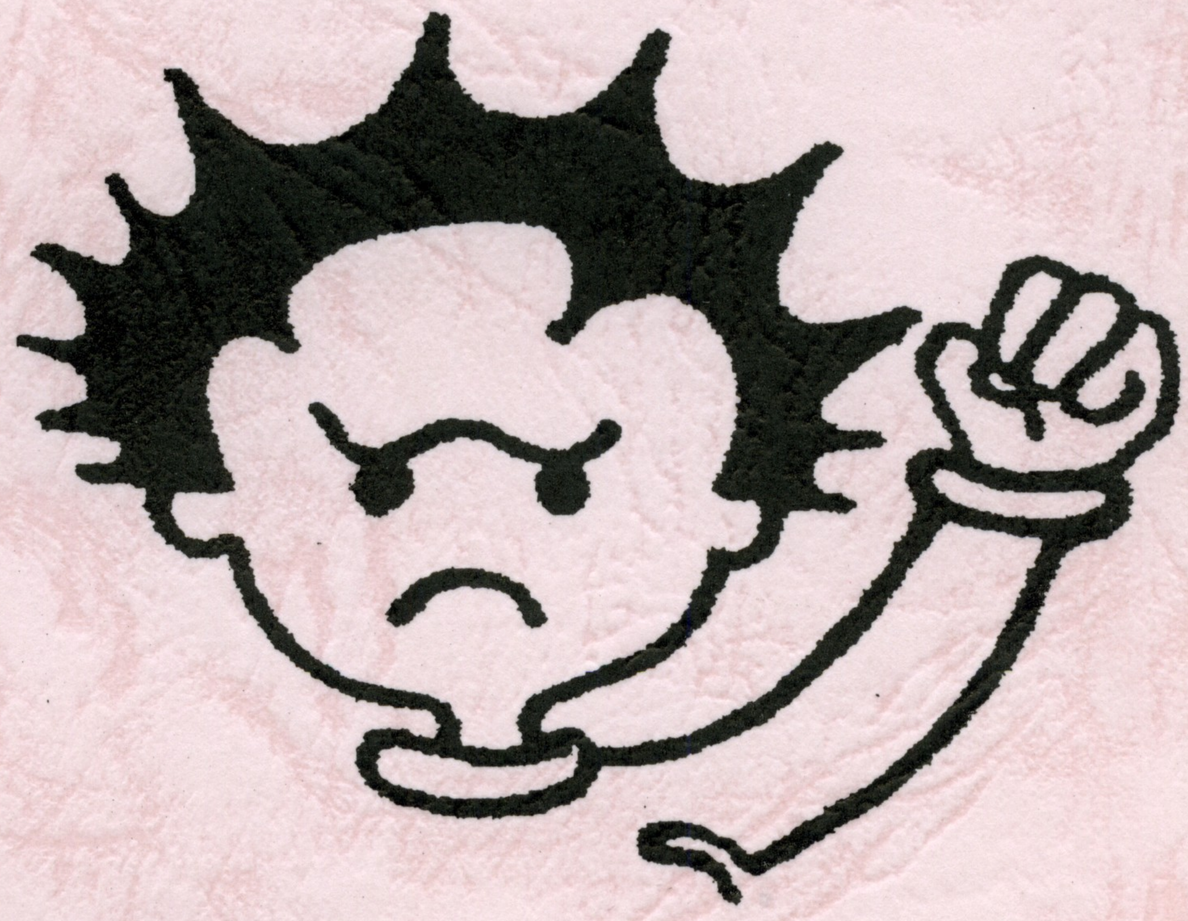
建立友善工作場所

防杜職場性騷擾座談會



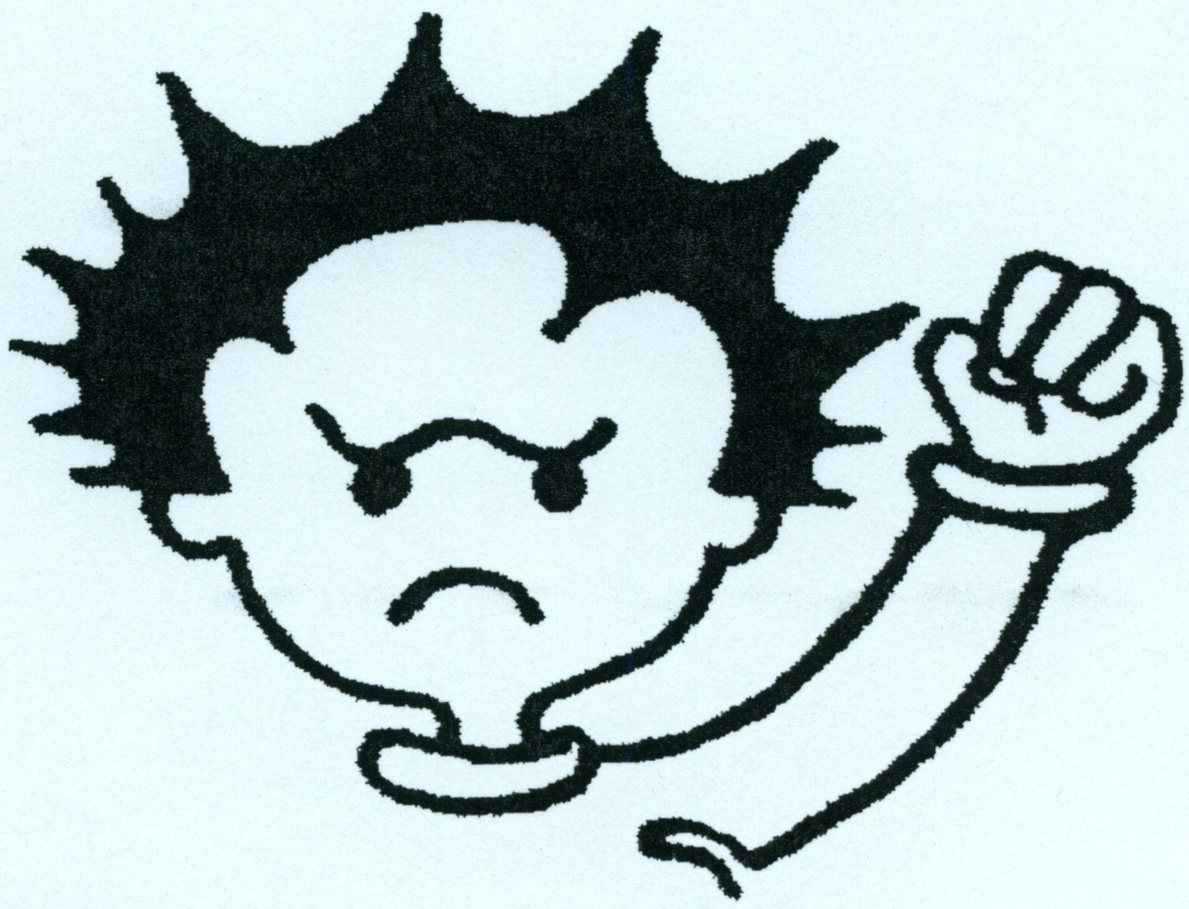
女・人・連・線・反・職・場・性・騷・擾

主辦單位：台北市政府社會局
承辦單位：財團法人婦女新知基金會
活動時間：八十八年三月六日上午九時至下午四時三十分
活動地點：國立台灣大學法學院國際會議廳

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

建立友善工作場所

防杜職場性騷擾座談會



女・人・連・線・反・職・場・性・騷・擾

主辦單位：台北市政府社會局
承辦單位：財團法人婦女新知基金會
活動時間：八十八年三月六日上午九時至下午四時三十分
活動地點：國立台灣大學法學院國際會議廳

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

目錄

頁次	主題	講者	
1	**第一場 何謂「工作場所性騷擾」?**		
2	從女性受雇者看職場性騷擾	周佳君	粉領聯盟執行秘書
6	職場性騷擾就是性別歧視	畢恆達	台大城鄉所所長
7	何謂「工作場所性騷擾」?	顏朝彬	執業律師
9	**第二場 「工作場所性騷擾」的申訴管道**		
10	「工作場所性騷擾」的申訴管道	嚴祥鸞	婦女新知基金會董事
11	檢視台北市就業歧視評議委員會	劉梅君	婦女新知基金會董事
13	**第三場 「男女工作平等法」如何規範工作場所性騷擾?**		
14	新知版男女工作平等法對工作場所性騷擾之規範	王如玄	婦女新知董事長
17	男女工作平等法如何規範工作場所性騷擾?	楊茹憶	上班族協會前總幹事
19	美國法院處理性騷擾案件之相關發展	連玉君	執業律師

附錄:

21	「男女工作平等法」草案總說明	
i	「男女工作平等法」草案(第六版)	

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

建立友善工作場所防杜職場性騷擾座談會

時　　間：八十八年三月六日
地　　點：台大法學院國際會議廳

時間	議　　程	主　　講　　人
09:00-09:30	報　　到	
09:30-09:45	開　　幕	王如玄（婦女新知基金會董事長） 謝秀芬（台北市政府社會局局長） 鄭村棋（台北市政府勞工局局長）
09:45-10:30	行　動　劇（問卷調查）	新知劇團
10:30-10:45	茶　　敘	
10:45-12:00	何謂「工作場所性騷擾」？	主持人：王如玄（婦女新知基金會董事長） 主講人：周佳君（粉領聯盟執行秘書） 畢恆達（台大城鄉所所長） 顏朝彬（執業律師）
12:00-13:30	午　　餐	
13:30-14:30	「工作場所性騷擾」的申訴管道	主持人：尤美女（婦女新知基金會常務監事） 主講人：嚴祥鸞（婦女新知基金會董事） 鄭村棋（台北市政府勞工局局長） 劉梅君（婦女新知基金會董事）
14:30-14:50	茶　　敘	
14:50-16:00	「男女工作平等法」如何規範工作場所性騷擾？	主持人：劉梅君（婦女新知基金會董事） 主講人：王如玄（婦女新知基金會董事長） 楊茹憶（台北市上班族協會前總幹事） 連玉君（執業律師）
16:00-16:30	綜　合　討　論	主持人：張晉芬（婦女新知基金會常務董事） 主講人：尤美女（婦女新知基金會常務監事） 周佳君（粉領聯盟執行秘書） 師豫玲（台北市政府社會局五科科長） 謝秋合（台北市政府勞工局二科科長）

本活動由　婦女新知　婦女新知基金會　承辦

我們的地址　台北市(104)長安東路二段 230 號 2 樓之 1
我們的電話　(02)2711-2814　2711-2874　　傳真　(02)2711-2571
我們的網址　http://awake.11.com.tw
我們的 Email: hsinchi@ms10.hinet.net

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第一場 何謂「工作場所性騷擾」？

主持人：王如玄（婦女新知基金會董事長）

主講人：周佳君（粉領聯盟執行秘書）

畢恆達（台大城鄉所所長）

顏朝彬（執業律師）

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

從女性受雇者看職場性騷擾

周佳君　粉領聯盟執行秘書

一、職場性騷擾，不只是性騷擾---女性受雇者常遇到的職場性騷擾

1. 你能奈我何？---來自上司的職場性騷擾

   →階級與性別的雙重壓迫

2. 大事化小，小事化無？----來自同事的職場性騷擾

   →反性騷擾工作環境的制度建立

3. 服務業，以客爲尊！？---來自消費者(客戶)的職場性騷擾

   →老闆，你站哪一邊？

二、性騷擾之後---職場性騷擾對女性受雇者的影響

1. 他怎麼能這麼對我？＼我不是第一個！＼我好孤單＼他們不相信我＼我怎麼辦？.....

2. 如果我站出來，別人會怎麼看我？----性騷擾之後的二度傷害

三、站出來，就是抗性騷擾---女性受雇者如何*抗性騷擾*

1. 現存的申訴.救濟管道：婦女團體申訴專線 2394-1509\公司＼勞工局＼勞工法律\法院訴訟

2. 幾個性騷擾問題難以處理解決的原因：

   社會對"性"的禁忌與壓抑、舉證困難、公司沒規定、法律沒保障、

3. 什麼環境下，女人敢站出來抗性騷擾

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

以下文章轉載自「麻雀說話」第四期

我可以，妳也行！

85 年 5 月日本三菱汽車美國廠的女工控訴男性主管及男同事長期對她們性騷擾，全球譁然；接著，華航機師因對空姐性騷擾，而遭大過處份。二則新聞都是性騷擾的受害者在不畏管理權的壓迫及可能丟掉飯碗的情形下，挺身而出，爲職場女性的身體自主權而聲張的好例子。

從粉領聯盟的【抗性騷擾專線】，我們聽到了二則同樣的好例子，不論是女警或辦公室女職員，她們都從自己的工作場所中站了出來，就地戰鬥，對抗男主管與男同事利用性別\職位優勢的壓迫。

讓我們一起來分享她們的心情，當然、她可以、妳也行！

粉領聯盟【抗性騷擾專線】：(02)394-1509・(07)831-4370

站出來，就是贏家!!

TO 所有正遭遇性騷擾的女性朋友們：

在一頓極其平常的午餐聚會之後，我那早已〞色〞名遠播的直屬長官，便對我展開了一場緊迫盯人、死纏爛打的性騷擾征戰，不分日夜的 call 我呼叫器、家中的電話不得安寧，甚至公然在辦公室裡玩起傳紙條的遊戲。

對於一個已婚旳女性部屬而言，我天真地以爲只要不理不睬，一切便可相安無事，令其知難而退。誰知道這位色膽包天的長官，竟以職權來逼我簽報調走。就在這萬般沮喪無助的時候，得知辦公室裡的一名女性工友，竟也險遭到這匹狼的強暴，然礙於當時沒有第三者在場，且又是工友身份，致使她始終不敢張揚。

這時，有一股〞我將不再示弱〞的聲音自心中湧起，於是我和這名工友，循了正常管道，向本單位的督察系統投訴。兩個月過去了，這名長官再度運用了他絕佳的權勢和財力，四處打點、關說。最後，竟以兩次申誡，這種不痛不癢的處分，草草交代收場。

儘管如此，我依然安份地作好我份內的工作，我依然抬頭挺胸地面對周遭的一切。因爲，真理終究會戰勝邪惡的。雖然，同事們紛紛替我擦冷汗，但，事實證

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

明，邪不勝正。不論他的處分是兩次申誡也好，兩次大過也罷！對我而言，能夠勇敢地站出來，拆穿他僞善的假面具，不再有其他的受害者，我便是最大的贏家了。

從警 12 年以來，未曾想像過自己會是一名女性騷擾的受害者，更遑論去體會被害當事人的心情與感受了。如今，我卻能以一名遭長官騷援的女性警務人員身份，挺身而出爲這一切作見證，目的無他，只希望有此遭遇的女性朋友們，能夠去除心中的害怕，勇敢地站出來。因爲你的勇氣，將會喚來更多的幫助與鼓勵。(◎台北女警)

是尖叫，還是沉默？

我在貿易公司工作多年，平時總喜歡打抱不平，公司的同事都知道我的個性，辦公室也屬我最資深。偏有位五十多歲的男送貨員相當不識相，老愛對女同事們說些性暗示的言語：「妳袂"搖"去歹？ㄋ哪"搖"來"搖"去 。」或是小動作上的毛手毛腳。而我與全公司女同事的態度是——能躲就躲，能閃就閃！

有一天，我因尿急，走入公司男女合用的廁所，明知隔壁間有人，仍忍不住快步進入女廁。換做平時，若沒那麼急，我總等隔壁的人出來才進去。因爲男廁與女廁之間，只用架空隔板分隔，蠻沒安全感的。正當我蹲在蹲式馬桶上洩洪之時，突然驚覺中間空隙有個狀似一坨毛的東西，起初我還以爲是老鼠，馬上用腳踢。頓時恍然是隔壁方便者的頭，我立刻大罵：「裡面是誰？你給我出來！」並且堵住門口，不讓對方溜掉。

沒想到這肇事者竟只穿內褲不穿長褲地走出來，我立刻大罵：「你給我穿好，解釋清楚。」而他正是那位五十多歲有特殊癖好的男送貨員。就在這一陣慌亂中，同事已請老板娘出面解決。我將剛才情況說給老板娘聽，對方不但強詞奪理的表示是撿掉落在地上的發票，還嘻皮笑臉直說：「沒事，沒事，純屬誤會。」

老板娘抱著中國人慣有的態度—「大事化小，小事化無」；竟想來個息事寧人，我非常忿怒，堅持一定要有個交代。老板娘於是提議對方請客了事。雖然覺得這種

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

倍受侮辱之事，爲何還要請客渲染？但臨時又想不出要對方表示歉意的方法，便說：「要買豬腳麵線道歉！」對方卻一直抵賴不肯承認，直到我說要找老公來處理，老板娘卻勸說：「這種事自己解決就好，不需要叫老公來。」我回一句：「我的事就是老公的事，我要請他來處理。」老板娘有點發火我不買她的帳。

老公一知道這件事，立刻帶著他們公司最高大的同事前來處理。他們原想海扁變態送貨員一頓，但見他嘻皮笑臉，嘴裡直嚷著：「誤會，誤會，純屬誤會。」也就打不下手。彼此僵持一會，最後，老公決定要對方請豬腳麵線表示道歉。

沒想到，第二天變態送貨員堵在公司門口，一見到我就掏出紅包要給我，仍表示昨天是一場誤會。我當場便拒絕、很生氣地離開。第三天，受到董事長及老板娘的召見，因爲他們覺得我太囂張，不肯息事寧人，又怕醜事外揚有損公司顏面。經過我的一番解釋，董事長才知道，原來公司廁所是如此簡陋。

過了二十多天，我收到遲來的豬腳麵線，把它丟入公司冰箱的冷凍庫後，我再也沒去理它。

回想起這些日子，不僅受到老板的關切、各部門主管的特別問候、男同事的異樣眼光及女同事事不關己的態度。我覺得自己像顆子彈，被射往那裡就在那裡爆炸——在公司發現的問題，不是老板解決，而須由發現問題者自行解決、自力救濟。於是我約了辦公室六位女同事，一起去找老板娘說明廁所的問題。次日，男廁與女廁之間的空隙，已請人補上隔板。

我常回想起當時那如光速般的情緒反應：由受驚嚇而害怕，待回過神來問自己「怕甚麼？」時忿怒便油然而生。「不要以爲我是好欺負的！」再加上擔心其他女同事會受到傷害，毅然決然做出反擊的行動。若當初我悶不作聲，結果會是如何？男廁門上應貼有「入內參觀」；女廁門上應貼有「謝謝觀賞」！

全台灣所有職場，每天正上演大大小小，或若有似無，或明目張膽的性騷擾事件。女性必須倚靠最親近的男性來處理？還是可以獨立解決？若妳週邊的同事．朋友受到類似的傷害，　妳會袖手旁觀．息事寧人？　還是協助她與她站在同一陣線上？若不巧，成爲受害者，該如何自處？像小洪一樣當場尖叫？還是默默承受？如何保護自己．尊重自己只在一念之間！

（◎小洪口述，曉芳整理）

88年3月6日
婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

職場性騷擾就是性別歧視

畢恆達　台大城鄉所所長

一、性騷擾就是一種性別歧視

二、破除性騷擾的迷思

三、消極與積極對抗性騷擾的策略

四、好男人與壞男人的共舞

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

何謂「工作場所性騷擾」

顏朝彬　執業律師

一、工作場所性騷擾之定義

（一）性騷擾行爲必須發生於「工作場所中」或「勞動契約履行過程」中。

（二）性騷擾行爲人必須有挑逗或滿足性慾爲目的之主觀要素，且在客觀上須有違背他方意志的狀態。

（三）性騷擾行爲不限於直接的身體接觸，舉凡以明示或暗示的語言、圖畫、影片、或手勢動作等方式，皆有成立性騷擾的可能。

二、現行法律規範性騷擾之相關條文

（一）刑法

（１）第 228 條（利用權勢姦淫、猥褻罪）：對於因親屬、監護、教養、救濟、公務或業務關係服從自己監督之人，利用權勢而姦淫或爲猥褻之行爲者，處五年以下之有期徒刑。

（２）第 234 條（公然猥褻罪）：公然爲猥褻之行爲者，處拘役或一百元以下罰金。

（３）第 235 條（散佈販賣製造猥褻文書圖畫罪）：散布或販賣猥褻之文字、圖畫、或其他物品，或公然陳列，或以他法供人觀覽者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科三千元以下罰金。

（４）以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或三千元以下罰金。

（二）社會秩序維護法

（１）第 83 條第 1 款：故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。

（２）第 83 條第 3 款：以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲異性者。

（３）以上兩款行爲均處新台幣六千元以下罰鍰。

88 年 3 月 6 日

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

三、實務上的困擾問題

（一）舉證困難

（二）自由心證的尺度

（三）撤回告訴的壓力

（四）敵意的工作環境

（五）罰則太輕、賠償金額不高。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第二場「工作場所性騷擾」的申訴管道

主持人：尤美女（婦女新知基金會常務監事）

主講人：嚴祥鸞（婦女新知基金會董事）

鄭村棋（台北市政府勞工局局長）

劉梅君（婦女新知基金會董事）

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

「工作場所性騷擾」的申訴管道

嚴祥鸞　婦女新知基金會董事

一、為什麼需要設置申訴管道？

如果已明文禁止工作場所性騷擾，工作場所卻沒有申訴管道，對於受雇者或受騷擾者而言，該項禁止形同虛設，不具實質意義。因此，工作場所設置申訴管道目的不僅在於宣示性禁止，而且具有強制性禁止的作用。

二、申訴管道的設置即在具體化工作場所性騷擾的防止

防治工作場所性騷擾是雇主的責任和義務，友善工作場所是受雇者的權利。婦女新知第六版「男女工作平等法」，第二十一條和第二十二條，對於工作環境性騷擾有明文規定。同時，也在第二十三條明定雇主責任，即雇主應負有防止工作場所性騷擾發生和提供受雇者友善工作環境之義務，友善的工作環境才能讓受雇者安心工作，有利於工作績效，不但不會產業出走，相反的可以使產業穩定成長。換言之，申訴管道的設置即在具體化工作場所性騷擾的防止。

三、不得對提出申訴的受僱者，予以解僱、調職或其他不利處分

工作場所設置申訴管道是工作場所性騷擾防治的第一步。僅有禁止條文，沒有實質的申訴管道，形同虛設。受騷擾的受雇者，不僅不願意說，遑論保障其權益。不但要有申訴管道，還要有相關保障受雇者權益的規定。婦女新知第六版「男女工作平等法」第五章救濟、檢查與申訴程序，都有明確的相關規定，例如第二十八條明定申訴管道之建立，以及二十九條申訴、調解以及仲裁等事項。其中，申訴協調處理時，應有受雇者代表參與。如果雇主或事業單位違反相關規定，申訴的受雇者和求職者得向地方或中央主管機關擇一申訴。雇主或事業單位不得因受雇者提出申訴，予以解僱、調職或其他不利處分。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

檢視台北市就業歧視評議委員會

劉梅君　婦女新知基金會董事

一、台北市就業歧視評議委員會的角色

（一）接受案件的原則

--不告不理

--當事人申訴

（二）前項原則再議

--性騷擾對受害當事人是具有私密性，且往往牽涉工作上職權關係，要受害當事人舉報提出申訴，非有十足勇氣難以爲之，因此當事人申訴原則是否恰當？至於一般人均以當事人不願張揚，他人爲恐造成二度傷害，而主張應以當事人告訴原則，但之所以會有這樣的顧慮，其實牽涉兩項過去做法的不當：一，他人代爲受害者提出申訴後，處理不當，造成受害者二度傷害，但二度傷害的發生與他人代爲提出無關，而是處理過不當造成；二，一般性騷擾受害者不願張揚的原因是，一般觀念對受害者人格及行爲多持懷疑的態度，這樣的態度使得被害者對申訴一事爲之卻步。

--性騷擾的發生，不再如過去認知以爲純然是出自性的慾望，其實更是種權力的展現及歧視行爲，因而性騷擾絕不是偶發的行爲，而是相當普遍存在的現象，面對如此的事實，不告不理原則是否恰當？

＊ 藉由評議會的存在，導正觀念，該羞愧的是加害者，而不是去懷疑被害者的行爲與人格；另外，處理這類涉及私密身體行爲的方式，要能敏感於是當事人的感受，因此處理時的情境與處理方式，均須不同於一般案件的處理。

二、台北市就業歧視評議委員會的功能

＊ 希望雙方能先行調解，若調解不成則依相關法令，評議被訴一方是否有違反相關法令。

＊ 評議結果，若歧視成立，市府依行政職權對被訴一方（主要是事業單位）予以處罰。然而罰責過輕，成效有待評估。

88年3月6日

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

＊ 現行規範就業歧視行爲的法令嚴重不足，故評議會所能發揮就業歧視評議的功能，受到很大限制。

三、台北市就業歧視評議委員會評議的方式

＊ 案件先由行政主管機關先做簡單扼要調查，該調查報告再交由評議會評議，評議會在有必要的情況下，請雙方當事人到評議會現場進一步說明。

--此種評議方式對不涉及身體私密的案件，或許堪稱恰當，但對性騷擾案件是否妥當？雖然評議會的評議過程是不公開，但評議會的氣氛及形式是相當嚴肅，又十多個人在現場，要一位性騷擾受害者身處這樣的氛圍去陳述親身經歷，是否恰當？

--建議對具有私密性質的案件，以往之評議方式可用於書面證詞上，但在調查口頭證詞時，不妨由少數兩三位女性評議委員爲之，以減少對被害者的心理壓力。

四、男女工作平等法可以做什麼？

＊ 儘速立法，以加強就業歧視評議委員會的功能。

現行法令對就業歧視的規定不足，評議委員會能據以爲評議的空間有限，因而其所能發揮的功能就受到影響。過去性騷擾案件，循刑法及民法等救濟途徑,幾乎都不了了之，顯示現行法令難以使上力，故平等法專門條文的存在，其有迫切性及必要。

男女工作平等法在性騷擾禁止規定上，責成雇主負起舉證責任。如是規定可減輕申訴者的壓力，減少二度傷害的機會。

男女工作平等法對就業歧視行爲，科以較現行法令更爲嚴厲的處罰，暨收禁止之成效。

＊ 男女工作平等法訂定有專司主管機構，未來該機構與各縣市就業歧視評議委員會之間的關係，宜應確立，如評議會的評議結果在該專司機構中的定位。其次，現行評議結果無法律上的拘束力，故而才會發生評議會認定就業歧視成立，但法院卻不認同該評議結果的事情。解決之道在於修訂就業服務法，使評議委員會及主管行政單位不會白忙一場。

＊ 男女工作平等法立法通過，則專司機構可責成事業單位設立禁止就業歧視的處理機制，以減少是項事件對男女受雇者就業權益的侵害。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第三場　「男女工作平等法」如何規範工作場所性騷擾?

主持人：劉梅君（婦女新知基金會董事）

主講人：王如玄（婦女新知基金會董事長）

楊茹憶（台北市上班族協會前總幹事）

連玉君（執業律師）

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

新知版男女工作平等法對工作場所性騷擾之規範

王如玄 婦女新知基金會董事長

一、工作場所性騷擾問題之定位

工作場所性騷擾問題是否屬性別就業歧視範圍，有不同立法例，德、日將其定位爲個人侵權行爲，而美國則從不認爲其屬就業歧視演變成認爲其屬就業歧視，現已將之定位爲“性別就業歧視”之一種型態，包含交換式性騷擾及敵意環境之性騷擾。由於工作場所性騷擾事件不但是一種歧視性行爲，而且也會對婦女造成經濟上損害，因此，它不但是一種性別歧視，而且也是一種就業歧視，它不但加深傳統上將女性工作者侷限在低收入而沒有遠景職位之刻板印象，而且更妨礙她們與男性工作者同樣力爭上進之機會，可說形成一種社會上不公不義之現象[1]，故新知版男女工作平等法認爲其應屬性別就業歧視之一，特別予以規範。

二、現行法律對職場性騷擾之救濟管道

若勞動契約中訂有職位昇遷調降或解僱之標準，而僱主只因員工拒絕其性騷擾即恣意將該員工降職或解僱，即屬違反勞動契約，員工可以請求回復原職，並可依債務不履行請求損害賠償。

屬勞動基準法適用之行業，僱主亦不得隨意解僱，受害人可主張勞動契約依舊存在。但對無勞基法適用之不定期僱用契約受僱人而言，因僱主本得隨時終止契約，就僱用契約部分，恐無法對僱主主張權利。雖然台灣高等法院七十八年度勞上字的二十四號判決曾認爲：既非適用勞基法之行業，兩造間之僱傭關係，仍應適用民法有關僱傭契約之規定，依民法第四百八十八條第二項規定，僱傭未定期限，亦不能依勞動性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約，惟僱用人與受僱人間權利義務之行使，仍有誠信原則之適用。

當然工作場所的性騷擾並不限於來自僱主，也有可能是員工對員工，除非員工性騷擾行爲屬執行職務之行爲，僱主依侵權行爲規定應負連帶賠償責任，或認僱主未善盡保護受僱人之附隨義務，應負債務不履行責任，否則無從對僱主主張權利。

---

[1] 見焦興凱，職場性騷擾問題之普遍嚴重性及影響知多少？，中華民國新女性聯合會，保護妳手冊職場性騷擾篇，民國八十一年。

婦女新知 數位典藏國家型科技計畫

當然，受害人也可以依據現行民、刑事法律規定，另外對行爲人提出刑事告訴或請求侵權行爲損害賠償（人格權、身體權或名譽權）。

三、新知版男女工作平等法對職場性騷擾之規範[2]

現行法律對工作場所性騷擾未有特別規範，如前所述，只能循一段民、刑事法律規定對行爲人予以處罰，捉襟見肘，更不能據以要求僱主負起相當責任，無法貫徹保護女性工作者之目的。因此，如何建立公司內部申訴管道、要求僱主負擔教育及防治性騷擾之義務，更是當務之急。畢竟事前防範和事後救濟一樣重要。新知版男女工作平等法對職場性騷擾有如下規範：

（一）定義工作場所性騷擾

明文禁止雇主或具有職務監督管理權者，利用職權對受雇者或求職者提出性要求或其他具性意味之言詞或行爲，做爲是否改變受僱者工作條件或錄取求職者與否之交換條件（交換式性騷擾）且爲維護受雇者一安全無慮之友善工作環境，雇主或事業單位應禁止各種受雇者所不歡迎之性要求或具有性意味之言詞或行爲（包括具有性暗示之語言、圖片、動作、手勢），使受雇者免於處於一個充滿敵意之工作場域中，致對其工作表現產生影響，損害其工作權益（敵意工作環境性騷擾）。否則雇主或事業單位應負賠償責任。

（二）加強雇主責任

新知版規範工作場所性騷擾之重點不在於行爲當事人間之法律關係，而在於確定雇主應負有積極防止工作場所性騷擾發生、提供受雇者健全工作環境之義務。因而，明定①雇主及事業單位應與工會或受雇者代表共同訂定工作場所性騷擾防治措施，及相關申訴辦法，以善盡雇主及事業單位維護友善工作環境之責。②雇主及事業單位在知悉或依情勢研判應知悉其事業單位內發生工作場所性騷擾時，應立即採取有效之糾正措施，以保障受雇者之工作權益。③雇主及事業單位有責任透過各種方式，包括自行舉辦各種關於工作場所性騷擾防治之研習營，或鼓勵受雇者參加相關之訓練，以使受雇者更加了解其權益所在。若否得處雇主或事業單位新台幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰（第三十條），並應負損害賠償責任（第二十五條）。當雇主及事業單位能舉證證明其已遵行中央主管機關所定之各種防治性騷擾之規定，且對該情事之發生已盡力防止，卻仍不免發生時，雇主及事業單位始可免除損害賠償責任。

---

[2] 新知版男女工作平等法草案第六版條文及理由說明。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

（三）授權命令

新知版雖已明定工作場所性騷擾之定義，但工作場所性騷擾必須有更具體化與專業化之客觀標準，故授權專業之男女工作平等委員會訂定相關之行政命令。並明定雇主應遵行主管機關所定之各種防治性騷擾之相關行政命令，並於工作場所揭示，否則不得主張免責。

四、舉證責任轉換

雇主或事業單位對性騷擾事件之防治究竟有無故意、過失不爲防治，以受雇人之立場舉證不易，故明定舉證責任轉換，改由雇主及事業單位負舉證之責（第二十六條），以徹底解決長期以來無法要求雇主或事業單位負責之困境。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

男女工作平等法，如何規範工作場所性騷擾？

楊茹憶 前台北市上班族協會總幹事

一、**個案類型**：「敵意工作環境」情形居多，亦有「交換式」、「非受雇員工」及「性的徇私」。草案規範類型：除「性的徇私」外。

二、**個案需求**：停止行爲、對方受懲戒、自己獲得補償。（當事人通常不願意得罪公司）草案規範：需強化公司內部申訴制度及處理流程之建立。

三、**法案的效益與限制**：從教育面出發、確定防治職場性騷擾之責任歸屬。對被騷擾者之保障太少，包括補償工作權。

男女工作平等法草案關於職場性騷擾之版本比較

婦女新知版（第六次修改）	勞委會（87年版）	過去李進勇委員版
第二十一條（交換式性騷擾） 雇主或因工作關係有管理監督權者，不得明示或暗示受雇者或求職者以性要求或其他具有性意味之言詞或行為，做為勞動契約成立、存續或變更之交換條件。	第十一條 雇主應會同工會或勞工代表訂定反性騷擾措施，公開揭示之；對於性騷擾事件並應採取適當之懲戒措施。 雇主或因工作關係有管理監督權者，對於勞工或求職者，不得有任何性騷擾行為。 前二項所稱性騷擾，係指工作場所中或勞動契約履行過程中意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由或工作受侵犯或干擾之行為。	第十七條（性騷擾(2)性交換） 禁止雇主利用權勢，以使勞工或求職者受有工作上之利益或不利益為條件，向勞工或求職者以明示或暗示之方法提出性方面之要求。
第二十二條（敵意工作環境性騷擾） 雇主及事業單位應禁止任何人於勞動契約履行過程中，以性要求或具有性意味之言詞或行為對受雇者造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現者。		第十六條（性騷擾(1)性敵意環境） 禁止任何人在工作場所中以與性有關之語言、舉動或其他方法，對勞工或求職者造成困擾，而有影響工作表現之評估、造成職業安全危害之虞或結果。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第二十三條（雇主責任） 　　雇主及事業單位應會同工會或受雇者代表訂定性騷擾防治措施、申訴管道及懲戒辦法，並公開揭示之。 　　雇主及事業單位於知悉或應知悉前二條性騷擾之情況，應採取立即有效之糾正措施。 　　雇主及事業單位應定期舉辦或鼓勵受雇者參與防治性騷擾之相關教育訓練。		
第二十四條（授權命令） 　　中央主管機關應訂定性騷擾認定準則，工作場所反性騷擾措施辦法及處理程序要點，要求雇主及事業單位遵行並在工作場所公開揭示。 　　各級主管機關應定期舉辦防治性騷擾措施之相關教育及宣導。		
第二十五條（賠償責任） 　　雇主及事業單位因故意或過失有違反本法...第二十條、第二十一條、...規定之行為，至受雇者及求職者受損害時，應負賠償責任。 　　前項損害賠償請求權，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。自有違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。		
第二十八條（行政罰一） 　　雇主及事業單位違反...第二十三條...者，處五萬元以上五十萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。	第二十二條 　　違反第十一條第二項規定者，處新台幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。	第三十二條（行政責任） 　　雇主或事業單位違反..第十六條、第十七條規定者，處二萬元以上十萬元以下罰鍰，仍不改正者，得連續加倍處罰。
第二十九條（行政罰三） 　　主管機關應定期公告違反前條之雇主及事業單位之姓名、商號、違反情節及所受處分，並刊載公報。 　　....		

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

美國法院處理性騷擾案件之相關發展

連玉君 執業律師

一、性騷擾案件在美國的正名歷程

(一)傳統刑法及侵權法適用的界限與困境

◆ 性騷擾問題個人化，偏離性騷擾乃是反應女性整體劣勢處境的本質

--早期的觀點：性騷擾僅是一種存在於監督人與受雇人個人間之事件，與性別無關，並不構成性別歧視

--1980 年美國平等就業機會委員會(EEOC)指導原則對性騷擾的定義及類型化

--1986 年美國聯邦最高法院在 *Meritor Savings Bank v. Vinson* 案的首次表態

◆ 性騷擾是一種性別歧視，受害人得依美國民權法第七章請求

二、兩種性騷擾類型

	交換型性騷擾	敵意工作環境型性騷擾
定義	當接受一種不受歡迎的性侵犯、性要求或其它帶有性意味的口頭或身體上的行為與否，直接或間接構成錄用條件，或影響雇用條件決定的基礎。	不受歡迎的性侵犯、性要求或其它帶有性意味的口頭或身體上的行為，其目的或其所造成的影響不合理的干預個人的工作表現，或創造一個充滿脅迫性、攻擊性、或敵意的工作環境。
雇主義務及責任	不論是自己或管理監督者所為，雇主均負絕對責任，不問是否知情。	如雇主實際或推定知情，卻未採取適當補救措施，即應負責。

三、後續爭議及法院見解之發展

(一)何謂敵意的工作環境？

--不受歡迎行爲類型的擴張，如猥褻性圖畫、言詞上的騷擾

88 年 3 月 6 日

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

--不受歡迎行爲認定標準之爭議

◆ 合理人標準 v.s. 合理女性標準

--美國聯邦最高法院在 1993 年 Harris v. Forklift Systems, Inc.案進一步發展的判斷基準：

◆ 侵害行爲發生的次數；

◆ 侵害行爲的嚴重性；

◆ 是否有身體上的脅迫行爲或僅是言詞上的侵犯；

◆ 是否不合理的妨礙受害人的工作表現；

(二)雇主責任的本質及程度？

--Meritor 案以來美國法院持續以民事法中的「代理原則」來決定雇主責任之有無及程度

◆ 受害人未事先通知雇主並不必然排除雇主責任

--1998 年美國聯邦最高法院在 *Burlington Industries v. Kinberly Ellerth* 案中所持的最新見解：

◆ 受害人縱未因性騷擾行爲而影響職務上之申遷或有其它不利益，亦得向雇主求償

四、借鏡

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

附　錄

「男女工作平等法」草案總說明

財團法人婦女新知基金會

八十七年十月二十六日

一、立法目的

我國憲法第七條明文揭示「中華民國人民，無分男女在法律上一律平等」，第十五條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」，第一五二條規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」，增修條文的第十條第五項中也提到：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。然而，這些宣示兩性平等、保障人民權益的規定並未落實於日常生活，就業市場中尤其明顯。

有許多的研究和媒體報導揭露，女性受雇者在招募、聘僱、報酬、配置、陞遷、退職、退休及解僱所遭受的不平等待遇。女性所能獲得的工作仍集中在少數的傳統行業和職業，從事著「發展前途有限之工作」。在工作報酬方面，根據八十六年的統計數據，女性每月平均收入只佔男性的 70.7%。限定女性就業或是實行不公平配置的做法，即使是在政府部門也常發生。例如，國家最高考試機關考試院所舉辦的一些公務人員特種考試中，即出現有性別歧視的規定，包括僅限男性報考、壓低女性錄取名額、或對兩性用不同的錄取標準。即使女性被錄取，亦常被列冊候用，或延遲分發。更多的情況是，在被錄取或分發後，女性也很少獲得在職進修或陞遷的機會。至於職場中的性騷擾，也帶給女性許多工作上的困擾。這不只影響到女性的就業機會，而且常會造成身心上的問題。

在近五年中，十五歲以上、六十四歲以下的女性勞動參與率，除了民國八十五年以外，均未曾超過 46%。女性的低度勞動參與實與她們仍被期望和要求從事傳統女性育嬰和照護的工作、而台灣又缺乏適當的托育或托老場所，可以托養嬰兒、老人、以及身心障礙者有關。在所有無工作的女性勞動力中，因為結婚或育兒而離職者佔 59.6%；換算成人數則為一百四十四萬九千人。這些女性當初離職的主要原因即是為了生育或是照顧小孩、老人。根據官方的調查，已婚婦女認為政府所應該提供增進女性參與就業的措施中，主要就是增設托兒、托老機構，僱用薪資與升遷上之平等保障，以及鼓勵經營者給予留職停薪、彈性工時的方便。這些情況均顯示以立法保障兩性工作權益和消除女性就業障礙的必要性。

上述的現象皆反映出女性在就業市場上所遭受的困境和不公平之待遇。憲法所保障之生存權、工作權及平等權均遭到剝奪。關於保障兩性平等待遇，在現行法中僅有勞動基準法及工廠法規定同工必須同酬、在就業服務法中訂有不得以性別做為僱用的標準。除此之外，並沒有其他的保障規定。保障的條文分散，而且範圍明顯的不足。由於這些法規當初制訂的目的並不是為了保障女性

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

的工作權或是待遇的平等，因此在解釋上也常有爭議。

司法院在七十八年八月曾以座談會方式決議，認為雇主要求女性受僱人必須同意於任職中結婚即自動辭職的做法，不但破壞憲法保障男女工作機會平等的原則，並且也是限制人民的工作權及有關結婚之基本權利，因而認定結婚即需辭職的約定是違背公序良俗，依民法第七十二條的規定，這項約定應屬無效。司法院的這項解釋，雖可作為法官判決之參考，但實質上並沒有拘束力。最後判決的結果仍然完全繫於法官本身有無「男女平權」的觀念。而國內一般學者又認為憲法是最高規範，目的在規範國家之公權力，不能直接對人民私權行為做出規定，因此，受害女性不能直接以違憲為由請求救濟。

很明顯的，憲法對女性工作權的保障並沒有落實，憲法與人民私權之間發生嚴重斷層現象。這些均顯示訂定新法確保兩性工作權平等的必要性和急迫性。關於如何杜絕兩性工作機會和待遇的不平等、減輕女性的養育和照護責任、以及促使政府負起消極制止歧視行為、積極提供托育和托老設施的責任，都是必須要有新的立法才能達成。為使女性或是男性在遭受性別歧視時有明確法律可以援引，婦女新知基金會乃參酌英、美、西德、日本、瑞典等先進國家立法中保障男女工作平等之精神，於七十九年著手起草本法案，以期確保女性享有與男性平等之工作機會及待遇，並貫徹憲法保護母性、實施婦女福利政策之精神。之後，又經過多次的增修，而有如今第六版草案的提出。

二、立法經過

財團法人「婦女新知基金會」經尤美女、劉志鵬、涂秀蕊、陳美玲、潘正芬等律師及施繼明先生、馬維麟等人之義務協助，歷經長期的搜集資料、研究和討論，在融合歐美先進國家保護男女工作機會平等之立法特色、並兼顧我國經濟發展現狀，研擬出「男女工作平等法」的第一次草案。然該法案自民國七十九年送入立法院審議之後，直到八十七年，除了通過這項草案的名稱之外，並無任何進展。在這段期間，台灣女性就業及工作待遇不平等的事實並無任何改善，其他工作職場上的問題，例如性騷擾等，開始受到社會的重視。同時國外也出現許多法規及判例足供修法的參考。因此原七十九年所定之草案中有些條文必須加以修改，或新增，以符合目前的結構環境。「婦女新知基金會」於是決議組成「男女工作平等法」草案工作小組，於八十六年開始增修的工作。參與的人員包括尤美女、王如玄、紀欣等律師，張晉芬、焦興鎧、劉梅君、嚴祥鸞及顧燕翎等學者及本會秘書長陳美華女士經多次研究和十數次的討論之後，擬定此一版本。

三、草案內容

本草案共有七章，三十六條。即第一章總則(第一條至第五條)；第二章工

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

作平等權(第六條至第十一條)；第三章產假、照顧休假及就業輔導(第十二條至第二十條)；第四章工作場所性騷擾之防治(第二十一條至第二十四條)；第五章救濟、檢查與申訴程序(第二十五條至第二十九條)；第六章罰則（第三十條至第三十三條）；及第七章附則（第三十四條至第三十六條）。以下分別說明各章的大要。

第一章：總則

規定立法目的、適用範圍、定義、主管機關之組織及權限、訓練及經費。

第二章：工作平等權

(一)招募、僱用、敘薪、配置、考績、陞遷、職業訓練及福利措施的平等措施

從求職到就業，我國的職場目前仍充斥性別歧視的作法。隨意翻開報紙的求人廣告，就會發現某些服務或工作於招募之初，即表明「限男性」或「限女性」應徵。此種將「性別」列為職業條件的做法，沒有給予兩性公平競爭的機會，明顯違反憲法保障男女工作權之精神。以女性而言，在進入職場之後，往往是從事待遇較低或是較無晉升機會的停滯性工作。因此本法於第六條、第八條、第九條及第十條明文禁止雇主在招募、僱用，配置、考績、陞遷、職業訓練及福利措施等方面，不得有因性別而產生的差別待遇。期望透過法律明文規定以確實保障男女工作平等。惟為顧及某些工作之性質確有僅適合某一性別者，例如：招募「男演員」或「女演員」之類，乃設例外規定。

(二)兩性同工同酬

勞基法雖有同工同酬的規定，但由於規定十分簡陋、同工和同酬的定義也不清楚，顯然無法抑制普遍存在的男女差別工資的事例。此外，勞基法也有適用範圍的限制，許多的行、職業或是政府機構內的受雇者即未能受到勞基法的保障。因此本法在第七條中，除了重申此一規定之外，並且對於同等工作的概念加以定義並釐清，俾使有所依循。

(三)以結婚、懷孕、分娩或養育子女為由解僱者，無效。

約定女性在結婚、懷孕、分娩或養育子女時，應自動退職的做法，在我國就業市場上，屢見不鮮。最耳熟能詳的是七十六年國父紀念館強迫年屆三十或懷孕之女性服務員離職之事件。而信用合作社的單身條款及禁孕條款更是為人所詬病。七十四年十信財務危機爆發後，大眾才赫然發現十信女性職員於工作前，必須預立承諾書，載明其於結婚時願意辭職之規定。八十四年年初也發生台北市陽明山信用合作社，以結婚及懷孕為理由解僱九位女性職員之事。這在多數國家早已明定為違法。在日本法院的判例中，類似的約定，已經因為違背公序良俗而被認定為無效。雖然主管單位曾經援用就業服務法的相關規定處罰雇主，但是爭議的空間仍相當大。為使女性勞工於遭受此類性別歧視時有明確

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

法律可以援引，本法於第十一條中明確規定禁止此類約定。如有違反者，其法律行為無效，且可處以雇主或事業單位罰鍰。

第三章：生理假、產假、照顧休假及就業輔導

(一)生理假

女性受雇者常因生理期而造成身體上的不適，故於條文中列生理假之規定。

(二)產假及陪產假

為保護女性及胎(嬰)兒之健康，女性受雇者分娩前後或流產，均應給予一定期間的假期，以為調養；因而比照勞基法規定，於本法對於產假予以規定（第十二條第二項）。又鑑於社會形態改變，小家庭制居多，女性於生產前後，常須配偶之照料及協助照顧出生嬰兒（第十二條第四項）。本法於是參酌各國的立法或判決，給予男性受雇者五天之陪產假以便照顧配偶及新生兒。

(三)育嬰休假及育嬰期間彈性調配工作

嬰兒是民族命脈的延續，兒童是國家未來的主人翁，生育照顧健康的下一代，是國家的社會投資、全民的使命，並非單純女性的責任。為方便照顧幼小孩童，同時保障父母之工作權，乃有男女性受僱者均可申請育嬰休假之規定（第十三條）。至於該二者起算點有不同規定的原因，是基於女性於產假期間，男性往往有必要擔負育嬰的責任，故規定男性之育嬰休假自其陪產假屆滿時起算。

鑑於公務人員早已有育嬰休假之處理原則，且可以自付全部保險費的方式持續投保公務人員保險，乃於本法中規定，男女受僱者請育嬰假時，公保、勞保不須中斷，以真正落實育嬰假之本意。並於第十四條規定雇主或事業單位，除非有符合條文所列舉或經主管機關同意的理由，否則不能拒絕男女員工復職。

男女受雇者於請育嬰假之時，由於收入的減少對家庭經濟可能會造成影響；且對有些企業而言，員工的長期休假也可能會帶來人力調度上的困難。因此本法在第十五條也規定員工可以採用減少工時、調配工作時間、或是與他人共同分擔工作，以便於根據個人及家庭的需要並考慮工作單位的實際情況，同時兼顧工作與育嬰的需求。

(四)家庭照顧休假

未滿六歲之孩童，由於體質較弱，容易受病毒感染，而新生兒也常須前往醫院打預防注射，如父母均外出工作，則兒童將乏人照料或失去保健的機會，父母也會因為擔憂子女的健康而難以安心工作。此外，目前多數家庭結構趨向於小家庭或核心家庭，家中如有人生病，常因成人上班而有人手不足、不能提供照顧之苦。本法遂規定男女受雇者申請兒童或家人照顧休假之權利。但請假期間停薪（第十六條）。

(五)再就業之輔導及再僱用之鼓勵

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

許多女性因為結婚、懷孕、分娩或育嬰而離職。俟孩子入學後，女性欲重新進入就業市場時，常發現過去所習得的知識或技術，多已不符企業的需要，不易找到理想的工作。男性如果因為育嬰而離職，重入就業市場時，也可能會有此困擾。因此本法特課政府以義務，對於這些女性或男性予以職業訓練，以幫助其重返就業市場，並對實施再僱用有成績的雇主或事業單位予以鼓勵，故有第十九條、第二十條之規定。

第四章：工作場所性騷擾之防治

工作場所中的性騷擾並非屬於單純的兩性關係，主要是反映男女在工作場所中權力的不平等。受到騷擾的一方無論是在身心或是工作機會和未來發展上，都會受到影響。為防治此一行為的發生，並保護受僱者的權益，本法遂針對性騷擾的言詞、行為以及敵意工作環境的產生加以明確定義（第二十一條、第二十二條），並對該行為加以禁止，同時明訂受僱者責任和政府應率先訂定防治辦法及進行宣導（第二十三條、第二十四條）。

第五章：救濟、檢查與申訴程序

法律若僅是宣示而無處罰之規定，將形同虛設。其效力應如何訂定，使雇主及事業單位不致因此由形式之差別待遇變成實質之差別待遇，同時又能兼顧受害之受雇者權益，使其得以救濟，是第五章的立法重點。為兼顧勞僱雙方利益，乃規定除了第十一條之行為無效外，相關條文也均得透過損害賠償請求權之行使予以救濟（第二十五條）。並在第二十八條、第二十九條中訂有申訴、調解與仲裁之辦法。又鑑於在僱用關係中，雇主或事業單位對於文件或相關證據的掌握往往處於較有利的位置。本法於是規定受雇者於提出訴訟之後，應由雇主負起舉證責任（第二十六條），以保護勞雇關係中的弱勢者。並賦與執行本法的主管機關主動檢查之權力（第二十七條）。

第六章：罰則

本法並希望藉著行政權之介入，以期得以迅速糾正不當的行為，乃有罰則之規定。並提出「公告制度」（第三十二條），以使違反本法規定之雇主及事業單位能受到大眾的監督。

第七章：附則

由於民間企業或政府機關都普遍存在性別歧視的現象，因此本法所訂定之各條文同時適用於公務人員，但因公立機關之相關規定可能優於本法，故為第三十四條之規定。此外，關於育嬰假、育嬰減少工時、育嬰休假期間彈性調配工作、家庭照顧假及雇主或事業單位設立托兒設施的相關規定，尚須一定的調整與宣導期間，故於第三十六條特設一年之緩衝期。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

男女工作平等法草案

財團法人婦女新知基金會

八十七年十月二十九日

提案條文	立法說明
第一章　總　則	
第一條　（立法目的） 爲保障並促進男女工作平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進兩性地位實質平等之精神，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。	依據憲法第七條、第十五條、第一五二條、第一五三條、第一五六條及增修條文第十條第五項之精神，制定本法，以期確保女性享有與男性同等之工作機會及待遇，並貫徹憲法保護母性之精神。
第二條　（適用範圍） 凡雇主、事業單位、受雇者及求職者，一律適用本法。	一、爲確保男女受雇者享有平等受僱之機會，所有雇主、事業單位及男女受雇者均適用本法。 二、爲免求職者因性別遭致就業歧視，故將求職者一併納入保護範圍。
第三條　（定義） 本法用辭定義如下： 一、受雇者：謂受雇主僱用從事工作獲致報酬者。 二、雇主、工資係指勞動基準法第二條第二、三款之定義。 三、報酬：謂工資及其他工資以外之給付。 四、求職者：謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。 五、事業單位：謂僱用受雇者從事工作之公、私立機構。	勞動基準法所稱之工資僅包括「經常性給付」，爲避免適用上之漏洞，使雇主有機會以非經常性給付作爲對男性受雇者變相之加薪，因此，本法所稱之酬勞，係指工資及其他工資以外之給付均包括在內。
第四條　（主管機關之組織及權限） 本法所稱主管機關，在中央爲行政院勞工委員會；在省（市）爲省（市）政府；在縣（市）爲縣（市）政府。	一、爲貫徹本法之推動及執行，明定中央及地方主管機關。 二、明定中央及地方主管機關應設立男女工作平等委員會，以統籌男女工作平等相關事項之監督、執行、申訴與仲裁。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

各級主管機關應設男女工作平等委員會，負責監督、檢查、受理申訴、調解、仲裁及執行有關本法規定之事項，並採取必要之指導、協調、法律協助及其他措施。

前項男女工作平等委員會應置委員三至十一人，任期固定，由具備勞工事務、兩性問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中應包括經勞工團體、婦女團體推薦者各二人，女性委員人數應占全體委員人數至少二分之一以上，其餘組織運作及相關事項由各級勞動主管機關另以設置辦法定之。

第五條　（訓練及經費）

省（市）及縣（市）政府應編列經費，舉辦促進男女受雇者工作平等之各類職業訓練及就業服務，並應於訓練期間二、提供托兒、托老等相關服務及協助。

中央政府對於地方政府舉辦前項職業訓練及托兒、托老設施，應給予經費補助，並予監督。

第二章　工作平等權

第六條　（招募及僱用）

雇主及事業單位於招募、考試、甄選、僱用和分發受雇者時，不得因性別而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作性質僅僱用特定性別者，不在此限。

一、受雇者之人力資源對國家發展之貢獻極具潛力，地方政府應編列固定之經費，舉辦各類職業訓練，培養受雇者之職業技能。

二、顧老育幼等照顧工作應爲家庭、社會之共同責任，但多數受雇者卻常因爲托兒、托老問題而無法參與各類職業訓練，故明定政府部門辦理職訓時應提供相關托兒、托老服務，以保障其權益。

爲確保男女受雇者享有平等受僱之機會，明定雇主及事業單位於招募（包含刊登招募廣告）及僱用受雇者時，不得因性別而有差別待遇。惟慮及工作性質，例如男演員或男性模特兒，乃有除外規定。

第七條　（同工同酬）

雇主及事業單位對於以同等技能、心力、責任與類似勞動條件下，完成主要內容同等工作之受雇者，應給予相同之

一、本諸勞動基準法第二十五條之立法精神，進一步對同等工作予以定義。又本條之報酬，係指受雇者因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

報酬，不得因性別而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明差別待遇係基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由者，不在此限。

雇主及事業單位不得以降低其他受雇者報酬之方式以符合前項之規定。

第八條　（配置、考績及陞遷）

雇主及事業單位對於受雇者之配置、考績及陞遷不得因性別而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作之配置僅適合特定性別者，不在此限。

第九條　（職業訓練）

雇主及事業單位爲受雇者所舉辦或提供之職業訓練、教育訓練、再就業訓練或其他類似之相關訓練，不得因性別而有差別待遇。

第十條　（福利措施）

雇主及事業單位爲受雇者所提供之各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。

第十一條（退休及終止勞動契約）

雇主及事業單位對受雇者之退休及終止勞動契約，不得因性別而有差別待遇。

雇主及事業單位不得規定或約定女性受雇者因結婚、懷

之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。

二、爲防止雇主以降低其他受雇者報酬之脫法行爲規避前項規定，特予規範。

女性受雇者之職務配置、考績及職位陞遷受到歧視，久爲社會輿論所指責，特明文加以禁止。惟慮及工作性質，對於配置定有除外規定。

職業訓練等類似活動攸關受雇者工作能力之培養、開發，故爲本條規定。

爲確保男女受雇者享有同等之福利措施，故爲本條規定。

一、受雇者之退休年齡，退職及解僱事由，因女性而設有差別待遇之情形，時有所聞，特明文禁止。

二、女性受雇者爲求受僱，往往被迫與雇主及事業單位約定於結婚、懷孕、分娩或育兒等事由時應自動退職。爲遏止此種脫法行爲，

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

孕、分娩或育兒應自動辭職。

雇主及事業單位不得以受雇者因結婚、懷孕、分娩或育兒爲由而解僱女性受雇者。

違反前三項規定之法律行爲，無效。

第三章　產假、照顧休假及就業輔導

第十二條（生理假、產假及陪產假）

女性受雇者每月得請生理假一日，雇主及事業單位不得拒絕或因此影響考績，該日薪資以半薪計算。

雇主及事業單位於女性受雇者分娩前後，應使其停止工作，給予產假。其日數不得少於八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假，其日數不得少於四星期。

女性受雇者在妊娠期間，如有較輕易之工作，得申請改調，雇主及事業單位非有正當理由不得拒絕，並不得減少其報酬。

雇主及事業單位於男性受雇者之配偶分娩時，應給予陪產假五日。

前兩項受雇者在同一雇主或事業單位工作六個月以上者，停止工作及陪產期間報酬照給，未滿六個月者減半發給。

第十三條（育嬰休假）

受僱於僱用十人以上雇主或事業單位之男女受僱者，任職滿一年後，爲托養三歲以下之子女得請一年之育嬰休假。

前項期間，女性受雇者自產假屆滿時起算，男性受雇者

一、女性受雇者常因生理期而造成身體上的不適，故明定生理假。

二、爲貫徹憲法第一五六條母性保護之精神，明定女性受雇者分娩前後或流產，均應給予一定期間之產假，產假日數依勞基法之規定。

三、又鑑於女性受雇者各人體質不同，是否於分娩前即開始請產假，由當事人自行決定，故僅規定「分娩前後」，而不作硬性規定。

四、育兒爲兩性共同之責任，爲使男性受雇者於配偶分娩時能照顧配偶及新生兒，乃明訂男性受雇者於配偶生產時應有陪產假，不論其配偶是否爲職業婦女。

第五項之規定配合勞基法之規定。

一、我國托育制度未臻完善，且保姆素質不齊，多數父母仍親自負擔養育幼兒的責任，故爲同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任，乃有育嬰休假之規定。但爲顧及雇主或事業單位人力調派之便，僅適用於僱用十人以上之事業單位。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

自陪產假屆滿時起算。

原具勞工保險身份者，得準用勞工保險條例第九條繼續參加保險，休假期間原雇主或事業單位負擔之保費改由國家負擔。原具公務人員身份者，其公務人員保險不因之停止。

休假期間留職停薪。育嬰津貼之發放，應以法律另定之。

育嬰休假之相關事項由中央主管機關定之。

二、育兒爲兩性共同之責任，故明定育嬰休假男女受雇者均得適用。

三、爲減輕雇主或事業單位之財力負擔，育嬰休假期間留職停薪。

四、育嬰休假已無薪水，嬰兒於該期間又最易生病，若公保、勞保隨之中斷，無異加重家庭負擔，使育嬰休假美而不惠，故特爲第三項之規定。但爲減輕雇主及事業單位之財力負擔，勞保保費中雇主應負擔部份改由國家負擔。

五、依公務人員保險法第六條規定「公務人員應一律參加保險爲被保險人，其保險期限自承保之日起至離職之日止」，既然留職停薪非離職，其公保自不應中止。

六、育嬰假爲無給休假，但照顧幼兒實爲國家、家庭之共同責任，故明定國家應另行立法，發放育嬰津貼。

第十四條　（復職）

請育嬰休假之受雇者得於期限屆滿前復職。但應於一個月前預告其雇主或事業單位。

受雇者於留職停薪期滿或提前申請復職，雇主及事業單位不得拒絕。但有左列情形之一，並經當地男女工作平等委員會審議報經主管機關同意者，不在此限：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、事業單位依法變更組織、解散或轉讓，致雇主變更者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受雇者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主及事業單位因前項各款原因未能使受雇者復職時，應依法定標準發給資遣費或退休金。

一、育嬰休假爲無給休假，故特予請假之受雇者得衡量其育嬰需求與經濟狀況，於育嬰休假期滿前復職；但慮及雇主或事業單位調配人力所需，受雇者應於復職前一個月告知雇主或事業單位。

二、爲確保受雇者於留職停薪期滿或申請提前復職時，得順利回到工作崗位，特明定雇主及事業單位非有第二項所列四款之正當理由時，不得拒絕受雇者復職之申請。

三、爲保障受雇者權益，當雇主及事業單位因第二項所列理由，無法讓受雇者復職時，應依法發給資遣費或退休金。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第十五條（育嬰期間彈性調配工作）

男女受雇者爲撫育三歲以下子女得向雇主或事業單位請求以下三款事項之一：

一、每天減少一小時之工時，期間以二年爲限。減少之工時，不得請求報酬。

二、調配工作時間。

三、與事業單位內他人共同分擔工作。

前項第二、三款之報酬不得減少。

第一項期間，女性受雇者自產假屆滿時起算，男性受雇者自陪產假屆滿時起算。

第十六條（家庭照顧休假）

男女受雇者於其家屬發生疾病、預防接種或其他重大事故時，每人每年得有十日無給休假。

第十七條（除外規定）

雇主及事業單位對於男女受雇者依第十三條至第十六條所爲之請求不得拒絕或爲其他不利之處分。但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要者，不在此限。

前項但書工作期間，報酬照給。

第十八條（托兒設施）

省（市）及縣（市）政府應設置符合標準之托兒及托老設施。

雇主或事業單位僱用二百五十人以上者，應設立適當之托兒設施。

一、爲方便受雇者照顧其幼兒，特設計育嬰減少工時，彈性調配工作時間以及工作分擔等多元方式，讓受雇者有更多選擇。

二、爲考量雇主之負擔及公平性，受雇者選擇育嬰減少工時之方式時，減少之工時，不得請求報酬。

一、爲使受雇者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，特明定十天無給之家庭照顧休假。

一、爲貫徹前四條之立法意旨，故爲雇主不得拒絕之規定。惟慮及特別情事，乃有但書之規定。

二、「報酬照給」，係指受雇者不得請求加倍發給薪資，蓋育嬰休假期間或育嬰減少工時均無報酬。

一、省（市）及縣（市）政府應廣設托兒、托老設施，以解決國內婦女因顧老育幼問題而無法進入職場之問題。

二、國內中小型企業居多，實無能力設立托兒設施，故明定僱用二百五十人以上之雇主或事業單位應設立適當之托兒設施，協助受雇者解決托兒問題。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

中央及地方主管機關對於雇主或事業單位設置托兒、托老設施，應給予經費補助或減稅獎勵，其辦法由有關機關另定之。

第十九條　（再就業之輔助）

中央及地方主管機關應採取就業服務、職業訓練或其他必要措施，以協助因結婚、懷孕、分娩或家庭照顧而退職之受雇者獲得再就業機會。

第二十條　（再僱用之措施）

雇主及事業單位再僱用因結婚、懷孕、分娩或家庭照顧而退職之受雇者，地方主管機關應予適當獎勵。

為減少因結婚、懷孕、分娩或家庭照顧而退職之受雇者再度進入就業市場之困難，主管機關實有輔助其再就業之必要，故為本條規定。

為鼓勵事業單位廣設健全之托兒、托老設施，以使受雇者無後顧之憂，特規定應給予經費補助或減稅優惠，其具體辦法由中央政府及地方政府會同有關機關定之。

為鼓勵雇主及事業單位再僱用因結婚、懷孕、分娩或家庭照顧而退職之受雇者，特明定雇主再僱用此類受雇者而成效卓著者，主管機關應予適當獎勵。

第四章　工作場所性騷擾之防治

第二十一條　（交換式性騷擾）

雇主或因工作關係有管理監督權者，不得明示或暗示受雇者或求職者以性要求或其他具有性意味之言詞或行為，做為勞動契約成立、存續或變更之交換條件。

一、國內工作場所性騷擾案例頻傳，但卻處於無法可管之狀態，使得多數男性上司挾其男性及雇主之雙重權力，對女性下屬進行性騷擾。為保障女性受雇者之平等工作權益及性自主權，特將工作場所性騷擾納入規範。

二、明文禁止雇主或具有職務監督管理權者，利用職權對受雇者或求職者提出性要求或其他具性意味之言詞或行為，做為是否改變受雇者工作條件或錄取求職者與否之交換條件。

第二十二條　（敵意工作環境性騷擾）

雇主及事業單位應禁止任何人於勞動契約履行過程中，以性要求或具有性意味之言詞或行為，對受雇者造成脅迫性、

一、敵意工作環境性騷擾之特徵在於騷擾者意圖透過各種受雇者所不歡迎之性要求或具有性意味之言詞或行為（包括具有性暗示之語言、圖片、動作、手勢），使受雇者處於一個充滿敵意之工作場域

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

敵意性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

第二十三條（雇主責任）	中，致對其工作表現產生影響，損害其工作權益。
雇主及事業單位應會同工會或受雇者代表訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示之。	二、維護一安全無慮之友善工作環境爲雇主及事業單位內部、客戶或與故對於與工作相關之性騷擾（包括來自事業務相關之性騷擾），雇主及事業單位均應盡積極防止之責任。
雇主及事業單位於知悉或應知悉前二條性騷擾之情況時，應採取立即有效之糾正措施。	一、本法規範工作場所性騷擾之重點不在於行爲當事人間之法律關係，而在於確定雇主應負有防止工作場所性騷擾發生、提供受雇者健全工作環境之義務。因而，明定雇主及事業單位應與工會或受雇者代表共同訂定工作場所性騷擾防治措施，及相關申訴辦法，以善盡雇主及事業單位維護友善工作環境之責。
雇主及事業單位應定期舉辦或鼓勵受雇者參與防治性騷擾之相關教育訓練。	二、明定雇主及事業單位在知悉或依情勢研判應知悉前二條工作場所性騷擾發生時，應立即採取有效之糾正措施，以保障受雇者之工作權益。
第二十四條（授權命令）	三、明定雇主及事業單位有責任透過各種方式，包括自行舉辦各種關於工作場所性騷擾防治之研習營，或鼓勵受雇者參加相關之訓練，以使受雇者更加了解其權益所在。
中央主管機關應訂定性騷擾認定準則，工作場所性騷擾防治辦法及處理程序要點，要求雇主及事業單位遵行，並在工作場所公開揭示。	四、雇主及事業單位若能舉證證明其已遵行中央主管機關所定之各種防治性騷擾之規定，且對該情事之發生已盡力防止，卻仍不免發生時，雇主及事業單位得免除其責任。
各級主管機關應定期舉辦防治性騷擾之相關教育及宣導。	一、本法雖已明定工作場所性騷擾之定義，但工作場所性騷擾必須有更具體化與專業化之客觀標準，故授權專業之男女工作平等委員會訂定相關之行政命令。
	二、雇主應遵行主管機關所定之各種防治性騷擾之相關行政命令，並於工作場所揭示，否則不得主張前條之免責規定。
	三、工作場所性騷擾問題之避免與防治，首重對雇主、事業單位及受

婦女新知 數位典藏國家型科技計畫

第二十五條　（賠償責任）

雇主或事業單位因故意或過失違反本法第六條至第十條、第十一條第一項至第三項、第十二條、第十七條、第二十一條、第二十三條、第二十二條、第二十九條第二項規定之行爲，致受雇者及求職者受損害時，應負賠償責任。

前項損害賠償請求權，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。自有違反各該規定之行爲時起，逾十年者，亦同。

第二十六條　（舉證責任）

關於性別差別待遇事實及前條故意或過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。

第二十七條　（主動檢查）

主管機關爲貫徹本法之執行，得隨時派員檢查事業單位及工作場所，必要時亦得委託勞動檢查員爲之。

前項檢查之程序，準用勞動基準法第七十三條之規定。

第二十八條　（申訴管道之建立）

雇主及事業單位爲處理有關本法之爭議，得於事業單位內，明定雇主及事業單位得設立申訴管道處理本法之相關爭議事項。

雇主及事業單位所設立之申訴管道徒具形式，特明定事業單

一、本法第六條至第十一條保障男女受雇者之基本工作權益不受性別歧視影響，故當雇主及事業單位違反此些規定時，勢將嚴重影響受雇者權益，故明定雇主及事業單位應負損害賠償責任。

二、本法第十二條至第十七條爲貫徹憲法母性保護，積極促進兩性平等工作之重要條文，故明定違反此些規定之雇主及事業單位應負損害賠償責任，以免本法訂定生理假、產假、陪產假、育嬰休假、家庭照顧假之良善美意，最後只是徒具形式。

三、明定雇主及事業單位違反本法第二十一條、第二十二條工作場所性騷擾之規範及違反第二十三條應爲防治及糾正措施時，應負損害賠償責任，以保障受雇者之工作權及性自主權。

雇者之相關教育與宣導，故本法明定主管機關有定期舉辦各種教育宣導措施之義務。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

內設置申訴管道協調處理。

前項申訴之協調處理應有受雇者代表參與。

第二十九條　（申訴、調解及仲裁）

雇主或事業單位違反本法規定時，受雇者及求職者得向地方或中央主管機關申訴。

雇主或事業單位不得因受雇者提出本條之申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

申訴應於違法情事發生後三個月內提出。但受雇者或求職者先向雇主或地方主管機關申訴者，得於該申訴程序終止後一個月內，或該違法情事發生後六個月內，向中央主管機關復行申訴。

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調解。調解不成立，則可申請交付男女工作平等委員會仲裁，以期減少繁冗訴訟程序對受雇者或求職者所造成之困擾或權益上之損害。

前項調解及仲裁應組成委員會，成員由男女工作平等委員會委員出任，其辦法由中央主管機關定之；其程序及效力準用勞資爭議處理法之規定。但爲使調解委員會及仲裁委員會能由專精男女工作平等及勞工事務之專家擔任，故

第六章　罰則

第三十條　（行政罰一）

雇主或事業單位違反本法第六條至第十條、第十一條第一項至第三項、第十二條、第十七條、第十八條第二項、第二十三條、第二十九條第二項規定者，處新台幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。

一、雇主或事業單位違反本法之相關規定者，對受雇者工作權益影響至鉅，故採行政罰原則，處五萬元以上五十萬元以下之罰鍰，主管機關得視其所犯情節之輕重，自行裁量罰鍰額度。

二、爲使雇主及事業單位之違法情事儘早改善，故對仍不改正者，採

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

第三十一條　（行政罰二）

雇主或事業單位拒絕、規避或阻撓主管機關檢查者，處新台幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。

參照勞動基準法第八十條之規定，以利主管機關實施檢查權。

第三十二條　（行政罰三）

主管機關應定期公告違反前條之雇主或事業單位之姓名、商號、違反情節及所受處分，並刊載公報。

爲加強本法有效執行，充份保障男女受雇者及求職者平等之工作權，明定「公告制度」，使違反本法之雇主或事業單位能受公眾之監督。

第三十三條　（強制執行）

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

參照勞動基準法第八十二條之規定，俾便主管機關之行政處罰得以確實執行。

第七章　附則

第三十四條

公立機構之相關規定優於本法者，從其規定。

鑑於政府機關有歧視女性受雇者之情事，故於公務人員相關法律配合修改完成前，特爲本條之規定。

第三十五條　（施行細則）

本法施行細則，由中央主管機關定之。

明定本法施行細則由中央主管機關定之。

第三十六條　（公布施行）

本法自公布日施行。但本法第十三條至第十七條及第十八條第二項，自公布日起一年後施行。

本法自公布日施行，但有關育嬰假、育嬰期間彈性調配工作、兒童照顧假、雇主或事業單位設立托兒設施之相關規定，尚須一定的調整與宣導期間，故規定延緩一年施行。

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫

婦女新知
數位典藏國家型科技計畫