

「律師職場中的性別分際與倫理」座談會實錄

主辦單位：全國律師聯合會律師倫理風紀委員會、性騷擾防治與申訴處理委員會、律師倫理規範解釋委員會

時 間：114年7月19日（星期六）下午14:30至17:30

實體地點：全國律師聯合會會議室（台北市中正區忠孝西路一段4號7樓C室）

【致詞】

李玲玲律師（全國律師聯合會理事長）

【主持人】

謝良駿律師（全國律師聯合會律師倫理規範解釋委員會主任委員）

【主講人】

- **蔡順雄律師**（全國律師聯合會副理事長、倫理風紀委員會主任委員）
- **楊靖儀律師**（全國律師聯合會性騷擾防治與申訴處理委員會主任委員）
- **林詩梅律師**（全國律師聯合會常務監事、律師研習所副執行長）
- **范瑞華律師**（全國律師聯合會常務理事）
- **蘇若龍律師**（全國律師聯合會常務理事）
- **趙鈺嫻律師**（全國律師聯合會個人會員代表）

【發言實錄】

謝良駿主任委員：

（全律會律師倫理規範解釋委員會）

各位先進好，非常感謝大家特別撥冗參加

今天的座談會、一同關心本次的議題：「律師職場中的性別分際與倫理」。我是本次座談會的主持人，同時也是本會律師倫理規範解釋委員會主任委員。最近律師界發生了許多事情，其中一個議題涉及性別分際。有鑑於本會對此議題之重視，因此在李玲玲理事長的指導之下，本會倫理風紀委員會、性騷擾防治與申訴處理委員會，以及律師倫理規範解釋委員會則共同企劃本次的座談會，希望透過今天的研討，讓律師同道之間能夠相互交換意見，以共同努力如何避免未來再次發生類似的事件。在正式開始今天的座談以前，我們先掌聲歡迎李玲玲理事長致詞。

李玲玲理事長：

律師倫理是律師執業的準則，性別分際更是倫理實踐很重要的一環，針對最近性別的議題以及詐團的議題，全律會除了今天這一場之外，後續我們會對詐團的案件，另外舉辦一個選考訓過程中對律師倫理的養成研討會，今天這場主要是針對性別的議題。性別的議題成為主持律師、指導律師，與學習律師、受僱律師之間的互動倫理，律師執業要注意性別分際及倫理的要求，今天我們特別感謝六位來自不同世代、不同性別與執業背景的律師，從自身的實務經驗來跟大家分享，我們現在就把主持棒交給主持人，謝謝。

謝良駿主任委員：

誠如理事長所說，我們希望今天的座談會可以從各個不同的角度、世代與身分，分別提出各自的觀點，以期待藉此進行全面而深入的研討與分析，進而找出解決問題的方向。本次座談會的主題有二：其一為「律師執業應注意的性別分際與倫理的要求」；其二為「主持／指導律師與受僱／學習律師之間的互動倫理」。首先，我們歡迎第一位與談人，本會律師倫理風紀委員會主任委員蔡順雄副理事長。

蔡順雄副理事長：

謝謝玲玲大理事長，還有我們的主持人良駿駿主委，還有我們各位與談人、各位貴賓，我是蔡順雄，其實談這個題目尤其談到性別的時候，其實這個題目都有點小敏感，而且有點小危險，就是說平常我很喜歡開玩笑的人，講這個題目都要特別的嚴肅，否則就會有失分寸，我想我們分配到的本來是議題一，我自己本身除了我們倫理風紀委員會主委以外，我其實勞動部受過訓去上過課，我也是性騷擾的有修過學分的律師，所以我在某公營行庫也擔任過性騷擾的調查委員，也擔任過大概二、三年，案例也蠻多的，我剛才在跟靖儀律師分享。但是因為講到這個，我會覺得我自己可能比較適合做一個引言，破題的角色，因為我們的靖儀跟瑞華，都準備非常豐富的題綱來跟大家做說明跟報告，我先提出我的觀察，第一個就是女律師的角色的問題，因為通常有時候我們在跟客戶開會，我常常發現一個很普遍性的問題，如果是男生的律師，比如說謝律師、蔡律

師、王律師，可是有時候律師是女生，我發現當事人的稱謂就變更了，那就王小姐、李小姐，如果只要我一聽到，我馬上會更正說他是王律師，他是李律師，當事人就很不不好意思，對，他是律師，但是也是小姐，這一點我就會，平常不要看我笑嘻嘻，我是外圓內方的人，就是說我一定會跟當事人嚴正的講說，以後就叫他是什麼律師，因為他在專業的形象上不會因為他是小姐或是先生，而要遭受到不一樣的一個期待標準，所以我會覺得在社會上普遍性存在一個某一個問題，這個我的一個解讀。因為我講這個就有點走在鋼索上，我的觀察，但不一定對，請大家不要生氣，我始終覺得，我的觀察，女性主義是毀在部分的女性身上，真的，我自己有一點小觀察，不要生氣，我常常，你聽我講完，冷靜，我常常有時候在案件分配，哪一些案子給當事人的時候，我自己的觀察，可能我的錯覺，就很成功的女企業家，我有時候分配給女律師給她的時候，反而很不討喜，我不曉得為什麼，很不討喜，這個我不曉得，晏榕可能是專家，你可以告訴我你的觀察，我是講真的，我的觀察，我沒有說誰對錯，但我是不同意這個觀點，可是我真的發現是這樣，真的，尤其是越厲害的成功的女企業家，如果我分配給她一個女的律師，我常常有時候在互動上，我會發現我必須要花更多力氣來收尾，這是我的經驗，我沒有說對或錯，如果今天這個議題不讓我來講，我會覺得如梗在喉，所以我在分配律師的時候，我有時候要特別考慮到這一點，我不曉得，我說我只是破題，我不曉得為什麼會是這樣，所以我一直覺得，如果是這樣的觀

點，我是覺得有點遺憾，就好像女律師分配給他，他就會有一個不一樣的應對，我發現後來我如果同時再分配一個男律師給他，其實那個女律師我個人認為她優秀太多了，真的太多了，尤其重要的案件的時候，就像以前我們看費城那部電影有沒有，湯姆漢克演的那一個，他不是講說到底當時為什麼把他那個解僱的原因是什麼，是因為他得了愛滋病還是因為他這個什麼文件遲誤還是什麼的，那他們內部陪審員在評議講一句話說，現在他接的這個案子是事務所最重要的案子，那就表示要發生重要戰爭的時候要派飛行員你是派哪一個飛行員去，那這個案子既然是他們事務所裡面最重要案子，怎麼可能我會接受說他派去的那個湯姆漢克是裡面不優秀的律師，所以他認為這個被解僱一定是基於其他的性別，或者是其他的特別考慮，這個到現在這一步的對白影響到我這裡，所以我很多事情的判斷上，我發現我給了優秀的女的律師，有時候在互動上，我覺得那個就要求的特別深，這個我不曉得，我只能就教各位優秀的女性，告訴我這是為什麼，我講的是我的觀察，我沒有說對錯的或不應該，這當然是不應該啦，那所以變成是說，這個女律師在我們的職涯生涯上，常常有的時候會有一個，我還甚至很尷尬的就是，我跟我的受僱律師去辦案件，辦一辦，那個當事人還回過頭來跟我說，你替我跟尊夫人問個好，我想半天我尊夫人他怎麼會認識，他應該沒有認識他，我只好問他說是什麼意思，他以為我那個受僱律師是我太太，我也不曉得他天外飛來一筆，為什麼會發現有這樣的模糊印象，所以變得好像女的律師在某

些情況上，好像變成是一個附屬，或者不是一個主要的角色地位，這個我會覺得現在我們的律師我剛特別問了一下，我們的律師男生還是偏多，只是30歲以下的女的律師已經普遍不一樣，憑良心講，這個線上也有一些男律師，我自己在事務所裡面用人的時候，我發現女生的律師的優秀特質，顯然比男生優秀的特質會持續很長很久，我的觀察，所以這個可能整個女律師的角色上，大概某一些在律師事務所會遇到的狀況，所以也就會隱含著後續等一下第二場會提到的，就是說很多年輕的受僱律師，女生的或者學習律師，他有一點好像要陪著跟指導律師或主持律師去跟客戶做一些應對，這個應對包括去吃飯、喝酒，甚至要陪著去唱歌的這種應酬，這樣的文化，我會覺得我自己事務所是絕對禁止，第一個我本身就不愛跟人家應酬，第二個我從來不跟客戶應酬，如果是好朋友那就是我自己去就好了，不需要我下面的律師去，也不需要，除非是尾牙，客戶的尾牙，我們就是很多人的那種官方式的，就沒有話說，所以原則上我會覺得避免李下瓜田，這種不要讓女的律師覺得說，她在專業的形象上有一些受損的這些不必要的職務或工作分配，就送往迎來，這個我會覺得盡量沒有必要，我會覺得盡量把它，不要做這部分的差異化。那第二個我想觀察的是說，這等一下靖儀律師，她的講義會很精彩的分析，就是到底律師跟當事人之間能不能發展出除了客戶以外的關係，這個變成好像現在，最近不是上了一個新聞，這個也是，這個大概我看了一下學者見解，很多大概多數是認為不宜，理由就是會怕喪失了獨立性，

或者怕喪失專業的判斷，可是我對這個會覺得，這個不能夠一概而論的類型，我認為應該有某個程度，所以我們那時候在討論說，有沒有可能將來我們要指引，這個我認為可行，但是可能沒有辦法規範到很細緻，因為我們跟當事人的關係不一，真的太複雜，比如講我們的客戶的當事人是自然人，那就我剛剛講的那個問題，就是說會發生出額外的感情，特別是家事案件，趁那個人他在心理上受沮喪，或者怎麼樣的時候會有這種類似的情況，可是有時候客戶你是一個公司客戶企業客戶，你跟他們的業務單位，或者你跟他們的法務單位的互動中，甚至剛有人提到說，董事長的客戶算不算，這個有時候如果一概全部禁止，事實上就沒有浪漫的愛情故事了，就很難，你懂我的意思嗎，很難了，凡事都這樣不可以，這個不可以，我真的還是回到一個點，我講的很粗糙，我認為是發於情止於禮，這個其實我們心中講了一大堆標準，我認為律師對於一個案講的那些標準，都很空泛，怎麼維持律師的執業尊嚴維持品味等等，其實我覺得還是發於情止於理，這個禮是禮貌的禮，但是他等同約略我們的倫理規範對局勢的偏見，我認為應該就是這樣，當你隱隱約約覺得這樣好嗎？不妥的時候，我認為可能就有一個界線上要做斟酌或考慮，我剛也跟瑞華在前面常理監事會我們在半開玩笑，我自己的判斷準則，兩個角度，我自己的角度，第一個我的考量點是說，在客觀上有沒有這種不對等的關係，很明顯的不對等的關係，比如說他就是一個當事人，然後他的這個，很多他基本上很多都得聽你的意見，比如說他是家事案件的當事

人，或者刑事案件的被告，他某個角度可能這個對等性他是相對傾斜的，有一些不見得，有一些他請求我們來申請專利，或者專利的侵權案件，我們是原告，他有沒有特別的客觀上，在資訊或者權力上的不對等性，這個我認為不一而足，很難講。第二個是說主觀上，那個相對人，就另外那一位或者另外那一個方向的，他有沒有在主觀上的當時的精神上面有一些不那麼完美的情形，就是他在注意力或者有欠缺或者是趁人家剛好感情失和，或者婚姻有破綻或者家事案件，或者有怎麼樣的特別情況，那一種他的反而是我覺得這種在他的個人情感的判斷上，有一點點沒有那麼的瞭解自己在做什麼的時候，會不會有這種律師乘人之危的情形，這個我倒覺得應該從這兩個角度觀察，我自己的經驗我的看法跟判斷。另外第三個就是律師事務所的內部關係，我剛問大家說事務所有明文禁止，不可以辦公室戀情，有嗎，我不知道，應該縱使有，違反的法律效果，是違反工作規則情節重大要把它開除，這個很難，雖然一些大公司都有，都禁止說原則上不可以辦公室戀情，但這個可能是一個效率上的問題，工作效率或者怕分分合合影響整個團隊的工作士氣是自，但還是回到一句話，就千篇一律禁止，我們一大堆浪漫的愛情故事就不可能會發生，這個禁絕人性的事情，我認為極端困難，那辦公室內部的這種感情糾葛，會不會構成性騷擾，他還是回到性騷擾本身，我常常覺得，有一些外面的一般人對性騷擾不理解的，他常常把這個，像我自己處理很多性騷擾案件，特別是男生，他就覺得我就沒有那個意思，我就是沒有那個好像

要佔他便宜或者好色的意思，就跑去比如說有一個，他是在做那個醫療廢棄物的清理的業者，他是司機，他就開車過去，去各醫療院所去收那些醫療廢棄物回去，就到某一個診所，就請那個護理師將那個一些注射針筒醫療廢棄物他要收走，那個護理師可能人不舒服還是什麼，就趴在那個櫃檯，他過去就把那個女生的兩隻手拉起來，好像說你怎麼不拿給我，有點跟他半開玩笑了，為什麼我看著栩栩如生，因為現在醫療院所的監視器都會告訴我們發生什麼事情，連聲音都有，然後這個女生剛開始是還好，沒什麼，就把東西拿給她，可是過沒多久，他離開之後，就看出那女生已經有點感覺不對了，應對就不太舒服，趴在桌上哭，後來診所的醫生就打電話來跟我們的客戶主管反應這件事情，他們人事單位把那個人找去，他就是一付我哪有做錯什麼，我跟他本來就親密就很熟，我本來跟他就很熟，我拉他起來又不是有性騷擾的意思。我就問他幾件事，第一個你跟他很熟，你有那個女生的手機號碼，沒有，你跟他是臉友嗎，沒有，你有他的LINE嗎，沒有，那憑什麼你認為你親密到可以跟他直接拉他的肢體的手，我問他，他當場沒辦法回答我。第二個我跟他說，他說他問的外面一堆律師都跟他說，這個不會成為性騷擾，我說那個律師的角度是站在公然猥褻的角度，公然猥褻的角度是自己開心，滿足自己的色慾或性慾，性騷擾是對方覺得不開心不滿意，或者我講的是一般的講法，這個正確的定義法條上有，我就不贅述，那個是對方他自己的覺得，我說當事人你的律師其他律師跟你講的，可能是在跟你講有沒有成立

公然猥褻或者那些，性騷擾不是你在想什麼不重要，最重要是對方的感受的問題，後來我才勸他說要去道歉和解，取得人家諒解，看能不能後續就不要再追究這些責任，後來還好，他也接受我的建議，去跟人家和解掉了，我要講這個的意思是在說，其實性騷擾的界定在外觀上外面的一般人，其實他的理解性比較沒有像那麼精準，不過老實講，我現在已經越來越大家幾個新聞事件的時候，大家比較關注到這個，也比較清楚，你注意看現在以前我記得我那時候剛做律師，我那個拍照的時候，那個男女同事還會勾肩搭背，男生還會勾肩什麼的，現在大家拍照不是前面比愛心就是比讚，證明自己的手都沒有亂動，這個也好啦，我覺得這個也好，自清，我拉拉雜雜的先破了個題，希望大家後續等一下我們這一組的靖儀跟瑞華，都會講得非常精彩的一些標準，我先簡單報告到這裡，我剛剛講的千萬沒有冒犯的意思，我的出發點是好的，因為我一直覺得這個很奇怪，我不曉得可能你們女性主義比較深刻瞭解的，可以跟我分享，還是說我的觀察只是片面偏頗的，我看都是不對的，可是我看到真的這樣子頻率是過高，不然我不會拿出來講，好，以上謝謝。

楊靖儀主任委員：

（全律會性騷擾防治與申訴處理委員會）

大家午安，理事長、我們在座的講座、我們線上的道長，接下來由我來報告性別分際跟倫理要求。不好意思，我今天聲音有點沙啞，應該是昨天晚上去看江蕙的演唱會，情不自禁跟人家唱了歌，情不自禁叫大家一起

唱，大家都上來嘉賓，再來剛才我也嚇了一跳，被我們順雄副理事長，他的執業的觀察，在派案給律師的觀察把我嚇了一大跳，每一個律師在執業的時候就性別的議題可能有不同的體會跟觀察，今天我要講的因為講性別，所以我第一個部分會來講性別的相關的法律的部分，再來要分兩個主題來講，就是說在律師執業職場的執業的過程中，跟同仁還有跟外部人客戶或者其他人的互動，再來會講一個就是會講這個發展親密關係，這個跟當事人發展親密關係是不是適當的問題，最後結語再來講一些因應的作為。

律師的工作就是一個跟人互動很深的工作，所以性別的議題其實是很重要的，我在想其實我們在唸法律系的時候，對於性別的議題，在法律系的一個教育的過程中，其實是不深刻也不充分的，反而是我們執業律師之後，我們開始瞭解到關於現在一些新的性別的認同，性別的議題，我們要增加很多基本的知識，我覺得這個是非常重要的，因為這個在我們處理個案的時候，對個案的深入之外，還有我們在跟當事人互動的時候，如果我們不具備有一個性別的敏感度的時候，很容易就會跨線，就會怕到說你在執業的時候，產生一個因為性別的一個風險，譬如你跟當事人的對話有一些不適當的言語，所以我覺得說性別的議題是我們做執業律師之後，大家都還是要去討論的去研究的一個議題，看起來在我們家事法律的課程裡面比較多有這方面的議題，或者是在勞動法的性工法裡面比較有這樣的議題，其實這個都非常重要。因為順雄副理事長講的比較輕鬆，我也想要分享一下就是說，作為一個女性的律

師在執業的過程中，我最近也在想，我有因為我是一個女性的律師在執業的過程中，有因為這樣的一個性別受到我覺得比較不適當或者是怎麼樣的影響嗎，回想起來，因為其實也執業27、8年了，很多事情也都忘記了，但是仔細想一想，有一些感受還是深刻的，在比較年輕的時候，剛出道的時候，那時候應該還算年輕，不敢說貌美，但是年輕的律師，在以前可能女性的律師人數沒有那麼多，我們又在南部執業，所以對於南部有一些男性比較沒有平權的觀念，性別平權觀念，他們會覺得說，這些年輕女生律師，奇怪了，同事來處理案件，年輕男生律師就沒有問題，這個問題就不是出在年輕的問題，年輕那個我沒辦法，那男女性這個問題，就是顯然他們會認為有不同的對待，但是我的觀察是這樣子，就是說其實在這個專業的互動之後，他們會慢慢的感受到說，其實女性的律師也有她細膩認真的一部分，但是這就是有一個過程，相較於男性的律師，可能他就沒有這個過程去證明自己說，我這個其實是夠認真夠投入了，這是一個感受。那再來，其實在律師的執業職涯裡面，也真的還遭受過性騷擾，很有趣的，有經歷來自法官的性騷擾，客戶的性騷擾都有，同道的性騷擾都有，現在來想可能就很不可思議，那如果說來自於法官，就是他開庭，那時候很年輕的時候，可能那時候比較老一輩的法官，可能性平的觀念也不是那麼好，開庭的時候就會跟你揶揄幾句，怎麼這麼年輕，在哪個事務所，收入多少，我退休後去你們事務所好不好，你就覺得，為什麼要跟我講這個話，下庭的時候我就說天啊我大肚子了，穿

著法袍都不知道。然後客戶性騷擾，那個就是陪老闆出去跟客戶吃飯，客戶握著你的手都不放，你那個場合你怎麼辦，那時候我們很年輕，也不知道在那種場合，我們要怎麼應對，這種事情還是有的，我講一個最離譜的，有一次我幫同事去調查局做筆錄陪偵，我在陪偵的時候被當事人性騷擾，陪偵完之後，我就跟當事人說，你今天下午沒有複訊了，你的主辦律師會再去給你律見，你有沒有什麼要跟他交代的，那個被告居然跟我說，他說，美女，你來啦，我關在裡面那麼久，那麼久沒看到你了，我快受不了了，我覺得噁心到爆了，我是他陪偵的律師，噁心到爆，我後來就跟我的律師講，我就說，你當事人很夠噁心的，我陪偵他還性騷擾我，然後那個同事就說，就是，他算是安慰我吧，他說妳不要太放在心上，就像當兵一樣，這個當兵三年，母豬賽貂蟬，這個很好笑，這心裡就要OS了，你關滿關到死去，押滿押飽，所以其實女性的律師在執業的過程，有時候會遇到這種事情，當然現在回想起來是又好氣又好笑，但是在當下可能你也不知道怎麼去應對反應，所以其實女性的律師在性別這個方面是有時候是會有不同的體會，我在想對性別這個議題的敏感度是非常重要的，那今天舉的例子看到的好像都是一些男性律師做行為人的案例，但是我一定要強調，其實在這個性別多元的狀況之下，所謂性騷擾或者跟當事人發展親密關係的，絕對不是只有異性之間，也會有同性之間，所以講這個案子，甚至有異性之間，有女性對男性都有，所以我們舉這些案子，我只是盡可能把我們現在有的這些案例整理出來，但

是我相信這個是相對的，絕對沒有特別去針對男性律師，有什麼覺得什麼的，這個一定要瞭解，所以舉例來講，如果舉到男律師也都包涵，絕對沒有說一定是男性律師的問題，這個現在是性別多元這個一定要理解。副理事長講到說，好像現在對於性別理解之後，這個互動上的界線，那其實這個我也聽過別的男律師資深的道長講過這樣類似的話、類似的感受，那我想這個感受是很深刻的，就是說其實這些男律師，我看起來都是也非常有平權的觀念，也非常的尊重女性，可是他說，沒有上這些性平的課，沒有上不會怕，上了之後會怕，會怕的理由是因為，他覺得那個講話的界線，變得不一樣了，自己要講話之前，以前一些很脫口而出的一些虧妹妹或者是虧什麼，或者甚至他覺得可以開玩笑的話，他變成自己要謹慎一下，他覺得說他的雷達好像不是那麼精準，所以他覺得有一點耽心，我說沒關係你習慣成自然，以前講話不經大腦，現在就是知道說有些話能講，有些話不能講，這是一件好事啊，我們女生也一直進步，男生也要進步，大家都要進步，這就是一個學習的過程，你不用耽心說這個話能講不能講，你覺得這個話能講不能講的時候就是不能講了，你的雷達就出來，你如果說都一直都沒有那種意識的話，那當然你就是會一直踩到紅線，那所以先講到這個關於性別議題。

那性騷擾的態樣，我很喜歡用我這四隻猴子，出去外面做性騷擾演講，我都喜歡用他們，其實這個性騷擾如果簡單講，不要去特別講法律定義，基本上就是跟性或性別，不受歡迎的言行，影響他人的尊嚴生活，那當

然就是幾個態樣，這種敵意式的性騷擾，或者是用條件交換的性騷擾，那另外就是權勢性騷擾，這個大概性平三法的話，如果大家有一些深入的或至少要看，我覺得也不要深入，因為全中華民國的男性跟女性的互動的標準就定在那邊，今天我們即使是律師，你的標準跟全中華民國人民都是一樣的，你的職場裡面就是用性工法、性騷法，那如果你今天要進入校園去教學，你就有性平法的規範，所以其實這個是很基本做一個律師基本的，我倒是剛剛副理事長提到說，有一些可能是不知道那個界線，我覺得確實是有這樣的狀況，就是說關於性騷擾，有的人是真的不知道那個界線在哪裡，那種故意明知故犯的，那我們就不管他了，明知故犯的，你做了選擇要去做性騷擾的行為，你就去面對你的刑事責任、民事責任、行政責任，甚至律師倫理的這個責任，那如果有一些不確定故意的，那這個也是要教一下，那可能他界線不那麼清楚，那有一些真的可能真的是過失，我覺得對於不同世代的律師來講，關於性騷擾的理解確實是有落差的，但是我們現在如果希望說大家避免這種執業風險，基本上我把性騷擾這件事情當成一個執業風險，男性女性都有，這是一個執業風險，我們就是第一個，我的小孩子第一隻嘴巴捂起來，不要亂講話，跟你的客戶跟你的同仁，你就避免黃色笑話、雙關語、簡訊、LINE甚至貼圖，因為我有擔任屏東縣政府性騷擾的調查委員，其實用這種LINE貼圖這個來性騷擾是非常的多，舉證上又非常容易，都不知道這些人在想什麼，傳這些東西，人家截圖就有，來申訴的時候，看圖就知道你有沒有構

成，為什麼要做這種事，還有傳照片傳連結，這個是一種態樣。另外批評人家身材，嘲弄性別形象，這個有的人沒有性別意識，他會不覺得這個是性騷擾，那其實這個也是，那另外還有什麼，性別騷擾，所謂的性別騷擾就是，以性傾向、性認同去嘲笑人家娘娘腔、同性戀、男人婆等等的，這個都非常的不OK，這個都很明確的性騷擾，這個就是我們講的這個在言語上的注意。我們今天在這邊講這個，大家覺得說，這個不用跟律師講這個了吧，但是我們後面會看到，有很多的案例，甚至現在的案例，也都是透過LINE，透過這些貼圖，透過這些簡訊去性騷擾，甚至這個貼圖的部分很有趣，有些人覺得說貼圖很中性，可是有一些貼圖的話語，或者我曾經辦過一個案子，那個貼圖老闆就問員工說要不要運動啊，然後就是兩隻豆卡的狗疊在一起，那這個有沒有，所以有一些貼圖，這個其實這個解讀的意思就出來了，所以儘可能跟客戶要保持這種互動的時候，我覺得貼圖也是一個很重要的，大家保持一個界線，給客戶的貼圖最好四平八穩，不要太多啾啾啾一大堆愛心，一大堆什麼的愛你什麼的，你要跟你的客戶，要跟你的同仁來這些東西，你就要承受這種風險，你的老闆要關心你的員工，晚安睡覺愛你啾咪，你要這樣，你就來承受你的風險，這就是一個風險的選擇。第二隻是不可以亂看，色眯眯的看這樣的案例都有，盯著人家的某一些部位來看，這個確實也都會構成性騷擾，有些老闆會，或者有一些律師覺得說，你穿這麼露就是要給人家看，還不給人家看，你為什麼穿這麼露，沒關係，這個你到了要解釋的時

候，被人家申訴性騷擾，你再去解釋這件事，這些都可以預防的，不要去色眯眯的看，那什麼是色眯眯的看，行政法院都有判決，你可以去看判決怎麼認定，什麼是色眯眯的看，偷窺偷拍不OK的。第三隻不要亂傳性騷擾的話，這些有一些很喜歡傳這些影像影片分享這些八卦什麼的，這個其實去傳也會有性騷擾，那第四隻就是我們剛才這個我們副理事長講的，啾咪手要擺在前面，按贊手都要擺前面，你看我這隻猴子這麼乖，手擺在前面都沒有亂動，其實性騷擾很多態樣就是肢體的性騷擾，我們懲處案件也可以看到，這個對人家肢體隨便的碰觸，有的是強行的這個摟抱、拉手，這個都有後面案子都會看到，那前一陣子才上個禮拜的案子，也是有律師也是因為這樣類似的事情對自己的助理公車上牽手，傳一些言語也是被認定，還曾經有一個案子也是這個，在MeToo的時間，因為某個政黨，他們有性騷擾事件引發了MeToo運動的時候，也有一位女性非常勇敢的站出來，不遮臉、露臉、具名、不戴墨鏡，非常勇敢的出來控訴某一個律師在對她做牽手後拉手，或者是一些擁抱一些不適當的肢體接觸和性騷擾，後來那位律師是有公開在臉書上致歉，要講的就是說，真的不要去亂觸碰其他人的身體，這個身體界線應該是很重要，我一直以為這個是我們從小到大都能夠理解的跟人的界線，但是就是不知道，為什麼還是有的人沒有這個界線，那你沒有這個界線，你就要學習這個界線在哪裡，不要直接的碰觸當然是這樣，過近的距離也是很恐怖，一個人在你旁邊吹氣，你就嚇死了，所以我想這個我們律師不要讓自己

陷入這些風險，不要有這些肢體的動作。那另外還有一種性騷擾的態樣，過度追求也是，因為可能我們律師也會覺得自己的條件蠻好的，覺得精誠所至金石為開，那就是這樣棄而不捨而追求，當你過度追求的時候，也會有變成一種性騷擾甚至跟騷法的問題，有一些人沒有這種自知，譬如說我去大學跟大學生演講，大一大二時候跟他們演講會提到這個事情，如果你約一個女孩子，約一次要跟她私下單獨出去，約一次她用一個理由拒絕你，約兩次用一個理由拒絕你，你第一次約她看電影，她說她不喜歡看那個類型，第二次約她看電影，她又說她不喜歡那個類型，如果兩次你就要想一想，到底她是不是真的想要拒絕你，如果三次的時候，你真的要想一想，真的是，你如果說棄而不捨，四次五次整天纏，因為有的人就是，當然我們一方面我們要教導我們的年輕人選擇說，不要就是不要，跟大家感情界線清楚，但是有的人就不好意思說，其實過度追求的話，也會造成一種性騷擾，如果我們的律師對這件事情沒有理解的話，他還會用那種羅密歐茱麗葉到人家前面去彈吉他的那種追求方式，會把人家嚇死。所以我覺得說這個性騷擾事情是非常的要緊的，我們的懲戒的案例裡面有很多個，我有把它列出來，這個律師性別議題懲戒案件，我本來要寫說，當然我講一下性騷擾可能會牽涉到律師倫理的規定大概是這幾條，我們看到案例裡面會提到，都是說這影響到律師的名譽、律師執業的尊嚴、影響律師的形象，要符合律師執業的品位跟尊嚴，剛剛我們的副理事長講到說這個東西很抽象，其實它很抽象，可是它很好

用，因為在具體個案裡面，我們的判斷也就是依照這個做標準，其實你慢慢的你會去瞭解到說，到底這樣的行為有沒有違反到這些規定，如果基本上你是一個違法的性騷擾行為，犯罪的或者是說你這個已經是被認定性騷擾，那應該是很明確吧，難道我們律師要說性騷擾不影響律師的品位，那是個人問題，我想很重要的，如果說有這樣性騷擾的行為，他是已經違反律倫了，都不用去考慮他是個個人私德，他就是一個違反律倫的，受來律倫的懲戒，他一定是有機會會構成的，我的意思是說，當然個案要判斷，但是不要把這種性騷擾這種事情認為說像有的律師答辯就說，我又不是在執行律師業務，我不是在執行律師的業務過程中去有性騷擾行為，為什麼要用這個律倫來懲戒，如果是這種認知，那你差太遠了，你被懲戒也是剛好而已。

那再講一下這個性別議題的這四個案子，律所所長這個性騷擾這個女性助理，這個都是具體的案子，我有在我的講義裡面有簡單的整理過程，其實都很不適當的接觸，還有這些言語，其實我一直在思考說要不要講一個案例，但是我覺得其實如果是我們律師界關起門來，或者不要說關起門來，我們正式要來講這個問題的話，我就覺得我還是把這個案例分享出來，我曾經看過一個律所的主持律師對他的助理性侵害的案件，我為什麼說我看過這個案件，是因為這位助理請他的好朋友來問我說，他被他的律所的所長性侵害，是強制猥褻的狀況，但是她很猶豫要不要提出刑事的告訴，或做任何的申訴，那我當然是就是透過她這個朋友跟她鼓勵說，如

果她有事證的話，她應該是要來求助這個事情，然後呢我說有證據嗎，她說有，她有錄音的影音檔，錄影的影音檔，我說是這樣嗎，就拿來給我看了，也是透過這個朋友，我沒有見過當時的本人拿來給我看了之後，天啊就在律師事務所的辦公室裡面，後面還掛著律師袍，這個律師把助理壓到牆角去了，然後就是伸手在那邊搓揉她的胸部，這個助理說老闆好了，不要這樣子，不要這樣子，那這個律師說再一下就好，再一下就好，發生的場景就是，同所的這個合署的律師都不在，事務所就老闆跟助理，那其實在小規模的事務所裡面，這種事情是可能發生的，那所以我說，這個很明確照得清清楚楚，聲音，影像，臉，律師名牌都清楚了，辦公室桌上的名牌啊都清楚了，這個其實是很明確的，給任何一個人看都是非常明確的，真的不要耽心來提告，但是後來那位助理還是決定她離職就好，她不要提告，因為她已經考律師考兩年了，她還要繼續準備考律師，她不希望這件事情影響到她在唸書，家裡人也覺得就算了，她也不希望這件事情在申訴，但是我那時候是透過朋友跟她說，如果妳相信這個法律，妳要唸法律，妳要做律師，妳要考司法官，妳如果相信這個法律可以保護妳，妳念這個法律才比較有價值，但如果妳認為這個法律都沒有辦法保護妳，有一天妳變成律師，妳變成法官的時候，妳變成司法官的時候，妳怎麼來操作這個法律呢，要不要再想一想，看我們能什麼方法來幫助妳。反正到最後她就是不來做這件事情，她就是不提告也不申訴，那後來這件事情，我當然是尊重當事人的決定，但是到後

來有一次，我以為這件事情就過去，我只是覺得很遺憾很痛心，因為我就看到那個整個侵害的過程，一個非常清楚的那個檔案，就後來有一次我在法院，跟那位侵害的律師這樣不期而遇這樣經過，經過之後我跑到廁所吐，我覺得我是替代性的創傷，那就覺得說，哇這個連我都這樣了，那那個被害人怎麼辦，所以每一次只要看到這案子，或者是所謂這種me too的時候，我就很希望這個被害人，有一天她有足夠的勇氣來做這件事，但是這個也是沒有辦法，所以其實我們事務所的這個執業的場域，其實有時候人數很少，那或者是職員很少，這個有時候發生這樣的事情，所以我說這個事務所裡面，所長去騷擾女性助理，尤其這些員工，你的行為人是個律師的時候，我看那個弱勢是相對的更弱勢，尤其她對法律的認知不理解的時候，她會更害怕。

那你看第二個案子男性的律所所長性騷擾首日到職的女工讀生，第一天他就下手要摸人家，講不三不四的話摸人家，這是很不OK的，那這些懲戒的這些期間，三個月六個月都有，大家可以看我提供訓練講義。那還有一個男律師性騷擾他的大學女同學，這個是沒有僱傭關係，沒有委託關係，只是說你很大膽，你覺得你的大學女同學，她唸法律是念假的嗎，她是可以讓妳這樣隨使用性騷擾揶揄，為什麼欺負人這樣欺負法，但是其實你看看我們這幾年，律研所裡面也有發生這樣的一些個案，我也會覺得說，到底這些行為人他到底是怎麼看待這些受害人，你覺得我們這些唸法律的女生是這麼好欺負的嗎，如果你連女性的法律人，你都能夠欺負的下

去，你還有什麼不能欺負的。

另外我們還有一個個案很特別，是男性律師侵害配偶權，這個也是很特別，當事人去跟他法諮，第一天去第一次出去法諮，兩個就發生性行為了，這個是匪夷所思，但是也就發生了，後面就是有侵害配偶權，但這個不是性騷擾不是性侵害，這個是歡喜甘願的，但是這個侵害配偶權，我想侵害配偶權這事情，如果不要看到被投訴律倫，我想應該是蠻清楚的，所以這個不是只有民刑事的問題，還有一個律倫，其實因為這種性別的議題被弄成一個律倫的案子，其實人設崩塌，然後人設翻車這個都是很不值得的事情，你一個律師因為這樣子管不住自己，就來這個，我覺得這個是很要注意的事情。

再來講一個很特別的，就是律師跟當事人發展親密關係，是不是有違反律論，其實我以前從來沒有想過這事情，以前執業過程有聽過這種story，就是說這個律師辦案，辦到跟當事人上床，辦到床上去了，有聽過這種話故事，或者是說這個辯護人變成家人了，這個律師愛上了他的被告，這個也是以前會覺得這是一個八卦議題，但是嚴肅去思考，其實如果從律師跟當事人委任的角度來講，其實這個有沒有影響到當事人權益，我找了一些實務的見解，我本來想說如果都是成年人，如果都沒有違反性自主決定，沒有違反他們的自由意識的話，難道不行嗎，跟當事人發展親密關係，看了一些學者的見解，是有提到說，像王惠光律師有提到說，這個會有影響到律師的獨立性，其實我們常常說律師辦案子，不要把自己變成當事人，這是我們的行話，意思就是說，當你變成當事人的

時候，你就會很投入，就沒有辦法從你完全的專業判斷，其實如果當你把这个你的當事人變得很親密的這個發展關係的時候，有沒有可能也是會有同樣的狀況；再來劉宏恩教授，劉教授題目是很可愛，他那篇文章，他在月旦法學那篇文章，他說「我可不可以愛你，律師可以跟當事人談戀愛嗎」，那他也認為不適當，這個會影響客觀、獨立性、公信力，那當事人的權益可能受影響或剝奪，他舉的例子超級可愛，他說如果明天要去辯論，或者要去開庭了，那這個律師跟當事人談戀愛，這個律師跟當事人告白，那這個當事人在這種狀況下，為了怕說他這個案子律師能不能盡力，所以就不好拒絕，這案子是蠻可愛的，但是其實意思就是說，其實在這個當事人的這個感情上面真的是有可能是會影響到這個權益的，那王進喜這個是講美國執業的，好像在美國的方面是，對這部分律師倫理規範裡面是也有限制的，但是主要是指說，在這個委任關係中發展感情關係，那如果說你本來就是男女朋友關係，本來就是親密關係的話，那這個就是委任適當不適當的問題，這又是另外一個層面的問題。那邊提到一個很有趣的問題點，除了一般講的就是說，客觀的判斷問題，還有這個利害衝突，說會損害到委託人的資訊秘密性，他講的是基於一個律師跟當事人之間有一些事情，我們律師以後作證的時候我們是可以不講的，因為這個是基於我們這個律師可以這個一個不用去作證的特權，但是如果這個是跟你秘密私下講的，我們是男女朋友之間講的事情，那這個還在拒絕作證的範圍嗎，這個我沒有辦法具體講很具體的例子，但是看

起來也是有這樣一個案子。王進喜的這個案子，他是提到一個說在美國一個案例，律師是跟一個離婚案件的當事人精神狀態不太好發生性關係，他是說那個案子是律師被停業兩年，美國那邊是認為說這個也是利用了委託人的資訊，其實就是覺得不適當，如果你當時的狀況是很不OK的話。下面我講一個ChatGPT，其實ChatGPT很好笑，我就直接問他，他還回答了四qq平八穩，那我為什麼要問他呢，當然我不是全部相信他講的，我只是要確定說，他不要給一個錯誤的方向，如果他認為說這件事情完全OK的話，我會比較擔心，但是這ChatGPT也講得四平八穩，都不OK，損害律師客觀判斷能力，構成利益衝突，有損法律執業公信力跟形象，講的也還不錯，所以如果我們現在的律師常常把ChatGPT作為一個資訊來源的話，至少我覺得有點放心，他沒有跟他說這OK，而且ChatGPT還講得很好，一定要把它念一下，他說律師與這個當事人發展親密關係，可能違反律師倫理構成這個利益衝突，即使法律沒有明文禁止，也極具風險，所以說從觀點來講很好，實務上建議律師應該避免此類情況，已經發生了就主動解除委任或者適當的補救，那所以其實這個事情的話，其實從公然的角度，你能避免就避免，你不要涉足，你就不會失足，這是一個選擇，這是一個選擇，那我們也想一想，我是想過一些案例到底會怎麼衝突，剛才我們副理事長說，這個不盡然，也許因為你覺得是自己的案子你更投入，你別的案子你可能花三個小時，因為是自己有親密關係的，你可能更投入更多，但是想一想其實，這個當然不能每一個個案

去判斷，但是我們在講標準的時候，如果能避免是不是能避免，我想到的也是家事案件，尤其家事案件性侵害案件的被害人，有時候身心比較脆弱，你是他的服務，他一個移情作用，再加上一個知識的不對等，我們可以去想，精神科醫師可以跟他的病人談戀愛嗎，男歡女愛可不可以，心理諮商師可以跟他的病患，可以跟他的諮詢者發生感情的關係親密關係嗎，為什麼不行，那回頭來看那律師為什麼不行，所以我覺得，還是有一個界線在的，那我也想到說，譬如說今天一個家事案件，要爭這個當事人媽媽來委託，他想要爭小孩子的親權，你如果跟律師發展一個親密關係，律師也許會考慮說我希望將來我們如果在一起，我不希望是有兒子女的狀況，那我就跟你建議說，不要爭取親權，探視就好，定期會面交往就好，有沒有這種可能。或者是說這個民事案件捨棄一大堆，但是這些拉拉雜雜的都不要主張了，我們重點放在哪裡，你是出於你的專業，還是你出於你跟他的關係，這個有時候是釐不清楚的，或者有一些情勒，或者是說像有的舉例，就是說因為你想跟這個當事人長長遠遠，所以什麼和解條件什麼都不同意，一直開庭一直開停，那你一直開庭的目的，不是為了他的案件本身，是為了一直跟他討論，一直開會一直在一起，有沒有這種可能，因為我們正常的律師我們當然希望收了錢趕快結束，對不對，你整天跟他討論，一直約出來吃飯，有沒有這種可能，我不知道，所以這個其實想一想，尤其更重要的是，如果今天是弱勢的當事人，精神疾患者，身心障礙者，他幫你當服務，他幫你當移情的作用，

等一下他如果有那種司德哥爾摩症候群，這種種種的這種問題，其實是蠻複雜的。另外有想過，以前有這種案子，律師用性行為來抵付律師費，行不行，有沒有違反律倫，兩個人約定好這樣，這個也是性的界線，那為什麼不行呢，如果我這個提供一個專業服務給律師，我們是異業結盟，我提供這個服務，你提供這個服務，這樣行不行，有沒有違法律師倫理，所以這個性別的界線，其實我們很多事情可以思考，那當然我最後要講就是說，這個都是，當然講我們副理事長就說，這個這些問題他覺得是發於情止於禮，禮貌的禮，我覺得其實發於情，你只要不要止於訟就好，基本上會來到我們面前的問題，就是鬧翻了，我們總不能規定說律師可以跟這個當事人談戀愛，但是不要鬧翻就好，這個沒有辦法講，所以這個是一個風險，其實老實講，如果我們律師公會的角度，如果我們的思考是從保護當事人來講，我們應該要從這個角度去做一點思考，它不是單純的男歡女愛的問題，不是單純的一個合意的戀愛自由，愛最大的問題，最後因應作為，我想律師個人的話，就是不涉足不失足，預防性司法，保護自己，避免介入跟當事人劃清界線，像剛才副理事長講的，不跟當事人私下的，我也是這樣子，我也不跟當事人做私下的互動，不給當事人任何一個界線，當當事人在LINE裡面太多的這種需要想要進一步發展的時候，我就會跟他說，你跟我談案件就好，你自己知道界線在哪裡，要把界線劃出來，你可以教育你的當事人，我們是有選擇不是沒有選擇，我們不能讓當事人像爛泥一樣，巴上我們就走不了，那個也

是我們的選擇，不是當事人的選擇。律師事務所的話，可能各種不同規模的事務所，等一下其他人會講得更好，公會的話我們只能排上課，我們還能怎麼辦，我們排上課然後有案件我們就移送，全律會的話，剛有提到要不要指引，我覺得如果要指引這件事情的話，其實需要更充分更多的討論，那其實我們叫期望的是律研所，我們的這個律師搖籃，律師寶寶們，是不是在進律研所就讓他們對性平的觀念有更多的理解，那其實他們好像都上課坐著聽，可不可以規定一些書單一些影片一些課程，叫他們看完寫報告，確認他們都有看，就是不教而殺為之虐，有時候確實在他整個學習法律的歷程裡面，他是沒有性平的觀念，他是沒有性平的理解，那他覺得他自己的幽默，他不曉得已經跨線，會有這樣的狀況。那另外這個法扶會，法扶會作為一個最大的律師事務所，他這個可以要求他的這個律師一定的性平的進修的時數，就像健保局是醫生最大的老闆一樣，要求律倫，在律倫裡面性平是不是也作為一個必需品具備的時數。律師懲戒制度，現在是愈罰愈重，因為大家已經認知，性騷擾零容忍，所以我拉拉雜雜講了這些，我還是希望說，其實性平的觀念，講再多都不為過，因為我們看到這種性平的事件，它不只存在一般人當中，即使在司法界，即使我們覺得法官怎麼會犯這種事也都會發生，那我們律師也是這樣，是希望說我們有給律師更多的能量，充實這樣的知能，同時一方面也讓他知道，這個不是私德的問題，這個是倫理的問題，只要被罰你就是重重的罰，你三個月六個月，你去跟你的當事人講說，我今天被處

罰是因為一個性平的議題，其實現在社會，這個網路社會非常的這個，怎麼講，我在甚至想說，如果今天我是一個民間團體，我特別對這些狼師全部都把它收集名單，狼師包括這個有性平議題不當的醫師、律師，什麼師什麼師我全部都要集結起來，我把律師有這些性平議題我都弄起來做一個資料庫，如果你要找律師的時候你來看律師是不是有這種紀錄，這是都有可能的事情，再加上我們現在律師的資料有懲戒紀錄也都是公開的，所以一定要讓律師們知道，甚至年輕的律師們知道，這件事情是嚴重的，不要以身試法，不要冒這種風險，我大概建議這樣，謝謝大家。

范瑞華常務理事：

大家好，前面的順雄律師、靖儀律師都講得非常地好，時間的關係，雖然主持人原先有要求要談好幾個議題，我的PPT也是照議題順序準備，但前面兩位講者已經講過的部分，我就跳過去，只略為表達一點個人意見，也因此接下來就我的PPT有些部分會快速帶過。

第一個部分，這個議題，我一拿到這個第一題的時候，就想說為什麼要特別挑律師這個職場？其實各職場中一直以來都存在性別議題，同時也是我們律師提供客戶法律服務重要的一塊，所以我們今天到底要來談什麼，今天看到資深的雅惠律師有來現場，當我們在談律師職場的性別議題，過去跟現在我相信是不一樣的，在過去的時候，可能是因為所謂的女性律師很少，所以那時候要去克服或挑戰一些刻板印象，至少我個人從年

輕的時候遇到過不少優秀的女性律師非常強勢，外型裝束會多偏中性，甚或更偏男性化，但到今日放眼望去我們的律師朋友們，更強調做自己，也有反向展現自己的性別優勢，我想不管是生理男或生理女性都有，所以現在會在一些社群媒體平台上，看到我們的同道為了推展業務有去強調他的性別與刻意凸顯其中的優勢的貼文或分享美照，其中，可能跟他想要訴求的潛在客戶群不同有關，所以當我們去談這個律師職場的性別議題的時候，自然會有過去與現在的不同，不能說過去的挑戰很少，過去的挑戰其實也是很多，包括我們的玲玲理事長經歷那個年代，應該可以分享更多豐富的故事。今天因為是談當前，我們現在律師執業職場上的議題，對這個部分，最近看到一些個案，我一直在想當我們協助客戶面對他們在職場上遇到不當對待的時候，跟我們律師會員遇到不當對待的時候，後者到底會有什麼樣的特殊不同處？目前為止聽到的一些情形，我們的會員自己遇到這種時候，想到的已不僅是捍衛自己的權益的問題，更多時候他會考慮到，如果我讓我的事情曝光了，會不會反而讓人質疑我的專業不足，這是第一個面向。

第二個面向就是，現在非常強調律師的危機處理能力，律師應對危機的公關能力，因此當律師遭受到不當的對待，我說不當對待，有可能你是加害者或是你是受害者，你可能在第一個時候會想到，我的律師這個形象該怎麼辦，所以這時候不僅是如一般案件中的當事人立場，更多會考慮如何危機處理，展現自己的專業，維護形象。

那接下來這一部分，最近幾個大家在社群

媒體上看到的案例，有不少人是從流量上、熱度行銷的角度來解讀，但如果撇開這些，很多的爭議本身在當下，在演算法之下，其實我們很難，外人包括公會在第一個時間很難去看到它所謂的真相是什麼，甚至於可能爭議因此被放大或者真相被忽略，我覺得這都是我們必須要去面對的現象。而到這裡為止，我們只是在談一個現象。

那對於這樣的現象，我相信主持人設定議題時應該是想說，那是不是我們要積極提出來畫一個什麼界線。前面兩位的講座其實都有提到，在處理一些律倫案申訴案的時候，也會聽到有人答辯，我與一般人就是這樣子，為何這樣會有問題之類的，可是性別的界線到底跟我們一般人之間，人與人之間合理界線是不是同一條？標準在哪裡？就是說我用一般人跟人之間的合理界線作為性別的界線是不是夠？剛才我們的順雄律師有提到，律師可不可以跟當事人，律師可不可以跟同事間有這樣那樣的對話或動作，他講了三個點，其中一個叫做不對等關係，還有主觀的問題，就這部分我想要進一步的補充，對不對等的關係其實它可能是流動的，主觀也有可能是今日不同昨日，所以對於同樣的話或動作，我們在處理或認定有無逾越人我之間的界線跟性別之間的界線時，實際上並沒有那麼容易，今天你這麼有自信，你怎麼就對明天有自信。所以這件事我覺得它，例如對方願不願意這個點，為何那個當下你覺得你是很有把握的？而前面也有提到，性別分際的爭議其實很多有所謂的內部性隱密性的問題，這些其實大家都非常清楚，不待贅述，由此便會帶出一個重要的建議與結論，

大概也是所有在講要如何預防性騷爭議發生的場合，都會一再提醒的事：現代職場人士的基本要求，要對性別界線具有高敏感度。

可是也如剛才順雄律師提到，有時候有些人覺得他不知道，不知道對方是這樣想我的，我們明明的好朋友，為什麼會覺得這是被冒犯，這個其實就反應出人我關係中存在的不確定性。這邊分享一個資深前輩跟我說的例子，是我初做律師的時候，這位前輩那時候去紐約的一家律所實習，他那時候的指導律師跟他說：我絕對不單獨跟異性搭電梯，不管是當事人或是辦公室的同事，如果本來只有我一個人搭，發現有另外一個異性進來，我就會直接跳出去。這樣做會不會過度了呢？這就是我剛才想要講的，人我之間這種一般的合理界線與高敏感度界線的差別。例如，我難得見到大忙人的順雄律師，想可以利用搭電梯多跟他聊聊，但是這樣想到性別界線，我跟他這樣單獨搭電梯好不好呢（註：現場有人笑說現在有監視器了）？想想這位前輩出國進修是上個世紀的70年代，顯然這樣的界線議題不是今日才有的，幾十年來都在。

接下來要講主持人給的另外三個議題。法的部分應該也不是今天主要要講的，但是拿了出席費，還是要回應一下，那就來談我們的挑戰課題。剛才靖儀律師有提到，我們現在的性平性騷預防這些規範都是建立在一個職安或是企業組織的架構下，但是我們律師大部分都是個人執業或是比較精實的經營型態，約九成是個人執業，因此直接套用現行法是不是足以去保護，或是得以貫徹我們律師執業獲得性平的保障？這可能不是直接套

用現在以企業組織為前提所制訂的法規是足夠的，在我們的個人會員遇到這種問題的時候，要麼就去或留，要麼他就會去尋求外力的支持。我也相信這正是今天公會為什麼要辦這場座談會很重要的原因，我們公會要不要去成為這樣的一個外部的支持系統，如果沒有這樣外部支持系統，事實上就很容易在人人都是自媒體的時代，這個事情就會像剛才講的，真相在演算法下被掩蓋或遺忘，也可能把很多事情弄得不可收拾。

第二個我覺得要提出的是，對於合署事務所的情況，雖然我們對事務所有一些規定，但是對於A合署律師他所聘用的員工或者是他的受僱律師，既在同一個辦公處所，是否只有A要去負那個職場上僱主責任，合署在同一個辦公室的部分，原設計針對企業的相關內部法規，我們其實還沒有去談是否及如何運用在我們事務所的狀況，而且合署事務所應該只有在律師法裡面去針對事務所的登記本身，對於職場領域的相關的僱主責任，也是有待我們要去釐清的。

第三個就是律師結構的問題。過去其實即便到現在，相對之下，過去的律師圈相對封閉，人也大概互相都認識或至少耳聞過，當一個受僱律師，如果遭到一些不當對待，他的挑戰可能是，因為這個群體太封閉了，如果我處理不好，可能以後就沒有地方去，過去的課題是這樣。但是最近我們看到的一些案例裡面，我是一個年輕的律師，我需要找學習的機會，我需要有被指導的機會，但是我的學習跟可以獲指導的機會相對更少了，即使律師圈伴隨人數的增加，不如過去的封閉，但短期內資深資淺律師人數比逐年擴

大，這個部分恐怕也是我們現在發生的幾件爭議事件有關。

第四點就是議題是倫理的議題，剛才靖儀律師講過很多，這邊就不再重複了。

我要講的是第五個議題，就是主持人良駿律師列出的通報部分，通報的部分其實跟我剛才講的我們的挑戰也有關係，因為現在的通報的規範，譬如說職場，就是10人這樣的一個標準，如果沒有達到10人的部分，這會是我們目前我們律所大部分的狀況，這個部分我們要如何處理，可能我們公會要去討論。我們是要進一步要求事務所也要有這樣子一個申訴通報的機制，如果沒有，公會要如何去替代，現在我瞭解是一些比較大的公會其實都有類似律師權益的申訴跟相關的委員會，全律會本身也是有，這些委員會本身是不是可以替代或者充實它的機能，也具有我們所謂的申訴通報的機制，我覺得這也是公會接下來可以來討論的。我相信這裡除了地方公會之外，全律會角色也非常重要，因為剛才有提到，過去我們很耽心在一個比較封閉的團體裡面，很多人不敢去出聲，大家可跨區或者透過全律尋求解決，這時候全律不僅僅只是請地方公會來處理，全律自己要扮演怎麼樣角色也可再去探討。

最後來講事務所文化，事務所文化這個東西從自我品味到律師品味，還有到包括事務所的營運跟公會的活動。這個題目說起來蠻大的，我昨天晚上就突然想到PPT上的這本書，剛好今天晏榕律師來了，不知晏榕你看到這一本想起來了嗎？今天就用這個出版過程來跟大家分享組織文化的面向。也許線上的先進們應該有人看過這本書，這本書是北

律我忘記是哪一年的時候，應該是民國103年還什麼時候出版，發想是為了協助每位執業律師的秘書都可以跟大企業的秘書一樣專業，所以我們那時候幾位一起策劃後，就忙於分頭趕稿撰寫認領的章節，沒人特別關心商周選用什麼插圖，可是當我們都寫完，也開放預購，就在商周首刷完成要發送現書時，就在那個當下，晏榕一翻就注意到裡面的插圖呈現出性別的刻板印象，秘書都是女性，然後公會便緊急開會討論，因為重印是要花錢的，但最後大家還是決定，公會不可以去強化這樣的一個印象，應立刻回收，所以我想透過北律這本指南的出版過程來回應所謂的職場文化，律所文化，甚至每一位律師，我們的責任，第一個就是至少要做到不要去強化這些刻板印象，這是我們可以做到的。剛才順雄律師講得非常好，如果他跟他客戶推薦了一個所謂的女性律師，他會去跟他客戶說他非常的優秀，我很多年前就聽過他講過這件事，我現在也努力在實踐這件事。第二個是當聽到有人稱呼女律師或男律師時，從他的談話內容上下脈絡，使用女或男並無必要時，我就會有意識地去重用律師稱呼一次，譬如說聽到對方說楊靖儀女律師，我就會回說楊靖儀律師，此固然是形式，但這也是我們可以去做的。另外我們今天會坐在這裡的都已具有一定資歷的，我們要成為一些年輕律師的後盾，包括剛才講到律研所，我們現在的確有關性平領域的課，但是都在講授如何辦理案件，沒有去講如何去應對你的老闆，應對你的助理，應對法官，應對檢察官，其實在每一個應對裡面都涉及到性平，如何去掌握性別分際這些，

其實對律師執業尊嚴是很重要的，雖然我們的律研所有很多的課，包括律倫還有順雄律師教的與客戶應對，如能再有系統地統整或許會更好，協助他們去面對現在因律師結構所延伸出的各式問題，律研所它可扮演更重要的角色。最後希望經過這一個禮拜六下午的座談，能夠讓我們律師界形成更多的共識，接續得為有意義的積極開展，佔用大家時間，謝謝。

謝良駿主任委員：

非常感謝三位與談人精彩的分享。我們律師界很難得能有這樣的機會可以共同討論性別的議題，獲益良多。以我個人的經驗，我的世代（40歲）在求學念書的階段，性別平權教育並不普及。我是直到去年才利用公會在職進修的機會而接受有關性別平權的教育訓練，個人覺得非常慚愧。

於上半場，與談人比較偏重從律師公會的立場提出建言。而下半場，我們將分別從受僱律師、主持律師的立場出發，分別代表勞方與資方的觀點進行對談，此後再由律師研習所副執行長從客觀公正第三者之觀點提出建言。接下來，邀請青年世代的代表、本會個人會員代表趙鈺嫻律師進行與談。

趙鈺嫻個人會員代表：

各位前輩、還有線上的道長大家好，看得出來我非常緊張，因為剛剛前面的前輩們分享的經驗都太好了，太精彩了，但是有一部分確實是只有目前的我才可以來分享這些經驗，所以我今天想要從三個真實發生過的個案，來談談受僱律師跟學習律師在跟老闆

的互動過程中，發生這種上對下的性騷擾事件時，他們所面臨到的困境和顧慮，因為剛剛順雄律師也有提到，其實現在律師比例上30歲以上比較多的仍是男性，而30歲以下是女性比較多，所以這三個個案確實都是發生在被害人是女性律師的狀況，但是我們還是不會去排除男生的受僱律師也會受上級性騷擾的狀況。

接下來因為我也要避免外界過度的揣測，我會用「我個人的視角」來進行這三個案件的描述，我還是要再次強調，這三個案件都是真實、不是虛構的，第一個狀況是，那時候我剛進一間律師事務所，我跟同仁還在剛接觸的這些階段，跟大家也都還不熟，主持律師他在全體同仁都在的聚會上笑著對我說：「有別的律師事務所的男性律師說你不錯耶，想要挖角你，竟然跟我搶女人！」那其實我當下聽到的感受是非常非常不舒服，因為我認為說這個話，它表面上看似開玩笑，可是其實他是把我貶為某一種附屬物，或者說就是私人物品之類的，而且甚至這句話是強調另一個男性律師，有一點帶有男性之間角力的象徵，對我的專業跟我的人格的貶低，對我來說不是一個稱讚的話語，這是第一個狀況。

第二個狀況呢，是有一次這老闆，他請我進辦公室討論案情，然後門一關上，他就反鎖，反鎖之後呢，他從背後環抱我，甚至在我耳邊吹氣，那這個真的是超級無敵噁心的，對我來說，他就是性騷擾，但是之後我有一點責怪自己，是不是我有什麼行為讓他誤會我是願意讓他這樣做的？其實我這樣責怪自己的想法，也反映了我們這個社會，不

論是你多優秀或者是多具有專業知識的被害人，在遇到明明是被害的狀況，他還是會去試圖合理化這些加害者的行為。

第三個個案，是有一次我跟老闆在開會的途中，中途我去接電話，當我回來的時候，我發現老闆在喝我的桌上的飲料，我覺得超噁心的，我覺得他就是很刻意、他一定是故意的，為什麼？因為我是女生啊，有擦口紅，所以我的杯子上面，就是有口紅印啊，所以他明明就是知道，然後他還拿我喝過的飲料來喝，所以我不敢再喝那杯飲料了，我事後回想就覺得說，他其實是一種試探，就是在試探說，欸這樣子的舉動我能不能接受？同時也是在暗示我：你看就算我這樣子了，那你能怎樣？的那種心態。

這三個個案，就讓我在想，為什麼這些個案中的老闆們，他們平常就是西裝筆挺，甚至有一些人很喜歡在臉書上面發表性平文章之類的，為什麼私底下會做這些事情？又是什麼樣子的因素導致了我們年輕律師拒絕勇敢站出來？

我想第一個就是「沉沒成本」的問題，在學習律師的角度來說，其實有實習機會的律所其實沒有到那麼多，那再加上每一個律所它有分訴訟類型、非訟類型，然後刑事民事其實都有分，所以在我決定我之後可能想要執業的方向的時候，我就會先做一輪篩選，那篩選之後呢，我去面試，這些人家也不一定要我嘛，所以我前面已經花了一大段的時間來找實習的機會；那再來第二個可能就是，因為我們實習有規定是五個月，如果我是在第四個月的時候發生了這種性騷擾的問題，那我剩下一個月而已，我還要繼續留在那邊嗎？還是說反正我忍一下就過了？這些

都是時間上的成本；第三個是如果決定我要離開這個事務所，會不會被不知情的同事想說：你就是爛草莓、你撐不住，畢竟他們也不知道老闆到底做了什麼事情，所以就可能會懷疑是不是被害人這邊自己有問題？而下一間事務所一定也會問，為什麼上一家你待不下去？還有一個狀況是，如果今天這個老闆交友廣闊，那你之後還想要在這個律師界混下去嗎？我覺得這些都是學習律師會去考量的，另外，還有一個我覺得也蠻重要的點，就是學習律師他還在學習階段，他不是體制內的，他很難有一個求助管道，他的求助管道可能只有律研所這邊而已，這是我觀察到的學習律師的困境。

接下來談受僱律師，受僱律師其實也有剛剛學習律師的那一些狀況，但我覺得受僱律師還有一個更現實的，就是「錢」，什麼錢呢？其實律所大部分都有一個叫做自案抽成的制度，就是說這個受僱律師自己帶來的自案，要使用上班時間處理自案的話，那老闆就要抽成，我聽過抽成的比例有兩成到八成都有，如果說你離職之前，你這些錢已經交給老闆了，可是你離開的時候，這些錢好像不太會有人去跟老闆要？也不敢要，老闆也不可能主動還你，等於是離職後就是只有拿到一點點委任費，但是要處理整個案子，卻沒有辦法使用到事務所資源，這對受僱律師來說，這個就是很現實面的問題，這些就是我觀察到學習律師跟受僱律師他們實際上會面臨到的沉沒成本，就是你投入了很多時間心力等等的，但是你最後什麼都帶不走，所以就都會有很多年輕律師就選擇：算了、我忍吧。

再來，還有一個原因可能是權力不對等的

問題，因為主持律師跟指導律師往往會有案件指派權、能不能留任、或是像學習律師涉及老闆要不要簽名、再來就是你的年終獎金、加薪等等的這一些，所以其實律師事務所的結構本質上是一個非常高度集權的，就是：反正所長說了算，那在這種高度集權的狀況下，如果沒有監督機制的話，其實受害者他不可能在內部發聲，我們也很難期待這個所長他自己有天突然醒了，突然說我不應該這樣子做，這根本沒有期待可能。而剛剛前面也有提到一些因為加害者們可能會講說：「我以為他對我有意思」、「他沒有說不要」，其實在這種權利不對等的狀況下，人家沒有講不要就代表要嗎？！那甚至你今天的身分…你是律師耶！你會連這種東西都不懂嗎？顯然就是故意的嘛！

那也有一些狀況是說，我跟這個老闆可能本來就很好，導致這個老闆覺得我跟員工就是Body body，那老闆今天可能確實只是想要表達友好而沒有其他意思，但畢竟世代有落差，他們那個年代可能想的Body body，跟我們現在這個年代Body body的方式不太一樣，但是既然我們現在要磨合，所以我認為還是要把一些關係、行為去做一個明確的界線、去切清楚。所以身為老闆如果你想要跟你的受僱、員工保持好關係的話，我覺得你可以這樣做：第一個，在語言界線這邊，就是講清楚，不要用一些很不OK的詞彙，比方說：「欸那個妹妹明天那個庭給你排喔」，我就是律師你叫我什麼妹妹？你是我的誰啊叫我什麼妹妹？就是這些很模糊的用詞，它不是在代表說我跟你很好，而是讓人覺得你就把我看得比你低很多、你就剝奪我的專業，所

以在老闆想要避免聽者有意的狀況下，尤其是可能真的沒有想那麼多、或是可能就真的覺得年紀差所以是妹妹，但是人家就是律師，你就好好稱人家為某某律師。再來第二個是把互動的意圖明確化，這是什麼意思？剛剛前輩也有提到說下班後聚餐或者是私人邀約這些問題，老闆這樣子邀的話，員工敢說不要嗎？老闆自己應該要去明示說，這個邀約跟工作到底有沒有關係？你講清楚人家才有判斷的空間。第三個就是空間跟時間的距離感，其實現在LINE很方便，所以老闆有時候都會深夜還在那邊傳訊息，說實在的看了就很煩，深夜在那邊傳其實也是一種騷擾，但是確實有的時候就是老闆怕忘記、隔天要交代的時候忘記，所以我老闆他的做法是，先把：「我只是先記錄一下而已，你明天再看就好」打在前面，我覺得老闆可以把這個東西先秀出來，那受僱律師到底要不要點進去看？他自己會決定。最後就是避免在一些單獨密閉的空間會談，因為實在是會發生一些無法驗證的事情，你自己身為老闆，你也沒有辦法去保證你的受僱會不會突然咬你？所以老闆自己也要保護自己，空間跟時間自己都要去抓好，你想要跟你的員工保持良好關係的話，你自己要去建立這三個清楚的界線。

那員工的部分，其實講最簡單的就是從「拒絕」開始，因為有的人就是他抓不清楚界線，可是如果你真的很清楚的跟他講說：「我覺得你不應該這樣講話」、「我覺得你不應該這樣碰我」，他可能才會意識到說：「我這樣子做好像真的不對」，就是其實不是所有騷擾都要走到提告的那一步或者申訴

的那一步，可是還是可以去表達：「你這樣子的做法對我已經造成不舒服」。第二個，如果你講了老闆還是不理、就是不用你，還是繼續做那些行為的話，我覺得你就勇敢離開吧！你不應該被沉沒成本綁架，為什麼？你成本都已經投下去了，也不會因為你繼續留在那邊，成本就回來，所以你繼續留在那邊，你就只是繼續內耗，那你不如勇敢離開，你要記住，你今天的身分是律師，你完全不用擔心你之後沒有出路！你也不用去擔心說，老闆真的在外面造謠什麼的，你就講回去嘛！就說他就做這些事，我就只好離開，那有什麼辦法？對不對？

第三個就是尋求支持，有的時候你自己耗在那邊、去責怪自己，那些其實都已經會對自己造成心靈創傷了，其實我們年輕律師，我不曉得在座大律師知不知道…就是我們年輕律師間有一個東西叫做「雷所名單」，他從原本上面只有事務所的名字，到現在變成「為什麼這些事務所是雷所」？就是後面他有寫很多原因，那有的可能就是工作，或者是老闆脾氣控管有不好什麼的，但確實裡頭也是有看到一些，有關性騷擾的事務所，我認為這個雷所名單就是年輕律師大家自己彼此來保護自己，提醒後近選擇事務所的時候，要避免哪一些律師事務所。

最後，剛剛也有提到性騷擾的行為其實就是發生在沒有監督機制的環境中，這也讓我思考，我們的公會能不能主動做一點事情？我簡單提出兩個想法，可行性的部分還是有賴各位先進。我認為可以參考雷所名單的方式，由全律會或者是地方公會去設立一份類似安全調查表、就是匿名的表單制度，讓受

僱律師跟學習律師可以匿名的去反映這間事務所的文化是怎麼樣、你來的話可能會發生什麼事情的風險。第二個，可以建置一個保密的協談平台，這是什麼呢，這個耗費的成本可能要高，可能需要全律會來協助製作APP之類的，那這個平台的作用就是可以提供年輕律師……也不一定是年輕律師，資深前輩也可以使用，就是心理的支持，因為像剛剛有提到嘛，就是也不是每個人都準備要提告，可是他還是需要有一個管道可以讓自己的意見或者自己受到的事情可以有一個地方抒壓。以上是不專業的粗淺想法提出來給大家參考。

結論的部分，「保護自己」是最重要的，不管是老闆還是員工，因為我們都是法律人，我們是最清楚知道法律、知道這個制度是怎麼運作的人。可是我們很多時候…我們卻是不敢運用制度的人，我覺得這很可惜，因為你自己都不會為你自己的權利發聲的話，那如果我是你的當事人，我會覺得很衰，你擔心說你可能遇到什麼不利益，你就不會自己爭取的話，你今天又是處理我的事情，我覺得那你真的有辦法幫我處理好嗎？真的有辦法站在我的角度處理好嗎？所以我覺得老闆自己去努力的讓自己的行為畫出界線，員工、受僱律師們，也是要勇敢表達，也不要老把老闆們都當然想成說了老闆一定不會聽，他不聽你就離開，反正現在受僱律師還是有市場的，不是說完全沒有市場，我認為如果我們雙方都能夠為自己的專業畫下一個清楚的界線，這樣子才是健康的律師倫理，我們也可以以此為基石，再去談後面其他也應該要遵守的律師倫理，謝謝大家。

蘇若龍常務理事：

主持人、大理事長、各位大律師大家好，很高興有機會參與今天的議題，也剛好可以對執業以來的所見所聞做一個反思，也要謝謝鈺嫻律師的開場，啟發了我很多的思考，等一下雖然提出了多個問題，不過基本上也只能夠點到這些的問題，因為到底要怎麼處理是比較好的，我也感到蠻困惑，所以這些都有需要再請我們的詩梅律師來做進一步的解析。

不曉得說大家在應徵的時候，是不是只有考慮到薪資待遇還有工作時間，如果都可以接受，基本上就去上班了，可是在事務所的執業期間，可能會遇到很多的問題，到底要怎麼處理呢，有時候就會想到說，啊，來都來了，那就忍一忍吧，可是有人會想，到底要忍到什麼時候呢，比方說在上班時間，老闆要求受僱律師去幫他接小孩，有的時候，也會要求受僱律師幫他去哪一個學校教書，或者說下班之後，就邀請全所的員工一起去KTV唱歌，指名女律師跟他一起對唱《廣島之戀》，有時候也感到非常的掙扎，要上去跟老闆對唱嗎，對唱的話，可能老闆的印象會好一點，期待將來可以加薪，可是內心會覺得好像這樣子是蠻奇怪的，但是這些的問題，在這個應徵的時候，其實好像是完全沒有考慮到，而是到了事務所之後，才發現說原來有這麼多的問題，所以說會產生受僱之後，可能會有蠻多的掙扎，或許說是可以從幾個面向來探討。

第一個是律師的獨立性跟從屬性的衝突，基本上我們在法學教育的時候，都會告訴說我們必須要有獨立的思考，對每個案件都必

須要有自己的判斷，可是我們到事務所之後，我們畢竟是受僱，常常是必須要服從老闆的指示，就會產生一些問題，比方說有特定的案件，老闆認為說我們要採取無罪辯護，可是受僱律師他會覺得說，這個明明就有罪啊，那這時候怎麼辦呢，因為受僱律師他會想到說，要他在法庭上講那些鬼話，他覺得非常的痛苦，而且長遠一點來講，這會影響到他的前途，因為如果說受僱律師他想要轉任法官、檢察官的話，將來在轉任的時候，其中一環，是會去徵詢說法院、檢察署的意見，也聽過申請轉任的律師來分享，說當時去口試的時候，就有法官講說本院刑事庭一半的法官都認為說你不適合轉任，請問你有什麼看法，然後就講到說你以前，你擔任執業律師的時候，你有哪一些的案件，你的判斷，我們認為說是違反正常的法律判斷，律師感到非常的後悔，因為當時他是受僱。因此如果老闆說要受僱律師來做無罪的辯護，受僱律師可能感到非常的為難，甚至於說將來法庭是有直播的，而且有一些矚目案件，要他講一些違心之論，他內心可能也會感到非常的痛苦，所以說其實我們在受僱的時候，內心可能是會有蠻大的掙扎。

第二個部分的話也必須要講一下說，從過去到現在，關於受僱律師的轉變。記得早年受僱的時候，老闆都會講說，歡迎來到我們事務所受僱，從此以後你就是我們事務所的人，我們律師的執業倫理，除非說將來你是自己開，否則的話，應該繼續的在事務所受僱。因為你如果去別的事務所應徵，應該人家也不敢受僱，否則就表示說別的事務所的待遇，比你現在事務所的待遇還好，那就得

罪你現在事務所的老闆，有一些律師就會感到非常的害怕，所以在事務所都是戰戰兢兢的，不然如果哪一天被fire，出去可能受僱也都找不到。因此如果遇到了各種的狀況，都會選擇說我就委屈求全、忍耐下去，一直到有一天真的忍不下去了，可能就獨立出來執業，或者遠走他鄉到別的地方去受僱，然後要離開的時候，也不大好意思跟老闆撕裂關係，還是要讚美一下說，感謝老闆的照顧啦，感謝事務所的照顧啦，有時候老闆還會送上一句，既然事務所對你那麼好，那你為什麼還要離開呢，所以在內心裡是有蠻大的掙扎。可是到現在來講，是有比較不一樣，因為我們在媒體也都有看到，有受僱律師對老闆提出民事的訴訟，還有刑事的訴訟，以及說我之前遇到一個主持律師，他說他的受僱律師有去勞工局申訴他，因為他在五一勞動節那天，沒有讓受僱律師放假，而且也沒有加給一倍的薪資，他認為說是有違反勞基法。所以現在的話，也其實是有蠻大的轉變，因此我們來探討，到底事務所受僱，還有權利保障的界線在哪邊，應該對大家來講，都是比較值得省思的。以及說在事務所受僱的話，可能會有看不見的天花板，比方說就有律師反應，老闆常常都會講到說你幫我開車去哪邊，載我去哪邊，他就覺得非常的為難，而且有的時候，是要求女律師開車，載他外面跑來跑去，女律師就覺得說，她這樣跟男老闆在同一個空間當中，非常的困擾，比方說我在受僱的時候，有一天老闆跟我說，請我載他去哪邊，我是很樂意，我說可是我是騎機車，老闆說沒關係，他就跟助理借了一頂安全帽，他很堅持要我

載他去，然後我騎車的時候，我是戰戰兢兢，我跟老闆之間，我是不會耽心肢體碰觸，可是因為老闆是千金之體，耽心我會有賠償責任，如果有一個不小心擦撞的話，我可能要賣腎來賠，但是這麼多的狀況，也會感到非常的疑惑，不曉得說要怎麼處理比較好，所以說非常感謝全律會今天舉辦了這樣子的議題來探討，我以下來做探討，主要是分為兩大面向，一方面是從主持律師他的責任來講，另外一方面是從受僱律師他的面向來探討。

首先是主持律師的責任，他應該是要培養受僱律師的專業能力，因為受僱律師是事務所的資產，但有聽到律師在講，好像主持律師只有在接案收錢的時候才會出現，收完了錢，就把整個案件都丟給受僱律師了，受僱律師他也非常的惶恐，而且想要去問主持律師的時候，發現主持律師都非常的忙碌，那他也不大好意思去問，可是有時候在辦案的時候，他覺得蠻困惑的，因為相關的主張，他也不曉得說對不對，而且基本上都是他在面對客戶，他也怕說如果處理得不好的時候該怎麼辦，在這邊我們必須要講說，總使是老鷹，也必須要吃幾個月的蟲才能夠飛翔吧，如果一出生之後，就把他給推入斷崖，應該是會粉身碎骨，所以說希望主持律師雖然是有交辦了，是不是也應該跟受僱律師來做一些溝通。那另外是，曾經有遇過這個主持律師在交辦案件的時候，他可能有時候是女老闆，女老闆說有妨害風化的案件，基本上都只掛男律師的名字，他說因為有涉及到形象問題，所以說受僱律師就掛了這些案件。如果一般案件也好，但有的時候是遇到

屬於羈押禁見的案件，變成說是受任人只有受僱律師，但是老闆要求受僱律師必須要跟他匯報所有的案情，受僱律師也是覺得很奇怪，因為受任人只有他，整個去律見也只有他，就會想到說，我們對於承辦案件是負有保密的義務，尤其又是禁見的，如果將來有什麼樣的問題，他怕說他必須要面臨相關的責任，內心也是非常的惶恐，那個老闆就是要求說，反正這種類似的案件，就是要掛你的這個名字。還有男性律師反應，比方說事務所有酒店的客戶，然後掛法律顧問的話，只有掛受僱律師的名字，因為老闆說這個有涉及到整體事務所的形象，所以說不能掛他，掛了受僱律師，他們如果有案件就會來找事務所，這種情況受僱律師也會感到非常的惶恐，這也涉及受僱律師的形象，也不知道說該怎麼辦。還有辦案界線的問題，也有受僱律師反映，主持律師在律見的時候有帶他去，然後發現被告講話的時候，主持律師都非常認真的把他給記下來，等到離開之後，主持律師就問受僱律師，你有沒有看到我剛才認真在做筆記，受僱律師點點頭，然後他就跟受僱律師講說，你以為我是在記他講的東西嗎，不是，我是在寫我想要告訴他的東西，告訴他說將來出庭的時候，你應該要怎麼講，而那是屬於收押禁見的案件，受僱律師也覺得非常害怕，因為這樣子的話，可能是會有涉及到踩紅線的問題。對於受僱律師來講，他們也會覺得說，在踏入律師職場之前，是完全都沒有想過這些問題，因此會希望說，就全律會來講，有沒有可能類似說，訂一個執業的指南，因為也仔細的看過了我們的律師倫理規範，有規範說我們跟司

法機關之間，律師之間，還有我們跟委任人之間，不過好像沒有規範到說事務所之間，就是主持律師跟受僱律師之間，或指導律師跟學習律師之間，能不能夠有一個指引，可以列出說哪一些是可以的，哪一些是應該要避免的，也讓大家比較有一個遵循的可能性。

第二個部分是除了專業技能之外，對於受僱律師的人格涵養也非常重要，因為有一個事務所，大家都很喜欢喝鮮奶，所以就有人就買了鮮奶，買了鮮奶之後，大家就會開心的每一天去喝鮮奶，快要喝完的時候，大家都蠻上道的，就會有其他人再買新的鮮奶，就會源源不絕的補充，大家都非常的開心。不過有一天來了一個新的律師，這新律師也很喜歡喝鮮奶，他也加入喝鮮奶，不過他喝鮮奶之後，他從來都不會補充，讓其他人感到不大開心，雖然說鮮奶不是多麼貴的價格，可是內心會覺得說為什麼有人這麼不上道，然後大家就想，怎麼辦呢，我們是要貼一張紙條告訴他說他禁止喝鮮奶嗎，但這樣好像很奇怪，還是要請他來支付鮮奶的費用，就開始有不大愉快的氣氛了，也必須要講說，基本上考上律師，大家都是蠻優秀的，可是在法律的領域之外，有時候沒有經過社會的鞭撻，或者比較少接觸人群，可能不了解彼此之間互動應有的潛規則，那是不是說主持律師也應該要跟受僱律師講一下，避免造成事務所的氣氛變得很奇怪。另外是關於受僱律師跟院檢的應對，我記得有一次我在開庭的時候，看到法官在問受僱律師，法官說上次不是要你們陳報嗎，怎麼還沒有陳報呢，受僱律師說我已經陳報了，法官就

說可是我沒有看到啊，受僱律師回說用心看的話，就看得到了，這樣好像是說法官看卷不用心，我也蠻佩服法官的涵養，法官突然笑說，我不知道講了什麼話刺激到你，我回去之後會好好看一下卷。考上律師本身，就都蠻優秀的，但有時候可能想說我都已陳報了，你還質疑我，或許比較心高氣傲，就不高興，做了這樣子的回擊，但是也必須要考慮到說，事務所可能要承擔的代價，因為可能年少輕狂的做了這個反應，如果讓法官記恨，事務所後面還有這麼多的案件要怎麼辦，所以說主持律師是不是也應該要去觀察一下受僱律師開庭的表現，就像是我有一次去開庭的時候，我看到有一個主持律師，已經快要開庭了，還沒穿律師袍，我就好意跟他提醒一下說，大律師我們要開庭了，可能要穿律師袍了，他說他今天沒有帶，所以坐在台下旁聽就好，他事務所的某某律師會上場，然後我們就進去法庭了，我就跟他事務所的律師聊到，你老闆說他沒帶律師袍，那個律師說其實不是，律師袍就放在老闆的公事包，如果老闆發現受僱律師的表現很糟糕的時候，老闆就會披上律師袍衝出來，所以說只要老闆沒有衝出來，他就會覺得目前都是安全的，當然這個老闆這樣子大概去觀察個兩三次之後，他覺得可以放心，就不會再去了，因此縱使是說交辦給受僱律師，事務所一定是要有分工，必須要給他一定的培訓，看他開庭的台風表現，我是剛好有看到那樣的狀況。

第三個部分，是關於律師跟客戶之間的往來，它可以分為兩種情況，有的律師發現說，受僱之後幾乎都接觸不到客戶，因為老

闆怕說他會把客戶給帶走，所以所有的會談，都是老闆他親自出面來會談，但是這樣子對於這個受僱律師，他的養成是會有所缺陷的，因為他根本不曉得說跟客戶之間應該要如何互動，所以說是不是說要適度讓他能夠來接觸客戶，那你當然可以告訴他說事務所的規範，就是你不能夠帶走客戶等等的行為，另外一方面可能有的事務所很忙，有時候老闆講說你去幫我接什麼客戶，但是本來老闆講說是要認罪的，卻又沒有跟受僱律師講，所以受僱律師在會談的時候，他講到說這個案件應該是否認犯罪，造成了受僱律師被客戶來質疑，你老闆說認罪的，你現在又講說可以否認犯罪，對於事務所來講是一個影響，而對受僱律師來講也是一個打擊，就會變成他對客戶可能會更加的膽怯，所以說跟客戶之間往來應有的應對，跟案情的衍接，應該也都是有說明的義務。

再來的話是下一頁，就是說應該是要尊重受僱律師的人格尊嚴，他主要是有分為三個面向，第一個是說有的老闆可能要彰顯他的權威，在事務所不高興的時候就摔卷或摔狀，這樣子對於受僱律師來講其實是非常大的打擊，尤其有時候罵的聲音全所都聽得到，那你說受僱律師他以後怎麼跟同事之間相處應對呢，這樣子也會影響到他本身的自信，那你說他將來怎麼敢獨當一面執業，甚至我們要講說，其實這樣子可能也會涉及職場霸凌，所以類似這個行為，是不是也可以提出相關指引。

第二個部分是說在法庭喝斥受僱律師，比方說法官問證據出處呢，老闆還斥責受僱律師，找到了沒，這樣子對於受僱律師來講也

會覺得非常的尷尬，因為可能會有蠻多當事人在場，在眾目睽睽之下，應該是一種羞辱。

第三種情況，是在客戶的面前，把過錯推給受僱律師，這個是我律師的朋友所遇到的，他說辦了一個案件，整個過程當中，老闆都是只在收錢的時候出現，再來完全都沒有出現，結果後來不小心敗訴，在交付判決給當事人的時候，要求受僱律師一起來，就跟當事人說很抱歉，我們事務所的律師比較不會辦，所以這個案件才會輸掉，如果當事人繼續讓事務所上訴的話，二審老闆會親自出馬，而且律師費還可以優惠，受僱律師覺得非常冤枉，因為整個案件是在整個大方向打下來的，這個結果本來就很無奈，那老闆整個過程也都沒有說什麼，最後卻要受僱律師來背鍋，這樣子的行為，是不是也應該做一個探討。

再來的話是下一頁，就是說關於受僱律師的責任範圍，很多事務所都講說我們是採責任制，只要你把事情做完，就可以提早下班了，可是如果受僱律師能夠在上班時間把事情做完，應該事務所也就完了，內心其實是有很大的壓力，因為在事務所是採責任制，就會覺得說那責任到底到哪個地方，因為老闆也會講說要服務客戶，所以希望受僱律師可以跟客戶一起加班，所以有的時候客戶會騷擾受僱律師，如果有陪偵等等的話，也找受僱律師去，然後到底要不要報加班，也是一個非常令人尷尬的問題，雖然我們現在已經採取了勞基法，但是知道了很多的受僱律師，他們都不大不好意思報加班，因為感覺上好像老闆並沒有要給加班費的意思，而且有

時候報加班又怕說會不會是效率不好，會有很多很多的耽心，所以在這一方面，到底要如何來克服，或許是可以再做思考。

再來的話是說關於事務所以外的事務，我們剛才所提到的老闆會要求受僱律師去幫他接小孩，去幫他教書，這些都是非常難以為情，我們也想到說其實在一開始引進外籍看護的時候，也是家事全都包，除了照顧長者之外，可能也都幫忙洗碗掃地各種都做，但是逐漸的會發現這樣子是不合適的，會認為他的事務應該是只能夠限縮在照顧的範圍，那是不是說對於事務所，受僱律師他所能夠處理的事項，是不是也應該要有一定的範圍，否則就會覺得說，好像到事務所是整個人都賣給事務所的，這個內心也會有非常大的為難。

以上是我們從主持律師的面向來做探討，另外一方面我們也必須要看一下受僱律師他這邊所應該要負的倫理責任，首先就是說維護客戶的利益跟遵守保密原則，雖然說承辦的是事務所的案件，不過因為事務所是要負相關的責任，所以保密應該是最基本，因為也有發生說受僱律師覺得承辦的案件非常有趣，所以在跟人家聚會的時候，就當作茶餘飯後的話題，不過這個話題傳就傳到當事人那邊，當事人就會覺得說，事務所並不是很保護他們的隱私，所以這樣子是有問題的，尤其說是在性侵還有家事的案件，是有更加的屬人性，當事人應該都會希望知道的律師越少越好，所以希望可以盡量的避免有其他的人來代替，如果是這個受僱律師的話，希望就是由他來處理，那也希望相關資訊，都是能夠來做保密，這是第一個部分。

第二個部分是關於案件的判斷，剛才我們講到說有的案件是老闆說是採無罪辯護，可是受僱律師認為有罪，有的事務所因此而起爭執，因為受僱律師說你都沒辦法說服我，你要我怎麼去說服法官，事務所裡面就會變得非常緊張，當然就老闆來講，也非常的委屈，我找你是希望說成為事務所手足的延伸，既然說老闆負有終局責任，為什麼你不做無罪辯護呢，那這個到底要如何來協調，必須要靠雙方的智慧，有沒有可能，既然指導律師負的責任好像是大一點，有沒有可能是尊重他的判斷，不過受僱律師可以提出他的意見，具體來講，到底怎麼做比較好，可能還是必須要靠大家的智慧。

再來的話是第三個部分，如果遇到律師倫理衝突的時候，可以適度的提出疑慮，因為有的時候是同樣的一個案件，那有數個被告，可是委託同一個事務所，有的老闆他們就講到，我們不同的律師接不同的被告就好了，但有時候可能是會涉及到利害衝突的問題，但是老闆可能會講到說，如果都是同一個事務所承接，比較能夠控制風險，而且錢就都自己賺，但有時候他確實是有這個律倫的問題，那該怎麼辦，有的受僱律師就會覺得非常的痛苦，他也怕說將來會發生什麼的問題，像是這種情況，是不是說也應該要鼓勵受僱律師他們，可以把這個律倫的問題提出來，讓大家能夠做進一步的探討，避免說將來可能會產生更大的問題。

在事務所裡面，可能就是還會面對關於事務所案件跟自案衝突的問題，因為我們知道說，如果你要出去自開的話，前提是你一定要有自案，因為自案等於是律師能夠自己營

業的命脈，所以說在律師事務所受僱的時候，常常律師會希望能夠有自接案件，這個時候就會涉及到事務所的案件跟自己案件如果產生衝突的時候，那怎麼來排他的時間，比方是同一個時間點，事務所的案件也要開庭，自案也要開庭，那這個時候到底是要以誰的案件優先，比方說有的受僱律師，他希望說他要去開他的自案，他想要對他的當事人負責，但有的時候老闆會認為說，我雖然讓你接自案，可是你還是要幫我服務，他認為說這個案件更重要，希望受僱律師去開庭，而受僱律師自案是由別的律師去開庭，或許會產生這些的一個問題，當然也必須要靠受僱律師跟主持律師互相的協調，而且最好在一開始的時候大家就講清楚，不然如果遇到了具體個案的時候，好像都會感到是比較尷尬的。

另外也必須要講一下，也有主持律師在抱怨，雖然讓受僱律師接自案，不過他給我上班時間跑去律見，是他的自案，律見結束以後，下班了再回來事務所加班，然後說在處理事務所的案件，還報加班費，老闆好像會覺得他虧很大，在這邊有涉及到關於自案的抽成，因為我們知道說，事務所會抽成，可是他的成數差別很大，有的事務所可能是抽兩三成，但是也有的是事務所是抽到七八成，所以差距是很大的，有的他是不希望你花太多時間在自案上面等等，有各種不同的條件，所以說在事務所，事務所也應該規範一下，像成數是多少，還有受僱律師處理自案的範圍到哪邊，就是說你可不可以利用上班的時間來處理，還是說如果你利用上班的時間來處理的話，就等於是把上班的時間挪到

下班以後來做，只是說時間的交換，不能夠再另外報加班費等等，或許這些狀況，都是可以一併來做參考的。

結語主要想要講到兩個部分，就是說律所的興亡勞雇有責，不只是說主持律師，還有包括受僱律師，應該是屬於雙方都必須要去注意的，一方面我們會要求主持律師他必須要來照顧受僱律師，另外一方面，受僱律師也應該體恤一下事務所的營運，在合理的範圍之內，應該幫事務所處理各種事情。再來是建立正向的律師倫理文化，應該是需要每一位律師的參與，就是我們剛才所講到的，主持律師他的界線在哪邊，受僱律師的界線在哪邊，其實在以前，好像對大多數律師來講，在受僱的時候其實是沒有簽契約的，基本上就是問一下薪資待遇，還有工作時間，就上工了，好像很少，至少在接觸的中南部，好像大部分真的都沒有簽契約，但是可能會產生非常多問題，如我們剛才所講的，就是說他交辦的界線到哪邊，以及類似說如果受僱律師他覺得有疑慮的時候，他怎麼樣的來跟事務所反應，也不要讓受僱律師他都不敢反應就一直忍在心中，因為這樣子的話，有一天他受不了，他就只能夠離開了，對於說受僱律師或對事務所來講，其實都不是一個好的狀況，所以以上提出了一些粗淺的問題，如果有相關的看法，也可能只是一些比較片面的，比較重要的，還是要請我們的詩梅律師來為我們指導，謝謝。

林詩梅常務監事：

大家好，今天的討論非常精彩，我們原來有被分配一些議題，但前面幾位講者已經完

整涵蓋性別分際、性騷擾和律師倫理、事務所主持律師與受僱律師間關係等。所以我想從比較軟性的互動倫理、情緒勞動這兩個角度切入。

我們法律業一直都被當做很強調邏輯、知識的「硬」行業，不太去講人際互動與情緒層面。律師工作明明高度跟人相關，可是我們教育養成中沒有學過人際互動。另外，律師業跟企業比較不一樣，分工沒有那麼明顯，行業文化比較有指導律師和年輕律師間指導、學習的師徒制色彩。指導律師對年輕律師的影響，不僅是傳授實務案件經驗，在人格涵養與工作態度上，影響也很大。事務所內互動倫理和情緒勞動議題沒有好好處理的話，影響層面不是只有受僱律師，也會影響到事務所本身。所以今天才想從人際互動倫理跟情緒勞動的觀點來看事務所內部的互動關係。

律師職場的互動倫理與挑戰

首先，什麼是互動倫理？互動倫理要談的是，在一個場域裡面，人跟人的互動中，如何以比較尊重、對等、負責任的態度，來運用我們的權力、語言及表達情緒。簡單來講，我們要尊重大家在關係中的基本尊嚴與建立界線，瞭解我們人跟人之間怎麼互動才對，才不會越界。

以事務所內的互動關係來講，第一是垂直上下的權力關係，也就是指導律師/資深律師/主持律師和學習律師/受僱律師之間的關係。剛剛提到事務所的師徒文化，因為法律教育比較是書面基礎的知識，而律師實務辦案的「眉角」、應對等非書面基礎的知識，很多是透過一個工作的老闆、資深律師經驗傳承

而來，所以執業初期的指導律師或跟隨的老闆的經驗學養、個人特質影響很大。在師徒傳承下的特性，就是帶有一點忠誠度、情感認同，甚至有依附關係。老闆會給你案件、給你接觸客戶的機會，或者是在很多場合推薦你等等，所以我們自然而然會對老闆有除了專業工作以外的個人情感連結。也因此，談互動倫理的時候，除了那些明顯的性騷擾、職場霸凌這些有法律規範的狀況外，我覺得還有一些幽微、細緻、不那麼明顯的日常互動，可能是因為這些情感依附、上下關係帶來的感受。例如，被迫壓抑情緒、甚至無法對老闆或者指導律師說不。

事務所內第二種互動關係是同儕之間的水平互動。表面上看起來是處於平等關係，不過涉及到事務所裡面的晉升、留任機會，律師同儕間的良性競爭關係，也可能會變成過度競爭，進而產生必須要向上管理討好老闆，或者是橫向防備同事等惡性的職場文化，甚至引發排擠或是孤立等問題。

第三個是事務所裡跨職級的互動關係，也就是律師和其他行政助理等輔助人員的關係。我自己的感受是，以法律事務所來講，律師會有比較大的話語權，所以有時候在互動上，可能也會產生某一種上對下的狀況。在這三類互動關係上應該有什麼樣的互動倫理？因為今天的主題，接下來重點會放在主持律師跟受僱律師在互動倫理上的風險與挑戰。

第一，是權力壓迫。指導老師/資深律師與受僱律師本身的權力結構非常清楚，因為他可以分配案件資源、評估你的表現等，所以你的未來其實掌握在他手裡。當資深律師沒

有意會到他是有權力者，可能就會產生權力的壓迫。比如說，不知道大家工作有沒有遇到這種經驗，就是可能禮拜五快下班的時候，老闆就丟了一個工作，然後禮拜一早上就要交出來，可是要下班了連老闆都問不到，又必須要把這個事情做好，所以只好用週末時間研究；也許你去問老闆，老闆就說你自己應該要會，怎麼什麼事都來問我？在一個時間緊迫的情形下，其實資深律師運用了他的權力，讓受僱律師必須犧牲下班時間完成工作。

第二是情緒轉嫁。我們本來就處於高壓力的行業，不是只受僱律師有壓力，資深律師、主持律師都有壓力，有案源、面對客戶的壓力。譬如說，資深律師開庭很不順，被法官洗臉了以後，回來把氣發在受僱律師或秘書身上，把受僱律師叫進去辦公室罵。有時候我覺得女性受僱律師這時候可能處境比較好一點，至少我聽過的狀況是，某資深律師特別容易把年輕男性受僱律師叫進去罵，可能覺得罵女生，還有性別壓迫的問題，所以男律師反而比較倒楣。我也有聽過老闆把律師撰寫的文件直接打分數，丟在辦公桌上。

第三是公私不分。下班時間還用LINE聯絡、約出去吃飯，甚至因為自己私人問題需要傾訴。這種狀況下，受僱律師其實很難說不。這種公私不分的狀況，有時候容易越界，最後變成情感問題、糾紛。更嚴重的狀況是，甚至變成性騷擾，或是性別權力濫用的來源，這些帶來挑戰都是我們要去處理的。

第四個互動倫理的風險與挑戰是，事務所

裡面有沒有可以反映的機制。比如說，有年輕受僱律師被合夥律師辱罵，其他受僱律師見義勇為去跟其他合夥人說，但這個合夥人的反應是說，我們事務所基本上合夥人都一樣大，很難去糾正其他合夥人，所以就不好意思，請轉告大家多多擔待。久而久之，事務所累積了一些壓力，這壓力多因為沒有反應的管道，最後形成沉默的文化，但這對組織管理來講是不好的。因為律師有專業證照，有這個選擇空間，或許就選擇離開。所以我覺得這個互動倫理問題可能會帶來不是只有對於被壓迫的那一方的影響，其實他對事務所本身也是不好的。

接下來是盲目忠誠問題。我們律師需要專業獨立的判斷，有時候對於案件判斷不同的時候，我們敢不敢講出來，還是盲目服從老闆，這樣是好的嗎？這一點跟沉默文化也有關係，資深律師/主持律師不自覺因為自己比較有經驗，所以會認為自己想解方是最好的，但忘了說，新世代學習的東西可能比我們還多。我會盡量調整自己這樣的心態，有時候我寫的東西，可能請受僱律師幫我看一下，問問她有沒有什麼補充意見？這也是避免因為盲目忠誠影響到事務所的管理，甚至對客戶法律專業服務產生危險。

最後一個互動倫理的挑戰，還有性別的角度。以現在來講，女性受法學教育的人越來越多，有些事務所甚至女性律師比較多，某個程度來講，在這些地方，女性很有發言權。不過有時候不免還是有性別刻板印象，比如說我們都會覺得女性比較細膩、比較和藹可親，所以有時候發生一些問題的時候，反而女性律師被找去收拾殘局。不過，我也

要幫男性講一下話，因為男性被期待的特質，就是他要穩重、堅強，有時候男生遇到問題反而也比較講出來。像我剛剛講的例子，年輕男生受僱律師被叫進去辦公室罵，其實是女性受僱律師去幫他講話。

律師職場的情緒勞動

情緒勞動是社會心理學上的名詞。以律師來說，我們除了在提供專業服務時，如寫書狀寫法律意見這些具體的法律工作以外，律師工作上還有情緒勞動的部分，就是我們必須要壓抑、調整真實情緒，表現出的情緒要符合大家對法律業的期待、或者老闆的期待。比如說，我們對客戶、當事人就是要展現很有自信心，我們要對客戶同理、有耐心，可是心裡可能很不滿。或者開庭的時候，我們可能認為檢察官、法官問的問題很不專業，但是在法庭上卻必須要把這些感覺壓抑下來。這種情緒勞動久了以後會對於個人可能會產生一些不良的影響：倦怠感、對自己的疏離感，工作失去意義感。對事務所來講，也可能影響到工作績效、人才流失，所以事務所也應該要去注意到情緒勞動對外展演情緒所帶來的影響。最近剛好聽到一個例子是一個受僱律師，對老闆承接某媒體名嘴案件非常不滿，他覺得名嘴胡說八道，可是他又得幫當事人做誹謗案件的辯護，心裡充滿了不樂意，但又不能拒絕案件。我想這可能不是單一問題，我們很多律師都會遇到情緒上展現出來了的外觀，跟我們實際心理上不一樣的東西。

可能因應之道

前面講者一直有提到律研所的角色，其實律師公會在職進修課程部分，除了剛剛講的

性平教育以外，其實也可以安排認識人際互動、情緒勞動這類課程。接下來，是不是也可以考慮建立行為指引？比如說，像現在全律會正在討論律師職前訓練規則的修改，也會討論指導律師如果不當指導要怎麼處理？剛剛瑞華律師有講到一個很重要的地方，台灣律師事務所大概九成以上都是小型、合署的事務所。我們現在涉及職場行為的法律除了性平外，另一塊就是職場霸凌，但是可能比較大型的企業比較有辦法去制訂內部行為準則，或申訴通報機制。在台灣普遍都是小型事務所的狀況下，也許就只有律師公會能來做，一個是行為準則的指引，另外就是調處機制。目前我知道是說，我們是有律師之間的調處機制，只是利用的情形還不是很多，但是律師公會也有它的量能限制，所以這些機制要怎麼去擴大，我想需要好好的思考跟從長計議。

第二是事務所部分，可以建立內部反應機制跟行為準則，但可能比較大型的事務所可以做到。目前法規在職場不法侵害部分大概都有提供一些指引，所以大型事務所來講，建立這些機制比較不會有困難。

最後是律師個人層次。我覺得就是說，我們要瞭解在人際互動上，需要尊重每個人都是一個主體，我們自己不希望遭受的事情不要加諸在別人身上。如果說是主持律師或是資深律師，要有一個警覺，在事務所內是有權力的一方，任何行為、語言或是表達情緒的時候，我們要想到就是，跟你相對的那一方，也許是一個無法跟你說不的人，所以我們需要有這樣覺察，並且建立起人際界線。另外我也想要鼓勵，每個人應該都要適當的

表達感受，比如說，你不希望他這樣對你，不希望他這樣跟你講話，不希望他這樣摔書狀，我覺得是可以去表達。我自己也期待是資深律師可以理解到，受僱律師都是事務所的資產，他過得開心，事務所內大家也可以過得開心。鼓勵大家可以盡量創造一個雙向透明、互相願意表達的環境。，謝謝大家。

謝良駿主任委員：

感謝三位與談人精彩的報告。在聆聽了與談人的報告後，我想利用這個機會，暫時脫離公會幹部的身分，分享以下個人心得。首先，律師公會對於指導律師的管理與監督似乎不太足夠、對於指導律師的資格並沒有太多限制。關於這點，有好有壞。倘若對於指導律師的資格設下太多限制，可能會影響資深律師擔任指導律師的意願與人數，進而造成實習律師尋求指導機會的困難。但倘若對於指導律師的資格不作相關的限制，我們該如何確保實習律師於實習階段所受學習訓練的品質與所處工作環境的安全？尤其，身為一位指導律師甚或主持律師，究竟應該遵守哪些行為規範？律師彼此之間、甚或律師公會，對於上開問題其實甚少討論。固然，上開問題可能會涉及律師個人如何經營事務所。以律師公會的立場而言，若要對此加以介入或管制，當然有其困難性。儘管如此，我們是否仍然期待律師公會能針對指導律師如何指導實習律師一事制定相關行為規範，以維護實習律師的工作權益？

其次，在律師倫理規範中，很大篇幅都在處理當事人與律師間的專業倫理，其中也規範律師與公會間、律師同道之間、乃至律師

與司法機關間的倫理議題。但是關於受僱律師與主持律師（或事務所）間之倫理規範，於律師倫理規範中卻是一片空白。從而，倘若於律師事務所內主持律師與受僱律師間發生職場上的衝突時，例如主持律師用言語不當怒罵或過於嚴厲斥責受僱律師，對於這樣的勞資糾紛，律師倫理規範究竟要不要介入管制？律師公會究竟應該以維護律師倫理的立場加以管制？抑或是認為這屬於勞資雙方間的私權糾紛而不予介入？這究竟是一個律師倫理的問題、抑或是單純的律師事務所內部經營管理？關於受僱律師與主持律師間應如何加以互動？律師倫理規範應該在什麼樣的情形下加以介入？恐怕有待日後詳加研究。

再者，以我的世代為例，恐怕有許多人可能沒有接受過性別平權教育，則律師公會是否有需要強制要求每一位律師應定期接受一定時數之性別平權教育？甚至，律師違反律師法或律師倫理規範的具體情節如涉及性別分際者，律師懲戒是否可要求受懲戒的律師應接受一定時數之性別平權教育？也有待我們詳加思考。從與談人的報告中可以知道，受僱律師與學習律師是相當弱勢的，律師公會是否應該建立外部的協助或監督機制，以維護他們的權益？如何讓新進律師能在友善的工作環境中學習成長？我想這毋寧是身為相對資深的律師們以及律師公會所應共同面對的重要課題。

李晏榕律師：

我覺得其實我最想提的就是，我覺得先這樣講，今天大家應該有個結論是，我們不能

夠否認其實指導律師、主持律師還有受僱律師跟實習律師，彼此間就是個權勢的關係，非常非常明顯，所以其實我想要有個回饋是，我們前陣子那個網紅律師跟他的非婚生子女的事件鬧得沸沸揚揚的時候，有一些律師居然跟我說，實習律師跟指導律師發生性關係要去看彼此的意願，如果雙方是兩情相悅的話，他覺得是可以接受，我聽到很多這種說法，我覺得很恐怖，因為這個完全忽視了就是實習律師跟指導律師本身就是一個權勢關係的事實，我覺得今天很開心聽到感覺與會的所有的人，大家不會去否認其實指導律師跟實習律師就是個權勢的關係，那我覺得其實我自己站在一個常年在從事性別運動的一個律師來講，我覺得其實我會期待的是律師界我們能夠再更友善一點，因為其實剛剛鈺嫻律師，我覺得你講得非常勇敢，而且你願意分享你自己的經驗，我覺得非常非常棒，因為其實我自己當律師這麼多年，其實很多很多的年輕的女孩子律師她不敢講出自己受害的經驗，我覺得你今天非常非常勇敢，我覺得很感動，所以我覺得今天我們律師界能夠做的就是，其實從2023年的me too那個經驗就是，其實我們的這個圈子，我們可能有所有的中小企業有的問題，職場裡面的狀況其實都有一樣的問題，但是我們的特殊問題是我們是一個封閉的職業團體，雖然我們很多人一兩萬人，但是我們其實還是個封閉的職業團體，所以如何讓我們整個整體的律師界的氛圍會讓這些在一開始出來很基層很弱勢的年輕的律師，不論是職場受到霸凌也好，或者是受到性侵害性騷擾也好，他們也能夠勇敢的說出來，而且不會覺得他們

被懲罰，那個懲罰是，我覺得是我們自己身為大人，我自己忝為一個執業將近15年的律師，我覺得是我這個作為中生代，還有再上一輩的我們去做，讓年輕人相信，他們今天說出來我們這個律師界可以接受他們，而不是說大家潛規則，我老闆跟誰很好，這樣我可能找不到什麼工作，然後可能去到別的地方，人家還會覺得說你就是那個什麼吹哨者，就是一個來告密的人這種，所以我覺得，我自己覺得我不想要成為那種當年小時候我討厭的大人，我覺得如果今天我們每個中生代以上的資深律師我們都有這樣的自覺的話，我們能夠給一個年輕的律師更好的執業的環境，讓他們能夠相信說他們今天遭受到了不公平的對待，他們能夠勇敢得說出來，其他社群我覺得先不管，但先從律師界做起，我們可以接受這些年輕人，然後我們才能夠，這是我覺得制度要做，但律師都太瞭解制度，我們每個人都知道如何去規避，跟如何去精巧的使用這個制度，所以我覺得最重要是，在這個領域裡面的所有人，我們的那個mindset我們要去改變，然後去真正的可以讓這些年輕人相信我們這些大人會保護他們，我覺得這是我們要能夠做的，因為坦

白說你要年輕人，其實我覺得可能跟接下來的詐騙，其實那也有一定程度的關聯，因為可能他們覺得在這個行業，如果你在某一個事務所做下去，可能覺得看不到未來，我覺得起碼會是我這個輩分的責任，就是我有一部分的责任，我覺得不論是制度的設計、考選的設計，我們有點辜負這些想要成為律師的年輕人，那我覺得這個部分，我覺得今天聽了之後，我覺得我們可以做的事情很多，但真正的是大家的觀念要去改變，讓我們從我們自己做起。

謝良駿主任委員：

謝謝晏榕律師的回饋。我們謝謝理事長對於今天座談會的支持。雖然時間有限，還有許多問題無法完整討論，但我想這是一個很好的開始，透過今天的腦力激盪，我們已經掌握了相當的問題意識。我們期待在各位律師夥伴的努力之下，可以讓律師界變得越來越好，以共同提升律師的職業形象。再次感謝各位與談人，以及每一位參與座談會的律師同道，願意犧牲寶貴的時間，在美好的週末午後，與我們一同討論這麼嚴肅的議題。期待臺灣因為我們的努力而更加美好。