

## 「性別就労平等法」の改正について（後編）

「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適用範囲、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の精神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**。前編では改正要点を簡単に紹介し、改正対照表の前半を文末に付した。本稿は、改正対照表の後半を文末に付する。

## ○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 13-1 条	<p><u>セクシュアルハラスメントの被申立人が優越的な関係を有する地位にあり、かつ、事案の状況が深刻で、調査を行う期間において、先行して職務の一時停止又は調整が必要なとき、使用者は、一時的に被申立人の職務を停止又は調整することができる。調査を経て、セクシュアルハラスメントが認定されなかった場合、職務停止期間の賃金は、事後支給しなければならない。（第1項）</u></p> <p><u>申立て案件について、使用者又は地方主務機関の調査を経た後、セクシュアルハラスメントが認定され、かつ、事案の状況が深刻である場合、使用者は、当該調</u></p>	（新設）

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>査結果を知り得た日から 30 日以内に、予告をせずに労働契約を終了することができる。(第 2 項)</u></p>	
<p>第 27 条</p>	<p>被用者又は求職者がセクシュアルハラスメントを受け、財産又は非財産上の損害を受けた場合、使用者及び行為者は、連帯して損害賠償責任を負う。ただし、使用者がこの法律に定める各セクシュアルハラスメント防止規定を遵守し、かつ、当該事情の発生防止に尽力しても発生を免れなかったことを証明した場合、使用者は、損害賠償責任を負わない。(第 1 項)</p> <p>仮に被害者が前項ただし書の規定に基づき損害賠償を受けられないとき、裁判所は、その申立てにより、使用者と被害者の経済状況を斟酌し、使用者に全部又は一部の損害を賠償するよう命じることができる。(第 2 項)</p> <p>使用者は、損害を賠償するとき、セクシュアルハラスメント行為者に対し、求償の権利を有する。(第 3 項)</p> <p>被害者がセクシュアルハラスメントを受けたことにより法的訴訟の発生に至り、司法機関が被用者に裁判所に出頭するよう通知した期間において、使用者は、公用休暇を与えなければならない。(第 4 項)</p> <p>行為者が優越的な関係を背景としたセクシュアルハラスメントにより第 1 項の規定に基づき損害賠償責任を負わなければならない場合、裁判所は、被害者の請求により、侵害状況に基づき、損害額の 1 倍から 3 倍の懲罰的賠償金を斟酌して定</p>	<p>被用者又は求職者が第 12 条の事情により損害を受けた場合、使用者及び行為者は、連帯して損害賠償責任を負う。ただし、使用者がこの法律に定める各セクシュアルハラスメント防止規定を遵守し、かつ、当該事情の発生防止に尽力しても発生を免れなかったことを証明した場合、使用者は、賠償責任を負わない。(第 1 項)</p> <p>仮に被害者が前項ただし書の規定に基づき損害賠償を受けられないとき、裁判所は、その申立てにより、使用者と被害者の経済状況を斟酌し、使用者に全部又は一部の損害を賠償するよう命じることができる。(第 2 項)</p> <p>使用者は、損害を賠償するとき、セクシュアルハラスメントを行った行為者に対し、求償の権利を有する。(第 3 項)</p> <p>被害者が第 12 条の事情により法的訴訟の発生に至り、司法機関が被用者に裁判所に出頭するよう通知した期間において、使用者は、公用休暇を与えなければならない。(第 4 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>めることができる。(第5項)</p> <p>前項の行為者が最高責任者又は使用者であるとき、被害者は、損害額の3倍から5倍の懲罰的賠償金を請求することができる。(第6項)</p>	
<p>第 32-1 条</p>	<p><u>被用者又は求職者がセクシュアルハラスメントを受けたときは、使用者に対して申立てを提起しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合、直接地方主務機関に申立てを提起することができる。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>被申立人が最高責任者又は使用者に該当する場合</u></li> <li>2. <u>使用者が処理しない場合、又は被申立人の使用者が行なった調査若しくは懲戒結果に不服がある場合（第1項）</u></li> </ol> <p><u>被用者又は求職者が前項ただし書の規定に基づき、地方主務機関に対して申立てを提起する期限は、次に掲げる規定に基づき処理しなければならない。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) <u>被申立人が優越的な関係を有する地位にないとき：セクシュアルハラスメントを知り得たときから2年を超えて提起した場合、受理しない。当該行為の終了時から5年を超えた場合も、同様とする。</u></li> <li>(2) <u>被申立人が優越的な関係を有する地位にあるとき：セクシュアルハラスメントを知り得たときから3年を超えて提起した場合、受理しない。当該行為の終了時から7年を超えた場合も、同様とする。(第2項)</u></li> </ol>	<p>(新設)</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>次に掲げる状況のいずれかに該当する場合、各号の規定に基づき処理し、前項規定の制限を受けない。ただし、前項の規定がより長い申立て期限を有する場合、その規定に従う。</u></p> <p><u>(1)セクシュアルハラスメントが発生したとき、申立人が未成年である場合、成人した日から3年以内に申し立てることができる。</u></p> <p><u>(2)被申立人が最高責任者又は使用者である場合、申立人が離職した日から1年以内に申し立てることができる。ただし、当該行為の終了時から10年を超えた場合は、受理しない。(第3項)</u></p> <p><u>申立人が第1項ただし書の規定に基づき、地方主務機関に申立てを提起した後、処分作成前に、申立ての撤回をすることができる。申立ての撤回後、同一案件で再度申立てを提起することはできない。(第4項)</u></p>	
<p>第 32-2 条</p>	<p><u>地方主務機関は、前条第1項ただし書のセクシュアルハラスメント申立て案件を調査するために、専門家又は専門団体の支援を求めることができる。必要時、警察機関の支援を要請することができる。(第1項)</u></p> <p><u>地方主務機関がこの法律の規定に基づき調査を行うとき、被申立人、申立人及び調査への支援を招聘された個人又は単位は、調査に協力するほか、関連資料を提供しなければならない。(第2項)</u></p>	<p>(新設)</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>地方主務機関は、前条第1項第2号に基づき申立てを受理し、セクシュアルハラスメント行為の成立又は元の懲戒結果が不当であるとの認定を経た場合、行為者の使用者に一定の期限内に必要な処置を講じるように命ずることができる。(第3項)</u></p> <p><u>前条及び前3項の地方主務機関で受理する職場でのセクシュアルハラスメントの申立て範囲、処理手続、調査方式、必要処置及びその他関連事項に関する方法は、中央主務機関が定める。(第4項)</u></p> <p><u>セクシュアルハラスメントの被申立人が最高責任者又は使用者であるとき、地方主務機関の調査期間において、申立人は、使用者に対して、調査結果が使用者に送達された日から30日内までは、職務又は業務形態について調整を申請することができ、使用者はこれを拒否してはならない。(第5項)</u></p>	
<p>第 32-3 条</p>	<p><u>公務員、教職員又は職業軍人がセクシュアルハラスメントを受け、かつ、行為者が第12条第8項第1号に定める最高責任者である場合、上級機関(構)、所属主務機関又は監督機関に対して申し立てなければならない。(第1項)</u></p> <p><u>第12条第8項第1号に定める最高責任者又は機関(構)、公立学校、各級軍事機関(構)、部隊、行政法人及び公共事業機構の各級管理者がセクシュアルハラスメント行為に関わり、かつ、事案の状況が深刻で、調査期間において、先行して職務の一時停止又は調整の必要があるとき、その上級機関(構)、所属主務機関、監督</u></p>	<p>(新設)</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>機関、又はサービス提供機関（構）、公立学校、各級軍事機関（構）、部隊、行政法人又は公共事業機構によりその職務の一時停止又は調整をすることができる。ただし、その他の法律に別段の規定がある場合、その規定に従う。（第2項）</u></p> <p><u>私立学校の校長又は各級管理者がセクシュアルハラスメント行為に関わり、かつ、事案の状況が深刻で、調査を行う期間において、先行して職務の一時停止又は調整の必要があるとき、学校が所属する主務機関又は勤務する学校によりその職務の一時停止若しくは調整をすることができる。（第3項）</u></p> <p><u>前二項の規定に基づき、職務の一時停止又は調整を受けた人員について、その案件の調査結果でセクシュアルハラスメントを行ったと認定されなかった場合、又はセクシュアルハラスメントを行ったと認定されたが、公務員、教職員又はその他の関連法律に基づき、停職、免職、解雇、雇用停止又は不更新とされていない場合、各当該法律の規定に基づき、復職、及び停職期間の基本給（賃金）、年俸（賃金）又はこれに相当する給与の事後支給を申請することができる。（第4項）</u></p> <p><u>機関の政務最高責任者、職業軍人については、その職務の一時停止は、上級機関、又は任命・免職権を有する機関が行う。（第5項）</u></p>	
<p>第 34 条</p>	<p><u>被用者又は求職者は、使用者の第7条から第11条、第13条第2項、第21条又は第36条の規定に違反していることを発見したとき、地方主務機関に申立てを提</u></p>	<p>被用者又は求職者が、使用者の第7条から第11条、第13条、第21条又は第36条の規定に違反していることを発見したとき、地方主務機関に申し立てた後、使</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>起することができる。(第1項)</u></p> <p><u>前項の申立ては、地方主務機関の性別平等就労会で審議されなければならない。</u></p> <p><u>使用者、被用者又は求職者は、地方主務機関が審議後に下した処分に対して異議があるとき、10日以内において、中央主務機関の性別平等就労会に審議の申請又は訴願の提起を直接することができる。</u> <u>仮に中央主務機関の性別平等就労会の審査決定に不服がある場合、直接行政訴訟の提起を行うことができる。(第2項)</u></p> <p><u>地方主務機関は第32-1条第1項ただし書に定める申立て案件について、第32-2条第1項及び第2項の規定に基づき調査した後、事案の状況が深刻な場合又はメディアの報道により明らかになった特殊な案件を除き、性別平等就労会の審議を経ずに、直接処分することができる。</u> <u>仮に不服がある場合、訴願の提起及び行政訴訟を行うことができる。(第3項)</u></p> <p><u>第1項及び第2項の申立て審議の処理方法は、中央主務機関が定める。(第4項)</u></p>	<p>用者、被用者又は求職者は、地方主務機関が下した処分に対して異議があるとき、10日以内に、中央主務機関の性別就労平等会に審議の申請又は訴願の提起を直接することができる。使用者、被用者又は求職者は、中央主務機関の性別就労平等会が下した処分に異議があるとき、訴願及び行政訴訟手続きに基づき、訴願の提起及び行政訴訟を行うことができる。(第1項)</p> <p>前項の申立ての審議、処理方法は、中央主務機関が定める。(第2項)</p>
<p>第35条</p>	<p>裁判所及び主務機関は、差別的取扱いに対する事実の認定については、性別平等就労会が行った調査報告、評議又は処分を斟酌しなければならない。</p>	<p>裁判所及び主務機関は、差別的取扱いに対する事実の認定については、性別就労平等会が行った調査報告、評議又は処分を斟酌しなければならない。</p>
<p>第37条</p>	<p>被用者又は求職者が、使用者がこの法律の規定に違反していること、又はセクシュアルハラスメントを受けたことを理由に地方主務機関に申立てを提起し若しくは裁判所に訴訟を提起するとき、主務機関は、必要な法律相談又は扶助を提供しなければならない。その相談又は扶助業</p>	<p>被用者又は求職者が、使用者がこの法律の規定に違反していることを理由に、裁判所に訴訟を提起するとき、主務機関は、必要な法律扶助を提供しなければならない。(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>務は民間団体に委託し、処理することができる。(第1項)</p> <p>前項の法律扶助の方法は、中央主務機関が定める。(第2項)</p> <p>地方主務機関が第1項の法律相談又は扶助を提供するとき、中央主務機関は、実際の財務状況に応じて、補助を行うことができる。(第3項)</p> <p>被用者又は求職者が第1項の訴訟のために保全処分を請求するとき、裁判所は、供託金の金額を減額又は免除することができる。(第4項)</p>	<p>前項の法律扶助の方法は、中央主務機関が定める。(第2項)</p> <p>被用者又は求職者が第1項の訴訟のために保全処分を申し立てるとき、裁判所は、供託金の金額を減額又は免除することができる。(第3項)</p>
<p>第38-1条</p>	<p><u>第7条から第10条、第11条第1項、第2項の規定に違反した使用者は、NT\$ 30万以上 150万以下の過料に処する。(第1項)</u></p> <p><u>第13条第2項の規定に違反し、又は地方主務機関が第32-2条第3項に基づき行った命令に違反して期限内に必要な処置を行わなかった使用者は、NT\$2万以上 100万以下の過料に処する。(第2項)</u></p> <p><u>第13条第1項第2号の規定に違反した使用者は、NT\$2万以上 30万以下の過料に処する。(第3項)</u></p> <p><u>第13条第1項第1号の規定に違反し、期限を定めて改善を命じられたにもかかわらず、期限を過ぎても改善していない使用者は、NT\$1万以上 10万以下の過料に処する。(第4項)</u></p> <p><u>第32-2条第5項の規定に違反した使用者は、NT\$1万以上 5万以下の過料に処する。(第5項)</u></p>	<p>第7条から第10条、第11条第1項、第2項に違反した使用者は、NT\$ 30万以上 150万以下の過料に処する。(第1項)</p> <p>第13条第1項後段、第2項の規定に違反した使用者は、NT\$ 10万以上 50万以下の過料に処する。(第2項)</p> <p>前二項に規定するいずれかの行為がある場合、その氏名又は名称、責任者氏名を公表するほか、期限を定めて改善を命じなければならない。期限を過ぎても改善しない場合、その都度処罰しなければならない。(第3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>前条又は前五項に規定するいずれかの行為がある場合、その名称、責任者氏名、処分期日、違反条文及び過料金額を公表するほか、期限を定めて改善を命じなければならない。期限を過ぎても改善していない場合、その都度処罰しなければならない。(第6項)</u></p>	
第 38-2 条	<p><u>地方主務機関の認定を経て、セクシュアルハラスメントがあるとされた最高責任者又は使用者は、NT\$1 万以上 100 万以下の過料に処する。(第1項)</u></p> <p><u>第 32-2 条第 2 項の規定に違反し、正当な理由なく調査又は資料の提供を回避、妨害、拒否した使用者は、NT\$1 万以上 5 万以下の過料に処するほか、その都度処罰することができる。(第2項)</u></p> <p><u>第 1 項の処罰権の時効は、地方主務機関が、申立人が第 32-1 条第 1 項ただし書の規定に基づき提起した申立てを受けた日から起算する。(第3項)</u></p>	(新設)
第 38-3 条	<p><u>第 12 条第 8 項第 1 号の最高責任者が第 32-3 条第 1 項の規定に基づきセクシュアルハラスメントがあると認定された場合、地方主務機関は前条第 1 項の規定に基づき処罰する。(第1項)</u></p> <p><u>前項処罰権の時効は、第 32-3 条第 1 項に定める申立て受理機関が、申立人が当該項の規定に基づき提起した申立てを受けた日から起算し、3 年の期間が経過したことによって消滅する。当該行為の終了時から、10 年を超えた場合も、同様とする。(第2項)</u></p>	(新設)

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>第 38-4 条</p>	<p>セクシュアルハラスメント防止法第 10 条、第 25 条及び第 26 条の規定は、この法律に定めるセクシュアルハラスメント事件について適用する。</p>	<p>(新設)</p>
<p>第 39-1 条</p>	<p>この法律 2023 年 7 月 31 日改正の本条文施行前、すでに受理したセクシュアルハラスメント申立て案件で、まだ終結していない場合、及び改正施行前にすでに発生したセクシュアルハラスメント事件で、改正施行後に申立てを受理した場合、均しく改正施行後の規定に基づき終結する。ただし、手続きが行なわれている場合、その効力は影響を受けない。</p>	<p>(新設)</p>
<p>第 40 条</p>	<p>この法律は、2002 年 3 月 8 日から施行する。(第 1 項) この法律の改正条文は、公布日から施行する。ただし、2008 年 1 月 16 日改正公布の第 16 条及び 2022 年 1 月 12 日改正公布の条文の施行日は行政院が定め、2023 年 7 月 31 日改正の第 5 条第 2 項から第 4 項、第 12 条第 3 項、第 5 項から第 8 項、第 13 条、第 13-1 条、第 32-1 条から第 32-3 条、第 34 条、第 38-1 条から第 38-3 条は 2024 年 3 月 8 日から施行する。(第 2 項)</p>	<p>この法律は、2002 年 3 月 8 日から施行する。(第 1 項) この法律の改正条文は、公布日から施行する。ただし、2007 年 12 月 19 日改正の第 16 条及び 2021 年 12 月 28 日改正の条文の施行日は行政院が定める。(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。