

勞動部公告            中華民國112年12月7日  
                                 勞動條4字第1120148738A號

主    旨：預告修正「性別工作平等法施行細則」部分條文草案。

依    據：行政程序法第一百五十一條第二項準用第一百五十四條第一項。

公告事項：

- 一、修正機關：勞動部。
- 二、修正依據：性別平等工作法第三十九條。
- 三、「性別工作平等法施行細則」部分條文修正草案如附件，本案另載於本部全球資訊網站（網址：<https://www.mol.gov.tw/>）「勞動法令／最新動態」網頁。
- 四、配合性別平等工作法修正，部分條文將於113年3月8日施行，為保障受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾之權益，有定較短預告期間之必要性，俾利地方主管機關就本次修法所增設規定及制度，預為因應並有所依循，爰縮短預告期間為14日。對於本公告內容有任何意見或修正建議者，請於本公告刊登公報隔日起14日內陳述意見或洽詢：
  - （一）承辦單位：勞動部勞動條件及就業平等司
  - （二）地址：臺北市中山區松江路207號10樓
  - （三）電話：02-85901219，劉小姐。
  - （四）傳真：02-85902738
  - （五）電子郵件：nunufefe@mol.gov.tw

部    長    許銘春

## 性別工作平等法施行細則部分條文修正草案總說明

依性別平等工作法訂定之性別工作平等法施行細則（以下簡稱本細則）自九十一年三月六日發布施行，歷經六次修正，最近一次修正發布日期為一百十一年一月十八日。因性別工作平等法經總統於一百十二年八月十六日修正公布為「性別平等工作法」（以下簡稱本法），配合本法名稱之修正，本細則名稱修正為「性別平等工作法施行細則」。本次修正，係為保障受僱者或求職者之申訴權益，基於「有效性」、「友善性」及「可信賴」等面向，以遏阻性騷擾事件發生，期提供所有受僱者或求職者更友善且安全之工作環境，以保障工作權之性別平等。本細則現行條文須配合修正，爰擬具本細則部分條文修正草案，其修正要點如下：

- 一、配合本法第五條有關性別平等工作會組成代表之規定，自一百十三年三月八日施行，基於實務需求，定明各級主管機關性別平等工作會改聘(派)之過渡規定。(修正條文第一條之一)
- 二、配合本法強化工作場所性騷擾防治之規定，增訂「共同作業」、「持續性性騷擾」之定義，及雇主知悉性騷擾時點之意涵。(修正條文第四條之二)
- 三、定明雇主接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。(修正條文第四條之三)
- 四、定明受僱者或求職者如有不服中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所為之審定，逾一百十三年三月八日屆滿後之救濟途徑。(修正條文第四條之四)
- 五、配合本法之施行日期，定明本細則之施行日期。(修正條文第十五條)

## 性別工作平等法施行細則部分條文修正草案條文 對照表

修正名稱	現行名稱	說明
性別 <u>平等</u> 工作法施行細則	性別工作平等法施行細則	為配合性別工作平等法名稱修正為「性別平等工作法」(以下簡稱本法),爰修正本施行細則名稱為性別平等工作法施行細則。
修正條文	現行條文	說明
第一條 本細則依性別 <u>平等工作法</u> (以下簡稱本法)第三十九條規定訂定之。	第一條 本細則依性別工作平等法(以下簡稱本法)第三十九條規定訂定之。	配合本法名稱之修正,爰修正援引授權法律之名稱。
第一條之一 本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項施行前,各級主管機關已依本法第五條設性別平等工作會,且委員任期修正施行後屆滿者,於委員任期屆滿後,應依本法第五條第二項規定改聘(派)之。		<ul style="list-style-type: none"> <li>一、<u>本條新增</u>。</li> <li>二、定明各級主管機關之性別平等工作會委員任期,逾一百十三年三月八日屆滿者之改聘(派)規定。</li> </ul>
<p>第四條之二 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業,指基於共同目的於同一期間從事工作。</p> <p>本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾,指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生,且時間具密接性。</p> <p>本法第十三條第二項前段所定知悉,不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>一、<u>本條新增</u>。</li> <li>二、定明共同作業,以避免受僱者遭受不同事業單位之同一人,基於共同目的於同一期間從事工作所為性騷擾。</li> <li>三、定明持續性性騷擾,指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間反覆發生,例如:受僱者遭受所屬事業單位之同一人,或遭受不同事業單位但具共同作業或業務往來關係之同一人,於上班時間及下班時間反覆一</li> </ul>

		再為性騷擾。 四、本法第十三條第二項前段所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限，例如：媒體報載、耳聞等，爰於第三項定明。
第四條之三 雇主依本法第十三條第四項接獲被害人申訴時及調查認定屬性騷擾案件之處理結果，應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。		一、本條新增。 二、定明雇主接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果，均應通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
第四條之四 中華民國一百十三年三月八日起，中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所為之審定，雇主、受僱者或求職者如有不服，不經訴願程序，得依法提起行政訴訟。		一、本條新增。 二、定明受僱者或求職者如有不服中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所為之審定，逾一百十三年三月八日屆滿後之救濟途徑。
第十五條 本細則自發布日施行。 本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行； <u>○年○月○日修正發布之第四條之二至第四條之四自一百十三年三月八日施行。</u>	第十五條 本細則自發布日施行。 本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行。	一、本細則第一條及第一條之一修正條文之施行日期係配合本法部分條文修正之施行日期，定自發布日施行，另第四條之二至第四條之四修正條文之施行日期係配合部分條文之施行日期，定自一百十三年三月八日施行，爰修正第二項。 二、第一項未修正。