主管機關受理修正條文第十四條第三項第二款之性騷擾申訴案件後，應組成調查小組，為配合性別主流化政策，爰併增訂調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，另酌作文字修正。 四、為使性騷擾事件之調查保有客觀及公正性，並保障當事人之程序參與權及知情權，爰增訂第三項規定性騷擾事件之調查應給予雙方當事人充分陳述及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形。另為避免當事人受反覆受詢問加重心理創傷，併規定有詢問當事人必要時，應避免重複詢問，以臻周妥。 五、現行第十三條第四項列為第四項，規範政府機關(構)、部隊、學校與警察機關就所受理之性騷擾申訴案件應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關，以利該管主管機關依其調查報告及處理建議提報審議會審議並作成性騷擾事件調查結果之決定。 六、依現行性別平等教育法第

		三十條規定，性騷擾事件調查小組成員應具「性別平等意識」和「事件調查」之專業，但本法並無類此規定。為使性騷擾事件調查更為客觀、公正、專業，爰修正第二項規定。
第十七條　警察機關受理性騷擾案件，應即開始調查、製作書面紀錄，並告知申訴人得行使之權利及服務措施。 前項案件經調查有性騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。 行為人或被害人對於警察機關核發或不核發書面告誡不服時，得於收受書面告誡或不核發書面告誡之通知後十日內，經原警察機關向其上級警察機關表示異議。 前項異議，原警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應於五日內加具書面理由送上級警察機關決定。上級警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應予維持。 行為人或被害人對於前項上級警察機關之決定，不得再聲明不服。	第十七條　政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。	一、為防止性騷擾行為惡化，爰參考家庭暴力防治法第四十八條等規定，第一項定明警察機關受理報案應辦事項。 二、第二項定明警察人員得採取之即時保護與危害防止措施。 三、第一項所稱調查，係指刑事偵查程序相關作為；另告誡係指警察機關以通知、警告、制止等方法，使行為人即時停止，不服書面告誡者，其救濟循警察職權行使法等規定辦理。
第二十五條　意圖性騷擾，對他人為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處三年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣二十萬元以下罰金；利用權勢或機會而犯之者，加重其刑至二	第二十五條　意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用權勢或機會而犯之者，加重其	一、為加重懲罰性騷擾罪，爰第一項之刑罰刪除得單科罰金之規定，並增訂後段有關權勢性騷擾罪刑罰，規定利用權勢或機會對他人犯性騷擾罪者，加重其刑至二分之一。 二、第二項未修正。

分之一。 　　前項之罪，須告訴乃論。	刑至二分之一。 　　前項之罪，須告訴乃論。	三、性騷擾罪以「乘人不及抗拒」之客觀構成要件，將造成行為手段之限制，恐將造成處罰上之漏洞。參酌德國刑法第一百八十四i條，未對騷擾行為手段做任何限制，爰建議刪除本條「乘人不及抗拒」之客觀構成要件規定。意圖騷擾，而對他人為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者之刑責，加重處罰為三年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣二十萬元以下罰金，以收警惕之效。

提案人：林為洲

連署人：

性騷擾防治法修正案修正動議

吳玉琴委員修正動議	行政院版條文	說明
第六條　直轄市、縣(市)主管機關應設性騷擾防治審議會(以下簡稱審議會)，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣(市)目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣(市)目的事業主管機關應配合辦理： 一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。 二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、調查、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。 四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。 五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。 七、其他性騷擾防治事項。 前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘(派)有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。	第六條　直轄市、縣(市)主管機關應設性騷擾防治審議會(以下簡稱審議會)，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣(市)目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣(市)目的事業主管機關應配合辦理： 一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。 二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。 三、調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。 四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。 五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。 六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。 七、其他性騷擾防治事項。 前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘(派)有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。	依行政院性騷擾防治法修正條文第十八條、第十九條之規定，權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；直轄市、縣（市）主管機關應於受理調解申請後十日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員調解之。可見調解事務係直轄市、縣（市）主管機關之執掌，非屬性騷擾防治審議會得辦理之事項。爰刪除第一項第三款之調解，以符法制。

1

2

第十五條　政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。小組作成調查報告及處理建議後，應提報審議會審議。 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。	第十五條　政府機關(構)、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣(市)主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。 政府機關(構)、部隊、學校及警察機關為第一項調查應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣(市)主管機關辦理。	明定審議會組成之調查小組，於作成調查報告及處理建議後，應提報審議會審議。
第二十三條 調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金	第二十三條 調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金	一、性騷擾防治法現行條文第十八條明定，調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。

錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。 經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。 前項規定，當事人應於法院核定之調解書送達後三十日內為之。 民事訴訟法第五百零二條及強制執行法第十八條第二項規定，於第二項情形準用之。	錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。	二、行政院提出之性騷擾防治法修正條文，刪除現行條文第十八條之準用規定，並參考鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十八條，修正第二十一條至第二十三條之規定；惟鄉鎮市調解條例第二十九條有關無效或得撤銷原因之規定，並未納入本次修法內容。 三、考量經法院核定後之民事調解，如有無效或得撤銷之原因者，應有當事人之救濟管道，爰參考鄉鎮市調解條例第二十九條之規定，新增第二十三條第二項至第四項規定，以保障當事人權益。

提案人：吳玉琴

連署人：

3

2

《性騷擾防治法》修正動議

修正動議	行政院版條文
第二條 本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職、信仰活動或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。	第二條 本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。
第二十四條 調解程序，不公開之。 調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。 性騷擾事件被害人依第十三條至第十九條規定進行申訴、調查或調解程序時，得委託相關團體協助處理。	第二十四條 調解程序，不公開之。 調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

提案人：王婉諭

王婉諭 陳椒華

[illegible] [illegible]

溫玉霞

3

性騷擾防治法修正動議

修正條文	行政院版條文
第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性、性別、性別特質、性傾向或性別認同有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱職權性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職、信仰、或其他相類關係受自己監督、照護、指導、運用之人，利用職權或機會為性騷擾。	第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。
第二十七條　對他人為職權性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。 對他人為職權性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。 前二項規定之裁處權，自性騷擾認定成立之日起，因三年期間之經過而消滅。	第二十七條　對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。

提案人：范雲

修正動議(洪申翰委員提案)

性騷擾防治法部分條文修正草案

修正動議條文	行政院版條文	說明
第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職、信仰活動或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。	第二條　本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾。	一、宗教信仰雖然沒有從屬或職務的關係，但還是有權勢存在，「權勢性騷擾」的定義應該要納入「信仰活動」這類因為信仰崇拜而利用權勢或機會性騷擾。 二、在宗教團體與信仰活動中，因教主、住持、神職人員、導師之地位崇高，但不一定具有本條第二項所稱之教育、訓練、醫療、公務、業務、求職之關係，但仍能對信徒進行權勢性騷擾。為周全起見，應納入信仰活動型之權勢性騷擾。
第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理： 一、研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。	第五條　中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理： 一、研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。	一、增訂第一項第 9 款，依照本法第 14 條之規定，警察機關應受理民眾提出之性騷擾案件並進行調查。但近年警察機關處理相關案件卻侵害受害者權益之問題層出不窮，故應加強警察

5

二、協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。 三、督導直轄市、縣（市）主管機關建立性騷擾事件處理程序及協助提供被害人保護扶助事項。 四、培訓性騷擾事件調查處理專業人才。 五、推展性騷擾防治教育及宣導事項。 六、辦理性騷擾防治績效優良之政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。 七、彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。 八、辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。 九、規劃辦理相關職前及在職研習課程，融入性別迷思與偏見、創傷知情，強化警察機關相關專業知能。 十、建立不適任調查處理人員之汰除機制。 十一、其他性騷擾防治事項。 中央主管機關辦理前項事項，應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。	二、協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。 三、督導直轄市、縣（市）主管機關建立性騷擾事件處理程序及協助提供被害人保護扶助事項。 四、培訓性騷擾事件調查處理專業人才。 五、推展性騷擾防治教育及宣導事項。 六、辦理性騷擾防治績效優良之政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。 七、彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。 八、辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。 九、其他性騷擾防治事項。 中央主管機關辦理前項事項，應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。	機關相關知能與專業。 二、增訂第一項第 10 款，對於本條所列的各機關調查人員，都應該要建立不適任汰除機制。此外，還需要提升調查人員對性少數（LGBT+）當事人特殊處境的理解，並擬定調查人員申訴與淘汰的篩選機制，減少二度傷害的機會。
第十一條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查	第十一條　政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查	如為外籍人士遭受性騷擾前來報案，機關必須提供合格之通譯人員與社工陪同，並

5

過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。 若被害人為外籍人士，機關於調查時應主動提供合格之通譯人員與社工陪同接受調查。	過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。	告知法律扶助相關資源。

提案人：

修正動議

性騷擾防治法第十四條條文對照表

修正條文	行政院版條文	說明
第十四條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴： 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。 前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出： 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部	第十四條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴： 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。 前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出： 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部	為便利性騷擾被害人申訴，避免其向 113 專線或向本法主管機關申訴時，因其被害案件非適用本法處理而被拒絕受理，有政府推諉塞責的負面印象，進而畏懼依各該法令提起申訴，爰增訂第六項。

6 P.1

修正條文	行政院版條文	說明
隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、各級軍事機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。 性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。 申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理： 一、當事人逾期提出申訴。 二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。 應適用性別平等教育法或性別工作平等法處理之性騷擾事件被害人向主管機關申訴時，主管機關應將其申訴移送於各該法律之主管機關，由其依法處理，並自向主管機關申訴時起，視為已依各該法律申訴。	隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、各級軍事機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。 性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。 申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理： 一、當事人逾期提出申訴。 二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。 三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。	

6 P.2

提案人：陳瑩 翁曉玲 吳秉叡 王欣宜

6 P.3

性騷擾防治法修正動議

修正條文	范雲提案修正條文
第十三條之一　事件發生地警察機關受理性騷擾申訴案件時，由受理員警製作筆錄，並由家防官辦理調查。 前項性騷擾申訴案件，若涉及情節重大、職權性騷擾、未成年或複數被害人，警察機關應組成三至五人之調查小組處理。調查小組成員應受過性騷擾防治之相關專業訓練，應有家防官代表，且女性成員比例不得少於二分之一，並得邀請外部專家學者。 前項調查小組成員，得委託社政主管機關調查委員協助之。	第十三條之一　事件發生地警察機關受理性騷擾申訴案件時，應組成三至五人之調查小組處理。調查小組成員應受過性騷擾防治之相關專業訓練，應有婦幼警察隊代表，並得邀請外部專家學者，且女性成員比例不得少於二分之一。並依前條規定辦理調查。 前項調查小組成員，若性騷擾事件發生時被害人未成年，或涉及權勢性騷擾或其他嚴重情事者，應委託社政主管機關調查委員協助之。

提案人：范雲

附帶決議

針對性騷擾防治法第一條（本法適用範圍）特提出附帶決議。本次性平三法修法，針對一般性騷擾、權勢性騷擾、被害人為未成年人等，設計不同申訴期間與管道，執行落實面勢必更增添理解法律規定之困難與負擔，有必要採行配套行政措施。另外，113 保護專線長期由台灣世界展望會承辦，卻曾於 106 年年底一度傳出採購案流標，凸顯出整合保護性業務營運 24 小時專線，有排班、訓練、接線人員替代創傷，以及提供充沛經費資源等各方面困難；且此種困難，隨著新性平三法修法通過，勢必更形增加。爰提案附帶決議，請行政院督導權責部會就下列事項，於 112 年 12 月 31 日以前，向立法院提出書面報告：

一、 現行 113 保護專線經費人力等投入資源，在新性平三法通過後之進一步規劃，俾利從優待遇保護性業務人才，並且能提供民眾諮詢完整服務。

二、 新性平三法通過涉及社政、勞工、教育之中央地方主管機關，法律解釋及彼此管轄勢必會有一段陣痛期。行政院應督導有關部會建置機制，作為「老師的老師」，讓各機關執法遇有疑議時，得有單一窗口諮詢機制。

提案人：

附帶決議

「性騷擾防治法」第六條明定地方主管機關及其設置性騷擾防治審議會之應辦理事項。行政院提案納入「提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務」，對被害人而言，是相當重要的支持，惟考量過往相類提供被害人服務法規推行上，仍遇到部分縣市未能提供任何補助或服務量能不足，致使被害人無法負擔或申請遭拒，最終仍無法使用。為避免修法美意因此減損，爰請衛生福利部於配套子法或政策，規畫地方主管機關提供相關服務時，應有對應之補助及足夠之服務量能，相關狀況並應定期檢核，相關規劃應於本法修正通過後六個月內制定完成，並提出書面報告送交社會福利及衛生環境委員會。

提案人：賴品妤

2

《性騷擾防治法》第二條附帶決議

2023 年我國經歷 MeToo 運動洗禮，諸般受害者痛訴之經歷，盡皆彰顯性或性別有關之行為，須經「積極同意」之重要。積極同意之意涵即為〝Only YES means YES〞，精神與《刑法》中對「竊盜」、「無故侵入他人住宅」等罪刑之認定相同，意即，只要欠缺他方的積極同意，即構成犯罪。是故，衛生福利部應研議，性騷擾認定以受害者主觀意識為核心裁量原則、重視當事人積極同意權之可行性，並於三個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。

提案人：林宜瑾

3

性騷擾防治法第五條　附帶決議

為了提升性別平等調查專業，衛生福利部應編列預算，培訓性騷擾事件調查處理專業人才，建立、整合性別平等人才資料庫，並提高性別平等專業調查之經費，設置調查委員鐘點費給付標準。並於 112 年 10 月前以書面回覆前述規劃或進度。

提案人：范雲

4

性騷擾防治法第五條　附帶決議

為保障多元性別族群性騷擾被害人權益，避免 LGBT+ 當事人無法信任求助管道，衛生福利部應於性騷擾事件調查處理專業人才培訓中，提升對 LGBT+ 當事人特殊處境理解，以及「多元性別敏感度」及「創傷知情」意識，並擬定調查人員申訴與淘汰機制，以防不適任人員造成二度傷害。並於 112 年 10 月前以書面回覆前述規劃或進度。

提案人：范雲

5

性騷擾防治法第五條　附帶決議

為了強化性騷擾被害人求助管道，衛生福利部應就 113 保護專線辦理以下事項，並於 112 年 10 月前以書面回覆前述規劃或進度。

一、 更名為「113 專線」，破除被害人只能「接受保護」的迷思，長期而言達充權被害人之效。

二、 提高預算編列，提升服務量能及品質，強化性騷擾被害人求助可及性。

三、 發展為我國「性別暴力防治諮詢」之專線，加強宣傳其服務內容含括：家庭暴力、性侵害、性騷擾等性別暴力，破除 113 只服務家庭暴力被害人的刻板印象。

提案人：范雲

6

性騷擾防治法第六條　附帶決議

為了提升性騷擾防治品質，衛生福利部應輔導直轄市、縣（市）政府提高性騷擾防治業務層級、增加預算編列，以保障性騷擾防治委員會運作、性騷擾爭議案件之調查、調解等地方主管機關事項之運作品質。並於 112 年 10 月前以書面回覆前述規劃或進度。

提案人：范雲

附帶決議

為確保性騷擾事件被害人所提之申訴，得依性平三法規定之主管機關（構）進行調查，本法主管機關除應加強申訴管道之宣導外，亦應建立機關內部案件移交機制，如接獲申訴有適用性別工作平等法及性別平等教育法者，即應移交各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理並通知性騷擾事件被害人，以確保性騷擾事件被害人之權益得以被保障。

提案人：吳玉琴

8

附帶決議

性騷擾事件發生時，受害者往往無法在第一時間說出口，更無法提起申訴。然而參考「家庭暴力防治法」相關規範，處理及通報機制多元，求助資源豐富，更有家暴專線、諮詢專線及關懷專線，亦可尋求協助，防治中心配置社工人員協助被害人，提供庇護安置、法律協助、醫療補助、經濟扶助、心理諮商輔導或就業輔導等服務等提供心理支持系統。

性騷擾事件與家庭暴力事件有諸多相似之處，第一時間皆需要受到心理支持，爰應於「性騷擾防治法」中提供多元心理支持系統，如庇護安置、法律協助、醫療補助、經濟扶助、法律及心理諮商輔導等資源，給予受害者更多支持系統。

提案人：蔡培慧

吳玉琴

洪申翰

王美惠

[illegible]

9

附帶決議

有鑑性騷擾事件處理，多為縣市政府之權責。惟就近年之事件可知，部分縣市政府因法律適用及行政調查作為不一致，致諸多個案未能及時得到協助並進入調查程序，而學校之相關案件亦僅個案化，未進行擴大調查，忽視個案教師至他校服務後，潛在有未通報之案件。據此，要求中央主管機關於本法通過後，應定期邀集直轄市及縣市政府針對該管案件之處理流程、調查方始等進行研討，以避免各縣市性騷擾處置之落差。

另查，現有社福績效考核對於性騷擾防治亦僅為量化指標，以 113 年度社福績效考核實施計畫為例，該指標僅為「112 年就飲酒店業、宗教團體、交通運輸業、觀光旅宿業、社會福利機構、補教業、百貨公司業、超級市場業、競技及休閒運動場館業、民俗調理業、網路平台業者等行業別，自行擇定轄內符合性騷擾防治法第 7 條規定應訂定性騷擾防治措施之重點行業類別辦理書面查核至少 250 家」，缺乏各直轄市及縣市政府對於爭議案件處置作為之考核，難以確保該項處置之品質。爰要求相關社福考核指標，應納入各直轄市及縣市政府對其管轄機關機構之爭議案件審查情形之項目，以確保地方政府落實性平事件保護及處理機制。

提案人：林靜儀

連署人：

10

性騷擾防治法第二條

《附帶決議》

本條文修正僅以對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，法文中無法明確定義以各種形式對各職類或可辨別身分之勞工，施予歧視、侮辱之言，造成各職類或可辨別身分之勞工受到人格尊嚴之損害，或使人人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

綜上所述，要求衛福部與勞動部完成以下事項：

一、　六個月內，研擬相關規範來避免網路針對各職類或可辨別身分之勞工，施予具歧視、侮辱言語。

提案人：

11

主席：現在繼續進行討論事項第二案性騷擾防治法修正草案之逐條討論。

在進行逐條討論之前，本席先說明，為使討論聚焦，增加立法效率，本案進行逐條討論時，擬援例以行政院提案版本為基礎，對照各黨團及委員之修法提案來進行；每條條文先請行政單位說明，接著請委員表示意見。

我們現在先討論第一章章名。本次章名沒有修正，維持現行章名，請問有無異議？沒有異議，通過。

進行第一條。先請衛福部代表發言。

張司長秀鴛：第一條，過去性平三法因為立法時間不同，適用範圍及保護的法益也各有不同，所以適用上偶有爭議，這一次配合三法同時修正，律定按事件的發生場域及當事人的身分關係，訂明各法的適用關係，同時修正半數規定。

主席：請莊競程委員。

莊委員競程：院版第一條第二項但書的文字，比現行法看起來容易理解，不過大家還是比較擔心這次修法把性工法、性平教育法及處理性騷擾的部分都特別拉出去，在實務上會不會出現漏洞；另外就是立法說明的部分令人有點疑惑，就是這三個法處理性騷的範圍不同，大家可以理解，但是保護的法益不同，不同是在哪裡？能否說明一下？

主席：等一下再一併請行政部門回答。

請邱顯智委員。

邱委員顯智：這一條主要是我們的版本裡面在第一項後面有一個但書：「但適用性別工作平等法和性別平等教育法有特別規定者，適用其規定」。第二項我們是認為直轄市、縣市政府主管機關，對前項但書適用有疑義，應報請中央主管機關認定。因為大家談了很多所謂的性平三法，主要就是擔心會有漏接的狀況，不過看起來院版最終性騷法一定會承接到這個被害人，而且第三項可以由行政協調去處理，無須另立，所以我們基本上也不堅持。

主席：現在請吳玉琴委員。

吳委員玉琴：是，第二項也作了一些修正，因為這次有三個法一起修，性工法第三十八條之四把性工法適用在性騷法的幾個條文大概都明示在那邊了，所以這邊確實不用列，可是在文字上面，就是有一點疑惑，因為我們現在是針對依性騷擾事件發生的場域及當事人的身分關係，性別平等教育法及性別工作法別有規定，其處理及防治事項者適用各該法。我在討論性工法的時候也提到，性工法沒有調解的規定，可是性騷法有調解的規定，那可不可以適用？因為那邊規定的就適用那一些法，但是沒有規定的是不是就適用性騷法？這個是不是要說明一下？還是可以把文字再精簡一點，就是規定「別有規定者，適用各該法」就好？不要把處理跟防治事項講得那麼明白，對於沒有規範的是不是由性騷法來規範？請行政部門一併說明。

陳委員培瑜：附和剛剛吳玉琴委員所說的，就是目前性騷法調解行政罰跟刑罰的部分，是之後回歸性平法跟性工法各自管轄？還是原則上可以適用性騷擾？相關規定都沒有寫清楚，是不是可以請衛福部回答？謝謝。

主席：這一波講完，請司長先回答。

張司長秀鴛：我先回應各法的保護法益，性平法的保護法益是學生的受教權，性工法是保障受僱人的工作權，在性騷擾防治法，基本上是保障一般民眾的人身安全，先前的相關規定大致上是這樣。至於剛才幾位委員膠著在第一條第二項的文字，基本上就是這一次如果以性騷擾防治法的相關措施或者是救濟程序，如果性工法和性平法要適用，就是寫在各該法律；如果沒有，基本上就還是回到自己的法律。

至於調解的部分，即便是今天法律沒有寫，我們有調解專章，一般的調解在鄉（鎮、市）調解條例的適用性，民眾還是可以採用，但是因為基於性騷比較特別，特別是在於性別意識的這個部分，所以我們在性騷擾防治法特別把調解單獨拉出來做敘明，以上補充。

主席：對這個條文裡面，剛才解釋的狀況，這個是不是要請法務部法制司說明，這樣的條文有沒有扞格或者漏網之魚？因為這的確是很重要，先把它布置好。

洪司長家原：謝謝主席還有委員，法務部法制司第一次報告。針對剛剛講的，就是提出院版的時候，3 個部會都有在行政院院會那邊討論，針對這個文字，就像剛剛司長所言，如果有特別規定的話都會羅列出來，那如果沒有的話就適用各該法律之規定。所以像性工法的部分，它沒有調解的特別規定，原則上它也不會適用到性騷法這邊的調解程序。像性工法在審議過程中，其實勞動部的司長也有特別提醒過，就是雖然沒有這樣的一個專章在處理調解，但是他們並沒有排斥，譬如透過勞資爭議處理或者是一般鄉（鎮、市）調解條例程序來適用，這大概是 2 個部會針對這個部分的意見。法務部這邊當然不是主管部會，都尊重各該部會對於這個政策的行使，謝謝。

主席：我是希望你從法律的專業來看看這樣寫跟司長所講的是不是沒有問題，如果沒有問題，委員大家所關注的就比較 OK。OK 嗎？可以。

洪司長家原：OK。

主席：司長從專業，法務部從法律的立場看起來是……

陳委員培瑜：我再請教一下，法務部剛剛這邊的回復，我們是在主張，如果不要把處理跟防治的部分寫得這麼清楚，用剛剛吳玉琴委員的主張，就是主張性騷擾調解，行政法、刑法都可以適用本法的規定，如果是這樣的寫法呢？

主席：司長有什麼看法？

張司長秀鴛：我覺得就是要讓民眾看得懂，我想這個文字基本上是看得懂，我們在適用上面，縣市適用上面也看得懂，所以建議採院版。

主席：好，我想這個大家都用心討論很久了，看起來如果專業的行政部門跟法律條文的專家認為這樣 OK 的話，我們是不是先還是按照院版好了？那第一條就按照行政院版通過喔！好。

接下來第二條，請行政部門說明。

張司長秀鴛：第二條是定義性騷擾，序文的文字酌作文字修正，但調整款次。我們按照實務性騷擾事件的情節輕重，將現行的一、二款次做對調，同時考量性騷擾行為樣態的多樣以及使用性騷擾的方式非常地多元，採用例示恐怕有掛一漏萬之虞，所以這一次我們把這些方式統整為「以明示或暗示」的方式來代替。

另外再說明，這一次三法都有增訂權勢性騷擾，而在現行性騷擾防治法第二十一條有關權勢性騷的裁處規定，這一次配合修法把這一類型的內容內移列在第二項，增訂第二項權勢性騷擾的定義，以上。

主席：謝謝行政部門的說明。

請范雲委員發言。再來是林為洲委員。

范委員雲：謝謝召委。這一題我有修正動議，第一個主要是關於「性別特質、性傾向或性別認同」，希望能夠加入。如果不能夠放在文字當中，至少希望可以放在立法說明裡面，因為這條是關於定義的部分。

第二個希望放在文字中的，就是衛環委員會我們在審性工法的時候，我有提到，這次行政院增加權勢性騷擾這個概念本身，我覺得是一件好事，只是關於這個名詞的部分，希望能夠更名為「職權性騷擾」。主要就是如果沒有更名的話，會對性騷擾的本質有一些誤會，因為性騷擾本身就是一個不對等的權力關係，當刑法用權勢性交罪概念的時候，為什麼可以成立？是因為它那個性交罪本身原本是合意的，主要是講在權力的關係下，合意的性交其實也可能原本是不合意的。可是性騷擾本身它就不會是合意，因為性騷擾就是違反對方的意願，這裡如果我們用「權勢」的話，會誤以為另外一種性騷擾是沒有不對等的權力關係，而且權勢的定義也會有一點不明，而在這邊其實我們講的都是基於職權的，譬如老師對學生，老闆、主管對下屬，或者是教練對運動員。權勢性騷擾在刑法第二十八條中，剛剛我們講到就是它也是指向的概念，所以希望能夠更名為職權性騷擾。我覺得區分成利用以職權相關的地位，對自己指揮監督而有性騷擾的，這邊加重處罰我們是支持的，所以我接受我們團體的概念。

另外我們也希望在那個關係裡面的樣態，把「信仰」、「指導、運用」的樣態都納入，因為關於信仰的這個部分，其實我們也接到滿多陳情案，它其實不完全是指導，可是其實是跟信仰的職權地位有關。

最後一個是關於定義的部分，希望能夠考慮要把積極同意放入，我們婦女團體認為如果把積極同意放入，會比現在的違反他人意願更清楚一點。當然衛福部有提到，因為刑法是上位法，刑法還沒通過前，希望這邊不宜修正，那我還是希望在這裡提出來討論，讓大家知道談積極同意的時候，就是主動方應該得到另一方的同意，而不是說當我們講違反意願的時候，會變成另一方他有義務要表達他的沒有意願，這個部分會有差別，以上說明，謝謝。

主席：謝謝范委員。

請林為洲委員發言。接著是游毓蘭委員，再來是林靜儀委員。

林委員為洲：我有一個修正動議，第二條第一項第一款的「以明示或暗示」之後，我是增加了這樣的文字，就是「展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品」之方式，下面是一樣的。我增加這個，描述得比較清楚，這樣子我覺得會更清楚定義性騷擾的行為，或是這一些要寫在立法說明裡面也可以。請行政院衛福部這邊等一下可以說明，謝謝。

主席：謝謝為洲委員。

接下來是游毓蘭委員。

游委員毓蘭：謝謝各位。其實我個人對於剛剛范雲委員的說法，我是部分同意、部分不同意。我不同意的部分是，我認為這三法以及刑法上面都講權勢性騷或權勢性交，把權勢改成職權，我覺得有的時候有沒有這個「職」其實是堪慮的，反而權勢，我覺得如果刑法加上性平三法都已經用了之後，我覺得慢慢的定義就會越來越清楚，用實務上來證明。但是我非常同意剛剛范雲委員所提到，有一些像宗教信仰的，尤其像最近，在幾個月前 Netflix 上面有一個《以神之名》還是什麼，就是鄭明析，韓國的教會到臺灣來吸收了很多我們臺大、政大的高材生等等，過去很多邪教也的確是如此，我覺得這些什麼宗教或者什麼師父、師徒之間這樣的情形滿多的，能不能落入我們原定所謂的「教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類」？雖然「其他相類」讓我們有一些可以擴充的，但是我覺得把它明示也很好。

最後我是很希望，因為權勢性騷，尤其等一下第三條都會談到，還有我們軍警校院的這些問題，因為我們軍警校院未來他們的工作有很多就是權勢的關係，權力不對等的關係就會有很多。在這裡面他們原來的性騷，不管在哪個階段的性騷，大家都知道性騷擾或性侵，因為張司長跟我很多年都一起共事，我們都知道他們的再犯率是很高的，如果沒有好好去處理、沒有好好去教育，或是讓他有改正的機會，其實再犯率是滿高的。如何讓這些資料可以勾稽、可以做一些預防，我覺得這也是衛福部未來因為有這樣的名詞固定之後，可以再做一些資料上面更有效的勾稽，我覺得對於未來的預防會比較有效，謝謝。

主席：我們非常謝謝游委員寶貴的意見，謝謝他在這麼忙當中，還可以看 Netflix 來瞭解到民生疾苦。

游委員毓蘭：這是跟性騷擾相關的……

主席：請林委員靜儀發言。

林委員靜儀：我非常肯定剛才范雲委員提出來更廣泛考慮到這幾件事情，尤其是信仰這個部分，我相信過去在這個過程中，其中的受害者，他所受傷的部分事實上是更加強的，不過在文字上面，我有幾個部分想要跟大家再討論一下。第一個事情是我非常肯定剛剛范雲委員把信仰這件事情加上去，但是如果信仰這變成是職權性騷擾，可是又變信仰，這個過程因為不是一個我非得去這裡不可、我非得在這個教會不可，它跟我為了餬口，我一定得在這個工作，我不能脫離這個老闆，有一點點主動上、關係上的不一樣，這是第一個。所以，我支持把信仰放進去，但是我認為權勢性侵的「權勢」這個詞，一方面大家用了比較容易瞭解，二方面它比較不用再重新去定義他們之間的職權關係。

其實我也很高興我們的版本裡面也有把醫療這件事放在所謂權勢性騷，但是關於權勢性騷，我也再補充，在國外很多的研究裡面，醫療場域裡面的性騷擾，在國外的研究當中，其實很多時候反而是患者對於醫療人員的騷擾。患者對醫療人員騷擾，如果用職權性騷會有點難處理這件事情，所以我覺得這邊，在文字上，我用范雲委員的修正動議，我支持把信仰、指導、運用放上去，但是我還是比較建議是用原來的權勢性騷。上面原來這個詞，我們是以「性別有關之行為」，范雲委員這邊是用「性別特質、性傾向」，不過因為他的性別特質不一樣、性傾向不一樣、性別認同不一樣，它在整個性騷擾來講，我不論你的性傾向跟我同或不同，我對你進行

這種性或性別有關的行為，其實就已經含括在內，這邊我建議是不是把它放在說明欄裡面？請在處理過程中要特別考慮受害者跟加害者之間的性傾向和性別特質，寫在本文裡面擔心之後在定義上面可能會有一點比較困難的可能性。以上，謝謝。

主席：我們非常謝謝林靜儀委員寶貴的意見。不曉得有沒有……

不然我們請行政部門回應一下。

張司長秀鴛：好，謝謝委員。我先針對違反意願跟性或性別有關，的確我們的主張比較是希望維持院版，因為刑法跟現行的跟騷法都是採違反意願，性跟性別就如林靜儀委員談到，它其實都包括性別認同、性傾向，像這些都在性跟性別有關，如果把它限縮在性別認同、性傾向，那的確在定義上會更小了。另外提到要把明示、暗示，恢復成原來的這種樣態，再把它載明，我們還是覺得這次我們修正的目的就是要把這些非常多的行為、方式，儘量讓它簡明，所以我們建議不再走回頭的路。另外要不要把信仰放在裡頭，我們內部在院修正的時候，也討論很多，過去我們的經驗是一旦談到宗教就非常敏感，所以我們建議其實在條文裡頭有「其他相類關係」，如果有必要，我們是不是可以在說明欄再來載明？建議不放宗教信仰這樣的文字，因為的確相當的敏感，以上說明。

游委員毓蘭：我們哪個修法不敏感？我覺得該做的就該做啦！反正我們今天已經有好幾個委員都跨黨派支持放入宗教信仰，我們絕對支持正信宗教，但是有很多假宗教之名行掠奪之實的，不管他是掠奪財物或掠奪信徒的貞操什麼這一些，我覺得都應該要有所規範，我覺得可以吧？

主席：還是按照順序，請范雲委員、林靜儀委員，再來……

何委員欣純：我補充一句就好了……

主席：因為他們……

何委員欣純：對不起、對不起！因為剛剛大家討論很多，事實上在宗教信仰裡面也確實有這樣的性騷擾，過去的例子太多了，所以我也是認為是不是信仰兩個字如果不是那麼的確實或者是不是那麼的貼切、不是那麼準確，是不是寫「宗教信仰」，加上「宗教」？因為信仰是一個很抽象的東西。

主席：宗教活動……

何委員欣純：或是「宗教活動」，或是「宗教……」，無論如何，就是要把大家認為在過去時常聽到的或者是實際上發生過這樣的性騷，在宗教信仰的這個圈子裡面的或者是在這個情境裡面發生的，我覺得是不是可以大家來考量一下？

主席：范雲委員發言之後，再來是林靜儀委員要發言。

請范委員雲發言，我們儘量簡要，不用重複。

范委員雲：看起來「信仰」大家都覺得可以放入，只是要用「宗教」，還是用「宗教信仰」或者「信仰」。這邊我想再釐清一下概念，我剛剛還有另外一個意見，除了「信仰」之外後面的，因為它是「因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職、信仰或其他相類關係受自己監督、照護」，原來只有監督、照護，我希望能夠加入指導跟運用，因為這樣會更廣一點，有時候它不只是監督、照護，還有指導及運用，那它其實才有我們這邊所講的職權上的權力關係不對等。剛剛

大家在討論要用原本的權勢還是職權，我想請大家再回來看，這裡不管是監督、照護、指導、運用都是利用他這個職務上的一個不對等權力關係，所以這邊都是跟他的職務關係就有一個權力關係在。否則其實性騷擾本身如果大家去看定義，它就已經隱含了一個不對等的權力關係，不管是性別上，譬如男性對女性本來就有一個不對等的權力關係，而不是在講這裡所謂跟職權相關的。如果我們這裡用「權勢性騷」就好像另外一種性騷沒有權勢，可是事實上是不可能的，性騷擾定義本身就是有一個不對等的權力關係在。我們這裡其實要處罰的，不管是這個法或是性工法，都是在講跟職務有關的不對等權力關係，否則兩個人如果沒有職務的不對等權力關係，一個 30 歲跟 20 歲，那我也可以說這是權勢性騷，因為 30 歲人的權力比 20 歲更大，這其實就會變成概念上會比較混淆一點，所以還是希望那個勞動部這邊可以考慮。

剛剛所講的那個性跟性別、性別特質、性傾向這個部分，我是可以同意就放在立法說明當中，那積極同意這個部分，我還是希望概念上可以討論，可是因為它其實是一個需要整個社會大眾更多討論的，所以如果這次衛福部覺得還沒有辦法通過的話，我可以瞭解，但是概念上希望未來我們是可以往積極同意，而不是就是說往違反意願這個方向討論。以上，我再說明一下，謝謝。

主席：有關於大家的建議，靜儀那邊是不是要再說一下？

林委員靜儀：宗教這邊、宗教信仰這邊還是要麻煩一下衛福部。就是說，我不太理解你們所謂不敢放宗教理由是什麼，但是就是這麼敏感，這件事情傷害了多少人？其實就我瞭解，國內事實上目前有這樣的個案，我們還在處理當中，所以說，尤其在前一段時間，大家社會上對於宗教行為之中的權勢性侵或權勢性騷，大家關注度這麼高的情況之下，今天我們在修這個條文把宗教信仰放進來，你告訴我說，因為它很敏感所以我們不要放進去，我覺得我們很難解釋啦！除非你們可以給我們更好的理由，好不好？謝謝。

主席：看起來大家都滿支持這方面，的確我們以接地氣來講，這個的確是一個很重要的問題。我在這邊還是要聲明，所有用的這些專業的名詞，都是因為都是要去保護很認真在這個領域裡面，很正向、正派在默默工作的人，不要因為少數來影響到，所以寫下去並沒有什麼，應該是不至於有什麼敏感的或對宗教不尊重的意思，反而是很尊重他。若不寫下去就會變成我們沒在重視這個部分，這樣也是怪怪的。所以看起來委員大概普遍同意，我覺得行政部門可以慎思一下，那個可不可以做一點回應？

薛部長瑞元：剛剛有兩個意見不一樣的地方，第一個是范雲委員指的是「權勢」跟「職權」，我是比較贊成說還是維持「權勢」，因為「職權」在法律上有其他的定義，像是說在訴訟法上面「職權主義」等等這些，它的確是有兩個定義，一個就是有裁判官主動發動的一個調查，這是「職權主義」，跟那個「當事人主義」是相對的。另外一個「職權」的意義當然就是所謂的行政官員行使職權，所以改為「職權」會被引導往這個方向去，認為說沒有這些關係的話，就非所謂的「職權」，那這樣不太 OK 了，這是第一點。

第二點，談到這個信仰，信仰的部分是比較麻煩的，不是敏感性的問題，而是那個定義要去處

理會有一些問題。也就是說，我們現在設想的都是說，在一個類似宗教活動的上面的話，這個領導者或指導者，因為這個信徒對他的信任，所以藉由這種信任關係，然後就執行這樣子的一個這種行為、這種性騷擾的行為。我們現在想的都是這樣，當然你如果把它化為文字的時候，就可能會有不一樣的解釋，因為就是說，基於這個信仰，然後要利用權勢或機會為之，這兩個相連，不一定連得起來。也就是說，基於信仰，即使信仰有很多種情況，比方說同樣都是信徒，做禮拜的時候，或者是從事廟會活動的時候，那這樣子，即使如果有發生性騷擾，我們原則上不會就直接把它認定是權勢。

所以它應該就是有一個指導的行為出來，才比較能夠構成說這個權勢性騷，所以剛剛范雲委員有提到說，「指導、運用」要把它寫進去，要加在那個，就是說其他相類關係受自己監督、照護、指導、運用，他剛剛的意見是這樣。如果我們往這方面，運用的部分我們等一下再講，我是建議就是說，如果我們把「指導」加進去的話，那就「相類關係」，然後有指導，那就有一個上下關係，這樣可能會是比較好的，所以與其去寫「宗教信仰」不如把「指導」把它寫進來，這樣子的話就可以來處理宗教的這個關係。

至於剛剛范雲委員所提到的「運用」的這部分的話，可能不是很清楚說所指為何，就是說，怎麼樣叫做受自己運用之人，這樣寫問題就很大，要解釋這個可能問題就大了。但如果是在工作上面，他下指令要不要去做的話，那就是在性工法那邊就處理掉了，所以大概這個部分，我想就是說也許在「指導」方面可以把它寫進來。因為如果在宗教上面，這些師父對他的信徒來講的話，大概不一定有監督，也不一定有照護，但是可能是另外一個形態的這個關係，比較類似像是指導這樣子。我們可以同時在立法理由裡面稍微去做補充說明。以上。

主席：「指導」要放在哪裡？

范委員雲：放在「照護」後面。

何委員欣純：所以就是把「指導」放在「照護」後面，然後前面的「信仰」拿掉的意思嗎？還是用「權勢」……

主席：如果是這樣的話，在所有的法裡面就沒有特別對宗教這件事情做規範。

何委員欣純：可是從這個條文裡面，他的後面有寫「或其他相類關係」，這樣算不算？或者是可以在立法說明裡面，可以再把這一句話，把它解釋、說明……

主席：沒關係，他是把「指導」寫在這裡，但現在是在講宗教的事情。因為我跟大家一樣，整天在跑廟，沒有廟也是在跑寺，反正活動很多，我覺得真的應該讓正向的人呈現。真的很普羅大眾，我個人覺得在宗教活動，其實跟學校跟什麼的，其實都是一樣的，都是會受到那個，都是尊敬老師的，尊敬那個就會一樣不設防，而且這個問題真的幾十年來一直在發生很多，所以要不要在這個部分做一點點，大家來幫忙一下，看看要怎麼弄好這樣子。

我個人是沒意見，會尊重大家，但是這個應該是很重要。來靜儀。

林委員靜儀：我舉例，比方說我們之前在心理師法、諮商師法，它都有一個心理師或諮商師內部的一個倫理，它倫理規範裡面，它事實上有對於這一類的，就是說，因為你的個案來尋找你的時候，都是他的狀況，他在認知、信仰、認知上面已經出現一些問題，需要這樣子的一個，我們

剛剛在這邊的用詞叫「指導」嘛！當然我們如果在醫療上就叫「照護」。

信仰這件事情，宗教信仰這個活動當中，通常來講，信徒對於所謂在這個宗教過程中，對他進行指導的這個人，他的那個部分，就像我們剛剛講的，我們在整個法律關係裡面，他是自己主動去尋求的，不是說我非得做這個工作不可，我無法脫離。可是回過頭來，這個時候，我們剛剛講，在這邊所提的權勢性侵的過程裡面，它那裡面的那個，因為我現在已經很慌亂在找你了，結果你還用這個方式來對待我，它的那個傷害，我相信在這邊，我們不能把它當作它只是一個一般的事情來看待，我比較強調這個。就我剛剛講的，心理師或者是諮商師、精神科醫師都還有一個所謂的倫理規則，要求你不能藉由你的個案在認知或者是狀況不穩定正好需要你照護指導的狀況之下去遂行這些行為，但是宗教信仰活動之中如果有這種我正在尋求一個指導或尋求一個依賴的情況之下，我們又沒有那個倫理道德要求，好像沒有一個明文的團體內倫理道德要求。回過頭來，在法律上最後是不是這邊可以給？當然我也認同，假設整個文字順到最後我們可以用所謂的其他相類關係，我們也確定最後這個法律文字出去之後，這些受害者知道原來可以用我們今天修正條文裡面所說的其他相類關係來要求說是被權勢性騷，尋求這個法律上的協助，我的意思就是我們如果在這邊寫得這麼含糊、這麼模糊，是不是受害者還有受理單位，都可以清楚的知道我們現在在談的是這件事情？以上，謝謝。

主席：等一下請游教授發言，再來范教授發言。我補充一下，會去尋求宗教支持的其實常常是心理弱勢或家裡有事情，他們真的是很脆弱，所以要給他們非常特別的保護，讓他們真的是可以得到慰藉，這才能夠促進社會的安寧，正式的宗教活動都會彰顯它的教義，撫慰人心，所以這個部分也是需要大家動腦筋來思考一下。

請游教授發言。

游委員毓蘭：謝謝召委。我個人是認為還是要把宗教放進去，大家可能會認為其他相類關係可以涵蓋，但是我們知道，從過去二十幾年前臺灣就發生過很多小沙彌事件，這種集體性侵、性騷的行為都長期存在；還有我剛剛所提的外國邪教進犯到臺灣來，我們看到那些最優質的大學生都未必能夠辨別了。可能你認為宗教很敏感，可是我們想想看，大概二十、三十年前剛剛在美國開始的就是天主教會有很多小孩子被神父性侵，天主教會包括教廷從一開始的抗拒，到現在他們都承認這些事情的存在，所以我們把宗教放進來只是代表我們因應這樣一個態樣的存在，而且很久了，並沒有減少的趨勢。剛剛其實召委講得很清楚，有的年紀大的或者是功成名就的去尋求宗教協助的時候，其實他是無比的脆弱，這樣的脆弱，如果真的有受到怎麼樣，更不容易、不敢去想現在可以按照性騷擾防治法。我們就一開始把它定義得很清楚，我個人是比較傾向於宗教或其他相類關係，未必要加上信仰，這樣子的話，至少綱舉目張，讓大家知道連宗教活動之中也可能會存在這種權勢性騷，未來我們其他的修法，比如刑法，搞不好也可以把它一起修進來，這樣子我覺得才會達到修法的效果，謝謝。

主席：謝謝游委員。請范雲委員發言，因為這一條討論很久，請簡要。

范委員雲：我想宗教大家講了很久了，我就不再講，我的意見也是希望放進去，就是因為它已經有一些問題出現了，當事人還不一定能夠公開說明，所以放在這邊，我想就保護作用及提醒的話

，就如同教育、訓練、醫療，每個領域都有，這邊會談到，重點是後面的受自己監督、照護、指導，聽起來大家都同意放入，我是希望再放入運用，為什麼會有運用這一塊？主要就是之前我們遇到志工這一類協助的時候，發現在法條文字上，它並不符合監督、照護、指導，它是一個志工的主管性騷，志工等於是一個人力的運用上，就是主動來協助人力的運用上，如果沒有放運用的話，它沒有辦法被包進去，所以希望衛福部考慮可以把運用放進去。

職權的部分，我想再說明一下，因為它其實有監督、照護、指導、運用，都是和職務相關的話，就像剛剛講的二個信徒之間的性騷擾，在這邊是屬於信仰類的利用權勢嗎？還是並沒有職權的話，有職權放在這裡，會比權勢性騷的定義其實更明確一點，謝謝。

主席：謝謝大家，請洪委員發言。

洪委員申翰：我想問一下剛剛大家在談的宗教的部分，其實宗教相關的性騷擾，甚至性侵害事件，在社會上面真的已經聽到很多了，就目前的認識來說，坦白說，我認為絕大部分都是權勢性騷擾，我覺得是的機會非常非常高，以目前大家理解的狀況來說，所以我是覺得如果衛福部沒有想要把宗教放進去的話，衛福部可能要來說明為什麼衛福部覺得宗教不是權勢性騷擾，我覺得就變成衛福部必須來論證為什麼宗教的部分不是權勢性騷擾，不然我是覺得不應該只是把它藏在相類關係裡面，如果基本上在那個關係上面就是的話，我是覺得其實應該是明白、明確的就把它放進去，否則你就變成要去說明為什麼它不是，但我認為你恐怕很難去說它不是，所以我是覺得這個部分衛福部是可以考慮嘗試放進去的。

主席：看起來委員們傾向於希望在宗教做一個正向的，能夠彰顯它的重要性，也是對宗教的尊重，如果行政部門覺得還是很擔心，我覺得這一條可能要保留，讓大家多一點機會來稍微思考一下。

請部長最後來說明。

薛部長瑞元：我最後說明一下，我剛剛有舉例，信徒和信徒之間的性騷擾大概不會被認定是權勢，所以我剛剛講的意思就是這樣，它的確也是性騷擾，但是應該有指導關係才會是權勢性騷擾，這二個要分開。當然有一種寫法就是我們剛剛講的類似關係的受制於監督、照護、指導，如果要更明確，就是信仰指導或者是宗教指導，但是這樣子的話，那個範圍又太小了。所以比較建議還是維持用相類似關係，但是把指導加進去，未來執法的時候，我們就可以來做解釋，這一類仍然是屬於權勢性騷擾，但是信徒和信徒之間有宗教的關係，沒有指導的關係，這個就是一般的性騷擾。

主席：謝謝部長這麼專業的指導，還有沒有要發言的？請洪委員發言。

洪委員申翰：部長，其實如果在這個條文裡面要算的話，等於是要符合上面的類別，再加上動作上面符合監督、照護指導，所以你看上面，我們剛才說的教育、訓練、醫療、公務這一串裡面如果擺入宗教，宗教也要符合是指導才算，所以這二層如果是且，都要才算的話，其實某個部分就有達到部長說的如果是信徒和信徒之間的話，因為它沒有指導關係，雖然它有宗教、大家共同的信仰，但它沒有指導關係，所以就不算，所以是上面及下面的條件都要符合才算，這樣就排除了你剛才講的疑慮啦！

薛部長瑞元：沒有，因為這個監督、照護、指導前面連的是其他相類關係……

范委員雲：受自己監督、照護……

薛部長瑞元：受自己監督之人，會有解釋上面的問題……

游委員毓蘭：在前面放進宗教有什麼不好呢？

范委員雲：教育這麼大也要符合那個職權……

游委員毓蘭：是啊！到最後再限縮，就是因為這些關係……

洪委員申翰：如果按照部長這樣講的話，教育裡面也有同學對同學，它也是在教育的體系裡面……

林委員靜儀：對啊！醫療也是啊！

洪委員申翰：公務裡面也有同事對同事，如果按照部長這樣講的話……

薛部長瑞元：……權勢……

洪委員申翰：對，所以我的意思是一樣的邏輯，你把宗教擺進去這個意思並不是所有和宗教有關的都是權勢性騷擾，你在公務裡面，你跟你的同事也是一樣，如果這樣的話，那公務也不該擺進去。

林委員靜儀：這一欄在談的是權勢性騷嘛！我剛剛講，教育、醫療、公務這個部分自己本身的團體內部都還有自己團體內部的規約，可是我們剛剛講在宗教這邊，蠻多宗教內部是自己的制衡，在另外的規約都沒有的情況之下，這邊你不用把它寫上去，我覺得這個相對上面真的不太合理。

洪委員申翰：部長，如果按照你剛才說的話，那其實醫療也不能寫啊！因為醫療裡面有同事對同事，那都不能寫。

游委員毓蘭：教育也有學生對學生啊！這個寫進去到底有什麼困擾，我也不懂，本來說敏感，但是我們剛剛已經講了，現在全世界到處都有這種宗教性侵、性騷，連教宗都已經出來道歉過，我覺得這沒有什麼不可以寫的，這個就像剛剛召委所講的，我們就是要尊崇這些正信的宗教人士，我們應該去譴責這些利用宗教之名去行權勢性騷之實的這些人。

主席：好，因為這一條真的也討論很久了，我也尊重行政部門的考量，是不是我們保留好了啦！保留啦！但是拜託行政部門把委員的意思好好的思考一下，最好能夠從善如流啦！因為宗教方面發生的事情恐怕不比其他的領域少，而且我真的覺得那些人很可憐、很需要照顧，真的也拜託行政部門能夠多多考量，雖然我們保留，但是還是要好好的考量。好，第二條保留。

第三條，翻到第 7 頁，請行政部門說明。

張司長秀鴛：第三條，第一個本法並沒有針對公務人員做規範，所以在這邊刪除第一項；第二個部分，按照中央行政機關組織基準法規定，對於政府機關以及政府機構都有很明確的定義，所以刪除第二項的規定，同時本法所定的機關配合修正為「政府機關（構）」；第三個，草案的第二項所稱的學校，配合性別平等教育法擴大學校的範疇，將軍事學校、預備學校以及警察各級學校以及少年矯正學校納入，所以修正第二項的學校定義。以上。

主席：請游委員發言。

游委員毓蘭：我想先請教一下，因為過去警大和警專被排除於性別平等教育法的適用範圍，所以都

會優先適用性騷擾防治法，但是我跟我們幾個在警大裡面性平這方面領域的老師們都認為，在警大的學生、警專的學生還是要優先適用性別平等教育法，就是性平法，所以你們這樣子這個不會有那個？好，我只要確定一下，因為如果是適用性騷擾防治法，還要弄到縣市政府的社會局等，稍微就有一點太慢了，而且效果沒有那麼彰顯，我們還是很希望對於一方是學生的這部分能夠優先適用性別平等教育法，謝謝。

主席：會不會一個事情兩個法在處理？

游委員毓蘭：有一個優先適用。

張司長秀鴛：先用性平。

主席：寫在哪裡？

張司長秀鴛：第一條上面。

主席：就這樣寫了嘛！好，請蔡培慧委員發言。

蔡委員培慧：針對第三條我有一個跟剛剛大家討論很關切的，就是宗教學校，因為我必須講，本法所稱的學校目前只把軍事、預備學校、警察以及少年矯正學校納入，那我必須要講，不管是神學院、佛學院或者是易經學院，我們現在有很多以宗教之名行教育內容的教育過程，坦白講，我們也擔憂會有性騷擾事件的發生，所以這部分是不是也應該要納入宗教學校？

主席：有沒有委員有什麼指教？請行政部門回應。

黃副司長蘭琇：報告主席，剛才蔡委員關心宗教學校的部分……

主席：報一下單位。

黃副司長蘭琇：教育部這邊回應一下，有關宗教學校，在性別平等教育法其實都涵蓋在學校的範圍裡面。

蔡委員培慧：這就是我覺得很微妙的地方，為什麼性平教育法涵蓋了，然後我們在這裡就特別只講軍事、預備、警察，然後忽略了宗教學校？性平教育法在討論的時候，我也提到實驗學校，教育部也忽略了，所以我覺得既然我們在討論，那就麻煩比較具體的說明，為什麼覺得實驗學校、宗教學校不需要納入？

主席：這個看起來是邏輯問題，學校應該也包括軍事學校，為什麼當時特別列出來，這個卻不列？

游委員毓蘭：因為它是教育部所屬的學校。

蔡委員培慧：如果教育部所屬的學校不含宗教學校、不含實驗學校，那更應該在性騷擾防治法納入啊！

黃副司長蘭琇：各級學校、公私立學校都在教育部主管的範圍裡面，所以我們在性平法其實都有適用，只要是學生、他是學生的身分，性平法其實就保障所有學生的受教權，我們會優先用性平法來規範，如果是學校裡面教職員之間的一些事情是性工法，如果在學校裡面遇到校外的人士進入到校園，不是在這個規範裡面，就是會用性騷法。

蔡委員培慧：這就是我剛剛詢問的，宗教學校跟實驗學校不列在教育部明定的學校裡，為什麼不放在性騷擾防治法裡？這個請回應，謝謝。

主席：這是一個問題，另外一個問題就是，你們教育部有信心說社會上所謂的宗教學校都是在你們

列管嗎？沒有的話是誰在管？這跟我們剛剛花那麼多時間在討論的事情其實是連貫在一起的，所謂的宗教活動一定都會設一個什麼班、什麼校，這個東西怎麼樣去釐清，大家還是要多看看怎麼樣來周全處理。

張司長秀鴛：如果是剛才蔡委員提的這個部分，它不在學校的定義裡面，他就是一般民眾，發生的時候我們還是受理，我們採的就是一般民眾的受理方式，會到警察機關去做申訴，後面的整個流程就會按照今天我們討論的這個流程來處理，所以還是含括。

蔡委員培慧：既然你所稱還是含括，那為什麼特別就是把……

我覺得您的回應沒有回應我剛剛的疑惑，因為我們知道我們現在有非常多跟宗教相關的學院，不管是基督教、佛教或者是易經各式的教派，我只是想說，它也是循著學校的規範，甚至於我們也知道基督教的學校通常都是符合國際規範的，假設他們遇到這些狀況的話，我們難道只是用一般的處理？難道不能夠有比較法律的保護嗎？

游委員毓蘭：我要來聲援一下蔡培慧委員，他們幾個跟我共事比較久的都知道，其實我一直希望能夠把軍警校院納入性別平等教育法很多年了，事實上是希望能夠藉由教育的力量來改變這些人的行為。性騷法其實在性別教育上面沒有，沒有性平教育，但是我覺得蔡培慧委員所提的，雖然說你們可以用性騷法，我也在縣市政府當過性騷擾申訴委員會等，也去進行過調查，但是那個時間真的延宕得蠻厲害的，所以如果能夠把它規範成為學校，因為在性騷擾防治法的第一條裡面有一些因為身分別會優先適用性別平等教育法，所以只要在學校這樣的環境之下，他們都還有機會透過教育的手段，讓原來有一些偏差行為的，不管是對於性別平等不夠瞭解或是不懂尊重的孩子，都還有機會可以改變。像基督書院或是佛教等各種宗教都有很多學校，我不知道為什麼不能夠把它放進去？但我更訝異的是，所謂的實驗中學居然沒有納入！如果這樣的話，我覺得可不可以從善如流？因為我們過去可能在修法的時候沒有看到這麼多類別，不管是要在這邊列或是在性別平等教育法那邊列，我覺得都可以去思考，但千萬不要認為因為還有一個性騷擾防治法，所以不會漏接，反正到時候都可以到警察機關去申訴等等，我們知道畢竟警察機關那個地方有點像是衛福部底下的很多診所，有的是赤腳醫生，你知道嗎？因為很多人沒有……

主席：現在沒有赤腳醫生了。

游委員毓蘭：沒有，有些警察真的是沒有那麼專業的經驗可以來協助，沒有辦法給這些人最即時、最專業的協助，因為警察實在管太多了，從貓叫、狗跳到抓小偷、酒醉，所以我覺得能夠有提供比較專業協助機會的時候，就不要放棄這些人。

主席：游教授是高品質在要求啦！其實基層人員也都很努力在做，但是我們要弄一個制度讓他們不要太累，而且這樣不專精也不好。

請林委員靜儀發言後，再請吳委員玉琴發言。

林委員靜儀：我快速問一下「本法所稱的學校」，現在因為我們的學校樣態很多，包含實驗教育以及一些自學團體，像這個部分是有辦法含括在本法所稱的學校嗎？就是我們現在有實驗教育學校以及自學團體的部分，謝謝。

吳委員玉琴：第三條應該有點像定義，在定義什麼叫做部隊、什麼叫做學校、什麼叫做機構。學校這邊為什麼要調整？可能要回來性平法，因為這一次有擴大了學校的定義，把軍事學校、預備學校、警察各級學校及矯正學校都納入了，因為矯正學校是屬於法務部管的，然後剛剛講的有一些是警政系統管的，所以它把學校的定義擴大了。至於學校裡面到底有沒有包括宗教學校及實驗學校？這個部分教育部要說明清楚，這裡其實是一個定義，後面的文字講到這些名詞的時候，它要回到這個定義裡面，所以它是個定義，只要把它講清楚，應該就沒問題了。所以是不是請教育部再詳細說明你們在性平法那邊是怎麼定義學校的？有沒有涵蓋剛剛那二類的學校內容？

黃副司長蘭琇：教育部第二次報告，可能剛剛沒有講得很清楚。其實不管是性平法或是性騷法，我們在行政院討論過程中都花了很多時間，所有的公私立學校，凡是有學校的，包括剛才委員關心的宗教學校、實驗學校，這些有學校的都有包含在這二個相關法令的適用範圍裡面，也就是這裡面指的學校的定義、公私立學校。至於剛才蔡培慧委員提到有關於實驗型態的機構，因為現在有一些實驗教育等創新性的機構，目前性平法還在討論當中，就是它不是掛學校名稱的，我們今天在保留條款，待會 11 點就會進行朝野協商討論這個部分。另外，剛才林靜儀委員關心到的自學學生，只要他掛有學籍，就是在性平法的適用範圍裡面。以上教育部補充說明。

主席：好，差不多了啦！因為看起來還是需要再釐清楚，而且三個法必須要不扞格、要互補，所以我建議第三條保留。

為了顧及大家的膀胱，我們十點半休息 10 分鐘。因為今天下午有一個演習，今天好像蔣萬安老同事的日子，叫做萬安演習，一點半要進來，所以我們中間十二點多會休息一下。

柯委員建銘：不要休息啦！

主席：不休息？沒關係。我們先暫停 3 分鐘。

休息（10 時 8 分）

繼續開會（10 時 16 分）

主席：請大家就座。因為我們是三個法一起在審，其他的法經過大家的努力之下也都順利送出委員會，所以這個法也要努力，這樣接下來才有辦法三個法去談，大家要共同凝聚智慧一起把它弄得更好，所以我們今天的流程要很順暢。所以第一個我宣布今天就不休息，大家輪流去上廁所、吃飯，因為後續還有各種協商，所以我們要留多一點時間讓大家去把它想到最好，所以我們今天會儘量用最順的方式把各位的智慧留下來，一起出委員會，請大家多多幫忙。中間大家就自己尋求時間去休息、去討論。

現在繼續開會。第四條請行政部門說明，請翻到第 8 頁。

張司長秀鴛：第四條是在定義主管機關，這一次配合組織改造，把「中央為衛生福利部」作文字修正。

主席：好，委員有意見嗎？如果沒有意見，第四條就按行政院版通過。

第五條，請行政部門說明，請大家翻到第 11 頁。

張司長秀鴛：第五條在範定中央主管機關應辦的事項，部分的款次作文字修正。第二個部分，配合

增訂被害人保護扶助事項，所以強化事件調查處理業務以及建立性騷擾事件的電子資料庫，分別在第三款、第四款、第七款增訂它的內容。第三個部分，為利於性騷擾防治政策以及業務的推動，增訂第二項規定，中央主管機關應遴聘學者專家、民間團體以及相關機關代表提供諮詢，並範定外部委員以及女性委員的代表人數比例。

主席：謝謝。第五條沒有委員提修正動議，委員如果沒有特別意見，我們就按行政院版通過。好，那就通過。

第六條，在第 16 頁，請行政部門說明。

張司長秀鴛：第六條是範定直轄市、縣市主管機關的職權，現行規定是直轄市、縣市要設性騷擾防治委員會，為配合修法，考量中央行政機關組織基準法規定，委員會是一個二級機關或獨立機關的名稱，同時區隔考量到現行縣市的委員會是一個任務編組，以及它的業務性質，因此我們建議把它修正為性騷擾防治審議會。第二點，配合強化被害人的保護扶助，將防治準則規定的內容增訂在第一項第四款裡頭，其他的款次配合調整以及部分作文字修正。第三個部分，考量審議會是屬於任務編組，實際上它是地方組織的自治權責範疇，並沒有需要增訂授權的必要，所以建議在第二項的部分做文字的刪除。以上。

主席：好，感謝行政部門，第六條……培慧先，來。

蔡委員培慧：好，謝謝，謝謝召委。針對第六條第四項，我上次在質詢的時候有提到，如果我們來看家暴，家暴防治有 113 專線、有安置的機關、有醫療的扶助，但是在這裡都沒有。我會這樣講的原因是，因為我前一陣子處理竹山受到老師性騷，過了幾十年他們願意講出來，他們剛開始的時候真的是非常無助，不知道去找誰，我相信任何一個受到性騷擾或是比較嚴肅的時候，如果他沒有一個好朋友陪伴他的話，他大概也沒辦法走出那一步，把話講出來，或者是到警察局去報案。我不敢奢求我們能有像 113 的專線，但是不是也應該要有一個庇護安置或者醫療扶助，甚至於給他經濟補助？這幾點是我覺得應該要做的，我也會特別提附帶決議。以上說明，謝謝。

主席：品妤。

賴委員品妤：謝謝主席。我主要也是想討論第四款有關資源的部分，因為行政院的草案有納入提供被害人之諮詢協商、心理輔導、法律扶助、社會福利資源跟其他必要的服務。這個部分不管是我或是在座的委員一定都相當的支持，我自己也有提出草案，因為對被害人而言，這些都是相當重要的支持。像是性騷擾事件被害人出面申訴之後，常常都面臨行為人的法律訴訟，藉由這樣的方式去迫使被害人放棄申訴或對外訴說，實際上是二度傷害，其實這在前陣子的#MeToo 都可以看到這樣的狀況。

另外就是性騷擾事件對被害人的傷害跟負面影響，不一定是發生在這個事件當下，包括性騷擾後留下的身心創傷，或是後續申訴過程持續往返、不斷去講述這個過程，都會造成當事人非常大的壓力，所以給予他們身心支持真的是首要之重。我也針對這條提出了附帶決議，因為大家喊的一直都還是資源、資源、資源，就是法上訂定了，問題是資源跟配套不夠的話，實際上能夠協助到被害人的也有限，所以我有提出附帶決議，希望衛福部在配套子法或是政策中，規

劃地方主管機關能夠提供相關服務時，應該有對應的補助跟足夠的服務量能。相關的狀況除了我們規定應該要有量能以外，也應該要定期檢核，規劃應該在本法修正通過後六個月內制定完成，並且提出書面報告送交衛環委員會。

我會提出這個附帶決議主要是因為過往這類提供被害人服務法規的推行，都遇到部分縣市沒有辦法提供任何補助或服務量能不足，最後會使被害人沒有辦法負擔或者申請遭拒，沒有辦法使用這些服務。為了避免我們修法的美意因此減損，所以我才提出來，也懇請大家支持我的附帶決議，謝謝。

主席：謝謝賴委員。接下來吳欣盈委員、溫玉霞委員，再來給陳椒華委員先講好了，然後再林靜儀委員、吳玉琴委員。感謝欣盈從國外趕回來，很辛苦！

吳委員欣盈：謝謝、謝謝主席。針對第六條第四款，我們是希望參考家庭暴力防治法，成立一個性騷擾防治中心。這個是希望整合所屬的警政、教育、衛生、社政、勞政、新聞、戶政以及其他相關機構單位之業務人力，希望有單一窗口。以上，謝謝。

主席：好，謝謝欣盈委員。接下來是溫玉霞委員，請。

溫委員玉霞：我現在要談的是第六條第七款，民間團體代表、學者專家不得少於總數的二分之一，可是我們前兩天討論性工法的時候，勞動部通過性別工作平等法的提案是外部成員不得少於三分之二，為什麼兩個部會會不一樣？一個三分之二，一個不得少於二分之一。那邊是不得少於三分之二，我覺得既然都是外部成員，兩個部會竟然會不一樣？是不是應該要統一？請他們說明一下。

主席：好，謝謝溫委員。請陳椒華委員。

陳委員椒華：好，謝謝主席。第六條時力黨團的修法版本是在第四款，關於提供被害人協助，修正文字變成是建置性騷擾被害人保護之諮詢，也把醫療及服務網絡事項放進來。請支持，謝謝。

主席：好，謝謝陳委員。林靜儀委員。

林委員靜儀：謝謝，謝謝培慧委員提出這個。因為我們真的發現很多地方政府在處理這一類事件的時候，包含受害者或我們現在遇到一些受害者，他們真的不知道要去哪裡找對口。我直接建議請衛福部等一下說明，現在地方縣市政府都有家防中心，這邊的業務是不是可以由地方縣市政府的家防中心，很明確的來做我們現在所說的地方性騷擾防治或性騷擾事件的接觸窗口、對口？因為我想這個事件是比較類似，也比較不會再有疊床架屋的問題，當然還有包含地方的社工或相關專業人力的部分，就我瞭解家防中心應該是有足夠的專業人力。也就是我支持蔡培慧委員的附帶決議，我們在這邊的資源就由家防中心下來了、對口由家防中心下來，請衛福部說明目前家防中心在這個部分能不能處理？謝謝。

主席：好，謝謝。吳玉琴委員。

吳委員玉琴：第六條可能有幾個要澄清，請衛福部再說明。有關第六條第四款，這個地方是規範地方政府要提供被害人的諮詢協談跟心理輔導、法律協助，因為現在三法一起修，性工法有特別提到醫療或心理諮商，為什麼衛福部反而把醫療或心理師諮商用心理輔導來代替？這個理由或說明可以再更詳細一點！第二、審議會也扮演調查調解，調解在後面的第十九條條文，其實是

由地方政府另組一到三名，所以我要釐清的是審議會有扮演調解的角色嗎？還是調解會另組其他的委員來協助？所以它的功能是不是有直接進行調解？這個可能要釐清一下，因為我看後面的第十九條條文是在講，會另組調解委員會來調解。第三、原來條文其實有授權主管機關訂定組織，可是你把它拿掉了，這個就是大家會疑慮的部分，到底它的外部委員要多少？是不是要更多一點？因為現在你把它限定二分之一，女性不得少於二分之一，這個部分大家都一致，而專家學者的部分，說真的，性工法的性別工作平等會功能不太大，所以我覺得規定多少人都沒有差，五到十一人而已能做什麼？這個委員會到底規模多大也沒有講，所以是不是都要授權到子法去訂定這個組織？我建議把原來第六條的最後，即現行條文的最後一段，「其組織由地方主管機關定之」應該還是要明列。以上。

主席：請劉建國委員。

劉委員建國：蔡委員提的這個叫做性騷擾事件發生時，受害者往往無法在第一時間說出口。剛剛很多委員應該都有聽到，基本上，如果用過去內政部所謂的 113 婦幼保護專線，大家都很清楚知道，當小朋友受到無故欺負、霸凌、打罵，如果過度嚴重的時候，也有可能是第三者主動打電話到 113 通報，譬如婦女受到家暴時，隔壁鄰居聽到狀況，會打電話到 113 通報，但都不是當事人，是間接由他人來通報，大家會很清楚那個 113 專線叫做婦幼保護專線。現在我們討論的是性騷擾事件，受害者往往無法在第一時間說出口，也就是說你要讓他第一時間說出口已經有一個層次上的問題，而現在 113 專線已經轉到衛福部來處理，對不對？那麼性騷擾的被騷擾者，會第一時間知道打 113 嗎？我要表達的是，針對這個婦幼保護專線，當有家暴或小朋友被欺負等等，大家會耳熟能詳的打 113 通報，即使當事人不會打，也會有第三人打，現在的性騷擾事件，當事人會打嗎？會有第三人知道要打 113 嗎？我覺得顯然在宣導上是有很大落差的。

我這邊有另外一個數據，各位可以參考看看，去年 113 共計有九萬六千五百多件諮詢電話，有關於性騷擾部分的諮詢，只有一千五百多件，占總數不到 1.5%，性侵害的也只有 2,000 件，差不多占 2%左右。我要表達的是，我們要讓受害者可以在第一時間說出口，這個 113 功能的宣導，是不是要再思考應如何加強？這是第一點。

第二點，第五條是在講中央部分，第二條是講地方部分，即便通報了 113，地方政府知道 113 後續的銜接是什麼嗎？我們羅列這麼清楚的條文，我覺得是不太可行，也不太可能，除非你有實際去操作過，或許我們現在可以馬上打 113 專線表示我在某縣市被性騷了，看看他們要如何處理。我覺得應該會馬上漏氣，這可以馬上 test，那麼今天修這個法案才會比較有實質上的方向，也會比較具體一點。以上建議，謝謝。

主席：非常謝謝建國委員的說明。

再來請游委員毓蘭發言。

游委員毓蘭：首先非常感謝委員們都有注意到地方資源的問題，我個人是比較主張應該要強化 113 專線，現在所有小孩幾乎都知道有 113 專線，我記得大概十幾、二十年前，那時候余政憲擔任部長時，就提到他的小孩開口閉口就要他不要罵他，否則要打 113 專線，由此可以知道小孩從小學開始就已經很清楚知道碰到相關議題時，可以打 113，重點是 113 有沒有發揮效果？這幾十年來

，113 大概都是由世界展望會承辦，理論上，他們應該累積了相當足夠的背景知識來做這個工作，但是上個禮拜我特別請衛福部對此進行瞭解，發現現在這些接線人力的年資都非常資淺，並沒有辦法留才，所以我覺得在性騷擾的問題上，可能政府在資源的分布上要重新調整。我覺得諮詢專線很重要，就像臺北市開始做 1999 之後，有很多時候都是在第一時間做出判斷並派案，113 也應該達到這樣的效果，就是要在最前面就有辦法判斷這個問題有可能是屬於暴力性質，那麼在第二線就有可能被分到暴力防治組，譬如警察或婦幼隊等，而婦幼隊裡可能也要有比較資深的家防官等等，這整個人力配置是非常重要的。其實本席今天也提了一個附帶決議，針對 113 部分，希望在性平三法通過之後，要有進一步的規劃，而且要從優、用比較好的待遇去留下那些有經驗的專才，這樣才能提供民眾完整的諮詢服務。

另外，我剛剛雖然有提到警察的部分，因為很多人認為反正很多事情都只要向警察機關申訴，他們就有辦法處理，但事實上警察要管得事情實在太多，專業性上也是有問題，所以我希望在 113 之外，還要有更重要的專業人員讓這些執法人員可以諮詢，也就是所謂老師背後的老師，能夠提供諮詢人員最恰當的訊息，這都有在我的附帶決議裡提及，希望今天各位在討論時，能夠支持我這個附帶決議，這是我二十幾年來在實務上看到的實際問題，如果我們因為低薪或是低價招標，導致 113 線上人力都只能停留在比較資淺部分，我覺得這是很錯誤的，應該想辦法讓這些知識得以累積下來，謝謝。

主席：好，非常謝謝游委員。

接下來請范委員雲發言。

范委員雲：針對第五條我也有提附帶決議，就是希望能夠擴充 113 專線，變成是性別暴力防治諮詢專線，包含家暴、性騷擾這些性別暴力都一起放進去，但重點也是要提高預算，然後進一步提升服務量能跟品質，協助性騷擾事件，加強宣傳這個專線是包含性騷擾部分，我想這個部分在附帶決議中就由衛福部去規劃。蔡培慧委員的附帶決議我也很支持，就是家暴之後，如何能夠讓地方把法律協助、心理諮商等其他協助都放入，這部分我覺得目前院版文字的重點在於有哪些項目可以提供，形式上是要擴充 113；還有就如同家暴法一樣，如果有社工等其他部分，可以以附帶決議方式讓衛福部後續去規劃，然後我們再來監督。這部分我的文字雖然和院版不一樣，但精神是一樣的，所以我可以支持院版文字，其他部分我們用附帶決議來要求，謝謝。

主席：好，謝謝。請陳委員培瑜發言。

陳委員培瑜：好，謝謝主席。雖然現在在討論第六條，不過因為大家已經提到 113，而我們在第七條也有提修正動議，就是有關 113 專線部分，其實最早我們是希望提出一個第三方申訴調查機制，就是所謂的雙軌，但是在跟部會溝通時，我們發現現階段可能會造成地方主管機關的負擔，但我們還是希望之後不只是諮詢，還有機會透過 113 申訴專線派案，讓相關申訴案件成立，那是不是就可以比較快速、有效的協助被害人完整申訴，並且完成相關報案流程？我們也很希望衛福部、教育部和勞動部在這次三法一併修正之後，能夠更仔細、更全面的進行性騷擾黑數的調查和研究，尤其是沒有申訴的時候，到底是發生了什麼事情，在什麼樣的理由和什麼樣的情境下，導致被害人不敢申訴，或者沒有辦法申訴？針對這部分，我們提出相關的要求，希望未來

可以更全面性的制定進一步的政策和修法，予以對症下藥。

還有剛剛所有委員提到的 113 的現況，其實都很需要三個部會協助改進，讓地方主管機關、之後會遇到相關事情的雇主，或是相關的行為人、被害人等，都可以有一個很好的機制，在這個機制上完成相關案件的流程。然後我們目前不堅持我們自己的版本，就是所謂第三方單獨的申訴調查機制，可是我們還是希望可以完整並且全面規劃 113 後續的配套及相關措施。以上，謝謝。

主席：非常感謝陳委員，經過大家這麼專業的互動，我認為有很多事情要處理，所以在此徵求大家同意這一條還是要保留，因為跟後續一些相關的條文會有互動，好不好？我希望行政部門能夠把今天委員精闢的意見都列入考慮。

請林委員發言。

林委員靜儀：我直接講，就是說現在第六條文字上面還有需要再處理的部分嗎？還是說其實剛剛委員們提到的都是在流程處理上面資源的部分？

主席：可以處理是不是？

張司長秀鴛：可以說明嗎？

主席：可以處理就現在處理。

請溫委員發言。

溫委員玉霞：我剛才要問的是外部成員在勞動部的版本裡面規定是不得低於三分之二，可是現在是二分之一啊！所以這個很簡單，就是為什麼不一樣？

主席：如果很簡單可以有共識，那當然……

溫委員玉霞：要統一嘛，我建議還是要統一嘛！

主席：請行政部門最後說明一下，看怎麼樣來整合大家的意見。

張司長秀鴛：謝謝召委，謝謝所有委員關心。針對這一條，我採幾個方向說明：第一個，現行對於縣市政府並沒有任何規定要對被害人提供服務，比較是處理那個程序的問題。這一次應各界要求，所以我們直接在這一項的第四款載明縣市政府要提供被害人服務，所以一旦寫進去之後，縣市政府就要有資源提供出來，包括剛才特別提到的庇護，庇護就是屬於社會福利資源之一，相關的醫療有必要的時候也會進來，所以這是沒有問題的，就寫在這裡。

另外有委員提到要成立性騷擾防治中心，我特別要說明的是，因為性騷擾現在分三法並立在處理，將來設性騷擾防治中心它都在地方，那到底性工法、性平法的這些個案都要進性騷擾防治中心嗎？因為現在的法律並不是這樣的處理，而是分三法並立，然後各自處理，而且它的場域也不同，所以性騷擾防治中心的設立恐怕也會影響實務的進行。

另外談到 113，的確 113 就是一個保護專線，現在性騷擾、性侵害這些都在這個保護專線裡頭，它提供的和家暴、性侵有別的是，因為家暴、性侵、兒虐是屬於責任通報，所以民眾只要打電話進來，它可以轉到縣市去，但是 113 目前我們採的是被害人要申訴、要到我們的申訴窗口去申訴，所以 113 做的只是諮詢，讓他知道他要到哪裡去申訴，然後他有哪些服務可以在 113 線上做諮詢。

委員給很多意見，我們都會參採，這沒有問題。委員有提到家防中心處理，我要說明因為這是在縣市政府的層級，所以設在家防中心，家防中心是社會局，社會局是政府下面的二級機關，家防中心是政府下面的三級機關，如果放在家防中心反而資源會限縮，所以我覺得這個就放給縣市，讓縣市處理會比較好。我們也知道這個資源非常重要，所以我們特別因應所謂的性創傷，包括比較多年的性騷擾被害人需要服務，很深層的諮商協助，所以在去年的社安網裡面，我們有建置了全國目前有 8 家的性創傷復原中心，全部都是提供給民眾免費的服務。這 8 家性創傷復原中心也會處理這種很深層的性創傷，包括性騷擾的議題，在此特別向委員說明。

至於二分之一、三分之一的部分，我要這樣子說明：因為它是在縣市政府層級，而且它的議題有涉及到相關機關，也就是說，像民政局、勞工局、衛生局相關要使用政府資源的時候，如果這些局處重要的、能夠決定的長官沒有進到委員會，似乎資源就會有點排擠，所以我認為外部委員的二分之一很重要，同樣的，各機關的名額要流進來也是把各機關的資源帶進來，所以我建議這樣的總數二分之一，我覺得是相較合理的，以上說明。

溫委員玉霞：這樣兩個部會就不一樣啊！

吳委員玉琴：功能不同啦！它功能不同啦！

主席：好，非常感謝各位委員寶貴的建議，看起來行政部門也都能夠考量到非常周全，那是不是徵求大家同意第六條可能……

吳委員欣盈：不好意思，主席，是不是可以考慮保留？就是以設一個單一防治中心為主，我剛剛瞭解從中央之後有三法，可以把它分案，就像是 113 的精神是一樣的。

主席：所以你的意思是這一條保留？好吧！那這一條就保留。大家的寶貴意見我們都要列入後續再協商的參考，因為我們大概有 40 個案子要處理，所以大家儘量不要重複的論述，請 to the point 來講。

接下來處理第二章章名。第二章章名看起來還好，就是「及」和「與」的用字而已，我們建議是不是就按照行政院提案通過？

吳委員玉琴：好。

主席：好，通過。

接下來處理第七條，請行政部門說明。

張司長秀鴛：第七條第一項是規範政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，在所屬而且負有管理權責的公共場所以及民眾得出入的場所，應採取防治性騷擾行為發生的預防措施，而且採分級辦理，這是第一點。

第二點，在公共場所以及民眾得出入場所發生性騷擾事件，而且負有管理權責的單位在第一時間要採取的相關糾正與補救措施，以及應行的注意事項，這是第二點說明。

第三點，公共場所所負有管理權責這些單位在事件發生後才知道有性騷擾行為的作為，我們並列在第三項裡頭。

最後就是對於性騷擾的樣態等等的一個授權辦法，訂定性騷擾的準則，以上說明。

主席：各位委員有沒有什麼指教？現在按照順序發言，首先請游委員發言。

游委員毓蘭：我先簡單說明一下，原則上我是支持院版的內容，不過本席的修正條文在第 22 頁，我只有加強一個，就是要強化組織糾正、補救的義務，要重視被害人的主體性，讓性平會（或者叫性工會或什麼都可以）要能夠聽取被害人需求的主張。主要的原因是，我們看到司法院懲戒法院院長李伯道在多次性騷書記官長之後，並沒有依照司法院工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點第四條通報性騷擾申評會，這個申評會是存在的；其實兩年前 9 月份在嘉義縣警察局偷拍案發生後，他們一直到今年被監察院調查報告指責，也沒有提到性平會去討論或有糾正、補救的作為。所以本席其實是要強調，即使在裡面有什麼申評會、性平會、各種的會，我前兩天在這邊報告的時候說過，很多警察機關因為受限於女性的性別比例要超過二分之一，所以在早期性工法或性騷法通過之後，我當過幾十個警察組織的委員，因為只要學生承辦這個業務來跟我講「老師，能不能請你來當委員？」我都答應了，可是絕大多數、其實應該說全部都沒有開過會。即使是嘉義縣警察局長達兩年在組織內部的偷拍案被揭露之後，他們到現在 22 個月也沒有開過性平會或性工會，我不知道他們叫什麼會。所以本席要求組織提性平會並不影響糾正、補救義務之即時性，組織還是可以在第一時間去採取作為。

我尊重院版、不破壞院版的條次結構，只是把我的版本融入到第二項的序文後段，誠如剛剛的口述，我希望衛福部及各位委員都能夠支持，至少要讓被害人有機會去陳述，因為很不容易他們願意去申訴了，但是居然都沒有辦法進入正式組織內部的申評會或申訴會去陳述，這個法就是沒有用的法。謝謝。

主席：請吳委員欣盈發言。

吳委員欣盈：針對第七條的部分，本席建議應該刪除人數限制的規定，因為像譬如說企業人數如果比較少的時候，被害人可能因為每天會見到這個人，抬頭不見低頭見，陷入孤立無緣的困境，所以必須有保護的必要性，謝謝。

主席：請林委員靜儀發言。

林委員靜儀：謝謝主席。我們在第七條其實有提案，當然我也必須肯定衛福部今天提出來的版本是更詳細、更詳盡的，不過我還是想要提一下，就是在我們的版本裡面，有關前項申請之調查，我們這邊有提到，要交由社會公正人士、民間團體代表、學者專家，我不曉得在後面的條文裡面是不是有把我們所提到的申訴調查這一塊應該要交給誰寫進去？如果有，我就尊重後面的文字；如果沒有的話，希望在這邊補進去。

第二個部分，衛福部這邊的版本裡面有提到了「協助被害人申訴及必要時保全相關證據」，我認為「必要時」這 3 個字不用了，就是要保全證據，當時你怎麼會知道必不必要？因為這邊是在當時知悉者要採取有效糾正及補救措施。沒有錯，有些被害人可能當時申訴完，後續不會打算繼續處理，有些可能過了一個禮拜、二個禮拜、一個月、一年後，他覺得要回過頭來做一些處置。所以我會建議把這裡面的兩段，就是「協助被害人申訴及必要時……」的「必要時」這 3 個字刪掉，然後接「保全相關證據」，就是「協助被害人申訴及保全相關證據」；第二款改成「協助通知警察機關到場處理」，就不要「必要時」了，因為我覺得「必要時」這 3 個字在這邊沒有意義。他已經告訴你了，他已經陳述了，你已經發現了，你就應該要幫助被害人，

至於被害人後續他打算把這個流程往哪裡走，這是後續要協助的部分，但是一開始就說必不必要去保全相關證據，你要怎麼樣讓第一線處理的人去知道什麼叫「必要時」？所以我會建議把這邊衛福部文字裡面的兩段「必要時」都把它刪掉。

等一下請麻煩回答我，有沒有像我的提案、我的草案裡面所提到的申訴調查這一段要不要交給相關人士等等，後續文字有沒有？如果沒有，希望在這邊能夠補上去。謝謝。

主席：請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：謝謝主席。這邊的意見就是上個禮拜五針對是不是十人以上才設置申訴的管道，因為性工法在上個禮拜討論的時候已經把這個部分拿掉，就是不需要十人以上才有設立申訴管道來協調處理的部分，希望性騷法這邊也能夠把十人以上才設立申訴管道的部分拿掉，以上。

主席：請林委員為洲發言。

林委員為洲：我們現在慢慢進入這次修法比較核心要解決的問題，主要就是申訴到底要如何申訴、這個申訴會不會變成無效的申訴或是被吃案。剛剛游毓蘭委員用實務經驗告訴我們，有申訴的管道，本來就有，現在的性騷法或是性平法、性工法都有申訴管道，也有委員會，但是為什麼80%以上決定都被性騷者決定不申訴？這是第一個數字。

同樣地，更多的比例是即使有反映，也沒有開會審理或調查。剛剛游委員用實務經驗告訴我們，行為一再發生，偷拍、偷拍，大家都知道，很多人都知道，也一直申訴，但是一次會都沒開。誰來決定要不要開會？還是在機構裡面，它就是不啟動、不開會，再多外部委員也沒用啊！不會開會啦！目前就是這種狀況，所以我們要解決的是這個問題：吃案，然後申訴之後不會被開會審理調查，我們要解決的是這個問題。現在的條文有沒有解決了這個問題？沒有！各個版本我都看過了。

好，我們就開始來討論。像要協助被害人申訴及必要時保全相關證據，「必要時」剛剛已經有委員提到，就一定要保全相關證據，還有什麼必要、不必要？相關證據就是要證明有性騷行為，這個當然要保存證據，這個是違法的事情耶。然後「必要時協助通知警察機關到場處理」，因為有「必要時」，所以他就不會通知警方、警察來協助處理，因為這要必要時才需要。所以都是還是機構內部，不管是公司行號或是機關、學校、軍隊、警察，都還是在機構裡面來決定要不要讓外部可以進來調查或協助，所以我們在第十七條有提修正動議，就一定要解決這樣的問題。

當然，我們也要去考慮到會不會錯殺無辜，因為性騷擾畢竟有時候言語性騷擾、行為性騷擾都有一些模糊地帶，這個是我們要立法的時候要去注意的。但是我們還是要回歸到我們這次提這三法來修，到底要解決什麼樣的核心問題？這些行為發生這麼多，有的第一關就是不申訴、不敢申訴，這是第一個要解決問題。第二個是有申訴，但沒開會、沒調查、所謂的吃案、沒處理，到底我們修法裡面要在哪裡放一些條文、有一些強制性的條文，讓這些問題可以解決？從這裡開始，我們就會很關注要如何啟動，然後讓它一定會啟動調查，而且要讓當事人被調查，並且被宣告。我認為還要被宣告，這樣才會達到實際調查的目的，也會達到遏止的目的。先這樣子說明，謝謝。

主席：非常感謝林委員寶貴的建議。

請賴委員品妤發言。

賴委員品妤：謝謝主席。有關第七條人數門檻的部分，我在上週四質詢的時候其實就有跟部長溝通過，我們為了增進性騷擾防治，讓被害人立刻知道如何尋求協助和申訴，讓雇主和機關處理人員有明確的指引可以立即依循和好好處置，這些民眾可進出的場所其實應該要明確公告該場所的性騷擾防治措施、規範及申訴管道和相關資訊，這部分我想部長也同意，所以我希望在這條中是否能夠討論一下人數門檻的部分是不是能夠拿掉？因為性騷擾不會因為場所人數較少就消失，事實上不管人少或人多都可能會有性騷擾的狀況，如果我們這一次的修法是以保護被害人為中心，那更前置的防治措施及申訴管道其實就應該要普遍訂好，當然，這邊我要強調，其實在上週我也有強調，這個建議的提出絕對不是要人數很少、可能沒有辦法做到各面向性騷防治的微型企業、機構要獨自扛起所有的責任，我不是這個意思，我認為這反而是主管機關要主動去協助的地方。

我具體建議，包括可以考慮以人數區分層級，擬定不同的、嚴格的詳細程度的規定範例，提供這些企業、機構去使用，而且這些防治措施和申訴的處置，我要強調，也不是要這些微型企業或機構獨自提供，公部門的協助當然也是可以放入，算是在他們能夠提供的協助範圍內，像是剛才其實也討論滿多的，比如打給 113 或協助請警察來處理等等，這部分在質詢之前我就有跟衛福部瞭解過，而衛福部給我的回應是說現在其實部分就有在進行，我的看法是，既然你有部分在進行，就表示這件事情不是做不到，只是我們希望它能夠更普遍性去做，所以這部分也希望衛福部和各位同仁可以同意一起來納入修正。

主席：請吳玉琴委員發言。

吳委員玉琴：是不是請衛福部再說明一下？因為這個第七條看起來跟原來條文的修正，放上去原來是要課責各個機關和雇主、僱用的機構全部的防治責任，可是現在在第一項裡面特別已經匡出「所屬公共場所及公眾得出入之場所」，有點把它限縮了，這部分是要跟性工法有什麼區別嗎？是不是在做區別？所以給雇主所有的責任是匡住在公共設施上，才有給他一個防治的角色，其他部分就沒有課責他了，是不是？因為這一條和性工法第十三條的文字敘述寫得很相近，有十人以上以及三十人以上的規範規模，這部分如果是針對公共場所確實不能規範太小，太小的話，我覺得這個地方要說明的是和性工法怎麼區隔，如果能說明清楚，大家比較可以看到性騷法要如何防治、課以雇主或政府機關的角色是什麼，免得大家可能想像它好像在課以雇主角色的部分是跟性工法一樣，所以可能要再說明清楚，謝謝。

主席：請行政部門回應。

張司長秀鴛：非常謝謝委員。這一條的確是跟性工法做一些區隔，這一條講的是場所主人，也就是公共場所或是民眾可以自由出入之場所的責任，是一個預防性的，至於剛才談到人數的部分，如果性工法會做調整的話，我們這邊也可以考慮是不是要做一些處理。再來就是剛才好幾位委員關心申訴調查審議，基本上那個會放在第四章，第四章完全在談申訴調查審議，所以沒有所謂吃案這件事。委員提到「必要時」有兩個地方——第二項的第一款、第二款都有「必要時」

，原則上這三法都很尊重被害人的權利，他要不要申訴、要不要保全證據、要不要找警察來協助，我想這部分放「必要時」的原因在這裡，也就是當被害人發生性騷之後，場所主人要提供的是讓他知道，我們可以協助你來做一些包括安全、包括隱私、包括你要不要找警察，我們都會尊重被害人，如果被害人覺得有必要時，我們就會採取，所以要不要放這個「必要時」，我們討論很久，我們認為還是放，比較彰顯我們尊重被害人的決定權，以上。

主席：請林委員為洲發言。

林委員為洲：如果這個「必要時」是要尊重被害人，那就把它講清楚，不然這樣看起來我們會認為主管機關可以認定必要、不必要，你這樣寫並沒有清楚表達，甚至要寫被害人或申訴人認為需要的時候，那主管機關要幫忙保存證據，你要怎麼寫？你這樣寫是看不出來的，這會被認為主管機關可以認定必要或不必要，所以你們的文字可以調，如果按照你剛剛那樣的說明，把文字調好，我們當然就支持，尊重被害人，他認為要保存證據、要外部協助，主管機關就要去做，把文字寫清楚，謝謝。

主席：謝謝，請林委員靜儀發言。

林委員靜儀：這樣的話，我是不是直接建議改為「並注意被害人安全及隱私之維護，且尊重被害人意願」？這樣的話「必要時」三個字就可以刪掉，前面已經先強調了尊重被害人意願，但是後面的「必要時」就不用寫在那邊，不然關於「必要時」的認定，我認為林為洲委員剛才講得很好，是誰認為「必要時」？是他認為「必要時」還是主管機關認為「必要時」？主管機關跟你說沒有必要、這是小事、你不要這樣，那後面就沒啦！

主席：委員的建議，行政部門覺得這部分怎樣？另外幾人的部分，可否請部長指導一下？

薛部長瑞元：首先是把它分為一、二款，這十人不是只有受僱者，是包括服務人員十人以上，比方一般百貨公司都一定超過十人，所以它大概就要做，而且達到三十人以上也不是困難的情形，但是有一些小吃店、路邊攤同時包括顧客、工作人員十人以上，有時候就不一定會有，所以它的分級是這樣，這兩個分級就是，第一、比較小規模的這些場所就是要揭示，要設立申訴管道來協處，後面主要是要把它公開揭示出來，所以這些不管是小的或大的，應該就是讓顧客，主要指的是出入公共場所之人知道受到性騷擾之後要怎樣去通報或申訴，知道要找哪個人或打哪支電話。我再次強調第七條是場所主人的責任，它主要是預防性和緊急的處理，在這個條文裡面是這樣，至於一般這些申訴如果成立之後的調查等等是在第十四條以後的條文，所以十人以上和三十人以上的差別是，三十人以上就要另外訂定一個辦法，包括性騷擾的防治措施，而且要把它揭露出來，所以小店可能就要寫一個如果有性騷擾事件發生的時候，請打哪一支電話或通知櫃臺人員，大的這些公司行號或公共場所就要寫出防治措施包括哪些等等。

第二個是「必要時」這個事情，第二款「必要時協助通知警察機關到場處理」，事實上這仍然是場所主人要做的事情，所以不可能發生性騷擾就馬上通知警察過來處理，不太可能是這個樣子，因為它並不是接受申訴的單位。性騷擾的發生可能是顧客跟顧客，也有可能顧客對店員，也有可能店員對顧客，這些情況都有可能，所以不是所有的性騷擾統統都是馬上叫警察來處理，這樣警察的負荷會過重，所以場所主人要判斷什麼樣的情形必須要通知警察來處理，並及

時做一些防治。

至於保全相關證據的部分，剛剛有提到，這是基於尊重被害人的意願，這個部分的文字要如何調整可能還要再想一下，因為前面的 title 已經有提到要注意被害人的安全及隱私保護，所以文字上面要怎麼調整可能要再討論一下。

主席：為了讓它周全……

陳委員椒華：十人以下到底要怎麼樣申訴？

薛部長瑞元：申訴在第十四條……

陳委員椒華：十人以下的申訴在第十四條就有明定了，是這樣的意思嗎？

主席：既然在第十四條有明定，我們就比較安心。

請溫委員發言。

溫委員玉霞：我不曉得我這個建議可不可以，因為臺灣有 79%的公司都是在十人以下，你剛剛說第十四條裡面還會有說明，上次我有建議過，如果我們有一個「性騷擾網站」平臺，如果有問題就到那個網站去申訴，只要很簡單地填入姓名、公司、年齡、住址，不用多少人，可以由一些人、十幾個人專門關注這個網站，就把它分配出去，這些 79%公司的員工就不用還要特別成立什麼，有一個「性騷擾網站」可以讓他們去申訴，這樣不是更加方便嗎？

薛部長瑞元：我稍微再強調一下，這裡指的是場所主人的義務，申訴的部分沒有人數的限制，第十四條沒有人數的限制。

溫委員玉霞：不是，我是指 hold 住這個網站的人，就是要有一些人專門關照這個網站，看要由哪個公務機關專門來關照這個網站，申訴當然沒有限制，100 人、200 人、500 人都不一定，但是要方便通報，比如要讓受害者方便通報，只要點進去「性騷擾網站」就可以很快地填上我的資料等等，到時候你們再去分配，這個案件是屬於衛福部，那個案件是屬於勞動部，你們再去分配哪個案件要交給哪個部門，這樣 79%員工在十人以下的公司是不是就能夠解決了？不是嗎？

薛部長瑞元：不一樣啦！

主席：請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：主席，我補充一下，因為大家有點混亂了，這裡在課責的是場所主人、負責人的責任，與性工法課予雇主的角色又不太一樣，所以這裡是指十人以上的這些場所主人要有一個申訴專線，這個部分我們在性工法確實有討論，有好幾個委員擔心十人以下的公司，會不會雇主不處理性騷擾事件，所以我們在後面有一個規定是雇主如果沒有處理的話，還是可以跟主管機關申訴。這個部分講的是場所主人的責任而已，所以不要把它混為一談，這和我們在性工法擔心十人以下的公司是不一樣的情境，我覺得大家可能要先釐清。性騷法這一次這樣處理，特別把場所主人的責任框出來，而且在公共場所要有相關的性騷擾申訴管道或防治措施，我覺得這是為了把它切割，跟性工法有所不同，所以大家千萬不要再混在一起。

主席：瞭解，因為剛剛吳欣盈委員其實是比較持保留，需要再進一步討論的建議。我看還有前後條的對照，衛福部把條文釐清，大家再想一下，我們尊重大家的意見，儘量把它往這方面修正，我們先保留好了，第七條保留。

再來處理第八條。

張司長秀鴛：第八條是現行條文酌修文字，把「機關」改成「政府機關（構）」，以上。

主席：這一條只是酌修文字。

林委員靜儀：陳培瑜委員的版本我要幫他說一下，而且我也肯定他的版本，我們都很肯定你們一直都有在進行相關的性騷擾防治教育，但是我相信有實務經驗的人都知道，每次來上課的都是承辦人，最多承辦人有來上課已經不錯了，不然就是那個單位最新進來的人，或是最願意去上課的人，每次去的都是同一人，最大的問題就是主管。我也認同陳培瑜委員辦公室這邊所提出的文字，他補了「前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人之首長、負責人、所屬主管人員、代表雇主行使管理權之人，每年應接受一定時數防治性騷擾之相關教育訓練。」這一段，主要的精神就在於不要每次這些機關到後來最上面那個人根本不知道，每次去上課都是單位裡面最弱勢的人，甚至單位裡面最有性平概念的就是那個人，然後出事情的都是他上面的長官，我也認同陳培瑜委員增加這段文字的版本，謝謝。

主席：請行政部門回應一下。

張司長秀鴛：這個部分我們將來的作法是，因為它涉及到所有的政府部門、部隊、學校、機構和僱用人，僱用人包括性工法的所有企業，不管大型或小型都含在裡頭，所以比較務實的是要有一些訓練的素材、教育的素材，包括一些數位的素材能夠讓他們運用，同時納入後段的部分，像我們禮拜五有討論到很多所謂的調查或查核等等，我相信政府部門的部分是沒有問題，因為它是性別工作裡面一個很重要的訓練，學校也沒有問題。現在比較大的問題就是僱用人，所以我們跟勞動部將來在工作合作上面會開發各式各樣的數位訓練素材，提供給各界能夠廣為運用。

林委員靜儀：你這樣講我覺得更奇怪了，因為性平法三法已經這麼久了，尤其是我們上個禮拜在修性工法的時候，我們都知道地方主管機關要定期查核這些相關的機構，在機構內部是不是符合性工法規定的性騷擾與性平相關流程、申訴管道等等，我們上禮拜都在處理這些事情，然後你今天在這邊告訴我教材都還有缺，我是很疑惑啦。至少他這邊所說的防治性騷擾都已經很明確，最基本的上面張貼什麼東西、對口是誰，這不是本來就有的？

再來，性平三法修法之後，最大的問題是擔心最基層的那個人知道，主管根本不知道，所以在整個處理流程裡面，主管根本沒有照著該有的處理流程。尤其是我要特別強調，如果是很小型的機構雇主，你要他每年接受一次一定時數的訓練有困難，這個我可以接受，我們可以做一些調整。但是像我這邊講的機關、部隊、學校、機構或僱用人之首長、負責人，請問你們有辦法告訴我這些人目前為止每年都有完整接受這些相關的性平訓練或課程嗎？因為從性別主流化之後，我們就有要求各部會都要有性平學分，要上性平課程，但是大多數的機構都會告訴我們，去上課的是誰？就是最基層、最沒有權力處理，甚至對於流程他再怎麼了解，他跟他的主管講的時候，主管根本不理他，所以這邊可不可再說明一下？我可以理解，如果是雇主這邊，小型機構雇主沒有辦法用政府的要求來要求他每年一定時數，這個我們可以去調整，但是我還是認為我前面所說的，鎖定機關、部隊、學校、機構或僱用人的首長，這難道有困難嗎？

張司長秀鴛：在公務機關，性平學分就納入了繼續教育，所以這個都有，像我們部裡，最近我們開

主管會議完畢之後就留下來上課，是有的。而且它放在繼續教育學分，所以我覺得機關、部隊、學校、機構，還有機構的部分，特別是 NGO，我們大概在補助作業要點裡都會規定它的相關補助，它們在相關教育的部分一定要納入性別平權的這些議題，包括性騷、性侵害等等，這些大概都放進去；至於小型企業的部分，可能就麻煩勞動部，它們是不是將來也會納入勞檢，這個上個禮拜四、五做了很多的討論。

主席：委員的建議非常寶貴，而且方向其實跟要做的是一致的，只是這個用詞上面怎麼樣讓它更周全，我們就先保留好了，第八條先保留。

再來處理第九條，請說明。

張司長秀鴛：第九條目前是現行文字，第一項酌修文字；第二項未修正，以上。

主席：委員們有沒有什麼意見？不然的話，我們就酌修文字而已，第九條就按行政院版本通過。

請林委員發言。

林委員為洲：國民黨有修正動議，我們是把它寫清楚一點，行政院版本是「不得為不當之差別待遇」；我們是把它寫清楚一點「不得予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不當之差別待遇。」把它寫得更清楚一點，這樣會不會更好？就教行政單位，不然你這樣含糊地說，不得為不當之差別待遇，寫清楚會不會更好？

主席：請行政部門回應一下。

張司長秀鴛：這個就是列舉，沒舉到的可能就不在裡面，所以我們認為這些列舉內容其實就是不當的差別待遇，就是用一個概括的，其實在認定上不會有困難。

林委員為洲：OK。

主席：謝謝林委員寶貴的建議，第九條是不是就按照行政院版通過？好，通過。

處理增訂第三章章名。第三章章名是被害人保護，如果大家沒意見，就照行政院提案通過。

處理陳秀寶委員等提案增訂第六條之一條文，請行政部門說明。

張司長秀鴛：委員提的內容比較是性侵害內容保護項目，因為本法在開宗明義已經就把性侵害的事件排除，所以我們建議可以參考後面的第十一條被害人的扶助項目，比較符合性騷擾的內涵，建議不予採納。

主席：後面有條文來處理，所以委員陳秀寶等提案增訂第六條之一條文不予採納。

處理第十條，請說明。

張司長秀鴛：第十條是現行第十二條，我們增加了一些內容，包括強化被害人的身分隱私保護，要求各類媒體或是因職務或業務知悉被害人身分資訊的保密，以及任何人除了有但書規定之外，也不得以媒體或其他方式來公開或揭露被害人的身分資訊，甚至包括行政機關或司法機關所公示的文書，也不得揭露足資識別被害人資訊的相關規定，以上。

主席：第十條如果委員沒有意見，就照行政院提案版本通過。

處理第十一條，請說明。

張司長秀鴛：第十一條就是增訂被害人的保護服務內容，以上。

主席：看起來大家沒有什麼特別意見，就按行政院提案版本通過。

第十一條，請洪委員發言。

洪委員申翰：我們其實有修正動議，主要處理的事情是如果外籍人士有遭受性騷擾的話，相關單位應該要提供合格的通譯跟社工陪同。

主席：請行政部門說明。

洪委員申翰：我唸一下條文：「若被害人為外籍人士，機關於調查時應主動提供合格之通譯人員與社工陪同接受調查」。

主席：第十一條洪委員的修正動議，請說明。

張司長秀鴛：我建議不要放在法裡頭，而是提附帶決議，就是我們會用這個方式來處理，因為現行 113 專線在通譯上面是沒有問題，然後在調查的時候，如果在警察機關及在社政部分要做通譯，或由社工陪同被害人也不會有問題，但是寫在法條上面，因為這畢竟就是一個法的制度，所以放在這邊，我擔心會有一些狀況是沒有含括在這裡。

洪委員申翰：司長，我建議如果把它放在說明欄，可以嗎？

張司長秀鴛：是。

洪委員申翰：我不堅持放在法條，放在說明欄裡面好，謝謝。

張司長秀鴛：好。

主席：請陳委員發言。

陳委員椒華：這一條時力有修正，我們的修正文字就是加入心理治療，還有諮商，然後也把保護措施放進去，因應現實的確有需要這樣的文字來協助被害人，才能夠真正接住被害人，這個部分希望能夠放進來，以上說明。

主席：陳委員在說第十一條嗎？

陳委員椒華：對。我們是放在第十二條之一，這條跟第十一條是一樣的。

主席：請黃秀芳委員發言。

黃委員秀芳：我可不可以問一下，陳秀寶委員所提案的第六條之一剛剛是不予採納……

陳委員椒華：陳椒華……

黃委員秀芳：不是，我說的是剛剛的第六條之一。

主席：另外一條陳秀寶委員的提案。

黃委員秀芳：其中有一部分，第六條之一有寫「非屬全民健康保險給付範圍之醫療費用、驗傷與採證費用及心理復健費用」。我想請教在第十一條裡面有寫心理輔導或法律協助，關於醫療費用的部分是不是也要包括在裡面？剛才有說第六條之一的部分是不予採納，剛才也講說在第十一條裡面就有包括，我是希望醫療的部分是不是也要寫進去？

主席：第十一條啊？

黃委員秀芳：第十一條，心理輔導已經有了。

主席：這也是一個很好的建議，因為在性工法只有寫醫療或心理諮商。

黃委員秀芳：是不是醫療的部分也寫進去？

陳委員椒華：說明一下，因為我們的條文本來跟第十一條比較接近，現在看到是把我們放在第十二

條之一，請衛福部看看是否能夠放在第十一條。

主席：你這個部分好像應該要放在第十一條吧？

陳委員椒華：對啊！它把我們放在第十二條。

主席：那應該在第十一條。

黃秀芳委員建議將醫療加進去，跟那個是對照，也有討論過，不只心理，在醫療上也是；而且我那天有報告，家庭醫師制度也在實行，所以應該更細膩地來做一個連結，可能對整個流程會比較好，因為有時醫療問題不是自己可以發現的，是大家要幫忙他們尋求照顧。

請林委員發言。

林委員靜儀：我想等一下衛福部可能可以給我們專業上的意見，因為諮詢、諮商跟心理輔導的對口單位在專業上其實是不太一樣的，法律效益也不太一樣。

再來有關諮商、諮詢、協調這幾個文字在原來衛福部部版能夠含括到什麼程度，也請你們說明一下。

至於在醫療上，因為性騷擾對於實質身體傷害可能比較少，心理傷害的部分可能比較明確，這邊大家問到的就是諮商、協談、心理輔導，因為這裡面又牽涉到諮商、諮詢、輔導，有三個不同的專業團體對口跟職權的定義，所以要麻煩衛福部說明一下。

主席：補充一下，因為前面有身心狀況，身的部分就有一點也是精神醫療，那天大家討論是說精神醫療方面跟心理輔導都可以來幫忙，這樣會比較周全一點。沒關係，看衛福部的看法如何。

張司長秀鴛：因為陳秀寶委員訂定的文字真的是屬於受到性侵害所提供的，特別是採證驗傷這些非屬治療性的，所以我們在法條上已經排除。就性騷擾來說，的確適用的比較多就是心理諮商、心理輔導，以及法律相關部分，至於跟身心有關的治療，基本上在我們其他必要的服務也會含括；再來臺灣的健保基本上也沒有排除這一項，所以我們認為並沒有需要特別將醫療放進來。另外，時代力量提的保護措施，在性別平等教育法的確是有，因為是孩子，但我們在處理這個部分比較多的是成年人，所以我們並沒有考量將保護措施明定在裡面，但實際上如果需要的話，在其他必要的服務裡也可以含括。以上。

陳委員椒華：如果衛福部沒有將相關文字入法，在說明欄裡面如果能夠補充進來也可以，請把它放進來，我們的文字應該是放在第十一條比較適合，但是卻被放到第十二條裡面了。

主席：像許智傑委員提案的其實後面寫得比較詳細，這些事情要委託誰的部分也可以做一個參考。

按照行政院版第十一條條文，有關大家的意見，請它在後續說明，是不是在立法說明裡面加進去？第十一條就按行政院版提案通過，好不好？好，大家的意見請行政部門參酌，能夠放在立法說明就放在立法說明，不然就在附帶決議，我們有提很多附帶決議，都會把它送出去。

處理第十二條。

張司長秀鴛：第十二條是現行條文第九條的對應條文，第一項及第二項沒有增加、沒有做修正，增加了第三項，目的就是為了嚇阻性騷擾行為，建立一個懲罰性賠償金的制度。以上。

主席：如果各位委員沒有意見，第十二條就按照行政院……

林為洲委員有修正動議，請說明一下。

林委員為洲：我們是把它講得比較清楚：「審酌被害人之精神上不利益之影響、侵害行為之輕重、對被害人工作及生活之影響」，就是將他被害、受害的情形講得比較清楚，而賠償懲罰的部分是一倍至三倍，這是不變的。有這樣的說明，請行政部門來做回應，這樣的說明會不會更清楚，將來在判定時比較不會有模糊的狀態，請說明一下。

主席：請行政部門說明一下。

張司長秀鴛：增加的這一項基本上是一個民事訴訟，我們的文字有寫「法院並得因被害人之請求，依侵害情節」，是有這樣寫進去，如果要載明到這麼詳細，是不是也會踩到法官保留原則？我們恐怕也要尊重法院的權責、職權，因為今天司法院有廳長來，我們是不是也聽聽看司法院廳長的意見？

主席：請司法院廳長說明。

謝廳長靜慧：謝謝林委員對第十二條的修正條文，這個部分有相關意見，我記得之前在行政院版討論過程中，好像也有把行為人再犯的可能性提出，但當時的討論是說這個部分其實民事法院的法官在過去的立法例上並沒有類似的體例，也就是行為人再犯的可能性其實是一個風險的評估，在舉證責任上其實很不容易，而且過去也沒有相關的立法體例。

另外，我們如果參考證券投資信託及顧問法第九條，還有金融消費者保護法第十一條之三，以及健康食品管理法第二十九條，這些規定大概都是像行政院版的「依侵害情節」，因為這裡其實是懲罰性的賠償，就是依照民事不法的證據法則去做相關舉證責任的分配，所以我們建議用行政院版，在實務上應該可以符合各個不同類型的性騷擾事件的懲罰性賠償，來進行個案的評估及運作。以上，謝謝。

主席：謝謝司法院的說明。

請吳欣盈委員發言。

吳委員欣盈：謝謝主席。第十二條的第九款……

主席：民眾黨的第九條？

吳委員欣盈：第九款。

主席：不是、不是，台灣民眾黨針對現行法的第九條？

吳委員欣盈：對，不好意思。我們是針對罰款的部分，原先是一倍至三倍，我們現在是希望一倍至五倍，謝謝。

主席：說明一下。

張司長秀鴛：關於一倍到五倍，我印象中是勞動部性工法上面好像有另外一個是三倍到五倍。

吳委員玉琴：沒有、沒有，三倍到五倍是雇主。

張司長秀鴛：對。再來就是因為今天我們是性騷擾防治法，如果是三倍到五倍就會進到性工法，所以做一些區隔。

主席：好，我們尊重行政院版好了，感謝。第十二條就按照行政院版本通過。

接下來處理第十三條，請說明。

張司長秀鴛：第十三條是條次變更，同時一項到三項的文字酌作修正。

主席：看起來只是條次跟酌作文字修正，第十三條我們就按行政院版通過。

處理第四章章名，章名沒有改變，所以照行政院提案通過。

處理第十四條，請說明，在第 40 頁。

張司長秀鴛：關於第十四條，第一項訂明各類性騷擾事件的申訴期限。第二項，被害人是未成年，得於成年後三年內提出申訴。第三項在說明跟誰申訴。第四項跟第五項不得就同一事件再行申訴的規定，以及哪些條件之下主管機關可以不予受理。以上說明。

主席：好，謝謝，這個就補前面的一些地方，剛剛大家都有討論到。第十四條各位委員……

請吳委員欣盈發言。

吳委員欣盈：謝謝主席，我們針對第十三條希望有個吹哨者保護。

主席：慢慢說沒關係。

吳委員欣盈：就是吹哨者保護，針對申訴人身分資料嚴謹保密，不得外洩，謝謝。

主席：謝謝吳委員。

請何委員欣純發言。

何委員欣純：謝謝。我的條次也許跟行政院版的條次不一樣，但是討論的就是在於權勢性騷擾事件裡面的知悉事件發生後的申訴年限。我個人的版本跟主張是認為，如果是慣性的或者是累犯，或者是有一位加害人以上出來投訴，我認為應該不受限於這個所謂的一年的申訴期限，當然我也尊重行政院的版本，我是希望大家可以來討論。我的原則就是對於慣犯、再犯性騷擾的，以及所謂的累犯以及如果同時有一位以上的受害人，或者是陸陸續續有數位受害人出來指控的話，我是認為這個不應該有申訴的時限。以上是我的版本，也請各位支持。

主席：謝謝何委員。

請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：謝謝主席。時力黨團版本的提案內容就是在申訴的時間，因為院版這個部分寫得非常地複雜，所以我們的文字是把申訴期間拉齊，就是都以三年內提出申訴這樣子的文字，請參考。謝謝。

主席：請林委員靜儀發言。

林委員靜儀：我先肯定衛福部這一次在第十四條修法的文字裡面做了非常清楚的對象、時程、處置，還有相對應的主管機關跟申訴機關後續的整個流程，這件事情我非常肯定。我們辦公室的版本其實就是在性騷擾事件，把它由原來過去的條文變成是事件發生後三年內。不過我在這邊要回過頭來肯定，我認同行政院這個版本，就是如果是權勢性侵以外的是一年內提出申訴，因為他比較沒有權力不對等之下，他不敢提出申訴的問題。權勢性騷擾的話，在行政院版本是三年，跟我們原來版本是比較符合，所以我認為行政院這邊這個文字是比較有層次，我認同行政院這個版本，謝謝。

主席：請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：謝謝主席。我想這一次第十四條應該是非常重要的一個條文，剛剛好幾個委員都在關心的是性騷擾事件的申訴，有沒有辦法把所有的被害者接住。

這一次我看行政院版第十四條層次分得滿清楚的，包括知悉跟所謂的事件發生日，可能待會要說明一下這兩個的差異性怎麼計算，在性工法也有這個問題，就是到底知悉跟所謂的事件發生之日怎麼起算，能不能舉例說明？

在這一次的第十四條已經把申訴的對象都做了區分，比如向行為人的所屬機關提出來；是負責人的話就直接向地方政府提出來；行為人不明這次是把政府機關跟最高負責人排除之外，不課以雇主或是民間企業責任，全部都回到警察機關，我覺得這也是一個進步。因為你要去課責這些雇主，尤其私人公司的雇主，其實我覺得對他們來講都壓力很大，而且效果也不好，所以現在都回到警察單位來協助調查，我覺得這是這次第十四條很清楚的層次。而且接下來後面的條文都會要求多少天內要調查，二個月內完成，必要時才延長一個月，所以我想這個部分的層次感就越來越清楚。

但是就是要問，我自己的條文裡面有一個部分，請部裡面是不是一併來思考？不然如果沒有辦法入法的話，是不是應該用附帶決議處理？就是我的條文裡面中間的部分，直轄市、縣市政府接獲這些申訴之後，可能有一些誤報或是搞不清楚要跟誰申訴所以報錯了。我一直在強調，包括性工法或是在性騷法，如果分別屬於性工法或性平教育法，主管機關都在地方政府，你要不要就幫我們直接協助送其他相關目的事業主管機關？有可能是教育局，可能是勞工局，不要讓這些申訴人向社會局申訴之後又被踢來踢去，你們在那邊踢來踢去，我們就搞不清楚，所以這個部分是希望交由縣市政府自己內部去轉，該轉到勞工局的、該轉到教育局的，或是社會局就自己承接了，我覺得這個應該屬於內部要去做的工作。我在我的提案已經不知道是第幾項，項次太多了，我想做這樣的一個提醒，是不是我們可以接住所有的被害人？謝謝。

主席：謝謝各位委員的寶貴意見。

請溫委員玉霞發言。

溫委員玉霞：大家的意見都是一樣的，就是要延長申訴期，申訴期要延長這是應該的，因為一開始如果發生狀況，有時候他不敢去投訴、去申訴，到最後時間都超過了，所以我們是建議把這個申訴期延長，可以追溯到前面的五年。本黨版本的意思是最高請求權可以到十五年，如果你十五年之內沒有去請求賠償的話，可以申訴。申訴是五年，十五年是請求賠償，所以說應該是延長到十五年，一個是追溯五年，一個是請求賠償到十五年，我是希望採最高的時限。

主席：請黃委員秀芳發言。

黃委員秀芳：針對范雲委員所提的，就是權勢性騷擾或者是未成年不要受二年的限制，他希望這一條能夠保留。

主席：好，的確是有很多的意見，而且行政院或相關的行政部門，我們也知道他要面面俱到去處理很多，所以我們是不是尊重大家的意見，也尊重行政院，這一條先保留啦！

接下來請委員們翻到第 56 頁，要處理滿多委員提出來的提案。我們就開始，委員范雲等、委員陳培瑜等、委員劉世芳等提案增訂第十三條之一條文，先請行政部門說明。

張司長秀鴛：我想這一次大家都給很多寶貴的意見，因為這一次我們把第十四條的申訴調查程序整個做大幅度的一個調整，因此我們還是建議委員是不是可以採納行政院的版本？

主席：好，所以我們就建議不予採納。

林委員為洲：現在是第十五條嗎？

主席：不是、不是，現在都是要處理一些委員的版本，因為已經都那個……

林委員為洲：現在是第十四條的內容就對了？

主席：所以委員范雲等、委員陳培瑜等、委員劉世芳等提案增訂第十三條之一條文，我們就建議不予採納。

吳委員玉琴：范雲委員對於他提的第十三條之一，他的情況跟後面的第十五條其實不太一樣，它在講的是警察在受理這些性騷擾案件的處理，他採用的方式，他是希望他的條文能夠保留啦！

主席：保留？

吳委員玉琴：對，他的條文啦！其他的可以……

郭專門委員明政：那個沒辦法，要保留就要一併保留。

吳委員玉琴：這是你們議事人員的整理，它相對應條文都不一樣啊！如果范雲委員的條文保留，那陳培瑜委員的不保留，其實 OK 的，因為它本來就不相干，是你們把它排在一起啊！

主席：就范雲委員的保留而已，還是陳培瑜委員的也要保留？

吳委員玉琴：沒有，就范雲委員的條文保留，他是針對警察機關在處理的組成……

主席：好，那就分開。

吳委員玉琴：對啊！分開啊！本來就不一樣，是你們自己把它排在一起。

主席：既然他有堅持嘛！那委員范雲等提案增訂第十三條之一條文就保留，其他兩位的就不予採納，委員陳培瑜等、委員劉世芳等，內容還是不一樣嘛！

何委員欣純：內容不一樣，只是條次是……

主席：好啦！內容不一樣，所以委員范雲的保留……

斯副組長儀仙：主席，警政署想要針對范雲委員的第十三條之一做一些說明……

主席：請大聲一點。

斯副組長儀仙：警政署想要對於范雲委員的第十三條之一做報告跟建議。

主席：好，請簡要回應一下。

斯副組長儀仙：好，謝謝。第一個就是范雲委員在條文上面有「家防官」，家防官的全名叫做家庭暴力防治官，因為我們有一些署屬機關其實會去處理性騷擾的案件，但是它沒有家防官的編制，所以這個文字部分建議為「性別意識且受過專業訓練的員警」，做這樣子的一個調整。

主席：好，沒關係啦！我們就保留，你到時候再提意見。

斯副組長儀仙：好，謝謝。

主席：委員范雲等增訂第十三條之一條文保留；委員陳培瑜等、委員劉世芳等提案增訂第十三條之一條文不予採納，就這樣子。

接下來我們審查委員陳培瑜等提案增訂第十三條之二條文，在第 58 頁，請行政部門說明一下。

張司長秀鴛：針對陳委員的意見，我們也是建議是不是可以用院版的文字？因為他提雙軌，在處理

上，第一個，萬一調查結果不一致，然後會產生誤解；第二個，資源的浪費、重新的配置恐怕在實務上也會造成地方的爭議，我建議是不是可以不予採納？

主席：有沒有其他意見？

范雲委員，你那一條先保留。

范委員雲：感謝、感謝、感謝。

主席：如果沒有意見，委員陳培瑜等提案增訂第十三條之二條文，我們建議不予採納。

接下來審查委員陳培瑜等提案增訂第十三條之三條文，請看第 58 頁，請行政部門說明。

張司長秀鴛：意見也是同前，也就是說會造成爭議。

主席：也會造成爭議？

張司長秀鴛：是，請不予採納。

主席：如果沒有其他意見，我們就不予採納。

接下來審查委員陳培瑜等提案增訂第十三條之四條文，在第 59 頁，請行政部門說明。

張司長秀鴛：陳委員的這個是一系列的，我們的理由還是同前。

主席：什麼？

張司長秀鴛：還是同前面，就是不予採納。

主席：好，行政部門建議不予採納，如果其他委員沒有意見，我們就不予採納。

接下來審查委員陳培瑜等提案增訂第十三條之五條文，請看第 60 頁，請行政部門說明。

張司長秀鴛：這個也是，在陳委員的規劃裡面建議採雙軌，我們覺得還是建議採納行政院的院版，以上。

主席：好，如果沒有其他意見，我們就不予採納。

接下來我們審查行政院提案的第十五條，在第 61 頁，請行政部門說明。

張司長秀鴛：第十五條是在定明受理申訴後 7 日內開始要調查，以及規範調查的期限，這是第一點。第二點，主管機關在受理負責人等申訴案件後，由審議會去指派 3 人到 5 人組成調查小組進行調查，同時也規範調查小組女性代表的比例。第三點，調查的原則，同時給予雙方陳述意見跟答辯的機會，以避免重複詢問。第四點，警察機關或者是相關機關、部隊、學校作成的調查一定要作成調查報告以及處理建議送主管機關，相關規定，以上。

主席：第十五條，委員們有沒有要發言的？

請林委員為洲發言。

林委員為洲：因為我有修正動議，就是在第一項、第二項，第二項是關於女性代表二分之一以上，這個我們是支持、同意的，但是我特別加上調查小組的成員應具性別平等意識，有一些篩選的標準出來，這是第一點。第二點，就是整體的成員裡面，也是要針對具備性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數應占成員總數二分之一，就是除了女性比例之外，有這些專長的人的比例也要占二分之一以上。這個是我的修正動議，等一下請行政單位回應，謝謝。

主席：請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：第十五條，其實這一次在修法裡面都是非常重要的條文，就是第十五條規範了到底受理的單位要再怎麼樣處理這個申訴，包括申訴或移送到達 7 日內要開始調查，然後二個月內完成，必要時得延長一個月，這個大概就很清楚。但是在第二項的部分，對於最高負責人的部分，我們比較是慎重處理，就是由我們的審議會，也就是地方政府設立的審議會召集人 7 天內指派委員 3 人到 5 人來做調查，我覺得這個地方是非常的清楚，由審議會指派委員來調查，女性比例也不得少於二分之一，我自己的修正動議也特別提醒，在所有的規範裡面，包括警政或政府部門在調查的過程中，他們都要作成調查報告跟處理的建議，然後送主管機關，也就是送審議委員會那邊來處理，但是在第二項反而漏掉了這樣一個程序，就是該小組應該作成調查報告及處理建議後送這個審議會來審議，好像在程序上面少了這個步驟，如果能夠補上去會更完整，我想這一次在第十四條還有第十五條把申訴的流程規劃得還滿清楚，這個第二項是有特別的清楚。謝謝。

主席：好，謝謝。請行政部門說明、回應。

張司長秀鴛：謝謝委員。剛才針對這個調查的委員需要具有相關的專業敏感度以及性別，因為性騷擾這部法基本上已經 17 年了，縣市政府成立性侵害防治委員會，它裡面的委員中，基本上外聘委員都是這一類型的，所以是不是要特別載明，可能就請委員再斟酌。至於吳委員提到的那個部分，我們會在後面的文字再來做一些調整，以上。

主席：文字調整是要直接調整嗎？

張司長秀鴛：請允許我們等一下再提供。請先繼續進行，後面我們再來提供。

主席：好，先保留，這一條等一下再處理，如果是有共識的處理，當然就比較好處理。好，我們先保留。

現在處理行政院提案第十六條，在第 62 頁。請行政部門說明。

張司長秀鴛：第十六條是延續前面第十五條，第十五條最後一項有說，這個調查單位作成的調查報告跟處理建議移送給主管機關；第十六條接著就說明，就是規範直轄市、縣市主管機關接獲前項調查報告以及處理建議，要提報審議會來審議，以上是整個的設計。此外，如果對於審議的內容有必要的時候，也可以組成調查小組重行去調查，再予審議，就是再做一次調查、再來做審議，這是第一個。

第二個部分，就是針對部分的性騷擾事件，它有在走刑事告訴，即在偵查或審判程序中，審議會認為有必要，它可以停止這個事件的處理。

第三點，定明案件在經過審議後，主管機關要將這個調查結果作成的決定，以書面來載明事實跟理由，通知相關的單位跟人員。

第四點，申訴人以及行為人對於這個調查結果的決定如果不服的時候，他的救濟方式，以上。

主席：我們剛剛第十五條保留，所以第十六條不受影響、沒有影響，因為沒有修正動議。請林委員發言。

林委員靜儀：我覺得很清楚，只是我最後想要問一下，關於依法提起訴願，這邊提到訴願的提起時

間等等，你們會寫在後續的處理中，對不對？他接到這些結果通知之後，多久時間可以提起訴願，你們會有一個依法的時間？OK，好，謝謝。

主席：好，謝謝。因為沒有修正動議，如果大家沒有意見，我們第十六條就照行政院提案版本通過。

我先補充一下，大家請用餐，我們可能不休息，但是可以休息個 10 分鐘，我們現在休息 10 分鐘，讓大家吃一下東西、上個廁所，因為有的人都硬撐著不去，這樣也有違健康，我們休息 10 分鐘。

休息（12 時 5 分）

繼續開會（12 時 17 分）

主席：現在繼續開會。

沒有用完餐的不用客氣，請慢用，畢竟吃太快會傷胃。

第十五條已經談好了，我們就來談第十五條。

張司長秀鴛：是，謝謝召委。

主席：聽說後面會有一些影響，如果大家同意，我們就來處理第十五條。

張司長秀鴛：麻煩大家回到第十五條，謝謝剛才吳委員特別提醒，我們漏掉了一段，現在我們把它放在第四項，即第四項增加文字「政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第一項調查及審議會為第二項調查，應作成調查報告及處理建議」，以上。

主席：好，都說好了，大家都沒有意見，我們就按照行政院提案修正通過。

再來是第十七條，請看第 63 頁，請行政部門說明。

張司長秀鴛：接下來是第十七條，它在範定性騷擾案件在進行調查時，規定行為人以及受邀協助調查的人或單位，有配合的義務，而且要提供相關資料，以上。

主席：這個看起來就是沒有其他的意見，如果委員沒有意見，因為第十七條有修正動議，林委員，第十七條要發表一下意見嗎？請林委員發言。

林委員為洲：第十七條的建議提供給大家參考，就是警察機關受理之後的處理，我這是參考跟蹤騷擾防制法，警察機關受理之後，除了調查、詢問、做筆錄之外，要開出一個書面告誡給當事人。要發一張文給他書面告誡，這個專有名詞就叫做書面告誡，告誡這個加害人，當然這要經過調查、雙方調查，這樣才有實質的警告作用，就是希望這個人不要再犯了，而書面告誡出去表示還沒有進一步的罰則，但就是書面告誡他不能再犯了。像跟騷擾法的啟動程序，即跟騷法裡面規定，就是警察開書面告誡，但都是經過調查屬實，即調查之後發現你有這種行為，一再、重複的跟蹤騷擾，然後就發出書面告誡，書面告誡之後就不能再違反，再違反就會到法院那邊去了，就是聲請所謂的保護令。我是參考跟騷法，這已經開始執行了，且執行的效果是很好的，那為什麼一定要這樣做？因為所謂調查，不管是內部機構的調查，或是主管機關以及警察單位的調查，如果都祕而不宣，當事人沒有被揭露，其實常常到最後就會吃案，不是嗎？各位回想一下這一次＃MeToo 的風波被揭露是很重要的一部分，那一些道歉的人通通是因為被輿論社會揭露，倒不是他已經被判了，對不對？因為有的時間像是追溯期、申訴期都過了，但是他要道歉被揭露這件事情是很重要的，而不是遲遲的在那邊調查，調查的結果很難出來啊！而調查

如果祕而不宣，到最後很容易會被和稀泥或是被處理掉，這是我的結論，因為針對警察機關的調查，其實已經在第十四條有做限制，它不會一下子就跑來這邊，它是針對有條件限制，負責人、機構、公司行號這些負責人；在軍隊的話，是上校以上的主管才會跑到外部，就我的理解是這樣，公司行號的負責人……

吳委員玉琴：……

林委員為洲：那個是一部分，但是如果不知，那個是……

吳委員玉琴：……

林委員為洲：會到警察，但是公司的負責人不會在內部調查，而是會到主管機關或是警察機關來調查，如果是公司負責人、董事長性騷擾，那當然不會在公司裡面成立委員會去調查自己，所以當然會到主管機關或是警察機關調查，所以已經限定了，亦即不是每一個案子都會到警察機關，我的意思是這樣，不會造成很多的案件量多到警察機關無法負擔，現在警察機關最擔心的就是負擔不了，但是我們這邊已經在第十四條做篩選，就是負責人或是校級以上的軍官主管職務的部分，才會直接走外部調查這部分，所以第十七條我覺得有它的必要，否則的話很容易祕而不宣，然後調查過程即使行政機關將調查的結果給機構，機構裡面到底要怎麼處理？外界也不知道，只是在拖延時間等等，然後當事人也有上下其手的機會，就是因為回到機構或是公司行號，到底官官相護會不會再次發生？我們都很難去追蹤，所以我認為第十七條希望可以納入，如果有不同意見，我就希望可以保留，謝謝。

主席：謝謝林委員。

林委員靜儀：第十七條這邊特別要求相關的行為人要協助調查人，他必須要配合，我覺得這是很必要出來的一個……，不過我要補充一下，就是回應剛剛林為洲委員提到的，最近這些事件已經超過時間，他才出來公開，事實上這就是我們過去性平法或者是性平的環境不夠好，所以當時他不敢去揭露，或不知道原來這件事情，他可以在合法、合理的程序之內得到真正的處置，所以才會到現在用這種所謂比較玉石俱焚或是公開的方式來進行，它其實已經沒有辦法調查或調查也沒有辦法成立嘛！他主要進行的等於是一個宣示，或是一個告誡的動作，那我是比較傾向認為說這不是一個……，這應該是我們現在修法是要補足過去沒有完整以及社會相關機構並沒有落實這件事情所導致這種過了十幾年才出來公開宣示這樣的事情，並不是我們希望每件事情都這樣公開做處理，因為這樣一公開完，大家也已經提醒說，有一些個案可能會出現的，就是中間有一些釐清，最後可能會有一些人，甚至真正的受害者沒有辦法得到法律上的協助或所認為的加害者，可能也有一些相關的誤解，或是被誣衊的的問題，所以我還是認為在這個處理過程中必須配合，不得規避，這條我絕對肯定跟支持，至於所謂去揭露，或者是做一個……，關於揭露跟公開這件事情，我想還是要考慮一下有些部分在調查完整之前還是要尊重所謂的嫌疑人、行為人或是受害者，他們彼此之間在法律上應該有的一些權益啦，我還是這樣建議，謝謝。

主席：請行政部門回應。

張司長秀鴛：好，謝謝兩位委員，因為關於第十七條剛才林委員特別提到要採取書面告誡以及後面

其實它的內容跟現行的跟騷法完全一致啦！而且跟騷並沒有把性騷擾排除，那所以是不是還要在性騷擾防治法裡頭，載明相關性騷、跟騷的這些作法？因為這涉及警政署的權責，是不是也邀請警政署來做回應？以上。

主席：請警政署作回應。

斯副組長儀仙：謝謝主席、謝謝委員的寶貴意見。警政署報告，有關剛剛林委員提到揭露這件事情，尤其擔心的是負責人，在性工法裡面，我們警察大概是負責公共場所相關性騷擾案件的偵辦，再來在性騷法裡面訂定得很清楚，如果行為人是軍公教，那就會回到他的所屬機關，如果是最高負責人的話，就會到主管機關去做調查以及後面的認定。如果行為人不明，或是不屬於上面兩項時，就由我們警察機關來負責調查。

另外，關於委員提到，希望在性騷案件，尤其是刑事案件，因為委員提出來的這個版本裡面在立法說明裡面說得很清楚就是刑事案件，亦即性騷擾罪的部分，希望警察能夠發書面告誡，那我們的意見是，第一個是不曉得這樣一個書面告誡，它的性質是什麼？是行政處分還是刑事上的任意處分？這在跟騷法裡面是刑事上的任意處分，另外書面告誡的目的是為了要防止嫌疑人對特定的人再繼續騷擾，或是要告誡這個嫌疑人不可以對任何人再做這個行為，可能也要做一些釐清。再來就是違反的效果，剛剛委員有提到，就是後面要聲請保護令要依照跟騷法的制度，但是看來可能這個部分好像在法條裡面，我們並沒有看到。

依照我們實務上的統計，就 111 年來說，警察機關受理的性騷擾罪的案件有 80%的被害人，其實他是很主張自己的權益，他有提告，那我們就會依照刑事案件去偵辦跟移送。再來就是另外那二成，如果他不提告的話，其實還可以申訴，甚至所有的案件，他可以提告，也可以申訴，所以可以並行。那再來就是如果他是二次再遭受到這樣的騷擾行為，其實是跟騷法可以用的，就像剛剛秀鴛司長說的，我想那就會進到跟騷法的流程，更重要的就是看後端聲請保護令，還有違反保護令罪的部分，可能需要整個配套，所以我們還是建議是不是維持行政院的版本？

林委員為洲：補充說明一下，這條會跟第十四條連動，因為第十四條我們已經保留了，所以到時候是到底哪一些人適用他的調查機關是主管機關或是直接移送警察機關，這會在第十四條跟第十七條這邊會連動，這個第一個先說明。

另外，跟騷法其實跟性騷擾防治法有很多是重疊的，沒有錯，是重疊的，比如說重複的言語騷擾，一直要找人去喝咖啡、泡溫泉等等，這個當然也是性騷，是言語性騷擾，一直邀請人家，在跟騷法裡面的定義也重疊，也可以用跟騷法來處理。那身體的碰觸其實也有部分是跟騷法重疊，也可以用跟騷法來處理。所以我們對這個部分是希望這樣，就是性騷擾防治法裡面比較嚴重的那一部分適用類似跟騷法的比較嚴厲的處理方式，然後來遏止這些重複而且比較嚴重的性騷行為，所以提出這個修正動議的目的大概是這樣。

當然我們也可以在這裡一直請主管機關或是我們大家一直去幫忙宣傳，其實很多行為就是要適用跟蹤騷擾防制法去處理，直接找警察，這樣第一個會比較明確，警察就會找當事人來，只要他符合跟騷法的要件，警察那邊就會處理，發出書面告誡，當然他會調查，不是你可以濫訴的，在調查之後，確實符合要件，就會發出書面告誡，書面告誡非常有用，就是對當事人會造

成影響，加害人就會被警告，而且是外部的警告，我要強調一點，這是外部的警告。我們現在被吃案的都是內部，負責人針對他的主管像副理、協理性騷他的員工、他的部屬，那負責人就把協理找來說：有人在反映，所以你要注意一下，然後講一講就沒有了，連啟動都沒有啟動調查啦！早上游毓蘭委員說他每次當委員，結果這麼多年從來沒有開過一次會，因為機關、機構都不開性騷會，不開會就沒有案子，沒有案子就不會有問題嘛！目前狀況就是這樣。

好，第一個，第十四條跟我所提的第十七條是一定會連動的，我們也希望這些嚴重的性騷行為能夠比照跟蹤騷擾防制法的方式，更有效地來防制，謝謝。

主席：好，謝謝，我想第十七條就先保留。

請薛部長說明。

薛部長瑞元：這個可能要先釐清一下，林為洲委員所提的第十七條，其實是跟院版、跟原來條文的第十七條都通通不一樣，現在院版的第十七條，其實兩個是不一樣的案件就對了，但是林委員把它放在一起，所以如果要保留的話，林委員對院版第十七條的內容是否同意？如果同意的話，那我們再過來如果第二輪或者要再協商的時候，就只處理林委員這個第十七條的修正動議，原來的院版第十七條就先讓它通過，至於委員的第十七條，如果大家有共識要放進來的話，那是放在後面的第二項、第三項以後，還是說它是一個另外的條文，這可能要先處理一下。

林委員為洲：這個可以啦！因為你們的第十七條比較單純，我提的條文到底要放第十七條之一或是放在第十七條的第二項，這個我們再來討論，但是我的那部分修正動議希望可以先保留下來。

主席：可是沒有跟著條文，條文通過了，修正動議就主人不曉得是誰啊！沒有只保留修正動議，如果要的話，就是全部一起。但是如果第十七條沒有通過，會不會影響後面的條文？那就保留就算了！

林委員為洲：保留啦！

張司長秀鴛：那涉及……

林委員為洲：都保留啦！他的第十七條和我的第十七條都保留。

主席：好，就全部保留。

好，接下來處理第五章章名，請看第 64 頁，如果沒有意見，照行政院提案通過。

第十八條在第 64 頁，請行政部門說明。

張司長秀鴛：關於第十八條，第一點，除權勢性騷擾以外的性騷擾事件，當事人可以向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；另外補充說明，調查單位在調查程序中如果發現當事人有調解的意願，應該要協助當事人向主管機關申請調解。第二點，說明主管機關受理申請調解的作為以及在調解期間除被害人請求停止調查之外，調查的程序可以繼續進行，以上。

主席：好，第十八條沒有修正動議，委員有沒有要問什麼問題？如果沒有，第十八條按照行政院版提案通過。

處理第十九條。

張司長秀鴛：第十九條是新增條文，在第一項明定調解要遴聘具有法學素養、性別平等意識的學者專家來擔任性騷擾事件的調解委員。關於第二項，我們參考消費爭議調解辦法定明決定調解期

日之後要通知當事人到場相關的程序規定。

主席：好，第十九條沒有修正動議，這是新增條文，如果大家沒有意見，第十九條就按行政院版提案通過。

處理第二十條，請說明。

張司長秀鴛：第二十條增訂第一項，直接定明調解委員應該要親自調解，同時參考鄉鎮市調解條例增訂第二項，定明調解得視情形為必要的調查，同時可以商請相關機關來協助，以及將現行條文移列到第三項，內容未修正。

主席：好，這一條沒有修正動議，如果各位委員沒有意見，第二十條就按行政院版提案通過。

處理第二十一條，請說明。

張司長秀鴛：針對第二十一條說明，在調解成立的時候，當事人以及調解委員要在調解書上簽名、蓋章或按指印；第二點，定明調解書應記載事項；第三點，直轄市主管機關在調解成立之日起十日內要將調解書以及相關資料送請法院核定以及核定後的作業程序；第四點，法院因為調解內容有牴觸法令或特殊情狀而未予核定時，要具明理由通知主管機關；第五點，定明性騷擾事件在調查結果決定前經調解成立，調解書要載明相關當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，在法院核定後，對於提起申訴、刑事告訴或自訴，都把它視為撤回，同時對於已提起的民事訴訟視為訴訟終結，也規定原告可以在調解書核定後三個月內向法院聲請退還部分的裁判費；第六點，如果調解成立並經法院核定後，當事人就該事件不得再提起申訴、刑事訴訟、自訴以及民事訴訟，有相關規定。

主席：好，謝謝，我們委員沒有修正動議，不曉得……

請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：請行政部門或司法院來協助一下，因為原條文第十八條是參考，因為這一次這整個章節—第五章是規定調解的程序，過去大概都是參考、準用鄉鎮市調解條例第二十五條到第二十九條的規定，所以這一次修法的條文裡其實大概把很多的精神都逐條的列舉出來，算是把它整理得很清楚。但是在對照這些條文的過程中，我發現好像只有參考第二十五條到第二十八條，第二十九條規定「因當事人聲請而成立之民事調解，經法院核定後有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。」這個部分沒有在整個章節裡面呈現出來，考慮的原因是什麼？也就是說，申訴人或是被害人在調解已經成立之後，可是對方不履行，那這時候要怎麼辦？是不是要去跟法院聲請宣告調解無效？這個程序過去我們在舊法裡面可能就是比照鄉鎮市調解條例第二十九條的規定，可是這一次我在盤整比對各個條文時，好像沒有這個條文，所以我的修正動議是加在第二十三條，這個部分是不是請行政部門或是司法院可以一起協助我們把這個條文釐得比較清楚一點，謝謝。

張司長秀鴛：非常謝謝吳委員看得非常詳細，的確如果已經核定後而他未履行的那一段，如果在我們的條文裡頭沒有寫，其實就會回到民事訴訟的相關規定，我們這次修正的整個調解程序，大部分的內容也聽取了各部會的一些意見，這次法務部給我們非常多的協助，是不是可以請法務部司長來做說明？

洪司長家原：主席、吳委員。針對剛剛吳委員所提，也就是鄉鎮市調解條例第二十九條的部分，如果要羅列那三項，我個人也都認同啦，當時針對第二十九條來講總共有四項，其中第二項的部分是法院移付調解，這跟性騷法調解的適用來講是不同性質，所以第二項的部分應該是沒有辦法放進來。當時針對第二十九條來講，吳委員有提出如果在調解完之後而他沒有履約，針對這個部分，應該不是這裡所提的無效或得撤銷的情形，因為我們針對調解效力的認定是說，經過法院核定的話就有執行的效力，所以它其實等同於確定判決，可以這樣講，也就是說，當對方如果不履約的情況之下，他是可以拿著這個當作一個執行名義去聲請強制執行。但是第二十九條還是有意義的，就是限於 30 天之內要提起得撤銷或無效之訴，所以我們當時認為如果他認為有得撤銷或無效的原因，當然可以主張循民事訴訟來處理，但是的確忽略了要儘速確定、要 30 日內提出的這樣一個規定，所以吳委員的版本裡頭有加諸三項，從法務部的角度來看，我們是贊同的，當然也尊重衛福部這邊的立場。謝謝。

吳委員玉琴：謝謝說明，我的條文是放在第二十三條，可以嗎？

洪司長家原：可以。

吳委員玉琴：如果這樣子，我們處理到第二十三條時再來詳細討論，對於第二十一條就沒有意見了。

主席：第二十一條就按照行政院版提案通過。

處理第二十二條。

張司長秀鴛：第二十二條第一項是規定於調解期日當事人無正當理由不到場，視為調解不成立的法律效果，以及一些除外的規定；第二項是定明直轄市、縣市主管機關對於調解不成立的案件要發給不成立的證明，而被害人在收到這個證明 10 日內可以向主管機關申請將調解事件移送該管司法機關以及相關效力的規定。以上。

主席：第二十二條沒有修正動議，請問大家有沒有什麼意見？好，沒有意見，我們就按照行政院版提案通過。

處理第二十三條。

張司長秀鴛：第二十三條是新增條文，也就是參考鄉鎮市調解條例定明調解屬於民事調解或者是涉及修正條文第二十五條，也就是性騷擾罪的刑事調解效力。以上。

主席：第二十三條剛剛吳委員有修正動議。

吳委員玉琴：是，有關文字的部分，我的修正動議是第 2 案的部分，我加的是第二十三條第二項「經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。」；第三項「前項規定，當事人應於法院核定之調解書送達後三十日內為之。」；第四項「民事訴訟法第五百零二條及強制執行法第十八條第二項規定，於第二項情形準用之。」法務部這邊 OK 嗎？

洪司長家原：法務部沒有意見。

張司長秀鴛：可以，我們也尊重。

主席：第二十三條就按照吳玉琴委員所提修正動議通過，等一下文字再確認一下。

處理第二十四條。

張司長秀鴛：第二十四條是新增條文，定明調解程序不公開，同時參照鄉鎮市調解條例，規定相關人員的保密義務。

主席：請陳委員椒華發言。

陳委員椒華：時代力量對於本條有提出修正動議，就是增加第三項規定，被害人如果依第十三條至第十九條規定進行申訴、調查或調解程序時，得委託相關團體協助處理。

主席：請說明一下。

張司長秀鴛：現行的作法在調解本來就可以委託，我們有一個委任書狀，所以是不需要明定在法條裡頭，本來就是允許的。

陳委員椒華：那把它放在說明欄可以嗎？

主席：可以嗎？好，那就放在說明欄。第二十四條就把剛才陳椒華委員所提到的部分放在說明欄，至於條文就按照行政院版提案通過。

處理第六章章名「罰則」，就照行政院提案通過。

接下來處理委員的提案，第 69 頁有一些委員的提案，包括委員陳秀寶等提案增訂第十二條之一、委員鍾佳濱等提案增訂第二十條之一、委員陳培瑜等提案增訂第二十四條之一及委員陳靜敏等提案增訂第二十五條之一，請行政部門說明一下。

張司長秀鴛：因為後面全部都是罰則，委員建議的內容部分在罰則後面的幾條都有，我們建議參考行政院的版本，委員的版本暫不參採。

主席：因為行政院版本都會提到，就不要重複了，所以我們建議就不予採納。

接下來處理第二十五條。

張司長秀鴛：第二十五條是現行條文，為了加重懲罰性騷擾罪，在第一項的刑罰刪除得單科罰金的規定，同時增訂後段有關權勢性騷擾罪的刑罰，加重其刑至二分之一。第二項沒有修正。

主席：好，林靜儀委員先發言。

林委員靜儀：好，謝謝。這個部分剛剛衛福部說跟之前的版本相較，當然可以看到這次有針對權勢性侵或利用機會犯法的人加重其刑，我予以肯定。你前面講到的文字，我看不太清楚。你剛剛說跟原來的版本有差異，可是看起來只有增加權勢性侵而已。

張司長秀鴛：在現行條文有拘役或科或併科。

林委員靜儀：拘役或……

張司長秀鴛：把「或科」的文字拿掉。

林委員靜儀：也就是說，接下來就是有期徒刑、拘役或科或併科，瞭解。我們辦公室的版本其實跟很多委員一樣，就是把它拉高到三年以下，不過我肯定原來衛福部的修法方式，對權勢性侵犯加重其刑。至於是不是要在現在的條文裡面把……，因為這邊有牽涉到乘人不及抗拒而親吻、擁抱，包含比較私密處的這些行為，我們辦公室的條文是希望能夠處三年以下，然後在罰則的部分增加。以上，謝謝。

林委員為洲：我也有版本，也是罰則比較重，三年以下，然後罰鍰也是二十萬，所以這個部分等一

下說明一下。另外就是國民黨版本，我也說明一下，它把前項之罪須告訴乃論去掉，所以是不須告訴乃論，這樣的修法會有什麼樣的結果？行政單位或是法務部、司法院支不支持？不支持的原因是怎麼樣？等一下也一併說明。謝謝。

主席：請何欣純委員發言。

何委員欣純：謝謝主席。我的版本也是朝著提高罰則的方向修正，當然條次可能跟行政院不太一樣，不過原則上都是調高五萬至三十萬，還有第二十五條刑責的部分加重，我支持行政院的版本。但是我的版本是希望罰款可以更高，我的版本罰金是在五十萬以下，我想藉由這樣的加重罰則還有罰金，希望對不管是性騷擾加害人，或者是違反建構友善受害人申訴後的環境，或者是怠惰推動或執行性騷擾防治措施等也提高相關罰則，希望多管齊下。除了要防治性騷事件發生，也希望能夠防範性騷吃案的情事發生，以保障受害者權益，希望大家支持。

主席：請行政部門回應。

張司長秀鴛：謝謝委員。這一次整體上性騷擾有分三種罰，一個是行政罰，一個是刑事罰，一個民事罰，罰鍰基本上之前是一萬到十萬，現在調成一萬到六十萬，所以有把委員提的罰金、罰鍰都增加、涵蓋在裡頭。另外，針對刑罰的部分，因為要考量它的衡平性，所以這個部分會涉及法務部的權責，是不是請法務部上來幫忙說明？

主席：請法務部說明。

洪司長家原：主席，還有各位委員。剛剛講就是所謂衡平的部分，所有委員都有提到要加重罰則，應該是這樣講，刑法第二百二十八條針對權勢性交、權勢猥褻都有訂明一個法定刑。權勢性騷擾原則上來講，我們在情節輕重的行為態樣來看，應該是較輕的行為態樣。如果刑法第二百二十八條的權勢猥褻罪就定三年以下有期徒刑，而權勢性騷也定到三年，一般性騷又定到三年，其實就完全沒有輕重的分別，這是最主要的緣由。為了避免好像沒有彰顯政府的決心，所以我們也在第一項的前段，針對「或科」那個地方已經拿掉了，意思就是只能「併科」，併科的罰金也提高了。當然是不是要再拉高？其實要跟行政罰法第二十六條以下的相關罰法通盤考量。這個部分法務部就沒有特別意見，我們只有針對刑度的部分有表達意見。

第二個，剛剛也有委員特別提到有關告訴乃論之罪的問題。告訴乃論之罪的問題應該是這樣，第一個，這是一般性騷擾跟權勢性騷擾，也就是說，它是罪質相同，我們就是在處罰性騷擾，只是如果他有特別的情況、有權勢性騷，我們加重其刑。那麼在刑法法律裡頭，如果罪質相同，不會訂定不同的訴追條件。我們舉傷害罪跟傷害直系血親尊親屬，就是刑法第二百七十七條跟第二百八十條，都是以傷害作為它的基本行為，也就是它的罪質是相同的，所以這個時候都是告訴乃論，不會因為他打的人不同，而有做不同訴追條件的問題。當然我們就會考量到告訴乃論事實上是給予被害人保護的措施，很多人會誤解，我待會兒會繼續講，會不會是一個吃案的問題，或者是他不敢提出而有黑暗的問題？這是委員比較顧慮的。事實上，整個告訴乃論來講，是賦予刑事的被害人一個權限，他可以針對這個案子衡量願不願意發動來提出。即便在比較重的罪，舉例而言，像配偶之間或者是一定親屬之間的性交罪，或者是未成年的合意性交罪，我們都是給予告訴乃論的。這個會在刑法裡頭這樣訂定就是尊重他對隱私的決定，他願不

願意發動這樣的刑事訴追，是給予他的權限。

接下來我們就來談，如果權勢性交，舉例而言，像剛才講長官、部屬之間，其實這個應該就是在刑法定了很多的保護措施，包括對於被害人的隱私權保護，包括給他友善的申訴管道、多軌的管道，像心理諮商、法律扶助等等措施，其實就是讓他有勇氣提出來。不能因為是長官、部屬之間，譬如現在很多職場之中的傷害罪或者妨害名譽罪，只要是長官、部屬，是不是就把它改定成非告訴乃論？因為可能這個被打的人都不敢提出來了。事實上，我們不是這樣看待，不會因為是長官、部屬之間，或者是一定的權勢關係，就把他的罪責全部改為非告訴乃論。

最後，我個人是從檢察體系出來，我也講一個根本上的觀念，就是很多人會誤解，告訴乃論其實是訴追條件，它並不是偵查發動條件，我們偵查發動的條件是在刑事訴訟法第二百二十八條的規定。我們來看一個車禍的處理好了，不會說等到被害人說要告，他才能做證據保全，這個觀點是錯誤的啦！很多警察都會問，我就會說車禍發生該做證據保全，就要現場先做證據保全，接著當然會詢問被害人是否提告，所以這個告訴權是給予被害人一個權限，而不是反過來講，因為有些如果改為非告訴乃論，當事人之間都已經調解成立了，結果他還要非曝光不可，這個適得其反，有時候愛之適足以害之，就是讓告訴人沒有了這個權限，反而是硬推他上審判庭，這種結果我覺得不必然是尊重。而且最終我站在一個檢察機關的立場，我們做了很多措施，像剛剛提到的各該法條，如果按照行政罰法第二十六條的規定，現在有刑罰，剛剛講的這些行政罰的中間的行政調查措施就全部停掉了。因為這個是一個非告訴乃論，然後檢察官介入了，對不起！這個案子就要到地檢署了，那我們所有的這些配套措施不就是有點白搭了？我們做了那麼多努力，想要做那麼多措施，事實上在這裡面不是只有單純的行為人的處罰，我們做了很多是雇主的防治義務，我覺得這個對於避免性騷擾事件的再發生才是重中之重。所以從我剛剛這樣介紹之後，法務部的立場在這個地方是不贊同修正成為不告訴乃論。

最後針對條項次的問題，這是一個法制作業而已，為什麼會這樣？應該是尊重衛福部，因為衛福部告知第二十五條第一項，有很多法律有引用這一條的法律，如果我們今天把條項次改動，在我們一般法律人的觀點，既然是不同罪名，其實比較少用前段、後段，我們是用第一項、第二項、第三項來規範，但是在這裡之所以會是這樣的簡化版本，是因為配合衛福部這邊提出太多法令要修正，到時候一個第二十五條第一項編排上的條次改動以後還要修很多法，產生法制作業上的困擾，所以大體說明如上，謝謝。

主席：謝謝法務部詳盡的說明，衛福部還有沒有要補充的？

張司長秀鴛：沒有，謝謝。

主席：這樣看起來也有道理，大家提得也非常寶貴，是不是我們就尊重行政部門這麼詳盡的……

林委員為洲：須告訴乃論那部分，國民黨提案部分那個我們不堅持，但是在罰則方面、罰金方面，我們還是認為應該課予比較重的責任，不管是對加害人或是機構，將來機構也會受到一些行政罰，所以這一部分我們還是希望能夠保留，雖然他剛剛已經講刑期的衡平，那個聽得下去，但是罰金的部分我們還是希望可以保留。

主席：這個還是要很細心處理，是不是這一條我們就保留？好好再去說一下。好，第二十五條保留

。

洪司長家原：報告主席，不好意思，法務部可不可以第二次發言？

主席：請說。

洪司長家原：針對那個部分，如果有保留的話，可不可以配合第二條觀看？就是說，針對我們剛剛有提到，我們是用一個簡化的版本，利用權勢或機會而犯之者，其實當時就是擔心第二條的那個相對應的關係，剛剛在第一次討論的時候，比如說加入宗教啦！或者是說有要在這個關係裡頭針對指導、運用啦！這些法務部都是尊重，等到定稿版本的時候，這邊要不要配同或者是如何，這個就是要一致性。

主席：好。

洪司長家原：我們法務部的立場是這樣。

主席：反正前面那個已經保留。

洪司長家原：對，要一致性。

主席：保留，一致來討論。

洪司長家原：是，沒有別的意見。

主席：好，沒有問題。第二十五條保留。

我們討論第二十六條，第 76 頁。

張司長秀鴛：第二十六條是針對違反第十條的相關規定，我們也參考性侵害犯罪防治法相類似的處罰規定，把現行條文的媒體違反報導跟記載被害人身分資訊的處罰，依照媒體的類型分類，同時提高罰鍰的上限到新臺幣 60 萬元，這是第一點。第二點，將現行條文裡頭有關廣播電視以外的宣傳品、出版品、網際網路，還有其他媒體，依照它的性質裁處 6 萬到 60 萬，同時可以沒入相關的物品，同時令其限期移除內容、下架或其他必要的處置。在第三項裡頭增訂被害人死亡的一些特殊規定，還有不罰的一些規定。另外是配合第五項因職務或業務知悉，違反相關保密規定的處罰，以及第六項是任何人除了有特定的狀況，不得在媒體或以其他方式揭露被害人的相關資訊，無正當理由違反的一個罰則。第七點是在網際網路或其他媒體如果沒有負責人，或者是負責人對行為人不具有監督關係的時候，處罰對象的特別規定，以上。

主席：好，謝謝行政部門的說明。我們這一條沒有修正動議，不曉得委員們有沒有什麼指教？沒有的話第二十六條就按照行政院提案通過。

第二十七條，第 79 頁。

張司長秀鴛：第二十七條條次變更，配合修正條文的第二條第二項，同時考量利用權勢對他人為性騷惡性重大，裁處罰鍰金額調高為 6 萬到 60 萬，這是第一項。同時按照行政罰法的規定，行政罰的裁處期限是違反行政法上的義務行為終了時起算，多數的性騷擾被害人並不是發生後就進行申訴，所以在這邊有做一個特別規定，以及被害人提出申訴時起算 3 年內的裁處特別時效，以上。

主席：因為范委員有修正動議，先請范委員發言，再請林為洲委員。

范委員雲：第二十七條是針對權勢性騷擾或者我希望的職權性騷擾，講那個罰款，提高的部分我並

沒有意見，可以支持院版提高的部分。但是其他部分還是維持原本的行政罰的數額，就是 1 萬到 10 萬，我覺得 1 萬到 10 萬其實還是偏低，我希望那個天花板能夠調高，調高的部分我覺得比較合理，至少給主管機關看財力、嚴重程度，我是希望調高到 1 萬到 50 萬，為什麼？因為我有問過主管機關，目前我們規定 1 萬到 10 萬的時候平均是罰 2 萬，我想規定 1 萬到 10 萬，平均罰 2 萬，如果對一個弱勢的加害人或行為人可能有嚇阻作用，可是如果對一個財力還滿雄厚或有各方面條件的人的話，其實這個嚇阻作用真的太低了，相對於受害者所提出來的各種努力，就是去警察局申訴、調查的過程等等，我想把天花板拉高，如果對於相對輕微或是弱勢的加害人還是可以只罰 2 萬，但是至少對於大家覺得應該罰多一點才有效果的話，你有那個空間可以罰，所以這是我第一個意見，就是針對非職權或是權勢的部分，希望也能夠提高，多數可能會落在這裡，因為主要是到警察機關。

另外關於性騷擾的認定成立之日，院版是從被害人提出申訴時起，我是希望能夠改成自性騷擾認定之日起算，雖然差異沒有很多，可是還是會對受害者比較友善，在時間和空間上比較友善一點，因為行政罰有 3 年期限的限制，謝謝。

主席：我先確認一件事情，范委員提的是一萬到五十萬，可是你寫十萬喔！

范委員雲：我的是五十萬啊！我的是第二十條耶！

主席：第二十七條吧！你是在講……

范委員雲：我的條文在第 80 頁。

林委員為洲：條文對不起來啦！一般性騷和權勢性騷的罰則……

林委員靜儀：范雲委員的在第 80 頁。

范委員雲：我的在第 80 頁，翻過來就有了！

主席：先把范雲委員的修正動議確認一下。

范委員雲：我的其實是在版本中，不是修正動議，大家可以看到第 80 頁，我的是第二十條，很多委員都有提。

主席：因為你有提修正動議，修正動議要確定，你這裡是寫一萬元到十萬元喔！

范委員雲：我並沒有提修正動議，這是原本的。我有提嗎？不好意思！

主席：我是先澄清一下，因為你唸五十萬嘛！所以……

范委員雲：不好意思，我那個第四案是改別的啦！我原本針對的那個沒有一起改，大家整理的版本……

主席：可是現在在討論第二十七條耶！

范委員雲：對，第二十七條在第 80 頁就有看到范雲等 25 人提案，我的五十萬是改在已經被整理的版本中。抱歉，我的修正動議是在改別的，然後就忘了改十萬的部分……

主席：沒關係，反正這裡已經有一個提案了。

好，等一下由林為洲委員發言，再來是賴品妤委員和吳欣盈委員。

林委員為洲：因為這個是針對一般性騷跟權勢性騷有不同的罰鍰，所以這要分開來講，不過國民黨版本中特別提到要接受認知教育輔導或實施其他處遇計畫，簡單來講，除了罰鍰之外還要去上

課，也就是要被輔導，我覺得這個應該可以考慮啦！大家有沒有印象，關於交通違規，除了罰錢之外還要去上課，如果以交通違規來講，其實上課通常比罰金的嚇阻效果更有效，大家都很擔心要去上課，如果罰金的金額不多，罰一萬元就讓你罰一罰，比較輕微的罰金就會很低啊！罰金低就沒有嚇阻效果；如果要去上課，第一個要時間嘛！時間寶貴，有權勢的人時間比較寶貴；第二個會被揭露，要去上課會有一點丟臉，這都比較能夠達到嚇阻的效果，謝謝。

主席：接下來是賴委員品妤發言。

賴委員品妤：院版是第二十七條，我自己的版本是放在第二十條，那就對照著看，這條在本席的草案加上要求性騷擾的行為人應該要接受性別平等教育跟性騷擾防治的教育，主要原因是很多專家學者還有民間團體其實都指出，深化教育才是真的改善再犯、強化防治的根基之一，藉由促使行為人接受教育，才能夠從根本減少行為人後續再犯，督促、改善他的不當言行；相關的時數或是連帶懲罰強度的部分，本席覺得都可以討論，當然我也很清楚相關行政成本的增加，關於這點，衛福部和我們其實有事先溝通說明過，所以我可以接受在這裡有更多的討論，但我還是希望不論到時候怎麼訂定，這部分還是希望真的要有，因為我要強調，教育絕對不是萬能解，但是針對性騷擾這種行為，其實有很多行為人不一定理解自己的行為是性騷擾，或是對於沒有接觸過性平教育的人來說，我想這真的還是會有所幫助。而且我要強調，大家可以想一下，性別平等教育法施行到現在也大概快 20 年而已，也就是臺灣現在 40 歲以上的人，其實絕大多數在成長跟求學的過程中都沒有接觸過，至少在這個體制內是沒有接觸過性平教育還有性騷擾防治的觀念，如果當時沒有碰到這些教育的話，確實可能有部分的人在觀念上會比較薄弱，所以對於這類不夠具備性平意識、不夠瞭解性騷擾，且因為這樣而犯行的人，我們到底能不能能多給予一些教育的協助？我覺得這是值得慎重考慮的，也希望衛福部可以考慮納入這一次的修法，或者是不是至少要提出相關的政策和配套？謝謝。

主席：請吳委員欣盈發言。

吳委員欣盈：我只是要呼應范委員，因為我們民眾黨的版本也是要求罰款提高，以上。

主席：請行政部門回應。

張司長秀鴛：對應到現行的第二十條，在第二十條，性騷擾確定是罰一萬到十萬，我們這一次已經把它做了一個層次的區分，權勢性騷是六萬到六十萬，其實這個金額都已經提高很多；對於一般的性騷，目前三法中，也只有性騷擾防治法中有行政罰，所以考量到衡平，因此還是維持一萬到十萬，如果委員覺得要再增加，樓地板不動而天花板要調，我覺得可以再請委員斟酌。

再來有關接受教育的這一塊，完全贊同剛才林委員特別提到的深化教育，所以回頭要看我們現在的性平，不管是在性平法中，或者是性侵害、家暴等等，很多的法律都已經在通識教育以及養成教育中加強尊重以及性別平權意識，都放得非常多，事後的補救若要再用交通違規的邏輯思考，的確有很多的想像空間，可是交通違規因為要換照，或者是有點數、駕照吊銷的要求，在執行上的確相對容易，但是這部分若要去上課，的確就是增加行政成本，而且非常多的人事浪費，這可能真的要麻煩委員再思考。

在性騷擾罪，也就是第二十五條，性騷擾罪一旦罪刑確定之後，它回到性侵害犯罪防治法的

第七條，加害人也就是行為人要接受身心治療輔導教育，回到社區要做登記報到、查訪，這是非常嚴格的，所以這部分還請委員能夠斟酌，我們現在能夠做的行政配套以及相關法律作為已經儘量納入，以上是衛福部的說明。

主席：請林靜儀委員發言。

林委員靜儀：我們辦公室這邊也有提案，其實看了一下，包含衛福部跟各個委員，大家就是在罰則的部分有不同的比率，這個我尊重大家最後的協調跟協商。不過我也要回應剛才提到上課這件事情，以性騷擾這件事，我們非常認同賴品妤委員所提的，臺灣在 40 歲以下的人，大概從小有上過一些性平教育法的課程，但是比較年長一點的族群可能真的沒有上過，但是話說回來，其實即使是有性平概念、上過性平課的年輕學生，在前一段時間也出現過臺大某系在選系學會時，整個選舉公報統統充滿了性別歧視言論及性霸凌的言論，所以不能認為有上過課相較於沒上過課者就真的比較有性平概念；但我也認同，如果要上課，因為現在大家當口在這裡，就說最好要上課，那下次有別的事情，就說那個也要上課，每一件事情都要上課，全民大上課喔？我覺得在整個流程上有點困難，在整個性騷擾防治法中，我們都要求公共場所或重要機關的牆上都要貼禁止性騷擾，違者有罰，以及怎麼打電話申訴，可是問題出現大家所談到的，有些人真的可能不知道什麼行為是性騷擾，什麼行為已經、可能會對別人造成這個問題。所以我會比較建議，是不是我們不用在母法裡面直接寫定要求上課，但是今天也請行政主管機關接下來在所謂的防治策略裡面，也協助雇主、機關給一些比較簡易的指引？這個比較簡易的指引是，像我們都說防治性騷擾，事實上我們在那種海報或者是張貼上面就可以很明確寫出，像我們在整個性騷擾防治法裡面寫到的——不要在公共場所或對於其他人有性別有關的言語。用這個方式就比較明確告訴你說，你上班就上班，不要把這種話掛在嘴上，大概至少讓人家有一點點可以遵循，我覺得會比我們都只有告訴他你會被罰，跟另外一部分人有出現這個問題就叫他來上課，中間我們有一些可以提前先做的部分，以上建議。

主席：請陳椒華委員發言。

陳委員椒華：我想在很多委員的版本裡面，就是跟院版的差異，包括有沒有申訴調查成立，現在就是要有申訴才有機會去成立，誠如剛剛有委員、多位委員包括林委員也講，就是現在幾乎很多案子都沒有去申訴，所以也不會有調查成立這樣的情況，是不是「申訴調查成立」這個要拿掉？這個部分的認定我覺得如果是這麼嚴格的話，我想對於權勢性騷擾的嚇阻效果其實是非常非常地弱。

在罰則的部分，在樓地板的部分 1 萬塊，在權勢這邊是 6 萬塊，基本上如果能夠再增加，嚇阻效果應該會更強，包括非權勢的 1 萬塊，希望也能夠提高至少 2 萬吧！以上。

主席：請范委員發言。

范委員雲：好，聽起來大家對於一般性騷擾的罰款增加滿有共識，我剛剛算了一下我們委員的版本，我發現最多的是，罰天花板 30 萬的有十幾位，好像 14 位是最多的，數字給大家參考一下，所以如果衛福部可以接受 30 萬的話，我是可以從我的 50 萬妥協變 30 萬。

另外，還有一個部分我剛剛漏講了，就是我的第二十條文字中有一個「前項裁量標準，由中

央主管機關定之。」我也希望衛福部可以考量把這個放進去，因為我們現在看到各地可能裁量標準都不一，雖然平均是 2 萬，可是為什麼是 2 萬？也沒有人知道，所以這部分是不是可以加上「前項裁量標準，由中央主管機關定之。」？

另外，我剛剛講的那個性騷擾認定之日起，希望能夠從性騷擾認定之日起算，而不要從申訴時起算，這部分也希望衛福部可以參考。

最後關於上課部分，我原來的版本也有談到，希望能夠上 2 小時的課，可是衛福部是說執行上有困難，因為它跟交通規則的上課不一樣，因為可以扣那個交通駕照嘛，所以我剛剛就沒有提，可是我精神上是跟賴品妤委員的意見一樣，希望可以上啦，如果不行的話，是不是有別的替代方式？我是想不出來，也希望衛福部可以回應，好。謝謝！

主席：請賴委員發言。

賴委員品妤：我簡單說一下，就是針對剛才的上課，第一個就是說，確實前面在第八條的部分，當時其實就有說過公共場合宣導的重要，然後也有說，不應該因為人數少就不做這件事情，而且那時候衛福部是回應我說，其實有部分的地方已經開始有在做一些我的要求跟宣導，所以我那時候的建議是說，那這個一定要更普及地去宣傳。

回到這個教育的部分，其實我剛才一直有講的，就是相關的時數或是方式等等的，基本上我是覺得大家可以開放討論，那當然如果今天大家可能也都覺得說，今天你要上課，真的在行政的量能上面暫時是沒有辦法去做到這件事情，或是有一些理由的話，我也希望就是說，像剛才范雲委員講的，衛福部可能要回答，那有沒有什麼替代的方案？這個大家都可以討論啦，譬如說相關的行為人，他的 case 本身以外，也許可能要拿到一些相對應的資料，有關這種性騷擾或性平的資料等等。我也想要知道，大家可能都覺得教育滿重要的，但我們現在量能沒有辦法的話，那有什麼樣的替代方式可以處理這件事情？我也希望衛福部可以來回答一下，以上。

主席：請游委員發言。

游委員毓蘭：第二十七條國民黨團的提案裡面，其實有得命其接受認知教育輔導或實施其他的處遇計畫，我覺得教育其實很重要的，我不知道為什麼院版一定要把它拿掉？我覺得到時候看看可以委託什麼 NGO 來辦理，用區域性的來辦理，讓他們自己自費去參加或是什麼。因為我們現在連交通違規都要上課了，現在記點什麼統統都要上課，他們都可以，更何況這是這麼嚴重的性騷擾事件，所以我覺得不要說我們現在沒有做、執行困難、量能太少等等，真的交通違規、酒駕什麼通通都有了，我們這個為什麼不行？我不知道，我覺得這個是為不做來找藉口，這個我不能接受。

主席：請林委員發言。

林委員為洲：對，量能不足或是沒有辦法來做，我覺得你們要去想，假設我們有規定要上課，他如果不來上課，後續要怎麼處理？譬如說你要再罰更重或是什麼樣的方式，讓他一定要來上課。你剛剛說因為這個駕駛有記點的問題、換照的問題，所以大家才會來上課，現在這個沒有記點、沒有換照問題，他就不來上課，你就對他沒辦法了，那就再罰、罰更重啊，或是公告啊！對不對？網路公告，你要想辦法，不然他不來上課，你就沒法子。所以我覺得，只要認為性平教

育上課、輔導有助於性平觀念，我覺得還是堅持，就是你犯了之後要有輔導的這些處遇啦，謝謝！

主席：非常感謝各位委員對這條的用心，也是我們很重要的條文，因為裡面有幾個層次要弄清楚，我看要來……

范委員雲：這部分我們在場委員同意，就是 1 萬到 30 萬，就是一般的非職權相關，也許這部分可以先確定，其他的如果要保留就保留，我們在場的都同意 1 萬到 30 萬，剛剛衛福部說可以考慮提高那個天花板，聽起來是可以提高。

主席：有需要在現在就喊一個數目嗎？是不是整體去考量這 3 個法？

范委員雲：好啦！我是說我們在場的努力地找一個數字，是我們的公約數。

主席：大家的努力都會有幫忙，只是說我們在整體來講，是不是多一點討論的空間？我建議還是保留好了。

張司長秀鴛：好，謝謝！我們就建議保留。

主席：第二十七條保留。

處理委員提案版本，在第 87 頁，我們有國民黨黨團、委員萬美玲等、委員林為洲等、委員楊瓊瓔等、委員王美惠等、委員陳培瑜等、委員陳亭妃等、委員劉建國等、委員呂玉玲等提案第二十一條。行政部門有沒有意見？

張司長秀鴛：建議保留。

主席：第二十一條保留，好，那就保留。

張司長秀鴛：對不起！第二十一條是已經刪除，因為第二十一條併到第二條的定義去說明，它的罰則在第二十七條裡頭處理，所以現行條文第二十一條是建議刪除。

主席：就刪除了嘛！

張司長秀鴛：是。

主席：但是他們有提案，所以還是要處理，因為都已經有……

張司長秀鴛：不予採納。

主席：那就都有處理了，我們就不予採納，好不好？好，謝謝。

現行法第二十一條要刪除，就這樣通過。

再來第二十八條。

張司長秀鴛：第二十八條是條次變更，同時是規範相關的場所主應該採取的預防措施及相關的糾正、補救措施的違反罰則，這是第一個。第二、違反規定未設立申訴管道及協調處理，沒有增訂性騷擾防治措施及公開揭示，課以場所主人的義務，除了對於違規不作為處以罰鍰之外，還令其限期改正，同時可以按次處罰，這是第二個。第三、場所主人在性騷擾事件發生當下即知悉，應善盡場所主的義務，採取具體有效的相關糾正補救措施，同時明定違反規定致被害人權益受損的時候，有相關的罰鍰。

主席：請陳委員。

陳委員椒華：時力的版本是調高罰鍰五倍，本來是二萬元以上二十萬元以下，那五倍就是十萬元以

上一百萬元以下，請支持，謝謝。

主席：這沒有修正動議，行政部門要不要回應一下？

張司長秀鴛：我想在這邊澄清，這一條是場所主人的預防措施，並不是場所主人違反相關規定，對他人為性騷擾，這是不同的，所以我們建議是不是可以參採行政院的版本？

主席：請范委員。

范委員雲：這個部分我的罰款天花板也增加到五十萬元，但這部分我就不堅持，但是我有增加一個違反第十五條之一第二項的保密規定者，必須要罰一萬元到十五萬元，我覺得調查本來就應該保密，如果各級機關主要是直轄市縣市主管機關，違反保密原則的話，其實是應該要罰款的。

主席：請吳委員。

吳委員玉琴：第二十八條針對的是場所主人訂定的罰則，跟性工法之間的差異性，因為這兩個法剛好處罰的金額不大一致，你們到時候要先判斷它是適用性騷法或性工法，因為性工法可能三十人以上的公司就罰二萬元到三十萬元，這邊是二萬元到二十萬元，性工法是針對雇主，雇主跟場所主人的處罰是不一樣的，所以你們要先判斷是屬於性工法，還是性騷法，我覺得性騷法罰得其實稍微輕了一點，在比照兩個法的罰則時是比較輕，是課以場所主人的責任，不是雇主的責任，我覺得這要釐清，免得大家覺得好像要罰得越重越好，其實不盡然，場所主人應該盡到相關責任，課他一些責任，如果沒做的話，這個罰款也是政府拿走，不是受害人拿走，所以我想還是要釐清一下，請行政部門再說明一下。

主席：請賴委員。

賴委員品妤：這一條本席的版本是在第二十二條，因為這中間我也有加入了教育的相關規定，其實就跟上一條第二十七條一樣，就是我的態度是希望有一些相對應的處置措施，方式我可以接受有一些妥協，或者是說大家覺得協調出比較好的方式，但我還是希望主管機關衛福部能夠給一個配套的方式。

我在這條有另外一個要點，我這邊提出來，就是如果組織知悉有性騷擾的情形，但是沒有立即進行有效的糾正及補救措施，反而出現偽造、變造、湮滅或隱匿事件的相關證據，這樣也是嚴重影響被害人的權益，更是放任行為人再行性騷擾的犯行，所以應該要加重處罰。我有看到有其他委員也提出相關的訴求，這部分希望大家一起來考慮一下，謝謝。

張司長秀鴛：先回應吳委員剛才的提問，的確我們在這一條講的是場所主人，並不是雇主，不同之處在這邊。剛才賴委員特別提到他的條文要求組織負責人、負責申訴之管理人員要接受上課，我們在性騷擾防治法第八條都有規定，相關的政府機關（構）、部隊、學校，僱用人都要定期的舉辦教育訓練，我想這部分可以參採。

另外再講到保密規定，我們也有訂定罰則，在剛才的第二十六條已經有訂定相關的保密規定，包括行政機關所做的公文書或因為職務、業務關係知悉者，任何人都不可以揭露被害人的身分資訊，都有相關的保密規定以及對應的罰則，以上說明。

吳委員玉琴：如果有變造、湮滅資料呢？

張司長秀鴛：在前面條文應該有配合條款，有一個行為人應配合的內容，他如果沒有配合的話，也

有罰則，所以這個部分沒有所謂的湮滅，一定要，因為他有配合的義務，規定在第十七條，而且有罰則。

主席：好，經過大家討論，是不是按照行政院版通過？沒有意見，就按照行政院版通過。

第二十九條。

張司長秀鴛：第二十九條條次變更，同時我們依法制體例酌作文字修正。

主席：第二十九條沒有修正動議，不知道大家有沒有什麼意見？沒有意見，第二十九條就按照行政院版……

請林委員。

林委員靜儀：對於這條條文，其實我本身沒有什麼意見，只是第二十九條規定，違反不當之差別待遇者等等，要罰機構一萬元以上十萬元以下，但剛剛在行為人這邊，我們已經討論要把罰則提高到三十萬元，請問這樣會不會變成對於有責任的機構罰得相對比較少，反而對於個人罰得比較多？我覺得會有兩邊不平衡的問題。當然剛剛那一條保留了，只是我想後續作第二輪討論或協商的時候，可能得考量一下，因為出現第二十九條這樣的條文時，前面對個人罰三十萬，就會變成對機關反而罰得比較輕，兩邊會不平衡。

張司長秀鴛：對個人的部分，我們還是重申這部法其實有三個罰則，一是行政罰、一是刑事罰、一是民事罰，共三個罰則，對應到其他法，它沒有行政罰這一塊，所以當初院裡在討論時，對於要把一萬元到十萬元調到一萬元到二十萬元、三十萬元或五十萬元，都有討論，再加上這一次又把權勢性騷拉高到六萬元到六十萬元，基本上已經回應委員一萬元到五十萬元的這個範疇，所以請委員能夠參考行政院的版本。

主席：好，第二十九條就按照行政院的版本通過。

接下來第三十條。

張司長秀鴛：第三十條，就是剛才提到的規避、妨礙、拒絕調查或不提供等等、湮滅證據，這個部分就是違反的相關規定。調查的時候，行為人或受邀協助的調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避，也不得妨礙或拒絕，以上。

主席：好，第三十條沒有修正動議。如果大家沒有意見，我們就按照行政院版提案通過。

第七章章名「附則」，建議按照行政院提案通過，沒有意見就通過。

第三十一條。

張司長秀鴛：第三十一條條次變更，同時配合援引的條文作一些變更後的修正條次，第二項未修正。

主席：好，第三十一條只是條次的變更修正。如果大家沒有意見，第三十一條就按行政院提案通過。

第三十二條。

張司長秀鴛：第三十二條就是規定條文施行後，舊法跟新法之間的銜接相關的規定，我們也參考並採取跟性工法同樣的方式，規範從新從輕的相關規定。

主席：好，謝謝。第三十二條，大家有沒有意見？沒有意見，第三十二條就按照行政院版提案通過

。

第三十三條。

張司長秀鴛：第三十三條條次變更，內容未修正。

主席：條次變更，內容沒有修正。好，那是不是就按照行政院版提案通過？

第三十四條。

張司長秀鴛：第三十四條，這次也配合行政院的規定，我們在第四章的申訴調查，它的程序以及第五章的調解程序，規範的內容變幅比較大，所以我們需要跟相關縣市做一些討論跟準備，因此除了這二章以外，其餘條文自公布後就施行，其他的配合院裡頭的政策，明年 3 月 8 日施行。

主席：好，第三十四條，大家有沒有意見？

吳委員玉琴：前面還是有一些相關條文保留，所以我們到時候一起檢視。

主席：好，第三十四條先保留，因為這樣比較好處理，謝謝。

我們處理完了。附帶決議等一下再弄，還是全部送一送？

林委員靜儀：附帶決議不用那個嗎？就直接全部送嗎？

主席：全部送出去協商。是不是要宣告一下附帶決議全部要保留出委員會協商？全部都留著啦！

游委員毓蘭：全部留著，不用協商……

主席：沒有，出去也是一定協商的啦！我們不用花這種……

我們宣布一下保留條文。行政院提案保留部分：第二條、第三條、第六條、第七條、第八條、第十四條、第十七條、第二十五條、第二十七條及第三十四條。委員提案保留條文：委員范雲委員等增訂第十三條之一。

非常感謝各位委員的用心，令人敬佩；行政單位也非常地努力，創造歷史。希望這個草案未來能夠順利通過，建立一個更加安全祥和的社會。

本人作以下決議：行政院函請審議性騷擾防治法修正草案等 40 案審查完竣，併案擬具審查報告，提報院會討論；院會討論本案時，由邱召集委員泰源補充說明；須交由黨團協商。宣告本次會議議事錄授權邱召集委員泰源決定。

本次會議到此結束，現在散會。

散會（13 時 44 分）

本期委員發言紀錄索引

立法院第10屆第7會期第2次臨時會社會福利及衛生環境委員會第1次全體委員會議紀錄

一、審查(一)行政院函請審議「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三)委員洪申翰等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(四)委員羅致政等16人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案、(五)委員范雲等18人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(六)委員劉建國等21人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案、(七)委員許淑華、萬美玲、游毓蘭等17人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案、(八)委員吳思瑤等17人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(九)委員陳秀寶等23人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十)委員蔣萬安、游毓蘭等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十一)委員林宜瑾等21人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十二)委員賴品妤等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十三)委員陳培瑜等18人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十四)委員楊瓊瓔等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十五)委員林靜儀等24人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等18人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十七)委員羅美玲等19人擬具「性別工作平等法第十二條、第二十七條及第二十九條條文修正草案」案、(十八)委員陳以信等17人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案、(十九)委員吳思瑤等21人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十)委員吳玉琴等20人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十一)委員王美惠等19人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十二)委員蔡培慧等24人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十三)委員范雲等25人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十四)委員鍾佳濱等19人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十五)委員陳培瑜等24人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十六)委員高嘉瑜等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳靜敏等20人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十八)委員劉世芳等17人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十九)委員蘇治芬等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十)委員陳亭妃等17人擬具「性別工作平等法第二條、第十三條及第三十八條條文修正草案」案、(三十一)時代力量黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十二)委員劉建國等22人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十三)國民黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十四)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十五)委員張宏陸等21人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十六)委員郭國文等16人擬具「性別工作平等法第十三條、第十三之

一條及第二十八條條文修正草案」案、(三十七)委員吳琪銘等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案；二、審查(一)行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案、(二)委員溫玉霞等18人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(三)委員萬美玲等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四)委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等16人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(五)委員林楚茵等16人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(六)委員羅致政等20人擬具「性騷擾防治法第十條、第十三條及第二十三條條文修正草案」案、(七)委員林為洲等18人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(八)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法第十二條條文修正草案」案、(九)委員傅崐萁等21人擬具「性騷擾防治法第五條條文修正草案」案、(十)委員李貴敏等25人擬具「性騷擾防治法第十三條及第二十條條文修正草案」案、(十一)委員莊瑞雄等23人擬具「性騷擾防治法第七條條文修正草案」案、(十二)委員莊競程等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十三)委員楊瓊瓔等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十四)委員何欣純等22人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十五)委員張廖萬堅等17人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等19人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」案、(十七)委員林宜瑾等21人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十八)委員吳思瑤等22人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十九)委員陳秀寶等26人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十)委員許智傑等25人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十一)委員賴品妤等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十二)委員吳玉琴等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十三)委員王美惠等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十四)委員蔡培慧等21人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十五)委員范雲等25人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十六)委員鍾佳濱等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳培瑜等24人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十八)委員陳靜敏等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十九)委員劉世芳等17人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十)委員蘇治芬等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十一)委員陳亭妃等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十二)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十三)委員劉建國等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十四)委員呂玉玲等16人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(三十五)委員呂玉玲等17人擬具「性騷擾防治法第二十條、第二十一條條文修正草案」案、(三十六)國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十七)台灣民眾黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十八)委員林靜儀等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十九)委員郭國文等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四十)委員吳琪銘等18人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案

	（頁次：１－２９８）
發　言　者	吳玉琴（主席）、范　雲、高嘉瑜、陳秀寶、林靜儀、何欣純、賴香伶、林為洲、劉世芳、楊瓊瓔、陳靜敏、王婉諭、賴惠員、張育美、莊競程、蘇巧慧、徐志榮、陳　瑩、邱泰源、溫玉霞、黃秀芳、蔡培慧、陳椒華、洪申翰、吳思瑤、賴品妤、李貴敏、陳培瑜、湯蕙禎、鄭正鈐、吳欣盈、楊　曜、張其祿、林楚茵、邱臣遠、劉建國、王美惠

一、審查(一)行政院函請審議「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三)委員洪申翰等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(四)委員羅致政等16人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案、(五)委員范雲等18人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(六)委員劉建國等21人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案、(七)委員許淑華、萬美玲、游毓蘭等17人擬具「性別工作平等法第三十六條及第三十六條之一條文修正草案」案、(八)委員吳思瑤等17人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(九)委員陳秀寶等23人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十)委員蔣萬安、游毓蘭等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十一)委員林宜瑾等21人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十二)委員賴品妤等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十三)委員陳培瑜等18人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十四)委員楊瓊瓔等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十五)委員林靜儀等24人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等18人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(十七)委員羅美玲等19人擬具「性別工作平等法第十二條、第二十七條及第二十九條條文修正草案」案、(十八)委員陳以信等17人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」案、(十九)委員吳思瑤等21人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十)委員吳玉琴等20人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十一)委員王美惠等19人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十二)委員蔡培慧等24人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十三)委員范雲等25人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十四)委員鍾佳濱等19人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十五)委員陳培瑜等24人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十六)委員高嘉瑜等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳靜敏等20人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十八)委員劉世芳等17人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(二十九)委員蘇治芬等16人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十)委員陳亭妃等17人擬具「性別工作平等法第二條、第十三條及第三十八條條文修正草案」案、(三十一)時代力量黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十二)委員劉建國等22人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十三)國民黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十四)台灣民眾黨黨團擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十五)委員張宏陸等21人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」案、(三十六)委員郭國文等16人擬具「性別工作平等法第十三條、第十三之一條及第二十八條條文修正草案」案、(三十七)委員吳琪銘等16人擬具「性別工作平等法部分條

文修正草案」案；二、審查(一)行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案、(二)委員溫玉霞等18人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(三)委員萬美玲等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四)委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等16人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(五)委員林楚茵等16人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(六)委員羅致政等20人擬具「性騷擾防治法第十條、第十三條及第二十三條條文修正草案」案、(七)委員林為洲等18人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(八)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法第十二條條文修正草案」案、(九)委員傅崐萁等21人擬具「性騷擾防治法第五條條文修正草案」案、(十)委員李貴敏等25人擬具「性騷擾防治法第十三條及第二十條條文修正草案」案、(十一)委員莊瑞雄等23人擬具「性騷擾防治法第七條條文修正草案」案、(十二)委員莊競程等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十三)委員楊瓊瓔等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十四)委員何欣純等22人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十五)委員張廖萬堅等17人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等19人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」案、(十七)委員林宜瑾等21人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十八)委員吳思瑤等22人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十九)委員陳秀寶等26人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十)委員許智傑等25人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十一)委員賴品妤等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十二)委員吳玉琴等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十三)委員王美惠等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十四)委員蔡培慧等21人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十五)委員范雲等25人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十六)委員鍾佳濱等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳培瑜等24人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十八)委員陳靜敏等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十九)委員劉世芳等17人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十)委員蘇治芬等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十一)委員陳亭妃等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十二)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十三)委員劉建國等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十四)委員呂玉玲等16人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(三十五)委員呂玉玲等17人擬具「性騷擾防治法第二十條、第二十一條條文修正草案」案、(三十六)國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十七)台灣民眾黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十八)委員林靜儀等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十九)委員郭國文等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四十)委員吳琪銘等18人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案 （頁次：２９９－３７４）

發　言　者	吳玉琴（主席）、林為洲、范　雲、陳靜敏、林靜儀、莊競程、吳思瑤、蔡培慧、溫玉霞、賴香伶、蘇巧慧、邱泰源、陳椒華、劉世芳、黃秀芳、陳培瑜、徐志榮、洪申翰、邱臣遠、游毓蘭、王婉諭

一、審查(一)行政院函請審議「性騷擾防治法修正草案」案、(二)委員溫玉霞等18人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(三)委員萬美玲等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四)委員許淑華、洪孟楷、廖婉汝等16人擬具「性騷擾防治法第二十五條條文修正草案」案、(五)委員林楚茵等16人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(六)委員羅致政等20人擬具「性騷擾防治法第十條、第十三條及第二十三條條文修正草案」案、(七)委員林為洲等18人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(八)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法第十二條條文修正草案」案、(九)委員傅崐萁等21人擬具「性騷擾防治法第五條條文修正草案」案、(十)委員李貴敏等25人擬具「性騷擾防治法第十三條及第二十條條文修正草案」案、(十一)委員莊瑞雄等23人擬具「性騷擾防治法第七條條文修正草案」案、(十二)委員莊競程等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十三)委員楊瓊瓔等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十四)委員何欣純等22人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十五)委員張廖萬堅等17人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十六)委員游毓蘭等19人擬具「性騷擾防治法第七條及第二十五條條文修正草案」案、(十七)委員林宜瑾等21人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十八)委員吳思瑤等22人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(十九)委員陳秀寶等26人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十)委員許智傑等25人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十一)委員賴品妤等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十二)委員吳玉琴等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十三)委員王美惠等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十四)委員蔡培慧等21人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十五)委員范雲等25人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十六)委員鍾佳濱等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十七)委員陳培瑜等24人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十八)委員陳靜敏等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(二十九)委員劉世芳等17人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十)委員蘇治芬等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十一)委員陳亭妃等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十二)時代力量黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十三)委員劉建國等20人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十四)委員呂玉玲等16人擬具「性騷擾防治法第十三條條文修正草案」案、(三十五)委員呂玉玲等17人擬具「性騷擾防治法第二十條、第二十一條條文修正草案」案、(三十六)國民黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十七)台灣民眾黨黨團擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十八)委員林靜儀等16人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(三十九)委員郭國文等19人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案、(四十)委員吳琪銘等18人擬具「性騷擾防治法部分條文修正草案」案

（頁次：３７５－４８２）

發　言　者	邱泰源（主席）、莊競程、邱顯智、吳玉琴、陳培瑜、范　雲、林為洲、游毓蘭、林靜儀、何欣純、洪申翰、蔡培慧、柯建銘、賴品妤、吳欣盈、溫玉霞、陳椒華、劉建國、黃秀芳

本期冊別　第三冊（全三冊）
本期期數　5147
出版日期　中華民國 112 年 8 月 15 日（星期二）
發　　行　立法院公報處
地　　址　臺北市中山南路一號
電　　話　(02)23585127 (02)23585858 轉 1367、1389
網　　址　http://lci.ly.gov.tw