

「性別就労平等法」の改正について（前編）

「性別就労平等法」の一部改正が、2023年8月16日に総統より公布された。今回は、改正内容が広範囲であるため、施行日は本年8月18日及び来年（2024年）3月8日に分けられることとなった。今回の改正は、「効果的」、「友好的」及び「信頼性」の三大原則に則り、職場におけるセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」と略す）防止の仕組みを強化し、職場でのセクハラが発生を抑制するとともに、被害者への保護・支援の充実を図るため、職場におけるセクハラの実用範囲、外部の公権力が捜査に介入する仕組みの整備、罰則の追加、苦情申立て手続の簡素化及び関連する相談リソースの提供等を明確に定めた。また、本法が「勤労権（働く権利）」における「性別平等」を保障し、性別差別の撤廃及び実質的な性別平等の推進という憲法を貫徹することを目的とするものであることに鑑み、**本法の名称を「性別就労平等法」から「性別平等就労法」に改正した。**以下、今回の改正要点を簡単に紹介し、改正対照表を二回分けて付する。

一、外部の公権力が捜査に介入する仕組みの整備

セクハラの実行者が最高責任者である場合、内部告発制度が効果的に機能し難いことを考慮し、**地方主務機関に直接苦情を申し立て、地方主務機関が直接介入して調査することができる仕組みが新設された。**また、地方主務機関の職場におけるセクハラの実情に関する申立て受理の範囲、処理手続、調査方式、必要な処置及びその他関連事項などの補完措置が定められた。

二、職場でのセクハラ実行者が最高責任者である場合には、行政罰に加え、民事上の「懲罰的損害賠償」が追加された。

抑止効果を高めるため、**最高責任者又は使用者がセクハラ行為を行ったと認定された場合、NT\$1万以上100万以下の過料に処される。**また、**優越的な関係を利用してセクハラを行った実行者に対しては、「懲罰的賠償責任」が新設され、被害者は、損害額の5倍までの懲罰的賠償金を請求することができ、実質的な補償を得ることができる。**なお、優越的な関係を利用してセクハラを行った実行者について、事案の状況が深刻な場合には、調査期間中にその職務の調整や一時的な出勤停止を行うことができると明確に定められている。

本 **Newsletter** は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関係が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

三、使用者の予防に対する意識と責任の強化

使用者のセクハラ防止責任について明確にするために、使用者が正式に苦情申立てを受けたか否かにかかわらず、セクハラを防止する義務を負うと定められている。たとえセクハラ苦情申立てを受けておらず、うわさ等の方式からセクハラ事情を知り得た場合であっても、事実関係を明らかにし、適切な職場調整を行わなければならないとされている。そのうえ、再発防止策の構築、相談・医療又はカウンセリングといった役務の提供や紹介など、さまざまな状況に応じた「早急に効果的な是正・救済措置」も定められている。また、使用者はセクハラ苦情申立てを受けた場合、地方主務機関に通知するほか、セクハラ事件を調査し、行為者に適切な懲戒を行わなければならないとする規定が新設された。さらに、一定数の従業員を雇用する使用者は、苦情申立て処理部門の設置、セクハラに関する苦情申立ての窓口の設置及び公開掲示が義務付けられている。

四、被害者保護と支援の整備

使用者は、申立人又は被害者に対し、関連する相談・医療若しくはカウンセリングといったサービスを提供又は紹介することが求められている。そのほか、苦情申立ての時効を延長し、退職後、優越的な関係を背景としたセクハラ、及び未成年者の苦情申立てについては特別な時効規定が新設された。

○改正条文対照表 (改正内容については赤字、2024年3月8日施行の規定については下線で表示)

条文	改正内容	改正前内容
第1条	<p>就労権利の性別平等を保障し、憲法における性差別の撤廃、性別による地位の実質的な平等を推進する精神を貫徹するため、この法律を制定する。(第1項)</p> <p>職場のセクシュアルハラスメント事件は、校内のセクシュアルハラスメント事件を性別平等教育法の規定に基づき処理する場合を除き、この法律の規定に基づき処理する。(第2項)</p>	<p>性別就労権利の平等を保障し、憲法における性差別の撤廃、性別による地位の実質的な平等を推進する精神を貫徹するため、この法律を制定する。</p>
第2条	<p>使用者と被用者間の約定がこの法律より優れている場合、その約定に従う。(第1項)</p>	<p>使用者と被用者間の約定がこの法律より優れている場合、その約定に従う。(第1項)</p>

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

	<p>この法律は、公務員、教職員及び職業軍人においても適用する。ただし、第 32-1 条、第 32-2 条、第 33 条、第 34 条、第 38 条及び第 38-1 条の規定については、これを適用しない。(第 2 項)</p> <p>公務員、教職員及び職業軍人の申立て、救済及び処理手続は、各当該人事法令の規定による。(第 3 項)</p> <p>この法律は、使用者が労働基準法の規定に基づき募集した技術生及び技術生に関する規定を準用する者において、高等学校コーオプ教育実施及び研修生権益保障法の規定を適用する研修生を除き、これを適用する。ただし、第 16 条及び第 17 条の規定は、この限りでない。(第 4 項)</p> <p>インターンシップ生がインターンシップ期間において、セクシュアルハラスメントを受けたとき、この法律の規定を適用する。(第 5 項)</p>	<p>この法律は、公務員、教職員及び職業軍人においても適用する。ただし、第 33 条、第 34 条、第 38 条及び第 38-1 条の規定については、この限りでない。(第 2 項)</p> <p>公務員、教職員及び職業軍人の申立て、救済及び処理手続は、各当該人事法令の規定による。(第 3 項)</p> <p>この法律は、使用者が労働基準法の規定に基づき募集した技術生及び技術生に関する規定を準用する者において、高等学校コーオプ教育実施及び研修生権益保障法の規定を適用する研修生を除き、これを適用する。ただし、第 16 条及び第 17 条の規定は、この限りでない。(第 4 項)</p> <p>インターンシップ生がインターンシップ期間において、セクシュアルハラスメントを受けたとき、この法律の規定を適用する。(第 5 項)</p>
<p>第 5 条</p>	<p>各級主務機関は、性別平等就労会を設置し、性別平等就労に関する事項の審理、相談及び推進を処理しなければならない。(第 1 項)</p> <p><u>前項の性別平等就労会は、5 人から 11 人の委員を置き、任期を 2 年とし、労働者事務、性別問題の関連学識経験者又は法律専門家が担当しなければならない、そのうち労働者団体、性別団体が推薦する委員を各 2 名とし、女性委員の人数は、委員全体数の 2 分の 1 以上でなければならない。政府機関の代表は、委員全体の人数の 3 分の 1 を超えてはならない。</u>(第 2 項)</p>	<p>性別就労の平等に関する事項の審議、相談及び推進のために、各級主務機関は、性別就労平等会を設置しなければならない。(第 1 項)</p> <p>前項の性別就労平等会は、5 人から 11 人の委員を置き、任期を 2 年とし、労働者事務、性別問題の関連学識経験者又は法律専門家が担当しなければならない、そのうち労働者団体、女性団体が推薦する委員を各 2 名とし、女性委員の人数は、委員全体数の 2 分の 1 以上でなければならない。(第 2 項)</p> <p>前項の性別就労平等会の組織、会議及びその他関連事項は、各級主務機関が別段</p>


本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

	<p><u>前二項の性別平等就労会の組織、会議及びその他関連事項は、各級主務機関が別段に定める。(第3項)</u></p> <p><u>地方主務機関が就業差別評議委員会を設けている場合、第一項の性別平等就労会は、当該委員会と合併して設置することができる。その構成は、依然として第2項の規定に適合しなければならない。(第4項)</u></p>	<p>に定める。(第3項)</p> <p>仮に地方主務機関が就業差別評議委員会を設けている場合、当該委員会が関連事項を処理することもできる。当該会の構成は、第2項の規定に適合しなければならない。(第4項)</p>
<p>第12条</p>	<p>この法律にいうセクシュアルハラスメントとは、次に掲げるいずれかの事情に該当する場合を指す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 被用者が職務を執行するとき、いかなる者であれ、性的な要求、性的意味合いを持つ又は性差別的な発言若しくは行為を行い、敵意的、脅迫的又は不快感のある職場環境を作り出し、人格の尊厳、身体の自由の侵害や干渉を受け又はその業務の遂行に影響を与える場合。 2. 使用者が、被用者又は求職者に対し、労務契約の成立、存続、変更又は任命、配属、報酬、人事考課、昇進、降格、賞罰等の交換条件として、明示的又は暗示的に性的な要求、性的意味合いを持つ又は性差別的な発言若しくは行為を行う場合 (第1項) <p>この法律にいう優越的な関係を背景としたセクシュアルハラスメントとは、雇用、求職又は職務を執行する関係において、自らの指揮監督を受ける者に、優越的な関係又は機会を利用してセクシュアルハラスメントを行うことを指す。(第2項)</p>	<p>この法律にいうセクシュアルハラスメントとは、次に掲げる二号的いずれかの事情に該当する場合をいう。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 被用者が職務を執行するとき、いかなる者であれ、性的な要求、性的意味合いを持つ又は性差別的な発言若しくは行為を行い、敵意的、脅迫的又は不快感のある職場環境を作り出し、人格の尊厳、身体の自由の侵害や干渉を受け又はその業務の遂行に影響を与える場合。 2. 使用者が、被用者又は求職者に対し、労務契約の成立、存続、変更又は任命、配属、報酬、人事考課、昇進、降格、賞罰等の交換条件として、明示的又は暗示的に性的な要求、性的意味合いを持つ又は性差別的な発言若しくは行為を行う場合。(第1項) <p>前項のセクシュアルハラスメントの認定は、個別案件につき、事件発生の背景、職場環境、当事者の関係、行為者の言動及び相手方の認識等の具体的な事実を斟酌しなければならない。(第2項)</p>

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

<p><u>次に掲げる各号のいずれかの状況に該当する場合、この法律の規定を適用する。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>被用者が勤務時間外に、所属する事業単位の同一人物から継続的なセクシュアルハラスメントを受ける場合</u> 2. <u>被用者が勤務時間外に、共同作業又は業務上取引の関係にある異なる事業単位の同一人物から継続的なセクシュアルハラスメントを受ける場合</u> 3. <u>被用者が勤務時間外に、最高責任者又は雇用する者からセクシュアルハラスメントを受ける場合（第3項）</u> <p>前三項のセクシュアルハラスメントの認定は、個別案件につき、事件発生の背景、職場環境、当事者の関係、行為者の言動及び相手方の認識等の具体的な事実を斟酌しなければならない。（第4項）</p> <p><u>中央主務機関は、性別平等人材データベースを構築し、セクシュアルハラスメント防止事件の各種資料の編集をするのみならず、統計を取り、管理を行うものとする。（第5項）</u></p> <p><u>第13条、第13-1条、第27条から第30条及び第36条から第38-1条の規定は、性的暴行に係る犯罪においても、これを適用する。（第6項）</u></p> <p><u>第1項第1号に定める状況が、不特定の者により、公共の場所又は公衆が出入りできる場所において行われた場合、セクシュアルハラスメント事件の調査、調停及び処罰等の事項はセクシュアルハラスメント防止法の規定を適用する。（第7項）</u></p>	
--	---


本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

	<p><u>この法律にいう最高責任者とは、次に掲げる者を指す。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 機関（構）の長、学校の校長、各級軍事機関（構）及び部隊の大佐以上の階級の主管、行政法人の董（理）事長、公共事業機構の董事長、理事会の主席又はこれらと同等の職務に就く者</u> <u>2. 法人、事業組合（パートナーシップ）、代表者又は管理者を設けた非法人団体及びその他組織の対外代表者又はこれと同等の職務に就く者（第8項）</u> 	
<p>第13条</p>	<p><u>使用者は、セクシュアルハラスメントの発生を防止するために<u>適当な措置を講じるほか、次に掲げる規定に基づき処理しなければならない。</u></u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 雇用する被用者が10人以上30人未満の場合、申立ての窓口を定めるほか、職場に公開し、掲示しなければならない。</u> <u>2. 雇用する被用者が30人以上の場合、セクシュアルハラスメント防止措置、申立て及び懲戒の規範を定めるほか、職場に公開し、掲示しなければならない。</u> <u>（第1項）</u> <p><u>使用者は、セクシュアルハラスメントの事情を知り得たとき、早急に次に掲げる効果的な是正及び救済措置を講じなければならない。被害者と行為者が異なる事業単位に所属し、かつ、共同作業又は業務上取引の関係にある場合、当該行為者の使用者も、同様とする。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 使用者が被害者の申立てを受けたことにより、セクシュアルハラスメントの状況を知り得たとき。</u> 	<p>使用者は、セクシュアルハラスメント行為の発生を防止しなければならない。その雇用する被用者が30人以上に達した場合、セクシュアルハラスメント防止措置、申立て及び懲戒の方法を定めるほか、職場に公開し、掲示しなければならない。 <u>（第1項）</u></p> <p>使用者は、前条のセクシュアルハラスメントの状況を知り得たとき、早急に効果的な是正及び救済措置を講じなければならない。<u>（第2項）</u></p> <p><u>第1項のセクシュアルハラスメント防止措置、申立て及び懲戒の方法の関連準則は、中央主務機関が定める。（第3項）</u></p>

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

<p>(1) <u>申立人が再びセクシュアルハラスメントを受ける状況の発生を防ぐための措置を講じること。</u></p> <p>(2) <u>申立人に対して、相談、医療、若しくは心理カウンセリング、社会福祉リソース及びその他必要な役務を提供又は紹介すること。</u></p> <p>(3) <u>セクシュアルハラスメント事件について調査を行うこと。</u></p> <p>(4) <u>行為者に対しての適当な懲戒と対処を行うこと。</u></p> <p>2. <u>使用者が、前号の状況によらずに、セクシュアルハラスメントの状況を知り得たとき。</u></p> <p>(1) <u>必要な関連事実を明確にすること。</u></p> <p>(2) <u>被害者の意思に基づき、申立ての提起を支援すること。</u></p> <p>(3) <u>業務内容又は勤務場所について適切に調整すること。</u></p> <p>(4) <u>被害者の意思に基づき、相談、医療、若しくは心理カウンセリング、社会福祉リソース及びその他必要な役務を提供又は紹介すること。(第2項)</u></p> <p><u>使用者は、セクシュアルハラスメント事件の調査において、客観性、公正性、専門性の原則を堅持するほか、当事者に意見陳述及び答弁の機会を十分に与え、当事者に聴取を行う必要があるときには、繰り返し聴取を行うことを避けなければならない。その内部に、規定に基づき申立て処理部門を設置すべき場合、その人員は性別意識を備えた専門家でなければならない。(第3項)</u></p>	
--	---

本 **Newsletter** は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

<p><u>使用者が被害者の申立てを受けたときには、地方主務機関に通知しなければならないほか、調査を経て、セクシュアルハラスメントの案件に属すると認定された場合、処理の結果を地方主務機関に通知しなければならない。(第4項)</u></p> <p><u>地方主務機関は、関連リソースの統合を計画し、被害者の利用に提供又は紹介しなければならないほか、使用者が第2項各号の措置を処理することを支援しなければならない。中央主務機関は、地方主務機関の実際の財務状況に応じて、補助を行うことができる。(第5項)</u></p> <p><u>使用者が第1項に基づき行う防止措置について、その内容には、セクシュアルハラスメントの様態、防止原則、教育訓練、申立ての窓口、申立て調査手順、申立て処理部門を設置すべき基準とその構成、懲戒処分及びその他の関連措置が含まなければならない。その準則は、中央主務機関が定める。(第6項)</u></p>	
---	---

本 *Newsletter* は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。