

審 查 會 通 過
 委 員 盧 秀 燕 等 40 人 提 案
 委 員 蔣 乃 辛 等 20 人 提 案
 委 員 馬 文 君 等 19 人 提 案
 委 員 尤 美 女 等 19 人 提 案
 委 員 趙 天 麟 等 24 人 提 案
 委 員 李 俊 佖 等 18 人 提 案
 委 員 吳 育 仁 等 24 人 提 案
 委 員 徐 欣 瑩 等 37 人 提 案
 委 員 邱 志 偉 等 26 人 提 案
 現 行 法

性別工作平等法部分條文修正草案 條文對照表

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
(保留)	<p>委員吳育仁等 24 人提案：</p> <p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。</p> <p>公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。</p> <p><u>事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生、醫療機構醫事人員實習生及其他與技術生性質相類之人，準用之。</u></p>	<p>第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。</p> <p>本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。</p> <p>公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。</p>	<p>委員吳育仁等 24 人提案：</p> <p>一、鑒於日前發生實習生遭強吻的性騷擾事件，受害人向地方政府申訴，勞政單位與教育行政單位互踢皮球，勞政單位主張建教合作實習生非屬僱傭關係，不在「性別平等工作法」保障範圍，教育部則表示「性別平等教育法」規範加害一方必須是學校教職員或學生，他方為學生，而該案不適用性別平等教育法，教育行政機關也愛莫能助。導致此案拖延超過半年，充分的官僚作風，讓社會對於政府提升性別權益保障之努力打了折扣。</p>

二、目前國內性騷擾相關法律有三部，分別為性別平等教育法、性別工作平等法及性騷擾防治法，其中彼此存在競合關係：「工作職場環境」多規範於 2002 年通過施行的兩性工作平等法（2009 年更名性別工作平等法）；「校園教育環境」規範在 2004 年通過施行的性別平等教育法；另「一般國民生活環境」則規範於 2006 年通過之性騷擾防治法。實習生受性騷擾之個案即是在相關法律競合適用方面出了問題，導致互踢皮球，也產生了人權漏洞。

三、為落實性別權之基本人權保障，參考勞動基準法第六十四條，爰擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」增訂第四項，事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生、醫療機構醫事人員實習生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

審查會：
委員吳育仁等提案第二條條文，保留。

			<p>二、目前國內性騷擾相關法律有三部，分別為性別平等教育法、性別工作平等法及性騷擾防治法，其中彼此存在競合關係：「工作職場環境」多規範於 2002 年通過施行的兩性工作平等法（2009 年更名性別工作平等法）；「校園教育環境」規範在 2004 年通過施行的性別平等教育法；另「一般國民生活環境」則規範於 2006 年通過之性騷擾防治法。實習生受性騷擾之個案即是在相關法律競合適用方面出了問題，導致互踢皮球，也產生了人權漏洞。</p> <p>三、為落實性別權之基本人權保障，參考勞動基準法第六十四條，爰擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」增訂第四項，事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生、醫療機構醫事人員實習生及其他與技術生性質相類之人，準用之。</p> <p>審查會： 委員吳育仁等提案第二條條文，保留。</p>
(保留)	委員邱志偉等 26 人提案：	第三條 本法用辭定義如下：	委員邱志偉等 26 人提案：

	<p>第三條 本法用辭定義如下：</p> <p>一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者，<u>以及建教生、實習生，無論是否獲致薪資，有工作事實者。</u></p> <p>二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。</p> <p>四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p>	<p>一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。</p> <p>四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p>	<p>一、修正第三項第一款，增列「以及建教生、實習生，無論是否獲致薪資，有工作事實者。」之文字。</p> <p>二、建教生、實習生的身分雖是學生，但因有接受職業技能訓練工作之實，且工作環境與企業單位員工相同，無論獲致薪資與否，均應從勞工相關保障的角度，立法管理建教生、實習生與企業方的權利義務關係。</p> <p>審查會： 委員邱志偉等提案第三條條文，保留。</p>
(保留)	<p>委員尤美女等 19 人提案：</p> <p>第六條之一 主管機關應對本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。</p> <p><u>違反前項勞動檢查項目之一者，應公布雇主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次公布。</u></p> <p>委員李俊侶等 18 人提案：</p>	<p>第六條之一 主管機關應對本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。</p>	<p>委員尤美女等 19 人提案：</p> <p>一、增訂第二項。</p> <p>二、單純之勞動檢查若未有其他配套措施，則勞動檢查將徒具形式而無任何實質督促雇主改進之效果。為此特增訂性別工作平等法第六條之一第二項，課與主管機關公布勞動檢查違法雇主名單之並責令雇主限期改善之義務。對於屆期未改善</p>

	<p>第六條之一 主管機關應對本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。</p> <p><u>違反前項勞動檢查項目之一者，主管機關應公布雇主之名稱、負責人姓名、工作單位名稱，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次公布，且雇主須至主管機關參加兩性工作平等法規之講習。</u></p>		<p>者，應再度公布其名單，讓雇主在各界監督之壓力下努力改善工作環境，建立性別平等的友善職場。</p> <p>委員李俊侶等 18 人提案：</p> <p>一、增訂第二項。</p> <p>二、有鑑於性別工作平等法已實施多年，然不友善性別平等的職場環境仍時有多聞，徒具形式的勞動檢查檢塑造一個被動的懲處效果。為使勞動檢查能提供實質改善職場性別歧視之情形，應提供配套措施，以達督促雇主改善工作環境之效果。基此，特增訂性別工作平等法第六條之一第二項，課與主管機關公布勞動檢查違法雇主、負責人、與工作單位之名單，並責令限期改善。對於屆期未改善者，除了再度公布其名單外，同時亦要求雇主參加兩性工作平等法規之講習，透過大眾監督與法規教育雙管齊下的方式，確實達到兩性工作平等環境之改善。</p> <p>審查會：</p> <p>委員尤美女等及委員李俊侶等提案第六條之一條文，均保留。</p>
--	---	--	--

<p>(維持現行條文)</p>	<p>委員趙天麟等 24 人提案： 第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。 <u>前項所稱性騷擾之認定，應對個案審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</u> 委員徐欣瑩等 37 人提案： 第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，</p>	<p>第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p>	<p>委員趙天麟等 24 人提案： 一、增列本條文第二項，增列性騷擾判斷標準，作為判斷依據與準則。 二、由於工作場所僱用關係多樣化及複雜化，在性騷擾案件中通常行為人不會認為其肢體碰觸有「性」之意涵，但被害人則認為他們確實受有性冒犯之經驗，到底是誰的解釋可信呢？性別工作平等法並無明確規範，易生爭端。 三、我國對於性騷擾的判斷標準係以行政院勞工委員會所頒布之施行細則第 4 條規定之，故此性騷擾判斷標準與美國相同，均採個案審查方式判斷，授權法官、各級主管機關性別工作平等會或企業內部申訴委員會，按其具體個案之種種因素判斷之，且以違反被害人意願為要件，如在調查過程中採取訪談方式或同事見聞為佐證依據，尚能釐清案情，惟以行政命令方式訂之，未能確實保障被害人及行為人雙方的權益，基於立法明確原則，爰增列第二項明定之。</p>
-----------------	--	---	---

	<p>對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p><u>前項所稱性騷擾之認定，應對個案審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。</u></p>		<p>委員徐欣瑩等 37 人提案： 我國對於性騷擾的判斷標準係以行政院勞工委員會所頒布之施行細則第 4 條規定之，故此性騷擾判斷標準與美國相同，均採個案審查方式判斷，授權法官、各級主管機關性別工作平等會或企業內部申訴委員會會，按其具體個案之種種因素判斷之，且以違反被害人意願為要件，如在調查過程中採取訪談方式或同事見聞為佐證依據，尚能釐清案情，惟以行政命令方式訂之，未能確實保障被害人及行為人雙方的權益，基於立法明確原則，爰增列第二項明定之。</p> <p>審查會： 委員趙天麟等及委員徐欣瑩等提案第十二條條文，均不予修正，維持現行條文。</p>
<p>(維持現行條文)</p>	<p>委員蔣乃辛等 20 人提案： 第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十五人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾</p>	<p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>委員蔣乃辛等 20 人提案： 一、我國是以中小型企業結構占整體企業過半數以上，依據行政院勞工委員會統計資料得知，2011 年底勞工保險投保單位數有 503,646、其中 30 人以下的投保單位有 469,098，占投保總單位數的 97%，顯示我國企</p>

	<p>正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p> <p>委員馬文君等 19 人提案：</p> <p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十五人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p> <p>委員徐欣瑩等 37 人提案：</p> <p>第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十五人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>業結構是以中小企業為主，尤其 30 人以下的公司占 97% 為最多。國內此類中小型企業組織中大都無工會組織，易造成此類企業中雇主忽視工作場所中性騷擾案之防治，使該企業內員工如發生性騷擾事件時無法依性別工作平等相關規定，無法向企業內部申訴管道救濟之憾。</p> <p>二、以僱用 30 人之適用限制，對於以中小企業經營結構為占多數的我國，在工作場所性騷擾行為的保障上，稍嫌不足，應降低其適用門檻，本席等建議參照美國民權法則規定，適用範圍限制於僱用 15 人以上，因此建議第十三條第一項修正為「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十五人以上者，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」，以落實工作場所性騷擾之防治功能。</p> <p>委員馬文君等 19 人提案：</p> <p>一、性別工作平等法中規定性騷擾行為，課予雇主防治之義務並規定受僱者有三十人以上，</p>
--	--	---	---

			<p>雇主須訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。</p> <p>二、惟我國企業結構是以中小企業為主，尤其僱用三十人以下的企業占多數，且此類企業組織中大都無工會組織，因此如發生性騷擾事件時無法依據內部申訴管道救濟之憾，基於保護受雇者或求職者立場，降低三十人以上之適用門檻，爰修正第一項規定。</p> <p>委員徐欣瑩等 37 人提案：</p> <p>一、性別工作平等法中規定性騷擾行為，是為課予雇主防治之義務並規定受僱者有三十人以上，雇主須訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。因而以受僱者三十人以上人數上限制規定，係參照勞動相關法（勞動基準法、勞動檢查法）規定而來。</p> <p>二、基於勞動基準法在考量雇主是否須訂定工作規則的要件上，必須評估雇主的成本因素作為參考，但工作場所性騷擾行為會侵害被害人的平等權、工作權及人格尊嚴等憲法保障基本人權。再者，我國企業結構</p>
--	--	--	---

			<p>是以中小企業為主，尤其僱用三十人以下的企業占多數，且此類企業組織中大都無工會組織，因此如發生性騷擾事件時無法依據內部申訴管道救濟之憾，基於保護受雇者或求職者立場，降低三十人以上之適用門檻，爰修正第一項規定。</p> <p>審查會： 委員蔣乃辛等、委員馬文君等及委員徐欣瑩等提案第十三條條文，均不予修正，維持現行條文。</p>
(維持現行條文)	<p>盧秀燕等 40 人提案： 第十七條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>	<p>第十七條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p><u>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</u></p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日</p>	<p>委員盧秀燕等 40 人提案： 由於最長留職停薪育嬰假兩年期限中，倘若企業主已找尋替代員工任職，根據此法可拒絕原申請員工復職，對於一般任用員工毫無復職保障，導致大多數女性員工根本不敢申請育嬰假。為避免變相遭資遣不公對待，特對性別工作平等法第十七條第一項第四款規定予以刪除。</p> <p>審查會： 委員盧秀燕等提案第十七條不予修正，維持現行條文。</p>

		前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。	
(維持現行條文)	<p>委員徐欣瑩等 37 人提案：</p> <p>第三十條 第二十六條至第二十九條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。</p>	<p>第三十條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。</p>	<p>委員徐欣瑩等 37 人提案：</p> <p>性別工作平等法對工作場所性騷擾行為之損害賠償請求權定有時效，惟損害賠償請求權包括財產上之損害與非財產上之損害兩部分，然而對於非財產上之損害請求時效並未明確規範，可能導致適用上矛盾，爰修正第一項規定，將非財產上之損害請求時效明定之，以資明確。</p> <p>審查會：</p> <p>委員徐欣瑩等提案第三十條條文，不予修正，維持現行條文。</p>
(維持現行條文)	<p>委員徐欣瑩等 37 人提案：</p> <p>第三十五條 法院及主管機關對於本法事件有關之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。</p>	<p>第三十五條 法院及主管機關對<u>差別待遇事實</u>之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。</p>	<p>委員徐欣瑩等 37 人提案：</p> <p>一、性別工作平等會係主管機關針對性別平等事項所設立之專門委員會，其中有關工作場所性騷擾事件的處理，涉及專業判斷，交由專業的性別平等會審議後，對申訴結果處理作成成立或不成立之處分書，具有專業性較易被害人及關係人信服，因此可能減少訴訟的成效應為可期。</p> <p>二、為避免重複浪費人力與物力，節省社會資源成本及減少司</p>

			<p>法調查造成被害人承受二度再傷害等缺失，以及參照性別平等教育法第三十五條之立法意旨，法院及性別平等會於審理同案件時，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分及其法律見解等作為，方較能發揮案情的釐清，因此為使其明文有所依據，爰酌作文字修正。</p> <p>審查會： 委員徐欣瑩等提案第三十五條條文，不予修正，維持現行條文。</p>
(維持現行條文)	<p>委員盧秀燕等 40 人提案： <u>第三十八條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定、第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</u></p>	<p><u>第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</u></p>	<p>委員盧秀燕等 40 人提案： 因此罰則過輕，對雇主而言，繳交罰款遠低於人事支出，讓大多數雇主得以規避剝削勞工事實，剝奪女性勞工權益。因此，擬修訂第三十八條及第三十八條之一罰則，將兩條文修正合併為同一罰則標準。</p> <p>審查會： 委員盧秀燕等提案第三十八條條文，不予修正，維持現行條文。</p>
(維持現行條文)	<p>委員盧秀燕等 40 人提案： 第三十八條之一 (刪除)</p>	<p><u>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣</u></p>	<p>委員盧秀燕等 40 人提案： 因此罰則過輕，對雇主而言，繳交罰款遠低於人事支出，讓大多數雇主得以規避剝削勞工事實，</p>

		<p>十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 一。</p>	<p>剝奪女性勞工權益。因此，擬修訂第三十八條及第三十八條之一罰則，將兩條文修正合併為同一罰則標準。 審查會： 委員盧秀燕等提案第三十八條之一條文，不予修正，維持現行條文。</p>
<p>(保留)</p>	<p>委員尤美女等 19 人提案： 第三十八條之二 有前二條行為之一者，應公布雇主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次公布及處罰。</p>		<p>委員尤美女等 19 人提案： 一、本條新增。 二、為落實性別工作平等法相關規定，本法固定有罰則，惟本法制定之至今已逾十年，我國職場性別平權之進展仍然緩慢，性別對業歧視、職場性騷擾、懷孕對業歧視……等問題仍層出不窮，可見一次性罰鍰對雇主的規制及改善效果不彰。為落實本法消除性別歧視、防止性騷擾並促進兩性工作實質平等權之目的，特增訂性別工作平等法第三十八條之二，除要求主管機關依法裁罰之際亦應公布違法雇主名單強化外界監督外，並應責令雇主限期改善，屆期未改善者應賦予主管機關連續公布名單及連續處罰之權，方能確實收到督促改進</p>

	<p>之成效。</p> <p>審查會： 委員尤美女等提案第三十八條之二條文，保留。</p>
--	--

審 查 會 通 過
 委 員 邱 志 偉 等 24 人
 委 員 王 育 敏 等 24 人
 委 員 黃 偉 哲 等 20 人
 委 員 陳 淑 慧 等 21 人
 委 員 陳 歐 珀 等 19 人
 委 員 何 欣 純 等 17 人
 委 員 林 鴻 池 等 25 人
 委 員 江 惠 貞 等 18 人
 現 行 法

性別工作平等法部分條文修正草案 條文對照表

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等 提 案	現 行 法	說 明
<p>(修正通過)</p> <p>第三條 本法用辭定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為本法第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條、第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、要派單位：指依據要派契</p>	<p>委員何欣純等 17 人提案：</p> <p>第三條 本法用辭定義如下：</p> <p>一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主或基於契約關係而行使管理權之人、公私立機構或機關，或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。</p> <p>四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給</p>	<p>第三條 本法用辭定義如下：</p> <p>一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。</p> <p>四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p>	<p>委員何欣純等 17 人提案：</p> <p>擴增雇主定義以明確納入因契約關係而成立之非典型勞動關係。</p> <p>委員林鴻池等 25 人提案：</p> <p>一、派遣勞工在職場上遭受性騷擾事件，或雇主提供的福利、托兒措施等對其有所差別待遇事件等時有所聞，惟現行性別工作平等法對於派遣勞工之保護仍有未周。</p> <p>二、依照目前主管機關行政院勞工委員會的見解，僅能針對派遣單位裁罰，而對要派單位俱無規範，但派遣勞工乃在要派單位場域工作，處於要派單位管理之下，要派單位對派遣勞工理應有照顧保護之責任。</p>

<p>約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>五、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>六、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>七、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>八、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。</p>	<p>付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>委員林鴻池等 25 人提案：</p> <p>第三條 本法用辭定義如下：</p> <p>一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主，<u>包括下列二者：</u></p> <p><u>(一)僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。</u></p> <p><u>(二)要派單位使用派遣勞工時，視為本法第七條至第九條、第十一條至第十三條、第十八條、第十九條、第三十六條規定之雇主。</u></p> <p>四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p>委員江惠貞等 18 人提案：</p> <p>第三條 本法用辭定義如下：</p>		<p>三、另相較於要派單位，派遣單位往往較無籌碼要求甚或進入要派單位調查性騷擾或性別歧視事實之有無，故有修法要求要派單位與派遣單位共負雇主責任之必要。</p> <p>四、爰於本條第三款雇主定義分設二目，除將原雇主定義移為第一目外，並增列第二目，規定要派單位使用派遣勞工時，同時視為本法第七條至第九條、第十一條至第十三條、第十八條、第十九條規定之雇主。</p> <p>五、以上增列係為使要派單位就性別歧視之禁止、性騷擾之防治以及促進工作平等措施等部分與派遣單位同負雇主責任，並有效改善現行對因派遣勞工身分之差別待遇現象；要派單位如有違反者當依本法第五章及第六章規定申訴、救濟及處罰予以處理，併予敘明。</p> <p>委員江惠貞等 18 人提案：</p> <p>確定復職之定義，並非僅止於回復工作崗位而已，是必須回復在留職停薪前之原有職位。</p> <p>審查會：</p> <p>照委員江惠貞等 6 人所提修正動</p>
---	---	--	--

	<p>一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。</p> <p>四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。</p> <p><u>五、復職：受僱者育嬰留職停薪期滿後申請回復工作崗位，雇主自應回復原有之職位。</u></p>		<p>議將委員何欣純等 17 人、委員林鴻池等 25 人、委員江惠貞等 18 人所提第三條條文修正為：「本法用辭定義如下：</p> <p>一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。</p> <p>二、求職者：指向雇主應徵工作之人。</p> <p>三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為本法第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條、第三十六條規定之雇主。</p> <p>四、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>五、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>六、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>七、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以</p>
--	---	--	--

			現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。 八、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」
(修正通過) 第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 有前項規定行為之一者，得公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	委員邱志偉等 24 人提案： 第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣 <u>三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並由主管機關公布其事業單位或事業主之名稱。</u> 委員王育敏等 24 人提案： 第三十八條 雇主違反第二十一條、 <u>第二十三條第一項或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。</u> 委員黃偉哲等 20 人提案： 第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣 <u>五萬元以上二十萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱、負責人姓名。</u> 委員陳淑慧等 21 人提案： 第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰， <u>並得公布其姓名或名稱、負責人姓名。</u>	第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。	委員邱志偉等 24 人提案： 一、性別工作平等法制定之用意是希望在公權力的介入下，企業主必須擔負起防制與處置職場性騷擾工作的主要責任。然現今仍常發生求職者遇職場性騷擾後向企業主申訴，企業主因不願積極處理，索性直接解僱受害求職者之情況。 二、為保障求職者權益，並為有效杜絕職場性騷擾事件，特加重不當解僱員工之事業單位或事業主之罰則，將現行之罰鍰提高三倍，並由主管機關公佈其名稱，藉此督促企業主能更積極、謹慎處理職場性騷擾申訴案件。 委員王育敏等 24 人提案： 一、依本法第二十三條規定，雇主有設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，以協助受僱者分擔育兒責任，滿足其托兒需求。

	<p>委員陳歐珀等 19 人提案：</p> <p>第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，<u>並得公布其雇主事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及違法事項，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</u></p> <p>。</p>		<p>二、本法自民國九十一年實施至今已逾十一年，惟查目前員工數達二百五十人以上之企業，仍有 22.7% 未提供任何托兒設施或措施。</p> <p>三、爰對於未設立托兒設施或提供適當托兒措施之雇主，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，以督促規模較大之企業，履行本法第二十三條第一項之義務。</p> <p>委員黃偉哲等 20 人提案：</p> <p>一、為督促雇主確實遵守法令，保障受僱者權益，爰參酌勞動基準法規定，得由主管機關衡酌違法情節輕重及社會公益等，增訂公布雇主姓名或名稱、負責人姓名處分之依據。</p> <p>二、現行罰鍰金額過低，並無法有效嚇阻雇主違反本法令，適度調高罰鍰金額，亦有其必要性。</p> <p>委員陳淑慧等 21 人提案：</p> <p>一、勞委會調查顯示，近 3 年女性受僱者產假期間獲得全薪工資者僅約 60%，明顯不該法及勞基法之規範。</p> <p>二、為督促雇主遵守法令，落實</p>
--	---	--	--

			<p>性別工作權之平等，爰增列主管機關得視違法情節輕重，公布雇主姓名或名稱及負責人姓名。</p> <p>委員陳歐珀等 19 人提案： 為督促雇主確實遵守法令，保障受僱者權益，爰參酌勞動基準法第七十九條第三項規定，得由主管機關衡酌違法情節輕重及社會公益等，增訂公布雇主姓名或名稱、負責人姓名處分之依據，並增加主管機關應限期令其改善，若未改善則應按次處罰，促使受僱者權益獲得有效保障。</p> <p>審查會： 修正通過，修正為：「雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 有前項規定行為之一者，得公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」</p>
<p>(修正通過) 第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣</p>	<p>委員黃偉哲等 20 人提案： 第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣</p>	<p>第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰</p>	<p>委員黃偉哲等 20 人提案： 一、為保障受僱者或求職者權益，增列後段，得由主管機關衡酌違法情節輕重及社會公益等，增訂公布雇主姓名或名稱、</p>

<p>十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前項規定行為之一者，得公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p><u>二十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱、負責人姓名。</u></p> <p>委員陳淑慧等 21 人提案： 第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，<u>並得公布其姓名或名稱、負責人姓名。</u></p> <p>委員陳歐珀等 19 人提案： 第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，<u>並得公布其雇主事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及違法事項，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</u></p>	<p>。</p>	<p>負責人姓名。</p> <p>二、現行罰鍰金額過低，並無法有效嚇阻雇主違反本法令，適度調高罰鍰金額，亦有其必要性。</p> <p>委員陳淑慧等 21 人提案： 一、勞委會歷年公布之「僱用管理性別平等工作調查」顯示，目前女性在職場上遭受性別歧視的問題，仍然相當嚴重，其中以工作分配受到不公平待遇最多。</p> <p>二、為避免職場性別歧視，保護性別工作權，爰增列主管機關得視違法情節輕重，公布雇主姓名或名稱及負責人姓名。</p> <p>委員陳歐珀等 19 人提案： 為保障受僱者或求職者權益，增列後段，修正理由同修正條文第三十八條。</p> <p>審查會： 照委員江惠貞等 3 人所提修正動議將委員黃偉哲等 20 人、委員陳淑慧等 21 人、委員陳歐珀等 19 人所提第三十八條之一條文修正為：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定</p>
---	--	----------	---

			者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 有前項規定行為之一者，得公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
(修正通過) 第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。	委員陳淑慧等 21 人提案： 第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法 <u>修正條文</u> ，除中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之外， <u>自公布日施行</u> 。 委員陳歐珀等 19 人提案： 第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法 <u>修正條文</u> ，除中華民國九十六年十二月十九日 <u>修正之第十六條</u> 施行日期由行政院定之外， <u>自公布日施行</u> 。	第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之。	委員陳淑慧等 21 人提案： 修正第二項，配合本修正案第四條之修正，明訂其實施日期。 委員陳歐珀等 19 人提案： 修正第二項，明定本次修正條文自公布日施行。 審查會： 照委員江惠貞等 3 人所提修正動議將委員陳淑慧等 21 人、委員陳歐珀等 19 人所提第四十條條文修正為：「本法自中華民國九十一年三月八日施行。 本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。」

主席：審查報告已宣讀完畢，請劉召集委員建國補充說明。（不說明）召集委員無補充說明。

繼續請徐召集委員少萍補充說明。（不說明）召集委員無補充說明。

以上二案均經審查會決議：「須交由黨團協商」。另行政院提案、本院委員江啟臣等 19 人提案及親民黨黨團提案均經院會決定逕付二讀、併案協商。現已完成協商，請宣讀協商結論。

立法院朝野黨團協商結論

法案名稱：一、併案審查本院委員盧秀燕等 40 人擬具「性別工作平等法第十七條、第三十八條及第三十八條之一條文修正草案」、委員蔣乃辛等 20 人、委員馬文君等 19 人分別擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」、委員尤美女等 19 人擬具「性別工作平等法第六條之一及第三十八條之二條文修正草案」、委員趙天麟等 24 人擬具「性別工作平等法第十二條條文修正草案」、委員李俊侶等 18 人擬具「性別工作平等法第六條之一條文修正草案」、委員吳育仁等 24 人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」、委員徐欣瑩等 37 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」及委員邱志偉等 26 人擬具「性別工作平等法第三條條文修正草案」、行政院擬具「性別工作平等法第三十八條、第三十八條之一及第四十條條文修正草案」、委員江啟臣等 19 人擬具「性別工作平等法第三十八條、第三十八條之一條文修正草案」、親民黨黨團擬具「性別工作平等法第三條、第三十八條之一條文修正草案」等 12 案。

二、併案審查本院委員邱志偉等 24 人、委員王育敏等 24 人分別擬具「性別工作平等法第三十八條條文修正草案」、委員黃偉哲等 20 人擬具「性別工作平等法第三十八條及第三十八條之一條文修正草案」、委員陳淑慧等 21 人、委員陳歐珀等 19 人分別擬具「性別工作平等法第三十八條、第三十八條之一及第四十條條文修正草案」、本院委員何欣純等 17 人、委員林鴻池等 25 人、委員江惠貞等 18 人分別擬具「性別工作平等法第三條條文修正草案」等 8 案。

時 間：民國 103 年 5 月 7 日（星期三）中午 12 時 20 分至 14 時 30 分

地 點：群賢樓 801 會議室

協商結論：

一、第二條修正如下：

第 二 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

二、第三條修正如下：

第 三 條 本法用詞，定義如下：

一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：指向雇主應徵工作之人。

三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。

四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。

五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

三、第六條之一維持現行條文。通過附帶決議 1 項。

四、第三十八條修正如下：

第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

五、第三十八條之一修正如下：

第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

六、委員尤美女等 19 人提案第三十八條之二不予處理。

七、其餘均照審查會審查結果通過。

第六條之一附帶決議：

就本法所訂之性別及性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施，主管機關於辦理性別工作平等法規之講習或宣導時，得要求違法之雇主參加。

協商主持人：劉建國

協商代表：田秋堃 陳歐珀 尤美女 柯建銘 徐欣瑩
江惠貞 徐少萍 吳育仁 蔡錦隆 李俊俚
賴振昌 費鴻泰 林鴻池 王廷升 蘇清泉
陳節如 王育敏 林淑芬 鄭汝芬 周倪安
葉津鈴 何欣純 高志鵬 邱志偉 趙天麟
吳秉叡

主席：請問院會，對以上協商結論有無異議？（無）無異議，本案逐條討論時，逕依協商結論處理。

現在進行逐條討論。宣讀第二條協商條文。

性別工作平等法部分條文修正草案（二讀）

第二條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

主席：第二條照協商條文通過。

宣讀第三條協商條文。

第三條 本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

主席：第三條照協商條文通過。

宣讀第六條之一。

第六條之一 (維持現行條文)

主席：第六條之一維持現行條文。

宣讀第十二條。

第十二條 (維持現行條文)

主席：第十二條維持現行條文。

宣讀第十三條。

第十三條 (維持現行條文)

主席：第十三條維持現行條文。

宣讀第十七條。

第十七條 (維持現行條文)

主席：第十七條維持現行條文。

宣讀第三十條。

第三十條 (維持現行條文)

主席：第三十條維持現行條文。

宣讀第三十五條。

第三十五條 (維持現行條文)

主席：第三十五條維持現行條文。

宣讀第三十八條協商條文。

第三十八條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主席：第三十八條照協商條文通過。

宣讀第三十八條之一協商條文。

第三十八條之一 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主席：第三十八條之一照協商條文通過。

宣讀第三十八條之二協商條文。

第三十八條之二 (不予增訂)

主席：經協商，尤委員美女等提案第三十八條之二不予增訂。

宣讀第四十條。

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

主席：第四十條照審查條文通過。

本案已全部經過二讀，現在繼續進行三讀，請問院會，有無異議？（無）無異議，現在繼續進行三讀。宣讀。

修正性別工作平等法第二條、第三條、第三十八條、第三十八條之一及第四十條條文（三讀）

—與經過二讀內容同，略—

主席：三讀條文已宣讀完畢，請問院會，對本案有無文字修正？（無）無文字修正意見。

本案決議：「性別工作平等法第二條、第三條、第三十八條、第三十八條之一及第四十條條文修正通過。」請問院會，有無異議？（無）無異議，通過。

繼續處理黨團協商所提附帶決議。

附帶決議：

1. 就本法所訂之性別及性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施，主管機關於辦理性別工作平等法規之講習或宣導時，得要求違法之雇主參加。

主席：請問院會，對以上附帶決議有無異議？（無）無異議，通過。

本案於完成立法後，有委員登記發言，每位委員發言時間為 2 分鐘。

請尤委員美女發言。

尤委員美女：（15 時 42 分）主席、各位同仁。首先要感謝所有跨黨派委員願意支持性別工作平等法，性別工作平等法自民國 91 年通過之後，我們希望能夠利用性別工作平等法消除性別及性傾向的歧視，同時能夠落實工作職場的性騷擾防治以及工作平等的促進。我們發現，雖然性別工作平等法已經通過十幾年，但是在工作職場的性騷擾、性別歧視，以及性傾向歧視，甚至對於工作平等的促進措施，仍然未能落實。

雖然我們看到雇主違法也會列入勞動檢查項目，但是因為沒有公告，所以對雇主仍然沒有辦法發生實質嚇阻效力。這次我們很高興能夠通過法案，讓違法雇主的姓名得以公告，若再不改善則要按次處罰。對於以往的漏網之魚，像技術生、建教生、實習生，在工作職場上遭受性騷擾一直無法處理，此次也將這部分彌補上來，同時，原來的處罰條文太輕，這次也予以加重。另外，雖然違法雇主姓名會被告，但更重要的是觀念的改變，因此，附帶決議即是要求政府在做各種訓練時，尤其在加強性別工作平等時，能夠要求雇主接受訓練。只有觀念的改變，只有雇主願意提供友善的工作環境，才能讓人民及女性在工作職場上得到真正的平等。

謝謝各黨團的努力，讓性別工作平等法能夠真正落實，謝謝。

主席：進行討論事項第七案。