

懷孕歧視之探討

鄭津津

壹、前言

懷孕生產係人類延續生命之必要過程，在此過程中，唯獨女性被賦予此項任務。因此，懷孕對女性而言是一項特權，但同時也是一個負擔，此種情況在職業婦女身上尤為顯著。女性在懷孕過程中身心所產生之變化雖是因人而異，但許多懷孕女性都會面臨懷孕所帶來的不適與不便。懷孕期間的身心不適難免會影響到女性的工作表現與績效，再加上生產後請產假，產假期間雇主的工資給付責任，以及找人替代請產假者工作之成本，在在會讓雇主對僱用懷孕女性卻步，也因此很容易造成雇主對懷孕女性在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、資遣、離職及解僱等方面給予差別待遇。

部分雇主或是基於成本考量，或是出於刻板印象，對懷孕求職者與受僱者並不友善，再加上現行有關懷孕歧視的法律規定並不周全，勞資雙方因懷孕相關議題所引發的爭議相當多，其中較常見的爭議有雇主要求懷孕受僱者離職或留職停薪、雇主給予懷孕受僱者較差的考評、雇主以各種理由解僱懷孕受僱者等。本文



將先釐清懷孕歧視之本質，繼而探討懷孕歧視可能產生之爭議以及現行之相關規定，之後再就目前實務上最常發生的懷孕歧視爭議問題來探討懷孕歧視的判斷，最後作一結論與建議。

貳、懷孕歧視之本質

兩性工作平等法第十一條第二項是現行相關法律中對懷孕歧視最直接的規定，其內容為「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。」此項規定明確地保障懷孕受僱者，不會因懷孕之因素而被迫離職、留職停薪或被解僱。然而，懷孕受僱者在職場中所受到

的差別待遇並不侷限於被迫離職、留職停薪或被解僱的情況。雇主基於成本的考量以及對懷孕女性之刻板印象，可能對懷孕之求職者與受僱者懷有偏見，因而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、福利給予、教育訓練以及勞動條件等方面給予其差別待遇。

兩性工作平等法¹以及就業服務法²對性別歧視皆有禁止之規定，但這兩個法律皆未對「性別」作定義，亦未明確規定「懷孕歧視」是否為「性別歧視」的一種。雇主因女性的懷孕、生產或其他相關因素而給予差別待遇是否構成性別歧視是可能有爭論的。因為並非每位女性皆能懷孕或會選擇懷孕，因此雇主對懷孕求職者或受僱者的差別待遇似乎不能直接與性別歧視劃上等號。然而，從另一個面向來看，雖然並非每個女性都會選擇懷孕或都可以懷孕，但可確定的是因懷孕而在職場中受到差別待遇者皆為女性，沒有一個男性會遭遇此種困境與問題。因此，懷孕歧視仍應被視為雇主基於「性別」而採取之差別待遇。

參、懷孕歧視可能產生之爭議

求職者或受僱者因懷孕而在職場中可能受到的差別待遇，以及因而與雇主產生爭議之可能情況大致上可歸納為下列幾種³：

1. 雇主因求職者懷孕而拒絕予以僱用。

2. 雇主在僱用受僱者時，要求受僱者切結，若有懷孕情事即行離職或辦理留職停薪。
3. 雇主因受僱者懷孕而予以調動，調動後之工作與受僱者之能力不相符合，造成受僱者無法勝任，只好自行離職；或以懷孕受僱者不能勝任工作為由，予以解僱。
4. 受僱者因懷孕身心不適因而影響其工作表現與效能，雇主不考量懷孕受僱者之身心狀況，僅以其工作表現來決定其績效，給予懷孕受僱者較差之考評，或以「不能勝任工作」或其他事由來解僱懷孕受僱者。
5. 受僱者並未因懷孕影響其工作表現與效能，雇主純粹是出於偏見，或是基於成本考量，給予懷孕受僱者較差之考評，或以「不能勝任工作」或其他事由來解僱懷孕受僱者。

肆、現行相關法令之規定

兩性工作平等法是目前對懷孕歧視規範最直接的法律，在該法的規定下，雇主若在工作規則中規定，或在勞動契約或團體協約與勞方約定，受僱者有懷孕之情事時，即應行離職或留職停薪，或以其作為解僱之理由，此種「禁孕條款」的規定或約定皆是無效的；勞動契約若因此種「禁孕」條款的規定或約定而終止亦是

¹ 兩性工作平等法第7條規定：「雇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。」

² 就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。」

³ 黃碧芬，我國法院之懷孕歧視案例分析，九十四年度兩性工作平等法制學術研討會北區場次，行政院勞工委員會，頁29-30，2005年。

無效的⁴。

雇主若因求職者與受僱者懷孕，而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、福利給予、教育訓練以及勞動條件等方面給予其差別待遇時，則構成性別歧視，為兩性工作平等法與就業服務法相關規定所禁止⁵。

另外，勞動基準法對於懷孕受僱者亦有提供特別照顧之規定，該法規定女性勞工在妊娠期間，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⁶。女性勞工在懷孕期間，倘因身體不適而致違反勞動契約或工作規則之規定時，雇主亦不得濫用解僱權，直接以勞動基準法第十二條第四款之規定終止勞動契約。

伍、懷孕歧視的判斷

一、懷孕後留職停薪之規定或約定

受僱者懷孕之後，其身心狀況的變化會對其工作績效產生何種影響，往往因人而異。然而，雇主或是基於過去之經驗，或是基於刻板印象，或是為了減少不便，對懷孕受僱者往往會持負面之看法。因此，有些雇主會在僱用女性時，與其約定或規定該受僱者若懷孕即須辦理留職停薪；或是在女性受僱者懷孕時，軟硬兼施地要求該受僱者留職停薪。

懷孕後留職停薪之規定或約定的效力究為如何？在兩性工作平等法第十一條第二款與第三款的規定下，雇主若規定或與受僱者事先約定受僱者有懷孕情事時，應留職停薪，該項規定或約定是無效的。然而亦有論者認為此項規定未充分考量懷孕受僱者之個別差異，毫無例外地要求雇主不得規定或與懷孕受僱者約定留職停薪，可能會使雇主承擔懷孕受僱者無法正常提供勞務而增加之經營成本，似有不公⁸。換言之，如果懷孕受僱者並無明顯身心不適，亦未因懷孕而影響其工作表現時，雇主強迫懷孕受僱者留職停薪，當然缺乏正當性；但若懷孕受僱者實因身心變化而無法正常執行職務，留職停薪應是一項合理的解決方案，故留職停薪是否一定違反「母性保護」應有討論之空間⁹。

事實上，有關此項爭議的判斷應可分為兩種情形。第一種情形為雇主在工作規則中規定，或在勞動契約或團體協約與受僱者約定，受僱者若有懷孕之情事時，即應留職停薪。此種爭議的解決較為單純，因為兩性工作平等法第十一條第二款與第三款已明確規定，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懷孕之情事時，應行留職停薪，違反此項規定者，其規定或約定無效。台北地方法院九十年度勞訴字第一三四號判決即是一個典型例子，在該案中，原告於民國八十五年十一月起任職於被告公司擔任美容師。民國八十八年

二月，原告懷第一胎時，被告要求原告依公司人事規定辦理留職停薪，原告於民國八十九年五月懷第二胎時，被告再次要求其留職停薪，原告於同年六月二十日被迫辦理，被告並於同年六月二十九日擅自以「離職」之名為原告退掉勞健保。本案之爭點在於被告此種強迫懷孕受僱者留職停薪的規定是否構成懷孕歧視，由於兩性工作平等法在本案發生時尚未施行，因此法院在做成判決時係將重點放在被告之行爲是否違反勞動基準法之規定，以及原告是否依同法之相關規定，在除斥期間內終止勞動契約等問題上。本案若是發生在兩性工作平等法施行之後，在判斷上應就相當單純，因為這是一個雇主在工作規則中規定受僱者若有懷孕情事時，即應留職停薪的典型例子，當然構成懷孕歧視。

兩性工作平等法作此規定本在於禁止雇主因受僱者懷孕而要求其退出該事業單位，不論是暫時性或永久性地退出。的確，當雇主在工作規則中做此規定時，受僱者等於是在別無選擇的情況下，被迫在懷孕時退出職場；即使雇主是以勞動契約或團體協約的方式與受僱者約定受僱者有懷孕情事時應留職停薪，對受僱者仍不公平。因為在勞資雙方經濟實力不對等的情况下，即使表面上是勞資合意，實際上受僱者仍多是被迫接受此項條件的。不論是前述哪一種情況，受僱者都必須在懷孕時離職停薪，不論其本身之真實意願為何，亦不論其是否因懷孕而影響工作效能，此種規定或約定對懷孕受僱者而言都是極不公平的，雇主此種行爲當然

應被禁止。

然而，受僱者因懷孕而與雇主約定留職停薪並不全然都是上述情形。受僱者因懷孕而與雇主約定留職停薪的第二種情形是受僱者在懷孕之後，身心狀況發生的變化使其無法繼續正常地執行職務，例如懷孕之後有流產先兆，必須臥床，無法如常工作。懷孕受僱者在此種情形下，若與雇主協商，雙方同意讓懷孕受僱者先行留職停薪，直到懷孕穩定或生產之後再回復工作，此種約定的效力與前述第一種約定的效力應是不同的。兩性工作平等法第十一條第二款所禁止的情形是工作規則、勞動契約或團體協約，不得「規定」或「事先約定」受僱者有懷孕之情事時，應留職停薪。在第二種情形中，雇主並未「規定」，也未與受僱者「事先約定」受僱者有懷孕之情事時，應留職停薪，而是在受僱者懷孕之後，確有無法繼續工作之情形下，方由勞資雙方協議留職停薪，此種情形顯然非兩性工作平等法第十一條第二款所禁止之情形。因此，第二種情形的留職停薪約定應是合法有效的。

二、雇主給予懷孕受僱者較差的考評

受僱者懷孕後難免因為身心不適而影響其工作效能，雇主若能體諒此種受僱者，在評量其績效時，將懷孕因素納入考量，對懷孕受僱者應不至於造成太大的影響。然而，雇主若不考量懷孕受僱者之身心狀況，僅以其工作表現作為唯一的考量，表面看來雖是客觀的作法，但其結果往往不符合「母性保護」的價值。

4 參見兩性工作平等法第11條第3項。

5 參見兩性工作平等法第7條與就業服務法第5條第1項。

6 參見勞動基準法第51條。

7 參見行政院勞工委員會90年台勞資2字第0006580號。

8 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，立法院院聞第31卷第7期，頁16-31，2003年。

9 劉梅君，同前註，頁16-31。

台北高等行政法院九十年度簡字第七八六五號判決是一個典型的案件，在該案中，原告公司於民國八十五年五月僱用黃君，黃君於民國八十六年八月至八十七年六月妊娠期間，常遭原告負責人言語上諷刺，後因原告將產假計入缺勤日數，黃君之年終獎金因而短少，且當年黃君並非年終考核最後一名，但卻是唯一未獲調薪之員工。該案經台北市就業歧視評議委員會認定原告就業歧視成立，原告不服提起訴願，亦遭決定駁回，遂提起行政訴訟。本案之爭點在於雇主在評量員工績效時，可否因受僱者懷孕、請產假或其他相關因素，而給予較差之考評或其他不利之待遇。本案之判決支持台北市政府之處分以及行政院勞委會之訴願決定，其理由為原告短發黃君之年終獎金以及未予以調薪之不公平對待行為，已該當於就業服務法第五條所規定禁止性別歧視之要件。

由於上述案件發生時，兩性工作平等法尚未施行，故法院係以原告違反就業服務法第五條之規定，判決其敗訴。在兩性工作平等法施行後，雇主若因為受僱者懷孕而給予其較差之考評或其他不利待遇，除了違反就業服務法第五條之規定外，亦違反兩性工作平等法第七條之規定，即「雇主對求職者或受僱者之...考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇」。由於僅有女性會懷孕，因此雇主若因受僱者懷孕而在考績或陞遷等方面給予差別待遇，當然就違反了此項規定。

三、「因懷孕不能勝任工作」之議題

如前所述，我國目前職場中仍存在許多對懷孕受僱者不友善的雇主。為了減少懷孕受僱者所帶來的經營成本增加（如改調較輕易工作之成本、產假給與之成本、產假期間的工作替代成本等），有些雇主會以懷孕受僱者無法勝任工作為由予以解僱。

不可否認，有些受僱者在懷孕之後，身心會產生較為顯著之變化，也因此會影響其工作效能。若不考量受僱者之懷孕因素，從表面觀察，此種懷孕受僱者的確有工作效率不佳、生產力降低的問題，雇主即有可能在此種情形下，主張其係以「客觀標準」來評量懷孕受僱者之生產力與績效，評量的結果該懷孕受僱者確實無法勝任工作，因而予以解僱；換言之，雇主可藉此主張解僱之原因與受僱者懷孕是無關的。

雖然相關法律並未明確規定雇主得否合法地解僱因懷孕而無法勝任工作之受僱者，但勞動基準法第十一條第五款明確地規定雇主得解僱「確不能勝任工作之勞工」。因此，對雇主而言，以此項事由解僱懷孕受僱者似乎是最具正當性的方式，也因此實務上，此種爭議案件也特別多，士林地方法院八十八年度勞訴字第十八號判決是其中之一。該案原告於民國八十五年九月至被告公司擔任業務助理一職，同年十一月被告公司總經理還曾口頭稱許原告工作進步、表現良好，但到了同年十二月，原告因懷孕身體不適，請假至醫院檢查治療，被告知悉原告懷孕後，即以試用期未滿三個月將原告解僱。本案之爭點在於被告公司解僱原告係基

於原告不能勝任工作，還是因為原告懷孕。本案之判決認為原告於民國八十五年十月告知其主管懷孕之消息，其業務經理即於同年十二月以懷孕為理由約談原告兩次，並要求其自動離職，由此可見被告終止勞動契約之動機顯然與原告懷孕有關。此外，被告考評項目皆太抽象，對勞工不適任之考評亦不夠具體，且原告於任職被告期間，並無重大過失或犯錯行為，此亦為懷孕解僱之重大憑據。因此，被告應是在知悉原告懷孕之後，以考評不及格之名，行懷孕解僱之實。

台北高等行政法院九十年度簡字第七七四五號判決是另一個例子，該案原告公司之員工張君於民國八十七年七月受雇於原告擔任會計，隔年七月張君在懷孕期間，原告以其不能勝任工作為由予以資遣，遭被告（台北市就業歧視評議委員會）認定違反就業服務法第五條禁止性別歧視之規定，科處罰鍰，原告不服，提起訴願，遭決定駁回，故提起行政訴訟。本案之爭點亦在於原告解僱張君係因其不能勝任工作，或是因其懷孕。本案之判決認為原告在張君試用期滿合格後調增薪水繼續僱用，但之後卻又主張張君外語能力差、不能勝任工作，將之解僱，前後作為顯有矛盾。原告若真認為張君不適任工作，依常理及一般外商公司處理類似情形之明快作風判斷，應不至在僱用滿一年後才予以資遣，故原告雖舉證張君之工作情形，但仍難掩其歧視懷孕受僱者之事實。

在上述案件中，雇主皆是以「不能勝任工作」為由解僱懷孕受僱者，但在兩個案件的事實中

同時也顯示，雇主在發現受僱者懷孕之前並未主張該受僱者有工作不能勝任之情況，因此在兩個案件中，雇主係因受僱者懷孕而予以解僱是相當明顯的。此種雇主藉「合法之事由」行違法之事，固然應予以禁止，但若懷孕之受僱者「真正」無法勝任工作時，又應如何處理是另一項問題。

懷孕受僱者「真正」無法勝任工作大致上有兩種可能性，第一種情形與受僱者懷孕有關，亦即受僱者因為懷孕而無法有效且安全地執行職務，例如女性空服員在懷孕之後無法在飛機上提供勞務。現行相關法律對此種情形應如何處理並無明確規定，為兼顧勞資雙方權益，應得以留職停薪或是改調其他工作來解決。

第二種情形與受僱者懷孕無關，而是受僱者真正不能勝任工作。若是此種情形，還必須視該受僱者不能勝任工作之原因來決定應如何處理，該受僱者若是客觀上不能勝任工作，則雇主應可依勞動基準法第十一條第五款之規定終止勞動契約；該受僱者若是因可歸責於己的原因不能勝任工作，則雇主應可依勞動基準法第十二條第一項第四款之規定終止勞動契約。

四、雇主以其他不可歸責於受僱者之合法事由解僱懷孕受僱者

在實務上，雇主除了會以懷孕受僱者無法勝任工作為由予以解僱外，也可能會以其他合法事由來解僱懷孕受僱者，高雄高等行政法院九十五年簡字第一七九號判決即是一例。在該案中，原告公司於民國九十四年七月二十九日以

勞動基準法第十一條第四款業務性質變更有減少勞工必要為由，資遣員工李君（當時擔任總機，且已妊娠二十週）。李君以原告之資遣有懷孕歧視之嫌，向被告兩性工作平等委員會申訴，審議結果懷孕歧視成立，原告不服，提起訴願，經遭決定駁回，遂提起行政訴訟。由於原告在資遣李君當日即於一〇四人力銀行網站刊登總機人員徵才廣告，故高雄高等行政法院認為原告顯然並無減少勞工之必要。此外，李君在懷孕後申請轉調業務助理一職，依勞動基準法第五十一條之規定，女工於妊娠期間本有權申請改調較輕易之工作，但原告僅以李君學歷不符予以拒絕，並未提出充分證據說明有安置李君至其他職務之舉動，而是逕行予以資遣，故構成懷孕歧視。

五、雇主以可歸責於懷孕受僱者之事由予以解僱

雇主若係以懷孕受僱者不能勝任工作為由予以解僱，尚須依法給付資遣費，有些雇主會以更不友善的方式來解僱懷孕受僱者，如以工作疏失或其他可歸責於懷孕受僱者之事由，依勞動基準法第十二條第一項第四款之規定予以解僱，台灣士林地方法院九十二年度勞訴字第一一號即是一例。該案原告於民國八十五年四月

任職於被告公司，民國八十九年第一次懷孕生產，被告未依照勞基法第五十條之規定給予八週產假，只給予四十五天。原告於民國九十一年三月第二次懷孕，同年七月有早產現象遂遵行公司規定向被告請假，被告於同日中午即通知原告予以解僱。原告屢次詢問解僱原因，被告均置之不理，但之後被告又主張原告係因違反勞動契約及工作規則致被告受有重大損害，故依勞動基準法第十二條第一項第四款予以解僱。由於被告管理規章所定之產假日數低於勞動基準法之規定日數，且亦規定因工作任務需求提前上班產假補假之限制，是以法院認為被告辯稱其並無懷孕歧視存在，甚難採信。此外，被告雖曾口頭告知原告保重母體，但被告並無實際增加職務代理人來分擔原告的工作，原告為避免增加其他同事之工作負擔，仍須繼續加班，顯見被告並未針對懷孕員工營造善意無歧視之工作環境。且被告自知悉原告懷孕開始，即常質疑原告之工作效率，且以所有非可全然歸責原告之事由，指摘原告業務疏失，從時間點觀之，應可認定被告係因原告懷孕而給予其不利之差別待遇。

台灣高等法院九十四年度勞上易字第五號判決是另一個例子。在該案中，上訴人公司在被上訴人謝君懷孕期間，強迫其簽署離職同意書，謝君拒絕，上訴人於是在未告知理由的情況下解僱謝君。上訴人在訴訟中雖主張其解僱謝君係因謝君上班常遲到早退，且在上班時間上網，違反工作規則甚明。但台灣高等法院認為解僱勞工應係雇主懲處員工之最後手段，本案被上訴人未經預告、未具理由，且未經人事

評比、懲處階段即同時解僱兩名懷孕員工，就業歧視應成立。

陸、結論

由前面的論述可看出國內目前因懷孕歧視而產生之爭議多是集中在雇主因受僱者懷孕而要求其留職停薪、給予較差考評或予以解僱的問題。在懷孕歧視的訴訟案件中，雇主多會為自己的行為提出合法的說詞，但法院在判斷雇主之行為是否構成懷孕歧視時，已建立若干客觀且整體的判斷標準，例如，雇主是否提供懷孕受僱者善意無歧視的工作環境、雇主對懷孕受僱者的差別待遇與該受僱者懷孕之時點是否吻合、雇主的考評標準是否客觀具體、雇主是否藉由合法事由掩飾懷孕歧視之事實、雇主對懷孕受僱者之整體態度等。

雖然目前有關懷孕歧視的法律尚不周全，但在前述法院所建立之判斷標準下，大多能還給受害的懷孕受僱者一個公道，此種現象甚為可喜。然而，這並不代表所有雇主對懷孕受僱者所做成的負面措施或決定一定缺乏正當性。不可否認，受僱者有可能因其懷孕而「真正」無法執行職務，或是懷孕受僱者因可歸責於己的事由，在執行職務上有重大疏失或過錯。在此種情形下，雇主是否有權對懷孕受僱者採取懲處之措施，現行相關法律並未明確規定。

雇主固然不得因求職者與受僱者懷孕，而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、福利給予、教育訓練以及勞動條件等方面

給予其差別待遇；亦不得規定或事先約定受僱者有懷孕情事時，應行離職、留職停薪或予以解僱。然而，如果雇主會因為配合懷孕受僱者而造成其營運上的過度負擔時，似應給予雇主一個「營運需要」的例外，使其得以在此特殊情況下給予懷孕受僱者差別待遇。例如，雇主所提供的工作場所會對胎兒的健康造成不良影響，但雇主若要去除此種危險必須付出極大的成本，此時應可例外地允許雇主不僱用懷孕求職者，或是要求懷孕受僱者先行留職停薪。另外，「真實職業資格」抗辯亦應被允許，亦即只要雇主能舉證說明「所有或幾乎所有懷孕受僱者皆無法安全且有效地執行某項職務」，即可給予懷孕求職者或受僱者差別待遇。例如，航空公司藉由舉證說明所有或幾乎所有懷孕空服員皆無法安全且有效地執行其職務，來要求懷孕空服員先行留職停薪、調職或拒絕僱用懷孕求職者擔任空服員。

懷孕是女性的天職，亦是人類綿延生命的唯一途徑，保障懷孕女性在職場中免於受到差別待遇已成普世價值。然而，在保障懷孕求職者與受僱者的同時，亦不能完全漠視雇主的經營權益。雇主的經營權益若被漠視，其可能就會在招募時盡量避免僱用「有懷孕可能」之女性，因而產生「愛之適足以害之」的效果。因此，如何建立一套完善的機制，兼顧懷孕求職者與受僱者之就業權益與雇主的經營權益，並在相關法律的規範上力求平衡，應是懷孕歧視相關法制未來發展之重點。✿

（本文作者 國立中正大學法律系教授）

兩性在職場上互動所引起之法律爭議

焦興鎧

壹、序言

在過去十五年來，我國勞動市場與其他已開發及開發中國家一樣，所謂女性化（feminization）之情形越趨明顯，隨著主力之男性因年齡老化或其他因素而逐漸退出後，女性勞動力之比重已更形增加。根據行政院勞工委員會在民國九十五年十二月所發布之最新數字資料顯示，我國男性勞動參與率已由民國八十年之百分之七十三點八〇，逐漸降低到民國九十五年平均百分之六十七點三五，減少了百分之六點四五。反之，女性勞動參與率則是由民國八十年之百分之四十四點三九，緩步上升至民國九十五年平均之百分之四十八點六四，微幅提昇了百分之四點二五。事實上，兩個數字之整體差異，已由民國八十年近百分之三十，逐漸拉近到目前之不到約百分之十九，而且還在不斷接近中，雖然距離絕對數量完全達到平衡之境界，可能還要有近三十年之光景，但以目前我國男性大量赴中國大陸工作而不再回臺之情形來看，可能此一時程上還要來得更快些。

一般而言，女性（當然也包含其他性別者）

逐漸在職場上占有一席之地後，整個工作環境都會產生相當程度之質變，尤其是我國婦女勞動者之教育素質逐年提昇，其工作所得收入已不再僅是補貼家用而已，往往是家庭收入之重要來源，在家庭及社會之地位也相形增進，再加上近年來各類剷除就業上性別歧視法律之制定，更讓她們更得以在工作領域中發揮所長。在這種情形下，居於主流之男女兩性在職場上互動關係勢必益趨頻繁，彼此共同合作及相互競爭之情形在所難免，而成爲事業單位中負責處理人力資源者所必須面對正視之課題，尤其是這種互動及競爭之關係，雖然以正面呈現之情況居多，但難免亦會有衝突摩擦或溝通不良之結果出現，如果處理稍有不善，則往往會引發影響事業單位士氣或降性生產力之後果，在處理上即不得不更爲審慎小心。

本文之目的，是要探討在我國女性大量投入勞動市場後，主流兩性在職場上密切互動時所可能產生之各類正面與負面衝擊，以及可能引發之法律爭議，並指出雇主或事業單位所應採取之因應對策，除序言及結語外，全文共區分爲四大部分：第一部分以官方之資料爲準，說

明過去十五年來女性在我國勞動市場上逐漸扮演重要角色之情形。第二部分討論職場上兩性密切互動後所會引發之正面及負面關係及態樣，包括辦公室羅曼史、性徇私、性騷擾、工作場所暴力及婚姻歧視所引發之各種法律爭議。第三部分論及其他之相關議題，諸如性傾向歧視、容貌五官歧視、對工作場所衣著言之規範及下班後行爲之管制等所引發之各種法律爭議。第四部分則是提出雇主所應採取之各項因應措施，藉以在健全雇主之人事管理及保護員工之隱私權益間取得一平衡點。

貳、我國勞動市場女性化之現象及影響

我國婦女在過去十五年來，除前述在勞動參與率上逐年上揚外，在絕對數量之增加及勞動品質之提昇上，也有相當可觀之表現。舉例而言，在民國八十年，共有三百二十萬之女性投入勞動市場，僅占整體勞動力之百分之三十七強而已，但截至去年十二月爲止，已有四百四十六萬之女性在職場上工作，而所占整體勞動力之比率已高達百分之四十四弱。雖然我國之女性勞動參與率目前尚無法與歐美先進國家相比，而且也略遜於其他鄰國如日本、南韓及新加坡等，但自從兩性工作平等法在民國九十一年三月八日正式施行後，就業上性別歧視已得以依法取締，雇主故意（或因刻板印象）而直接歧視之現象不容易存在，再加上經濟因素之影響，因此，女性勞動參與率一反過去十幾年在百分之四十四到百分之四十六間停滯不前之情形，而呈現逐年上揚之趨勢，目前已有直追

日韓之可能。

如果由年齡層來加以觀察，女性勞動者之表現也頗能符合逐漸成爲我國勞動市場主力之趨勢。舉例而言，在十五歲至十九歲此一年齡層，女性之勞動參與率在民國八十五年近百分之三十五，顯示有相當比例之女性過早投入勞動市場，而所從事者亦以技術層面不過之製造業爲多，但目前已降至不到百分之十，顯示越來越多此一年齡層之女性得以留在學校中繼續學業，而有助於未來勞動力素質之提昇。至於在中高年齡（四十五歲至六十四歲）之女性勞動者方面，尤其是屬四十五歲至五十九歲此一年齡層者，在家庭因素逐漸排除後，其繼續留在勞動市場上之意願也是益趨明顯。此外，教育水準於我國女性就業上所扮演之角色，在過去十五年也有長足之進步。舉例而言，僅具初中、小學學歷或不識字婦女之勞動參與率，自民國八十五年起即逐年下降，至於具高中、專科或大學以上婦女之勞動參與率，則呈不斷上揚之趨勢，也在在顯示我國女性勞動力之品質，也已逐漸不斷在提昇中。

如就產業別來加以區分，我國女性勞動者在過去十五年來之表現也頗爲可觀。首先，她們在以體力爲主之農林漁牧及礦業（第一級產業）中，所占之比例已由民國八十年之百分之十八弱，逐年降低至目前之百分之十二弱。其次，她們在技術層次較低之製造業（第二級產業）之比重，也由該年之高達百分之四十四點八五，緩步降低至現在不到百分之三十八。最後，女性工作者在服務業（第三級產業）中已

逐漸成爲主力，而有近三分之二之婦女在此一領域工作，其中在批發、零售、餐飲、金融、保險、不動產、社會服務及個人服務中，更是居於主流之地位。然而，如就產業別再作細分，則可發現女性勞動者即使在服務業中大有斬獲，但仍偏向集中在職員、銷售員及助理技師等低階職位，雖然目前這種情形已略有改善，但職業上性別區隔及薪資報酬不對等之現象，仍在臺灣之職場上普遍存在（其詳後述）。

在此值得一提者是，由於我國目前仍是一以男性爲主導之社會，因此，婚姻狀態及家庭責任兩項因素，在女性就業上仍然扮演極爲重要之角色。以前者爲例，雖然在二十歲至二十九歲此一年齡層，我國女性勞動參與率與其他先進國家相較並無遜色，但到三十歲至四十四歲此一年齡層，即可看出婚育及家庭責任兩項因素對女性就業所造成之負面影響。事實上，我國整體女性勞動參與率在過去所以低於經濟發展程度相近之鄰國，最主要也是因爲臺灣婦女在結婚及承擔家庭責任後，有相當比例（約三分之二）即永遠退出勞動市場，就潛在人力資源之開發而言，如何讓這些原在勞動市場但因婚育因素而退出之已婚婦女從新投入，實是值得正視之課題，因爲根據行政院勞工委員會之相關調查資料顯示，不但已婚、離婚及喪偶婦女之勞動參與率逐年上昇，而且即使因婚育因素而退出勞動市場之婦女，也強烈表達如果政府能主動提供托兒及托老措施，則她們重返勞動市場之意願也會相形提高。一般而言，如何讓男女兩性勞動者得以調和工作生活與家庭生

活，實是我國未來充分利用人力資源之重大挑戰。

最後，另一與兩性在職場上互動有密切關聯者，是我國就業市場上目前仍存在相當明顯之性別歧視問題，造成女性進入及留在勞動市場之重要障礙，而有待亟早解決，以讓女性（包括其他性別者）得以在職場上享受平等之待遇，進而與男性以工作能力從事公平之競爭。舉例而言，就兩性之平均薪資報酬而言，固然男性因較早進入勞動市場而享有既存之利基，而我國目前兩性在職場上所存在之百分之二十五差距，與其他近鄰國家相較表現尚屬正常，但不容諱言仍有相當之改善空間。至於職業上性別區隔之情形，近年來雖有一定程度之改善，但因教育資源分配不均及社會觀念仍屬保守，女性不論在橫向（水平）及縱向（垂直）之隔離上，還是無法與男性相提並論。由於兩性在絕對數量上大致相等，因此，要師法歐美國家推展所謂「積極行動方案」（affirmative action programs），或突破所謂「玻璃天花板」（glass-ceiling）之現象，藉以讓女性在初階（entry-level）及晉身決策階層上得到優惠待遇，極易引發國內男性所謂「反向歧視」（reverse-discrimination）之反彈，在實際推動時即不可不慎。

至於工作場所內經常發生之性騷擾情形，在我國也是一相當普遍之現象，而以女性受僱者較易受害，過去都以職場上兩性互動不良或個人行爲偏差視之，但近年來因歐美國家女性主義者都將這種行爲詮釋爲是一種就業上之性別

歧視，而認爲應透過規範公平就業（fair employment）之法律來加以處理，我國近年來在婦女團體之強大遊說壓力下，也有採取此一立場之趨勢。事實上，以目前我國職場生態而言，此類行爲絕大多數都發生在男性騷擾女性之情形，而且加害人也以高階或資深之男性爲主，正好也呈現目前整體社會仍以男性爲主導之情形，再加上女性一直是危害程度較高之性暴力或性侵害之被害人，對這種受害程度較淺性騷擾行爲疑慮害怕之感覺，顯然是幾乎不太可能被異性暴力或性侵害之男性所能體會，因此，將這種行爲視爲是一種性別歧視亦屬言之成理，從而，也應列爲是排除在就業上性別歧視現象之重要目標之一。在此附帶一提者是，雖然如前所述，如何調和工作生活與家庭生活一事，也是兩性在職場上所必須面對之課題，也是造成女性在工作場所相當不利因素之一，但因究與兩性互動關係較無直接關聯，故在本文中將會僅略作說明。

參、職場上兩性互動之正面與負面態樣及所引起之法律爭議

一般而言，兩性在職場互動關係益趨密切頻繁後，難免會產生某些正面或負面效果之情形，對雇主在人力資源管理上造成衝擊，而不得採取各種因應措施。事實上，這種互動模式所產生之效果並不會絕對性，如果對原本正常互動關係處理不善，可能反而會產生管理上之困難，但對不正常之互動關係如能採取積極正面之預防及處理的話，則通常也得以化危機爲

轉機，而得以讓兩性在職場上更能和諧相處，反而能提昇員工士氣而讓生產力得以發揮。

首先，是所謂「辦公室羅曼史」（office romance）之問題，在男女雙方都沒有正式婚姻關係拘束之情形下，理應是兩性在職場上互動關係中最爲正常者，然而，近年來，由於工作場所性騷擾（sexual harassment）所引發之爭端日益白熱化而廣受矚目，如雇主處理失當而引發此類或所謂「性徇私」（sexual favoritism）之紛爭，甚至釀成工作場所暴力（violence）事件之悲劇，因此，雇主往往開始對職場上兩性親密互動交往關係加以規範，從而，各種禁止交往之規定或甚至放棄約會之承諾（dating waivers）等措施紛紛應運而生。然而，雇主或事業單位這種做法不但會侵及員工之隱私權，而且還有可能造成侵權行爲或違反禁止就業歧視之規定等，極易引發勞資爭議甚至對簿公堂之後果。一般而言，目前工作時間有不斷延長之趨勢，而員工停留在工作單位之時數往往會超過在家中，在這種情形下，男女在職場上覓得婚姻伴侶之機會，要較以前在求學階段爲普遍，除非戀愛中之男女員工間存在有權力差異（power-differentiated）之情形，否則即應視爲是兩性正常社交活動之必然結果，而以較放任之態度處理爲宜。

其次，是兩性員工在交往互動中，往往可能會產生前述性徇私之情形，也就是其中一位（通常是男性主管）當事人都會將就業上之優惠待遇，諸如加薪、昇遷或甚至較輕易之工作，讓給與他（或她）有親密關係之一方，而讓其

他適格之員工無從得到這種機會，在這種情形下，這些沒有獲得機會之員工可否提出受到就業上歧視之訴求，在美國即曾引起熱烈之討論。與後述因婚姻狀態（marital status）所產生之裙帶關係（nepotism）相較，這種因愛人（paramours）而受到不利待遇之情形，在效果上實是不分軒輊，但所引發之法律效果卻略有不同。在性徇私之情形，美國之法院一向認為，如果此類行為是屬偶發或孤立性質時，則因此而受害者可能兼及男女兩性都有，要認定構成性別歧視之可能性不高。然而，如果此類情形普遍存在，而且雇主又漠視不管，則對受害者而言，可能會構成一種所謂「敵意工作環境」（hostile working environment）之情形，得以主張遭到性別歧視。事實上，根據紐約州最高法院之一項判決顯示，如果因此類特殊關係而蒙利者，不但沒有保持低姿態，反而在未能得到好處之員工前誇耀與另一半之特殊關係，或過度渲染所獲致之利益，甚至加以譏諷嘲笑等，則甚至還有構成所謂「間接性騷擾」（indirect sexual harassment）之可能，也就是僅將就業上利益賦予與自己有特殊性關係者，而故意不顧另一適格但拒絕接受其求愛之舉者，雖然並未對後者從事任何不受其歡迎之言語或肢體性騷擾行為，但仍有成立之可能。雖然此一判決稍嫌牽強，但在性騷擾概念不斷擴充之情形下，雇主及事業單位仍不得對此一發展掉以輕心。

再者，兩性在職場上發生之性騷擾爭議，更是目前最引起熱烈討論的課題，尤其在過去四年多以來，我國除在前述兩性工作平等法中，

以專章來規範此類行為，並科雇主事先防範及事後處理之法律責任（employer liability）外，並還先後另制定性別平等教育法及性騷擾防治法，來處理發生在校園、公共場所、軍中、專業及一般服務領域內之此類事件，足見此一不當兩性互動關係所造成之影響，已經達到不得不以國家法律來介入干涉之地步，而值得在此作一較詳盡之剖析。一般而言，雖然前述三個有關性騷擾防治之法律，都曾對性騷擾一詞作出立法界定，但大多失之於抽象籠統，而且兼以行為本身具有多樣性，再加上場域不同，益增瞭解之困難，事實上，美國最主要主管就業歧視之平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）早在一九八〇年，即以指導原則之方式，來對性騷擾之行為作一定義，雖然通常這類指導原則並沒有法律拘束力，但由於此一委員會長期處理各類就業歧視爭議所累積之經驗極為豐富，而聯邦各級法院都會加以尊重並持續沿用，因此，已逐漸成為大家所公認接受之概念。

根據此一指導原則，性騷擾在行為面上被界定為：「不受歡迎之性方面示好之舉（unwelcome sexual advances）、要求性方面好處（requests for sexual favors）或其他與性方面有關之言語及肢體行為。」如果將此定義放在工作場域之兩性互動關係中，性騷擾大體可以區分為所謂「交換性騷擾」（quid pro quod sexual harassment），以及「敵意工作環境性騷擾」（hostile environment sexual harassment）兩大類型。前者主要發生在主管與下屬之間，以性來

作為就業利益或不利對待之交換條件；後者則多發生在同事、顧客或不相干第三者之間，彼此並無指揮隸屬關係，但這種行為會造成被害人一敵意工作環境，或影響其工作表現等。一般而言，交換性騷擾是一種性勒索或性賄賂，情節較為嚴重但少見，而敵意工作環境性騷擾則以俗稱「開黃腔」、「吃豆腐」或「毛手毛腳」等行為居多，是國內較普遍存在之現象。

根據我國之相關調查研究，工作場所性騷擾問題相當嚴重，平均有三分之一之受訪者表示曾親身經歷或耳聞目睹此類事件發生，而因為大多數被害人是採迴避隱忍之方式回應，故實際之數據應屬更高。通常此類事件絕大多數是男性性騷擾女性，但近年來因女性居於組織內高階之情形日益普遍，所以偶亦有女性性騷擾男性之情形出現，而在女性人數居於絕對多數之行業或單位中，亦可能會有同樣情形出現，再加上我國社會越來越趨多元化，因此各種較嶄新形態之性騷擾事例，諸如同性（男性對男性或女性對女性）性騷擾、雙性（同時針對男性及女性）性騷擾、性傾向（對同性戀者）騷擾等，也都偶有所聞。至於行為人某些言行雖不具有性意涵，但卻對某一性別（通常是女性或同性戀者）特別鄙視或具有敵意，則也有構成性騷擾之可能。從而，性騷擾此一概念即有逐漸擴充之趨勢，在這種情形下，前述之辦公室羅曼史或性徇私等問題，如果處理不善的話，即有惡化成工作場所性騷擾之可能，在處理上即不得不更為審慎。事實上，自我國性騷擾防治法在今年二月五日正式施行後，雇主甚

至連員工執行職務以外而離開職場（off-duty）後所發生之此類行為，也要負調查處理之責任，究應如何加強員工在這方面之認知及訓練，更讓此一問題成為目前職場兩性互動關係中最受人矚目者。

又者，由於在我國家庭、學校及社會教育中，對如何以正確態度處理兩性間關係之議題一向並不重視，因此，在實際面臨困境時，常會有依憑直覺行事而不顧及對方立場之情形，偶也容易陷入不拔之地步，而惡化至釀成工作場所暴力事件之悲劇。舉例而言，因處理男女感情不當，諸如追求不遂或家庭婚姻生活不順，致自殺結束生命或憤而行凶，甚至禍及職場內其他無辜者之情形在過去也偶有所聞，但現在卻因職場內兩性互動益趨頻繁而有逐漸增多之趨勢。根據美國相關之調查研究資料顯示，近年來，因家庭暴力或兩性在職場上親密關係生變而引發之所謂「工作場所家庭暴力」（workplace domestic violence）事件，已有急劇增加之趨勢，此固與現代人在家庭及職場中所面臨之各種壓力問題日益增加有關，但此類事件之被害人通常也以女性居多，其中所孕含之性別差異因素，即頗值得深入加以探究。

最後，我國規範一般就業歧視爭議之就業服務法在民國九十一年十二月修正時，特別加入禁止所謂「婚姻歧視」（marriage discrimination）之項目，對兩性在職場之互動關係也產生相當程度之影響。由於此一修正是由一位未婚之女性立法委員所提出，而中央主管機關行政院勞工委員會在當時並未能提出官方版之對應草



案，同時，在立法院修正過程中，也未見有任何之實質討論出現，因此，究竟此一歧視所指之範圍為何？與一般所熟知之性別歧視有何差異？況且該法在同一次修正時，特別將罰鍰額度由新台幣三千元至三萬元，大幅提高至十五萬元至一百五十萬元，勢必對違反此項規定之雇主造成極大之負擔。在這種情形下，即有進一步加以澄清之必要，而美國在這方面實施多年之經驗，可提供參考攻錯之處頗多。在該國，雖然一九六四年民權法第七章（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）明文禁止雇主基於性別之理由在就業上加以歧視，但並未將婚姻制度（marriage）或婚姻狀態（marital status）之歧視情形列入，因此，除非事業單位所在之各州並未特別制定禁止婚姻歧視之法律，或該州法院對婚姻狀態做狹義之詮釋，或雇主之事業單位是從事跨州之商業活動，否則此類爭議通常都是透過各州州法及州法院之相關判決來加以解決，而甚少是由聯邦法院來加以處理者。

一般而言，在聯邦法院以性別歧視為由所提出之就業上婚姻歧視案件，大體可分為以下四類：(a) 根據差別待遇（disparate treatment）歧視理論所提出之訴求，也就是雇主之歧視在表面上即足以直接察覺認定者，諸如規定女性員工不得結婚，但對男性受雇者卻無任何限制之情形。一般而言，這類公然歧視之情形僅在早期較為常見。舉例而言，在一涉及空服員是否得以結婚之案件中，聯邦上訴法院第七巡迴法庭即曾明確指出，航空公司禁止女性空服員結婚，但卻對男性空服員未

加諸同樣限制之舉，是屬基於性別因素之就業歧視。(b) 根據差別影響（disparate impact）歧視理論所提出之訴求，也就是雇主之就業決定雖屬表面上性別中立，但其結果會對女性造成不利之後果。通常，女性受雇者在早期要提出這種主張，往往會因無法取得確實之統計資料而敗訴，但自聯邦上訴法院在一件相關案例中做出有利於女性受雇者之判決後，原告根據此一理論來挑戰雇主不得僱用配偶措施（no-spouse policies）而獲勝之機會即告大增。(c) 根據性別又附加其他中立條件（sex-plus）歧視理論所提出之訴求，也就是雇主往往對已婚女性受雇者附加其他就業條件之情形。舉例而言，在一著名之相關案例中，聯邦最高法院即曾判決雇主拒絕僱用有學齡前（pre-school）子女之女性，但對有同樣情形之男性卻不加限制，即構成違反一九六四年民權法第七章性別歧視之舉。(d) 根據聯邦憲法第五或第十四增修條款提出違反平等保護，或根據第十增修條款提出違

反言論及結社自由之訴求，但僅限於具聯邦或各州公務人員身份者始得為之，由於在公部門此類爭議一向罕見，故實際案例並不多見。

至於在我國之情形，雖然此類爭議尚未浮出檯面，但根據個人之觀察，就業上婚姻歧視不論是根據前述婚姻制度或婚姻狀態所引發者，大都不離性別歧視所衍生其他爭議之範疇，甚態樣約可區分為下列幾種，而所產生之法律效果並不相同。第一，是雇主基於刻板印象、個人偏好或營運考量等因素，而直接拒絕僱用已婚者之情形，尤其是國內在過去相當盛行之所謂「單身條款」措施，往往限定未婚女性始得應徵或在結婚後必需離職等，藉以規避產假或其他給付，但偶亦有為避免付給子女教育補助費而不僱用已婚男性（也包括已婚女性在內）之情形。目前，由於我國前述兩性工作平等法第十一條第二項及第三項，均已明文禁止雇主對兩性受雇者在工作規則、勞動契約或團體契約中做出此類規定或約定，因此，雇主從事這類就業上婚姻歧視之情形應不復多見。然而，在某些特殊類型之行業，諸如電影明星、歌星或模特兒等，因受雇者必需在消費者心目中維持特定之形象，故亦會有拒絕僱用已婚者（男女兩性皆有），或刻意隱瞞其已婚事實，避免喪失商業價值，就嚴格意義而言，亦應屬婚姻歧視之一種，但因這類從業人員身份特殊，在勞動市場上與雇主議價能力通常較高，甚難與一般受雇者同類比。

第二，是雇主為避免產生利益衝突或前述性徇私之情形，而拒絕僱用或解僱已婚之男女兩

性受雇者，因其配偶已在該事業單位中任職服務。一般而言，此類基於所謂「禁止裙帶關係」（anti-nepotism）或不得僱用配偶（no-spouse）規定所引發之爭議，是目前婚姻歧視中較為常見者，由於國外經驗顯示難以處理，因此，雇主即應妥適加以因應。此外，在若干同業競爭激烈之行業中，諸如報紙媒體、保險金融或高科技產業等，基於避免發生利益衝突或營業機密外洩之考量，雇主往往也會拒絕僱用或解僱已婚者，因其配偶在競爭對手之事業單位服務，至於這種情形是否構成就業上婚姻歧視之要件，則也是值得加以探討者。第三，由於近年來婚姻制度逐漸解體及轉變而產生之相關爭議，在某些情況下也會受到重視。舉例而言，雇主有時也會對多次結婚而現仍有婚姻關係之男女受雇者，在相關福利津貼上加諸不利之限制，諸如再婚者不得請婚假或領取結婚補助等；或對不符傳統型態之婚姻，諸如同性結婚或同居關係者，較正常結婚者給予不利待遇之情形，也有可能引發婚姻歧視之爭議。最後，是單身之受雇者是否得以雇主對已婚之受雇者提供較優待遇，諸如婚假、結婚補助、產假、生育補助及教育補助等為由，而提出婚姻歧視之訴求？反之，事業單位為單身受雇者所舉辦之各類擇偶配對活動，是否也會引發已婚受雇者提出反向歧視之訴求？至於雇主對已婚受雇者發生婚外情而給予較嚴厲之處分，但對未婚受雇者之同樣行為卻採取較寬容態度之情形，是否亦足以構成婚姻歧視，都是值得加以觀察之情形。

肆、其他相關議題所引起之法律爭議

本文此一部分是要探討由職場兩性互動關係所附隨衍生出之其他相關議題，諸如應如何正視在職場中日益普遍之性別多元化現象；應如何處理就業服務法上其他與性別歧視有相當關聯之法定禁止歧視項目，如容貌及五官歧視等所引發之爭議等；應如何解決在工作場所對員工衣著言行等加以管制所可能引發之性別歧視爭議；以及應如何看待對兩性（或多性）受僱者在離開工作場域而非執行職務期間所作規範之問題等。

一、性傾向歧視所引發之爭議

根據專家學者之估計，我國具有特殊性傾向或性癖好者（sexual orientation or preference），大約有近七十五萬人，約占我國總人口百分之三至四之間。雖然近年來社會風氣日益開放，同志公開出櫃之情形漸趨普遍，但在就學、就業及就醫上受到歧視之情形仍是非常普遍，加上警察取締這類族群所謂「轟趴」（home-parties）或其他聚會時所採取之粗暴手段，益以大眾媒體污名化之報導，尤其是在近期工作場所愛滋病（AIDS in the workplace）之爭議引人注目，更造成他（她）們在就業市場上飽受不便。雖然於我國一九九一年就業服務法及二〇〇二年兩性工作平等法所建構之就業歧視及兩性工作平等評議制度中，在婦女及人權團體之強大壓力下，都曾設法將性別一詞作擴充之詮釋，認為包括性屬（gender）之觀念在內，而將此一族群成員之工作權一體納入保護，甚至在做工作

場所性騷擾之認定時，也將對此類人士之騷擾行為視為是性騷擾之一種，並不因騷擾者是否為同性戀者或異性戀者而有不同，是一頗為前衛先進之做法。然而，就整體而言，此一族群在我國就業市場上仍屬弱勢中之弱勢者。目前，我國行政院勞工委員會正擬修正前述就業服務法第五條之規定，特別師法歐洲聯盟之最新改革，將性傾向自性別歧視中單獨列出，益增對此一問題之正視，是一相當合乎國際潮流之改革，但也曾引起宗教團體及衛道者之反彈及質疑，在處理上即應相當審慎始可。

事實上，就在法制上對具有特殊性傾向或性癖好者工作權保障之程度而言，我國甚至要較美國為先進。在該國，聯邦最高法院雖曾判決工作場所同性間性騷擾是屬前述一九六四年之性別歧視，但各聯邦下級法院迄今仍不承認對同性戀者加以騷擾一事，構成一種性騷擾之情形，某些法院甚至更進一步將其他特殊形態之性方面行為也包括在內，使得整個問題更形複雜化。舉例而言，變性者（transsexuals）或衣飾倒轉者（transvestites）都被認為不受一九六四年民權法第七章之保護，因為根據該法之原義，並不禁止對性別認知不當者（sexual identity disorder）或不滿意其天生性別者（discontent with the sex into which they were born）。此外，這些法院還特別強調，根據該民權法之立法背景，所謂性別一詞，應是指傳統概念者而言，況且國會雖曾多次希望將該第七章加以修正，俾便將基於性別傾向之歧視納入，但卻始終未能得逞。

一般而言，為對同性戀者及其他特殊性傾向或癖好者提供較周全之保障，在美國有幾個州曾通過有關禁止在就業或其他方面歧視同性戀者之立法，且將性傾向一詞作廣義之界定，而包括異性戀、同性戀及雙性戀在內。然而，也有幾個較保守之州，諸如奧立崗及科羅拉多等，亦曾通過州法特別禁止任何對基於性傾向因素加以保護之規定。至於在聯邦政府方面，民主黨籍甘迺迪參議員曾在一九九四年六月，連同二十七位參議員提出參議院第二二三八號草案（S. 2238），提議制定就業歧視禁止法（Employment Non-Discrimination Act of 1994），明文禁止任何基於性傾向之就業歧視。然而，此一草案卻一直因民主黨無法在參議院掌握多數而在委員階段即遭封殺，故此一改革在短期內並無實現之可能。事實上，在聯邦最高法院並未就此一爭議正式明確表達意見前，美國同性戀者或特殊性傾向者希冀在職場上免遭騷擾或歧視之期望，可能僅能依賴相關州法來提供保障。

二、容貌及五官歧視所引發之爭議

在我國就業服務法第五條所建構之禁止一般就業歧視法制中，有兩個法定禁止歧視之項目—容貌及五官，可說是相當具有特色，而且也可能會與前述之職場上性別歧視有所牽扯。一般而言，雖然求職者或受僱者之容貌及五官，是他（或她）「與生俱來無法改變之特質」（immutable characteristics），而符合歧視之認定一事，固屬無庸置疑，然而，由於近年來整容醫術發達後，個人容貌及五官之改變已較前容

易甚多，因此，要硬將它們列為與生俱來無法改變之特質即有困難，況且對個人容貌或五官之觀感，常也會有因人而異之情形，主觀因素往往常易左右，所謂「情人眼裏出西施」即屬適例。但不容諱言，根據國外研究顯示，越是長得容貌五官美麗英俊之男女兩性，無論在求職或晉升機會上，往往都會較相貌普通平凡者居於有利之地位，從而，這種在職場上根據外表所造成之歧視（appearance discrimination）現象，尤其是因此所衍生之前述性徇私（或間接性騷擾）爭議，仍是兩性在職場互動關係中所可能發生者。

事實上，在商業廣告媒體之推波助瀾下，在這方面最容易引起爭議者是對肥胖者之歧視現象，雖然我國一向以發福來看待此一問題，似乎並不會刻意注意此一問題，但目前流行瘦即是美之時尚影響下，較為肥胖之求職人或受僱者（尤其是女性）在就業過程中，確會有碰到刻板化對待之可能。一般而言，雇主或同事多會認為肥胖肇因於個人不知節制飲食或作息不良，甚至與懶惰或工作效率不彰劃上等號。然而，根據醫學研究發現，肥胖者往往是與基因有關，因此應屬一種與生俱來無法改變之特質，所以對他（她）們在就業上如有任何不公平對待之行為，仍有觸犯就業歧視之可能。

至於另一與外表歧視有關聯者，則是身高之限制。舉例而言，雇主之求才廣告雖並沒有直接限定性別之字樣，但卻規定身高要達到一定之標準，然而，由於女性之平均身高通常無法與男性相比，因此，這種表面上一體適用而看

不出有歧視意圖之徵才啓事，極仍有可能會構成前述差別影響之間接歧視情形，此時雇主除在證明身高一事與其所從事之職業有相當之關聯性（job-related），諸如招募籃球隊員，以及是營運上所必要（business necessity），諸如看管犯人之法警等外，還必須提出較不具歧視之替代方式（discriminatory alternatives）始可，諸如改變工作方式或增用輔具等。因此，雇主或事業單位在職場上即應揚棄對兩性工作者外表之刻板化印象，而以其實際工作資格及能力來作判斷，方可避免因此類歧視而衍生不必要之爭議。

三、對員工衣著言行加以規範所引發之爭議

在另一與職場上兩性互動相關之議題，是雇主或事業單位對員工衣著言行加以規範所引起之爭議。在我國，過去因雇主多採用所謂「家長式」（paternalistic）之領導風格管理員工，兼以勞動基準法賦予雇主單方以工作規則來規範其所屬員工之衣著言行，而後者也習以為常加以遵循，並未見有相關爭議出現，但近年來因社會日趨多元化，員工自主性相對提高，這類勞資爭議即告逐漸浮現。舉例而言，國內某著名銀行即曾因要求女性員工不得穿著牛仔褲上班，但對男性員工卻無限制之規定，而被臺北市兩性工作平等委員會認定構成性別歧視。此外，某一外語補習班以男性教師穿著較不符傳統，而辱罵其「不男不女」並將其開革之爭端，已被該委員會認定違法。有此可見這類爭議日後也是雇主或事業單位在處理兩性互動關係時所必須注意者，而美國過去在這方面之

處理經驗，有甚多可供我國參考援引之處。

事實上，美國之雇主或事業單位基於各種需求，常會對受僱者在工作場所內頒布衣著標準（dressing codes）要求他（她）們之衣著儀容等，必須符合某些基本之要求。在較早期階段，受僱者對這類準則所提出之質疑抗辯大多是與性別歧視有關，諸如規定女性員工必須穿著裙裝或化粧，但對男性職員卻未加以限制等，而在經過聯邦及各州法院做出相關判決後，這類基於性別刻板化印象所衍生之爭議，已逐漸不再發生，但近年來由於工作場所多元化之現象日增，某些衣著服飾經常具有較深層之政治、宗教及種族之意涵，往往會牽涉到表意自由（freedom of expression）之爭議，在這種情形下，爭執之層次即會提昇至聯邦憲法第十增修條文所保障之言論自由範疇，而增加處理解決之難度。事實上，工作場所內亦經常受到處充斥包含不同之政治、經濟、社會或宗教觀點之言談，而有某些甚至與主流價值觀點並不相容，為維持工作場所之紀律與員工間之和諧，雇主亦有可能會加以某種程度之限制，由於這種規範往往會涉及對員工談話內容之禁絕，而會引發寒蟬效應（chilling effects）之後果，致有違受僱者受聯邦憲法所保障之言論自由，尤其是在電子時代，此類限制及監控所產生之負面影響效應更大，也是雇主在採行因應措施時所不得不注意者。

四、管制受僱者職務以外行為所引發之爭議

一般而言，我國雇主在過去對受僱者執行職務以外之行為，通常是採取較為放任之態度，

但近年來由於兩性在職場上之互動關係益趨密切，常會有溢出（spill-over）至下班後之情形，例如前述之辦公室戀情即為適例，而且現代工作形態改變甚大，工作場所內外之分際越來越模糊，在這種情形下，雇主或事業單位不再過問兩性受僱者下班後行為之作法，即有隨之改變之必要。事實上，前述在今年二月五日施行之性騷擾防治法，即對員工在下班後或執行職務以外所觸犯之此類行為，科雇主或事業單位在被害人提出申訴後，應進行調查之義務，從而，如果受僱者在下班後於運輸工具、公共場所或餐飲宴會時，如有對他人從事性騷擾此類行為而被警察單位移送或被害人直接申訴後，雇主亦不得置身事外。因此，雇主在這方面之法律責任即相形提高不少，而由於我國在過去甚少有處理此類事件之經驗，因此，即有向美國取經之必要

根據相關調查顯示，美國之雇主對其受僱者執行職務以外行為之規範，大體可分為四個範疇：(a)吸煙；(b)生活方式〔肥胖、高膽固醇、飲酒及從事危險運動（生活）〕；(c)個人關係；(d)兼差等，而雇主這些管制主要是基於不願增加保險費支出或其他營運之考量。一般而言，雇主這些規範除兼差部分較易獲得法院或勞動仲裁者之支持外，其他之限制在受僱者提出爭訟後，大多是獲得互有勝負之結果，其中尤以執行職務以外之個人關係，通常只要受僱者與其對象間並無利益衝突之情形，則雇主所加諸之限制往往被判無效。至於在涉及所謂「性傾向」問題之情形，則更屬事涉敏感，而這類爭

議隨著前述工作場所愛滋病問題受到重視，在近年來更有日益增多之趨勢。通常雇主在建構此類規範時，最好能專注在與受僱者之工作表現或職務有直接之關聯，並且在實施前與受影響之受僱者詳加溝通，藉以避免引發個人隱私之爭訟。由此一美國經驗觀之，雇主或事業單位除在個人關係及性騷擾部分宜多加關切外，對其他之行為在尚未有較明確之法律規範（諸如兼差等）時，在兩性互動部分仍以採取不加管制（hand-off）之策略較宜。

伍、雇主所應採取之因應對策

基於本文上述之說明，可以得知雇主要妥善處理工作場所兩性相處之問題，確屬相當複雜而困難，而各方專家所建議之解決之道也相當不一致，因此，應如何在尊重雇主經營特權及保障受僱者之隱私權益兩種極端間求取平衡，實值得雇主深思再三。由於企業之規模不一，事業經營型態也有區別，而其員工之組成及本質也各有不同，即使公司文化（corporate culture）本身，也會呈現相當之歧異，在這種情況下，希望能為所有雇主建立一套鉅細靡遺而無所不包（all-inclusive）之因應之道，可說在事實上並不太可能，因此，本部分以下所提出之各項因應之道，是綜合各類專家所提供之對策而成，其目的是要避免這類問題而引發爭議，或即使發生此類爭議，也設法將雇主之各項責任，減輕至最低程度。在此值得注意者是，下列之雇主對策中，只有工作場所性騷擾之防範部分，是根據兩性工作平等法之相關規定而來，至於

其他則是美國雇主所採之因應之道，是否對本土一定具有參考價值，尚有待我國雇主自行參酌。

一、針對辦公室羅曼史所應採取之對策

雖然在相戀之受僱者能維持一定程度之專業形象、有效之工作效率及不過份招搖之情況下，雇主或事業單位固可採取不加管制之立場，但為求在人事管理及個人隱私間求取一最大之平衡點，仍可採取下列之相關作為。

(一) 發布一套公司之辦公室戀情指導原則，宣示事業單位不會干涉員工之個人關係，但也同時明確表示不支持上司主管與下屬、不合法之婚外情及任何會引發利益衝突之情況。

(二) 密切注意可能嗣後會引發性騷擾爭議之情形，諸如不受當事人歡迎之追求，或過份招搖之表達愛意而引發之妨礙工作或性徇私情形。

(三) 事業單位雖將會竭盡所能留用相關之受僱者，而且讓他（她）們繼續承當應付之責任，而且也會設法採用合理之替代措施來因應其特別需求，但在發現有任何不當之報告或被反對之行爲時，公司將保留將相關當事人調職，或將管理監督權能移轉給其他受僱者之權利，甚至在不得已之情況下，得以將其中一位或兩者均加以開革。

(四) 在雙方當事人戀情生變時，受僱者應在非工作時間設法解決雙方之困境，或尋求其他同事之協助，但如仍無法奏效，則得立即聯絡公司以保密之方式加以解決，而公司也會鼓勵

雙方透過調解或其他專家諮詢之方式來解決此類問題。

(五) 公司禁止工作場所性騷擾之政策及規定（其詳後述），在不當追求行爲發生後，將視該項行爲之嚴重程度及密集度等因素，來加以適用。

(六) 強調此一公司之辦公室羅曼史政策之目的，並不會不當干涉相關受僱者之隱私權，但此類個人關係也不應干涉公司全面維持一專業、正面及有效率工作環境之絕對權利。

(七) 確認所有員工均正式承認他（或她）已收受、閱讀及明瞭此一公司指導原則，並已簽名確認，而且也再度強調此一指導原則並不構成僱用契約之一部分。

二、針對工作場所性騷擾所應採取之對策

由於我國兩性工作平等法科雇主事先防範及事後處理工作場所騷擾事件之法律責任，而在F 聯邦勞工委員會在嗣後所公布之工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則中，又對雇主所應採取之各項相關措施做出明確之規定，因此，雇主即應採取下列之對策，藉以防杜此類事件發生，或即使因此而被受僱者向兩性工作平等委員會提出申訴或向法院提出訴訟，亦得主張免責之抗辯。

(一) 發布一項書面之禁止工作場所性騷擾事件之政策聲明，明確禁止在工作場所從事任何形態之性騷擾行爲，並強調處理這類事件絕不寬貸之嚴正立場，而且要讓所有員工均能週知。

(二) 加強管理監督者在這方面之教育，使他（她）們能成爲迅速處理這類事件之專業人員，而且也能提高警覺，及早向經理部門或雇主報告反映工作場所不恰當之言行。同時，並應防範這些人員本身觸犯性騷擾行爲，以避免負擔連帶之法律責任。此外，對一般受僱者也應施以相關之訓練，以加強其對此類問題之認知，不但能避免此類行爲之侵害，也不致成爲此類事件之加害人。

(三) 制定一套正式之申訴程序，俾便讓所有受僱者均能利用此一內部申訴管道提出投訴，但對那些被管理監督者所性騷擾之受僱者，則應另闢一替代性申訴管道。至於規模較小之事業單位，則可考慮設置非正式之申訴管道，以期發揮更大之效應。

(四) 對這種正式申訴進行迅速、客觀、完整而保守機密之調查，而且還要特別注意程序之公平性及當事人隱私權之保障，以避免讓當事人遭到二度傷害，或甚至嗣後有被控誹謗或妨害名譽訟爭之危險。

(五) 在調查程序結束後，應對結果採取合適之行動，如確有這種情事發生，則應對被害人儘速給予補償，並嚴防此類事件再度發生或有報復之情形，而對觸犯者則應依情節之嚴重情況，給予不同等級之懲戒處分，但對誣陷或挾怨報復之情形，也應明確加以處理。

三、針對工作場所暴力問題所應採取之對策

根據美國之經驗顯示，對工作場所暴力問題之防範及處理，仍是以事先周密預防及事後妥

善處置爲不二法門。本部分以下試綜合該國勞資關係及心理學專家所提供之各項意見，說明雇主所應採取之預防之道，以及應如何正視此日益嚴重之問題。

(一) 在從事正式僱用前調查（pre-employment inquiries），應特別注意應徵求職者之背景資料，而對有暴力傾向可能者，其過去就學、就業及犯罪與醫療紀錄等資訊即是非常重要者。雖目前聯邦及各州之相關法律，都逐漸對雇主所從事背景調查之範圍加以限制，但雇主如能事先取得應徵求職者之授權（authorization），並以不具歧視性及保障個人隱私之方式來獲得，仍得以透過應徵程序來排除大多數可能觸犯此類行爲者，並可避免過失僱用之法律責任。至於相關心理、精神、藥物甚至或測謊檢測等手段，則因頗具爭議性，故目前已較少使用。

(二) 在受僱者正式從事工作後，雇主即應隨時注意其平日言行，如有任何警訊（warning signs）發生時，諸如做出威脅性行爲、表達某些不尋常或奇怪之想法、因家庭或個人感情因素而情緒失控或低落、長期濫用藥物、酗酒或其他有害化學物質，以及對槍枝武器之莫名喜好等，即應尋求適格之心理醫生或其他專家予以輔導協助，或透過事業單位內所成立之受僱者協助方案（employee assistance programs: EAPs），來提供支持網絡。

(三) 對可能引發工作場所暴力之相關爭議，從事謹慎而全面之內部調查，如有搜索（search）

及審訊 (interrogation) 相關受僱者之必要時，則必須注意可能產生之法律後果。在前者之情形，如能根據事先宣布而規定詳盡之相關政策，並取得當事人之同意，則自可從事一般性之搜索，但在有緊急情況時，即不在此限。至於對受僱者從事此類訪談時，則必須符合事件有可能發生及採取合理態度兩項要求，最好事先與法律顧問商妥後再採取行動。

(四) 雇主經調查後，發現有必要懲處或甚至開除觸犯此類行為之受僱者時，仍要謹慎從事，以免事後遭到不當解僱、違反僱用契約或甚至其他侵權行為等之控訴。如有立即危險之情形，則應尋求執法 (law enforcement) 單位之協助，以免事態更形擴大惡化。

(五) 至於在較具規模之事業單位，則雇主應發布並執行一對工作場所暴力行為絕不容忍 (zero tolerance) 之書面政策，禁止在工作地點有任何騷擾、威脅使用暴力、恐嚇或攜帶武器之行為，如有可能並應成立應變小組 (intervention/ response team)，由人力資源、保全、心理及法律專家共同組成，來接受、評估及處理此類事件。此外，如能制定一套危機處理計畫 (crisis plan) 或暴力防止計畫 (violence prevention programs) 等，則也可使事先防範工作更臻完備。

(六) 對經理人員及一般員工施以訓練，也是雇主避免或減少法律責任之重要策略。前者著重在認知早期警訊、以談判溝通化解爭端、消除暴力情形及協助相關員工等項目；後者之內

容，則是以職場人際關係之規範，以及發生此類事件時所應採取避害之道等為主。

四、針對婚姻歧視所應採取之對策

由於我國就業服務法對何種情形構成婚姻歧視並無明文規定，而相關之探討文獻亦付之闕如，因此，本部分以下所列舉者，僅是美國雇主針對此類問題所採取之因應之道。一般而言，根據該國勞動法學者及人事管理專家之分析，雇主在面臨日益受到重視之就業上婚姻歧視問題時，尤其是前述所謂不得僱用配偶之情形，通常都會採取下列三類因應模式。

(一) 對受僱者婚姻狀態採取自由放任之態度，而避免不必要之勞資糾紛或訟爭，此種情形在制定禁止婚姻狀態歧視法律各州之事業單位最為普遍。然而，這種作法也必須要面臨規範不足 (underinclusive) 之弊病，即雇主要同時承擔因徇私所造成之各項後果。

(二) 對受僱者婚姻狀況採取分權之立場而承受中度之訟爭危險，一般而言，此種情形適合在未制定禁止婚姻狀況歧視法律或法院採取狹義詮釋立場各州之事業單位採納，通常雇主得以將配偶列入保護之群體中。

(三) 採取全面禁絕配偶在同一職場工作之立場而面臨高度之訟爭危險，目前已有越來越多事業單位採取此一做法，雖然它們面臨在這類訴訟中必須提出前述營運必要之困難，但根據統計資料分析，此類訟爭之原告因無法提出統計資料來證明雇主是採取前述差別影響之歧視作為，故即使在制定禁止婚姻狀態歧視或法院

對此一概念採廣義解釋之各州，雇主全面敗訴之可能性並不大。然而，為避免手段過份激烈，亦有為數不少雇主同時採用所謂「祖父條款」 (grandfather clause) 之做法，而得以讓配偶中一位在事業單位另一部門服務，或使得兩者間並無任何管理監督關係存在。

陸、結語

女性勞動者在我國整個經濟發展過程，一直扮演相當重要之角色。在過去，我國勞工法多側重於對她們之保護，但在近五年前兩性工作平等法完成立法後，如何在保護平等之間相互調和，以締結雙贏之局面，可說是一相當值得深思之課題。我國目前所採取一方面放寬對女性勞動者過份保護之規定，以增進婦女就業機會，例如在修正勞動基準法時，特別將女工夜間工作禁止之規定予以放寬，並將兩性勞工加班時間予以一致化，另一方面則落實兩性就業待遇及機會均等之做法，都是相當符合工業先進國家勞工保護及兩性工作平等法制之發展沿革及實際情況。將來如能汲取其他國家實施這類制度之經驗，並參酌我國本身社會經濟發展

之脈動，必有助於憲法增修條文第十條第五項所揭櫫：「維護婦女人格之尊嚴，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」理念之早日實現。

然而，女性大量投入勞動市場自然會對我國職場內兩性 (甚至多性) 關係產生質變之結果，這些新發展固有其正面之意義，但不容諱言也易產生各種摩擦衝突，而有賴較嶄新形態工作場所規範來加以約制處理。由於這類互動關係往往不宜由國家公權力加以介入，因此，雇主依其經營特權即得以有較大之發揮空間。然而，在採取相關作為或限制時，亦應顧及受僱者所享有之隱私及其他權益。在這種情形下，究應如何兼顧事業單位整體生產力之提昇，以及員工個人權益之保障，即是人力資源管理在未來所面臨之一大考驗。我國如能以兩性工作平等法所建構在職場上性別平等體系為既有之基礎，再汲取其他先進國家近年來所累積之經驗，相信必能建立一性別更為平等而和諧之工作環境。✿

(本文作者 中央研究院歐美研究所研究員)



不快樂的婦女節—— 最底層的女性家務工是法外孤兒

顧玉玲

台灣外籍家務工的勞動條件比100多年前的女工還不如：每天平均工時14小時！

在台灣，愈來愈多家務勞動工，散佈在醫院、養護中心或是個別家庭中。由於傳統家務勞動的社會地位卑微，因此多是本地中年二度就業婦女、或外籍勞工從事家務及看護工作。她們填補社會福利漏洞，承擔台灣老、弱、殘、病、幼的照護工作，但卻被排除於勞動基準法的適用範圍，連勞工保險也沒有！

大家都知道，每年的三月八日是【國際婦女節】，這個節日是為了紀念1909年美國芝加哥紡織業、成衣業女工為爭取提高工資、實施八小時工時制和婦女選舉權而進行罷工，並引發世界各地婦女群起抗爭的國際性勞動婦女運動。

然而100多年前婦女的訴求，台灣現在還有三十萬以上的家事服務業勞工尚未獲得！台灣對於部分婦女權益的保障，還停留在100多年前的狀態。

1. 根據勞委會本身的勞動統計資料，家庭幫



傭與監護工每天的平均工作時數為14小時。遠遠高出「三八工時」制度六小時！這是十九世紀奴工的工作時數！

2. 家事服務業勞工目前多為女性外籍勞工，其每月工資僅為15840元基本工資；而近來有部分學者、政黨、政治人物公開主張將外籍勞工薪資與基本工資脫鉤！換言之，外籍勞工的工資將因此而大幅降低！

3. 30萬家事服務業勞工完全沒有法令保障，基本人權都難獲得！

家務工無法保障，女性勞動者的基本人權嚴重被侵害

勞委會曾於1998年4月將家事服務業勞工納入勞基法適用，但於1999年1月又取消適用，理由是「窒礙難行」。自1999年1月以來30萬的家事服務業勞工完全處在毫無勞動法令保護的狀況下！而根據天主教希望職工中心的2002年至2005年的統計，因為無法保障，造成家事服務業勞工人權嚴重受侵害的個案高達57件。

家庭幫傭看護工近4年來未有法律保障期間外勞受害案件數

年度	性侵害案	職業災害	暴力/虐待	總件/人數
2002	9件(9人)	無	10件(10人)	56件/58人
2003	4件(4人)	4件(4人)	9件(11人)	
2004	4件(4人)	3件(3人)	3件(3人)	
2005	4件(4人)	3件(3人)	3件(3人)	
總計	21件/人	10件/人	25件/27人	

資料來源：天主教希望職工中心年度案件統計表

2003年二月發生了國策顧問劉俠遭心神喪失的印尼監護工薇娜攻擊事件，社會震驚；劉俠悲劇發生後，為了喚醒社會大眾對家庭職場的關心，保護照顧者與被照顧者的權益，由台灣國際勞工協會、工人立法行動委員會召集，與天主教希望職工中心、高雄海星社會服務中心、天主教新事社會服務中心、中國回教協會、天主教外勞關懷小組、天主教新竹教區外籍勞工服務中心、台南玫瑰國際社會服務中心共同召開記者會，要求政府立刻制定「家事服務法」。

同年三月間，長期從事外勞第一線服務的相關團體經密集討論、修正，完成了工人版的「家事服務法」，將監護工與幫傭勞動法制化，不分本籍外籍，積極保障家務勞動者的工作尊嚴與勞動權益。該法共分為八章四十八條，規範家務勞動條件及勞雇雙方權益，將勞動基準法、兩性工作平等法等相關規定彙整重編，推動制立特別法以保障家務勞動者，同時也明訂國家應提供「喘息服務」等短期照護，讓重症

者家庭及外籍看護工都有喘息的機會，並促進本地婦女二度就業的機會。草案完成後即進行長達一年的基層勞教講座，使用不同語言與外勞面對面溝通，以家務勞動者在勞動現場的真實經驗作為立法的主要依據。

2004年二月間爆發了馮傅祥性侵菲籍女傭羅莎案，外勞相關民間團體舉辦了「性騷擾/性侵害是家庭外勞的夢魘」記者會，從羅莎事件要求訂定家事服務法，俟後並成立「家事服務法推動聯盟」，向官方、民代、工會、及社運團體遊說訂立家事服務法，但勞委會始終以「定型化契約」作為搪塞。

法案並經由政大廖元豪教授、陽明大學王增勇教授等專家學者提供諮詢協助後，於2004年十月民間團體版「家事服務法」，由徐中雄、雷倩等4名立委為提案人，37名立委連署正式送進立法院。2005年五月起家事服務法推動聯盟與

婦女團體、身心障礙等社會福利團體，辦理針對家事服務法座談，彙整多方意見；並針對國內長期照護制度不足，致使身障家庭倚賴外勞提供照顧服務的現象，家服法聯盟反對「聘有外傭」者不得申請居家照顧之行政命令，並正式拜會內政部部长，要求居家「喘息服務」應一體適用，身障家庭不因聘用外勞而損失其享受政府居家照護福利之基本公民權益。

勞委會面對勞工團體一再抗議、並要求改善家事服務業勞工人權與勞動權益受到嚴重剝奪的情況，於2003年9月委託學者進行「外勞人權與行政管制---建立外勞保護體系之初步研究」，又於2004年8月舉辦三場「家事勞動者勞動條件保護研討會」，與會學者多建議應將家事服務業



納入勞基法，2005年9月因泰勞抗暴事件，勞委會前副主委賴勁麟先生與關心外勞權益之勞工、教會團體座談，承諾三個月提出解決方案，2005年11月勞委會又召開「家事勞動工作者勞動權益保障公聽會」，與會者一再建議勞委會應盡速將家事服務業勞工納入法律保障！

2005年十二月國際移民日前夕，家服法聯盟舉行「反奴工制度大遊行」，超過千餘名外籍勞工、本地社團共同參與，訴求之一即為「家務工納入勞基法適用範圍，或另立家事服務法」，總算獲得勞委會首度鬆口，將研商家務工納入勞動法令的可行性。

家庭職場，立法要規範：國家介入，勞雇有保障！

「家務勞動公共化」是台灣政府不可迴避的議題，在全面社會福利承接個別家庭照護前，不管是「一體適用勞基法」，或另訂「家事服務法」，都是家庭職場法制化的基本規範，更是長期照護體系的建構前提，兩者相輔相成、毫不衝突。家服法同時強調家務勞動權益不分本地外籍，均一體適用，以避免外籍勞動者淪入勞動底層的弱勢處境。

我們主張：

一、家庭類勞工應立法保障。我們要求社會福利挹注，不增加弱勢家庭的負擔。家事勞動者的工時因難精確計算，是以不強制規定每日以八小時為限，但雇主應提供勞工每日至少連續十小時休假，以確保照顧者的基本人權，才

能提供好的服務品質，於勞雇雙方皆有利。

二、家務工應有休假的基本人權，重症患者由國家提供喘息照顧。內政部以行政命令排除「聘有外傭」者不得申請居家照顧，此舉嚴重侵犯被照顧者公民權益，也對外籍照顧者有明顯種族歧視。我們與身障團體站在一起，要求所有適用免費居家服務申請的身障者，不因聘用外勞而損失其基本公民權益。

三、家庭類勞工強制納入勞工保險，分攤雇主風險。勞保費雖會增加勞、雇雙方些微保險費用，但可以形成有效的互保作用，也免於意外事故後無力處理的困境。

「家事服務法」答客問

Q：家服法是不是只照顧外籍家務勞動者？

A：不是。做為一個受雇的勞動者，不論他是本地或是外籍的，都應該享有同等的勞動權益保障。家事服務法其實是針對在家務勞動的特殊性，要求政府應該介入改善保護家務勞動者的勞動條件，要把家務勞動者的工時明確化、區隔與雇主之居住空間、界定勞動內容，才可以避免人權受到侵害以及勞資爭議無法可處理的情形。

Q：台灣的勞工都沒有法律保障了，為甚麼要幫外勞爭取家事服務法？

A：家事服務法一方面強調家務勞動者的勞動權益要被保障，同時也認為這樣的權益是不分本地外籍，都應該一體適用。作為一個受雇的勞動者，不管其工作場所/性質為何，他/她

都應該擁有最基本的勞動權益保障。再者，我們不得不承認在勞動力成為商品的情況下，一但有越廉價勞動力(如外籍勞工)，本地勞動者的勞動條件就將無法提升，也造成了外勞越廉價，本勞越失業的狀況。因此，外籍勞工必須跟本地勞工一樣納入勞動保障，才能避免其淪入勞動底層的弱勢處境。

Q：把家務勞動者納入勞動基準法保障就好了，何必還要另立家事服務法？

A：勞動基準法應適用所有勞雇關係，家務勞動者本來就不該被排除在外。但主管機關勞委會卻一再拒絕、延宕，民間團體只好尋求民意代表支持，在立法院另訂專法保障家務工，同時也向勞委會施壓。我們認為家事服務法就是家務勞動者的勞動基準法，只要家務工能夠受到勞動法律的保障，不論是另立家事服務法或是勞動基準法擴大適用都是可行的。

Q：家服法通過後，加班要付錢，雇主是否得被迫要承擔照護責任？

A：不會。家事服務法特別注意到家務勞動的現實，法案中僅原則規範每日工時8小時，但不是強制的；同時基於照顧勞雇雙方的利益，家事服務法規定雇主必須每日提供連續10小時之休息時間予勞工；而，雇主若有緊急需要，勞工可於此連休10小時內額外工作2小時，視為加班。這樣的規定比起勞基法將一天8小時之外的工作時間皆視為加班的條文來說，家事服務法無疑更為可行。

另外，家服法並規定每星期至少有一天自由外出的休假以便讓勞工獲得必須的休息與放鬆，這樣可以讓休息後的勞工專注工作，保障其照護品質，對雇主反而更有利。休假也是基本人權，在現行契約中也早已經有明文規定的，若雇主有需要可以與勞工協商加班，是不會造成雇主的額外負擔。

Q：家服法對雇主有甚麼好處？

A：當然有囉！家務勞動者的心神狀況往往繫於他們的勞動條件。家庭看護工作往往需要照顧者的細心照顧與付出，負擔這些工作的勞動者，倘若沒有適當的身心休息，將影響其照護品質，更甚至有脫序行為危及被照顧者及其家人的安全。因此維持家務勞動者一個妥適的勞動環境，不但是對於家務勞動者勞動保護，也同時是對於被照顧者的保障。

家服法規定雇主應提供家事服務準則，做為勞工提供勞務的依據。把家庭中一些特殊的習慣書面化，這樣白紙黑字的規定，使得無謂爭端可以有效地減少，雙方不用再動輒興訟，平白耗費時間心力。另外，家服法還要求政府提供給聘僱外籍勞工家庭「喘息服務」，雇主從此可以向政府爭取資源和協助，不再是孤立無援。家事服務法，要求政府對弱勢家庭的福利責任，同時提供家務工作者基本的勞動權益，如果雇主一向善待家務勞動者，自然也就無需擔心受到本法的影響。

Q：家服法通過後，雇主的經濟負擔是不是就會增加了？

A：雇主不會增加負擔!!!勞、雇雙方只有增加些微保險費用，但可以形成有效的互保作用。雇主每月約721元(以15840元為基準)的勞工保險費，是一種風險承擔，萬一勞工不幸發生工作傷害，勞保局將會全額支付勞工的醫療費用，甚至殘障、死亡等給付。如果勞方沒有加入勞保，這些費用全都是雇主應該要負擔的！所以說，勞保不僅對勞工有好處，對雇主更有保障。

至於每月例假日以及國定假日的加班費，現有契約規定早已經明載，一日528元加班費，跟現行實施方式完全一致，並不會增加雇主的負擔。

再者，現行兩年三次的外籍家務勞動者之健康檢查，是由雇主與外勞協商；家服法則認為，這是國家的健康管理政策，理應由國家負擔，因此家服法規定該項健康檢查費用要由就業安定基金支出，如此還可以替雇主省了\$ 2000 × 3 = \$6000的負擔呢。

Q：家服法的實施，會不會導致這些聘僱外籍看護工家庭的處境更加惡化？

A：台灣殘缺的社會福利制度與社區照護制度，很多病人家庭往往無所奧援，只有依靠家事勞動者。重症病人與外籍監護工互相依恃，使得失能者的家庭和他們的看護工都成為怠

惰政府的受害者。如果這兩者再去搶奪彼此有限的資源，或是相互絆腳，那麼雙方的處境只會更加惡化。家事服務法，特別有看到弱勢兩方的處境，在公平正義的原則下，不犧牲任一方的權益，因此特別明令政府必須對於聘僱監護工之家庭，提供其監護工休假期間之「喘息服務」方案，以要求官方同時照顧雙方權益。

Q：為什麼不先等社福配套措施完善後，再實施家服法呢？

A：保障弱勢者無分先後，應攜手並進，任何「先有配套，再有保護」的考量，都會跌入執政者分化弱勢者的詭計。唯有形成合理的勞動規範，才能促使長期照護體系的建立，讓照顧者有休假、被照顧者不增加負擔，喘息服務的財源可以來自「就業安定基金」，創造本地中年婦女二度就業的照護市場，造成三贏的局面。✿





兩性工作平等法的 實施與展望

黃俐文

壹、兩性工作平等法之誕生

中華民國憲法明文揭示「中華民國人民，無分男女在法律上一律平等。」第15條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」，第152條並規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」可惜這些符合兩性平等、保障人民權利的規定並未落實於現實生活中，尤其是就業市場。

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，女性勞工在職場上似乎有著一個打不破的「玻璃天花板」，薪資待遇總是明顯的低於職場中相同資歷的男性勞工。加上，女性勞工常因撫育下一代而中斷工作，始得其在職場上升遷與發展，更是落後於職場的男性勞工。

民國76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30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」「禁孕條款」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，並在國內婦女團體之聲援下，要求廢止此不合理規定，並要教育部下令所有文化

機構廢除此種「單身條款」「禁孕條款」及年齡限制之不合理規定，呼籲社會正視婦女在工作職場上所受到之不平等待遇。

事實上，早在1975年聯合國第一次世界婦女大會時，即決議將1975-1985年訂為「聯合國婦女十年」，要求各會員國應在十年內廢除一切歧視女性的法律，並積極制定法律及政策以保障女性的權益，並於1979年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱CEDAW)的婦女人權憲章，作為各國檢視之依據。因此，聯合國會員國即陸續以法律保障兩性平等工作權。例如，英國在1975年制定「性別差別禁止法」，義大利在1977年制定關於男女勞動平等待遇法、法國1983年修改勞動法典以保障女性工作權、日本1985年制定「男女僱用機會均等法」等。

為保障女性平等工作權益，我國於民國79年完成「男女工作平等法」草案並送立法院審議，歷經11年的努力，在90年12月21日立法院終於三讀通過「兩性工作平等法」，於91年1月16日總統公布，同年3月8日正式實施。期能透過兩性工作平等法的落實，提供女性勞工一個平等的就業機會，使男女兩性能在平等的立足點上，發揮所長，不再因性別而受歧視。

貳、兩性工作平等法主要内容：

- (一) **兩性工作平等法適用範圍**：兩性工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。軍、公、教人員亦適用之，但罰則及申訴、救濟、處理程序依軍、公、教各相關法令規定辦理。甚至求職者於求職過程亦受本法之保障。
- (二) **歧視禁止主要内容（兩平法第7條至第11條）**：明文禁止雇主對求職者或受僱者不得因性別而有差別待遇，工作規則、勞動契約或團體協約，亦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。
- (三) **性騷擾防治主要内容（第12條至第13條）**：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的言詞或行

為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件等情形，雇主均應於知悉前揭情形時，採取立即有效之糾正及補救措施。僱用受僱者30人以上者，雇主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。

- (四) **促進工作平等措施主要内容（第14條至25條）**：雇主依法有給予生理假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等義務，另外僱用受僱者250人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

有關促進兩性工作平等之各種假別，主要内容如下表

假別	主要内容
生理假	· 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，請假日數併入病假計算。請假期間薪資依病假規定辦理。
產假	· 女性受僱者分娩前後，應給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月者，應給予產假1星期；妊娠未滿2個月者，給予產假5日。 · 產假期間之計算，依曆連續計算。 · 產假期間工資，依各該法律規定計算。
陪產假	· 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假2日。工資照給。 · 陪產假應於配偶分娩之當日及其前後2日至5日內，擇其中2日請假。
家庭照顧假	· 受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，於家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故需親自照顧時，得請家庭照顧假，請假日數併入事假計算，全年以7日為限。薪資依事假規定辦理。
育嬰留職停薪	· 受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，任職滿1年後，於每1子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪。 · 育嬰留職停薪期間不得超過2年。 · 同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。 · 育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。

(五) 受僱者及求職者應如何申訴 (第26條至37

條) : 受僱者或求職者發現僱主違反兩性工作平等法之規定時，得向地方主管機關申訴。軍、公、教人員則依其各該人事法令之規定為之。勞資雙方對地方主管機關對於性別歧視及性騷擾防治之部分所為之處分有異議時，得於10日內向本會兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願；對於本會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。

參、兩性工作平等法施行後女性勞動參與及就業環境改善情形：**一、 就業情形：**

民國84年，兩性工作平等法施行前，我國女性就業人數為348.7萬人，兩性工作平等法施行初期（民國91年），女性就業人數為390.7萬人，到了95年11月女性就業者453.5萬人，統計10年來女性就業人數增加了約20%。

91年3月8日起施行兩性工作平等法，該法對於性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施均有所規範，歷經4年的宣導與施行，對於長久以來傳統以男性為主要角色的職場環境已有所改變，自兩性工作平等法施行迄今，台灣95年女性勞動參與率也從兩性工作平等法施行初期的46.6%到49.1%，與男性勞動參與率差距比較，縮小為18.1個百分比。且初次就業者男、女每月經常性薪資差距已從兩平法施行前的百分之5，縮小為百分之3。

二、事業單位對兩性工作平等法各項規定之實施情形：

根據行政院勞工委員會的統計，自兩性工作平等法實施迄今，事業單位落實產假、生理假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、設置托兒設施、訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法的比率也有逐年提升的趨勢：

(一) 性騷擾之防治情形

員工規模在30人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占65.2% (含57.2%有在工作場所公開揭示者及8.0%沒有在工作場所公開揭示者)，沒有訂定者占34.8%；自兩平法實施以來，事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」提高29.7個百分點，如與94年調查結果比較，已訂定者計顯著提高8.5個百分點。

(二) 促進工作平等措施

兩性工作平等法實施滿5年，事業單位對於各項措施實施比率均較5年前(91年)成長，而經過多年宣導，事業單位對兩性工作平等法各項規定的認知已明顯提升：

(1) 生理假

事業單位有提供「生理假」者占31.0%，而沒有提供者占69.0%，與91年調查結果相較，有提供「生理假」者提高13.7個百分點。

(2) 產假

95年事業單位有提供「產假」者占96.6%，而沒有提供者僅占3.4%。

(3) 流產假

95年事業單位有提供「流產假」者占43.4%，沒有提供者占56.6%。與91年調查結果相比較並無顯著差異。與93年調查結果相較，有提供「流產假」者增加3.9個百分點。但與94年調查結果相較，有提供「流產假」者減少6.1個百分點。

(4) 陪產假

95年事業單位有提供「陪產假」者占45.6%，沒有提供者占54.4%。有提供「陪產假」者平均給予陪產假日數為2.4日。與91年調查結果相較，有提供「陪產假」者增加16.6個百分點。與93年調查結果相較，有提供「陪產假」者增加2.8個百分點。但與94年調查結果相較，有提供「陪產假」者減少2.5個百分點。

(5) 家庭照顧假

員工規模在30人以上之事業單位有提供「家庭照顧假」者占41.1%，沒有提供者占58.9%。有提供「家庭照顧假」者平均提供日數為7.6日，95年內員工有申請過「家庭照顧假」之事業單位占13.2%，其中有男性員工提出申請之事業單位6.6%。與91年調查結果相比較，有提供「家庭照顧假」者提高7.1個百分點。

(6) 事業單位「哺乳室」之設置情形

事業單位有設置「哺乳室或擠乳室」者占5.6%，沒有設置者占94.4%。「哺乳室或擠乳室」為獨立空間的占4.0%。與91年調查結果相比較，事業單位有「哺乳室或擠乳室」之設置者提高3.2個百分點。

事業單位對兩性工作平等法各項規定之實施情形統計表

項目別	資料時間				單位：%
	91年5月	93年12月	94年12月	95年11月	較91年增減百分點
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(30人以上)	35.5	55.0	56.7	65.2	29.7
生理假	17.3	27.5	27.2	31.0	13.7
產假	78.1	83.5	95.1	96.6	18.5
流產假	41.6	39.5	49.5	43.4	1.8
陪產假	29.0	42.8	48.1	45.6	16.6
家庭照顧假 (員工規模30人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	7.1
育嬰留職停薪 (員工規模30人以上)	38.9	56.7	54.2	(3)50.1	11.2
為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間 (員工規模30人以上)	23.0	28.9	27.4	33.5	10.5
設置「托兒設施」或提供「托兒措施」 (員工規模250人以上)	36.3	38.1	38.1	41.7	5.4
設置「哺乳室」(非兩平法規定措施)	2.4	2.8	6.6	5.6	3.2

資料來源：行政院勞工委員會96年女性僱用管理調查

(7) 事業單位提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之情形

員工規模在30人以上之事業單位有提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」者占33.5%，沒有提供者占66.5%。95年內工有申請過此項措施者占4.3%。與91年調查結果相比較，事業單位有提供者提高10.5個百分點。

(8) 250人以上之事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」情形

250人以上之事業單位有設立托兒所占5.7%，「與托兒所簽約，提供托兒優惠」者占36.1%。合計有41.7%事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」，而「沒有提供托兒設施及優惠」占58.3%。與91年調查結果相比較，事業單位有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」者提高5.4個百分點。

三、育嬰留職停薪政策實施情形：

根據行政院勞工委員會96年公布的女性僱用管理調查統計報告指出，員工規模在30人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占50.1%，沒有提供者占49.9%。與91年調查結果比較，有提供「育嬰留職停薪」者提高11.2個百分點。有提供「育嬰留職停薪」制度者，有員工符合申請資格的事業單位占23.9%；95年內有員工申請者占9.8%。沒有提供「育嬰留職停薪」制度者，當有員工要申請育嬰留職停薪時，有30.7%會同意員工申請。

按行業觀察，事業單位有提供「育嬰留職停薪」制度者以「公共行政業」占100.0%最高，

其次為「金融及保險業」占95.1%，再其次為「農、林、漁、牧業」占92.1%，而以「營造業」之21.8%及「其他服務業」之18.7%最低。

按員工規模觀察，250人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」制度者占84.8%，高於30~249人之46.5%。

按組織型態觀察，公營事業單位有提供「育嬰留職停薪」之制度者占99.6%，遠高於民營單位之45.9%。

另，政府補助依兩性工作平等法申請育嬰留職停薪人員應由雇主負擔之社會保險費，落實育嬰留職停薪制度，強化受僱者之保障。自施行日起，截至95年11月底止申請育嬰留職停薪受惠者人數：男性共計690人，女性共計15,448人，合計16,138人，共計補助新台幣29,402萬餘元。

肆、政府機關執行兩性工作平等法之具體措施

一、辦理兩性工作平等專案檢查：

為落實職場兩性平權的精神，行政院勞工委員會於95年4月及5月間實施兩性工作平等法施行4年以來的首次專案檢查。針對航空運輸、金融保險、住宿及餐飲、醫療服務等各業，且僱用人數達30人以上之事業單位，分北、中、南3區，隨機抽取事業單位進行檢查，檢查結果發現中、大型事業單位多能遵循法令規定，對於性騷擾防治以及各項工作平等措施也多能切實力行，建構了兩性平權的工作環境。顯示兩性工作平等法實施4年以來，在職場平權方面有令

人欣慰的進步。未來，該會除將繼續推動女性勞動條件專案檢查外，並加強推動各項托兒設施補助，期使事業單位重視員工托兒問題，進而穩定勞動生產力。

二、兩性工作平等委員會之設置與運作：

依據兩性工作平等法第5條第1項規定，為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關應設置兩性工作平等委員會。兩性工作平等委員會之權責與任務，除對兩性工作平等申訴案件進行調查審議外，尚包含兩性工作平等法及其附屬法規之諮詢及研議及其他促進兩性工作平等之事項。截至95年12月底止，全國28各縣市中，計有13個縣市政府成立兩性工作平等委員會，其餘縣市目前仍以就業歧視評議委員會兼辦兩性工作平等法申訴案件之審議。另外，根據統計自該法施行迄95年7月底止，兩性工作平等申訴案件，計有性別歧視案件229件、職場性騷擾案件136件，及工作平等措施相關案件59件，共計376件。其中，經各縣市政府兩性工作平等委員會或就業歧視評議委員會審議者，性別歧視案件有197件、職場性騷擾案件有

116件及工作平等措施相關案件有45件，共計審議案件有315件。

三、辦理友善職場認證：

兩性工作平等法施行後，女性勞工於職場遭受不平等待遇的情形雖已有進步，但是仍有法令宣導及企業配合度不高等相關問題，有待進一步改善。為能導正兩性在職場上長期被扭曲的偏差價值，同時，促進事業單位重視外在形象與提升內部文化，行政院勞工委員會於95年度辦理「友善職場」優良事業單位評選活動。

所謂的友善職場，簡單的說就是無歧視、重平等的職場，職場中，男女員工彼此尊重、合作，共同打造一個兩性平權的工作環境。友善職場是把兩性工作平權的觀念實際的引進勞工每日工作的職場中，不只是一個口號而已，更透過評選指標的建立，構建友善職場的實質內容，一方面鼓勵事業單位營造友善的工作環境，一方面以指標建立的方式，協助有永續經營企圖心的企業，打造友善職場。該活動於95年9月1日至11月30日接受事業單位報名，凡近1年未有違反勞動法令之情形，且確實落實兩性

兩性工作平等委員會/就業歧視評議委員會設立一覽表

申訴案件處理機制	勞工行政單位	數量	比例(%)
獨立設立兩性工作平等委員會	台北市、宜蘭縣、彰化縣、雲林縣、嘉義縣、新竹市、台中市、嘉義市、台南市、金門縣、經濟部加工出口區管理處、科學工業園區管理局、南部科學工業園區管理局	13	46
合併設立就業歧視委員會及兩性工作平等委員會	高雄市、台北縣、桃園縣、新竹縣、苗栗縣、南投縣、台中縣、台南縣、高雄縣、屏東縣、台東縣、花蓮縣、基隆市、澎湖縣、連江縣	15	54
合計		28	100

工作平等法，重視婦女工作權益之事業單位，經縣市政府及本會評選合格，即發給「友善職場」認證標章，全國共計有60家事業單位通過友善職場的認證（評選結果請自勞委會網站查詢www.cla.gov.tw）。

伍、挑戰與展望

一、儘速發放育嬰留職停薪津貼、穩定婦女就業

政府推動發放育嬰留職停薪津貼係依據「兩性工作平等法」第16條第1項：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，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。」及同條第3項：「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」之規定辦理，此一措施之辦理也是96年經續會社會安全組之共同決議。

由於現行「兩性工作平等法」規定僱用30人以上之企業，勞工始得申請育嬰留職停薪且未有任何津貼。由於僱用門檻的限制，使得服務於中小企業的勞工無法依法申請育嬰留職停薪。因此，為落實該法之規定，穩定婦女就業，在不增加雇主負擔的情形下，勞委會擬規劃將30人以下之企業納入育嬰留職停薪制度的適用範圍，並依法給予適當之津貼，未來企業無分大小，其所僱用勞工無分男女，只要符合法定要件，即可申請育嬰留職停薪，始符合社會公平正義原則。

規劃中之育嬰留職停薪津貼實施方式，未來將由就業保險基金支應，本基金財源穩定，被保險人不分受僱於企業大小均一體適用，給付上並不困難，就業保險費率也不會調整，不致

於增加企業負擔。至於育嬰留職停薪津貼之發放標準係參考勞、資、政及婦女團體意見，並兼顧被保險人工作中斷致所得之損失，於被保險人育嬰留職停薪期間，依上年度全體被保險人平均月投保薪資百分之四十，按月發給，本津貼合計最長發給六個月。若勞工在請完育嬰假後恢復工作，還可再領六個月投保薪資一成的育嬰留職停薪再工作津貼，以94年勞保月平均投保薪資28,000元計算，育嬰留職停薪津貼每月可領約14,000元。

至於許多中小企業所顧慮的人力運用問題，依據內政部資料，94年台灣每位育齡婦女生育率平均為1.115人，依據行政院勞工委員會針對實施此一津貼所做的調查顯示，約有45%的生育勞工會選擇申請育嬰留職停薪津貼，以94年申請勞保生育給付之受僱勞工7萬7千人計算，推估每年有3萬5千人申請育嬰停薪津貼，以目前中小企業之數量與生育勞工人數對照，每一個企業所承受的人力調節壓力極其輕微；每年7萬7千個生育勞工服務於中小企業人數不到4萬3千人，以此推估會請假者不到2萬人，但對於國家照顧育嬰勞工之政策意義極為重大，對穩定婦女就業亦有幫助。從積極面而言，實施此項制度，每年更可有效創造3萬5千個臨時性就業機會，勞工在請育嬰假期間，企業可僱用臨時性的短期人力，如能配合目前實施之彈性工時制度、定期契約、派遣人力等人力調節方案，應可因應中小企業之人力調度問題，且有助於提高勞工請完育嬰假後繼續投入勞動市場的意願，就國家整體人力資源的運用及提升婦女勞動力參與率將有助益。

二、整體規劃工作平等相關法制

隨著勞動市場的多元發展，以及整體經社環境的變遷，職場上除性別歧視外，亦存在種族、宗教、階級、黨派、年齡、原國籍等歧視問題，現行兩性工作平等法所定內容已無法滿足人民對於國家保障其工作平等之期待。

從憲法層次的觀點來看，憲法第7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。」第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」；從法律層級來看，我國其他有關工作平等之規範，卻仍散見於就業服務法、身心障礙者保護法、勞動基準法、工會法等，並非保障人民工作平等權之專法，其對於平等權之保障則僅在於消極的歧視禁止，對於積極的平等促進以及危害平等權的妨礙去除等事項亦未有所規定。從而，為落實憲法第7條及第15條對於平等權及工作權之保障，實應整體規劃我國工作平等法制。

我國現行工作平等政策，除憲法所定之基本權利外，亦見諸於國內相關法令之中，包括就業服務法、兩性工作平等法、身心障礙者保護法、工會法、勞動基準法等，其中又以就業服務法與兩性工作平等法最為重要。就業服務法分別就13種常見歧視態樣加以限制，進而達到促進工作平等之目的。依據就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。」

另外，為積極促進兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，更於91年3月8日正式施行兩性工作平等法，其保障範圍包括性別歧視之禁止、性騷擾之防治與屬積極性作為之促進工作平等措施。其他如身心障礙者保護法除要求不得以當事人身心障礙為由，拒絕其接受教育、應考、進用或給予其他不公平之待遇外，更規範強制僱用比例，以保障身心障礙者之就業機會。

惟在工作平等成為普世價值的今天，我國仍有許多有待努力之處。首先，就業服務法第5條有關促進工作平等之條文，共列舉了13種就業歧視樣態，但並未對此13種就業歧視樣態作定義性的規定。因此，其中部分意義不明（如階級歧視與思想歧視），或於實務上執行困難（如五官歧視與容貌歧視）的歧視認定種類。此種就業歧視種類在認定、舉證與救濟等方面，不免產生困難。

其次，我國工作平等規範中有關年齡歧視禁止部分仍尚未完備。目前許多中高齡者無法就業或在就業上受到差別待遇往往不是因為缺乏一技之長或是缺乏就業資訊，而是受制於其較長年齡，當現行法律無法有效禁止雇主的就業年齡歧視行為時，即使政府有完善的就業促進措施，恐仍無法有效改善中高齡者之就業問題。

再者，就業服務法在身心障礙歧視認定、身心障礙者免於受到差別待遇之要件以及雇主責任等方面，尚無具體規範。身心障礙者基於其身心損傷，其執行工作之能力難免受到影響，

故法律不能強制雇主僱用「不能勝任工作」之身心障礙者；法律亦不能強制雇主在數個具備工作能力者之間，選擇僱用身心障礙者。若是如此，究竟何種身心障礙者方得主張身心障礙歧視？雇主在這其中又須負擔何種責任？仍需明確加以規範。

最後，依據就業服務法施行細則之規定，直轄市、縣（市）政府為認定就業歧視，得邀請相關政府單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會；兩性工作平等法第5條亦相類似之規定。然而，因為城鄉差距影響，有些地方政府所設置之就業歧視委員會（或兩性工作平等委員會）的運作績效不錯，有些地方政府則尚有待努力。此外，因各地方政府之就業歧視委員會（或兩性工作平等委員會）成員組成有異，即便相同或類似之評議案件，恐會有不同之評議結果。

工作平等的保障不應僅限於性別，而應該不區分種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、容貌、五官或身體機能等關係，任何一位受僱者，都應享有平等之工作機會及待遇，因此，為深化工作平等之觀念，並改變目前就業歧視禁止相關規定，分散於不同法規之情形，應著手規劃制定「工作平等法」並建構獨立、專責的工作平等申訴案件審議機制，尤其在當今各界倡議勞動基本權利入憲之際，將工作平等含括於勞動基本權的保障範圍，更有助於落實憲法第7條保障國民平等權及第15條工作權的精神。✿

（本文作者 行政院勞工委員會勞動條件處專員）

微型企業發展現況與輔導方向

王素鸞

壹、前言

2002年的APEC婦女領導人網路(WLN)會議指出，微型企業是協助發展中國家的農業、服務業部門婦女勞動者脫離貧窮的方法之一，在微型企業高階會議（HLMM）、中小企業部長會議及中小企業工作小組會議等，也都討論到微型企業具有提高工作機會、促進經濟發展，以及社會凝聚的功能(行政院青輔會, 2004)。目前美國正在透過微型企業對遭受戰爭蹂躪和愛滋病毒侵襲的落後發展國家農業及服務部門的婦女勞動族群提供援助，期以微型企業的經濟效益協助她們擺脫貧窮(Simmons, 2004)。

一般對微型企業定義不一，大多數以員工人數來定義。OECD以員工人數在20人以下的企業為微型企業，墨西哥以15人為上限，而APEC的會員國則多以5人以下為微型企業的討論範圍。我國在〈中小企業發展條例〉中並未對微型企業予以正式定義，但在「中小企業認定標準」中，有所謂「小規模企業」，為製造業員工未滿20人，服務業員工未滿5人之企業，但目前所推出的微型企業貸款則限制申貸對象為員工人數5人以下，因此，以下將以5人以下企業作為我國微型企業的標準定義。

貳、我國微型企業發展現況

國內過去並無微型企業的相關統計，本文以每5年調查一次的《臺閩地區工商及服務業普查》資料作為分析的依據。根據最近一次的《臺閩地區工商及服務業普查》資料統計，2001年我國微型企業家數達72萬家，占全體企業家數的比率高達77%，遠高於5人以上之中小企業（20.8萬家，占22.23%）以及大企業家數（7,261家，占0.78%），可見其在產業供應鍊中的重要性（請參閱表1）。

從微型企業的生產總額來看，2001年達1.4兆元，不過，只占全體企業的8.3%，而扣除中間投入後，生產毛額¹（附加價值）占全體企業的比重提高為12.06%，約0.8兆元。微型企業雖然生產總額、生產毛額所佔比重不高，但附加價值率與利潤率卻明顯高於5人以上之中小企業和大企業，指出微型企業的規模雖小，但獲利能力或創造價值能力，並不因規模而受限，可見微型企業只要用心經營，其附加價值率與利潤率並不亞於5人以上的中小企業或大企業。

其次，2001年微型企業的在職人數（含自營及無酬家屬）近133萬人，約占我國工商服務業

¹ 生產毛額為生產總額扣除中間投入後的餘額，相當於附加價值。

表1 2001年微型企業在經濟中的重要性

項目	單位	微型企業(1~4人)	5人以上的中小企業	大企業	合計
企業家數	家	720,160 (77.00)	207,895 (22.23)	7,261 (0.78)	935,316 (100.00)
在職人數	人	1,329,979 (19.96)	2,949,575 (44.27)	2,383,796 (35.77)	6,663,350 (100.00)
生產總額	百萬元	1,413,053 (8.30)	5,399,679 (31.70)	10,219,749 (60.00)	17,032,481 (100.00)
生產毛額 (附加價值)	百萬元	844,016 (12.06)	2,142,203 (30.62)	4,010,751 (57.32)	6,996,969 (100.00)
附加價值率	%	59.73	39.67	39.25	41.08
利潤率	%	9.12	4.74	4.51	4.98

註：1.此處以生產毛額代表附加價值。

2.中小企業的定義是依據中小企業認定標準中之人數定義：製造業、營造業、礦石及土石採取業員工數未滿200人者；水電燃氣業、商業、運輸、倉儲及通信業、金融保險不動產業、工商服務業、社會服務及個人服務業員工數未滿50人者。

資料來源：王素鸞、杜英儀（2005），《中小企業與利法規之研究》，中華經濟研究院，中小企業處委託研究。

在職人數的20%，平均每一家微型企業在職人數不及2人，可見微型企業自立更生，在就業市場扮演自行創造就業機會的角色，不但減少社會問題，並且在經濟體系貢獻中發揮順暢產業關聯的效果。

就各行業來看，微型企業以零售業家數最多，達257,232家，占35.72%，其次為批發業，再次為其他服務業，可見微型企業以服務業為主（請參閱表2）。從表2也可看出，除了具有自然獨占性質的水電燃氣業之外，其他各行業均有超過一半以上的家數是屬於微型企業，其中，其他服務業（占92.89%）、零售業（占91.84%）、住宿餐飲業（占89.17%）、運輸、倉儲及通信業（占84.48%）以及醫療保健服務業（占80.48%）的微型企業比重更高達8成以上，

可能是這些業別的進入障礙相對較低。

各行業中以零售業、批發業與製造業的在職人數最多，居前三大，就相對比重來看，則以零售業、其他服務業以及住宿餐飲業的微型企業在職人數相對較高，分別各占該業的55.14%、51.34%以及45.79%，而水電燃氣業、金融保險業、礦業及土石採取業、製造業的微型企業在職人數比重則是相對較低的業別。其中，製造業的微型企業在職人數雖然將近16萬人，但僅占製造業的6.57%，說明微型企業對製造業的就業貢獻不高。而微型金融及保險業雖然家數比重達67.43%，但在職人數比重卻僅有1.98%，所以對該業就業機會創造的重要性相對低於其他業別。

各微型企業中以零售業的生產毛額最高，達2,388億元新台幣，占全體微型企業的28.3%，其次是批發業（占18%）、製造業（占10.5%）、其他服務業（占10.4%），然而，若從微型企業的生產毛額佔該業的比率來看，則以其他服務業、零售業以及住宿餐飲業的微型企業所占比率最高，分別達51.17%、45.03%、40.72%，遠高於該行業內其他規模企業所占比率，顯示微型企業是這三個行業創造附加價值的主體；相對地，微型水電燃氣業、微型金融保險業、微型製造業之生產毛額卻僅占該業的0.02%、1.64%和3.23%，說明微型企業因產業特性不同，無法在不同業別具有同等重要性。另外，微型製造業的生產毛額占該業的比率雖僅

3.23%，使得微型企業對整體製造業的重要性遠不及其他服務業（51.17%），但微型製造業對我國整體產業生產毛額的貢獻（88,336百萬元）卻不亞其他服務業（87,554百萬元）。

根據表2的統計結果，發現微型企業中，服務業的附加價值率明顯高於工業部門，其中尤以其他服務業的15.45%最高，其次為文化運動及休閒服務業的14.31%，而家數及在職人數最多的零售業、批發業，附加價值率反而僅為7.54%與8.91%。然而從利潤率來看，零售業與批發業的利潤率係所有微型企業中最高的，分別高達83.85%與81.00%，說明此二業別雖然進入障礙低，競爭激烈，導致附加價值率低於其他業別，但卻因超高的利潤率而吸引沒有太多

表2 2001年各行業微型企業家數分佈

產業別	家數		在職人數		生產毛額		附加價值率	利潤率
	家數	比重	在職人數	比重	生產毛額	比重		
礦業及土石採取業	374	46.06	667	7.97	557	5.49	10.13	35.60
製造業	74,928	53.29	158,958	6.57	88,336	3.23	7.94	39.94
水電燃氣業	19	12.93	36	0.09	33	0.02	7.62	39.11
營造業	38,097	68.44	77,353	16.96	47,578	18.13	6.61	36.42
批發業	93,188	58.92	198,113	19.84	152,131	17.48	8.91	81.00
零售業	257,232	91.84	444,038	55.14	238,819	45.03	7.54	83.85
住宿及餐飲業	55,682	89.17	115,003	45.79	59,746	40.72	10.14	45.11
運輸、倉儲及通信業	54,219	84.48	64,074	15.16	32,798	5.59	8.23	54.35
金融保險業	3,990	67.43	7,372	1.98	13,409	1.64	10.09	59.34
不動產及租賃業	13,401	78.58	23,876	27.64	23,592	21.40	11.85	61.91
專業、科學及技術服務業	23,580	76.04	46,306	23.84	40,192	20.68	12.85	53.82
醫療保健服務業	16,193	80.48	36,051	16.40	42,955	17.23	13.41	50.50
文化、運動及休閒服務業	11,475	74.58	23,222	18.57	16,315	14.38	14.31	58.64
其他服務業	77,782	92.89	134,910	51.34	87,554	51.17	15.45	60.01

資料來源：同表1。

創業資源的人力競相投入，形成最具吸引力的行業。

若與其他規模的企業相較，除礦業及土石採取業、水電燃氣業、住宿餐飲業、金融保險業、醫療保健服務業外，其他各行業內微型企業的附加價值率均普遍高於其他規模的企業，顯示就多數的行業而言，微型企業多以較少的中間投入來提供具價值的產品或服務，透過知識、技術或服務的品質，而能在某些利基市場或供應鏈中提供獨特的產品與服務價值，以致能以極小的規模創造較高的價值與利潤，屹立於市場，與多數業別的微型企業利潤率多明顯高於其他規模企業的現象相互呼應²。



而墨西哥、秘魯及越南的認定標準為雇用人數少於10人，日本、南韓、智利、秘魯則是不同的行業有不同的標準。另外有些國家還搭配其他的認定標準，如每年的銷售額或營收、資產規模、借出款規模等（請參閱表3）。

根據2004年APEC的研究報告⁴，在15個APEC會員體中有10個會員體採用法令或管理規範措施協助微型企業發展（請參閱表4）；其次是市場進入與退出障礙相關措施，有8個會員體採用；再次是租稅減免、企業發展服務，各有7個會員體採用；第四是促進措施與政府採購的利用，各有5個會員體採用；第五是促進雇用與社會福利、商業連結措施，各有4個會員體採用；最後，有3個會員體採用出口促進措施；除了協助措施之外，也有7個會員體表示微型企業

參、APEC會員體協助微型企業的相關作法

由前述得知，我國的微型企業在總體經濟中占有一定的地位，對於發展中國家而言，微型企業對其經濟的重要性可能比台灣更高，因此2004年在智利舉行的APEC會議特別針對微型企業的議題進行研究³，發現在亞太地區微型企業約佔全體企業的75%，創造了這一地區約30%的就業，預估至2020年微型企業的重要性將更為提高。

根據APEC各會員體對微型企業的認定標準來看，大多數國家採用以雇用人數做為認定標準，其中澳洲、汶萊、加拿大、印尼、馬來西亞、美國與我國採用雇用人數少於5人的定義，

表3 APEC會員體有關微型企業的認定標準

APEC 經濟體	微型企業認定指標				
	雇用人數	年銷售額 (美元)	資產 (美元)	借出款 (美元)	依經濟活動
澳洲	少於5人		淨資產3-5百萬		
汶萊	少於5人				
加拿大	少於5人				
智利		最高7,000			農村小型及微型農場：少於12人
香港					
印尼	少於5人	5,555		5,555	
日本	少於5-20人				商業及服務業：雇用人數不多於5人
南韓	少於5-10人				製造、採礦、建築及運輸業：雇用人數不多於10人
馬來西亞	少於5人	65,790			
墨西哥	少於10人				
紐西蘭					
秘魯	少於10人	137,143			農村小型及微型農場：少於10人，以及資產少於50UIT或45,714美元。技工、漁業：批發倉儲量少於15噸、以及最高4名勞工。礦業：每天產量最高25噸。
台灣	少於5人				
美國	少於5人			35,000	
越南	少於10人				

資料來源：同表1。

在該國存在地下化問題。以下就較重要的部分加以簡述。

在協助微型企業排除進入和退出障礙方面，總計包括企業合併、特許權、簡化手續、減少行政官僚的障礙、清算和退出程序等五個方面，其中被會員體普遍採用的是減少行政官僚障礙，其次依序是簡化手續、清算和退出程序、企業合併、特許權，我國在減少行政官僚的障礙、簡化手續、清算和退出程序等方面都有協助措施。

租稅減免政策為會員體較常用的促進政策工

具之一，其中南韓對微型企業的公司稅減免上限為15%；日本則對中小企業（含小企業）提供不同的稅率；我國則是當微型企業購買工業區土地或促進技術升級時，得享有特別的租稅政策；澳洲對於某些規模限制下的微型企業提供商品與服務稅、資本利得稅的減免，並且享有加速折舊的優惠；加拿大則建立在法律架構與租稅系統上，給予公司法人形式的微型企業租稅優惠，對於微型企業所得的前30萬元以12%的優惠租稅課稅，超過30萬元的企業所得則以21%課稅，而對於非公司法人形式的微型企業則併入個人所得稅系統，雖無法直接享有租稅優

2 請參閱王素鸞、杜英儀（2005），《中小企業與法規之研究》，頁14。

3 “Situation of Micro Enterprise in APEC and its Regulatory Framework,” Small and Medium Enterprises Working Group II 3-4 Oct 2004, Santiago, Chile. <http://www.apec.org/apec.html>

4 “Situation of Micro Enterprise in APEC and its Regulatory Framework,” Small and Medium Enterprises Working Group II 3-4 Oct 2004, Santiago, Chile.

惠，但來自非公司法人形態之微型企業所得，仍可間接在個人所得稅中獲得減免。

針對企業發展服務是指對微型企業提供技術協助、資訊技術、電子商務、政府採購、銀行服務、訓練、其他等七種協助。大部分APEC會員體對微型企業所提供的協助為訓練服務，其次是技術協助、政府採購以及銀行融資的協助，但只有我國、南韓及智利三國提供電子商務的協助。

至於微型企業的促進政策措施，主要包括特別立法、利用政府採購、促進出口特別待遇以及租稅減免，在特別立法方面，智利、南韓、墨西哥和秘魯等四國有針對促進微型企業的發展進行特別立法，其中，南韓和墨西哥屬於國家層級的立法，智利的立法則屬於國家級以及地區性層級，秘魯則是國家、地區以及市的層級，但其中僅有智利特別就微型企業單獨立法。

在政府採購方面，澳洲、墨西哥、秘魯和我國對微型企業提供政府採購的協助，不過，多非特別針對微型企業，而是以中小企業為規範標的，其中，澳洲規定政府購買金額中的10%須向中小企業（含微型企業）購買；秘魯則規定中小企業可以在政府採購預算的40%內，銷售商品或服務給政府，以取代中央、地區、地方及州政府所屬企業。而我國與智利則是協助微型企業利用此一協助措施，並未規定政府向中小企業或微型企業採購的比率。

對於鼓勵出口的措施，只有澳洲和墨西哥採用促進進出口特別待遇，但並非僅適用微型企業，其中，澳洲的「出口發展補助計畫」(export development grants scheme)，主要目標是協助中小企業出口，而墨西哥則是藉由設立發展出口的網路中心、創立貿易公司、執行技術協助服務，以及發展商務代表團等方式來促進出口。

表4 APEC會員體協助微型企業發展的政策措施

政策與問題	APEC經濟體	
	回答有該政策者數目	
	會員體數	%
規範管理	10	67
促進措施	5	33
政府採購	5	33
出口促進	3	20
協助政策		
租稅減免	7	47
雇用促進與社會福利	4	27
企業發展服務	7	47
商業連結	4	27
市場進入與退出障礙	8	53
問題		
地下化（非正式企業）	7	47

資料來源：同表1。

肆、我國微型企業目前所面臨的發展困境

根據王素鸞、杜英儀（2005）的研究，微型企業在發展上面臨的前三大問題主要為創新能力有限、專業人才不足以及資金籌措管道狹窄，而缺乏經營管理技術、市場資訊不足以及行銷網路欠缺等問題則分居第四至六名。至於微型企業認為最需要輔導與協助的項目，以產品設計開發的技術協助與輔導、產業資訊的提

供、市場行銷的教育訓練以及提供技術協助諮詢服務較重要。而協助建立行銷網路、政府補助款的提供、財務金融諮詢服務、法規諮詢服務、經營管理的訓練、國內商情提供以及租稅優惠等項目，也被認為是重要的輔導與協助項目，說明未來政府在協助微型企業方面，應更強調附加價值與能力的提升，而非基礎能力的養成外，同時微型企業在進入市場之前應先具備基本能力（包括生產技術、專業技能、資訊技術以及財務管理能力等等），以減少失敗的風險。

微型企業為中小企業的一環，因此中小企業所遭遇的問題，微型企業亦然，不過，還有一些微型企業特別面臨的發展困境，包括法規方面、資金方面、人才、技術方面、智財權保障方面等。其中「土地分區使用規定」往往成為「公司登記」的障礙，並且成為微型企業地下化的主因。隨著網路資訊科技的進步以及知識經濟時代的來臨，經營模式的創新不斷出現，現有的法規成為阻礙新型態微型企業合法發展的絆腳石，應及早檢討修正。由於微型企業的家數眾多，政府對於微型企業政策是否涵蓋地下業者（特別是攤販），也應通盤檢討，使其納入經濟體系管理範圍，減少地下化的部分。

在資金方面，微型企業由於規模小，資金需求不大，但也因為小額貸款，銀行的承辦意願較低，且許多微型企業創立者的信用背景尚未建立，因此銀行必須慎選貸款對象，致使微型企業不易取得貸款。其次，微型企業登記資本額不大，但銀行可能依照公司資本額放款，所以業者最多只能貸到資本額的80%，也因此限制了資金取得的額度。目前微型創業貸款設定貸



款者的年齡在45至65歲，以與青年創業貸款有所區別，但就微型企業貸款的名稱來看，該項貸款應非以年齡限制，而是以企業規模大小為依歸才能正名，而且如果放寬微型企業貸款的申貸條件，使其像助學貸款一樣普遍，相信有更多的微型企業受益。

由於創業多從微型企業起，而微型企業的規模小，員工可能都是參與創業者，這說明創業人才的培訓相當重要，目前國內各部會對於創業的養成，或多或少都有相關的輔導措施，但是因資源限制，無法大量提供。而在目前普設的大專校院中，關於創業課程或創業人才的培育卻不普遍，顯見最基礎的教育體制在這方面的課程仍須加強。另外，著作權的保障、創意來源的培養、共同品牌行銷、通路開發以及網路行銷都對微型企業體質提升有很重要的影響，因此各項訓練課程的開辦，應有全面及系列性的規劃，才能協助微型企業逐漸建立制度，並且擴張規模。

政府為保障中小企業取得政府採購案的機會，在〈中小企業發展條例〉第三十七條規定各級政府及公營事業進行公告採購或興辦公共工程時，應協助中小企業取得業務機會。在第

三十八條也規定各級政府及公營事業辦理公告採購、公共工程或委託研究發展工作時，應依實際需要，建立供應廠商或投標廠商之中小企業資格及登錄制度。但微型企業參與政府採購時，卻常受限於政府採購的押標金額過高，造成微型企業參與政府採購的障礙，有違政府協助中小企業發展的精神。

伍、結論與建議

微型企業(micro-enterprises)曾經是APEC會議的重點議題之一，APEC中小企業部長會議並且決定於中小企業工作小組下設立一微型企業任務小組，專職促進微型企業之發展。不過，因為經濟發展層次不同，各國對於微型企業的關懷重點也有不同，例如微型企業在開發中國家多屬非正式部門(informal sector)，而在已開發國家則多屬正式部門；已開發國家對微型企業以協助創新與開發新型態事業為主，而開發中國家則以消滅貧窮為主。

在孟加拉微額信貸創始人、經濟學者尤努斯及其創辦的「鄉村銀行」(Grameen Bank)的努力之下，「微額信貸」已經成為聯合國、世界銀行等國際組織脫貧規劃的主流，為了鼓勵小額信貸，並讓以此為基礎的扶貧策略擴大規模，聯合國並將2005年訂為「微額信貸年」。而尤努斯也因為致力協助基層窮人及許多女性創業與改善生活水準，而獲得2006年諾貝爾和平獎，證明國際上已經正視貧富差距是無法持久和平的根本原因，而貧困也是造成暴力與憤怒的主因，其中微型企業正是協助人民脫貧的重要方法。

由前述各國對於微型企業的援助，可看出主要仍以訓練、諮詢服務、行銷協助、微型貸款等，而微型信貸的出現，證明微型企業最基本的需要仍以資金協助為主。不過，隨著各國經濟發展程度的向上提升，微型企業所需要的支援也愈趨多樣化，例如國內的微型企業在法規合理、人才培育、智財權保障等都需要政府的重視，才能營造有利於微型企業優良的創業環



境。但更重要的是，政府所開辦的各項微型企業輔導措施，如何有效的讓廣泛的微型企業或中小企業瞭解，才能讓微型企業充分運用公共資源，進一步經由政府的協助，發揮小兵立大功的槓桿作用。另外，資訊分享平台的建立更是知識經濟時代的必要工具，尤其是微型企業面臨的問題重複性高，建立一個創業知識庫，提供業者各種問題的解決方法，以減少業者資訊蒐集成本，避免類似困境重複發生，將能進一步累積經營知識，降低微型企業的失敗風險，對於占國內企業七成左右的微型企業而言，將是永續發展的一大利器。✿

(本文作者 中華經濟研究院台灣經濟所研究員兼副所長)

性別主流化——談性別意識培力

李兆環



壹、前言

「人」，因為有其先天生理結構之不同，而有男女之別，因生理性別之不同而於後天社會建構中發展出對不同性別有著不同的角色、權利、責任、義務、期待與限制，此即朱蒂思·貝爾(Judith Bear)教授所認為：「女人和男人的生理特徵雖是事實，但是這些特徵所造成的差異卻是經由社會所建構的。」¹然而這傳統上給予性別的刻板印象，往往壓抑一些原本不受生理性別所影響的後天潛能(例如：受高等教育、從事家務，應是不分性別，任何人都可有充分的機會去接受教育與學習家庭勞務)；也可能因此加重了特定性別過多的社會期待與壓力(例如：傳宗接代的義務、家庭經濟的責任)，這些傳統社會所建構的後天社會性別，並非僅僅對女性形成壓迫或不公平，也對男性或其他性別同樣造成某程度的壓力與負擔。為此，要破除這些現象，首要之

務是要真正將性別平等之內涵落實到每個人的生活經驗中，而非只是將之宣示在法條中或只是流於形式、口號。故本文擬以生活中隨處可以實踐性別平等的國內、外例子去省思及檢視，原本被忽略或隱藏不被發現之性別平等議題，冀能因此發掘後天社會所建構的性別差異並非事實之本然，其內涵是可調整而非固定不變的，進而鬆綁不合時宜、不平等的性別差異，俾真正讓每個人發自內心的意識到此問題，且認確有落實性別平等之必要。

為追求性別平等(尤其是實質的平等)，自一九七五年開始，聯合國在墨西哥市所舉行的第二屆世界婦女會議，即宣布未來十年為「婦女十年(Decade for Women)」，並責成各國全力推動保障婦女權益²，更在一九九五年北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女會議中，正式以「性別主流化」作為行動策略，要求各國將性別平等作為國家政策的主流³。換言之，『性別主流化』

1 參朱蒂思·貝爾(Judith Bear)著；官曉薇，高培桓譯，法律之前的女性—建構女性主義法理學2002年，頁105。

2 因為性別而造成不公平現象的結果，往往是女性權益未受到保護(容本文詳述)，所以要追求「性別」平等，是要先將處於弱勢的性別(女性)先予以保護之。

3 按「性別平等」議題常常於國家政府研擬政策與計畫時所忽略，蓋國家於訂定政策與計畫時，經常循傳統模式考量政治、經濟、文化……等主流重要事項，但往往忽略了擺在邊陲不受重視的「性別」議題，因此，將「性別」議題擺在同樣的主流地位(與政治、經濟等同樣重要)去研擬政策與計畫，將是各國未來的趨勢。

策略，是透過要求政府全盤地檢討目前所有的勞動、福利、環保、教育、警政、醫療、經濟與國防等政策與立法，讓隱藏其中的性別不平等或歧視的現象被看見，從而改變並重新打造一個符合性別正義的政策與立法，以落實性別平等的核心價值。

貳、性別關心度檢測

一、首先我們先做個簡單的性別關心度檢測，你是否在看到下列數據前，就知道這些狀況？依據統計全球男女人數比約1:1。全球女人與男人的勞動時數：〔勞動時數：代表有工作，但是不一定有報酬或者是高報酬，包括照顧小孩、照顧老人〕女生與男生的比，女生大概佔了2/3的勞動。全球男女薪資比率：女性的財富約佔了全球薪資的1/10。全球女性的財產僅僅約只佔到所有財產的1/100⁴。

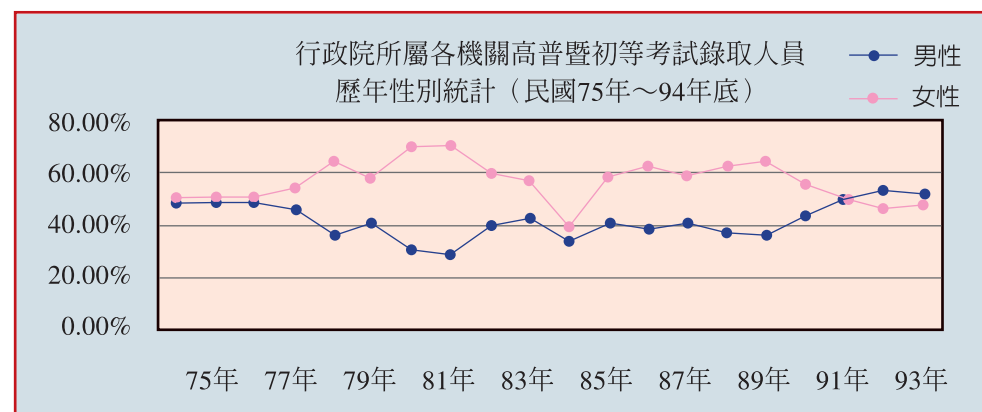
二、接著，再看我國公務人員男女比例〔國內統計〕依93年底行政院人事行政局統計，公務人員男女性比54%：46%

我國公務人員男女比例 (依93年底 行政院人事行政局統計)			
公務員	總數 (人)	男性比例	女性比例
	557,916	54%	46%
簡任公務人員	9,643	84%	16%
	131,150	61%	39%
行政院暨所屬機關學校主管人員	65,309	66%	34%

資料來源：行政院人事行政局

簡任公務人員男女性比為84%：16%，薦任公務人員男女性比為61%：39%，最重要的是依據上開統計行政機關主管人員男性佔了74%。而擔任公務員很重要的就是要參加國家考試取得公務人任用資格，而國家考試錄取的狀況現在(民國93年以後)男女差不多，但是民國81年到83年之間女性的錄取率甚至一度逾70%左右，為什麼那時候女性的錄取率比較高？是否因為那時候的企業經濟市場比較活躍，有些人不一定選擇當公務員，而是到民間企業？而民國81年到

83年錄取迄今的女性，距離現在已經有10多年，那些女性已在公務職場十餘年，可是擔任公務員主管的人數為什麼仍是男性較多？今日探討這些問題，並不是說前揭現象全都只因為是



資料來源：行政院人事行政局

性別這個因素所造成的；而是要我們去思考這個現象所造成的原因當中，有沒有一個原因(甚至是最重要的原因)是因為性別所造成的，這兩個問法是不同的。從上面這些檢測，我們發現婦女問題(或應嚴格稱其為性別議題)在東西方都普遍存在，為此要正視且有效解決這種對女性處境不公平的現象，透過聯合國世界婦女大會的運作，開啓了全球的對話，期將前揭所謂「無以名之的問題」，能漸次改善。這雖是一件鉅大且具挑戰性的工作，但吾等不認為是件不可能的任務，只是更需要有方法、有策略的來促進社會性別平等。是故，1985年西方以「女性主義的觀點」來思考女性的處境，1995年更在北京(聯合國第四屆世界婦女大會)提出「性別主流化」的理念，希望政府在規劃國家的政策與計畫時，應具有性別觀點，並在作成決策前，能認知到男性與女性在資源與需求上的差異，而這些差異會影響到兩性在公共領域或勞動市場的參與，因此，倘政府能看到這些差異，針對不同需求設計，則能避免政策執行上之失衡，造成兩性機會不平等之現象。

換言之，所謂性別主流化，是將原本擺在邊緣位置的性別議題從邊邊的位置重新擺在重要的主流位置，這個過程就是叫性別主流化。承前所述，要達到性別平等，所以提出了「性別主流化」的策略。在世界各國所落實的性別主流策略中提到，要落實性別平等需要有下列六個切入的工具：

(一) 性別統計：希望透過統計資料呈現社會中

不同性別者的處境。

(二) 性別分析：針對性別統計資料以及其他相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析社會中的各種性別處境與現象。

(三) 性別預算：希望國家在不同層級的政府或相關機構編列預算與資源時，應該讓不同性別者(尤其過去較沒有機會參與的女性)有機會參與討論，提供意見並做有機會在預算決策過程中具有決定的影響可能。尤其應該優先考量對於不同性別者及弱勢群體的友善環境建制。

(四) 性別影響評估：是一種測量性別平等的目標是否能透過性別主流化落實的工具。在政府每個立法、政策或計畫的決定，都要針對上述措施實施結果，對於不同性別者的影響(正面、負面的影響)，以及受益程度，加以評估檢討。

(五) 性別意識培力：透過對於「性別主流化」策略之瞭解與不同性別者處境之反省，提昇個人追求並落實性別平等目標的能力。

(六) 組織再教育：透過組織內部「性別主流化」之相關課程的開設，研習營或「性別主流化施行計畫」執行，讓組織內部的人員產生「性別主流化」的意識並將此一意識，在其工作場域中，有意識的加以落實，以實踐「性別平等」的目標。⁵

而本文即以前揭六大工具中之性別意識培力為中心，來談談如何藉此培力提昇個人追求並落實性別平等目標之能力。

4 以上統計數據系參考行政院人事行政局公務人力發展中心「e等公務園」學習網站(<http://elearning.hrd.gov.tw/ehrd2005/index.aspx>)課程訊息之政策法制類—性別主流化系列e-learning課程。

5 參陳惠馨教授，女性主義法學與性別主流化，律師雜誌第313期，頁32。另可參考總統府下列網站中有關性別主流化的資料：http://www.president.gov.tw/2_special/mainstream/index.html。

三、培育性別意識之必要

首先，在談性別意識建構之初，當務之急是要先消除性別歧視。什麼是性別歧視？舉兩個例子，或許可以得到一些答案。一是：倘在一公關場合於女體上擺放涼筍沙拉，試問您會去取食嗎？另一是，倘要您扮皇帝，請您在公開場合幫眾美女輕解羅衫，服侍如浴，您認為妥當嗎？這兩個問題或許有著不同的答案，有認為不該將女體物化，所以不該取食也不可解開衣物；有認為應尊重女性，不可公然如此對待⁶，抑或有認為無傷大雅，不要大驚小怪！之所以會有不同的答案，可能是在於每個人的「性別敏感度」不同；因此要先建立基礎的性別敏感度後，即可對任何人、事、時、地、物有著同樣敏銳且正確的性別辨識力。

參、從數字閱讀性別

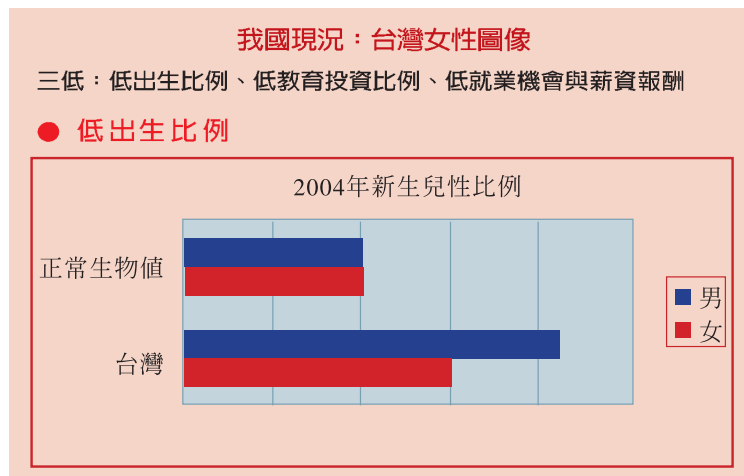
以下即以我國目前男女在生育率、高等受教育率、就業薪資(即三低)及男女受暴率、家務貢獻及社會貢獻(即三高)之狀況，做說明。

一、三低

(一) 女嬰出生率低：

依經建會原先的推估，預計2015年我國人口呈現零成長，但事實上統計之結果2006年人口已是零成長，由此可見我國

少子化的嚴重性；但各位是否知道在少子化的影響下，我國現在生男孩多還是生女孩多？答案是2004年生男孩與生女孩的比率是111：105。2006年我國出生男女嬰兒性別比例達110：100，明顯高於美國、英國及日本的比例105：100⁷。我們看到的統計數據，是一個數量的呈現，但它形成的原因，可能有很多很多，我們要找出有沒有一個原因是“性別上的問題”？有沒有一個是重男輕女或是性別不平等所造成的？或許我們都曾聽過，媳婦生兒子的時候，他公婆都說“真棒 真棒！”那如果生到女孩子，他的長輩說“不錯啦”(意味：不是最佳狀況!)或直接說：再接再厲再生個兒子！那為什麼會這樣？我們要去了解為什麼會這樣呢？



資料來源：2005年台灣性別圖像，婦權基金會

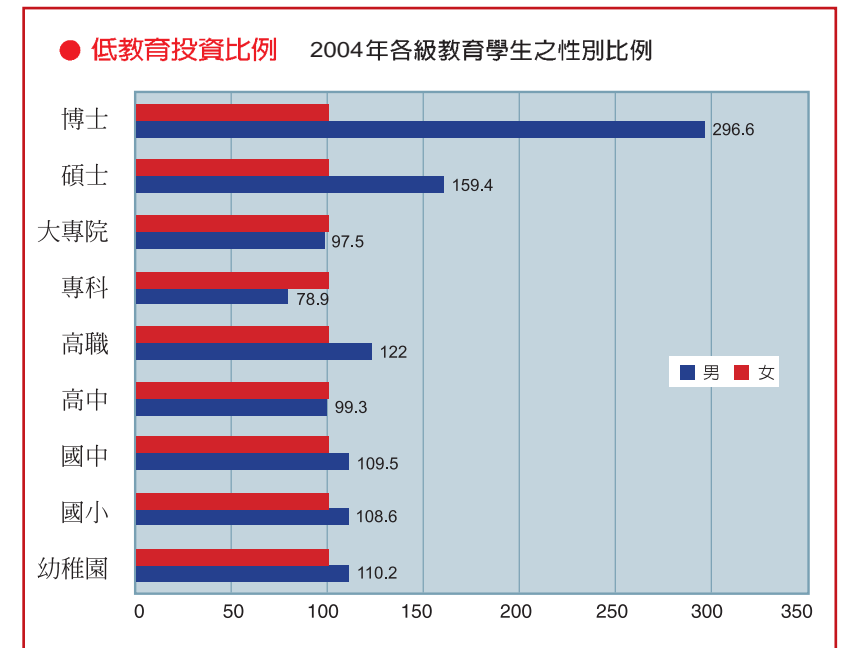
(二) 女性高等教育受教率低：

接著我們再看教育上的第二個低，在大專以下的教育，幾乎都很整齊平均，但是到了碩士之後，博士之後，碩士男女比大概是三比二，博士大概是三比一。其原因有沒有是因為性別上的原因造成的？是否女生擔心唸太高學歷嫁不出去！是否女生已經結婚了，所以也不方便出來唸書繼續升學？而男生不擔心，唸太高學歷娶不到老婆？男生婚後唸書升學，較受到家庭及社會的支持、肯定？為什麼會這樣子呢？(按：我相信男生唸書也是辛苦的!)只是統計出來的結果經分析後，發現許多女性會因為婚姻、家庭、育兒、家庭照顧等因素，而中斷受高等教育的機會；也就是說，她必須在學業、家庭、婚姻間做取捨？而且在取捨之際會不得不去考量到之前我們所提到的後天社會建構的性別差異——「期待」

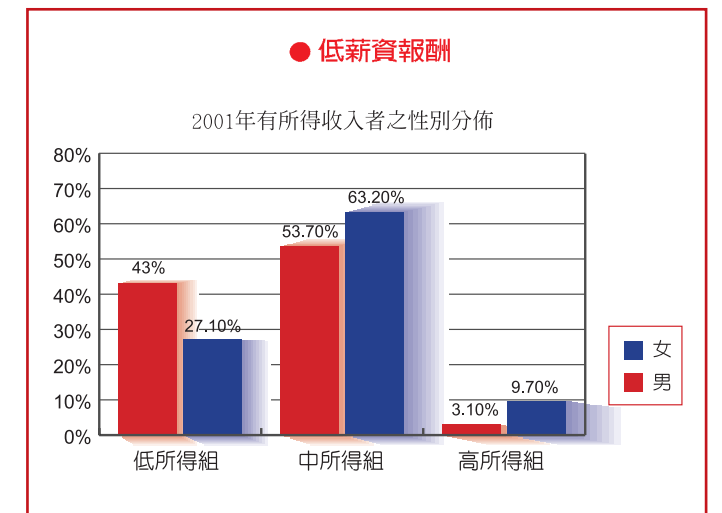
「女性」能以「家庭」為主的傳統思維。這或許就是為什麼會呈現上開統計結果的重要原因吧！

(三) 女性就業機會與薪資報酬低：

第三個低是有關男女薪資狀況，截至2006年9月止，我國男女性勞參率



資料來源：婦權基金會2005年台灣性別圖像



資料來源：婦權基金會2005年台灣性別圖像

兩性薪資差距，主要受工作年資及職類的影響

* 女性平均月薪經常性薪資占男性之比率

	台灣	日本	美國 (單位%)
91年	78.9	66.5	77.9
92年	79.6	66.8	79.5
93年	79.5	67.6	80.3
94年	80.2	—	—

6 那麼男性是否也要被尊重？如果今天涼筍是放在男性模特兒身上，是不也該尊重之；因此真正要尊重的是，那位被擺放的「人」，必須被以「人」的方式(而非物的方式)對待與尊重。

7 參行政院主計處，2007年性別圖像，2007年2月編印，頁1。

分別為男67.31%、女48.98%，那麼我們來看看這些受雇員工平均薪資的差異。女性和男性差多少？依據行政院主計處2004年統計出來的一個數據，男女受雇者平均薪資2004年男性為47836元，女性為37100元；若再細緻的統計，依據2007年12月行政院主計處統計出之「工業」及「服務業」女性受雇員工平均薪資各占男性比率為69.2及83.1⁸。為什麼會有這麼大的差別啊？這正是值得我們省思之處。

二、三高

說完三低，接著講下面三高（受暴率、家務貢獻、社會貢獻）：

（一）女性受暴率高

第一個高是高受暴率，依據內政部警政署統計，我國全部的刑案當中，被害人男女性的被害人數比是男生62%女生38%，但是暴力型的被害人，我們明顯看到的暴力型的犯罪當中，男女性的受害人數比男是25.79%女是74.21

2004年台灣各類犯罪被害人數及性別比較

案類別 /人數 /性別	被害人數			性別比例 (%)	
	女	男	小計	女	男
全般刑案	109,646	178,858	288,504	38.01	61.99
暴力犯罪	10,015	3,480	166,333	74.21	25.79
妨害風化及 性交猥褻	798	99	897	88.96	11.04

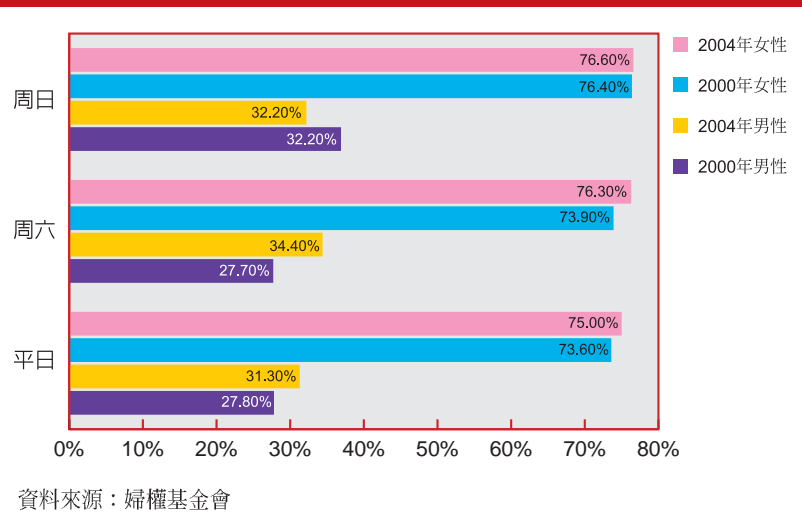
兩性工作平等法

91年3月實施至95年7月止

留職停薪 (人)



高家務貢獻

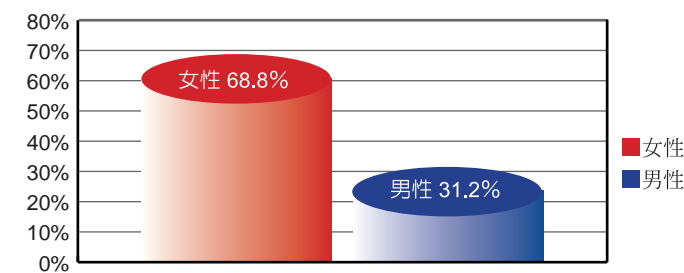


%，為什麼會這樣？除了生理差異還有什麼？或許其中很重要的原因是權利與控制關係的不對等所造成的結果，例如在生理結構

8 參2007年性別圖像，行政院主計處，2007年2月編印，頁13。

高社會貢獻

2004年志願服務工作者



資料來源：婦權基金會

上，多半男性體型較女性壯碩，故會形成強凌弱的潛在暴力危機；但是除了此生理結構因素外，還有諸多非先天的生理因素，例如經濟力的強弱、教育程度的高低、社會地位的高低，甚至掌握資源的多寡都可以是造成權利關係失衡、性別不平等的重要因素。而就統計結果以觀，我們發現女性薪資報酬平均較男性低、高等受教育率也比男性低，擔任主要國家管理及經理人員與專技人員女性比率也明顯比男性低⁹。而兩性間之經濟能力強弱可謂係兩性平權重要之基礎與重要指標，而我國2003年女性經濟能力平均每人GDP15,100美元，僅占男性平均每人GDP的52%¹⁰，由此可見一般，在性別平等的推動過程上仍有亟大努力空間！

（二）女性家務貢獻度高

第二個高是高家務貢獻，在家務分工上，男女明顯的不同，這應是深深受到男主外、女主內的傳統影響所致，雖然近年民眾已肯任

家務應由全體家庭成員彼此分擔，但實然呈現的結果是2002年3月實施迄今的兩性工作平等法中的「留職停薪育嬰假」公務人員來說，男生申請共367人、女生申請共6114人，勞工裡面呢？男生申請共252人、女生申請共7609人，為什麼會有這樣的結果呢？為什麼結果是女性照顧小朋友比男性多？這背後其實有很多可以探討的問題，例如夫妻二人要申請一方在家留職停薪育嬰時，應會考量由誰去請對家庭的貢獻最高（或不利益最低），當然就會考慮到夫妻彼此薪資、年資及考績、日後升遷等問題，所以以現今的制度，僅單純提供「留職停薪」假尚不足以達到其預期的目標，而必須配套將周邊制度一併建立，始能讓夫妻二人都能享受到此立法的美意，進而落實家庭照顧的兩性平等。

（三）女性社會貢獻度高

第三個高是高社會貢獻，依行政院主計處統計顯示，2004年志願服務工作者之性別比例女性為68.8%男性是31.2%，這個現象必須要更進一步去意識到，多半社會貢獻之服務多是無報酬或低報酬，所以許多女性雖被肯認參與社會志工的勞苦功高，但事實上在兩性經濟能力分析時，則處於較弱的一方；又因經濟能力的強弱一再被認為是兩性平權之重要基礎與指標，故談及女性的高社會貢獻，不得不提醒讀者意識到背後所可能潛藏的性別不平等因子。

9 參2007性別圖像，行政院主計處2007年2月編印，頁13。我國管理及經理人員女性比率為16%，專技人員女性比率為45%，均低於美、日等國。

10 參臺灣性別圖像—從數字閱讀性別，財團法人婦女權益促進發展基金會，2006年7月印製，頁105。文中表示兩性間經濟能力強弱為兩性平權之基礎與重要指標。

談完三高跟三低，是要讓我們更瞭解我國男女處境的確有所不同，因此在推動性別主流化時很重要的要先作一個概念的釐清，也就是我們所謂的「性別」不是在講生理上的男性或女性，而是一個社會對於男性與女性我們待他的角色、權利、社會、義務、期待所謂的不同，也就是今天男性的社會壓力與女性的社會壓力是不一樣？舉一個例子來說，一個45歲的男生與女生，他們同樣有家庭，今天都面臨失業，社會對於男生與女生的期待跟評價都是一樣嗎？誰的壓力會比較大？同樣的再舉一個例子，今天有一個成績優異的男生志願要唸護理系日後當護士，你的建議是什麼？前者失業的45歲男子可能因傳統的期待、責任致其壓力可能大於45歲的女性；而後者可能因為性別的職業區隔會被否定其選填護理系的自由與權利，這兩者都不是性別平等所應呈現的結果；換言之，推動性別主流化，要達到性別平等，是在挑戰、改變或鬆綁社會建構中的社會性別，這個過程雖非一蹴可幾，但卻是一條必須堅持努力的方向，因為它不僅讓女性贏回原本應屬於自己的權利與自由，也同時讓男性不會因後天性別的高度期待或職業區隔，而增加壓力或剝奪其選擇的自由。

肆、生活中需要被改變的事項

在談性別主流化其實並不是想像中的女生要跟男生爭權利，而是給予任何性別的人更多的自由與尊重，接下來講幾個例子再跟大家做個探討。其實生活中有很多可以被改變的事項：

需要被改變的事項

General issues and trends:

- 政治權力的不均等
- 家庭內部權力與資源分配的不均等
EX 性別習俗的改變 大年初一回娘家
- 媒體所呈現的男女刻板印象
EX 戲劇、廣告、綜易娛樂、卡通
- 家務（無酬）工作的不均等
EX 瑞典父親強制育嬰假
- 各種型態的暴力
EX 家暴、性侵或一般暴力犯罪案件、受害者性別統計
- 歧視性的態度
EX 哈佛大學校長 Summers事件

小結：
"Human development, if not engendered, is endangered" (1995)

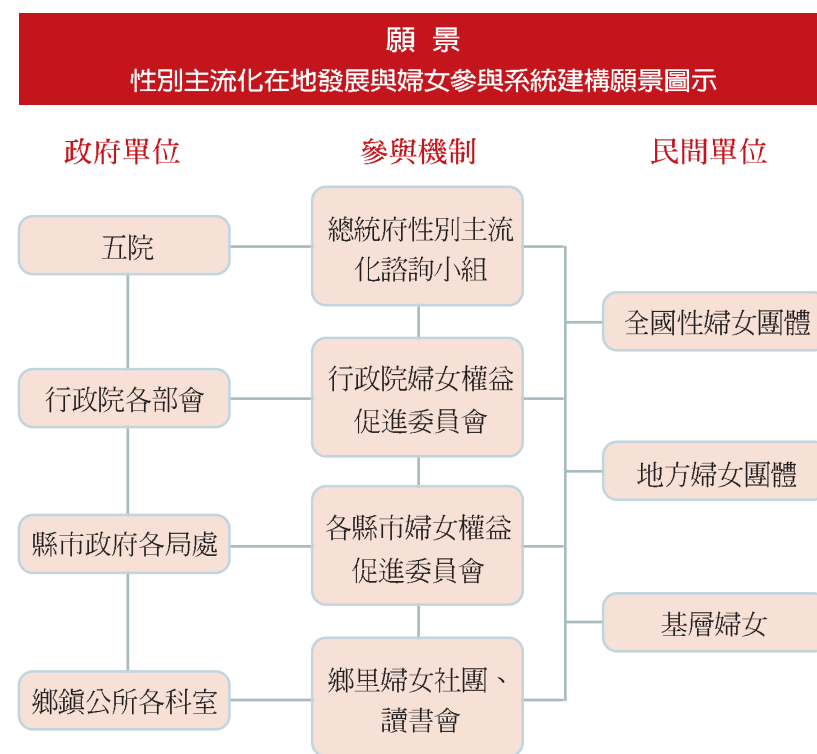
一、須被改變的事項

第一個是政治權力的不均等，，行政院現在有關所屬的委員會，政策已朝任一性別不得少於三分之一的方向逐年落實，目的是希望男性與女性能共同參與、共同決策。另外比較有趣的是家庭內部權力與資源分配的不均等，例如，為什麼初二回娘家？初一不可以嗎？結婚潑水、丟扇、過火爐、踩瓦片的習俗為什麼只須女方踐行，男方不用呢？男生不結婚百年之後死亡可擺進宗祠列入祖譜，而女生要去哪裡？正確的說法是擺進姑娘廟，為什麼會這樣呢？這種觀念是否已不合時宜且不公平，應是可以改變的。

至於之前提及兩性工作平等法當中的育嬰假，在瑞典有父親強制育嬰假之規定，實施結果約有四成的男性申請此假，遠比我國高出甚多，實有學習的必要。最後，再舉個哈佛大學的例子，哈佛大學校長Summers曾說了認為女性學生較不適合唸數理工化學之類具性別歧視的一番話，為了這一番話鞠躬道歉下臺；更在在突顯建立性別敏感度的必要，如此才不會再有類此性別歧視的情形發生。

二、推動之方式與願景

我們希望前述需要被改變的事項，可經由性別主流化的推動（以六大工具落實）漸次達成性別平等之目標；而性別主流化在我國的發展可透過中央（總統府、五院、各部會）及地方（縣市政府、鄉鎮），甚至與民間NGO組織，讀書會結合等方式，從上而下，由下往上「雙軌」的進行，其詳如下表：



伍、結論

身為女性談性別主流化，雖有著先天的使命感，但卻每每在談及此議題時，須強調性別主流化的目的是追求「性別平等」，無意挑起男人與女人的對立，不是製造另一個霸權，更不是奪權；好讓閱聽者能不築起一道牆的來瞭解「性別主流化」；更要一再舉例讓閱聽者明白男性、女性都會成為性別主流化推動下的受益者，俾解除因對其內涵意義不清所產生的疑慮。

最後想強調的是，性別平等理論雖是一門深奧的學問，但不意味著在踐行性別平等需要有深厚的理論基礎方可落實在生活中；換言之，只要您具備性別敏感度，有了基本的性別意識，在工作職場上、家庭中、人與人互動中，無處不可將性別平等之精神應用落實在您的

生活中。因為性別平等是一種價值、一種尊重，一種須將之轉換成每個人的習慣，所以需要更多支持與身體實踐。讓我們彼此多付出一些心力打造性別平等的社會，因為那或許將是使生命更有意義的一件事。

（本文作者 台北市女性權益促進會理事長）