

# 同「酬」敵愾： 同工同酬的課題與挑戰

陳建文 | 國立臺北科技大學通識教育中心副教授



## ◎ 壹、前言：同酬日的說法看法

勞動部公布2022年我國同酬日為2月27日。一則同酬日的新聞，引來不少關注。同酬日的概念源於1988年美國國際職業婦女協會（Business and Professional Women, BPW）希望大眾重視女性經濟地位問題，發起紅皮包運動（Red Purse Campaign），提出「Better Pay for Women」的運動口號。嗣後，美國國家同工同酬委員會（National Committee on Pay Equity, NCPE）於1996年提出「同酬日」作法，象徵性地選

定每年4月的其中一個星期二為同酬日，藉此表達，女性須工作至週二始能與男性前一周所賺取之薪資相等。受此作法影響，歐盟自2010年起選定每年4月15日為同酬日，2011年起，為了能進一步粗略觀察每年性別薪資差距變化，開始依照兩性薪資差距計算女性和男性賺取相同薪資所需增加之工作日數<sup>1</sup>。

我國為了提升公眾對於同工同酬概念之重視，自2012年起採取與歐盟同樣算法推行同酬日。2022年的同酬日，依行政

院主計總處 2021 年薪資統計初步結果，女性平均時薪 304 元，為男性 361 元之 84.2%，兩性薪資差距為 15.8%。按此換算，女性較男性需多工作 58 天（ $365 \text{ 日曆天} \times 15.8\% \div 58 \text{ 天}$ ），才能達到整年總薪資相同，因此 2022 年「同酬日」為 2 月 27 日。對比 2021 年同酬日 2 月 20 日來看，男女同酬的日數差距出現擴大的現象。按照 2022 年公布的同酬日，意味女性必須要比男性多工作到隔年的 2 月 27 日，整整多 58 日，才能領到跟男性工作到 12 月 31 日一樣多的薪資，如此形同女性會多作 58 天無薪的白工。由於這是統計算定同酬日以來男女同酬差距首次較前年增加，媒體的目光大多放在，男女同酬差距擴大，出現批評男女同酬政策成果停滯、倒退，期望主管機關要有積極的改善政策作為的相關看法<sup>2</sup>。

然而，兩性平均薪資除性別影響外，亦與工作性質、類型、年資、學經歷等因素有關，是一個錯綜複雜、不易在短期內徹底解決的議題。國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）以及各國長久以來均將男女同酬列為努力重點，但也都意識到在這漫常的努力路程中需要號召社會各界重視、投入。

「同酬日」的作法，雖係採用統計分析的手法，每年計算要達到男性一整年所賺取的薪水，女性需要額外工作的天數。除了有反映社會薪資情形之一定參考性外，其更重要的作用，應該是以具體數字標記目標落差，讓短期內不易達成的「抽象遙

遠目標」，提供具體努力的方向感以及持續尋求改善的進度感，好激勵社會各界「同酬」敵愾、同心協力，持續努力。換言之，「同酬日」係用來聚焦各界注意、號召大眾投入努力行列之數字化、視覺化的象徵性標示，其本身並非周密、嚴謹、精確的統計學術研究成果。在解析與解決性別薪資差距問題，並不宜將「同酬日」的單一簡化數據，作過度解讀。

有論者指出，同酬日取決於性別薪資差距（Gender Pay Gap, GPG）。女性的薪資較低將增加女性的財務依賴風險，其後退休金較少，亦使女性老年時有較高的貧窮風險。然而，為何會有性別薪資差距，其成因錯綜複雜，不能自限於同工同酬（equal pay for equal work）的衡量概念。其並指出幾個值得注意的資訊：（1）性別薪資差距的主要成因在於勞動市場隔離甚於同工同酬；（2）女性就業率較高之國家，性別薪資差距往往也較大。統計上發現，在女性勞動參與率低的國家，投入勞動市場者通常為預期相對於投入家務其能有較高收入者，因此，職業婦女集中於薪資較高的部門或職務，整體勞動力中之



低教育程度或低技術女性比重較低，性別薪資差距從而縮小。例如，義大利性別薪資差距僅 4.9%，其中 15~64 歲女性就業率 47.2% 明顯低於歐盟平均 59.1% 即為一例。反之，當低薪者也進入勞動市場，使女性就業率提高時，性別薪資差距反呈擴大；(3) 個別產業的性別薪資差距通常大於總體的性別薪資差距<sup>3</sup>；最後，(4) 性別薪資差距的數值呈現會受到統計範圍與方法的影響。統計範圍是否涵蓋部分工時工作者，以及時薪統計方法採算術平均或中位數，對於性別薪資差距的數值影響甚大。若採用平均數會受少數以男性居多的極高薪職位影響而拉高。因此，英國採用中位數，以貼近多數者的不均等經驗。台灣的「同酬日」計算因為薪酬制度以月薪為主，所以配合國情修正算法：以平均工時（不含例假日、國定假日及年假等有薪但未工作之時數）轉換為時薪，容或另有討論空間<sup>4</sup>。

綜上，「同酬日」是團結、動員所有人同「酬」（仇）敵愾的旗幟！希望藉由數字公佈來喚醒各界對兩性薪資差距問題的注意。我們應該正確地看待與對待「同酬日」之作用與意義，除了留意「同酬日」的數字變動外，更要深入瞭解、逐步消除性別薪資差距之各種複雜成因。所以，談完「同酬日」在統計解讀上的見仁見智說法後，本文想分別從同酬的理念想法、同酬的立法作法、同酬的規範想法，來討論同工同酬的課題與挑戰。



## ➤ 貳、同酬的理念想法

社會問題的思想發展是個念念不忘、念念「佈望」的連續性工程與過程。當社會生活的遭遇讓人們意識到特定問題，萌生試圖改善或解決的念頭，就需要想「念」、動「念」，設法「命名」問題，給問題一個名稱，來描述、說明、指稱問題的看待面向與訊息重點。問題的名稱說法其實潛藏著想法，提示思考方向，也為解決問題帶來可能想像。同一問題的不同講法或提法，往往會帶來不同想法，有助於探索更多元的不同作法。

確保男女勞工之機會、待遇平等，是 ILO 始終一貫之基本原則。ILO 1919 年成立時即強調男女平等原則之重要，於其憲章規定從事具有相同價值工作的男女應獲得同樣的報酬<sup>5</sup>。在男女同酬的問題意識確立後，相關的理念想法其實迭經演變。不同的理念想法呈顯不同的提問思考方式，也改變人們看待、對待男女同酬問題的思維與作為。

例如，男女薪資報酬不平等之爭議，在實務上曾有「同工同酬」(equal pay for equal work)、「同值同酬」(equal pay for equal work value)的不同想法。ILO於1951年訂定100號「同酬公約」(Equal Remuneration Convention)，其第1條明言，所謂「同酬」應要涵蓋工資和各種福利，而「男女間要同值同酬」；然而，「同工同酬」與「同值同酬」並無統一定義，是否是相同的觀念，國內論者間曾見解不一<sup>6</sup>。性別工作平等法第10條規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資」，明白納入「同值同酬」理念，來解決認知分歧。

有關男女兩性之間的想法設定，也有過由「兩性」、「性別」到「親性」的理念倡議變遷。對於「兩性」的識別，1970年代女性學提出生物性別區分(sex)以及社會文化性別區分(gender)的概念，認為生物性別差異不可變，社會文化性別差異可以改變。不得因生物性別差異而為不合理



的社會文化性別差別待遇<sup>7</sup>。隨著性取向和性別認同的多元狀態受到重視，著重保護性傾向、性別認同、性別特徵與主流多數群體有別之非「異性戀／順性別」多元性別群體的問題意識，促成了性別多元化(sexual and gender diversity)理念。就業服務法第5條第1項於2007年修法時因此增訂雇主對於求職人或員工不得有性傾向歧視，而2002年制定的「兩性工作平等法」，於2008年1月16日修正更名為「性別工作平等法」，走出男女兩性區別的觀念框架，將原本法條中禁止職場性別歧視之規範，明文擴大為禁止對不同性傾向者的歧視<sup>8</sup>。

另外，值得注意的是，1975年聯合國(United Nations, UN)「國際女性年」之後ILO的女性勞動政策重點出現了由平等轉向保護的劃時代方向轉換<sup>9</sup>。在理念上也因此由「女性」別分出「母性」，來重行定位、調整基於懷孕生育而對女性勞工予以保護的相關規定<sup>10</sup>。同時，也認知到爭取「女性平等」背後的指導理念是「兩性平等」，所以所有保護規定均該留意避免其淪為偏向男性或女性任一性之不平等措施。

換言之，應該就男女兩性作不偏重任一方的整體考量。所謂「女性權利」隱藏著「男性權利」的區分對比，本質上是一種置重於男女兩性對立面的理念說法，容易使男女之間陷入一種排他緊張、對立敵視的關係。由「女性」分別出「母性」，創造了新說法，讓問題的思考焦點逐漸脫離區分

女男不同的基礎認知，可以朝女男整合面發展新的理念說法。

亦即，「母性」保護的理念提醒我們理論上可由「母性」觀念延伸出「母性」、「父性」之對比，進一步整合發展成「親性」、「人性」的理念想法。有論者指出「母性保護」的說法，易讓「懷孕生產」刻板印象化成女性所獨佔專有之事項，相對地男性在「懷孕生產」上的生物性別功能以及社會文化性別功能，會受到輕視而造成對「父性」地過小評價。懷孕、生產、育兒的整體過程，事實上是男女共同參與、母性父性相互成全的作用結果，所以有必要改以「親性」的理念想法，來看待「生殖=家族形成的關聯問題」。唯有超越「母性」與「父性」之二元區分，從「女性保護」、「母性保護」改以「親性保護、人性保護」的理念，讓「親職」成為一種不問性別應被保障且被鼓勵的男女雙方共同擁有的普遍人權，以利排除男女在生育子女上的各種不同差別待遇，實現「生育子女者不應承受不利益」之社會目標<sup>11</sup>。

檢視ILO處理男女同酬問題的相關公約發展軌跡，也可發現其理念視野亦有不斷朝更大的範圍的關聯脈絡去連結的趨勢。ILO女性勞動政策與女性勞動基準，除了第100號男女同工同酬公約之外，還有至少5個與落實第100號公約有不可欠關係之公約。ILO於2004年的相關決議中指出用以充實化第100號公約的關聯公約有：消除就業與職業歧視公約（第111號公約、第111號建議書）、有家庭責任之勞工公約（第156公約、165號建議書）以及2000年母性保護公約（183號公約、191號建議書）。此外，2009年總會交付一般討論的「合宜工作（decent work）核心的性別平等」結論中，指出部分工時勞動公約（第175號公約、第182號建議書）、在家勞動（第177號公約、第184號建議書）亦為立於性別平等的角度，與男女同酬有重要關聯的公約<sup>12</sup>。

可見，男女薪酬平等問題事實上盤根錯節在家庭責任、就業型態以及兩性平等問題之間，要以見樹又見林的完整全局視



野來處理該問題，需要從「區分性別」、「不分性別」到「告別性別」，翻轉出「勞工不分男女均負有家庭責任」這樣的概念，以「讓所有男女勞工都有合宜工作」為指導觀念，來整體處理規範。

## ▶ 參、同酬的立法作法

歸納各國落實男女同工同酬的作法約可分幾方面，首先是進行統計分析，以利了解狀況，確認問題，尋求改善。其次，提供指導手冊或實用工具，發展企業實務管理作法，鼓勵個別企業進行自我評估診斷改善，甚至立法要求一定條件之企業揭露相關薪資統計數據或是發展同工同酬認證制度。最後，是使用個別企業工資數據、檢視企業薪資因素與過程，會觸及工資保密制度、工作考核程序，以及該如何轉變勞工理論上應該有權參與但事實上無能過問工資決定的事實現況。

有關國際男女薪酬統計分析較具參考價值之資料，係由UN之婦女部門、經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD)及ILO所結盟之薪資平等國際聯盟(Equal Pay International Coalition, EPIC)，根據UN所倡議2030年永續發展計畫中「同值同酬」(equal pay for work of equal value)之理念，撰述之全球薪資概況報告，其就全球及各地區薪資之發展趨勢，特別是因性別因素而造成之差異有深入分析。



該報告透過統計研究測量性別薪資差異及瞭解背後之因素，也指出事實上仍有某些所謂「無法解釋之性別薪資差異」(unexplained gender pay gap)因素存在，致造成實際推行之困難。同報告也針對兩性薪資統計作法及改善等提出建議，包括：(1) 數據資料多寡會影響性別工資差距之統計，應設法獲致較佳之數據資料；(2) 找出造成薪資差異現象最主要之薪資分布(wage distribution)情形；(3) 不同的計算方式可能會獲得相當不同之結果，所以應該避免用過度簡化之計量方式，來詮釋因性別因素所造成之薪資差異情形；(4) 對早已熟知、可解釋之現象，諸如：教育、刻板化印象之改變、及雇主在僱用及升遷時偏見情形等，應優先加以處理；(5) 對無法解釋之部分，亦應及早規劃因應等<sup>13</sup>。

其次，發展企業實務管理作法方面，香港平等機會委員會曾公佈有(1)「性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給雇主的指引」；(2)「同值同酬自行評核手



冊：雇主實踐同酬的積極作法」；(3)「同值同酬指引」；(4)「如何制定不含性別歧視偏見的分析性工作評估系統」；(5)「系統化的男女平等工資釐定方法」，這5本指導手冊互為補充，來為雇主解說同酬問題並提供可遵循的操作步驟，其中，「同值同酬自行評核手冊：雇主實踐同酬的積極作法」中，設計有「良好同酬措施核對表」，協助雇主檢討機構的工資訂定過程，以便評估企業內部是否已達同值同酬<sup>14</sup>。

冰島則立法建立同工同酬認證制度，就同工同酬的企業管理方式發展一套標準作法。該國於2017年3月8日宣布對2008年的「平等法」進行修正，通過「男女平等地位和平等權立法」，要求男女工資平等、禁止雇主進行工資歧視，成為全球第一個施行同工同酬的國家。「男女平等地位和平等權立法」規定，自2018年1月1日起，僱用人數超過25人的事業單位，每年都需要通過冰島「國家性別平等中心」(Center for Gender Equality)的審核，以獲得同工同酬認證(Equal Pay Certification)。若未在規定期限前獲得「同

工同酬認證」，事業單位會面臨每天最高500美元罰鍰，直至取得認證為止。此外，應每3年更新一次「同工同酬認證」<sup>15</sup>。

為了落實事業單位「同工同酬認證」措施，「國家性別平等中心」訂頒了「85號同工同酬標準」(The Equal Pay Standard IST85)要求事業單位遵守，以確認企業在作工資決定時未基於與工作表現無關之條件，以讓男女員工領取相同工資並享有平等的就業條件，防止直接間接歧視。「85號同工同酬標準」參考了國際標準，採取與ISO14001和ISO9001之相同架構，確保企業內不之工作分類、工作考核、工資審核以及與工資決策相關之正式程序和角色定義皆有系統化規定，其執行並有冰島政府監督，具有相當公信力<sup>16</sup>。

此外，要審查確認是否同工同酬，需要工資資訊揭露與透明，並能自由討論薪資。企業實務工資保密作法是造成同工不同酬的因素之一。比較法上意識及此的因應立法措施，如美國2019年美國眾議院通過的「工資平等法」(The Paycheck Fairness Act)，加入了如下措施：(1)保護員工不會因為與同事討論薪資而遭到報復；(2)禁止雇主根據求職者過往的工資進行篩選；(3)禁止雇主要求求職者在面試和招聘的過程中提供過往的工資紀錄；(4)要求雇主須證明工資差異是基於性別以外的因素；(5)禁止雇主對詢問工資慣例或公開自己工資的員工進行報復<sup>17</sup>。

英國於2010以「平等法」(Equality Act, 2010)取代1970年之「同酬法」。同

法為落實同工同酬、解決員工因不清楚彼此工資資訊而無法發現同工不同酬之問題，在第三章第 77 條訂定了關於「討論工資」(Discussions about pay) 的規定，即員工有權自由地討論工資，雇主不得懲罰透露工資資訊的員工<sup>18</sup>。

值得注意的是，英國為了藉由工資資訊揭露與透明化，提供企業及社會一個重新檢視性別工資差異問題的機會。英國「政府平等辦公室」於 2017 年 1 月公佈「私部門及第三部門管理性別工資差距指南」(Guidance on Managing Gender Pay Reporting in the Private and Voluntary Sectors)，並自同年 4 月起強制要求僱用超過 250 名員工之企業，須每年依法公開包含性別工資差距(即男性平均收入與女性平均收入之間的差額)、獎金差數據(即男性平均獎金與女性平均獎金之間的差額)之「性別工資差距報告」(Gender pay gap reporting)，報告內須明列各級工資之男女員工數比例<sup>19</sup>。

綜合以上簡要整理介紹可知，不論是透過統計研究來發現問題，或是為企業管

理方式發展工具或作法，比較法上的各種立法與作法有其參考價值。然而，立法作法涉及社會的共識想法，仍應斟酌國情、與時俱進、因應環境需要，在社會可接受的前提下進行。

## ◎ 肆、結語：同酬的規範想法

「分」是人類理解事物的基礎，我們活在一個處處不斷分別的世界，區別、分別，有意、無意就容易衍生出「差別」。事實上的區別，容易因不合理的分別，產生不正當的差別，這種局面其實不容易完全告別。所謂同「酬」敵愾，同「酬」問題的真正敵人，與其說是男性，還不如說是人類的二元認知慣性。

「不當差別」衍生、質變自人類對於社會群體屬性的認知分別。個人的出生影響因素、自我發展以及自由權行使，會使自身產生諸多的社會群體屬性分類。每一種社會群體分類，理論上都可能會形成歧視議題的次領域。就業服務法第 5 條第 1 項明白列出「種族、階級、語言、思想、宗教、





黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由」等 18 項禁止歧視的防制清單。

其中，性別領域男女同工同酬議題，係發展較早的就業歧視與工作平等議題，故早於就業服務法制定之勞動基準法第 25 條即有男女同工同酬原則規定。有論者指出，男女同工（或同值）同酬，係對所有勞工應該均等待遇（禁止差別）原則的內容之一其包含在均等待遇一般原則中，將其獨立升格為一個法原則與課題來看待，具有突顯其重要性的意義<sup>20</sup>。

然而，須留意的是，「男女同酬」的議題說法，將視野聚焦於「男女之間」、「同酬之上」，要求重視男女薪酬平等問題。男女薪酬差別的成因及解決，事實上存在男女之外、同酬之外，涉及到家庭分工、職業區隔、就業型態等存在於社會脈絡的結構性因素。所以，應該以一般歧視禁止與工作平等法制的全面視野，強調人人平等（包含男女平等）；由兩性平權、性別平權擴及所有的職場平權，對所有社會屬性分類（包含性別在內），均消極的禁止歧視與積極的促進平等待遇。

其次，包含男女同工同酬在內的職場平權議題，關注的是勞工因其社會屬性而在企業組織內受到不合理對待。所有不利於職場平權的觀念因素會透過社會環境影響作用進入企業組織內部，勞動契約關係不外是具體反映社會、組織運作的結果產物。勞資不當互動的「歧視」、「差別」

結果形式上呈顯在勞動契約關係上，實際上卻是作用、發生於社會環境內、企業組織中。所以思考規範問題時需要特別意識到，職場平權議題本質上是衍生自勞工「組織從屬性」的課題。學理上亦認為積極處理包含同酬問題的歧視爭議之義務，乃雇主組織義務 (Organisationspflichten des Arbeitgebers)<sup>21</sup>。

雇主與分散的勞工個體簽訂勞動契約，將其納入企業組織以互相合作共同追求組織效能。勞工簽訂勞動契約，所建立的勞動關係，除了契約關係外也同時存在一對多的組織關係。勞動關係的議題需要兼就組織面、契約面來作一體兩面的全面掌握。就組織面而言，建立妥善公平公正的制度來降低組織成員間之不公平感乃是最起碼的基本要求，雇主在企業組織運作上理應追求組織公正。如由組織公平的角度來演繹職場平權的落實，企業組織應該營造公平環境，注重分配公平 (Distributive Justice) 以及分配前階段的



程序公平 (Procedural Justice) 以及互動公平 (Interactional Justice) 來落實組織公平 (Organizational Justice)<sup>22</sup>。雇主對於因

隸屬組織、從屬組織之勞工，負有維持組織公平的組織責任，不能對勞工有歧視、差別行為。

## 參考文獻

1. 簡欣柔，工資性別歧視之正當合理理由判斷—歐盟法為參考，國立交通大學科技法律研究所 2020 年碩士論文，頁 16-17。
2. 記者余弦妙，台北報導「同酬日兩性差距擴大 女需多做 58 天才與男相同年薪」，<https://finance.ettoday.net/news/2193985>。
3. 吳佩璇、吳敏君，同酬日簡介，主計月刊 678 號，2012 年 6 月，頁 72-73。
4. 吳佩璇、吳敏君，同註 3 一文，頁 73。
5. 木村愛子，賃金衡平法制論，株式会社日本評論社，2011 年 6 月 15 日 1 版，頁 32。
6. 吳啟新主持，勞動部編印，同工同酬、同值同酬研究案，2016 年 12 月，頁 4。
7. 浅倉むっ子，「ジェンダと労働法」ポジウムの趣旨と總括，日本労働法学会誌第 106 號，2005 年 11 月 15 日，頁 61。
8. 許秀雯，多元性別就業歧視之回顧與展望，勞動部、政治大學勞工研究所主辦，「性別工作平等法 20 週年專題研討會」會議手冊，2022 年 6 月 10 日，頁 48。
9. 木村愛子，同註 5 一書，頁 34。
10. 陳昭如，從義務到權利：新舊母性主義下母性保護制度的轉向與重構，國立台灣大學法學論叢第 45 卷特刊，2016 年 11 月，頁 1095-1162。
11. 中里見博，ジェンダー法学の新たな可能性，日本労働法学会誌第 106 號，2005 年 11 月 15 日，頁 102、104。
12. 木村愛子，同註 5 一書，頁 81。相關公約介紹參見同書，頁 81-115。
13. ILO, Global Wage Report 2018/19-What lie behind gender pay gaps, at 90-96. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf), 2022 年 7 月 1 日瀏覽。中文介紹參見：焦興鎧，促進同工同酬之國際經驗借鏡，從國際勞工組織〈2018-2019 全球薪資概況報告〉之分析談起，台灣勞工季刊第 57 期，頁 42-43。簡欣柔，工資性別歧視之正當合理理由判斷—歐盟法為參考，國立交通大學科技法律研究所 2020 年碩士論文，頁 34-35。
14. 鄭津津主持，馬財專協同主持，發展事業單位同工同酬檢核表之研究，勞動部委託研究報告，2020 年 12 月，頁 17-18。
15. 同註 14 研究報告，頁 28。
16. 同註 14 研究報告，頁 28-29。
17. 同註 14 研究報告，頁 24。
18. 同註 14 研究報告，頁 20。
19. 同註 14 研究報告，頁 20。
20. 金善洙，韓国における同一価値労働同一賃金，西谷敏. 和田肇. 朴洪圭 / 編著，日韓比較労働法 1 労働法の基本概念，株式会社旬報社，2014 年 1 月 30 日初版 1 刷，頁 217。
21. 同註 6 研究案，頁 30-31。
22. 黃程貫主編，指南勞動法系列：個別勞動法，元照出版有限公司，2021 年 3 月初版 1 刷，頁 355-357。