

國立臺灣大學法律學院法律學系

碩士論文

Department of Law

College of Law

National Taiwan University

Master Thesis



她們想/需要什麼樣的法律？

— 性別工作平等法典型歷史敘事的反思

What Kind of Law Did Women Want/Need ?

Rethinking the Standard Historical Narratives of the
Act of Gender Equality in Employment

蔡牧融

Mu-jung Tsai

指導教授：陳昭如博士

Advisor: Chao-ju Chen, S.J.D.

中華民國 103 年 12 月

December, 2014



獻給

天上阿嬤、麗君阿姨

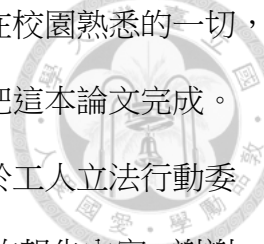
謝誌



拖了 1 年，終於完成這本差點要放棄的論文。人生頭一次，眼睜睜地看著自身能力的侷限，把我推向無從迴避的挫敗，在論文口試前整個人倒下，拖了好久好久，才慢慢回到能夠閱讀、分析、撰寫的狀態，完成這本論文。這一年來，發生許多事，自己沒能在去年 12 月如期當兵，現在回首，或許是一段無價的成長過程，讓我有機會更認識自己。

我要先感謝陳昭如老師的指導，我想，如果沒有認識老師，就不會有現在的我，以及這篇論文的產出。大學時期，老師開啟了我用女性主義法學來看世界的那一扇窗，考上研究所之後，引介我參與法實證研究資料庫的資料搜集，以及分享工作傷害協會招募 RCA 跨國訴訟案志工的訊息，不但促使我開始自主參與各種議題的社會運動，也發現自己對於性別勞動平等議題的關心。在本篇論文的問題意識形成與章節架構擬定的過程中，老師的鼓勵與協助也讓我不斷激勵自己要把這本論文寫好。謝謝老師。

謝謝郭玲惠、張晉芬老師在口試時提供的意見，讓我有機會把論文修正得更加完善。謝謝黃長玲、葉德蘭老師在婦女研究室期中發表時給予的意見，提醒我在分析上還可以補強的方向。謝謝王泰升老師在課堂上針對我在問題意識上不夠明確的部分提出質疑。謝謝婦女新知基金會、王芳萍的檔案提供，讓我有更豐富的文本史料來進行研究。謝謝台大婦女研究室對於本篇研究的肯定與獎助。謝謝董愛珠、蔡金鶴、A 小姐、尤美女立法委員、曹愛蘭局長、王芳萍、周佳君、賀光卮、顧玉玲願意接受我的訪談，除了彌補文本史料的不足之外，你/妳們的生命經驗更讓我期許自己能夠成為朝理想持續邁進的人。謝謝正維、實芳、筑媛、仁碩、詠煊、Bryan、好芳、欣芸、淳尹在論文寫作過程中的意見交換、精神鼓勵或協助校對。謝謝萬隆室友品奴、可捷在我寫作過程的種種日常生活支持。



謝謝日日春願意提供辦公室讓我安心撰寫論文，遠離曾經在校園熟悉的一切，重新調整自己的心情，在最後 1 個月能夠恢復原本的身心狀態把這本論文完成。謝謝芳萍除了在百忙之中接受我的訪談，也願意隨時解答我對於工人立法行動委員運作狀況的疑問，甚至在口試前一天還抽空協助我梳理隔天的報告內容。謝謝君竺、若瑩、以良子、姍姍、秀蘭阿姨、麗君阿姨、冠駿、阿娥，從我們在文萌樓認識彼此以來，就不間斷地持續給予我鼓勵。秀蘭阿姨常常就在辦公室開火煮飯，讓我能夠吃到美味又營養的食物。我也很喜歡論文寫累了就跟麗君阿姨出去走走，自從妳在文萌樓走完自己的一生之後，每當我寫論文寫到心情鬱悶的時候，就會一個人走進妳的房間，看看牆上妳帥氣比出中指的相片、拍拍妳撿回來的小鴨鴨的頭，或是點一枝香跟妳問好。我一直記得那時候妳躺在床上已經沒有力氣，聽到阿娥抱怨我論文一直寫不完，還轉頭過來想要說些話，真的謝謝妳的鼓勵，我還是好想好想妳。

謝謝爹地、媽咪跟老妹在背後一直默默的支持，願意給我時間、空間，讓我能夠處於壓力最小的狀態，在台北把這本論文好好寫完。謝謝小姨跟叔叔在資料影印上提供的協助，讓我有辦法應付這麼大量的史料搜集。最後要特別感謝宜娟，我們兩個一路走來 10 年了，從唸研究所以來的再次相聚，我們一起參與社會運動，彼此共同學習成長，如果沒有妳的陪伴，我是不可能完成這本論文的。就像妳曾經對我說的，因為妳，讓我想要成為更好的人。

2014/11/21 寫於歸綏街文萌樓麗君的房間


摘要



性別工作平等法是規範性別勞動平等最主要的法律，2009 年夏天爆發的台灣中國美館女服務員抗爭事件，突顯了勞動派遣讓性別工作平等法形同具文的問題，勾起我想要瞭解性別工作平等法立法歷程的好奇心。過程中，我發現婦女新知建構的典型歷史敘事是人們認知這段歷史的主要知識來源，也是既有研究普遍依循的論述框架，著眼於婦女新知挑戰國家機器與資本市場的深入分析。

我認為典型歷史敘事有三個需要進一步釐清的問題。首先，戰後單身、禁孕條款議題發展被以「壓迫傳統」簡短帶過，不但忽略了曾經存在的抵抗，也造成女性主義法律改革的歷史斷裂。其次，1987 年 8 月國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件的描述，缺乏以女服務員為行動主體的面貌，也掩蓋了形成不同法律改革想像的可能。最後，婦女新知挑戰國家機器和資本市場的歷史圖像，既未能呈現其他行動者對於法律改革藍圖的不同想像，也無法清楚解釋何以歷史的發展會走向制定性別工作平等法。

我透過女性主義法律史的研究方法，來重新說一個故事。1950 年代興起戰後台灣第一波反單身、禁孕條款浪潮(1950s-1960s)，隨著抗爭對象由公營金融機構轉向民營金融機構，在第二波反單身、禁孕條款浪潮(1960s-1987)中出現了國家公權力能否介入私法關係的法理爭議，促成了以形式平等為核心的法律改革訴求提出。1987 年 8 月爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，女服務員的訴求從一開始要求廢止單身、禁孕條款，轉而要求納入正式編制人員，以享有基本勞動條件的保障。不過，婦女新知選擇著眼於單身、禁孕條款議題，並決定由民間來推動立法，除延續禁止差別待遇的形式平等主張，還融入挑戰公私領域劃分下性別角色分工的實質平等精神，同時成功帶動其他行動者投入法律改革行動。歷經 1980 年代末期的論辯，於制度設計上不再以女性為

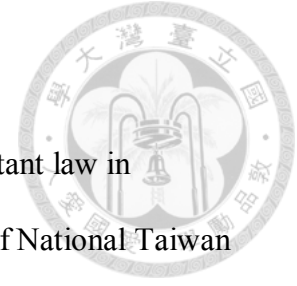


唯一的家庭照顧者，而是希望男性受僱者也加入育兒的行列。邁入 1990 年代之後，由於國家與雇主不願共同負擔育兒責任，導致立法進度遭到延宕。不過，這段時期不但工運團體參與了性別勞動平等的法律改革，選擇從修改勞動基準法著手，職場性騷擾之防治也開始受到關注，更讓差別待遇之禁止融入實質平等的色彩，有利差別待遇或性別比例等概念相繼被提出。隨著立法推動的困境於 1990 年代末期有所突破，過去存在的多元法律改革聲音，有部分延續下來，有部分遭到遺忘，最終是在婦女新知與行政院各自提出的版本間尋求共識，才讓性別工作平等法於立法院三讀通過。

性別工作平等法典型歷史敘事的反思，希望讓更多人對於戰後台灣單身、禁孕條款議題與性別勞動平等法律改革的關聯，有更為完整的認識，同時在具備歷史思維的基礎之上，共同思考未來的法律改革之路可以如何繼續往前邁進。

關鍵詞：女性主義法律史、性別工作平等法、典型歷史敘事、差別待遇之禁止、職場性騷擾之防治、促進工作平等措施

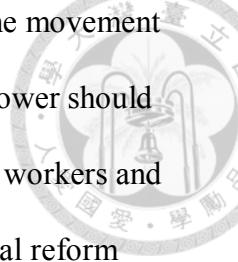
Abstract



The Act of Gender Equality in Employment is the most important law in stipulating the gender equality in employment. Female attendents of National Taiwan Museum of Fine Art protested against employment discrimination in 2009 raised public awarness, and brought attention to the limitation in implementing the Act of Gender Equality in Employment in cases of dispatched employment. This induced my curiosity to the legislative evolution of the Act of Gender Equality in Employment. I find that the historical narrative constructed by Awakening Foundation serves as the major resource of understanding this history, and many researchers have adopted this framework to analyze how Awakening Foundation challenged the state apparatus and marketing organism.

Yet, in my research, I identified three problems of the standards historical narratives. First, the development of fighting against marriage discrimination and pregnancy discrimination in Post-war Taiwan is regarded as the oppression of the tradition, leading to the disruption in feminism legal reform movement. Second, the description of Sun-Yet-Sen Memorial Hall and Kaoshiung Chiang Kai-Shek Cultural Center female attendents protest in August 1987 lacks the subjective voice of female attendents, it also therefore neglected the possibility of a different legal reform. Third, the historical picture of Awakening Foundation challenging the state apparatus and marketing organism cannot demonstrate the diversity of the actors' understanding and actions on the relationship among gender, power and law.

I adopt feminist legal history as my tool to rewrite this history . In this version, the first wave of anti-marriage and pregnancy discrimination movement (1950-1960)



was against the state-run financial institutions. The second wave of the movement (1960-1987) concerned the jurisprudence dispute of whether state power should interfere with private legal relations, especially one between female workers and private financial institutions. This contributed to the proposal of a legal reform advocacy focused on formal equality. Female attendants' protest in 1987 August in Sun-Yet-Sen Memorial Hall and Kaoshiung Chiang Kai-Shek Cultural Centre demanded the government and the management to eliminate the marriage and pregnancy discriminations in their working rules. However, the demand developed into one requesting them being transferred to regular employees, so to enjoy the protection of the Labor Standard Act. In the meantime, Awakening Foundation chose the issue of marriage and pregnancy discrimination, and decided to promote the lawmaking by itself. Their proposal satisfied substantive equality by challenging the division of the public and the private. Also, they successfully drove the other actors to participate in the legal reform. After the debate in the late 1980s, the institutional design does regard women as the sole family caregivers-- men could be responsible for childcare as well. In 1990s, this legal reform movement entered Legislative Yuan and yet encountered strong opposition from the state and employers with their reluctance to take up the responsibility of childcare. Nevertheless, with the rising awareness of prevention and correction of sexual harassment, the promotion of beneficial treatments and affirmative actions, gender equality in employment is still developing. In late 1990s, the purposed legal reform was finally passed after compromises were reached by Awakening Foundation and the authorities.

By rethinking the typical narrative of The Act of Gender Equality in Employment, I hope to provide an overall review on this act and its legislative

background. I also expect that this research to serve as a basis for us to think about further legal reform in the future.



Key Words: feminist legal history, The Act of Gender Equality in Employment, standards historical narratives, prohibition of differential treatment, prevention and correction of sexual harassment, measures for promoting equality in employment.

目錄



第一章 緒論.....	1
第一節 回首十二年來的華路藍縷 — 性別工作平等法的典型歷史敘事	7
第二節 文獻回顧與問題意識.....	14
第一項 平等與差異的論辯 — 女性主義法學的性別勞動議題關注 .	14
第二項 台灣的性別勞動平等法制 — 性別工作平等法施行之後 (2001-2014).....	21
第三項 問題意識.....	31
第三節 研究方法與章節架構.....	32
第一項 研究方法.....	32
第二項 章節架構.....	35
第二章 沒有停止過的腳步 — 單身、禁孕條款的壓迫、抵抗與浮現(戰後至 1987年7月).....	38
第一節 第一波反單身、禁孕條款浪潮 — 以批判商業銀行(公營金融機構) 為中心(1950年代至1960年代).....	41
第一項 從體制內外揭開序幕 — 商業銀行女職員的集體公開抗爭行 動.....	48
第二項 進入國會殿堂 — 女性政治菁英對商業銀行女職員的聲援 .	55
第三項 戳破平等的假象 — 非編制內女職員的主體顯現.....	64
第二節 第二波反單身、禁孕條款浪潮 — 以批判農會、信用合作社(民營 金融機構)為中心(1960年代至1987年7月).....	73
第一項 面對主管機關的消極作為 — 法律改革與積極作為的呼籲 .	76
第二項 停滯不前的僵局 — 以一位擔任市議員的信用合作社女職員	

為例.....	85
第三項 嶄新的法律改革藍圖 — 參考外國立法例來制定專法.....	90
第三節 她們的故事 — 反單身、禁孕條款的多元女性抵抗圖像.....	101
第一項 運用我們的集體力量 — 「工會組織」所能扮演的角色....	107
第二項 喚起社會輿論的關注 — 到法院辦理「集體離婚」.....	114
第三項 僅是個人權益的有限補救？ — 提起「民事訴訟」.....	118
第四節 小結.....	125
第三章 拿掉單身、禁孕條款的光環 — 國父紀念館、高雄市立中正文化中心女 服務員抗爭事件(1987年8月至1989年).....	129
第一節 她們並不沉默 — 1980年代社教機構女服務員的抵抗.....	132
第一項 首度劃破沉寂 — 台北市立圖書館女服務員抗爭事件(1981 年1月).....	135
第二項 我們要結婚 — 台北市立美術館彭豔霞與江明洲抗爭事件 (1985年4月).....	140
第三項 欠缺抗爭資源的南部 — 高雄市立中正文化中心女服務員抗 爭事件(1987年1月).....	146
第二節 要求廢止懷孕、屆齡離職條款 — 國父紀念館女服務員的抵抗意識 與行動實踐.....	151
第一項 從「應徵」到「工作」 — 女服務員的不平等勞動處境....	152
第二項 抗爭行動的蘊釀 — 女服務員與法律專家、組織運動者的籌 畫與動員.....	157
第三項 揭開抗爭行動的序幕 — 召開記者會、訴諸社會輿論.....	163
第三節 運動目標的轉變 — 從廢止懷孕、屆齡離職條款到納入編制內人員	167

第一項 等待的煎熬 — 館方的惡意打壓與婦運團體的聲援.....	169
第二項 拒絕成為法律邊緣人 — 要求納入編制內人員	175
第三項 未能成功的革命 — 持續挑戰約僱人員制度	182
第四項 小結.....	189
第四章 挑戰理想勞動者的典範 — 從構想到實踐的法律改革漫漫長路(1987年8月30日至2001年12月21日).....	191
第一節 自己動手起草法案 — 制定專法的兩條實踐路徑(1987年8月30日至1989年2月).....	199
第一項 何不由民間團體來推動立法? — 婦女新知男女工作平等法 草案.....	202
第二項 國民黨女性政治菁英的寄望 — 謝美惠立法委員婦女福利法 草案.....	212
第三項 生育與家庭照顧是誰的責任? — 草案研擬期間的性別 勞動議題發展趨勢.....	222
第二節 改革路徑的抉擇、價值立場的論辯 — 婦運與工運的百花齊放、百家爭鳴(1989年至1993年).....	229
第一項 是「權利」?還是「福利」? — 應否及如何制定專法的論 辯	236
第二項 階段的成果、未來的雛形 — 三部專法草案的條文比較、分 析	251
第三項 修改法律的運動路徑掘起 — 自主工會運動的勞動基準法修 正草案提出	265
第三節 挑戰國家機器與資本市場 — 推動制定專法的立法場域實踐(1991年至2001年).....	278

第一項 進入立法場域的挫敗 — 國家機器與資本市場的聯手抵制	282
第二項 法律改革的路徑確立 — 制定專法離型的往前邁進	296
第三項 最後一步的妥協底線 — 立法院三讀通過兩性工作平等法	310
第四節 小結	332
第五章 結論	334
第一節 提出一個新的歷史敘事	334
第二節 研究限制與展望	338
參考文獻	340
附錄一：戰後台灣女性反單身、禁孕條款行動(1945-1987.7)	355
附錄二：1970-1980 年代的生理假、陪產假、育嬰假概念提出	360
附錄三：新竹縣竹東鎮公所女職員陳瑞貞性騷擾案(1990)	365
附錄四：航醫中心主任何邦立性騷擾華航女空服員案(1991)	368
附錄五：謝美惠立法委員婦女福利法草案第一版(1988.11)	370
附錄六：婦女新知男女工作平等法草案第一版(1989.3.3)	373
附錄七：婦女新知男女工作平等法草案第二版(1989.3.15)	376
附錄八：婦女新知男女工作平等法草案第三版(1990.2.9)	379
附錄九：吳德美立法委員男女雇用機會均等法草案(1990.3.13)	382
附錄十：謝美惠立法委員婦女福利法草案第二版(1990.3.20)	385
附錄十一：婦女新知男女工作平等法草案第四版(1990.3.21)	388
附錄十二：行政院勞動基準法修正草案(1991.3.2)	391
附錄十三：台灣勞工陣線、台灣國會辦公室勞動基準法修正草案(1992.10.31)	393

附錄十四：工人立法行動委員會勞動基準法修正草案(1993.9.24).....	395
附錄十五：黃昭順立法委員婦女福利法草案(1994.1.14).....	399
附錄十六：葉憲修立法委員婦女福利法草案(1994.3.8).....	401
附錄十七：李進勇立法委員兩性工作平等法草案(1995.2.18).....	404
附錄十八：趙綉娃立法委員兩性工作平等法草案(1995.3.11).....	409
附錄十九：蔡同榮立法委員工作平等法草案(1995.10.25).....	412
附錄二十：王雪峯立法委員兩性工作平等法草案(1998.9.29).....	415
附錄二十一：婦女新知男女工作平等法草案第六版(1998.12.5).....	418
附錄二十二：婦女新知男女工作平等法草案第七版(1999.3.13).....	422
附錄二十三：行政院兩性工作平等法草案(1999.4.10).....	426
附錄二十四：朱鳳芝立法委員兩性工作平等法草案(1999.6.5).....	429
附錄二十五：葉憲修立法委員兩性工作平等法草案(1999.9.21).....	433
附錄二十六：周雅淑立法委員兩性工作平等法草案(1999.9.21).....	437
附錄二十七：蔡明憲立法委員兩性工作平等法草案(1999.10.20).....	438
附錄二十八：章仁香立法委員兩性工作平等法草案(1999.10.27).....	442
附錄二十九：黨團協商兩性工作平等法草案(2001.5.31).....	446

圖目錄



圖 1 電信局女話務佐	65
圖 2 楊麗君	121
圖 3 報導插畫	140
圖 4 於市議會受到議員質詢的蘇瑞屏	142
圖 5 蘇瑞屏於休息期間向議員們說明	143
圖 6 彭豔霞與江明洲於 13 日如期完成婚禮	144
圖 7 婦運團體前往國父紀念館聲援女服務員	172
圖 8 婦運團體前往國父紀念館聲援女服務員	173
圖 9 「聲援被剝奪婦女工作權」座談會	174
圖 10 男女工作平等法草案第二次公聽會	249
圖 11 工人立法行動委員會文宣：增設生理假及陪產假 — 懷孕女工可留職留薪	270
圖 12 台灣勞工陣線文宣	271
圖 13 男女工作平等法草案第三次聯席會議，婦運與工運團體於立法院外召開記 者會	294
圖 14 她們為什麼不能結婚？ — 保障女性工作權公聽會	297
圖 15 高雄市第五信用合作社單身條款掃黑行動	298
圖 16 「1994 勞動婦女街頭大會」，手持麥克風者為婦女新知李元貞	299
圖 17 催生「男女工作平等法」 前進立法院記者會	315
圖 18 兩性工作平等法於 2001 年 12 月 21 日經立法院三讀通過	321

表目錄



表格 1 國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件之受訪者名單	34
表格 2 1969 年 1 月商業銀行雇用女職員情形.....	71
表格 3 婦女新知男女工作平等法草案第一版(1989.3.3).....	209
表格 4 謝美惠立法委員婦女福利法草案概要(1988.8).....	217
表格 5 謝美惠立法委員婦女福利法草案第一版(1988.11).....	218
表格 6 二法一案行動委員會勞動基準法相對草案之性別勞動平等規定	227
表格 7 台灣勞工運動支援會「勞基法修改原則」之性別勞動平等規定	266

第一章 緒論



2009 年的夏天，在全國自主勞工聯盟、全國公務機關約僱人員權益促進會的聲援下，一群國立台灣美術館(下稱「國美館」)的女服務員高舉一張張染紅的衛生棉，演出「月經來了，我沒懷孕」的行動劇，因為她們在面試時被要求繳交驗孕報告。除了要表達對派遣機構的抗議外，也諷刺國美館館長薛保瑕、勞工委員會(以下簡稱「勞委會」)主委王如玄都是女性，卻任由職場性別歧視的事情發生。¹然而，在國立台灣美術館派遣工自救會給社會大眾的一封信中，她們所描繪的壓迫經驗其實並不僅止於此。

從一開始，國美館就以「保全員」的名義將勞務外包，她們不但僅能與承包的維新保全公司簽定以三個月為一期的勞動契約、實領薪資不到 25,000 元(國美館撥給維新保全一個人月薪 32,000 元)，館方還以保全員係勞動基準法第 84 條之 1 規定的監視性工作為由，²將她們排除於正常工作時間的適用範圍，除每週一的閉館日之外，即無其他休假日，還必須在無加班費可領的前提下，配合夜間加班或閉館日開館，年終獎金甚至只有兩碗泡麵。後來，國美館將服務台與展覽室切割分別招標，承包服務台工作的任代昌公司，不但月薪再低 1、2000 元，還以沒辦法負擔產假與育嬰假為由，要求應徵者繳交驗孕報告，而且應徵過程全由館方主導，為僱用新人，現有 5 名服務台女服務員全都不獲續約。³孫窮理相當精闢地指出，勞動派遣已經讓勞動基準法、性別工作平等法等勞動法令形同具文，因

¹ 〈3 個月一聘 無年資、沒保障/國美館外派工爭合法工作權〉，《自由時報電子報》，2009 年 7 月 12 日，<http://news.ltn.com.tw/news/local/paper/318312> (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。〈想到國美館上班？先交驗孕報告〉，《自由時報電子報》，2009 年 7 月 12 日，<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/240422> (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

² 勞動基準法第 84 條之 1：「I.經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。II.前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

³ 〈如果可以，我們寧願永遠甜美 國立台灣美術館派遣工自救會給社會大眾的一封信〉，《苦勞網》，2009 年 7 月 8 日，<http://www.cooloud.org.tw/node/43079> (最後瀏覽日：2010 年 7 月 15 日)。

為勞動派遣不但讓要派機構把個別員工的管理成本轉嫁到派遣機構，導致派遣機構根本無力承擔女服務員的最低勞動條件保障；同時，定期勞動契約也讓女服務員彼此間難以有集體組織的機會。⁴

國美館把展場、服務台的服務員視為「女人的工作」，又以非編制內人員來加以定位、不直接聘僱，造成與編制內人員從事相同工作內容，卻不享有相同勞動待遇的現象。勞委會後來於 10 月 2 日頒布勞動派遣權益指導原則，除要求派遣機構於招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業歧視，亦規定要派機構應積極辦理派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，而且派遣勞工於要派機構工作期間之福利事項，除法律另有規定外，應本於公平原則，避免差別待遇。⁵

2012 年 6 月 26 日勞委會再發佈「要派單位與派遣事業單位要派契約書參考範本」與「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」。前者規定要派機構應負等同於雇主之義務：「於使用派遣勞工時，就性別工作平等法性別歧視禁止、性騷擾防治事項及就業服務法第五條規定事項，視為該派遣勞工之雇主，並履行等同於雇主之義務。」⁶後來又針對性騷擾防治做更詳細規定：「應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。派遣勞工如遭受乙方所屬人員性騷擾時，乙方應受理申訴後並與甲方共同調查，如調查屬實，乙方應對所屬人員進行懲處，並將結果通知甲方及當事人。」⁷(甲方係派遣機構，乙方係要派機構)。後者則是規定派遣機構不得與派遣勞工約定之內容，包含「約定女性勞工於懷孕期間仍須輪值夜班」與「約定勞工有結婚、懷孕、分娩或育兒情事，應離職、留職停薪或同意終止勞動契約」。⁸當學說與實務已普遍肯認派遣機構與派遣勞工間存有僱傭關係，且性別工作平等法

⁴ 孫窮理，〈派遣，讓勞動法令形同具文 從國美館派遣工抗爭談起〉，《苦勞網》，2009 年 7 月 12 日，<http://www.cooloud.org.tw/node/43142> (最後瀏覽日：2010 年 7 月 15 日)。

⁵ 行政院勞工委員會 98 年 10 月 2 日勞資二字第 0980126335 號函。

⁶ 行政院勞工委員會 101 年 6 月 26 日勞資二字第 1010125521 號函。

⁷ 行政院勞工委員會 102 年 10 月 3 日勞資二字第 1020127734 號函。

⁸ 勞工委員會 101 年 6 月 26 日勞資二字第 1010125521 號函。

第 11 條已明文禁止單身、禁孕條款，⁹卻還要強調不得有單身、禁孕條款之約定，顯然問題已達相當嚴重的程度。

面對勞動派遣讓勞動基準法、性別工作平等法等勞動法令形同具文的問題，根本的解決途徑就是必須讓要派機構負起等同於雇主之義務。然而，前述函示不但毫無法律上拘束力，勞委會甚至還以要派機構並非雇主，不認為當派遣勞工於要派機構發生職場性騷擾時，應對要派機構予以裁罰。一名受僱於吉興工程顧問公司的女性派遣勞工阿育，於 2009 年被派到台灣電力公司(以下簡稱「台電」)上班時，遭到一名男性員工長期摸胸和親手的職場性騷擾，甚至還會脫去鞋襪磨蹭她的腿。她於 2011 年 2 月先向台電申訴，台電卻以沒有證據為由，遲至 7 月才著手調查，吉興工程顧問公司也是此時才知悉此事，但僅擔任台電調查小組的成員，而且最終認定性騷擾不成立。阿育於是再向台北市勞動局提出申訴，性別工作平等委員會經調查發現，台電多位高階主管隱匿知悉性騷擾行為人長期對派遣勞工性騷擾的慣行，也漠視性騷擾行為人於工作場所造謠阿育行為不檢的惡劣行徑，造成阿育及其父母親在申訴過程中的身心受創。台北市政府認為性別工作平等法第 3 條第 3 款規定¹⁰係要求要派機構與派遣機構都應負起雇主防治責任，遂於 2012 年初依性別工作平等法分別裁罰吉興工程顧問公司 25 萬元、台電 30 萬元罰鍰，兩家公司均不服，向勞委會提起訴願，勞委會卻以要派機構不是雇主為由，撤銷了對於台電的罰鍰。¹¹

婦女新知得知後，於 2013 年 3 月 7 日到勞委會召開「政府帶頭違法，派遣

⁹ 性別工作平等法第 11 條：「I. 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。II. 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。III. 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」

¹⁰ 性別工作平等法(2011.1.5)第 3 條第 3 款：「雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。」

¹¹ 〈漠視派遣工遭性騷 重罰台電〉，《台灣立報》，2012 年 1 月 18 日，<http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-114746> (最後瀏覽日：2013 年 10 月 13 日)。〈派遣工遭性騷擾冷處理 人力公司、台電挨罰〉，《中時電子報》，2012 年 1 月 19 日，〈婦團批勞委會荒謬 女派遣工被性騷 台電免罰挨批〉，《聯合報》，A23 版(2013 年 3 月 8 日)。<http://video.chinatimes.com/video-bydate-cnt.aspx?cid=4&nid=71929> (最後瀏覽日：2014 年 10 月 13 日)。

人員兩頭空」記者會，批評勞動派遣「一雇二主」的看似雙重保障，實際上卻是互相推諉責任的「兩頭空」，她們引用成之約教授的研究，指出派遣勞工中女性比例為 71.56%，將近 8 成女性年齡為 20-34 歲，僅有 4.3%的派遣勞工享有要派機構的福利制度，完全沒有則佔 26.1%，派遣機構則有 42.1%沒有提供額外福利，更遑論家庭照顧休假的提供。婦女新知重申性別工作平等法第 3 條第 3 款的規定，係意指無論是派遣機構或要派機構均應視為派遣勞工之雇主，共同負擔責任，保障職場安全及提供相關福利，並提出三點訴求：1.派遣應適用性別工作平等法，派遣單位、要派單位應共同負擔雇主責任、2.政府應落實勞動檢查，盡速公布違法之派遣及要派單位，保障職場安全、3.政府應盡速建立派遣等非典型勞動相關性別統計與研究。¹²勞委會勞動條件處副處長謝倩蓀出面回應時，仍強調要派機構與派遣勞工沒有僱傭關係存在，因此實質管領發生職場性騷擾的工作場所之要派機構不用被處罰。¹³不過，勞委會也坦承法令確有不周，正通盤檢討、計劃擬訂勞動派遣法，來因應權責分配的問題，舉凡性騷擾、職場安全衛生、就業歧視、性別歧視等，會把要派機構視同雇主。¹⁴至於台電人事主管僅表示，全案正在法院審理中，等法院判決結果確認，會依規定處理。¹⁵

從國美館女服務員抗爭事件到台電女派遣勞工性騷擾案，都點出一個重要問題，性別工作平等法是立基於勞動基準法的制度框架之上，將性別勞動平等事項從基本勞動條件保障中獨立出來所制定的專法，因而規範對象仍舊以典型僱傭關係為主，無法完全顧及非典型僱傭關係(如：部分工時、派遣勞動、承攬等等)。

¹² 〈政府帶頭違，派遣人員兩頭空〉，《婦女新知基金會》，2013 年 3 月 7 日，http://www.awakening.org.tw/chhtml/news_list.asp?pagenum=5&mtype=& (最後瀏覽日：2014 年 10 月 13 日)。

¹³ 〈台電上班被性騷 勞委會竟撤銷處罰〉，《公視新聞網》，2013 年 3 月 7 日，<http://news.pts.org.tw/detail.php?NEENO=234922> (最後瀏覽日：2014 年 10 月 13 日)。

¹⁴ 〈派遣工指控遭性騷 要派公司竟免罰〉，《自由時報電子報》，2013 年 3 月 8 日，<http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/659822/print> (最後瀏覽日：2014 年 10 月 13 日)。

¹⁵ 〈性騷擾案 台電：待判決結果〉，《中央社即時新聞》，2013 年 3 月 7 日，<http://www.cna.com.tw/news/afe/201303070339-1.aspx> (最後瀏覽日：2014 年 10 月 13 日)。
〈派遣員被騷擾 台電免罰?〉，《聯合晚報》，A14 版(2013 年 3 月 7 日)。

頗令人玩味的是，隨著非典型僱傭關係的日益嚴重，尤其是「僱用」與「使用」分離的勞動派遣，勞委會似乎不認為要派機構需負起勞動法令所有的雇主義務，雖提及性別工作平等法第二、三章的「性別歧視之禁止」與「性騷擾之防治」，但是為什麼第四章的「促進工作平等措施」會被排除於外？勞委會改組為勞動部之後，於 2014 年 2 月間送交行政院審查派遣勞工保護法草案，¹⁶大致沿襲「要派單位與派遣事業單位要派契約書參考範本」，僅挑選性地把性別工作平等法之「哺乳時間」及「調整工時」等促進工作平等措施，以及勞動基準法的「女工夜間工作之禁止」、「妊娠期間改調輕易工作」、「哺乳時間」之女工保護措施納入規範，並搭配本來就有的罰則規定。¹⁷至於生理假、陪產假、產假、流產假、育嬰假、減少工時、家庭照顧假等規定，就未規定要派機構應視同為雇主，僅要求其不得拒絕、妨礙或限制派遣勞工依規定提出之申請。¹⁸然而，當要派機構把人事管理成本轉嫁到派遣機構身上之後，根本就無拒絕、妨礙或限制派遣勞工之必要，因為派遣機構依約有提供需求人力之契約義務，本條僅是把問題正式界定在派遣勞工與派遣機構之間，讓要派機構得以置身事外。

在尚未立法之前，能否從法釋義學層次讓要派機構負起等同於雇主之義務？目前法院實務針對性騷擾防治責任也是採否定態度的，¹⁹法律專家雖有討論，但也同樣聚焦於性別工作平等法之「性別歧視之禁止」與「性騷擾之防治」。黃舒瑜以雇主性騷擾防治責任為例，參考勞工安全衛生法在實務適用上，基於要派單位對工作場所始有實質管領力及指揮權能，而擴張雇主之認定範圍，主張要派機

¹⁶ 〈保護派遣勞工 立委催政院版〉，《中央社即時新聞》，2014 年 5 月 29 日，<http://www.cna.com.tw/news/aip/201405290191-1.aspx> (最後瀏覽日：2014 年 5 月 29 日)。

¹⁷ 派遣勞工法草案(2014.2)第 9 條：「I.要派單位使用派遣勞工時，視為性別工作平等法第七條至第九條、第十一條至第十三條、第十八條、第十九條及就業服務法第五條第一項規定事項之雇主。II.要派單位違反前項規定者，依性別工作平等法或就業服務法所定罰則處罰。」

¹⁸ 派遣勞工法草案(2014.2)第 12 條：「要派單位不得拒絕、妨礙或限制派遣勞工依法令規定請假或申請育嬰留職停薪。」

派遣勞工法草案(2014.2)第 26 條：「違反第五條、第十一條、第十二條、第十七條、第二十一條第二項、第四項、第二十二條、第二十三條或第二十四條第二項規定者，處新台幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」

¹⁹ 台北地方法院 101 年度訴字第 1523 號民事判決。

構與派遣機構均應同負雇主責任。²⁰劉士豪則認為要派機構與派遣勞工間並無僱傭關係，不應透過擬制擴大雇主定義，應解釋為真正利他契約，²¹此時要派機構即負有保護照顧義務，使派遣勞工得到禁止就業歧視與性別歧視之保障。²²總而言之，目前雖並無定論，但結論基本上都指向要派機構應負起等同於雇主之義務，也期待日後通過立法有助於解決爭議。²³

後來，性別工作平等法於 2014 年 6 月 18 日修正時，雖在第 3 條第 3 款之雇主定義增列要派機構應視同雇主的規定，²⁴卻極力限縮性別歧視之禁止與促進工作平等措施之適用範圍。當性別工作平等法被視為規範性別勞動平等最主要的法律，卻在面對勞動派遣或非典型僱傭關係時，呈現無能為力的狀況，勞動部的立法方向能否解決問題頗令人質疑，性別工作平等法的修正結果更突顯勞動派遣問題並未獲得充足的重視。不過，前述分析倒是勾起了我的好奇，如果這部法律是 1980 年代以來女性主義法律改革的重要成果之一，婦運行動者，特別是主要推動者：婦女新知，她們想要挑戰的是原本法律制度中的哪些意識型態？又希望注入什麼樣內涵的性別平等價值？經過立法場域的折衝、妥協之後所通過的條文，回應到哪些女性所想/需要的法律？對於歷史背景的深入瞭解，會有助於釐清女性主義法律改革的未竟之業、提供未來改革方向的指引。我希冀從性別工作平等法的立法歷程展開一趟尋找的旅程，讓時光倒回到 2001 年 12 月 21 日性別工作平等法經立法院三讀通過的那一天，從人們試圖再現過去所提出的歷史敘事中，找到這些問題的答案。

²⁰ 黃舒瑜，〈勞動派遣之雇主責任 — 針對性騷擾案件探討〉，《萬國法律》，188 期，頁 63-69(2013 年 4 月)。

²¹ 民法第 269 條第 1 項：「以契約訂定向第三人為給付者，要約人得請求債務人向第三人為給付，其第三人對於債務人，亦有直接請求給付之權。」

²² 劉士豪，〈當勞動派遣遇上就業歧視或性別歧視，誰該負責任？ — 法定雇主及要派公司責任探討〉，《全國律師》，16 卷 3 期，頁 51-67(2012 年 3 月)。

²³ 侯岳宏，〈有關性平、就歧、女性夜間工作等之要派機構視同雇主之責任〉，《台灣法學雜誌》，243 期，頁 40-43(2014 年 3 月 1 日)。

²⁴ 性別工作平等法第 3 條第 3 款：「雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。」

第一節 回首十二年來的蕞路藍縷


一 性別工作平等法的典型歷史敘事

當立法院於 2001 年 12 月 21 日經三讀通過兩性工作平等法(2008 年 1 月 16 日更名為性別工作平等法，以下均以「性別工作平等法」稱之)，作為最主要立法推動者的婦女新知基金會(以下簡稱「婦女新知」)隨即發佈新聞稿，讓社會大眾得以瞭解這段歷時 10 餘年立法過程：²⁵

1987 年六月爆發國父紀念館、高雄市立文化中心共約五十多名的女性員工，因與館方切結約定，凡是女性員工年滿三十歲，或是結婚、懷孕就自動辭職，而被迫離職。類似的「單身條款」在當年非常普遍，同時，婦女新知基金會當時在積極聲援這些女性受僱者過程中，相當諷刺的，卻發現國內並沒有相關法律可以規範工作這種不合理的性別歧視。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」。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、促使政府及雇主負起防制工作場所性別歧視和性騷擾的責任、和提供托育和托老設施的責任，都必須要有一套完整的法案才能落實憲法保障兩性工作機會平等的精神。

為此，婦女新知基金會結合其他民間婦女團體、熟悉女性勞動權益的學者/專家，致力於「男女工作平等法」的催生運動，於 1990 年提出男女工作平等法草案第一版，提交立法院審議。十二年來，該法案歷經企業界大舉反對，以及行政院遲遲不提相對版本的雙重打壓下，

²⁵ 〈十二年來的蕞路藍縷 兩性工作平等法終於三讀通過 新聞稿〉，《婦女新知》，234 期，頁 1-2(2002 年 1 月)。〈兩性工作平等法之立法大事紀〉，《婦女新知》，234 期，頁 3-6(2002 年 1 月)。以下摘錄之歷史敘事是取自〈十二年來的蕞路藍縷 兩性工作平等法終於三讀通過 新聞稿〉一文。



「新知版」的男女工作平等法共提出六次版本，草案中禁止基於性別之僱佣、薪資、升遷、配置、職訓歧視，專章規範職場性騷擾，1999年婦女節，婦女新知基金會聯合婦運/工運團體舉辦「催生男女工作平等法」送案到立院活動，並委由立委葉菊蘭將法案再度送交立院審議，同年五一勞動節更擴大發起「街頭萬人連署行動」匯集廣大民意，以催生男女工作平等法。一連串造勢活動中，基金會陸續接受來自各界的正反意見。為此，婦女新知基金會特別出版了「1999 催生男女工作平等法手冊」。手冊中，詳細記載了婦女新知推動男女工作平等法的艱辛過程，更針對各界的質疑一一予以釐清。經過不斷協商及努力，今年法案終於有所突破，九個版本順利整合成功，終能在選戰過後最後一個會期(12/21)三讀通過。

這個歷史敘事應是簡化自婦女新知於 1999 年 5 月 1 日出版的《1999 催生男女工作平等法手冊》一書中，由尤美女律師所撰寫的立法推動回顧，再補上各草案版本的整合協商過程與最終修成正果的內容所修改完成的。在這個「簡化版」的歷史敘事中，提到了 4 個重要事件，分別是：1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件(歷史敘事誤植為 6 月)、1990 年 3 月提出男女工作平等法草案第四版(歷史敘事誤植為第一版)、1999 年 5 月發起「催生男女工作平等法」行動、2001 年 12 月 21 日經立法院三讀通過等，除了以時間序列來呈現之外，還透過情節的賦予來加以組織，形成相互具有連貫性、方向性的解釋，讓我們對於歷史事實有整體性理解的可能。就如蕭阿勤所指出的，敘事是一種基本而重要的認知方式：「敘事創造意義的方式，是將經驗或事件納入特定的情節，使它成為別的經驗或事件的原因或結果，也因此成為一個更大的關係整體的一部分。」²⁶

²⁶ 蕭阿勤，《重構台灣：當代民族主義的文化政治》，頁 353(2012 年 12 月初版)。

因此，先不論婦女新知在詮釋上的部分時間錯置，²⁷我們可以清楚看到這 4 個事件如何被放置在「啟、承、轉、合」的位置上，彼此相互扣連成不可或缺的要點，描繪出以婦女新知為主角(即婦女新知作為立法推動者的特定觀點)的性別工作平等法立法歷程：1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件所浮現的單身、禁孕條款問題，開啟了婦女新知採取法律改革行動的契機，且草案所涵蓋的性別勞動平等議題並不限於差別待遇之禁止，還有育兒、家庭照顧責任的重分配與職場性騷擾之防治。然而，於 1990 年提出男女工作平等法草案第四版雖讓法律改革行動開始踏進立法場域，卻遭到國家機器與資本市場的聯手抵制，直到 1999 年發起一系列「催生男女工作平等法」行動讓立法推動有了進展，最終歷經不斷的協商與努力於 2001 年 12 月 21 日修成正果。

婦女新知建構的歷史敘事，從 1990 年代末期逐步成為人們對於性別工作平等法立法歷程的認知典範，也就是我們共同的集體記憶，來源主要是尤美女律師於《1999 催生男女工作平等法手冊》與《兩性工作平等法 立法大事紀》一書中所撰寫的立法歷程，我把它稱作「典型歷史敘事」(standard historical narratives)。這兩本書針對性別勞動平等法律改革行動於 1990 年代在立法場域遭受的反挫，有較為詳細的敘述，並維持在婦女新知推動立法、國家機器刻意延宕、資本市場惡意抵制的敘事軸線上。相較之下，國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件的歷史意義詮釋，其實更有意思。婦女新知把時間序列再往前拉，以一個簡短的背景描述交代了戰後台灣單身、禁孕條款議題的發展概況，為 1987 年 8 月法律改革契機的正式登場做好與這段過去切割的準備，並更為清楚地詮釋女服務員抗爭事件如何啟動邁向改變的齒輪，促使婦女新知投入性別勞動平等的

²⁷ 例如：「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。」是首次出現於 1992 年 5 月 28 日公布的中華民國憲法增修條文第 18 條第 4 項規定之中，不可能出現於 1987 年 8 月國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件。「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、促使政府及雇主負起防制工作場所性別歧視和性騷擾的責任、和提供托育和托老設施的責任。」則是婦女新知男女工作平等法草案第六版提出後才出現的說明內容，也不可能於此時出現。

法律改革行動。以下截錄《兩性工作平等法 立法大事紀》一書中的描述：



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 1987 年 8 月爆發國父紀念館 57 位女性員工及高雄市立文化中心 44 位女性員工，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。此次事件因為女性員工集體申訴讓社會普遍存在的「單身條款」、「禁孕條款」等問題正式浮出檯面，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。

在婦女團體聲援的過程中，女性員工原欲到法院提出訴訟，由於當時法律規定沒有對此種年齡歧視、懷孕歧視、性別歧視有任何可以作為訴訟上主張的具體條文，只有憲法第七條規定：『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。』這個條文有提到男女平權，但是，憲法是國家的根本大法，目的是規範國家，也不可以作為民事訴訟的請求基礎。

所以，遍尋不著請求權基礎的律師們便想到，既然國內沒有相關規定，何不自己制定，就開始參考國外立法例，尋找適合台灣的立法方式。因而開啟了婦女團體立法、修法、國會遊說的學習過程及「男女工作平

等法」漫長的修法歷程。²⁸



女性遭受單身、禁孕條款普遍默默隱忍或投訴無門，是否代表單身、禁孕條款議題的發展在爆發女服務員抗爭事件之前是一片空白？這個問題也會回應到，是否直到女服務員採取集體抗爭行動，才讓單身、禁孕條款議題正式浮出檯面？若再繼續追問，法律改革契機的浮現真的是因為看到女服務員打算提起民事訴訟卻遍尋不到請求權基礎的困境，才讓參與聲援的婦女新知冒出採取法律改革行動的念頭嗎？其實，單從典型歷史敘事是看不出以女服務員為主體的抗爭事件面貌，更缺乏歷史縱深的視野，這不但讓我們無從檢視女服務員遭受單身、禁孕條款歧視的真實處境，也無法確認單身、禁孕條款議題與性別勞動平等法律改革行動的關連。至於描述較為詳細的 1990 年代立法推動過程，雖然可以知道最終有 9 個草案版本進行協商整合，但我們看不出彼此間對於性別勞動平等的認知與條文內容的研擬有何異同？若再深入去問，為什麼歷史的路徑最終是走向性別工作平等法的制定？難道不曾存在導向其它法律改革途徑的歷史機運嗎？是否還有其他行動者提出不一樣的法律改革想像藍圖？亦即，問題仍在於「婦女新知挑戰國家機器與資本市場」的圖像，是否就足以讓我們完整認知到邁入立法場域後的性別勞動平等法律改革行動的發展。

典型歷史敘事雖然讓我產生更多的疑惑，但也更勾起我想要深入瞭解性別工作平等法立法歷程的興趣。就如蕭阿勤所指出的，敘事並不是簡單地反映事實，而是包含選擇、重組與簡化現實的機制，而且敘事本身必然蘊含敘事者的認同位置與行動主張，這讓「說故事」成為確認經驗所具有之意義的基本過程，也變成行動的前提。然而，隨著敘事者的情節化作用形構出一個有意義的整體時，也排除了人們對於事件或經驗提出不同的詮釋、阻止意義的繼續開展。²⁹當我進一步

²⁸ 2002 兩性工作平等法立法大事紀小組，《兩性工作平等法立法大事紀》，頁 7-8(2002 年)。

²⁹ 蕭阿勤，前揭(註 26)書，頁 347-369。

翻閱既有文獻對於性別工作平等法立法歷程的回顧，確實發現都仍是站在典型歷史敘事所奠定的故事框架與行動意涵的基礎之上，進行全觀或微觀的深入分析。

目前研究最為全面的是，葉盈蘭在性別工作平等法正式施行後不久發表的碩士論文，她認為婦女新知的法律改革行動是以女性主義理論來挑戰父權資本主義體制，而這個體制所展現的是父權與資本主義彼此建立在發展經濟之共同目的與剝削女性勞動者勞務付出的共謀關係。她選擇以婦女新知、國家部門與資本家的三方互動關係來分析立法推動受到的阻力，勾勒出這段立法歷程的經過，婦女新知傳達女性應享有不受性別差別待遇的保障，以及應由國家、資本家與家庭共同承擔「再生產」責任之價值，而資本家則以成本問題、用人權力受到挑戰、影響經濟發展、母性保護色彩濃厚、重複立法等理由來反對，彼此雖少有交集，但最終也尋求彼此都能接受的法案。³⁰

陳怡樺則指出葉盈蘭的侷限，認為著重於「婦運團體」、「國家」與「資本家」之三者互動關係，會忽略了立法委員在立法推動與審查過程中扮演的角色。她爬梳歷年《立法院公報》中立法委員的提案、發言與質詢紀錄，發現在法案初次送交立法院審議時，國民黨與民進黨均有立委提案或連署，但是在國民黨政府下達緩議指令後，國民黨立法委員的關注程度即隨之降低，甚至在 1991-1998 年間草案提出者全都是民進黨黨籍，到了 1999 年行政院版本提出後，跨黨籍連署的情形才再次出現。她分析後得出女性立法委員比男性立法委員更支持婦女權益法案，而且民進黨籍立法委員比國民黨黨籍立法委員更加支持立法的現象。³¹

邱意玲更進一步注意到勞動基準法與性別工作平等法都規定有女性勞動者的勞動條件，除了比較兩部法案在制定過程中的政治經濟結構因素與女性經驗關注程度上有何不同，更提問什麼不是修訂勞動基準法，而是要另外制定性別工作平等法？她分析出 5 點原因：第一、彰顯「性別」的重要，她以職業災害為例，

³⁰ 葉盈蘭，《婦運團體挑戰國家機器與市場的例證：以婦女新知推動「兩性工作平等法」為例》，國立政治大學社會研究所碩士論文，頁 1 以下(2002 年 6 月)。

³¹ 陳怡樺，《立法委員性別差異對「兩性工作平等法」立法過程之影響》，國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文，頁 1 以下(2004 年 6 月)。

認為這是兩性勞工都有可能發生，但性別差別待遇卻會發生在女性身上，而勞動基準法無法突顯性別。第二、勞動基準法適用範圍太小，她認為在推動立法時，女性投入商業、金融、不動產及工商服務業、個人服務業等不受勞動基準法規範的比例逐年上升，同時也顯示越來越多女性不受勞動基準法保障，如此即無法涵蓋其立法內涵。第三、勞動基準法的修訂困難，她認為從制定過程就受到經濟部門與資方的壓力，且制定後就有修法的聲音，卻到 1996 年才有第一次修訂，而且可能也考量到涉及整體勞動條件保障的問題，複雜度高，也容易模糊性別問題。第四、參考外國立法的歷程，婦女新知出版的文獻中即有記載。第五、妥協的結果，她認為性別工作平等法是一種政令宣導，沒有勞動基準法那麼的強制性，因而可以說是政府在資方與婦運團體間所為之調和與妥協。³²

前述三人的研究累積，都是以典型歷史敘事的故事框架為依循範本，著重於 1990 年代以後的立法歷程，雖描繪出更為細緻的歷史發展圖像，但都未能回答我前文提出的疑問。典型歷史敘事的選擇性記憶所築起的一系列高牆，還是直挺挺地佇立著，在「1987 年 8 月」的時間點，堵住了我回望的可能，當我跟尋婦女新知的腳印走回當下，也無緣看見其他人拓墾痕跡的機會。似乎，我們無須再次回顧過去，即有一條從壓迫到解放的路等待我們持續往前行。我並不是要否定婦運團體 10 餘年來的努力，而是在面對我們的集體記憶時，我希望看見歷史的延續性與變動性，來想像未來的種種可能。就如陳昭如所說的：「檢討女性主義法律改革的進化史觀、法律東方主義與性別中立的迷思，並不是要抹煞長年以來女人奮力推倒父權高牆的努力，而是希望藉由批判地理解過去與現在也塑造更好的未來。」³³

³² 邱意玲，《勞動基準法與兩性工作平等法立法之比較：性別觀點的分析》，國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文，頁 1 以下(2005 年 6 月)。

³³ 陳昭如，〈來時路上的光與影 女性主義法律改革的歷史、現狀與課題〉，《婦研縱橫》，96 期，頁 35(2011 年 10 月)。

第二節 文獻回顧與問題意識

第一項 平等與差異的論辯

一 女性主義法學的性別勞動議題關注

台灣女性不平等的勞動處境，在近年來有正向的發展。張晉芬認為從制度面(法律制度的修正、女性勞動參與率提高)、集體面(男女工資差距縮小)來看都有改善，這些總體環境的改變也提供個別女性在發展職涯、挑戰傳統男性職業、抵抗性別歧視操作時有利的條件。不過，她也指出即便女性勞動參與率已略為超過鄰近東亞國家的水準，還是與北歐國家有段差距，且工作與家庭的衝突仍是造成眾多女性中斷就業的原因。另外，職場的水平與垂直隔離現象讓女性普遍處於低薪、低職位的狀態，職場性騷擾事件也時有耳聞。³⁴

職場的性別差異與不平等，是造成女性處於相對貧窮與經濟依賴等不利位置的重要原因，而西方的女性主義法學在性別勞動平等議題上的研究與實踐，已有相當豐富的成果累積。在此要先說明的是，女性主義並不是西方的專利品，我希望透過批判性的差異政治比較，打破西方女性主義法學的法律東方主義建構，看見台灣在地的女性主義法學實踐。就如陳昭如所說的，經由「反向凝視」(gazing back)的方式，可以釐清美國女性主義法學的特定歷史社會政經文化脈絡，檢驗其所討論及沒有討論的對象，同時正視我們的法律與在地脈絡的關係，進而發展出不同地域間的普同性，以及開放差異對話的空間，形成相互學習的策略結盟關係。³⁵因此，在進入台灣性別勞動平等法律體制的發展與檢討之前，我想先回顧西方的女性主義法學對於職場性別歧視的理論提出與行動實踐。

女性主義法學是什麼？Judith Baer 把它轉換為另一個相對簡單而清晰的提

³⁴ 張晉芬，〈性別勞動平權的進步與檢討〉，陳瑤華主編，《台灣婦女處境白皮書：2014年》，頁172-174、181-194(2014年6月初版)。

³⁵ 陳昭如，〈在法律中看見性別，在比較中發現權力——從比較法的性別政治談女性主義法學〉，《律師雜誌》，313期，頁61-72(2005年10月)。



問：「對法律來說，女人是什麼呢？而對女人來說，法律又是什麼呢？」³⁶這其實是女性主義法學不斷想要回答的問題：性別、權力與法律之間存在著什麼樣的交錯關係？Catherine A. Mackinnon 對此提出了有力的分析，她認為「性別」就是一種分配權力的社會機制，而法律的主要功能在於建構不同群體間的社會權力，也就是說，法律不但作為國家權力展現的一種形式，也扮演著鞏固既有權力分配機制的角色。因此，我們需要挑戰法律蘊含的性別觀點、對表面中立的普遍定律提出質疑，進而重新分配國家的權力，以制度性支持、由下而上來培力女性，而不是賦予國家更多的權力。³⁷

換言之，女性主義法學是一種認識世界的方法，一種特定觀點的分析，她試圖從真實生命經驗出發，脈絡化地加以理解，進而看見性別壓迫的權力結構。那麼我們要如何看見或聽聞女人或邊緣群體的真实生命經驗？無論是 Katharine T. Bartlett 提出的「問女人問題」(asking the woman question)方法，³⁸還是批判種族理論提出的「說故事」(story -telling)方法，³⁹都是要藉由聆聽、書寫女性的生命經驗，從中分析出法律如何將她們的經驗與價值排除於外或邊緣化，或是既有的法律標準與概念如何不利於女性。當我們能夠揭穿法律偽裝成中立卻充滿性別化操作的虛假客觀，就能夠意識到法律如何建構、鞏固對女人的不平等權力分配；同時，也能認知到法律所支撐的壓迫結構其實並不是沒有改變的可能，法律其實可以為女人所用，創造邁向平等的改變契機。

因此，女性主義法學是一門結合理論與實踐的學問，Cynthia Grant Bowman 與 Elizabeth M. Schneider 解釋了這個理論與實踐不斷相互型塑的過程：「女性主義的實踐產生了女性主義法學理論，理論進而重新塑造實踐，實踐再回頭形成理

³⁶ Judith Baer 著，官曉薇、高培桓譯，《法律之前的女性 — 建構女性主義法理學》，頁 215(2000年初版)。

³⁷ CATHERINE A. MACKINNON, TOWARD A FEMINIST THEORY OF STATE, 121、159-161(1989)。

³⁸ Katharine T. Bartlett, *Feminist Legl Methods*, 103 Harvard Law Review 829, 837-849(1990)。

³⁹ Richard Delgado, *Storytelling for Oppositionist and Others: A Plea dor Narrative*, 87 Mich. L. Rev. 2411(1989)。

論。」⁴⁰Catherine A. Mackinnon 把這個女性主義法學方法稱為「意識覺醒」(consciousness-raising)。亦即，「問女人問題」與「說故事」不會僅是一種知識取得的途徑，當女性將個人的生命經驗攤開在陽光下，與其他人分享，這個過程對敘事者或聆聽者而言，都是一種培力，不但有助於彼此的批判意識與集體認同形成，還能共同改寫生命經驗的意義，進而看見有限度改變自身處境的選擇是確實存在的。⁴¹Carol Smart 即清楚指出，意識覺醒是知識的生產，但它不單是揭穿事實的方法，也是爭奪定義的實踐。⁴²要特別澄清的是，這是生命經驗中共通與歧異的相互理解過程，並不是要落入「女人大團結」(a coalition of woman)的一廂情願，因為「女人」不會是個同質的範疇，而是蘊涵階級、種族、國籍、地域、宗教、年齡、學歷、身心障礙等多重變項與性別交織下的多元圖像，自然其所突顯的壓迫結構更不會僅有單一面向，而是更為複雜的壓迫形貌。

女性主義法學不會宣稱在意識覺醒的過程中會產生全然一致的共識，就如 Joan C. Williams 所說的：「女性不會僅因為她們是女性，就一致表示同意。」⁴³而且女性主義法學持續不斷論辯的核心課題，正是差異(difference)與平等(equality)的關係。Nancy Levit 與 Robert R. M. Verchick 即指出，女性主義法學雖然以消除歧視、創造社會平等為的共同目標，但是對於平等意義的理解與如何去落實充斥著不同的想像。⁴⁴這在性別勞動平等的議題也不例外，究竟該如何去改變國家、職場與家庭的關係，是我接下來要進行文獻回顧與分析的重點。

Kathryn Abrams 指出美國女性主義法學在追求職場性別平等的過程中，大致呈現兩個部分重疊的發展階段。首先是要終結許多類型工作對於女性的排除，再來是要進一步嘗試改變以男性中心的標準。亦即，女性在職場上遭到普遍排除而

⁴⁰ Cynthia Grant Bowman & Elizabeth M. Schneider, *Feminist Legal Theory, Feminist Lawmaking, and the Legal Profession*, 67 Fordham L. Rev. 249, 249(1998-1999).

⁴¹ CATHERINE A. MACKINNON, *supra* note 37, at 83-105.

⁴² CAROL SMART, FEMINISM AND THE POWER OF LAW, 80(1989).

⁴³ JOAN C. WILLIAMS, RESHAPING THE WORK-FAMILY DEBATE: WHY MEN AND CLASS MATTER, 108(2010).

⁴⁴ NANCY LEVIT & ROBERT R. M. VERCHICK, FEMINIST LEGAL THEORY: A PRIME, 16(2006).

大多從事傳統女人的工作(traditional female jobs)的問題，是最先要面對的高牆。美國於 1964 年通過的民權法第七章(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)，是當時女性爭取平等就業機會的重要法律武器。⁴⁵在女性應與男性享有相同待遇的形式平等理論實踐下，性別歧視被定義為兩種情形，直接歧視(disparate treatment)是指求職、僱傭階段的性別差別待遇，間接歧視(disparate impact)是指表面中立政策對女性造成的不利影響。至於實際的操作過程，於前者，受僱者必須證明雇主有基於性別而為不利差別待遇之主觀意圖，此時雇主要提出「真實職業資格」(bona fide occupational qualification，簡稱「BFOQ」)的抗辯來免除性別歧視的指控；於後者，受僱者必須證明表面中立卻實際上造成特定群體的不利影響，雇主則要提出商業需要(business necessity)的抗辯。⁴⁶

形式平等理論確實成功消除許多有形的藩籬，為女性敞開更多就業機會的大門。然而，她們也發現到，即便女性勞動參與率逐年提升，職場性別隔離現象卻持續存在，仍有大量女性留在低薪、低地位與高流動的「女人的工作」(大多是部分工時)，造成性別薪資差距(gender wage gap)一直無法收平。這其實說明了形式平等理論的實踐，對於職場性別歧視的矯正成效是有一定侷限的。那麼，問題是出在哪裡？Catherine A. Mackinnon 認為站在比較之上的形式平等理論，把問題導向了要「相同」還是「不同」的兩條取徑抉擇，看是要主張女人與男人相同(be the same as men)，而採用一體適用的性別中立標準？還是承認女人不同於男性(be difference from men)，而給予特別保護的女性差別待遇？她認為在「我們既相同，又彼此不同(we're the same, but we're different)」的性別差異邏輯下，會一直圍繞著陽剛特質(masculinity)與男人(maleness)打轉，反而未能看見所謂的平等，是存在於「男人不同於女人」等同於「女人不同於男人」的情境之中，而不是女人必須跟男人一樣才能享有平等，也忽略了不對等性別權力關係才建構了既是真

⁴⁵ Kathryn Abrams, *Gender Discrimination and the Transformation of Workplace Norms*, 42 Vand. L. Rev. 1183, 1186 (1989).

⁴⁶ NANCY LEVIT & ROBERT R. M. VERCHICK, *supra* note 44, at 59-61.

實(real)又是想像(fantasied)的不平等差異。因此，真正的問題根本不在於要相同待遇，還是差別待遇，而是要去根本質疑比較的基準是如何定義差異的？她把形式平等命名為差異理論 (difference approach)，另行提出以實質平等為核心的宰制理論(dominance approach)，強調性別平等就是權力分配的問題。⁴⁷

歧視女性(discrimination against women)的機制運作之所以能夠成功隱匿於差異理論之中，原因在於差異理論未能改變權利不平等的現狀，Joan Willims 即認為我們需要改變的是以理想勞動者(ideal-worker)為典範所型塑的職場結構，其預設了無須擔負育兒及家庭照顧責任的男性勞動者比應該負起這些責任的女性勞動者更能勝任工作。⁴⁸這會反應出兩個需要解決的問題，其一是「女人的工作」遭到貶抑(devaluation)、視為次等(subordination)的問題。針對此點，女性主義法學發展出了「同值同酬」(comparable worth)概念，試圖挑戰資本市場對於女性的勞動力剝削，重新以工作價值來定義勞動付出應有的對價，進而拉近男女間的薪資差異。⁴⁹其二是「工作家庭衝突」(work-family conflict)的問題，涉及職場與家庭的關係重新思考，亦即為什麼雇主可以把育兒責任與工作責任的衝突視為女性應自行協調的個人責任問題？這是個更為複雜的議題。

在基本的價值立場選擇上，Nancy Levit & Robert R. M. Verchick 有一個很貼切的說法，我們須要搭建公私領域的橋樑，把公領域的性別平等價值注入私人關係，把私領域的家庭價值注入公領域的職場。⁵⁰針對後者，提出「理想勞動者」概念的 Joan Willims 有相當完整的分析，她認為要解決問題，就不能是一味讓女性成為全職工作者，把兒童照護委托給市場，因為這不但貶抑家務勞動的價值，也否定了職場結構的調整是達到平等的必要途徑。她認為調整職場結構的核心價值在於：我們要如何認知「親職照顧」(parental care)？答案不應是子女需要全天

⁴⁷ CATHERINE A. MACKINNON, FEMINISM UNMODIFIED DISCOURSES ON LIFE AND LAW, 32-45(1987).

⁴⁸ Joan C. Williams, *Deconstructing Gender*, 87 Mich. L. Rev. 797, 836-43.

⁴⁹ Mary Ann Mason, *Beyond Equal Opportunity: A New Vision For Women Workers*, 6 Notre Dame J.L. Ethics & Pub. Public Pol'y 393, 416(1992).

⁵⁰ NANCY LEVIT & ROBERT R. M. VERCHICK, *supra* note 44, at 63.

候的母親照顧，而是思考如何打破理想勞動者(ideal-worker)與邊緣照顧者(marginalized-caregiver)的二分對於職場性別隔離現象的維繫。理想勞動者預設男性是賺錢養家者(breadwinner)，他無須擔負育兒及家庭照顧責任，可以全心投入職場工作，因為背後會有一位妻子料理家務的一切。這不但造成很多父親工作超時，也讓擔負家庭照顧責任的男性更容易遭到職場的排斥；大部分的母親則會因為不是理想勞動者，被推向邊緣的經濟生活，遭遇母職障礙(maternal wall)、玻璃天花板(glass ceiling)的經濟懲罰，僅能從事低薪資、低職位的「女人的工作」，還必須面對蠟燭兩頭燒的困境。⁵¹Joan Willims 點出了「工作」是如何被定義而使女性陷於不利的處境，並批評形式平等理論要求女性加入男性的行列，並未看見也有男性與女性是不願意在理想勞動者所建構的工作中求生存。Jennifer Mather Saul 認為一個新的工作與家庭模式，要在工作場所或其附近有免費的托育服務、男女勞動者被賦予平等的親職假、親職假的申請不應遭到懲罰、兼職工作者應與全職工作者享有相同待遇、減少一週工時與廢除義務加班等等。⁵²

最後我們來看職場性騷擾問題。Elizabeth M. Schneider 有提及，法律在形塑社會態度與定義公共議題的變遷過程中具有關鍵性因素，女性主義法律改革會命名(give name)過往不被看見的女性經驗，其中，性騷擾概念的提出即是一例。⁵³Catherine A. Mackinnon 於 1979 年出版的《性騷擾與性別歧視：職場女性困境剖析》一書中，把職場性別隔離現象與女性的性從屬地位結合，理論化職場性騷擾的概念。她指出，廣義的來說，性騷擾就是在不平等權力關係中，提出違反對方面意願的性要求，它不是過去所普遍認為個人性或生物性(男性的不雅行為)的問題，而是社會建構的產物，亦即是結構問題，而不是個人問題。她分析女性勞動者在

⁵¹ JOAN C. WILLIAMS, UNBENDING GENDER: WHY FAMILY AND WORK CONFLICT AND WHAT TO DO ABOUT IT, 40-81(2000). JOAN C. WILLIAMS, RESHAPING THE WORK-FAMILY DEBATE: WHY MEN AND CLASS MATTER, 77-108(2010).

⁵² Jennifer Mather Saul 著，國立編譯館主譯，謝明珊譯，《女性主義：議題與論證》，頁 34-36(2010年 6 月初版)。

⁵³ ELIZABETH M. SCHNEIDE, BATTERED WOMEN AND FEMINIST LAWMAKING, 4-5 (2000).

職場遭遇的性騷擾，突顯了職場性別隔離現象與性剝削之間的關連，在物質上(利用女人的弱勢工作職位來強迫接受令人不悅的性要求)與性地位(用女人的性地位來控制她的經濟自主)的不平等交互作用下，產生效果更為強烈的壓迫作用，也更加鞏固女性的不平等地位。因此，她認為職場性騷擾就是性別歧視，並區分為「交換條件性騷擾」(quid pro quo harassment) 與「敵意環境性騷擾」(Hostile environment harassment)兩種類型，前者是指女性必須對性騷擾屈從，以換取工作機會的保障，後者則是強迫力量較不明顯，卻更為普遍的不悅性要求，導致工作環境讓人難以忍受。⁵⁴

我們可以看到，西方女性主義法學所發展出的性別勞動平等議題，分析出三個主要的面向，其一、在求職資格要件與僱傭勞動條件遭遇的直接歧視與間接歧視；其二、以理想勞動者為典範所形塑的職場結構對於生育、家庭照顧責任的排除；其三、經濟剝削與性剝削交互作用的職場性騷擾問題。我們也能看到差異理論的有限成效，尤其是無力處理不以差別待遇形貌出現的性別歧視；宰制理論試圖擺脫相同與不同的迴旋死巷，同時主張國家有積極矯正性別歧視的義務。陳昭如即清楚指出，國家必須以具體行動改變女性的不平等處境，而不是僅消極地消除差別待遇，若國家的不作為維繫了不平等的權力分配，就是縱容性別歧視的存在，因此在法律改革的訴求提出，必須看到性別，而不是假裝看不到。⁵⁵在台灣，性別工作平等法是婦運團體採取女性主義法律改革行動的重要成果之一，就如 Catherine A. Mackinnon 所說的：「法律的改革不一定帶來社會的變遷，有時是有助於，但法律的不改革就不可能帶來社會的變遷。」⁵⁶那麼，她們期待透過法律改革發揮什麼樣的社會變遷？該法施行後如何持續修法使之與時俱進？又還有哪些問題仍是有賴我們未來共同努力的？

⁵⁴ Catherine A. Mackinnon 著，賴慈芸、雷文玫、李金梅譯，《性騷擾與性別歧視：職場女性困境剖析》，頁 13-88(1993 年初版)。

⁵⁵ 陳昭如，〈發現受害者或是製造受害者？初探女性主義法學中的受害者政治〉，殷海光基金會主編，《自由主義與新世計台灣》，頁 385-391(2007 年初版)。

⁵⁶ CATHERINE A. MACKINNON, WOMEN'S LIVES MEN'S LAWS, 103(2005.)

第二項 台灣的性別勞動平等法制

一 性別工作平等法施行之後(2001-2014)

性別工作平等法自 2001 年 12 月 21 日經立法院三讀通過後，迄今已施行 14 年，是台灣規範性別勞動平等最主要的法律。陳昭如與張晉芬認為這部法律是形式平等與實質平等交錯的實例，也象徵著台灣性別勞動平等法制從過去形式平等(工廠法、勞動基準法的女工保護規定)到採納實質平等的轉向，她們勾勒出一個認識性別工作法的初步框架，第二章的「性別歧視之禁止」是兼容形式平等與實質平等，第三章的「性騷擾之防治」與第四章的「促進工作平等措施」則是採納實質平等的精神。⁵⁷接下來，我想要站在前述西方女性主義法學的文獻回顧基礎之上，探究性別工作平等法在制度設計上是如何落實其所蘊含的平等價值？在這十餘年間又是朝著什麼樣的改革方向持續前進？

我們先來看第二章的「性別歧視之禁止」(第 7~11 條)。在 2008 年 1 月 16 日修正時打破以生理男女二分為想像的規範意旨，增列了「性傾向」與「性別」併列，同為禁止差別待遇之分類項目，郭玲惠即認為在解釋上「性別」應屬概括規定，包含性別認同或性別表現之生理、社會性別。⁵⁸接著切入條文內容，會看到確實是以形式平等為核心，並採用詳細羅列的規範模式，禁止雇主對求職者之招募、甄試與受僱者之進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練等活動、福利措施、工資、退休、資遣、離職、解僱，有基於性別或性傾向之差別待遇。除非符合兩個例外的情形，若工作性質僅適合特定性別者，就能夠於求職資格要件或受僱勞動條件為差別待遇；若具備年資、獎懲、績效或其他非性別或性傾向因素之正當理由，則得以在工資為差別待遇。不過，就如陳昭如、張晉芬所提出的質疑，如果年資、獎懲、績效等非性別因素正是造成女性不平等處境的結構，性別

⁵⁷ 陳昭如、張晉芬，〈性別差異與不公平的法意識 — 以勞動待遇為例〉，《政大法學評論》，108 期，頁 76-80(2009 年 4 月)。

⁵⁸ 郭玲惠，〈性別表現或性傾向歧視案 — 評台北地方法院一〇〇年度勞訴字第一七二號民事判決〉，《月旦裁判時報》，22 期，頁 50(2013 年 8 月)。

中立的例外規定也可能鑲嵌著對女性的不利益。⁵⁹而且，雇主以以中立外觀的性別化操作問題也存在於單身、禁孕條款之禁止規定，郭玲惠指出，現今雇主往往非直接以懷孕為由來解僱女性，而是依勞動基準法第 11 條第 2 款之「虧損或業務緊縮」、第 4 款之「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」與第 5 款「勞工對於擔任之工作卻不能勝任」，或藉由「合意終止」來達到規避法律之效果。⁶⁰

以形式平等為核心的制度設計，是要消除女性就業的有形藩籬，但在本章中是有融入實質平等精神的。一個是納入「同值同酬」來搭配「同工同酬」。郭玲惠於性別工作平等法正式施行之後，有介紹 1950 年公布之「日內瓦模式」(Genf Schema)與德國工作協會之模式，來作為日後的參考。⁶¹不過，就如張晉芬所說的，本條規定之宣示意義大於實質效果，因為時至今日，官方或民間並無任何工作分析的動作，也無實務案例出現。⁶²另一個是於 2002 年 3 月 8 日公佈施行的兩性工作平等法施行細則，在第 2 條明文指出差別待遇係指雇主因性別因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待，也就是說，除了肯定差別待遇包含直接歧視與間接歧視兩種情形，也容許有利之差別待遇存在。

然而，在未明文規定之前提下，真的可以期待雇主主動採取有利之差別待遇或積極矯正歧視措施(affirmative action)嗎？若男性員工以遭受「反向歧視」(reverse discrimination)為由，釋明該差別待遇係對其不利之事實後，依第 31 條規定舉證責任就轉換由雇主負擔，雇主會願意負起舉證責任，提出有助於改善女性不平等勞動處境的論述嗎？換言之，唯有法律明文規定、以國家公權力為後盾，才有可能讓有利之差別待遇或積極矯正歧視措施具體落實，也不致於被侷限在個別事業機構的自發性動作。然而，在本法中勉強可稱為有利之差別待遇的條文，

⁵⁹ 陳昭如、張晉芬，前揭(註 57)文，頁 82。

⁶⁰ 郭玲惠，〈性別工作平等法制之現在與展望〉，《台灣勞工季刊》，17 期，頁 18-19(2009 年 3 月)。

⁶¹ 郭玲惠，〈兩性工作平等法面面觀 — 性別歧視之禁止〉，《全國律師》，6 卷 3 期，頁 13-15(2002 年 3 月)。

⁶² 張晉芬，《勞動社會學》，頁 260(2011 年 5 月初版)。

係針對結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者，雇主應提供再就業之服務訓練及輔助措施之規定，卻又僅是獎勵規定。焦興鎧就批評，積極矯正歧視措施在範圍上相當有限、稍嫌保守，反而真正有助於打破職場性別隔離的名額保障或性別比例規定未被採納。⁶³換言之，「性別歧視之禁止」一章雖兼容形式平等與實質平等，但真正有在運作的部分其實只有以形式平等所建構的部分。

第三章「性騷擾之防治」(第 12、13 條)採納了實質平等價值，在法律中明文規定職場性騷擾，並分為兩種類型：敵意環境性騷擾與交換條件性騷擾，各自定義為：「受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」與「雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」並課予雇主提供友善職場環境的義務(包含事前預防與事後糾正)，而不是建構以「個人操守」來加以定位的性騷擾行為人課責機制。因而，規定雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正與補救措施，若僱用受僱者達 30 人以上，則應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示之，⁶⁴相關準則由勞委會定之。⁶⁵不過，焦興鎧與郭玲惠均認為性騷擾定義不夠明確，僅能循逐案審議之方式從實務案例中發展。⁶⁶

同樣蘊涵實質平等精神的第四章「促進工作平等措施」(第 14~25 條)，在規範架構上最為龐雜，包含生理假、產假、流產假、陪產假、育嬰假、哺乳時間、

⁶³ 焦興鎧，〈歐洲聯盟及美國兩性工作平等法制之最新發展 — 兼論對我國之啟示〉，《法令月刊》，57 卷 2 期，頁 34 (2006 年 2 月)。

⁶⁴ 郭玲惠認為「公開揭示」必須是使受僱者與其他可能進入職場之他人皆可得知之情形。參見 郭玲惠，〈兩性工作平等法實施成效之檢討 — 以司法實務為核心〉，《國家政策季刊》，4 卷 1 期，頁 16 (2005 年 4 月)。

⁶⁵ 勞委會於 2002 年 3 月 6 日發布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則。

⁶⁶ 焦興鎧，〈兩性工作平等法中性騷擾相關條款之解析〉，《律師雜誌》，271 期，頁 46-47 (2002 年 4 月)。郭玲惠，前揭(註 64)文，頁 16。焦興鎧，〈我國防治性騷擾法制之建構〉，《法令月刊》，57 卷 5 期，頁 7-8 (2006 年 6 月)。

減少工時、調整工時、家庭照顧假等措施，因而一直有認為應單獨立法的聲音。焦興鎧以各類照顧休假所牽涉之勞資雙方權利義務的處理極為複雜，並非性別工作平等法之幾條條文及一個附屬子法所能因應，建議從中抽離另外單獨立法，較能與國際潮流接軌及符合本土需求。⁶⁷不過，我想聚焦於本章對於理想勞動者典範的挑戰程度，包含如何正視性別身體差異？如何讓育兒與家庭照顧責任得以融入職場工作之中？因此，我會分成這兩個類型來加以分析，其一是生理假、產假與流產假等涉及性別身體差異之規定；其二是陪產假、育嬰假、哺乳時間、減少工時、調整工時與家庭照顧假等涉及育兒與家庭照顧責任分配之措施。值得注意的是，為了要避免雇主以缺勤為由，影響受雇者之全勤獎金、考績或為其他不利處分，除了予以禁止之外，還規定雇主不得拒絕(於 2008 年 1 月 16 日修正時刪除雇主若有正當理由得拒絕減少工時與調整工時之請求的規定)，否則都會處以罰鍰(原先僅規定受雇者因請求各種假期遭受歧視之情形，於 2008 年 1 月 16 日修正時才把雇主拒絕之情形列入)。然而，郭玲惠有指出在產能評估上該如何計算仍是一大難題，特別是按件計酬之工作者。⁶⁸

我們先來看關於性別身體差異的規定。每月 1 日的生理假將請假日數併入病假計算，且薪資也依各該病假規定辦理，陳昭如與張晉芬即批評如此一來形同弱化女性勞動者。⁶⁹2013 年 12 月 11 日修正時仍僅放寬到全年請假日數未逾 3 日不併入病假計算，但不支薪。張珏等人的研究指出，公營事業機構的生理假實施比率一直遠高於民營事業機構，而且規模越大之事業機構提供生理假的比例也越高，她們透過訪談除了發現部分類型的工作性質會加劇生理期不適的現象，也因人力不足、有其它名目的假可請、需要醫師證明、1 天生理假缺乏彈性、主管與同事態度等因素而影響生理假之執行，因此建議朝彈性的方向修正，將「天數」改

⁶⁷ 焦興鎧，〈對我國實施家庭照顧休假制度之檢討評析〉，《台灣勞工季刊》，24 期，頁 59(2010 年 12 月)。

⁶⁸ 郭玲惠，〈兩性工作平等法面面觀 — 性別歧視之禁止與促進就業措施〉，《律師雜誌》，271 期，頁 34(2002 年 4 月)。

⁶⁹ 陳昭如、張晉芬，前揭(註 57)文，頁 18。張晉芬，前揭(註 62)書，頁 261。

為「小時」計算，並可分 1、2 日請畢，且由病假中獨立出來。⁷⁰

至於產假與流產假規定，除了延續勞動基準法第 50 條⁷¹的規定外，也更細緻地增列妊娠 2 個月以上、未滿 3 個月流產者享有 1 週產假，以及妊娠未滿 2 個月流產者享有 5 日產假，其假期內工資之計算依相關法令之規定。不過，劉梅君與焦興鎧都認為產假期間之薪資給付，應檢討改由社會保險支付，而非課予雇主這項責任產生外部化的效果，以降低懷孕生育歧視之案件發生；至於，懷孕期間與未滿 3 個月流產之情形，雖能填補勞動基準法規定之不足，卻因無罰則，雇主給假不給薪水，也不違法。⁷²郭玲惠則批評，女性受僱者此時僅能以請病假的方式支領半薪，但是就無法受到不影響全勤獎金及考績之保障。⁷³劉梅君還指出妊娠期間的生理需求並無假期能夠顧及，像是妊娠期間的不適或出現脅迫性流產跡象時，就僅能改以病假名義請假，面臨考績與全勤不利的處境，而且勞工請假規則第 4 條規定未住院者 1 年內請假不得超過 30 日，或住院者 2 年內合計不得超過 1 年，一旦女性請假日數超過法定日數，或因種種不適而「無法勝任工作」時，往往就會遭到解僱。⁷⁴直到 2011 年 1 月 5 日修正時，才增列了經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定（勞工請假規則於 2010 年 5 月 4 日修正時增列安胎假⁷⁵），但仍併入住院傷病假計算。換言之，除了延續自工廠法與勞動基準法的產假與流產假規定，性別工作平等法新增列的生理假與安胎假，雖是基於性別身體差異所提出的制度設計，且規

⁷⁰ 張珏、陳芬苓、張菊惠、徐徹暉，〈職場經期健康與生理假實施初探〉，《台灣衛誌》，30 卷 5 期，頁 436-450(2011 年 10 月)。

⁷¹ 勞動基準法第 50 條：「I.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。II.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。」

⁷² 劉梅君，〈「兩性工作平等法」與「母性保護」－立法之意義、釋疑及理論淺談〉，《律師雜誌》，第 271 期，頁 15-16(2002 年 4 月)。焦興鎧，前揭(註 67)文，頁 59。

⁷³ 郭玲惠，〈兩性工作平等法面面觀－性別歧視之禁止與促進就業措施〉，《律師雜誌》，271 期，頁 35(2002 年 4 月)。

⁷⁴ 劉梅君，〈「懷孕歧視」－「兩性工作平等法」的現階段立法缺憾與困境〉，《立法院院聞》，31 卷 7 期，頁 17-25(2003 年 7 月)。

⁷⁵ 勞工請假規則第 4 條第 2 項：「經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。」

定雇主不得視為缺勤或為其它不利處分，但是與傷病假綁在一起，等同把女性的生理期或懷孕以一般傷病來看待(即便生理假有呈現脫勾的趨勢)，固然性別身體差異有被看見，卻仍未獲足夠的重視。

再來是育兒與家庭照顧責任分配。我們先來看比較不複雜的休假類型。首先是陪產假，除了請假天數外，即無太大爭議，但以一男一女合法婚姻關係為前提的現象導是值得關注的地方，郭玲惠認為之所以會限縮在民法規定的配偶，可能是基於未結婚者在舉證上的困難。⁷⁶這也提醒我們，如此一來即等同於將選擇不走入婚姻的受僱者排除於外，反而再次鞏固了婚姻的常規性。其次，與產假、流產假同樣是延續自勞動基準法的哺乳時間，雖不再限制於女性受僱者，但一直以來備受批評若未能於工作場所或鄰近地點設置托育中心，即無實益可言，偏偏本法僅以鼓勵規定要求受僱者 250 人以上之雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，終究還是欠缺具體落實的相應制度搭配。

至於育嬰假、減少工時、調整工時與家庭照顧假，一開始通過的條文內容，在適用對象都上都有受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者的限制，直到 2008 年 1 月 16 日修正時，育嬰假才取消這個限制；減少工時與調整工時仍加以維持；家庭照顧假則是先放寬到 5 人，2011 年 1 月 5 日修正時再適用到所有事業機構。然而，除了適用範圍的逐步調整之外，育嬰假在制度設計上的複雜性(包含育嬰留職停薪實施辦法)，也突顯公私領域劃分的合理性仍應持續被檢驗。例如：留職停薪期間得繼續參與社會保險，相較於雇主負擔額免予繳納，受僱主自負額何以僅得遞延 3 年繳納？原則上期滿後始得申請復職，若要提前或延後復職須個別受僱者與雇主協商，為什麼不嘗試以法律針對要件予以明定？若配偶未就業，除有正當理由，否則不得請求育嬰假，是否仍維繫了公私領域的劃分？這在留職停薪期間不計入工作年資的狀況也有相同問題。於留職停薪期間禁止受僱者與他人另訂勞動契約，是否合理？諸多問題都應進一步討論與釐清，只是，自性別工作

⁷⁶ 郭玲惠，前揭(註 64)文，頁 11。

平等法正式施行後，一直備受關注的焦點是育嬰津貼何時能上路。

劉梅君即指出若育嬰假不給薪，等同把育兒視為個人私事，⁷⁷並分析由於適用對象僅是受僱者，性質屬於對勞動者因育兒留職停薪所衍生出的收入中斷補償，因此不宜由國庫稅收(無論是編列預算或就業安定基金)而來，應採用社會保險，否則對同樣有育兒事實的照顧者是不公平的，也應由全體雇主來一併承擔，同時避免個別雇主將責任外部化。⁷⁸隨著勞委會規劃於就業保險法增訂育嬰津貼，並採用個人薪資所得替代 60%的額度，劉梅君對此表示肯定，她認為若採定額給付會降低高所得者使用育嬰假之意願，在男女平均薪資差異仍有落差的現實下，僅會淪為女人的假別，因此要設計成能吸引更多男性申請，使之具備所得替代效果，並規定讓父母親各自請領育嬰津貼。⁷⁹後來，就業保險法於 2009 年 4 月 22 日修正時即增列育嬰留職停薪津貼。⁸⁰張晉芬即發現，實質的收入補助讓申請人數增加 10 倍，讓已兼具母性保護、防止懷孕歧視、要求組織承擔社會再生產責任的育嬰假，得以降低因休假期間沒有收入而影響男女勞工的申請意願的問題。⁸¹

至於幾無修正的「減少工時」與「調整工時」規定，劉梅君認為反而應予重視，考量到育嬰假對台灣中小型企業造成的挑戰，友善職場方案才能讓受僱者有兼顧育嬰的選擇，這其實是影響較小又能符合勞資雙方利益的替代方案。⁸²全年

⁷⁷ 劉梅君，前揭(註 72)文，頁 17-18(2002 年 4 月)。

⁷⁸ 劉梅君，〈兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析〉，《萬國法律》，第 125 期，頁 2-8(2002 年 10 月)。

⁷⁹ 劉梅君，〈性別與就業：前瞻與省思 ~ 兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象〉，《研考雙月刊》，第 32 卷第 4 期，頁 59-60(2008 年 8 月)。

⁸⁰ 就業保險法第 10 條第 1 項第 4 款：「I.本保險之給付，分下列五種：四、育嬰留職停薪津貼。」就業保險法第 11 條第 1 項第 4 款、第 2、3 項：「I.育嬰留職停薪津貼：四、被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。II. 被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。III. 本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」

就業保險法第 19-2 條：「I. 育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。II.前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。III.父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。」

⁸¹ 張晉芬，前揭(註 34)文，頁 176-177。

⁸² 劉梅君，前揭(註 79)文，頁 59-61。

7天的家庭照顧假，有與生理假或安胎假類似的問題，其請假日數需併入事假計算，且薪資依各該事假規定辦理，等同把育兒與家庭照顧責任的承擔視同一般事由。不過，劉梅君認為生理假與家庭照顧假被等同為病假與事假的規定，雖未對雇主產生額外假期的負擔，但假期的明文規定與不得影響全勤獎金、考績或其他不利處分，已意含過去被視為私事性質的女性生理與家庭照顧問題，在觀念上應轉變為雇主須共同承擔的公事。⁸³

最後要提的是，第五章的「救濟及申訴程序」(第26~37條)開啟了兩個由下而上的法律救濟大門：行政申訴與民事訴訟。關於後者，有明確規定雇主違反相關規定時(2008年1月16日修正時把雇主拒絕受僱者請求之促進工作平等措施的情形亦列入)，受僱者得向雇主請求財產或非財產上之損害，亦得請求回復名譽之適當處分，而且在釋明差別待遇事實之後，即得轉換舉證責任至雇主身上。值得注意的是，於發生職場性騷擾之情形，還要求雇主應與行為人連帶負損害賠償責任，除非雇主能證明已遵行各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡防止仍不免發生者，但也有考量到受僱者之弱勢地位與雇主應提供友善工作環境之義務，另課予雇主衡平責任。不過，郭玲惠認為雇主損害賠償額度之範圍以及雇主所負擔者是否為無過失責任，尚欠缺明確規範。⁸⁴張晉芬有指出，自性別工作平等法施行後，民事判決與行政申訴的案件是呈現逐年增加的發展，這未必代表職場性別歧視現象的日趨嚴重，反而可能是女性勞動者的權利意識更為積極而清楚，也代表實體與程序的制定性支持確實有助於她們採取權利救濟的行動。⁸⁵

性別工作平等法施行後這10餘年來的變革，主要在鬆綁促進工作平等措施的諸多限制，並強化法律成效的落實機制，擴大行政權介入的空間，像是增列勞動檢查項目、擴大罰鍰適用範圍，並提高罰鍰額度。因此，當勞動部於2014年10月30日表示正在規劃將3天可不併入病假計算的生理假改為半薪、把陪產假

⁸³ 劉梅君，前揭(註72)文，頁24。

⁸⁴ 郭玲惠，前揭(註64)文，頁18。

⁸⁵ 張晉芬，前揭(註34)文，頁172-173。

延長為 5 天、增訂女性受僱者 5 天全薪「產檢假」，預計於年底或隔年初上路。⁸⁶雖是值得肯定的發展，但婦女新知秘書長林秀怡也批評：「與其想要透過修法繼續加碼各種津貼與假期，不如先落實現有性別工作平等法中積極消除歧視的內容；主動積極勞檢查緝違法廠商並公布，優先提供家庭照顧假分攤照顧責任。讓性別工作平等法能真正成為性別友善的重要依據與工具，而非選舉支票簿。」⁸⁷因為勞動部自己公布的 2013 年「工作場所性別平等概況調查」，就清楚顯示僅有 11% 的女性受僱者曾於該年度請過生理假。⁸⁸換言之，如何持續提升第二章的實質平等精神落實與第四章的職場結構挑戰，雖是在實體與程序規定上應持續反省、改進的課題，但如何讓既有規定能具體落實在每一位適用本法的受僱者身上，更是當務之急。

最後我想指出的是，台灣女性勞動者所面臨的不平等處境，並不是僅限於性別工作平等法所處理之議題，在長達 10 餘年的立法過程中，其實不斷有與女性切身相關的議題浮現，也更加突顯不同女性群體內部的差異，不過在制度並位上並未被放置在性別工作平等法的立法脈絡中，因而不會在本文中被觸及。陳素香在分析解嚴前後女性勞工抗爭事件時，針對女性勞工居多的勞力密集產業，提出還有製造業工廠的非人性化管理制度、工業安全設施缺乏導致職業災害率高等問題，而解嚴後的自主工會運動中女性勞工相繼成立自主性的女工工會，同時也面臨工廠外移導致大量關廠的結構性失業問題。⁸⁹張晉芬指出女性移工的勞動處境與對本地女性的就業影響，以及女性建教生為兼顧學業與就業的辛勞等問題，也是需要受到關注的。⁹⁰在 1997 年台北市廢公娼事件爆發後，陳美華認為這突

⁸⁶ 〈女人妳最大！產檢假 5 天〉，《聯合新聞網》，2014 年 10 月 30 日，網址：<http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NATS3/9032220.shtml>（最後瀏覽日：2014 年 11 月 11）。

⁸⁷ 林秀怡，〈與其亂開催生支票，不如消除懷孕歧視〉，《網式/岡市女性電子報》，2014 年 11 月 3 日，網址：<http://www.frontier.org.tw/bongchhi/?p=26223>（最後瀏覽日：2014.11.11）。

⁸⁸ 〈女職員 近 9 成沒請過生理假〉，《聯合新聞網》，2014 年 10 月 30 日，網址：<http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NATS3/9032183.shtml>（最後瀏覽日：2014 年 11 月 11）。

⁸⁹ 陳素香，〈一條漫長蜿蜒的路台灣女工流動的現況與展望〉，李喆順等著，夏林清等譯，《殊途同歸：亞洲女工組織工作經驗集》，頁 148-155（1993 年 12 月初版）。

⁹⁰ 張晉芬，〈台灣婦女工作處境之探討〉，《勞資關係論叢》，3 期，頁 167（1995 年 10 月）。

顯出與關廠失業潮女工相同的不利就業處境與工作權被剝奪的問題。⁹¹另外，邱大昕則指出女性障礙者長期遭到「非障礙者」女性主義與「男性中心」身心障礙研究的雙重忽略，她們無論是在參與職訓比例、就業率和平均薪資均遠低於非障礙女性與障礙男性，更容易遭受性霸凌與性侵害。⁹²

在 2009 年台中國美館女服務員抗爭事件中，可以清楚看到以典型僱傭關係為基礎的制度框架，讓性別工作平等法面對日益嚴重的派遣勞動爭議時卻形同具文的問題，這一定程度回應了 Carol Smart 的說法，法律有力量讓女性的不同論述予以噤聲，但是當法律要發揮促成社會變遷的功能時，反而不具備回應各式各樣女性需求的力量。⁹³面對多元交織的壓迫形貌，要提出全面性的對抗策略本身就是非常困難的，也與行動當時的脈絡中議題成形與否有一定關聯。⁹⁴雖然張晉芬認為性別工作平等法幾乎包括了女性進入勞動市場及後續參與歷程中的所有議題，⁹⁵但如前所述，有很多與女性勞動者切身相關的議題並不是被定位在本法之中，這些都是發展本土女性主義法學所不應忽略的面向，也是以性別工作平等法為研究對象時，研究者應自我警惕未能涵括的女性生命經驗。

張晉芬，〈綿綿此恨，可有絕期？－女性工作困境之剖析〉，女性學學會著，劉毓秀主編，《台灣婦女處境白皮書：1995 年》，頁 176(1995 年初版)。

⁹¹ 陳美華，〈工作篇〉，財團法人婦女新知基金會出版，《一九九九台灣女權報告》，頁 69-70(2000 年)。

⁹² 邱大昕，〈為什麼需要女性主義身心障礙研究？〉，《婦研縱橫》，第 96 期，頁 19(2012 年 4 月)。

⁹³ CAROL SMART, *supra* note 42, at 81.

⁹⁴ 張晉芬提及在「非典型僱傭型態」與「職業病與工作傷害」是性別工作平等法在性別勞動平等議題的發展上可能不足之處。參見 張晉芬，前揭(註 34)文，頁 174(2014 年 6 月初版)。我在此想提醒的是，職業病與工作傷害的議題其實從 1980 年代末期就已興起，除了基層婦女勞工中心自 1988 年出版的《亞洲婦女勞工通訊》中，一直有在探討女性勞工的職業災害問題之外，解嚴後台灣自主工會運動的發展，也是可以看到工作傷害受害者的身影。1992 年 11 月 12 日的「三法一案鬥陣大遊行」，走在隊伍前頭的「弱勢勞工大隊」就有工傷者，也在同年 6 月，由職業災害勞工組織而成的「工作傷害受害人協會」成立，帶動 1990 年代工傷議題的法律改革行動，尤其是職災勞工保護法的立法推動。過程中，是由職災勞工說出他/她們的故事，再研修分散於勞動基準法與勞工保險條例中涉及職業災害的規定所研擬而成。該草案於 1997 年送入立法院審議後，官方版本也於隔年送入立法院，最終於 2001 年間繼性別工作平等法之後經立法院三讀通過。因此，職業病與工作傷害議題的法律改革，確實一直不在性別工作平等法的立法脈絡中，當然也跟婦女新知作為倡議者，在運動策略上對於議題關注的抉擇有關。參見 黃小陵，《不想棄械投降！－工傷者反壓迫運動與實踐反思》，世新大學社會發展研究所碩士論文，頁 57-58(2012 年 8 月)。

⁹⁵ 張晉芬，前揭(註 34)文，頁 172。

第三項 問題意識

Katharine T. Bartlett 認為當我們試圖去理解傳統(tradition)，同時也不斷在修正著它，以回應我們對於變遷的想像。⁹⁶2009 年台中國美館女服務員抗爭事件勾起我瞭解性別工作平等法立法歷程的好奇心，在典型歷史敘事中看到婦女新知對於壓迫傳統的建構與進步未來的塑造，反而在心中湧起更多的疑問。因此，我希望站在前述文獻回顧的基礎之上，反思性別工作平等法典型歷史敘事的侷限，以三條故事軸線拉出一個新的歷史敘事，。

台灣單身、禁孕條款議題的發展，能否僅以與進步未來相對的壓迫傳統簡單帶過？就如陳昭如所說的：「當我們將在地的歷史傳統等同於壓迫，便忽略了歷史傳統也可能提供抵抗、而曾經進行的抵抗行動也需要被書寫與記憶。」⁹⁷因此，女性主義是如何認知傳統與變遷，並以之作為改革論述提出的立基點，是隨著時光推移，我們需要不斷用後見之明去探究的問題。

1987 年 8 月的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件被戴上了單身、禁孕條款的光環，成為促成婦女新知採取女性主義法律改革行動的重要契機。然而，以女服務員為行動主體的抗爭事件面貌究竟是如何？這是單身、禁孕條款足以全面涵括的嗎？從她們的抗爭經驗中所促發的法律改革藍圖提出還會不會有其它的可能存在？

當婦女新知決定由民間來推動立法之後，「婦女新知挑戰國家機器與資本市場」就一直是研究者詮釋歷史的基本框架，但是立法推動的過程向來就不是單一而明確的，而是充滿多元而動態的。我想要問，是否曾有其它行動者創造的歷史機運存在？為什麼歷史的發展會最終匯聚於性別工作平等法的制定？這一路走來，我們承傳了什麼？又遺忘了什麼？

⁹⁶ Katharine T. Bartlett, *Tradition, Change, and the Idea of Progress in Feminist Legal Thought*, 1995 Wis. L. Rev. 303, 330-332(1995).

⁹⁷ 陳昭如，〈大法官解釋中的歷史與傳統 — 女性主義觀點的批判〉，《中研院法學期刊》，7 期，頁 105(2010 年 9 月)。

第三節 研究方法與章節架構

第一項 研究方法

我在本篇論文要採用女性主義法律史(feminist legal history)研究法，來幫助我提出一個不同的歷史敘事，它是女性主義法學與歷史研究在方法上的結合。如前所述，性別工作平等法的典型歷史敘事呈現了從壓迫到解放的包裹式進步觀，單身、禁孕條款議題的發展僅是「開場白」而簡單帶過，藉以鋪陳作為故事主角的婦運團體(主要是婦女新知)登場，進而銜接上 1990 年代以女性主義法律改革行動對於父權資本主義體制的挑戰。在單身、禁孕條款議題的歷史定位上(包含 1987 年 8 月國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件)，婦女新知有意識地選擇背向過去地向前行以捨棄過去的壓迫。這也是陳昭如所批評的，女性主義法學有刻意遠離歷史、突顯與歷史互不相容的慣見姿態。她認為女性主義法學必須「抗拒失憶」，女性主義法學本身就需要歷史，因為女性主義法學是歷史分析的有用工具，歷史分析又有助於女性主義法學的在地化。如此一來，我們才有可能看見性別不平等權力結構的延續與轉化，構思抵抗策略的提出；經由重新瞭解歷史的發展路徑，從曾經存在的各種歷史機運來活化未來的想像；還能幫助我們描繪出多重變項與性別交織的多元壓迫形式，以反省過去平等論述對複雜的差異面貌所能掌握的侷限。⁹⁸

確實，唯有挖掘過去的女性生命經驗，方能揭露單身、禁孕條款的多元壓迫形貌，以及不平等權力結構的蛻變與再生，我們也才有可能瞭解這些生命經驗對於法律內容的型塑，釐清單身、禁孕條款議題與性別勞動平等法律改革行動的關聯，為 1987 年 8 月的歷史斷裂或歷史延續作出結論。至於 1987 年 8 月之後，典型歷史敘事呈現出婦女新知的單一認同位置與一貫行動主張，⁹⁹也提醒我們需要

⁹⁸ 陳昭如，〈抗拒失憶 — 女性主義法律史的理論與方法初探〉，王鵬翔主編，《2008 法律思想與社會變遷》，頁 175-213(2008 年 12 月)。

⁹⁹ 即「杜絕兩性工作機會和待遇的不平等、減輕女性的養育和照顧責任、促使政府及雇主負起防治工作場所性別歧視和性騷擾的責任，和提供托育和托老設施的責任。」參見 2002 兩性工作

透過歷史研究，來重新梳理「差異與平等的關係」在不同的時空脈絡中或不同倡議者之間是如何被理解的。若能看見曾經存在的歷史機運，以及提出不同法律改革想像藍圖的其他行動者，我們或許就能描繪出各式路徑平行、交錯的歷史發展圖像。透過歷史回顧，我們或許不會開展出其他法律改革途徑的想像，但卻有機會掌握女性主義法律改革的現實侷限所在，讓過去與未來產生連結，成為我們審視當下的資糧。正如 Joan Wallach Scott 所說的，女性主義的歷史向來就不是朝向可供選擇的選項(available options)或不受限制的抉擇(unconstrained choice)。¹⁰⁰ 我們需要歷史，才能持續往前邁進。

在研究素材上，我以文本史料為主，包含報紙、期刊、書籍、政府公報、政府檔案、民間團體檔案(包含「婦女新知檔案」與「工人立法行動委員會、女工團結生產線、粉領聯盟檔案」)等，在此要感謝婦女新知與王芳萍願意提供相關檔案文件，讓我有機會完成內容更為充實的研究。透過這些素材，我看到許多塵封已久的女性抵抗足跡，其中，報紙是我最大宗的資料來源，除了容易搜集，內容也較為豐富，但仍有不少難以克服的侷限，特別是在歷年反單身、禁孕條款抗爭行動的匯整與分析。劉華真在〈台灣一九七〇年代的勞動抗爭初探〉一文中，就指出報導內容往往相對簡略，對於參與人數、詳細抗爭事由、抗爭結果多語焉不詳，而且通常沒有清楚交代抗爭事件的起迄時間，無從計算抗爭幅度。另外，搜集到的件數一定是被低估，也可能集中於都會區、戲劇性事件或參與人數多的事件。¹⁰¹ 因此，我特別針對 1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，輔以婦女新知檔案與深入訪談來彌補報紙之不足，盡可能呈現在典型歷史敘事被排除或忽略的歷史事實，尤其是女服務員為行動主體的抗爭事件始末。以下是受訪者名單：

平等法立法大事紀小組，前揭(註 28)書，頁 10。

¹⁰⁰ JOAN WALLACH SCOTT, ONLY PARADOXES TO OFFER: FRENCH FEMINISTS AND THE RIGHTS OF MAN, 17(1996).

¹⁰¹ 劉華真，〈台灣一九七〇年代的勞動抗爭初探〉，《台灣民主》，7 卷 1 期，頁 37(2010 年 3 月)。

表格 1 國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件之受訪者名單

受訪者	受訪者於抗爭事件時的身分	訪談日期
董愛珠	國父紀念館女服務員	2013.3.3
尤美女	婦女新知雜誌社法律顧問	2013.3.5
蔡金鶴	國父紀念館女服務員	2013.3.9
A 小姐	國父紀念館女服務員	2013.3.16
曹愛蘭	婦女新知雜誌社秘書長	2013.5.2

至於研究範圍的劃定，我會圍繞著性別工作平等法典型歷史敘事的三點反省，分別是「戰後至 1987 年 7 月間的反單身、禁孕條款議題發展」、「1987 年 8 月間爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件的始末」、「1987 年 9 月至 2001 年 12 月 21 日的性別工作平等法立法歷程回顧」。

關於第一點，之所以會以「戰後」為起始點，是因為典型歷史敘事批評中華民國法體制對於女性工作權保障的闕如，導致遭受歧視的女性大多選擇默默隱忍，我想要加以挑戰因而拉出這條時間軸。不過，單身、禁孕條款議題其實可以上溯至日治時期，也才能對台灣在地的單身、禁孕條款議題發展有更為完整的認識，但在研究時間與精力有限的考量下，就予以討論。另外，如前所述，以報紙為主要資料來源，是不足以呈現單身、禁孕條款在台灣勞動市場的運作實況，只能以備受關注的公民營金融機構女職員生命經驗為主，至於其他未被記載的女性群體就無法涵蓋其中。

再來是第二點，雖然我嘗試把女服務員放回到抗爭事件的主體位置，並透過深入訪談來填補文本資料之不足，但高雄市立中正文化中心女服務員我找不到接觸的途徑，最終僅能從《中國時報》的地方版去拼湊，仍必須延續以「台北」為抗爭事件中心的論述觀點。最後是第三點，從 1980 年代末期興起三條性別勞動平等的法律改革運動取徑，其中以婦運的制定男女工作平等法與工運的修改勞動

基準法於 1990 年代初、中期大放異彩，在推動過程中其實並不互斥，甚至相互聲援，但是在運動策略上的抉擇差異，某程度也對應到各自在價值立場上的不同，宥於個人研究能力的限制，也不在本文處理範圍。




第二項 章節架構

本文在章節架構的編排上，除第一章與第五章為緒論與結論外，會在第二、三、四章分別回應我在問題意識中提出的三條故事軸線。

我在第二章要重新回顧戰後台灣單身、禁孕條款議題的發展。透過大量的史料爬梳，分析出兩個具有重疊性的階段，在第一波反單身、禁孕條款浪潮中(1950 - 1970 年代)，主要圍繞著公營金融機構，至於 1960 年代初期慢慢浮現的第二波反單身、禁孕條款浪潮，則是針對民營金融機構。不同於第一波反單身、禁孕條款浪潮，「國家公權力應否介入私法關係」的法理爭議，既是國家一直不願積極介入民營金融機構人事運作的理由，也是民營金融機構不斷否認國家得干預其人事決定的主張。這個現象促使了以形式平等理論為核心的法律改革訴求提出，到 1980 年代中期更隨著一群法律實務專家對於單身、禁孕條款議題的關注，將法律改革訴求更為具體地轉向參考外國立法例來制定專法。除此之外，不在單身、禁孕條款議題發展軸線上的抗爭事件，也可以讓我們看到單身、禁孕條款的不同壓迫形貌，以及不同勞動處境的女性在抗爭行動策略擬定上的差異，進而反省單身、禁孕條款議題所興起的法律改革訴求所未能回應的生命經驗。

第三章是針對 1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件。我會先放回社教機構的脈絡來看，發現從 1980 年代初期即相繼傳出台北市立圖書館、台北市立美術館與高雄市立中正文化中心女服務員的抗爭事件，原因也都是遭受單身、禁孕條款歧視。然而，她們除了要求廢止單身、禁孕條款之外，也有人提出將約僱人員納入正式編制的訴求，她們都很清楚地知道，



看似中立的雙軌制的僱用和升遷機制，不但讓她們在整個社會機構中處於邊緣、次等地位，也讓單身、禁孕條款的實施有陽奉陰違、化明為暗的空間。因此，當 1987 年 8 月爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件時，女服務員一開始的訴求雖同樣是要求館方立即廢止單身、禁孕條款，但是在抗爭過程中即深刻感受到約僱人員制度的問題，除了不獲續聘的恐懼如影隨形，館方的人事管理也欠缺一致、公開的規則。她們遂在成功廢止單身、禁孕條款之後，將訴求轉變為將約僱人員納入正式編制與擴大勞動基準法適用範圍，以保障她們的基本勞動權益。雖然最終並未成功，但也告訴我們制定性別工作平等法未必符合這群女服務員想/需要的法律，由她們所興起的法律改革契機更不會僅有制定性別工作平等法單一一條路徑可以選擇。

第四章會從婦女新知於 1987 年 8 月底組成法案研擬小組談起。婦女新知的法律改革行動帶動國民黨女性政治菁英的跟進，於 1980 年代末期形成婦女新知男女工作平等法與謝美惠婦女福利法併立的競爭局面，也讓母職制度的重塑成為社會輿論的焦點，法律是要強化女人母職天性，讓女性得以兼顧工作與家庭？還是要挑戰職場結構，打破公私領域劃分下的性別角色分工？歷經 1 年多的論辯，隨著草案相繼送入立法院審議，也於 1990 年奠定了制定專法的雛型。進入 1990 年代之後，在國家機器與資本市場相互聯手又互踢皮球的抵制下，生育及家庭照顧責任要如何在家庭、雇主與國家間分配成為此時的母職定位的爭議所在，也導致相關草案於立法院遭到冷凍的命運。這段期間，婦女福利法逐步從歷史舞臺上消失，至於趨於單一的制定專法取徑，除了婦女新知開始著手修訂草案條文內容之外，也相繼有立法委員提出新的草案送交立法院審議，另外，從 1980 年代末期已不斷倡議修改勞動基準法的自主工運，在 1990 年代初期亦提出了勞動基準法修正草案，其中，性別勞動平等並未缺席。讓制定專法與修改法律的法律想像藍圖一度出現相互併立的狀態，在性別勞動平等議題的定位上更朝向多元、全面的發展趨勢。1990 年代初中期的成果，雖大部分延續到 1990 年代末期，但也有

遭到遺忘的部分，此時立法推動的困境有所突破，形成婦女新知與行政院兩個草案版本彼此角力的狀態，歷經 1 年多的協商折衝，也就是最後經立法院三讀通過的性別工作平等法。

第五章為結論。我會在綜合前幾章的討論、分析，提出一個我想要說的完整歷史敘事，讓讀者可以對於性別工作平等法的立法歷程，有不同於典型歷史敘事的認知，也讓未來的法律改革行動實踐，可以在更為紮實的想像基礎之上持續往前邁進。

第二章 沒有停止過的腳步

一 單身、禁孕條款的壓迫、抵抗與浮現(戰後至 1987年7月)



對於關注性別勞動平等議題的人而言，「單身條款」、「禁孕條款」並不是個陌生的概念，但它其實是近 20 年來逐漸形成的慣用語。「單身條款」約莫於 1980 年代出現，¹⁰²到 1990 年代被廣為使用；「禁孕條款」則是女工團結生產線與粉領聯盟的運動組織者們集體提出的概念，她們於 1995 年 1 月 13 日展開「全台掃黑」的反單身、禁孕條款行動時，試圖突顯女性懷孕被迫離職卻未能被「單身條款」文義涵蓋的問題。¹⁰³然而，在這兩個概念被提出前，女性因結婚、懷孕、分娩、育兒或屆齡而被迫離開職場(例如：辭職、解僱或退休等)的性別歧視現象就一直存在，她們可能不再進入職場，也可能轉換到其他事業機構，或是生完孩子，等幼兒長大後再投入職場。由於戰後台灣單身、禁孕條款議題的發展主要圍繞著公民營金融機構，常常會聽到單身、禁孕條款曾普遍存於商業銀行、信用合作社或農會的說法。¹⁰⁴但有趣的是，較廣為人知的具體個案反而是 1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，這與人們在認知上將性別工作平等法視為規範性別勞動平等最主要的法律有關，既有文獻不斷提

¹⁰² 我以「單身條款」為關鍵字，於《聯合知識庫》與《台灣新聞智慧網》進行搜尋，發現最早出現於 1987 年 4 月 18 日的一篇報導；不過，俞慧君法官於 1985-1986 年間撰寫的研究報告已在使用。因而我推測至遲於 1980 年代應已出現，只是並不普遍。參見〈勞資矩陣女員工借「溝通園地」發難〉，《經濟日報》，第 11 版(1987 年 4 月 18 日)。俞慧君，〈女性勞工之法律問題研究〉，司法院第四廳主編，《司法研究年報第七輯上冊》，頁 799(1987 年 6 月)。

¹⁰³ 王芳萍，〈粉領殺手 2 禁孕條款〉，《台灣工運》，9 期，頁 46(1995 年 1 月)。

¹⁰⁴ 例如：鄭為元、廖榮利在分析「職業婦女在工作上的困擾」時，指出：「女性們為了爭取自己的權益，反對一些公民營(尤其是金融)機構以『女性不適合』為名拒絕雇用女性或在女職員結婚後迫令辭職。」黃長玲在回顧 1987 年 8 月國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件時，提及：「類似的『單身條款』(如果結婚就必須離職)和『禁孕條款』(如果懷孕就必須離職)，當時普遍存在於許多行業中，特別是銀行及信用合作社。」張晉芬也採用類似的說法：「類似這種『單身條款』或『禁孕條款』等不合理約定而被迫離職的事件在當年非常普遍，尤其是在銀行業。」參見鄭為元、廖榮利，《蛻變中的台灣婦女》，頁 56-57(1985 年 3 月初版)。黃長玲，〈民主深化與婦運歷程〉，王宏仁、李廣均、龔宜君主編，《跨戒：流動與堅持的台灣社會》，頁 269-270(2008 年初版)。張晉芬，前揭(註 62)書，頁 259。

及此次抗爭事件促成了當年法律改革契機的出現，迄今仍獲得普遍關注，成為最具代表性的事件。

婦女新知是性別工作平等法最主要的民間立法推動者，1987年8月間參與、聲援國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件後，即於月底號召一群學者、法律專家組成「男女雇用均等法法案小組」著手草擬法案、推動制定男女工作平等法，歷經10餘年的立法歷程，於2001年12月21日經立法院三讀通過兩性工作平等法，並於隔年3月8日正式上路，2008年再修正更名為性別工作平等法。從1999年出版的《1999 催生男女工作平等法手冊》到2002年出版的《兩性工作平等法立法大事紀》，婦女新知以其作為立法推動者，建構出一段普遍為人們引用、節錄的典型歷史敘事，也是目前我們對於性別工作平等法立法歷程的歷史事實認知來源。

內容大致是說，1987年8月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，由於女服務員願意集體出面申訴，才讓社會普遍存在的單身、禁孕條款等問題正式浮出檯面，而婦運團體在聲援過程中注意到女性在職場遭受性別歧視時，處於沒有請求權基礎的「法律空白」狀態，因而開啟她們走向法律改革的運動路徑。然而，在此之前單身、禁孕條款議題的發展狀況呢？典型歷史敘事只告訴我們：「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。」¹⁰⁵婦女新知其實不經意刻劃了戒嚴時期僅有「同質而簡化」、「靜態而凝固」的女性生命圖像，仿佛女性大多是壓迫結構囚牢中的無助受害者，即便試圖尋找出路，也是徒勞無功。Elizabeth M. Schneider 在針對受暴婦女(battered women)的研究中即指出，「受害者」(victim)與「行動者」(agent)的對立論述會有未能看到女人生命經驗中的壓迫、奮鬥與抵抗之侷限。¹⁰⁶當然，

¹⁰⁵ 2002 兩性工作平等法立法大事紀小組，前揭(註28)書，頁8(2002年)。

¹⁰⁶ Elizabeth M. Schneider, *Particularity and Generality: Challenges of Feminist Theory and Practice in Work on Women-Abuse*, 67 N. Y. U. L. Rev. 520, 548-49(1992).

我認為這也多少與既有研究的成果累積有關，研究者普遍把呂秀蓮於 1970 年代推動新女性主義運動定位為戰後婦女運動的初啼，並以「婦女工作體制」的框架來探討官方婦女團體與女性知識菁英於 1950-1960 年代的組織運作狀況。¹⁰⁷都說明了戒嚴時期女性知識菁英的個人生命(尤其是從政經驗)與常民的意識生成與抵抗實踐並未獲得足夠的重視。目前已有研究者指出此問題。

黃長玲回顧 1946 年憲法婦女保障名額制訂的歷史過程，指出這群曾經參與爭取婦女保障名額的女性，戰後也隨著中華民國政府來到台灣，並持續擔任民意代表或公職，但她們的從政經驗與戰後台灣的婦女運動似乎並未接軌，形成一片理解與紀錄上的空白。¹⁰⁸劉華真則指出 1970 年代的草根性社會抗爭尚未有系統性的經驗研究與分析，除了無法判斷這段期間是平靜或是騷亂的，也無法釐清 1970 與 1980 年代間究竟是斷裂還是連續的。¹⁰⁹婦女新知透過壓迫傳統的建構，認為 1987 年 8 月爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件所促成的法律改革契機，是與過去斷裂的。因此在本章中，我想要先挑戰典型歷史敘事在情節賦予的過程中，對歷年單身、禁孕條款發展闕如的描繪，重新提問：曾經有哪些女性試圖扳倒單身、禁孕條款的有形、無形障礙？經由媒體再現的女性抵抗足跡是我主要的爬梳材料，藉以重新敘說女性遭受單身、禁孕條款歧視發展出來的抵抗意識與行動實踐，這些生命經驗與知識生產又如何不斷積累、傳承下來，或就此消失於歷史的洪流之中，最終匯聚成法律改革契機的浮現。

¹⁰⁷ 范雲匯整多位研究者的成果，指出當代台灣的婦女運動通常被劃分為四個階段：(1.)1970 年代呂秀蓮推動的新女性主義、(2.)1982 年婦女新知雜誌社的成立、(3.)1987 年解嚴後的新興婦運團體出現與婦運訴求多元化的發展、(4.)1990 年代從分化到差異的異質化過程。至於 1950-1970 年代間的婦女運動，則普遍以國家統合主義下形成的婦女工作體制來加以定位。參見 范雲，〈政治轉型過程中的婦女運動：以運動者及其生命傳記背景為核心的分析取向〉，《台灣社會學》，5 期，頁 135(2003 年 12 月)。范碧玲，〈解析台灣婦女體制：現階段婦女運動的性格之研究〉，國立清華大學社會人類學研究所碩士論文，頁 1 以下(1990 年 6 月)。許芳庭，〈戰後台灣婦女運動與女性論述之研究(1945~1972)〉，私立東海大學歷史研究所碩士論文，頁 1 以下(1997 年 1 月)。張毓芬，〈女人與國家 — 台灣婦女運動史的再思考〉，國立政治大學新聞研究所碩士論文，頁 1 以下(1998 年 7 月)。張靜倫，〈顛簸躓仆來時路 — 論戰後台灣的女人、婦運與國家〉，國立台灣大學社會學研究所碩士論文，頁 1 以下(1999 年 6 月)。

¹⁰⁸ 黃長玲，〈差異政治的形成：1946 年婦女保障名額制訂的歷史過程〉，《政治科學論叢》，52 期，頁 111(2012 年 6 月)。

¹⁰⁹ 劉華真，前揭(註 101)文，頁 32-33。

第一節 第一波反單身、禁孕條款浪潮

一 以批判商業銀行(公營金融機構)為中心(1950年代至1960年代)



戰後至 1950 年代初期，女性因結婚而被迫離職的新聞開始零星出現，雖然都僅是描述性報導，也未引起社會輿論的關注，但我們可以看到單身、禁孕條款從戰後就一直存在公民營事業機構中，甚至可以回溯到日治時期。據報載，由國民政府接收日產轉型而成的省屬行庫，大多沿襲日治時期不僱用已婚女職員的不成文慣例，包含第一、土地、彰化、華南、合作金庫等商業銀行，僅台灣銀行廢止該規定。¹¹⁰有一篇報導即簡短紀錄下一位女職員的抵抗過程：於 1948 年 1 月間，任職於某商業銀行萬華分行的楊月里，雖然婚期在即，仍不願依慣例遞交辭職書，分行長於是趁她請假準備婚禮事宜的時候，盜蓋私印、做成辭職書送交本行，她感到相當憤怒，但似乎也未採取法律行動。¹¹¹此時我們尚無法從報導中得知人們對於單身、禁孕條款的看法，要等到 1950 年代初期才能陸續看到各別事業單位提出實施單身、禁孕條款有其必要性的主張，主要有兩個例子得以讓我們瞭解、分析當時雇主所採取的立論基礎，及其背後的性別意識型態。

第一個例子是台北市公共汽車管理處(以下簡稱「公車處」)。戰後台北地區的公共汽車業務由台北市公用事業管理處¹¹²承接，並沿用車掌制度，同時規定她們婚後不得繼續從事原職務，必須調任辦事員或事務員。¹¹³當公共汽車業務於

¹¹⁰ 〈受歧視的銀行小姐 結婚限制·卻有特例 加班蓋章·領不到錢〉，《聯合報》，3 版(1955 年 6 月 6 日)。

¹¹¹ 〈銀行不用有夫之婦 女職員結婚被停職〉，《自立晚報》，第 2 版(1948 年 1 月 18 日)。該分行長觸犯的是刑法第 217 條第 2 項：「盜用印章、印文或署押，足以生損害於公眾或他人者，亦同。」得處三年以下有期徒刑，且因屬非告訴乃論罪，檢察官知悉後必須主動偵辦調查，但這起事件並未有後續的追蹤報導。

¹¹² 戰後，台北市公共汽車業務由台北市政府接收，至 1946 年 4 月 1 日合併公共汽車、自來水及煤氣等三大事業，正式成立「台北市公用事業管理處」。參見 陳天爵，《台北市公共汽車聯營問題之研究 — 政策制定與執行之探討》，國立政治大學公共行政研究所碩士論文，頁 108-109 (1980 年 6 月)。

¹¹³ 王理璜，〈一身塵土滿腹辛酸公共汽車女車掌〉，《中央日報》，第 4 版(1951 年 2 月 20 日)。

1952年獨立出來改由公車處¹¹⁴負責之後，馬上就提出「僱用女車掌結婚後請解僱」一案呈請台灣省政府核示，這與越來越多女車掌婚後仍繼續留職(當時共計有13位)的現象有關，他們的理由是「車掌職務繁重，未便結婚或請假過久。車掌往往因就業後出嫁而有生育，妨害職務，殊覺不便。」因而擬定了這個「補救辦法」。¹¹⁵另一個例子是台北縣的民營工廠，即便工廠法第37條規定：「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。」已明文保障工廠女工於分娩前後享有8星期產假，但台北縣板橋鎮的某些工廠卻只收未婚女工，他們也採相同理由，認為已婚女工常會因懷孕生產而妨害生產工作，有人遂戲稱這些工廠為「少女之宮」。¹¹⁶

無論是商業銀行女職員、公車女車掌，還是工廠女工，在當時均被視為「女人的工作」。不過，這些雇主認為女人的主要身分是「妻子」與「母親」，再以「業務性質特殊」來主張與她們有難以相容的本質衝突，從而正當化實施單身、禁孕條款的必要性。懷孕與母職的生理結構差異與性別角色分工，成為差別待遇的立論基礎。雇主一面建構母職的文化意涵，一面實施單身、禁孕條款的舉動，就如同Joan C. Williams所說的：「我們的經濟被劃分為母親(mothers)與他者(others)。」¹¹⁷母親的身分在勞動市場會受到剝奪就業機會的「懲罰」。然而，單身、禁孕條款的實施其實也證明了雇主所宣稱的性別配置，並未如實倒映在現實社會的多元母職實踐上，因此才會需要透過單身、禁孕條款的成文或不成文規定來助長、鞏固公私領域的性別分工，強調女性應於一定年齡跨入婚姻體制，扛起生育子女、家務勞動的責任，這不僅使女性陷入家庭的照護角色，也迫使男性必須遠離照護工作。同時，雇主還能藉以不斷代謝人力，也避免女性婚後為兼顧

¹¹⁴ 1952年間，台北市公用事業管理處之公共汽車與自來水兩部分業務劃分出來獨立經營，遂成立「台北市公共汽車管理處」，並於7月9日經台灣省政府核示。參見 台灣省政府代電(41)午佳府績餅字第51525號。

¹¹⁵ 〈難為女車掌 婚後將解僱〉，《聯合報》，第4版(1952年10月8日)。

¹¹⁶ 〈綠島紅塵 工廠稱少女之宮 巨廈為鬼虎狐所居〉，《聯合報》，第4版(1953年11月17日)。

¹¹⁷ Joan C. Williams, *Market Work And Family Work In The 21ST Century*, 44 Vill. L. Rev. 305, 314(1999).

家庭可能導致的工作效率降低及請婚假、產假的人事成本支出。

雇主這樣的說法在當時是否被普遍接受呢？戰後至 1950 年代初期的報導並未紀錄下人們對於單身、禁孕條款的看法，我試圖從中華婦女反共抗俄聯合會(以下稱簡「婦聯會」)於 1950 年 7 月創刊的《中華婦女》尋找可能的答案，該年度有不少女性知識菁英針對婦女職業問題提出的分析。由於語言轉化等問題，這群作者大多是戰後從大陸來台的女性知識菁英，她們身上承襲了 20 世紀前半葉中國地區的婦女運動成果。¹¹⁸在婦聯會擔任委員的潘錦端¹¹⁹、方瑩、莫希平¹²⁰、王國秀¹²¹等人先後撰文提出分析，其中一個重要的導火線是曾虛白在〈陳素卿的死〉一文中主張「家庭離不了女子，女子離不了家庭」。¹²²她們都一致否認女性應該完全屬於家庭，主張女性應與男性享有相同參與政治、社會活動的權利，方能真

¹¹⁸ 劉珊如，《蔣宋美玲與五〇年代《中華婦女》的婦女論述》，國立台灣大學文學院台灣文學研究所碩士論文，頁 149(2009 年 6 月)。

¹¹⁹ 潘錦端，生於 1916 年，山西榮河縣人，畢業於國立中山大學文學院教育系，從事教職，先後擔任戰時兒童保育會廣東第一保育院院長、廣東省第二屆參議會參議員、三民主義青年團第一屆全國代表大會代表，1948 年當選第一屆國民大會代表。來台後，擔任台灣省立地方行政專科學校圖書室主任、副教授，以及中華婦女反共抗俄聯合會委員、台灣省黨部婦運會委員。參見 中華民國人事錄編纂委員會編，《中華民國人事錄》，頁 388(1953 年)。

¹²⁰ 莫希平，生於 1919 年，廣東陽江縣人，畢業於國立中山大學法學院社會學系，於廣東省社會處工作，翌年高考社會行政及格至社會部兒童福利科工作。1950 年來台，於中華婦女反共抗俄聯合會擔任委員、《中華婦女》主編，並任中央婦女運動委員會委員、第一屆國民大會代表、省立台中育幼院院長。參見 中華民國人事錄編纂委員會編，前揭(註 119)書，頁 233。

¹²¹ 王國秀，生於 1918 年 9 月 16 日，河南汝南縣人，中央幹部學校(即國立政治大學前身)畢業、中央軍校第 17 期畢業，先後擔任三民主義青年團中央團部西安文化工作站主任、東北保安司令部同上校秘書(協助推動婦女運動)、中央日報瀋陽版駐京特派員、國民黨中央青年部女青年組專員。1949 年來台後，先後擔任中華婦女反共抗俄聯合總會宣傳組長、中國青年反共救國團總團部副組長、台灣省立台中商業學校教師、陸軍軍官學校講師、台灣省臨時省議會第三屆議員、台灣省議會第二、三、四屆議員(縣市區域：高雄縣)，卸任後於 1970 年創辦「私立勤益工業技藝專科學校」，隔年改稱「私立勤益工業專科學校」。參見 財團法人張明 王國秀文教基金會，〈故董事長王國秀女士追思特刊〉，<http://www.mkhc.org.tw/paper.php?s=pp&page=1> (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。台灣省諮議會，http://www.tpa.gov.tw/big5/Councilor/Councilor_view.asp?id=804&cid=3&urlID=20 (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

¹²² 曾虛白，〈陳素卿的死〉，《中央日報》，第 3 版(1950 年 8 月 20 日)。陳素卿自殺事件在 1950 年 1 月間掀起相當大的波瀾，游鑑明有簡短的介紹，並提出省籍隔絕的問題面向：「事件中的外省男性張白帆和台灣女性陳素卿，原是兩情相悅的戀人，但在女方家長反對、男方朋友規勸下，張白帆接受了另一位女性，於是陳素卿以自殺來結束生命。僅管事發後，法官發現主導陳素卿自殺的是張白帆，陳的遺書經過張的修飾，而且媒體對張、陳的交往也有許多不同版本的描繪；但這個事件之能引起眾人矚目，除了因陳的遺書感人肺腑之外，不少論者認為促使陳自殺的最大因素是本省人和外省人之間的隔閡，也就是地域觀念結束了陳素卿的生命」參見 游鑑明，〈當外省人遇到台灣女性：戰後台灣報刊中的女性論述(1945-1949)〉，《中央研究院近代史研究所集刊》，47 期，頁 212(2005 年 3 月)。

正取得人格的獨立與地位的平等。有趣的是，她們各自對於「母職」的理解並非一致。潘錦端與莫希平認為女性應兼顧家庭與工作的雙重責任，但「家務」與「兒女」是必須被移除的絆腳石。方瑩則批評「男主外、女主內」的觀念不但否認家務勞動的經濟價值，更無異判定婦女一輩子都應做「廚房的奴隸」和「產子的機器」，還提及法律上形式平等既未能打破職場性別隔離，也容易忽略女性群體的內部差異，誤以優勢階級女性的成就，來作為判斷達到性別平等與否的標準。王國秀明確指出女人不應該回到家庭，在「家庭瑣事」中消磨終身，更批評女人母職天性是性別不平等社會所建構的產物。有趣的是，她們都認為唯有透過提升科學技術(煮飯燒菜縫衣洗髮等設備)與推廣福利事業(托兒所、幼稚園、兒童福利站、婦嬰衛生工作站、家庭經濟食堂、機器洗衣工廠等設施)¹²³方能解決問題。¹²⁴

這群隸屬於官方婦女團體的女性知識菁英們，她們針對「婦女離不了家庭嗎？」問題的回應，都是在不挑戰公私領域劃分的前提下，對於截然二分的性別角色分工提出程度不一的質疑，或認為女性應兼顧家庭與工作，或認為女性應完全擺脫家庭的枷鎖，但是都有看到家庭與工作的雙重負擔對女性的不利影響，因此在呼籲保障女性與男性享有均等工作機會、女性不應於婚後以家庭為歸依而放

¹²³ 福利事業的推展是要把「養兒育女」與「家務勞動」藉由國家的規劃與介入來達到社會化或公共化的效果，以減輕女性的雙重負擔或促使男性分擔家務責任。從 1920-1940 年代間出版的女性期刊或相關著作中，可以看到這些戰後從大陸來台的女性知識菁英的主張，延續了戰前大陸時期的婦女運動成果，她們所推廣的福利事業同樣是要求設置托兒所、公共食堂、洗衣所等等設施。同時，也有人強調生活作息的集體性，例如：女性宿舍、勞工新村(類似勞工住宅概念)、技術訓練學校、婦女俱樂部、婦女儲蓄銀行等。參見 鍾貴陽，〈中國婦女勞動問題〉，張研、孫燕京主編，《民國史料叢刊 社會·社會成員 784》，頁 439-444(2009 年 8 月初版)。黃淑賢，〈漫談中國婦女問題〉，《中國女青年》，1 卷 1 期，頁 39(1940 年 3 月 8 日)。陳庭珍，〈論自覺的與他動的婦女運動〉，《中國女青年》，2 卷 1、2 期，頁 3(1942 年 2 月 1 日)。弘農，〈婦女職業問題的癥結與解決方法〉，《中國女青年》，2 卷 4、5 期，頁 8(1942 年 5 月)。郁無言，〈婦女，家庭，職業〉，《婦女》，1 卷 1 期，頁 5(1945 年 10 月 20 日)。學英，〈雷潔瓊女士談婚姻問題〉，《婦女》，1 卷 4 期，頁 4(1946 年 10 月 10 日)。端印，〈職業婦女的困難因素〉，《婦女月刊》，6 卷 4 期，頁 5(1947 年 10 月)。〈請看今日的婦女，究竟解放了沒有？— 生活展覽會資料〉，《婦女》，3 卷 12 期，頁 18(1949 年 3 月 8 日)。

¹²⁴ 潘錦端，〈中華婦女往何處去？〉，《中華婦女》，1 卷 2 期，頁 4(1950 年 8 月)。方瑩，〈女權運動的真諦〉，《中華婦女》，1 卷 2 期，頁 5-7(1950 年 8 月)。莫希平，〈家庭是婦女的終身職業嗎？— 讀「陳素卿的死」後就教曾虛白先生〉，《中華婦女》，1 卷 3 期，頁 6-8(1950 年 9 月)。王國秀，〈婦女應走向何處去 — 走向社會？抑走回家庭？〉，《中華婦女》，1 卷 4 期，頁 3-5(1950 年 10 月)。

棄職業的同時，是一致期待透過科學技術的提升與福利事業的設置來解決問題，以減輕女性的家務勞動負擔。雖然相關配套措施既從未到位過，她們也不質疑職場的結構與規範如何排除家庭照顧責任的承擔，但是關於單身、禁孕條款的問題，其實已足以讓我們推論出雇主迫使已婚女職員離職的理由根本不會被她們接受，因為以形式平等理論為核心所倡議的就業機會均等保障，會認為雇主不能僅因深信已婚女性做不到就剝奪就業機會。¹²⁵有趣的是，面對更為尖銳的性別身體差異問題，即懷孕分娩女性應否給予產假(即差別待遇)? 反而未受到關注。

目前資料可知，單身、禁孕條款於 1953 - 1955 年間已悄然於各地方議會發酵，彰化縣議會於 1953 年底針對第一、華南、彰化等三家商業銀行要求已婚女職員不得繼續服務一事，經決議通過送縣政府轉請台灣省政府飭令廢止，以重視女權、保障職業婦女。¹²⁶1954 年 6 月 28 日，林王少華省議員¹²⁷向財政廳長陳漢平提出質詢，要求說明何以商業銀行對已婚女職員採取逐漸淘汰之辦法。¹²⁸7 月 4 日，游蘇鶯省議員¹²⁹向台灣省政府主席提出質詢，要求在各機關團體任職的婦女，除應予保障比例外，於結婚或生育後仍予保留職位。¹³⁰31 日，黃廖素娥省

¹²⁵ Martha Chamallas, *Mothers and disparate treatment: the ghost of martin Marietta*, 44 Vill. L. Rev., Vol.44, 339(1999).

¹²⁶ 〈綠島紅塵 銀行有如修道院 職員怕坐玻璃廳〉，《聯合報》，第 4 版(1953 年 12 月 23 日)。

¹²⁷ 王少華，生於 1916 年 5 月 10 日，安徽滁縣人，安徽省立鳳陽三女中高中師範科畢業，派至常州扶輪小學擔任教職，翌年加入國民黨，至中央黨部任職。1950 年來台後經國民黨提名，擔任台北市議會第一、二屆議員，後經推薦競選台灣省臨時省議會第二屆議員(縣市區域：台北市)。參見 中華民國人事錄編纂委員會編，前揭(註 119)書，頁 15-16。台灣省諮議會，http://www.tpa.gov.tw/big5/Councilor/Councilor_view.asp?id=147&cid=3&urlID=20 (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

¹²⁸ 陳漢平僅表示並無此規定，至於有無此情事將會再答覆。參見《台灣省臨時省議會公報》，4 卷 3 期，頁 2158-2159。

¹²⁹ 游蘇鶯，生於 1895 年 8 月 10 日，彰化縣人，於日治時期畢業於台北州立第三高等女學校師範科，擔任公立彰化公學校教諭、州立彰化女子公學校訓導、台中州立彰化彰化市高等女學校教諭兼訓導，戰後擔任彰化市婦女運動委員會主任委員、彰化縣議員、彰化婦女會常務監事、彰化縣婦聯會常務委員，後來獲選為台灣省臨時省議會第一、二屆議員(縣市區域：彰化縣)。參見〈彰化縣省議員縣長候選人簡介〉，《民眾日報》，第 3 版(1954 年 4 月 18 日)。中華民國人事錄編纂委員會編，前揭(註 119)書，頁 310。台灣省諮議會，http://www.tpa.gov.tw/big5/Councilor/Councilor_view.asp?id=421&cid=3&urlID=20 (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

¹³⁰ 嚴家淦表示台灣省政府用人並無性別限制，現今男女教育機會均等，女性從業人數會更多，且政府會保障女性公務員結婚生產後保障其職位。參見《台灣省臨時省議會公報》，4 卷 6 期，頁 2379-2380。

議員¹³¹提出「建議政府保障已婚之職業婦女繼續擔任職以提高女權案」一案，¹³²經大會通過決議送請政府辦理。12月，台北市議會劉呂潤璧議員¹³³提出「為保障婦女職業對於本省銀行及公私營金融機構內之女職員在結婚後即須解職的無理規定，願予糾正與男職員一律享受婚後之權利，並於婚後仍繼續在原服務機關工作」一案，她認為上述情形已違背憲法規定之男女在社會上與職業機會中一律平等的精神，並指出兩點辦法：「(一)建議省府通令本省各銀行及金融機構使男女職員享受同等待遇，同等福利，同等假期。(二)女職員結婚後須與男職員享受同樣婚假，並以婚後仍繼續在原機關工作。」¹³⁴1955年1月5日，游蘇鶯省議員再以男女地位、職業的平等係憲法所賦予，批評電訊局接線生和銀行女打字員、各級機關女職員一結婚即被開除，不但以職業限制女性結婚而影響後代生育，若

¹³¹ 黃廖素娥，生於1904年10月24日，台灣雲林縣人，畢業於台灣省訓練團教育系中等教育組，擔任中等學校教師兼組長、導師、主任，復經國民黨支持，當選第二屆台灣省臨時省議會議員(縣市區域：雲林縣)。參見 台灣省諮議會，http://www.tpa.gov.tw/big5/Councilor/Councilor_view.asp?id=521&cid=3&urlIID=20 (最後瀏覽日：2013年12月3日)。

¹³² 黃廖素娥省議員原先提案為「獎勵已婚婦女任職藉以提高女權案」，辦法是「請省府擬具獎勵辦法通令各機關儘先起用已婚婦女擔任職務」，理由是：「一、各界對於已婚婦女任職事，多不甚瞭解，尤以銀行糖廠為最，雖然省府於四十一年二月通令各縣市銀行及糖廠撤銷禁用已婚婦女任職的限制，但仍未能徹底遵照辦理，對於已婚婦女之任用於金融界及生產機關時，頗多挑剔與阻難，致未婚婦女戀戀於其待遇之優厚皆不想結婚，而發生晚婚之社會問題，似此情形，非徒阻碍婦女參政，更違背憲法提高女權之規定。二、目前政府正做積極反攻之準備，若一旦反攻號角吹起，少壯男子多登大陸擴展中華故土，斯時後方事務，必須由婦女肩起，若不早予婦女以練習之機會，屆時如何能肩負此艱鉅之責任。三、據美國一九五一年一月統計，婦女擔任金融機關，公司廠店之經理，主管人員東主的共約一百萬人，比兩年前已多十萬人，於今更遠勝一百萬人矣，即截止一九五〇年底止，美國的公務員中，女性計有四十七萬一千〇七十三人，佔公務員全數百分之廿三，大多遍佈全國各地，其女權之提高由此可見。」經大會審查意見，將案由改為「建議政府保障已婚之職業婦女繼續任職以提高女權案」，將辦法改為「請省政府通令各機關儘量對於已婚婦女保障繼續任職」，並決議送請台灣省政府辦理。台灣省政府的回應是：「查已婚婦女任公務人員或其他公職，除限於任用資格或保留缺額，以備分發各屆就業生佔缺之限制外，本府向無禁用已婚婦女擔任公職之規定，承送黃廖議員素娥建議保障已婚之職業婦女，繼續任職一案，已予存供參考。」(省府肆參府人甲字第79988號函)。參見《台灣省臨時省議會公報》，4卷9期，頁2532。《台灣省臨時省議會公報》，4卷13期，頁2696。

¹³³ 劉呂潤璧，生於1914年，河北涿鹿縣人，北平中法大學經濟系肄業，日本東京明治大學政治經濟學系畢業，先後擔任藝文研究會編輯、財政部貿易委員會專員、重慶中央銀行領組、國民外交協會婦女工作委員會常務委員。1946年來台，主編台灣新生報婦女週刊，先後任中華婦女反共抗俄聯合會台北市分會文化及社會福利組組長、中國地方自治學會理事、中國婦女政治學會理事、中國婦女福利互助社理事，後當選為台北市議會第二屆議員。之後為中國女作家協會會員、中國婦女周刊社發行人兼社長，以「華曼」為筆名，著有《華曼書簡》、《華曼漫談》、《戀愛與婚姻》等書。參見 中華民國人事錄編纂委員會編，前揭(註119)書，頁77。台北市議會，<http://www.tcc.gov.tw/iFrame.aspx?n=26921E80F6DC89B5> (最後瀏覽日：2013年12月3日)。

¹³⁴ 〈保障婦女職業 女職員結婚 不應予解職〉，《聯合報》，第3版(1954年12月30日)。

家庭貧窮又再失業，生活必陷於極度困苦，要求省政府拿出妥善辦法。¹³⁵這群具備民意代表身分的女性政治菁英，公開批判單身、禁孕條款或勞動條件差別待遇對女性就業造成的有形障礙，要求國家應積極介入，甚至有人還主張國家應透過配額制度來積極矯正歧視、保障女性平等權利。

為什麼單身、禁孕條款會先由地方議會發端？原因可能在於，威權體制下的台灣雖然缺乏公平的選擇，但 1950 年開始實施的地方自治，讓人民對於選舉並不陌生。¹³⁶這些女性民意代表都是公民直接選舉產生，因此有可能是接獲選民的陳情而在立法場域中採取行動。這讓我們清楚看到，女性的反單身、禁孕條款訴求在這個過程中被轉化為法律語彙與權利話語，並定位為憲法議題(Constitutional issues)，深化為「男女平等」、「女權保障」等憲法價值，以提出質詢或通過議案方式要求或轉請台灣省政府辦理。換言之，女職員向立法者提出的陳情，主要是希望女性地方民意代表透過職權的行使來達到個案救濟的效果，甚至運用她們的身分與行動來獲得社會輿論的關注。當然，我們也無法否認這可能是女性政治菁英的自發性行動。不過，無論是「提出質詢」，還是「通過議案」都欠缺實質拘束力，台灣省政府仍有自行決定是否及如何介入的裁量空間。從黃廖素娥的提案可知，台灣省政府於 1952 年 2 月間就曾以「發函通知」的方式，要求公營事業機構改善，展現確實有所作為，但根本未帶來任何改善。另一個有趣的現象是，除了劉呂潤璧市議員明確提及民營金融機構之外，幾乎所有的提案或質詢的內容都聚焦於公營事業機構(尤其是商業銀行)或政府機關，是因為僅有這些女性勞動者提出陳情？還是女性地方民意代表選擇性地聲援她們？目前並無文本資料可供說明。然而，面對公營事業單位與政府機關，選擇訴諸憲法價值來要求國家履行憲法義務，未嘗不是個有利的行動主張，也成功為戰後台灣第一波反單身、禁孕條款浪潮鋪陳即將揭開的序幕。

¹³⁵ 《台灣省臨時省議會公報》，5 卷 11 期，頁 3498-3499。

¹³⁶ 黃長玲，前揭(註 108)文，頁 90。

第一項 從體制內外揭開序幕

一 商業銀行女職員的集體公開抗爭行動

1955年5月間，傳出台北市的第一、華南、彰化、土地及合作金庫等商業銀行部分女職員，因受到行方限制結婚的不成文慣例拘束開始蘊釀抗爭，除了向體制內的各級機關陳情、請願外，也向體制外的婦女界求援。不過，在此之前其實就有個別女職員採取抵抗行動的紀錄，除了女性地方民議代表的質詢與提案之外，也有報導指出彰化銀行的一名女職員因結婚被迫辭職，向台灣省政府提出陳情，雖然聽說有下令糾正，但最終仍石沉大海。此次，這群可能人數不多的女職員不再僅是提出陳情，她們直接尋求大眾媒體的協助，以踩穩在公共場域發聲的立足點，挑戰行方實施單身、禁孕條款的正當性，並創造改變內部人事管理政策的可能性。她們向記者透露平時即與男職員同工不同酬，也都不敢貿然結婚，因為結婚後若不自動辭職，行方會即予免職或調至外地，以達到逼迫離職的目的，據聞第一銀行董事長黃朝琴最為極力反對女職員婚後繼續留職。¹³⁷

女職員的行動策略成功引起媒體的關注，讓她們成為戰後台灣首次被紀錄下來的女性反單身、禁孕條款抗爭事件，雖然並無後續追蹤她們抗爭歷程的報導，但是在《聯合報》興起了一波長達近2年針對單身、禁孕條款議題的論辯。這些報導或投書普遍站在「女性應於一定年齡跨入婚姻」、「婚後應扛起生育子女及家務勞動責任」的價值立場上，擁抱女性既是「異性戀」，也是「婚姻關係中的妻子與母親」的想像，這與雇主為合理化單身、禁孕條款的論述基調並無不同。不同的是，他們會從情、理、法等各層面來主張女性不應該面臨「婚姻」與「工作」二擇一的困境，因為兩者是可以併存。他們除了繼續深化憲法價值之外，也開始思考如何在既有制度框架中找到國家公權力介入的著力點，而不單是呼籲商業銀行自主廢止規定。另外，國族論述框架也發揮一定作用，雖然在威權時期的

¹³⁷ 〈金飯碗·怪律條 行庫群花不甘誤終身 忍無可任請廢壞傳統〉，《聯合報》，第3版(1955年5月23日)。

氛圍下對言論自由的表達產生限制，但在商業銀行實施單身、禁孕條款的情形反而能讓論述者能悄然逸出、取得更大的論述空間。游鑑明認為進入 1950 年代後，「反共抗俄」的聲浪是遠大過殖民論述。¹³⁸不過，在反單身、禁孕條款的行動中卻是反其道而行，前述黃廖素娥省議員的提案，確實是在反攻大陸的大旗下訴諸婦女動員的政策，藉以突顯單身、禁孕條款的不合時宜，但此次則是有人從商業銀行係沿襲自日治時期的不成文慣例談起，甚至一直被沿用到 1980 年代。

我們先來看一篇社論，於內文中提到：「現行五行庫當局對它的女職員必須於現工作及結婚兩項抉擇其一的傳統習慣，乃是承繼日本軍閥竊據台灣時代的不成文規定，如果行庫當局現在是中華民國國籍的人民，而主持中華民國政府或社會所組成的機構，便當遵從中華民國憲法的規定，不應當再拘守日據時代的陋習。」也詮釋憲法價值的內涵，主張未遵守憲法規定即是違法、違憲，因而各行庫均有遵守憲法第 7、15、22、152 條規定¹³⁹之義務。¹⁴⁰作者刻劃從「日本殖民法制的落伍」到「中華民國法制的進步」之對立圖像，來要求商業銀行廢止單身、禁孕條款，此種「落伍」與「進步」的對比，呼應了戰後國民黨政府將中華民國法制直接適用於台灣的心態，即「奴化者」與「解放者」的相對位置。陳昭如即批評，強調被殖民過去的壓迫性與戰後法體制的解放性的虛構對立，不但忽略了殖民統治下的性別改革，更過度美化了近代中國的性別改革，粉飾中華民國法體制的壓迫性。¹⁴¹雖然「落伍 VS. 進步」的論述策略確實有必要被批評檢視，但它也發揮提升訴諸憲法價值來矯正職場性別歧視現象的論述張力。後來又有人沿用相同論

¹³⁸ 游鑑明，〈是為黨國抑或是婦女？ 1950 年代的《婦女》月刊〉，《近代中國婦女史研究》，19 期，頁 104(2011 年 12 月)。

¹³⁹ 憲法第 7 條：「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。」憲法第 15 條：「人民之生存權，工作權及財產權，應予保障。」憲法第 22 條：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」原文標明憲法第 156 條規定，惟引用之條文內容係憲法第 152 條，故應屬條號標明錯誤問題。憲法第 152 條：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」

¹⁴⁰ 〈一件事實·兩個觀念 — 從行庫女職員結婚問題說起〉，《聯合報》，第 2 版(1955 年 5 月 24 日)。後來也有人以男女平等原則為由，希望行方撤銷此制度。參見 劉才，〈禁止女職員結婚？〉，《聯合報》，3 版(1956 年 2 月 18 日)。

¹⁴¹ 陳昭如，〈創造性別平等，抑或與父權共謀？ — 關於台灣法律近代西方法化的女性主義考察〉，《思與言》，40 卷 1 期，頁 210-211、219(2002 年 3 月)。

述框架，以同樣是由接收日產轉型而來的台灣銀行已自動廢止「陋規」為例，指出其他五家行庫尚未「光復」，並批判行方握有實施單身、禁孕條款及決定人事異動的權限，形成內部的酬庸文化，例如：在土地銀行雖有實施不成文的單身、禁孕條款，但少數具有特殊背景的女職員並不受其拘束。作者並擴大指出三點應消除的職場性別歧視現象，包含男女職員應享有同工同酬、女職員加班費應照實發給、根絕新進女職員為男職員倒茶奉水等，¹⁴²並期盼監察機關能調查事實，從速糾正。¹⁴³也有人呼籲立法委員、省議員及各界婦女會應主動介入。¹⁴⁴

戰後台灣反單身、禁孕條款浪潮的初興，可以看到人際關係與非正式途徑的解決模式讓少數女性得以免於失業的恐懼，卻也曝露出不同女性在壓迫結構中的差異處境。因而，如何更廣泛地讓女職員普遍享有均等就業機會的念頭，就提供了一個舞臺，讓憲法的性別平等條款與基本權利保障成為人們在追求目標的動員資源，進而不斷參與憲法意義的塑造，使憲法成為活的文件，以促使廢止單身、禁孕條款的社會變遷到來。如同陳昭如所說的：「白紙黑字的憲法必須在特定的條件之才能發揮改變社會的力量，而集體與個別公民的憲法動員便是條件之一：人們透過憲法來表達並提出性別平等的主張，不論其訴求是否被實現、行動是否得到積極的結果，都使憲法得以在公民的生活中產生意義，展現並塑造人們的憲法與平等意識。」¹⁴⁵不過，如前所述，廢除單身、禁孕條款的主張除了以訴諸憲法的形態出現之外，還可以搭配國族論述，或尋求憲法位階以下的法律體系定位，或發展出其他論述。比如說：行方曾主張結婚為免職理由之不成文習慣係民法上

¹⁴² 相關內文摘錄如下：「與這種不合理的制度并存的是五行庫中女職員們在工作上所受的歧視：(一)同等的工作能力及年資的男女職員雖是同一底薪，但同一底薪的男女職員，在女職員方面的待遇收入總數上，卻較男職員少得多。(二)加班費是酬給正常工作時間以外的工作勞動的，可是女職員往往是加班了，加班費的領給單也造好了，圖章也蓋了，就是領不到加班費，什麼人把她們應得的一份加班費「代」領去了呢！沒有人願意承認，因為反正也沒有任何一個加班、蓋章而未領到酬勞的人敢予指出。(三)已往新進的女職員在開始辦公時，須熟記一條不成文的慣例，就是要給男職員倒茶拿水，幸而這一項『傳統的』規定現在已改善得多了，但并未根絕。」

¹⁴³ 〈受歧視的銀行小姐結婚限制·卻有特例加班蓋章·領不到錢〉，《聯合報》，第3版(1955年6月6日)。

¹⁴⁴ 〈難道女職員不能結婚嗎？〉，《聯合報》，第3版(1957年1月3日)。

¹⁴⁵ 陳昭如，〈改寫男人的憲法：從平等條款、婦女憲章到釋憲運動的婦運憲法動員〉，《政治科學論叢》，52期，頁45(2012年6月)。

之「習慣」，就有人認為並不可採，因為婚姻既為民法上所保障之權利，即無習慣之適用餘地，該習慣也會因違背民法第 72 條規定之公序良俗而屬無效，¹⁴⁶且單身、禁孕條款妨害女職員的結婚權利，符合刑法第 304 條規定¹⁴⁷之強制罪，由於該條規定是非告訴乃論罪，檢察官應積極行使職權。¹⁴⁸也有人從情、理層面反問商業銀行「諸公」，誰不是由女人生育而長大？結婚免職是負義忘本又極度缺乏人情味的行為。¹⁴⁹這讓我們看到人們面對單身、禁孕條款的歧視，是如何認知、評價與使用法律的，而且顯然是充滿歧異而非同質的。

「如何讓商業銀行廢止單身、禁孕條款？」在議題初次浮現的 1950 年代中期充斥著非常多元的想像，人們會從情、理、法等各個層面來否認商業銀行實施單身、禁孕條款的正當性，進而要求各種類型國家公權力的介入，例如：行政主管機關採取行政指導、監察院予以糾正、民意代表提出質詢或通過決議、檢察官發動偵查等等。不過，在體制外製造社會輿論或由婦女界來施壓也是一種選擇，藉以引導職場性別秩序的改變，促使商業銀行改善不合理規定。這也是我想特別指出的是，這段期間除了報紙上的討論之外，婦女界確實採取一些具體動作，尤其是中央婦女工作委員會(以下簡稱「婦工會」)。該會於 1953 年成立後，即由蔣宋美齡擔任指導長、錢劍秋擔任主任委員，在反共復國的黨國政策下推動婦女工作。解嚴前後的研究文獻普遍指出，戒嚴時期的官方婦女團體並未從事提升婦女地位或引導女性自覺的活動。¹⁵⁰然而有趣的是，錢劍秋於 1987 年 10 月受訪回

¹⁴⁶ 民法第 72 條：「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。」

¹⁴⁷ 刑法第 304 條：「以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。」

¹⁴⁸ 〈禁女職員結婚 有違國家法令〉，《聯合報》，第 3 版(1955 年 5 月 25 日)。

¹⁴⁹ 〈結婚免職不盡人情〉，《中國時報》，第 4 版(1956 年 4 月 30 日)。

¹⁵⁰ 顧燕翎於解嚴前夕發表〈女性意識與婦女運動的發展〉一文中指出，1949-1970 年間是台灣的女性意識斷層期，官方婦女團體雖曾為養女、童養媳、妓女做過輔導救助工作，或如女青年會等國際分支與教育機構做了慈善救助工作，但並未發揮任何改革力量或引導女性自覺，反而肯定傳統分工、相夫教子及婦女在家庭經濟與社會活動中的輔佐地位。於解嚴後不久，陳惠蓮、李元貞、周碧娥、姜蘭虹等人的著作亦採相同看法。參見 顧燕翎，〈女性意識與婦女運動的發展〉，中國論壇編委會主編，《女性知識分子與台灣發展》，頁 106-107(1989 年 6 月初版)。陳惠蓮，《我國現代婦女運動之研究》，私立東吳大學社會學研究所碩士論文，頁 10(1988 年 6 月)。周碧娥、姜蘭虹，〈現階段台灣婦女運動的經驗〉，徐正光、宋文里主編，《台灣新興社會運動》，頁 81-82(1989 年初版)。李元貞，《婦女開步走》，頁 44-46(1990 年 1 月二版)。

顧該會歷年運作成果時，提及除了貫徹國民黨的政策外，也從事關心婦女權益的工作，例如：保護養女、救助妓女、提倡家庭副業、改善鄉村生活、與國內外重要婦女團體保持聯繫、保障已婚婦女工作權等等。¹⁵¹姑且不論錢劍秋所列舉的具體行動是否都屬「婦女權益」的範疇，這已勾起我的好奇，想要釐清官方婦女團體在戒嚴時期(尤其是 1950-1960 年代)是否推動過已婚婦女工作權保障？

從 1950 年代前半期的報導中，確實可以看到官方婦女團體針個案予以聲援的行動身影。最早的是 1952-1953 年間相繼傳出公車處將制定女車掌的結婚離職條款，並試用男性車掌，以及台灣省公路局台北區運輸處登報招考男性隨車售票員等消息，台北市婦女運動委員會及台北市婦女會認為將影響婦女職業而召開座談會，¹⁵²並向台灣省政府提出陳情書。頗值得玩味的是，她們未必是要鞏固車掌屬於「女人的工作」的性別刻板印象，而是希望在打破女性進入「男人的工作」的現實障礙之前，不應片面開放男性進入「女人的工作」，排擠、剝奪了女性有限的就業機會。正如 Richard Anker 所說的，在打破職場性別隔離時，採用讓男性進入「女人的工作」的手段是一個複雜的議題，因為有可能反向消除了女性原本享有的少許利益。¹⁵³她們除了透過憲法來提出性別平等的主張之外，同樣在國族論述框架中踩穩婦女工作政策的發言立足點：

敬啟者 據報載台灣省公路及台北市公共汽車管理處近日曾有招訓男性隨車售票員或試用男性車掌事實發生，代表等以其不惟以上婦女職業至鉅，且與動員時期動員人力推行役政原則相悖，爰召集本市各界婦女座談會經提出討論一致公認此舉難成允當，其理由如下：

¹⁵¹ 錢劍秋提及「婦工會致力維護婦女工作，促請公營機構取消不合理的歧視待遇，秉持男女同工同酬的原則，確實貫徹男女平權的精神。」參見 錢劍秋，〈婦女政策與婦女工作〉，《政治評論》，45 卷 10 期，頁 21-22(1987 年 10 月)。

¹⁵² 〈維持婦女職業婦運會定月底舉行座談〉，《自立晚報》，第 4 版(1953 年 1 月 27 日)。〈爭取婦女職業權利 婦運委會今開會議〉，《聯合報》，第 3 版(1953 年 1 月 31 日)。

¹⁵³ Richard Anker, *Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview*, in WOMEN, GENDER AND WORK: WHAT IS EQUALITY AND HOW DO WE GET THERE? 129, 143(Martha Fetherolf Loutfi ed., 2001).

一、查本省在日據時代郵務警察均有婦女參加，向車掌職務則全由婦女擔任，是以婦女就業機會較多，失業婦女較少，光復後前述兩項任務既已多偏由男性充任，婦女就業已受限制，如再將車掌一業更以男性，則婦女職業問題將益無法解決矣。

二、查「中華民國人民無分男女，在法律上一律平等」又「人民生存權及工作權應保障之」，此在憲法第七條第十五條已有明確規定，我從事車掌業務之女同胞，多年以來並無不能勝任之處，自無摒棄憲法規定遽予男性接替之理。

三、查車掌職務適於女性擔任，在平時固可解決一部份婦女職業在戰時，且可騰出一部份役齡男子為國效命，況當此反攻前夕遽將熟練之女車掌代以生手之男性，既與行車業務有礙，亦與兵役要政不合，一旦實行反攻，男子必須服役代之者依然婦女，與其徒增進退之煩，無裨實益曷若維持現狀免滋糾紛。

爰依上述理由函請

貴會主持正義提付公決予以制止，以維婦女職業是為至荷此致

台灣省臨時省議會

台北市各界婦女代表

朱綸 呂錦花 張希文 陳敏蘭 陳湄泉 王少華¹⁵⁴

另一個即是 1955 年間的商業銀行女職員反單身、禁孕條款抗爭行動。婦工會在接受女職員的陳情之後，認為銀行界與交通界對女性婚後職業毫無保障，決定展開調查，並於隔年發表調查結果，發現除了台灣銀行與土地銀行的總行、台

¹⁵⁴ 中研院台灣史研究所，〈履歷、代電與陳情書 — 官方檔案中的女性身影〉，http://digiarch.sinica.edu.tw/content/subject/resource_content.jsp?oid=16777649&queryString=%E7%94%B7%E6%80%A7%E8%BB%8A%E6%8E%8C (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。不過，有人投書認為台北市婦女運動委員會有點小題大作，理由是車掌並無性別限制之必要，公路局與公車處之動機應在於女車掌服務態度往往招受乘客批評，而試招男車掌，並無一律用男性取代女性之意。參見〈不應成問題的問題〉，《聯合報》，第 6 版(1953 年 2 月 1 日)。

南、台中等少數分行，所有商業行庫(包含第一、華南、彰化、合作金庫等商業銀行)、多數土地銀行分行與信用合作社均有實施單身、禁孕條款。¹⁵⁵交通界雖未硬性規定女車掌婚後必須離職，但仍不免遭到裁汰。她們向有關單位函請改善，台灣省政府主席嚴家淦飭令商業銀行廢除不合理規定，銀行商業公會陳勉修亦聲明願意注意糾正，土地銀行首先出面響應，但其他 4 家商業銀行均未表態。員林及彰化兩家民營客運公司的董事長則各自提出書面保證，員林客運公司董事長楊春木提出：「(一)本公司絕對尊重女權，絕不因結婚解僱女性職工。(二)婦女職工待遇，力求公平合理並享有一切福利。(三)婦女職工如在生活上工作遭遇困難，經提出合理的建議，絕對即予設法圓滿解決。」彰化客運公司董事長呂世明提出：「(一)本公司對於結婚後之婦女員工亦予繼續留用，絕不解僱。(二)婦女員工之待遇力求達到同工同酬之目標。(三)對公司如有合理之建議決予圓滿處理。」¹⁵⁶

1953 年遞交的陳情書是搭配國族論述來要求落實憲法基本權利保障，1956 年的調查報告與函請改善則完全以「女性應與男性享有均等就業機會」為訴求，且對象包含公、民營事業機構。也就是說，這群女性知識菁英與官方婦女團體是以「形式平等」為核心，來參與塑造憲法意義，挑戰雇主試圖建構在公私領域劃分下截然二分的性別角色分工，要求保障女性被剝奪應與男性享有之相同權利。然而就如張毓芬所批評的，婦工會長年採取訴諸去性別化的論述策略，既未能挑戰以男性為中心的標準，又強調女人母職天性的雙重責任，形成中立原則與個人責任論的互補關係，雖為婦女地位的提升爭取更多正當性，卻也未能撼動職場結構歧視的問題。¹⁵⁷亦即，當她們以形式平等理論成功掃除單身、禁孕條款之後，能否兼顧家庭與工作就變成是女性的個人選擇問題。

¹⁵⁵ 台灣銀行均被視為未實施單身、禁孕條款的「典範」，拿來與其他省屬行庫做對比。目前能夠佐證的資料除了婦工會的調查報告，還有張彩鳳省議員曾於 1959 年 11 月 9 日質詢有關台灣銀行女職員的待遇問題，該行總經理王鍾表示，女職員在總行中約佔三分之一，高級女職員與科長都有，並無差別待遇。參見《台灣省議會公報》，2 卷 15 期，頁 602。

¹⁵⁶ 〈婚後職業婦女的保障 本黨中央婦工會保障婦女婚後職業的經過〉，《婦友》，24 期，頁 12(1956 年 9 月)。〈保證婦女婚後職業 兩客運公司提三項保證 不因結婚解僱女職員 中央婦女會特予嘉獎〉，《聯合報》，第 3 版(1956 年 9 月 1 日)。

¹⁵⁷ 張毓芬，前揭(註 107)書，頁 172-175。

第二項 進入國會殿堂



一 女性政治菁英對商業銀行女職員的聲援

編輯先生：

我們是一羣被輕視壓迫已久的商業銀行女職員，有關去年十月三日聯合報刊出立法院審查通過的國際勞工大會所訂之男女勞工同工同酬公約並決議通過有違反情事應嚴予懲處的消息後，該是怎樣的發出由衷的感謝。


商業銀行人家總認是商業機構，待遇優厚，實則百分之六十是政府的官股，故而我等均係領著統一薪俸，而最高負責人的董事長，卻因把銀行視為私產常把我們勞力換來應有的代價加以剝削，這種不平的待遇明令糾正，他們卻是陽奉陰違，迄未改正，現舉例如下：

(一) 待遇不平等：

1. 同為高級中學畢業持有正式證書者，男職員由助理員最低起敘，女職員則由雇員比級起敘，其間相差十年時光之久。(即女職員倘每年升一級，七年才升到雇員最高級，而最高級至助理員最低級其間尚需停留三年，而考績必須每年乙等以上)雇員每級五元，七級起敘即六十元起薪，每升一級加低薪五元，雇員最高級九十元。女職員大專畢業以助理員起敘，男的則以辦事員起敘。
2. 男職員有房屋津貼，助理員有眷屬者四百元，單身者有二百元，辦事員單身者二百五十元，有眷者加倍，而或二五十元，(照階級分)女職員分文沒有。

(二) 假別不平等：

國家最高立法機關通過之銀行法上：並無明文規定，凡女行



員不得結婚，結婚前非先繳辭職書違者即解僱。銀行人事法規
內，雖也不敢明文規定女職員不得結婚。但以第一銀行人事法規
第六章第六十二條之三，結婚者得請婚假十天來看，事實上此種
規定暗底卻係男職員獨享之條規。在女職員因結婚請假時，即將
由主管人員張令交出辭職書，如敢違抗者即將其調往邊遠地區。
使其不得不自行離行。婚前交出辭職書者，才可在婚後工作三個
月，係雇用名義。最多留用一年，一旦分娩期近，即不再留用。
又第六章第六十三條之四，分娩或流產者，每次得分娩假三十
天，此項規定更是用來欺騙世人，從未實行過。

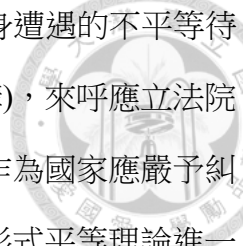
(三) 上述的事均可調查負責保管人事更動人員，及其各單位之女職員
每月所領薪津明細表、帳，便可證實所言非虛。為維持法律尊嚴
起見，今值世界婦女節，敝人等不得不舉例向各界呼籲聲援，俾
求獲得憲法所賦予之權益與保障。乞此敬請當局密切注意，嚴予
糾正及懲處。國家幸甚！女權幸甚！

一羣被輕視壓迫已久而不敢具名請命者同啟 47.3.7¹⁵⁸

根據《聯合報》的報導，立法院內政、外交兩委員會於 1957 年 10 月 2 日針
對行政院所函送國際勞工組織大會通過之「男女勞工同工同酬公約(第 100 號公
約)」(Equal Remuneration Convention, 1951(No.100))一案，做成兩點決議：(1.)本
公約照案通過提報院會。(2.)建議院會函請行政院依照本公約及本國有關男女同
工同酬之各項法令規定，且切實施行，遇有違反情事應嚴予懲處，並應從公營事
業廠礦各單位首先實施。¹⁵⁹這群女職員可能任職於第一銀行，她們在 1958 年婦

¹⁵⁸ 〈商業銀行待遇不公 女職員們憤憤不平 同工不同酬呼籲速改善〉，《自立晚報》，第 2 版
(1958 年 3 月 21 日)。

¹⁵⁹ 〈男女勞工同工同酬立院昨審查公約〉，《聯合報》，第 3 版(1957 年 10 月 3 日)。立法院於
12 月 3 日通過男女勞工同工同酬公約一案，決議文為：「(1.)本公約照案通過；(2.)函請行政院
依照本公約及本國有關男女同工同酬之各項有關法令規定，切實施行，遇有違反情事，應嚴予懲



女節的前夕以投書到《自立晚報》的動員形式，訴說在職場親身遭遇的不平等待遇。文中先界定商業銀行因官股過半非屬私產(即民營金融機構)，來呼應立法院要求公營事業應首先實施同工同酬之各項法令的決議內容，以作為國家應嚴予糾正、懲處的正當性基礎。其次，她們將同工同酬概念所蘊含的形式平等理論進一步擴大到整體勞動條件的保障，除了敘薪，還包含升遷、福利(房租津貼)之直接差別待遇，性別中立的婚假規定則構成間接差別待遇，因為只有男職員獨享，針對單身、禁孕條款則批評行方從未實行產假，進而控訴這些不平等待遇剝削她們勞動力付出所應有的對價，有違憲法所保障之基本權利。

她們不但於投書內容中詮釋差別待遇與單身、禁孕條款的違憲、違法性，還在援引憲法、男女勞工同工同酬公約明文保障女性勞動權益的同時，主張行方實施單身、禁孕條款並未有銀行法的授權。有趣的是，商業銀行內部之人事運作並非屬銀行法之規範範疇，自然不會於銀行法中看到具體條文明文規定行方有實施單身、禁孕條款之權限，但她們除了要突顯銀行內部的人事運作並未受到任何法律位階規範的明文拘束之不合理性，還要傳遞一個訊息：女性所應享有之勞動權益既受男女勞工同工同酬公約與憲法的保障，在無法律明文規定且未違反憲法或國際公約價值的前提下，行方不得恣意剝奪。

報導也登載了她們公開挑戰單身、禁孕條款所面臨到的阻礙與質疑。《自立晚報》的記者向華南、第一與彰化銀行求證女職員的控訴是否屬實。第一銀行人事室主管科周科長承認女職員自雇員七級起敘，係因該行無助理員缺之故，至於房屋津貼非屬津貼項目，房屋之配給原則上以男性為先係考量「因女職員多偕其父兄家屬同住」，女職員也可請婚假、產假，但認為「就女性本身之生理狀況而論，分娩後實無法能切實負擔起商業銀行之繁忙業務，故女行員結婚後，自又以辭職為尚。」華南銀行秘書處周處長也同樣表示「女性本身因生理上之關係，結

處，並應從公營事業廠礦各單位首先實施。」參見〈立院昨完成三讀無不得連任 限制男女同工同酬公約決付實施〉，《中國時報》，第1版(1957年12月4日)。

婚分娩後，撫育之勞，往往分去其工作上之精力，就銀行女職員職業上之需要情形而論，自以辭職為佳，為使須出其自願。辭職後所補之缺仍為女性。」¹⁶⁰

這幾位男性主管不斷訴諸性別刻板印象，來否認女職員有獲得經濟獨立的權利。首先，他們主張女性有「婚前從父兄，婚後從夫子」的住居從屬性，又同時以發給房屋津貼與配給房屋的差別待遇來強化女性應於住居上附隨於家長與男性親屬的義務。其次，他們肯認「男主外，女主內」的性別分工，又同時以要求已婚女職員離職(雖然他們否認)來強化女性婚後應全心投入生育子女與家庭照顧的責任。Jane A. Halpert 等人即指出性別刻板印象是會自我應驗的預言(self-fulfilling prophecy)，在職場性別隔離現象普遍存在的前提下，當男性較為接受伴隨女性懷孕而來的負面刻板印象，並貶抑其工作表現時，會導致必須育兒與工作的女性更難以獲得陞遷機會，同時讓懷孕女性應待在家庭而非工作的想像得以一直存在。¹⁶¹Susan Moller Okin 也提出相同看法，她認為職場性別隔離現象(大量女性集中於低薪、停滯的職位)的維繫，更讓雙親家庭的女性基於經濟理性(economically rational)成為首要的兒童養育者，使性別分工得以不斷循環下去。¹⁶²

魏佩蘭立法委員¹⁶³可能是看到報紙投書，或聽聞他人提起此事，於 1958 年 4 月 22 日第 1 屆立法院第 21 會期第 18 次會議中提出了簡短的書面質詢，針對華南、第一、彰化等商業銀行對女職員之不公平待遇，如房租津貼之闕如、限制女職員結婚等，要求行政院查明事實，並予以改善。¹⁶⁴這是單身、禁孕條款議題首次從地方議會進入中央國會，雖同樣採取「提出質詢」的動員模式，但已迫使行政院必須對單身、禁孕條款做出回應。當政府也在呼喊「男女就業機會均等」

¹⁶⁰ 〈商業銀行待遇不公 女職員們憤憤不平 同工不同酬呼籲速改善〉，《自立晚報》，第 2 版(1958 年 3 月 21 日)。

¹⁶¹ Jane A. Halpert & Midge L. Wilson & Julia L. Hickman, *Pregnancy as a source of bias in performance appraisals*, 14 *Journal of Organizational Behavior* 649, 655(1993).

¹⁶² SUSAN MOLLER OKIN, *JUSTICE, GENDER, AND THE FAMILY* 132(1989).

¹⁶³ 魏佩蘭生於 1912 年，甘肅省干谷縣人，北平師範大學國文系畢業，先後擔任甘肅省立平涼女子師範學校校長，省立蘭州女子師範學校訓育主任兼教員，甘肅省黨部婦女工作委員會主任委員，甘肅省參議會參議員，於 1948 年當選為第一屆甘肅省婦女立法委員。參見 中華民國當代名人錄編輯委員會編，《中華民國當代名人錄(一)》，頁 498(1978 年)。

¹⁶⁴ 《立法院公報》，21 會期 9 期，頁 10。

的口號，卻同時默許商業銀行等國營事業高掛「不用結婚女職員」的布條，顯然是個極大諷刺。行政院先交由財政部查報，財政部再要求各該行監察人查報各該行之狀況，匯整後於 7 月 4 提出書面答覆。¹⁶⁵首先是行員待遇問題，第一銀行承認有女職員以較低級起敘的現象，惟已擬修正；華南、彰化銀行均否認有差別待遇之事實，但職員有「經考試」與「未經考試」之分，後者之敘薪均較前者低一級，彰化銀行並表示該行多係隨時補用未經考試者。另外，三家商業銀行都否認有發放「房屋津貼」；至於「配給房屋」部分，第一銀行重申「女性員係就地錄用者，多願其父母或夫婿同住。」彰化銀行也指出「女行員則以顧及生活環境，均係派在家長居住地之分行處服務，不予調動。」這讓我們看到，行方不但以女性普遍與家長或男性親屬同住為由，未配給女職員宿舍，還形成男女職員在配置或分發的不平等待遇。華南銀行表示正式任用女職員有 233 人，22 位已婚者與 211 位未婚者各有 6 人配給宿舍，非正式任用女職員不會配給宿舍。

其次是行員給假問題，三家商業銀行亦否認有結婚去職規定，從報告中僅能得知以下資訊：華南銀行正式任用女職員有 233 人，已婚 22 人，其中 7 人之配偶已去世，至於非正式任用(即未經考試)女職員的人數並未說明。彰化銀行僅說明女職員有 384 人。第一銀行則未提供數據，並指出將女職員調動至其他單位係為使每一位職員瞭解全盤業務，但何以會選擇在女職員結婚請假時予以調動就未予說明。第一與彰化銀行延續已婚女職員不適任的論述模式，主張銀行的業務性質特殊，許多女職員婚後因懷孕、育兒無法兼顧工作或夫家不願其繼續工作而自願離職，除抱怨女職員婚後離職導致行方投入培訓成本的損失，並認為缺額仍以女性補缺，能藉以拓展女性獲得就業機會。

行政院查無違背男女平等事實的答覆顯然無法令人接受，而且在媒體報導後即有彰化、第一銀行女職員向魏佩蘭立法委員陳情，女職員必須就職前填具結婚離職志願書，且僅有男職員發放房租津貼。她於是在 1958 年 9 月 30 日第 1 屆立

¹⁶⁵ 《立法院公報》，21 會期 17 期，頁 43-45。

法院第 22 會期第 5 次會議中再次提出書面質詢，並沿用前述女職員認為應有法律保留的主張。她認為行方任用女職員之資格要件限定未婚，且婚後即須離職，造成職業與婚姻不可得兼，要求提出法源依據。另外基於男女平等，男女職員享有之權益不應有分，「男有室，女有家，女行員無論獨身或與家族聚居均須有屋室居處，不能露天而存」，同樣要求提出房租津貼差別待遇之法源依據。¹⁶⁶行政院於 1959 年 2 月 14 日提出書面答覆，雖仍否認有實施單身、禁孕條款之事實，但承認在原有宿舍分配不足之情形，改以租用房屋為原則，並依租約發給房租津貼，惟還是一再強調女職員於現實上無分配必要，因為「各銀行因顧及女行員生活環境，均派在其家長居住地區或臨近服務，故僅小部份需要住居宿舍者，仍照配適當宿舍。」並附上三家商業銀行已婚女職員的名單(華南銀行有 27 位(6 位臨時雇員)、彰化銀行有 3 位、第一銀行有 43 位)以及受配宿舍女職員名單(第一銀行有 3 位，華南銀行有 14 位)。¹⁶⁷由於無法判斷結婚日期，這份已婚女職員名單無法證明行方並未實施單身、禁孕條款，但仍透露不少訊息。

首先，已婚女職員幾乎全集中於正式任用人員，尤其是第一與彰化銀行，僅華南銀行增加 6 名已婚臨時雇員。從名單可知，這群臨時雇員除了一位高中畢業外，其餘均初中畢業或肄業(正式任用女職員幾乎是高中、高商以上學歷)，而且當她們是與行方簽署定期勞動契約書時，也無法經由年資累積或工作表現來提升職場地位。不過，值得注意的是，她們的進用日期均在 1957 年 4 月 22 日以後(甚至有一位剛好是這一天)，也就是魏佩蘭立法委員提出質詢的整整前一年。似乎在質詢以後，華南銀行即容許(或暫時容許)正式與非正式任用女職員婚後繼續工作，而且願意一年期滿後再行續約，因此她們得以在近兩年間公開結婚。這段期間也確實未有華南銀行女職員控訴遭受不平等待遇的紀錄；當然，也無法排除仍舊有人婚後離職的可能性，無論是自願，還是被迫。

¹⁶⁶ 《立法院公報》，22 會期 4 期，頁 36。

¹⁶⁷ 《立法院公報》，23 會期 2 期，頁 8-15。

事情並未就此結束，魏佩蘭立法委員於 1949 年 9 月 29 日第 1 屆立法院第 24 會期第 5 次會議中提出更為嚴厲的書面質詢，此次就僅針對第一與彰化銀行，她指出第一銀行人事主管科仍強行請婚假、產假女職員預先填具自願辭職書，規定格式為「……因家務繁忙不克分身……」，願意遵照者於假期後再以臨時人員雇用，她要求行政主管機關切實查明，並予糾正。其次，她批評行政主管機關以女職員「與家長同居……僅小部分需要宿舍」等語唐塞，剝削她們應得之權利，違反憲法男女平等規定。最後，女職員薪級較同等學歷男職員為低一級，也要求查明法源依據為何。¹⁶⁸行政院於 1959 年 10 月 12 日提出書面答覆，就實施單身、禁孕條款部分，兩家商業銀行還是否認有此事，第一銀行並附上女職員婚後或產後尚在職且是正式任用人員之名單。至於房屋津貼，則改口同聲表達基於男女平等，未有差別待遇，第一銀行另外說明非正式人員無分男女均不得分配，但是否非正式人員的女性比例較高，就未說明。最後是敘級，第一銀行提出修改為性別中立之新進人員敘級辦法，彰化銀行則表示未經考試者起敘較低，只是「女行員之錄用，大多遇有出缺隨時遴補，鮮有經過入行考試者。」¹⁶⁹

魏佩蘭立法委員的質詢到此告一段落，她以形式平等觀點來挑戰商業銀行基於性別刻板印象所建構的差別待遇，除成功迫使第一銀行修正男女薪級差異的直接歧視外，也扳倒女性在住居上應從屬於家長或男性親屬的論調，要求房屋津貼與房屋配給等福利不應有差別待遇。然而，在朝向性別中立的權利爭取過程中，是否即足以廢止單身、禁孕條款的實施與消弭勞動條件差別待遇的問題？行方如何因應直接歧視不斷遭受挑戰的現實狀況？我們可以看到行方漸漸不再把性別刻板印象放在嘴邊，轉而強化具備中立外觀的雙軌制的僱用和升遷機制。¹⁷⁰「編制內」與「非編制內」的雙元管道其實在這些商業銀行已運行多年，前者有長期僱用保障與可期待的升遷管道；後者只能與行方簽訂定期勞動契約、沒有升遷機

¹⁶⁸ 《立法院公報》，24 會期 3 期，頁 37-38。

¹⁶⁹ 《立法院公報》，24 會期 12 期，頁 9-14。

¹⁷⁰ 張晉芬，前揭(註 55)書，頁 161。

會，整體勞動條件也較前者為低，例如：華南與第一銀行都有表示臨時雇員未能配給宿舍、三家銀行臨時雇員的薪級起算均較正式任用人員為低等等。

這讓我約略勾勒出，行方刻意以「學歷」為標準所建構的非編制內管道，來安置「女性」或「已婚女性」，維持片面終止勞動契約的彈性，或在契約內容上有不受限制、監督的裁量權限，讓男女職員間的差別對待在性別中立的包裝下取得正當性。因此，女性雖有機會進入商業銀行工作，職場地位卻未必有所改善。從第一銀行女職員的投書內容可知，行方迫使編制內已婚女職員改為雇用名義，藉以在定期勞動契約中規定女職員於分娩期近時得終止勞動契約，或以不予續聘的方式直接讓女職員離職。若比較第一銀行在行政院第二、三次答覆中所公布之編制內已婚女職員名單，會發現人數雖然從 43 人增為 44 人，但在這短短半年多，僅有 19 位已婚女職員仍具正式任用身分，其餘 24 人為何從名單上消失？是婚後不久即自願辭職？還是被迫改為臨時雇員？或被逕行要求離職？從已婚女職員的高流動率與魏佩蘭立法委員的多次質詢，其實可以合理懷疑第一銀行仍持續實施單身、禁孕條款。更為極端的是彰化銀行，刻意以無須經考試、得隨時遞補之臨時雇員來招募女職員，因而相較於華南銀行與第一銀行的已婚女職員分別有 27 位(6 位臨時雇員)與 43 位，該行僅有 3 位，不過此次公開的數據並未完整呈現該行女職員在編制內與非編制內的分布狀況。

張晉芬有針對單身、禁孕條款從「名存實存」到「名亡實存」(即改採一年一聘)的轉變，透過深度訪談任職或曾任職於台灣汽車客運公司、中國石油化學公司、銀行、海運公司、報社和行政部門的女性勞動者來提出分析。她認為男主外、女主內的性別意識型態，不只是對有生理需要、從事生育行為、負擔家務勞動女性的排擠，而是成為一種只要是女人就會受到差別待遇的想像，導致女性的勞動參與始終被視為暫時性及輔助性，也是性別化制度或結構被建立或鞏固的重要機制，而且不會因為女性整體勞動參與率的提高、許多女性的長期投入、或是得以進入男性主導的職業或產業而有所改變，因為個別式的進入或參與，既無法

改變集體性的差別待遇，也無法撼動性別意識型態的作用。¹⁷¹從這幾家商業銀行「男性」主管的說法，就可以映證張晉芬所提到的性別意識型態確實存在，而且根深蒂固地與性別化制度綁在一起。不過，我們也不能忽略壓迫與抵抗的複雜關係，女性除了進入就業市場付出勞動力，面對不平等勞動處境是會抵抗的。

第一銀行女職員的投書與陳情，成功獲得魏佩蘭立法委員的聲援，引起社會輿論的關注，帶動單身、禁孕條款議題的興起。她們以形式平等觀點來挑戰直接歧視，確實成功形成一股社會壓力，迫使行方給予具備編制內任用資格的女性，享有與男性相同就業機會的制度性保障，也暫時不敢明目張膽地要求已婚或懷孕女職員離職。然而，產假形同具文的控訴，仍然未能成為人們關注的對象。從1950年代興起的單身、禁孕條款議題，其實嚴格說來比較聚焦在禁婚的「單身條款」，較少及於禁孕的「禁孕條款」，頂多提及改為臨時人員的女職員於懷孕後即遭終止勞動契約的問題。所以，我們無從得知在訴諸形式平等價值的同時，人們是如何看待女性懷孕的性別身體差異問題，是否會以不同於男性為由，而導出應予以差別待遇、提供產假的結論？

另外，我們雖不能高估矯正的效果，也不能低估可能隨之而來的反挫。若未能改變不平等的權力關係、斬斷性別歧視意識與性別化制度的連結，雇主就會以不斷更新的壓迫面貌來因應女性勞動者的抵抗。陳昭如即指出，更多元化地理解女人生命經驗的差異，可以出挖掘多元交錯的壓迫結構，及其不斷自我複雜與更新的運作機制。¹⁷²我們此時已可以觀察到雙軌制的僱用和升遷機制讓單身、禁孕條款得以「陽奉陰違」，削弱形式平等理論所能帶來的成效，也造成女職員內部的階級差異，編制內女職員的勞動權益保障雖然更趨於與男職員相同，但編制外女職員卻被以新的方式持續剝奪，勞動權益保障甚至更為低落。可是，這個問題此時卻未獲得社會輿論的普遍關注。

¹⁷¹ 張晉芬，〈找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程〉，《台灣社會學刊》，29期，頁97-125(2002年12月)。

¹⁷² 陳昭如，前揭(註55)文，頁401-409。

第三項 戳破平等的假象



一 非編制內女職員的主體顯現

在行政院答覆魏佩蘭立法委員的書面質詢之後，開始有人認為商業銀行限制女職員結婚已是過去式，¹⁷³而且整體來說，圍繞著商業銀行實施單身、禁孕條款的議題關注，幾乎在媒體上消失了近 10 年，僅在 1962-1963 年間看到數篇投書與報導。1962 年 3 月間有人投書到《中央日報》，他指出除了台灣、中央、交通、中國等商業銀行以外，華南、彰化、第一等商業銀行仍有不成文的結婚離職條款，且全非屬純私人企業，呼籲婦女會為她們力爭，也請政府予以糾正。¹⁷⁴隔日有一位薛姓讀者親自到報社，述說妻子葉淑貞在台北市某商業銀行西門分行任職的經歷。他們於 1961 年的雙十節結婚後，不到三個月就被迫辭職了。行方先是逼她自動辭職，接著把擬好的「請長假期」文稿要她照抄一遍並蓋章，經理還威脅說：「假若妳真不肯辭職，我另有辦法，我可以把妳調到他地的分行，使妳與丈夫無法見面。」當時他們雖苦苦哀求、託人說情，卻仍不獲答應，即便拿出政府不許有此歧視的新聞報導，經理仍說：「不管怎樣，結了婚的女職員，我們向例是不僱用的。」最後葉淑貞仍舊辭職了。¹⁷⁵另外，王宋瓊英省議員¹⁷⁶於 1963 年 8 月 9 日的省議會省政總詢問時提出書面詢問，以銀行界不用已婚女性的規定，凡女職員結婚時，即予解職或故意調至偏遠地區迫之去職，有違男女平等，建議台灣省政府予以制止。¹⁷⁷由於這些報導均未引起社會輿論的迴響，商業銀行實施單身、禁孕條款的議題也陷入沉寂。

¹⁷³ 柳燕，〈女店員的甘苦談〉，《中華婦女》，9 卷 7 期，頁 11(1959 年 3 月)。

¹⁷⁴ 筱舟，〈女職員結婚後銀行為何不再僱用〉，《中央日報》，第 3 版(1962 年 3 月 7 日)。

¹⁷⁵ 〈銀行解僱已婚女職員 讀者表不平希望能改正〉，《中央日報》，第 3 版(1962 年 3 月 8 日)。

¹⁷⁶ 王宋瓊英，生於 1909 年 7 月 11 日，台南長榮女子中學校畢業後，即赴中國大陸就讀北平法政大學，直至 1945 年返台，曾任中華婦女反共聯合會台北分會常務理事，並當選台灣省臨時省議會第一、二屆議員，及省議會第二、三、四屆議員(縣市區域：台北縣)。參見 台灣省諮議會，http://www.tpa.gov.tw/big5/Councilor/Councilor_view.asp?id=48&cid=3&urlID=20 (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

¹⁷⁷ 〈女性如已婚打破銀飯碗 省議員斥為陋規請當局設法制止〉，《徵信新聞報》，第 2 版(1963 年 8 月 10 日)。

圖 1 電信局女話務佐



資料來源：封面，《中國勞工》，
29 期（1952 年 1 月 16 日）。

接下來，我想以台灣省婦女寫作協會¹⁷⁸於

1965 年 12 月出版《二十年來的台灣婦女》一書
為例。書中批判女性婚後被迫辭職係日治時期遺
留下來規定，並以商業銀行女職員及電信局女話
務佐¹⁷⁹為代表。關於前者，指出過去除了在招募
時以未婚為限，一旦結婚即被辭退，後來在婦女
界的呼籲及爭取下，已由政府下令取消，且給予
結婚及生育假期，但已婚女性於招募時仍不受歡
迎。¹⁸⁰1960 年代中期的報導雖夾雜著商業銀行已

廢止單身、禁孕條款的論述，但在文學創作上還是可以看到單身、禁孕條款仍舊

¹⁷⁸ 台灣省婦女寫作協會是戰後台灣第一個女性文學團體，於 1955 年 5 月 5 日成立，宗旨是「鼓勵婦女寫作，研究婦女問題，以實踐三民主義增強反共抗俄的力量。」任務是「組成筆的隊伍，把筆桿練共槍桿，作為心理作戰的尖兵，鋪成軍事反攻的道路。」係反共復國政策下由黨國刻意扶植的社團。不過，唐玉純認為該協會成員大多是歷經五四新文學的薰陶或在新文化教育中成長、由大陸來台的女性知識份子，她們和台灣本土少數女作家形成戰後第一個女性作家群(1950 年代)，對台灣文學的發展具有重要影響，除了打開台灣文壇為男性主宰的瓶頸，也拓展差異的文化生產領域。因而不能忽略的是，她們在反共抗俄的國族論述框架下，運用書寫策略，取得發聲位置，展開女性主體的性別、族群、文本政治論述，除關注台灣真實社會之外，也有發揮促成女性意識覺醒的作用。協會由張淑函主編，出版台灣第一本女作家選集《海燕集》，並陸續出版《海燕集續集》、《婦女創作集》、《女作家散文集》、《金門、馬祖、澎湖》、《二十年來的台灣婦女》等書。參見 唐玉純，《反共時期的女性書寫策略 — 以「台灣省婦女寫作協會」為中心》，國立暨南國際大學中國語文學系研究所碩士論文，頁 1 以下(2003 年 6 月)。

¹⁷⁹ 於日治時期的女性新興職業項目中，有一個是交換姬(電話接線生)，即此處所稱之女話務佐。游蘇鶯省議員曾於 1955 年 1 月初的質詢中，提及電信局女話務佐結婚須離職的問題。在《二十年來的台灣婦女》一中有較為詳細的描述，女話務佐於招考錄取時，須和局方簽訂合約，在服務期間決不結婚，方能帶起耳機為通訊服務，若中途違約結婚，一定會被要求離職。女話務佐一再陳情，中央婦女工作委員會及電信黨部也表態極力支持而獲得改善，將合約上的工作條件放寬為「三年服務期滿，得申請結婚。」惟婚後如不獲機會升班長，最多只能再服務 9 年。到 1964 年 4 月，話務佐改敘為業務佐，當局明令取銷結婚的限制，7 月准許女職員領取房租津貼。1961 年進入電信局服務的姚雅婉，於 1970 年受記者採訪時，即表示過去電信局和銀行一樣，女職員婚後必須辭職，但逐步被廢止，她們還可以領取孩子的津貼。參見 陳柔縉，《台灣西方文明初體驗》，頁 307-308(2005 年初版)。二十年來的台灣婦女編輯委員會，《二十年來的台灣婦女》，頁 179(1965 年 12 月)。〈接線生的 24 小時〉，《經濟日報》，第 8 版(1970 年 4 月 29 日)。另外，林芸姿的研究指出業務服務員非屬正式僱用員工，多半是錄取女性來負責電信話務、營業的工作，一開始是一次簽四年的約，後來才改成長期僱用。業務服務員的薪水比照同級員/佐的資格，亦可參加升資考試成為正式資位。1982 年以人事成本考量，改以臨時差的方式僱用。參見 林芸姿，《一群住在電話中的女人 — 解構查號台女性話務值機員的工作處境》，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 24-25(2000 年 6 月)。

¹⁸⁰ 二十年來的台灣婦女編輯委員會，前揭(註 179)書，頁 101。

存在的說法。¹⁸¹值得特別注意的是，有一群華南銀行的已婚女職員於 1966 年 4 月 18 日向立法院、監察院、財政部、中央銀行等機關提出陳情。

這群女職員除了控訴男職員享有不公開的「特別獎金」(如臨時工友工資)，行方更片面調整待遇，將依法令規定已婚女職員應享有的房屋津貼與實物配給全部減掉，認為已違反公營事業員工同工同酬的規定，呼籲各機關介入以恢復她們應得的權利。¹⁸²隔日，華南銀行總經理高湯盤出面否認此事，他說實物配給與房屋津貼的多寡，視已婚未婚及子女人數而定，並無男女職員的差別待遇。按照規定，同在政府機關工作之夫妻，僅有一人可以領取，若配偶非在政府機關工作，但確有相當收入，按規定也要減領。¹⁸³首先要釐清的是，從前述可知，非編制內人員是不能享有相關福利的，這群女職員應是編制內人員，而且從她們的訴求可以得知已不會遭受單身、禁孕條款的直接歧視。

其次，高湯盤的說法反而透露了行方對已婚女職員的歧視，雖然不清楚與配偶同在政府機關工作時，是否由男性優先支領，但這群女職員應是配偶均未在政府機關工作，因而是在未有重複支領的情形下主張應享有合法權益，行方此次就不再宣稱女職員婚後應以辭職為佳，或女性應與家長或男性家屬同住等有違形式平等觀點的說法，轉而使用中立語彙的規定來限制女性支領相關福利，當玻璃天花板與男女薪資差異等職場性別歧視現象仍普遍存在，行方又握有「相當收入」的詮釋權時，只要已婚女職員的配偶薪資較高，就可能會被判定無支領資格。張國興即批評，行方此舉是採用「旁擊法」(變相減薪或調職遠地)來迫使已婚女職

¹⁸¹ 苗栗各農會決議增訂女職員結婚即離職之規定時，報導提及商業銀行已廢止相關規定。參見〈苗栗各農會女職員規定用小姐結婚即解僱〉，《聯合報》，1966 年 7 月 28 日，第 6 版。〈不要歧視職業婦女〉，《聯合報》，1966 年 7 月 31 日，第 6 版。至於仍實施單身、禁孕條款的說法，在綠文創作的〈狐狸尾巴〉一文(1967 年 5 月 11 日刊出)中，主角於銀行界任職的表姐表示，女性於應徵時因透露「已有男朋友」或「已訂婚」等訊息而不獲錄取的問題。參見 綠文，〈狐狸尾巴〉，徵信新聞報，《女人與職業》，頁 69(1967 年 10 月初版)。

¹⁸² 她們指出，中央與地方政府所訂實物配給與房屋津貼，僅規定防止夫妻兩人重複支領，不因性別而有差異，行方卻予以剝奪，既未重複支領，又無違法，不應剝奪合法權益。參見〈重男輕女 同工異酬 豈甘雌伏 不平則鳴 娘子軍陳情 籲改善待遇〉，《徵信新聞報》，第 3 版(1966 年 4 月 19 日)。

¹⁸³ 〈男女職員同工異酬 華銀總經理 說沒這回事〉，《徵信新聞報》，第 3 版(1966 年 4 月 20 日)。

員辭職，¹⁸⁴但也可以說是即便不再迫使編制內已婚女職員離職，仍要鞏固商業銀行內部女職員不應與男職員享有相同待遇的性別化操作。

在即將跨入 1970 年代的前夕，有一群女性政治菁英開始戳破了商業銀行已廢止單身、禁孕條款的假象。由於行方在招考編制內人員時限制女性報考，1968 年 6 月 3 日的省議會質詢中，梁許春菊省議員¹⁸⁵先向財政廳長周宏濤指出，之前有省議員建議各行庫讓已婚女職員繼續工作，何以後來行庫招考行員卻限制女性報考？周宏濤僅表示男女均應享有平等機會。何寶珍省議員¹⁸⁶接著批評多年來各級民意機關已多次建議改善，惟銀行界人士雖謂知識份子，卻對尊重女權聳耳不聞，要求銀行界取消不平等待遇。蔡李鶯省議員¹⁸⁷除強調女性生育子女係為延續國族之外，亦質疑僅因不願給予產假而限制女職員結婚有違憲法第 7 條規定，希望各行庫能多起用女性，而非限制其報考。王國秀省議員則認為女性有能力兼顧家庭與工作，且男女教育機會亦已均等，故不應單純以是否結婚來決定僱用與否，若考量婚後生兒育女家庭瑣事過多會影響工作，應依據考績來決定是否去留。¹⁸⁸這些女性省議員的質詢，周宏濤都沒有回應，相關質詢內容也未見報，但已足以證實行方在建構雙軌制的僱用升遷機制時，還搭配女性報考編制內人員的資格限

¹⁸⁴ 張國興，《台灣戰後勞工問題 下冊》，頁 511(1991 年 2 月初版)。

¹⁸⁵ 梁許春菊，生於 1918 年 3 月 18 日，台南縣人，台南州立第二高等女學校畢業、日本奈良女子高等師範學校畢業、日本東洋大學法學碩士，先後擔任台南州立第二高等女學校教師、台南縣立新化初中教師兼事務主任、台南縣婦女會理事長、台灣省臨時省議會第一、二、三屆議員、台灣省議會第二、三、四屆議員(縣市區域：台灣縣)、中小學日本教育考察團顧問、第五屆亞運會考察團長、中日文經協會友好訪問團副團長、台灣省婦女會常務理事、墨西哥世運代表團顧問、台灣省中小學教職員福利金籌管委員會常務委員、台灣省體育會田徑協會會長，後當選第一屆增額立法委員。參見 中華民國人事錄編纂委員會編，前揭(註 119)書，頁 228。台灣省諮議會，http://www.tpa.gov.tw/big5/Councilor/Councilor_view.asp?id=891&cid=2&urlID=20 (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

¹⁸⁶ 何寶珍，江蘇上海市人，香港華僑學院社教系畢業，先後擔任教師、桃園鎮鎮民代表、桃園縣議會議員、台灣省議會第四、五屆議員(縣市區域：桃園縣)、中華民國女童軍台灣省分會理事長、救國團團隊長、戰地政務班輔導長。參見 台灣省諮議會，http://www.tpa.gov.tw/big5/Councilor/Councilor_view.asp?id=210&cid=2&urlID=20 (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

¹⁸⁷ 蔡李鶯，生於 1923 年，屏東縣人，高雄女子高等學校畢業，先後擔任屏東縣議會第二、三屆議員、屏東縣農田水利會評議委員、屏東縣婦女會常務理事、常務監事、中國國民黨屏東縣黨部委員、台灣省臨時省議會第三屆議員、台灣省第二、三、四屆議員(縣市區域：屏東縣)。參見 中華民國人事錄編纂委員會編，前揭(註 119)書，頁 429。台灣省諮議會，http://www.tpa.gov.tw/big5/Councilor/Councilor_view.asp?id=726&cid=2&urlID=20 (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

¹⁸⁸ 《台灣省議會公報》，19 卷 11 期，頁 267-269。

制，以確保職場性別隔離的維繫。

一個禮拜之後，皮以書立法委員¹⁸⁹於 11 日第一屆立法院第 41 會期第 8 次秘密會議中，以「若干銀行限制女職員結婚侵犯人民基本權利政府為何不予糾正」向行政院提出書面質詢，再次點名彰化、第一、華南銀行等 3 家商業銀行於女職員婚後即予以開除，像華南銀行於任用時即強迫女職員簽定同意書，婚後即行辭職，她認為基本權利保障無男女之別，依據憲法第 15、152、156 條¹⁹⁰規定之精神，各銀行業不僅不應歧視女性，更應加強對女性的保障，而限制女職員結婚不但侵犯人民基本權利，也違背國家保障婦女福利的精神，要求政府注意並予以糾正。¹⁹¹此次是否係華南銀行女職員向皮以書立法委員陳情，我們不得而知，但值得注意的是，皮以書立法委員的論述策略相當有趣，她認為基本權利是「人民」（無分男女）所享有，雖蘊含男女平等精神，但並未直接引用憲法第 7 條或憲法平等價值，轉而引據憲法第 156 條規定之婦女福利，將女性勞動處境改善導入婦女福利政策之一環。¹⁹²各大報紙再次掀起一波單身、禁孕條款的討論風潮，¹⁹³有人

¹⁸⁹ 皮以書生於 1904 年，卒於 1974 年，四川南川縣人，北平中國大學畢業，曾任中國國民黨北京市黨部婦女部長、北平學生聯合會婦女部長，出席國民會議促成會，後由中央遴選派往莫斯科中山大學留學。於抗戰期間曾任中國戰時兒童保育會陝西第暗保育院院長，暨新生活運動會陝西省婦女工作委員會主任委員，中國婦女慰勞抗戰將士會陝西分會會長。於 1948 年第一屆立法委員選舉中遞補當選為四川省婦女第一屆立法委員。來台後，擔任中華婦女反共聯合會總幹事、中國國民黨中央委員出席第十三屆聯合國大會中國代表團顧問等。參見 中華民國人事錄編纂委員會編，前揭（註 119）書，頁 43。立法院國會圖書館，<http://npl.ly.gov.tw/do/www/commissionerInfo?id=1226&expireBack=01&expire=01&act=exp&orderBy=name&nameOrder=true&eleDisOrder=false>（最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日）

¹⁹⁰ 憲法第 156 條：「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。」

¹⁹¹ 《立法院公報》，57 卷 43 期，頁 2。

¹⁹² 我以「婦女福利」為關鍵字，搜尋戰後至 1960 年代的報導，會發現皮以書立法委員的質詢內容反映了婦女福利概念的拓展，我以台北市社會局於決定於 1968 年度開始實施的婦女福利政策為例，內容為：「(1)輔導婦女團體籌建婦幼中心，以辦理調解糾紛、婚姻介紹、家庭衛生及育幼常識。(2)舉辦婦女技藝訓練，使養女、妓女及其他不幸的婦女有機會學習車繡、編結、裁縫、抽紗、刺繡、鉤針等技能，並輔導就業，使她們能自力謀生。(3)提倡家庭副業，改善家庭生活。(4)補助中國家庭計劃協會辦理家庭計劃業務及收容棄嬰。(5)鼓勵私人創設婦女教養院，以收養貧苦無依婦女，依其志趣智能，授以謀生技藝，或代為介紹婚姻，使獲得歸宿，同時年老體弱的婦女或殘廢無所依靠者，均可予以養老終身。」參見〈加強婦幼福利措施社局擬訂完善計劃籌建婦幼中心·舉辦技藝訓練收養無依兒童·矯正不良少年〉，《聯合報》，第 4 版(1967 年 10 月 12 日)。亦即，婦女福利政策強調的是扶助不幸婦女(養女、妓女等)、透過技藝訓練發展家庭副業，讓婦女得以補貼家庭經濟、家庭照顧的知識灌輸等等，並不涉及女性工作權保障之層面。

¹⁹³ 除了批判單身、禁孕條款之外，也有人重拾銀行之業務特殊性與女性婚後的角色期待，認為

延續過往的論述，認為簽定婚後離職同意書一事係違背憲法、不生效力，政府應宣布其為無效。¹⁹⁴也開始有人注意到女職員的內部差異，認為之所以會有是否因結婚而被迫離職的「幸」與「不幸」之分，關鍵在於係正式職員，還是臨時雇員，後者是一年一聘，可能因為結婚而無法獲得續聘。¹⁹⁵

由於行政院遲遲未給予答覆，皮以書立法委員於 10 月 4 日直接提出口頭質詢，除重申前次書面質詢的內容，還指出半年來接到許多女性的來信，除了一群彰化、華南、第一銀行的女職員¹⁹⁶之外，台北市第七信用合作社及屏東縣竹田鄉農會等民營金融機構亦有女職員控訴社方及農會均有婚後應離職的規定，她要求政府拿出有效辦法厲行制止不法行為。財政部杜均衡次長否認上述指控的真實性，並以華南銀行為為例，女職員共 445 位，已婚者達 162 人，至於信用合作社及農會部分則表示係民間組織，按其章程規定辦理，所任用人員亦不具備公務人員身分，如予以糾正有法令上的困難。¹⁹⁷官員的答覆雖在預期之中，但我們可以注意到，民營金融機構的女職員亦希望搭上此次反單身、禁孕條款行動的列車，主動向皮以書立法委員陳情、尋求協助，財政部的態度顯然把它視為私法上的契約自

是否構成在職場上歧視已婚女性並不能太肯定，因為「吃銀行飯不比別的職業，須要有冷靜的頭腦，勤奮的工作態度，不能說是今天孩子病了須要請假，明天有什麼家務又要請假。」參見 谷楨，〈女職員與結婚〉，《自立晚報》，第 7 版(1968 年 6 月 18 日)。

¹⁹⁴ 〈處女契約〉，《聯合報》，第 3 版(1968 年 6 月 12 日)。

¹⁹⁵ 本篇報導的記者有採訪一位工作於迪化街某家商業銀行的朱小姐，她於 19 歲自泰北中學畢業進入銀行工作，雖然已有 7 年資力，卻仍是臨時雇員，且行方於她任職時即「希望」她結婚時辭去現職，她預計於年底結婚，但也為必須離開銀行而愁悵。她說銀行的理由有二：(1.)人事新陳代謝，給另一批年輕女性敞開大門、(2.)女職員婚後隨之而來的生育、生育假，以同樣的薪水僱人不如未婚女職員划得來。不過，華南銀行與彰化銀行均同聲否認有此事，華南銀行舉出吳姓女專員(1951 年 7 月到職，現年 55 歲，已婚)與趙姓女行員(1953 年到職，1963 年結婚)為例，彰化銀行舉出周姓女行員(1955 年到職，1961 年結婚)，以證明無實施單身、禁孕條款。有趣的是，這幾位女職員有公開的結婚日期均在十年前魏佩蘭立法委員質詢之後，因而可以說正式任用女職員歷經 1950 年代中期以來的一連串抗爭行動，已獲得較多保障；不過，行方是否以不予續聘的方式迫使已婚女性臨時職員離職，就不在報導內容之中。參見〈銀行女職員的事業與婚姻女行員已婚的人很多，因結婚而辭職的亦復不少，這中間所以有幸與不幸，關鍵全在正式職員與臨時職員之非〉，《經濟日報》，第 2 版(1968 年 6 月 13 日)。

¹⁹⁶ 彰化、華南、第一銀行的一群女職員的來信經皮以書立法委員轉述之內容如下：「我們服務迄今有的已達十年以上，由於銀行方面不合理的規定，女職員結婚必須無條件辭職，以致我們不敢結婚。為什麼公營銀行的女職員結婚後都可以繼續任職；為什麼其他機關單位的女職員結婚後也可如男職員一般有保障，一樣可繼續任職；甚至連交通機關的外勤女職員，如隨車售票員等結婚以後仍可繼續任職，而我們這一帶商業銀行的女職員婚後就必須辭職，實在太不公平！」

¹⁹⁷ 《立法院公報》，57 卷 73 期，頁 20-21。

由問題，以於法無據為由而不願介入。財政部於 8 日提出書面答覆，就如同 10 年前魏佩蘭立法委員提出質詢一般，僅由台灣省政府財政廳轉據三家商業銀行所呈復之內容，否認有實施單身、禁孕條款之事實。

皮以書立法委員對此相當不滿，於 17 日再次提出質詢，她表示華南、彰化、第一銀行限制女職員結婚，並於到職前強迫簽訂辭職書一事乃人所週知的事實，她自己也握有證據，痛斥財政部不去調查，僅以官樣文書飭省政府財政廳查覆，財政廳又以官樣文書飭家商銀查覆，三家商銀不肯承認乃意料中事，要求財政部切實查明後再行答覆。¹⁹⁸行政院此次即要求中央銀行及台灣省財政廳派員調查，於調查期間，一群商業銀行女職員投書到《聯合報》，控訴行方強迫她們硬性簽蓋以「家務繁忙，必須辭職」為由之辭職書。¹⁹⁹有人投書主張，憲法有特別明文指示維護男女平等之意旨，如第 7 條明文規定法律上平等、第 2 章之「人民」並未排除已婚女性、第 26 條第 7 款及第 64 條第 3 項後段之婦女保障名額²⁰⁰亦肯認男女平等，且既有法律體系中除民法外，並無男女歧異之規定，故行方要求女職員填寫結婚辭職書已違反民法第 72、92 條之規定，應屬無效或得撤銷。²⁰¹也有人認為一般工作應有公平競爭，不問性別、年齡、已婚未婚，以「實力」來決定去留，至於特殊工作就有男女之別，如礦工與幼稚園裸母。²⁰²

歷經半年多的調查，行政院於 1969 年 6 月 2 日提出書面答覆，就商業銀行雇用女職員的情形有比較完整的統計數據可供參考，我將之整理如下表：²⁰³

¹⁹⁸ 《立法院公報》，57 卷 77 期，頁 48。

¹⁹⁹ 投書內容如下：「我們是服務於商業銀行的未婚女職員，報載財政部次長答覆立法委員皮以書女士，對『部分銀行強迫女職員結婚必須辭職』之質詢時，強調並無此事一說，使得我們心中非常不平。在我們所服務之銀行確有強迫我們就在職之初即硬性簽蓋『以家務繁忙，必須辭職』為由之辭職書一份。許多女同事因在謀事不易之情形下，寧願與人同居，而不願公開結婚，以免失去職業。此舉實違反人倫天性，然確係出於不得已。我們行裏亦有結過婚的女職員，但這些人是較早入行，當時尚未有此不合理規定，故不用辭職。希望有關當局能對此事切實調查而糾正之。」參見〈為保銀行這個金飯碗 好多未婚女職員只好與人先同居 籲有關當局切實糾正〉，《聯合報》，第 5 版(1968 年 10 月 24 日)。

²⁰⁰ 憲法第 26 條第 7 款：「婦女團體選出代表，其名額以法律定之。」第 64 條第 3 項後段：「婦女在第一項各款之名額，以法律定之。」

²⁰¹ 〈銀行女職員·結婚乎？就業乎？〉，《自立晚報》，第 4 版(1969 年 1 月 14 日)。

²⁰² 〈已婚、未婚〉，《聯合報》，第 9 版(1969 年 5 月 7 日)。

²⁰³ 《立法院公報》，58 卷 41 期，頁 42-43。

表格 2 1969 年 1 月商業銀行雇用女職員情形

	女職員總人數	編制內女職員	非編制內女職員	已婚	未婚
第一銀行	529	325	204	245	284
彰化銀行	630	27	603	19	611
華南銀行	444	321	119	180	264

有人說這是「三分春色二分愁」，因為非編制內女職員(約佔 5 分之 2)正籠罩著一片濃厚的「銀色的憂鬱」。²⁰⁴雖然不清楚女職員佔全體職員的比例，²⁰⁵也不清楚女職員是否在非編制內人員所佔比例是否偏高，但我們可以進一步問，為什麼會有這麼多非編制內人員？行方的理由是受限於員額編制，基於業務需要而雇用臨時人員充任之，雇用方式是函請大專院校、高級商業職業學校推薦優秀畢業生，並接受有關方面介紹，再由各方自行甄選，未經公開招考，且按學歷高低來決定係正式任用或臨時雇用之職員，相較於大專畢業生，高商畢業者均分別以臨時雇員(第一銀行)、臨時辦事員(華南銀行)或臨時事務員(彰化銀行)雇用，與行方簽定一年一聘的定期契約書，而且臨時人員「若結婚後影響工作，雇用期滿後，似難繼續雇用。」²⁰⁶

到了 1960 年代末期，商業銀行要求女職員預先簽訂婚後的自願離職書應是針對非編制內人員，因而雖然已婚女職員的人數確實有顯著增加，卻出現了「非編制女職員人數越多，未婚女職員人數越多」的現象，應證了記者所謂「幸」與

²⁰⁴ 〈銀色的憂鬱〉，《聯合報》，第 3 版(1969 年 6 月 3 日)。

²⁰⁵ 於 1970 年 6 月間，有一群政治大學銀行系畢業女學生向監察院提出請願書，因為彰化、第一及合作金庫銀行招考行員，僅限男性報考，要求監察院保障她們的就業機會均等，除了監察院於財政委員會討論此事外，也在省議會中興起論辯。彰化與第一銀行有透露女職員約佔三分之一。參見〈男人仍然吃香不信請看行庫招考職員·來個「清一色」女生吃癩·要求「雙龍抱」〉，《自立晚報》，第 2 版(1970 年 6 月 10 日)。〈男士性好「貪污」女人容易「肚大」就業問題、各有不便男女議員、展開激辯〉，《自立晚報》，第 2 版(1970 年 6 月 11 日)。〈三家金融機構聲明行庫錄用職員並未歧視女性〉，《中央日報》，第 7 版(1970 年 10 月 8 日)。

²⁰⁶ 《立法院公報》，58 卷 41 期，頁 42-43。

「不幸」之分在於是「正式任用」還是「臨時雇用」。無論是「經考試」或「未經考試」、「大專畢業」或「高商畢業」，行方不但限制招募編制內人員的報考資格，還透過未公開招考的甄選程序，限制求職者的資格要件，進而在一手塑造的制度性隔離機制中邊緣化女性勞動力。彰化銀行最為明顯，早在 10 年前即表示普遍以臨時雇員名義招募女職員，10 年後竟然仍有將近百分之 96 的女職員屬編制人員外，甚至根本未訂定女職員的婚假與產假規定。²⁰⁷ 這群非編制內女職員除未享有與編制內職員相同之勞動條件保障外，婚後即便不遵從預先簽訂的自願離職書，也會因不獲續聘而失去工作。

圍繞著公營金融機構的第一波反單身、禁孕條款浪潮，在財政部飭令台灣省財政廳就各該商業銀行業務實際需要情況，合理調整現行編制，優先將原有臨時人員納入編制，並盡可能減少雇用臨時人員的政策宣示下落幕。²⁰⁸ 就如張晉芬所說的：「公營事業的雇主可能比較守法，但絕未比民營單位的主管更具備性別平等的意識。」²⁰⁹ 數十年來女性不間斷的抵抗，以形式平等理論來型塑憲法價值，主張應與男性享有相同之就業機會，才成功提升編制內女職員的職場地位，迫使行方取消女職員與男職員間的差別待遇，也不再直接逼迫已婚女職員離職。然而，商業銀行女職員的群體內部差異卻未被重視，形式平等理論更難以撼動依據中立原則所建構的性別隔離制度。行方藉以取得差別待遇之正當性，邊緣化女性勞動者，甚至以不予續聘的方式讓單身、禁孕條款的實施得以「陽奉陰違」。是否如財政部所言，優先將臨時人員納入編制，我們不得而知，但 1970 年代初期還是有文獻指出商業銀行仍舊實施單身、禁孕條款。²¹⁰

²⁰⁷ 第一銀行准許婚假十天、分娩假三十天，並發給結婚補助金；華南銀行准許婚假十四天、分娩假四十五天，並發給結婚補助金。

²⁰⁸ 《立法院公報》，58 卷 41 期，頁 42-43。

²⁰⁹ 張晉芬，前揭(註 171)文，頁 106。

²¹⁰ 劉宜麗，《近二十年來中國婦女在社會上地位的研究》，私立中國文化學院三民主義研究所碩士論文，頁 15(1970 年 7 月)。另外，1974 年間有一篇笑話仍以商業銀行操作單身、禁孕條款為題材。內容如下：「銀行中有一位女職員已懷孕了，但她遲遲不願辭職。因此，銀行當局只得重新規定：凡女職員面壁而立，腳尖抵牆，如果身體的其他部分也觸及牆壁，即應辭職。於是，這位女職員立即提出異議。她認為這項規定只用於女性職員，那實在太不公平了。第二天即向勞

第二節 第二波反單身、禁孕條款浪潮



一 以批判農會、信用合作社(民營金融機構)為中心(1960年代至 1987 年 7 月)

戰後台灣第一波反單身、禁孕條款浪潮(1950's - 1960's)主要圍繞著公營金融機構(即省屬行庫)。不過，這段時期的報導也有紀錄下在其他事業單位內女性的個人或集體抵抗行動，只是數量不多，且未能如公營金融機構般引起政府機關與社會輿論的關注，例如：鉛筆廠女工、鐵路局女職員、紡織廠女工、石礦公司女職員、台北市公車處女車掌、公路局金馬號女車掌、桃園客運女職員等等(參見附錄一)，尤以台北市公車處女車掌的勞動處境一直有報導在追蹤，可以清楚看到戰後台灣女車掌的興衰，與單身、禁孕條款的實施有密不可分的關係。該處於 1950 - 1960 年代為發展公車業務、拓展車掌職位而只用「妙齡車掌」，到了 1970 - 1980 年代則是為縮減公車業務、廢止車掌職位而革除「媽媽車掌」。然而，我們幾乎未能從報導中看到民營金融機構女職員的抵抗身影，即便偶有女性政治菁英在以批判商業銀行為主軸的脈絡中提及她們，也如同其他行業的女性一般，未能引起普遍的迴響。

民營金融機構實施單身、禁孕條款的問題，可以追溯到 1950 年代中期，例如：台北市議會劉呂潤璧議員於 1954 年 12 月間提出的議案、婦工會於 1956 年發表的「銀行界女職員婚後任用情形調查」，都指出信用合作社有實施單身、禁孕條款的問題。然而，從目前所能搜集到的文本史料，台北市第七信用合作社及屏東縣竹田鄉農會的女職員於 1968 年間向皮以書立法委員提出的陳情，是最早被直接紀錄下來的抗爭行動，1960 年代也才開始出現民營金融機構實施單身、禁孕條款的描述性報導。最初是 1963 年 7 月間傳出台中市若干合作社通過一項

工部門提出申訴，結果，當局裁定：男女職員應一律適用。不久之後，這家銀行少了一位女職員和三位裏里。」參見 林藜，〈拾慧篇一五五一、男女平等〉，《自立晚報》，第 9 版(1974 年 2 月 28 日)。

提案，女職員婚後應自動辭職，理由是女職員婚後往往因受家務之牽累，無法專心致力於本身工作，頗使業務受到影響。從報導中雖無法得知所謂的「合作社」是否包含「信用合作社」，但第一波反單身、禁孕條款浪潮顯然有襲捲到行政體系內部，因為台中市政府得知上述消息後，以「在法令上不無值得研究之處」為由，轉而報請台灣省政府社會處核示。²¹¹2個月後，該處作成核示認為屬契約行為，合作社自可權宜處理。²¹²換言之，正因為一直以來不斷有人主張單身、禁孕條款違反憲法平等原則與保障女權的精神，也有人主張商業銀行實施單身、禁孕條款違反民法第72條規定，應屬無效，才讓台中市政府對於實施單身、禁孕條款的合法性感到顧慮。但是，台灣省政府卻以合作社係民營事業機構，認為單身、禁孕條款的實施屬私法自治之一環，應受契約自由原則保障。這個現象其實映證了 Catherine A. Mackinnon 的主張，公私領域的劃分，把女性排除於法律之外，或在法律中被邊緣化。²¹³

繼 1963 年台中市各合作社通過女職員婚後應自動辭職之規定後，苗栗縣各鄉鎮市農會理事長更在私法自治的大傘保護下，公開挑戰單身、禁孕條款係違反平等原則、剝奪女性就業機會的主張。他們於 1966 年 7 月 26 日召開的集會中，通過公館鄉農會提出的一項建議，要求今後各農會聘用女職員時，應先辦理切結手續，結婚即予解僱，他們的理由是「農會事業費，全賴各農會職員爭取，在利益分擔上，女職員佔多方優待，因女職員婚後懷孕，工作情緒即不正常，分娩假期又需 40 天，在此期間，農會須覓人暫代職務，同時又須支付生育補助費。」²¹⁴他們認為讓已婚、懷孕女職員享有產假及生育補助費，反而是一種不平等的「優待」。這其實道出形式平等理論假裝看不見「性別」的弔詭，若女性應與男性享有相同待遇，為什麼女性可以因為懷孕而享有不同於男性的差別待遇？苗栗縣各

²¹¹ 〈女職員婚後應自動辭職中市各社通過市府將請省釋示〉，《自立晚報》，第 2 版(1963 年 7 月 26 日)。〈合作社通過決議女職員婚後辭職中市府報省核示〉，《徵信新聞報》，第 6 版(1963 年 7 月 26 日)。

²¹² 〈女職員結婚各地合作社可權宜處理〉，《徵信新聞報》，第 6 版(1963 年 9 月 29 日)。

²¹³ CATHERINE A. MACKINNON, *supra* note 48, at 105.

²¹⁴ 〈苗栗各農會女職員規定用小姐結婚即解僱〉，《聯合報》，第 6 版(1966 年 7 月 28 日)。

農會操作「理想勞動者」的典範，以不具生育能力且無須擔負家務勞動的男性為標準，回過頭來攻擊第一波反單身、禁孕條款浪潮的成果。雖然仍舊未有人對於女性懷孕的問題作出回應，但還有人投書認為苗栗縣各鄉鎮市農會的決議係不合法、不合情、不合理的規定，要求主管農會的有關機關應下令予以糾正。²¹⁵

整體而言，單身、禁孕條款議題的發展還是比較聚焦在「結婚」。南投縣政府於 31 日向縣內合作社表示「合作社限制任用已婚女性，有違男女就業均等之原則，亦不得有硬性規定。」²¹⁶這是轉達台灣省合作事業管理處的函示，1967 年 1 月初內政部再發給該處相同內容的函示，要求各合作社不得限制任用已婚女性。²¹⁷在短短數年間，行政主管機關的態度從「尊重私法自治」到「發函通知改善」，既有資料無法得知 1960 年代中期行政主管機關何以在態度上會有這麼大的轉變，但可以合理推測是為了回應社會輿論的壓力，又不願意實質介入干預，遂選擇以不具拘束力的發函通知，以證明行政主管機關確實有所作為。當信用合作社、農會等民營金融機構於 1960 年代中期逐步接過反單身、禁孕條款的旗幟後，雖延續國家公權力應介入干預的論述，卻引發國家公權力能否介入私法關係的爭議。面對民營金融機構的不予理會，以及行政主管機關僅以「發函通知」的消極作為來應付社會輿論的壓力，除了有人呼籲行政主管機關是有積極作為的空間存在之外，更多人開始倡議應透過法律改革來禁止差別待遇與保障女性產假(未必訴諸「權利」)，也突破過去僅針對特定事業機構女性的個案救濟模式。這其實正如 Catherine A. Mackinnon 所說的：「法律可以是為人們所用的工具，而不僅是國家對人民的權力行使。」²¹⁸因此，這 20 餘年間人們對於法律改革藍圖的想像與付諸實踐，是值得我們挖掘出來以串起與 1980 年代末期性別勞動平等法律改革行動的歷史延續性。

²¹⁵ 〈不要歧視職業婦女〉，《聯合報》，第 6 版(1966 年 7 月 31 日)。

²¹⁶ 〈任用已婚女性合作社不得限制南投縣府轉達釋令〉，《聯合報》，第 6 版(1966 年 8 月 1 日)。

²¹⁷ 〈合作事業有劣例已婚婦女不錄用內政部下令予以糾正〉，《聯合報》，第 3 版(1967 年 1 月 5 日)。

²¹⁸ CATHERINE A. MACKINNON, *supra* note 56, at 57.

第一項 面對主管機關的消極作為

一 法律改革與積極作為的呼籲

邁入 1970 年代之後，在農會實施單身、禁孕條款的情形也會看到行政主管機關採用相同模式的消極回應。1973 年 2 月 8 日，何寶珍省議員質詢農林廳長張訓舜有關新城鄉農會發生強迫已婚女職員辭職一事，張訓舜表示該廳並未如此規定，且各級農會也不能以結婚為由解聘女職員，除非有其他充分理由。何寶珍強調應以工作能力、效率、成績等因素來決定女職員的去留，而非結婚與否。²¹⁹張訓舜於 3 月 6 日的省議會中再次宣布，女職員結婚不得做為解聘的理由。²²⁰何寶珍後來又於 9 月 15 日提出「為建議政府督促各級農會取銷限制女性職員於婚後應予辭職」一案，²²¹內政部於 12 月 23 日作成答覆：「農會女性職員因結婚被總幹事強迫辭職一節，本部迭據陳情，並經轉請糾正在案，但農會以訂有約聘契約抗辯，迄未改善。次查農會聘僱職員之管理，應依各級農會人事管理辦法之規定辦理，女性職員結婚不成為解聘解僱之理由，總幹事尤不得強迫辭職，其訂立契約以為聘僱要件者，亦屬不合。」台灣省農林廳並據以函轉各縣市政府督促所屬農會處理。²²²行政主管機關雖仍舊以發函通知敷衍了事，把責任丟回給地方政府，但這段期間內政部先後接獲的農會女職員陳情，其實已明確表示內政部不要僅是發函通知，還要針對農會限制女職員結婚作明確禁止規定。²²³

行政主管機關屢次以毫無實質干預效果的發函通知來應付信用合作社與農會女職員的陳情，讓農會女職員轉而希望透過一般性規範來明文禁止單身、禁孕

²¹⁹ 《台灣省議會公報》，28 卷 14 期，頁 557。

²²⁰ 〈農會女性職員結婚不得作為解聘理由〉，《聯合報》，第 2 版(1973 年 3 月 7 日)。

²²¹ 提案理由：「查本省各級農會規定，未婚女性職員，於婚後應自動辭職。此種規定，實有違『男女平等』之原則；且剝奪了婦女服務社會之權利。應請政府督促各級農會，取銷此種不平等的規定。」參見《台灣省議會公報》，33 卷 20 期，頁 1663。

²²² 《台灣省議會公報》，33 卷 28 期，頁 2235-2236。

²²³ 〈女性職員結婚農會不得解聘〉，《中國時報》，第 2 版(1976 年 1 月 8 日)。〈農會女性職員結婚不構成解聘的理由〉，《聯合報》，第 2 版(1976 年 1 月 8 日)。〈內政部昨表示農會不得強迫女性職員婚後辭職〉，《中央日報》，第 3 版(1976 年 1 月 8 日)。

條款的實施，來移除私法自治的保護大傘，同時取得要求國家公權力介入干預的法源依據。換言之，「法律」與「不平等」的關係，在行政主管機關的消極作為下暴露無遺，因為法律若是國家公權力的運作形式，卻以法無明文而拒絕介入私法關係，即突顯出國家公權力對於歧視存在的刻意漠視。其實，早在 1968 年 1 月間傳出桃園客運公司以非法手段逼迫 6 位已婚女職員離婚的消息(參見附錄三)時，就有人主張：「立法院裏面的女委員們可以研究一下這個問題，她們可以提案立法，保障已婚婦女的職業，使各企業不得以口頭或書面，要約女職員作『婚後辭職』的承諾，已作過的承諾無效，已婚女職員的產假，尤其不能任意縮短或『視同事假』。」²²⁴換言之，至少從 1960 年代末期已有人認為應於法律、行政命令或行政規則等一般性規範中明文禁止單身、禁孕條款，並保障女性產假，讓問題不再只停留於個案救濟層次，而是進一步提升到整體社會結構，期待透過法律改革的手段來促使社會變遷。

有人認為可以從修改法律著手。像是行政院於 1969 年 6 月 3 日針對皮以書立法委員質詢提出答覆報告後，內政部婦女地位委員會²²⁵即於 10 日召開會議針對「商業銀行界藉故辭退已婚婦女問題」進行討論，檢討現行民法、刑法及與婦女權益有關之法律，並提供與保障婦女地位促進婦女權益有關之立法原則、研訂

²²⁴ 〈結婚無罪〉，《中國時報》，第 3 版(1968 年 1 月 25 日)。

²²⁵ 1967 年 2 月 18 日召開的聯合國婦女地位委員會，建議內政部籌組「婦女地位委員會」，藉以保障婦女地位、促進婦女權益。內政部接受該建議籌組委員會，於 5 月 16 日舉行第一次會議，並下設婦女立法、婦女教育、婦女職業、婦女福利等四組。由於聯合國將 1968 年訂為「國際人權年」，行政院亦於年底經院會決議通過，並表示會以維護與提高婦女地位及權利為重心，主要活動共有三項：1. 台灣省保護養女委員會召開全體委員會議，訂定有關保護養女具體方案、2. 內政部婦女地位促進委員會，訂定促進婦女地位具體辦法、3. 編印《婦女法定權利小冊》，分發各界婦女。有關婦女地位部分，已擬定〈中華民國促進婦女地位十年長期發展計劃方案〉，婦女地位委員也跟著提出工作目標：1. 立法方面：檢查現行法律，凡對婦女不利或保護婦女不週的，建議政府修正、2. 教育方面：掃除婦女文盲並使婦女能接受較高深教育、3. 職業方面：擴大婦女就業機會並糾正社會對婦女就業的歧視、4. 福利方面：增進家庭婦女和兒童的福利。不過，距〈中華民國促進婦女地位十年長期發展計劃方案〉提出後不到五年，內政部即於 1972 年 6 月 23 日召開部務會議時，決定精簡機構而裁撤大半委員會或工作小組，其中婦女地位委員會名列立即裁撤之 16 個單位之一。顧燕翎即批評：「這個由國外推動、從上至下的『運動』，因為全無草根性，非但未留下任何實績，連檔案亦不存在。」參見〈婦女界籌組地位促進會〉，《聯合報》，第 2 版(1967 年 5 月 16 日)。〈政院會議通過國際人權年的活動以提高女權為重心〉，《經濟日報》，第 5 版(1967 年 12 月 29 日)。〈響應聯合國人權年政府擬定計劃提高婦女地位設委員會制訂工作目標〉，《聯合報》，第 2 版(1968 年 1 月 25 日)。顧燕翎，前揭(註 150)文，頁 107。

促進婦女地位長期發展方案、研討其他關於婦女地位婦女福利之事項。²²⁶也有人認為可以從制定專法著手。呂秀蓮於 1970 年代倡議新女性主義運動，性別勞動平等的法律改革亦是其主要訴求之一，卻甚少有研究者關注。從她陸續在 1972 - 1974 年間的演講與著作中可以匯整出法律改革藍圖的生成脈絡，她認為「『生兒育女』是上帝唯一贈送給女人的專利品，我們不能逃避也不必埋怨地承擔其苦楚，那麼，其餘的責任應該由男子去分攤。」進而主張「婦女因懷胎及哺育幼兒所可能招致的工作懈怠，其損失應分化到整個社會生產事業上，易言之，職業婦女有免於因生兒育女而失業或減薪之恐懼的自由，這種自由，必須經由社會立法去保障。」²²⁷至於法律改革則可分為消極與積極兩個層面，她說：「用國家的力量消極地禁止供職者以生育為由拒絕僱用婦女或施以區別待遇，積極地規定負有生育任務的婦女應享受之特別福利。」、「當法律引導社會普遍確認婦女有免於因生兒育女致失業或減薪的恐懼之自由後，則所有因此產生的損失必然地被歸類為生產成本，其結果即為整個社會大眾所分擔。」²²⁸並提出「制頒和實施『婦女福利法』將是當今婦女運動的有形的終極目標。」²²⁹的訴求。

呂秀蓮批評法律對於女性的「保護」態度是錯誤的，包含憲法上規定的「婦女保障名額」與「婦女與母性的保護政策」，²³⁰她說：「這種保護就意味著男性蔑視女性的能力，需要在某一種範圍保障下，她們才能表現自己的能力。」²³¹、「看來對女性頗為優禮，卻也因此襯托出女性的脆弱與需要被額外照顧。」²³²那

²²⁶ 〈銀行藉故辭退已婚女內政部將分組研討〉，《聯合報》，第 3 版(1969 年 6 月 11 日)。參見〈內政部為配合選舉進行準備工作 精簡機構強化組織將撤銷廿五個委會〉，《聯合報》，第 2 版(1972 年 6 月 24 日)。

²²⁷ 呂秀蓮，〈踏荒而出〉，《幼獅月刊》，35 卷 4 期，頁 32(1972 年 4 月)。本篇文章收錄於呂秀蓮，《新女性何去何從》，頁 34-42(1977 年初版)。

²²⁸ 呂秀蓮，〈并非效顰—幾點必須闡明的觀念〉，《幼獅月刊》，36 卷 1 期，頁 8(1972 年 7 月)。本篇文章收錄於呂秀蓮，《新女性何去何從》，頁 43-57(1977 年初版)。

²²⁹ 呂秀蓮，〈把女生趕出校門或讓太太走出廚房？—大專聯合招失引起的課題〉，《婦女雜誌》，55 期，頁 22-23(1973 年 4 月)。本篇文章收錄於呂秀蓮，《新女性何去何從》，頁 90-97(1977 年 1 月)。

²³⁰ 呂秀蓮，〈傳統的男女社會角色〉，《幼獅月刊》，36 卷 1 期，頁 15(1972 年 7 月)。

²³¹ 邱秀文，〈家庭與事業平衡發展 — 訪呂秀蓮小姐談「女權運動」〉，《幼獅月刊》，35 卷 4 期，頁 29(1972 年 4 月)。

²³² 呂秀蓮，《新女性主義》，頁 47(1974 年 1 月初版)。

麼，為什麼又會主張負有生育任務的婦女可以享有「特別福利」？呂秀蓮以形式平等為核心的思考，與官方婦女團體及女性知識菁英一直以來的主張其實沒有太大不同，「婦女福利」的名稱定位也與皮以書立法委員於 1960 年代末期的論述策略雷同，既不挑戰以男性為中心所建構出來的差異，也複製女性應承擔生育、家庭照顧責任的性別角色期待，這可能是為獲得社會輿論認同、爭取發言位置而做出的妥協，也可能是身處戒嚴時期的禁錮高壓環境，試圖在婦女工作體制的論述框架中尋求可能的突破，也或許是在她們心目中，女人的「工作」與「家庭」是可以兼顧的。²³³「平等」與「福利」在概念上的交疊，可以從呂秀蓮的主張來加以釐清，她認為不應將生理差異與角色分工視為女性天生弱勢的象徵，而是要在保障女性就業機會均等的前提下，轉為應由雇主負擔的生產成本，以達到整體社會共同分攤的目標。她試圖捨棄「保護」的用語，也重新定義「福利」，讓它不再是一種國家的「恩惠」，而是整體社會的「責任」。

究竟是要修改既有法律？還是推動制定新的法律？是要針對所有投入就業市場的女性？還是針對特定事業機構內的女性？是要消極禁止單身、禁孕條款與差別待遇？還是要積極提供特別福利的保障？從前述可知，這些多元互異的法律改革藍圖是相互併存的。反而是勞動法學者長期忽略此問題，僅丁幼泉教授有指出單身、禁孕條款問題在我國法律規範上的缺漏，像是西德與日本均有女工於孕育期間不得解僱的保護性規定，但他也僅呼籲雇主仍應尊重女工權益。²³⁴另外，即便不斷有民意代表提出質詢，也都僅止於要求行政主管機關應介入干預，並未提出法律改革訴求。像是黃英雄省議員於 1976 年 6 月 4 日提出質詢時，認為各縣市信用合作社限制已婚女職員工作，有違憲法第 7 條規定與節育政策，而且各機關與各事業機構已取消此規定，仍是要求政府當局通令取消。²³⁵

雖然到了 1970 年代中期仍然僅有民間出現應法律改革的聲音，不過，立法

²³³ 莊韻親，《當個怎樣的母親？戰後台灣法律中的母職建構》，國立台灣大學法律學院法律學系碩士論文，頁 55 (2009 年 6 月)。

²³⁴ 丁幼泉，《企業內的勞工問題及其處理》，頁 156 (1977 年初版)。

²³⁵ 台灣省政府主席謝東閔並未回應此問題。參見《台灣省議為公報》，34 卷 16 期，頁 1352。

院倒是出現了具體指出行政主管機關應有積極作為的主張。解文超等 15 位立法委員於 1977 年 2 月 25 日的行政院施正方針及施政報告中提出書面質詢，指出政府所屬的各金融機構(如華南、第一、彰化等行庫、中華開發信託公司等等)均遵守憲法的精神與原則，確保男女員工的待遇平等，反而是信用合作社、信託公司、合會公司、產物保險公司、人壽保險公司等民營金融機構對於工作的任期與退休均有差別待遇，尤其是女職員有結婚辭職的人事規定，係迫害人權，侮辱女權的行為，認為行政主管機關有採取積極作為以落實憲法價值的義務，理由是「當其設立之初，須經政府批准，既准設立之後，金融主管的財政部，對其『業務』之檢查，對其『人事』之督導，雖不干涉其人事之『任免』，但對其人事政策，必須遵照『男女平等』的原則下，奉行政府法令辦理！如有違背上項原則與法令者，政府主管部，則必須盡監督之責，而予以糾正，這是『天經地義』的合法行為，不如此，則何能維護『憲法』之尊嚴！」要求行政院長轉飭財政部主管及經濟部主管，派員徹底調查，將不合理、法的人事規定予以撤銷，如果仍有違反情事，行政主管機關應依法改組董事會，且政府為維護人權、尊重女權，對董事會之決議是有權予以糾正。²³⁶

我們無法確知這些公營金融機構是否已無實施單身、禁孕條款，但這群立法委員要說的是，私法自治並非是國家公權力卻步的理由，政府既核准民營金融機構的設立，除了「金融業務」之外，也要對其「人事管理」負起監督義務，要求他們落實憲法精神，除了應予糾正外，甚至可強力介入逕行改組董事會。²³⁷換言之，行政主管機關並不是在法無明文的狀況下無力可施，而是刻意在可裁量的空

²³⁶ 《立法院公報》，66 卷 17 期，頁 34-37。

²³⁷ 信用合作社管理辦法(1964.3.18)第 18 條：「信用合作社經營業務發生左列情事之一時，所在地主管縣市政府，除應督飭改善或糾正外，得呈報省合作主管機關及省財政廳之核示，予以適當之處置，如遇特殊緊急情形，不及請示時，並得先為緊急處置：一、違反本辦法或其他法力規定者。二、業務經營不善，信用難以維持者。三、繼續經研顯有重大困難者。四、有妨礙社會公益之虞者。」第 19 條：「I.前條所稱適當之處置，依左列各款之規定：一、取消社員或社員代表大會之決議。二、勒令改組或合併。三、勒令停業清理。四、解除理事、監事、經理人之職務或移送法院訊辦。II.縣市政府為前項各款之緊急處置時，應同時呈報省合作主管機關會同省財政廳，轉報內政部及財政部核備。」

間內選擇不積極採取行動。可想而之，在面對立法委員們的質疑時，他們的態度仍是相當保留，一位財政部官員認為：「政府是否可以行政力量干涉民營金融機構的人事尚待斟酌。」還指出絕大多數的民營金融機構均無歧視女職員的規定，且近年來已久無所聞利用其他調職方法以迫使女職員離職。²³⁸行政院於4月1日由財政部作成簡短答復，同樣說明公民金融機構已無差別待遇，至於「民營金融、保險機構，其職員之任免與給假，係各該機構董(理)事會之權責，亦已予勸導不得有差別之規定。」²³⁹仍拒絕以發函通知以外之積極作為來監督、介入民營金融機構有關人事任免與給假之決策。另外，有位受訪的金融界人士仍延續前述已婚女職員享有產假、假期內工資及生產補助費係不公平「優待」的論述，從人事成本面指出「男性少生理上的週期現象，請假日數遠較女性為少，且女性有40天的產假，在懷孕當年，產婦在1年內僅工作10個月，卻領取12個月的薪津，且須加發生產補助費，工作時間短，但待遇卻高過男性。」並批評女職員工作效率與士氣的低落，認為她們會於上班期間外出買菜、翻閱婦女雜誌，又無法承擔男職員外出招攬業務的工作。²⁴⁰我們可以看到，除了給予女性產假是不平等優待的論述之外，職業婦女的刻板印象(stereotypes about working mothers)也持續發酵，預設女性會把家庭責任擺在第一，導致職場的效率降低。²⁴¹

這次即有社論反駁優待女性的論點，作者認為依憲法第7條規定，男女職員應享有相同權利、負有相同義務，惟亦應合情合理地照顧到與男性不同的女性的身心狀態及孕育下一代的特殊義務，這也是工廠法第37條與女工危險工作之禁止等規定之意旨。因而，部分民營金融機構制定男女差別待遇之規定，有違憲法規定，也藐視女權，像是將女職員的退休年齡降為45歲或實施單身、禁孕條款，使女職員不但連工廠女工的待遇都不如，甚至不得已而秘密結婚，私生兒女。其

²³⁸ 〈財政部普遍調查顯示大多民營金融機構尚少歧視女性員工〉，《聯合報》，第2版(1977年2月27日)。

²³⁹ 《立法院公報》，66卷30期，頁39。

²⁴⁰ 〈為何不雇用女性職員金融界有一肚子苦水敬業精神較差·不重視紀律上班常作私事·士氣受影響〉，《中國時報》，第3版(1977年2月26日)。

²⁴¹ Martha Chamallas, *supra* at 125, at 340.

次，女職員因生育而申請的假期薪津僅佔薪津支出的比例微乎其微，又有助於充分就業，乃是「利溥社會，功在國家」，至於片面指責女職員的工作效率、士氣低落，實際上是整個機構風氣不振、紀律廢弛的問題。最後，主張憲法第 7 條規定係全國公私行業的僱主均應恪守的憲法精神，建議政府進行全面性調查，並重申公營機構不得有任何規定歧視女性員工。²⁴²也就是說，女性在生理結構與性別角色期待的不同於男性，又反過來證立了給予差別待遇之正當性。

後來，余陳月瑛省議員引用這篇社論的主張，於 6 月 13 日提出「請政府嚴禁民營、公營金融機構，不得以任何規定歧視女性員工」一案；²⁴³不過，行政主管機關仍堅持只能用發函通知的方式勸導。²⁴⁴後來甚至還表示民營金融機構實施單身、禁孕條款僅是個案，而非常態。8 月 8 日，官來壽省議員再進一步針對信用合作社與農會提出質詢時，財政廳長鍾時益此次即清楚表示：「它們畢竟是民營的組織，我們只能加以勸導；我們如硬說它們違法的話，但由於它們也是為了它們的工作效力及種種問題。我們是不鼓勵，也不希望它們這樣的；我們來勸它們改善此種情形。當然，一個女職員結婚之後，麻煩是多一點。因它們是民間的結合，我們過分嚴格來保障結婚女職員，它們不接受，我們也有困難；不過我們尊重大家的意見儘量來勸導。」²⁴⁵

單身、禁孕條款議題自 1950 年代浮現以來，無論是支持，還是反對的人，都肯認女性必然於一定年齡跨入婚姻體制、扛起生育子女、家務勞動責任的性別角色期待，但對於是否應堅持公私領域劃分下載然二分的性別角色分工，卻發展出兩種完全相異的論述。在第一波反單身、禁孕條款浪潮中，論述者有意迴避了

²⁴² 〈嚴禁部份民營金融機構歧視女性員工〉，《中國時報》，第 2 版(1977 年 2 月 27 日)。

²⁴³ 《台灣省議會公報》，36 卷 14 期，頁 1483。

²⁴⁴ 財政部於 7 月 23 日作出函復：「據查公營金融機構，對男女職員之任用起薪與給假等均無差別規定，至民營金融機構，其職員之任免與給假，係各該機構董(理)會權責，亦經予以勸導。」參見《台灣省議會公報》，37 卷 5 期，頁 235。

²⁴⁵ 官來壽省議員曾於 5 月 10 日針對信用合作社提出質詢，他認為女職員婚後上班固然有所不便，但硬性規定辭職似未近人情。財政廳長鍾時益表示大多數信用合作社已遵照辦理，僅有少數信用合作社未貫徹執行，將繼續勸導改進。參見《台灣省議會公報》，36 卷 9 期，頁 747。《台灣省議會公報》，37 卷 8 期，頁 428-429。

應否給予產假的差別待遇問題，成功地運用形式平等理論讓編制內女職員與男職員享有相同待遇。然而，在二波反單身、禁孕條款浪潮中撐開的私法自治保護大傘，讓信用合作社與農會轉而利用女性應與男性享有相同待遇的論述策略，主張女性若享有產假等相關措施，即屬差別待遇，有違平等原則，因此女職員婚後應辭去工作，專心操持家務。論述者遂又轉而肯定女性在生理結構、性別角色期待的不同於男性，強調為保障女性享有均等就業機會，應容許此時有差別待遇之存在，肯認女性享有產假、假期內工資及生育補助費等措施，以免於面臨「婚姻」與「工作」間二擇一的抉擇困境。

這個論辯相當有趣的，呈現不停以男性標準為中心而打轉的吊軌，不但都複製了女人母職天性，也不質疑以理想勞動者為典範的職場結構。不過，相較於民營金融機構只想要剝削女性勞動力的說法，後者其實是想創造女性得以兼顧工作與家庭的有利條件，在「保護」或「福利」措施的包裝下取得差別待遇之正當性基礎，讓她們能夠在制度性保障下享有懷孕、分娩或育兒所需的假期，像是產假與留職停薪。就有一群農會女職員於1977年7月間向政府提出的書面建議中，以農會聘僱人員中女職員所佔比率相當多，如遇產期因生理而影響工作情緒，不能有效執行所擔任職務，建議修改農會人事管理辦法，女職員產期前後可准予比照政府試辦中的女教員育嬰期間停薪留職辦法辦理。²⁴⁶另外，由於財政部打算修改信用合作社管理辦法，趙秀娃省議員也把握機會，於8月26日提出「請建議財政部修改信用合作社管理辦法時，對於合作社女性從業員工作應予保障案」一案，建議納入在職時不得有結婚之非法、不合理規定。²⁴⁷

²⁴⁶ 〈女職員籲予產假〉，《自立晚報》，第6版(1977年7月31日)。

²⁴⁷ 提案理由：「一、本省各縣市信用合作社，人事任用有一項非常不合理規定，就是凡女性從業人員，在職期間不得結婚，如結婚必須辭職，由於求職不易，許多女職員均因此而虛度青春，少數迫於時勢而秘密結婚，不敢呈報戶籍，恐其失去工作，本來男婚女嫁本屬喜事，卻因惡法規定，反變為黑市夫欺，本係和諧良好家庭制度，卻因惡法規定，造成畸形不正常之社會嚴重問題，因結婚不申報戶口，影響到出生子女名份問題、教育問題，直接影響社會問題。二、為維護正常社會發展，應取銷此項不平等不合理規定。三、有違反憲法第七條：『中華民國無分男女、宗教、種族、階級、黨派，法律上一律平等』，基於這點，女性不應該被歧視。」惟財政部僅表示留供參考。參見《台灣省議會公報》，39卷19期，頁1841-1842。《台灣省議會公報》，40卷10

信用合作社除了主張不應「優待」女性之外，還接著提出囿於經費不足而難以辦理、要求政府補助的抗辯，甚至獲得監察院的採納。監察院於 1978 年 1 月 11 日針對台南市第六信用合作社女職員陳佳惠因結婚分娩遭社方強迫辭職一案作成調查報告，指出該社於人事管理規則有違政令，惟有於經費，無法於女職員分娩期間另派職務代理人，遂向財政部建議迅速擬定具體可行的辦法。²⁴⁸還有一名在台北市第一信用合作社已有 18 年資歷的女職員，向台北市議員張元成、周陳阿春、林文郎等人提出陳情，她擔任存款科長的職位，卻於婚後遭社方以已結婚 6 個月為由強迫辭職。社方的說法是，合作社屬私營，未受政府補助，且已婚女職員須照顧家庭，操勞家務，社務未免會影響其美滿家庭，應予辭職。

這幾位市議員於 3 月 23 日向財政局長郭梓強提出質詢，郭梓強表示此種民間公司的契約規定的確不合理，也曾去函糾正，但於法令上無強制執行的規定，沒有強制該公司遵行的辦法。²⁴⁹不過，財政部也無意補助信用合作社，於 4 月函復監察院調查報告時，指出信用合作社女職員比例較一般行庫為高，且宥於經費，女職員分娩期間難覓人代理職務，已由台灣省政府財政廳研議 3 點處理意見，轉知各信用合作社衡酌辦理，包含多聘男性員工、給予代理人適當的津貼，以解決代理困難的問題。²⁵⁰在第二波反單身、禁孕條款浪潮，行政主管機關不願推動法律改革或採取積極作為，一直以尊重私法自治的名義用發函通知的方式敷衍了事，面對民營金融機構提出的經費補助方案，也未藉機要求雇主應承擔起育兒的社會責任，反而是希望增加男性投入信用合作社的工作機會、提高他們的勞動條件，以規避國家應保障女性工作權益的憲法義務，把育兒責任全部丟回給家庭。這個停滯不前的僵局一直持續到 1980 年代，但人們也不斷尋求突破的空間。

期，頁 805。

²⁴⁸ 〈信合社迫女性員工辭職監院認為於法不合促請財政妥善處理〉，《中國時報》，第 6 版(1978 年 1 月 12 日)。

²⁴⁹ 〈信用合作社女職員結婚被迫辭職議員們認為不公平〉，《聯合報》，第 6 版(1978 年 3 月 24 日)。〈女科長為結婚遭強迫辭職信合社用人制仍歧視女性議員抱不平建議財政局應予糾正〉，《中國時報》，第 6 版(1978 年 3 月 24 日)。

²⁵⁰ 〈合作社女職員偏多產假難覓代理人將適度增用男性員工〉，《聯合報》，第 2 版(1978 年 4 月 13 日)。

第二項 停滯不前的僵局

一 以一位擔任市議員的信用合作社女職員為例

行政主管機關的消極態度，讓各地信用合作社及農會有恃無恐，持續指責女職員婚後的工作效率降低，執意實施單身、禁孕條款的必要性。1980年1月又傳出台南縣部分農會規定女職員婚後應離職的消息，一位農會主管指出：「結婚後的女同仁，難免會為家務事而操心，不論她懷孕上班或是帶著孩子上班，其工作效率當然會降低，甚至工作熱沉會大為降低，理事會乃按照民法中的契約行為，要求她們自動離職，何況她們大半是透過某種特殊關係，由農會理監事介聘的。」而且女職員離職後也無遣散費，僅得向農會員工互助會領取互助金。²⁵¹台北區中小企業銀行、台北市信用合作社、信託公司等單位，也傳出對女職員事先約定婚後應自動辭職或生育前辭職，雖有女職員投書到《中國時報》，²⁵²惟台北區中小企業銀行的一位高級主管表示，女職員婚後工作效率普遍降低，懷孕女職員在工作場所亦有所不便，有了孩子後更難以全心投入工作，無法與男職員相比較，而「民營企業處處講求效率、計算成本，站在企業經營立場，規定女行員結婚辭職乃為不得已的事，不能像公營單位，多用些人，而不在乎。」²⁵³

由於行政主管機關一直不願推動法律改革或採取積極作為，停滯不前的僵局從1970年代一直延續到1980年代，而且1980-1982年間也少有民營金融機構

²⁵¹ 〈強迫結婚女職員辭職又不發給遣散費 南縣部分農會有此單行法規 這等陳舊觀念亟應加以糾正〉，《自立晚報》，第7版(1980年1月19日)。

²⁵² 一群自稱為台北區中小企業銀行、台北市信用合作社一羣女職員於1980年10月23日投書到《中國時報》，其內容為：「編輯先生：我們是一羣台北區中小企業銀行，台北市信用合作社的女職員，我們和其他男職員一樣工作，對社會對國家都盡了一般的義務，但我們卻是一羣不幸的女孩，不能結婚，要結婚就得辭職，我們一年年的捱下去，多少姐妹們因而耽誤了青春，多少伙伴為了結婚失了業，究竟我們這一羣努力工作的女孩，有沒有權利結婚？要結婚的女孩有沒有權利繼續工作？這種日本遺留下的奴役枷鎖，還套在我們的脖頸上！而日本公私企業也早已男女一律平等了，我們大老闆為什麼還留著做紀念呢？若說是女孩子一結婚，請假必多，但為何不定一套公平的考勤制度呢，不論男女請假多的予以扣薪，予以解職，不就得了嗎？為何要實行這不人道，妨礙人權、貽笑世人的不准結婚的辦法呢？女總統、女總理、女部長、女兵、女警察，那一個不結婚！不結婚！那有家庭？沒有家庭！那有國家呢？」參見〈女職員不准結婚這規定太不合理〉，《中國時報》，第7版(1980年10月23日)。

²⁵³ 〈金融業對女性有限制實因家庭事業不能兼顧 若工作分配得宜考勤制度男女皆適用 結婚對女職員工作的影響並不會太大〉，《自立晚報》，第2版(1981年1月1日)。

實施單身、禁孕條款的報導。不過，我想要敘說一個發生在高雄市發生的故事。1980年8月5日，祝畫澄、張郭秀霞、鄭李惠省議員共同提出了「建請中央對高雄市信用合作社所訂『女性職員一經結婚即須自動辭職離社』之規定，予以糾正以示公平案」，而大會以高雄市信用合作社為高雄市政府主管，非台灣省政府權責為由，決議予以保留。²⁵⁴她們在省議會內的議案提出提醒我把單身、禁孕條款議題的焦點移到高雄，看到一位女性長期抵抗信用合作社實施單身、禁孕條款的身影。她的名字是吳素鳳，²⁵⁵任職於高雄市第一信用合作社會計室，也同時擔任高雄市議員。她的故事映證了1960年代末期以來的法律改革訴求是有延續到1980年代。此外，1955年間即有報導指出，土地銀行雖有實施單身、禁孕條款的不成文規定，但少數具有特殊背景的女職員並不受其拘束，形成內部的酬庸文化，亦即在性別與階級、種族與城鄉等多元變項的交錯關係中，女性遭受單身、禁孕條款歧視的勞動處境是有差異的，因而，當她市議員期滿卸任回到純粹「受雇者」身分時，仍要面對蜂擁而來的離職壓力。

吳素鳳自1977年12月30日就任高雄市議會第九屆議員，至1981年12月24日屆滿卸任。《中國時報》地方版報導了她於1981年6月3日向高雄市議會提案，希望高雄市各信用合作社今後不得在謀職前先簽切結書，間接強迫女職員婚後離職，議會經表決通過此案，同時將邀請有關機關定期進行專題討論。高雄市議會遂於9日下午邀請財政局、社會局官員列席參與，並作成3項決議：²⁵⁶

²⁵⁴ 該案理由係「查高雄市近幾年來，經濟建設、文化教育，均具有突破性之進步，去年改制後，尤被列為現代化之新興都市，一般市民思想作風，亦均具有現代化標準，惟查高雄市數家信用合作社，竟有對女性職員結婚後必須自動辭職離社之規定，致令許多於該社服務之女性職員，為其獲得於該社長期工作機會，雖至結婚年齡不敢結婚，或結婚後即遭失業之苦，此種情形，不僅顯示該合作社仍存有重男輕女待遇不公之陳腐觀念與作風，且影響婦女結婚與工作之權益與機會，此實為現代化國家社會所不應有之形象，建請政府對該等合作社，予以嚴厲之糾正。」參見《台灣省議會公報》，44卷2期，頁120。

²⁵⁵ 吳素鳳是省立高雄商業職業學校畢業，曾任世一交通有限公司經理、世茂交通有限公司經理、世華交通有限公司經理，宏嘉實業股份有限公司經理，於擔任第九屆高雄市議會議員與高雄市臨時市議會議員時，還擔任高雄市第一信用合作社職員、世聯汽車股份有限公司經理、法蘭西餐廳經理、世國汽車行經理、世大汽車股份有限公司經理。林玲玲編，《高雄市選舉史》，頁429、481(1994年初版)。

²⁵⁶ 〈合社已婚女性職員不得迫其辭職 大多議員昨日均表支持 如何促使此事意見分歧〉，《中國時報》，第6版(1981年6月4日)。

1. 根據憲法 7、15 條，合作社的就業不合理現象，有違憲法規定。
2. 依憲法 149、152 條，合作社等單位，依法應受政府管理，具有工作
作能力者應予以機會，建議中央訂定法令予以保障。
3. 在法令未訂定前，由市府通知各人民團體，應修改不合規定之人事
任用辦法。



這 3 項決議的內容並不令人感到陌生，因為均是戰後以來一波又一波反單身、禁孕條款行動不斷累積、延續下來的主張，包含「單身、禁孕條款有違女性就業機會均等之憲法第 7、15 條規定」、「以法律改革來禁止單身、禁孕條款，保障女性享有產假」、「行政主管機關應發函通知各信用合作社保障女性就業機會平等」。值得注意的是，相較於一般抗爭事件，議員的身分讓她有更利的位置把單身、禁孕條款問題從個案層次提升到整體社會。其次，她不認為憲法基本國策規定僅是方針條款，而是從中導出國家有積極立法之憲法義務，且未將單身、禁孕條款議題視為婦女福利政策之一環。不過，第 3 點顯然有刻意降低行政主管機關的責任，或排除其應積極作為之義務，這可能與決議作成的組成員有關，一位高雄市政府的人員即表示，目前信用合作社並無適當法令，禁止他們解聘婚後女職員，且迄今也未有被解聘女職員提出檢舉。²⁵⁷

雖然吳素鳳議員就任以來多次於市議會質詢市政時，針對信用合作社女職員婚後必須辭職一事大為不平，並抨擊財政局、社會局等有關機關應保障女職員的權益，使社方與職員間的簽約合法化，但高雄市政府卻一直未有積極作為，直到吳素鳳議員於 11 月 1 日結婚後才再次掀起高雄市各地信用合作社操作單身、禁孕條款的討論。²⁵⁸早在 6 月 9 日的專題討論中，洪壽美議員即針對高雄市政府人員指出未見有被解聘女職員提出檢舉一事，認為不妨由吳素鳳議員先結婚，看看

²⁵⁷ 〈拒雇用婚後女職員 合社被指違憲 議會作成結婚認應改善〉，《中國時報》，第 6 版(1981 年 6 月 10 日)。

²⁵⁸ 〈吳素鳳議員結婚後合作社飯碗能保乎 曾提質詢引起同事關切 合約規定社局認不合法〉，《中國時報》，第 6 版(1981 年 11 月 24 日)。

社方是否會將她解聘，然而再向法院提出告訴，以期成為判例。²⁵⁹吳素鳳之所以會有前述提案，可能也是考量到不久後要結婚，市議員身分也將因任期屆滿而卸任，而她希望能婚後繼續任職。

吳素鳳議員婚後仍繼續在高雄市第一信用合作社上班，這可能與她的議員身分有關，但該社部分女職員認為她可能不久就會被逼自動辭職，因為社方已多次向她暗示應該辭職，讓出空缺，不要擋住新人的進路，但該社的一位高級職員卻對外表示，吳素鳳的去留由她自行決定。吳素鳳雖向記者未承認此事，亦不否認，仍希望合作社能做合理而可行的改善，以示尊重女權。²⁶⁰

後來，高雄市第一信用合作社理事主席吳泉鏞出面表示，該社基於男女平等而不在契約書中規定女職員婚後一定要辭職，但習慣上都歡迎她們婚後辭職，因為女性婚後應以「相夫教子、照顧家庭、侍奉翁姑」為重，且有不少高商畢業的女性等待合作社出缺，這有利於人事新陳代謝；再者，不少客戶願意找年輕而未婚的女職員談合作社的業務，「太太級」的女職員有時在櫃台前點收鈔票時會閒的發慌，因為客人把錢送給年輕的小姐點收，因此從現實的眼光看，社方寧可找「年輕未婚女郎」當合作社的工作人員。²⁶¹這樣的說法引起不少女職員的不滿，在高屏地區執業的郭一成律師也出面表示，願意為信用合作社女職員義務提供法律協助，他重拾 1950 年代中期曾經被提出的刑事責任追究，若女職員婚後被迫辭職，社方已觸犯刑法第 304 條規定之妨害自由罪，若於任職時被要求書寫未填寫日期之自願辭職書，由主其事者在女性職員婚後擅自填寫日期，應負刑法第 210 條規定之偽造文書罪。²⁶²

從吳素鳳婚後到市議員卸任前的短短 1 個多月間，雖仍持續工作，但也開始

²⁵⁹ 〈拒雇用婚後女職員 合社被指違憲 議會作成結婚認應改善〉，《中國時報》，第 6 版(1981 年 6 月 10 日)。

²⁶⁰ 〈吳素鳳議員結婚後合作社飯碗能保乎 曾提質詢引起同事關切 合約規定社局認不合法〉，《中國時報》，第 6 版(1981 年 11 月 24 日)。

²⁶¹ 〈信用合作社女職員未規定婚後須辭職 一信社理事主席昨日作此表示 但歡迎離職以便人事新陳代謝〉，《中國時報》，第 6 版(1981 年 11 月 29 日)。

²⁶² 〈拜花堂即失金飯碗 信合社欺侮女職員 金融界不信男女能平等 郭一成要為女性爭公道〉，《中國時報》，第 7 版(1981 年 12 月 5 日)。

因已婚女職員的身分遭受差別待遇。該社於 12 月初發放員工薪水時，她除了領取本薪外，還加發了眷屬補助費 3000 元，在喜出望外之餘，立即向丈夫告知好消息。但是，過了 3 天，該社總務單位派員向她追回 3000 元，理由是「女職員不要撫養眷屬，無需領取 3000 元。」亦即，社方認為僅有男職員才需要撫養眷屬，才有眷屬補助費，吳素鳳最後仍將這筆錢交回，雖感到無耐，仍強調婚後的婦女比較安定，而且成熟，處事練達，更能以其經驗照顧年輕、資淺的職員，對於團體是利多於弊的，不應有重男輕女的觀念作祟。²⁶³推測可能是該社從未有女職員婚後繼續工作，因而於人事管理規則或員工福利辦法中，就眷屬補助費之發放未規定限於已婚男職員而「意外」發放給吳素鳳，社方事後追回的行徑更突顯其把女性就業視為「貼補家用」的貶抑想法。

吳素鳳從市議員卸任後，吳泉鑣與該社總經理、人事主任等 6 人於 1982 年 1 月 8 日聯合「約談」她，要她遵守當初進社服務時的約定，即婚後辭職。她仍堅絕辭職，批評該社人事制度並不健全，人事管理規則始終未公開，獎懲也無可資遵循的辦法，也正因為沒有建立人事管理制度，才會一直研究發放女職員眷屬補助費的可能，而且迄今未有女性主管，服務 20 年的資深女職員只能升到辦事員，連股長都當不到。她希望社方能改善人事及獎懲制度、給予同工同酬、准許女職員婚後工作、比照工廠工人待遇，給予離職員工合理資遣費。²⁶⁴後來，她仍被迫辭職了；²⁶⁵不過，她運用議員的身分、努力尋求突破僵局的可能，雖然未能成功，但已把她從前人手上接過的抗爭武器，繼續傳承給未來的行動者。

²⁶³ 〈信用合作社女職員婚後男女不平等先發眷補費後又追繳議員吳素鳳大鳴不平〉，《中國時報》，第 6 版(1981 年 12 月 11 日)。

²⁶⁴ 〈陳年慣例攆不走卸任女市議員 一信「約談」吳素鳳 六大男人千託萬託·請她出門孤鳳振翅據理說理·豈肯讓步〉，《中國時報》，第 7 版(1982 年 1 月 10 日)。

²⁶⁵ 吳素鳳被迫離職的時間無法確定，但可能在 1982 年 10 月以前就離職了，因為黃玉容曾於 1982 年 11、12 月間投書到《婦女新知》，說她的一位親戚曾是南部某信用合作社的女職員，於結婚後就被迫辭職，那位親戚跟她說，在這家信用合作社中，惟一在婚後曾繼續任職的是一位地方民意代表，但在民意代表任職期滿後，仍被要求辭職。文中所指的應該就是高雄市第一信用合作社，女職員即是吳素鳳。參見〈婦女結婚就是失業？信用合作社不成文規定高市十信打破慣例！九名女職員保住了工作〉，《聯合報》，第 3 版(1987 年 6 月 4 日)。〈讀者投書〉，《婦女新知》，11 期，頁 4-5(1982 年 12 月)。

第三項 嶄新的法律改革藍圖



一 參考外國立法例來制定專法

財政部面對民營金融機構公開操作單身、禁孕條款的現象，僅以發函通知的方式，要求地方政府予以糾正民營金融機構，既未採取積極作為，亦未推動法律改革。然而，即便是此主消極作為，也是到 1983 年 5 月 26 日財政部才首次針對全國各地信用合作社限制女職員結婚一事，作出財政部(72)台財融字第 17693 號函，並提出 4 點結論：

1. 各信用合作社內部各種章則，不得訂有女性職員婚後應予辭職之規定，亦不得於女性職員入社服務時書立任何保證婚後不得留職之文件。
2. 本(七十二)年四月份省(市)財政廳(局)等有關單位會同議訂之「信用合作社人事管理準則」，並無限制女性職員婚後不得任職之規定，且訂有婚假及產假規定，請參照該準則督促所轄各社訂定人事管理規則。
3. 各信用合作社對員工繼續聘僱與否，應依其服務考核成績優劣決定之，不得以結婚與否為要件。
4. 請中華民國信用合作社聯合社擇期邀請各信用合作社負責人集會就本次會商結論予以宣導，並溝通意見，以貫徹政令推行。

之所以會作成此函示，據報載是因為一封陳情信用合作歧視女職員弊端的匿名信，財政部遂通知台灣省財政廳邀集各信用合作社及有關單位會商、達成之結論，並公布協議內容，再由台灣省財政廳和台北、高雄兩市財政局轉飭各地信用合作社遵照辦理。報導是否可信已無法查證，雖然此函示內容確實較 1960 年代

末期以來被普遍使用的「信用合作社限制任用已婚女性，有違男女就業機會均等之原則，不得有此硬性規定。」還來得豐富而具體，但維持發函通知的形式終究將遵守上述 4 點結論與否的決定權交由信用合作社，而且用來正當化僅能採取發函通知的理由也始終如一，即信用合作社屬民間團體，不宜在用人原則上有硬性規定，這還是財政部、內政部及司法行政部「多次會商」後決定重申的論點。²⁶⁶

財政部公開表示希望利用此次機會，繼商業銀行之後把信用合作社這項歧視女職員的錯誤心態一舉根除。²⁶⁷然而，僅以發函通知就想要矯正單身、禁孕條款的實施，明顯是緣木求魚，也有內部人士透露，部分信合社早已採取迂迴方式維持此一傳統，即採取雙軌制的僱用和升遷機制，對女職員改採一年一聘的方式，婚後即不再發給聘書，²⁶⁸也有人指出女職員婚後經常被調職而不得不自動辭職，認為有關機關應該主動調查這些「陽奉陰違」的事件。²⁶⁹換言之，大家都很清楚，財政部若僅與信用合作社達成協議並發函通知，是不可能改變民營金融機構實施單身、禁孕條款的現狀。

信用合作社為確保財政部不會採取積極作為，一再重申為民間團體，人事管理最好由業者規定，才不會影響社務發展，甚至表示該規定除有利於推展業務，對改善社會風氣有極大的幫助，因為已婚女職員辭職後可在家配合學校教育子女，使社會更加安定、對每年商校畢業生提供就業機會，也能避免因家庭問題而影響到社務。²⁷⁰台中市第二信用合作社總經理王炎明即表示，剛從學校畢業的女學生之所以有此就業機會，就是之前女職員婚後離職去幫助丈夫在商場開闢自己的天地，而且信用合作社是地方性的金融機構，在人事上能夠一直保持新陳代謝、生

²⁶⁶ 〈女職員婚後規定應辭職 財政將發公函糾正 明示信用合社章則不得訂此陋規〉，《中國時報》，第 3 版(1983 年 5 月 23 日)。〈傳統的歧見、須以決心克服開明的政策、盼能順利推展女職員婚後辭職陋規、信合社應以誠意改正〉，《中國時報》，第 3 版(1983 年 5 月 23 日)。

²⁶⁷ 〈女職員婚後規定應辭職 財政將發公函糾正 明示信用合社章則不得訂此陋規〉，《中國時報》，第 3 版(1983 年 5 月 23 日)。

²⁶⁸ 〈傳統的歧見、須以決心克服開明的政策、盼能順利推展女職員婚後辭職陋規、信合社應以誠意改正〉，《中國時報》，第 3 版(1983 年 5 月 23 日)。

²⁶⁹ 鄭牧，〈《做個快樂的夥計》結婚·不必辭職〉，《中國時報》，第 31 版(1983 年 6 月 6 日)。

²⁷⁰ 〈信合冊女職員婚後離職 有關單位糾正取消限制 業者解釋關係人事家庭問題〉，《自立晚報》，第 6 版(1983 年 6 月 13 日)。

動活潑，在業務上得以始終維持服務熱忱、平穩正確，全都是靠這種傳統留下的制度，希望社會各界「能夠欣賞它的優點和特色，多多給予支持。」²⁷¹此種訴諸傳統的論述策略，隨即遭到質疑。謝許英、張郭秀霞省議員搬出第一波反單身、禁孕條款浪潮的歷史經驗，於 1983 年 7 月 20 日提出「建議政府糾正民營銀行及信用合作社採行之女性職員結婚後，即須辭職之規定，以符我國憲法男女就業平等之精神」一案，清楚點出省屬行庫過去雖有實施單身、禁孕條款，但已廢除此不成文規定，惟民營金融機構仍沿襲日治時期的「陋規」，不僅違背憲法，也抵觸勞工法令，更讓她們喪失享有勞工保險之權利。²⁷²但是台灣省政府仍僅以發函通知的方式，要求各縣市政府不得解聘已婚女職員。²⁷³李詩益、藍榮祥、邱泉華、魏雲杰、林份廷省議員雖接著向財政廳提出質詢，要求明令禁止，財政廳仍以書面答覆再次表示：「有關信用合作社部分本廳已函請各縣市政府督促切實改善辦理。至民營銀行部分因屬營利性公司組織，其人事任免，不宜予以干預。」²⁷⁴——來一往、毫無進展的僵局不斷上演，也未因財政部的妄想天開而有所改善，1984 年 12 月底更爆發了著名的台南市第四信用合作社女職員曾麗蓉抗爭事件。

32 歲的曾麗蓉在第四信用合作社已服務 10 幾年，20 日上午，她與父親前往市長室求見蘇南成，並出示該社總務室甫於前日發出的通報，要求已婚女職員於 26 日前提出辭職書，並於隔年 2 月 19 日以前離職，若未於期限內辦理，將不發給年終獎金及退職金。據報載，蘇南成後來指示財政局長張俊彥徹查，並要求不得違反財政部先前作成之函示。然而，該社總經理陳江山公開表示，該規定是由理事會決議，且台灣省財政廳於 1968 年 4 月 11 日以財 2 字第 035220 號函答覆交由理事會自行決定。他說信用合作社是民營單位，講求成本，要求已婚女職員辭職在促使人事新陳代謝、保持高度服務水準，因為已婚女職員容易因家務而分

²⁷¹ 〈結婚即須辭職·舊規陋習 保持新陳代謝·充滿活力 信用合作社的女職員與業者各有一本苦經〉，《中央日報》，第 6 版(1983 年 7 月 26 日)。

²⁷² 《台灣省議會公報》，51 卷 2 期，頁 130。

²⁷³ 〈信合社已婚女職員 社方不得任意解聘〉，《聯合報》，第 2 版(1983 年 7 月 22 日)。

²⁷⁴ 《台灣省議會公報》，53 卷 13 期，頁 1337。

心，且若不考慮職員權益問題，大可改為一年一聘制，離職時又可不必發給年終獎金及退職金。²⁷⁵台南市政府財政局金融課長訾立三也出面表示，銀行與信用合作社等金融機構所聘請的職員，8成以上都是女性，若不限制婚後須離職，不巧有多數職員請產假將癱瘓業務，因為業務特殊非任何人均可代辦，而且這是全國性問題，應從立法突破著手，而非僅針對台南市。不過，蘇南成市長強調，若第四信用合作社仍一意孤行，必須負起嚴重後果，國民大會代表郭慶芳、台南市婦女會理事長黃玉雲亦出面表達對此案的關切，黃玉雲認為勞動基準法早已實施，即便不適用於金融機構，社方仍應遵守相關規定。²⁷⁶

眼見事情鬧大，第四信用合作社於 21 日緊急召開理監事會，但決定維持原決議，再找曾麗蓉商量，請她依社方規定辭職，會依其年資發給退職金。之所以會作出此決議，是因為在 1978 年間，該社即有龔秀芳、黃玉明兩位女職員因婚後被迫辭職向台南市政府提出陳情，當時市府僅函請社方妥善處理報核，社方仍成功勸導她們離職，此次就依樣畫葫蘆。²⁷⁷不過，當日有原高雄縣岡山鎮農會女職員劉秋蘭、陳淑娟寄信予蘇南成，呼籲以強硬手段規定金融單位確實執行男女平等政策。²⁷⁸曾麗蓉於 22 日上班時，即遭到片面調整職務，社方幹部並找她情商，希望能顧全大局，但被她強硬拒絕了。蘇南成市長於當晚表示，已指示稅捐單位對全市各信用合作社進行查帳，以瞭解高所得的信用合作社經理人員是否依法照章納稅，他說雖然法令欠缺，但絕非無力可施，除予以糾正外，若仍不改善，

²⁷⁵ 〈台南市四信合作社發出通報強迫已婚女職員廿六日前提辭呈財政局制止·社方振振有詞〉，《中國時報》，第 5 版(1984 年 12 月 21 日)。〈已婚女職員請妳走路？台南市四信發出通報！蘇南成接獲反映指示徹查〉，《聯合報》，第 3 版(1984 年 12 月 21 日)。

²⁷⁶ 〈四信面臨多方壓力蘇南成警告、須負起後果責任國代婦女界、均表嚴重關切〉，《中國時報》，第 5 版(1984 年 12 月 22 日)。

²⁷⁷ 〈強迫已婚女職員辭職四信理監會維持原議〉，《中國時報》，第 5 版(1984 年 12 月 22 日)。

²⁷⁸ 劉秋蘭於該農會服務 18 年，1983 年 2 月結婚時被農會逼迫辭職，因不肯，兩個月後被農會以業務疏忽遭冒領客戶存款五萬元為由，予以停職，但因停職不合法被高雄縣政府駁回；至 10 月間，農會再以其停職時拒絕移交為由，處理解聘，她認為高雄縣政府駁回農會之停職令，卻同意將之解聘，有前後矛盾，投書時仍在申覆程序中。陳淑娟是該農會協辦農忙托兒所的老師，服務已有 6 年，1984 年結婚時亦拒絕農會逼迫辭職，10 月生產時，農會總啟事不准她請產假，並下最後通牒要求辭職，若不辭職便要停辦托兒所，她仍不肯讓步，托兒所就真的停辦了。參見〈金融機構差別待遇 岡山農會無獨有偶 女職員投書盼還她公道〉，《中國時報》，第 5 版(1984 年 12 月 22 日)。

將報請財政部或內政部依法辦理，必要時移送法辦或予以解散。該社監事陳協同也寄發存證信函給該社，要求社方收回成命，尊重員工的就業意願。²⁷⁹

由於社方仍不放棄說服曾麗蓉離職，一直未正面回應外界訴求，台南市政府於 24 日作出更為嚴厲的聲明，張俊彥局長表示，根據信用合作社管理辦法第 18 條第 1 項與第 19 條規定，若信用合作社違反本辦法或其他法令之規定者，地方主管機關得報呈省主管機關及省財政廳核示，予以適當之處置，例如：「取消社員或社員代表大會之決議」、「勒令改組或合併」、「勒令停業清理」、「解除理事、監事、經理人之職務或移送法辦」等手段。²⁸⁰至於「其他法令」，他指出是財政部 65 台財錢字第 12439 號及 21287 號函、台灣省財政廳 72 財 2 字第 06090 號函等不得限制女職員結婚之規定。²⁸¹財政局的聲明其實早在解文超等 15 位立法委員於 1977 年 2 月間向財政部提出質詢時就已主張。台南市政府的行動，只是更加映證了一直以來中央及地方政府並非在法律上無力可施，而是刻意以法律未明文規定、尊重私法自治為由，拒絕積極干預信用合作社之人事運作。

面對台南市政府的強硬聲明，論辯的焦點回到「立法」上。該社理事蔡清風於 25 日出面表示，若立法明文規定信用合作社女職員婚後繼續工作的權利，且全台 70 多家信用合作社均應受到限制，他就無話可說，否則在完成立法之前，僅有四信受到限制，那是不公平的。他同時為單身、禁孕條款辯駁，之所以要如此限制，是因為信用合作社的經營並不容易，女職員如果服務年資久了，其效率與反應均不如剛出校門的女性，必須離開櫃檯退到第二線，但其待遇卻越來越高，

²⁷⁹ 〈南四信強迫女職員辭職案風波鬧大南市府下令進行查帳監事陳協同促社方從善如流收回成命〉，《中國時報》，第 13 版(1984 年 12 月 23 日)。

²⁸⁰ 信用合作社管理辦法(1964.3.18)第 18 條：「信用合作社經營業務發生左列情形之一時，所在地主管縣市政府，除應督飭改善或糾正外，得呈報省合作主管機關及省財政廳之核示，予以適當之處置，如遇特殊緊急情形，不及請示時，並得先為緊急處置：一、違反本辦法或其他法令規定者。二、業務經營不善，信用難以維持者。三、繼續經營顯有重大困難者。四、有妨礙社會公益之虞者。」第 19 條：「I. 前條所稱適當之處置，依左列各款之規定：一、取消社員或社員代表大會之決議。二、勒令改組或合併。三、勒令停業清理。四、解除理事、監事、經理人之職務或移送法院訊辦。II. 縣市政府為前項各款之緊急處置時，應同時呈報省合作主管機關會同省財政廳，轉報內政部及財政部核備。」

²⁸¹ 〈辭職事件備受關注四信合社仍圖轉寰遊說有條件請辭·曾麗蓉拒絕各信合社繳稅額·蘇南成要查〉，《中國時報》，第 6 版(1984 年 12 月 25 日)。

因此信用合作社要求女職員婚後辭職實有不得已的苦衷，且女職員婚後辭職仍由未婚女職員遞補，並非由男職員接棒，顯示信用合作社並無存心藐視女權。²⁸²不過，台南市政府並未予以理會，於 27 日函知該社將辦理結果報送核示，迫使該社決定先暫緩辦理，並於 29 日召開理事會，決定收回成命，不再強令離職。

為什麼曾麗蓉的陳情會讓蘇南成有如此大的舉動？有可能是曾麗蓉運用人際網絡，透過人情關係、非正式的途徑來尋求蘇南成的協助，²⁸³只是在形式上被同樣劃規為「陳情」，因而不是每個女職員的陳情都能獲得相似成效的機會。²⁸⁴而且，台南市政府的積極介入干預也可能背後隱藏著地方派系與地方金融的政商利益衝突角力。²⁸⁵像是 1978 年間台南市第四信用合作社女職員龔秀芳、黃玉明婚後被迫辭職向台南市政府提出陳情，蘇南成就僅以發函通知要求妥善處理。1983 年間台南市議會也曾通過決議，要求台南市政府制止信用合作社的不合理行為，蘇南成同樣只是「原文照轉」。²⁸⁶而且，曾麗蓉抗爭事件過後，台南市政府也未確實要求該市各信用合作社不得實施單身、禁孕條款，《自立早報》於 1995 年 1 月 14 日報導全台 74 家信用合作社雇用女職員與已婚女職員人數，當時台南市尚有 8 家信用合作社，除第一、第七信用合作社的已婚女職員人數有 10 幾人外，其他六家信用合作社幾無已婚女職員，第三、五、六、十信用合作社更名列勞委會公佈之黑名單或婦女新知公佈接獲申訴者。²⁸⁷

²⁸² 〈迫已婚女職員離職 林聯輝認合社違法女性員工婚後工作權利 蔡清風主張立法予明定〉，《中國時報》，第 6 版(1984 年 11 月 26 日)。

²⁸³ 有文章指出，信用合作的理監事或地方民意代表，會推薦某人的女兒前來工作，社方遂以單身、禁孕條款的規定，以促進信合社人事的新陳代謝。也有報導指出女職員得以進入信用合作社，與家庭背景和家長身分有很密切的關係。此說法未必可盡然全信，但值得注意的是，除了點出信用合作社並未公開招考女職員外，在信用合作社作為派系與金錢競技的場域，女性能否取得進入信用合作社工作的門票，一定程度仰賴個人的人際網絡。參見〈結婚即須辭職·舊規陋習 保持新陳代謝·充滿活力 信用合作社的女職員與業者各有一本苦經〉，《中央日報》，第 6 版(1983 年 7 月 26 日)。文林，〈信合社女性單身條款合理嗎？〉，《商業周刊》，362 期，頁 125-126(1994 年 10 月 30 日)。

²⁸⁴ 高承恕，〈台灣新興社會運動結構因素之探討〉，徐正光、宋文里合編，《台灣新興社會運動》，頁 16-17(1989 年初版)。

²⁸⁵ 李雙雙，〈不是爭權，就是搞錢！— 透視信合社政商人脈〉，《財訊》，162 期，頁 247-249(1995 年 9 月)。

²⁸⁶ 〈金融界女性遭歧視 不健全法規應矯正〉，《中國時報》，第 5 版(1984 年 12 月 22 日)。

²⁸⁷ 全台 74 家信用合作社雇用女職員與已婚女職員人數：台南市地區

我再把焦點放回抗爭事件的一個重要議題 — 究竟為什麼要立法？是為了要保障女性工作權？抑或維持各地信用合作社的公平競爭？在此次抗爭事件中，社方雖屢次將推動立法放在嘴邊，但他們考慮的是，限制信用合作社實施單身、禁孕條款必須一體適用，以維持公平競爭；而且，與其說是社方真的期待透過立法而一體適用，不如說是想要躲在私法自治的大傘下方，以法律未明文規定為由，要求國家公權力不得干預其人事運作，也就是要排除政府的干涉。相較之下，也越來越多人呼籲推動法律改革來保障女性工作權，國民大會代表郭慶芳在事件爆發前撰文指出，民營金融機構實施單身、禁孕條款主管當局自能疏導，使這種不平等現象消失於無形。²⁸⁸於事件爆發後即提出臨時動議案，獲得其他 36 位代表的連署，建請政府有關部門制定明確法令，禁止民營金融機構命令已婚女職員辭職，以符合憲法男女平等、保障婦女權益的精神。²⁸⁹至於人們想像的法律改革藍圖有哪些呢？1970 年代以來的兩條主要路徑是有被延續下來的：「修改法律」或「制定法律」，不過在實質內容上倒是有些變化與突破。

1984 年 7 月 30 日公布施行的勞動基準法，其立法意旨係勞工之基本勞動條件保障，因而余陳月瑛立法委員於 28 日向行政院提出質詢時，提出「只有訴諸法律明文，才能更進一步確保婦女的工作權。」的主張，建議修改勞動基準法，將服務業納入適用範圍。²⁹⁰有人投書提出相同看法，認為財政部歷年作成之函示均不具強制性，且台南市政府未能根據信用合作社管理辦法或勞動基準法²⁹¹等法

信用合作社	女職員人數	已婚女職員	信用合作社	女職員人數	已婚女職員
台南一信	83	16	台南五信	92	0
台南二信	79	0	台南六信	93	4
台南三信	121	1	台南七信	80	17
台南四信	93	4	台南十信	67	0

參見〈全台 74 家信用合作社雇用女職員與已婚女職員人數〉，《自立早報》，第 4 版(1995 年 1 月 14 日)

²⁸⁸ 郭慶芳，〈談婦女求職就業問題〉，《台灣婦女》，254 期，頁 8(1984 年 3 月)。

²⁸⁹ 〈強迫女職員婚後辭職顯係違憲國代促請立法保障婦女工作權蘇南成再度警告四信·如不改善將予制裁〉，《中國時報》，第 5 版(1984 年 12 月 27 日)。

²⁹⁰ 《立法院公報》，73 卷 104 期，頁 140。

²⁹¹ 勞動基準法於 1984 年 7 月 30 日經總統公布，有認為該法第 11、43、50-52 條規定已充分反映保護婦女工作權的精神，惟第 3 條規定之適用對象並未包含金融業，因而台南市政府未能據以

律逕予處分，顯見工作權保障在既有制度中徒有空言，應進一步思索如何讓工作權保障具體法律化。²⁹²其次，呂秀蓮於 1970 年代初期提出應制定專法的構想，則是出現朝向參考外國立法例、尋求西方進步性加持的重大轉變。吳建國教授建議參考美國從 1960 年代開始研議、通過的平等僱傭法，藉以落實憲法上對於人民工作權的保障，禁止雇主基於性別、省籍、家庭狀況或其他特殊原因作為用人或解雇之理由。²⁹³

隨著法律改革的呼聲再次浮現，也有不斷遭到忽略的面向。於抗爭事件落幕後曾興起一小波討論，因為該社於近 2 年來開始實施一年一聘制，已婚女職員可能因此不獲續聘。²⁹⁴由於勞動基準法第 9 條規定²⁹⁵把定期勞動契約限制在臨時性、短期性、季節性及特定性工作之情形，否則即應視為定期勞動契約，因而擴大勞動基準法適用範圍的主張，某程度是提供這群女職員對抗社方雙軌制的僱用和升遷機制之法源依據。不過，呂榮海認為即使納入勞動基準法適用範圍，恐怕也不足以保障女職員的職位。²⁹⁶俞慧君法官建議參考日本法院判例，雇主拒絕更新、不再僱用之意思表示，實質上係解雇之意思表示，應類推適用解僱時「權利不得濫用」之法理拘束。²⁹⁷然而，就如同戰後第一批反單身、禁孕條款浪潮的發展，這群女職員的聲音都只短暫乍現於公共論述之中，又倏然被排除於外，且形式平

採取法律行動，建議內政部依該法第 3 條第 8 項規定將適用範圍擴及金融業。參見〈婦女受制於先天條件·工作權利面臨挑戰勞基法雖有明文保障·金融事業不在此限〉，《中國時報》，第 5 版(1984 年 12 月 29 日)。

²⁹² 〈工作權保障的法律問題〉，《中國時報》，第 7 版(1984 年 12 月 28 日)。

²⁹³ 吳建國，〈應儘速制訂「平等僱傭法」〉，《民生報》，第 3 版(1985 年 1 月 17 日)。吳建國所指的平等僱傭法應係美國於 1964 年通過的民權法第七章(Title VII of the Civil Rights Act)。

²⁹⁴ 〈信合社風波暫息·問題尚未解決約雇人員受威脅·有待立法保障〉，《中國時報》，第 5 版(1984 年 12 月 30 日)。〈「經年聘用」並非臨時「打游擊」！「定期契約」豈是雇主「護身符」？契約間斷未逾卅日、即可視為不定期契約勞基法有明文規定、勞工權益無虞被剝奪〉，《中國時報》，第 6 版(1984 年 12 月 31 日)。

²⁹⁵ 勞動基準法(1984.7.30)第 9 條：「I. 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。II. 定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟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。III. 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」

²⁹⁶ 呂榮海，〈女職員真的得救了？台南市第四信用合作社案〉，《工商時報》，第 6 版(1986 年 6 月 22 日)。

²⁹⁷ 俞慧君，前揭(註 106)書，頁 892、895。

等理論雖有其有用性，但其侷限在於未能挑戰「編制內」與「非編制內」雙元管道對於職場性別隔離現象的維繫，保留社方讓單身、禁孕條款得以「陽奉陰違」的操作空間。

接下來要到 1987 年 8 月間爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，才會再次掀起如同台南市第四信用合作社曾麗蓉抗爭事件般的大規模社會輿論關注。不過，特別值得一提的是，劉志鵬、呂榮海律師與俞慧君法官等人於 1985 - 1987 年間對於單身、禁孕條款議題的關注。劉志鵬律師於 1985 年間介紹日本保障女性工作權之立法發展；²⁹⁸呂榮海律師於 1986 年 5、6 月間陸續在期刊與報紙發表文章，搭配時事個案來加以分析，又與劉志鵬律師於同年 7 年出版《她們為何不能結婚 — 十信結婚·退職金訟案評析》一書，網羅歷審訴訟的卷宗資料，探討個案中的法律爭點；隔年，俞慧君法官匯整 1984 - 1986 年間報導紀錄的女性反單身、禁孕條款抗爭事件，同時進行以美國、西德與日本為主的比較法研究。這幾位法律實務專家對於單身、禁孕條款法律效力之分析我會留待後述，在此先著眼於他們經由撰文、投稿、出書等行動所產生的社會效應。

其實，台北市第十信用合作社女課長楊麗君抗爭事件並不是個大家耳熟能詳的個案，因為報導僅於 1985 年 9 月 18 日刊載第一審判決勝訴消息。²⁹⁹而且，民事訴訟的法律爭點是，合作金庫接管台北第十信用合作社之後，應否比照該社原人事規定發放結婚退職金？單身、禁孕條款之法律效力並非問題所在。有人就主張合庫接管十信應秉承誠信原則發給退職金，合作金庫的高層則基於依原規定並盡量停發或延發退職金的決定，所以對楊麗君控十信案相當重視。³⁰⁰我們可以說，台北市第十信用合作社楊麗君抗爭事件的重要性，是被這幾位法律專家一手塑造出來的，同時也提高了在反單身、禁孕條款行動中人們對於法律專業與訴訟救濟

²⁹⁸ 劉志鵬，〈日本保護女性勞工立法的發展〉，《中國論壇》，240 期，頁 47-50(1985 年 10 月)。

²⁹⁹ 〈女職員結婚被迫辭職判決十信應付退職金〉，《聯合報》，第 7 版(1985 年 9 月 18 日)。

³⁰⁰ 〈強迫辭職外、還要延發退職金陋規仍沿用、合庫作法遭非議〉，《中國時報》，第 4 版(1985 年 12 月 30 日)。〈十信女員工結婚就得辭職 合庫進駐後決定比照辦理 能否付諸實施將視楊麗君控訴案結果而定〉，《中國時報》，第 4 版(1985 年 12 月 30 日)。

可以作為一種抵抗策略的可見度。

其次，呂榮海律師也提出應參考外國立法例來制定專法的構想，他認為短期可利用民法債編的修訂機會，參考西德民法僱傭一節增訂規範男女性別差別待遇的規定；長期應參考日本男女僱用機會均等法，制定一部專法。³⁰¹俞慧君法官也加以肯定。³⁰²系統性參考外國立法例來制定專法的倡議，雖一定程度反應法律專家偏好西方進步性的加持，但也讓法律改革藍圖有更為清晰的面貌，亦即，除了禁止單身、禁孕條款與差別待遇之外，我們還需要規定的內容有哪些？例如：再就業與育兒休假等措施、專責機關、救濟程序、罰責等等。³⁰³從 1960 年代末期以來至 1980 年代中期不斷蛻變的法律改革訴求，其實就如 Fances Kahn Zamans 所說的，法律動員不單是寫一部新的法律，還有改變社會對於問題性質的認知與國家公權力的合理介入。³⁰⁴

這段期間，台灣省政府於 1986 年 9 月 30 日答覆吳國棟省議員提出的「建議政府糾正民營銀行及採行之女性職員結婚後，即須辭職規定，以符合我國憲法男女就業平等之精神案」時，仍舊表示：「信用合作社及各區中小企業銀行，均屬民營金融機構，其員工任免為理(董)事會職權，關於限制任用已婚女性員工乙事，迄無法律予以禁止，主管機關亦無法律依據得以強制干預，惟本府財政廳仍將本諸公平合理原則，繼續輔導各單位改進。」³⁰⁵不過，反單身、禁孕條款行動也一直在全台各地此起彼落。1987 年 5 月底台北市第一信用合作社的 60 名女職員發起爭取工作權行動，她們聯名向台北市政府財政局請願，指出社方雖於今年 2 月修正人事管理規則，准許女職員產假最長 1 個月，但仍以變相方式強迫女職員

³⁰¹ 呂榮海，〈她們為何不能結婚？結婚退職制的法律效力〉，《工商時報》，第 6 版(1986 年 6 月 1 日)。

³⁰² 呂榮海，〈女職員真的得救了嗎？台南市第四信用合作社案〉，《工商時報》，第 6 版(1986 年 6 月 22 日)。俞慧君，前揭(註 106)書，頁 888。

³⁰³ 法案詳細內容可參見 尤美女、施繼明、潘正芬、劉志鵬譯，《美、德、日、瑞典有關男女工作平等之相關法條譯述》，頁 7-35、59-72(1989 年 3 月初版)。

³⁰⁴ Fances Kahn Zamans, *Legal Mobilization: The Neglected Role of the Law in the Political System*, 77 *American Political Science Review* 690, 697(1983).

³⁰⁵ 《台灣省議會公報》，59 卷 2 期，頁 144-145。

辭職，要求申請產假的女職員先提出辭職書，否則不受理產假申請，並以曠職論處，予以解職處分，要求廢止強迫女職員於申請產假時辭職的不成文規定。³⁰⁶同一時間，高雄市第一信用合作社的 8 名已婚女職員，因為社方將她們外放到各分社，施加工作壓力，企圖逼使她們自動辭職，遂在 6 月初聯名向理事長張順吉陳情。³⁰⁷張順吉於 3 日邀她們協調，有 6 名女職員表示家庭需要她們這筆薪資生活，他決定打破慣例，同意 9 位已婚女職員繼續任職，但仍認為已婚女職員應待在家中相夫教子、自行辭職，繼續留任會影響員工新進及人事代謝，應把工作機會給予初入社會的女性，只是考量部分已婚女職員家庭環境較差，遂默許她們繼續留任。高雄市政府財政局雖出面表示支持，也只勸告其他信用合作社能夠跟進。³⁰⁸

停滯不前的僵局看似仍未有所突破，但在高雄市第一信用合作社 8 名已婚女職員抗爭事件爆發後，呂榮海律師有受邀上電視節目討論信用合作社實施單身、禁孕條款問題，這有助於讓人們意識到訴訟救濟與法律專業在反單身、禁孕條款行動中所能發揮的功能，就如 Austin Sarat 與 Stuart Scheingold 所說的，法律專家能夠協助釐清現實的可能，解釋法律或政治策略的相關效能。³⁰⁹然而，這其實是呂榮海、劉志鵬與俞慧君等法律實務專家開始關注單身、禁孕條款議題後才逐漸蘊釀而成的社會效應，大眾媒體的宣傳也發揮推波助瀾的作用。當時在國父紀念館擔任女服務員的蔡金鶴就是看到呂榮海律師在節目上的發言，遂主動與呂榮海律師聯絡，希望能協助她們採取法律途徑，以要求館方廢止女服務員懷孕或

³⁰⁶ 〈婚後工作權要爭！生產丟飯碗情何以堪—信女職員聯名請願〉，《聯合報》，第 6 版(1987 年 6 月 10 日)。

³⁰⁷ 高雄市第一信用合作社女職員於就任前，即被要求簽署婚後自動離職之辭職書，惟張順吉於 2、3 年前已默許已婚女職員繼續留任，因而才有當時女職員結婚生子的情形。

³⁰⁸ 該局指出，高雄市共有 5 家信用合作社，其他 4 家並未決定比照辦理，並指出信用合作社不任用已婚女職員是違法的，於 1983 年省市財政單位會同議訂的信用合作社人事管理規則，並無限制女職員婚後不得任職的規定，且司法行政部、財政部及內政部早已指出限制任用已婚女性違反就業機會均等，希望其他信用合作社能夠跟進。參見〈婦女結婚就是失業？信用合作社不成文規定高市十信打破慣例！九名女職員保住了工作〉，《聯合報》，第 3 版(1987 年 6 月 4 日)。〈步上紅毯兼保飯碗高市十信從善如流女性職員請願保護權益府會協調社方破除陋規〉，《自立晚報》，第 2 版(1987 年 6 月 7 日)。

³⁰⁹ Austin Sarat and Stuart Scheingold, *What Cause Lawyers Do For, and To, Social Movement: An Introduction*, in CAUSE LAWYERS AND SOCIAL MOVEMENTS 1, 4(Austin Sarat & Stuart A. Scheingold eds., 2006)

年屆 30 歲即應離職的不合理規定。³¹⁰後來在蔡金鶴、呂榮海律師與婦女新知歷經 1 個多月的共同策劃，於 8 月初正式引爆國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件。換言之，隨著單身、禁孕條款議題進入司法實務以及部分法律專家的關注，讓女性尋求法律專家的協助，或進而以提起民事訴訟為談判籌碼，開始成為反單身、禁孕條款的一種抗爭樣貌。

第三節 她們的故事

一 反單身、禁孕條款的多元女性抵抗圖像

以報紙為主、期刊為輔的研究素材，雖能勾勒出單身、禁孕條款議題的歷史發展圖像，尤其是人們以形式平等理論為核心所形塑的憲法意義與法律改革訴求提出，但所能挖掘出來的女性個人或集體抗爭行動紀錄卻相當有限。首先，即便第一、二波反單身、禁孕條款浪潮一直圍繞著公民營金融機構，報導仍大多集中於以女性政治菁英為主的民意代表，尤其是她們在立法場域中採取聲援或倡議的行動身影。其次，落在單身、禁孕條款議題發展軸線外的抗爭行動，被紀錄下來的數量就更為稀少，且多是片段的描述性報導，也幾乎看不到社會輿論的關注。從附錄一的表格可以發現幾個有趣的現象。首先，我們看不到任何男性受僱者參與或聲援反單身、禁孕條款的身影，雖然不能單從文字紀錄就得出完全否定的答案，但這其實就如 Su Maddock 與 Di Parkin 所指出的：「女性較男性易於察覺職場的性別文化，因為她們會意識到自身的行為與表達如何遭到限制。」³¹¹其次，公民營金融機構女職員的報導就佔了半數以上，這提醒我們有必要進一步去看到階級、種族、地域、年齡、學歷等多重變項與性別交織下，單身、禁孕條款歧視的多元複雜壓迫形貌，而這會具體呈現在個別女性的行動方案抉擇上。

³¹⁰ 蔡金鶴訪談紀錄。

³¹¹ Su Maddock & Di Parkin, *Gender culture: Women's choices and strategies at work*, 8 *Women In Management Review* 3, 3(1993).

我想先提出一個問題，在反單身、禁孕條款行動的報導中，為什麼以女性勞動者為主體的紀錄數量並不多呢？除了媒體的刻意忽略外，也不應僅以大多數女性選擇「默默忍受」來理解，才能避免用具備高度外顯性的抗爭行動，來限縮我們對於抵抗行動的認知，因為多數女性遭受單身、禁孕條款歧視時，以公開的個別或集體抗爭行動來改變不平等勞動處境，往往並非是優先選擇，她們大多走向一條現實阻力(未必是最小阻力)是自己得以承擔的路，這會具體呈現在工作相關或家庭型態的規劃上。³¹²唐文慧即針對女性的離職現象，提出應放在個人的照顧者認同、家庭的性別化分工、工作場所的職場規則、兒童照顧文化與體制的脈絡來進行綜合分析，方能看到母職認同與普遍把育兒責任視為「個人與家庭責任」的意識型態，如何讓女性重新調整並建構新的認同以解決自身面臨的工作與家庭衝突。因此無論是選擇留在職場或離開職場，都是壓迫結構下不利處境的抉擇，若把退出職場的女性簡化為缺乏自主性的順從父權者，除會持續貶抑家務勞動的社會價值，也會忽略當職場結構無法符合以家庭照顧為中心的生活安排時，她們的選擇其實是要免除「原本」工作的責任與壓力所帶來的兩頭燒困境，大部分的女性是會轉換不同內容的工作，以找尋跨足於公私領域間的平衡點。³¹³

我們若再進一步把焦點放在有遭受單身、禁孕條款歧視的情形，會看到有的人是因為在結婚前後面對管理階層要求離職的壓力，而選擇永遠離開職場。³¹⁴有的人覺得結婚時機到了就依規定自動辭職，或許還可以領一筆退職金或資遣費，之後再重新就業。³¹⁵有的人會思考如何盡可能延長留在原工作的時間，例如：不

³¹² Candace Saari Kovacic-Fleischer, *Litigating against employment penalties for pregnancy, breastfeeding and childcare*, 44 *Vill L. Rev.* 355, 390(1999).

³¹³ 唐文慧，〈為何職業婦女決定離職？結構限制下的母職認同與實踐〉，《台灣社會研究季刊》，85期，頁201-265(2011年12月)。

³¹⁴ 海茵在她創作的〈年終考績〉一文中，即描繪一位中年未婚主管對未婚女職員的普遍追求，導致主角婚後不斷在工作上遭受刁難，深刻體悟到「我到現在才了解為什麼有些女人一結婚就回到廚房，如果工作環境不愉快的話，還不如乾脆做個單純的主婦。」參見海茵，〈年終考績〉，徵信新聞報，《女人與職業》，頁39(1967年10月初版)。

³¹⁵ 於1982年擔任婦女新知雜誌社總幹事的李燕芳，曾訪問在中國航聯產物保險公司工作的陳筑女士，她於1960年代初期任職於第一產物保險公司，於工作前就須先簽署結婚便自動辭職之同意書，即便感到憤怒，仍於三年後結婚且自動辭職，五年後重新復出工作，應徵中國航聯產物保險公司，該公司於面試時曾問她還要不要生孩子？聽聞陳筑女士說已有兩個孩子，不會再生育，

結婚、同居、遲婚或延後懷孕、直到無法用衣物遮掩肚子才離職等。³¹⁶由於社會輿論一直立基於「女性必然於一定年齡跨入婚姻體制」與「扛起生育子女、家務勞動的責任」的價值立場上，也讓這群想要跨入婚姻或生育子女的經驗最容易被看到、拿來當作單身、禁孕條款歧視的顯例。也有的人將這份工作視為婚姻以外的過渡性人生階段，例如：在中華航空公司廢止結婚離職條款前，由於語言能力的優勢，有些空中小姐規劃賺夠錢後出國留學。³¹⁷在以不成文規定要求女護士婚後應離職的高雄市捐血中心，也有一名女護士表示：「這種不成文的規定使我們感到，這根本不是件恆久的工作，所以我們只把它當作一個跳板，只要有更好的工作，立刻離職。」³¹⁸高雄市立中正文化中心根據國父紀念館的相關規定，要求女服務員年屆 30 歲或懷孕應自動離職，由於女服務員們具備高學歷，又習慣於公部門的職場環境，因而瀰漫著參加高普考、基層特考，準備轉行的風氣。³¹⁹

總而言之，若要描繪反單身、禁孕條款的女性抵抗圖像，就必須回到國家、資本主義與家庭等三重張力相互作用所呈現的多元複雜壓迫面貌，而且她們大多數的抵抗是個人、非公開的。潘毅在分析中國新興主體「打工妹」時就提及「儘管她們針對父權制家庭制度展開集體性抗爭的相關記載鳳毛麟角，但是她們反抗家庭決策，爭取工作或婚姻自主的、充滿辛酸的個人行動卻是數不勝數，在工廠中比比皆是。」³²⁰女性日常的抵抗意識與行動實踐，大多難以進入公共論述的場域之中獲得媒體的青睞，有賴透過其它方式從各個歷史角落中挖掘出來。

才同意讓她進來工作。參見 李燕芳，〈結婚生子或者工作？〉，《婦女新知》，10 期，頁 13-16(1982 年 11 月)。

³¹⁶ 〈金融機構女職員 婚姻事業難兩全 同居不結婚變通辦法 盼改變制度合理解決〉，《自立晚報》，第 7 版(1980 年 2 月 23 日)。〈保住飯碗出下策 女性職員同居多 議員抨擊合作涉規定不合理〉，《中國時報》，第 7 版(1982 年 11 月 5 日)。

³¹⁷ 中華航空公司一開始要求空中小姐婚後應自動辭職，至 1973 年初該公司董事會通過一項新規定，空中小姐結婚後仍可在飛機上未旅客服務，但懷孕時應向公司報告，並自請辭職，由公司優先安置地勤工作，不過有附帶規定空中小姐只能服務至 35 歲。參見〈愛情與事業並行不悖華航將出現空中太太雙飛不必擔心事·除卻紅梅結子時〉，《聯合報》，第 3 版(1973 年 1 月 20 日)。

³¹⁸ 〈高雄縱橫談要結婚起走路？群雌受不了高雄捐血中心女性員工面孔常「新」〉，《民生報》，第 10 版(1986 年 8 月 29 日)。

³¹⁹ 〈限齡退職、見仁見智文化中心女服務員爭取權益盼調固定工作以免不安於位〉，《中國時報》，第 7 版(1987 年 1 月 16 日)。

³²⁰ 潘毅，《中國女工 — 新興打工者主體的形成》，頁 10(2011 年初版)。

另一個有趣的問題是，為什麼製造業女工抵抗單身、禁孕條款的身影更是少之又少？更精準的說，幾乎找不到資料來佐證製造業實施單身、禁孕條款的狀況。我先從 1950 - 1970 年代的勞動法學者針對「女工保護」的分析找尋一些線索，他們都認為女性投入職場是一種「反常現象」，除了批評女性願意接受低工資導致惡性競爭、僅將工作視為婚前過渡期或家庭額外收入而未能提升技術與效率、引發道德風紀問題等等，還立基在「女性生理結構不同於男性」與「女性的生育子女、家庭照顧責任」(包含人口政策)的價值預設上，主張女工有特別保護之必要。其中，工廠法第 37 條規定產假規定的執行狀態，與單身、禁孕條款的實施有相當大的關聯，因而除了純粹介紹條文內容，³²¹有些勞動法學者們或指出民營事業機構普遍有給假不足的問題，³²²或進一步引用實證資料來說明，例如：陳國鈞根據台灣省建設廳 41 年度工礦檢查報告，批評未實行該條規定之工廠高達 89.84%。³²³丁幼泉根據台灣省工礦檢查委員會於 1961 年針對製造業工廠的複查，發現未依法給予產假的情形相當嚴重。³²⁴ 丁幼泉後來又根據 1967 年的檢查，指出僱有女工之 114 家工廠，依法給予產假者共 53 廠，其餘過半數之工廠僅給予 1 個月之產假，無給予產假者有 15 家之多。³²⁵

然而，《台灣省工礦檢查報告》的統計資料在使用上有相當多限制，由於僅有「生育假」之統計，無法直接作為認定是否要求懷孕女工離職的標準，因為未給予產假未必等同要求懷孕或分娩女工離職，而且單身、禁孕條款包含女性因結

³²¹ 史尚寬，《勞動法原論》，頁 389-390(1978 年台北重刊)。樂民生，《勞工法之理論與實際》，頁 37(1957 年 6 月初版)。陳繼盛，《勞資關係》，頁 61-62(1979 年初版)。

³²² 劉志宏，《勞工問題及勞資關係論》，頁 98(1962 年 1 月初版)。

³²³ 陳國鈞，《勞工立法》，頁 52(1955 年 1 月初版)。不過，陳國鈞後來出版的著作，就僅以「據台灣近年工礦檢查結果，多數廠礦未能實行。」等語帶過。參見 陳國鈞，《勞工立法新論》，頁 122-123(1960 年 3 月再版)；《現代勞工問題及勞工立法(下)》，頁 103(1973 年 9 月初版)。

³²⁴ 我把相關數據重新匯整如下：

台灣省工礦檢查委員會 1961 針對製造業女工產假不合規定之複查結果				
僱用 30 人以上	總數	2 個月產假	1 個月產假	無產假
工廠數	642	185	132	325
僱用 29 人以下	總數	2 個月產假	1 個月產假	無產假
工廠數	142	2	9	131

參見 丁幼泉，《中國勞工問題上冊》，頁 386-387(1964 年 12 月初版)。

³²⁵ 丁幼泉，《勞工問題》，頁 393(1968 年 10 月三版)。

婚、懷孕、分娩、育兒或屆齡而被迫離開職場等諸多情形，「無產假」既可能同時包含、又無法具體呈現上述任何一種。另外，《中華民國台灣地區勞工統計調查報告》也有未能直接指明事業機構有無實施單身、禁孕條款的問題。因此，我們還需要從其他學術研究著手。

黃富三於 1970 年代中期針對高雄、楠梓加工區與北部一家紡織工廠進行調查，認為多數廠似未迫使已婚者退廠；但是女工有離職平均年齡低的現象，他解釋背後因素除了難以兼顧工作與家庭，或秉持「男主外、女主內」的觀念之外，還有工廠招募廣告對於資格要件的限制，減少已婚者入廠或留廠，而且年資晉薪達到一定限度即減緩或停頓，這些規定都間接促使高齡女工提前離廠。³²⁶羅業勤則進一步指出製造業未普遍實施單身、禁孕條款的結構性因素在於，女工缺工潮讓一般工廠不得不僱用已婚女工，因為廠方並不願承擔女工產假的成本，以及育兒時請病、事假導致的工作耽誤，過去是有廠方強迫已婚女工辭職或以故意調班迫使自動辭職之情事。³²⁷換言之，歷經第一次石油危機後(1973-1974)，女工缺工的問題浮出檯面，原因除了在於女性回到農村從事農業，³²⁸或服務業的興起吸引大量女性投入之外，還有製造業女工離職率一直居高不下的問題。當勞動市場由「人求事」轉向「事求人」，³²⁹讓不少工廠以轉換招工模式與提高勞動條件來加以因應，不但影響雇主實施單身、禁孕條款的現實條件，也左右女性面對單身、禁孕條款的談判籌碼大小。因而，當女工採取個人或集體的「離職」或「跳槽」，以追求更高待遇或表達對於人事管理、薪資等勞動條件的不滿時，³³⁰其實就是一

³²⁶ 黃富三，《女工與台灣工業化》，頁 54、109(1977 年 4 月初版)。

³²⁷ 朱明、羅業勤、劉安安，《她們的血汗、她們的眼淚》，頁 69(1976 年 8 月初版)。

³²⁸ 艾琳達另外指出也有可能是歷經第一次石油危機後，一些本土投資、規模較小的電子公司轉向外國生產公司承包轉攬，因小型承包公司的增加才導致女工缺工潮。參見 艾琳達，《激盪！台灣反對運動總批判》，頁 273(1997 年初版)。

³²⁹ 陳信行，〈打造第一個全球裝配線：台灣通用器材公司與城鄉移民，1964~1990〉，《政大勞動學報》，20 期，頁 20-22(2006 年 7 月)。

³³⁰ 由於女工的離職或跳槽過於頻繁，1970 年代即有不少文獻分析何以有此現象，並提出可能的解決之道。參見 朱明、羅業勤、劉安安，前揭(註 327)，頁 71-75。黃富三，前揭(註 326)，頁 54、60。樊景立，《紡織廠女作業員離職行為之研究》，國立政治大學企業管理研究所碩士論文，頁 1 以下(1978 年 7 月)。

種抵抗行動。

從製造業實施單身、禁孕條款的概況，我們可以看到不是所有的女性勞動者都身處相同形式或程度的壓迫情境。因此，我放棄使用不完整的統計數據來生硬堆砌各種可能，試著從其它途徑來描繪不在反單身、禁孕條款議題發展軸線上、被忽略或遺忘的女性經驗。正如 Kimberle Crenshaw 所說的：「女性主義必須立基於多元的女性經驗，但是涵納的需求往往說的比做的還容易。」³³¹ 想要呈現毫無缺漏的完整女性圖像是 impossible 做到的，因此我想要聚焦於有哪些女性在凝聚團體意識、形成集體行動的過程中，走上一條與公民營金融機構女職員完全不同的路？Raewyn Connell 認為壓迫結構的運作不會缺乏女性的抵抗，因為職場性別隔離本身就創造了女性團結的基礎，讓她們得以共享工作經驗，也少有促使彼此競爭的結構性因素。³³² 換言之，抵抗意識的集體形成與行動實踐是有蘊釀空間的。

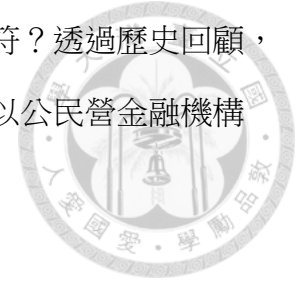
從公民營金融機構的反單身、禁孕條款的個人或集體抗爭行動中，可以看到「陳情」是最為普遍的選擇。張國興匯整 1945-1970 年間報紙記載的勞資糾紛，也發現戒嚴體制讓勞資糾紛的形態大致以提出陳情的方式為主。³³³ 然而，陳情本身也蘊含人情關係與非正式解決途徑的性質，不是每個人都有提出陳情或獲得被陳情者聲援的機會與條件，也可能因陳情的媒體曝光度高而較容易為報紙登載。因此，我挑選出了三種「陳情」以外類型來談。首先，製造業女工如何藉由工會組織運用集體力量，在勞資關係中發揮談判、協商功能以改變自身處境？其次，若要製造輿論、形成壓力，如何更具「創意」地尖銳指出單身、禁孕條款迫使女性必須在「工作」與「婚姻」擇一的問題？大家去戶政事務所辦理「集體離婚」是否會是個可行的方法？最後，我還想要檢視法律實務專家於 1980 年代中期對於訴訟救濟途徑的推廣，認為單身、禁孕條款法律效力因違反民法第 72 條規而

³³¹ Kimberle Crenshaw, *Traffic at the Ceossroads: Multiple Oppressions*, in *SISTERHOOD IS FOREVER* 43, 45(Robin Morgan ed., 2003).

³³² RAEWYN CONNELL, *GENDER AND POWER : SOCEITY, THE PERSON AND SEXUAL POLITICS*, 106(1987).

³³³ 張國興，前揭(註 184)書，頁 759。

無效，是否與女性提起民事訴訟所期待獲得的權利滿足完全相符？透過歷史回顧，可以用這些被忽略、遺忘或重組的女性生命經驗，來適度填補以公民營金融機構女職員為主的反單身、禁孕條款浪潮之視野侷限。



第一項 運用我們的集體力量

— 「工會組織」所能扮演的角色

戒嚴時期的台灣，不少公民營工廠都有成立工會組織；不過，既有文獻普遍認為這些工會未能發揮在勞資爭議中作為談判主體的功能。方孝鼎指出這些工會並非是由工人自發成立、自主運作，且工會活動受到政府的嚴格控制，即便工會法與勞資爭議處理法留有勞工結社與爭議的空間，也因戒嚴體制而受制於國民黨的認可與否，從未實現過。³³⁴鄭陸霖認為這些工會往往扮演維持生產秩序的中介角色，徒留團結的形式，導致勞工只能依附於國家的支持，同時勞資爭議處理法的制度設計也有意跨越工會這一環節，直接由國家以家長模式取代由勞工自主行使勞動三權的自由模式。³³⁵

解嚴前的政治結構鬆動，與1984年公佈施行勞動基準法所提供的法源依據，讓1980年代中期興起以爭取法定權利(加班費、年終獎金、休假與提升勞動條件)為訴求的「順法抗爭」，也開啟解嚴後工會追求自主化的運動，當時主要有兩種進行模式：從既有的政黨化工會與公司掌控工會(即「閹雞工會」)中奪取主導權，或是成立新的工會。³³⁶徐正光即認為：「台灣的工業化經驗，有別於許多先進的

³³⁴ 方孝鼎，《工會運動與工廠政權之轉型：台灣汽車客運股份有限公司產業工會之個案研究》，私立東海大學社會學研究所碩士論文，頁7-8(1991年5月)。

³³⁵ 鄭陸霖，《台灣勞動體制形構的解析—歷史/結構的取向》，國立台灣大學社會學研究所碩士論文，頁43(1988年6月)。

³³⁶ 何明修，〈沒有階級認同的勞工運動：台灣的自主工會與兄弟義氣的極限〉，《台灣社會研究季刊》，72期，頁51(2008年12月)。邱毓斌，〈自主工運組織策略的歷史局限：對工會領導階層的分析〉，何明修、林秀幸主編，《社會運動的年代：晚近二十年來的台灣行動主義》，頁86(2011年2月初版)。

和發展中國家的經驗，是一個沒有勞工運動出現的歷史過程。」³³⁷

然而，即便戒嚴時期的工會運作有前述結構性限制，我仍想問製造業女工能否突破在工會中難以發聲的困境？她們是否可能透工會組織，以集體力量來對抗單身、禁孕條款？在台灣工業化發展過程中，女性大量集中於勞力密集產業，至1970年代大致形成五大女性勞動密集工業：棉紡織業、成衣及服飾品製造業、針織業、塑膠商品製造業與通信機械器材製造業，³³⁸因此從1970年代以來，就不乏女工的相關研究提出。

關於女性勞工抵抗意識的形成，不少研究都是持否定的結論。若先從雇主何以樂於僱用女工的分析來看，黃富三認為女性的不可替代性帶有許多假設，其中一點是女性較易管理且安於現狀，不會有罷工、暴行等行為。³³⁹徐正光則認為女工把工作視為婚前過渡期，以及易於管理的性別特質，導致不易形成集體性的抗爭意識。³⁴⁰相關實證研究也大多是採取相同見解。姜貞吟以新店某跨國電子廠為例，發現廠方的組織性別化操作，在女性勞動者身上也發展出與生活相符的認同與日常生活慣習，進而轉化與抵銷可能的性別反思與批判，因而並未形成抵抗的集體與運動意識，也未跟廠房內制度的運作發展出對立意識。³⁴¹林文婷在福昌紡織電子廠關廠抗爭事件的田野調查中，發現生產空間和勞動生活中的慣習，使女工彼此間的認識與交往難以深入，更遑論有產生集體訴求的可能。³⁴²

除了抵抗意識的不易形成之外，女性參與工會意願較男性為低的研究結論也是普遍的看法。羅業勤認為女工的組織能力較弱，他以1973年台北近郊某電子工廠組織工會失敗的個案為例，認為大部分女工對工會或工廠會議毫無概念，頂

³³⁷ 徐正光，〈從異化到自主：台灣勞工運動的基本性格和趨勢〉，徐正光、宋文里合編，《台灣新興社會運動》，頁104(1989年初版)。

³³⁸ 黃際鍊研究主持，曾慶鐘、王月鏡參與研究，《近年來國內製造業女工需求之分析》，頁15(1978年3月)。

³³⁹ 黃富三，前揭(註328)，頁27-29。

³⁴⁰ 徐正光，前揭(註339)，頁105。

³⁴¹ 姜貞吟，〈性別化制度下女性勞動者慣習：以新店某跨國電子廠為例〉，《國家與社會》，10期，頁181-185、193-199(2011年6月)。

³⁴² 林文婷，《抵抗的社區－社會運動中的女性勞工經驗 以福昌紡織電子廠員工關廠抗爭為個案》，國立台灣大學建築與城鄉所碩士論文，頁42(1998年6月)。

多就是怠工(杯葛)或集體跳廠(不幹拉倒)。³⁴³邱花妹分析結構性因素，認為女性職場地位的低落及性別角色期待是壓縮到女性參與工會的行動空間之原因。³⁴⁴在1990年代的一系列關廠抗爭中，自救會組織的運作其實也會看到相同現象，李育真針對東菱電子關廠女工抗爭事件，指出性別刻板印象與家庭照顧責任是女性參與抗爭與否的結構性限制，若能兼顧家庭照顧責任，或得家庭成員的支持，才有空間繼續抗爭。³⁴⁵雖然女工動員的結構限制遠遠超過男工，但是我們不能因此否認女工有克服家庭和工作現實障礙的主體性展現可能，她們如何把工會組織納入生命之中？又如何把切身相關的議題放入工會的議題之中？在反單身、禁孕條款行動中其實不乏工會組織的影子，我先以未曾見報的新光紡織士林廠談起。

台大社會系於1960年代中期接受台灣省台北區國民就業輔導中心委託，研究勞工流動問題，訪問了台北市近郊的三家紡織廠，其中兩家是公營紡織廠，並未實施單身、禁孕條款，另一家即是民營的新光紡織士林廠。該份研究指出，新光紡織士林廠不僱用已婚女工，管理辦法雖規定女工有3天婚假，實際上是指「訂婚」，因為入廠時已約定女工結婚後應離職；相對地，男工則享有5天婚假。³⁴⁶後來，台灣大學考古人類學研究所碩士生林彩雪於1969-1972年間進入該廠擔任英語教師，廠方人事部門向她透露不希望年資4年以上的女工繼續待下去，但不會迫使她們離職，似乎已無實施單身、禁孕條款，她認為女工的高流動現象是集體轉業或跳槽的不告而別所致。³⁴⁷

³⁴³ 從羅業勤的訪談內容得知，是一群男性工程師發現女工們的待遇太低，考慮組織工會向廠方爭取女工勞動條件的改善，雖獲得女工們的支持，但在籌組期間，廠方又另外設立工會，並爭取部分女工，最終這些工程師被資遣。參見 朱明、羅業勤、劉安安，前揭(註329)，頁82、95-100。

³⁴⁴ 邱花妹，《「自主」工會運作的性別政治－台南紡織廠工會的個案研究》，國立清華大學社會人類學研究所碩士論文，頁1-9(1996年6月)。

³⁴⁵ 李育真，《「以廠為家」－東菱工人集體抗爭的形成》，私立世新大學社會發展研究所碩士論文，頁29-33、40(2009年7月)。

³⁴⁶ 在1967年出版的《台灣紡織業勞工流動之研究》一書中，提及該廠係台灣省籍名人經營(私營)，位於士林鎮，建於1955年，工人約有百分之40來自台北縣，百分之20來自士林鎮，其餘來自中南部及東部。該場備有宿舍，除本地工人外，均得住宿，並與社區有較為密切的關係。從設廠時間及地點推測，可是能吳火獅所創立的新光紡織士林廠。參見 國立台灣大學社會學系，《台灣紡織業勞工流動之研究》，頁18、24(1967年)。

³⁴⁷ 林彩雪進入該廠擔任英語教師，同時針對女工的生活從事田野調查，在時間點上是接續台灣社會系的研究。她統計出女工按出生年齡的分佈，17歲以下有804人，18-19歲有217人，20-24

如果林彩雪的資訊是正確的，為什麼單身、禁孕條款會在這幾年間被廢止？1988年10月底爆發新光紡織士林廠關廠事件後，³⁴⁸參與抗爭行動的張淑娟(1962年進入該廠工作並升任至指導工長)在口述歷史中提到，單身、禁孕條款是後來經工會的爭取才得以廢除。³⁴⁹《台灣紡織業勞工流動之研究》指出該廠並未有工會，林彩雪的碩士論文則是提及已有工會，可以推知陽明山新光紡織公司士林廠產業工會約莫於1970或1971年成立的。由於工會法第8條³⁵⁰規定以廠場為單位的產業工會僅能組織一個，而該廠一直未成立產業工會的現狀，給予了女工們採取行動的有利條件。根據她的說法，當時是員工自發性籌組工會，雖然屢次遭受廠方的打壓，最終仍讓工會順利成立。不過，一開始是由廠方預選的人員所把持，直到1972年底工會理監事改選，女工代表才取得大部分名額。

從新光紡織士林廠的案例可以看到，戰後台灣追求工會自主的運動並非始於解嚴前後，女性勞工更未曾缺席，甚至可以在無須喚起社會輿論關注的狀態下，成功迫使廠方廢止單身、禁孕條款、改變自身不利的勞動處境。在以女性為主體的工會組織中，她們不但爭取相對於國家與資方的「自主」，也在普同性利益中突顯性別「不自主」的問題。就如江盈誼所指出的，對於女性參與工會的印象停

歲有325人，25-29歲有38人。關於休假部分，有提及女工享有婚假1星期，及(工廠法)(1932.12.30)第37條規定之8星期產假，但婚假是否僅指「訂婚」？產假是否真有落實？並未詳細說明。最後，她觀察到女工在1970-1972年間有高流動率的現象，甚至前兩年女工幾乎全換了新面孔，歸類的原因共有7點：(1.)幫助家務、(2.)身體欠佳、(3.)求學、(4.)環境不適、(5.)另有高就、(6.)準備結婚、(7.)開除及其他，雖然「開除及其他」的人數均佔半數左右，但她分析是因集體轉業或跳廠而不告而別，並非因單身、禁孕條款而被迫離職。我們可以看到一個有趣的現象，她並未在論文中明確提及廠方有實施單身、禁孕條款的事實。我推測原因可能有二，其一是與田野調查過程中她一直有兩項難以克服的困難有關，女工一直認為她是廠方派的特務人員而不願據實以告，廠方觸及核心問題時也往往不予置評。其二是成文或不成文的單身、禁孕條款已遭廢除或化明為暗。參見 林彩雪，《一個紡織廠女工調適的研究》，國立台灣大學考古人類學研究所碩士論文，頁33-34、67、77-78、91-98(1973年6月)。

³⁴⁸ 於新光紡織士林廠關廠事件爆發後，何燕堂統計該年度新光紡織士林廠的員工總數為437人，男工141人，女工296人，其中建教生約200人(年資多在3年以下)，其餘多為少女時代即進廠工作的歐巴桑與中年女工，工作等級也較高，但年資20年以上的女工僅有20位，且多擔任工長或指導工長。參見 何燕堂，《勞工集體抗爭行動的形式動員——新光士林廠關廠抗爭的個案研究》，私立東吳大學社會學研究所碩士論文，頁22(1993年6月)。

³⁴⁹ 新光關廠抗爭戰友團、勞工教育資訊發展協會主編，《那年冬天我們埋鍋造飯新光士林廠關廠勞工生命故事及抗爭實錄》，頁161-162(2003年5月初版)。

³⁵⁰ 工會法(1975.5.21)第8條：「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限；但同一區域內之同一產業工人不足第六條規定之人數時，得合併組織之。」

留在外顯性的抗爭事件，未去探索女性透過工會發展出組織性的活動，也許可說是女性與工會的關聯被刻意忽略或被主流聲音消音。³⁵¹

我從歷年報紙找到兩則女工透過工會組織來反抗單身、禁孕條款的個案，一個是向工會要求調解，另一個是自行籌組工會。在此先說明，由於工廠法第 37 條³⁵²明文規定女工享有產假及假期內工資，女工若遭受單身、禁孕條款的歧視是有具體法律條文可供引用，³⁵³而不似公民營金融機構女職員僅能訴諸憲法。不過，工廠法第 69 條規定違反第 37 條之法律效果雖為刑事責任，但僅對違反該條規定之「工廠」處以 50 元以上、300 元以下之罰金，³⁵⁴即便到 1975 年 12 月 19 日修正為對「負責人」處以 1000 元以上、5000 元以下的罰金，³⁵⁵仍不影響女工與雇主間之私法上勞動契約關係。換言之，製造業女工雖有工廠法第 37 條之保障，卻可能僅是雇主的「機會成本」，欠缺落實機制，同樣仰賴雇主是否自發性遵守，不然就是等待行政主管機關介入干預。

我們先來看女工李阿珠的故事。1957 年 7 月間，她在北投的月光鉛筆廠已有 3 年以上的工作年資。數月前，她因生產坐褥向廠方報告請假，但該廠不但未依工廠法第 37 條規定發放假期內工資，還逕行將她解僱，李阿珠於是向陽明山總工會要求調解。陽明山總工會一面向政府社政機關呈報，一面至該廠與之交涉，以月光鉛筆廠違反工廠法第 27、37 條規定，³⁵⁶要求廠長侯翁乃發給積欠工資及

³⁵¹ 江盈誼，《女性與工會 — 以某航空公司空勤部門為例》，國立台灣大學社會學系研究所碩士論文，頁 27-28(2001 年 6 月)。

³⁵² 工廠法第 37 條規定：「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。」

³⁵³ 台灣省社會處於 1969 年 12 月 1 日進一步擴大該條適用範圍，擴及工廠女職員分娩，指示可比照女工待遇辦理。參見〈工廠女職員分娩照女工待遇辦理給假八週工資照給〉，《經濟日報》，第 8 版(1969 年 12 月 2 日)。

³⁵⁴ 工廠法(1932.12.30)第 69 條規定：「工廠違背本法第五條、第八條至第十條、第三十七條及第六十三條規定者，處五十元以上三百元以下之罰金。」

³⁵⁵ 工廠法(1975.12.19)第 69 條規定：「工廠違反第五條、第八條至第十條、第三十七條及第六十三條規定者，其負責人處一千元以上、五千元以下之罰金。」

³⁵⁶ 工廠法(1932.12.30)第 27 條：「凡無定期之工作契約，如工廠欲終止契約者，應於事前預告工人。其預告之期間依左列之規定，但契約另訂有較長之預告期間者，從其契約。一、在廠繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告。二、在廠繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告。三、在廠繼續工作三年以上者，於三十日前預告。」第 29 條規定：「工廠依第二十七條之規定，預告終止契約，除給工人以應得工資外，並須給以該條所定預告期間工資

遣散費，他雖答應，但是當李阿珠前去領取時該廠又拒絕發給。³⁵⁷依照工會法(1932.12.30)第5條第9款規定，工會的任務包含「勞資糾紛事件之調處」，符合工會法施行細則第22條規定之要件³⁵⁸即可提出，屬訴訟外紛爭解決機制。然而，工會雖然出面爭取李阿珠所應享有之合法權益，但是在勞動三權遭到壓抑的現實條件下，工會與廠方進行交涉或調處並無多少實力，也不具有強制力，《台灣紡織業勞工流動之研究》一書即指出「重大的問題，工會解決不了，而小的問題則又無須假手於工會。」³⁵⁹

在另一個故事中的主角是一群遭受單身、禁孕條款歧視的紡織廠女工，她們反問自己：「何不自行籌組工會？」以成立自主工會來保障法律上所應享有之勞動權益的想法，促使她們勇敢站出來籌組以女性為主體的自主工會。³⁶⁰於1964年間，台中縣潭子鄉有一間已創設3年的民興紡織廠，女工有1000餘人(總計紡廠有600人，布廠有400人)，年齡約在16至25歲間，但以20歲以上居多，該廠向來有限制女工不得結婚，婚後即須辭職的規定，這些年來已有許桂英、黃淑美、廖巧雲、張麗英等40餘人因結婚而被迫辭職，由於還有多位已婚女工面臨廠方迫使離職的壓力，她們雖曾向廠方反應，但廠方於1月1日重申前令，不會更改。由於該廠並未有工會，部分女工決定自發籌組以廠場為單位的產業工會，希望從法令上尋求權利保障，但立刻被廠方阻撓，甚至遭到台中縣政府的刁難，幾位女工代表於是來到台中市向有關機關奔走陳情，希望能對她們依法組織工會給予支持，同時向記者們表示，很多女工年事已長，雖有對象卻不敢結婚，因為怕面臨失業的威脅，也有女工為保留這份職業而失去了婚姻對象。她們認為該廠

之半數。其不依第二十七條之規定而即時終止契約者須照給工人以該條所定預告期間之工資。」

³⁵⁷ 〈解雇分娩女工 未踐調解諾言 月光鉛筆廠發生糾紛〉，《徵信新聞》，第4版(1957年7月30日)。

³⁵⁸ 工會法施行細則(1948.3.25)第22條：「工會為勞資間糾紛事件之調處。以未經依勞資爭議處理法聲請或交付調解者為限。」

³⁵⁹ 國立台灣大學社會學系，前揭(註346)，頁43。

³⁶⁰ 楊晴輝於碩士論文中提到另一個案例，1978年6月間台北縣深坑台新染織廠女工陳由美發起組織工會的行動，她雖被資遣，但工會仍於7月4日順利成立。參見 楊晴輝，《台灣光復後的勞工運動－反省與探索》，私立東吳大學社會學研究所碩士論文，頁3(1989年6月)。

限制女工結婚是不對的，依工廠法第 37 條規定她們應享有產假，且工廠法施行條例第 20 條³⁶¹規定雇主僱用女工應設哺乳室。再者，她們都有參加勞工保險，如禁止女工結婚，則生育給付就毫無作用了。記者雖曾以電話與該廠總經理張敏之聯絡，但都不獲回應。³⁶²她們後來似乎有成立工會，也一定程度發揮與資方直接談判的功能，張國興從《大眾日報》找到 1970 年 5 月間民興紡織廠產業工會爭取例假日休息的報導。³⁶³

就如張晉芬所說的，若把重點放在勞工的抗爭經過與資方的反制行動，往往隱含了勞工內部團結一致對抗資方的假設，也未能提及勞工之間所存在差異。³⁶⁴因而，我並不是要塑造女工團結一致的假象，而是要突顯解嚴前女性參與工會組織的主體性展現與切身議題發展長期遭到雙重忽略，透過工會組織或非制度性的勞動組織(聯誼會³⁶⁵、自救會)來採取集體抗爭行動，可以讓反單身、禁孕條款行動不會僅是女性個人與雇主的對抗，甚至可以在無須喚起社會輿論關注的前提下，達到實質改善勞動處境的成效。因此，如何保障女性參與工會的權利、讓勞動三權得以行使，其實為廢止單身、禁孕條款所可以選擇併行的法律改革目標之一。

³⁶¹ 工廠法施行條例(1932.12.30)第 20 條：「工廠僱用女工者，應於可能範圍內設托嬰處所，並僱用看護人，妥為照料。」

³⁶² 〈中縣民興紡織廠禁止女工結婚工人陳情要求保障〉，《徵信新聞報》，第 6 版(1964 年 2 月 25 日)。

³⁶³ 工會將工廠法第 15 條規定之內容在廠區內貼出公告，以告知勞工星期日應休假一天，但隨即被警察撕掉，工會常務理事長宋瑞枝即陪同理事們於 1970 年 5 月 16 日到縣政府社會課請示，但課長藍石嶙希望勞資雙方透過協調予以解決，不必以張貼佈告方式為之。理事們遂向社會課表示，廠方要求星期日到全體加班，不願一直長期加班，且廠方亦未依工廠法第 14 條規定給予休息時間，還規定要提早 15 分鐘到廠點名，卻未增加工資。社會課僅表示會派員，會同縣總工會調處。參見 張國興，前揭(註 184)書，頁 633-634。

³⁶⁴ 張晉芬，〈冷漠的員工、乏力的工會：由勞動市場的觀點分析工會的運作〉，《中國社會學刊》，16 期，頁 61(1992 年 12 月)。

³⁶⁵ 我以北投侍應生為例。1976 年 3 月間，傳出台北市政府擬以集中營業方式，限制女侍應生到旅社執業，而北投旅館業者又不願繳交高額年費，甚至有某負責人表示即便沒有侍應生陪酒陪宿，也能照樣生存。由北投綠燈戶組成的「台北市北投女侍應生住宿戶聯誼會」遂決定以南下交遊的方式集體罷工，抗議旅館業者未能正視由侍應生所帶動的地方產業發展，並公開要求旅館業者支持女侍應生的存在，應提高她們勞務付出應有的對價。此次集體罷工抗爭事件，不但造成旅館業者單日營業額降至不到一成，還必須緊急向台北市調動性工作者支援，並由警方出面召開協調會。抗爭行動不但讓她們學習到集體力量所能發揮的改變作用，同時也達到培力、形成權利意識的效果，像是部分侍應生在抗爭事件後，即開始爭取在性交易對象的挑選應握有更大的自主性。參見朱明、羅業勤、劉安安，前揭(註 327)書，頁 129-136。

第二項 喚起社會輿論的關注

一 到法院辦理「集體離婚」

這種「集團離婚」不但在我國「離婚史」上，是空前的一頁，恐怕在世界上任何國家的「離婚史」上，也是「史無前例」呢！³⁶⁶

大家是否想過「集體離婚」可以作為一種抗爭手段呢？戰後台灣的反單身、禁孕條款行動中就有這麼一次。³⁶⁷1959年8月25日的早上10點40分，一輛台灣鐵路局的交通車來到了台北地方法院門口，車上約有40位女性，她們一起湧入公證處，狹小的空間一時被擠得水洩不通，其中一位代表向公證處的職員說：「我們是鐵路局的女職員，想要辦理集體離婚。」那名職員頓時覺得莫名其妙，「集體結婚」雖時有耳聞，但「集體離婚」卻是前所未聞！就問她們為什麼要離婚，女職員代表遂把握機會、娓娓道出離婚的理由。

她們都是鐵路局的女職員，同時丈夫也在鐵路局任職，最近因為鐵路局將裁撤員工，傳出於裁員計劃中規定凡是兩夫婦均在鐵路局任職者，其配偶便在裁撤之列，且已在一次秘密會議中正式決定，俟局長病癒上班後即可批准公布施行，

³⁶⁶ 〈飯碗比愛情重要？鐵路局女職員「集團離婚」內幕〉，《中華日報》，第4版(1959年8月26日)。

³⁶⁷ 有人曾以「集團離婚」作為報導文學的題材。1942年10月間，中國大陸西北方的一間國立學校，因戰時生活補助辦法的改訂，規定夫妻同為教職員或其中一人為公務員者應由一人報領食糧代金。雖然看似是中立性規定，但女教職員都很清楚是自己被取消了食糧代金的資格，而且在適用上還僅限縮於「同」機關的妻子。因此，有11位女教職員彼此群聚，分享資格遭取消後對生活的影響，她們思索著要如何以合法的手段來解決問題，最後想出了聯名登報集團離婚，除了要報領食糧代金、維持獨立人格之外，也要試探政府的態度。「好！好！這集團離婚比集團結婚更有意思！」大家鼓掌附和著，撰寫登報啟事：「集團離婚啟事：○○○等十一人為保持獨立人格，取得平等待遇，自即日起與○○○等十一人脫離夫妻名義，藉資報領食糧代金，以維生活需要，凡各親友，幸鑒諒之。」並決議登報一星期。參見 胡茲奇，〈食米代金與集團離婚〉，《婦女月刊》，2卷4期，頁32-35(1943年3月)。食糧代金自1940年11月開始施行，是計口授糧，自1942年10月起則改為按公務人員的年齡大小給予相當之代金，並限制夫妻同為公教人員僅有一人得報領。這在當時引起不少討論。參見 劉蘅靜，〈論一石米〉，《婦女月刊》，2卷5期，頁4-7(1943年4月)。崔之蘭，〈關於夫妻同為公教人員報領食米代金的意見〉，《婦女月刊》，3卷1期，頁17-18(1943年7月)。

她們因恐懼被裁後生活發生問題，寧願犧牲自己的家庭，前來離婚以保障自己的飯碗。³⁶⁸她們可能並非真要與丈夫離婚，而是為了要獲得大眾媒體的報導、製造社會輿論，以促使鐵路局修正裁員計劃。因而，最終以丈夫未能一同前來辦理而未能完成離婚手續，一同搭車返回鐵路局，但已掀起一陣軒然大波。

事情的發展經過是在 2、3 天前，她們聽到鐵路局的裁員計劃，共有 4 個規定：(1.)安插在鐵路局的退除役士兵一律裁去、(2.)裁撤一部分臨時僱工和職員、(3.)年齡在 55 歲以上的應令其退休、(4.)夫婦同在鐵路局任職的，其配偶即在被裁撤之列，應解雇待命，每月領取統一薪俸。大家其實很清楚第 4 點的「配偶」是指「已婚女職員」，去性別化的操作雖能在表面上看似非屬基於性別的差別待遇，但中立原則仍舊無法掩飾背後的意識型態。因而，40 幾位符合第 4 點規定的女職員馬上就自行集合起來，到處打聽實情，可是履遭局方以「機密」為由而四處碰壁。她們相當著急，在 24 日先推派一位代表去找局長，局長生病了，就到局長公館，由他的妻子接見，轉問後的答覆是「不知道」。再去找副局長，卻出差去了。找人事室主任又在開會中。下午 5 點找到了工會理事長林宛明，他說局方已訂定裁員計劃，若夫妻同在鐵路局工作，將其中 1 人改調為「待命」者達 100 多人。她們商量了一整晚之後，決定要採取行動。25 日早上 9 點弄到一台公務交通車，先到婦聯會尋求援助，副總幹事呂錦花雖認為有違男女平等原則，但要她們先提出書面才能向有關單位接洽。面對婦聯會消極的態度，她們決定採取前一晚討論的最後手段，一起到地方法院辦理集體離婚。³⁶⁹

她們的抗爭行動相當成功，當天下午就有記者到鐵路局詢問是否真有一事，

³⁶⁸ 〈世間有此荒唐事婦女數十位集體請離婚地院公證處一場紛擾據稱為職業出於無奈〉，《自立晚報》，第 4 版(1959 年 8 月 25 日)。〈破鏡圓飯碗麵包勝愛情四十鐵路女職員集體請求辦離婚〉，《民族晚報》，第 4 版(1959 年 8 月 25 日)。〈卅餘位婦女請集體離婚手續欠妥不能辦理〉，《大華晚報》，第 4 版(1959 年 8 月 25 日)。〈為要保存飯碗不惜集體離婚鐵路女職員抗議裁員請求婦聯會予以支持〉，《台灣新生報》，第 3 版(1959 年 8 月 26 日)。〈為了保護職業問題準備集體辦理離婚傳聞裁汰夫妻同工職員鐵路局女員工向法院探詢手續〉，《聯合報》，第 3 版(1959 年 8 月 26 日)。〈集體離婚事仍在蘊釀中〉，《自立晚報》，第 4 版(1959 年 8 月 26 日)。

³⁶⁹ 〈集體離婚者的嘆息〉，《徵信新聞》，第 4 版(1959 年 8 月 26 日)。〈為了保護職業問題準備集體辦理離婚傳聞裁汰夫妻同工職員鐵路局女員工向法院探詢手續〉，《聯合報》，第 3 版(1959 年 8 月 26 日)。

由於局長因病請假，副局長到中南部視察鐵路修復工程，由主任秘書秦啟文出面回應。他表示對此事毫無知悉，鐵路局並無裁員或是夫妻同在鐵路局服務裁去其中一人的計劃，更無需為調整票價而裁員，希望這群女職員去除疑慮，各歸本位安心工作。³⁷⁰然而，鐵路局確實已有裁員計劃，預計將分批裁減 3000 人，只是有執行上的困難及鐵路工會的質疑而尚未正式實施。³⁷¹記者也去訪問幾位女職員，一名在總務處事務課任職的楊女士認為這樣的決定是不公平、藐視女權的，另一名唐女士說鐵路局雖否認有此事，但她們要鐵路局保證絕無此事。由於鐵路局一直未正面提出回應，她們於下午 5 點再次群聚於人事室主任辦公室，一致要求該局解釋有關裁減員工的辦法，經張姓主任以人格擔保並無此事後才各自散去。³⁷²

當天晚上，《徵信新聞》記者周國銓到鐵路局的職員宿舍，與近 10 位均有 10 年以上年資的抗爭女職員進行採訪，紀錄下當晚她們一起在小客廳裡彼此靜默，偶而發出嘆息聲的不安情緒，以及她們這幾天蘊釀抗爭行動的經過。隔天先傳出兩位事務主管受到上級處分的消息，因為女職員使用交通車從事抗爭行動有「假公濟私」之嫌，事務課課長李治以監督未週，自請處分。汽車保養所主任馮仁綱則被記過 1 次，他難免發出牢騷，解釋當時女職員楊秀英打電話給他，說有一群女職員要上婦聯會，要求借用交通車 1 輛，由於過去女職員常以同樣方式借

³⁷⁰ 〈聽說要裁員先辭主婦職鐵路局謂無此計劃〉，《民族晚報》，第 4 版(1959 年 8 月 25 日)。〈鐵路奉命裁員目前尚未決定路局表示員工編制未超過規定夫妻同事兩者去其一更無此事〉，《台灣新生報》，第 3 版(1959 年 8 月 26 日)。〈聞道要裁員驚破鴛鴦夢愛情難充飢飯碗第一鐵路太太集體鬧離婚〉，《徵信新聞》，第 4 版(1959 年 8 月 26 日)。

³⁷¹ 據媒體報導，鐵路局經台灣省政府交通處核示而尚未公布實施的裁員計劃共有 3 點原則：(1.) 減少臨時工人、(2.) 年老員工優遇退休、(3.) 省府派任人員呈請改派其他工作。至於資遣費的計算方法則區分正式員工與臨時工人：(1.) 工式員工：依鐵路局退休辦法並比照經濟部的規定辦理，服務 15 年的委任人員，可得退休金 1 萬元左右；(2.) 臨時工人：以每月 360 元計算，服務不滿 1 年者發 2 個月，1 年以上不滿 2 年者發 3 個月，以後每增 1 年增發 1 個月，一個服務 5 年的臨時工，可得 2 千元的資遣費。但是，鐵路局指出有 2 點困難無法解決：(1.) 裁員必須要一筆相當大的遣散費，這筆遣散費的財源從何處發掘？(2.) 3000 人被裁後，他們的出路如何？應有週密計劃。參見〈路局整頓業務奉准分期裁員一共兩批約三千人鐵路工會請予善處〉，《聯合報》，第 3 版(1959 年 8 月 26 日)。〈飯碗比愛情重要？鐵路局女職員「集體離婚」內幕〉，《中華日報》，第 4 版(1959 年 8 月 26 日)。

³⁷² 〈為了保護職業問題準備集體辦理離婚傳聞裁汰夫妻同工職員鐵路局女員工向法院探詢手續〉，《聯合報》，第 3 版(1959 年 8 月 26 日)。〈段品莊昨否認裁減夫婦職員表示根本不知此事〉，《中央日報》，第 4 版(1959 年 8 月 26 日)。

車上婦聯會學習縫紉，就允予照准，沒想到反而是向婦聯會陳情，希望代為保障飯碗，之後又上法院欲搞集體離婚，事情弄的這麼大，他也不得不接受處分。³⁷³

鐵路局後來公佈的最終裁員計劃，並未有夫妻同在該任職，配偶應解雇待命的原則。我們雖無從查證鐵路局是否曾經把單身、禁孕條款納入裁員計劃，但已婚女職員被視為應被優先裁撤對象的疑慮是確實存在的，而且鐵路局工會的漠視心態也清楚可見。工會在第一線時間得知此事時，既未主動與她們連繫，更未在與局方的協商過程中批評裁員計劃對部分已婚女職員工作權的剝奪。她們除了事前無從知悉將來可能因「已婚」身分而必須面對的不利勞動條件變更，也欠缺參與工會組織的途徑，切身議題更未能進入工會議題之中。因而，她們決定採取具有外顯性的抗爭行動來迫使局方進行協商，最先想到的同樣是提出陳情的方式，對象是婦聯會，沒想到卻還要先繳交書面才能處理已迫在眉睫的失業問題。然而她們或許欠缺抗爭資源，也並未全然任憑自己處於被宰制的處境。

陳昭如以花蓮教育大學教授蕭昭君爭取擔任蕭家宗祠主祭的奮鬥故事，分析出「有成就」的身分讓她取得有利的抗爭位置，但「沒有成就」的女性就需要不同的抗爭策略和抵抗資源。³⁷⁴很明顯的，這群女職員一開始並未取得有利的抗爭位置，陳情行動也未能發生的預期效果，遂順勢利用社會大眾對於婚姻體制常規性的意識形態，以「集體」、「離婚」的反面手法來達到宣傳效果，成功製造輿論、形成社會壓力，向台灣鐵路局施壓，幾乎所有報紙都刊登了 25 日這個發生在地方法院這個「違反常規」的大事。當政府馬不停蹄地舉辦集體結婚時，集體離婚的出現無疑是一個極大的反諷，政府既鼓勵人們進入婚姻，卻又放任雇主對於已婚女性的歧視。

成功製造社會輿論在極短的時間內就提升她們與鐵路局的談判籌碼，她們的抗爭行動得以成功的一個關鍵性因素是「女性不應該面臨必須就『婚姻』與『工

³⁷³ 〈女職員借車男同事受累路局兩位事務主管分別受到上級處分〉，《聯合報》，第 3 版(1959 年 8 月 27 日)。

³⁷⁴ 陳昭如，〈法律東方主義陰影下的近代化：試論台灣繼承法史的性別政治〉，《台灣社會研究季刊》，72 期，頁 125(2008 年 12 月)。

作』二擇一的困境」的形式平等論述，這反映了在第一波反單身、禁孕條款浪潮中所創造或延續的有利條件，指出鐵路局要求已婚女職員列入優先裁員之列之不合理性，鐵路局可能也是因為顧慮到此點而改以去性別化的標準來加以掩蓋，但她們的抗爭行動戳破了客觀中立的假象，揭露背後的性別歧視事實，成功迫使鐵路局將第 4 點從裁員計劃中拿掉。當女性能夠成功突破障礙，讓她們的聲音進入公共論述並且被聽見時，外觀中立的性別化操作與性別歧視的現實情境間之斷裂，就會被連結起來，讓她們站在更為穩固的抗爭行動位置。

第三項 僅是個人權益的有限補救？

一 提起「民事訴訟」

提起民事訴訟，是人們由下而上、自主要求國家發動公權力介入私法關係的一種法律救濟途徑。呂榮海律師於 1984 年出版的《勞動基準法實用 上冊》中，以內政部勞工司曾經表示「憲法保障人民就業機會，並且，男工、女工的待遇應公平合理，不得因年齡、性別而有差別待遇，因此，就法律而言，結婚退職的約定是不合法的、是無效的。」認為當女性表示願意繼續上班而雇主卻加以拒絕，算是受領勞務遲延得請求雇主支付薪水。不過，他認為此時職場已非友善環境，唯有仰賴行政主管機關的監督方能根本改善問題。³⁷⁵ 呂榮海律師的說法透露一些訊息，面對單身、禁孕條款歧視，提起民事訴訟是可以選擇的行動策略，法律專業的知識背景，讓他可以判斷在審判程序中應採取何種有利的論述策略，進而促使法院做成保障女性勞動權益的判決結果。另外，他也清楚點出提起民事訴訟的現實困境，唯有行政主管機關的積極作為，方能免除個別女職員採取抵抗行動所必須承受的關係破裂壓力。

後來，呂榮海律師還是主要著眼於提起民事訴訟的救濟途徑。他以長榮海運

³⁷⁵ 呂榮海，《勞動基準法實用 上冊》，頁 121-122(1984 年 12 月初版)。

股份有限公司解僱 12 名已婚女職員為例，進一步區分為適用與不適用勞動基準法兩種情形，認為前者由於雇主必須符合該法第 11、12 與 20 條規定之法定解僱事由，³⁷⁶對女性較為有利；後者除了憲法第 7 條規定外，即無其他法律可引，若採「間接適用說」，只有將憲法規定解釋成構成民法第 72 條之「公共秩序」，來否定結婚退職的效力。³⁷⁷之所以會認定是違反「公共秩序」，而不是「善良風俗」，是參考日本法東京地方法院於昭和 41 年 12 月 20 日針對住友水泥案作成之判決見解。³⁷⁸

有趣的是，於 1960 年代末期已有人認為單身、禁孕條款違反民法第 72 或 92 條規定，應屬無效或得撤銷。如此見解形成的重要性在於，即便行政主管機關以尊重私法自治為由而不願行使公權力介入矯正，女性仍可自行提起民事訴訟來對抗雇主實施單身、禁孕條款。而且，法院作成的判決結果，也會是個政策決定。Frances Kahn Zamans 即指出，訴訟所形成的判決先例具有影響其他類似個案的潛力，因而以個人利益出發的主張，經由法院的回應，是有可能轉化成重要的新政策。³⁷⁹然而，無論是投書者，還是法律實務專家，他們對於訴訟救濟與法律策略的想像，究竟符不符何女性的現實需求？是否曾有女性提起民事訴訟以確認單身、禁孕條款無效，或勞動關係存在？抑或曾有女性寄發存證信函表示願意

³⁷⁶ 勞動基準法第 11 條：「非有左列情形之一者，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。」
〈勞動基準法〉第 12 條：「I. 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，實施暴行或有重大侮辱之行為者。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。II. 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」
〈勞動基準法〉第 20 條：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」

³⁷⁷ 呂榮海，〈結婚生子何罪？ 辭職約定面臨挑戰〉，《管理雜誌》，143 期，頁 74(1986 年 5 月)。

³⁷⁸ 呂榮海，前揭(註 301)文。呂榮海、劉志鵬，《她們為何不能結婚 — 十信結婚·退職金訟案評析》，頁 165-167(1986 年 7 月初版)。

³⁷⁹ Frances Kahn Zamans, *supra* note 304, at 691-692.

繼續工作，卻遭雇主拒絕，而請求支付薪水？

蔡欽源在 1983 年完成的碩士論文提供了一些線索。他指出基本權利第三人效力問題既無判例可循，大法官會議做成之解釋僅針對法規或機關侵害基本權利之情形，未有因私人或私的團體之侵害而為之解釋。³⁸⁰如果事業機構實施單身、禁孕條款在 1980 年代初期已被視為基本權利第三人效力的典型案例，為什麼卻沒有任何實務案例可供參考？目前可知單身、禁孕條款議題最早進入法院的個案，是 1979 年間由雇主提起、女性受僱者被動參與訴訟的情形。中國信託投資公司規定女職員婚後必須辭職，但可依該公司頒布的職工退職慰勞金辦法規定領取退職慰勞金，但若於 1 年內另就職其他信託投資業者，則應退還其所領之退職慰勞金。潘素芳原於該公司從事信託業務工作，1979 年 7 月間結婚後即被迫辭職，她依該辦法領取 4 萬元退職慰勞金，隨即轉至第一信託投資公司工作。中國信託投資公司以她違反約定，嚴重影響該公司利益為由，發函催告於 8 月底以前返還退職慰勞金，遭到潘素芳數度拒絕後，該公司遂提起民事訴訟。

潘素芳針對「單身、禁孕條款」及「競業禁止條款」分別提出抗辯，她認為前者有違憲法第 7 條規定，歧視婦女，亦違反民法第 17³⁸¹、72 條規定，且政府曾再三呼籲民營企業機構不得有婦女結婚後辭職之規定；後者則違反憲法第 15 條規定，況且她在第一信託投資公司工作從事財務工作，性質並不相同。³⁸²潘素芳的抗辯除了讓我們看到單身、禁孕條款實施的複雜面貌，並相當精確地指出單身、禁孕條款使她婚後的工作權被剝奪，競業禁止條款又妨礙她離職後的工作權行使，這足以否定該公司以利益受損為由要求她返還退職慰勞金的主張。然而，歷審法院均未針對單身、禁孕條款之效力予以著墨，亦未考量單身、禁孕條款與競業禁止條款對潘素芳婚後工作權的剝奪與妨礙。台北地方法院將返還退職慰勞

³⁸⁰ 蔡欽源，《憲法上基本權利之規定在私法關係中之效力》，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，頁 198(1983 年 7 月)。

³⁸¹ 民法第 17 條：「I.自由不得拋棄。II.自由之限制，以不背於公共秩序或善良風俗者為限。」

³⁸² 〈一名女職員辭職轉任其他公司中國信託指其違約要至追回退職慰勞金雙方互提告訴·法院處理中〉，《中央日報》，第 6 版(1979 年 12 月 10 日)。

金定位為民法上違約金之規定，以金額過高核減為二分之一。台灣高等法院則定位為附停止條件之法律行為，改判為因條件成就應全數返還。由於潘素芳因遲誤上訴期間未提起上訴而告確定。³⁸³呂榮海律師與俞慧君法官均批評法院將退職金之返還與單身、禁孕條款切割之主張，³⁸⁴不過也曾在探討競業禁止條款時提及此案，認為非屬終身限制，已限制在一定期限內，並給予補償，可說是較為合理、有分寸的規定。³⁸⁵

由於在民事訴訟中，法院不得就當事人未聲明之事項為判決(即不得為訴外裁判)，判決結果其實就反映了法律框架如何在雇主與女性在法律場域中的訴訟攻防中形成、實踐。從第一、二審法院的判決文本，我們可以看到雇主再次撐起私法自治的大傘，主張退職金返還的合法性在於雙方已事前「約定」的違約金或停止條件。同樣地，潘素芬的被動參與訴訟與進行訴訟攻防，也是在進行法律的構框，她將憲法規定的平等權與基本權利，逐一具體化在民法的概括條款中，並成功地在判決文本中呈現出她想要說的話：公司既逼迫她結婚必須非自願離職，當她決定要離開這個是非之地的時候，即無限制她再就業與領取退職慰勞金的道理！然而，法院純粹就契約內容之字句意義加以認定，即突顯其認為不願限制契約自由的基本價值選擇，至於讓法院得以技術性切割、迴避憲法基本權第三人效力之見解表態的重要原因在於，單身、禁孕條款法律效力並非爭點所在。

同樣是爭取結婚退職金的個案，台北市第十信用合作社楊麗君抗爭事件則是離職後未能取得足額的退職金。該社於 1985 年 1 月因弊案遭合作金庫接管後，擔任課長的楊麗君以為未實施單身、禁孕條款的合作金庫不會逼迫她婚後離職，

圖 2 楊麗君



資料來源：《婦女新知》，59 期，頁 9(1987 年 4 月)。

³⁸³ 蔡欽源，前揭(註 380)書，頁 198-199。

³⁸⁴ 呂榮海，〈婚姻、職業不可兼得？某信託投資公司案〉，《工商時報》，第 6 版(1986 年 6 月 15 日)。俞慧君，前揭(註 102)書，頁 905-908。

³⁸⁵ 呂榮海、俞慧君，〈員工對老闆的效忠義務 — 勞動基準法實用 2〉，頁 30-32(1987 初版)。

因而決定於 3 月間結婚，沒想到仍被要求必須依十信的慣例辭職。她最終決定依員工退職慰勞金支給辦法規定領取結婚退職金走人，可比照退職時月收入薪水總額計算發給 12 個半月。但是她多次催索，卻遭社方以財務危機為由，要求她先領 3 個月，其餘則要俟「財源寬裕」後給付，等同無限期延長，遂提起民事訴訟請求社方給付退職金。楊麗君曾自述：「從一個試用員→臨時職員→助理員(正式職員)→辦事員→業務員，爬升到一個課長，中間經歷多少奮鬥與心血，最後，卻得到這種下場，不但被欺壓、辭職，且退職金至今分文未領，天下正義何在？公理又在那裏？」³⁸⁶台北地方法院以退職慰勞金係僱傭契約之一部分，應本諸誠信原則發給，判決楊麗君勝訴；³⁸⁷但是台灣高等法院則以該規定有「得」一字，認為退職慰勞金屬贈與性質，十信既已表示撤銷，楊麗君即無請求給付之權利。³⁸⁸由於本案金額未超過 30 萬元不得上訴第三審而定讞。³⁸⁹

然而，即便法律體制對雇主有利，也未必總是雇主獲得勝訴判決，在遠東航空公司女空服員楊修安抗爭事件中，她就順利取得足額的資遣費。遠東航空公司規定女空服員應於結婚後 6 個月內離職，並於空中服務員雇用契約第 12 條規定「乙方因故解雇時，甲方依工廠法及廠礦工人受雇解雇辦法等有關規定辦理資遣。」³⁹⁰因而楊修安於婚後依規定辦理離職時，要求公司給付之資遣費應分段計

³⁸⁶ 呂榮海、劉志鵬，前揭(註 378)書，頁 15-16、31。

³⁸⁷ 台北地方法院 74 年度訴字第 9683 號判決。

³⁸⁸ 台灣高等法院 74 年度上易字第 1697 號判決。

³⁸⁹ 楊麗君後來出席 1987 年 3 月 8 日婦女新知召開的「職業婦女工作權」座談會時，有提到敗訴定讞後的自身境遇。她說：「我當時已經懷孕，挺著大肚子，又失去工作，想到女性被歧視的種種，內心百感交集，由於金額未達卅萬，又無法上訴到最高法院，本身又無背景，真是呼天不應、叫地不靈，成天只能以淚洗面。最後打起精神詳讀六法全書，開始寫陳情書給司法院、立法院、監察院、台灣省財政廳以及許多位省議員，終於得到他們的支持，公開指責這件處理不公平的案子，合庫才出面妥協，在議會的作證下，先付了三個月的退職金給我，餘款又拖欠到今年一月底(總計兩年)才全數付清。」參見 劉秀芳整理，〈「職業婦女工作權」座談會紀錄(一) 職業婦女的障礙賽跑〉，《婦女新知》，59 期，頁 9(1987 年 4 月)。

³⁹⁰ 遠東航空公司總經理蕭國順於 1985 年 1 月間受訪時表示，該公司並未實施單身、禁孕條款，女空服員通常不願挺個肚子上飛機工作，且產後往往身材全變了，可能也不願再擔任空服員工作，因此往往在懷孕時會自動辭職。然而，隔天就有一位女空服員出面駁斥，她說：「如果能在懷孕期間轉調內勤，待產後再恢復外勤應是合理的，她們大都不願挺著大肚子上飛機服務，不過她們也不希望因生育小孩而失去工作，因為產後另找工作相當困難，何況，飛航國內線可以兼顧家庭，比較沒有適應上的困難。」、「其實女空服員同時懷孕的人不會太多，公司方面只要增加少數人手即可，不會增加太多的開支。」參見 〈結婚、懷孕不能繼續服務？ 女性空服員、隨車員不平

算，於勞動基準法施行前之 6 年工作年資應依空中服務員雇用契約規定辦理，實施後之 3 個月工作年資依勞動基準法規定辦理，但遠東航空公司拒絕給付勞動基準法施行前之資遣費，理由是公司並非工廠、礦場，豈能比照廠礦工人受雇解雇辦法計算資遣費。楊修安遂提起民事訴訟，後來法院依契約自由原則，認為公司應依約定給付資遣費。³⁹¹

無論是退職慰勞金、結婚退職金，還是資遣費，都是雇主鼓勵女性婚後離職的一種金錢補償，或是用來買斷女職員多年勞動付出的金錢綁架。當女性婚後離職(不一定是被迫)時可依內部人事規定向雇主領取這筆錢，但雇主卻未必有遵守的義務。法院硬性切割出單身、禁孕條款，單獨認定金錢給付的法律效力，等同賦予雇主得以在字裡行間保留發放與否的決定權限，並且冠上契約自由之名而幾乎不受到限制。在潘素芳抗爭事件中法院肯定雇主得任意附加停止條件，可要求返還退職慰勞金。在楊麗君抗爭事件中法院視為雇主得自由決定給付與否的贈與，可拒絕給付結婚退職金。也有雇主「忘記」要預留給自己彈性空間的情形，在楊修安抗爭事件中，法院即認定雇主仍遵守相關辦法之約定發給資遣費。

從判決文本來看，似乎因為單身、禁孕條款之法律效力並非訴訟爭點所在，讓法院無須回應基本權第三人效力的問題；然而，法官在個案審理過程中其實是刻意把女性的經驗與知識判定為「不適格」(disqualification)，以抽象概念的法釋義學操作將女性的想望與需求排除於訴訟審理範圍之外，因而在最終的判決文本中實際呈現的是噤聲效果。當司法判決在法律權力機制的運作過程中扮演鞏固壓迫結構的角色時，就可以理解法律專家在 1980 年代中期倡議制定專法，明文禁止單身、禁孕條款的考量。不過，女性提起民事訴訟期待獲得何種權利保障，其實也對於判決的作成有一定關聯。她們不是為了要建立判決先例、促成長期制度

待遇·當局研商是否改善 郵政電信兩單位特別尊重女權·堪為其他單位表率》，《自立晚報》，第 3 版(1985 年 1 月 14 日)。
〈擔心丟了飯碗 結婚不敢懷孕 運輸業女服務員盼懷孕暫調內勤〉，《自立晚報》，第 3 版(1985 年 1 月 15 日)。

³⁹¹ 〈台北地院一項判決認定資遣費也應不溯及既往事先約定者不在此限〉，《經濟日報》，第 1 版(1985 年 12 月 30 日)。

變遷而提起訴訟，畢竟於任職期間提起民事訴訟來確認單身、禁孕條款之違法性，在法律無明文規定的前提下，未必握有法律上的籌碼可資對抗，不但要承擔敗訴風險與成本支出(時間、勞力、費用)，也等同職場關係的破裂，如果不是為了要爭取離職後的退職金或資遣費，基本上都不會提起民事訴訟。從而，提起民事訴訟展現的僅是司法機制運作下個人正義的有限補救，並未如法律專家所期待發揮同時達到個案救濟與政策宣示的功能。而且，楊麗君在敗訴定讞後仍持續不懈的抗爭行動，才終於促使台北市第十信用合作社總經理李文雄於 1986 年 2 月 4 日宣布，女職員入社時所填的結婚自動辭職承諾書今後將不再有效，婚後仍可繼續留任原職，也不惡意調動職務或上班地點。³⁹²

另外一個有趣的問題是，如果 1970 年代末期就有涉及單身、禁孕條款的個案進入法院，為什麼卻找不到戰後至 1987 年間有向大法官提起釋憲的紀錄？陳昭如的研究指出，歷年來對於性別平等的司法院大法官解釋，其審查對象絕大部分是親屬法中的差別待遇，也成功促成邁向性別中立化的法律改革，³⁹³均未涉及性別勞動平等議題，當然，研究資料本身的限制是不容忽略的因素。³⁹⁴不過，我認為採取釋憲行動必然會面對到難以突破的現實瓶頸，因為並無任何法律條文明文規定雇主得實施單身、禁孕條款，釋憲標的一直是處於闕如的狀況。而且，涉及單身、禁孕條款的民事訴訟，女性都不是要否定單身、禁孕條款的法律效力，而是要爭取退職慰勞金、結婚退職金或資遣費的合法持有。因此，單身、禁孕條款法律效力的爭議遲遲未有司法權的表態，直到 1989 年 9 月司法院才首次以研

³⁹² 〈民營金融機構惡例被十信打破 女性員工結婚不必辭職 婚後仍可留任原職不虞被調動〉，《中國時報》，第 8 版(1986 年 2 月 5 日)。

³⁹³ 陳昭如，前揭(註 55)文，頁 382-385。

³⁹⁴ 我以「結婚」、「懷孕」、「單身」、「禁孕」、「歧視」等關鍵字來搜尋歷年大法官解釋與不受理決議，發現直到大法官第 1387(2012 年 4 月 13 日)、1389(2012 年 6 月 22 日)次不受理決議才有一件涉及單身、禁孕條款的案件(係同一聲請人經決議不受理後再提出聲請)。聲請人黃怡玲於 2003 年間因懷孕遭雇主解僱，至 2011 年間提起民事訴訟請求雇主給付其工作損失及慰撫金，惟因已罹於 2 年之消滅時效而敗訴定讞。她認為民法 197 條規定之侵權行為損害賠償消滅時效規定，有牴觸憲法所保障之工作權之疑義，而提出聲請。歷審判決可參見 台北地方法院 100 年北勞簡字第 51 號判決、台北地方法院 100 年勞簡上字第 47 號判決。不過，由於不受理決議的聲請書並不公開，單從不受理決議之內容來進行搜尋，是無法確定 1980 年代以前是否未有涉及單身、禁孕條款的個案聲請釋憲。

究意見的形式表示單身、禁孕條款違反民法第 72 條規定。³⁹⁵然而，尤美女也指出上開解釋與訴訟的侷限，除了對於個案裁判僅具參考效力，也不能期待女性願意在任職期間與雇主對簿公堂。³⁹⁶

民事訴訟是否僅能扮演如此消極的角色嗎？如何突破在尊重私法自治的原則下對雇主有利的運作模式，讓女性不再僅是被動參與訴訟，或是為確保雇主的金錢補償才主動提起訴訟？也就是說，在採取法律改革行動時，除了持續倡議單身、禁孕條款的明文禁止，以敞開女性提起民事訴訟確認單身、禁孕條款違法或勞動契約存在的大門之外，還可以如何提升女性在遭受單身、禁孕條款歧視時主動提起民事訴訟的空間？損害賠償請求權的賦予即是一例，可以讓提起民事訴訟不再只是回應雇主對於女性的進一步剝削，也能改變司法救濟僅消極地流於個人權益的有限補救。然而，這其實也證實透過提起民事訴訟來宣告單身、禁孕條款無效來持續保有職位，在現實社會中是很難期待的。

第四節 小結

單身、禁孕條款議題的正式浮出檯面，是否始於 1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件？女性長期遭受單身、禁孕條款歧視，是否大多選擇「默默隱忍」，即便想申訴也「投訴無門」？透過史料的爬梳，我重新勾勒出戰後單身、禁孕條款議題的歷史發展圖像，同時把單身、禁孕條款議題與性別勞動平等法律改革的歷史斷裂填補起來。當我一一撈起許多被歷史洪流淹沒多年的女性抵抗紀錄，看到的不僅是單身、禁孕條款運作的複雜面貌，還有女性在壓迫結構中展現的局部主體能動性，讓這段一直以來籠罩著一片漆黑的過去，得以挹注女性生命經驗的豐富色彩。

戰後台灣於 1950 年代興起以公營金融機構為對象的第一波反單身、禁孕條

³⁹⁵ 司法院(78)廳民一字第 859 號研究意見。

³⁹⁶ 尤美女，〈把工作權爭回來 男女工平等法有待制定〉，《婦女新知》，93 期，頁 20(1990 年 2 月)。

款浪潮(1950's-1960's)，無論是強調實施單身、禁孕條款必要性的商業銀行，還是會從情、理、法各層面來要求廢止單身、禁孕條款的女性勞動者、女性政治菁英或社會輿論，其實都站在「女性應於一定年齡跨入婚姻」、「婚後應扛起生育子女及家務勞動責任」的共同價值立場上，擁抱女性既是「異性戀」，也是「婚姻關係中的妻子與母親」的想像，差別在於後者認為女性可以兼顧工作與家庭，因此應以其能否在婚後勝任工作來決定去留，而不是逕行剝奪她們的就業機會。過程中，不少人會訴諸憲法平等價值，運用形式平等理論來要求行政主管機關應履行憲法義務介入糾正，也由於女性並非不同於男性而應與男性享有相同待遇的主張，導致單身、禁孕條款議題一直聚焦於在「婚姻」，「懷孕」則由於會觸及女性不同於男性的敏感神經，人們似乎有刻意迴避的現象，即便不斷浮現，卻一直未成為論辯的焦點。

以形式平等理論來挑戰單身、禁孕條款的實施，確實成功讓公營金融機構的編制內女職員逐步享有與男職員同等之勞動條件；然而，我們也能看到形式平等理論的侷限，行方改以雙軌制的僱用和升遷機制來維繫職場性別隔離現象，在性別中立的包裝下，讓差別待遇得以持續遂行，單身、禁孕條款，更以不予續聘的方式來「陽奉陰違」，反而擴大了編制內與編制外女職員的階級差異。單身、禁孕條款以雙軌制的僱用和升遷機制來化明為暗的現象，在同時期的其它國家也會看到。Catherine Hakim 指出英國於 19 世紀後半葉相當盛行單身條款(marriage bar)，歷經婦運團體的抗爭後才於 1940 年代遭到禁止，但除了仍有事業機構持續實施之外，單身條款也有根本性的改變，這是部分工時工作於第二次世界大戰結束後大幅度增加的關鍵因素。³⁹⁷

於 1960 年代初期開始浮現信用合作社與農會的身影，帶動第二波反單身、禁孕條款浪潮的興起(1960's-1987)。此時行政主管機關與民營金融機構沆瀣一氣地搬出「國家公權力不應介入私法關係」的法理盾牌，這既是國家不願積極介入

³⁹⁷ Catherine Hakim, *Five Feminist Myths about Women's Employment*, 46 *The British Journal of Sociology* 429, 431、451(1995).

民營金融機構人事運作的藉口，亦是民營金融機構否認國家干預其人事決定的主張。由於國家對於性別歧視現狀的漠視，至少在 1960 年代末期，法律改革的行動訴求就已在社會上相應而生，讓單身、禁孕條款議題的發展從純粹個案救濟提升至制度改革層次，也確立可以從修法或立法兩條途徑著手。此時，倡議者主要是採取公開演講、投書媒體或撰文出書的方式，並未直接游說立法者，也未形成一股充足的民意壓力。

另外，形式平等理論的吊詭，也在人們對於「懷孕」的認知差異下曝露無遺，民營金融機構在私法自治的保護大傘下，主張女性若因懷孕而享有不同於男性的差別待遇，有違平等原則；人們此時又轉而認為，女性在生理結構與性別角色期待的不同於男性，因而有給予差別待遇之必要。雖然後者的出發點是要讓女性不會因懷孕或育兒而被迫離開職場，也確實有助於女性兼顧工作與家庭，但在把女性特殊化的過程，反而更加鞏固了男性理想勞動者的典範。到了 1980 年代中期，隨著部分法律實務專家對於單身、禁孕條款議題的關注，雖讓法律改革的倡議出現參考外國立法例的轉向，但仍舊停留在呼籲行政機關儘速研擬草案、推動立法的層次，尚未出現直接向立法者進行游說的行動，也未有由民間自行研擬草案推動立法的念頭。

在以公民營金融機構為軸線的單身、禁孕條款議題發展，我們可以不斷看到女職員的生命經驗與女性政治菁英的給予聲援，以及「陳情」作為最大宗的抵抗策略選擇。我試著找尋甚少出現於媒體版面且不在這條軸線上的製造業女工生命經驗，發現 1970 年代的女工缺工潮不但限制了雇主實施單身、禁孕條款的現實條件，也給予她們更多的彈判籌碼，可以用集體離職或跳槽的方式來進行抵抗。而且，透過工會組織的集體力量展現來尋求勞動處境的改變，亦是她們會選擇的一條路徑，其中不乏女性參與工會組織運作、融入女性勞工議題的案例，甚至成功廢止單身、禁孕條款。只是，這些廠場內發生的抵抗，幾乎都不會進入公共領域之中留下紀錄，而她們的生命經驗其實也提醒我們，保障女性參與工會運作的

權利、讓工會組織的勞動三權得以行使，其實是可以併行的法律改革目標之一。

其次，對於抗爭資源更為薄弱的女性，可以如何更尖銳地挑起社會大眾的神經與目光，以喚起社會輿論的關注，提高與雇主談判的籌碼，台鐵已婚女職員到台北地方法院辦理集體離婚的抗爭事件即是經典的代表作。最後，從 1980 年代中期以來，部分法律實務專家就期待女性可以藉由提起民事訴訟來確立單身、禁孕條款的違法性或勞動契約的存在；然而，在同一時期逐步出現涉及單身、禁孕條款的實務案件中，可以看到提起民事訴訟成為雇主進一步剝削女性受雇者的手段，或對女性而言僅是個人權益的有限補救，單身、禁孕條款的效力問題從未成為法律爭點而受到實質審理。因此，如何敞開女性主動提起民事訴訟來爭取權益的大門，會是在法律改革想像藍圖中需要進一步去思索的。

第三章 拿掉單身、禁孕條款的光環


一 國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員

抗爭事件(1987年8月至1989年)




於 1960 年代興起的第二波反單身、禁孕條款浪潮，人們批判的對象從公營金融機構逐步轉向民營金融機構，但「國家公權力不應介入私法關係」的法理爭議卻一直如影隨行，民營金融機構據此主張應享有不受干預之人事決定權限，行政主管機關更拒絕採取比「發函通知」更為積極的作為來介入矯正。這是與第一波反單身、禁孕條款浪潮(1950's -1960's)截然不同的狀況，因為要求第一、彰化、華南及合作金庫等五家公營金融機構遵守憲法價值，在法理上是站得住腳的，同時抗爭對象也不多而明確。可是，當抗爭對象轉為民營金融機構時，不但在法理上產生基本權利之第三人效力的爭議，也必須面對遍布全各地的信用合作社與農會，因而有了從「個案救濟」到「制度變革」的轉變，人們開始試圖透過立法、修法來禁止單身、禁孕條款或性別差別待遇的實施，作為要求國家公權力必須介入的法源依據。雖然長期以來均停留在構想層次的呼籲，但不同倡議者提出的改革藍圖其實相當多元。有人建議修改規範特定事業機構的法律(如：信用合作社法)，來明文禁止單身、禁孕條款。有人認為應以全體女性受雇者為對象來制定婦女福利法，除了禁止單身、禁孕條款，也要讓女性享有特別福利，把育兒責任轉由整體社會承擔。在勞動基準法施行後，有人呼籲擴大適用範圍，把服務業納入其中。有人主張應參考美國於 1964 制定的民權法第 7 章來制定平等僱傭法，或仿照日本於 1986 年制定的男女僱用機會均法，這也讓法案內容有更為具體的想像基礎。

然而，真正讓法律改革藍圖得以邁入實踐的時點是婦女新知於 1987 年 8 月底組成「男女雇用均等法法案小組」，促成她們採取法律改革行動的契機並不是在第二波反單身、禁孕條款浪潮中廣受媒體與社會輿論關注的民營金融機構女職



員抗爭事件，而是 8 月初爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件。由於婦女新知是性別工作平等法最主要的立法推動者，在該法於 2002 年 3 月 8 日正式施行後亦隨之出版的《兩性工作平等法立法大事紀》一書中，有簡單提及此次抗爭事件的始末與法律改革契機的浮現。我們可以看到，婦女新知是站在立法推動者的角色回顧這段立法歷程，因而僅能隱約看到女服務員的抗爭身影：她們集體出面控訴單身、禁孕條款，卻面臨想提起民事訴訟卻無法可引的困境。然而，她們是如何從壓迫結構中形成抵抗意識並採取抗爭行動的？抗爭事件的發展經過又是如何？我們既無法從中找到女服務員們由不滿到行動的軌跡，是否廢止單身、禁孕條款是她們唯一的訴求？也不清楚體制內的救濟途徑在抗爭事件中扮演的角色為何，是否真的因無法可引而採取了其他抗爭行動？諸多的疑點，已清楚指向婦女新知對於敘事內容的情節編排與事實篩選，著重於串起當年她們如何從關注單身、禁孕條款議題邁向法律改革行動實踐的親身經歷。不過，既有文獻卻普遍把這段歷史敘事當作唯一的知識來源，成為記憶再製的題庫，這讓我們對於歷史事實的認知造成一定程度的侷限，無從理解不被重視或被遺忘的經驗，究竟有什麼樣的歷史意義。

我想要重新說一個以女服務員為行動主體的故事，因而社教機構女服務員的群體身分是我選擇的出發點。我先試著從歷年報導中找尋蛛絲馬跡，發現 1980 年代以後開始有社教機構女服務員反單身、禁孕條款行動的紀錄，社教機構不但將服務員工作定位為「女人的工作」，更普遍以非編制內的約僱人員名義與她們簽定一年一聘的勞動契約書。如前所述，從第一波反單身、禁孕條款浪潮就已經可以見到公營金融機構用臨時雇員的名義聘用女職員(或已婚女職員)，藉著雙軌制的僱用和升遷機制來維繫男女職員間的差別待遇，並以不予續聘的方式讓單身、禁孕條款得以陽奉陰違、化明為暗。隨著第二波反單身、禁孕條款浪潮興起後，部分民營金融機構面對社會輿論的質疑，其實也陸續採用雙軌制的僱用和升遷機制，或早已施行多年。



然而，單身、禁孕條款議題中一直浮現的雙軌制的僱用和升遷機制問題，卻長年未受到女性政治菁英或社會輿論的關注。由個別抗爭事件所掀起的單身、禁孕條款議題，往往止步於單身、禁孕條款的廢止。換言之，以形式平等理論挑戰事業機構實施單身、禁孕條款，確實是有助於提升部分女性的職場地位，免於因懷孕、分娩、育兒或屆齡而必須失業的恐懼，但事業機構仍得透過內部人事制度的調整來加以因應，反而建構、強化了女職員群體內部的階級性，編制內女職員的勞動條件保障逐步提升至與男職員相同，非編制內女職員的勞動處境卻未仍舊不受保障，甚至有更加低落的現象。因此，社教機構女服務員的獨特性在於，她們既是非編內人員，又遭遇單身、禁孕條款歧視，她們的勞動身分與生命經驗正是在第一、二波反單身、禁孕條款浪潮中一直被邊緣化的部分。

在本章中，我會先介紹完約僱人員制度，再逐一回顧自 1980 年代以來爆發的數起社教機構女服務員抗爭事件：台北市立圖書館女服務員抗爭事件(1981 年 1 月)、台北市立美術館彭豔霞與江明洲抗爭事件(1985 年 4 月)與高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件(1987 年 1 月)。這些抗爭事件彼此間未必有前後關聯，但在訴求上皆是呼籲廢止單身、禁孕條款，甚至進而挑戰約僱人員制度把女服務員勞動邊緣化的問題。那麼，在國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件中是否會有不同於典型歷史敘事所言的樣貌存在？透過當事人的訪談與文本史料的爬梳，我會先描繪出國父紀念館女服務員從「應徵」到「工作」所遭受的不合理待遇，再談及女服務員如何把壓迫經驗轉換為抵抗意識，進而蘊釀抗爭行動，包含如何匯聚動員資源、組織彼此、擬定策略等等。隨著抗爭事件序幕的掀起，在訴求上何以會發生從反對單身、禁孕條款到納入編制內人員的轉變。這些都是在典型歷史敘事中被單身、禁孕條款光環所遮掩的複雜歷史面貌，我最終想要釐清這群女服務員究竟想/需要什麼樣的法律？答案是否還會是婦女新知引頸期盼 10 餘年的性別工作平等法？

第一節 她們並不沉默

— 1980 年代社教機構女服務員的抵抗



以約僱人員的名義與館方簽定勞動契約，是不少社教機構女服務員從一開始選擇這份職業時不得不接受的條件。為什麼她們會是非編制內人員？其實，非編制內人員比例偏高一直是各地社教機構的特色，《聯合報》於 1986 年 9 月 25 日一篇針對各地文化中心的報導，指出除了基隆市立文化中心的正式人員編制達 44 名外，其餘都不超過 30 人，甚至出現桃園縣立文化中心藝術館僅有館長和館員各 1 名的狀況。³⁹⁸國父紀念館在 1987 年間的正式人員約有 50 名，但實際工作人員卻將近 300 人。³⁹⁹究竟哪些職位要屬編制內人員，哪些要屬非編制內人員，是如何被決定的？具體標準為何？迄今約僱人員制度仍無法律層級的規範，法源依據僅是 1970 年代初期相繼頒布的行政規則：行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法⁴⁰⁰與行政院暨所屬各機關約僱人員給假規定⁴⁰¹。由於歷次修正都未大幅度改變原初的制度設計，且最新的修正都在 1987 年 8 月爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件前，我就以最新修正版本來介紹約僱人員制度。

關於用人機關與約僱人員間的權利義務關係，主要是行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法來規範。首先，徵選過程以公開甄審為原則。⁴⁰²其次，契約期限、職等、敘薪等勞動條件均有明文規定，包含：(1.)僱用期間以一年為限，期滿即無條件解雇，惟得繼續每年約僱一次。⁴⁰³(2.)所任工作係相當分類職位公務人員

³⁹⁸ 〈文化中心佔地三千坪編制一個將軍一個兵〉，《聯合報》，第 3 版(1986 年 9 月 25 日)。

³⁹⁹ 〈約聘雇人員不合理待遇勞委會希望各機關改善〉，《中國時報》，第 3 版(1987 年 8 月 22 日)。

⁴⁰⁰ 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法係 1972 年 12 月 27 日行政院台(61)院人政貳字第 45123 號令訂定發布，後再以 1979 年 11 月 28 日行政院台(68)人政貳字第 26142 號函修正發布第 9、10 條條文；以 1982 年 1 月 6 日行政院(71)人政貳字第 0214 號函修正發布第 3、5、12 條條文。

⁴⁰¹ 行政院暨所屬各機關約僱人員給假規定係以 1974 年 1 月 10 日考試院台(63)秘 2 字第 0076 號函復銓敘部准予核備，再以 1981 年 9 月 25 日考試院台秘文字第 3066 號函復銓敘部准核備修正。

⁴⁰² 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 7 條：「各機關約僱人員之僱用，以採公開甄審為原則，必要時得委託就業輔導機關代為甄審。」

⁴⁰³ 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 5 條：「I.約僱人員之僱用期間，以一年為限，但業務完成之期限在一年以內者，應按實際所需時間僱用之。其完成期限需要超過一年時，得依原業

第 5 職等以下之臨時性工作，且本機關確無適當人員可資擔任者，並不得擔任或兼任主管職位。⁴⁰⁴(3.)訂定約僱人員報酬標準，參照職位分類標準認定支給報酬之薪點，再換算為工資所得。⁴⁰⁵然而，該辦法雖規定應訂立契約書及其統一格式，卻刻意不給予最低勞動條件保障，同時將「擔任工作內容及工作標準」、「受僱人違背義務時，應負之責任及解僱原因」與「其他必要事項」⁴⁰⁶授權各用人機關自行訂立，並排除適用俸給、考績、退休、撫卹及公務人員保險等規定。⁴⁰⁷

若稍微整理一下，大致可以看出約僱人員制度的諸多問題點。首先，雖然以公開甄審為原則，卻又不是強制規定，且續聘若是社教機構僱用女服務員的常態，此原則僅是無用的規定。其次，契約期限為一年之正當理由在於約僱人員僅能從事臨時性工作，且本機關確無適當人員可資擔任之情形，但當服務性工作係社教機構之常態業務時，即是違反該行政規則以約僱人員名義來聘僱女服務員，而且她們相當分類職位公務人員之職等不但受限於 5 職等以下，亦不得擔任或兼任主管職位，等同幾無升遷空間，伴隨職等的約僱人員報酬標準亦限制了調薪空間。最後，契約期限、升遷與工資等以外的勞動條件完全授權各社教機構自行訂立，讓她們欠缺最基本的勞動權益保障，即便行政院暨所屬各機關約僱人員給假規定針對事假、病假、婚假、產假、流產假、喪假等休假予以規定，卻又容許各級行

務計劃預定完成之時間，繼續每年約僱一次，至計畫完成時為止；其約僱期限超過五年者，應定期檢討該計畫之存廢。II.約僱人員僱用期滿，或屆滿六十五歲，應即無條件解僱。」

⁴⁰⁴ 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 2 條：「I.約僱人員之僱用以所任工作係相當分類職位公務人員第五職等以下之臨時性工作，而本機關確無適當人員可資擔任者為限，其範圍如左：一、訂有期限之臨時性機關所需人員。二、因辦理臨時新增業務，在新增員額未核定前所需人員。三、因辦理有關機關委託或委辦之定期性事務所需人員。四、因辦理季節性或定期性簡易工作所需人員。II.前項約僱人員之僱用以年度計劃中已列有預算或經專案呈准者為限，約僱人員不得擔任或兼任主管職位。」

⁴⁰⁵ 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 8 條：「約僱人員之報酬應視工作之繁簡難易、責任輕重，及應具備之知能條件，參照職位分類標準認定支給報酬之薪點，折合通用貨幣後於僱用契約中訂定之。約僱人員報酬標準如附件(二)。」

⁴⁰⁶ 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 6 條：「I.約僱人員之僱用應訂立契約，其內容如左：一、僱用期間。二、擔任工作內容及工作標準。三、僱用期間報酬及給酬方式。四、受僱人違背義務時，應負之責任及解僱原因。五、其他必要事項。II.約僱人員僱用契約書格式如附件(一)。」

⁴⁰⁷ 行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 9 條：「約僱人員不適用俸給、考績、退休、撫卹及公務人員保險等法規之規定，但在僱用期間死亡者，得依左列規定酌給撫慰金。一、病故或意外死亡酌給相當四個月報酬金額之一次撫慰金。二、因公死亡者酌給相當十個月報酬金額之一次撫慰金。」

政機關於僱用契約中訂立較為嚴格之請假條款者，即從其規定。⁴⁰⁸等同社教機構可逕行限制或剝奪女服務員的相關假期，作為館方得實施單身、禁孕條款不予女服務員婚假、產假、流產假之法源依據，而且勞動基準法於 1984 年 9 月 30 日公布施行後，也將社教機構排除於適用對象之外，以規避法律對定期勞動契約的限制。⁴⁰⁹換言之，約僱人員制度不但建構、鞏固了館方與女服務員間權力不對等的關係，也無相關法令足以保障她們的基本勞動權益。「除了勞保什麼都沒有」，張曉春將這群編制外人員稱為「法外勞工」。既沒有婚、喪、病、產假，也沒有退職給付，受雇解雇毫無保障可言，而且約僱人員之進用往往由機關首長自行決定。他主張應全面檢討員額編制，予以修正，將約僱人員納入編制，並確實履行考用合一政策，依法用人，以杜絕機關首長的人事進用權限。⁴¹⁰

在本節中，我們先來看從 1980 年代以來開始浮現的社教機構女服務員抗爭事件，她們如何透過個人或集體的公開抗爭行動，創造有利的談判籌碼，要求館方廢止單身、禁孕條款，或呼籲納入編制內人員。然而，我們也會看到，廢止單身、禁孕條款的訴求雖較能引起社會輿論的關注，但也有南北地域差異，至於納入編制人員的想望卻因約僱人員長期聘用已屬公家機關的常態，反而少有女服務員提出，社會輿論亦不甚關注。

⁴⁰⁸ 行政院暨所屬各機關約僱人員給假規定：「一、事假、病假，一年合計准給二十四天，凡到職不滿一年者，按在職月數比例計算。二、婚假一星期。三、分娩假六星期，流產假三星期。四、祖父母、父母、配偶、及配偶之父母死亡者，均給喪假一星期。五、凡請以上各項之假逾限者，均應按日扣除其報酬。六、扣除報酬之日數逾約僱期限十二分之一者，應即解僱。七、公假依照公務人員請假規則第五條之規定辦理。八、各機關僱用契約中訂定較上述為嚴之請假條款者，從其規定。」

⁴⁰⁹ 勞動基準法第 9 條：「I. 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。II. 定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟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。III. 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」

⁴¹⁰ 張曉春，〈何來臨時工？－台糖與市府一羣勞工的處境〉，《勞力勞心集 近年來對勞動權益最堅定的聲援》，頁 38-45(1987 年 5 月)。張曉春，〈法外勞工問題幾時休〉，《勞力勞心集 近年來對勞動權益最堅定的聲援》，頁 46-51(1987 年 5 月)。

第一項 首度劃破沉寂

一 台北市立圖書館女服務員抗爭事件(1981年1月)



編輯先生：

我們是一群台北市立圖書館女性服務員，該館規定，女服務員生產者必須解職，最近三個月來，有萬姓、劉姓等人，因生產被迫強行離職。

這種情形，使我們這群女服務員每日心驚膽跳，不知何時會被解職，有的女服務員為維持工作，以養活家計，不敢結婚或生小孩。

我們希望市政府能將這些已具有多年實際工作經驗的服務員正式納入分館編制，並廢除生子就被強迫解職的不合情理做法，以消除內心的恐懼，得以安心的結婚生子。⁴¹¹

「投書」是一種運用媒體資源、製造社會輿論的行動策略，也是歷年遭受單身、禁孕條款壓迫的女性，較常選擇的抗爭行動之一，她們可以透過文字敘事來描述遭遇到的不合理勞動處境，並提出改變現狀的訴求。台北市立圖書館女服務員也不例外，她們於1981年1月初首次將社教機構女服務員的勞動處境問題公諸於世，並提出兩點具體訴求：(1.)廢除分娩離職條款、(2.)將具有多年實際工作經驗的服務員正式納入各分館編制。女服務員們雖未直接訴諸法律，也未將其需求與想望轉化為權利主張，但是透過「不合情理」的論述，除了否認分娩離職條款的正當性，也清楚表示自己從事著維持社教機構正常運作所不可或缺的常態性工作，卻未能如同正式編制人員享有相關休假等基本勞動權益的保障，挑戰館方


⁴¹¹ 〈公眾信箱 市立圖書館女服務人員分娩被迫辭職 楊館長說是按契約辦理〉，《聯合報》，第7版(1981年1月5日)。

將她們摒除於編制內人員之外的制度性隔離問題。然而，館長楊石志的回應，既未回答何以從事常態性工作的女服務員非屬編制內人員，而是一年一聘的約僱人員，甚至訴諸私法自治，主張女服務員們有遵守契約內容之義務。

女服務員的投書行動讓社教機構內部的爭議得以外顯、公共化，隨即引起法律專家的關注。謝長廷律師看到刊登的投書內容後，隔日也投書到《聯合報》，他認為結婚生子是正常的人倫現象，也是國家社會存續所必須的行為，契約中若以此為解雇理由(即訂定分娩離職條款)，其效力有無背於民法第 72 條規定之公序良俗是有疑問的。再者，由於勞動基準法草案已被提出許久，該法以婦女分娩體弱、幼嬰待哺為由，於條文中規定應給予產假，即便仍未公布施行，也應基於保護母體及幼嬰，不得拒絕給予分娩休假，且台北市立圖書館係公家機構，有率先保障職業婦女及依法行事的義務。⁴¹²

謝長廷律師僅以道德倫常與國族延續來填充民法第 72 條規定之公序良俗的內涵，未正面指責單身、禁孕條款對女性平等就業機會的剝奪，加上重申勞動基準法的保護母體及幼嬰待哺等女工保護政策的立法理由，也有強迫母職的嫌疑。不過，這也提醒我們，戰後台灣反單身、禁孕條款浪潮中一直存在的權利話語或法律語彙轉化，即便是扮演中介者角色的法律專家，都不會只有一種詮釋空間。其次，從他的論述可知，要在欠缺法律明文規定的現實條件下主張女服務員應享有產假(包含假期日數)，顯然是個不好處理的難題，只能呼籲公部門有先為表率的義務。最後，他僅回應廢除分娩離職條款的訴求，要求台北市立圖書館向上級反應，擴大編制增雇人員，至於將女服務員納入編制內人員的訴求則支字未提；然而，從第一波反單身、禁孕條款浪潮的發展脈絡來看，公營金融機構正是透過雙軌制的僱用和升遷機制讓單身、禁孕條款的實施得以陽奉陰違、化明為暗。因此，有可能是約僱人員制度的變革一直以來就不獲重視，也可能是考量到現實推動的困境，而不得不選擇主打較可能成功的單身、禁孕條款議題。

⁴¹² 〈女服務員分娩被迫離職一名律師代抱不平〉，《聯合報》，第 7 版(1981 年 1 月 6 日)。



有趣的是，此次抗爭事件僅有《聯合報》的報導，而且後來全部集中於台北市政府與台北市議會的「正面」回應。投書刊出的隔日，新聞即指出台北市政府人事處主動與該館連繫，並要求該館將契約書原文等相關資料，送該處查閱後處理，並表示如經查閱而內容有瑕疵之處，會予糾正。另外，台北市議會教育審查委員會開會時，秦茂松議員向楊志石提出質詢，他認為已婚的職業婦女分娩，是生理上的自然現象，不宜因為保持工作職位而過分壓制，此尤損於在爭取男女平權之際對女性的保障，而且市立圖書館既是政府機構，對約僱人員所擬訂之契約書不但要適法，亦應兼顧情理。楊志石回應說這是不得已的事，希望能研訂可行措施以求改進。台北市政府的一位法規專家即指出，分娩不宜成為解僱的理由，不論契約時間長短，分娩應可由他人代替其工作，方屬合理。另一位人事主管則強調，一般約僱人員並無分娩需解僱的規定，就如一般編制內人員一樣，有相關的休假，即便是「工作性質較特殊」的約僱人員，除了必要加以限制者外，基本權利還是應顧慮到，故不論是編制內人員或約僱者，在合法的假期中，都有職務代理人，台北市立圖書館宜就圖書館整體的人員來調配。⁴¹³換言之，楊志石顯然是不願於女服務員因分娩請產假時，安排職務代理人或重新調整工作。

經過 10 天的查明，台北市政府於 16 日決定予以糾正，並通函所屬各機關，要求應依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法及行政院人事行政局有關給假規定，切實維護約僱人員的基本權利。根據台北市政府人事處經派員調查事實並與行政院人事行政局聯繫後得出的說法，是因為承辦人員對相關規定的「誤解」所導致。因為行政院人事行政局 63 年 2 月 14 日局 3 字第 3312 號函雖明列約僱人員的給假包含產假 6 星期、流產假 3 星期等等，惟最後一項規定：「各機關僱用契約中訂定較上述為嚴之請假條款者，從其規定。」館方遂依據該規定於契約書中明訂「在約僱期間，因分娩不能工作者，應即解僱。」理由是：「為適應日趨

⁴¹³ 〈約僱期間分娩即予解僱契約規定值得商榷僱用契約既有適法也要合情理〉，《聯合報》，第 7 版(1981 年 1 月 7 日)〈市立圖書館解僱分娩女服務員市政府人事處重視如有缺失將予糾正〉，《聯合報》，第 7 版(1981 年 1 月 7 日)。

繁重業務，顧及為公眾服務的工作立場，經與受僱者當面協議而簽訂辦理的，實在是不得已的事。」不過行政院人事局解釋，「從嚴」應屬可以減少假期之意，如協議明訂完全沒有或不給予假期，不僅與該意義不符，也不適宜。⁴¹⁴因而發函要求依下列兩點辦理：

1. 該館於僱用契約書中所訂女性服務員因分娩應解僱一節，應即重新檢討修訂，並不得違背人事行政局對約僱人員給假的規定。
2. 因分娩而已解僱的人員，如受解僱人願意再受僱時，將來該館遇有約僱人員出缺，希依規定優先僱用。⁴¹⁵


楊志石遂依循上級機關的指示，於2月1日公開表示，契約書中有關「在約僱期間，因分娩不能工作者，應即解僱。」的規定，雖是參照行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法而訂定，但該規定或許有不近情理之處，為順應輿情，與台北市政府人事處商議的結果，決定將該規定刪除，並依指示，約僱女服務員有產假6星期、流產假3星期，請假期間薪水照發，產後仍可繼續恢復上班。⁴¹⁶

新聞報導的抗爭事件自此告一段落，女服務員的投書行動顯然是有效的動員抗爭，不但成功引起行政主管機關的介入與表態，台北市政府甚至還發函予其所屬各級機關。當然，也有極大的可能是其它未見報的因素在催化。最後，我想要深入分析幾個問題。首先，機關首長對約僱人員的求職資格要件與僱傭勞動條件握有幾乎不受限制的裁量權限，正是分娩離職條款之所以會存在的問題根源。像

⁴¹⁴ 〈約僱人員請假權利切實維護不可剝奪市府通函所屬機關照規定辦理〉，《聯合報》，第7版(1981年1月17日)。

⁴¹⁵ 〈市立圖書館解僱分娩僱員市府指示檢討修正不得違背人事局給假規定〉，《聯合報》，第7版(1981年1月17日)。

⁴¹⁶ 〈市立圖書館長從閃如流約僱人員契約修正產假後可繼續上班〉，《聯合報》，第7版(1981年2月2日)。



館長楊志石以「工作性質特殊」來建構分娩女服務員的不適任性時，可以用「為適應日趨繁重業務」與「顧及為公眾服務的工作立場」等空泛論述，就完全剝奪女服務員分娩時應享有的產假，甚至訴諸契約自由原則反過來譴責女服務員對於當初「自願」的承諾毀棄。而且，後來館方迫於輿論壓力決定「從善如流」、比照行政院暨所屬各機關約僱人員給假規定，更說明了社教機構作為公部門之一環，讓懷孕女服務員享有產假與流產假根本沒有現實上的困難度，透過人事預算的編列、工作內容的調配與職務代理人的設置就可以解決。

其次，行政院暨所屬各機關約僱人員給假規定雖有產假、流產假規定，而且與公務人員請假規則(1966.5.17)第3條第4款規定：「因分娩者給娩假六星期流產者給假三星期」相同，但是在雙軌制的僱用和升遷機制的運作下，卻容許用人機關針對非編制內人員實施更為「嚴格」的規定，除了得予以縮減，甚至可以完全剝奪。行政院人事局的長期漠視，在歷經女服務員抗爭事件才出面表示，在文意解釋上是不得完全剝奪假期，但非編制內人員與編制內人員無法享有相同待遇的合理性究竟在哪裡？而且縮減的幅度為何？完全沒有提出任何具體的論證。

最後，納入編制內人員的訴求仍舊遭到忽略，是否館方會以不續聘的方式讓單身、禁孕條款得以陽奉陰違，我們不得而知。不過，這群女服務員真正期待的可能是與編制內人員享有相同待遇，且適用俸給、考績、退休、撫卹及公務人員保險等法規之規定。顯然，行政主管機關有意維繫雙軌制的僱用和升遷機制，保留機關首長的裁量權限，除刻意迴避服務性工作既屬社教機構之常態業務，卻以約僱人員名義僱用的質疑之外，也不明文規定約僱人員所應享有之最低勞動條件保障，台北市政府與行政院人事局都只以毫無拘束力的「發函通知」來要求下級機關維護約僱人員的基本權利保障，從單身、禁孕條款議題的發展脈絡來看，其實不難想見各社教機構未必會遵行上述指示。於1983年開館的台北市立美術館即充耳不聞，代理館長蘇瑞屏訂定了「夫妻不得同在館內任職」的規定，導致1985年4月爆發台北市立美術館彭豔霞與江明洲抗爭事件。

第二項 我們要結婚

一 台北市立美術館彭豔霞與江明洲抗爭事件(1985年4月)

台北市立美術館售票員彭豔霞與技術員江明洲分別為該館之約僱與約聘人員，他們於1984年12月間訂婚後，決定於隔年4月13日辦理結婚，於是在9日向代理館長蘇瑞屏申請婚假。但是由於該館有「夫妻不得同在館內任職」的規定，蘇瑞屏遂要求兩人中必須有一人辭職才同意婚假的申請，他們認為此規定不合理，拒絕提出辭呈。

圖3 報導插畫



資料來源：《中國時報》，第7版(1985年4月12日)。

10日，蘇瑞屏要該館庶務員曾林永轉告江明洲，請彭豔霞寫一張任職到4月底的辭職書，並提供一張離職書草稿請她照抄，⁴¹⁷但再次遭到他們倆的拒絕。隔日中午，蘇瑞屏請他們到館長辦公室，雖於傍晚准許兩人婚假，但仍堅持要有1人離職。蘇瑞屏向媒體表示，新人到任時已再三告知該條規定，故兩人早知道該條規定，且在談戀愛時便警告過他們。她認為基於人事管理方便及工作績效，美術館是一個小單位，不適合夫妻一同任職，若在婚前談戀愛可能會利用館內許多空房間，萬一做出不太好的事情怎麼辦？再者，夫妻在一起工作可能會出現談論家中事或丈夫掩護妻子去買菜的情形，她希望每一位職員都能克盡職責在工作崗位上，做足8小時，不應該存在因夫妻關係而荒廢公務的情形。⁴¹⁸

記者去詢問台北市政府該規定是否合法，人事處處長蔡經說：「臨時雇員的用人權由單位首長決定，法令並未禁止美術館有此『內規』，但是應考慮該館員

⁴¹⁷ 該草稿之內容為：「職自X年X月X日來館服務，迄今已年餘，承蒙諸位長官照顧內心感激不盡，現因結婚在即恐無法繼續服務，懇請准予辭職。」

⁴¹⁸ 〈美術館大開時代倒車！夫妻倆不得同館任職？館長說有礙工作效率，小倆口喜事卻被潑冷水〉，《中國時報》，第7版(1985年4月12日)。

工接受的程度。」由於公務員相關法規並未禁止夫妻同時任職同一單位，一般公家機關首長也沒有對臨時聘雇人員做此一規定，他認為法律目前並無禁止規定美術館與臨時人員間為此種契約行為，但若不合理應考慮方寬。⁴¹⁹不同於 1981 年台北市立圖書館女服務員抗爭事件的「積極」態度，此次就完全尊重約僱人員制度賦予機關首長的裁量權限，至於夫妻同在館內任職會影響工作表的主張，是否合理就不予置評。然而，張苙雲教授有對於蘇瑞屏的說法提出質疑，她認為從行政組織觀點來看，工作流程、工作士氣、工作環境才是影響工作績效的原因，且若婚後出現工作荒廢情形，以考核不良請其離職，較能符合組織管理原則，而非干涉其私人生活部分。再者，單位內部的非正式團體，夫妻僅是其中一種，況此團體的存在對正式組織的溝通有正面影響。⁴²⁰

為什麼我會認為「夫妻不得同在館內任職」的規定就是名符其實的單身、禁孕條款？雖然從文字外觀來看似乎是個中立的規定，但是當館方把服務員工作定位為「女人的工作」，又普遍以約僱人員的名義來加以僱用，導致女性服務員的薪資普遍低於以男性居多的技術員或編制內人員時，再加上男性作為賺錢養家者的性別刻板印象，夫妻間應由誰離職往往已被經濟能力與性別角色所決定。而且，蘇瑞屏一開始就要求江明洲請彭豔霞簽署辭職書的行為，已相當明確地表示該規定之真實意涵為「妻不得與夫同在館內任職」，就是針對約僱女服務員的結婚離職條款。⁴²¹另外，如前所述，1981 年 1 月間爆發台北市立圖書館女服務員抗爭事件時，台北市政府宣稱有發函給其所屬各機關，要求切實維護約僱人員的基本

⁴¹⁹ 〈設立內規雖屬首長權限 但宜考慮員工接受程度〉，《中國時報》，第 7 版(1985 年 4 月 12 日)。

⁴²⁰ 〈夫妻同時任職影響工作？基本假設缺乏事實根據！〉，《中國時報》，第 7 版(1985 年 4 月 12 日)。

⁴²¹ 有報導即清楚指出：「此例，雇主規定在同一事業之男女職員結婚，其中之一必須辭職。但並未規定『女性必須辭職』，因此，在外形上似乎與性別差別待遇無關。然而，觀諸實際，由於社會習慣仍對女性不利，實際上辭職者通常都是女性，因此，此種規定為實質的性別差別待遇。」參見〈愛情與麵包 台北市立美術館案〉，《工商時報》，第 6 版(1986 年 6 月 1 日)。另外，呂榮海與俞慧君也認為是「結婚解僱制的變型」，因為係由夫妻自己決定由誰離職，而非硬性規定特定一方離職，在形式上非男女差別待遇，但因「男女外、女主內」的觀念，多是女性辭職，故無疑是實質上的男女差別待遇。參見 呂榮海、俞慧君，前揭(註 385)書，頁 237-240。

權利，且行政院人事局亦解釋，約僱人員之假期不得完全剝奪。若婚假屬約僱人員應享有之權利，即便未明文禁止美術館制定此內規，仍違反行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法，及行政院人事行政局有關給假規定。

12日上午的台北市議會質詢，謝長廷議員即先詢問教育局長毛連塏該規定是否合理，毛連塏延續蔡經的說法，以美術館為獨立機構，館長對館內事務可作若干規定，至於是否合理，有待斟酌。謝長廷遂追問蘇瑞屏為何訂定此規定，蘇瑞屏表示故宮博物院已有18年規定，且國外許多博物院為方便

人事管理均有此規定。她強調每位職員在入館工作前即有講明，並利用動員月會多次提示過，若不接受就不應入館工作。林正杰議員接著指出故宮博物院並無此規定。蘇瑞屏才表明是她希望館內人事僅有單純的同事關係，要有複雜的家庭關係，以免干擾工作效率，例如一對夫妻在上班時間一起手拉手在館內看畫，會讓人分不清是在辦公或在談天。謝長廷認為蘇瑞屏將愛情與麵包視為不可兩立，也將單純的家庭關係複雜化，質問能否不結婚而同居或談戀愛？她說也不適宜。

數位議員明確指出該規定係屬違法。林正杰認為，依據公務員服務法規定，並未要求公務員因結婚而離職，蘇瑞屏是公然違法。謝長廷則延續他當年投書的內容，指出結婚是天經地義的事，契約行為不能違背公共秩序與善良風俗，否則即無效，民營機構曾規定職員結婚懷孕就得走路，而應作表率由政府機關竟然一樣背道而馳，美術館不能擅用行政權定下違法的契約，這也顯示行政機關的權力太大，已到為所欲為的程度。毛連塏表示會請教法規委員會，如果管理辦法權責超過範圍太大，引起不良反應，就會調查、瞭解。蘇瑞屏在議會休息期時向這群議員表示，當初她也是在此規定下心甘情願離開故宮博物院，康水木議員一聽到

圖 4 於市議會受到議員質詢的蘇瑞屏



地岩六控... 社計瑞及山人下仁名的警

資料來源：《中國時報》，第7版(1985年4月13日)。

即指責她既曾為受害者，為何還要如此要求員工，是不是有點「變態」？⁴²²

蘇瑞屏之所以會提到故宮博物院亦有相同規定，是因為蔣復璁於1965年擔任院長時，即設下兩項院規：(1)從事導覽工作的女服務員在錄用時，必須先寫切結書，同意在結婚後辭職。(2)院內員工結為夫婦，有一方必須辭職。當時的理由是女服務員大腹便便為觀眾講解，有礙觀瞻，不適合原來工作。

直到後來才有變通辦法，允許成績好的

女服務員，婚後可以安排內勤工作。⁴²³換言之，相關規定同樣是針對女服務員而來，而且女服務員能否不因結婚而離職，端視主管人員對於考績評定高低與職位安插與否的裁量，與其說是變通辦法，不如說是以中立制度來包裝檯面下可能存在的人情關係或利益交換。當日下午，蔡經表示與蘇瑞屏交換意見後，已同意倆人婚後繼續在美術館工作，但會調動其中一位的職務，以避免同在總務組工作，而且今年6月約僱期滿後，將視兩人工作情形，再決定是否繼續約僱。⁴²⁴

彭豔霞與江明洲如期完成婚禮，並希望婚後可以繼續任職，⁴²⁵也有許多人投書針對蘇瑞屏主張夫妻同在館內任職將造成人事管理不便的真實性提出質疑。⁴²⁶

圖 5 蘇瑞屏於休息期間向議員們說明



資料來源：《自立晚報》，6版(1985年4月12日)。

⁴²² 〈美術館規定同事不得結婚 蘇瑞屏在議會再度遭抨擊 市議員促速換館長 勿破壞美術館形象〉，《自立晚報》，第6版(1985年4月12日)。〈夫妻不得同館任職？違反人性自然法則！美術館內規引發議員「嚴重關切」 議事廳質詢語中殷盼「收回成命」 毛連塹認規定有待斟酌·蘇瑞屏說館內人事應單純〉，《中國時報》，第7版(1985年4月13日)。〈北市美術館不容夫妻檔 議員質詢·教局也說不合理〉，《民生報》，第9版(1985年4月13日)。

⁴²³ 〈先辭後婚太無人情味？蘇瑞屏為館規舌戰議員！〉，《聯合報》，第7版(1985年4月13日)。

⁴²⁴ 〈麵包與愛情·面臨抉擇工作和婚姻·何去何從北市美術館·掀起議會質詢話題男女兩同事·終於可以兩全其美〉，《聯合報》，第5版(1985年4月13日)。

⁴²⁵ 〈女館長說仍可繼續任職 小兩口行嘉禮掃除陰霾〉，《中國時報》，第7版(1985年4月14日)。

⁴²⁶ 〈給蘇代館長的幾點建言！夫婦不得同時任職·讀者盼取消轉移魄力用在公務·光大美術館〉，《中國時報》，第7版(1985年4月14日)。

圖 6 彭豔霞與江明洲於 13 日如期完成婚禮



資料來源：《中國時報》，第 7 版(1985 年 4 月 14 日)。

不過，蘇瑞屏後來上節目表示，她允許兩人婚後繼續在美術館工作是迫於輿論壓力而作的暫時權宜之計，仍會堅持「夫妻不得同在館內任職」的規定。⁴²⁷換言之，彭豔霞與江明洲決定運用媒體資源來製造社會輿論雖成功地讓館方必須退讓，但也僅止個案之救濟，而不及於規定之廢止。

蘇瑞屏此次就明白指出該規定是針對女服務員而來。她說基於人事管理方便，館內共有 92 名女服務員，若有夫妻關係，以美術館這麼寬大的空間，有很多隱蔽死角，如果鼓勵夫妻同事，那整個美術館不是充滿愛情追逐的氣氛？要如何正常管理人事？強調是為保持館內公共秩序而訂定，且是參考故宮博物院及國父紀念館之內部規定。由於蘇瑞屏的影射，故宮博物院展覽組工作人員出面表示，自秦孝儀於 1983 年接掌院長職位後，並無限制夫妻共事。國父紀念館管理處長童啟祥則指出從未訂定該規定，且即便於工作期間結婚，仍會留在原單位工作。⁴²⁸

《自立晚報》於 5 月 1 日刊出一篇蘇瑞屏為自己辯駁的投書，她說「夫妻不得共事」的規定是有根據的，在性質上就如同加油站人員不可抽煙、紡紗廠女工不得蓄長髮，以及台汽公司駕駛員於行駛蘇花公路前晚必須睡在公路局宿舍等規定，並例舉有同樣規定之民營機構。她強調不是猜忌員工，而是避免家族團體可防患未然，並指明家族團體有四項弊端，且美國、日本博物館均嚴格限制夫妻共事。⁴²⁹另外，她於文末針對有人以憲法無此規定所提出的質疑作出回應，她自認

⁴²⁷ 〈結婚？辭職！蘇高螢幕舌戰〉，《聯合報》，第 6 版(1985 年 4 月 20 日)。

⁴²⁸ 〈要麵包就不要愛情！蘇瑞屏堅持厲行「內規」藝術文化界人士反對意見多〉，《民生報》，第 9 版(1985 年 4 月 21 日)。

⁴²⁹ 相關內容摘錄如下：「我知道有許多行業為了保障工作人員的生命安全以及行政管理上的有效運作，都定有特殊的員工規章；如加油站人員不可抽煙、紡紗廠女工不得蓄長髮，以及台汽公

「參照勞動基準法第 72 條之工作規則：『職業場所、辦公處所，主管為了秩序之維持，可做適當之人事調配與限制』，並依據行政院及政府核定的本館組織規程中『館長負責督導指揮本館一切業務』等條文規定的。在人事行政管理原則中，行政首長也有所謂的『自由裁量權』；本即『有法令依據法令，無法令依據本例，無案例依據法理，無法理則依據行政首長之裁量權。』」⁴³⁰

當人們控訴館方應積極保障已婚女性工作權，或不應在法無明文規定的情形下剝奪已婚女性的工作權時，蘇瑞屏卻認為在法無明文禁止的情形下可以自行裁量要不要剝奪已婚女性的工作權。不過，她顯然知道單身、禁孕條款的爭議性，才改以去性別化的規定來加以包裝，並套上夫妻關係會影響工作效率的理由。然而，根本無法通過檢驗的說法馬上就飽受人們的批評，社會輿論也清楚認知到該規定即是針對女服務員實施的單身、禁孕條款，並點出機關首長對非編制內人員的勞動條件享有過大裁量權限的問題。只是，雙軌制的僱用和升遷機制還是未遭受根本性質疑，尤其當蘇瑞屏已表示將依他們婚後的「工作表現」來決定續約與否時，已透露日後仍能藉此理由不予續聘，來遂行單身、禁孕條款的實施。

司駕駛員於行駛蘇花公路前晚必須睡在公路局宿舍等等。事實上，夫妻不得在同一單位工作的規定亦非由我首創。眾所周知，台北許多機構如大台北瓦斯、郵政電信機構，一些外商銀行如花旗、第一聯美銀行；甚至柯達或麥當勞公司也都在人事手冊中明文規定夫妻不可在同一公司工作。美術館是一座六層樓的建築物，空間之龐大，除了展覽室、辦公室、圖書室、典藏庫、大機房之外，還有十四個機電室、十三個密閉貯藏室，極易發生美術品失竊、偷盜、藏匿事件。美術館的典藏組、展覽組、推廣研究組之各組人員，以及研究員、古物維護員、機電維持員、清潔維護員；甚至管理員、服務員、駐警人員和清潔工友，無一不和藝術品產生直接的關係。並非是我懷疑或猜忌員工，而是因為一旦發生失竊事件很難追究調查。為了防患未然，使失竊的可能性降至最低，我們採取了多項安全措施，儘量避免家族團體的出現是其中一項。而且我深覺有其必要性。根據人事學家博肅良仙生著『人事心理學』所言，夫妻在同一機構形成非正式團體，其弊端有四：一、抗拒改革與進步。二、角色衝突：是配偶又是同事。三、抑制才能與效率，升遷與工作量分配的問題。四、易傳播謠言。」

⁴³⁰ 蘇瑞屏，〈風波後的沉思〉，《自立晚報》，第 10 版(1985 年 5 月 1 日)。隔年，蘇瑞屏因未能取得公務人員任用資格而必須離職時，仍向《自立晚報》記者表示她「仰不愧天，俯不忤地」，並自陳：「我在職期間做任何事，包括拒絕工程驗收、反對夫妻共事、拒絕不合宜的展覽，完全出自於大公大義，大是大非，絕對與私情無關。」參見〈蘇瑞屏細說三年來辛勞自認仰不愧天俯不忤地工作狂熱疏忽家今後要做個稱職主婦〉，《自立晚報》，第 6 版(1986 年 9 月 6 日)。蘇瑞屏提到拒絕不合宜的展覽，是 1985 年該館舉辦「前衛、裝置、空間」為主題的展覽，但於佈展期間被蘇瑞屏要求更改、拆卸，引發退展風波，也促成陳界仁、林鉅、高重黎、王俊傑等藝術家於 1986 年以東區廢棄公寓策劃體制外的展覽——「息壤」。參見 台灣大百科全書，<http://taiwanpedia.culture.tw/web/content?ID=9861> (最後瀏覽日：2013 年 8 月 6 日)。

第三項 欠缺抗爭資源的南部

一 高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件(1987年1月)

於1981年4月5日正式啟用的高雄市立中正文化中心，是由約僱女服務員來負責管理文物館、圖書館、音樂廳，在活動、展覽時從事接待、說明、引導等工作，最初任職的30名女服務員，是從800多名報名者中考試甄選出的，據說除了應具備外語能力外，也有談吐氣質的要求。⁴³¹不過，啟用不久之後，即在高雄市議會掀起一場不小的風波，部分議員以「有人為干預、從中收取介紹費」為由，要求該中心公開人事資訊，否則將刪除一半人事經費，並批評文化中心並非酒家、飯店，不需要那麼多女服務員，甚至有議員認為相關業務可轉由在校女學生於有活動時提供支援即可。

女服務員之所以成為被攻擊的標靶，原因可能在於每位報名者均要有推薦人，卻又不是每位議員均得以推薦。因此，市議會雖於隔日仍在議員們無異議下通過女服務員344萬元的人事經費，人事關說的陰影則引起女服務員們的不滿。⁴³²姑且不論考試甄選程序是否真的公平，這群女服務員聽聞部分市議員指摘其為酒家女且該中心用人浮濫一事，決定共同撰寫「自白書」送至市議會以表示抗議，雖然在論述策略上刻意多次提及從事文化推展與提升文化素養等語，惟就各類工作項目仍有相當完整說明，部分內容摘錄如下：

我們是一羣甫出校門即投入文化服務行列的年輕人，不僅受過高中大學以上正規教育的好市民，也是經由行政院青輔會公開甄選，從八百多位競爭者中錄取的，工作性質主要是為市民服務，並為高雄市

⁴³¹〈黑信滿天飛、校長不生氣自己坐得正、真金不怕火文化中心女服務員、議員指摘人數太多工作辛苦未獲諒解、員工氣憤要討公道〉，《中國時報》，第6版(1981年5月21日)。

⁴³²〈文化中心女服務員議員竟比作酒家女力主刪去一半人事經費發言失當柯美珠促道歉〉，《中國時報》，第6版(1981年5月20日)。〈文化中心人事費議員留情獲通關〉，《中國時報》，第6版(1981年5月21日)。

文化推展和前途盡一己之力。

在文化中心的大殿堂中，我們服務的場所和範圍有文物館的解說，有圖書館內部的書籍編目、登錄、打字等繁瑣細碎的整理工作，在閱覽室，我們又擔任進修場所的秩序維護，也勸導參與民眾的儀容服裝，到了兒童圖書館，則更要發揮女性特有愛心，負起教育誘導民族幼苗的工作，而為提高高雄文化素養，服務員每於活動演出之際，嚴格執行進場秩序，婉言勸導服裝不整或口嚼檳榔吸煙等不良習慣之市民的進入，提供民眾詢問、購票、引導參觀等服務項目，工作繁忙每於深夜，至為辛苦，而接待外賓不過是所有服務工作的項目之一，主要乃在負起國民外交及倡揚總統蔣公豐功偉業事實，竭盡服務員的職責。

不可否認，我們這一羣年輕人難免處事經驗不夠，執勵當中，或有疏忽之處，我們誠懇的接受善意的批評和糾正，如此足使我們反省自謙，虛心求進。⁴³³

文化中心自 1981 年 4 月至 1983 年 5 月間是籌備處身分，根據 1983 年間的報導，此時編制內人員共 35 人，惟非編制內人員(約僱服務員、警衛、技工、工友、司機等)卻高達 130 人，其中女服務員佔 45 人，1983 年 6 月正式成立管理處後，再增加 20 名編制內人員員額。⁴³⁴然而，上述非編制內人員並未因此有機會成為編制內人員。

女服務員應徵時須具備哪些資格要件呢？該中心於 1982 年 9 月初貼出的招募公告讓我們有機會一窺當時的要求，內文為：「約僱服務員，將正取 8 名，備取 30 名，專科以上畢業之未婚女性，43 年 1 月 1 日至 51 年 1 月 1 日出生者，

⁴³³ 〈引喻服務員本無侮辱意不料起誤會郭順很難過表明工作性質、已獲社會認識女性工作人員、不致上書議會〉，《中國時報》，第 6 版(1981 年 5 月 23 日)。

⁴³⁴ 〈高市文化中心編制正式核定將增加員額二十人〉，《中國時報》，第 6 版(1983 年 6 月 5 日)。

身高在 156-170 公分，外表端莊，口齒清晰，身心健康，能擔任夜間值勤，筆試考國文及英文。」⁴³⁵此次公開招募，相較於約聘人員僅有 26 人報名，約僱服務員即便有學歷、未婚、年齡(即 20 至 28 歲間)、身高、儀容、表達能力、無身心障礙等要件，仍有 399 人報名，⁴³⁶競爭之激烈可想而知。不過，女服務員經正式錄取後與該中心簽訂的契約書中有女服務員懷孕就得離職的規定，至 1985 年間更增訂年齡屆滿 30 歲也得離職的規定。女服務員們並非默默承受該中心片面訂定不合理勞動條件，除多次向上級反映，據聞懷孕離職條款也曾經鬧過風波，地方各界也曾有熱烈討論，但該中心未予以理會即不了了之，直到 1987 年 1 月間，該中心實施單身、禁孕條款的行徑才終於見諸媒體。

1987 年 1 月間，高雄市立社教館傳出楊熾熱的畫失蹤一事，也帶出該中心曾有掉畫紀錄，且通常由看管畫廊的女服務員賠償，⁴³⁷讓女服務員的勞動條件問題開始受到記者關注。女服務員們向記者透露該中心諸多不合理的方面，首先，雖然擔任會場、外賓接待及圖書整理工作的女服務員於懷孕時必須離職，但是當女服務員調至行政部門工作時，就可以懷孕在職。其次，該中心於管理上若發現女服務員上洗手間或喝水，即予以登記、列入考績評筆，但是同樣也有人不會被登記。再者，該中心去年曾以沒錢為由，拒絕發放每人 4000 多元的加班費，直到有人向市議員反映才改為限制申請補休。最後，若展覽場有損害(如畫丟失)，職員不必賠償，女服務員卻要賠償，但找了市議員又不用賠了。⁴³⁸

誰可以調任行政部門職位以免於懷孕被迫離職？誰可以違反不合理的管理規則卻不被登記？端視個別女服務員在職場的人情關係，而且該中心不但未據實發放工資，還片面改為得限制申請補休，甚至要求女服務員無論故意過失與否，

⁴³⁵ 〈文化中心甄選人員報名考試日期訂定〉，《中國時報》，第 6 版(1982 年 9 月 4 日)。

⁴³⁶ 〈文化中心委青輔會辦理甄選約聘人員部分反應冷淡〉，《中國時報》，第 6 版(1982 年 9 月 9 日)。

⁴³⁷ 〈莫非雅賊偷畫文化中心也有丟畫紀錄傳有竊盜集團伺機下手〉，《中國時報》，第 7 版(1987 年 1 月 15 日)。

⁴³⁸ 〈文化中心「令出如山」女服務員屆齡卅歲請走路管理嚴苛使她們多感不滿〉，《中國時報》，第 7 版(1987 年 1 月 15 日)。

均應擔負工作場所的損害賠償責任。雖然女服務員們點出身為約僱人員在勞動處境上的諸多不合理問題，但媒體焦點仍集中於單身、禁孕條款。一名女服務員向記者表示：「文化中心此舉，無疑是歧視女性，事實上，工作人員的經驗與智慧，隨著年齡而增長，正當熟悉業務，而欲大展身手時，卻已面臨被迫離職的關頭，這不祇是個人的損失，也是文化中心，甚至全體觀眾的損失。」⁴³⁹ 另一名女服務員表示：「考進中心擔任服務員，至少已經 23、24 歲了，從開始學習到進入狀況，須要很長一段時間，好不容易工作駕輕就熟，就要離職，而中心招考一批『新人』，又得重新訓練，就此而言，並不能算是保持高度的工作效率。」⁴⁴⁰

面對女服務員向媒體的控訴，該中心處長李文能與高雄市政府教育局官員均出面表示係不實指控。李文能解釋，將部分女服務員調至行政部門係「特殊的需要」，因為圖書館及會計部門人手不足，亦無管理苛待一事，至於懷孕及屆齡離職條款係根據國父紀念館的約僱辦法而訂定的，以保持服務員的年輕、活力，使工作機會經常流動給年輕人，並提高工作效率。高雄市教育局官員也認為女服務員是站在服務的第一線，如果婚後挺了大肚子，或年齡逐漸老化，接待外賓，未免有礙觀瞻，另外亦須經常配合節目演出於夜間加班，將影響其家庭生活、有礙健康，且婦女結婚生子會因家累影響工作。⁴⁴¹ 換言之，除了強調已婚女性應以家庭為重之外，對這些官員來說最主要的理由是，女服務員的工作內容包含了提供「被觀看」的服務，而且這是凌駕於工作熱誠與專業能力之上的受雇條件，直接影響她們的適任性。

「到底文化中心僱的是『花瓶』，還是『工作人員』。」報導提出了這個質疑，答案很顯然是前者，該中心不在乎女服務員長時間工作所累積的經驗與知識所帶動的工作效率提升，反而是建構懷孕期間與年齡增長的「觀瞻不適」，並以

⁴³⁹ 〈文化中心女服務員離職規定高市教育局認無不當〉，民生報，第 10 版(1987 年 1 月 15 日)。

⁴⁴⁰ 〈限齡退職、見仁見智文化中心女服務員爭取權益盼調固定工作以免不安於位〉，《中國時報》，第 7 版(1987 年 1 月 16 日)。

⁴⁴¹ 〈文化中心女服務員離職規定 高市教育局認無不當〉，《民生報》，第 10 版(1987 年 1 月 15 日)。〈文化中心「令出如山」女服務員屆齡卅歲請走路 管理嚴苛使她們多感不滿〉，《中國時報》，第 7 版(1987 年 1 月 15 日)。

之作為實施懷孕、屆齡離職條款的理由，而且從女服務員未能如實領取加班費、負擔工作場所完全賠償責任、非自願離職卻未能領取資遣費等不合理勞動條件來看，該中心也想同時規避女服務員因懷孕分娩申請產假之人事成本支出。

她們除呼籲廢止懷孕、屆齡離職條款外，也具體提出可行的方案。在策略上是選擇不挑戰女服務員懷孕接待外賓有礙觀瞻或體力不適的價值預設，指出圖書館需要 20 多名服務員，可以作為懷孕生子期間的工作調整，因為在圖書館工作是靜態的，與活動場所有所不同。⁴⁴²記者李小芬也提出相同的建議。⁴⁴³其實，這在 1981 年 1 月間爆發的台北市立圖書館女服務員抗爭事件中即可見一般，正因為圖書館部門的工作內容並不會因懷孕而受到影響或需要被觀看，館方才只訂定分娩離職條款，以避免女服務員申請產假的人事成本支出，或日後承擔生育與家庭照顧責任可能導致女服務員工作效率的降低。

由於單身、禁孕條款的的存在，多數女服務員考量到 30 歲就很難再找工作，彼此間形成往高普考、基層特考努力的風氣，她們多會把握服勤時間看書，但 1 月間社教館爆發楊熾熱的畫失蹤一事，即遭該中心禁止於服勤時看書。⁴⁴⁴令人感到諷刺的是，正因為館方把女服務員定位為非編制內人員，並實施懷孕、屆齡離職條款，才讓女服務員必須將這份工作視為人生的過渡性階段，利用服勤時間看書準備國家考試，導致她們在工作時可能無法專注於展場管理。然而，該中心面對此次女服務員抗爭事件所浮現的單身、禁孕條款議題卻從未自省，反而以更為嚴苛的管理態度來加以因應。另外，被點名對女服務員訂有相同規定的國父紀念館，可能因為相關報導全集中於《中國時報》地方版，未形成一股社會輿論的壓力，該館也就未對此作出回應。

⁴⁴² 〈限齡退職、見仁見智 文化中心女服務員爭取權益 盼調固定工作以免不安於位〉，《中國時報》，第 7 版(1987 年 1 月 16 日)。

⁴⁴³ 〈文化中心女服務員「非花瓶」 怎麼一到卅歲就要「捲鋪蓋」〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 1 月 15 日)。

⁴⁴⁴ 〈限齡退職、見仁見智 文化中心女服務員爭取權益盼調固定工作以免不安於位〉，《中國時報》，第 7 版(1987 年 1 月 16 日)。

第二節 要求廢止懷孕、屆齡離職條款

一 國父紀念館女服務員的抵抗意識與行動實踐

從前述的社教機構女服務員抗爭事件，我們可以看到社教機構服務員如何在雙軌制的僱用和升遷機制的運作下，被定位為女人的、邊緣的工作，也是單身、禁孕條款得以實施的根本原因。就如 Richard Anker 所說的，我們需要關注職業性別隔離與勞動市場性別不平等的關係，並解釋其發生的原因。⁴⁴⁵相當有趣的是，這些社教機構女服務員抗爭事件其實都能與國父紀念館拉上關聯。

1981 年 1 月爆發台北市立圖書館女服務員抗爭事件後，台北市政府宣稱有發函給其所屬各機關，要求切實維護約僱人員的基本權利，且行政院人事局亦解釋，約僱人員之假期不得完全剝奪。國父紀念館在 1986 年 7 月改隸教育部前，同樣隸屬於台北市政府，自然有收到行政主管機關要求應保障女服務員勞動權益的函文，那麼，館方有確實遵循，還是選擇充耳不聞？1985 年 4 月爆發台北市立美術館彭豔霞與江明洲抗爭事件，館長蘇瑞屏點名國父紀念館同樣訂有「夫妻不得同在館內任職」的規定，國父紀念館長童啟祥出面澄清並無此事，但是否即無實施單身、禁孕條款的事實？1987 年 1 月爆發高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，該中心處長李文能不但坦承有實施懷孕、屆齡離職條款，還清楚指出是根據國父紀念館的約僱辦法而訂定的。

本節中，我將透過對女服務員的訪談，呈現女服務員從應徵到工作的各個階段是處於什麼樣的不平等勞動處境，以及女服務員蔡金鶴如何從壓迫經驗中形成抵抗意識，並將之付諸實踐，尋求法律專家與婦女新知的協助，積極籌畫、發動抗爭行動。同時，我也會呈現於 8 月 4 日記者會召開時，女服務員們與其他聲援者針對懷孕、屆齡離職條款曾與館方進行論辯攻防這段未被挖掘出來的歷史。

⁴⁴⁵ Richard Anker, *supra* note 153, at 150.

第一項 從「應徵」到「工作」

一 女服務員的不平等勞動處境

國父紀念館於 1972 年落成後，就一直未公開招考女服務員，而是必須經由特定管道來獲知徵選消息或取得報考資格，例如：從第一任處長即進入國父紀念館擔任女服務員的董愛珠，就是在 1978 年間經學校推荐的，而且在當時若具有國民黨黨員的身分就會被優先推荐。⁴⁴⁶現今在高雄教書的蔡金鶴，是在唸文化大學夜大理工科四年級時，聽聞一位父親在教育部上班的同學提及該館有招募服務員的消息，就跟另外兩位同學於 1983 年一起去報考。⁴⁴⁷同樣已離職多年的 A 小姐，則是因為親友認識該館的一位同仁而獲知消息。⁴⁴⁸

不過，即便知道消息前往報考，仍需要有介紹人，蔡金鶴還是前後透過三位介紹人才得以順利報考，據她回憶：「說一定要有介紹人才能報考，我心想南部鄉下根本沒有認識的，後來找了一個親戚，大概名聲不夠大，又突然想到那位將軍⁴⁴⁹，他當時已經退休，是一位中將，他當過交通處長，我回去找他，請他幫我寫介紹函，結果寫了以後，因為他已經退休，我們館長說不認識也不能報名，很可惡！連報名都要這樣子。後來他幫我找了李煥，當時是國民黨的秘書長，這樣才能報名。」⁴⁵⁰除此之外，報考其實仍有不少資格要件，除一定要未婚外，還有學歷、身高、年齡等限制，甄選過程則分口試、筆試，董愛珠認為筆試不難，都是基本常識，反而口試問的很多，但主要是看談吐。⁴⁵¹經錄取後即與館方簽定契約書等候分發，只是女服務員若在等候分發期間結婚，仍會被要求離職。蔡金鶴印象最深的是，有一對姐妹一起考上，姐姐 B 小姐卻因為在等分發期間結婚，

⁴⁴⁶ 董愛珠訪談紀錄。

⁴⁴⁷ 蔡金鶴訪談紀錄。

⁴⁴⁸ A 小姐訪談紀錄。

⁴⁴⁹ 蔡金鶴於高中聯考完後即上台北找工作，在一位將軍家帶小孩，原本是暑期打工的性質，後來因為可以長期工作，就報考文化大學夜間部。

⁴⁵⁰ 蔡金鶴訪談紀錄。

⁴⁵¹ 董愛珠訪談紀錄。

被館方說不能結婚，否則就沒有工作，她於是跟丈夫辦離婚手續，但上班上半個月後仍被館方逼退，丈夫也不願再跟她結婚，雖然聽說她的父親有打算去提告，但是在館方說會多加照顧在館內工作的妹妹，事情就不了了之。⁴⁵²


雖然這幾位受訪者都已不記得當年契約書的詳細內容，不過，自 1972 年頒布行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法後，除明文規定應發給約僱人員契約書，契約書之相關格式要求及契約期限、職等、敘薪等勞動條件也會有統一要求，只是絕大部分的勞動條件都由各用人單位自行決定。我透過政府檔案的調閱，得知該館之契約書自 1973 年 2 月 1 日經主管機關核定，並於 1980 年代歷經三次修正，也發現該館於 1975 年間曾就契約書內容增訂「注意事項」一節，函送台北市政府備查。「注意事項」一節之增訂內容如下：⁴⁵³

三、受聘(僱)人，應負責任及應行注意事項：

- (一) 甲方對新進聘(僱)用人員年齡，以十八歲以上廿五歲以下之未婚男女為限，於進用時繳驗國民身份證，但乙方連續受僱者不在此限。
- (二) 乙方於聘(僱)用時，應覓妥保證人二人，負有關財物損失之賠償責任。
- (三) 聘(僱)用期間，乙方應接受甲方工作指派調遣，並遵守甲方一切規定。
- (四) 乙方於聘(僱)用期間，因定期考評服務成績表現良好者，除由甲方依規定予以獎勵外，並酌予延長聘(僱)用期限，但續聘(僱)最多以兩次為限。
- (五) 乙方受聘(僱)後，如因工作不力、行為不檢或違背有關規定者，甲方得隨時解聘(僱)。

⁴⁵² 蔡金鶴訪談紀錄。

⁴⁵³ 台北市政府(64)府人貳字第 40642 號。

- 
- (六) 乙方於服務區域內，值勤或交班時，其展品及設備發生被竊或毀損等情事，除由甲方依規定議處外，乙方並應負責賠償。
- (七) 本館業務性質特殊，乙方於聘(僱)用期間懷孕者，勢必影響所任工作，應立即申請辭職，否則由甲方主動予以解聘(僱)。
- (八) 乙方於聘(僱)用期間，因特別事故，須於聘(僱)用期滿前先行離職時，應於一星期前提出，經甲方同意後始得離職。
- (九) 乙方聘(僱)未滿三個月而請離職者，甲方所發給之制服、皮鞋等，應照價賠償。

後來，台北市政府發函給台北市教育局，就其所屬國父紀念館管理處函示該館業務性質特殊而對於約聘(僱)人員契約書內容中增訂「注意事項」一節作出簡覆，其原批之內容如下：⁴⁵⁴

一、貴屬國父紀念館管理處函以該館業務性質特殊，對於約聘(僱)人員契約書內容，增訂注意事項乙節，簡覆為下：

- (一) 約聘(僱)人員年齡方面，可於約聘(僱)時，自行斟酌放量，不宜訂於契約書中。
- (二) 約聘(僱)期間，應以約僱人員僱用辦法所訂規定為準，不宜明訂得續聘「兩次」字樣。
- (三) 注意事項第(七)目為免遭受訾議，不宜訂入契約書中。

二、請參考研究修正，是項空白契約書毋須送府備查。

國父紀念館管理處收到副本後，僅表示將遵辦台北市政府簡覆的第(一)、(二)點意見，對於第(三)點意見，則表明「作為一個大有為政府的一員，只問應該不

⁴⁵⁴ 台北市政府(64)府人貳字第 40642 號。

應該做，而不宜顧慮『物議』，所謂『義所當為，就該為之』，可照內批辦理。」
而之所以「該為」，按內批的理由是「本於業務性質特殊，此條仍應保留，且訂約為雙方同意之所為，為對方不同意可不必應聘，如能同意，自可互為信守。作為大有之政府之一員，對應該負的責任就該負擔，故不必顧慮『物議』也。」⁴⁵⁵

雖然該館並未說明何謂「業務性質特殊」，惟懷孕離職條款應該自開館後即一直以不成文的形式存在，只是能否明訂於契約書中最具爭議，館方最後並未修訂契約書內容。因而，董愛珠說她印象中懷孕離職條款一開始並未明文訂定在契約書內，直到 1978 年秋天由童啟祥繼任處長職務後，才相繼在 1981、1982 年間納入懷孕離職條款、增訂年屆 30 歲將不予續約的規定。⁴⁵⁶

即便 1981 年 1 月間爆發台北市立圖書館女服務員抗爭事件後，台北市政府通函其所屬各機關，對於約僱人員的給假應依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法，及行政院人事行政局有關給假規定切實辦理，且亦明確示社教機構約僱女服務員的休假僅得減少，不得剝奪。當時仍隸屬於台北市政府的國父紀念館反而更明目彰膽地直接在契約書中增訂懷孕、屆齡條款。歷經這段過程的董愛珠說：「當時他們要訂，我們也沒有辦法不要他們訂，只要跟我續約就好，剩下到 30 歲再說。」⁴⁵⁷在已實施懷孕、屆齡離職條款後才來應徵的蔡金鶴說：「我那時簽約沒有注意 30 歲及懷孕離職，那時考上就去上班，我只知道去報名時身高要多高、學歷要什麼、薪水是多少，是後來再簽約才知道。」⁴⁵⁸A 小姐則頗有感觸的說：「一開始進來要簽約時，我的想法是無奈，因為那時不好找工作。」⁴⁵⁹

我們還可以從前述「注意事項」一節中看到其他不合理的勞動條件，以及個別女服務員的人際網絡差異。首先，館方要求女服務員於簽約或續聘時應覓妥兩

⁴⁵⁵ 台北市政府(64)府人貳字第 40642 號。

⁴⁵⁶ 董愛珠有聽聞過一種說法，是因為一位於館長室從事秘書事務的女服務員，館方沒辦法讓她走路，因而後來續約時就增訂了屆齡離職條款，讓這位年屆 30 歲的女服務員無法續約。參見 董愛珠訪談紀錄。

⁴⁵⁷ 董愛珠訪談紀錄。

⁴⁵⁸ 蔡金鶴訪談紀錄。

⁴⁵⁹ A 小姐訪談紀錄。

名保證人，保證人或許是常見的要求，然而館方對於保證人的資格設定卻不盡合理。董愛珠說這兩名保證人不但必須是五職等以上的公務人員，還要有一個獨資的「鋪保」(或「店保」)，不可以是股份有限公司，她因為有親友擔任公務人員而沒有太大困擾。⁴⁶⁰相較之下，A小姐則表示：「因為不能在本單位中找保證人，要到外面找正式的，再來是店保，這些對我們來說又是困擾，而且是一年一聘，所以每年都要找，可是妳要進來工作就一定要遵守條法，所以要尊重、配合，不然就不要做，這是我們每年都很困擾的！要去找店家的章或公部門的人，可是像南部的人，要去那裡找本地的店鋪？公務人員又要回家去找，往返的時間很趕，而且人家也不敢保，因為我們是比較危險的，畫作損壞要賠，擔保人是要一起付責任的，所以我們如果不付，擔保人是要付的，我們要找人很困難。」⁴⁶¹雖然女服務員較少中南部人，但根據A小姐的觀察，保證人的規定其實對在台北欠缺地緣人脈的女服務員而言是相當困擾的。

其次，若真的發生損害時，不論女服務員有無故意、過失均應負賠償責任的規定，也反映她們被館方視為代罪羔羊。像董愛珠就提到，因為上班時間有女服務員，下班關門關燈後也有警衛，所以場地通常不會有什麼損害，但在被惡意破壞時是防不勝防的。⁴⁶²換言之，要求女服務員必須負完全的損害賠償責任並不合理，何況館方更不應將參訪者一律視為潛在破壞者來進行監督。實際上，該館就曾經發生過遺失向中國國民黨中央委員會黨史委員會借展的孫中山先生手稿，至於是誰弄丟的、在何時弄丟的都不知道，最終卻是由一位女服務員被記過處分了事。⁴⁶³最後，館方於女服務員受聘後，得以工作不力、行為不檢或違背有關規定等理由隨時解聘，然而解僱對於一位受僱者的影響甚鉅，以不確定概念給予館方幾不受限的解僱權限，對於女服務員權益的保障是明顯不足的，也有違解僱最後手段性原則。

⁴⁶⁰ 董愛珠訪談紀錄。

⁴⁶¹ A小姐訪談紀錄。

⁴⁶² 董愛珠訪談紀錄。

⁴⁶³ 董愛珠訪談紀錄。

第二項 抗爭行動的蘊釀

一 女服務員與法律專家、組織運動者的籌畫與動員

國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件的正式爆發，是 1987 年 8 月 4 日由國父紀念館女服務員召開的記者會，雖然共有 57 位女服務員簽名連署，但透過訪談確認當年抗爭行動的籌畫與動員，其實是由蔡金鶴一人所發起，在行動策略的擬定過程中也是由她出面與呂榮海律師、婦女新知共同討論。⁴⁶⁴因而接下來將先從促使她決定站出來的原因談起。

根據蔡金鶴的回憶，自 1983 年進入國父紀念館擔任女服務員以來，有三個事件讓她印象深刻，蘊釀了抵抗意識的形成。首先是 B 小姐被迫離婚又失去工作的境遇。其次是好朋友 C 小姐於工作之後懷孕，因丈夫生意狀況不佳，考量經濟因素就去墮胎，但 30 歲還是一樣被迫離職，由於她與展覽組的關係不錯，原本要給她一個工友缺，後來也沒有。最後是職場性騷擾問題，這是某次參與國父紀念館尾牙的經歷，她說：「讓我最生氣的是，因為我住南部，我很少吃國父紀念館的尾牙，當有一次我留下來吃尾牙的時候才知道，我們有展覽組跟文教組，展覽組是管我們的，文教組是大會堂，晚上排加班，那些主任及編審都年紀比較大，小姐又比較年輕，有一次留下來吃尾牙就看到我們都要穿旗袍，那些人都假借醉酒，左擁右抱吃小姐的豆腐，大家為了工作，這是什麼社會？」⁴⁶⁵

上述三個案例可以看到，應徵資格要件上的未婚限制，是從錄取到分發間仍必須維持未婚方能免於被迫離職。再者，懷孕離職條款限制了女服務員的懷孕自主，迫使她們基於經濟因素為保有工作而必須默默去墮胎，而且由於她們屬一年一聘的約僱人員，如何擠進屬不定期勞動契約的工友缺，以取得在國父紀念館的長期穩定工作，可以說是她們成為編制內人員的唯一一條路，但這變成是個別女服務員在職場中的人情關係問題。最後，有無職場性騷擾一事雖難以查證，但可

⁴⁶⁴ 蔡金鶴訪談紀錄、董愛珠訪談紀錄、A 小姐訪談紀錄。

⁴⁶⁵ 蔡金鶴訪談紀錄。

以看到該館內部有非常明顯的職場性別隔離現象，握有工作安排、考績評等權限的主管大多為男性，女服務員往往難以在不對等的權力關係中公開控訴職場性騷擾，遑論獲得館方的積極預防與糾正。

到了 1987 年初，先後有 D 小姐與周麗娟兩位女服務員因懷孕被迫離職，她們並不是一懷孕就離職，女服務員通常會隱瞞懷孕事實，直到懷孕 4、5 月後因制服穿不下才被迫離職。接著必須離職的董愛珠則是因即將年滿 30 歲，她原本也抱著「能做就做，不能做算了」的心態來面對，⁴⁶⁶並未因離職在即而主動採取抗爭行動。6 月底，蔡金鶴因慢性中耳炎到台大醫院開刀，她向館方請 1 年的 24 天病假，但同事來探望時告知她，組長說只能請 12 天病假，其它要扣薪水，她於是到附近的教育部投訴，並控訴 C 小姐因年滿 30 歲被迫離職，教育部卻回答規定就是這樣。教育部的回應讓她相當生氣，偶然在電視上看到討論信用合作社實施單身、禁孕條款的節目，⁴⁶⁷呂榮海律師及謝美惠立法委員均有發言。據她回憶，謝美惠除批判信用合作社外，亦聲明公家機關並沒有這種事，因此先打電話向謝美惠立法委員請求協助，但她推測可能是童啟祥有一定的後台，後來就不了了之。於是她再打電話給呂榮海律師，並經引介而連繫上婦女新知雜誌社。⁴⁶⁸

之所以會透過引介的方式才連繫上婦女新知，據當時擔任婦女新知秘書長的曹愛蘭回憶：「她們都是透過譬如說有一個朋友認識我們婦女新知裡頭的委員，然後她們就會透過朋友來，大部分都透過人際關係的，就是說直接到我們辦公室裡頭，婦女新知基金會是在 1988 年才正式有辦公室，1982 到 1987 年我們是婦女新知雜誌社，雜誌社裡頭其實不是經常有人，因為那是以出版一本婦女新知雜誌為主，通常大概有空時會去那邊定期開會，但它並不是一個常設性的辦公室，是在 1988 年開始變成一個基金會，就是從一個雜誌社變成一個基金會，我是第一任的秘書長，辦公室是我租的，聘用了幾個工作人員，因為它已經變成一個基

⁴⁶⁶ 董愛珠訪談紀錄。

⁴⁶⁷ 根據時間點來推算，可能是 1987 年 5、6 月間相繼爆發的台北市第一信用合作社女職員抗爭事件與高雄市第一信用合作社女抗爭事件。

⁴⁶⁸ 蔡金鶴訪談紀錄。

金會正式的組織，不是雜誌社，正式組織之後就會有常規的業務，有常設的電話，有工作人員，所以在 1988 年以後才能夠更有效率的接到民眾的投訴連繫等，因為那時代敢留下自己的名字而且敢讓我們去聲援她的人不多，通常都是來訴苦的比較多，所以我們會了解有各種不同的狀況。」⁴⁶⁹於是接下來的 1 個月，她們就開始瞞著館方進行接下來抗爭行動的策略擬定，這也是首次有倡議律師與運動組織者共同參與的反單身、禁孕條款行動。

蔡金鶴先私底下找其他女服務員尋求連署，雖然大部分女服務員均有簽名，但仍有幾位不願簽名，據說是怕不被續約要走人。再者，即便是簽名連署的女服務員，除了蔡金鶴以外，就沒人實際參與行動策略的擬定，女服務員都有各自不願積極出面的理由，雖然無法逐一訪談，但也有簽名連署的 A 小姐便表示：「我都不敢，因為我沒有後路，她有後路，因為她可以教書我沒有，她叫我去做我都不敢，因為我們都沒有像她有後路，這邊不做就做那個，她才會一定要革命成功，不怕嘛！她當時一面做一面教書，所以我們整個 Team 是很合作、很團結的，操作的只有她一個，其他人都在背後支持，策略都是她在擬定，她去找的。」⁴⁷⁰換言之，在一年一聘的約僱人員制度下，不被續約或館方得恣意調整工作內容的恐懼，讓女服務員們普遍不敢為了爭取勞動權益而採取「溝通」（這是館方期待的）以外的抵抗行動。

蔡金鶴當時其實已經接到高雄市私立明誠中學的聘書，原本 9 月開學前就要前往任職，但考量到沒有女服務員願意出面帶頭就決定留下來。⁴⁷¹她們最後決定於 8 月 4 日召開記者會，並由即將因年滿 30 歲而被迫離職的董愛珠現身發言，當時董愛珠剛好身體不適，需要住院開刀，就住進醫院，同時避免館方找她麻煩要求她離職，而她在這個階段之所以會答應，是考量到「反正到 30 歲已經不能續約了，就決定出來抗爭，出來抗爭的話一定會有希望，不出來抗爭的話就一定

⁴⁶⁹ 曹愛蘭訪談紀錄。

⁴⁷⁰ A 小姐訪談紀錄。

⁴⁷¹ 蔡金鶴訪談紀錄。

沒有。」⁴⁷²至於決定要召開記者會，是考量到法律救濟程序的緩不濟急，希望藉由社會輿論來創造壓力，盡快解決問題。

Lynn Jones 認為，集體行動的構框過程通常包含體制外的手段，因而法律專家也會衡量訴訟策略或法律之外的可能性。⁴⁷³呂榮海律師於 1980 年代中期不斷倡議透過提起民事訴訟的救濟途徑來廢止單身、禁孕條款，但在實際參與抗爭行動的決策過程中，馬上就遇到如此一來可能動輒耗時數年的問題。Anna-Maria Marshall 也清楚指出，法律專家的參與混雜著體制內(institutional)與體制外(extrainsitutional)的選擇，法律實務的經驗累積，讓他們除了會考量到法律救濟途徑所必須耗費的時間、勞力、費用等成本支出，也瞭解僅有少數的社會問題得以透過法律救濟途徑來滿足權利的保障。⁴⁷⁴因此，提起民事訴訟未必會優先於其他形式的抗爭行動，但以此作為要脅又能發揮提升談判籌碼的功能。此次她們所擬定的行動策略即是以體制外的抗爭行動為主，藉由召開記者會來製造社會輿論，同時以體制內的救濟途徑為輔，要求館方限期改善，否則將向勞委會提出申訴或向法院提起民事訴訟。

至於婦女新知之所以在接獲蔡金鶴的求援後決定協助此案，是希望藉以喚起社會輿論對於單身、禁孕條款議題的關注。根據曹愛蘭的回憶「我們那時後就決定要以這個案例，其實當時我們不是只有這案例，還有很多不同的案例，但是因為它是國父紀念館，我們覺得這是一個可以針對這樣的女性因為結婚生育被迫辭職，一個非常好的社會運動的點，因為它會讓很多人重視，所以我們就辦了一個記者會。」⁴⁷⁵換言之，倡議律師與運動組織者的參與，讓抗爭行動具有權利基礎(right's-based)與法律導向(legally oriented)的特性，而且除了要達到個案救濟之目

⁴⁷² 董愛珠訪談紀錄。

⁴⁷³ Lynn Jones, *The Haves Come Out Ahead: How Cause Lawyers Frame the Legal System for Movement*, in CAUSE LAWYERS AND SOCIAL MOVEMENTS 182, 185(Austin Sarat & Stuart A. Scheingold eds., 2006).

⁴⁷⁴ Anna-Maria Marshall, *Social Movement Strategies and the Participatory Potential of Litigation*, in CAUSE LAWYERS AND SOCIAL MOVEMENTS 164, 167(Austin Sarat & Stuart A. Scheingold eds., 2006).

⁴⁷⁵ 曹愛蘭訪談紀錄。

的，還希望能進一步拉高抗爭行動到社會運動的層次、創造社會變遷的契機，雖然放棄了提起民事訴訟的動員模式，但她們轉而搭配法律改革的呼籲，建議政府參考日本立法例，制定男女僱用機會均等法。

她們先在 8 月 3 日向各大媒體透露即將召開記者會的訊息，控訴館方實施懷孕、屆齡離職條款對女服務員的歧視，認為她們應享有工作及不受性別歧視的權利，館方的契約顯然已違背憲法所保障之男女平等原則，⁴⁷⁶並表示已委任呂榮海律師，準備以各種管道爭取工作權。她們公開「國立國父紀念館約聘(僱)服務員契約書」中第 3 條第 7、8 款規定，內容如下：

⑦ 甲方因工作性質特殊，乙方於受聘(僱)期間經發現懷孕，並經醫師診斷確實者，為免影響工作，已方應自動立即申請辭職，否則又甲方主動予以解聘(僱)。

⑧ 甲方因工作性質特殊，乙方受聘(僱)服務之年齡最高限至三十足歲為止，期滿後不予續約，乙方不得提出任何異議。⁴⁷⁷

當天，館長童啟祥接受媒體採訪時，指責女服務員未與館方進行「溝通」，對於女服務員委任律師爭取工作權一事也不知情，他解釋女服務員係依據行政院所頒布之行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用之非編制內人員，由於是在大會堂內及各展覽場所站立服務，懷孕或超齡都不適用，且基於此特殊需要的規定既經上級單位核定，女服務員於簽約時也已同意，應無爭取工作權的說法。⁴⁷⁸至於為什麼懷孕與超齡都不適用，他進一步解釋，是因為大會堂內及各展覽場所的

⁴⁷⁶ 〈契約規定卅歲或懷孕須辭職國父館女服務員不平委請律師爭工作權利〉，《聯合報》，1987 年 8 月 4 日，第 7 版。

⁴⁷⁷ 婦女新知，「『國立國父紀念館約聘(僱)服務員契約書』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

⁴⁷⁸ 〈契約規定卅歲或懷孕須辭職 國父館女服務員不平委請律師爭工作權利〉，《聯合報》，第 7 版(1987 年 8 月 4 日)。

中外參觀來賓甚多，須要有較為嚴格的規定，「女性大肚子後比較難看，不適合再做此一服務工作，原契約規定是結婚後就得離職，現在已放寬到懷孕才離職；此外，女性年屆三十以後，動作比較不靈活，不適從事該館的服務員工作。」⁴⁷⁹作為該契約書中館方代表人的展覽組主任張淑瓊也表示，完全是因工作性質要特別注意儀態，而有限制必要，希望女服務員可以事先向館方溝通，延長年齡限制也未嘗不可，實無必要訴諸法律。⁴⁸⁰與同年 1 月間爆發的高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件相同，對館方來說，女服務員的工作內容包含提供「被觀看」的服務，而且這會凌駕於工作熱誠與專業能力之上，直接影響她們的適任性。

到了 4 日早上，張淑瓊仍多次向女服務員代表及呂榮海律師反應，希望能取消將於下午召開的記者會，並表示該館早於上星期已討論將放寬女服務員的服務年限，是因女服務員們未事前與館方溝通，才導致事情擴大，希望能私下與女服務員們協調。她說雖然館方尚未決定服務年齡上限，但個人的看法是以服務到 35 歲為佳，至於懷孕時留職停薪的方式則認為不可行，一方面是於留職停薪期間的半年，並無職務代理之安排，另一方面是女服務員非編制內人員，無法將懷孕女服務員調至內勤工作。不過，呂榮海律師向記者表示，下午的記者會僅是說明此事件，仍會如期舉行，並希望館方能在 20 日以前將此事做一具體解決。⁴⁸¹張淑瓊的說法其實大有問題，從 1980 年代的數起女服務員抗爭事件可知，社教機構作為公部門的一環，職務代理制度的確立並無任何困難，因此根本無法據此證立懷孕離職條款的正當性，且一直以來都有女服務員從事行政部門工作，只是欠缺合理的調任制度，甚至流於主管人員對個別女服務員的主觀好惡所為之職位編排。因此並不意外女服務員們沒有被張淑瓊的理由說服，她們決定仍要召開記者會，且呂榮海律師於上午亦寄出存證信函予國父紀念館。

⁴⁷⁹ 〈國父紀念館規定懷孕需離職 女員工將聘律師兩方向尋求救濟〉，《中國時報》，第 7 版(1987 年 8 月 4 日)。

⁴⁸⁰ 〈國父紀念館·員工契約違憲？五十七位女職員聯名爭權益！〉，《民生報》，第 9 版(1987 年 8 月 4 日)。

⁴⁸¹ 〈女性服務年限問題 國父紀念館盼私下協調〉，《自立晚報》，第 6 版(1987 年 8 月 4 日)。

第三項 揭開抗爭行動的序幕



一 召開記者會、訴諸社會輿論

8月4日下午3點，由蔡金鶴、董愛珠等數位女服務員代表及呂榮海律師於台北福華飯店召開記者會，台大張曉春教授、王清峰律師均出席該記者會，新環境主婦聯盟(下稱主婦聯盟)、婦女新知等婦運團體亦前往聲援。⁴⁸²在記者會中，由董愛珠出面陳述親身遭遇的不合理勞動待遇，蔡金鶴事前跟她說實際是怎麼樣就講出來，別人問什麼就回答什麼，並未討論過相關內容。她就向記者娓娓道出自1978年8月進入國父紀念館服務後，服務期間沒有加薪，且規定愈來愈嚴，一開始只規定懷孕要離職，到1982年館方修訂契約書，又增訂年滿30歲也要離職，其他還有很多枝節性的不合理待遇，館方的管理規則不明，且離職後離職證明不能載明是因懷孕或年滿30歲，僅能偽造「另有高就」或「身體不適」等理由，館方既不給任何資遣費或補助費，也不輔導就業，沒有任何保障可言。⁴⁸³蔡金鶴進一步表示，她們希望館方對女服務員不要有年齡限制，懷孕女服務員最好能改任內勤，⁴⁸⁴如勵學室、服務台均是坐在位置上工作，她於訪談時表示：「館方說行動不方便根本就是騙人的，懷孕原本就有產假。」⁴⁸⁵亦即，國父紀念館不但有非長期站立工作可供妊娠期間的女服務員調任，更應依行政院暨所屬各機關約僱人員給假規定給予懷孕女服務員產假。

董愛珠的敘事內容由於未經事前討論，因而觸及諸多約僱人員制度的不合理之處，如敘薪標準未能反映年資、人事管理規則不明確等等，呂榮海律師作為法律專家，扮演著把女服務員壓迫經驗轉化為權利訴求的角色，由於記者會召開的

⁴⁸² 當天的電視新聞，可參見〈國父紀念館女服務員陳情〉，《台灣記憶 Taiwan Memory》，http://memory.ncl.edu.tw/tm_cgi/hypage.cgi?HYPAGE=toolbox_vnews_detail.hpg&subject_name=&subject_url=&project_id=news&dtd_id=8&xml_id=0000032962 (最後瀏覽日：2013年8月20日)。

⁴⁸³ 〈寵壞了小姐害慘了媽媽〉，《聯合報》，第7版(1987年8月5日)。〈國父館約聘辦法·各方關切大家有意見說明會場鬧哄哄〉，《民生報》，第9版(1987年8月5日)。

⁴⁸⁴ 〈是「工作者」？還是「展覽品」？國父紀念館對女職員限制遭非議〉，《自由日報》，第3版(1987年8月5日)。

⁴⁸⁵ 蔡金鶴訪談紀錄。

目的是在廢止懷孕、屆齡離職條款，因而僅聚焦於該條款違法性的法律構框。他表示已寄出存證信函，認為懷孕、屆齡離職條款係歧視女性且違反憲法第 7 條規定，憲法又是依國父孫中山先生遺教而訂，國父紀念館既為紀念國父而設，便應深體國父遺教之旨，遵守憲法規定。⁴⁸⁶並進一步提出 4 點具體訴求：

1. 以存證信函函請國父紀念館於 76 年 8 月 20 日以前取消懷孕必須辭職、三十歲必須解僱的規定。
2. 如果，在 8 月 20 日以前無法請求國父紀念館取消這些規定，則向勞工委員會申訴或向法院起訴，以法律行動解決。
3. 鼓吹應制定「男女僱用機會均等法」，明文禁止雇主因女性結婚、懷孕、生育而加以解僱(參考附件：日本 1985 年男女僱用機會均等法)。
4. 呼籲增加國父紀念館預算，增加服務員代理懷孕者。⁴⁸⁷

呂榮海律師接著回應館方主張契約自由的論據，他說即便該契約書的規定是經館方與女服務員雙方合意，但懷孕、屆齡離職條款已明顯違反憲法第 7 條規定之男女平等及民法第 72 條規定之善良風俗，應該要視為無效，並呼籲增加服務員以代理懷孕者。另外，他也將議題從個案救濟再進一步拉到法律改革的層次，指出國父紀念館的案件不是個案，其他社會機構(例如：歷史博物館)也有相同的問題，這些女服務員都不受到勞動基準法的保障，且國內公、私營事業機構也不乏對女性採取差別待遇的情形，所以不是少數的個別責任，而是整個社會制度的產物，希望能藉由此案例，促成專法的制定，建議政府參考日本於 1985 年制定的男女僱用機會均等法，明文禁止雇主因女性結婚、懷孕而予以解僱，以填補法

⁴⁸⁶ 〈年滿卅歲或懷孕後需辭職 不合理規定充斥社教機關〉，《中國時報》，第 3 版(1987 年 8 月 5 日)。婦女新知，「『存證信函』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

⁴⁸⁷ 婦女新知，「『新聞稿』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

律的真空狀態。⁴⁸⁸

受邀出席的王清峰律師與張曉春教授接續發言。王清峰律師以西方國家航空公司對空服員年齡並無限制、旅客亦不因她們不年輕而拒絕搭乘為例，指出服務員不一定要年輕貌美，若顧及懷孕會影響工作，可以增加代理人員的方式解決，而非剝奪她們的工作權。張曉春教授則是根本性指出約僱人員制度的問題，他認為一年一聘的方式並不合理，女服務員為求生存、工作，往往對違背法律或常情的契約也不得不接受，再以 B 小姐的境遇為例，說明該館在約僱人員制度下恣意操弄勞動條件的不合理之處。他也同樣指出，懷孕、屆齡離職條款的問題並非個案，而是整個男女工作權利是否平等的問題，因而相當肯認國父紀念館 57 位女服務員用自己的力量來保障她們的權利，是女性對工作權益的覺醒，也對社會發展現男女平等是有正面的積極意義。⁴⁸⁹

然而，女服務員與館方的互動並沒有什麼交集。代表國父紀念館出席記者會的張淑瓊，再次重申契約書中訂定懷孕、屆齡離職條款的必要性。她說自己是主張男女工作權平等的，但基於展覽、表演活動的需要，女服務員站在與來賓接觸的第一線上，女服務員在儀態及表現上需要年輕、活力的水準，這是該館基於「工作性質特殊」的一慣原則，因而有年齡及懷孕限制，而且也有取得女服務員的同意，雙方訂有契約為據。另外，張淑瓊表示館方已考慮某程度放寬年齡的限制，至於應放寬到多少，她還是維持個人見解，認為以服務到 35 歲為最佳，如果讓 4、50 歲的女服務員在展覽場上擔任接待仍不合館方需求。之所以仍延續懷孕女服務員離職的要求，是體諒她們懷孕不適合每天站立，又因非正式編制內人員，無法調內勤，館方也無內勤工作可調，雖讓懷孕者留職停薪不失為可行之法，但

⁴⁸⁸ 〈年滿卅歲或懷孕後需辭職不合理規定充斥社教機關〉，《中國時報》，第 3 版(1987 年 8 月 5 日)。〈國父館約聘辦法·各方關切大家有意見說明會場鬧哄哄〉，《民生報》，第 9 版(1987 年 8 月 5 日)。〈懷孕必須辭職·卅歲必須解僱國父館女性聘僱員不滿教育部指示將合理修訂〉，《中央日報》，第 6 版(1987 年 8 月 5 日)。

⁴⁸⁹ 〈年滿卅歲或懷孕後需辭職不合理規定充斥社教機關〉，《中國時報》，第 3 版(1987 年 8 月 5 日)。〈國父館約聘辦法·各方關切大家有意見說明會場鬧哄哄〉，《民生報》，第 9 版(1987 年 8 月 5 日)。〈是「工作者」？還是「展覽品」？國父紀念館對女職員限制遭非議〉，《自由日報》，第 3 版(1987 年 8 月 5 日)。

工作應由誰負責仍是問題，若要找人代理，又至少要半年以上，相關問題都還待研究。⁴⁹⁰張淑瓊的說法引起來聲援的婦運團體抗議，婦女新知主編李燕芳認為館方要求女服務員年輕貌美，是把女性物化的心態。主婦聯盟會長徐慎怨表示，婦女懷孕是民族命脈的延續，不可以歧視，且聘用職員應以工作能力為取決標準，年齡外貌都屬其次，女服務員是「工作者」，而非「展覽品」，並進一步主張憲法中對於兩性工作權平等的規定應凌駕於任何法令規定的效力，為避免此類事件再發生，有立法明令保障婦女工作權益的必要。⁴⁹¹

在記者會召開的同時，童啟祥前往教育部向社教司長周作民請示，周作民發表聲明，要求館方仔細檢討該館約聘(僱)服務員契約書，能基於社會的變遷，尊重女性工作權，對於某些不合時宜的規章，予以適度修改，使之具體可行。他向記者表示，國父紀念館、歷史博物館、中正紀念堂等隸屬於教育部的社教機構，均可基於工作性質訂定各館約聘(僱)服務員契約書，實際上很難要求各館訂出一致的規定，而國父紀念館的懷孕、屆齡離職條款於訂定時並無勞動基準法，雖曾修訂過，但考量社會變遷迅速，勞動基準法也實施數年，現今確有檢討修正之必要，會儘量給子女服務員便利，但該館體制與需要亦應維持，因為國父紀念館的限制之所以較其他社教機構為嚴，是其缺少內勤工作所致，無法視情況調動，而有此特殊的行政限制。另外，他也指責國父紀念館女服務員如有不滿，應先與館方主管溝通，經由內部溝通仍可修訂不合理的規定，而不應驟然訴諸記者會。⁴⁹²

⁴⁹⁰ 〈年滿卅歲或懷孕後需辭職不合理規定充斥社教機關〉，《中國時報》，第3版(1987年8月5日)。〈國父館約聘辦法·各方關切大家有意見說明會場鬧哄哄〉，《民生報》，第9版(1987年8月5日)。〈寵壞了小姐害慘了媽媽〉，《聯合報》，第7版(1987年8月5日)。〈懷孕必須辭職·卅歲必須解僱國父館女性聘僱員不滿教育部指示將合理修訂〉，《中央日報》，第6版(1987年8月5日)。〈教部昨要求國父紀念館重新檢討約聘契約以解決服務員問題〉，《台灣新生報》，第3版(1987年8月5日)。〈是「工作者」？還是「展覽品」？國父紀念館對女職員限制遭非議〉，《自由日報》，第3版(1987年8月5日)。

⁴⁹¹ 〈教部昨要求國父紀念館重新檢討約聘契約以解決服務員問題〉，《台灣新生報》，第3版(1987年8月5日)。〈是「工作者」？還是「展覽品」？國父紀念館對女職員限制遭非議〉，《自由日報》，第3版(1987年8月5日)。

⁴⁹² 〈年滿卅歲或懷孕後需辭職 不合理規定充斥社教機關〉，《中國時報》，第3版(1987年8月5日)。〈懷孕必須辭職·卅歲必須解僱 國父館女性聘僱員不滿 教育部指示將合理修訂〉，《中央日報》，第6版(1987年8月5日)。〈教部昨要求國父紀念館重新檢討約聘契約以解決服務員問題〉，《台灣新生報》，第3版(1987年8月5日)。〈國父紀念館不合宜規章 教部盼能

第三節 運動目標的轉變



一 從廢止懷孕、屆齡離職條款到納入編制內人員

在 8 月 4 日的記者會召開後，女服務員們的行動成功引起社會輿論對於她們勞動處境的關注，讓單身、禁孕條款議題再次浮出檯面，⁴⁹³更未侷限在國父紀念館個案或整體社教機構的範疇內，而是拓展到公務人員考試的性別比例限制與公營事業機構的單身、禁孕條款實施。5 日，監察委員鍾榮吉針對外交部和新聞局委由考選部辦理 76 年度外交領事人員暨國際新聞人員特種考試限制女性錄取名額，⁴⁹⁴與國父紀念館規定女服務員於懷孕或年滿 30 歲即須離職一事，向監察院提案派員調查依法處理。⁴⁹⁵同日，台北市社會局勞工行政科代科長劉少雲在記者詢問下，針對部分行政機關、航空公司及金融機構強迫女性員工在結婚、懷孕或屆滿一定年齡時必須離職或調職之行為，表示根據勞動基準法等相關法令，性別歧視的工作契約依法應屬無效，受歧視的勞工可向社會行政主管機關申訴。⁴⁹⁶

6 日也有報導指出鐵路局自強號、莒光號、復興號及公路局國光號的隨車女服務員同樣面臨年滿 30 歲、結婚或懷孕須離職的失業困境。⁴⁹⁷8 月中，朱高正

適度修改》，《自由日報》，第 3 版(1987 年 8 月 5 日)。

⁴⁹³ 〈還是錯了〉，《聯合報》，第 3 版(1987 年 8 月 5 日)。〈迎接女性勞動力時代〉，《聯合報》，第 2 版(1987 年 8 月 7 日)。〈又見男女不平等〉，《民生報》，第 6 版(1987 年 8 月 7 日)。

⁴⁹⁴ 外交部限定乙種外交人員特考錄取 50 名名額中，女性至多錄取 5 名，而國際新聞人員特考則只限男性報考。

⁴⁹⁵ 鍾榮吉表示，憲法明文規定人民無分男女，在法律上一律平等，同時也規定人民的生存權、工作權應予保障，而各單位自訂單行法規，以似是而非之理由，剝奪女性公平考試和就業之機會，並造成對女性之歧視，不僅與人道精神不符，也違反憲法之規定。參見〈女性考試任職限制 監委提案派員調查〉，《中央日報》，第 4 版(1987 年 8 月 6 日)。〈特考歧視女性？監委提案調查！〉，《聯合報》，第 2 版(1987 年 8 月 6 日)。〈剝奪女性工作機會 監委提議派員調查 包括外交部國父館〉，《台灣新生報》，第 2 版(1987 年 8 月 6 日)。可能由於監察委員鍾榮吉的行動，新聞局後來以調整業務需要為由，決定國際新聞組英文人員增加 2 名女性員額，並延長報名期限。參見〈外交人員特考女性名額增加〉，《中央日報》，第 4 版(1987 年 8 月 7 日)。

⁴⁹⁶ 〈性別歧視契約依法無效受害勞工可以提出申訴〉，《自由日報》，第 2 版(1987 年 8 月 6 日)。

⁴⁹⁷ 鐵路局規定隨車女服務員婚後應自動辦理辭職，且年屆 30 歲將遭解僱，但可獲得一筆補償金額。一位莒光號的隨車女服務員表示，「如果到了卅歲又無結婚對象，失去原有的工作後，即使能領到一筆金額，也很難再找到其他適合的工作，因而她們的人員『流動』很大，能趁早找到其他工作的人，早已紛紛離開鐵路局。」參見〈工作不容性歧視婦女待遇不平等、常有危機懷孕限齡將辭職、顯已違憲〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 8 月 6 日)。

立法委員向信用合作社表示，如不變更女職員結婚懷孕即須離職的規定，將以演講促請婦女界採取將資金從信用合作社抽出的「自力救濟」行動。⁴⁹⁸特別值得注意的是，呂榮海與婦運團體從一開始就相當清楚地將抗爭事件定位在立法、修法的倡議上，法律專家參與抗爭行動的身影也越來越鮮明。蔚理法律出版社邀請尤美女、王清峰、陳玲玉、潘正芬、沈美真等 5 位律師及俞慧君法官舉辦「新權利講座」，以「那些法律對女性不平等？怎樣修法、立法才公平？」為題，探討女性僱用機會均等、結婚生育解僱、夫妻財產制、婚姻離婚法律等問題，並對立法、修法提出具體建議。⁴⁹⁹俞慧君延續過往的主張，認為世界各國均立法保障女性工作權，應參考外國立法例來修正或制定相關法律；王清峰認為勞動基準法將「不得因性別而有差別待遇」規定在「工資」章中，建議修正改列第一章以貫徹禁歧視女性工作權之精神，而政府最好能仿倣日本特別立法。⁵⁰⁰我們可以看到，立法保障的訴求大致發展出兩條路徑，除了參考日本立法例來制定專法仍是這群法律專家的主要訴求外，修改勞動基準法亦未嘗不是一個可行的途徑。

也有人像張曉春教授一樣，關注行政機關大量以臨時人員來長期僱用，這些非編制內人員卻沒有退休與資遣保障的問題。⁵⁰¹董愛珠在記者會上的發言，可以看到約僱人員制度讓社教機構得在契約書中明文規定單身、禁孕條款，一年一聘制度甚至讓單身、禁孕條款得以陽奉陰違、化明為暗。如前所述，約僱人員制度正是社教機構能夠恣意剝奪女服務員合理勞動條件保障的根本原因。因此，在本節中，我將進一步分析女服務員為什麼會把運動目標轉向納入編制內人員，以及抗爭事件的後續發展。

⁴⁹⁸ 〈朱高正要在十月以前籌組中小企業聯合會〉，《經濟日報》，第 2 版(1987 年 8 月 18 日)。

⁴⁹⁹ 〈探討女性差別待遇六專家明現身說法〉，《中國時報》，第 2 版(1987 年 8 月 7 日)。〈「她」有話要說五女律師一女法官今談女性差別待遇〉，《台灣新生報》，第 3 版(1987 年 8 月 8 日)。〈請來聽：那些法律對女性不平等？〉，《中國時報》，第 9 版(1987 年 8 月 8 日)。〈婦女權益探討〉，《民生報》，第 5 版(1987 年 8 月 8 日)。

⁵⁰⁰ 〈法律未充分保障女性若干規定仍有欠公平女律師盼政府修法立法改進〉，《中央日報》，第 2 版(1987 年 8 月 9 日)。〈一旦升格做娘·職業就泡湯名為夫妻共財·實則他獨掌女律師女法官相聚為子女爭平等〉，《台灣新生報》，第 3 版(1987 年 8 月 9 日)。

⁵⁰¹ 〈地方公論 題外的角度〉，《聯合報》，第 7 版(1987 年 8 月 5 日)。

第一項 等待的煎熬

一 館方的惡意打壓與婦運團體的聲援

在 4 日記者會召開之後，女服務員立即感受到辦公室部分編制內人員的敵對態度，認為她們破壞館譽，還有男職員寄無理取鬧的委任書給呂榮海律師，⁵⁰²但更嚴重的問題是館方的威脅與打壓。A 小姐遭到主管人員的警告，不要參與抗爭行動，親友也予以責難，認為她是在找那位介紹人的麻煩。⁵⁰³董愛珠說那一陣子盯比較緊，⁵⁰⁴據報載當時有一名女服務員向記者表示：「譬如因臨時事故必須暫離工作崗位，得商請無班服務員代為照顧，同時向主管組報備，現已取消；原可以互調公休，現亦不行，並規定星期日不得請病假等。」這些原本在國父紀念館服務員手冊中都是准許的事項，卻都改為一律不准。⁵⁰⁵館方取消了這些長年來業務運作的彈性規定，顯然是針對女服務員們採取集體抗爭行動的報復性行為，身為具名發起人的蔡金鶴更直接受到館方的威脅與利誘。

張淑瓊曾跟她說可以幫忙安排技工、技士、技佐等職位，但須停止集體抗爭行動，且契約書得至隔年方能修正。換言之，非正式勞動體制的運作機制讓館方得以藉由個別經濟利益來換取勞工個人的政治忠誠；⁵⁰⁶不過，蔡金鶴拒絕這個利益交換，決定「鬧到底」以促使館方立即修正不合理勞動條件，而館方也開始採取軟硬兼施的手段，蔡金鶴說：「他找我麻煩，因為我們的工作是隨便他派，譬如他派那裡站幾個小時，他就會一直來跟你查班，你不能上廁所，你一離開就記曠職，就連上廁所都不可以，他說你可以休息時間再上廁所，這怎麼可能控制上

⁵⁰² 男職員的委任書內容略為，既然該館約僱契約書違憲無效，館方應重新公開招考服務員、要求人事行政局公務人員服務年限一律依照司法官為終身職，以彰憲法、為保障男女平等，該館 71 名服務員應有一半比例為男性名額，呂榮海律師認為除了第三點可以討論外，另外兩點係無理取鬧，亦未理會男職員的要求。參見〈國父館女服務員聘律師爭權益傳遭無理反制〉，《民生報》，第 10 版(1987 年 8 月 8 日)。

⁵⁰³ A 小姐訪談紀錄。

⁵⁰⁴ 董愛珠訪談紀錄。

⁵⁰⁵ 〈國父館女服務員聘律師爭權益傳遭無理反制〉，《民生報》，第 10 版(1987 年 8 月 8 日)。

⁵⁰⁶ 方孝鼎，前揭(註 334)書，頁 41。

廁所時間？所以這已經完全不合理。」⁵⁰⁷館方的監視與管理，讓她的行動自由與個人隱私在工作期間幾乎完全被剝奪，甚至有人挖出她的過往私事，以貶抑、污辱性字眼向親友散播。她於是趁某日閉館後，獨自爬到大會堂的孫中山銅像上，要求館長出來和她對話，並停止對她的打壓，否則就要從銅像上跳下來，後來成功逼使主管人員出面與她協調。⁵⁰⁸這件事雖少有女服務員親眼目睹，卻是女服務員們對當年抗爭事件迄今仍普遍記憶猶新的片段。

女服務員為了要加以反制，於7日向記者控訴館方的報復性行為，⁵⁰⁹迫使童啟祥出面否認有苛待女服務員一事。他說，自女服務員們委任律師代為爭取權益以來，即指示主管對女服務員「應加以愛護，並加強溝通」。張淑瓊則指出，按照規定服務員應先向主管報備准許，並批評「是她們自己不調，還怪我們不准。」至於星期天不能請病假是考量該館當日特別忙碌，鑑於上個月女服務員請假浮濫，人力調配困難，為免女服務員假借「病假」名目請假，因而申請病假程序較為嚴格，並表示已報告上級，將把服務年限延長到35歲，同時把學歷從高中提升到大專。⁵¹⁰這樣的答覆當然引起女服務員們的不滿，也有人投書指出「據聞館方目前已打算將服務年限延長至三十五歲，眼前的問題是解決了，但五年後豈不又將舊事重演。」⁵¹¹

國父紀念館女服務員的抗爭行動在台北市地區的各社教機構都掀起一陣軒然大波，像台北市立社會教育館於4日記者會召開後立即跳出來捍衛「工作性質特殊」的論點，強調單身、禁孕條款之必要性。台北市立社會教育館及國立歷史博物館的部分女服務員則是站出來聲援國父紀念館女服務員。⁵¹²特別值得注意的

⁵⁰⁷ 蔡金鶴訪談紀錄。

⁵⁰⁸ 蔡金鶴訪談紀錄。

⁵⁰⁹ 後來有也不少投書針對女服務員遭受館方苛待一事，投書聲援。參見〈破壞館譽？〉，《民生報》，第10版(1987年8月8日)。〈別再錯持落後想法了〉，《民生報》，第9版(1987年8月9日)。

⁵¹⁰ 〈國父館否認苛求女服務員服務年限·將延至卅五歲〉，《民生報》，第9版(1987年8月9日)。

⁵¹¹ 齊怡，〈等舊事重演？〉，《民生報》，第10版(1987年8月10日)。

⁵¹² 〈社教機關約僱女性服務員工應取消因懷孕年限去職規定〉，《中國時報》，第3版(1987

是，從開館以來就不斷傳出採取抵抗行動的高雄市立中正文化中心女服務員，在知悉國父紀念館女服務員採取集體抗爭行動，且館方有可能將年限延長到 35 歲之後，就把握機會在 12 日的例行員工座談會上，向李文能處長要求延長服務年限到 35 歲和國父紀念館同步，在策略上可能是考量李文能過去一直表示實施的單身、禁孕條款係根據國父紀念館的規定而來，但此次仍遭到李文能的拒絕。

一直拿國父紀念館當作擋箭牌的李文能，改口稱每個單位性質不同，不能一概而論。他說女服務員工作性質特殊，無法採用正式的人事考試任用，因為有人事應不斷新陳代謝的要求，以提供更年輕的一批發揮，而女服務員們於簽約時已知契約書即如此規定。還藉機「教育」女服務員，說女性的本職在照顧家，不宜為了工作而放棄婚姻，許多青少年問題大多是職業婦女所引起。然而，他又相當矛盾地解釋，30 歲應離職的意義就是要讓她們有謀高就的機會，若延到 35 歲，社會上也沒多少工作能供選擇，並「體諒」地說：「服務員的服務對象是民眾，經常因晚上節目演出，必須加班，工作頗為辛苦，如果結婚懷孕，還挺著大肚子穿梭於表演場所中，相信觀眾看了也會於心不忍。」不過，他最後有表示女服務員的工作權問題，中央已組織專案小組研究，俟有結果該中心也會比照辦理。⁵¹³ 會後，他向記者透露，在會報中悶在肚裏說不出口的一句話是「若憑學識經驗取勝，中心可以擴大採用義工，屆時根本不須要約僱服務員。」⁵¹⁴

女服務員們普遍無法接受李文能的答覆，她們向記者表示，「男主外，女主內」的觀念對她們工作權的保障是不利的，這份工作也不應被視為「花瓶」，因

年 8 月 21 日)。

⁵¹³ 〈高市文化中心女服務員要求延長服務年限被拒〉，《聯合報》，第 6 版(1987 年 8 月 13 日)。
〈文化中心服務員服務年限不延長〉，《民生報》，第 13 版(1987 年 8 月 13 日)。
〈女性爭取工作權蔚然成風 文化中心女服務員、年滿卅歲或懷孕須離職認為規定太過嚴苛·處長答覆似亦言之成理〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 8 月 13 日)。

⁵¹⁴ 〈工作權意識高張、誰來為女性打氣〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 8 月 13 日)。其實，高雄市立中正文化中心早在 1984 年間就招募了 65 位義務服務員。當時共有 143 人報名，平均年齡 25 歲左右，學歷是大專以上，且百分之 90 是女性。該中心表示，因聘用的 45 位女服務員，幾乎有一半已支援市府所屬單位，真正留在中心服務的僅有 24 人，李文能處長遂提出徵募義工的構想。參見〈65 名義工充當生力軍 高市中正文化中心不再缺人手〉，《民生報》，第 10 版(1984 年 12 月 31 日)。

為經驗的累積是有助於服務人群，但該中心卻不斷更新人事，用新面孔來保持朝氣。⁵¹⁵在訴求遭到拒絕後，她們並未如李文能所言，靜靜等待國父紀念館女服務員抗爭事件的結果，她們主動與蔡金鶴聯絡，同樣委任呂榮海律師來代為爭取工作權，並多次寫信給高雄市長蘇南成、高雄市教育局長羅旭升及處長李文能，希望能取消這些不合理規定。不過，高雄市立中正文化中心的女服務員無論是在動員資源，還是媒體曝光度都遠遠小於國父紀念館的女服務員，報導與投書幾乎都在地方版，且相關單位全觀望國父紀念館女服務員抗爭事件的結果，對於女服務員們的抗爭行動，都處於不予回應的「按兵不動」狀態。⁵¹⁶

由於即將屆至 20 日，國父紀念館除表示可能將年齡限制提高至 35 歲，就無任何回應，還以一封民眾投書要求該館女服務員傳閱，內容大意是批評女服務員為自己爭取應有的工作權是不當行為。這引起主婦聯盟、婦女新知、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的強烈不滿，決定 20 餘人於 18 日上午 10 點一起到國父紀念館聲援女服務員，並遞交抗議聲明書、發表公開聲明。⁵¹⁷

圖 7 婦運團體前往國父紀念館聲援女服務員



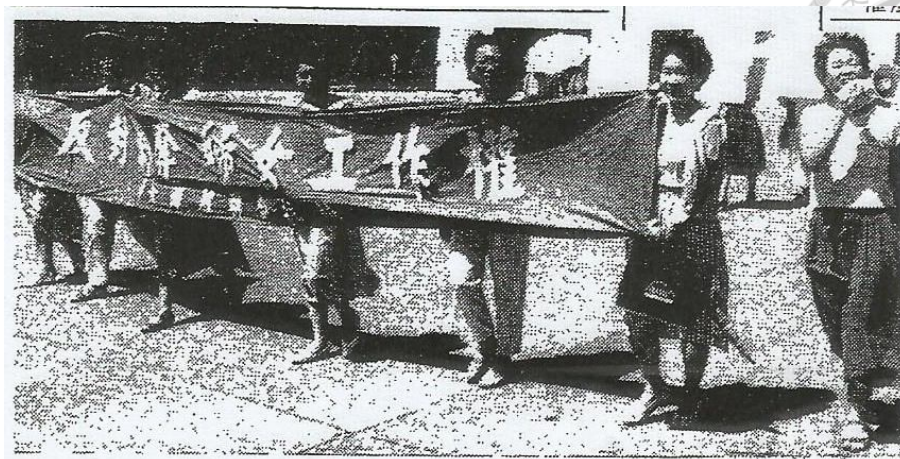
資料來源：《婦女新知》，64 期，頁 2(1987 年 9 月)。

⁵¹⁵ 〈女性爭取工作權蔚然成風 文化中心女服務員、年滿卅歲或懷孕須離職認為規定太過嚴苛，處長答覆似亦言之成理〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 8 月 13 日)。〈工作權意識高張、誰來為女性打氣〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 8 月 13 日)。

⁵¹⁶ 〈文化中心女服務員 決漸縮減約僱員額 李文能稱將以義工或工讀生取代〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 8 月 21 日)。

⁵¹⁷ 台灣省婦女會與台北市婦女會曾於 7 日表達對此事重視，由台北市婦女會理事長周吳秋冬及三名理監事協同到國父紀念館拜會童啟祥，但當天由於童啟祥「不在」，就僅向記者表示該會對女服務員爭取權益表示支持與聲援，希望館方能妥善解決此一問題，也希望女服務員不要衝動，有事好商量。除此之外，就沒有其他具體聲援行動。參見〈關切國父館員工省市婦女會聲援〉，《聯合報》，第 7 版(1987 年 8 月 8 日)。〈國父館女服務員聘律師爭權益傳遭無理反制〉，《民生報》，第 10 版(1987 年 8 月 8 日)。

圖 8 婦運團體前往國父紀念館聲援女服務員



資料來源：《自由日報》，第3版(1987年8月19日)。

此次6個婦運團體前往聲援，館長童啟祥「稱病不出」，徐慎恕認為童啟祥一再以生病不克參加，顯然有逃避的嫌疑，最後又是張淑瓊代為出面接見，並表示會把抗議書轉交館長處理。⁵¹⁸婦運團體的代表張珏教授認為國父紀念館直屬教育部，作為政府機構卻公開違反憲法第7條、勞動基準法第25條規定，且工作年限應以60歲退休方為合法，館方僅願延長至35歲，顯然違法。⁵¹⁹抗爭行動結束後，下午再會同蕙質媽媽社、飛翔媽媽群、愛家聯誼會、東方媽媽讀書會、現代婦女基金會、台北市女青商會、知音園地及醫師、律師、學者等舉辦「聲援被剝奪婦女工作權」座談會，就女性工作權與憲法的關係、女性工作能力與年齡外貌等問題進行討論，一方面聲援國父紀念館女服務員，另一方面呼籲社會重視婦女所受的不平等待遇。⁵²⁰

在座談會中，半年前離職的女服務員周麗娟也獻身說法。她於1986年間因懷孕而被迫離職，且自1983年進入國父紀念館服務後，即看到同事們希望以工作表現來爭取館方重視、廢除陋規，但結果還是無效。有人因此拚命加班存錢，

⁵¹⁸ 〈保障已婚女性工作權婦女團體以行動聲援〉，《中國時報》，第3版(1987年8月19日)。

⁵¹⁹ 〈聲援女性員工工作權被剝奪婦女團體推派代表到國父館遞抗議書〉，《大華晚報》，第2版(1987年8月18日)。

⁵²⁰ 〈工作權不容剝奪婦女界聲援婦女〉，《聯合報》，3版(1987年8月18日)。

圖 9 「聲援被剝奪婦女工作權」座談會



資料來源：《婦女新知》，64期，頁3(1987年9月)。

為將來失業做準備，有人為免被館方逼迫辭職，懷孕後選擇墮胎，不敢有小孩，也有人結婚6年才敢懷孕，並進一步指出懷孕離職條款將她們排除既有社會保險網之外，一旦決定有小孩，不僅沒有收入，連繳了好幾年保險費的勞工保險，也在最需要的時候失去被保險人資

格，損失實在很大。⁵²¹張曉春教授曾提及約僱人員除了勞保就什麼都沒有，然而女服務員懷孕被迫離職，讓我們看到她們甚至喪失了享用勞工保險的權利，無法請領生育給付，除非她們能夠順利轉職而繼續加保，不然就是配偶具備被保險人資格，或是必須自行向職業工會加保。

應邀出席的婦產科醫師詹益宏，認為人事去留應以工作績效與態度為準。徐慎恕指出館方不應以懷孕女性工作能力和意願比一般人差的錯誤觀念下，剝奪她們的工作權。潘正芬和王清峰律師都再次強調，制定新法或修改現有法律保障婦女工作權，才是有效解決婦女工作權不平等的有效辦法。呂榮海律師則警告國父紀念館至今仍未收到回音，如果館方只想從30歲的年齡限制延長到35歲，且在20日尚未能提出有效解決方案，將於21日直接向勞委會申訴。最後，與會的民間團體在座談會決定對各地社教機構有類似遭遇的女服務員聲援到底，不讓懷孕成為女性失去工作的威脅與負擔。⁵²²

⁵²¹ 勞工保險條例於1979年修正時，才把社教機構約僱服務員納入適用範圍，而當年抗爭事件爆發時施行的勞工保險條例，規定女性若欲申請生育給付，須於加保期間方能提出申請，故若女服務員於懷孕期間被迫離職，即無法領取生育給付。直到2009年1月25日修正施行勞工保險條例第20條第2項規定：「被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第三十一條第一項第一款或第二款規定之參加保險日數，於保險效力停止後一年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。」才放寬到保險效力停止後一年內，於保險有效期間懷孕而分娩或早產者，得請領生育給付。

⁵²² 〈女性工作有喜有憂爭取權益不平則鳴〉，《聯合報》，第3版(1987年8月19日)。〈抗議

第二項 拒絕成為法律邊緣人

一 要求納入編制內人員

一直拖到了 20 日，教育部才發函其所屬各館、所、處，包含國父紀念館與中正紀念堂，應即修正廢止懷孕、屆齡職條款，函文內容為：「貴館、所、處約僱女性服務員僱用契約中，對受雇人員如有僱用期間懷孕或年滿卅歲應自動申請辭職等約定者，應即修正廢止，請查照。」⁵²³但是函文內容過於簡短且欠缺明確指示，反而多是以口頭方式向記者表達政策方向，該部認為以往社教機構基於「工作性質特殊」，而有懷孕或年滿 30 歲應自動辭職等規定，因為年齡太大或懷孕的女服務員的確不適合擔任服務員工作，但考量社會需求及環境改變，這些規定未盡妥當，有上述規定者應立即廢止，並以留職停薪或轉介至其他機構代替自動辭職，同時為了能更符合憲法男女平等權的規定，也考慮進用男服務員。

婦女新知雜誌社主編李燕芳雖表示認同，但決定於隔日前往教育部表達她們的關切，希望能進一步指示保障懷孕女性工作權益的細節問題。⁵²⁴呂榮海也收到國父紀念館的回函，該函文指出館方將改善女服務員服務年限，但因涉及法令修定，一時無法做到，在不久將來一定會按照教育部的指示修改合約內容。⁵²⁵他雖表示贊同，但也認為教育部應以更積極的態度命令各單位取消此不合理規定，其他行政院所屬單位亦應會同辦理，單位主管若有違反規定者，應依公務員懲戒法予以處分。徐慎恕進一步希望民間企業也能向公教機關看齊，廢止類似不合理規定。⁵²⁶

相較於國父紀念館女服務員、呂榮海律師與婦運團體的喜悅，高雄市立中正

國父館不合理規定婦女團體聯合提聲明書》，《自由日報》，3 版(1987 年 8 月 19 日)。

⁵²³ 教育部 76 年 8 月 20 日台(76)人字第 38281 號函。

⁵²⁴ 〈教部飭所屬社教機關檢討契約維護女性工作權益取消因懷孕或年齡須辭職約定〉，《中央日報》，第 4 版(1987 年 8 月 21 日)。〈教部函告所屬社教機構廢止有關性別歧視規定國父館女性服務員受不公待遇委曲獲伸張〉，《自由日報》，第 3 版(1987 年 8 月 21 日)。

⁵²⁵ 〈教育部昨指示所屬社教機構取消對女服務員不合理規定〉，《民生報》，10 版(1987 年 8 月 21 日)。

⁵²⁶ 〈懷孕不須辭職爭權已有回應〉，《聯合報》，第 7 版(1987 年 8 月 21 日)。

文化中心並未隨著教育部的發函而表態，李文能僅向媒體表示，日後可能以出缺不補、把契約改為至多聘用 2 年等方式，逐漸減少女服務員員額，並改用義工或工讀生來擔任解說及接待工作。在懷孕、屆齡離職條款遭教育部否定效力後，李文能還是以「工作性質特殊」來加以主張，不過變成是人事經費有限的問題，他解釋說若改為長期僱用制，必須擴大員額，使懷孕的女服務員能內、外勤交替，但這是財力所不許的。他極力鞏固編制內與非編制內人員的雙軌制度，並拒絕保障後者不受歧視的勞動權益，反而給予報考高普考的女服務員們輪休，以示鼓勵，他說：「只要取得正式的公務員資格，懷孕與年齡就都不成問題了。」⁵²⁷

隔天，李文能才表示將遵照教育部的指示，廢止懷孕、屆齡離職條款，但也重申未來會多用藝術文化義工、工讀生來擔任中心的接待及解說工作，同時本於男女平等原則，將僱用男服務員。此論點也獲得高雄市教育局長羅旭生的贊同，他認為如果遇到女服務員懷孕人數較多的情形，必然要以義工補充的方式來減少人事成本。有趣的是，在強調會由義工來填補人力的同時，羅旭生還毫不猶疑地推翻一直以來對於屆齡離職條款的堅持，指出國外許多著名美術館或博物館多以「年紀大」的女性義工來擔任服務員，她們不但兼具專業知識及服務熱忱，也會自帶便當，老遠開車前往工作，不求分文，如此不但可加強服務功能，也能減輕人事包袱。日後文化中心、圖書館及社教館均可考慮採用義工服務制，酌發交通費及誤餐費。⁵²⁸也就是說，若是具備受雇者身分的女服務員，必須未滿 30 歲才適任，若是不具備受雇者身分的女義工，就是超過 30 歲才適任。這實在是令人難以理解，原來是否具備受雇者身分，會影響到應否具備「被觀看」的功能！

從這些官員自打嘴巴、缺乏邏輯的說詞，可以清楚看到他們既把服務員工作視為「女人的工作」，又加以貶抑、邊緣化的意識型態。若要僱用女性來從事服務員工作，就將之定位為非編制內人員，藉以實施單身、禁孕條款、剔除觀瞻不

⁵²⁷ 〈文化中心女服務員決漸縮減約僱員額〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 8 月 21 日)。

⁵²⁸ 〈文化中心約僱女服務員懷孕或滿卅歲不須離職為減輕人事包袱未來考慮採用義工制〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 8 月 22 日)。〈女服務員自動辭職規定高市文化中心決定取消〉，《民生報》，第 13 版(1987 年 8 月 22 日)。

適者，也達到減少人事成本支出的效果。若不願編列人事經費，就改為招募義工的方式，讓具專業性的工作變成僅以交通費、誤餐費就得以打發的無償勞動。換言之，如何改善女服務員與館方間的不平等權力關係、挑戰約僱人員制度，即順理成章地成為廢止單身、禁孕條款之後的下一階段目標。部分國父紀念館女服務員在教育部 20 日發函通知其所屬社教機構應廢止單身、禁孕條款的時候，就傳出開始擔心因此次抗爭行動使隔年的聘書無望，反而被迫提早走路的消息。⁵²⁹這其實是採取抗爭行動以來，何以僅有蔡金鶴一人出面代表、董愛珠一人獻身說法的緣由，她們不是已有退路，就是面臨失業。

不過如前所述，約僱人員制度的問題亦不僅止於此，由於人事獎懲及工作安排欠缺一致性規範，導致採取抗爭行動的女服務員相繼遭受館方的惡意對待，像 A 小姐就考績一直列乙等，她說「從那一次開始我就跌到谷底，考績列乙等，我們甲等是有跳薪的。」⁵³⁰董愛珠則是要加比別人多的班，「我有跟主管吵過，抗爭後那一陣子，每天都排我加班耶！有時 1 個月少一點或多一點是很正常，但我都比別人多 4、5 個班呀，就叫我加班，整天在那邊盯我，我就火了！我就說我加班不能報補休嗎？我休假就說我休他的假，我說什麼是休他的假，我不要加班費可以吧？休假不行嗎？後來我就把 3 個月的加班單合起來直接去找館長童啟祥，我說這不合理，別人 1 個月只有 3、4 個，我卻有 10 個班，我超過時數還不給我休假，說我休了他的假。童啟祥就把排班的人找去，那人後來就不敢找我麻煩了。」⁵³¹

於是，她們開始自稱「法律邊緣人」，把運動目標進一步擴大為約僱人員的工作權益保障。在教育部發函的隔日，8 位國父紀念館女服務員與 17 位婦運團體代表先到該部陳情，要求說明該函示何時生效，董愛珠表示她於 9 月將年屆 30 歲，若該函示未立即生效，她將面臨自動辭職的命運，但周作民並未正面回

⁵²⁹ 〈懷孕不須辭職爭權已有回應〉，《聯合報》，第 7 版(1987 年 8 月 21 日)。

⁵³⁰ A 小姐訪談紀錄。

⁵³¹ 董愛珠訪談紀錄。

應此點訴求，他表示修正規定仍須由館方進行，而且「總會有人趕不上。」⁵³²她們還遞交「聲明與期待」一書，呼籲保障約僱人員工作權益，內容如下：



1. 必須以公文明確命令各單位立即且徹底的取消懷孕、結婚、生育、年齡至若干歲必須辭職或解僱的規定，各單位主管在接受公文後必須負起行政及政治責任，且後若再發現有違背此命令者，應依公務員懲戒法的規定予以處分。
2. 凡是長期性的業務，應僱用、任用長期服務員，廢止不合法的『一年一聘制』，凡是以一年以聘制作為懷孕、三十歲必須辭職之脫法行為者，亦依上述規定論處。
3. 對服務員應建立合理的退休制度及保險制度。
4. 據聞有些社教單位對員工的獎懲無一定的標準，主管的自由心證權力過大，應建立一公開化、明文化、制度化的合理獎懲制度，以避免不合理的懲戒成為解僱的脫法行為，有違反者，應依法論處。
5. 除教育部所轄單位外，其他行政院所屬單位亦同。⁵³³

女服務員代表表示，國父紀念館是常設機構，服務工作是長期需要，臨時約聘方式並不合理，而她們雖長期從事服務工作，卻無法獲得正常保障。呂榮海律師也指出，即便廢止懷孕、屆齡離職條款，女服務員的工作仍然沒有保障，他認為女服務員的工作具連續性，不符合勞動基準法之定期勞動契約的規定，一年一聘應予取消，並使獎懲制度明文化。不過，周作民又以「工作性質特殊」為由，

⁵³² 〈廢止歧視女性規定總會有人趕不上！國父館女職員仍沒保障「法律邊緣人」爭取權益〉，《自由日報》，第3版(1987年8月22日)。

⁵³³ 李瓊月，〈還她們合理的工作保障！一聲援國父紀念館暨中正文化中心女服務員〉，《婦女新知》，64期，頁4(1987年9月)。

主張約僱人員制度有其必要。她們再到勞委會陳情，勞動條件處長董泰琪表示由於勞動基準法不適用於公共服務業，國父紀念館女服務員無法受到該法保障，但該會願意站在保障勞工權益的立場支援女服務員爭取合理待遇，並代為向教育部、行政院人事行政局等行政機關反應她們的心聲，也會考慮是否擴大勞動基準法適用範圍以保障為數眾多的約僱人員，並肯認女服務員未採取「走上街頭」或「罷工」等手段使勞資關係更僵化。⁵³⁴

教育部以工作性質特殊不願將女服務員納入編制內人員，勞委會以不適用勞動基準法選擇置身事外。女服務員們納入編制內人員的訴求遇到更大的現實阻力，而且自教育部下達命令後，館方的管理措施又更為嚴厲，國父紀念館女服務員向記者表示，館方規定不得外出吃飯，除非請事假扣薪才可以，也取消女服務員的專用休息室及休息用坐椅等等。高雄市立中正文化中心女服務員則指出主管查勤比以往更嚴，且已有人遭約談。⁵³⁵她們遂決定於 30 日採取進一步的抗爭行動。當天，17 位高雄市立中正文化中心女服務員利用週一休館時間包車北上，與 3 名國父紀念館女服務員、呂榮海律師一同前往行政院人事行政局陳情。

高雄市立中正文化中心女服務員先控訴李文能以未接到教育部公文為由，遲遲未廢止懷孕、屆齡離職條款，繼而與國父紀念館女服務員一同要求該局協助取消一年一聘制，以符合長期性的工作性質，同時避免社教機構以不予續聘方式促使懷孕、屆滿 30 歲的女服務員離職，導致懷孕、屆齡離職條款的廢止不具任何實質意義。不過，人事行政局不願介入此事，把責任全部丟回各社教機構。該局第一科長顏秋來表示，關於約僱人員的約僱方式，是依用人機關視其業務需要訂定契約，人事行政局只有核定權，而且國父紀念館等機構無雇員編制，以約僱方

⁵³⁴ 〈廢止歧視女性規定總會有人趕不上！國父館女職員仍沒保障「法律邊緣人」爭取權益〉，《自由日報》，第 3 版(1987 年 8 月 22 日)。〈約聘雇人員不合理待遇 勞委會希望各機關改善 國父紀念館女性員工提出請願〉，《中國時報》，第 3 版(1987 年 8 月 22 日)。〈國父館等處女性員工向勞委會陳情希望能確保工作權益〉，《中央日報》，第 2 版(1987 年 8 月 22 日)。〈勞工意識抬頭 古亭分局任重 陳情抗議頻傳 維護治安道遠〉，《自立晚報》，第 6 版(1987 年 8 月 22 日)。

⁵³⁵ 〈爭取工作權 備受壓力 女服員叫屈 求助輿情〉，《聯合報》，第 7 版(1987 年 8 月 26 日)。

式僱用服務員恐難改變。⁵³⁶

女服務員也試圖給子女服務員新的制度定位。她們主張應該是「雇員」，而非「僱員」，兩者有相當大的差異，雇員屬於編制內人員，這個訴求是蔡金鶴去翻條文想出來的。於 1987 年 1 月 14 日修訂發布的雇員管理規則，規定雇員非一年一聘，工資計算適用公務人員俸給法；考績、退職、撫卹均準用公務人員考績法、公務員退休法及公務員撫卹法之規定；得比照公務人員請領各項補助費用；且公務人員任用法部分規定及公務員服務法均適用之。⁵³⁷換言之，即與公務人員享有幾近相同的工作權益保障。

她們在下午與婦女新知共同舉辦「爭取婦女合理的工作保障」記者會，蔡金鶴希望籌組「全國社教機關女服務員工會」，以長期追蹤、監督各社教機構是否以一年一聘方式，變相解僱懷孕或年滿 30 歲的女服務員，並爭取女服務員的工作權保障。⁵³⁸婦女新知批評高雄市立中正文化中心推說未接到指示而未有明確答覆，國父紀念館雖已執行教育部的指示，但一年一聘、獎懲不明、退休無著、保障薄弱的情形仍未得到改善。尤美女、沈美真及潘正芬等律師宣布要成立「男女雇用均等法案小組」，為婦女工作權的法令修正開路，除訂立男女雇用均等法以供政府參考外，並爭取擴大勞動基準法適用範圍。⁵³⁹

同一天下午，李文能發布新聞稿，指出高雄市立中正文中心雖非教育部直屬機關，但願意比照教育部所屬社教機構辦理，即刻取消懷孕、屆齡離職條款。⁵⁴⁰他說由於教育部的函示未通知地方政府，自己「專程」於 29 日至教育部洽詢取

⁵³⁶ 〈國父館等機構編制不變一年一聘難防變相解僱廿名女服務員至政院陳情要求改為長期聘僱〉，《自由日報》，第 3 版(1987 年 9 月 1 日)。

⁵³⁷ 雇員管理規則(1987.1.14)第 6、7、8、9、10 條規定。

⁵³⁸ 〈爭取工作保障 南北齊心齊力 兩社教機構女職員採行動〉，《自立晚報》，第 6 版(1987 年 8 月 31 日)。〈國父館等機構編制不變一年一聘難防變相解僱廿名女服務員至政院陳情要求改為長期聘僱〉，《自由日報》，第 3 版(1987 年 9 月 1 日)。

⁵³⁹ 〈女服務員爭平等籌組工會修法令〉，《聯合報》，第 3 版(1987 年 9 月 1 日)。〈社教機關女服務員籌組工會爭工作權昨赴政院陳情要求保障〉，《台灣新生報》，第 2 版(1987 年 9 月 1 日)。

⁵⁴⁰ 〈國父館等機構編制不變一年一聘難防變相解僱廿名女服務員至政院陳情 要求改為長期聘僱〉，《自由日報》，第 3 版(1987 年 9 月 1 日)。

回函示抄本，並指示該處人事單位予以修正，函送教育局核備，對於 17 位女服務員在「未明狀況下」包車北上陳情「深表遺憾」。同時強調約僱人員並非正式編制的公務人員，如果要享有一樣的制度，必須通過公務人員考試；而陳情行動如果繼續演變下去，等於迫使取消約僱人員制度，將人員全部解僱，未來所有約僱人員必須參加公務人員考試，才能納入編制，反而使自己提前丟掉工作。⁵⁴¹

這 17 名女服務員們於隔日下午集體拜訪李文能，就未先告知即北上陳情的行動道歉，但她們重申爭取工作權益的立場不變，指出雖能參加勞工保險，卻不適用勞動基準法，而且一年一聘制仍令她們沒有保障，況圖書館是永久單位，高普考圖書行政人員每年錄取又極少，應給子女服務員更為合理的保障。不過李文能僅表示會向上級單位反應，仍強調惟有考試才有保障，勉勵她們多讀書，若準備考試需要輔導，該處願意提供協助，也希望不要傻得被利用打知名度。⁵⁴²

挑戰約僱人員制度，是否會讓女服務員提前失業？李文能的說法確實非常有可能，因為女服務員非屬編制內人員，身為機關首長的他，可以恣意縮減員額、不予續聘，或以不支領勞務對價的義工形式來取代。也就是說，他其實是在威脅女服務員，也映證了她們與館方處於極不對等的權力關係，欠缺基本勞動權利保障的法律明文規定。當然，未經公務人員考試即納入編制，其是否合理雖有待討論，但是問題根源仍在於館方以非編制內人員來定位女服務員，而且刻意採取不公開程序、要求應有具備「一定身分」之介紹人推薦，才讓女服務員的招募失去可供檢視的公平性。因此，當服務工作係館方常態性業務之事實，我們至少要讓這群女服務員獲得基本勞動權益的保障，包含享有與編制內人員相同的勞動待遇、免於隨時失業的恐懼，而且，這並非是不合理的要求。

⁵⁴¹ 〈文化中心女服務員北上陳情要求取消一年一僱制增列退休權益〉，《民生報》，1987 年 9 月 1 日，第 13 版。〈約僱辦法正積極修訂中 女服務員北上陳情李文能感不是滋味〉，《中國時報》，1987 年 9 月 1 日，第 6 版。

⁵⁴² 〈文化中心女服務員重申立場陳情未報備向李處長致歉〉，《民生報》，第 13 版(1987 年 9 月 2 日)。〈北上陳情女服務員昨日向李文能致歉〉，《中國時報》，第 6 版(1987 年 9 月 2 日)。

第三項 未能成功的革命

一 持續挑戰約僱人員制度

國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件在媒體上自此告一段落，至於後續的發展呢？首先，國父紀念館直到 9 月才正式廢止懷孕、屆齡離職條款，董愛珠獲得續聘而得以繼續任職。蔡金鶴原先希望籌組的工會最後是不了了之，並未成立；然而，不被續聘的恐懼，仍如影隨形地跟著她們。因此，要求納入編制的訴求，在抗爭事件結束後仍未中斷，持續到 1990 年間因蔡金鶴離職才停止。雖然她們從未形成組織嚴密的抗爭共同體，但在抗爭過程中是有學習、累積爭取權益的經驗，對她們來說，國父紀念館既是工作場域，亦是抗爭場所。蔡金鶴在 1987 年 8 月間與法律專家、運動組織者並肩同行的抗爭過程中，學會運用媒體資源來提升與館方的談判籌碼，因此只要發生不合理的待遇，她就會主動打電話給記者，這也是何以 4 日記者會召開之後，不斷有媒體報導館方的報復性行為。吳永毅提出了相當貼切的比喻：「社運創造了一個『沙核』，讓平常不可能組合的力量元素碰撞，提供人們發現自己的機會。...社會運動發揮著類似『魔鬼訓練』的作用，使當事人回到日常生活時有更多的勇氣和技術資源去對抗權力。孩童每次抹平沙盒，不表示在沙上創造的世界也跟著消失，那個沙堡、雕塑、圖案會在她/他們回應世界的行動中重新出現。」⁵⁴³

1988 年 1 月間，國父紀念館大會堂鋼架工程發包施工，自 3 月 4 日起暫時閉館。這段期間館方安排女服務員進行在職訓練，女服務員擔心館方於在職訓練期間以訓練不合格或不予續聘的方式逼迫她們離職，就向媒體訴說此事。馬上就有人投書表示，女服務員雖不適用勞動基準法，但以在職訓練為由解僱女服務員有違反民法第 72 條規定之虞，且若勞動契約中未規定訓練不合格得解僱亦有違反契約之虞。⁵⁴⁴人權協會也表達對此案的關注，並於 3 月 7 日舉辦「婦女工作權

⁵⁴³ 吳永毅，《左工二流誌－組織生活的出櫃書寫》，頁 376(2014 年 5 月初版)。

⁵⁴⁴ 〈“在職訓練”兩面看“變相淘汰”有學問〉，《聯合晚報》，第 11 版(1988 年 3 月 4 日)。

益保障」座談會，邀請桃園地方法院法官俞慧君、正中書局總經理黃肇珩、台北市政府民政局長王月鏡、救國團主任李鍾桂、中研院三民主義研究所副研究員伊慶春、律師沈美真、婦女新知董事長李元貞等人出席共同討論。⁵⁴⁵

國父紀念館到 7 月 1 日開始局部對外開放，馬上又傳出館方預計於 9 月至 12 月再度封館整修的消息，這次女服務員則是接獲館方通知必須「留職停薪」，自願停止支薪 4 個月，甚至還將女服務員的座椅全數拆除，這讓她們相當不滿，再次向記者投訴此事。後來，教育部長毛高文出面表示，女服務員可比照編制內職員，以「在職進修」方式繼續支薪，且亦未聽聞國父紀念館將採取女服務員控訴之「留職停薪」手段。⁵⁴⁶董愛珠說：「張淑瓊就幫我們安排上一些課，還有考試。那時候我們怕他不給我們薪水，就不跟我們續約，不讓我們回來，所以那時候我們就抗爭呀，然後就改成在職進修，上美姿美儀、英文課等等，一天也是上 5、6 小時的課。」⁵⁴⁷無論是「在職進修」，還是「留職停薪」，女服務員擔憂的都是同一件事，是否在這段期間因不獲續聘或其它任何名義而失業？因為她們沒有任何制度性保障以避免館方用任意理由不跟她們續約。


不獲續聘而失業的憂慮一直都存在，蔡金鶴在 4 月間以書面向總統府提出陳情，提及館方對女服務員管理事項之不合理現象，館方於 6 月 14 日發函向教育部說明此事，但並未告知蔡金鶴本人，該函內容如下：

1. 蔡員來館服務之前頭部開刀，影響神經，多次摔跤受傷，加之婚姻及家庭問題，感情波折，情緒極不穩定。
2. 本館自七十六年九月份起，已取消年齡限制及懷孕須離職之規定，並修訂管理辦法及契約書等，目前已有一人生產，三人懷孕中。

⁵⁴⁵ 〈保障婦女工作權三八前夕大家談〉，《聯合晚報》，第 3 版(1988 年 3 月 7 日)。

⁵⁴⁶ 〈國父館九月再度封館整修女服務員留職停薪？毛高文：應可比照編制內職員繼續支薪〉，《聯合晚報》，第 9 版(1988 年 7 月 5 日)。

⁵⁴⁷ 董愛珠訪談紀錄。

- 
3. 要求轉任技工、工友，因受專長限制及體力與工作性質，均非所宜。
 4. 因業務需要，所設置之約聘僱人員，無法納入編制，勢必依規定一年一僱。
 5. 本館大會堂鋼桁架整修工程，閉館一百餘天，七十一名服務員特利用此期間，施以在職進修十二週，並經部核備在案。查蔡員進修結果，並未遭致淘汰，對業務之認識，有相當幫助。⁵⁴⁸

蔡金鶴直到 1989 年 2 月間才輾轉得知國父紀念館在未告知她的情形下，已函覆教育部，且第 1、3 點讓她認為遭受不實指控，關於第 1 點，她說：「不僅濫扯職個人家庭婚姻，侵害隱私，語涉污謗中傷，且捏造職『頭部開刀影響神經』，意同影射職係因身心不良狀況，致有陳情之舉，未能就事論事。」⁵⁴⁹館方確實一直認為她就是在「鬧事」，A 小姐回憶說：「我們一直都有跟館方溝通，但沒有效果，只是不像蔡老師那樣子去投書。對他們而言，認為她是瞎鬧、鬧事，主管也以這點給她貼標籤。」⁵⁵⁰很顯然地，女服務員未必選擇默默隱忍不合理的勞動條件，但館方卻期待她們以「溝通」的形式來表達不滿，又往往聽過就算了，不會有任何改變，而蔡金鶴不停採取公開的抗爭行動反而被認為是無理取鬧。

至於第 3 點則暗指蔡金鶴曾要求轉任技工、工友職位遭館方拒絕，但她其實未曾私自提出此要求，A 小姐還記得在蔡金鶴跑到孫中山先生銅像上面時，聽說主任有出來勸她下來談條件，「說妳不要鬧，妳要什麼就給你什麼，要給她比工友高一點的職位，像是技術人員，管播音的技工之類的。她就不要，說寧願接受公平的考試，不要談條件的。」⁵⁵¹換言之，技工或工友職位其實是館方提出與蔡金鶴進行經濟利益交換的條件，以換取她個人的政治忠誠。蔡金鶴後來就對館長王清波提起刑事誹謗罪的告訴，同時仍持續提出納入編制內的訴求，但每當想起

⁵⁴⁸ 婦女新知，「『國父紀念館(77)國館人字第 1076 號函』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

⁵⁴⁹ 婦女新知，「『陳情書』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

⁵⁵⁰ A 小姐訪談紀錄。

⁵⁵¹ A 小姐訪談紀錄。

這 1、2 年的遭遇，仍覺得心有餘悸。

3 月間，有記者找她採訪當年爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件的經歷，她深深體悟到「讓少數人去對抗整個大機構，實在是件過於殘酷的事。究竟要到什麼時候，政府才能立法禁止這類性別歧視？」認為法律明文保障女性的工作權，能避免女性個人或集體為爭取權益與雇主間的對抗，畢竟難保未來不會出現被「暗整」的後遺症，自己正是明顯的例子。即便成功廢止懷孕、屆齡離職條款，一年一聘制仍讓她覺得工作權並無保障。一路走來，她很感慨的說：「怎麼想也想不明白，不過是爭取應有的權益，又不是做什麼非份的要求，竟然會這樣複雜。那時候，壓力之大，被逼得幾乎不想活了，好像真成了什麼大不了的叛徒。」⁵⁵²

蔡金鶴在 6 月 26 日，取得該館其他 58 位約聘僱人員(以女服務員居大宗)的聯署，向行政院人事局提出請願書「是編制外的公務員？還是國家廉假勞工？抗議以『約僱』代『僱用』剝奪權益！」，內容如下：⁵⁵³

我們是政府機關(約)聘僱人員，我們不希望做一群沒有權益保障的長期臨時工，永遠處在『公務人員法』與『勞基法』的夾縫中。福利方面無從獲得，懲罰限制卻全部援用，再加上種種苛刻的單行法、行政命令，使我們無所適從，不能好好在工作崗位上盡職賣力。我們內心沮喪，在基本權益上既非公務員，也不是勞工，永遠沒有明天！

依行政院(約)聘僱人員僱用辦法第二條、第五條之精神，所謂『臨時性工作』，應以不超過五年為限，否則除應『定期檢討原計劃存廢』之外，更應依長期性工作需要，以『雇員僱用條例』納入編制。

然而，政府機關若以『約僱』代替『僱用』方式，而準用該辦法

⁵⁵² 〈女人不是次等公民不平等條約豈能再存在〉，《中時晚報》，第 5 版(1989 年 3 月 11 日)。

⁵⁵³ 婦女新知，「『是編制外的公務員？還是國家廉假勞工？抗議以『約僱』代『僱用』剝奪權益！』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

第九條之規定，則『約僱人員不適用俸給、考績、退休、撫卹及公務人員保險等』，尤其是女性服務員更深受其害，無異剝奪編制外『公務員』應有之權益，顯失公允。

國父紀念館現有該類『公務員』(即無保障的『長期臨時工』)，近百位。行政院暨所屬其他機關類似人員，更不計其數，原『(約)聘僱辦法』不應接用在長期固定性質工作上，所有該類編制外『公務員』應均依現有『雇員僱用辦法』納入編制正式僱用。爰向主管機關、政府及社會大眾，表達我們的心意和要求，解決我們的切身痛苦！

此事在 7 月中有媒體報導，蔡金鶴向記者指出館方可以利用一年換約一次的機會，不平等地汰換女服務員，表面上卻不必擔負歧視女性的責任。該館副館長鄭吉男把責任再推給中央，出面表示約聘僱人員是政府機構普遍的問題，決定權在行政院，非館方所能解決，況館方雖與她們每年換約，但沒有不續約的例子，並指責此事應透過內部程序來反應，對外陳情不見得有幫助。不過，女服務員指出她們早已將請願書交給人二室，但館方卻未有任何反應，才決定向外公開，⁵⁵⁴而且在 1987-1989 年間，女服務員其實一直感受到可能不獲續約的疑慮。後來，行政院人事行政局是有回函的，但大多數的女服務員並不知悉此事，該函要求國父紀念館考量是否將女服務員納入編制，館方挑選出一些約聘僱人員「代表」來參與秘密召開的會議，最後再通知大家開會的決議是不願納編。⁵⁵⁵最終，一切仍停留在原點。

隔年，已兼課一學期的蔡金鶴，決定在新學年開始前離職回高雄教書，之所以會選擇離職，是因為覺得女服務員們對此議題並不團結。⁵⁵⁶A 小姐有說：「後來蔡金鶴離開，就沒有組織能力的人，或是她們認為能做下去就 ok 了，不需要

⁵⁵⁴ 〈國父紀念館內廉價勞工？女服務員抗議「約雇」制度〉，《中時晚報》，1989 年 7 月 20 日，第 5 版。

⁵⁵⁵ 蔡金鶴訪談紀錄。A 小姐訪談紀錄。

⁵⁵⁶ 蔡金鶴訪談紀錄。

再升等，因為雇員薪水會減少，當時我們的薪水比工友多，我們是單一薪俸，所以她們不願意薪水降低，她們不看是否是正式人員，反正能做就好，也不一定會一直在這裡，所以對這議題就兩極化。而之前 30 歲及大肚子的規定本來就不合理，對大家而言也是有急迫性的，至於後續的她們不覺得很急迫，能做就好，薪水高。她們也不考慮年資，她們第一考慮錢多，可能也不會在這裡待一輩子，而且一般約僱人員也沒有參與。」⁵⁵⁷換言之，即便要納入編制內人員，館方開放的途徑僅有低薪、低職位、沒有升遷機會的「工友」，當約僱人員的長期僱用已是常態，而且懷孕、屆齡離職條款已廢止的現實情境下，多數女服務員未必願意冒著不被續聘的風險繼續抗爭下去。

最後要特別指出，抗爭事件過後館方曾有一段時間聘用男服務員，但都待不久。董愛珠的說法讓我們得以一窺該館的職場性別文化：「這個工作你不覺得很無聊、很沒有發展嗎？就被我們女生罵。像我們女生生小孩，照顧以家庭為主，小孩生病的話馬上調個班就可以走；但男生的話，這工作沒什麼升遷機會，幹麼來做這個！還有博、碩士的，我們只要是有學歷高或很上進的，不管男女我們都會叫他們走，尤其是男生我們一定會罵他們走，不然有什麼出息！我們會說你就只有這麼一點出息嗎？志氣會越來越喪失。像女生要照顧小孩，小孩不舒服打針或接送小孩、買菜等等，那男生要幹什麼？沒有升遷機會，又這麼一點錢，我們 1987 年的時候才 3000 多塊耶！我就說你若想要補習、唸書再考試的話，那這個工作可以但不可以待長期，有人進一步深造，唸書或到美國，都很有成就。」⁵⁵⁸

Alexandra G. Murphy 以參與觀察法進入航空公司工作，發現男性的空服員在傳統上屬於「女人的工作」的位置上時，會被定義為具有女性特徵，女性化 (feminization) 是會經歷的典型意識建構過程 (例如：秘書、護士、理髮師)。⁵⁵⁹此時，這些男性需要適應跨越職場性別藩籬所可能面對與性別特質不符的標籤化質

⁵⁵⁷ A 小姐訪談紀錄。

⁵⁵⁸ 董愛珠訪談紀錄。

⁵⁵⁹ Alexandra G. Murphy, *Hidden Transcripts of Flight Attendant Resistance*, 11 Management Communication Quarterly 499, 510(1998).


疑，馬財專與葉郁菁即指出：「越界的勞動者必須透過適應、抗拒或調整外在人群的觀感及勞動工作環境所產生的排他特質。⁵⁶⁰」董愛珠的說法能夠清楚看出在性別不均衡的職場環境中，壓力主要是源自於同事，女性化的標籤過程，會因為從事服務員工作導致的男性特質喪失而遭到貶抑，形成要求他們往別處發展的職場氛圍。這是性別刻板印象(男主外、女主內)與「女人的工作」(職場地位低落)的交互作用所致。當男性或高學歷女性被期待應將重心放在職涯發展時，服務員工作被定位為非編制內人員與調薪與升遷機會的闕如，都會因為有形的「玻璃天花板」存在，讓他/她們的身分與性別特質不會發生「玻璃電扶梯」(glass escalator)效應，阻斷了職場地位爬升的路徑。此外，服務員工作其實是類似於部分工時工作，同樣有低薪、集中於服務部門，被視為邊緣、次等勞動力的等現象，加上工作同質性高、容許彈性調整，讓服務員工作成為兼顧工作與家庭的優先選擇。⁵⁶¹如此一來，更與男性不應擔負生育、家庭照顧責任的性別特質相牴觸。

館方在遭到女服務員的反抗與社會輿論的批評後，雖心不甘情不願地廢除了單身、禁孕條款，仍決定挾「平等」之名，以進用男性來威脅、報復女服務員。然而，在未改善服務員工作處境的前提下，根本不會發生女性從「女人的工作」中被排除或由男性接管的現象，更遑論是重新定義服務員工作。在 1952-1953 年間，台灣省公路局與台北區運輸處決定開始試用男性車掌，並登報招考男性隨車售票員，雖引發台北市婦女運動委員會及台北市婦女會的顧慮，擔心剝奪女性有限的就業機會，但終究僅是曇花一現而已。時隔 30 多年，國父紀念館也同樣在僱用男服務員的嘗試上失敗，原因在於職場結構對於服務員工作的邊緣化，以及職場性別文化對於性別刻板印象的再製。這正是「服務員工作是女人的工作」的職場性別隔離現象得以運行不墜的機制。也就是說，若未能根本挑戰雙軌制的僱用和升遷機制，其實不太可能真正打破服務員工作的職場性別隔離現象。

⁵⁶⁰ 馬財專、葉育菁，〈勞動疆界的拓邊？傳統女性勞動場域中男性勞動者之考察〉，《台灣社會研究季刊》，72 期，頁 23(2008 年 12 月)。


⁵⁶¹ Martha Chamallas, *Women and Part-Time Work: The Case for Pay Equity and Equal Access*, 64 N. C. L. Rev. 709, 710-711(1985-1986).

第四項 小結



於 1970 年代初期確立的約僱人員制度，是此後陸續成立的社教機構，在招募負責場地管理、接待的服務員時，大部分會採用的聘僱名義。約僱人員不是編制內人員，屬一年一聘，無法與編制內人員享有相同待遇。大部分的社教機構除了把服務員工作定位為「女人的工作」，也由於約僱人員制度賦予機關首長幾乎不受法律限制的管理權限，不但公然實施單身、禁孕條款，更隨意剝奪女服務員的基本勞動條件保障，以節省人事成本支出。當社教機構女服務員的反單身、禁孕條款行動從 1980 年代開始浮現，她們雖未能在第二波反單身、禁孕條款浪潮中佔有位置，但是她們的勞動處境反而是突顯出第一波反單身、禁孕條款浪潮以來，一直被邊緣化的雙軌制的僱用和升遷機制的問題。因為一年一聘的非編制內人員，既能讓雇主公開實施單身、禁孕條款，還能在遭逢社會輿論壓力時，轉而透過不予續聘的方式加以化明為暗、陽奉陰違，在整體勞動條件上產生了編制內女職員與非編制內女職員的階級化問題。在台北市立圖書館、台北市立美術館與高雄市立中正文化中心女服務員的抗爭事件中，會看到她們除了普遍要求廢止單身、禁孕條款，也有人要求納入正式編制人員，或者是在成功廢止單身、禁孕條款之後，館方透露日後會以「能否勝任」來決定是否續聘的報復性行為。這些都突顯出廢止單身、禁孕條款仍既無法保證不會日後化明為暗，也無法讓她們享有基本勞動條件的保障。1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，是女服務員蔡金鶴主動尋求呂榮海律師與婦女新知的協助，歷經 1 個月多的策劃後所採取的集體抗爭行動。她們一開始的訴求是要求館方限期廢止單身、禁孕條款，而之所以會決定以召開記者會的形式，其實不僅是「無法可引」的問題，最主要是考量到提起民事訴訟的緩不濟急，因此才擬定以訴諸輿論、製造壓力的行動策略，再輔以提起民事訴訟作為談判籌碼。

當教育部於 8 月 20 日做出廢止單身、禁孕條款的正面回應、懷孕與屆齡 30 歲失業的危機解除後，她們就將抗爭目標轉變為納入正式編制人員的訴求。因為



她們知道約僱制度的存在讓館方得以透過更幽微的方式實施單身、禁孕條款，除了抗爭期間的館方惡意打壓之外，後來館方以「在職訓練」或「留職停薪」等名目片面調整工作內容的行徑，更讓不被續聘的恐懼一直如影隨形。然而，也由於長期聘僱已是約僱人員的常態，以「雇員」身分納入編制內人員，或是擴大勞動基準法適用範圍的目標又難以獲得正面回應，是否需要進一步挑戰約僱人員制度就不是那麼急迫或必要，彼此間的團結性就未能如反對懷孕、屆齡離職條款般凝聚，而且在未能引起社會輿論普遍關注的前提下，能否成功撼動既有人事制度是很難期待的，最後就以失敗告終。

如果只把焦點放在單身、禁孕條款上面，就會誤以為整體抗爭事件隨著 8 月 20 日教育部的正面回應而獲得圓滿結局，忽略了國父紀念館女服務員長達數年的抗爭行動延續。抗爭事件所促發的法律改革契機，並不是如典型歷史敘事所說的，僅有制定性別工作平等法這一條路徑，還有與女服務員們切身相關的約僱人員制度改革，這更回應到反單身、禁孕條款浪潮對於雙軌制的僱用和升遷機制的忽視。我們若回頭來想，女服務員們究竟想/需要什麼樣的法律？制定性別工作平等法確實並不背離她們的想望，但還有哪些可以併行的路徑？像是她們自己提出的主張，改以「雇員」的名義僱用，進而與公務人員享有同等待遇的法律保障。還有修改勞動基準法，擴大適用範圍，這不但能讓社教機構在使用定期勞動契約時，必須受到勞動基準法第 9 條的拘束，提升女服務員在爭取勞動權益的談判籌碼，即便仍以定期勞動契約聘僱，在發生勞資爭議時也得主張應視為不定期勞動契約，讓社教機構在行使勞動契約之終止權時，必須受到法定事由之限制。當然，這些看似中立的規定有無可能隱藏性別化的操作空間，讓單身、禁孕條款得以化明為暗，也是必須要持續面對的。總而言之，我們不應讓雙軌制的僱用和升遷機制與單身、禁孕條款議題的關聯性再被硬性分開。隨著近年勞動派遣的問題日益嚴重，無論是 1987 年，還是 2009 年的女服務員抗爭事件，其實都一直在強調非典型僱傭關係是我們在思考性別勞動平等法律改革時無從迴避的問題。

第四章 挑戰理想勞動者的典範

一 從構想到實踐的法律改革漫漫長路(1987年8月30日至2001年12月21日)



1950年代初期興起的反單身、禁孕條款浪潮，圍繞著以省屬行庫為代表的公營金融機構，人們會從情、理、法來要求行方廢止單身、禁孕條款。這引起我好奇的是，中華民國政府自第二次大戰結束後接收台灣(1945年10月25日)到1949年底撤退來台的數年間，單身、禁孕條款議題的發展狀況又是如何？我偶然在劉蘅靜撰寫的《婦女問題文集》一書中，看到她提及1946年間曾有一群南京郵政總局的女職員向國民參政會控訴因結婚遭到解僱的抗爭行動，就試著找尋她們的抗爭足跡，發現後來是有成功逼使該局廢止不收已婚女性的規定。⁵⁶²於是我緊抓著這條線、把時間軸拉到戰前中國大陸，發現當時政府機關(如交通部⁵⁶³)或國營事業(如郵政局⁵⁶⁴)針對女職員實施單身、禁孕條款或是禁用女性，是相當普遍的現象。因此，第二屆國民參政會⁵⁶⁵曾在第二次大會通過議案(時間點為戰前)，建請政府明令各機關不得藉故禁用女職員，國民政府於1942年2月7日以頒布訓令的方式來回應。僅以「發函通知」來展現有所作為的敷衍態度，此時就

⁵⁶² 東吳大學前社會系主任雷瓊潔女士於1946年間的接受訪談時，提及社會對女性的工作限制，以過去郵政局不收已婚婦女為例。因此，可能在抗爭事件爆發後已廢止相關規定。參見 學英，〈雷潔瓊女士談婚姻問題〉，《婦女》，1卷8期，頁18(1946年10月10日)。女郵工爭取就業機會均等的行動一直頗受到注目，婦女界亦予以聲援。郵政局自1930年代初期開始錄用女性，雖是公開招考，但限制女性錄取名額不得超過百分之20，而且男女郵工的待遇也不相同，像男郵工調任時，個人及眷屬旅費都可報銷，但女郵工只限報銷個人旅費。經過數年的集體抗爭，在1946-1949年間，相繼成功逼迫郵政局廢止單身、禁孕條款與錄取名額的限制。參見 〈爭取職業機會平等〉，《婦女》，2卷10期，頁3(1948年1月20日)。〈請看今日的婦女，究竟解放了沒有？—生活展覽會資料〉，《婦女》，3卷12期，頁18(1949年3月8日)。

⁵⁶³ 作者指出據報載，交通部於1940年左右，規定凡交通機關服務之女職員，結婚後一律停職。參見 藻，〈交通部不用已婚女職員〉，《中國女青年》，1卷1期，頁3(1940年3月8日)。

⁵⁶⁴ 〈政府機關應對婦女打開職業的禁門〉，《中國女青年》，1卷3期，頁1(1941年)。

⁵⁶⁵ 國民政府於1938年4月20日公布國民參政會組織條例，並於7月正式成立國民參政會，至1947年6月結束。在性質上，有人認為是戰時之民意機關或議會，即「戰時國會」；有人認為並非議會，只能算是諮議性的建議機關。參見 彭進來，《國民參政會與民主憲政之發展》，國立台灣大學三民主義研究所碩士論文，頁20-21(1993年6月)。

可見一般。⁵⁶⁶不難想見，國民參政會的女性參政員於 1945 年間再次提出「請政府遍飭各機關不得歧視或拒用女性職員案」。⁵⁶⁷

然而，單身、禁孕條款問題一直未能有效解決，才會於 1946 年間爆發郵政總局女職員抗爭事件，擔任參政員的劉蘅靜⁵⁶⁸撰寫〈女子職業貼補政策〉一文，公開倡議制定母親扶助法。她說女性的工作效率較男性為低的根本原因在於，職業婦女必須一肩扛起生育及家庭照顧責任。她建議政府採取貼補政策，在兒童達到 6 歲以前由國家發給生活補助費，讓符合一定條件(經濟困難而子女幼小)的職業婦女，停止工作回家教養小孩，也讓教養小國民變成一種有報酬的工作，使婦女無須放棄母親任務，又不必依賴丈夫生活。但有人質疑這個主張等同鼓勵婦女回到家庭，與婦女運動的理論不合。她的回應是婦女有就業自由，不應強迫婦女從事職業，且女性為了經濟而離開家庭，家務又不擺脫，反而終日夾在矛盾中掙扎。在經濟條件許可的情形，婦女可先中斷職業待子女稍長再就業。⁵⁶⁹

Nancy Levit 與 Robert R. M. Verchick 指出，性別的生理與文化差異是職場整合的最主要障礙，包含我們要如何看待僅有女性能夠孕育子女，以及女性仍然承

⁵⁶⁶ 有人就用反諷的方式提出批評：「足見政府尊重民意，充分顯示民主精神，實在值得我們慶幸和感激，不過，唯其我們的政府如此開明，我們便又想在這兒求全責備的饒舌了：我們引為遺憾的，就是除了那一紙，『通飭注意』的訓令外，我們不能找到政府為根除禁用女職員的有效措施，而那僅『通飭注意』的訓令，其本身意量又是何等薄弱！」建議制定監督法令、普設托兒所來治標與治本。參見〈從國府訓令說起〉，《中國女青年》，2 卷 4、5 期，頁 1(1942 年 5 月)。

⁵⁶⁷ 袁曼齡，〈如何解決知識婦女求業的困難〉，《婦女月刊》，4 卷 3 期，頁 14(1945 年 4 月)。

⁵⁶⁸ 劉蘅靜，生於 1902 年，廣東番禺人，北平國立女子師範大學畢業，美國哥倫比亞大學師範學院研究，歷任中國國民黨中央監察委員、中央婦女運動委員會主任委員、江蘇省立南京女子中學校長、重慶私立鄉村建設學院教授、中央訓練團講師、國民參政會第一、二、三、四屆參政員、第一屆立法院立法委員。參見 立法院國會圖書館，<http://npl.ly.gov.tw/do/www/commissionerInfo?id=1128&expireBack=01&expire=01&act=exp&orderBy=name&nameOrder=false&eleDisOrder=false> (最後瀏覽日：2013 年 12 月 3 日)。

⁵⁶⁹ 劉蘅靜指出：「職業女子如果結了婚的，自己病要請假，丈夫病要請假，每一個子女生病都要請假；而母親終日在外的孩子又一定格外多病。除此之外，不但家裏有重大事情要請假，就是用人辭工，小孩子入學繳費，修理房子等等小事都要請假。而且每一二年還要生產一次，每次要請假兩個月。有這許多請假原因，自然請假的時間要比男子多出好幾倍。即在平日，日間辦公，晚上帶孩子，每日家裏還有許多事。儘管他是努力的，負責的，工作能力強的，但他的身體總不是鐵造的。而她的勞苦比男子加上好幾倍。在此種情形之下，連健康都維持不住了。工作效率又怎能不低落？」參見 劉素人，〈女子職業貼補政策〉，《婦女月刊》，5 卷 3 期，頁 4-6(1946 年 12 月)。本篇文章收錄於 劉蘅靜，《婦女問題文集》，頁 99-102(1947 年初版)。

擔大部分的育兒與家庭照顧責任的社會現象。⁵⁷⁰即便人們意識到性別差異是如何被用來建構勞動市場，差異與不平等的關係始終是個不斷被論辯的問題。就如同范雲所說的，運動是個複數概念，充滿了各種差異與矛盾。⁵⁷¹劉蘅靜倡議制定母親扶助法所遭遇的質疑，即突顯了人們對於母職的理解一直以來就充滿著異質與交錯。她在 1942 年間就已向國民參政會提出「請規定母親扶助法，以保護幼小兒童」議案，當時一樣有很多人以有違反婦女職業的嫌疑而不願連署。她批評婦女職業問題被窄化為「女性應該回到家庭」或「女性必須從事職業」的對立論述，認為需要重視的是母親基於家庭經濟因素進入職場後，兒童卻無人教養的問題，並強調兒童教養不應是父母私人的事，國家應有責任，也只有國家的力量才能解決這個問題。由於設置托兒所在過去經驗的失敗，建議改用母親扶助金的形式，在不損害婦女職業自由的原則之下，解決兒童問題。⁵⁷²

然而，1930-1940 年代中國大陸婦女運動針對婦女職業的論述，並非如劉蘅靜所言一般，僅有二元對立的一面。固然，進入就業市場被普遍認為是女性追求經濟獨立、提升社會地位的不二法門，而且在公私領域劃分未被根本挑戰的前提下，把家庭視為牢籠或把家務視為瑣事的家務勞動貶抑性認知也是頻仍可見。但不少人期待的是，女性可以不再只有非得回到廚房的選擇！⁵⁷³她們也看到女性難以擺脫須一肩扛起雙重負擔的現實問題，有人即清楚表示家庭與工作的兼顧並非

⁵⁷⁰ NAMCY LEVIT & ROBERT R. M. VERCHICK, *supra* note 36, at 61.

⁵⁷¹ 范雲，〈靜默中耕耘的婦運革命〉，王金壽等著，《秩序繽紛的年代：走向下一輪民主盛世》，頁 148(2014 年 7 月二版)。

⁵⁷² 劉蘅靜，前揭(註 569)書，頁 84-89。另外，也有人認為該議案是戰時人口問題的一環，並提出個人對於「獎勵生育養育幼苗」的 4 點建議，包含「獎勵結婚與結婚管理」、「補助子女教育費」、「托兒所的設立要和農業配合起來」、「落時婦嬰衛生設備及推廣婦嬰衛生教育」。參見 馬國珍，〈擁護「規定母親扶助法以保護幼小兒童案」〉，《中央日報》，第 4 版(1942 年 2 月 16 日)。

⁵⁷³ 例如：郁瑚認為：「當然，我們並不反對婦女參加家庭事業，這正和男子參加一切自由事業——廚師、裁縫師、洗衣匠——一樣；但是我們卻堅決反對婦女只能回到家庭去，做些家庭事務。」參見 郁瑚，〈斥「婦女專應回到家庭去的胡說」〉，《婦女月報》，1 卷 1、2 期，頁 19(1935 年 3 月 1 日)。鍾鶴年認為「婦女在家庭中育兒及別種事情，未常不是重要的，但不是婦女絕對僅有的事情，此外還有許多婦女可做的事業存在，也同是一般重要而且是神聖的，婦女要怎樣做，一任個人的趣味和情形做去，或專心一方面或兼任兩方面都不相背謬的。」參見 鍾鶴年，〈家庭改造的途徑〉，《婦女月報》，2 卷 9 期，頁 17-18(1936 年 10 月 10 日)。

是婦女解放的理想。⁵⁷⁴她們普遍提出的解決之道是家務勞動的社會化或公共化。如此一來，我們就不難理解婦運團體對於劉蘅靜倡議制定母親扶助法的強烈批評，她拋開女性在婦女運動中應該具備的主體性，轉而以延續國族的論述來鞏固女人母職天性，不但要求經濟條件許可的女性應該親自照顧子女，扶助金的發放更進一步建構經濟條件不許可的女性也無拒絕親自照顧子女的理由，從而詮釋女性因家庭照顧而暫時離開職場並不違反婦女職業自由原則。此種補貼制度就如同 Alice Abel Kemp 所批評的，以從事低薪工作的女性為對象來發放津貼，不但會強化女性對男性的依賴，也讓雇主針對女性實施低薪工作更加可行。⁵⁷⁵

政策與法律的制定，是國家公權力展現的一種形式，決定國家應該扮演的角色，它會帶有性別化的觀點，進而影響現實生活中性別權力關係的配置。也就是說，法律改革行動可以讓法律發揮創造平等改變的潛能，但也可能持續作為性別壓迫的根源。母親扶助法的倡議會強化女人母職天性，迫使女性「應該」中斷就業來滿足生育與家庭照顧的需求，也更加依賴具備養家活口能力的男性，實際上是讓 20 世紀初期發明的傳統——「賢妻良母」，得以在不同階層女性身上落實。這顯然與當時主流婦女運動的理念相違背。然而，我們也不能說劉蘅靜的主張完全不摻有婦女運動的基本理念，只是做了不少修正，以符合她對於差異與平等的想像。例如：她認為國家應一併擔負起培育幼兒的責任，也看到公共托育未有健全制度的問題，因而期待由國家編列預算發放扶助金，鼓勵家庭親自養育子女，也蘊含家務勞動有酬化的意義。但是如前所述，扶助金的發放仍要求女性應一肩扛起生育及照顧責任，把中斷就業視為女性盡母職義務的必經之路，而且「經濟困難」與「子女 6 歲前」的條件限制，以及未把請領對象及於同屬家庭成員且從

⁵⁷⁴ 郁無言指出：「要把家庭弄得甜甜蜜蜜舒舒服服的，又要不放棄社會事業想轟轟烈烈做一番，我說除開有錢有閒階級可以辦到外，一般婦女是無此能力的。這種兼顧的辦法即使有人能做到，也祇能認為過渡時期的個別例子，而不能算是婦女解放的理想，誰要是以此為滿足，則我可斷言婦女永得不到解放。」參見 郁無言，〈婦女，家庭，職業〉，《婦女》，1 期，頁 5(1945 年 10 月 20 日)。

⁵⁷⁵ ALICE ABEL KEMP, WOMEN'S WORK: DEGRADED AND DEVALUED, 302-303(1994).

事有酬勞動的男性配偶，實際上跟人們所倡議家務勞動有酬化仍有出入。⁵⁷⁶

總體來說，生育及照顧責任的重新分配，普遍聚焦於國家與家庭之間，或是家庭內部成員，像是肯定家務勞動的價值，予以有酬化，或是呼籲父母應共同分擔家務勞動。⁵⁷⁷不過，以理想勞動者為典範的職場結構調整，在特殊化女性的「女工保護」政策下也是有初步的進展，要求雇主共同承擔生育與照顧責任，女性懷孕、分娩的工作權保障即是明顯一例。1931年8月1日在中國大陸施行的工廠法第37條規定：「女工分娩前後應停止工作共八星期工資照給。」課予雇主應提供充足產假、發放假期內工資的法定義務。⁵⁷⁸不過，應否由雇主獨自承擔假期內工資是有不同聲音的，⁵⁷⁹而且產假規定一直未能具體落實，適用範圍更未即於整體女性勞動者，導致直到1940年代末期仍有人批評很多地方雖然沒有規定不准已婚女性工作，卻常常有未給予充分假期的問題。有人即認為「這無異是當今職業婦女的一大困難，也就等於無形中剝奪了女子職業機會。」⁵⁸⁰

「讓我們大家來做一次夢吧！」1948年1月18日，十幾位女性圍坐在上海女青年會二樓的陽台上，談論著婦女職業問題，想像著一個理想的職業會是什麼樣子。⁵⁸¹一直到1940年代末期，知識菁英仍不斷思考如何讓女性握有走出家庭

⁵⁷⁶ 家庭的生育及照顧責任應予有酬化，在當年就已有入主張。像是晶子的文章就提及：「總之婦女服務家庭不能是純粹義務，丈夫不能視之為管家婆，她(主婦)必得有經濟的主權，在法律上能有一種保障女子在家庭的獲得不能算丈夫的恩賜，是她的勞力換取，她並不是丈夫的寄生蟲。」她認為家庭照顧有酬化，包含丈夫收入應該平均分配，不能算丈夫的獨有；家庭中不動產的收入以及丈夫勞力或妻子勞力所得的報酬混合起來，除家庭的開支子子女的費用外，其餘由夫婦二人分配。參見 晶子，〈關於今後婦女就業之我見〉，《中國女青年》，3卷3期，頁15-16(1943年1月)。

⁵⁷⁷ 茜霞，〈五月之獻 — 從紀念「母親節」說到「母性保護」〉，《婦女》，3期，頁2(1946年1月1日)。

⁵⁷⁸ 國民黨於1926年1月間召開的第二次全國代表大會，即決議以同工同酬、保護女性及童工的原則來制定婦女勞動法。參見〈中國國民黨的婦女政策〉，《婦女月刊》，1卷2期，頁22(1941年10月)。

⁵⁷⁹ 不過，史尚寬於1934年出版的《勞動法原論》，認為是勞動保險制度尚未施行，產假期間工資由才廠主照給，由於對工廠之負擔甚大，因而期待將來勞動保險制度確立之日，以減輕廠主負擔。參見 史尚寬，《勞動法原論》，頁390(1978年重刊)。

⁵⁸⁰ 〈爭取職業機會平等〉，《婦女》，2卷10期，頁3(1948年1月20日)。

⁵⁸¹ 〈談談職業生活 — 一九四八年一月十八日集體座談〉，《婦女》，2卷11期，頁2-5(1948年2月15日)。

的權力，這激發她們提出不同於工廠法的法律改革想像藍圖。⁵⁸²有人倡議制定產婦保護法，以推行產前產後之補助金與生產期內職位之保留等措施。⁵⁸³有人主張各機關、學校、工廠需設立完全公費的托兒所，並附設子弟小學校。⁵⁸⁴無論是原本職位的保留或雇主托育設施的建置，倡議者其實都在嘗試調整職場結構，要求雇主負起一定程度的育兒責任，也讓女性的家庭生活與工作不致完全衝突，即便幅度仍相當輕微。更重要的是，此時單身、禁孕條款議題與婦女職業問題是被緊緊扣連在一起、做整體性思考的。

也就是說，除了禁止單身、禁孕條款或差別待遇的訴求之外，在公私領域劃分的現實情境中，減輕或消除女性投入職業的雙重負擔是必須同時處理的問題，她們清楚知道女性勞動參與率的提升，並無法確保享有經濟獨立地位，因此母職與性別角色的關係是無從迴避的核心問題，在改革策略上就有人期待法律能夠發揮促成社會變遷的功效。然而，隨著中華民國政府撤退來台，第一波反單身、禁孕條款浪潮反而發生與法律改革訴求脫勾的現象，甚至也未再與婦女職業問題有所緊密扣連。於懷孕、育嬰期間由國家發放津貼的模式漸形勢弱，⁵⁸⁵建制托兒所的模式雖被重拾，其意涵卻在實際運作中出現轉變，莊韻親指出 1950 年代由婦女會所推動的托兒所，已不單是期待女性投入職場，還包含教育兒童的要求，反而強化母親是唯一育兒者的角色，托兒所僅是女性無法實踐母職的替代方案，國家在 1950 年代並未積極提供補助設立托兒所，因此家庭仍是主要承擔者，直到

⁵⁸² 陳庭珍認為「沒有適當的婦女保障立法，婦女只有遭受職業上的排擠與壓榨。」參見 陳庭珍，〈中國革命與婦女解放〉，《中國女青年》，1 卷 1 期，頁 21(1940 年 3 月 8 日)。

⁵⁸³ 作者還指出在立法保障之前，認為可以用互助的方式來暫時解決，即女性結婚後宜加入合作社(婦女生育互助社)或向保險公司(婦女職業保險公司)投保，於將近生產時可領取一筆生產費，或由社方派人代其職業，且還可兼代女性因生病、有事等情形之業務工作。參見 端印，〈職業婦女的困難因素〉，《婦女月刊》，6 卷 4 期，頁 4-5(1947 年 10 月)。

⁵⁸⁴ 崔幼秋，〈職業婦女的困難〉，《婦女月刊》，4 卷 5 期，頁 10(1945 年 7 月)。

⁵⁸⁵ 其實我們仍可看到育兒津貼有人在提及，像是在 1950 年間引爆「陳素卿的死」之論辯的曾虛白，他於中央日報投書認為「家庭離不了女子，女子離不了家庭」，並以弟媳擔憂孩子在托兒所的照顧狀況而辭去工作為例，指出托兒所的設置不切實際，反而可參考北歐國家實施育兒薪給制度，讓做母親成為一個職業，由國家給予應得的報酬。參見 曾虛白，前揭(註 122)文。不過，莫希平提出三點質疑，首先，國家財政負擔過大；其次，家庭未必有健全的育兒設施，也未能讓人力投入社會生產工作；最後，薪給僅是工作的報酬，而非工作的理由。參見 莫希平，前揭(註 124)文，頁 8。

1960 年代經濟結構的轉型與女性人力資源的需求，才較為積極爭取國際援助與民間資源的挹注來普設農村托兒所，但都會地區卻遭受忽略。⁵⁸⁶

如此一來就不難理解，戰後台灣反單身、禁孕條款議題的發展過程中，何以女人母職天性的強調會一直如影隨形；在要求國家公權力應積極介入的同時，何以僅聚焦於女性應與男性享有相同待遇的形式平等理論落實，未觸及以理想勞動者為典範的職場結構問題。此種以「家庭」作為生育子女的基本單元，並由「母親」來義務扛起照顧責任的價值立場，導致女性能否兼顧家庭與工作一直停留在個人責任的層次上，未能同時進入法律改革的想像範疇之中。直到呂秀蓮於 1970 年代呼籲制定婦女福利法，才再次整合性地認為法律除了應禁止差別待遇，還應讓生兒育女的成本改由整體社會承擔，國家與雇主不應置身事外；但是從她認為這是女性應享有之「特別福利」的主張來看，即便未指明相關具體措施為何，似乎仍不打算挑戰母親的性別角色期待。而且，1980 年代中期興起參考外國立法例來制定專法的風潮，倡議的知識菁英又把關注的焦點放回單身、禁孕條款或差別待遇的消極禁止。

在此要特別提及的是，我僅回溯外省女性對於生育與勞動的反思與實踐，並不是要否定日治時期的台灣經驗。台灣在日治時期邁向資本主義的經濟發展過程中，產生許多新興行業，提供不少女性(包含日本人與台灣人)進入就業市場的機會，例如：醫師、產婆、教師、公車司機、車掌、空服員、電話接線生、護士、服務生、女工等等，⁵⁸⁷但是除了少數高學歷及專業技能的工作(如醫師、教師、產婆)，女性大多侷限在偏低收入的勞力階級或服務員，被視為廉價與補充性的勞動力，而且同工不同酬與職場性騷擾等性別歧視現象也普遍存在。⁵⁸⁸不過，壓

⁵⁸⁶ 莊韻親，前揭(註 233)書，頁 26-50。

⁵⁸⁷ 游鑑明，《日據時期台灣的職業婦女》，國立台灣師範大學歷史研究所碩士論文，頁 1 以下(1994 年 5 月)。鄭秀美，《日治時期台灣婦女的勞動群相(1895-1937)》，國立成功大學歷史研究所碩士論文，頁 1 以下(2007 年 1 月)。陳柔縉，前揭(註 179)書，頁 306-311。陳柔縉，《台灣幸福百事：你想不到的第一次》，頁 156-157、186-187(2011 年初版)。陳柔縉，《舊日時光》，頁 200-219(2012 年初版)。

⁵⁸⁸ 張晉芬、蔡瑞明，《台灣全志·卷九，社會志，勞動力與勞動市場篇》，頁 138-140(2006 年

迫結構的存在，從來就不會缺少女性的抵抗身影。楊翠從《台灣民報》中匯整出女性勞動者抗爭事件的報導，發現在 1927-1931 年間全台各地頻頻傳出女性勞動者因薪資、勞動條件不合理或職場性騷擾而採取罷工或怠工行動的消息。⁵⁸⁹換言之，日治時期女性勞動史的研究成果累積雖不算豐富，也已足以勾勒出一個未來可以持續挖掘的初步圖像；只是，日治時期婦女運動或社會輿論對於生育與勞動的反思與實踐，相關研究仍舊十分欠缺，而且從 1930 年代到戰後的歷史發展圖像也不清楚，囿於時間與精力的限制，我就未予一併處理。

婦女新知於 1987 年 8 月底成立法案草擬小組，是個重要的歷史轉折點。在本章中，我將重新回顧性別工作平等法的立法歷程(1987-2001)，站在反省婦女新知挑戰國家機器和資本市場的歷史圖像上，提出一個新的歷史敘事。究竟 1980 年代末期婦女新知與國民黨女性政治菁英的草案研擬，對於以形式平等理論為核心的法律改革訴求帶來什麼樣的改變？草案相繼公開後所掀起的論辯與對話，又為性別勞動平等的法律改革奠定了什麼樣的發展雛型？這段期間人們又是如何看待「性別身體差異」與「公私領域性別分工」？隨著時間邁入 1990 年代，婦女福利法為什麼會逐步從歷史舞臺上消失，男女工作平等法成為多數行動者的共識？除了直接挑戰國家機器與資本主義市場的聯手出擊之外，相關議題又有什麼發展？若把視野進一步拓展到婦運與工運的脈絡交錯，解嚴後的自主工會運動自 1980 年代末期其實也投入了法律改革的運動實踐，性別勞動平等議題亦是修改勞動基準法重心之一，那麼他們在 1990 年代初中期提出什麼樣的構想藍圖？最後，1990 年代末期在立法進程上雖有突破性的發展，但為了要讓法案通過，已持續推動立法長達 10 年的婦女新知必須做出一定程度的讓步與妥協，最終經立法院三讀通過的條文內容與婦女新知的運動目標有何落差？這些都是我會本章中予以解答的疑問。

初版)。

⁵⁸⁹ 楊翠，《日據時期台灣婦女解放運動：以《台灣民報》為分析場域(一九二〇—一九三〇)》，頁 263-274(1993 年初版)。

第一節 自己動手起草法案



一 制定專法的兩條實踐路徑(1987年8月30日至1989年2月)

邁入 1980 中期以後，圍繞著單身、禁孕條款的法律改革呼聲有了新的轉變，開始有人倡議參考外國立法例來制定專法，讓自 1960 年代末期以來一直停留在框架式構想的改革圖像逐步走向具體化，尤以美國民權法第 7 章與日本男女雇用機會均等法是較為被推崇的比較、學習對象。例如：於 1984 年 12 月底爆發的台南市第四信用合作社女職員曾麗蓉抗爭事件時，吳建國教授即投書建議學習美國制定平等僱傭法。俞慧君法官、呂榮海、劉志鵬律師等少數關注職場差別待遇問題的法律實務專家，則相繼於 1986-1987 年間表示可仿照日本制定男女僱用機會均等法。婦女新知的李元貞也肯定制定專法的必要性，指出各國立法與社會現實雖有落差，但保障婦女工作權的立法仍會對社會產生積極效應，共有兩點主張：「至少在社會的觀念上不再以『歧視女性』為當然，職業婦女亦可依法向法院控告雇主的違法。」⁵⁹⁰然而，他們這幾年以禁止單身、禁孕條款或差別待遇為核心的法律改革訴求，並未引起政府的回應。目前的資料，僅能從黃書瑋立法委員於 1987 年 6 月 26 日向行政院提出的質詢，才能看到政府首次的公開表態。黃書瑋立法委員匯整了兩條法律改革途徑、提出兩點訴求。首先，他建議當局成立有關婦女工作權個案申訴之機構，並擴大勞動基準法的適用範圍、增列罰則。其次，基於憲法第 15、152 條等有關工作權保障之規定，以及勞動基準法適當範圍狹窄、規範內容缺漏等為由，請有關當局及早制定男女工作均等法，以落實兩性工作機會和工作待遇之均等。⁵⁹¹

⁵⁹⁰ 李元貞，〈障礙重重的飯碗 — 談職業婦女的工作權〉，《中國時報》，第 5 版(1987 年 3 月 9 日)。

⁵⁹¹ 《立法院公報》，76 卷 51 期，頁 49-50。行政院就黃書瑋立法委員建議擴大勞動基準法適用一案，僅於 8 月 8 日表示：「已交本院勞工委員會視經濟發展及事實需要，於適當時機擴大指定其適用範圍。又勞動基準法已訂有勞工申訴制度(第七十四條)及罰責(第十一章)規定，當能有效

在行政院作出回應前，8月4日即爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，女服務員、呂榮海律師與婦女新知決定拉高抗爭層次至制度改革，因而在訴求中呼籲政府仿照日本制定男女雇用機會均等法，並於8日邀請數位女性法律專家召開座談會，討論制定專法之必要性。不過就在同日，行政院亦針對制定男女工作均等法一案作出答覆，認為既有勞動法令對女性工作權之保障已相當充足，⁵⁹²例如：勞動基準法第25條規定男女同工同酬；第5章有女工之特別保護與母性保護規定；第11、12條規定乃一般性之保護規定，雇主不得以約定單身、禁孕條款為由終止勞動契約，且其約定亦因違反民法第72條規定而無效。⁵⁹³行政院雖於結論表示已交由勞委會研議，但是顯然並無檢討既有勞動法令不足之處的意願。

當婦女新知於8月31日宣布組成「男女雇用均等法法案小組」、開始草擬法案，黃書瑋委員即參考她們的經驗，期待由政府來推動立法，遂於9月底再次向行政院提出質詢。他引據憲法第7、15、152、156條規定，建議政府結合學者、專家、女性代表成立「男女雇用均等法法案小組」，制定男女雇用機會均等法，也批判公務人員特種考試的性別限額現象。⁵⁹⁴不過，行政院這次就相當明確地表示黃書瑋立法委員提出制定〈男女雇用機會均等法〉的建議，目前尚無需要，並詳細地回應哪些條文已足以落實憲法價值。首先，憲法第7、15、152條之規定，在勞動基準法之勞動契約專章已有第11、12、13條規定予以保障，若發生具體爭議個案，勞委會或行政主管機關會責成改進或查處。其次，憲法第153條第2項、156條規定，於勞動基準法第25、32條及女工專章均有同工同酬、女工特別保護及母性保護之規定。最後，否認在公務人員的任用與升遷上有性別差別待

保障勞工之工作權益。」參見《立法院公報》，76卷84期，頁173。

⁵⁹² 1980年代中期已有法律專家與行政院採取相同見解，例如：戴東雄教授在1985年3月14-16日舉辦的「婦女在國家發展過程中的角色研討論」中，認為〈勞動基準法〉對女工的保護已相當週延，但有指出若未能具體落實，勢必事倍功半。參見戴東雄，〈我國婦女在現代生活中的法律保障〉，國立台灣大學人口研究中心編印，《婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集 下冊》，頁543-547(1985年7月)。

⁵⁹³ 《立法院公報》，76卷84期，頁173。

⁵⁹⁴ 《立法院公報》，76卷78期，頁113-115。

遇，之所以考試會有性別限額是考量到「業務性質特殊」。⁵⁹⁵亦即，婦女新知決定自行推動立法，是在欠缺政府支持的狀態下進行的；不過，她們除了劃時代地讓性別勞動平等的法律改革正式邁入實踐，也刺激部分女性政治菁英將其構思的法律改革藍圖在立法場域中提出。因此在 1987-1990 年間，並不是僅有婦女新知提出男女工作平等法草案，謝美惠立法委員的婦女福利法草案與吳德美立法委員的男女雇用機會均等法草案也在這段期間內相繼提出，在不同行動者間興起制定專法的路徑選擇論辯，同時蘊釀出日後制定專法的雛型。

婦女新知男女工作平等法與謝美惠立法委員婦女福利法草案先後於 1989 年 2、3 月間召開公聽會而公開，她們讓法律改革想像藍圖賦諸實踐的草案研擬過程，雖維持反單身、禁孕條款浪潮所興起以形式平等理論為核心的單身、禁孕條款或差別待遇禁止之規定，但也開始與母職的法律定位有了緊密扣連，像是陪產假、育嬰假、減少工時、工時調整與兒童照顧假等概念具體化為條文內容。然而，此時浮現的爭議在於，我們是要讓女性得以兼顧家庭與工作？還是要讓工作與家庭責任得以調和？這也是要延續形式平等，還是採納實質平等的核心論辯，後者試圖更根本去挑戰公私領域劃分下的性別角色分工。價值立場的不同，讓制度設計有一些根本差異。另外，這些概念其實早在 1970 年代的報導即已浮現，在男女工作平等法草案與婦女福利法草案仍在研擬的期間，生理假、陪產假與育嬰假的倡議也不間斷地在蘊釀，我們可以看到解嚴前後的自主工會運動參與其中的身影，也能看到政府以鼓勵勞資協商的方式來回應拒絕立法保障的消極態度。

⁵⁹⁵ 我們在行政院的答案中可清楚看到「業務性質特殊」是與性別刻板印象緊緊相連的，其內文如下：「如關務人員中，擔任通關檢查、查驗及緝私等外勤工作，監所管理員負責監獄及看守所人犯之管理工作，勞工檢查員擔任工廠(場)、礦場等實地安全檢查工作，均以男性擔任為宜。因此對女性錄取人數酌作限制。另台灣省基層特考之村里幹事，係擔任村里服務工作，由於台灣省所屬之村里幅員遼闊，且多數為偏遠地區，交通不便，女性擔任有所不便。又如外交領事人員、國際新聞人員、駐外商務人員等類科，由於各該類人員須實施內外戶調，若干駐外館處往往因受駐地之政治、宗教、治安等因素，並不適宜女性前往工作。基於業務實際需要，故對女性錄取人員不得不酌作必要之規定。再如警察人員特考，係使警官學校及警察學校畢業生取得警察官任官資格所舉辦，而該二校畢業學生絕大多數為男性，故錄取名額亦以男性為多。惟郵政、電信特考窗口服務人員則以女性擔任為宜，故規定部分類科限由女性報考。」參見《立法院公報》，76 卷 94 期，頁 229-230。

第一項 何不由民間團體來推動立法？

一 婦女新知男女工作平等法草案

尤美女律師在兩性工作平等法於 2001 年 12 月 21 日經立法院三讀通過後，曾投書表示這段立法歷程的意義：「它是國內第一部由民間團體所草擬提出的法案，是首開公聽會的法案，是走過政治權威到民主的法案，是婦女團體由私領域走向公領域學習參與立法與公共決策的第一部法案，亦是歷時最漫長的一部法案。」⁵⁹⁶至於當年促使她們決定開始草擬法案、推動立法的契機，既有文獻多會引用典型歷史敘事的說法，指出她們在參與聲援 1987 年 8 月間爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件過程中，看到女服務員遭受單身、禁孕條款歧視，卻處於欠缺請求權基礎的法律空白狀態，進而決定嚐試自行推動立法。⁵⁹⁷不過如前所述，法律改革訴求的提出可以追溯至 1960 年代末期，1980 年代中期更有法律實務專家的關注，甚至婦女新知的李元貞在抗爭事件爆發前就已主張有法律改革之必要。那麼，典型歷史敘事的說法真的正確嗎？

我們先把時間軸拉到 1982 年 10 月間，剛創立不久的婦女新知雜誌社，收到台北區中小企業銀行、台北市信用合作社一群女職員的一封投書，控訴行方、社方操作結婚離職條款對她們造成的壓迫。《中國時報》曾在 1980 年 10 月 23 刊出同一份投書，此次她們是以相同內容的投書向婦女新知請求協助，內容如下：

編輯先生：

我們是一群台北區中小企業銀行、台北信用合作社的女職員。我們和其他男職員一樣工作，對社會對國家都盡了一般的義務，但我們卻是

⁵⁹⁶ 尤美女，〈12 載修法漫漫長路 兩性工平等法 影響深遠〉，《中國時報》，第 15 版(2001 年 12 月 22 日)。不過已有研究指出尤美女說法的侷限，范雲認為婦女運動把「立法遊說」視為重要運動策略的時點，可以回溯至解嚴前制定優生保健法過程中爭取有條件合法墮胎，因而將之列入婦女運動在 1980-1990 年代的立法成就之一。參見 范雲，前揭(註 107)文，頁 155-168。

⁵⁹⁷ 2002 兩性工作平等法立法大事紀小組，前揭(註 28)書，頁 8-9。

一羣不幸的女孩，不能結婚，要結婚就得辭職。我們一年年的捱下去，多少姐妹們因而耽誤了青春，多少伙伴為了結婚失了業，究竟我們這一羣努力工作的女孩，有沒有權利結婚？要結婚的女孩有沒有權利繼續工作？這種日本遺留下的奴役枷鎖，還套在我們的脖頸上！而日本公私企業也早已男女一律平等了，我們大老闆們為什麼還留著做紀念呢？

若說是女孩子一結婚，請假必多，但為何不定一套公平的考勤制度呢？不論男女請假多的予以扣薪，予以解職，不就得了嗎？為何要實行這不人道、妨礙人權、貽笑世人的不准結婚的辦法呢？女總統、女總理、女部長、女兵、女警察，那一個不結婚！不結婚！那有家庭？沒有家庭！那有國家呢？

台北區中小企業銀行、台北市信用合作社一羣女職員

十月十八日⁵⁹⁸

在同期的《婦女新知》雜誌中，也刊載了另一份投書，她說一位任職於高雄市第一信用合作社的親戚於婚後被迫辭職，而該社唯一曾在婚後繼續工作的就是曾任高雄市議員的吳素鳳，但她在市議員任職期滿後一樣被迫離職。⁵⁹⁹如果婦女新知於 1982 年底就已經直接接觸到民營金融機構實施單身、禁孕條款的問題，此時又是如何看待法律改革與職場性別歧視的關係？在下一期的《婦女新知》雜誌中有刊出社方回應，內容如下：

各位讀者：

上期有兩封讀者投書關於未婚女性在銀行、合作社因結婚而被辭職的事件，這種事件本是違法的(違背憲法)，但因目前沒有這種官司可供

⁵⁹⁸ 〈讀者投書〉，《婦女新知》，11 期，頁 4(1982 年 12 月)。

⁵⁹⁹ 前揭(註 598)文，頁 4-5。黃玉蓉並未指出該位民意代表的姓名，但從時間與地點來推測，極可能是指吳素鳳。她的故事可翻閱本篇論文第二章第二節第二項。

參考，已交由本社法律顧問尤美女律師去研究，一旦有可行之法律途徑，再詳細介紹給讀者們。另外我們必須提高大眾認識，女性的需要及權利的水準，才能逐漸去除社會上這些不公平的事件，這也得靠我們女性共同努力和爭取了。⁶⁰⁰



我們可以看到，婦女新知雖然偏重法律救濟途徑的紛爭解決手段，似乎又對於涉及單身、禁孕條款的勞資爭議處理並不熟稔。如前所述，1979年間已經可以在報紙上得知中國信託投資公司女職員潘素芳抗爭事件，但她們不知有此官司前例可循，這可能與該抗爭事件並不廣為人知有關(畢竟僅在《中央日報》有一則報導)，1980年代初期也難以從新聞報導的反單身、禁孕條款行動中看見民事訴訟的身影。一直到1980年代中期，才有媒體紀錄楊麗君、楊修安提起民事訴訟要求雇主給付退職金或資遣費的抗爭事件，前者更獲得數位法律實務專家的關注。不過，婦女新知或多或少有注意到，她們沒有辦法引用任何一條明文禁止單身、禁孕條款的規定，才出現指稱係違背憲法價值，卻仍交由尤美女律師去研究可行法律途徑的狀況，只是婦女新知在後續期刊中並沒有介紹可行之法律途徑。而且婦女新知雖察覺到女性遭受單身、禁孕條款歧視，係處於無法可引的狀態，但並不認為有採取法律改革行動之必要，也未公開倡議必須以法律明文規定來予以禁止。

透過歷史回顧可以發現，此時婦女新知尚未系統性思考經由法律改革來矯正職場性別歧視的可能；當然，我們也必須把婦女新知的反應放回當年的歷史脈絡來加以理解，因為法律改革行動與提升女性社會地位的關聯性還未在知識菁英間形成一股有形的力量。同樣是要等到1980年代中期，才有越來越多女性知識菁英分析、探討女性的法律地位問題，像姜蘭虹、顧燕翎、沈美真、曹愛蘭等人相繼表示，涉及女性權益的法律，因為於制定或修正過程缺乏女性的參與、關注，

⁶⁰⁰ 〈讀者投書〉，《婦女新知》，12期，頁4(1983年1月)。

導致未能改善女性於法律地位上的劣勢。⁶⁰¹賀德芬認為法律「不但能引導社會思想的前進，更能落實到現實社會生活裏。因此，為求婦女地位的提昇和保障，有完善的法律規定還是最重要的。」⁶⁰²她們批評既有法令未能落實憲法基本權利的保障，女性的不平等地位受到制度性鞏固，雖不必然認為法律改革即能伴隨社會變遷，但是期待制度變革能鬆動不平等的性別秩序、提升女性的社會地位。另外不能忽略的是，有別於一般勞動法學者，數位關注單身、禁孕條款議題的法律實務專家，俞慧君法律、呂榮海與劉志鵬律師於 1980 年代中期倡議參考外國立法例來進行法律改革，也發揮推波助瀾的效果。

後來，婦女新知宣布 1987 年為職業婦女年，鄭至慧與薄慶容發表的專題中就提及，由於勞動基準法適用範圍太狹窄，且未制定男女雇用機會均等法、性別差別禁止法，導致女性工作權遭受侵害。⁶⁰³她們也展開一系列活動，先於 3 月 7 日至台塑向王永慶遞交「職業婦女共同期望」的公開信揭開序幕，⁶⁰⁴婦女節當天再舉辦全天的「職業婦女工作權」座談會，與會的呂榮海律師呼籲政府即早制定規範男女工作權平等的法律。⁶⁰⁵隔日，擔任《婦女新知》雜誌發行人的李元貞再投書表示，參考外國立法例來立法保障女性工作權有其必要性，雖然各國立法與社會現實仍有落差，但保障婦女工作權的立法仍會對社會產生積極效應，她認為法律的明文規定不但可以宣示差別待遇屬性別歧視，也可作為採取法律救濟途徑的明文依據。⁶⁰⁶不過，就如王曉丹所言，即便已有法律明文規定，女性仍可能會

⁶⁰¹ 姜蘭虹、顧燕翎，〈八段論女人 — 台灣婦女地位的回顧與現狀〉，《中國時報》，第 34 版(1986 年 3 月 7 日)。沈美真，〈婦女應關係法律如何制定〉，《自立晚報》，第 10 版(1986 年 12 月 26 日)。曹愛蘭，〈婦女與工作〉，《婦女新知》，56 期，頁 1(1987 年 1 月)

⁶⁰² 賀德芬，〈現代女性的法律地位〉，《社區發展季刊》，37 期，頁 5-12(1987 年 3 月)。不過，賀德芬教授在婦女新知於 1990 年 3 月 21 日將男女工作平等法草案第四版送入立法院審議後，認為女性因生理結構而擔任特殊社會任務的天職，主張應從修改勞動基準法之女工保護規定著手，而非制定專法。參見〈宣導認知 勝過立法肯定？「工作平等法」議論紛紛 就怕護她反害她〉，《民生報》，1989 年 5 月 1 日，第 22 版。

⁶⁰³ 鄭至慧、薄慶容，〈正視職業婦女所受的就業歧視〉，《婦女新知》，58 期，頁 1-9(1987 年 3 月)。

⁶⁰⁴ 婦女新知，〈婦女開始行動了！〉，《婦女新知》，59 期，頁 2-3(1987 年 4 月)。

⁶⁰⁵ 朱婉琪整理，〈「職業婦女工作權」座談紀錄(二) 易碎的飯碗 — 談法律保障不足的婦女工作權〉，《婦女新知》，60 期，頁 13(1987 年 5 月)。

⁶⁰⁶ 李元貞，前揭(註 590)文。

考量到訴訟的被動性與對立性，而不願選擇採取法律救濟途徑，但是也可以將之轉換為有利的籌碼，以提升在談判桌上要求雇主履行義務的地位。⁶⁰⁷

我們可以說，在國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件爆發前夕，性別勞動平等法律改革的必要性，已經在知識菁英間發展至具有相當共識的階段，反而是由民間團體來草擬法案、推動立法的構想仍未成形。婦女新知之所以會冒出想要自己動手起草法案的念頭，是在參與、聲援女服務員抗爭事件的過程中，某次與消費者文教基金會的運動經驗交流。根據尤美女律師的回憶：

那時我們也沒想到說要立法或是修法，其實是有一次和消基會董事長柴松林吃飯，因柴松林的太太薄慶容也是婦女新知的創辦人之一，在餐會上說「妳們為什麼不去訂一個〈反性別歧視法〉或〈男女工作平等法〉？」就是自己去立個法。我們心想怎麼可能去立法？立法委員才可以立法，我們是民間團體，又不是立法委員，怎麼能夠立法。但他說我們消基會就可以立法，因當時政府在制定〈消費者保護法〉，是保障企業主的，那時在美國成立的亞洲基金會覺得看不下去，就拿了一筆錢請消費者文教基金去提一個相對法案，送立法院並案審查，就變成後來的〈消費者保護法〉，我們就想說消基會可以立法，那我們婦女新知也是可以來立法。從那時開始我們就想說要如何立法，所以〈男女工作平等法〉的重要在於說，我國國內的婦女團體第一次從私領域走到公領域，由我們開始去起草一個法案，跟消基會學習如何立法。⁶⁰⁸

婦女新知決定嚐試由民間推動立法，遂於 1987 年 8 月 31 日與國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員聯合舉辦的「爭取婦女合理的工作保障」記者會

⁶⁰⁷ 王曉丹，〈從法社會的觀點論女性主義立法行動 — 女性主義法學在台灣的實踐及其法律多元主義的面貌〉，《東吳法律學報》，19 卷 1 期，頁 66-67(2007 年 7 月)。

⁶⁰⁸ 尤美女訪談紀錄。

中，由尤美女、沈美真⁶⁰⁹、潘正芬等三位律師共同宣布成立「男女雇用均等法案小組」，希望能為婦女工作權的法令修正開路，兩個具體的目標分別是「訂立男女雇用均等法案供政府參考採用」與「爭取擴大勞動基準法適用範圍。」⁶¹⁰不過，婦女新知雖然對外宣稱在運動目標的設定上包含兩者，實際上是將心力投注在制定專法上，為什麼她們會優先選擇制定專法？突顯性別勞動平等議題是重要的考量因素。婦女新知於9月舉辦的「婦女與法律」演講中，潘正芬律師即以日本、德國、美國之立法例為例，認為男女雇用機會均等法雖然在推動上相當困難，但提出草案的重要作用在於：「可喚醒女性對法律的注意、關心，及對權利意識的刺激。」⁶¹¹另外，也有考量到勞動基準法的全面修正是一大工程。葉盈蘭曾訪談一位資深婦運參與者，瞭解當年之所以未選擇修改勞動基準法的原因就主要是涉及兩點，除了該法涉及基本勞動條件的問題，複雜性是大於純粹性別問題，該法也未能突顯性別問題，因為僅有男女同工同酬之規定。⁶¹²換言之，即便勞動基準法第25條前段規定「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。」婦女新知仍認為本條所指涉的意涵僅有後段之同工同酬，並未指涉全面差別待遇之禁止。

「男女雇用均等法案小組」由尤美女、涂秀蕊、陳美玲、潘正芬、劉志鵬等律師與施繼明、馬維麟等助理共同組成，他們在《美、德、日、瑞典有關男女工作平等之相關法條譯述》一書中有簡述研擬草案的過程，提及該法係「融合歐、美、日、瑞典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

⁶⁰⁹ 沈美真於國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件告一段落後，有撰寫〈懷孕或30歲離職的約定有效嗎？〉一文分析懷孕、屆齡離職條款之法律效力。她認為懷孕離職條款限制女性的懷孕自由，而選擇適當時期懷孕是形成幸福家庭的因素之一，與重要的法律秩序之形成有關，主張違反公序良俗，應屬無效。至於屆齡離職條款是把女服務員當作展覽品，係因性別而為之欠缺合理性的差別待遇，亦應屬無效。參見 沈美真，〈懷孕或30歲離職的約定有效嗎？〉，《自立晚報》，第12版(1987年9月17日)。

⁶¹⁰ 〈社教機關女服務員籌組工會爭工作權昨赴政院陳情要求保障〉，《台灣新生報》，第2版(1987年9月1日)。〈女服務員爭平等籌組工會修法令〉，《聯合報》，第3版(1987年9月1日)。

⁶¹¹ 潘正芬、沈美真主講，張雯勤整理，〈「婦女問題的探討」系列演講摘要(七) 婦女與法律〉，《婦女新知》，66期，頁19-20(1987年11月)。

⁶¹² 葉盈蘭，前揭(註30)書，頁45。

展之現況。」⁶¹³亦即，這群法律專家主要是參考外國立法例來研擬草案，經由一年多搜集資料、研究、討論、專題報告，將相關條文及文獻予以翻譯，再根據台灣的經濟發展狀況來加以調整，之所以會挑選西德、美國、日本及瑞士作為學習對象，理由是「在抽樣上，鑑於我國法制乃繼受歐陸法系，而西德法律制度又為歐陸最嚴謹完備者；美國於人權保障之推展不遺餘力，其公民權利法案早為世界各國奉為主臬；日本為我國鄰邦，諸多國情、觀念與我國類似；瑞典又為實施福利制度卓然有成者；乃決定以美、德、日、瑞典為例，著手翻譯相關條文。」⁶¹⁴

在草案研擬期間，黃書瑋立法委員於 1988 年 3 月 11 日又再次向行政院提出質詢，籲請政府及早制定男女工作均等法，並擴大修正勞動基準法適用。⁶¹⁵不過行政院仍重申勞動基準法已足以涵蓋女性工作權益之保障，勞工保險條例也有生育給付之規定，會積極推動勞動基準法的落實，至於擴大適用勞動基準法適用範圍則會依經濟發展及事業需要審慎研究，於適當時機指定擴大適用範圍，且應否制定男女工作均等法已交由勞委會參考研究。⁶¹⁶歷經 1 年多的法案草擬過程與政府的長期漠視，婦女新知順利完成草案(參見附錄六)，並決定於 1989 年 3 月 3 日召開男女工作平等法草案第一次公聽會。

為促使政府正視法律改革行動，在公聽會召開前夕，尤美女律師先行投書至媒體，以喚起社會輿論的關注。她公開呼籲儘速立法保障婦女工作權，在論述策略上以形式平等理論為核心，控訴公部門普遍存有資格要件或勞動條件之性別差別待遇，並以財政部保險科辦理補助保險從業人員出國進修甄試僅限男性、1987 年 8 月間國父紀念館女服務員抗爭事件等個案為例，她認為「從以上種種事件，不禁令人覺得既然政府明明知道於招募、考試、甄選、任用、配置、升遷、在職訓練、退休退職及解雇各方面，有男女差別待遇，是違反憲法男女平等的原則，為何不拿出魄力，全面修改所有違反男女平等的陋規？反而靜待受害婦女一次又

⁶¹³ 尤美女、施繼明、潘正芬、劉志鵬等譯，前揭(註 303)書，頁 4。

⁶¹⁴ 尤美女、施繼明、潘正芬、劉志鵬等譯，前揭(註 303)書，頁 4。

⁶¹⁵ 《立法院公報》，77 卷 21 期，頁 95-96。

⁶¹⁶ 《立法院公報》，77 卷 34 期，頁 124-125。

一次地站出來抗議、陳情，甚至被迫走上街頭才予以改正，此不但於事無補，且徒增社會紊亂與助長不平之氣。」⁶¹⁷亦即，政府雖多次表示性別差別待遇違反憲法平等原則的同時，仍長期默許各級行政機關帶頭歧視女性，這也是女性抗爭事件層出不窮的原因，她認為政府有採取積極作為之義務，立法保障女性工作權，因而在文末提及「希望藉著草案的撰擬，拋磚引玉，促使政府正視婦女工作權益，根本廢除一切性別歧視的陋規，使兩性得以在平等、和諧中共謀社會經濟的進步與發展。」⁶¹⁸婦女新知的法律改革行動成果，也獲得黃書瑋立法委員的肯定，他在公聽會當日早上再向行政院提出質詢，他說：「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研擬，規劃制定系列婦女法令。」⁶¹⁹

婦女新知於公聽會首度公開的草案內容，由於未有立法總說明之文件留存，僅將草案內容整理如下：

表格 3 婦女新知男女工作平等法草案第一版(1989. 3. 3)

立法主旨	為實現兩性平等，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。(§1)
適用對象	女性勞工及求職者。(§2) 勞工、雇主、工資：勞動基準法第 2 條第 1-3 款之定義。(§3) 求職者：雇主或事業單位於招募時前往應徵者。(§3) 事業單位：僱用勞工從事工作之機構。(§3) 公務人員準用之，但公務人員法令有優於本法規定者，不在此限。(§29) 男性勞工受有差別待遇準用之。(§30)
政策方針 訓示規定	訓練機構及經費：§5(地方政府應設置職業訓練機構與托兒設施)。 再就業之輔導：§17(中央及地方主管機關應協助退職女性勞工再就業)。 再雇用之措施：§18(雇主及事業單位應再雇用退職女性勞工)。
主管機關	中央：行政院應設男女工作平等委員會。 地方：省(市)、縣(市)政府應設男女工作平等局。(§4)

⁶¹⁷ 尤美女，〈【法律中的女性歧視】儘速立法保障婦女工作權〉，《聯合報》，第 21 版(1989 年 3 月 1 日)。

⁶¹⁸ 尤美女，前揭(註 617)文。

⁶¹⁹ 《立法院公報》，78 卷 18 期，頁 186-187。行政院於 2 月 25 日提出簡短答覆，仍表示勞動基準法已有保障女性勞工工作權之規定，至於建議加強蒐集相關資料並研擬訂定男女工作平等法一節，已交有關機關參考。參見《立法院公報》，78 卷 30 期，頁 87。

工作平等權	<ul style="list-style-type: none"> • 招募、考試、甄選、僱用、分發、配置、陞遷勞工不得有差別待遇，除能證明工作性質僅適合男性。(§6、8) • 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勞工，不得有差別待遇，除能證明係基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由。(§7) • 職業訓練、教育訓練或其他類似之活動、福利措施不得有差別待遇。(§9、10) • 勞工之退休、退職及解僱不得有差別待遇。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。不得以結婚、懷孕、生產或育兒為由而解僱女性勞工。相關法律行為無效。(§11)
產假、 休假、 就業輔導	<ul style="list-style-type: none"> • 產假至少 8 星期、流產假至少 4 星期、陪產假 14 天： 女性勞工分娩前後及妊娠 3 個月以上流產者應使其停止工作，給予產假、流產假。申請產假或流產假之女性勞工之配偶，應予陪產假且假期內工資照給。勞工受僱工作在 6 個以上者，工資照給，未滿者減半。(§12) • 1 年育嬰假： 女性勞工及其配偶得向雇主或事業單位請求，休假期間留職停薪。女性勞工自產假屆滿後、男性勞工自陪產假屆滿後起算。(§13) • 減少工時： 女性勞工及其配偶為撫育嬰兒均得向雇主及事業單位請求每天減少 1 小時工時，以 2 年為限，減少之工時不得請求工資，女性勞工自產假屆滿後、男性勞工自陪產假屆滿後起算。(§14) ※以上情形，雇主及事業單位不得拒絕，但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要者不在此限。(§15) • 兒童照顧假： 女性勞工及其配偶於未滿 6 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 10 日，期間工資照給。(§16)
救濟與檢 查程序	<ul style="list-style-type: none"> • 雇主及事業單位因故意過失違反§6-12、15、16 條規定，至勞工及求職者受損害時，應負賠償責任，請求權消滅時效係比照民法規定。(§19) • 差別待遇事實與侵權行為損害賠償之故意過失認定應予轉換舉證責任。(§20) • 主管機關得隨時派員檢查。(§21) • 勞工及求職者得向行政主管機關申訴，且應立及展開調查，雇主及事業單位不得因而予以解僱、調職或其他不利之待遇。(§22)
罰則	<ul style="list-style-type: none"> 違反§11、12I、12III：處 30000 元以下罰金。(§23) 違反§6-10：處 2000 元以上，20000 元以下罰鍰。得連續處罰。(§24) 違反§12II、15、16：處 1000 元以上，5000 元以下罰鍰。得連續處罰。(§25) 違反§21：處 10000 元以上，50000 元以下罰鍰。得連續處罰。(§26) 兩罰規定。(§27) 罰鍰經催繳仍不繳納者，移送法院強制執行。(§28)

從尤美女律師的投書，可以看到戰後台灣反單身、禁孕條款浪潮的形式平等精神延續；然而，若就男女工作平等法草案第一版的條文內容觀之，反而會看到草案的亮點其實在於實質平等理論的挹注。婦女新知並未將職場性別歧視的問題侷限在單身、禁孕條款或性別差別待遇之禁止，而是想要扭轉過去把女性兼顧工作與家庭視為私事(private matter)的觀點，轉而以職場勞動力再生產來重新定位

為公事(public matter)，要求雇主必須共同承擔育兒責任。M. M. Slaughter 即指出女性的就業障礙，除了以理想勞動者為典範所劃分的功能性角色：賺錢養家者(breadwinner)與母親(mother)，還有基於性別角色期待要讓女性回歸母職的有形就業機會限制。因此，若要改變職場結構就必須同時消除兩者。⁶²⁰這即是婦女新知何以會在男女工作平等法草案中制定「工作平等權」與「產假、休假、就業輔導」兩章節的原因。

我們先不進入條文分析，來看幾個有趣的問題。首先，婦女新知雖在草案名稱採用「工作平等」，卻又在章名編排將「工作平等權」與「產假、休假、就業輔導」分列，是否意味著蘊含形式平等精神的差別待遇之禁止，才是工作平等權的內涵？其次，婦女新知也未如過往一般使用「婦女福利」或「母性保護」等語來定位「產假、休假、就業輔導」。可以合理推測婦女新知擬定本章之目的在於正視性別身體差異、打破公私領域劃分下的性別分工，避免持續以女性不同於男性為由，弱化女性，又鞏固理想勞動者的典範。因此，婦女新知在參照勞動基準法第 50 條訂定產假與流產假規定的同時，選擇不再以保護性立法稱之，並採用性別中立原則納入陪產假、育嬰假、減少工時與兒童照顧假等規定，鼓勵合法婚姻關係中的「雙薪」家庭，自行決定如何共同行使親職、分擔照顧責任，也不再把生育子女的成本視為應由女性或家庭吸收的私人成本。不過，相關假期的申請人限縮在「女性勞工及其配偶」，是否意味著男性勞工在配偶未就業之情形即無申請之必要？最後，婦女新知希望敞開兩條由下而上的法律救濟大門(民事訴訟與行政申訴)，把國家公權力的發動主導權改由人民來掌握，進而培力女性，並以舉證責任轉換與申訴期間之工作權益保障來降低採取法律救濟途徑所可能面對的現實障礙。

⁶²⁰ M. M. Slaughter, *The Legal Construction of "Mother"*, in *MOTHERS IN LAW : FEMINIST THEORY AND THE LEGAL REGULATION OF MOTHERHOOD* 73, 74-75 (Martha Albertson Fineman & Isabel Karpin eds., 1995).

第二項 國民黨女性政治菁英的寄望

一 謝美惠立法委員婦女福利法草案

1980 年代中期興起參考外國立法例的制定專法模式，但是呂秀蓮於 1970 年代推動新女性主義運動時，就已經主張應制定婦女福利法來保障女性工作權。不同於「修改法律」的呼籲，呂秀蓮開拓出「制定專法」的全新法律改革途徑，而且在國際職業婦女協會台北第一分會於 1974 年 4 月 20 日舉辦的「職業婦女面臨的問題及解之途徑」座談會中，公開呼籲政府應制定婦女福利法，以保障職業婦女。⁶²¹李元貞後來也補充，新女性主義運動必須透過社會立法，爭取女工「做人」的權利，使她們勞動條件獲得法律合理保障。⁶²²呂秀蓮是否為制定婦女福利法的最早倡議者，目前不得而知，且她的行動既未引起社會大眾的迴響，也未獲得 1980 年代婦女運動的承繼。然而，婦女福利法是她作為一位關心台灣女性勞動權益的女性知識菁英，自行構思的法律改革藍圖，法案名稱推測可能是依據憲法第 156 條規定，以國家有實施婦女福利政策之憲法義務來強化立論基礎，除了具有本土性，也突顯出「福利」與「平等」在概念上並非全然衝突，而是可以有所交疊的。有趣的是，皮以書立法委員於 1960 年代末期也是採取訴諸「婦女福利」的論述策略，來要求廢止單身、禁孕條款。

婦女福利法的倡議自 1970 年代陷入沉寂後，於 1980 年代中期才再次浮現，但並非以保障女性工作權為宗旨。有人把婦女福利法視為國家人力資源配置政策的一環，據 1986 年 2 月間的報導，台北市政府社會局曾調查各界意見，以瞭解社會大眾對制定婦女福利法之需求，因為中央主管機關試圖透過立法來「調適現代婦女所扮演的角色及生活適應，使婦女生活品質提昇，成為社會資源之一，並保障婦女權益。」由於把女性作為一種社會資源的考量放在優先順位，因而該調查的初步結果雖是表示贊同，強調的卻是隨著經濟結構的轉型、女性就業機會增

⁶²¹ 〈社會偏見仍未盡除職業婦女難題不少〉，《聯合報》，第 6 版(1974 年 4 月 21 日)。

⁶²² 李元貞，〈台灣的新女性運動〉，《人與社會》，5 卷 6 期，頁 18(1978 年 2 月)。

加，若能制定專法，「不但能使傳統社會婦女角色得以改善，以適應工業社會轉型，更能真正促使婦女福利，有效結合婦女人力資源，參與社會發展工作。」⁶²³

也有人希望透過婦女福利法來落實抽象的憲法價值，把規範範疇拓展到不幸婦女保護，賀德芬教授便認為若有婦女福利法，山地妓女問題就不會因無法可引而束手無策。⁶²⁴不過，在 1987 年 8 月間爆發國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件之後，又被放回以保障女性工作權為核心的定位來進行倡議。


台北市議員高薰芳在 1987 年 10 月 29 日的議會質詢中，舉出四個職場上性別差別待遇的實例：(1.)中央產物保險公司委託青輔會代招辦事員，全部限定為男性；(2.)國泰人壽徵求 2 名日文秘書，所定薪水女性只有男性的百分之 70；(3.)九信等金融機構規定女性結婚即須辭職；(4.)外交部在月前招考外交領事人員 10 名，女性限定不得超過 5 人，而國際新聞人員更規定限男性。她認為現實社會中公私營機構對女性的歧視違反憲法第 7、156 條規定，政府卻一直未制定婦女福利法，要求台北市政府社會局向中央建議訂立。另外，陳光憲、洪濬哲、陳俊源市議員雖同樣呼籲制定婦女福利法，但著眼於女性所面對之「婚姻的懲罰」，除了正式就職前須簽訂結婚辭職同意書，還有婚後夫妻共同申報所得稅繳交的比單身者還多，導致以同居名義相處、缺乏法令保障。⁶²⁵我們再次看到「福利」與「平等」在概念上有所交疊，甚至根本未予區分。

婦女福利法究竟要規範哪些女性權益？以「福利措施」來落實憲法對基本權利的保障又會呈現何種樣貌的規範內容？黃書瑋立委於 1988 年 1 月 6 日向行政院提出的質詢，首次有較為清晰的輪廓。他建議政府參考先進各國之婦女福利措施，審度國情，研擬一套周延之婦女福利法，來減輕婦女因婚姻所帶來養兒育女、操持家務、外出就業的負擔，以及不幸婦女所面臨之顛沛困頓處境，並以之做為施行各項婦女方案、措施、政策之依據。他認為宜優先處理的部分有：

⁶²³ 〈角色多元化調適困難婦女福利法亟需訂定〉，《中國時報》，第 7 版(1986 年 2 月 14 日)。

⁶²⁴ 賀德芬，前揭(602)文，頁 7-8(1987 年 3 月)。

⁶²⁵ 〈披過白紗得辭職當了媽媽丟飯碗〉，《聯合報》，第 7 版(1987 年 10 月 30 日)。

- 
1. 政府宜編列預算，協助以服務不幸婦女的團體，以解決其經費不足困境。
 2. 制定家庭主婦醫療保險福利政策。
 3. 由政府機構率先辦法托兒服務制度，並推動社區、鼓勵民營企業成立托兒服務中心。
 4. 於各高中、大專院校及社會機構成立兩性成長教室，訓練未婚年輕男女能互相學習、成長。
 5. 擴大成立不幸婦女中途之家：如雛妓收容所、受毆、虐婦女中途之家、未婚媽媽之家、強暴救援中心等，並免費提供醫療服務：如雛妓性病醫療防治工作、被強暴婦女之醫療服務。⁶²⁶

行政院以制定婦女福利法已交內政部作為通盤檢討各社會福利法規之參考等語簡單帶過，⁶²⁷並未透露任何積極草擬的意願。不過，黃書瑋立委對於婦女福利法的構思其實透露了一些重要訊息，首先，在定位上是要作為施行各項婦女方案、措施、政策之依據，類似婦女福利體系的母法。其次，女性工作權保障是被排除於外，因而一直以來頗受關注的禁止單身、禁孕條款或差別待遇之訴求並未被納入其中，這可能與他之前質詢時已建議修改勞動基準法適用範圍與制定男女雇用機會均等法有關，認為無重複立法之必要。因而，於第3點主張托育公共化其實突顯出他個人並未將減輕女性的生育與家庭照顧責任視為保障女性工作權的內涵，這都與呂秀蓮在十餘年前的主張是有所不同。再者，他注意到家庭主婦被排除在社會保險網絡之外的問題，遂倡議制定家庭主婦醫療保險福利政策。最後，他強調「不幸婦女」的概念，將雛妓、受暴婦女(受毆、受虐、被強暴等)、未婚懷孕生子等處境的女性群體納入其中，要求擴大收容中心、提供免費醫療服

⁶²⁶ 《立法院公報》，77卷3期，頁71-72。

⁶²⁷ 《立法院公報》，77卷20期，頁106-107。

務等福利措施。換言之，他所標榜的「婦女福利」，也同時標籤出需要國家以提供照顧或服務等措施來維持生活的特定女性弱勢群體，這不必然與憲法上基本權利保障相違，也可能與女性工作權保障有所交疊，但完全不觸及職場結構的調整。總體言之，他拉出了研擬婦女福利法草案所必須涵納的面向或未來可能的走向，尤其是所謂的「不幸婦女」。

行政院雖無制定婦女福利法的意願，但在國民黨台北市黨部婦女工作會於1988年6月4日舉辦的「婦女對十三全代表大會建言座談會」中，全國郵政工會理事長葛雨琴、中興大學教授汲宇荷指出政黨黨務推動的婦女福利多半偏重高階層和與其周圍有關者，希望能重視基層勞工婦女，適時制定婦女福利法，以扶助不幸婦女。⁶²⁸另外，中央婦女工作會⁶²⁹也準備在國民黨第十三全大會中提案修訂國民黨政綱，明文規定制定婦女福利法，著重維護職業與家庭兩類型的權益，理由是政府在保障婦女權益上，尚缺乏一套明確法律依據，而現行政綱第26條規定並未指出婦女福利法的制定。⁶³⁰

她們的主張獲得台北市社會局長白秀雄的支持，他表示為有效擴大社會保險功能，應早日研擬全民健康保險，充實兒童、殘障、老人福利法及社會救濟法的內涵，規劃實施少年和婦女福利法。⁶³¹雖然國民黨十三全大會於7月13日結束時，並未將制定婦女福利法的訴求納入政綱，但有通過婦女福利專章，明文規定要透過立法來禁止工資、僱用與升遷的差別待遇，並實施彈性上班、陪產假與老人、幼兒福利機構，⁶³²而且過程中也引起不少討論。其中，中常委於6月22日

⁶²⁸ 〈婦女要求擴大參政管道將福利推展至勞工婦女〉，《聯合報》，第13版(1988年6月5日)。

⁶²⁹ 1988年6月至9月間，國民黨內部也爆發對婦工會的改造呼籲。參見 范碧玲，前揭(註107)書，頁75-76。

⁶³⁰ 〈制定婦女福利法十三全會將明定政綱中〉，《聯合晚報》，第11版(1988年6月7日)。

⁶³¹ 〈國民黨十三全代表建言〉，《聯合報》，第13版(1988年6月8日)。

⁶³² 國民黨第十三全大會通過國民黨政綱有關婦女福利與權利保障之規定：

第77條(貫徹男女平等原則)：「依據憲法所定男女平等原則，全面檢討修正相關法規，確實保障婦女權益；經由家庭、學校及社會教育，建立兩性平等的價值觀，匡正社會觀念，消除性別偏見，尊重婦女獨立人格，促進婦女地位的實質平等。」

第78條(擴大婦女發展機會)：「積極發掘培訓婦女優秀人才，鼓勵其參與國家建設，提供公平的競爭機會與晉升管道，充實婦女專業知識與技能，以發揮婦女潛力；消除婦女就業限制，透過

通過的「政綱政策案」中提出陪產假，獲得社會輿論的迴響，有人著眼於降低婦女產生憂鬱症並提升復原速度，有人認為能夠促進日後親子關係，並對新生兒往後智力、人格及社會化的發展有正面影響。⁶³³不過，在第四審查組的討論過程中卻爆發論辯，白秀雄認為陪產假短期內尚難為人接受，主張刪除，徐悌則認為生兒育女是男女共同責任，理應給予男性陪產假，並要求列入有酬生理假。⁶³⁴

另外，王效蘭、謝美惠、洪冬桂、葉金鳳、潘維剛等 27 位參加國民黨十三全會的女性代表，已先於 7 月 7 日發起成立聯誼會，呼籲國民黨重視婦女權益，善用婦女人力資源，早日訂定婦女福利法，並由謝美惠立法委員⁶³⁵負責與政府相關部門連繫、推動立法工作。謝美惠立法委員在會後即前往會晤內政部長許水德，表達制定婦女福利法的必要性並與之達成共識，由她主動提案立法，先行研擬婦女福利法草案，彙整民意代表、學者專家及各婦女團體的意見後，再送交內政部參考。⁶³⁶謝美惠立法委員花費約 1 個月的時間，於 8 月底初步完成婦女福利法草案，包含通則、主管機關及政策制定、福利措施、禁止性別歧視、罰則、附則等 6 章，並表示將召開聽證會，邀集學者至專家提供意見，預計於立法院第 82 會

立法，切實保障兩性同工同酬及平等僱用升遷。」

第 79 條(加強婦女福利服務)：「加強婦女福利服務措施，研究建立職業婦女育兒期彈性工作時間制度及丈夫陪產假期制度，普設老人、幼兒福利機構及家庭協談中心，以減輕婦女工作負擔及心理壓力。」

第 80 條(保護受害婦女)：「修正刑法並制定相關法規，增訂及加重處罰買賣人口、逼良為娼及利用未成年少女從事色情行業等惡行，並予徹底取締；救援身陷困境婦女，培養其自立能力並重建生活信心。」

第 81 條(結合婦女服務社會)：「發揮婦女美德，推廣親職教育，重視婦女在家庭中的貢獻，以締造幸福家庭；並鼓勵婦女及婦女團體積極參與社會公益活動，促進社會和諧進步。」

參見 楊瑩，〈女性人力資源開發之政策與法規〉，《女性人力資源開發——談婦女勞工福利積極面》，頁 324-326(1991 年再版)。

⁶³³ 〈給丈夫陪產假相對效益多許多〉，《民生報》，第 24 版(1988 年 6 月 28 日)。〈欣聞丈夫陪產假觀念的提出〉，《民生報》，第 5 版(1988 年 6 月 30 日)。

⁶³⁴ 〈陪產假男女激辯〉，《聯合報》，第 3 版(1988 年 7 月 1 日)。

⁶³⁵ 謝美惠立法委員於 1984 年 7 月 12 日的〈勞動基準法〉審查會中，有連署提案李友吉立法委員提出增訂生理假的修正動議。參見 立法院秘書處編輯，《勞動基準法案(下冊)》，頁 1094(1985 年 5 月初版)。

⁶³⁶ 〈《社論》寫給新任中常委〉，《聯合晚報》，第 2 版(1988 年 7 月 14 日)。〈法律篇是否構成犯罪視情況而定立法院擬經由立法來加以規範〉，《民生報》，第 13 版(1988 年 8 月 1 日)。〈回應執政黨十三全會婦女代表呼聲婦女福利法內政部邀專家研擬預定明年完成草案〉，《民生報》，第 1 版(1988 年 12 月 8 日)。

期(1988年9月20日-1989年1月26日)中送交審議。

她公開表示這部法律是以「推動婦女工作平等權、提昇婦女意識及保障婦女權益」為主旨，而促成她決定推動制定婦女福利法的動機是職場性別歧視問題。她說：「部分行業如信用合作社、車掌小姐，或者像是國父紀念館等的女性職員，因懷孕、結婚，或年齡增長，必須離職，又有許多在就業單位遭到『性騷擾』，缺乏合理保障，為解決這些不平等的現象，促使她決定為婦女立法，提供法律上的保障。」我們可以看到，保障女性工作權又重回婦女福利法立法意旨的位置，新聞稿中簡略描述的規範內容整理如下：⁶³⁷

表格 4 謝美惠立法委員婦女福利法草案概要(1988.8)

福利機構 專責機構	設「婦女中心」，收容不幸女性，也得聯合各界勸募婦女福利金。 設「男女工作機會均等委員會」，糾舉指正性別歧視糾紛。
福利措施	僱主應提供育兒、托兒設施，使婦女安心工作。 女僱員得向僱主請求一天兩次三十分鐘的哺乳時間。 妻子生產時，丈夫得有三天陪產假。 女僱員有申請一年育嬰假的權利。
職場性騷擾	僱主應防止在其監督職權範圍內發生「明示或暗示以性方面要求作為獲得工作、加薪、昇遷的條件」，當事人可向主管機關告發，僱主應負連帶責任。
禁止差別待遇	非有特殊理由，僱主不得在其募集管道對性別、年齡有特殊規定，不得因性別而有差別待遇，也不得以女僱員結婚、懷孕、生育作為退職理由。

從謝美惠立法委員透露的法案內容來看，雖以婦女福利為名，但規範核心是女性工作權保障，同時觸及不幸婦女。有趣的是，報導指出婦女福利法草案的內容可分為三塊，分別是「福利措施」、「職場性騷擾」與「禁止差別待遇」，與婦女新知男女工作平等法草案第一版同樣有法案名稱與章名編排的定位問題。謝美惠立法委員在法案名稱上使用「婦女福利」，卻在章名編排以福利措施來泛指托育設施與休假等規定，那麼其他兩者與「福利」的關係為何？其次，她在福利

⁶³⁷ 〈婦女受不平等待遇依法保障 福利法草擬完成謝美惠定新會期提出〉，《聯合晚報》，第11版(1988年8月29日)。〈立委擬訂「婦女福利法」草案立院下會期提出〉，《中央日報》，第2版(1988年8月30日)。

措施中除了引用勞動基準法第 52 條規定⁶³⁸之哺乳時間，也課予雇主應設置托兒、育兒設施，以及給予陪產假、育嬰假等義務時，但是育嬰假限於女性勞工方得申請，顯然仍沿用女工保護框架下特殊化女性的觀點，把問題設定在要讓女性得以兼顧家庭與工作，而無意打破公私領域劃分下的性別分工。最後，婦女福利法草案首度將職場性騷擾納入規範，除予以定義外，還確立雇主應負連帶責任，只是雇主應連帶負何種法律責任？以及與雇主防治職場性騷擾的關連為何？單從報導內容都不清楚。

由於僅是草案初步公開，謝美惠立法委員仍持續進行修正，這段期間也有其他立法委員協力推動婦女福利法。張愛簾、溫興春立法委員以婦女人身安全、台大醫院女性員工遭強暴案與雛妓人口販運等問題，於 10 月 13 日向行政院提出質詢，籲請政府規劃綜合性婦女福利計劃方案，並考慮制定婦女福利法。⁶³⁹謝美惠立法委員約莫於 11 月底正式完成婦女福利法草案第一版(參見附錄五)，以加強婦女工作權保障及防止性別歧視為立法宗旨，送交內政部社會司參考。⁶⁴⁰目前僅能從《婦女政策與福利立法 — 中、美、英、德、日制定之研究》一書之附錄中看到該草案，惟並未註記完成時間，推測可能就是送交內政部參考的版本：

表格 5 謝美惠立法委員婦女福利法草案第一版(1988.11)

立法主旨	為保護母性、保障婦女權益，增進婦女福利，特制定本法。(§1)
適用對象	有關婦女在政治、經濟、社會及其他方面之權益。(§2)
政策方針 訓示規定	<p>• 婦女福利政策方針：</p> <p>§3(檢討研修有關兩性差別待遇之政策及法令)</p> <p>§5(制定婦女福利政策之應注意事項)</p> <p>§6(母性認識與育兒共同責任之教育推行)</p> <p>§9(經費來源)</p> <p>§10(婦女福利基金)</p>

⁶³⁸ 勞動基準法(1984.7.30)第 52 條：「I.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。II.前項哺乳時間，視為工作時間。」

⁶³⁹ 《立法院公報》，77 卷 83 期，頁 192-193。

⁶⁴⁰ 〈回應執政黨十三全 婦女代表呼聲婦女福利法 內政部邀專家研擬 預定明年完成草案〉，《民生報》，第 1 版(1988 年 12 月 8 日)。

	<ul style="list-style-type: none"> • 不幸婦女： §7(政府提供照顧服務) §8(給予民間機構、學術研究經費) • 促進就業：§11(提供職業訓練機會與就業機會訊息) • 母性保護： §12(給予妊娠中從事有害身心健康作業之婦女特別保護) §13(使婦女於妊娠、分娩及產後期間獲得適當照顧與營養) §16(公民營托育設施之推廣) • 禁止性別歧視：§17(政府應採取措施禁止僱傭關係上對婦女之差別待遇) • 婚姻關係：§21(政府應採取措施禁止婚姻所生對婦女之差別待遇) • 財產行為：§22(政府應採取措施保障婦女在經濟及社會活動之權利) • 人口販運與賣淫： §23(政府應採取措施禁止買賣婦女及對婦女賣春之榨取) §24(對婦女之搜索與詢問應以女性檢警人員為之)
主管機關	中央：內政部。地方：省(市)政府、縣(市)政府(§4)
母性保護	<p>陪產假 3 日：婦女生產時，其配偶得向服務機關或雇主請求，除有重大事由，且經主管機關同意，不得拒絕、剋扣假期內工資。(§14)</p> <p>彈性上班、一年育嬰假：婦女自產假期滿次日起，得向服務機關或雇主要求，且不得拒絕。(§15)</p>
禁止性別歧視	<p>對相等能力、技能、責任之工作，應給予同等之報酬。(§18)</p> <p>對以妊娠或母性休假為由之解僱或以結婚為由所為之解釋或離職契約，應予禁止。(§19)</p> <p>各機關學校、公營事業機構之主管人員及民營企業之雇主，對受其指揮監督之婦女不得有「明示或暗示以性方面之要求作為獲得工作、加薪、升遷之條件」、「為姦淫或猥褻之行為」。行為發生時，當事人得向侵害人提出警告，並得向主管機關告發。(§20)</p> <p>地方政府設立「婦女工作機會保障委員會」，應有民間婦女團體推派代表參與，負責糾正、調解、告發有關工作性別歧視事項。(§25)並指定檢查員執行職務。(§26)</p> <p>婦女或其關係人發現事業單位有違反本法規定，得向主管機關或檢察機構申訴。雇主不得因而予以解僱、調職或其他不利之處分。(§27)</p>
罰則	<p>違反§14：應賠償婦女之配偶得請假期間薪資之兩倍，並處 500 元以上，5000 元以下之罰鍰。(§28)</p> <p>違反§15、20I、26II：處 1000 元以上，10000 元以下罰鍰。(§29)</p> <p>違反§18、19、27II：法律行為或契約條款無效，除應賠償婦女因此所生之損害外，並處 1000 元以上，10000 元以下罰鍰。(§30)</p> <p>違反§20II、26III：由主管機關依法處理。(§31)</p> <p>罰鍰逾期不繳納者，移送法院強制執行。(§32)</p>

若與 8 月間謝美惠立法委員釋出的消息相較，有幾個值得注意的地方。首先，雖然拿掉最初在立法宗旨有提到的「推動婦女工作平等權」，並廣泛納入各類女性權益保障的規定，但是這些條文大多是欠缺實質拘束力的訓示規定，性別勞動平等仍是規範核心。其次，章名編排拿掉「福利措施」，改以在「婦女福利」的概念下區分為「母性保護」與「禁止性別歧視」，換言之，對她來說，福利似乎

是較平等為廣的概念；當然，如前所述，使用「婦女福利」也可能是要訴諸國家有實施婦女福利政策之憲法義務，藉以強化立論基礎。再者，母性保護一章刪除了女性勞工的哺乳時間，也無產假、流產假規定，可以合理推測除了同工同酬規定之外，她刻意將勞動基準法的女工保護專章排除於外，理由為何並不清楚；至於新增彈性上班規定，是要因應部分女性無法申請育嬰留職停薪之情形。最後，她將職場性騷擾定義為性別歧視，但拿掉了雇主連帶責任之規定。

內政部在收到婦女福利法草案第一版之後，於 12 月間正式委託李萍、陳秀峰、陳惠馨、楊瑩教授等 4 人，研擬制定婦女福利法，預定花費半年完成草案。該部官員也一反行政院的前日態度，指出現行有關保障婦女福利的法規，分散在少年福利法、勞動基準法、工廠法及優生保健法中，而沒有彙整並制定婦女福利法，對於增進各階層婦女福利，既缺乏法律依據，而且經費也不足，為落實婦女福利政策，有制定婦女福利法的必要。至於研擬的要點有三：(1) 職業婦女工作權的保障，將以勞基法、工廠法為制定參考依據，擴充及托兒、托嬰、托老服務及給予人工流產一定產假。(2) 不幸婦女福利的照顧，將擴大少年福利法中有關保護雛妓的範圍，普及單親家庭給予生活津貼、母子保護、協助離婚婦女自立等事項。(3) 贊助民間籌組推動婦女福利法的團體及成立媽媽教室，並樹立此類民間社團的公信力，發揮民間社團照顧婦女福利的功能。⁶⁴¹

我們可以看到，婦女福利法的雛型於 1988 年底已大致生成，而且發生「女性工作權保障」與「不幸婦女的救助」在規範內容上相互拉扯的情形，這其實突顯了不同倡議者對於「福利」概念的認知差異。謝美惠立法委員提出的婦女福利法草案，廣泛針對婚姻關係、就業機會、財產行為、人口販運與賣淫等婦女權益訂有政策方針或訓示規定，其中涉及一般所謂不幸婦女問題只有人口販運與賣淫，而且由台灣婦女救援會等婦運團體以「拯救雛妓」為口號所提出的少年福利法草

⁶⁴¹ 〈回應執政黨十三全 婦女代表呼聲婦女福利法 內政部邀專家研擬 預定明年完成草案〉，《民生報》，第 1 版(1988 年 12 月 8 日)。

案條文，她也曾以立法委員的身分協力召開聽證會。⁶⁴²可以推論出「不幸婦女」或前述婦女權益均非是婦女福利法草案的規範核心之一，「女性工作權保障」不但規範條文最多，雇主若違反母性保護與禁止性別歧視的規定時，行政主管機關得對雇主課予罰鍰，藉以督促其改善。相較之下，黃書瑋立法委員對於婦女福利法的想像，就特意排除了性別勞動平等議題(僅托兒所的设置有觸及)，除了他已倡議修改勞動基準法與制定男女雇用機會均等法，避免日後重複立法的考量之外，把「福利」限縮為國家提供照顧、服務予以扶助的價值立場也有關係，同樣倡議扶助不幸婦女的沈美真律師，在數次的公開發言中也採取相同看法，因此他們對於婦女福利法的規範核心即與謝美惠立法委員有完全不同的想像。至於內政部的婦女福利法草案研擬要點，似乎偏向兩者的交集，同時看重「女性工作權保障」與「不幸婦女的救助」。

相較於男女工作平等法草案明確針對性別勞動平等議題來加以研擬，婦女福利法草案的制度定位與規範範疇一直充滿歧異。不過邁入 1989 年以後，無論是婦女新知，還是謝美惠立法委員，都已準備將法律改革行動從研擬草案進入到下一階段 — 公開草案，待匯整相關意見予以修正後即可送交立法院審議。因此，謝美惠立法委員先是在 1989 年 2 月 11 日邀集婦工會、婦女新知等 11 個婦運團體，交換對婦女福利法草案的意見，⁶⁴³並決定於 2 月 17 日率先舉辦第一次的聽證會公開草案內容。接下來，我要回顧在男女工作平等法與婦女福利法的草案研擬期間(1987 年 8 月-1989 年 2 月)，性別勞動平等議題有何發展趨勢？當單身、禁孕條款議題所興起的法律改革行動在 1980 年代末期有了轉變，「禁止差別待遇」與「保障女性產假」不再是唯一或主要目標，也反映了職場結構如何排擠家庭生活的爭議早已浮上檯面、受到社會輿論的關注，那麼，人們又是如何理解、處理這個問題的？

⁶⁴² 〈立委指責聲如雨下少年福利法全軍覆沒〉，《聯合晚報》，第 4 版(1988 年 11 月 24 日)。

⁶⁴³ 〈國內經部將斥巨資發展尖端科技 退職金優惠利率三部會商 謝美惠為婦女福利法催生 中油新闢澳洲油源〉，《民生報》，第 12 版(1989 年 2 月 12 日)。

第三項 生育與家庭照顧是誰的責任？

一 草案研擬期間的性別勞動議題發展趨勢

男女工作平等法草案與婦女福利法草案自 1987、1988 年間相繼由婦女新知、謝美惠立法委員著手研擬，讓戰後第二波反單身、禁孕條款浪潮所浮現的法律改革訴求，邁入民間自行立法的運動實踐。值得注意的是，婦女新知與謝美惠立法委員都不只是聚焦於「禁止差別待遇」與「保障女性產假」，她們除了回應勞動基準法僅有同工同酬規定的規範密度不足問題之外，各自在「產假、休假與就業輔導」與「母性保護」的章節中，試著進一步將育兒責任的重分配納入制度設計之中，以減輕家庭照顧者投入職場必須獨自面對的蠟燭兩頭燒困境。

不過，其實早在 1970 年代就已浮現「男性勞工是否可以請『產假』？」、「女性勞工是否可以請『生理假』、『育嬰假』？」等議題(參見附錄二)，而且都曾經在政策推動與立法保障的層次上論辯或實施過。例如：教育部於 65、66 學年度首次試辦部分國中、小學教師育嬰留職停薪；有人呼籲應在公務人員請假規則與勞動基準法中訂定男性勞工陪產假；勞動基準法於立法院審議期間，女性勞工應享有每月 1 天(或至少 1 天)有薪生理假的主張不斷被提出等等。一個有趣的問題是，實施者或倡議者們期待這些假期發揮什麼樣的功能？首先，生理假的提出，不少人是依附在女工保護的框架之下，認為女性身體較男性為弱，有特別保護之必要，但也有人希望能正視性別身體差異，揭露以男性身體為中心的職場結構對女性造成的壓迫。其次，陪產假與育嬰假的提出則大多從家庭結構的變遷談起，前者是考量到小家庭中女性分娩期間缺乏親人照料，才希望應該「主外」的男性暫時擔負起家庭照顧責任；後者也是考量到女性進入職場後缺乏親人養育子女，或直接認為女性為兼顧家庭與工作導致難以親自照顧子女，進而希望應該「主內」的女性能確實履行母職，而且教育部與地方政府在做育嬰留職停薪的政策推動時，仍維繫公私領域劃分下的性別分工、貶抑照顧工作的價值，因此以收



人、年資、公保中斷等措施來不予鼓勵，強化家庭不相容於工作。

我們可以說，陪產假、生理假與育嬰假的概念提出，是延續以形式平等理論為核心的女工保護框架，因此在視野上有諸多侷限，但推動過程仍舊充滿現實阻力。教育部試辦 2 年部分國中、小女教師育嬰留職停薪，因假期內毫無收入、年資中斷、不得提早復職等不良制度設計而成效不彰，卻不認為有改進再推行之必要，就逕行決定停辦。陪產假一直停留在呼籲階段未能有所進展。生理假雖有立法委員於審議勞動基準法期間提案要求增列，最終仍未列入，內政部也決定不於勞工請假規則中放入生理假。⁶⁴⁴陪產假、生理假與育嬰假的立法推動雖然相繼宣告失敗，但於 1980 年代末期開始與反單身、禁孕條款浪潮興起的法律改革訴求產生匯聚。婦女福利法草案延續 1970 年代以來育嬰假的制度定位，要讓女性得以兼顧工作與家庭，婦女新知則希望注入打破公私領域劃分與性別角色分工的新血，因此育嬰假的申請對象是開放給夫妻自行決定。兩者的根本差異隨著草案於 1989 年 2、3 月間公開，讓爭議從「如何讓女性兼顧工作與家庭？」昇華為「生育與家庭照顧是誰的責任？」不過，若陪產假、生理假與育嬰假等概念早已存在多年，在草案研擬期間(1987 年 8 月-1989 年 2 月)究竟是如何發展的？解嚴後的自主工會運動是否參與其中？與制定專法的運動實踐有何互動？當政府不斷否認有採取法律改革之必要，又如何回應既有勞動法令未有相關規定之批評？

1987 年底至 1988 年初，接連有報導宣傳美商吉悌電信公司新竹廠男性員工享有 2 天有薪產假，且已實施多年。⁶⁴⁵這帶動了一波男性勞工於配偶分娩時能否請「產假」或「陪產假」的討論風潮。1988 年間又陸續刊載了數個事業單位同

⁶⁴⁴ 勞動基準法經立法院三讀通過後，內政部勞工司、法規會原欲在研擬勞工請假規則中規定「女性勞工因生理請假，得請生理假一天，不給工資，但不得扣發全勤獎金或效率獎金」，但在 9 月 1 日向吳伯雄部長簡報後，吳伯雄即核示刪除該條規定，改以因生理原因得請普通病假，工資與假期長短亦依普通病假依規定辦理。參見〈違反勞基法罰鍰處理要點 刪除與否看今朝〉，《經濟日報》，第 2 版(1984 年 9 月 1 日)。〈女工生理假改普通病假 兄弟死亡喪假工資照給 勞工請假規則草案將作若干修正〉，《聯合報》，第 2 版(1984 年 9 月 2 日)。

⁶⁴⁵ 〈爸爸有產假 男性員工配偶生產 吉悌公司給假兩天〉，《聯合報》，第 3 版(1987 年 12 月 30 日)。〈男性產假制度 值得推廣〉，《中國時報》，第 19 版(1988 年 1 月 6 日)。許秀惠，〈員工爸爸有「產假」〉，《商業周刊》，7 期，頁 73(1988 年 1 月 11 日)。

樣於工作規則中訂定男性勞工可請「產假」的新聞，假期期間有 1 天也有 2 天，均是薪資照領。⁶⁴⁶值得注意的是，議題回到了立法保障層次。有勞工團體在 1988 年婦女節前夕，呼籲有關單位對適用勞動基準法的女性勞工給予確實保障，包含女性勞工超過 100 人的事業單位設立托兒所、讓男性勞工享有產假等等。⁶⁴⁷黃正一立法委員於 4 月 28 日向行政院提出質詢，以部分外商公司之男性勞工享有 2 至 7 天不等的陪產假，要求行政院頒布命令，讓男性勞工享有陪產假。⁶⁴⁸

政府一直以既有勞動法令已足以保障女性工作權為由，拒絕制定專法或修改法律，在面對增訂生理假、陪產假與育嬰假的倡議聲音時，則是轉而主張應由各別事業機構於工作規則中訂定或經由勞資協商來爭取，否定其作為基本勞動條件之一環。新竹市政府社會局收到美商吉悌電信公司新竹廠實施 2 天陪產假、工資照給的工作規則後，承辦人員左明即表示肯定准予備查。他說：「男女性員工可請兩天產假，對小家庭來說實在方便，因為太太產後行動不方便，須要親人持助。先生能獲得有薪假日，雖只是短短兩天，卻很實用，在觀念上更是創新。」⁶⁴⁹從他的說法可以映證，陪產假雖是希望男性勞工承擔起家庭照顧責任，但以「小家庭」為前提的論述，突顯男性僅是「替補」原本應由其他親人承擔的照顧責任。同樣地，1988 年 5 月 31 日遠東紡織公司新竹縣新埔製衣廠產業工會成立時，列席會員代表大會的新竹縣社會科職員張紘宇也表示，工會日後應致力與資方訂立團體協約，以勞資協商方式爭取丈夫陪產假。⁶⁵⁰然而工會或勞方有無具備在談判

⁶⁴⁶ 〈男行可請產假 吉悌公司開其端 船井公司跟進〉，《中央日報》，第 9 版(1988 年 1 月 13 日)。〈陪產假不是異想天開 少數企業已開風氣之先〉，《聯合晚報》，第 4 版(1988 年 11 月 13 日)。〈陪產假、有了！中原大學校務會意通過〉，《中國時報》，第 5 版(1988 年 11 月 27 日)。

⁶⁴⁷ 〈關心婦女權益團體聯合呼籲 女性勞工逾百人 企業應設托兒所〉，《聯合報》，第 2 版(1988 年 3 月 8 日)。

⁶⁴⁸ 〈太太生孩子 先生請產假 立委要求修改法令順應民情〉，《聯合晚報》，第 11 版(1988 年 4 月 28 日)。黃正一立法委員於 6 月 10 日再次提出質詢，建議公務員配偶分娩時，應有 2 到 7 天的產假。參見〈男公務員「產假」〉，《民生報》，第 6 版(1988 年 6 月 1 日)。

⁶⁴⁹ 〈爸爸有產假 男性員工配偶生產 吉悌公司給假兩天〉，《聯合報》，第 3 版(1987 年 12 月 30 日)。也有人投書支持。參見〈男性產假制度值得推廣〉，《中國時報》，第 19 版(1988 年 1 月 6 日)。

⁶⁵⁰ 〈爭取丈夫陪產假！第一個女性工作誕生 社會科期許獲滿堂彩〉，《聯合報》，第 15 版(1988 年 6 月 1 日)。〈爭取丈夫「陪產假」！女性工會發出第一砲〉，《民生報》，第 23 版(1988

桌上向資方爭取的實力，顯然不是這群官員所關心的，不但刻意忽略雙方權力和資源不對等的事實，也等同把資方違反勞動契約的爭議丟給司法體系處理。因而當彰化市台灣化學纖維公司產業工會未能順利爭取陪產假的消息傳出後，也沒見到行政主管機關的積極協助。⁶⁵¹

雖然政府不願將陪產假列為基本勞動條件予以立法保障，但銓敘部於 6 月 11 日上午邀集內政部、衛生署等單位，討論是否要仿效外國例及外商公司的作法，讓男性公務員享有陪產假。與會單位的初步意見，以公務員請事假一年准 21 日，超過才扣薪，請事假又比勞工寬，不急著要以產假來彌補。不過，銓敘部認為考績甲等須事、病假合計 1 年未超過 10 日，這會使男性公務員擔憂影響升遷與晉薪而不願申請。⁶⁵²因此，銓敘部後來決定正式向考試院提報男性公務員 5 天陪產假的構想，讓勞委會備感壓力，該會表示若公務員實施陪產假，勞工勢必要比照辦理，但不會有 5 天之多。⁶⁵³不過考試院參事室以於法無據不予支持，認為公務人員請假規則並無陪產假規定，應循修法途徑解決；也有位考試院官員再次強調，公務員已有一年 21 天事假可用，又不扣薪津，並無實施陪產假之迫切需要。⁶⁵⁴後來，勞委會決定將一般勞工與公務人員脫勾，勞動條件處長董泰琪表示會參酌勞資雙方建議及事實需要，在此次修正勞基法時檢討，但也強調勞動基準法是最低勞動條件，雖未明訂，但也不禁止雇主主動給假。⁶⁵⁵

考試院於 17 日上午的院會討論暫時否決，決議俟將來修正公務人員請假規則時，再一併檢討。理由有三：(1.)請假規則尚無「陪產假」此一假名，率爾給假，於法無據。(2.)恐怕引起勞工比照，影響深遠，必須慎重考慮。(3.)給「陪產

年 6 月 1 日)。

⁶⁵¹ 〈女性有結紮假 男性要求跟進 還希望能請陪產假〉，《聯合報》，第 15 版(1988 年 8 月 30 日)。

⁶⁵² 〈男公務員請產假？銓敘部認為事情不迫切〉，《聯合晚報》，第 2 版(1988 年 6 月 11 日)。

⁶⁵³ 〈勞工將比照辦理 只不過少於五天〉，《聯合報》，第 5 版(1988 年 11 月 15 日)。

⁶⁵⁴ 〈爸爸 給你五天'產假' 銓敘部已提報給公務人員陪產假 近期內可望實施〉，《聯合報》，第 5 版(1988 年 11 月 15 日)。

⁶⁵⁵ 〈男性公務員可能有陪產假 勞基法修正時 將不禁止業主主動給假〉，《民生報》，第 12 版(1988 年 11 月 16 日)。

假」有優待意味，似乎鼓勵生產，而違反人口政策。⁶⁵⁶這讓勞委會鬆了一口氣，並再次重申一般勞工應與公務人員脫勾的論點：「公務員與政府和勞工與雇主間的權利義務不同，二者不能相提並論。目前社會上小家庭日漸增多，陪產假確有實際需要，但因公務員如果沒有法令規定，工作機關不可能准給陪產假，而勞工多在民營單位工作，只要勞雇雙方達成協議，陪產假自可獲准，政府不需要再以法令來規定勞工的陪產假。」⁶⁵⁷勞委會一邊肯定陪產假的必要性，一邊將決定權交給不對等的勞資協商，如此撇清責任的說法，即有人批評陪產假不應獨厚公務員，應及於一般勞工。⁶⁵⁸

勞委會著手修訂勞動三法，促使 1980 年代末期的自主工會運動朝向修法鬥爭的抗爭趨勢，其中性別勞動平等議題也有觸及，將陪產假與生理假納入勞動基準法是主要訴求。例如：新竹縣產業總工會於 1988 年 10 月 30 日提出勞動基準法修正建議案，有要求給予男性勞工陪產假，女性勞工每月 1 天生理假，⁶⁵⁹並於 11 月 5 日在竹南舉行的勞工問題座談會中向勞委會再次建議。⁶⁶⁰由 40 餘個勞工團體組成的二法一案行動委員會⁶⁶¹，於 11 月 12 日遊行前夕公布修法小組研擬之

⁶⁵⁶ 〈公務員陪產假 再等一等〉，《聯合晚報》，第 4 版(1988 年 11 月 17 日)。〈陪產假 於法無據 未修法 試院叫停〉，《中央日報》，第 11 版(1988 年 11 月 18 日)。〈陪產假 怕有後遺症？考試委員曰不宜 公務員姑且靜心等〉，《民生報》，第 12 版(1988 年 11 月 18 日)。〈陪產假又沒了 銓部提建議、試院予擱置〉，《中國時報》，第 4 版(1988 年 11 月 18 日)。然而矛盾的是，後來銓敘部函復故宮博物院的詢問時，表示為配合推行人口政策，男女公教員接受結紮手術，均准許登記給假三天，但這在〈公務人員請假規則〉中並未訂定。參見〈陪產不行 結紮可以……結紮 放你三天假 男女公務員 一樣都准假〉，《聯合報》，第 5 版(1988 年 11 月 29 日)。

⁶⁵⁷ 〈違反人口政策？此話難以服人！ 陪產假 竟遭否決 銓敘部用心良苦 勞委會樂觀其成〉，《聯合報》，第 3 版(1988 年 11 月 18 日)。

⁶⁵⁸ 〈勞工產假 誰來關切〉，《聯合報》，第 4 版(1988 年 11 月 20 日)。

⁶⁵⁹ 〈男工陪產假女工生理假 竹縣總工會有此建議〉，《民生報》，第 12 版(1988 年 10 月 31 日)。

⁶⁶⁰ 〈給工運一紙通行證 工會法擬增列條文保障工會發起人〉，《民生報》，第 12 版(1988 年 11 月 6 日)。

⁶⁶¹ 所謂的「二法一案」，是指工會法、勞動基準法與苗栗客運罷工案。起因是勞委會於 1988 年 2 月先完成工會法修正草案，送請行政院審核，勞動條件處也持續著手修訂勞動基準法。由於官方對於勞動基準法的研議採「黑箱作業」，全國產業總工會提出的相對修正案又有偏向資方之虞，因此 40 餘個自主性的勞工團體於同年 9 月 18 日成立二法一案行動委員會，籌劃於 11 月 12 日發起「二法一案大遊行」表達抗議，並著手草擬工會法與勞動基準法的相對草案。1112 遊行是解嚴後第一次勞工集體示威遊行，林子文認為其歷史重要性在於「二法一案遊行活動的勞工集體行動模式，也成為日後『秋鬥』的抗爭模式與起始點。」參見〈工聯串聯 又要遊街 針對二法一案擬辦說明會 11 月 12 日會台北 揚言爭權益〉，《聯合晚報》，第 4 版(1988 年 9 月 19

邁入 1989 年之後，育嬰留職停薪也加入議題，此次是行政院人事行政局於 1 月底決定由各機關針對育嬰留職停薪自行擬訂辦法，再送人事局核備即可實施。只是，在制度設計上仍限於女性公務員，也不予鼓勵，像是沒有薪水、考績會受到影響、年資的累積中斷等等。甚至有官員直白地表示，如此一來即非多數女性公務員都會希望能留職停薪，否則留職停薪也會對機關產生代職的困擾。⁶⁶⁵此時，原本打算修改公務人員請假規則的銓敘部，則是決定不增設陪產假，理由是公務人員請假規則新修訂發佈還不到兩年，且事假已有 21 天。⁶⁶⁶不過，行政院人事行政局研擬的女性公務員育嬰留職停薪政策，馬上就遭到批評。

婦女新知董事長李元貞表示，為避免優厚的福利成為女性就業的包袱，育嬰期應視為一項男女可共同享有的福利，由家庭推派一人享有，或是父母輪流，而非單獨給婦女的福利，導致婦女在未來更難被就業市場接受。⁶⁶⁷也有不少女性公教人員認為沒有收入、公保停止、年資中斷等規定，導致生產後家庭支出增加，收入卻減少。因此，有人即建議至少應有半薪或 3 分之 1 的薪水，⁶⁶⁸高雄縣長余陳月瑛認為育嬰假不應是「跛足式福利制度」，應符合三要點：一、收入不可中斷：可仿照西德除了 2 個月產假給全薪外，申請留職停薪期間，應給 3 分之 1 全薪。二、期間應視各人需要由 1 年至 2 年不等，不應硬性規定。三、福利不能縮水，如公保仍應維持，年資照算。相對地，我們也能聽到反對育嬰留職停薪的聲音，嘉義市長張博雅就認為應以廣設托嬰所、托兒所，來取代排斥女性、浪費婦女才力及智力的落伍辦法。⁶⁶⁹換言之，應否及如何實施育嬰假的論辯，突顯出以理想勞動者為典範的職場結構究竟要改變到何種程度，仍無普遍共識存在。

《中央日報》，第 9 版(1988 年 11 月 22 日)。〈男性勞工 陪產假 要靠自己簽約爭取〉，《聯合報》，第 5 版(1988 年 11 月 22 日)。

⁶⁶⁵ 〈女性公務員產後留職停薪 由各機關自擬辦法〉《民生報》，第 13 版(1989 年 1 月 25 日)。

⁶⁶⁶ 〈陪產假 公務員沒福份！ 左思右想 無此必要 銓敘部決定放棄〉，《民生報》，第 12 版(1989 年 2 月 12 日)。

⁶⁶⁷ 〈女性公務員育嬰期、婦女團體關切 避免成為就業包袱、建議夫婦共享 多個婦女團體將討論實施建議、提供人事行政局參考〉，《中國時報》，第 32 版(1989 年 2 月 16 日)。

⁶⁶⁸ 〈停止薪水作法不當 失去照顧女性美意〉，《中國時報》，第 41 版(1989 年 2 月 20 日)。

⁶⁶⁹ 〈女性縣市長看「育嬰期」辦法：跛足式的福利 落伍且不可行 廣設托嬰服務 才符實際需要〉，《中國時報》，第 41 版(1989 年 2 月 20 日)。

第二節 改革路徑的抉擇、價值立場的論辯

一 婦運與工運的百花齊放、百家爭鳴(1989年至1993年)

1980年代中期興起的性別勞動平等法律改革行動，除了婦女新知於1987年8月底率先投入由民間來推動立法的運動實踐，也帶動部分國民黨女性知識菁英於1988年間開始著手研擬婦女福利法草案；另外不能忽略的是，從1988年底，勞工團體其實也陸續提出勞動基準法修正草案或意見，而且性別勞動平等議題並未缺席，只是大多聚焦於生理假與陪產假的倡議，僅二法一案行動委員會提出的草案採用了與制定專法相同的二分框架(即禁止差別待遇與促進工作平等措施)。在「制定專法」與「修改法律」的兩條路徑上，這些倡議者都試圖把勞動基準法的同工同酬規定拓展到禁止差別待遇，無論是採用列舉或概括的規範模式。不同的是，由單身、禁孕條款議題興起的制定專法路徑，認為應明文禁止雇主要求女性因結婚、懷孕、分娩或育兒必須退職、退休或解僱。另外，最大的差異在於有關產假與家庭照顧休假的規定，制定專法的運動取徑對於應否將產假與流產假納入規定，並無共識，而且均未將生理假列入；至於修改法律的運動取徑除規定陪產假之外，就未納入其它家庭照顧休假的制度設計。

隨著婦女福利法草案與男女工作平等法草案於1989年2、3月間公開，掀起了一波應否及如何制定專法的論辯，除了專法的規範範疇究應針對性別勞動議題，抑或應及於更為廣泛的女性權益的問題之外，「生育與家庭照顧是誰的責任？」成為了人們的關懷重心，尤其是育嬰假的實施與否。就如 Elizabeth M. Schneide 所說的，法律改革行動是一種形式的公眾教育，形塑公共觀點與社會意向，開啟看待世界的新視角，同時改變我們對於法律的理解。⁶⁷⁰不過，在進入不同改革路徑的抉擇與價值立場的論辯之前，我想先從女性公教人員實施育嬰假的後續政策發展談起。行政院人事行政局於1989年1月底提出女性公務員育嬰留職停薪的

⁶⁷⁰ ELIZABETH M. SCHNEIDER, *supra* note 53, at 199.

構想，相較於民間團體由下而上的立法推動，政府由上而下主導的育嬰假政策，讓編制內的女性公教人員較一般勞工更早享有育嬰假。然而，這真的是她們想/需要的育嬰假嗎？性別勞動平等法律改革行動的倡議者又是如何看待此事？透過簡短的歷史回顧有助於我們先行理解家庭照顧休假究竟掀起什麼樣的論辯。

當行政院人事行政局於 1989 年初提出構想後，最先浮現的爭議即是育嬰假期間失去公務人員保險的問題，即便有教育部過去的失敗經驗，財政部仍於 3 月間表示，投保的先決條件必須是支領薪水的公務員，育嬰期間已停薪，無法計算保險費，也不符投保規定，應俟假期結束後再重新投保，以往的年資仍會併入計算。⁶⁷¹公務人員保險處也表示，被保險人如發生依法停職、休職、留職停薪或失蹤的事故時，應暫予停薪，並停繳保險費，因此育嬰留職停薪依法應終止其保險。⁶⁷²也就是說，在不修改法令的前提下，女性公務員育嬰留職停薪期間的社會保險中斷，變成是要自行投保商業保險的個人問題。人壽保險公會即趁機出面鼓吹，女性若能建立投保壽險的觀念，問題即可迎刃而解。⁶⁷³

不過，女性公務員育嬰留職停薪並未立即實施，反而是在沉寂半年後，先傳出台灣國際商業機器股份有限公司於 8 月 2 日宣布實施育嬰留職停薪的消息，該公司規定男女員工於子女 6 歲前，均可請 2 年育嬰假，假滿可恢復原職。⁶⁷⁴據報

⁶⁷¹ 〈女公務員育嬰假中不必投保？ 財政部預定取消公保資格〉，《民生報》，第 23 版(1989 年 3 月 21 日)。

⁶⁷² 公務人員保險法施行細則(1987.11.13)第 29 條：「I.被保險人除服役期間應依本法第十條第二項規定辦理，延長病假期滿停職人員得比照現職人員延長其保險期間至病癒時止外，如發生依法停職、休職、留職停薪或失蹤之事故時，應暫予停保，並停繳保險費，俟其原因消滅時，依左列規定辦理：

一、留職停薪或依法休職人員，經復薪復職者，自補薪之月起，回復保險，並接算其保險年資。

二、依法停職人員復職補薪者，自補薪之月起，補繳保險費，並補辦給付。

三、依法停職人員經確定撤職或免職者，溯自停保之月起終止其保險，並補辦退保手續。

四、失蹤者，得於宣告死亡確定之日起，按停保時之保俸計算，由其受益人請領死亡給付。

II.被保險人停保時，由要保機關負責收回其保險證，連同丁職保險卡，暫予保管。停保或復保時，要保機關應分別填具「停保通知」，或「復保通知」送承保機關，同時送主管機關一份備查。」參見〈公務員育嬰假喪失公保資格 公保已明文規定將依法辦理〉，《民生報》，第 23 版(1989 年 3 月 22 日)。

⁶⁷³ 〈請育嬰假無公保怎麼辦？ 業者獻策 保婦女險〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 3 月 23 日)。

⁶⁷⁴ 〈育嬰假，二年 IBM 福利讚〉，《經濟日報》，第 18 版(1989 年 8 月 3 日)。

載，馬上就有一位分娩不久的女性員工提出申請，她與丈夫同在該公司工作，決定由她留職停薪 2 年在家帶孩子。另外，育嬰假並非提出申請，公司就會核准。主管郭希文表示，這項方案的實施需要先和直屬主管商討職務轉移，在找到適當遞補人手後，方可離去；而且，第二年即需回公司上班半天，可以選擇每天上半天，或星期一三五上全天，以避免技能生疏而不能適應。在復職的半年前也需要和人事部門及所屬單位各主管，商討排定恢復全職後的工作。⁶⁷⁵不同於行政院人事行政局的規劃，IBM 採用性別中立原則，男女員工均可申請育嬰假。只是我們也能看到，交由夫妻自主決定，未必就能擺脫女性作為育兒者的角色期待，而且事業機構內部的性別文化也會有所影響，像公關部經理許克華就表示：「申請育嬰假的對象不限於女性，就連一般男性員工面臨太太出國，小孩沒人帶時，也可請假待在家裏充任保母。」⁶⁷⁶仍認為男性的家庭照顧責任僅是替補而已。

到了 10 月，教育部也擬定了公立高級中學以下學校女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則，送交行政院人事行政局核備。內容與 1976 年試辦的情形大同小異，設下諸多限制⁶⁷⁷，除了假期內毫無收入、年資中斷等問題，甚至還多了不得於國內外進修的規定。行政院於 11 月核准後，教育部即於同月 30 日頒布。有趣的是，台北市教育局以該原則有「得以另作補充規定」之授權規定，於 1990 年 1 月間再行限縮申請育嬰留職停薪的要件，包含子女年齡以未逾 1 足歲者為優

⁶⁷⁵ 〈育嬰有長假 母親可回家帶孩子〉，《聯合報》，第 23 版(1989 年 8 月 23 日)。

⁶⁷⁶ 〈留職停薪放「育嬰假」 員工常面臨寶寶短期乏人照顧；IBM 新措施，皆大歡喜，值得借鏡〉，《中央日報》，第 9 版(1988 年 9 月 8 日)。

⁶⁷⁷ 匯整相關報導的內容，可以勾勒出育嬰留職停薪的制度框架。(1.)女教師每次生產可申請 1 次留職停薪，至多 4 學期，任教期間申請次數以 2 次為限。(2.)應於分娩假期滿 2 個月內、以學期為單位提出申請，且不得分次申請；至於現已育有子女的女性教師申請者，以子女年齡未逾 3 足歲為限，由各級主管教育行政機關依實際情形自行核辦。(3.)留職停薪期間不得前往國內外學校進修或從事其他行業，如經查覺有上述情事者，取消其留職停薪之資格，並不准復職，復職後被查覺者，應即解聘或免職。(4.)申請復職方式應於留職停薪期限屆滿 1 個月前辦理，逾期不申請者，視同不願復職。其欲提前復職者，應配合學期辦理，於學期開始前一個月向服務學校提出申請，並由學校逕行核處後報主管教育行政機關核備。(5.)留職停薪期間的薪資、公保、福利互助、生活津貼、實物配給等依現行規定應予停止，其年資於辦理成績考核、敘薪及退休時不予採計。參見〈公立學校女教師 即將享有育嬰假 每次申請留職停薪不得逾四學期 兩次為限〉，《中央日報》，第 5 版(1989 年 10 月 21 日)。〈女老師 將恢復育嬰假 限中小學幼稚園老師 四個學期留職停薪 子女年齡未逾三歲者 一樣可以提出申請〉，《聯合報》，第 5 版(1989 年 10 月 21 日)。

先、子女已滿 1 足歲至未滿 3 足歲者暫不受理、育嬰期間不准出國探親與觀光等補充規定。該局的理由是，擔憂第 1 年申請人太多造成人事調度困擾，並認為若還可以出國探親、觀光，就失去育嬰假是讓女老師照顧子女的原意。不過，該規定一公佈，馬上就出現太嚴苛的反彈聲音，教育部也認為不妥，該部人事處處長林政弘表示，探親是人之常情，不應限制，而出國觀光可採其它限制方式。教育局才表示若將子女帶出國一同旅遊，可以考慮修正放寬，⁶⁷⁸但也重申禁止就業、就學的原則是不能違反的底線。⁶⁷⁹

2 月間，台北市政府針對女性公務員擬具台北市政府暨所屬各機關學校女性公務員育嬰期間申請留職停薪要點，內容與前述針對女教師的規定差不多，但值得注意的是，這個要點不但禁止提前復職，還將各市立醫療院所護士、警察局女警隊員排除於適用範圍之外，理由是「工作性質特殊」無法僱用職務代理人。⁶⁸⁰關於不准提前復職的規定，內政部人事處認為應更有彈性，否則可能影響部分家庭經濟不佳、須工作養家之女性公務員，也建議行政院人事行政局應在全國統一實施。⁶⁸¹另外，台北市政府接連推動女教師與女公務員的育嬰留職停薪，也迫使勞委會繼生理假與陪產假之後，再次表態不予跟進。這次的理由是勞動基準法已有帶薪休假的「優待」女性勞工規定，為避免增訂育嬰假引起計算退休金的勞資爭議，決不跟進，但也不忘「鼓勵」事業機構在團體協約、勞動契約或工作規則中簽訂女性勞工生產前後留職停薪辦法，甚至可以訂定優於公務人員的育嬰假規

⁶⁷⁸ 〈育嬰假期內 不得出國觀光旅遊！？ 北市教局新規定 教部認不近情理 有待協調〉，《聯合晚報》，第 9 版(1990 年 1 月 17 日)。〈恢復教師育嬰假，嚴苛規定招指摘 子女需未滿一歲，假期內不准出國觀光探親，否則.....〉，《聯合報》，第 14 版(1990 年 1 月 18 日)。〈育嬰假限制嚴苛 女教師群情譁然 指責要局無誠意 訂了原則放不開〉，《中國時報》，第 16 版(1990 年 1 月 18 日)。

⁶⁷⁹ 〈育嬰假 法內情 教師抱怨規定過苛 教部嚴守兩不原則〉，《民生報》，第 13 版(1990 年 1 月 22 日)。

⁶⁸⁰ 參見 〈台北市政府 報請行政院核准 育嬰假：留職停薪可達 3 年！〉，《民生報》，第 1 版(1990 年 2 月 7 日)。〈女性公務員 育嬰假即將實現 留職停薪三年 擬由北市先開辦〉，《中國時報》，第 1 版(1990 年 2 月 7 日)。

⁶⁸¹ 〈育嬰假 內政部支持 建議人事局作法更彈性化 全國統一實施〉，《民生報》，第 13 版(1990 年 2 月 18 日)。

定。⁶⁸²

確實如台北市政府所期待的，從1月1日至2月8日，女教師僅有10人提出申請，教育局不願承認申請條件過於嚴苛的問題，僅自我感覺良好地呼籲：「女教師比例已愈來愈高，隨著社會變遷，小家庭日增，保姆又不易找，女教師在結婚後往往面臨子女及工作的抉擇，如今政策為了讓女老師沒有後顧之憂，乃獨惠女老師享有育嬰假，有需要的老師應多多利用。」⁶⁸³但還是於15日的局務會議中以「從善如流」為由，決議准許女教師在育嬰假期間，出國觀光探親，1年1次，希望藉以提高使用率。⁶⁸⁴至於子女年齡已滿1歲未滿3歲之情形，是否須符合「子女身體殘病，必須賴其照顧，並檢具公立醫院診斷證明者。」的要件方能提出申請？則函請教育部核釋。⁶⁸⁵後來在28日的局務會議中決議再放寬到子女未滿3歲均可申請，並建議教育部將4學期的限制延長為6學期。⁶⁸⁶然而問題並未就此解決，該局原本還規定「不滿1學期者以1學期計算」，若有學期中申請者，會被要求繳回當學期已任教之薪水，導致有名申請者先以請病假方式度過本學期，在遭受批評之後，教育局也將之刪除。⁶⁸⁷

面對此起彼落的批判聲音，教育局才不得不放寬些許不合理的限制，以回應女性提出的改革需求；然而，學校不支持、失去收入、無法享有公務人員保險等影響「經濟收入」與「職涯發展」的根本因素卻仍被漠視。⁶⁸⁸至於被排除在外、

⁶⁸² 〈避免退休金計算爭議 勞基法不訂育嬰假〉，《經濟日報》，第2版(1990年2月8日)。〈立法強制規定 不如鼓勵勞資自行決定 勞委會 暫不插手！〉，《民生報》，第13版(1990年2月8日)。

⁶⁸³ 〈女教師育嬰假 迄今僅十人申請 留職停薪 福利全免 多興趣缺缺〉，《中央日報》，第5版(1990年2月9日)。

⁶⁸⁴ 〈女教師育嬰假 何處去？ 出國、觀光、探親 一年一次 限制放寬〉，《民生報》，第13版(1990年2月16日)。

⁶⁸⁵ 〈申請育嬰假 女教師如遭「軟禁」 教局放寬規定 一年得出國一次 子女滿一足歲後是否受理 函請教育部核釋〉，《中央日報》，第5版(1990年2月22日)。

⁶⁸⁶ 〈育嬰假 彈性處理 六學期為限 子女年齡不超過3足歲 北市教師申請留職停薪案 日內報部〉，《聯合晚報》，第9版(1990年2月28日)。〈女教師育嬰假 大幅放寬 孩子未滿三歲，可留職停薪六學期，假期中每年可申請出國一次……〉，《聯合報》，第14版(1990年3月1日)。

⁶⁸⁷ 〈不滿一學期仍以一學期算 還要追回薪水？ 育嬰假 美意大打折扣 女老師憤怒 教育局說明：已刪除此規定〉，《聯合報》，第14版(1990年3月23日)。

⁶⁸⁸ 〈女教師育嬰假 市府研擬放寬〉，《中國時報》，第14版(1990年3月1日)。〈讓職業婦

明顯感受到差別待遇的台北市立各醫療院所護士，則是決定積極爭取育嬰假的實施。54家公私立醫療院所護理主管於3月16日由衛生局召開的座談會中，一致要求重視護理人員的福利與待遇，包含實施育嬰假。⁶⁸⁹台北市護理師護士公會表示將向行政院人事局陳情，希望儘快核准。⁶⁹⁰此時，行政院人事行政局在延宕一年多之後，於4月間研擬完成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草案，經行政院審查後做了些許放寬，於6月26日公布施行。⁶⁹¹

該原則將申請期限放寬至最短3個月，也放寬假期內工作與進修之規定，行政院審查時認為女公務員留職停薪的目的固然是為專心育嬰，但適度參加進修活動，或從事臨時性工作以貼補家用，在不違反當初申請留職停薪之用意，似無全面禁止之必要，而開放兼職與國內進修。⁶⁹²然而，喪失公保資格的問題仍在，銓

女無後顧之憂 全面實施育嬰假勢在必行》，《中國時報》，第16版(1990年3月8日)。

⁶⁸⁹ 〈想當白衣天使 先學節衣縮食 待遇福利差、獎金不合理、54家醫院護理主管不滿……〉，《聯合報》，第14版(1990年3月17日)。〈以病患及家屬為後盾 護理界 決議全力爭取自身福利〉，《民生報》，第23版(1990年3月17日)。

⁶⁹⁰ 〈如果不能「幼吾幼」...公會為護理人員請命：白衣天使盼望育嬰假〉，《聯合報》，第14版(1990年3月23日)。

⁶⁹¹ 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：

1. 女性公務人員育嬰期間申請留職停薪之處理，應以照顧育嬰需要，並維護行政效能為原則。
2. 本處理原則以各級行政機關編制內文職女性公務人員為適用範圍，公營事業機構及公立學校得由各主管機關依其業務特性，參照本原則之規定，另行規劃實施。
3. 女性公務人員育嬰期間申請留職停薪，採取自願申請方式辦理，每次生育得申請一次，擔任公務期間申請次數以不超過二次為原則。
4. 女性公務人員申請育嬰留職停薪期間，每次最長以分娩假後至嬰兒二足歲為止，申請留職停薪期間一次至少三個月。
5. 女性公務人員育嬰留職停薪期間，不得外出從事其他專職性獲有薪酬之行業或工作，或參加國外全時進修及修習學位。如有違反，經查明屬實，應依有關規定懲處。
6. 留職停薪期滿，應由當事人申請復職，除有不可抗力情事發生外，申請復職應於留職停薪期滿前二十日內向服務機關辦理，惟服務機關應在期滿一個月前預為通知。惟當事人於留職停薪期間，如遇有育嬰原因消滅等特殊情事者，得報請服務機關同意後，提前復職。留職停薪之復職，以回復原職或相當職務為原則。
7. 留職停薪期間之住宅輔建利息，機關得繼續補助，福利互助可於復職後補繳福利互助金，並請領各項互助，其他公保、生活津貼、實物配給及休假、退休年資之採計等，依現行有關留職停薪之規定辦理。
8. 留職停薪期間，申請人如為主管人員，得調整為非主管職務。
9. 機關在同一期間有多人申請育嬰留職停薪，機關得考量業務狀況核處。
10. 各機關對於留職停薪期間之職務代理，應切依本院所訂「各機關職務代理應行注意事項」辦理；申請留職停薪人員為薦任第六職等以上人員時，得聘用臨時人員代理。

⁶⁹² 〈女性公務員今起可有育嬰假 留職停薪不得工作進修、最短三個月最長至嬰兒二足歲〉，《中國時報》，第4版(1990年6月27日)。〈育嬰、兼職、進修 一舉三得 女公務員育嬰假 新規範限制放鬆〉，《民生報》，第13版(1990年6月28日)。

敘部次長趙其文於 6 月 27 日再次重申，依法在留職停薪期間，無專任職務，亦無給職，將不能併計退休年資在內，因此女公務員因育嬰留職停薪暫時中止年資計算，亦不能例外。⁶⁹³那麼要如何解決此問題？部分保險從業人員又認為這有助於保險業開拓新市場，是推廣家庭保險觀念的絕佳時機。⁶⁹⁴勞保局則出面表示，若申請育嬰假的女公務員無公保資格，但有兼職工作或在家代工，仍有加入勞保資格，可享有醫療、生育、殘廢、傷病等給付項目。⁶⁹⁵此外，由於留職停薪期間將調整為非主管職務，復職時須遇缺才得補正為主管，有人就認為對基層女公務員吸引力較大，因為她們未必願意放棄主管職務。⁶⁹⁶

我們可以看到，女性公教人員的育嬰假政策推動並未讓育兒責任的承擔真正跨出家庭，收入的失去、年資的中斷、原職的離開等問題都一再說明了公私領域的截然二分仍未打破，甚至還以失去工作的威脅來迫使申請育嬰假的女性必須鎮日緊鎖於家庭中實踐母職。若翻閱這段期間的報導，幾乎未能找到自主工會運動在報紙上表達過意見；認同應由女性申請育嬰假的謝美惠立法委員也未回應過；僅有倡議制定男女工作平等法的婦女新知，於草案第三版公開的前一天(1990.2.8)向行政院人事行政局提出修正的建議，認為假期期間公保中斷有略嫌嚴苛，建議加入「育嬰假期滿復職後，應回復原職，不得降級減薪」的規定，這些也是她們此次修正的重點。除了正視女性公教人員的需求之外，也看到其中的侷限，當僅有女性得申請育嬰假時，仍複製了「育兒為母親責任」的性別刻板印象，應改為夫妻都能申請，視家庭情況自行決定。⁶⁹⁷在本節中，我會重新呈現這個眾聲喧嘩年代，以及她們為日後法律改革推進所奠定的發展根基。

⁶⁹³ 〈女公務員請育嬰假 年資凍結不能併計〉，《聯合報》，第 5 版(1990 年 6 月 28 日)。

⁶⁹⁴ 〈申請育嬰假 公保難保 育嬰假實施美意打折扣 女公務員頗失望〉，《民生報》，第 13 版(1990 年 6 月 28 日)。

⁶⁹⁵ 〈女性公務員 育嬰假期間 有兼職 仍可加入勞保〉，《民生報》，第 23 版(1990 年 6 月 30 日)。

⁶⁹⁶ 〈育嬰假 立意雖好 女同胞 反應不一 公保 是最大考慮〉，《民生報》，第 1 版(1990 年 6 月 28 日)。

⁶⁹⁷ 〈育嬰假 先生為何不能申請？ 婦女團體建議修正為夫妻均可申請 且公保不應中斷〉，《民生報》，第 13 版(1990 年 2 月 9 日)。〈行政院及所屬機關 女性公務人員育嬰期間 留職停薪 即起實施 最長期限嬰兒滿兩週歲〉，《民生報》，第 1 版(1990 年 6 月 27 日)。

第一項 是「權利」？還是「福利」？

一 應否及如何制定專法的論辯

謝美惠立法委員最先公開婦女福利法草案，於 1989 年 2 月 17 日舉辦第一次聽證會，當天邀集了婦女新知、主婦聯盟、台灣婦女救援會、基層婦女後援會、彩虹專案、勵馨基金會、晚晴協會等十餘個婦運團體前來表達意見。⁶⁹⁸從報導內容可以看到，婦運團體由自身關懷的性別議題出發，提出修改建議，⁶⁹⁹但未能看出與會者對於制定婦女福利法與條文內容的討論。會後，謝美惠立法委員向記者透露立法推動的進程，她說國民黨有意在年底選舉前完成立法，原因有三：(1.) 有利於爭取女性選票；(2.) 尊重女性黨代表於十三全會所提的建議案；(3.) 防止在野黨提出類似婦女福利法案，獲取政治資源。她指出某親民進黨的婦女團體正積極草擬婦女工作平等法，如果早先出籠，對執政黨較不利，政績屬於在野黨。然而，她也說國民黨會謹慎考慮立法後的可行性與合理性，才決定是否要積極推動立法，以免空有法律卻無法有效執行。⁷⁰⁰

謝美惠立法委員口中的「親民進黨婦女團體」與「婦女工作平等法」應該就是指婦女新知與其所研擬的男女工作平等法草案，姑且不論她「聽聞」的消息是否正確，這其實映證了婦女新知於 1987 年 8 月間率先宣布成立「男女雇用均等法案小組」，才促使這群女性政治菁英也隨之投入法案草擬的運動實踐，並在 1980 年代末期形成一股推動制定專法的風潮。只是，她們彼此間少有交集、互動，也有運動取徑的差異；而且，解嚴後的政黨輪替壓力與政治角力，加上這群

⁶⁹⁸ 據報載，有人認為應有兩年育嬰假，陪產假 30 天。有人建議設立婦女部。台灣婦女救援會會長沈美真認為要在條文中明訂，僱主不得以契約方式事先訂定不利於女性之約定，並提議設立「歧視婦女有關法律修改委員會」。彩虹專案高李麗珍建議要求設立專職山地婦女福利之機構。晚晴協會要求社會大眾注意婦女單親家庭住宅之需要。參見〈禁止性別歧視保障工作權利婦女團體共同為福利法催生建議能有兩年育嬰期、配偶也有三十天陪產假〉，《中國時報》，第 7 版(1989 年 2 月 18 日)。

⁶⁹⁹ 據報載，與會者關切的其中一個議題是如何讓男性切實履行陪產義務，而非趁機放假。參見〈如有陪產假必須去陪產婦女福利法聽證會上引起關切〉，《中央日報》，第 11 版(1989 年 2 月 18 日)。

⁷⁰⁰ 〈搶先機 有玄機〉，《民生報》，第 12 版(1989 年 2 月 18 日)。

國民黨女性政治菁英握有立法委員的身分，都讓婦女福利法草案在推動初期獲得較有利的行動、發言位置，不斷爭取黨團的支持。國民黨中央婦工會即表示希望透過黨部、立法及行政三個單位共同配合來制定婦女福利法，以宣示國民黨關切婦女的誠意。⁷⁰¹

謝美惠立法委員於 1989 年 2 月 17 - 25 日間密集召開 4 次婦女福利法草案的聽證會，第 4 次聽證會報導首次出現婦女新知、婦女救援會、進步婦女聯盟等婦運團體對婦女福利法草案的疑慮。與會者均肯認謝美惠立法委員關切婦女權益、主動立法的精神，但認為該法會有矮化婦女、引發雇主減少僱用女性的疑慮。我們可以合理推測是採納形式平等精神的育嬰假與彈性工時規定，限制為女性方得申請。如此制度設計既未能打破性別角色分工，還會讓雇主把人事成本的增加歸究於女人母職天性與職場結構的本質上衝突。Alice Abel Kemp 即清楚點出這是訴諸自由主義所必然面對的兩難困境：「女性如何可能既特殊又平等？」⁷⁰²與會者也批評草案有涵蓋過廣與不夠週延的疏失，建議先成立「婦女福利法起草委員會」，詳細檢討內容以求條文更為完備，再送交立法院審議。

謝美惠立法委員雖坦承草案有不嚴謹之處，也同意組成「婦女福利法起草委員會」進行修正，但仍堅持要在 3 月 8 日當天，發動全體女性立法委員及集思會 28 位立法委員連署提案，送交立法院審議。⁷⁰³然而，不僅婦運團體提出批評，原先採取支持態度的內政部也出現轉變，於第 4 次聽證會召開後的隔日，即表示在兒童福利法、勞動基準法與優生保健法等相關法規均涵蓋對婦女照顧，有無專門立法必要應審慎研究，⁷⁰⁴並於 3 月 2 日舉辦「婦女需要什麼法律 — 談婦女福

⁷⁰¹ 〈婦福法草案催生因緣〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 3 月 9 日)。

⁷⁰² ALICE ABEL KEMP, *supra* note 575, at 293.

⁷⁰³ 〈婦女福利法草案出爐經濟活動得享有與男性同等權利，僱主不得有性別歧視，並要求設立專職機構定期檢討。〉，《中國時報》，第 3 版(1989 年 2 月 26 日)。〈不合理現象要改正過來謝美惠擬妥「婦女福利法」草案尋求連署〉，《自立早報》，第 8 版(1989 年 2 月 26 日)。

⁷⁰⁴ 內政部針對雛妓問題有較詳細說明，會在〈兒童福利法〉中擬加重處罰規定，以明確保護不幸少女，也明定各級政府得專設收容教養機構，於收容教養期間主管機關、機構負責人對少年有監督權等。參見〈婦福法是否有專門立法必要官員認為應審慎研究〉，《聯合報》，第 4 版(1989 年 2 月 27 日)。

利立法的取向與型態」座談會，邀集學者專家針對制定婦女福利法進行討論。

擔任引言人的尤美女律師並未指出個人或婦女新知對於婦女福利法草案的看法，但她對於兩部草案的相繼提出表示樂觀，認為婦女聲音變得百花齊放、百家爭鳴的現象，並不會因此有所重疊、力量相互抵消，反而能藉著這個過程幫助達到立法的完善。在座談會中，與會者論辯著一個最基本的問題，究竟要如何定位婦女福利法？這與該法的名稱、涵蓋範疇並未限於特定性別議題有關，也涉及人們對於權利與福利的理解差異。我們先來看黃毓秀教授的書面意見，她延續婦運團體於第四次聽證會提出的批評，認為婦女福利法草案將養育兒女定義為女性職責，是「立法綁縛女性」的開倒車作法，嚴重違反兩性平等原則。其次，她認為應拋棄「婦女福利」的用語，而是以「兩性平等」稱之，而且也無制定母法以涵括女性整體權益的必要。⁷⁰⁵

同樣反對制定婦女福利法的詹火生教授，則認為「權利」與「福利」有區分的必要，前者是指「男女平權」，後者是「補婦女弱的地方」，概念上前者包含後者，透過福利措施的差別待遇才能讓女性與男性處於得為相同待遇之平權地位。這與黃毓秀對於「平等」的理解有所不同，因為若放在相同與差異的脈絡之中來理解，所謂「婦女弱的地方」是否會把生育子女視為女人天職？另外，詹火生雖然也認為修改既有法令即可，但並不反對制定母法，只是須以兩性平等法的框架。有趣的是，支持制定婦女福利法的與會者也有不同的期待。楊孝潔教授認為婦女福利法可作為基本法，工作權、財產權再另立單法。陳惠馨教授肯定婦女福利法能幫助女性達到立足點平等，因而有制定必要。婦援會理事長沈美真則是聚焦於「不幸婦女」，強調她們的問題不在工作平等權，而是當經濟、安全等基本生存

⁷⁰⁵ 黃毓秀教授認為：「1.『婦女福利』一詞含意模糊，而且容易引起爭議，似以不使用為宜。2.有關婦女(或兩性平權)的立法，不妨以三個方式進行：①視需要而逐一立單獨的法案和實施細則，如歐美、日本各國的作法；②於現行各法中增添新法條；③修改或廢除違反兩性平等原則的現行法條。3.保護婦女權利，實踐兩性平等所需的法律，事關男女兩性所有人民，其複雜性與涵蓋面的廣濶，遠過於少年、兒童、老人、殘障者諸福利法，似不應以『婦女福利』為其名，亦不應強求，速求以單一的法案總括所有的問題。」參見 何淑慧紀錄，〈婦女需要什麼法律 — 談婦女福利立法的取向與型態〉，《社區發展季刊》，46期，頁164-165(1989年6月)。

要件低於一定水平時，給予適當保護與照顧，認為婦女福利法有其必要性，但可在原則性法條外，依實際需要再設特別法。⁷⁰⁶

婦女福利法草案的制度定位不明，多少影響到男女工作平等法的制定與否。婦女新知於3月3日召開男女工作平等法草案的第1次公聽會，即有人建議將男女工作平等法與婦女福利法合併擬定，以免過多重複同時加快立法程序。不過，與會者的關注焦點其實是放在陪產假、育嬰假、減少工時與兒童照顧假等措施的成本支出，究竟該如何在國家、雇主與勞工間分配才是合理的？很多人認為不應由雇主獨自承擔。吳蓮進教授即指出日後可能會使企業不願僱用育兒者，林鈺祥立法委員認為假期內工資由資方負擔，恐引起雇主的抵制，建議由國家給付，包含「減稅」與「社會福利」兩種方式。黃茂榮教授則具體建議以社會保險方式支付。陳惠馨、陳小紅教授雖強調育嬰作為國家與社會責任，也同樣覺得以社會福利的方式較為合理。⁷⁰⁷所謂的福利措施，在概念上是要將個人可以獲得的工廠工資(factory wage)擴大為社會工資(social wage)，兩者的差額即為社會福利負擔之部分，⁷⁰⁸也就是應由國家負擔的責任。

我們可以看到，兩部草案在立法推動過程遭受的質疑面向並不完全相同。後來，謝美惠立法委員先表示不願意婦女福利法草案與男女工作平等法草案被合併審議。為了要掃除重複立法的疑慮，她策略性調整婦女福利法的立法宗旨，希望能成為保護婦女的基本法，未來再從基本法衍生出各種法律。也有人站在福利與權利係屬不同概念，前者是「保護婦女」，後者是「兩性工作權平等」，來呼應無合併審查之必要。⁷⁰⁹婦女新知於第一次公聽會召開後即進行草案第二版的修正，謝美惠立法委員則是投入參選下屆立法委員，兩者都持續推動立法。

⁷⁰⁶ 何淑慧紀錄，前揭(註705)文，頁158-165。

⁷⁰⁷ 〈照顧下一代女人專利？男女平等新話題育兒為兩性職責〉，《中時晚報》，第5版(1989年3月4日)。〈男女工作平等法可行性有爭議〉，《民生報》，第22版(1989年3月4日)。〈保障男女工作平等 婦女團體提出草案〉，《聯合報》，1989年3月4日，第4版。

⁷⁰⁸ 張晉芬，前揭(註62)書，頁97。

⁷⁰⁹ 〈兩性平等重新立法再出發修改舊法宛如「補破網」續彈新調專家有腹案〉，《中時晚報》，第5版(1989年3月6日)。

由於內政部之前對於制定婦女福利法之必要性表達疑慮，謝美惠立法委員在 3 月 7 日向行政院院長俞國華提出質詢，此次質詢內容是謝美惠立法委員對於草案研擬完成後提出較具系統性的立法說明。她除了批評我國婦女權益還散見於工會法第 12 條、勞基法第 25 條、工廠法第 24 條的條文中，還質問內政部官員何以所謂婦女只有女工，而女性公務人員或家庭主婦權益是否就不必保障了呢？並以實例表達法案對於其他婦女權益的關注，例如：妻子以不動產向銀行貸款或替人擔保時，須要丈夫同意、簽章，顯示女性無自由處分財產的權利、台北市建成地政事所主任韓清溪履次對女職員性騷擾一事，經女職員反映後還調升職位，直到議員抨擊才被處以停職一年處分，甚至台北市政府也不認為構成刑事責任、雛妓的救援與安置措施不夠妥善，導致大部分雛妓仍重回火坑等等。她認為外國立法例⁷¹⁰也有類似婦女福利保障的規定，我國不應對婦女的權益只有把它四分五裂的散裝在有關保障工人的法規之中。俞國華的回應則是與之前內政部的主張大同小異，他說雖未訂有男女平權法及職業婦女福利法等專法，但已將有關保障婦女地位及權益的規定，分別規定在相關的法律裡面，以求具體而確實，至於制定專法與分別立法因各有利弊，將交內政部研究，若有制定專法必要會擬妥法案送請立法院審議。⁷¹¹另外，勞委會主委趙守博也於 7 日表示，我國對於女性工作權益保障的規定分散在各相關法令中，且已有明確規範，因此無須仿照日本制定專法。至於陪產假的實施，建議先由公家單位率先執行。⁷¹²

謝美惠立法委員希望於婦女福利法草案中「統合」各別勞動法令中涉及女性工作權益的規定，另以訓示規定廣泛納入她個人關注的婦女權益問題(如：財產關係、人口販運與賣淫等)，並在策略上刻意不提及新增訂的母性保護與職場性

⁷¹⁰ 謝美惠立法委員提及外國立法例的說法是，德國 1958 年的〈男女平權法〉、1973 年的〈母性保護法〉、1986 年的〈教育基本法〉；日本 1965 年的〈母性保護法〉、1973 年的〈職業婦女福利法〉；美國 1973 年的〈反性別歧視法〉，澳大利亞、愛爾蘭、義大利、挪威於 1970 年代也有類似婦女福利的保障法規。

⁷¹¹ 《立法院公報》，第 78 卷第 19 期，院會紀錄，頁 26-29。

⁷¹² 〈保障婦女工作權 列入相關法令 如有必要將考慮單獨立法 趙守博認陪產假從公營事業先實施較有效〉，《中央日報》，第 9 版(1989 年 3 月 8 日)。

騷擾規定。雖然行政院仍表態對制定婦女福利法的意願闕如，但謝美惠立法委員於隔日的婦女節成功獲得立法院集思會 28 位立法委員的連署支持，並召開說明會宣布研擬完成婦女福利法草案。⁷¹³這兩部草案相繼於 1989 年 2、3 月間公開，加上行政院人事行政局提出女性公務人員申請育嬰留職停薪的政策規劃，使陪產假、育嬰假等規定成為社會輿論對於性別勞動平等法律改革的關注焦點。有人擔憂會對雇主造成過重負擔、不利於女性就業，但也有人肯定生產、育嬰是國家、社會的責任，並以歐美國家為例，認為應予支持。⁷¹⁴

值得注意的是，雖然男女工作平等法草案規定育嬰假、減少工時與兒童照顧假係「女性勞工及其配偶」可申請，但即便採用性別中立原則，人們仍認為大多會由女性來申請，因此才有「不利女性就業」的疑慮。當人們在辭彙的使用上是「母親」(mother)，而非「雙親」(parent)，Candace Saari Kovacic-Fleischer 認為就已暗示了母親會比父親更常請假來照顧幼兒。⁷¹⁵換言之，婦女新知採用夫妻自決的立法模式，其實無法讓法律扮演更積極的角色來矯正性別分工現象，就如陳昭如所指出的，形式上平等的權利確實提供了女性與父權討價還價的籌碼，女人的處境也確實有了改善，但性別中立待遇下的差異化選擇，卻轉變為「自願選擇」，像育兒與照顧假主要是女人在請的假。⁷¹⁶

不過，我們也不能否認它具有宣示育兒是夫妻共同責任的功能，且階段性的任務在於挑戰長久以來把女性視為唯一申請人的制度設計。因此，婦女福利法草案的規定是她們不斷批評的重點，雖然郵務工會全國聯合會理事長葛雨琴認為：

「因為生兒育女、撫育幼子、照顧家庭等事務，都是攸關延續種族的千秋大業，此一天責，不應單由女性一肩承挑，而該由夫妻、家庭、社會、國家共同支持，

⁷¹³ 〈立委可曾關心婦女？整體問政表現兩黨都不理想〉，《聯合報》，第 4 版(1989 年 3 月 9 日)。

⁷¹⁴ 陳針妮，〈真正的平等，始自內心的自覺！〉，《中國時報》，第 7 版(1989 年 3 月 8 日)。〈高惠宇看新聞別讓婦女法重蹈勞基法覆轍！〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 3 月 17 日)。〈掘出潛在勞動力婦女在家上班〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 4 月 1 日)。

⁷¹⁵ Candace Saari Kovacic-Fleischer, *supra* note 312, at 384.

⁷¹⁶ 陳昭如，〈釋字第 410 號解釋法律評析〉，財團法人民間司改革基金會著，《大法官，給個說法！ 3》，頁 39(2010 年 9 月初版)。

因此，在各種法律中，包括立法的『婦女福利法』中擬特別訂列多項特別保護女性勞工之規定，並非獨厚女性。」⁷¹⁷但是婦女福利法草案的規定顯然與她的說法不符，有人以育嬰假為例，認為該草案之育嬰假與彈性工時規定，強烈暗示「育嬰是女性的天賦」，導致不利女性就業的後果，男女工作平等法草案第 13 條才寓含育兒應是兩性的共同責任，並由國家、社會共同承擔。⁷¹⁸黃毓秀也再次重申之前座談會提出的書面意見。⁷¹⁹至於完全否認有制定專法必要性的主張，除了行政院面對立法委員們的質詢時往往以此作為答覆，部分企業主也開始公開表明反對立法保障，認為「雇用女性很麻煩，又是產假、育嬰假、晚間不能上班。」⁷²⁰

婦女新知於 3 月 15 日完成了第二版草案的修訂(參見附錄七)，在立法總說明中可以看到，婦女新知倡議制定男女工作平等法的理由共有兩點：(1)既有法令規範不足；(2)先進國立法趨勢。⁷²¹這其實相當有趣，首先，婦女新知所謂的法令規範不足，是指僅有勞動基準法的同工同酬規定，⁷²²如果這是要反駁行政院履次以既有勞動法令已足以保障女性工作權的論述，何以未將女工的特別保護與母性保護規定納入女性工作權保障的範疇，並予以回應？還是在論述策略上仍刻意強調以形式平等理論為核心且較無爭議的禁止差別待遇？其次，引用外國立法例來推導出制定專法之必要性，並不能清楚解釋在運動策略上何以不優先採取修

⁷¹⁷ 〈女性勞工權益的盲點何在？葛雨琴強調升遷及待遇兩大問題亟待解決〉，《中央日報》，第 9 版(1989 年 3 月 8 日)。

⁷¹⁸ 劉頤，〈我們要育嬰假進步立法保障人權〉，《中國時報》，第 16 版(1989 年 3 月 15 日)。

⁷¹⁹ 〈訂立一部婦女福利法就夠了嗎？〉，《中國時報》，第 17 版(1989 年 3 月 18 日)。

⁷²⁰ 〈掘出潛在勞動力婦女在家上班〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 4 月 1 日)。

⁷²¹ 於立法總說明之內容：「目前的法律除憲法宣示『男女平等』之理念及勞動基準法保護『男女同工同酬』的規定以外，並無保護男女工作平等之法律，而反觀世界先進各國，諸如美、英、西德、日本均已立法保護男女工作之平等，因此，爰依據憲法第七條，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。」參見 尤美女，〈男女工作平等法草案總說明〉，《婦女新知》，83 期，頁 13(1989 年 4 月)。

⁷²² 尤美女律師在勞委會主辦的「女性勞工勞動條件座談會」中，針對勞動基準法對於女性勞工權益保障不足之處有較為完整的說明。首先，雇主或事業單位在招募、考試、甄選、僱用、分發、配置、陞遷、職業訓練和福利措施時為性別差別待遇，並無明文規定予以禁止。其次，勞動法令對於「同工」的定義太狹隘，必須工作相同且效率相同，因此實務上未有女性提起救濟之案例。最後，單身、禁孕條款的歧視，在勞動基準法不適用之行業即無法律可引，有賴法理補充。參見尤美女，〈勞動基準法與女性勞工權益 — 女性工作權〉，行政院勞工委員會編印，《談女性勞工》，頁 16-32(1989 年 12 月)。

改勞動基準法的法律改革途徑。其實，若考量到在修改勞動基準法的同時，也必須將該法的適用範圍擴及至所有勞工方能達到法律改革的目的，就是一件困難度相當高的事，而且也會受制於既有法令將軍公教人員另成體系的問題。因此，婦女新知選擇朝向制定專法的路徑邁進，能夠突顯性別勞動平等議題、跳脫法律體系的框架桎梏，但是也會同時忽略了「女工保護」的制度改革、未能顧及女性勞工在整體勞動條件保障的需求。

此次修訂內容比較值得注意的地方是，陪產假、育嬰假、育嬰減少工時與兒童照顧假的申請人，從「女性勞工及其配偶」改成「男女勞工」，以避免過度限縮適用範圍(否則為什麼男性勞工僅有在配偶進入職場才得以申請假期?)。然而，陪產假卻仍沿襲「女性勞工及其配偶」之用語，是否因女性未投入職場即無須配偶於分娩期間提供照顧?由於立法理由未予說明而不清楚考量因素為何。因年底適逢縣市長、省議員及立法委員大選，婦女新知決定雖然延後1年再持續推動立法，仍積極呼籲制定專法之必要性，像是在與主婦聯盟、晚晴協會、婦援會、台大女研社、人本教育基金會、勞支會、民進黨社運部等團體共同針對大選提出的「十大婦女聯合政見」中，就有「立法保障婦女工作平等權」的主張。⁷²³謝美惠立法委員則是開始督促婦女福利法草案的官方版本提出。

她計劃在5月14日召開「婦女福利法促進會」籌備會，因為按照立法委員主動提案的慣例，行政院會要求相關部會提出官方版本，將兩案送交立法院一併審議，但內政部尚在評估研究婦女福利法之可行性，希望能藉此加快官方版本提出的腳步。她說自己打算邀請國民黨十三全會中的女性代表及婦運團體參加該會議，也鼓勵一般民眾參與，並定期邀請專家學者和相關團體座談，讓草案更加周全，同時舉辦與兩性平權有關的演講活動。她也公開回應針對單一議題立法或修法的主張，認為逐一修法緩不濟急，儘速制定一部涵蓋範圍較完整的法律，方能

⁷²³ 〈十大婦女聯合政見〉，《婦女新知》，87期，封底(1989年8月)。

落實對婦女福利的保障。⁷²⁴

在籌備會召開的當天，接受內政部社會司委託進行評估的李萍教授釋出消息，整體計劃將於 6 月中旬結束，官方版本的提出不致太慢；不過，與會者也再次呼籲謝美惠立法委員在立法的嚴謹程度應再行著力。⁷²⁵此時婦女新知與謝美惠立法委員因運動取徑的差異而存在某種緊張關係，據聞尤美女律師在 5 月間曾接觸謝美惠立法委員，希望能由她行使提案權，將男女工作平等法草案送交立法院審議，但謝美惠立法委員表示彼此觀念尚有差異，步調配合須再商議。⁷²⁶此外，吳德美立法委員也開始採取行動，她於 4 月 28 日首次向行政院提出質詢，建議政府比照外國立法例，制定男女僱用機會均等法，⁷²⁷並於 5 月 6 日呼籲行政院成立「男女僱用機會均等委員會」，針對職場性別差別待遇等問題進行監督、糾正與調解。⁷²⁸但行政院同樣以現行勞動法令已有充足規定，會送交有關機關研議等語簡短帶過。⁷²⁹

李萍等 4 位教授於 10 月中完成《婦女政策與福利立法 — 中、美、英、德、日制度之研究》一書，除了介紹各國立法例，其他內容均由李萍撰寫，她在引言中不斷強調女人的母職天性，認為「婦女乃家庭的核心力量，母性特質為人類無可替代之恩賜，為確保家庭生存，協助家庭功能之發揮，各國均設有母性保護制度。... (省略)進一步言，婦女福利政策之制定，非因婦女為社會之弱勢團體，毋寧在保障婚姻、家庭及子女整體制度與傳統，實乃寓有奠定民族生存發展根基之理念。」⁷³⁰並在〈我國婦女福利之社會與法律分析〉一節中，延續了前述「權利」與「福利」的概念，認為權利係指兩性平等，惟平等與否應基於可比較之基

⁷²⁴ 〈為制訂婦女法加把勁兒！十四日籌備會歡迎參加〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 5 月 26 日)。

⁷²⁵ 〈在母親節為婦女法催生不唱高掉各界有共識〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 5 月 15 日)。

⁷²⁶ 〈婦女新知接觸謝美惠「工作平等法」再出擊〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 5 月 17 日)。

⁷²⁷ 《立法院公報》，78 卷 34 期，頁 126-127。

⁷²⁸ 《立法院公報》，78 卷 37 期，頁 100。

⁷²⁹ 《立法院公報》，78 卷 49 期，頁 126。《立法院公報》，78 卷 52 期，頁 76。

⁷³⁰ 李萍，〈引言〉，《婦女政策與福利立法 — 中、美、英、德、日制定之研究》(1989 年 10 月 15 日)。

礎之上，這有賴兩性共同具備社會生活條件，始得為相同待遇，並指出「涉及性別所獨有之特徵」，如懷孕、分娩與母性等角色，若予相同對待反而是不平等，故婦女福利與兩性平等是不同層面的問題，前者是在增進婦女就業市場、工作環境、家庭生活中的機會平等。⁷³¹很明顯可以看到，當她認為平等是指女性與男性享有相同待遇，至於女性不同於男性的生理特徵或角色期待，則允許差別待遇之存在時，即明顯採用了形式平等理論的觀點，且一再鞏固公私領域劃分下的性別分工，以男性作為客觀標準，不斷被強調女人「與生俱來的母性」。

有鑑於母性保護與性別分工一直緊緊相扣，無論是婦女福利法草案，抑或是李萍在研究報告的論述。尤美女、何邦超律師與馮燕教授等人在 11 月 4 日舉辦的「婦女福利面面觀」座談會中，就一致表示：「探討婦女福利時，一般人常過分強調婦女的母性保護，認為婦女在育兒時營施予相當的福利，事實上，育兒、托兒不僅是家庭的責任，更是國家社會的責任，而不光是女性的責任。兒童是國家的財產，父母只是替國家在照顧這個孩子，因此政府應運用國家的總資源協助父母，不應由孩子的父或母單獨承受育兒的壓力。」也認為「勞基法或相規法律對女性規定的特別措施，如產假、哺乳假等，不應被視為是『恩惠』或福利。相對的，男性也應有陪產假及請假帶孩子看病的權利，才不會使職業婦女因常請假而有罪惡感。」⁷³²她們不希望法律的制定反而鞏固了育兒作為女人責任的現象，李萍雖然在該報告書的結論建議訂定「父或母親之育嬰假、子女生病照顧假」，在內文中卻一再極力強調女性的育嬰天職，並與子女身心發展拉上決定性影響的連結。⁷³³我們可以看到，育嬰假、彈性工時、減少工時或兒童照顧假的提出，讓倡議者們對「平等」與「差異」的不同認知浮出檯面，也激化了彼此間的論辯，到底我們是不是要繼續停留在讓女性得以兼顧工作與家庭的思考層次？。

法律會定義我們可以如何看待女性，因此它不會僅是宣稱著自身作為依循的

⁷³¹ 李萍、陳秀峰、陳惠馨、楊瑩，《婦女政策與福利立法 — 中、美、英、德、日制定之研究》，頁 125(1989 年 10 月)。

⁷³² 〈育兒不僅是家庭責任 婦女福利座談爭取支援〉，《民生報》，第 22 版(1989 年 11 月 5 日)。

⁷³³ 李萍、陳秀峰、陳惠馨、楊瑩，前揭(註 731)書，頁 132-136、148。

準則而已。⁷³⁴由性別勞動平等法律改革於 1980 年代末期所興起的「權利」與「福利」論辯，正映證了實質平等對於形式平等的挑戰。「權利」等同「相同待遇」、「福利」等同「差別待遇」的論述，並無法告訴我們「差異」是被誰定義的，尤其是在擁抱性別刻板的意識型態操作之下，以男性為中心將女性特殊化的現象，反而讓國家公權力得以透過福利措施進一步鞏固不平等性別秩序，這在以女性為申請對象的家庭照顧休假制度設計上最為明顯，實際上是在要求女性必須兼顧家庭與工作，而非打破公私領域劃分下的性別分工。Alice Abel Kem 就清楚指出，以援助女性為宗旨所形塑的社會福利體制，讓女性若要獲得經濟上利益，唯有自身行為被規訓至與她們被期待的性別角色相符。⁷³⁵

這個問題同樣會存在於把福利措施窄化為純粹社會給付的看法，認為是針對特定弱勢群體提供照顧、服務措施，這也是「不幸婦女」何以一直與婦女福利法草案牽掛在一起的原因。如前所述，婦援會理事長沈美真就認為不幸婦女需要的不是工作平等權，而是她們面臨經濟、安全等基本生存要件低於基本水平時，應受到適當的保護與照顧，很明顯是把所謂的「平等」視為差別待遇之禁止。蕭新煌與孫志慧就有指出，「婦女福利」一直是頗具爭議的名詞，對部分婦女運動者而言，女性要爭取的是權利，而不是劃為等同於兒童、老人等傳統觀念中需要被照顧的族群，除非福利在概念上可以等同於權利，且一般人對婦女福利的認知，是對婦女提供服務或照顧、救援特殊狀況的婦女。⁷³⁶

相較於在倡議者間論辯形式平等與實質平等的福利與權利之爭，在聽證會或公聽會中的部分與會者，則關注著「福利」在國家、雇主與家庭間劃分育兒責任歸屬的角色扮演。這兩個不同層次的理解，交錯影響著人們對「福利」的理解。例如：即便婦女福利法草案與男女工作平等法草案在申請人的制度設計有「性別特定」與「性別中立」的不同，但均要求雇主自行承擔人事調度或薪資發給的成

⁷³⁴ CAROL SMART, *supra* note 42, at 85.

⁷³⁵ ALICE ABEL KEMP, *supra* note 575, at 287.

⁷³⁶ 蕭新煌、孫志慧，〈一九八〇年代以來台灣社會福利運動的發展：演變與傳承〉，蕭新煌、林國民主編，《台灣的社會福利運動》，頁 41(2000 年初版)。

本支出。因此，都會面臨由雇主完全承擔成本的合理性質疑，尤其當婦女新知不斷呼籲育兒作為國家、社會與家庭的共同責任時，「社會福利」的概念提出，其實也在提醒謝美惠立法委員與婦女新知未如其所言在規定中納入國家責任，除了反省雇主是否負擔過重，也掛慮日後推動所可能面臨的現實阻力。⁷³⁷也就是說，我們應注意到權利與福利在不同脈絡下被賦予的意涵有何差異，也不應把福利過度簡化為「強化女人母職天性、國家單方施予恩惠」的單一面向認知。

邁入 1990 年後，婦女新知重啟立法推動，尤美女律師表示將在立法院新會期開議後，向各黨派立委遊說進行連署，並準備擴大召開公聽會，婦女新知也表示，如果真的不能為兩性工作平等權單獨立法，希望至少將部分條文納入勞動基準法等相關勞動法令。⁷³⁸婦女新知一直面對既有勞動法令已足以保障女性工作權的質疑，隨著政府開始推動制定就業服務法，勞委會更認為研擬中的就業服務法草案已規定「雇主僱用員工時，除因法律規定或工作性質另有資格限制外，無分種類、性別、年齡、婚姻狀況...一律平等。」並無制定男女工作平等法的必要。不過，尤美女律師認為這只不過是空談：「一個法律若是僅有訓示規定而無效力規定，則該法律將淪為空談。...(省略)，但若僅如勞委會所言有該一條文足以涵蓋整個『男女工作平等法』，似嫌粗略，且無法達到改正目前工作職場性別歧視之嚴重現象，更無法真正保護女性工作權。」⁷³⁹再次連任的謝美惠立法委員也在婦女節前夕為婦女福利法催生，內政部則以《婦女政策與福利立法 — 中、美、英、德、日制度之研究》之結論為據，認為立法時機尚未成熟，⁷⁴⁰但也有人跳出來支持婦女福利法制定，認為針對婦女人身保護、家庭照顧與就業保障作出整體

⁷³⁷ 莊韻親的研究指出，婦女新知是考量到政府不斷拒斥福利國家走向的政治環境限制，可以預期公共托育體系的難以推動，而且當時正在設計全民健保制度，不太可能另闢育嬰津貼的財源，才決定由雇主擔負人力調度的成本、雇員負擔無薪的成本，將育兒責任設計成由企業和家庭負擔，也導國家的角色隱而不顯。參見 莊韻親，前揭(註 233)書，頁 98-99。

⁷³⁸ 〈為男女工作平等法催生婦女新知卯力爭取新國會企業者支持〉，《中時晚報》，第 2 版(1990 年 1 月 26 日)。

⁷³⁹ 尤美女，〈把工作權爭回來男女工作平等法有待制定〉，《婦女新知》，第 93 期，頁 19-20(1990 年 2 月)。

⁷⁴⁰ 〈制定婦女福利法還不是時候社會司表示，將先修改相關法規落實保障措施〉，《自立早報》，第 4 版(1990 年 3 月 4 日)。

規劃，是有助於解決現行法過於零散、紛亂的立法問題。⁷⁴¹

就在兩部草案仍如火如荼地進行推動的同時，曾建議行政院制定男女雇用機會均等法、設立「男女僱用機會均等委員會」的吳德美立法委員，在未曾公開過草案內容的情形下，於1990年3月13日以獲得其他27位立法委員的連署提案，將草擬完畢的男女雇用機會均等法草案(參見附錄九)送入立法院審議，成為第一部送入立法院審議的專法，但由於在雇用、升遷、薪資、產假、育嬰假等規定內容明顯抄襲自男女工作平等法第二版草案，婦女新知副董事長尤美女隨即出面表示，婦女新知提出男女工作平等法草案，原本就是一個拋磚引玉的工作，能有立委關心，她們當然樂觀其成，但吳德美立法委員應該尊重她們的著作權，如有引用之處也應該註明出處以示負責，並預告將於17日舉辦的第二次公聽會，除會針對吳德美立法委員的提案提出說明，要求尊重婦女新知的著作權，同時也將連絡趙少康立法委員來提案，希望各版本之提案都能一起送到立法院併案審查，以使立法更週延，更能平等保障婦女的工作權益。⁷⁴²

不過，吳德美立法委員未就法案抄襲一事作出回應，也未與婦女新知連繫。婦女新知於17日召開第二次公聽會，邀集十餘位增額立委、政府相關機構及數家企業主參與。⁷⁴³此時男女工作平等法草案又歷經1990年2月9日的第二次修正(參見附錄八)，雖然內容變動幅度不大，但有一個可以注意的地方，第13條增訂育嬰休假期間留職停薪仍具勞保與公保之身分，且得申請提前復職但應於1個月前預告之規定。如前所述，婦女新知修訂男女工作平等法草案試圖解決育嬰

⁷⁴¹ 〈變遷中的女性福利之爭取〉，《民生報》，第2版(1990年3月10日)。所謂的社會不公現象是舉部分女性公務員爭取到育嬰假，然此項措施卻未能普及於全國職業婦女。謝長廷與魏耀乾立法委員於3月14日向行政院提出的質詢中，也認為現行法規對於保障婦女的福利措施係針對特定對象而未及於全體，建議行政院檢討目前的婦女福利保障措施，並參考各先進國家之立法例，制定一部完整的婦女福利法。參見《立法院公報》，79卷22期，頁101。

⁷⁴² 〈吳德美搶先提出男女雇用機會均等法草案婦女新知指為侵害著作權〉，《自立晚報》，第3版(1990年3月13日)。

⁷⁴³ 〈婦女新知基金會正視就業權益舉辦男女工作平等法草案公聽會〉，《大成報》，第13版(1990年3月17日)。

圖 10 男女工作平等法草案第二次公聽會



資料來源：2002 兩性工作平等法立法大事紀小組，《兩性工作平等法 立法大事紀》，頁 37(2002 年)。

期間被排除於以職業身分取得保險資格的社會保險網絡之外，以及無法依實際狀況決定是否提前復職等導致育嬰假實施成效不彰的問題。第二次公聽會有留下文字紀錄，也是婦女福利法草案四次聽證會與男

女工作平等法草案兩次公聽會中唯一有完整紀錄者。

當天負責介紹草案內容的尤美女律師，先提及該法係在改變現階段女性立足點的不平等，尤其養育責任不應都落在婦女身上，她們希望透過產假、陪產假、育嬰假與兒童照顧假等規定讓國家、社會、男性共同承擔養育與照顧下一代的責任。亦即，婦女新知推動制定專法，是為了要讓女性具備經濟自主性，解決之道在於消除種種差別待遇，並減輕往往由女性獨自承擔的生育責任。可想而知，引起與會者廣泛討論仍是陪產假、育嬰假與兒童照顧假等措施，爭點也與第一次公聽會雷同，像是不應由雇主負擔所有成本，也可能產生不利女性就業的效應。不過，不少人提出增訂新內容的建議，例如：防止辦公室性騷擾；提供老人照顧休假；以補助、減稅等方式鼓勵民間企業設立托兒設施，或企業規模達僱用 50 名員工以上者有設立之義務；加入集體訴訟制度；申訴制定應有主管機關調查時間的限制等等，⁷⁴⁴據聞也曾就生理假有所討論。⁷⁴⁵

後來，謝美惠立法委員於 3 月 20 日獲得其他 111 位立法委員連署，將婦女

⁷⁴⁴ 〈記男女工作平等法公聽會〉，《婦女新知》，95 期，頁 15(1990 年 4 月)。

⁷⁴⁵ 《立法院公報》，80 卷 86 期，頁 169-170。

福利法草案(參見附錄十)送交立法院審議，婦女新知也緊接著於3月21日完成第三次修正(參見附錄十一)，採納部分與會人士的意見進行修改，例如：中央與地方政府應給予經費補助或減稅獎勵以鼓勵事業單位設置托兒設施、將考績納入禁止差別待遇之項目、把陪產假之申請人由「女性勞工之配偶」改為「男性勞工之配偶分娩時」等等。透過男女工作平等法草案第二次公聽會的紀錄，我們其實可以看到此時人們對於制定專法的想像，已超出具體草擬的條文內容之外，例如：應否給予女性每月1天的生理假？所謂的家庭照顧假除了兒童之外，是否要擴及有照顧需要的其他家庭成員，如老人？雇主與企業主間的經濟能力差異，是否能夠以僱用員工人數來予以劃分並課與不同程度的義務？根據尤美女的回憶，婦女新知原本也有意將職場性騷擾之納入其中：「我們是很想放進去，但又怕會模糊焦點，本來我們的焦點是在於育兒的責任是國家、社會的責任，可是當我們將性騷擾放進去，就整個焦點會在性騷擾上，育兒責任這塊就不見了。」⁷⁴⁶

當我們看到婦女新知的階段性運動目標在於建構「育兒是國家、社會、家庭的共同責任」時，就可以理解何以生理假未被納入，何以家庭照顧假未擴及於老人，何以職場性騷擾未明文規定。不過，這也突顯性別勞動平等法的法律改革想像藍圖，其實在1987-1990年間就已經有了較為複雜而詳盡的雛型，不論是被成文化的草案條文，或是基於現實考量而尚停留在猶豫的階段。總之，婦女新知在獲得趙少康等39位立法委員連署後(謝美惠立法委員也在連署人之列)，於4月27日將男女工作平等法草案送交立法院審議。自此三部法案的草案內容均告確立，也讓法律改革行動往前邁進到立法場域之內。由於婦女新知與謝美惠立法委員彼此論辯的焦點幾乎都放在制定專法的途徑選擇(男女工作平等法，還是婦女福利法?)以及家庭照顧休假的的規範模式，反而未能藉此整體綜觀不同草案間的異同，尤其當這幾部草案其實奠定了日後發展的雛型，因此接下來我想要針對三部草案的具體條文內容進行分析。

⁷⁴⁶ 尤美女訪談紀錄。

第二項 階段的成果、未來的雛形

一 三部專法草案的條文比較、分析

尤美女律師認為，男女工作平等法草案與婦女福利法草案的研擬與提出，象徵著「百花齊放、百家爭鳴」的立法推動過程。然而，婦女新知於 10 年後出版的《1999 催生男女工作平等法手冊》一書中，卻僅簡短提及男女雇用機會均等法草案與婦女福利法草案是根據男女工作平等法草案之內容而來的。⁷⁴⁷確實，男女雇用機會均等法草案的部分條文，有很明顯的逐字抄襲，但婦女福利法草案並未有抄襲的痕跡，也較男女工作平等法草案更早完成、公開。我們應該肯定婦女新知率先實踐的法律改革行動發揮了拋磚引玉的成效，但是社會輿論對於家庭照顧與職場工作衝突的關注，既不是始於男女工作平等法草案的研擬，也不是僅有婦女新知對抗國家機器與資本市場的聲音。

當草案於 1989 年 2、3 月間相繼公開之後，不同行動者間的價值立場差異，就具體呈現在草案的制度定位與條文內容上，彼此也從原本各擬各的草案，到迸發出法律改革想像藍圖的論辯火花。因此，隔年 3、4 月送交立法院審議的男女工作平等法草案與婦女福利法草案均有經過修正，即便是涉嫌抄襲、從未公開過的男女雇用機會均等法草案，吳德美立法委員的選擇性抄襲與新內容增添，也說明了自身立場與婦女新知的不盡相同。接下來，我會針對男女雇用機會均等法草案(1990.3.13)、婦女福利法草案第二版 (1990.3.20)與男女工作平等法草案第四版(1990.4.27)，進行制度定位與條文內容的比較、分析，以匯整出在歷經 1 年的公開論辯之後，制定專法的運動實踐將性別勞動平等的法律改革行動帶往什麼樣子的發展雛型？這有助於我們理解 1990 年代制定專法與修改法律併進的法律改革行動實踐所站立的基礎。

我們先從草案名稱來看，制定專法主要有兩條實踐路徑，即是否要針對單一

⁷⁴⁷ 尤美女、王如玄、張晉芬、嚴祥鸞、劉梅君、陳美華，《1999 催生男女工作平等法手冊》，頁 9(1999 年 5 月)。

議題 — 「性別勞動平等」來推動立法，這在草案的適用對象上即可見一般。男女工作平等法草案與男女雇用機會均等法均適用於所有女性勞動者，⁷⁴⁸婦女福利法草案則是規定女性在人格、政治、經濟、社會及其他方面之權益。⁷⁴⁹因此，兩者在「立法必要性」的論辯焦點上是有所不同的。婦女福利法草案仍將重心放在性別勞動平等議題上，其餘規定大多以訓示規定帶過。可是，草案的提出並未反映或促成社會共識的形成，隨著「不幸婦女的照顧與服務」的呼聲越來越高，「婦女福利」的制度定位更顯複雜，也反映了不同行動者的多元詮釋。究竟要以基本法來定位？還是要扮演統合相關法律的角色？抑或根本無須制定婦女福利法，修改個別法律規定即可？當「女性工作權保障」與「扶助不幸婦女」兩條軸線不停相互拉扯時，推動制定婦女福利法除了要因應行政機關對於制定專法必要性的質疑外，也無法迴避「婦女福利」意涵過於不確定的問題。相較於此，男女工作平等法草案則是一直遭遇有無制定專法必要的質疑，行政院、勞委會等行政機關在回應立法委員質詢時，一直以勞動基準法、就業服務法草案已足以保障女性工作權為由，不願提出官方版本草案。

單身、禁孕條款議題興起的制定專法運動，係源於國家公權力應介入私法關係、保障女性工作權的訴求提出，尤其是行政權。因此，當行政主管機關長期以法無明文，拒絕採取干預手段時，行動者如何構思法律條文的規範密度與裁量空間，就反映著對於國家公權力介入程度的不同想像。為呈現三部法案彼此間在價值立場上的異同，我會分別以「主管機關與專責機關」、「禁止差別待遇」、「職場性騷擾」、「促進工作平等措施」、與「救濟程序與罰則」等議題來逐一分析。

首先是「主管機關與專責機關」。勞工委員會於 1987 年成立後，即為主管全國勞工事務的行政機關，但是否應由其作為女性工作權保障的中央主管機關，倡議者未必認為是適任者，當然她們各自考量的理由也互不相同。男女雇用機會

⁷⁴⁸ 男女工作平等法草案第四版第 2、29 條。男女雇用機會均等法草案第 1、37 條。

⁷⁴⁹ 婦女福利法草案第二版第 2 條。

均等法草案與婦女福利法草案均以內政部為主管機關，前者在立法理由未予說明，後者則是在「婦女福利」的規範框架下，認為應由內政部來進行婦女福利之全盤規劃與推行。⁷⁵⁰男女工作平等法草案雖然以勞動部⁷⁵¹為主管機關，但是婦女新知在立法理由指出，原本打算仿美國立法例，設置獨立機構——「男女工作平等委員會」，以免在勞委會之下導致位階太低權責太小，但因行政院組織法當時剛修訂，另設委員會有困難，才修改為在勞動部。至於地方主管機關部分三部草案就相當一致，均規定為省(市)、縣(市)政府。

三部草案都規定主管機關應設置專責機關。男女雇用機會均等法草案規定中央與地方政府都應設立「僱用機會均等調解委員會」，從事勞資糾紛之調解。⁷⁵²婦女福利法草案規定地方政府應設立「婦女權益保障委員會」，負責糾正、調解、調查有關侵害婦女權益事項。⁷⁵³男女工作平等法草案規定中央與地方政府應設立男女工作平等專責機關，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。⁷⁵⁴有別於被動接受調解申請，後兩者認為要賦予主動調查與指導之權限。另外，此時已有提出專責機關之保障名額規定，婦女福利法草案規定「婦女權益保障委員會」應有民間婦女團體推派之代表參與，⁷⁵⁵男女雇用機會均等法草案也規定「僱用機會均等調解委員會」設委員 5 人，並要求女性委員至少 1 人，⁷⁵⁶但是在男女工作平等法草案中並未規定。

⁷⁵⁰ 男女雇用機會均等法草案第 4 條。婦女福利法第二版草案第 4 條。

⁷⁵¹ 男女工作平等法第四版草案第 4 條。行政院組織法於 1980 年 6 月 29 日修正公布第 3 條條文，即有關行政院所設各部及各委員會，其中並無設立勞動部，因此婦女新知在立法理由中提及行政院組織法甫修正設置勞動部，並不正確。不過，行政院於 1987 年 8 月間成立行政院組織法研修小組，並於 1988 年 6 月 14 日完成部分修改的初稿，行政院於 8 月 25 日正式通過行政院組織法修正草案，送入立法院審議，有意將勞委會升格為勞動部。換言之，雖然此次修正並未獲得立法院的三讀通過，惟婦女新知提出草案時的社會氛圍，係預期已送入立法院審議的草案會於該年度順利通過，婦女新知可能是無意參與行政院組織法的修訂，才在立法理由書中提出如此說明。參見〈政院通過組織法修正案 勞工部改名為勞動部 青輔會仍將裁併〉，《聯合晚報》，第 2 版(1988 年 8 月 25 日)。〈行政院組織法修正草案送審 很可能遭大幅度修正〉，《聯合報》，第 2 版(1988 年 10 月 11 日)。

⁷⁵² 男女雇用機會均等法草案第 17 條。

⁷⁵³ 婦女福利法草案第二版第 26 條第 1 項。

⁷⁵⁴ 男女工作平等法草案第四版第 4 條。

⁷⁵⁵ 婦女福利法草案第二版第 26 條第 2 項。

⁷⁵⁶ 男女雇用機會均等法草案第 18 條。

有關「禁止差別待遇」部分。三部法案在章名編排上並無實質意義的不同，都是延續以形式平等理論為核心的制度設計，真正的差別在於具體條文的擬訂，是要儘可能詳細羅列？還是以概括條款即可？抑或採用綜合性立法？男女雇用機會均等法草案與男女工作平等法草案均盡可能羅列女性在求職與僱用階段可能遭遇差別待遇之樣態，前者大致抄襲自後者，後者規定則較為周全。若將兩者相對照，男女雇用機會均等法草案未將「考績」列入，可能與男女工作平等法草案第二版尚未列入有關。另外，男女雇用機會均等法草案選擇性不列入「工資」，若就整部草案觀之，凡是勞動基準法已有規定之條文內容，⁷⁵⁷即不再予以規定，可能因此才未將「工資」列入。不過，選擇制定專法而非修改法律，有一個很重要的原因即在於勞動基準法並未適用於所有女性勞動者，否則仍須同步推動擴大勞動基準法以適用於所有勞工，顯然吳德美立法委員推動立法並未經過深思熟慮，而且在禁止單身、禁孕條款的規定也有不足的問題，並未如同婦女新知納入「育兒」的保障。至於男女雇用機會均等法草案自行增列的「試用」與「資遣」，⁷⁵⁸雖然基本勞動條件保障原則上不因試用期間而遭到排除，⁷⁵⁹但勞動基準法並未明文規定，司法實務也有不同見解，因此將「試用」列入或許是想要避免日後專法制定後可能衍生的爭議，並無不妥。至於是否有增列「資遣」之必要，勞動基準法第 11-20 條規定是用「終止」勞動契約一詞，故「解雇」一詞其實已即足以涵括資遣之情形，並無增列之必要。

婦女福利法草案則是沿襲了勞動基準法第 25 條前段規定，以概括條款禁止性別差別待遇，雖於立法理由中提及在甄選與陞遷管道上不得為差別待遇，但在解釋上是可以涵括受僱機會與勞動條件。⁷⁶⁰由於三部草案均未在立法理由中闡述

⁷⁵⁷ 例如：同工同酬、產假與流產假、妊娠期間改調輕易工作等規定。參見 勞動基準法(1984.7.30) 第 25、50、51 條規定。

⁷⁵⁸ 男女雇用機會均等法草案第 8、10 條。

⁷⁵⁹ 內政部(74)台內勞字第 296654 號：「各事業單位試用期間之勞工，其應給假日及假日工資仍應依勞動基準法第三十六條、第三十七條、第三十九條規定辦理，其他勞動條件亦應依有關勞工法令辦理。」

⁷⁶⁰ 婦女福利法草案第二版第 19 條。

各自採用列舉規定或概括規定的考量，列舉規定是否可以減少日後解釋上發生爭議的空間？概括規定是否能夠保留在解釋上的彈性？難以逕行推論，不過婦女新知在草案總說明中有明確表態：「期待透過法律明文規定以確實保障男女工作平等。」或許正是鑑於在法律未明文禁止單身、禁孕條款，國家公權力遲遲不願介入的歷史經驗上吧！另外一個有趣的地方是，謝美惠立法委員有列舉出「婦女有選擇職業之自由及不得被剝奪從事一切職業勞動之權利」與「從事職業、勞動之婦女應與男性同等享有關於身體安全、社會保障及給休假之權利」兩個方針性原則，要求政府採取「適當措施」以防止婦女在僱傭關係上所受之差別待遇。⁷⁶¹然而，由於在法律無明文規定的情形，會欠缺要求行政主管機關採取「干預行政」的法源依據，尤其在不利行政處分須有法律保留的學理基礎上，所謂的「適當措施」等同被限縮在以給付行政來鼓勵或以發函通知來勸導的手段類型，在已是消極禁止差別待遇之情形，本條並無規定之必要。至於婦女福利法草案禁止以「妊娠」、「結婚」、「母性休假」為由來實施單身、禁孕條款，⁷⁶²與男女工作平等法草案規定「結婚」、「懷孕」、「分娩」、「育兒」相較，⁷⁶³規範內容是幾近相同，但婦女福利法草案在母性保護一章所規定之母性休假未有產假，雖於解釋上可將分娩包含在妊娠概念中，但其實可以更為明確，以避免日後爭議。

另外，婦女新知在招募、考試、甄選、僱用、分發、配置、陞遷等情形，容許雇主以「工作僅適合男性」為由來實施差別待遇，⁷⁶⁴這其實是採納了「真實職業資格」(bona fide occupational qualification)抗辯的概念，她們在立法理由中列舉出男演員或男模特兒等演藝事業是可適用之範圍。然而，真實職業資格並無法根本性質疑「差異」是如何被定義的，例如：女生宿舍的管理員是否必須為女性？Christine A. Littleton 就以監獄警衛為例，指出女性的任用名額往往會受制於服刑者的性別比例，理由是避免暴力性侵犯，她認為這其實預設了女人的可被強暴

⁷⁶¹ 婦女福利法草案第二版第 18 條。

⁷⁶² 婦女福利法草案第二版第 20 條。

⁷⁶³ 男女工作平等法草案第四版第 11 條 II、III。

⁷⁶⁴ 男女工作平等法草案第四版第 6、8 條。

(rapable)，而且在監獄中的強暴只會發生在女人身上，並以這個「事實」來證立她們應該被排除，剝奪她們的就業機會。⁷⁶⁵

最後我想來談同工同酬規定。謝美惠立法委員與婦女新知都看到了「工作相同、效率相同」的定義過度簡化，往往被雇主以不同「職稱」來規避而毫無用武之地，因而試圖對相同工作之構成要件加以釐清，她們都參考美國 1963 年同酬法(Equal Pay Act of 1963)的規定，較為周延地指出在具有「相等」或「同等」的「技能」、「責任」或「類似勞動條件」時，雇主應支付相同工資。而且婦女新知在研擬過程中有考量到與勞動基準法第 25 條規定競合的問題，因而沿用相同的處罰規定(處 2000 元以上、20000 元以下的罰鍰)。⁷⁶⁶相較之下，謝美惠立法委員卻硬生折半，⁷⁶⁷顯有立法技術上的缺失，日後可能會發生「特別法優先於普通法」的法理爭議，導致罰則降低的矛盾狀況。

「職場性騷擾」要特別注意的是，三部草案中只有婦女福利法草案於婦女權益保障一章予以規定。謝美惠立法委員認為職場性騷擾就是性別歧視，並主張雇主有防治責任，她在第 21 條立法理由清楚指出：「性騷擾已構成一種性別上之歧視，故雇主有義務防止避免其監督範圍發生此類性騷擾。」⁷⁶⁸然而，條文規定其實以諸多令人質疑之處。首先，在定義上，該條規定除了把職場性騷擾限縮在女性為受害人之情形，還必須與行為人具有上下指揮監督關係，等同排除了也會影響友善職場環境的同事、顧客等其他人士。而且，第 1 項第 1 款雖看似採用了交換條件性騷擾的概念，禁止以性方面之要求作為獲得工作、加薪、升遷之條件所為之明示或暗示，但是在第 1 項第 2 款卻挪用刑法第 228 條「利用權勢性交猥褻罪」。⁷⁶⁹刑法「妨害風化」章節所規定的「姦淫」、「猥褻」行為，學說實務多

⁷⁶⁵ Christine A. Lettleson, *Equality and Feminist Legal Theory*, 48 U Pitt. L. Rev. 1043, 1049-1050 (1986-1987).

⁷⁶⁶ 男女工作平等法草案第四版第 24 條。

⁷⁶⁷ 婦女福利法草案第二版第 31 條。

⁷⁶⁸ 婦女福利法草案第 21 條立法理由。

⁷⁶⁹ 刑法第 228 條規定：「對於因親屬、監護、教養、救濟、公務或業務關係服從自己監督之人，利用權勢而姦淫或為猥褻之行為者，處五年以下有期徒刑。」

以男女性器官之結合(即男女交媾行為)來定義姦淫，以誘起他人性慾(客觀上)、滿足自己性慾(主觀上)來稱謂猥褻，⁷⁷⁰既非站在保障女性的性自主權之立場，又與以職場中性別權力關係不對等為核心的「性別歧視」概念格格不入。

若搭配第 30、32 條罰則規定，會發現謝美惠立法委員對於職場性騷擾的制度設計一定程度沿襲了違警罰法⁷⁷¹與刑法的二元框架。因為違反第 1 項第 1 款之情形應處 1000 元以上、10000 萬元以下之罰鍰，違反第 1 項第 2 款之情形則由主管機關移送司法機關依法處理，等同回歸刑法規定。若考量行政罰與刑罰的輕重差異，在法條的解釋適用上會相當詭異，第 1 項第 1 款變成必須限縮在「提出性要求」的行為上，若後續有姦淫或猥褻行為，再符合第 1 項第 2 款規定，否則交換條件性騷擾僅會被處以行政罰而已；然而如此一來，不以職業利益為交換的性要求就變成要直接適用罰則較重的第 1 項第 2 款！固然敵意環境性騷擾與交換條件性騷擾未必在課責程度上能明確劃分，但是何以在具有上下監督關係之前提下，敵意環境性騷擾較交換條件性騷擾會有更高的課責程度？還是此時又要回歸違警罰法第 65 條第 2 款的規定？而且充滿矛盾、難以操作的制度設計仍以性騷擾行為人的課責為規範重心，第 2 項僅規定當事人得向行為人提出警告，也得向主管機關檢舉，成立專案小組進行蒐證調查，並未如立法理由所言，雇主應擔負職場性騷擾防治責任。或許可以認為行政罰之規定亦可適用於雇主，但第 1 項第 2 款回歸刑法妨害風化罪章的規定，在解釋上就不可能將雇主納入，若並未從事性騷擾行為的雇主不會被課予刑罰的話，擴張行政罰及於雇主反而讓法案內部條文相互格格不入，也就是說雇主對於職場性騷擾沒有任何防治責任可言！

「促進工作平等措施」是 1980 年代末期以來法律改革行動備受關注的重心，我們先來看「產假」與「流產假」。如前所述，性別勞動平等法律改革行動之所

⁷⁷⁰ 最高法院 17 年度決議(一)：「猥褻云者，其行為在客觀上足以誘起他人性慾，在主觀上足以滿足自己性慾之謂。」最高法院 27 年上字第 558 號刑事判例：「所謂猥褻，係指姦淫以外有關風化之一切色慾行為而言，苟其行為在客觀上尚不能遽認為基於色慾之一種動作，即不得謂係猥褻行為。」

⁷⁷¹ 違警罰法第 65 條第 2 款規定：「以猥褻言語或舉動調戲異性者。」

以會選擇制定專法而非修改法律，有一個很重要的原因即在於既有勞動法令並未適用於所有女性勞動者。因此，即便工廠法第 37 條⁷⁷²與勞動基準法第 50 條針對假期與假期內工資已有明文規定，於專法中仍需再次規定，否則還要同步修改法律、擴大適用範圍。婦女新知於男女工作平等法草案中選擇重申勞動基準法的規定，⁷⁷³並未如同工運團體選擇再進一步予以修正，至於婦女福利法草案與男女雇用機會均等法草案中則是都未將之納入。

其次是「陪產假」。三部草案均有規定，立法目的都是以具有婚姻關係之家庭為單位來思考，要讓男性勞工照顧分娩女性與嬰兒。不過，假期天數與假期內工資的計算卻互有不同，婦女福利法草案規定為 3 日，且假期內工資照給；⁷⁷⁴男女工作平等法草案與男女雇用機會均等法草案則規定為 14 日，並區分勞工受僱在 6 個月以上者工資照給，未滿者減半發給。⁷⁷⁵為何假期天數會有 3 天與 14 天的差別？這也連帶影響假期內工資發給的標準。在男女工作平等法草案第二次公聽會中，周荃立法委員曾表示 14 天陪產假太長，3 至 5 天已綽綽有餘，⁷⁷⁶這可能就是婦女福利法草案訂定 3 天的理由。那麼，男女工作平等法草案為什麼要訂 14 天呢？由於僅在總說明中提到是參酌先進國家立法，無從得知更為具體之論理基礎。不過，尤美女律師曾表示，14 天是根據婦女福利法草案而來的，希望給予男性充裕的時間照料家庭，若企業覺得太長，可以彼此達成共識、提出可行方案。⁷⁷⁷亦即，婦女新知並不認同婦女福利法草案的規定，認為更多的假期天數方能符合立法意旨，當然也未堅持一定要多達 14 天，婦女新知也有表示係考量到草案送交立法院審議時，天數被刪減的可能性非常高，所以先不自行刪減。⁷⁷⁸

⁷⁷² 工廠法第 37 條規定：「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。」

⁷⁷³ 男女工作平等法草案第四版第 12 第 1 項。

⁷⁷⁴ 婦女福利法草案第二版第 15 條。

⁷⁷⁵ 男女雇用機會均等法草案第 14 條第 1 項。男女工作平等法草案第四版第 12 條第 3 項。

⁷⁷⁶ 〈工作平權母性保護草案公聽會引發熱烈討論〉，《民生報》，第 22 版(1990 年 3 月 18 日)。

⁷⁷⁷ 王麗卿，〈老爸育嬰不落人後給予男性勞工十四天陪產假？〉，《管理雜誌》，210 期，頁 165(1991 年 12 月)。

⁷⁷⁸ 〈男女工作平等法草案立委連署提案待審議催生〉，《民生報》，第 22 版(1990 年 3 月 28

至於陪產假的申請者，婦女福利法草案規定係生產婦女之配偶，⁷⁷⁹男女工作平等法草案規定係男性勞工，⁷⁸⁰兩者並無不同；惟男女雇用機會均等法草案規定似乎是參考自第二版男女工作平等法草案，限制在「女性勞工之配偶」方得申請，⁷⁸¹有過於狹窄的問題。

至於爭議最多的「育嬰假」、「彈性上班」、「育嬰減少工時」與「兒童照顧假」，也如同陪產假的規定，以具有婚姻關係之家庭為單位來思考，而且在歷經 1 年左右的論辯後，都採用性別中立原則來規範，男女勞工均得申請。三部草案的育嬰假共同點在於，以「新生兒」為對象將休假期間定為 1 年，保留職位但沒有薪水。為什麼是 1 年？在三部草案在立法理由中均未說明，不過謝美惠立法委員曾表示，若假期超過 1 年，對女性返回職場不利，且幼兒最需要照顧的時期也是 1 歲前。⁷⁸²至於不同之處，在申請時點有些微差異，男女工作平等法草案與男女雇用機會均等法草案區分男女勞工，各自在產假與陪產假之後提出申請，⁷⁸³婦女福利法草案則規定男女勞工一律自產假屆滿後起算。⁷⁸⁴另外，僅有男女工作平等法草案規定休假期間勞工保險得繼續參加、公務人員保險不予停止，並得經預告向雇主提前申請復職。如前所述，1989、1990 年間政府由上而下推動女性公教人員的育嬰留職停薪政策時，即不斷有人反應失去公務人員保險投保資格對申請意願的負面影響，婦女新知是有將她們的聲音納入考量，因此在立法理由即指出「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。」⁷⁸⁵

日)。

⁷⁷⁹ 婦女福利法草案第二版第 15 條。

⁷⁸⁰ 男女工作平等法草案第四版第 12 條第 3 項。

⁷⁸¹ 男女雇用機會均等法草案第 14 條第 1 項。

⁷⁸² 李惠琴，〈產後的育嬰假探討〉，《嬰兒與母親》，151 期，頁 143(1989 年 5 月)。

⁷⁸³ 男女工作平等法草案第四版第 13 條。〈男女雇用機會均等法〉草案第 15 條。

⁷⁸⁴ 婦女福利法草案第二版第 16 條。

⁷⁸⁵ 男女工作平等法草案第四版第 13 條立法理由。謝美惠立法委員其實也曾針對女公務員育嬰留職停薪期間喪失公保投保資格的問題表態，她認為投保的費用對政府來說並不成問題，而且把育嬰假視同在職期間處理即可解決。換言之，她可能認為此問題的解決應透過修訂公務人員保險法與勞工保險條例，因而未於婦女福利法草案中明文規定。參見 李惠琴，前揭(註 782)文，頁 143。

然而如前所述，採用性別中立原則的育嬰假仍有其侷限，Patrick Bolle 就批評，現實上的男女薪資差異，僅會促使女性去申請，以減少對家庭經濟的衝擊，而且低技術與缺乏熱誠的工作也讓女性不願太早返回職場，或就此退出。因此，育嬰假的落實與否取決於男女薪資平等、打破職場性別隔離、充足的托兒設施與育嬰期間的津貼發給等條件的搭配。而且，足以填補收入的津貼發給仰賴國家或社會保障的預算支持，當制度性支持無法做到時，育嬰假不但僅能由管理階層女性獨享，還會導致低技術女性勞工離開職場。⁷⁸⁶婦女新知是唯一有考量到由國家發放育嬰津貼的倡議者，但僅於立法理由中建議於實施全民健保之後，宜仿倣德國、瑞典，依申請者經濟狀況由國家給予補助。

由於育嬰假期間並無收入，男女工作平等法草案以減少工時來搭配，讓基於經濟能力或其它因素考量而無法申請的男女勞工，有另一種選擇的可能。⁷⁸⁷男女雇用機會均等法草案在參考時並未予以採納，婦女福利法草案則是與彈性上班相搭配。⁷⁸⁸我們可以說，減少工時與彈性工時的提出，都試圖把育兒責任納入全職工作(full-time job)中，前者更蘊含縮短工時的概念，但具體操作都不明確。有趣的是，她們何以未提出轉換為部分工時工作(part-time job)的選項？答案或許很簡單，如果未能同步提升部分工時的次等職場地位，就只會讓結婚、懷孕、育兒的女性更加落入低薪、邊緣受僱的困境。Veronic Beechey 即指出部分工時具有讓女性擺脫全職工作限制的正面效益，但也非常有可能讓許多女性僅能找到低薪、欠缺保障的部分工時工作，更難進入足以讓她們獲得獨立收入與安全的全職工作。因此在改革策略上，她認為要讓部分工時與全職享有同等待遇、引入工作分享(job-sharing)制度、讓各階層職位均有部分工時、職場結構具備彈性讓受雇者可以在部分工時與全職間移動等等，更重要的是重新定義職場工作與其他生活面向

⁷⁸⁶ Patrick Bolle, *Parental Leave*, in WOMEN, GENDER AND WORK: WHAT IS EQUALITY AND HOW DO WE GET THERE?, 363-365(Martha Fetherolf Loutfi ed., 2001).

⁷⁸⁷ 男女工作平等法草案第四版第 14 條及立法理由。

⁷⁸⁸ 婦女福利法草案第二版第 16 條。

(如家庭生活、休閒與教育等)的關係。⁷⁸⁹

部分工時是個相當複雜的問題，也很難一步到位。Martha Chamallas 就提出她的疑慮，部分工時工作往往是女人的工作，被界定為低薪、低職位的特性，而且大多數女性仍是全職工作者，針對部分工時工作者的改革策略僅能觸及勞動條件特別低落的少數女性。因此，若上述改革策略未能確實達成，只成功提升薪資並創造工作機會，有可能最終僅開放給男性勞動者，也有可能仍舊是女人的工作，更加強化性別隔離現象。⁷⁹⁰換言之，部分工時的問題是難以經由制定專法來解決的，須同步修改勞動基準法從整體勞動條件的改革著手，這也是她們選擇制定專法後必然面對到的侷限。然而，當無法申請育嬰假，減少工時與彈性工時亦難以落實的時候，轉換為部分工時可能仍是部分女性要平衡經濟需求與家務勞動所不得不然的選擇。

「兒童照顧假」的實施與否，更尖銳地反映了倡議者對於職場結構的挑戰程度，讓雇主正視育兒責任的需求，從產假、育嬰假的「懷孕」、「分娩」、「新生兒」，拓展到兒童照顧假的「幼兒」。婦女福利法草案並未有此規定，而是以訓示規定要求政府增進各地托育設施之設置，並獎勵民間企業主在其機構內設置托兒所，她在立法理由中即指明是「為使夫妻能安心工作」。⁷⁹¹也就是說，謝美惠立法委員認為在子女出生滿1年後，父母就應全心投入工作，將子女交由公私立托兒所照顧。相較之下，男女工作平等法草案與男女雇用機會均等法草案均有兒童照顧假的規定，後者是抄襲自前者。⁷⁹²男女工作平等法草案雖然也有公私立托兒所設立的訓示規定，⁷⁹³但婦女新知是鼓勵由父母親自養育子女。在育嬰假的立法理由中已提及：「我國保姆素質不齊，且照顧未若親生父母來得細心，為鼓勵父母親自養育子女，及早建立親子感情，以遏止家庭問題之產生，同時保障父

⁷⁸⁹ VERONICA BEECHEY, UNEQUAL WORK, 215-219(1987).

⁷⁹⁰ Martha Chamallas, *supra* note 561, at 733-736.

⁷⁹¹ 婦女福利法草案第二版第 17 條。

⁷⁹² 男女工作平等法草案第四版第 16 條。男女雇用機會均等法草案第 16 條。

⁷⁹³ 男女工作平等法草案第四版第 5 條。

母之工作權，乃有育嬰休假之規定。」⁷⁹⁴換言之，婦女新知考量到現實托育設施的不完善與政府推動的不可預期，也試圖打破職場結構對育兒責任的排斥，因而參考瑞典立法例提出以雇主與家庭承擔育兒責任的制度設計。

至於「再雇用之措施」，係要求原雇主應優先再雇用因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職的女性勞工，在男女工作平等法草案⁷⁹⁵與男女雇用機會均等法草案⁷⁹⁶均有規定，惟後者並未將「結婚」納入。相較於前述的促進工作平等措施，兩部草案均未將本條定位為強制規定，惟應採訓示規定，抑或鼓勵規定，並無共識。吳德美立法委員要求各主管機關給予指導或協助，婦女新知則是要求地方主管機關給予適當之獎勵。

「救濟程序與罰則」是我們最後要來看的，這會緊緊扣連到專法能否具體落實的問題。首先，這三部草案⁷⁹⁷均規定在雇主違反「禁止差別待遇」與「促進平等措施」（婦女福利法草案還包含「職場性騷擾」）時，應課予金錢上之罰鍰或罰金，藉以促使改正，因而在罰鍰部分均有得連續處罰之規定，這同時搭配提起行政申訴的救濟大門開啟，讓行政權的介入有由下而上發動的空間。另外，男女雇用機會均等法草案與男女工作平等法草案之所以會有罰金的規定，一方面是參考勞動基準法的立法模式，像男女工作平等法草案規定雇主違反產假之情事，⁷⁹⁸就比照了勞動基準法第 78 條規定。⁷⁹⁹另一方面是針對雇主特定違法行為提高至刑事責任，像違反禁止單身、禁孕條款歧視之規定時，婦女新知為「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課予罰金，男女雇用機會均等法草案也予以肯定並加以引用。⁸⁰⁰

⁷⁹⁴ 男女工作平等法草案第四版第 13 條立法理由。

⁷⁹⁵ 男女工作平等法草案第四版第 18 條。

⁷⁹⁶ 男女雇用機會均等法草案第 25 條。

⁷⁹⁷ 男女雇用機會均等法草案第 31-33 條規定、婦女福利法草案第 29-31 條規定與男女工作平等法草案第 23-25 條規定。

⁷⁹⁸ 男女工作平等法草案第 23 條。

⁷⁹⁹ 勞動基準法第 78 條：「違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，科三萬元下罰金。」

⁸⁰⁰ 男女雇用機會均等法草案 31 條。

然而，我們也可以說除了金錢上之罰鍰或罰金，國家公權力就無其他更為積極的介入手段被法律所明文規定，因而「行政主管機關扮演協調者角色」與「強化當事人提起民事訴訟」成為倡議者對於勞資糾紛解決機制的另一種想像。男女雇用機會均等法草案與婦女福利法草案期待主管機關扮演協調者的角色，以維持勞資和諧，因此都規定了調解機制，尤以男女雇用機會均等法草案最為完整。吳德美立法委員主要是仿照日本男女僱用機會均等法，設置專責機關——「雇用機會均等調解委員會」，並就調解程序的進行訂有階段性步驟。首先，當事人應先在企業內提起申訴，理由是「勞資糾紛應先行在企業內部先行解決，以求得勞資關係的和諧。」⁸⁰¹無法解決時才可向主管機關陳情，此時主管機關只能採行指導、建言、協助等柔性方式而不應有進一步舉動，因為她認為「行政單位不宜隨意介入勞資內部糾紛。」⁸⁰²若仍無法解決，才交由雇用機會均等調解委員會處理，而調解結果也僅能勸服當事人接受。⁸⁰³Joyce Gelb 即批評此種調解制度無助於解決勞資爭議，歷經煩冗的程序也只會讓女性當事人感到忿怒與幻滅而已。⁸⁰⁴婦女福利法草案要求設立「婦女權益保障委員會」來從事糾正、調解、調查等業務，⁸⁰⁵但調解程序的進行與調解結果的效力卻是一片空白。男女工作平等法則是全無調解機制的規定。我們可以說，調解機制本身就是在避免行政權直接介入私法關係，因而限制行政主管機關僅能採取柔性方式，然而在勞資關係本來就不是對等的前提下，調解機制一直為人詬病的即是行政主管機關未能在協商程序中確保勞資雙方處於對等的談判關係，男女雇用機會均等法草案與婦女福利法草案也未試圖透過制度來改善兩造當事人地位不平等的問題，日後實施後的成效也頗令人感到質疑。調解作為勞資糾紛解決機制的成效不彰，可能就是男女工作平等法草案未予列入考量的理由，而選擇強化當事人提起民事訴訟。

⁸⁰¹ 男女雇用機會均等法草案第 12 條立法理由。

⁸⁰² 男女雇用機會均等法草案第 13 條立法理由。

⁸⁰³ 男女雇用機會均等法草案第 17-21 條。

⁸⁰⁴ Joyce Gelb, *The Equal Employment Opportunity Law: A Decade of Change for Japanese Women?*, 22 *Law & Policy* 385, 387(2000).

⁸⁰⁵ 婦女福利法草案第二版第 26 條。

由於婦女福利法草案、男女雇用機會均等法草案與男女工作平等法草案均明文禁止單身、禁孕條款，⁸⁰⁶等同否定其法律上效力，讓女性無論是向行政主管機關申訴，或提起民事訴訟，都能直接主張單身、禁孕條款應屬無效，尤其在提起民事訴訟之情形更可以減少因法官個人見解所導致的訴訟不確定性。而且，男女工作平等法草案與男女雇用機會均等法草案有進一步規定，雇主若違反「禁止差別待遇」與「促進平等措施」屬侵權行為類型之一，並就請求權消滅時效予以規定，讓勞工及求職者可據以就所受損害更易於向雇主請求賠償，⁸⁰⁷以改變提起民事訴訟僅是個人權益的有限補救之現實困境。特別值得注意的是，男女工作平等法草案還規定差別待遇之事實及故意過失之認定，應由處於證據優勢的雇主及事業單位來負舉證責任。⁸⁰⁸換言之，男女工作平等法草案延續了婦女新知及部分法律專家著重於民事訴訟的勞資糾紛解決機制，也期待遭受歧視的勞工跟求職者可以更易於接近、使用民事訴訟。相較之下，男女雇用機會均等法草案刻意不抄錄男女工作平等法草案的舉證責任轉換規定，雖然不清楚原因，但顯然吳德美立法委員未必真的期待勞工或求職者提起民事訴訟來解決勞資糾紛。

綜合言之，制定專法試圖把性別勞動平等議題拉出，在勞動基準法的基礎之上發展出不同於「女工保護」的樣貌，同時避免在適用對象上受限於職業分類的切割而未及於所有勞工或公教人員。重新回顧倡議者各自提出的草案，除了再現曾經存在的多元法律改革想像藍圖，更能清楚看到她們於 1990 年奠定日後發展雛型，即以形式平等理論為核心的「差別待遇禁止」與「職場性騷擾」（謝美惠立法委員的定位），與採納實質平等精神的「促進工作平等措施」等三大議題向度。接下來，我想回顧工運脈絡的性別勞動平等議題發展概況，如前所述，1980 年代末期時勞工團體也在倡議修改勞動基準法，甚至提出修正草案或意見書，因此，我們其實不應把視野侷限在婦女脈絡而已。

⁸⁰⁶ 男女雇用機會均等法草案第 11 條。婦女福利法草案第 20 條。男女工作平等法草案第 11 條。

⁸⁰⁷ 男女工作平等法草案第四版第 19 條。男女雇用機會均等法草案第 28 條。

⁸⁰⁸ 男女工作平等法草案第四版第 20 條。

第三項 修改法律的運動路徑掘起

一 自主工會運動的勞動基準法修正草案提出

1987 底到 1989 年初，是解嚴後第一次自主工會運動蓬勃發展的時期，如雨後春筍般成立的自主工會，積極向資方「合法」爭取勞動條件的保障與提升。看到這個情形，勞委會決定站在限制勞工權利、與資本案妥協的立場，於 1988 年開始著手研擬勞動三法(勞動基準法、工會法、勞資爭議處理法)的修訂。這促使自主工會運動試圖扭轉由國家機器主導的勞工法令修改方向，逐步提升「修法鬥爭」在運動目標上的重要性。除了勞工團體各自或共同提出修改草案或意見書之外，更於 1988 年 11 月 12 日聯手舉辦二法一案大遊行，在訴求上性別勞動議題雖然未必是重心所在，但也未缺席，像是延續生理假與陪產假的倡議。隨著國家機器與資方於 1989 年的下半年開始聯手進行系統性打壓，以及 5 月遠東化纖工會罷工事件的失敗，讓這波工潮陷入低迷潰敗、工會幹部退回廠場，但是自主工會運動與修法鬥爭的步調並未停止，並轉而由工運團體取代領導的地位。⁸⁰⁹

由於官方的修正方向從原先工時彈性調整與假日調度放寬，大幅拓展到休假、退休、資遣、積欠工資墊償等制度變革，⁸¹⁰而且此時較不受關注的「女工夜間工作之禁止」、「產假與流產假」與「妊娠期間改調輕易工作」等女工保護規定，官方也積極朝有利於資方人事運用彈性的方向推展。因此，曾在二法一案行動委員會時期研擬勞動基準法相對草案初稿的台灣勞工運動支援會，於 1990 年 4 月間另提出了「勞基法修改原則」，⁸¹¹其中涉及性別勞動平等的規定仍大致延續之前的主張，未全面檢討女工保護的規定，也未如同制定專法取徑般進一步挑戰母職在法律中的定位，但有新增訂生理假無須證明與產後強制休假的規定。

⁸⁰⁹ 王振寰、方孝鼎，〈國家機器、勞工政策與勞工運動〉，《台灣社會研究季刊》，13 期，頁 18-20(1992 年 11 月)。邱毓斌，前揭(註 336)文，頁 110-113。

⁸¹⁰ 王金岩，〈工會法、勞基法愈修愈糟〉，《勞動者》，39 期，頁 13-16(1990 年 9 月 12 日)。

⁸¹¹ 編輯部，〈正義的底線 — 工權三法的修正建議〉，《勞動者》，35 期，頁 22-23(1990 年 4 月 25 日)。



表格 7 台灣勞工運動支援會「勞基法修改原則」之性別勞動平等規定

編號	內容
八	雇主不得因性別、年齡、籍貫、信仰、種族、國籍為由，對其受雇機會與勞動條件予以差別待遇。
十二	<p>有關生理假、產假及陪產假之規定</p> <p>(一)女性受雇者於每月生理期間，得請求生理假一日，雇主不得拒絕，亦不得要求證明，工資照給。</p> <p>(二)女性受雇者分娩前後，應停止工作，給予產假十二星期，其中六星期於產後強制休假。</p> <p>(三)男性受雇者於配偶分娩前後，應給予陪產假二星期。</p> <p>(四)前(二)(三)項之男女受雇者，工作六個月以上者，停止工作期間，工資照給。未滿六個月者減半發給。</p>

行政院於 1991 年 3 月 2 日將勞動基準法修正草案(參見附錄十二)送入立法院審議，我們來看有關女性勞工的內容。首先，備受批評的變形工時制度，有將妊娠中或產後未滿一年之女工排除於適用範圍。⁸¹²其二，維持延長工時的男女勞工區別模式，並將女性勞工每月延長工時總時數限制從 24 小時增加為原本男性勞工的標準 — 32 小時。⁸¹³其三，放寬女工夜間工作禁止之限制，廢止實施晝夜三班制等各項要件。⁸¹⁴其四，產假逾 4 星期或流產假逾 2 星期，經檢附醫師證明無礙健康之文件，得申請自願從事工作。⁸¹⁵最後，妊娠期間改調輕易工作，在雇主有正當理由時得以拒絕。⁸¹⁶換言之，1980 年代興起的性別勞動平等法律改革行動，行政院在研擬勞動基準法修正草案時完全未予考慮，既未回應僅有同工同酬規定而不足以禁止差別待遇之批評，也未試圖調整職場結構，納入生理假、陪產假、育嬰假、彈性工時、減少工時與兒童照顧假等規定，更遑論職場性騷擾的雇主防治責任，只一味增加每日工時、減少資方加班費支出，賦予其人事運用的彈性。令人好奇的是，選擇修改法律取徑的勞工團體，對於勞動基準法的女工保

⁸¹² 行政院勞動基準法修正草案第 30 條。

⁸¹³ 行政院勞動基準法修正草案第 32 條。

⁸¹⁴ 行政院勞動基準法修正草案第 49 條。

⁸¹⁵ 行政院勞動基準法修正草案第 50 條。

⁸¹⁶ 行政院勞動基準法修正草案第 51 條。

護規定⁸¹⁷有什麼看法？對於性別勞動平等議題又提出什麼樣的改革藍圖？於1991年5月成立的女工團結生產線⁸¹⁸有組成法令研讀小組，針對勞動基準法中有關女性勞工的規定進行討論，雖然未提及行政院勞動基準法修正草案，但她們有就法律實際執行狀況作初步調查(主要針對工廠)，提出未來的改革方向。

根據女工團結生產線總幹事陳素香所撰寫的〈勞基法與妳〉一文，首先，普遍存在的同工不同酬現象，男性勞工往往視為當然，未有女性意識的女工也習以為常。第二，限制女工加班時數、禁止女工夜間工作雖是立法者站在鼓勵女性回到家庭的立場所構思，但實際上卻是女工加班比男工多、女工為輪三班制仍於夜間工作，她認為根本問題在於為什麼勞工需要加班？為什麼正常工資無法養家活口？為什麼勞工必須要輪三班制？這究竟是為誰的利益而要求勞工放棄正常生活作息？第三，女性的再生產應是整體社會的責任，而非個別女工與雇主的施予關係，因此，產假與流產假以年資是否滿6個月來認定工資應照給抑或減半發給是有問題的，而且懷孕前3個月以前流產者有未被納入規定的缺失。第四，大部分女工不知道妊娠期間改調輕易工作的規定，懷孕後多半留待原來工作，而且深怕因懷孕效率降低而被歧視或解僱，反而會更加賣力工作。另外，飛利浦竹北廠

⁸¹⁷ 勞動基準法第25條：「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。」

勞動基準法第32條(部分)：「其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二十四小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。」

勞動基準法第49條(部分)「女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，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，或有左列情形之一，經主管機關核准者不在此限：(略六點規定)妊娠或哺乳間的女工不得使其夜間工作。」

勞動基準法第50條：「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。」

勞動基準法第51條：「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。」

勞動基準法第52條：「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。前項哺乳時間，視為工作時間。」

⁸¹⁸ 女工團結生產線的成立宗旨是：「團結女性勞動者，促進其勞動意識，提昇女性在勞動過程中的地位，爭取女性勞動條件的改善。」之所以會取名為「女工團結生產線」，陳素香說是舒詩偉想的，意指「工廠勞動的生產線」與「勞動力再生產的生產線」，想要突顯婦女運動的階級差異與勞工運動性別議題。參見 陳素香，〈簡介《女工團結生產線》〉，《婦女新知》，109期，頁21(1991年6月)。陳素香，〈八〇九〇二千以及之前和之後〉，《思想》，22期，頁218-219(2012年11月)。

女工范淑媛因懷孕請調工作遭拒導致流產的事件，⁸¹⁹更可見請調輕易工作也會遭遇管理者各種刁難的可能性。最後，哺乳時間的規定，在工廠未設托兒所的情形下是無用的規定，而且育兒既非如此得以解決，育兒責任也不應由女性承擔。⁸²⁰顯然，行政院勞動基準法修正草案完全背離她們期待的修正方向。

國家機器與資本市場於 1980 年代末期對於自主工會運動的聯手打壓，直到 1992 年 5 月爆發基隆客運工會罷工事件後才再次掀起另一波工潮。基隆客運工會選擇「順法抗爭」卻變成「守法該死」的困境，⁸²¹捲動了全台各地的自主工會與工運團體。女工團結生產線、自主工聯、中正機場工會聯誼會、基隆客運工會、勞動人權協會、台灣工聯會、台灣勞工陣線(原「台灣勞工運動支援會」，於 1992 年 5 月 1 日更名)等 7 個勞工團體遂於 1992 年夏天在苗栗獅頭山舉辦「勞工守法該法夏令營」，將勞動黨於 1989 年遠東化纖產業工會罷工案成立的「反惡法行

⁸¹⁹ 范淑媛有寫一封給主管機關的公開信：「長官您好：我叫范淑媛，在飛利浦竹北廠上班，我的工作情形是這樣的：我工作的部門屬輪班制，我是負責彩色映象管的檢驗工作，每天要搬每個重五·九八公斤的映象管約 30-40 個。因機台設計的關係，時常發生腹部的碰撞，我常感身體不適，於懷孕三個月左右，到南門醫院婦產科開了一張醫師證明(先兆性流產)，於是把證明交了上去(又被退回)，請求外調，但領班置之不理。後曾多次因碰撞與搬重所導致的不適，向領班與助理反應，請求改善，但領班竟在有次開會時拍桌大罵：『有事公司負責』。且助理也曾對我說：『想調外線？再怎麼輪也輪不到你。』因工作導致的不適，呈報上去又得不到妥善的處理，只好常請病假與事假。5 月 21 日我哭著再度向領班反應，但領班說：『你不給我好過，我也不會給你好過！』忍住淚水，只好繼續工作。誰叫我需要這份工作呢？5 月 19 日(星期六)我們孕婦代表曾打電話給助理，說我們無法上夜班。助理不能做主，要我們 21 日先上一天夜班後再看情形。就很生氣的將電話掛了！我們 21 日祇好上夜班 23-7 點。上班後領班說，上面有交代 22 日改上中班 3-11 點。因生理上的無法調適，加上過重的工作量(中班下班後沒多久就有羊水破裂的傾向)，24 小時內工作了 16 小時，太勞累而導致早產。這項事實，讓我久久無法接受。現在出事了，當初領班所說的承諾阿？難道我就這樣白白損失一位兒子嗎？可知生下時，還有哭聲呢！難道懷孕後的多次人格受損是應該的？難道多次呈報所受的工作與精神壓力是理所當然？難道苦命人定要承受比人多一份的無奈？公司一點道義感也沒？我投訴無門，只好求助長官您！...」此次事件發展有一些報導紀錄，可參見〈勞工團體開始重視 婦女問題〉，《台灣立報》，第 16 版(1991 年 3 月 16 日)。范淑媛，〈我失去了孩子與工作 范淑媛給主管機關的公開信〉，《婦女新知》，107 期，頁 28-29(1991 年 4 月 1 日)。沐子，〈親愛的媽媽，不要哭〉，《勞動者》，45 期，頁 9(1991 年 4 月 15 日)。〈要工作權，不要性別歧視—女性工作權座談會紀實〉，《台灣立報》，第 13 版(1991 年 10 月 30 日)。賴香伶，〈飛利浦 — 女工殺手〉，《台灣工運》，3、4 期，頁 34(1993 年 12 月 31 日)。

⁸²⁰ 陳素香，〈勞基法與妳〉，《婦女新知》，112 期，頁 23-26(1991 年 9 月)。陳素香，〈爭取低工時、高工資 — 打破「工人自己愛加班」的謊言〉，《台灣立報》，新兩性版(1991 年 9 月 16 日)。

⁸²¹ 基客工會，〈工人守法該死嗎？〉，《勞動者》，55 期，頁 1-2(1992 年 8 月 1 日)。林明賢，〈合法罷工，非法解雇 — 基客抗爭記要〉，《勞動者》，55 期，頁 3-5(1992 年 8 月 1 日)。林明賢，〈基隆客運工會抗爭大事紀〉，《勞動者》，55 期，頁 6(1992 年 8 月 1 日)。

動委員會」重組為跨團體結盟的傘狀組織－「三法一案行動委員會」，並決議延續 1988 年 11 月 12 日舉辦的「二法一案大遊行」，擇定同日在台北與高雄發動「三法一案工人鬥陣大遊行」。⁸²²

此次遊行共動員近一百個工會參與，除了要求「越修越爛」的官方版勞動基準法草案、工會法草案與勞資爭議處理法草案從立法院撤回之外，也決定將「修法鬥爭」定位為未來的工運重點之一，正式宣布工運將從個案抗爭提升到體制改革。⁸²³1993 年 3 月台灣勞工陣線(以下簡稱「勞陣」)退出後，⁸²⁴組織即改名為「工人立法行動委員會」(以下簡稱「工委會」)，由女工團結生產線擔任秘書處，著手勞動法令修正草案的研擬，提出工人版勞動基準法修正草案(參見附錄十四)，並成功於 1993 年 9 月 24 日經立法委員連署送入立法院。

值得注意的是，工人版勞動基準法修正草案的立法模式採用了不同於專家立法的取徑。從鄭村棋與吳永毅的回顧可知，當時是先成立勞基法修法小組，除分析各版本草案之外，並至各個工會舉辦數十場研討會，由下而上把工會幹部的勞動經驗加以匯整、提煉為概念，再由全程參與的法律專家協助轉譯為法律語彙，與勞工論辯後才訂定為修正草案的具體條文，這份初稿會再回到各個工會進行研討、提出意見，最後與 20 多位專家、學者開四次討論會完成工人版勞動基準法修正草案(以下仍稱「工人立法行動委員會勞動基準法修正草案」)。吳永毅認為此時得以捲動工人集體參與法律動員的關鍵因素，在於鄭村棋發明的「基層工人自主立法」模式，以及工作室集體經過 2、3 年在基層組織蹲點的訓練，⁸²⁵與

⁸²² 三法一案分別是勞動基準法草案、工會法草案、勞資爭議處理法草案與基隆客運工會罷工案。

⁸²³ 陳素香，前揭(註 818)文，頁 225-226。吳永毅，前揭(註 543)書，頁 223-224。

⁸²⁴ 勞工陣線執委會於 3 月 21 日決議：「勞工陣線經過多時討論所提出勞基法及工會法修法相對草案，已在立法院聯署成案。聞『勞動立法行動委員會』目前也在進行討論，擬另提版本。為恐日後兩種版本有所抵觸，產生推動上之困擾；乃決議即日起退出勞工立法行動委員會。日後有關勞工階級權益之行動，勞工陣線仍將本共謀勞工階級利益之立場，與勞動立法行動委員會諸成員團體以及工會朋友，共同攜手奮鬥。」參見「勞工陣線退出『勞動立法行動委員會』」，《勞動者》，60 期，頁 6(1993 年 4 月 10 日)。

⁸²⁵ 鄭村棋與夏林清在 1987 年返台後，於 1988 年非正式創立了「工作室」，訓練大專畢業生成為運動組織者，分別下放到基層工會或 NGO 團體蹲點、磨練，並協助她們發展組織能力，作為工作室成員之一的王芳萍有回憶這段過程的學習內容：「有沒有政治敏感度？如何貼近工人複雜

圖 11 工人立法行動委員會文宣：增設生理假及陪產假 — 懷孕女工可留職留薪



資料來源：《台灣工運》，第 2 期，頁 16(1993 年 9 月 27 日)。

工人建立信任關係，而得以在 1993 年間發動大規模的立法運動。⁸²⁶其中一個有趣的地方是，我們可以從初稿與完稿的比較，來看出專家學者於最後階段參與的過程，對修正草案的發展產生何種變化。

至於退出三法一案行動委員會的勞陣，其實早在 1991 年間就開始與台灣新國會研究室研擬勞動基準法修正草案(參見附錄十

三)，歷時 1 年後共同提出。他們在聲明稿中表示希望藉以喚起勞工對勞動基準法修法的關注，提出較有代表、前瞻性的方案以改變台灣勞工的處境。⁸²⁷後來順利於 1992 年 10 月 30 日經立法委員連署送入立法院審議。

從這兩份文宣(圖 11、圖 12)可以看到，行政院提出雇主得以正當理由拒絕女工妊娠期間改調輕易工作與產假、流產假可申請提前工作等兩個修正方向，是他們主要批評的對象。不過，他們各自提出的修正草案涉及性別勞動平等的範疇其實並不僅止於此，接下來，我想進入勞陣與台灣新國會研究室勞動基準法修正草案與工委會勞動基準法修正草案的條文分析。

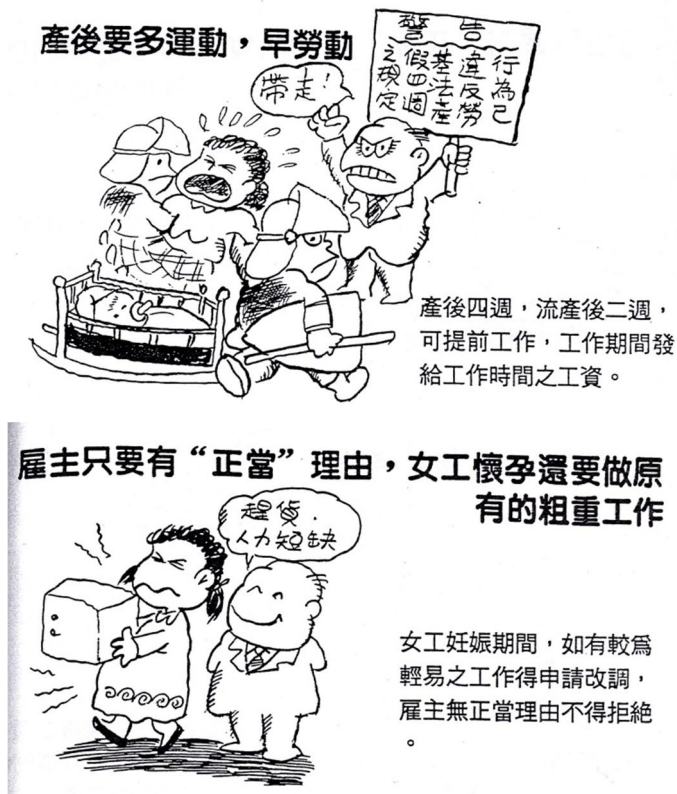
的生存利害現實？勞資場域生產方式及生產關係結構的矛盾衝突？行動者介入策略的自我覺察，勞工立場的自我檢驗，行動後果利益了誰？爭議個案如何提升至體制層次的批判？組織者如何集體合作互相挑戰面質？及保持對外在大的政治局勢的變化觀察，和這個路線的科學方法。」這些運動組織者各自待在不同的基層組織中，接觸不同的勞工群體，發展出各種群眾組織。工作室先於 1989 年成立「勞工資訊教育發展中心」(ICLE)來作為對外稱呼，主要於接觸國際和工會勞教時使用；1991 年間，因「受到外來盟友挑戰的刺激」及「衡量運動的發展趨勢」而決定另行成立「女工團結生產線」的對外稱呼，鄭村棋並邀請陳素香加入，擔任全職工運組織者。參見 王芳萍，《女性運動者的政治性生成 — 台北市公娼抗爭和日日春運動紀實》，天主教輔仁大學心理學研究所碩士論文，頁 26-27(2009 年 8 月)。夏林清、鄭村棋，〈序〉，李喆順等著，夏林清等譯，《殊途同歸：亞洲女工組織工作經驗集》(1993 年 12 月)。

⁸²⁶ 新國會雜誌社記者，〈訪工人版勞基法修法小組召集人鄭村棋 談工人版勞基法的幾個爭議問題 工人能立法？能！〉，2 期，《台灣工運》，頁 30-38(1993 年 9 月)。吳永毅，前揭(註 543)書，頁 230。

⁸²⁷ 〈勞工陣線推出勞基法修法相對草案〉，《勞動者》，57 期，頁 6(1992 年 11 月 1 日)。

由於制定專法取徑在進入立法場域後隨即遭到抵制，直到 1994、1995 年間才有更多版本送入審議(詳待後述)，接續提出的其實是 1992、1993 年間的各版本勞動基準法修正草案，因此我會同時與制定專法取徑在 1990 年所奠定的基礎相比較。在此要先強調的是，婦運與工運的法律改革行動在當時的脈絡中並未有競爭關係，而是各自併進、互不衝突的；當然，何以婦運與工

圖 12 台灣勞工陣線文宣



產後四週，流產後二週，可提前工作，工作期間發給工作時間之工資。

女工妊娠期間，如有較為輕易之工作得申請改調，雇主無正當理由不得拒絕。

資料來源：〈勞基法修改後 勞工權益會損失多少？〉，《勞動者》，44 期，頁 16-17(1991 年 3 月 15 日)。

運脈絡的倡議者在策略上會有制定專法與修改法律之不同，是值得進一步探究的，但本文不予處理。

首先，我們來看差別待遇之禁止的規定，勞動基準法第 25 條前段雖規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。」但一直以來普遍被解釋為僅指「同工同酬」。在此次修法中，行政院並未有任何更動。相較之下，勞陣與工委會則是新增訂第 5 條之 1 的規定，廣泛羅列各種分類項目(「性別」是其中之一)，以概括規定(「受僱機會」與「勞動條件」)來禁止差別待遇。⁸²⁸特別值得注意的是，從文字編排可以看出後者是延續自前者，但工委會除了納入更多分類項目之外，還把差別待遇之禁止限縮在「不利」之情形。換言之，無論是制定專法取徑的男

⁸²⁸ 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 5 條之 1。工人立法委員會勞動基準法修正草案第 5 條之 1。

女工作平等法或婦女福利法，還是修改法律取徑的勞陣，都以形式平等理論來型塑差別待遇禁止之規定，工委會則是率先將實質平等精神融入，肯定以「有利」差別待遇來消除職場性別歧視的正當性，而且這在初稿中就已出現。

制定專法取徑都針對單身、禁孕條款的實施，明文禁止雇主以結婚、懷孕、分娩或育兒為由迫使女性離職。相較之下，工運脈絡的法律改革行動並未與反單身、禁孕條款浪潮有所關連，因而均未予以明文規定。不過，我們可以從勞動契約的終止權之相關規定修訂來看。勞動基準法第 13 條規定女工產假期間雇主除非有發生不可抗力至事業不能繼續經營之情形，否則不得終止契約。這條本是女工保護規定之一環，大幅度限縮雇主原本得依勞動基準法第 11、12 條規定行使終止勞動契約之權利。勞陣進一步認為應刪除雇主得因天災、事變或其他不可抗力之事由終於契約之但書規定，以避免本應由雇主承擔的責任(應是指經營風險)轉而損及個別勞工之權益。⁸²⁹然而，就如郭玲惠所說的，本條規定也促使雇主往往於女性勞工妊娠期間或假期間後終止勞動契約。⁸³⁰因此，工委會除了同樣刪除但書規定之外，還把妊娠期間列入，並改為女性勞工具備法定可歸責事由時，雇主終止契約的權利不應遭到剝奪。⁸³¹至於一個更根本的問題是，為什麼妊娠或產假期間之女性勞工可以享有比一般勞工更「有利」的差別待遇？工委會僅在立法理由中提及係考量女工工作權之「特別保護」，勞陣則支字未提，都欠缺更為具體的論述以闡明與促進實質平等的關聯。推測本條立法目的可能是考量到產假期間(或懷孕)女性勞工難以另尋他職，又更需要經濟收入，希望藉由雇主終止權之行使以確保女性勞工於這段期間的工作與收入穩定。

再來是同工同酬規定。不同於制定專法取徑著眼於釐清「相同工作」之構成要件，勞陣試圖以較廣義之報酬概念來取代工資，把工資改為固定工資。⁸³²工委會並未更動「相同工作」與「工資」的概念，而是明文禁止雇主的直接與間接歧

⁸²⁹ 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 13 條。

⁸³⁰ 郭玲惠，前揭(註 60)文，頁 31。

⁸³¹ 工人立法委員會勞動基準法修正草案第 13 條。

⁸³² 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 25 條。

視，還採用同值同酬的概念，試圖讓「工作價值」(the worth of a job)的認定不再以勞動市場對「女人的工作」的貶抑為唯一標準。這亦是工委會在以形式平等理論為核心的差別待遇禁止規定中，融入實質平等精神的重要例子。為什麼無論是制定專法與修改法律取徑中均未有採納的同值同酬概念會突然出現？若就初稿與完稿相對照，會發現初稿中其實並未更動本條規定，而是以專家學者身分參與最終修訂的郭玲惠教授所引進的。她在草案提出後有撰寫的文章，可以看出她認為勞動基準法第 25 條規定並非僅指同工同酬而已，前段係差別待遇之禁止的一般性規定，她點出以直接歧視為核心的規範模式侷限，因而引入同值同酬概念，並歸納出八大種類的認定標準，以之作為判斷價值是否相同的基準。⁸³³另外，工委會在肯定前段規定的獨立性的同時，也於本條第增列 2、3 項，擴大雇主對勞工所為之直接歧視與間接歧視，原則上均屬無效的規定，除非雇主能夠舉證係事實上或法律上僅能由特定性別從事工作之情形，也保留了以「正當合理之原因」來實施有利之差別待遇的空間。

從勞動基準法第 25 條規定的修正，就可以看到與制定專法取徑不同的是，修改法律取徑會直接面對到既有女工保護規定該如何全面修訂的問題，也是倡議者在構思如何讓促進工作平等措施融入法案中會選擇的制度位置。我接下來將進一步分析其餘女工保護的規定，這群倡議者面對以「女性生理結構不同於男性」與「女性的生育子女、家庭照顧責任」的價值預設所建構的法律制度，會如何注入重新思考未來的改革方向。

第 32 條的延長工時規定。不同於行政院朝向增加延長工時上限來修正，他們一致刪除特殊行業與一般行業的區分，朝向減少工時的目標邁進。勞陣刪除每日延長工時的男女勞工區別，規定一律不得超過 2 小時，惟 1 個月延長工時總時

⁸³³ 該八大種類有：(1.)工作經驗、經歷、教育程度、(2.)經確熟練度及手的靈活能力、(3.)體能上的要求、(4.)智力的要求、(5.)注意力及其他精神上之要求、(6.)對於工作工具、材料、生產資料，以及同事健康的負責程度、(7.)環境之影響(對於溫度、灰塵、污染、噪音、危險、垃圾及其他的抵抗能力)、(8.)監督的範圍。參見 郭玲惠，〈同值同酬，好！〉，《台灣工運》，3、4 期，頁 47-49(1993 年 12 月)。

數仍維持男女勞工區別，規定男性勞工不得超過 32 小時，女性勞工不得超過 24 小時，整體來說是以降低男性勞工工作時數為修改方向。⁸³⁴工委會則是完全刪除男女勞工區別的規範模式，一律把標準降低到女性勞工原本的延長工時上限。⁸³⁵如前所述，我們應該要更根本去質疑勞工為什麼要為了雇主的利益而加班，導致造成其它生活面向的排擠？如果以男性理想勞動者為典範所形塑的職場結構是要被批判的，逆向採用女性勞工的標準，未嘗不是讓男女勞工均得以邁向工時減少的正向變革啟步。

其次是第 49 條的女工夜間工作禁止。勞陣認為不應刪除晝夜三班制的要件，並規定雇主違反規定時應補給女性勞工至少 12 小時的休息，且除原有工資外，並加倍發給該時間內之工資。⁸³⁶工委會雖廢止晝夜三班制的要件，仍要求非循環性緊急事故應具備「安全衛生設備完善，備有女工宿舍或有交通工具接送」之要件，⁸³⁷而且無論有無違反規定，均應補給 12 小時的休息，且除原有工資外，並加倍發給該時間內之工資、擇日補休。⁸³⁸相較於延長工時的爭議，女性勞工禁止夜間工作之存廢是更為複雜的議題，因為我們除了要看到女性仍舊是家務勞動主要承擔者的現實、批判雇主利潤至上的考量(尤其是工廠的晝夜三班制)，也要反省對於女性勞工從事特定行業之工作機會之限制，像是部分與大眾生活有關之運輸、通信、大眾傳播業等行業大多未實施晝夜三班制，況不少服務業的工作時間會超過晚間 10 點。亦即，單純以相同待遇之形式平等理論來提出廢止女工夜間工作禁止之主張，只會產生導致勞動條件降低的風險。⁸³⁹劉梅君就指出，在解除

⁸³⁴ 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 32 條。

⁸³⁵ 工人立法委員會勞動基準法修正草案第 32 條。

⁸³⁶ 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 49 條。

⁸³⁷ 郭玲惠有批評：「工作場所設備安全本為雇主之義務，無待法律進一步規範，違者已有其他法律規範，至於場外之安全與否，乃為國家對於人民生存權之最基本保障。」換言之，以「安全衛生設備完善，備有女工宿舍或有交通工具接送」等要件來限制女性夜間工作，其實把雇主、國家應盡卻未盡的義務轉嫁在女性的就業機會限制上面。參見 郭玲惠，〈女性勞動政策與法律規範〉，《月旦法學》，59 期，頁 56(2000 年 4 月)。

⁸³⁸ 工人立法委員會勞動基準法修正草案第 49 條。

⁸³⁹ 陳美華、張晉芬，〈放寬女性加班及夜間工作限制是假平等、真壓迫〉，《婦女新知》，230 期，頁 10-11(2001 年 9 月)。

禁令的同時，也應致力於保障夜間工作的勞動環境與條件，並重新定義「夜間工作」的範圍以節制夜間工作被濫用的可能。⁸⁴⁰勞陣與工委會雖未就夜間工作重新定義，但有試圖從「工資」與「休假」的面向來提升夜間工作的勞動條件。值得注意的是，行政院與勞陣僅規定妊娠或哺乳期間的女性勞工不適用之，工委會則是加入生理期之女性勞工，並更完善地規定雇主應將上述情形之女性勞工調派日間工作，若無適當之日間工作可供安置者，得予以留職留薪。工委會的主張，其實是要課予雇主有提供適當工作的義務，同時避免生理期、妊娠或哺乳期間女性勞工的勞動權益遭到雇主的侵害。

接下來是產假與流產假的規定。倡議者均將產假提高至 12 星期，並刪除妊娠 3 個月以上的要件，凡妊娠流產均有 6 星期流產假。相較於行政院允許女性勞工得申請自願提前工作，他們都不願開放女性勞工提前工作的空間，並明文規定產前產後應強制休假的天數，工委會另行區分「難產」、「早產」與「多胞產」等類型，讓女性勞工有延長產假之可能，且工資仍由雇主負擔。⁸⁴¹不過，郭玲惠雖認同產假彈性調整之修法方向，但建議產假延長可藉由社會保險來補助雇主增加之負擔與女性勞工之工資。⁸⁴²比較有爭議的是，能否以保護之名完全剝奪女性勞工自主選擇的空間？尤其在未能考量個別女性的工作能力與需求，而影響她們的生涯規劃？工委會甚至還規定產假未休到工者，其到工工資不予發給。樸匯根據勞委會 1990 年的調查，指出 43% 的企業未給予產假，57% 的企業也只平均給予 3 週產假，因而批評行政院僅是變相將女工產假縮短 6 週而已。⁸⁴³工人版勞基法修法小組的成員郭明珠也撰文表示，在真實的勞資關係中，雇主若要求提前上班，女工就會「自願」工作以免工作不保，且女工若是「偷偷」提前上班，也是

⁸⁴⁰ 劉梅君，〈女性夜間工作禁止存廢的爭議 — 行走於「資本」與「平權」的鋼索上〉，《月旦法學雜誌》，71 期，頁 68-70(2001 年 4 月)。

⁸⁴¹ 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 50 條第 1 項。工人立法委員會勞動基準法修正草案第 50 條第 1、2 項。

⁸⁴² 郭玲惠，〈我國婦女勞動法制之探視〉，《律師雜誌》，219 期，頁 66(1997 年 12 月)。

⁸⁴³ 樸匯，〈在壓迫的最底層 — 苦悶的台灣女工〉，《婦女新知》，104 期，頁 16(1991 年 1 月)。

因為工資過低，且產假會影響考績及升遷的考量。⁸⁴⁴換言之，在勞資關係不對等的問題難以解決的前提下，所謂勞工的「自主申請」僅是拿來遮掩雇主的「人力彈性運用」，反而加深女性勞工在制度與結構上的劣勢處境。然而，草案中固然有假期內工資之規定以填補女性勞工之經濟收入，且明文規定係「原領工資」而非「底薪」，但任職未滿 6 個月者仍是減半發給，這樣是否就能彌補家庭收入的需求？況即便無經濟困難，我們也無法否認會有女性勞工願意且體能狀況適合之情形，這也要禁止嗎？確實，如何把發動權從雇主身上取下，回到由女性勞工手上，依其個人實際意願、生理與家庭狀況等多重因素來決定，才不致發生以保護之外貌限制女性勞工工作機會的問題。只是，這個理想世界的邁進，要如何透過法律改革在現實社會中達成？這是在思考女工保護的強制規定時必須面對的難題與妥協。至於妊娠期間改調輕易工作的規定，原本是由女性勞工提出申請，雇主不得拒絕，行政院想給予雇主得以正當理由拒絕之權利；勞陣認為應維持原規定，僅做文字上的調整；⁸⁴⁵工委會則是肯定雇主也會有確無適任工作可供改調之「正當理由」，然而如前所述，雇主的責任不應該轉由女性勞工來承擔，因而規定此時也應予以留職留薪。⁸⁴⁶

至於生理假與陪產假，勞陣與工委會均給予男性勞工 2 星期有薪陪產假。不過，勞陣仍延續一直以來的主張，規定女性勞工每月 1 天有薪生理假，⁸⁴⁷工委會則是規定女性勞工每月「至少」1 天有薪生理假，這是考量到生理期狀況因人而異，而有彈性規定之必要。⁸⁴⁸第 52 條規定是哺乳時間之規定，勞陣與工委會均欲打破強迫母職之原規定，讓子女未滿 1 歲之男女勞工均得以哺乳餵食子女，因此擴及哺乳與餵食之情形，並增加子女未滿 1 歲之要件。另外如前所述，在工廠未設托兒所的情形下是個無用的規定，勞陣遂增訂第 3 項規定，於事業單位僱用

⁸⁴⁴ 郭明珠，〈勞委會洗面革心了？〉，《台灣工運》，3、4 期，頁 53-54(1993 年 12 月)。

⁸⁴⁵ 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 51 條。

⁸⁴⁶ 工人立法委員會勞動基準法修正草案第 51 條。

⁸⁴⁷ 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 50 條第 2 項。

⁸⁴⁸ 工人立法委員會勞動基準法修正草案第 50 條第 2 項。

勞工人數在 250 人以上者，有設置適當托兒設備及場所、聘任合格保育人員之義務。⁸⁴⁹然而，如此一來該條規定對僱用勞工人數未達 250 人之事業單位仍舊形同具文。相較之下，工委會在新增的第 71 條之 5 規定中未以僱用勞工人數來區別，而是課予所有事業單位此義務。⁸⁵⁰不過這也有問題，是否所有的事業單位均有能力負擔托兒所的設置義務？而且適當托兒設備及場所之設置，是否一定要限於雇者設立托兒所之形式？最後是工委會增訂第 52 條之 1 的育嬰假規定，相較於制定專法認為育嬰假應直接銜接於產假或陪產假之後，工委會則是進一步放寬到未滿 3 歲之子女，並由勞工自主決定何時申請 1 年之育嬰假，不過，限制在夫妻均具備勞工身分時方得由一人申請 1 年留職停薪，⁸⁵¹是否屬合理之規定？如此規定仍一定程度維繫了公私領域劃分下的性別角色分工，既未能確實將生育與家庭照顧的責任融入職場工作之中，僅得由 1 人申請，在女性薪資所得普遍低於男性的現實條件下，可以預期她們會基於經濟理性而自願提出申請，反而更加強化性別角色分工的刻板印象。

繼婦女新知與謝美惠立法委員於 1990 年奠定的制定專法雛型，自主工會運動同樣於 1980 年代末期興起的「修法鬥爭」，雖採取修改勞動基準法的運動取徑，但並未忽略性別勞動平等議題。勞陣與工委會先後於 1991、1992 年間提出的勞動基準法修正草案，除了突顯出制定專法取徑未能處理女工保護規定之侷限外，從工人立法委員會勞動基準法修正草案中更能清楚看到性別勞動平等法律改革的持續往前推進，不但在以形式平等理論為核心的差別待遇禁止規定中融入實質平等精神，提出有利差別待遇與同值同酬的概念，也以實質平等理論來挑戰女工保護規定，大幅擴充生理假、產假、流產假、妊娠期間改調輕易工作、育嬰假與設置托育設施的制度意涵。當然也有一些不足之處，像職場性騷擾議題並未受到重視，兒童照顧假的概念亦未獲得採納。

⁸⁴⁹ 台灣勞工陣線勞動基準法修正草案第 52 條。工人立法委員會勞動基準法修正草案第 52 條。

⁸⁵⁰ 工人立法委員會勞動基準法修正草案第 71 條之 5。

⁸⁵¹ 工人立法委員會勞動基準法修正草案第 52 條之 1。

第三節 挑戰國家機器與資本市場



一 推動制定專法的立法場域實踐(1991年至2001年)

在制定專法的運動實踐於1990年進入立法場域之後，勞委會也宣布開始著手草擬兩性工作平等法，據報載是婦女新知於4月27日經立法委員連署送入立法院之後，勞委會主委趙守博一時情急而當場表示勞委會正在著手研擬草案，並一反之前主張既有法令對女性工作權益保障已足的態度，認為當前保障女性勞工的規定散見於各種法令之中，勞動基準法又僅有第25條的同工同酬規定，因而有制定專法之必要，考量到「男女」或「女男」均可能產生爭議，遂將法案名稱改為最有可能被接受的「兩性」。雖然勞委會事後趕緊以婦女新知的男女工作平等法草案為藍本開始「閉門」研擬，但也藉由批評該草案有諸多不足之處，來合理化其未全部予以採納的考量，例如：有官員認為婦女新知是以「女性弱者」為著眼，而非似勞委會站在「兩性平等」的基礎上；也有官員質疑若僅是一味保障女性的勞動條件，可能影響女性就業或再就業的機會。⁸⁵²

把婦女新知推動制定專法界定為是著眼於「女性弱者」的主張，顯然該名官員完全不理解婦女新知採納的實質平等精神為何物，因此婦女新知僅針對勞委會「體諒」資方人事成本負擔，又「掛慮」影響女性就業機會的立場混沌、虛情假意論述予以回應，並清楚指出勞委會刻意迴避國家責任的根本問題。尤美女律師在5月1日已表示，如果擔心資方不願意多花成本聘用「一下請產假，不多久又請育嬰假」的女性，男女工作平等法草案已修改為和全民保險聯結，讓政府來負擔這些成本，就不會引起資方的抵制。⁸⁵³婦女新知董事長薄慶容更是直接投書媒體作出公開回應，強調育兒作為國家、雇主與家庭的共同責任，也唯有行政措施

⁸⁵² 〈勞委會單獨制訂 男女雇用均等法〉，《經濟日報》，第3版(1990年5月6日)。〈勞委會草擬兩性工作平等法 改善女性工作條件 女男同工同酬 未來不是夢〉，《聯合晚報》，第4版(1990年5月8日)。〈研擬兩性工作平權法 勞委會馬不停蹄 以婦女新知基金會所提草案為藍本恐有偏頗引起部分人士憂心〉，《中國時報》，第8版(1990年5月9日)。〈研訂「兩性工作」
⁸⁵³ 〈宣導認知勝過立法肯定？「工作平等法」議論紛紛 就怕護她反害她〉，《民生報》，第22版(1990年5月1日)。

的配合才不致讓雇主承擔全部人事成本支出。她說：「『男主外女主內的性別分工標準』、『養育子女是女性的天職』這一類傳統觀念，女性完全歸屬於家庭，照顧子女亦由女性單獨承擔的現象，不僅不公平、不正義、不合乎人性，也不符合目前社會現實的需要，因此要求男女共同承擔家庭及照顧子女責任的呼聲已經響徹雲霄；由國家社會為民族命脈之延續與健康成長共同投資，已經成為大家的共識。所以對女性因結婚、懷孕、生產或育兒而發生的成本，在顧及現階段企業負擔能力的情形下，移轉出去，並不是優惠女性工作者，而是將過去偏頗的責任承擔制度加以糾正而已，有什麼理由反對呢？如果在法律的訂定執行以及行政措施的配合上周密完整無偏，那麼個別企業主將不致遭受單獨僱用女性的不利益，又為什麼要、又為什麼能夠影響女性的就業機會呢？」⁸⁵⁴

那麼，勞委會究竟研擬出什麼樣的草案呢？該會於5月18日首次邀集專家學者開會討論，據報載有多位與會的學者反對訂定育嬰假等會增加雇主負擔的規定。⁸⁵⁵再於29日公開表示只會朝向保障女性與男性享有相同受僱機會與勞動條件的目標來研擬，在立論基礎上是根據憲法第7、15條和民法第72條規定，但限縮於形式平等理論，因此僅針對女性勞工求職、報酬、工作調整、昇遷、退職、退休、解職等勞動條件的方向進行，至於制定專法所聚焦的促進工作平等措施，即以「目前我國的經濟形態多以人數在三百人以下的中小企業為主，且其中製造業的女性勞工又特別多，如果真的要對這些事項立法，雇主可能會無法支持並且反而產生不願僱用女性的負面效果。」為由，對於育嬰假、陪產假等規定表示「還須審慎研究」。⁸⁵⁶當婦女新知已清楚表示，唯有國家責任的導入，方能減輕個別雇主僱用女性勞工的負擔，勞委會的發言雖看似站在雇主立場，其實夾雜著要讓國家角色得以置身事外的考量。換言之，「增加雇主人事成本、影響女性就業機

⁸⁵⁴ 〈及早立法保障男女工作平等〉，《中國時報》，第12版(1990年5月23日)。

⁸⁵⁵ 〈研訂「兩性工作均等法」各界反對聲浪高張〉，《經濟日報》，第3版(1990年5月19日)。

⁸⁵⁶ 〈男女就業將獲真平等 兩性工作平等法將不限定適用行業別〉，《中央日報》，第11版(1990年5月30日)。

會」的論述，讓勞委會得以躲在資方背後，撇清國家應該承擔的責任，除了拒絕以社會保險來支付相關成本支出之外，更不願針對促進工作平等措施採取干預行政的手段，要求雇主負擔人事調度的成本或相關薪資之發給。因此勞委會於 30 日針對兩性工作平等法召開公聽會討論時，就再次重申以形式平等理論作為立法價值的核⼼，不應透過立法給⼿女性「過多保護」，導致工作機會的喪失。⁸⁵⁷

1980 年代末期，婦女新知與謝美惠立法委員先後著⼿研擬草案與公開論辯的過程中，幾未聽聞到的資方反彈聲音，主要是與會的專家學者提出雇主有負擔過程的顧慮。後來制定專法的運動實踐漸成氣候、進入立法場域之後，資方才開始積極阻撓，表示反對。前述 5 月 30 日舉辦的公聽會，即便勞委會提出的草案研擬方針遠遠落後於制定專法取徑於 1990 年奠定的雛型，全國工業總會與商業總會仍當場大力表示反對，⁸⁵⁸行政院相關部會也採觀望態度，經建會更是強烈反彈。⁸⁵⁹不久之後，勞委會隨即把制定兩性工作平等法的構想棄置一旁，再次訴諸就業服務法的制定。勞委會主委趙守博在 11 月 4 日的「第二屆 女性人力資源開發研討會 — 談婦女勞工福利積極面」中的發言，除了機械式重申行政院勞動基準法修正草案針對女性勞工的相關條文修改理由之外，也提到若要消除對女性就業的歧視，包含資格要求、甄選方式、進用方式、工作分配與升遷之差別待遇，認為透過就業服務法制定即能達到立法要旨的實現。⁸⁶⁰否認有制定兩性工作平等法之必要性。

典型歷史敘事與既有研究普遍以「婦女新知挑戰國家機器與資本市場」的歷史圖象，來構框性別工作平等法於 1990 年代至 2001 年 3 月 21 日經立法院三讀通過的立法歷程。然而，如前所述，也有部分女性政治菁英選擇制定婦女福利法

⁸⁵⁷ 〈過多保護 適得其反“兩性工作平等法”公聽會意見多〉，《民生報》，第 22 版(1990 年 5 月 31 日)。

⁸⁵⁸ 〈勞委會研商制定兩性工作平等法 工商界與婦女團體異調〉，《聯合晚報》，第 7 版(1990 年 5 月 30 日)。

⁸⁵⁹ 〈兩性工作平等法命途多舛 部會觀望 經建會反對 民意施壓 勞委會苦難言〉，《聯合晚報》，第 4 版(1990 年 6 月 16 日)。

⁸⁶⁰ 趙守博，〈當前婦女勞工政策應有的重點〉，行政院勞工委員會、國立中山大學、聲寶文教基金會主辦，《第二屆女性人力資源開發 — 談婦女勞工福利積極面》，頁 4-8(1991 年再版)。

來達成性別勞動平等法律改革的目的，並在 1980 年代末期燃起「權利」與「福利」的論辯，挑戰蘊含形式平等精神的女工保護框架，讓促進工作平等措施採納實質平等價值，也將「如何讓女性兼顧工作與家庭？」的問題昇華為「生育與家庭照顧是誰的責任？」並於 1990 年奠定制定專法的雛型。⁸⁶¹此時重大的突破在於促進工作平等措施的制度設計採用中立原則，而不再於法律條文中鞏固女人母職天性的意識型態。至於選擇修改勞動基準法的工運團體，也未忽略性別勞動平等議題，甚至於 1990 年代初期更進一步讓以形式平等理論為核心的差別待遇禁止規定，開始融入實質平等精神。

面對婦運與工運的法律改革行動，讓我想要更細緻地去描繪 1990 年代的立法推動過程，為什麼歷史的發展會匯聚於性別工作平等法的制定？我會先從權利與福利的論辯在 1990 年代之後出現轉變談起，國家、雇主與家庭之間的育兒與家庭照顧責任的分配，開始浮出檯面進行角力，導致立法場域的運動實踐遭到延宕。然而，這段期間其實一直不斷有倡議者在立法場域中提出新的法律改革想像藍圖，讓制定專法的雛型於 1990 年代中期趨於成熟。在釐清性別勞動平等法律改革的發展路徑之後，我最後會再回頭檢視，當立法推動在 1990 年代末期有所突破，並順利於 2001 年 12 月 21 日經立法院三讀通過之後，究竟傳承下了哪些部分？又遺忘了哪些曾經有過的想像？

⁸⁶¹ 隨著謝美惠立法委員與婦女新知相繼公開草案後，即引發一波應否及如何制定專法的論辯，並在形成某種程度的社會共識或立場妥協。比如說：原本婦女福利法草案第 15 條規定婦女得向雇主申請彈性上班或一年育嬰假，被批評有強化母職之嫌，後來謝美惠立法委員於 3 月 8 日宣布重新修改並草擬完成的婦女福利法草案中，第 15、16 條規定就改為「夫妻一方」得向雇主提出申請，採納與男女工作平等法草案相同的規定。「育兒是國家、社會與家庭的共同責任」與「女人母職天性」的爭議正是 1980 年代末期權利與福利的論辯核心。當然，婦女新知也必須思考她們對於國家、社會與家庭的責任承擔分配是否合理，像婦女福利法草案一開始就很清楚定位應由國家提供獎勵、輔導企業主設立托兒設施的規定，男女工作平等法草案則是一開始未有民間企業設置托兒設施的規定，直到第三次修正才增訂中央政府或地方政府應給予民間企業經費補助或減稅獎勵，可能是參考第二次公聽會時葉菊蘭、朱鳳芝立法委員、陳惠馨教授的建議，以減稅、免稅等方式補助民間與企業，積極鼓勵設置托兒所，另外也在育嬰假及兒童照顧假的立法理由中提及基於「為兼顧雇主及事業單位財力之負擔」、「照顧兒童是國家之社會投資」，應於實施全民保險後由國家給予補助，這或許可以視為婦女新知在分配責任的層次上採納「福利論述」修正全由企業主承擔責任的主張，期待日後透過補助、減稅或社會保險等方式帶入國家責任。



第一項 進入立法場域的挫敗

一 國家機器與資本市場的聯手抵制

當男女雇用機會均等法草案、婦女福利法草案與男女工作平等法草案相繼於 1990 年 3、4 月間送交立法院審議後，由男女工作平等法草案率先於 1991 年 10 月 19 日召開第一次立法院內政、司法聯席會議。作為第二連署人的謝美惠立法委員，當場表示婦女福利法草案因涵蓋範圍較廣，無法與男女工作平等法草案併案審理。⁸⁶²不過，謝美惠立法委員並未積極召開婦女福利法草案的審查會議，⁸⁶³吳德美立法委員更是在男女雇用機會均等法草案送交立法院審議後即不再繼續推動。整體來說，僅有婦女新知仍持續推動立法，就可以理解何以既有研究一直以來僅關注這段期間婦女新知與國家機器、資本市場的對抗關係。然而，我希望先探討制定專法運動實踐一個長期被忽略的發展面向，為什麼婦女福利法草案會從歷史舞臺上消失，而男女工作平等法草案逐步獲得認同？

1989 年下半年到 1990 年間，越來越多人認為婦女福利法應把重心放在「不幸婦女」身上。像是李萍、陳秀峰、陳惠馨與楊瑩等教授在《婦女政策與福利立法 — 中、美、英、德、日制度之研究》一書中，除以婦女福利之組織、人力、政策、財源均尚未定型為由，認為以基本法定位的婦女福利法於推動上存有難題之外，還強調「不幸婦女⁸⁶⁴乃婦女中之真正弱勢者，尤當列為首要之婦女服務對象。對不同類別之不幸婦女，應瞭解其個別需求與問題癥結。」⁸⁶⁵台北市議員吳

⁸⁶² 《立法院公報》，80 卷 86 期，頁 153。

⁸⁶³ 謝美惠立法委員於 1992 年 1 月 11 日召開的第二次聯席會議中表示：「本來我個人也提出婦女福利法草案，因為婦女福利法包括財產的繼承、子女的扶養權，還有其他的保護問題，牽涉的層面比較廣，因此我也同意先制定工作平等法。」參見《立法院公報》，81 卷 6 期，頁 263。

⁸⁶⁴ 在該研究報告中定義的「不幸婦女」，係指喪偶、離婚、未婚媽媽、被毆打、被強暴、遭惡意遺棄、被迫賣淫等之女性。

⁸⁶⁵ 她們認為有三點待克服的難題：「(1.)基本法制定後，原則上子法不得抵觸或超出母法，但婦女福利面對著變遷迅速之社會及經濟環境，當社會條件與需求不同時，子法如何適應不無困難。基本法之特色在於變動不易，而此點亦正是主要之難處。(2.)婦女福利法本有階段性、漸進性，甚至需與社會各條件相妥協者。基本法制定後，發覺有執行困難或客觀環境不允許者，甚至立法政策有誤時，其不易變動性之影響至鉅。(3.)基本法制定，若非空洞無物或僅具宣示性(如日本男女雇用機會均等法)，則必須相關之學說判例累積至某一程度，始能有充實之內涵。而婦女福利

碧珠、謝英美於 1989 年 10 月 26 日的市政總質詢時，提及政府有關單位對於雛妓、離婚、受強暴等不幸婦女的救援緩不濟急，使許多不幸婦女仍然生活在弱者的陰影中，要求市長吳伯雄建議中央制定婦女福利法，以保障婦女權益。⁸⁶⁶林志嘉立法委員於 1990 年 4 月 4 日向行政院提出質詢，認為強暴案件與日增多以及二度強暴問題，還有不幸婦女缺乏照料、婦女請育嬰假卻無法享有勞保、公保之待遇，建議制定婦女福利法，將有關婦女之保障權益明文規定。⁸⁶⁷

無論是內政部還是行政院，其實均無制定婦女福利法的意願。內政部於 1990 年 2 月 27 日表示，未來將加強、落實現行婦女福利政策，除研究發給單親母子津貼之可行性，使須扶養子女之已離婚婦女或寡婦，且經濟拮据者，酌予發給生活補助費，也會以全面推展針對不幸婦女之服務工作，包含建立保護、諮商網絡，編列福利經費以補助地方政府籌設不幸婦女輔導、諮商及收容機構。⁸⁶⁸行政院對林志嘉立法委員質詢內容之答覆，也以內政部已積極補助地方政府建立不幸婦女保護網路及設立不幸婦女保護專線、專業輔導中心等，亦會知會相關單位避免二度傷害發生，⁸⁶⁹來否認有立法之必要。然而，於 1991 年下半年有數起婦女殺害、凌虐子女的案件被連續報導後，讓以不幸婦女為規範重心的婦女福利法在倡議上又有了可以施力的點，⁸⁷⁰謝美惠立法委員策略性轉而強調婦女福利法草案在扶助不幸婦女的功能，她認為這些事件是女性面對社會加諸現代婦女角色壓力所表達的「抗議」，應立即通過婦女福利法，以設立完善的婦女福利中心、心理諮詢等、建立通報系統支援、設立協談中心進行輔導。⁸⁷¹民進黨中常會於 1992 年 9 月 30

法非如一般技術性法規可全面移植，而係針對此時此地社會之現狀，並斟酌現時之社會資源與國民意識及需求，是以各國婦女福利法體系，其風格內涵均大有差異。制定一婦女福利基本法，實有其根本之困難存在。」參見 李萍、陳秀峰、陳惠馨、楊瑩，前揭(註 731)書，頁 106-150。

⁸⁶⁶ 〈假如性別可以選擇〉，《聯合報》，第 14 版(1989 年 10 月 27 日)。

⁸⁶⁷ 《立法院公報》，79 卷 28 期，頁 90-91。

⁸⁶⁸ 〈單親媽媽養兒育女備艱苦〉，《民生報》，第 13 版(1990 年 2 月 28 日)。

⁸⁶⁹ 《立法院公報》，79 卷 46 期，頁 85。

⁸⁷⁰ 〈婦女攜子女自殺 為何一再重演？因家庭遭重大壓力 卻無管道紓解〉，《民生報》，第 15 版(1991 年 10 月 1 日)。〈社會觀察 長期打「壓」婦女 悲劇擋不住〉，《聯合晚報》，第 7 版(1991 年 11 月 19 日)。

⁸⁷¹ 〈社會觀察長期打「壓」婦女悲劇擋不住〉，《聯合晚報》，第 7 版(1991 年 11 月 19 日)。

日通過並公布二屆立委選舉政黨共同政見中，第 16 條共同政見亦規定「反性別歧視：主張制定〈婦女福利法〉，保障婦女權益，並加強提供學齡前兒童教育服務措施，以解決職業婦女就業困難。」⁸⁷²

後來，內政部社會司決定在 1993 年 4 月間開始著手研擬婦女福利法草案，預計於月底完成初稿。起因是內政部部長吳伯雄曾於前一年的立法院會期中向陳水扁立法委員允諾將制定婦女福利法。⁸⁷³該部表示，研擬婦女福利法草案時會著眼於家庭所需福利及弱勢婦女的保護。前者包含建立完整的育兒服務網、托兒設施等，並加強家事服務，在宅服務等措施，使女性參與社會時得無後顧之憂。後者則包括遭虐待、遺棄的婦女及單親家庭及高齡婦女，除建立不幸婦女緊急庇護所等機構外，也考慮提供單親家庭經濟補助。⁸⁷⁴不過，部分官員對於制定婦女福利法仍有疑義，有謂若社會安全體系以對象加以區分，包括兒童福利、少年福利、老人福利、婦女福利、殘障福利等，其中對象多所重疊，易造成社會福利統合的困難，而且學界對婦女福利法也有不同意見。⁸⁷⁵內政部於 7 月完成婦女福利法草案，共計 23 條。根據報導的描述，該草案將規範對象區分為「一般婦女」與「不幸婦女」。前者是針對女性一般就業問題，例如：婦女生產後，其配偶可向雇主申請陪產假，雇者不得拒絕；婦女可在育嬰期間申請留職停薪；婦女因生產或養育子女而離開就業市場，若有再就業意願，原就業單位也應優先僱用等等。後者是針對遭強暴、丈夫虐待或遺棄、離婚、丈夫死亡或失蹤、或從色情行業轉業的女性，例如：無經濟來源時，政府應給予生活補助；政府應提供暫時安置、托兒等服務；婦女接受職業訓練，政府應發給生活津貼，協助其早日自立。⁸⁷⁶

內政部前後的立場大翻轉，又改而認為我國社會福利立法，無論在兒童、少

⁸⁷² 〈三反三要民進黨通過立委選舉共同政見〉，《聯合報》，第 4 版(1992 年 10 月 1 日)。

⁸⁷³ 〈內政部著手草擬婦女福利法 保障婦幼福利 照顧弱勢婦女 並擬提供單親婦女經濟補貼〉，《民生報》，第 13 版(1993 年 4 月 19 日)。

⁸⁷⁴ 〈單親婦女政府擬提供經濟補助〉，《聯合晚報》，第 2 版(1993 年 4 月 18 日)。〈內政部召開座談會 與會者一致主張 婦女福利法無單獨立法必要性〉，《聯合報》，第 6 版(1993 年 8 月 28 日)。

⁸⁷⁵ 〈應否為婦女訂福利專法〉，《聯合晚報》，第 2 版(1993 年 4 月 18 日)。

⁸⁷⁶ 〈內政部完成「婦女福利法」草案〉，《聯合報》，第 1 版(1993 年 7 月 31 日)。

年、老人及殘障等方面均訂有專法規範保障，唯獨婦女福利及保障等有關規定，迄今仍散見於各相關法令中，因此，特別委託學者專家共同研究，擬定婦女福利法草案，以嘉惠社會婦女大眾。⁸⁷⁷勞委會則藉機表示，既然內政部擬定的婦女福利法草案已有育嬰假及陪產假規定，會刪除兩性工作平等法草案中與其重複的部分。⁸⁷⁸可見「促進工作平等措施」的制度定位，也涉及行政主管機關的權責劃分，讓它成為內政部與勞委會都想極力拋開的燙手山芋，此點詳待後述。由於該草案內容並未有公開資料可循，單從報導記載之重要內容來看，內政部在草案的制度定位上，把陪產假、育嬰假與再就業等促進平等措施視為「婦女福利」，而不屬於勞動基準法或男女工作平等法草案所應規範之範疇，而且還是以不具實質拘束力訓示規定來加以定位。⁸⁷⁹不過，重點仍在於內政部是如何設計相關制度的？從育嬰假的制度設計會看到，內政部又走上回頭路，限縮在僅有女性勞工得以申請。如此一來就不意外，內政部於8月27日邀請婦運團體、學者及省市社政單位召開座談會何以會遭到與會人士一致的蹙眉，認為婦女福利法無單獨立法之必要。

尤美女律師希望能把婦女福利法排除於制定專法取徑之外，認為婦女問題可分為權利與福利，前者指的是工作權、子女監護權、離婚後財產權等，後者則包括單親家庭協助、育嬰津貼等方面。事實上，現行民法、男女工作平等法皆足以涵蓋權利與福利部分問題，是否有必要再訂定婦女福利法，值得商榷。呂寶靜教授則認為婦女福利法是父權主義下的產物，是對婦女施恩，婦女需要的是權利與

⁸⁷⁷ 〈婦女遭遇危難 沒有經濟來源 生活陷入困境 政府應予補助〉，《中國時報》，第5版(1993年7月31日)。

⁸⁷⁸ 〈育嬰陪產假 婦女福利法中已規定 男女工作平等法將不再列入〉，《民生報》，第15版(1993年8月1日)。

⁸⁷⁹ 內政部版婦女福利法草案之重要內容如下：「(1.)以保障婦女權益，促進兩性實質平等為立法宗旨。(2.)為加強母性保護，並保障兒童的福祉，明定婦女生產配偶陪產假及育嬰留職停薪規定。(3.)明定原就業單位應優先僱用因生產或養育子女而離開就業市場的婦女，以保障婦女就業平等權。(4.)有鑑於婦女在經濟上仍處劣勢，一旦遭遇緊急危難如被強暴、遭受虐待等情事，且又無經濟來源，生活立即陷入困境，政府應給予生活補助，其補助辦法由省市、縣市主管機關訂定，報中央主管機關備查。(5.)為鼓勵遭遇不幸之婦女重新自立於社會，且能自給自足，特參考美國「家庭扶助法」對單親家庭婦女參加職業訓練津貼方式，由省市、縣市主管機關訂定辦法，發給符合資格的婦女參加職訓生活津貼。(6.)為照顧生活困苦之低收入婦女生產所需，如營養品、生活用品等，明定應由政府提供生育津貼。」參見〈婦女遭遇危難 沒有經濟來源 生活陷入困境 政府應予補助〉，《中國時報》，第5版(1993年7月31日)。

權益的保障，而不是福利，例如：托兒不只是婦女責任，托兒服務未必就是婦女福利。林萬億教授批評該草案除了一點、一條之外，都屬宣示性的空洞條文，不但適用對象限於本國婦女，婦女新知男女工作平等法草案已有相關規定，他認為差別待遇之禁止、促進工作平等措施與職場性騷擾防治應透過男女工作平等法的制定來加以保障，同時建立完整的社會保險制度以紓解雇主獨自承擔人事成本的壓力，因而無須訂立一個「狹隘、片斷、消極的〈婦女福利法〉」。⁸⁸⁰

從謝美惠立法委員提出的婦女福利法草案，就能看到爭論法案名稱是否採用「福利」一詞的實質意義不大，福利與權利從來就未有截然二分的界線，兩者的關係界定在社會上也欠缺共識。因此，我們仍須逐一檢視各別條文是否有鞏固性別角色分工或維繫職場不平等結構的問題。單從婦女福利法草案的重點內容報導，就可得知其遠遠落後於制定專法取徑於 1990 年奠定的雛型，涉及女性工作權益保障的規定僅有 3 條規定，而且仍舊強調女人母職天性。遭受嚴厲批評後，內政部社會司長白秀雄在向吳伯雄請示、發函予政府各相關部門徵詢意見後，決定不再推動制定婦女福利法。不過，同年 10 月 27 日爆發鄧如雯殺夫案之後，為因應家庭暴力問題讓制定婦女福利法的呼聲又起，內政部即以座談會中多數學者專家及民間婦運團體均反對單獨制訂婦女福利法，認為應從現行法令中涉及兩性不平等處加以檢討，後來也再次召開跨部會會議進行討論，銓敘部、勞委會、人事行政局與法務部均認為修改既有法令即可，無單獨立法之必要，反而是站在資方立場的經濟部採取支持立法的態度。⁸⁸¹這其實相當諷刺，映證該草案針對女性工作權保障的部分，大多是欠缺落實機制的政策方針與訓示規定，國家公權力對私法關係的介入程度不深，讓經濟部「樂觀其成」。雖然內政部無推動立法意願，黃昭順、葉憲修立法委員仍於 1994 年 1、3 月間相繼提出婦女福利法草案(參見附錄十五、十六)，並送交立法院審議，其中包含女性工作權保障的規定。

⁸⁸⁰ 〈內政部召開座談會與會者一致主張婦女福利法無單獨立法必要性〉，《聯合報》，第 6 版(1993 年 8 月 28 日)。林萬億，〈性別職業衝突不能由企業獨立承擔〉，《中國時報》，第 17 版(1993 年 8 月 29 日)。

⁸⁸¹ 〈內政部決不訂定婦女福利法〉，《中國時報》，第 6 版(1993 年 12 月 4 日)。

我們先從適用對象來看。葉憲修立法委員採用與謝美惠立法委員相同的立法模式，正面定義「婦女權益」的內涵，因此並未對「婦女」範疇有恣意的限縮；然而，黃昭順立法委員卻沿用內政部的看法，明文把非本國國籍女性排除於適用範圍之外，⁸⁸²顯然帶有不願在經濟層面上將這群女性視為平等公民的歧視意識。其次，黃昭順立法委員沿用概括規定的立法模式，禁止雇主針對女性勞動條件之差別待遇，並將舉證責任移轉到雇主身上，但是求職階段的保障卻漏未規定；⁸⁸³葉憲修立法委員則一改過往的立法模式，規定雇主應提供婦女依個人之性向、能力、興趣及經驗之就業機會，同時又帶有女工保護的色彩，禁止雇主安排逾越婦女能力及法定時數範圍之工作，⁸⁸⁴如此規定除了連禁止雇主直接歧視的功能都達不到，還可能限制女性的就業機會。另外，兩部草案均有禁止單身、禁孕條款的規定，但黃昭順立法委員限縮於雇主與女性有「事前約定」之情形，而不及於雇主以解僱或退休等名義迫使懷孕、分娩、育兒或屆齡女性離職之情形。⁸⁸⁵

接下來是促進工作平等措施的部分。黃昭順立法委員雖將產假與流產假納入規定，卻降為 40 天與 20 天以上，而勞動基準法第 50 條是規定 8 星期(56 天)與 4 星期(28 天)，立法理由說是參照公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 4 款規定而酌定；⁸⁸⁶然而，公務人員請假規則之規定並不包含例假日，假期天數也較勞動基準法的規定為少，當工運團體提出的勞動基準法修正草案均是朝增加假期天數的方向改革時，即便在解釋上排除例假日，仍等同刪減產假與流產假天數，更未處理與勞動基準法競合的問題，既不合理也無法操作。葉憲修立法委員則未予規定，如前所述，制定專法有一個很重要的原因在於既有勞動法令並未適用於所有女性勞動者，因此相關規定於專法中仍需再次規定，否則還要同步修改法律、擴大適用範圍，但令人難以理解的是，葉憲修立法委員卻又參考勞動基準法第 50 條規

⁸⁸² 葉憲修立法委員婦女福利法草案第 2 條。黃昭順立法委員婦女福利法草案第 2 條。

⁸⁸³ 黃昭順立法委員婦女福利法草案第 8 條。

⁸⁸⁴ 葉憲修立法委員婦女福利法草案第 13 條。

⁸⁸⁵ 黃昭順立法委員婦女福利法草案第 9 條。葉憲修立法委員婦女福利法草案第 15 條。

⁸⁸⁶ 黃昭順立法委員婦女福利法草案第 10 條第 1 項。

定將妊娠期間改調輕易工作的規定納入其中。⁸⁸⁷另外，黃昭順立法委員雖有給予男性勞工 5 天的陪產假，但未明文規定是否為有薪假，等同交由勞工與雇主自行協商；⁸⁸⁸葉憲修立法委員則是規定女性勞工產後 1 個月內，其配偶享有 14 天有薪陪產假，雖然給予較多天數，且讓陪產假的申請期間有更多彈性，但是除了將配偶未進入職場的男性勞工排除於適用範圍之外，還必須在產後才得請假，如此規定顯然背離了陪產假概念提出的目的。⁸⁸⁹

關於留職停薪育嬰假的規定，兩部法案都認為應自產假屆滿後起算，並未像工人行動委員會給予勞工自主選擇的彈性，然而更根本問題在於申請人均限定於女性勞工。為什麼在 1990 年代中期提出的婦女福利法草案，會倒退回一直備受批評的立法模式？立法理由均未明說。而且針對育嬰期間沒有收入的問題，黃昭順立法委員完全未予處理，葉憲修立法委員則是沿襲謝美惠立法委員的構想，與彈性上班相搭配，但未提及應同時建構完善社會保險體系。⁸⁹⁰另外，葉憲修立法委員有規定病童照顧假，條文與男女工作平等法草案的規定大致相同，只是天數減為每年 7 天。⁸⁹¹還有要求受僱員工規模達 100 人以上之雇主，應設置育嬰室、托兒所或與鄰近托兒所簽約交付託管，但僅屬訓示規定。⁸⁹²

雖然前述兩部草案的條文內容，都有參考自 1990 年制定專法奠定雛型的影子，也有相應罰則的落實機制，但未必更具進步性，大部分條文內容都有倒退的現象。不過，仍有一些值得注意的地方，例如：黃昭順立法委員規定的再雇用之措施係搭配有罰則規定，⁸⁹³不同於男女工作平等法草案採用的鼓勵規定，一定程度反應了 1990 年代實質平等精神開始融入差別待遇禁止之規定的現象。葉憲修立法委員規定針對育嬰假，規定雇主違反時，主管機關應令其限期改善，逾期未

⁸⁸⁷ 葉憲修立法委員婦女福利法草案第 14 條。

⁸⁸⁸ 黃昭順立法委員婦女福利法草案第 10 條第 2 項。

⁸⁸⁹ 葉憲修立法委員婦女福利法草案第 18 條第 2 項。

⁸⁹⁰ 黃昭順立法委員婦女福利法草案第 11 條。葉憲修立法委員婦女福利法草案第 18 條第 1 項。

⁸⁹¹ 葉憲修立法委員婦女福利法草案第 20 條。

⁸⁹² 葉憲修立法委員婦女福利法草案第 17 條。

⁸⁹³ 黃昭順立法委員婦女福利法草案第 12 條。

改善者處新台幣 50 萬元以上、100 萬元以下之罰鍰，情節嚴重者還得勒令停業處分。換言之，行政主管機關僅能以金錢罰則來督促雇主或事業機構改善的立法模式未必沒有質疑的聲音，還可以給予行政權介入私法關係更為積極的作為空間——勒令停業處分，而且這其實在 1970 年代末期的反單身、禁孕條款浪潮中即有人主張。只是葉憲修立法委員何以僅限縮於育嬰假，而未及其它促進平等措施，並未有立法理由的說明。後來，由於不宜以單一的婦女福利法予以統括的見解在行政體系內部達成共識，⁸⁹⁴立法院也從未實質審議過各版本婦女福利法草案，因而這條制定專法的運動取徑可以說是在 1990 年代中期就走下了歷史舞臺，即便一直到 1990 年代末期仍偶有倡議的聲音，也已不再有人積極推動立法。我們接著來看男女工作平等法草案在這段時期的發展。

婦女新知男女工作平等法草案於 1991 年 10 月 19 日召開第一次內政、司法聯席會議進行審查，職場性騷擾議題即是備受關注的焦點，原因可能在於 1991 年間相繼爆發新竹縣竹東鎮公所女職員陳瑞貞性騷擾案(參見附錄三)與華航女空服員遭航醫中心主任何邦立性騷擾案(參見附錄四)。由於婦女新知並未於男女工作平等法草案中加以規定，最先是葛雨琴立法委員發言希望在條文中予以增訂，並認為這是男女性均會遭遇的問題，陳水扁立法委員也認為應將性騷擾納入規範，並以刑事責任加以定位，提出建議增訂的修正方案：⁸⁹⁵

第 23 條(刑事責任 — 性騷擾罪)

I. 以帶有性暗示之語言、姿勢或身體之接觸、撫摸或挑逗，脅迫勞工或求職者，或使勞工或求職者感到威脅、屈辱、騷擾、不安或被施捨，致影響其工作表現之評估或危害其職業安全者，為性騷擾罪，處 6 個月以

⁸⁹⁴ 葉菊蘭等 16 位立法委員提案建議行政院全面檢討男女平等權益之法令，行政院遂指示法務部邀集各部會開會討論，於 1994 年 5 月 18 日出席的與會代表，均認為不宜以單一的婦女福利法統括之而應在各相關法令中規定或修正。參見〈男女同工不同酬 法部認應改善〉，《中國時報》，第 5 版(1994 年 5 月 19 日)。

⁸⁹⁵ 《立法院公報》，80 卷 86 期，頁 156-158。

下有期徒刑，拘役或新台幣 9 萬元以下罰金。

II. 雇主或因工作關係有監督權之人，假借職務上之權力、機會或方法犯前項之罪者，加重其刑至二分之一。

III. 第一項、第二項之罪，須告訴乃論。



就條文內容觀之，會發現陳水扁立法委員與謝美惠立法委員的觀點相當雷同，認為性騷擾屬未達猥褻、姦淫之行為，要建立針對性騷擾行為人的課責機制。些微不同的是，陳水扁立法委員將性騷擾定位為刑事責任，並試圖銜接上刑法第 224 條強制猥褻罪之刑度(6 個月以上，5 年以下的有期徒刑)；這從他對於非工作關係上性騷擾的理解就可以得到映證，認為此時仍應回歸到刑法與社會秩序維護法之規定。然而，若性騷擾問題對女性勞工的職場環境產生不利影響，雇主應負有提供友善職場環境的義務卻未受到關注。因此，尤美女律師後來撰寫〈遠離性騷擾的黑色夢魘〉一文，就認為勞動基準法第 8 條規定之「適當之工作環境」應包含不受性騷擾之工作環境，但既無罰則又有適用範圍限制，而陳水扁立法委員的提案對於雇主是否應建立申訴管道、採取防範措施均未予規定，且受雇者此時得否向公司請求民事損害賠償亦無明文規定，建議日後立法審議時將之納入。⁸⁹⁶

然而，男女工作平等法草案卻遲遲無法進入逐條審查，婦女新知遂聯合婦女展業中心、主婦聯盟、基層婦女勞工中心、晚晴協會、婦女救援基金會於 1992 年 1 月 11 日前往立法院陳情，呼籲草案的審理不應因資方的反彈而擱置。⁸⁹⁷可是，當天召開的第二次聯席會議，原本應依前次會議的結論進行逐條討論，主席朱鳳芝立法委員卻宣布改為公聽會。原因在於，雖然第一次聯席會議中與會的立法委員均普遍表態支持，但是在接下來的一個禮拜之內，情勢就發生極大轉變。資方開始大動作表示強力反對，他們認為育嬰假、減少工時、陪產假、兒童照顧

⁸⁹⁶ 尤美女，《愛情·法律·新女性》，頁 197-201(1992 年)。

⁸⁹⁷ 〈「男女工作平等法」審查停擺 婦女團體今赴立法院「催生」〉，《聯合報》，第 16 版(1992 年 1 月 11 日)。

假等規定應屬「社會福利」的範疇，不應由雇主負擔；全國工業總會副秘書長郭勇雄更表示將召開會議，請工商團體支援，讓男女工作平等法草案暫緩通過。⁸⁹⁸

勞委會也接著重申對男女工作平等法持保留態度，表示仍停留在蒐集資料與研擬的階段，可能會參照日本男女僱用均等法，以鼓勵規定替代強制規定。⁸⁹⁹而且，國民黨中央政策會於審查會後即轉告內政委員會召集委員林志嘉，由於男女工作平等法草案中對於勞動權益的擴大，令業界反彈非常強烈，「簡直快捉狂」因此已下達緩議指令。林志嘉立法委員遂於 25 日公開表示，行政院希望勞動基準法與勞工保險條例優先審查，因而在相關法案未通過前，男女工作平等法不可能通過。因此，勞委會除了延續增加雇主人事成本、影響女性就業機會的論述之外，還再次重申要達到男女工作平等，會在就業服務法、勞動基準法及其他相關法案中給予女性更周全的保護，因而在態度上是以不排入審查為上策，中策為冷凍在立法院，萬不得已才提相對案併案審查。⁹⁰⁰

由於男女工作平等法草案已排入審查，因此政府明顯打算冷凍男女工作平等法草案，此舉讓李元貞教授投書對勞委會提出批評，她說：「勞基法雖有規定工作和待遇上不得有性別歧視，產假和哺乳上也有保護母性的措施，卻沒有訂定罰則而無法規範雇主，也未有哺乳室及托兒設備提供給工廠女工，條文形同虛設。加上女性最多的服務業未能擴大於勞基法的適用範圍，方便雇主繼續剝削女性的勞動力而未給予平等之待遇。另外，目前立法院即將二讀的就業服務法雖有對女性就業時不得性別歧視的規定，彌補了勞基法對女性進用時缺乏男女平等之規定，卻跟憲法上規範男女在法律上平等一樣只是原則的宣示，無法在各具體的工作情

⁸⁹⁸ 〈工作平等法草案 業界反彈〉，《聯合晚報》，第 4 版(1991 年 10 月 21 日)。〈男女平等法工業界有異見〉，《經濟日報》，第 3 版(1991 年 10 月 29 日)。

⁸⁹⁹ 〈勞委會態度保留擬提相對案 主張比照日本以鼓勵方式替代強制規定〉，《聯合晚報》，第 4 版(1991 年 10 月 21 日)。

⁹⁰⁰ 〈兩性工作平等權豈能光說不練 勞委會與資方聯手“封殺”置女性勞工權益於何地〉，《聯合晚報》，第 4 版(1991 年 10 月 26 日)。〈男勞工陪產假資方反應「捉狂」男女工作平等法草案暫擱 勞委會沒有意見：相關法案中均予女性周全保護〉，《聯合報》，第 6 版(1991 年 10 月 26 日)。〈男女工作平等法審查叫暫停 資方勢力膨脹見一斑 職團立委選舉取消弱勢團體更無代言人〉，《聯合晚報》，第 2 版(1991 年 10 月 31 日)。

況下適用。」⁹⁰¹我們可以看到，在男女工作平等法草案送入立法院審議後，「增加雇主人事成本、影響女性就業機會」與「既有法令已足以保障女性工作權」的論述，是國家機器、資本市場在與婦女新知的對抗關係中所提出的核心論辯，⁹⁰²也引爆另一波「福利」與「權利」的爭議。

由「平等」與「差異」的不同認知所引發之母職定位問題，1980年代末期是聚焦於「如何讓女性兼顧工作與家庭？」與「生育與家庭照顧是誰的責任？」的爭論，到1990年代則演變成要把育兒責任從女人與家庭拓展至國家與雇主時遭遇到聯手抵制的局面，這在1992年1月11日召開的第二次聯席會議中(即公聽會)即能清楚看到。工商團體代表批評該法是「女性工作特權法」，一致否認有制定男女工作平等法之必要，高陵公司董事長武茂楨、奎谷公司董事長周敏、遠東航空人事處副處長陳台江、西陵電子公司董事長吳思鍾相繼發言，指出既有勞動或相關法令已有充足規定，草案有疊床架屋、重複立法之嫌，並批評「促進工作平等措施」之不合理性，認為育嬰假與減少工時無法相容於既有工作模式，也導致雇主人事調度的困難；陪產假與兒童照顧假應從既有之休假來自行調節，而不是增加雇主的負擔。⁹⁰³勞委會於2月24日提出研擬草案的建議意見，也呼應工商團體的主張，認為其中15條規定於勞動基準法、兒童福利法、職業訓練法、民法與就業服務法中已有類似規定，因此僅擬予同意8條條文。⁹⁰⁴

⁹⁰¹ 李元貞，〈為什麼需要男女工作平等法？〉，《教授論壇》，11期，頁38(1991年12月)。

⁹⁰² 例如：中華民國工商建設研究會於1991年12月1日向立法院副院長劉松藩呈遞「建議書」，其中一項建議是「男女工作平等之理念在勞基法中已有規範，應予擱置。」該會於12月7日又投出「開創國家經濟大未來建言書」，第四點提及：「社會福利政策所需之費用，應由政府在本國的考量下，就國家資源作合理之分配，隨著社會愈趨進步，經濟愈趨繁榮，社會福利保障的增加與健全，不僅為社會大眾所共同企求，亦為企業界所誠心接納。惟目前社會福利政策訂定之精神與方向，不僅浪費資源，亦平添企業界之困擾與負擔，甚至引發社會上之階級對抗，致使福利政策之意義蕩然無存。即以目前各項相關法令為例：「殘障福利法」第十七條規定之「民營事業單位雇用員工一百人以上應雇用百分之一殘障人員」，「職工福利金條例」第二條規定之「事業單位應按規定提撥職工福利金」，以及「男女工作平等法」第十二條，第十四條，第十五條等項，皆將本應由國家負責之殘障、職工、女性等社會福利，轉嫁由企業主負擔。」參見〈建研會提6點'建議書'強烈指責立委違背職責〉，《聯合晚報》，第4版(1991年12月1日)。中華民國工商建設研究會，〈開創國家經濟大未來建言書〉，《經濟日報》，第6版(1991年12月7日)。

⁹⁰³ 《立法院公報》，81卷6期，頁263-268、275-278。

⁹⁰⁴ 〈男女工作平等法草案 勞委會：難執行〉，《聯合晚報》，第4版(1992年2月24日)。

雖然勞委會與資方的說法大致相同，但兩者各自的考量因素其實是有差異的。資方將陪產假、育嬰假、減少工時與兒童照顧假全然排除於雇主責任之外，以「兒童福利」事項來定位為國家責任，把問題丟給國家與家庭來吸收所有再生產的成本；勞委會則是極力將自身角色置身於外，以「兒童福利」及「企業福利」事項來加以定性，認為不宜列入草案之中，把問題丟給其他政府部門(即內政部)或由雇主與勞工來自行協商。因此，勞委會除了在內政部研擬婦女福利法草案期間，公開表示不把促進工作平等措施納入草案研擬的範疇，當開始面對男女工作平等法草案已排入聯席會議的壓力、宣布將研擬兩性工作平等法草案時，仍強調官方版本會以宣導、協商替代強制規定，⁹⁰⁵並補充會加入職場性騷擾的條文。⁹⁰⁶

國家機器與資本市場既相互聯手又互踢皮球的演出，讓男女工作平等法草案處於立法延宕的狀態，勞委會遲遲不願提出官方版草案，工商團體則一再表達無制定男女工作平等法之必要。⁹⁰⁷不過，勞委會仍於1993年5月間透露兩性工作平等法草案的規劃，採用甲、乙兩案併陳的方式。乙案有陪產假(男性勞工於配偶生產時，可請求陪產假)、育嬰假(子女1歲以下的勞工，可申請一定期限的育嬰休假)、親屬照顧假(勞工之父母、子女、配偶生病時，雇主應給予休假，照顧家人)與哺乳假(子女在1歲以下的勞工，每日可減少工時1小時)等規定，但採用訓示規定，給薪與否也交由勞資雙方自行協商，以免對企業經營造成重大影響；甲案則全無促進平等措施的規定。至於職場性騷擾問題，也朝向性騷擾行為人的課責機制建立，並未針對雇主防治責任予以規定。⁹⁰⁸

⁹⁰⁵ 〈勞委會決訂男女工作平等法 育嬰假 顧兒假 陪產假機採彈性模式〉，《聯合晚報》，第9版(1992年9月3日)。

⁹⁰⁶ 〈兩性工作平等法草案 勞委會決報政院審查 工作性騷擾 將立法規範〉，《聯合晚報》，第1版(1992年10月7日)。

⁹⁰⁷ 期間，中華民國工商建設研究會於1993年4月10日召開「財經法案討論會」，邀請立法委員參與，表達對六項法案與三大政策的不滿，強調不應制定〈男女工作平等法〉。參見〈六項法案三大政策 工商建研會強烈抨擊〉，《經濟日報》，第3版(1993年4月10日)。

⁹⁰⁸ 〈兩性工作平等法草案 勞委會初步擬妥 育嬰假陪產假等首度列入〉，《經濟日報》，第3版(1993年5月5日)。〈男性勞工將可享有育嬰及陪產假〉，《中國時報》，第1版(1993年5月5日)。〈「兩性工作平等法」草案初定〉，《中央日報》，第9版(1993年5月5日)。

圖 13 男女工作平等法草案第三次聯席會議，
婦運與工運團體於立法院外召開記者會



資料來源：《自立晚報》，第 4 版(1993 年 6 月 10 日)。

雖然勞委會把男女工作平等法草案的兒童照顧假拓展至親屬照顧假、維持男女勞工均可申請育嬰假、親屬照顧假與哺乳假等規範模式，都是可以肯定的條文內容，但是卻沒有落實機制。婦女新知即批評對於日後實行的成果抱持十分懷疑的態度。⁹⁰⁹後來也有部分工會人士指出，以目前國內工會現況來論，根本沒有與資方談判的實力，等於是宣布事業單位可以不必給假，就算給假也不必給薪水。勞委會顯然不在乎勞資雙方權力不對等的問題，只說明法律既有規定

就會增加協商空間，比沒有訂定要好些才是。⁹¹⁰

時隔 1 年多之後，立法院終於在 6 月 10 日召開第三次聯席會議，這次婦女新知邀集女工團結生產線、基層婦女勞工中心、亞洲終止童妓運動協會、主婦聯盟，前往立法院陳情，並發表聯合聲明指陳男女工作權不平等的十大現象。⁹¹¹但是，經過半天的審查也僅通過法案名稱(男女工平等法)與第一章章名(總則)。⁹¹²即便如此也引起工商業界與政府的高度關切。全國工業總會緊急呼籲暫緩審議，⁹¹³

⁹⁰⁹ 〈兩性工作平等法 立意佳 執行力和觀念 待加強〉，《民生報》，第 22 版(1993 年 5 月 13 日)。

⁹¹⁰ 〈「兩性工作平等」草案規劃完成〉，《中國時報》，第 5 版(1993 年 10 月 26 日)。

⁹¹¹ 聯合聲明中指陳的台灣社會男女工作權不平等的十大現象：「一、男女同工不同酬：八十一年主計處統計數字顯示，女性薪資為男性的百分之六十八點三。二、對婦女片面制定的單身條款：多數信用合作社(如高雄一信和台北九信)仍片面制定女性員工結婚、懷孕、年滿三十歲必須離職的違法陋規。三、婦女的工作機會較少、限制較多。四、婦女遭受到的結構性失業。五、婦女必須負擔懷孕、生育之責，卻沒有應有的母性保障。六、有工作的婦女仍須負擔大部分家務勞動。七、因結婚、生育必須中途離職，重回勞動力市場困難重重。八、性別歧視的職業區隔。男性多集中於展望性高的行業，女性職業則多屬低技術，無發展。九、婦女較無陞遷、在職進修機會。十、工作場所性騷擾。」參見〈婦女團體群集立院聯合發表聲明：指陳男女工作權不平等十大現象〉，《中國時報》，第 6 版(1993 年 6 月 11 日)。

⁹¹² 《立法院公報》，82 卷 41 期，頁 419-435。

⁹¹³ 〈業界認將增加經營成本並產生不必要勞資爭議 工總籲暫緩審議男女工作平等法〉，《自立早報》，1993 年 6 月 11 日，第 5 版。

也有人主張「無工作即無報酬」(或「不工作、不支薪」)的原則不容挑戰，⁹¹⁴西陵電子公司董事長吳思鍾更投書控訴陪產假、減少工時將對於生產線運作產生「全面性中斷影響」與「全國性經濟傷害」。⁹¹⁵勞委會雖然準備把研擬的兩性工作平等法草案送交行政院審議，但該草案僅是「備而不用」的方案，仍希望能透過黨團協商壓下男女工作平等法草案的審議，主委趙守博公開表示該法一旦通過只會加速產業外移，因此積極尋求黨籍立法的支持，讓其「冷凍」於立法院。⁹¹⁶

資方越來越積極的抵制行為，讓婦運與工運的批評對象也轉而聚焦於，促進工作平等措施不應是撇清雇主責任的社會福利。她們一致的出發點是，生育既是社會勞動力的再生產，雇主就應與國家、家庭共同負擔育兒責任，批評雇主的長期獲利正是把責任丟給家庭而來的。像魏虹就直指企業的利潤是性別歧視所造就的，若還由社會大眾繳稅來提供社會福利，受害的仍是女性群體。⁹¹⁷瞿宛文認為扶育工作既未社會化，薪資自然就應包含扶育成本。⁹¹⁸陳素娥形容資方的說法是「右手打福利，左手殺權利」的騙局，因為 1980 年代末期以來修改工會法與勞動基準法的論辯，資方就不斷要求削弱工會組織的實力，剝奪勞方談判的空間，還要求放寬女工保護規定，來提升人事運動彈性，降低人事成本支出。⁹¹⁹隨著法律改革行動的往前推進，國家機器與資本市場的反撲也接踵而來，讓權利與福利之爭有了新型態的發展，也導致在立法場域內的法案審查進度在 1993 年間即遭到冷凍。不過，法律改革行動並未就此停擺，在 1990 年奠定之制定專法雛型之上，可以在工運團體提出的勞動基準法修正草案中看到延續，採取制定專法取徑的行動者也持續進行修改或研擬草案的行動，並於 1990 年代中期大放異彩。

⁹¹⁴ 〈男女工作平等法草案 緩議〉，《經濟日報》，第 3 版(1993 年 6 月 11 日)。劉秀珍，〈休假日該不該給薪〉，《經濟日報》，第 31 版(1993 年 7 月 24 日)。

⁹¹⁵ 吳思鍾，〈我們不是為資方說話 我們為台灣經濟說話〉，《經濟日報》，第 2 版(1993 年 6 月 11 日)。

⁹¹⁶ 〈男女工作平等法 牽連勞工眷保開辦〉，《經濟日報》，第 3 版(1993 年 9 月 23 日)。

⁹¹⁷ 魏虹，〈要實質平等，不要形式平等〉，《婦女新知》，132 期，頁 14-15(1993 年 5 月)。

⁹¹⁸ 瞿宛文，〈誰來負擔扶育成本 — 男女工作平等法的政治經濟分析〉，《婦女新知》，136 期，頁 5-6(1993 年 9 月)。

⁹¹⁹ 陳素娥，〈女人，作伙來拆穿頭家的謊言 — 為「全體女工的團體協約」而戰〉，《婦女新知》，136 期，頁 10-12(1993 年 9 月)。

第二項 法律改革的路徑確立

一 制定專法雛型的往前邁進

男女工作平等法草案於 1993 年 6 月 11 日召開第三次聯席會議進行逐條審查之後，就在立法院「冰」了將近 5 年，直到 1998 年 3 月 16 日才召開第四次聯席會議。不過，婦女新知制定專法的運動實踐並未因為在立法場域的受挫而就此停頓，她們除了持續催促勞委會提出兩性工作平等法草案以推進立法院審議進度之外，還著手研擬男女工作平等法草案第四版。值得注意的是，婦運團體與工運團體於 1993 年間開始結盟進行立法游說，讓制定專法(婦女新知)與修改法律(工人立法行動委員會)看似有了交集，形成訴求協同併進的現象，惟後者其實把焦點放在擴大勞動基準法的適用範圍，⁹²⁰並未堅持要將促進工作平等措施訂於勞動基準法，也支持婦女新知男女工作平等法草案的推動。

像是工業總會於 6 月 29 日召開的公聽會，邀集 19 個資方團體，勞方團體僅邀請缺席的全國總工會，形成婦女新知力戰多數資方代表的局面，工人立法行動委員會便主動前往聲援，反對勞委會準備推出之「宣示性」兩性工作平等法草案與內政部版的婦女福利法草案，支持婦女新知推動的男女工作平等法草案。⁹²¹這其實突顯了制定專法與修改法律在運動實踐上的路線差異，於匯流之後並未產生相互競爭的關係，⁹²²也宣告性別勞動平等法律改革行動的發展途徑，於 1993 年間就已大致確定朝向制定專法，即便工人立法行動委員於同年 9 月提出了勞動基

⁹²⁰ 工運團體歷經數年的抗爭，勞委會於 1997 年 9 月 1 日宣布指定金融及其輔助業等行業及醫療保健服務業(醫師除外)之工作者、國會助理、公務機構技工、駕駛人、工友與公務機構清潔隊員等工作人員，於 1998 年間分階段適用勞動基準法。參見 行政院勞工委員會(86)台勞動一字第 037287 號函。

⁹²¹ 吳永毅，〈女人、工人力戰老闆、學者〉，《婦女新知》，136 期，頁 9(1993 年 9 月)。

⁹²² 婦女新知男女工作平等法草案第四版與工人立法行動委員會勞動基準法修正草案的相繼提出，就已說明性別勞動平等的法律改革未必要執著於制定專法或修改法律。不過，還是有受限於既有制度框架的根本差異，像是修改法律途徑即便擴大勞動基準法適用範圍至所有勞工，很難將已有獨立制度規範的軍公教人員納入；制定專法途徑則未能同時處理女工保護規定以及整體勞動條件的問題。不過，無論何者，在推動過程中都同樣會面臨國家機器與資本市場的阻撓，未必有哪一條取徑較能達到運動目標。陳素娥就指出：「尤其在金權當道的立法院裡，通過《工人版》全面擴大勞基法適用的範圍的機率很小；《平等法》何時會再審議，最後又能保留多少精神，仍是一大問題。」參見 陳素娥，前揭(註 919)文，頁 12。

準法修正草案，也主要是希望透過草案研擬過程達到群眾組織與推廣勞教的效果。

後來，婦女新知從 8 月起，就陸續接獲信用合作社、農會女職員或其家屬申訴遭受單身、禁孕條款歧視的問題，遂於 1994 年 1 月間邀集婦運與工運團體展開

一系列行動，發表聯合聲明「婦

女團體嚴正抗議違法的『單身條款』」，與陳水扁、葉菊蘭立法委員共同舉辦「她們為什麼不能結婚 — 保障女性工作權公聽會」，公佈台北市第九信用合作社、高雄市第一信用合作社、高雄市第三信用合作社、高雄市第五信用合作社均有女職員向她們提出陳情，除呼籲行政主管機關有所作為外，還要求儘速制定男女工作平等法與擴大勞動基準法適用範圍。⁹²³

同年初準備在高雄成立分部的女工團結生產線(3 月 8 日正式成立)，⁹²⁴則聯合粉領聯盟、晚晴協會與高雄市婦女新知協會在高雄展開單身條款掃黑行動，針對高雄市第五信用合作社實施單身條款一事，分別前往高雄市第五信用合作社、高雄市勞工局與高雄市政府表示抗議。⁹²⁵婦女新知隨後宣布該年度為「婦女法案

圖 14 她們為什麼不能結婚？ — 保障女性工作權公聽會



資料來源: 2002 兩性工作平等法立法大事紀小組,《兩性工作平等法 立法大事紀》, 頁 22(2002 年)。

⁹²³ 聯合聲明的聯署團體有：婦女新知基金會、晚晴婦女協會、婦女救援基金會、亞洲終止童妓運動協會、女工團結生產線、基層婦女勞工中心、全國自主勞工聯盟女工委員會、勵馨社會福利事業基金會、全國大專女生行動聯盟。聯合聲名中共有三點訴求：「1.財政部應負起主管機關的責任，主動調查全省各地信用合作社違法解雇已婚女性員工之不法情事，並予嚴加取締。2.立法院應配合民間婦女團體儘速通過〈男女工作平等法〉，制度性地消除工作場所的性別歧視。3.勞委會應輔導各信用合作社成立工會，爭取自身工作權。並儘速擴大勞基法適用範圍，使信合社員亦能得到勞基法之基本保障。」參見 婦女新知，「『民間婦女團體聯合聲明：婦女團體嚴正抗議違法的『單身條款』』檔案」，收藏於婦女新知基金會。婦女新知，「『她們為什麼不能結婚 -- 保障女性工作權公聽會議程』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

⁹²⁴ 王芳萍、張育華，〈女線延長到高雄〉，《台灣工運》，5 期，頁 21(1994 年 3 月)。

⁹²⁵ 據報載，該名已婚女職員，於去年十月向社方報告結婚一事後，即遭主管約談，要求她寫辭職書，並以調任、考績丁等等方式施壓，導致她於 12 月底辭職。高雄市第五信用合作社人事部经理蕭健治代表社方出面接待抗議團體時，表示該社共 269 名女職員，有 26 位已婚，並無實行單身條款，但亦透露 26 位已婚女職員均是證券部的非正式編制人員。參見 〈婦運團體 展開單

圖 15 高雄市第五信用合作社單身條款掃黑行動



資料來源：《自由時報》，第 9 版(1994 年 1 月 17 日)

推展年」，期望透過舉辦公聽會與立法游說來讓男女工作平等法草案與民法親屬編修正草案早日通過。⁹²⁶至於反單身、禁孕條款行動則改由粉領聯盟與女工團結生產線主抓，她們先於 3 月 7 日在台北舉辦「反單身、禁孕條款遊行」，⁹²⁷進行「要工作

要飯碗」的連署，主張「指定服務業納入勞基法」。⁹²⁸

婦女節當天，她們再於勞委會前面的廣場發起「1994 勞動婦女街頭大會」，婦女新知、晚晴協會、勵馨基金會、女性學學會、台大女研社、勞工社、國際社、政大女研社、輔大女研社、台研社、新聞社、中國時報產業工會、自主工聯女工委員會都有參加，⁹²⁹共同提出七大訴求：「1.保障女性勞工工作權，儘速制定「關場審查條例」。2.開辦失業保險及制定婦女再就業輔導政策。3.落實勞基法母性保護條款，從嚴制裁迫害女工之雇主。4.嚴格禁單身條款。5.實施男女工作平等法。6.強制規定雇用 100 名以上女性勞工之企業，應設置托兒中心，以保障女性

身條款掃黑 分別前往五信、勞工局及市府 要求實現市長承諾》，《自由時報》，第 9 版(1994 年 1 月 17 日)。

⁹²⁶ 尤美女，〈為婦女法案加把勁！〉，《婦女新知》，141 期，頁 3-4(1994 年 2 月 1 日)。

⁹²⁷ 除了粉領聯盟與女工團結生產線為主辦單位之外，其他參加團體有：婦運團體(婦女新知協會、婦女新知基金會、晚晴婦女協會、婦展協會、女權會、基層婦女勞工中心、新女性聯合會、女性學學會、民進黨婦展會)、學生團體(共 29 個)、工運團體(中正機場產業工會聯誼會、復興空廚工會、多友免稅商店工會、圓山空廚工會、桃勤工會、中時工會、台北中小企銀工會、台電工會、南亞纖維工會、三光惟達工會、東亞運輸工會、大同板橋廠工會、台灣倉儲聯、長春工會、基客工會、志信運輸工會、自立工會、自主工聯、台灣勞工教育中心、希望職工中心、敬仁勞工安全衛生中心、台灣橫尾電子工會)及聯署聲援團體(台北婦女展業中心、勵馨社會福利事業基金會、婦女救援基金會、新女性聯合會、彩虹婦女事工中心、現代婦女基金會、社區婦協)。參見「1994.03.07 反單身、禁孕條款遊行」，收藏於王芳萍。

⁹²⁸ 「服務業女性勞工 求見謝主委 讓紙飯碗變成鐵飯碗」，收藏於王芳萍。

⁹²⁹ 〈婦女節 國內婦女上街頭〉，《民生報》，第 15 版(1993 年 3 月 9 日)。

勞工工作權。7.反對引進陸勞，反對所有引進廉價外勞之政策。」⁹³⁰

李元貞與婦女新知也呼籲勞委會儘速提出官方版兩性工作平等法草案。

經過婦運與工運團體的聯手抗爭、施壓，勞委會幾天之後就公佈了兩性工作平等法草案初稿。有趣的是，在公開前一週，

勞委會決定將僅具宣示性的鼓勵規定，修改為具有罰則的強制規定。然而，這並不代表完全採納民間社運團體所倡議的立法模式(無論是制定專法，還是修改法律)。如前所述，無論是內政部或勞委會，均不願扛起日後監督事業機構落實促進工作平等措施之責任，因此在否認有立法必要性之餘，也以鼓勵規定來作為備案。那麼，為什麼此次勞委會的態度出現大翻轉？婦女福利法退出歷史舞台的趨勢於 1993 年 8 月底大致底定，以及男女工作平等法草案在立法院的審議因官方版遲未提出而停滯不前，都讓勞委會必須儘快研擬官方版草案的壓力越來越大，而且以鼓勵規定取代強制規定的研擬方針也一直備受婦運與工運團體的批評，因此我們可以從草案初稿內容來理解，勞委會在因應各方壓力與自我利益的考量下提出了一部什麼樣的草案？尤其是與勞委會拿來參考的婦女新知男女工作平等法草案第四版有何差別？由於欠缺完整草案初稿的資料，接下來就主要以報導內容來分析。⁹³¹

禁止差別待遇的部分，內容似乎與男女工作平等法草案的內容大同小異。至

圖 16 「1994 勞動婦女街頭大會」，手持麥克風者為婦女新知李元貞



資料來源：《台灣工運》，5 期，頁 20(1994 年 3 月)。

⁹³⁰ 張雋梅，〈三八女人，要勞委會好看記 1994 勞動婦女街頭大會〉，《台灣工運》，5 期，頁 17-20(1994 年 3 月)。

⁹³¹ 〈陪產假 勞資沒交集〉，《經濟日報》，第 3 版(1994 年 3 月 23 日)。〈陪產育嬰假 勞委會催生〉，《經濟日報》，第 1 版(1994 年 3 月 23 日)。〈勞工請假陪產育嬰雇主將不得拒絕〉，《聯合報》，第 1 版(1994 年 3 月 23 日)。

於促進工作平等措施，雖然在休假類型上也大致相同，但做了不少「根本性」的修正，像是採用「給假不給薪」的原則，也針對育嬰假與兒童照顧假規定有僱用員工人數在 50 人以上的限制。如前所述，家庭收入的維持是相關休假能否具體落實的重要前提，台大社研所研究生藍佩嘉即批評，無薪休假會降低單親家庭、仰賴雙薪的中下階級家庭的男女勞工申請意願，而且勞委會提出「僱用員工人數在 50 人以上的企業雖只占有事業單位的 4%，但員工人數卻占 50%以上」的說詞，雖看似在追求資方與勞方的利益平衡點，但在職場性別隔離的現狀下，會有 3 分之 2 的女性勞動者被排除於該草案的適用範圍之外！⁹³²

若再就個別休假規定的條文內容來看，產假仍延續勞動基準法修正草案的方針，規定產假滿 4 週之後，在無礙健康並尊重意願之前提下，得申請提前工作。關於此點，工運團體於 1990 年代初期就已厲聲批評，在勞資權力關係不對等的現實條件下僅是為了滿足資方人力資源彈性運用的需求而已。我引述周玟琪的說法來揭穿勞委會搬出「尊重女性勞工自主選擇」說詞的虛假，她認為正是因為多數雇主未履行法定義務，才導致女工在產假期間支出增加卻未能照領工資，必須以家計需求為由外出工作，勞委會卻倒果為因來主張應放寬強制規定。⁹³³ 男性勞工享有 2 天陪產假，則採用了如同婦女福利法草案較為短期的規定。

男女勞工均可申請 1 年育嬰留職停薪，雖有處理休假期間喪失社會保險投保資格的問題，規定若勞工自付保費，即可繼續參加，但對於已無力負擔無薪休假之男女勞工而言，還要自費投保無疑是完全剝奪他們請假的權利。男女勞工在子女未滿 6 歲時，均有 1 年 7 天的兒童照顧假，惟應先請事假，若有不足方可申請，但如此一來即把育兒責任與一般請假事由混為一談，完全背離了不應僅由家庭承擔的初衷。男女勞工均可申請每天 2 次半小時的哺乳時間，這其實是把勞動基準法的規定放寬到男性勞工，但若能把每天 2 次半小時的哺乳時間容許男女勞工得

⁹³² 藍佩嘉，〈積極落實兩性工作平等 提昇婦女勞動條件〉，《中國時報》，第 17 版(1994 年 5 月 23 日)。

⁹³³ 周玟琪，〈從勞工階級動員觀點看母性保護立法 — 台灣與瑞典的比較〉，《勞資關係論叢》，第 4 期，頁 153(1996 年 3 月)。

以 1 次申請，達到每天減少工時 1 小時的效果，又可以視為正常工作時間，似乎較男女工作平等法草案第四版的減少工時來得完善，只是單從報導內容觀之並不明確。職場性騷擾雖納入規定，卻仍是以性騷擾行為人的刑事課責來加以定位。最後，處於證據弱勢的勞工必須擔負舉證責任。換言之，除了「哺乳假」或許能夠被肯認之外，其餘規定相較於 1990 年制定專法雛型，其實都更往資方的利益傾斜。

無論如何，勞委會兩性工作平等法草案初稿的公佈終究意味立法進度有稍微往前推進的趨勢，只是仍須勞委會正式決議通過，且經行政院核准後方會送入立法院審議。因此，婦女新知在催促勞委會提出草案的同時，也在小丸子互助會的協助下著手修訂男女工作平等法草案第五版。⁹³⁴我們可以從小丸子互助會的文章看出修正方向的端倪，備受爭議的促進工作平等措施是主要的修法重心，亦即什麼樣的國家、雇主與家庭分擔方式，最有利於工作平等權的提升。她們認為男女工作平等法草案第四版在育嬰假的設計上有盲點存在：一方面，排除了沒有經濟能力負擔無給休假的人，特別是單親家庭，單親母親，以及仰賴雙薪的中下階層家庭；另一方面，未正視整體資本家規避再生產成本是性別不平等的結構性壓迫來源。但是在台灣產業結構以中小企業居多的情形下，國家與企業互補的模式可行性較高，應導入國家責任來發放津貼，以照顧到中小企業內受雇者及單親家庭，並廣設費用低廉的托兒設施，給予家庭成員有更彈性的選擇，同時也須重新檢討如何使資本家成為主要稅賦來源，讓國家作為仲介，由整體資本家間接支付社會再生產的成本。⁹³⁵

⁹³⁴ 小丸子互助會的成員有藍佩嘉、范郁文、張文貞、賴慈芸、鄭麗文與李金梅。〈男女工作平等法〉草案第五版於 1994 年 9 月完成。參見 2002 兩性工作平等法立法大事紀小組，前揭(註 28) 書，頁 37。

⁹³⁵ 小丸子互助會，〈再生產、性別平等、與福利國 — 從男女工作平等法的產假與育嬰假談起〉，《台灣新政通訊》，2 期，頁 12-13(1994 年 6 月)。范郁文，〈養小孩是你家的事？---從再生產社會化的角度，看(陪)產假、育嬰假、兒童照顧假〉，《婦女新知》，202 期，頁 4-6(1999 年 5 月)。藍佩嘉，〈誰的責任？國家？資本家？---「男女工作平等法」之外〉，《婦女新知》，202 期，頁 6-8(1999 年 5 月)。范郁文與藍佩嘉的文章是於 1995 年間撰寫的，婦女新知於 1999 年 5 月挑選出來予以刊出。

勞委會於 5 月 12 日正式通過兩性工作平等法草案，並送交行政院審查；然而，隔天馬上就有 100 多位工商業界的理事長，在全國工業總會理事長高清愿與全國商業總會理事長王又曾的率領下，集體到立法院陳情，其中，反對制定兩性工作平等法草案亦在訴求之列。⁹³⁶當天剛好工人立法行動委員會、自主工聯、女工團結生產線、勞陣等工運團體到立法院參加「土地政策與勞工住宅」公聽會，遂一併旁聽資方代表的陳情內容，隨即當場書寫海報(有關性別勞動平等的是：「男女平等，勞工不能等！」)表達抗議！主持會議的李宗正立法委員也馬上宣布提前結束。工人立法行動委員會遂決定於 24 日發起「524 包圍工總、商總行動聯盟」，前往兩地進行抗議。⁹³⁷不過，1994 年的下半年，由於信用合作社與農會的單身、禁孕條款議題再次成為焦點，加上勞委會兩性工作平等法草案送入行政院後也遲遲沒有下聞，因此這段時期的性別勞動平等法律改革行動，相對是沉寂下來的。

一直到 1995 年 1 月初，女工團結生產線、粉領聯盟發起全台掃黑的反單身、禁孕條款行動，⁹³⁸才告一段落。雖然這半年來她們打了「美好的一仗」⁹³⁹，但 2 月 16 日卻突然傳出行政院院長連戰作出裁示，將俟政務委員黃石城整合相關單位意見後，兩性工作平等法再提院會討論（並未退回勞委會），導致立法進度在行政院被「拖」了下來。原因在於，與會的經濟部長江丙坤與經建會主委徐立德

⁹³⁶ 立法院稀客到 — 工商巨頭曝光 高清愿王又曾率眾老闖請願》，《聯合報》，第 3 版(1994 年 5 月 14 日)。

⁹³⁷ 〈針對資方三大訴求 醞釀反撲行動 勞工團體 24 日包圍工總、商總〉，《中國時報》，第 5 版(1994 年 5 月 14 日)。

⁹³⁸ 王芳萍，〈不是捧花，是捧破碗！結婚自由 V.S.工作權〉，《台灣工運》，10、11 期，頁 52-54(1995 年 5 月)。陳素香，〈粉紅兵團寫真集〉，《台灣工運》，10、11 期，頁 55-57(1995 年 5 月)。〈南北串連 向單身條款長期宣戰聲明書〉，《台灣工運》，10、11 期，頁 62(1995 年 5 月)。王芳萍、張育華，〈心事誰人知？單身條款受害人專訪〉，《台灣工運》，10、11 期，頁 63-64(1995 年 5 月)。周佳君，〈反單身條款 要求服務業納入勞基法〉，《台灣工運》，10、11 期，頁 65-66(1995 年 5 月)。

⁹³⁹ 張育華對 1994-1995 年間的一系列反單身、禁孕條款行動有簡短清楚的描述：「這一仗完整的經驗從基層個案打到政策體制，從地方勞工局打到中央勞委會，從高雄五信門口演行動劇打到發動台北街頭大遊行，更難得的是，女工團結生產線與粉領聯盟兩個姐妹團體南北合擊、協同作戰，過程中不斷與官方、資方、勞方、媒體等各股力量纏鬥，創造運動與改變的條件。」參見 張育華、王芳萍、王秋月，《伏流潛行：女性社運工作者練功手記》，頁 112(2013 年 12 月)。

對於產假 8 週與育嬰假表達疑慮，認為不應「過度保障女性」，而是要在相同條件下給予同等待遇，並且現階段要做的是要讓企業界留在國內投資。⁹⁴⁰此舉引發上班族團結組織、女權會與勞陣的不滿，於 18 日到經建會抗議。⁹⁴¹也就在同一天，李進勇等 24 位立法委員將台灣新國會研究室的兩性工作平等法草案(參見附錄十七)送入立法院審議，並在草案總說明中提及係基於婦女新知男女工作平等法草案第四版而進一步研擬完成的。李進勇立法委員其實於 1994 年 2 月 8 年就已提出草案，後於 3 月 30 日又經修正，⁹⁴²並於 12 月 8 日召開了「兩性就業歧視與差別待遇」公聽會，與會的女性學學會理事長劉毓秀表示肯定，認為該草案較婦女新知男女工作平等法草案第四版與勞委會兩性工作平等法草案更能達到性別勞動平等的立法意旨。⁹⁴³

1995 年 3 月 11 日又有趙綉娃、余玲雅等 27 位立法委員將兩性工作平等法草案(參見附錄十八)送入立法院審議。婦女新知則是於 8 月 24 日與葉菊蘭立委國會辦公室共同舉辦「男女工作平等法公聽會」，正式公布該男女工作平等法草案第五版，⁹⁴⁴發表此次修正的 5 個要點：1. 貫徹憲法於 81 年第二次增修條款第九條第四項規定之「消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。2. 原條文中“女性”字樣刪除，明示凡勞工或求職者不分性別，一律適用本法，以落實兩性平等之真義。3. 增列工作場所性騷擾防治專章，明定性騷擾之定義。4. 確立申訴管道之建立並規範雇主之責任。5. 加強中央主管機關之權限與責任。⁹⁴⁵其他條文內

⁹⁴⁰ 〈男女工作平等法草案 產假規定尚有爭議〉，《民生報》，第 20 版(1995 年 2 月 17 日)。〈保障女性勞工權益 連內閣有爭議〉，《經濟日報》，第 3 版(1995 年 2 月 17 日)。〈對婦女分娩假、丈夫陪產記及育嬰「留職停薪」等條款 江丙坤徐立德持審慎看法 「男女工作平等法」草案 退回重審〉，《中國時報》，第 9 版(1995 年 2 月 17 日)。〈噓...兩性工作平等法 叫停〉，《聯合晚報》，第 3 版(1995 年 3 月 25 日)。

⁹⁴¹ 上班族團結組織，〈連戰內閣是歧視女工的金豬內閣！——抗議行政院撤回「男女工作平等法」草案嚴正聲明〉，《勞動者》，74 期，頁 10-11(1995 年 3 月 20 日)。

⁹⁴² 焦興鎧，〈兩性工作平等權之法律實現〉，《月旦法學》，第 13 期，頁 42(1996 年 5 月)。

⁹⁴³ 劉毓秀，〈「兩性工作平等法草案」三版本比較〉，《自立晚報》，第 4 版(1994 年 12 月 12 日)。游美齡，〈「兩性就業歧視與差別待遇」公聽會 — 台灣國會辦公室版「兩性工作平等法」草案最受肯定〉，《台灣評論》，18 期，頁 40-41(1995 年 1 月)。

⁹⁴⁴ 〈男女工作平等法草案第五次修正 婦女新知版 納入育嬰假生理假〉，《立報》，第 3 版(1995 年 8 月 25 日)。

⁹⁴⁵ 新知工作室，〈新知版「男女工作平等法」草案說明〉，《婦女新知》，160 期，頁 3(1995

容的修訂還有將男性勞工陪產假改為 5 天，增設女性勞工每月 1 天生理假，以及第四章之工作場所性騷擾之防治措施，將職場性騷擾分為敵意環境與交換條件性騷擾兩種類型，課以雇主防範性騷擾事件發生及提供勞工健全工作環境之法定義務。⁹⁴⁶不過，婦女新知並未立即尋求其他立法委員的連署、送入立法院審議。在此要先提及的是，蔡同榮立法委員於 10 月 25 日將工作平等法草案送入立法院審議(參見附錄十九)。該草案認為工作平等之保障不應僅限於性別，還包含種族、階級、言語、思想、黨派、籍貫、容貌、五官或殘障等等，但是除了第二章的「工作平等權」有禁止差別待遇之規定外，就未規範職場性騷擾與促進工作平等之性別勞動平等議題，因此雖有專責主管機關的設置、損害賠償請求權之確立、舉證責任之轉換等規定，但在追求普同、去性別化的過程中，反而讓性別不平等的現實狀況也遭到了簡化、忽略。因而就不在文中予以分析。

至於勞委會兩性工作平等法草案仍被拖在行政院，黃石城於 1995 年 3 月 20 日有再度召開審查會時，經濟部與經建會仍不認為有立法必要，即便婦運團體打算發動立法委員直接就已送入立法院之草案逕行審查，仍未能改變在立法場域中被「冰凍」的困境。⁹⁴⁷直到 1996 年 4 月 10 日，經建會才通過勞委會兩性工作平等法草案，經濟部也接受經建會的意見，僅修正陪產假一項，由「得支薪」改為「不支薪」，準備報請行政院核定，送入立法院審議。⁹⁴⁸然而，如前所述，勞委會兩性工作平等法草案有諸多根本性原則的調整，導致性別勞動平等的目標難以達成，尤其是「給假不給薪」原則。劉梅君即投書批評，相關休假規定僅會淪為「中上階級條款」，仍由個別男女勞工及家庭自行承擔育兒責任，甚至產生女性內部階層化的效應。⁹⁴⁹在邁入 1996 年之後，婦運與工運團體的性別勞動平等法

年 9 月 5 日)。

⁹⁴⁶ 焦興鎧，前揭(註 942)文，頁 44-45。

⁹⁴⁷ 〈男女工作平等法草案 留院察看〉，《聯合報》，第 17 版(1995 年 3 月 26 日)。

⁹⁴⁸ 〈勞工育嬰 將可留職停薪一年〉，《聯合報》，第 1 版(1996 年 4 月 11 日)。〈經建會通過男女工作平等法草案 陪產假 育嬰假 都有了〉，《民生報》，第 18 版(1996 年 4 月 11 日)。〈父母未來均有一年留職停薪育嬰假〉，《中國時報》，第 1 版(1996 年 4 月 11 日)。

⁹⁴⁹ 劉梅君，〈婦女育嬰無給假 值得商榷〉，《中國時報》，第 11 版(1996 年 4 月 23 日)。

律改革行動又再次陷入沉寂，要到 1998 年 3 月 16 日立法院召開男女工作平等法草案第四次聯席會議，才會再次浮上檯面。不過，行政院於 1997 年 5 月 20 日公佈施行公務人員留職停薪辦法，廢止 1990 年 6 月 26 日公佈施行的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，將申請者放寬到男公務員。這理應是正向的修改，卻因行政院人事局以女公務員申請育嬰假期間並無執行職務需要之事實，要求女公務員應遷出所借之職務宿舍，⁹⁵⁰而備受爭議。

最後，我想要針對李進勇立法委員兩性工作平等法草案(1995.2.18)、趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案(1995.3.11)進行條文內容的比較分析。自 1990 年制定專法雛型奠定之後，相較於婦女福利法的發展呈現倒退、逐步離開歷史舞台的現象，男女工作平等法(或兩性工作平等法)的發展則是在勞委會提出差強人意的版本後，出現什麼樣的變化？尤其在工人立法行動委員會於 1993 年 9 月間提出的勞動基準法修正草案中，不但實質平等精神開始融入以形式平等理論為核心的差別待遇禁止之規定，促進工作平等措施的部分在制度設計上雖未必全面，也有許多重要的概念提出。由於同時期完成修訂的婦女新知男女工作平等法草案第五版，具體條文內容並無公開的文本史料能夠參考，就不予討論。

我們先來看這兩部草案的章節編排。李進勇立法委員使用了「工作平等權」與「促進男女工作平等措施」之區分，並以後者來稱呼產假、照顧休假及就業輔導，似乎仍隱含了以形式平等理論來詮釋平等意義的問題。相較之下，趙秀娃立法委員版則不區分兩者，一致放在「勞工工作平等權」之下。固然章節切割未必等同文字表面上的平等意義，而且也應從個別條文之具體規定來加以認定，但至少很明顯地，在實質平等理論下，我們未必要讓這個區分持續被使用，而這個區分的持續被使用也未必能直接作為我們判斷的基準。接著，我一樣會分成「主管機關與專責機關」、「禁止差別待遇」、「職場性騷擾」與「促進平等措施」等議題來逐一分析，至於與 1990 年制定專法雛型雷同的部分就不再重述，可自行

⁹⁵⁰ 行政院人事行政局(86)局住福字第 19219 號。

參閱附錄之草案內容。

首先是「主管機關與專責機關」。李進勇立法委員採用了婦女新知最原初的規劃，中央機關為直接隸屬於行政院的两性工作平等委員會，地方機關為各縣市政府的两性工作平等委員會。⁹⁵¹趙秀娃立法委員則是區分一般勞工與公教人員，前者為勞委會，不設專責機關，後者為考試院公務人員兩性工作平等委員會。⁹⁵²值得注意的是，兩部草案均規定委員會之組成應有性別比例的限制，李進勇立法委員規定女性委員人數應佔全體委員人數至少二分之一，趙秀娃立法委員則是規定應符合人口性別比例。⁹⁵³有趣的是，即便開始採納性別比例代表制以避免女性在權力位置上的被排除，同時提高女性參與決策的機會，但是在制度設計上應該是要保障女性的最低名額？還是硬性規定男女性各自的名額？。

其次是「禁止差別待遇」。李進勇立法委員也採取例舉的立法模式，但相較於婦女新知男女工作平等法草案第四版以形式平等理論來禁止求職與受僱的差別待遇，他在草案中有大幅度的修正，像是明文禁止直接或間接的差別待遇；容許有利之差別待遇；同值同酬概念的引入、勞工對於制定工作價值評估參考標準之參與、受僱者有兩年內彌補工資差額之請求權；確立求職者與受僱者遭受性別歧視時得主張基於信賴的僱用請求權與配置、考績或升遷請求權；歧視廣告之禁止；工會組織運作之性別歧視禁止等等。⁹⁵⁴其中，有利差別待遇或同值同酬概念，是與工人立法行動委員會勞動基準法修正草案一致的；更值得注意的是，李進勇立法委員還規定僱用比例之獎勵，規定傳統上、習慣上或事實上僅由某一性別擔任之工作，僱用或配置另一性別達一定比例者，主管機關應制定辦法獎勵之，⁹⁵⁵這其實也是趙秀娃立法委員在草案中的一大特色，她雖大致沿用 1990 年制定專法的雛型，但更基進地要求慣例上招募單一性別勞工之行業與職位，應於 5 年內

⁹⁵¹ 李進勇立法委員兩性工作平等法草案第 4 條。

⁹⁵² 趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 3 條第 1 項。

⁹⁵³ 李進勇立法委員兩性工作平等法草案第 5 條第 1 項。趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 3 條第 3 項。

⁹⁵⁴ 李進勇立法委員兩性工作平等法草案第 7-15 條。

⁹⁵⁵ 李進勇立法委員兩性工作平等法草案第 21 條。

改善使之符合整體就業人口之性別比例，以及勞工組織(工會或福利機構等)之幹部性別比例應符合該服務單位之勞工性別比例，⁹⁵⁶而且都有罰則規定。不過，趙秀娃立法委員未在立法理由中詳細定位或說明採用性別比例之意義，李進勇立法委員則清楚指明係為打破職場性別隔離現象，姑且是不論鼓勵、強制規定之優劣，或比例劃分上的模式與合理性，兩者其實都反應了他們認為在消除職場性別隔離僅有消極禁止規定是不足的，許多專家學者在 1990 年代也是採取同樣的看法。⁹⁵⁷

再來是「職場性騷擾」。趙秀娃立法委員未予規定。李進勇立法委員則是採用敵意環境性騷擾與交換條件性騷擾的概念，且不再以性騷擾行為人課責機制之確立為目的。不過，雖於立法理由中提及雇主負有積極防止之責任，並課予雇主違反規定之行政責任，卻仍有規範過於簡陋的問題，除了事前如何預防的規定闕如之外，當職場性騷擾發生後，事後又應該如何矯治？更完全未被納入考量。⁹⁵⁸換言之，職場性騷擾的規定雖然首度在方向上出現轉變，但發展仍不算成熟。

接著是「促進平等措施」。李進勇立法委員未就產假、流產假、生理假、陪產假予以規定，他在草案總說明中有提及本章係為將托兒及家務責任由女性身上轉移至社會、國家，但是為什麼產假、流產假與陪產假卻不屬之？而且涉及性別身體差異之規定是完全被排除，顯然在立法上是有缺陋的。趙秀娃立法委員則是沿用勞動基準法的產假與流產假、妊娠期間改調輕易工作之規定，⁹⁵⁹而且除了給予男性勞工 14 天陪產假之外，還規定於配偶產假期間得請「療養假」，每日減少工時 2 小時，維期 4 週，減少之工時得不支薪。⁹⁶⁰然而，所謂「配偶產假期間」是否意味著男性勞工之配偶必須是「女性勞工」？(否則如何請產假？)從立法理

⁹⁵⁶ 趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 6、11 條。

⁹⁵⁷ 王麗容，〈如何落實工作場所的兩性平等 — 社會觀〉，台北市政府社會局印，《邁向兩性平等的新境界座談會資料》，頁 82(1993 年 5 月)。王麗容，《婦女與社會政策》，頁 83-84(1995 年 4 月初版)。詹火生，〈婦女勞動政策〉，中國國民黨中央婦女工作會研製，《婦女政策白皮書》，頁 138-139(1995 年 9 月)。劉梅君，〈女性人力資源開發與國家政策〉《政大勞動學報》，5 期，頁 103(1996 年 1 月)。焦興鎧，前揭(註 944)文。郭玲惠，前揭(註 844)文，頁 52。吳嘉麗、尤美女、沈美真、紀欣、張珏、蘇芊玲，《現代社會與婦女權益》，頁 220(1998 年初版)。

⁹⁵⁸ 李進勇立法委員兩性工作平等法草案第 16、17、32 條。

⁹⁵⁹ 趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 15 條第 1、2 項、第 16 條。

⁹⁶⁰ 趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 15 條第 3 項。

由可以獲得證實，其目的在於「希望女性勞工能確實坐好月子，養足身體以照顧民族幼苗，並能健康有效率的投入工作。」⁹⁶¹若陪產假或療養假就是要讓男性共同承擔女性分娩前後之家庭照顧責任，女性有無就業根本不應作為區別標準，如此一來反而導致性質相同的陪產假與療養假，在制度設計上卻相互矛盾的狀況。

趙秀娃立法委員並未規定育嬰假，僅給予為撫養 6 歲以下幼兒之勞工，得請求每日減少工時一小時。⁹⁶²這是 1980 年代末期制定專法的運動實踐以來，唯一未把育嬰假納入規定的倡議者(另一個是修改法律的台灣勞工陣線、台灣國會辦公室勞動基準法修正草案)。她為什麼不支持育嬰假，僅規定育嬰減少工時，且不得請求薪給呢？我們可以從立法理由中找到答案，她指出：「為照顧年幼兒童，父母親得減少工作時數，以安排接送幼兒至學前教育單位或托兒單位。」⁹⁶³也就是說，她並不認為應該要高度挑戰理想勞動者的典範，在給予產假、陪產假與療產假之後，應該要朝廣設托嬰所、托兒所的方向發展，並以強制規定來要求僱用員工人數在 300 人以上或僱用員工 6 歲以下子女數合計超過 20 人以上之事業單位，雇主有設置托兒所之義務，費用由國家(減稅或直接補貼)、雇主及勞工來分擔。⁹⁶⁴然而，僱用員工人數不足 300 人或僱用員工 6 歲以下子女數合計未超過 20 人之情形又該如何？是否要由國家設立托兒所來解決？但又未於草案中明文規定國家的責任。

相較之下，李進勇立法委員則是提出育嬰假(歲以下之子女)、親職假(4 歲以上、12 歲以下之子女)與家庭照顧假(照顧生病子女或老人基於其他重大家庭事故之需要)等三個家庭照顧休假的規劃，並由國家發放家庭津貼，只是要求國家應另行制定法律規範之。⁹⁶⁵張道義、張晉芬就建議可以從修正公務人員保險法與勞工保險條例著手，以社會保險來實質補償薪資所得的損失，或是利用職工福利金

⁹⁶¹ 趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 15 條立法理由

⁹⁶² 趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 17 條。

⁹⁶³ 趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 17 條立法理由。

⁹⁶⁴ 趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案第 18 條。

⁹⁶⁵ 李進勇立法委員兩性工作平等法草案第 19 條。

條例及職工福利金條例施行細則的職工福利金。⁹⁶⁶另外，為顧及企業單位的性質以及勞工自身需求，李進勇立法委員還以工時調配(即彈性工時)與工作分擔來搭配育嬰假，⁹⁶⁷也以強制規定要求雇主應按照其事業性質及經營能力，設置托兒所或提供相當之資金、實物、資訊等相關福利，主管機關應依其托兒福利給付之程度，給予減稅優待或一定比例之補助。⁹⁶⁸我們可以看到，李進勇立法委員提出的促進工作平等措施雖有缺漏，但相較於其他草案是有更為周全的規定。⁹⁶⁹

綜合言之，制定專法的運動實踐可以說於 1990 年代中期已發展趨於成熟，尤其是實質平等精神擴大融入以形式平等理論為核心的差別待遇禁止規定，除了有利差別待遇與同值同酬概念之外，甚至還出現課予雇主改變職場性別隔離現象的積極作為義務。另外，女性參與工會組織運作的權利保障，也有受到關注。雖然李進勇立法委員兩性工作平等法草案在職場性騷擾之防治與促進工作平等措施仍有許多不足之處，但仍有不少正面的發展，例如：從對性騷擾行為人的刑事課責，到確立雇主的防治責任；擴大家庭照顧休假的範疇，從兒童照顧拓展至其他家庭成員，並調整國家與企業責任的分配，雇主及事業單位設置托兒設施不再全是以國家提供補助、獎勵或減稅方式來「鼓勵」，而是硬性規定在達到一定僱用員工人數規模或其他條件時，就有義務要設置托兒設施，至於國家的鼓勵措施僅是責任的分擔。不過，沿用中立原則的家庭照顧休假設計，也遭到劉梅君的批評，在家務性別分工仍根深蒂固、男女實際所得有別之現實情境中，如此規定可能反而會強化女性與家庭的連結、加深雇主對女性的刻板印象。⁹⁷⁰最後，從勞委會兩性工作平等法草案與趙秀娃立法委員兩性工作平等法草案來看，可以發現對於理想勞動者典範的挑戰程度，究竟該如何拿捏，仍不停在相互拉拒。

⁹⁶⁶ 張道義、張晉芬，〈由女性公務人員「育嬰制度」看台灣地區職業婦女的困境〉，《社區發展季刊》，79 期，頁 94-97(1997 年 9 月)。

⁹⁶⁷ 李進勇立法委員兩性工作平等法草案第 20 條。

⁹⁶⁸ 李進勇立法委員兩性工作平等法草案第 18、34 條。

⁹⁶⁹ 張晉芬也是採肯定態度。參見 張晉芬，〈綿綿此恨，可有絕期？－女性工作困境之剖析〉，女性學學會著，劉毓秀主編，《台灣婦女處境白皮書：1995 年》，頁 171(初版)。

⁹⁷⁰ 劉梅君，〈期待這是一個特別敏感的立法－「男女工作平等法」的幾點建議〉，《當代青年》，10 卷 4 期，頁 42-43(1996 年 5 月)。

第三項 最後一步的妥協底線



一 立法院三讀通過兩性工作平等法

婦女新知於 1997 年間因組織內部問題，以爆發「家變」⁹⁷¹收場後，於該年度 12 月 5 日完成第六屆董監事的改選，重新再出發。她們決定加強委員會的功能，將男女工作平等法草案定位為工作重點之一，法律組的成員就有好幾位性別勞動平等的學者專家，要「重新予以檢討，並強力推動立法進度。」⁹⁷²並開始著手修訂男女工作平等法草案第六版。由顧燕翎、尤美女、王如玄、紀欣、張晉芬與嚴祥鸞等董監事、秘書長陳美華以及劉梅君、焦興鎧教授，共同組成「〈男女工作平等法〉草案第六版修訂工作小組」。在運作上是採取議題分配與報告研討交錯進行的方式，嚴祥鸞負責婦女新知男女工作平等法草案第五版、勞委會兩性工作平等法草案與李進勇立法委員兩性工作平等法草案之比較，以及同工同酬與同值同酬之概念分析。劉梅君負責瑞典、德國及挪威等國的性別勞動平等法制。紀欣負責美國的性別勞動平等法制。張晉芬負責產假和育嬰假會對企業造成的成本計算。王如玄負責整理台灣已有的性別勞動平等規定。紀欣和焦興鎧負責各國在性騷擾及其救濟的規定。於 7 月完成上述前置作業後，即於 9、10 月間密集針對法律文字逐條研議、修正，其中有關產假、照顧假、就業輔導有較多討論和修改，也重新定義敵意環境性騷擾，最後由尤美女負責最終文字校定，於 10 月 22 日定稿。⁹⁷³

那麼在這一年間，立法推動有什麼進展呢？時隔 5 年，立法院終於重啟審議

⁹⁷¹ 婦女新知家變事件的雙方意見陳述，可參見《婦女新知》，186 期，頁 2-19(1998 年 2 月)。王蘋、丁乃非、倪家珍、隋炳珍，〈誰的基金會、什麼樣的運動？--夾在歷史和社會變革關口上的「婦女新知」〉，《當代》，127 期，頁 90-96(1998 年 3 月)。顧燕翎，〈婦運的策略、路線與組織 婦女新知基金會「家變」的檢討〉，《當代》，127 期，頁 97-103(1998 年 3 月)。

⁹⁷² 成員如下。召集人：王如玄；組員：尤美女、薄慶容、紀欣、王如玄、嚴祥鸞、劉梅君、張晉芬、張菊芳；委員：劉梅君、焦興鎧。參見〈婦女新知基金會完成第六屆董監事改選及交接聲明〉，《婦女新知》，186 期，頁 23-25(1998 年 2 月)。

⁹⁷³ 嚴祥鸞，〈「男女工作平等法」草案第六版修訂的始末〉，《婦女新知》，194-195 期，頁 16(1998 年 9-10 月)。在本篇文章中，也有針對〈男女工作平等法〉草案第五版與第六版之差異，做簡單的說明。

程序，於 3 月 16 日召開第四次聯席會議。然而，主席彭紹瑾立法委員一開始就以前一次聯席會議已歷時非常久、多位立法委員擬具草案送交立法院、勞委會兩性工作平等法草案未能配合提出等理由，提議採用答詢而非逐條或廣泛討論的方式，也無立法委員表達異議，因此最終仍以催促行政院儘速將草案提出作結。⁹⁷⁴接著，王雪峰立法委員於 9 月 29 日將兩性工作平等法草案(參見附錄二十)送入立法院審議，該草案區分公私部門，焦興鎧即質疑職場性別歧視問題都是採取一體適用原則，至多在處理程序上由於公私部分人事制度之不同而略有別，過份強調此點並不妥當，還有「平等聘僱委員會」及「工作不平等申訴委員會」在權責劃分上並不容易、條文內容泰半是程序規定，未就實體部分多加著墨等問題。⁹⁷⁵若就條文內容觀之，會發現除了禁止差別待遇之規定外，職場性騷擾與促進工作平等措施都未被納入其中的，因此就如同蔡同榮立法委員工作平等法草案，一併不納入本文討論範圍。後來立法院於 10 月 7 日召開第五次聯席會議終於進入逐條討論，歷經半天審查，只通過爭議許久的第一條條文「立法目的」。從 1991 年 10 月 19 日召開第一次聯席會議，歷時近 7 年，卻僅通過法案名稱、第一章章名與第 1 條。主席葉菊蘭立法委員最後感嘆地表示：「『兩性工作平等法草案』歷經漫長的七年，僅於今天通過第一條條文，實是一大諷刺。」⁹⁷⁶

婦女新知於 10 月 22 日定稿的男女工作平等法草案第六版(附錄二十一)，於 12 月 2 日投票選出第四屆立法委員之後，就在葉菊蘭等 17 位立法委員的連署下於 5 日送入立法院。由於欠缺男女工作平等法草案第五版的完整條文進行對照，就直接比較第四版與第六版草案的差異。我們會看到男女工作平等法草案匯聚了 1990 年代以來制定專法與修改法律兩條取徑的部分成果。當然，於 1994 年 9 月就已完成的男女工作平等法草案第五版，可能就已蘊含了這些同時期草案彼此共識的概念。

⁹⁷⁴ 《立法院公報》，87 卷 10 期，頁 307-334。

⁹⁷⁵ 焦興鎧，〈兩性工作平等理念在我國的實現〉，《勞工行政》，136 期，頁 39(1999 年 8 月)。

⁹⁷⁶ 《立法院公報》，87 卷 39 期，頁 1-12。

首先是增設的內容，例如：男女工作平等委員會的女性委員人數應占全體委員人數至少二分之一以上；⁹⁷⁷女性勞工享有每月 1 天半薪生理假，且雇主及事業單位不得拒絕或影響考績；⁹⁷⁸女性勞工於妊娠期間可申請改調輕易工作；⁹⁷⁹留職停薪期滿或提前申請復職，雇主除有法定事由否則不得拒絕，但仍應依法定標準發給資遣費或退休金；⁹⁸⁰為撫育 3 歲以下子女得申請調配工時(即彈性工時)與工作分擔；⁹⁸¹受雇者申請育嬰假、減少工時、調配工時、工作分擔與家庭照顧假時，雇主不得為不利之處分；⁹⁸²僱用員工數 250 人以上之雇主或事業單位，應設置適當之托兒設施，而主管機關應給予經費補助或減稅獎勵、⁹⁸³設立第四章 — 「工作場所性騷擾之防治」，規定交換條件與敵意環境性騷擾，課予雇主事前預防事後矯正之義務，要求中央主管機關訂定性騷擾認定準則，與工作場所性騷擾防治辦法及處理程序要點，且雇主及事業單位應予遵行並公開揭示之。⁹⁸⁴

其次是修改的內容，除了因應資方反彈聲浪、考量其人力調度與成本支出，在制度設計上做出的一些退讓之外，也試圖拓展原本概念的侷限。例如：男性勞工於配偶分娩時可申請的陪產假由 14 天改為 5 天、⁹⁸⁵育嬰假的適用範圍限制為僱用員工數 10 人以上之雇主或事業單位，且申請之男女勞工須任職滿 1 年，但也從原先自產假、陪產假屆滿時直接起算，開放至托養 3 歲以下子女得申起 1 年休假，並明文規定國家應另以法律規定育嬰津貼之發放、⁹⁸⁶育嬰減少工時一樣開放至撫育 3 歲以下子女，惟仍不得請求報酬、⁹⁸⁷兒童照顧假(6 歲以下幼兒)改

⁹⁷⁷ 男女工作平等法草案第六版第 4 條第 3 項。

⁹⁷⁸ 男女工作平等法草案第六版第 12 條第 1 項。

⁹⁷⁹ 男女工作平等法草案第六版第 12 條第 3 項。

⁹⁸⁰ 男女工作平等法草案第六版第 14 條第 2、3 項。

⁹⁸¹ 男女工作平等法草案第六版第 15 條第 1 項。

⁹⁸² 男女工作平等法草案第六版第 17 條第 1 項。

⁹⁸³ 男女工作平等法草案第六版第 18 條第 2、3 項。

⁹⁸⁴ 男女工作平等法草案第六版第 21-24 條。

⁹⁸⁵ 男女工作平等法草案第六版第 12 條第 4 項。

⁹⁸⁶ 男女工作平等法草案第六版第 13 條。

⁹⁸⁷ 男女工作平等法草案第六版第 15 條第 1 項。

為家庭照顧假(家屬)，並將每年 10 天有薪休假改為無薪休假。⁹⁸⁸我們可以看到，「職場性騷擾之防治」與「促進工作平等措施」是整部草案的亮點所在，完整度也較過去各草案來得高。只是，在「工作平等權」一章，仍延續反單身、禁孕條款浪潮以來，以形式平等理論為核心的差別待遇禁止之規定，未讓同值同酬與同工同酬概念併列，也未容許有利之差別待遇或採用性別比例來打破職場性別隔離現象。另外，女性參與工會組織運作的權利保障也未被放入其中。

就在婦女新知將男女工作平等法草案第六版送入立法院之後不久，立法院隨即於隔年 1 月 12 日三讀通過立法院職權行使法，在第 13 條規定尚完成委員會審查的議案將適用「屆期不連續原則」，⁹⁸⁹導致自 1999 年 2 月進入第四屆立法委員之後，性別勞動平等的法律改革行動均要從連署提案重新起步。不過即便全部歸零，婦女新知在態度上可以說是積極而樂觀的。她們先於 2 月 10 公佈「北市政府中階女性主管托育狀況調查報告」，指出祖父母與女性仍是托育工作的主要負擔者，不然就是由父母自費請褓姆。而且，由於申請產假、育嬰假均會影響到該年度的考績與收入，甚至有可能因申請育嬰假而調離主管職，因而僅有 3 人申請過育嬰假。婦女新知希望藉由這份調查報告提出呼籲，當這群女性主管的處境已較一般女性勞動者為佳，可想而知基層女性員工與私人企業女性受雇者的托育負擔更為沉重，因而會持續推動制定男女工作平等法。⁹⁹⁰

婦女新知再於 26 日宣布將 1999 年的年度主題定為「工作平等」，因為立法院在該年度又是全新的開始，而第四屆立法委員中有將近 5 分之 1 的女性，她們說：「我們相信在更多女性立委的參與之下，與女性權益相關的法案，一定會更

⁹⁸⁸ 男女工作平等法草案第六版第 16 條。

⁹⁸⁹ 立法院職權行使法(1999.1.25)第 13 條：「政府機關及立法委員提出之議案，每屆立法委員任期屆滿時，尚未完成委員會審查之議案，下屆不予繼續審議。」

⁹⁹⁰ 〈女性主管真難為 家庭職場兩頭忙〉，《婦女新知》，199 期，頁 1-8(1999 年 2 月)。由於有人誤解調查報告之內容，而投書質疑婦女新知何以只關心這群有資源的女性。秘書長陳美華即撰文強調該篇調查報告之原意是要「凸顯女性受雇者經常必須家庭、職場兩頭忙的就業困境，並指出私人企業中女性受雇者經常必須遭受更多不平等待遇，而須定男女工作平等法以保障女性平等就業機會。」參見 徐佳韻〈托育問題私人化 考績制度階級化 台灣還有許多弱勢家庭婦女遭冷落〉，《中國時報》，第 15 版(1999 年 2 月 20 日)。陳美華，〈老公老婆攜手 共同參與育兒工作〉，《中國時報》，第 15 版(1999 年 2 月 21 日)。

有進展。」除了強調職場公領域的地位與機會平等、呼籲行政院院會儘速通過勞委會男女工作平等法草案，也倡導家庭私領域的平等分工，推動新晴版所得分配財產制，讓「家務有給制」獲得法律保障。⁹⁹¹由於 24 日傳出調查局調查員性騷擾女記者案，婦女新知秘書長陳美華亦撰文批評男女工作平等法草案未能通過，雇主並不會因未積極為職場性騷擾防治措施而受到任何行政責任，導致尊重女性身體自主權與友善工作環境的理念一直無法落實。⁹⁹²

在婦女新知一系列的行動之後，行政院院會突然於 3 月 4 日宣布通過勞委會兩性工作平等法草案。該草案在歷經 4 位政務委員的審查後，於 2 月 24 日審查定案，再次提行政院院會討論，並順利通過。有報導提及是國民黨籍立法委員與婦工會代表的催生，⁹⁹³李元貞則認為可能是為加入 WTO 的因應措施。⁹⁹⁴然而，一直以「喬」不定各部會(主要是經濟部、經建會)意見為由來「拖」住草案的行政院，為什麼會願意放行？真正原因可能在於政務委員召開審查會對於草案內容的修正，尤其是育嬰假，直接把適用門檻從僱用員工數 50 人以上一舉提高到 100 人以上，並規定申請次數以 2 次為限，合計不得逾 1 年。⁹⁹⁵

勞委會同時發佈說帖來安撫資方，極力強調此法施行後「對企業成本影響甚微」，並引據 86 年人力資源統計年報調查資料，解釋育嬰假是以在僱用勞工人數 100 人以上之事業單位且任職滿 1 年以上之勞工為實施對象，僅佔 0.84% 的企業家數，至於家庭照顧假以僱用勞工人數 50 人以上之雇主為實施對象，且假期數較短、於事假及特別休假日數請畢後始得享有，又不給薪，因此「對於雙薪家庭之勞工，是否提出申請，亦必深思熟慮。」⁹⁹⁶勞委會主委詹火生又玩兩面手法

⁹⁹¹ 〈婦女新知「工作平等年」主題說明〉，《婦女新知》，199 期，頁 16(1999 年 2 月)。〈男女工作平等法連署書〉，《婦女新知》，199 期，頁 16(1999 年 2 月)。

⁹⁹² 陳美華，〈與其事後嚴懲加害者，不如事先防治性騷擾！〉，《婦女新知》，199 期，頁 15(1999 年 2 月)。

⁹⁹³ 〈女性工作權 將更有保障 政院今可望通過「兩性工作平等法草案」育嬰、性騷擾等規範明確〉，《中國時報》，第 9 版(1999 年 3 月 4 日)。

⁹⁹⁴ 李元貞，〈台灣婦運及其政治意涵(2)〉，《婦女新知》，202 期，頁 17(2001 年 1 月)。

⁹⁹⁵ 〈勞工結婚懷孕 不得解雇〉，《聯合晚報》，第 1 版(1999 年 3 月 4 日)。

⁹⁹⁶ 勞委會於說帖中整理的 86 年人力資源統計年報調查資料：

想要討好勞工，以同樣數據強調約有 42%的男女勞工得以享有育嬰假，⁹⁹⁷郭玲惠即批評實際上對於多數勞工而言是「看得到、拿不到」。⁹⁹⁸另外，行政院把名稱改為兩性勞工工作平等法草案，以排除軍公教人員之適用，同樣備受批評。⁹⁹⁹

婦女新知隨即於 5 日召開 圖 17 催生「男女工作平等法」 前進立法院記者會

「催生『男女工作平等法』 前進立法院」記者會，批評該草案是「一盤好看不好吃的劣質牛肉」，並提出不同的數據資料揭穿勞委會的虛假。首先，



公部門亦普遍有工作機會不均等與性騷擾問題，若不能規範

資料來源：〈勞委會版兩性工作平等法 好看不好吃！〉，《婦女新知》，200-201 期，頁 24(1999 年 3-4 月)。

公部門，將有高達 97 萬人的勞工未能涵蓋。其次，將私人企業適用育嬰假的門檻提高到 100 人，其實僅涵蓋 11.9%的勞工而已，即便是原先的 50 人，也只能涵蓋到 17%的勞工。若把公部門納入其中，100 人以上的事業單位仍只涵蓋 31.7%的勞工，50 人以上的事業單位僅能涵蓋 38.2%的勞工。她們認為應將門檻放寬到 10 人以上，涵蓋到 66.7%的勞工。其三，家庭照顧假將有近 6 成 2 的勞工無法適用。其四，哺乳時間在欠缺哺乳室與育嬰室設置的前提下，並沒有實質助益，減少工時與調整工時方能讓男女性受雇者照顧幼兒。¹⁰⁰⁰林萬億教授進一步指出，

規模別	企業		勞工	
	家數	比例	人數	比例
總計	805,910		6,474,612	
五十人以上	17,157	2.13%	2,693,672	52.71%
一百人以上	6,750	0.84%	2,692,952	41.59%

參見 行政院勞工委員會，〈制定「兩性工作平等法」說帖〉，《勞工行政》，134 期，頁 67-71(1999 年 6 月)。由於該表格中 50 人以上企業之勞工人數與比例不合，因此可能有其中一項或兩項數據係勞委會引用錯誤。

⁹⁹⁷ 〈政院修法確保女性勞工權益〉，《中國時報》，第 1 版(1999 年 3 月 5 日)。

⁹⁹⁸ 〈勞委會：工作平權 提升婦女勞動率〉，《中國時報》，第 9 版(1999 年 3 月 5 日)。

⁹⁹⁹ 〈勞工將增不支薪家庭照顧假〉，《聯合報》，第 1 版(1999 年 3 月 5 日)。

¹⁰⁰⁰ 〈勞委會版兩性工作平等法 好看不好吃！〉，《婦女新知》，200-201 期，頁 24(1999 年 3-4 月)。〈追求工作權 官方版「男女工作平等法」 一盤爛牛肉〉，《中國時報》，第 5 版(1999 年 3

台灣製造業外移已是確定趨勢，一般服務業規模達 50、100 人相當少，未來適用的勞工將越來越少。¹⁰⁰¹

婦女新知再於 6 日舉辦「建立友善工作場所，防杜職場性騷擾」座談會，除強調立法規範職場性騷擾的重要性之外，¹⁰⁰²還宣布將於 8 日下午前往立法院，向三黨立法委員提出催生男女工作平等法的說帖，展開草案的連署提案。¹⁰⁰³當天下午，行政院做出了政策調整的決定，將草案的適用對象擴及軍公教人員，也把草案名稱修改回兩性工作平等法草案，並表示若軍公教人員所適用之相關法令有不及之處，將以草案為基準配合修正，但並未回應其餘質疑，僅表示草案既經院會通過便不再修改，各界可於立法過程表達意見與看法。¹⁰⁰⁴

然而，政策的轉彎反而引起公部門內部的反彈。考試院銓敘部政務次長莊碩漢批評，婦運團體是因為不瞭解軍公教人員的相關法令，以及女性軍公教人員福利明顯優於勞工等情形，才要求軍公教納入法案，反而衍生出法律位階紊亂與競合的問題，也損及軍公教人員權益。他以陪產假與產假的規定為例，後者僅是行政命令但優於兩性工作平等法草案的規定，兩相牴觸會發生支薪與扣薪該如何認定的問題。至於公務人員相關法令中有「百密一疏」的部分是未給予哺乳時間，未來會修法增列，並於各機關設置哺乳室或育嬰室。¹⁰⁰⁵行政院人事行政局局長魏啟林則出面澄清，擴大適用後，軍公教人員現有福利將不致改變，只須修改公務人員請假規則，增列女性軍公教人員唯一缺少的哺乳時間即可，也不忘批評婦

月 6 日)。

¹⁰⁰¹ 〈育嬰假只照顧兩成二女性勞工〉，《民生報》，第 1 版(1999 年 3 月 5 日)。

¹⁰⁰² 座談會共分三個主題：「何謂工作場所性騷擾」(粉領聯盟秘書周佳君、台大城鄉所長畢恆達、顏朝彬律師引言)、「工作場所性騷擾的申訴管道」(婦女新知董事嚴祥鸞、劉梅君、台北市勞工局長鄭村棋引言)、「男女工作平等法如何規範工作場所性騷擾」(婦女新知董事長王如玄、上班族協會前總幹事楊茹憶、連玉君律師引言)。參見〈五幕騷擾劇 粉領族心有戚戚 舉證困難、罰則太輕 婦運團體促立法規範〉，《中國時報》，第 5 版(1999 年 3 月 7 日)。

¹⁰⁰³ 〈催生工作平等法 婦團明出擊〉，《聯合報》，第 7 版(1999 年 3 月 7 日)。

¹⁰⁰⁴ 〈兩性工作平等法 軍公教適用〉，《聯合晚報》，第 1 版(1999 年 3 月 6 日)。〈政策調整 軍公教適用兩性工作平等法〉，《聯合報》，第 1 版(1999 年 3 月 7 日)。〈婦女團體反映育嬰假門檻過高 政院已不打算修改〉，《中國時報》，第 6 版(1999 年 3 月 7 日)。

¹⁰⁰⁵ 〈軍公教納入 銓敘部有異議〉，《中央日報》，第 5 版(1999 年 3 月 7 日)。

運團體對軍公教人員權益不了解。¹⁰⁰⁶不過，婦女新知早就強調，之所要求將軍公教納入適用範圍，除了工作機會不均之外，性騷擾事件於軍中、校園也時有所聞，不應與外界有差別。現代婦女基金會董事長潘維剛也指出，一直有接獲女性公教人員申訴升遷、給薪、請假的不公平。¹⁰⁰⁷而這些官員的說詞卻一再用已有相關休假名目來搪塞，未正面回應此事。

婦女節當天，行政院人事行政局與勞委會均表示要「送來好消息」。魏啟林宣布將獎勵民間在政府機關附近設置托兒所，並於公務人員請假規則增訂哺乳時間，在政府機關闢設哺乳室。勞委會也決定擴大補助民間企業籌設托兒所、敬老中心，並考慮予以法制化。¹⁰⁰⁸至於把軍公教人員納入兩性工作平等法草案適用範圍所引發的內部反彈，魏啟林先於7日與考試院達成共識，只須修改公務人員相關法令即可，行政院政務委員吳容明再於8日上午邀集考試院銓敘部、勞委會、人事行政局、國防部及教育部等相關單位進行協調，並決議軍公教人員係以兩性工作平等法草案為基準來修改相關法規，仍以一般勞工為適用對象，至於第28條條文中「排除軍公教」相關內容會作文字上的修正，說明軍公教仍由其他相關法令規範。¹⁰⁰⁹另外，魏啟林此次也針對婦運團體的批評做出回應，除了仍強調「百密一疏」的哺乳時間會透過修法納入之外，鑑於公務人員的事假天數已較勞工為多，並無規定家庭照顧假之必要，性騷擾行為則可視為「行為不檢、品性不端」，依公務員服務法、公務員懲戒法及相關人事管理規則處理，最重可予以革職，比兩性工作平等法的行政罰鍰還嚴厲。¹⁰¹⁰

魏啟林的回應顯然仍不明白婦運團體的訴求為何。在完善托育設施尚未建立

¹⁰⁰⁶ 〈軍公教婦女 納入兩性平等法保護傘〉，《中國時報》，第6版(1999年3月7日)。

¹⁰⁰⁷ 〈催生工作平等法 婦團明出擊〉，《聯合報》，第7版(1999年3月7日)。

¹⁰⁰⁸ 〈38 婦女節 送來好消息 人事局獎勵民間設托兒所〉，《聯合晚報》，第4版(1999年3月8日)。

¹⁰⁰⁹ 〈兩性工作平等法獲共識〉，《中央日報》，第6版(1999年3月8日)。〈三八節 政院送女公僕兩個禮〉，《中國時報》，第5版(1999年3月9日)。〈勞工兩性平等福利 擴及軍公教〉，《中國時報》，第9版(1999年3月9日)。〈兩性工作平等法 協商配套方案〉，《中央日報》，第5版(1999年3月9日)。

¹⁰¹⁰ 〈配合兩性工作平等法 人事局將修改公務人員請假規則 政府機關將增設哺乳室〉，《聯合報》，第6版(1999年3月9日)。

的狀況下，規定哺乳時間僅是無用規定，而且減少工時、彈性工時或工作分擔都是為取代哺乳時間所提出更為實際的規定。其次，育兒或家庭照顧責任不應由勞工個人或家庭單獨承擔，是相關休假應明文規定之原因，以事假較多為由來否認家庭照顧假的需求，顯然仍把家庭與工作的兼顧視為個人責任，不願挑戰公私領域劃分的不合理性，真正應該進一步檢討的是公教人員是否事假太多，抑或一般勞工的事假太少。最後，所謂的「行為不檢、品性不端」，應是指公務員服務法第 5 條規定之「放蕩行為」，併依公務員懲戒法第 2 條規定以違法行為論之，予以懲戒。¹⁰¹¹不過林明鏘教授於 1995 年間就已指出「性騷擾行為」是否足以構成「放蕩」是有爭議的，僅能說是「勉強規範」而已。¹⁰¹²更精確的講，當職場性騷擾就是性別歧視，在討論層次上就不應停留僅以個人道德操守來呼籲性騷擾行為人課責機制的確立，至於拿「最重可予以革職」來與行政罰鍰相對比更令人難以理解，當行政罰鍰係針對雇主違反性騷擾防治責任，兩者根本風馬牛不相干。換言之，性騷擾行為人課責機制的強調僅是用來轉移焦點，讓雇主得以逃避提供友善職場環境的法定義務(事前預防與事後矯正)。

在行政院人事局對外宣布將送給女性公務員婦女節兩大「賀禮」的同時，婦女新知則是聯合粉領聯盟、女工團結生產線、台北市上班族協會、台北市晚晴婦女協會、台北市女性權益促進會，於立法院門口共同發起「催生男女工作平等法 38 前進立法院行動」，並呈遞「男女工作平等法催生說帖」給三黨立委，開始進行法案的連署提案，獲得十餘位各黨立法委員的支持。¹⁰¹³當天，還針對行政院兩性工作平等法草案提出 5 點更為完整的修正訴求：(1.)軍公教一體適用、(2.)育嬰假不要大小眼、(3.)家庭照顧假不要大小眼、(4.)月經來要生理假、(5.)杜絕

¹⁰¹¹ 〈公務員服務法〉第 5 條(1996.1.15)：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及治遊賭博，吸食毒等，足以損失名譽之行為。」

〈公務員懲戒法〉第 2 條：「公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：一、違法。二、廢弛職務或其他失職行為。」

¹⁰¹² 林明鏘，〈論德國工作場所性騷擾保護法 — 兼論我國立法政策與立法草案〉，《台大法學論叢》，第 25 卷第 1 期，頁 80(1995 年 10 月)。

¹⁰¹³ 〈婦團跳舞催生兩性工作平等法〉，《民生報》，第 21 版(1999 年 3 月 9 日)。〈男女工作平等法 民間催生新知版〉，《中國時報》，第 5 版(1999 年 3 月 9 日)。

圖六：「催生男女工作平等法 38 前進立法院行動」



資料來源：《中國時報》，第 5 版(1999 年 3 月 9 日)。

性騷擾雇主有責任。¹⁰¹⁴蔡同榮立法委員也於 10 日批評行政院兩性工作平等法草案僅是「一隻道地的紙老虎」，指出 5 點缺失：(1.) 行政院拖延怠惰立法，辜負全國婦女同胞的期望、(2.) 「促進工作平等措施」適用範圍過窄、(3.) 但書條款過多，女性工作平等權並未受到實質保障、(4.) 是否違反性別歧視之爭議處理機制，不應適用

或準用勞資爭議處理法、(5.) 罰則過輕，落實效果有限。¹⁰¹⁵

3 月 13 日，婦女新知率先將再次修訂的男女工作平等法草案第七版(參見附錄二十二)送入立法院審議，正式開啟在立法場域的立法推動進度。她們在《1999 催生男女工作平等法手冊》一書中，即清楚指出該草案所期待法律扮演的角色是「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。」¹⁰¹⁶在這一年間，就相繼有王雪峰立法委員兩性工作平等法草案、行政院兩性工作平等法草案(參見附錄二十三)、朱鳳芝立法委員兩性工作平等法草案(參見附錄二十四)、蔡同榮立法委員工作平等法草案、葉憲修立法委員兩性工作平等法草案(參見附錄二十五)、周雅淑立法委員兩性工作平等法部分條文草案(參見附錄二十六)、章仁香立法委員兩性工作平等法草案(參見附錄二十七)、蔡明憲立法委員兩性工作平等法草案(參見附錄二十八)等，共 9 個草案版本送入立法院審

¹⁰¹⁴ 婦女新知，「『三八女人前進立法院 催生男女工作平等法 街頭陳情行動流程』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

¹⁰¹⁵ 婦女新知，「『立法委員蔡同榮新聞稿 88.3.10 行政院版「兩性工作平等法草案」是無牙老虎！』檔案」，收藏於婦女新知基金會。

¹⁰¹⁶ 尤美女、王如玄、張晉芬、嚴祥鸞、劉梅君、陳美華，前揭(註 747)書，頁 21-22。

議，其中王雪峰立法委員與蔡同榮立法委員係舊案重提，如前所述，就不在本文中分析。

因逢立法院預算會期，所以至 5 月 31 日才召開第一次聯席會議，併案審查婦女新知男女工作平等法草案、王雪峰立法委員兩性工作平等法草案與行政院兩性工作平等法草案。在立法委員答詢結束後即進行逐條討論，通過法案名稱、第一章章名、第 1 條 (立法宗旨)與第 3 條 (用辭定義)，其餘條文均保留協商。¹⁰¹⁷6 月 14 日召開的第二次聯席會議即決議將已通過的條文及保留的條文在朝野協商之後一併逕送院會進行二讀程序，婦女新知常務董事張晉芬就說：「雖然實質上「平等法」草案的進度仍相當有限，但在形式上卻是比過去十年加起來的成果都顯著。」¹⁰¹⁸然而，由於整合各版本難以透過協商達成，擔任協商主持人的謝啟大立法委員遂建議由各政黨共同推薦人選組成專案小組，成員有焦興鎧、劉梅君、郭玲惠教授與尤美女、劉志鵬、黃國鐘律師等 6 位學者專家，並由行政院勞工委員會擔任行政幕僚作業。¹⁰¹⁹歷經半年密集研商討論，與國防部、教育部等相關部會反覆審視研議，至 2001 年 6 月 5 日最後一次協商完畢，提出黨團協商版兩性工作平等法草案，並於 12 月 21 日經立法院三讀通過。

另外，在 1999-2001 年間發生一段小插曲，是職場性騷擾在法律制度中的定位爭議，差點影響兩性工作平等法的立法進度，甚至是推翻歷年推動的成果。現代婦女基金會於 1999 年 3 月 6 日公佈由高鳳仙法官起草、以維護人身安全為宗

¹⁰¹⁷ 法案名稱為「兩性工作平等法」、第一章章名為「總則」、第一條為「為保障並促進兩性工作平等，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。」(係參照婦女新知男女工作平等法草案第七版第 1 條，為符合法案名稱而將「男女」改為「兩性」)、第三條為「本法用辭定義如下：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主或事業經營之負責人。代表事業主行使管理權之人，於處理有關勞工事務時，視同雇主。三、求職者：謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。四、工資：謂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之經常性給與均屬之。」(係參照行政院兩性工作平等法草案第 2 條，並加入婦女新知男女工作平等法草案第七版第 3 條之「求職者」)、第 4 條為「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」(係參照行政院兩性工作平等法草案第 3 條)。參見 立法院公報，88 卷 33 期，頁 211-270。

¹⁰¹⁸ 張晉芬，〈「兩性工作平等法」草案立法進度報告〉，《婦女新知》，204 期，頁 12(1999 年 7 月)。

¹⁰¹⁹ 《立法院公報》，90 卷 62 期，頁 295-296。

旨的性騷擾防治法草案，¹⁰²⁰並於13日在潘維剛等70位立法委員的連署下，送入立法院審議。從草案總說明中，可以看到一個有趣的現象，現代婦女基金會認為「性騷擾行為未必是性別歧視行為，性騷擾問題宜定位為人身安全問題而非兩性平權問題。」並指出雖然男女工作平等法草案與兩

圖 18 兩性工作平等法於2001年12月21日經立法院三讀通過



好更會場職
野朝的法立項這動續持向(二左)女美尤長事理會協知新女婦，過通讀三院法立在天昨法等平作工性兩的年十廿
影攝/明秀林者記 謝致人等殊慧泰、焜錫蘭、(起右)大啓謝表立

資料來源：《聯合報》，第2版(2001年12月22日)。

性工作平等法草案已設有性騷擾條款，但限於工作場所，且僅有少數幾個條文，未能作妥善之規範，因而有另立專法、以一部包含範圍較為廣泛(工作場所、教育與訓練場所、專業服務場所及大眾服務場所)之獨立性騷擾法為必要，「否則如將工作場所性騷擾條文規定於兩性工作平等法中，嗣後再將教育或訓練場所、專業或社會服務場所、家庭所發生之性騷擾，各自規定於教育、主人福利或家庭相關法規中，不僅雜亂無章，而且將難以達到整體防治之目的。」¹⁰²¹

在此就不批評現代婦女新知基金會把性騷擾定位為人身安全而非性別平等的問題，僅關注在由於該草案之提出，浮現日後會與兩性工作平等法產生法條競合的爭議。當性騷擾防治法草案於6月9日召開公聽會時，婦女新知即表示，兩部草案的立法精神及思考出發點並不相同，性騷擾防治法係規定員工為性騷擾行為時，應負連帶賠償責任，惟男女工作平等法草案第七版則是要求雇主提供友善職場環境。尤美女律師則建議從修改性侵害犯罪防治法著手，以解決刑法上「猥褻」、「強制性交」與「性騷擾」的界線模糊問題，至於兩性工作平等法在規範

¹⁰²⁰ 〈走出暗夜 勇敢控訴性騷擾〉，《中國時報》，第5版(1999年3月7日)。〈性騷擾防治法草案出爐〉，《聯合報》，第7版(1999年3月7日)。〈性騷擾防治法草案出爐 加害人將被處徒刑、罰款且須負起賠償責任〉，《民生報》，第21版(1999年3月7日)。

¹⁰²¹ 《立法院第四屆第一會期第三次會議議案關係文書》，頁131-148。

上可能不夠週延的地方，可以於審查時妥善整合。¹⁰²²

我們可以看到，婦女新知極力避免以人身安全定位的性騷擾防治法草案對於兩性工作平等法立法進度造成影響，更不希望職場性騷擾因此必須從兩性工作平等法中抽離，導致之前累積的立法成果化為烏有。因而，兩部草案是以併行的模式在發展，但也不是沒有反對的聲音，像是兩性工作平等法草案於 6 月 14 日召開第二次聯席會議時，有連署性騷擾防治法草案的郭素春立法委員即發言表示，性騷擾應該獨立立法或納入兩性工作平等法，仍有許多可商討的部分。¹⁰²³更直接的衝突是發生於內政部性侵害防治委員會將其研擬的性騷擾防治法草案送交行政院審議之後，行政院政務委員鍾琴於 2001 年 7 月 24 日召集性騷擾防治法草案的審查會時，初步確定該法適用範圍包含工作場所、教育場所及一般場所，並以「為避免形成法律競合」為由，裁決要將已送進立法院審議的兩性工作平等法草案與教育育研擬中的兩性平等教育法草案中有關性騷擾之條文予以取消，全部整合到性騷擾防治法草案中做一致規範。¹⁰²⁴

由於此時黨團協商兩性工作平等法草案已完成，引發婦女新知的強烈反對。副秘書長鄧佳蕙隨即投書表示反對，她認為兩性工作平等法、兩性平等教育法與性騷擾防治法是立法宗旨不同的法案，不應勉強合併，甚至無視先前立法成果，將兩性工作平等法草案從立法院撤回，應相互整合以人身安全為主的性騷擾防治法與性侵害犯罪防治法、正視職場與教育場所行政申訴與救濟程序的特殊性及權力關係，使非在工作場所或校園受到性騷擾之事件得有一套完整之社會立法。¹⁰²⁵雖無後續報導，但是一直到兩性工作平等法於 12 月 21 日經立法院三讀通過，都未再傳出應將職場性騷擾抽離的主張。

最後，我想以黨團協商兩性工作平等法草案的爭議條文，來檢視婦女新知參

¹⁰²² 《立法院公報》，第 88 卷第 36 期，委員會紀錄，頁 3-26。

¹⁰²³ 立法院公報，第 88 卷第 38 期，委員會紀錄，頁 6。

¹⁰²⁴ 〈性騷擾 得處 3 至 30 萬罰鍰〉，《中國時報》，第 6 版(2001 年 7 月 25 日)。

¹⁰²⁵ 鄧佳蕙，〈推動兩性工作平等法 仍欠臨門一腳〉，《中國時報》，第 15 版(2001 年 7 月 30 日)。

與整合過程的底線與妥協。要特別指出的是，雖然共有 9 個草案版本，惟焦興鎧有提及主要是針對行政院兩性工作平等法草案、婦女新知男女工作平等法草案第七版與章仁香立法委員兩性工作平等法草案等三部草案來加以整合。¹⁰²⁶不過，除了行政院與婦女新知提出的草案，其他草案版本的原創性都不高，大多以這兩部草案的架構與內容為基礎來進行微調，因而在分析上的重要性相對較低，當然他們各自對於兩部草案的比重互有異同，也會添加自己的想法。因此，除非這些草案的條文有值得一提之處，否則就不特別介紹。

首先是本法的適用範圍應否及於軍公教人員的問題。行政院認為應將軍公教人員排除於外，¹⁰²⁷婦女新知與章仁香立法委員則規定軍公教人員應該要一體適用，¹⁰²⁸因此黨團協商通過的條文看似選擇了一個折衷方案，以公務人員保障法、教師評議委員會組織及評議準則與國防部官兵權益保障委員會組織章程等相關規定已有相關申訴、救濟及處理程序與罰則為由，排除於本法適用之外。¹⁰²⁹這也反映在中央與地方主管機關的權責劃分，黨團協商採納章仁香立法委員將一般勞工與軍公教人員分開的見解，於條文中增訂第 2 項規定：「本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。」¹⁰³⁰不過，張晉芬指出這是婦女新知在協商過程為求草案能夠迅速通過所作的讓步，因為如此規定會導致學校或軍事等機構若有違法事項，仍只能在單位內部的兩性工作平等委員會提出申訴。¹⁰³¹至於各級主管機關應設置兩性工作平等委員會的組織規定，雖大致沿用婦女新知的見解，¹⁰³²但權責規定則採納行政院的看法，僅有「審議、

¹⁰²⁶ 焦興鎧，〈對我國建構兩性工作平等法制之省思〉，《月旦法學》，59 期，頁 64(2000 年 4 月)。

¹⁰²⁷ 行政院兩性工作平等法草案第 28 條。

¹⁰²⁸ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 34 條。章仁香立法委員兩性工作平等法草案第 1 條第 2 項。

¹⁰²⁹ 黨團協商兩性工作平等法草案第 2 條及立法理由。

¹⁰³⁰ 黨團協商兩性工作平等法草案第 4 條第 2 項。

¹⁰³¹ 張晉芬，〈晚來的喜悅與更深的期待 — 歷經 11 年奮鬥「兩性工作平等法」終於通過〉，《婦女新知》，234 期，頁 14(2002 年 1 月)。

¹⁰³² 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 4 條第 3 項。

諮詢及促進工作平等事項」，¹⁰³³而非如婦女新知較為全面的「監督、檢查、受理申訴、調解、仲裁及執行有關本法規定之事項，並採取必要之指導、協調、法律協助及其他措施。」¹⁰³⁴

其次是第二章有關差別待遇之禁止的規定，各草案版本均以「工作平等權」稱之，黨團協商改以「性別歧視之禁止」命名之，變動的原因並不清楚，但同樣有否定其他規定亦屬性別歧視範疇的疑慮。透過各草案版本的比較，可以推知最大的爭議在於，雖然禁止雇主於招募、考試、甄選、進用、分發、配置、考績或陞遷基於性別而為差別待遇，但是容許差別待遇之「但書」又該如何規定呢？婦女新知延續一直以來真實職業資格之抗辯，除非雇主能夠證明工作性質僅適合特定性別者；行政院則新增在「法律另有規定」也能為差別待遇之情形，像是禁止女工從事危險工作¹⁰³⁵等女工保護規定，而且也未明文規定雇主應負舉證責任。由於舉證責任轉換其實無須重複規定，婦女新知焦點自然就會放在如何不讓女工保護規定成為限制女性就業機會的包袱，因而在黨團協商通過的條文中，就未採納行政院的見解，並於立法理由中清楚指出勞工安全衛生法第 21 條、勞動基準法第 49 條等規定應配合修正，與本法立法同時完成。¹⁰³⁶另外值得注意的是，黨團協商通過的條文將同工同酬與同值同酬併列；¹⁰³⁷然而，所有草案版本均未將同值同酬列入，彼此間的差異僅在於要沿用過去以「工作相同、效率相同」來定義的模糊規定，¹⁰³⁸還是參考美國同酬法的規定，以更為週延的「同等技能、心

¹⁰³³ 行政院兩性工作平等法草案第 4 條。

¹⁰³⁴ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 4 條第 2 項。

¹⁰³⁵ 勞工安全衛生法 21 條(1991.5.17)：「I.雇主不得使女工從事左列危險性或有害性工作：一、坑內工作。二、從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。三、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。四、一定重量以上之重物處理工作。五、散布有害輻射線場所之工作。六、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。II.前項第五款之工作對不具生育能力之女工不適用之。III.第一項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。IV.第一項第一款之工作，於女工從事管理、研究或搶救災受害者，不適用之。」

¹⁰³⁶ 黨團協商兩性工作平等法草案第 7 條及立法理由。

¹⁰³⁷ 黨團協商兩性工作平等法草案第 10 條。

¹⁰³⁸ 行政院兩性工作平等法草案第 7 條第 1 項。

力、責任與類似勞動條件」來取代。¹⁰³⁹最終反而在以形式平等理論為核心的差別待遇禁止之規定中，納入了唯一一條蘊含實質平等精神的同值同酬規定。¹⁰⁴⁰

再來是職場性騷擾的規定。行政院將之放在第二章「工作平等權」之中，並未設置專章，婦女新知認為應獨立出來，最終黨團協商決定將第三章命名為「性騷擾之防治」，並大致採用婦女新知提出的性騷擾定義，¹⁰⁴¹惟值得注意的是，於性騷擾定義中增列了「性別歧視」之言詞或行為，而不再僅限於「具有性意味」之情形。¹⁰⁴²另外，嚴祥鸞認為婦女新知於敵意環境性騷擾規定之「於勞動契約的履行過程中」，在黨團協商通過的條文中改為「於執行職務時」，有把台灣職場流行的應酬文化技術性排除的疑慮。¹⁰⁴³

至於雇主之性騷擾防治責任，婦女新知認為僱用 5 人以上之雇主應會同工會或受雇者代表訂定相關防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示之，而且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，要求雇主遵行、公開揭示。¹⁰⁴⁴行政院則是未予規定。章仁香立法委員大致沿用婦女新知的見解，但認為應在受僱員工人數超過 50 人之情形，雇主才應會同工會或員工代表來訂定相關辦法，50 人以下之情形應由中央機關訂定辦法代之。¹⁰⁴⁵最終黨團協商通過的條文則是把人數訂在 30 以上之情形，且由雇主自行訂定相關辦法，中央主管機關會訂定相關準則供雇主參考。¹⁰⁴⁶如此一來，受僱員工人數未超過 30 人之情形，雇主雖仍有防治職場性騷擾義務，但是否要訂定、公開揭

¹⁰³⁹ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 7 條第 1 項。焦興鎧，〈同值同酬概念在美國所引起之爭議〉，《經社法制論叢》，26 期，頁 225(2000 年 7 月)。

¹⁰⁴⁰ 擔任婦女新知「〈男女工作平等法〉草案第六版修訂工作小組」成員的紀欣，曾撰文指出推動同工同酬是值得考量的方向，何以最終婦女新知並未將之納入草案，是值得進一步探討的。參見 吳嘉麗、尤美女、沈美真、紀欣、張珏、蘇芊玲，《現代社會與婦女權益》，頁 215-216(1998 年初版)。

¹⁰⁴¹ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 21、22 條。

¹⁰⁴² 黨團協商兩性工作平等法草案第 12 條。

¹⁰⁴³ 嚴祥鸞，《性別與工作 社會建構的觀點》，頁 187(2009 年 12 月初版)。

¹⁰⁴⁴ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 23、24 條。

¹⁰⁴⁵ 章仁香立法委員兩性工作平等法草案第 23 條。

¹⁰⁴⁶ 黨團協商兩性工作平等法草案第 13 條。

示相關辦法就端視其意願，張晉芬即批評只佔全體受雇人數的 46%而已。¹⁰⁴⁷婦女新知還規定雇主應對遭受性騷擾之受僱者或求職者給付 10-100 萬元的懲罰性賠償金，除非能證明已遵行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。¹⁰⁴⁸之所以要列入懲罰性賠償金，郭玲惠指出是考量：「當到雇主未能及時採取防治及救濟錯失時，對受雇者之侵害相當大，往往無法用一般權遭受侵害之賠償方式獲得平息，特別是心理上之長期影響。」¹⁰⁴⁹一方面要彌補受雇者之損失，另一方面要遏阻性騷擾事件之再發生。黨團協商通過的條文雖改為由雇主與行為人連帶負損害賠償責任，且雇主對於性騷擾行為人有求償權，但為避免受害人無法獲得賠償，有明定雇主應負衡平責任。¹⁰⁵⁰

接著是促進工作平等措施，共有「生理假」、「陪產假」、「產假」、「流產假」、「育嬰假」、「哺乳時間」、「減少工時」、「調整工時」與「家庭照顧假」等規定。在進入逐條分析之前，我想先提在黨團協商通過的條文中，有規定受雇者為上述請求時，雇主不得拒絕(減少工時與調整工時在具備正當理由時得以拒絕)，且不得視為缺勤而影響全勤獎金、考績或為其他不利之處分。¹⁰⁵¹婦女新知於草案中雖有此除外規定，但並未將陪產假、產假與流產假列入，也未具體羅列出不得影響全勤獎金與考績，¹⁰⁵²行政院則是只針對陪產假與育嬰假有此規定，但有羅列出不得視為缺勤。顯然，本條規定在黨團協商的過程中反而更加往前邁進，以避免過去因女性選擇工作彈性的「媽咪軌道」(mommy track)而面臨職涯發展的永久或難以克服的障礙(即玻璃天花板問題)，這在性別中立的「親職軌道」(parenting track)當然也可能持續發生。¹⁰⁵³因此，本條規定正是希望打破

¹⁰⁴⁷ 張晉芬，〈晚來的喜悅與更深的期待 — 歷經 11 年奮鬥 「兩性工作平等法」終於通過〉，《婦女新知》，234 期，頁 14(2002 年 1 月)。

¹⁰⁴⁸ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 25 條第 2 項。

¹⁰⁴⁹ 郭玲惠，〈性別歧視與損害賠償初探〉，《萬國法律》，125 期，頁 18(2002 年 10 月)。

¹⁰⁵⁰ 黨團協商兩性工作平等法草案第 27 條。

¹⁰⁵¹ 黨團協商兩性工作平等法草案第 21 條。

¹⁰⁵² 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 17 條。

¹⁰⁵³ Mary Jane Mossman, Challenging “Hidden” Assumptions: (Woman) Lawyers and Family Life, in Martha Albertson Fineman & Isabel Karpin eds., *Mothers in Law: Feminist Theory and the Legal Regulation of Motherhood* 289, 298(1995).

雇主長期把「再生產」視為個人或家庭私事、無關經濟生產的觀念，即便部分假期在性質類比上有問題存在(詳待後文)，也已宣示雇主不得把育兒及家庭照顧責任之承擔，以考績及全勤等中性規則來加以包裝、進行懲處。只是面對按件計酬等以實際產出為評估標準之勞動類型，仍舊無法處理。

我們接著進入各別休假之分析。在整合過程中的爭議，不外乎是適用之事業單位規模、受僱者申請資格、假期長短、薪資計算等等。首先是生理假，婦女新知與章仁香立法委員都有每月 1 天生理假的規定，只是後者多加入「致工作顯有困難者」的要件。¹⁰⁵⁴這其實點出一個爭議，生理假是否為每位有生理事實者之女性所應享有的？已無生理事實之女性又能否享有？然而，如何要求女性勞動者提出符合「有生理事實」或「致工作顯有困難者」要件之證明，本身就是個難以克服的問題，往往僅能由受僱者依誠信原則為之。行政院則是未將生理假列入規定。最終黨團協商通過的條文雖然列入生理假，也定有「致工作有困難」的要件，但最大問題在於其請假天數併入病假計算，且資薪之計算也依各該病假規定辦理。我們可以說，性別身體差異有被看到，但也未被重視，陳昭如與張晉芬即批評將生理假與病假相提並論，形同弱化女性勞動者。¹⁰⁵⁵

至於產假與流產假規定，擔任婦女新知「〈男女工作平等法〉草案第六版修訂工作小組」成員的紀欣曾撰文提及，勞動基準法第 50 條規定過於硬性，未顧及女性個別生理需求，尤其是在有延長產假必要時，因此建議女性於產後經醫師證明，產假有延長之必要時，雇主亦不得強迫其復工，至於雇主增加之人事成本與女性勞工工資可藉由保險制度予以輔助。¹⁰⁵⁶這個主張其實在工人立法行動委員會提出的勞動基準法修正草案中已出現，但最終仍未於男女工作平等法草案第七版中出現。焦點比較是在 3 月個以下流產之情形。章仁香立法委員與周雅淑立

¹⁰⁵⁴ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 12 條第 1 項。章仁香立法委員兩性工作平等法草案第 12 條第 1 項。

¹⁰⁵⁵ 陳昭如、張晉芬，前揭(註 49)文，頁 18。張晉芬，前揭(註 55)書，頁 261。

¹⁰⁵⁶ 吳嘉麗、尤美女、沈美真、紀欣、張珏、蘇芊玲，《現代社會與婦女權益》，頁 209、228(1998 年初版)。

法委員均試圖打破流產假限於妊娠 3 個月以上流產之情形，¹⁰⁵⁷黨團協商通過的條文是採納周雅淑立法委員的見解，讓勞動基準法的產假規定有更為細緻的區分，但是把妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者之假期期間，從 2 星期縮短為 1 星期，還讓產假期間薪資之計算，依相關法令之規定辦理。¹⁰⁵⁸也就是說，妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產、妊娠未滿 2 個月流產而申請之流產假，會因勞動基準法第 50 條僅規定妊娠 3 個月以上流產之流產假，而欠缺薪資計算之標準，根據郭玲惠的說法，是考量到雇主之負擔而未予規定。¹⁰⁵⁹至於行政院從提出勞動基準法修正草案以來，就一直希望放寬女工產假、流產假得提前工作之規定，¹⁰⁶⁰章仁香立法委員與蔡明憲立法委員也採用相同規定。¹⁰⁶¹根據焦興鎧的說法，婦女新知原本就因堅決反對而未列入草案之中，¹⁰⁶²可想而知在整合過程中會極力阻擋，因而在黨團協商通過的條文中就未列入。只是，婦女新知提出妊娠期間改調輕易工作的規定，也未能列入。¹⁰⁶³

頗受關注的陪產假問題，行政院給予 2 天無薪陪產假，婦女新知給予 5 天薪資照給(受僱滿 6 個月)或減半發給(受僱未滿 6 個月)陪產假，葉憲修立法委員則乾脆規定為 2 至 5 天。¹⁰⁶⁴黨團協商通過的條文仍行政院的見解，僅予 2 天陪產假，但薪資則規定為照給。¹⁰⁶⁵

爭議最多的育嬰假，雖然各草案版本普遍以撫育 3 歲以下或未滿 3 歲以下子女為要件，且假期期間為 1 年；但是，適用之事業單位究竟要以受僱員工人數在

¹⁰⁵⁷ 章仁香立法委員兩性工作平等法草案第 12 條第 2 項。周淑雅兩性工作平等法草案第 13 條第 1 項。

¹⁰⁵⁸ 黨團協商兩性工作平等法草案第 15 條第 1、2 項。

¹⁰⁵⁹ 郭玲惠，前揭(註 68)文，頁 35。

¹⁰⁶⁰ 行政院兩性工作平等法草案第 13 條第 2 項。

¹⁰⁶¹ 章仁香立法委員兩性工作平等法草案第 12 條第 3 項、蔡明憲兩性工作平等法草案第 14 條第 2 項。

¹⁰⁶² 焦興鎧，前揭(註 1026)文，頁 67(2000 年 4 月)。

¹⁰⁶³ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 12 條第 3 項。

¹⁰⁶⁴ 行政院兩性工作平等法草案第 13 條第 5 項。婦女新知男女工作平等法草案第七版第 12 條第 4、5 項。葉憲修立法委員兩性工作平等法第 13 條。

¹⁰⁶⁵ 黨團協商兩性工作平等法草案第 15 條第 3、4 項。

100 人以上、¹⁰⁶⁶50 人以上、¹⁰⁶⁷20 人以上¹⁰⁶⁸還是 10 人以上¹⁰⁶⁹？申請勞工應該要任職滿 1 年、¹⁰⁷⁰還是 6 個月？¹⁰⁷¹甚至要更進一步限定於不定期勞動契約之全時工作者？¹⁰⁷²其中，受僱員工人數會影響適用之事業單位規模大小，一直是焦點所在，黨團協商通過的條文選擇定在算是「中間值」的 30 人，但是也爭取到把假期期間延長為 2 年，且只要具備受雇者身分即受到保障。¹⁰⁷³另外，假期期間繼續參加社會保險的問題，婦女新知認為應由國家負擔雇主應負擔之保費。¹⁰⁷⁴行政院則認為應由勞工自費繼續參加。¹⁰⁷⁵黨團協商通過的條文則是將延續既有社會保險的費用分擔模式，但免除雇主負擔額，勞工自付額則是得遞延 3 年。¹⁰⁷⁶

有趣的是，雇主於受雇者申請育嬰假期間之人事管理，並未予以規定，雇主若將工作分擔至其他受雇者導致原本工作份量加重，是否屬於不利勞動條件之變更，需要個別勞工之同意？如果要另聘人員，勞動契約之性質應屬定期抑或不定期？若係前者，即清楚定位為臨時人員，於契約期滿即須離職；若係後者，受雇者於育嬰假期期滿後復職，應以已無原工作空缺，予以資遣嗎？但如此解釋會背離育嬰假的制度目的，也不符合雇主除非有勞動基準法第 11 條列 4 款情形方得拒絕復職之規定，¹⁰⁷⁷變成要資遣的是新受雇者，雇主也要發給資遣費。換言之，要以定期還是不定期勞動契約，涉及新受雇者與雇主間利益權衡的政策決定，但以前者較為合理。只是婦女新知還認為受雇者得於育嬰假假期屆前申請復職，¹⁰⁷⁸

¹⁰⁶⁶ 行政院兩性工作平等法草案第 15 條第 1 項。朱鳳芝立法委員兩性工作平等法草案第 15 條第 1 項。

¹⁰⁶⁷ 章仁香立法委員兩性工作平等法草案第 13 條第 1 項。

¹⁰⁶⁸ 葉憲修立法委員兩性工作平等法第 15 條第 1 項。蔡明憲兩性工作平等法草案第 17 條第 1 項。

¹⁰⁶⁹ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 13 條第 1 項。

¹⁰⁷⁰ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 13 條第 1 項。行政院兩性工作平等法草案第 15 條第 1 項。朱鳳芝立法委員兩性工作平等法草案第 15 條第 1 項。葉憲修立法委員兩性工作平等法第 15 條第 1 項。章仁香立法委員兩性工作平等法草案第 13 條第 1 項。

¹⁰⁷¹ 蔡明憲兩性工作平等法草案第 17 條第 1 項。

¹⁰⁷² 朱鳳芝立法委員兩性工作平等法草案第 15 條第 1 項。

¹⁰⁷³ 黨團協商兩性工作平等法草案第 16 條第 1 項。

¹⁰⁷⁴ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 13 條第 3 項。

¹⁰⁷⁵ 行政院兩性工作平等法草案第 15 條第 2 項。

¹⁰⁷⁶ 黨團協商兩性工作平等法草案第 16 條第 2 項。

¹⁰⁷⁷ 黨團協商兩性工作平等法草案第 17 條。

¹⁰⁷⁸ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 14 條。

不但讓問題更加複雜，也會使臨時人員面對更不穩定的僱傭關係。可能是考量到現實困難，因此提前復職的規定才未列入黨團協商通過的條文。至於育嬰留職停薪期間家庭收入中斷的問題，僅有婦女新知於草案中明定應另定法律來發放育嬰津貼，¹⁰⁷⁹這在黨團協商通過的條文中也有明定。¹⁰⁸⁰

搭配育嬰假的減少工時、彈性工時(調配工時)與工作分擔，行政院並未規定，僅把勞動基準法第 52 條的哺乳時間規定照抄過來；¹⁰⁸¹朱鳳芝立法委員規定在符合申請育嬰假之前提(受僱於僱用 100 人以上雇主之不定期契約全時工作者，於任職滿 1 年後，為撫育未滿 3 歲子女)下，得申請三者之一；¹⁰⁸²婦女新知則規定凡男女受雇者為撫育 3 歲以下子女均得申請前二者之一。¹⁰⁸³黨團協商通過的版本則採用育嬰假的標準，必須是受僱於僱用 30 人以上雇主、為撫育未滿 3 為子女之受僱者，雖然有取消任職滿 1 年的規定，但工作分擔並未被列入，且雇主若有正當理由是可以拒絕的。¹⁰⁸⁴至於哺乳時間雖仍保留，但規應男女勞工均得申請。¹⁰⁸⁵

婦女新知提出的家庭照顧假，係男女受雇者於其家屬發生疾病、預防接種或其他重大事故時，每人每年得有 10 日無給休假。¹⁰⁸⁶行政院則是限縮於受僱於僱用 50 人以上雇主之勞工，且必須是發生「嚴重」之疾病或其他重大事故「須親自照顧」時(也有包含預防接種)，於規定之事假及特別休假日數請畢後，才得再請每年 7 日的無薪休假，若配偶未就業即不得申請，夫妻受僱於同一雇主不得同時請假，除有正當理由或夫妻一方不能確保家屬之照顧時。行政院設下一層層的限制，也因為這些限制，才以「較第 15 條育嬰留停薪 1 年之期間短，且其係於規定之事假及特別休假日數請畢後，始得享以之假別，對於事業單位之人力調配

¹⁰⁷⁹ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 13 條第 4 項。

¹⁰⁸⁰ 黨團協商兩性工作平等法草案第 16 條第 3 項。

¹⁰⁸¹ 行政院兩性工作平等法草案第 14 條。

¹⁰⁸² 朱鳳芝立法委員兩性工作平等法草案第 17 條。

¹⁰⁸³ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 15 條。

¹⁰⁸⁴ 黨團協商兩性工作平等法草案第 19 條。

¹⁰⁸⁵ 行政院兩性工作平等法草案第 18 條。

¹⁰⁸⁶ 婦女新知男女工作平等法草案第七版第 16 條。

影響較小。」將受僱於僱用勞工人數放寬到 50 人以上。¹⁰⁸⁷黨團協商通過的條文將夫妻受僱於同一雇主原則不得同時請假的限制予以廢除，惟僱用員工人數之限制仍為 30 人，並採納行政院之見解，必須是發生「嚴重」之疾病或其他重大事故「須親自照顧」時(也有包含預防接種)方可申請 7 天休假，但請假日數改為併入事假計算，而非請畢事假、特別休假後方得申請，因此薪資之計算依也依事假規定。¹⁰⁸⁸至於配偶未就業的要件仍舊存在，並擴張到適用育嬰假之情形，除非有正當理由。¹⁰⁸⁹


從前述針對部分實體規定的分析可知，婦女新知在整合過程中有非常大的退讓，但可能也藉此踩穩不容越過的底線。婦女新知版原規定雇主或事業單位違反禁止差別待遇與促進平等措施，至受雇者及求職者受有損時，應負賠償責任，但協商通過之版本卻限制在違反禁止差別待遇之情形，而且僅在受雇者因請假被視為缺勤影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分時，有請求權存在。另外，婦女新知版規定受雇者或求職者遭受性騷擾侵害時，可向雇主及事業單位請求 10 萬元以上，100 萬元以下之懲罰性賠償金，在協商通過之版本中直接被刪除，改由雇主與行為人負連帶責任，且雇主對性騷擾行為人有求償權，如此規定宣示的是，雇主會因未盡力防治性騷擾而負連帶責任，但根本責任仍在於行為人身上。唯一值得一提的是，明文規定前述情形可請求非財產上損害，或許是在不斷退讓的過程中爭取到的吧！另外，婦女新知版原規定性別差別待遇事實及故意過失之認定，舉證責任應予轉換，協商通過的版本則要求受雇者及求職者須先釋明有差別待遇事實後方得轉換。

以婦女新知與行政院提出的男女工作平等法草案第七版與兩性工作平等法為主，於 1990 年代末期所進行的整合協商，其實並未完全承載從 1980 年代末期以來的各種法律改革想像藍圖，從而我們可以清楚看到，除了在協商過程中不得

¹⁰⁸⁷ 行政院兩性工作平等法草案第 16 條。

¹⁰⁸⁸ 黨團協商兩性工作平等法草案第 20、21 條。

¹⁰⁸⁹ 黨團協商兩性工作平等法草案第 22 條。



不退讓的職場性騷擾之防治與促進工作平等措施之外，最大問題在於差別待遇禁止之規定仍以形式平等理論為核心，僅部分兼融實質平等精神，且女性參與工會組織運作的權利保障並未獲得重視，而且以非典型僱傭關係讓單身、禁孕條款得以陽奉陰違的問題更從未被納入考量。不過，職場性騷擾之防治與促進工作平等措施的訂定，也已成功開啟我們持續邁向改革的第一步，尤其是如何讓家庭照顧休假推廣至所有男女受雇者，逐步擴大挑戰理想勞動者的功能，並保障假期期間的家庭經濟收入無虞。或許就不難理解，何以歷年來的修正重心都在促進工作平等措施上面，育兒及家庭照顧責任的重分配，可以說是這 10 餘年立法過程中，最受重視的部分。

第四節 小結

性別工作平等法的立法歷程，在邁入 1990 年代之後，除了開始遭到國家機器與資本市場聯手出擊又互踢皮球的抵制，導致立法進度延宕之外，倡議者各自提出的法律改革想像藍圖其實更值得我們重新回顧。1990 年奠定的制定專法雛型，讓促進工作平等措施之制度設計開始採納實質平等精神，而不是僅為了要讓女性得以兼顧工作與家庭而已。繼之揭竿而起工運團體，尤其是工人立法行動委員會，選擇修改勞動基準法的方式，除了全面性檢討女工保護規定之外，也開始在以形式平等理論為核心的差別待遇禁止規定中，注入實質平等精神，提出有利差別待遇及同值同酬的概念，並試圖擴大家庭照顧休假的功能，像是生理假的彈性、妊娠與分娩期間女性考量生理需求的勞動權利保障、育嬰留職停薪的功能擴張等等，但並未採納婦女新知提出的兒童照顧假，也未觸及 1990 年代初期已廣泛討論的職場性騷擾問題。

到了 1990 年代中期，性別勞動平等法律改革可以說趨於成熟，在李進勇立法委員提出的草案中，也延續在禁止差別待遇一章中兼融實質與形式平等精神的立法模式，與趙秀娃立法委員提出的草案都進一步擴大到課予雇主積極作為義務，

以打破職場性別隔離現象。再者，李進勇立法委員也首次將雇主防治職場性騷擾之責任納入，只是並不夠完整，家庭照顧休假雖然也有不錯的規劃藍圖，卻忽略「托兒」以外的部分，尤其是涉及性別身體差異的部分。不過，總體觀之，於不同時空脈絡提出的之專法草案或修法草案，若能相互對照、分析，其實已足以勾勒出我們可以一起共築的完整夢想。

不過，當立法推動的困境於 1990 年代末期有所突破後，這些過去的成果累積，雖大部分由婦女新知承襲下來，但也遺失了部分，像是差別待遇禁止之規定仍全然以形式平等理論為核心，女性參與工會組織運作的權利保障更從未獲得重視。此時，形成婦女新知與行政院各自草案版本要如何整合的局面，最終經過黨團協商的方式，婦女新知在促進工作平等措施有極大退讓的狀況下，使性別工作平等法得以經立法院三讀通過。因此，我們除了必須持續推動修法挑戰以理想勞動者為典範的職場結構之外，也要同時思考，被我們遺忘許久的過去努力，其實亦是我們需要持續著力之處。如果制定專法的主要考量之一，是要擺脫既有制度框架的限制，面對勞動派遣的性別歧視問題，也未嘗不能由此思考。



第五章 結論

第一節 提出一個新的歷史敘事

性別工作平等法作為規範性別勞動平等最主要的法律，既有研究普遍以婦女新知所建構的歷史敘事為典範，以之作為我們認識這段立法歷程的知識來源。然而，在以壓迫傳統與進步未來的對立圖像中，我提出了三個有待釐清的問題。戰後台灣單身、禁孕條款議題的歷史發展圖像，是否只有女性的默默隱忍或投訴無門？1987年8月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，如果拿掉婦女新知為她們戴上的單身、禁孕條款光環，我們會看到什麼樣的事件發展原貌？婦女新知於1987年8月底決定由民間來推動立法，開啟性別勞動平等法律改革的運動實踐，以「婦女新知挑戰國家機器與資本市場」來作為我們的視野框架，是否會遺漏掉什麼？我以這三個疑問拉出三條故事軸線，於第二、三、四章中分別進行歷史回顧，重新書寫一個歷史敘事，除了重新定位婦女新知推動制定性別工作平等法的歷史意義，也能讓我們對於性別工作平等法立法歷程可以有更為複雜的認知。

故事是這麼開始的。1950年代初期，掀起第一波以公營金融機構為對象的反單身、禁孕條款浪潮，面對單身、禁孕條款議題的初興，人們從情、理、法各層面來要求商業銀行廢止單身、禁孕條款，或呼籲行政主管機關遵守憲法義務予以糾正。運用形式平等理論來形塑憲法的平等價值，並以之為抗爭行動的法律武器，在女性政治菁英的聲援下，成功地讓商業銀行(特別是第一、華南、彰化銀行)廢止在勞動條件上的直接差別待遇，以及成文與不成文單身、禁孕條款的實施。然而若更仔細地去看女職員的內部歧差異性，會發現形式平等理論的操作，只是讓編制內女職員逐步與男職員享有相同待遇，在行方特意建構的雙軌制的僱用和升遷機制下，維繫了職場性別隔離現象，讓差別待遇得以在性別中立的包裝下持續遂行，單身、禁孕條款更是以不予續聘的方式來陽奉陰違，造成編制內與

編制外女職員的階級差異。只是，這個問題一直未受到關注。

約莫在 1960 年代初期，民營金融機構實施單身、禁孕條款的問題也慢慢浮出檯面，人們雖一樣要求行政主管機關介入改善，卻碰到尊重私法自治的巨大障礙。「國家公權力不應介入私法關係」的法理盾牌，既是國家不願積極介入民營金融機構人事運作的藉口，亦是民營金融機構否認國家干預其人事決定的主張。因此，在 1960 年代末期就已開始有人呼籲應透過法律改革的方式來保障女性勞動權益，也形成「制定專法」與「修改法律」兩條路徑併行的狀態。然而，行政主管機關屢次以「發函通知」來顯示有所作為，以及法律改革的行動主張未曾進入立法游說的層次，都讓第二波反單身、禁孕條款浪潮陷入停滯不前的僵局，幾乎看不到女職員勞動處境改善的效果。不過，到了 1980 年代中期，數位法律實務專家開始關注單身、禁孕條款議題，透過比較法的研究，建議參考外國立法例來制定專法，帶動一波新的法律改革行動呼籲，且一直延續到 1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件。

國父紀念館女服務員蔡金鶴於 1987 年 6 月底決定要起身對抗館方實施的單身、禁孕條款，主動尋求呂榮海律師與婦女新知的協助，共同策劃於 8 月 4 日召開記者會，以訴諸社會輿論的方式來儘速達到改善的效果，要求館方限期廢止單身、禁孕條款，並以採取法律救濟途徑來作為談判籌碼，同時呼籲政府參考日本立法例制定專法。雖然成功迫使教育部於 20 日宣布廢止單身、禁孕條款，但她們隨即把運動訴求轉向要求將以約僱人員名義聘僱的女服務員納入正式編制人員，因為在抗爭過程中女服務員們面臨到館方更為嚴厲的管理措施，而且未來單身、禁孕條款有可能會化明為暗讓她們不獲續聘的恐懼也如影隨形，遂展開長達 2 年多的抗爭，最後以失敗告終。從這群女服務員的抗爭經驗中，可以看到單身、禁孕條款與雙軌制的僱用和升遷機制雖然共同浮現，但社會輿論的關注焦點仍在單身、禁孕條款議題上，至於應否將約僱人員納入正式編制人員？應否擴大勞動基準法適用範圍以保障女服務員的基本勞動權益？這些同時存在的法律改革途

徑在當時都未受到重視，也遭到人們的遺忘。

婦女新知於 1987 年 8 月底，在參考消基會的立法推動經驗後，宣布組成法案草擬小組，研擬男女工作平等法草案，延續單身、禁孕條款議題興起的法律改革訴求，並以民間來推動立法的方式正式邁入實踐。在規範內容上，除維持以形式平等理論為核心的差別待遇禁止規定外，還採納了實質平等精神開始挑戰公私領域劃分下的性別角色分工，要求在國家、雇主、家庭與個人間重新分配育兒責任。婦女新知的女性主義法律改革行動促使國民黨女性政治菁英的投入，由謝美惠立法委員研擬婦女福利法草案。兩部法案於 1989 年間相繼公開後除了帶動應否及如何制定專法的論辯之外，更重要的是讓權利與福利的爭議浮上檯面，究竟所謂的促進工作平等措施是要讓女性得以兼顧工作與家庭？還是要去根本挑戰以理想勞動者為典範的職場結構？於 1990 年奠定的法律改革雛型，除了大致確立應規範之三大方向的性別勞動平等議題，更在倡議者間取得以「性別中立原則」取代「女性特殊待遇」的立法共識。

當立法推動進入立法場域後，隨即遭受國家機器與資本市場聯手出擊又互踢皮球的抵制，導致立法進度遭到延宕，也讓權利與福利的爭議有了新的轉向，聚焦在育兒責任該如何在國家、雇主、家庭與個人間分配的問題。這段期間除了婦女福利法逐步從歷史舞臺消失，確立制定專法途徑內的單一性之外，也是性別勞平等法律改革最為百花齊放的時期。在立法途徑上，工運團體選擇從修改勞動基準法著手，而且性別勞動平等議題並未缺席；在立法內容上，實質平等理論被更為廣泛的採納，除了職場性騷擾防治受到關注、促進工作平等措施的規範完整性逐步提升，原本以形式平等理論為核心的差別待遇禁止規定，開始兼融實質平等精神，相繼提出同值同酬、有利差別待遇與採用積極作為以打破職場性別隔離現象的概念，而且女性參與工會組織運作的權利保障也有被提及。不過，當立法推動的困境於 1990 年代末期開始有所突破後，這些曾經被提出的法律改革藍圖，部分被傳承下來，有部分則遭到遺忘，即便後來共有 9 個草案版本送入立法院審

議，也主要是以婦女新知與行政院各自提出的草案為範本修改後提出，最後歷經一年多的黨團協商整合過程，婦女新知針對部分條文內容予以妥協、退讓，才讓性別工作平等法順利於 2001 年 12 月 21 日經立法院三讀通過。

透過歷史回顧，我們可以很清楚看到性別勞動平等法律改革的歷史發展圖像，為什麼最後會走向制定性別工作平等法，而不是制定婦女福利法或修改勞動基準法，以及規範的性別勞動平等議題為什麼會分為差別待遇之禁止、職場性騷擾之防治與促進工作平等措施三大部分。婦女新知作為最主要立法推動者的歷史定位是無庸置疑的，不但率先讓性別勞動平等法律改革得以邁入實踐，扭轉反單身、禁孕條款浪潮興起以形式平等理論為核心的法律改革訴求，10 餘年更不間斷地持續推動立法，才讓性別勞動平等法律改革得以修成正果。然而，我們也可以看到歷經立法折衝的過程中，或倡議者基於現實條件的考量或關心議題的不同，讓部分曾經存在的法律改革藍圖就此束之高閣，未能成為我們持續努力。是否要讓實質平等精神更融入差別待遇禁止之規定，課予雇主應實施有利差別待遇或積極矯正歧視措施，以打破職場性別隔離現象的義務？是否要保障女性參與工會組織運作的權利，以利於女性在新興的工會組織運動中有參與的一席之地？是否要讓性別身體差異能夠受到正視，讓生理假與病假脫勾，讓女性妊娠期間的種種生理需求能夠獲得合理的對待？是否要讓國家與雇主負擔起更多的育兒責任，使所有的受雇者均能享有家庭照顧休假，也能夠從事假的定位中脫離。再回到我一開始提及的 2009 年台中國美館女服務員抗爭事件，若制定專法的重要意義在於突破勞動基準法的適用範圍侷限，並突顯性別勞動平等議題，從修改性別工作平等法著手來解決勞動派遣的性別歧視問題也有持續進行的必要。

我希望在前人為我們打下的基礎之上，開啟更多人對於性別勞動平等法律改革的興趣與關注，一起想像不再有職場性別歧視的未來，可以如何透過我們一步一腳印的實踐而最終成真。

第二節 研究限制與展望

本篇論文的寫作是立基在對於性別工作平等法典型歷史敘事的反思，這雖是串起新的歷史敘事的軸線，但也成為我在研究上的限制。首先，如前所述，單身、禁孕條款議題其實可上溯至日治時期，除了研究精力不足的顧慮，也是為了要回應典型歷史敘事以中華民國法體制對於女性工作權保障的闕如所建構的壓迫傳統，遂決定把研究的斷代定在戰後。另外，以文本史料(以報紙為大宗)作為我主要的研究素材，其實僅能概略描繪出「歷年報導」所要說的單身、禁孕條款議題發展圖像，如何讓更為多元豐富的女性生命經驗融入其中，期待有後繼研究接續進行更具歷史縱深與議題橫通的分析。

其次是 1987 年 8 月爆發的國父紀念館、高雄市立中正文化中心女服務員抗爭事件，我輔以深入訪談的研究方法，為國父紀念館女服務員摘下單身、禁孕條款的光環，但也維持了以「台北」為抗爭事件發展中心的分析觀點。若搭配 2009 年夏天爆發的台中國美館女服務員抗爭事件，其實提醒我們有必要擴大關注整體社教機構女服務員勞動境的變化，釐清服務員工作的邊緣、次等地位是否隨著義工的使用而走向無償化；隨著勞動派遣的泛濫，她們的基本勞動權利是否更加不受保障。另外，也希望日後有機會可以訪談到當年在高雄市立中正文化中心擔任女服務員的女性，填補我在研究上的視野侷限，讓女服務員抗爭事件的完整面貌得首次公諸於世。

最後是針對 1980 年代末期以來的性別勞動平等法律改革回顧。我在第四章前言回顧了 1930-1940 年代中國大陸外省女性對於生育與勞動的反思與實踐，卻囿於時間與精力的限制，而未能提及同時期台灣日治時期的婦女運動，這也回應到我在單身、禁孕條款議題的回溯未能觸及日治時期的侷限。另外，我著眼於歷史的發展何以最終匯聚於性別工作平等法的制定，及各草案版本的條文內容比較分析，並未深入批判異性戀婚姻關係的價值建構，也未就階級、種族、性傾向、身心障礙等多重變項與性別交織的角度去省思女性主義法律改革的侷限，期盼後

繼研究能夠指出此研究限制，往下深入研究。最後，我雖關注到工運團體提出勞動基準法修正草案有包含性別勞動平等議題，並放入歷史敘事之中進行條文內容之比較分析。然而，工運團體與婦運團體於 1990 年代相互結盟的關係互動其實並未深入處理，尤其是兩者在價值立場上的異同為何？最直接的問題即是，為什麼在法律改革藍圖的想像上會有制定專法與修改法律的不同？這固然可以用運動策略的選擇來加以定位，但背後其他反映了她們如何從女性生命經驗提出未來的改革想像，像是在面對 1994 年興起的單身、禁孕條款議題時，為什麼粉領聯盟與女工團結生產線的主要訴求是將服務業納入勞動基準法適用範圍，為什麼婦女新知是延續制定男女工作平等法的主張？兩者或許並不衝突，但我們有需要去釐清兩者間的差異從何而來。

Elizabeth M. Schneider 認為：「我們不可能在不具備歷史意識(historical consciousness)的狀況下，提出法律改革策略。我們不可能在缺乏對於過去女性主義實踐之成效與侷限的認知下，持續往前邁進。」¹⁰⁹⁰我期待這篇論文可以讓更多人對於戰後台灣單身、禁孕條款議題與性別勞動平等法律改革行動的關聯，有更為完整的認識，同時在具備歷史思維的基礎之上，共同思考未來的法律改革之路可以如何繼續往前邁進。

¹⁰⁹⁰ Elizabeth M. Schneider, *Feminist Lawmaking and Historical Consciousness: Bringing the Past into the Future*, 2 Va. J. Soc. Pol'y & L. 1, 12(1994-1995).



參考文獻

政府公報

- 《立法院公報》
- 《台灣省政府公報》
- 《台灣省臨時省議會公報》
- 《台灣省議會公報》

雜誌

- 《中華婦女》
- 《中國女青年》
- 《中國勞工》
- 《台灣工運》
- 《台灣婦女》
- 《台灣評論》
- 《台灣新政通訊》
- 《婦女》
- 《婦女月刊》
- 《婦女月報》
- 《婦女研究通訊》
- 《婦女新知》
- 《勞動者》
- 《紫色姐妹通訊》

報紙、網路資源

- 《大成報》
- 《大華晚報》
- 《工商時報》



《立報》
《中央日報》
《中央社即時新聞》
《中時晚報》
《中時電子報》
《中華日報》
《中國時報》
《公視新聞網》
《台灣大百科全書》
《台灣立報》
《台灣記憶 Taiwan Memory》
《台灣新生報》
《民生報》
《民眾日報》
《自立早報》
《自立晚報》
《自由日報》
《自由時報》
《自由時報電子報》
《苦勞網》
《婦女新知基金會》
《經濟日報》
《網式/岡市女性電子報》
《徵信新聞》
《徵信新聞報》
《聯合報》
《聯合晚報》

中文文獻

- Catharine A. Mackinnon 著，賴慈芸、雷文玫、李金梅譯(1993)，性騷擾與性別歧視職場女性困境剖析，初版，台北市：時報文化。
- Jennifer Ma ther Saul 著，國立編譯館主譯，謝明珊譯(2010)，女性主義：議題與論證，初版，台北市：巨流。
- Judith Baer 著，官曉薇、高培桓譯，《法律之前的女性 — 建構女性主義法理學》，頁 215(2000 年初版)。
- 2002 兩性工作平等法立法大事紀小組(2002)，兩性工作平等法立法大事紀，台北市：財團法人婦女新知基金會。
- 二十年來的台灣婦女編輯委員會(1965)，二十年來的台灣婦女，台北市：台灣省婦女寫作協會。
- 丁幼泉(1964)，中國勞工問題上冊，初版，台北市：中華。
- (1968)，勞工問題，三版，台北市：中華。
- (1977)，企業內的勞工問題及其處理，初版，台北市：正中。
- 小丸子互助會(1994)，再生產、性別平等、與福利國 — 從男女工作平等法的產假與育嬰假談起，台灣新政通訊，2 期，頁 12-13。
- 工作傷害受害人協會、原台灣美國無線公司員工關懷協會(2013)，拒絕被遺忘的聲音：RCA 工殤口述史，台北市：行人文化實驗室。
- 文林(1994)，信合社女性單身條款合理嗎？，商業周刊，362 期，頁 125-126。
- 中華民國人事錄編纂委員會編(1953)，中華民國人事錄，台北市：中國科學。
- 中華民國當代名人錄編輯委員會編(1978)，中華民國當代名人錄(一)，台北：台灣中華。
- 方孝鼎(1991)，工會運動與工廠政權之轉型：台灣汽車客運股份有限公司產業工會之個案研究，私立東海大學社會學研究所碩士論文。
- 尤美女(1984)，法律對於性騷擾的制裁發揮多少作用？，中國論壇，211 期，頁 45-46。
- (1989)，勞動基準法與女性勞工權益 — 女性工作權，行政院勞工委員會編，談女性勞工，頁 16-32。
- (1992)，愛情·法律·新女性，台北市：聯經。
- (2005)，從婦女團體的民法親屬編修法運動談女性主義法學的本土實踐，律師雜誌，313 期，頁 73-82。
- 尤美女、施繼明、潘正芬、劉志鵬譯(1989)，美、德、日、瑞典有關男女工作平等之相關法條譯述，台北市：財團法人婦女新知基金會出版部。

- 尤美女、王如玄、張晉芬、嚴祥鸞、劉梅君、陳美華(1999)，1999 催生男女工作平等法手冊，台北市：財團法人婦女新知基金會。
- 王芳萍(2009)，女性運動者的政治性生成 — 台北市公娼抗爭和日日春運動紀實，天主教輔仁大學心理學研究所碩士論文。
- 王振寰、方孝鼎(1992)，國家機器、勞工政策與勞工運動，台灣社會研究季刊，13 期，頁 1-29。
- 王曉丹(2007)，從法社會的觀點論女性主義立法行動 — 女性主義法學在台灣的實踐及其法律多元主義的面貌，東吳法律學報，19 卷 1 期，頁 51-77。
- 王麗容(1995)，婦女與社會政策，台北市：巨流。
- 王麗卿(1991)，老爸育嬰不落人後給予男性勞工十四天陪產假？，管理雜誌，210 期，頁 164-168。
- 王蘋、丁乃非、倪家珍、隋炳珍(1998)，誰的基金會、什麼樣的運動？--夾在歷史和社會變革關口上的「婦女新知」，當代，127 期，頁 90-96。
- 史尚寬(1978)，勞動法原論，台北重刊，台北：史吳仲芳。
- 朱明、羅業勤、劉安安(1976)，她們的血汗、她們的眼淚，台北市：拓荒者。
- 江盈誼(2001)，女性與工會 — 以某航空公司空勤部門為例，國立台灣大學社會學系研究所碩士論文。
- 行政院勞工委員會、國立中山大學、聲寶文教基金會主辦(1991)，第二屆女性人力資源開發 — 談婦女勞工福利積極面，再版，台北市：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會(1999)，制定「兩性工作平等法」說帖，勞工行政，134 期，頁 67-71。
- 艾琳達(1997)，激盪！ 台灣反對運動總批判，台北市：前衛。
- 李元貞(1978)，台灣的新女性運動，人與社會，第 5 卷第 6 期，頁 17-18。
- (1990)，婦女開步走，二版，台北市：婦女新知基金會出版部。
- (1991)，為什麼需要男女工作平等法？，教授論壇，11 期，頁 38。
- (2012)，播種與茁壯：回顧 1980 年代台灣婦運，思想，22 期，頁 111-131。
- 李育真(2009)，「以廠為家」 — 東菱工人集體抗爭的形成，私立世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 李惠琴(1989)，產後的育嬰假探討，嬰兒與母親，151 期，頁 141-144。
- 李萍、陳秀峰、陳惠馨、楊瑩(1989)，婦女政策與福利立法 — 中、美、英、德、日制定之研究，台北市：內政部。
- 李雙雙(1995)，不是爭權，就是搞錢！ — 透視信合社政商人脈，財訊，162 期，

頁 247-249。

呂秀蓮(1974)，新女性主義，台北市：幼獅。

——(1976)，數一數拓荒的腳步，台北市：拓荒者。

——(1977)，新女性何去何從，台北市：拓荒者。

呂榮海(1984)，勞動基準法實用 上冊，台北市：為理法律事務所。

——(1986)，結婚生子何罪？辭職約定面臨挑戰，管理雜誌，143 期，頁 74。

呂榮海、劉志鵬(1986)，她們為何不能結婚 — 十信結婚·退職金訟案評析，台北市：為理法律事務所。

呂榮海、俞慧君(1987)，員工對老闆的效忠義務 — 勞基法實用 2，台北市：蔚理法律出版社。

何明修(2008)，沒有階級認同的勞工運動：台灣的自主工會與兄弟義氣的極限，台灣社會研究季刊，72 期，頁 49-91。

何淑慧(1989)，婦女需要什麼法律 — 談婦女福利立法的取向與型態，社區發展季刊，46 期，頁 158-165。

何燕堂(1993)，勞工集體抗爭行動的形式與動員 — 新光士林廠關廠抗爭的個案研究，私立東吳大學社會學研究所碩士論文。

周玟琪(1996)，從勞工階級動員觀點看母性保護立法 — 台灣與瑞典的比較，勞資關係論叢，4 期，頁 131-170。

周碧娥、姜蘭虹(1989)，現階段台灣婦女運動的經驗，徐正光、宋文里主編，台灣新興社會運動，頁 79-102，台北市：巨流。

吳永毅(2014)，左工二流誌：組織生活的出櫃書寫，台北市：台灣社會研究雜誌。

吳嘉麗、尤美女、沈美真、紀欣、張珏、蘇芊玲編著(1998)，現代社會與婦女權益，台北縣：蘆洲市：國立空中大學。

邱大昕(2012)，為什麼需要女性主義身心障礙研究？，婦研縱橫，96 期，頁 16-24。

邱花妹(1996)，「自主」工會運作的性別政治 — 台南紡織廠工會的個案研究，國立清華大學社會人類學研究所碩士論文。

邱意玲(2005)，勞動基準法與兩性工作平等法立法之比較：性別觀點的分析，國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文。

邱毓斌(2010)，當工運的制度惰性遭遇全球化，吳介民、范雲、顧爾德主編，秩序繽紛的年代：走向下一輪民主盛世，台北縣：左岸文化，頁 99-115。

——(2011)，自主工運組織策略的歷史局限：對工會領導階層的分析，何明修、林秀幸主編，社會運動的年代：晚近二十年來的台灣行動主義，台北市：群



學，頁 83-128。

柯志明(2005)，歷史的轉向：社會科學與歷史敘事的結合，台灣社會學，10期，頁 149-170。

林子文(2004)，秋鬥 — 台灣勞工運動的儀式性集體行動，私立世新大學社會發展研究所碩士論文。

林文婷(1998)，抵抗的社區 — 社會運動中的女性勞工經驗 以福昌紡織電子廠員工關廠抗爭為個案，國立台灣大學建築與城鄉所碩士論文。

林明鏘(1995)，論德國工作場所性騷擾保護法 — 兼論我國立法政策與立法草案，台大法學論叢，25卷1期，頁 69-90。

林芸姿(2000)，一群住在電話中的女人 — 解構查號台女性話務值機員的工作處境，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

林玲玲(1994)，高雄市選舉史，高雄市：高雄市文獻委員會。

林美蓉(1995)，基層婦女，台北市：台灣基層婦女勞工中心。

林彩雪(1973)，一個紡織廠女工調適的研究，國立台灣大學考古人類學研究所碩士論文。

侯岳宏(2014)，有關性平、就歧、女性夜間工作等之要派機構視同雇主之責任，台灣法學雜誌，243期，頁 40-43。

范雲(2003)，政治轉型過程中的婦女運動：以運動者及其生命傳記背景為核心的分析取向，台灣社會學，5期，頁 133-194。

——(2010)，靜默中耕耘細節的婦運改革，王金壽等著，秩序繽紛的年代：走向下一輪民主盛世，新北市：左岸文化出版：遠足文化發行，頁 133-153。

范碧玲(1990)，解析台灣婦女體制：現階段婦女運動的性格之研究，國立清華大學社會人類學研究所碩士論文。

俞慧君(1987)，女性勞工之法律問題研究，司法院第四廳主編，司法研究年報第七輯上冊，頁 735-957，台北市：司法院秘書處。

徐正光(1989)，從異化到自主：台灣勞工運動的基本性格和趨勢，徐正光、宋文里合編，台灣新興社會運動，頁 103-125，台北市：巨流。

唐文慧(2011)，為何職業婦女決定離職？結構限制下的母職認同與實踐，台灣社會研究季刊，85期，頁 201-265。

唐玉純(2004)，反共時期的女性書寫策略 — 以「台灣省婦女寫作協會」為中心，國立暨南國際大學中國語文學系研究所碩士論文。

高承恕(1989)，台灣新興社會運動結構因素之探討，徐正光、宋文里合編，台灣新興社會運動，頁 9-19，台北市：巨流。

- 馬財專、葉育菁(2008)，勞動疆界的拓邊？傳統女性勞動場域中男性勞動者之考察，台灣社會研究季刊，72期，頁1-48。
- 郭玲惠(1997)，我國婦女勞動法制之探視，律師雜誌，219期，頁61-62。
- (2000)，女性勞動政策與法律規範，月旦法學雜誌，59期，頁51-61。
- (2002a)，兩性工作平等法面面觀 — 性別歧視之禁止，全國律師，6卷3期，頁11-15。
- (2002b)，兩性工作平等法面面觀 — 性別歧視之禁止與促進就業措施，律師雜誌，271期，頁28-39。
- (2002c)，性別歧視與損害賠償初探，萬國法律，125期，頁10-20。
- (2005)，兩性工作平等法實施成效之檢討 — 以司法實務為核心，國家政策季刊，4卷1期，頁5-20。
- (2009)，性別工作平等法制之現在與展望，台灣勞工季刊，17期，頁14-25。
- (2013)，性別表現或性傾向歧視案，月旦裁判時報，22期，頁48-58。
- 黃小陵(2012)，不想棄械投降！ — 工傷者反壓迫運動與實踐反思，世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 黃長玲(2008)，民主深化與婦運歷程，王宏仁、李廣均、龔宜君主編，跨戒：流動與堅持的台灣社會，頁263-279，台北市：群學。
- (2012)，差異政治的形成：1946年婦女保障名額制訂的歷史過程，政治科學論叢，52期，頁89-116。
- 黃富三(1977)，女工與台灣工業化，台北市：牧童。
- 黃舒瑜(2013)，勞動派遣之雇主責任 — 針對性騷擾案件探討，萬國法律，188期，頁63-69。
- 姜貞吟(2011)，性別化制度下女性勞動者慣習：以新店某跨國電子廠為例，國家與社會，10期，頁163-206。
- 許秀惠(1988)，員工爸爸有「產假」，商業周刊，7期，頁73。
- 許芳庭(1997)，戰後台灣婦女運動與女性論述之研究(1945~1972)，私立東海大學歷史研究所碩士論文。
- 陳天爵(1980)，台北市公共汽車聯營問題之研究 — 政策制定與執行之探討，國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 陳怡樺(2004)，立法委員性別差異對「兩性工作平等法」立法過程之影響，國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文。

陳信行(2006)，打造第一個全球裝配線：台灣通用器材公司與城鄉移民，1964～1990，政大勞動學報，20期，頁1-48。

陳柔縉(2005)，台灣西方文明初體驗，台北市：麥田出版：家庭傳媒城邦分公司發行。

——(2011)，台灣幸福百事：你想不到的第一次，台北市：究竟。

——(2012)，舊日時光，台北市：大塊文化。

陳昭如(2002)，創造性別平等，抑或與父權共謀？—關於台灣法律近代西方法化的女性主義考察，思與言，40卷1期，頁183-248。

——(2005)，在法律中看見性別，在比較中發現權力—從比較法的性別政治談女性主義法學，律師雜誌，313期，頁61-72。

——(2007)，發現受害者或是製造受害者？初探女性主義法學中的受害者政治，殷海光基金會主編，自由主義與新世紀台灣，初版，台北市：允晨文化，頁397-401。

——(2008a)，法律東方主義陰影下的近代化：試論台灣繼承法史的性別政治，台灣社會研究季刊，72期，頁93-135。

——(2008b)，抗拒失憶—女性主義法律史的理論與方法初探，王鵬翔主編，2008法律思想與社會變遷，台北市：中研院法研所籌備處，頁175-213。

——(2010a)，大法官解釋中的歷史與傳統—女性主義觀點的批判，中研院法學期刊，7期，頁81-140。

——(2010b)，釋字第410號解釋法律評析，財團法人民間司改革基金會著，大法官，給個說法！3，台北市：新學林，頁20-45。

——(2011)，來時路上的光與影—女性主義法律改革的歷史、現狀與課題，婦研縱橫，95期，頁28-35。

——(2012)，改寫男人的憲法：從平等條款、婦女憲章到釋憲運動的婦運憲法動員，政治科學論叢，52期，頁43-88。

陳昭如、張晉芬(2009)，性別差異與不公平的法意識—以勞動待遇為例，政大法學評論，108期，頁63-123。

陳美華(2000)，工作篇，財團法人婦女新知基金會出版，一九九九台灣女權報告，頁53-72。

陳素香(1993)，一條漫長蜿蜒的路—台灣女工流動的現況與展望，李喆順等著，夏林清等譯，殊途同歸：亞洲女工組織工作經驗集，台北：台灣工運雜誌，頁145-160。

——(2012)，八〇九〇二千以及之前和之後，思想，22期，頁205-248。

陳國鈞(1955)，勞工立法，台北市：台灣正中。



- (1960), 勞工立法新論, 再版, 台北市: 正中。
- (1973), 現代勞工問題及勞工立法 (下), 台北市: 正光。
- 陳惠蓮(1988), 我國現代婦女運動之研究, 私立東吳大學社會學研究所碩士論文。
- 陳繼盛(1979), 勞資關係, 台北市: 正中書局。
- 新光關廠抗爭戰友團、勞工教育資訊發展協會主編(2003), 那年冬天我們埋鍋造飯 新光士林廠關廠勞工生命故事及抗爭實錄, 台北市: 台北市政府勞工局勞工教育中心。
- 莊韻親(2009), 當個怎樣的母親? 戰後台灣法律中的母職建構, 國立台灣大學法律學院法律學系碩士論文。
- 國立台灣大學社會學系(1967), 台灣紡織業勞工流動之研究, 台北市: 台北區國民就業輔導中心。
- 張典婉(1993), 福爾摩沙的女兒, 台北市: 張老師。
- 張研、孫燕京主編(2009), 民國史料叢刊 社會·社會成員 784, 初版, 鄭州市: 大象。
- 張珏、陳芬苓、張菊惠、徐傲暉(2011), 職場經期健康與生理假實施初探, 台灣衛誌, 30 卷 5 期, 頁 436-450。
- 張晉芬(1992), 冷漠的員工、乏力的工會: 由勞動市場的觀點分析工會的運作, 中國社會學刊, 16 期, 頁 55-88。
- (1995a), 台灣婦女工作處境之探討, 勞資關係論叢, 3 期, 頁 153-171。
- (1995b), 綿綿此恨, 可有絕期? — 女性工作困境之剖析, 女性學學會著, 劉毓秀主編, 台灣婦女處境白皮書: 1995 年, 初版, 台北市: 時報文化, 頁 146-180。
- (2002), 找回文化: 勞動市場中制度與結構的性別化過程, 台灣社會學刊, 29 期, 頁 97-125。
- (2011), 勞動社會學, 初版, 台北市: 政大出版社。
- (2014), 性別勞動平權的進步與檢討, 陳瑤華主編, 台灣婦女處境白皮書: 2014 年, 初版, 台北市: 女書文化。
- 張晉芬、蔡瑞明(2006), 台灣全志·卷九, 社會志, 勞動力與勞動市場篇, 南投市: 國史館台灣文獻館。
- 張道義、張晉芬 (1997), 由女性公務人員「育嬰制度」看台灣地區職業婦女的困境, 社區發展季刊, 79 期, 頁 91-98。
- 張曉春(1968), 國人對婦女就業態度之研究, 台北市: 國立台灣大學法學院社會

學系。

- (1987)，勞力勞心集 近年來對勞動權益最堅定的聲援，台北市：時報文化。
- 張毓芬(1998)，女人與國家 — 台灣婦女運動史的再思考，國立政治大學新聞研究所碩士論文。
- 張輝潭(1995)，台灣當代婦女運動與女性主義實踐初探，國立清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- 張靜倫(1999)，顛簸躓仆來時路 — 論戰後台灣的女人、婦運與國家，國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 葉盈蘭(2002)，婦運團體挑戰國家機器與市場的例證：以婦女新知推動「兩性工作平等法」為例，國立政治大學社會研究所碩士論文。
- 游鑑明(1994)，日據時期台灣的職業婦女，國立台灣師範大學歷史研究所碩士論文。
- (2005)，當外省人遇到台灣女性：戰後台灣報刊中的女性論述(1945-1949)，中央研究院近代史研究所集刊，47期，頁165-224。
- (2011)，是為黨國抑或是婦女？1950年代的《婦友》月刊，近代中國婦女史研究，19期，頁75-130。
- 焦興鎧(1996)，兩性工作平等權之法律實現，月旦法學，13期，頁38-46。
- (1999)，兩性工作平等理念在我國的實現，勞工行政，136期，頁33-39。
- (2000a)，對我國建構兩性工平等法制之省思，月旦法學雜誌，59期，頁62-73。
- (2000b)，同值同酬概念在美國所引起之爭議，經社法制論叢，26期，頁197-232。
- (2002a)，兩性工作平等法中性騷擾相關條款之解析，律師雜誌，271期，頁40-56。
- (2002b)，歐洲聯盟家庭照護休假制度之研究，月旦法學，84期，頁102-116。
- (2006a)，歐洲聯盟及美國兩性工作平等法制之最新發展 — 兼論對我國之啟示，法令月刊，57卷2期，頁25-35。
- (2006b)，我國防治性騷擾法制之建構，法令月刊，57卷5期，頁4-27。
- (2010)，對我國實施家庭照顧休假制度之檢討評析，24期，頁54-60。
- 賀德芬(1987)，現代女性的法律地位，社區發展季刊，37期，頁5-12。

- 彭進來(1983)，國民參政會與民主憲政之發展，國立台灣大學三民主義研究所碩士論文。
- 曾雅靖(2011)，既是工作也是機會：台灣公共汽車隨車服務小姐，1970s，私立高雄醫學大學性別研究所碩士論文。
- 楊晴輝(1989)，台灣光復後的勞工運動 — 反省與探索，私立東吳大學社會學研究所碩士論文。
- 詹火生(1995)，婦女勞動政策，中國國民黨中央婦女工作會研製，婦女政策白皮書，台北市：中國國民黨中央婦女工作會，頁 101-147。
- 劉士豪(2012)，當勞動派遣遇上就業歧視或性別歧視，誰該負責任？ — 法定雇主及要派公司責任探討，全國律師，16 卷 3 期，頁 51-67。
- 劉志宏(1962)，勞工問題及勞資關係論，台北市：國立編譯館出版：中正印行。
- 劉志鵬(1985)，日本保護女性勞工立法的發展，中國論壇，240 期，頁 47-50。
- (2002)，兩性工作平等法之申訴及救濟體系，律師雜誌，271 期，頁 57-69。
- 劉宜麗(1970)，近二十年來中國婦女在社會上地位的研究，私立中國文化學院三民主義研究所碩士論文。
- 劉珊如(2009)，蔣宋美齡與五〇年代《中華婦女》的婦女論述，國立台灣大學文學院台灣文學研究所碩士論文。
- 劉梅君(1996a)，女性人力資源開發與國家政策，政大勞動學報，5 期，頁 89-108。
- (1996b)，期待這是一個特別敏感的立法 — 「男女工作平等法」的幾點建議，當代青年，10 卷 4 期，頁 42-44。
- (1999)，「兩性工作平等法」與「母性保護」之關聯 — 淺談「育嬰假」、「家庭照顧假」等「促進工作平等」措施的立法理由，律師雜誌，242 期，頁 34-41。
- (2000)，就業歧視與母性保障，勞工行政，148 期，頁 15-25。
- (2001)，女性夜間工作禁止存廢的爭議 — 行走於「資本」與「平權」的鋼索上，71 期，頁 61-71。
- (2002a)，「兩性工作平等法」與「母性保護」 — 立法之意義、釋疑及理論淺談，律師雜誌，271 期，頁 13-27。
- (2002b)，兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析，萬國法律，125 期，頁 2-9。
- (2008)，性別與就業：前瞻與省思~兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象~，研考雙月刊，32 卷 4 期，頁 54-66。
- 劉華真(2010)，台灣一九七〇年代的勞動抗爭初探，台灣民主季刊，7 卷 1 期，頁

31-64。

- 劉蘅靜(1947)，婦女問題文集，南京：婦女月刊社。
- 潘毅著，任焰譯(2011)，中國女工－新興打工者主體的形成，北京市：九州。
- 蔡欽源(1983)，憲法上基本權利規定在私法關係中之效力，國立台灣大學法學研究所碩士論文。
- 樊景立(1978)，紡織廠女工離職行為之研究，國立政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 鄭為元、廖榮利(1985)，蛻變中的台灣婦女，台北市：大洋出版社。
- 鄭秀美(2007)，日治時期台灣婦女的勞動群相(1895-1937)，國立成功大學歷史研究所碩士論文。
- 徵信新聞報(1967)，女人與職業，台北市：徵信新聞報。
- 錢劍秋(1987)，婦女政策與婦女工作，政治評論，45卷10期，頁20-22。
- 蕭阿勤(2012)，重構台灣：當代民族主義的文化政治，台北市：聯經。
- 蕭新煌、孫志慧(2000)，一九八〇年代以來台灣社會福利運動的發展：演變與傳承，蕭新煌、林國民主編，台灣的社會福利運動，台北市：巨流，頁33-70。
- 戴東雄(1985)，我國婦女在現代生活中的法律保障，國立台灣大學人口研究中心編印，婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集 下冊，頁519-556。
- 嚴祥鸞(2009)，性別與工作社會建構的觀點，台北市：巨流。
- 顧燕翎(1989)，女性意識與婦女運動的發展，中國論壇編輯委員會主編，女性知識分子與台灣發展，台北市：中國論壇雜誌，頁91-134。
- (1998)，婦運的策略、路線與組織 婦女新知基金會「家變」的檢討，當代，127期，頁97-103。
- 樂民生(1957)，勞工法之理論與實際，台北縣：台灣書店印刷廠。

外文文獻

- Abrams, Kathryn(1989), Gender Discrimination and the Transformation of Workplace Norms, 42 Vand. L. Rev. 1183-1248.
- Anker, Richard(2001), Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview, in Martha Fetherolf Loutfi ed., Women, Gender and Work: What is Equality and How do We Get There, 129-155, Geneva: International Labour Office.
- Bartlett Katherine T.(1990), Feminist Legal Methods, 103 Harvard Law Review 829-888.

——(1995), Tradition, Change, and the Idea of Progress in Feminist Legal Thought, 1995 Wis. L. Rev. 303-343.

Beechey, Veronica(1987), Unequal Work, London : Verso.

Bolle, Patrick(2001), Parental leave, in Martha Fetherolf Loutfi eds., Women , Gender and Work: What is Equality and How do We Get There, 347-367, Geneva : International Labour Office.

Bowman, Cynthia Grant & Elizabeth M. Schneider(1998-1999), Feminist Legal Theory , Feminist Lawmaking, and the Legal Profession,67 Fordham Law Review 249-271.

Chamallas, Martha(1985-1986), Women and Part-Time Work: The Case for Pay Equity and Equal Access, 64 North Carolina Law Review 709-775.

——(1999), Mothers and disparate treatment: the ghost of martin Marietta, 44 Vill. L. Rev. 337-354.

——(2003), Introduction to Feminist Legal Theory, New York : Aspen Publishers.

Connell, Raewyn W.(1987), Gender and Power: Society , the Person and Sexual Politics, Cambridge : Polity Press in association with Basil Blackwell.

Crenshaw, Kimberle(2003), Traffic at the Ceossroads: Multiple Oppressions, in Robin Morgan ed., Sisterhood is Forever, 43-57, New York: Washington Square Press.

Delgado, Richard(1989), Storytelling for Oppositionists and Others: A Plea dor Narrative, 87 Mich. L. Rev. 2411-2441.

Gelb, Joyce(2000), The Equal Employment Opportunity Law: A Decade of Change for Japanese Women?, 22 Law & Policy 385-407.

Hakim, Catherine(1995), Five Feminist Myths about Women's Employment, 46 The British Journal of Sociology 429-455.

Halpert, Jane A. & Midge L. Wilson & Julia L. Hickman(1993), Pregnancy as a source of bias in performance appraisals, 14 Journal of Organizational Behavior 649-663.

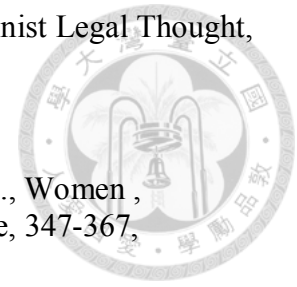
Jones, Lynn(2006), The Have Come Out Ahead: How Cause Lawyers Frame the Legal System for Movements, in Austin Sarat & Stuart A. Scheingold eds., Cause Lawyers and Social Movements, 182-196, Stanford, CA: Stanford Law and Politics.

Kemp, Alice Abel(1994), Women's Work: Degraded and Devalued, Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

Kovacic-Fleischer, Candace Saari(1999), Litigating against employment penalties for pregnancy , breastfeeding and childcare, 44 Vill. L. Rev. 355-384.

Lettleton, Chistine A.(1986-1987), Equality and Feminist Legal Theory, 48 U Pitt. L. Rev. 1043-1059.

Levit, Nancy & Robert R. M. Verchick(2006), Feminist Legal Theory: A Prime, New



York : New York University Press.

Maddock, Su & Di Parkin(1993), Gender culture: Women's choices and strategies at work, *Women in Management Review*, Vol.8, No.2, 3-9.

Marshall, Anna-Maria(2006), Social Movement Strategies and the Participatory Potential of Litigation, in Austin Sarat & Stuart A. Scheingold eds., *Cause Lawyers and Social Movements*, 164-181, Stanford, CA: Stanford Law and Politics.

Mackinnon, Catherine A.(1987), *Feminism unmodified: Discourses on Life and Law*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press.

———(1989), *Toward a Feminist Theory of the State*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press.

———(2005), *Women's Lives Men's Laws*, Cambridge, Mass. : Belknap Press of Harvard University Press.

Mason, Mary Ann(1992), Beyond Equal Opportunity: A New Vision For Women Workers, 6 *Notre Dame J.L. Ethics & Pub. Pol'y.* 393-416(1992).

Mossman, Mary Jane(1995), Challenging "Hidden" Assumptions: (Woman) Lawyers and Family Life, in Martha Albertson Fineman & Isabel Karpin eds., *Mothers in Law: Feminist Theory and the Legal Regulation of Motherhood*, 289-307, New York : Columbia University Press.

Murphy, Alexandra G. (1998), Hidden Transcripts Of Flight Attendant Resistance, 11 *Management Communication Quarterly* 499-535.

Okin, Susan Moller(1989), *Justice, Gender, and the Family*, New York : Basic Books.

Sarat, Austin & Stuart Scheingold(2006), What Cause Lawyers Do For, and To, Social Movement: An Introduction, in Austin Sarat & Stuart A. Scheingold eds., *Cause Lawyers and Social Movements*, 1-34, Stanford, CA: Stanford Law and Politics.

Schneider, Elizabeth M. (1992), Particularity and Generality: Challenges of Feminist Theory and Practice in Work on Woman-Abuse, 67 *N.Y.U.L.Rev.* 520-568.

——— (1994-1995), Feminist Lawmaking and Historical Consciousness: Bringing the Past into the Future, 2 *Va. J. Soc. Pol'y&L.* 1-12.

———(2000), *Battered Women and Feminist Lawmaking*, New Haven : Yale University Press.

Scott, Joan Wallach(1996), *Only Paradoxes to Offer: French Feminists and the Rights of Man*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press.

Slaughter, M. M(1995), The Legal Construction of "Mother", in Martha Albertson Fineman & Isabel Karpin eds., *Mothers in Law: Feminist Theory and the Legal Regulation of Motherhood*, New York : Columbia University Press, 73-100, New York : Columbia University Press.

- Smart, Carol(1989), *Feminism and the Power of Law*, London ; New York :
Routledge.
- Williams, Joan C.(1989), *Deconstructing Gender*, 87 Mich. L. Rev. 797-845.
- (1990), *Sameness Feminism And The Work/Family Conflict*, 35 N. Y. L. SCH.
L. Rev. 347-360.
- (1999), *Market Work And Family Work In The 21ST Century*, 44 Vill. L. Rev.
305-336.
- (2000), *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do
About It*, Oxford ; New York : Oxford University Press.
- (2010), *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men nad Class Matter*,
Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
- Zamans, Fances Kahn(1983), *Legal Mobilization: The Neglected Role of the Law in
the Political System*,77 Am. Polit. Sci. Rev. 690-703.

附錄一：戰後台灣女性反單身、禁孕條款行動 (1945-1987.7)



※已於論文本文中提及之反單身、禁孕條款行動，此處即不再說明事件經過及引註資料來源。

事業單位	女性受雇者	案由	抗爭行動	紀錄日期
第一、華南、彰化、土地、合作金庫等商業銀行	部分女職員	結婚離職	向有關機關陳情，併向各界及婦女界求援	1955.5.23
月光鉛筆廠	女工李阿珠	分娩離職	向陽明山總工會要求調解	1957.7.30
華南、第一、彰化銀行	一群女職員	結婚離職	向魏佩蘭立法委員陳情。	1958.9.30
台灣鐵路局	30 餘名女職員	結婚資遣	向婦聯會陳情、集體至台北地方法院公證處辦理離婚手續，並聚集於該局人事室	1959.8.26
大峰石油礦公司	女工馮林阿樺 ¹⁰⁹¹	懷孕離職	向宜蘭縣政府陳情	1963.5.7
民興紡織廠	部分女工	結婚離職	籌組工會	1964.2.25
台灣公路局	林姓金馬號服務小姐 ¹⁰⁹²	結婚離職	向章博隆省議員陳情	1965.5.10
桃園客運公司	邱瓊英、李寶桂、廖美有、羅運妹、黃瑟宜、許彩霞。 ¹⁰⁹³	結婚離職	向婦女會陳情	1968.1.24
台北市第七信用合作社	女職員	結婚離職	向皮以書立法委員陳情	1968.10.4

¹⁰⁹¹ 馮林阿樺在陳情書中提到，她已工作 10 餘年，於 1962 年間因懷孕生病，向公司請假，並請林阿溫代理工作，但遭到公司拒絕，並予以解僱，也未領取公司應發給的生產補助費。參見 張國興，前揭(註 184)書，頁 467。林美蓉，《基層婦女》，頁 161(1995 年 5 月)。

¹⁰⁹² 據章博隆省議員的質詢內容，林姓與黃姓女車掌，均尚未期滿而結婚，但黃姓女車掌轉調內勤，林姓女車掌則以違規為由，於結婚隔日接到電話予以解僱。公路局的書面答覆指出，黃姓女車掌係在契約期滿調內勤後結婚，女姓女車掌則在未解約前結婚，兩者情形不同。參見《台灣省議會公報》，13 卷 4 期，頁 178。

¹⁰⁹³ 這 6 位女職員的陳情書有提及雇主以非法手段迫使她們離職的具體情事，該公司秘書胡達學於 1967 年 9 月 8 日私設法庭，對她們個別施以疲勞問訊，9 月 9 日將許彩霞強迫帶到中壢的中壢旅行設審問，當時還有其他人，其中一位待產的女職員因站立不支而當「庭」哭泣。該公司一方面修訂人事管理規則，納入「已婚婦女不得為公司員工」及「廢除分娩假」之規定，另一方面以降級調遠的方式故意刁難，迫使她們無法工作。這群女職員先向桃園縣政府、桃園縣黨部及桃園縣總工會要求調處，惟該公司隨即將她們開除，她們遂寫陳情書致婦女會尋求協助。參見〈解僱太太六位職員訴願公司否認脅迫〉，《中國時報》，第 3 版(1968 年 1 月 24 日)。該抗爭事件的完整始末可參見 林美蓉，〈陳情，爭取已婚婦女就業權〉，前揭(註 1155)書，頁 153-155。

屏東縣竹田鄉農會	女職員	結婚離職	向皮以書立法委員陳情	1968.10.4
彰化、華南、第一銀行	一群女職員	結婚離職	向皮以書立法委員陳情	1968.10.4
高雄縣大寮農會	簡美月 ¹⁰⁹⁴	結婚離職	向農林廳、農復會、省農會、高雄縣政府、婦女會等陳情	1971年間
台北市某私立高職	一位女教師 ¹⁰⁹⁵	分娩調職	向薇薇夫人投書	1973.1.9
某日本商業銀行	一群女職員 ¹⁰⁹⁶	分娩離職 屆齡退休	向《中國時報》某專欄作家投書	1973.12.22
台北市某汽材進口貿易公司	女職員 ¹⁰⁹⁷	分娩離職	向國際職業婦女協會台北第一分會投書	1873.12.20

¹⁰⁹⁴ 張典婉，《福爾摩沙的女兒》，頁116(1993年初版)。

¹⁰⁹⁵ 該位女教師指出，校方把法律明定的42天產假改成30天，超過則須扣薪，且女教師懷孕後即取消導師資格，以迫使自動辭職，也開始構思把結婚或即將分娩的女老師解聘，理由是「為學生的學業著想」。〈尊重懷孕生產的女性〉，《聯合報》，第9版(1973年1月9日)。

¹⁰⁹⁶ 這群女職員把該行對男女職員的差別待遇情形列舉出來：

一、男女行員待遇不平：1.新進行員之薪水，同係大學畢業程度，男月薪五千三百元，女三千六百元。2.年度行員每月待遇之調整，男六百至一千元，女二百至五百元。3.年終獎金依男女不等月薪比例計算。4.男性行員婚後每月加給五百元津貼，女行員則無。5.男性行員服務滿5年者得向銀行辦理低利貸款二十萬元以上，女行員無此權益。

二、男女行員升遷不等：女行員無論工作時間長短，一律視為副職員，永無升遷機會，男性行員則於服務若干期間後成為正式職員，並依服務年限予以升遷。

三、男性行員於任職後，不因年齡影響其工作，女行員則明令於屆滿35歲時退休，又女行員於婚後分娩之際，復被迫填繳「自動辭職書」，原有工作因而被「沒收」。

參見〈豈有此理〉，《中國時報》，第12版(1973年12月22日)。

¹⁰⁹⁷ 投書內容如下：「國際職業婦女協會台北第一分會各位學長們：從聯合報薇薇夫人專欄裏，我知道還有這麼一個可訴苦的機構，特此向諸位請教。我已婚在北市一家規模不小的汽材進口貿易公司任會計，至今年六月整整五年。在婚後半年多懷孕了，當肚子大得稍看得出來時，公司老闆的臉色就不好看了。產前一個多月，老闆說：『公司法規定女職員只能工作到生產』。何時規定的，沒人知道，反正他是老闆，想到就說到，根本不須明文規定。自己暗想，也罷！此處不留人，自有留人處。五月九日生產，產後向公司要求遣散費，他們又說：『按公務人員法和勞工保險法規定要十年以上的才有遣散費。』我才薄學淺知不知是否真有此規定，特向諸位學長請教。我任職五年，工作是記內帳，五年都是關在密室內渡過，自問良心，五年來確是忠心耿耿(否則早向調查局告密了)，五月九日生產，在四月底就自動辭職，工作也移交的清清楚楚，決沒有跟公司有過不去的地方，或不愉快的事。不幸我難產，開刀花了不少的醫藥費，整整住院兩星期，公司不但不給分文，女同事利用中午來探望我還挨罵。哎！是世態炎涼？還是我誠實好欺呢？其實就算有三個月遣散費，算起來也不過七千二百元而已，金錢事小，個人的倒霉遭遇也不足為談。然而，在今日提倡男女平等的社會裏，從事會計、辦事員工作的女性也不少，大多是高商畢業、年輕、純潔、善良的，是目前工商界不可缺少的一份子，也是最沒有保障的職業，工廠女工有工廠法，公務員有公務員法，唯獨這些公司行號的從業員，聽天由命的任老闆們剝削，不明就裏的人總認為貿易公司員工薪資高、獎金多、又有紅利。真是天知道！有的公司確實如此，但畢竟不多。各位對法律都有專長，依本人之拙見，何必立法明文規定像工廠法一樣來保障這羣女性？敬祝幸福愉快台北小市民上六二、十二、二十」參見 呂秀蓮，《數一數拓荒的腳步》，頁69-70(1976年4月初版)。

台北市某國外銀行	全體女職員 ¹⁰⁹⁸	懷孕離職 屆齡退休	向薇薇夫人投書	1974.1.16
歌林股份有限公司	女職員 ¹⁰⁹⁹	生育離職	向台灣省社會處舉發	1974.5.2
全省各級農會	女職員	結婚離職	向政府提出建議	1977.7.31
台南市第六信用合作社	陳佳惠 ¹¹⁰⁰	結婚離職 分娩離職	向監察院提出陳情	1978.1.12
台北市第一信用合作社	女職員	結婚離職	向台北市議員陳情	1978.3.24
中國信託股份有限公司	潘素芳	結婚離職	公司提起民事訴訟	1979.12.10
台北區中小企業銀行、台北市信用合作社	一群女職員	結婚離職	向媒體投書	1980.10.23
台北市立圖書館	一群女服務員	分娩離職	向媒體投書	1981.1.5
宜蘭縣蘇澳農會	王宜珮 ¹¹⁰¹	結婚離職	向監察院陳情	1981.5.1
高雄市第一信用合作社	吳素鳳	結婚離職	於立法院提案	1981.6.4
李長榮木業股份有限公司	女職員 ¹¹⁰²	結婚離職	向台北市社會局陳情	1982.8.2

¹⁰⁹⁸ 這群女職員的投書內容主要有兩點：一、規定女行員年滿 35 歲時要自行退休，同時在女職員懷孕時催她們自動辭職(並無明文規定，但是卻認真執行)，當然更別談什麼分娩公假的權利了。二、男女職員同樣的學歷，但核薪的標準卻不一樣，而且升遷的機會更加懸殊。很多津貼，男職員可領，女職員卻沒份兒。參見〈不合國情的現象〉，《聯合報》，第 11 版(1974 年 1 月 16 日)。

¹⁰⁹⁹ 據報載，此事件的爆發是有女員工向台灣省社會處揭發，社會處就向內政部勞工司請求法令解釋及處理方式，內政部於 5 月 1 日請台灣省政府社會處轉告歌林股份有限公司，該公司要求所僱女職員簽立同意書，於子女出生後兩個月辭職一事，與我國已批准之國際勞工組織僱傭與職業歧視公約規定不合，當不獲政府之許可，如該公司再不改善態度，就要受到處罰。同時以副本送台北市社會局、經濟部加工出口區管理處，作為今後處理此類問題的依據。至於內政部將給予何種處罰，現行法律並無規定，有謂僅能根據行政執行法來加以處分，但效力太輕而無嚇阻之效，或有謂在有關工廠登記辦法中，有規定指出，若工廠違反政府規定時，得註銷其登記將其關廠，惟主管機關係經濟部。參見〈政府制止歌林公司對女職員無理限制〉，《中央日報》，第 6 版(1974 年 5 月 2 日)。〈歌林如違規政府將嚴懲〉，《中央日報》，第 3 版(1974 年 5 月 4 日)。

¹¹⁰⁰ 〈信合社迫女性員工辭職 監院認為於法不合 促請財部妥善處理〉，《中國時報》，第 6 版(1978 年 1 月 12 日)。

¹¹⁰¹ 〈農會女性職員結婚 不得規定強迫辭職〉，《中國時報》，第 2 版(1981 年 5 月 1 日)。

¹¹⁰² 報導提及一名劉姓女職員，在該公司服務 7 年，因結婚申請婚假，遭主管人員以「結婚之女職員必須遣散」為由，命其辭職，卻又不發給遣散費。參見〈李長榮木業公司 被指違反勞動法〉，《聯合報》，第 7 版(1982 年 8 月 2 日)。

台北區中小企業銀行、台北市信用合作社	一群女職員	結婚離職	向婦女新知投書	1982.10.18
台南市第四信用合作社	曾麗蓉	結婚離職	向台南市政府陳情	1984.12.21
高雄縣岡山鎮農會	劉秋蘭、高淑娟	結婚離職	向台南市政府提出建議	1984.12.22
台南縣某信用合作社	女職員	結婚離職	向媒體投書	1984.12.23
春源鋼鐵工業股份有限公司	女工 ¹¹⁰³	分娩資遣	向公司陳情	1985.1.3
私立長榮女中	女職員 ¹¹⁰⁴	結婚離職	向台南市政府陳情	1985.1.18
美國無線電股份有限公司	部分女工	結婚資遣	向台北地方法院檢察署提出控告	1985.3.4
長榮海運股份有限公司	12名女職員 ¹¹⁰⁵	結婚離職 生育離職	向媒體投訴	1985.3.14
台北市第十信用合作社	楊麗君	結婚離職	提起民事訴訟	1985.9.18
利台紡織纖維股	董貴馨 ¹¹⁰⁶	結婚調職	提起民事訴訟	1985.12.9

¹¹⁰³ 春源鋼鐵工業股份有限公司於1984年8月25日宣布，溯及7月1日，女工生育時一律呈報資遣，據女工說法，該公司原給予懷孕女工一個月產假，但勞動基準法公佈施行後，不願意再增加產假日數。參見〈生孩子要資遣 女員工提抗議〉，《中國時報》，第4版(1985年1月3日)。

¹¹⁰⁴ 一名長榮女中的職員於1985年1月17日向台南市政府馬上辦中心指出，該校規定女職員婚後應自動離職之規定，盼台南市政府能加以協調，該中心請校長謝叔陽向董事會反映，取消相關規定，惟謝叔陽表示，在他任內確有鄭雯漳、盧純青兩位女職員先後結婚離職，但她們未向校方提出復職要求，且董事會開會紀錄及學校法規亦無相關規定，希望台南市政府能查明是否為誤傳。參見〈長榮女中重演四倍女職員案？校長謝叔陽盼台南市府查明〉，《民生報》，第10版(1985年1月18日)。

¹¹⁰⁵ 十二名在長榮海運公司及其關係企業服務四至十一年的女職員(台北總公司有九人，基隆、台中、高雄各有一人)，她們多是資深的副科長及幹部，因結婚生子遭公司要求在1985年3月15日以前自動辭職，否則領不到資遣費。一位女職員說她們進公司時並未簽署結婚生子即應離職的契約，惟該公司副總經理王仲謀表示係過去習慣，於錄用時即要求女職員承諾結婚生子應自動離職，但會對表現良好者予以慰留，且對離職者都將依年資發給資遣費(每服務一年發給一個月底薪)。然而，這群女職員擔心若真的自動辭職，不但公司依法可能不發給資遣費，她們的年紀亦謀職不易。參見〈結婚生子必須辭職 解雇把雞養死工人 長榮海運女職員多表不滿 雇主拒發資遣費被判罰金〉，《聯合報》，第2版(1985年3月14日)。

¹¹⁰⁶ 董貴馨1968年6月進入於利台紡織纖維股份有限公司桃園廠工作，負責品管工作，於1982年調任稽核、1985年1月懷孕後調任與專長無關的會計，5月又改調台北門市部擔任服務員，負責售貨工作，董貴馨不願調任，向產業工會申訴請求留任現職，但協調不成，只好在5月20日以簽呈表示終止勞動契約，並請求資遣費，但公司卻隨即解僱她，董貴馨於是提起訴訟。公司主張董貴馨住在永和，每天搭車往返桃園頗不方便，才將她調到台北門市部上班，可以穿孕婦裝上班，亦不必穿梭於機器間而較為安全；董貴馨則指控公司是「以假調職為手段，行真炒魷魚之實」，認為在桃園廠工作不必應付顧客，坐立機會較多，調任後每天須站立10小時，恐不堪負

份有限公司				
遠東航空股份有限公司	楊修安	結婚離職	提起民事訴訟	1985.12.30
新力股份有限公司	陳秀冬 ¹¹⁰⁷	分娩離職	向台北縣政府提出申訴	1986.7.2
高雄捐血中心	一群女護士 ¹¹⁰⁸	結婚離職	向媒體投訴	1986.8.29
高雄市第十信用合作社	8名女職員	結婚離職	向信用合作社理事長陳情	1987.6.4
台北市第一信用合作社	60名女職員	分娩離職	向台北市政府財政局請願，並將請願書送至立法院、財政部、台北市議會	1987.6.10

荷，不願被調職。台北地方法院認為女工有權申請改調較為輕易的工作，且工作之輕易與否應依女工個人的判斷為準，遂判決董貴馨勝訴。利台紡織纖維股份有限公司不符提起上訴，台灣高等法院判決董貴馨勝訴，理由是將她由不需體力勞動的辦事員，調為需長久站立的服務員，並非企業經營上所必需，亦與專長不符，更增加孕婦體力上的負擔，有違誠信原則，應依法給付113354元資遣費。參見〈女工懷孕期間請調輕易工作 輕易程度由其自行判斷 法院一判決對雇主有莫大影響〉，《經濟日報》，第2版(1985年12月9日)。〈懷孕女工請調較輕易工作 輕易程度由女工自行判斷 高院一判決將為各地院引用〉，《經濟日報》，第2版(1986年7月7日)。〈孕婦不願調職遭到解僱 利台違反誠信原則 高院判應付資遣費〉，《中國時報》，第5版(1986年7月17日)。

¹¹⁰⁷ 位於台北縣的新力股份有限公司於1986年初解僱女工陳秀冬，理由是於受僱時簽署一旦結婚自願於頭胎子女出生前辭職之同意書，但她認為資方的行為違背勞動基準法，要求資遣，發生爭議，向台北縣社會局提出異議，台北縣再向台灣省政府請示新力公司可否依同意書予以解僱。省社會處引述內政部函釋，女工應受〈勞動基準法〉第50、51條規定之保障。參見〈女工妊娠或分娩資方不得予解僱〉，《中國時報》，第4版(1986年7月2日)。〈新力擅與女工簽約規定產前自動辭職內政部認已違反勞基法〉，《聯合報》，第7版(1986年7月2日)。

¹¹⁰⁸ 報導指出該中心有女護士結婚即應離職之不成文規定，有位護士說：「這種不成文的規定使我們感到，這根本不是件恆久的工作，所以我們只把它當作一個跳板，只要有更好的工作，立刻離職。」另一位護士說：「我常覺得，這種規定對女性工作人員而言，是一種性別的歧視。就算我們結了婚，還是可以緊守工作崗位，私毫不影響工作。」該中心主任王鏡山說明，係因人簡事繁，若一名工作人員結婚或生子請假，即無法找人代理，因而彼此間有此默契，況外勤工作不適合已婚女性，除非是「工作認真」且和「同事相處良好」的女護士，才會不被迫使離職。不過，這種說法並不為這群女護士所接受，她們雖認為懷孕影響工作是必然的，但結婚是男女性都一樣要請假，為什麼男性卻不用離職。而且，由於大多數人都是約聘人員，一年簽一次約，若婚後不離職，第二年也很難再續約。到1990年1月30日，該中心除了9名護理長之外，38名女護士集體提出辭呈，並揭發該中心長期不為人知的內幕：「一、捐血中心假慈善之名，行商業之實。為達業績，不擇手段，對未滿捐血年齡、捐血間隔時間者，甚至打針、吃藥、喝酒的人，都來者不拒，不但嚴重破壞血液品質，並造成過多廢血，而且為達銷售目的，任由醫院變價調血。二、捐血中心為降低成本，對使用過的針頭皆未消毒或磨損即丟棄，罔顧清潔工安危。三、護士及司機出車率高達97%，中心對外勤人員未加保意外險，反而辦車險，莫非人命不如汽車？四、中心規定，全年未領勞保單者，考績加兩分，有狹考績威脅員工少生病之嫌；而且在颱風天裡，要求護理人員外出採血，至晚上9時止，全然不顧員工的安危。五、中心主管企圖以人情包袱，逼迫護士離職，如服務不滿一年不可以結婚；如有護士要結婚，護理長又暗示不滿二年結婚要自動請辭。六、護理人員除採血任務外，還要兼做清倉庫、刷油漆、洗冷氣機等清潔工的工作。」參見〈要結婚 請走路？ 群雌受不了 高雄捐血中心 女性員工面孔常「新」〉，《民生報》，第10版(1986年8月29日)。〈高市捐血中心 38名護士總辭！ 不滿專業人員權益未獲保障 揭發罔顧捐血品質與安全情事〉，《民生報》，第23版(1990年1月13日)。

附錄二：1970-1980 年代的生理假、陪產假、育嬰假

概念提出

生理假、陪產假、育嬰假的概念提出，並不是因為婦女新知採取性別勞動平等法律改革行動之後，才首次被呼喚出來。我以關鍵字搜尋《聯合知識庫》、《台灣新聞智慧網》等報紙資料庫，以及搭配少數文本史料，簡單呈現在 1970-1980 年代中期(1987 年 7 月)，這三個概念是如何被人們所認知、使用的。

一、陪產假

1970 年代已經有人提出男性勞動者也應享有「產假」的主張，也有人稱之為「護產假」。這其實就是陪產假的概念，這些倡議者大多是考量到家庭結構的變遷，呈現走向小家庭的趨勢，導致女性分娩乏人照顧；反而，比較少人是站在生育應是夫妻間共同責任的立場。我以下都仍以陪產假稱之。

陪產假概念的提出，一開始是普遍聚焦於公教人員身上，且一直持續到了 1980 年代。1973 年 2 月底，台北市太平國小召開的校長會議中，有位男校長建議有關單位考慮給男教員「產假」。¹¹⁰⁹1978 年 5 月 12 日，新竹縣議會的縣政總質詢中，蔡維邦議員建議給予男性公教人員適當的產假，彭徐澄英議員除了表示認同，還補充產假應屬於公假，現今雖可請短期事假，但怕影響考績而許多人都不願意申請。¹¹¹⁰1981 年 6 月間，古胡玉美立法委員對行政院提出質詢，行政院表示將於未來公務人員請假規則修正時，列入參考。¹¹¹¹1987 年 8 月間，謝鈞惠省議員建議省政府宜在公假中增列男性公務員 2-3 天的護產假，省主席邱創煥表

¹¹⁰⁹ 〈分娩假期長短 男女校長舌辯 有人主張男老師也可以請產假〉，《聯合報》，第 7 版(1973 年 3 月 1 日)。

¹¹¹⁰ 〈男性可否請「產假」 縣政質詢「新話題」 與會人士個個面帶笑意 新竹縣長答應研究辦理〉，《聯合報》，第 3 版(1978 年 5 月 13 日)。

¹¹¹¹ 〈丈夫請「產假」？ 政院答覆立委質詢 暫難照准以後再說〉，《中國時報》，第 3 版(1981 年 6 月 19 日)。

示將建議中央採納。¹¹¹²

相較之下，一般勞工則是要到 1980 年代才開始有零星討論。像是在勞動基準法的制定過程中，謝深山立法委員曾於內政、經濟、司法三委員會第一次聯席會(1982.5.15)中，向內政部長林洋港提出質詢，認為女工保護問題也包含女性勞工的配偶應享有產假，但遭到內政部次長許新枝以女性公務人員的配偶亦未有生產假規定為由予以否決。¹¹¹³婦女新知於 1983 年 3 月由舉辦的「八三、三八婦女週」茶會中，柴松林教授認為丈夫在妻子分娩時可以請產假的制度，可讓雇用男性或女性員沒有差別，大為減少就業上的女性歧視，也可使丈夫分擔照顧子女的責任。¹¹¹⁴

二、生理假

生理假的概念於 1970 年代提出時，與女工缺工潮有關，有人建議實施女工生理假以降低女工流動率，例如：台灣省政府根據勞動力調查研究報告指出幾乎百分之 90 的女工希望能有 1-2 天的生理假。¹¹¹⁵鍾鼎鼎認為「女工們在經期，既無法獲得證明請病假，請事假不僅要扣薪，還要扣除全勤津貼，只得勉強上班，其心情煩躁苦悶，績效低落，乃可想見。」因此建議企業應給子女工生理假，或放寬病假規定，將生理假納入病假。¹¹¹⁶

1970 年代中期以後隨著政府開始著手研擬勞動基準法草案，不少勞工團體與學者均主張應於制定勞動基準法或修改工人請假規則時予以放入，且韓國與日本立法例是普遍被參考的對象，因而生理假的訴求大致是每月 1-2 天的假期，且工資照給。¹¹¹⁷不難想見，當 1982 年 5 月 15 日立法院召開勞動基準法的第一次

¹¹¹² 〈太太生產 丈夫請假 省政府將建議中央採行〉，《民生報》，第 7 版(1987 年 9 月 1 日)。

¹¹¹³ 立法院秘書處編輯，《勞動基準法案(上冊)》，頁 76-77、79(1985 年 5 月初版)。

¹¹¹⁴ 〈女性爭權非爭男權 兩性應該和諧相處 柴松林教授提出婦女正確觀念〉，《聯合報》，第 3 版(1983 年 3 月 7 日)。

¹¹¹⁵ 〈全台婦女勞動力 有充分就業機會〉，《聯合報》，第 2 版(1973 年 9 月 5 日)。

¹¹¹⁶ 鍾鼎鼎，〈女工荒及其對策 女工荒的原因〉，《經濟日報》，第 11 版(1976 年 7 月 12 日)。

¹¹¹⁷ 〈金屬工聯中華委會 昨代表大會 決推行工廠會議，促進勞資合作〉，《經濟日報》，第 2

聯席會時，生理假即是矚目的焦點。¹¹¹⁸內政部長林洋港一開始即闡述生理假不列入規定之考量，他說：「日本及韓國勞動基準法均有規定女工於生理期內，如從事困難或生理有害之工作，得請求生理假，雇主不得拒絕，我國勞工團體亦時有主張納入本法給假範圍，我國婦女較為保守，生理請假或難啟口，是以未列入本法，倘確有需要，於本部依第四十三條規定制定請假標準時可再加考慮。」由於「婦女保守」的論述根本無法作為應否實施生理假的論證基礎，在第一、二、三次聯席會中不斷有立法委員提出質疑，內政部次長許新枝才改口表示，係考量到不願增加企業負擔，還脫口而出生理假「不是非常重要的事情」，甚至以擔心部分工廠以女工請假太多而不願任用女工為由來加以包裝，掩飾其偏袒資方的立場。¹¹¹⁹

第四次聯席會(1982.7.7)出席的勞方代表均建議每月應至少一天生理假，通用器材股份有限公司產業工會常務理事游秀玉的發言更從女工的生命經驗來指出工廠計薪制度之的不合理，以及實施與病假脫勾之生理假的必要性，她說：「在工廠中，有很多女性工作者，為了每月固定的生理狀況不克上班，而一天假請下來損失她整個月的全勤獎金，甚至影響績效獎金。一個女性工作者，自國小國中畢業進入工廠，默默工作，犧牲她一生的青春為事業主賣命，得不到一點照顧，這是不仁道的。所以女性生理假，是女性所迫切需要的，而且是最起碼的要求。」後來，在第二十二次聯席會(1984.4.18)時，李友吉、謝深山、黃雲煥、洪文棟、陳錫淇等五位立法委員提案增列第 52 條：「女工為生理健康需要，僱主每月應給予至少一天之生理假，工資照給。」但因出席委員未達成共識，遂決議暫予保留。1984 年 7 月 12 日的院會審查，余陳月瑛、許榮淑、李友吉、江鵬堅、吳勇

版(1977 年 8 月 23 日)。張曉春，〈勞動基準法草案之商榷(下)〉，《經濟日報》，第 2 版(1979 年 5 月 13 日)。〈省總工會建議 勞動基準法 宜速即立法〉，《經濟日報》，第 2 版(1979 年 9 月 12 日)。

¹¹¹⁸ 〈勞工建議給予 女性生理假期〉，《聯合報》，第 3 版(1982 年 2 月 21 日)。〈勞動基準法 必須多加宣導 工時與資遣應有明確交待〉，《經濟日報》，第 9 版(1982 年 3 月 6 日)。

¹¹¹⁹ 立法院秘書處編輯，《勞動基準法案(上冊)》，頁 68、85-86、110、117、129、132、159、162、178、546-550(1985 年 5 月初版)。

雄、鄭余鎮等立法委員再次建議應增訂生理假，當天李友吉立法委員獲得其他 46 位立法委員的連署提出修正動議，增訂第 52 條：「女工為生理健康需要，雇主每月應給予至少一天之生理假，工資照給。」¹¹²⁰不過，7 月 19 日仍經院會決議不予通過而未於勞動基準法中訂定。

三、育嬰假

1975 年 11 月的全國教育會議中，有人建議讓女教師享有育嬰留職停薪，以兩年為限。¹¹²¹教育部遂於 2 月 18 日開會討論，決定先擇定數所國中、小試辦 2 年，再考慮應否全面實施。¹¹²²台北市政府教育局於 6 月間擬定了「台北市國民中小學女教師育嬰期間申請留職停薪實施要點」，自 65 學年度起，挑選女教師較多的金華女子國中、百齡國小與西園國小試辦，該實施要點規定每位女教師以申請 2 次為限(配合政府家庭計劃政策『兩個孩子恰恰好』)，自產假屆滿後起算，以 1 年學或 2 學年為單位，並不得提前復職。至於留職停薪期間之規定如下：(1.) 實物配給及房租津貼按現行規定均應停發，如其配偶同為軍公教人員，得由另一方依規定以眷屬身份報領、(2.) 公保停保，至回職復薪之月再復保、(3.) 各項補助費及福利互助均依規定暫行停止、(4.) 如遇本人喪亡，應准依規定辦理撫卹、(5.) 於辦理優良教師獎勵時，留職停薪前後之年資得合併計算、(6.) 考績、敘薪及退休，於留職停薪期間之年資均不予採計、(7.) 留職停薪期間不得兼任其他職務。¹¹²³

¹¹²⁰ 立法院秘書處編輯，《勞動基準法案(上冊)》，頁 1088-1091、1094-1096、1208(1985 年 5 月初版)。

¹¹²¹ 楊乃藩，〈育嬰特假〉，《中央日報》，第 12 版(1976 年 1 月 7 日)。〈女教師育嬰期間 應准其留職停薪 使安心教學兼顧家務 教部將會商可行辦法〉，《中國時報》，第 2 版(1976 年 2 月 15 日)。〈女教師育嬰期留職停薪 試辦一學期無人提申請 辦法立意雖佳但限制缺乏彈性〉，《中國時報》，第 6 版(1977 年 1 月 21 日)。

¹¹²² 〈女教師育嬰留職停薪將選擇學校試辦兩年配合家庭計劃每人以申請兩次為限〉，《聯合報》，第 3 版(1976 年 2 月 19 日)。〈女教師育嬰期留職停薪 決定先行擇校試辦 配合家庭計畫以申請兩次為限 代課教員待遇從寬採計〉，《中國時報》，第 2 版(1976 年 2 月 19 日)。

¹¹²³ 〈女教師育嬰期 可留職停薪 教局擬定試行實施要點〉，《中國時報》，第 6 版(1976 年 6 月 5 日)。〈女教師育嬰留職由三所學校試辦教育局公布辦法〉，《聯合報》，第 6 版(1976 年 8 月 17 日)。

然而，試辦一學期，卻未有一位女教師申請；¹¹²⁴試辦一學年後教育局決定修改部分規定：(1.)女教師育嬰留職停薪期間，公保、福利互助均不予停止，但須由當事人負擔全部的保險費及福利互助費，否則暫行停止、(2.)留職停薪期間，退休撫卹年資仍予計算，不視為中斷、(3.)申請期限最短半年，最長兩年，留職停薪半年以上時，可提前申請復職復薪、(4.)留職停薪期間不得兼任其他職務，否則依現職人員兼職之規定議處。¹¹²⁵然而，二年試辦結束，僅有 4 位女教師提出申請，教育局遂呈報教育部，建議停辦或修改規定。¹¹²⁶

¹¹²⁴ 〈女教師育嬰留職時 不再停止公保福利 教育局決定修改原辦法〉，《中國時報》，第 6 版(1977 年 7 月 6 日)。

¹¹²⁵ 〈女教師育嬰留職停薪反應不太熱烈〉，《民生報》，第 7 版(1978 年 11 月 24 日)。

¹¹²⁶ 〈中小學女教師育嬰期間留職停薪辦法取消〉，《聯合報》，第 2 版(1979 年 4 月 8 日)。


附錄三：新竹縣竹東鎮公所女職員陳瑞貞性騷擾案

(1990)

陳瑞貞於 1990 年 10 月 1 日到新竹縣竹東鎮公所就職，擔任員工消費合作社供銷部約雇專員，屢次遭受男性主管在言語及動作上的性騷擾，常有男性主管到她們的工作範圍走動，說是「看小姐啊！」或在她們坐下時說「看大腿啊！」，天冷時會說「來！過來讓我抱抱！」有一次陳瑞貞蹲下點貨時，一位男性主管走過來對她說看到了是什麼顏色，被她罵無聊之後，就回去就和同事說：「這個小姐脾氣非常不好，一點風度都沒。」

由於她是廠商約聘人員，並未予合作社簽約，6 月 19 日該社要求她簽一份人事調動令，發給她 2900 元津貼，但要同時看顧另一個專櫃，她感到疑慮要求先向老闆告知，卻遭到社方的辱罵，隔日就領到一張革職書。經桃竹苗勞工服務中心出面與合作社協調，於 26 日復職，但被記大過一支，並調至裝貨及清潔工作(包括清掃廁所)。她打電話向新竹縣政府社會科申訴，卻以不適用勞動基準法為由而不受到理睬。

後來，新竹市婦女新知協會從桃竹苗勞工服務中心的一位工作人員得知消息，由吳玲珠與二位清大女研社的友人跟陳瑞貞見面瞭解事件經過，決定於 30 日前往竹東鎮拜訪鎮長、鎮公所秘書與兩位男性主管，但仍無結果。她們再與清大、交大女教授、台大女研社、女工團結生產線的陳素香彼此討論後，決定進一步於 7 月 2 日前往新竹縣政府陳情，陳瑞貞在陳情書提及：「各位長官 我叫陳瑞貞，是一位女性勞工，在新竹縣竹東鎮機關聯合員工消費合作社，擔任專櫃售貨員。因為在工作場所拒絕男性主管的性騷擾，竟遭到不合理的調職、記過等報復性處分，深感委屈和不平，希望各位長官能為我主持公道，給我們女性勞工一個『乾淨』、平等的工作環境。我在民國七十九年十月一日到合作社上班，擔任專櫃的售貨員，在我們工作場所中有位男性主管常有性騷擾的行為，說些亂七八糟的



話，由於我不接受他的行為，拒絕他的性騷擾，沒想到他卻以職權，將我調職、增加工作、記過等方式來報復我，企圖逼我走路。今年六月十九日，合作陳副理拿一份人事調動的單子要給我簽，這單子寫著要我協助另一個專櫃的業務、商品管理，但是副理在要我簽字時，表示以後我必需負責兩個專櫃的一切工作，與人是調動單上不相符。由於我的薪水是由大慶專櫃的老板支付，現在要調我去多看顧另一個專櫃，我認為有必要向大慶的老闆知會一下。於是我說：這單子我暫時不能簽，我必需先向大慶老闆請示一下。大慶專櫃的老闆跟我說，單子不要簽，明天他會來處理，這是十九日下午三點左右。到了下午五點，合作社的理事主席林張旺把我叫到辦公室，對我又吼又角”你給我簽！””你在我這裏工作，我可以支配你做任何事”……，我向他解釋，明天大慶的徐老闆會過來處理。他又斥責我為什麼什麼事都得經過徐老闆？林主席的態度非常兇，又吼又叫又拍桌子……，後來他又打電話給徐老闆，威脅說我如果不簽，就把專櫃撤掉，所以徐老闆叫我那就先簽好了。沒想到，我表示要簽那單子時，林張旺主席卻說”你不用簽了”，態度極為惡劣。隔天，六月廿日，我接到革職書，解僱理由是”陳瑞貞性情乖張，個性孤僻，頂撞主管與副主管，且不聽從指揮，不服從職務之指派調遣”，並叫我六月卅日以前完成交接手續。我無法接受這項解僱，請人出面協調，合作社理事主席同意我回去復職，但表示仍要記過處分。六月二十六日我回去復職，但是當天我被迫簽下一只一年一聘的工作合同，及記過處分單。雖然我對此表示異議，但是他們卻強迫要我立刻簽，而且不給我時間研究工作合同的內容，並威脅說，如果我不簽，”還有下一個步驟”。六月二十七日，我回去復職的第二天，合作社的主管人員又在開會中說，因為我被記大過，不適當擔任現在的專櫃工作，把我調去掃廁所、打掃辦公室、倒茶水及幫客人裝袋等等瑣碎工作。對於這項調職，事先既未徵求我同意，事後也不接受我的申訴，合作社理事主席甚至極為粗暴的強奪我的錄音機，不允許我將他的說明錄下來。關係這些經過，我有幾點疑問，希望長官們能幫我解答：1, 作為一名女性勞

工，一定要接受男主管的性騷擾嗎？如果不接受，卻遭到報復時，我們該怎麼辦？

2. 難道沒有任何辦法制裁這些對女性員工性騷擾的男性主管嗎？3. 未經勞工本人同意，可以任意調動其職務嗎？4. 公佈調職兩小時以後，如果員工還沒有答應簽字，就可以開除她了嗎？

我希望各位長官能為我主持公道，為我們女性勞工爭取一個合理、乾淨、平等的工作環境和勞僱關係。 陳瑞貞敬上 一九九一年七月二日」

最後，顧燕翎接獲縣長機要秘書的電話，表示將撤銷大過、恢復原職，也在勞資協調會協調成功，事件方告一段落。

參考文獻

- 〈爭取兩性平等工作權 聯合聲明書〉，《台灣立報》，第 16 版(1991 年 7 月 10 日)。
- 〈女人連線 爭工作權 陳瑞貞事件 抗爭始末〉，《台灣立報》，第 16 版(1991 年 7 月 10 日)。
- 吳玲珠，〈為女性工作權抗爭 — 陳瑞貞事件始末〉，《婦女新知》，111 期，頁 23-24(1991 年 8 月 1 日)。
- 陳瑞貞，〈要工作，不要性騷擾 給長官的一封陳情書〉，《婦女新知》，111 期，頁 24-26(1991 年 8 月 1 日)。
- 〈要工作權，不要性別歧視 — 女性工作權座談會紀實〉，《台灣立報》，第 13 版(1991 年 10 月 30 日)。

附錄四：航醫中心主任何邦立性騷擾華航女空服員案 (1991)



1991年10月15日數位華航女空服員在周荃立法委員的陪同下，前往交通部向部長簡又新申訴兩年前在民航局航醫中心體檢時，遭到何邦立醫師性騷擾，華航工會也出面表示聲援，該會理事長彭紹英指出當年共有14名女空服員提出申訴，卻在人情壓力下不了了之，從她們向工會提出的證詞，發現何邦立以外的體檢醫師，都沒有進行乳癌檢查，他通常對年輕新進、姿色身材不錯或外籍的女空服員予以「選樣」檢查，而且在女空服員投訴後，航醫就停止乳癌檢查項目。

數月後，交通部性騷擾案件調查小組於1992年1月15日向立法院提出調查報告，交通部政務次長、調查小組召集人馬鎮方指出，乳房檢查是規定之檢查項目，華航女空服員由於「保守個性」與「傳統道德觀念」與醫師有認知上的差距，而且不愉快經驗容易造成遺忘，因此很多女空服員的事後回憶極可能有不正確的現象，例如：是坐著還是躺著接受檢查、坐著的時候是檢查眼睛或胸部等細節都有出入，鑑於無第三人在場，何邦立又否認有此行為，因此查無性騷擾行為之相關事證，但何邦立身為主任，就乳房檢查項目欠缺一致標準(有時檢查，有時不檢查)，醫護人員短缺也未予籌補，有督導不週及失職責任，應負行政責任。

我們可以看到，調查報告結論刻意塑造女空服員指認遭受性騷擾是「男女看法不同」的問題，還以無關性騷擾行為的「細節事實」來否定證詞之可信度，明顯是要為何邦立護航。華航女空服員、與會的立法委員對此調查結果都相當不滿，華航工會直接在立法院拉起「交通部鼓勵性犯罪」、「交通部包庇大色魔」、「航醫中心演出摸乳巷」、「成立御用調查會」、「包庇惡人惡勢力」等布條抗議。然而，民航局最後仍依據調查報告結論，僅裁定記過乙次處分。

參考文獻

〈2年前性騷擾案 如今舊事重提 民航局航醫中心 被控”越軌” 數位華航空姐指證 簡又新審慎處理〉，《民生報》，第15版(1991年10月16日)。

〈二年前舊事端上檯面 性騷擾案餘波未了 華航產業工會將公開舉證〉，《經濟日報》，第3版(1991年10月22日)。

鄭美里，〈女人連結反抗性騷擾 — 參加「華航工會記者會」有感〉，《婦女新知》，第115期，頁8-9(1991年12月)。

〈華航「性騷擾」案 交部公布調查結論「查無實據」 「懷疑女空服員」 立委不滿採證雙重標準〉，《聯合報》，第6版(1992年1月16日)。

〈華航空姐遭性騷擾案 交部提報告〉，《中國時報》，第5版(1992年1月16日)。

〈被控性騷擾查無實據 但應負督導不週責任 何邦立記過一次處分〉，《中國時報》，第4版(1992年2月8日)。

附錄五：謝美惠立法委員婦女福利法草案第一版

(1988.11)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	I.為保護母性、保障婦女權益，增進婦女福利，特制定本法。 II.本法未規定者，適用其他有關法律之規定。
§2	本法所稱婦女權益，係指有關婦女在政治、經濟、社會及其他方面之權益，以促進男女平等為原則，俾婦女享有或行使相關權利與自由。
§3	政府應成立專責機構限期檢討研修有關兩性差別待遇之政策及法令，並處理婦女保護事項。
第二章 主管機關及其權責	
§4	本法所稱主管機關，在中央為內政部；在省(市)為省(市)政府；在縣(市)為縣(市)政府。
§5	政府於制定婦女福利政策時，應注意下列事項： (一)婦女之事業與家庭及生理狀況。 (二)充分提供婦女再教育機會，提昇婦女地位及發揮婦女潛能，以增進婦女權益。 (三)消除性別歧視及阻礙婦女能力之因素。 (四)婦女所處之環境，其本身能力及社會意識等因素。 (五)政策制定前，應徵詢有關機關及相關人民團體之意見。
§6	政府應於推行各種教育中確立對母性之正確瞭解，並建立兩性對養育子女具有共同責任之認識。
§7	I.為促進婦女福利，省(市)、縣(市)政府應設立婦女服務機構，對遭受不幸或困難之女性提供食宿、諮商、輔導、法律協助及醫療等必要之照顧及身心安全之保護，並安排及參加職業訓練或就業。 II.前項婦女服務機構應置輔導、諮商之專業人員，其組織規程由內政部訂定之。
§8	I.主管機關應主動輔導並獎勵民間成立婦女服務機構，協助收容、保護遭受不幸或困難婦女，並給予必要之經濟補助。 II.前項獎勵辦法另訂之。 III.主管機關應編列預算提供學術界有關婦女保護及婦女權益等學術研究經費。
§9	婦女福利經費之來源如下： (一)各級政府年度預算及社會福利基金。 (二)私人或團體捐贈。
§10	省(市)、縣(市)政府得視實際需要，定期聯合各社團舉行勸募婦女福利基金；其勸募及運用辦法由各該政府定之。
§11	省(市)、縣(市)政府為使婦女依其能力、性向、經濟獲得適任之工作，應主動提供與男性相同之各種職業訓練機會及就業機會訊息。
第三章 母性保護	

§12	主管機關對妊娠中之婦女從事有害其身心健康之作業時，應予該婦女特別之保護。
§13	為使婦女於妊娠、分娩及產後期間獲得適當之服務及妊娠與授乳期間得有適當之營養，政府應提供適當之福利措施。
§14	婦女生產時，其配偶得向服務機關或僱主請求陪產假三日，服務機關或僱主除有重大事由，經主管機關同意者外，不得拒絕，並不得剋扣其請假期間之薪資。
§15	婦女自產假期滿次日起，得向其服務機關或僱者要求彈性上班或一年之育嬰假，育嬰期間留職停薪。服務機關或僱主對該項要求不得拒絕。
§16	I.為使雙親善盡家庭責任及職業責任，政府除應促進保育設施網之設置外，並應輔導民間各業僱主在其機構內設置符合標準之托兒所。 II.前項獎勵辦法另訂之。
第四章 禁止性別歧視	
§17	I.政府應採取一切適當措施以禁止在僱傭關係上對婦女作差別之待遇。 II.依前項所採取之任何措施，應兼顧下列原則： 一、婦女有選擇職業之自由及不得被剝奪從事一切職業勞動之權利。 二、從事職業勞動之婦女應與男性同等享有關於身體安全、社會保障及有給休假之權利。
§18	僱主對婦女不得因性別予以差別待遇，對相等能力、技能、責任之工作，應給予同等之報酬。
§19	政府對以妊娠或母性休假為由之解僱或以結婚為由所為之解僱或離職契約，應予禁止並對僱主施予必要之制裁。
§20	I.各機關學校、公營事業機構之主管人員及民營企業之僱主，對受其指揮監督之婦女，不得有下列行為： 一、明示或暗示以性方面之要求作為獲得工作、加薪、升遷之條件。 二、為姦淫或猥褻之行為。 II.有前項所刊行為發生時，當事人得向侵害人提出警告，並得向主管機關告發。主管機關在接獲告發後，應即成立專案小組，主動進行蒐證調查。
§21	政府應採取一切適當措施以禁止關於婚姻所生對婦女之差別待遇，並保障下列權利： (一)男女雙方在婚姻關係存續中及婚姻關係解除時，有相同之權利及責任。 (二)雙親對於子女有相同之權利及責任。 (三)在婚姻關係存續中，關於財產之所有、取得、利用、管理及處分等，夫妻雙方有相同之權利。
§22	政府應採取一切適當措施，以保障婦女在經濟及社會活動方面享有下列權利： (一)關於家族給付之權利。 (二)關於銀行貸款、抵押及其他有關金融信用上之權利。 (三)關於契約締結及財產管理，有與男性平等之權利。
§23	政府應採取一切適當措施，以禁止任何形態之買賣婦女及對婦女賣春之榨取行為。
§24	I.司法或警察機關對於婦女施以身體搜索或詢問有關強暴、姦淫、猥褻、賣淫、色情表演等案情時，應以女性檢警人員為之。 II.非依前述規定之搜索或詢問婦女得拒絕之。
§25	I.省(市)、縣(市)政府應設立婦女工作機會保障委員會，負責糾正、調解、告發有關工作性別歧視事項。 II.前項委員會應有民間婦女團體推派之代表參與。

§26	I.婦女工作機會保障委員會指定之檢查員執行職務時，應出示執行職務之證明文件。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。 II.檢查員執行職務時，得就本法規定事項要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件、書面說明或訪談個人，事業單位不得拒絕。 III.檢查員執行任務時，除法定程序之必要外，不得對外洩露個人或事業單位之資料。
§27	I.婦女或其關係人發現事業單位有違反本法規定時，得向主管機關或檢查機構申訴。 II.僱主不得因前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。
第六章 罰則	
§28	違反第十四條規定者，應賠償婦女之配偶得請假期間薪資之兩倍，並處五百元以上、五千元以下之罰鍰。
§29	違反第十五條、第廿條第一款、第廿六條第二款規定者，處一千元以上、一萬元以下之罰鍰。
§30	違反第十八條、第十九條及第廿七條第二款規定者，其法律行為或契約條款無效，除應賠償婦女因此所生之損失外，並應處一千元以上、一萬元以下之罰鍰。
§31	違反第廿條第二款、第廿六條第三款之規定者，由主管機關依法處理。
§32	依本法所處之罰鍰，逾期不繳納者，移送法院強制執行。
第七章 附則	
§33	本法施行細則，由中央主管機關訂定之。
§34	本法自公布日施行。

附錄六：婦女新知男女工作平等法草案第一版

(1989.3.3)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為實現兩性平等，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，適用其他法律之規定。
§2	凡女性勞工及求職者，一律適用本法。
§3	I.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。 II.本法所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。 III.本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。
§4	I.為貫徹本法之執行，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之情況。 II.前項男女工作平等委員會(局)之組織，由行政院定之。
§5	I.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應編制固定經費，設置各類職業訓練機構，及符合標準之托兒設施。 II.中央政府對於地方政府設置前項職業訓練機構及托兒設施，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。
第二章 工作平等權	
§6	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。
§7	I.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。 II.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。
§8	雇主及事業單位對於勞工之配置及陞遷，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。
§9	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。
§10	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。
§11	I.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。 II.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。 III.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。 IV.違反第一、二、三項規定之法律行為，無效。
第三章 產假、休假、就業輔導	

§12	I. 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。 II. 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。 III. 前二項勞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。
§13	I. 女性勞工及其配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。 II. 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。
§14	I. 女性勞工及其配偶為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，期間以二年為限。減少之工時，不得請求工資。 II. 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。
§15	I. 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。 II. 前項但書工作期間，工資照給。
§16	女性勞工及其配偶於其未滿六歲子女發生疾病、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。
§17	中央及地方主管機關應採取職業介紹、職業訓練及其他必要措施以協助因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性勞工獲得再就業之機會。
§18	I. 雇主及事業單位應再雇用因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性勞工。 II. 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。
第四章 救濟與檢查程序	
§19	I. 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。 II. 前項損害賠償請求權，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。
§20	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。
§21	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。
§22	I. 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。主管機關於接到申訴後，應即展開調查。 II. 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。
第五章 罰則	
§23	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。
§24	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。
§25	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。
§26	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。
§27	I. 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，因執行業務違反本法

	規定，除依本章規定處罰行為人外，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。 II. 法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。
§28	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。
第六章 附則	
§29	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。
§30	本法於男性勞工受有差別待遇準用之。
§31	本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。
§32	本法自公布日施行。

附錄七：婦女新知男女工作平等法草案第二版

(1989.3.15)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	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。
§2	凡女性勞工及求職者，一律適用本法。
§3	I.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。 II.本法所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。 III.本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。
§4	I.為貫徹本法之執行，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之情況。 II.前項男女工作平等委員會(局)之組織，由行政院定之。
§5	I.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應編制固定經費，設置各類職業訓練機構，及符合標準之托兒設施。 II.中央政府對於地方政府設置前項職業訓練機構及托兒設施，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。
第二章 工作平等權	
§6	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。
§7	I.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。 II.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。
§8	雇主及事業單位對於勞工之配置及陞遷，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。
§9	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。
§10	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。
§11	I.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。 II.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。 III.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。 IV.違反第一、二、三項規定之法律行為，無效。
第三章 產假、休假、就業輔導	

§12	I. 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。 II. 雇主及事業單位應予前項女性勞工之配偶陪產假十四日。 III. 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。
§13	I. 男女勞工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。 II. 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。
§14	I. 男女勞工為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，期間以二年為限。減少之工時，不得請求工資。 II. 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。
§15	I. 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。 II. 前項但書工作期間，工資照給。
§16	I. 男女勞工於其未滿六歲子女發生疾病、預防接種或其他重大事故時，每人每年得休假日以照顧其子女。休假期間工資照給。 II. 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。
§17	中央及地方主管機關應採取職業介紹、職業訓練及其他必要措施以協助因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性勞工獲得再就業之機會。
§18	I. 雇主及事業單位應優先再雇用因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性勞工。 II. 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。
第四章 救濟與檢查程序	
§19	I. 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。 II. 前項損害賠償請求權，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。
§20	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。
§21	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。
§22	I. 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。主管機關於接到申訴後，應即展開調查。 II. 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。
第五章 罰則	
§23	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。
§24	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。
§25	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。
§26	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。

§27	I.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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。 II.法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。
§28	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。
第六章 附則	
§29	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。
§30	本法於男性勞工受有差別待遇準用之。
§31	本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。
§32	本法自公布日施行。但第十六條自公布日起二年施行。

附錄八：婦女新知男女工作平等法草案第三版

(1990.2.9)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	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。
§2	凡女性勞工及女性求職者，一律適用本法。
§3	I.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。 II.本法所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。 III.本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。
§4	I.為貫徹本法之執行，行政院應於勞動部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之情況。 II.前項男女工作平等司(局)之組織，由行政院定之。
§5	I.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應編制固定經費，設置各類職業訓練機構，及符合標準之托兒設施。 II.中央政府對於地方政府設置前項職業訓練機構及托兒設施，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。
第二章 工作平等權	
§6	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。
§7	I.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。 II.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。
§8	雇主及事業單位對於勞工之配置及陞遷，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。
§9	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。
§10	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。
§11	I.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。 II.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。 III.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。 IV.違反第一、二、三項規定之法律行為，無效。
第三章 產假、休假、就業輔導	

§12	I. 僱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。 II. 僱主及事業單位應予前項女性勞工之配偶陪產假十四日。 III. 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。
§13	I. 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。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。 II. 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僱主或事業單位。 III. 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。
§14	I. 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。 II. 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。
§15	I. 僱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。 II. 前項但書工作期間，工資照給。
§16	I. 男女勞工於其未滿六歲子女發生疾病、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。 II. 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。
§17	中央及地方主管機關應採取職業介紹、職業訓練及其他必要措施以協助因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性勞工獲得再就業之機會。
§18	I. 僱主及事業單位應優先再雇用因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性勞工。 II. 僱主及事業單位，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。
第四章 救濟與檢查程序	
§19	I. 僱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。 II. 前項損害賠償請求權，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。
§20	關於女性差別待遇事實及前條故意過失之認定，應由僱主及事業單位負舉證責任。
§21	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。
§22	I. 僱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。主管機關於接到申訴後，應即展開調查。 II. 僱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。
第五章 罰則	
§23	僱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。
§24	僱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。
§25	僱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。
§26	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。
§27	I.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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。 II.法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。
§28	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。
第六章 附則	
§29	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。
§30	本法於男性勞工及男性求職者受有差別待遇準用之。
§31	本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。
§32	本法自公布日施行。但第十六條自公布日起二年施行。

附錄九：吳德美立法委員男女雇用機會均等法草案

(1990.3.13)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為貫徹在雇用領域確保男女均等工作機會、權利及待遇與增進女性勞動者之福祉，特制定本法。
§2	對女性勞工不應以性別理由而受到差別待遇。國家、雇主、地方公共團體應努力增進女性勞工之福祉。
§3	各主管機關及雇主應致力消除女性勞工之工作障礙，並予以就業上必要之援助。
§4	本法所稱主管機關，在中央為內政部，在省為省政府，在縣(市)為縣(市)政府。
§5	中央主管機關應制定女性勞工基本福利方針： 一、女性勞工職業生活與家庭生活的相關事項。 二、增進女性勞工的福利措施及相關事項。 三、改善女性勞工的工作環境。
第二章 工作平等權	
§6	雇主及事業單位於招募、考試、甄選、雇用及分發勞工時，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，僅適合於男性者，不在此限。
§7	雇主在調派、晉升勞工工作時，女性勞工的機會應與男性均等。
§8	雇主對女性勞工的試用階段，不得因其性別而給予差別待遇。
§9	雇主不得因勞工為女性，在福利措施方面給予其不同待遇。
§10	在勞工的退休、退職、解雇、資遣上，雇主不得以勞工為女性的理由，給予其差別待遇。
§11	I. 雇主不得規定女性勞工在結婚、懷孕或生產時，必須辭職。 II. 雇主為於懷孕女工，在其懷孕期間不得終止勞動契約。
§12	雇主得設法在女性勞工就第六至十條提出陳情申請時，由勞資雙方推派代表籌組陳情案件處理機構，先行解決。
§13	I. 各主管機關在女性勞工的僱用機會、升遷、待遇上有所紛爭時，得接受陳情，給予指導、建言及協助以解決紛爭。 II. 前項紛爭當事人雙方或一方申請調解，主管機關認為有必要時，得轉送僱用機會均等調解委員會處理。
第三章 陪產假、育嬰假及兒童照顧假	
§14	I. 雇主及事業單位應給予分娩女性勞工之配偶陪產假十四日。 II. 前項勞工受僱在六個月以上者，陪產假期內之工資照給，未滿六個月者減半發給。
§15	I. 男女勞工均得向其雇主或事業單位請求一年之育嬰休假。

	II.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。
§16	I.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。 II.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。
第四章 僱用機會均等調解委員會	
§17	各主管機關應設置「僱用機會均等調解委員會」，作為女性勞工紛爭之調解機關。
§18	僱用機會均等調解委員會設委員五人，其中女性委員至少一人。委員由各主管機關就學驗優良及社會公正人士任命之。
§19	在調解之過程中，僱用均等調解委員會基於當事人之申請認為必要時，得聽取主要勞動者團體及事業主團體所指定代表的意見。
§20	僱用機會均等調解委員會必要時得向行政機關索取相關資料，作為調解依據，各行政機關應予其協助。
§21	僱用機會均等調解委員會作成的調解結果，得勸當事人接受。
第五章 職業訓練與就業輔導及福利措施	
§22	中央主管機關為增進女性勞工工作能力，確保女性勞工的工作機會均等，應設置職業訓練設施。
§23	各主管機關應鼓勵各地婦女慈善機關設置輔導員，給予各雇主有關女性勞工福利方面的指導。
§24	為使因結婚懷孕、生產或育子而辭職的女性勞工有再就業的機會，主管機關應設置相關單位，專司女性勞工之職業介紹及職業指導。
§25	I.雇主對於有意在懷孕、生產或育子後復職的女性勞工，應給予再錄用的特別關照。 II.各主管機關對於前項的再僱用特別措施，應給予指導與協助。
§26	女性勞工若因實際需要而須變更工作時間或減輕工作份量，雇主應在工作許可範圍中應允。
§27	各主管機關應採取必要措施，協助女性勞工解決工作或家庭生活的困擾，施予指導、詢問與講習。
第六章 賠償責任	
§28	I.雇主及事業單位因故意或過失有違反本法第六條至第十一條及第十四條、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。 II.前項損害賠償請求權，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。
第七章 申訴與檢查程序	
§29	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。
§30	I.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。主管機關於接到申訴後，應即展開調查。 II.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。

第八章 罰則	
§31	雇主及事業單位違反第十條、第十一條及第十四條第二項規定者處三萬元以下罰金。
§32	雇主及事業單位違反第六條至第九條規定者，處二千元以上二萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。
§33	雇主及事業單位違反第十四條第一項第十五條第一、二項、及第十六條規定者，處一千元以上五千元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。
§34	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。
§35	I.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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。 II.法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。
§36	依本法所處之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，移送法院強制執行。
第九章 附則	
§37	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。
§38	本法於男性勞工受有差別待遇時，準用之。
§39	本法施行細則，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定。
§40	本法自公布日施行。

附錄十：謝美惠立法委員婦女福利法草案第二版

(1990.3.20)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	I.為保護母性、保障婦女權益，增進婦女福利，特制定本法。 II.本法未規定者，適用其他有關法律之規定。
§2	本法所稱婦女權益，係指有關婦女在人格、政治、經濟、社會及其他方面之權益，以促進男女平等為原則，俾婦女享有或行使相關權利與自由。
§3	政府應成立專責機構限期檢討修改有關兩性差別待遇之政策及法令，並處理婦女保護事項。
§4	本法所稱主管機關，在中央為內政部；在省(市)為省(市)政府；在縣(市)為縣(市)政府。
§5	中央及省(市)縣(市)各級政府應按年編列婦女福利預算，並得動用社會福利基金。
§6	省(市)、縣(市)政府得視實際需要，定期聯合各社團舉行勸募婦女福利基金；其勸募及運用辦法由各該政府定之。
§7	為保障婦女權益，各及政府研擬婦女福利措施應視實際情形注意左列事項： 一、婦女之事業與家庭及生理狀況。 二、充分提供婦女再教育機會，提昇婦女地位及發揮婦女潛能，以增進婦女權益。 三、消除性別歧視及阻礙婦女能力之因素。 四、婦女所處之環境，其本身能力及社會意識等因素。 五、政策制定前，應徵詢有關機關及相關人民團體之意見。
§8	政府於推行各種教育中應確立對母性之正確瞭解，並灌輸兩性對養育子女具有共同責任之觀念。
§9	I.為促進婦女福利，省(市)、縣(市)政府應設立婦女服務機構，對遭受不幸或困難之女性提供食宿、諮商、輔導、法律協助及醫療等必要之照顧及身心安全之保護，並安排及參加職業訓練或就業。 II.前項婦女服務機構應置輔導、諮商之專業人員，其組織規程由內政部訂定之。
§10	各級政府應主動輔導並獎勵民間成立婦女服務機構、協助收容、保護遭受不幸或困難婦女，並給予必要之經濟補助。其獎勵辦法由內政部定之。
§11	各級政府應編列預算提供學術界有關婦女保護及婦女權益等學術研究經費。
§12	各級政府為使婦女依其能力、性向、經濟獲得適任之工作，應主動提供與男性相同之各種職業訓練機會及就業機會訊息。
第二章 母性保護	
§13	主管機關對妊娠中之婦女從事有害其身心健康之作業時，應予該婦女特別之保護。
§14	政府應提供適當之福利，使婦女於妊娠、分娩及授乳期間獲得適當之營養及照顧。

§15	婦女生產時，其配偶得向服務機關或僱主請求陪產假三日，服務機關或僱主除有重大事由，經主管機關同意者外，不得拒絕，並不得剋扣其請假期間之薪資。
§16	自產假期滿次日起，夫妻之一方得向其服務機關或僱者要求彈性上班或一年之育嬰假，育嬰期間留職停薪。服務機關或僱主對該項要求不得拒絕。
§17	I.政府為保護母性，應增進各地保育設施網之設置，並應獎勵民間各業主在其機構內設置符合標準之托兒所。 II.前項獎勵辦法由內政部定之。
第三章 婦女權益保障	
§18	I.政府應採取適當措施以防止婦女在僱傭關係上所受之差別待遇。 II.依前項所採取之措施，應兼顧下列原則： 一、婦女有選擇職業之自由及不得被剝奪從事一切職業、勞動之權利。 二、從事職業、勞動之婦女應與男性同等享有關於身體安全、社會保障及有給休假之權利。
§19	僱主對婦女不得因性別予以差別待遇，對相等能力、技能、責任之工作，應給予同等之報酬。
§20	政府對以妊娠或母性休假為由之解僱或以結婚為由所為之解僱或離職契約，應予禁止。
§21	I.任何人對受其指揮監督之婦女，不得有左列行為： 一、明示或暗示以性方面之要求作為獲得工作、加薪、升遷之條件。 二、為姦淫或猥褻之行為。 II.對前項所列行為，當事人得向侵害人提出警告，並得向主管機關檢舉。主管機關在接獲檢舉後，應即成立專案小組，進行蒐證調查。
§22	政府應禁止關於婚姻所生對婦女之差別待遇。並保障下列權利： 一、男女雙方在婚姻關係存續中及婚姻關係解除時，有相同之權利及責任。 二、雙親對於子女有相同之權利及責任。 三、在婚姻關係存續中，關於財產之所有、取得、利用、管理及處分等，夫妻雙方有相同之權利。
§23	政府應保障婦女在經濟及社會活動方面享有左列權利： 一、關於家族給付之權利。 二、關於銀行貸款、抵押及其他有關金融信用上之權利。 三、關於契約締結及財產管理，有與男性平等之權利。
§24	政府應採取一切適當措施，防止任何形態之買賣婦女及對婦女賣春之搾取行為。
§25	I.司法或警察機關對於婦女施以身體搜索或偵訊有關強暴、姦淫、猥褻、賣淫、色情表演等案情時，應以女性檢警人員為之。 II.非依前述規定之搜索或偵訊婦女得拒絕之。
§26	I.省(市)、縣(市)政府應設立婦女權益保障委員會，負責糾正、調解、調查有關侵害婦女權益事項。 II.前項委員會應有民間婦女團體推派之代表參與。
§27	I.婦女權益保障委員會指定之檢查員執行職務時，應出示執行職務之證明文件。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。 II.檢查員執行職務時，得就本法規定事項要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件、書面說明或訪談個人，事業單位不得拒絕。 III.檢查員執行職務時，除法律規定外，不得對外洩露個人或事業單位之資料。

§28	I.婦女或其關係人發現事業單位有違反本法規定時，得向主管機關或檢察機構檢舉或告發。 II.僱主不得因前項檢舉或告發而予解僱、調職或其他不利之處分。
第四章 罰則	
§29	違反第十五條規定者，應賠償婦女之配偶得請假期間薪資之兩倍，並處五百元以上、五千元以下之罰鍰。
§30	違反第十六條、第二十一條第一項、第二十七條第二項規定者，處一千元以上、一萬元以下之罰鍰。
§31	違反第十九條、第二十條及第二十八條第二項規定者，其法律行為或契約條款無效，除應賠償婦女因此所生之損失外，並應處一千元以上、一萬元以下之罰鍰。
§32	違反第二十一條第二項、第二十七條第三項之規定者，由主管機關移送司法機關依法處理。
§33	依本法所處之罰鍰，逾期不繳納者，移送法院強制執行。
第五章 附則	
§34	本法施行細則，由中央主管機關訂定之。
§35	本法自公布日施行。

附錄十一：婦女新知男女工作平等法草案第四版

(1990.3.21)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	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。
§2	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。
§3	I.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。 II.本法所稱求職者，謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。 III.本法所稱事業單位，謂僱用勞工從事工作之機構。
§4	I.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。 II.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。
§5	I.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。 II.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。 III.中央政府或地方政府對於事業單位設置托兒設施，應給予經費補助和減稅獎勵，其辦法由有關機關另定之。
第二章 工作平等權	
§6	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。
§7	I.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。 II.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。
§8	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。
§9	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。
§10	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。
§11	I.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。 II.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。

	<p>III.僱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。</p> <p>IV.違反第一、二、三項規定之法律行為，無效。</p>
<p>第三章 產假、休假、就業輔導</p>	
§12	<p>I.僱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。</p> <p>II.僱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。</p> <p>III.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。</p>
§13	<p>I.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。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。</p> <p>II.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僱主或事業單位。</p> <p>III.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。</p>
§14	<p>I.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。</p> <p>II.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。</p>
§15	<p>I.僱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。</p> <p>II.前項但書工作期間，工資照給。</p>
§16	<p>I.男女勞工於其未滿六歲子女發生疾病、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。</p> <p>II.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。</p>
§17	<p>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。</p>
§18	<p>I.僱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。</p> <p>II.僱主及事業單位，實施前項規定而成效顯著者，地方主管機關應予適當之獎勵。</p>
<p>第四章 救濟與檢查程序</p>	
§19	<p>I.僱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。</p> <p>II.前項損害賠償請求權，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。</p>
§20	<p>關於女性差別待遇事實及前條故意過失之認定，應由僱主及事業單位負舉證責任。</p>
§21	<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>
§22	<p>I.僱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。</p> <p>II.僱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。</p>
<p>第五章 罰則</p>	
§23	<p>僱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。</p>

§24	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。
§25	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。
§26	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。
§27	I.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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。 II.法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。
§28	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。
第六章 附則	
§29	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。
§30	本法於男性勞工及男性求職者受有差別待遇準用之。
§31	本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。
§32	本法自公布日施行。但第十六條公布之日起二年施行。

附錄十二：行政院勞動基準法修正草案(1991.3.2)

條號	條文內容
§30	<p>I.勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週正常工作時間不得超過四十八小時。</p> <p>II.前項正常工作時間，雇主經足以代表過半數勞工之工會同意，無足以代表過半數勞工之工會者，經過半數之勞工同意，得變更之；其變更後之正常工作時間，每日不得超過十二小時且連續兩週內平均每週不得超過四十八小時。</p> <p>III.除礦業及製造業外，第一項所定正常工作時間，雇主經與足以代表過半數勞工之工會訂定書面協議，無足以代表過半數勞工之工會者，與過半數勞工訂定書面協議，並報當地主管機關備案後，得變更之；其變更後之正常工作時間，連續兩個月內平均每週不得超過四十八小時。</p> <p>IV.前項規定，對於妊娠中或產後未滿一年之女工及中央主管機關指定工作性質特殊之勞工，不適用之。</p> <p>V.雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形，此項紀錄應保存一年。</p>
§32	<p>I.雇主經勞工同意，得將第三十條所定之正常工作時間延長之。</p> <p>II.雇主延長第三十條第一項所定之正常工作時間，其延長之工作時間連同正常工作時間一日不得超過十二小時，且一日工作時間超過八小時之一個月總時數男工不得超過四十六小時；女工不得超過三十二小時。</p> <p>III.雇主延長第三十條第二項所定之正常工作時間，其延長之工作時間連同正常工作時間一日不得超過十二小時，且平均一週工作時間超過四十八小時之一個月總時數男工不得超過四十六小時；女工不得超過三十二小時。</p> <p>IV.雇主延長第三十條第三項所地之正常工作時間，其平均一週工作時間超過四十八小時之總時數，連續二個月內平均每月男工不得超過四十六小時；女工不得超過三十二小時。</p> <p>V.因天災、事變或突發事件，雇主得將勞工之工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會，無工會組織者，應報請當地主管機關核備，延長之工作時間，雇主應給予勞工適當之休息。</p> <p>VI.在坑內工作之勞工，其工作時間以八小時為限，不得延長。但以監視性為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。</p>
§49	<p>I.雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但取得勞工同意，安全衛生設施完善，備有女工宿舍或有交通工具接送，並經當地主管機關核准者不在此限。</p> <p>II.雇主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，雖未符前項但書規定，仍得逕先命令女工於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，並於事後二十四小時內向當地主管機關補報。當地主管機關對於補報事項認與規定不合時，應責令雇主補給勞工相當之休息，並對已工作之時間除工資照給外，另發給該工作時間同額之工資。</p> <p>III.第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。</p>
§50	<p>I.雇主於女工分娩前後，應停止其工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止其工作，給予產假四星期。</p> <p>II.女工分娩後停止工作逾二星期，經女工檢附醫師證明無礙其健康之文件，申請自願從事工作者，得准予提前工作。</p> <p>III.第一項女工受僱工作滿六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者，減半發給。</p> <p>IV.依第二項規定提前工作者，提前工作期間除依前項規定給付外並應發給工作時間之工資。</p>

§51	女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主無正當理由不得拒絕，並不得減少其工資。
§77	違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條至第四十九條或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六萬元以下罰金。
§78	違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條、第五十五條第一項或第五十五條之一規定者，科新臺幣九萬元以下罰金。
§79 之 1	有左列行為之一者，處新臺幣六千元以上六萬元以下罰鍰： 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十二條至第二十四條、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第六十八條或第七十條規定者。 二、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

附錄十三：台灣勞工陣線、台灣國會辦公室勞動基準

法修正草案(1992.10.31)

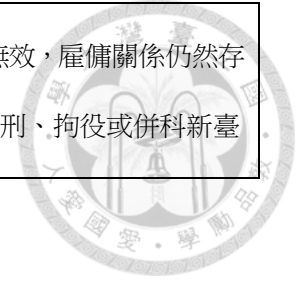


條號	條文內容
第一章 總則	
§5 之 1	雇主不得因勞工之信仰、種族、性別、本籍、年齡、黨派、政治主張或參與工會組織活動，對其受僱機會與勞動條件予以差別待遇。
§25	雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。工作相同效率相同者應給付同等之固定工資。
§49	I.雇主不得女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經取得工會或勞工同意，並實施三班輪班制，安全衛生設備完善，備有女工宿舍或有交通工具接送，並經當地主管機關核準者不在此限。 II.雇主因不能控制及預見之非循環性緊急事故，干擾該事業之正常工作時間者，得逕先命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，並於翌日午前向主管機關補報，主管機關如認為與規定不合，應責令補給至少十二小時之休息，除原有工資外，並加兩倍發給該時間內之工資。 III.第一項但書及第二項規定於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。
§50	I.女工分娩前後，應停止工作，給予產假十二星期，產後產假應至少強制休假六星期；妊娠流產者，應停止工作，給予產假六星期，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。 II.與工每月應給予生理假一日；男工於其配偶分娩時，應給予陪产假二星期。生理及陪产假工資均照給。
§51	女工於妊娠期間，得申請改調較為輕易之工作，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。
§52	I.子女未滿一歲須勞工親自哺乳餵食者，於第三十六條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間兩次，每次以三十分鐘為限。 II.前項哺乳時間，視為工作時間。 III.事業單位僱用勞工人數在二五〇人以上者，應設有適當之托兒設備及場所，並聘任合格之保育人員。
§76	違反第五條之一、第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣二十萬元以下罰金。
§77	違反第五條之二、第十九條、第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條至第四十九條或第六十四條第一項、第三項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金。
§78	違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條、第五十五條第一項或第五十五條之一規定者，科新臺幣五十萬元以下罰金，並得連續處罰。
§79	I.有左列行為之一者，處新臺幣十萬元以下罰鍰，並得連續處罰： 一、違反第十一條、第十二條、第二十條第一項、第二十一條第一項、第二十二條、第二十五條、第二十八條第二項、第五十三條、第五十六條第一項、第五十九條、第六十四條、第六十五條第一項、第六十六條、第六十七條、第七十條之一或第七十四條第二項規定者。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付義務者。

II. 僱主違反第十一條、第十二條之規定終止勞動契約者，其終止無效，僱傭關係仍然存在，勞工得向僱主請求繼續工作，僱主不得拒絕。

III. 前項情形，僱主拒絕勞工繼續工作時，得處六個月以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金。



附錄十四：工人立法行動委員會勞動基準法修正草案 (1993.9.24)



條號	第一稿條文內容	定稿條文內容
§5 之 1	雇主不得因勞工之信仰、種族、性別、本籍、國籍、學歷、殘障、年齡、工作年資、黨派、政治主張或參與工會組織活動，對其受僱機會與勞動條件予以不利之差別待遇。	雇主不得因勞工之信仰、種族、性別、本籍、出生地、國籍、學歷、殘障、年齡、工作年資、黨派、政治主張、參與工會組織活動或其他與工作內容無關之事項，對其受僱機會與勞動條件予以不利之差別待遇。
§13	勞工在妊娠期間及第 50 條規定之停止工作期間或第 59 條規定之醫療期間，非有第 12 條第 1 項所列各款情形之一者，雇主不得終止契約。	勞工在妊娠期間、第 50 條規定之停止工作期間或第 59 條規定之醫療期間，非有第 12 條第 1 項所列各款情形之一者，雇主不得終止契約。
§25	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應給付同等之工資。	I.雇對於勞工不得因性別而有差別待遇。工作相同或工作價值相同者，應給付同等之工資。 II.雇主對於勞工所為之差別待遇，無效。但有左列情形之一者，不在此限： 一、該工作事實上僅能由特定性別之勞工擔任者。 二、該工作依法律規定，不得由女性勞工從事者。 三、具備其他正當合理之原因者。 III.本條前二項之規定於左列情形亦適用之，但雇主有正當事由者，不在此限： 一、雇主採取之措施或約定顯然有害於特定性別之勞工者。 二、該工作依習慣或事實上僅由特定性別之勞工從事，而雇主對其有差別待遇之行為。
§32	I.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連續工作之必要者，雇主經工會同意，並報請當地主管機關核備後得將第 30 條所定之工作時間延長之。其延長工作時間，1 日不得超過 2 小時。 II.勞工 1 個月延長工作總時數不得超過 24 小時。 III.因天災、事變或突發事件，必須於正常工作時間以外工作者，雇主得將第 30 條所定之工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會者，應報當地主管機關核備。延長之工作時	I.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連續工作之必要者，雇主經工會同意，並報請當地主管機關核備後，得將第 30 條所定之工作時間延長之。其延長工作時間，1 日不得超過 2 小時。 II.勞工 1 個月延長工作總時數不得超過 24 小時。 III.因天災、事變或突發事件，必須於正常工作時間以外工作者，雇主得將第 30 條所定之工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會者，應報當地主管機關核備。延長之工作時

	<p>間，雇主應於事後補給勞工至少 12 小時間隔之休息時間。</p> <p>III.在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長，但有前項所定之情形者，不在此限。</p>	<p>間，雇主應於事後補給勞工至少 12 小時間隔之休息時間。</p> <p>III.在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長，但有前項所定之情形者，不在此限。</p>
§44	<p>I.未成年勞工、女工、公傷勞工、殘障勞工、原住民勞工、外籍勞工、老年勞工應按其年齡、身心狀態及政治經濟情況，於民國 86 年 1 月 1 日前另行立法予以特別保護。</p> <p>II.未成年勞工及女工於前項特別保護法律未頒行前，應適用本法第 44 條至 52 條之規定。</p>	<p>I.未成年勞工、女工、公傷勞工、殘障勞工、原住民勞工、外籍勞工、老年勞工應按其年齡、身心狀態及政治經濟情況，於民國 86 年 1 月 1 日前，另行立法予以特別保護。</p> <p>II.未成年勞工及女工於前項特別保護法律未施行前，應適用本法第 44 條至 52 條之 1 之規定。</p>
§49	<p>I.雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但有工會者，經工會及勞工同意；無工會者，經勞工同意，且安全衛生設備完善，備有女工宿舍或有交通工具接送，並經當地主管機關核准者不在此限。</p> <p>II.雇主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，且安全衛生設備完善，備有女工宿舍或有交通工具接送，得逕先命於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內從事工作，並於翌日午前通知工會及向主管機關補報，主管機關應責令補給 12 小時之休息，除原有工資外，並加兩倍發給該時間內之工資，並擇日補休。</p> <p>III.第 1 項但書及第 2 項規定於妊娠或哺乳期間或生理期之女工不適用之，雇主應將其調派日間工作，若無適當之日間工作可供安置者，得予以留職留薪。</p>	<p>I.雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但有工會者，經工會及勞工同意；無工會者，經勞工同意，且安全衛生設備完善，備有女工宿舍或有交通工具接送，並經當地主管機關核准者不在此限。</p> <p>II.雇主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，且安全衛生設備完善，備有女工宿舍或有交通工具接送者，得逕先命女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內從事工作，並於翌日午前通知工會及向主管機關補報，主管機關應責令補給 12 小時之休息，除實際工作所得工資外，並應加兩倍發給該時間內之工資，且擇日補休。</p> <p>III.第 1 項但書及第 2 項規定於妊娠或哺乳期間或生理期之女工不適用之，雇主應將其調派日間工作，若無適當之日間工作可供安置者，得予以留職留薪。</p>
§50	<p>I.女工分娩前後，應停止工作，給予產假 12 星期，產前產假最少 2 星期，產後產假應至少強制休假 8 星期；難產、早產、多胞產者，產後產假應酌予延長；妊娠流產者，應停止工作，給予產假 6 星期。</p> <p>II.前項女工受僱工作滿 6 個月以上者，停止工作期間應發給工資，工資按全薪發給；未滿 6 個月者減半發給；但產假未休到工者，其到工工資不予發給。</p> <p>III.女工每月應給生理假至少 1 日；男工於其配偶分娩時，應給予陪產假 2 星期。生理假及陪產假之工資按一日全薪給予。</p>	<p>I.女工分娩前後，應停止工作，給予產假 12 星期，產前產假應至少強制休假 2 星期，產後產假應至少強制休假 8 星期；難產、早產、多胞產者，產後產假應酌予延長；妊娠流產者，應即停止工作，給予產假 6 星期。</p> <p>II.前項女工受僱工作滿 6 個月以上者，停止工作期間應發給工資，工資依其日數每日按一日原領工資給與；未滿 6 個月者，減半發給。但產假未休到工者，其到工工資不予發給。</p> <p>III.女工每月應給予生理假至少 1 日；男工於其配偶分娩時，應給予陪產假 2 星期。生理假及陪產假之工資依其日數每日按一日原領工資給與。</p>
§51	<p>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</p>	<p>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</p>

	得減少其工資。雇主確無較為輕易之工作可供改調者，應予以留職留薪。	得減少其工資。雇主確無較為輕易之工作可供改調者，應予以留職留薪。
§52	I.子女未滿1歲需勞工親自哺乳餵食者，於第35條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳餵食時間兩次，每次以30分鐘為度。 II.前項哺乳餵食時間，視為工作時間。	I.子女未滿1歲需勞工親自哺乳餵食者，於第35條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳餵食時間兩次，每次以30分鐘為度。 II.前項哺乳餵食時間，視為工作時間。
§52之1	I.子女未滿3歲需勞工親自養育者，父母雙方可有一人請用育嬰假。 II.前項育嬰假期為1年，假期中保留原職，但不發給工資。	I.子女未滿3歲需勞工親自養育者，身為父母之男女勞工得有一人請用育嬰假。 II.前項育嬰假期為1年，假期中保留原職，但不發給工資。
§71之5	事業單位應設有適當之托兒設備及場所，並聘任合格之保育人員。	事業單位應設置托兒所，備有適當之設施與場地，並聘任合格之保育人員。
§74之1	因本法第5條之1、第19條第3項、第25條及第42條致生爭議而進行訴訟或調解程序時，勞工僅需釋明其因而受有不利益之事實。雇主即需詳細舉證證明勞工受有不利益，並非因僱主違反本法第5條之1、第19條第3項、第25條及第42條之行為所致。雇主不能舉證者，其行為即屬非法。	因本法第5條之1、第19條第3項、第25條及第42條致生爭議而進行訴訟或調解程序時，勞工僅需釋明其因而受有不利益之事實。雇主即需詳細舉證證明勞工受有不利益，並非因僱主違反本法第5條之1、第19條第3項、第25條及第42條之行為所致。雇主不能舉證者，其行為即屬非法。
§75	雇主有左列行為之一者，處1年以上5年以下有期徒刑，得併科新台幣50萬元以下罰金，且不得宣告緩刑： 一、違反第8條、第45條、第46條第1項、第50條第1項規定，致勞工重傷或死亡者。 二、違反第50條第1項、第51條規定，致女工流產者。	雇主有左列行為之一者，處1年以上5年以下有期徒刑，得併科新台幣50萬元以下罰金，且不得宣告緩刑： 一、違反第8條、第45條、第46條第1項、第50條第1項、第60條之1規定，致勞工重傷或死亡者。 二、違反第50條第1項、第51條規定，致女工流產者。
§75之1	雇主有左列行為之一者，處5年以下有期徒刑，拘役或併科新台幣50萬元以下罰金： 一、未依第11條第1項規定，而逕自終止勞工之勞動契約者。 二、違反第12條第1項、第13條、第20條第2項規定者。	雇主有左列行為之一者，處5年以下有期徒刑，拘役或併科新台幣50萬元以下罰金： 一、未依第11條第1項規定，而逕自終止勞工之勞動契約者。 二、違反第12條第1項、第13條、第20條第2項規定者。
§77	違反第5條之1、第8條之1、第9條之1、4項、第19條第3項、第25條、第32條第1、3項、第42條、第45條、第46條第1項、第47條、第48條、第49條第1項、第67條第2項、第74條第3項規定者，處1年以下有期徒刑、拘役或併科新台幣10萬元以下罰金。	違反第5條之1、第8條之1、第9條之1、4項、第19條第3項、第25條、第32條第1、3項、第42條、第45條、第46條第1項、第47條、第48條、第49條第1項、第67條第2項、第74條第3項規定者，處1年以下有期徒刑、拘役或併科新台幣10萬元以下罰金。
§77之1	違反第9條之1、第37條、第46條第2項、第49條第2項、第67條第1、3項規定者，處6個月以下有期徒刑、拘役	違反第9條之1、第37條、第46條第2項、第49條第2項、第67條第1、3項規定者，處6個月以下有期徒刑、拘役

	或科或併科新台幣 10 萬元以下罰金。	或科或併科新台幣 10 萬元以下罰金。
§78	違反第 26 條、第 50 條第 1、2 項、第 51 條、第 52 條、第 52 條之 1、第 55 條第 3 項、第 55 條之 1 規定者，科新台幣 50 萬元以下罰金。	違反第 26 條、第 49 條第 3 項、第 50 條第 1、2 項、第 51 條、第 52 條、第 52 條之 1、第 55 條第 3 項、第 55 條之 1、第 60 條之 1 規定者，科新台幣 50 萬元以下罰金。

附錄十五：黃昭順立法委員婦女福利法草案 (1994.1.14)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為保護母性，實現兩性平等，保障婦女權益並增進婦女福利，特制定本法。
§2	本法所稱婦女係指依國籍法具有中華民國國籍之女性。
§3	本法未規定者，適用其他法律之規定。
§4	I.本法所稱主管機關，在中央為內政部，在省(市)為省(市)政府社會處(局)，在縣(市)為縣(市)政府。 II.為執行本法規定之業務，各級主管機關應設專責單位或置專責人員。
§5	各級政府婦女福利經費之來源為年度婦女福利預算，社會福利基金及私人或團體之捐贈。
§6	各級主管機關為協調、研究、審議、諮詢及推動婦女福利，得聘請有關單位代表、專家、學者及地方熱心人士，分設婦女福利促進委員會；其組織規程由中央主管機關定之。
§7	政府應運用媒體之傳播與教育之實施加強兩性平等之宣導。
第二章 權益保障與福利措施	
§8	與婦女就業有關之條件、報酬、陞遷等事項，除雇主或服務機關有正當理由並提出相當證明者外，不得有與男性差別之待遇。
§9	雇主及服務機關不得與婦女為有結婚、懷孕、分娩或育嬰情事即應自動離職之約定。
§10	I.婦女之產假，不得少於四十日，流產者減半。 II.婦女生產時，其配偶得向雇主或服務機關請求五日之陪產假，雇主或服務機關不得拒絕。
§11	婦女於產假屆滿後，得向雇主或服務機關請求一年之育嬰假並准留職停薪，雇主或服務機關不得拒絕。
§12	婦女因生產或養育子女離開原雇主或服務機關欲再回位者，原雇主或服務機關除有正當理由並提出相當證明者外，不得拒絕。
§13	I.婦女有左列各款情事致生活困難者，所在地之主管機關應給予生活補助： 一、被強姦。 二、遭夫虐待或遺棄。 三、離婚。 四、夫死亡或失蹤。 五、無收入或低收入。 六、其他重大不幸事故。 II.前項生活補助辦法由省(市)主管機關訂定，報中央主管機關備查。
§14	I.省(市)主管機關應視需要對前條第一項各款婦女提供安置服務、托兒服務、參加職業

	訓練發給生活津貼、心理輔導、法律服務及其他必要之協助。 II.前項職業訓練生活津貼發給標準及辦法，由省(市)主管機關定之，報中央主管機關備查。
§15	婦女遭受虐待、毆打或被迫從事不正當之行為或工作，非立即給予緊急保護、安置或為其他處分，其生命身體或自由有明顯而立即之危險者，所在地主管機關應依婦女本身之意願提供緊急保護、安置或為其他必要之處分；遭遇困難時得請求檢察官或警察協助之。
§16	婦女志願以其知識、經驗貢獻於社會者，所在地主管機關應予介紹或協助。
第三章 福利機構	
§17	各級主管機關為推行婦女福利業務，應自行或獎勵私人創辦左列婦女福利機構，並擇用專業人員負責有關服務項目之處理。 一、婦女服務機構：以提供婦女諮詢、保護服務、就業資訊、知性休閒、親職輔導等綜合性服務為主。 二、婦女保護機構：以提供遭遇不幸之婦女緊急安置及身心復健服務為目的。
§18	I.私人創辦之婦女福利機構，應以申請上載明左列事項向所在地主管機關申請許可，經許可後應報請中央主管機關備查。 一、名稱及地址。 二、組織性質及管理計畫。 三、經費來源與預算。 四、業務性質與規模。 五、創辦人姓名、地址與履歷。 II.前項經許可創辦之婦女福利機構，應於許可後三個月內辦理財團法人登記。但不對外接受捐贈者，不在此限。
§19	I.私人創辦之婦女福利機構應按年將工作報告及收支報告送請所在地主管機關核備；主管機關並應對該婦女福利機構進行輔倒監督及評鑑。 II.前項婦女福利機構辦理成績優良者，所在地主管機關應予獎助，辦理不善者應令其限其改善，其獎助辦法由各級主管機關定之。
第四章 罰則	
§20	違反第八條至十二條規定者，處雇主或服務機關負責人新台幣五萬元以上，十五萬元以下罰鍰。
§21	I.私人創辦之婦女福利機構違反第十八條之規定者，處創辦人新台幣十萬元以上，三十萬元以下罰鍰，其經限期辦理財團法人登記逾期仍不辦理者，得連續處罰之，並公告其名稱，且得領其停辦。 II.私人創辦之婦女福利機構經依第十九條第二項規定令其限期改善逾期仍不改善者，得令其停辦。 III.依前二項規定令其停辦而拒不停辦者，處行為人一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣五十萬元以下罰金。
第五章 附則	
§22	本法施行細則由中央主管機關定之。
§23	本法自公布日施行。

附錄十六：葉憲修立法委員婦女福利法草案(1994.3.8)

條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為保障婦女權益，增進婦女福利，使婦女免於不平等之待遇、迫害、遺棄，特制定本法。本法未規定者，適用其他有關法令。
§2	I.本法所稱婦女權益，係指婦女在經濟、政治、社會、文化、娛樂及在家庭生活各方面，均享有與男性同等之權利。 II.本法所稱之婦女福利，係指婦女於就業、參政、生育等各方面應享有之福利，依法受到保障。
§3	各級政府機關、公私立企業單位，及社會團體，應遵照本法及有關法律規定，以保障全國婦女之合法權益。
§4	本法所稱之主管機關，在中央為內政部；在省(市)為省(市)政府；在縣(市)為縣(市)政府。
§5	I.中央及地方均須設立主管婦女福利專責單位。 II.前項婦女福利專責單位，在中央應設婦女福利委員會；省(市)應設婦女福利局(處)；縣(市)應設婦女福利科(股)，專責婦女福利及權責之保障事項及限期研修改善婦女不平等之法令。 III.前項各專責單位，應設申訴專案小組，受理婦女申訴案件。該申訴專案小組應置專員，受理婦女之性騷擾案件申訴業務，情節重大者，得經受害婦女之同意，移送司法單位偵查。
§6	I.中央、省(市)及縣(市)應按年編列固定婦女福利預算，並成立婦女福利基金，以支應各地婦女服務機構及不幸婦女庇護所設置所需。 II.前項所稱固定比例預算，不得少於各該級政府社會福利預算之百分之三十。
§7	I.各級政府得視實際需要，結合各社團，舉行勸募活動，籌措婦女福利基金，並配合各級政府每年度之預算，推展婦女福利工作。 II.前項婦女福利基金之籌措勸募辦法由中央主管機關定之。
§8	各級政府應設立婦女福利官若干名，負責監督婦女福利業之執行成效及考核，婦女福利官統由各級政府首長指揮派任，並為婦女福利專責單位之當然成員。
§9	I.各級政府應定期培訓婦女福利業務推動之專業人員，並應提供職前及在職訓練。 II.前項專業人員之資格，由中央主管機關定之。
§10	政府應全面增加有關兩性平等之學科教育，俾強化對女性之尊重、女權之保障及女性福利之健全的觀念。
§11	I.婦女參加中央及地方民意代表選舉，其參政權應獲保障。 II.前項選舉屬中央民意代表性質者，其於每直轄市、縣市應選出之名額，以及僑居外國國民、不分區代表各政黨當選之名額，在五人以上十人以下者，應有婦女當選名額一人，超過十人者，每滿十人應增婦女當選名額一人。 III.前項選舉屬地方民意代表性質者，直轄市及省議員應選名額於該選區在五人以上十人以下者，每增加應選名額五人，應增婦女當選名額一人；縣市及鄉鎮縣轄市民代表應選名額於該選區在四人以上八人以下者，應有婦女當選名額一人，應選名額在八人以上，每增加應選名額四人，應增婦女當選名額一人。

第二章 婦女權益	
§12	I.各級政府應主動提供各種職業訓練及就業訊息，使婦女可依憑其個人性向、能力、興趣及經驗，獲致適任之工作。 II.對於社會上之不幸婦女，各級政府應主動協助輔導，並提供就業機會，給予必要之收容與經濟補助。
§13	各事業單位依婦女個人之性向、能力、興趣及經驗，依法保障婦女就業之權益，並不得安排逾越婦女能力及法定時數之不適切工作，提供婦女勞動。
§14	各事業單位所屬勞動部門之女性員工，於妊娠期間得申請改調較為輕易工作，確保胎兒與母體健康，僱主不得拒絕或減少其工資。
§15	任何事業單位不得以結婚、妊娠、產假、哺乳或生理狀況等理由，解雇女性員工，或片面解除工作契約，或施以停職處分。
第三章 婦女福利	
§16	I.對於產婦，各級政府應派員致贈育嬰用品，並提供母體必要之營養補品。 II.產婦於生產後三個月內得向該管轄之政府，為前項之請求，各該政府並不得拒絕。 III.前項育嬰用品及母體必要之營養補品致贈慰問辦法，由中央主管機關定之。
§17	各事業單位，凡員工規模達一百人以上者，應設置育嬰室、托兒所，或與鄰近托兒所簽約交付託管，提供婦女安心就業之工作環境。
§18	I.職業婦女自產假屆滿次日起，各事業單位應視其實際需求給予彈性上班，或一年之育嬰假。育嬰假期間，留職停薪。 II.職業婦女
§19	I.低收入戶之單身母親撫育十六歲以下子女者，政府應給予母親生活津貼及子女教育津貼。 II.前項母親生活津貼、子女教育津貼之核發辦法，由中央主管機關定之。
§20	I.職業婦女育有六歲以下之子女者，就業單位應就其子女數，每名給予該職業婦女每年七日之病童照顧假，以便照顧其生病子女。 II.照顧假期間，薪資應照常發給。
第四章 婦女保護	
§21	I.各級主管機關對於遭遇不幸之婦女，應提供安置服務、心理輔導、法律服務、托兒服務、職業訓練及生活津貼。 II.遭遇不幸之婦女包括： 一、遭屋或親人虐待或遺棄。 二、被強暴或被強迫賣淫。 三、遭遇其他重大變故之婦女。
§22	I.政府應修定法律，明定虐待妻子之夫，須受法律之懲戒，並接受人格心理治療。 II.婦女因受虐離婚者，可不受民法第一千零五十一條及第一千零五十五條之規定限制，享有子女之監護權，前開子女如未成年其教養費用由男方負擔。
§23	I.婦女之原有財產，夫不得處分之。 II.其他法律之規定與本條抵觸者，優先適用本法。
§24	I.婦女依民法第一千一百三十八條之規定為法定繼承人時，除婦女自願拋棄繼承外，同一順位之繼承人，不得以他法迫其拋棄繼承。

	II. 喪偶婦女因繼承所得之財產，得自由處分之。
§25	政府應開辦寡婦年金制，以使喪失工作能力或低收入戶之寡婦獲得生活補助費。
§26	政府應禁止非法組織強迫或引誘婦女賣淫、或拍攝裸體婦女作為色情片及商品之媒介廣告。
§27	政府應採強制措施，禁止任何型態之女性人口販賣集團及逼迫婦女賣春行為組織。
§28	因司法案件需要，須對女性進行搜身時，應由女性檢警人員為之。
§29	年滿六十五歲以上之老年婦女，凡符合各級政府之低收入戶標準者，應由各級政府依規定發給生活津貼，對於已喪偶之老年婦女，生活津貼應加發三分之一。
第五章 罰則	
§30	違反本法第十三條、第十四條及第十六規定之僱主或企業者，主管機關應令其限制改善，或逾期未改善者，應處以新台幣五十萬以上二百萬以下罰鍰。
§31	違反本法第十八條規定之僱主或企業主，各級主管機關應令其限期改善，或逾期未改善者，處新台幣五十萬元以上，一百萬元以下罰鍰，情節嚴重者，得勒令停業處分。
§32	違反本法第十九條規定者，僱主或企業主處新台幣十萬元以上，五十萬元以下罰鍰。
§33	違反本法第二十條規定者，僱主應處新台幣十萬元以上，五十萬元以下罰鍰。
§34	違反本法第二十六條第一項之規定者，除依刑法有關規定之論處外，業者利用拍攝婦女裸體影片、照片、圖片，從事商品媒介廣告，政府得令其歇業、停業。
§35	本法施行細則由中央主管機關定之。
§36	本法自公布日起施行。

附錄十七：李進勇立法委員兩性工作平等法草案

(1995.2.18)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為消除性別歧視，實現兩性就業機會與工作條件之平等，以維護婦女之人格尊嚴並確保憲法對平等權、生存權與工作權之保護，特制定本法。
§2	凡一切雇主、勞工與求職者均適用本法。
§3	本法用辭定義如下： 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人。代表事業主或事業經營之負責人營使管理職能之人，於處理有關勞工事務時，視為雇主。 三、工資：謂勞工因工作獲得之報酬；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之經常性給與均屬之。 四、求職者：謂於雇主或事業單位招募勞工時，前往應徵工作之人。 五、事業單位：謂僱用勞工從事工作之機關。 六、直接差別待遇：謂雇主或事業單位對於不同性別的勞工或求職者給予差別待遇。 七、間接差別待遇：謂雇主雖非直接針對某一性別採取性別差別待遇之行為，但其行為顯然有不利於性別之一方者。
§4	I.本法所稱之主管機關，在中央為行政院兩性工作平等委員會，在省(市)為省(市)政府兩性工作平等委員會，在縣(市)為縣(市)政府兩性平等委員會。 II.主管機關就主管業務，得委請同級或下級有關機關協助辦理或委託辦理之。
§5	I.各級兩性工作平等委員會設置委員七至九人，其中女性委員人數應佔全體委員人數至少二分之一，委員任期四年，任滿得連任。 II.本委員會委員由各級行政首長聘任具備勞工事務、兩性問題之相關學識經驗或法律專業人士充任之，其中應包括經勞工團體、婦女團體推薦者各二人。 III.委員出缺時，其繼任人之任期至原任期屆滿之日為止。 IV.本會主任委員負責綜理會務、主持會議。
§6	I.兩性工作平等委員會有關本法之職掌如左： 一、關於兩性工作平等事務之法規與政策擬訂； 二、關於兩性工作平等事務之監督執行； 三、關於協助各事業單位、工會訂定內部兩性工作平等政策； 四、關於本法之法規諮詢及法律扶助事項； 五、關於事業活動中兩性工作平等情況之檢查事項； 六、關於性別差別待遇爭議事件之申訴與調查事項； 七、關於性別差別待遇爭議事件之處理； 八、關於兩性工作平等問題之調查、研究； 九、關於兩性工作平等問題之其他事項。 II.行政院兩性工作平等委員會之組織，另以法律定之。各省(市)、縣(市)兩性工作平等委員會之組織，由行政院兩性工作平等委員會另以辦法訂之。
第二章 工作平等權	

§7	<p>I. 僱主、事業單位不得因性別而對求職者或勞工有直接或間接差別待遇之行為，包括因性別、結婚、懷孕、分娩、育兒等事由所致之差別待遇。</p> <p>II. 僱主或事業單位若能證明以下情形其中之一者，前項規定不適用：</p> <p>一、僱主或事業單位之行為係基於年資、獎懲、績效或其他並非直接或間接與性別有關之正當理由；</p> <p>二、該一職務以某一性別擔任為必要條件。</p> <p>三、該行為係有利於促進婦女工作權益與地位；</p> <p>四、因女性特殊生理如懷孕、分娩而享有之權利與福利；</p> <p>五、法律限制不得由某一性別擔任者。</p>
§8	<p>I. 僱主或事業單位於招募勞工時，不得因性別而對求職者有直接或間接差別待遇之行為。</p> <p>II. 僱主或事業單位違反前項規定者，因信賴該勞動關係不致因上述之原因而不成立之求職者，有要求僱主或事業單位僱用之請求權。惟此權利不得對抗善意第三人。</p> <p>III. 就業服務機構或職業訓練機構為介紹僱用或職業訓練時，不得因性別而對求職者有直接或間接差別待遇之行為。</p>
§9	<p>I. 僱主或事業單位對於工作相同或工作價值相同者，關於工資之給付，不得因勞工之性別而有直接或間接差別待遇之行為。</p> <p>II. 工作價值相同，係指工作所應具備之資歷、智力、體力、技能或所處之環境條件與監督範圍等，經整體評價相當者。平等待遇委員會應制定工作價值評估之參考標準。僱主應依前項標準與工會進行事業單位內各項工作之價值評估。</p> <p>III. 事業單位內若無工會之設置，前項評估工作可由僱主單獨進行，其評估結果為經勞工二分之一以上同意。</p> <p>IV. 僱主或事業單位違反本條規定者，勞工有彌補工資差額之起求權。該項差額之計算，最高以兩年為限。</p>
§10	<p>僱主或事業單位對於勞工應享有之福利措施與給付，不得因性別而有直接或間接差別待遇之行為。</p>
§11	<p>I. 僱主或事業單位對於勞工工作之配置、考績或升遷，不得因性別而有直接或間接差別待遇之行為。</p> <p>II. 僱主或事業單位違反前項規定者，因信賴該工作之配置、考績或升遷不致因上述之原因而不成立之勞工，有要求僱主或事業單位配置、考績或升遷之請求權。惟此權利不得對抗善意第三人。</p>
§12	<p>僱主或事業單位為勞工所舉辦之各項在職訓練或進修計劃，不得因性別而有直接或間接差別待遇之行為。</p>
§13	<p>I. 除有勞動基準法之解僱理由者外，僱主或事業單位不得直接或間接以性別為由強迫勞工退職或予以解僱。</p> <p>II. 違反前項規定之約定，無效。</p> <p>III. 有關退休之規定亦同。</p>
§14	<p>媒體經營者受僱主或事業單位委託刊登之招募廣告，不得限定應徵者之性別或婚姻狀態，但僱主或事業單位已向該媒體經營者提出符合第七條規定之證明者，不在此限。</p>
§15	<p>I. 禁止工會因性別而直接或間接剝奪任何人參與工會之資格與機會。</p> <p>II. 工會所提供之福利措施，不得因性別而對勞工有直接或間接差別待遇之行為。</p> <p>III. 工會與僱主訂立團體協約，不得針對勞工約定有關性別之直接或間接差別待遇行為之內容。</p>
§16	<p>禁止任何人在工作場所中以與性別有關之語言、舉動或其他方法，對勞工或求職者造成困擾，而有影響工作表現之評估、造成職業安全危害之虞或結果。</p>

§17	禁止雇主利用權勢，以使勞工或求職者受有工作上之利益或不利益為條件，向勞工或求職者以明示或暗示之方法提出性方面之要求。
第三章 促進男女工作平等措施	
§18	I. 雇主或事業單位應按照其事業性質及經營能力，就勞工托兒之需要，設置托兒所或提供相當之資金、實物、資訊等相關福利。 II. 主管機關得會同勞工行政主管機關制定辦法，依照雇主或事業單位托兒福利給付之程度，給予減稅優待或一定比例之補助。
§19	I. 勞工有三歲以下之子女者，得請領育嬰休假。 II. 勞工有四歲以上、十二歲以下之子女者，得請領親職假。 III. 勞工因照顧生病子女或老人或基於其他重大家庭事故之需要，每年得請領家庭照顧休假。 IV. 國家應制定法律，就以上各類休假，依勞工請領之種類與期間，規定其領取家庭津貼之方式。 V. 勞工請領以上休假，雇主不得予以解僱、調職或其他不利之待遇。
§20	勞工有子女未滿三歲者，可按其需要，向雇主請求以下兩款規定事項其中之一項，雇主不得拒絕，並不得減少工資： 一、調配工作時間； 二、與事業單位內他人共同分擔工作。該勞工如有適當之人選可向雇主推薦，雇主除有正當理由，不得拒絕。該工作之工資應按各人工作分擔比例計算之。
§21	雇主或事業單位就傳統上，習慣上或事實上僅(或大部份)由某一性別擔任之工作，僱用或配置另一性別達一定比例者，主管機關應制定辦法獎勵之。
§22	I. 中央及地方主管機關應自行辦理或委託相關單位，針對因結婚、懷孕、分娩、育兒等事由而離職女性勞工，提供職業訓練，訓練期間應給予生活津貼之補助，並促進其再就業。 II. 前項生活津貼之補助，應由國家制定法律為之。
§23	I. 雇主或事業單位應依據本法規定與勞工或工會共同訂定促進兩性工作平等政策及內部爭議之申訴程序。 II. 雇主或事業單位如有違反本法之保護規定，或有差別待遇或不利於性別之一方行為時，工會得限期令其改善，逾期不為改善者，工會得向主管機提出申訴。
第四章 救濟	
§24	I. 勞工或求職者因雇主或事業單位故意或過失違反第八條至第十三條規定之行為致受有損害或喪失利益者，得請求損害賠償。 II. 前項損害賠償請求權包括精神損害賠償請求權。 III. 前項損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使或自有違反各該規定之行為時起逾十年而消滅。
§25	勞工、求職者工會對於雇主或事業單位有差別待遇情況之爭議時，經闡明事實，雇主或事業單位對此爭議主張無差別待遇者，應負舉證責任。
§26	I. 雇主、事業單位、就業輔導機關、職業訓練機構有違反本法規定之情事者，勞工及求職者得向各直轄市、縣(市)主管機關申訴。主管機關受理申訴時，應自受理之日起七日內，就其申訴內容加以調查，如有違反本法規定之情事，應於十四日內通知事業單位改正或依法處理，並將辦理情形通知申訴人。 II. 雇主及事業單位不得因勞工為前項申訴而予以解僱、調職或其他不利待遇。
§27	I. 主管機關為貫徹本法之執行，應隨時派員至各事業單位檢查，必要時得委託勞動檢查機關或其他機關代為檢查。

	<p>II.主管機關就申訴事項所為之調查，應推派委員主持之。調查之進行，於必要時得要求其他機關提供協助。</p> <p>III.檢查與調查程序之進行，準用勞動檢查法之規定。</p> <p>IV.主管機關應提供受害人法律救濟途徑之建議及所需費用之協助。</p>
§28	處理本法相關爭議所為之調解、仲裁等程序，除本法別有規定外，準用勞資爭議處理法之規定。
§29	<p>I.主管機關受理調解申請，應組成勞資性別差別待遇爭議調解委員會處理之。</p> <p>II.前項調解委員會置委員三人，以左列人員組成之：</p> <p>一、由雙方當事人選定之第三人各一方。</p> <p>二、具備勞工事務與兩性問題之相關學識與經驗人士一人。</p> <p>III.前項第二款之委員，應由勞資雙方選定之調解委員共同推選，並為會議之主席。</p> <p>IV.爭議當事人應於接到通知之日起七日內選定第二項第二款之委員，逾期不為具報者，則由主管機關指派委員充任之。</p>
§30	<p>I.調解不成立者，經爭議當事人雙方之申請，應交付遭性別差別待遇爭議仲裁委員會仲裁。</p> <p>II.前項仲裁委員會置委員五人，以左列人員組成之：</p> <p>一、由雙方當事人選定之第三人各一人。</p> <p>二、主管機關指派委員二人。</p> <p>三、具備勞工事務與兩性問題之相關學識與經驗人士一人。</p> <p>III.前項第三款之委員，應由勞資雙方選定之仲裁委員共同推選，並為會議之主席。</p> <p>IV.爭議當事人應於接到通知之日起七日內選定第二項第三款之委員，逾期不為具報者，則由主管機關指派委員充任之。</p>
第五章 罰則	
§31	雇主及事業單位違反第十三條之規定者，處三萬元以上十萬元以下罰金。
§32	雇主或事業單位違反第八條至第十二條及第十六條、第十七條規定者，處二萬元以上十萬元以下罰鍰，仍不改正者，得連續加倍處罰。
§33	職業訓練機構、就業輔導機構違反第八條之規定者，處二萬元以上十萬元以下罰鍰，仍不改正者，得連續加倍處罰。
§34	雇主或事業單位違反第十八條至第二十一條規定者，處二萬元以上十萬元以下罰鍰，仍不改正者，得連續加倍處罰。
§35	違反第十四條之規定者，處新台幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
§36	雇主或事業單位拒絕、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。
§37	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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。
§38	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。
第六章 附則	
§39	本法於不具勞工身分之公務員適用之。
§40	各級主管機關應彙整並定期公告與本法有關之調查報告及法院判決結果。雇主、事業單位、就業輔導機關、職業訓練機構、工會、勞工組織應於各該地點明顯處張貼本法及主

	管機關有關之公告。
§41	I. 僱主或事業單位與勞工、工會簽訂之勞動契約或團體協約，如與本法牴觸者，適用本法規定。 II. 工會或勞工有權要求僱主或事業單位於本法施行一年內，依本法規定就其內容協商修改之。
§42	本法之施行細則，由行政院兩性工作平等委員會擬訂，報請行政院核定。
§43	本法自公布日施行。

附錄十八：趙綉娃立法委員兩性工作平等法草案

(1995.3.11)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為實現憲法所規定兩性平等之精神；保護母體以廣續種族優秀之命脈，並期望藉由工作場所兩性之平等與互補，邁向更和諧與更具創造力及生產力之社會，特制定本法。
§2	I.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。但適用行業不以該法第三條各款為限。 II.本法所稱公務員係指依公務人員任用法及相關人事法規任用、聘用或雇用之人員。 III.本法所稱求職者係指於雇主招募勞工時前往應徵者。 IV.本法所稱招募者係指進行招募中或未選用特定求職者之雇主。
§3	I.本法所稱主管機關，於公務員為考試院公務人員兩性工作平等委員會；於勞工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。 II.考試院應設置公務人員兩性工作平等委員會，職掌公務員制度有關兩性工作平等之事宜。其組織另以法律定之。 III.主管機關委員之性別應符合人口性別比例。 IV.主管機關應定期公布各行業、職務之性別比例及相關爭議案例。
§4	主管機關各應置兩性工作平等保護官若干名，執行兩性工作平等保護事宜。全部兩性工作平等保護官之性別應符合人口性別比例。
第二章 勞工工作平等權	
§5	I.學校、教育單位之課程安排與教學內容不得因性別歧視而有差別待遇。 II.就業輔導或職業訓練機構之訓練課程、課程內容與學習招募不得因性別歧視而有差別之待遇。 III.主管機關應主動調查前二項機構之教學訓練課程、內容，並定期公布調查結果。
§6	I.招募勞工，不得因性別而有差別。 II.慣例上招募單一性別勞工之行業與職位，應即逐年改善使之符合整體就業人口之性別比例。但有正當理由經每年申請主管機關核准與公布者不在此限。 III.前項之改善期間以五年為限。
§7	工作相同，效率相同，雇主應給付相同之工資，不得因性別而有差別。
§8	勞工職務、職位之配置、考績及升遷，不得因性別而有差別。但有正當理由經定期申請主管機關核准與公布者，不在此限。
§9	雇主對勞工在職期間之各種訓練、進修等不得因性別而有差別。
§10	雇主對勞工所施行之各項福利措施，除為保護母體及弱勢性別者外，不得因性別而有差別。
§11	I.工會或工作場所之福利機構等勞工組織之幹部性別比例，應符合該服務單位之勞工性別比例。

	II.前項比例應對弱勢性別特別加以保障，其名額不得少於幹部名額三分之二。
§12	雇主對勞工之退休與退職，不得因性別而有差別。
§13	雇主不得以勞工因性別及所衍生之生理現象解僱勞工。
§14	女性勞工離職六年以上，得向就業輔導或職業訓練機構申請優先接受再就業之訓練。
§15	I.女性勞工分娩前後，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。 II.前項女性勞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。 III.雇主應給予男性勞工二週之陪產假以照料生產期之配偶，並得於其配偶產假期間，減少其工時每日二小時，期間以四週為限，減少之工時得不支薪。
§16	女性勞工在妊娠間，如以較為輕易之工作，得申請改調，雇主非有正當理由不得拒絕，並不得減少其薪給。
§17	I.勞工得為撫育六歲前之幼兒，向雇主請求每日減少工時一小時，雇主不得拒絕。 II.前項減少之工時，不得請求薪給。
§18	單位勞工在三百人以上或單位勞工六歲以下子女數合計超過二十人以上者，雇主應設置勞工托兒所或洽辦特約托兒所。前項托兒所之經費由政府、雇主及勞工三者分擔之。
第三章 公務員工作平等權	
§19	公務員考試之應考資格及任用、聘用標準，不得因性別而有差別。但因性別生理構造不同而有差別必要者，不在此限。
§20	公務員之任用、聘用、晉升、調任、考績，不得因性別而有差別。
§21	本法第四條、第六條、第八條至第十七條於公務員準用之。
第四章 監督與救濟程序	
§22	勞工與雇主應協助主管機關有關調解、勸告與調查工作之進行。
§23	I.除當事人，當事人所屬之工會或公會外，以追求兩性平等為宗旨之社會團體亦得經當事人之委任，對違反本法之行為提出申訴，申請調解或提起訴訟。 II.前項社會團體以下列兩者為限： 一、社員人數五百人以上之社團法人。 二、登記財產總額新台幣一千萬以上之財團法人。
§24	有關無差別待遇之事實與差別處置之正當理由，雇主應負舉證責任。
§25	I.本法所未規定者適用相關法律之規定。 II.其他法律就兩性工作平等之規定有優於本法者從其規定。
§26	招募者違反第五條之規定，致求職者生損害者，求職者得請求相當於招募職位六個月薪給之損害賠償。
§27	I.公務員對於兩性工作平等事項有爭議時，應向考試院公務人員兩性工作平等委員會提出申訴。 II.前項申訴規則由考試院定之。 III.公務員對於申訴結果不服者，得依行政訴訟法向行政法院起訴。
§28	I.勞工對於兩性工作平等事項有爭議時，應先向直轄市或縣(市)主管機關申請調解。主管

	<p>機關對於兩性工作平等事項之爭議認為必要者，得依職權交付調解應通知當事人。</p> <p>II.前項調解事項，適用勞資爭議處理法第二章有關權利事項勞資爭議之規定。但主管機關應指派兩性工作平等保護官為勞資爭議調解委員會之代表。</p> <p>III.勞資爭議調解委員會應於組成後立即召開會議，並指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，將調查結果及解決方案指出委員會。委員會於調解程序中應勸告當事人接受解決方案。</p> <p>IV.調解不成立者，勞工得向法院起訴。</p>
§29	<p>I.違反本法第六、七、八、九、十四、十五、十六條之契約條款及法律行為，無效。</p> <p>II.前項契約條款及法律行為無效，致勞工生損害者，雇主應負損害賠償責任。</p>
第五章 罰則	
§30	違反第六條規定者，處新台幣三千元以上三萬元以下罰鍰。
§31	違反第七條、第八條、第九條、第十二條及第十三條規定者，經主管機關命限期改正而屆期不改正者，處新台幣三千元以上三萬元以下罰鍰，並應再命限期改正，屆期仍不改正者，得處新台幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰或命其停止營業三日。
§32	違反第十一條、第十五條第三項、第十七條規定者，經主管機關命限期改正而屆期不改正者，處新台幣一千元以上一萬元以下罰鍰。
§33	<p>I.違反第十八條第一項規定者，經主管機關命限期改正三次而屆期仍不改正者，處相當於設置或洽辦托兒所需費用數額兩倍之怠金，應連續至其改正為止。</p> <p>II.前項怠金數額由行政院勞工委員會每年公佈之。</p>
§34	違反第廿二條規定者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並得連續處罰。
§35	<p>I.公務員違反本法規定者，考試院公務人員兩性工作平等委員會應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公物員懲戒委員會審議。</p> <p>II.依前項但書規定逕送審議者，應提出移送書，記載被付懲戒人之姓名、職級、違法或失職之事實及證據，連同有關卷證，一併移送，必兵按被付懲戒人之人數，檢附移送書之繕本。</p>
§36	本法規定之罰鍰及怠金，經主管機關催繳仍不繳納時，移送法院強制執行。
第六章 附則	
§37	本法施行細則，由行政院會同考試院定之。
§38	本法自公布日起施行。

附錄十九：蔡同榮立法委員工作平等法草案 (1995.10.25)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為落實憲法第七條暨第十五條所規定之工作平等權，以確保國民工作不受歧視之基本權利，特制定本法。
§2	國民因工作上所產生之一切歧視爭議，適用本法之規定；本法未規定者，適用其他法律之規定。
§3	I.本法之主管機關為行政院工作平等委員會。省(市)政府及縣(市)政府應設工作平等專責機構，負責監督、檢查及執行本法規定之事項。 II.第一項之行政院工作平等委員會之組織，另以法律定之。
§4	本法對於外國籍受雇者，於其國法律對我國公民有工作平等保護規定者，始適用之。
§5	本法用辭定義如下： 一、雇主：謂僱用受雇者之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關受雇者事務之人。 二、事業單位：謂僱用受雇者從事工作之機構。 三、受雇者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。 四、求職者：謂於雇主或事業單位招募時之應徵者。 五、薪資：謂受雇主因工作而獲得之報酬，包括按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之薪資、獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。 六、工作歧視：人民因性別、族羣、階級、言語、籍貫、政黨、宗教、思想、年齡、殘障、容貌或婚姻狀況等因素，在工作上遭受不公平之差別待遇。
§6	本法適用於國家各機關及一切私人企業。
第二章 工作平等權	
§7	雇主或事業單位於招募、考試、甄選、僱用和分發時，不得有歧視之行為。但雇主或事業單位能證明該差別待遇係基於與工作內容相關之必要條件者，不在此限。
§8	雇主或事業單位對於從事同等技能，負擔同等責任與在類似勞動條件下所完成同等工作之受雇者，應支付相同之薪資。但雇主或事業單位能證明差別待遇係基於年資、獎懲、績效或其他非歧視因素之正當理由者，不在此限。
§9	雇主或事業單位對於受雇者之配置、考績及陞遷，應依公平原則，不得有歧視之行為。但雇主或事業單位能證明差別待遇係基於年資、獎懲、績效或其他非歧視因素之正當理由者，不在此限。
§10	雇主或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，應使其受雇者有均等機會參加，不得有歧視之行為。
§11	雇主或事業單位為受雇者舉辦之各種福利措施，不得有歧視行為。
§12	I.雇主或事業單位對於受雇者之退休、退職或解僱，其條件應為相同，不得有任何歧視行

	為。 II.違反此項規定之法律行為，無效。
§13	雇主或事業單位不得刊登違反第七條規定之歧視廣告。
第三章 工作平等委員會	
§14	為執行本法有關工作平等事項之規定，並負責就業歧視事件之申訴、調解及處理，行政院應設工作平等委員會。
§15	工作平等委員會設委員七人，應由具相關學識經驗或專業人士擔任，同一政黨者不得逾三分之一。女性、原住民、殘障者及勞工代表不得少於三分之一。
§16	工作平等委員會委員由行政院院長提名，立法院同意任命之；其任期為四年，任滿得連任之。委員出缺時，其繼任人之任期至原任期屆滿為止。
§17	工作平等委員會委員，須超出黨派以外依法獨立行使職權，其於任職期間並不得參與政黨活動。
§18	工作平等委員會之職權為： 一、工作平等政策及法規之擬訂及審議。 二、工作平等申訴案之調查、處分與調解。 三、工作平等事務之監督、執行。 四、協助雇主或事業單位訂定工作平等人事政策。 五、工作平等問題之研究與法規之諮詢。 六、促進工作平等之其他事項。
§19	工作平等委員會應將工作平等法規之執行結果及相關資料，按月定期公告。
第四章 申訴與救濟	
§20	I.雇主或事業單位因故意或過失有違反本法第七條至第十二條規定之行為，致受雇者或求職者權益受損害時，應負賠償責任。 II.前項損害賠償請求權，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。
§21	關於受雇者所受差別待遇事實時及前條故意過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。
§22	主管機關為貫徹本法之執行，應隨時派員調查。
§23	I.雇主或事業單位有違反本法規定之情事時，受雇者或求職者得向各該主管機關申訴。 II.主管機關於接到申訴或主動知悉工作歧視情事時，應於七日內展開調查。 III.雇主及事業單位不得因受雇者為第一項之申訴而予解僱、調職或其他不利之待遇。
§24	I.主管機關依本法調查時，應依下列程序進行： (一)通知申訴人及關係人提供陳情或到場陳述意見。 (二)通知有關事業單位、雇主或申訴人提出文件及其它必要之資料或證件。 (三)派員至各事業單位調查。 II.主管機關完成調查後，應將調查結果通知申訴人。
§25	I.主管機關若查有違反本法規定之情事，應於完成調查後的一個月內與雇主或事業單位進行調解。與雇主或事業單位進行調解時，應指派調解專員處理之。 II.雇主或事業單位對於主管機關在調解時依法所提出之要求，應自第一次進行調解之日起一個月內妥適處理之。逾期者，調解不成立。 III.調解成立時，應作成調解書。

	IV.調解不成立時，經申訴人同意，經交付法院裁決。主管機關應提供受害人法律救濟途徑之建議及所需費用之協助。
第五章 罰則	
§26	I.僱主或事業單位違反第七條至第十一條之規定者，處三萬元以上十萬元以下罰鍰。 II.工作歧視現象未獲改正者，主管機關得連續處罰至其改正為止。
§27	僱主或事業單位違反第十二條之規定者，主管機關得處以十萬元以下之罰鍰。
§28	僱主、事業單位違反第十三條之規定者，處二萬元以上十萬元以下罰鍰。
§29	僱主或事業單位拒絕、規避或阻撓主管機關檢查或調查者，主管機關得處以二萬元以上十萬元以下罰鍰。仍不改正者，得連續處罰。
§30	I.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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。 II.法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。
§31	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。
第六章 附則	
§32	本法施行細則由主管機關擬訂，並報請行政院核定之。
§33	本法自公布日施行。

附錄二十：王雪峯立法委員兩性工作平等法草案

(1998.9.29)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為減少、防止或禁止公私部門中，於工作聘僱條件上或工作場所及環境上，存在有不正當之以性別為理由或因素之差別待遇情況，以落實憲法對人民生存權及工作權等基本權利之保障，特制定本法。
§2	I.本法所稱主管機關，在中央為行政院勞工委員會，在地方為地方政府負責勞資關係業務之部門。 II.中央主管機關負責依本法之規定所提出申訴之業務，地方政府負責本法所賦予之其他業務。
§3	本法用詞之定義如下： 一、公部門指我國各級政府部門及其所屬機構、學校、醫院或其他機構設施，且包括政府捐助成立之非研究機構類財團法人及公營事業機構。 二、私人部門指非公部門之法人組織及組織所捐助成立之財團法人研究機構。
第二章 對公部門之規範	
§4	I.我國各級政府部門及其所屬機構、學校、醫院或其他機構設施等在聘僱進用人員時，原則上不應以性別作為條件之限制。 II.前項之所屬機構包括公營事業機構及政府所捐助成立之非研究機構類之財團法人。
§5	I.中央主管機關應成立平等聘僱委員會，受理並審核我國各級政府部門及其所屬機構、學校、醫院或其他機構設施等以性別作為聘僱條件之申請案。 II.前項之平等聘僱委員會之組織及運作方式由中央主管機關定之，其成員中應包含行政院人事行政主管、學者專家、社會公正人士等。 III.前二項之所屬機構包括政府所捐助成立之非研究機構類之財團法人及公營事業機構。
§6	I.平等聘僱委員會有下列之權利： 一、主動調查公部門中之人員聘僱條件或聘僱過程中，是否有違反兩性平等之事實，並對該業務之主管機關人員施以處罰。 二、主動決議並公告公部門之工作聘僱條件不得以性別為條件之項目。 三、平等聘僱委員會得領取必要之出席費用。 II.前項第一款之調查程序及辦法由中央主管機關定之。
§7	平等聘僱委員會有下列之義務： 一、調查過程中保密之義務。 二、審核過程應有最長時間之限制，以免影響行政效率。 三、審查之結論中應詳細說明原因，並將之刊登於勞委會公報中。 四、各項之審查應邀集相關人事舉辦公聽會討論之。
§8	公部門於工作場所及環境中，不得製造任何以性別為因素之不當差別待遇。
§9	公部門之主管不得以性別上所衍生之差異，作為解僱受僱者之理由。

第三章 兩性工作平等環境之維持	
§10	<p>I.中央主管機關應成立工作不平等申訴委員會，處理公部門及私人部門中關於工作上單純以性別為由而產生之不當差別待遇之申訴案件。</p> <p>II.前項之工作不平等申訴委員會之組織、成員任期及權限，及申訴作業辦法，由中央主管機關定之，並一年檢討修正一次；工作不平等申訴委員會由學者專家、社會公正人士、企業界人士及勞委會代表組成之。</p>
§11	<p>I.工作不平等申訴委員會有下列之權利：</p> <p>一、主動決議並公告工作報告中兩性工作不平等之事項。</p> <p>二、審理公私部門中對於工作上以性別為由之不當差別待遇之申訴案件。</p> <p>三、委託專家學者進行工作場所中性別議題之研究。</p> <p>四、對申訴成立之案件，決議被申訴人之罰款額度。</p> <p>五、其他由主管機關規定之權利。</p> <p>II.前項之第一款，工作不平等委員會須主辦足夠之公聽會來促成社會共識之形成。</p>
§12	<p>工作不平等申訴委員會有下列之義務：</p> <p>一、不申訴不理原則。</p> <p>二、不得拒絕申訴者之申訴案件。</p> <p>三、審理過程應以協調資方改善工作上兩性不平等狀況為主。</p> <p>四、工作不平等申訴委員會之非審議申訴案件類會議過程應做成文字紀錄，並彙整刊登於中央主管機關之公報上，或另行出版。</p> <p>五、其他經中央主管機關規定之事項。</p>
第四章 對私人部門之規範	
§13	<p>I.私人部門於各類形式之求職徵才廣告中，不得加入直接以性別作為聘僱條件之詞句及暗示。</p> <p>II.主管機關得告發違反本條之私人部門。</p>
§14	私人部門於工作場所及環境中，不得製造以性別為唯一因素之不當差別待遇。
§15	私人部門之主管不得以性別上所衍生之差異，作為解僱受僱者之理由。
§16	<p>I.私人部門及公部門不得違反工作不平等申訴委員會所公告之兩性工作不平等事項。</p> <p>II.前項之工作不平等事項須經立法院經濟委員會及內政及邊政委員會之核准。</p>
第五章 工作不平等案件申訴之基本運作程序	
§17	<p>I.申訴人之資格為符合本法第十三條、第十四條及第十五條之情況而提出申訴之申訴人或該申訴人所屬之工會為限，其他人不得代為提出申訴。</p> <p>II.前項申訴人若有不可抗拒之因素而無法由本人提出申訴者，工作不平等申訴委員會得依情況准許該申訴人委託第三人提出申訴。</p>
§18	<p>I.工作不平等申訴委員會應維護被申訴人充分辯護之權利。</p> <p>II.本法第八條第二項之申訴作業辦法應包括被申訴人辯護之程序。</p>
§19	<p>I.申訴人之申訴理由，若以第三人之情況為敘述工作上不平等之證據時，該第三人有權利提出說明，並工作不平等申訴委員會應將該第三人之說明作為判決之依據。</p> <p>II.前項之第三人指申訴人於申訴理由中所舉例來證明其受不平等待遇之相關人員。</p>
§20	申訴過程及相關當事人之資料及申訴內容等事項不得公開，以保障申訴人及被申訴人之隱私權。
§21	I.對於工作不平等申訴委員會依本法第十一條第一項第一款所決議之事項，與該決議相關

	<p>的私人部門負責人得向工平等申訴委員會提出異議。</p> <p>II.工作不平等申訴委員會在接受該異議後，應儘速審議並決定是否維持原決議。</p>
第六章 罰則	
§22	違反第四條之該單位負責人事任用之主管，依公務員懲戒法之規定施予處罰。
§23	<p>I.違反本法第八條及第九條之該單位主管，除依公務員懲戒法之規定施予處罰外，於懲戒中應包括降級、減俸及記過等三類處罰，且該年度考績一律以丙等以下記之；若事情重大者，得施與撤職之處罰，並得永不錄用。</p> <p>II.違反本法第八條及第九條之該單位之主管，於下一年度不得加薪，並不得給予該年度之年終獎金。</p> <p>III.前兩項之事情重大由工作不平等申訴委員會決議之。</p>
§24	<p>I.軍事部門主管若違反本法之規定者，應依陸海空懲罰法之規定施予處罰，且其中應包括罰薪及記過等二類處罰，並得視情節重大狀況，處以更嚴厲之處罰。</p> <p>II.前項軍事部門主管範圍包括軍官、士官及士兵等等之任何有指揮他人權利之人員。</p>
§25	違反本法第十三條之規定者，該私人部門應處以新臺幣五千元以上、十萬元以下之罰鍰，並得連續處罰至改善為止。
§26	違反本法第十四條之規定，該私人部門應處以新臺幣五萬元以上、十五萬元以下之罰款。
§27	違反本法第十五條之規定者，該私人部門應處以新台幣五萬元以上、二十萬元以下之罰款。
§28	<p>I.工作不平等申訴委員會違反本法第十六條之規定所定公告之違法事項，應加入對該事項之罰款金額。</p> <p>II.前項之罰款金額，以新台幣五萬元以下為原則，並報立法院核備。</p>
第七章 附則	
§29	申訴人得在工作不平等申訴委員會決議確定並公告被申訴人之違規事項後，依民法之相關規定，向被申訴人提出賠償之訴訟。
§30	依本法所繳交之罰款，應由政府專款用作社會福利及推動兩性工作平等之業務上，不得挪為他用。
§31	本法之施行細則，由中央主管機關定之。
§32	本法自公布日期起一年後實施。

附錄二十一：婦女新知男女工作平等法草案第六版

(1998.12.5)



條號	條文
第一章 總則	
§1	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。
§2	凡雇主、事業單位、受雇者及求職者，一律適用本法。
§3	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。
§4	I.本法所稱主管機關，在中央為行政院勞工委員會；在省(市)政府為省(市)政府，在縣(市)為縣(市)政府。 II.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。並採取必要之指導、協調、法律協助及其他措施。 III.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。
§5	I.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。 II.中央政府對於地方政府舉辦前項職業訓練機構及托兒、托老設施，應給予經費補助，並予監督。
第二章 工作平等權	
§6	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。
§7	I.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。 II.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。
§8	雇主及事業單位對於受雇者之配置、考績及陞遷，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。
§9	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。
§10	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。

§11	<p>I. 僱主及事業單位對受僱者之退休及終止勞動契約，不得因性別而有差別待遇。</p> <p>II. 僱主及事業單位不得規定或約定女性受僱者因結婚、懷孕、分娩或育兒應自動辭職。</p> <p>III. 僱主及事業單位不得以受僱者因結婚、懷孕、分娩或育兒為由而解僱女性受僱者。</p> <p>IV. 違反前三項規定之法律行為，無效。</p>
第三章 產假、照顧休假及就業輔導	
§12	<p>I. 女性受僱者每月得請生理假一日，僱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。</p> <p>II. 僱主及事業單位於女性受僱者分娩前後，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。</p> <p>III. 女性受僱者在妊娠期間，如有較輕易之工作，得申請改調，僱主及事業單位非有正當理由不得拒絕，並不得減少其報酬。</p> <p>IV. 僱主及事業單位於男性受僱者之配偶分娩時，應給予陪產假五日。</p> <p>III. 前兩項受僱者在同一僱主或事業單位工作在六個月以上者，停止工作及陪產假期間報酬照給；未滿六個月者減半發給。</p>
§13	<p>I. 受僱於僱用十人以上僱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。</p> <p>II. 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。</p> <p>III. 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，休假期間原僱主或事業單位負擔之保費改由國家負責。原具公務員身份者，其公務人員保險不因之停止。</p> <p>IV. 休假期間留職停薪。育嬰津貼之發放，應以法律另定之。</p> <p>V. 育嬰休假之相關事項由中央主管機關定之。</p>
§14	<p>I. 請育嬰休假之受僱者得於期限屆滿前復職。但應於一個月前預告其僱主或事業單位。</p> <p>II. 受僱者於留職停薪期滿或提前申請復職，僱主及事業單位不得拒絕。但有左列情形之一，並經當地男女工做平等委員會審議報經主管機關同意者，不在此限：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、事業單位依法變更組織、解散或轉讓，致僱主變更者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</p> <p>III. 僱主及事業單位因前項各款原因未能使受僱者復職時，應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>
§15	<p>I. 男女受僱者為撫育三歲以下子女得向僱主或事業單位請求以下三款事項之一：</p> <p>一、每天減少一小時之工時，期間以二年為限。減少之工時，不得請求報酬。</p> <p>二、調配工作時間。</p> <p>三、與事業單位內他人共同分擔工作。</p> <p>II. 前項第二、三款之報酬不得減少。</p> <p>III. 第一項期間，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。</p>
§16	<p>男女受僱者於其家屬發生疾病、預防接種或其他重大事故時，每人每年得有十日無給休假。</p>
§17	<p>I. 僱主及事業單位對於男女受僱者依第十三條至第十六條所為之請求不得拒絕或為其他不利之處分。但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要者，不在此限。</p> <p>II. 前項但書工作期間，報酬照給。</p>
§18	<p>I. 省(市)及縣(市)政府應設置符合標準之托兒及托老設施。</p> <p>II. 僱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。</p> <p>III. 中央及地方主管機關對於僱主或事業單位設置托兒、托老設施，應給予經費補助或減</p>

	稅獎勵，其辦法由有關機關另定之。
§19	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、分娩或家庭照顧而退職之受雇者獲得再就業機會。
§20	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雇者，成效卓著者，地方主管機關應予適當獎勵。
第四章 工作場所性騷擾之防治	
§21	雇主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、存續或變更之交換條件。
§22	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。
§23	I. 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。 II. 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。 III. 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。
§24	I. 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。 II. 各級主管機關應定期舉辦防治性騷擾之相關教育及宣導。
第五章 救濟、檢查與申訴程序	
§25	I. 雇主或事業單位因故意或過失違反本法第六條至第十條、第十一條第一項至第三項、第十二條、第十七條、第二十一條、第二十二條、第二十三條、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。 II. 前項損害賠償請求權，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。
§26	關於性別差別待遇事實及前條故意或過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。
§27	I. 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。 II. 前項檢查之程序，準用勞動基準法第七十三條之規定。
§28	I. 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。 II. 前項申訴之協調處理應有受雇者代表參與。
§29	I. 雇主或事業單位違反本法規定時，受雇者及求職者得向地方或中央主管機關擇一申訴。 II. 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。 III. 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。 IV. 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。 V. 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。
第六章 罰則	
§30	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、第十七條、

	第十八條第二項、第二十三條、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。
§31	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。
§32	主管機關應定期公告違反前條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。
§33	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	
§34	公立機構之相關規定優於本法者，從其規定。
§35	本法施行細則，由中央主管機關定之。
§36	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，自公布日起一年後施行。

附錄二十二：婦女新知男女工作平等法草案第七版

(1999.3.13)



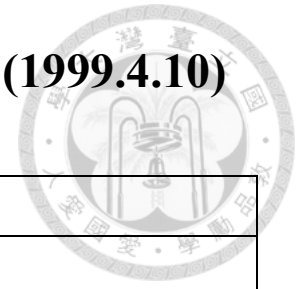
條號	條文
第一章 總則	
§1	為保障並促進男女工作平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進兩性地位實質平等之精神，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
§2	凡雇主、事業單位、受雇者及求職者，一律適用本法。
§3	本法用辭定義如下： 一、受雇者：謂受雇主僱用從事工作獲致報酬者。 二、雇主、工資係指勞動基準法第二條第二、三款之定義。 三、報酬：謂工資及其他工資以外之給付。 四、求職者：謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。 五、事業單位：謂僱用受雇者從事工作之公、私立機構及機關。
§4	I.本法所稱主管機關，在中央為行政院勞工委員會；在省(市)政府為省(市)政府，在縣(市)為縣(市)政府。 II.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，並採取必要之指導、協調、法律協助及其他措施。 III.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。
§5	I.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。 II.中央政府對於地方政府舉辦前項職業訓練機構及托兒、托老設施，應給予經費補助，並予監督。
第二章 工作平等權	
§6	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。
§7	I.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。 II.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。
§8	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。
§9	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。
§10	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。

§11	<p>I. 僱主及事業單位對受僱者之退休及終止勞動契約，不得因性別而有差別待遇。</p> <p>II. 僱主及事業單位不得規定或約定女性受僱者因結婚、懷孕、分娩或育兒應自動辭職。</p> <p>III. 僱主及事業單位不得以受僱者因結婚、懷孕、分娩或育兒為由而解僱女性受僱者。</p> <p>IV. 違反前三項規定之法律行為，無效。</p>
第三章 產假、照顧休假及就業輔導	
§12	<p>I. 女性受僱者每月得請生理假一日，僱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。</p> <p>II. 僱主及事業單位於女性受僱者分娩前後，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。</p> <p>III. 女性受僱者在妊娠期間，如有較輕易之工作，得申請改調，僱主及事業單位非有正當理由不得拒絕，並不得減少其報酬。</p> <p>IV. 僱主及事業單位於男性受僱者之配偶分娩時，應給予陪產假五日。</p> <p>III. 第二項及前項受僱者在同一僱主或事業單位工作在六個月以上者，停止工作及陪產假期間報酬照給；未滿六個月者減半發給。</p>
§13	<p>I. 受僱於僱用十人以上僱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。</p> <p>II. 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。</p> <p>III. 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，休假期間原僱主或事業單位負擔之保費改由國家負責。原具公務員身份者，其公務人員保險不因之停止。</p> <p>IV. 休假期間留職停薪。育嬰津貼之發放，應以法律另定之。</p> <p>V. 育嬰休假之相關事項由中央主管機關定之。</p>
§14	<p>I. 請育嬰休假之受僱者得於期限屆滿前復職。但應於一個月前預告其僱主或事業單位。</p> <p>II. 受僱者於留職停薪期滿或提前申請復職，僱主及事業單位不得拒絕。但有左列情形之一，並經當地男女工做平等委員會審議報經主管機關同意者，不在此限：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、事業單位依法變更組織、解散或轉讓，致僱主變更者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</p> <p>III. 僱主及事業單位因前項各款原因未能使受僱者復職時，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十七條或第五十五條所規定之給與標準。</p>
§15	<p>I. 男女受僱者為撫育三歲以下子女得向僱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，減少之工時，不得請求報酬。</p> <p>二、調配工作時間。</p> <p>II. 前項第二款之報酬不得減少。</p> <p>III. 第一項期間，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。</p>
§16	<p>男女受僱者於其家屬發生疾病、預防接種或其他重大事故時，每人每年得有十日無給休假。</p>
§17	<p>I. 僱主及事業單位對於男女受僱者依第十三條至第十六條所為之請求不得拒絕或為其他不利之處分。但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要者，不在此限。</p> <p>II. 前項但書工作期間，報酬照給。</p>
§18	<p>I. 省(市)及縣(市)政府應設置符合標準之托兒及托老設施。</p> <p>II. 僱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。</p> <p>III. 中央及地方主管機關對於僱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。</p>

§19	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、分娩或家庭照顧而退職之受雇者獲得再就業機會。
§20	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雇者，成效卓著者，地方主管機關應予適當獎勵。
第四章 工作場所性騷擾之防治	
§21	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。
§22	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。
§23	I.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。 II.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。 III.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。
§24	I.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。 II.各級主管機關應定期舉辦防治性騷擾之相關教育及宣導。
第五章 救濟、檢查與申訴程序	
§25	I.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。 II.受雇者或求職者因第二十一條、第二十二條而受損害者，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。 III.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。
§26	關於性別差別待遇事實及前條故意或過失之認定，應由雇主及事業單位負舉證責任。
§27	I.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。 II.前項檢查之程序，準用勞動基準法第七十三條之規定。
§28	I.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。 II.前項申訴之協調處理應有受雇者代表參與。
§29	I.雇主或事業單位違反本法規定時，受雇者及求職者得向地方或中央主管機關擇一申訴。 II.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。 III.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。 IV.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。 V.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。

第六章 罰則	
§30	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。
§31	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。
§32	主管機關應定期公告違反前條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。
§33	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	
§34	公立機構之相關規定優於本法者，從其規定。
§35	本法施行細則，由中央主管機關定之。
§36	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，自公布日起一年後施行。

附錄二十三：行政院兩性工作平等法草案(1999.4.10)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為保障兩性勞工工作權之平等及維護其工作之尊嚴，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
§2	本條用辭定義如下： 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：謂僱用勞工之事業主或事業經營之負責人。代表事業主行使管理權之人，於處理有關勞工事務時，視同雇主。 三、工資：謂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之經常性給予均屬之。
§3	本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。
§4	為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關得設相關委員會，由政府有關機關代表、專家、學者與勞方及資方代表共同組成之。
§5	I.直轄市及縣(市)主管機關應編列經費，辦理促進兩性工作平等之各種職業訓練及就業服務，並設置托兒及相關福利設施。 II.中央主管機關對於直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練與設置托兒及相關福利設施，得給予經費補助。 III.主管機關對於雇主設置托兒及相關福利設施者，得給予獎助。
第二章 工作平等權	
§6	雇主於招募、甄試、進用或分發勞工時，不得因性別而有差別待遇。但法律另有規定或工作性質適合特定性別者，不在此限。
§7	I.雇主對於勞工工資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作相同、效率相同者，應給付同等之工資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。 II.雇主不得以降低其他勞工工資之方式，規避前項之規定。
§8	雇主對於勞工之配置、考績及陞遷，不得因性別而有差別待遇。但配置或陞遷之工作適合特定性別者，不在此限。
§9	雇主為勞工舉辦之教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。但訓練或活動適合特定性別者，不在此限。
§10	雇主為勞工舉辦之各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。
§11	I.雇主對於勞工之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。 II.工作規則、勞動契約或團體協約中，不得規定或約定勞工於有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職。 III.雇主不得以結婚、懷孕、分娩或育兒為理由，解僱勞工或要求勞工自動辭職。 IV.違反前三項規定者，其規定、約定或勞動契約之終止，無效。

§12	<p>I. 雇主對於性騷擾事件，應採取適當之預防及懲戒措施。</p> <p>II. 雇主或因工作關係有管理監督權者，對於勞工或求職者，不得有任何性騷擾行為。</p> <p>III. 前二項所稱性騷擾，係指於工作場所或勞動契約履行過程中，意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由或工作受侵犯或干擾之行為。</p>
第三章 促進工作平等措施	
§13	<p>I. 雇主於女性勞工分娩前後，應停止其工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止其工作，給予產假四星期。</p> <p>II. 女性勞工分娩後停止工作逾四星期，或流產後停止工作逾二星期，經檢附醫師證明無礙其健康之文件，申請自願從事工作者，得准其提前工作。</p> <p>III. 第一項之女性勞工受僱工作滿六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者，減半發給。</p> <p>IV. 依第二項規定提前工作者，提前工作期間除依前項規定給付外，並應發給工作時間之工資。</p> <p>V. 勞工於其配偶分娩時，雇主應准其申請陪產假二日，不發給工資。但陪產假期間，不得視為缺勤或為其他不利之待遇。</p>
§14	<p>I. 子女未滿一歲須女性勞工親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。</p> <p>II. 前項哺乳時間，視為工作時間。</p>
§15	<p>I. 受僱於僱用一百人以上雇主之勞工，於其任職滿一年後，為撫育未滿三歲子女，得申請留職停薪，申請次數以二次為限，期間合計不得逾一年。雇主不得因其申請或於留職停薪期間，予以解僱或為其他不利之待遇。</p> <p>II. 勞工於留職停薪期間，得自費繼續參加原有之社會保險。</p> <p>III. 勞工於留職停薪期滿，得申請復職，雇主不得拒絕。但有下列情形之一，並經主管機關同意者，不在此限：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、事業單位依法變更組織、解散或轉讓，致雇主變更者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>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者。</p> <p>五、其他正當合理之理由者。</p> <p>II. 雇主因前項各款原因未能使勞工復職時，應依事業單位所定標準發給資遣費或退休金。</p> <p>III. 育嬰留職停薪申請相關事項之實施辦法，由中央主管機關定之。</p>
§16	<p>I. 受僱於僱用五十人以上雇主之勞工，於其家屬發生嚴重之疾病、預防接種或其他重大事故須親自照顧時，在規定之事假及特別休假日數請畢後，得再請家庭照顧假，全年以七日為限，請假期間不發給工資。</p> <p>II. 勞工之配偶未就業者，不得請家庭照顧假；夫妻受僱於同一雇主，不得同時請家庭照顧假。但有正當理由或夫妻之一方不能確保家屬之照顧時，不在此限。</p>
§17	主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職之勞工獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
§18	雇主再僱用因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職之勞工，成效卓著者，主管機關得予適當之獎勵。
第四章 檢查及救濟程序	
§19	為貫徹本法之執行，主管機關或勞動檢查機構均得派員赴事業單位或工作場所實施檢查。
§20	I. 勞工或求職者發現雇主有違反本法規定情事時，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構

	<p>提出申訴。</p> <p>II. 僱主不得因勞工之申訴而予解僱、調職或為其他不利於勞工之處置。</p> <p>III. 勞工與僱主因本法規定所發生之爭議，得由當事人依勞資爭議處理法之規定處理。</p> <p>IV. 求職者與僱主因本法規定所引發之爭議，得準用勞資爭議處理法之規定處理。</p> <p>V. 僱主為處理勞工或求職者之申訴，得於事業單位內設置勞資雙方所組成之申訴受理單位協調之。</p>
§21	<p>勞工或求職者於釋明差別待遇之事實後，僱主應就差別待遇之非性別因素或該勞工所從事之工作特定性別因素，負舉證之責任。</p>
<p>第五章 罰則</p>	
§22	<p>I. 僱主違反第六條至第十條、第十三條第五項但書、第十五條第一項、第三項、第四項、第十六條第一項或第二十條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並限期令其改正；屆期未改正者，按次連續處罰。</p> <p>II. 僱主違反第十三條第五項規定，未准勞工申請陪產假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。</p>
§23	<p>僱主違反第十一條第一項至第三項規定之一者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並限期令其改正；屆期未改正者，按次連續處罰。</p>
§24	<p>僱主或因工作關係有管理監督權者違反第十二條第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。</p>
§25	<p>僱主違反第十三條第一項至第四項規定之一者，處新臺幣七萬元以上三十五萬元以下罰鍰，不適用勞動基準法第七十八條規定。</p>
§26	<p>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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。</p>
§27	<p>主管機關依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送法院強制執行。</p>
<p>第六章 附則</p>	
§28	<p>有關公務人員、教育人員及軍職人員之兩性工作平等事項，依其他法令之規定。但本法優於其他法令者，除有特殊情形外，其他法令應配合本法檢討修訂。</p>
§29	<p>本法施行細則，由中央主管機關定之。</p>
§30	<p>本法自公布日施行。</p>

附錄二十四：朱鳳芝立法委員兩性工作平等法草案

(1999.6.5)



條號	條文
第一章 總則	
§1	為保障並促進兩性工作機會、勞動條件及待遇之平等，謀求女性員工福利之增進及工作地位之提升，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
§2	凡雇主、事業單位、勞工及求職者，一律適用本法。
§3	本法用辭定義如下： 一、勞工、雇主、工資：工資係指勞動基準法第二條第一、二、三款之定義。 二、求職者：謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。 三、事業單位：謂僱用勞工從事工作之機構。
§4	I.本法所稱主管機關，在中央為行政勞工委員會；在直轄市為直轄市政府，在縣(市)為縣(市)政府。 II.為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關得設相關委員會，由政府有關機關代表、專家、學者與勞方及資方代表共同組成之。
	I.直轄市及縣(市)主管機關應編列經費，辦理促進兩性工作平等之各類職業訓練及就業服務，並設置托兒、托老等相關福利設施。 II.中央主管機關對於直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練與設置托兒、托老及相關福利設施，得給予經費補助。 III.主管機關對於雇主辦理前項職業訓練與設置托兒、托老及相關福利設施者，得給予獎助。
第二章 工作平等權	
§6	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。但法律另有規定或雇主及事業單位能證明工作性質僅適合僱用特定性別者，不在此限。
§7	I.雇主及事業單位對於以同等技能、責任與類似勞動條件下，完成主要內容同等工作之勞工，應給予相同之工資，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。 II.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。
§8	雇主及事業單位對於勞工之配置、考績及陞遷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或陞遷僅適合特定性別者，不在此限。
§9	雇主及事業單位為勞工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活動，不得因性別而有差別待遇。但訓練或活動適合特定性別者，不在此限。
§10	雇主及事業單位為勞工所提供之各項福利措施與給付，不得因性別而有差別待遇。
§11	I.雇主對於勞工之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。 終止勞動契約，不得因性別而有差別待遇。 II.工作規則、勞動契約或團體協約中，不得規定或約定勞工於有結婚、懷孕、分娩或育

	<p>兒之情事時，應行離職。</p> <p>III. 雇主不得以結婚、懷孕、分娩或育兒為理由，解僱勞工或要求勞工自動辭職。</p> <p>IV. 違反前三項規定者，其規定、約定或勞動契約之終止，無效。</p>
§12	<p>I. 雇主對於性騷擾事件，應採取適當之預防及懲戒措施。</p> <p>II. 雇主或因工作關係有管理監督權者，對於勞工或求職者，不得有任何性騷擾行為。</p> <p>III. 前二項所稱性騷擾，係指於工作場所或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，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由或工作受侵犯或干擾之行為。</p>
§13	<p>I. 中央主管機關應訂定性騷擾認定準則，工作場所性騷擾防制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。</p> <p>II. 各級主管機關應定期舉辦防制性騷擾之相關教育及宣導。</p>
第三章 促進工作平等措施	
§14	<p>雇主及事業單位於勞工之配偶分娩時，應准其申請陪產假二日，不發給工資。但請假期間，不得視為缺勤或為其他不利之待遇。</p>
§15	<p>I. 受僱於僱用一百人以上雇主之不定期契約全時工作勞工，於其任職滿一年後，為撫育未滿三歲子女，得申請留職停薪，申請次數以二次為限，期間合計不得逾一年。雇主不得因其申請或於留職停薪期間，予以解僱或為其他不利之待遇。</p> <p>II. 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。</p> <p>III. 勞工於留職停薪期間，得自費繼續參加原有之社會保險。</p>
§16	<p>I. 勞工於留職停薪期滿或提前申請復職，但應於一個月前預告其雇主或事業單位。雇主及事業單位不得拒絕。但有勞動基準法第十一條之情事或其他正當合理之理由者，不在此限。</p> <p>II. 雇主及事業單位因前項原因未能使勞工復職時，應依法定標準發給資遣費或退休金。</p> <p>III. 育嬰留職停薪申請相關事項之實施辦法，由中央主管機關定之。</p>
§17	<p>I. 符合第十五條規定但未申請留職停薪之勞工為撫育一歲以下子女得向雇主或事業單位申請以下三款事項之一：</p> <p>一、每天減少一小時之工時，期間以一年為限。減少之工時，不得請求工資。</p> <p>二、調配工作時間。</p> <p>三、與事業單位內他人共同分擔工作。</p> <p>II. 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。</p>
§18	<p>I. 受僱於僱用五十人以上雇主之勞工，於其家屬發生嚴重之疾病、預防接種或其他重大事故須親自照顧時，在規定之事假及特別休假日數請畢後，得再請家庭照顧假，全年以七日為限。請假期間不發給工資，但不得視為缺勤或為其他不利之待遇。</p> <p>II. 勞工之配偶未就業者，不得請家庭照顧假，夫妻受僱於同一雇主，不得同時請家庭照顧假。但有正當理由或夫妻之一方不能確保家屬之照顧時，不在此限。</p>
§19	<p>I. 雇主及事業單位對於勞工依第十四條至第十八條所為之請求不得拒絕或為其他不利之處分。但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要者，不在此限。</p> <p>II. 前項但書工作期間，工資照給。</p>
第四章 職業訓練與就業輔導及福利措施	
§20	<p>主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職之勞工獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。</p>
§21	<p>雇主及事業單位再僱用因結婚、懷孕、分娩或家庭照顧而離職之勞工，成效卓著者，主管機關應予適當獎勵。</p>
§22	<p>I. 省(市)及縣(市)政府應設置符合標準之托兒及托老設施。</p>

	II.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。
第五章 檢查及救濟申訴程序	
§23	為貫徹本法之執行，主管機關或勞動檢查機構均得派員赴事業單位或工作場所實施檢查。
§24	I.雇主或事業單位應依據本法規定訂定促進兩性工作平等政策辦法及內部申訴程序。 II.為處理勞工或求職者之申訴，得於事業單位內設置勞資雙方所組成之申訴受理單位協調之。
§25	I.勞工或求職者發現雇主有違反本法規定情事時，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構提出申訴。 II.雇主不得因勞工之申訴而予以解僱、調職或為其他不利之勞工處置。 III.勞工與雇主因本法規定所引發之爭議，得由當事人依勞資爭議處理法之規定處理。 IV.求職者與雇主因本法規定所引發之爭議，得準用勞資爭議處理法之規定處理。 V.申訴應於違法情事發生後三個月內提出。但勞工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。
§26	勞工或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素或該勞工所從事之工作特定性別因素，負舉證之責任。
§27	I.雇主或事業單位因故意或過失違反本法第六條至第十二條、第十四條至第十八條、第二十五條規定之行為，致勞工及求職者受損害時，應負賠償責任。 II.前項損害賠償請求權，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。
第六章 罰則	
§28	I.雇主違反第六條至第十條、第十四條但書、第十五條第一項、第十六條第一項、第二項或第十七條第一項、第十八條但書規定者，處新台幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並限期令其改正；屆期未改正者，按次連續處罰。 II.雇主違反第十四條規定，未准勞工申請陪產假者，處新台幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。 III.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。
§29	雇主違反第十一條第一項至第三項規定之一者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並限期令其改正；屆期未改正者，按次連續處罰。
§30	雇主或因工作關係有管理監督權者違反第十二條第二項規定者，處新台幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
§31	I.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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。 II.法人之代表人或自然人教唆或縱容為違法之行為者，以行為人論。
§32	主管機關依本法所處之罰鍰，經限期催繳，屆期未繳納者，移送法院強制執行。
第七章 附則	
§34	有關公務人員、教育人員及軍職人員之兩性工作平等事項，依其他法令之規定。但本法優於其他法令者，除有特殊情形外，其他法令應配合本法檢討修訂。
§35	本法施行細則，由中央主管機關定之。

§36	本法自公布日施行。但本法第十五條、第十七條及第十八條，自公布日起一年後施行。
-----	--



附錄二十五：葉憲修立法委員兩性工作平等法草案

(1999.9.21)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	I.為貫徹憲法消除性別歧視，促進兩性地位實質平等之精神，促進並保障兩性工作平等，特制定本法。 II.本法未規定者，適用其他法律之規定。
§2	凡雇主、事業單位、勞工及求職者，一律適用本法。
§3	本法用辭定義如左： 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：謂僱用勞工之事業主或事業經營之負責人。代表事業主行使管理權之人，於處理有關勞工事務時，視同雇主。 三、求職者：謂於雇主或事業單位招募時，前往應徵者。 四、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬包括工資、薪金及計時、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之經常性給與均屬之。
§4	本法所稱之主管機關，在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。
§5	在監督、審議、諮詢，受理申訴、調解、仲裁，及其他促進兩性工作平等事項，各級主管機關得設相關委員會，由政府機關代表、學者專家、勞方及資方代表組織。惟應注意委員之性別比例。其餘組織、業務之相關事項，由主管機關另訂設置辦法規定之。
§6	I.直轄市及縣(市)主管機關應編列經費，辦理促進兩性工作平等之各種職業訓練及就業服務，並設置托兒、托老及相關服務措施。 II.中央主管機關對於直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練與設置托兒及相關福利措施，得給予經費補助。 III.主管機關對於雇主設置托兒及相關福利設施者，得給予獎勵。
第二章 工作平等權	
§7	雇主於招募、甄試、進用和分發勞工時，不得因性別而有差別待遇。但雇主事業單位能證明工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
§8	I.雇主對於勞工工資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作相同、效率相同者，應給付同等之工資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。 II.雇主不得以降低其他勞工工資之方式，規避前項之規定。
§9	雇主對於勞工之配置、考績及升遷，不得因性別而有差別待遇。但雇主能證明配置或升遷之工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
§10	雇主為勞工舉辦之教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。但雇主能證明訓練或活動適合僅特定性別者，不在此限。

§11	雇主為勞工舉辦之各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。
§12	I. 雇主對於勞工之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。 II. 工作規則、勞動契約或團體協約中，不得規定或約定勞工於有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應先離職。 III. 雇主不得以結婚、懷孕、分娩或育兒為理由解僱勞工，或要求勞工自動辭職。 IV. 違反前三項規定者，其規定、約定或勞動契約之終止，無效。
第三章 休假及就業輔導	
§13	I. 女性勞工於妊娠期間，如有較輕易之工作，得申請改調，雇主及事業單位非有正當理由不得拒絕，並不得減少其報酬。 II. 雇主於女性勞工分娩前後，應停止其工作，給予產假至少八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止其工作，給予產假至少四星期。 III. 勞工於其配偶分娩時，雇主應准其申請陪產假二日至五日。 IV. 前二項勞工受雇滿六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者，減半發給。
§14	勞工為撫育未滿三歲之子女，得向雇主請求以下二款事項之一： 一、減少工時。但減少之工時，不得請求報酬。 二、調配工作時間，並維持原工資。
§15	I. 受雇於雇用二十人以上雇主之勞工，於任職滿一年後，為撫育未滿三歲之子女，得申請育嬰休假一年。雇主不得因其申請或於休假期間，予以解雇或為其他不利之待遇。 II. 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時起算。 III. 休假其間留職停薪。原有之社會保險，得自費繼續參加。 IV. 育嬰休假申請相關事項之實施辦法，由中央主管機關定之。
§16	I. 勞工得於育嬰休假屆滿前復職，但應於一個月前預告其雇主。 II. 前項勞工申請復職，雇主不得拒絕。但有左列情形之一，並經主管機關同意者，不在此限： 一、歇業、虧損或業務緊縮著。 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，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置者。 III. 雇主因前項各款原因未能使勞工復職時，應依事業單位所定標準發給資遣費或退休金。
§17	勞工於其家屬發生疾病、預防接種或其他重大事故時，得申請家庭照顧假，全年以十日為限，請假期間不發給工資。
§18	雇主對勞工依第十三條至第十七條所為之請求不得拒絕，或為其他不利於勞工之處分。但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要，不在此限。
§19	雇主或事業單位雇用二百五十人以上者，應設立適當之托兒措施。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，其辦法由主管機關另定。
§20	主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職之勞工獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
§21	雇主再雇用因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職之勞工，成效卓著者，主管機關應予適當之獎勵。
第四章 工作場所之身體自由	
§22	雇主應採取適當之預防及懲戒措施，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，對勞工及求職者造成脅迫性、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。
§23	雇主或因工作關係有管理監督權者，不得明示或暗示勞工及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、升遷、降調、獎懲之交換條件。
§24	I. 雇主或事業單位於知悉或應可知悉前二條之情事，或其他性侵害之情事時，應採取立即有效之糾正措施。 II. 雇主及事業單位應定期舉辦或鼓勵勞工參與防治性侵害之相關教育訓練。 III. 前二項所稱之性侵害，係指於勞動契約履行過程中，意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由或工作受侵犯或干擾之行為。
§25	I. 中央主管機關應訂定性侵害認定準則，工作場所性侵害防治辦法及處理程序要點，令雇主及事業單位遵行，並於工作場所公開揭示。 II. 各級主管機關應定期舉辦防治性侵害之相關教育及宣導。
第五章 檢查、申訴及救濟程序	
§26	為貫徹本法之執行，主管機關或勞動檢查機構均得派員赴事業單位或工作場所實施檢查。
§27	勞工或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素或該勞工所從事之工作特定性別因素，負舉證責任。
§28	I. 勞工或求職者發現雇主有違反本法規定之情事時，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構提出申訴。 II. 雇主不得因勞工之申訴，而予解雇、調職或為其他不利於勞工之處置。 III. 勞工或求職者與雇主因本法規定所引發之爭議，得依或準用勞資爭議處理法之規定處理。 IV. 雇主為處理勞工或求職者之申訴，得於事業單位內設置勞資雙方所組成之申訴受理單位接受申訴，並進行協調。
§29	I. 勞工或求職者向主管機關提出申訴時，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者進行調解。調解不成立時，經雙方當事人之聲請，主管機關應交付仲裁。 II. 主管機關為調解及仲裁爭議，得依第五條之規定，設置委員會。
第六章 罰則	
§30	雇主或事業單位違反第七條至第十一條、第十二條第一項至第三項、第十三條第三項、第四項、第十五條第一項、第十六條第二項、第三項、第十七條、第十八條、第二十八條第二項規定者，處新台幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，按次連續處罰。
§31	雇主違反第十三條第一項、第二項規定者，處新台幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，不適用勞動基準法第七十八條規定。
§32	雇主違反第二十二條、第二十三條規定者，處新台幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
§33	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。
§34	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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。

§35	主管機關依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆時仍未繳納者，移送法院強制執行。
§36	主管機關應定期公告違反本法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。
第七章 附則	
§37	有關公務人員、教育人員及軍職人員之兩性工作平等事項，準用本法之規定。但其他法令優於本法之規定者從其規定。
§38	本法施行細則，由中央主管機關定之。
§39	本法自公布日施行。

附錄二十六：周雅淑立法委員兩性工作平等法草案

(1999.9.21)



條號	條文內容
§6	I. 僱主於招募、甄試、進用與分發勞工時，不得因性別而有差別待遇。但法律另有規定或工作性質適合特定性別者，不在此限。 II. 僱主於招募時，不得要應徵者說明其婚姻與子女狀況，及是否懷孕。
§13	I. 僱主於女性勞工分娩前後，應停止其工作，給予產假八週；妊娠三個月以上流產，應停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上流產，應停止工作，給予產假二星期。妊娠未滿二個月流產，應停止工作，給予產假五日。
§14	III. 僱主並應提供適當場所，供女性勞工哺乳之用。
§22	II. 僱主違反第十三條第五項與第十四條之規定，處新台幣二萬元以上，十萬元以下罰鍰。

附錄二十七：蔡明憲立法委員兩性工作平等法草案

(1999.10.20)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為保障兩性勞工工作權之平等及維護其工作之尊嚴，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
§2	本法用辭定義如下： 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：謂僱用勞工之事業主或事業經營之負責人。代表事業主行使管理權人，於處理有關勞工事務時，視同雇主。 三、工資：謂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之經常性給與均屬之。 四、求職者：謂於雇主招募時，前往應徵者。
§3	本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。
§4	I.為審議、諮詢、促進兩性工作平等事項及處理因本法規定所發生之爭議，各級主管機關應設相關委員會，由政府有關機關代表、專家、學者與勞方及資方代表共同組成之。 II.前項委員會應置委員十一至十五人，任期四年，由政府有關機關代表、專家學者、勞方及資方代表擔任之，其中勞工團推薦代表不得少於全體委員人數之三分之一，女性委員人數應佔全體委員人數至少二分之一以上。 III.該委員會運作由各級主管機關另以設置辦法定之。
§5	中央政府、直轄市及縣(市)主管機關應編列經費，辦理促進兩性工作平等之各種職業訓練及就業服務，並設置托兒及相關福利設施。
第二章 工作平等權	
§6	雇主於招募、甄試、進用或分發勞工時，不得因性別而有差別待遇。但法律另有規定者不在此限。
§7	I.雇主對於勞工工資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作相同、效率相同者，應給付同等之工資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。 II.雇主不得以降低其他勞工工資的方式，規避前項之規定。
§8	雇主對於勞工之配置、考績及陞遷，不得因性別而有差別待遇。
§9	雇主為勞工舉辦之教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。
§10	雇主為勞工舉辦之各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。
§11	I.雇主對於勞工之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。 II.工作規則、勞動契約或團體協約中，不得規定或約定勞工於有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職。 III.雇主不得以結婚懷孕、分娩或育兒為理由，解僱勞工或要求勞工自動辭職。

	IV.違反前三項規定者，其規定、約定或勞動契約之終止，無效。
§12	I.僱主對於性騷擾事件，應採取適當之預防及懲戒措施。 II.僱主或因工作關係有管理監督權者，對於勞工或求職者，不得有任何性騷擾行為。 III.前二項所稱性騷擾，係指於工作場所或基於勞動契約相關之行為或勞動契約履行過程中，意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予他方，致其人格、尊嚴、人身自由或工作受侵犯或干擾之行為。
第三章 促進工作平等措施	
§13	女性勞工每月得請生理假一日，僱主及事業單位不得拒絕或因此影響考績，該日薪資照給。
§14	I.僱主於女性勞工分娩前後，應停止其工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止其工作，給予產假四星期。 II.女性勞工分娩後停止工作逾四星期，或流產後停止工作逾二星期，經檢附醫師證明無礙其健康之文件，申請自願從事工作者，得准其提前工作。 III.第一項之女性勞工受僱工作滿六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者，減半發給。 IV.依第二項規定提前工作者，提前工作期間除依前項規定給付外，並應發給工作時間之工資。 V.勞工於其配偶分娩時，僱主應准其申請陪產假五日，受僱工作滿六個月以上者，請假期間工資照給；未滿六個月，減半發給。
§15	I.子女未滿一歲須女性勞工親自哺乳者，除規定之休息時間外，僱主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。 II.前項哺乳時間，視為工作時間。
§16	I.勞工為撫育三歲以下子女得向僱主請求下列二款事項之一： 一、每天減少一小時之工作，減少之工時，不得請求報酬。 二、調配工作時間。 II.前項第二款之報酬不得少。 III.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。 IV.勞工之配偶未就業者，不得向僱主請求育嬰期間彈性調配工時；夫妻受僱於同一僱主，不得同時請求彈性調配工時，但有正當理由者不在此限。
§17	I.受僱於僱用二十人以上僱主之勞工，於其任職滿六個月後，為撫育未滿三歲子女，得申請留職停薪，申請次數以二次為限，期間合計不得逾一年。僱主不得因其申請或於留職停薪期間，予以解僱或為其他不利之待遇。 II.勞工於留職停薪期間，得自費繼續參加原有之社會保險。 III.勞工於留職停薪期滿，得申請復職，僱主不得拒絕。但有下列情形之一，並經主管機關同意者，不在此限： 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，致僱主變更者。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置者。 五、其他正當合理之理由者。 II.僱主因前項各款原因未能使勞工復職時，應依事業單位所定標準發給資遣費或退休金。 III.育嬰留職停薪申請相關事項之實施辦法，由中央主管機關定之。
§18	I.勞工於其家屬發生嚴重之疾病、預防接種或其他重大事故須親自照顧時，在規定之事假及特別休假日數請畢後，得再請家庭照顧假，全年以七日為限，請假期間不發給工資。 II.勞工之配偶未就業者，不得請家庭照顧假；夫妻受僱於同一僱主，不得同時請家庭照顧假。但有正當理由或夫妻之一方不能確保家屬之照顧時，不在此限。

§19	I.僱主對於勞工依第十三條至第十六條所為之請求不得拒絕或為其他不利之處分。但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要者，不在此限。 II.前項但書工作期間，報酬照給。
§20	I.直轄市及縣(市)政府應設置符合標準之托兒及托老設施。 II.僱主僱用一百五十人以上者，應設立適當之托兒設施。 III.中央及地方主管機關對於僱主或事業單位設置托兒、托老及相關福利設施，應給予經費補助或減稅獎勵，其辦法由有關機關另定之。
§21	主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職之勞工獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
§22	僱主再僱用因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職之勞工，成效卓著者，主管機關得予適當之獎勵。
第四章 檢查及救濟程序	
§23	為貫徹本法之執行，主管機關或勞動檢查機構均得派員赴事業單位或工作場所實施檢查。
§24	I.勞工或求職者發現僱主有違反本法規定情事時，得向僱主、主管機關或勞動檢查機構提出申訴。 II.僱主不得因勞工之申訴而予解僱、調職或為其他不利於勞工之處置。 III.勞工與僱主因本法規定所發生之爭議，由本法第四條所規定之委員會處理。 V.求職者與僱主因本法規定所引發之爭議，亦同前項之規定。
§25	勞工或求職者於釋明差別待遇之事實後，僱主應就差別待遇之非性別因素或該勞工所從事之工作特定性別因素，負舉證之責任。
第五章 罰則	
§26	I.僱主違反第六條至第十條、第十三條第五項但書、第十五條第一項、第二項、第四項、第十六條第一項或第二十條第二項規定者，處新臺幣十萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並限期令其改正；屆期未改正者，按次連續處罰。 II.僱主違反第十三條第五項規定，未准勞工申請陪產假者，處新臺幣十萬元以上二十五萬元以下罰鍰。
§27	僱主違反第十一條第一項至第三項規定之一者，處新台幣十五萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期令其改正；屆期未改正者，按次連續處罰。
§28	僱主或因工作關係有管理監督權者違反第十二條第二項規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。
§29	僱主違反第十三條第一項至第四項規定之一者，處新臺幣十八萬元以上四十五萬元以下罰鍰，不適用勞動基準法第七十八條規定。
§26	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，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，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。
§27	主管機關依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，依行政執行法強制執行。
第六章 附則	
§28	有關公務人員、教育人員及軍職人員之兩性工作平等事項，其相關法令之規定優於本法者，從其規定。

§29	本法施行細則，由中央主管機關定之。
§30	本法自公布日期起一年後施行。



附錄二十八：章仁香立法委員兩性工作平等法草案

(1999.10.27)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	<p>I.</p> <p>甲案：為促進兩性於工作權之機會均等與實質平等，並保障工作場所員工之人性尊嚴，特制訂本法。</p> <p>乙案：為貫徹憲法維護男女平等、保障工作權、保護母性、消除性別歧視與促進兩性地位實質平等之精神，並促進兩性於工作權之機會均等與實質平等，特制定本法。</p> <p>II.有關兩性工作之平等事項，除其他法令於員工權益有優於本法規定外，依本法之規定；本法未規定者，適用其他有關法律之規定。</p>
§2	<p>本法用辭定義如下：</p> <p>一、員工：謂受政府機構或雇主進用從事工作獲致報酬之人員，包括勞工、軍人、司法官、教師、公務員等均屬之。</p> <p>二、政府機構：謂進用員工之各級政府機關及其所屬學校、醫院、公營事業機構。</p> <p>三、雇主：謂進用員工之事業主或事業經營之負責人。代表事業主行使管理權之人，於處理有關員工事務時，視同雇主。</p> <p>四、報酬：謂員工因工作而獲得之報勞，包括工資、津貼或其他任何名義之經常性與非經常性之給付。</p> <p>五、求職者：謂向雇主或政府機構應徵工作之人員。</p>
§3	<p>甲案：本法所稱主管機關，在中央為事業主管機關，在直轄市為直轄市政府，在縣(市)為縣(市)政府。</p> <p>乙案：本法所稱主管機關，在中央依各機關組織法之規定，在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。</p>
§4	<p>I.各級主管機關應設男女工作平等委員會，辦理兩性工作之審議、諮詢、協調督導及救濟事項。但主管機關已設有相關委員會辦理者，雖其非使用男女工作平等委員會之名稱，亦不在此限。</p> <p>II.前項委員會，不論是現有或新設者，均由政府機關代表、女性、殘障者、原住民、員工代表、學者及專家共同組成之。其中女性、殘障者、原住民及員工代表人數不得少於二分之一。其組織規程及運作之相關事項由各級主管機關以辦法定之。</p>
§5	<p>I.直轄市及縣(市)主管機關應編列經費，舉辦促進兩性機會均等之各類職業訓練及就業服務，並應於訓練期間提供托兒、托老及其他相關福利服務。</p> <p>II.中央主管機關對於直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及相關福利服務，應給予經費補助。</p> <p>III.主管機關對於雇主或政府機構設置托兒及相關福利設施者，得給予獎助。</p>
第二章 工作平等權	
§6	<p>雇主或政府機構於招募、甄試、進用、分發員工時，均不得因性別而有差別待遇。但雇主或政府機構能證明工作性質適合特定性別者，不在此限。</p>

§7	<p>I. 僱主或政府機構對於員工報酬之給付，不得因性別而有差別待遇；如員工以相同技能、心力、責任與類似勞動條件下，完成主要内容相同工作者，應給付同等之報酬。但僱主或政府機構能證明差別待遇係基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。</p> <p>II. 僱主或政府機構不得以降低其他員工報酬之方式規避前項規定。</p>
§8	僱主或政府機構對於員工之配置、考績、陞遷、降調或獎懲，均不得因性別而有差別待遇。但僱主或政府機構能證明配置之工作僅適合特定性別者，不在此限。
§9	僱主或政府機構為員工所舉辦或提供之教育、訓練或其他相關活動，不得因性別而有差別待遇。
§10	僱主或政府機構提供員工之福利措施，不得因性別而有差別待遇。
§11	<p>I. 僱主或政府機構對於員工之退休、資遣、離職或解雇，均不得因性別而有差別待遇。</p> <p>II. 僱主或政府機構不得規定或約定員工有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職。</p> <p>III. 僱主或政府機構不得以員工結婚、懷孕、分娩或育兒為理由，解雇員工或要求員工自動辭職。</p> <p>IV. 違反前二項規定之法律行為，無效。</p>
第三章 促進兩性工作平等措施	
§12	<p>I. 女性員工因生理日致工作顯有困難者，每月得請生理假一日，僱主或政府機構不得拒絕並不得因而影響其考績，但其休假日以半薪計算。</p> <p>II. 僱主或政府機構於女性員工分娩前後，應停止其工作，給予產假八星期；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假六星期；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假三星期；懷孕未滿三個月流產者，給流產假二星期。</p> <p>III. 女性員工分娩後停止工作逾四星期，或流產後停止工作逾兩星期，經檢附醫師證明其健康無礙之文件者，僱主及政府機構應准其提前工作；提前工作期間除依第六項規定給付外，並應發給工作期間之報酬。</p> <p>IV. 女性員工在懷孕期間，如有較輕易之工作，得申請改調，僱主或政府機構非有正當理由不得拒絕，並不得減少其報酬。</p> <p>V. 員工於其配偶分娩時，僱主或政府機構應准其申請陪產假三日。</p> <p>VI. 第二項及前項員工在同一僱主或政府機構工作六個月以上者，停止工作期間或陪產期間之報酬照給，未滿六個月者，減半發給。</p>
§13	<p>I.</p> <p>甲案：進用員工五十人以上之僱主或政府機構，應准許任職滿一年之員工為撫育三歲以下子女申請一年以下留職停薪育嬰假，並不得因員工申請或於留職停薪期間，予以解僱或其他不利之待遇。</p> <p>乙案：僱主或政府機構，應准許任職滿一年之員工為撫育三歲以下子女申請一年以下留職停薪育嬰假，並不得因員工申請或於留職停薪期間，予以解僱或其他不利之待遇。</p> <p>員工在五十人以下之僱主，經報請主管機關核准後，得於一定期間內暫緩實施前項規定；負有戰備、演習或其他特殊任務之政府機構，於執行前項規定有空礙難行之情形，經主管機關核准，得不適用前項規定，但應送立法院備查。</p> <p>II. 第一項期間，女性員工自產假屆滿起算，男性員工自陪產假屆滿起算。</p> <p>III. 員工於留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由僱主政府機構負擔之保費，改由國家負擔。</p> <p>IV. 育嬰留職停薪之申請及其相關事項之實施辦法，由中央主管機關訂定之。</p>
§14	<p>I. 員工於留職停薪期滿或期滿前，得申請復職，但期滿前申請復職者，應於一個月前預告其僱主或政府機構。</p> <p>II. 僱主有下列情形之一，經主管機關同意後，得拒絕原工復職，但應依法發給資遣費或</p>

	<p>退休金，且不得低於勞工基準法之給予標準。</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、事業單位依法變更組織、解散或轉讓，致雇主變更者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>四、業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置者。</p> <p>五、其他正當合理之理由者。</p> <p>II.政府機構得拒絕員工復職之情形、程序及員工權益之保障，準用公務人員任用法第二十九條規定。</p>
§15	<p>I.有第十三條情形之員工，如未申請育嬰假者，得向雇主或政府機構請求一年期間內每日減少一小時之工時或調配工作時間；但減少之工時不得請求報酬。</p> <p>II.前項期間，女性員工自產假屆滿起算，男性員工自陪產假屆滿起算。</p>
§16	<p>I.員工於其家屬發生疾病、預防接種或其他重大事故須親自照顧時，在規定之事假及特別休假日數休畢後，得再請家庭照顧假，全年以十日為限，請假期間不發給報酬。</p> <p>II.員工之配偶未就業者，不得請家庭照顧假；夫妻在同一雇主或政府機構任職者，不得同時請家庭照顧假；但有正當理由或夫妻之一方不能確保家屬之照顧時，不在此限。</p>
§17	<p>雇主或政府機構對於員工依第十三條至十六條所為之請求不得拒絕或為其他不利之處分。但因天災、事變或突發事件有繼續工作之必要者，不在此限。</p>
§18	<p>直轄市及縣(市)政府應設置符合標準之托兒及托老設施。雇主或政府機構進用之員工在二百五十人者，應設置適當托兒設施。中央及地方主管機關對於雇主設置托兒、托老設施，應給予經費補助或減稅獎勵，其辦法由相關機關另定之。</p>
§19	<p>主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩或育兒而離職之員工獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。</p>
§20	<p>雇主再進用因結婚、懷孕、分娩或家庭照顧而離職之員工，成效卓著者，主管機關應予適當之獎勵。</p>
<p>第四章 工作場所性騷擾之防止</p>	
§21	<p>I.雇主或政府機構之單位首長或主管對於工作場所或履行工作義務過程之員工或求職者，應採取適當預防、糾正及懲戒措施，確保其免受性騷擾。</p> <p>II.前項所稱性騷擾，係故意以語言、影片、圖畫、肢體或其他違背員工或求職者意願之方法，而為明示或暗示之性要求或具有性慾本質之行為，並有下列情形之一者：</p> <p>一、作為錄取、進用、分發、配置、獎懲、考績、升遷、降調或其他工作條件、權益之發生、存續、變更或消滅之交換條件。</p> <p>二、致工闕所或工作義務履行過程中員工之人格尊嚴、人身自由或工作表現受侵犯或陷於脅迫性、冒犯性或敵意性之工作環境。</p> <p>III.雇主或政府機構不得以員工或求職者之同意而減免其第一項責任。</p>
§22	<p>I.有關性騷擾之認定、防治及處理程序，中央主管機關應訂定具體辦法，並要求雇主或政府機構遵行及在工作場所公開揭示。</p> <p>II.主管機關應定期舉辦防治性騷擾之相關教育及宣導。</p>
§23	<p>I.雇主或政府機構應會同工會或員工代表，依前條辦法訂定性騷擾之防治、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示之。但員工在五十人以下者，得以中央主管機關訂定之辦法代之，但仍須於工作場所公開揭示。</p> <p>II.雇主或政府機構之單位首長或主管於明知或可得而知有性騷擾情事時，應採取立即有效之糾正、除去及保護措施。</p> <p>III.雇主或政府機構應定期舉辦或鼓勵員工參與防治性騷擾之教育訓練。</p>
<p>第五章 檢查及救濟程序</p>	

§24	<p>I. 雇主或政府機構因故意或說違反本法第六條至第十七條、第二十九條第二項規定，致員工或求職者受損害時，應負損害賠償之責。</p> <p>II. 員工或求職者受第二十一條性騷擾者，由雇主或政府機構與行為人負連帶賠償責任。</p> <p>III. 前項情形，如雇主或政府機構有故意或重大過失時，被害人並得請求新台幣十萬元以上一百萬元以下之懲罰性賠償金。</p> <p>IV. 前二項情形，雇主或政府機構能證明其已遵照本法規定採取防治、糾正、保護及除去等措施者，免其賠償責任。</p> <p>V. 第一項之請求權自請求權人知有損害及賠償義務人時起算，第二項及第三項之請求權自請求權人知悉性騷擾情事時起算，均因二年間不行使而消滅。自有侵害行為發生時起，逾十年者亦同。</p>
§25	有關差別待遇之非性別因素、工作僅適合特定性別因素、故意或過失有無之情事，應由雇主或政府機構負舉證責任。
§26	為貫徹本法之執行，主管機關或男女工作平等委員會或其相關委員會，均得派員赴雇主或政府機構及工作場所實施檢查。
§27	<p>I. 雇主或政府機構為處理員工或求職者之身訴，得設置申訴管道協調處理。</p> <p>II. 前項申訴之協調處理，應有員工代表參與。</p>
§28	<p>I. 雇主有違反本法規定情事時，其員工或求職者得向雇主、主管機關、男女工作平等委員會相關單位提出申訴。</p> <p>II. 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，或該違反情事發生後六個月內，向中央主管機關復行申訴。</p> <p>III. 雇主不得因員工之申訴而予以解僱、調職或為其他不利於員工之處置。</p> <p>IV. 員工與雇主因本法規定所發生之爭議，得由當事人依勞資爭議處理法之規定處理。</p> <p>V. 求職者與雇主因本法規定所引發之爭議，得準用勞資爭議處理法之規定處理。</p>
§29	政府機構有違反本法規定之情事時，其員工或求職者除得依其他法令提起救濟外，並得準用前條第一項至第三項規定提起申訴。但僅得擇一行使。
§30	I. 違反第六條至第十條、第十三條第一項、第十四條第一、二項、第十六條、第十七條、第十八條第二項、第二十九條第一、二項、第二十九條第二項規定者，處雇主或政府機構之單位首長或主管新臺幣五萬元以上五十萬元以下罰鍰，經限期改正，仍不改正者，得連續處罰。
§31	雇主或政府機構之單位首長或主管拒絕、規避或阻撓主管機關或有檢查權單位之檢查者，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。
§32	主管機關應定期公告違反前二條規定之雇主或政府機構之姓名、商號或名稱、違反情節及所受處分，並刊登於公報。
§33	主管機關依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送法院強制執行。
第七章 附則	
§34	本法施行細則，由各中央主管機關共同定之。
§35	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，自公佈後一年後施行。

附錄二十九：黨團協商兩性工作平等法草案 (2001.5.31)



條號	條文內容
第一章 總則	
§1	為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制定本法。
§2	I. 僱主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。 II. 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。 III. 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
§3	本法用辭定義如下： 一、受僱者：謂受僱主僱用從事工作獲致薪資者。 二、求職者：謂向僱主應徵工作之人。 三、僱主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表僱主行使管理權之人或代表僱主處理有關受僱者事務之人，視同僱主。 三、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、獎金及按計時、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之經常性給與。
§4	I. 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。 II. 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。
§5	I. 為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關應設兩性工平等委員會。 II. 前項兩性工作平等委員會應置委員五至十一人，任期兩年，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，其中經勞工團體、婦女團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。 III. 前項兩性工作平等委員會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。 IV. 地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。
§6	I. 直轄市及縣(市)主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進兩性工作平等。 II. 中央主管機關對直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。
第二章 性別歧視之禁止	
§7	僱主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
§8	僱主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。
§9	僱主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。

§10	I.僱主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由者，不在此限。 II.僱主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。
§11	I.僱主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。 II.工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。 III.違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。
第三章 性騷擾之防治	
§12	本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 二、僱主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
§13	I.僱主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。 II.僱主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。 III.第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。
第四章 促進工作平等措施	
§14	I.女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。 II.生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。
§15	I.僱主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。 II.產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。 III.受僱者於其配偶分娩時，僱主應給予陪產假二日。 IV.陪產假期間工資照給。
§16	I.受僱於僱用三十人以上僱主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。 II.受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由僱主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。 III.育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。 IV.育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。
§17	I.前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，僱主不得拒絕： 一、歇業、虧損或業務緊縮者。 二、僱主依法變更組織、解散或轉讓者。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。 III.僱主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。
§18	I.子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，僱主應每日另給哺乳時間二

	次，每次以三十分鐘為度。 II.前項哺乳時間，視為工作時間。
§19	I.受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一： 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。
§20	I.受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。 II.家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
§21	I.受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。但第十九條雇主有正當理由者，不在此限。 II.受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
§22	受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。
§23	I.僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒設施。 II.主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。 III.有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。
§24	主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要措施。
§25	雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得予適當之獎勵。
第五章 救濟及申訴程序	
§26	受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條第二項之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。
§27	I.受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。 II.如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。 III.雇主賠償損害時，對於性騷擾之行為人，有求償權。
§28	受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。
§29	前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
§30	第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，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。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。
§31	受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。
§32	雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。
§33	I.受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

	<p>II.其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。</p> <p>III.地方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協調。</p> <p>IV.前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。</p>
§34	<p>I.受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條第二項或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關兩性工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。</p> <p>II.前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</p>
§35	法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分。
§36	雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。
§37	<p>I.受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟，主管機關應提供必要之法律扶助。</p> <p>II.前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>III.受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。</p>
第六章 罰則	
§38	雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項第二項、第十三條第一項後段第二項、第二十一條第二項或第三十六條者，處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
第七章 附則	
§39	本法施行細則由中央主管機關定之。
§40	本法自中華民國九十一年三月八日施行。