

從七海女職員到林奕含：看見權勢關係下的性別壓迫

作者：許祐寧¹

「我必須寫下來，墨水會稀釋我的感覺，否則我會發瘋的。」²

這是來自小說《房思琪的初戀樂園》扉頁裡，女主角一字一句以眼淚記錄下遭受性暴力傷害後內心沉痛與感受轉折的緣由，而故事作者在現實中更向世人以其自我生命的結束，證明遭受性壓迫的痛苦並不會隨著時間流逝而過去，卻是在一日一日的歲月長流中來回不斷重蹈著酸楚，在離散的心中追索著早已支離破碎的靈魂，分裂自己。

翻騰出的浪潮——權勢關係下所隱藏的性迫害

2017年4月27日，文壇新星殞落，林奕含輕生案件震驚社會。猶記得當時每日的頭版頭條、所到之處，人人皆議論探討著林奕含的死因，而其所留下的遺作《房思琪的初戀樂園》，粉嫩色的書皮、特殊觸感的紙面加上如同兒時踏入遊樂園般喜悅的夢幻書名，卻揭露出台灣社會中黑暗且令人心碎的真相，位於較強地位的男性利用地位權勢、工作職場強迫、誘使弱勢女性屈服於其性要求。許多人將小說內容解讀為林奕含的親身經歷，試圖翻查出隱藏在小說字裡行間的訊息拼湊出可能原因，各方輿論激辯不斷衝擊，社會頓時陷入多種論斷，將矛頭指向乃其補教老師誘姦所導致，探討著是否為利用權勢性交罪³、林奕含與其是否存有監督權勢、服從配合的關係，諸多討論造成社會相當之震盪，引起各層面之探究。雖然檢察官經調查後認定除主觀臆測指述外並無其他客觀證據，而予以不起訴處分⁴，卻也使得社會更多人重視，因社會地位差異的權勢關係下，甚至是處於多面向壓迫交織的弱勢女性所可能面臨的性迫害議題。

¹ 現就讀於臺灣大學法律系研究所碩士班基礎法學組。

² 林奕含（2017），《房思琪的初戀樂園》，臺北市：游擊文化。

³ 刑法第 228 條利用權勢性交或猥褻罪，乃對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者。

⁴ 勵馨基金會於 2016 年進行「兩小無猜事件處遇執行之跨國分析比較」研究，其認為目前於台灣並沒有權勢性交的區辨意識，在法律上亦未被靈活運用，即便雙方皆為成年人，也須留意是否存有不對等的權力關係，例如師生之間、業務上受監督的員工與上司之間等，儘管雙方性行為看似為合意，卻也可能涉及權勢性交。

沉默的羔羊——女性性別結構的弱勢地位

過往台灣社會對於身邊性騷擾、性侵害的發生，往往視而不見或是輕描淡寫地談論著，受害女人們的苦痛孤寂被社會疏離感所漠視、求助的訊號遭暗黑抹殺，無助的心力交瘁將傷口撕裂得更加徹底，父權結構⁵文化對性別意識⁶的漠視，無所不在的性騷擾，對被害人的生理、心理及生活品質影響甚鉅，連帶深入影響內在的，是信任的毀壞、人情的自私慳吝與對愛的失望，終究使受害者落得滿目瘡痍。

如今性別平權觀念的廣布，一切看似平等的背後，兩性在權勢關係中尚隱藏多少壓迫與不平等對待，隨著林奕含案件重擊社會的影響浪波中再次被翻騰出來，使更多階層人士探討起台灣社會長久以來存在，甚至嚴重化的權勢性別壓迫⁷，尤其是處於上下權勢關係中，如老師與學生間亦或是工作場所中上司對下屬間所可能存在的性侵害、騷擾，因權勢關係中加害者利用其年長、職權、照顧身分等要求受害者配合其性要求或使之與其發生性行為，讓居於性別結構中弱勢的女性無法反抗並恐懼於將自我處境勇敢說出，更使之處於不知所措的困境中，表面上貌似合意的性行為或性要求的配合，實則屬於妨害性自主的範疇。

萌芽之始——七海旅行社主管性騷擾女職員案

職場中兩性權力地位不對等、女性勞動者經常身處權勢壓迫恐懼中，並不是近日才有的事。臺灣法實證研究資料庫法律文件資料庫中收錄的「七海性騷擾案陳情書」，讓我們看見台灣職場權勢性騷擾的歷史，窺看其進一步催發的性騷擾建制法律動員過程。

權勢性騷擾議題備受重視之起源，可回溯至 1995 年七海旅行社主管性騷擾女職員案。鄒姓女子於 1994 年 10 月 17 日起於國民黨黨營事業七海旅運社擔任業務代表工作，於進公司後不久便察覺就業環境中存有性別歧視，女性職員不受尊重，常須忍受主管上司要求應酬。往後的工作中更須忍受身為總經理兼代董事長的主管，在諸多時候對其多次言語及肢體上性騷擾，最終甚至利用權勢關係多方打壓，無故降薪、取消勞健保、任意移動員工私人物品、無故解聘等欲逼使鄒姓女子離職。由於公司不予受理，鄒姓女子於 1995 年 6 月向台北市勞工局及民間團體婦女新知基金會、上班族團結組織提出申訴⁸，而該名男主管則反控告鄒姓女子誹謗名譽。

⁵ 父權結構社會關於權力強調的是多以男性為中心的運作形式。

⁶ 意識形態充斥於生活各個層面，乃社會接受（卻不見得合理）的規範標準，進而影響到我們如何認識這個世界、所進行的是非判斷、所建立的社會制度，往往進而形成對特定階級壓迫，如自小被教育為女性(特定性別)比較次等，應服從父親、丈夫、兒子等，而形成特定之性別意識形態。

⁷ 現代婦女基金會指出於 2014 年至 2016 年共服務 761 件性侵害受害者，其中權勢性侵 129 件，進一步分析加害者與受害者的關係發現，25%是上司下屬關係，21%是旁系親屬、19%是直系親屬，10%是客戶關係，5%是師生關係。

⁸ 〈1995.06.26 七海性騷擾案陳情書〉，[C_0008_0001_0001]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

隨後勞工局與婦女新知基金會透過舉辦座談會，致力於促進社會各界重視工作場所性別騷擾與性別歧視問題與相關立法防治措施⁹，此外新女性聯合會亦舉辦「男女工作平等法—職場性騷擾」公聽會，探討性騷擾定義、對於職場性騷擾的法律責任如何規範等¹⁰，為往後性騷擾防治法制之路埋下種子。於同年9月，勞工局裁定本件「性騷擾申訴案」成立，此案件成為台北市性別歧視評議委員會受理的第一宗性騷擾評議案件。1998年2月24日婦女新知基金會舉辦「職場性騷擾侵害人格權」座談會¹¹，聲援七海旅行社女職員。最終於1998年2月3日本案以「性騷擾侵害身體權」判決該名主管上司須賠償十萬元，在法律名詞中尚未出現「性騷擾」¹²之情況下，創下國內首見的性騷擾判賠案例¹³。

雖判決該名主管須給付十萬元精神撫慰金，但對於鄒姓女子指控因遭性騷擾而被解雇之部分，因法官認定無因果關係及在職場性騷擾相關法源依據情況下，拒絕鄒姓女子之請求。對於法官無法處理該名主管因其對鄒姓女子的性要求未遂後，以職務上的權力製造敵意工作環境、刻意打低鄒姓女子工作考績，最後甚至以專業能力不足予以解雇等一連串的懲罰性行為，如此之判決反映出台灣女性面對職場性騷擾的弱勢¹⁴，似乎保住了身體性自主權，卻保不住工作權。對於台灣首例性騷擾判賠案例，婦女新知基金會深表欣慰，但台北地方法院於此案件中對性騷擾的性自主與平等權著墨不深，恐形成未來性騷擾案件對於人格權價值忽視之隱憂，其希望台北地院對於性騷擾案件中的性別與階級權力進行深入理解¹⁵。

無「法」奈何——性別壓迫的共犯

在民國73年始至84年間之歷年工作場所性騷擾事件大事紀¹⁶中，記錄著此期間政府國營與民間單位之工作場所發生之性騷擾事件，從中可知為數不少的性迫害存在於不同的權勢關係中，而相同的是居於弱勢地位之女性所承受的煎熬與苦痛。此外於民國73年婦女性騷擾問

⁹ 〈1995.08.15 台北市政府勞工局(函)：台北市各公、民營單位如何防治性騷擾與性別歧視座談會實施計畫〉，[C_0008_0001_0002]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫／〈1995.08.22 台北市政府勞工局(函)：台北市各公、民營單位如何防治性騷擾與性別歧視座談會實施計畫〉，[C_0008_0001_0004]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

¹⁰ 〈1995.08.16 男女工作平等法—職場性騷擾公聽會〉，[C_0008_0001_0009]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

¹¹ 1998年婦女新知秋季募款餐會資料。

¹² 台灣雖於1988年華航的性騷擾醫療糾紛事件（華航空服人員指控遭體檢醫師性騷擾）後逐漸有人開始討論此詞彙，但應是1990年之後，陸續出現幾個被害人的受害經驗曝光，隨後有婦女團體的聲援，並藉此將「性騷擾」型塑為一個社會重要的議題，進而在政策與法律層面上提出訴求。

¹³ 判決書：台北地方法院85年度溯自第588號／詳見聯合報，1998.2.13，第五版（1999台灣女權報告）／焦興鎧著譯的《台北地方法院第一則有關工作場所性騷擾判決之解析—兼論美國制度所能提供之啟示》。

¹⁴ 〈婦女新知新聞稿〉，[C_0008_0001_0013]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

¹⁵ 〈婦女新知新聞稿〉，[C_0008_0001_0012]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

¹⁶ 〈1995.08.24 歷年工作場所性騷擾大事紀〉，[C_0008_0001_0003]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

卷調查報告中更顯示，有 7.3% 的婦女曾受到來自主管或師長的權勢性騷擾。面對多重層出不窮、態樣不一的職場性騷擾壓迫，在勞力市場中處於邊陲地位的女性，大多不得不在工作權與性自主權間做出艱難抉擇，因此在七海女職員案件後，婦女新知基金會更期望司法能看見在職場環境中居於弱勢的女性無助與掙扎，立於女性勞動者之角度體會身為職場弱勢者所面臨的敵意環境性騷擾，以及面對工作權與性自主權有抉擇的艱難。

對於遭受性騷擾傷痛的一方，當她勇於提出控訴時，卻面對法律規範缺失層層阻礙而無法捍衛其權利時，法律制度似已變成性騷擾的共犯¹⁷。為解決職場性騷擾與性迫害無「法」可管，無「法」求償的窘境，多年來在婦女團體的努力下，為保障性別工作權的平等，並且貫徹憲法精神消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神的《性別工作平等法》¹⁸，於 2008 年 1 月 16 日修正公布更名。而為健全法律上缺失¹⁹並徹底保障受害者的應有權益，「性騷擾防治法」²⁰本於保護人身安全與尊重個人身體自主權之理念，特別對機關、部隊、學校、機構或僱用人課以防治義務，期待透過集體的力量，提昇人民對他人身體自主權之尊重，使社會大眾對性騷擾防治與相關議題建立正確且基礎的觀念，歷時 6 年，終於在 2005 年 1 月間亦終於完成三讀立法程序，於 2006 年 2 月 5 日正式上路，此外為嚇阻性騷擾事件之發生，亦新增性騷擾行為之行政制裁²¹與性騷擾罪之刑事處罰。繼兩性工作平等法針對職場性騷擾、性別平等教育法針對校園性騷擾加以規範之後，可說為我國法制對性騷擾之防治更向前邁進一步，隨著性騷擾防治法制的健全，為權勢關係下抑或是多重壓迫中所存在的性別壓迫議題，帶來轉型的契機。

新生的希望——凝視舊傷痕 迎向未知挑戰

林奕含的小說滄然而淒美，以精煉的文字語句及如詩的意象，描述其心中似為樂園實為荒原的蒼涼，亦挖掘出台灣社會深層存在的權勢關係中性別壓迫問題，許多原先躲藏於黑洞中的性暴力受害者，於此段期間隨著社會沸騰，內心煎熬再度攪動著，卻也在多方的重視中使之獲得重新開始的力量，對自我遭遇選擇不再沉默並勇敢凝視曾經的傷口，成為新生的出口。

性別乃權力的一根軸線，其運作非僅單向，而是多平面的，因此性別壓迫傷害事件在許多時候，性別會交織於其他的權力軸線之中²²，參雜著多元複雜的個人、社會與文化等背景因素，

¹⁷ 1995 年「誰在幫助性騷擾——檢視性騷擾事件的社會反撲」公聽會資料。

¹⁸ 前身是台灣於 2002 年 1 月 16 日制定公布的《兩性工作平等法》。

¹⁹ 兩性工作平等法及性別平等教育法等相關的法案，前者從保障員工工作權角度出發，主要處理職場性騷擾，適用於職場；後者從保障學生受教權觀點出發，主要處理校園性騷擾，適用於學校，無法適用於發生在職場、學校以外的性騷擾行為。而性騷擾防治法隨後補全缺失，主要處理前二法以外的性騷擾（如公共場所）。

²⁰ 〈性騷擾防治法草案條文及說明表〉，[C_0008_0021_0001]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

²¹ 過去在性騷擾防治法立法前，於法律規範上沒有「性騷擾」此名詞，僅能以傳統的民、刑事法律規定處理。刑事部分主要為「妨害性自主罪章」，民事部分主要為侵權行為損害賠償。

²² 王曉丹（2014），〈性暴力法制的歷史交織：一個性別批判的觀點〉，《軍法專刊》，第 60 卷第 2 期，頁 21-

除須國家司法面向的持續健全外，亦須社會大眾共同投入心力，以打破舊有的性別結構框架。此外性騷擾並不僅存在於工作或教育環境中，在訓練場所、監獄、家庭及其他有不平等權力關係存在之場所，均可能產生嚴重之權勢性騷擾問題，影響更為深遠，誠然不容忽視。從女性工作權益角度視之，就業環境中性別及階級權力關係所構成的性別結構與可能的職場性騷擾等等問題，皆值得更深入且多面向的審視。台灣女性長期處於性別結構上的弱勢地位，於社會中存在恐懼、害怕，正是父權社會中女人弱勢無權的例證。父權性別霸權的陋習近年來在法律介入、婦女團體與諸多社會人士之努力下，台灣各社會層面多已重新反省兩性的互動模式，並審視兩性間互相尊重的價值。

正因為性別的多重交織現象，權勢關係下之性別壓迫變遷的路徑也必然迂迴於歷史沈積之中，而逐步轉型，惟根深蒂固的職場性別意識型態改造，乃一條需長遠宏觀且不停與社會磨合的道路，需要多方積極的觀察與介入，需透過緊密環扣之元素著手，以便能有斷裂性的發展進而消彌權勢關係下之性別暴力，如何強化平等性別結構之建立，形塑性別友善的環境與氛圍，降低各種不同權勢環境中的潛在加害者，營造正向循環，是未來極為重要之課題。