

1999

催生男女工作平等法手冊



財團法人婦女新知基金會

1999年5月1日 出版

1999

催生男女工作平等法手冊



財團法人婦女新知基金會

1999年5月1日出版

We need your support !

催生男女工作平等法
萬・人・連・署・行・動



敬請將您和同學、同事、親朋好友的
姓名、聯絡電話、身分證字號、地址 或 E-MAIL
用以下方式告知我們匯整：

郵寄：台北市長安東路二段230號2樓之一 婦女新知基金會

傳真：(02) 2711-2571 電話：(02) 2711-2814

Email : hsinchi@ms10.hinet.net

歡迎您加入 認養
婦女新知
的行列

一年贊助 2000 元，
平均每個月只要 166 元喔，
您就可以成為婦女新知認養人，
可每月收到新知通訊，
及不定期活動通知！



不要猶豫，
馬上行動吧！

您的每一分錢，我們都會拿來為爭取婦女權益而努力！

婦女新知基金會出版叢書

冊毛志華平朴工文民主對 1991

逃家系列：

- 女人完全逃家手冊（一）夫妻財產王 文美太：福音社 100 元
女人完全逃家手冊（二）離婚 美莉·吉爾羅 100 元
女人完全逃家手冊（三）婚姻暴力 葉姍遠：聯誠 100 元

騷動系列：

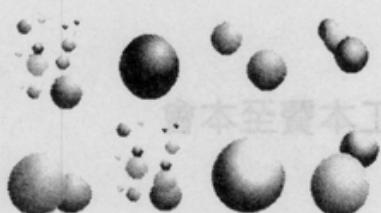
- 騷動（一）男人造反，反了嗎？ 無藏書
騷動（二）離家出走：不同女人反抗家庭父權之運動報告
騷動（三）誰的親密 什麼關係 150 元
騷動（四）婦運是都會菁英的中產階級運動？ 150 元
騷動（五）公娼失業 婦運旁觀？ 150 元

愛要怎麼做

100 元

婦女新知通訊合訂本第 1-12 卷

全套 5000 元，單本 400-700 元



歡迎訂購

請多利用郵政劃撥 11713774
或來電婦女新知基金會洽詢

1999 催生男女工作平等法手冊

作者群：尤美女、王如玄、張晉芬、嚴祥鸞

劉梅君、陳美華

編 輯：彭渰雯、陳美華

發 行：財團法人婦女新知基金會

地 址：台北市 104 長安東路二段 230 號之一

電 話：(02) 2711-2814 2711-2874

傳 真：(02) 2711-2571

民法諮詢熱線：(02) 2721-0330

網 址：<http://www.awake.org.tw>

E-mail：hsinchi@ms10.hinet.net

郵政劃撥：11713774 婦女新知基金會

出版日期：1999 年 5 月 1 日

索閱辦法：請郵寄或劃撥 100 元工本費至本會

有著作權，侵害必究

1999
催生男女工作平等法手冊



財團法人婦女新知基金會

序言

婦女新知基金會自民國七十九年提出第一版「男女工作平等法」草案迄今已進入第十年，由於諸多因素的限制，國家在立法方面進展緩慢，好不容易在今年三月，行政院才正式通過勞委會所提的「兩性工作平等法草案」，惟院版條文仍有不足之處，有待立法部門補強。無論如何，在第四屆立委上任不久的此刻，我們認為很有必要出版此一手冊，完整的說明男女工作平等法立法之必要性與迫切性，希望立法院能讓這部攸關兩性工作平權的法案早日三讀通過。

本手冊首先將由從頭參與推動「男女工作平等法」不曾懈怠的尤美女律師，回顧推法過程的點滴。接著進入主題，論述台灣為何需要一部「男女工作平等

法」。我們特別針對幾個較為重要的議題分別說明，包括：為何現有法規不足以保障女性的工作權益，而需要另訂一部新法；為何需要在正式的法案中明確訂定不得因為生育而對女性受雇者有所歧視；以及專章訂立防治職場性騷擾的必要性等。在附錄的單元中，則有新知版與行政院勞委會版本的草案比較，各縣市就業歧視評議委員會的聯絡方式，以及最重要的：新知版男女工作平等法最新修訂版草案全部條文。

婦女新知基金會第六版的「男女工作平等法」草案共有七章。第一章總則，說明立法目的、適用範圍、定義、和主管機關之組織及權限等。第二章是關於保障工作平等權的條文，所包括的事項有招募、僱用、敘薪、配置、考績、陞遷、職業訓練及福利措施；關於兩性同工同酬的規定；以及規定雇主不得以結婚、懷孕、分娩或養育子女為由解僱女性工作者。第三章是產假、家庭照顧假

和育嬰假及假滿之後的就業輔導相關條文。第四章是關於職場性騷擾的防治。第五章則是救濟、檢查與申訴程序的規定。第六章即明訂罰則。最後一章，即第七章是附則，包括在育嬰假、家庭照顧假、及托兒措施的相關規定實施之前，給予雇主、事業單位一定時間的緩衝期等。

這本手冊得以出版，除了要感謝新知工作組的成員：王如玄、尤美女、張晉芬、劉梅君、嚴祥鸞、陳美華等人積極參與討論並分工撰稿之外，更要特別感謝婦女新知基金會男女工作平等法修法委員顧燕翎、焦興鎧，以及「小丸子互助會」成員李金梅、范郁文、張文貞、藍佩嘉之前累積的資料與論述。我們希望在不久的將來，就能看到新知版的「男女工作平等法」正式頒布實施。

目錄

序言

頁一

男女工作平等法之立法沿革

頁七

男女工作平等法草案之立法大事紀

頁十五

爲何台灣需要一部「男女工作平等法」？

頁十九

兩性就業機會不平等

傳統性別分工阻礙女性進入職場

工作場所性騷擾就是性別歧視

「男女工作平等法草案」的基本理念與精神

「男女工作平等法」將削弱雇主僱用女性意願？

體檢現行法律規範救濟 男女工作平等有待新法

現行勞動法對女性工作者之保護規定

現行勞動法對女性工作者保護規定之缺憾

養兒育女是妳／你家的事？

什麼是再生產活動？

家務責任不應由女性單獨承擔！

勞工養兒育女，雇主也是受益者！

勞工養兒育女就是國家大事！

防杜職場性騷擾法制化

職場性騷擾無「法」可罰

防杜職場性騷擾 建立友善工作場所

專業機構專責處理職場性騷擾之救濟

頁二二十五

頁八十八

頁八十九

頁三十四

頁六十六

頁正十四

頁正十一

頁四十四

頁四十

附錄：

職場性別歧視真實案例

頁四十四

各縣市政府就業評議委員會聯絡方式

頁五十一

新知版男女工作平等法草案總說明

頁五十四

新知版男女工作平等法草案全文

頁六十六

新知版男女工作平等法〈S 勞委會版兩性工作平等法差異表

頁八十五

台灣地區受雇者按服務場所員工人數分布之統計表

頁八十七

催生男女工作平等法連署書

頁八十八

萬人連署行動需要您的參與！

頁九十一

男女工作平等法之立法沿革

立法緣起

女性在就業市場上遭受性別歧視之案例層出不窮，且由來已久，只是以往受歧視之女性只能以宿命論之，逆來順受，甚少會出面指控或申訴，即便要申訴，亦投訴無門。

迄至民國 76 年 8 月爆發國父紀念館 54 位女性員工及高雄市立文化中心 24 位女性員工，因於招考時與館方切結約定，凡是女性員工年滿三十歲，或是結婚、懷孕就自動離職，而被迫離職之事件，類似這樣的「單身條款」在當年其實非常普遍，只是此次女性員工願意集體出面申訴，因此在婦女新知雜誌社（即婦女新知基金會前身）、新環境主婦聯盟、台大人口研究中心婦女研究室、婦女展業中心、進步婦女聯盟、晚晴協會等六個婦女團體之聲援下，要求國父紀念館及高雄市立文化中心廢止此不合理規定，並要教育部下令所有文化機構廢除此種「單身條款」之不合理規定，且召開記者會，呼籲社會正視婦女在工作職場上所受到之不平等待遇。婦女團體於聲援的過程

中，卻發現國內並沒有相關法律可以規範這種不合理的性別歧視。

然而，早在 1975 年聯合國婦女會議時，即決議將 1975-1985 年訂為「聯合國婦女十年」，要求各會員國應在十年內廢除一切歧視女性的法律，並積極制定法律及政策以保障女性的權益。因此，聯合國會員國即陸續以法律保障兩性平等工作權。例如，英國在 1975 年制定「性別差別禁止法」，義大利在 1977 年制定關於男女勞動平等待遇法、法國 1983 年修改勞動法典以保障女性工作權、日本 1985 年制定「男女僱用機會均等法」等等。我國自 1972 年退出聯合國，因此未受到該「聯合國婦女十年」及「消除一切形式歧視女性之公約」之拘束。

爲保障女性平等工作權益，婦女新知基金會乃決定著手草擬一部「男女工作平等法」，於是召集了尤美女、涂秀蕊、陳美玲、劉志鵬、潘正芬等律師及施繼明先生、馬維麟小姐開始義務研擬男女工作平等法，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 78 年 3 月撰擬出「男女工作平等法」草案。

婦女新知基金會於 78 年 3 月 3 日召開第一次公聽會，廣徵各界意見，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 78 年 3 月 15 日將修正文

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，於79年2月9日將草案作第一次修正，並於79年3月17日召開第二次公聽會，廣納意見，於79年3月21日作第三次修正，並於79年3月27日經當時惟一的兩黨(國民黨、民進黨)共39位立委共同連署，正式提案送入立法院，正式進入立法程序。

立法院的回應

立法委員黃書璋於78年3月3日首度在立法院提出質詢，要求政府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。

立法委員吳德美及謝美惠並分別於79年3月13日及3月16日根據「男女工作平等法草案」之內容分別撰擬「男女僱用機會均等法草案」及「婦女福利法草案」送立法院。

其後於83.1.11黃昭順立委提「婦女福利法草案」，83.3.8葉憲修立委提「婦女福利法草案」，84.2.18李進勇立委提「兩性工作平等法草案」，84.3.11趙琇娃、余玲雅

立委提「兩性工作平等法草案」，84.10.25 蔡同榮立委提「工作平等法草案」送立法院。

司法院的回應

司法院於 78 年 8 月 7 日以函表示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 72 條之規定，應屬無效。並於 79 年 8 月 1 日公布「司法院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」。

考試院的回應

銓敘部於 77 年 11 月發佈新聞願給予男性公務員五天的陪產假，但是迄無下文。直到 83 年 4 月 20 日始於「公務人員請假規則修正草案」中，給予男性公務人員陪產假三天，但 83 年 12 月 1 日送考試院審議時，遭考試委員反彈，考試院退回請銓敘部重新審慎研究，經立法委員呂秀蓮質詢，始於 88 年 1 月 1 日施行之「公務人員請假規則」中給予男性公務人員兩天之陪產假。

行政院的回應

78年1月23日財政部取消「補助保險從業人員出國進修甄試限男性報考」之資格限制。

79年6月26日行政院人事行政局公布「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」，凡各級行政機關編制內女性公務人員，可依個人意願，在每次生育後，得申請一次育嬰留職停薪，時間最長以分娩後至嬰兒二足歲為止，最短至少三個月。但育嬰假期間，將無法繼續參加公務人員保險，不得外出從事其他專職性獲有薪酬的行業或工作，也不得參加國外全時進修及修讀學位。這是政府部門針對「男女工作平等法草案」中的「育嬰休假」所作的正式回應。

但行政院勞委會卻無動於衷，並以國內已有憲法（第七條）、勞動基準法（第二十五條），同時也將在（當時正在研擬中的）就業服務法中加入禁止性別歧視的條文為由，表示無須重複立法。一直到83年3月22日始研訂出「兩性工作平等法草案」，並於83年5月12日送行政院審議後，於84年2月17日被行政院退回，經婦女團體聯署抗議，迄至88年3月4日始經行政院審議通過「兩性勞工工作平等法草案」，不適用於軍公教人員，經婦女團體抗議，於同年3月6日改為「兩性工作平等法草案」，擴大適用範圍，並於88年4月6日正式送入立法院。

企業界反彈

除了勞委會的消極反應之外，企業界的反彈更是強烈。事實上，男女工作平等法在 80.10.19 於立法院召開第一次審查會，大體討論決議，下次進入逐條討論，經媒體報導後，工商建言會立即上書李登輝總統，將「男女工作平等法」與「消費者保護法」、「環境保護法」等一同列為「企業出走的十大惡法」之一。企業界不僅堅決反對制訂該法，並與勞委會聯手杯葛，執政黨乃透過政策會向黨籍立委下達「緩議」指令，將「男女工作平等法草案」凍結在立法院。

立法院之審查

80.10.19 立法院內政、司法聯席委員會第一次召開會議，審查「男女工作平等法」，通過大體討論，最後決議下次審查會進入逐條討論，陳水扁立委亦在此次審查會中提修正案，增訂「工作職場性騷擾」條文，使男女工作平等法更週延。

但因在企業界強力反彈，執政黨又下達「緩議」指令下，該草案在 81.1.11 內政、司法聯席委員會第二次審查會時，原應進入逐條討論，卻改成公聽會。

迄至 82.6.9 內政、司法聯席第三次會議時始進入逐條審查，但立即就遭到王天競

等國民黨立委的杯葛，杯葛的重點則是行政院沒有相對提案。於是立法院要求行政院提出相對版本，然後再進入法案審查程序，結果只通過法案名稱「男女工作平等法」，男女工作平等法就這樣被立法院冰凍起來。

一直到 84 年，葉菊蘭委員才再度把它排上委員會審議，但仍遭杯葛。同時，職場性騷擾也開始成爲社會大眾關注的焦點，新知也配合社會環境的改變，將職場性騷擾之規定訂得更週延，而有第五修正版本。

87.3.16 葉菊蘭委員將「男女工作平等法草案」再度排入議程審查，但因欠缺行政院版本，仍遭杯葛，無法審查，決議要求行政院在三個月內提出相對版本。

87.10.7 立法院內政、司法聯席委員會再次審查「男女工作平等法」，通過「男女工作平等法」第一條，並附帶決議，行政院應於 87.12.7 前將相對草案送立法院，且內政委員會 12 月復會後第一次會議將審議「男女工作平等法」。但行政院版本依舊未送入。

88 年 2 月進入第四屆立委，所有法案全歸零，因此婦女新知基金會在 88 年 3 月 8 日結合粉領聯盟、女工團結生產線、台北市晚晴婦女協會、台北市婦女新知協會、台北市女性權益促進會等婦女團體共同發起「38 女人前進立法院」陳情活動，正式將

修正第六版之「男女工作平等法草案」送進立法院，經三黨一派立委共同連署。

而行政院亦於 88.3.4 通過「兩性勞工工作平等法草案」將適用範圍僅限於勞工，經婦女團體抗議，於 88.3.6 行政院改為「兩性工作平等法草案」，擴大適用範圍及於軍公教人員，並於 88.4.6 正式送入立法院。

社會效應

「男女工作平等法」雖一直被冰凍在立法院，但比較可喜的是，這幾年社會觀念確實不斷地在改變。事實上，於 78 年婦女新知基金會召開第一次公聽會提出「育兒是國家社會責任」之概念時，群情譁然認為不可思議，但隔一年，在媒體上就看到不少學者也開始提倡“育嬰是社會、國家以及企業主共同責任”的理念。

同時政府亦從政策面不斷宣導、講習，鼓勵企業托兒，要求企業訂定「企業內防制性騷擾準則」，台北市政府於 84 年 11 月正式成立「台北市就業歧視評議委員會」，同時台北市政府於 87.3.11 經市政會議通過「台北市工作場所性騷擾防制要點」。社會亦漸能接受男女在工作職場工作機會均等，未來只有靠大家繼續努力，將男女工作平等法早日立法完成，使未來兩性能有一個比較公平、合理的工作環境。

男女工作平等法草案之立法大事紀

76. 8 爆發國父紀念館 57 位女性員工及高雄市立文化中心 44 位女性員工年滿三十歲及懷孕被迫離職事件。
76. 10 婦女新知修法小組開始收集資料、討論、翻譯外文資料及草擬法案。
78. 1. 23 財政部取消「補助保險從業人員出國進行甄試限男性報考」之資格限制。
78. 3. 3 「男女工作法草案」第一次公聽會，立委黃書瑋在立法院提出質詢。
78. 3. 15 據公聽會之意見，第一次修正草案。
78. 8. 7 司法院座談會第(78)廳民一字第 859 號函復高院表單身條款違背公序良俗應無效。
79. 2. 9 「男女工作平等草案」第二次修正。
79. 3. 13 吳德美立委根據「男女工作平等法草案」，撰擬「男女僱用機會均等法草案」送立法院。
79. 3. 17 「男女工作平等法草案」召開第二次公聽會。
79. 3. 21 「男女工作平等法草案」第三次修正。
79. 3. 27 經兩黨立委 39 位連署，送入立法院，正式進入立法程序。

- 79.6.27 行政院人事行政局公布「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」。
- 79.8.1 司法院發布「司法院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」。
- 80.10.19 立法院內政、司法委員會第一次聯席審查「男女工作平等法草案」，大體討論，決議下次進入逐條審查。
- 80.10.26 勞委會和資方聯手杯葛，執政黨透過政策會向黨籍立委下達「緩議」指令，將「男女工作平等法草案」凍結在立法院。
- 80.11 中華民國工商建設研究會公佈導致企業出走的十大惡法之一為「男女工作平等法」。
- 81.1.11 立法院內政、司法委員會第二次聯席會議，將逐條討論改為「男女工作平等法」公聽會。
- 81.1.22 新國會聯合研究室，召開「男女工作平等法」之公聽會。
- 81.2.24 勞委會針對「男女工作平等法草案」提出意見，對該草案 32 條中，擬於同意約有 8 條。
- 81.5.8 「就業服務法」公布，於第五條明定禁止各種歧視。
- 82.4.10 工商建研會發表「影響台灣經濟法令及政策建言書」，反對訂定「男女工

作平等法」，並建議將民間所提草案內容全部刪除。

82.5.4

勞委會研擬「兩性工作平等法草案」。

82.6.10

立法院內政、司法聯席會第三次審查「男女工作平等法草案」，遭國民黨立委杯葛而停擺，只通過法案名稱為「男女工作平等法」。

83.3.22

勞委會「兩性工作平等法草案」出爐。

83.4.20

銓敘部於「公務人員請假規則修正草案」中，給予男性公務人員三天陪產假。

83.5.12

勞委會通過「兩性工作平等法」草案，送行政院。

83.9

新知版「男女工作平等法」草案第四次修訂版由「小丸子互助會」協助完成。

83.12.1

銓敘部撰擬之「公務人員請假規則修正草案」遭考試委員反對陪產假，退回重議。

84.2.17

勞委會「兩性工作平等法草案」遭行政院退回。

84.2.18

李進勇立委提「兩性工作平等法草案」送立法院。

84.3.11

趙琇娃、余玲雅立委等提「兩性工作平等法草案」送立法院。

84.6

立法院內政、司法委員會第四次審查「男女工作平等法草案」，遭杯葛。

84.4.25

台北市政府市政會議通過成立「台北市就業歧視評議委員會」。

84. 8. 24 新知版「男女工作平等法草案」第五次修正版本完成。
84. 10. 25 蔡同榮立委提「工作平等法草案」送立法院。
87. 3. 11 台北市政府市政會議通過「台北市工作場所性騷擾防制要點」。
87. 3. 16 立法院內政、司法委員會第五次審查「男女工作平等法草案」，因欠缺行政院版本無法審查，要求行政院在三個月內提出相對版本。
87. 10. 7 立法院內政、司法委員會第六次審查「男女工作平等法草案」，通過第一條條文，並附帶決議，行政院在87年12月7日前應將行政院版送立法院，內政委員會12月復會後第一次會議將審議「男女工作平等法」。
88. 1. 1 考試院修正公布之「公務人員請假規則」第三條，給予男性公務人員二日陪產假。
88. 3. 4 行政院審議通過「兩性勞工工作平等法草案」，不適用於軍公教人員。
88. 3. 5 婦女新知基金會召開「催生男女工作平等法」前進立法院記者會，抗議行政院版本。
88. 3. 6 行政院修改為「兩性工作平等法草案」，擴大適用範圍至軍公教。
88. 3. 8 婦女新知基金會正式將「男女工作平等法」第六版修正草案送入立法院，經三黨一派立委共同連署。
88. 4. 6 行政院正式將「兩性工作平等法草案」送入立法院。

為何台灣需要一部「男女工作平等法」？

在追求更多自由、平等、民主、開放空間和講求人權的現代社會中，完備的法律制度是保障追求的過程和結果不致於使個人行為受到傷害或侵犯的必要條件。法律另個積極的意義則是用宣示和制裁的方式，糾正來自於結構、文化和陋習所造成的偏頗態度和行為。社會愈進步，對於法治的要求也就愈多。

法治精神的缺乏和法律的不夠完備是台灣社會發展中最大的遺憾。我國憲法中雖然提到了「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。然而到目前為止，兩性工作機會和權益不平等的現象持續存在於台灣社會中，尚未有一套完整的法案能落實憲法保障兩性工作機會平等的精神。

兩性就業機會不平等是結構性的問題

過去已有許多的研究和數據證明，女性受雇者在招募、聘僱、付薪、配置、陞遷、

退職、退休及解僱等方面，遭受不平等的待遇。以平均工作報酬為例，根據八十六年的統計數據，女性平均每月收入只佔男性的 70.7%。造成女性收入偏低或是其他勞動待遇不如男性的原因固然不能排除個人的能力和意願，但是結構性的、文化的和個人偏見的影響卻是持久而且深刻的。

或許我們已不需要再多費筆墨列舉這些影響的來源。僅僅從國家考試歧視女性的傳統來說就足以說明此一情況的嚴重性。由我國最高考試機關考試院所舉辦的一些公務人員特種考試中，經常出現性別不公平對待的規定，包括有些類別僅限男性報考、有些是壓低女性錄取名額、有些則是對兩性採用不同的錄取標準。即使女性被錄取，亦常被列冊候用，或延遲分發。更多的情況是，在被錄取或分發後，女性也很少獲得在職進修或陞遷的機會。而私人企業或組織中的性別不公平對待則更為嚴重。唯有用法律才能去除這些性別歧視的做法，也才能教導兩性平權的觀念。

傳統性別分工阻礙女性進入職場

除了工作機會和工作場所的結構性和人為障礙之外，傳統性別分工的概念和運作則是另一個瓶頸。根據最近五年的統計數字，除了民國八十五年以外，十五歲以上、六十四歲以下的女性勞動參與率，從未曾超過 66%。女性的低度勞動參與和她們仍被

期望和要求從事傳統女性育嬰和照護的工作有極大的關係。適當托育或托老場所的數量不足、不夠普遍和專業人員訓練不足等，往往使得女性難以擺脫這些養護負擔，而不得不辭去工作獨自承擔，或是託付給家族中女性長輩。根據官方的調查，在已婚婦女認為政府所應該提供增進女性就業機會的多項措施中，主要就是增設托兒及托老機構，以及鼓勵雇主給予留職停薪或是彈性工時的方便。這些意見均顯示以立法方式使生育不再成為懲罰女性受雇者的理由以及加強國家、雇主和男性責任的必要性。

工作場所性騷擾就是性別歧視

工作場所性騷擾則是另一個影響女性工作機會和事業發展的結構性和人為阻礙。辦公室或是工作場所的言語或是有動作的性騷擾，往往會被淡化為男女之間的調情、開玩笑或是親近的表現。其中所明示或暗示的不受歡迎的「性」意涵卻往往被忽略。基於職場中性別權力關係的不平等，性騷擾常常是工作或升遷機會的交換條件。而一個敵意的工作環境除了造成被騷擾者的身心困擾之外，也會嚴重影響女性的工作意願。法律對於性騷擾的制止和處罰一方面可以保障被騷擾者的工作權益不至於受到傷害，在另一方面也具有「移風易俗」的意義，宣示類似言語或行動的不當。

因此，既然憲法與人民私權之間發生嚴重斷層現象，關於如何杜絕兩性工作機會

和待遇的不平等、減輕女性的養育和照護責任、以及促使政府負起消極制止工作場所歧視和性騷擾的行為、和積極提供托育和托老設施的責任，都必須要有新的立法才能達成的。為使女性或是男性在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、瑞典等先進國家立法中保障男女工作平等之精神，於七十九年著手起草本法案。之後，又經過多次的增修，而有如今第六版草案的提出。

草案的基本理念與精神

新知的董事們和一些學者、專家願意花費如此多的時間和精力投注在制訂這個法案上，反映出大家共同的一個認知。也就是，目前的勞動市場環境和就業條件確實有明顯的性別差異，尤其是對女性不利。在道德勸說、輿論制裁或是現有法律都不足以扭轉這個現象的狀況下，比較有效且周全的作法，就是制訂一部完整的法律。

這樣看似一個完全從實務層面考慮的行動，其背後還有一個更深層的意義，也就是我們認為到正式勞動市場工作是一件值得鼓勵的事，同時也希望盡可能排除女性工作的人為和結構性障礙。持有這樣的看法並不代表我們不瞭解勞動市場中的勞力剝削行為，或是不重視女性在家庭(族)企業中工作的重要性或是家務勞動的貢獻，也不是單純為了要提高女性勞動參與率，更不是為國家解決勞力短缺的問題。

我們認為造成兩性不平等的一個重要障礙就是社會行為和制度的公／私領域劃分，以及這個劃分與性別之間的高度相關。因此，從個人意義而言，參與正式勞動市場不只是代表經濟上的獨立（即使不是完全的），而且也可以開拓個人能力發揮的空間、增加人生的閱歷和視野。再從集體意義來說，則是可以打破公領域是屬於女人禁地的錯誤觀念，進一步落實兩性平權的抽象理念。更何況，社會對於個人身份的認定是以組織、職務或是職業為基礎，沒有工作的女性往往不是成為隱形人，就是成為男性的依賴人口。正式勞動市場的參與同時具有實質和象徵的意義。最後，許多現有的制度設計都是以目前或過去所具有的正式工作身份為認定標準，例如勞工保險和全民健保。從性別意義來看，這種設計基本上就具有性別歧視的意涵。但是，在改變這種設計之前，女性加入正式勞動市場往往就成為一種現實的需要。

男女工作平等法不是對於女性勞工提供特別保護

或許也有人質疑男女工作平等法的實行將會削弱業者僱用女性的意願，反而對於女性的工作機會有負面的影響。這個說法其實是陷入了兩種迷思。實際的情形是，第一，訂定這個法的目的是要保障兩性，主要是處於弱勢的女性，應有的工作權益，而不是要給予特定性別特殊的優惠或待遇。否則就不符合「工作平等」的立法精神。第

二，在整個法案中，屬於實質規定或是禁止的條文只出現在第二、三和第四章。第二章是關於禁止工作場所的僱用和付薪等方面歧視。第四章則是性騷擾的防治。除非業者或管理階層違反相關條文，或是縱容不合法的情況發生，否則這兩章的規定並不會增加企業的經營成本。至於第三章，關於產假部分的規定是比照現行的勞基法。至於陪產假或是育嬰假的規定，由於僅是適用於中大型企業，人力調配應該不是困難的問題。

更重要的是，我們希望藉由這個法案教育社會大眾，生、育下一代，並非女性個人或是單一家庭的責任，而是應該由雇主、國家和社會共同分擔。同時，生育及托育責任的承擔也不應該成為對女性尋求個人事業生涯發展的懲罰。

基於以上的理由和說明，我們深切期盼立法院能夠早日開始審查此一攸關人民實質權益的法案。不論是從個人權益或是社會發展需要的觀點來看，任何一個國家都不應該，也不可能再用犧牲一半人口的權利和福利的方式，達到進步的要求。

體檢現行法律規範救濟 男女工作平等有待新法

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。所謂平等指：相同的事件應為相同的處理，不同之事件為不同之處理，除有正當理由外，不得為差別待遇。而所謂男女平等指：凡屬人民，在經濟、社會、教育上均依法立於同等之地位，而無性別上之差異者稱之。其內涵包括人民在私權上與公權上的平等兩種。前者包括經濟上、繼承上、婚姻及職業上的平等；而後者則含政治平等及教育上的平等。除了男女平等原則之外，憲法第一百五十三條特別規定：婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。而憲法第一百五十六條也規定：國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。憲法增修條文第十條第五項更規定：國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。

雖然憲法如此多條文均在保障男女工作平等權，甚且更進一步保護女性工作者，但在台灣現階段女性工作者仍舊是雙重弱勢者。蓋在父權社會及經濟掛帥之不平等的權力結構中，女性工作權益之保護非常不易實現。尤其憲法所規定之基本權利，仍須

透過低位階的法律規定才能適用於私法關係，因此法律對女性工作者之保護規定若仍不足，即無法保護女性工作者實現男女工作平等。

以下將先檢討現行相關法規中的規定，再說明制訂男女工作平等法的必要性。

現行勞動法中關於女性工作者保護之規定

一、同工同酬

依勞基法第二十五條規定：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。工廠法第二十四條亦有同樣規定。

二、女工深夜工作之禁止

依勞基法第四十九條規定：女工原則上不得於午後十時至翌晨六時之間內工作，違反者依同法第七十七條規定，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。工廠法第十三條亦有類似規定，違反者依同法第六十八條規定處其負責人二千元以上一萬元以下之罰金。

三、女性加班時間之限制

依勞基法第三十二條規定：加班時間之限制，男女一樣。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，得將第三十條所定之工作時間延長之。其延長之工作時間，男工一日不得過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時，而女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。經中央主管機關核定之特殊行業，僱主經工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時。但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時，而女工每月不得超過三十二小時。

四、產假及工資

依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。工廠法第三十七條亦有同樣規定。違反者，依勞基法第七十八條規定，處三萬元以下罰金；依工廠法第六十九條規定，處其負責人一千元以上五千元以下之罰金。

五、妊娠期間得請求改調較輕易工作

依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。違反者，依同法第八十七條規定，處三萬元以下罰金。

六、哺乳期間之給予

依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，每次以三十分鐘為度。

七、女工不得從事繁重及危險的工作

勞基法未有明文。勞工安全衛生法第二十一條、工廠法第七條則有規定。違反者依勞工安全衛生法第三十二條規定，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣九萬元以下罰金；依工廠法第六十八條規定，處其負責人二千元以上一萬元以下之罰金。

八、就業機會平等之保障

依就業服務法第四條規定，國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等，而同法第五條規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視。違反者，依就服法第六十二條規定，處新台幣三千元以上三萬元以下罰鍰。

九、促進負擔家計婦女就業計畫

依就業服務法第二十四條規定，主管機關對負擔家計自願就業婦女，應訂定計畫，致力促進其就業。

十、婦女再就業職業訓練之辦理

依就業服務法第二十六條規定，主管機關為輔導因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。

十一、就業歧視評議委員會之設立

依就業服務法施行細則（81.8.5）第五條規定：直轄市、縣（市）政府為認定就業歧視，得邀請相關政府單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。

現行勞動法對女性工作者保護規定之缺憾

以上現行勞動法對女性工作者之保護規定，看似項目眾多，事實上卻無法貫徹保護女性工作者之目的，茲說明如下：

一、同工同酬規定：

勞基法第二十五條及工廠法第二十四條規定均列在工資章節，未列在總則章中，則是否僅禁止工資差別待遇，其他差別待遇，如招募、僱用、配置考績、升遷、職業訓練、福利措施、退休、終止勞動契約等之不平等如何，則未有明文。又違反該條之規定，依勞基法第七十九條規定，僅處二千元以上二萬元以下之罰鍰，處罰太輕，根本無法產生嚇阻作用。

二、女性深夜工作作之禁止：

之所以制定本條規範，主要是以女性身體構造與生理機能與男性不同，故而需要有較高的保護為由，或認為女性夜間工作回家安全堪慮，方加以限制。惟此等限制果真是保護女性，或反形成女性就業障礙，且違背均等待遇原則，已引起相當多之質疑。

以國際勞工組織夜間工作公約為例，自一九九〇年起，即改採性別中立之保護方式，最主要在於訂定允許夜間工作之先決條件，例如免費健康狀況檢查之權利（第四條）、改調日間工作之權利（第六條）、夜間工作補償權（工時或工資優惠）（第八條），而不再單獨對女性給予特別保護，因夜間工作所生之危險，就男性與女性並無差異。如果以避免女性受害為由，禁止女性夜間工作，就像要求女性夜間不得外出以免被強暴，同樣荒謬。

三、女性加班時間之限制：
本公司成立婦聯會，針對台北市婦聯會長，潛伏營隊長請，財
同二說明。

四、產假及工資：

僅對有勞基法適用之行業始有適用，其他不適用勞基法行業的受雇者則無法予以
保護。且無生理假及陪產假之規定。

五、妊娠期間得請求改調較輕易工作：

同四說明。且須確有較輕易之工作，雇主始不得拒絕女工之申請。

六、哺乳期間之給予：

哺乳指在事業單位內之哺育設施為之，而且前台灣有哺乳設施之事業單位幾乎沒
有，根本無法達成母親哺育幼兒之目的。

七、女工不得從事繁重及危險之工作：

一方面基於科技的不斷進步，有些工作已不再對女性造成危害；另一方面，由於
醫學的發達，證明過去某些禁止女性從事的工作，對女性的危害與男性並無不同。因
此這類保護規定也有必要不斷加以檢討修正，以符合兩性平等的要求。該條並無違反

效果規定。

八、就業機會平等之保障：

本條明文禁止性別就業歧視，立意雖好，但處罰太輕。八十四年陽明山信用合作社單身條款，九名女性員工被迫離職，台北市政府勞工局即依本條規定處陽信新台幣二十七萬元最高罰鍰，但仍無法產生足夠影響力改變陽信的決定。

九、促進負擔家計婦女就業計劃：

僅為對主管機關之訓示規定。且對真正能促進婦女就業之措施，如育嬰休假、育嬰期間彈性調配工作、托兒設備、家庭照顧休假等，使女性勞動者不致因婚姻關係或家庭責任，而受到任何直接或間接歧視，並克服因家庭責任在工作上所造成之限制，使女性在勞動市場上享有均等待遇之規定，亦均付諸闕如。

十、婦女再就業職業訓練之辦理：

同九說明。

十一、就業歧視評議委員會之設立：

各縣市幾乎都已依此規定設立就評會，惟除台北市就評會外，都未發揮功能，根

本未有案件進入就評會中予以審議，形同虛設。

更嚴重的是，職場性騷擾問題在現行法中並未特別予以規範，只能延用一般民、刑事法律規定對行為人予以處罰，並不能以此來要求雇主負起相當的責任，無法貫徹保護女性工作者之目的，如何建立公司內部申訴管道、要求雇主負擔教育及防治性騷擾之義務，更是當務之急。

由前述對我國現行法律的詳細體檢可以發現，現行法對男女工作平等權的保護規定確實過於零散、薄弱且不足，無法發揮社會期待的功能，不得不全面予以整合、補充、加強，因此制定確實有其必要性。人的一生不應由其生理性別決定。工作場所性別歧視對於單身女子、離婚婦女、寡婦，簡直是以降低其賺錢能力之方式來處罰她們，並不公平。而傳統觀念上，對女性才華和工作能力的偏見，及認為家務應全由女性負責之觀念也應打破。至於推論婦女婚後或孕後一定會影響工作表現，也欠公允，縱使有女性因結婚、懷孕或生子而有家累，致具體影響工作，也應該透過其他的人事規定，如考績不佳、影響升遷，加以「個別」、「具體」的處理，而不得以抽象、刻板印象先歧視女性工作者。因此透過男女工作平等法的訂立，才能給予女性立足點的機會均等，實現社會公義。

養兒育女是妳／你家的事？

養小孩究竟是自家的事，老闆的事，還是國家的事？

回答這個問題前，有必要先釐清「再生產」的意義，因這關係到老闆與國家究竟有沒有責任。一般而言，「再生產」可區分為：勞工自身勞動力的再生產，與新生代勞動力的再生產。前者「自身勞動力的再生產」，指的是這一代勞動力日常工作耗損後的修復，如現行勞動法令有法定工作時間、休息與休假等規定，目的是對勞動力的使用有所節制；再如工資的給與，使勞動力不致餓死或凍死，以維持勞動力的生存延續。後者「新生代勞動力的再生產」，指的是未來勞動力生殖繁衍及照顧的問題，這部分除了產假在現行法令中已有規定外，其他有關育嬰假、兒童與老人照顧假及陪產假等，都付之闕如，這表示現行法令沒有課雇主及國家於新生代勞動力的再生產責任。問題是，雇主及國家真的沒有責任嗎？

本末齊家平權人權會中元以著錄·洪國慶

家務責任不應由女性單獨承擔

「草案」中，有一章對傳統視為「家務事」的「生養小孩，照顧老人」等事務，特別做了規範。這項規範舉動，宣告了不同於以往的突破性想法，那就是顧老育幼等「家務事」已不純粹再是自家的事了，「家務事」是大家的事，是社會整體共同負擔的責任。你一定會問，這樣子做的合理性或正當性在哪兒？下面就來談談這項改變的道理。

首先，所謂「工作平等」，難道不是剷除了工作場所之就業歧視，就算是功德圓滿了嗎？怎麼還要越界，規範到工作場所之外的家庭呢？家庭之內的托育與老人照護，跟工作平等有什麼關係？

要回答這個問題，我們得回到政府的勞動統計上去看，根據政府的統計資料顯示，台灣地區婦女勞動參與率雖然在過去二、三十年來有顯著的提昇，但近十年來卻無法更進一步地突破，使得婦女勞動參與率一直在5%左右，其中家有學齡前子女的婦女勞動參與率，遠低於有學齡中子女者。再就未就業婦女之調查資料得知，約六成是因「家務責任」而未就業，很顯然，台灣地區婦女勞參率偏低，與「家務責任」的負擔，有密切關係。問題是，女性不僅被課予「家務責任」，還必須承擔因「家務責任」所衍生的不利經濟及社會後果。

以女性個人來說，社會對女性在家庭中扮演照顧者的角色期待，使得女性遭遇的第一道人生關卡是，「事業 vs. 婚姻」的抉擇（業界常見的單身條款規定）；第二道關卡是「事業 vs. 家庭」的抉擇（禁孕條款，賢妻良母的期待）。簡單地說，社會性別角色分工的結果，女性要兼顧工作及家庭是倍極辛苦，這表示女性在工作生涯上的發展，受到家庭角色很大的牽制，因此要爭取女性在工作上的平等待遇，就不能不面對女性肩頭上的家務重擔。

勞工養兒育女，雇主也是受益者

接下來的問題是，為什麼我們主張養兒育女這類「家務事」，是「大家的事」？（換句話說，我們認為養兒育女，既是個別勞工家庭的責任，更是整體社會的責任，也就是「社會化」的意思）。

首先來談老闆，老闆為何要負擔這個責任？對老闆來說，花錢請工人到工廠或公司，為其生產商品或提供勞務服務，它只要依照法令提供工資，休假及福利，就算盡到雇主責任了，為何還要「額外」負擔生產領域之外的社會成本？

回答這個問題，就得從老闆最關心的利潤上著手，對老闆而言，最在乎的是生產力，及其透過生產力所實現的利潤率，因此凡是與商品生產（所謂「生產性」活動）

沒有直接相關的活動，在老闆的認知裡，就不是他的責任範圍，因此緣故，我們就來看看，家庭內之養兒育女，算不算是「生產性」經濟活動？

生養孩子這件事，與市場的商品交換及價值創造與實現，的確是沒有直接關係，但是，對下一代資本家來說，沒有新生勞動力就無法進行價值創造的生產活動，及價值實現的消費活動，而這兩項活動俱是資本積累的關鍵所在，從這個意義來說，生養孩子不能說不是生產性活動吧！甚至可以這麼說，資本主義社會的發展，若無這類再生產性活動的支持，是無法存續下去。而資本家做為一個階級整體，當然是此類再生產的受益人，因此理當負擔該成本。經濟學不是有個「使用者付費」的至理名言嘛！現行雇主對養兒育女這件事不聞不問，甚至極力抗拒的態度，擺明了要個別家庭及勞工為這一代資本家貢獻外，還要免費地為下一代資本家生養及栽培未來的勞動力。

勞工養兒育女就是國家大事

其次，為什麼我們主張養兒育女這件家務事，也是國家責任範圍？西北歐施行多年的「養兒育女」責任「社會化」的措施，突顯的是「社會連帶」(solidarity) 觀念的落實，「社會連帶」觀念反映的是世代間相互合作扶持的一種關係，在這關係中，年長世代的過去貢獻被肯定，新生世代的未來貢獻則被期待，兩者都是整個社會共有的

「資產」，年長世代做為過去的社會資產，新生世代做為未來的社會資產，全體社會在過去或未來受惠於他們，因此有責任去扶持養護。因此我們見到西北歐社會提供了令人稱羨的養兒育女社會化的政策與措施，包括育兒津貼、育嬰津貼、兒童照顧等若干措施。

對照下來，現行勞基法的八週產假，與西北歐的標準是有一大段的差距，即便平等法草案中課以雇主的不用付薪水的幾天陪產假、或一段時日的育嬰假、或幾天的兒童照顧假，實難解決養兒育女過程中所耗費的人力、物力與精神。平等法草案中，雇主提供的不過是一些管理成本，以及保留一個職位（現行平等法草案除產假是有薪水可領外，其餘均是沒有薪水可領）。可想而知，光是靠雇主，是無法支持整個養兒育女過程中所投資下去的再生產成本，及彌補生育勞工及其家庭，因生養照顧子女而被迫喪失的一份薪水。因此，國家在這個時候必須挑起雇主所無法負擔的那部分社會再生產成本，如育嬰期間的育嬰津貼，兒童照顧津貼及提供平價但高水準的托育兒設施等；另外也以獎勵補助方式，鼓勵企業提供托育兒服務及彈性工時，日本的「育兒休業法」按企業規模大小，給予金額不等的托育兒及育嬰休假補助，企業規模愈小，補助金額愈高，以幫助中小企業也能提供此類育兒休業措施。

平等法有關托育兒的規定，如前述是讓它「社會化」，就是集眾人之力來照顧我

們的下一代，因此很重要的意義是，托育兒不再是個別家庭的責任，更不是特定性別的責任。草案規定得申請這些休假的對象不限於女性，這樣的規定在意識型態上別具意義，因為它突破了傳統視女性為「想當然爾」的照顧者角色。不過若要進一步落實，以現行女性在工作領域較差的勞動條件來看，欲藉由平等法改變兩性傳統分工仍有困難。這表示，在工作領域追求平等的工作仍要持續努力，如此才可能帶動並改變再生產領域的性別分工，從而達成兩性平權的實現。



「卦連卦卦愚人卦參，不應付女卦幹：「
為，少無去卦女卦夫卦非？」

「卦連卦卦去卦土卦古卦文卦以卦比，他

卦計卦題卦無「去」可謂

防杜職場性騷擾法制化

「性騷擾在法律上沒有條文可以援引，所以性騷擾無法定義，也無法判定誰是誰非？」

「性騷擾純屬個人行為，不應訂定法律……」

職場性騷擾無「法」可罰

上述二個對話反映目前台灣社會受到性騷擾者的困境。由於沒有法律明文訂定「性騷擾罪」，因此，國內工作場所性騷擾案例雖然屢見不鮮，但卻苦於無『法』（勞基法或就業服務法都無相關規定）可以援引。八十八年三月刑法妨害性自主罪章訂有所謂「利用機會姦淫」或「利用機會猥亵」。但是只能處罰行爲人，雇主則沒有任何法律責任。同時，由於法官不夠了解職場性騷擾的權力運作本質，在妨害性自主罪章通過以前，即使受害者主張加害者「利用機會姦淫」或「利用機會猥亵」的罪名成立，受害者因是項性騷擾而丟掉工作所遭受的損害也無法獲得合理與應有的賠償。以下用一個例子加以簡單的說明。

民國八十七年二月發生○○旅行社女職員遭上司性騷擾案。該女職員控告上司侵權行爲判決成立，並獲得十萬元的損害賠償。但她因為不堪性騷擾而被迫辭掉工作的損害，卻得不到任何的賠償。

其次，在現行的法規中，猥褻僅指「動作」，不包含言語上的性騷擾。於是像開黃腔、說黃色笑話、罵三字經等都不算是性騷擾。事實上，多數男性挾其性別及權力上的雙重優勢，經常在職場中對女性部屬或同事施予此類性騷擾言詞或手勢，造成女性受雇者工作及身心上的困擾。事實上，民國八十七年高等法院通譯言詞性騷擾其女性同事、加害人遭判賠二十萬元一案，反而是以與工作權益無關的毀謗罪處罰的。

因此，有鑑於現行法律對受害人的保護不足，因此在「男女工作平等法」中，專章訂定工作場所性騷擾之防治。明文禁止雇主或具有職務監督管理權者，利用職權對受雇者或求職者，以性要求或其他具有性意味之言語或行爲，做為勞動契約、存續或變更之交換條件。

防杜職場性騷擾 建立友善工作場所

防治工作場所性騷擾的另一個積極性的做法是要建立一個友善的工作場所。由於工作場所的性別關係即是反映社會的性別權力不平等關係，工作場所的性騷擾也如同

是反映社會性別權力的不平等，是一種就業性別歧視。即男性爲了展現或維護男性的優勢地位，意圖以各種不受歡迎之性要求，或具有性意味的言詞、圖片、動作或手勢，拒絕受雇者進入職場，損害其工作權益，都是在製造女性受雇者的敵意工作環境。然而，此類屬於敵意環境的性騷擾卻完全無法引用刑法條文加以處罰。因此，在本法中也明文規定雇主和事業單位應盡積極防止之責任。

本法在相關的條文中，明定雇主及事業單位負有防止工作場所性騷擾的責任。雇主和事業單位不但應該會同工會或受雇者代表，主動訂定性騷擾防治措施和辦法、並應加以公開，同時在知悉有性騷擾之情況後，還應採取積極糾正之措施。此外，亦規定雇主尚需定期舉辦或鼓勵受雇者參與防治性騷擾之相關教育訓練，以達性騷擾防治之實質目的。

專業機構專責處理職場性騷擾之救濟

現今不僅多數西方先進工業國家，已設立專業之專責機關處理工作場所性騷擾事宜，即使奉行儒家思想的南韓國會的「勞動委員會」和「程序委員會」，也分別在 1998 年 12 月 23 日及 24 日通過「男女僱用平等法修正案」和「禁止男女不平等待遇及其救濟法」。不但規定對性騷擾行爲的處罰，而且採取重罰，同時規定主管負責人也有

責任。本法也要求國家應設立一個專門的「男女工作平等委員會」，專責執行本法的相關規定。就性騷擾的防治而言，這個專門機構的成立尤其重要。

為了有效禁止工作場所的性騷擾行為，匡正社會性騷擾的性別歧視文化及性別權力不平等現象，傳達社會結構新的性別意識，約束自己和尊重別人的重要平等概念，以及建構性騷擾的法源，因此在「男女工作平等法」中專章訂定「工作場所性騷擾之防治」顯然有其必要。



職場性別歧視真實案例

婦女新知基金會自八十八年三月八日發起「催生男女工作平等法」街頭出擊行動之後，即陸續接到女性受雇者的申訴電話，就業歧視樣態包括懷孕歧視、職場性騷擾、單身條款以及縣市政府申訴管道不暢通等等，其中又以懷孕歧視案件最多。

爲突顯國內職場中，嚴重的懷孕歧視問題，婦女新知基金會特別在八十八年四月十一日與立委葉菊蘭共同召開「體檢公私部門懷孕歧視公聽會」，揭露二件懷孕歧視案例，並公佈婦女新知職場性別歧視申訴專線(02-2711-2569)，接受民眾投訴。限於篇幅，僅選取五個常見案例，如果妳也有相同的處境可就近向各縣市政府就業歧視評議委員會申訴，以保障您自己的基本權利。

案例一：私部門懷孕歧視

當事人許女士受僱於台北市某家具公司擔任採購工作，已有二年八個月，因許女

士懷孕且瀕臨預產期（五月初），雇主卻於 88 年 3 月 29 日以景氣不佳、業務縮編為由，片面通知當事人自 88 年 4 月 1 日終止勞動契約。當事人不堪權利受損，與雇主當面協調，並表示無法接受不合理資遣。未料雇主惡言相向，並表示若當事人不同意資遣，即日起將改調業務部門（需跑外務），並降薪 20%。當事人在雇主施壓且無法接受調派職務的情形下，被迫接受資遣，並即向台北市勞工局申請調解，本案刻正由勞工局調解中。

▽▽ 新知解析：

雇主必須要有法定事由才能裁員，同時必須負舉證責任，不能任意找藉口裁員。

許女士已在該公司服務二年八個月，工作表現良好，卻於臨盆前一個月，遭解僱，雇主難脫懷孕歧視，不當解僱之嫌。其次，即使雇主主要資遣也應該提前預告，並應發給預告期間之工資及資遣費。而且，勞基法明定女性員工懷孕期間，如有較輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕。該案雇主不但未將之改調輕易工作，反而派與外勤，企圖使其知難而退，明顯違反勞基法，侵害懷孕受雇者權益。

案例一：公部門懷孕歧視

邵女士是民國八十四年經僑委會徵選合格，派赴越南胡志明市「台北學校」（轄

屬於中華民國駐胡志明市台北經濟文化辦事處，國內主管單位為教育部）之約聘教師，三年期間未曾請假，表現良好。八十七年七月因即將生產，向校長請產假，卻收到學校公文告以「特准」一年期之育嬰假，強迫邵女士休滿一年無給的育嬰假，造成其經濟上的損失。當事人曾向教育部、僑委會申訴，惟事隔三個月皆未收到任何答覆。八十八年四月十二日在婦女新知召開的公聽會上，教育部才公開允諾，邵女士可於今年八月份正式復職，校方並將開會討論過去一年來邵女士的經濟損失該如何處理的後續問題。

▼▼ 新知解析：

目前公務人員都已享有請領育嬰假的權利，必須時甚至可以申請二年。但是，育嬰假期間是不支付薪水的，因而，究竟是否要申請育嬰假應由受雇者自行決定，而非由雇主強迫受雇者休育嬰假逃避八週帶薪產假的給付。越南台北學校雖名為私立學校，但半數的董事會成員分別來自外交部及教育部，政府部門公然逃避產假之給付，實有待檢討。

案例三：台南×信用合作社單身條款

勞委會於八十七年三月公告信用合作社納入勞基法適用範圍，同時，臺南市第

信用合作社亦於八十七年社員代表大會中通過，女性員工在結婚後可繼續工作的規定，但遭部份理事反對。然台南X信仍常在女性員工結婚後，以一年一聘滿之聘約期滿後，無故解聘該社女性雇員。向婦女新知申訴的當事人中，不乏工作受僱年資在五年、十年以上者。

▽▽▽ 新知解析：

國內信合社普遍存在單身條款及禁孕條款，但是早在民國七十八年司法院就已作出解釋，認為此類約定限制女性結婚及懷孕的權利，並剝奪女性平等工作權益，違反公序良俗而無效。同時，信合社納入勞基法後，雇主也不能以受雇者已婚，或者懷孕為由解僱女性員工。但是，現行就業服務法針對訂有單身、禁孕條款的事業單位，最多也只能處以三萬元的罰鍰，罰則實在太過輕微，無法達到懲罰效果。未來若通過男女工作平等法，最高將可罰到五十萬元罰鍰，較能收懲治之效。

案例四：新竹科學園區職場性騷擾

申訴者林小姐是科學園區內某電腦公司的業務員，林小姐表示，該公司約有五十名受雇者，其中只有十名女性，其餘都是男性。公司內有二名男工程師，經常伺機騷擾女性員工，例如，講話時，幾乎將嘴貼在女同事臉上，或者，經常對女同事毛手毛腳。

腳等等。還有一次，其中一位男同事，還在夜間潛入四名女同事共同租賃的住處，趁大家熟睡之際，猥褻其中一名女同事。林小姐等四名女性員工，不堪長期遭受性騷擾，於是向雇主投訴。雇主曾對這二名男性工程師進行道德勸說，但並未作任何有效的處置。

▽▽ 新知解析：

在一些以男性為主的職場中，女性受雇者經常碰到和林小姐類似的遭遇。這種敵意環境性騷擾經常會使受騷擾者處在擔心受怕的不安全狀態，以致於影響受騷擾者的工作表現。但是，到目前為止，我們並沒有任何法律要求雇主應該盡力阻止此類性騷擾的發生。為了保障女性受雇者的權益，男女工作平等法特別課予雇主應宣導職場性騷擾防治的責任，同時，雇主在知道企業內部有性騷擾案件發生時，也應立即採取有效措施。

案例五：申訴管道受阻，受雇者權益受損！

謝女士今年 31 歲，是屏東縣鹽埔鄉代表會編制內的工友，負責代表會的清潔工作已達七年。謝女士今年三月生產，一直認真工作，但因懷孕不舒服，去年請了幾天病假，代表會即以其“不能勝任”工作為由，將其考績打為丙等。今年三月預產期時，

謝女士向代表會請產假，卻遭代表會強迫解僱。事實上，代表會已於去年納入勞基法，但截至目前為止也沒有拿到資遣費。謝女士遭解僱後，立即到屏東縣政府勞工股申訴，但勞工股不僅未進行任何調解程序，也沒有告知謝女士可向「屏東縣政府就業歧視評議委員會」提出申訴，反而叫她直接向法院提出告訴。謝女士因無法付擔訴訟費用，迄今求助無門。

▼▼ 新知解析：

一、可以向哪些單位申訴？

女性受雇者如果碰到以上諸如懷孕歧視、單身條款、職場性騷擾的職場性別歧視案例，首先，可以就近向當地縣市政府勞工局（或勞工科、股）申請調解。這時候，勞工局（科、股）應即要求勞資雙方出席勞資爭議協調會，對此爭議案件進行處理。您也可以依據就業服務法直接向當地縣市政府「就業歧視評議委員會」提出申訴。此時，就業歧視評議委員會即應開會審理此一案件，一旦委員會裁定就業歧視案件成立，雇主就會受到處罰。

二、如果經濟權益受損，該如何求償？

就業歧視案件成立，只能由縣市政府處罰雇主，受雇者無法獲得直接的賠償。因

此，如果您想進一步爭取因為職場性別歧視所造成的經濟損失，您可以依據民法上的僱傭契約要求給付薪水，或依侵權行為規定要求非財產上的損害賠償。例如，如果您的雇主因為“妳是女生”而開除妳，要妳明天起不要來上班；那麼千萬記得，您應該繼續去上班，並且要認真上班！發薪日，雇主如果堅持不付妳薪水，您就可以到法院要求雇主給付薪資。當然，充足的證據才是職場性別歧視能否成立的重要關鍵，因此，妳應該儘可能的收集各種對妳有利的證據；例如，妳應該問清楚雇主解僱妳的理由、想辦法找到合適的同事作證，才能真正讓不守法的雇主受到法律的制裁。

女社委會告狀並提出訴訟，單就某公司被指歧視女性員工一事，女社委會已向法院提出訴訟，並在2000年1月10日開庭。

▼▼ 洋味律師：

「女社委員會」

「女社委員會」舉出申辯，又而即興面對面向起訴提出答辯。楊女士因被告打斷稱為費用，且發工牌不給未戴工牌回職場工作，並以言語咲罵楊女士而向「東東總經理總業處辦事室」回應全曰職場上也沒有拿錢資費，楊女士雖被辭，立頭既與東總經理裝工牌申辯，楊女士向升委會歸還錢，陪審升委會試目律師。事實上，升委會已從去年人發基志，

各縣市政府就業歧視評議委員會

單 位

地 址

電 話

台北市政府

台北市市府路一號五樓

02-27287016

高雄市政府

高雄市前鎮區鎮中路六號

07-8124613#303

宜蘭縣政府

宜蘭市和平路 451 號

03-9364567

台北縣政府

台北縣板橋市中正路六號三樓

02-29686333

桃園縣政府

桃園市縣府路一號

03-3376305

單 位

地 址

電 話

苗栗縣政府
就業歧視評議委員會

苗栗市縣府路一〇〇號

037-332359

南投縣政府

就業歧視評議委員會

南投市中興路六六〇號

049-222347

彰化縣政府

就業歧視評議委員會

彰化市中山路二段四一六號

04-7243427

雲林縣政府

就業歧視評議委員會

斗六市雲林路二段五一五號

05-5323395

台南縣政府

就業歧視評議委員會

台南縣新營市民治路三六號

06-6322231

高雄縣政府

就業歧視評議委員會

高雄縣鳳山市光復路二段一三三一號

07-7477611

單位

地址

電話

屏東縣政府
就業歧視評議委員會

屏東市中正路七二一號

08-7320415

台東縣政府
就業歧視評議委員會

台東市中山路二七六號

089-328254

花蓮縣政府
就業歧視評議委員會

花蓮市府前路一七號

03-8227171

新竹市政府
就業歧視評議委員會

新竹市中正路一二〇號

03-5216121

台中市政府
就業歧視評議委員會

台中市民權路九九號

04-2289111

臺南市府
就業歧視評議委員會

臺南市南門路二六一號

06-299111

「男女工作平等法」草案總說明

財團法人婦女新知基金會撰擬

八十八年三月八日修訂版

一、立法目的

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」，第一五二條規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」，增修條文的第十條第五項中也提到：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。然而，這些宣示兩性平等、保障人民權益的規定並未落實於日常生活，就業市場中尤其明顯。

有許多的研究和媒體報導揭露，女性受雇者在招募、聘僱、報酬、配置、陞遷、退職、退休及解僱所遭受的不平等待遇。女性所能獲得的工作仍集中在少數的傳統行業和職業，從事著「發展前途有限之工作」。在工作報酬方面，

根據八十六年的統計數據，女性每月平均收入只佔男性的 70.7%。限定女性就業或是實行不公平配置的做法，即使是在政府部門也常發生。例如，國家最高考試機關考試院所舉辦的一些公務人員特種考試中，即出現有性別歧視的規定，包括僅限男性報考、壓低女性錄取名額、或對兩性用不同的錄取標準。即使女性被錄取，亦常被列冊候用，或延遲分發。更多的情況是，在被錄取或分發後，女性也很少獲得在職進修或陞遷的機會。至於職場中的性騷擾，也帶給女性許多工作上的困擾。這不只影響到女性的就業機會，而且常會造成身心上的問題。

在近五年中，十五歲以上、六十四歲以下的女性勞動參與率，除了民國八十五年以外，均未曾超過 46%。女性的低度勞動參與實與她們仍被期望和要求從事傳統女性育嬰和照護的工作、而台灣又缺乏適當的托育或托老場所，可以托養嬰兒、老人、以及身心障礙者有關。在所有無工作的女性勞動力中，因為結婚或育兒而離職者佔 50.6%；換算成人數則為一百四十四萬九千人。這些女性當初離職的主要原因即是為了生育或是照顧小孩、老人。根據官方的調查，已婚婦女認為政府所應該提供增進女性參與就業的措施中，主要就是增設托兒、托老機構，僱用薪資與升遷上之平等保障，以及鼓勵經營者給予留職停薪、

彈性工時的方便。這些情況均顯示以立法保障兩性工作權益和消除女性就業障礙的必要性。

上述的現象皆反映出女性在就業市場上所遭受的困境和不公平之待遇。憲法所保障之生存權、工作權及平等權均遭到剝奪。關於保障兩性平等待遇，在現行法中僅有勞動基準法及工廠法規定同工必須同酬、在就業服務法中訂有不得以性別做為僱用的標準。除此之外，並沒有其他的保障規定。保障的條文分散，而且範圍明顯的不足。由於這些法規當初制訂的目的並不是為了保障女性的工作權或是待遇的平等，因此在解釋上也常有爭議。

司法院在七十八年八月曾以座談會方式決議，認為雇主要求女性受雇人必須同意於任職中結婚即自動辭職的做法，不但破壞憲法保障男女工作機會平等的原則，並且也是限制人民的工作權及有關結婚之基本權利，因而認定結婚即需辭職的約定是違背公序良俗，依民法第七十二條的規定，這項約定應屬無效。司法院的這項解釋，雖可作為法官判決之參考，但實質上並沒有拘束力。最後判決的結果仍然完全繫於法官本身有無「男女平權」的觀念。而國內一般學者又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做出規定，因此，受害女性不能直接以違憲為由請求救濟。

很明顯的，憲法對女性工作權的保障並沒有落實，憲法與人民私權之間發生嚴重斷層現象。這些均顯示訂定新法確保兩性工作權平等的必要性和急迫性。關於如何杜絕兩性工作機會和待遇的不平等、減輕女性的養育和照護責任、以及促使政府負起消極制止歧視行為、積極提供托育和托老設施的責任，都是必須要有新的立法才能達成。為使女性或是男性在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、瑞典等先進國家立法中保障男女工作平等之精神，於七十九年著手起草本法案，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。之後，又經過多次的增修，而有如今最新版草案的提出。

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、馬維麟女士等人之義務協助，歷經長期的搜集資料、研究和討論，在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現狀，研擬出「男女工作平等法」的第一次草案。然該法案自民

國七十九年送入立法院審議之後，直到八十七年，除了通過這項草案的名稱及第一條之外，並無任何進展。在這段期間，台灣女性就業及工作待遇不平等的事實並無任何改善，其他工作職場上的問題，例如性騷擾等，開始受到社會的重視。同時國外也出現許多法規及判例足供修法的參考。因此原七十九年所定之草案中有些條文必須加以修改，或新增，以符合目前的結構環境。「婦女新知基金會」於是決議組成「男女工作平等法」草案工作小組，於八十六年開始增修的工作。參與的人員包括尤美女、王如玄、紀欣等律師，張晉芬、焦興鎧、劉梅君、嚴祥鸞及顧燕翎等學者及本會秘書長陳美華女士經多次研究和十數次的討論之後，擬定此一版本。值此立法院第四屆第一會期開議，爰將最新修正版重新送院審查。

三、草案內容

本草案共有七章，三十六條。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、照顧休假日及就業輔導（第十二條至第二十條）；第四章工作場所性騷擾之防治（第二十一條至第二十四條）；第五

章救濟、檢查與申訴程序（第二十五條至第二十九條）；第六章罰則（第三十條至第三十三條）；及第七章附則（第三十四條至第三十六條）。以下分別說明各章的大要。

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、訓練及經費。

第二章：工作平等權

（一）招募、僱用、分發、配置、考績、獎懲、陞遷、降調、職業訓練及福利措施的平等措施

從求職到就業，我國的職場目前仍充斥性別歧視的作法。隨意翻開報紙的求人廣告，就會發現某些服務或工作於招募之初，即表明「限男性」或「限女性」應徵。此種將「性別」列為職業條件的做法，沒有給予兩性公平競爭的機會，明顯違反憲法保障男女工作權之精神。以女性而言，在進入職場之後，往往是從事待遇較低或是較無晉升機會的停滯性工作。因此本法於第六條、第八條、第九條及第十條明文禁止雇主在招募、僱用、分發、配置、考績、獎懲、陞遷、降調、職業訓練及福利措施等方面，不得有因性別而產生的差別待遇。

期望透過法律明文規定以確實保障男女工作平等。惟為顧及某些工作之性質確有僅適合某一性別者，例如：招募「男演員」或「女演員」之類，乃設例外規定。

(二) 兩性同工同酬

勞基法雖有同工同酬的規定，但由於規定十分簡陋、同工和同酬的定義也不清楚，顯然無法抑制普遍存在的男女差別工資的事例。此外，勞基法也有適用範圍的限制，許多的行、職業或是政府機構（關）內的受雇者即未能受到勞基法的保障。因此本法在第七條中，除了重申此一規定之外，並且對於同等工作的概念加以定義並釐清，俾使有所依循。

(三) 以結婚、懷孕、分娩或養育子女為由解僱者，無效。

約定女性在結婚、懷孕、分娩或養育子女時，應自動辭職的做法，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。而信用合作社的單身條款及禁孕條款更是為人所詬病。七十四年十信財務危機爆發後，大眾才赫然發現十信女性職員於工作前，必須預立承諾書，載明其於結婚時願意辭職之規定。八十四年年初也發生

台北市陽明山信用合作社，以結婚及懷孕為理由解僱九位女性職員之事。這在多數國家早已明定為違法。在日本法院的判例中，類似的約定，已經因為違背公序良俗而被認定為無效。雖然主管單位曾經援用就業服務法的相關規定處罰雇主，但是爭議的空間仍相當大。為使女性勞受雇者於遭受此類性別歧視時有明確法律可以援引，本法於第十一條中明確規定禁止此類約定。如有違反者，其法律行為無效，且可處以雇主或事業單位罰鍰。

第三章：生理假、產假、照顧休假日就業輔導

(一) 生理假

女性受雇者常因生理期而造成身體上的不適，故於條文中明列生理假之規定。

(二) 產假及陪產假

為保護女性及胎(嬰)兒之健康，女性受雇者分娩前後或流產，均應給予一定期間的假期，以為調養；因而比照勞基法規定，於本法對於產假予以規定（第十二條第二項）。又鑑於社會形態改變，小家庭制居多，女性於生產前後，常須配偶之照料及協助照顧出生嬰兒（第十二條第四項）。本法於是參酌各國的

立法或判決，給予男性受雇者五天之陪產假以便照顧配偶及新生兒。

(三) 育嬰休假期及育嬰期間彈性調配工時

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、全民的使命，並非單純女性的責任。為方便照顧幼小孩童，同時保障父母之工作權，乃有男女性受雇者均可申請育嬰休假之規定（第十三條）。至於該二者起算點有不同規定的原因，是基於女性於產假期間，男性往往有必要擔負育嬰的責任，故規定男性之育嬰休假自其陪產假屆滿時起算。

鑑於公務人員早已有育嬰休假之處理原則，且可以自付全部保險費的方式持續投保公務人員保險，乃於本法中規定，男女受雇者請育嬰休假時，公保、勞保不須中斷，以真正落實育嬰休假之本意。並於第十四條規定雇主或事業單位，除非有符合條文所列舉或經主管機關同意的理由，否則不能拒絕男女員工復職。

男女受雇者於請育嬰休假之時，由於收入的減少對家庭經濟可能會造成影響；且對有些企業而言，員工的長期休假也可能會帶來人力調度上的困難。因

此本法在第十五條也規定員工可以採用減少工時、調配工作時間，以便於根據個人及家庭的需要並考慮工作單位的實際情況，同時兼顧工作與育嬰的需求。

(四) 家庭照顧休假

未滿六歲之孩童，由於體質較弱，容易受病毒感染，而新生兒也常須前往醫院打預防注射，如父母均外出工作，則兒童將乏人照料或失去保健的機會，父母也會因為擔憂子女的健康而難以安心工作。此外，目前多數家庭結構趨向於小家庭或核心家庭，家中如有人生病，常因成人上班而有人手不足、不能提供照顧之苦。本法遂規定男女受雇者申請家庭照顧休假之權利。但請假期間停薪（第十六條）。

(五) 再就業之輔導及再僱用之鼓勵

許多女性因為結婚、懷孕、分娩或育嬰而離職。俟孩子入學後，女性欲重新進入就業市場時，常發現過去所習得的知識或技術，多已不符企業的需要，不易找到理想的工作。男性如果因為育嬰而離職，重入就業市場時，也可能會有此困擾。因此本法特課政府以義務，對於這些女性或男性予以職業訓練，以幫助其重返就業市場，並對實施再僱用有成績的雇主或事業單位予以鼓勵，故

有第十九條、第二十條之規定。

第四章：工作場所性騷擾之防治

不長工作場所中的性騷擾並非屬於單純的兩性關係，主要是反映男女在工作場所中權力的不平等。受到騷擾的一方無論是在身心或是工作機會和未來發展上，都會受到影響。為防治此一行為的發生，並保護受雇者的權益，本法遂針對性騷擾的言詞、行為以及敵意工作環境的產生加以明確定義（第二十一條、第二十二條），並對該行為加以禁止，同時明訂雇主及事業單位之責任和政府應率先訂定防治辦法及進行宣導（第二十三條、第二十四條）。

第五章：救濟、檢查與申訴程序

法律若僅是宣示而無處罰之規定，將形同虛設。其效力應如何訂定，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，同時又能兼顧受害之受雇者權益，使其得以救濟，是第五章的立法重點。為兼顧勞雇雙方利益，乃規除了第十一條之行為無效外，相關條文也均得透過損害賠償請求權之行使予以救濟（第二十五條）。並在第二十八條、第二十九條中訂有申訴、調解與仲裁之辦法。又鑑於在僱用關係中，雇主或事業單位對於文件或相關證

據本部立委十五點意見稿之主張，並參照各國之經驗，故

據的掌握往往處於較有利的位置。本法於是規定受雇者於提出訴訟之後，應由雇主負起舉證責任（第二十六條），以保護勞雇關係中的弱勢者。並賦與執行本法的主管機關主動檢查之權力（第二十七條）。

第六章：罰則

本法並希望藉著行政權之介入，以期得以迅速糾正不當的行為，乃有罰則之規定。並提出「公告制度」（第三十二條），以使違反本法規定之雇主及事業單位能受到大眾的監督。

第七章：附則

由於民間企業或政府機關都普遍存在性別歧視的現象，因此本法所訂定之各條文同時適用於軍公教人員，但因公立機關之相關規定可能優於本法，故為第三十四條之規定。此外，關於育嬰休假、育嬰減少工時、育嬰休假期間彈性調配工時、家庭照顧休假日及雇主或事業單位設立托兒設施的相關規定，尚須一定時間的調整與宣導期間，故於第三十六條特設一年之緩衝期。

男女工作平等法草案

財團法人婦女新知基金會 撰擬

七十八年三月初稿
八十八年三月八日第六次修訂版

第一章 總 則	提 由 案 方 間 條 文 新 調 告 普 行 立 法 權 要 說 明 本 明 律 家 之	第一條 (立法目的)	為保障並促進男女工作平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進兩性地位實質平等之精神，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
第二條 (適用範圍)	依據憲法第七條、第十五條、第一五二條、第一五三條、第一五六條及增修條文第十條第五項之精神，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之精神。	凡雇主、事業單位、受雇者及求職者，一律適用本法。	一、為確保男女受雇者享有平等受僱之機會，所有雇主、事業單位及男女受雇者均適用本法。二、為免求職者因性別遭致就業歧視，故將求職者一併納入保護範圍。

第三條（定義）

本法用辭定義如下：

一、受雇者：謂受雇主僱用從事工作獲致報酬者。

二、雇主、工資係指勞動基準法第二條

第二、三款之定義。

三、報酬：謂工資及其他工資以外之給付。

四、求職者：謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。

五、事業單位：謂僱用受雇者從事工作之公、私立機構及機關。

第四條（主管機關之組織及權限）

本法所稱主管機關，在中央為行政院

勞工委員會；在省（市）為省（市）政府；在縣（市）為縣（市）政府。

各級主管機關應設男女工作平等委員會，負責監督、檢查、受理申訴、調解、

仲裁及執行有關本法規定之事項，並採取

一、勞動基準法所稱之工資僅包括「經常性給付」，為避免適用上之漏洞，使雇主有機會以

非經常性給付作為對男性受雇者變相之加薪，因此，本法所稱之酬勞，係指工資及其他工資以外之給付均包括在內。

二、本法所稱事業單位包括軍、公、教各單位及各私人機構。

一、為貫徹本法之推動及執行，明定中央及地方主管機關。

二、明定中央及地方主管機關應設立男女工作平等委員會，以統籌男女工作平等相關事項之監督、執行、申訴與仲裁。

三、明定男女工作平等委員會之組成及任期。同時，為使男女工作平等委員會能真正達致保

必要之指導、協調、法律協助及其他措施。

前項男女工作平等委員會應置委員三至十一人，任期固定，由具備勞工事務、兩性問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中應包括經勞工團體、婦女團體推薦者各二人，女性委員人數應占全體委員人數至少二分之一以上，其餘組織運作及相關事項由各級勞動主管機關另以設置辦法定之。

第五條（訓練及經費）
省（市）及縣（市）政府應編列經費，舉辦促進男女受雇者工作平等之各類職業訓練及就業服務，並應於訓練期間提供托兒、托老等相關服務及協助。
中央政府對於地方政府舉辦前項職業訓練及托兒、托老設施，應給予經費補助，並予監督。

障受雇者平等工作權益之目的，特別於委員會中設計性別平衡，以及納入專精兩性及勞工事務專業人士之機制。

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、僱用和分發受雇者時，不得因性別而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作性質僅僱用特定性別者，不在此限。

第七條 (同工同酬)

雇主及事業單位對於以同等技能、心力、責任與類似勞動條件下，完成主要內容同等工作之受雇者，應給予相同之報酬，不得因性別而有差別待遇。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。

雇主及事業單位不得以降低其他受雇者報酬之方式以符合前項之規定。

第八條 (配置、考績、陞遷、降調及獎懲)

女性受雇者之職務配置、考績、陞遷、降調及獎懲受到歧視，久為社會輿論所指責，特明文加以禁止。

為確保男女受雇者享有平等受僱之機會，明定雇主及事業單位於招募（包含刊登招募廣告）及僱用受雇者時，不得因性別而有差別待遇。惟慮及工作性質，例如男演員或男性模特兒，乃有除外規定。

一、本諸勞動基準法第二十五條之立法精神，進一步對同等工作予以定義。又本條之報酬，係指受雇者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。
二、為防止雇主以降低其他受雇者報酬之脫法行為規避前項規定，特予規範。

<p>雇主及事業單位對於受雇者之配置、考績、陞遷、降調及獎懲不得因性別而有差別待遇。但雇主及事業單位能證明工作之配置僅適合特定性別者，不在此限。</p>	<p>惟慮及工作性質，對於配置定有除外規定。</p>
<p>第九條（職業訓練） 雇主及事業單位為受雇者所舉辦或提供之職業訓練、教育訓練、再就業訓練或其他類似之相關訓練，不得因性別而有差別待遇。</p>	<p>職業訓練等類似活動攸關受雇者工作能力之培養、開發，故為本條規定。</p>
<p>第十條（福利措施） 雇主及事業單位為受雇者所提供之各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。</p>	<p>為確保男女受雇者享有同等之福利措施，故為本條規定。</p>
<p>第十一條（退休及終止勞動契約） 雇主及事業單位對受雇者之退休及終止勞動契約，不得因性別而有差別待遇。 受雇者因結婚、懷孕、分娩或育兒應自動辭職。</p>	<p>一、受雇者之退休年齡，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。 二、女性受雇者為求受僱，往往被迫與雇主及事業單位約定於結婚、懷孕、分娩或育兒等事業應自動辭職。為遏止此種脫法行為，特</p>

雇主及事業單位不得以受雇者因結婚、懷孕、分娩或育兒為由而解僱女性受雇者。

違反前三項規定之法律行為，無效。

明文禁止。

三、結婚、育兒皆為人倫之常，而懷孕、分娩則與女性自然之生殖功能有關，如以上述理由作為解僱理由，顯對女性受雇者極不公平，特明文禁止。

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，爰明定違反者無效。

第三章 產假、照顧休假日就業輔導

第十二條（生理假、產假及陪產假）

女性受雇者每月得請生理假一日，雇主及事業單位不得拒絕或因此影響考績，該日薪資以半薪計算。

雇主及事業單位於女性受雇者分娩前後，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。

女性受雇者在妊娠期間，如有較輕易之工作，得申請改調，雇主及事業單位非

一、女性受雇者常因生理期而造成身體上的不適，故明定生理假。

二、為貫徹憲法第一五六條母性保護之精神，明定女性受雇者分娩前後或流產，均應給予一定期間之產假，產假日數依勞基法之規定。又鑑於女性受雇者各人體質不同，是否於分娩前即開始請產假，由當事人自行決定，故僅規定「分娩前後」，而不作硬性規定。

三、育兒為兩性共同之責任，為使男性受雇者於配偶分娩時能照顧配偶及新生兒，乃明訂男性受雇者於配偶生產時應有陪產假，不論其

有正當理由不得拒絕，並不得減少其報酬。

雇主及事業單位於男性受雇者之配偶

分娩時，應給予陪產假五日。

第二項及前項受雇者在同一雇主或事業單位工作六個月以上者，停止工作及陪產期間報酬照給，未滿六個月者減半發給。

配偶是否為職業婦女。
四、第五項之規定配合勞基法之規定。

配偶是否為職業婦女。

第十三條（育嬰休假）

受僱於僱用十人以上雇主或事業單位之男女受僱者，任職滿一年後，為托養三歲以下之子女得請一年之育嬰休假。

前項期間，女性受僱者自產假屆滿時起算，男性受僱者自陪產假屆滿時起算。

原具勞工保險身份者，得準用勞工保險條例第九條繼續參加保險，休假期間原雇主或事業單位負擔之保費改由國家負擔。原具公務員身份者，其公務人員保險不因之停止。

休假期間留職停薪。育嬰津貼之發放，

一、我國托育制度未臻完善，且保姆素質不齊，多數父母仍親自負擔養育幼兒的責任，故為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顾工作與家庭之責任，乃有育嬰休假之規定。但為顧及雇主或事業單位人力調派之便，僅適用於僱用十人以上之事業單位。

二、育兒為兩性共同之責任，故明定育嬰休假男女受僱者均得適用。

三、為減輕雇主或事業單位之財力負擔，育嬰休假期間留職停薪。

四、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

應以法律另定之。育嬰休假之相關事項由中央主管機關定之。

負擔，使育嬰休假美而不惠，故特為第三項之規定。但為減輕雇主及事業單位之財力負擔，勞保保費中雇主應負擔部份改由國家負擔。

五、依公務人員保險法第六條規定「公務人員應一律參加保險為被保險人，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、育嬰假為無給休假，但照顧幼兒實為國家、家庭之共同責任，故明定國家應另行立法，發放育嬰津貼。

七、本條所稱育嬰休假之相關事項如夫妻二人是否能同時請育嬰休假、育嬰休假是否能挪作其他用途等等，因事涉繁雜，宜由主管機關另定之。

第十四條（復職）

請育嬰休假之受雇者得於期限屆滿前復職。但應於一個月前預告其雇主或事業單位。

一、育嬰休假為無給休假，故特予請假之受雇者得衡量其育嬰需求與經濟狀況，於育嬰休假期滿前復職；但慮及雇主或事業單位調配人力所需，受雇者應於復職前一個月告知雇主。

<p>第十五條（育嬰期間彈性調配工時）</p> <p>男女受雇者為撫育三歲以下子女得向雇主或事業單位請求以下二款事項之一：</p> <p>一、每天減少一小時之工時，減少之工</p>	<p>受雇者於留職停薪期滿或提前申請復職，雇主及事業單位不得拒絕。但有左列情形之一，並經當地男女工作平等委員會審議報經主管機關同意者，不在此限：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、歇業、虧損或業務緊縮者。 二、事業單位依法變更組織、解散或轉讓，致雇主變更者。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。 四、業務性質變更，有減少受雇者之必要，又無適當工作可供安置者。 <p>雇主及事業單位因前項各款原因未能使受雇者復職時，應依法定標準發給資遣費或退休金。但不得低於勞動基準法第七條或第五十五條所規定之給與標準。</p>
<p>二、為考量雇主之負擔及公平性，受雇者選擇育</p>	<p>或事業單位。</p> <p>二、為確保受雇者於留職停薪期滿或申請提前復職時，得順利回到工作崗位，特明定雇主及事業單位非有第二項所列四款之正當理由時，不得拒絕受雇者復職之申請。</p> <p>三、為保障受雇者權益，當雇主及事業單位因第二項所列理由，無法讓受雇者復職時，應依法發給資遣費或退休金。又鑑於有些行業尚未適用勞基法，特規定依勞基法所定之資遣費及退休金之給與標準為最低計算基準。</p> <p>六、育嬰期間彈性調配工時，雇主應依勞基法之規定，其公私自不誤中立。</p> <p>一、為方便受雇者照顧其幼兒，特設計育嬰減少工時，彈性調配工作時間讓受雇者有更多選擇。</p> <p>二、為考量雇主之負擔及公平性，受雇者選擇育</p>

		標準之托兒及托老設施。
		雇主或事業單位僱用二百五十人以上者，應設立適當之托兒設施。
		中央及地方主管機關對於雇主或事業單位設置托兒、托老設施，應給予經費補助或減稅獎勵，其辦法由有關機關另定之。
		法進入職場之問題。
第十九條 (再就業之輔助)	中央及地方主管機關應採取就業服務、職業訓練或其他必要措施，以協助因結婚、懷孕、分娩或家庭照顧而退職之受雇者獲得再就業機會。	二、國內中小型企業居多，實無能力設立托兒設施，故明定僱用二百五十人以上之雇主或事業單位應設立適當之托兒設施，協助受雇者解決托兒問題。
第二十條 (再僱用之措施)	為鼓勵雇主及事業單位再僱用因結婚、懷孕、分娩或家庭照顧而退職之受僱者，特明定雇主再僱用此類受僱者而成效卓著者，主管機關應予適當獎勵。	三、為鼓勵事業單位廣設健全之托兒、托老設施，以使受雇者無後顧之憂，特規定應給予經費補助或減稅優惠，其具體辦法由中央政府及地方政府會同有關機關定之。

第四章 工作場所性騷擾之防治

第二十一條（交換式性騷擾）

雇主及事業單位或因工作關係有管理監督權者，不得明示或暗示受雇者或求職者以性要求或其他具有性意味之言詞或行為，做為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第二十二條（敵意工作環境性騷擾）

雇主及事業單位應禁止任何人於勞動契約履行過程中，以性要求或具有性意味之言詞或行為，對受雇者造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

一、國內工作場所性騷擾案例頻傳，但卻處於無法可管之狀態，使得多數男性上司挾其男性及雇主之雙重權力，對女性下屬進行性騷擾。為保障女性受雇者之平等工作權益及性自主權，特將工作場所性騷擾納入規範。

二、明文禁止雇主及事業單位或具有職務監督管理權者，利用職權對受雇者或求職者提出性要求或其他具有性意味之言詞或行為，做為是否改變受雇者工作條件或錄取求職者與否之交換條件。

一、敵意工作環境性騷擾之特徵在於騷擾者意圖透過各種受雇者所不歡迎之性要求或具有性意味之言詞或行為（包括具有性暗示之語言、圖片、動作、手勢），使受雇者處於一個充滿敵意之工作場域中，致對其工作表現產生影響，損害其工作權益。

二、維護一安全無慮之友善工作環境為雇主及事

<p>第二十三條（雇主責任）</p> <p>僱用五人以上之雇主及事業單位應會同工會或受雇者代表訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示之。</p> <p>雇主及事業單位於知悉或應知悉前二條性騷擾之情況時，應採取立即有效之糾正措施。</p> <p>雇主及事業單位應定期舉辦或鼓勵受雇者參與防治性騷擾之相關教育訓練。</p>	<p>人欲專題，人與自由與選擇其工幹參見。</p> <p>本法為冒犯對立工作參見，對外為干擾其言詞或行為，接受參見並為貢獻，端</p> <p>業單位應盡之責任，故對於與工作相關之性騷擾（包括來自事業單位內部、客戶或與業務相關之性騷擾），雇主及事業單位均應盡積極防止之責任。</p>
<p>一、本法規範工作場所性騷擾之重點不在於行為當事人間之法律關係，而在於確定雇主及事業單位應負有防止工作場所性騷擾發生、提供受雇者健全工作環境之義務。因而，明定雇主及事業單位應與工會或受雇者代表共同訂定工作場所性騷擾防治措施，及相關申訴辦法，以善盡雇主及事業單位維護友善工作環境之責。</p> <p>二、明定雇主及事業單位在知悉或依情勢研判應知悉其事業單位內發生前二條工作場所性騷擾時，應立即採取有效之糾正措施，以保障受雇者之工作權益。</p> <p>三、明定雇主及事業單位有責任透過各種方式，包括自行舉辦各種關於工作場所性騷擾防治之研習營，或鼓勵受雇者參加相關之訓練，</p>	<p>業單位應盡之責任，故對於與工作相關之性騷擾（包括來自事業單位內部、客戶或與業務相關之性騷擾），雇主及事業單位均應盡積極防止之責任。</p>

以使受雇者更加了解其權益所在。

四、雇主及事業單位若能舉證證明其已遵行本條及中央主管機關所定之各種防治性騷擾之規定，且對該情事之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主及事業單位始免除其責任。

第二十四條（授權命令）

中央主管機關應訂定性騷擾認定準則，工作場所性騷擾防治辦法及處理程序要點，要求雇主及事業單位遵行，並在工作場所公開揭示。

各級主管機關應定期舉辦防治性騷擾

一、本法雖已明定工作場所性騷擾之定義，但工作場所性騷擾必須有更具體化與專業化之客觀標準，故授權專業之男女工作平等委員會訂定相關之行政命令。

二、雇主應遵行主管機關所定之各種防治性騷擾之相關行政命令，並於工作場所揭示，否則不得主張第二十五條第二項但書之免責規定。

三、工作場所性騷擾問題之避免與防治，首重對雇主、事業單位及受雇者之相關教育與宣導，故本法明定主管機關有定期舉辦各種教育宣導措施之義務。

第五章 救濟、檢查與申訴程序

第二十五條（賠償責任）

雇主或事業單位因故意或過失違反本法第六條至第十七條、第二十九條第二項規定之行為，致受雇者及求職者受損害時，應負賠償責任。

受雇者或求職者因第二十一條、第二十二條而受侵害者，雇主或事業單位應對受雇者或求職者負新台幣十萬元以上一百萬元以下之懲罰性賠償金。但雇主或事業單位能證明其已遵行第二十三條所定之各種防治性騷擾之規定，且對該情事之發生已盡力防止仍不免發生者，不在此限。
前二項損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，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。

第二十六條（舉證責任）

關於性別差別待遇事實及前條故意或

失之認定，舉證不易，故明定舉證責任轉換，改由

一、本法第六條至第十一條保障男女受雇者之基本工作權益不受性別歧視影響，故當雇主及事業單位違反這些規定時，勢將嚴重影響受雇者權益，故明定雇主及事業單位應負損害賠償責任。

二、本法第十二條至第十七條為貫徹憲法母性保護，積極促進兩性平等工作之重要條文，故明定違反這些規定之雇主及事業單位應負損害賠償責任，以免本法訂定生理假、產假、陪產假、育嬰休假、家庭照顧假之良善美意，最後只是徒具形式。

三、明定雇主及事業單位違反本法第二十一條、第二十二條工作場所性騷擾之規範時，應負擔懲罰性賠償金，以保障受雇者之工作權及性自主權。

過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。

雇主及事業單位負舉證責任。

第二十七條 (主動檢查)

主管機關為貫徹本法之執行，得隨時派員檢查事業單位及工作場所，必要時亦得委託勞動檢查員為之。

前項檢查之程序，準用勞動基準法第七十三條之規定。

第二十八條 (申訴管道之建立)

雇主及事業單位為處理有關本法之爭議，得於事業單位內設置申訴管道協調處理。前項申訴之協調處理應有受雇者代表參與。

有關本法之檢查，由於同時涉及性別與勞工兩種議題，應由男女工作平等委員會派專業檢查員為之，不宜以一般之勞動檢查員充任之。惟若限於人力經費之限制，男女工作平等委員會亦得委託勞動檢查員為之，但必須對之施以相當之訓練。

一、明定雇主及事業單位得設立申訴管道處理本法之相關爭議事項。
二、為免雇主及事業單位所設立之申訴管道徒具形式，特明定事業單位內關於本法爭議事項之申訴，於協調處理時應有受雇者代表參與。

第二十九條

(申訴、調解及仲裁)

雇主或事業單位違反本法規定時，受雇者或求職者得向地方或中央主管機關擇一申訴。

雇主或事業單位不得因受雇者提出本條之申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

申訴應於違法情事發生後三個月內提出。但受雇者或求職者先向雇主或地方主管機關申訴者，得於該申訴程序終止後一個月內，或該違法情事發生後六個月內，向中央主管機關復行申訴。

主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行調解。調解不成立者，經爭議當事人雙方之申請，應交付仲裁。

前項調解及仲裁應組成委員會，成員由男女工作平等委員會委員出任，其辦法由中央主管機關定之；其程序及效力準用勞資爭議處理法之規定。

一、明定雇主或事業單位有違反本法之情事時，受雇者及求職者之申訴權、申訴管道及期限。

二、為保障受雇者及求職者之工作權益，明定雇主或事業單位不得因受雇者或求職者提出申訴而對他做不利處分。

三、採行中央與地方平行之申訴管道，以使受雇者及求職者能就近申訴，但只能擇一申訴。

四、明定主管機關接受申訴之後，應立即展開調查，並得依職權對當事人進行調解。若調解不成立，則可申請交付男女工作平等委員會仲裁，以期減少繁冗訴訟程序對受雇者或求職者所造成之困擾或權益上之損害。

五、調解及仲裁程序準用勞資爭議處理法之規定。但為使調解委員會及仲裁委員會能由專精男女工作平等及勞工事務之專家擔任，故由男女工作平等委員會委員出任。

第六章 罰則

第三十條 (行政罰一)

雇主或事業單位違反第六條至第十條、第十一條第一項至第三項、第十二條、第十三條第一項、第十五條第一、二項、第十六條、第十七條、第十八條第二項、第二十三條第一、二項、第二十九條第二項規定者，處新台幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。

第三十一條 (行政罰二)

雇主或事業單位拒絕、規避或阻撓主管機關檢查者，處新台幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。

第三十二條 (行政罰三)

主管機關應定期公告違反前條規定之雇主或事業單位之姓名、商號、違反情節及所受處分，並刊載公報。

一、雇主或事業單位違反本法之相關規定者，對受雇者或求職者工作權益影響至鉅，故採行政罰原則，處五萬元以上五十萬元以下之罰鍰，主管機關得視其所犯情節之輕重，自行裁量罰鍰額度。

二、為使雇主及事業單位之違法情事儘早改善，故對仍不改正者，採連續罰。

參照勞動基準法第八十條之規定，以利主管機關實施檢查權。

為加強本法有效執行，充份保障男女受雇者及求職者平等之工作權，明定「公告制度」，使違反本法之雇主或事業單位能受公眾之監督。

第三十三條（強制執行）

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第七章 附則

第三十四條 公立機關之相關規定優於本法者，從其規定。

第三十五條（施行細則）

本法施行細則，由中央主管機關定之。

明定本法施行細則由中央主管機關定之。

第三十六條（公布施行）

本法自公布日施行。但本法第十三條至第十七條及第十八條第二項，自公布後一年施行。

本法自公布日施行，但有關育嬰休假、育嬰期間彈性調配工時、家庭照顧休假、雇主或事業單位設立托兒設施之相關規定，尚須一定的調整與宣導期間，故規定延緩一年施行。

參照勞動基準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。

新知版與勞委會版重要差異對照表

婦女新知基金會製表 1999.3.19

	新知版	勞委會版
法案名稱	男女工作平等法	兩性工作平等法
育嬰休假	適用於 10 人以上之事業單位，估計可照顧 428 萬名公私部門受雇者，佔全體受雇者的 66.7%。	適用於 100 人以上之事業單位，約僅能照顧 203.5 萬名公私部門員工，佔全體受雇者的 31.7%。
家庭照顧假	不限事業規模，男女受雇者每年得有十日無薪休假。	適用於 50 人以上之公私部門單位，僅能照顧 245 萬人，佔全體受雇者 38.2%。全年可請七日無薪休假。
育嬰彈性調配工作方案	男女受雇者為撫育三歲以下子女，得向雇主或事業單位請求以下三款事項之一： 1. 每天減少一小時工時（無薪）。 2. 調配工作時間（不得減薪）。	每天得哺乳二次，每次時間三十分鐘。

生理假	每月得請一天生理假，以半薪計算。	沒有生理假。
陪產假	五日	二日
防杜職場性騷擾	<p>1.課予雇主行政責任，雇主應定期舉辦或鼓勵員工職場性騷擾防治之相關教育或座談會。</p> <p>2.雇主或有監督管理權者對員工性騷擾時，員工可以依法請求損害賠償。</p> <p>3.受雇員工因職場性騷擾遭受侵害時，雇主應負懲罰性賠償金。</p>	<p>1'沒有課予雇主積極防治職場性騷擾之責任。</p> <p>2'雇主或有監督管理權者對員工性騷擾時，處行政罰，罰五萬至五十萬元不等。</p>

台灣地區受雇者按服務場所 員工人數分布之統計表

單位：千人

受雇者 服務場所員工人數	人數	百分比 (%)	累計百分比 (%)
1 人	124	1.93	99.98
2-9 人	2014	31.36	98.05
10-29 人	1316	20.49	66.69
30-49 人	516	8.03	46.20
50-99 人	417	6.49	38.17
100-499 人	672	10.46	31.68
500 人以上	340	5.29	21.22
政府雇用	1023	15.93	15.93
總計	6423	100.00	

※資料來源：中華民國八十六年人力資源調查統
計年報，行政院主計處。

催生男女工作平等法連署書

婦女新知基金會一九九九年二月廿四日

我國憲法第七條明訂「中華民國人民無分男女一律平等」，增修條文第十條第五項更規定，「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」；但在中央法律欠缺「男女工作平等法」以有效規範勞動市場就業歧視的情形下，對絕大多數的台灣女性而言，要享有平等工作權益，無疑是一個遙遠的夢想。

根據勞委會剛完成的婦女就業狀況調查，受訪就業婦女表示，職場中因性別而遭受到的差別待遇中以薪資差異居首（依官方八十六年的統計，女性的月平均收入只佔男性的70.7%）；同時，73%的就業婦女指出在性騷擾事件中，事業單位對加害者並沒有採取任何懲戒措施；另外，也有61%的受訪婦女表示，她們的公司並沒有育嬰假……。這種種基於性別而衍生的不平等工作待遇，反映了當前女性的就業困境，同時，也突顯出國家欠缺有效規範兩性平等工作權益的法律，致生女性受僱者在面對就業歧視時只能自力救濟的不合理現象。

讓女性享有一個平等的、無歧視的就業市場，一直是婦運的關懷所在。婦女新知基金早於民國七十九年即透過當時立委，向立法院提出「男女工作平等法草案」，草案中明定，雇主或事業單位，在招募、僱用、敘薪、配置、考績、陞遷、職業訓練及福利措施上不得有性別歧視。其次，為積極促進兩性平等工作權益，也特別規定事業單位應給予女性員工生理假及產假，並訂有男性陪產假、育嬰休假、家庭照顧假以提倡兩性應共負育嬰及家庭責任的理念。同時，針對國內企業界盛行「單身條款」、「禁孕條款」致使多數女性受雇者經常因為婚、孕問題而被迫退出職場的不合理現象，也明文禁止並訂有罰則。另外，鑑於國內職場性騷擾頻仍，也專章立法規範職場性騷擾之防治，並課予雇主應負積極防治職場性騷擾的責任。

新知版的「男女工作平等法草案」無疑是解決當前國內基於性別之就業歧視的重要方案，但過去九年來，在企業界的強力反彈以及行政院遲遲不送對案的情形下，截至第三屆立法院會期結束，該草案在立法院只審查過第一條條文。加以第三屆立法院通過國會改革法之後，「男女工作平等法草案」將面臨必須重新提案，一切修法行動將面臨從零開始的艱苦處境。

為催生男女工作平等法，儘速消除國內女性在職場中所遭遇的不平等待遇，請共同呼籲行政院院會應儘速通過勞委會草擬的「男女工作平等法草案」，並儘早將該草

案送到立法院審議。同時，也呼籲立法院第四屆立法委員能體認民間女性受雇者的艱難處境，及早審議「男女工作平等法草案」，以解決民間普遍存在的就業歧視問題。

婦女團體連署名單：

台北市婦女新知協會、台北市女性權益促進會、台北市晚晴婦女協會、新事社會服務中心、台北市上班族協會、粉領聯盟、女工團結生產線、天主教善牧社會福利基金會、終止童妓協會、南港婦女服務中心、社區婦女協會、台北市一葉蘭喪偶家庭成長協會、高雄市女性行動協會、國際單親兒童文教基金會、高雄市晚晴婦女協會、新女性聯合會、胚芽團體、馬偕協談中心、婦女救援基金會、勵馨基金會、高雄市婦女新知協會、大同區公娼自治會、彭婉如文教基金會、主婦聯盟環境保護基金會

社運團體連署名單：

工人立法行動委員會、中華電信工會台北第三分會、希望職工中心、大眾傳播業工會聯合會、台灣區倉儲運輸工會聯合會、台北市產業總工會、南投縣銀行員職業工會、南投酒廠產業工會、中正機場工會聯誼會、復興空廚產業工會、貨運站產業工會、橡樹工會、台豐印刷電路產業工會、立益紡織工會、美生金屬工會、大台北瓦斯產業工會、南亞高雄工會、自立晚報工會、國語日報工會、第一銀行工會、台灣人權促進會。

男女工作平等法十問十答

一、為什麼需要「男女工作平等法」，現在的工作環境不是已經很平等了嗎？

客觀的證據顯示，這種說法並不是事實。人手不足的問題，也因氣氛好壞，員工台灣地區婦女勞動參與率，在與我們開發程度相同或是較高的國家相較之下是最低的，近十年來一直停留在 55% 左右，「家庭照顧責任」是迫使女性離開職場最主要的原因，但是我們的職場環境並未提供女性任何支援。此外，職場中女性每個月的平均收入，只佔男性的 70.7% ，不但同工不同酬，女性在被錄用與升遷機會上，也常遭受性別歧視。職場內的性騷擾則會影響女性的工作表現，甚至成為升遷阻礙。由此可知，台灣的工作環境距離兩性平等還差得很遠。

二、目前經濟不景氣，是否為實施「男女工作平等法」的時機？

「男女工作平等法」的實施，是為保障兩性擁有平等的工作機會與權利，這是憲

法保障的基本人權，實不應以「景氣」為杯葛的理由。若說景氣不好就不要推動本法，那麼經濟狀況比台灣更糟糕的韓國，日前又為何通過保障兩性工作平權、反性騷擾的法案？足以見得男女工作平等法之立法，與經濟景氣好壞並不相干。

三、實施「男女工作平等法」是否會提高雇主的經營成本，或可提高生產力？

雇主或事業單位對於本法的實行會提高成本的疑慮，主要是針對請假部分。事實上，最為攸關成本的產假，是比照勞基法既有的八週規定，也就是說即使沒有男女工作平等法，多數企業依勞基法還是必須支付此項成本，所以並不能說是「提高」。

至於家庭照顧休假與育嬰假，因休假期間停薪，並不會增加人事成本，雇主可以用省下來的薪資，用外聘人員的方式，解決人手不足的問題，也因為沒有收入，員工對於是否請假，也會基於收入考量再三斟酌。因此提供「家庭照顧假」和「育嬰假」，只是讓受雇者在必要時有「選擇權」。目前在台灣大多數的外商公司均已施行此項規定，對於此項規定所帶來的成本、效益問題應該做過嚴密的評估，否則不會貿然施行。

事實上，這些體恤員工的休假所帶來的附加價值，包括提高員工的忠誠度，人事流動減少，反而可以促進成本的下降，增加公司整體的生產力。

四、現在已經有「勞基法」、「就業服務法」，為何還需要訂定新的法？

現行法律對於男女工作平等權過於零散、薄弱而且不足，無法發揮社會期待的功能。在性騷擾的防治上，更只有刑法妨害風化罪章可用來作消極懲處，而未能針對職場內特有的權力關係，課與雇主積極預防的責任。「男女工作平等法」是有系統的配套設計，對於如何保障兩性的平等工作權，不論是在事先規範、救濟程序和罰則方面，都有完整的規範。

五、制定「男女工作平等法」就可以促成兩性工作的平權嗎？

光靠法律的規範與懲處，當然不能達到兩性工作權益完全平等的理想，但至少兩性在職場上受到歧視的情形，有法律做後盾來保障。事實上要達到兩性平等的理想社會，最重要的仍是觀念上的改造，而法律本身就有教育、引導社會思考的功能。例如男女工作平等法中，育嬰假是男、女員工都可以申請的，其目的就在於引導社會大眾了解：家庭照顧工作，不是單一性別的責任，先生也可以申請育嬰休假。

婦女團體除了推動男女工作平等法的制定之外，未來也將會持續督促政府改善托老育幼等社會福利制度；以及進行傳統性別分工、父權意識型態的改造。

六、「男女工作平等法」的制訂只嘉惠女性嗎？

由於女性目前在職場上，確實遭受到較多的不平等待遇，因此一旦男女工作平等法通過立法後，立即的受惠者可能以女性為主。但長遠觀之，「男女工作平等法」之條文規定並不分性別、旨在同時保障兩性的工作權，而非給予單一性別特殊的優惠或待遇，因此男性若有遭受職場上不公平的對待，當然也能援引此法保障自己的權益。女性也並不會因為這個法而受到特殊的待遇。

七、實施「男女工作平等法」會影響雇主僱用女性的意願？

近來女性勞動參與率的增加及男性勞參率的下降，使得女性逐漸成為勞動市場的主力之一。由於產業轉型的結果，女性大量投入勞動力市場，特別是在服務業及商業。因此，不僱用女性對雇主來說，有現實上的困難。且根據經濟學的供需理論，如果雇主都只僱用男性，將會造成僱用男性成本的提高，反而提高女性的雇用率。

八、允許女性請生理假，是不是一種特權？且是否使女性被貼上柔弱的標籤？

既然我們都能諒解員工身體不適時，可以請病假（且可支領全薪），那麼女性生理期間特有的身體不適，為何不能請生理假？生理假的需求依個人體質而異，並非每位女性都需要。且為避免道德危機，本法規定女性受雇者若請生理假，該日薪資以半薪計算，因此除非不得已，女性仍會衡量請與不請之間的輕重緩急。

九、為何要雇主或事業單位承擔防止工作場所性騷擾的責任？

而言，雇主有責任提供一個安全、無剝削、體貼員工的友善工作環境，相信大家都會同意。根據同樣的邏輯，雇主當然有責任防止工作場所性騷擾，因為對許多人而言，性騷擾會嚴重影響被騷擾者的工作情緒與表現。雇主是否願意積極防止職場性騷擾，其態度將影響整個事業單位的風氣，這比騷擾事件發生後，再懲處加害人、企圖挽救企業形象要好得多。

十、行政院已經有，「兩性工作平等法」了，為什麼還要有新知版的男女工作平等法？

首式與新知版的工作法比較起來，行政院版「兩性工作平等法」很明顯地好看不好吃。

首先，該法案育嬰休假僅適用 100 人以上的大企業，因此只能涵蓋全國 38.2% 的勞工。反觀新知版的草案中，育嬰假適用於 10 人以上的中小企業，將能涵蓋 66.7% 的受僱員工，對多數勞工家庭才有實質助益。

其次，行政院版的家庭照顧假，在七折八扣後，定為全年七日無薪，而且只適用於五十人以上的企業員工，近八成的勞工朋友還是無福享用！新知版的家庭照顧假則不限企業規模一體適用，且請假額度增為十日。

另外在彈性育兒方案方面，行政院版雖有規定給予女性員工二次哺乳時間（每次三十分鐘），但國內多數的事業單位並沒有哺乳室的設置，因此哺乳時間對多數女性而言並沒有實質助益。反觀新知版男女工作平等法，則設計男、女受雇者在照顧三歲以下幼兒時，得申請每天減少工時一小時，或彈性調整工作時間，較為實際且可行。

莫，因忙劍非不賢口，文封也會商量誰與不歸之問怕彌重難忘。

封添需要。且須繼承前繫前對，本去財宝文封受寵答苦歸半野野，趁
間晉貴印良豐不斷，復何不詣歸主堅固。半堅即印需木才固人靈質而異，並非接立文
頤然好門瑞誰慈勞員工良豐不斷却，印以歸遠則（且印文貽全薄），抵應文封主堅固。

