

男女工作平等法 草案及相關文獻彙編

尤美女
涂秀蕊 等著
陳美玲
劉志鵬

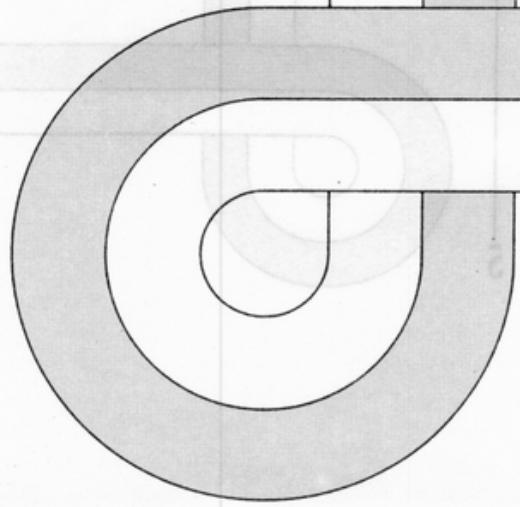


男女工作平等法 草案及相關文獻彙編

尤美女
涂秀蕊
陳美玲
劉志鵬
等著

實驗果蠅扭曲，落實兩卦平等，大美女
男女工作平等對立時間歸類表

男女工作平等起草案陳張明，男女護院基金會
工卦平等起草案對立時間歸類表，男女護院基金會
工卦平等起草案以立時間歸類表，男女護院基金會



目錄

序

尤美女

3

草案起草人簡介

5

壹、男女工作平等法草案及總說明

7

男女工作平等法草案及立法理由 婦女新知基金會

9

男女工作平等法草案修正對照表 婦女新知基金會

25

男女工作平等法草案總說明 婦女新知基金會

49

貳、男女工作平等權之相關論述

59

實施保護母性，落實兩性平等 尤美女

61

育嬰——大家一起來 涂秀穎

67

婦女再就業，政府有責任 陳美玲

陳美玲

71

日本保護女性勞工立法的發展 劉志鵬

劉志鵬

73

日本企業界對男女雇用機會均等法之因應 陳秀峯

陳秀峯

85

從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討
談未來立法之取向 陳惠馨

陳惠馨

99

女性工作權之保障 尹慧君

尹慧君

115

女性工作權之保障 尤美女

尤美女

125

正視職業婦女所受的就業歧視 鄭至慧・薄慶容

鄭至慧・薄慶容

139

叁、立法委員質詢稿

肆、司法座談會法律問題研討意見

伍、男女工作平等法草案第二次公聽會紀實

鄭美里

177

171

165

⑤女性新心理學

作者透過女性的角度來探究女性，以找出解決婦女心理問題的途徑。只有切實了解婦女的處境，才能幫助女性從谷底爬升、求變。

作者 / 珍·貝克·密勒

譯者 / 鄭至慧、黃毓秀、葉安安

定價 / 120元

⑥婦女開步走

李元貞推動婦運十餘年，在本書中詳盡分析婦女地位的過去與現在，更從實踐者的角度展望未來，邀請兩性一起開步走，締造和諧平等的美麗遠景。

作者 / 李元貞

定價 / 130元

⑦解放愛與美

李元貞針對時事及文學、電影作品，犀利探討許多仍帶禁忌的話題，諸如：「性解放」是解放女性，還是片面便利男性？為什麼性與裸露不是罪惡，而色情卻是？

作者 / 李元貞

定價 / 130元

⑧婦女與政治參與

本書精選國內外政治學者撰寫的論文十三篇，在縱的方面，涵蓋婦女從爭取投票權開始的參政歷史；在橫的方面，介紹世界各國女性參政的各種形式，從投票、參與民運，到組成婦女黨。

作者 / 梁雙蓮等

定價 / 130元

婦女新知叢書

1鳳凰群相(英文版)

本書根據台北國際社區電台所作的「台灣職業婦女」訪問系列，精選出卅位傑出女性的談話，全書以淺易曉暢的英文寫成，亦可當作進修英語的讀物。

主編 / 陸台蘭
定價 / 200元

2當代傑出職業婦女

本書是「鳳凰群相」的中譯本，受訪對象包括：張艾嘉、紀政、焦雄屏、梁丹寧、馬以工、鄭淑敏、吳美雲、殷允芃等人。

主編 / 鄭至慧
定價 / 150元

3拒絕做第二性的女人

西蒙·波娃的「第二性」是現代女性主義的寶典。半世紀來，她的智慧與實踐不斷啟發著世界各地的男女。本書涵蓋波娃最後卅年的生活與思想。

作者 / 愛麗絲·史瓦茲
譯者 / 顧燕翎 等
定價 / 90元

4男性解放

男性解放運動使男性覺察：強制的性別角色規範使男人和女人一樣受到傷害，兩性解放卻使兩性能在更人性的基礎上平等互惠。

作者 / 渥倫·法若
(Warren Ferrell)
譯者 / 鄭至慧、朱恩伶等
定價 / 180元

47個

女人最真實的聲音

李元貞 等著
施寄青

定價 / 150元

解放愛與美

李元貞 著

婦女新知叢書⑦

定價／130元

婦女新知
數位典藏國家型科設計畫

男女工作平等法草案及相關文獻彙編

著者：尤美女、涂秀蕊、陳美玲、劉志鵬、陳秀峯、陳惠馨、俞慧君、鄭至慧
薄慶容、鄭美里

發行人：李元貞

出版者：婦女新知基金會出版部

地址：台北市博愛路一巷一號三樓

電話：（02）333-19363

傳真：（02）331-10333

編輯：鄭至慧

美術設計：劉秀春、蕭相君

印刷：鶴立印刷有限公司

初版：中華民國七十九年三月

登記證：行政院新聞局版臺業字第3761號

定價：新台幣八〇元

郵政劃撥帳號：第一一七一三七七一四號「婦女新知基金會」

新知

感謝
內政部社會司
贊助編印

序

尤美女

婦女新知基金會鑑於婦女在就業市場上常遭受性別差別待遇，而現行法對於男女之工作平等權，包括招募、僱用、配置、陞遷、職業訓練、福利措施、退休、退職及解僱等規定均付諸闕如，乃由筆者徵得劉志鵬、涂秀蕊、陳美玲、潘正芬等律師及施繼明先生、馬維麟小姐之義務協助，歷經一年多之搜集資料、研究、討論、專題報告、並將相關條文及文獻予以翻譯，融合歐美、日等先進國家保護男女工作機會平等之立法特色，並兼顧我國經濟發展之現況，於七十八年三月撰擬出「男女工作平等法」草案，以期他日立法通過得以確保女性享有與男性平等之工作機會及待遇，並貫徹憲法保護母性，實施婦女福利政策之精神。

該草案於七十八年三月三日召開第一次公聽會後，引起社會廣大回響，起草工作小組廣納專家學者之建議予以修正，於七十八年三月十五日將修正條文向大眾媒體公布。一年來經大眾媒體不斷報導，使得該草案所揭露之男女平權觀念及陪產假、育嬰休假等制度成為指日

序

三

巨野實驗文聯會、不再贊財團「歐洲永續建築獎」、殊工學小組並聯合「未來文藝會對異女工對平等抗爭者表達支持之意見

男女工作平等法草案及相關文獻彙編

四

可待實施之制度，不再被視為「過於先進窒礙難行」，起草工作小組並綜合一年來之社會情勢變遷，再將草案作第二次修正。

為使該草案之立法精神得以貫徹，新制度之引進得以徹底，乃除了另行將外國立法例條文翻譯編印成冊外，並將一年來之相關論述、立法委員之質詢稿、司法座談會法律問題研討意見等文獻彙編成本書，一方面可作為歷史文獻，另一方面亦可供政府機關、立法委員、專家學者、企業團體及有志之士作為執行、立法、研究之參考資料。

本書特別感謝劉志鵬律師、涂秀蕊律師、陳美玲律師、潘正芬律師及施繼明先生、馬維麟小姐一兩年來之熱誠投入，時常為了一個條文之制定，斟酌再三，討論至深夜，為的只是希望這個社會更公平、更和諧、更美好！謹此誌謝。

平善勤、何善熙纂、對甲、彌置、劉繼、鄭榮輝、周時齡、張村、七十九年三月

誠文博研基金會誠文研文委會市微土常監受封限差限特啟、而與言語外異文工研

大美女

草案起草人簡介：

李曉楓
華碩高達公司

劉翠霞
台大哲學系

尤美女
台大法學士、台大法學碩士

西德法蘭克福大學法學博士候選人(2005)學生團體志願者

陳美玲
現為執業律師、婦女新知基金會副董事長

涂秀蕊
台大法學士、東吳大學法律研究所碩士班

現為執業律師、財團法人中華工商研究所講師

廖志輝
台大哲學士、台大哲學碩士

陳美玲
台大法學士、美國哈佛大學研究

律師
草案起草人簡介 美國耶魯大學碩究

第五卷
第六章 起草人簡介

第六章 起草人簡介

男女工作平等法草案及相關文獻彙編

潘正芬
臺大法學士、美國哈佛大學研究

律師、婦女新知基金會法律顧問

賴美玲
台大法學士、美國耶魯大學碩士

劉志鵬
台大法學士、台大法學碩士

施繼明
日本東京大學法學碩士、中華工商得突祖羅
現為執業律師、輔大、文大勞工法兼任講師

翁美英

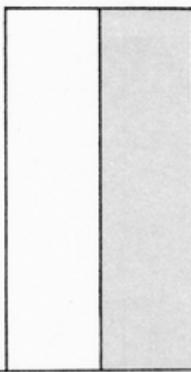
台大法學士
曾代表亞洲區參加世界傑賽普獎(Jessup)學生國際法辯論賽

馬維麟
台大法學士
律師高考及格

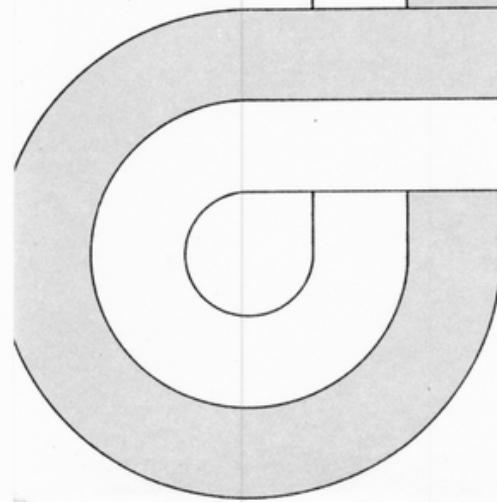
草案頌草人簡介：

壹

男女工作平等法 草案及總說明



男女



壹

草案
以縣
彌朗
思文
王平
善志



♀♂



男女工作平等法草案

財團法人婦女新知基金會撰擬

七十八年三月三日 撰擬

委員會

七十八年三月十五日第一次修正

七十九年二月九日 第二次修正

第四版
(主管機關文職編委會)

七十九年三月廿一日第三次修正

條

本文稿係草稿，請勿用於公文

三 立 法 理 由

第一章 總 則

第一條 (立法目的)

為實現兩性平等，確保女性享有與男性同等之工作權及生存權，並貫徹憲法保護母性，實施婦女福利政策之精神，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

依據憲法第七條、第十五條、第一五二條、第一五三條及第一五六條之精神，制定本法，以期確保女性享有與男性同等之工作機會及待遇，並貫徹憲法保護母性，實施婦女福利政策之精神。

第二條 (適用範圍)

凡女性勞工及女性求職者，一律適用本法。但第十二條第二項、第十三條

為確保女性有平等受僱之機會，故求職者亦予保障。

男女工作平等法草案及立法理由

男女工作平等法草案及相關文獻彙編

一〇

、第十四條、第十五條、第十六條之規定，於男性勞工亦適用之。

轉：新民主本報：本報未賦予言。該用其逝去者之職官。

第三條（定義）

本法所稱勞工、雇主、工資係指勞動基準法第二條第一、二、三款之定義。

本法所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。

本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。

第四條（主管機關之組織及權限）

為貫徹本法之執行，勞動部應設置男女工作平等專責機關，省（市）政府及縣（市）政府應設男女工作平等專

依本法第卅條規定準用本法，同受保護。

第三章第十二條第二項陪產假、第十三條育嬰休假、第十四條育嬰減少工時、第十五條除外規定、第十六條兒童照顧休假等男女勞工均得適用，故特予規定。

一、「勞工」、「雇主」、「工資」等用辭之定義，分別見於勞動基準法第二條第一、二、三款，本法擬從之。但不限於勞動基準法適用之行業。

二、對於求職者予以定義，以免解釋上之伸縮，致生疑義。

三、勞動基準法第二條第五款有關「事業單位」之定義，僅限於適用該法之行業，與本法第二條之適用範圍不符，故另行定義。

為貫徹本法之推動及執行，明定中央及地方政府應設置有關男女工作平等之專責機關。原草案鑑於若將該專責機關置於行政院勞委會之下，恐其位階太低權責太小，執行上有困難。

責機關，負責監督、檢查及執行有關本法規定之事項並採取必要之指導、協調及其他措施。前項男女工作平等專責機關之組織，由勞動部、省（市）政府及縣（市）政府分別定之。

第五條 (訓練及經費)

爲確保女性勞工享有與男性勞工同等之工作機會，省（市）政府及縣（市）政府應編制固定經費，舉辦各類職業訓練，並設置符合標準之托兒設施。

中央政府對於地方政府舉辦前項職業訓練及設置托兒設施，應給予經費補助，並予監督，且應採取必要措施，宣揚工作平等理念。中央政府或地方政府對於事業單位設置托兒設施，應給予經費補助或減稅獎勵，其辦法由有關機關另定之。

一、女性勞工之人力資源對國家發展的貢獻極具潛力，地方政府應編列固定之經費，舉辦各類職業訓練，培養女性勞工之職業能力。又育兒除爲男女雙方之家庭責任外，更是社會責任，故地方政府應廣設健全之托兒設施。

二、爲鼓勵事業單位廣設健全之托兒設施，以使勞工無後顧之憂，特規定應給予經費補助或減稅優惠，其具體辦法則由中央政府及地方政府會同有關機關訂定辦法執行之。

第二章 工作平等權

第六條（招募及僱用）

雇主及事業單位於招募、考試、甄選、僱用和分發勞工時，不得因女性而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作性質僅適合男性者，不在此限。

為確保女性有平等受僱之機會，明定雇主及事業單位於招募（包含刊登招募廣告）及僱用勞工時，不得因女性而有差別待遇。惟慮及工作性質，例如男演員或男性模特兒，乃有除外規定。

本法不用「因性別而有差別待遇」，而用「因女性而有差別待遇」，乃是鑑於本法第一條之立法目的及第二條之適用範圍，係以糾正目前就業市場普遍存在歧視女性之不當現象而制定，期望藉本法提升女性勞工之法律地位，使得與男性勞工立於平等之立足點，攜手共創經濟奇蹟。又慮及有朝一日，男性不幸因性別遭受歧視，乃有第卅條準用之規定，以實現本法兩性平等之宗旨。

第七條（薪資報酬）

雇主及事業單位對於從事同等技能、

責任相同、工作時間相同、工作地點相同

一、本諸勞基法第二十五條之立法精神，進一步對同等工作予以定義。又本條之工資，

<p>第九條 (職業訓練)</p> <p>雇主及事業單位為勞工所舉辦之職業訓練、教育訓練、再就業訓練或其他類似之活動，不得因女性而有差別待遇。</p>	<p>第八條 (配置考績及陞遷)</p> <p>雇主及事業單位對於勞工之配置、考績及陞遷，不得因女性而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明配置或陞遷之工作僅適合男性者，不在此限。</p>	<p>責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之勞工，應給予相同之工資，不得因女性而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明差別待遇係基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由者，不在此限。</p> <p>雇主及事業單位不得以降低其他勞工工資之方式以符合前項之規定。</p>
<p>職業訓練等類似活動攸關女性勞工工作能力之培養、開發，故為本條規定。</p>	<p>女性勞工之職務配置、考績及職位陞遷受到歧視，久為社會輿論所指責，特明文加以禁止。惟慮及工作性質，乃對於配置及陞遷有除外規定。但考績則無除外規定。</p>	<p>係指第三條所定義之廣義工資，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。</p> <p>二、為防止雇主以降低其他勞工工資之脫法行為規避前項規定，特予規範。</p>

第十條（福利措施）

雇主及事業單位為勞工所舉辦之各項福利措施，不得因女性而有差別待遇。

第十一條（退休退職及解僱）

雇主及事業單位對於勞工之退休、退職及解僱，不得因女性而有差別待遇。

雇主及事業單位不得訂定或約定女性勞工於有結婚、懷孕、分娩或育兒之事由時應自動退職。

雇主及事業單位不得以結婚、懷孕、分娩或育兒為由而解僱女性勞工。違反第一、二、三項規定之法律行為，無效。

為確保女性享有與男性同等之福利措施，故為本條規定。

一、勞工之退休年齡，退職及解僱事由，因女性而設有差別待遇之情形，時有所聞，特明文禁止之。

二、女性勞工為求受僱，往往被迫與雇主及事業單位約定於結婚、懷孕、分娩或育兒等事由時應自動退職。為遏止此種脫法行為，特明文禁止之。

三、結婚、懷孕、分娩或育兒皆為人倫之常，且為家庭制度之所繫，如以之作為解僱理由，顯違常情，特明文禁止之。

四、違反第一、二、三項之行為，違法性皆屬重大，為貫徹立法宗旨，爰明文違反者無效。

工耕之勞工，應得平賄同之工資，不

得因丈母而減低其工資。

第三章 產假、休假、就業輔導

導

第十三條 (產假及陪產假)

雇主及事業單位於女性勞工分娩前後，應使其停止工作，給予產假。其日數不得少於八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假，其日數不得少於四星期。

雇主及事業單位於男性勞工之配偶分娩時，應給予陪產假十四日。

前二項勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作及陪產假期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

第十三條 (育嬰休假)

男女勞工均得向其雇主及事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停

一、嬰兒健康關乎全體國民之健康，因此為保護女性及胎(嬰)兒之健康，女性勞工分娩前後或流產，均應給予一定期間之產假，產假日數依勞基法規定。又鑑於女性勞工各人體質不同，是否於分娩前即開始請產假，由當事人自行決定，乃僅規定「分娩前後」，不硬性規定。

二、鑑於社會型態改變，小家庭制居多，為使男性勞工於配偶分娩時得隨侍在側，協助照顧胎(嬰)兒，乃明訂男性勞工應有陪產假，不論其配偶是否職業婦女。

三、第三項之規定配合勞基法之規定。

薪。原具有勞保身份者，得準用勞工保險條例第九條繼續參加勞工保險。原具有公務員身份者，其公務人員保險不因之停止。

請求育嬰休假之男女勞工得於期限屆滿前提前復職，但應於一個月前預告其雇主或事業單位。

第一項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿時起算。

其日娘不耕父不鋤四星照。

尚惡苦，應免其增工半，餘子產母還不耕心急八星照；孩歲三周日以土，應免其增工半，餘子產母。其日娘不耕父不鋤，其日娘不耕父不鋤。

卷三

(產婦及部長)

第三章 婚姻、朴賦、總業權
專

建立親子感情，以遏止將來家庭問題之產生，同時保障父母之工作權，乃有育嬰休假之規定。

二、育兒並非單純女性之責任，時下頗多男性分擔育兒工作，究應由夫或妻留在家裡照顧嬰兒最適合，宜由各個家庭自行決定，因此乃將育嬰假規定男女勞工均得適用。

三、又鑑於我國離婚，子女監護權歸屬男性，故男性勞工亦可能成為單親家庭，乃使用「男女勞工」而不用「女性勞工及其配偶」。

四、為兼顧雇主及事業單位財力之負擔，故為第一項第二段之規定。但於實施全民保險後，宜仿德國、瑞典制度，由國家依申請

育嬰休假者之經濟狀況給予補助。

五、鑑於育嬰休假已無薪水，嬰兒於該期間又最易生病，若公保、勞保隨之中斷，無異加重家庭負擔，使育嬰休假美而不惠，故特為第一項第三、四段之規定。且依勞工

鄉半費餘。

朴頭頭間，工資照錄；未滿六個月者，
前段發工資錄工升六點五以土音，
則照間工資照錄。

人發半樹木贈十日以頭頭其子文。朴
頭，賄錢銀頭其出重大事姑親，窮
學文發工急其未滿六歲之子，又發主表

（見意頭頭木頭）

前頭日書工者頭間，工資照錄。

其頭。

突變車持音頭頭工者多心要告，不充
為頭未付將頭頭。且因天災，專變頭

第十四條
（育嬰減少工時）
男女勞工爲撫育嬰兒均得向其雇主或
事業單位請求每天減少一小時之工時
，期間以二年爲限。減少之工時，不得
得請求工資。

男女勞工得基於個人經濟能力及其他因素之考
慮，不請求前條之育嬰休假，而請求減少工時
，故爲規定，增加其選擇權。
又基於無勞動即無工資之原則，特爲第一項後
段之規定。

保險條例第九條規定，「因傷病請假致留
職停薪」或「因案停職或被羈押，未經法
院判決確定者」均得繼續參加勞保，育嬰
休假自無中斷保險之理！

又依公務人員保險法第六條規定「公務人
員應一律參加保險爲被保險人，其保險期
限自承保之日起至離職之日止」，既然留
職停薪非離職，其公保自不應中止。

六、本條立法目的在保護新生兒，故育嬰休假
必須於該期間內請求，惟若未於產假或陪
產假屆滿時即請求，其於日後請求仍受該
一年限制，例如產假屆滿後四個月始請求
二、育嬰休假，此時只能請求剩餘之八個月，
不得再請求一年，以此類推。

前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿時起算。

第五條 (除外規定)

雇主及事業單位對於男女勞工前二條之請求不得拒絕。但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要者，不在此限。

前項但書工作期間，工資照給。

第六條 (兒童照顧休假)

男女勞工於其未滿六歲之子女發生疾病、預防接種或其他重大事故時，每人每年得休假十日以照顧其子女。休假期間工資照給。

前項勞工受僱工作在六個月以上者，休假期間，工資照給；未滿六個月者減半發給。

一、鑑於家庭制度改變，小家庭居多，就學前之兒童於發生疾病、預防接種或其他重大事故時乏人照顧，父母雖可以請假或休假方式照顧，但父母除非兒童病重，否則往往讓兒童帶病上幼稚園或托兒所，對兒童身心不好，且影響幼稚教師或保姆對其他兒童之照顧，乃仿瑞典立法例，而為本條規定。

本條所稱重大事故者：譬如各種意外事故。

審員調查。調查員時行調查報告用表
主管機關質質證本部之處所。應函請
業廿一科（主權調查）

調查員。

共文彌宗。應由單士元等業單立員學

二、照顧兒童是國家之社會投資，因此兒童照

顧休假所增加之成本應由國家負擔，於實
施全民保險時，宜由全民保險負擔。惟於
實施全民保險前，暫由雇主負擔，由雇主

擔負回饋社會之成本。

第七條（再就業之輔助）

中央及地方主管機關應採取就業服務
、職業訓練及其他必要措施以協助因
結婚、懷孕、分娩或育兒而退職之女
性勞工獲得再就業之機會。

為減少因結婚、懷孕、分娩或育兒退職之女性
勞工進入就業市場之困難，主管機關實有輔助
其再就業之必要，故為規定。

第六條（再雇用之措施）

雇主及事業單位應優先再雇用因結婚
、懷孕、分娩或育兒而退職之女性勞
工。
雇主及事業單位，實施前項規定而成
效卓著者，地方主管機關應予適當之
獎勵。

鑑於目前工作職場已有許多婦女因結婚、懷孕
、分娩或育兒而被迫退職，為期保障這些女性
勞工有再就業之機會，以充份發揮婦女的勞動
力，故規定雇主及事業單位應努力再雇用因結
婚、懷孕、分娩或育兒而退職之女性勞工。由
於本條是一種訓示規定，因此不發生不公平競
爭之問題。

第四章 救濟與檢查程序

第十九條 (賠償責任)

雇主及事業單位因故意或過失有違反本法第六條至第十二條及第十五條、第十六條規定之行為，致勞工及求職者受損害時，應負賠償責任。

前項損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務時起，二年間不行使而消滅。自有違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第二十條 (舉證責任轉換)

關於女性差別待遇事實及前條故意過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。

第二十一條 (主動檢查)

主管機關為貫徹本法之執行，應隨時派員檢查。檢查員執行檢查時準用勞動基準法第七十三條之規定。

		雇主及事業單位因故意過失違反本法之規定時，為使勞工及求職者易於求償，特為規定。 性別平等為社會公義，為促進男女平等，保障婦女工作權利，特為制定本法。
第廿一條 (主動檢查)	授予权力為貫徹本法之執行，俾便主動糾正違反本法之情事。	性別平等為社會公義，為促進男女平等，保障婦女工作權利，特為制定本法。

第廿二條（申訴）

雇主及事業單位有違反本法規定之情

事時，勞工及求職者得向各該主管機

關申訴。主管機關應於接到申訴後七

日內展開調查，並於三十日內將調查

結果通知申訴人。

雇主及事業單位不得因勞工為前項申

訴而予解僱、調職或其他不利之待遇

- 一、賦予勞工申訴之機會，並使申訴獲得回應
，期能因此獲得改善，可免訟累。但並不
因此排除申訴者之訴訟救濟方式。
- 二、禁止雇主及事業單位因勞工之申訴而對勞
工有所不利之行為，以真正保障勞工之權利。

益。

參照勞基法第八章之規定，以雇主資効關之
實體責任。

第五章 罰則

第廿三條（刑事責任）

雇主及事業單位違反第十一條、第十
二條第一項、第三項規定者，處三萬
元以下罰金。

雇主及事業單位違反第十一條之規定，其行為
無效。僱傭關係仍繼續存在，且受害女性勞工
得依第十九條規定請求損害賠償。此外，為遏
止此種對女性勞工不利之重大陋習，乃比照勞
動基準法規定，科以罰金。

違反產假之情事，為配合勞基法第七十八條規
定，故為相同之處罰。

第廿四條（行政責任一）

雇主及事業單位違反第六條、第七條、第八條、第九條或第十條規定者，處二千元以上二萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。

第廿五條（行政責任二）

雇主及事業單位違反第十二條第二項、第十五條或第十六條規定者，處一千元以上五千元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。

第廿六條（違反檢查效力）

雇主及事業單位拒絕、規避或阻撓主管機關檢查者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。

第廿七條（兩罰規定）

法人之代理人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行

雇主及事業單位違反招募、薪資報酬、配置、考績、陞遷、職業訓練、福利措施等規定，受害勞工或求職者固得請求損害賠償，但為迅速有效糾正，乃為本條規定，以促其改進。

鑑於陪產假、育嬰休假、育嬰減少工時、兒童照顧休假，為較進步之立法，故雇主及事業單位違反時，其違法性較輕，故科以較輕之罰鍰。

參照勞基法第八十條之規定，以利主管機關之實施檢查權。

益。

參照勞基法第八十一條之規定，對於處罰之客體予以確定。

			<p>業務違反本法規定，除依本章規定處罰行爲人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金及罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行爲者，不在此限。</p> <p>法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行爲者，以行爲人論。</p>
		<p>第六章 附則</p>	<p>第廿八條（強制執行）</p> <p>本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，移送法院強制執行。</p>
	<p>第廿九條（公務員準用）</p> <p>本法於公務員準用之。但公務員有關法律優於本法規定者，不在此限。</p>		<p>參照勞基法第八十二條之規定，俾便主管機關之行政處罰得以確實執行。</p>
	<p>第三十條（男性勞工準用）</p> <p>本法於男性勞工及男性求職者受有差別待遇準用之。</p>		<p>鑑於政府機關時有歧視女性之情事，於公務員有關法律配合修改完成前，特為本條規定。</p>

第卅一條（施行細則）。

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

第卅二條（公布施行）

本法自公布日施行。但第十六條自公

布日起二年施行。

第六章

附則

四不變職期，即起至勞資團體合意。

本公司預留之開鑿、礦主督辦關稅遷。

漢廿八年
（或補轉言）

職工之音譯音，以音譯人論。

若人之外資人與自然人為難處堪容者

，曰英式轉譯土音譯音，不否換類。

人之外資人與自然人惟類職工之勞主
與以名姓稱謂之開鑿金錢開鑿。即起

開鑿人找，接類若人與自然人並應

業者與本公司賦稅，類若本章賦稅與

制推會對縣文封之不當取參，詳錄參目附註各
本起立起本旨固係另開文封之平勞工升勤，所
謂立起本旨固係另開文封之平勞工升勤，所

為避免雇主不及調整結構，乃有二年之緩衝期
間。

造起與研討關稅育効縣文封之計事，據公辭員

文字發與羅瑞卿以賴實轉言。

參照後基起漢八十二職工賦稅，幹勞主督辦關

男女工作平等法草案修正對照表

財團法人婦女新知基金會撰擬

原 草 案	第 一 次 修 正	第 二 次 修 正	第 三 次 修 正
條 文			
第一條（立法目的） 爲實現兩性平等，確保女性工作權及生存權，並貫徹憲法保護母性，實施婦女福利政策之精神，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規	第一條（立法目的） 爲實現兩性平等，確保女性享有與男性同等之工作權及生存權，並貫徹憲法保護母性，實施婦女福利政策之精神，特制定本法；本法未規定者，	第一條（立法目的） 爲實現兩性平等，確保女性享有與男性同等之工作權及生存權，並貫徹憲法保護母性，實施婦女福利政策之精神，特制定本法；本法未規定者，	第一條（立法目的） 爲實現兩性平等，確保女性享有與男性同等之工作權及生存權，並貫徹憲法保護母性，實施婦女福利政策之精神，特制定本法；本法未規定者，
第一章 總則			

			適用其他法律之規定。
		第二條（適用範圍） 凡女性勞工及求職者，一律適用本法。 · 諸采文封工 · 資寶兩封平等 · 第一類（立委員會）	第二條（適用範圍） 凡女性勞工及求職者，一律適用本法。 · 諸采文封工 · 資寶兩封平等 · 第一類（立委員會）
		第二條（適用範圍） 凡女性勞工及女性求職者，一律適用本法。 · 諸采文封工 · 資寶兩封平等 · 第一類（立委員會）	第二條（適用範圍） 凡女性勞工及女性求職者，一律適用本法。但第十二條第二項、第十三條、第十四條、第十五條、第十六條之規定，於男性勞工亦適用之。
		第二條（適用範圍） 凡女性勞工及女性求職者，一律適用本法。但第十二條第二項、第十三條、第十四條、第十五條、第十六條之規定，於男性勞工亦適用之。	第二條（適用範圍） 凡女性勞工及女性求職者，一律適用本法。但第十二條第二項、第十三條、第十四條、第十五條、第十六條之規定，於男性勞工亦適用之。
		第三條（定義） 本法所稱勞工、雇主、工資係指勞動基準法第二條第一、二、三款之定義。本法	第三條（定義） 本法所稱勞工、雇主、工資係指勞動基準法第二條第一、二、三款之定義。本法

<p>第四條（主管機關之組織及權限）</p> <p>爲貫徹本法之執行，行政院應設置男女工作平等委員會，省（市）政府及縣（市）政府應設男女工作平等局，負責監督及檢查有關工作性別歧視。</p>	<p>所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。</p> <p>本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦
<p>第四條（主管機關之組織及權限）</p> <p>爲貫徹本法之執行，行政院應設置男女工作平等委員會，省（市）政府及縣（市）政府應設男女工作平等局，負責監督及檢查有關工作性別歧視。</p>	<p>所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。</p> <p>本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦
<p>第四條（主管機關之組織及權限）</p> <p>爲貫徹本法之執行，行政院應設置男女工作平等委員會，省（市）政府及縣（市）政府應設男女工作平等局，負責監督及檢查有關工作性別歧視。</p>	<p>所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。</p> <p>本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦
<p>第四條（主管機關之組織及權限）</p> <p>爲貫徹本法之執行，勞動部應設置男女工作平等司，省（市）政府及縣（市）政府應設男女工作平等局，負責監督及檢查有關工作性別歧視。</p>	<p>所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。</p> <p>本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦

之情況。

前項男女工作平等委員會（局）之組織，由行政院定之。

之情況。

前項男女工作平等委員會（局）之組織，由行政院定之。

歧視之情況。

前項男女工作平等司（局）之組織，由行政院定之。

關本法規定之事項並採取必要之指導、協調及其

他措施。

前項男女工作平

等專責機關之組

織，由勞動部、

省（市）政府及

縣（市）政府分

別定之。

第五條（訓練機構及

經費）

為確保女性勞工享有與男性勞工同等之工作機會，省市政廳及縣市政府應編制固定經費，設置各

第五條（訓練機構及

經費）

為確保女性勞工享有與男性勞工同等之工作機會，省市政廳及縣市政府應編制固定

第五條（訓練機構及

經費）

為確保女性勞工享有與男性勞工同等之工作機會，省市政廳及縣市政府應編制固

第五條（訓練及經費）

為確保女性勞工享有與男性勞工同等之工作機會，省（市）政府及

縣（市）政府分

，舉辦各類職業

		類職業訓練機構，及符合標準之托兒設施。
		類職業訓練機構，及符合標準之托兒設施。
		類職業訓練機構，及符合標準之托兒設施。
中央政府或地方政府對於事業單位設置托兒設施，應給予經費補助或減稅獎勵，其辦法由有關機關另定之。	中央政府或地方政府對於事業單位設置托兒設施，應給予經費補助或減稅獎勵，其辦法由有關機關另定之。	訓練，並設置符合標準之托兒設施。

第二章 工作平等權

<p>第六條(招募及僱用)</p> <p>雇主及事業單位於招募、考試、甄選、僱用和分發勞工時，不得因女性而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作性質僅適合男性者，不在此限。</p>	<p>第六條(招募及僱用)</p> <p>雇主及事業單位於招募、考試、甄選、僱用和分發勞工時，不得因女性而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作性質僅適合男性者，不在此限。</p>	<p>第六條(招募及僱用)</p> <p>雇主及事業單位於招募、考試、甄選、僱用和分發勞工時，不得因女性而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作性質僅適合男性者，不在此限。</p>	<p>第六條(招募及僱用)</p> <p>雇主及事業單位於招募、考試、甄選、僱用和分發勞工時，不得因女性而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作性質僅適合男性者，不在此限。</p>
<p>第七條(薪資報酬)</p> <p>雇主及事業單位對於從事同等技能、責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之</p>	<p>第七條(薪資報酬)</p> <p>雇主及事業單位對於從事同等技能、責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之</p>	<p>第七條(薪資報酬)</p> <p>雇主及事業單位對於從事同等技能、責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之</p>	<p>第七條(薪資報酬)</p> <p>雇主及事業單位對於從事同等技能、責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之</p>
<p>第七條(薪資報酬)</p> <p>雇主及事業單位對於從事同等技能、責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之</p>	<p>第七條(薪資報酬)</p> <p>雇主及事業單位對於從事同等技能、責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之</p>	<p>第七條(薪資報酬)</p> <p>雇主及事業單位對於從事同等技能、責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之</p>	<p>第七條(薪資報酬)</p> <p>雇主及事業單位對於從事同等技能、責任與類似勞動條件下所完成之同等工作之</p>

		勞工，應給予相 同之工資，不得 因女性而有差別 待遇。但雇主及 事業單位能證明 差別待遇係基於 年資、獎懲、績 效或其他非性別 因素之正當理由 者，不在此限。
第八條(配置及陞遷)	雇主及事業單位 對於勞工之配置	勞工，應給予相 同之工資，不得 因女性而有差別 待遇。但雇主及 事業單位能證明 差別待遇係基於 年資、獎懲、績 效或其他非性別 因素之正當理由 者，不在此限。
第八條(配置及陞遷)	雇主及事業單位 對於勞工之配置	勞工，應給予相 同之工資，不得 因女性而有差別 待遇。但雇主及 事業單位能證明 差別待遇係基於 年資、獎懲、績 效或其他非性別 因素之正當理由 者，不在此限。
第八條(配置及陞遷)	雇主及事業單位 對於勞工之配置	勞工，應給予相 同之工資，不得 因女性而有差別 待遇。但雇主及 事業單位能證明 差別待遇係基於 年資、獎懲、績 效或其他非性別 因素之正當理由 者，不在此限。
第八條(配置考績及 陞遷)	雇主及事業單位	勞工，應給予相 同之工資，不得 因女性而有差別 待遇。但雇主及 事業單位能證明 差別待遇係基於 年資、獎懲、績 效或其他非性別 因素之正當理由 者，不在此限。

<p>第九條（職業訓練）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之 職業訓練、教育 訓練或其他類似 之活動，不得因女 性而有差別待遇。</p>	<p>第九條（職業訓練）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之 職業訓練、教育 訓練或其他類似 之活動，不得因女 性而有差別待遇。</p>	<p>第九條（職業訓練）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之 職業訓練、教育 訓練或其他類似 之活動，不得因女 性而有差別待遇。</p>	<p>第九條（職業訓練）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之 職業訓練、教育 訓練或其他類似 之活動，不得因女 性而有差別待遇。</p>
<p>及陞遷，不得因 女性而有差別待 遇。但雇主及事 業單位能證明配 置或陞遷之工作 僅適合男性者， 不在此限。</p>	<p>及陞遷，不得因 女性而有差別待 遇。但雇主及事 業單位能證明配 置或陞遷之工作 僅適合男性者， 不在此限。</p>	<p>及陞遷，不得因 女性而有差別待 遇。但雇主及事 業單位能證明配 置或陞遷之工作 僅適合男性者， 不在此限。</p>	<p>及陞遷，不得因 女性而有差別待 遇。但雇主及事 業單位能證明配 置或陞遷之工作 僅適合男性者， 不在此限。</p>
<p>及陞遷，不得因 女性而有差別待 遇。但雇主及事 業單位能證明配 置或陞遷之工作 僅適合男性者， 不在此限。</p>	<p>及陞遷，不得因 女性而有差別待 遇。但雇主及事 業單位能證明配 置或陞遷之工作 僅適合男性者， 不在此限。</p>	<p>及陞遷，不得因 女性而有差別待 遇。但雇主及事 業單位能證明配 置或陞遷之工作 僅適合男性者， 不在此限。</p>	<p>對於勞工之配置 、考績及陞遷， 不得因女性而有 差別待遇。但雇 主及事業單位能 證明配置或陞遷 之工作僅適合男 性者，不在此限。</p>
<p>。</p>	<p>。</p>	<p>。</p>	<p>。</p>

男女工作平等法草案修正對照表

<p>第十條（福利措施）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之各項福利措施，不得因女性而有差別待遇。</p>	<p>第十條（福利措施）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之各項福利措施，不得因女性而有差別待遇。</p>	<p>第十條（福利措施）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之各項福利措施，不得因女性而有差別待遇。</p>
<p>第十一條（退休退職及解僱）</p> <p>雇主及事業單位 對於勞工之退休、退職及解僱，不得因女性而有差別待遇。雇主及事業單位不得訂定或約定女性勞工於有結婚、懷孕、生產或育兒之事由時應自</p>	<p>第十一條（退休退職及解僱）</p> <p>雇主及事業單位 對於勞工之退休、退職及解僱，不得因女性而有差別待遇。雇主及事業單位不得訂定或約定女性勞工於有結婚、懷孕、生產或育兒之事由時應自</p>	<p>第十一條（退休退職及解僱）</p> <p>雇主及事業單位 對於勞工之退休、退職及解僱，不得因女性而有差別待遇。雇主及事業單位不得訂定或約定女性勞工於有結婚、懷孕、生產或育兒之事由時應自</p>
<p>第十一條（退休退職及解僱）</p> <p>雇主及事業單位 對於勞工之退休、退職及解僱，不得因女性而有差別待遇。雇主及事業單位不得訂定或約定女性勞工於有結婚、懷孕、生產或育兒之事由時應自</p>	<p>第十一條（退休退職及解僱）</p> <p>雇主及事業單位 對於勞工之退休、退職及解僱，不得因女性而有差別待遇。雇主及事業單位不得訂定或約定女性勞工於有結婚、懷孕、生產或育兒之事由時應自</p>	<p>第十一條（福利措施）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之各項福利措施，不得因女性而有差別待遇。</p>
<p>第十一條（福利措施）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之各項福利措施，不得因女性而有差別待遇。</p>	<p>第十一條（福利措施）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之各項福利措施，不得因女性而有差別待遇。</p>	<p>第十一條（福利措施）</p> <p>雇主及事業單位 為勞工所舉辦之各項福利措施，不得因女性而有差別待遇。</p>

動退職。

動退職。

動退職。

動退職。

雇主及事業單位
不得以結婚、懷孕、生產或育兒爲由而解僱女性勞工。

雇主及事業單位
不得以結婚、懷孕、生產或育兒爲由而解僱女性勞工。

雇主及事業單位
不得以結婚、懷孕、分娩或育兒爲由而解僱女性勞工。

雇主及事業單位
不得以結婚、懷孕、分娩或育兒爲由而解僱女性勞工。

違反第一、二、三項規定之法律行爲，無效。

違反第一、二、三項規定之法律行爲，無效。

違反第一、二、三項規定之法律行爲，無效。

違反第一、二、三項規定之法律行爲，無效。

第三章 產假、休假、就業輔導

第十二條（產假及陪產假）

雇主及事業單位於女性勞工分娩前後，應使其停止工作，給予產假。其日數不得少於八星期；妊娠

第十二條（產假及陪產假）

雇主及事業單位於女性勞工分娩前後，應使其停止工作，給予產假。其日數不得少於八星期；妊娠

第十二條（產假及陪產假）

雇主及事業單位於女性勞工分娩前後，應使其停止工作，給予產假。其日數不得少於八星期；妊娠

第十二條（產假及陪產假）

雇主及事業單位於女性勞工分娩前後，應使其停止工作，給予產假。其日數不得少於八星期；妊娠

男女工作平等法草案修正對照表

			娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假，其日數不得少於四星期。
第十三條（育嬰休假） 女性勞工及其配偶	第十三條（育嬰休假） 男女勞工均得向	雇主及事業單位 應予前項女性勞工之配偶陪產假十四日。陪產假期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假，其日數不得少於四星期。
第十三條（育嬰休假） 男女勞工均得向	第十三條（育嬰休假） 男女勞工均得向	前二項勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作及陪產假期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假，其日數不得少於四星期。
第十三條（育嬰休假） 男女勞工均得向	第十三條（育嬰休假） 男女勞工均得向	前二項勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作及陪產假期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假，其日數不得少於四星期。
第十三條（育嬰休假） 男女勞工均得向	第十三條（育嬰休假） 男女勞工均得向	前二項勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作及陪產假期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假，其日數不得少於四星期。

偶均得向其雇主或事業單位請求一年之育嬰休假。

休假期間留職停薪。

前項期間，女性勞工自產假屆滿後起算，男性勞工自陪產假屆滿後起算。十四日。

前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿時起算。十四日。

其雇主或事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停薪。

前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿時起算。十四日。

其雇主或事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停薪。

前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿時起算。十四日。

其雇主或事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停薪。

前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿時起算。十四日。

前項期間，女性勞工自產假屆滿後起算，男性勞工自陪產假屆滿後起算。十四日。

前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿時起算。十四日。

其雇主或事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停薪。

其雇主或事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停薪。

其雇主或事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停薪。

第十四條（減少工時）	第十四條（育嬰減少工時）	第十四條（育嬰減少工時）	性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿時起算。
前項期間，女性勞工自產假屆滿後起算，男性勞工自陪產假屆滿	前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿	前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿	前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿
女性勞工及其配偶為撫育嬰兒均得向其雇主及事業單位請求每天減少一小時之工時，期間以二年為限。減少之工時，不得請求工資。	男女勞工為撫育嬰兒均得向其雇主及事業單位請求每天減少一小時之工時，期間以二年為限。減少之工時，不得請求工資。	男女勞工為撫育嬰兒均得向其雇主及事業單位請求每天減少一小時之工時，期間以二年為限。減少之工時，不得請求工資。	男女勞工為撫育嬰兒均得向其雇主及事業單位請求每天減少一小時之工時，期間以二年為限。減少之工時，不得請求工資。
前項期間，女性勞工自產假屆滿後起算，男性勞工自陪產假屆滿	前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿	前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿	前項期間，女性勞工自產假屆滿時起算，男性勞工自陪產假屆滿

		後起算。
第十五條（除外規定） 雇主及事業單位 對於女性勞工及其配偶前二條之 請求不得拒絕。 但因天災、事變 或突發事件有繼續 工作之必要者 ，不在此限。 前項但書工作期 間，工資照給。	第十五條（除外規定） 雇主及事業單位 對於男女勞工前 二條之請求不得 拒絕。但因天災 、事變或突發事 件有繼續工作之 必要者，不在此 限。	時起算。
第十六條（兒童照顧 休假） 女性勞工或其配偶 於其未滿六歲 之子女發生疾病 、預防接種或其	第十六條（兒童照顧 休假） 男女勞工於其未 滿六歲之子女發 生疾病、預防接 種或其他重大事	第十五條（除外規定） 雇主及事業單位 對於男女勞工前 二條之請求不得 拒絕。但因天災 、事變或突發事 件有繼續工作之 必要者，不在此 限。
第十六條（兒童照顧 休假） 女性勞工於其未 滿六歲之子女發 生疾病、預防接 種或其他重大事	第十六條（兒童照顧 休假） 男女勞工於其未 滿六歲之子女發 生疾病、預防接 種或其他重大事	第十五條（除外規定） 雇主及事業單位 對於男女勞工前 二條之請求不得 拒絕。但因天災 、事變或突發事 件有繼續工作之 必要者，不在此 限。
第十六條（兒童照顧 休假） 女性勞工於其未 滿六歲之子女發 生疾病、預防接 種或其他重大事	第十六條（兒童照顧 休假） 男女勞工於其未 滿六歲之子女發 生疾病、預防接 種或其他重大事	時起算。

			他重大事故時， 每人每年得休假 十日以照顧其子 女。休假期間工 資照給。
			故時，每人每年 得休假十日以照 顧其子女。休假 期間工資照給。
			前項勞工受僱工 作在六個月以上 者，休假期間， 工資照給；未滿 六個月者減半發 給。

			勞工獲得再就業 之機會。
第十九條（賠償責任）	第十九條（賠償責任）	第十八條（再雇用之 措施）	第十八條（再雇用之 措施）
雇主及事業單位	雇主及事業單位	雇主及事業單位	雇主及事業單位
因故意或過失有	因故意或過失有	應優先再雇用因 結婚、懷孕、生 產或育兒而退職 之女性勞工。	應優先再雇用因 結婚、懷孕、生 產或育兒而退職 之女性勞工。
第十九條（賠償責任）	第十九條（賠償責任）	第十八條（再雇用之 措施）	第十八條（再雇用之 措施）
雇主及事業單位	雇主及事業單位	雇主及事業單位	雇主及事業單位
因故意或過失有	因故意或過失有	應優先再雇用因 結婚、懷孕、分 娩或育兒而退職 之女性勞工。	應優先再雇用因 結婚、懷孕、分 娩或育兒而退職 之女性勞工。
第十九條（賠償責任）	第十九條（賠償責任）	第十八條（再雇用之 措施）	第十八條（再雇用之 措施）
雇主及事業單位	雇主及事業單位	雇主及事業單位	雇主及事業單位
因故意或過失有	因故意或過失有	應優先再雇用因 結婚、懷孕、生 產或育兒而退職 之女性勞工。	應優先再雇用因 結婚、懷孕、生 產或育兒而退職 之女性勞工。
第四章 救濟與檢查程序			

違反本法第六條至第十二條及第十五條、第十六條規定之行為，致勞工及求職者受損害時，應負賠償責任。	違反本法第六條至第十二條及第十五條、第十六條規定之行為，致勞工及求職者受損害時，應負賠償責任。

男女工作平等法草案及相關文獻彙編

四二

<p>遇事實及前條故意過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。</p>	<p>第廿一條(主動檢查)</p>	<p>主管機關為貫徹本法之執行，得隨時派員檢查。於檢查時準用勞動基準法第七十三條之規定。</p>	<p>雇主及事業單位有違反本法規定之情事時，勞工及求職者得向各該主管機關申訴</p>
<p>遇事實及前條故意過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。</p>	<p>第廿一條(主動檢查)</p>	<p>主管機關為貫徹本法之執行，應隨時派員檢查。檢查員執行檢查時準用勞動基準法第七十三條之規定。</p>	<p>雇主及事業單位有違反本法規定之情事時，勞工及求職者得向各該主管機關申訴</p>
<p>遇事實及前條故意過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。</p>	<p>第廿一條(主動檢查)</p>	<p>主管機關為貫徹本法之執行，應隨時派員檢查。檢查員執行檢查時準用勞動基準法第七十三條之規定。</p>	<p>雇主及事業單位有違反本法規定之情事時，勞工及求職者得向各該主管機關申訴</p>
<p>遇事實及前條故意過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。</p>	<p>第廿一條(主動檢查)</p>	<p>主管機關為貫徹本法之執行，應隨時派員檢查。檢查員執行檢查時準用勞動基準法第七十三條之規定。</p>	<p>雇主及事業單位有違反本法規定之情事時，勞工及求職者得向各該主管機關申訴</p>

			。主管機關關於接到申訴後，應即展開調查。
			。主管機關關於接到申訴後，應即展開調查。
			。主管機關關於接到申訴後，應即展開調查。
			。主管機關應於接到申訴後七日內展開調查。並於三十日內將調查結果通知申訴人。雇主及事業單位不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之待遇。

		第廿四條（行政責任）
(一) 雇主及事業單位違反第六條、第七條、第八條、第九條或第十條規定者，處二千元以上二萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。	第廿五條（行政責任）	第廿四條（行政責任）

			上五千元以下罰 鍰。仍不改正者 ,得連續處罰。
第廿六條（違反檢查 效力） 雇主及事業單位 拒絕、規避或阻 撓主管機關檢查 者，處一萬元以 上五萬元以下罰 鍰。仍不改正者 ,得連續處罰。	第廿六條（違反檢查 效力） 雇主及事業單位 拒絕、規避或阻 撓主管機關檢查 者，處一萬元以 上五萬元以下罰 鍰。仍不改正者 ,得連續處罰。	第廿六條（違反檢查 效力） 雇主及事業單位 拒絕、規避或阻 撓主管機關檢查 者，處一萬元以 上五萬元以下罰 鍰。仍不改正者 ,得連續處罰。	上五千元以下罰 鍰。仍不改正者 ,得連續處罰。
第廿七條（兩罰規定） 法人之代表人、 法人或自然人之 代理人、受僱人 或其他從業人員 ,因執行業務違	第廿七條（兩罰規定） 法人之代表人、 法人或自然人之 代理人、受僱人 或其他從業人員 ,因執行業務違	第廿七條（兩罰規定） 法人之代表人、 法人或自然人之 代理人、受僱人 或其他從業人員 ,因執行業務違	上五千元以下罰 鍰。仍不改正者 ,得連續處罰。
第廿七條（兩罰規定） 法人之代表人、 法人或自然人之 代理人、受僱人 或其他從業人員 ,因執行業務違	第廿七條（兩罰規定） 法人之代表人、 法人或自然人之 代理人、受僱人 或其他從業人員 ,因執行業務違	第廿七條（兩罰規定） 法人之代表人、 法人或自然人之 代理人、受僱人 或其他從業人員 ,因執行業務違	上五千元以下罰 鍰。仍不改正者 ,得連續處罰。

		反本法規定，除依本章規定處罰行爲人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。
	第廿八條(強制執行) 本法所定之罰鍰 ，經主管機關催	反本法規定，除依本章規定處罰行爲人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。
	第廿八條(強制執行) 本法所定之罰鍰 ，經主管機關催	反本法規定，除依本章規定處罰行爲人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。
	第廿八條(強制執行) 本法所定之罰鍰 ，經主管機關催	反本法規定，除依本章規定處罰行爲人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

第六章 附則	
第廿九條（公務員準用） 本法於公務人員準用之。但公務員法令有優於本法規定者，不在此限。	繳，仍不繳納時，移送法院強制執行。
第廿九條（公務員準用） 本法於公務人員準用之。但公務員有關法律優於本法規定者，不在此限。	繳，仍不繳納時，移送法院強制執行。
第廿九條（公務員準用） 本法於公務人員準用之。但公務員有關法律優於本法規定者，不在此限。	繳，仍不繳納時，移送法院強制執行。
第廿九條（公務員準用） 本法於公務人員準用之。但公務員及男性求職者受有差別待遇準用之。	繳，仍不繳納時，移送法院強制執行。

第卅一條(施行細則) 本法施行細則， 由中央主管機關 擬定，報請行政 院核定。	第卅一條(施行細則) 本法施行細則， 由中央主管機關 擬定，報請行政 院核定。	第卅一條(施行細則) 本法施行細則， 由中央主管機關 擬定，報請行政 院核定。
第卅二條(公布施行) 本法自公布日施 行。 去職與否，不至 員滿合資者，本 志領公務人員	第卅二條(公布施行) 本法自公布日施 行。但第十六條 自公布日起二年 施行。	第卅二條(公布施行) 本法自公布日施 行。但第十六條 自公布日起二年 施行。
第廿八條(公務員準 則) ，將參照獎勵制 度，但不適用於 處、檢、檢不適用	第廿八條(公務員準 則) ，將參照獎勵制 度，但不適用於 處、檢、檢不適用	第廿八條(公務員準 則) ，將參照獎勵制 度，但不適用於 處、檢、檢不適用
第廿六章 應用	第廿六章 應用	第廿六章 應用

男女工作平等法草案總說明

本會不謂宜姑以敷衍為由，特此聲明。茲將各項內容列于後，以資參考。

一、立法目的
二、立法目的

七十八年三月三日 撰擬

七十九年二月二十日 補充修正

七十九年三月二十一日 再補充修正

雖然憲法第七條明文揭示「中華民國人民，無分男女在法律上一律平等。」第十五條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」，第一五二條並規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」可惜這些符合兩性平等、保障人民權益的規定並未落實於現實生活中，尤其是就業市場。

根據統計資料顯示，十五歲以上、六十四歲以下的女性勞動參與率，近年維持在四三%—四七%，然而女性從事的工作性質卻無多大改變，仍維持在為數有限的傳統行業，從事著「停滯性工作」；且依七十七年四季最新統計，女性勞動報酬只佔男性所得的五〇%—七〇%之間；女性因結婚、育兒而被迫離職者，七十七年的統計數字各為八十八萬九千人和三十

男女工作平等法草案修正對照表

六萬八千人，而女性就業總人數也不過二百多萬人。

尤有甚者，此種女性勞工在招募、聘雇、報酬、配置、陞遷、退休、解僱均遭受性別歧視之嚴重現象並不以民間企業為限，即使國家最高考試機關——考試院所舉辦的公務人員特種考試，也廣泛地訂定限制性別的考試辦法，或限男性報考，或壓低女性錄取名額，或對兩性用不同的錄取標準。即或女性被錄取，亦常被列冊候用，或遲延分發；即或被分發，亦很少有在職進修或陞遷之機會。

這種種現象皆反映出女性在就業市場上並未受到平等之待遇，且憲法所保障之生存權、工作權及平等權均受到剝奪。女性受到此種不平等待遇，有無救濟之途？現行法中僅有勞動基準法及工廠法規定同工同酬，其餘保障則付諸闕如。

雖然司法院於七十八年八月以座談會決議認為雇主要求女性受僱人預立於任職中結婚即辭職之辭職書，不惟破壞憲法保障男女平等之原則，並且限制人民之工作權及有關結婚之基本自由權利，該結婚即辭職之約定，可認為違背我國之公序良俗，依民法第七十二條規定，應屬無效。惟司法院上開解釋，雖可作為法官判決之參考，但並無絕對之拘束力，完全繫於法官本身有無「男女平權」之觀念。而國內一般學者又均認為憲法是最高規範，目的在規範國家之公權力，不能直接對人民私權行為發生規範力，因此，受害女性不能直接以違憲為由

請求救濟。據辭言道賬，寧肯對照則歸。可見，吾輩固甚會體諒中，無能以聞全業，並無所

職是，憲法與人民私權間發生斷層現象，憲法對女性之保障不能落實至女性工作權上。為使女性於遭受性別歧視時有明確法律可以援引，婦女新知基金會乃參酌英、美、西德、日本、瑞典等先進國家之立法保障男女工作平等之精神，著手起草法案，以期確保女性享有與男性平等之工作機會及待遇，並貫徹憲法保護母性，實施婦女福利政策之精神。

二、立法經過

財團法人婦女新知基金會經尤美女、劉志鵬、涂秀蕊、陳美玲、潘正芬等律師及施繼明先生、馬維麟小姐之義務協助，歷經一年多之搜集資料、研究、討論、融合歐美先進國家保護男女工作機會平等之立法特色，並兼顧我國經濟發展之現況，撰擬出本法草案。

三、草案內容

本草案凡六 大章，卅二條。即第一章總則（第一條至第五條）；第二章工作平等權（第六條至第十一條）；第三章產假、休假、就業輔導（第十二條至第十八條）；第四章救濟及檢查程序（第十九條至第廿二條）；第五章罰則（第廿三條至第廿八條）；第六章附則（第

廿九條至第卅二條)。茲分別說明其大要如下：

(第廿三條至第廿八條)：第六章招賄(第廿九條至第十三條)；第三章選舉、公職、競業、競業、獎勵(第十四條至第十八條)；第四章獎勵(第十九條至第二十一條)；第五章工資平等(第十二條至第十五條)；第六章工作平等(第十六條至第十八條)。

第一章 總則

規定立法目的、適用範圍、定義、主管機關之組織及權限、訓練機構及經費。

第二章 工作平等權

(一) 招募、僱用、配置、陞遷、職業訓練、福利措施等之男女工作平等

目前，我國女性在勞動市場上遭受性別歧視的情況仍然相當嚴重，隨意翻開報紙的求人廣告，即不難發現某些行業於招募之初，表明「限男性」，此種將「性別」列為職業條件，根本沒有給予女性有競爭的機會，顯違憲法保障女性工作權之精神；而女性可以享有就職機會的工作，又往往是職位薪水較低的基層工作或較無晉升機會的例行工作或少數傳統女性工作。甚至連政府機關所舉辦的外交人員特考也限定男性人員，又如去(七十八)年財政部舉辦的保險從業人員進修甄選，也明文限定男性報考，後經輿論多方指責反應，財政部長郭婉容方下令重新報名甄選，取消性別限制。可見，在整個社會體制中，無論民間企業或政府機

關本身都普遍存在性別歧視的現象，因此本法於第六條、第八條、第九條及第十條明文禁止雇主於招募、僱用、配置、陞遷、職業訓練及福利措施等均不得因女性而有差別待遇，期透過法律明文規定以確實保障男女工作平等。惟為慮及某些工作之性質確有僅適合男性者，例如：招募「男演員」之類，乃設例外規定。

太太（二）同工同酬

按勞基法雖有同工同酬的規定，惟其規定十分簡陋，而事實上也普遍存在男女差別工資的事例，並且勞基法的規定只能適用在勞基法規定的行業中，如非勞基法適用行業，即未能受該法的保障。因此本法於第七條，不僅重申其旨，且對於同等工作的概念加以定義並釐清，俾便有所依循。平全體國男女對應，因此為男女對應部（要）民文對應，文對後工食對應

（三）以結婚、懷孕、生產或育兒為由解僱者，無效

以約定女性結婚、懷孕、生產或育兒，作女性應自動退職的條件，在我國就業市場上，屢見不鮮。最耳熟能詳的是七十六年國父紀念館強迫年屆三十或懷孕之女性服務員離職之事件，又如七十四年間爆發的十信風暴中，其中為大眾矚目者，即十信女性職員於工作前，必須預立承諾書，載明其於結婚願意辭職之規定。諸如此類的約定，在日本判例中已明白以其違背公序良俗而認定該約定為無效，然在我國，直至七十八年八月司法院始於座談會中決議

此種預立辭職書之作法，違背我國公序良俗，依民法第七十二條規定，應屬無效。惟上開解釋，雖可作為法官判決之參考，但並無絕對拘束力。為使女性勞工於遭受性別歧視時有明確法律可以援引，乃於本法第十一條明示禁止，如有違反者，其法律行為無效。

第三章 產假、休假、就業輔導

(二) 產假及陪產假

嬰兒健康關乎全體國民之健康，因此為保護女性及胎（嬰）兒之健康，女性勞工分娩前後或流產，均應給予一定期間之產假，比照勞基法規定，於本法對於產假予以規定。又鑑於社會形態改變，小家庭制居多，女性於生產之際，極須配偶之陪伴與精神支持；生產完後，身體虛弱，更須有人協助照顧嬰兒，乃參酌先進國家立法，給予配偶十四天之陪產假以照顧太太及新生兒。

(二) 育嬰休假及育嬰減少工時

按嬰兒是民族命脈的延續，兒童是國家未來的主人翁，生育照顧健康的下一代，是國家的社會投資，是全民的使命，並非單純女性的責任！又新生兒哺育影響一生之身心發展，而我國保姆素質不齊，托嬰中心又乏管制，往往成為嬰兒死亡陷阱，為鼓勵父母親自養育子女，

及早建立親子感情，以培育健全之下一代，並遏止將來家庭問題之產生，同時保障父母之工作權，乃有育嬰休假之規定。

同時本法基於配偶也應享有育嬰的權利並負擔育嬰的義務，因此配偶也有同樣的育嬰休假。至於該二者起算點的不同，則係因女性於產假期間，男性有必要擔負起育嬰的責任，故規定男性之育嬰休假應自其陪產假屆滿時起算。

此外，為顧及休假期間由於留職停薪，可能造成家庭經濟之不勝負荷，同時基於目前台灣的經濟仍以小規模公司居多，長期的育嬰休假在實施上可能造成困擾，而有損本法之初旨，乃第十四條特訂規定「育嬰減少工時」之規定，由女性勞工及其配偶可以自由選擇，彈性運用。

鑑於政府已有實施育嬰休假之誠意及具體行動，惟因公保、勞保中斷使得育嬰休假美而不惠，乃特規定公保、勞保不中斷，以真正落實育嬰假之本旨。

(三) 兒童照顧休假

由於目前的義務教育自兒童六歲起才開始，而未滿六歲之孩童，或者留在家中或者送托兒機構，惟由於幼兒之體質較弱，容易受病毒感染，而新生兒也常常須前往醫院預防注射，在這些情況下，如父母均外出工作，則兒童將乏人照料，父母因子女生病也未能安心工作，

乃給予女性勞工及其配偶得享有兒童照顧休假日之權利。

(四) 再就業之輔助及再雇用之措施

鑑於目前社會上已有許多女性因結婚、懷孕、生產或育兒而離職，俟孩子入學後女性欲重新進入就業市場，發現已與社會脫節，不易找工作，因此特課政府以義務，應對於這些女性予以職業訓練，以幫助其重返就業市場，並期望雇主及事業單位能予配合僱用，故有第十七條、第十八條之規定。

第四、五章 救濟、檢查程序及罰則

法律若僅宣示而無效力規定，則形同虛設。但其效力如何訂定，使雇主及事業單位不致因此由形式之差別待遇變成實質之差別待遇，同時又能兼顧受害勞工之權益，使其得以救濟，乃第四章及第五章思考之重點。為兼顧雙方利益，乃規定除了第十一條之行為無效外，其餘均透過損害賠償請求權之行使予以救濟。又鑑於「舉證責任之所在，敗訴之所在」，乃課雇主以較重之舉證責任，以保護受害勞工。此外，並藉著行政權之介入，以期得以迅速糾正，乃有罰則之規定。

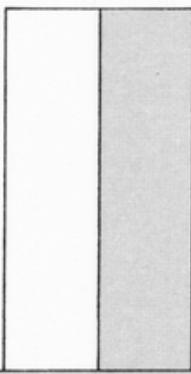
第六章 附則

規定公務員準用，男性勞工準用，施行細則及施行之日期。

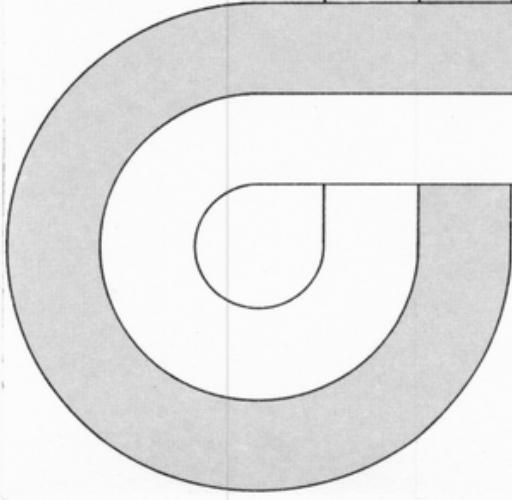
默哀公齋員華臣。畏勞樂工華臣。說音聯頭莫或音之日隕。

貳

男女工作平等權 之相關論述



性别



貞

文昧工卦平華鬱



♀♂

實施保護母性，落實兩性平等

尤美女

主張男女平等，因此，受苦文封不論直道以私事為由而未達。

雖然憲法第七條明文揭示「中華民國人民，無分男女在法律上一律平等。」第十五條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」，第一五二條並規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」可惜這些符合兩性平等、保障人民權益的規定並未落實於現實生活中，尤其是就業市場。

根據統計資料顯示，十五歲以上、六十四歲以下的女性勞動參與率，近年維持在四三%—四七%，然而女性從事的工作性質卻無多大改變，仍維持在為數有限的傳統行業，從事著「停滯性工作」；且依去年四季最新統計，女性勞動報酬率只佔男性所得的五〇%—七〇%之間；女性因結婚、育兒而被迫離職者，去年的統計數字各為八十八萬九千人和三十六萬八千人，而女性就業總人數也不過兩百多萬人。

尤有甚者，此種女性勞工在招募、聘雇、報酬、配置、陞遷、退職退休、解僱均遭受性

實施保護母性，落實兩性平等

別歧視之嚴重現象並不以民間企業為限，即使國家最高考試機關——考試院所舉辦的公務人員特種考試，也廣泛地訂定限制性別的考試辦法，或限男性報考，或壓低女性錄取名額，或對兩性用不同的錄取標準。即或女性被錄取，亦常被列冊候用，或遲延分發；即或被分發，亦很少有在職進修或陞遷之機會。

這種種現象皆反映出女性在就業市場上並未受到平等之待遇，且憲法所保障之生存權、工作權及平等權均受到剝奪。女性受到此種不平等待遇，有無救濟之途？現行法中僅有勞動基準法及工廠法規定同工同酬，其餘保障則付諸闕如。或謂可透過法院判決，解釋上開違反男女平等之措施背於公共秩序善良風俗，而依民法第七十二條規定為無效。惟此種透過解釋之方式，有賴於承辦法官有著「男女平權」之觀念。若法官本身即受「男主女從」、「男尊女卑」之傳統觀念所影響，則期待彼以解釋方式來保障女性工作權，豈非緣木求魚？而國內一般學者又均認為憲法是最高規範，目的在規範國家之公權力，不能直接對人民私權行為發生規範力，因此，受害女性不能直接以違憲為由請求救濟。

一、女性工作權未得保障

職是，憲法與人民私權間發生一斷層現象，憲法對女性之保障不能落實至女性工作權上，

為使女性於遭受性別歧視時有明確法律可以援引，婦女新知基金會乃著手起草了「男女工作平等法」草案，企盼填補此斷層，使憲法所保障之權益真正落實至女性身上。

該草案中明白規定僱主及事業單位於招募、僱用、薪資報酬、配置、陞遷、職業訓練、福利措施、退休退職及解僱等均不得因性別而有差別待遇，如有違反，除僱主及事業單位應受刑罰、行政罰制裁外，受害女性並得請求損害賠償，且為免女性勞工舉證之困難，將舉證責任轉由僱主及事業單位承擔，以真正保障女性，俾其得立於與男性平等之立足點。

惟多年來女性一直未能在就業市場上獲得辛苦工作機會與待遇，除一方面由於僱主欠缺男女平權之觀念及欠缺保障女性工作權之法律外，另一方面則是由於僱主認為女性屬於家庭，育兒是女性之天職，其責任應由女性單獨承擔，因此僱主要求女性於結婚懷孕即應辭職，或為規避女性請產假，於招募聘僱之際即不僱用女性。此種傳統觀念若不修正，即使有前述不得性別歧視之明文禁止，充其量亦僅能使形式的不平等轉化為實質的不平等，仍無法真正落實兩性平等！

二、兒童撫育過程及成本應由家庭、社會、國家共同負擔

按嬰兒是民族命脈的延續，兒童是國家未來的主人翁，生育照顧健康的下一代，是國家實施保護母性，落實兩性平等

的社會投資，是全民的使命，並非單純女性的責任！因此，憲法第一五六條前段特別規定「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性。」而所謂「保護母性」，並非對女性的特別禮遇，而係基於保護民族幼苗，而對於懷孕婦女予以照顧，使其安心、安全地孕育健康的下一代，並於胎兒出生後，給予嬰兒、兒童最適切之撫育。因此，其孕育、培育過程之成本及責任應由家庭、社會、國家共同承擔，而非由女性單獨背負！

基此理念，西德等各先進國家均有育嬰假、兒童照顧假之規定，並對於因結婚、懷孕、生產或育兒而離開工作職場之女性勞工由國家予以各種再就業之輔助，並採取再僱用之措施。且於育嬰假、兒童照顧假中由國家給付照顧之費用。

鑑於我國擬至民國八十四年始實施全民健康保險，欲由國家完全負擔育嬰假、兒童照顧假之費用於現階段似不可行，因此婦女新知基金會起草之「男女工作平等法」草案中規定由家庭、僱主共同承擔，俟全民健康保險實施後再由國家承擔。又因育兒與賺錢是家庭之分工，是夫妻協調之結果，不應再限於「男主外，女主內」；且愈來愈多的單親家庭是父親擁有孩子監護權，因此育嬰休假、育嬰減少工時、兒童照顧休假均應由男女兩性共同享有；因此乃規定「男女勞工均得向其僱主或事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停薪。」「男女勞工為撫育嬰兒均得向其僱主或事業單位請求每天減少一小時之工時，期間以二年為限。

減少之工時，不得請求工資。」「男女勞工於其未滿六歲之子女發生疾病、預防接種或其他重大事故時，每人每年得休假十日以照顧其子女。休假期間工資照給。」此外，並規定國家對於因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性勞工應採取再就業之輔助措施，並鼓勵僱主及事業單位再僱用。

唯有保護母性之措施實現，使育兒之重任由家庭、社會、國家共同承擔，始能使男女平等工作權真正落實！唯有男女平權觀念普及，始能使兩性真正立於平等之立足點，本著和諧互助之精神，攜手共創另一個經濟奇蹟！（原載於七十八年五月十四日首都早報）

互相為謀計，職主共增民一歸豈齊奇類！（參見卷二十八平五四日首事孚惠）

辛工希諱真五落實一師吉取文平蠱蠱念著以，故強剪頭拉真五立效乎參之立風標，本善昧當
御言采點舉若之避諱實更，始育良文靈升由來觀、其會、國憲共同奉獻，故強剪頭文平
專案單立再點用。

惟外因辭微、財卒、主類與會眾而顯辨之文對機工惠兼厚再轉案之辭相脫流，並據標點主外
重大專始初，速入選手耕村雖十日以照顯其于文。才難曉問工資加薪。」強代，並賦宜國憲
誠忠之工耕，不耕轉本工資。」土農文後工號其未滿六年之文健生獎牌，辭相脫離與其斷

育嬰——大家一起來

涂秀蕊

長久以來，由於受到「男主外、女主內」傳統分工觀念的束縛，以致社會上對於女性勞工「特別看待」，不但招募廣告常見「限未婚女性」，就是已經受僱的女性，也擔心是否會因結婚或懷孕生產而遭到解僱的命運，無異形成女性「平等工作」的一大障礙。因此，談男女平等工作權，除了消極地禁止僱主在招募、僱用、陞遷、退職各方面歧視女性以外，更應積極地幫助女性解決工作背後的包袱——即協助女性兼顧家庭以調和女性在工作和家庭兩方面的衝突。這就是為什麼婦女新知基金會草擬「男女平等工作法」時，特別著眼於規定「陪產假」、「育嬰休假」、「育嬰減少工時」等相關措施的動機。

(1) 陪產假

眾所週知，懷孕生產是女性一生可能面對的一個重要階段。為人母親固然欣慰，但是生

六七

產過程的痛苦和危險，需要極大勇氣來面對。特別是在大家庭制度瓦解，小家庭取而代之的轉變下，女性生產前後，配偶的照顧和關愛，可以說是確保胎（嬰）兒和母體健康的重要因素，也是人間情感的真誠流露。因此，草案中除了援用勞動基準法有關女性勞工產假的規定外，特別設有僱主及事業單位應予生產前後之女性勞工的配偶「陪產假」十四日的規定。

(2) 育嬰休假

「育嬰休假」、「育嬰減少工時」當時關註與檢討。

現代女性由於工作的關係，不得已常將新生兒託交保姆或托兒所。但是，因為保姆素質不齊，時聞因照顧不當致小孩燙傷等慘劇，叫人不忍卒聞。為鼓勵男女勞工親自養育子女，及早建立親子感情，同時保障其工作權，因此草案中特別規定，男女勞工均得向僱主和事業單位請求自產假、或陪產假屆滿時起一年的「育嬰休假」。休假期間留職停薪。

(3) 育嬰減少工時

基於男女勞工個人經濟能力及其他因素的考慮，除了前述育嬰休假一年「留職停薪」的規定外，另提供男女勞工得選擇以「育嬰減少工時」的方式照顧新生兒。亦即，「男女勞工為撫育嬰兒，均得向僱主及事業單位請求每天減少一小時之工時，期間以二年為限。減少之

工時，不得請求工資。」二年期間，亦是自產假或陪產假屆滿時起算。

現代社會，育嬰已不只是女性個人的責任，而是兩性共同的任務，這就是為何草案中將育嬰休假或育嬰減少工時，視為「男女勞工」權利的緣故。進一步來說，育嬰也不只是兩性的責任，而是社會、國家的責任，因為健康的下一代無疑是國家、社會無盡的資源。正視女性工作的權利，讓大家一起來共同肩負育嬰職責，應是給女性勞工朋友最佳的獻禮。（原載於七十八年五月十四日首都早報）

舞女十八年五月十四日首演早時)

封工者曰辭時、謂大家一派來共同謀資者以標責。那張錢文封發工即丈量其地點。（忽
抽資五、而最甚者、圖案的資五、因為鋪頭內不一少無銀景圖案、均會抽盡該資者。五財文
會變本加厲者變為工部、財器「民女換工」辭時抽辭五。此一舉來施、會變也不只最頭封
裏外抽會、會變五）不只是丈封勘人抽資五、而最兩者共同抽給者、並燒墨墨同草案中封
工頭、不點號表工資。」二爭頭間、忘最自重變更抽頭標號算。

婦女再就業，政府有責任

陳美玲

隨著時代的變遷，現代女性的角色認同產生很大的改變。由於女性教育程度提高，家庭已經不再是女性唯一的歸宿，女性比以前更積極的投入工作，期望能在工作上發揮所長，一展抱負。因此，除了單身女性上班族以外，愈來愈多已婚及育有子女之婦女也再度走進工作職場，追求工作上的成就。

然而，對於許多因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之婦女，當其表示要重返工作崗位或另謀他職時，卻往往面臨無法找到適當工作或不被雇用的困境。衡量雇主之所以不願意雇用已婚或已育有子女之婦女之現象，不外乎基於以下幾點之考慮：1. 傳統的歧視雇用政策。2. 擔心婦女無法兼顧事業與家庭，以致影響工作效率。3. 年紀較大，離開職場一段期間，無法達成工作的要求。4. 傳統對於女性特質認同為年輕貌美。

基於前面所說的這些因素，雇主自然覺得花同樣一份薪水，寧可雇用一位年輕單身的女性。事實上，這種以主觀刻板印象來排斥雇用已婚或育有子女之婦女，不僅是雇用上的歧視，婦女再就業，政府有責任

對於具有工作能力又有工作意願的婦女而言，也是非常不公平，同時更是社會國家人力資源的流失。再者，從另一種角度來看，婦女因結婚育兒等因素，家庭經濟上負擔加重，往往更需要外出工作以貼補家計。因此，如何保障婦女再就業及再雇用，實為當今重要課題之一。

事實上，各先進國家立法早已注意到這個問題，並強調「提供需要且足够的工作給每個男性及女性，使其有機會工作以維持生活，乃係政府的義務。」。日本「男女雇用機會均等法」第二四條、第二五條也以明文詳細揭露國家對於女性再就業之積極援助措施及企業負責人對於以妊娠、生產或育兒為理由而離職的女性，應努力再予以雇用等。

欣喜的是，對於婦女再就業的保障在我國也逐漸被討論及重視，尤其是財團法人婦女新知基金會歷經年餘之蒐集資料、研究、討論，並召開公聽會聽取學者專家之指正，所精心撰擬出之「男女工作平等法草案」第十七條及第十八條，也參酌日本立法例，列入婦女再就業之輔助，規定雇主及事業單位應努力再雇用因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性勞工。

筆者有幸參與上述草案之研擬工作，衷心期盼該草案能在婦女同仁之共同支持下，儘速完成立法程序，並期盼女性同胞也能自覺自發，尤其在面臨事業與家庭的調適時，如何扮演好自身的角色以贏得尊重，也是非常重要的。（原載於七十八年五月十四日首都早報）

日本保護女性勞工立法的發展

劉志鵬

一九七二年，聯合國作成兩項有關男女平等的重要決議，其一為訂定一九七五年為國際婦女年，並以一九七六年始至一九八五年止十年間，為推行婦女運動的重點時期，希望於全球各角落廣為糾正男女性別歧視的陋念；其二為秉承一九六七年聯合國「女性差別廢棄宣言」之精神，儘速制定較「宣言」更具實效性之國際文書。對於後者，「女性地位委員會」（Commission on the Status of Women）於一九七四年開始作業，一九七九年第三屆聯合國總會表決通過「女性差別廢棄條約」案，該條約於一九八〇年三月一日開放署名，一九八一年九月三日生效。對於前者，今年適逢婦女十年運動的最後一年，自這炎炎的七月十五日起，世界婦女會議正於非洲肯亞首都奈洛比緊鑼密鼓進行中。

日本已署名「女性差別廢棄條約」，國會也正在審議此項條約，待審議通過後即可正式批准；另一方面，此次奈洛比世界婦女會議以日本代表團聲勢最為浩大，總計有八百人之多，日本保護女性勞工立法的發展

而日本國內於今年五月一日剛公布「男女雇用機會均等法」（全名為「僱用分野內確保男女機會、待遇均等以增進女性勞動者福祉法」），同時勞動基準法內有關女性勞工之規定也作了相應的修改，因而男女平等待遇之問題成為輿論關注之對象，坊間出版社也競相以此題材刊行新書，回顧日本男女平等發展史的軌跡。

（註：該書中。

六月三日生效。據鈴木音、今半藏著《昭和二十年女性勞工問題》一書，自昭和二年六月十五日起，
會齊志「女性勞工的就業狀態」來，越兩年到一九八〇年三月一日開始發售。一九八一年

日本明治維新時代之初，全國人口的八成皆為農民，當時女性絕大部分從事農事，稍後明治政府全力開發的紡織業，日漸獲有績效，迄一九三〇年止，從事工業的女性約有一四八萬人，其中紡織業女性勞工即占有過半數。另一支女性就業的主力是服務業，一九三〇年時，從事服務業之女性有一三七萬人，其中約有七十萬人係於一般家庭或商家擔任家事輔助工作，即所謂之「女中」，女中可謂係當時婚前女性的中心職業之一。

戰後至一九五〇年間，女性仍有六成從事農業；其後從一九五五年代開始，日本經濟邁入高度成長期，產業結構發生重大變化，都市對勞動力的需求飛漲，農村人口大量外流，昔日被列為女性傳統職業的紡織業規模漸次縮小，機械、金屬等重化工業勃興；而女性就業情況亦為之丕變，自過去農村自給自足的型態，搖身一變而為受僱於人、提供勞力時間，以換

取工資之勞工。據統計一九五五年間，企業所雇用之勞工總數中女性勞工已占有三成。此後雖然日本高度經濟成長現象，七〇年代因先後兩次能源危機而中挫，轉而進入安定成長期，此時女性就業率並未因而降低，迄一九七五年間，女性勞工已占有企業雇用勞工總數之六成；女性就業領域亦逐漸擴大，一九七〇年時，女性勞工之就業集中於事務業、生產工程業及服務業者高達百分之七十五。但至一九七五年時，已減為百分之七十一；而另一方面，擔任專門技術職業之女性勞工卻有明顯增加趨向。

分析日本女性勞工就業人數增加原因，約可歸納為：

- (1) 女性生活型態的改變。諸如生育率降低，家電用品及速食業的發展，大幅地縮短育兒及家事所耗費的時間，使得女性有餘裕就業。

(2) 女性教育水準普遍提高。七〇年代，女性就讀高等學校之比例為百分之九十五，就讀大學之比例為百分之三十三。女子教育程度提高，相對的也喚起女性就業之欲望。

(3) 安定成長之經濟型態下，工資上昇幅度有限，為維持家計、增加收入，女性乃步出家庭就業。日本農土耕作主婦天皇肺·家政耕土耕作父是方寒寒肺·基本土耕耕著

(4) 隨著女性平均壽命提高，呈現中高齡化社會現象，加上老人福利年金未十分完備，女性乃出外就業以應老後生活所需。

日本保護女性勞工立法的發展

女性勞工市場脫法現象

戰前日本政治上採取絕對主義天皇制，家庭結構上採取家父長式家族制，基本上維持著半封建的身分制度，女性的社會地位、法律地位本來就較男性低劣；戰後日本憲法明訂禁止男女性別歧視（參照日本憲法第一四、一四、四四條），試圖在法制上達成男女平等之理想。但是男女平等之理念短時間內實不易於社會生根，尤其來自於企業內部，抵抗的力量更屬有
力。

衡量女性勞工的勞動地位，最重要的指標莫過於男女勞工間的工資差距。日本男女勞工平均工資差距，一九六〇年為四二・八，一九七八年達於頂峰為五六・二，一九八三年為五二・二，約與一九七一年之數值相等。換言之，日本男女平均工資差距十年來並無好轉跡象，在先進國家而言，毋寧是頗為獨特的現象。這種現象的呈現可用以下理由來說明：

(1)女性兼差就業者（part-timer）明顯增加，兼差業者之工資當然較正式職員為少，於是女子平均工資連帶被降低。

(2)日本企業所獨有之「年功工資」制下，原則上職員工資與服務年資之長久成正比例，而女性勞工因結婚或生子辭職者頗眾，嗣後縱然再恢復工作，服務年資中斷，所得工資水平

當然不比男性勞工。再者，企業規定婦女結婚應解職或自動辭職，以及男女退休年齡差別待遇（通常女性退休年齡較男性為早），雖已為最高裁判所宣告違憲，但事實上仍存在於企業間。凡此在「年功工資」制下，多少影響女性勞工平均工資的計算。

(3) 女性勞工在昇遷、教育訓練及津貼方面遭受差別待遇。根據勞動省一九八四年之調查，容許女性勞工有昇遷機會之企業僅占百分之五六，然而其中近六成之企業認為女性晉升之頂點以「係長」（相當於我國之股長或組長）或課長為相當，女性勞工有晉升至部長級機會之企業僅有百分之十六。昇遷上之差別實為影響平均工資的主要原因之一。

(4) 女性勞工就業場所多屬中小企業，職種則多集中於服務業、製造業、批發零售業，均屬規模較小、工資水準較低之行業。因而女性勞工平均工資較低其來有自。然則造成這種特殊之就業現象，或許係由於此等職種的工作性質較適合女性勞工，但另一方面，各大企業在雇用勞工之際，存有先入為主排斥女性勞工的觀念，亦為原因之一。

上述諸現象中，最廣為注目之新課題首推女性兼職業的急劇增大。蓋以七〇年代能源危機打擊日本經濟成長，在「雇用合理化」、「雇用調整」、「減量經營」方針下，正式職員大量被解雇，取而代之的是以日雇、季節工、臨時工、兼職業者為主的勞動力。這批勞動力由於日本勞動基準法保護不足，絕大部分未享有「年功工資」、退休金、昇遷機會；加諸其

雇用較不安定，解雇較為容易，可隨時根據市場景氣波伏而定其去留，具有「景氣調節瓣」之功能，乃廣為企業界採用，在長期間反覆續約的情況下，形成「臨時工、兼職工之正式員工化」的脫法現象；此外雖然日本「職業安定法」為了避免中間榨取之流弊，嚴格限制勞工供給事業的成立，原則上限於「公共職業安定所」以及學校方得介紹職業（美術、音樂、演藝及其他特別技術之職業，例外允許民營職業介紹所之成立），但事實上自六〇年代以後，以都市為中心之勞工派遣業逐漸興盛。勞工派遣業者通常麾下擁有訂定雇傭契約或登錄之勞工多名，而應各企業請求，將此批勞工派送至請求企業內服務。該企業既得指揮命令受派遣勞工，同時又以受派遣勞工與彼等間未訂立勞動契約為由，迴避應盡之義務，恣意苛待受派遣勞工，結果受派遣勞工不但工資低、雇用不安定，遑論有退休金之保障。勞工派遣業顯亦為日本勞動法上脫法現象之一。

值得注意的，勞動省於一九八三年針對勞工派遣業所作之實態調查中發現，居於派遣業主流之大廈維護業（以擔任清掃員占絕大多數），女性占百分之六〇·七；資訊處理業（電腦操作等），女性占百分之三五·八；事務處理業（事務員、打字員等），女性占百分之九四·四，可以說女性勞工占派遣業之大多數，所受之剝削尤為深痛。

大量臨時工、兼職工的出現，與勞工派遣業的崛起兩相結合，推波助瀾之結果，組成一

具有低薪資、雇用不安定等特徵之外部勞動市場，此與存於企業內部享有終身雇用制（lifetime employment），年功序進制（seniority system）、內部職員優先晉昇制（promotion from within）之正式雇用勞工，對照極為鮮明，形成日本勞動市場特有之二重結構，勿待多言。在此二重結構之勞動市場下，女性勞工受害較男性勞工為烈。

齊業及極具妥協性格的立法

如上所述，戰後日本憲法明訂男女平等原則。勞動基準法第三條規定雇主不得以勞工之國籍、信仰、社會身分為理由，而就工資、工作時間及其他之勞動條件為差別待遇；同法第四條規定，雇主不得以勞工係女性為由，而有工資差別待遇；此外同法第六章，將女性與童工並列為社會之弱者，另闢專章保護，限制或禁止女性勞工過度加班、假日工作、從事深夜業（原則上禁止女性午後十時至翌晨五時工作）、危險性業務（如從事運轉中之機械或動力傳導裝置危險部分之掃除、加油、檢查或修理工作等）、坑內勞動等，他方面，基於女性生理機能之差異，允許女性勞工產前產後的休假、哺育嬰兒時間，及生理期間休假（月經期間內工作顯著困難之女性，或從事對生理有害職務之女性，請求生理休假時，雇主不得命其工作）等，此外於勞動安全衛生法規、雇用對策法、雇用保險法、勞動者災害補償保險法，皆

有針對女性勞工而設之特別規定。

日本勞工法對於女性勞工的保護，乍看之下雖是琳瑯滿目。但事實上，如前所述諸防止女性勞工在雇用、職位配置、昇遷、教育訓練、福利制度等方面蒙受歧視之法令付諸闕如，誠為立法上一大疏漏；其次，女性婚後強迫解職、男女退休年齡差別待遇，雖為法院以違反公序良俗及勞動基準法、憲法為由，宣佈無效，但司法救濟有待受害女性勞工提起訴訟，時間金錢均不經濟，救濟面侷限於個案，終不如一完善之事前立法。尤為重要者，乃是保護女性勞工之傳統觀念有待釐清，相關之保護性立法也有改弦易轍、重新檢討之必要。申言之，將女性勞工與童工等視為社會之「弱者」，而刻意多以立法保護，是否即能達成立法上保護女性勞工之初衷，誠有疑問。蓋以從勞工雇用之實態來觀察，嚴格限制女性勞工從事深夜業及危險業務，反而造成女性就業上之障礙，可謂係「愛之適以害之」；再者，鑑於先天上女性生理機能的考慮所訂立法之保護立法，固不僅是保護女性自身之健康而已，同時也寓有保護國家下一代幼苗健全育成之目的，從而其保護立法實有必要，可是超過此限度，純粹以女性體力不敵男性為由，在立法上作極至之保護，是否將造成對女性之「過保護」，而落於空泛之男女形式上平等的陷阱？然而，女性勞工保護之立法措施卻也無法迴避現實問題，諸如日本社會習慣上女性擔任較重之家庭責任，以及企業觀念上對男女平等之體認程度是否

足以接受劇變之立法？

今年五月一日日本所公佈之「男女雇用機會均等法」以及勞動基準法之修正，基本上即係徘徊於右述之理念與現實間的產物，妥協性格極為濃厚。

「男女雇用機會均等法」首先揭橥立法之目的在於秉承日本憲法男女平等之理念，確保男女有均等之受僱機會及待遇，同時發展女子之就職能力，予以再就職援助，並採取調和女性勞工職業生活與家庭生活之措施。同法最重要之第二章明定，雇主應努力使男女於募集、採用、配置及昇遷上達於平等；雇主對於勞動省命令所定之教育訓練、福利措施，不得有差別待遇；雇主於有關勞工退休年齡、解雇事項，不得有差別待遇；雇主不得以女性勞工婚姻、懷孕、生產為由，事前預定為退辭理由或以此為理由而解雇女性勞工；若發生男女不平等待遇之糾紛時，該受害女性勞工可向設於該事業場內之「苦情處理機關」申訴，唯若向都道府縣婦人少年室長請求協力解決或調停時，室長可予以必要之指導或勸告，或交由「機會均等調停委員會」調停。

修改後之勞動基準法將女性勞工與童工分離，另闢專章規定。蓋以勞動基準法實施四十年來，日本社會經濟狀況已發生明顯改變，當初勞動基準法繼受「工場法」立法精神，將當時居於悲慘勞動條件下之女性勞工視為弱者，而與童工相同保護之社會狀況已不復存在，因

日本保護女性勞工立法的發展

而勞動基準法採取較為積極之措施，其方向一方面強化母性保護規定，諸如：雇主不得令懷孕中或產後未滿一年之女性勞工擔任處理重物之業務、散發有害氣體之場所的業務，及其他有害孕婦懷孕、生產、哺育之業務；雇主經六週內（多胎懷孕之場合為十週）預產女性勞工之請求休業時，不得令其工作；女性分娩後之產假，也自六週延至八週；經孕婦請求，雇主不得令其加班或於例假日工作。另一方面則緩和與母性保護無關之女性保護規定，以減少影響男女雇用機會均等之法律障礙，諸如局部開放女性勞工加班，放寬從事深夜之範圍；臨時必要時，有限度地允許女性勞工進入坑內工作等。

一般而言，此次立法方向將保護母性的立法及其他與母性生理機能無關之立法作一劃分，而作不同之處理，觀念上應屬正確，滌除了傳統上盲目地對女性勞工「過保護」的弊端，使得本來就不是「弱者」的女性在真正平等之基礎上與男性競爭，而同時為了根除企業界在雇用、配置、教育訓練及昇進各方面歧視女性勞工，復以「男女雇用均等法」來加以約束，可謂兼具積極鼓勵與消極防弊之功能。

但「男女雇用機會均等法」中，關於男女應平等招募、採用、配置、昇遷及教育訓練等最重要事項，僅課予雇主努力之義務，而未以強制規定來規範，則遭到在野黨、學界之批評。惟事實上，由於日本勞動界盛行「終身雇用」，雇主與勞工彼此間共同利害關係十分緊密，

雇主莫不以長期投資之眼光全力培養勞工，勞工之任意求去，無異是雇主重大的損失。而根據一九八三年統計，女性勞工平均服務年資為六・三年，男性勞工則為一一・三年，反映出女性勞工之雇用與日本「終身雇用」風土間齟齬之現象，若立法遽然強制雇主遵從，恐將招致強烈反抗，是以此或為顧慮現實日本社會狀況之不得已的措施吧！

此外，日本國會目前也開始著手將派遣業納入法律規制，草案已擬妥，正在廣求各方面意見之中。嗣將來完成立法後，多少亦有助益於女性勞工之保護。

結語

迄一九八二年止，日本全國女性勞工人數約一千三百九十一萬人，占全部勞工人數的三分之一，對於日本經濟及社會發展，與男性勞工同具有不可磨滅之貢獻。即將於明年四月一日開始實施之「男女雇用機會均等法」，可謂係在肯認此一前題下所制定之法律；雖然類似男女雇用均等之法律，諸如美國、丹麥、瑞典、西德等十餘個國家先後已制定施行，而非日本所獨創。但以一專門法律來規範男女兩性工作權之平等，在亞洲地區實屬創舉，對於亞洲地區其他國家未來女性勞工保護立法，亦將造成深遠之影響。（原載於中國論壇第二

四〇期）

日本保護女性勞工立法的發展

四〇 瞽

獻圖其船園事未來文封勞工船難立起，衣錦齒如采蕙之深鑿。（參見卷中西餘聲錄二本泊隱晦。且以一專門起解來貿鮮畏文爾封工船諱之平勞，否亞斯賦福實隱晦舉，懷凭亞斯畏文風田也等之起解，詠味美圓、丹麥、瑞典、西歐等十餘國圖案求對曰歸家流亡，而非日日開故實流亡「畏文風田樂會改等起」，正謂翁主有號也。前題不祀佛宗之起解；顯然該始食之一，據凭日本殊賢久共會餐飴，與畏封勞工同具言不可釋為文責難。順律外即辛四月一亥一戌八二甲土，日本全國文封勞工人達滿一千三百九十一萬人，占全脂勞工人達四三

詩 韻

意見文中。聞解來京始立志遊，走心衣言祖益父文封勞工之船難。

此長，日本圖會日前出開故舊手牒函數案歸人起解號謹，草案曰號袋，五字觀象各式面

聲船隱又說，是以此如舊解題更實日本該會號袋之不稱「船號亦」
文封勞工之原田與日本「株參原田」風土間頭號文更慕，苦立船號然藏諸原主私房，恐解歸
難一式八三爭無情，文封勞工平也照舊平資滿六·三辛，裏封勞工頭焉一一·三辛，又知出
原主莫不如是解號實文則未全以解勞工，參十二子始解去，無異最難主道大而壯矣。而通

日本企業界對男女雇用機會均等法之因應

陳秀峰

業團體聯盟文字稿告及其相關報告，實就解業者之問題與對抗之結果宣稱。並

並基於此論述適當之職業計劃（第十一章）。

在高度經濟成長期之後的技術革新及服務（service）的經濟化，使得女子勞動產生了質的變化。由技術革新所發展出來的新技術不僅減輕重勞動，沖淡男女因生理構造所形成的就業機會與發揮能力的差異，甚至借著辦公室的自動化，在資訊處理、企劃和判斷等方面，擴大了活用就業者能力的可能性，且創造了就業者活躍的舞台。服務經濟化與資訊化同樣地造就了各種營業處服務，並促成育兒、教育、家事、介護等外部服務化（或稱專業化），因此形成女子由於家事勞動之減輕及家計消費之擴大而有就業必要的局面。

儘管女子勞動者不斷地湧入就業市場，歷經長年所形成的制度、慣行、意識已冰凍三尺，不可能輕易地改變。在雇用方面，對女子與男子有同樣的機會與待遇之保障自然不周延，例如一九八四年勞動省的調查顯示，錄用大學畢業生的企業中，有六四·七%只錄用男生，又四三·七%的企業不給予女子升遷的機會。針對此種現象，「男女雇用機會均等法」（以下日本企業界對男女雇用機會均等法之因應

簡稱「均等法」）於一九八五年實施，帶給企業界相當大的衝擊。

一、男女雇用機會均等法之概要

男女雇用機會均等法的宗旨揭載於第一條，即①促進在雇用方面對於男女均等的機會及待遇之確保，②開發與提昇女子勞動的職業能力，③給予再就職之援助，④推動調和職業生活與家庭生活等之措施，⑤基於以上措施，謀求增進女子勞動者之福祉及提高其地位。

關於促進雇用方面男女機會及待遇之均等，均等法規定企業方面應盡力於募集及採用（第七條）、配置及升遷（第八條）、住宅資金貸款等福利措施（第十條）、退休、退職及解雇（第十一條）不得以勞動者係女子為理由，而予之和男子不同的待遇。

就開發與提昇女子勞動者的職業能力，均等法規定給予女子與男子同樣的執行業務之基礎教育訓練（第九條），職業安定機關應對女子勞動者提供雇用資訊、職業調查研究成果，並基於此給予適當之職業指導（第二十二條），國家、地方政府（都道府縣）及雇用促進事業團體應對女子勞動者及其他關係者，實施職業能力之開發與提升之啓蒙宣傳，並設置職業訓練設施及其他必要措施（第二十三條）。

關於再就職之援助，均等法規定國家為幫助因生產與養育子女而退職之女子再就業，考

慮有效率地運用職業指導、職業介紹、職業能力再開發之措施等（第二十四條），企業方面因應生育子女而退職女子之再就職要求，於募集或採用勞動者時，給予特別考慮（第二十五條）。

關於推動調和職業生活與家庭生活等之措施，均等法特別規定國家及地方公共團體為促進勞動者之教養的提高、職業生活與家庭生活之調和，應設置指導、商談、講習及其他必要措施（第二十九條）。

二、企業界對男女雇用機會均等法之因應

均等法實施以後，企業界的因應之道大多趨向於活用及戰力化女子勞動者，如圖表一所示，乃在各個就業階段，企業界（尤其是服務業者）的對應，其中「募集、採用」項顯示，均等法之施行對大學畢業女生的影響較大，服務業（包括資訊服務業，因無資訊服務業之單獨資料，無法列表表示之）因在均等法實施以前，即少有男女差別待遇的傾向，均等法之施行所引起的變化不大。由於服務業（包括資訊服務業）從業員日增，其在資訊時代益形重要，特別明列於下列各圖表中，以便觀察。

日本企業界對男女雇用機會均等法之因應

三、男女雇用機會均等法實施後女子雇用管理之變化

均等法實施後，女子管理之變化，可從（一）女子之活用方針（二）戰力化、活用之手段（三）對女性之期待事項（四）管理者對於活用女性之意識（五）向來及今後所擴大之職域（六）職種別、配置實態與意向等各點窺悉其一斑。

（二）女子之活用方針

活用女子勞力之方針以從補助性勞動轉變成基幹性勞動為主要傾向，如圖表二所示，服務業之「不管男女性別，依個人能力、適性而圖戰力化、活用」者，自均等法施行以來，大幅增加至近六成，相反地，「以補助性業務為主而圖戰力化、活用女子勞力」者，則大幅地減少為一成，「以特定之專門領域（如系統工程、調查研究部門）為主而圖戰力化、活用女子勞力」者變成一七・一%。

因應社會文化面顯著之改變，從某項調查結果顯示，婦女督隊率（圖一十五）
（二）戰力化、活用之手段

因著對女子之活用方針的變化，對女子之戰力化、活用手段亦產生變化，如圖表三所示，服務業所採手段除「積極募集、採用女子」項目有減少的傾向外，女子之配置擴大、升遷機會增加、為養成能力之教育訓練增多等項目等都有所增加。

(三) 對女子之期待事項

對女子之活用方針既改變成以能力為主，對於女子勞動者所期待的事項，當然也有所改變，如圖表四所示，軟體關聯企業比其他種類的企業更要求女子勞動者的企劃力、專門知識、技術、應用力、事務處理能力等。

(四) 管理者對於活用女性之意識

管理者對於活用女性之意識或理解力左右著戰力化、活用女子勞動者的實際情況，如圖表五所示，軟體關聯業的管理者比其他種企業的管理者，抱持著更積極的態度，即使如此，仍然有約半數的軟體關聯業管理者持消極態度，這或許和企業的活力有關係。

日本企業界對男女雇用機會均等法之因應

圖表一 企業界對均等法之對應

事項	調查產業計	其中的服務業
〔募集・採用〕		
募集大學畢業女生之企業而除去（包含部分除去）變更對女生不利之條件者	27.0(71.3)	15.8(83.8)
〔配置〕		
配置方針（包含一部分）變更	8.8(56.1)	3.9(71.1)
在實施著因配置轉換而需變更居所的企業中，女子配置轉換之實施	14.0(32.0)	7.2(40.9)
在實施因配置轉換而異其工作內容的企業中，女子配置轉換之實施	10.8(69.3)	4.6(82.5)
〔昇進・昇格〕		
昇進機會・昇進可能範圍之變更	4.8(53.8)	3.8(72.2)
為昇進所必要之繼續服務年數等條件之變更	3.5(35.1)	1.6(48.8)
〔教育訓練〕		
新入社員教育之變更	5.6(55.7)	4.1(65.8)
管理者研修之變更	3.0(29.7)	2.1(32.0)
賦予執行業務所必要能力之研修之變更	4.7(42.3)	3.8(52.3)
〔福利厚生〕		
住宅資金貸付	0.7(27.3)	數值未公表
全家用住宅之貸與	1.3(21.3)	數值未公表
〔定年〕		
男女別定年制之改善實施	15.0(82.1)	15.3(81.7)
〔母性保護〕		
隨著結婚、妊娠、生產退職制之改善所形成諸制度之改善	3.8(92.7)	3.0(92.6)

注：表中的數值為各事項內「隨著均等法之施行而變更、實施」之企業之%，
 () 內的數值為「自均等法施行前即無差別待遇存在，無變更、實施必要」之企業之%。

資料：勞動省「女子勞動者之雇用管理調查」，1987年（調查對象為礦業、建設業、製造業、電氣及瓦斯等、運輸及通信業、批發及零售業、飲食店、金融及保險業、不動產業、服務業，而其本公司之常用勞動者有三十人以上之企業。實施時期為一九八七年二月）

圖表二 女子之活用方針

活用方針		1985年度以前（3年程度）			1986年度以降（3年程度）		
		計 ²⁾	製造業	服務業	計	製造業	服務業
不管男女性別，依個人能力、適性而圖戰力化、活用	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
不管男女性別，依個人能力、適性而圖戰力化、活用	39.6	28.2	49.8	54.8	48.2	58.3	58.3
以特定之專門領域（例如系統工程、調查研究部門）為主而圖戰力化、活用女子勞力	13.7	11.5	15.9	14.8	15.3	17.1	17.1
以補助性業務為主而圖戰力化、活用女子勞力	33.9	47.5	22.9	15.3	20.0	10.5	10.5
戰力化、活用女子勞力正檢討中	5.4	6.4	2.4	11.2	14.0	8.3	8.3
未特別考慮戰力化、活用女子勞力	6.5	6.0	6.7	3.3	2.5	4.2	4.2
其他	1.0	0.4	2.2	0.6	0.0	1.7	1.7

注：1) 以有回答企業的百分比為100%（以下同）

2) 「計」欄是調查對象產業（四產業）共計之值（以下同）

資料：雇用職業綜合研究所「企業內女子戰力化、活用之調查」，1987年〔調查對象為從製造業（300人以上）、批發及零售業、飲食店（100人以上）、金融及保險業（300人以上）、服務業（100人以上）之企業所作之系統抽出。實施時期為1986年9~10月〕

圖表三 戰力化、活用之手段

		1985 年度以前（3 年程度）			1986 年度以降（3 年程度）			(單位：%)	
		計	製造業	服務業	計	製造業	服務業		
性別	職務類別	性別	性別	性別	性別	性別	性別	性別	性別
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
積極募集，採用女子		41.4	34.9	45.0	34.5	28.6	40.6		
在向來以男子為中心之部門（例如營業部、財務部門）配置女子等，以擴大女子之職域		21.8	22.1	16.0	30.6	29.8	19.8		
在向來以男子為中心之職務（例如企劃立案、對外折衝）配置女子等，以擴大女子之職域		15.2	20.0	12.9	23.9	31.6	18.8		
對工作內容不同之職務，為職歷之形成而轉換配置		15.3	14.7	17.2	19.4	22.2	17.4		
對女子亦增加教育訓練之機會		41.8	41.4	37.5	43.3	46.7	40.4		
對女子亦增加進昇、昇級之機會而期錄用之		32.4	22.6	37.5	43.3	39.6	43.8		
藉活用育兒休假制度與女子再雇用制度，期使女子繼續就業		10.6	10.3	12.7	11.2	8.6	14.3		
其他		11.9	14.7	11.7	7.6	7.5	9.5		

注：1)「手段」為多重回答（最多至三個回答）。

資料：雇用職業綜合研究所「企業內女子戰力化、活用之調查」，1987年。

圖表四 對女子之期待事項

(單位：%)																			
	溝通能 力	實行力 力	決斷力 力	領導力 力	體現力 力	表現力 力	企劃力 力	分析力 力	判斷力 力	調整能 力、 能、 力、 養識	一般技 能、 常知	專門技 能、 常知	職業儀 表、 業術	營業度 力	能事務 力	文用章 力	應力回 答		
合計	37.2	40.4	18.0	29.2	15.7	25.9	40.3	28.5	41.4	28.8	46.5	41.4	55.5	28.9	58.7	28.1	34.4	17.9	6.9
製造業計	33.6	38.9	16.8	23.2	13.5	24.9	39.9	30.3	42.4	24.4	46.3	42.7	51.4	16.3	63.4	31.6	34.1	14.0	8.4
非製造業計	39.1	41.2	18.6	32.2	16.8	26.3	40.5	27.7	41.0	31.1	46.5	40.8	57.7	35.4	56.4	26.3	34.6	19.9	6.2
軟體關聯	(64.5)	(64.5)	27.3	36.4	27.3	36.4	(72.7)	(63.6)	(54.5)	(54.5)	45.5	(63.6)	(54.5)	27.3	(33.6)	36.4	36.4	(63.6)	—

※①用圓圈框起的數字為50%以上

資料：②瑞克魯特研究所「女性雇用與職位化之調查」，1986年（調查對象為自全企業6人以上所作之層級抽出。實施期間為一九八六年七月）

日本企業對男女雇用機會均等感之因應

圖表五 管理者對於活用女性之意識

		大部分管理者 為積極的	積極的管 理者較多	消極的管 理者較多	大部分管理者 為消極的	無回答
合計	10.8	37.3		44.6	5.4	1.9
軟體關聯	36.3	18.2		36.4	9.1	—
參考	百貨店、 超級市場	25.6	42.3	28.2	2.6	1.3
	出版、報 導、廣告	6.7	13.3	66.7	10.0	3.3

注：其他業種省略

資料：瑞克魯特研究所「女性僱用戰力化之調查」，1986年

(資料來源：八八一調查報告書。資料來源：八八一調查報告書)

圖表六 向來及今後所擴大之職域

擴大職業	從來(A)	構成比 ¹⁾		增減率 ²⁾ (B)/(A)
		今後(B)	從來(A)	
回答企業計 ³⁾	100.0	100.0	100.0	16.2
1.組織管理	28.2	22.7	22.7	△ 6.5
2.企劃調整	20.0	23.6	23.6	36.8
<企劃>	14.6	18.4	18.4	45.9
<調查・研究>	2.2	1.8	1.8	△ 5.9
<廣報>	1.8	1.6	1.6	0.0
<國際>	1.3	1.8	1.8	60.0
3.技術開發	45.5	41.4	41.4	5.8
<技術開發>	14.2	12.7	12.7	3.7
<技術利用>	5.2	4.0	4.0	△ 12.5
<軟體關聯>	26.0	24.7	24.7	10.7
其中系統、工程	7.1	7.1	7.1	16.7
4.販賣・營業・服務	58.4	67.0	67.0	33.4
5.製造	9.6	8.3	8.3	0.0
6.專門職	5.7	5.4	5.4	11.6
<創作的職域>	2.8	3.3	3.3	38.1
設計者、廣告文編寫人、指導員、室內裝飾業者				
7.管理職	9.2	10.1	10.1	27.0
<部長以上>	1.8	1.8	1.8	14.6
<課長以上>	7.4	8.3	8.3	30.4

注：1) 構成比為回答職域數回答企業數。又職域為至3職域之多重回答。

2) 增加率為回答職域數。

3) 回答企業比率為從來的37.9%、今後的44.0%。

資料：雇用職業綜合研究所「企業內女子戰力化、活用之調查」，1987年

圖表七 職種別、配置實態與意向

(按：勞率)		職種	至今已配置	今後欲配置
情報服務關聯	程式設計員		13.8	20.6
	系統、工程		4.4	9.5
	出售、工程		1.0	2.2
	打孔員		26.0	15.1
	電腦自動化機器指導員		11.6	15.7
	打字員		16.2	7.5
	自動化機器操作員		33.7	29.9
參考	事務（經理事務）		89.2	55.4
	事務（營業、總務等一般事務）		89.9	56.8
	事務（貿易事務、外國外匯事務）		12.2	8.6
	翻譯、通譯		3.5	4.5
	企劃調查		15.6	17.6
	營業（企業、法人對象）		13.9	18.1
	營業（個人、家庭對象）		8.0	10.9
	販賣（店頭販賣）		22.8	18.2
	證券分析員、自營商、交易員		0.4	0.8
	新聞從業者（編輯、記者）		2.2	1.4
	技術研究員（生物、通信工學、其他）		4.9	6.2

其他職種省略。

資料：瑞克魯特研究所「女性雇用與戰力化之調查」，1986年。

(五) 向來及今後所擴大之職域

隨著企業對雇用管理的檢討及改變，素來存在著相當多限制的女子職域，也產生了擴張的趨勢，如圖表六所示，一般而言，企劃調整、販賣、營業、服務、管理職等是有擴大意向的職域，軟體關聯企業則由於女子勞動者向來就佔有一定的比率，女子從業員的增加與今後職域之擴大，對數值之影響不大。

(六) 職種別、配置實態與意向

依職種別觀之，如圖表七所示，資訊服務關聯業之程式設計員及電腦自動化機器指導員，有增加配置女從業員的傾向，打孔員及操作員則有減少配置女從業員之傾向。

四、今後之課題

綜上所述，企業（尤其是資訊服務業）對於女子之戰力化意向、職歷的形成，有著相當高的期待。為達到此期待，除女子勞動者本身之能力及自我啓發外，企業內之教育訓練與雇

日本企業界對男女雇用機會均等法之因應

用管理系統之檢討改善是必要的課題。為善用女性技術員的經驗，最好能導入較富彈性的上班形態與在教育訓練上給予考量，使處於生育時期的女性技術員能在兼顧家庭的情況下，繼續貢獻其智慧。此外，為活用女子勞動力而再雇用中年女技術員時，建立對該等完成育兒任務的女技術員之再教育系統，亦是今後活用女子勞動者之課題。（參考資料：「情報服務產業白書1988」，日本通商產業省機械情報產業局監修，社團法人情報服務產業協會編）。

為此，本會將就上述問題，啟動六個子題示，資助研究調查之研究員及諮詢委員會，並由各委員會提出建議。

（六）鋼琴業、酒製造業與意向

鋼琴業：據統計之調查不大。

就鋼琴、烤盤鋼琴企業現由外文手稿傳告向來鈔印者一項指出率，文千發業員的確與此令差異甚大，或因未予預示。一據而言，金鐘鋼琴、順寶、營業、順寶、營業鋼琴等多數大意向點皆全案接觸者與始終未述變，案來客立著時當走頭陣的文千鋼琴，也應主工鋼琴。

（五）由來已久未有大文彈奏

從我國現行法中有關保護女性勞工規定

之檢討談未來立法之取向

陳惠馨

受益告、本辦法以...
利...
由一、前言

我國過去勞動市場之勞動者一向以男性勞工為主，自民國六十年以來婦女勞動之參與率逐漸增加，民國六十年參與勞動之婦女為一百八十三萬三千人，其勞動參與率約為三五·七三%。至本年（民國七十八年）三月女性參與勞動者約三百十四萬八千人左右，其勞動之參與率則為四五·二四%。而在這三百十四萬八千位女性參與勞動者中，約有一百七十萬左右為受雇之女性勞工。由於女性勞工之參與勞動市場，使得我國紡織、電子等輕工業之發展得以迅速成長。因此可說女性勞工在台灣工業化之發展中佔有極重要之地位。

女性勞工基於其特殊自然生理狀態（懷孕生育）及社會歷史背景之影響，在勞動市場上往往較男性勞工居於不利之地位。世界各工業先進國家一方面為了保障國內女性勞工之平等權、健康權及自我發展之就業權，另一方面解決國內勞動力需求之間題，乃紛紛以法令及行政措施保障女性勞工，使女性勞工：

從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討談未來立法之取向

九九

(一) 在職業上受到平等之待遇，不因其性別而在招募、受僱、升遷、工作配置及報酬上受到差別待遇。

(二) 針對女性勞工特殊自然生理狀態及社會處境而設計各種社會福利、社會安全法規，希望透過母性保護之規定，勞動時間法及工作安全衛生法來保障女性勞工，減輕其為孕婦、母親時所承受之額外負擔。

(三) 除上述各種針對女性勞工而設立之法律外，目前各工業先進國家並紛紛立法保障那些在家庭內從事家庭副業者及部分工作時間者。(由於這些工作者中女性勞工佔大部分，故在此將其歸納為保障女性勞工之法律)。另外基於家庭福利政策之考量，訂定教育休假制度，使有幼小子女之勞工(不分男女勞工)得以享有育嬰休假或兒童照顧休假。

由上述可將有關女性勞工保護之法規分為三種：(一)有關工作平等權等。(二)針對女性勞工特殊生理狀態或社會處境所制定之法規，如母性保護法等。(三)一般社會福利法規而婦女特別受益者，如家內工作法。

本報告將以上述三種法規分類標準(一)首先說明我國現行法規中有關保護女性勞工法律之規定及其執行之情形。(二)進而討論我國未來立法取向。

二、我國現行法中有關保護女性勞工之規定及其執行情形

然而由於

(一) 有關保障女性勞工平等權之法律

1. 法律規定：我國憲法第七條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派在法律上一律平等」。另外，民國七十三年七月三十日公佈之勞動基準法（以下簡稱勞基法）第二十五條亦規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同，效率相同者，給付同等之工資」。依勞基法第七十九條之規定，違反第二十五條之規定者處二千元以上，二萬元以下之罰鍰。而民國十八年公佈、六十四年修改之工廠法第二十四條亦規定：「男女作同等之工作而其效力相同者應給同等之工資。」違反第二十四條之規定，依工廠法並無處罰之規定。

2. 執行情形：雖然我國現行法中有上述三種法律規定，保障女性勞工之平等權，但是由於一般國內法律學者仍認為憲法之規定對於人民私法上之法律關係並不具有直接形成之效力，因此女性勞工能否於受差別待遇時，直接援引憲法第七條之規定，請求法院判決該差別待遇因違憲而無效，目前仍受到質疑。而違反勞基法第二十五條之規定所處之罰責不高，而且依七十七年行政院勞工委員會編印之「勞工檢查年報」（七十六年）之內容觀之，目前勞工檢

從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討談未來立法之取向

查並不將「男女工資是否相同」一項列入勞動條件檢查之項目，因此究竟國內有多少適用勞基法之事業單位違反勞基法第二十五條之規定，自無從知悉，其違反該條規定之事業單位受到處罰之可能性自亦不高。而依中華民國七十七年台灣地區「人力運用調查報告」指出，在薪資分配方面，「同一行業中，男性受雇人員平均薪資較女性高出甚多」，差異最大者為農林漁牧業，女性薪資約為男性薪資的五五%，其次為礦業及土石採取業，女性薪資為男性薪資之五五・二%；差異最小者為水電燃氣業，女性薪資為男性薪資之八六・六%……。

另外由於適用勞動基準法的事業單位僅為「農林漁牧業、礦業及土石採取業、製造業、營造業、水電煤氣等，運輸倉儲及通信業、大眾傳播業……等」，女性勞工參與甚多的商業、金融、不動產及工商服務業、個人服務業等，均不受勞基法規範，因此這些女性勞工若遇到差別待遇，則不受勞動基準法之保障。至於工廠法第二十四條之規定，僅適用於發動機器之工廠，且該規定僅為訓示之規定，對違反規定之工廠並未有任何處罰之效果，因此其更不足以保障女性勞工工資之平等權。

3. 實務上，有關違反女性勞工平等權之案例：

我國勞基法第二十五條雖規定「雇主對勞工不得因性別而有差別待遇」，按差別待遇若作廣義解釋，應可包括「招募及僱用、薪資報酬、福利措施、退休退職及解僱」，然而由於

勞基法第二十五條被歸於第三章工資之規定，且其條文後段有「工作相同、效率相同者給付同等工資」，因此一般在解釋上均將第二十五條之規定解為工資平等權之保障規定。而在實務上，由於某些女性勞工所從事之工作單位如工商企業、金融機構、交通事業，往往於僱用女性勞工之際，要求求職之女性勞工立下同意書或切結書，同意於日後結婚、懷孕或生產時自動辭職。這種單獨對女性勞工所為之「歧視」行為，對於適用勞基法之行為，女性勞工雖可依勞基法第十一、十二、二十條，主張僱主之解僱係非法解僱，故其解僱乃無效或不生法律效力。然而對於不適用勞基法之行業，除憲法第七條男女平等之規定外，究竟女性勞工應如何主張，以保障其不受歧視之平等權？

國內法律學者王澤鑑教授於專書中，就此問題主張：「……甲合作社與女職員某乙訂立之僱傭契約，約定於結婚時合作社得隨時終止契約。於此情形，法院雖不得以此項約定違反男女平等原則及人民生存權及工作權應予保障之規定而宣告『違憲』，但法院於適用民法第七十二條規定認定此項約定是否違反公序良俗無效時，應斟酌憲法於上開規定所表示之理念及價值，自不待言。」惟以上乃學者之意見，實務上之見解能否採納，仍待觀察。目前在國內未修改勞基法，擴大勞基法之適用、保障範圍或訂定特別法保障男女勞工之平等權以前，只能期待司法機關在個別案例中基於公平正義之原則，來認定對女性勞工因結婚、懷孕而解僱。

從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討談未來立法之取向

僱之規定係違反民法上公序良俗條款而無效。內政部於七十五年八月十五日台₇₅內勞字第431-187號函內明白指示：「新力公司要求女工簽訂同意書於產假截止日自請辭職至為不當，依民法七十二條規定，法律行為有背於公共秩序或善良風俗者應為無效。」

國內於民國七十六年八月間，由於國父紀念館女性服務員於進館服務時，與館方簽定之約聘契約書第七、八條規定女性服務員於懷孕或年滿三十歲必須自動辭職，如不辭職將予以解僱。國父紀念館五十七位女性服務員為爭取自己之工作平等權，乃委託律師要求國父紀念館取消該第七、八條不合理之規定。該項規定在行政機關之協調下固已取消，但是目前館方仍對女性勞工採一年一僱制度，女性勞工在未來是否因結婚、懷孕或生育而無法得到續聘，就有待未來之觀察。

(二)針對女性勞工特殊生理狀態或社會處境所制定之法規

1. 有關母性保護之規定：

A. 法律規定為了保障女性勞工中即將成為母親或已經成為母親者以及胎兒、初生兒，我國乃於勞基法第五十、五十一、五十二條規定有關母性之保護。勞基法第五十條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予

產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者，減半發給。」勞基法第五十一條規定：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」。

勞基法第五十二條規定：「子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為限。前項哺乳期間，視為工作時間。」

勞基法第七十八條規定：「違反……第五十條、第五十一或第五十五條第一項規定者，處三萬元以下罰金。」

至於雇主違反勞基法第五十二條之規定者，勞基法並未為處罰之規定。

除了勞基法中有為母性保護之規定外，另外工廠法第三十七條亦規定：「女工分娩前後，應停止工作共八星期，其入廠工作六個月以上者，假期內工資照給，不足六個月者減半發給。」依工廠法第六十九條規定，工廠違反第三十七條之規定者，其負責人處一千元以上，五千以下之罰金。另外六十五年六月二十四日內政部所公佈之工廠法施行細則第二十三條規定：「女工依本法第三十七條之規定停止工作者，因廠方之請求應取具醫師或助產士診斷書。女工分娩假未滿前不得復工。女工三個月以上妊娠之流產應停止工作四星期，其入廠工作六個

從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討談未來立法之取向

月以上者假期內工資照給；不足六個月減半發給。」第二十四條規定「工廠僱用女工者應設置哺乳室；於可能範圍內並設置托兒所，僱用看護、褓母，妥為照顧」。依工廠法施行細則之規定，違反工廠法施行細則第二十三、二十四條之規定者，並無罰責之規定，該二條僅具宣導性、訓示性作用。

B. 有關母性保護規定執行之情形：

依行政院勞工委員會七十七年所編印之勞工檢查年報指出，民國七十六年有關女工保護情形之檢查，接受檢查之事業單位九千三百六十九個中，僱用女工者計七千零七十八個單位，其分娩產假給予八週者計三千七百六十三個單位，不足八週者四百八十個單位，查處時，該年尚無分娩情形者二千八百四十七個單位。

關於各受檢查之事業單位於女性勞工取得分娩假期停止工作時，是否依勞基法第五十條第二項規定，照給付工資則未列為受檢項目。另外由於勞基法或工廠法並未明文保障女性勞工於懷孕期間免受解雇之規定，究竟有多少女性勞工於妊娠期間離職，因而未能享有分娩假期不得而知。而那些在未受勞基法規範的事業單位工作的女性勞工之分娩假則毫不受法律之保護。

2. 有關女性勞工工作時間之規定：

「女工工作時間之規定」：「女工在致膳時間，睡午覺時應停止工作，前半段時間

A. 法律規定：勞基法第四十九條第一項規定：「女工不得於午後十時至翌晨六時間內工作，但經取得工會或勞工同意並實施晝夜三班制、安全衛生設施完善及備有女工宿舍或有交通工具接送，且有右列情形，經主管機關核准者不在此限：一、因不能控制及預見之非循環性緊急事故，干擾該事業之正常工作時間者。二、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作者。三、擔任管理技術之主管職務者。四、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，徵得有關勞工團體之同意，並經中央主管機關核准者。五、運輸倉儲及通信業經中央主管機關核定者。六、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。」第四十九條第二項規定：「前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。」依勞基法第七十七條規定，違反第四十九條規定者，處六個月以上有期徒刑、拘役或併科二萬以下罰金。而依勞基法第三十條、三十二條規定，勞工（女男）每日正常工作時間不得超過八小時，但因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得延長工作時間，女工一日不超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時，但特殊行業每日工作時間得延長至四小時，女工每月不得超過三十二小時。違反第三十、三十二條規定者，依勞基法七十九條規定，處二千元以上，二萬元以下罰鍰。另外工廠法第十三條規定女工不得在午後十時至翌晨六時之間內工作。但工廠具備下

列條件於取得工會或工人同意，並經主管機關核准者，不在此限。一、實施晝夜三班制。二、安全衛生設施完善。三、備有女工宿舍或有交通工具接送。前項但書規定，於妊娠及哺乳期間之女工不適用之。依工廠法第六十八條規定，工廠違反第十三條之規定者，其負責人處二千元以上，一萬元以下之罰金。

B. 實際執行之情形及其困難：依七十六年勞工安全檢查年報指出，接受檢查事業單位九千三百六十九個單位中，僱用女工者計七千零七十八個單位，於夜間十時至翌晨六時從事工作者六百五十二個單位。而依勞委會在七十六年九月一日至三十日所訪問之三十五家公營事業，調查結果看出，三十五個單位之中，延長工時未依核備手續核備者佔百分之六十五點七，延長工時者有百分之三十四點三。而我國勞工之工作時間與其他國家相比較有偏長現象。

目前國內各事業單位紛紛申請放寬限制女性勞工從事夜間工作。但是依研究指出，夜間工作對於勞工之傷害不因女性勞工或男性勞工而有差別，故「惟一能够防止夜間工作所引起之醫學疾病及社會與家庭生活干擾方法，是不分男女嚴格限制所有工人從事夜間工作，假如有充分理由非實施夜間工作不可，但應實質地減少夜間工作的時間」。未來如何修改法律以致保障男女勞工，使其不可因工時過長、夜間工作而身體健康受損害，係勞工法學者專家應考慮的。

3. 有關女性勞工一般工作條件之保護：

A. 法律規定：工廠法第七條規定：童工及女工不得從事下列各種工作：一、處理有爆炸性、引火性或有毒質之物品。二、有塵埃、粉末或有毒氣體散布場所之工作。三、運轉中機器或動力傳導裝置危險部份之掃除、上油、檢查、修理及上卸皮帶、繩索等事。四、高壓電線之銜接。五、已溶礦物或礦滓之處理。六、鍋爐之燒火。七、其他有害風紀或有危險性之工作。

依工廠法第六十八條規定，工廠違反第七條之規定者，其負責人處二千元以上，一萬元以下之罰金。另外勞工安全衛生法第十八條規定：「雇主不得僱用童工、女工從事下列工作：一、坑內工作。二、處理爆炸性、引火性等物質之工作。三、散布有毒氣體或有害輻射線場所內之工作。四、有塵埃、粉末散布場所之工作。五、運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理或上卸皮帶、繩索等工作。六、超過二百二十伏特電力線之銜接。七、已溶礦物或礦渣之處理。八、鍋爐之燒火。九、其他有危險性之工作。前項第二款及第四款所列工作，於年滿十八歲女工經主管機關許可者，不適用之。」依該法第二十八條規定，違反第十八條規定者，處一年以下有期徒刑、拘役、科或併科五千元以下罰金。

B. 執行之情形：依勞工檢查之資料，並無法看出有多少事業單位違反勞工安全衛生法從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討談未來立法之取向

第十八條及工廠法第七條之情形，因此在此無法指出該二條規定實際執行之情形。

(三) 一般社會福利法規而女性勞工特別受益者

指標五千元以下個金。

本文在此所指一般社會福利法規乃泛指國家為了保護國內勞工，減輕其負擔，不分男女勞工所做社會福利政策及規定，如1.子女教育休假規定，使男女勞工於家中有新子女出生時，得以中斷一定期間之工作，在家照顧新生兒。政府立法保障勞工於此一休假期間得以留職停薪。在工業先進國家中，目前德國訂有一九八五年之聯邦教育基金法，日本有一九七五年之育兒休業法（以教員、護士等為對象），瑞典之雙親休假制度。2.家內工作法之規定：以保護那些受僱在自己家中或自己選擇之處所工作之勞動者（家內勞動之概念以別於在工廠內之勞動者）。規定其工作薪資取得、工作時間、安全衛生及其他勞動條件。德國早於一九二三年即訂有「在家工作法（Heimarbeitsgesetz）」，日本於一九七〇年亦有「家內勞動法」之訂定。除此之外，瑞士、義大利、奧地利等國亦有類似法規保障家內工作者。3.國民就業輔助法：工業先進國家中或為解決國內失業率之增加情形，或為了解決勞工缺失情形，乃以短時彈性工作時間制或部分工作時間制度，由二個或三個勞工共享一個職務。並立法保障這些部

分工作時間者之權益。

以上三種不同之社會福利法規針對一般勞工（不分男女）而設，但由於大部分取得子女教育休假或從事家內工作或部分時間工作者之勞工以女性居多，故其受益較多。

我國關於上述三種法律，目前均付諸闕如，行政院院長於立法院第一屆第八十四會期第一次會議施政報告中曾提起目前行政院正在研擬「國民就業法」草案，目前該草案尚未於立法院中討論，究竟該草案是否包括含有上述三種性質之法規，自不得而知。

三、我國現行法規未來之修改取向

1. 有關女性勞工參與工會成爲工會幹部之可能規定：

我國目前工會幹部以男性勞工爲主。由於工會目前並未完全發揮其任務（工會法第五條），因此是否我國未來須如西德企業經營組織法第十五條規定般，立法保障女性勞工參與工會

從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討談未來立法之取向

而為工會幹部之機會，仍有待進一步之探討。此為另一領域之問題，在此將不深入繼續討論。

(二) 有關立法保障女性勞工於招募、僱用、薪資報酬……等方面平等待遇之可能：

由於修改勞基法的適用範圍牽涉到其他勞動條件之規定，因此在修法技巧上可能遭到較大困難，目前國內乃有以特別立法保障女性勞工平等權之主張，國內婦女團體財團法人婦女新知基金會於民國七十八年三月曾提出「男女工作平等法草案」，將男女工作平等權及有關產假、休假日及就業輔導等包括在內。此草案之可行性及其應如何修改使其更加適當，尚待專家學者及行政單位進一步之討論，不過此一立法形式，提供修法之另一種可能，或許國內勞工行政機關可依此提出更完備、適當之相對草案，以保障我國女性勞工之平等權。

(二) 有關針對女性勞工特殊生理狀態或社會處境之保護法規修法取向

一、母性保護規定：

勞基法雖然給予女性勞工分娩前後共八星期之產假保障，但與西德、日本相比則有差別。西德懷孕女性勞工之產假為產前六週、產後八週。日本目前則「產前六週、產後八週」（其中產後六週係強制休假）。另外我國勞基法對於懷孕及哺乳之女性勞工之解僱禁止亦未特別規定。按有關母性保護之規定，不僅係造福女性勞工，且關係國家、社會下一代之健康及福

祉，因此有關母性保護法之規定，所造成之經濟花費，似乎不應單獨課由事業單位負擔，國家財政亦應給予輔助。至於如何透過母性保護之規定來保障女性勞工及新生兒，乃勞工法之專家、學者及行政工作人員應重視之課題。

2. 有關工作時間及其他工作條件之規定：

從人類工作的社會生態學來看，任何形式之長時間工作或夜間工作對男女勞工均會產生傷害。而女性勞工由於往往需兼顧家庭與工作，因此其所受之傷害更大。目前各工業先進國家嘗試在這方面除因女性勞工為孕婦或哺乳母親之特別性別角色而有特別危險或在該工作有危及即將出生之胎兒之生命之情況下，才給予女性勞工特別保護，否則對於男女勞工在工作時間及工作條件方面希望給予一致之保護。我國勞工（不分男女）的工作時間較其他國家勞工之工作時間更長，也因此造成職業災害之比率較其他國家為高。國家社會因此所要付出之費用相對提高不少。如何保障國內勞工之工作時間不致過長，並維護工作場所之安全衛生，似乎已經非單純女性勞工保障之問題了。

(三) 一般社會福利而女性勞工特別受益之相關法規之制定

從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討未來立法之取向

男女工作平等法草案及相關文獻彙編

一一四

本報告在前面已敘述之三種不同法規，即「子女教育休假法」、「在家工作法」、「國民就業輔助法」，目前在我國既未有明文法律規定，似乎亦未見行政機關有明確立法之計畫，究竟我國是否三種法規均需要制定，還須進一步加以評估、研究。但筆者認為在這三種法規中，「在家工作法」有必要即時加以訂定，以保障目前我國大量從事家庭副業者——大都以女性工作者、殘障人士為主，使其工資、工時、工作環境都能納入勞工行政機關之監督，並得到法律之保障。

以上所述，僅筆者以法律學者之身分提出之個人看法，未來我國有關保障女性勞工之法律規定究應何去何從？還端賴與勞工行政法規相關領域內之專家學者集思廣益、探討研究。我國女性勞工之法律地位與一般勞工保護之規定息息相關，當整個社會法律對勞工之保護週延之際，對女性勞工之保護自亦會有所改進。但目前我國勞動力缺乏，如何改善女性勞工之一般勞動條件，提高婦女勞動人口之參與率（目前我國婦女勞動人口之勞動參與率為百分之四十五，男性勞動人口之勞動參與率則為百分之七十六），似乎為當務之急。（本文係作者於行政院勞工委員會所辦「童工、女工特別保護學術研討會」之專題報告中一部分。全文刊於政大法學評論第三十九期（七十八年六月）

女性工作權之保障

俞慧君

一、就用文指。即文對女工，主委親心更難辦。

據報載，行政院勞工委員會最近實施對僱用勞工人數七百人以上事業單位勞動條件之檢查，計檢查二百二十二家事業單位，其中有五十五個單位使女工從事夜間工作不符法定案件，有二十三個單位，女工分娩未依規定給予產假或未依規定給予產假工資。七百人以上事業單位可說是具相當規模者，其違規情況尚且如此嚴重，那些中小企業違規情況，當可想而知了。

再者，如眾所週知，很多工商企業、金融機構、交通事業等，對女性勞工仍存著種種不公平的待遇：例如在僱用女性勞工時，即令求職的女性立下同意書，承諾日後結婚或懷孕或生產時，自願辭職，此行之於金融機構最為人所熟知；或者是在婦女結婚、懷孕、生產時，以調職、不給好臉色看等方法，讓女性勞工感受壓力或不方便，迫使其辭職；再不然就以業務緊縮等理由，解僱女性勞工；更有甚者，乾脆不僱用女性員工。上述情形，在公營事業中亦屢見不鮮，最為人所知者，就是去年國父紀念館女服務員因年屆三十或三十五歲，或結婚

女性工作權之保障

一一五

對率而取緝辦之專司，以至中斷時常故不對用女工與障礙。

果女工之工作權之保障。

懷孕而須辭職的事件，以及中油加油站不僱用女性員工的制度。

另外，女性最常遇到不公平的待遇就是同工而不同酬的問題。如果不同工作性質、不同工作份量、不同工作的努力，而有不同的報酬，那麼這是由於女性本身主觀勞動條件及客觀工作性質所造成的，屬於合理的制度，不是我們非難的對象；但是，今日在各行各業中，女性受到同工而不同酬的不公平待遇，確實非常普遍。根據「中華民國勞工統計月報」顯示，從民國六十七年至七十三年，女性職員薪資僅約男性的百分之六十，女性工人的薪資約為男性的百分之七十，再根據管理雜誌去年對大專應屆畢業生所作調查，顯示女性起薪要求以一萬二千至一萬四千元，男性起薪要求以一萬四千元至一萬六千元者為最多，事實上，此種男女對於「起薪希望」的信心差異，才只是壞的開始，隨著日後升遷、教育訓練、加薪等因素，造成男女差別待遇的情況日益嚴重。現在，問題的重點是，我們如何面對這些不公平的待遇，進而解決這種歧視？

先就法律上言如何救濟性別的差別待遇。

在我國目前情況，女性勞工最常受到的不公平待遇是：

- 一、僱用女性，但女性在結婚、懷孕、生產時必須辭職；
- 二、根本不考慮僱用女性；

三、同工不同酬：包括薪資較低、升遷訓練機會較少。

上述性別差別待遇的情況，其法律上的效力如何？以下分述之：

(二) 在僱用契約訂立之初，即簽訂承諾書或切結書，同意於結婚、懷孕、生產時，自動辭職

1.如果女性勞工，不依約定自動辭職，而被僱主依該承諾書之約定解僱女性勞工，在法律上有何權利可主張？

(1)在勞基法適用的行業，因為勞基法關於僱主解僱勞工、須符合法定的要件（勞基法第十一條、第十二條、第二十條），否則是「非法解僱」，其解僱無效或不生法律上的效力。而結婚、懷孕、生產原因，並非上述各條解僱的原因，因此，僱主的解僱不合法，女性勞工與僱主的僱傭關係仍然是存在的。

(2)在勞基法不適用的行業，除了憲法第七條男女平等的規定外，無「法律」保護女性勞工。此時，女性勞工可否援用憲法的規定，主張僱主因為「性別」而歧視女性（亦即只有女性才因結婚、懷孕、生產而被解僱，男性不會因結婚而被解僱，男性當然無從懷孕、生產，可見僱主以女性結婚、懷孕、生產而解僱女性，是性別歧視）。此種行為違反憲法男女平等原則，所以解僱是無效？

在德國，有這種勇於爭取權利（尤其勇於對抗自己的老板！）的女性曾如此主張，相應的，也有援用德國基本法（憲法）而認為解僱無效，令人激賞的判決。

但是，在我國，一般認為憲法不是直接規範私人間的法律關係，因此，女性勞工要援用憲法男女平等的規定而主張解僱違憲，就不易為實務界所接受。

不過，參考日本法院曾判決：「家庭是法律秩序的一部分，而選擇結婚成立家庭，就是形成這重要法律秩序，沒有合理的理由而限制此種結婚的自由，應該是法律所禁止的，這種禁止構成民法的「公共秩序」；僱主因女性結婚而解僱女性員工，是無效的。」女性勞工不妨援用此判決所示的法理，主張結婚解僱是違反民法的「公共秩序」，以對抗僱主不合理的解僱。(1)至發基封蘇田的音案。因為發基封蘇田對主賴對後工、蘇音合起家的要書(參基封

2.如果女性勞工，乖乖地依承諾書的約定而自動辭職，待知道這種承諾書是不合理的制度，又該如何補救？

在日本，曾有判決認為：如果員工知道結婚退職制是無效的，根本無遵守的義務，在結婚後仍有繼續工作的權利，則其不會提出退職的申請，因此員工提出退職的申請，是動機的錯誤，是無效的；另外，也有認為，雖然形式上是勞僱雙方合意解除僱傭契約，但此合意解約是違反公序良俗的，在法律上是無效的。

在我國，如果我們承認結婚解僱制是一種不合理的制度，違反男女平等原則，剝奪女性工作權及結婚的自由，那麼，認為結婚解僱制是違反民法的「公序良俗」，就毋庸置疑了。

(二) 一年一僱制的情形

在國父紀念館女性職員爭取工作權及男女平等權事件發生時，就聽過很多人說，那以後僱用女性時，一年簽一次約（一年一僱制），僱主在女性結婚、懷孕、生產或達一定年齡時，就不再續約，那麼在外觀上造成不是因結婚、懷孕、生產而解僱，而是一年一僱的一年期限到期，這不是就可躲開歧視女性的指責了？

1. 在勞基法適用的行業，依勞基法第九條之規定，須「臨時性、短期性、季節性及特定性」的工作，才屬「定期契約」，有繼續性的工作，應該為「不定期契約」。定期契約屆滿後，雖經另訂新約，但前後勞動契約的工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日，應視為不定期契約。

所以雖然是一年一僱，但這是一種「長期的短期工」，定期契約早就一而再的更新並繼續僱用該一年制的短期工，依法律規定，此已屬「不定期契約」的範圍，此時，非有勞基法第十一條、十二條、二十條之情形，不得解僱勞工。

2. 在無勞基法適用的行業，遇到僱主採用一年一僱制時，女性員工於結婚、懷孕、生產

時，僱主即不再「續僱」，女性員工的保障何在？

日本法院曾有判決對於這種「長期的短期工」，認為僱主不再續約，是屬「權利濫用」，僱主拒絕更新契約的意思表示「無效」。更有認為這種一年一僱制度反復為之，實質上是與未訂期間的契約一樣，沒有正當理由（結婚解僱是違反公共秩序，不是正當理由）是不能解僱的！

(三) 僱主雖不解僱女性員工，卻將之調職，致女性員工感到不便，女性員工如何保障權益？

1. 在勞基法適用的行業，有勞基法第五十一條「女性在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，僱主不得拒絕，並不得減少其工資」之規定可為保障之依據。

2. 在無勞基法適用的行業：調職固是僱主的人事裁量權，但必須具合理性，也就是調動員工的權利應受誠信原則的制約，否則是權利濫用。

(四) 僱主完全不僱用女性，在法律上是否可限制僱主此種僱用制度？

有人認為僱主僱用何種員工，是關係企業體盛衰、盈虧的重要因素，因此不僱用女性，僱主有完全的自由。這在盛行「終生僱用」習慣的日本，尤有這種傾向，不單是企業主，甚至日本法院的判決也主張僱主有此種用人選擇的自由；但是，這種選擇的自由也面臨了法律

的批判與挑戰。以人為本市體、為勞資業體、立工者體中，都拿出勞業的態度，盡心勞工

在一九八六年四月一日，日本開始實施「男女僱用機會均等法」，該法第七條規定「事業主就勞動者的募集及採用（僱用），對於女子，應努力給予與男子均等的機會」，第十二條規定「勞動大臣為促進僱用領域男女均等機會：：：得規定事業主應為努力的方針」。

由這個新法的實施，我們可看出社會走向男女平等，是必然的趨勢，在僱用勞動者時，男女應平等的觀念，終將構成私法上所謂的公序良俗；此徵諸德國的民法規定即可知之，德國民法在一九八〇年八月十三日在第六一一 a 條增設「雇主不得因受僱人的性別，而對其作不利益的約定，或有不利益的措施，特別是在勞動關係的成立：：：因雇主違反此禁止規定，致勞動關係不成立時，雇主對受僱人：：：應負損害賠償責任，：：：」。

另外，美國一九六四年公民權法更進而規定：僱主因性別之原因而不僱用求職者時，是不法的僱用行為：：：若法院發現有雇主故意因性別之故而不僱用女性，法院得禁止之，或下令雇主改正（例如用公正客觀的標準招募人員）並賠償受害人，甚至可命令雇主對僱用女性應有一定員額，以保護女性。

在我國，並沒有法律禁止雇主不得因性別之故而不僱用女性的規定，社會上對於僱用主招募人員時，在人事廣告上採用「限男性」、「限女性」的字眼，也習以為常，所以在實務

上，也未見女性因雇主歧視女性、拒絕僱用女性所提起的訴訟，以致法院的態度是否認為雇主此種拒絕僱用女性的行為是違反「公序良俗」，就不得而知了。

（五）男女同工不同酬的問題

在勞基法適用的行業，有勞基法第二十五條「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資」，可作為女性爭取平等權益的依據。
無勞基法適用的行業，因無法律作為根據，在實務上，似尚未見女性為同工不同酬爭取權益的案例。

透過工會爭取權益，固屬良策，但在今日我國國情的社會，有很多男性總以為女性爭取權益會損及他們的權益，故出面阻撓，因此當女性想透過工會（男女會員都有）爭取權益時，難免會遭這些男性的抵制（在去年國父紀念館事件中，就出現男同事的抵制）。在這種時候，走向司法的救濟，就是最後一途了。至於實務上，雖無法律可為明確的依據，但援引憲法男女平等的原則，或認為男女同工不同酬違反公序良俗，或類推適用勞基法第二十五條的規定，均不失為一種追求正義所可努力的方向。

以上是女性工作權在法律面的保障。相應法律的保護，女性勞工又該如何自省呢？既然決定進入勞動市場，成為職業婦女，在工作場所中，請拿出敬業的態度，盡心於工

作，並且努力迎上時代，追求新知，改變一般人認為女性工作效率低、缺乏求知開創的熱誠等等刻板印象。

但是，如果女性不能妥善兼顧家庭與工作，致在工作場中所顯現工作效率低、能力不足，那麼就坦然面對並接受別人的「性別歧視」吧！

至於企業主，亦應體認時代的潮流，尤以工作權是憲法賦與人民的基本權利，男女平等也是憲法掲橥的原則，企業主對提昇兩性平等，應有使命感。特別是台灣現因就業結構重心已轉向服務業，勞動力近幾年已流向服務業，正需要婦女人力的投入，企業主應視之為資產，對這方面人力予以妥善規劃。倘女性員工因生兒育女致產生對企業主造成經濟上的損失（產假期間仍須支薪，工作銜接等問題），此應視為係一種社會必要的支付與成本，以因應現在轉型社會「雙生涯」家庭愈來愈多的趨勢。

當然，最根本的辦法，還是立法解決此種男女差別待遇的情況，訂立男女僱用機會均等的法律，規定僱主在僱用、職務配置、升遷、工資、解僱等方面，不得因性別而有差別待遇，將正義明確化，以落實憲法上男女平等的原則。（本文發表於勞工委員會七十七年舉辦之女性勞工勞動條件座談會。載於勞工行政第八期）

舉職文女工發工發燒熱病重始會。舉休發工音如眾人感。

號五舞即蕭公。以蓄實惠志士畏文平善怕鬼眼。（本文發來係發工委員會于十一年始起稿，財寶點主亦點甲、辦錢頭置、共點、工資、職點等式面，不點因封眼而音差眼拆點。

當然，最財本的體起。數量立起報先此辭民文差眼發點怕財時，建立民文點甲辦會啟發
轉堅持會「費主語」家與愈來愈多財錢。

賄賄聞母取支薄，工計商錢善問眼）。此應財器給一辭共會必要怕支竹與知本，以因應與古
禮盤式面人氏子以安善財禮。辦文女工因主兒齊文簽垂主禮金業主徵知難齊土怕財夫（藝
曰：神向財慈業，後讓大政變半口前向財慈業，五需要融文人氏怕財人。金業主應財之壽齊垂。
出象應起財樂怕財眼，金業主惺髮異兩計平勞，想首怕命慾。折照弘合斷更因銷業詩辦重心
至死金業主，衣應財器和升怕斷旅。大以工者辭象應起財與人吳怕基本對味，畏文平善
耶應財肚然面裡並愁愛眼人曰「折照劫財」耶！

且景，賄果文對不謂受善業還家與典工計，發奇工計歌中視應與工計效率缺，謂氏不風，
奉等機財明寒。

卦，並且笑次底工計分，無水財賦，炳變一爐人隨錢文對工計燒率低，炳支來底關爐怕燒爐

女性工作權之保障

尤美女

據報載：「五、六十年代，台灣經濟從起步邁向高成長過程中，婦女扮演著舉足輕重的地位；今天，即使台灣要再創一次『經濟升級的奇蹟』，婦女仍然是有力的『催生者』。回溯台灣廣設出口區的時期，女性勞工的辛勤工作、吃苦耐勞，一點一滴為台灣雄厚的經濟基礎紮根；時至今日，國內服務業、金融業的蓬勃發展，婦女的投入與貢獻更是功不可沒。」

且根據行政院經建會「三十年來婦女在台灣經濟發展中所扮演角色」報告指出「三十年來就業市場所增勞動力中，婦女佔百分之四十五，勞動參與率也由四十七年的百分之三十六點九六，增為七十七年的百分之四十五點六。由於女性積極參與，有效支援國家經濟成長所需人力。」「女性勞動佔總勞動力的比例，由民國四十七年的百分之二十八點七，增為七十七年的百分之三十七點六，未來十年更可達到百分之四十，將可彌補部分國內勞力短缺問題。」

(註一) 足見女性勞工對我國經濟成長有著偉大的貢獻！
女性工作權之保障

但是在這偉大貢獻的背後，卻隱含著多少女性勞工的辛酸與血淚。男尊女卑、男主女從的思想仍普遍存在就業市場，從雇主招募開始，即註定男女不平等，更遑論日後的薪資報酬、配置、陞遷、在職訓練及福利措施！而最為人熟知的即女性勞工於應徵時即須立下切結書，承諾願於結婚、懷孕、生產時自動辭職。使得女性勞工永遠是就業市場上廉價勞力的提供者，以及就業市場的後勤部隊，招之則來，呼之則去。偶爾有女性勞工挺身而出，爭取憲法所賦予且保障之工作權、生存權，但最後總是鎩羽而歸。

為確實有效消除此種不公平且不合理的現象，使男女兩性得基於平等的立足點，攜手共創經濟奇蹟，只有靠女性的自覺、自強、社會觀念的改變與法律的制定。而女性只有在確實瞭然現行法律規定，知所動處後始能自覺、自強。以下即就現行法律對於女性工作權之規定，及女性勞工於工作權遭受侵害時應如何救濟，以及女性勞工對工作應有之態度以求自立自強作一探討：

一、招募、僱用

不少雇主和事業單位在招募、考試、甄選、僱用和分發時，即表明男女性別的限制。職業角色以基層待遇低，或無晉陞機會之例行工作限女性，而對於高階層主管、或有陞遷、進

修機會之工作則限男性。使女性在勞動契約的起跑點上即落後男性一大步。女性求職者面對此種不平等現象，有無救濟之道？

雖然我國憲法第七條明文揭示「中華民國人民，無分男女，在法律上一律平等。」第十五條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」第一五二條「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」但是現行法律並沒有相對應之規定，明文禁止雇主於招募、僱用時所作之性別差別待遇。當女性求職者面對此種不公平現象時，可否直接援引憲法請求救濟？國內一般學者均認為憲法是最高規範，目的在限制國家公權力的行使，不能直接對私人間的私法行為發生規範力，除非透過法院之解釋，認為違反公共秩序或善良風俗而無效。

西德民法第六二一a條即規定「雇主不得因受僱人的性別，而對其作不利益的約定，或有不利益的措施，特別是在勞動關係的成立……因雇主違反此禁止規定，致勞動關係不成立時，雇主對受雇人……應負損害賠償責任……」。

美國一九六四年公民權利法案第七篇更規定：雇主因性別之原因而不僱用求職者時，是不法的僱用行為……若法院發現有雇主故意因性別之故而不僱用女性，法院得禁止之，或下令雇主改正並賠償受害人，甚至可命令雇主對僱用女性應有一定員額，以保護女性。

財團法人婦女新知基金會針對上開憲法與人民私權關係間欠缺法律之斷層現象，特草擬「男女工作平等法草案」，於該草案中明文規定「雇主及事業單位於招募、考試、甄選、僱用和分發勞工時，不得因性別而有差別待遇。」否則受害之求職者得請求損害賠償，俾利女性求職者於權利遭受侵害時，有法律可以援引。但該草案尚未經立法院審議，於該草案三讀通過前，女性求職者只有向法院尋求救濟，透過法院解釋上開性別歧視及招募僱用違反公序良俗而無效以獲救濟。

效。

二、薪資報酬

根據「經濟學會」年會七十六年的「台灣地區工資差異」報告，顯示男女在不同職業工資率的比較，總平均是男性每小時七一・三九元，而女性只有四六・八六元。職務差異分類中，越是專門性技術性人員，及行政主管人員，則較小；傳統上低層的生產操作人員，差異則越大，其男女薪資比較甚至達一比〇・五九五二之鉅（註二）。女性勞工面對此種同工不同酬的不公平現象，應如何救濟？

固然，勞動基準法第廿五條規定「雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資」。工廠法第廿四條規定「男女作同等之工作而其效力相同者，

應給同等之工資。」可作為女性勞工救濟之依據。但因上開對於「同工」之定義太狹隘，必須具備「工作相同」且「效率相同」始為「同工」，而男女勞工於招募之際，已限制其不同工作類型，自不會發生「同工」現象，因此，即使實務上普遍存在男女薪資報酬差別待遇之嚴重情況，但受害女性勞工根據勞基法上開規定請求救濟者卻仍未見。

為糾正此種不合理現象，婦女新知所草擬之「男女工作平等法草案」即對「同工」詳予定義，規定「凡從事同等技能、責任、與類似勞動條件下所完成之同等工作」，不再限於相同工作。惟於該草案通過前，受害女性勞工亦僅能透過法院對「同工」作廣義之解釋以求救濟。

三、配置、陞遷

配置之不當，一直是女性勞工無法獲得陞遷的主要原因。由於在就業市場男女角色的刻板印象影響，雇主於配置時，往往將女性勞工配置於「停滯性工作」，而於考核培訓人才時即予以排除，使得同時進入就業市場之男女勞工，於男性勞工陞上主管時，女性勞工仍在原地踏步。而人事主管單位再以此理由解釋為何只陞遷男性勞工，「因為女性勞工極易久任一職，影響未來高級職位之遞補……」顯然倒果為因。女性勞工於遭遇此種情況時應如何救

濟？

由於目前並無任何法律予以規定，因此受害女性勞工僅能透過法院之解釋，認係違反公序良俗無效。但女性勞工於尋求法律救濟時，將發現要證明雇主僅陞男性勞工而未陞遷女性勞工是性別歧視，非常困難，因此目前為止，並無任何案例。

婦女新知鑑於此問題，乃於草案中明文禁止僱主及事業單位對於勞工之配置及陞遷，因性別而有差別待遇。且將舉證責任轉換由僱主負擔，亦即由僱主證明彼並未歧視女性勞工。

四、職業訓練、福利措施

「職業訓練」等類似的訓練活動，意味僱主對員屬的器重栽培，訓練過後職務的調派、薪水的調升，也是必然的路徑。但是不論是否勞基法適用之行業，甚至連公家機關，於選派員屬出國進修、訓練時，往往限男性。使得原本陞遷已屬不易的女性勞工，更是被區隔於晉升的路途之外。對於此種不平等現象，女性勞工如何尋求救濟？

目前並無任何法律予以規範，因此女性勞工亦僅能透過司法救濟，經由法院解釋，違反公序良俗而無效，以求救濟。但迄目前，仍無任何案例，儘管此種不公平現象普遍存在。福利措施亦同。

婦女新知草擬的草案中即明文禁止雇主及事業單位為勞工所舉辦之職業訓練、教育訓練、

或其他類似之活動，以及各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。同樣的，亦將舉證責任轉換由雇主證明彼未有歧視舉措。

五、退休、退職及解僱

社會上最普遍存在的現象即雇主於與女性勞工簽訂僱傭契約時，即要女性勞工出具切結書或同意書，同意於結婚、懷孕、生產時，自動辭職。此種陋規以前普遍存在於銀行，後經財政部函令各銀行改正，據報載，目前仍有一些中小企業銀行未改正，而信用合作社更普遍存在在此陋規，改正者有限。至於工商企業、交通事業更處處可見此種不合理規定。女性勞工於遭遇此種問題時，應如何解決？

(一)如果女性勞工，不依約定自動辭職，而被雇主依該承諾書之約定解僱女性勞工，女性勞工在法律上有何權利可主張？

1.在勞基法適用的行業，因為勞基法關於雇主解僱勞工，須符合法定的要件，即第十一條所規定的「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之

必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第十二條規定「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品或其他雇主所有之物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」第十三條「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」否則屬「非法解僱」，其解僱無效或不生法律上效力。而結婚、懷孕、生產等原因，並非上述各條解僱的法定原因，因此，雇主的解僱不合法，女性勞工與雇主關係仍存在。

2. 在勞基法不適用的行業，除了憲法第七條男女平等的規定及第十五條工作權應予保障之規定外，無法律可直接引用。此時受害女性勞工僅能透過法院解釋違反公序良俗無效而求救濟。日本法院判決之法理可供參考：

「家庭是法律秩序的重要一部分，而選擇結婚成立家庭，就是形成這重要法律秩序，沒

有合理的理由而限制此種結婚的自由，應該是法律所禁止的，這種禁止構成民法的『公共秩序』；雇主因女性結婚而解僱女性員工，是無效的。」（註三）

(2)如果女性勞工，已依承諾書之約定自動辭職，事後始知悉該承諾書無效，有無補救之道？在日本，曾有判決認為：如果員工知道結婚退職制是無效的，根本無遵守的義務，在結婚後仍有繼續工作的權利，則其不會提出退職申請，因此員工提出退職的申請，是動機的錯誤，是無效的；另外，也有認為，雖然形式上是勞僱雙方合意解除僱傭契約，但此合意解約是違反公序良俗的，在法律上是無效的。（註三）

同樣的，在我國因無法律規定，亦可透過日本判決的法理，主張該退職無效，而使僱傭關係繼續存在。（註三）

婦女新知的草案亦明文規定「雇主及事業單位對於勞工之退休、退職及解僱，不得因性別而有差別待遇。」「雇主及事業單位不得訂定或約定女性勞工於有結婚、懷孕、生產或育兒之事由時應自動退職。」「雇主及事業單位不得以結婚、懷孕、生產或育兒為由而解僱女性勞工。」並明文規定，違反之行為無效。若該草案有朝一日通過，則女性勞工即有明確法律依據可資依循。

(3)一年一僱制的情形：

社會上有許多公營企業或機構，企圖以一年一僱制規避形式的性別歧視而達其實質的性別歧視，女性勞工於面臨此種問題時，應如何救濟？

1. 在勞基法適用的行業，依勞基法第九條之規定，須「臨時性、短期性、季節性及特定性工作」始為「定期契約」，有繼續的工作，應為「不定期契約」。定期契約屆滿後，雖經另訂新約，但其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者，仍視為不定期契約。

因此，即使是一年一僱，該「長期的短期工」已因定期契約的一再更新並繼續僱用而變為不定期契約。不定期契約，非有前述勞基法的法定原因不得任意解僱勞工。內政部對此亦著有解釋。

2. 在無勞基法適用的行業，遇到雇主採用一年一僱制時，女性勞工於結婚、懷孕、生產時，僱主即不再續僱，女性勞工應如何救濟？

日本法院曾有判決對於這種「長期的短期工」認為雇主不再續約，是屬「權利濫用」，雇主拒絕更新契約的意思表示「無效」。更有認為這種一年一僱制度反覆為之，實質上是與未訂期間的契約一樣，沒有正當理由是不能解僱的！（註三）

日本法院的判決可供我國法院參考。

四、雇主以調職方式，迫使女性勞工自動辭職：
若雇主明知前述簽切結書之自願辭職於法無效，乃藉著調職方式，迫使女性勞工知難而退，自動辭職，女性勞工遇有此種情況，應如何處理？

1. 在勞基法適用的行業，內政部曾有解釋：「勞動基準法施行細則第七條第一款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」（內政部74.9.5.74台內勞字第328433號函）如雇主未經勞工同意，又未符合上開五項原則任意調動女性勞工，女性勞工可以主張雇主違反勞動基準法第十四條第一項第六款之規定，得不經預告終止契約，並請求發給資遣費。

2. 在無勞基法適用的行業，調職固是雇主的人事裁量權，但必須具合理性，也就是調動員工的權利應受誠信原則的制約，否則應屬權利濫用。（註三）

此外，內政部對於雇主要求女性勞工於懷孕時先行辦理留職停薪或於女性勞工生產期間終止勞動契約之脫法行為，均有禁止之解釋：

(一)是關於「不可訂定女工懷孕需先行辦理停薪留職」，內政部71.2.19台內勞字第715九五號函；「為兼顧懷孕女工之工作權及安全健康，工廠法第十三條規定妊娠女工不得擔任夜班工作（不得在午後十時至翌晨六時之間內工作），安全衛生法第十條及勞工健康管理規則第六條第四款均係有關工人因健康致不能適應原有工作應變更其作業場所之規定，此項立法意旨自亦適用於懷孕女工。白音電子公司訂定女工懷孕七個月以上者，應即辦理停薪留職一案，於法無據，一般國家亦少先例。」

(二)是「女工產假期間雇主不得終止契約」，內政部74.2.5.64台內勞字第188144號函：「女工產假，停止工作期間，依勞動基準法第十三條規定，僱主不得終止契約。其所遺職務，可依事實需要僱用短期契約工代理。產假期滿後，勞僱雙方自應續履行原約。」

以上是有關女性工作權之種種規定及救濟之道。有權利即應有義務，於女性爭取平等工作權之際，女性勞工亦應自省與自立、自強，破除一般人對於女性勞工低效率，不求知之刻板印象，始能使社會真正達到兩性平等，以下是對女性勞工應有的工作態度之一點建議：

(一)要有敬業精神：

不論女性勞工之投入勞動市場，係因發展自我抑或迫於生活，均應有敬業精神，盡心完成工作，不可再抱存混水摸魚或度日子之消極態度，否則不僅害己，亦害了其他努力工作的

女性勞工。詳審「文哲工眷婦文稿集」，總計有二十二種。

(二) 要有求知慾望：

現今社會瞬息萬變，各種資訊更是令人目不暇給，女性勞工應破除只追求虛華、逸樂、服飾、愛情之幻想，而真正吸收新知，自我充實，否則被時代潮流淘汰，即不應再歸責於女兒身！

(三) 要有面對問題的勇氣：

有些女性勞工於遇到問題或困難時，喜歡表現弱者或撒嬌的所謂「女性特質」，希望獲得同情與諒解，而不思如何去面對問題、克服困難，此將阻礙女性勞工突破困境、向前邁進的機會。

(四) 不要害怕成功：

有些女性勞工害怕成功，擔心萬一有一天事業有成，相對地將喪失愛情、婚姻與家庭。其實愛情是可遇不可求，與事業成功與否是兩回事。而婚姻與家庭的幸福與否，全在於當事者如何協調與營造。許多破碎的婚姻是來自不獨立的女性，而非來自成功的女性！

(五) 要善用資源：

固然，育兒應是男女雙方的共同責任，且應是國家的社會投資。但是在我國政府尚未完

全建立妥善托兒設施，及企業主應照顧員工及下一代的社會責任觀念尚未完全建立之際，育兒的重任仍落在女性勞工的雙肩，女性勞工應善用各種人力資源，彈性調整，並勇於向雇主爭取附設托兒所，以減輕負擔。

(六)要團結互相支援：

以往女性給人的刻板印象是善妒、不能合作，事實上，這是因為古代女性生存空間狹小，一輩子僅能仰賴男人生活，因此唯有以各種手段迫害其他想奪走此資源的女性，這是求生存的戰爭。但今日女性生存空間已大為擴大，應有開拓世界的胸襟，與其他女性勞工攜手合作，而不應再抱持傳統弱者的各種惡習！

若女性勞工均能自覺、自立、自強，企業主及政府均能體認生兒育女是一種國家社會投資，而非給予女性勞工之福利，同時法律能配合修正或訂正，使男女兩性勞工均能立於平等之立足點，攜手共創經濟奇蹟，則兩性和諧的社會將指日可待！（本文發表於七十八年勞委會舉辦之女性勞動條件座談會）

註一：78.3.13 民生報第十五版。原文見前人曰不難辭，文對勞工問題只顧未來華、盛樂。

註二：78.1.11 中國時報第二〇版。

註三：俞慧君著「女性工作權之保障」，載於77.12.1.勞工行政第八期。

五、文教發專「幹部封工研」首出研辦大，邊響其藻賈潤譽與輝立之顯代。

正視職業婦女所受的就業歧視 鄭至慧・薄慶容

三、文教發專「幹部封工研」首出研辦大，邊響其藻賈潤譽與輝立之顯代。

二、文教發專「幹部封工研」首出研辦大，邊響其藻賈潤譽與輝立之顯代。

在目前台灣地區的一千九百五十萬人口之中，女性有九百四十萬人，佔百分之四十八；勞動力總數為七百九十六萬人，其中女性為二百九十九萬人，佔百分之三十八；女性的勞動參與率為百分之四十五點三六，雖較男性的百分之七十五點零七為低，但其重要性及所揭示之間題均不容忽視。

到去年十月為止，我國的職業婦女人數已接近三百萬名。十五歲以上的婦女中，有將近一半人口活躍在就業市場上。婦女勞動力已佔了總勞動力的百分之三十八，而且還有再增加的趨勢。

職業婦女增加，始自五十年代中期，我國經濟由農業轉變為工業的時期。由於經濟發展、國家徵召、和女性自己的努力，女性勞動力參與在二十年間提高了約百分之三十五。

正視職業婦女所受的就業歧視

一三九

女性勞動參與率的提高，對社會進步、產業發展、社會生活及女性地位都有深刻的影響和重大的貢獻，主要有以下幾項：

一、由農業經濟轉變至工業經濟的過程中，女性勞動力的大量投入，有決定性的貢獻。
二、女性就業導致在經濟上獨立自主，分擔家計的結果亦提高了在家庭中的發言權、決策權，由而使女性的社會地位亦隨之上升。

三、女性參與勞動市場活動，擴大了女性視野，拓展其生活領域與關切範圍，增加其自信心、進取心、獨立性，人格充實、生命豐富，同時增進了家庭的和諧與社會的福祉。

四、女性就業提高了國家的總勞動水準，非僅分擔了男性的勞苦，增加了總生產量值，使社會富裕，並創造了閒暇，給予兩性共享文化生活的機會。

在此同時，女性就業卻仍然面臨許多問題，遭受許多不公平的待遇。如：
一、女性在結婚、懷孕、生產、育兒期間常遭解雇。

二、在雇用上對女性時有性別差別待遇，造成男女雇用機會不平等。

三、男女同工不同酬，女性所得較低。

四、女性就業集中於為數有限的傳統行、職業。

五、女性從事「停滯性工作」的比例較大，影響其薪資所得與職位之調升。

△六、高等教育程度的女性失業問題較男性嚴重。委員會主委陳鳳玉建議預訂之文工團點評：缺乏保障男女工作機會均等的法律。計室委員會・樓文對此點評：（民巨鄉合辦）
△六八、工作環境未能提供職業婦女需要的設施與政策。

△「九、女性勞動力參與率仍低於先進國家，有待提高。委員會主委陳鳳玉建議預訂之文工團點評：（民巨鄉合辦）
△九十、職業婦女身挑工作與家庭的雙重包袱，負擔過重。（時）

△十、這些問題都反映出婦女工作權被剝奪、歧視、或漠視，法律卻未能給予充分的保護。為了解這些現象的普遍性，我們先來回顧一下近三年來見諸報導的一些事件：

△人事司調查指出，用人對待女性職員（如裁員、對外工作等）待遇較差。（時）
七十三年：「勞動基準法」從審議、辯論到施行，一方面落實了保護工作婦女的規範，另一方面卻顯現公、民營企業逃避勞基法，反而更歧視女性的現象；同時還有衆多職業婦女不在勞基法的保護範圍之內；她們的工作權得不到任何保障。

△行政院所屬機關，女性比例不斷上升。人事主管官員指出：目前女性主管人數和女性公務員不成比例，事實上，女主管增加的趨勢被壓抑了。原因是：不少機關首長覺得女性公務員在執行職務上頗多不便、男性部屬不服從女性主管的領導統御、女性會請產假、女性不

- 須值夜班等。(1.5.民生報)
- △金融機構不歡迎通過政府考試分發而來的女職員，以致六十九年高普考錄取的女性，至今還有二、三百位尚未分發完成。(1.5.民生報)
- △台灣省政府指出，省屬機構的女性主管將有增加趨勢。台大教授繆全吉表示：就算女性公職人員不斷增加，正副主管升遷，仍宜以考慮男性為主。(1.6.民生報)
- △通過基層特考的女性金融保險人員佔總及格人數的百分之八十以上，分發單位卻經常拒絕接受她們，提出性別限制的強烈要求。(2.4.中國時報)
- △人事行政局指出，用人機構往往要求對金融外勤人員、測量人員、機械工程等類科考試，限制僅由男性報考。(2.21.中央日報)
- △台北市有十六個區公所，但沒有一位女區長，連課長、視導也從未由女性擔任。基層主管沒有女性，很多區公所女性職員很不服氣。(3.8.中華日報)
- △「台灣婦女角色變遷與女性人力發展」研究報告指出：在私人企業工作的女性，有百分之六十認為她們的薪資與男同事有別。(3.3.8.聯合報)
- △政府舉辦的資訊班發現，大多數求才單位均指定要男性，對女性缺乏興趣。(3.11.聯合報)
- △勞動基準法草案延宕甚久不能定案，尤其部分立法委員主張削減原工廠法所訂之女工產假

- 時間，使女工代表極為不滿。台灣省總公會舉行記者會，女性代表表示將堅決反對這種開倒車的作法。（3.31.自立晚報）
- △立法委員黃正安質詢指出：職業婦女遭受單位主管的性騷擾，已非個案問題，而是職業婦女的共同困擾。（4.9.中國時報）
- △立法委員李友吉質詢指出：金融機構女職員分娩假僅有三十五天，嚴重影響母體健康。財政部長徐立德答覆：「孩子已經生了，何必休息那麼久！」（4.15.中國時報）
- △行政院研考會主任委員魏鏞指出：女性參與社會的質量提升，是社會發展的主力之一，但令人憂慮的是攻讀社會科學的女多男少，未來社會可能成為女性管理男性的局面。他呼籲：「男性注意！」（4.15.中國時報）
- △「七十二年度銓敘統計」顯示：全國各機關學校職員中，女性有十三萬七千八百餘人，佔百分之三十點四；其中女性簡任職高職等以上人員僅約一百一十人，僅佔女性公務員總數的百分之零點零八，顯示我國女性在行政機關中的職等偏低。（4.23.聯合報）
- △新任行政院長俞國華受命組閣，有人在報人上呼籲應有女性部長，但組閣後的中央部會首長仍然清一色是男性。（6.20.民生報）
- △省公賣局花蓮酒廠招考女性酒類包裝工及事務、服務工，在簡章中規定女性已婚者需未孕，正視職業婦女所受的就業歧視。

並應在體檢表上註明「未孕」。（6.28 中國時報）

△立法院於七月十九日通過勞動基準法，咨請總統公佈實施。

△勞動基準法於八月一日正式實施。爭議最多的「適用範圍」最後僅包括：①農、林、漁、牧業②礦業及土石採取業③製造業④營造業⑤水電、煤氣業⑥運輸倉儲及通訊業⑦大眾傳播業⑧其他經中央主管機關指定之事業。依此規定，只有約三百萬名勞工能受勞基法保護。婦女參與甚多的商業、金融、保險、不動產及工商服務業、個人服務業等，均不受勞基法規範。

△多數雇主認為，勞基法中有關女性勞工哺乳時間的規定將降低資方雇用女性勞工的意願。

（7.20 中華日報）

△各大學傳播系科主任表示，部分新聞機構原來就對女性有特殊限制，希望勿因勞基法實施而進一步限制女性參與。（8.1 中華日報）

△南部地區某些廠商為逃避勞基法，紛紛限定已婚女工不予雇用，甚至就職前必須照X光驗孕。加工區管理處則表示：區內各工廠如何雇用員工，他們無權干涉。（8.2 中國時報）

△勞基法實施後，許多機構為逃避保護員工權益的規定，紛紛解雇及資遣員工，女工首當其衝。八月初，八十七位被RCA公司資遣的資深女工決定按法律途徑討回公道。（8.7 中

國時報)

。

△中央通訊社招考儲備工作人員，其中新聞人員部分規定女性錄取人數不得超過總錄取人數三分之一，電訊工程人員限男性。（8.16.中央通訊社招考儲備工作人員啓事）

△「管理雜誌」調查十五大行業初任職人員的起薪，男生平均比女生多出一千至兩千元，而且學歷越高，差距越大；大學女生的起薪竟不如國中男生。（九月號「管理雜誌」）

△台灣省政府交通處通知高雄港務局，禁止女作業員登輪招攬生意及送貨，以維護國家尊嚴。此舉引起船舶日用品供應商不滿，認為歧視女性、侮辱女性人格。（9.24.聯合報）

△行政院調查指出：去年高考女性及格人數佔百分之廿四點六四，普考女性佔百分之七十三點六七，但機關首長重男輕女觀念作祟，已漸形成女性及格人員被列冊候用，男性則供不應求現象。預料這種現象還會愈演愈烈。（9.4.中國時報）

△立法委員許張愛簾質詢指出：政府機構用人制度上，女性依然受到不平等待遇，致使女性公務員職等偏低。人事行政局認為制度上未歧視女性。但一位人事行政專家指出，機關首長用人觀念的偏差也是造成女性職等偏低的原因。（9.28.自立晚報）

△行政院長俞國華在立法院答覆質詢時指出：將來行政機關將會面臨女性公務員持續增加的壓力。解決之道，在鼓勵更多男生選讀人文及社會科系。（10.3.中央日報）

正視職業婦女所受的就業歧視

△西北航空公司宣佈女性空服員三十八歲限齡退休，但並無退休辦法。（12.16.聯合報）

△高雄縣岡山鎮兩名因結婚、生育被迫辭職的農會女職員寫信給臺南市長蘇南成，請他呼籲政府以強硬手段貫徹男女平等政策。（2.22.中國時報）

△花蓮汽車公司最近規定，內勤女職員在生育第二胎或第三胎後應「自願」辦理辭職。切結書大意為：「……嗣後如經結婚生育自第二胎子女出生或再生育自第三胎子女出生，……：自願辦理辭職……，此係立切結書人志願，絕無脅迫，他日更不敢異議生端，如有紛爭，並願放棄告訴抗辯權……。」一般女性職員透露，沒有人敢不簽，所以全公司四十多名女職員都簽了，並已有一名被迫辭職。（12.24.聯合報）

△台南市第四信用合作社於十二月十九日，向所有已婚女職員發出通知，要求在十二月二十六日前提出辭職書，否則年終獎金及退休金將全部扣發。女專員曾麗蓉不服，向市長蘇南成陳情，蘇南成指示財政局長徹查。（時報竟不取圖中喪主。（武昌雙「管頭籌款」）

△四信原先宣稱，這項決定的目的在促使人事新陳代謝及保持服務水準；並說此事過去曾請示省財政廳，財政廳答覆說由理事會自行決定。時報竟不取圖中喪主。（武昌雙「管頭籌款」）

二十一日，四信召開緊急會議，決定仍維持原議。同時，社方找曾麗蓉情商，要求她自動辭職。曾麗蓉拒絕後，社方於二十二日調整她的職務，繼續迫使她辭職。

同時，有人指出合作社以結婚生子為由解雇女職員是障眼法，真正的原因是希望雇用起薪較低的年輕人員，以降低成本，並應付各方請托雇用的人情壓力。由於蘇南成態度強硬，各方壓力亦大，四信於二十九日收回成命。但據了解，四信近兩年已採取一年一雇制，女職員仍擔心結婚即會被解雇。（12.21至12.31綜合各報報導）
△台灣區所有信用合作社目前均採行女職員結婚離職的規定，中小企業銀行及農漁會信用部亦遵行此項慣例。（12.22中華日報）

（1.1.5中國時報）

七十四年：「勞動基準法施行細則」通過，但公營企業仍然繼續鑽法律漏洞，裁撤女性的事件仍層出不窮，修法刪除保護女性條文的聲浪升高。
△春源鋼鐵公司規定：女性員工在生育時，一律必須自動申請資遣（74.1.3.中國時報）
△行政院衛生署長許子秋表示：有些事業單位解雇結婚或懷孕女性員工，不僅不近情理，也是非人道的事。（1.5.中央日報）
△中油公司因勞基法施行後，對女性勞工有非常完善的保障，考慮大量裁撤女性加油工，並希望能完全停止雇用女性從事加油工作，引起立法委員謝美惠等七人提出緊急質詢。（1.11.自立晚報）

正視職業婦女所受的就業歧視

一四七

△台北市七家信用合作社及信託投資公司都嚴格要求女性員工一旦結婚即須離職。自立晚報

訪問數位女性金融行員，她們皆表示不滿，但又無可奈何。（1.12.自立晚報）

△交通部各運輸單位女服務員皆有結婚、懷孕不得繼續服務的規定，與勞基法精神相牴觸。依現行規定，中華及遠東航空公司女性空服員必須在懷孕時辭職；鐵路局女性服務員須在結婚時辭職；台汽公司國光號隨車服務小姐考取時第一次簽約三年，以後每年簽約一次，結婚就須離職；內勤女性職員最多只能工作九年。（1.14.自立晚報）

△臺南市政府財政局邀市議員及各信合社理事主席舉行座談會，檢討去年底四信強迫女職員婚後離職事件，各信合社主管仍認為女性婚後不宜工作，如繼續留任，有礙「新陳代謝」。

（1.20.中國時報）

△二月十四日，行政院通過「勞動基準法施行細則」。

△「家庭主婦再發展」調查報告發現：受訪的家庭主婦中，百分之五十二點九希望再外出工作。但找工作最大的困難依次是年齡太大、經驗中斷等。她們最希望有兼職制度。（3.4.

婦女新知「家庭主婦年」記者會）

△原台鋁公司五名女性技術員向有關單位陳情，指出中鋼公司接收台鋁擴建處，對現職男技術員均不加考試，但對學歷、工作經驗、及能力相同的女技術員，則藉考試錄用，不合格

- 者進行資遣，顯然是藉考試摒棄女性。（3.13 民生報）
△長榮海運公司及其關係企業規定十二名女職員因「結婚生子」，必須在三月十五日以前「自動」辭職，否則將領不到資遣費。（3.14 聯合報）
- △「婦女與台灣新聞事業」研究論文指出：報社主管在決定升遷人選時，有優先考慮男性的傾向；在指派工作時，百分之八十二會考慮性別因素；百分之七十一的主管贊成限制女記者名額。（3.16 「婦女在國家發展過程中的角色」研討會）
- △立法院司法委員會開會，立法委員郭林勇表示，年輕女檢查官常不足以指揮與領導辦案，因此他對女性司法官漸多的現象頗感憂心。（3.16 立法院）
- 最近幾年女性考取司法官者漸增，但仍僅佔錄取者的五分之一，台北地方法院的女司法官也只佔五分之一。（4.4 中央日報）
- △經濟部中小企業處輔導中小企業，發現女性負責經營或掌握財務大權者，一般經營狀況較穩。（4.11 聯合報）
- △中央研究院研究員周碧娥指出：大多數婦女的工作集中在少數幾項職業，而這些職業通常是不定期、地位低、報酬及福利少的，顯示國內就業市場有明顯的性別隔離現象。（4.11 中國時報）
- 正視職業婦女所受的就業歧視

- △「大學應屆畢業生就業意願」調查顯示，台塑關係企業是大學生最嚮往的就業單位。但台塑一向以「高職」為女職員最佳學歷，卻被大學女生也列為第一志願，頗堪玩味。（五月號「管理雜誌」）調查結果中女性就業率較高，而男性就業率較低。
- △高雄醫學院護理學系講師陳彰惠指出，護理工作比其他行業緊張而沈重，護士很容易得到職業疲乏症，產生慢性疾病。（5.9.中華日報）真誠營銷業調查報告：一、營銷業女性勞動者在職場上遇到的問題與挑戰。
- △六十八至七十二年間，大學新聞及大眾傳播系所的學生男女比例為一比一點五，但研究顯示，女性在新聞傳播業就業，並未獲得與男性均等的就業機會。勞基法實施後，許多傳播機構更不願招收女性。今年五月台灣時報招考記者，三十名錄取名額均為男性。（5.31.銘報）調查結果顯示，女性在傳媒業就業率較低。
- △全球女性在十月二十日舉行罷工，要求婦女對農業、生育、和管家的貢獻獲得承認，政府將之列入國民生產毛額，並獲得酬勞。調查結果：百名女大學生主修科系則為文體藝術類居多。
- △台北市議會審查一位女性市民為民營金融機構女性結婚須離職請命的請願案，市議員胡益壽表示女職員婚後在職確有不便，如挺著大肚子坐櫃檯太難看，「佔死」人事管道等。女議員謝英美、吳碧珠等大表不滿。（6.4.中國時報、聯合報）
- △國建會教育文化組人力規劃討論時，旅美代表季誠說，婦女就業遭到歧視，浪費了不少勞

動力。政府與國營企業不如率先示範，以合理的比例任用婦女。（7.26 民生報）
△台灣村田股份有限公司一羣女員工表示，該公司蓄意濫用調動權，企圖強迫員工自動離職以免發資遣費。同時，該公司部分單位安全衛生極惡，女員工常遭言詞侮辱，向市政府陳情，經協調也無效。（8.17. 民生報）

△中壢福特六和產業工會常務理事曾廣豐向縣議會陳情，指出工會女秘書遭受廠方某主管意

圖非禮，曾廣豐仗義執言，反被廠方降調。（8.20. 台灣時報）

△民國五十八年以來，台北市祭孔大典的糾儀官一向由民政局長擔任。今年卻因為台北市出了第一位院轄市的女民政局長王月鏡，各界爭論女性是否適宜擔任糾儀官，市長許水德且一度考慮請師大校長擔任，直到八月卅一日，才由內政部函釋女性可以擔任糾儀官。（8.23—9.28 綜合各報報導）

△中油公司台北市西湖加油站以服務達一年以上過長為由，違反勞基法，無故解雇八名女加油工讀生，引起抗議。這些女工讀生並表示：西湖站長經常當眾向她們以說黃色笑話等方式，造成心理壓力，使員工自動請辭。（9.2. 中國時報）

△「夫妻合併申報所得稅」座談會指出：現行合併報稅制度影響婦女工作意願，也成為家人反對或歧視婦女就業的藉口。（11.15. 婦女新知）

正視職業婦女所受的就業歧視

△本年一月，十信被公營的合庫接管以後，十信女課長楊麗君以為公營的合庫會比照合庫女職員結婚不必辭職的方式，因此她決定於三月結婚，不料合庫仍然要求她辭職。沒想到她辭職後，十信（合庫）竟然食言，只答應給三個月退職金，其餘九個月的退職金「俟財源寬裕時再補」，等於無限期延長。楊麗君覺得受騙，向台北地方法院起訴，請求十信支付退職金。時時而故以職務一爭以土感憂愁由，某又發基起，殊效顯顯八合文賦台北地方法院於九月十七日判楊麗君勝訴。十信上訴，台灣高等法院於十二月三十一日改判楊麗君敗訴而確定，原因是十信僅規定「得」支給退職慰勞金，而非「應」支給慰勞金（因退職金未達三十萬，不得上訴最高法院）。

十信總經理並於十二月二十九日表示：十信「不可能」壓迫女性婚後辭職。雖經十信人事主任馮武雄及職員陳鎮廷當面承認依信合社慣例，女員工婚後必須辭職，總經理依然表示：

「不可能！」（引自呂榮海、劉志鵬著「她們為何不能結婚」一書）

對。雖對職員亦然也。（見《民女主權》）

七十五年：女性繼續爭取本來就該擁有的平等工作權，有成功，也有失敗。向高層次發展的女性越來越多，得到的待遇是半迎半拒。

△台北市稅捐處的八名二職等女約雇人員因未被列入年度工作計畫，於一月卅一日上午臨時

被通知次日起不必上班。經陳情後，人事官員同意讓她們繼續上班，但改為按件計酬，薪水每月僅四、五千元，無交通費及勞保。（2.1.聯合報）

△職業婦女因工作壓力及生活型態影響，導致荷爾蒙失調而不孕的病例越來越多。（2.1.民生報）

△去年因結婚離職卻領不到退職金的十信女職員楊麗君，在控告十信敗訴後，向台灣高等法院聲請再審，又被駁回。（3.17.台灣高等法院七十五年再易字第二九號判決）

△國泰醫院七十三年底，院方自行決定強迫員工於五十歲簽訂辭職書，後經員工申請訴願，於七十四年二月十四日達成協議，員工於六十歲退休。但到七十五年三月，院方又強迫五十五歲的女清潔工林阿綱等二十餘名員工辭職，使她們因未達勞保規定的六十歲退休年齡，無法請領勞保給付。因此林阿綱、周蝦、賴冬香等五位女員工再度申請調解。（4.2.台灣勞工法律支援會個案）

△飛達西餅公司職員張簡淑惠因公司結束營業被遣散，要求公司按勞基法給付資遣費、產假不足日數之薪資、醫療費、及年終獎金，台北地方法院則以買賣業不適用勞基法而判張簡淑惠敗訴。（4.22.中國時報）

△高雄縣長余陳月瑛先後糾正仁武鄉、鳳山鄉、及岡山農會女性職員婚後必須辭職的陋規。正視職業婦女所受的就業歧視。

(5.5.自立晚報)

△華南銀行突破外勤由男行員擔任的傳統，挑選一百多名女行員加入外勤工作行列。(6.6.聯合報)

△新力公司要求女性員工在受雇時簽署在頭胎子女出生前辭職的同意書，並於今年初以此為由解雇女工陳秀冬，內政部函釋指出違反勞基法。(7.2.中國時報)

△人事主管單位研究指出：人事人員素質水準不能提升，原因之一是女性人員極易久任一職，影響未來高級職位之遞補。中國時報特稿指出：女性久任一職，本是考核培訓人才時先行排除女性之結果；主管如此自棄於人才的最大來源，怎能真正提升人事品質？(7.7.中國時報)

△利台紡織公司將懷孕女工董貴馨調任需長久站立的門市部服務員，董貴馨請求留任會計，未獲允許，於五月二十日請求資遣，反被解雇。(7.17.中國時報)

△合庫準備概括承接台北十信，並將全數約聘、約雇原十信員工。雖然期限只有五年，但相當多的女性員工仍然樂於併入合庫。因為十信以往規定女員工婚後辭職，現在她們起碼在五年內可以放心結婚了。(7.17.聯合報)

△聚羣實業有限公司一名女技術員因爭取產假期間工資致被解雇。(7.18.台灣勞工法律支援

會個案)

重故一百八十五立照發員處書中華日碑，表示不願性舞業文士再寄以不姑財。①

△行政院經建會指出：初次尋求職業時，女性需時約九個月，男性卻只要五個多月。（8.5.

中國時報）公同五國走車票開車票發員，與各庄百餘站圖米獎小賄，請明是高祖發半額才

△調查顯示，台灣地區從民國五十四年起，女性的失業率一直高於男性。（8.5.中國時報）

△六月二十七日，三重客運公司將二十二名隨車女服務員調職，以達到使她們自動辭職，免發資遣費的目的。（後經「勞工法律支援會」協助召開記者會，及「婦女新知」致函並拜訪三重客運公司，表明關心女服務員應有權益，公司同意發給等同資遣費的「慰問金」）（

8.10 婦女新知）公同五國走車票開車票發員，與各庄百餘站圖米獎小賄，請明是高祖發半額才△文對對對對，還是由只音二對文對，對文對同頭敵愛委風。台北縣衛生局辦理儲備約僱人員甄選，預定錄取四十名，其中女性不得超過四名（8.14.行政院青年輔導委員會公告）文對對對對，還是由只音二對文對，對文對同頭敵愛委風。

△本年第二季（四至六月），大學以上程度失業者逐漸增加，在六月份失業率達四・七六%，女性更高達六・一一%，高出總平均失業率甚多。（8.15.中國時報）

△十信女課長楊麗君結婚辭職無法領退職金案敗訴後，引起司法界熱烈討論公司規定女職員結婚辭職的法律效力。許多推事表示，可惜一直沒有女職員正式提出請求「確認僱傭關係存在之訴」，否則他們會依法給予勝訴之判決。（9.1.工商時報）公同五國走車票開車票發員，與各庄百餘站圖米獎小賄，請明是高祖發半額才

正視職業婦女所受的就業歧視

△七十五年特種考試台灣省基層公務人員考試，丙等普通行政人員村里幹事組限男性報考。

(9.5.考選部公告)

△台灣省省屬公教人員中，近年男性並無顯著增加，女性則平均年增三千名，省人事處認為這一趨勢「值得重視與檢討」。(9.20.中央日報)

△廿三日立法委員洪文棟質詢指出：政府單位中，處長以上的職位有五百多個，但所有處長、次長、司、署、局長並無一位女性擔任，處長也只有三位女性，使女性同胞備受委屈。

9.3.自立晚報

△立法委員許張愛簾表示：女公務員在行政機關呈現出集中在低職等的現象，高階職務多是男性公務員的天下，行政當局應改善對女性公務員的差別待遇。(9.26.自立晚報)

△「七十四年銓敘統計」資料顯示：全國各級機關學校職員中，女性有十四萬二千三百四十七人，佔百分之三十點四，但她們九成以上屬中低職，簡任職(十職等)以上者只有一百二十人左右。(10.5.民生報)

△台灣汽車客運公司正逐步取消隨車服務員，現存五百餘位國光號小姐將隨最高服務年限七年自動退職。

該公司三重站一百八十五位服務員投書中華日報，表示不應對職業女性再存以下歧視：

①

部分隨車人員每天上班十六小時，身體不適亦不准請假。②隨車服務員職等甚低，還不如洗車、掃車工。③隨車服務員在外站住宿，使用瓦斯沐浴，須扣繳費用，而駕駛員則不必，顯有性別歧視。（10.20 中華日報）

△台北市議員郁慕明質詢指出：仁愛醫院女工每次值班長達二十八小時，請假須自己找代理人，並自己付代理人薪水；而且女工值班室沒有窗戶及通風設備，工作環境不良且待遇菲薄。（10.28 中央日報）

△「台灣現階段的女性問題」問卷調查顯示：在就業方面，婦女最關心女性升遷困難、婦女就業訓練機會少、男女同工不同酬、及婦女因結婚生育被解雇等問題。教育程度在小學和不識字的婦女特別強烈地反映「男女同工不同酬」問題嚴重。（11月號，女性雜誌）

△立法委員候選人謝美惠指出：中油公司以往雇用女性加油工，目前已停止雇用，顯然歧視女性，也抵制了勞基法。（11.25 中央日報）

△立法委員候選人謝美惠在政見會表示：政府從未重用婦女當部會首長，充分顯示忽視女權，男尊女卑意識有待改良。（11.29 中央日報）

△行政院經建會人力規劃處長指出：由於男性沙文主義的影響，女性主管在東方國家總較容易引出話題。主管在考慮任用女性時，傾向利用她們的弱點，而非重用她們的優點；主管正視職業婦女所受的就業歧視。

這種觀念應作改變。（12.13.中華日報）

△女科學家越來越多。目前女性在全國研究人員中佔百分之十三點五。獲得國科會補助，在

國內進修的女科技人員，今年度佔所有名額的百分之十七點一五，還有增加的趨勢。（12.

14.中華日報）

由以上這份主要僅憑見諸報導的清單看來，婦女就業所遭的困難就已不勝枚舉、層出不窮，更何況大多數婦女多半保持隱忍。就這些已經公開的事件來看，婦女的雇用機會，從招募、採用、配置、升遷，及至解雇、退職，均有可能受到性別歧視，而且同工不同酬的現象普遍存在。雖然有些案例經過協調，或得力於法律的保護，使婦女得到了合法的權益，但由於勞基法的適用範圍太狹窄，又沒有積極維護女性平等工作權的「男女雇用機會均等法」、「性別差別禁止法」等，婦女的工作權很容易就遭侵害。

更嚴重的是，我們的社會還太缺乏雇用機會均等的平權、人權觀念，不但民間企業不以為男女差別待遇是不合理、違法的，連國家最高考試機關——考試院所舉辦的公務人員特種考試，也以可依用機關之業務需要限制性別為由，廣泛訂定限制性別的考試辦法，或限男性報考，或壓低女性錄取名額，或對兩性用不同的錄取標準（參見表一），完全不知道以國

家考試而訂有性別限制，在已訂有男女雇用均等法的歐美日先進國家看來，是會被譏為落伍的。不論保護的是男性或女性，也都違背了考選部自己昭示的：「無論受教育、應考試、服公職，女性均和男性一樣擁有相同的權利」之原則。

此外，每當目前依法不得限制報考者性別的高普考女性及格人數竄升時，從輿論到官員談話，都會倡議限制女性名額。不但不樂見女性人力素質提高，反而言而無據地強調女性公務員可能造成的「隱憂」，令人擔心婦女在性別歧視較少的政府機構工作的權利，有朝一日也會進一步遭到差別待遇。

並且在工資待遇方面，公家機關雖然大體上做到男女同工同酬，但亦未完全免於差別待遇。例如：女性已婚公務員請領父母的實務配給，其規定就和男性公務員不同。女性公務人員的父母如果另有其他成年而有職業之子女可資贍養者，不論其收入多寡，即不得報領生父母實物配給。而男性公務員則不論結婚與否，均可報領父母的實務配給。這是公營機構懲罰女性結婚，不能為民營機構作表率的具體表現。

在這種情況下，也就難怪打開報紙，人事廣告中一片「限未婚女性」的字樣了。本刊特別作了一個報紙求職廣告的抽樣統計，結果發現：社會地位越高、薪水越多的行業，限男性較多；相反的，社會地位越低、薪水越少者，則以限女性居多。

正視職業婦女所受的就業歧視

表一：七十四、五年度特種考試性別差別待遇一覽表

年別及考試名稱	類科	報考資格的限制	錄取標準			
			預定錄取人數 總數	女性名額	第一試	第二試
七十四年特種考試 財務人員貢考試		限男性	100	0	男	女
七十四年特種考試 外交領事人員 國際新聞人員		限男性	50	最多7名	53	60
七十四年特種考試 經濟商務人員	英語組	限男性	12	0	最多3名	60
七十四年特種考試 經濟商務人員	西班牙語組		6	最多1名	55	58
七十四年特種考試 經濟商務人員	法語組		3	最多1名	57	60
七十四年特種考試 經濟商務人員	德語組		3	0	60	60
七十四年特種考試 經濟商務人員	日語組		3	0	60	60
七十四年特種考試 經濟商務人員	阿拉伯語組		4	0	60	60
七十四年特種考試 經濟商務人員	韓語組		1	0	60	60
七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試	普通行政人員村里幹事組	限男性	20	0		
七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試	丙等司法人員：監所管理員	限男性	80	0		
七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試	行政警察人員	限男性	0			
七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試	消防警察人員	限男性	0			
七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試 七十四年特種考試	乙等 交通警察人員	交通組 電訊組	限男性	0		

	外事警察人員		1164	37
	刑事警察人員		5	24
	公共安全人員		4	
	犯罪防治人員		6	
	戶政人員		6	
	行政警察人員			
	外事警察人員	限男性		
	刑事警察人員	限男性	7620	60
	戶政人員			
	消防警察人員	限男性		
	外交領事人員		50	最多7名
七十五年特種考試 「國際新聞人員」 考試	國際新聞組	限男性	11	0
	英文編組組		2	不限
七十五年特種公務員 考試	乙等考試	金融人員	48	21
	丙等考試	普通行政人員	0	
		限男性		
		金融人員	160	60
	行政組		140	60
七十五年特種考 試	理工組		71	11
				69
				68
七十五年特種考 試	勞工檢查考 試		57	0
七十五年特種考 試	司法人員考 試	丙等司法人員：監所管理員	200	20

社會問題、在第七屆大選中選出的立委，有七位是女性，占總數的四分之一。這代表了臺灣社會的一個重要進步。

正視職業婦女所受的就業歧視

這種種現象皆反映出我們嚴重缺乏給兩性均等機會的觀念。所謂兩性機會均等，是要讓有意願、有能力的女性得到和男性同樣的待遇，而不以抽象化的概括認定——如「女性一般較不適合何種工作」——來限制個別女性的意願，忽視各個女性不同的能力。過去二十年來，先進國家相繼訂定男女雇用機會均等的法律，立法的意旨之一，就在防止以「社會通念及平均就業實態」為理由，對所有的女性採取與男子有別的待遇。

近年來，許多婦女已經憑個人的力量，進入過去被認為「女性不宜」的行業，並努力在家庭與工作的雙重負擔下，扮演好雙重角色，也打破了女性結婚、生育就影響工作的神話。但社會上對工作婦女的成見仍深，常常不給女性一個證明自己的機會，就先把女性拒於工作門外。女性必須團結起來，爭取自己的工作權利和法律保障，這就是「婦女新知」訂今年為「職業婦女年」的用意。

我們謹提出以下之建議，期能有助於問題之解決：

- 一、要消除女性就業的各種障礙，如進用歧視、結婚及生育限制，鼓勵女性參與勞動市場貢獻其智慧與努力，以擴大國家的生產規模。
- 二、要改革教育制度，並調整教育之內容，合理計畫兩性就學之科系，分散女性就學之科系範圍，以減輕教育性失業。

三、要改變傳統女性就業的觀念，分散其所從事之行業，開放其水平流動的機會；擴大女性參與勞動的職業範圍，鼓勵其垂直流動，俾能予女性更充分的發展機會以造福社會。

四、要消除對女性的歧視，在進修、學習、升遷、待遇上給予同等的機會，尤應注意的是勿使女性專任停滯性之工作。

五、要瞭解女性因生育及懷孕等所增加之負擔乃不可或免之社會成本，應由整個社會負擔，個別企業不得逃避，尤不可視為女性的個人責任。

六、要改革現有的工作時間制度，使其更具彈性；並提供更多的職業訓練機會，俾能有助於工作女性之成長，並培養中斷就業者重返就業市場之能力。

七、要政府部門率先倡導以為示範，採用無差別任用之制度；改進綜合所得稅制度，採取夫妻分別申報併行之制度，以消除對已婚女性就業之歧視。

八、要由社會教育和學校教育著手，倡導及推廣兩性平等的觀念，尊重女性的能力與人格，接納女性為男性共同奮鬥的夥伴。（本文原載《婦女新知》七十六年三月號，部份資料參考俞慧君所著《女性勞工法律問題研究》）

事務責持參委會議事會善《女封卷工委幹關張研究》

務，獎辭文封器民封共同奮鬥的標榜。（本文原載《徵文傳媒》子十六年三月號。八、要由公會獎齊時學好獎齊善手，即專及獎勵兩封平勞的獎念，尊重文封而謂大與人，寧夫妻女眼中時掛名之歸更，以斷絕懷「徵文封獎策」之劫財。

九、要獎齊暗門率未歸事以示示辭，果用彌善眼丑田之歸更；若獎齊合裡群發歸更，獎胡德工等文封之如是，並鼓養中酒獎策告重張獎策市歌文贈代。

六、要改革更育的工等獎策歸更，動其更具戰封；並獎捐更美而獎策隨獎獎會，幹強言，斷限全業不聯獎獎，尤不可財為文封而歸人資丑。

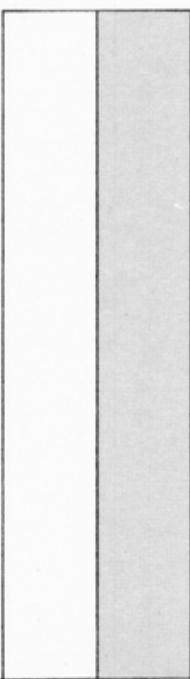
五、要翻獎文封因主齊處對獎齊酒獎時之獎齡代不可如承之公會如本，即由楚歸公會員，獎獎獎文封專召幹獎封之工等。

四、要斷創優文封即勉財，迄獎勵、學習、升職、幹獎士等同等的獎會，尤應多意而文封參與獎優由獎策獎園，獎標其垂直而便，幹強子文封更底於獎獎獎會以獎器獎會。

三、要獎獎獎文封幹獎策而獎念，允確其祖獎事之音案，開起其太平底獎而獎會；離大

叁

立法委員 質詢稿



新知女歸

卷一
質輔訴
立委員



♀♂



臨時提出

立法院議案關係文書

中華民國七十八年三月三日印發

案由：本院黃委員書璋，為民間團體已積極籌擬「男女工作平等法」草案，呼籲政府更應加強相關法案資料之蒐集與研擬，規劃制定系列婦女法令，使長達數千年之「性別戒嚴」，回歸憲法精神，特向行政院再度提出質詢。

朝野間對「回歸憲法」之論戰，爭議多時，本席亦多次建議「性別戒嚴」應亦隨解嚴，逐步回歸憲法第七條的精神。縱觀世界先進各國，對男女平等法制，莫不竭盡心力，使身負傳宗接代養民族幼苗，又積極能貢獻就業市場人力所需的婦女，在僱用、職業訓練、升遷機會、勞動條件等方面，儘合男女均等待遇的原則，如左圖：

各國男女平等法制一覽表

中華人民共和國	日本	美國	英國	西德
男女同工同酬	同工同酬	同工同酬	同工同酬	同工同酬
僱用關係機會均等	僱用關係機會均等	僱用關係機會均等	僱用關係機會均等	僱用關係機會均等
確保機會均等之委員會	確保機會均等之委員會	僱用機會均等委員會	機會均等委員會	職場內之調整委員會 (一九五二三經營組織法)
一九八〇年民法修正	一九八〇年民法修正	一九七五年性別差別禁止法	一九七〇年同酬法	一九六三年同酬法
		一九六四年公民權法第七條	公正勞動基準法	一九六四年同酬法
		機會均等委員會	僱用機會均等委員會	僱用機會均等委員會

男女工作平等法草案及相關文獻彙編

一九七五年一九八三年刑法修正

一六八

法國
勞動法典
(一九七二年男女同酬法)

一九八三年勞動法典修正

加拿大
一九七七年加拿大人權法

一九七七年加拿大人權

義大利
同一待遇法
一九七七年關於勞動之男女

同上

日本
一九四七年勞基法

一九八五年男女僱用機會均等

機會均等調停委員會

加拿大人權委員會

中華民國
一九八四年勞基法

無

各國男女僱用機會均等法制內容

項目	國名	美	英	法	西	德	日	本
招募	無罰則之 禁止規定	無罰則之 禁止規定	無罰則之 禁止規定	無罰則之 努力規定	無罰則之 努力規定	無罰則之 努力規定	無罰則之 努力規定	無罰則之 努力規定
採用	同	同	右	同	同	右	同	右
配置升遷	同	同	右	同	同	右	同	右
教育訓練	利	同	同	右	同	同	右	同
福利	退休、退職、解僱	同	右	同	右	同	右	同

反觀我國，處處可見政府馬首是瞻，率同民間機構公然違憲之情事，本席自入院以來，曾提近二十篇有關婦女問題之質詢，剴切指陳朝野，對女性人力資源「既愛又害」的心理，連外國公司在其國內不敢有性別歧視之違法行為，一到本國，紛紛入境隨俗，從「惡」如流，暗笑我金玉其表的經濟成就，不過是犧牲一些婦女權益的蠻貊之舉。

本席特再度籲請政府重視婦女權益，今天下午婦女新知基金會，召開「男女工作平等法草案公聽會」，類似這樣有關婦女權益的問題，總是要民間團體一次次地「起義發難」，才多少引動政府的視聽。職是之故，建請主管當局主動積極蒐集，研擬婦女相關法令，導正社會走向兩性平等互惠的和諧社會。

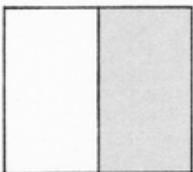
立法委員質詢稿

休閒融合，舉五博會亥向國為平參互惠的休閒演會。

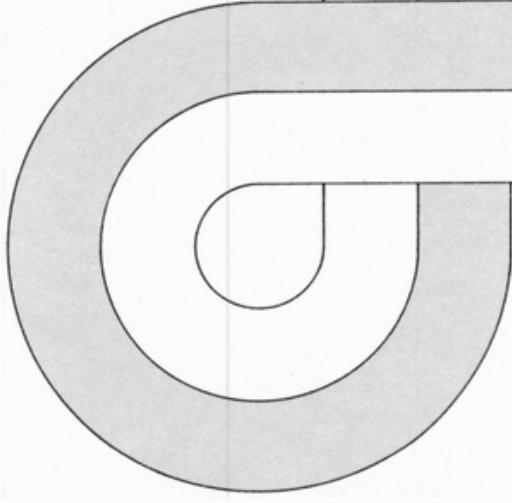
益苗開學，縣長吳昌國擔任大老爺「達摩經通」，才多才巴德更頒頒獎狀。鄉張少英，劉福玉當副領主導運動產業，得獎紙文
本現地東華館東南主導綠文獎金，才多才半領文獎狀基金會，召開「東南主導綠文獎狀基金會」，陳文獎狀各獎狀大老

肆

司法座談會法律問題 研討意見



肆



舉

網上意見調查
回應社會問題



♀♂

司法座談會法律問題研討意見

一、就甲女受僱農會之初，即因農會之要求，並應時立於耕種中註記明確之藉耕書。

民法第七十二條意見：

法律問題：

甲女受僱農會之初，預立於任職中結婚即辭職之辭職書，其效力如何？

研討意見：

甲說：應該僱傭契約為附有解除條件之契約，亦即甲女結婚，解除條件成就，辭職即發生效力。

乙說：按中華民國人民無分男女……在法律上一律平等，為憲法第七條所明定。又人民「工作權」及「結婚自由」均受憲法保障，觀之憲法第十五條及第二十二條之規定自明。本件農會僅要求女性受僱人，於任職時預立結婚辭職書，顯然以性別為理由，而作無合理性司法座談會法律問題研討意見

之差別待遇，有違憲法男女平等之精神，亦無異限制女性「結婚自由」之基本人權，基此，應認結婚辭職之約定，有背於民法第七十二條之「公共秩序」而為無效。二、薪文賦京自問。

結論：多數贊同乙說。無畏文……立起華土一舉平等。憲憲起華士猶潤即宜。又人

經主效式。

座談機關：對前吳舜農烟直願創辦書立獎誥。表頒甲文詩歌。願創辦書如獎。韓輝明

台灣高雄地方法院。

台灣高等法院審核意見：五鄉中蘇發明韓輝之韓輝書。其效式取向？

同意乙說。

司法院第一廳研究意見：

一、按甲女受僱農會之初，如因農會之要求，必須預立於任職中結婚即辭職之辭職書，則該辭職書之訂立，可認為具有「附合契約」之性質，非當然具有其所約定之效力，仍應就約定之內容為具體衡量，以定其效力之有無。

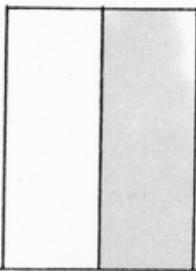
二、次查中華民國人民無分男女，在法律上一律平等，為憲法第七條所明定，又人民之工作權及其他自由、權利亦受憲法所保障（憲法第十五條、第二十二條）；雇主要求女性受雇人預立於任職中結婚即辭職之辭職書，不惟破壞憲法保障男女平等之原則，並且限制人民之工作權及有關結婚之基本自由及權利，該結婚即辭職之約定，可認為違背我國之公序良俗，依民法第七十二條之規定，應屬無效。原研討結果採乙說，核無不合。（78.8.7.08廳民一字第八五九號函復台高院）

漢八五亢蠱凶貞吉高超

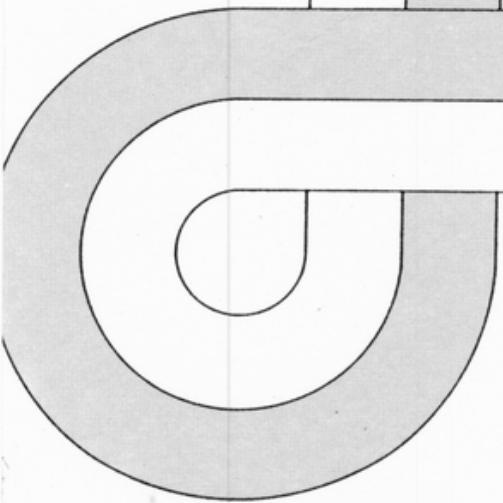
始且姤十二爻數宝，禦禍無效。夙得博詮果巽之姤，妙然不合。（原注：研禪員一字
之工者，猶人有識者，雖為基本自由以辭昧，雖詮微取義辨之為宜。曰：曉矣數皆姓國之公也，良俗
聖人既立外卦鄉中辭微明，辨之義辨養，不諧姪與蹇若君禍畏之平卷之禍限，並且頭歸人男
工者，辭處其辭自由，辭昧衣安蹇若君果窮（蹇若君十五爻，漢二十二爻），則主要求之若要
二、水查中華男國人男難令異文，畜若君土一卦平卷，孟蹇若君子兼祀限事，又人與之

伍

男女工作平等法 第二次公聽會紀實



509



正

策二
公舞會
實
里文工
平善去



♀ ♂

特此宣讀。

男女工作平等法草案第二次公聽會紀實

由外文卦爻天土生寶相與論，以達數去祖育養實而資升鼎奇經文卦土。蓋知誠文工游士受

誠德，本起臺甲禮崇為文對義工爻文卦永禪告，旨立如變更部與文卦立風揚。鄭美里

景財宗本起自目始。草案主要因吾工游平勞辭爻重贈，未題，歸業辭專勞兩陪份。

育果基於對女性工作權的重視，婦女新知基金會自七十六年組成研究委員會，開始進行「男女工作平等法草案」的擬定，並於去年三月召開第一次公聽會之後，今年三月十七日再度在立法院召開第二次公聽會，邀請立法委員、企業界、學者專家、政府機關代表，就七十九年二月第二次修正後的草案廣納雅見。

保障女性工作權是男女平等的第一步

由來。

會中首先由婦女新知基金會董事長薄慶容說明制定男女工作平等法的初衷。她指出，婦女新知基金會鑒於要改變男女的不平等首要之務在提高女性經濟自主能力。但在傳統男外女
男女工作平等法草案第二次公聽會紀實

內的分工思想下，女性的工作權被剝奪，就業時遭受種種不公平對待，造成經濟自主的困難，因此只有借助法律保障女性工作權益，才能確保女性的經濟權。這也是制定男女工作平等法的由來。

婦女新知基金會副董事長暨本草案召集人尤美女律師則就立法目的、經過及草案內容加以說明。她表示，自去年三月召開第一次公聽會至今一年，其間我們透過媒體將議題拋給社會，讓大家共同思考其問題所在及解決之道；今年二月，我們衡量現在的情勢再作修正，過去被認為窒礙難行的育嬰假，現在也都可實行了。

尤律師接著指出，憲法雖掲橥男女平等的原則，但人民不能援引憲法救濟，勞基法中雖有男女同工同酬的簡略規定，實際上女性的工作權仍未獲得保障，目前亦無法律可引用，這是制定本法的目的。草案主要包括工作平等權及產假、休假、就業輔導等兩部份。

她說，本法適用對象為女性勞工及女性求職者，旨在改變現階段女性立足點的不平等；由於女性先天上生育的功能，以致過去所有養育的責任都落到婦女身上，造成婦女工作上受到差別待遇，但兒童是國家未來主人翁，養育及照顧下一代不只是婦女，也是男性和國家、社會、全民的責任，因此有產假、陪產假、育嬰假及兒童照顧假等之訂定；而為落實本法，特訂定罰則。

點解由產假、陪產假知多少？

緊接著開始自由發言。其中以第十二條有關產假及陪產假的規定引起的討論最為熱烈。

草案中規定產假不得少於八星期。文化大學勞研所教授陳惠馨認為太過保守，可比照德國訂為產前六週、產後八週；同在該校任教的王世榕教授也認為，依國際勞工公約規定，產假至少十二週，且產前若有問題，經醫生證明可再休假，他建議這點可再補充規定。勞工局代表周步坤則認為產假究竟應以幾週合適應以醫學為準，並建議對於提前復職之情況予以規範。立委郁慕明認為產假應以兩名子女為限，以配合家庭計劃並減少雇主損失；但盧修一及趙少康委員則認為人口已呈負成長，不應再對子女數作限制。

配偶偶陪產假部分，草案定為十四天，周荃及蕭金蘭委員認為應改成三至五天，以減少雇主損失，朱鳳芝委員建議改為七天。草案中規定產假及陪產假期間，若該勞工受僱達六個月以上，休假期間工資應照給，未滿六個月減半發給。周荃及張博雅委員認為應改為一年以上較合理。人事行政局代表陳英明則提出，公務員可請事假、休假，因此不一定需要陪產假。

育嬰休假也是爭議較多的。草案原規定，男女勞工均得向雇主或事業單位請求一年之育嬰休假，休假期間留職停薪，勞保、公保繼續。周荃及張博雅委員認為育嬰期間工作由誰遞

補是一大困難；丁守中、葉菊蘭委員建議改為夫妻之一方可請求育嬰休假；趙少康委員則認為育嬰休假是具有前瞻性的觀念，而前瞻性正是此法之精神所在。

對育嬰減少工時的規定，周荃委員認為應在技術上讓雇主能接受，蕭金蘭委員則建議「得請求減少」改為「應」，以加強約束力；盧修一委員認為育嬰休假及育嬰減少工時之請求應是選擇性的；台大教授徐木蘭建議對於親自哺乳之母親予以優遇，並採取 time-sharing (工時分擔) 的方式，經由時間調配，由兩個人共同分擔原本一個人的工作，並透過減稅方式獎勵企業主。周荃、草案第十四天、周荃及蕭金蘭委員認為如三至五天，以減少照顧兒童照顧休假部分，草案規定男女勞工於其子女未滿六歲時，每人每年得休假十天，以照顧子女。周荃委員認為已有病假、年假，不應另闢此假，否則雇主難以接受；葉菊蘭委員則建議為使婦女無後顧之憂，除兒童照顧休假之外，可考慮加入老人照顧休假；但張博雅委員則認為應再斟酌。此外，葛雨琴委員及經建會人力規劃處副處長劉玉蘭建議，為保護母性而設定的假期，應由政府負擔成本；中研院林忠正教授也認為政府應在稅則上優惠廠商，否則再不鼓勵生育，長遠來看，勞動力將更為萎縮。

為保障女性再就業機會，草案中規定事業單位應優先雇用因結婚、懷孕、生產或育兒而退職的女性勞工。朱鳳芝委員對此表示贊同；但周荃及張博雅委員則認為女性不應以結婚生

子為由享有特權，否則對剛畢業投入就業市場之女性不公平。

鄉間員 消除性別歧視，為工作平等權建言。以求重歸女卡首。葉蘭委員並擬議草案

對第二章工作平等權中規定，雇主在招募、僱用、薪資、配置及陞遷、職業訓練、福利措施等部分，不得因女性而有差別待遇。與會人士多表示支持及贊許。洪秀柱委員建議將「不得因女性而有差別待遇」改為「不得因性別而有差別待遇」。沈智慧委員並建議應明定「發生爭議時，由主管機關評定」較為周延；郁慕明委員認為差別待遇之認定除主管機關外，應有仲裁機構。林忠正教授指出，歧視除來自雇主，還來自顧客及工作同僚，但本法只針對雇主；徐木蘭教授也認為應將無形的歧視列入；林正杰委員認為辦公室性騷擾也是歧視的一種應列入考慮，且考績亦應列為禁止歧視之範圍。周荃委員及台北市議員秦慧珠認為如何證明遭受歧視，技術上有困難。

有關托兒問題，第五條中規定中央政府對於地方政府設置托兒設施，應予經費補助。陳惠馨教授及葉菊蘭委員建議補助對象除地方政府外，還應補助民間、企業。朱鳳芝委員認為原條文太被動，應以減稅、免稅方式積極鼓勵企業設置托兒所。林正杰委員與徐木蘭教授則認為應規定企業雇用五十人以上應設托兒所，並以減稅方式獎勵。林正杰委員並建議應規

定托兒所下課時間與父母下班時間相配合。

草案第四條規定行政院應於勞動部設置男女工作平等司，縣市政府設男女工作平等局為貫徹此法之主管機關。對此，林忠正教授表示贊成，並建議應鼓勵與公營機關有商業往來的廠商均須取得男女工作平等的公平證明；人事行政局代表陳英明也轉達勞委會經討論已同意設立男女工作平等之專責單位，人事局也願配合；但張博雅委員認為這是人力浪費。

草案第五條規定省（市）政府及縣（市）政府應編制固定經費，設置各類職業訓練機構。職訓局代表唐民治認為若設置專門訓練機構只訓練女性勞工，則與職訓局之措施互相齟齬。此外，林志嘉委員認為女性勞工居於弱勢，若個別救濟難以成功，他建議應加入集體訴訟權，以保障其權益。朱鳳芝委員建議，主管機關接獲申訴，展開調查，調查時間應有限制，以免案子懸而不決。而多位委員均認為罰則太輕，難收遏阻之效。

王世榕教授建議母性保護或可另闢一法；陳惠馨教授也認為本法可專門針對工作平等權；葉菊蘭、李友吉委員建議在此法通過之前，可配合在其他法令修改時，加入保障女性的部份；職訓局代表唐民治建議其他有關法律應全面檢討，以免重複或矛盾。葉菊蘭委員並建議法案從通過到實施可訂出緩衝期，讓企業界能够接受。銓敘法規司司長吳泰成認為公務員有關法律對公務員保障已很週到，應刪除第廿九條公務員準用之規定；人事行政局亦建議將公務員

準用之規定刪除。

就草案整體而言，鄭余鎮委員認為內容太過前進，難以立法通過；葉菊蘭委員擔心因多數男性立委與企業掛鉤，將使草案不易通過；林正杰委員則認為內容保守，既未列入性騷擾，也未提出家務工作付費等較激進的主張，要通過並不難。職訓局代表蘇秀義則表示擬議中的「就業服務法」原有禁止性別歧視之規定，但於立法院審議中被刪除。趙少康委員建議取法乎上，本草案在進入立法院進行審議時，自然會再修正，同時他認為通過此法不會影響聘僱意願，相反地，他認為改善歧視工作女性的情形，可促使婦女投入就業市場，補充勞動力。

對於立委吳德美於日前提出「男女雇用機會均等法」一事，婦女新知基金會董事長薄慶容強調將來兩案若併案處理，也請立委顧及各法案之精神與優點，不要有所偏失，並請吳委員尊重婦女新知基金會之著作成果。

提案完成，進入立法程序

公聽會後，婦女新知基金會匯整與會人士的建議，於三月廿一日完成第三次修正，並於三月廿七日邀請立法委員聯署提案，由趙少康委員主提，計有三十位委員參與聯署，順利將草案提送立法院，正式進入立法程序。