



基本工資持續調升暨性別平等工作法 修法說明

Increase of Basic Salary and Explanation of the Amendment to the Gender Equality Work Act

最低賃金上昇及び性別平等工作法修正説明

文・圖／環安組 吳彥權

基本工資連續 8 年調整！基本工資自 2016 年起逐年調升，自 2024 年 1 月 1 日起，每月基本工資已調整為 27,470 元，每小時基本工資已調整為 183 元。

其次，2023 年性別平等工作法（原名稱：

性別工作平等法，下稱性工法）修正，主要修正方向有：增修職場性騷擾適用範疇、強化雇主內部申訴制度之功能、增訂處罰規定及提供相關協助資源等。以下就本次性工法修法部分，事業單位應多加注意的規定做如下說明：

擴大職場性騷擾適用範圍

注意重點

01

本次修法除了性工法第 12 條第 1 項原定有之性騷擾樣態 2 款之外，因常見受僱者雖非於工作場所遭受性騷擾，惟係與工作場所之人、事具有緊密關聯性，爰於同法條第 3 項增訂條文略以：（1）受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾、（2）受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位、具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾及（3）受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾，均適用本法之規定。



增訂權勢性騷擾之定義

注意重點

02

本次性工法第 12 條第 2 項增列權勢性騷擾之定義，對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾者，即於各項業務執行或內部教育訓練情況下，利用權勢或機會為性騷擾者，即屬權勢性騷擾。

僱用受僱者 10 人以上者，雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生

注意重點

03

按修正後之性工法第 13 條第 1 項規定，僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，即應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示；僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。為此，勞動部訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本、申訴管道範本」，並放置於其官網提供檔案下載。

不同事業單位的行為人之雇主，於知悉性騷擾之情形時，亦應採取立即有效之糾正及補救措施

注意重點

04

性騷擾防治義務不只課予受害者之事業單位須採取立即有效之補正及補救措施，依現行增訂性工法第 13 條第 2 項後段之規定，定明不同事業單位行為人之雇主應同負防治義務。另，本次性工法修法將雇主知悉性騷擾的情形，更進一步的分成經接獲被害人申訴而知悉，以及非因被害人申訴而知悉，均有定明雇主應採取之行動。

新訂雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關

注意重點

05

本次修法重點之一，新增雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關。為此，勞動部業已建置「職場性騷擾案件通報系統」，雇主除於接獲被害人申訴時，應即時上線通報之外，經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知地方主管機關。

本次性工法在事業單位性騷擾之防治、案件之處理及後續的協助機制上有大幅度的條文增修，再次提醒事業單位應多加注意修正後之相關規定；另可參考勞動部發布之「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，對於事業單位處理性騷擾案件必定有其助益。最後呼籲事業單位應積極創造友善職場，提供勞資雙方和諧工作環境，共創勞資雙贏。



工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本、申訴管道範本



職場性騷擾案件通報系統



職場性騷擾申訴處理指導手冊

科管局新進人員簡介

New Staff at Hsinchu Science Park Bureau

サイエンスパーク管理局新入社員のご紹介

Personalia

文・圖／人事室

自我介紹

大家好，我是陳煜琪，於 2016 年錄取民航特考類科，爾後曾於高雄國際航空站及交通部服務共 6 年。非常榮幸能加入科管局這個大家庭，投資組業務推廣科的工作需要與來自各個不同領域的外部單位及訪賓溝通合作，建立緊密的互動網絡，對我而言也是一大挑戰，期許自己能儘快適應職務內容，貢獻所長，還請各位先進多多指教。



姓名：陳煜琪
單位職稱：投資組業務推廣科科員
座右銘：持之以恆，堅持不斷，必有所成。