

台湾 深度

解读台湾新版性平三法：修法有哪些重点，还有什么未竟之业？

在历经MeToo巨浪的冲击后，台湾迅速展开性平三法的修法，修法有哪些重点，又有哪些未竟之业？



2022年10月5日，一名女子在台北天际线前。摄：Lam Yik Fei/Bloomberg via Getty Images

端传媒记者 王怡蓁 特约撰稿人 法律白话文团队 发自台北 | 2023-08-09

台湾metoo 性平运动 性骚扰

2023年5月底，台湾卷起一波波MeToo浪潮，多名当事人接力在社群媒体上揭露自身受到性暴力的经验，

诸多知名与公众人物也连番受到指控，各领域几乎无一幸免。

实际上，台湾的性平法治已相对完善，且针对校园、职场分别订有《性别平等教育法》、《性别工作平等法》，并就两法不足之处，另订有《性骚扰防治法》加以补强，然而，在MeToo的星火燎原点亮台湾的性平暗夜后，人们才警觉到，现有的性平三法已无法接住一个又一个的受害者，修法的呼声鹊起，促使民进党政府立即展开修法议程。7月底，在立法院加开临时会下，性平三法迅速完成修正且三读通过，法案将在总统公告后生效，部分条文则预计于2024年3月8日正式实施。

回顾性平三法历史，在2000年后，因应性平意识高涨，台湾陆续通过实施性平三法，虽为性别平等张开保护的大网，但随著时间更迭以及行为样态的愈趋复杂，仍然有改善的空间。亦有观点认为，台湾这波MeToo运动，实际上是当事人在遭受机构背叛后所进行的反扑——当制度漏接后，只能透过自我揭露疮疤的方式，唤醒社会的关注。

综观此次修法，总统蔡英文为其指出三大修正重点：第一，在于加强加害者的裁罚机制，增订权势性骚扰并加重处罚；其次，完备被害人的权益保障；最后，则是引进民间资源，加入第三方协助调查，并建立加害人资料库。

台湾MeToo延烧迄今，仍有MeToo当事人持续在社群媒体发声，在旧性平三法已无法回应新时代的挑战下，此次三法修法有哪些重点，强化了哪些性平法制，同时还有哪些硬伤未能在本次修正中被解决？端传媒与法律专业团队“法律白话文”合作，共同解读新版性平三法有哪些不同，又有哪些未竟之业。

性平三法三读重点

本次最重要的几点改变是：加重加害人的惩罚、完善被害人的保护。在《性别平等工作法》中，将过去的法案名称“性别工作平等法”变更为“性别平等工作法”，若雇主就是加害人，又同时负责性平调查，将有球员兼裁判的疑虑，因此本次修法后，被害人可以直接向主管机关提起外部申诉。另外，也明订，被害人得依侵害情节轻重要求一到三倍的惩罚性赔偿。行为人为最高负责人或雇用人，被害人得请求损害额三倍到五倍的惩罚性赔偿金。

在《性别平等教育法》中，最受外界关注的是关于“师生恋”的规定，禁止师长与未成年人发展亲密关系，另外，也将军校、警校、矫正学校纳入《性平法》适用的对象；如果行为人是校长或教职员，性平调查小组的委员得全数外聘，让被害人的保护更加周延。

而《性骚扰防治法》中，则回应民间对于延长申诉期限的诉求，从“一年延长至两年”，权势性骚扰事件则延长到三年。在三法中，明订有关单位给予被害人法律、心理辅导与咨商资源。

以下是本次三读版本的修法重点：

《性骚扰防治法》三读重点

健全各机关性骚扰防治	明定适用的政府机关及公共场所性骚扰样态，并在政府中分别设立谘询会及审议会。明订应遴聘（派）学者专家、民间团体等代表，且女性代表不得少于总数的2分之1。
严惩权势性骚扰	对他人为权势性骚扰者，最高可处60万元以下的罚鍰，而犯权势性骚扰罪者， 可加重其刑至原刑刑期的2分之1 。
延长申诉时效	视不同身分、类型的性骚扰事件，延长申诉期限， 一般性骚扰事件从1年延长至2年，权势性骚扰事件则延长至3年 。对于未成年被害人遭遇性骚扰事件，考量其可能未成熟的智虑，特别增订申诉期限，在 成年后3年内 提出申诉。
强化场所主人防治义务	场所主人应采取有效的纠正及补救措施，包括注意被害人的安全及隐私保护、协助被害人申诉并保全相关证据、必要时通知警察机关到场处理性骚扰事件，并对其管理的公共场所进行检讨与改善。违反者最高可被处以新台币20万元以下的罚鍰。
保护被害人	媒体及任何人不得泄漏被害人个资，违反者最高可被处以60万元以下的罚鍰。在调查过程中，应视被害人的身心状况，主动提供或转介谘询谈话、心理辅导、法律协助、社会福利资源及其他服务。权势性骚扰者可处以1-3倍之惩罚性赔偿金。

资料来源：端传媒综合整理

《性别平等教育法》三读重点

防护网周延	军事学校、预备学校、少年矫正及警察各级学校皆纳入适用范围，也纳入实习人员、实习场域，确保学生于实习期间遭遇性平事件时，能有法源可以认定权责归属。
师生恋规定	未成年禁止师生恋。成年学生，不得利用不对等权势关系发展亲密关系，两情相悦不在此限。
女性委员比例	性平教育委员会，委员应具性别平等意识，且不得有违反性平行为，其中女性委员应占委员总数2分之1以上，并得聘教师代表、职工代表、家长代表、学生代表及性平教育相关领域之专家学者为委员。
学生参与	政府机关及学校内的性平委员会应纳入学生代表。
被害人保护	行为人若为校长或教职员工，调查小组成员应全部外聘。
被害人的调查权	行为人若为校长或教职员工，被害人可直接向主管机关申复。
向行为人求偿	行为人应负起损害赔偿 responsibility，依损害情节，酌定1-3倍的惩罚性赔偿金，若行为人是校长，提高至3-5倍的惩罚性赔偿金。
心辅资源	学校或主管机关处理校园性别事件，应告知当事人及其法定代理人或实际照顾者其得主张之权益及各种救济途径，并依其需求，提供心理谘商与辅导等各类专业服务，必要时应提供保护措施、法律协助、社会福利资源转介服务或其他服务。

资料来源：端传媒综合整理

《性别平等工作法》三读重点

机关中的女性

各级主管机关应设性别平等工作会；**女性委员人数应占全体委员人数2分之1以上**，政府机关代表不得超讨全体委员人数3分之1。另外，地方

委员比例	主管机关设有就业歧视评议委员会者，得与性别平等工作会合并设置。
10人以上公司条款	现行法令仅规范30人以上公司要设有申诉管道，新法改为 雇用受雇者10人以上未达30人者，应该订定申诉管道 ，并且在工作场所公开揭示。
权势性骚扰	指对于因雇用、求职或执行职务关系受自己指挥、监督之人，利用权势或机会为性骚扰。情节重大者被申诉人得在调查期间停职或调整职务。
连带赔偿	雇主及行为人连带负损害赔偿责任 ，行为人因为权势性骚扰，法院得因被害人的请求，依侵害情节，酌定损害赔偿额1-3倍的惩罚性赔偿。
提高处罚	行为人为最高负责人或雇用人，被害人得请求损害额3-5倍的惩罚性赔偿金。地方政府最重可裁罚100万元罚鍰。
延长申诉时效	权势性骚扰申诉时效原为知悉事件起3年，改为 事件发生后7年 。

资料来源：端传媒综合整理



解读新版性平三法 明定适用顺序，降低法规混乱

对于何种行为会构成性骚扰，以及发生性骚扰事件该如何处理，性平三法各自有不同的规定。虽然按照性骚扰法的规定，这些事项原则上会依性骚扰法处理，但性骚扰法同时也表明，除少数条文外，凡是适用性工法及性平法的情形，便不再适用性骚扰法。

与性骚扰法及性平法雷同的是，性工法将性骚扰分为“敌意性工作场所性骚扰”及“交换式工作场所性骚扰”。前者指的是受雇者于“执行职务”时，遭受他人性骚扰，以至于对该名受雇者形成具有敌意的环境，导致该名受雇者的尊严被贬损，或是工作表现变差。

雇主利用受雇者的劳动力扩大经济利益，自然也应该确保受雇者可以在安全的环境下工作。因此，性工法课予雇主防治性骚扰的义务，相关准则也要求，雇主必须提供受雇者及求职者免于性骚扰的工作环境；当受雇者于“执行职务”时遭受性骚扰，性工法则要求雇主必须采取立即有效的纠正及补救措施。

由于性骚扰是否发生于受雇者“执行职务”时，决定了是否有性工法相关规定的适用，如何判断“执行职务”，便成为司法实务上争论的重点之一。对此，我国法院时常采取《劳动基准法》所称的“工作时间”加以判断，例如打卡时间。

不过，真实世界是动态的，性骚扰的行为人可能会在“工作时间”从事性骚扰，也可能在“非工作时间”继续行为，这就代表性骚扰可能会因为从“工作时间”延续到“非工作时间”，而出现将前者以性工法处理，后者用性骚法处理的割裂现象。一旦被害人分别依性工法及性骚法提起申诉，就可能出现申诉结果不同的情况。

2008年至2010年间，新北市就曾发生国中教师利用担任学务主任的机会，多次在上班时间及下班后，盗用学生被没收的手机拨打骚扰电话及简讯给同校教师，借此性骚扰。按规定，受害教师在上班、下班期间遭受的性骚扰，必须分别依性工法、性骚法提起申诉。

受害教师向学校申诉后，学校回函表示不予受理，受害教师因而向劳工局及教师申诉评议委员会提起申诉，却因为各部门不清楚自己的权责归属，导致案件在劳工局、教评会、社会局及教育局间流浪了一年多仍迟迟未处理，最后遭监察院纠正。

考虑到适用上的混乱，本次性平三法修正将性骚法定位为“一般法”，将性平法及性工法定位为“特别法”，并将适用顺序订为先性平法，再性工法，最后性骚法。也就是说，假如一件性骚扰事件可以适用性平法，就优先适用性平法；如果不能，就看看是否能适用性工法，由性骚法担任最后一张网。

至于“工作时间”与“非工作时间”的割裂适用问题，本次修法也将三种“非工作时间”的情形纳入性工法统一处理：

- 受雇者于“非工作时间”，遭受所属事业单位的同一人持续性性骚扰。例如，同公司的同事在上下班时间持续传送性骚扰讯息。
- 受雇者于“非工作时间”，遭受不同事业单位，具共同作业或业务往来关系的同一人持续性性骚扰。例如，合作厂商在上下班时间持续传送性骚扰讯息。
- 受雇者于“非工作时间”，遭受最高负责人或雇用人为性骚扰。例如，老板未曾在上班时间内进行性骚扰，但在某次下班后的自主聚餐时，触摸受雇者的臀部。





2023年6月10日，台北的捷运站。摄：陈焯 /端传媒

健全职场申诉，调整赔偿规定

发生在职场的性骚扰事件，台湾是由雇主负起预防、调查及惩处等大部分责任，但此种作法可能面临不少问题。例如，雇主或其组成的申诉处理委员会，未必公正或具有性别意识，当雇主本人便是性骚扰行为人时，也难以期待雇主公正处理。

依照性工法的规定，雇主在知悉有性骚扰时，必须采取立即有效的纠正及补救措施，但当雇主“本人”就是性骚扰行为人时，旧法没有规定该如何处理，这可能导致雇主调查自己性骚扰事件的诡异现象。此外，假如雇主没有尽到纠正及补救义务（例如雇主认为其行为并非性骚扰，因此未采取任何措施），而被地方主管机关开罚时，处罚的对象也是公司，而非雇主本人。

针对这个明显的法律漏洞，劳动部在 2020 年时修正了相关准则，使被害人可以直接向地方主管机关（如台北市政府劳动局）申诉，但此一准则法规范的位阶过低。因此，此次修法便在性工法明定，最高负责人或雇用人就是性骚扰行为人时，受雇者或求职者可以直接向地方主管机关申诉。

其次，修正后的性工法亦明定，地方主管机关认定最高负责人或雇用人有性骚扰情事时，可以直接对行为人本人处以罚鍰，解决处罚对象非针对行为人的问题；民事求偿部分也作出特别规定，使受害人可以对其请求损害额三倍至五倍的惩罚性赔偿金。

不过，除了雇主本人是行为人的情形，当雇主调查其他员工之间发生的性骚扰事件，也可能会有消极处

理、调查偏颇等问题。举例来说，雇主可能特别中意性骚扰事件的其中一方，或是当雇主成立申诉处理委员会时，没有注意委员性别比例，或是委员不具有相关专业或性别意识，导致调查徒具形式。

为解决此一问题，此次修法新增若干监督机制。例如被害人不服雇主调查结果时，可以直接向地方主管机关申诉，不用再次循内部机制提起申复；雇主接获申诉及作出调查结果时，都必须通知地方主管机关；针对内部调查的专业度，则规定一定规模公司的申诉处理单位，成员必须有具备性别意识的专业人士。

以上措施或能解决一部分调查不公的问题，但性工法仍然有著雇主自行打造职场友善的属性，因此长远看来，如何促进（甚至监督）雇主、公司内部的性别意识，可能才是我国职场性骚扰状况能否改善的最大问题。



2023年7月19日，国立台湾大学。摄：陈焯 /端传媒

改善校园救济，强化政府监督

一旦发生性侵害、性骚扰或性霸凌事件，而当事人一方是学生，另一方则是校长或教职员工，就属于性平法处理的范畴。

性平法规定，这类事件的被害人或法定代理人，可以向行为人所属的学校申请调查。但如果行为人就是学校校长，则必须向学校所属的主管机关（如台北市政府教育局）申请调查。学校与主管机关都设有“性别平等教育委员会”（简称性平会），接获调查申请的学校或主管机关，必须交由所属的性平会调查处理，或由性平会成立调查小组处理。

原则上，性平会会在两个月内作成调查报告及处理建议，并由学校或主管机关自行或移送相关权责机关依法议处（如教师评审委员会等），并将处理结果通知申请人、行为人。如果申请人或行为人对处理结果不服，则可以在收到通知后向学校或主管机关“申复”。如果对申复结果仍有不服，则可以依照相关法律提起“申诉”、“再申诉”。

性平会的调查报告及处理建议，以及相关权责机关的议处，深深影响著当事人的权益，因此“申复”及“申诉”的用意，即在于给予学校或主管机关重新审视的机会，促使相关单位谨慎作出决定。这对于有意处理性平事件的学校或主管机关而言，自然是良好的保险机制，然而，一旦当事人面对的是消极怠惰的学校或主管机关，就成为消耗心神的冗长程序。

因为当事人在申请调查、申复与申诉这三项程序中，都必须重复面对同一个学校或主管机关。不仅如此，原本已经跑过的程序，还有可能因为存在瑕疵而白跑一趟。

性平法规定，学校如果有违反性平法的情况，被害人可以向学校所属的主管机关申请调查，而主管机关如果发现调查程序有重大瑕疵，则可以要求性平会“重新调查”。例如，被害人依法有陈述意见的机会，性平会却忘记请被害人表示意见，教育局可以因此将案件发回学校。

这代表就算性平会对于事实的认定没有错误，也可能会因为程序有瑕疵，导致调查程序必须“整个重来”。

本次修法后，程序冗长的问题已有所改善。首先，校园性别事件的行为人如果是校长或教职员工，被害人或申请人可以直接向“主管机关”申复，可以不用向“学校”申复。

为了避免主管机关要求学校重新处理时，学校仍然消极怠惰，导致案件不断在学校与主管机关间来回往复，本次修正亦新增规定，被害人或申请人依法直接向主管机关申复后，主管机关如果发现学校处理结果违法或不当，必要时，可以依照主管机关所设的性平会建议，将学校处理结果“直接改核”。简单来说，就是你做不好，我就直接更改你的处理结果。

其次，于学校调查处理校园性别事件时，主管机关必须对学校提供咨询服务、辅导协助，并适法地监督或予以纠正。

一旦在监督过程中，主管机关发现学校性平会有某些怠惰或瑕疵（该开会不开会、该审议不审议、调查瑕疵、处理结果违法）的情况，可以通知学校在申复程序中一并处理，或是由性平会另行审议；如果交回学校性平会后还是处理不好，主管机关可以直接转交主管机关自己的性平会作出决议、取代学校性平会的决议，将相关情况纳入学校评鉴、行政考核并追究责任。

这项修正让学校在同一程序就将瑕疵解决掉，避免结果都出来了，却因为部分程序瑕疵要全部重来的情况。



台湾司法院。

三读后的未竟之业

国民党立委谢衣凤在三读后指出，在校园发生的“师对生”性骚扰案后，涉案老师离开校园却到补教业授课。为防止不当教师持续在民间教学，由于《性平法》未将补教体系的老师纳入其中，因此国民党提出的版本希望能在《性骚法》中建立防狼师条款，建立电子资料库供教育机构查阅。但最终仅通过“汇整与统计性骚事件及资料的资料库”。

另外，妇女新知基金会曾于行政院草案公布后做出修法声明，其中几项仍是在三读中未见修改的部分。新版《性工法》规定，雇主接获当事人申诉才有处理性骚扰调查的义务，若雇主仅“知悉”，而被害人未提出申诉，雇主就没有相关义务。妇女新知认为，这违反修法强调的友善与可信赖原则。

台湾过去曾出现多起宗教团体人士利用敬拜做出性骚、性侵事件。妇女新知表示，曾发生在同一个案件中，其中一名被害人与宗教团体有聘雇关系，另一名被害人却是一般信徒，导致前者案件被依法起诉，后者却无法符合现有法律下的权势定义而不起诉。因此妇女新知曾在此次修法中呼吁在《性骚法》中纳入“信仰活动”而为的利用权势性骚，但却没有在此次新法中修订。

时代力量党团则开记者会指出，本次修正的《性工法》只有针对10人以上公司才要建立申诉管道，时代力量质疑，10人以下的微型企业员工或顾客也应该受到法律保护。王婉瑜更在三读后批评，劳动部与卫福部称10人以下的企业会有配套措施，但至今仍未见到。