

# 第一章 緒 論

## 第一節 研究動機與目的

### 一、研究動機

不論古今中外，社會上普遍存有「男尊女卑」的不平等的現象。早期社會有著女性不宜「拋頭露面」出外謀生，而應該在家中「相夫教子」的刻板印象。以我國為例，所謂「雉雞司晨」即以動物的本性比喻女性不謹守本分的從事男性的工作，再以我國歷史上著名的女性政治人物武則天為例，後世歷史學家給予之評價往往忽略她的一些政績，卻認為她是「性非和順，地實寒微」、「淫亂宮廷」之流。至於對歷史上「外戚干政」、「垂簾聽政」者亦是口誅筆伐，似乎只有男性才可涉足政事。及至今日，雖民智日開，女權意識覺醒，但婦女的工資水準，工作條件仍普遍不如男性<sup>1</sup>，某些行業婦女仍佔少數，婦女在工作上有所表現者，仍以略帶有輕蔑口吻的「女強人」稱之。現今婦女居上位者依舊稀少，即使是當前的政府中，女性閣員在「兩性共治」的口號下也僅占全部內閣席次的四分之一，女性副總統偶有抱怨，則不論是政客或媒體，一律不加思索的冠以「深宮怨婦」。這些都屬於有意、無意的對女性之歧視。

再從西方社會觀之，從古至今亦不乏對女性的歧視。西方宗教經典 聖經中，便有多處隱涵描述男女地位的不平等，如舊約利未記第二十七章<sup>2</sup>，更論及男女價值的差異；而莎士比亞亦將兩性關係比喻為騎馬：「兩個人共騎一匹馬，則必有人騎在後面」，當然他認為騎在後面者必為女性。英國以往法律中歧視女性的作法在十八世紀則被冠以保護女性的藉口，使男性能發揮「騎士精神」以照顧女性的需求，例如女性結婚後其財產歸丈夫所管，被認為是免除婦女必須料理自己財務的累贅。英國婦女一直到一八七一年以後才不問其婚姻狀況，都可以擁有、使用、管理自己的財產並能夠與他人簽訂契約的權利。即使到了一九一八年，男性年滿二十一歲就享有投票權，但特定身份的女性要擁有投票資格，仍必須年滿三十歲。因此，不論古今中外，任何社會對女性皆有不同程度的歧視。

女性在勞動地位上遭受貶抑，可回顧到整個人類歷史發展的早期。大致

<sup>1</sup> 依據行政院主計處統計，九十一年女性平均年所得為三十八萬七千元，只有男性的七成，已婚有配偶女性，勞動參與率達 64%，有子女後則降至 44%，顯示家庭與子女的確會影響女性職場生涯。參中國時報 92 年 11 月 5 日 B3 版。

<sup>2</sup> 舊約聖經利未記第二十七章：「耶和華對摩西說：『你曉諭以色列人說：人還特許的願，被許的人要按你所估的價值歸還耶和華。你估定的，從二十歲到六十歲的男人，要按聖所的平，估定價銀五十舍客勒。若是女人，你要估定三十舍客勒。』」

上從上古先民的採集狩獵時代開始，女性在社會上就處於不平等的地位。在那個時代，家庭制度已經建立，數個家庭群聚而成部落，其中男性因體能強壯而負起狩獵的工作，女性則留在部落從事照顧子女、採集蔬果和燒飯洗衣的家務工作，此種模式奠定了性別分工的原始雛形<sup>3</sup>。十九世紀工業革命前的英國，因為在工作與家庭之間並無清楚的區分，所以當時的女性已參與家中的生產工作，如農業或手工業等工作，到了十九世紀工業革命之後工廠制度興起，男性開始大量的在工廠工作，以往工作與生活混合的勞務型態瞬時消逝，取而代之者為工作時間與家庭生活間魚與熊掌不可兼得及家庭照顧與賺取維持生計之工資二者間的抉擇問題。工作與家庭分離，因應當時工業發展及家庭經濟的需求，女性也跟隨男性的腳步，走出家庭進入工廠工作，此種情況一直延續到十九世紀末，但是英國社會亦如同其他西方國家仍普遍認為女性應該留在家中，擔任照顧子女與丈夫之責，即使投入就業市場也是以不影響家庭照顧為前提，而從事勞動條件較差，地位較男性為低的職業領域，造成了所謂的職業性別區隔、同工不同酬等性別歧視的現象。

一九五〇年代以後，因婦女權利意識的抬頭與女權運動之高漲，女性在工作時所遭受的差別的待遇逐漸獲得社會的重視。以往就業市場對女性的歧視都被視為理所當然，但隨著國民知識水平的提高，一些不公平、不正義的現象逐漸被拿來討論並要求改革。仔細觀察各工業先進國家，女性在職場上的地位與勞動條件上並未隨著女性勞動參與率增加而提昇，大多數女性在報酬、工作條件、升遷、訓練或雇用權利上，與男性相比較，仍屬偏低。對此種差別待遇現象之反彈及英國加入歐洲經濟共同體所負擔之義務，促使英國在七〇年代陸續制訂各種促進職場的性別平等的法律，以提昇女性在職場上能獲得公平競爭的機會。

在台灣，國民政府遷台後固然採取高壓統治，但政治局勢漸趨穩定的結果，使政府能夠有計劃的推動各項經濟建設，充裕國力民生。首先從農業發展出發，推行促進農業生產的各項措施，包括多次的農地改革，由一九四九年三月「三七五減租」揭開序幕，接著一九五一年實施「公地放領」，最後階段是一九五二年的「耕者有其田」。這些改革使得農業發展迅速，提高了國民所得，改善國民生活，藉由農產外銷賺取寶貴的外匯，並為發展工業奠定基礎。台灣農業通常以家庭為生產單位，在不太大的自有土地上耕種，以致農村女性除了從事整理家務、養育子女、照顧長輩等傳統「女性事務」外亦參與農務，甚至在早期女性在農業工作的比例高於男性。一九五一年女性以農業為職業的就業人口比例達百分之六十一點二七，男性從事農業的就業人口

---

<sup>3</sup> 參札斯特羅 (Charles Zastrow) 著 (1996)，張英陣、彭淑華、鄭麗珍合譯 (1998)，《社會福利與社會工作》(Introduction to Social Work and Social Welfare)(台北：洪葉文化)，第三六六頁。

則只有百分之五十四。到了一九六五年，男、女兩性留在農業工作的人口比例才比較接近，分別為百分之四十五點一四和百分之四十八點一<sup>4</sup>，由於台灣農村型態不論集村或散村，農地多在家附近，女性除了忙於農務亦須兼顧料理家務、照顧小孩、老人，生活重心皆以家庭為主，從事無償的家務工作。一九五三年之後，政府連續推行六期四年經濟建設計畫，其目標在於促進農工生產、充裕物資供應、改善投資環境，以農業支持工業，工業發展農業，透過國內消費物資需求的增加，刺激工業發展，進而開拓對外貿易，加速經濟成長。因此整個社會結構由農業社會漸轉型為工業社會。當台灣的經濟發展進入工業時代，最初的工業型態是以棉紡織業為主的輕工業和加工產業居多，這些都是屬於勞力密集性產業，其勞動條件不算優渥，但也不需要專業技能，所以吸引了女性投入就業市場。此時的女性工作者多數係由從事農務的人力移轉到工廠，而且女性勞動力人口中多數是年輕、單身的。尤其是電子業和紡織業這兩項工業又以吸引年輕女性為主，甚至規定只限女性勞工。隨著工業化過程的加速發展，男、女兩性的就業人口更多數集中在貨物製造業。從一九六六年到一九八一年，女性在製造業的就業人口更從百分之十六迅速增加到百分之四十<sup>5</sup>。再從女性的勞動參與力觀察，一九六六年只有百分之三十二點六到一九八六年已達百分之四十五點五，短短二十年，提升了十個百分比之多，直到二〇〇三年大致皆維持在百分之四十七左右。

表 1-1：我國勞動力參與率

年別	總計	按性別分	
		男性	女性
	百分比 %		
1966	57.5	81.5	32.6
1986	60.4	75.2	45.5
1996	58.4	71.1	45.8
2002	57.3	68.2	46.6
2003	57.3	67.7	47.1

資料來源：行政院主計處「中華民國九十二年台灣地區人力資源調查統計年報」

雖然女性的勞動參與力增加，但女性的工作權並未受到相對保障，而由

<sup>4</sup> 嚴祥鸞(1999.3)，台灣勞動市場性別化分工的回顧與展望，《第四屆婦女國是會議論文集》。  
[http://taiwan.yam.org.tw/nwc/nwc4/papers/99nwc\\_203.htm](http://taiwan.yam.org.tw/nwc/nwc4/papers/99nwc_203.htm)

<sup>5</sup> 同上註。

於傳統上生育及家庭照顧的責任都落在婦女身上，而雇主也會有意無意的認為女性的收入並非家庭經濟的主要來源，以致長期以來台灣女性在職場上遭受到如禁婚條款<sup>6</sup>、禁孕條款<sup>7</sup>、性騷擾<sup>8</sup>、同工不同酬等不平等的待遇。雖然憲法第七條揭示男女在法律上一律平等，唯此揭示長久以來只是政策性宣示而無實質意義，直到二〇一〇年十二月才有促進兩性平權，同工同酬的「兩性工作平等法」的通過使憲法精神能夠具體落實，唯其成效及法律是否足堪認定並消除歧視行為仍有待觀察。

由於不論中外古今，性別上的歧視行為在任何社會都存在，甚至根深蒂固到明顯的差別待遇卻被合理化或視為理所當然。為增強國力，促進社會公平正義，國家有責任提供兩性一個平等的職場空間，讓男、女不分性別能夠在工作單位上公平競爭，使先天的不平等能透過法律手段加以剷除。英國於七〇年代對於女性就業，就制定相關法律予以保障，反觀我國，職場上對女性不公平的待遇層出不窮，直到這幾年才有相關立法出現，對女性職場上權利的保障仍屬萌芽階段。本研究之動機即在探討中、英兩國法律對歧視行為之認定及消除歧視行為的作法，希望在探討過程中不僅能增加自己對此一有趣問題之認知，也有助於關心該議題者的後續討論與研究。

## 二、研究目的

世界人權宣言宣示：「人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等。」<sup>9</sup>，我國憲法第七條亦揭示男女於法律上一律平等。但事實上女性於職場上常遭受招募限制、同工不同酬、升遷不公、性騷擾．．．等不平等的待遇。可見雖然兩性平等是人類所共同追求的目標，但是再多的宣示都無助於此理想的實踐，因此才有以法律進一步約制不法差別待遇的必要。而由於某些不公平的歧視行為已融入社會文化裏卻不為平常人所自知，因此法律不僅要禁止歧視，對性別歧視的受害人提供救助管道，更應提供判斷歧視之有無及何謂合法、不合法差別待遇之準繩。因此促進兩性平等之法律不能只提供教條性的

---

<sup>6</sup>過去在某些銀行或信用合作社工作的女性，一受雇就與公司簽約，規定「如果結婚就應自動離職」，這就是所謂「單身條款」，規定女性必須是未婚才能在該職場上工作。因為女性被認為應該是以家庭角色為重，所以結婚之後不宜拋頭露面，而且已婚女性，已不再具年輕貌美的形象，故不符合公司當初聘用女性員工來當花瓶的功能。

<sup>7</sup>曾有航空公司規定，女性空服員如果懷孕，應於懷孕滿八週前提據醫師證明，申請留職停薪或暫調地勤。如果不願意改調、或是地勤無缺額時，公司便能予以資遣。這樣的規定不只是性別歧視，更是對母性的懲罰。甚至有貿易公司惡意要求或以考績逼迫懷孕員工離職，因為雇主常認為懷孕女性工作能力較差、又會請產假，因而用隱匿的手段排斥懷孕的女性，懷孕歧視存在的形式不一定是明文的約定，也可能潛藏在公司的內規，但都屬「禁孕條款」。

<sup>8</sup>若在工作環境中有對異性做出淫褻語言或動作，或顯示淫褻的文字、物品、圖片，而使對方心生不舒服之感、人格尊嚴受損即為「性騷擾」。

<sup>9</sup>世界人權宣言第一條。

宣示，更應進一步以具技術性的法規來懲治不法。英國關於兩性平等之立法已有近三十年的歷史，而其為歐盟之一員，相關法律之解釋必須符合歐盟條約、指令的內容與精神，因此本論文擬以英國的法律制度來探討如何以法律為工具來消弭職場上的性別歧視，以促進兩性在勞動市場上的平等，同時再援引我國相關的立法規定做一比較，並分別評估其成效與缺失。儘管我國與英國在政治、社會、文化背景，甚至法律體系、司法制度上有明顯的差異，但在追求兩性工作平等的精神上應是一致的。俗諺有云：「他山之石可以攻錯」，雖然在人文科學上外國的法律制度是否容許直接移植到我國，容有辯論的空間，但是本研究仍希望藉由探討英國的法制，提供我國日後解決因職場上的性別歧視所產生爭議之處理參考。

## 第二節 研究範圍與限制

### 一、研究範圍：

本文所研究的範圍，包括了英國為促進兩性平權而制定的「同酬法」( Equal Pay Act 1970 ) 「性別歧視法」( Sex Discrimination Act 1975 )，以及「勞僱權利法」( Employment Rights Act 1996 ) 中有關女性產前照顧假、產假、親職假、家庭照顧假等特殊權利的規定。

而英國於一九七三年加入歐洲經濟共同體 ( European economic Community, EEC )，此共同體在一九九二年簽訂馬斯垂克條約 ( Maastricht Treaty, the Treaty on European Union ) 後改稱為歐洲共同體 ( European Community, EC ) 簡稱「歐體」，更於一九九三年十一月正式更名為「歐洲聯盟」( European Union, EU ) 簡稱「歐盟」。而英國在加入歐體前，已通過「歐洲共同體法案」( The European Community Act )，承認了共同體所制訂的法律可以在英國直接適用。既然英國為歐盟會員國，因此歐盟的相關條約、規則 ( Regulations ) 指令 ( Directives ) 以及歐洲法院 ( European Court of Justice ) 的判決，亦是本文討論範圍，其中與本研究有關者包括羅馬條約第一百四十一條 ( 原條約第一百一十九條 ) 關於同工同酬之保障；第 75/117 號指令關於兩性同工同酬原則之適用；第 76/207 號指令關於兩性在受雇、職業訓練、升遷、勞動條件方面平等對待原則之實踐；第 92/85 條關於懷孕受僱者指令；第 96/34 號指令關於育嬰假之協定架構；第 97/80 號指令關於性別歧視案件之舉證責任。

至於我國法制與英國法制相比較部分，則以探討「兩性工作平等法」所規範的內容為主。

## 二、研究限制：

鑒於中英兩國在法律系統上分屬大陸法系與英美法系兩不同領域，因此國內有關英國法律的專書實不多見，僅有少數的研究成果略有論及，而英美法律的研究首重判決的研讀、分析，可惜國內不論是中央圖書館或是各大學圖書館有關英國司法判決彙編的典藏皆極有限，故本研究之主要限制在於資料，尤其是判決原文的蒐集不易。為克服此一障礙，本論文之研究必須參考原文教科書、專書、期刊，並輔以國內學者的研究成果、官方的資料、他人的論文著作，以及網際網路上之相關訊息。此外在原文的閱讀方面，英式英語與美式英語的用字遣辭上略有差異，亦是研究上的限制。

關於台灣部分，雖然「兩性工作平等法」已施行兩年有餘，但有關的專書論著亦不多見，大部份均散見於學者的研究、文獻與期刊中。再者，兩性工作平等法設有向地方主管機關申訴之制度及向中央主管機關兩性工作平等委員會請求審議、訴願之機制<sup>10</sup>因此當事人為節省訴訟費用及冗長的訴訟程序，多採向行政機關請求救濟的方式解決爭端。此一做法固然有其經濟與效率上的優點，但在行政機關處理過程，判斷理由未公開的情形下，欲將各申訴、訴願結果作有系統的研究時有困難。故本論文僅就能蒐集到的資料加以論述，並與英國法制做一比較。

## 第三節 研究方法與架構

### 一、研究方法

本研究在探討英國職場上促進兩性平等之法制並將其與我國現行法制做一比較，因此本論文所採取的研究方法包括：

#### （一）歷史研究法：

歷史研究法乃是使用原始史料來說明各種事件的背景、淵源、經過與發展方向，以瞭解並解釋現在的法制與事實。本研究透過歷史資料以了解經濟發展之各階段中，英國與我國女性的就業狀況，並為相關法制的立法背景、立法精神與因果關係等提供解釋。

#### （二）文獻分析法：

指對於所蒐集的資料加以整理、分類、歸納及摘要，使之簡化而易於理解與解釋。本研究將蒐集大量的相關資料，包括學者的專書論著、法規、判決、解釋令、政府文件、期刊、報章雜誌、研究報告、論文著作等，仔細閱讀資料並加以分析歸納，闡明要旨，融會貫通以建立本文

---

<sup>10</sup> 「兩性工作平等法」第三十三條、第三十四條。

的理論體系與完整的架構。

(三) 比較研究法：

此研究方法乃是針對兩個或數個不同的對象，將資料加以比較以凸顯其差異性與相似性。本文將著重介紹英國促進兩性平等的相關法令制度，分析英國的發展經驗與爭議，並適時就我國的相關規定予以討論。雖然中、英兩國之社會、政治、經濟背景不同，逕以法律作比較未免有「南橘北枳」之失，但是亦能夠突顯兩國法律的異同，尤其是英國促進兩性平等的法律已施行近三十年，其制度應有其優點，可以作為我國法令制度上之檢討與改進建議，同時亦可做為我國在處理相關問題之參考。

## 二、研究步驟：

有關本論文的研究，大致依以下步驟進行：

- (一) 發掘問題：雖然世界上許多國家，已於其憲法中明文保障男女兩性在工作、財產與生存權方面在法律上一律平等，禁止歧視與不合理的差別待遇，但事實上職場上的性別歧視仍層出不窮，無視國家最高層次法律的規範力。足見憲法宣示性文字無法用來規範性別歧視的亂象，因此必須仰賴具備高度技術性的法律規定，適用於現實中，才能達到撥亂反正的效果。本文將就具體案例發掘職場上基於性別而為差別待遇的樣態及其嚴重性，以突顯本文所欲探究之問題的重要性。
- (二) 確定研究目的：英國促進兩性平等的法律已施行了數十年，其與歐盟條約、指令又相互影響，因此不論在法規範或是學說理論上的發展皆較為成熟，在司法實務上亦累積相當數量的判決先例足供參考。相對的，我國兩性工作平等法的歷史較淺，透過司法審判形成的決定亦不多。因此本研究的目的在於分析英國之法律、判決，並與我國法律作一比較，釐清中、英兩國相關制度的實施作法及優缺點。
- (三) 蒐集並整理資料：利用寒、暑假與下班後的時間，前往中央圖書館、師大、政大等圖書館尋找圖書檔案，期刊、相關論文，有關原文專書部分，則透過網路書店訂購。資料蒐集過程中即隨時閱讀並加以整理分類，以做為撰寫本論之準備。
- (四) 擬定研究計畫並著手撰寫本文。
- (五) 建議與結論：針對本文之研究結果提出建議。法律是由人所制定而又具備文化、地域、種族上的差異性，因此一國之法律不得直接用來作為他國立法之參考，但吾人深信法律的共同價值在於追求公平、正義，透過比較、分析過程應有助於達成此一目的。再若，即使規範得再怎麼周延，法律也不免有其缺失，且「徒法不足以自行」，唯有能確實的

貫徹執行法律的內容，並嘗試用法律宣導、教育等方式懲惡揚善，才能在社會上建立起兩性平等的環境

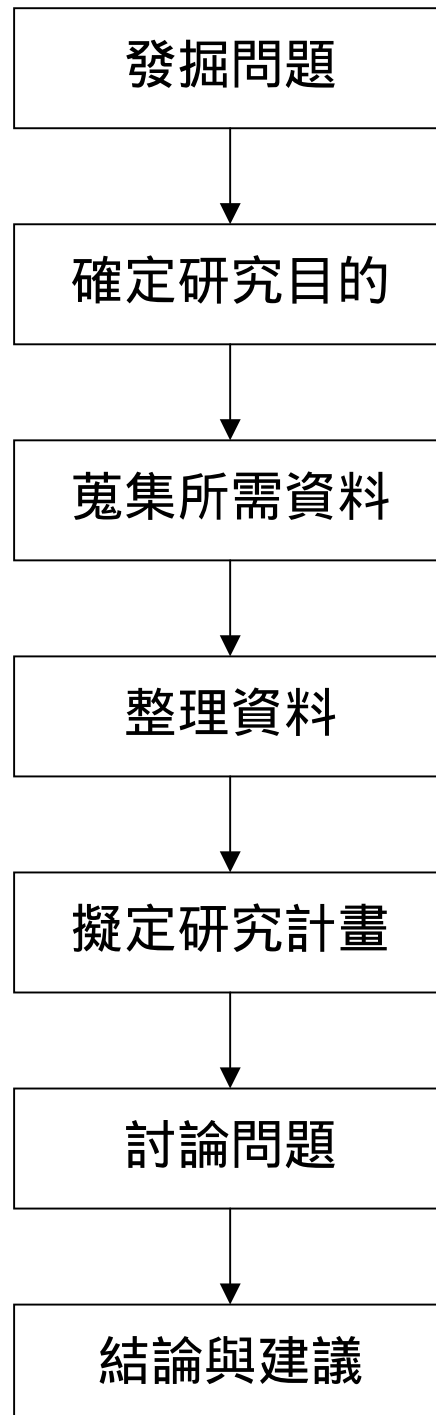


圖 1-1：本論文研究之流程

資料來源：作者自繪



### 三、研究架構：

本論文是以探討英國法律，如何保障兩性在職場上關於聘雇、工作條件、升遷、職業訓練、薪資等方面的平等為主，同時亦兼論及為促進女性就業的特別保護，並比較其與我國「兩性工作平等法」的規定有何異同，分析兩國法律的利弊得失，於章節上的安排如下：

第二章之研究的重點，主要針對中英兩國在就業市場上促進兩性平權的相關立法背景與源由，分別予以介紹。固然現代促進兩性平等的法律不只限於保護女性、男性甚至變性人、同性戀者亦同受保護。換言之，法律禁止以性別、性向作為差別待遇的理由，其適用範圍相當廣，不過女性傳統上處於弱勢的角色，且整體而言歧視案件亦以女性居多，故本論文之討論重點多屬法律對女性的保護。

英國為工業革命的起源地，欲明瞭法律制定的緣起，勢必先對英國女性的就業歷史發展有所了解，探究女性加入職場的過程。女性除了在生理結構上與男性有所不同，在智慧與能力方面實與男性不分軒輊，但為何會於職場上遭受性別歧視、同工不同酬、職業隔離、甚至受到男性言語上或肢體上的性騷擾等不平等待遇，其理論依據為何？此一問題亦會於本章節略加介紹。

由於英國為歐盟的成員之一，會員國之間所訂定之條約、指令、公約，甚至歐洲法院就相關案件所為之判決，對於英國法院在適用上亦有拘束力，因此本章將歐盟在促進兩性平等法制上的貢獻及其對英國的影響單獨列為一節討論之。除此之外，歐洲法院的判決亦於討論英國法制時，援引作為實證。

在我國，女性參與勞動的人數逐年增加，雖然憲法保障女性的工作權、平等權，但台灣就業市場上對於女性的歧視行為仍然屢見不鮮，孕育多年的「兩性工作平等法」也終於通過立法程序並施行，究竟此法案能提供國內女性在職場上多少的保障，也是本章節所欲探討的問題。

第三章則以保障男女薪資結構上平等之「同酬法」為主。此法於一九七〇年即完成立法程序，但法律給予產業、機構五年的緩衝期，使其能夠漸進的調整，以符合法律的精神。本章乃針對本法所稱之報酬範圍；何謂同工、同值、同酬、如何選擇比較對象以證明差別待遇；雇主又可提出何種理由作為抗辯等相關規定加以探討，同時亦舉相關案例以茲佐證。

第四章則探討英國因對性別歧視之反動而採取對遭受差別待遇者之工作權利給予保障的立法，即一九七五年所制定的「性別歧視法」。本章將分別介紹該法所認定的歧視意義、種類、排除條款、舉證責任等法律上之判斷及救濟問題，並援引相關的實例作為說明。

第五章則以英國在促進就業上所提供的相關福利措施為主，這些措施大

部分規定於「勞僱權利法」中。本章乃針對法律授與女性受僱者的特別權利，包括產前照顧假、產假、家庭照顧假、親職假、父職假、收養假等規定作為討論對象，以法律的規範內容兼摻雜相關案例作為說明。

因為本論文同時比較我國相關法制的規定，故在前述第三、四、五章節中，於介紹英國法律規定的同時，一併介紹我國的相關法律，做一簡單的介紹與比較。

第六章為本論文之結語。綜合本文的研究成果，來評估英國法制的利弊得失與實施的成效，同時更從英國法的角度來探究我國現行法的缺失，以做為我國在推動職場上兩性平權的參考與借鏡。

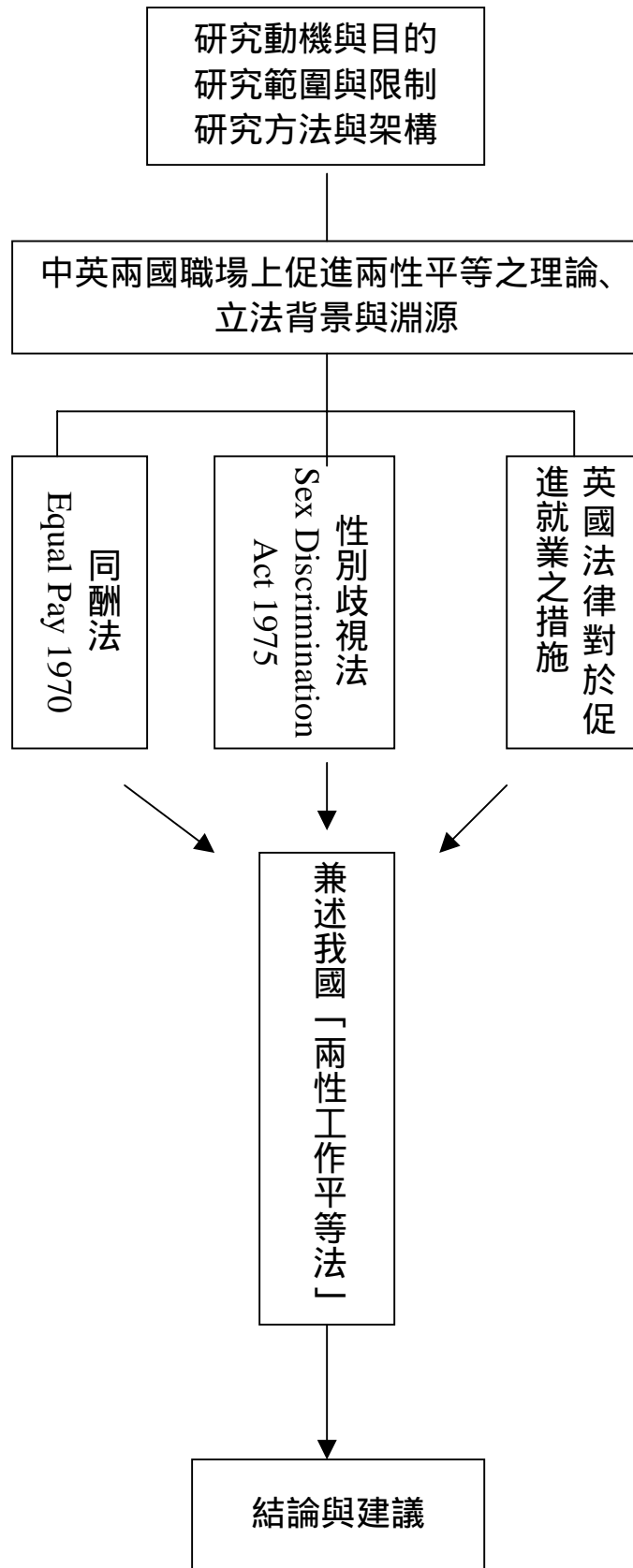


圖 1-2：本論文之研究架構

資料來源：作者自繪

## 第四節 名詞釋義與文獻回顧

### 一、名詞釋義

#### (一) 歧視

歧視是指一個人或一群人由於其種族、膚色、民族、國籍、性別、婚姻狀況、殘疾、宗教或政治信仰、性別取向、或某些其他重要特點之原因，而受到低於另一個人或另一群人的待遇。

#### (二) 就業歧視

求職人於求職過程中，未能享有平等之工作機會，或受僱人於就業時，未能享有平等之薪資、配置、考績或升遷、機會訓練、福利措施、退休、終止勞動契約等就業安全保障之待遇，即構成就業歧視。<sup>11</sup>

#### (三) 直接性別歧視

個人（男或女）所遭受之待遇，在與其同處境之異性相較之下，明顯遭受有不利益之對待。

#### (四) 間接性別歧視

某需求或條件表面上皆適合男女兩性，但事實上此條件或需求適用之結果卻使某特定性別較少在比例上能符合，致使該性別明顯處於不利益的狀態。

#### (五) 性騷擾

性騷擾（Sexual Harassment）是指違背對方當事人的意願，對其為具有性之本質的言語或舉動，即對別人身體界限或身體自主權之不尊重。該行為的樣態包括有：言語方面的性暗示的笑話、揶揄、嘲諷、生活上或容貌上與性有關的評論或質問、或性關係上之引誘等；視覺方面的色情圖畫、照片或影片的表示；文書方面的色情書刊之閱讀、寄送或內容中作性方面的描述；動作方面的不必要之身體上接觸、性暴力等行為。而性騷擾的行為有可能發生於日常生活當中之任何場所與任何人身，並不以侵害者與被侵害者之間有權力關係為必要。<sup>12</sup>

#### (六) 同工同酬

在相同的情況下，男女兩性從事相同的工作，依據平等原則，雙方應該獲得相同的薪資報酬，即工作責任、條件、技術、能力、努力等方面相同者，應給予相同工資。

#### (七) 同值同酬

男女兩性所從事的工作，對僱用的事業單位具有能相比的價值，則

<sup>11</sup> 林明珠（2002.3），淺論就業歧視之禁止 - 我國法律之規定與實務問題探討，《全國律師》，第六卷，第三期，第十六頁。

<sup>12</sup> 王惠玲（1993，5），由勞動法觀點論工作場所性騷擾，《勞工行政》，第61期，第二十一頁至第二十二頁。

應享有同等的薪資報酬。所謂「價值」是經由對完全不同工作所需的知識、技術和能力，經由職業評估比較而來的。<sup>13</sup>此概念之提出，乃是彌補「同工同酬」概念所可能造成職業性別隔離的缺失。

#### (八) 母性保護

是基於培育民族幼苗，而對於懷孕婦女予以照顧，使其能安心安全的孕育健康下一代，並於嬰兒出生後，為使嬰兒或兒童受到最好的照顧，而給予女性的特別保護與福利，包括有產前照顧假、產假、育嬰假、彈性工時等。

#### (九) 機會均等委員會

英國的機會均等委員會是依據一九七五年性別歧視法第五十三條第一項之規定所設立，是一獨立的法定機關，性別歧視法賦予其執行、促進及發展男女兩性間的機會均等之責任。

## 二、文獻回顧

國內關於探討英國職場上促進兩性平等法制之議題，在專書論著上幾乎未見，僅零星散見於相關議題之專案研究、論文、期刊等，但其所介紹的內容也僅僅只是制度上的概要淺介，並無進一步的深入探討法律實體內容、法庭在適用法律時對歧視案件的認定標準與訴訟救濟程序，同時對於英國促進女性就業措施亦未見有討論。因此本論文所參考的文獻，大部分皆以原文專書為主，並輔以國內相關之論文、期刊。而我國兩性工作平等法雖實施三年未滿，但其相關著作與研究甚多，資料取得容易。

就英國法制部分，本論文所參考的主要書籍如下：

#### (一) 原文專書

- 1、一九九六年 Lockton, D. J.所著之「勞動法」( Employment Law )，由於同酬法、性別歧視法與勞僱權利法是屬於勞動法範疇，因此其內容皆會於英國關於勞動法的教科書中做介紹。該著作的用字遣辭較為簡易，故可作為本研究之入門書籍。
- 2、一九九八年 Pitt, G所著之「勞動法之案例與事實」( Cases and Materials in Employment Law )，是以介紹有關基於勞動關係所生之案例為主，做深入的案例剖析，並就各級法庭之法官所為判決的理由做一說明，同時也詳述歐洲法院就相關案件之意見。因此本論文所引用之同酬法與性別歧視法的案例多源於此書。
- 3、一九九八年 Townshend-Smith, Richard J.所著的「反歧視法之內容、案例與事實」( Discrimination Law: Text, Cases and Materials )，該著作是以介紹反歧視法為主，屬反歧視法之專書，介紹性別歧

<sup>13</sup> 王素琴 (1996.3)，兩性工作平等立法之淺探，《勞資關係月刊》，第167期，第二十二頁。

視的理論、各種反歧視法的立法背景、歧視的樣態、與其相關之判決等，其論述之範圍不限於勞動領域。

- 4、二〇〇一年 Richard, Kidner 所著的「勞動法規」( Statutes on Employment Law )，該書為工具書，包含各種與勞動關係有關之制定法、行政命令、施行細則，與歐盟條約、指令等的詳細條文內容。
- 5、James Holland & Stuart Burnett 所合著之「勞動法」( Employment Law )，該書為二〇〇四年最新著作，對於英國促進女性就業措施提供最新的資料，同時對勞動法範疇之制定法有更深入之介紹。

## (二) 國內文獻

- 1、勞委會譯印之《各國男女平等法令制度淺介》，是針對世界各國關於男女平等法令之內容加以翻譯並介紹，包括有美國、英國、法國、澳洲、西德、加拿大、瑞典、愛爾蘭、義大利共九國的法令。由於該書於一九九二年印製至今，期間並無修正，故該資料的正確性有待考察，同時對英國制定法之介紹也僅僅為書中的一部份，並非完備。
- 2、二〇〇二年魯文雯所著之《英國女性就業問題與促進措施》、二〇〇二年余秀雲所著之《從兩性平等探討我國女性勞動者保護法令》、莊靜宜所著之《兩性工作平等對促進女性就業影響之研究》等碩士論文，其中部分內容亦有論及英國的同酬法與性別歧視法，但也僅止於片面的論述，並無深入探討。
- 3、因英國屬歐盟之會員國，故其法制亦深受歐盟之相關條約與指令的影響。國內焦興鎧教授於二〇〇一年歐美季刊發表之《歐洲聯盟兩性工作平等法制之研究》、二〇〇二年月旦法學雜誌所發表之《歐洲聯盟家庭照護休假制度之研究》，前者就歐盟早期建構兩性工作平等法制之情形、近期推動兩性工作平等理念之努力與未來兩性工作平等法制之發展趨勢做說明；而後者乃介紹歐盟家庭照護休假指令制定之背景、過程與內容。

而關於我國兩性工作平等法之研究，雖有專書研究，但仍以期刊發表居多。茲將國內專書文獻簡單介紹如下：

- 1、一九九九年郭玲惠教授所著之《男女工作平等——法理與判決之研究》，是歸納實務上所產生之實例，由家務勞動價值出發，進而探討女性工作之價值，藉學理探討來解決職場上所發生之性別歧視。內容除探討我國男女平等法制外，也對德國男女平等法做比較研究。
- 2、二〇〇二年俞慧君法官所著之《兩性工作平等法》，除對我國兩性工作平等法的法條內容有深入的研究外，對美國的兩性工作平等法制亦有介紹，同時也援引相關案例加以說明。內容中也略為介紹英國的性別歧視法規定。