

致理科技大學應用日語系

110 學年度畢業實務專題報告

2020 年第十屆全國大專院校 倫理個案分析暨微電影競賽

指導老師：津田勤子

組員：10722101 陳怡靜

10722143 李佳宜

10722144 蔡郁慧

10722149 戴筱倩

10722159 吳佳穎

2022 年 1 月

專題製作授權書

專題製作著作權授權書

本授權書所授權之專題研究報告與授權人就讀於致理科技大學 應用日語 系(所、科)
109 學年度第 2 學期所參與之競賽相關。

參與之競賽：

2020年第十屆全國大專院校倫理個案分析暨微電影競賽

同意授權，可供製作成專題研究報告

不同意授權，此參賽經歷不作他人使用

有條件開放授權：_____

本人茲將上述參與競賽之本人參賽經歷及影像以非專屬、無償方式，授權致理科技大學應用日語系110學年度2020年第十屆全國大專院校倫理個案分析暨微電影競賽專題製作小組(以下簡稱本組)得使用，並以紙本、光碟或數位化等各種方法製作成專題研究報告；為助益完整典藏致理科技大學之學術研究成果，同時提升學術產出之能見度及影響力，本組將此專題研究報告提供致理科技大學圖書館得將本著作收錄於本校機構典藏系統，作者仍保有著作權。本人同意此參賽經歷及影像得製作成專題研究報告，且就本人所知，此參賽經歷及影像僅提供給本組製作專題研究報告。

授權人

學號：10722110 學生姓名：李家瑜 (請親筆正楷簽名)

中華民國 110 年 10 月 20 日

學校授權書

致理科技大學學生專題製作著作權授權書

本授權書所授權之專題研究報告為授權人於致理科技大學應用日語系(所、科)
110學年度第一學期修習專題製作課程之著作。

專題製作題目：

2020年第七屆全國大專院校倫理個案分析暨微電影競賽

同意授權，開放全文檢索

不同意授權，僅開放書目資料及索引摘要相關資訊

有條件開放授權：_____

本人茲將本著作以非專屬、無償方式，授權致理科技大學(以下簡稱本校)得不限地域、時間與次數，以紙本、光碟或數位化等各種方法收錄、重製與利用；為助益完整典藏全校之學術研究成果，同時提升學術產出之能見度及影響力，本校圖書館得將本著作收錄於本校機構典藏系統，作者仍保有著作權；於著作權法合理使用範圍內，讀者得進行線上檢索、閱覽、下載或列印。本人保證此項著作係個人創作，且就本人所知，此項著作並未侵犯任何人之智慧財產權。

指導教師：津田勤子(請親筆正楷簽名)

授權人

學號：10722101 學生姓名：陳怡靜 (請親筆正楷簽名)

學號：10722143 學生姓名：李佳宜 (請親筆正楷簽名)

學號：10722144 學生姓名：蔡郁慧 (請親筆正楷簽名)

學號：10722149 學生姓名：戴筱倩 (請親筆正楷簽名)

學號：10722159 學生姓名：吳佳穎 (請親筆正楷簽名)

學號：_____ 學生姓名：_____ (請親筆正楷簽名)

學號：_____ 學生姓名：_____ (請親筆正楷簽名)

學號：_____ 學生姓名：_____ (請親筆正楷簽名)

學號：_____ 學生姓名：_____ (請親筆正楷簽名)

學號：_____ 學生姓名：_____ (請親筆正楷簽名)

中華民國 110 年 10 月 20 日

原創性報告

專題原稿

原創性報告

12%
相似度指數

12%
網際網絡來源

4%
出版物

4%
學生文稿

主要來源

1	www.novoco.com 網際網絡來源	1%
2	pdfnovels.net 網際網絡來源	1%
3	bcd.oregon.gov 網際網絡來源	<1%
4	ml.scribd.com 網際網絡來源	<1%
5	www.wikizero.com 網際網絡來源	<1%
6	www.langkaiqi.net 網際網絡來源	<1%
7	www.mhlw.go.jp 網際網絡來源	<1%
8	Submitted to Sim University 學生文稿	<1%
9	nccur.lib.nccu.edu.tw 網際網絡來源	<1%

謝辭

本論文的完成感謝倪家珍老師，從比賽開始一路陪伴著我們，一直關心大家的準備狀況，並且在課後留下來為我們做模擬答辯的練習，以及競賽知識的準備，並且利用私人時間陪同我們在假日拍攝。

再來感謝專題指導老師，津田勤子老師。從專題的主題選定到指導其過程，並且給予建議，使我們能順利完成專題報告。且在微電影競賽中，幫助我們修改腳本裡的日文台詞，使比賽準備流程能夠順利進行。也謝謝津田老師十分耐心地指導我們專題，並且適時地給予我們幫助。

接下來感謝黃其正老師，一聽到我們場地出現問題時，馬上就提出願意將研究室借給我們使用，並幫助我們向其他系所詢問借場地等事情，為當時的我們解決了一大煩惱。另外，在比賽方面老師也給我們了許多建議提供我們參考，讓我們對比賽能更有方向去準備。

接著感謝李家瑜同學，當初能夠和我們一起參與此競賽、共同努力完成拍攝，也謝謝她能夠同意讓我們將此競賽作為專題報告。

還要感謝致理科技大學總務處及應用日文系提供教授休息室、專業教室等場地，協助我們拍攝，讓我們除了平日能借用場地拍攝以外，假日也能利用時間拍攝。

最後感謝我們小組成員陳怡靜、李佳宜、蔡郁慧、戴筱倩、吳佳穎，彼此互相幫助、盡力參與完競賽後也能達成共識，共同完成專題報告。製作報告時能配合進度，按時完成資料收集、統整等事項，並在維持組內友善氣氛的情形下完成報告。

全體組員 謹致於
致理科技大學應用日文系
民國一百一十年九月

摘要

本研究是我們根據台北銘傳大學於 2020 年 12 月，舉辦的第十屆全國大專院校倫理個案分析暨微電影競賽之參賽經驗及記錄，並加以討論、收集、考察相關資料後所製成的報告。本屆主題為跨文化，正好可與本科系所學及通識、職場倫理、日語會話課程等作結合應用。此報告整理了競賽動機、過程、結果，並依競賽做出 SWOT 分析及比賽注意事項，再以參與競賽之微電影腳本為主，延伸研究台日兩方性騷擾定義及法律，於結論列舉參加比賽的好處等，以提供往後有意願參與此競賽的同學們做一個參考。

關鍵詞:微電影競賽、企業倫理、性騷擾、跨文化

要旨

本研究は、台北銘傳大学が2020年12月に行なった第十回全国大学倫理事例分析及びマイクロ映画コンテストへの参加経験や記録をもとに、更に関連資料の収集、議論、考察を加えて完成させたものである。コンテストのテーマはクロスカルチャーで、これを大学で学んだ専門科目や一般教養知識や職業倫理や日本語会話などと組み合わせることができた。本論文はコンテストに参加したきっかけ、過程、結果を整理。コンテストによって、SWOT分析と注意事項を作成した。また、コンテストに出品したマイクロ映画の脚本をもとに、台湾と日本のセクハラについての定義や法律についても、調査・考察した。結論では、コンテストに参加する利点の列記など、将来このコンテストに参加したい人に参考にしてもらえる情報を提供した。

キーワード検索：マイクロ映画コンテスト、企業倫理、セクハラ、クロスカルチャー

目錄

第一章 緣起.....	10
第一節 競賽概要.....	10
第二節 參賽動機.....	10
第二章 訓練的過程.....	12
第一節 選定主題.....	12
第二節 撰寫企劃書.....	12
第三節 撰寫腳本.....	13
第四節 拍攝過程.....	13
第五節 剪輯.....	14
第六節 遇到的困難.....	15
第三章 參賽作品.....	22
第一節 企劃書.....	22
第二節 腳本.....	24
第三節 影片.....	33
第四節 比賽成績.....	36
第四章 比賽過程.....	39
第一節 重要時程.....	39
第二節 模擬答辯.....	40
第三節 決賽.....	45
第四節 評審講評.....	46
第五節 個人心得.....	48
第六節 SWOT 分析.....	54
第五章 延伸研究-台日性騷擾比較.....	58
第一節 台灣、日本對性騷擾的定義.....	58
第二節 劇本情景與台日法律的對照分析.....	60

第六章 結論.....	75
參考文獻.....	77
附錄一 決賽通知.....	79
附錄二 得到授權（與作者聯繫）.....	80
附錄三 比賽簡章.....	81
附錄四 攝影花絮.....	82
工作分配表.....	84
專題修正要點.....	85

圖目錄

圖 3-4-1 微電影組總參賽人數.....	36
圖 3-4-2 獎狀.....	37
圖 3-4-3 微電影組決賽成績.....	38
圖 4-3-1 決賽流程圖.....	45
圖 5-2-1 108 年台灣性騷擾加害者對象數據.....	64
圖 5-2-2 108 年台灣性騷擾申訴情形數據.....	65
圖 5-2-3 108 年台灣性騷擾年齡層數據.....	65
圖 5-2-4 107 年台灣性騷擾加害者對象數據.....	65
圖 5-2-5 107 年台灣性騷擾年齡層數據.....	66
圖 5-2-6 106 年台灣性騷擾加害者對象數據.....	66
圖 5-2-7 106 年台灣性騷擾年齡層數據.....	67
圖 5-2-8 日本曾遭受性騷擾之數據.....	68
圖 5-2-9 日本性騷擾加害者比例之數據.....	69
圖 5-2-10 日本性騷擾之問卷題目 1.....	70
圖 5-2-11 日本性騷擾之問卷題目 2.....	70
圖 5-2-12 日本性騷擾受害者事後採取的行動之數據.....	71
圖 5-2-13 日本性騷擾受害者事後不採取行動的理由之數據.....	72

表目錄

表 3-3-1 影片說明.....	33
表 4-1-1 競賽時程.....	39
表 4-6-1 SWOT 分析.....	54
表 5-2-1 因應腳本台灣與日本法律對照.....	62

第一章 緣起

第一節 競賽概要

此競賽第十屆由銘傳大學主辦，目的在於為藉由個案分析及微電影拍攝方式推廣企業倫理。自 2011 年起由信義文化基金會與中華企業倫理教育協進會，與各大學合辦競賽，全名為「全國大專校院倫理個案分析暨微電影競賽」，每年都會有不同主題，並提供獎金，鼓勵學生參賽。本小組在此競賽參與組別為微電影組，因此僅介紹微電影組資訊。參賽對象為全國大專院校之學生（含學士、碩士班），隊伍以 3 至 7 人為限，可跨校、系組隊。階段分為初賽與決賽。初賽內容為依據競賽主題撰寫微電影腳本企劃書，透過審核決出 12 組隊伍進入決賽。決賽內容為依據各隊初賽腳本進行微電影拍攝，並於決賽當天播放作品、進行口頭答辯。

另外初賽之前，主辦單位會舉辦賽前工作坊，講解企劃書撰寫及影片呈現方式，每組參賽隊伍僅開放一人參與賽前工作坊。初賽內容為依據競賽主題撰寫微電影腳本企劃書，透過審核決出 12 組隊伍進入決賽。決賽內容為依據各隊初賽腳本進行微電影拍攝，並於決賽當天播放作品、進行口頭答辯。獎項部分決出前三名以及佳作三名，獎勵對象分為得獎隊伍及指導老師兩部分，獎勵包含獎金及獎狀。（主辦單位視最終評分結果，可增加決賽獎項）

第二節 參賽動機

會參加這個競賽是因為職場倫理與生涯規劃課程的老師，注意到一個跟課程相關的比賽，因為競賽至 2020 年為止也舉辦了十屆，這屆題目剛好是跨文化企業倫理，老師認為主題剛好契合，可以和我們所學的日文專業做結合，學生也比較好發揮，藉此希望同學能增加不同於系上課程內容的經驗，讓生硬的倫理課程理論，能夠透過微電影的方式，變得淺顯易懂。

所以我們決定跳出舒適圈，挑戰自己參加不同於我們領域的這個比賽，從中我們也希望自己可以藉由這個比賽提前瞭解未來職場上可能會遇到的企業倫理問題，讓大家提前瞭解職場的可能發生的事件，避免之後到了職場上碰到這類的問題時會不知所措，不知該如何應對。

在 2020 年初之時，我們看過一篇講述發生於 2016 年的性騷擾事件文章報導¹，較為我們所印象深刻。事件是在描述在颱風天值班的下屬小惠和上司已婚謝姓股長所發生的性騷擾事件。謝男先後對下屬小惠做了強吻頸部和跨坐她的大腿並進行磨蹭等行為，害得她嚴重失眠，在上班途中搭乘捷運時，從手扶梯上跌落，高等法院判定謝男要支付 35 萬元，作為賠償給小惠。根據報導指出，最後的結果是將謝男以性騷擾罪及強制猥褻罪起訴。但於一、二審中僅以性騷擾罪定案，拘役 50 天。小惠不服判決因此目前正請檢方上訴最高法院中。

日本方面我們也曾看過一篇報導²是在講述，日本職場性騷擾的情況算是蠻嚴重的，報導裡有提到在航空業裡因為女性的空服員都是穿著裙裝，且制服的設計也較貼身，因此常常被男乘客緊盯，而感到不舒服。根據調查顯示有 6 成的空服員都曾經遭遇過偷拍、言語等性騷擾行為，使得在這樣環境裡工作的空服員身心都承受著極大的壓力。

透過以上兩篇報導可以得知性騷擾事件在職場上層出不窮，不管是在台灣還是在日本皆有可能發生這樣的事件，也因為這個契機，使我們最終決定以此題目參加這項比賽。參加比賽一方面是可以藉由拍攝微電影來警示大眾性騷擾的問題，另一方面是藉由比賽來增加我們對於職場性騷擾的認知，能避免日後碰上這樣的事情。最後，參加此比賽的最大好處是可以從比賽中得到新的經驗，開發我們不同的能力。

透過此競賽，希望喚起眾人對職場性騷擾的重視，並且更加了解性騷擾相關法律，以保障自身權益。當不幸遇到性騷擾時，能夠冷靜面對處理，這是我們此次參加競賽最大的收穫之一。

¹自由時報，〈颱風天值班 北市府主管強吻女下屬...判賠 35 萬〉，<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3032423>，2021. 7. 29。

²自由時報，〈防狼！日本空姐屢遭偷拍 日航、JR 東日本新制服改褲裝〉，<https://news.ltn.com.tw/news/world/breakingnews/2999673>，2021. 7. 29。

第二章 訓練的過程

第一節 選定主題

本屆競賽主軸為跨文化，老師希望我們選的題目重複性不要太高，因此提供了幾個往後在職場上可能會遇到的企業倫理相關問題供我們選擇，我們首先從中選定了種族歧視作為一剛開始的主題，是因為種族歧視在台灣算是蠻常見的問題，像是外籍勞工、配偶，所以我們認為這個主題會蠻好做發揮，但我們又希望能與自己科系所學做結合，再加上還需要有實際案例去做改編，因此放棄原先主題尋找其他更適合的主題去發揮。

為了尋找有實際案例且可和系上所學結合，因此從老師提供的其他主題中選定了性騷擾作為最終主題。之後我們小組成員分工合作搜集資料，在網路上看到了一篇部落格文章，作者的經歷內容與我們想要的主題相符合，因此選擇了此案例作為微電影競賽作品原型。

第二節 撰寫企劃書

由主辦單位提供企劃書格式，企劃書分為案例描述及故事腳本兩大部分。案例描述包含事實為何及道德問題何在？另外微電影腳本原型需採用真實案例，因此事實為何項目中須撰寫事件出處、來源。另一個項目道德問題何在則須指出選用案例中符合跨文化倫理的灰色地帶、模糊性、複雜性、爭議性、不確定性的問題點，並詳細加以解析。

故事腳本部分主要是將上述案例描述之內容，融入腳本去進行撰寫。內容應含有各角色的兩難之處、行為爭議點、跨文化環境因素等，來呈現本組微電影中選用主題之高概念。如主角內心所想與實際行為的內心衝突，又或是各角色行為特質等。

關於企劃書撰寫過程，我們選定性騷擾為主題後，透過網路尋找到發佈在medium blog 平台上的貼文，是關於台灣女性在日本工作受到的職場性騷擾事件描述，便透過Facebook 聯繫上原著，並取得其授權，才開始撰寫企劃書。

接著企劃書腳本部分，先設定角色設定及故事大綱，之後我們就以這兩個部分為基礎去撰寫腳本台詞及起承轉合，最終貼上完整的腳本，完成企劃書。

第三節 撰寫腳本

其實最一開始時我們針對種族歧視自己稍微寫了一些腳本內容，撰寫過程中，主辦單位突然來信說需要以真實案例為主軸去做改寫，所以後來我們也上網去找真實案例，發現沒有比較好發揮且偏離主辦單位要求的主題，所以只好忍痛放棄。這也導致我們必須在短時間內尋找下一個主題，並且所有東西都得重新來過。

後來小組成員各自分工去尋找時，終於發現了一個符合主題且好改編的案例，這個案例的主角寫了蠻多和職場性騷擾的經驗，我們取了其中一個案例，並挑選出當中較有爭議的動作行為去做延伸及發想，並且改換一些場景，才漸漸完成了初步的腳本，後來經過組員們不斷的修改細項及討論，才完成最終的腳本。

在腳本的部分我們針對每句對話的內容做了一些小補充，標示橘色的地方代表角色的情緒及動作描寫的部分，綠色則是代表角色的思想，我們之所以選用不同顏色來做區分，增加這樣的小細節，就是希望讓演員在看腳本的當下就能夠抓住情緒表達的重點、腦海中馬上就有想像的畫面，拍攝時能快速進入角色的狀態。

第四節 拍攝過程

這次比賽的主題是跨文化企業倫理，因為電影的場地背景要像辦公室一樣，所以我們尋求系上老師協助，借到學校的教授休息室來作為辦公室的場景除此之外，我們還有會議室、廁所、外景的部分；會議室的場景則是借相似的教室場景；廁所則是在學校的大樓，利用假日拍攝人會比較少方便拍攝。

剛開始拍攝時，我們先排桌椅，再來請演員試讀腳本並演繹一次找找拍戲的感覺。在本次的電影中由於大部分都是日文台詞居多，因而演員必須花較多的時間去背誦，當真正開始開拍時，也會碰到演員笑場、台詞忘記、以及情緒不到位的問題，但在經過多次的排練後，演員會漸漸的進入狀況，有時在拍攝時往往會抓拍到演員出其不意的精彩表情，把角色的靈魂演繹出來，成為一幕又一幕精彩的故事。

在這之中，主要的是辦公室的場景，其他的副場景中有外景的部分，而外景的部分，則是找新北市碧潭那裡拍攝，因腳本有寫到熊本探勘場景的關係，外景是另外找大家有空的時間，大家一起過去拍攝的，拍攝時因為風大、再加上有些施工的聲音，所以雜音很大，再後來剪輯時也無法修掉此聲音，只能靠著演員的聲音和演技來蓋過。

最後，整個拍攝在將近兩天的時間完成，因為演員的快速入戲，以及整個團隊排除萬難和互助合作，才能在短時間拍完這十二多分鐘的微電影。

第五節 剪輯

初次剪輯的關係，所有剪輯的過程，都是藉由透過實際操作慢慢的學習才逐漸上手，在剛開始初次剪輯影片時，花了很多的時間了解操作，以及試了許多的剪輯軟體，找尋適合自己剪輯的程式，最終選擇威力導演作為剪輯的工具。

在剪輯的過程中，很有趣的地方是看著拍攝出來的影片，剪輯不要的地方，再把所有的影片融合在一起，加上配樂、音效、以及字幕，讓整個影片更加生動；而在這之中剪輯最困難的是聲音和畫面無法統一，在剪輯的畫面時是好好的，當在輸出影片之後，有些片段的畫面和聲音對不上，讓整體畫面看起來像是慢動作一般，字幕無法跟得上畫面。

知道這個問題之後，我們嘗試解決這個問題，先是在網路上找尋解決問題的方法並試著解決，但並沒有成功，之後尋找班上的同學和多媒體系的同學幫我們，由於同學提的意見嘗試過後還是沒有成功、以及快要交件時間上的關係，最後我們只能一邊查詢網路一邊嘗試解決，在最後打算輸出影片，交影片至主辦單位時，靈感突然曇花一現，再馬上跳回去剪輯的視窗再次剪輯再輸出，結果輸出完的影片，在聲音上還是有奇怪的地方，但是在整體上來講比起之前輸出過多次的影片中是最好的，關於這一點也是我們團隊非常遺憾的地方，無法把影片剪輯到最好。

第六節 遇到的困難

一、選定主題

(一) 真實案例

第二章第一節選定主題中提到，微電影腳本需要從實際案例去改編。而跨文化是我們本次競賽的主軸，一開始我們選的主題種族歧視，是老師提供的主題之一，當時我們不清楚腳本需要由真實案例去改編，後來得知這個消息後，發現種族歧視幾乎沒有符合主軸跨文化的實際案例，於是在重新搜索資料這方面花了不少時間。另外因為我們對法律不是很了解，怕未經授權擅自更改他人作品會有觸犯著作權法的問題。

因此，本小組想出來的解決方式是發現此主題幾乎沒有真實案例方便去作撰寫後，我們立刻從老師提供的其他主題中，再另外選擇性騷擾作為主題。為了重新搜尋資料，我們利用分工進行多方資料蒐集，確定此主題有相關真實案例可去做編寫後，就將主題正式更改為性騷擾，為了避免日後會有相關的法律糾紛，我們主動聯絡作者並取得授權，才進行企劃書及腳本撰寫。

(二) 主題變更

得知腳本需要由真實案例去做改編後，我們就將原本的主題種族歧視改為性騷擾。但以種族歧視為主題的腳本及企劃書當時已經完成一半左右的進度，因為主題變更，我們只能打掉重來，之前寫的都不能用，只好在短暫時間內重新撰寫所有腳本及企劃書內容。例如企劃書內容要和真實案例去做結合、分析，以真實案例作為基礎，才能夠往後去延伸。另外腳本的部分，一開始設定好的角色個性及劇情走向，因為主題變更也當然需要重新撰寫，這些在一週內全部完成才能趕上初賽交稿日期。

因此，本小組想出來的解決方式是因為主題變更而重新撰寫企劃書及腳本必定會花不少時間，為了趕在初賽交稿日期前繳交，我們盡量找出組員所有有空的時間，共同重新進行撰寫。雖然要將已撰寫到一半的檔案打掉重來，心情難免有些低落，但我們盡量以愉快輕鬆的氛圍進行討論，相對地進度也加快，提高了效率。

二、撰寫企劃書

（一）格式問題

一開始主辦單位未提供企劃書及腳本撰寫的格式，故在進行撰寫的過程中，對於字體、字型大小及行數間距等排版方面的規定，並不清楚。一般來說正式的文件在撰寫時都需要有規範的格式，提供讀者能更輕鬆地閱讀，再加上這是全國性競賽，參賽隊伍眾多，更需要規定好格式才不會有格式混亂的情形發生，因此我們對於格式的問題感到很苦惱。

因此，本小組想出來的解決方式是，由於起初我們不知道企劃書裡需要什麼內容，也有想過是否就照自己的方式來撰寫，但不放心所以就上網查詢歷屆競賽資料，也沒看到相關格式規定。直到許多參賽隊伍向主辦單位反應後，各組組長的信箱才收到提及規定格式和內容的範例檔案，我們之後便將原檔案照規定格式進行修改。

（二）內容規範

主辦單位沒有事先提供給我們格式以外，相對地企劃書應有的內容我們也不清楚。例如：是否需要多個實際案例？又或是企劃書跟腳本是否要放一起，也有可能不清楚該如何做案例分析的情形發生，以上有多種可能，所以內容規範和格式問題一樣，沒有一個規定就不確定該從何撰寫。

因此，本小組想出來的解決方式是和不清楚格式一樣問題，主辦單位並沒有明確提到要什麼內容。在組長信箱收到提及格式及內容的範例檔後，我們才有一個明確的方向。企劃書需包含腳本及案例分析，我們原本僅撰寫了腳本部分，了解內容規範後就開始進行案例分析，例如此事件的灰色地帶在哪？以及此案例的爭議、模糊性…等，都是知道規範後才開始進行撰寫。

（三）案例分析

得到主辦單位提供的企劃書格式及內容規範後，我們又遇到另一個問題，關於案例分析。內容規範中提到需要我們針對倫理的灰色地帶、模糊性、複雜性、爭議性、不確定性的問題點去做探討及分析，但是專有名詞太多，與我們專業科系的領域沒有謀合，我們不大清楚正確的定義是什麼，無法輕易去做分析，所以花了一些時間在釐清這些專有名詞的差異，而其中又有許多相似的解釋。

因此，本小組想出來的解決方式是由於我們不理解企劃書之中，專有名詞的準確定義，為了正確分析案例，我們就利用網路查詢相關定義。收集各網站資訊時相似解釋不少，因此確實篩選並了解定義後，才開始仔細對案例進行分析比對，利用客觀的角度去撰寫。另外由於沒有此方面的專業知識，我們為了確保分析無誤，就將分析好的企劃書交由比賽指導老師檢查，經過修改且確認無誤後才定稿。

三、撰寫腳本

（一）重新撰寫

因為變更主題，所以重新撰寫了腳本。過程中遇到了一些問題，像是角色設定、台詞需要更改以外，我們還要思考如何更加凸顯企業倫理中性騷擾這個問題，才能重新撰寫出契合我們主題的腳本。為了撰寫出一個新的腳本，所花的時間也不少，再加上當時因為不久後就要到初賽交稿日期，時間不多，組員彼此還需要另外約時間一起討論，是我們遇到的困難點。

因此，本小組想出來的解決方式是因主題變更，為了在短時間內重新撰寫完腳本，我們以選用的實際案例中出現的角色、事件內容為原型，去做延伸就節省了不少時間。另外微電影為了更加符合本組主題性騷擾，凸顯出問題及爭議點，原先腳本僅有台詞以外，我們決定在腳本再增加一些補充，例如角色內心獨白、動作、表情，能了解角色內心歷程，也方便演員入戲。時間上，因為組員彼此有各自規劃，另約時間討論較困難，我們便達成共識盡量在一天內完成，不占用其他時間。

（二）如何改編

我們採用的真實案例中，原作者在部落格有篇文章提到，她前往日本打工遭受性騷擾的事件，內容為像是遭受店長言語、肢體上的騷擾等。我們煩惱的是根據此真實案例所發生的事件該挑出幾個性騷擾行為，並且加入了一些我們自己天馬行空的想法，再將它融入到腳本當中，以及該如何拿捏修改的分寸避免有抄襲的嫌疑，思考該如何配合真實案例進行改編撰寫，是當時的難題。

因此，本小組想出來的解決方式是，因為原著 Mica 小姐的故事中，事件發生的工作場域為餐廳，但我們考量到在短時間內我們可能找不到符合需求的場地，所以我們更換了原事件發生的背景，改成在日本的台商公司，並根據真實案例本身所發生的事件我們挑出了較有爭議的騷擾行為，像是以拍拍肩膀、握手看似加油打氣有意無意的碰觸舉動，實際上卻是以關心之名行騷擾之實，另外我們也將事件內的人物名稱也做了一些修改，並加入了一些我們的想法，也為了避免有相關的法律責任，我們主動跟原作者作聯繫，最後才完成腳本的改編。

（三）腳本翻譯

因為這次是以跨文化為主軸去撰寫腳本，我們選擇跨文化比較的對象是日本，所以腳本當中有許多需要講日文的地方，為了加快速度我們將劇本分成了幾個部分，分別讓組員們去翻譯，但我們將中文台詞翻成日文後還是覺得有很多不確定的地方，也怕翻譯疏失造成其他人理解錯誤，再加上離檔案繳交日期剩下沒多少時間，而且當時還沒開始拍攝，令我們感到緊張、不知所措。

因此，本小組想出來的解決方式是緊急求助了系上的日本老師幫忙我們修正腳本，也真的非常感謝老師願意撥出時間在短短一天內幫我們修改錯誤的地方，讓我們的腳本台詞能更通順，也讓我們的拍攝能順利如期開拍。

四、拍攝過程

（一）場地

這支微電影我們總共拍攝了兩次：

第一次拍攝時，不論最終是否順利入圍決賽，老師都希望我們能在期中考時交出根據我們自己寫的劇本所拍攝出來的微電影，作為我們的期中考成績。當時撰寫完企劃書後距離期中考已時日漸進，因此我們進行第一次拍攝時，便以學校一間一般教室來進行多幕場景的拍攝背景，使得無法呈現出實際辦公室的效果，且畫面重複性高。直至後來得知進入競賽決賽後，為了讓微電影的成品所呈現的效果更佳，我們開始多方嘗試地借場地。

接至第二次拍攝在學校方面，我們面臨找不到與外面專業辦公室相識的場景，雖然其他系上有類似的場景，但因為我們是外系，所以在借閱上能借到的機率較低。即使剛好大家都有空可以去租借教室的時間，都正好有人在做使用。那時鄰近系上專題發表會的時間，有許多教室都事先被借走，所以我們才萌生出另外去外面租借場地的想法，但因為經費不足所以最後也決定放棄。

因此，本小組想出來的解決方式是第一次拍攝時，全程只採用一間普通教室作為微電影場景拍攝，只是畫面重複性高，因此第二次拍攝僅借用專業教室及特定場地呈現出想要的畫面，如學校會議室、廁所和走廊。另外擔心拍不出辦公室的氛圍，所以我們增添一些小道具，例如：筆電、文件夾、變裝道具等來加強辦公室氛圍。碰到學校活動多，原本有借不到教室的問題，後來老師出面協調就順利借到場地了。

（二）經費

一開始老師給予每組的經費只有 200 元，讓大家去做運用，因為經費有限也不想大家多花錢所以盡量能省則省，盡量以組員們家裡有的東西作為表演的道具，所以唯一的花費也只有主角山田主任的八字鬚，如果有足夠的經費，或許能有更好的作品。

因此，本小組想出來的解決方式是由於經費不足，場地道具都是組員集思廣益想出辦法用現有的資源來拍攝，另外部分資源由競賽指導老師來提供。

（三）配合時間

在拍攝上因為有時間進度上的壓力，所以我們有先開會討論出拍攝的時間，因為每個人的課表都不同，還有因為有的人住宿離學校距離較遠，基於安全上的考量不能太晚回家，再加上距離檢定考試和期中考剩下不多的時間，大家都必須花心思去準備，所以要擠出一樣的時間確實不太容易。

因此，本小組想出來的解決方式是為了節省大家的時間，我們將腳本的每個場景作了一下分類，將同個場景的部分放在同一天拍攝，這樣一來大家的時間也較好調整，在拍攝上我們選擇以假日大家較有空的時間為主來進行拍攝，部分的鏡頭再挪出一些放學之後的時間來拍攝，並儘量以不耽誤大家的課業為主。最後也多虧大家的配合才能趕上影片的繳件日期。

（四）服裝

因為我們這次編寫的劇本當中是以日本職場作為背景，日本整體風氣給我們的印象都是偏嚴謹的，在職場當中對於服裝上也是有一定程度的重視，所以至少在鏡頭前的演員們到必須要穿著正裝，但我們大部分的人都沒有正式的職場服裝，一開始是請組員們各自看看家裡有沒有合適的服裝，若有的話就可以互相借不必多花錢，但還需要考慮到尺寸大小的問題，所以我們也想到說之後某些場合上還是可以用到，不如先買起來會不會比較好。

因此，本小組想出來的解決方式是原先我們先向親朋好友借服裝，但因為尺寸不合，所以最後決定還是各自去買新的，我們也想到說之後某些場合上，像是面試、專題發表能用得上，所以我們覺得不如先買起來會不會比較好。但還好當初大家有各自去買，後來因為進入了最終決賽，當天每個人也需要穿著正式的服裝，雖然當初覺得有點貴實在下不了手，但該花的還是得花，因此我們在治裝費上也花了不少。

五、剪輯

（一）音軌與畫面不合

如上述所說，在剪輯時，有遇到音軌與畫面不合的問題。這個問題有下列幾項的原因：

1. 初次剪輯，對軟體不夠熟悉。
2. 電腦能力不足。
3. 影片傳輸至電腦時，音軌產生變化。
4. 軟體本身可能有問題。
5. 網路的速度不夠快。

因此，本小組想出來的解決方式是針對第一和第二點，上網多方查詢各個剪輯軟體資料，再自行摸索多次操作後就逐漸習慣影片剪輯了。關於第三點，我們透過上網查詢資料、觀看影片，來找出問題點並解決。第四、五點的部分，一開始是在家裡剪輯，可能因為家裡的網路速度不夠快，導致剪輯軟體有停頓的現象產生，因此後來試著在學校圖書館剪輯，發現學校網路相對穩定，可以順利剪輯，驗證了並非軟體問題。

（二）燒錄

決賽當天，每一組必須燒錄自己的光碟，若得到的獎項為前三名，將授權於主辦單位進行後續的競賽宣傳。

影片剪輯好，準備燒錄光碟時，試著輸出過，但影片並沒有成功燒錄進去，也因為距離決賽的時間已經很接近，得在短時間完成。而我們所碰到的困難點是對於燒錄光碟的操作方法並不了解，導致燒錄錯誤；以及沒有能夠提早處理這個問題，導致得在最短的時間找尋他人協助完成燒錄光碟。

因此，本小組想出來的解決方式是一開始我們先自行燒錄，出現問題後就上網查詢資料，參考資料再嘗試燒錄後還是不成功，由於時間不足，我們果斷決定花錢尋求店家的協助，雖然跑了幾家影像行，可惜都無法提供幫助，但最後還是幸運找到一家店成功幫忙燒錄光碟，事情還是得盡早準備，並準備多項方案，是這次學到的教訓。

第三章 參賽作品

第一節 企劃書

一、案例描述(事實為何)

此為真實案件³出處為 Medium 部落格發布平台，一位名叫 Mica 的年輕女性赴日工作，遭受的職場性騷擾事件。Mica 舉了幾個自身經歷，像是：

1. Mica 在 b 店工作時，店長總是色眯眯地稱讚 Mica 可愛，且曾故意擋住去路，向 Mica 討抱，即使請店長借過也沒用。

2. 非店內人員向 Mica 搭話，邀請她一起吃飯，且表示「我出錢唷，多少錢都出唷。」不只是言語，肢體上如，叫她時會一下撥她肩膀、一下推她的背，有意無意地進行肢體上的碰觸。特別是因為騷擾動作迅速，無法及時制止。

3. 外場員工和 Mica 確認菜單時，透過擊掌的方式向 Mica 示好，觀察後發現只針對 Mica 這樣。

Mica 在日本做了兩份工作，第一份選擇忍氣吞聲，找個理由辭職，而第二份工作也被騷擾後，Mica 雖然很擔心不被上司相信、理解，但作為一個快要離開的外國人，便決定鼓起勇氣向上司舉發，萬幸上司選擇相信她，並向她道歉。

二、道德問題何在

(一) 灰色地帶

可愛這個詞可以是令人感到愉快的稱讚，但過度的話也會造成反效果，使人心裡不舒服。像是 Mica 工作地方的店長，見面總是稱讚她可愛，讓 Mica 倍感壓力。可能有些人家庭教育是教小孩要時常稱讚他人，但作為外人來看，不一定能知道他的本意是好是壞，因此介於灰色地帶。

³ Medium，〈日本打工的職場騷擾〉，<https://is.gd/nm8puR>，2020.10.24。（已向作者 Mica 本人取得同意進行案例改編）

（二）模糊性

擊掌一般是代表鼓勵及友好的意思，但在此案例中有刻意肢體接觸的感覺，這種行為不知道是否算性騷擾，又或是僅是那位員工對 Mica 的鼓勵，帶有模糊性的曖昧感。

（三）複雜性

店長和外場員工皆為 Mica 職場上的夥伴，而 Mica 作為赴日工作的台灣女性，在職場上處於弱勢，身在國外也不知如何維護自身的權益，處於弱勢的原因有外在影響及內在因素，外在影響如不理解台日職場文化的不同，且或許會受到流言蜚語影響，再加上可能有排外的問題。內在因素是來自 Mica 受到性騷擾內心感到恐懼，而不敢發聲。綜述以上兩點，Mica 和店長及外場員工間產生矛盾的關係，具有複雜性。

（四）爭議性

非店內人員對員工所進行的性騷擾，是否算職場性騷擾？以上提到的案例，其中 Mica 曾被非店內人員進行言語及肢體上的性騷擾，地點雖在自己職場範圍，但實行性騷擾動作的人並非職場同仁，那這樣是構成職場性騷擾，亦或是非職場性騷擾。

（五）不確定性

Mica 被性騷擾後，雖然想向上司舉發，卻不確定上司是否會相信她，自己的行動不知道會造成什麼樣的結果。其他很多人受到騷擾，都有可能因為這樣而不敢發聲，更何況是身處國外人生地不熟的情況，這種跨文化的職場問題就更嚴重。

第二節 腳本

一、劇本(主題-跨文化職場性騷擾)

(一) 片名-甜蜜毒藥

片名取為甜蜜毒藥的原因與此微電影劇情內容相關。眼見不能為憑，有些事情可能不如我們所想、所見那樣美好，或許是暗藏玄機的。就如糖果在甜美的外表之下，有可能包裹著毒藥一般，令人一不小心就深陷危機。

(二) 劇本摘要

甜甜時常夢到，她被外派到日本工作的種種事情，先是工作不順遂，再來在工作時時常被山田主任騷擾，而小藍為了升遷刻意湊合兩人，甜甜經過多次騷擾後，向好友小棠傾訴，但結果卻無疾而終，最終甜甜做出一個決定。

(三) 角色、場景和時間設定

- 角色設定：

山田主任(日本人-男生)一位：心機、風趣的日本男性主管。(戴筱倩飾演)

被騷擾者(台灣人-甜甜)一位：覺察力佳、警覺性高的女員工。(蔡郁慧飾演)

狗腿仔同事(台灣人-小藍)一位：勢利、獻殷勤且思考慎密的女同事。(陳怡靜飾演)

好朋友(台灣人-小棠)一位：粗神經、固執己見的女性朋友同事。(李家瑜飾演)

- 場景設定：在日台商公司(辦公室、會議室、廁所)

- 時間設定：台灣人甜甜被外派去日本工作半年後開始。

劇情：

- 獨白加上動作用【】這種符號以及粗體字表示。

單純的獨白用()這種符號以及斜體字表示。

日文台詞用黑字配字元網底表示。

第一幕：

第一場

- 場景：甜甜家
- 人物：甜甜
- 時間：晚上
- 內容：：甜甜在睡覺做夢中，做了以下的夢

第二場

- 場景：日本台商公司辦公室
- 人物：山田主任、甜甜、小藍
- 時間：來日本工作半年後，某天早上
- 內容：

夢境開始：甜甜：今天是在日本上班的第一天，不知道會怎麼樣呢。【期待又緊張的心情】

(半年後)

山田主任：甜甜，來～這項有關日本的行程規劃就交給你了，我希望這幾天內可以收到最終版本的檔案，【山田主任看著甜甜眼睛發亮，把手搭在甜甜的肩膀上，頭轉向另一邊和小藍說話】，小藍麻煩你在甜甜旁邊協助她。

[キャンディ、おいで～これ、日本旅行のコースプラン、お願いね。最終バージョンは、今週内にね、蒼、キャンディのそばで協力して。]

甜甜：哦…好的。【內心覺得不太舒服，下意識地撥開山田主任的手，露出尷尬的笑容】

[あ…はい。]

小藍：好的，我會盡力幫助她！（發現了山田主任對甜甜超越了上司對下屬的關愛，小藍心情愉悅，頓時感覺發現了什麼天大的祕密一樣）

[はい、畏まりました。]

小藍：【露出笑容小聲地說：原來如此！】對了，甜甜，有什麼需要幫助的儘管跟我說，我會盡力幫助你。

甜甜：好的謝謝你。

第二幕

第一場

- 場景：會議室
- 人物：山田主任、甜甜、小藍、小棠
- 時間：早上
- 內容：

山田主任：甜甜和小藍和小棠，來會議室一下。

[キャンディ、どう、蒼、會議室に来て。]

甜甜和小藍和小棠：好的我們馬上過去。【動作非常著急，拿著企劃書問小棠】

[はい、すぐ参ります。]

甜甜：【緊張地問小棠】企劃書還沒做好，該怎麼辦？日本的主任都比較要求準時把東西交出來，能夠按部就班的把事情處理好。

小棠：我相信只要你好好的向山田主任認錯，他的怒氣不會這麼大的。更何況日本人這麼溫柔和善。

小藍：【輕拍著甜甜的背語氣堅定地說】沒事！待會就交給我來向山田主任解釋，你不要擔心了。

【於是甜甜心裡很忐忑的跟著小藍身後進了會議室】

【一進到會議室山田主任就看到了站在門口的甜甜，便對著甜甜說】

山田主任：甜甜這個案子是你負責的，妳就直接坐在我旁邊報告就行了，這樣也聽得比較清楚。【色眯眯的笑容】

[キャンディ、このケースの責任者は君だよ。直接そばで報告していいよ。その方が聞きやすいし。]

小藍：【搶著說話】對不起山田主任，企劃書快完成了，因為前幾天都下雨，所以我們無法去探勘。

[あの一、山田主任、申し訳ございません!企画書はもうすぐ完成できるんですが、先日からずっと雨続きで、現場に調査に伺えませんでした。]

甜甜：【一臉緊張的樣子】山田主任可不可以再給我們二天時間？明天我們去探勘，結束後回來會馬上整理，然後後天再把檔案拿給您。（因為平時山田主任很兇，所以甜甜很緊張）

[山田主任、もう二日いただけませんか。明日、私達は現場を調査したら、すぐ資料をまとめます。あさってにはお見せしますから。]

山田主任：還沒完成呢？【用微笑且質疑的語氣】在日本，我們的習慣是該教的東西都會準時教，你們台灣的職場文化不是這樣子的嗎？既然這樣那後天中午前把檔案拿到我辦公室，再跟我報告。【拍拍甜甜的肩表示安慰】

[まだ終わっていない？日本では時間通りに渡すものだよ。台湾の職場文化はこうなの？ならば、あさっての昼までに資料を整理して、報告してくれる。]

【走出山田主任辦公室時，山田主任對小藍使了個眼色，示意他幫忙製造機會，小藍輕點了頭向山田主任表示知道了】

第二場

- 場景：走廊
- 人物：甜甜、小藍、小棠
- 時間：早上
- 內容：

甜甜：小棠你明天可以陪我去探勘嗎？你之前有在熊本住過對吧？因為我對熊本不是很熟…

小棠：可能不太方便，因為我已經和朋友有約了，你要不要找其他人陪你去。

【這時山田主任要去裝水正好經過他們旁邊，聽到小棠他們的對話，便故意走過去詢問】

山田主任：怎麼了嗎？

[どうしたの？]

小棠：甜甜請我陪她一起去場勘，但我之前就和朋友有約了，所以不能去…

[キャンディに熊本へ実地調査に行ってくれると言われてましたが、先に友達と約束があったので、ちょっと…]

山田主任：那我和她一起去，因為我之前在那住過一陣子，所以對熊本還算了解！一起加油吧！【和甜甜做出擊掌】

[じゃ、私がキャンディと行こう。以前、そこに住んでいたのよ、熊本はよく知っているよ！一緒に頑張ろう。]

(甜甜想到單獨和山田主任出去感覺不大好，想要婉拒的同時，小藍搶先一步說了話)

小藍：山田主任那就拜託您了。【和山田主任做出擊掌】

[では、よろしくお願ひいたします。]

(一想到山田主任都願意放下他手邊工作陪自己去探勘，甜甜感覺也不太好再說些什麼)

甜甜：山田主任謝謝你。

[どうもありがとうございます。]

第三幕

- 場景：熊本探勘
- 人物：山田主任、甜甜
- 時間：下午
- 內容：

(探勘當天山田主任看到甜甜綁了一個可愛的髮飾)

山田主任：甜甜，你今天真漂亮。【摸摸甜甜的頭髮】【甜甜閃開了山田主任的手，找了其他藉口緩解了一下尷尬的場面】

[キャンディ、今日、本当に綺麗だね。]

甜甜：山田主任，我們到那邊看看吧！

[山田主任、あちらを見てはいかがでしょうか。]

山田主任：嗯！好啊！

[うん、いいよ。]

甜甜：這裡好漂亮呀！（專心蒐集檔案的過程中）

[こちらはとても美しいですね。]

山田主任：對呀，這裡是熊本最出名的地標【看著甜甜的背影，走到甜甜旁並摟腰】，難得來到這邊，甜甜我們一起拍一張照吧！

[そう、ここは熊本県の一番有名なスポットなんだよ。こんな機会は滅多にないんで、一緒に写真を撮ろう。]

甜甜：可以。【猶豫的表情】

[あ....はい。]

山田主任：【**摟著甜甜坐著自拍的動作，露出了燦爛的微笑**】甜甜你的表情要再自然一點呀～

[キャンディ、もっと自然な顔して!]

甜甜：【**覺得山田主任的動作有點越矩，感到不舒服，勉強露出了尷尬的微笑**】

山田主任：【**看著剛剛拍下的照片色眯眯的笑著說**】甜甜，你們小女生就是這麼可愛。

[キャンディ、君ら女の子は可愛いね。]

甜甜：【**尷尬的笑笑**】山田主任，探勘的差不多了。我們回去吧？

[山田主任、実地調査はこれでいいですね。そろそろ帰りましょうか。]

山田主任：就這麼做吧。

[うん、そうしよう。]

第四幕

- 場景：山田主任辦公室
- 人物：山田主任、小藍、甜甜、小棠
- 時間：早上
- 內容：

小藍：山田主任那天您和甜甜的進展如何，需要再幫您製造一些機會嗎？

[山田主任はキャンディと、どうですか?機会を作ってあげましたが、いかがでしたか。]

山田主任：我覺得不錯，相信再過不久她就會投入我的懷抱了。

[いいよ。キャンディはもうすぐ私に惚れると思う]。

小藍：那山田主任您上次說升遷我為組長的事…

[山田主任、前回グループリーダーに昇進させて下さるとおっしゃいましたが.....]

山田主任：放心，組長的位置會是你的，那甜甜那邊還是要再麻煩你。

[安心してよ。グループリーダーの席は君のものだ。頼むよ。]

(此時甜甜走過聽到了他們的對話，才驚覺原來小藍對自己所做的一切都有目的)

【小藍走出辦公室後，遇到甜甜和小棠】

甜甜：小棠，我待會有事要和你說。

小棠：好。

甜甜：對了，小藍，還沒有謝謝你。謝謝你，平常一直幫我的忙，讓我的工作順利許多。

小藍：不用客氣啦。

第五幕

- 場景：走廊

- 人物：甜甜、小棠

- 時間：早上

- 內容：

小棠：你怎麼啦，剛剛臉色那麼難看。

甜甜：我覺得我被性騷擾了。

小棠：性騷擾！！！！

甜甜：從上次山田主任指派熊本專案時，邊說話邊把手放在我的肩膀上開始，再到場勘一起拍照時，把手摟在我的腰。

小棠：會不會是你想太多了呀，山田主任怎麼可能這樣，日本人給我的印象是一個這麼和善且自律性高的人，再怎麼樣也不會對外國人下手。

甜甜：是真的！而且我用手機查，也有查到日本人實際性騷擾台灣人的案例，案例敘述的內容就跟我發生的事情很相像。【抓著小棠的手】

小棠：你放心！我會幫你向上面的主管反應看看。

第六幕

- 場景：辦公室

- 人物：甜甜、小棠

- 時間：下午

- 內容：

小棠：怎麼了？

甜甜：你上次不是說會幫我向上反應嗎？結果卻沒有下文……

小棠：（內心頓時有點心虛，因為其實自己根本沒有去反應）因為快要過年，公司業務繁忙，所以總經理可能還沒有時間處理吧！你再等等～

甜甜：好吧，我再等等。

小棠：你放心，我明天再去幫你反映看看，那我先走了。

第七幕

- 場景：辦公室
- 人物：山田主任、甜甜
- 時間：晚上
- 內容：

甜甜：天呀！還有一堆專案還沒有寫完，看來今晚要加班了。

【山田主任躲在後面】 **【此時燈一閃一閃的，甜甜心裡感到害怕，這時走廊傳來皮鞋的腳步聲】**

甜甜：怎麼辦！電燈怎麼會一閃一閃的…難道是海綿寶寶裡的夜光閃亮亮復仇鬼！

【這時門一開山田主任走進來，心中竊喜，便走到甜甜後面抱住她，表達他的愛意】

山田主任：甜甜這麼晚了妳怎麼還在？

[キャンディ、こんな時間まだいるって、どうしたの？]

甜甜：因為過年的專案計劃還沒有完成，所以我才會留到現在。 **【很慌張的情緒】**

[年越しの仕事はまだ完成していませんので、残業しているんです。]

【山田主任點點頭】

【甜甜很害怕，掙脫他的懷抱，快速跑了出去】

第八幕

第一場

- 場景：廁所
- 人物：甜甜、小棠、小藍
- 時間：下午

- 內容：

甜甜：你上次去問，結果到底怎麼樣了，你知道山田主任昨天直接從我背後抱我嗎？

還好我及時掙脫，不然……

小棠：怎麼可能，山田主任為人老實，上次的事情總經理調查後發現根本沒有這件事，再加上山田主任人那麼和善，我在這間公司那麼久也都沒有發生類似的事，會不會是你誤會了呀！

甜甜：好我知道了。**【甜甜走出廁所外】**原來小藍並不相信我，怎麼辦？我該向上面主管舉發嗎，但會有人相信我嗎？

甜甜：還是算了，我也沒什麼證據。

第二場

【這時小藍上完廁所走到洗手台】

小棠：「你知道嗎，甜甜一直抱怨山田主任騷擾她的事情，真的很煩。」

小藍：哦~~~剛剛聽到妳們的談話了，但其實這件事我也知道呀，因為山田主任要我幫他製造機會接近甜甜，可是我為了升遷，所以不能得罪他。

小棠：我也是呀，在公司待了那麼久，我才不想為了她得罪山田主任呢，所以騙她說我早就已經反應過了。

小藍：其實我們都想幫她，但還是不要淌這灘混水比較好！

(甜甜偷聽完後)

甜甜：原來從頭到尾都沒有人是真心想幫我的。**【走回辦公室，訂機票交辭呈】**

第九幕：

- 場景：甜甜家

- 人物：甜甜

- 時間：早上

- 內容：

最後，夢醒了。

甜甜：**【啊！】**怎麼又夢到以前的事呢！如果當時再勇敢一點、做不同的決定，是不是結局就不一樣了呢？

第三節 影片

如下將影片各代表性的場面以圖片配合文字的方式作簡單呈現。於左欄放置影片截圖，並於右欄寫其情節說明，幫助尚未看過此微電影完整影片的人，能更加快速理解影片劇情。

表 3-3-1 影片說明

	<p>甜甜大學時就讀應用日語系，在畢業後如願找到了一份自己喜愛的在臺日商工作，在台灣工作了一年因為表現良好且日語能力佳，所以被直屬主管外派到日本，一到日本開始工作時，直屬主管山田主任對甜甜就異常的熱情，也常常對甜甜做出肢體接觸的行為，尤其喜歡在經過甜甜身旁時，就對她摸一把，但是礙於工作的關係，這讓甜甜感到非常困擾。</p>
	<p>隨著時間一久，觀察力極佳的小藍馬上就發現山田主任對甜甜的騷擾行為，但她想的不是幫助甜甜、阻止山田主任，而是決定幫助山田主任！小藍也是因為想要升遷已久，而總暗中關注山田主任動向。小藍再一次看到甜甜被騷擾，她露出邪惡的笑容，已經決定好“小綿羊”了。而甜甜還不清楚自己已是在圈套之中，依然認為小藍是自己值得信賴的好同事。</p>



這時甜甜剛好在走廊上遇到好朋友小棠，想和她訴說一些最近發生的事情，並拉著小棠到一旁的角落。小棠看出了甜甜的臉色不太好，並問了問甜甜是不是發生了什麼事，這時甜甜才以緊張不安的神情告訴小棠自己好像被山田主任性騷擾的事情。聽完甜甜的話後小棠仔細分析著，認為不會是甜甜誤會了，但甜甜努力地說服希望小棠相信自己所說的，並且非常肯定自己一定是被性騷擾了，因此小棠答應了甜甜會將這個情況反應給上面的長官。



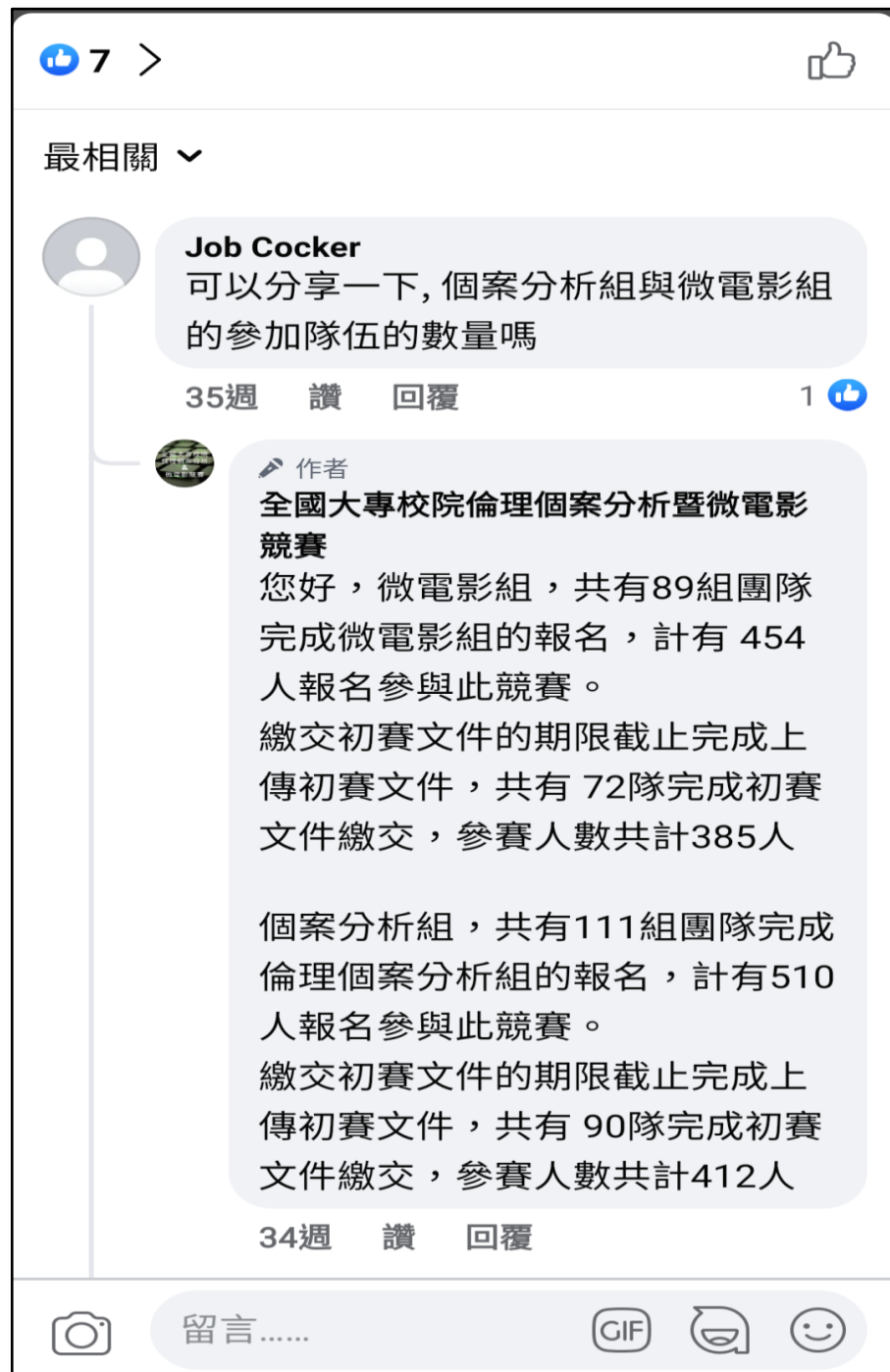
小藍進去山田主任辦公室，問山田主任最近他和甜甜的狀況如何，山田主任面帶微笑翹著腿說：「很好，相信再過不久甜甜就會投入我的懷抱了」。小藍看著山田主任的表情，小心翼翼地問起關於升遷至組長的事情，山田主任立馬回答：「別擔心，這個位子會是妳的。」小藍聽到回答便滿意地走出辦公室的門，留下山田主任深不可測的笑容。



在某一天的加班夜晚，甜甜獨自一人在處理專案，獨自一人的空間裡，不知何種原因電燈突然一閃一閃的，致使甜甜心中充滿恐懼，這時走廊又傳來了皮鞋的腳步聲，加劇了甜甜內心的不安。在甜甜仍處恐懼狀態下，突然被人抱著而驚嚇之餘，這時山田主任心中竊喜，看似對下屬聊表關心，實為對甜甜進行性騷擾。促使甜甜在回完山田主任的話後，快速掙脫山田主任逃離辦公室，以遠離魔爪。

註：資料來源：本組自行製作

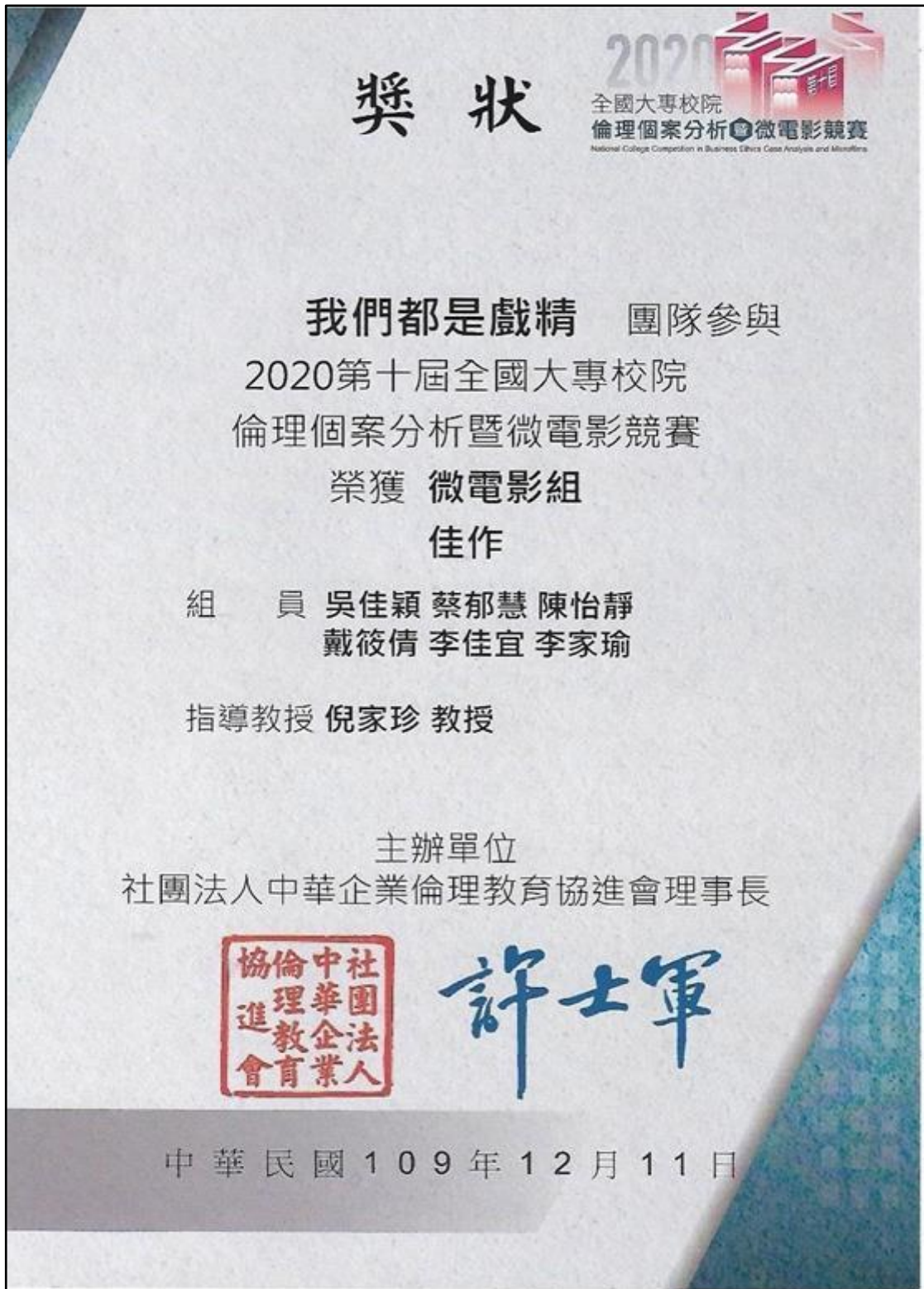
第四節 比賽成績



註：資料來源：截自主辦單位 FB 粉絲專頁貼文留言

圖 3-4-1 微電影組總參賽人數

本次初賽時微電影組雖然有 89 組參加，總計 454 人。但到初賽繳件截止日期只有 72 組繳件，參賽人數共計 385 人。最後僅有 12 組進入決賽。



註：資料來源：本組自行掃描

圖 3-4-2 獎狀

在決賽時，我們得到佳作的成績。由於各個組別表現良好，實際分數並無差距多少，所以主辦單位決定除了前三名的組別，其餘的組別都以佳作的成績做計算。

微電影組

第一名：貳拾

第二名：銘佈嘯船

第三名：貳名昭彰

佳作（以下順序不分先後）：

Sa-Wow-Dy-Ca

牛牛牧場

XCulture

像極了愛情

自動紅命令已啟動

我們都是戲精

10 MIN

自摸！兩萬！

障眼法

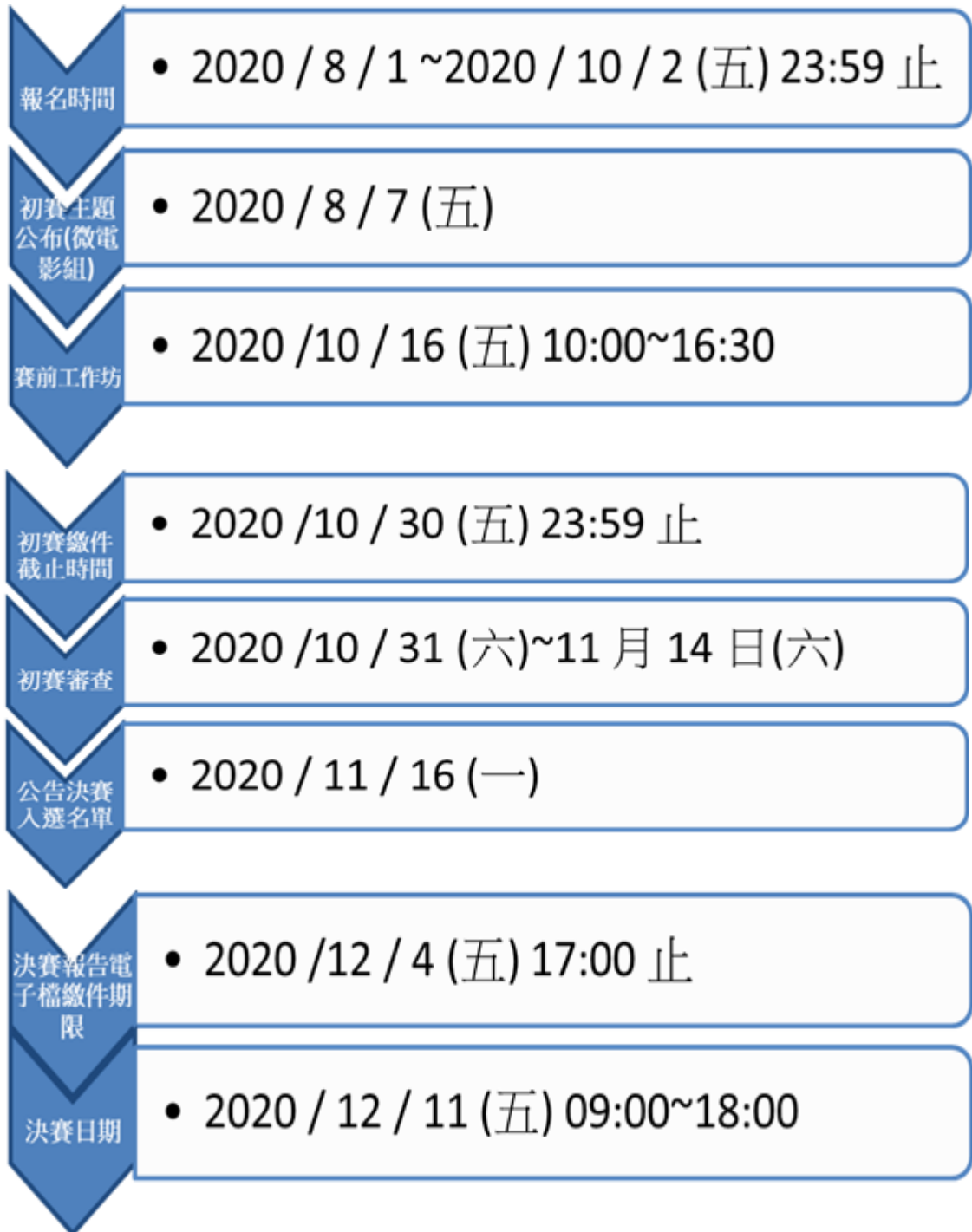
註：資料來源：截自本競賽官網之得獎名單

圖 3-4-3 微電影組決賽成績

第四章 比賽過程

第一節 重要時程

表 4-1-1 競賽時程



註：資料來源：參照此競賽之流程自行製作

此競賽微電影組的報名期間為 2020 年 8 月 1 日至 2020 年 10 月 2 日 23:59 止，開放三個月左右可線上報名，競賽主題則是於 8 月 7 日公布。初賽需繳交含腳本之企劃書，並規定於 10 月 30 日 23:59 前繳交。另外主辦單位為了幫助參賽同學參與競賽，於 10 月 16 日在銘傳大學舉辦了賽前工作坊。繳件期限截止後，10 月 31 日至 11 月 14 日為初賽稿件審查期間，審查後於 11 月 16 日公布決賽入選名單。確定入選決賽後則須於 12 月 4 日 17:00 前繳交影片檔，並在決賽 12 月 11 日當天準備燒錄好的光碟及決賽答辯。

第二節 模擬答辯

決賽其中有一環節是口頭答辯，也就是評審會針對影片內容對選手進行提問，選手回答問題以外還要提出自己觀點。於是我們在決賽前預設出評審可能會問的問題，再上網搜尋相關資料，彼此討論出最恰當的回答，事先練習後請老師協助我們進行模擬答辯。

一、預設問題

（一）原案件後續是否有受到法律相關的制裁嗎？

A：因為原文中並沒有詳細說明，因此不清楚後續是否有受到法律相關的制裁，再加上我們覺得這事件有關作者個人的隱私，所以不方便再細問作者後續，怕觸及他的心裡創傷。受到性騷擾後，後續的部分，原案件發生了兩次，一次是作者在發生事件後離職，另一次則是向上級反應，得到了道歉，兩件事情分別發生在不同的場所。

（二）職權騷擾是什麼？

A：根據日本參議院最新通過的法案內容，職權騷擾的三個認定條件為：

- （1）以優越的關係為背景。
- （2）作出超過業務上需要及適當範圍的言行。
- （3）損害工作環境。

(三) 台日對性騷擾的定義有不同嗎，有的話是否可講出差異？

A：台灣，民國 99 年台灣高等法院判決，只要是觸摸肩、背、腰造成他人感到受到侵害，就算犯罪。日本，根據日本厚生勞動省資料，通常將職場性騷擾分成兩類，有對價型和環境型。對價型是加害者要求受害者和他擁有特殊關係，不照做就革職、扣薪等威脅。而環境型是雖然沒有明確表示特殊關係要求，但還是因為言語行動造成受害者受到侵害，影響工作環境為環境型。

(四) 請問你們的影片有用到什麼倫理相關的定義(原則)嗎？

A：我們組別的影片中有使用到不傷害原則與誠信原則。不傷害原則運用在除了女主角以外的三位角色，山田主任、小藍與小棠，都對於甜甜進行了有形與無形的傷害。而劇中小棠多次承諾會替甜甜向上反應性騷擾事件，但屢次背信，違反了倫理原則中的誠信原則。

(五) 請問你們的影片有用到什麼倫理相關的思辨嗎？

A：我們的影片中有運用到效益論、義務論與正義論。影片的最後段部分，在無人願意幫助甜甜的情況下，其他三人的行為造成了甜甜的利益犧牲，致使甜甜無法在日本發展。而其他三人相較於甜甜的犧牲，其行為結果所對他們本身造成的影響並不大。義務論與正義論的部分則運用在小藍為了升遷而成為幫凶，從中撮合主任與甜甜，以及小棠屢次的承諾與背信行為，其動機皆不單純。

(六) 假設你們遇到和甜甜一樣的事情時你會怎麼處理？

A：我會和家人、朋友說我遇到的狀況，同時尋找證人以及蒐集證據，像是使用手機錄音跟調監視器畫面，並且向上級主管反應我遇到的狀況。若公司沒有處理，則再撥打日本地方法務局的專線求助。

(七) 為什麼影片的聲音有些很奇怪？

A：首先我們對此感到遺憾，儘管我們很努力的找出解決方法，比如：尋求其他系同學的協助和上網查詢資料，但結果依舊沒有太大的變化，對沒有能呈現完美的影片感到很可惜。

(八) 在日本有相關法律或管道可保障職場性騷擾的受害者嗎？

A：有，在日本有日本憲法、男女工作機會平等法可保護受害者，以男女工作機會平等法為主要保障。依情節不同，甚至還可能牽涉到民法或刑法。另外管道的部分，根據我們查到的厚生勞動省資料所示，日本也有設置相關機構去保障性騷擾受害者，那邊會有專人免費和受害者洽談。另外也可以撥打人權相關洽談專線（0570-070-810），另外日本因地大，各都道府地方法務局也有設置不同專線。

(九) 假設你朋友或同事遇到性騷擾向你求助時你會怎麼幫他？

A：我會幫助他尋找證人和蒐集監視器畫面等證據，同時協助他向公司裡的人事部門反應，若公司沒有處理，則再打電話到日本當地政府扶助外國人的機關單位求助。

(十) 為什麼會取叫甜蜜毒藥？

A：因為在甜美的糖衣下，往往隱藏著看不見的黑暗。

(十一) 用倫理的思辨去思考，怎麼做才符合倫理的什麼原則？

A：我們的影片中有運用到效益論、義務論與正義論。影片中其他三人的行為造成了甜甜的利益犧牲，致使甜甜無法在日本發展。這違反了效益論。以及義務論與正義論的部分則是運用在小藍為了升遷而成為幫凶，從中撮合主任與甜甜，以及小棠屢次的承諾與背信行為，其動機皆不單純。上述的三項應以將心比心的態度去換位思考，先透過改念的方式改正自身的行為，進而達成不去傷害他人的結果。這樣的結果才能符合不傷害原則。

(十二) 在日本女性遇到性騷擾為何大多數時候都會選擇隱忍？

A：(1)在工作場所被騷擾的恐懼

(2)可能不被上司相信理解的恐懼

根據日本經濟新聞 2018 年 4 月的調查，52%的受訪者認為職場風氣「並未改善」，超過回答「改善」和「稍微改善」的 25%。關於遭到性騷擾後如何應對（多選），回答「隱忍」的女性超過 6 成。原因是擔心「對工作產生影響」等，很多女性只能忍氣吞聲。上述的依據則是參考自原作者 Mica 的文章。

(十三) 假設妳是影片中的甜甜但苦於沒有證據，該怎麼辦呢？

亦或是即使沒有證據，只要有受害者的陳述就可構成性騷擾呢？

A：假設我是影片中的甜甜，我會和家人、朋友說我遇到的狀況，同時尋找證人，並且向上級長官反應我遇到的狀況。若不幸再被騷擾，則當下使用手機錄音，事後調監視器畫面等，以利向公司裡的人事部門求助，或是打電話跟日本當地扶助外國人的機關單位求助。因為沒有證據，只要有受害者的陳述對於處理性騷擾的案件來說，難以判定是否違法或依法判刑。

(十四) 除了山田主任以外，小棠及小藍是否可能受到刑罰？

A：小藍表示我飾演的小藍，在劇中為了能得到升遷機會，而成為共犯幫助山田主任的行為當然是錯的，因為她不應該為了自己個人的利益，而損害他人的利益，在做這樣的行為時，他應該知道會造成什麼樣的後果，而並非知道了卻仍然為了自己傷害他人。小棠則表示，我在劇中飾演的小棠，因為擔心自己幫甜甜反應山田主任騷擾她的事情的話，會得罪山田主任、危害到自己在公司裡的處境，所以欺騙甜甜並隱蔽事情。我認為小棠不應該只顧慮自己，應該如實呈報，幫助受害的甜甜討回公道。

(十五) 山田主任濫用職權，依照台灣法律規定是否有懲戒？

A：根據台北市政府勞動局指出，當勞動局收到申訴案後將會分別地訪談受害者及雇主，釐清不滿之處及處理的流程，送交性別工作平等會委員會審議，如果性平會委員認為雇主真有違法，本局也將據以裁處雇主 10-50 萬元的罰鍰。

(十六) 基於什麼樣的原因選擇不舉發性騷擾？

A：根據我們查到的厚生勞動省資料表示，在日本有六成女性遇到性騷擾選擇不舉發，在日本工作的女性會選擇隱忍是因為，職場文化上面的不同，他們對是否為性騷擾的言語行動認知都不同，造成自我懷疑自己遭遇的是否真的為性騷擾的疑問出現，另一方面也是為了能繼續在公司工作下去，故而選擇隱忍。

(十七) 為什麼認為這是跨文化？

A：台灣和日本的職場文化有所不同，再加上對性騷擾的認知也不一樣，像影片中台灣人到日本工作，就產生了跨文化的交流。

第三節 決賽

2020 年第十屆全國大專校院倫理個案分析暨微電影競賽 決賽暨頒獎典禮

時間：2019 年 12 月 11 日(五) 09:00~16:00

地點：銘傳大學基河校區國際會議廳 J616(台北市基河路 130 號 6 樓)

時間	決賽&頒獎典禮 議程表		地點
09:00~09:30	來賓及隊伍報到、領取資料、報到順序抽籤		基河校區 J616 國際會議廳
09:30~09:40	開幕典禮		
	介紹與會貴賓 中華企業倫理教育協進會 許士軍理事長 銘傳大學 沈佩蒂校長 銘傳大學管理學院 黃旭男院長 銘傳大學國際企業學系 胡秀華教授 各組評審老師		
	貴賓致詞 中華企業倫理教育協進會 許士軍理事長 致詞 銘傳大學 沈佩蒂校長 致詞 銘傳大學管理學院 黃旭男院長 致詞 主辦老師銘傳大學國際企業學系 胡秀華教授 致詞		
09:40~09:55	大合照		
09:55~10:00	休息、第一場準備		個案分析組： 基河校區 J603 微電影組： 基河校區 616
10:00~10:05	第一場：第 1-6 組報告		
10:05~12:00	個案分析組 (每組簡報 10 分鐘， 評審問答 7 分鐘)	微電影組 (每組影片放映 10~15 分鐘， 評審問答 5 分鐘)	參賽隊伍 J604 評審委員 J605
	第二場：第 6-12 組報告		
12:00~13:00	午餐休息		個案分析組： 基河校區 J603 微電影組： 基河校區 616
13:00~15:00	個案分析組 (每組簡報 10 分鐘， 評審問答 7 分鐘)	微電影組 (每組影片放映 10~15 分鐘， 評審問答 5 分鐘)	
15:00~15:30	評審會議		評審教室 J605
15:30~15:40	頒獎暨開幕典禮 主辦老師 胡秀華教授 致詞 2021 年主辦學校元智大學 陳勁甫教授 致詞 頒發 評審委員感謝狀		基河校區 J616 國際會議廳
	15:40~15:55	頒獎 個案分析組 頒獎 微電影組	
15:55~16:00	大合照 禮成		

註：資料來源：主辦單位寄給各組組長之檔案

圖 4-3-1 決賽流程圖

決賽日期為 2020 年 12 月 11 日，時間預估為上午 9 點至下午 4 點，微電影組決賽地點位於銘傳大學基河校區國際會議廳。當天的流程如圖 4-3-1 所示，先是開幕典禮前 30 分鐘現場開放報到，領取資料並抽籤決定比賽順序。接下來在國際會議廳就座，開幕、閉幕典禮及比賽場地都在此進行，開幕典禮進行了競賽說明、貴賓致詞及大合照，結束後工作人員將尚未輪到報告順序的同學移至休息室。決賽組別 12 組，分為上午場及下午場，另外微電影組報告的同時，於其他教室也在進行個案組的報告。當所有競賽組別完成報告時，還有約 30 分鐘空檔，作為評審的評分討論會議。流程的最後為頒獎暨閉幕典禮，和上午的開幕典禮流程相似，差別在於頒獎及公布明年競賽主題和主辦單位。所有的獎頒布完畢，拍攝全體大合照後，也為此次競賽畫下完美句點。另外，圖 4-3-1 的競賽時間應為 2020 年，主辦單位標記錯誤。

第四節 評審講評

一、評審問題(與上述第四章第二節模擬答辯中的問題吻合)：

Q：為什麼要設計這個情況、如果妳是主角遇到這情況除了跟同事說以外，有沒有其他方式可以解決？+

A：我會和家人、朋友說我遇到的狀況，同時尋找證人以及蒐集證據，像是使用手機錄音跟調監視器畫面，並且向上級主管反應我遇到的狀況。另外在日本有日本憲法、男女工作機會平等法可保護受害者。管道的部分，根據我們查到的厚生勞動省資料所示，日本也有設置相關機構去保障性騷擾受害者，那邊會有專人免費和受害者洽談。另外也可以撥打人權相關洽談專線（0570-070-810），另外日本因地大，各都道府地方法務局也有設置不同專線。

Q：你們知道為什麼日本女性遇到性騷擾後，都會選擇隱忍呢？

A：根據日本經濟新聞的調查，52%的受訪者認為職場風氣「並未改善」，超過回答「改善」和「稍微改善」的 25%。關於遭到性騷擾後如何應對，回答「隱忍」的女性超過 6 成。原因是擔心「對工作產生影響」等，很多女性只能忍氣吞聲。我們還查到的厚生勞動省資料表示，在日本有六成女性遇到性騷擾選擇不舉發，會選擇隱忍是因為職場文化上面的不同，他們對是否為性騷擾的言語行動認知都不同，造成自我懷疑自己遭遇的是否真的為性騷擾的疑問出現，另一方面也是為了能繼續在公司工作下去，故而選擇隱忍。

二、評審建議

在影片當中我們把主管騷擾甜甜的畫面明顯強調並拍攝出來，讓大家比較好理解我們想呈現的主題，但有位評審認為我們這樣做會讓大家對日本人有先入為主的想法，覺得日本人給人的印象是不尊重別人的感覺，評審覺得我們給日本人貼了標籤，所以建議我們應該要再委婉一些會比較適當。

另外一位評審表示雖然職場上的確有可能發生像妳們影片中，受到性騷擾的狀況，但是以評審自己來說，他們是在職場已經工作幾年的人，希望我們對職場還是要保持好的期望，因為我們還是學生，還未正式踏入職場，希望還是用良好的心態，去面對會比較好。因為雖然可能有壞事，但不一定都是只有壞事，還是要往好的方面想。

第五節 個人心得

一、陳怡靜

競賽前我們遇到的問題非常多，不論是在拍攝、剪輯、場地...等，都有大大小小的問題。發生問題的當下當然多少有些慌張，畢竟時間也不多了，但這時候團隊的優勢就顯現出來了，因為並不是一個人在面對，所以雖然慌張，還是能大家集思廣益想出解決方法，即使有困難還是會盡力去解決。另外有一件事還蠻巧的，就是比賽前一天就發生了近期有點大的地震，當時剛好是練習完模擬答辯要回家的時候，印象特別深刻。競賽準備期間雖然有很多困難，但萬幸比賽當天答辯時間應對很順利，我想這是多虧於競賽前我們都一起想了幾個可能問到的問題，再加上有老師的模擬答辯指導，以及最重要的組員間的互相配合、協助，才讓事情更順利。

雖然最後的競賽成績出來，我們並沒有得到前三名，但還是很好的經驗及回憶，不論是團隊合作、問題解決能力方面等都提升很多，現在想想會覺得幸好當時有參加。不過一開始因為我們並非學剪輯影視的專業科系，因此有點困擾，後來萬幸碰上組員剛好那學期有修習影視相關課程，也讓事情更加順利。團隊一起學習如何解決問題，我認為是這次最大的收穫。這次競賽方式和以往有些不同，為了保持競賽公平度，這次答辯分開場地，只有輪到答辯的組別才能待在那場地，其餘組合都在休息室待機。從主辦單位的教師那得知是因為疫情再加上之前參加過比賽的同學們反應，如果都在同場地，答辯順序靠前的組合比較吃虧，因為後面的組別可以參照他們被問什麼問題，而心裡事先做準備，有失公平性。每屆的主辦單位都不同，主題也不同，從這點可以感覺出這屆主辦單位在競賽規則這方面的嚴謹。

最後關於拍攝時的感想，因為在這次微電影拍攝中我是演員，而非編劇、導演或剪輯，再加上之前也沒有演戲的相關經驗，因此多少有些緊張，但是相比緊張的情緒，是興奮的情緒更多。從小我就對很多事情有興趣，其中一個就是演戲，如果學校有話劇社，我一定會參加。這次有機會參加此比賽並入圍決賽真的很開心，讓我體驗了一次當演員的感覺。組員和我在得知入圍的當天也很令我印象深刻，因為要在將近一百個組別中入圍 12 組實在不容易，當時我們很訝異但也很開心，都忘不掉大家的笑臉，能夠團隊合作完成一件事的感覺真的很棒，也真的學到很多經驗、技能，很感謝負責和老師溝通並導演剪輯的組長、互相配合盡力幫助對方的組員，以及給予我們協助的多位教師，很感謝大家的努力，造就成果。

二、李佳宜

這次的競賽很開心最後有一個好的成績，老實說一開始其實蠻排斥要被逼迫參加這個競賽的，因為時間很緊迫，在開學一個月內要完成企劃書的撰寫和腳本寫作，老師為了怕大家之後會很忙，所以在期中考的作業項目時就要求要有影片，這樣我們才趕得上決賽的時程，因為老師強迫參加的關係，所以最後還是有報名，但是到最後我卻很感謝當初老師要我們參與比賽的想法。

這次我負責的工作是腳本撰寫以及場地佈置及監督的部分，因為平常就很喜歡看小說，加上之前有修過腳本撰寫的課程，所以這次我想要試試看腳本撰寫的部分，但因為要考量到要符合主題，以及手邊上大家擁有的資源和大家所希望的表演想法，老實說一開始動筆真的很苦惱，好不容易寫出來後，這時主辦方突然來信說要有真實案例，整個計畫趕不上變化，打亂了大家的安排，也把我好不容易所想出來的構想也給全部否定掉了，要想出一個盡量不要耽誤大家課業、證照的能符合競賽要求的劇本，真的是我遇到最大的困難，因為其實原本有很多的案例可以去做改寫，但是要考慮後續的拍攝場景，因為老師一開始說明要給予每組的經費不多，加上學校沒有合適的場地，所以我們也無法去到校外租借場地，所以只能忍痛放棄好的案例，終於經過大家多次的討論及靈感的提供，最終終於寫出了一個大家都滿意的劇本，雖然過程有點艱辛，但是身旁的朋友真的給予了我很大的幫助，盡量提供我想法，在我思緒混亂時，在旁提點我，真的是非常謝謝他們。

到了後期影片拍攝的時候，我的身份轉換為場地佈置的人員，以及現場監督的工作，因為編劇會是最了解劇本的人，所以當演員不了解劇本的表現方式時，我就會和導演一同協助演員培養劇情氛圍和演技方式，因為有些劇情氛圍如果演員抓不到那個感覺，就會無法呈現出那完美畫面，因為之前他們也會在我寫作遇到瓶頸時給予我建議與幫助，所以這次就讓我協助他們，透過這個競賽，讓我學到互助合作，很鼓勵大家參加這個競賽，因為可以學到和平常課本內容不一樣的經驗。

最後我想說，要不是老師鼓勵我們離開舒適圈，我想我們可能不會去參加這個競賽，很感謝幫助過我們的老師們以及朋友們，讓我們創造了這麼美好的回憶，也有很多的收穫。

三、蔡郁慧

起初參與 2020 年第十屆全國大專校院倫理個案分析暨微電影競賽後，小組全員皆抱著一定要入決賽的決心，很用心的在為比賽做努力。在我們期盼等待初賽結果的同時，很高興我們獲取了入圍決賽的門票，並且於最終決賽中榮獲佳作。

在選定性騷擾為主題後，我們透過網路尋找到了一篇案例，案例內容是關於台灣女性在日本工作受到職場性騷擾的事件。其後我們主動找尋能夠聯繫上原著的管道，並成功取得其授權。而此次參與這項比賽，我與其他幾位組員一起共同負責的部分便是撰寫企劃書。為了能夠將性騷擾這項核心體現的較接近現實，首先我們最需做的便是了解台日兩國對於性騷擾各自的定義，才能夠知道如何在腳本上凸顯在跨文化倫理中所存在的爭議點與灰色地帶為何。

而在製作企劃書這個環節中，我最大的突破便是主動去聯繫原著。由於當時原著的發文已是在 2019 年，因此怕若在部落格原發文中留言區留言，被原著看到訊息的可能性較低。於是透過閱覽原著的其他篇發文後，知曉原著有開設一間貝果店，便透過網路的力量，找到了可以與原著聯繫上的社群軟體管道與其商談。這是過往未曾有過的體驗，使我對於自己有了更進一步的自我認識。從未演過戲的我們在拍攝的環節中，對於從未體驗過的演戲有著新鮮感，以致剛進行拍攝時很容易笑場，再加上不知道該如何將角色的個性融入自己去演繹出來，以及缺乏想像力，所以許多時候會有演的不到位須重新反覆拍攝的情況。

以及因為我們透過原案例所改編的腳本，也是台人在日商工作的一個背景設定，所以會有須背中、日文台詞的需求。在沒有演戲經驗的情況下，我們對於彼此演譯不到位的部分，透過彼此討論或示範，以及自身的摸索下，一次次地漸漸能夠去更完善的詮釋角色，與凸顯我們性騷擾的主題。

然而在拍攝環節中我也很感謝我的組員們給予我許多的拍攝指引，因為日常生活中的我是一位無太大情緒起伏的人，所以在詮釋角色的方面上，時常需花費很多時間融入或是重新拍攝，很感謝組員們的幫助與包容及鼓勵。透過這次的比賽對於我自身而言有許多的收穫。

其中最主要的便是團隊合作精神以及解決問題的能力。彼此的互助與鼓勵使我們成為了一個氣氛和樂融融的團隊。雖然從一開始的企劃書撰寫到拍攝以及參賽，我們經歷的過程不是那麼地順遂，但彼此帶予給彼此的力量帶領我們突破自己的設

限。而透過參賽這樣子體驗式的學習，發現到了演戲真的不是件簡單的事，也從中發現到了組員們不一樣的面貌，不僅重新認識了自己，同時也重新認識了我的同學們。

四、戴筱倩

在這次全國大專校院微電影比賽的眾多隊伍當中，很幸運地能夠入圍微電影決賽，聽到消息的當下當然是非常開心，但是擔心、緊張的心情還是免不了的，因為這也是我們第一次參加這類型的比賽，一開始根本沒什麼信心覺得可能不會入圍，但想起老師曾對我們說的「很多的事情不要幫自己設限」也讓我們決定挑戰自己、跳出舒適圈，因此接觸了許多不同的新事物，也很開心體驗到很多課堂上無法學習到的東西。從拍攝微電影的過程中也得到很多的感觸，因為很多事情都是初次嘗試，所以我們也只能在過程中學習，第一次嘗試演戲、背劇本等等。

一開始拍攝時因為角色和我們每個人本身的個性都有一些差距，再加上因為我們演出時很多都是日文台詞，即使是中文都沒有把握能好好地詮釋出來，更何況是日文，因此演戲當下常常覺得非常緊張也會放不太開，但大家還是盡自己最大的努力，表現出自己最佳的狀態。

經過一次次的拍攝，大家也漸漸融入角色的情緒裡頭，從中也讓我看到同學們與平常不同的樣貌。過程中有時嚴肅有時歡樂滿分，很開心大家都沉浸在這個氛圍當中，而不單單只是為了比賽而做，即使表演不到位，但至少我們認真看待、用心盡我們最大的努力來完成這項比賽，這對於我來說真的是一個非常特別的經驗。從中也讓我知道演戲真不是件容易的事情，單單把劇本背起來是不夠的，當要跟情緒一起融合並表達出來時，才發現不是想像的那麼地簡單，但可以藉由自己親自的演過一遍，好好的去思考並揣摩角色的心理，讓我們更能明白體會他們當下的心情與感受，也讓我們對這方面的議題有更多的理解。

透過這次的比賽讓我收穫滿滿學習到很多的東西，在這整個過程中讓我學習到最多的就是團隊合作的精神，在討論的過程中大家互相磨合、學習傾聽、接納別人的意見想法，學習如何就自己的看法表達出適當的意見，學習看待任何事情時不要都只站在同一個角度，也讓我學習到不要一開始認為做不到就不做，而是要努力跨出第一步，因為萬事總是起頭難，只要肯跨出第一步相信其他的事情慢慢都能迎刃而解。雖然準備比賽的過程中碰到很多的難關，但我覺得我們很幸運的是在這過程

中受到許多人的幫助，讓我們能順利完成比賽。

雖然不是前三名，但能得到佳作對於我們來說是很大的鼓勵，還有能夠入圍就是對我們最大的肯定，很高興有這樣一個機會能夠嘗試新事物、累積不同於以往的經驗，還有能和朋友一起一同面對挑戰，過程中一起開心、一起分擔壓力、一起解決一切的問題，我真的覺得是個很棒又難忘的回憶！比賽過後我們也重新省思、檢討過程中可以改進的地方，雖然整個過程下來會覺得很累，但現在回想起來還蠻有趣的、也覺得非常值得。

五、吳佳穎

在這一次的比賽中我負責的部分是拍攝和剪輯微電影，以及擔任整部戲的導演。在拍攝微電影時，要注意很多細節，例如：怎麼呈現出最好的畫面感、怎麼讓第一次看這部微電影的人能看懂等等，也是因為這次有拍攝微電影的機會，才增加了我對鏡頭的敏銳度。

再來，剪輯微電影時，也遇到許多問題，因第一次剪輯的關係，在找剪輯軟體時花上不少時間去適應和契合，最終才選擇威力導演，也體會到剪輯這樣的幕後工作是多麼厲害，往往看電視劇大家都只會關注演員和導演，並不會特別關注其他工作人員，但當自己實際參與幕後工作之後，才能知道幕後工作人員不人為知的辛苦，他們也是整部戲的靈魂，少了一位都無法呈現出整部戲劇的精彩度，真的是深深的了解到幕後工作人員的偉大。接下來作為導演，要看整個局面的事情，像是給演員講戲、每一幕需要什麼道具、場景要在哪裡拍攝，大抵是做這樣的事。

在拍攝微電影裡學到很多東西，有極多的事情都是第一次接觸的領域，從頭開始慢慢學習接觸到熟能生巧，成為自己技能的一部分，也創造出難以遺忘的回憶。在決賽前一天，我們和老師留下來進行模擬答辯的準備，像是預測評審會問怎麼樣的問題、評審會怎麼進行模擬答辯的形式等。

還有實際演練，像是由老師擔任評審，而我們回答問題，也是因為藉由這樣的練習才比較清楚團隊彼此的默契在哪？旁邊該站誰會比較適合呢？考慮到當天模擬答辯時會有人忘詞的情況，還有麥克風傳遞的問題，必須得這樣安排才行。雖然在當時只是練習而已，但卻感覺到緊張的氣氛，那種心臟蹦蹦跳的氛圍，以及既期待又擔心的心情，帶著這樣的心情準備上戰場。

最後，在決賽當天，我們到達會場時進行抽籤，當時抽到的比賽順序是在九號，是在下午。也不知是福是禍，只知道當時的我們在休息室很緊張，一邊準備模擬答辯的問題練習，一邊聊天試著舒緩緊張的情緒，直到我們準備上台的時候。進去比賽現場時，先影片播放才進行口頭答辯，口頭答辯考驗了整個團隊合作的能力以及應變能力，所幸當時的我們雖然緊張但回答的答案不會很差，評審有針對我們的影片給一些建議還有鼓勵。而這一次比賽給我們不同經驗的體驗以及有了新技能的開發，感謝老師的指導和所有人的幫忙，才有佳作的成績。

第六節 SWOT 分析

我們根據這次的參賽經驗，做了一個 SWOT 分析表，分析出我們團隊本身的優劣勢及外部影響，以此做檢討及改進，並利用此表格來給予今後參賽者建議。

表 4-6-1 SWOT 分析

Strengths (優勢)	Opportunities(機會)
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用學校空教室進行微電影拍攝，節省租金費用。 2. 劇本內容完善，除了台詞以外，有詳細的寫各人物獨白與動作。提供初審評審想像空間。 3. 此次題目對於我們較有利，在跨文化方面容易與自己系上所學做結合。 4. 團隊本身積極度高、行動力強，能互相配合。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 比賽時不可觀看其他隊伍情形，因此每隊都不知道會被問什麼問題，可公平競爭。 2. 劇情是由真實案例改編，內容貼近現代職場生活。 3. 相比初賽，能入圍決賽的名額不多，因此競爭人數下降，得獎機率提高。 4. 因為初賽只比劇本，不看專業知識的問答，所以入圍機率提高。
Weaknesses (劣勢)	Threats(威脅)
<ol style="list-style-type: none"> 1. 非相關科系，對於專業知識方面，略有不足，例如剪輯及拍攝。 2. 團隊成員皆為女性，無法還原真實案例中男性上司騷擾女性職員的場景。 3. 大家課表不同，因此拍攝、練習的時間不好決定。 4. 很多東西都是第一次嘗試，像撰寫劇本、影片剪輯等，所以就得花一些時間來慢慢摸索。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 比賽當日得知無法看到其他對手的比賽情況，無法知道比賽進行的形式會是如何，學習不到其他組的優點。 2. 比賽採抽籤方式進行，當時抽到的是下午場，整個等待的時間對我們而言很煎熬。 3. 比賽評審喜好不定，不好回答問題。 4. 抽籤順序影響評審的評分及感想。

註：資料來源：本組自行分析製作

優勢:

首先從我們的 Strengths，優勢開始說起。就像上述所說的我們因為都是利用學校的空間、現有的道具來進行拍攝，所以在經費上就節省了不少不必要的花費。建議之後若要參加的隊伍可以盡量尋找身邊現有的場地及道具，這樣一來也能減少大家的負擔。

另外我們能夠在眾多參賽者中脫穎而出進入決賽，也許是因為我們撰寫的腳本內容完整度高，裡面除了台詞以外，還有詳細寫出角色的動作、表情，由於初賽是僅依企劃書及腳本來呈現想表達的構思，在文字上加強敘述能讓評審閱讀起來更有趣、更有畫面。在大家都是相同的條件之下，加一點小巧思能夠更讓人注意。只是要注意基本的架構及專有名詞等不可有錯誤，否則就弄巧成拙了也說不定。

再來因為這次的競賽主題是跨文化，剛好我們是日文系對於日本也有一定程度上的了解，所以這個主題對我們而言是有優勢的，我們可以在微電影當中加入所學，像是加入一些日文台詞，讓看影片的觀眾能更融入在我們的劇情及氛圍裡頭。最後是我們團隊最大的優勢，也是很重要的一點。團隊合作不論在哪個方面及場合都非常重要，是決定最終成果的關鍵因素，我們本身積極度高、行動力強，即使遇到問題也能好好溝通解決，互相配合，良好的團隊合作，能帶領隊伍更加向成功邁進一步。千萬別僥倖心態，因為個人的失誤是會影響團隊及其發展，這點很重要，須注意。

劣勢:

再來是如 SWOT 分析表中的 Weaknesses，劣勢所提到。由於我們是非相關科系，所以在專業知識方面有不足之處，像是剪輯與拍攝的部分。再加上準備競賽的過程中，有許多事物都是我們的初次嘗試，只能從實作中去摸索。準備競賽的前期，本小組當時在專業知識與技能的部分即處於弱勢的情況。因此在這邊也建議學弟、學妹們可以在大學期間修讀電腦操作的課程，或者是利用觀看 Youtube 以及閱覽部落客的文章來增進自身的硬實力。

而進入到中期進行拍攝階段時，許多的問題接踵而來，一則小組成員的課表不一，致使拍攝時間不好橋攏。正因為時間不好空出來，建議這時能將討論及拍攝時間集中在一、兩天內，將要完成的事項集中短時間完成，並選擇假日請組員事先空

出時間，或許就能解決此問題了。另外二則是在團隊成員皆為女性的情況下，我們煩惱著該如何還原男性上司騷擾女性職員的場景，使場景能更貼合真實案例。曾經有想過是否透過劇本角色設定更改來解決此問題，但比賽要求劇本須依真實案例作改編，因此我們維持原角色設定。最後的解決方式是我們利用簡單的道具鬍子來呈現，以及服裝上的些微不同做出設定，所以建議之後想參賽的人遇到類似情況，可以從服裝及道具著手，從雖然小但是明顯的部分中做變化，來改善情況。

眾觀之下，其實我們小組在準備競賽的過程中，一路上遇到了很多的問題等待著我們去解決，並非一帆風順，但還是絞盡腦汁想出辦法解決，在此提出一些建議提供之後想參賽的人參考。

機會：

接下來是 Opportunities 機會。初賽只看劇本，只要在劇本中融入主題，結合在學校所學的東西，發揮創意力和想像力，設定出貼近現代生活的故事背景，皆有機會可以入圍決賽。在決賽時，主辦單位為了講求公平性，不讓選手們觀看現場的情況、以及其他組的微電影。除了現場比賽的組別選手之外，其餘選手皆在休息室等待。這項措施各有優缺點，優點是不會讓比賽選手那麼緊張，可以在休息室準備答辯的問題。

此外，比賽選手之間並不會知道其他組的比賽狀況，對前面的比賽組別也比較公平。缺點是無法得知現場比賽狀況，碰到任何狀況時只能隨機應變。所以，事前的模擬答辯的準備是必要的。可以找幾個老師幫忙，輪流詢問比賽相關問題，訓練大家的膽子還有一些應變措施。其中，最重要的是調節自己的心情，該準備的東西其實已經準備好了，但很容易因為緊張的心情，而使大腦一片空白忘記原本準備好的東西，適度的緩節情緒，才不會白費一切的努力。

威脅：

最後則是 Threats，威脅。由於比賽當天無法觀看其他組的比賽狀況，只能在休息室等待，使大家無法得知評審問的題目以及詳細的狀況為何。這樣的好處是在現場比賽的選手不會過於緊張，也不會有洩漏比賽現況的風險。壞處則是得做足事前準備，所有的風險和現場的突發狀況只能當場立即反映並解決。建議在事前的模擬

答辯中，除了預測題目之外，可以預先試想評審會問的問題，以及訓練成員的隨機應變能力。隨機應變能力可以由不同的老師詢問不一樣的問題，讓大家立即思考立即回答，得以訓練而成。

現場後來更改為不可觀看他人應答的狀況，所以無法臨時針對評審的提問去做複習，去判斷評審的喜好，雖然我們都知道評審的喜好可能會直接影響到我們的分數，但面對比賽當日才初次見面的評審，對於他們的喜好我們也無從得知。因此就是盡量把握比賽前的模擬答辯練習，把事先能做到的部分先準備好，才能在評審問問題時舉一反三。籤運方面也很重要，競賽採取抽籤方式進行，競賽時間是從早到晚，分為上午場及下午場，所以如果抽到下午場的話，就會更加緊張，因為大家的休息室是一起使用的，建議如果怕吵的人可以戴耳機去到現場，即使是下午場也不要太擔心，最好可以利用時間準備競賽的模擬答辯，又或是調適自己的心情，可以利用才提到的耳機聽音樂來放鬆，因為外在還是有太多我們不可控制的因素，就像上述所提到抽籤順序、當日才得知比賽進行情形等，既然如此我們能做到的就是讓自己放鬆心情，帶著平常心不要去想太多，常態的發揮是很重要的。

另外因此次主辦單位為台北銘傳大學，場地方面較小，加上碰到疫情的關係，所以指導老師是不開放一同參與的，在比賽現場進行問題答辯時。距離評審很近，會建議未來要參賽的學弟妹們，要去看主辦單位是哪間學校，去了解一下場地，也要提早到因為需要做簽到。

第五章 延伸研究-台日性騷擾比較

第一節 台灣、日本對性騷擾的定義

在此先說明清楚台灣、日本兩國性騷擾⁴防治法定義。首先在台灣的性騷擾防治法中，所謂的性騷擾是指性侵害以外，不經他人許可對其做出性與性別相關的行為，在此有以下的情況：

一、受害者若不聽從加害者的要求或拒絕其性騷擾行為，將會損失自身權益。

(利益交換型性騷擾)

二、加害者透過文字影像的方式，或以口頭展露對他人的歧視，又或者透過其他方法，做出傷害他人心靈的舉動，使受害者感到恐懼、並造成不自在的環境，進而影響工作和日常生活。(冒犯型性騷擾)

另外，上述提到性騷擾防治法定義是廣泛的定義，本小組搜查性騷擾定義資料的過程中，發現以下事項作為補充。我們可以根據時間和地點，來細項區分性騷擾。在上班時間或是工作場所受到性騷擾的話，即為「職場性騷擾」；倘若加害者是校內的師生或教職員工，被害者是學生，則稱為「校園性騷擾」，其他不隸屬職場和校園的性騷擾為「一般性騷擾」。

因我們競賽的劇本主題是職場性騷擾，在此也稍微介紹關於職場性騷擾的定義為何。在性別工作平等法第 12 條有說到，所謂的冒犯型性騷擾是，於工作期間受到「其他人」性相關的行為舉止、言語，受害者進而覺得被侮辱或冒犯。另外，也有提到利益交換型的性騷擾，是指「雇主」會給予受害者以性相關的明示、暗示，使其抉擇是否要接受雇主的指示進行利益交換，其所作的決定將會影響自身的工作權益。職場性騷擾的本質和一般性騷擾其實並無太大的不同，僅僅只是加害者與受害者之間多加一層職場或勞雇的關係。

⁴ 何謂性騷擾?遇到性騷擾該怎麼辦?，〈警察局婦幼警察隊〉，<https://www.wpb.police.ntpc.gov.tw/cp-851-1774-30.html>，2021.6.29。

接下來，整理一下日本對性騷擾的法律上定義。根據日本厚生勞動省⁵資料⁶所示，日本職場性騷擾可以分為兩類，分別為對價型及環境型。

對價型—利用身份地位來威脅發生性關係，若是拒絕則將她(他)減薪、降職等職罰處理。例如：

- 公司雇主要求員工與其發生性關係，員工拒絕則處以解雇處分。
- 出差時雇主在車上觸碰員工的腰部、胸部等，員工抵抗後將她(他)處以調職處分。
- 雇主經常於工作場所當眾說出員工的性相關事情，員工對此表示不滿，而遭到降職處分。

環境型—雖然與對價型不同，並不要求發生性關係。主要是指以帶有性暗示的言語及動作，讓職場員工感到不舒服、並造就不愉快職場環境的行為。例如：

- 由於員工在公司受到上司多次的肢體觸碰(腰部、胸部等)，導致員工感到痛苦進而降低工作意願。
- 同事持續散播帶有性暗示的訊息，導致受騷擾者感到痛苦進而降低工作效率。
- 不顧員工的感受，任意在公司擺放有性暗示的物品，導致員工心裡不舒服，無法專注於工作。

以上是由日本厚生勞動省規定，職場性騷擾的定義。另外也有由男女雇用平等法⁷而訂定的職場性騷擾定義，為以下三點。

- (1)在職場上做出違反勞動者意願之言語或行動上的性騷擾。
- (2)拒絕或是抵抗性騷擾言行，則將其處與解雇、降職、減薪等處分之行為。
- (3)由於帶有性暗示的言語及動作，導致職場環境不佳，影響勞動者工作能力之行為。

⁵ 日本厚生勞動省:相當於我國衛福部及勞動部之公家機關。

⁶ 日本厚生勞動省，〈職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）〉，https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html，2021. 7. 1。

⁷ 趙家緯(2018年1月)。工作場所性騷擾雇主之民事責。「台灣博碩士論文知識加值系統」發表之論文，<https://hdl.handle.net/11296/3cy6r2>，2021. 6. 29。

男女雇用平等法和日本厚生勞動省所訂定的職場性騷擾定義，都是大同小異，但日本厚生勞動省則是將它分門別類、稍微細分後的結果。要補充的是，對於遭受職場性騷擾的權益保護部分，也包含同性對同性，不只是異性對異性。另外現在性騷擾也不一定是男性對女性，也有可能是女性對男性的狀況。

還有一點要注意的是，職場性騷擾⁸發生的地方不僅限於公司，例如出差場所、客戶公司等，都屬於職場性騷擾的範圍。

第二節 劇本情景與台日法律的對照分析

雖然我們腳本中發生性騷擾事件的背景是在日本，但為了讓大家能夠了解台日兩國性騷擾不同的適用法律，我們針對劇本中的事件，一一條列出事件若發生在台灣或日本，兩國各自適用的法律，撰寫出以下內容。首先是微電影場景敘述。

一、場景敘述

（一）場景一：

甜甜第一天上班時，山田主任藉由介紹新人給社員的時間，趁機觸摸甜甜的臀部，甜甜對此感到不舒服。

（二）場景二：

山田主任在交代甜甜企劃案的同時，看似加油打氣的摸肩動作，實則是趁機撫摸甜甜的身體，甜甜明確地拍掉山田主任撫摸的手以表示拒絕，但山田主任仍然不以為意。

（三）場景三：

在一次的會議中，山田主任假借開會的名義指定甜甜坐在他身旁，以方便近距離看到她。而甜甜無法拒絕山田主任的命令，便只能順從他。而在會議結束後，山田主任又趁機撫摸甜甜的肩膀。

（四）場景四：

甜甜在走廊上拜託小棠，可不可以陪她去熊本進行探勘？小棠表示拒絕之際，偷聽的山田主任和小藍突然走過來。山田主任順勢接下話來，提出自己願意和甜甜一

⁸ e-GOV 法令檢索，〈雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律〉，<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113>，2021. 7. 1。

起去場勘，且藉由加油鼓勵的舉動，牽起甜甜的手並做出撫摸的動作，甜甜在那個當下無法反駁和拒絕山田主任的舉動。

（五）場景五：

在進行熊本探勘時，甜甜在專心拍照，而山田主任在她的背後伺機而動，想觸摸她的頭，但最終被甜甜快速閃開。不死心的山田主任繼續抓住機會，主動提出想與甜甜一起合照，便順勢拿出手機摟住甜甜的肩膀。拍完照後，山田主任看著照片，用日文說你們女孩子怎麼這麼可愛，聽到這句話的甜甜面色尷尬感到不舒服，以其他理由作為藉口，離開現場。

（六）場景六：

在某天月黑風高的夜晚，山田主任發現獨自一人在公司加班的甜甜，便準備對甜甜下手。先是在後面觀察她發出邪惡的笑容，再來製造出電燈一閃一閃看似電燈壞掉的假象，慢慢地踏出步伐一步一步的靠近什麼都不知道的甜甜，直接從背後強行抱住她。甜甜察覺到危機後，馬上掙脫山田主任的懷抱，頭也不回地逃離現場。

二、台日法律及調查統計之比較

(一) 台日法律對照

表 5-2-1 因應腳本台灣與日本法律對照

時間/場景	事件	台灣法律	日本法律
00:52~00:59 (場景一)	隨意觸摸肩膀 及屁股	性騷擾防治法 20 條 性騷擾防治法 25 條	民法 709 條 (不法行為 ⁹) 日本憲法 ¹⁰ 第 11、13 條 男女雇用平等法第 11 條 ¹¹
01:16~01:28 (場景二)	經拒絕仍多次 搭肩膀	性騷擾防治法 20 條 性騷擾防治法 25 條	民法 709 條 (不法行為) 日本憲法第 11、13 條 男女雇用平等法第 11 條
02:52~03:00 (場景三)	假借其它名義 讓甜甜坐他旁 邊	性騷擾防治法 21 條	日本刑法 223 條 (強要罪 ¹²)
04:11~04:14 (場景三)	趁機摸肩膀	性騷擾防治法 20 條 性騷擾防治法 25 條	民法 709 條 (不法行為) 日本憲法第 11、13 條 男女雇用平等法第 11 條

⁹ 労働問題の窓, 〈セクハラ (セクシャルハラスメント) に関する法律。これって法律的にセクハラ?〉, <https://roudou-mado.com/sexual-harassment/271/#1-2>, 2021. 7. 9。

¹⁰ 法務省, 〈企業における人権研修シリーズ セクシュアル・ハラスメント〉, <http://www.moj.go.jp/jinkennet/asahikawa/sekuhara.pdf>, 2021. 7. 9。

¹¹ e-GOV 法令検索, 〈雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律〉, <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113>, 2021. 7. 9。

¹² e-GOV 法令検索, 〈刑法〉, https://elaws.e-gov.go.jp/document?law_unique_id=140AC0000000045_20200401_430AC0000000072, 2021. 7. 9。

05:02~05:10 (場景四)	假借加油名義 偷摸甜甜的手 及拍肩	性騷擾防治法 20 條 性騷擾防治法 25 條	民法 709 條 (不法行為) 日本憲法第 11、13 條 男女雇用平等法第 11 條
05:22~05:26 (場景五)	摸甜甜的頭， 言語騷擾說對 方很可愛	性騷擾防治法 20 條 性騷擾防治法 25 條	底線部分適用民法 709 條不法 行為、日本憲法第 11、13 條。 灰底部分適用，關於雇主於職 場發生之性方面的言行起因問 題，雇用管理上應講的措施等 相關方針 ¹³ 第 2 點第 1 條。 均適用男女雇用平等法第 11 條
06:00~06:11 (場景五)	甜甜不樂意拍 照還要跟他拍	性騷擾防治法 21 條	日本刑法 223 條 (強要罪)
06:15~06:21 (場景五)	言語騷擾讓對 方感到不舒服 轉移話題	性騷擾防治法 20 條	關於雇主於職場發生之性方面 的言行起因問題，雇用管理上 應講的措施等相關方針第 2 點 第 1 條 男女雇用平等法第 11 條
09:29~09:38 (場景六)	山田主任趁夜 深人靜，只有 他和甜甜の時 候，假借關心 之名義，強抱 甜甜	性騷擾防治法 25 條	民法 709 條 (不法行為) 日本憲法第 11、13 條 男女雇用平等法第 11 條

註：資料來源：本小組收集資料自行製作

¹³ 厚生労働省，〈事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針〉，

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00004330&dataType=0&pageN，2021.7.9。

另外關於台灣職場性騷擾，我們找了 106 年至 108 年職場性騷擾數據，根據勞動部的調查結果，勞動部以年齡、產業、對象等資料做區分來調查職場性騷擾的比例。我們採調查結果中占最高比例前三者，了解近三年來職場性騷擾情形。

(二) 台灣調查統計

項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(可複選)					是否提出申訴					未曾發生	
			上司	下屬	同事	客戶	其他	否	是	申訴後成效				
										已消弭	漸改善	沒改善		
女性	95年	100.0	3.7	0.8	-	1.7	1.2	-	3.4	0.3	-	-	-	96.3
	96年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.2	0.1	4.5	0.9	-	-	-	94.6
	97年	100.0	5.1	1.2	0.0	2.5	1.4	0.4	4.7	0.4	-	-	-	94.8
	98年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.1	0.1	4.5	0.8	-	-	-	94.5
	99年	100.0	6.4	1.1	0.2	3.1	2.9	0.1	5.6	0.8	0.3	0.5	0.1	93.6
	100年	100.0	5.4	1.1	0.0	2.4	2.3	0.1	4.7	0.7	0.2	0.3	0.2	94.6
	101年	100.0	5.2	1.4	0.1	2.3	1.8	0.1	3.9	1.3	0.5	0.5	0.2	94.8
	102年	100.0	4.2	1.0	0.0	1.6	1.8	0.0	3.0	1.2	0.5	0.4	0.3	95.8
	104年	100.0	1.6	0.4	0.1	0.7	0.7	0.1	1.3	0.2	0.2	0.0	0.0	98.4
	105年	100.0	3.5	0.8	0.1	1.4	1.5	-	2.7	0.8	0.3	0.3	0.2	96.5
	106年	100.0	4.4	1.1	0.0	2.1	1.7	-	3.3	1.1	0.3	0.6	0.3	95.6
107年	100.0	4.6	0.6	0.1	2.3	1.8	-	3.3	1.2	0.5	0.5	0.3	95.4	
108年	100.0	4.0	1.3	-	2.0	1.1	0.0	3.1	0.9	0.2	0.4	0.2	96.0	
男性	104年	100.0	0.6	-	-	0.6	-	-	0.4	0.2	0.0	-	0.1	99.4
	105年	100.0	0.8	-	-	0.6	0.2	-	0.8	-	-	-	-	99.2
	106年	100.0	0.4	0.1	-	0.2	0.1	-	0.4	-	-	-	-	99.6
	107年	100.0	0.6	0.2	0.1	0.4	0.1	-	0.4	0.2	-	0.1	0.1	99.4
	108年	100.0	1.0	0.4	0.2	0.7	0.4	-	0.6	0.5	0.3	-	0.1	99.0

說明：1.性騷擾加害者可複選，故細項合計大於或等於小計。
2.97、98年有0.1%拒答。

註：資料來源：勞動部

圖 5-2-1 108 年台灣性騷擾加害者對象數據

在 108 年的調查結果中，從圖 5-2-1 可得知，女性所遭受性騷擾的比例高於男性，占 4.0%；女性遭受性騷擾的年齡層又以「25~34 歲」比例較高，占 6.3%(圖 5-2-3)；其中性騷擾加害者以「同事」占 2.0%最高，其次是「上司」居第二高占 1.3%(圖 5-2-1)；在性騷擾申訴中，女性有提出申訴者占 0.9%，申訴過後受騷擾的情形有所改善，但未申訴者仍然占 3.1%。未申訴者的主要原因為「當開玩笑不予理會」占 1.4%，其次為「擔心失去工作」占 0.6%，圖 5-2-2 所示。

中華民國 108 年 9 月														單位：%	
項目別	總計	未曾發生	曾經發生	有沒有提出申訴											
				有	沒有	主要原因								申訴也沒有用	其他
						怕遭受二度傷害	不知申訴管道	怕遭強迫調離	擔心失去工作	怕別人閒言閒語	當開玩笑不予理會				
女性	100.0	96.0	4.0	0.9	3.1	0.1	0.1	0.1	0.6	0.5	1.4	0.1	0.1		
男性	100.0	99.0	1.0	0.5	0.6	-	-	-	0.3	0.1	0.2	-	-		

註：資料來源：勞動部

圖 5-2-2 108 年台灣性騷擾申訴情形數據

中華民國 108 年 9 月														單位：%
項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(可複選)				是否提出申訴					未曾發生		
			上司	下屬	同事	客戶	否	是	申訴後成效					
									已消弭	漸改善	沒改善			
總計	100.0	4.0	1.3	-	2.0	1.1	3.1	0.9	0.2	0.4	0.2	96.0		
年齡														
15~24 歲	100.0	1.3	-	-	0.6	0.7	1.2	0.1	-	-	0.1	98.7		
25~34 歲	100.0	6.3	2.8	-	2.4	1.8	4.3	2.0	0.6	0.7	0.7	93.7		
35~44 歲	100.0	2.7	0.8	-	2.4	0.2	2.2	0.5	0.1	0.4	-	97.3		
45~54 歲	100.0	4.6	0.9	-	1.7	2.1	4.1	0.6	-	0.6	-	95.4		
55~64 歲	100.0	1.4	0.6	-	1.4	-	1.4	-	-	-	-	98.6		

註：資料來源：勞動部

圖 5-2-3 108 年台灣性騷擾年齡層數據

單位：%														
項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(可複選)					是否提出申訴					未曾發生	
			上司	下屬	同事	客戶	其他	否	是	申訴後成效				
										已消弭	漸改善	沒改善		
女性	95 年	100.0	3.7	0.8	-	1.7	1.2	-	3.4	0.3	-	-	-	96.3
	96 年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.2	0.1	4.5	0.9	-	-	-	94.6
	97 年	100.0	5.1	1.2	0.0	2.5	1.4	0.4	4.7	0.4	-	-	-	94.8
	98 年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.1	0.1	4.5	0.8	-	-	-	94.5
	99 年	100.0	6.4	1.1	0.2	3.1	2.9	0.1	5.6	0.8	0.3	0.5	0.1	93.6
	100 年	100.0	5.4	1.1	0.0	2.4	2.3	0.1	4.7	0.7	0.2	0.3	0.2	94.6
	101 年	100.0	5.2	1.4	0.1	2.3	1.8	0.1	3.9	1.3	0.5	0.5	0.2	94.8
	102 年	100.0	4.2	1.0	0.0	1.6	1.8	0.0	3.0	1.2	0.5	0.4	0.3	95.8
	104 年	100.0	1.6	0.4	0.1	0.7	0.7	0.1	1.3	0.2	0.2	0.0	0.0	98.4
	105 年	100.0	3.5	0.8	0.1	1.4	1.5	-	2.7	0.8	0.3	0.3	0.2	96.5
106 年	100.0	4.4	1.1	0.0	2.1	1.7	-	3.3	1.1	0.3	0.6	0.3	95.6	
107 年	100.0	4.6	0.6	0.1	2.3	1.8	-	3.3	1.2	0.5	0.5	0.3	95.4	
108 年	100.0	4.0	1.3	-	2.0	1.1	0.0	3.1	0.9	0.2	0.4	0.2	96.0	
男性	104 年	100.0	0.6	-	-	0.6	-	-	0.4	0.2	0.0	-	0.1	99.4
	105 年	100.0	0.8	-	-	0.6	0.2	-	0.8	-	-	-	-	99.2
	106 年	100.0	0.4	0.1	-	0.2	0.1	-	0.4	-	-	-	-	99.6
	107 年	100.0	0.6	0.2	0.1	0.4	0.1	-	0.4	0.2	-	0.1	0.1	99.4
	108 年	100.0	1.0	0.4	0.2	0.7	0.4	-	0.6	0.5	0.3	-	0.1	99.0

說明：1.性騷擾加害者可複選，故細項合計大於或等於小計。
2.97、98 年有 0.1%拒答。

註：資料來源：勞動部

圖 5-2-4 107 年台灣性騷擾加害者對象數據

在 107 年的調查結果中，從圖 5-2-4 可得知，女性所遭受性騷擾的比例高於男性，占 4.6%；女性遭受性騷擾的年齡層又以「15~24 歲」比例較高，占 7.5%(圖 5-2-5)；其中性騷擾加害者以「同事」占 2.3%最高，其次是「客戶」居第二高占 1.8%；在性騷擾申訴中，女性有提出申訴者占 1.2%，申訴過後受騷擾的情形有所改善，但未申訴者仍然占 3.3%。(圖 5-2-4)

中華民國 107 年 9 月													單位：%
項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(複選)					是否提出申訴					未曾發生
			上司	下屬	同事	客戶	否	是	申訴後成效				
									已消弭	漸改善	沒改善		
總計	100.0	4.6	0.6	0.1	2.3	1.8	3.3	1.2	0.5	0.5	0.3	95.4	
年齡													
15~24 歲	100.0	7.5	1.2	-	3.8	2.5	3.3	4.2	1.5	1.6	1.0	92.5	
25~34 歲	100.0	6.8	0.9	0.3	3.4	2.9	4.6	2.2	0.9	0.8	0.5	93.2	
35~44 歲	100.0	2.1	0.2	-	1.0	0.9	1.8	0.3	0.1	0.2	0.1	97.9	
45~54 歲	100.0	4.8	0.8	-	2.2	2.2	4.3	0.5	0.2	0.4	-	95.2	
55~64 歲	100.0	1.8	0.1	-	1.5	0.2	1.7	0.1	-	0.1	-	98.2	

註：資料來源：勞動部

圖 5-2-5 107 年台灣性騷擾年齡層數據

單位：%														
項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(可複選)					是否提出申訴					未曾發生	
			上司	下屬	同事	客戶	其他	否	是	申訴後成效				
										已消弭	漸改善	沒改善		
女性	95 年	100.0	3.7	0.8	-	1.7	1.2	-	3.4	0.3	-	-	-	96.3
	96 年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.2	0.1	4.5	0.9	-	-	-	94.6
	97 年	100.0	5.1	1.2	0.0	2.5	1.4	0.4	4.7	0.4	-	-	-	94.8
	98 年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.1	0.1	4.5	0.8	-	-	-	94.5
	99 年	100.0	6.4	1.1	0.2	3.1	2.9	0.1	5.6	0.8	0.3	0.5	0.1	93.6
	100 年	100.0	5.4	1.1	0.0	2.4	2.3	0.1	4.7	0.7	0.2	0.3	0.2	94.6
	101 年	100.0	5.2	1.4	0.1	2.3	1.8	0.1	3.9	1.3	0.5	0.5	0.2	94.8
	102 年	100.0	4.2	1.0	0.0	1.6	1.8	0.0	3.0	1.2	0.5	0.4	0.3	95.8
	104 年	100.0	1.6	0.4	0.1	0.7	0.7	0.1	1.3	0.2	0.2	0.0	0.0	98.4
	105 年	100.0	3.5	0.8	0.1	1.4	1.5	-	2.7	0.8	0.3	0.3	0.2	96.5
	106 年	100.0	4.4	1.1	0.0	2.1	1.7	-	3.3	1.1	0.3	0.6	0.3	95.6
107 年	100.0	4.6	0.6	0.1	2.3	1.8	-	3.3	1.2	0.5	0.5	0.3	95.4	
108 年	100.0	4.0	1.3	-	2.0	1.1	0.0	3.1	0.9	0.2	0.4	0.2	96.0	
男性	104 年	100.0	0.6	-	-	0.6	-	-	0.4	0.2	0.0	-	0.1	99.4
	105 年	100.0	0.8	-	-	0.6	0.2	-	0.8	-	-	-	-	99.2
	106 年	100.0	0.4	0.1	-	0.2	0.1	-	0.4	-	-	-	-	99.6
	107 年	100.0	0.6	0.2	0.1	0.4	0.1	-	0.4	0.2	-	0.1	0.1	99.4
	108 年	100.0	1.0	0.4	0.2	0.7	0.4	-	0.6	0.5	0.3	-	0.1	99.0

說明：1.性騷擾加害者可複選，故細項合計大於或等於小計。
2.97、98 年有 0.1%拒答。

註：資料來源：勞動部

圖 5-2-6 106 年台灣性騷擾加害者對象數據

在 106 年的調查結果中，從圖 5-2-6 可得知，女性所遭受性騷擾的比例高於男性，占 4.4%；女性遭受性騷擾的年齡層又以「25~34 歲」比例較高，占 5.6%(圖 5-2-7)；其中性騷擾加害者以「同事」占 2.1%最高，其次是「客戶」居第二高占 1.7%；在性騷擾申訴中，女性有提出申訴者占 1.1%，申訴過後受騷擾的情形有所改善，但未申訴者仍然占 3.3%。如圖 5-2-6 所示。

中華民國 106 年 9 月													單位：%
項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(複選)				是否提出申訴					未曾發生	
			上司	下屬	同事	客戶	否	是	申訴後成效				
									已消弭	漸改善	沒改善		
總計	100.0	4.4	1.1	0.0	2.1	1.7	3.3	1.1	0.3	0.6	0.3	95.6	
年齡													
15~24 歲	100.0	4.1	0.3	-	1.1	2.7	2.1	2.0	-	1.7	0.3	95.9	
25~34 歲	100.0	5.6	1.2	-	2.6	2.6	4.3	1.4	0.4	0.4	0.6	94.4	
35~44 歲	100.0	4.6	1.7	0.0	2.4	1.4	3.4	1.1	0.4	0.7	0.1	95.4	
45~54 歲	100.0	3.5	0.9	-	1.8	1.0	2.8	0.6	0.3	0.2	0.2	96.5	
55~64 歲	100.0	2.3	0.6	-	1.2	0.8	1.6	0.7	-	0.7	-	97.7	

註：資料來源：勞動部

圖 5-2-7 106 年台灣性騷擾年齡層數據

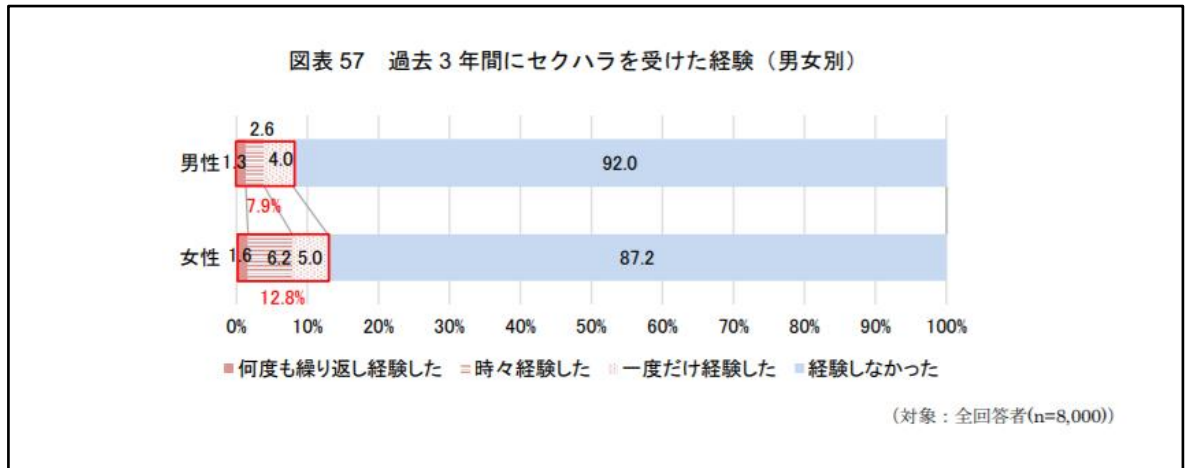
台灣數據¹⁴總結：

在 106 年到 108 年職場性騷擾的數據中，女性受性騷擾的比例以 107 年最高；年齡層「25~34 歲」的比例較高；其中性騷擾加害者以「同事」比例最高，其次是「客戶」，再來是「上司」；女性未提出申訴者遠比提出申訴者比例高出很多；在 108 年的數據調查中，有新增未提出申訴的主要原因，以「當開玩笑不予理會」比例最高，其次是「擔心失去工作」。而 106 年和 107 年未提供圖表數據，因此沒有附上。

¹⁴ 勞動部，106~108 年工作場所就業平等概況調查，p. 49~52，https://srda.sinica.edu.tw/browsingbydatatype_result.php?category=surveymethod&type=4&sid=108，2021. 6. 29。

(三) 日本的調查統計

接下來是日本職場性騷擾相關數據，這是日本厚生勞動省令和二年的職權騷擾相關調查¹⁵，此為 107 年至 109 年職場性騷擾數據。根據厚生勞動省調查，以性別、年齡、職務資料做區分來調查職場性騷擾的比例。

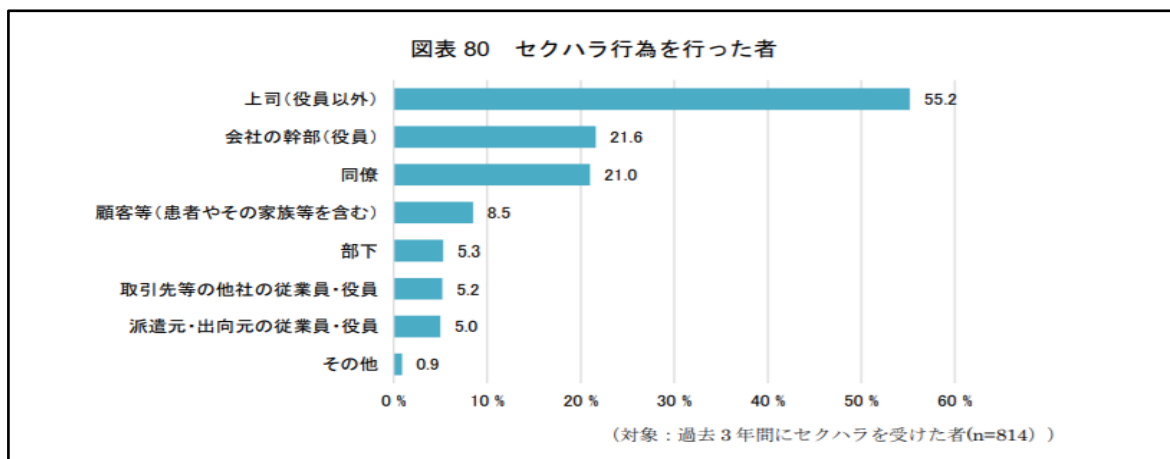


註：資料來源：厚生勞動省

圖 5-2-8 日本曾遭受性騷擾之數據

從圖 5-2-8 可得知，女性所遭受性騷擾的比例高於男性，占 12.8%，其中又以「時常遭受性騷擾」和「遭遇過一次性騷擾」的比例佔多數；男性遭遇過性騷擾的比例占了 7.9%，其中也是以「時常遭受性騷擾」和「遭遇過一次性騷擾」的比例佔多數。

¹⁵厚生労働省，〈令和 2 年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査報告書〉，p. 63、80、89、94、233、234，<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>，2021. 7. 21。



註：資料來源：厚生労働省

圖 5-2-9 日本性騷擾加害者比例之數據

從圖 5-2-9 中可得知，職場上不分性別的性騷擾加害者，比例最高的前三職務以受害者同公司的職員為主，且職位多較加害者高。第一為「上司(不含幹部)」占 55.2%；第二為「公司的幹部」占 21.6%；第三則是「同事」占 21%。其餘如「客戶」、「部下」、「其他公司職員」等皆占 10%以下，平時與受害者接觸機會相對較低。

Q23. あなたは過去3年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む)でセクハラを受けたことがありますか。(SA)			
経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4
全員			

註：資料來源：厚生労働省

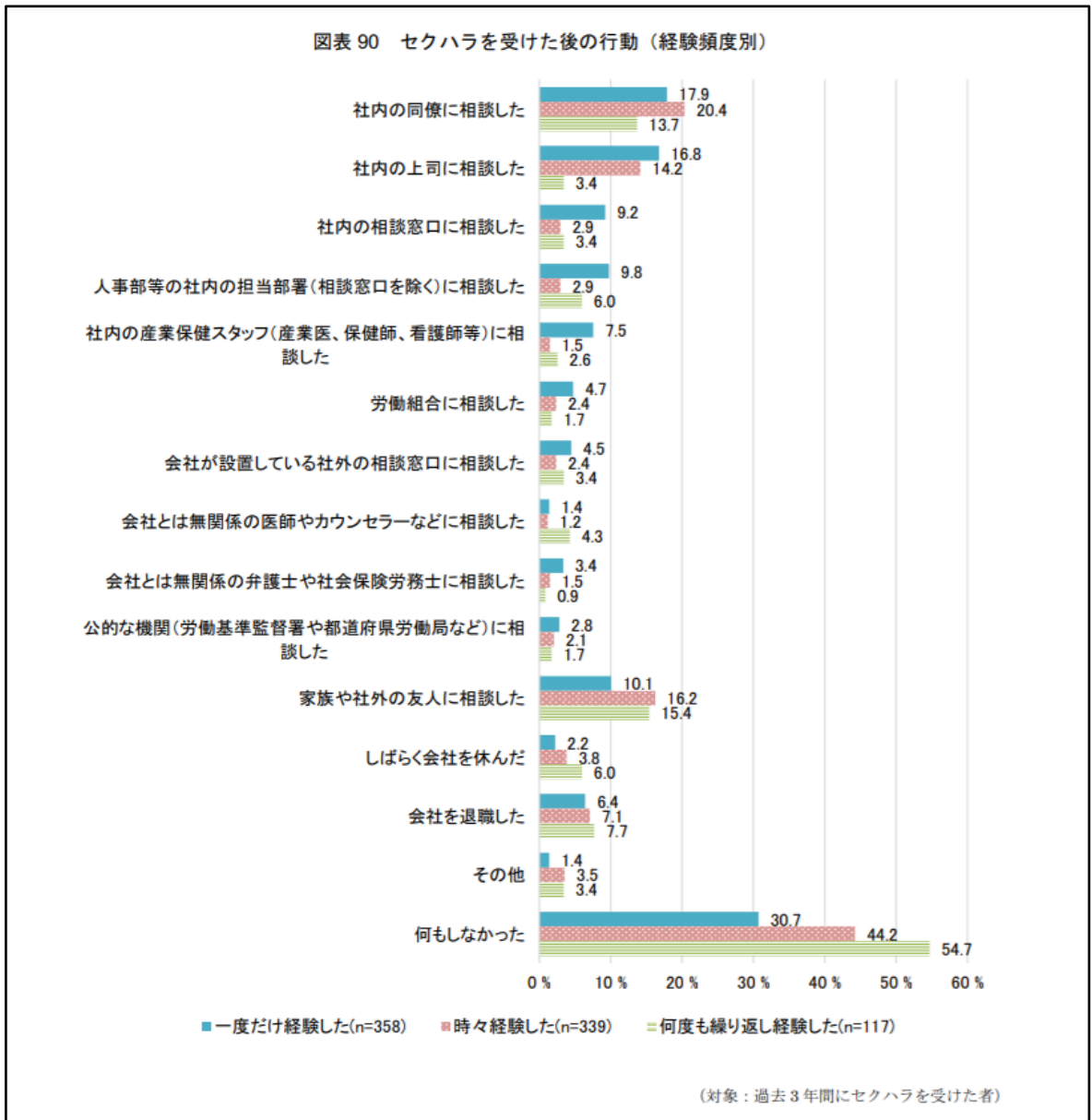
圖 5-2-10 日本性騷擾之問卷題目 1

<p>Q29. セクハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社内の同僚に相談した 2. 社内の上司に相談した 3. 社内の相談窓口相談した 4. 人事部等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した 5. 社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)に相談した 6. 労働組合に相談した 7. 会社が設置している社外の相談窓口相談した 8. 会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した 9. 会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した 10. 公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した 11. 家族や社外の友人に相談した 12. しばらく会社を休んだ 13. 会社を退職した 14. その他(具体的に) 15. 何もしなかった <p>セクハラを受けた者: Q23 で「2~4」</p>

註：資料來源：厚生労働省

圖 5-2-11 日本性騷擾之問卷題目 2

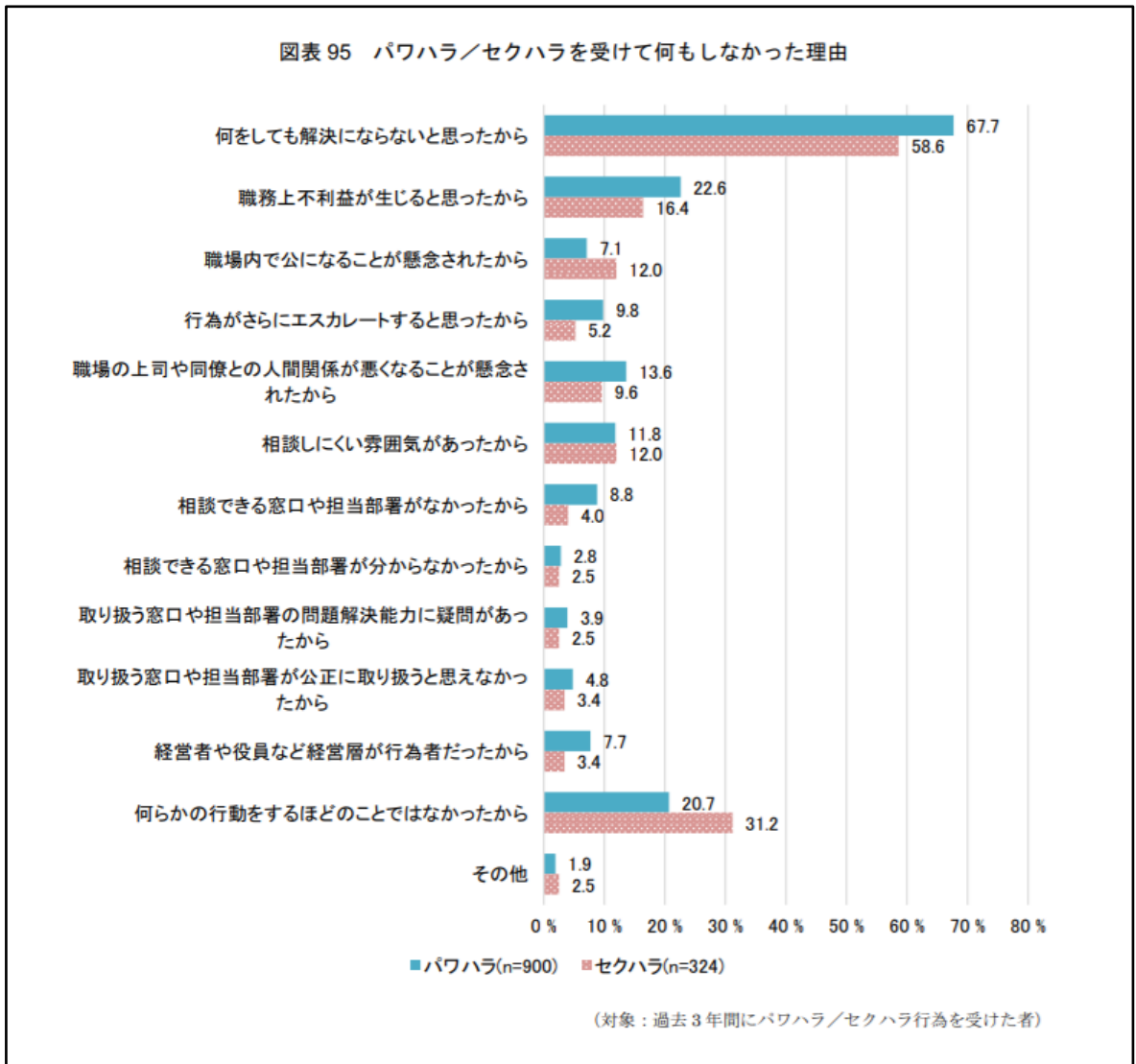
以上圖 5-2-10、圖 5-2-11 為對應以下圖 5-2-12 的空白問卷。圖 5-2-10 為詢問填答人是否在職場上遭受過性騷擾，圖 5-2-11 則是圖 5-2-12 的空白問卷，結果依遭受過不同性騷擾次數的人做區分，可複選。



註：資料來源：厚生労働省

圖 5-2-12 日本性騷擾受害者事後採取的行動之數據

從圖 5-2-12 中可得知，雖然不論經歷過幾次性騷擾，曾經事後不採取任何措施的人皆居多，但選擇採取行動的受害者依舊不少。雖題目可複選，但我們將三類人選擇最多的數據做相加，可得知數值越高的選項代表了多數人都會採取的行為。其中數值最高的行動為「和公司同事談話」占 52%；其次則是「和家人及非同公司朋友談話」占 41.7%，接著是「和公司上司談話」占 34.4%。



註：資料來源：厚生労働省

圖 5-2-13 日本性騷擾受害者事後不採取行動的理由之數據

接著從圖 5-2-13 可得知，在遭遇性騷擾後卻不採取任何行動的理由，以「認為無論做什麼也無法解決」佔了最多數，占 58.6%，其次為「不至於要去作出行動」，占 31.2%。另外，「認為會發生對職務不利的情形」、「因擔心被公開在職場上」、「有著難以諮詢的氛圍」的情況，也是佔有一定比例。

日本數據總結：

在 107 年到 109 年職場性騷擾的數據中，其中男性沒有遭受性騷擾的比例為最高，發生次數為 0，占 92%，就由上述圖 5-2-8 可得知，在日本受到性騷擾之問題的狀況女性還是大於男性；加害者以「上司(不含儲備幹部)」的比例超過五成，因為日常工作接觸面較多，比較有機會對被害人下手，由此可知在日本職場工作需要特別注意性騷擾之相關問題，以保護自身權益；另外關於遭受性騷擾後採取的行為，雖然曾經事後不採取任何措施的人皆居多，但依然有不少人採取行動，如向人傾訴、尋求相關機構協助等，不過尋求相關機構協助的比例明顯低下，或許日本可以加強這方面的宣導及措施，才能普及使用率、增加受害者對政府的信賴，並有效杜絕問題發生；有超過半數都認為「無論做什麼也無法解決」，最主要的原因是擔心說出來之後，會對自己的工作造成影響，也擔心說出實情後會被公開，對於注重隱私且保守的日本來說，發生這樣的事件是難以開口的，所以才會有多數人選擇不做任何措施。

(四) 從台日性騷擾數據得出之省思

看完日本及台灣的職場性騷擾數據後，那麼假設當自己遭受到性騷擾，同事及朋友不相信自己說詞時，有什麼管道或法律途徑可以保障自己？又該如何尋求協助？找什麼機關呢？

台灣的部分，在¹⁶勞動部的職場性騷擾防治專區，根據性別工作平等案件處理流程，保護受雇用的人適用於以下法律—性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法，其中我們的劇本中的性騷擾行為適用於性騷擾防治法。性騷擾防治法申訴管道可以選擇向社會局、警察局、加害者所屬單位的其中一項進行申訴。發生性騷擾的情況，我國皆有提供受害者相關的處理管道。

在東方文化中，重視社會關係大於真相和事實，以致於受害者不敢提出申訴，使受害者的立場在社會中處於弱勢的一方。根據¹⁷勵馨基金會執行長紀惠容表示，想讓多數的受害者站出來發聲的話，得先創造出一個友善的環境。因為台灣的媒體將類似的事件當作八卦報導，只著重於描述事件，未有更進一步的真相探討，使被害

¹⁶ 勞動部，〈性別工作平等案件處理流程〉，<https://reurl.cc/mLkMy1>，2021.7.30。

¹⁷ 資料來源為，全球中央雜誌第 113 期—新創獨角獸(2018 年書籍)，2021.7.30。

者與加害者受到輿論攻擊，而真相最終也無從得知，因此紀惠容建議台灣媒體需要再改進。此外，她也認為台灣的性別教育仍然有進步的空間。許多時候在性騷擾事件中，往往去檢討受害者，但其實該檢討的對象是加害者而非受害者，受害者關心的是真相有沒有被舉發、以及能否讓加害者得到相對應的懲罰。所以受到性騷擾時，還是得主動站出來發聲，才能保護好自己。

那日本的部分則是若在职場上遇到性騷擾或者其他糾紛時，首先可向同事、上司商量，或者向公司設置的諮詢窗口尋求幫助，若覺得不方便，也可向日本各都道府縣勞動局設置的雇用均等室求助。機構會根據諮詢的內容，提供解決紛爭的援助制度，或者其他相關案例的說明、提供相關法律資料等。除了這些諮詢窗口以外，厚生勞動省也有另外委託其他相關的諮詢機構¹⁸，讓民眾可以根據在职場上遇到困難，選擇合適的諮詢單位來解決遇到的難題，像是心聲之耳、職場糾紛諮詢專線、大家的人權 110、勞動基準監督署的綜合諮詢專區等。另外，若是外國人在日本工作遇到了相同問題時，厚生勞動省也有專為外籍勞動者設立諮詢處¹⁹，有支援英語、中文、韓語、印尼話、西班牙語等 13 國語言，諮詢的方式可選擇電話、郵件諮詢也能預約面對面諮詢，全程的諮詢免費、可匿名、也能保有隱私，所以不必太擔心語言不通，權益會遭受到損害。

另外管道的部分，就如我們第四章第二節模擬答辯中所提到的，根據我們查到的厚生勞動省資料所示，日本也有設置相關機構去保障性騷擾受害者，那邊會有專人免費和受害者洽談。另外也可以撥打人權相關洽談專線（0570-070-810），另外日本因地大，各都道府地方法務局也有設置不同專線。

¹⁸ 厚生労働省，〈厚生労働省委託事業ハラスメント悩み相談室〉，<https://harasusoudan.mhlw.go.jp/facility.html>，2021.7.30。

¹⁹ 厚生労働省，〈都道府県労働局・労働基準監督署及び総合労働相談コーナー（外国人労働者向け）〉，<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/foreigner.html>，2021.7.30。

第六章 結論

我們所參加的倫理個案分析暨微電影競賽至今已舉辦了十屆，每年都吸引許多人參加，競爭十分激烈，是個非常有挑戰性的全國性競賽，這次我們選擇參與後，對我們來說也是一個突破，從開始的賽前準備到中期的腳本撰寫以及最後的影片拍攝，這些都是我們透過參與競賽後所學習之技能，都是平常課堂上所學不到的知識，加上此次競賽主題-跨文化，對我們來說是個有利的題目，能夠和日文做結合，所以本小組決定，走出舒適圈，勇於挑戰。

這項競賽舉辦的目的在於藉由個案分析及微電影拍攝的方式來推廣企業倫理，且每年的主題不同，另外也有提供參賽優勝隊伍的成員與指導老師獎金與獎狀，鼓勵學生參賽。此外主辦單位於初賽前會舉辦賽前工作坊，供參賽隊伍了解競賽的詳細內容，例如：企劃書要如何撰寫比較好、影片的呈現方式等的資訊。但僅開放每組參賽隊伍一人參與。就整體參賽的經驗，此項競賽提供了資源予學生們，使各個參賽隊伍在一個對於競賽仍處於未知懵懂的狀態下，產生最初的製作概念與執行方向。而我們一開始會參與此競賽是因為職涯課程的老師，注意到此項競賽與我們的課程有相關，再加上此屆主題為「跨文化企業倫理」，對於日文系的我們而言，有足夠發揮的空間，因此希望能讓我們從參與競賽中，去學習不同於系上所學的知識與技能。而使我們最終決定主題的契機是我們都曾看過台日兩國性騷擾相關的文章報導，透過這些報導我們從中可知在職場上性騷擾事件仍是需多加留意。因此我們希望藉由參賽來警示大眾性騷擾的問題，並充實我們自身對於職場性騷擾的認知，防範於未然。

此競賽分為初賽及決賽，在拿到決賽的入場券以前要先選定真實案例，去做企劃書及腳本的撰寫，才有機會進入決賽。雖然我們在撰寫企劃書時發現這是我們的弱項，例如許多專有名詞都需要另作查詢、內容不能過度口語化等，但我們也沒有逃避問題，仍然盡自己所能去挑戰，因為跳出舒適圈，是我們參加此競賽目的之一。且為了在競賽中脫穎而出，我們選擇在腳本上加一些創意及小巧思，並利用我們的日文專業與本屆競賽主題做結合，才得以順利通過初賽。拍攝影片過程中雖一波三折，碰到不少問題，但靠著組員集思廣益、互相協助，總算順利完成微電影的拍攝，並在決賽當天拿到佳作成績。我們也體會到除了會因某些條件所限之情況以外，天底下沒有做不到的事，只有願不願意嘗試去做。當然，對的時機及對的人選

也很重要，但是勇敢踏出第一步，才是一開始的關鍵。

因當時為了準備競賽當日的模擬答辯內容時，分別對日本和台灣的法律有了初步的認識，因此我們認為可以將這個部分做為我們專題的延伸研究，以提升專題的豐富度，希望透過我們的研究分析，也讓大家能對兩國的性騷擾相關的法律有更深度的了解。在第五章節的部分，我們首先針對台灣和日本的性騷擾定義做了說明，發現到台灣的利益交換行性騷擾和冒犯行性騷擾，分別類似於日本的對價型性騷擾和環境行性騷擾。還有為了瞭解台灣和日本實際在職場上遭遇到性騷擾的事件比例，我們分別透過台灣的勞動部以及日本的厚生勞動省的調查，分別得知了近三年的最新數據。另外，我們也針對了劇中的劇情，詳細指出觸犯到法律的行為，分別對照日本和台灣的法條找出觸犯的法律，並用表格的方式呈現，以便參考。

最後，除了從競賽中學習到的東西之外，也從延伸研究那邊得到許多新知識。例如：劇中的性騷擾情景適用於台灣和日本的哪一條法律。找尋多方資料，一一判別法律中敘述的文字是否符合各個場景。此外，也查詢近幾年的性騷擾數據，以了解性騷擾的發生情形為何，並做出分析。像加害者、遭受性騷擾的受害者年齡、未提出申訴原因等。從數據當中可了解到碰到職場性騷擾的人依舊為女性居多，而針對這個我們有提到相對應的性騷擾申訴管道可以做處理，不管結果如何唯有交出證據提出申訴，才能保護好自身的權益，不受到傷害。

參考文獻

中文文獻：

1. 自由時報，〈颱風天值班 北市府主管強吻女下屬...判賠 35 萬〉，
<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3032423>，2021. 7. 29。
2. 自由時報，〈防狼！日本空姐屢遭偷拍 日航、JR 東日本新制服改褲裝〉，
<https://news.ltn.com.tw/news/world/breakingnews/2999673>，2021. 7. 29。
3. Medium，〈日本打工的職場騷擾〉，<https://is.gd/nm8puR>，2020. 10. 24。（已向作者 Mica 本人取得同意進行案例改編）
4. 何謂性騷擾?遇到性騷擾該怎麼辦?，〈警察局婦幼警察隊〉，
<https://www.wpb.police.ntpc.gov.tw/cp-851-1774-30.html>，2021. 6. 29。
5. 趙家緯(2018 年 1 月)。工作場所性騷擾雇主之民事責。「台灣博碩士論文知識加
值系統」發表之論文，<https://hdl.handle.net/11296/3cy6r2>，2021. 6. 29。
6. 勞動部，106~108 年工作場所就業平等概況調查，p. 49~52，
https://srda.sinica.edu.tw/browsingbydatatype_result.php?category=surveymethod&type=4&csid=108，2021. 6. 29。
7. 勞動部，〈性別工作平等案件處理流程〉，<https://reurl.cc/mLkMyl>，
2021. 7. 30。
8. 資料來源為，全球中央雜誌第 113 期-新創獨角獸(2018 年書籍)，2021. 7. 30。

日文文獻：

1. 日本厚生勞動省，〈職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハ
ラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメン
ト）〉，
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html，2021. 7. 1。
2. e-GOV 法令検索，〈雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に
関する法律〉，<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113>，
2021. 7. 1。

3. 労働問題の窓, 〈セクハラ (セクシャルハラスメント) に関する法律。これって法律的にセクハラ?〉, <https://roudou-mado.com/sexual-harassment/271/#1-2>, 2021. 7. 9。
4. 法務省, 〈企業における人権研修シリーズ セクシュアル・ハラスメント〉, <http://www.moj.go.jp/jinkennet/asahikawa/sekuhara.pdf>, 2021. 7. 9。
5. e-GOV 法令検索, 〈雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律〉, <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113>, 2021. 7. 9。
6. e-GOV 法令検索, 〈刑法〉, https://elaws.e-gov.go.jp/document?law_unique_id=140AC0000000045_20200401_430AC0000000072, 2021. 7. 9。
7. 厚生労働省, 〈事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針〉, https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00004330&dataType=0&pageN, 2021. 7. 9。
8. 厚生労働省, 〈令和2年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査報告書〉, p. 63、80、89、94、233、234, <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>, 2021. 7. 21。
9. 厚生労働省, 〈厚生労働省委託事業ハラスメント悩み相談室〉, <https://harasusoudan.mhlw.go.jp/facility.html>, 2021. 7. 30。
10. 厚生労働省, 〈都道府県労働局・労働基準監督署及び総合労働相談コーナー (外国人労働者向け)〉, <https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/foreigner.html>, 2021. 7. 30。

附錄一 決賽通知

【恭喜進入決賽入選名單：微電影組】2020第十屆全國大專校院倫理個案分析暨微電影競賽 收件匣 x

2020倫理競賽工作小組 <cbeea2020@gmail.com> 2020年11月16日 週一 上午12:32 ☆ ↵ ⋮
寄給 收件副本：我 ▾

恭喜貴團隊在「第十屆全國大專校院倫理個案分析暨微電影競賽」之「微電影組」通過初賽，進入12強決賽之入選名單。

請貴團隊

1. 必須確實依據初賽之企劃書內容拍攝成微電影作品。
2. 入圍決賽之隊伍需依微電影提案企劃書內容實際拍攝完成10-15分鐘(含片頭及片尾)之微電影作品。12月11日之決賽當天，以現場播放影片方式進行，入圍隊伍依主辦單位隨機安排之播放順序，影片結束後由現場評審進行5分鐘答詢，決賽未到者視同棄權。
3. 決賽隊伍需於2020年12月4日(五)17:00前上傳影片到指定雲端空間(<http://cbeea2020.mcu.edu.tw/>)，未於規定時間前上傳者，視同棄權。
4. 參加決賽隊伍的成員必須與初賽隊員相同，如因不可抗力之因素須更換成員，則以1名為限，並於決賽前事先告知主辦單位。
5. 影片類型、拍攝工具不限，影片建議可加旁白、字幕、製作團隊及感謝字幕等內容，但勿出現學校系所全名。
6. 影片格式以WMV、MP4、AVI為主，解析度1920 X 1080(以上)為主，低階格式概不受理；所有參賽作品請自行保留母帶，一經遞交，概不發還。
7. 評審會議決定第一名、第二名、第三名，並依決賽名次頒予獎金和獎牌。
8. 未來決賽選出之前三名與佳作都將繳交作品光碟一份及授權協會使用素材進行競賽相關宣傳。

敬祝 順心

銘傳大學 CSR工作小組 敬上

【決賽通知】2020第十屆全國大專校院倫理個案分析暨微電影競賽 收件匣 x

2020倫理競賽工作小組 <cbeea2020@gmail.com> 寄給 吳靜雯、Sophia、我、張宜軒、黃穎軒、黃怡嫻、dino890831、1、王姿雅、林婷暉、羿鈞、廖奕誠 ▾

您好：

感謝您參加「2020第十屆全國大專校院倫理個案分析暨微電影競賽」決賽暨頒獎典禮，活動議程如下，請參閱附件。

【個案分析組】由於比賽順序非常緊湊，**每組參賽團隊總計有17分鐘**，為確保比賽時，團隊還在存取簡報檔，壓縮影響至你們參賽的時間。我們將於賽前，將所有參賽隊伍之簡報檔全數就列於比賽電腦上。**故請於12月10日(四)17:00前，將您比賽之簡報檔案，傳送至2020倫理競賽工作小組 cbeea2020@gmail.com之信箱，謝謝配合。**

【比賽規則說明】

個案分析組：每組簡報10分鐘，8分鐘時按一次鈴，10分鐘按二聲鈴，團隊必須立即結束簡報。評審問答共7分鐘，5分鐘時按一次鈴，7分鐘按二聲鈴，立即結束評審問答。

微電影組：每組影片放映10~15分鐘，評審問答5分鐘，4分鐘時按一聲鈴，5分鐘按二聲鈴，立即結束評審問答。

日期：108年12月11日(星期五)
時間：上午9:00~09:30 報到
地點：銘傳大學 基河校區 台北市基河路130號6樓

備註：響應環保，會場不提供紙杯，請自行攜帶環保杯

附錄二 得到授權（與作者聯繫）



附錄三 比賽簡章



2020

第十屆

全國大專院校 倫理個案分析暨微電影競賽

National College Competition In Business Ethics Case Analysis And Microfilms

競賽議題
跨文化倫理

參賽對象
全國大專校院對企業倫理個案分析有興趣之在學生
(含學士班、碩士班)。

報名期限
即日起至2020.10.02 23:59止

報名網址
cbeea2020.mcu.edu.tw

競賽組別
個案分析組/微電影組

各組別獎金
第一名 2萬元 | 第二名 1萬元 | 第三名 8千元

指導老師獎金
第一名 6千元 | 第二名 3千元 | 第三名 2千元

繳件日期 2020.10.30 23:59止
決賽日期 2020.12.11

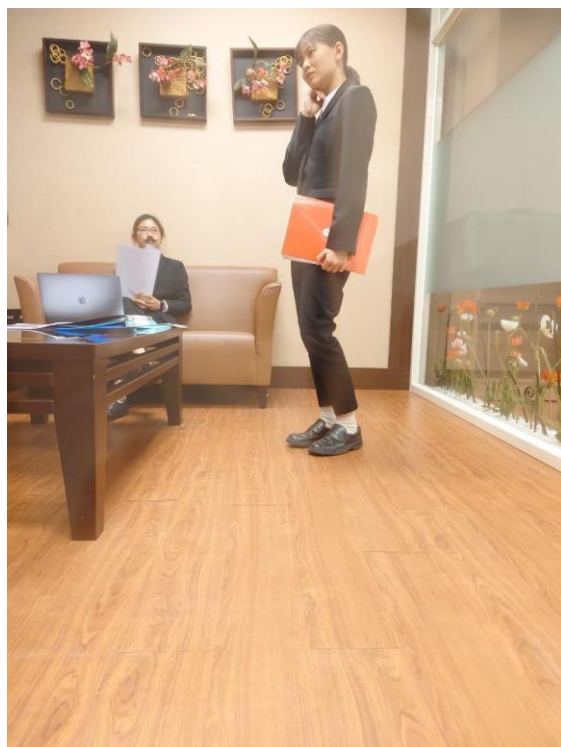
**立即報名
更多資訊**
銘傳大學 CSR工作小組



cbeea2020.mcu.edu.tw

主辦單位 |  中華企業倫理教育協會  協辦單位 |   

附錄四 攝影花絮





工作分配表

工作項目	負責人
代表人-負責與老師溝通	陳怡靜
統整	李佳宜
收集並整理資料	全員
撰寫各章節 (word)	吳佳穎、蔡郁慧 (台灣組) 陳怡靜、李佳宜、戴筱倩 (日本組)
製作報告用的 PPT	全員
製作報告講稿	全員
製作海報	吳佳穎
送印	戴筱倩
準備繳交學校的各項文件	蔡郁慧

專題報告修正要點

評審老師建議

校外評審：

為何當初的男主管不是由男生來演？無論選角、演技、腳本結構仍有改善空間。

校內評審：

1. P11請增加說明透過此競賽，希望喚起眾人對職場性騷擾的重視…等。
2. P24新增角色分配。
3. P75新增第二段格式修正。

修正要點

1. P11新增「透過此競賽，希望喚起眾人對職場性騷擾的重視，並且更加了解性騷擾相關法律，以保障自身權益。當不幸遇到性騷擾時，能夠冷靜面對處理，這是我們此次參加競賽最大的收穫之一。」。

2. P24新增角色分配，於角色介紹後新增由誰飾演。

角色設定：

山田主任(日本人-男生)一位：心機、風趣的日本男性主管。(戴筱倩飾演)
被騷擾者(台灣人-甜甜)一位：覺察力佳、警覺性高的女員工。(蔡郁慧飾演)

狗腿仔同事(台灣人-小藍)一位：勢利、獻殷勤且思考慎密的女同事。(陳怡靜飾演)

好朋友(台灣人-小棠)一位：粗神經、固執己見的女性朋友同事。(李家瑜飾演)

3. P75新增第二段格式修正，開頭空兩格。