

企業法律系列

工作場所性騷擾問題 與法律對策

焦興鎧 著



元照出版

工作場所性騷擾問題 與法律對策



焦興鎧 著

元照出版公司

國家圖書館出版品預行編目資料

工作場所性騷擾問題與法律對策 / 焦興鎧著. -
- 初版, -- 臺北市 : 焦興鎧出版 : 元照總
經銷, 2002 [民 91]
面 ; 公分

ISBN 957-2022-48-2 (平裝)

1. 性騷擾 - 防制

544.75

91002054

工作場所性騷擾問題與法律對策 1058P0

2002 年 04 月 初版第 1 刷

作 者	焦興鎧
出 版 者	焦興鎧
總 經 銷	元照出版有限公司 100 台北市館前路 18 號 5 樓
網 址	www.angle.com.tw
定 價	新臺幣 320 元
訂閱專線	(02)2375-6688 轉 166 (02)2370-7890
訂閱傳真	(02)2331-8496
郵政劃撥	19246890 元照出版有限公司

Copyright © by Angle publishing Co., Ltd.

登記證號：局版臺業字第 1531 號

ISBN 957-2022-48-2

序

民國八十一年十月返國回所後，適值國內正在大力推動「兩性工作平等法」的草擬，而在行政院勞工委員會的邀請下，開始有機會對工作場所性騷擾在美國的發展情況，向國人做些簡要的介紹說明，但並沒有任何機會接觸到國內的情形，一直到民國八十二年拜讀國立政治大學社會學系呂寶靜及傅立葉教授所負責之「臺灣地區工作場所性騷擾之調查報告」後，才有深入瞭解此一問題在國內之發展情形。嗣後，在民國八十四年出任臺北市就業歧視評議委員會委員後，首度在該年十一月親自參與處理一件相關爭議，實際面對加害人及被害人，內心的撼動可想而知，在歷經四次會議詳加辯證後，才做出國內第一件相關的正式評議，其間所付出之心力，實不是外人所能體會理解，也奠定日後鑽研此一本土性課題的基礎，雖然在當時還是處在一種淺嚐即止的階段。

在民國八十八年八月，曾與中華民國勞工教育研究推廣協會洽商，希望能出版一本有關工作場所性騷擾問題在我國所引起法律問題之宣導小冊，以做為作者個人每次應行政院勞工委員會邀請至全國各地相關專題演講時的教材，因為在過去幾年以來，每次在各地做類似演講後，都會聆聽到聽眾朋友希望我能談些國內問題的心聲，而在同年十月開始以本書目前的架構正式開始寫作，但由於本土的資料實在不夠（約四萬字），只好仍然加上一個美國制度所能提供之啟示的副標題（約四萬字），頗有「湊篇幅」的用意。雖然這本小冊子在民國八十九年元月完成，並已完成三校工作，但卻因經費問題未能出版，實在是十分可惜。

民國八十九年七月，個人復應邀擔任臺北市政府性騷擾評議委員會委員，又有機會為該會志工及社工人員講授相關課程，同時，在臺北市政府公務人員訓練中心擔任研習班講座，也曾講解類似的題目，更增加我寫作一本有關工作場所性騷擾問題在我國目前發展情形專書的決心，乃利用當時撰寫「向工作場所性騷擾問題宣戰——工業先進國家之經驗」一書之便，重新修訂在民國八十八年所寫的那本小冊子，並增添更多國內最新發展的資料，本文部分累積超過十三萬字，且附有詳細的附錄以供參考，已足稱得上是一本稍具規模的專書。此外，目前個人也正將此書譯成英文，希望能在民國九十一年年底以前交由國外出版商出版，藉讓國際間知曉我國在這方面的努力情形。

本書的主要內容，是要對工作場所問題在我國的嚴重情形及所產生的不利影響，利用相關的研究報告做一全面整體的檢視，並對現行法律規範不足之處及各項相關改革措施加以說明。至於在近幾年內幾項相關的發展趨勢，諸如「臺北市就業歧視評議委員會」的多項評議決定、法院三則相關的判決、臺北市政府所制定的「臺北市工作場所性騷擾防制要點」、高雄市政府所制定的「高雄市政府暨所屬各機關防制員工性騷擾要點」、民主進步黨所通過的「民主進步黨工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法」、行政院與相關部會，以及臺北縣、市政府所主動採取各項相關改革措施的具體內容等，也都將逐一加以詳盡解析，以期彰顯我國近期內在剷除此一問題所從事的努力。最後，本書在結論中，也以三個階段為期，列舉我國當前在這方面所應採取的幾項進一步改革措施。

這本書的內容雖然不算複雜，但它的完成卻是要靠許多人的協助，我要特別在此一一感謝他（她）們。首先，要謝謝助

理余仁龍先生和陳昱之小姐所提供的文書處理協助，如果沒有這兩位幕後功臣的協助，這本書是不可能順利出版的。其次，國立中正大學法律學系的鄭津津教授；行政院勞工委員會的董泰琪參事、孟藹倫執行秘書及其他同仁；臺北市就業歧視評議委員會的王澤萍小姐及其他同仁；教育部的施惠芬參事及鄭文瑤小姐；臺北市政府性騷擾評議委員會的李民實委員兼執行秘書、曾雪美小姐、周芳名小姐、張益誠先生、董緒琴小姐及其他同仁；臺北縣政府勞工局的周朝宗課長及黃瓊妙小姐；司法院最高法院的徐璧湖法官；民主進步黨中央黨部的張百達副研究員及何佳玲小姐；內政部性侵害防治委員會的簡慧娟小姐等，都曾提供寶貴的資料或接受訪談，讓這本書的內容更為充實完整。再者，也要感謝「歐美研究」、「政大法學評論」、「律師雜誌」、「全國律師」、「私立東海大學法學研究」、「國立中正大學法學集刊」、「國立臺灣大學法學叢刊」及「月旦法學雜誌」等期刊，允許我在本書中轉載某些已在它們刊物上發表過之相關著作，當然，所有的文責還是應該由我個人來承擔。又者，我要感謝家人在寫作這本書期間的協助與支持，尤其是愛妻南元能容忍我在寫這個「敏感」题目的專書時，常有「逾期歸營」的情形。最後，謹以這本書敬獻給多位和我面談過的這類事件被害人，如果沒有妳們的勇氣和堅忍，真不知道有多少人還得默默承擔這種令人難以忍受的煎熬，如今國內防治工作場所性騷擾的法制已經逐步建構完成，妳們才是真正的催生功臣，祝福妳們！

焦興鎧

民國九十年十一月十五日
寫於中央研究院歐美研究所三〇四研究室

目 錄

序

一、緒 論

(一) 前 言	1
(二) 研究資料	4
(三) 研究方法	6
(四) 研究步驟	7
(五) 研究成果	9

二、工作場所性騷擾問題在我國之嚴重情形

(一) 早期之調查研究	11
(二) 近期之調查研究	14
(三) 今年所公布之調查研究	18
(四) 此類事件之負面影響	19

三、現行之法律規範及早期相關之改革措施

(一) 現行之法律規範及其缺點	21
(二) 早期之相關改革措施	25

四、「臺北市工作場所性騷擾防制要點」之訂定

- (一) 本防制要點之制定經過 31
- (二) 本防制要點之重要內容 33
- (三) 對本防制要點之綜合評析 35

五、「高雄市政府暨所屬各機關防制員工性騷擾要點」之訂定

- (一) 本要點之重要內容 41
- (二) 對本要點之綜合評析 43

六、臺北市就業歧視評議委員會早期之相關評議

- (一) 臺北市就業歧視評議委員會之組織與功能 48
- (二) 第一則工作場所性騷擾申訴案件之評議 52
- (三) 第二則工作場所性騷擾爭議之評議 55
- (四) 第三則工作場所性騷擾申訴案件之評議 56
- (五) 第四則工作場所性騷擾申訴案件之評議 57
- (六) 對此四則評議之綜合評析 60

七、我國法院三則相關判決之評析

- (一) 第一則相關案件之訴訟經過 65
- (二) 對第一則相關判決之綜合評析 76
- (三) 第二則相關案件之訴訟經過 83

（四）對第二則相關判決之綜合評析	88
（五）第三則相關案件之訴訟經過	95
（六）對第三則相關判決之綜合評析	103

八、「民主進步黨工作場所性騷擾暨性別歧視防治辦法草案」之訂定

（一）本辦法之制定經過	113
（二）本辦法之重要內容	114
（三）對本辦法之綜合評析	117
（四）本辦法之進一步修正	122

九、「臺北市政府性騷擾事件處理要點」之訂定

（一）本處理要點之重要內容	127
（二）對本處理要點之綜合評析	131
（三）臺北市政府性騷擾評議委員會之實施成果	136
（四）本處理要點之進一步修正	145

十、「臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例」之制定

（一）本自治條例之制定經過	149
（二）本自治條例之重要內容	150
（三）對本自治條例之綜合評析	153

十一、「兩性工作平等法草案（整合版）」之相關規定

- (一) 本草案相關規定之重要內容.....157
- (二) 對本草案相關規定之綜合評析.....160

十二、「兩性工作平等法草案（協商版）」之相關規定

- (一) 本草案相關規定之重要內容.....165
- (二) 對本草案相關規定之綜合評析.....166

十三、臺北市就業歧視評議委員會近期之改革措施及相關評議

- (一) 臺北市就業歧視評議委員會近期之改革措施.....169
- (二) 第五則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....174
- (三) 第六則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....174
- (四) 第七則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....175
- (五) 第八則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....175
- (六) 第九則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....176
- (七) 第十則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....177
- (八) 第十一則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....178
- (九) 第十二則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....179
- (十) 第十三則工作場所性騷擾申訴案件之評議.....179

(十一) 第十四則工作場所性騷擾申訴案件之評議	181
(十二) 第十五則工作場所性騷擾申訴案件之評議	182
(十三) 第十六則工作場所性騷擾申訴案件之評議	183
(十四) 對此數則評議之綜合評析	184

十四、「教育部性騷擾及性侵犯事件處理要點」 之訂定

(一) 本處理要點之重要內容	187
(二) 對本處理要點之綜合評析	190
(三) 本處理要點之實施成果	193

十五、臺北市醫療院所之相關改革措施

(一) 「臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所工作場所 性騷擾防制要點」之訂定	195
(二) 「萬芳醫院工作場所性騷擾防治辦法」之訂定 ..	197
(三) 對此防制要點及防治辦法之綜合評析	199

十六、「行政院勞工委員會暨所屬各機關性騷擾 防治及處理要點」之訂定

(一) 本防治及處理要點之制定經過	203
(二) 本防治及處理要點之重要內容	204
(三) 對本防治及處理要點之綜合評析	207

十七、「性騷擾防治法草案」之擬定

- (一) 本草案兩個版本之擬定經過.....211
- (二) 立法院版本草案之重要內容.....213
- (三) 內政部版本草案之重要內容.....217
- (四) 對此兩個版本草案之綜合評析.....219

十八、其他近期之相關發展

- (一) 「臺北市兩性工作平等自治條例草案」之相關規定.....225
- (二) 其他相關附屬規定之制定.....226
- (三) 民主進步黨工讀生疑遭性騷擾案之處理.....227
- (四) 中國國民黨志工人員疑遭性騷擾案之處理.....232
- (五) 我國駐馬拉威醫療援助團性騷擾事件之處理.....233
- (六) 其他相關之發展.....234

十九、「行政院及所屬各級行政機關性騷擾防制及申訴處理要點」之訂定

- (一) 本處理要點之重要內容.....240
- (二) 對本處理要點之綜合評析.....243

二十、結論——對改革我國制度之建議

- (一) 近程之改革建議.....247

(二) 中程之改革建議	251
(三) 長程之改革建議	254

參考資料	259
------------	-----

附 錄

一、臺北市工作場所性騷擾防制要點	271
二、高雄市政府暨所屬各機關防制員工性騷擾要點 ..	273
三、民主進步黨工作場所性騷擾暨性別歧視 防治辦法	275
四、萬芳醫院工作場所性騷擾防治辦法	280
五、臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所工作場所性 騷擾防制要點	282
六、臺北市政府性騷擾事件處理要點	284
七、臺北縣政府就業場所性騷擾防制自治條例	289
八、「兩性工作平等法草案（整合版）」中防治工 作場所性騷擾之相關條款	293
九、「兩性工作平等法草案（協商版）」中防治工 作場所性騷擾之相關條款	297
十、「兩性工作平等法」中防治工作場所性騷擾之 相關條款	300

十一、工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒指導準則	303
十二、教育部性騷擾及性侵害事件處理要點	306
十三、立法院性騷擾防治法（協商版）草案	311
十四、內政部所草擬之性騷擾防治法草案	320
十五、行政院勞工委員會暨所屬各機關性騷擾防治及處理要點.....	328
十六、行政院及所屬各級行政機關性騷擾防制及申訴處理要點.....	332
十七、直轄市及各縣市就業歧視評議委員會之地址及電話	337

一、緒 論

本書此一部分將按照一般學術性專著之體例，首先在前言中說明寫作動機及本書之簡要內容，然後再列舉本書所採用之各項資料，由於研究此一主題相當完整，因此將可供有興趣者做進一步研究時援引之用。再次將介紹寫作本書所採用之研究方法，主要是以傳統法學著述之方式處理，但因我國在處理這類爭議時師法美國制度之處頗多，故也會在相關部分援用「案例研究法」進行。至於在研究步驟部分，則是以三個階段為期，將由構思直到實際寫作之過程加以說明。最後，本部分將列舉此書在學術及實用價值方面所可能做出之具體貢獻。

(一)前 言

近年來，工作場所性騷擾 (sexual harassment in the workplace) 所引起之各項爭議，在世界各國都已演進成一極其令人矚目之勞資關係課題，而根據各項相關調查研究顯示，不論是在公、私企業部門，都有相當數量及比例之受僱者（尤其是女性），曾遭遇過這方面不愉快之經驗。以國際組織所從事之跨國調查報告為例，國際勞工組織 (International Labour Organization: ILO) 在一九九二年對二十三個工業先進國家所做之相關研究即曾發現，這類問題是各國達成兩性工作平等理念之一大障礙，而它們也都正為此苦思良策。¹此外，歐洲聯盟

¹ 關於此一調查報告及各國對策之一般說明，參見 International Labour Office, *Combating Sexual Harassment at Work*, 11 CONDITIONS OF WORK DIGEST 1, 49-173 (1992).

(European Union: EU) 在一九九六年針對各會員國所做一項大規模之評估研究報告中，也發現此一問題普遍嚴重，並希望能制定具有直接法律效力之相關規則 (regulations) 或指令 (directives)，而非先前所頒布較不具拘束力之決議 (resolutions) 或建議 (recommendations)，來對這類事件加以防範因應。²至於在聯合國方面，目前雖尚未見對各會員國在這方面有任何明確之指示，但由所通過各相關公約之內容觀之，此一問題也正逐漸受到應有之重視。³

一般而言，美國是目前世界各國中對工作場所性騷擾事件規範最為完備者，在過去三十多年來，透過各項相關公平就業機會法律之規定，聯邦及各州法院判決之詮釋、勞資雙方經由集體談交涉所締結團體協約之保障、雇主所主動採行之各項預防及補救措施，以及勞工法與勞資關係學者之鼓吹等，已經使得此一問題之研究，成為該國就業歧視法域中一獨立學門，且為其他各國所競相模仿之對象。⁴目前雖然該國此一問題無論在

² 關於此點，參見 COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, CONSULTATION OF MANAGEMENT AND LABOUR ON THE PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT AT WORK 1-7 (1996).

³ 關於聯合國及其附屬組織在這方面之努力及貢獻，參見焦興鎧，《論國際組織對抗工作場所性騷擾之努力》，東吳法律學報，第十二卷，第一期，頁126-133（民國八十九年二月）。

⁴ 一般而言，受美國制度影響最深者為英國及加拿大，有關前者之說明，參見 Comment, *Sexual Harassment in the Workplace: A Comparative Study of Great Britain and the United States*, 13 COMP. LAB. L. REV. 293, 315-320, 332-336 (1992) 及 Toni P. Lester, *The Yankee Women in King Arthur's Court—What the United States and the United Kingdom Can Learn from Each Other about Sexual*

公、私部門仍屬極端嚴重，而幾項最近發展趨勢亦有難以控制而造成社會成本日增之情形，但其所累積之豐富處理經驗仍有甚多可取之處，而值得儘量擷取採行。⁵

我國對工作場所性騷擾問題之因應，可說尚在萌芽階段，但由所公布之幾項相關研究報告顯示，此一問題之嚴重程度，已有直追工業先進國家之趨勢，⁶而最近幾年接二連三爆發之工作場所、軍警界、宗教界及校園性騷擾事項，更突顯現行法律無法解決此一日益嚴重社會問題之窘境。所幸就在過去幾年間，我國在此一新興勞資爭議上，已有幾項相當令人欣慰稱道之發展逐漸出現，為未來處理這類問題提供一正確之方向，在目前舉世都對此一問題高度關切之際，來對工作場所性騷擾在我國所引起之法律爭議做一檢討評析，不但突顯我國正視此類

Harassment Law, 17 B.C. INT'L. & COMP. L. REV. 233, 252-262, 268-273 (1994), 至於後者之情形，參見 Joseph M. Pellicciotti, *Workplace Sexual Harassment Law in Canada and the United States: A Comparative Study of Doctrinal Development Concerning the Nature of Actionable Sexual Harassment*, 8 PACE INT'L. L. REV. 339, 358-395 (1996), 事實上，我國「兩性工作平等法草案（整合版）」之相關規定，取法美國制度之處也頗多，關於此點，參見焦興鎧，《論「兩性工作平等法（整合版）」中有關工作場所性騷擾之規範——兼論其他幾項近期之相關發展》，月旦法學雜誌，第七十一期，頁26-41（民國九十年四月）。

⁵ 關於美國處理工作場所性騷擾爭議之努力、所遭遇之困境，以及可供參考之經驗，參見焦興鎧，「工作場所性騷擾在美國所引起之法律爭議」，頁14-25, 241-246, 256-259（民國八十六年）。

⁶ 有關更新之資料可參見本書後揭二（二）及（三）部分之說明，對民國八十七年以來之各項相關調查研究均加以列舉，由這些數字資料可以看出其嚴重情形，已不亞於其他歐美國家。