2019年至2024年間性別平等工作法判決之回顧*

作者文獻

侯岳宏・臺北大學法律學系教授

摘要

性別平等工作法於2002年1月制定，並自同年3月8日開始施行。同法除了規範性別歧視之禁止、性騷擾之防治以及促進工作平等措施外，也提供申訴救濟之管道，在臺灣性別平等的議題上扮演著重要角色。

筆者過去曾整理性別平等工作法施行日至2018年12月31日間之判決要旨。為延續過去的成果，本次整理2019年1月1日至2024年12月31日間之判決，以提供實務與研究之參考。

關鍵詞：性別工作平等、性別平等工作、性騷擾、性別歧視、懷孕歧視

目次

壹、前言
貳、判決發展
參、結語

壹、前言

性別工作平等法於2002年1月制定（制定當時法律名稱為「兩性工作平等法」，2008年修正更名為性別工作平等法），並自同年3月8日開始施行。同法除了規範性別歧視之禁止、性騷擾之防治以及促進工作平等措施外，也提供申訴救濟之管道。特別是防治性騷擾部分，與2004年所公布的性別平等教育法

DOI：10.53106/172717629005

* 本文一部分係 112 年度國科會專題研究計畫「台灣、日本與美國勞動法制顧老假之比較研究」(NSTC 112-2410-H-305-015-MY3)之研究成果。

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。

以及2005年所公布的性騷擾防治法，在臺灣扮演著重要角色。

2023年隨著性騷擾事件頻傳，引發許多爭議與討論，也促成性騷擾相關法規之修法。此次修法中，除了性騷擾防治法外，性別平等教育法與性別工作平等法也都進行大幅度的修正，性別工作平等法也更名為性別平等工作法（本文主要整理修法前之狀況，以下為便於說明，修法前有時會稱性別工作平等法或舊法，修法後有時會簡稱新法）。新法之修法內容，包括：工作場所性騷擾事件之適用範圍、利用權勢為性騷擾者加重懲罰性賠償責任、地方主管機關提供性騷擾申訴人法律諮詢或扶助及本法性騷擾事件適用性騷擾防治法有關被害人資訊保密及相關處罰規定、雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之「立即有效之糾正及補救措施」，及性騷擾行為人為最高負責人之罰則及裁處權時效等相關規定等[1]。

為審議、諮詢及促進性別平等工作事項，各縣市勞工行政單位設有性別平等工作會或就業歧視評議委員會，根據勞動部之性別勞動統計，2024年性別平等工作申訴受理案件有802人（男性187人、女性615人）、評議案件509人（男性118人、女性391人）、成立案件212人（男性30人、女性182人），受理、評議及成立案件均以女性居多。按申訴類別觀察，性別歧視之受理、評議及成立案件分別有238人、168人、50人，性騷擾防治分別有446人、266人、135人，而工作平等措施分別有149人、95人、35人[2]。

性別平等工作法的事件中，向主管機關性別平等工作會等申訴者，有些案件最終會進入到行政法院。有些事件，受害者會直接向民事法院提起訴訟。法院判決在實務運作上，扮演著重要角色。筆者過去曾整理性別平等工作法施行日至2018年12月31日間之判決要旨，

1 勞動部，《性別工作平等法》自 2023 年 8 月 18 日更名為《性別平等工作法》，針對性騷擾規定之修正，將更加完善保障性騷擾被害人權益，台灣勞工簡訊，71 期，頁 1，2023 年，勞動部下列網址可閱覽，https://www.mol.gov.tw/2578/21001/64853/（最後瀏覽日：2025/09/07）。2023 年修法之討論，也請參見吳志光，簡評性平三法之修正，萬國法律，252 期，頁 2-14，2023 年。徐婉寧，ESG 浪潮下企業之性騷擾防治義務——以性別平等工作法之規定為中心，月旦法學雜誌，350 期，頁 149-166，2024 年。吳思儀，性別平等工作法及相關子法修正說明，台灣勞工季刊，77 期，頁 45-49，2024 年。

2 此部分的統計資料，可在勞動部下列網址下載，https://statdb.mol.gov.tw/html/woman/113/113genan08.pdf（最後瀏覽日：2025/09/07）。

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。

以供實務與研究之參考[3]。

為延續過去的成果，本次整理2019年1月1日至2024年12月31日間之判決發展，以供參考[4]。此次整理過程中，適逢性別平等工作法於2023年修法，一部分規定於2024年3月8日才開始施行。由於修法後，制度面有一些變動，新法在實務判決的處理狀況，也尚在逐步累積中，待累積至一定數量後，再找機會整理新法判決狀況。

貳、判決發展

依據性別平等工作法之內容主要區分總則、性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進工作平等措施以及救濟及申訴程序。以下依據此架構，對於2019年起5年間重要法院判決進行說明。

一、總則

關於公務人員在執行職務時遭受性騷擾等爭議，舊法第2條第2項、第3項規定略以：「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。」

關於職場性騷擾案件之救濟程序，處分做成後，若未經申復，可否成為行政訴訟之訴訟標的，臺北高等行政法院108年度訴字第1796號判決指出：「……然按『申復』並非性工法所明定之救濟途徑，而本於該法第13條第3項授權訂定之性騷擾申訴及懲戒準則，固於第11條第2項規定：『申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。』惟姑不論性平法第13條第3項授權範圍並未包括『救濟』途徑，性騷擾申訴及懲戒準則逕行明文申復程序，其是否符合法律保留原則，已非無疑；且基於效能原則，如要求當事人應於提起訴願或相當於訴願（如前述之教師申訴程序）救濟前，應先經申復程序方得為之，形同給予行政機關兩次自我省察之機會，使得當事人必須經過多次之行政內部救濟程序，方得提起行

3 此部分，請參見侯岳宏編，性別工作平等法——判決與解釋會編，元照，2016 年；侯岳宏編，性別工作平等法——判決與解釋令彙編（二），元照，2020 年。

4 本文檢索關鍵字以「平等法」、「平等工作法」為關鍵字，搜索司法院法學資料庫搜尋系統，檢索 2019 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，刪除明顯非性別平等工作法相關事件後，共摘錄 343 筆判決。感謝政治大學法律系碩士班駱渝璇同學在資料檢索的協助。

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。