

各國職場性騷擾相關法制之研究

A Study of Relevant Legal Regime of Sexual Harassment in the Workplace of Different Countries

ILOSH



勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

各國職場性騷擾相關法制之研究

A Study of Relevant Legal Regime of Sexual Harassment in the Workplace of Different Countries

各國職場性騷擾相關法制之研究

A Study of Relevant Legal Regime of Sexual Harassment in the Workplace of Different Countries

研究主持人：顏雅婷、焦興鎧
共(協)同主持人：傅柏翔、侯岳宏、黃鼎佑

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 112 年 6 月

摘要

透過性別工作平等法建立之職場性騷擾處理機制，施行已屆滿 20 年，為職場性騷擾之處理提供了預防、調查之處理機制，同時也逐漸改善職場中不當的文化和行為。但這段期間運作以來也累積了許多重要且具有爭議性的法律爭點，值得進一步研究並且討論改善方案。

本研究為深入完整的分析各種職場性騷擾機制之理念以及運作經驗，希望首先可以透過我國本土之法律理論和重要判決整理，以及隨著社會發展衍生出的新型態性別意識爭議，了解我國現有的實施現況以及挑戰。接著，擬搭配他國法制(美國、英國、日本、韓國、歐盟、德國)處理同一問題之機制和經驗，來進行完整的研析。

本研究發現，多數國家都有一定程度之指引或判例法來協助判斷「立即有效之糾正及補救措施」是否合適；在職場性騷擾法制的適用門檻方面，除美國只適用於僱用 15 人以上之雇主，英、日、韓、德、歐盟皆未區分規模大小一體適用；另外，從跨國經驗以及座談會多數見解，為解決雇主自己調查自己的低期待可能性，目前多係朝向建立特殊的職場外處理機制；目前僅韓國有針對雇主為性騷擾行為人時有裁罰規定，其他國家則無，我國對於是否應在性工法加入裁罰規定，各界意見仍相當分歧。

最後，本研究在法制跨國比較的基礎上，透過三場的專家焦點座談，針對相關議題再次提出討論，尋求我國相關專家學者之建議，並且以之和各國之經驗進行分析，試圖找出最適合我國社會的法制政策，提出可能的解決方案與分析，並建議加強案例宣導，以及未來處理性騷擾議題持續進行跨部會討論。研究成果將有助於繼續強化本土執行之成效，並能持續深化性別平權之重要理念。

關鍵詞：職場性騷擾、性別平等、立即有效糾正補救措施

Abstract

After 20 years of implementing Taiwan's Act of Gender Equality in Employment, the handling and prevention of workplace sexual harassment is now better and improving. The Act provides the statutory mechanism for handling sexual harassment that occurs in the workplace or work-related context. This core mechanism has led to huge improvement of workplace gender equality for decades, but in the meantime, it also creates many legal issues and implementation hardships that demand solutions.

To shed light on these unsolved issues, this study conducted comparative study of different countries' sexual harassment institutions and implementation. From the laws and relevant experiences of the United States, the United Kingdom, Japan, South Korea, the European Union, and Germany, this project was inspired by their experiences and effort to solve sexual harassment issues through different regulatory methods and legal techniques and especially on the experiences of how these countries define and enforce effective and prompt measures to correct harassment in the workplace.

This study included three expert focus group meetings with Taiwan's experts and scholars. Their professional experiences and responses in the meetings contributed to the research outcome and provided many ideas that are insightful.

With the effort of institutional comparison and the expert meetings', this study can serve as a useful reference in Taiwan and provide concrete recommendations to reshape and improve workplace sexual harassment policies and laws.

Keywords: Workplace sexual harassment, Gender equality, Prompt and effective corrective measures

目次

摘要.....	i
Abstract	ii
目次.....	iii
圖目次.....	vi
表目次.....	vii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與目的.....	1
第二節 研究方法及步驟.....	2
第三節 研究範圍及限制.....	3
第二章 我國職場性騷擾法制之運作現況與當前爭議.....	7
第一節 當前運作狀態和爭議.....	7
第二節 是否應設定適用雇主之門檻(微小型雇主糾正補救之困難).....	9
第三節 立即糾正補救措施之啟動時點.....	10
第四節 立即糾正補救措施之內涵本質.....	11
第五節 雇主為行為人之處理方案.....	11
第六節 性與性別騷擾之發展和交錯.....	14
第七節 性騷擾法制競合和衍生的主觀選法現象.....	15
第三章 國外職場性騷擾法制和核心原則：美國.....	17
第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序.....	17
第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」.....	19
第三節 立即糾正補救措施之內涵.....	21
第四節 當前爭議問題.....	22
第五節 對我國法可供借鏡之處.....	23
第四章 國外職場性騷擾法制和核心原則：英國.....	25
第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序.....	25
第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」.....	31
第三節 預防和立即糾正補救措施之內涵.....	31

第四節 當前爭議問題.....	33
第五節 對我國法可供借鏡之處.....	35
第五章 國外職場性騷擾法制和核心原則：日本.....	37
第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序.....	37
第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」.....	40
第三節 立即糾正補救措施之內涵.....	40
第四節 當前爭議問題.....	41
第五節 對我國法可供借鏡之處.....	42
第六章 國外職場性騷擾法制和核心原則：韓國.....	44
第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序.....	44
第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」.....	46
第三節 立即糾正補救措施之內涵.....	48
第四節 當前爭議問題.....	52
第五節 對我國法可供借鏡之處.....	53
第七章 國外職場性騷擾法制和核心原則：歐盟.....	55
第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序.....	55
第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」.....	57
第三節 立即糾正補救措施之內涵.....	57
第四節 當前爭議問題.....	57
第五節 對我國法可供借鏡之處.....	58
第八章 國外職場性騷擾法制和核心原則：德國.....	59
第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序.....	59
第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」.....	61
第三節 立即糾正補救措施之內涵.....	62
第四節 當前爭議問題.....	62
第五節 對我國法可供借鏡之處.....	64
第九章 各國法制重點和座談綜合分析.....	66
第一節 核心議題之法制與座談分析.....	66
第二節 各國職場性騷擾制度之比較.....	76

第十章 結論與建議.....	79
第一節 結論.....	79
第二節 建議.....	84
後記.....	87
參考文獻.....	88
附錄一 相關法規翻譯.....	96
附錄二 焦點座談會議紀錄.....	141

圖目次

圖 1 研究流程圖.....	3
圖 2 處理雇主為性騷擾行為人案件之修法可能途徑.....	13
圖 3 處理雇主為性騷擾行為人案件之修法可能途徑及面臨問題.....	82

表目次

表 1 多國職場性騷擾制度比較表.....	77
-----------------------	----

第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

一、研究背景

我國於民國 91 年通過施行之性別工作平等法(以下稱性工法)(舊稱兩性工作平等法)，為職場性別平權之重大里程碑，亦為首部完全由民間運動團體發動而完成立法之法律¹。除了代表著運動團體對於性別平等理念之貫徹之外，性工法之重要性在於其針對(一)性別歧視禁止、(二)促進工作平等措施、以及(三)禁止職場性騷擾等三大議題，分別都提出了相應的法律保障和救濟機制。透過法律權利之設定，能賦予被害勞工依法救濟之法律權源和訴訟上請求權，亦能透過行政機關之行政罰，來促使雇主、加害者能夠重新思考改善其偏誤之行為，推動不同性別之勞工於職場中的實質平等。

而在性工法之三大主軸中，職場性騷擾之定義以及預防處理機制之建構和要求，可說是此法之重大亮點，特別是關於性騷擾發生之後的法定處理機制啟動和雇主立即處理之要求，亦屬於各國立法例中，少見的積極處理機制。性工法第 13 條 2 項即明文規定：「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。」此處之法制設計，帶有相當重要之意涵，例如：以「知悉」，而非「確認、查明後」作為雇主啟動「立即有效之糾正補救措施」之時點，即可有效將雇主介入並中斷性騷擾繼續發生之時間提前，避免遭遇騷擾者之損害在調查期間繼續擴大。而「立即有效之糾正補救措施」要求，則是要求雇主之介入不能只是形式上之表態或者消極地制止，而是要迅速提出能夠改善、彌補損害的作法，以積極的阻斷性騷擾於現在、未來再次出現之可能。

惟在理念以及法律具備之基礎上，性工法歷經 20 年之運作，依然浮現許多制度面和實務面的挑戰和困難，因此希望透過本次研究，能夠進行一次完整的盤整，並且和國際上相關制度進行對話。

二、研究目的

本研究之研究目的，在於透過我國法理論、實務運作、法院判決、我國最新的性別議題發展之整理，首先勾勒出這 20 年來性工法職場性騷擾機制操作實況，以及呈現出

¹ 張晉芬，勞動社會學，政大出版社，2011 年，頁 260。

的既有和新興爭議問題。進而，透過多國制度和法政策之比較，分析先進國家規範職場性騷擾機制之施行成效和其法律措施之優缺點。並召開焦點座談會議，以蒐集各界重要意見，最後撰寫完整的研究報告，供各界參酌運用。預期達成之研究目的為：

- (一) 建構出我國性別工作平等法第 13 條之實施現況以及當前最新發展。
- (二) 統整分析重要國家之職場性騷擾防治處理機制和執行經驗，統整出有意義之法理原則，作為潛在的政策工具選項。
- (三) 蒐集專家學者對相關議題之分析和建議，並針對研究之初步成果進行討論。
- (四) 辦理研討會將研究成果進行初步分享，並邀集重要專家學者和民眾一同對話，深化辯論與討論。
- (五) 透過跨國研究之成果，將我國現行職場性騷擾法制以及相關爭議，從兼具法律以及性別意識之角度整合分析，除了研擬強化或改善之建議，並以研究報告作為和社會大眾持續溝通對話，深化性別意識之重要文獻。

第二節 研究方法及步驟

本研究在研究方法上使用文獻分析法、比較分析法，搭配焦點座談與線上研討會議進行。茲簡要說明如下：

一、研究方法

(一) 文獻分析與比較法

首先將針對跨國文獻進行比較分析。除我國以外，研究蒐集美國、英國、日本、韓國、德國、歐盟等國家跟區域之職場性騷擾法律規範與實施現況之文獻資料，以分析各國之立法及政策之發展和運作情況，並將比較各國法規環境的特徵並進一步實務運作上所可能遭遇的問題及困難。此外，透過綜合研究法加以彙整，剖析各國異同之處外，以更能掌握各國立法和政策之要點，以提出供我國參考之法制或政策。

(二) 焦點座談法

再者，基於文獻分析和跨國比較之基礎上，進行專家焦點座談，透過和專家針對特定關鍵議題之討論跟對話，使本研究跟我國實務議題更加貼近，並提出結論與建議。

二、研究步驟

本研究之研究流程圖及各項步驟，如下圖 1 所示：

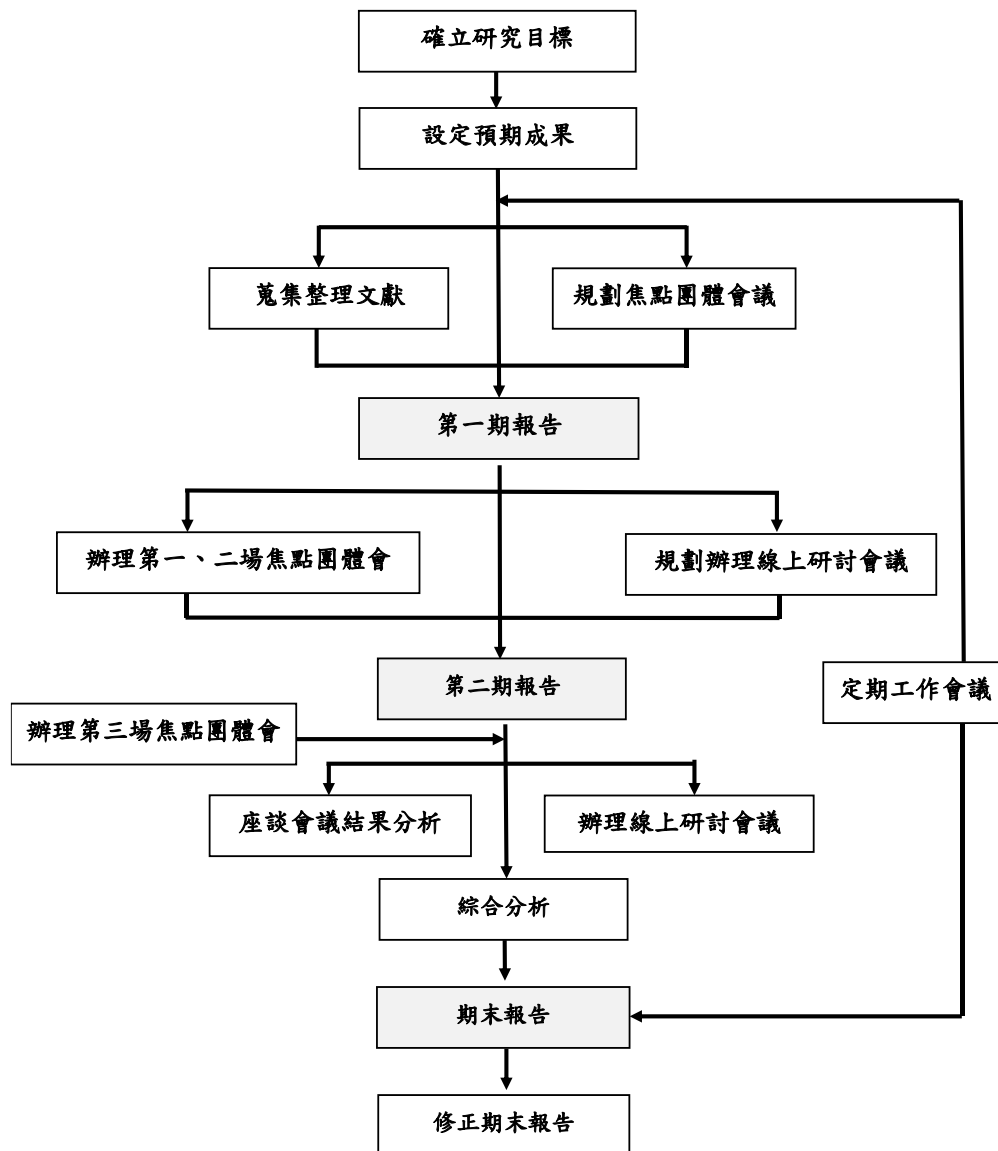


圖 1 研究流程圖

資料來源：研究自繪

第三節 研究範圍及限制

一、研究範圍

在我國部分，以性工法之法制以及關鍵判決為核心，探尋目前制度上和實務面上，所遭遇之挑戰和可能解決方案。比較研究之對象則是以美國、英國、日本、韓國、歐盟、德國為主，並且以特定主題(例如：立即糾正補救措施內涵)作為比較之重點項目。研究

對象國家之擇定，取決於各國之法制特色以及對我國之參考價值。

首先，美國作為最早創建且定義職場性騷擾的國家，其本身之歷史脈絡以及納入法律救濟制度之法理，十分值得我國參考借鏡。特別是美國以性別歧視處理職場性騷擾、立即有效糾正補救措施之判例法、調查處理性騷擾之原則等等，都和我國性別工作平等法之立法模式十分相似。不論從制度之理念、執行之方式、遭遇的挑戰和累積的經驗，都跟我國有很強的對話空間，因此在進行跨國比較時，美國法應該非常適合作為比較之對象之一。

而關於英國之擇定，乃是因為現在國際上針對性騷擾議題之規範脈絡可分為兩類，其一為美國著名性平法學者 Catharine A. MacKinnon 於 *Sexual Harassment of Working Women* (1979)一書中將性騷擾認為係性別歧視(sex discrimination)之一類，並進一步將之劃分為交換利益性騷擾(*quid pro quo*)與敵意環境性騷擾(*hostile work environment*)，此分類後亦為美國法院所採，成為美國法上性騷擾定義的主流見解；其二是歐盟 2002 年提出 2002/73/EC 指令，針對性騷擾的脈絡進行原則性之改變，其指出性騷擾應特別類型化作為一種性別歧視，並加入人性尊嚴(*dignity*)作為規範之出發點。而英國亦採歐盟對於性騷擾之認定方式，就其法律規範進行改變與修正，進一步以騷擾行為(*harassment*)涵括所有職場騷擾之行為。據此在進行性騷擾議題之研究時，有必要針對此兩類之規範模式進行分析與研究。

日本部分，因為我國性工法於 2002 年制定公布之過程中，參考美國、日本等國法規，歷經多方整合才立法完成。我國在立法當時，所參考的日本男女僱用機會均等法於 1985 年制定後²，歷經 1997 年與 2006 年兩次的修正。此外與性騷擾問題相關的指針，也有所變動，值得留意。因此，有必要對於日本進行比較法研究。

韓國之職場性騷擾法制規定於男女僱用平等及工作家庭併存支援法(下稱僱平法)，並於 2017 年 11 月進行大幅度地修正，具體規範事業主於發生職場性騷擾前之教育義務內涵，以及發生性騷擾後之處理及對應義務。而該國 *Me Too* 運動爆發於 2018 年年初³，

² 日文原文為:雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律。關於此法之中文介紹，請參見盛誠吾著，侯岳宏譯，日本男女僱用平等立法的發展，月旦法學雜誌，第 181 期，頁 180-187，2010 年 6 月。另外，男女僱用平等法相關文獻研究，請參見淺倉むつ子，労働とジェンダーの法律學，頁 56-112，有斐閣，2000 年。

³ 韓國 *Me Too* 運動的開端起源於 2018 年 1 月徐志賢檢察官指控其他檢察官的性騷擾行為。

參：페미니즘：2018 년 ‘미투 운동’이 한국 사회에 일으킨 3 가지 변화, 2018/12/31,

承接此運動之熱潮，法規範反映出被害人「勇敢說出口」之社會氛圍，以及提升了被害人對於解決問題之期待感，申訴案件因此大幅上升。另外，關於職場性騷擾之外部申訴制度，於 2020 年研議、2021 年 5 月 18 日修正僱平法，並於隔年 2022 年 5 月 19 日甫施行。此「差別待遇糾正命令」制度，藉由勞動委員會之力量，提供性騷擾被害勞工更簡便及快速之途徑，獲得實質救濟。勞動委員會之糾正命令內容，包含：得命事業主於勞工損害範圍三倍以內之金額賠償勞工，其保護被害勞工之實效，值得關注。

在歐盟其所謂「2020 年至 2025 年性別平等策略」(Gender Equality Strategy 2020-2025)⁴之中，即已清楚的揭櫫「性別平等」亦為其所致力追求的基本核心價值之一。特別是本年度除了是前述性別平等策略施行之發軔以外，同時更遭逢新冠肺炎疫情肆虐全球第二個年度，在歐盟成員國其經濟與社會各界備受考驗之際，更挑戰歐盟對此策略實踐的決心。而性騷擾(亦包括工作場所之中)的議題亦列在歐盟其上述所謂性別平等未來五年策略的重點政策框架之一⁵，即所謂「徹底擺脫暴力陰影以及性別刻板印象」⁶之中。事實上，在此份報告中，歐盟執行委員會(下稱執委會)除了再一次提及性騷擾普遍性高居不下的老問題以外，更針對新的性騷擾型態例如：網路騷擾(cyber harassment)等憂心忡忡。除此之外，歐盟在其所謂 2021-2027 職業衛生與安全策略架構⁷之中，也提到執委會計畫將國際勞工組織的第 190 號公約「消弭暴力與騷擾」(*Violence and Harassment Convention*)，通說認為是國際公約之中第一筆特別針對性騷擾予以對應者，歐盟也宣示要致力於加強遵循之。

此外，近期歐盟其他的政策方案，例如：「婦女在企業蒙受不公平境遇之社會經濟面策略」THE SET THE TONE(Social Economy Tackling the unfair Treatment of wOmen iN Enterprises)，參與國家包含比利時、義大利等，政策目標為希望可以調整或是處理在職

BBC 뉴스.(女性主義：2018 年 'Me Too 運動')

在韓國社會所引起的三個變化,2018/12/31,BBC 新聞.)載於：<https://www.bbc.com/korean/news-46719617>。此波運動也影響了法律改革，多數稱此為 Me Too 法案。不過 Me Too

法案總共涉及將近百餘件法律，其中，國會通過修正者不過 10 餘件。如 2018 年 10 月 16 日修正韓國刑法第 303 條及性暴力犯罪處罰等相關特別法第 10 條，提高利用業務上、僱傭上關係而對於其所保護之人的強制性交或猥褻行為的刑期及罰金額度。

⁴ European Commission, 2022 report on gender equality in the EU, Brussels, 8.3.2022 SWD(2022)54 final, 2022. P.2.

⁵ 其他重點方向包括促進性別平等經濟發展、引領社會更加平等、性別主流化行動以及加強全球性別平等以及婦女賦權等。

⁶ Being free from violence and stereotypes.

⁷ The EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027.

場中常見的性別刻板印象或是性騷擾及網路霸凌等議題。另外還有所謂「高校安全專案」(UniSAFE Project)，其特別檢視研究機構以及高等教育機構的性暴力或是性騷擾問題，除了推出一些政策工具供參考利用外，目前亦已經蒐集整理近 33 個國家的國別報告，努力建立一套符合歐盟水準的政策及法制標準。⁸綜合上述之內容，透過歐盟資料之研究，或許可以從一個更宏觀的角度了解性騷擾議題在歐洲地區之發展近況。

德國的部分，亦相當值得作為參照國家。我國法制特別是如民法以及行政法等相關領域之發展，一向受到歐陸法體系特別是德國所影響。而在性騷擾防治的最新國際立法潮流，歐盟近年來直起急迫，身為歐盟成員國之一，德國也予以配合完成國內相關的立法。因此在比較性騷擾立法例特別是性騷擾的補償與賠償措施時，德國立法例應有可以參考之處。另一方面，德國在幾項性別平等的國際指標上例如：GII⁹(9/131)、GGI(11/156)¹⁰表現不俗，也可以成為我國借鏡。

二、研究限制

研究之限制，則是在於各國因為法制以及立法模式之不同，在討論上不一定能夠聚焦，而且發生在我國的問題，可能在其他國家基於制度面之差異並不會出現，因此在比較時僅能就其法理來推敲，且不強加比較以免謬誤。

在此限制下，本次研究以本土發生之爭議點為基礎，再從爭議點中針對本次比較之各國制度中，有實質法制上比較意義之議題，進行深入分析，而本土爭議中，屬於我國專有爭議者，若是有在座談會中獲得相關資訊和對話，則亦可於本次之研究成果中進行討論。但若是各國無從比較之點，座談會亦未觸及之爭議，則因為無法從比較法中分析出有意義的論述和支撐，此為本次研究之主要研究限制。

⁸ European Commission, 2022 report on gender equality in the EU, Brussels, 8.3.2022 SWD(2022)54 final, 2022. P.9.

⁹ 性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)在 131 個國家中排名第 9。

¹⁰ 性別落差指數(Gender Gap Index, GGI)在 156 個國家中排名第 11。

第二章 我國職場性騷擾法制之運作現況與當前爭議

第一節 當前運作狀態和爭議

性別工作平等法(下稱性工法)關於職場性騷擾之處理機制，主要以第 13 條規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 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 1 項)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 1 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。(第 2 項)」為制度之核心，透過立法課以雇主有於「事前防治性騷擾」之發生，以及「事後對性騷擾事件處以立即有效之糾正補救措施」之義務。

從其立法歷程¹¹中可見，立法者初始訂立性工法之核心關注，是提供友善的職場環境，並且透過法律來促使雇主建構必要的制度，來改善職場文化。在此理念基礎上，性工法所規定糾正及補救之目的，並非在使雇主成為審判之角色來追究性騷擾事件真偽與否，而是希冀透過公平公正、尊重、透明的職場內部處理機制，來妥善處理職場可能存在之性別問題，因此雇主之政策以及知悉後啟動調查機制之舉止，及具有重要的象徵和實質意義，體現出雇主積極提供勞工友善職場環境之表現。¹²

性工法實施至今逾 20 年，其執行現況可從勞動部 110 年「僱用管理就業平等概況調查」¹³獲得了解。該調查中呈現，員工規模 30 人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占有 8 成 6，相較於甫立法之際，提高了 50.9 個百分點。若從企業之員工規模(人數)觀察，可以發現員工規模愈大訂定比率愈高之趨勢。其中 250 人以上之事業單位已訂定者達 99.9%，100~249 人之事業單位已訂定者占 98.5%，30~99 人之事業單位已訂定者亦有達到 82.3%。可見事業單位規模之大小，對其法令遵循程度之高低有一定之影響。值得注意的是，行政院主計總處之「工業及服務業普查」顯示，105 年臺灣僱用人數在 30 人以下之企業單位占全體企業單位之 97%，其中五人以下之企業單位更在所有企業單位之 78.7%。¹⁴可見我國中小企業之占比極高，因此我國職場

¹¹ 立法院公報，第 90 卷，第 58 期，頁 299。

¹² 吳姿慧，工作時間以外所生性騷擾事件之性別工作平等法適用，107 年度就業平等專題論壇，新北市勞工局舉辦，頁 8，2018 年。

¹³ 參見勞動部網站，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy08/0824menu.htm>，最後瀏覽日：2022 年 10 月 25 日。

¹⁴ 參見主計處網站，網址：<https://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=543&CtUnit=379&BaseDSD=7&mp=4>，最後瀏覽日，2022 年 4 月 23 日。

性騷擾之法制政策，亦應一併考量此特色，以適時的進行調整。

相類似的數據，還可以觀察行政院性別平等會重要性別統計資料庫，可發現近年性騷擾受害人申訴案件數量逐年增加，自統計數據中可見 106 年的申訴案件共 974 件、107 年 1,116 件、108 年 1,204 件、109 年度 1,885 件，直至最近統計的 110 年，更高達 2,476 件。另外，雇主違反性騷擾防治義務的案件數量亦有逐年上升之趨勢，106 年受理之案件依統計共有 146 件，直至 110 年則提升至 191 件。從此統計數字中在在顯見我國社會對於職場性騷擾問題之重視，尤其係願意捍衛自身權利者逐年提升，和過去多係隱晦不報之默默承受有所區別。

盤整性工法職場性騷擾制度中，目前最核心的爭議點，多半來自於性工法第 13 條第 2 項之執行爭議。該條賦予了雇主即時介入，且提出立即有效改善方案之積極法律義務。相較於以往職場性騷擾被害人，在職場權力結構不對等之關係下，必須經常面對雇主對申訴消極因應或毫不作為之無奈，再靠自己努力舉證並面臨法院訴訟之磨耗，性工法之立法賦予雇主法律上之處理義務和標準，來扭轉勞資結構造成之申訴困境，促使職場性騷擾能有適當的解決方式。

有點美中不足的是，雖然性工法具有相當重要之意義，也成功地改善了職場性騷擾之處理現況和職場文化，但是性工法第 13 條在歷經將近 20 年的運作後，實務上也累積出現許多的待解爭議。

例如：(一)是否應設定適用雇主之門檻(微小型雇主糾正補救之困難¹⁵)、(二)立即糾正補救措施之啟動時點¹⁶、(三)立即糾正補救措施之內涵本質¹⁷、(四)雇主為行為人之處

¹⁵ 此問題在實務上有諸多疑義，如最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決於判決本文中即指出：指出在僱用人數僅兩人之事業單位應如何為糾正補救措施恐有疑義。論者針對此點指出，規模較小之事業單位，可委由第三方專業團體協助處理該性騷擾之防治，在衡量是否進雇主防治義務時，應同時納入考量，並將之評價為已採取適當解決之措施。侯岳宏，雇主對職場性騷擾之行政責任—臺中高等行政法院判決 104 年度簡上字第 16 號判決評釋，臺北大學法學論叢，第 110 期，2019 年 6 月，頁 247。此點亦有如臺北高等行政法院 97 年度簡字第 247 號判決可資參照。

¹⁶ 另有論者認為以性騷擾防治責任係於雇主確實知悉始成立，如謝棋楠，以美國主管人員性騷擾之僱傭人責任認定原則觀臺北高等行政法院 94 年簡字第 64 號判決之雇主責任認定，臺灣勞動法學會學報，第 8 期，2009 年 12 月，頁 183。然而，學理上多肯認應包括可得知悉之見解，詳見：侯岳宏，雇主對職場性騷擾之行政責任—臺中高等行政法院判決 104 年度簡上字第 16 號判決評釋，臺北大學法學論叢，第 110 期，2019 年 6 月，頁 241；郭玲惠，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，員工一人與雇主之性騷擾防治—臺北高等行政法院 95 年度簡字第 590 號判決評析，性別工作平等法精選判決評釋，元照出版，2014 年，頁 150。另有勞動部前身之勞委會於 99 年 3 月 11 日勞動三字第 0990064489 號函肯認應包含可得知悉之情形，可供參照。

¹⁷ 鄭津津，職場上雇主之性騷擾防治責任—台中高等行政法院 99 年簡字 208 號判決，性別工作平等法精選判決評釋，元照，頁 130。亦可見最高行政法院 98 年度裁字第 2802 號裁定、高雄高等行政法院 103

理方案¹⁸、(五)性與性別騷擾之發展和交錯、(六)性騷擾法制競合和衍生的主觀選法現象...等等，都引起許多討論。

第二節 是否應設定適用雇主之門檻(微小型雇主糾正補救之困難)

若以雇主僱用規模為設定門檻，初始的理念往往是當法律賦予雇主一定義務時，微小型雇主可能欠缺足夠之人力來法遵、貫徹，或者是該法定義務之執行可能對於微小型雇主造成過重的成本負荷。若是強力執行，成本考量下微小型雇主可能選擇忽略法律，賭一把等勞工去申訴，只要罰款小於可省下的成本，就可行。這將造成法律形式空洞化的現象，因此立法者選擇實際的作法，設定一定規模以上的雇主方適用之門檻。

另一方論述，則是認為這形同微小型雇主可以忽略性平的要求，並讓微小型雇主公司內之勞工遭遇不利。在理念上，性平是否推動，應該是普世的價值，不應該因為雇主之僱用規模而有不同。¹⁹

此問題並沒有正確答案，結論將視論者之角度而有不同。學者焦興鎧即指出，在我國大多數企業單位之僱用人數規模在 5 人以下之情形，若一律要求立即糾正補救措施，則雇主於此應採取何種適當解決之措施，方能符合立即有效之糾正補救措施，就不無疑問²⁰。目前之實務判決，也曾指出此問題²¹，可見若從實際運作的角度來觀察，適用門檻之設定若不夠務實，法律條文之運作可能遭遇困境。

另針對目前微小型雇主在欠缺期待可能性或成本考量下，因為未為立即有效糾正補救措施，被行政機關裁罰之問題。學者侯岳宏指出，一個可行的方式是，規模較小之事業單位，可委由第三方專業團體協助處理該性騷擾之防治，在衡量是否盡到雇主防治義

年簡上字第 60 號判決、臺北地方法院 103 年度簡字第 247 號判決、南投地方法院 102 年簡字第 3 號判決。

¹⁸ 論者對此問題指出，在僱用僅一人之雇主，換言之當雇主乃被指為行為人之時，並不因此免去其對於勞工之保護照顧義務，惟針對性騷擾事前與事後之防治義務規範與實踐，皆有再行檢視此一義務之必要。郭玲惠，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，員工一人與雇主之性騷擾防治--臺北高等行政法院 95 年度簡字第 590 號判決評析，性別工作平等法精選判決評釋，元照出版，2014 年，頁 153。值得關注的是，民間團體也已經針對此議題，有提出相對應的修法方案，建議針對雇主為行為人之情況，改由主管機關直接調查，而不由雇主自行調查，此尚屬研擬階段，但值得參酌。

¹⁹ 侯岳宏，雇主對職場性騷擾之行政責任—台中高等行政法院判決 104 年度簡上字第 16 號判決評釋，台北大學法學論叢，110 期，頁 253-254。

²⁰ 焦興鎧，美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決：Crawford v. Nashville 一案之評析，歐美研究，第 43 卷，第 2 期，2013 年 6 月，頁 296。

²¹ 最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決。

務時，應同時納入考量，並將之評價為已採取適當解決之措施²²。

第三節 立即糾正補救措施之啟動時點

性工法第 13 條 2 項規定，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。條文中採用「知悉」而非「確認」或「接獲申訴」等字眼，立法者之態度明顯是要把雇主啟動相關作為之時點，提前到「知道有疑似行為」之當下，並且立刻做出動作以限縮可能之損害繼續擴大，即便事後調查無相關情事。此解讀方式，除了可從條文文字解讀之外，亦為目前學說之多數意見。²³

此解讀亦為目前法院判決之穩定見解，關於知悉時點之解讀，法院多主張如高雄高等行政法院 103 年簡上字第 60 號判決之見解，「...而雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為前提...」²⁴。

此部分雖然在學說以及法院皆無爭議，但是在實際運作上，卻經常發現雇主之疑慮，例如雇主對於尚未查明清楚之案件，不願意遽然啟動糾正補救措施，以免有錯怪他人之情形。此疑慮雖非無據，但首先法律之要求甚為明確，必須以避免疑似被害人再度處於騷擾環境為優先考量。再者，調查相關案件之程序和技術選項眾多，立即糾正補救措施不代表必然會造成特定人先入為主的騷擾者污名現象。

另外一種常見的雇主疑問，在於雇主知悉但勞工不願意申訴之處理²⁵，此常見於勞工尚在猶豫或對於性騷擾定義也不夠明瞭，因此初步向人資單位或雇主提問(或閒聊)、或匿名發問之情形。此處之爭議往往涉及實務運作之困難，以及和法律規定之法遵，例如：相關單位初步的疑問往往是這樣要不要啟動調查，惟法律此處之設定亦無不予處理之空間，因此仍應進行相關之措施，惟在當事人不明之情況下，糾正補救措施可改以其他方式為之，例如：宣導教育、問卷調查等方式為之。

²² 侯岳宏，雇主對職場性騷擾之行政責任—臺中高等行政法院判決 104 年度簡上字第 16 號判決評釋，臺北大學法學論叢，第 110 期，2019 年 6 月，頁 247。此點亦有如臺北高等行政法院 97 年度簡字第 247 號判決可資參照。

²³ 焦興鎧，雇主對職場性騷擾之防治義務—最高行政法院 98 年度 2802 號裁定評析，月旦法學雜誌，222 期，頁 6。

²⁴ 類似見解：高雄高等行政法院 105 年訴字第 525 號判決；臺灣南投地方法院 102 年簡字第 3 號判決；高雄高等行政法院 105 年訴字第 526 號判決

²⁵ 臺北高等行政法院 96 年度簡字第 744 號判決即指出：即便受害勞工於性騷擾事件發生後要求不要張揚或不欲處理，雇主仍須踐行性騷擾防治義務，進一步調查始末並為一定之處理。

第四節 立即糾正補救措施之內涵本質

另關於雇主應進行立即糾正補救措施，蓋已無疑問，但何種作為能夠符合立即糾正補救之標準，則是進一步的問題。實務上常見之爭議為雇主認為已經盡到立即有效糾正補救措施，但其實調查並不及時、措施無助於避免損害擴大、調查過程草率偏誤、未保密..等等，既未立即亦無助於糾正補救性騷擾事件之損害。因此立即有效糾正補救之標準，即有討論之空間。

目前法院判決之標準大致類似，咸認為所謂的立即有效之糾正補救措施，最高行政法院²⁶曾表示「...所稱立即有效之糾正及補救措施，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關、學校、團體或事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定...」，意即是否達到立即有效之補救，並非以被害人之標準來認定，而要客觀綜合判斷。而負責處理之單位，必須以審慎之態度處理，依照建立之機制來進行，並須以具體有效之方式避免或降低受害者仍處於被騷擾之環境為原則²⁷。

即便有此標準存在，因為個案之複雜和多元性，以及各種職場之特性，仍會有特定措施是否已經達到標準之爭議，因此立即有效糾正補救措施之範圍和標準，值得透過跨國比較，一併參酌各國之處理經驗，作為我國日後討論和精進之對象。

第五節 雇主為行為人之處理方案

在現有的性工法架構下，要求發生職場性騷擾時，先向雇主進行內部申訴，如對結果不服，可再跟主管機關提起外部申訴，由主管機關檢驗雇主有無依法進行相關的預防、立即糾正補救義務。此機制在雇主同時為行為人時，運作上遭遇困難。

蓋前述機制運作之前提是雇主方面掌控的內部申訴機制必須有效。但若是雇主本身就是加害人，難以期待內部申訴機制能夠公正合理的運作，進行自我調查，而即便進行了調查，結果之正當性亦堪憂。此外，雇主要如何對自己進行立即糾正補救措施，亦是難題，不但有嚴重之利益衝突，亦有違合理人性之期待。

²⁶ 最高行政法院 98 年度裁字第 2802 號裁定

²⁷ 臺北高等行政法院 99 年簡字第 590 號判決; 臺北高等行政法院 101 年簡字第 282 號判決; 高雄高等行政法院 105 年訴字第 526 號判決; 桃園地方法院 108 年度簡字第 9 號判決。

此處礙於法律之明文規範和多重法制的調整，尚難在制度上獲得全面解決方法。但勞動部已先行嘗試改善，於民國 109 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」第 2 條 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。」其修法之理由，在於內部申訴的壓力和難以期待和上級衝突，恐怕導致被害人隱忍不發或直接離職；此外，求職者遭遇騷擾時，恐怕也難以得知內部申訴管道，因此為保障受僱者或求職者之申訴權益，新增第二項規定，讓受害者直接向外部之主管機關提出申訴，啟動程序保護。

此爭議目前討論之方向，主要仍導向修法。可能的走向為由外部主管機關取代內部申訴機制，尤其是進行調查以及立即糾正補救措施。而目前有較完善專家委員會之性別工作平等會(下稱性平會)，以及性騷擾防治委員會，或者類似之組成，都有可能作為主管機關初步調查介入之主體。

關於此議題之研究²⁸，有主張此議題本身為是否要建立性工法以外之「特殊處理機制」、是否要修法「獨立裁罰加害者雇主」彼此連動的綜合爭議。而兩個議題在現行性工法的架構下，雖彼此連動，但其實是有先後關係之連動，而非取代關係。要先確定「特殊處理機制」之路徑，再視情況需要來思考「獨立裁罰身為加害人之雇主」之必要。本研究繪製「處理雇主為性騷擾行為人案件之修法可能途徑」如圖 2，區分 4 個方案進行說明。

²⁸ 傅柏翔，職場性騷擾制度之細緻化與程序再進化挑戰：雇主為加害人之爭議初探，萬國法律，246 期，2022 年。

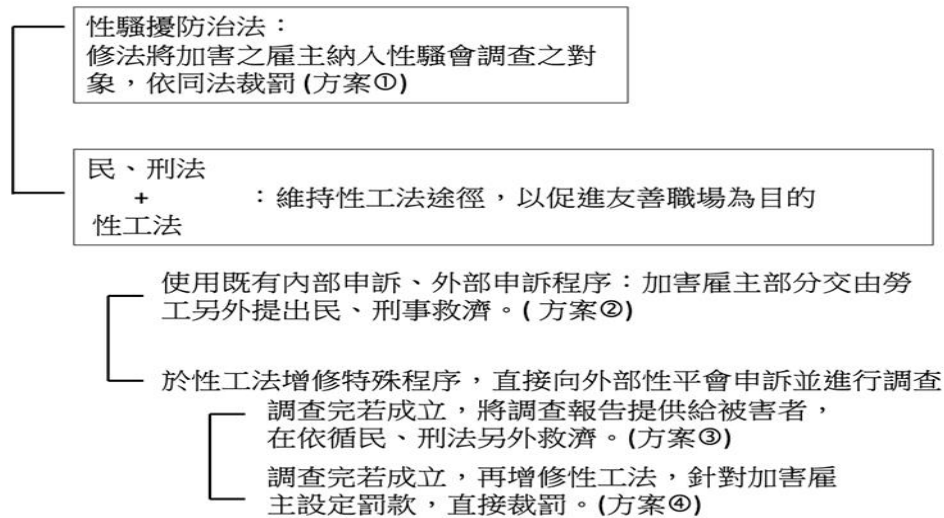


圖 2 處理雇主為性騷擾行為人案件之修法可能途徑

資料來源：研究自繪

首先要確認的，是否仍期待雇主能自己完善的調查自己的性騷擾申訴，而這基本上應已有定論，即期待可能性很低，因此需要不同於性工法既有程序之特殊機制，進行申訴之調查和處理。接下來要做法政策決定的是，要改循性騷擾防治法(下稱防治法)還是繼續適用性工法處理。

在此情形下，屬於方案 1 的可能，是要修法將調查程序權責交由地方社政機關之性騷擾防治委員會。若採這個設定，是否獨立開罰之爭議就不再會是問題，因防治法之立法目的本就有裁罰加害人之規範。

而若是採取方案 2、3、4，則是繼續適用性工法，並且維持性工法以促進雇主維護友善職場為主要目標的理念。在此要特別強調，一般性法制對於職場性騷擾加害人之規範，並非只有性工法，還有其他民法、刑法、社會秩序維護法、甚至職業安全衛生法的選項。性工法只是有鑑於其他非專業法律，若要援引救濟可能會有一定程度之困難，因此以性工法專法建構較為友善的救濟程序。性工法和其他關聯法律對勞工之保護以及對加害人的課責，是處於重複狀態，而非彼此排除之情形。

因此繼續適用性工法的情況下，幾種不同情況分述如下。首先是方案 2，即是現行的狀況，在此認知下，當雇主是加害人，被害勞工依然可以向雇主提起申訴，或者依照現行法規定向主管機關提申訴，再由主管機關轉知雇主知悉。至於雇主若無依法妥善調查處理，則再透過外部申訴裁罰，同時可透過提供性平會之審議報告，協助勞工依據民

事、刑事、社會秩序維護法規定，提起相對應的訴訟救濟。

同樣性工法架構下，還有方案 3、4 可選擇。此 2 種方案皆需要增修性工法，直接規定雇主為加害人之特殊程序，允許勞工得不使用內部申訴，改直接向外部主管機關或適當單位的性平會相關組織提申訴救濟，由該外部公正單位進行調查處理。此處隨著是否裁罰會有不同之處理，並且啟動後續「是否直接裁罰」之議題。

方案 3 是不在性工法中加入裁罰當事人之概念，維持一個以制度誘因促進友善職場之理念，則可將性騷調查報告提供給被害勞工，並協助其以該報告為佐證，提起民事、刑事、社會秩序維護法之救濟。

最後的方案 4，則是以特殊情形為由，表明例外的增修性工法加入裁罰雇主為加害人之罰則(其他職場內加害人依然不罰)，蓋性工法主要目的是期待雇主要維護友善職場，因此當雇主已不可期待，整體法規設計之基礎顯有漏洞，因此應有特殊規定，針對雇主進行自己加害行為之裁罰。可修法規定在性平會調查完畢之後，若有成立，性平會可建議勞工局處以罰鍰。

初步盤整可能之發展脈絡之後，針對雇主兼為加害人的情況，最終之合適解決方案，當仍需要各界討論溝通後，以對勞工最合適的方式來處理。而既有法制、判決、相關機關之人力和調查能力、裁罰之基準、實際案件量的多寡...等等因素，也應一併考量，亦可從文中之跨國比較和座談會，獲得討論和選擇之參考資訊。本研究經由分析比較各國法制及綜整各界意見後，於結論與建議提出各方案的優劣分析。

第六節 性與性別騷擾之發展和交錯

我國性工法近 20 年的執行推演，也不斷地推進著我國本土性別法制研究之邊界，並呼應著世界各國之發展以及國際組織的努力。新興之發展，例如「性騷擾」本身之實質內涵與定義解讀，已經跟 20 年前立法之際有所不同，形成一個更為多元廣泛之光譜，並且在我國既有的職場性騷擾制度中挑戰著法律運用之範圍。

如代表著與「性(sex)相關行為」之「性騷擾 sexual harassment」，開始跟「性別(gender)刻板印象」衍生之「性別騷擾 gender harassment」有區分必要²⁹，因為前者屬於非法的惡

²⁹ 王如玄、李晏榕，認識性騷擾—從性騷擾防治法、兩性工作平等法與性別平等教育法談起，檢察新論，1 期，頁 152-154; 高鳳仙，性騷擾之法律概念探究，法令月刊，52 卷 4 期，頁 30-40, 44; 高鳳仙，性騷擾與性侵害之定義，月旦法學雜誌，207 期，頁 89。

行，後者則是屬於一種文化偏見或敵意的展現。雖然目前都還在性騷擾的大框架下，但是性騷擾與性別騷擾起因不同，造成的影響也不一樣，處理之方式，甚至雇主的立即糾正補救措施理應也要有不同的對應，不能混用³⁰。實然性騷擾的糾正補救應強調立即中斷損害，但性別騷擾的糾正補救涉及文化認知，似乎更應強調對話和教育，不宜一律採取同樣的處分方式。相較於既有的法制爭議，這是我國職場性騷擾在「性別意識」中的發展，亦是對既有制度的新挑戰，同樣值得透過此研究進行深入的跨國探討，並作為未來研究成果建議之一環。

第七節 性騷擾法制競合和衍生的主觀選法現象

因為立法時所定之對象以及通過立法之先後，呈現出我國法有性別工作平等法、性騷擾防治法、性別平等教育法三法分別處理工作場所、非工作場所、涉及學生之教育場所性騷擾事件。三法之處理制度略有出入，亦分屬不同部會主管，各自基於其理念和場所特性，運作多年已有相當成效。本文著重討論處為性工法之職場性騷擾制度，因此僅就三法有交錯之管轄問題予以分析。

從法制之設定上，三法理應各有所轄，但是實務上出現許多事件之管轄跨越不同場域與時間，導致出現法律適用競合之爭議，特別是在性工法和性騷擾防治法之部分。

例如：因為下班之後和雇主以通訊軟體討論公事時被性騷擾、週末和同事談公事被騷擾，這種騷擾事件發生時點不在上班時間之非典型事件，往往會造成申訴時要先面對管轄問題的確認。行政機關亦可能必須將案件轉送適當機關，徒增當事人困擾。

進而，當案件具有同時適用兩種法律之可能時，要如何做出適當的管轄判斷，或者提供處理機關明確的指引，亦值得繼續研究。

若從被害人角度出發，其實關鍵點已經不在於雇主方的管轄認定，更為迫切的挑戰在於當事人的選法傾向。因為性騷擾防治法可以對於加害人進行裁罰，也會留下官方紀錄，對於被害人來說，相較於性工法的雇主內部處理，加害人未必會有一定程度的損失，並不符合其對正義之期待。因此當案件行為同時牽涉工作和非工作時間、場域的轉換時，

³⁰ 傅柏翔，交換式、敵意環境式的職場性騷擾、性別騷擾--理論和當前爭議，發表於 2021 年 10 月台北大學飛鷹研討會；Frank S. Ravitch, Contextualizing Gender Harassment: Providing an Analytical Framework for an Emerging Concept in Discrimination Law, 1995 Det. C.L. Rev. 853 (1995); Jennifer Grove, Reform the EEOC Guidelines: Protect Employees from Gender Discrimination as Mandated by Title VII, Wash. U. J.L. & Pol'y , 24 ,275.

被害人可能僅就非職場部分進行主張，進入性騷擾防治法之程序，但對於性工法的部分不予申訴或者消極因應，因為其不想以性工法處理其案件。性工法之調查將遭遇不申訴、迴避、證據不足的問題，同步也減少雇主進行後續預防處理的強度與必要性。因此，同時以三法管理性騷擾，處理方式有落差且區分不明確之競合困境，後續衍生的問題，恐怕尚待修法、更完整的法政策研究來突破，方能有真正的解決契機。

準此，為了促成社會大眾對於職場性騷擾和機制之理解與認同，希望可以透過我國本土之法律理論和重要判決整理，以及隨著社會發展衍生出的新型態性別意識爭議，搭配他國法制處理同一問題之機制和經驗，來進行完整的研析，除了能檢驗我國法政策之執行現況，更能有他山之石得以攻錯之效，相信將有助於強化本土執行之成效，並深化社會對此議題之溝通對話。

第三章 國外職場性騷擾法制和核心原則：美國

第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序

美國職場性騷擾之規範，尚未單獨出現在聯邦法中，而是從屬於就業歧視法制(Title VII of the Civil Rights Act of 1964 民權法第七章)中，使用處理性別歧視之程序和規範³¹。主要原因是早期之職場性騷擾在訴訟救濟上不斷地遭遇挑戰，也欠缺有效的請求權基礎可供運用，即使有侵權法可以使用，但侵權法損害賠償之要件以及舉證規範也對申訴者十分不利³²，因此女性主義法學者論述建構「職場性騷擾是一種性別歧視」，並藉此讓職場性騷擾之案件能夠啟動保障較完善之民權法案，讓聯邦行政機關能更有力的介入，並提供申訴者在法院訴訟時之法源依據。經過數十年的努力推進，美國最高法院於 *Vinson* 案³³中，正式採納美國公平就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)(下稱 EEOC)在指引中闡述之理念，認定職場性騷擾確實是一種性別歧視，因此得運用聯邦機構，例如：勞動部、EEOC、FBI 之資源，進行調查和介入。

目前之核心指引，可以參考「性別歧視指引 GUIDELINES ON DISCRIMINATION BECAUSE OF SEX³⁴」，其中規定，基於性之騷擾屬於違反第七章第 703 條之行為。不受歡迎的性冒犯、要求性好處、其他帶有性本質之言語或行動，如有以下三情形，都成立性騷擾：「一、在個別僱傭條件中明示或暗示要求服從前述行為；二、個人服從或者拒絕前述行為，被作為其僱傭決定之基礎；三、行為具有不合理地影響到個人之工作表現、製造貶低敵意或冒犯性工作環境之意圖或影響³⁵。」而關於雇主之糾正補救之義務，其設計是要求雇主為立即適當有效之措施，日後才能尋求免責，即當雇主(或代理人、管

³¹ Section 703(a)(1) of Title VII, 42 U.S.C. § 2000e-2(a) provides: It shall be an unlawful employment practice for an employer ... to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms conditions or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin[.]

³² Erin Ardale, EMPLOYER LIABILITY FOR SEXUAL HARASSMENT IN THE WAKE OF FARAGHER AND ELLERTH, 9 Cornell J. L. & Pub. Pol'y 585, 588 (2000)

³³ Meritor Savings Bank v. Vinson, 106 S. Ct. 2399 (1986).

³⁴ 29 C.F.R. Part 1604.11

³⁵ 29 C.F.R. Part 1604.11 Sexual harassment.

(a) Harassment on the basis of sex is a violation of section 703 of title VII. 1 Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual, or (3) such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.

理職勞工)知悉或理應知悉勞工之間在職場發生性騷擾時，雇主應負起法律責任。除非雇主可以提出證明其已做立即且適當有效之措施³⁶。同時，指引也要求 EEOC 在判斷性騷擾時，應將觀察整體的紀錄和綜觀一切情況，例如：性冒犯之本質、發生的背景。個別行為之合法性判斷，將基於事實做個案認定³⁷。

綜言之，美國的職場性騷擾制度起源於勞動部 EEOC 在蒐集法學者之倡議和相關案件後，於 1980 年形成的相關性騷擾處理指引³⁸，目的起初只是做成一種行政指導，提供法律定義和調查處理程序建議³⁹，但隨著指引與時俱進⁴⁰之內容和建議程序，與 EEOC 從過去到現在持續使用以及其在法院訴訟的大量援引，最後加上 1986 年最高法院在 *Meritor* 判決中⁴¹之見解採納，如此後續判決之遵循和建構⁴²，間接地變成一種標準，並且成為雇主在思索如何建立性騷擾處理制度時之重要要件⁴³。

這種以行政指引為基礎，被法院判決採認之後形成判決效力的交叉規範模式是美國法的特色，也相當有效率，因為雇主若是不遵循行政指引跟判決，未來在法院訴訟時非常可能被認定未依循之前判例法呈現之標準妥善處理性騷擾，進而擔負起損害賠償責任。

適用職場性騷擾規範之雇主僱用門檻，因為是從屬於民權法，因此和就業歧視之雇

³⁶ 29 C.F.R. Part 1604.11 Sexual harassment.

(d) With respect to conduct between fellow employees, an employer is responsible for acts of sexual harassment in the workplace where the employer (or its agents or supervisory employees) knows or should have known of the conduct, unless it can show that it took immediate and appropriate corrective action.

³⁷ 29 C.F.R. Part 1604.11 Sexual harassment.

(b) In determining whether alleged conduct constitutes sexual harassment, the Commission will look at the record as a whole and at the totality of the circumstances, such as the nature of the sexual advances and the context in which the alleged incidents occurred. The determination of the legality of a particular action will be made from the facts, on a case by case basis.

³⁸ Erin Ardale, EMPLOYER LIABILITY FOR SEXUAL HARASSMENT IN THE WAKE OF FARAGHER AND ELLERTH, 9 Cornell J. L. & Pub. Pol'y 585, 585 (2000) 第一個性騷擾指引 Guidelines on discrimination because of sex, 29 C.F.R. § 1604.11 (1980); Erin Ardale, EMPLOYER LIABILITY FOR SEXUAL HARASSMENT IN THE WAKE OF FARAGHER AND ELLERTH, 9 Cornell J. L. & Pub. Pol'y 585, 589-590 (2000)。詳細介紹，詳見焦興鎧，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，性騷擾爭議新論，元照，2003，頁 33-35。

³⁹ 第一個性騷擾指引 Guidelines on discrimination because of sex, 29 C.F.R. § 1604.11 (1980); Erin Ardale, EMPLOYER LIABILITY FOR SEXUAL HARASSMENT IN THE WAKE OF FARAGHER AND ELLERTH, 9 Cornell J. L. & Pub. Pol'y 585, 589-590 (2000)。詳細介紹，詳見焦興鎧，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，性騷擾爭議新論，元照，2003，頁 33-35

⁴⁰ 隨後尚有 Questions & Answers for small employers on employer liability for harassment by supervisors (1999); 以及 Enforcement guidance: vicarious liability for unlawful harassment by supervisors(1999).

⁴¹ *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 106 S. Ct. 2399 (1986).

⁴² 鄭津津，美國工作場所性騷擾相關法制之研究，中正大學法學集刊，創刊號，頁 243 以下。

⁴³ 指引之發展，可參考焦興鎧，美國法院對工作場所性騷擾判決之發展趨勢—兼論對我國相關制度之啟示，臺大法學論叢，28 卷 3 期，頁 35-36; 鄭津津，美國工作場所性騷擾相關法制之研究，中正大學法學集刊，創刊號，頁 241-242。

主採用同一標準，只適用於僱用 15 位勞工以上之雇主，若少於 15 位勞工之小型雇主，並未受到民權法的保障⁴⁴。

除了民權法之特殊損害賠償之外，職場性騷擾亦得依循傳統之侵權法管道，尋求救濟，雖然通常要按故意造成情緒上低落(intentional infliction of emotional distress, IIED)來請求，且難度甚高。在目前職場性騷擾沒有刑事規範之情況下，美國法可以說是一個雙軌救濟設計，一為傳統的侵權法，另一為民權法的特殊程序。

民事求償的賠償範圍，包括但不限於積欠工資、衍生之費用支出、名譽損害等等，其中亦有可能在雇主故意惡意為之，或知悉後卻未立即處理之情況下，由陪審團同意給予懲罰性賠償。依據聯邦法標準，僱用人數介於 15-100 人之企業，賠償上限為 50,000 美金，僱用 500 人以上，上限為 300,000 美金。有的州法也會有各自的賠償上限。

在職場性騷擾的賠償責任部分，可以分為加害人直接責任、雇主連帶責任、第三人騷擾時之雇主責任 3 種分類。首先，關於職場中的加害人直接責任，不論是雇主、主管、還是同事，作為行為人，當然有對被害人負起民事侵權賠償責任之可能。至於雇主之連帶責任，則是一種間接的場所管理者擔負之維護和連帶責任。雇主是否要為其下屬(下屬、主管)之騷擾行為擔負連帶責任，非無爭議，畢竟要雇主為不是自己所為的事情負責，似乎不符合侵權之狀態。但為了鼓勵雇主主動的維護職場安全，建立必要制度，因此讓非行為人之雇主，擔負起連帶責任，是一種誘因讓其積極的來防免職場性騷擾。此設計之爭議，隨著最高法院判例⁴⁵之採用，搭配法院容許雇主提出積極抗辯，已經是目前美國法之穩定做法。

第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」

承上所述，因為職場性騷擾是納入性別歧視進行救濟，因此是由勞動部的公平就業機會委員會 EEOC 負責執行⁴⁶。依據法定程序，受害者首先應依循法定程序，於事發後 180 天內向 EEOC 提起申訴⁴⁷。值得注意的是，依據行政調解先行之要求，若受害者事

⁴⁴ 42 U.S.C. §2000e(a).

⁴⁵ Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998); Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998); 焦興鎧，對美國最高法院五則有關工作場所性騷擾判決之評析，台灣勞動法學會報，第六期，頁 248-251。

⁴⁶ 詳細介紹，詳見焦興鎧，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，性騷擾爭議新論，元照，2003 年，頁 21。

⁴⁷ <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment> 詳見美國勞動部網站。

後希望能到法院提起民事侵權訴訟，其必須先跟 EEOC 申訴，由 EEOC 進行調查和介入。EEOC 調查和嘗試介入之後，若是雇主願意依據 EEOC 之指示調整改善，EEOC 可以跟雇主和解。若調查後確實有性騷擾，但雇主不願意改善，EEOC 有兩個選項，一、代替被害勞工提起侵權訴訟；二、核發訴訟權通知信(right to sue letter)給受害者，允許其自行到法院對雇主提訴⁴⁸。有鑒於訴訟資源有限，EEOC 通常只會對影響重大的指標性案件，於介入指導仍無效之情況下，才會代替勞工告雇主。多數情況僅會和發訴訟權通知信給受害者自己去告，但 EEOC 調查的事證，仍有助於勞工之訴訟。此為法定之調查程序。

由此可知，美國聯邦法的法定程序，和我國法相當不同的是，只有規定 EEOC 申訴的正式救濟程序，並沒有強制要求雇主必須在企業內部建立調查機制，亦沒有明文要求立即糾正補救措施。

惟必須釐清的是，雇主於企業內部之預防、處理性騷擾措施，雖然不是聯邦法法定程序，但因為 EEOC 之行政指引中有建議，而該建議被最高法院採納，作為雇主有無善盡努力而可以尋求免責之判斷標準，因此 EEOC 指引被最高法院轉化成一種雇主抗辯，進而產生間接的影響力。這種立法模式，稱之為「積極抗辯(affirmative defense)」，其會提供雇主「主動建立預防調查機制」之「誘因」，多數雇主為了避免數萬美金以上的潛在賠償金，會十分努力的主動建立並執行內部機制，以尋求法院認可，給予免責。因此企業內部的預防調查機制，包括立即糾正補救措施，都不是法定要求，而是雇主可以自由決定要不要去採行的措施。此確立雇主預防責任之範圍，採用無明文規定、而是交由雇主自己去發展之特殊模式。雇主當努力依循相關指引，例如：EEOC 指引或者之前之判例法，建立起符合法院標準之內部預防和調查機制，如此在未來被求償時，才有機會援引積極抗辯，獲得免責。

值得關注的是，對於離職後方提出之申訴，美國法沒有明文規範應處理方式。但是依據目前之最高法院判例中，各企業內部若接獲申訴，仍建議應依循內部規定，正式的啟動調查和立即糾正補救措施，如此才能保留雇主未來被求償時之積極抗辯機會。至於是否發生在職場內或者外，美國聯邦法並沒有區分而有不同作法。因為即使發生於下班

⁴⁸ 詳細介紹，詳見焦興鑑，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，性騷擾爭議新論，元照，2003年，頁23-25。

時的性騷擾，影響也可能會持續到上班時，反之亦然，因此實際處理上，並無區別上下班區別處理之實際必要。

第三節 立即糾正補救措施之內涵

前述之雇主積極抗辯，以及其主動建立的企業內部預防調查機制，就是俗稱的「立即有效糾正補救措施(promptly and effective corrective measurement)」⁴⁹。此機制的原型源自於 EEOC，在 1990 年的「現行性騷擾政策指引」⁵⁰即指出，當雇主接獲申訴、或者是知悉(learn)有據稱的性騷擾事件時，雇主應該立即完整調查(investigate promptly)，並且做立即適當的更正行為(immediate and appropriate corrective action)，以終止騷擾行為。而此指引之精神與理念，於最高法院 1998 年的兩個關鍵案例⁵¹中獲得採納，進而產生實質的影響力。

判決意旨和指引之內涵，相當明確的界定了兩個原則。首先，啟動糾正補救的時點，不是在「確認」有性騷擾事件後，更不是在「調查完畢後確認有」性騷擾，而是提前在雇主接獲申訴，或者是知悉(learn)時，就要啟動才夠即時。

第二個彰顯出的原則，則是立即有效糾正補救的內涵。其提到雇主應該做任何必要的行為，來終止性騷擾行為。因此糾正補救的內涵相當廣泛，任何行為都可以，只要是能夠有效適當終止騷擾的，都能夠納入，且不以滿足受害者之要求為前提⁵²。這種規範方式的重要性，在於不同職業、職場有很大的差異性，因此不宜制定特定之糾正補救方法，而應該採取開放式構成要件，只訂出「有效立即終止騷擾」的大方向，其餘允許雇主視其職場特性和資源，盡力發揮。至於雇主最終所為的措施是否符合標準，則是交由法院在雇主抗辯免責時，綜合判斷之。

⁴⁹ 此跟我國性別工作平等法第 13 條 2 項要求的法定立即有效糾正補救措施，高度相似。

⁵⁰ Policy guidance on current issues of sexual harassment, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Ministry of Labor, 1990.

⁵¹ *Burlington Indus. Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742 (1998); *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 742 (1998); Erin Ardale, EMPLOYER LIABILITY FOR SEXUAL HARASSMENT IN THE WAKE OF FARAGHER AND ELLERTH, 9 Cornell J. L. & Pub. Pol'y 585, 593-594 (2000)

⁵² Enforcement guidance: vicarious liability for unlawful harassment by supervisors (1999); Questions & Answers for small employers on employer liability for harassment by supervisors (1999), U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Ministry of Labor.

第四節 當前爭議問題

一、性騷擾之重新定義和 Me Too 之反思

目前相關之研究，特別強調的是雖然 EEOC 和早期法院促使職場性騷擾法有長足的進步，並且建立起一定的制度，但後續的法院判決見解出現變化，陸續地以新的判例法，逐漸增加各種要件門檻，導致性騷擾案件能夠獲得勝訴的難度大增，這種來自法院的敵視，某種程度上已經嚴重到會影響到民眾依法提起救濟之意願。

學者透過案例統計分析，導出『訴訟漏斗效應』⁵³，試圖解釋案件從申訴到最後進入法院的數量不斷減少(像漏斗一樣逐漸縮小)的原因。其數據指出，透過 Me Too 案件曝光時，性騷擾的案件量是最多的。但隨後，透過統計數據的檢視，發現在第二階段，即美國 EEOC 的申訴窗口，案件出現了第一次的大量遞減。這部分可能涉及大眾對於性騷擾的不好印象，且提出正式申訴可能遭受雇主報復或不利益，因此出現了案件多，但申訴少的狀態。而 EEOC 申訴階段到接下來的訴訟階段，案件量又再次出現大量遞減的狀態，只有近一半不到的案件會最後進入到法院訴訟。這部分作者指出，潛在的因素很多，但較有說服力的是因為法院對於相關案件的敵意，讓勞工失去進一步提起訴訟保護自己的誘因。

進而，法院要求的「不受歡迎」要件，大量冷卻受害者提起救濟的意願。因為不受歡迎之舉證相當困難，且在職場中許多行為難以呈現不受歡迎的特性。而要求行為有達到「嚴重」之程度才可以成立，則是另一個問題。如此許多已經不算輕微的案件，會被認定不成立，實非好事。另外許多法院給予雇主脫免責任的抗辯機會，且其標準之設定不算嚴苛，因此許多雇主認為即使職場發生性騷擾，仍能夠據此免責，導致職場性騷擾之制度，逐漸失去其初始所要達到的理念跟目的。

而 Me Too 活動之出現，正是一種對於法院判決限縮解釋之回應，民眾在傳統法律救濟管道受阻，例如：時效超過、難以證明細節等等，因此改以不需任何規則就可以訴冤的網路尋求救濟之明顯例子⁵⁴。

平心而論，Me Too 事件其實優缺點各半，因為其強大的殺傷力，當事人近乎沒有辯駁空間，導致公眾難以確知該事件之真假，以及是否對特定事件有解讀落差，或有無值

⁵³ Charlotte Alexander, *#Me Too and the Litigation Funnel*, 23 Emp. Rts. & Emp. Pol'y J. 17 (2019)

⁵⁴ 傅柏翔，「網路時代的職場性騷擾吹哨者：Me Too 運動對美國職場吹哨保護制度帶來的反思」，臺灣勞工季刊，第 66 期，2021 年，頁 36-43

得參酌的其他影響因素。回歸正式管道機制來說，似乎應該從調整不恰當的要件開始，重構適合的性騷擾定義和構成要件。

二、性別騷擾之區分和處理

在職場中，其實騷擾類型相當多，而美國法禁止一切基於法定特質，例如：種族、性別、出生地等因素，而衍生出的職場騷擾行為，並不僅止於性騷擾。此標準看似全面，但其實因為目前的性騷擾定義並不能恰當的包括許多涉及性別特質的不當行為，只能處理涉及性慾望類型之案件，因此有必要針對不涉及性慾望行為，而是性別特質之部分，討論性別騷擾的範圍與定義，並且促使法院接受。畢竟，性騷擾(sexual harassment)本身是基於加害者之性慾望需求而產生的一種不當行為。而性別騷擾(gender harassment)，則是一種跟種族騷擾一樣，是一種基於特定保護特質而衍生之干擾、不當行為，涉及性別角色、刻板印象等等。因此雖同在同一法律架構下，但實際處理時，不宜等同視之⁵⁵。

特別是前述性騷擾成立要件過苛的問題，因為當前法院要求不受歡迎、嚴重影響的雙門檻，其實是針對性慾望相關的交換式性騷擾之要件。而性別騷擾基於其特質，較可能是敵意環境式性騷擾。在法院審判中或認為其嚴重程度通常會比性騷擾低，可能不構成目前的性騷擾⁵⁶。這將導致大量的性別騷擾案件落空，進而使被害人的處境更為艱困。整體來說，也會使性別平等的理念推動出現破口，造成整體性的影響。因此，法律、法院判決，都應該正視性別騷擾的特殊性，並且進行增修調整，以免漏接一個相當重要的違法類型⁵⁷。

第五節 對我國法可供借鏡之處

美國法和我國性工法之法定制度，雖然不完全一樣，但是在立即糾正補救措施之啟動時點、立即有效糾正補救措施之內涵等關鍵事項上，又相當類似。因此美國法將近 40 年於此部分之政策、行政指引、法院判決、學說研究、執行挑戰與經驗，都相當豐富，相信對我國目前遭遇的相關爭議，例如：糾正補救措施內涵及啟動時點⁵⁸、微小型雇主

⁵⁵ Frank S. Ravitch, Contextualizing Gender Harassment: Providing an Analytical Framework for an Emerging Concept in Discrimination Law, 1995 Det. C.L. Rev. 853,

⁵⁶ Frank S. Ravitch, Contextualizing Gender Harassment: Providing an Analytical Framework for an Emerging Concept in Discrimination Law, 1995 Det. C.L. Rev. 853,

⁵⁷ Vicki Schultz, *Reconceptualizing Sexual Harassment*, 107 Yale L.J. 1683 (1998).

⁵⁸ Questions & Answers for small employers on employer liability for harassment by supervisors (1999), U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Ministry of Labor.

之糾正補救方案⁵⁹、雇主適用門檻、性騷擾和性別騷擾對既有制度之挑戰...等等，能提供極佳的參考價值，並且亦能對法政策之調整或改善提供許多資訊。

而相關資料，對於雇主立即糾正補救措施之發展，最有價值的為指引跟相關判例法補充起來的內容。雖然法條並未說明立即糾正補救之內涵，但指引有提出應該做的事項和程度，例如：知悉後立即處理、建立申訴處理機制、秘密處理、禁止報復等要求。指引之建議後來在訴訟中，被法院採納並以之作為雇主義務有無善盡之判準，並且成為判例法之論證要件，也因此變成後續雇主想要在訴訟中勝訴，必須事前在公司內部進行的立即糾正補救內涵。這些判例內容以及判例中之辯論，都是對我國未來發展，有相當價值的比較資料。此外，我國制定的性工法規定中，法律明文的立即糾正補救措施，以及預防義務之內容，都跟美國法中的 EEOC 指引和判例法相當類似，因此在執行經驗之參考對照上面，應該可以直接接軌，相當有參酌意義。

⁵⁹ Questions & Answers for small employers on employer liability for harassment by supervisors (1999), U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Ministry of Labor.

第四章 國外職場性騷擾法制和核心原則：英國

第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序

英國法就性騷擾行為之防治十分重視，並有相當多之研究與討論。2020 年英國政府平等辦公室(Government Equalities Office)釋出一份針對性騷擾之調查研究—2020 性騷擾調查(2020 sexual harassment survey)⁶⁰，其中涵蓋諸多數據供學者參考與研究，如性騷擾之發生地點、頻率以及雇主是否為有效之處理。據該調查顯示，有 72%的工作者至少遭受過一種類型之性騷擾，另有三分之一的受訪者在過去 12 個月接受過性騷擾之侵擾，可見性騷擾問題並無國界之分，係各國努力根除之職場危害。

此外，針對性騷擾行為之分類，原先學理上將之歸類於性別歧視之框架下，而在後續發現在某些騷擾行為中，恐會面臨無法證明差別待遇之困境，也因此論者指出在騷擾行為中，應著重者在於該騷擾行為對於個別之傷害，並檢視英國現行法下的規範是否足以保護性騷擾之被害人⁶¹。值得注意的是，英國法並未設定相關法律之適用僱傭門檻，因此對大、小企業都適用。另外，英國法亦無特別針對雇主為行為人的情形，為針對性規範，因此雇主是加害人之情況，仍是直接回歸適用一般的民事損害賠償請求。

承上所述，英國法上未有單獨針對職場性騷擾之防治為立法，其係以騷擾行為(harassment)涵蓋所有不受歡迎之行為。除了普通法(Common Law)上的侵權(tort)外，其中最先訂定之法律係騷擾防治法(Protection from Harassment Act 1997，下稱 PHA)⁶²，該法將騷擾行為列為禁止事項，並將之認定係屬違法之犯罪行為，而性騷擾行為當然係屬該法所禁止之騷擾行為類型之一。此法立法意旨本就是為了處理社會上的騷擾行為，並將此騷擾行為視為一種犯罪行為，而職場中的騷擾行為，則是透過法院判決認定有本法之適用。

該法同時對於行為人提供了刑事與民事責任，以防止騷擾行為之發生。該法對於騷擾行為係採一開放之定義，在 PHA Section 7(2)規定：「騷擾行為包含言語，包含造成

⁶⁰ Government Equalities Office, 2020 Sexual Harassment Survey : https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002873/20-21-07-12_Sexual_Harassment_Report_FINAL.pdf.

⁶¹ Clarke, Linda, Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, 36 COMM. L. WORLD REV. 79,105 (2007).

⁶² Lizzie Barmes, Remediating Workplace Harassment?, 55 Current Legal Problems, 347, 348(2002).

他人驚慌(alarming)與痛苦(distress)之行為。」⁶³其中值得注意者係該法不以騷擾行為造成實體損害為必要，而係在實際損害外，亦肯認受害者因騷擾行為所感受之焦慮(anxiety from the harassment)亦可為民事賠償之請求。⁶⁴

此外，該法原則上並非以規範職場中所生之騷擾行為為主要目的，惟近年亦有法院開始承認雇主應有防治作為，否則即負有連帶賠償責任(vicarious liability)。其中以最高法院 *Majrowski v. Guy's and St. Thomas' NHS Trust* [2006] UKHL 34 一案為最先承認雇主對於職場騷擾行為責任之判決。⁶⁵另有論者撰文針對性騷擾行為的法令脈絡，以及所累積之案例(case law)為詳細說明與討論，就其詳細亦值得作為未來研究之參考。⁶⁶

惟對於職場中之騷擾行為，英國平等法(Equality Act 2010)亦有作相關之規範，並將騷擾行為之防治責任歸由雇主實施，該法於第 2 章中規定若干禁止行為，其中包括針對年齡、性別與種族等歧視，以及其他騷擾行為。本研究所探討之性騷擾行為歸類於該法所禁止之其他騷擾行為，並按該法第 2 章第 26 節第 1 款至第 3 款⁶⁷，該法就性騷擾之定義為：「基於性本質之不受歡迎，該行為之目的或效果是侵犯某人的尊嚴或為他們創造恐嚇、敵對、有辱人格、羞辱或冒犯的環境。」該法並於第 5 編第 5 章第 39 節第 5 款規定雇主有義務對作出合理之調整(reasonable adjustments)⁶⁸，而雇主只有在性騷擾發生

⁶³ Protection from Harassment Act 1997 Section 7(2): “For the purposes of this section—

“conduct” includes speech;

“harassment” of a person includes causing the person alarm or distress; and a course of conduct must involve conduct on at least two occasions.”

⁶⁴ Helge Hoel, *Workplace bullying in United Kingdom*, Japan Institute for Labour Policy and Training Seminar on Workplace bullying and Harassment, Tokyo, Japan, 61, 67, (2013).

⁶⁵ Graeme Lockwood, Patrice Rosenthal & Alexandra Budjanovcanin, *Sexual Harassment and the Law: The British Experience*, 48 *MANAGERIAL L.* 455, 456-457 (2006).

⁶⁶ Harriet Samuels, *SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: A FEMINIST ANALYSIS OF RECENT DEVELOPMENTS IN THE UK*, 26 *Women's Studies International Forum* 467, 472-477(2003).

⁶⁷ (1) A person (A) harasses another (B) if—

(a) A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and

(b) the conduct has the purpose or effect of—

(i) violating B's dignity, or

(ii) creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.

(2) A also harasses B if—

(a) A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and

(b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b).

(3) A also harasses B if—

(a) A or another person engages in unwanted conduct of a sexual nature or that is related to gender reassignment or sex,

(b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b), and

(c) because of B's rejection of or submission to the conduct, A treats B less favourably than A would treat B if B had not rejected or submitted to the conduct.

⁶⁸ 39(5) A duty to make reasonable adjustments applies to an employer.

後履行全部合理措施(all reasonable steps)始可免負損害賠償責任，此被稱為合理抗辯(the ‘reasonable steps’ defense)，第 8 編第 109 節訂有明文。⁶⁹需特別注意之處在於，英國勞動法規中，尚有 employee 以及 worker 之分，前者係在職場中與雇主有勞動契約之勞工，而後者則依據其個別之契約關係而不一定與與雇主有勞動契約存在。而在前述平等法中，雇主對於兩者就騷擾行為皆有防治與處理之必要，而兩者亦皆可援引該法向為履行該義務之雇主請求連帶損害賠償。究其詳細，以下分述之：

一、騷擾防治法(Protection from Harassment Act 1997)

英國於 1997 年即訂定騷擾保護法(Protection from Harassment Act 1997，下稱 PHA)處理相關問題⁷⁰。該法適用範圍係涵蓋社會上所有之騷擾行為，包括跟追尾隨(stalkers)、種族歧視(racial abusers)、鄰里騷擾(disruptive neighbor)與職場霸凌(bullying at work)等類型。⁷¹騷擾保護法在 PHA Section 7(2)規定：「騷擾行為包含言語，包含一行為造成他人驚慌(alarming)與痛苦(distress)」⁷²，在同節(3)中規定：「騷擾行為若係對於單一個人所為，則應至少發生兩次以上。若係對兩人以上，則須至少發生一次以上。」⁷³而在判斷上，則以同法 Section 1(2)規定：「倘於具一般理性之人(reasonable person)對於相同行為會認為是騷擾行為，此行為即屬騷擾行為。」⁷⁴之理性人判斷標準(reasonable person test)為基礎。對此，英國最高法院法官 L. PHILLIPS 在 Thomas v. News Group Newspapers Ltd.⁷⁵案表示：「騷擾行為之定義極廣，有許多會造成他人驚慌與痛苦之行為，並不適宜

⁶⁹ 109(4)In proceedings against A's employer (B) in respect of anything alleged to have been done by A in the course of A's employment it is a defence for B to show that B took all reasonable steps to prevent A—
(a)from doing that thing, or
(b)from doing anything of that description.

⁷⁰ Susan Harthill, *Bullying in the Workplace: Lessons from the United Kingdom*, 17 MINN. J. INT'L L. 247, 251. (2008)..

⁷¹ Majrowski v. Guy's and St. Thomas' NHS Trust [2007] AC 224, para.18.

⁷² Protection from Harassment Act 1997 Section 7(2): “For the purposes of this section—
“conduct” includes speech;
“harassment” of a person includes causing the person alarm or distress; and a course of conduct must involve conduct on at least two occasions.”

⁷³ Protection from Harassment Act 1997 Section 7(3): “A “course of conduct” must involve—
(a) in the case of conduct in relation to a single person, conduct on at least two occasions in relation to that person, or
(b) in the case of conduct in relation to two or more persons, conduct on at least one occasion in relation to each of those persons.”

⁷⁴ Protection from Harassment Act 1997 Section 1(2) :” For the purposes of this section, the person whose course of conduct is in question ought to know that it amounts to harassment of another if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct amounted to harassment of the other.”

⁷⁵ Thomas v. News Group Newspapers Ltd. [2001] EWCA Civ 1233.

被認定為該法之騷擾行為，故 PHA Section 7 應指騷擾成立之要素(element)，而非試圖定義構成騷擾之行為。」⁷⁶而 PHA 所指之騷擾，應係個人受到具有 Section 7 描述要素之行為，且該行為具有壓迫性與不合理性(oppressive and unreasonable)，其中又以跟追(stalking)為主要例子。⁷⁷據上可見，騷擾保護法並無對於騷擾之明確定義，而是藉由廣泛之規範定義，提供個案判斷個別發展的基礎⁷⁸，而該法所指者亦應包含任何場域與任何形式之騷擾行為，性騷擾行為亦包含其中。

但騷擾保護法仍屬於較為廣泛之規定，而不是針對職場性騷擾之專門法律，因此後來多半改用就業平等(性別歧視)條例(Employment equality (sex discrimination) regulation 2005)，以性別歧視作為處理職場性騷擾之法制架構。但同樣的，也是遭遇到性別歧視之法律機制，對於職場性騷擾未必能有效處理之疑慮。因此導向最後 2010 年的平等法(Equality Act)立法，將性騷擾的部分獨立於性別歧視之新機制。

英國 PHA Section 7(2)就騷擾行為之認定，規定：「騷擾行為包含言語，包含一行為造成他人驚慌(alarming)與痛苦(distress)。」倘違反此規定所生之民事損害賠償訴訟中，於同法 Section 3 (2)中就該損害賠償之範圍指出：「前述民事訴訟之請求，包含任何因騷擾行為所生之焦慮(anxiety)與因此所生之經濟上損失(financial loss)。」⁷⁹此部分之損害賠償應係指騷擾行為因受騷擾行為所生之精神上傷害而言，與我國慰撫金之規定非完全相同，但仍有一定程度之類似情形。故而論者指出不以實際上有身體損害為限，精神上的侵害仍屬之，但在判斷上如 Green v DB Group Services (UK) Ltd. [2006] EWHC 1898 (QB) 一案為例，法院仍就醫生對於原告處於初期的憂鬱症(the early stage of depressive illness) 認定其損害存在，是仍應將之定位為損害賠償。而就單純普通之焦慮似未見相關案例存在，僅係該學者⁸⁰就該焦慮進行之法律解釋，倘案例是以單純焦慮作為民事請求，因未有實際經濟上損失，似可認與我國慰撫金概念類似。

⁷⁶ *Id.* at para. 29.

⁷⁷ *Id.* at para. 30.

⁷⁸ Barnes, Lizzie, Remedying Workplace Harassment, 55 Current Legal Problems, 347,(2002).

⁷⁹ Protection from Harassment Act 1997 Section 3 原文係: “On such a claim, damages may be awarded for (among other things) any anxiety caused by the harassment and any financial loss resulting from the harassment.”

⁸⁰ Helge Hoel, Workplace bullying in United Kingdom, Japan Institute for Labour Policy and Training Seminar on Workplace bullying and Harassment, Tokyo, Japan, 61, 67, (2013).

二、平等法(Equality Act 2010)

(一) 性騷擾之定義與類型

首先，就性騷擾之定義而言，平等法(下稱本法)之規範包含有基於性之性騷擾以及性別騷擾兩大類型，其中對於性別騷擾而言，除典型之性別刻板印象外更包含有諸如性別認同與性傾向等不同之類型。就性別騷擾而言，係規定於該法於第 2 章第 26 節第 1 款規定：「騷擾行為係指行為人對他人為與保護特質(protected characteristic)相關之不受歡迎行為。該行為侵害他人之人性尊嚴(dignity)或該行為製造對他人具有恐嚇(intimidating)、敵意性(hostile)、有辱人格(degrading)、羞辱或冒犯(humiliating or offensive)的環境。」而該法所指之「保護特質」規定於同節第 4 款：「年齡(age)、身心障礙(disability)、性別重塑(gender reassignment)、種族(race)、信仰(religion or belief)、性別(sex)、性傾向(sexual orientation)。」

至於性騷擾則規定於同節第 2 款：「騷擾行為亦包括行為人對於他人實施基於性本質之行為(conduct of a sexual nature)且該行為與同節第 1 款所指，會侵害他人之人性尊嚴(dignity)或該行為製造對他人具有恐嚇(intimidating)、敵意性(hostile)、有辱人格(degrading)、羞辱或冒犯(humiliating or offensive)的環境。」

(二) 性騷擾之雇主責任

1. 雇主之認定

首先，本法不因事業單位之規模較小而可免其義務，另按主管機關所作之指引，縱然小型雇主(small employer)或許因資源預算較少，且無有能力製作防治性騷擾公告與政策，其與大型雇主僅在防治手段上有所不同，但所有雇主皆應負防治義務。⁸¹

再者，就本法所指勞雇關係(employment)而言，其包含了具勞動契約之工作者(employee)、獨立工作者，如承攬或其他(workers)、學徒(apprentices)與政府部門員工(House of Commons staff and House of Lords staff)等。除此之外，求職者、警察、公司合夥人、限制責任合夥人或其他如接受職業培訓者(those who undertake

⁸¹ 參見英國平等與人權委員會網站公布之 Preventing sexual harassment at work: a guide for employers，頁 12，網址：<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>。最後瀏覽日：2022 年 2 月 1 日。

vocational training)皆為本法雇主所應保護之對象。⁸²

2. 雇主之責任範圍

有關於何種行為構成雇主責任之成立，按本法 section 109(1)與(2)⁸³之規定指出，任何人對於受僱人在職期間(in the course of A's employment 此處似乎即指執行職務)所為的一切行為，視為雇主所為之行為。此外，同節(3)規定無論雇主是否知悉皆有此規定之適用。此規定之範圍甚廣，其包含了員工間之騷擾、員工對於求職者或前員工之騷擾、主管(agent)對於員工之騷擾以及員工受到職場以外第三人所為之騷擾等。又關於職場外第三人所為之騷擾行為，應可另依職場健康與安全法(Health and Safety at Work etc. Act 1974 (HSWA))為相關之主張，併予敘明。對此，雇主如欲避免負擔前述責任，則應以履行同節(4)規定之全部合理措施始可為免責抗辯，於後詳述之。

3. 雇主之合理抗辯(the 'reasonable steps' defence)

按本法 section 39(5)規定，雇主在受僱人遭遇性騷擾時，負有為合理調整之義務(reasonable adjustments)，此合理之調整義務係指雇主需採取全部合理措施(all reasonable steps)後始可為免責之合理抗辯，同法 section 109(4)之規定訂有明文。而此合理調整義務於同法附件 8 中另有明文規範與說明，復按英國平等與人權委員會(The Equality and Human Rights Commission)所做出之職場中防治性騷擾之雇主指引(Preventing sexual harassment at work: a guide for employers)⁸⁴有針對性騷擾發生後雇主應為合理措施內涵之詳細說明，該指標原僅訂有 5 項指標⁸⁵，復隨 2017 年開始興起 Me Too 反性騷擾運動之盛行，如英國婦女及權益委員會(Women and Equalities Committee)之調查報告中亦指出，有越來越多的雇主接收到勞工對於性

⁸² Equality Act 2010 section 83.

⁸³ (1)Anything done by a person (A) in the course of A's employment must be treated as also done by the employer.(2)Anything done by an agent for a principal, with the authority of the principal, must be treated as also done by the principal.(3)It does not matter whether that thing is done with the employer's or principal's knowledge or approval.

⁸⁴ 參見英國平等與人權委員會網站公布之 Preventing sexual harassment at work: a guide for employers，網址：<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>。最後瀏覽日：2022 年 2 月 1 日。

⁸⁵ Clare McNicholas, Sexual harassment in the workplace, Part 3 – all reasonable steps (UK), The National Law Review (2019).

網址：<https://www.natlawreview.com/article/sexual-harassment-workplace-part-3-all-reasonable-steps-uk>。

騷擾之申訴⁸⁶，因此關於雇主之防治義務並隨之進一步增訂為 7 項指標性義務可供參考，這些原則性之指標，就其詳細平等與人權委員會另有公佈詳細之技術指引，並搭配有法條意涵之說明例子供參考。⁸⁷

第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」

因為英國是以綜合性的騷擾法令來處理職場性騷擾，並且透過法院侵權訴訟來救濟，對於企業內部機制也並未立法要求，因此並未有外部行政機關介入或企業內部調查處理之明確啟動時點規範。

第三節 預防和立即糾正補救措施之內涵

就雇主在受僱人遭遇性騷擾時，雇主所負擔之合理調整義務，其中雇主所採取之全部合理措施是否達到指標標準，可參考 7 項指標性義務：

一、制定有效的反騷擾政策(Develop an effective anti-harassment policy)

雇主訂定之政策應涵蓋之事項，首先應表明保護之對象，並應針對性騷擾之內涵為說明，且應有明示性騷擾係違法行為。此外，尤其重要者係明示在接受性騷擾申訴時，應有針對性騷擾之有效的措施及處理(effective procedure for receiving and responding)，且雇主應鼓勵受騷擾之員工提出申訴，並且是項政策應定期調整以保持其有效性，更應涵蓋雇主之所有組織體，其中亦包涵海外與國內等工作場域。

二、讓員工參與(Engage your staff)

委員會針對此點指出，雇主必須確保員工知悉(一)性騷擾通報之方式(二)雇主所制定之性騷擾防治規則(sexual harassment policy)(三)以及違反該規則所生之後果(the consequences of breaching the policy)

三、評估並採取措施降低工作場所的風險(Assess and take steps to reduce risks in your workplace)

此點亦可稱為風險識別，係以雇主應事先進行職場風險識別並告知員工，例如：職

⁸⁶ Women and Equalities Committee, Sexual harassment in the workplace Fifth Report of Session 2017-19(2018).

⁸⁷ 參見英國平等與人權委員會網站公布之 Sexual harassment and harassment at work: technical guidance，網址：<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/sexual-harassment-and-harassment-work-technical-guidance>.

場是否對於特定族群存在不安全之可能、是否單獨工作、顧客是否有飲酒以及是否需直接面對顧客等情事作為其特徵。

四、通報(Reporting)

此點特別建議雇主可考慮設置網路或獨立電話之申訴專線(an online or independent telephone-based service)，容許員工匿名或顯名洽詢，並應告知員工如何識別性騷擾，以及在遭受或目擊性騷擾時應有之舉措。

五、訓練(Training)

雇主應藉由員工教育訓練使勞工知悉職場性騷擾之樣態，以及遭受性騷擾時之應對，以及如何處理之。其訓練內容應針對職場活動之性質為核心，針對該類型環境可能面對之各種情況進行重點式之員工教育訓練。

具體事例如：在企業中受到如顧客等第三人之騷擾行為之機率甚大，以客服中心為例，此時雇主或管理者應提供員工指引，針對當接到顧客不當騷擾之電話時，應如何處理之指引。此外倘若是酒吧內之工作者，雇主及其管理者所應提供之指引，即應包括在工作中受到肢體或口頭騷擾(physical or verbal abuse)之應對方法⁸⁸。

六、提出騷擾申訴時之處理(What to do when a harassment complaint is made)

雇主在接獲性騷擾之申訴時，第一時間立即審慎視之，以瞭解員工希望得到什麼樣的解決方案，並應以隱密之方式保護各方當事人之身份，且更應避免申訴人持續遭受性騷擾之傷害。究其詳細措施可分列重點如下：

(一) 隱密調查(Confidentiality during an investigation)

無論員工主張被騷擾係正式申訴或非正式申訴，雇主在處理該申訴之首要重點在於應確保調查過程保密進行。除雇主本身外，雇主在調查相關證人與證據之過程，亦應促使相關人等保密進行，並明確告知該人相關事項應保密為之，如員工洩密則係違反工作規則(disciplinary offence)。

(二) 員工不願聲張(Requests by workers not to take action)

⁸⁸ 參見英國平等與人權委員會網站公布之 Sexual harassment and harassment at work: technical guidance, p62，網址：<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/sexual-harassment-and-harassment-work-technical-guidance>

倘受性騷擾員工表明不願處理時，雇主雖可尊重員工之意願，但應確保該騷擾危害已從職場中除去。針對員工不願聲張之情形，雇主可採取之作為如：首先記名員工本人不願聲張；鼓勵員工提出申訴，無論係以直接提出或保密形式提出；在員工仍堅持不願雇主處理時，提供其相當之支持與協助。

然而，在以下特定情形下，即便員工不願聲張處理，雇主仍應進行處置：1.是否針對同一人有其他申訴？2.如果雇主不採取進一步措施時，對於職場其他同事、第三人等所生潛在風險之評估有多大？3.在沒有雇主干預的情形下，申訴人所面對之騷擾問題或解決之可能性有多大？

(三) 避免調查期間的二次騷擾與受害(Preventing further harassment or victimisation during an investigation)

雇主在接獲正式之性騷擾申訴後，必要時應限制申訴人與被申訴人間之接觸，以此來確保二次騷擾之風險發生。舉例而言，調動或重新安排兩者間之工作位置、提供在家工作、除去兩者間業務互動或其他可能之接觸。

(四) 結果報告與資料保全(Reporting outcomes and data protection)

雇主對於正式申訴進行調查與處理之結果應儘可能透明公開，此所謂透明公開係指，當申訴後經調查之結果為成立，雇主應將該調查結果與雇主對此所為相應之處置與措施，以及如何避免相類似事件之發生所為之措施，明確告知申訴人。此外，就調查所用之相關證據亦應有適當之保護與留存，如雇主欲揭露過往性騷擾個案予第三人，以免資料外洩或不當的提供他方或第三人，亦應依歐盟一般資料保護規則的規定紀錄該個案是否揭露的結果與理由。

七、處理第三方之性騷擾行為(Dealing with third parties)

當性騷擾係由第三方，如顧客或其他人所為時，雇主應將之與同事所為之情形等同視之。雇主亦需要有預防職場性騷擾之準備，例如：裝置監視系統，以及評估高風險之職場環境等。相應措施見六、提出騷擾申訴時之處理。

第四節 當前爭議問題

《翻轉·終結職場性騷擾(Turning the tables : Ending sexual harassment at work)》，乃2018年英國平等與人權員委員會(Equality and Human Rights Commission)所發表的調

查報告，雖報告中未明指其研究背景與當時 MeeToo 運動盛行全球的風潮相關，但在相同的時間點下所進行之調查與研究相信亦有受到公民運動一定程度之影響。該研究報告係希望透過實證研究，蒐集對於職場性騷擾相關之資訊，俾利更有效、清楚地了解性騷擾之本質、發生之原因以及雇主勞工各方對於性騷擾問題之看法。因此，該報告自 2017 年的 12 月至 2018 年的 2 月份，透過訪談蒐集了 1,000 位以上的個人與雇主，嘗試了解現行法下在職場中對於性騷擾防治所產生的防治效果，以及各該受規範者對於此類規範之看法。該研究報告提出 3 項政府與立法機關在未來可以努力的方向，其分別為改變職場文化(Changing workplace culture)、提升透明度(Promoting transparency)以及加強保護(Strengthening protection)。

針對本研究所探討之核心問題—雇主之防治責任而言，此一研究報告中指出，現行英國法上，平等法(Equality Act 2010)規定使雇主於職場性騷擾發生後負賠償責任，除非雇主可證明其已盡所有合理措施來防治性騷擾。然而，多數雇主似乎並未有相應之職場規則或作為。其眾多原因中，又以員工選擇保持沈默不向上舉報，以及雇主並不清楚所謂所有合理措施之詳細內涵為何。有研究指出勞工之所以不願意向上提報之原因在於：一、不信任雇主會嚴肅看待性騷擾；二、較資深之勞工可能會受到雇主之保護；三、缺乏有效舉報之程序與管道。⁸⁹因此在報告中，英國平等與人權委員會對於英國政府提出的建議中，尤其重視政府應提出關於性騷擾防治遵循之相關指引(Statutory code of practice)供雇主參考，以做為未來勞工或雇主在面對相關問題時之處理。

此研究報告發布後，英國很快地在 2020 年的 1 月 15 日分別公布性騷擾與騷擾的技術性指引(Sexual harassment and harassment at work: technical guidance)⁹⁰，以及防治職場性騷擾之雇主指引(Preventing sexual harassment at work: a guide for employers)。⁹¹此二指引中，依循先前之指引進行了摘要，並且說明要從政策建立、申訴管道安排、事前預防和教育訓練、事中立即妥善處理、保密等等程序都符合要求，才能稱之為達到合理措施之標準⁹²。指引中亦同時強調了職場性騷擾之嚴重性，並指出職場中有近乎四分之三的

⁸⁹ Equality and Human Rights Commission (2018), 'Turning the tables: ending sexual harassment at work', p5。網址：<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/turning-tables-ending-sexual-harassment-work>(last visited: Dec. 20,2022)。

⁹⁰ <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/sexual-harassment-and-harassment-work-technical-guidance>

⁹¹ <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>

⁹² Preventing sexual harassment at work: a guide for employers, P. 5,

人曾遭受過職場騷擾，而其中參與調查之女性更全數表示曾有類似經驗。此結果指出性騷擾之主要成因乃基於性與性別的權力不對等，尤其是顯現了女性在職場中不受尊重與不平等的日常。

除此之外，近期在英國針對性別騷擾之類型亦有新的受矚目案件出現，即近期躍上新聞版面的禿頭性騷擾案。⁹³該案之案例事實係一名勞工指出其於工作中受到同事以禿頭婊子(stupid old bald cunt)等不尊重之言詞騷擾，該案⁹⁴而法院進一步認為此類型之騷擾，係針對該名勞工之性別所為。蓋禿頭乃發生於多數男性之性別特質，基於此特質進行騷擾行為，應成立對於該勞工之性別騷擾(harassment related to sex)。然而，本案雇主所提出之抗辯指摘禿頭並非只限於男性之特徵，不應該當性別特質，對此，法院以 1995 年的 *Insitu Cleaning Co Limited v Heads* [1995] IRLR 一案指出，針對女性胸部大小所為之騷擾，係基於性別本質所為之騷擾，但亦有男性會因醫學上所稱之男性女乳症(Gynaecomastia)而有胸部凸起等特質，此時亦不能因為有少數男性亦會有此特徵而否認胸部之突出為女性性別所特有之特質。職此之由，被告是通過評論他在男性中常見的外表特徵來傷害原告，因此男性之禿頭係屬對於男性性別之騷擾應受肯認。作為性別騷擾之特殊案例，先不論該法院的論理基礎是否正確，其重點在於點出了性別騷擾與性騷擾兩類型之區別必要。英國針對性騷擾之定義，可分為基於性或性別的騷擾兩大類型，此分類其實按我國性騷擾相關法規中之文義亦可見有類似之規範，然而多數人對於基於「性」所為之騷擾較為熟悉，而忽略了基於「性別」所為之騷擾亦屬於騷擾之重要型態。據此，針對性騷擾與性別騷擾之區別，亦為我國未來需要進一步識別並於概念上予以區分之重要議題。

第五節 對我國法可供借鏡之處

英國法之規範模式和我國並不相同，採取一般性的禁止騷擾法制來處理，賦予民事侵權求償的請求權，但並未強制要求雇主在企業內部處理，而是給予免責誘因，鼓勵雇主盡一切合理措施，來主動積極糾正補救性騷擾，是跟美國相當類似的機制。對雇主能

<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>(last visited: Dec. 20,2022)

⁹³ 中央社，英國裁決：在職場稱男性禿頭構成性騷擾，網址：

<https://www.cna.com.tw/news/aopl/202205140243.aspx>，最後瀏覽日，2022 年 5 月 27 日。

⁹⁴ *Finn v The British Bung Manufacturing Company Ltd and another* [ET 1803764/2021]

夠形成之誘因，以及其合理措施的內涵以及相關判決，值得我國參考。

此外，英國法上似肯認在實際損害外，受害者因騷擾行為所感受之焦慮(anxiety from the harassment)亦可為民事賠償之請求。對此，或可促使雇主為免負擔損害賠償責任，而更加重視性騷擾之防治，而使較輕微之騷擾行為亦受有適當之處理，此亦值得我國參酌。

第五章 國外職場性騷擾法制和核心原則：日本

第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序

一、男女僱用機會均等法之發展

1985 年男女僱用機會均等法制定時，主要是修改 1972 年的「勤勞婦人福祉法」，並保留了一部份的女性保護規定，成為一種「保護與平等共存」的法律。

同法於 1997 年修正時，除了將招募、採用、配置、升遷的努力義務規定修正為禁止規定之外(舊法第 5 條、第 6 條)，對於違反均等法的制裁，也新增加由勞動大臣發布改善勸告、違反時公布企業名稱等之規定(舊法第 25 條、第 26 條)。並且規定第 5 條到第 8 條的禁止規定，如果「事業主之目的，乃為改善有成為妨害男女均等機會及待遇等之障礙，而對於女性勞動者所進行的措施不在此限」，訂定女性勞動者相關措施特例(舊法第 9 條)。此外，也增訂積極消除差別待遇(positive action)(舊法第 20 條)，以及性騷擾規定(舊法第 21 條)。

後於 2006 年修正時，依據 2004 年「男女僱用機會均等政策研究會」所公布的報告書進行修正⁹⁵，修正重點為將均等法的禁止規定，調整為不單只是禁止對於女性歧視，不問男女在性別的歧視都受到禁止，此外，也擴大禁止事項。再者，新增禁止間接歧視的規定，也以獨立條文之方式規定以婚姻、妊娠、生產為理由的不利益待遇禁止，此外，對於性騷擾、事業主所採取積極消除差別待遇措施的措施、紛爭之解決部分，也都進行調整。

2016 年修正並於 2017 年 1 月施行的男女僱用機會均等法第 11-2 條，新增課與雇主對於妊娠、生產等騷擾之防治，於育兒介護休業法第 25 條也新增課與雇主對於育兒休業等騷擾之防治措施的義務。2019 年對於同法第 11 條進行修正，調整內容包含：(一)使國家、事業主、勞動者在防治性騷擾的責任與義務明確化；(二)禁止雇主對於向其諮詢性騷擾的勞動者有不利益待遇；(三)自己公司的勞動者對於其他公司的勞動者有性騷擾行為時，他公司若有要求，需提供協助；(四)在職場性騷擾的紛爭調解中，紛爭調解委員會若認為有必要，可請求其職場上的同僚到場或聽取意見⁹⁶。另外，2019 年配合工

⁹⁵ 2004 年「男女僱用機會均等政策研究會」所公布的報告書可在日本厚生勞動省下列網頁閱覽 <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html> (最後瀏覽日：2022 年 6 月 1 日)。

⁹⁶ 角田由紀子，性騷擾被害者在司法救濟的限制(日文原文為:セクシュアル・ハラスメント被害者の司法

作方式改革，勞動施策綜合推進法規定為防止職場霸凌，採取僱用管理上必要措施是事業主的義務，並且設計產生紛爭時可申請調停等個別紛爭解決援助，於 2020 年 6 月 1 日施行⁹⁷。

二、防治職場性騷擾之規定

以下針對日本男女僱用機會均等法對於性騷擾之規定進行說明。日本男女僱用機會均等法，並未對於性騷擾之概念或定義進行規定，僅要求雇主在僱用管理上講求必要之措施。同法第 11 條第 1 項、第 2 項規定：「事業主為使遭受職場性的言語動作之勞動者不至於因其對應情形而受勞動條件之不利益，或使該當勞動者的就業環境不至於因該性的言語動作而受害，為回應該當勞動者之諮商進行適當之對應，必須採取必要體制之準備及其他僱用管理上之必要措施(第 1 項)。厚生勞動大臣基於前項規定關於雇主所應講求措施，應制定為求其適切並有效的實施之必要方針(第 2 項)。」

有學者指出，此規定僅課與事業主按照指針進行防止，與苦情處理之僱用管理上措施之義務，並不具有使受害者可請求作為、不作為或損害賠償請求權之私法上效力⁹⁸。不過，在行政效果上，厚生勞動大臣(可將此權限委任都道府縣勞動局長)可進行行政指導(同法第 29 條)，企業名的揭露(30 條)，以及由都道府縣勞動局長進行紛爭解決的協助(16 條)。

依據上述日本男女僱用機會均等法第 11 條第 2 項規定，厚生勞動省於 2006 年發布第 615 號告示「關於事業主對於職場性的言語動作所生問題於僱用管理上應注意事項之指針」(以下簡稱指針)⁹⁹。

的救済の限界)，季刊労働法，268 号，2020 年 3 月，頁 40。

⁹⁷ 山崎文夫，各国ハラスメント法制とわが国の現状，刊於日本労働研究雑誌 2019 年 11 月号(No.707)，頁 72-73 2019 年 11 月，下列網址可閱覽：<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/11/pdf/064-075.pdf> (最後瀏覽日：2022 年 5 月 13 日)。

⁹⁸ 菅野和夫，労働法，弘文堂，2019 年 12 版，頁 280。另外，民事責任之討論，請參見奧山明良，職場のセクシュアル・ハラスメントと民事責任，載：労働関係法の現代的展開，信山社，2004 年 11 月，頁 247-291。此外，最近的討論與發展，請參見山川隆一，職場におけるハラスメント問題の展開と法的規律の動向，法律時報，第 89 卷第 1 号，頁 62-63，2017 年 1 月。

⁹⁹ 同指針日文原文為「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」，後續也有修正，最近一次修正是 2016 年 8 月 2 日修正後之內容可在：<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000133451.pdf> 閱覽(最後瀏覽日：2022 年 1 月 28 日)。2020 年也曾做一些調整，調整內容可在下列網址閱覽：<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584516.pdf> (最後瀏覽日：2022 年 1 月 28 日)。另外，厚生勞動省所編印防治性騷擾之介紹刊物，也有介紹相關規定，下列網址可下載，<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/00.pdf>(最後瀏覽日：

同指針將職場性騷擾分為兩類。一為對價型性騷擾，另一為環境型性騷擾。前者係指因勞動者對於在職場上所發生性的言語動作之對應情形，而受到勞動條件之不利益。後者係指因該性的言語動作而使勞動者的就業環境受害。

其次，對於何謂「職場」，指針也說明係指事業主所僱用之勞動者遂行其業務之場所，但即使為該當勞動者於通常就業場所以外之場所，如為該當勞動者遂行其業務之場所，亦屬之。例如：交易對象之事務所、與交易對象進行商議之飲食店、顧客之住宅等，假如為該當勞動者遂行其業務之場所時，亦該當之。

再者，對於所謂「勞動者」，指針也說明不僅是正式勞動者，包含部分工時工作者、契約社員等非正式勞動者均屬之。關於派遣勞動者，依據日本勞動派遣法第 47 -2 條之規定，不僅派遣公司事業主，該接受勞動者派遣所提供之勞務者亦視為僱用該派遣勞動者之事業主，適用於僱用領域男女均等機會及待遇之確保等相關法律〔昭和 47 年(西元 1972 年)法律第 113 號〕第 11 條第 1 項之規定，將雇主關於性騷擾防治之義務擴大適用至要派公司。

此外，指針也說明所謂性的言語動作，係指有關性的內容之發言或性的動作。所謂有關性的內容之發言，包括詢問性的事實關係或意圖散布性的內容之資訊。而性的動作，包括強要性關係、不必要之身體碰觸、散布猥褻的圖畫等。

指針也進一步對於「對價型性騷擾」與「環境型性騷擾」進行說明並舉例。「對價型性騷擾」指在職場上所發生違反勞動者意思之性的言語動作，因該勞動者之對應方式，使該當勞動者受到解僱、降級、減薪等之不利益待遇，其形態非常多樣，常見者，例如：事務所內事業主對於勞動者要求性關係，遭受拒絕後，解僱該勞動者。「環境型性騷擾」係指在職場上所發生違反勞動者意思之性的言語動作，使勞動者的工作環境變得不愉快，致該勞動者能力之發揮產生重大惡劣之影響，在該勞動者之就業上已達不能忽視之程度的障礙。其形態非常多樣，常見者，例如：事務所內雇主碰觸勞動者之腰部、胸部，使該勞動者產生痛苦，降低就業意願。

最後，附帶一提者，如同上面所述，日本男女僱用機會均等法 2019 年修正，對於同法第 11 條新增「事業主對於勞動者進行諮商，或協助事業主因應該諮詢而陳述事實為理由，不得對於該勞動者為解僱或其他不利益待遇(調整為第 2 項)。事業主因其他事業

2022 年 1 月 28 日)。

主請求該事業主所應採取的關於第一項措施必要的協助時，必須努力因應(第 3 項)。」因此，原本關於指針的第 2 項也調整成第 4 項規定，變成「厚生勞動大臣基於前三項規定關於雇主所應講求措施，應制定為求其適切並有效的實施之必要方針。」

第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」

須注意者，指針也提及事業主為防治職場上性騷擾，在僱用管理上應講求下列措施。一、雇主方針之明確化，及將方針周知、啟發；二、為處理諮商並進行適當之對應，必要制度之準備；三、職場性騷擾發生後，迅速且適切之處理；四、其他應講求之措施。其中，在三、職場性騷擾發生後處理的部分，事業主接受到涉及職場性騷擾之諮商申請時，應迅速且正確地確認該事件的事實關係，並且適正的處理。

在所應該採取的措施上，包含迅速且正確地確認該事件的事實關係、事實確認後為迅速地對於受害的勞動者進行照顧，應採取適正的措施、對於行為者採取適正的措施、為防止再發生周知並使員工瞭解防治性騷擾方針。值得留意者，在確認事實關係時，提及於確認有困難之際，可依據同法第 18 條申請調解(日文原文為：調停)或委託其他中立的第三者機關進行紛爭處理。依據同法第 18 條之規定，此部分的調解係由依據個別勞動關係紛爭解決促進法第 6 條第 1 項規定所組成的紛爭調整委員會來處理¹⁰⁰。

第三節 立即糾正補救措施之內涵

上述指針提及事業主為防治職場上性騷擾，在僱用管理上應講求下列措施。一、雇主方針之明確化，及將方針周知、啟發；二、為處理諮商並進行適當之對應，必要制度之準備；三、職場性騷擾發生後，迅速且適切之處理；四、其他應講求之措施。其中，在一、雇主方針之明確化，及將方針周知、啟發的部分，過去便提及事業主應該注意將職場性騷擾的內容，以及職場不容許有性騷擾的方針明確化，周知並啟發勞動者(包含管理監督者)。以及對於在職場上有性的言語或行動之行為者，會嚴正處理之方針以及處理

¹⁰⁰ 根據厚生勞動省的統計，2016 年均等法 18 條的調停受理 71 件，其中涉及同法第 11 條規定之事件有 50 件，占 70.4%。該資料可在下列網址下載，<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000167773.pdf> (最後瀏覽日：2022 年 1 月 28 日)。另外，對於目前紛爭調整委員會的檢討與建議，請參見柏崎洋美，労働者へのセクシュアル・ハラスメントに関する紛争解決手続，信山社，2014 年，頁 181-186。

之內容訂定於工作規則等文書，周知並啟發勞動者(包含管理監督者)¹⁰¹。在 2013 年指針修正後，此部分強調在周知、啟發之際，為提高防止職場性騷擾之效果，使勞動者深入瞭解其發生的原因與背景是重要的。並且指出此時之原因與背景，也有可能是基於性別分擔意識的言語或行動，因此須留意消弭這些言語或行動，在提高性騷擾的防止效果上被認為是重要的。

另外 2013 年指針調整之際，關於職場性騷擾的部分，一方面明定同性間也會有性騷擾情事，也特別將基於性別分擔意識的言語或行動，列為是性騷擾產生的原因之一¹⁰²。在僱用均等分科會討論時，便有委員提及，期待藉由此種規範方式，能夠消弭基於性別分擔意識的言語或行動，例如：當有男性要申請育嬰留職停薪時，有時會有怎麼會有男性申請這個或是難道是與不會照顧小孩的女性結婚等騷擾之言語¹⁰³。

從這些規定中，可清楚了解日本課予雇主防治職場性騷擾之義務，也是從事先防範開始，並要求對事實的確認與釐清，以及事後避免再次發生。其中，在處理上，與我國不同者，在於確認事實關係有困難之際，可依據同法第 18 條申請調停或委託其他中立的第三者機關進行紛爭處理。

第四節 當前爭議問題

在司法救濟民事責任的部分，在日本也引起許多討論。學者指出，日本對於職場性騷擾的問題，是先有民事判決將此問題當作是人格權侵害，以侵權行為作為請求依據所發展而來，其後，才有日本男女僱用機會均等法對於性騷擾的相關立法¹⁰⁴。在民事損害賠償責任的部分，從侵權行為或債務不履行之成立與否進行處理與討論。在目前爭議上，學者指出，日本關於職場性騷擾司法救濟的部分，從兩個角度認為是有侷限。亦即：一、侵權行為本身在架構上的問題。二、司法救濟程序似乎無助於受害者救濟¹⁰⁵。首先，在侵權行為架構的問題上，提到侵權行為相關規定是不適合性騷擾事件。因為侵權行為請

¹⁰¹ 雇主防治性騷擾義務之討論，請參見小島妙子，職場のセクハラ使用者責任と法，信山社，2008 年，頁 31-63。

¹⁰² 關於此點，請參見菅野淑子，性差別解消の現在から見た均等法施行規則の改正，季刊労働法，第 246 号，2014 年秋季，頁 34-36。

¹⁰³ 參見 2013 年 11 月 12 日第 135 回労働政策審議会雇用均等分科会の議事録について(松田委員發言)，<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000035913.html> (最後瀏覽日：2022 年 1 月 28 日)。

¹⁰⁴ 浅倉むつ子等，労働法，頁 61-62，2020 年 4 月 6 版。

¹⁰⁵ 角田由紀子，同註 96，頁 40。

求權是民事法上立於當事人對等，對於當事人間的一種利益調整。是否適用於加害者與被害人間存有不對等的性騷擾事件是有疑義的。另外，有些事件中，加害者會主張被害者也負有過失責任，例如：是受害者所誘惑或是受害者自己在加害者那邊待太晚，進而主張過失相抵。同學者提到有時加害者舉出受害者可視為過失的事實，可能就會得到過失相抵的好處，並且指出過去判決中對於原告所主張的過失相抵，法院判決「考量這些事情，以及之前所認定的諸項事由」，在所請求的慰撫金有向下調整。另外，在最終的金錢損害賠償上，賠償額度過低¹⁰⁶。

在司法救濟程序的問題上，提到對於被害人而言，法院不容易利用。且在訴訟上對於當事人是一種負擔與痛苦，且過程中，容易有二次受害，有時縱使案件結束，當事人的痛苦仍存在。學者建議應該要留意 ILO 190 號公約第 10 條關於救濟的規定。主張日本在救濟上不應該以司法救濟為中心¹⁰⁷。

第五節 對我國法可供借鏡之處

從日本厚生勞動省於 2006 年所發布第 615 號指針，也可知該國為防治職場上性騷擾，在僱用管理上要求雇主應講求下列措施。一、雇主方針之明確化，及將方針周知、啟發；二、為處理諮商並進行適當之對應，必要制度之準備；三、職場性騷擾發生後，迅速且適切之處理；四、其他應講求之措施。在三、職場性騷擾發生後處理的部分，事業主接受到涉及職場性騷擾之諮商申請時，應迅速且正確地確認該事件的事實關係，並且適正的處理。在所應該採取的措施上，包含迅速且正確地確認該事件的事實關係、事實確認後為迅速地對於受害的勞動者進行照顧，應採取適正的措施、對於行為者採取適正的措施、為防止再發生週知並使員工瞭解防治性騷擾方針。從此部分也可知道，接受到涉及職場性騷擾之諮商申請時，應迅速且正確地確認該事件的事實關係，也是雇主所應講求措施的一環。

對於受僱者僅一人之雇主，應如何課予職場性騷擾防治與處理義務？以及性騷擾之行為人若為雇主時，後續要如何處理？此部分之爭議點在於能否期待雇主進行公正的調查，以確認事實關係。此部分參考日本 2006 年指針，該指針提到在確認事實關係時，於確認有困難之際，可依據同法第 18 條申請調停或委託其他中立的第三者機關進行紛

¹⁰⁶ 角田由紀子，同註 96，頁 40-42。

¹⁰⁷ 角田由紀子，同註 96，頁 42-45。

爭處理。此為因應可能會有難以期待雇主進行公正調查之情形，所以採取此方式。

另外，2019 年日本男女僱用機會均等法修法，新增第 11-2 條規定使國家、事業主、勞動者在防治性騷擾的責任與義務明確化。內容包含要求國家努力加深事業主與其他國民對於性的言語或行動等問題一般性關心與理解，必須努力採取宣傳活動、啟發活動或其他措施；也要求事業主努力實施研習等必要關懷外，必須努力協助國家所採取前項之措施；另外也要求勞動者一方面加深對於性的言語行動問題的關心與理解，對於其他勞動者的言語行動進行必要注意，另一方面也必須努力協助事業主所採取前條第一項之措施。此部分特別強化國家、事業主、勞動者對於性騷擾議題的關心，也值得我國留意。

第六章 國外職場性騷擾法制和核心原則：韓國

第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序

一、職場性騷擾之定義

男女僱用平等及工作家庭並存支援法(下稱：僱平法)¹⁰⁸第 2 條第 2 款規定：「職場性騷擾係指事業主、上級者或勞工利用職場內之職位，或是與業務關聯，透過對於其他勞工，為性的言行等，使其產生性的羞辱感或是嫌惡感，或是以其不依循性的言行或其他要求為理由給予勞動條件及僱用上之不利益。」

二、事業主對於職場性騷擾之義務

(一) 事業主如為性騷擾行為人，將受到行政裁罰

僱平法第 12 條規定：「事業主、上級者或勞工不得為職場性騷擾。」同法第 39 條第 2 項規定：「事業主違反第 12 條而為職場性騷擾之情形，處以 1,000 萬韓元以下之罰鍰。」僱平法原則上不以性騷擾行為人為處罰對象，而希冀透過企業內部懲戒達懲罰之功能，惟事業主係負責性騷擾預防教育及事後救助措施之義務主體，其自為性騷擾行為時，不可能受到內部懲戒，因此僱平法第 39 條方例外地在事業主為「性騷擾行為人」時對其處以罰鍰¹⁰⁹。

有關裁罰程序，勤勞監督官接收申訴事件後，依照「勤勞監督官執務規定」第 37 條將開啟調查，如查明事業主有違反僱平法第 12 條之事實，將依照各開標準課予罰鍰(參勤勞監督官執務規定第 40 條第 1 項、別表 3「個別勞動關係法違反事項措施基準」)¹¹⁰，並於有違法情事時，即刻對於事業主為糾正命令。

針對僱平法第 12 條、第 39 條僅於事業主為性騷擾行為人時處以罰鍰乙事，引來韓

¹⁰⁸ 有關於僱平法之適用範圍，僱平法第 3 條第 1 項規定：「本法適用於僱用勞工之所有事業或事業場(下稱「事業」)。但大統領另所定之事業得不適用本法之全部或一部。」而僱平法施行令第 2 條第 1 項即明文將「同居親族間之事業」以及「家事使用人」排除適用僱平法之全部。

¹⁰⁹ 민대숙, 직장 내 성희롱 개념의 확장 과 실효성 강화에 대한 소고, 이화젠더법학, 제 4 권 제 2 호, 2012 년, 90-91 쪽.(민대숙, 對於職場性騷擾概念之擴張及強化實效性之小考, 梨花性別法學, 4 卷, 2 號, 2012 年, 頁 90-91.)

¹¹⁰ 依照僱平法施行令第 22 條之別表訂有罰鍰的課罰基準：
(1)如有最近三年內因職場性騷擾相關事由而受罰鍰處分之事實者，又為職場性騷擾行為時，罰鍰 1,000 萬韓元；(2)如對於同一人數次為性騷擾或對於兩人以上為性騷擾之情形，罰鍰 500 萬韓元；(3)其他職場性騷擾之情形，罰鍰 300 萬韓元。

國內部不少批評。2022年6月12日之聯合新聞中表示：根據共同民主黨宋玉珠議員提供之統計資料，2021年1月至2022年3月期間，申訴事業主為性騷擾之案件有1,046件，只有129件(12.3%)被認定屬於職場性騷擾。縱使被認定為職場性騷擾，其中也有49件，勤勞監督官以因行為人非事業主為由，而單純以行政終結之方式處理，最終事業主被課罰的案件也只有80件(7.6%)¹¹¹。各新聞媒體也同樣報導相關的新聞¹¹²。

對於上述新聞指摘，僱用勞動部於2022年6月13日正式發文說明¹¹³，其立場為：現行僱平法僅課罰事業主為職場性騷擾行為人，而「事業主」如為法人，則係指該法人本身，而不包含法人之代表。因此如為法人以外之人為職場性騷擾行為，仍應依照處理職場性騷擾之流程施予懲戒等，如法人未履行時，方會課罰其未履行措施義務之行政罰鍰。因此擬欲澄清：新聞報導中提到「勤勞監督官即便認定行為構成職場性騷擾，仍以行為人非『事業主』為由而予以行政終結之方式處理」，經確認，該等案件係：勤勞監督官收到「事業主為職場性騷擾行為人」的陳情案，但經調查後發現性騷擾行為人係法人代表，遂指示法人應對行為人為懲戒等措施，而後確認法人已履行相關義務。

僱用勞動部亦表示：上開案件中，由於法人代表於企業內部地位甚高，因此法律命法人對其為懲戒等措施，實效性恐受到限制。目前國會內針對法人代表為職場性騷擾行為人時，應課罰其行政罰鍰等法案(共同民主黨宋玉珠議員等人於2021年11月11日提出)，僱用勞動部亦將於國會討論過程中積極予以支援。

有關於上開法律修正案，乃係由共同民主黨宋玉珠議員等16人於2021年11月11日提出，提案會期為第21屆(2020~2024)第391期，議案編號2113253，目前仍在委員會審查中¹¹⁴。

¹¹¹ 연합뉴스, “용기 내 신고했는데... ‘사업주 성희롱, 과태료 고작 7%”, 2022년 6월 12일.

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20220612018100004>(最後瀏覽日：2022年12月22日)

¹¹² 매일경제, “용기 내 신고했는데... ‘사업주 성희롱’ 과태료 고작 7%, 2022년 6월 12일.

<https://www.mk.co.kr/news/society/view/2022/06/512888/>(最後瀏覽日：2022年12月22日)

투데이신문, 대한민국 직장서 여성은 살아남기 힘들다... 사업주 성희롱 신고해도 처벌 드물어, 2022년 6월 15일. <http://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=92436>(最後瀏覽日：2022年12月22日)

¹¹³ 고용노동부, (설명) 연합뉴스, “용기 내 신고했는데... ‘사업주 성희롱’ 과태료 고작 7%” 등 언론보도 관련, 2022년 6월 13일.

https://www.moel.go.kr/news/enews/explain/enewsView.do?news_seq=13612(最後瀏覽日：2022年12月22日)

¹¹⁴ https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_B2T1W1Q1D0D1Y1B3C3W2J5E5D0H5T8 (最

(二) 發生職場性騷擾前

1. 預防教育實施義務

事業主有定期實施預防教育之義務，而事業主及勞工均有接受預防教育之義務。此有僱平法第 13 條第 1、2 項規定：「(第 1 項)事業主為了預防職場性騷擾以及滿足勞工得以在安全的工作環境中提供勞務，應每年實施職場性騷擾預防教育。(第 2 項)事業主及勞工必須接受第 1 項之性騷擾預防教育」可稽¹¹⁵。

2. 公開揭示與預防及禁止措施義務

僱平法第 13 條第 3 項及第 4 項之規定，事業主應將預防教育之內容公開揭示於勞工得自由閱覽之處，並應依據僱用勞動部令所決定之基準，實施性騷擾預防及禁止措施。

(三) 發生職場性騷擾後

若仍不幸發生職場性騷擾，事業主負有事實調查義務、暫時措施義務、適當措施義務與不利益處分禁止義務等義務。詳細內容請參第三節「立即糾正補救措施之內涵」。

第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」

一、雇主啟動之時點

依據僱平法第 25 條，事業主於勞工依關於職場性騷擾等相關事項為苦情申訴時，應努力委任依「促進勞工參與及協力相關法律」於該事業場所設置之勞資協議會¹¹⁶處理申訴等，以自律性解決紛爭。

後瀏覽日：2022 年 12 月 22 日)

¹¹⁵ 就預防教育之部分，事業主考量事業之規模與特性可採取之預防教育形式包含：職員研修、朝會、會議、網路等利用情報通信網的網站教育等(施行令第 3 條第 3 項)。法規亦明示「不被視為」已盡到預防教育之情形，同項但書規定：「單純的教育資料等分發、開示、寄送電子郵件或在布告欄上公告等，於確認是否已向勞工傳達合乎標準的教育內容存有困難之情形，不視為預防教育。」，不過針對此項但書並非無例外，若僱用人數未滿 10 人或以同一性別構成之事業，得透過揭示或發送之方式以達性騷擾預防教育(同條第 4 項)，對於企業規模較小之事業主，使其負擔較輕微之成本。至於就發生性騷擾時之調查與救濟程序，則未區分事業之規模大小而有不同。

¹¹⁶ 關於「勞資協議會」之定義，依照「促進勞工參與及協力相關法律」(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률)第 3 條第 1 款，係指「勞工與雇主藉由協力 促進勞工之福祉及圖謀企業之健全發展，而構成之協議機構。」；凡對勞動條件具有決定權之僱用人數 30 人以上之事業或事業單位等應設置之(第 4 條)。而勞資協議會之組成中，勞方與資方數量應相同，且人數於 3 人以上、10 人以下為限(第 6 條)；勞工代表由勞工選出，若過半數以上之勞工加入工會，則由工會代表人及該工會委託之人擔任之；若加入工會之勞工未達全部勞工之半數，則由勞工直接、秘密、不記名之投票方式選出勞工代表(勞參法施行令第 3 條第 1 項)。

二、外部單位啟動之時點

(一) 僱平法 2021 年修法前

1. 國家人權委員會

國家人權委員會法之目的在於保護韓國憲法上所定之基本人權，實現作為人之尊嚴及價值與確立民主基本秩序，以保障國民免受歧視為宗旨。而在該法中，性騷擾行為被認定為「侵害平等權之歧視行為」，因此該法定有性騷擾被害人等相關權利救濟及歧視行為之調查。

2. 僱用勞動部

被害勞工得以事業主對勞工為職場性騷擾、違反性騷擾預防教育義務、違反對性騷擾行為人之措施義務、違反對主張被害之勞工禁止不利益措施義務等理由，向地方僱用勞動官署申訴。地方僱用勞動官署接受申訴後，將要求當事人出席、請求提出資料以進行相關事件之調查。當勞動監督官認定事業主為性騷擾時，將課予其相應罰鍰；如係其他勞工為職場性騷擾時，並命令事業主對該行為人進行懲戒，若事業主未履行上開指示將對其處以罰鍰。

3. 勞動委員會

勞動委員會¹¹⁷係專門處理不當解僱、轉職、懲戒及不當勞動行為之審判、救濟命令與勞動紛爭之調解、仲裁、歧視糾正申請等業務之勞動紛爭專門行政機關。在僱平法修正以前，當性騷擾行為人認為其遭事業主濫用懲戒權時得申請救濟；而當性騷擾被害人認為其受事業主為不當處置時亦得申請救濟，但性騷擾被害勞工無法直接以其被性騷擾為理由，向勞動委員會提出救濟申請。

(二) 新法加強保障：勞動委員會之糾正命令制度

為了更保障勞工之權益，韓國國會於 2020 年 10 月 20 日通過僱平法修正案之議決，2021 年 5 月 18 日公布，新增僱平法第 26 條至第 28 條，以及第 29 條至第 29-7 條，訂

¹¹⁷ 勞動委員會係由勞方、資方及政府三方構成的組織。為了和睦解決及靈活處理勞資間的問題所設立的獨立行政救濟委員會。而為處理此等業務，勞動委員會除全員會議之外，依據部門別設置不同的委員會，例如：審判委員會、歧視糾正委員會、調解委員會、特別調解委員會、仲裁委員會、教職員勞動關係調解委員會及公務人員勞動關係調解委員會等(勞動委員會法第 15 條第 1 項參照)。勞動委員會的權限包含：(1)針對勞動爭議，透過調解事前預防爭議行為的調解權限。(2)針對不當勞動行為等決定的判定權限。(3)修正非正規職勞工的歧視待遇的權限。(4)其他立法上的權限。김기범, 유성재(감수), 《이론·판례 노동법》, 제 8 판, 2018 년, 979 면.(김기범, 유성재(兼修), 《理論、判例勞動法》, 第 8 版, 2018 年, 頁 979.)

定「差別待遇之糾正申請機制」，由勞動委員會擔任受理處理糾正職場性騷擾之機關。相應地，勞動委員會法第 2-2 條規定有關勞動委員會所管事務，亦於同日修正，新增處理事務包含糾正「僱平法之差別待遇」。兩法中修正部分均於 2022 年 5 月 19 日施行。

依照新法規定，勞工如受事業主之差別待遇，包含事業主未依照性騷擾調查事實，未對被害勞工為適當措施；或於加害人為顧客等第三人時，未為適當措施；或因勞工申訴性騷擾而為不利益措施等(僱平法第 26 條第 1 項)，得向勞動委員會提起糾正申請。

當勞動委員會透過調查、審問後，如判斷事業主之行為確有該當差別待遇，則將處以糾正命令。糾正命令之內容包含：終止差別待遇行為、改善工作規則、團體協約等，也包含對於勞工個人之勞動條件之改善，及應賠償勞工適當之金額。關於要求事業主賠償勞工之糾正命令，該賠償額度以勞工因該差別待遇行為所受損害額定之，但如事業主有明確故意或反覆為差別待遇行為者，賠償額度得於不超過實際損害額三倍之範圍內，命令事業主賠償予勞工(僱平法第 29-2 條)。

第三節 立即糾正補救措施之內涵

僱平法第 14 條於 2017 年 11 月經歷大幅修正。事業主知悉發生職場性騷擾時起，依照該條之規定，負有事實調查義務、事實確定前之暫時措施義務、事實確定後之適當措施義務、秘密保持義務以及不利益措施禁止義務。

一、事實調查義務與秘密保持義務

按僱平法第 14 條第 1、2 項規定，任何人均得向事業主申訴職場性騷擾之發生，事業主於知悉有職場性騷擾發生時，應立即開啟調查程序，並應避免侵犯到被害勞工之性羞恥。立法者將事實調查義務化，並於同項要求事業主於調查時，須考量被害人之隱私與感受，使被害勞工能夠更接近使用此制度¹¹⁸。

二、事實確定前之暫時措施義務

事業主於確認性騷擾事實前，負有暫時性措施義務。按僱平法第 14 條第 3 項規定，事業主於確認性騷擾事實前之暫時性措施義務。事業主如違反僱平法第 14 條第 3 項之規定，未於確認事實前，為保護勞工而予以暫時保護措施，或雖施以暫時保護措施，但

¹¹⁸ 구미영, 성희롱과 사용자의 책임, 노동법연구, 44 호, 2018 년, 23 면. (구미영, 性騷擾與僱用人之責任, 勞動法研究, 44 號, 2018 年, 頁 23。)

該措施違反勞工之意見時，並無任何相應罰鍰。因此，本條項實際上淪為訓示規定之機率應該相當高。

三、事實確定後之適當措施義務

事業主於確認性騷擾事實存在後，負有分別對被害勞工與加害人之適當措施義務。對於被害勞工，依僱平法第 14 條第 4 項規定，應施予適當措施；對於加害人，同條第 5 項則規定應予以懲戒。違反本條第 4、5 項，未為適當措施或懲戒等必要之措施時，依照同法第 39 條第 3 項規定，將處以事業主 500 萬韓元以下罰鍰。

四、顧客等第三人為性騷擾後事業主之義務

僱平法第 14-2 條第 1 項規定：「事業主應於顧客等業務密切相關者於履行業務過程中，透過性的言行舉止使勞工產生性的羞愧感及嫌惡感等，該勞工因此要求苦情緩解之情形，採取變更工作場所、配置轉換、下有薪假命令等適當措施。」若違反提供適當措施義務，依照新增之第 39 條第 3 項第 1-2 款處以 300 萬韓元以下之罰鍰。

五、不利益措施禁止義務

(一) 法律規定與防制二次被害發生之建構

所謂「性騷擾二次被害」，係指：由加害人、事業主、同事、上司或負責處理性騷擾之人等引起，從發生性騷擾、至正式申訴後、調查事實之階段等階段，所發生對於被害人任何不利益或是精神上之被害¹¹⁹。為了強化保護申訴性騷擾之勞工，使其免於因申訴而受事業主之不利益措施等二次被害，2017 年 11 月修正，並細緻化僱平法第 14 條第 6 項規定。

若事業主違反本條項之規定，依照僱平法第 37 條應負擔三年以下之有期徒刑及 3,000 萬韓元以下之罰金，而同法第 38 條亦定有兩罰規範。

(二) 構成要件

1. 本條項之保護對象

舊僱平法第 14 條第 2 項規範事業主不得為不利益措施的對象，僅規定「與職場性

¹¹⁹ 장명선, 김선옥, 성희롱 2 차 피해의 법적쟁점과과제, 이화젠더법학, 제8 권제3 호 2016 년

193、196 면 (장명선, 김선옥, 性騷擾二次被害之法制爭點及課題, 梨花性別法學, 第 8 卷, 第 3 號, 2016 年, 頁 193、196.)

騷擾相關之被害勞工或是主張性騷擾被害發生之勞工」，至於是否包含代替被害勞工提出申訴之其他勞工，容有疑義。

在 2017 年 11 月修法後，僱平法第 14 條第 1 項新增：「任何人於知悉發生職場性騷擾之情形均得向該事業主申訴。」以及第 6 項：「雇主對於申訴性騷擾發生之勞工及被害勞工等，不得為以下各款之一之不利益處遇」之規定，保護客體不僅係被害勞工，尚且包含提出申訴之所有勞工¹²⁰。

2. 不利益措施之態樣

在新法第 14 條第 6 項第 6 款中，不利益措施包含對於被害勞工等人之「團體排擠、暴行或暴言等造成精神上、身體上損害之行為或放任此行為發生之行為」，將向來透過「不利益措施」此等文義解釋難以包含之「消極不作為」型態，亦明定於規範中¹²¹。

3. 不利益措施與申訴性騷擾間之因果關係

本條項目的在於使被害勞工得在申訴性騷擾後得無憂地獲得妥適處理，因此所禁止之不利益處分應係指與被害勞工等人為申訴與性騷擾事件相關聯者，並非意在完全阻斷事業主對於勞工之管理及懲戒處分權限，而係為了避免事業主透過報復性手段，使被害勞工遭受二次被害。是以，所稱之不利益處分應係指「因被害勞工等人申訴性騷擾而對其所為之不利益處份」，並非泛指所有對於渠等之不利益措施¹²²。

4. 舉證責任

按僱平法第 30 條規定：「與本法相關的紛爭解決(包含第 26 條至第 29 條、第 29-2 條至第 29-7 條)中，舉證責任由事業主負擔。」本條明文將舉證責任轉換由事業主負擔，因此衍伸：所有之舉證責任無條件地翻轉給事業主承擔，是否合理？本條應如何操作？在職場性騷擾事件中應如何解釋？等問題。有學者指出本條規範過於模糊與抽象，導致實務上法院往往忽略本條規定，實際上仍由勞工負擔所有之舉證責任¹²³。

¹²⁰ 김태선(2018), 직장 내 성희롱과 사용자책임-대상판결: 대법원 2017.12.22. 선고 2016 다 202497 판결, 민사법학, 제 84 호, 2018 년, 131 면.

(김태선, 職場性騷擾與僱用人責任-評析判決: 最高法院 2017 年 12 月 22 日宣告 2016(TA)202497 判決, 民事法學, 84 號, 2018 年, 頁 131.)

¹²¹ 김태선(2018), 前揭註 120, 頁 129.

¹²² 장명선, 김선욱(2016), 前揭註 119, 頁 202.

¹²³ 김재희, 고용상 차별과 증명책임, 노동법연구, 42 호, 2007 년, 139 면; 최윤희, 미국노동법에 있어서의 복합적 의도에 의한 차별의 개념과 그 입증책임, 일감법학, 10 권, 2005 년, 75-

六、違反義務時之損害賠償責任

韓國僱平法中並未如同我國性平法有特別規範損害賠償(參性工法第 26 條至第 30 條)之請求權基礎，因此如欲請求損害賠償，仍須回歸適用韓國民法有關於侵權損害賠償責任等相關規範。

在侵權行為損害賠償方面，若事業主為性騷擾行為人，其負有在勞工提供勞務時，避免使勞工之生命及健康受侵害等對於職場環境之注意義務，而卻侵害勞工之人格權，以致勞工之勞務提供產生重大障礙時，依據韓國民法第 750¹²⁴條負擔一般侵權損害賠償責任。若事業主之代表人為性騷擾之情形，事業主依照韓國民法第 35 條須負擔自己責任¹²⁵。至於若性騷擾行為人係被害人之上級者、同事或第三人時，事業主明知此等情事卻未為適切對應，則其不作為亦會被認定構成侵權行為責任¹²⁶。若相關要件符合，特別是性騷擾行為具有業務執行關聯性時，事業主須與行為人依據韓國民法第 756 條負連帶賠償責任。而若事業主有唆使或幫助性騷擾之情形，則將成立韓國民法第 760 條第 3 項¹²⁷之共同侵權行為責任。韓國民法上共同侵權行為責任亦包含過失幫助¹²⁸，故成立該等責任之情形相當多¹²⁹。

再者，如同上述，2022 年 5 月 19 日新施行之僱平法新修法中，勞動委員會得以糾正命令，命事業主對被害勞工為適當之賠償，且如事業主有明確故意或反覆為差別待遇行為時，勞動委員會得於不超過損害額三倍之範圍內，命令事業主賠償予勞工(僱平法第 29 條之 2)。本條雖難以定位為被害勞工之請求權基礎，惟實際上如符合相關要件，被害

76 면(김재희, 僱用上歧視與證明責任, 勞動法研究, 42 號, 2007 年,

頁 139; 최윤희, 依據美國勞動法中複合性意圖的歧視概念與其舉證責任, 一鑑法學, 10 卷, 2005 年, 頁 75-76.)

¹²⁴ 韓國民法第 750 條:「因故意或過失之違法行為致加損害於他人者, 負有賠償該損害之責任。」。

¹²⁵ 韓國民法第 35 條規定:「(第 1 項)法人於理事等其他代表人因職務相關事項而加損害於他人時, 需負擔責任。理事等其他代表人不因此而免除自身的損害賠償責任。(第 2 項)因法人之目標範圍以外的行為而加損害於他人時, 贊成該事項的議決或是執行該議決之社員、理事及其他代表人應連帶負擔賠償責任。」而學者指出本條第 1 項前段性騷擾的業務關聯性, 會特別包含對價型性騷擾的情形。

이달휴(2005), 직장내 성희롱과 민사책임, 재산법연구, 22 권, 1 호, 25 쪽.(이달휴(2005), 職場性騷擾與民事責任, 財產法研究, 22 卷 1 號, 頁 25.)

¹²⁶ 이달휴(2005), 前揭註 125, 頁 24-25。

¹²⁷ 韓國民法第 760 條:「(第 1 項)數人因共同之侵權行為而加損害於他人時, 連帶負擔賠償責任。(第 2 項)不能知其中孰為加害人者同前項之規定。(第 3 項)教唆者或幫助者視為共同行為人。」。

¹²⁸ 最高法院 1998 年 12 月 23 日 98 다(TA)31264 判決。

¹²⁹ 이달휴(2005), 前揭註 125, 頁 26。

勞工或可透過勞動委員會之程序，請求損害額度三倍以內之金額。

第四節 當前爭議問題

一、勞動委員會之糾正命令

新施行之僱平法第 29-2 條規定，勞動委員會得命事業主為適當之賠償，且依照情節，委員會得於該損害額三倍以內之範圍內，命事業主予以賠償。此等由行政機關命為損害賠償之方式，與過往韓國法制度之運作方式並不相同。再者，勞動委員會的賠償命令，只會使得事業主發生公法上之義務，而非當然直接發生請求糾正之人(勞工)私法上請求權。

因此，勞動委員會於修正制度施行後，將以何種方式計算出適當之賠償額，恐成為未來關注的焦點。有學者即認為，如勞動委員會命賠償之額度超過勞工損害之額度，則未來事業主提起行政訴訟請求撤銷勞動委員會處分之可能性將提高，因此建議，為了一次性解決紛爭，勞動委員會應於勞工之損害賠償範圍之內為賠償命令，較有意義¹³⁰。

二、事業主可否主張免除損害賠償之義務

韓國民法第 756 條¹³¹類似於我國民法第 188 條之規定。於職場性騷擾案件中，如被害勞工請求損害賠償，通常亦會以該條為請求權基礎，請求事業主與行為人連帶負責。而該條第 1 項但書雖規定使用人(即事業主)得為免責抗辯，但於實務上一般均不為法院所接受與承認，因此該條近似於事業主之無過失責任。在職場性騷擾被害人提起侵權行為損害賠償訴訟時，法院見解亦如此。

有論者即認為，為貫徹僱平法之規範，並提供事業主積極遵守該法之動機，論者認為，隨著保護勞工之法規愈趨嚴格，應有必要放寬對於雇主免責抗辯之態度。具體而言，事業者如依據僱平法所定基準與旨趣預防性騷擾發生、實施性騷擾預防教育、當知悉職場性騷擾被害事實時進行調查，並分別對於加害人與被害人為相關措施等情事，法院應

¹³⁰ 권오성, 남녀 임금차별과 노동위원회의 배상명령, 사회법연구, 제 44 호, 2021 년, 261-316 면.
(권오성, 男女工資差異及勞動委員會之賠償命令, 社會法研究, 第 44 號, 2021 年, 頁 261-316。)

¹³¹ 韓國民法第 756 條第 1 項規定：「(第 1 項)使用他人從事事務者，對於受僱人因執行職務所致第三人之損害，負損害賠償責任。但僱用人對受僱人之選任及其事務監督已盡相當之注意義務者，或即使盡相當之注意仍不免發生損害者，不在此限。」

允事業主得免責¹³²。

第五節 對我國法可供借鏡之處

一、立即糾正及補救措施之內涵

我國性工法第 13 條第 2 項規定雇主於知悉發生性騷擾時起應盡立即有效之糾正及補救措施義務，因法條規範過於抽象與簡略，導致難以掌握其實質內涵為何，而多仰賴實務判決所提到之內容零碎地進行補充，如：雇主須主動介入調查以確認事件始末、設身處地關懷被性騷擾者之感受、盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境、保密當事人身分、禁止以職務身分為不當干擾、禁止報復及不利對待等等。

而韓國僱平法在 2017 年修正後，第 14 條明確規範：事實調查義務(第 2 項)、暫時措施義務(第 3 項)、適當措施義務(第 4、5 項)、不利益處分禁止義務(第 6 項)以及秘密保持義務(第 7 項)，試圖明確化事業主在各階段之義務內容。

甚至在調查事實之過程中提供主張被害之勞工暫時保障措施(第 3 項)，且大幅尊重主張被害勞工之個人意願，對於勞工之保障密度較我國法僅以性工法第 13 條第 2 項規範來得更高。然而，大部分之義務內容於近四年方確立，尚難以掌握實務上將發生何等解釋上之問題，且本條第 3 項暫時措施義務亦無配套之行政懲罰，其實效性為何，亦值得後續追蹤。

我國實務上較少見者，係在確認事實以前，提供申訴勞工暫時措施之情形。此義務確實得作為即時提供被害勞工保護之利器。我國大部分之學說及實務均贊同，雇主之事後立即糾正及補救措施義務之開始時點，係在其知悉或可得知悉有職場性騷擾發生時，而非在確認發生職場性騷擾後，因此在確認事實前即須負擔相對應之義務，暫時措施義務或得透過此等解釋方式被涵蓋進雇主之義務內容中。

二、具體化不利益措施禁止義務

依性工法第 36 條之規定，雇主負有不得因受僱者等人申訴而予以不利待遇之禁止

¹³² 김보라(2021), 직장 내 성희롱에 관한 사용자책임- 최근 하급심 판결을 중심으로, 저스티스, 통권, 제 186 호, 2021 년, 40-77 면. (김보라, 職場性騷擾相關之事業主責任—以近期下級審判決為中心, Justice, 通卷, 第 186 號, 2021 年, 頁 40-77.)

義務。本條立法理由係「保障受僱者之工作權益」¹³³，除此之外，本條更具有避免雇主對申訴勞工為報復行為之意義¹³⁴。

惟由於該條規範密度不足，尚須透過勞基法第 74 條對於其違反之效力進行補充解釋。因此，即使本條於制定之初即存在且從未修正過，實務上案件量甚少、涉及申訴性騷擾之事件更少，似可認為我國對於性騷擾領域中雇主之「不利處分禁止」，尚未成為討論、研議的焦點。

在韓國，避免受到報復、二次被害等問題，備受矚目。更具體地說，關於不利益措施之禁止規範，僱平法直接訂定針對申訴性騷擾禁止給予不利益措施之規定。不利益措施禁止義務隨著 2017 年 11 月新法之修正，僱平法第 14 條第 6 項更確立了保護被害勞工及協助被害勞工之人免於遭受報復及二次被害，並且使得事實上侵害如：霸凌、排擠等，甚至是事業主放任霸凌、排擠等不作為行為，均在規範禁止之列。

另外，關於事業主所為之不利益措施與申訴性騷擾間之關係為何，實務上提出一套可資判斷之操作方式，可供我國法參考。

三、專業外部申訴機制之導入

韓國僱平法新設之差別待遇糾正申訴措施，提供被害勞工於發現事業主未積極調查性騷擾事實、甚至給予申訴勞工不利益措施時，一個相對快速與簡便之權利救濟途徑。

雖此制度於 2022 年 5 月 19 日甫施行，對於勞工保護之實效性仍有待觀察，且有學者已指出由行政機關命事業主賠償勞工之方式與既有韓國法制度不相容，但此等制度亦值得反思：目前我國法上，是否已提供勞工更接近使用外部救濟制度之途徑？是否已建立並落實保護勞工免於因提出外部申訴而遭受二次被害之相關制度？是否現行制度仍有改善空間？

¹³³ 參：立法院公報處，《立法院公報》，90 卷 58 期，1999 年，頁 358，載於：<https://is.gd/GubPaI>。
「為保障受僱者之工作權益，明定雇主不得因受僱者提出或協助他人申訴而對其為不利之處分。」。

¹³⁴ 學者焦興鎧認為本條與美國 1964 年民權法第七章之免於遭受報復規定相同。參：焦興鎧，((美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決—Crawford v. Nashville 一案判決之評析)，《歐美研究》，43 卷 2 期，2013 年，頁 297-298。

第七章 國外職場性騷擾法制和核心原則：歐盟

第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序

在歐盟架構下，有關性騷擾法制主要規定在反歧視(Antidiskriminierung)領域別。例如：種族平等指令 Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)，該指令禁止任何基於種族或是人種原因的歧視行為、實現僱用與職業中平等對待之框架指令 Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG)、落實男女於就業與勞動領域機會平等原則與平等對待原則指令(以下簡稱 06 年平等待遇指令)Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG)¹³⁵，以及關於獲得和供應商品以及服務方面實施男女平等待遇原則的會指令(以下簡稱 04 年平等待遇指令)Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG)等。

整體而言，雖然歐盟在 1980 年代即開始討論性騷擾相關議題，但一直到 2002 年的「落實男女於求職、職業教育、升遷及勞動條檢平等對待原則指令」(以下簡稱 02 年平等待遇指令)Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen 發布後，才出現比較明確之性騷擾之定義。

特別是因為歐盟對於性騷擾議題之探討，部分是源於美國在 1980 年代其「公平就業機會委員會」(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)發布所謂性騷擾指導方針之影響所致。因此在立法例上參考美國模式，將防治性騷擾責任歸於雇主，包括：應接受申訴或是員工相關之教育訓練等。

一、重要規範內容

首先有關性騷擾的定義其在「06 年平等待遇指令」其第 2 條第 1 項第 4 款中稱任何以不受歡迎的方式所為，無論是言語或是非言語或是身體行為，只要是涉及到性愛的性質，以達到侵害別人之尊嚴為意圖或是效果時，特別是會營造出一種威脅性、敵意性、

¹³⁵ 其前身分別為 2002/73/EG, 96/97/EG, 98/52/EG.

貶抑性、侮辱性之所有侵害性之行為稱之。另外依據同指令第 2 條第 2 項第 1 款之規定，性騷擾基本上等同於是一種歧視行為。在同指令第 26 條(Prevention of discrimination)的規範意指下，為了有效消弭性騷擾行為，各成員國應致力於實現各種預防性措施。其中涵蓋規定予以執行、制裁措施符合比例且有效的落實¹³⁶等。又有所謂不利益措施禁止原則之適用，依據同指令第 24 條之規定，要求各成員國應負起責任，對於勞工或是勞工代表因為主張其受到歧視性待遇尋求救濟時，應不受到解僱等不利益處分之威脅。

同指令第 20 條進一步規定，成員國應建置推動平等對待的機制，消弭任何歧視之行為。持續進行相關議題之研究、成果發布以及與歐洲其他單位間互相合作。結合同指令第 17 條與第 18 條之內容，應確保受到歧視者得以獲得合適的賠償，必要時得訴諸法院進行訴訟。另外為了降低受害人的訴訟成本，反歧視訴訟適用舉證責任倒置原則，亦即由被告負起其行為並未歧視之舉證責任¹³⁷。

二、基於性別因素所為之歧視

由於「06 年平等待遇指令」其第 2 條第 1 項第 3 款有關騷擾之定義和性騷擾非常接近，非常些微的差距主要落在騷擾之定義，強調其騷擾行為或是不利之對待行為乃是特別係基於個人之性別特徵所為，而後者之性騷擾之行為，則是側重不受歡迎之性挑逗(sex advances)或是性要求(sexfavours)等。由於二者在概念上重疊甚多，實際適用上有時常難以清楚的加以區隔。基本上歐盟成員國在其法令上，皆有騷擾以及性騷擾之相關規定。

三、性騷擾發生領域

基本上「06 年平等待遇指令」對於消弭性騷擾其適用之領域為職場，所謂職場一般囊括求職、職業訓練以及升遷等，類似的規定也可以在 04 年平等待遇指令中找到。事實上，歐盟成員國家大部分其有關騷擾或是性騷擾規定之適用領域都比歐盟上述的指令更廣泛，而不是僅僅適用在工作場所，部分國家甚至將其直接適用於所有的生活領域。

四、將性騷擾視為是一種歧視

依據 06 年平等待遇指令之規定，歐盟法令基本上將性騷擾視為歧視之一種。但成員國對此一論點不是全然接受，例如：在比利時以及希臘，性騷擾在個案上就鮮少被當成性別歧視的一種類型來加以處理。

¹³⁶ 第 25 條。2006/54/EG 參照。

¹³⁷ 第 19 條。2006/54/EG 參照。

第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」

歐盟本身對此並無直接規定，而在同指令第 26 條(Prevention of discrimination)的規範意旨下，其內容稱，為了有效消弭性騷擾行為，各成員國應致力於實現各種預防性措施。其中涵蓋規定予以執行、制裁措施符合比例且有效的落實¹³⁸等。另外其也有所謂不利益措施禁止原則之適用，依據同指令第 24 條之規定，要求各成員國應負起責任，對於勞工或是勞工代表因為主張其受到歧視性待遇尋求救濟時，應不受到解僱等不利益處分之威脅。因此申訴或救濟制度之啟動時點等細節性規定，基本上仍維持各成員國國內法得自主決定之範圍。

第三節 立即糾正補救措施之內涵

歐盟本身對此並無直接規定，06 年指令第 17 與第 18 條之內容僅規定各成員國法制，應確保受到歧視者得以獲得合適的賠償，必要時得訴諸法院進行訴訟。另外為了降低受害人的訴訟成本，反歧視訴訟適用舉證責任倒置原則，亦即由被告負起其行為並未歧視之舉證責任¹³⁹。

第四節 當前爭議問題

2017 年一份歐盟議會的決議文¹⁴⁰公布，特別針對歐盟境內的性騷擾與濫用之情形提出政策宣示。除了再次強調歐盟對於性騷擾特別是性暴力保持零容忍(zero tolerance)的立場外，並要求執委會(commission)整理、評估並比較目前有關職場性騷擾議題處理上最佳的成功案例，並將成果公告周知。

在本篇決議文中值得一提者，特別在其第 8 點決議中所提及，一種值得警覺的新問題，亦即結合網路與社會媒體到處流竄的新霸凌或新騷擾型態。範圍涵蓋不受歡迎的接觸、酸言酸語的網路鄉民騷擾(trolling)等。有時候其不僅是令人不舒服的騷擾，甚至有令人不寒而慄的性侵害或是死亡威脅等。這對於國際社會不斷呼籲要讓婦女免除於一切可能的暴力威脅而言，在數位平台上似乎背道而馳。更甚者，在網路事件上散布以及流

¹³⁸ 第 25 條。2006/54/EG 參照。

¹³⁹ 第 19 條。2006/54/EG 參照。

¹⁴⁰ Combating sexual harassment and abuse in the EU.26.10. 2017.

傳許多未經同意的私照或是不雅圖片等，相關網路言論或可能接續於職場內發酵¹⁴¹。

第五節 對我國法可供借鏡之處

從歐盟個別國家的報告之中發現，許多成員國家其有關騷擾或是性騷擾之案件數明顯偏低，列支敦斯登甚至回報零個案。各國的原因不一，進一步整理及檢視其可能個案數偏低的原因如下，例如：提起申訴之後被冗長的時間與高昂的成本所嚇阻、即使成案加害人所受之制裁與被害人之損失不成比例、有些國家渠等法令與救濟制度太過複雜、有時候事後的處置方式不是加害人被調職反而是被害人、特別是在沒有目擊者的情況之下，類似案件很難舉證、仍有被秋後算帳的疑慮以及從此在業界留下惡名情形，特別是如果身處之產業本身已經是高失業率或屬於不穩定型工作者尤其嚴重以及偶有存在所謂保密協議(non-disclosure agreements)之情形等是。值得注意的是，因為受到所謂 Me Too 事件¹⁴²之影響，部分研究發現，歐盟成員國家有更多人意識到性騷擾等問題之嚴重性，其中特別是保加利亞以及捷克等是。蓋透過許多意見的交流與經驗分享，社群正在重新形塑與定義哪些行為是可以被接受的。

由於性騷擾的態樣相當多元，在定罪時常常遇到因為時間短、取證不易等困境，操作不慎往往造成被害人身心俱疲的問題。未來除了在避免申訴人蒙受可能的秋後算帳等直(間)接壓力外，也可以考慮是否在相關案件的調查與事件處理的過程中，將禁止秋後算帳的適用對象亦擴及於事件以外的第三人如證人等。

¹⁴¹ 如遭同職場但無職務往來機會之同事，於上班時間透過手機通訊軟體接收不雅照片，該照片之傳輸依目前本部之見解尚無性工法之適用。見勞動部 104 年勞動條 4 字 1040074158 號函。

¹⁴² 於 2017 年 10 月哈維·韋恩斯坦 Harvey Weinstein 性騷擾事件後在社交媒體上廣泛傳播的一個主題標籤，用於譴責性侵害與性騷擾行為。社會運動人士塔拉納·伯克 Tarana Burke 在此之前數年便開始使用這一短語，後經女演員艾莉莎·米蘭諾 Alyssa J. Milano 的傳播而廣為人知。米蘭諾鼓勵女性在推特上公開被侵犯的經歷，以使人們能認識到這些行為的普遍性。自此之後，數百萬人使用了這一標籤來公開她們的不快經歷，其中也包括許多知名人士。

第八章 國外職場性騷擾法制和核心原則：德國

第一節 職場性騷擾制度之法律依據和程序

德國刑法分則第 13 章妨害性自主罪(Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung)，有兩個以騷擾(Belästigung)作為構成要件要素的條文。首先是在 1973 年修訂的德國刑法第 183 條，其第 1 項規定：「藉由暴露行為騷擾他人的男性，處 1 年以下自由刑或罰金刑。」此一條文涉及的是透過暴露行為所為的性騷擾。另一個以騷擾作為構成要件要素的條文為 2016 年增訂的德國刑法第 184i 條，該條文第 1 項規定：「以與性有關的方式對他人為身體觸摸且藉此騷擾之者，倘該行為未依其他規定處以更重之其他刑時，處 2 年以下自由刑或罰金。」

除了上述刑法特別針對身體觸摸有關的性騷擾予以規範者外，1992 年 2 月由當時聯邦婦女和青年部長梅克爾氏(Angela Merkel)，提出了抵制性騷擾的基本原則，並以此為基礎，於 1994 年 9 月 1 日「德國工作場所性騷擾保護法」(Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belaestigung am Arbeitsplatz, BeschSchutzG) 正式生效。嗣後因為在歐盟層次於 2000 年至 2004 年之間制定通過許多相關的指令，例如：Richtlinie 2000/43/EG、Richtlinie 2000/78/EG、Richtlinie 2002/73/EG 以及 Richtlinie 2004/113/EG 等。德國政府為了履行其成員國之義務，將指令內容轉化成為國內法，進而導致今日職場德國最重要的性騷擾規範為其於 2006 年始施行之其所謂「一般平等待遇法」(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, AGG)。

仔細深究性騷擾防治的理論基礎似乎仍不脫為性別平等。此一基本人權在德國基本法第 3 條中予以明文規定，男、女享有平等權利。國家應當促進女、男平等，並設法消除現有的不平等。性別平等觀念深入德國社會，其相關政策也列為主要的社會政治領域之一。國家的發展不僅專注於人口和經濟方面的發展，社會凝聚力的關鍵取決於男女之間是否仍然存在風險和機遇分配的不均。

自 70 年代末期平等政策即為聯邦家庭事務部內的政策一環，目前已經發展茁壯。蓋初期的女性政策主要是專注於對女性的歧視、暴力的保護和平等權利的強制執行，例如：基本法第 3 條第 2 款的修訂。條文開宗明義「法律之前人人平等」之後緊接著，言明「男人和女人是平等」，其中並制定國家具體任務行事準則，國家應促進婦女和男子

享有平等權利的實際執行情況，並致力消除目前存在的缺失。

一、性騷擾之定義

在「一般平等待遇法」的規定中，其中第 3 條第 4 項的「定義」項中，針對所謂「性騷擾」描述為所有對方不歡迎的、帶有性愛傾向的行為，尤其是帶有性愛傾向的身體接觸，有意圖讓對方看有性愛內容的圖片、影像或是文字等，或是把有色情內容的資料有意放在對方可以看見的位置等等。結果造成相對人其人性尊嚴遭受侵害，進而產生受威脅、感受敵意、被貶抑或是遭受侮辱等令人不快的對待。

二、雇主義務

依據同法第 12 條的規定，其中第 1 項要求雇主應負起之義務，為了保護其員工，實施所有可能的行動措施以防治性騷擾行為之發生。同條第 2 項中要求雇主應利用持續性教育訓練方式(亦即預防性措施之一種)，讓組織成員認識那些是屬於性騷擾禁止的行為態樣，另雖然法令本身並沒有限定雇主必須採用何種方式履行其義務，但是在第 3 項中則以例示方法將勸戒(Ermahnung)、警告(Abmahnung)、調職(Versetzung)、甚至解僱(Kündigung)等列入有效必須且合適的選項之中。第 4 項則進一步將該保護義務適用之範圍擴及來自組織成員以外的第三人之侵害行為。

具體而言雇主義務可以分成基礎與廣泛兩大面向。基礎性義務(einfache Präventionsmaßnahmen)例如：設置性騷擾申訴機制、利用集會機會或文宣發送方式宣導性騷擾防治議題以及將外界其他的協助資源，例如：婦女求援專線(Frauennotruf)等公告周知。至於在所謂廣泛性義務部分(Umfassende Präventionsmaßnahmen)主要為員工持續施以相關的教育訓練、對於性騷擾專責人員施以強制性進階訓練以及強化申訴審議機構更完善的審議流程，包括匿名性(Anonymität)、獨立性(Weisungsunabhängigkeit)等、進一步將處理性騷擾的定義或是流程等列入勞資協議條款中、其他如執行監督或是問卷調查等例行事務等。其他諸如申訴管道必須儘可能低門檻，且儘量排除不必要的限制，申訴機構的成員需取得勞工的信任、申訴管道必須讓所有員工(例如：部分工時工作者)都能夠有機會利用，以及在制度設計上即便是同一性別之間，亦可能存在性騷擾問題，可以循此一救濟機制加以處理。

為了避免勞工因實施一般平等待遇法中所訂之權利而遭受雇主不利之對待，普通平等待遇法特別訂定第 16 條(Maßregelungsverbot)予以因應。亦即不管勞工其申訴最後有

無理由，雇主皆不得以其提出主張而給予不利對待。

第二節 雇主、外部單位法定機制之「啟動時點」

一、申訴權之行使

所謂申訴權(Beschwerderecht)係指所有的受僱者，凡是主張其因為蒙受「普通平等待遇法」中所訂之不平等之待遇時，其皆得向依法所設置的申訴審議機構提起申訴，在此所謂不公平待遇自然包括性騷擾。申訴審議機構一般常見於置於勞工諮議會(Betriebsrat)之中，因此勞工諮議會代表事業單位執行性騷擾防治義務，一方面應負起收受申訴案以保護勞工之責任(§17AGG 參照)，另一方面依照企業憲章(Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)之相關規定亦要督促雇主是否也有就其義務盡職履行，亦即立刻中止騷擾並究責，若是發現雇主有嚴重違反其義務之際，依照§17AGG 第 2 項以及§23BetrVG 之規定，直接訴諸勞動法庭尋求救濟。

二、勞務履行抗辯權之行使

若是發生雇主怠於行使其勞工保護之義務，依照§ 14 AGG 規定之意旨，為了免於性騷擾之侵害，勞工作為其最後性手段，得在保有其工資請求權之前提下，拒絕履行勞務(Leistungsverweigerungsrecht)。值得注意的是，要行使該項權利，勞工必須先用書面的方式向雇主告知，其意欲行使勞務抗辯的事由以及原因。而且若是勞資雙方對於雇主其性騷擾防治之義務是否確實履行仍然存在爭執時，此際行使勞務履行抗辯權之勞工應負起舉證責任，若是無法舉證，最重雇主得施以解僱權。

三、損失暨損害賠償請求權之請求

依照§15AGG 規定之意旨，若是發生性騷擾之侵害，勞工有權向行為人以及雇主請求所謂「損失暨損害賠償」(Entschädigung und Schadenersatz)。具體而言得請求之項目應包括，例如：醫療或是復健費用等(Arzt-orderTherapiekosten)，其中精神慰撫金亦可能。但是所有損失皆僅適用較短的 2 個月之消滅時效，亦即勞工須在加害行為發生後 2 個月內先向雇主提出該項請求權，具體之金額可以先以初估值主張，嗣後則必須在 3 個月之內在向勞動法院起訴。另除雇主本人以外，其他實質上享有雇主功能者亦應負起責任，例如：直屬主管、人事主管、董事等亦可能。若是性騷擾加害人為其他勞工，此時是有可能因雇主主張其已經善盡所有的保護措施義務且為初犯，而予以免負連帶賠償之責任。

第三節 立即糾正補救措施之內涵

管理階層以及部門主管無疑地在德國其性騷擾防治的相關法制設計以及其制度運作上，扮演相當重要的角色。特別是除了法院以外，事業單位外部的行政單位諸如「聯邦反歧視局」(Antidiskriminierungsstelle des Bundes)，本身並非一個有裁量權的判決機構，而是提供諮詢或是政策分析等功能。另外根據§12AGG 之規定，具體而言，雇主必須明確表明所有性騷擾行為皆不見容於組織之中，而違反者皆必須為此付出代價。實務上事業單位泰半會透過所謂內部指令(Richtlinie)、勞資協議(Betriebsvereinbarungen)以及行為準則等(Verhaltenskodizes)等，進一步針對性騷擾議題加以制度化。

目前在實證資料上顯示以下各點特別重要：

- 一、應建立多元且正是的申訴管道途徑，讓被害人可以選擇其信任且放心的申訴對象，透過透明資訊及宣導，進一步進行申訴程序。
- 二、申訴途徑應該要能夠迅速且有效的因應任何性騷擾事件。
- 三、調查及處理程序應能夠確保其匿名性、低門檻以及客觀中立。特別應注意不讓雇主或是主管得任意介入相關流程。

依法目前德國法上所提共的所謂糾正措施主要有二：首先依照§14AGG 之規範意旨，勞工向雇主提出申訴後，若是雇主仍消極不作為，或是明顯未能提供足夠的作為措施，進而得以有效阻止騷擾行為時，勞工可以暫時性拒絕履行其契約義務，卻仍然能享有工資請求權。另一方面，雇主亦得透過一些職員紀律管制措施來約束加害人，例如：實務上常見者¹⁴³為警告(Abmahnung)、職務調整(Umsetzung)、調職(Versetzung)甚至懲戒解僱(Kündigung)，也有個案是為期兩年的減薪 10%¹⁴⁴。

第四節 當前爭議問題

一、期限是否過短

依照§15AGG 規定之意旨，若是發生性騷擾之侵害，勞工有權向行為人以及雇主請求所謂「損失暨損害賠償」但僅適用較短的 2 個月之消滅時效，亦即勞工須在加害行為發生後 2 個月內先向雇主提出該項請求權，具體之金額可以先以初估值主張，嗣後則必

¹⁴³ BAG, Urteil vom 9.6.2011 – 2 AZR 323/10.

¹⁴⁴ Urteil vom 28.11.2019 – An 13a D 18.20106.

須在 3 個月之內在向勞動法院起訴。在實務上普遍認為期限過短，有討論是否應延長至一般 6 個月的時效。

二、雇主紀律管制措施涵蓋範圍

若是發生加害人同時具有某些具代表性功能之職員代表身分時，例如：勞工諮議會會員。此時依照企業憲章(Betriebsverfassung)之規定，因為性騷擾之防治亦屬於諮議會法定職權義務之一部分，四分之一以上之諮議會成員、雇主等皆得對加害人提起所謂剝奪資格之訴。

三、線上性騷擾問題

隨著平台經濟等新興經濟活動的興起，有關線上性騷擾或是平台經濟性騷擾問題成為值得進一步關注的議題。

基於工作之必須或是職行業別的特性，有些勞務之履行常必須倚賴網路連結線上傳輸，例如：新聞工作從業者即是。產生的新挑戰即為網路霸凌(cyberbullying)，網路暴力以及網路騷擾(online violence and harassment)等事件。一份近期針對網路騷擾所做的全球性調查報告中則顯示，高達三分之二的女性新聞從業者，就曾經遭遇到濫用網路行為的侵害¹⁴⁵。除了接收到性歧視意味的騷擾詞彙諸如：低能(imbecil)、女權納粹(feminazi)或是蕩婦(slut)等稱呼外，暴力侵犯或是身體騷擾也時有所聞。¹⁴⁶

由於上述的性騷擾事件好發於網路的聊天室等網域中，因此管理之責除了落在於網際網路連線服務公司(Internet Service Provider，以下簡稱 ISP)外，雇主亦必須擴充其權責範圍，方能有效阻絕類似事件之發生。

雖然 ISP 通常都會自定其所謂服務條款(terms and conditions)，並在該條款中約束濫用網路之行為人，但是相對於受害人以個人名義提出的補救或矯正措施之需求，ISP 可能會對於事業單位的申請與聲明反應更為有效且迅速。其次，也有文獻指出¹⁴⁷，透過科技的協助，雇主得以和資訊業者合作，除了宣導各種使用網路的規範外，必要時亦能夠協力儘速鎖定嫌疑的加害人，以及完成相關證據之保全。

¹⁴⁵ Global survey on online harassment, IFJ, 2018. www.ifj.org/media-centre/news/detail/article/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists.html

¹⁴⁶ Global Labour Institute, VIOLENCE AND FACILITATOR GUIDE HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK, 2021. P.23-4.

¹⁴⁷ N. Tenório/P. Bjørn, Online Harassment in the Workplace: the Role of Technology in Labour Law Disputes, Computer Supported Cooperative Work (CSCW) volume 28, pages293–315 2019.

四、法令救濟效果有限之挑戰因應

早在一份於 2004 年由德國聯邦家庭、高齡者、婦女以及青年部所委託的高達八百多頁的研究¹⁴⁸中即發現，由於種種主客觀上的限制，性騷擾的被害人往往選擇息事寧人，因此，真正能夠透過相關法律及法院取得所謂損害賠償之個案相當有限，也因此在此歷次實證研究的調查中，其出現的主觀上感受到被性騷擾的嚴重性也高於預期。

另一方面也因此德國在性騷擾防治上更強調，從組織已有的建置上著手，較為側重預防層次，特別是針對所謂原本處於職場上的弱勢團體，如身心障礙者等加以關注，也希望透過各種已經運作的勞工代表團體的協助。最後除了法令外，事業團體為了企業形象，也積極協商各種內部的宣導與教育，因此不乏出現許多企業層級的成功案例。

第五節 對我國法可供借鏡之處

一、職場受性騷擾統計

由德國 Forsa 機構所做的一份調查發現，其中有 24% 的女性受訪者反映曾經在職場遭遇到性騷擾。其中雖然有 4 成多尋求上司或是勞工諮議會等的協助，但是仍有高達 56% 的比例選擇沉默以對。

若是進一步以德國法蘭克福指數(DAX)，其登記有案的前 30 大上市上櫃公司拿來當作研究的對象，發現竟只有 2 家企業如 Beierdorf 以及 Continental 曾在 2018 年公開其性騷擾個案數共 13 筆。有鑑於此，一般認為德國的性騷擾案件黑數相當多。因此對於我國而言，是否仍有性騷擾案件因為種種原因並未列入統計資料？特別有一些傳統上仍以男性居多數的職行業別，屬於性騷擾風險特別高的族群，應持續注意是否也有黑數問題。

二、性騷擾侵害高風險族群

一般認為除了身心障礙者之外，例如：身處於多數為男性所宰制的工作環境之中、自身為所謂同性或是雙性戀者、移工背景者、低教育程度者等，都屬於受到性騷擾的高風險族群。一份由聯邦家庭、老人、婦女以及青少年部(Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend)於 2012 年所進行的實證調查發現，其中有高達 68% 至 87%

¹⁴⁸ BMFSFJ, Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland 2014.

的女性身心障礙者(不論何種障礙型態)曾遭遇過至少一次性騷擾。

職場上原本就存在許多歧視現象，應特別注意者原本就弱勢的族群，其特別容易再受到性騷擾，因此一般性的救濟或申訴措施較難發揮作用。德國法上強調在勞工代表組織之中加入更多元的身分如青年、身心障礙者等，對於督促事業單位規劃及執行性騷擾防治政策，有一定程度上之作用。

三、企業層級成功案例

德國的電信公司 Deutsche Telekom AG(DTAG)目前大約僱用有 225,243 位員工，經營電信相關事業。自 2009 年起致力於推動職場零暴力政策訴求，其中自然也涵蓋性騷擾的態樣。其具體的作為措施，例如：所謂人身安全政策(Policy Personelle Sicherheit)，主要內容就是利用所謂企業集團指引(Konzernrichtlinie)，讓每一位勞工擁有免於暴力與恐懼的工作環境，此一基本權利明文加以律定。同時透過一場又一場職場暴力的宣導(Thema Workplace Violence)活動，將任何身心的施暴行為予以禁絕。

第九章 各國法制重點和座談綜合分析

第一節 核心議題之法制與座談分析

關於本次研究比較分析之 6 個國家職場性騷擾制度，以我國本土之爭議議題為討論核心，再輔以本次比較對象之法制中有實質比較價值之部分，以及 3 場座談會的相關意見，綜合分析如下。

一、立法模式和法源依據

就立法模式來說，可以分為制定職場性騷擾專法(或在他法中明定性騷擾內容)，以及透過其他相關法令進行保護兩種模式。採取何種模式常與過往立法脈絡有關，若較早已經有類似制度，例如：性別歧視之規定存在時，有可能直接納入歧視或者平等法制，而不另立專法。

制定專法的，有日本(男女僱用機會均等法)、韓國(男女僱用平等及工作家庭並存支援法)、德國(一般平等待遇法)。而以其他法令或政策，間接管理職場性騷擾者，則有美國(民權法第七章)、英國(平等法)、歐盟(平等待遇指令)。各國或因為歷史背景，或因為立法當時之需求，出現不同立法方式，並未發現不同立法例之間有特定優勢或缺點。

二、雇主規模之適用門檻規定

(一) 法制分析

關於是否就職場性騷擾之法制，考量雇主之規模和法遵能力，設定雇主適用門檻之議題，本次比較之國家多數並不採用門檻規定，而是對所有雇主生效。而英國法曾在法令指引中提到，小雇主或許難以如大雇主一般進行政策制定或公告，但也只應影響到防制手段之不同，而不是有無防制義務之問題，理念值得認同。

唯一的例外為美國，因為將職場性騷擾視為性別歧視之一部分，因此同時會受到規範歧視之民權法案第七章之規範。而民權法僅適用於 15 人以上之雇主，因此職場性騷擾也採用此門檻設定。

(二) 座談分析

1. 建議設立門檻

『我想是可以考慮制定雇主規模門檻，不久前有個牙科診所案例，離職護理師申訴被性騷擾，但診所只有兩個人，一個是被申訴的對象，一個是受僱員工，在這樣的

情形下很難啟動調查機制，也很難期待可以做出客觀公正調查，建議可以考慮比照勞保強制納保規定，以僱用五人以上公司設定雇主規模門檻，對於規模太小，是否還要課予不調查即沒有盡到雇主義務就要裁罰，規模上是可以加以考慮的。」(A2)

2. 不建議設立門檻

『台灣中小型企業滿多的，但建立一個友善的職場的基本義務，跟規模大小比較沒有絕對的關係，這不像你要建立一個托嬰場所，就這個部分我會覺得可能不是用規模門檻來決定防治職場性騷擾的機制』(A3)

『我想門檻的部分，不能因為大公司就要比較完整的保護，小公司的勞工就只能有比較少的保障，機制應該是一致的，如果因為公司規模小不能訂定規範，主管機關應該要負起責任，像性平法跟性騷擾防治法一樣，主管機關應該要介入處理。』(A4)

(三) 小結

目前我國關於是否建立門檻的主要爭點，主要在於微小型雇主貫徹性工法雇主責任之期待可能性，涉及有無給微小雇主過重負荷的問題。但反對設門檻的立場似乎更注重性工法之主要理念，並強調友善職場是所有設立公司的雇主本就應善盡之責任，實在沒有排除的正當理由。因此重點應是如何協助其貫徹性平理念，應運用何種技巧來協助完備，例如：指引、駐點、諮詢等服務。

三、明定賦予雇主之義務內容

(一) 法制分析

相關法令賦予雇主之各種義務，為本次跨國研究之重要比較項目，希望能從各國要求雇主之義務內涵，尋求更有效率或啟發性之立即有效糾正補救措施。

以美國法來說，其透過行政指引¹⁴⁹和判例法¹⁵⁰，建立起雇主法遵之誘因，因為雇主若希望不會和旗下之主管所為之性騷擾一起負連帶責任，就必須在審理階段提出其已經為立即、有效之措施，例如：建立機制、調查等等，而勞工並未妥善利用。以此些證據來說服法院，尋求免責。因此此處之內涵雖未明定，但是其實非常多元且具個案彈性，宜交由法院實質審理時判斷。一般來說，快速公正之調查、保密、有效的立即措施等等，都是必須達到的基本門檻。

¹⁴⁹ Policy guidance on current issues of sexual harassment, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Ministry of Labor, 1990.

¹⁵⁰ Burlington Indus. Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998); Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 742 (1998)

英國法之立即糾正補救內容，被稱之為全部合理措施。即雇主在受僱人遭遇性騷擾時，雇主應採取全部合理措施，內容則可參照英國平等與人權委員會(The Equality and Human Rights Commission)所做出之職場中防治性騷擾之雇主指引(Preventing sexual harassment at work: a guide for employers)¹⁵¹中之 7 項指標性義務，分別為：(一)制定有效的反騷擾政策;(二)讓員工參與並知悉通報申訴之規定和後果;(三)評估並採取措施降低工作場所的風險，以尋出適切職場特色之方案;(四)回報事件之管道;(五)相關之訓練;(六)騷擾申訴遭提出時之處理;(七)處理第三方之性騷擾行為。雇主是否有達到法定之要求，將以上 7 個指標來綜合判斷。

日本法部分，從日本厚生勞動省於 2006 年所發布第 615 號指針，也可知該國為防治職場上性騷擾，在僱用管理上要求雇主應講求下列措施：(一)雇主方針之明確化，及將方針周知、啟發；(二)為處理諮商並進行適當之對應，必要制度之準備；(三)職場性騷擾發生後，迅速且適切之處理；(四)其他應講求之措施；(五)事業主接受到涉及職場性騷擾之諮商申請時，應迅速且正確地確認該事件的事實關係，並且適正的處理。在所應該採取的措施上，包含迅速且正確地確認該事件的事實關係、事實確認後為迅速地對於受害的勞動者進行照顧，應採取適正的措施、對於行為者採取適正的措施、為防止再發生週知並使員工瞭解防治性騷擾方針。從此部分可知，接受到涉及職場性騷擾之諮商申請時，應迅速且正確地確認該事件的事實關係，也是雇主所應講求措施的一環。

韓國法之立即糾正補救內涵，為本研究比較之對象中，最為新近且內容豐富者。韓國僱平法在 2017 年修正後，相關之義務被明文規定，例如：第 14 條明確規範：事實調查義務(第 2 項)、暫時措施義務(第 3 項)、適當措施義務(第 4、5 項)、不利益處分禁止義務(第 6 項)以及秘密保持義務(第 7 項)以及在調查事實之過程中提供主張被害之勞工暫時保障措施(第 3 項)。立法者明確列舉出要達到立即之糾正補救應該要有哪些行動，並且允許在案件尚未確定之前，勞工就可先要求暫時措施，此措施甚至要求應參考被害勞工之意見，相當尊重勞工之權利和個人意願。此外，韓國法於 2020 年之增修，規定由勞動委員會擔任糾正職場性騷擾之機關，並且該委員會得發布糾正命令，

¹⁵¹ 參見英國平等與人權委員會網站公布之 Preventing sexual harassment at work: a guide for employers，網址：<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>。最後瀏覽日：2022 年 2 月 1 日。

以終止、改善不當行為，並且賠償被害人(三倍賠償額以內)，相關制度頗值得參考。

德國法之部分，目前法制上要求之糾正措施主要有二：首先，依照§ 14 AGG 之規範意旨，勞工向雇主提出申訴後，若是雇主仍消極不作為，或是明顯未能提供足夠的作為措施，進而得以有效阻止騷擾行為時，勞工可以暫時性拒絕履行其契約義務，仍有工資請求權。其二，則是雇主亦得透過一些職員紀律管制措施來約束加害人，例如：實務上常見者¹⁵²為警告(Abmahnung)、職務調整(Umsetzung)、調職(Versetzung)甚至懲戒解僱(Kündigung)。個案上有為期兩年的減薪 10%¹⁵³。透過勞工拒絕提出勞務權利所生之壓力，以及雇主之管理權限，來對加害人進行一定之處置。此外，雇主仍負有一般性的義務，例如：建立申訴管道、紀律措施、預防義務、和教育訓練等等。

歐盟法之立即糾正補救內容，較不明確。因為歐盟平等待遇指令只是一上位原則性之規定，並且各會員國還有自主形成之空間，因此歐盟本身對此並無直接規定，只在指令第 17 與第 18 條之內容規定，各成員國法制應確保受到歧視者得以獲得合適的賠償，必要時得訴諸法院進行訴訟。

綜合來說，美國法之立即糾正補救措施，似乎是最早出現的一種規範方式，但隨即各國就依循類似之理念，改以法律或指引的方式，建立起更為詳細且明確的立即有效糾正補救措施內涵。而日本、韓國之部分，皆為近年最新增補之法律，對於立即糾正補救之要求也更為明確且細緻，亦有各自立法時之特殊考量，例如：韓國法參考被害人想法之規定，皆值得我國參考作為後續調整之依據。

(二) 座談分析

座談會關於是否要把立即有效糾正補救措施予以明確化，均持反對，並主張基於騷擾樣態的多樣性，不應過於僵化的把相關措施列出，而是應該保留個案之彈性。

反對詳細但可例示：『實務上確實有被質疑不夠明確，但也累積不少案例，可依照實務狀況按正、負面表列盤點跟整理，或是可以在立法的層次把抽象的法律概念做一個例示的規定，因為基本上目的是糾正跟補救』(A3)

反對：『建議可以不用明確訂定補救措施方式，因為每個案件發生的情況都不同，當事人及公司需要糾正及補救措施都不相同，依現行的條文可以使公司保留相當的彈性來因應及處理不同的狀況。』(C3)

¹⁵² BAG, Urteil vom 9.6.2011 – 2 AZR 323/10.

¹⁵³ Urteil vom 28.11.2019 – An 13a D 18.20106.

反對：『對於知悉有性騷擾爭議時，雇主之調查處理為基本義務，但是其餘**糾正及補救措施應就個案事實狀況而有個別不同要求之措施與程度**，若以條文明定「立即有效之糾正及補救措施」的手段方法，將造成雇主知悉每一性騷擾糾紛就要啟動明文規定之措施，無異宣告只要有受僱者或求職者有性騷擾爭端，性騷擾一定要判定成立，因為如果是非合理性的被害人或誣告行為者，雇主還要協助受僱者申訴、醫療、心理諮商，這是極度不合理..... 事業單位規模不一，受僱人 500 人以上之大企業或受僱人 1 人之小攤販，均適用性別工作平等法，當有性騷擾爭議發生時，雇主所能與所需處理的措施本來就不一樣，如果以條文明文規定措施的手段方法，小攤販大概都無法落實，都要被罰，甚至於可能是無期待可能性不罰。』(C5)

反對：『立即補救措施會因為行為人與申訴人關係及雙方是何處境而有所不同，因此當初立法未定得過於嚴格，是因為精神在於雇主提供友善工作職場。現在發生了職場性騷擾就不是友善工作環境，在這樣的情況下，雇主就需要處理。因此何謂立即有效糾正及補救措施，婦女新知基金會一直在討論，所以提出立即有效糾正及補救措施即防止性騷擾在發生，如隔離、警告，因此要看不同的情況去做。.... 這些種種都是在維持一個友善工作場所所應該做的，這些也會因為公司大小、騷擾樣態、地點及行為人與申訴人彼此間關聯及處境而有所不同。所以無法明確規定要做什麼才是立即有效的糾正及補救措施，因為態樣太多所以要**保持彈性才可因地制宜**，但精神就是提供友善的工作環境讓受僱者免於恐懼得安心上班。』(C6)

(三) 小結

因為職場性騷擾從嚴重到輕微、從不當追求到惡性觸摸，確實種類繁多，且當事人間隨背景不同，適當的立即有效糾正補救措施當也不同，此處宜保留一定彈性，較符合我國目前實務上呈現出之需求。至於各國針對立即糾正補救之立法和行政指引，可以作為我國個案判斷時之參考因素，協助認定。

四、雇主義務啟動之時點

前述之立即有效糾正補救措施，另一個爭議在於何時應該啟動。本次比較之各國中，絕大多數都是直接、間接採用「知悉」時作為啟動時點，但日本、韓國明確的採取「申訴」時作為相關義務的認定時點。

以美國來說，雖然其立即糾正補救措施之使用，是為了雇主未來尋求積極抗辯，

但是因為最高法院在判決中明確提到，若要符合積極抗辯，其認定上要求是雇主知悉時，就要啟動措施，因此是採用知悉作為啟動雇主義務之時點，並且給予雇主於知悉時就立刻介入的制度誘因。

英國之部分，與美國法類似亦採取積極抗辯的立法模式，規定雇主應該做全部合理措施之後，才能夠尋求免責，而相關指引中提到，雇主是否達到合理措施之標準，有無在申訴提出後第一時間審慎為之，是判斷指標之一，可見也是採用知悉作為義務啟動之時點。

德國法則是指出，所謂申訴權(Beschwerderecht)係指所有的受僱者，凡是主張其因為蒙受「普通平等待遇法」中所訂之不平等之待遇時，其皆得向依法所設置的申訴審議機構提起申訴，由審議機構而非雇主處理。在此所謂不公平待遇，自然包括性騷擾。而申訴審議機構一般常見於置於勞工諮議會(Betriebsrat)之中，因此勞工諮議會代表事業單位執行性騷擾防治義務，於收到申訴案時擔負起處理勞工申訴之責任。至於歐盟，因為是屬於原則性之尚未規定，因此並未有對啟動雇主義務之時點，有明確之規範。

日本、韓國作為本次比較之國家中，較為新近之立法，一個讓人關注的轉折是，有別於較早立法的國家運用「知悉」為時點，日韓都明文採用「申訴」時作為僱主開始要作為之時間。

首先，日本法是透過其指針，其中有規定職場性騷擾發生後，迅速且適切之處理為判斷雇主有無盡職之標準之一。因此，事業主在接受到涉及職場性騷擾之「諮商申請」時，即應迅速且正確地確認該事件的事實關係，並且適正的處理。

韓國之制度，跟我國相當類似，有內部申訴以及外部申訴雙軌。內部申訴部分，雇主之義務起於勞工向其提出「苦情申訴」時，一旦提出，即應送交勞資協議會處理。至於外部申訴部分，不論是勞動部還是勞動委員會，皆是以「申訴」之提出，作為該機關處理義務之起點。

綜合來說，多數國家直接、間接的以雇主「知悉」作為相關義務啟動的時點，此和我國相符，相關經驗可以作為我國法制度之對照依據。而日韓的新立法和政策，採取不同的立法方式，其理由以及經驗，以及相較起來是否屬於更合適的處理方式，亦值得我國持續關注研究。

五、雇主為騷擾者之特殊處理規範

(一) 法制分析

關於雇主本身為騷擾者所造成之調查、積極義務之難以期待，在我國造成性工法執行上之相當爭議，主要問題在於目前法規對雇主非為加害人、為加害人之情形，要求之立即糾正補救義務內容是一樣的。遂有出現雇主為加害人時，是否應另外設置特殊機制來處理，或者是針對雇主未盡糾正補救予以裁罰之外，額外針對雇主本身之性騷擾予以裁罰。

關於特殊機制部分，日本與韓國另有為特殊之規定，值得參考。首先，日本規定於 2006 年之指針，指出如果確認有嫌疑之事實關係有所困難、或者難以期待時，可以依據均等法 18 條之規定，申請調停或者委請第三方機構進行處理。而韓國則是透過罰則之設定，處理事業主身兼騷擾者之情形，並得依法處以約 23 萬台幣以下之罰鍰。

日本之模式，應是立足於期待可能性，因此改由外部單位進行公正調查和處理，較能符合將查明事實，公正處罰之目的。¹⁵⁴而韓國則是直接制定加害事業主其自身騷擾行為之罰款，透過直接課罰來處理行為之直接責任。前者似乎仍期待公平之程序和調查，來確認事實，而後者則是著重在處罰，以其身居事業主單位，仍為不當行為為由，直接進行懲處。兩者皆對我國目前之爭論，有參考價值，我國或可擇一，或者同時並行，可一併參考性騷三法之立法目的和規範方式後，綜合討論。

(二) 座談分析：特殊機制處理

針對此議題，座談時之意見略分為支持建立特殊機制，以及反對者。

1. 支持建立特殊機制

支持之座談專家，有主張採取「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 2 條第 2 項規定，直接向主管機關申訴處理，再轉知雇主處理者；亦有主張直接由主管機關調查處理，由機關之性平會處理；亦有主張若主管機關可能出現人力不足，可交由委外之專業單位處理者。

『為了在有限範圍內解決上開問題，故目前「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 2 條第 2 項定有明文，倘雇主為性騷擾之行為人時，受僱者(或

¹⁵⁴ 學者亦有介紹，詳見侯岳宏，雇主對職場性騷擾之行政責任—台中高等行政法院判決 104 年度簡上字第 16 號判決評釋，台北大學法學論叢，110 期，頁 256。

求職者)除利用職場內部申訴、救濟機制外,亦可向地方主管機關提出申訴,再由主管機關主動知會雇主該申訴案件,而雇主於接獲主管機關通知時,即屬知悉性騷擾事件發生,並應依法採舉補救與防治措施。』(A1)

『今天雇主本身就應該最做為榜樣的,若他是行為人,那麼其他問題也會滿大的。性工法案件數應該比性騷法案件數量少很多,但是工作職場上性騷擾情形應該是非常多,可是為什麼提出申訴比較少?那可能是因為被害人認為公平正義無法從調查事實過程中得到平反,也無法得到真實有效保護措施。真的回到性工法能罰到公司或雇主本身的是少之又少,所以會變成民眾對法條信任程度是不夠的。...因此從實務上來說,雇主為行為人由勞政機關調查有何不可?就像性騷法,雇主為行為人也是由政府機關調查,也可以對雇主進行裁罰,如果公司本身也違反性騷法的話,也可以對公司進行裁罰。對被害人而言,法律公平效益才會存在。...若由政府機關調查,由專家學者介入,會給當事人比較大的寬慰。』(C2)

『當雇主為行為人時,已無法期待雇主提供有效的糾正及補救措施,因受僱者看到雇主已然心生恐懼,但因性工法沒有明確雇主若為行為人規定這個部份,所以後來才仿效性騷擾防治法,讓受僱者向地方主管機關提出申訴。因已無法期待雇主採取有效的措施,雇主要被罰的就是,雇主是製造不友善工作環境的始作俑者,當然應該直接被處罰,而不是要雇主後面再去證明有提供有效的措施,就是「我不知道你去告了,所以我沒有處理」,所以我認為,性騷擾行為人,如果是最高的雇主,就可以向他的上級主管機關申訴、交由當地的主管機關的性別平等會調查。知悉的時間點就是雇主在性騷擾的那一刻就已經破壞了友善的工作職場環境,而不是等到政府或判決認定騷擾成立,才是知悉,雇主有違性騷擾行為。』(C6)

部分同意,但改由委外處理『這裡就要擔心,地方主管機關業務增加人力不足問題,我想可以委外處理,如類似像勞資爭議委託給勞資關係協會處理,不見得是單一機關,可以有一些相關民間團體通過認證有能力承辦相關調查事件,我想這是一個比較完整的方式。』(A4)

2. 反對建立特殊機制者

亦有持反對意見者,認為性工法本身就是著重在工作場所中雇主維持安全工作環境之義務,而不是裁罰行為人,不應另外增加程序由主管機關調查特定個人。

『一、性別工作平等法第 13 條要求雇主負擔的糾正補救措施,就是雇主要維護

工作環境的安全的義務，雇主未盡到糾正補救措施的義務才須負擔行政罰責任，雇主如果是性騷擾行為人卻更改為所在地地方政府申訴及處罰性騷擾行為人，紊亂性別工作平等法第 13 條規定之法律義務，性別工作平等法整套法的目的是規範雇主盡性別工作平等法義務，不是直接由政府機關調查處罰勞動場域違規之行為個人，不應對於遭申訴的行為人為雇主或受僱人而有不同申訴處罰方式，增訂條文顯有違反憲法第 7 條平等權之虞。」(C5)

(三) 座談分析：直接裁罰身為加害人之雇主

除了是否增加特殊程序之外，雇主是加害人之問題還有是否要直接針對雇主之性騷擾予以裁罰的爭議。對此，座談會也出現不同意見，以本研究座談對象來說反對者略多。

1. 支持裁罰身為加害人之雇主

支持裁罰者，多主張並非不能針對雇主性騷擾行為，予以裁罰的道理。既有違法事實，處罰應屬合理。此外亦有主張不只是雇主為加害人時予以裁罰，連職場中有權勢之人，也會造成申訴、調查之困難，因此也應該可以個別裁罰。

雇主、有權勢者都罰『我們可以觀察職場性騷擾有無權勢關係差異很大，如果是一般員工間，沒有權勢關係，是可以阻止發生，因為大家都是同事可以直接講，不需要隱忍，但如果是在有權勢關係的情形下，通常弱勢的員工只能選擇隱忍，因為這會影響到薪資、升遷等各方面。個人看法，如果要罰應該要罰有權勢關係的，不只是罰雇主，因為有些有權勢關係的主管，對下屬是有生殺之權的，雖然不是負責人但是有權勢關係存在，使得他的屬下不得不屈服，所以或許也可以考慮處罰。』(A2)

整併『這個部份我會覺得這是立法政策的選擇，如果是一律課罰，就會牽扯到三法、乃至四法整併的問題，原則上我會認為，本質上沒有不能課罰，但是這樣做，會需要立法評估，如果我們認為長久以來是一個漏洞的話，就要思考如何補起來。』(A3)

『我個人覺得說確實三法差異太大，性平法對性騷擾太嚴，性工法對職場性騷擾規範太寬鬆，建議二法對處罰規定可以有一致性。所以我個人贊成對行為人有一些比較明確的規範，另外兩個法其實都已經有處理了。』(A4)

2. 反對裁罰身為加害人之雇主

反對者之立場，主要著重在性工法立法之目的，以及性工法和其他法令之補充關係之討論。如果性工法之主要目的是改善職場環境，那只規定雇主有維護環境之責任，

並且裁罰其未能維持無騷擾環境，卻未針對其本身是加害者時之行為予以處分，在法目的以及法律分工上，並無問題。蓋當雇主本身是行為人時，本就有一般民法、刑法、社會秩序維護法上之責任存在，因此性工法當無需特別再疊床架屋進行處理。如另外在性工法中規定處罰雇主之加害人責任，另一個問題是調查之品質，因為目前性工法性騷擾初步調查是由企業內部為之，其品質本就不穩定，再加上雇主是加害人時，公正調查欠缺期待可能，則這種調查之結果，恐難以作為裁罰之依據。

『倘若有相關想法亦應以修正性騷擾防治法為先，擴張該法之適用範圍以該法將所有行為人納入，此後再由該法連結至性別工作平等法之雇主義務，以強化性別工作平等法之僱用人責任，而非破壞現有性別工作平等法之架構，尤其是輕易地導入刑法概念。』(A5)

『若要增訂對職場性騷擾行為人罰則並非易事，按主管機關判斷職場性騷擾是否為真，係依雇主調查紀錄，然實際上雇主調查事實之狀況，主管機關恐難照單全收，此時主管機關有否可能自行進行調查，也是應考量事項。』(B1)

『建構性別工作平等法時，本就未將行為人之咎責(課行政罰)納入考慮，行為人之違法行為有相關民刑事責任與行政責任(如社維法)之法律規範存在，因此視個案不同(行為程度)而得以刑法或社維法予以懲戒，目前比較大的問題可能是社維法的罰鍰相較於性騷法而言過低，且社維法涵蓋之騷擾類型不夠完整，因此人民比較後自然會喜歡選擇適用性騷法額度較高、較能發生嚇阻效果。然而回歸問題根本，應該將社維法該條罰鍰額度提高，且增加處罰範圍。』(B2)

『性工法課雇主保護義務，應建立友善、無敵意環境職場之義務，其目的並非懲處行為人，故本人認性工法不宜納入處罰行為人規範，蓋行為人並非立法者於制定性工法課予對職場受僱者應負保護義務之對象，行為人之行為，應回歸各該法律處理(例如：依性騷擾防治法或社會秩序維護法之裁罰，民事部分則為侵權損害賠償之責任)。』(B3)

(四) 小結

在國際法制比較下，日本的做法，某種程度就是將性騷調查外部化的一種做法，而座談會意見對於另外建立特殊機制，來因應雇主為加害人時，自己調查自己之低期待可能性，基本上有一定共識，差異只是在於是由主管機關自為調查，還是發回給雇主調查。

有鑒於發回雇主調查幾乎等於不會調查，對於職場友善之促進也幾乎不可能，僅能作為未來裁罰的程序依據，且還有因為欠缺期待可能性被行政法院撤銷裁罰的可能，因此似乎不宜再考慮此一途徑。較合理的處理，或應該是建立特殊機制，由主管機關直接處理申訴和進行調查，或者是委由外部公正單位來處理，較能期待職場有真正意義上的改變。

至於直接裁罰加害人的部分，韓國已經採取此措施，但目前實際效果因為法律才剛實施，尚待觀察。但座談會的意見較多人反對要裁罰加害的雇主，因為一來雇主為加害人時，本就有民法、刑法、社維法可運用，程序上無需在性工法裡面為特殊裁罰規定。

首先應說明的是，裁罰加害人會跟是否有特殊機制連動，若有針對身為加害人之雇主之特殊機制，則產生調查結果後，當然會有要如何處理的問題。既然是雇主，則按照性工法發回企業懲處恐怕是沒太大意義，因此此時應探討的是負責調查的主管機關是否能直接處罰，那就涉及是否要修法的問題(不論是性工法增加，還是準用性騷擾防治法，或是修法由性騷擾防治法調查處理)。

初步的建議上，建議先定調有無需要特殊處理機制，若有，且為主管機關調查，則應討論在性工法性平會處理並擴充裁罰規定，還是要擴大性騷法適用由性騷擾防治委員會處理裁罰。總之，都是以確實處理身為加害人之雇主為前提，而技術性選項可以有重重組合。

當然，亦有可能是破壞性工法之維護職場友善之最優先目標，則建議受害者直接改用民法、刑法、社會秩序維護法向相關機關申訴或起訴，尋求個別雇主之法律責任。但在欠缺性工法較為友善的性平會組成比例以及舉證責任規定，或許是較為艱辛的救濟管道。

第二節 各國職場性騷擾制度之比較

關於本次研究比較分析之 6 個國家職場性騷擾制度，整理比較如表 1：

表 1 多國職場性騷擾制度比較表

國家	立法模式	法源依據	適用法律之門檻	賦予雇主之義務內容	雇主義務之時點	雇主為騷擾者之規定	有無針對雇主為加害人的部分有特別處理機制	雇主違反防治義務之法律效果為何?
我國	專法	性別工作平等法	無最低雇用人數門檻	1. 預防義務 2. 立即糾正補救義務	自知悉時起	未有特別規定	得向外部主管機關提起申訴，無須先內部分別	行政罰。 民事連帶賠償。
美國	無專法。採用民權法性別歧視規定，搭配民事侵權	無專法，以民權法第七章法理和判例法處理	雇用 15 人以上	1. 法未明文 2. 法院判例法導出預防、立即適當糾正補救之必要	自知悉時起	未有特別規定	本就有侵權法可使用，民權法則無特殊規定	無罰則。 但若未善盡防治義務，造成損害，可能面臨民事求償，抗辯被接受機會也降低。
英國	無專法。透過騷擾防治平等法禁止騷擾行為之規定，搭配雇主連帶責任與侵權	騷擾防治法 (Protection from Harassment Act 1997)、平等法 (Equality Act 2010)	任何人均有適用，且不限於具有僱傭關係之工作者。此外，平等法射程範圍係以與該公司相關之組織，例如其海外據點等皆有適用	1. 騷擾防治法未有特別規定 2. 平等法規定雇主需採取全部合理措施 (all reasonable steps) 使得為免責抗辯	未有特別規定，但為合理措施抗辯之一部分	未有特別規定	無	無罰則。 但未盡到全部合理措施，將面臨民事求償，也降低抗辯被接受機會。
日本	專法	男女僱用機會均等法	無最低雇用人數門檻	1. 法規規定雇主必須採取必要體制之準備及其他僱用管理上之必要措施，詳細內容授權指針 2. 指針規定：(1) 雇主方針之明確化，及將方針周知、啟發；(2) 為處理諮商並進行適當之對應，必要制度之準備；(3) 職場性騷擾發生後，迅速且適切之處理；(4) 其他應講求之措施	事業主接受到涉及職場性騷擾之諮商申請時	無特別規定	無	日本男女僱用機會均等法第 11 條課與事業主按照指針進行防止與苦情處理之僱用管理上措施之義務。違反時，厚生勞動大臣 (可將此權限委任都道府縣勞動局長) 可進行行政指導 (同法第 29 條)，企業名的揭露 (30 條)，以及由都道府縣勞動局長進行紛爭解決的協助 (16 條)。

國家	立法模式	法源依據	適用法律之門檻	賦予雇主之義務內容	雇主義務之時點	雇主為騷擾者之規定	有無針對雇主為加害人的部分有特別處理機制	雇主違反防治義務之法律效果為何?
韓國	專法	男女雇用平等及工作家庭併存支援法	無最低雇用人數門檻	<ol style="list-style-type: none"> 1. 預防教育實施義務 2. 預防及禁止措施義務 3. 事實調查義務 4. 暫時措施義務 5. 適當措施義務 6. 不利益處分禁止義務 	自知悉時起	第 39 條規定，如事業主為騷擾者，將處以 1000 萬韓元(約 23 萬新台幣)以下之罰鍰	無	詳見第六章第三節六、違反義務時之損害賠償責任。
歐盟	一般皆規定於平等對待法律之中。或是間接規定於勞工法、職業安全衛生法等	2006 年平等待遇指令	無最低雇用人數門檻	一般預防義務如教育訓練等	未有特別規定	無特別規定	無	無罰則。
德國	平等對待法律	一般平等待遇法	無	一般預防義務如教育訓練等 建立申訴窗口、申訴管道以及相應之紀律措施如警告等	知悉	無特別規定	無	依照一般平等待遇法第 7 條規定，受僱者受到職場性騷擾時，無論行為人為雇主(或代表雇主行使管理權之人、其他受僱人(同事) 或外部之第三人，亦不管性騷擾之發生是在執行職務或求職階段，均為受到歧視，而不得受到歧視之規定，乃雇主法定之義務，為勞動契約附隨義務具體內容之一。因此當受僱者受到性騷擾時，不問騷擾來源為何雇主均違反契約之附隨義務而須為此負民事之損害賠償，除非雇主能舉證已盡防治義務而免責。

資料來源：研究自繪

第十章 結論與建議

第一節 結論

以我國性工法職場性騷擾之相關法制和實務爭議為範圍，本次研究先運用比較研究之方式，分析出有多國法制交叉比較可能之議題，再以該些議題為爭點進入到專家焦點座談，最後綜合分析他國法制以及座談之精華，提出對我國本土議題之結論與建議。也因為如此，為確保相關結論皆有比較研究和座談之支撐，若非屬於各國法制比較、座談會討論後可以聚焦者，即不在本次研究案之討論範圍中，此為本次之研究限制，合先敘明。茲就各國比較研究，與座談會交叉對話下，能產出實質結論之我國議題，綜論如下：

一、立即有效糾正補救措施之處理宜有彈性且一體適用

首先，關於微小型雇主適用性工法相關程序和履行責任之困難部分，除美國之外，本次比對的國家都未有除外適用小型雇主。而座談會多數意見則是認為不論雇主規模大小，維持友善職場保護勞工是原則問題，難以導向規模較小就可免責之結論。本研究亦採取此見解，建議性工法之立即有效糾正補救義務應一律適用，但若有特定類型雇主有困難，應該只是技術性事項，可由主管機關協助，亦可參考比較法之經驗，委託合格第三方來處理。

因為立即有效糾正補救措施有無貫徹，是裁罰重要依據，遂衍生出立即有效糾正補救措施要不要明文規範之爭論。從比較法之結論來看，多數國家都有一定程度之指引或判例法來協助判斷該措施是否合適，甚至有將較重要之義務正面立法表列之立法方式，後續成效如何，值得觀察。

但從座談會之結論來分析，較多數專家主張，在我國法之脈絡下，因為職場性騷擾類型多元，需要的補救糾正方式落差甚大，因此應該保持一定之個案彈性，讓第一線處理者可以運用(例如：雇主、人資)，因此多不建議將立即有效之糾正補救措施在法律中明定。有鑒於我國法令和相關子法之內容，相較於各國指引，並無落差甚至更完整，因此亦無需要新的指引，建議可以考慮蒐集分析大量案例之後，找出確實有幫助的案例供作宣導依循。

二、雇主知悉義務之啟動時點各國做法略有不同

關於雇主義務之啟動時點部分，多數之比較國家採取的是「知悉」之時點，而我國

之法理以及實務判決趨勢也是如此，主要著眼於性騷擾調查之困難和不確定性高，若是等待調查完畢，則調查過程中性騷擾可能持續發生造成損害，並不恰當。而即使有調查，因為證據之取得困難，在確實有被性騷擾之情況下，有時候也未必能有客觀充分之證據，最終可能導向證據不足而不成立。因此，提早在知悉時，就為一定程度之安排，並不是要處分被申訴人，而是希望先一定程度控制住可能有的損害，待調查完畢之後再為更明確之措置。本研究亦支持繼續維持這種立法方式，以促使雇主積極、主動的維持職場友善環境之立場和警覺，而非被動等待申訴。

而比較法上，日本、韓國這兩個最近之立法，採取「申訴」時為啟動時點，等於將雇主進行一定措施之時間往後延，雇主並不一定要處理知悉但未正式申訴之案件。此種立法模式，對雇主來說或許較為明確，也讓被害人有人在迴旋、衡量利益得失之空間，或也有一定之好處，但因為實施不久，成效和經驗有待觀察。

三、對於性騷擾與性別騷擾之區別宜更細緻處理

此外，本次研究有發現除了我國之外，美國跟英國之性騷擾分類中，出現明確區分以性慾望相關行為為主之性騷擾，以及以針對性別特質為主之性別騷擾之趨勢。英美兩國將職場中因為性與性別而影響勞工之行為，都能夠明確認定出起因是性別特質還是性慾望，不但對於勞工之保障更為完善，也更能解決多元樣態性騷擾行為引起的處理和認定爭議。

我國法不論是於性工法還是性騷擾防治法之中，都已經可以從法律條文中解讀出為此區分之法律依據，只是目前在實務之處理上，並未有明確區分兩者，仍是將性騷擾、性別騷擾行為，都統一冠以性騷擾之名來定性。如此安排未能呈現出性騷擾之成因，除了可能跟性慾望有關之外，亦可能是對性別意識之欠缺。除了當事人可能因為性騷擾判定之強烈社會汙名性，而反彈強烈造成失焦之外，亦可能會失去在職場深化、溝通性平理念之機會。

進而，目前我國在裁罰基準部分，也未針對不同騷擾之情形為不同罰則之區別，有鑒於性騷擾、性別騷擾之成因、方式、影響強度都不同，統一之裁罰標準亦可能引起處分輕重失衡之疑慮，建議未來在實務操作上對於性騷擾與性別騷擾的區別應有更細緻的處理。

四、雇主為性騷擾行為人之處理方案仍要審慎評估

最後，雇主本身是性騷擾行為人時應如何處理之爭議問題，在要否整併性騷三法之部分，於本土獨有之爭議，並無比較法上可以聚焦參考之處，因此無法在此研究進行討論。但是，此議題涉及的是否要另外以職場外機制處理、是否直接裁罰身為加害人之雇主之爭議，則有比較法上、座談會內容得以對照參考之處。

關於特殊職場外處理機制，日本法規定可將性騷擾調查外部化，來因應雇主為加害人時，自己調查自己之低期待可能性。我國法以及座談會之意見，也呈現難以期待雇主會自己調查自己的擔憂，因此多數認為要有不同於現行性工法內部調查之特殊機制，本研究亦為同樣之建議。

而建立特殊機制之後，應面對的則是是否裁罰身為加害人之雇主之延續問題。韓國法有針對此類型，規定直接的罰款，其後續效果是否能達到立法之目的，仍須繼續觀察。而從座談會意見分析，是否直接裁罰身為加害人之雇主，座談專家呈現意見分歧之狀態，反對者認為在性工法處罰加害人會有破壞性工法理念之問題，支持者則認為若有人做了違法行為，自應予以處罰，是否為雇主不應是考量重點，若性工法沒有裁罰規定，並不合理。可見雇主為加害者之處理，實際上是參雜了兩個具連動性的爭議，即「是否建立特殊機制」和「是否獨立開罰」。

為求聚焦討論，本研究將從圖 3 處理雇主為行為人案件之修法可能途徑之流程¹⁵⁵來進行分析：

¹⁵⁵ 傅柏翔，職場性騷擾制度之細緻化與程序再進化挑戰：雇主為加害人之爭議初探，萬國法律，246 期，2022 年。

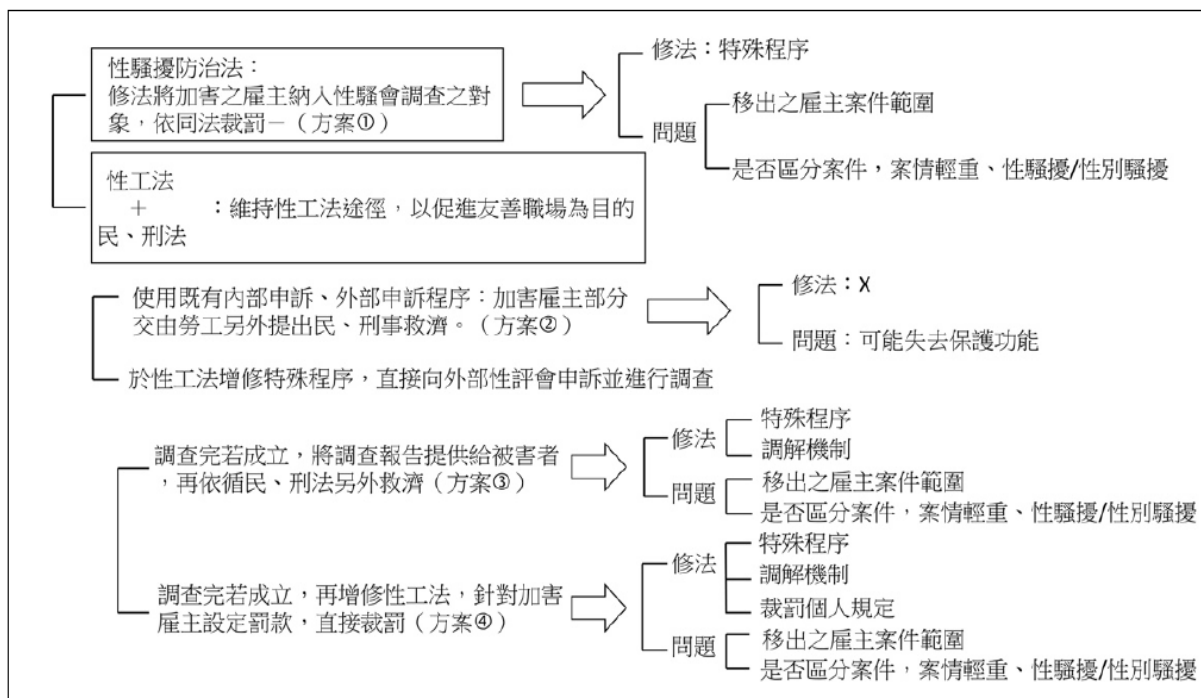


圖 3 處理雇主為性騷擾行為人案件之修法可能途徑及面臨問題

資料來源：傅柏翔，職場性騷擾制度之細緻化與程序再進化挑戰：雇主為加害人之爭議初探，萬國法律，246 期，2022 年。

在本研究中支持座談會多數建議，即應採取特殊機制來處理雇主為加害人之爭議，因為無法合理期待雇主自己調查自己的不當行為。而關於是否獨立裁罰加害人之爭議，也是主張得進行裁罰。在此前提下，可先以修法途徑進行第一次區分，朝向於性騷擾防治法中建立特殊機制者，為方案一；朝向於性工法中處理者，則按照細部差異，另有方案二、三、四。

首先，不論採取何種方案，要處理雇主為加害人之情形前，宜一併考慮處理之技術問題至少有二個，一個是性騷擾之定義問題，另一個是要移到特殊程序之雇主範圍。性騷擾定義須討論，是因為其範圍本身是非常多元之光譜，可以包含惡性重大的行為(參照頻率、構成方式、故意過失、造成影響等等因素)，亦可能是單次不慎發言或管理上過失等等，雖都達到違法性騷擾之程度，但客觀可責難性、適合的立即有效糾正補救措施等等，都有所不同。是否就雇主為加害人之案件不加以區分，一律透過特殊程序移出並且裁罰，還是要予以細緻化區分，因為會影響到案件多寡，值得討論。再者，雇主加害人案件難以期待能夠妥善調查自己非行之主因，在於雇主對調查程序之實質控制能力，可能減損程序原本可以帶來的透明度效果。但實際上可能造成這樣影響的，並非只有形式

上雇主是加害人的情形，當還有許多類似雇主之當事人(例如：太太為董事長，騷擾者丈夫是執行長之情形)，也具有會影響性工法程序啟動之實質干擾力。在制定特殊程序移出案件時，是僅移出形式上之雇主，還是只要有影響調查可能之類似雇主都一併考慮移出，也宜同時討論，以免修法之後，依然出現性工法內部調查程序效果不彰之困境。¹⁵⁶

進而，關於方案一，只需要在性騷擾防治法中增修處罰雇主加害人之特殊程序機制，將調查權移出交由地方社政機關性騷擾防治委員會調查裁罰，且因為其本身已經具備有裁罰個人之規定，因此是否獨立開罰之爭議就不再是問題。**此案應屬於修法內容和幅度最小的選項。**

若是採取方案二、三、四，則是在維持性工法主要立法目的，以促進雇主維護友善職場為主要目標。但此原則下，應留意性工法並不意在取代民法、刑法等相關法令原本之管轄，而是和其他相關法令構成多重覆蓋之狀態。而座談會意見中亦有提到，雇主為加害人之情況，本就有相關法令可處理，而性工法只是一個特殊法律提供職場內部之處理機制，並希望給雇主主動防治調查之誘因。

在此認知下，若採用方案二(即現行法)，即使雇主是加害人，被害勞工依然可以向雇主提起申訴，或者依照現行法規定向主管機關提申訴，再由主管機關轉知雇主知悉。至於雇主若無依法妥善調查處理，則再透過外部申訴裁罰，同時可透過提供性平會之審議報告，協助勞工依據民事、刑事、社會秩序維護法規定，提起相對應的訴訟救濟。**此案因為難以解決目前之爭議，因此有緩不濟急之疑慮。**

另有方案三、四在此架構下展開，但是都得增修性工法，直接規定雇主為加害人之特殊程序，允許勞工直接向外部申訴的性平會提救濟，由性平會調查處理。此處隨著是否裁罰會有不同之處理，並且啟動『是否直接裁罰』之議題。

方案三是不在性工法中加入裁罰當事人之概念，維持一個以制度誘因促進友善職場之理念，則可將性騷調查報告提供給被害勞工，並協助其以該報告為佐證，提起民事、刑事、社維法之救濟。**但因為民、刑等法律之救濟，本身另有訴訟成本、舉證責任等困難，因此對勞工來說，救濟成本過大，並非一友善之選項。**

最後的方案四，則是除了增修特別程序將案件移到外部之性平會調查之外，另外於

¹⁵⁶ 傅柏翔，職場性騷擾制度之細緻化與程序再進化挑戰：雇主為加害人之爭議初探，萬國法律，246期，2022年。

性工法增修裁罰雇主為加害人之罰則(其他職場內加害人依然不罰)，以及搭配調查應有的調解程序規定。蓋性工法主要目的是期待雇主要維護友善職場，因此當雇主以不可期待，整體法規設計之基礎已然崩解時，應有特殊規定，以針對雇主加害人之行為予以妥善處理。在此方案下，當性平會調查完畢之後，若有成立，性平會可建議勞工局處以罰鍰，而若調查過程中雙方達成和解，勞工亦有機會獲得一定之補償。若採此方案，則修法建構更完善的調查、調解機制當屬必要，但一旦建構完成，會是跟方案一的性騷法途徑同等完善之機制，**惟這是修法內容和幅度變動最大的選項。**

以上方案，並沒有特定之優劣，各有其著重之理念和處理方式，座談會討論也未有明確結論，本研究認為此處目前最合理之處置，當為諸說並陳，提供政策及立法參考。

以上為本次研究範圍內，透過比較研究和焦點座談後獲得之結論，謹提出討論並且進行對話，希冀能有更多之激盪和發展。

第二節 建議

針對本次研究可得提出之建議，綜合制度比較、座談會之結論後，可得出下列幾項建議：

一、保留個案處理彈性，搭配定期案例宣導

立即有效糾正補救措施部分，同座談會之建議，不建議在法律中明文律定立即有效糾正補救措施之內容，但是或可在保留個案處理彈性之前提下，搭配定期更新之正面成功案例，以及失敗的負面案例，來提供企業作為案例宣導參考。例如：本次座談會參與的中油，提供其實務運作之經驗，可發現其針對性騷擾事件之程序，皆按照工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法訂定準則建立相關機制，配置專業人員審慎處理，保障申訴人權益，並能成功完成調查以及處理，值得作為依循規定建立相關程序之成功案例，供企業在實務操作上參考。

實際上從制度比較來說，30年前就已經出現之美國性騷擾指引，除了針對定義、處理程序建立公布、迅速調查處理等項目有所建議外，對立即有效糾正補救措施是保留個案彈性，並未有實體要求，而以有效為原則，最終交由法院進行裁量。而2006年日本發布的指針，除了同美國指引的程序要求規定之外，關於處理的迅速適切措施之要求亦同美國指引中的立即有效糾正補救措施，並未明文律定，而是以做到有效的措施為原則。

英國 2020 年的最新指引，重申了以往指引要求的程序、預防義務，同時原則性的要求，包含要立即進行相關保密調查、保護當事人，內容亦同美國之立即有效糾正補救措施，都為原則性之規定，並將判斷交由最後之裁決單位。而我國目前之規定已經相當完整且先進，不論是從 30 年前之美國法指引，或者是從 2020 年英國最新指引來說，我國目前之規定並未有落差，且美國法之指引內容早已經於 2000 年透過性工法立法以及後續的子法規定，完整的將程序以及執行納入我國法，內容甚至比目前英國法的 2020 年指引還完整。因此我國需要考慮的，應只在於是否定期蒐集成功或失敗案例，作為補充性之案例宣導。建議完整蒐集案例之後，詳加對比審核，尋出有意義之相關案例，供勞資雙方參考。

而性騷擾、性別騷擾之區別必要部分，建議可以在為性騷擾判斷時，可以說明是構成哪一種性騷擾，或者是在本文中予以區分是性騷擾還是性別騷擾，並且在裁罰基準進行多元樣態之不同設定，較能促進對話溝通，並呈現處罰之衡平性。

二、當雇主為行為人時，由被害人決定循內部或外部管道救濟

另關於雇主為性騷擾行為人爭議之處理需求，因為不同方案各有著重之理念和優缺點，本研究研擬出幾種可能的處理方案，並分析會面臨的問題供政策參考。

此外，針對雇主為行為人之修法議題，涉及要移出之雇主範圍爭議，以及移出之性騷擾類型範圍(是否不論類型、輕重一律以特殊程序移到外部調查之爭議)，本研究也提出解決方案，建議不論未來特殊程序是移交性平會還是性騷擾防治委員會處理，都可以規定由被害勞工自己決定是否要把案件移出，如此可解決上述前提爭議。到底該性騷擾案件在職場內部機制是否可以獲得妥善處理，還是可能基於雇主任勢可能難以期待，這個判斷是被害人感受最明確，因此應該交由被害人來決定，這個案件是否已經無法在職場內部解決，必須由職場外部單位調查。而性平會、性騷擾防治委員會則可以客觀判斷該案件是否要接案處理來協助勞工，如此可以同時兼顧勞工之救濟權利，亦可以彈性處理雇主、類似雇主所為之加害類型。此方案具有處理個案之彈性，亦能夠提供有效救濟，應該是不論最後採取在性工法還是性騷法修法，都可以參考的前提設計。

三、未來宜持續進行跨部會討論

長期來說，有鑒於性騷擾行為之處理目前至少涉及性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法、跟蹤騷擾防制法等四種不同之法律，各自有其立法目的與適用範圍，

但也因此產生許多規範上之爭議，建議未來宜持續進行跨部會之討論，從性騷擾之多元樣態、處理機制、適用對象、裁罰等等面向，就性騷擾相關法令進行一定程度之整併和調整。

後記

本計畫研究期間為中華民國 111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日，計畫主持人為本所顏雅婷助理研究員，並由中華勞資關係協進會焦興鎧研究員之研究團隊，國立臺北大學法律學系傅柏翔助理教授、國立臺北大學法律學系侯岳宏教授、開南大學法律學院黃鼎佑助理教授、有澤法律事務所賴怡欣律師，以及本所勞動關係研究組陳旺儀組長及研發替代役助理研究員黃韋翔共同參與。

計畫執行期間，承蒙座談會與會之專家學者及本部勞動條件及就業平等司的協助與指導，並由國立政治大學勞工研究所王惠玲副教授、國立中正大學勞工關係學系李玉春副教授、國立陽明交通大學科技法律學院林志潔特聘教授、中央研究院社會學研究所張晉芬研究員、國立臺北大學法律學系郭玲惠教授、前行政院勞工委員會勞動條件處陳慧玲處長(依姓氏筆畫排序)於審查期間提供寶貴意見，及本所陳主任秘書毓雯指導，使本研究更臻完善，謹此一併致謝。

參考文獻

一、中文文獻

- 侯岳宏，雇主對職場性騷擾之行政責任—臺中高等行政法院判決 104 年度簡上字第 16 號判決評釋，臺北大學法學論叢，第 110 期，2019 年 6 月，頁 247。
- 張晉芬，勞動社會學，政大出版社，2011 年，頁 260。
- 盛誠吾著，侯岳宏譯，日本男女僱用平等立法的發展，月旦法學雜誌，第 181 期，2010 年 6 月，頁 180-187。
- 郭玲惠，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，員工一人與雇主之性騷擾防治--臺北高等行政法院 95 年度簡字第 590 號判決評析，性別工作平等法精選判決評釋，元照出版，2014 年，頁 153。
- 傅柏翔，「網路時代的職場性騷擾吹哨者：Me Too 運動對美國職場吹哨保護制度帶來的反思」，臺灣勞工季刊，第 66 期，2021 年，頁 36-43。
- 傅柏翔，交換式、敵意環境式的職場性騷擾、性別騷擾--理論和當前爭議，2021 年 10 月，台北大學飛鳶研討會。
- 傅柏翔，職場性騷擾制度之細緻化與程序再進化挑戰：雇主為加害人之爭議初探，萬國法律，246 期，2022。
- 焦興鎧，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，性騷擾爭議新論，元照，2003 年，頁 21。
- 焦興鎧，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，性騷擾爭議新論，元照，2003 年，頁 23-25。
- 焦興鎧，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，性騷擾爭議新論，元照，2003 年，頁 33-35。
- 焦興鎧，美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決：Crawford v. Nashville 一案之評析，歐美研究，第 43 卷，第 2 期，2013 年 6 月，頁 296。
- 鄭津津，職場上雇主之性騷擾防治責任—台中高等行政法院 99 年簡字 208 號判決，性別工作平等法精選判決評釋，元照，頁 130
- 賴怡欣，職場性騷擾之雇主責任及不利處分之禁止——以韓國法為比較法之素材，國立台灣大學法律學院法律學系碩士論文，2021 年 8 月。

謝棋楠，以美國主管人員性騷擾之雇傭人責任認定原則觀臺北高等行政法院 94 年簡字第 64 號判決之雇主責任認定，臺灣勞動法學會學報，第 8 期，2009 年 12 月，頁 183。

二、外文文獻

(一) 日文文獻

小島妙子，職場のセクハラ使用者責任と法，信山社，2008 年，頁 31-63。

山川隆一，職場におけるハラスメント問題の展開と法的規律の動向，法律時報，第 89 卷第 1 号，2017 年 1 月，頁 62-63。

山崎文夫，各国ハラスメント法制とわが国の現状)，日本労働研究雑誌 2019 年 11 月号(No.707)，頁 72-73。

角田由紀子，性騷擾被害者在司法救済的限制(日文原文為:セクシュアル・ハラスメント被害者の司法的救済の限界)，季刊労働法，268 号，2020 年 3 月，頁 40。

柏崎洋美，労働者へのセクシュアル・ハラスメントに関する紛争解決手続，信山社，2014 年，頁 181-186，。

柏崎洋美，労働者へのセクシュアル・ハラスメントに関する紛争解決手続，信山社，2014 年，頁 181-186。

浅倉むつ子，労働とジェンダーの法律學，有斐閣，2000 年，頁 56-112。

菅野和夫，労働法，12 版，弘文堂，2019 年，頁 280。

菅野淑子，性差別解消の現在から見た均等法施行規則の改正，季刊労働法，第 246 号，2014 年秋季，頁 34-36。

奥山明良，職場のセクシュアル・ハラスメントと民事責任，載:労働関係法の現代的展開，信山社，2004 年 11 月，頁 247-291。

(二) 英文文獻

Barnes, Lizzie, Remedying Workplace Harassment?, 55 Current Legal Problems, 347-375, (2002).

Clarke, Linda, Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, 36 COMM. L. WORLD REV. 79. (2007).

- Deborah Zalesne, Sexual Harassment Law in the United States and South Africa: Facilitating the Transition from Legal Standards to Social Norms, *Harvard Women's Law Journal*, 25.143,151-215 (2002).
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper. C.L. The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, Zapf, D, and C.L. Cooper (Eds.) *Bullying and Harassment in The Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*. Second Edition. CRC Press, Taylor and Francis. (2011).
- Erin Ardale, Employer Liability for Sexual Harassment in the Wake of Faragher and Ellerth, 9 *Cornell J. L. & Pub. Pol'y* 585 ,(2000).
- Eurofound, *Violence and harassment in the European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin. (2015).
- European Commission, *A Comparative Analysis of Gender Equality Law in Europe*. (2020).
- European Survey of Enterprises on New and Emerging Risk- Managing safety and health at work. European Agency for Safety and Health at Work. *European Risk Observatory Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. (2010).
- Frank S. Ravitch, Contextualizing Gender Harassment: Providing an Analytical Framework for an Emerging Concept in Discrimination Law, *Det. C.L. Rev.* 853, (1995).
- Hoel, Helge, *Workplace bullying in United Kingdom*, Japan Institute for Labour Policy and Training Seminar on Workplace bullying and Harassment, Tokyo, Japan, (2013).
- Hunt, C., Davidson, M., Fielden, S. & Hoel, H. *Sexual harassment in the workplace: a literature review*. Equal Opportunities Commission, Working Paper Series, No 59. Manchester: Equal Opportunities Commission. (2007).
- Jennifer Grove, Reform the EEOC Guidelines: Protect Employees from Gender Discrimination as Mandated by Title VII, 24 *Wash. U. J.L. & Pol'y* 275. (2007).
- L. Camille Hebert, How Sexual Harassment Law Failed its Feminist Roots, 22 *Geo. J. Gender & L.* 57, (2002).
- Lauren B. Edelman¹ and Jessica Cabrera, Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance, *Annu. Rev. Law Soc. Sci.* 16:361–83. (2020).
- Lockwood, Graeme, Rosenthal, Patrice, & Budjanovcanin, Alexandra, Sexual Harassment and the Law: The British Experience, 48 *MANAGERIAL L.* 455-466, (2006).
- McDonald, P. Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *Journal of Social Psychology*, 145, 719-740. (2012).

- Nielsen, B.M., Matthiesen, S. & Einarsen, S. The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 955-979. (2010).
- Nielsen, MB & Einarsen, S. Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62, 226-228. (2012).
- Pinkos Cobb, E. *Workplace Bullying and Harassment. New Developments in International Law.* Routledge, Taylor & Francis. (2017)
- Salin, D. & Hoel, H. Organizational causes of bullying. In Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D. & Cooper, C. (Eds): *Workplace bullying and harassment: Developments in Theory, Research and Practice.* 2. Edition. London: Taylor & Francis, 227-243. (2011).
- Samuels, Harriet, *Sexual Harassment in the Workplace: A Feminist Analysis of Recent Development in the UK*, 26 *Women's Studies International Forum* 467-482, (2003).
- Sexual harassment in the workplace Fifth Report of Session 2017-19* (2018).
- Vicki Schultz, *Reconceptualizing Sexual Harassment*, 107 *Yale L.J.*, 1683. (1998).
- Violence against women: An EU-wide survey.* European Union Agency for Fundamental Rights. (2014).
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hole, H. & Vartia, M. Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, Zapf, D, and C.L. Cooper (Eds.) *Bullying and Harassment in The Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice.* CRC Press, Taylor and Francis, 75-106. (2011).

(三) 德文文獻

- Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA (2013): *LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union*, Luxemburg.
- Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA (2014): *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung*, Luxemburg.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): *Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Bericht der unabhängigen Expert_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.*
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015b): *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. Durchgeführt von SUZ – Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg.*
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015c): *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer Befragung von Personalverantwortlichen und Betriebsräten in Deutschland.*

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Was Tun bei Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz : Leitfaden für Beschäftigung am Arbeitsplatz?
- Bachmann, Anne (2013): Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer. Eine Studie des Instituts für Psychologie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.
- Baumgartinger, Persson Perry; Frketic, Vlatka (2008): TransPersonen am österreichischen Arbeitsmarkt. Verein diskursiv, Wien.
- Daten online unter: <http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php> (Zugriff: February 2022).
- Daten online unter: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf (Zugriff: February 2022).
- Daten online unter: http://machwaszaehlt.de/140121_ZMSBw_Truppenbild_ohne_Dame.pdf (Zugriff: February 2022).
- Daten online unter:
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfra-gen/Umfrage_sex_Belaestigung_Los_2.pdf?__blob=-publicationFile&v=1 (Zugriff: February 2022).
- Daten online unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Lebenssituation-und-Belastungen-von-Frauen-mit-Behinderungen-Langfassung-Ergebnisse_20der_20quantitativen-Befragung.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Zugriff: February 2022)
- Daten online unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/langfassung-studie-frauen-teil-eins.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugriff: February 2022).
- Daten online unter: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>(Zugriff: February 2022).
- Diehl, Charlotte; Rees, Jonas; Bohner, Gerd (2012): Flirting with Disaster: Short-Term Mating Orientation and Hostile Sexism Predict Different Types of Sexual Harassment. In: Aggressive Behavior 38, S. 521–531.
- European Commission (1998): Sexual harassment in the workplace in the European Union.
- Franzen, Jannik; Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Gummich, Judy (2010): Migrationshintergrund und Beeinträchtigung. Vielschichtige Herausforderungen an einer diskriminierungsrelevanten Schnittstelle. In: Jacob, Jutta; Köbsell, Swantja; Wollrad, Eske (Hrsg.): Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. transcript Verlag, Berlin, S. 131–152.
- http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfrage_n/Umfrage_sex_Belaestigung_Los_1.html (Zugriff: February 2022).
- Kümmel, Gerhard (2014): Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr. Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Potsdam.
- Linde, Godela (2015): Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber und Rechtsberatung. PapyRossa Verlag, Köln.

- McLaughlin, Heather; Uggen, Christopher; Blackstone, Amy (2012): Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. In: American Sociological Review 77 (4): S. 625–647.
- Motmans, Joz; de Biolley, Inès; Debunne, Sandrine (2010): Being Transgender in Belgium. Mapping the social and legal situation of transgender people. Institute for equality of women and men, Brussels.
- Müller, Ursula; Schöttle, Monika (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaeden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Zugriff: February 2022).
- Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.html?n=6575434 (Zugriff: February 2022).
- Roy, Robin E.; Weibust, Kristin S.; Miller, Carol T. (2009): If She's a Feminist it Must Not be Discrimination: The Power of the Feminist Label on Observers' Attributions About a Sexist Event, in: Sex Roles. A Journal of Research. Springer US, Volume 60, Number 5–6, S. 422–431.
- Schrötte, Monika; Hornberg, Claudia (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung. Endbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Scottish Transgender Alliance (2008): Transgender Experiences in Scotland, Edinburgh.

(四) 韓文文獻

- 僱用勞動部，2021 年度職場性騷擾預防教育免費講師支援制度介紹。網址：https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20200201166
- 경효, 서비스산업 근로자의 인격권 침해와 사업주의 책임, 고려법학, 제 83 호, 2016 년, 317-352 면.(하경효, 服務業勞工之人格權侵害與事業主之責任, 高麗法學, 83 號, 2016 年, 頁 317-352.)
- 구미영, 성희롱과 사용자의 책임, 노동법연구, 44 호, 2018 년, 1-37 면.(구미영, 性騷擾與僱用人之責任, 勞動法研究, 44 號, 2018 年, 頁 1-37.)
- 국가인권위원회, 국가인권위원회 성희롱 진정 사건 백서, 2012 년.(國家人權委員會, 國家人權委員會性騷擾陳情事件白書, 2012 年)。

- 국가인권위원회, 성희롱 2 차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구, 2015 년. (國家人權委員會, 性騷擾二次被害實態及救濟強化研究, 2015 年)
- 권오성, 남녀 임금차별과 노동위원회의 배상명령, 사회법연구, 제 44 호, 2021 년, 261-316 면. (권오성, 男女工資差異及勞動委員會之賠償命令, 社會法研究, 第 44 號, 2021 年, 頁 261-316。)
- 김기범, 유성재 ((감수)), 《이론·판례 노동법》, 제 8 판, 2018 년, 979 면. (김기범, 유성재 ((兼修)), 《理論、判例勞動法》, 第 8 版, 2018 年, 頁 979.)
- 김보라, 직장 내 성희롱에 관한 사용자책임- 최근 하급심 판결을 중심으로, 저스티스, 통권, 제 186 호, 2021 년, 40-77 면. (김보라, 職場性騷擾相關之事業主責任—以近期下級審判決為中心, Justice, 通卷, 第 186 號, 2021 年, 頁 40-77。)
- 김엘림, 성희롱 사건에서의 사용자책임에 관한 판례의 흐름과 르노삼성 사건의 판단, 〈 법원, 성희롱에 대한 사용자책임과 사측의 ‘불리한 조치’를 인정하다—르노삼성 성희롱 사건 항소심 판결의 의의와 과제〉, 르노삼성자동차 직장 내 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회, 2016 년. (김엘림, 性騷擾事件中僱用人責任相關判例之流變與雷諾三星事件之判斷, 〈法院肯定性騷擾之僱用人責任及資方之不利益措施——雷諾三星性騷擾事件上訴審判決之意義與課題〉, 主辦: 解決雷諾三星汽車職場性騷擾事件共同對策委員會, 2016 年。)
- 김재희, 고용상 차별과 증명책임, 노동법연구, 42 호, 2017 년, 125-150 면.(김재희, 僱用上歧視與證明責任, 勞動法研究, 42 號, 2017 年, 頁 125-150)
- 김태선, 직장 내 성희롱과 사용자책임 — 대상판결 : 대법원 2017.12.22. 선고 2016 다 202497 판결, 민사법학, 제 84 호, 2018 년, 105-142 면. (김태선, 職場性騷擾與僱用人責任—評析判決: 最高法院 2017 年 12 月 22 日宣告 2016 (TA) 202497 判決, 民事法學, 84 號, 2018 年, 頁 105-142。)
- 미투 1 년, 직장 문화는 어떻게 바뀌었나”, 아시아 경제, 2019/4/14.(“Me Too 一年, 職場文化如何變化”, 亞洲經濟, 2019 年 4 月 14 日) 載於: <https://www.asiae.co.kr/article/2019041312590031364>。
- 민대숙, 직장 내 성희롱 개념의 확장과 실효성 강화에 대한 소고, 이화젠더법학, 제 4 권 제 2 호, 2012 년, 90-91 쪽.(민대숙, 對於職場性騷擾概念之擴張及強化實效性之小考, 梨花性別法學, 4 卷, 2 號, 2012 年, 頁 90-91。)
- 박정연, 직장 내 성희롱 예방 및 분쟁해결을 위한 체크리스트, 노동법률, 2018 년, 322 호. (박정연, 職場性騷擾預防及紛爭解決清單, 勞動法律, 322 號, 2018 年)

- 신수정, 성희롱 사건의 사용자책임 : 르노삼성 사건—서울고등법원 2015.12.18 선고 2015 나 2003264 판결, 노동법학, 제 60 호, 2016 년, 268-273 면. (신수정, 性騷擾事件之僱用人責任 : 雷諾三星事件——首爾高等法院 2015.12.18 宣告 2015 나 (NA)2003264 判決, 勞動法學, 60 號, 2016 年, 頁 268-273.)
- 장명선, 김선욱, 성희롱 2차 피해의 법적 쟁점과 과제, 이화젠더법학, 제 8 권, 제 3 호, 2016 년, 187-224 면. (장명선, 김선욱, 性騷擾二次被害之法制爭點及課題, 梨花性別法學, 第 8 卷, 第 3 號, 2016 年, 頁 187-224.)
- 최윤희, 미국노동법에 있어서의 복합적 의도에 의한 차별의 개념과 그 입증책임, 일감법학, 10 권, 2005 년, 61-79 면. (최윤희, 依據美國勞動法中複合性意圖的歧視概念與其舉證責任, 一鑑法學, 10 卷, 2005 年, 頁 61-79.)
- 최윤희, 직장 내 성희롱법리에 대한 소고—성의 정형화와 관련한 성희롱 인정범위의 확대 및 전담부서 설치필요성 제안, 강원법학, 55 권, 2018 년, 517-539 쪽. (최윤희, 針對職場性騷擾法理之小考—與性別刻板印象關聯之性騷擾認定範圍之擴大以及設置專門部門必要性之提案, 江原法學, 55 卷, 2018 年, 頁 517-539.)
- 페미니즘 : 2018 년 ‘미투 운동’이 한국 사회에 일으킨 3 가지 변화, 2018/12/31, BBC 뉴스. (女性主義 : 2018 年 ‘Me Too 運動’ 在韓國社會所引起的三個變化, 2018/12/31, BBC 新聞.) 載於 : <https://www.bbc.com/korean/news-46719617>。
- 한국여성노동자회, 미투를 넘어 안전하고 평등한 일터로-직장 내 성폭력을 STOP 할 수 있는 권리, 2018 년 4 월 10 일. (韓國女性勞動者會, 超越 Me Too 的安全及平等工作場所—能夠停止職場性暴力的權利, 2018 年 4 月 10 日.)

附錄一 相關法規翻譯

一、美國

EEOC guideline, GUIDELINES ON DISCRIMINATION BECAUSE OF SEX, 29 C.F.R. Part 1604.11。

1604.11 Sexual harassment.

(a) Harassment on the basis of sex is a violation of section 703 of title VII. ¹ Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual, or (3) such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.

基於性之騷擾屬於違反第七章 703 條之行為。不受歡迎的性冒犯、要求性好處、其他帶有性本質之言語或行動，如有以下三情形，都成立性騷擾。(1)在個別僱傭條件中明示或暗示要求服從前述行為；(2)個人服從或者拒絕前述行為，被作為其僱傭決定之基礎；(3)行為具有不合理地影響到個人之工作表現、製造貶低敵意或冒犯性工作環境之意圖或影響。

(b) In determining whether alleged conduct constitutes sexual harassment, the Commission will look at the record as a whole and at the totality of the circumstances, such as the nature of the sexual advances and the context in which the alleged incidents occurred. The determination of the legality of a particular action will be made from the facts, on a case by case basis.

委員會在認定據稱之行為是否構成性騷擾時，將觀察整體的紀錄和綜觀一切情況，例如：性冒犯之本質、發生的背景。個別行為之合法性判斷，將基於事實，個案認定之。

(d) With respect to conduct between fellow employees, an employer is responsible for acts of sexual harassment in the workplace where the employer (or its agents or supervisory employees) knows or should have known of the conduct, unless it can show that it took immediate and appropriate corrective action.

當雇主(或代理人、管理職勞工)知悉或理應知悉勞工之間在職場發生性騷擾時，雇主應負起法律責任。除非雇主可以提證期已經為立即且適當有效之措施。

(f) Prevention is the best tool for the elimination of sexual harassment. An employer should take all steps necessary to prevent sexual harassment from occurring, such as affirmatively raising the subject, expressing strong disapproval, developing appropriate sanctions, informing employees of their right to raise and how to raise the issue of harassment under title VII, and developing methods to sensitize all concerned.

預防是消滅性騷擾最好的武器。雇主應該盡一切必要的努力來預防性騷擾之發生，例如：積極地提倡相關議題，表達強烈反對性騷擾之一絲，制定合適之制裁，告知勞工可申訴、如何在民權法第七章下申訴之權利，並發展方法來敏銳化所有的疑慮。

(g) Other related practices: Where employment opportunities or benefits are granted because of an individual's submission to the employer's sexual advances or requests for sexual favors, the employer may be held liable for unlawful sex discrimination against other persons who were qualified for but denied that employment opportunity or benefit.

其他相關行為：當獲得僱傭機會或福利是因為個人服從於雇主之性冒犯或要求性好處，雇主對於其他符合資格卻被拒絕僱傭機會和福利之人，可能要負起違法之性別歧視責任。

二、英國

Protection from Harassment Act 1997(騷擾防治法)

● 1 Prohibition of harassment.

(1) A person must not pursue a course of conduct—

(a) which amounts to harassment of another, and

(b) which he knows or ought to know amounts to harassment of the other.

[F1(1A) A person must not pursue a course of conduct —

(a) which involves harassment of two or more persons, and

(b) which he knows or ought to know involves harassment of those persons, and

(c) by which he intends to persuade any person (whether or not one of those mentioned above)—

(i) not to do something that he is entitled or required to do, or

(ii) to do something that he is not under any obligation to do.]

(2) For the purposes of this section [F2 or section 2A(2)(c)], the person whose course of conduct is in question ought to know that it amounts to [F3 or involves] harassment of another if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct amounted to harassment of the other.

第一條：禁止騷擾

(1)個人禁止對他人為騷擾行為；或明知或可得而知對他人造成騷擾之行為。

(1a)個人禁止為之行為。

該行為係指對兩人以上之人為騷擾行為；或明知或可得而知對該他人造成騷擾之行為；或企圖使人(1)不為其有權為之之行為或(2)為期無義務之行為

(2)基於本法之立法意旨，在一理性之人綜觀行為整體是時候，若認一行為係騷擾行為時，該行為即屬對他人之騷擾行為。

● 7 Interpretation of this group of sections.

(1)This section applies for the interpretation of sections [F1sections 1 to 5A].

(2)References to harassing a person include alarming the person or causing the person distress.

[F2(3)A “course of conduct” must involve—

(a)in the case of conduct in relation to a single person (see section 1(1)), conduct on at least two occasions in relation to that person, or

(b)in the case of conduct in relation to two or more persons (see section 1(1A)), conduct on at least one occasion in relation to each of those persons.]

(4)“Conduct” includes speech.

(1)本條之解釋適用於第 1 至 5 條。

(2)對於他人之騷擾包含引起他人之痛苦。

(3)騷擾行為若係對於單一個人所為，則應至少發生兩次以上。若係對兩人以上，則須至少對每人發生一次以上。

(4)行為包含言語。

Equality Act 2010(平等法)

● 26Harassment

(1)A person (A) harasses another (B) if—

(a)A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and

(b)the conduct has the purpose or effect of—

(i)violating B's dignity, or

(ii)creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.

(2)A also harasses B if—

(a)A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and

(b)the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b).

(5)The relevant protected characteristics are—age;disability;gender reassignment;race;religion or belief;sex;sexual orientation.

第 26 條

(1)騷擾行為係指行為人對他人為與保護特質相關之不受歡迎行為。；該行為侵害他人之人性尊嚴或該行為製造對他人具有恐嚇、敵意性(hostile)、有辱人格、羞辱或冒犯的環境。

(2)騷擾行為亦包括行為人對於他人實施基於性本質之行為。；且該行為與同節第 1 款所指，會侵害他人之人性尊嚴或該行為製造對他人具有恐嚇、敵意性、有辱人格、羞辱或冒犯的環境。

(5)年齡、身心障礙、性別重塑、種族、 信仰、性別、性傾向。

● 39Employees and applicants

(4)An employer (A) must not victimise an employee of A's (B)—

(a)as to B's terms of employment;

(b)in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for any other benefit, facility or service;

(c)by dismissing B;

(d)by subjecting B to any other detriment.

(5)A duty to make reasonable adjustments applies to an employer.

39 員工和求職者

(4) 僱主(A)不得以以下方式傷害其僱員(B)——

(a) 透過與 B 之勞動條件；

(b) 以 A 向 B 提供或不向 B 提供升遷、調動或培訓機會或任何其他利益、設施或服務的機會之方式；

(c) 解僱 B；

(d) 使 B 受到其他損害。

(5) 僱主應為合理調整之義務。

僱主在受僱人遭遇性騷擾時，負有為合理調整之義務(reasonable adjustments)，此合理之調整義務係指僱主需採取全部合理措施(all reasonable steps)後始可為免責之合理抗辯，同法 section109(4)之規定訂有明文。

● 109 Liability of employers and principals

(1) Anything done by a person (A) in the course of A's employment must be treated as also done by the employer.

(2) Anything done by an agent for a principal, with the authority of the principal, must be treated as also done by the principal.

(3) It does not matter whether that thing is done with the employer's or principal's knowledge or approval.

(4) In proceedings against A's employer (B) in respect of anything alleged to have been done by A in the course of A's employment it is a defence for B to show that B took all reasonable steps to prevent A—

(a) from doing that thing, or

(b) from doing anything of that description.

(5) This section does not apply to offences under this Act (other than offences under Part 12 (disabled persons: transport))

109 雇主和委託人的責任

(1) 任何人 (A) 在 A 受僱期間所為之行為都必須被視為其雇主所為之行為。

(2) 雇主之代理人所為之行為，在雇主或有監督權限之人的授權下，必須被視為其所為之行為。

(3) 該行為是否在雇主知情或同意的下進行並不重要。

(4) 在針對 A 之雇主 (B) 就 A 在 A 受僱期間所為之行為提起之訴訟中，B 應之抗辯應證明 B 已採取一切合理措施阻止 A —

(a) 為該行為，或

(b) 不為前述之行為。

(5) 本節不適用於本法規定的罪行(第 12 部分規定的罪行除外(殘疾人：運輸))

三、日本

法規名稱：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

確保雇用領域男女均等機会與待遇等之相關法律

第二節 事業主の講ずべき措置等

第二節 事業主所應採取之措施等

● 第十一条

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

5 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第 11 條

事業主為使遭受職場性的言語動作之勞動者不至於因其對應情形而受勞動條件之不利益，或使該當勞動者的就業環境不至於因該性的言語動作而受害，為回應該當勞動者之諮商進行適當之對應，必須採取必要體制之準備及其他僱用管理上之必要措施。

2 事業主對於勞動者進行諮商或協助事業主因應該諮詢而陳述事實為理由，不得對於該勞動者為解僱或其他不利益待遇。

3 事業主因其他事業主請求該事業主所應採取的關於第一項措施必要的協助時，必須努力因應。

4 厚生勞動大臣基於前三項規定關於雇主所應講求措施，應制定為求其適切並有效的實施之必要方針。

5 關於指針之策定與變更，準用第四條第四項及第五項規定。於此情形，同條第四項中「聽取之外，徵詢都道府縣知事的意見」調整為「聽取」。

● 第十一条の二

国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

第 11 條之 2

國家對於不得為前條第一項所規定所為不利益，或因言語動作使該當勞動者的就業環境受害，以及因此行為而產生的問題(以下稱性的言語動作問題)，為加深事業主與其他國民一般性關心與理解，必須努力採取宣傳活動、啟發活動或其他措施。

2 事業主一方面加深其所僱用勞動者對於性的言語動作問題之關心與理解，另一方面除就勞動者對於其他勞動者之言語行動進行必要注意及實施研習等必要配慮外，必須努力協助國家所採取前項之措施。

3 事業主(若是法人時，是指其董事)自己也要加深對於性的言語動作問題的關心與理解，必須努力對於勞動者的言語行動進行必要注意。

4 勞動者一方面加深對於性的言語行動問題的關心與理解，對於其他勞動者的言語行動進行必要注意，另一方面也必須努力協助是業主所採取前條第一項之措施。

● 第十一条の三

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求

し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第 11 條之 3

事業主為使職場上之女性労働者不至於因其妊娠、生産或依據勞動基準法第 65 條第 1 項規定請求休假，或是因為同項或是同條第 2 項之規定休假或是其他妊娠、生産之事由所生有厚生労働省令所規定言語動作使該當勞動者的就業環境受害，為回應該當女性労働者之諮商進行適當之對應，必須採取必要體制之準備及其他僱用管理上之必要措施。

2 當労働者進行前項的諮詢或是協助事業主因應該諮詢而陳述事實之情形，準用第 11 條第 2 項規定。

3 厚生労働大臣基於前二項規定關於事業主所應講求措施，應制定為求其適切並有效的實施之必要方針。

4 關於指針之策定與變更，準用第四條第四項及第五項規定。於此情形，同條第四項中「聽取之外，徵詢都道府縣知事的意見」調整為「聽取」。

● 第十一条の四

国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

第 11 條之 4

國家對於不得為前條第一項所規定言語動作使該當勞動者的就業環境受害，以及因此行為而產生的問題(以下稱妊娠、生產所生言語動作問題)，為加深事業主與其他國民一般性關心與理解，必須努力採取宣傳活動、啟發活動或其他措施。

2 事業主一方面加深其所僱用勞動者對於妊娠、生產所生言語動作問題之關心與理解，另一方面除就勞動者對於其他勞動者之言語行動進行必要注意及實施研習等必要配慮外，必須努力協助國家所採取前項之措施。

3 事業主(若是法人時，是指其董事)自己也要加深對於妊娠、生產所生言語動作問題的關心與理解，必須努力對於勞動者的言語行動進行必要注意。

4 勞動者一方面加深對於妊娠、生產所生言語行動問題的關心與理解，對於其他勞動者的言語行動進行必要注意，另一方面也必須努力協助是業主所採取前條第一項之措施。

四、韓國

法規名稱：가정 양립 지원에 관한 법률(약칭：남녀고용평등법)[시행 2021. 11. 19.]

[법률 제 18178 호, 2021. 5. 18., 일부개정]

男女僱用平等及工作家庭併存支援法(簡稱：男女僱用平等法) [2021. 11. 19. 施行]

[法律第 18178 號，2021. 5. 18.，部分修正]

제 1 장 총칙

總則

- 제 2 조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

4. “근로자”란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.

第 2 條(定義)

本法所使用之名詞定義如下：(2017.11.28., 2020.5.26 修正)

第 2 款：「『職場性騷擾』係指事業主、上級者或勞工利用職場內之職位，或是與業務關聯，透過對於其他勞工為性的言行舉止等，使其產生性的羞辱感或是嫌惡感，或是以其不依循性的言行或其他要求為理由給予勞動條件及僱用上之不利益。」

第 4 款：「『勞工』係指受僱於事業主者，以及具求職意思者」

제 2 장 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우등 <개정 2020. 5. 26.>

제 2 절 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 <개정 2007. 12. 21.>

僱用上男女之平等機會保障及待遇等(2020.5.26 修正)

第二節「職場性騷擾之禁止及預防」(2007.12.21 修正)

- 제 12 조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.[전문개정 2007. 12. 21.]

第 12 條(禁止性騷擾)：事業主、上級者或勞工不得為職場性騷擾。(2007.12.21 修正)

- 제 13 조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. <개정 2017. 11. 28.>
- ② 사업주 및 근로자는 제 1 항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. <신설 2014. 1. 14.>
- ③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. <신설 2017. 11. 28.>
- ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다. <신설 2017. 11. 28.>
- ⑤ 제 1 항 및 제 2 항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2014. 1. 14., 2017. 11. 28.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

[제목개정 2017. 11. 28.]

第 13 條 職場性騷擾預防教育等

(第 1 項) 事業主為了預防職場性騷擾以及滿足勞工得以在安全的工作環境中提供勞務，應每年實施職場性騷擾預防教育(下稱「性騷擾預防教育」)。

(第 2 項) 事業主及勞工必須接受第 1 項之性騷擾預防教育。

(第 3 項) 事業主應在得以使勞工自由閱覽之場所保持揭示或是備置性騷擾預防教育內容，並使勞工知悉其內容。

(第 4 項) 事業主應依據僱用勞動部令所決定之基準，實施性騷擾預防及禁止措施。

(第 5 項) 依據第 1 項及第 2 項之性騷擾預防教育之內容、方法及次數等相關必要事項，由大統領令決定之。

- 제 13 조의 2(성희롱 예방 교육의 위탁)

① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제 13 조제 5 항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다. <신설 2017. 11. 28.>

③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1 명 이상 두어야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>

⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제 3 항에 따른 강사를 3 개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
3. 2 년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

⑥ 고용노동부장관은 제 5 항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. <신설 2014. 5. 20., 2017. 11. 28.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

第 13 條之 2 性騷擾預防教育之委託

(第 1 項)事業主得委託僱用勞動部部長所指定之機關(以下稱：性騷擾預防教育機關)實

施性騷擾預防教育。(第 2 項)事業主委託預防教育機關進行性騷擾預防教育之情形，應根據第 13 條第 5 項大統領令決定之內容，事先告知性騷擾預防教育機關必須包含該等事項。

(第 3 項)性騷擾預防教育機關必須依照僱用勞動部令指定之機關中被指定，並備置僱用勞動部令中制訂之講師一名以上。

(第 4 項)性騷擾預防教育機關依據僱用勞動部令指定，實施教育，並保管教育修課證或修課者名單等與教育實施相關之資料，向事業主或被教育者提供該等資料。

(第 5 項)僱用勞動部部長於性騷擾預防教育機關符合下列各款之一時，得取消該指定。

- 1、佯裝或其他以不法之方法接受指定之情形；
- 2、無正當事由持續三個月以上未置第 3 項所稱之講師之情形；
- 3、兩年之間無職場性騷擾預防教育之實績者。

(第 6 項)僱用勞動部部長若欲以第 5 項取消性騷擾預防教育機關之指定，必須聽取其意見。

● 제 14 조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제 1 항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제 2 항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제 2 항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

[전문개정 2017. 11. 28.]

第 14 條 職場性騷擾發生時之措施

(第 1 項)任何人如知悉職場性騷擾發生之事實，得向該事業主申訴。

(第 2 項)事業主依照第 1 項接收申訴或知悉職場性騷擾發生事實時，不得怠遲，應開啟調查以確認事實。此情形，事業主應避免在調查過程中引起性騷擾關聯之被害勞工及主張被害之勞工(下稱「被害勞工等」)之性的羞恥心等。

(第 3 項)

事業主於第 2 項之調查期間，為保護被害勞工等，於必要情形，應對於被害勞工等採取變更工作場所、下有給休假命令等適當之措施。於此情形，事業主不得施行違反被害勞工等意見之措施。

(第 4 項)事業主依據第 2 項確認性騷擾事實存在後，若被害勞工提出請求，應變更其工作場所、配置轉換、命有薪假等必要之措施。

(第 5 項)事業主依據第 2 項確認性騷擾事實存在後，不得怠遲，對於行為人應為懲戒、變更工作場所等必要措施。事業主為懲戒等措施前，應聽取被害勞工之意見。

(第 6 項)事業主對於申訴性騷擾發生之勞工及被害勞工不得為以下各款之一之不利處遇：

罷免、解任、解僱等其他該當身分喪失之不利益措施；

懲戒、停職、減俸、降等、限制升職等不當人事措施；

不給予職務、職務再配置等其他違反本人意思之人事措施；

在成果評價或同事評價等中，為歧視或其他工資或獎金等之差別給付；

限制職業能力開發及向上之教育訓練機會；

團體排擠、暴行或暴言等造成精神上、身體上損害之行為或放任此行為發生之行為。

其他違反申訴性騷擾發生之勞工與被害勞工意思之不利處遇。

(第 7 項)依照第 2 項調查職場性騷擾發生事實之人、接收調查內容之人或是其他調查過程中參與之人，於該調查過程中所知悉之秘密，不得違反被害勞工之意思任意洩漏之。但與調查關聯之內容而向事業主報告或是依據有關機關之請求提供必要資訊之情形，不在此限。

제 14 조의 2(고객 등에 의한 성희롱 방지)

① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>

② 사업주는 근로자가 제 1 항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>

[본조신설 2007. 12. 21.]

第 14 條之 2 顧客等為性騷擾時之防止

(第 1 項)事業主應於顧客等業務密切相關者於履行業務過程中，透過性的言行舉止使勞工產生性的羞愧感及嫌惡感等，該勞工因此要求苦情緩解之情形，採取變更工作場所、配置轉換、命有薪假等適當措施(第 2 項)事業主不得以勞工根據第 1 項主張被害或是不回應顧客等之性要求為由，為解僱等其他不利益之措施。

제 4 장 분쟁의 예방과 해결 <개정 2007. 12. 21.>

第四章 紛爭之預防與解決(2007.12.21 修正)

● 제 25 조(분쟁의 자율적 해결)

사업주는 제 7 조부터 제 13 조까지, 제 13 조의 2, 제 14 조, 제 14 조의 2, 제 18 조제 4 항, 제 18 조의 2, 제 19 조, 제 19 조의 2 부터 제 19 조의 6 까지, 제 21 조 및 제 22 조의 2 에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 21.]

第 25 條(紛爭之自律解決)

事業主於勞工依第 7 條到第 13 條、第 13 條之 2、第 14 條、第 14 條之 2、第 18 條第 4 項、第 18 條之 2、第 19 條、第 19 條之 2 到第 19 條之 6、第 21 條及第 22 條第 2 項等相關事項為苦情申訴時，應努力委任依『促進勞工參與及協力相關法律』於該事業場所設置之勞資協議會處理申訴等，以自律性解決紛爭。

● 제 26 조(차별적 처우등의 시정신청)

① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제 1 조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제 1 호 및 제 3 호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6 개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제 7 조부터 제 11 조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)

2. 제 14 조제 4 항 또는 제 14 조의 2 제 1 항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위

3. 제 14 조제 6 항을 위반한 불리한 처우 또는 제 14 조의 2 제 2 항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② 근로자가 제 1 항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제 1 항 및 제 2 항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제 2 조제 1 항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 26 조

第 26 條 差別待遇等之糾正申請【2022 年 5 月 19 日施行】

(第 1 項)勞工如受事業主下列各款之差別待遇等，得向依照勞動委員會法第 1 條規定之勞動委員會(下稱勞動委員會)申請糾正。但自受差別待遇之日(第 1 款及第 3 款之差別待遇如持續進行，以其結束日)起逾 6 個月則不得申請。

1. 違反第 7 條至第 11 條之行為。

2. 未依照第 14 條第 4 項及第 14 條之 2 第 1 項為適當措施之行為。

3.

違反第 14 條第 6 項而為不利益措施，或違反第 14 條之 2 第 2 項而解僱勞工，或為其他不利益措施。

(第 2 項)勞工依照第一項申請糾正時，應具體明示差別待遇等之內容。

(第 3 項)第 1 項與第 2 項之糾正申請之程序、方法等相關必要事項，由勞動委員會法第二條第一項之中央勞動委員會(下稱「中央勞動委員會」)另定並公告之。

● 제 27 조(조사·심문 등)

노동위원회는 제 26 조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. ② 노동위원회는 제 1 항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다. ③ 노동위원회는 제 1 항 및 제 2 항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다. ④ 제 1 항부터 제 3 항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다. ⑤ 노동위원회는 차별적 처우등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2021. 5. 18.] [시행일 :

2022. 5. 19.] 제 27 조

第 27 條 調查、審問等【2022 年 5 月 19 日施行】

(第 1 項)勞動委員會於收到第二十六條之糾正申請時，不得怠遲，應為必要之調查並對於相關當事人進行審問。

(第 2 項)勞動委員會依照第一項進行審問時，得依相關當事人之申請或職權命證人出席接受必要事項之詢問。

(第 3 項)勞動委員會依照第一項與第二項進行審問時，應給予相關當事人提出證據、對於證人為反審問之充分機會。

(第 4 項)第一項至第三項之調查、審問方法與程序等相關事項，由中央勞動委員會另定並公告。

(第 5 項)勞動委員會為履行差別待遇之糾正事務相關之專門調查、研究業務，得設置專門委員。專門委員之人數、資格與報酬等相關必要事項由大統領令訂之。

● 제 28 조(조정·중재)

① 노동위원회는 제 27 조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제 1 항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제 26 조에 따른 시정신청을 한 날부터 14 일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14 일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은

날부터 60 일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.

⑦ 제 5 항 및 제 6 항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧ 제 1 항부터 제 7 항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 28 조

第 28 條 調解、仲裁【2022 年 5 月 19 日施行】

(第 1 項)勞動委員會於第二十七條之審問過程中，得依照當事人雙方、一方或職權之方式進行調解程序，當事人如先行合意以勞動委員會之仲裁決定之方式申請仲裁，得行仲裁程序。

(第 2 項)第一項之調解與仲裁申請應於第二十六條之糾正申請日起十四日內為之。但勞動委員會如認有正當事由致無法於該期間內申請者，得於十四日後申請。

(第 3 項)勞動委員會為調解或仲裁時，應充分聽取當事人之意見。

(第 4 項)如無特別事由，勞動委員會應於調解程序開始或仲裁申請日起 60 日內提出調解方案或為仲裁判斷。

(第 5 項)勞動委員會於當事人雙方接受調解方案時，應作成調解書；仲裁終結時，應作成仲裁決定書。

(第 6 項)調解書中應有當事人及調解相關委員全員之署名或蓋印；仲裁決定書中應有當事人及調解相關委員全員之署名或蓋印。

(第7項)第五項及第6項之調解及仲裁決定與民事訴訟法上之訴訟上和解有同一效力。
(第8項)第一項至第七項之調解與仲裁方法、調解書與仲裁決定書之作成等必要事項，
由中央勞動委員會另行訂定並公告之。

- 제 29 조(시정명령 등)

① 노동위원회는 제 27 조에 따른 조사·심문을 끝내고 차별적 처우등에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제 1 항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 29 조

第29條 糾正命令等【2022年5月19日施行】

(第1項)勞動委員會於第二十七條之調查與審問結束後，判斷該當差別待遇時，應向該事業主為糾正命令；判斷不該當差別待遇時，應駁回糾正命令之申請。

(第2項)第一項之判斷、糾正命令與駁回決定得以書面為之，但應明示具體理由，並個別通知相關當事人。為糾正命令時，應具體撰寫糾正命令之內容與履行期間等。

- 제 29 조의 2(조정·중재 또는 시정명령의 내용)

① 제 28 조에 따른 조정·중재 또는 제 29 조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.

② 제 1 항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3 배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 29 조의 2

第 29 條之 2 調解、仲裁及糾正命令之內容【2022 年 5 月 19 日施行】

(第 1 項)第二十八條之調解、仲裁及第二十九條之糾正命令之內容中，得包含停止差別待遇、改善工資等勞動條件(包含工作規則、團體協約等制度改善)及適當賠償等之糾正措施。

(第 2 項)第 1 項之賠償金額以差別待遇對於勞工所生之損害額為基準定之。但勞動委員會如判定事業主故意為差別待遇行為或反覆為差別待遇行為，得於該損害額三倍以內之範圍內，命事業主予以賠償。

제 29 조의 3(시정명령 등의 확정)

① 「노동위원회법」 제 2 조제 1 항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10 일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제 1 항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15 일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제 1 항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제 2 항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 29 조의 3

● 第 29 條之 3 糾正命令等之確定【2022 年 5 月 19 日施行】

(第 1 項)對於勞動委員會法第二條第一項之地方勞動委員會所做成之糾正命令或駁回決定不符之當事人，得於糾正命令或駁回決定送達起十日內向中央勞動委員會申請再審。

(第 2 項)不服第一項中央勞動委員會之再審決定之當事人得於再審決定書送達起十五日內提起行政訴訟。

(第 3 項)未於第一項所定期間申請再審或於第二項所定期間內提起行政訴訟，該糾正命令、駁回決定及再審決定終局確定。

● 제 29 조의 4(시정명령 이행상황의 제출요구 등)

① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 29 조의 4

第 29 條之 4 糾正命令履行狀況之提出要求等【2022 年 5 月 19 日施行】

(第 1 項)僱用勞動部長官得要求視業主對於確定之糾正命令提出履行狀況。

(第 2 項)提出糾正申請之勞工於事業主未履行確定之糾正命令時，得向僱用勞動部長官提出申告。

● 제 29 조의 5(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)

① 고용노동부장관은 사업주가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수

있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제 1 항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 및 근로자에게 그 사실을 알려야 한다.

③ 노동위원회는 제 2 항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 때에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

④ 제 3 항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 제 26 조부터 제 29 조까지 및 제 29 조의 2 부터 제 29 조의 4 까지를 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통보를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사업주 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

⑤ 제 3 항 및 제 4 항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 29 조의 5

第 29 條之 5 僱用勞動部長官之歧視待遇糾正要求等【2022 年 5 月 19 日施行】

(第 1 項)僱用勞動部長官於事業主為差別待遇時得提出糾正之要求。

(第 2 項)僱用勞動部長官於事業主未依照第一項之糾正要求時，應具體明示其差別待遇之行為，並向勞動委員會通報。僱用勞動部長官並應將此事實告知該事業主與勞工。

(第 3 項)勞動委員會依照第二項收受僱用勞動部長官之通報時，不得怠遲，並應審理差別待遇行為存在與否。勞動委員會應給予該事業主與勞工陳述意見之機會。

(第 4 項)

勞動委員會於第三項之審理、糾正程序及勞動委員會做成決定之效力等相關內容，準用第二十六條至第二十九條，以及第二十九條之二至第二十九條之四。於此情形，『糾正申請之日』視為『收受通報之日』；『駁回決定』視為『無差別待遇之決定』；『相關當事人』視為『該事業主與勞工』；『提出糾正申請之勞工』視為『該勞工』(第 5 項)勞動委員會於第三項及第四項之審理等相關必要事項，由中央勞動委員會另行訂定並公告。

● 제 29 조의 6(확정된 시정명령의 효력 확대)

① 고용노동부장관은 제 29 조의 3(제 29 조의 5 제 4 항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 외의 근로자에 대해서도 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제 1 항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우 노동위원회에 통보하여야 하고, 노동위원회는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다.

③ 제 2 항에 따른 통보 및 심리에 관하여는 제 29 조의 5 제 2 항부터 제 5 항까지를 준용한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 29 조의 6

第 29 條之 6 已確定之糾正命令效力之擴大【2022 年 5 月 19 日施行】

(第 1 項)僱用勞動部長官於依照第二十九條之三(包含第二十九條之五第四項準用之情形)之確定糾正命令有履行義務之事業主之事業或事業場所，亦得調查該糾正命令效力所及之勞工外之其他勞工，於存有差別待遇之情形，要求履行該糾正。

(第 2 項)僱用勞動部長官於事業主未履行第一項之糾正要求時，應向勞動委員會通報。勞動委員會不得怠遲，應審理差別待遇存在與否。

(第 3 項)第二項之通報與審理相關內容準用第二十九條之五第二項至第五項。

● 제 29 조의 7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의

금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제 26 조에 따른 차별적 처우등의 시정신청, 제 27 조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제 29 조의 3 에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기

2. 제 29 조의 4 제 2 항에 따른 시정명령 불이행의 신고

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일 : 2022. 5. 19.] 제 29 조의 7

第 29 條之 7 禁止因申請差別待遇等之糾正等而為不利處遇【2022 年 5 月 19 日施行】

事業主不得以勞工有下列各款情形之一而解僱或為其他不利之處遇。1.

依照第二十六條提出差別待遇糾正申請、依照第二十七條參與勞動委員會並陳述意見、依照第二十九條之三申請再審或提起行政訴訟。

依照第二十九條之四第二項，於事業主未履行糾正命令時提出申告。

● 제 39 조(과태료)

① 사업주가 제 29 조의 3(제 29 조의 5 제 4 항 및 제 29 조의 6 제 3 항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1 억원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2021. 5. 18.>

② 사업주가 제 12 조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1 천만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2021. 5. 18.>

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500 만원 이하의 과태료를 부과한다.<개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18.>

1. 삭제 <2017. 11. 28.>

1 의 2. 제 13 조제 1 항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우

1 의 3. 제 13 조제 3 항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우

1 의 4. 제 14 조제 2 항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우

1 의 5. 제 14 조제 4 항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

1 의 6. 제 14 조제 5 항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

1 의 7. 제 14 조제 7 항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

2. 제 14 조의 2 제 2 항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 9. 제 29 조의 4 제 1 항(제 29 조의 5 제 4 항 및 제 29 조의 6 제 3 항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300 만원 이하의 과태료를

부과한다. <개정 2017. 11. 28., 2021. 5. 18.>

1. 삭제 <2017. 11. 28.>

1 의 2. 제 14 조의 2 제 1 항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우.....

第 39 條(罰鍰)

① 事業主無正當理由不履行依照第 29 條之 3(包含第 29 條之 5 第 4 項及第 29 條之 6 第 3 項準用之情形)之修正命令之情形，課罰一億韓元以下之罰鍰。

② 事業主違反第 12 條而為職場性騷擾之情形，課罰一千萬韓元以下之罰鍰。

③ 事業主違反以下各款之情形，課罰五百萬韓元以下之罰鍰。

刪除。

1-2. 違反第 13 條第 1 項，未為性騷擾預防教育之情形；

1-3. 違反第 13 條第 3 項，未於勞工得自由閱覽之場所公開揭示性騷擾預防教育之內容；

1-4. 違反第 14 條第 2 項前段，未調查職場性騷擾發生之事實；

1-5. 違反第 14 條第 4 項，未為變更工作場所等適當措施之情形；

1-6. 違反第 14 條第 5 項前段，未為懲戒、變更工作場所等必要措施之情形；

1-7. 違反第 14 條第 7 項，洩漏於調查職場性騷擾之過程中所知之秘密；

違反第 14 條之 2 第 2 項，於勞工主張受到顧客等人之性騷擾或勞工未回應顧客等人之性要求，而為解僱或其他不利益措施之情形。

違反第 29 條之 4 第 1 項(包含第 29 條之 5 第 4 項及第 29 條之 6 第 3 項準用之情形)，無正當理由，未提出僱用勞動部長官修正命令中要求提供之履行狀況。

④ 事業主違反以下各款之情形，課罰三百萬韓元以下之罰鍰。

刪除。1-2.

違反第 14 條之 2 第 1 項，未變更工作場所、調動、命有給休假等適當措施。

法規名稱：남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령(약칭 :
남녀고용평등법 시행령) [시행 2022. 2. 18.] [대통령령 제 32447 호, 2022. 2. 17.,

타법개정] 男女僱用平等及工作家庭併存支援法施行令(簡稱：男女僱用平等法施行令)

[2021. 11. 19. 施行] [大統領令第 32447 號，2022. 2. 17.，他法修正]

제 2 장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등

第二章 僱用上男女之平等機會保障及待遇等

● 제 3 조(직장 내 성희롱 예방 교육)

① 사업주는 법 제 13 조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1 회 이상 하여야 한다 .

② 제 1 항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 제 1 항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제 2 항 및 제 3 항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제 2 항제 1 호부터 제 4 호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다. <개정 2014. 12. 30.>

1. 상시 10 명 미만의 근로자를 고용하는 사업

2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「국민 평생 직업능력 개발법」 제 24 조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제 1 항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다. <개정 2022. 2. 17.>

第 3 條 職場性騷擾預防教育

(第 1 項)事業主依照第 13 條，為職場性騷擾預防教育，必須每年一次以上。

(第 2 項)根據第 1 項之預防教育，須包含以下各款之內容：

- 1、職場性騷擾相關之法令。
- 2、事業主職場性騷擾發生時之處理程序及措施基準。
- 3、事業主的職場性騷擾被害勞工的苦情商談及救濟程序。
- 4、其他預防職場性騷擾之必要事項。

(第 3 項)根據第 1 項之預防教育，考量到事業主事業之規模或特性等，得透過職員研修、朝會、會議、網路等利用情報通信網的網站教育等實施。但僅單純地分發、揭示或寄送電子郵件或在布告欄上公告教育資料等，難以確認是否已向勞工傳達合乎標準教育內容之情形，不視為預防教育。

(第 4 項)即使是第 2 項及第 3 項，符合以下各款之一之事業主，為使勞工知悉第 2 項第 1 款到第 4 款之內容，得將教育資料及宣傳物以揭示或發送之方式，達到職場性騷擾之預防教育。

- 1、長期僱用未滿 10 人之事業主。
- 2、事業主及勞工均為男性或女性，以同一性別構成之事業。

(第 5 項)事業主對於所屬之勞工依據國民終身職業能力開發法第 24 條，得到認證的訓練過程中，將包含第 2 項各款內容的訓練過程修業完畢者，對於完成該訓練過程之勞工，可以視為已依照第 1 項接受預防教育。

제 4 장 분쟁의 예방과 해결

第四章 紛爭之預防與解決

● 제 18 조(고충 신고 등)

법 제 25 조에 따른 고충 신고는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스 또는 인터넷 등의 방법으로 하여야 한다.

사업주는 제 1 항에 따라 고충 신고를 받은 경우 특별한 사유가 없으면 신고 접수일부터 10 일 이내에 신고된 고충을 직접 처리하거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 설치된 노사협의회에 위임하여 처리하게 하고, 사업주가 직접 처리한 경우에는 처리 결과를, 노사협의회에 위임하여 처리하게 한 경우에는 위임 사실을 해당 근로자에게 알려야 한다.

第 18 條第 1、2 項 (苦情申訴)

(第 1 項)僱平法第 25 條苦情申訴之方式應以口頭、書面、郵寄、電話、傳真或透過網路等方式為之。

(第 2 項)事業主依據第 1 項接收苦情申訴後，如無特別情事，應自接收申訴日起 10 日內直接處理所申訴之苦情，或是委任依『促進勞工參與及協力相關法律』所設置之勞資協議會處理。事業主應告知申訴勞工直接處理之結果及委任勞資協議會處理之事實。

法規名稱：남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙(약칭：

남녀고용평등법 시행규칙) [시행 2022. 1. 6.] [고용노동부령 제 278 호, 2020. 1. 6.,

일부개정]

男女僱用平等及工作家庭併存支援法施行細則(簡稱：男女僱用平等法施行細則) [2022.

1. 16. 施行] [僱用勞動部令第 278 號，2020. 1. 6.，部分修正]

제 1 장 총칙

總則

● 제 2 조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제 2 조제 2 호에 따른 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시는 별표 1 과 같다.

第 2 條 職場性騷擾判斷基準之例示

男女僱用平等及工作家庭併存支援法(下稱本法)第 2 條第 2 款之職場性騷擾之判斷基準如別表 1 所示。

別表 1

別表 1 判斷職場性騷擾之基準例示	
1、性的言行舉止之例示	<p>가(KA). 肉體上之行為</p> <p>(1)親吻、摟抱或從後面擁抱等身體上接觸行為。</p> <p>(2)胸、臀等特定身體部位等撫摸行為。</p> <p>(3)強行按摩或愛撫之行為</p>
	<p>나(NA). 言語上之行為</p> <p>(1)開淫亂的玩笑或是進行淫蕩且下流對話之行為(包含電話通話)</p> <p>(2)針對外貌為性徵的比喻或評價之行為</p> <p>(3)詢問性關係或意圖散布關於性內容的資訊之行為</p> <p>(4)強行或懷柔發生性關係之行為</p> <p>(5)在公司聚餐中，強硬地坐在他人旁邊並強灌酒之行為。</p>
	<p>다(TA). 視覺之行為</p> <p>(1)公布或使人觀看淫亂的相片、圖片、塗鴉、出版物等之行為(包含利用電腦通訊或是傳真等之情形)</p> <p>(2)故意暴露或是撫摸自己與性關聯之個人特定身材部位。</p>

	<p>라(RA).</p> <p>其他依社會通念，認定使人產生性之羞辱感或是嫌惡感之言行。</p>
<p>於僱用中給予不利益之例示</p> <p>不予錄取、減薪、不予升職、轉職、停職、休職、解僱等其他單方面使錄取及勞動條件不利益。</p>	
<p>備註：判斷是否為性騷擾時，應綜合考量被害人之主觀情事、社會通念上合理之人處於被害人之立場時，面對系爭行為會如何判斷及對應，亦應檢討結果上是否形成威脅性、敵對性的僱用環境且使業務能力低落。</p>	

제 2 장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등

第二章 僱用上男女之平等機會保障及待遇等

● 제 5 조의 2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치)

① 사업주는 법 제 13 조제 4 항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.

② 제 1 항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
2. 직장 내 성희롱 조사절차
3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

[본조신설 2018. 5. 28.]

第 5 條之 2 性騷擾預防與禁止措施

(第 1 項)事業主依本法第 13 條第 4 項，為職場性騷擾之預防及禁止，應準備性騷擾預防指針，並在工作場所內勞工得自由瀏覽之場所，恆常揭示或備置。

(第 2 項)根據第 1 項，性騷擾預防指針應包含以下各款之事項：

職場性騷擾相關之商談及苦情處理之必要事項；

職場性騷擾之調查程序；

職場性騷擾發生時被害人保護程序；

職場性騷擾行為人之懲戒程序及懲戒標準；

其他職場性騷擾預防及禁止相關之必要事項。」。

- 제 9 조(직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등)

사업주는 법 제 14 조제 1 항에 따라 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다.

第 9 條(對於職場性騷擾行為人之懲戒等)

事業主依照本法第 14 條第 1 項對職場性騷擾行為人懲戒或其他相當之措施之情況，應考量性騷擾之程度及持續性等。

五、 歐盟

法規名稱：**Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)**

2006 年平等待遇指令(民國 95 年 7 月 5 日)

TITLE I

GENERAL PROVISIONS

第一編 總論

● *Article 1*

Purpose

第一條 立法目的

The purpose of this Directive is to ensure the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

To that end, it contains provisions to implement the principle of equal treatment in relation to:

(a) access to employment, including promotion, and to vocational training;

(b) working conditions, including pay;

(c) occupational social security schemes.

It also contains provisions to ensure that such implementation is made more effective by the establishment of appropriate procedures.

為了能加以確保，無論是男性抑或女性，就其僱用條件或是職業發展皆應適用平等機會暨平等待遇原則，特制定本法。

為達此一目的，本指令之內容應包括以下與平等待遇原則相關之項目如下：

(一) 職業發展(包括陞遷與職業訓練等)

(二) 勞動條件(工資等)

(三) 職業相關之社會保險方案

本指令亦應涵蓋其他之條款內容，其內容係為確保前項條款內容之執行，透過合適程序之建立，得以更為有效率之方式執行之。

● *Article 2*

Definitions

第二條 用詞定義

1. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation;

(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;

(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the

purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;

(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;

(一) 直接歧視。於直接加以比較或是置於一個想像中得以類比的背景之下，任何人明顯的因為性差異而蒙受較為不利之對待時稱之。

(二) 間接歧視。一項看似中性之條款標準或是慣行。雖然可能在表面上對於任一性別之個人無歧視，但實際上已造成不利之影響者稱之。除非前稱之不利對待遇有得阻卻違法之正當事由，且性質上被認定為何理且必要者。

(三) 騷擾。係指任何不受歡迎之與性相關之行為。該行為將導致個人尊嚴受侵擾以及被迫面對一個敵意性、脅迫性以及冒犯性之工作環境。

(四) 性騷擾。係指任何不受歡迎之與性相關之言語、非言語或是其他身體接觸之行為，該行為將導致個人尊嚴受侵擾以及被迫面對一個敵意性、脅迫性以及冒犯性之工作環境。

● *Article 17*

Defence of rights

第十七條 權利保障

1. Member States shall ensure that, after possible recourse to other competent authorities including where they deem it appropriate conciliation procedures, judicial procedures for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.

成員國應致力於確保於任何人遭受到違反本指令所定之平等對待原則下之不法侵害時，皆得享有諸如調解或是訴訟等的權益救濟管道。即使於提起救濟時僱傭關係已經結束時亦同。

2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his/her approval, in any judicial and/or administrative

procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.

任何協會、團體或是其他社團法人，依其國內法規定合法設立者，若是其於監督與落實本指令條款所定之義務有法律上正當之利益時，得於獲得當事人的同意後，參加相關的司法或是行政爭訟程序。

3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equal treatment.

本條前二項之規定，於成員國之國內法中原本有關平等待遇原則所定之各項提起救濟程序之期限不生影響。

● *Article 18*

Compensation or reparation

第十八條 補償與賠償

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation as the Member States so determine for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination on grounds of sex, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. Such compensation or reparation may not be restricted by the fixing of a prior upper limit, except in cases where the employer can prove that the only damage suffered by an applicant as a result of discrimination within the meaning of this Directive is the refusal to take his/her job application into consideration.

成員國應致力於在司法體系之中確保引進確實有效的補償或是賠償制度。針對因為任何性別相關的歧視行為其所受損害與所失利益加以填補。在其所設之補償或是賠償制度中，不得設有調定額或是預設上限等規定，除非雇主能加以證明，其所涉之歧視案的損害賠償僅限於聘雇歧視。

Section 2

Burden of proof

舉證責任

● *Article 19*

Burden of proof

第十九條 舉證責任

1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.

成員國應採取必要的措施，在符合國內司法系統運作之下，被害人僅需提供平等對待原則違反之事實，即得推定遭受直接或是間接歧視之不法侵害。相反的雇主應向法院證明其並未有前述平等對待原則之違反情形。

2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.

前項規定不影響國內法中原有更有利於原告之證據法則規定。

3. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.

第一項之規定於法院或是其他權責單位於準備或是調查程序中不予適用。

(...)

● Article 25

Penalties

第二十五條 制裁措施

Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive, and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive.

成員國應該以符合指令之方項針對國內法罰則部分加以增修，同時佐以有效施行的配套措施。任何有關被害人補償之規定，皆需要符合嚇阻性、有效性以及合乎比例原則。

(...)

● Article 26

Prevention of discrimination

第二十六條 歧視預防措施

Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take effective measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion.

成員國應鼓勵在國內法團體協約以及習慣為基礎之上，雇主以及事業單位內負責教育訓練者採取必要之措施，防止所有可能的性別相關的歧視形式，特別是騷擾或甚至性騷擾行為。特別是當其與職場中的僱用、訓練以及升遷相關時尤然。

六、德國

Title: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz , AGG¹⁵⁷ (14. August 2006)

法規名稱：德國一般平等待遇法 (民國 95 年 8 月 14 日)

Part 1 General Provisions

第一編 總論

[...]

● Section 1 Purpose

第一條 立法目的

The purpose of this Act is to prevent or to stop discrimination on the grounds of race or ethnic origin, gender, religion or belief, disability, age or sexual orientation.

本法之目的為預防與停止任何與種族、出生地、性別、宗教信仰、身心障礙、年齡以及性傾向等相關之歧視行為

● Section 2 Scope

第二條 適用範圍

(1) For the purposes of this Act, any discrimination within the meaning of Section 1 shall be inadmissible in relation to:

於本法下列各項所涉及之範圍內，同法第一條所涵蓋之所有歧視行為皆為禁止之列

¹⁵⁷ GBl. I S. 1897

1. conditions for access to dependent employment and self-employment, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of professional hierarchy, including promotion;

所有有關僱傭及自營作業關係成立之條件，不限任何職行業類別或是專業等級例如：選擇指標、僱傭要求以及升遷等是

2. employment conditions and working conditions, including pay and reasons for dismissal, in particular in contracts between individuals, collective bargaining agreements and measures to implement and terminate an employment relationship, as well as for promotion;

所有勞動及僱用條件，特別是那些明訂於勞動契約、團體協約以及所有其他履行及結束聘僱關係之相關措施之中，與工資、解雇是由以及陞遷等相關者

3. access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;

取得各種類型以及不同層級的職業指引、職業訓練、進階訓練以及再訓練等，其中亦包括實用的工作經驗等

[...]

● Section 3 Definitions

第三條 用詞定義

[...]

(4) Sexual harassment shall be deemed to be discrimination in relation to Section 2(1) Nos 1 to 4, when an unwanted conduct of a sexual nature, including unwanted sexual acts and requests to carry out sexual acts, physical contact of a sexual nature, comments of a sexual nature, as well as the unwanted showing or public exhibition of pornographic images, takes place with the purpose or effect of violating the dignity of the person concerned, in particular where it creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

性騷擾應被視為是一種與同法第二條第一項第一至四款相同之一種歧視行為。特別是當發生以下任何一種具有性本質的不受歡迎之行為，例如：不受歡迎之性行動或是被要求進行之性行動、性本質的身體接觸、發表性本質的評論以及展示或陳列任何不受歡迎之色情圖片等，結果造成被害人人格尊嚴受到侵害，特別是使其產生恐懼、敵意、貶損、受辱以及侵害性環境。

[...]

● Section 6 Persons Covered

第六條 適用對象

(1) For the purposes of this Act, “employee” shall refer to 1. persons in dependent employment (salaried employees, workers); 2. persons employed for the purposes of their vocational training; 3. persons of similar status on account of their dependent economic status, including those engaged in home work and those equal in law to home workers. “Employee” shall here also refer to those applying for an employment relationship and persons whose employment relationship has ended.

本法所稱勞工係指 1.從屬性關係下如受薪勞工等；2. 因接受職業訓練而受僱；3.因為經濟從屬性居於一種類似勞動關係如在家工作者。本條所稱之勞工亦延伸至招募階段以及甚至在勞動契約終止之後。

(2) For the purposes of Part 2, “employer” shall refer to natural and legal persons as well as unincorporated firms with legal capacity employing persons referred to in Subsection (1). Where employees are transferred to a third party for the performance of work and services, the employer shall also be classified as such within the meaning of Part 2. The client or intermediary shall take the place of the employer in the case of employees engaged in home work and those equal in law to home workers.

本法所稱之雇主除自然人以外，尚且包括法人，具備聘僱資格之非法人團體以及將勞動與服務外包轉讓給第三人的派遣公司雇主。另外當論及在家工作時，所謂顧客或是中介亦得被視為雇主。

(3) Insofar as the conditions for access to gainful employment and promotion are affected, the provisions under Part 2 shall apply, mutatis mutandis, to the self-employed and to members of an organ of an enterprise, in particular directors and board members.

就有償性聘僱關係以及陞遷而言，本法第二編之內容亦準用於自營作業者、事業單位機關之成員諸如董事或是經理等。

● Section 7 Prohibition of Discrimination

第七條 歧視禁止

(1) Employees shall not be permitted to suffer discrimination on any of the grounds referred to under Section 1; this shall also apply where the person committing the act of discrimination only assumes the existence of any of the grounds referred to under Section 1. [...]

勞工不得因同法第一條所列之任何一種原因受到歧視

Chapter 2

Employer Obligations

第二章 僱主責任

[...]

● Section 12 Employer Action and Duties

第十二條 僱主行為與義務

(1) The employer has the duty to take measures necessary to ensure protection against discrimination on any of the grounds referred to under Section 1. This protection shall also cover preventive measures.

僱主有義務針對任何同法第一條所列各種情形之歧視行為予以防治，其中亦包括所謂預防性措施

(2) The employer shall draw attention to the inadmissibility of such discrimination in a suitable manner, in particular within the context of training and further training, and shall use his or her influence to ensure that such discrimination does not occur. Where an employer has trained his or her employees in an appropriate manner for the purpose of preventing discrimination, he or she shall be deemed to have fulfilled his or her duties under Subsection (1).

僱主應利用合適的方式，針對歧視行為的違法性，透過諸如教育訓練等方式加強組織內的宣導，並試圖消弭所有可能的歧視行為。當僱主已經針對其雇員施以歧視行為防治的教育訓練時，當可視為其已經履行前項義務。

(3) Where employees violate the prohibition of discrimination under Section 7(1), the employer shall take suitable, necessary and appropriate measures, chosen in a given case, to put a stop to the discrimination; this may include cautioning, moving, relocating or dismissing the employee in question.

若是有勞工違反同法第七條第一項所訂之歧視禁止行為時，雇主應採取一切合適、必要且合乎比例之方式予以阻止。例如：告誡、調整職務、調職或甚至解雇。

(4) Where employees are discriminated against in the pursuance of their profession by third persons within the meaning of Section 7(1), the employer shall take suitable, necessary and appropriate measures, chosen in a given case, to protect the employee in question.

若是有勞工因第三人違反同法第七條第一項所訂之歧視禁止行為時，雇主應採取一切合適、必要且合乎比例之方式予以阻止。例如：告誡、調整職務、調職或甚至解雇。

Chapter 3

Employee Rights

第三章 勞工權利

● Section 13 Right of Appeal

第 13 條 申訴權

(1) Employees shall have the right to lodge a complaint with the competent department in the firm, company or authority when they feel discriminated against in connection with their employment relationship by their employer, superior, another employee or third party on any of the grounds referred to under Section 1. The complaint shall be examined and the complainant informed of the result of the examination.

於職場遇到來自其雇主、上級、其他勞工或是第三人所為之同法第一條所稱騷擾行為時，任一勞工皆應該有向企業、事業單位以及主管機關所設權責單位提出申訴的權利。申訴案應加以檢視並告知其結果。

(2) The rights of worker representatives shall remain unaffected.

其作為勞工代表的權利不受影響

● Section 14 Right to Refuse Performance

第十四條 拒絕履行勞務權

Where the employer takes no or takes obviously unsuitable measures to stop the harassment or sexual harassment in the workplace, the affected employees shall have the right to refuse

performance without loss of pay insofar as this is necessary for their protection. Section 273 of the German Civil Code (Bürgerliches Gesetzbuch) shall remain unaffected.

勞工向雇主提出申訴後，若是雇主仍消極不作為，或是明顯未能提供足夠的作為措施，進而得以有效阻止騷擾行為時，勞工可以暫時性拒絕履行其契約義務，卻仍然能享有工資請求權。德國民法第 273 條之規定不受此條之影響。

● Section 15 Compensation and Damages

第十五條 補償與賠償

(1) In the event of a violation of the prohibition of discrimination, the employer shall be under the obligation to compensate the damage arising therefrom. This shall not apply where the employer is not responsible for the breach of duty.

在發生歧視禁止違反之情形時，受害人得因雇主違反防治義務請求賠償。除非雇主對於該項義務之違反免責。

(2) Where the damage arising does not constitute economic loss, the employee may demand appropriate compensation in money. This compensation shall not exceed three monthly salaries in the event of nonrecruitment, if the employee would not have been recruited if the selection had been made without unequal treatment.

因違反歧視禁止未造成經濟性損失時，勞工得請求現金補償。若是因為僱用歧視而未能受僱時，其賠償上限訂為三個月月薪。

(3) The employer shall only be under the obligation to pay compensation where collective bargaining agreements have been entered into when he or she acted with intent or with gross negligence.

因為團體協約而負有補償義務，僅限雇主有故意或過失之時。

(4) Any claim resulting from Subsection (1) or (2) must be asserted in writing within a period of two months, unless the parties to a collective bargaining agreement have agreed otherwise. In the case of an application or promotion, the time limit shall commence on the date on which the rejection is received; in other cases of discrimination the time limit shall commence on the date on which the employee learns of the discrimination.

基於同條第一及第二項所提出之請求，除非團體協約另有規定，皆必須以書面於兩個月內提出。於招募或是陞遷之情形，期限應自被拒絕之時間起算，其他歧視行為期間之起算應自知悉起算。

(5) This shall be without prejudice to other claims against the employer resulting from other legal provisions.

本條之規定對於其他法令所訂之請求權不發生影響

附錄二 焦點座談會議紀錄

一、焦點座談會議題綱

(一) 第一次焦點座談題綱

座談會日期、時間：111年6月7日(二) 上午10:00~12:00

座談會地點：中華民國勞資關係協進會 會議室

(地址：台北市松山區敦化南路一段7號11樓之1)

議題題綱

- 一、 雇主本身就是性騷擾行為人，應如何判定其知悉及採取立即有效糾正及補救措施的責任？
- 二、 發生在國外，我國投資企業本國勞工相互間的性騷擾事件的法律適用爭議。發生在我國，外國企業外國員工間的性騷擾事件之法律適用爭議。
- 三、 職場性騷擾事件，應否由國家課罰行為人之爭議？
- 四、 職場性騷擾機制是否應制定適用雇主規模門檻？
- 五、 其他相關看法？
 - (一) 職場性騷擾之雇主立即有效糾正補救措施內容，是否應參考被害人之意見？
 - (二) 立即有效之糾正補救措施之規定，有被質疑不夠明確使雇主難以遵循，請問有無相關建議？

(二) 第二次焦點座談題綱

座談會日期、時間：111年6月27日(一) 上午10:00~12:00

座談會地點：中華民國勞資關係協進會 會議室

(地址：台北市松山區敦化南路一段7號11樓之1)

背景說明

我國性別工作平等法(下稱性平法)第13條第1項規定課以雇主事先預防性騷擾事件之義務，同條第2項則課以雇主事後的補救義務：「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。」惟實務上：

1. 對於雇主須採取性騷擾防治義務之時點，各該法院有不同之見解。
如：受僱者是否須確有性騷擾事實為前提、離職後受僱者始提出申訴之雇主責任如何審認？
2. 何謂立即有效之糾正及補救措施，各該法院亦有不同之見解。
3. 在適用對象上，不區分事業單位規模大小一體適用
因此，當受僱者僅有一人時，或者是性騷擾行為人就是雇主時，難以期待雇主採取立即有效之糾正及補救措施，現行制度上應如何處理，多有爭議及討論。

針對上述爭議問題，研究團隊欲透過辦理三場焦點座談，蒐集各界意見進行研議，研究結果可提供政策參考。

題綱

- 一、 雇主本身就是性騷擾行為人，應如何判定其知悉及採取立即有效糾正及補救措施的責任？「知悉」及「立即有效糾正及補救措施」不夠明確，有無修改意見？
- 二、 職場性騷擾事件，應否由國家課罰行為人之爭議？又，是課罰所有的行為人？還是限縮在雇主？
- 三、 如何解決有關職場性騷擾事件雇主民事賠償責任之爭議？
- 四、 如何解決職場性騷擾與其他三法(性平法、性騷法及跟蹤騷擾防制法)之競合問題？
- 五、 其他相關看法？

(三) 第三次焦點座談題綱

座談會日期、時間：111年7月28日(四) 下午14:00~16:00

座談會地點：中華民國勞資關係協進會 會議室

(地址：台北市松山區敦化南路一段7號11樓之1)

背景說明

我國性別工作平等法(下稱性平法)第13條第1項規定課以雇主事先預防性騷擾事件之義務，同條第2項則課以雇主事後的補救義務：「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。」惟實務上：

1. 對於雇主須採取性騷擾防治義務之時點，各該法院有不同之見解。
如：受僱者是否須確有性騷擾事實為前提、離職後受僱者始提出申訴之雇主責任如何審認？
2. 何謂立即有效之糾正及補救措施，各該法院亦有不同之見解。
3. 在適用對象上，不區分事業單位規模大小一體適用
因此，當受僱者僅有一人時，或者是性騷擾行為人就是雇主時，難以期待雇主採取立即有效之糾正及補救措施，現行制度上應如何處理，多有爭議及討論。

針對上述爭議問題，研究團隊欲透過辦理三場焦點座談，蒐集各界意見進行研議，研究結果可提供政策參考。

題綱

- 一、 雇主本身就是性騷擾行為人，應如何判定其知悉及採取立即有效糾正及補救措施的責任？「知悉」及「立即有效糾正及補救措施」不夠明確，有無修改意見？
- 二、 職場性騷擾事件，應否由國家課罰行為人之爭議？又，是課罰所有的行為人？還是限縮在雇主？
- 三、 如何解決有關職場性騷擾事件雇主民事賠償責任之爭議？
- 四、 如何解決職場性騷擾與其他三法(性平法、性騷法及跟蹤騷擾防制法)之競合問題？
- 五、 其他相關看法？

二、焦點座談會議記錄

(一) 第一次焦點座談會議記錄

勞安所「各國職場性騷擾相關法規範及實施經驗資料蒐集分析」研究案 第一次焦點座談會會議紀錄			
座談會時間	111年6月7日(星期二) 上午10:00~12:00		
開會地點	中華民國勞資關係協進會會議室 (地址：台北市松山區敦化南路一段7號11樓之1)		
主持人	焦興鎧計畫主持人		
出席人員	詳如簽到冊	記錄	蔡貞翎
會議紀錄摘要： 壹、主席致詞：略。 貳、討論： 一、A1 專家 按我國性別工作平等法除第12條明文性騷擾定義外，於同法第13條已明文課30人以上事業單位訂定性騷擾防治規範並公開揭示，且命雇主於騷擾事件發生時，應有立即有效之補救措施；惟性騷擾事件發生之究責，尚非屬於上開條文所欲規範之範疇，是以相關行為仍應視其行為舉措，回歸相關民、刑事或相關法律規範處理，故勞動行政主管機關依法僅有對於「雇主」未履行防治義務予以糾正、處罰之權利，對於行為人的處罰則不是其職權範圍。 職場性騷擾防治主要的困擾，乃係性騷擾事件之行為人即為雇主(尤其雇主為自然人的狀況下)，此時無論職場有無制定相關防治、申訴措施，受害者如何利用、有否可能利用相關制度以自救？此議題於行政院性平委員會即曾經討論過，委員們也曾提出應督促勞動部對此部分予以規範之意見，然而誠如前述，性別工作平等法對於性騷擾之規範重點，乃雇主有無履行防治義務而非對於行為人之懲戒，且縱行為人係雇主，而雇主為履行相關防治義務，主管機關仍應依性別工作平等法予以糾正與處罰，至於雇主之性騷擾行為，被害人仍應依各該法令規範(如刑法、社會秩序維護法或性騷擾防治法)提出告訴或為適當處置。 誠然，若於上開情境下(雇主為加害者)，確難以期待雇主履行防治性騷擾之義務，故這部分確實有重新調正之必要，蓋目前性騷擾防治三法，同時存有重疊(權責劃分不清)與漏洞(三不管地帶)，故理論上在職場發生的性騷擾事件應為性別工作平等法之適用範圍、於校園發生之性騷擾事件則是用性別教育平等法，若非上開領域發生者則應適用性騷擾防治法，雖然看似明確、權責劃分明確(勞工局、教育局與社會局)，但實際上就如前述，各法有重疊與漏洞的存在，因此若此三部法規範不好好統整，而僅僅要求勞政主管機關修正、強化，無疑是緣木求魚。 承上，為了在有限範圍內解決上開問題，故目前「工作場所性騷擾防制措施申			

訴及懲戒辦法訂定準則」第 2 條第 2 項定有明文，倘雇主為性騷擾之行為人時，受雇主(或求職者)除利用職場內部申訴、救濟機制外，亦可向地方主管機關提出申訴，再由主管機關主動知會雇主該申訴案件，而雇主於接獲主管機關通知時，即屬知悉性騷擾事件發生，並應依法採舉補救與防治措施。

因性別工作平等法係屬公法性質之法律、屬行政規制之法律，若事件發生時，各該地方有相關法規則有尊重該地相關法律之必要，則此議題應屬於事務、土地管轄之原則。而行政罰法第 29 條已就我國船艦、航空器上違反我國行政法上義務者，予以相關規範；惟性別工作平等法仍屬於公、私法混合之法規，倘事業單位與勞工締約之地點為我國並派處於國外，其契約既與我國締結，自應受我國法律所規範而不因其工作地於國外，而使雇主得免除性別工作平等法第 13 條之義務。然而，性騷擾事件的行為人，其行為後果於我國乃係依刑法、社會秩序維護法與性騷擾防治法，此時若行為人之性騷擾行為係於國外進行，可否以我國法律論處則有疑慮，蓋相關法律應有特別規範方得為之，如刑法第 5 條即有明文特定犯罪，縱於我國境外仍得以適用、追溯之，而除了刑法第 5 條明文之行為外，則應依刑法第 7 條規定辦理，即於我國領域外之犯罪，其最輕本刑為三年以上者，方有適用之，是以按舉重明輕之理，社會秩序維護法則恐怕更難有介入餘地。

至於在我國發生之性騷擾行為，則無論行為人之國籍為何，皆應受到我國法律所規範，縱行為人非屬我國國籍仍應遵守我國法制規範。

此部分恐需將現行各種法律予以統合與搭配，經過完整評估後才能制定可執行之。

二、A2 專家

一般我們認為，當申訴人提出申訴遭受職場性騷擾，即為雇主知悉的時間點，但往往有時候，許多被害人在職場上屬於弱勢，且在職期間不敢提出，直到離職後才提出，知悉時間點就會延遲，無法立即採取有效糾正補救措施。不過近期在實務上，有些被害人在遭受職場性騷擾時，事後立即直接在 LINE 通訊軟體向雇主反應對其行為感覺不舒服，所以知悉不見得一定要正式提出書面申訴、檢舉，事實上如果被害人直接反應，尤其雇主即為行為人，這個時間點，即認為雇主知悉，通常雇主一定否認、辯解，但其實以 LINE 通知應就可以起算知悉時點。

另外一個值得關注的，是知悉後多久沒有作為(如：沒有啟動調查)，我們才會認為雇主違反性工法雇主責任?就過往處理案件經驗，曾經有受害人離職後向縣市政府勞工局提出申訴，勞工局即發文請雇主說明，並於之後認為雇主無立刻啟動調查而裁處，前後不到 26 日，但是一般調查時間通常都是 2 個月，所以是否也斟酌給予依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 11 條規定的時間再認定有無採取立即有效糾正及補救措施。

發生在國外的我國投資企業，我國企業即境外投資公司，是依照外國法設立，我國的總公司，在他國設立分公司。在境外公司裡頭發生本國勞工職場性騷擾事件，究竟是要適用當地性騷擾相關法令還是適用我國法令?其實公法本身採用屬地主義，性工法是混合私法及公法，但基本上境外公司都是外國公司，如果依照傳統概念會認為行為發生在當地，即應適用當地法令，這確實是原則，事實上有些情況是，本國勞工跟總公司簽約，但被派到國外去，但所有的簽約過程及給薪都是總公司運

作，所以某程度而言，涉外民事法適用都是討論牽連因素，而其實看起來本國勞工與我國聯繫因素比較多，在這樣情況下，也不是不可能適用我國性工法相關法令。

反之，在我國的外國企業，兩位外國勞工發生性騷擾事件，我的看法是比較傾向適用本國法令，一方面是因為各方面證據蒐集及事件的瞭解，特別是這兩人最後有延伸民事損害賠償，被害人因性騷擾向行為人提起民事損害賠償，理當也會在本國法院進行訴訟較為便利。這會適用到涉外民事法律適用法第 25 條所提及，因侵權行為而生的債，依侵權行為地法，因為性騷擾事件發生在本國，侵權行為地法當然適用中華民國法律會比較恰當。

另外，涉外民事法律適用法第 15 條也值得注意，依中華民國法律設立的外國法人的分支機構，其內部事項依中華民國法律。所謂內部事項是否也涉及到這個外國公司對他的員工管理，包含其內部規範職場性騷擾的處理原則也適用或受到相關的中華民國法律拘束？這也值得探討。

長期以來我們就只罰雇主沒有罰行為人，除非是性騷擾防治法才會罰行為人，這當然產生很大的爭議，因為事情發生後，如果行為人離職，公司也莫可奈何，時常會演變成發生職場性騷擾事件無法懲罰到行為人。

但是我們可以觀察職場性騷擾有無權勢關係差異很大，如果是一般員工間，沒有權勢關係，是可以阻止發生，因為大家都是同事可以直接講，不需要隱忍，但如果是在有權勢關係的情形下，通常弱勢的員工只能選擇隱忍，因為這會影響到薪資、升遷等各方面。個人看法，如果要罰應該要罰有權勢關係的，不只是罰雇主，因為有些有權勢關係的主管，對下屬是有生殺之權的，雖然不是負責人但是有權勢關係存在，使得他的屬下不得不屈服，所以或許也可以考慮處罰。

我想是可以考慮制定雇主規模門檻，不久前有個牙科診所案例，離職護理師申訴被性騷擾，但診所只有兩個人，一個是被申訴的對象，一個是受僱員工，在這樣的情形下很難啟動調查機制，也很難期待可以做出客觀公正調查，建議可以考慮比照勞保強制納保規定，以僱用五人以上公司設定雇主規模門檻，對於規模太小，是否還要課予不調查即沒有盡到雇主義務就要裁罰，規模上是可以加以考慮的。

三、A3 專家

目前我國性騷擾三法已經有些疊床架屋問題，或是一些法律解釋適用問題，所以在實務上性騷擾事件發生對於應該要適用哪一個法，其實本身都是有爭議的。也發生過，在學校中，有小孩在上廁所，然後就發生有手伸出來，可能是一個偷窺及性騷擾意圖的行為，但是請學校處理或是報警處理，就會牽扯到行為人是誰？雖然是發生在學校中，但是行為人是誰？也沒有看到臉也不知道身分。我認為思考上應回到源頭，從整個法制架構來說，如何打擊性別暴力、讓制度可以完整無疏漏，並有效運行，會是最上位目標。

目前現狀是三法，依照性騷擾防治法第一條第二項但書的結果，會變成：如同劉教授所說，當初性工法第 13 條設定重點是關於雇主防治性騷擾的義務，行為人的責任是民事責任，防治性騷擾是行政罰，侵權行為責任是用民事處罰部分處理，但其實我們會知道這裡問題就是，法制上行政罰啟動對當事人來說成本是較低的，他其實就是申訴，假設這個申訴是有效的然後調查，當事人不用自己去打侵權行為

的民事官司，這裡尷尬之處就是，雇主本身就是行為人，要怎麼處理？

現在實務上雇主有防治性騷擾義務，如果在知悉後沒有採取立即有效的糾正及補救措施，會被裁罰 10 萬至 50 萬，實務上我們沒有因為雇主是行為人而免除防治性騷擾責任，所以有判決認為就算雇主是行為人，仍有採取立即有效糾正及補救措施的責任，如最高行政法院 110 年度上字第 68 號判決雖然最後維持原判決，駁回南投縣政府上訴，認為不該罰被申訴的行為人也同時是雇主，但在論理上並沒有否定雇主還是有可能要負第 13 條第 2 項的規範義務，內容摘錄如下：

「...然當涉及性騷擾之行為人即為雇主時，一方面為否認有性騷擾行為之行為人，另一方面卻為須要採取立即有效之糾正及補救措施之雇主，存在角色衝突之情事。此時在判斷涉案行為人亦係雇主有無違反性工法第 13 條第 2 項之規範義務時，應就個案情形，依客觀情事並參酌義務人之特殊處境，斟酌其所負擔之義務在事實上或法律上是否無法期待人民遵守等情形綜合判斷之。」

本案最後的判決是，就這個案而言這個雇主不用負這個責任。我的想法是，如果在職場上發生的性騷擾，不論是一般行為人、或是雇主或是高階主管(有權勢關係)，最重要是如何有效課責的問題。所以，如果雇主本身就是性騷擾行為人，是否有可能可以擬制認定他其實就已經違反了雇主立即有效的糾正跟補救的義務，然後課以一個特別的行政罰，不用再去審究他是否有進行立即有效的糾正跟補救措施，當然這申訴事件本身還是要經過調查。實務上觀察企業是否能做到性別友善的職場環境，其實老闆的態度往往最為關鍵，如果老闆本身就是一個會涉入這類爭議行為的人，其實還滿難期待他會有效的防治職場性騷擾。

就行政申訴跟課責涉及公法的部分，原則是採屬地主義，至於民事責任的部分依據涉外民事法律適用法第 25 條規定，侵權行為，原則是依侵權行為地法，但書規定例外時可以依照關係最切之法律，所以本題發生在國外的話，公法上的程序和行政罰等等原則上應該是不適用，如果是私法部分(侵權行為責任)就看當事人選擇的法庭，法庭若認為自己有管轄權，會再決定準據法，不過一般來說，如果是在我國提告的話，管轄法院會比較樂意選擇我國自己的法律。如果是外國企業在我國的話，依屬地主義，基本上在我國法律適用是沒有問題的。

這個部份我會覺得這是立法政策的選擇，如果是一律課罰，就會牽扯到三法、乃至四法整併的問題，原則上我會認為，本質上沒有不能課罰，但是這樣做，會需要立法評估，如果我們認為長久以來是一個漏洞的話，就要思考如何補起來。

我國中小型企業滿多的，但建立一個友善的職場的基本義務，跟規模大小比較沒有絕對的關係，這不像你要建立一個托嬰場所，就這個部分我會覺得可能不是用規模門檻來決定防治職場性騷擾的機制，但是防治職場性騷擾機制運作不是很順暢的部分，如雇主自己受理申訴自己的職場性騷擾該如何執行？雖然在 2019 年已經用行政命令方式「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 2 項有做了修訂，職場性騷擾除了依內部提出申訴，亦可向地方主管機關提出申訴，不過民間團體對此有些評論意見，認為上開訂定準則僅是行政命令層次，因此有建議需要提升到母法做相關規定，若這樣調查就不會有球員兼裁判或期待不可能的問

題，然後也會有一個明確的法律依據也比較合理。

實務上確實有被質疑不夠明確，但也累積不少案例，可依照實務狀況按正、負面表列盤點跟整理，或是可以在立法的層次把抽象的法律概念做一個例示的規定，因為基本上目的是糾正跟補救，補救是讓性騷擾不再發生的措施，這也會包括雇主的保護、照顧及教育的責任，也要包括協助受僱者提出申訴、轉介或提供一些相關的醫療諮商資源。個案情況跟企業文化都有滿大差異，是否要參考被害人意見其實也是滿重要的，我自己在當委員的時候也會直接詢問被害人的想法，如果他的想法是可以馬上採行的，在調查的過程中就應該要先建議雇主先採取過渡性必要的補救措施。

四、A4 專家

如何判定知悉時間，其實不管是用 line 或是地方主管機關申訴，知悉問題應該是沒有太大爭議。至於如何採取立即有效糾正及補救措施，第一個我要確認是否為性騷擾行為，30 人以上的公司都有一個制度跟規範，按照他們的程序去走這個沒有問題，但 30 人以下的小單位像剛剛提到的牙醫診所，甚至是我們現在有很多家事外勞，就剛剛也有提到，雇主基本上在做這個調查就會涉及到角色衝突的問題，因為雇主本身就是一個要被調查的對象，他甚至也沒有能力去處理，我想這樣的問題應該是由地方主管機關處理？如果這是在學校發生，依照學校性平法可能這些爭議都不太會發生，因為性別平等教育法有很明確的規範，而且都是針對行為人。像性別平等教育法中，如果校長如果涉及性騷擾爭議，教育局就要出面，在進行有效補救措施前提是他確實有性騷擾的爭議，經過調查程序確認是否有性騷擾的行為，後續才有可能去做比較適當的補救措施。

這裡就要擔心，地方主管機關業務增加人力不足問題，我想可以委外處理，如類似像勞資爭議委託給勞資關係協會處理，不見得是單一機關，可以有一些相關民間團體通過認證有能力承辦相關調查事件，我想這是一個比較完整的方式。

性工法對行為人沒有明確的處罰規定，但有些公司制度是很嚴格的，但普遍來說 30 人以下的公司是沒有這個規範，所以我個人覺得說確實三法差異太大，性平法對性騷擾太嚴，性工法對職場性騷擾規範太寬鬆，建議二法對處罰規定可以有一致性。所以我個人贊成對行為人有一些比較明確的規範，另外兩個法其實都已經有處理了。

可能有些人會覺得是適用對象不同的問題，譬如會覺得對學生比較有需要保護，但是我曾經遇到一個案例，一個教授一直向一個博士生表達愛慕，最後調查性騷擾是成立，學校暗示教授看是要辭職還是通報。但一個博士生受到騷擾跟勞工在職場上被騷擾，誰的嚴重程度比較高其實很難講，其實我們在很多規範上是有漏洞存在的，我們對行為人的處理的方式，空間太大，由雇主自己去訂定內部規範，沒有比較一致性的作法，我覺得對勞工是比較不公平的。

所以我想我們其實應該在調查的部分，是否能有一個一致性的原則或規範，因為雇主本身就是爭議的當事人，所以如果沒有給行為人平等對待，會比較難處理。

我想門檻的部分，不能因為大公司就要比較完整的保護，小公司的勞工就只能有比較少的保障，機制應該是一致的，如果因為公司規模小不能訂定規範，主管

機關應該要負起責任，像性平法跟性騷擾防治法一樣，主管機關應該要介入處理。

五、A5 專家

雇主應有性別平等措施、防治性騷擾措施，此係法律所明文，而勞工若未依據相關制度措施辦理、提出申訴，雇主即無違反法律課予其之義務；反之，勞工一有提出申訴，雇主即立即有協助處理之義務，且對於防治之效果有相當高之標準(可參近期交通大學性騷擾案，該案交大並非完全未進行防治，然法院仍認雇主防治方式不夠積極、有效)，故以法律面我國法律對於勞工較為保護，而對於雇主課予較高義務。故對於「知悉」乙節，本人認為人應採嚴謹之標準(即以勞工有提出申訴為斷)。

就個人的性騷擾行為，甚至性騷擾行為人即為雇主的狀況下，以現有法規範其實就能充分因應，其主要還是勞工要敢於申訴、提出，倘若勞工已提出申訴而雇主為與已積極處理，除有構成行政法外亦有相關侵權責任，故本法仍應以企業法之概念進行界定，以企業作為雇主僱用人責任與義務的對象，且不能期待僅以本法完全達到性騷擾防治之目的，但已可達成大致防治之目的；而自然人之個別行為，則仍應回歸其他適當法規處置。

本國勞工至外國提供勞務時發生之性騷擾，此部分難認我國有介入外國爭議的空間；反之，外國籍勞工於本國發生之性騷擾事件，當應以本國法律予以規範之。

按目前性騷擾行為實則已有刑法予以規範，何以一味強調、希望再以性別工作平等法處理，甚至將刑法引入應別工作平等法，似無必要，倘若有相關想法亦應以修正性騷擾防治法為先，擴張該法之適用範圍以該法將所有行為人納入，此後再由該法連結至性別工作平等法之雇主義務，以強化性別工作平等法之僱用人責任，而非破壞現有性別工作平等法之架構，尤其是輕易地導入行法概念。

以實務案例來說，職場發生之強制性交反罪刑為，雇主本應負擔性別工作平等法之義務，然過去曾有案例反而認雇主得免調查責任，蓋承審法官係單純以刑法概念判斷，並認性侵與性騷擾不可同等視之，因此目前仍應以清楚界定各自行為規範與相應法規為目標。

綜上，以我國雇主性騷擾防治義務，係包含職場上任何人，而性騷擾又涉及刑法(行為人)、行政法(僱用人責任)，若要將相關議題完全統合，單性別工作平等法是否能承擔如此複雜的議題？若真的有必要統合，是否另訂新法較為適？畢竟性別工作平等法之本質仍是歧視禁止，以及針對僱用人責任予以規範而非特別刑法，故建議還是針對雇主防治與調查義務的標準、免責條款予以釐清、規劃與強化，而非一味強調強化裁罰以及擴張。

對於性騷擾、性別平權議題，此議題實則與國際貿易等相連結，如我國性工法第 13 條係以 30 人為區分，但美國僅 15 人以上單位就有相關義務，此部分即有可能導致貿易談判中勞動專章產生障礙，因此對於相關議題若僅著眼於眼前的性騷擾防治，恐怕未來還會面臨更多挑戰，且會產生更多修正的需求。

對於雇主門檻乙節，美國以 15 人為門檻，而我國以中小企業為主，卻設定 30 人為門檻是否適當？本人認為應採限縮主義較適當，以使得本法施行得以合乎其目的與法理，舉個例子，勞工保險五人以下得予以排除，都已使如此眾多勞工不能受

到保護了，何況性別工作平等法所設定之 30 人。

性別工作平等法之本質屬係屬於性別歧視規範，而性工法第 13 條乃係參照公平就業機會委員會(即 Equal Employment Opportunity,EEOC)，藉由雇主僱用人責任以達到性別歧視禁止之目的，是以其本質應非防治性騷擾，是以期待以性別工作「平等」法以達到消弭性騷擾、性暴力，就個人認知並非該法律之立法本旨，此觀性別工作平等法第 1 條即可明確知悉，本法係之目的乃促進平等與歧視禁止。

若以美國為例，美國係以判例法，透過重要判例已形成制度規範，且係採公私法一元論，故其處理性騷擾等議題幾乎等同於我國民事程序，然我國係以刑法處理性騷擾議題，故不能期待能以性別工作平等法簡單幾個條文，就能達成性騷擾防治等相關規範。其實，雇主在性騷擾事件亦屬於間接受害者，蓋雇主與勞工本為私法關係，卻因性別工作平等法課與雇主防治之義務(即僱用人責任)，而使其負擔額外的責任。

我國引介相關制度之上位概念，乃係以保護勞工為宗旨(如：勞基法第 8 條、職安法第 5 條)，然而無論如何課予雇主保護之義務，其上限仍應以行政責任為限而不應跨足刑事責任，倘借鑒公平就業機會委員會，其最終本質仍係偏向於民事程序。雖目前倘論方向似乎擬將公法概念再度強化甚至引入行法，但按性別工作平等法之內容與結構，其主要仍係以行政法與民法之概念建構，故雇主是否真的能進行、完善性騷擾防治？還是性騷擾防治本屬於國家應進行、對於人民之基本保護？倘就法理論斷，雇主應負擔之責任已有相關法律規範，且相關法律規範相較不少國家而言來說，確實課予雇主較高的義務，然此舉是否確實能減少性騷擾發生，本人仍然存有質疑。尤其，在性騷擾行為已有行法的規範，是否適合再以性別工作平等法改變相關制度架構？

按目前性別工作平等法係課予雇主照顧義務，而雇主若未履行該義務則需負擔相關僱用人責任，就本人看法並無有重大改變之必要，除非我國擬將性別工作平等法性質徹底改變(由行政法改為刑法)，然如此反而推翻整體性別工作平等法之制度，基於性騷擾防治僅屬於性別工作平等法之一部分，且性別工作平等法其他部分(如：母體保護、家庭照顧等等)其重要性顯不低於性騷擾防治，因此整體結構改變影響甚鉅，應妥適討論。

承上，我國法律對於雇主之防治義務，似不若美國有將雇主實際防治之能力納入考量，倘以我國性工法明文，雇主應採取「立即」、「有效」之防治措施，且該防治措施相當程度建構於申訴人之「主觀感受」，但雇主客觀能力上是否真的能達成申訴人之期待呢？以美國為例，其有建構一客觀女性婦女之標準以作為參考依據，而此部分確為我國極為缺乏的部分(如：隔離空間應如何設置、調查持續等等)，故建議此部分應積極研議以制定標準，如此才能有意義地以客觀標準達到保護被害人之目的。

按目前性騷擾行為實則已有刑法予以規範，何以一味強調、希望再以性別工作平等法處理，甚至將刑法引入應別工作平等法，似無必要，倘若有相關想法亦應以修正性騷擾防治法為先，擴張該法之適用範圍以該法將所有行為人納入，此後再由該法連結至性別工作平等法之雇主義務，以強化性別工作平等法之僱用人責任，而非破壞現有性別工作平等法之架構，尤其是輕易地導入行法概念。

以實務案例來說，職場發生之強制性交反罪刑為，雇主本應負擔性別工作平等法之義務，然過去曾有案例反而認雇主得免調查責任，蓋承審法官係單純以刑法概念判斷，並認性侵與性騷擾不可同等視之，因此目前仍應以清楚界定各自行為規範與相應法規為目標。

三、散會(12時 00分)

(二) 第二次焦點座談會議紀錄

勞安所「各國職場性騷擾相關法規及實施經驗資料蒐集分析」研究案 第二次焦點座談會會議紀錄			
座談會時間	111年6月27日(星期一) 上午10:00~12:00		
開會地點	中華民國勞資關係協進會會議室 (地址：台北市松山區敦化南路一段7號11樓之1)		
主持人	焦興鎧計畫主持人		
出席人員	詳如簽到冊	記錄	蔡貞翎
會議紀錄摘要： 壹、主席致詞：略。 貳、討論： 一、B1 專家 <p>主管機關判斷職場性騷擾是否為真，係依雇主調查記錄，然實際上雇主調查記錄與事實狀況常常有相當偏差，在這種狀況下，主管機關如果只憑雇主調查記錄判斷是否適當？又主管機關有否可能跨過雇主直接就爭議當事人進行調查、保護等等措施也是應考量事項。最後，按目前「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」雖設有申復制度，但該制度是供申訴者而非被申訴者，故還是那個問題，雇主調查紀錄是否為真，能否反映事實，容有疑義。</p> <p>按大法官許宗力曾表示意見，應把期待可能性作為阻卻事由，即人民違法並自我檢舉本為不可期待行為，故難認應予以裁處。同理目前性工法雇主為調查義務人，倘其即為行為之人，是否可以期待其自首？還是，這也是期待不可能的一種？恐怕也會受到挑戰。</p> <p>就本人研究而言，三法幾無整合可能，蓋各法立法宗旨不同、主管機關亦有不同堅持與考量，況目前更有跟騷法，更使得整合上困難度加劇，但實務中確實有相當多矛盾處需要補強與更正(無論是以修法還是主管機關函釋)，以性別工作平等法與性騷擾防治法為例，上班時的騷擾屬性別工作平等法範疇，下班後則為性騷擾防治法範疇，但性騷擾多為持續性行為，怎能期待加害者在下班即立刻停止騷擾行為，故本人認為應視為一體行為、適用單一法律。</p> <p>此外，與性騷擾防治法及性平等教育法不同，性別工作平等法並無後續救濟措施，可見三法利益本就不同，是否能簡單整合，可謂是牽一髮而動全身！！</p> 二、B2 專家 <p>建構性別工作平等法時，本就未將行為人之咎責(課行政罰)納入考慮，行為人之違法行為有相關民刑事責任與行政責任(如社維法)之法律規範存在，因此視個案不同(行為程度)而得以刑法或社維法予以懲戒，目前比較大的問題可能是社維法的罰緩相較於性騷法而言過低，且社維法涵蓋之騷擾類型不夠完整，因此人民比較後自然會喜歡選擇適用性騷法額度較高、較能發生嚇阻效果。</p>			

然而回歸問題根本，應該將社維法該條罰鍰額度提高，且增加處罰範圍。

性騷擾防治法課與雇主過高義務，這恐怕已逸脫合理的雇主責任，但因性騷擾防治法相較於性別工作平等法，對勞工而言確實好用的多，以實務論，相當難期待勞工適用性別工作平等法去申訴雇主對員工的保護不足，除非該員已有離職準備。因此以三法中性別工作平等法效果與實踐程度最差，畢竟告自己老闆很難，但告對方老闆簡單的多。

質言之，以性騷擾防治法課雇主責任的立法基礎，其實相當不合理，本人認為應將雇主保護員工之責任回歸於性別工作平等法，其架構與基礎才相對完善。但實事上的困境與勞工不願意選擇性別工作平等法的理由，如前所述；因此才必須將行為人騷擾的時間劃分為上班時間或下班時間(適用法律不同)，因此本人建議應將相關行為回歸社維法，即擴大社維法對性騷擾的認定範圍，並提高罰鍰額度。

就裁罰與各法競合部分，本人認並無相當大的爭議，蓋刑罰優先於行政罰，如同為行政罰則從重，故法律秩序相當清楚，應不致產生太大爭議。

有關雇主「知悉」性騷擾事件後，所為之「立即有效糾正及補救措施」，相關實務解釋原則上仍多偏向勞工保護，就其根本其目的仍係課雇主建構友善職場之義務。從友善職場之觀點來看，縱難認雇主為行為人時有調查之可能，但其未建構友善職場仍屬事實；事實上也不乏有雇主真的承認其犯行並承諾不再犯(即進行有效的防治措施)，縱使雇主否認其行為，但依法依然需要籌組委員會屢行防治與調查義務。

問題在於性別工作平等法與主管機關僅針對雇主有無調查乙節程序上予以評價，至於調查結果主管機關不過問，因此實務中不乏有爭議案件係雇主委由第三方調查，整體調查過程盡善盡美，但最終行為人(具雇主身份或對公司有影響力者)之行為是否成立性騷擾在認定上有很大問題，但主管機關著重點僅為有無調查之程序正義、而非結果，因此主管機關對於此狀況仍將肯認雇主已履行其義務，對被害人而言顯然保護不足，有待改善。

三、B3 專家

按現行性騷擾雇主的民事賠償責任，應可由違反雇主基於勞動契約之照顧保護義務解釋得出，因此透過民法 483-1 條「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防」作為連結橋樑，將職場發生性騷擾事件解釋為雇主違反防止之義務，即生雇主違反義務之損害賠償，此一損害賠償，已於性工法第 27 條以下具體化予以明定，因此現行之性工法需檢視的是，何以雇主須對第三人(或其他勞工)之行為負擔「連帶」賠償責任？此外，現行性工法規定關於雇主得以免責之範圍不夠明確，建議可以就相關免責規範予明確化，應可使雇主更瞭解其自身義務，力求平時之教育訓練或防治責任，以發揮防治功能。

性工法課雇主保護義務，應建立友善、無敵意環境職場之義務，其目的並非懲處行為人，故本人認性工法不宜納入處罰行為人規範，蓋行為人並非立法者於制定性工法課予對職場受僱者應負保護義務之對象，行為人之行為，應回歸各該法律處理(例如：依性騷擾防治法或社會秩序維護法之裁罰，民事部分則為侵權損害賠償之責任)。

四、B4 專家

按現行性工法與性騷法皆有同時課與雇主防治義務，然觀察實務，多數雇主仍係以性工法所規範之內容未履行而被懲罰，蓋性騷法之主管機關較偏向處罰行為人，而鮮少對於雇主未履行調查義務與提供必要協助乙節討論。而因為實務中顯難期待勞工就雇主不作為行為(性工法)提出申訴或告訴，故多數受害者也會偏向採用性騷法而非性工法；受害者本身也多期待行為人受到公權力處罰，反而雇主予以之糾正措施，如：調職、記過...等等，多無法滿足被害人之期待，但性騷法與性工法的混用，時常導致後續紛爭，如：救濟措施的不同...等等。

五、B5 專家

現行制度而言，行為人為雇主外，幾乎都有相關法律規範予以遵從，甚至就雇主而言，縱勞工行為時非執行職務期間，易不能完全免責，因此重點恐怕仍是騷擾者仍是雇主時應如何處理，而雇主為行為人時，確實難以期待其予以對於自身行為或進行調查、或予以承認、或予以糾正，不過本於相關法律，雇主本有負有上開調查與防治義務，雇主未履行義務顯已違法，而勞工面對相關爭議時，究竟要到勞工局或社會局申訴？

而以勞政系統來看，其調查目的多著重於雇主有於履行防免與調查義務，而其委員會組成則並不必然是性騷擾議題之專家，故對於性騷擾事件是否存在，勞政系統難以判別認定；而社政系統本於其職能所在，故對於性騷擾等議題卻更為了解於熟悉。

針對雇主本身為行為人者，其核心議題應為指控(性騷擾事件)是否為真，蓋倘指控為真，則雇主必然已違反其性騷擾防免義務，因此當雇主疑似為行為人時，不應僅針對雇主是否有履行調查義務予以討論。

此外，以實務面來看，為何勞工會偏向採用性騷法處理性騷擾爭議，很大原因在於，可以較為有效的促成賠償和解，且實務中勞工確實較不願意與雇主產生衝突(雇主為行為人的比例誠然不低，但多數只有勞工預計離職才會提出申訴)，以上原因及勞工和以傾向採用性騷法之理由。

三、散會(12 時 00 分)

(三) 第三次焦點座談會議紀錄

勞安所「各國職場性騷擾相關法規及實施經驗資料蒐集分析」研究案 第三次焦點座談會會議紀錄			
座談會時間	111 年 7 月 28 日(星期二) 下午 14:00 ~16:00		
開會地點	中華民國勞資關係協進會會議室 (地址：台北市松山區敦化南路一段 7 號 11 樓之 1)		
主持人	焦興鎧計畫主持人		
出席人員	詳如簽到冊	記錄	蔡貞翎
會議紀錄摘要： 壹、主席致詞：略。 貳、討論： 一、C1 專家 <p>金融業涉及職場性騷擾案件的比例不低，雖然金融機構很多是上千人公司，可能不太會遇到雇主既是負責人又為行為人這個問題。不過若雇主為行為人，受害人應該有可以向主管機關直接申訴的管道，是比較合理的做法，但是目前現行法沒有，只是在勞動部的一個函釋，但是我覺得若用行政命令的方式去做指導並不妥適，應該要明訂法律納入修法中。</p> <p>而雇主知悉時間點這個部分，所謂雇主不僅指負責人，亦包含代行雇主任利的管理者。而有關知悉後應採取立即有效糾正及補救措施較為抽象，過去有個銀行業者，董事長是行為人，但比較不常進辦公室，雖然做任何隔離其實意義不大，但至少能能做到啟動調查這段時間，有明確要求董事長不得進入辦公室。當然這很難，因為下屬不敢要求，但是比較常見是董事長有自己辦公室，然後跟申訴人同樓層，此時申訴人可以要求在調查期間先不用進辦公室直至結果出爐。</p> 二、C2 專家 <p>立即有效糾正補救措施的認定，就雇主跟申訴人的標準可能不同。糾正跟補救措施有些雇主會認為還沒有經過調查無法處理？如果貿然處理可能會造成損害。不過我認為，立即有效糾正跟補救措施某程度應該是對被害人的保護要先做好，如果今天只是以這個角度來做，對雇主的損害應該就會沒這麼大，只是這個保護是雇主認為的保護。以一個受害者角度來說，會比較期待保護措施是工作上沒有交集的情形，但如果被害人工作環境是 2 個人或是有隸屬關係，會有較大工作上影響，如沒有辦法避免見面，另外還有考核問題，但問題不大，因為考核需要比較長的時間，這中間就可以先調查處理。有些單位工作是執行職務之間所發生，加害人並非雇主可影響的，立即有效措施是可以安排受害人迴避加害人，但是工作上無法立即安排，因此會造成申訴人認為雇主沒有處理誠意。就名詞上來講，我想還是要導向那些工作上可做的保護性措施，但認定上是由雙方共同協調的保護措施。</p> <p>知悉的部分，是一接觸到或收到口頭告知即認為知悉。但有時候當事人會覺</p>			

得需要思考後再決定是否申訴，而往往雇主就會認為當事人沒有申訴就無法有任何作為。所以申訴應不以口頭方式，應以書面方式，像性騷擾防治法通過在協助警察執行相關工作時，警察擔心今天被害人告知了性騷擾的情事，當下不申訴並表示要再想想如何處理，事後又說警察沒有給予協助或是沒有清楚告知他可以申訴，因此我們有做一張「權益說明書」，內容是要當事人知道法律及相關的權益並讓其簽屬，希望藉由書面讓當事人了解自身權益，以後職場部份，我想可以比照以透過紙本的方式，去認定兩造雙方有會談基礎，即有權益了解及認知。

有關雇主本身是行為人的時候，實務上認定很困難，縱使被害人是跟人資部門告知負責人有性騷擾行為，人資最後可能也會不了了之，可是我們都會跟被害人說，你就當作是形式上的，最後會由政府機關裁罰雇主沒有盡到防治職場性騷擾義務。這對所有被害人而言都是不公平，他們會認為，是不是公司所有該做都做了，今天就罰不到公司，而行為人也沒有任何承擔的義務跟責任。今天雇主本身就應該最做為榜樣的，若他是行為人，那麼其他問題也會滿大的。性工法案件數應該比性騷法案件數量少很多，但是工作職場上性騷擾情形應該是非常多，可是為什麼提出申訴比較少？那可能是因為被害人認為公平正義無法從調查事實過程中得到平反，也無法得到真實有效保護措施。真的回到性工法能罰到公司或雇主本身的是少之又少，所以會變成民眾對法條信任程度是不夠的。

因此從實務上來說，雇主為行為人由勞政機關調查有何不可？就像性騷法，雇主為行為人也是由政府機關調查，也可以對雇主進行裁罰，如果公司本身也違反性騷法的話，也可以對公司進行裁罰。對被害人而言，法律公平效益才會存在。所以我會認為雇主本身是行為人，有採取其他方式，如剛提到職安法的不法侵害，實質上處理是有限的。其實就只是調查，調查最後也是不了了之，通報義務有認核問題。最後告訴你還是要回到刑法跟民法處理。也就是走完這個行政流程不了了之，之後提起民刑事訴訟，最後也可能因為經濟上弱勢而不利於訴訟結果，最後僅能走調解以勞資爭議的方式處理，而調解只會是談判，最後被害人就會被汙名化是因為錢才來。在整個過程對被害人照顧是不夠的。一有完善調查制度的公司，當然是可以回給被害人公平正義，如果雇主為行為人又位高權重，會導致被害人本身就不信任公司，若由政府機關調查，由專家學者介入，會給當事人比較大的寬慰。

若雇主本身就是性騷擾行為人，由於權利的問題，在執行職務跟非執行職務期間都有可能性騷擾，可是實務中卻放入性騷擾防治法中處理，就會用非執行職務期間進行調查，這樣就會變成讓政府介入調查雇主本身性騷擾的事件，這是解決了放到性工法很多案件不了了之的狀況。這就是說這兩個法其實在實務上，有時候我們會去衡量從法意到實際上有效對被害人而言哪種方式比較有用。職安法有要求雇主有防治職場上不法侵害的義務，也就是雇主本身就需保護友善職場，如果本身又是加害人的身份，從身份別來認定，若是行為人又是維護職場友善工作環境，是因為這樣身分上的差異，因此才有裁罰行為人是雇主的做法。

有關民事損賠判決是否能填補被害人的傷害這部分，這是依照被害人創傷程度跟時間判斷。因為職場性騷擾，往往延宕時間非常長，所以造成被害人權利損害，或是長期創傷所造成了影響。我們也看到有些被害人因此也被拿掉子宮，因為長期的壓力而導致大量失血，導致子宮無法正常運作，這損害當然大。如果是打民事上求償，其實額度就是依照一般性，國內本身就不會有太高的賠償。在這樣的情形，

如果找了壓力團體而構成和解條件會比較有談判空間，這對被害人來說不用經歷法庭的歷程，也可減少二度傷害。就過去經驗，沒有雇主的議題走到司法的處理而有合理的賠償。大部分到最後，基於雇主本身也會希望用的是調解和解方式，所以也會願意支付較高賠償費用。

在職場上，如果有陌生人(第三人)對於員工有跟蹤騷擾...等等行為，若雇主沒有相對完整的訓練概念，很可能就會逕以不要理他等說法因應。而忽略相關行為可能潛在存在的很高的風險與危害。當然雇主可以透過協助報警的方式處理，但是，在職場中，同事間的感情(如多次追求告敗)則可能構成性騷擾，而向雇主申訴處理，但跟蹤騷擾卻很難構成(職場上性騷擾)，畢竟跟騷法中定義的如跟蹤或騷擾跟性工法的性騷擾仍有歧異，且難以釐清定義。

三、C3 專家

我們公司在每個事業部都會有人資部門來負責這個部分，當知悉後，會請人資先了解情況，並提供人員申訴之管道，向公司的性騷擾申訴評議委員會提出申訴。在某些情形下，對有些員工來說，講完就沒事，只是要向單位稍微反映，並不一定會提出申訴。但有些情況就不僅是如此，人員向公司提出申訴後，公司就會進行後續的申訴案件處理流程。對公司而言無論被害人是否有提出申訴，只要有向公司反映，就視同知悉，公司即應視情況給予協助，並有立即有效的糾正及補救措施。

公司在處理的時候，一開始還是會先以被害人的感受為主，並詢問被害人需要公司給予什麼協助，亟需要公司如何處理。處理完後，會追蹤處理的情形。至於補救措施這個部分，建議可以不用明確訂定補救措施方式，因為每個案件發生的情況都不同，當事人及公司需要糾正及補救措施都不相同，依現行的條文可以使公司保留相當的彈性來因應及處理不同的狀況。

發生在職場的性騷擾事件，只要是事件是成立的，行為人如係公司之員工，即會依公司的工作規則予以懲處，情節比較重大的話也會影響到其未來的升遷，對行為人而言有警惕及告誡的作用。我同意黃律師所言，若把雇主拉下來國家罰，確實也不太合適，不過若最高雇主同時也行為人應該要分開來去看。像職災案件發生後，在民刑事賠償的時候，在工地裡可能也會發生雇主與職安人員為同一人，因此在處罰的時候，可能也會遇到一樣的狀況。譬如泥做工班的老闆，在職安法上還是罰的到，不會有影響。

四、C4 專家

人資先了解情況，對有些員工來說，講完就沒事，只是要稍微反映，因為其實對於申訴人來說其實並沒有做任何事情。但有些情況就不僅是如此，可能在被跟蹤或電話騷擾，當調查後，行為人就會說因為跟對方比較熟或是在追求。

公司在處理的時候，一開始還是會先以被害人的感受為主，並詢問被害人需要公司給予什麼協助，亟需要公司如何處理。如果處理完後，是否還有其他需求。

至於補救措施這個部分，建議可以不用局限在性工法的補救措施方式，可使用職業安全衛生設施規則 324-3 條，不管被害人是否離職，都透過 324-3 條檢視雇主是否都有做這些程序，如果今天公司人很少，不可能按照不法侵害這幾項 y 做，但本條文有規定，公司人數不同，公司執行程度不同，如 30 人以下公司執行紀錄即

可。

在 2019 國際勞工組織已經通過 190 號公約及 206 號建議書，主要就是處理職場霸凌跟騷擾的問題。在 190 號公約中本來就已經有提到政府究竟是否有需要介入的措施，190 號公約認為政府就應該要有裁罰的措施，也有提到員工離職的話若願意，必須要由政府介入之後，能有一個可以處理的方式。我也同意黃律師所言，若把雇主拉下來國家罰，確實也不太合適，不過若最高雇主同時也行為人應該要分開來去看。像職災案件發生後，在民刑事賠償的時候，在工地裡可能也會發生雇主與職安人員為同一人，因此在處罰的時候，可能也會遇到一樣的狀況。譬如泥做工班的老闆，在職安法上還是罰的到，不會有影響。

五、C5 專家

關於雇主本身是行為人這點，依性工法第三條規定，只要有指揮監督關係就算是雇主，實務上認定除公司董事長、總經理外，人資部門、部門主管知道了都算知悉，但是對於微型企業會比較麻煩，尤其是知悉這一點。雇主可能會覺得，只是稍稍碰了一下怎麼會知道對員工產生不舒服？可能一間公司就 3 個人，也沒人跟雇主講，雇主該如何知悉？

現在地方政府作法按照準則所提，也就是如果勞工向主管機關申訴，主管機關即發文給事業單位，請事業單位處理，文到公司，公司即知悉。也就是說知悉的點要明確。實務上有遇見，有當事人知道後就向主管機關申訴。有些只是勞工跟主管 20 分鐘談話中，僅 10 秒鐘提到性騷擾，其餘皆談論工作安排及分配，這較難認雇主知悉。

另有中華開發案，被罰知悉沒有做處理，但最後被行政法院撤銷，因為該案勞工僅是在離職前向經理或人資講了一些可能有發生性騷擾情事的話。所以我才說知悉要明確。

另外立即有效糾正及補救措施，比較難做，因為每件案件前因後果、職場也都不一樣，甚至看過部屬告長官性騷擾，因為長官向下班的部屬說：「裙子穿這麼短要去做什麼」？結果就被部屬告語言性騷擾。但這部分，公司在員工申訴後無法立刻判斷是或不是性騷擾，就開始進行調離措施，然後就把長官調走，但是其真正目的就是要將長官調走而已。

因此所謂立即有效糾正及補救措施，應視職場上實際狀況來作判別標準。有時候機關的處分會被撤銷，是因為機關太多遵從 98 年的裁定，亦即要有隔離措施、要為申訴人設身處地想？但最高行政法院表示雇主若為行為人該如何為申訴人著想？若被申訴人即為行為人，難道要打電話詢問申訴人該如何做？申訴人可可能覺得對他更加折磨；

若被申訴人真的什麼都沒做，要要求他被隔離、關懷措施，其實是強人所難。所以對立即有效糾正即補救措施，會建議對於微型企業立即有效糾正急救措施提供建議的做法；對於有規模事業單位還有什麼更加強作法建議讓受僱人能更樂於工作在職場，不是就非得要哪個人離開，這並非立法的初衷，若行為改正還是可以繼續工作下去。

其實我不贊同當行為人為最高雇主時，由機關介入調查，然後再罰行為人。因

為這違反行政程序法概念。這個行為人，可能最高雇主、視同雇主、公司一般人員，為什麼最高雇主違法時在行政處分會有差別待遇？我們對性騷擾目的，是課與雇主維持職場安全義務，最高雇主是破壞的行為人，所以拉下來變成行為人被處罰，這會違反行政法的差別待遇禁止的情形。尤其是如果要拉進來作為裁罰的對象時，剛剛尤律師有提到，這個行為已經是多年前的事情，所以碰到行政罰法3年內沒被發現是不能裁罰的，但我們不能說為了罰最高雇主，連裁處權時效也違反行政罰法原則去另立規定，如果開這個案例，會變成國家可以為所欲為，想對誰不利，或反感這個人這個單位，就會利用這樣的作法，無限延長裁罰權時效，裁處人民，違反民主國家法治的基本原則，無異形成向獨裁專制國家看齊。

雇主本身為性騷擾行為人就拉到國家處罰，可是雇主本身行為如果就只是無意講一句話出來呢？最經典案例是某銀行董事長，就講了一句跑業務跟以前不一樣，並舉例日本和尚，然後就被告。他在講這句話的時候他不見得認為自己是性騷擾行為人，尤其在講黃色笑話的時候，講的人在剛開始不見得會意識到是性騷擾行為，所以不能去苛責因為他是最高雇主時，他只要是行為人的時候，在一開始他就知悉了。所以還是需要循序處理，尤其當有知悉的概念出來，當有人告知這行為不對，這是性騷擾行為，所以要申訴，這時點才是知悉的時間點。而性工法也沒有規定，事發多久前不能提出。現在提出了，是因為多年前的行為造成這些年來的不適，知悉點這個時候才是真正的開始。

知悉點後開始沒有做法律上應盡義務，這裁罰權時效不會消失，沒盡責就會處罰，不會有裁處權時效過的問題。雇主不見得沒人敢管，大公司有董事會，對微型企業來說，可能隨時處在不小心碰到被申訴性騷擾，就要被機關處罰，那雇主能覺得關閉就好，事實上就會變成還是罰不到。

六、C6 專家

在性別工作平等法有規範雇主要有防治應騷擾義務，雖然性騷擾可以到法院去告，曠日廢時，而且受僱者去法院告雇主根本無法上班，生活上馬上出現困難，因此課雇主防治性騷擾義務，目的在於提供勞工友善工作場所，使得受僱者可安心上班。當然提供友善職場是硬體，而軟體就是當受僱者發生職場性騷擾，雇主如何在第一時間防止再次發生。因此剛剛有提到立即隔開，譬如行為人是被害人主管或是同事，若每天仍在同一辦公場所，申訴人要如何工作？所以立即補救措施會因為行為人與申訴人關係及雙方是何處境而有所不同，因此當初立法未定得過於嚴格，是因為精神在於雇主提供友善工作職場。現在發生了職場性騷擾就不是友善工作環境，在這樣的情況下，雇主就需要處理。因此何謂立即有效糾正及補救措施，婦女新知基金會一直在討論，所以提出立即有效糾正及補救措施即防止性騷擾在發生，如隔離、警告，因此要看不同的情況去做。

另外協助受僱者提出申訴部份，如剛剛其他與會人員有提到權益說明書，這也是個很好的方式，因為被害人尚未想清楚申訴後會發生什麼問題，有可能擔心辦公室同仁都會知道，會變成一個敵意工作環境，所以只是要告訴公司，要注意這個行為人，因為這個人可能也會對其他同仁騷擾只是大家都在隱忍，但被害人可能也擔心被報復，所以尚未想清楚。此時公司可以提供權益說明書讓被害人思考，如果之後覺得需要申訴或是有任何需求也可以提出來，所以可以協助受僱者的是，如果

要申訴可以撥公司的專線電話，公司也會保密並有保護措施等，讓受僱者可以安心申訴，所以公司要採取立即有效措施非待申訴人申訴才開始行動。

過去有公司的女性員工在廁所被公司男員工使用鏡子伸入門縫下偷窺，當下公司報警處理並留滯該員工，公司後續作法亦可警告公司男性員工不可進入女廁，甚至女廁可以開始實施門禁管理，而這些緊急措施不一定要等到性騷擾成立公司才能處理，因為已經有危險的可能性；另外曾發生公司總經理已經到性侵被害人的地步，這種時候需要做的是協助就醫、心理諮商及負擔費用等協助，若此時請被害人提供發生時間、地點等進行調查，恐怕不宜。這些種種都是在維持一個友善工作場所所應該做的，這些也會因為公司大小、騷擾樣態、地點及行為人與申訴人彼此間關聯及處境而有所不同。所以無法明確規定要做什麼才是立即有效的糾正及補救措施，因為態樣太多所以要保持彈性才可因地制宜，但精神就是提供友善的工作環境讓受僱者免於恐懼得安心上班。

當雇主為行為人時，已無法期待雇主提供有效的糾正及補救措施，因受僱者看到雇主已然心生恐懼，但因性工法沒有明確雇主若為行為人規定這個部份，所以後來才仿效性騷擾防治法，讓受僱者向地方主管機關提出申訴。因已無法期待雇主採取有效的措施，雇主要被罰的就是，雇主是製造不友善工作環境的始作俑者，當然應該直接被處罰，而不是要雇主後面再去證明有提供有效的措施，就是「我不知道你去告了，所以我沒有處理」，所以我認為，性騷擾行為人，如果是最高的雇主，就可以向他的上級主管機關申訴、交由當地的主管機關的性別平等會調查。知悉的時間點就是雇主在性騷擾的那一刻就已經破壞了友善的工作職場環境，而不是等到政府或判決認定騷擾成立，才是知悉，雇主有為性騷擾行為。

另外婦女新知有提到，行政罰法第 27 條規定行政法裁處權，3 年間不處罰即消滅，所以職場性騷擾時，當型無人是最最高雇主，員工如果想要工作一定不敢申訴，如果又是微小型企業，公司內只有 3、5 個人，當事人一定不敢出來申訴，他不可能趕走老闆，一訂是離職後才去向主管機關申訴，時間點可能已超過 3 年，因此希望裁罰時間點能改成是地方主管關認定違法的時間點為三年。

如果行為人只是主管，或代行主管職務，因為背後還有更高主管，那麼還是有辦法進行糾正跟調查，但若是最後最高階主管就無期待可能性，在這種情況下交由地方主管機關處理，這在性騷擾防治法及性別平等教育法都有這樣的規定，如若校長是行為人就交由主管機關處理。並沒有說這樣是歧視或不公平。

至於知悉的部分，通常當事人一定會說我怎麼知道，我沒有這個意思。然而性騷擾之所以規定要以被害人主觀感受為主的原因就在這裡，因為絕對不會有一個性騷擾行為人會說就是故意要性騷擾。行為人甚至會舉例一群人都覺得無所謂，但是別人無所謂不代表當事人無所謂，所以在這裡要強調是，性騷擾是以被害人感受為主。今天雇主為性騷擾行為人，被害人不敢申訴，在這過程中被害人一定有拒絕但是雇主故意聽不懂而繼續為之，最後被害人也只能離職才有可能申訴。

而我所謂的知悉非指雇主知悉，是指行政裁罰應從認定為性騷擾行為起算，假設若是事件發生五年前，受理單位還是需要受理並調查，但是當性騷擾仍然成立，而裁處權已過三年裁處時效。因此建議能將裁處時效應自認定為性騷擾時起算，這並非回朔的意思。

性工法跟性騷法在處罰的對象或是保護的個體，性工法在處理的是雇主有無提供以善的職場環境，如果雇主沒有提供會被處罰，所以行政裁罰是在罰雇主沒有提供友善的工作環境，不是罰行為人性騷擾，行為人性騷擾就要回到性騷法或是一般刑法，所以要調查的是雇主有沒有提供友善的工作環境，因為被申訴的是雇主，雇主不僅沒有提供友善的工作環境，甚至是友善工作環境的破壞者，而被害人可能還會要求要意調查性騷擾事實狀況，這部分就要結合性騷法調查。

而勞工局是否有權去做性騷擾的調查的問題，我想機關間可以合作，就先由性騷擾防治法調查，若成立，雇主真的沒有提供友善工作環境並且是破壞者。事實上請外部專家學者調查，不可能由行政人員做性騷擾成立的認定，因務這不符合程序正義。今天勞工局處理的是雇主是否有違反義務，並非由國家公權力介入公司去裁罰，而是 13 條本來就是雇主違反了義務所以當然被處罰。至於到底有無性騷擾，就要申請性騷擾申訴案件。校園裡面發生職工性騷擾事件，可能會用到性別平等教育法，同時可能會用到性工法。

有關民事損賠部分，性工法第 29 條有規定：「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。」，但在精神上損害賠償，在台灣其實不高，在國外的話職場性騷擾就是賠償上千萬美金。因此，衡量不應該僅雙方經濟財力，其實應該要衡量受僱者在精神上不利益影響。性騷擾是剝奪受僱者對雇主的信任，尤其對像是自己的主管。這其實會破壞人對人的信任，所以當人的信任破壞，會感覺周遭變為不安全感，而當一個人隨時處在一個不安全感的時候，對所有事情的反應都是過度反應，對所有事情過度反應一定是會到處跟人起衝突，進而造成精神上的問題。所以損害賠償應要看對被害人精神不利的影響、侵害行為的輕重、對被害人工作與生活影響及行為人再犯的可能性衡量。

就性騷法第一條規定很多人會解讀適用性工法或性評法就不適用性騷法。可是第二條定義性騷擾，把工作職場性騷擾敵意工作環境也納入，因為這部分與性工法重疊，才會說如果已經用了性別工作平等法就不適用性騷法。這跟第 13 條裁罰雇主是不一樣，所以今天政府機關裁罰雇主沒有盡到提供友善工作職場的義務。雇主本身是否為行為人應適用性騷法，若交換式性騷擾因為受僱者不服從就解僱，也是於勞政機關應處理問題，所以要看行為態樣為何。

每一個法有保護的法益，假設在校園校長對受僱勞工性騷擾，是要對性平法還性工法?如果是以場域去分就會遇到這樣的問題。但如果用保護的法意來看，我在校園中，你是剝奪我的工作權及性的自主權，就是性工法，如果是剝奪我的教育權及性自主權，就是用性別平等教育法，如果純粹剝奪性自主權，跟工作及教育無關，就是用性騷法。所以若用法益的觀點，不管發生在什麼樣的地點，誰做這個行為，看你的法益，你是什麼權益受到侵害就可以很清楚知道是用哪個法。

三、散會(12 時 00 分)

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

各國職場性騷擾相關法制之研究 = A study of relevant legal regime of sexual harassment in the workplace of different countries / 焦興鎧, 傅柏翔, 侯岳宏, 黃鼎佑, 賴怡欣, 顏雅婷, 黃韋翔著. -- 1版. -- 新北市 : 勞動部勞動及職業安全衛生研究所, 民 112.06

面 ; 公分

ISBN 978-626-7320-04-4(平裝)

1. CST: 職場 2. CST: 性騷擾 3. CST: 犯罪防制
4. CST: 法規 5. CST: 比較研究

548.544

112004782

各國職場性騷擾相關法制之研究

著(編、譯)者: 焦興鎧、傅柏翔、侯岳宏、黃鼎佑、賴怡欣、顏雅婷、黃韋翔

出版機關: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

電話: 02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月: 中華民國 112 年 6 月

版(刷)次: 1 版 1 刷

定價: 200 元

展售處:

五南文化廣場

台中市區中山路 6 號

電話: 04-22260330

國家書店松江門市

台北市松江路 209 號 1 樓

電話: 02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：
<https://criteria.ilosh.gov.tw/iLosh/wSite/sp?xdUrl=/wSite/ap/lptableC.jsp&ctNode=322&CtUnit=100&BaseDSD=33&mp=3>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: 3233422729

ISBN: 978-626-7320-04-4



勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

221新北市汐止區
橫科路407巷99號
TEL 02-26607600
FAX 02-26607732



www.ilosh.gov.tw

ISBN 978-626-7320-04-4



9 786267 320044

GPN: 1011200507 定價: 新台幣200元