

調 查 報 告 （公布版）

壹、案由：臺北市某未成年少女任職和○○股份有限公司（即某速食餐廳）時，疑遭主管權勢性侵，少女最後墜河輕生。某速食餐廳接獲職場性騷擾檢舉案後，是否依法處理？有無對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務？有無清查是否有其他潛在被害人？又該公司按「職場性騷擾案件通報系統」向地方主管機關通報後，臺北市政府勞動局查處情形為何？是否將性騷擾防治措施及部分工時勞工排班制度納入勞動檢查項目？相關法令規範是否完備？案經移送臺灣士林地方檢察署偵查，經該署檢察官於114年3月不起訴處分，嗣於同年5月經臺灣高等檢察署發回續行偵查後，再於115年2月作成不起訴處分。事涉兒少保護及勞動權益保障，有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

臺北市某未成年少女（下稱A女）任職和○○股份有限公司（下稱和○○公司、某速食公司或某速食餐廳）時，疑遭主管權勢性侵，少女最後墜河輕生。台灣某速食餐廳接獲職場性騷擾檢舉案後，是否依法處理？有無對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務？有無清查是否有其他潛在被害人？又該公司按「職場性騷擾案件通報系統」（下稱職場性騷擾通報系統）向地方主管機關通報後，臺北市政府勞動局（下稱臺北市勞動局）查處情形為何？是

否將性騷擾防治措施及部分工時勞工排班制度納入勞動檢查項目？相關法令規範是否完備？案經移送臺灣士林地方檢察署（下稱士林地檢署）偵查，經該署檢察官於民國（下同）114年3月不起訴處分，嗣於同年5月經臺灣高等檢察署發回續行偵查後，再於115年2月作成不起訴處分¹。

本案事涉兒少保護及勞動權益保障，有深入瞭解之必要，經調閱臺北市勞動局、勞動部、臺北市政府警察局（下稱臺北市警察局）、臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心（下稱臺北市家防中心）及新北市政府家庭暴力暨性侵害防治中心（下稱新北市家防中心）等機關卷證資料，並於114年8月19日履勘行為地、聽取和○○公司簡報並進行詢答，同年8月22日詢問A女父母及律師，同年12月31日諮詢全國教師○○○○○○○○○○執行長、台灣少○○○○○○○○○○副秘書長及台灣職業○○○○○○○○執行長，115年3月17日詢問勞動部政務次長李○○、臺北市副市長張○○、臺北市勞動局局長王○○、法務部檢察司調部辦事主任檢察官陳○○、衛生福利部（下稱衛福部）保護服務司司長郭○○、教育部國民及學前教育署（下稱國教署）學務校安組專門委員洪○○等相關機關人員，已調查完畢，茲臚列調查意見如下：

- 一、111年間臺北市未成年A女於某速食餐廳擔任計時人員，任職期間遭主管肢體碰觸、強制猥褻及性侵害。113年2月A女離職，因遭主管性侵害○○○○○○，遂先向臺北市警察局婦幼警察隊報案，之後又向雇主某速食公司提出性騷擾申訴，經某速食餐廳性騷擾申訴處

¹ 115年5月間，臺灣高等檢察署再度將本案發回士林地檢署續行偵查。

理委員會調查小組完成調查報告書，認定有性別平等工作法（下稱性工法）第12條第2項所定之「權勢性騷擾」。惟該公司因A女已離職，故未提供或轉介諮詢、醫療、心理輔導、社會福利等資源及其他必要之服務，因而遭臺北市勞動局依113年新修正之性工法重罰新臺幣（下同）100萬元罰鍰。實務上，事業單位雇主往往輕忽未成年勞工身兼「勞工」與「兒少」之雙重身分，除防治措施流於形式外，更欠缺對被害人提供或轉介資源等處置責任之認知。經查，A女工作之某速食餐廳有許多監視器死角，以致主管在監視器死角對A女之行為未被他人發現。且某速食餐廳於本案發生時輕忽A女身兼「勞工」與「兒少」之雙重身分，故未以兒少最佳利益原則善盡保護及法遵義務，肇致對A女處遇延宕，顯有輕忽企業對於保障未成年員工免遭職場性暴力之責任。又未成年學生擔任工讀生遭遇職場性騷擾，牽涉性工法、兒童及少年福利與權益保障法（下稱兒少權法）及性別平等教育法（下稱性平法）等多法規適用問題。相較於建教生或實習生，本案凸顯出一般未成年工讀生因缺乏與學校端橫向聯繫及通報之協助，導致其在遭受職場性騷擾後，易陷於孤立無援之弱勢境地。勞動部允應會同教育部及衛福部，針對未成年工讀生強化雇主防治責任，並研訂「跨法規處理指引」，建立跨部會通報機制，俾供地方機關與事業單位遵循，以確實保障未成年勞工權益。

- (一)A女於111年8月1日即將滿17歲（就讀高職三年級）時，加入臺北市○○區某速食餐廳，擔任計時服務員。其稱：111年11月左右，餐廳襄理即行為人開始對其有肢體碰觸，包括摸頭、摸腰等行為，當時

A女認為彼此是朋友，有時也會摸回去，這樣的情形大約持續了3個月；112年1月至7月A女未成年時，行為人於上班時間，在餐廳後區、後樓梯、更衣室、乾貨間等處，違背A女之意願，對其性侵害，另有1次性侵害地點在新北市淡水區等語。A女於112年8月成年（就讀大學一年級），113年2月20日離職，同年3月3日向臺北市警察局婦幼警察隊分別報案（妨害性自主）。

- (二)A女稱遭性侵害之期間未滿18歲，屬兒童權利公約(Convention on the Rights of the Child, CRC)第1條所定之兒童，亦為兒少權法第2條規定之少年。該公約第3條第1項規定：「所有關係兒童之事務，無論是由公私社會福利機構、法院、行政機關或立法機關作為，均應以兒童最佳利益為優先考量。」兒少權法第5條規定：「(第1項)政府及公私立機構、團體處理兒童及少年相關事務時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量……；有關其保護及救助，並應優先處理。(第2項)兒童及少年之權益受到不法侵害時，政府應予適當之協助及保護。」
- (三)又113年3月8日修正施行之性工法第13條第2項第1款第2目規定，雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利等資源及其他必要之服務。同法第12條第6項規定，第13條於性侵害犯罪，亦適用之。第38條之1第2項規定，雇主違反第13條第2項規定，處2萬元以上100萬元以下罰鍰。
- (四)A女於113年3月25日向餐廳經理告知擬提出性騷擾申訴。餐廳經理通知公司性騷擾調查窗口人力資源

部經理。該公司受理申訴後之翌（26）日組成調查小組，於同年4月9日分別訪談A女與行為人。4月11日在職場性騷擾通報系統進行通報，4月23日調查小組完成調查報告書，摘要重點如下（略）。

- （五）被申訴人對申訴人之行為，該當性工法第12條第2項所定之「權勢性騷擾」（指對於因僱用、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），對申訴人之處理建議為「建議依申訴人之意願，視其需要提供法律救濟之諮詢或服務；以及轉介諮詢、心理諮商輔導等服務。」某速食公司於113年5月6日召開性騷擾申訴處理委員會，認定行為人性騷擾成立，並對行為人發出解僱通知，翌日生效。5月7日寄發申訴事件通知書予A女，通知性騷擾事件成立，並於5月8日在職場性騷擾通報系統通報本案性騷擾調查結果成立。

- （六）某速食公司調查小組於113年4月9日訪談A女時，認為A女已離職，即非現職員工，故未詢問其是否需要由公司提供心理諮商，且A女表示已有看心理醫師，該公司爰未依性工法第13條第2項第1款第2目規定，對A女提供或轉介諮詢、醫療、心理諮商、社會福利等資源及其他必要之服務。113年11月7日A女墜河輕生，距某速食公司於同年4月11日及5月8日在職場性騷擾通報系統進行2次通報時，已約半年，其間臺北市勞動局對於A女之遭遇及該公司未依性工法第13條第2項第1款第2目規定辦理一節，毫不知情。該局至113年12月9日接獲A母陳情，始知悉A女於未成年時遭遇職場性侵害；同年12月14日A母公開於社群平台揭露事件，後續引發媒體報導及社會關注後，該局始於同年12月16日依職權函

請某速食公司說明並檢附有關資料。

(七)臺北市勞動局收到某速食公司之調查報告書後，就該公司是否提供或轉介被害人醫療或心理諮商等必要之服務或資源一節，再向該公司作確認，該公司之回復為：「訪談當時，由於申訴人之女口頭告知並提供醫療證明，表示已經有看心理醫生，故不提供心理諮商……」。嗣臺北市勞動局考量本案違反情節所生影響與應受責難程度嚴重及依某速食公司資力，依性工法第38條之1第2項（雇主違反第13條第2項規定）、「臺北市政府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準」第3點項次9及第4點之規定，於113年12月25日重罰某速食公司100萬元罰鍰。

(八)某速食餐廳為台灣知名大型連鎖速食店，在人力結構方面，某速食餐廳目前在台員工總數約27,000人，其中15至22歲學生族群占比達25.53%，為不少青年進入職場的第一份工作。經查，某速食餐廳已於92年4月1日訂定〈職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法〉、111年7月1日訂定〈禁止職場不法侵害政策〉，除了張貼於餐廳員工休息室的布告欄，並設置e化教育訓練平台，提供員工閱讀與理解。另因應該公司為連鎖型事業及員工多為計時工作型態，為強化溝通管道與員工對性別意識的正確認知，員工皆須於手機下載員工APP，內有設置〈e化溝通管道〉，提供員工性騷擾申訴管道，並連結該公司教育訓練系統，可以直接利用手機閱讀公司政策，觀看線上訓練課程。惟民間團體○○○曾就本案發表新聞稿指出，青少年常因年齡、經驗或技能較少，在求職或入職階段面臨勞動環境的風險極高，面對

在職場上權勢不對等所衍生的性騷擾、性侵害或其他勞動權益受損問題，往往因對勞動法規與申訴程序不熟悉，也極難求助。此從本案相關當事人雖皆已上過相關訓練課程，A女卻未選擇第一時間出面檢舉申訴得到驗證。據某速食公司調查報告書指出，申訴人A女因為經濟因素，需要某速食餐廳這份工作，再加上害怕受到被申訴人的報復，因此一直不敢聲張。

- (九)某速食餐廳進用許多未成年員工，於處理兒童及少年相關事務時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並應善盡保護義務。惟查，A女工作之某速食餐廳，於A女任職時有許多監視器死角，例如乾貨間僅有門口1支監視器，內部的3條走道無監視器；後方樓梯的監視器無法涵蓋2樓到1樓的整段樓梯；後方區域的監視器無法完整涵蓋，以致餐廳襄理得以於監視器死角對A女進行性騷擾或性侵害行為而未被他人發現。某速食餐廳於本案發生時輕忽A女身兼「勞工」與「兒少」之雙重身分，故未以兒少最佳利益原則善盡保護及法遵義務，肇致對A女處遇延宕，顯有輕忽企業對於保障未成年員工免遭職場性暴力之責任。

- (十)另查，A女遭性侵害時為未成年工讀生，有關工讀生遭受職場性騷擾或性侵害所適用之法律疑義，詢據衛福部保護服務司表示，我國對性騷擾有特別的法律規範，兒少如果遭受性騷擾，不是依兒少權法進行責任通報，而是依性騷擾防治法的申訴、調查、處理程序。如果是未成年人遭受職場性騷擾事件，和兒少權法有競合關係時，應該依照性工法處理。如果是兒少遭受性侵害，則依性侵害犯罪防治法

的通報處理程序等語。

- (十一)經查，性工法第2條第5項明定，實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用該法之規定。另「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」第27條規定，建教合作機構於建教生受訓期間，不得因其性別或性傾向而有差別待遇，並應防治性騷擾行為之發生；於知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。建教生於建教合作機構受訓期間遭性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，其申訴之提出、認定及建教合作機構之賠償責任，準用性工法及其相關法規之規定。
- (十二)而一般工讀生於職場遭遇性騷擾時，雖與一般勞工相同，依法直接適用性工法之規範，然相較於建教生及實習生於進入職場時，多受有學校體系之制度性介入與配套保護，一般工讀生（尤以未成年者為甚）往往因缺乏學校端的橫向聯繫與通報之協助，導致其在遭受職場性騷擾後，易陷於孤立無援之弱勢境地。實務上，事業單位雇主往往輕忽未成年部分工時勞工身兼「勞工」與「兒少」之雙重身分，除防治措施流於形式外，更欠缺對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商及社福資源等法定後續處置責任之認知。勞動部允應會同教育部及衛福部，針對未成年工讀生強化雇主防治責任，並研訂「跨法規處理指引」，建立跨部會通報機制，俾供地方機關與事業單位遵循，以確實保障未成年勞工權益。
- (十三)綜上，111年間臺北市未成年A女於某速食餐廳擔任計時人員，任職期間遭主管肢體碰觸、強制猥褻及性侵害。113年2月A女離職，因遭主管性侵害○○

○○○○，遂先向臺北市警察局婦幼警察隊報案，之後又向雇主某速食公司提出性騷擾申訴，經某速食餐廳性騷擾申訴處理委員會調查小組完成調查報告書，認定有性工法第12條第2項所定之「權勢性騷擾」。惟該公司因A女已離職故未提供或轉介諮詢、醫療、心理輔導、社會福利等資源及其他必要之服務，因而遭臺北市勞動局依113年新修正之性工法重罰100萬元罰鍰。實務上，事業單位雇主往往輕忽未成年勞工身兼「勞工」與「兒少」之雙重身分，除防治措施流於形式外，更欠缺對被害人提供或轉介資源等處置責任之認知。經查，A女工作之某速食餐廳有許多監視器死角，以致主管在監視器死角對A女之行為未被他人發現。且某速食餐廳於本案發生時輕忽A女身兼「勞工」與「兒少」之雙重身分，故未以兒少最佳利益原則善盡保護及法遵義務，肇致對A女處遇延宕，由此觀之，某速食餐廳顯有輕忽企業對於保障未成年員工免遭職場性暴力之責任。又未成年學生擔任工讀生遭遇職場性騷擾，牽涉性工法、兒少權法及性平法等多法規適用問題。相較於建教生或實習生，本案凸顯出一般未成年工讀生因缺乏與學校端橫向聯繫及通報之協助，導致其在遭受職場性騷擾後，易陷於孤立無援之弱勢境地。勞動部允應會同教育部及衛福部，針對未成年工讀生強化雇主防治責任，並研訂「跨法規處理指引」，建立跨部會通報機制，俾供地方機關與事業單位遵循，以確實保障未成年勞工權益。

二、臺北市警察局於113年3月3日受理A女報案後，已於同日依性侵害犯罪防治法通報臺北市家防中心。另某速

食公司依新修正之性工法分別於同年4月11日及5月8日在職場性騷擾通報系統進行二階段通報，通報單並載明行為時被害人未滿18歲、性侵害等語。惟臺北市勞動局稱增修之性工法第13條第4項為課予雇主通報義務，而非課責地方主管機關查處責任，故勞政人員僅檢視某速食公司後續是否有完成結果通報，並未進行跨局處橫向聯繫確認相關情形。遲至113年12月9日，該局接獲A母陳情始知悉A女疑似遭性侵害，惟仍未依性侵害犯罪防治法進行責任通報，亦未向家防中心了解實際提供A女服務情形。嗣後A母痛心公開發聲揭露本案，痛陳某速食餐廳處理不當及訴求司法還公道，引發媒體報導及社會輿論沸騰，該局方採取行動依法重罰。臺北市勞動局未按CRC兒童最佳利益原則優先處理本案、及時依性工法第13條第5項規定，將相關資源提供或轉介被害人運用，且積極協助雇主辦理該條第2項各款之措施，跨局處間橫向聯繫不足，核有怠失。另依新修正之性工法，113年3月8日上線之職場性騷擾通報系統，於實施之初僅有通報功能，對於未成年人遭受職場性騷擾或性侵害案件未有警示，致生追蹤案件處理之疏漏。勞動部雖已於114年2月底優化該系統功能，仍允應督同各級勞政機關，落實未成年勞工遭職場性騷擾或性侵害案件之通報與轉介處理責任。

- (一)性工法第13條第4項規定：「雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。」係112年8月16日修正增訂，並自113年3月8日施行，爰修法前並未規定雇主應通報事業單位內之性騷擾案件。勞動部為便利事業單位及地方主管機關運用，

建置職場性騷擾通報系統，並配合新修正性工法施行日，同步於113年3月8日上線。該系統採二階段通報方式，事業單位接獲被害人申訴後，先通報申訴人資料、申訴類別、性騷擾形式等相關資料；俟案件調查完成後，接續填報調查結果，包括處理結果及行為人資料。

- (二)某速食公司於113年3月25日接獲A女申訴性騷擾後，同年4月11日於職場性騷擾通報系統進行通報，5月8日再於該系統通報本案職場性騷擾成立。有關事業單位雇主於通報系統進行通報後，臺北市勞動局後續有何處理作為一節，據該局說明：性工法有關職場性騷擾案件相關規定之立法意旨，係課予雇主應負防治責任及義務，增修之性工法第13條第4項亦是為課予雇主通報義務，而非課責地方主管機關查處；地方主管機關對於涉違反性工法第13條第2項規定之案件，另有性工法第34條規定為查處依循。基此，臺北市勞動局認為對於職場性騷擾通報系統登錄之案件主要是檢視事業單位後續是否有完成結果通報；為利更有效率得檢視是否為性侵害或未成年案件，該局於本案發生後，函請勞動部優化職場性騷擾通報系統功能，對於該類案件可主動「提示」等語。

- (三)惟如依上述「勞動局主要是檢視事業單位後續是否有完成結果通報」之說明，則於兒少遭受職場性侵害或性騷擾，經事業單位通報成立時，政府如何優先處理兒少之保護及救助？如何及時給予適當之協助及保護？以本案為例，某速食公司分別於113年4月11日及同年5月8日在職場性騷擾通報系統進行二階段通報，通報單並載明行為時被害人未滿18

歲、性侵害等語，惟臺北市勞動局遲至113年12月9日接獲A母陳情後始知悉A女疑似遭性侵害，仍未依性侵害犯罪防治法進行責任通報，亦未向家防中心了解實際提供A女服務情形。嗣後A母痛心公開發聲揭露本案，痛陳某速食餐廳處理不當及訴求司法還公道，引發媒體報導及社會輿論沸騰，該局方採取行動依法重罰。臺北市勞動局未按CRC兒童最佳利益原則優先處理本案，並及時依性工法第13條第5項規定，將相關資源提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第2項各款之措施，跨局處間橫向聯繫不足，核有怠失。

- (四) 職場性騷擾通報系統於113年3月8日上線，實施初期，難免未盡周延。對此，勞動部說明，於114年2月底已完成職場性騷擾通報系統功能優化，將事業單位於該系統填報之案件，如行為時或申訴時被害人「年齡未滿18歲」或性騷擾形式涉有「性侵害」情形，於通知轄管地方主管機關之電子郵件標題，註記為「警示案件」；地方主管機關於接獲系統通知後，可依管轄權限至系統查看轄內事業單位通報職場性騷擾事件相關資料，進一步瞭解事業單位是否有依性工法相關規定妥善處理，或輔導其在合理期間內完成調查。地方主管機關雖非逐案均需查處，惟該部114年3月7日函請地方主管機關，如知悉通報案件有行為時或申訴時被害人「年齡未滿18歲」或性騷擾形式涉有「性侵害」情形時，即時掌握事業單位申訴處理與採取立即有效之糾正及補救措施情形，以周延保護被害人。另事業單位於職場性騷擾通報系統填報案件後，該系統提供「工作場所性騷擾事件被害人權益說明」，提示相關法令及

資源服務，以提醒事業單位應依法採取立即有效之糾正及補救措施，以及提供被害人必要服務。勞動部雖已於114年2月底優化該系統功能，仍允應督同各級勞政機關，落實未成年勞工遭職場性騷擾或性侵害案件之通報與轉介處理責任。

- (五)另按性侵害犯罪防治法第11條第1項規定：「醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、教保服務人員、警察人員、勞政人員、司法人員、移民業務人員、矯正人員、村（里）幹事人員、私立就業服務機構及其從業人員，於執行職務時，知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過24小時。」**臺北市警察局於113年3月3日受理A女報案後，已於同日依法通報臺北市家防中心。臺北市家防中心於113年3月4日2時22分接獲通報並聯繫A女，113年3月5日評估開案，處遇服務包含：按月追蹤關懷身心狀況、說明司法相關程序與該中心可提供免費法律諮詢及律師費用補助等服務、協助通報自殺防治中心、協助申請性侵害被害人緊急生活費用、了解有無法律扶助需求、確認A女諮商期待後轉介該中心委託財團法人現代婦女教育基金會媒合A女接受個別諮商。A女於113年4月初搬遷至新北市居住，臺北市家防中心於113年5月16日轉介新北市家防中心，臺北市家防中心於113年6月6日結案。新北市家防中心處遇服務包含：追蹤身心狀況、確認人身安全、討論心理諮商資源使用、支持系統確認、案家重大創傷事件輔導等，於114年6月13日結案。由上可知，社政主管機關對A女已盡保護及服務義務。**

- (六)綜上，**臺北市警察局於113年3月3日受理A女報案後**

，已於同日依性侵害犯罪防治法通報臺北市家防中心。另某速食公司依新修正之性工法，分別於同年4月11日及5月8日在職場性騷擾通報系統進行二階段通報，通報單並載明行為時被害人未滿18歲、性侵害等語。惟臺北市勞動局稱增修之性工法第13條第4項為課予雇主通報義務，而非課責地方主管機關查處責任，故勞政人員僅檢視某速食公司後續是否有完成結果通報，並未進行跨局處橫向聯繫確認相關情形。遲至113年12月9日，該局接獲A母陳情始知悉A女疑似遭性侵害，惟仍未依性侵害犯罪防治法進行責任通報，亦未向家防中心了解實際提供A女服務情形。嗣後A母痛心公開發聲揭露本案，痛陳某速食餐廳處理不當及訴求司法還公道，引發媒體報導及社會輿論沸騰，該局方採取行動依法重罰。臺北市勞動局未按CRC兒童最佳利益原則優先處理本案、及時依性工法第13條第5項規定，將相關資源提供或轉介被害人運用，且積極協助雇主辦理第2項各款之措施，跨局處間橫向聯繫不足，核有怠失。另依新修正之性工法，113年3月8日上線之職場性騷擾通報系統，於實施之初僅有通報功能，對於未成年人遭受職場性騷擾或性侵害案件未有警示，致生追蹤案件處理之疏漏。勞動部雖已於114年2月底優化該系統功能，仍允應督同各級勞政機關，落實未成年勞工遭職場性騷擾或性侵害案件之通報與轉介處理責任。

三、據勞動部統計全國職場性騷擾申訴案件，113年度行為時被害人未滿18歲者，性騷擾有23件，其中2件達性侵害程度；114年度行為時被害人未滿18歲者，性騷擾有46件，另有1件性侵害；另臺北市各事業單位

職場性騷擾通報系統清查結果，計有7件屬性侵害類型、14件行為發生時被害人未滿18歲。面對未成年學生遭遇職場性暴力，各級勞工主管機關應主動負起維護社會安全網與保障兒少生命及身體安全之重任。勞動部允宜研議地方勞工主管機關收受職場性騷擾通報系統警示案件後之統一作法，對於涉及未成年或性侵害之案件，應依法主動通報社政機關並進行跨網絡示警，以完備社會安全網落實對未成年被害人之實質保護。

- (一)據勞動部統計全國職場性騷擾申訴案件，113年度行為時被害人未滿18歲者，性騷擾有23件，其中2件達性侵害程度；114年度行為時被害人未滿18歲者，性騷擾有46件，另有1件性侵害。另查臺北市各事業單位職場性騷擾通報系統清查結果，計有7件屬性侵害類型、14件行為發生時被害人未滿18歲。面對未成年職場性暴力受害者，勞工主管機關應主動負起維護社會安全網與保障兒少生命及身體安全之重任。
- (二)勞動部建置之職場性騷擾通報系統於113年3月8日上線，於114年2月底已完成職場性騷擾通報系統功能優化，將事業單位於該系統填報之案件，如行為時或申訴時被害人「年齡未滿18歲」或性騷擾形式涉有「性侵害」情形，於通知轄管地方主管機關之電子郵件標題，註記為「警示案件」；地方主管機關於接獲系統通知後，可依管轄權限至系統查看轄內事業單位通報職場性騷擾事件相關資料，進一步瞭解事業單位是否有依性工法相關規定妥善處理，或輔導其在合理期間內完成調查。此措施固有助於辨識高風險案件，惟各地方勞工主管機關接獲此類

警示案件後之具體作為，目前仍欠缺全國一致且積極之標準作業規範。

(三)據臺北市勞動局說明，於本案發生後，該局日後處理職場性騷擾通報系統涉及未成年或性侵害之職場性騷擾案件時之精進作為包括：

- 1、事業單位至職場性騷擾通報系統通報後，該局依雇主接獲申訴後至遲於3個月內完成調查之規定，如雇主超過3個月未完成職場性騷擾調查結果之填報，該局將致電了解雇主處理情形，並發函限期命雇主至職場性騷擾通報系統完成填報。
- 2、未成年人性騷擾案：發函命雇主依性工法相關規定採取立即有效之糾正及補救措施、提供性騷擾事件雙方當事人資料及限期回復該局處理情形，於收到事業單位回復資料後函知該府社會局，並至衛福部「社會安全網-關懷e起來」系統進行線上通報。如被害人兼具實習生或建教生身分且不確定所屬學校是否知悉，則再副知教育主管機關。
- 3、未成年人及成年人性侵害案：發函命雇主依性工法相關規定採取立即有效之糾正及補救措施、提供性侵害案件雙方當事人資料及限期回復該局處理情形，該局即至衛福部「社會安全網-關懷e起來」系統進行線上通報。

(四)勞動部允宜本於中央勞工主管機關之權責，參照臺北市勞動局之精進作為，研議地方勞工主管機關收受警示案件後之統一作法，供各地方勞工主管機關遵循。凡涉及未成年或性侵害案件，應督導地方勞工主管機關主動進行社政通報，並依被害人身分啟動跨部會（如教育單位、警政單位）之示警與橫向

聯繫，俾能藉由制度面之完善，落實國家對兒少性暴力被害人之保護義務。

(五)綜上，據勞動部統計全國職場性騷擾申訴案件，113年度行為時被害人未滿18歲者，性騷擾有23件，其中2件達性侵害程度；114年度行為時被害人未滿18歲者，性騷擾有46件，另有1件性侵害；另臺北市各事業單位職場性騷擾通報系統清查結果，計有7件屬性侵害類型、14件行為發生時被害人未滿18歲。面對未成年學生遭遇職場性暴力，各級勞工主管機關應主動負起維護社會安全網與保障兒少生命及身體安全之重任。勞動部允宜研議地方勞工主管機關收受職場性騷擾通報系統警示案件後之統一作法，對於涉及未成年人或性侵害之案件，應依法主動通報社政機關並進行跨網絡示警，以完備社會安全網落實對未成年被害人之實質保護。

四、勞動部業依性工法第13條第5項規定，整合各地方主管機關提供工作場所性騷擾被害人運用之相關資源並公布於該部網站，亦於臺北市勞動局網站職場性騷擾防治專區²公布，內容適符本案被害人需求。惟某速食公司並未依性工法主動提供相關資源協助A女，且臺北市勞動局宥於認為性工法第13條第4項僅課予雇主通報義務，非課責地方主管機關查處責任，故未積極督導某速食餐廳妥為運用相關資源協助A女，致任令被害人僅能自力救濟尋求創傷輔導資源，使政府補助機制形同虛設，核有未當。勞動部允宜研議是否修法明定雇主對所屬員工之性騷擾防治義務不因員工離職而免除，以資明確，並督同所屬對事業單位及

² 臺北市勞動局網站，<https://bola.gov.taipei/cp.aspx?n=DB41D62E8764742F>。

民眾加強宣導，使知悉政府有哪些資源可以運用。另臺北市勞動局未積極輔導雇主適時提供協助資源予性騷擾被害人，致糾正及補救措施未能即時銜接，該局應就權益告知及督導機制，全盤檢討改進。

- (一)性工法第4條第1項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」同法第13條規定：「……（第2項）雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施……。（第5項）地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第2項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。」按性工法第13條第2項規定，雇主於知悉性騷擾情形時，應對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務；復依工作場所性騷擾防治措施準則第6條第4項規定，僱用受僱者500人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商協助。上揭規定旨在使被害人於遭受性騷擾後，得在安全、被尊重且自主之情況下，即時獲得與其實際需求相符之資源，以避免二次傷害，並回復職場工作之安全及尊嚴。是以，性工法第13條第2項所稱之「提供或轉介」，應非僅止於形式上轉知一般性資源，而係要求雇主進一步依據被害人之身心狀況與實際需求，銜接適切之心理、醫療、法律或社會福利資源，方符保障被害人權益之立法本旨。又按性工法第13條第5項規定，地方主管機關亦應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用。詢據臺北市勞動局表示，性騷擾被害人心理諮商係依勞動部補助標準，每案6次，

每次2千元；若雇主支付則由雇主領取補助；另據工作場所性騷擾防治措施準則第6條第4項規定，僱用受僱者5百人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商協助，意即被害人最多可以有8次心理諮商額度等語。

- (二)經查，A女離職後向某速食公司提出性騷擾申訴，某速食餐廳依新修正之性工法展開調查，並於113年4月23日作成調查報告書，認定「權勢性騷擾」成立，另建議依申訴人之意願，視其需要提供法律救濟，以及轉介諮詢、心理諮商輔導等服務。惟據114年2月5日臺北市政府第1次行政調查報告，指出被申訴人所屬某速食公司確實未於接獲此申訴案後，對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務資源，係因該公司誤以為對於離職員工不必依規定提供或轉介諮詢等服務。另並據114年7月15日第2次行政調查報告，臺北市勞動局收到某速食公司之調查報告書後，就該公司是否提供或轉介被害人醫療或心理諮商等必要之服務或資源一節，再次向該公司作確認，該公司之回復為：「訪談當時，由於申訴人A女口頭告知並提供醫療證明，表示已經有看心理醫生，故不提供心理諮商……」等語。嗣臺北市勞動局考量本案違反情節所生影響與應受責難程度嚴重，並就某速食公司資力依性工法第38條之1第2項及「臺北市政府處理違反性別平等工作法事件統一裁罰基準」重罰某速食公司100萬元罰鍰。

- (三)另有關員工於離職前遭受職場性騷擾，離職後向雇主提出申訴，雇主是否應依前揭性工法第13條第2項第1款第2目規定辦理？臺北市勞動局表示，雇主

對所屬員工之性騷擾防治義務不因員工離職而免除，但此非為法令之明確規定，是屬法令的解釋，該局目前都是採這個見解在做宣導等語。惟據勞動部說明：法律並沒有規範受僱者向雇主申訴之期限，故員工於離職後向雇主申訴，雇主防治義務不因員工離職而免除，然是否應明文規範，需要再討論等語。本院諮詢專家意見指出，性工法第13條第2項規定之立即有效之糾正及補救措施，無論修法前後都不會區分勞工是否已離職，因很多申訴人都是離職後才申訴，法院判決也未因被害人離職而免除雇主上開義務。故本院審酌認為，勞動部允宜研議是否修法明定雇主對所屬員工之性騷擾防治義務不因員工離職而免除，以資明確，並督同所屬對事業單位及民眾加強宣導，使知悉政府有哪些資源可以運用。

- (四)勞動部業依性工法第13條第5項規定，整合各地方主管機關提供工作場所性騷擾被害人運用之相關資源並公布於該部網站，臺北市勞動局網站職場性騷擾防治專區亦公布相關資源，內容適符本案被害人需求。惟本案發生後，某速食餐廳相關性平處理機制並未依性工法及調查報告書之建議，主動對被害A女及時提供應有之服務資源。A女係於警局報案後，經臺北市家防中心及新北市家防中心開案處遇，提供其身心關懷、法律扶助、心理治療及輔導之資源協助外，另僅自行尋求醫療院所精神科之診治，某速食公司顯有輕忽企業對於保障未成年員工免遭職場性暴力之相關責任。另臺北市勞動局宥於認為性工法第13條第4項僅課予雇主通報義務，非課責地方主管機關查處責任，故未積極督導某速食餐

廳妥為運用相關資源協助A女，致任令被害人僅能自力救濟尋求創傷輔導資源，使政府補助機制形同虛設，核有未當。臺北市勞動局未積極輔導雇主適時提供協助資源予性騷擾被害人，致糾正及補救措施未能即時銜接，該局應就權益告知及督導機制，全盤檢討改進。

- (五)綜上，勞動部業依性工法第13條第5項規定，整合各地方主管機關提供工作場所性騷擾被害人運用之相關資源並公布於該部網站，亦於臺北市勞動局網站職場性騷擾防治專區公布，內容適符本案被害人需求。惟某速食公司並未依性工法主動提供相關資源協助A女，且臺北市勞動局宥於認為性工法第13條第4項僅課予雇主通報義務，非課責地方主管機關查處責任，故未積極督導某速食餐廳妥為運用相關資源協助A女，致任令被害人僅能自力救濟尋求創傷輔導資源，使中央補助機制形同虛設，核有未當。勞動部允宜研議是否修法明定雇主對所屬員工之性騷擾防治義務不因員工離職而免除，以資明確，並督同所屬對事業單位及民眾加強宣導，使知悉政府有哪些資源可以運用。另臺北市勞動局未積極輔導雇主適時提供協助資源予性騷擾被害人，致糾正及補救措施未能即時銜接，該局應就權益告知及督導機制，全盤檢討改進。

- 五、據本院國家人權委員會《消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）》第5次國家報告獨立評估意見指出，西元（下同）2021至2024年性侵害案件起訴率約3成，不起訴案件中約95%被告為嫌疑不足，係因《刑法》以違反意願為妨害性自主罪成立要件，但性侵害案件多具隱密性舉證不易，單憑被害人證詞難以起訴定罪

，加之司法人員對利用權勢的嚴格認定，及對完美被害人的迷思，致案件難以起訴。本案於113年5月8日移送士林地檢署偵辦後，士林地檢署因難認定被告具有違反A女之意願而有強制性交、猥褻犯行之積極證據等情，故認被告犯罪嫌疑不足，分別於114年3月25日、115年2月兩度作成不起訴處分。嗣因死者家屬不服二度聲請再議，臺灣高等檢察署審查後認為士林地檢署偵查仍未完備，故撤銷不起訴處分發回續查。參照最高法院刑事判決³指出，性侵害犯罪具有隱密性，舉證或查證均屬不易，除被害人之陳述本身以外，固須補強證據，但所謂補強證據，不以證明犯罪構成要件之全部事實為必要，無論是直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，祇須與被害人指述具有相當關聯性，仍不得謂其非屬補強證據。本案不起訴理由，對於證人親自見聞A女之心理狀態，並非單純轉述A女遭被告性侵害過程，性質上並非累積證據，而屬情況證據（間接證據）之證詞並未予採納，另本案成立性騷擾係發生於A女未成年期間，心智尚未成熟、不知如何應變，或應變能力有所不足等情以CRC兒童最佳利益原則加以衡酌，實屬遺憾。政府允宜檢討《刑法》妨害性自主罪成立要件，是否採納積極同意模式促進司法人員於偵審過程尋求多元證據，以及刑事訴訟法上「傳聞證人」證據補強之建構、國家對於未成人之保護機制是否完備。上述意見請法務部會同司法院研議修法。

（一）本院國家人權委員會於2025年消除對婦女一切形式歧視公約第5次國家報告之獨立評估意見中指出

³ 係參照最高法院114年度台上字第6532號刑事判決。

：1、2021至2024年性侵害案件起訴率約3成，不起訴案件中約95%的被告為嫌疑不足。《刑法》以違反意願為妨害性自主罪成立要件，但性侵害案件多具隱密性，舉證不易，單憑被害人證詞難以起訴定罪。2、利用權勢性侵案件的起訴率及定罪率偏低，司法人員對利用權勢的嚴格認定，及對完美被害人的迷思，致案件難以起訴。3、該委員會建議：政府應檢討《刑法》妨害性自主罪成立要件，採納積極同意模式，促進司法人員於偵審過程尋求多元證據。另協助本案被害人家屬之社團法人台灣光寰協會，於115年5月5日發布「某速食餐廳職場性暴力案聯合聲明」中指出，性侵犯罪多為現場無第三人、無客觀物證之密室犯罪，司法體系應將現代精神醫學鑑定之重要客觀理性專業基礎納入考量、刑事訴訟法上「傳聞證人」證據補強之建構、以及國家對於未成年人之保護機制。特別是要注意到被害人創傷後壓力症候群（PTSD），創傷反應會因不同人而有差異，不能以完美被害人的刻板印象概括認定。

（二）A女於113年3月3日向臺北市警察局婦幼警察隊報案（妨害性自主），臺北市警察局士林分局於同年5月8日將全案移送士林地檢署偵辦。士林地檢署檢察官因難認定被告具有違反A女之意願而有強制性交、猥褻犯行之積極證據等情，故認被告犯罪嫌疑不足，於114年3月25日作成不起訴處分（113年度偵字第11611號）。嗣A女家屬聲請再議，114年5月9日臺灣高等檢察署將本案發回士林地檢署續行偵查後，士林地檢署檢察官認被告罪嫌不足，再於115年2月作成不起訴處分（114年度偵續字第162號）。A女家屬再度聲請再議，115年5月間，臺灣高等檢

察署審查後認為士林地檢署偵查仍未完備，故撤銷不起訴處分發回續查。

- (三)經查，「證人陳述之證言中，關於轉述其聽聞自被害人陳述被害經過部分，固係與被害人陳述具同一性之累積證據，不具補強證據之適格；但作為情況證據（間接證據）以之推論被害人陳述當時之心理或認知，或是供為證明對該被害人所產生之影響者，其待證事實與證人之知覺間有關連性，則為適格之補強證據。」又遭受性侵害之被害人，或因緊張、害怕，心情無法一時平復，需時間沉澱，或恐遭受進一步迫害、或礙於人情、面子或受傳統貞操觀念左右，或受國情、年齡、個性、處事應變能力、與加害人關係、所處環境、生活經驗等因素交互影響，致未於事後立即報警、驗傷，均非少見；且於遭性侵害後，有人得以及時整理心態回復正常生活外觀，有人情緒崩潰生活明顯失序，亦有試圖回歸正常生活卻仍深陷痛苦情緒者，其反應因人而異。是性侵害犯罪之被害人，究係採取何種自我保護舉措，或有何情緒反應，並無固定之模式。自應綜合各種主、客觀因素，依社會通念，在經驗法則及論理法則之支配下詳予判斷，不得將完美被害人之迷思加諸於被害人身上，檢討其未符之處。」（最高法院113年度台上字第763號、113年度台上字第4009號、113年度台上字第4498號刑事判決參照）。「甲男就A男轉述時，其異於尋常之驚恐反應，屬甲男親自見聞被害人A男之心理狀態，並非單純轉述A男遭上訴人性侵害過程，性質上並非累積證據，而屬情況證據（間接證據）」（最高法院110年度台上字第5687號刑事判決參照）。「性侵害犯罪具有隱密

性，舉證或查證均屬不易，除被害人之陳述本身以外，固須補強證據，但所謂補強證據，不以證明犯罪構成要件之全部事實為必要，無論是直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，祇須與被害人指述具有相當關聯性，且與被害人之指證相互印證，綜合判斷，能保障實質證據之真實性，仍不得謂其非屬補強證據。再者，證人陳述內容，係以之供為證明被害人之心理狀態，或用以證明被害人之認知，或以之證明對被害人所造成之影響者，由於該證人之陳述本身並非用以證明其所轉述之內容是否真實，而是作為情況證據（間接證據），以之參照推論被害人陳述當時之心理或認知，或是供為證明對該被害人事發時或事後所生之影響，已等同證人陳述其所目睹被害人之情況，即屬適格之補強證據」（最高法院114年度台上字第6532號刑事判決參照）。

- （四）另本案行為時A女未成年，「自法益保護角度而言，刑法妨害性自主罪章除了保護『性自主決定權』外，另保護『兒少身心健康發展權』，亦即對於特定年齡的兒少，不論其有無意願的決定權，一律加以保護，……（被害人）於過程中不為反抗或有時未以言詞拒絕等情，係其等年紀尚輕，對上訴人突如其來之行為，因驚恐、緊張而不知如何應變，或應變能力有所不足所致，尚難據為有利上訴人之認定」，此有最高法院110年度台上字第5687號刑事判決可資參照。惟本案不起訴理由，對於證人親自見聞A女之心理狀態，並非單純轉述A女遭被告性侵害過程，性質上並非累積證據，而屬情況證據（間接證據）之證詞並未予採納，另本案成立性騷擾係發生

於A女未成年期間，心智尚未成熟、不知如何應變，或應變能力有所不足等情以CRC兒童最佳利益原則加以衡酌，實屬遺憾。政府允宜檢討《刑法》妨害性自主罪成立要件，是否採納積極同意模式促進司法人員於偵審過程尋求多元證據，以及刑事訴訟法上「傳聞證人」證據補強之建構、國家對於未成人之保護機制是否完備。上述意見請法務部會同司法院研議修法。

(五) 本案某速食公司性騷擾案調查報告書與士林地檢署第2次不起訴處分書之理由對照如下表（略）。

(六) 綜上，據本院國家人權委員會《消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）》第5次國家報告獨立評估意見指出，西元（下同）2021至2024年性侵害案件起訴率約3成，不起訴案件中約95%被告為嫌疑不足，係因《刑法》以違反意願為妨害性自主罪成立要件，但性侵害案件多具隱密性舉證不易，單憑被害人證詞難以起訴定罪，加之司法人員對利用權勢的嚴格認定，及對完美被害人的迷思，致案件難以起訴。本案於113年5月8日移送士林地檢署偵辦後，士林地檢署因難認定被告具有違反A女之意願而有強制性交、猥褻犯行之積極證據，應認其罪嫌不足，分別於114年3月25日、115年2月兩度作成不起訴處分。嗣因死者家屬不服，二度聲請再議，臺灣高等檢察署審查後認為士檢偵查仍未完備，故撤銷不起訴處分，發回士林地檢署續查。參照最高法院刑事判決⁴指出，性侵害犯罪具有隱密性，舉證或查證均屬不易，除被害人之陳述本身以外，固須補強證

⁴ 係參照最高法院114年度台上字第6532號刑事判決。

據，但所謂補強證據，不以證明犯罪構成要件之全部事實為必要，無論是直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，祇須與被害人指述具有相當關聯性，仍不得謂其非屬補強證據。本案不起訴理由，對於證人親自見聞A女之心理狀態，並非單純轉述A女遭被告性侵害過程，性質上並非累積證據，而屬情況證據（間接證據）之證詞並未予採納，也未見本案成立性騷擾係發生於A女未成年期間，心智尚未成熟、不知如何應變，或應變能力有所不足等情，誠屬遺憾。政府允宜檢討《刑法》妨害性自主罪成立要件，是否採納積極同意模式促進司法人員於偵審過程尋求多元證據，以及刑事訴訟法上「傳聞證人」證據補強之建構、國家對於未成年人之保護機制是否完備。上述意見請法務部會同司法院研議修法。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請勞動部、教育部、衛生福利部研議見復。
- 二、調查意見二，提案糾正臺北市政府勞動局。
- 三、調查意見二、四，函請勞動部研處見復。
- 四、調查意見三、四，函請臺北市政府勞動局檢討改進見復。
- 五、調查意見五，請法務部研議見復。
- 六、調查意見及附錄、簡報檔經委員會討論通過後，調查意見一至五遮隱個資公布。
- 七、調查意見，移請本院國家人權委員會參處。

調查委員：葉大華

附錄、具學生身分之建教生、實習生及工讀生遭性騷擾之法
規適用及處遇表

被害人 身分	性平法	性工法
建教生	1. 依性平法第3條第3款規定，校園性別事件係指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生。因建教生屬學生身分，適用性平法。 2. 依高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第6條第1項第2款規定所稱之「指導人力」，應有性平法第3條第2款第2目所稱「實習場域之實習指導人員」之適用。<u>爰該主管為建教生之指導人力時，有性平法之適用；如非指導人力時，則適用性工法。</u> 3. 建教生得依性平法向所屬學校申請調查或依性工法向雇主提出申訴。若被害人選擇由學校處理，學校應由「校園性別平等教育委員會」進行調查。調查過程應落實不重複調查原則。 4. 不論案件是否由學校調查，學校知悉疑似個案後，均應依性平法第25條規定提供必要之保護措施（如諮詢、醫療、心理諮商轉介或社福資源）及其他教育輔導協助。 5. 學校應依兒少權法第53條、性平法第22條及校園安全及災害事件通報作業要點規定於24小時內完成「社政通報（關懷e起來）」及「校安通報」，以維護學生權利。	1. 依高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第27條第2項規定，建教生於建教合作機構受訓期間遭性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，其申訴之提出、認定及建教合作機構之賠償責任，<u>準用性工法及其相關法規。</u> 2. 建教生依同法第27條規定，向地方勞動主管機關提出申訴，申訴案經提送直轄市、縣市政府性別工作平等會或就業歧視評議委員會進行調查認定並作成調查報告後，勞工行政主管機關應將調查報告併同調查資料影本函送教育行政主管機關，由其就建教合作機構是否違法自為判斷及裁罰。倘性別事件之當事人涉及實習指導人員與建教生，學校應按性平法及相關規定，以校園性別事件進行調查及處理。

被害人 身分	性平法	性工法
實習生	1. 依勞動部114年3月11日勞動條5字第1140147685號函、教育部114年3月14日臺教學(三)字第1140028039號函說明：實習生於實習時，遭受實習指導人員職場性騷擾，<u>性工法及性平法並有適用。</u> 2. 依性平法第3條第2款第2目規定，教師之定義包含實習指導人員，如實習生屬學生身分，亦適用性平法。 3. 實習生如依性平法向學校申請調查，應由學校性別平等教育委員會調查處理。 4. 依性平法第23條第1項規定，調查應「避免重複詢問」原則，以防同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費之情形。並依調查屬實結果，學校應依性平法第26條第2項、第29條第1項或第3項規定，對該實習指導人員進行「接受8小時之性別平等教育相關課程」等處置或不適任通報。 5. 不論案件是否由學校調查，知悉疑似個案後，均應依性平法第25條規定提供必要之保護措施（如諮詢、醫療、心理諮商轉介或社福資源）及其他教育輔導協助。 6. 學校應依兒少權法第53條、性平法第22條及校園安全及災害事件通報作業要點規定於24小時內完成「社政通報（關懷e起來）」及「校安通報」，以維護	1. 依性工法第2條第5項規定，實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。 2. 同法第3條第4款規定，實習生定義係指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。 3. 實習生如依性工法向實習場域之雇主提起申訴（行為人非屬事業單位最高負責人），雇主應依性工法第13條第2項規定進行調查，並得請求學校共同調查。如調查結果性騷擾成立，雇主應對行為人為適當懲戒或處理，並通知學校檢討實習措施、辦理性平法第29條第3項規定之不適任通報等。 4. 行為人如為事業單位最高負責人，實習生依性工法第32條之1第1項規定逕向地方勞工行政主管機關提起申訴時，依性工法施行細則第4條之1第2項規定，地方主管機關得請求教育行政主管機關及所屬學校共同調查。

被害人身分	性平法	性工法
	學生權利。	
工讀生	1. 若加害人具備學校校長、教師、職員、工友或學生身分，該案仍屬校園性別事件，適用性平法；倘性騷擾行為人非屬學校校長、教師、職員、工友或學生者，應另循適用性工法或性侵害犯罪防治法等規定辦理。 2. 依性平法第25條第3項規定，學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，學生所屬學校得準用前2項規定，依事件當事人之需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助。	1. 工作場所性騷擾事件，除校園性別事件依性平法規定處理外，應依性工法規定處理。 2. 依性工法第13條第2項規定，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，包含避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施、對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等。 3. 依性工法第13條第4項規定，雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。
備註	跨法規適用原則：凡建教生、實習生及工讀生於工作場所遭受性騷擾（含性侵害），均適用性工法；如建教生或實習生遭實習指導人員，或工讀生遭遇具教職員生身分之加害人性騷擾時，亦有性平法之適用。然若被害人身分為「未成年人」，則尚涉及兒少權法之適用；如該性騷擾之行為型態屬「性侵害」，則尚亦有性侵害犯罪防治法之適用。 並行適用原則：上開性平法、性工法、兒少權法及性侵害犯罪防治法等各項法規，因其立法目的與權責事項各有不同，實務上係採「並行適用」，無優先順序之別。惟衛福部於本院詢問時表示，因我國對職場性騷擾有特別規定，若是未成年職場性騷事件，與兒少權法有競合關係時，原則上應該依照性工法處理；如果是兒少遭受性侵害案件，則在通報上也應依照性侵害犯罪防治法流程	

被害人 身分	性平法	性工法
	處理。 獨立通報與保護義務：基於並行適用原則，各單位（包含教育、勞政、社政及警政等）於知悉疑似案件時，均應分別依各該法規落實其法定通報義務（如24小時內之社政通報與校安通報），並依法提供心理諮商、法律協助及社會福利等保護轉介措施。	

資料來源：本調查案依法規及相關機關之說明整理。