

調 查 報 告

壹、案由：據訴，台灣電力股份有限公司綜合施工處明知該處某男性員工為性騷擾慣犯，卻遲未善盡保障女性員工權益之管理職責，未詳予調查，即草率認定渠未遭受性騷擾，嗣經向臺北市政府申訴，並經該市性別工作平等會調查審定確有性別歧視（雇主未盡性騷擾防治義務）予以裁罰，詎該公司仍未檢討改進，涉有違失等情乙案。

貳、調查意見：

台灣電力股份有限公司（下稱台電）處理女性派遣勞工之性騷擾案，遲未善盡維護女性於就業環境獲得健康和安全管理職責。案經本院於民國（下同）於 101 年 9 月 26 日分以處台調伍字第 1010832675、1010832677、1010832673、1010832670 號函請經濟部、經濟部政風處、勞委會、台北市政府勞工局說明並檢具佐證資料，復於 102 年 3 月 6 日請經濟部人事處、國營會、台電人力資源處、政風處、台電綜合施工處等相關人員到院接受詢問。茲已調查竣事，爰將調查意見臚陳如下：

一、台電綜合施工處相關主管知悉性騷擾案後，延宕辦理申訴案，未善盡維護性騷擾被害人權益之責，相關處理作為悖離有關法令規定，有大事化小之傾向，核有違失

（一）按工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 6 條規定：「一、性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。二、前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：（一）申訴人姓名、

服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。(三)申訴之事實及內容。」

另，台電防治性騷擾申訴調查及懲戒處理要點第 7 點規定：「台電由總管理處設性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理性騷擾申訴案件。」

同要點第 8 點規定：「性騷擾事件之申訴，受害人或其代理人應向本公司申評會為之。申訴得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或言詞作成之紀錄。」

(二)據綜合施工處陳○○副處長在台北市政府勞工局證稱，楊○○經理是直接向林○○處長報告此事，林○○處長擔心性騷擾對女性員工會有名聲不好的影響，希望楊經理在內部先行調查，至於楊經理如何調查，陳○○副處長不清楚云云。另據黃○○課長在台北市政府勞工局證稱：楊○○經理是在 100 年 2 月過完年後，○○○(以下稱 A 小姐)父親和楊○○經理說 A 小姐被性騷擾事，5 月黃○○有跟楊○○經理在督導室就○○○(以下稱甲先生)的回覆跟 A 小姐訪談，當天 A 小姐沒有提任何證據。之後黃○○課長上公司人資處性騷擾防治網站去了解如何處理性騷擾事的資料，黃○○課長就去跟林○○處長報告這件事，並說如果我們無法處理時，是不是轉由總公司專門處理性騷擾的管道處理？云云。另據 A 小姐在台北市政府勞工局證稱：「100 年 5 月份楊○○經理及黃○○課長訪談過後，楊○○經理在訪談過後幾天問 A 小姐是否要正式申訴，A 小姐跟楊○○經理堅決說要正式申訴，楊經理說那就

要正式進入申訴流程。」又依本院聽取楊○○經理及黃○○課長100年5月25日訪談A小姐之錄音內容略以，……（密不錄由），然未見綜合施工處任何依法之處置或告知申訴方式。足見，林○○處長屢次指示下屬調查A小姐性騷擾案，A小姐多次明確表達要申訴之下，台電綜合施工處卻遲未進入性騷擾申訴流程，影響被害人權益。

（三）經濟部函復本院該部之調查稱以，100年2月A小姐父親向綜合施工處工安組楊○○經理反映其女遭受性騷擾，並希望保密低調處理，楊經理乃向該處林○○處長報告獲同意由楊經理先行審慎低調查訪。楊經理遂於3~4月間向雙方當事人及2位辦公室同事加以求證，惟未獲證實確有其事，訪查期間之處理情形均向處長報告並轉知A小姐父親；同時A小姐父親亦曾私下進行查訪；100年5月林○○處長與A小姐雙親於辦公室面談時表示，如查無證據，無法據以處分甲先生，建議A小姐雙親應立即依台電規定送性騷擾申訴評議委員會評議。A小姐雙親仍擔心查無證據怕甲先生反告誣告，對A小姐不利導致二次傷害，而請求暫緩處理；同年5~6月期間A小姐父親亦不斷託請多位親朋好友關切勸導，並要求只要甲先生一句道歉以求事圓……而台電綜合施工處未於第一時間告知申訴管道及留存書面紀錄，仍有未盡妥適之處云云。惟台北市政府勞工局提供本院101年3月2日A小姐之父送至台北市政府勞工局聲明書書面資料略以，100年2月9日A小姐之父當面向其女之主管楊○○經理、張○○課長請求儘速依規章處理甲先生性騷擾A小姐事件，希望家人能早日恢復正常生活，未有要求延後處理情事。基此，台電綜合施工處相關主管以不斷訪查，屢以

甲先生否認、查無證據、同理心、將會影響 A 小姐名譽云云等語，意圖影響 A 小姐及其父親，復又辯稱接受 A 小姐父親暫緩處理之請求，且以 A 小姐父親勸導 A 小姐方式，藉以影響 A 小姐申訴意願，惟本院由 A 小姐父親提供台北市政府之書面聲明書，及前開本院聽取楊○○經理及黃○○課長 100 年 5 月 25 日訪談 A 小姐之錄音內容，台電對經濟部及本院之申辯，顯係避重就輕，卸責之詞。

(四) 綜上，台電綜合施工處先由相關主管將性騷擾事件淡化為查無實證事件，再將 A 小姐父親尋求真相過程，辯稱為接受 A 小姐父親暫緩移辦之請求，然據本院聽取前開錄音內容及 A 小姐父親之書面聲明書及綜合施工處相關主管於台北市政府之證詞，則台電顯係以該等作為掩飾未依法處理之實，並意圖大事化小，核有違失。

二、台電綜合施工處先是未依法處理性騷擾案，復成立未符合法令規定之訪談小組進行調查，有官官相護之嫌；而台電之調查結論又與勞政機關調查認定性騷擾屬實之結果相違，顯見台電未能確實及秉公調查，核有明顯疏失

(一) 按工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 7 第 2 項規定：「雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」次按性別工作平等法第 5 條規定：「為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。前項性別工作平等會應置委員 5 人至 11 人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各 2 人，女性委員人數應占全體委員人數二

分之一以上。」又，台電防治性騷擾申訴調查及懲戒處理要點第 7 點第 2 項規定：「申評會置委員 11 人，其中 1 人為主任委員，由總經理指定副總經理 1 人兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員，由總經理就本公司員工、社會公正人士、民間團體代表及專家學者聘（派）兼任之，其中女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於三分之一。委員中社會公正人士、民間團體代表及專家學者不得少於三分之一。委員任期 2 年，期滿得續聘（派）。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。」同要點第 5 點規定：「各單位應妥適利用集會、廣播、印刷品及網路等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並利用辦理年度訓練、講習時規劃相關課程。」同要點第 6 點規定：「本公司由總管理處設置受理性騷擾申訴之管道如下，各單位應將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。」另，政風機構人員設置條例第 5 條規定：「政風機構掌理事項如左：一、關於本機關政風法令之擬訂事項。二、關於本機關政風法令之宣導事項。三、關於本機關員工貪瀆不法之預防、發掘及處理檢舉事項。四、關於本機關政風興革建議事項。五、關於本機關政風考核獎懲建議事項。六、關於本機關公務機密維護事項。七、其他有關政風事項。」

(二)據經濟部政風處 101 年 10 月 5 日經政處字第 10104238590 號函復本院略以：張○○課長於 100 年 6 月 28 日接獲甲先生書面報告並請張○○課長介入調查後，當日密請 A 小姐說明，A 小姐於同年 7 月 6 日提出書面報告，張○○課長並向該處處長林

○○面報，林處長指示由人力資源課課長陳○○、政風課課長張○○及吉興公司經理朱○○成立訪談小組，由副處長陳○○擔任召集人。據台電綜合施工處林○○處長於本院約詢時稱以，因甲先生向張○○課長說 A 小姐對其恐嚇，提出書面請政風課介入調查事實真相，遂併同性騷擾案，指示由人力資源課課長陳○○、政風課課長張○○及吉興公司經理朱○○、副處長陳○○擔任召集人，共計 4 人成立訪談小組。然檢視甲先生控訴 A 小姐恐嚇之書面內容略以：「……A 小姐於 6 月 28 日以兇惡的眼神及語帶恐嚇的語氣對我說『別以為你會沒事』。」難謂甲先生遭受恐嚇。

(三)查台電綜合施工處先是未依法處理性騷擾案，卻於接獲甲先生控訴案後，立即啟動未符勞委會法令規定應有一定男女委員比例之 4 位男性委員訪談小組，於 100 年 7 月 11 日至 27 日進行調查。據本院聽取台電綜合施工處訪談小組錄音內容，相關證人證稱……（密不錄由），而台電綜合施工處相關主管對於本院詢問何以不知甲先生會對女性以腳去碰觸之問題，陳稱：僅專注於公事，私人行為不過問等語，此有到院筆錄在卷可稽。足見，台電綜合施工處相關主管長期怠忽管理並消極處理性騷擾案，肇致間接助長甲先生對女性不禮貌或騷擾之行為；另吉興公司朱○○經理當場認為……（密不錄由），然該訪談小組之台電主管卻於訪談中對於不利甲先生之說詞，立即以甲先生可能是開玩笑之說法卸責。台電綜合施工處相關處理及該訪談小組之調查作為，有官官相護之嫌。

(四)據 A 小姐在台北市政府勞工局談話紀錄證稱：「……（密不錄由）」。足見，台電之性騷擾宣導不足，

且對受害者之保護不夠，此由 A 小姐在 100 年 2 月由其父親代為向主管申訴、5 月接受綜合施工處長官訪談、7 月接受訪談小組訪談、迄至 100 年 8 月仍不清楚台電性騷擾案處理流程在卷可稽。

(五) 又，A 小姐接受訪談小組調查後，認為調查不公，台電總公司人力資源處遂於 8 月 8 日收到 A 小姐性騷擾申訴書，9 日受理調查並送請主任委員林副總經理○○指派 4 位委員（大○法律代書聯合事務所律師涂○○、台電法律事務室主任胡○○、政風處長蔣○○、材料處處長莊○○）成立專案小組進行調查。8 月 18 日召開第一次專案調查小組會議決議：就目前 A 小姐提供之書面資料及綜合施工處訪談資料，似無較具體明確之證據，遂決議對當事人雙方及綜合施工處相關人員進行訪談。

(六) 據 9 月 15 日台電性騷擾申訴評議委員會訪談紀錄，對 A 小姐而言，屬於第 2 次另有 4 位調查成員來調查，復因前面已曾被多次調查，結果均為性騷擾案不成立，遂對台電喪失信賴感，對於後續台電總公司性騷擾申訴評議調查委員會之調查，遂採以保留相關事證為由，未積極提供事證，惟 A 小姐於台電性騷擾申訴評議委員會證稱：……（密不錄由），然台電未正視 A 小姐陳訴甲先生性騷擾之不舒服感覺，即使 A 小姐續訴甲先生……（密不錄由），均視為開玩笑，僅請綜合施工處告誡甲先生，卻對 A 小姐以舉證不足，調查結果為難以認定構成性騷擾云云。

(七) 據台北市政府裁處書事實綜整略以，……（密不錄由），因受裁處人（編按：台電）之處理態度係以消極、掩蓋事實，而造成相關證人在被申訴人（編按：台電）正式調查過程中不敢陳述事實。另，本

院於 101 年 9 月 26 日以處台調伍字第 1010832673 號函詢勞委會說明本案性騷擾是否屬實？據勞委會 101 年 10 月 5 日勞訴字第 1010165055 號函復本院，依該會 101 年 7 月 6 日勞訴字第 1010004471 號訴願決定書，本案性騷擾屬實。足見，台電相關調查作成性騷擾案不成立之決議，核與台北市政府、勞委會之認定有違，其認事用法顯有缺失。

(八)另查，本院函請經濟部調查本案，該部於 101 年 10 月 15 日以經授營字第 10120374670 號函復調查情形略以：「台電相關規定係依據台電防治性騷擾申訴調查及懲戒處理要點及各單位防治及處理性騷擾應行注意事項規定辦理」云云。惟查台電於 101 年 3 月 13 日方以電人字第 10103067921 號函頒各單位防治及處理性騷擾應行注意事項第 3 條：「單位各級主管接獲申訴或知悉有性騷擾或疑似性騷擾情事發生時，除告知當事人台電受理性騷擾申訴之管道外，並應依『性別工作平等法』第 13 條第 2 項及台電『防治性騷擾申訴調查及懲戒處理要點』第 4 點之規定，採取立即且有效之糾正及補救措施，並留存相關書面紀錄。」而本案台電調查時點為 100 年期間，本院函請經濟部調查台電有無違失，該部先採台電處理本案相關主管說詞，未予以詳查事實，復以台電於 101 年函頒各單位防治及處理性騷擾應行注意事項之規定函復本院台電辦理之法令依據，認台電之違失僅因未留存相關調查之書面紀錄，亦未於第一時間告知申訴管道，則請台電檢討改善云云，其函復內容避重就輕，顯有疏失。

(九)綜上，台電先是未依法處理性騷擾案，嗣後，業務執掌非辦理性騷擾案之政風課，接獲甲先生自承遭受 A 小姐恐嚇之書面報告，並收到 A 小姐遭受性騷

擾情形之報告書後，未依法函報台電總公司處理，而交由林○○處長處理，處長立即指示於綜合施工處成立未符男女比例法令規定之訪談小組。該小組訪談之證人……（密不錄由），然該訪談小組之台電相關主管卻當場以甲先生是開玩笑之說法以解免其咎責之論據，該等訪談實情並未翔實載於綜合施工處性騷擾申訴案件訪談紀要表內，有官官相護之嫌。之後，台電總公司所成立之性騷擾申訴評議委員會，先是未審 A 小姐業於 2 月由其父親反應給主管稱渠遭到甲先生性騷擾案後、陸續接受相關主管之調查，雖屢次明確表達要申訴，然綜合施工處卻淡化成查無實證，在甲先生對 A 小姐提出恐嚇之控訴後，綜合施工處隨即於 7 月成立訪談小組，實讓 A 小姐越發感覺工作環境不友善，工作情緒大受影響，因前面已經被多次調查，結果卻為性騷擾案不成立，質疑官官相護，遂對台電喪失信賴感，對於後續台電總公司所成立之性騷擾申訴評議調查委員會之調查遂採以保留相關事證為由，未積極提供事證等眾多因素；又台電調查結果與台北市政府、勞委會調查認定性騷擾屬實之結果相違，均顯見台電未能確實及秉公調查，核有明顯疏失。

三、勞委會應針對派遣勞工、派遣單位、要派單位屬三方勞動關係之特殊性，就現行法令保障不足之處，儘速檢討改進

- (一)按聯合國消除對婦女一切形式歧視公約（The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women，簡稱 CEDAW）第 11 條規定：「……應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同的權利，特別是：在工作條件中享有

健康和安全保障。」

- (二)又按性別工作平等法第1條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」同法第3條規定：「雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。」同法第12條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」
- (三)據經濟部政風處函復本院略以，A小姐於100年10月21日向台北市政府勞工局提出申訴，台北市政府於101年1月18日以台電性別歧視(雇主未盡職場性騷擾防治義務)成立，裁處新台幣30萬元罰鍰；101年2月14日台電委請律師提出訴願，101年8月8日勞委會訴願決定，以「申訴人之雇主即為吉興公司，……，現行法令中未明文課予要派單位(台電)需負此行政法上義務，自無由據以裁處」為由，原處分撤銷。惟勞委會101年10月5日勞訴字第1010165055號函復本院有關本案性騷擾屬實，足見，本案係因現行法令保障不足，肇致勞委會訴願決定撤銷台北市政府勞工局對台電之處分。
- (四)然據勞委會101年10月5日勞訴字第1010165055號函復本院略以，依該會98年10月2日勞資二字第0980126335號函公布之勞動派遣權益指導原則，所謂勞動派遣係為指派自己僱用之勞工，接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務，因此派遣單位與派遣勞工具具有勞雇關係，必須負起性別工作平等

法上的雇主責任。另「要派單位係謂依據要派契約，實際使用派遣勞工者」。有關違反性別工作平等法之可究責「雇主」，係指派遣單位或要派單位之疑義，查派遣單位須依勞動相關法令規定盡其雇主責任及義務，具有「雇主」地位，而要派單位則依據要派契約委託標的事項（物）要求派遣勞工達成，尚未具有「雇主」之地位，前經勞委會 99 年 7 月 20 日勞動 3 字第 0990131151 號函及 100 年 3 月 28 日勞動 3 字第 1000065911 號函釋在案。並稱要派單位是否係代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，應依個案事實認定云云。本案要派單位員工對派遣勞工藉工作指導之便，進行性騷擾之實，派遣單位當無從得知，勞委會將本案限縮要派單位（台電）非屬性別工作平等法第 3 條之規定，駁回台北市政府對台電之裁處，顯見該會選擇性詮釋雇主之定義，以要派單位非派遣勞工之雇主為由，撤銷對要派單位的處分。然據性別工作平等法第 3 條「代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主」之精神觀之，勞委會之決定實有檢討或商榷之餘地，該等決定無法達成讓女性派遣員工於工作條件中，享有健康和安​​全之保障。

(五) 綜上，派遣勞工分派至要派單位，要派單位為實際使用派遣勞工者，派遣單位根本無從得知要派單位之員工會對該公司之派遣勞工性騷擾，因勞委會未對要派單位賦予等同雇主注意性騷擾及性別歧視之責任，若有類案如要派員工對派遣勞工常藉工作指導之便，進行性騷擾等情，則恐難以達成使女性於工作條件中享有健康和安​​全之保障。勞委會現行對於要派單位有關派遣勞工之性別歧視及性騷擾防治

等視同雇主之責任規範不足，應針對派遣勞工屬三方勞動關係之特殊性，就現行法令保障不足之處，儘速檢討改進。