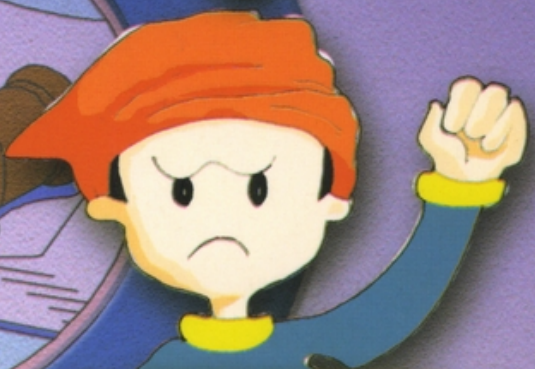
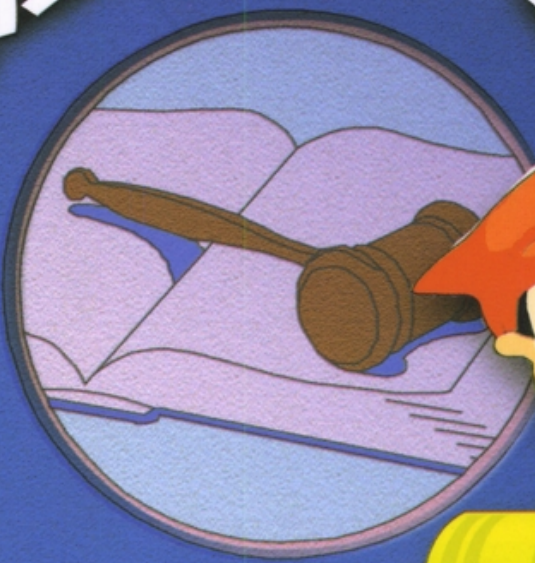


兩性工作平等法

立法大事記



財團法人婦女新知基金會 編印
台北市政府社會局 委託

兩性工作平等法立法大事紀

財團法人婦女新知基金會 出版
台北市政府社會局 委託
台北婦女中心 策劃

發行人：謝園

作者群：2002兩性工作平等法立法大事紀小組

田庭芳、伍維婷、羅宜芬、陳瓊芬、林以加、吳麗娜

執行編輯：田庭芳

美術設計：龔游琳

編輯顧問：尤美女、王如玄、張晉芬、焦興鎰、郭玲惠

法律顧問：尤美女、張菊芳、陳美彤

地址：臺北市104龍江路264號4樓

行政電話：(02)2502-8715

性騷擾申訴專線：(02)2502-8720

網址：<http://www.awakening.org.tw>

電子信箱：hsinchi@ms10.hinet.net

登記證：行政院新聞局台業字第3761號



兩性工作平等法 立法大事紀

財團法人婦女新知基金會 編印 台北市政府社會局 委託

序一

回首婦女運動的推展轉眼已數十載，隨著時代的脈動，一步一腳印逐步推著性別平權的理念，終於在九十一年三月八日「兩性工作平等法」正式施行了，歷史中一部保障婦女經濟權的法律終於開始了。

不知您是否記得過去的單身條款與禁孕條款？它曾經在企業中普遍存在的明文規定或內規，限制女性結婚或生子後必須辭去工作，使得許多優秀的女性於是失去了就業機會，失去了經濟權的基礎後，也失去了成就與自信；就業的歧視往往讓女性陷入窘境而痛苦不已，如職場的性騷擾事件因著工作職場，權力關係牽連著成為女人的夢魘……，種種不利於女性的勞動條件，將因兩性工作平等法的施行，歧視的桎梏將逐一瓦解了，女性將在職場悠遊馳騁。

兩性工作平等法不僅解放了女性經濟權的禁錮、讓男人回歸自我、讓企業衍生照顧員工責任，不再因社會化的性別而區隔了生涯與職業的發展、不再因為性別而決定了薪資的多寡與事業前景，企業提供的照顧責任隔絕不友善的工作環境、體恤親職的角色，則政府積極的譜一個社會福利網絡。

兩性工作平等法是一部全國性的法案，以一個地方政府的立場為何投入兩性工作平等法立法大事紀的建構工程呢？不外乎臺北市為一首善之都，為一個兩性平權觀念的搖籃，也是兩性工作平等法發跡的場域。台北城市經歷了許多場遊行抗爭、民間團體與立法部門的對話與遊說，從法案的構思、事件的發生一件件都在臺北市上演著。

臺北市政府在這個歷程中扮演了積極的角色，勞工局就業歧視評議委員會設有專人服務，是處理職場中的性別歧視案件最為完善的機構；民國八十九年

七月設立臺北市政府性騷擾評議委員會，專責處理市府員工間、與市民間的性騷擾案件；在社會福利網絡中，辦理各項倡導性別平權觀念，宣導兩性共同分擔家務，而千餘家托兒所與托育中心建構出完善的托育網絡，讓父母兩人無後顧之憂。臺北市政府除致力於性別平等的實踐外，也藉由女性觀點詳實記錄下兩性工作平等法立法大事紀，逐步的堆砌出婦女史料。

今年臺北市政府社會局特別委託推動兩性工作平等法多年的婦運團體-婦女新知基金會彙編手冊，詳實記載推法歷程，期待由這部手冊中回顧過去、展望未來，讓經驗傳承至新的一代，讓更多人投入兩性平權行列。

臺北市政府社會局 謹誌
九十一年十二月



序二

兩性工作平等法是國內第一部由民間婦女團體所草擬提出的法案，更是藉此開啓民間團體由私領域走向公領域學習參與立法與公共政策制定的第一部法案，亦是歷時最漫長的一部法案(12年)。本法的通過是一件讓兩性勞工期待已久的大事。女性長期以來所遭受到的就業和待遇歧視將可望獲得改善，使女性不因性化的不友善環境或是性別刻板印象所加諸的桎梏而影響了選擇正式勞動市場的就業機會。

兩性工作平等法對於育嬰假的規定和要求企業家設置托育設施等的規定，則是托育工作公共化的一大進步。婦女新知基金會期望運用制定法律規定最低保障的方式逐步破除結構性的兩性就業機會的不平等狀態，透過「兩性」工作平等的概念改變傳統性別分工的刻板印象，並創造勞資雙贏的對話空間與建立協商機制，建立兩性平權的職場文化。

台北市政府社會局長期致力於保障婦女、兒童權益，為紀錄台灣婦女運動史並彙整婦女福利倡導歷程史料，以了解婦女運動的發展歷程，首先選定以兩性工作平等法的修法歷程為主題，進行婦女史料的蒐集、撰寫與發行，我們感謝台北市政府社會局對婦女議題的關注以及對性別權益的倡導，特別是對本手冊的編印與製作的大力支持及指導。

本手冊的完成要感謝尤美女律師、王如玄律師、張晉芬教授、郭玲惠教授、焦興鎧教授提供第一手資料以及修法歷史口述，並對本手冊的完成提供建議與協助。當然，更要感謝所有參與兩性工作平等法立法推動的朋友，相信，我們的努力，對建立性別平等的台灣社會有相當的助益。

婦女新知基金會 謹誌

兩性工作平等法簡介



過去已有許多的研究和數據證明，女性受雇者遭受不平等的待遇。以平均工作報酬為例，國內兩性同工不同酬的現象仍普遍存在，女性勞工的年平均所得僅為男性的76%。造成女性

收入偏低或是其他勞動待遇不如男性的原因，除了工作機會和工作場所的結構性和人為障礙之外，傳統性別分工的概念和運作則是另一個瓶頸。而職場中普遍存在兩性權力地位不對等的結果，不少女性勞動者被迫處於遭受職場性騷擾的恐懼中，甚至被迫必須在擁有身體／性自主權以及確保工作權之間作一抉擇。敵意的工作環境除了造成被騷擾者的身心困擾，也嚴重影響女性的工作意願。

兩性工作平等法通過前，憲法中雖然提到了「國家應...消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」，然而，沒有一套完整的法案能落實憲法保障兩性工作機會平等的精神。關於如何杜絕兩性工作機會和待遇的不平等、減輕女性的養育和照護責任，以及促使政府負起消極制止歧視行為、積極提供托育和托老設施的責任，都是必須要有新的立法才能達成。由此可知訂定新法確保兩性工作權平等的必要性和急迫性。

已於2002年3月8日施行的兩性工作平等法，僅有40個條文，卻是國內規範兩性工作權平等的根本大法，關於兩性工作平等事項，本法優先適用。本法第一條揭櫫立法意旨，此亦為目的性解釋本法內容的基礎：「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。」第三條是立法解釋，對重要名詞做清楚的定義。總則部分也規定本法的主管機關與兩性工作平等委員會的設置。

第二章到第四章是兩性工作平等法的重點，包括了本法關於實現工作平等權與促進工作平等措施所規定的兩性勞工與雇主權利義務的具體條文，包括：性別歧視的禁止、性騷擾的防治及促進工作平等措施。

「性別歧視的禁止」規定於第七條到第十一條，內容主要是要求雇主對於求職者或受僱者在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練、各項福利措施、薪資之給付、退休、資遣、離職及解僱等各方面都不得因性別而有差別待遇，所謂的差別待遇，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。如果雇主因為疑似差別待遇而被受僱人或是求職者向地方主管機關提出申訴，經過審議後，一旦性別歧視成立，雇主將被處以新台幣一萬元以上十萬元以下的罰鍰，而且雇主還必須要負擔損害賠償責任。此外，因



◀2000.1.12 長庚性騷擾案爆發，婦女團體抗議桃園縣政府申訴管道效能不彰。

為性別歧視的爭議事項，幾乎所有證據都在雇主一方，受僱者舉證困難，所以本法第三十一條規定了舉證責任轉換，也就是受僱者或求職者只要釋明差別待遇之事實，由雇主舉證該差別待遇是基於非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素。而且，因為兩性工作平等委員會係由熟悉性別議題之專家學者所組成，具有相當專業性，本法明定，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。

第二部分是「性騷擾的防治」，除了在第十二條規定了性騷擾的定義外，本法課予雇主必須防治性騷擾行為發生的義務，雇主如果不能舉證主張其已盡到防治性騷擾的義務：訂立就業場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，以及在性騷擾事件發生時立即採取有效的糾正及補救措施，則雇主與性騷擾加害人負

連帶損害賠償責任，此部份賠償責任包括受僱者財產上及非財產上之損害。及一萬元以上十萬元以下的罰鍰。

第三部分「促進工作平等措施」包括：

1. **生理假**：女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日。
2. **產假**：雇主於女性受僱者分娩前後，應給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產，應給予產假五日。
3. **陪產假**：受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予有薪陪產假二日。
4. **育嬰留職停薪**：任職於30人以上就業場所的受僱者，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。育嬰留職停薪期間，受僱者得繼續參加原有之社會保險。但留職停薪期間不列入年資計算。
5. **育嬰哺乳**：子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，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。此哺乳時間，視為工作時間。
6. **育嬰減少工時，彈性工時**：任職於30人以上就業場所的受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：每天減少工作時間一小時，減少之工作時間，不得請求報酬；以及，調整工作時間，例如將上、下班時間各延後半小時。
7. **家庭照顧假**：任職於30人以上就業場所的受僱者，於其家庭成員有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。

兩性工作平等法，顧名思義是追求兩性工作權的平等，我們不但要求有相等的就業機會，也要求平等的勞動條件。因此，兩性工作平等法絕大部份的條文同時適用於男性與女性，兩性在育兒與家庭照顧上都可以盡心力，因此舉凡家庭照顧假（\$ 20）、育嬰留職停薪（\$ 16）、哺乳時間（\$ 18）、育兒工時調整及減少工時（\$ 19）等都適用於兩性。只有一個地方是不一樣的：女性有生理假、產假，而男性有陪產假。所以，這些假期不是專為女性而設計，男性同樣可以因為具備法定事由而請假。

雇主不可拒絕員工的請假，否則受僱者有權向地方主管機關(各縣市政府)



▲1993.11.12 秋門——勞工大遊行。婦女新知基金會主張儘速通過男女工作平等法。

提出申訴，由地方主管機關進行調查並協調雙方之爭議。而一旦雇主對於請假的受僱者採取考績或全勤獎金等的不利處分，也會被處以罰鍰。

此外，本法規定僱用受僱者250人以上之企業應設置托兒設施或提供托兒措施，使受僱者無後顧之憂。國家對於因結婚、懷孕、生產或育兒而離職之女性受僱者應設置再就業之輔助措施，並設置獎勵，已鼓勵雇主任用再就業女性受僱者。

前面我們已經順帶提到救濟與申述程序，此外，本法明定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，以保障申訴者。而受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

兩性工作平等法部分事項不以規定罰則之方式強制施行，以鼓勵代替懲罰的條文設計，不是給予企業「兩性工作平等法施行的僅有形式意義」的印象，而是希望在現今狀態下創造勞資雙贏的對話空間與建立協商機制。我們希望政府公部門內部率先推動兩性工作平等措施，設計並提出配套措施以鼓勵企業落實兩性工作平等法，企業則能體認人力資源運用，首重質的提高，而性別平等的工作環境，更能提高員工的向心力，勞資協力，才能建立兩性平權的職場文化。

立法歷程

■立法源起與條文擬定

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

►1987年8月 國父紀念館抗議。





▲1987年8月在國父紀念館抗議，主張「反對剝奪婦女工作權」。

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，而不是規範人民，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，就開始參考外國立法例，尋找適合台灣的立法方式。因而開啓了婦女團體立法、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。

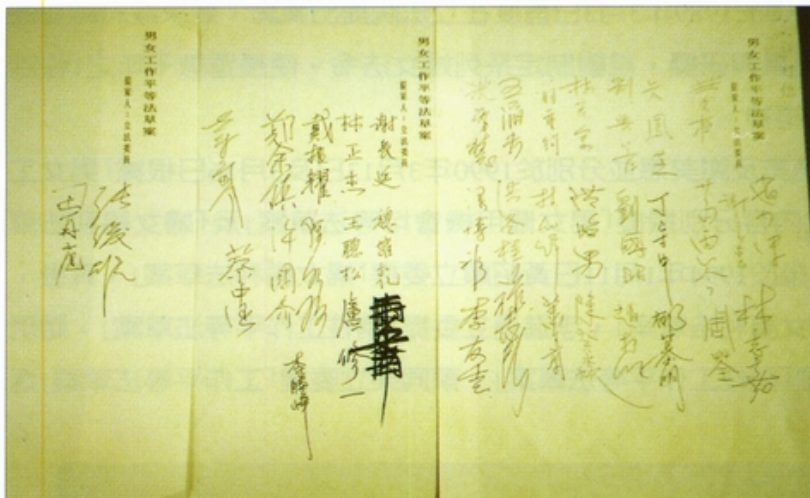


雖然，早在1975年聯合國婦女會議時，即決議將1975-1985年訂為「聯合國婦女十年」，要求各會員國應在十年內廢除一切歧視女性的法律，並積極制定法律及政策以保障女性的權益。因此，聯合國會員國即陸續以法律保障兩性平等工作權。例如，英國在1975年制定「性別差別禁止法」，義大利在1977年制定關於男女勞動平等待遇法、法國1983年修改勞動法典以保障女性工作權、日本1985年制定「男女僱用機會均等法」等等。我國自1972年退出聯合國，因此未受到該「聯合國婦女十年」及「消除一切形式歧視女性之公約」之拘束。

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能落實憲法保障兩性工作機會平等的精神。

為保障女性平等工作權益，婦女新知基金會乃決定著手草擬一部「男女工作平等法」，於是召集了尤美女、涂秀蕊、陳美玲、劉志鵬、潘正芬等律師及施繼明先生、馬維麟小姐開始義務研擬男女工作平等法，歷經一年多之搜集資料、研究、討論、專題報告、並將相關條文及文獻予以翻譯，融合歐美、日等先進國家保護男女工作機會平等之立法特色，並兼顧我國經濟發展之現況，於1989年3月撰擬出「男女工作平等法」草案。

婦女新知基金會於1989年3月3日召開第一次公聽會，廣徵各界意見，引起社會廣大回響。起草工



◀1990年國、民兩黨39位立委連署提案。



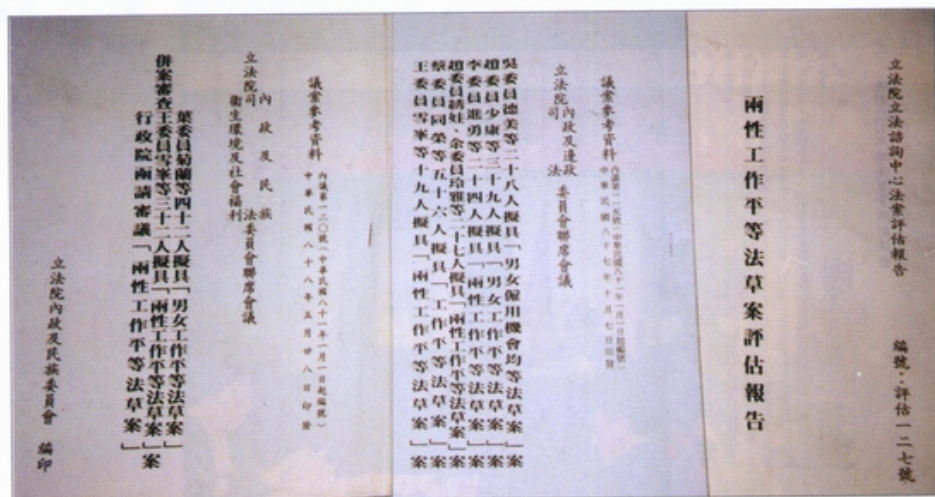
◀1990.3.17 婦女新知基金會主辦，男女工作平等法第二次公聽會。

作小組廣納專家學者之建議予以修正，於1989年3月15日將修正文向大眾媒體公布。一年來經大眾媒體不斷報導，使得該草案所揭櫫之男女平權觀念及陪產假、育嬰休假等制度成為指日可待實施之制度，不再被視為「過於先進窒礙難行」，起草工作小組並綜合一年來之社會情勢變遷，於1990年2月9日將草案作第二次修正。並於同年3月17日召開第二次公聽會，廣納意見，3月21日完成第三次修正，並於3月27日經當時惟一的兩黨（國民黨、民進黨）共39位立委共同連署，正式提案送入立法院，正式進入立法程序。

■立法院的回應

立法委員黃書瑋於1989年3月3日首度在立法院提出質詢，要求政府應加強相關法案資料之蒐集與研擬，規劃制定系列婦女法令，使長達數千年之「性別戒嚴」，回歸憲法精神。

立法委員吳德美及謝美惠並分別於1990年3月13日及3月16日根據「男女工作平等法草案」之內容分別撰擬「男女僱用機會均等法草案」及「婦女福利法草案」送立法院。其後於1994年1月11日黃昭順立委提「婦女福利法草案」，其後，葉憲修立委提「婦女福利法草案」，李進勇立委提「兩性工作平等法草案」，趙琇娃、余玲雅立委提「兩性工作平等法草案」，蔡同榮立委提「工作平等法草案」送立法院。



▲立法院審議男女工作平等法議案文書。

■司法院的回應

司法院於1989年8月7日以函表示雇主要求女性受雇人預立於任職中結婚即辭職之辭職書，不惟破壞憲法保障男女平等之原則，並且限制人民之工作權及有關結婚之基本自由及權利，該結婚即辭職之約定，可認為違背我國之公序良俗，依民法第72條之規定，應屬無效。並於1990年8月1日公布「司法院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」。

■考試院的回應

銓敘部於1988年11月發佈新聞願給予男性公務員五天的陪產假，但是直到

1994年4月20日始於「公務人員請假規則修正草案」中，給予男性公務人員陪產假三天，但1994年12月1日送考試院審議時，遭考試委員反彈，考試院退回請銓敘部重新審慎研究，經立法委員呂秀蓮質詢，始於1999年1月1日施行之「公務人員請假規則」中給予男性公務人員兩天之陪產假。

■ 行政院의 回應

1989年1月23日財政部取消「補助保險從業人員出國進修甄試限男性報考」之資格限制。

1990年6月26日行政院人事行政局公布「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」，凡各級行政機關編制內女性公務人員，可



▲1999.3.5 催生男女工作平等法記者會。

依個人意願，在每次生育後，得申請一次育嬰留職停薪，時間最長以分娩後至嬰兒二足歲為止，最短至少三個月。但育嬰假期間，將無法繼續參加公務人員保險，不得外出從事其他專職性獲有薪酬的行業或工作，也不得參加國外全時進修及修讀學位。這是政府部門針對「男女工作平等法草案」中的「育嬰休假」所作的正式回應。

但行政院勞委會卻無動於衷，並以國內已有憲法(第七條)、勞動基準法(第二十五條)，同時也將在(當時正在研擬中的)就業服務法中加入禁止性別歧視的條文為由，表示無須重複立法。一直到1994年3月22日始研訂出「兩性工作平等法草案」，並於同年5月12日送行政院審議後，於翌年2月17日被行政院退

回，經婦女團體聯署抗議，迄至1999年3月4日始經行政院審議通過「兩性勞工工作平等法草案」，不適用於軍公教人員，經婦女團體抗議，於同年3月6日改為「兩性工作平等法草案」，擴大適用範圍，並於1999年4月6日正式送入立法院。

■企業界的反彈

除了政府部門的消極反應之外，企業界的反彈更是強烈。事實上，男女工作平等法在1991.3.19於立法院召開第一次審查會，同年十月召開第二次審查會，經媒體報導後，工商建研會立即上書李登輝總統，將男女工作平等法與消費者保護法、環境保護法等一同列為「企業出走的十大惡法」之一。1993年4



▲1993.5.5 自立早報五版新聞。

月，工商建研會發表「影響台灣經濟法令及政策建言書」，反對訂定「男女工作平等法」，並建議將民間所提草案內容全部刪除。企業界不僅堅決反對制訂該法，而且也願不和我們進行溝通、對話，而是直接上書總統，把它列為惡法，然後要求政府不要通過這個法案。企業界並與勞委會聯手杯葛，執政黨乃透過政策會向黨籍立委下達「緩議」指令，將「男女工作平等法草案」凍結在立法院。

在企業界強力反彈，行政院又不願推動這個法案的情形下，該草案在進入逐條審查後，馬上就遭到王天競等執政黨立委以行政院未提出公部門版本為理由的杯葛，於是立法院要求行政院提出相對版本，然後再進入法案審查程序，男女工作平等法就這樣被立法院冰凍起來。一直到1995年，立委葉菊蘭才再度把它排上委員會審議。其後，在立法院審議兩性工作平等法的過程中，企業界仍不斷運用其影響力進行運作，在法案中加入了企業界的聲音與考量。

比較可喜的是，社會觀念確實不斷地在改變。事實上，在1989年我們召開第一次公聽會提出「育兒是國家社會責任」的概念時，大家都感到不可思議，但



1999.3.8
「38女人前進立法院」陳情活動。

隔一年，在媒體上就看到不少學者也開始提倡“育嬰是社會、國家以及企業主共同責任”的理念。

因為，民衆爭取自己權利的需求，再加上社會環境的改變，勞委會終於開始認真的研擬對案，並在1999年3月6日正式提出行政院版的「兩性工作平等法草案」。然而，行政院版的草案卻令人不盡滿意，因而，婦女新知基金會也在同年3月8日結合粉領聯盟、女工團結生產線、台北市晚晴婦女協會、台北市婦女新知協會、台北市女性權益促進會等婦女團體共同發起「38女人前進立法院」街頭造勢陳情運動，以行動劇方式表現婦女在就業上可能遇到的種種困難，並現場要求立委連署。將修正第六版的新知版草案正式送進立法院。

婦女新知也在1999年4月30日，在台北火車站前舉辦「催生男女工作平等法手冊」發表會暨街頭萬人連署行動」。出版催生說帖說明立法的緣由、精神，

1999年勞動節，婦女新知基金會於台北火車站前舉辦萬人連署男女工作平等法街頭造勢活動。

▶ 打倒「同工不同酬」、「性騷擾」，拒絕「升遷歧視」。



▶ 「拒絕職場性騷擾，打擊色狼鹹豬手」行動劇。

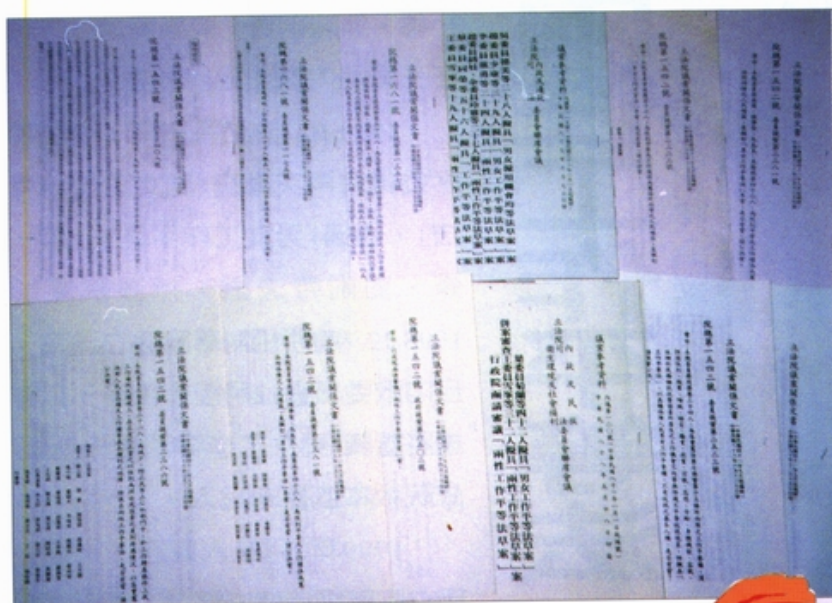


手冊中，詳細記載了婦女新知推動男女工作平等法的艱辛過程，更針對各界的質疑——予以釐清。

立法院的審查

1991.10.19立法院內政、司法聯席委員會第一次召開會議，審查「男女工作平等法」，通過大體討論，最後決議下次審查會進入逐條討論，陳水扁立委亦在此次審查會中提修正案，增訂「工作職場性騷擾」條文，使男女工作平等法更週延。

但因在企業界強力反彈，執政黨又下達「緩議」指令下，該草案在1992.1.11內政、司法聯席委員會第二



◀立法院早期審議男女工作平等法議案文書。

次審查會時，原應進入逐條討論，卻改成公聽會。

迨至1993.6.9內政、司法聯席第三次會議時始進入逐條審查，但立即就遭到王天競等國民黨立委的杯葛，杯葛的重點則是行政院沒有相對提案。於是立法院要求行政院提出相對版本，然後再進入法案審查程序，結果只通過法案名稱「男女工作平等



政策調整 軍公教適用兩性工作平等法

蕭揆從善如流 獲婦女團體善意回應「家庭照顧假」門檻爭議仍未解決

【記者張菁／台北報導】針對得全國軍公教女性得以正式納入兩性工作平等法的保障傘下，不過針對民間婦女團體強烈質疑，行政院長蕭萬長昨天從善如流，趕在三八婦女節前夕做出重大政策調整，將該法適用對象擴及軍公教女性，不再僅限於勞工；如有不及之處，均將以該法為基準配合檢討修正，而該法案名稱也改為「兩性工作平等法」。

行政院此一政策大轉彎，使蕭萬長昨天下午出席婦女團體茶會，並發表基金會辦公室成立茶會，在致辭時對外做出上項重大政策宣示。蕭萬長表示，兩性工作平等法等法適用範圍主要定位於勞工婦女，係因軍公教同仁的事務管理事項分別規定於軍人、公務人員及教育人員的相關法令，並各有主管機關，如國防部、教育部及人事行政局，軍公教女性所關心的兩性平權已有保障，但為宣示政府對軍公教女性同仁的重視，因此做出這項政策調整。

蕭萬長強調，「兩性工作平等法」對於促進男女勞工工作平等

的各種職業訓練及就業服務、同工同酬的保障、性騷擾事件的預防禁止，及母性的保護等，都有實施的百分之九十九。儘管該項宣示昨天獲得婦女團體善意回應，但銓敘部發言人莊碩漢指出，兩性平等是天經地義的法令，該法案立意雖好，但卻會衍生法律體系混亂及整合問題。蕭揆的新宣示將使得四日剛通過的草案，必須重新提報行政院會通過。

相關新聞見七版

▲1999.3.7 聯合報3版新聞。

法」，男女工作平等法就這樣被立法院冰凍起來。

一直到1995年，葉菊蘭委員才再度把它排上委員會審議，但仍遭杯葛。同時，職場性騷擾也開始成為社會大眾關注的焦點，新知也配合社會環境的改變，將職場性騷擾之規定訂得更週延，而有第五修正版本。

1998年3月16日葉菊蘭委員將「男女工作平等法草案」再度排入議程審查，但因欠缺行政院版本，仍遭杯葛，無法審查，決議要求行政院在三個月內提出相對版本。

1998.10.7立法院內政、司法聯席委員會再次審查「男女工作平等法」，通過「男女工作平等法」第一條，並附帶決議，行政院應於1998.12.7前將相對草案送立法院，且內政委員會12月復會後第一次會議將審議「男女工作平等法」。但行政院版本依舊未送入。

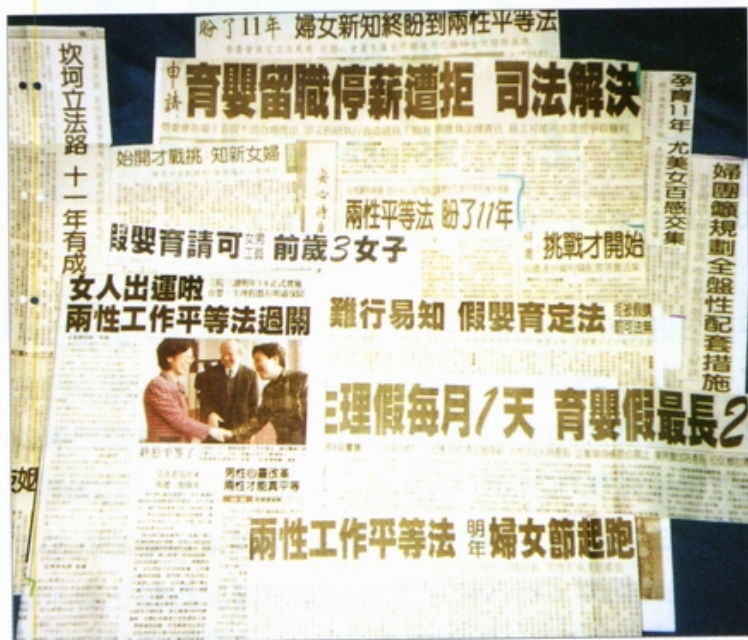
1999年2月進入第四屆立委，因立院職權行使法規定，所有法案全歸零，因此婦女新知基金會在1999年3月8日結合婦女團體共同發

起「38女人前進立法院」陳情活動，正式將修正第六版之「男女工作平等法草案」送進立法院，經三黨一派立委共同連署。

而行政院亦於1999.3.4通過「兩性勞工工作平等法草案」將適用範圍僅限於勞工，經婦女團體抗議，於3月6日行政院改為「兩性工作平等法草案」，擴大適

用範圍及於軍公教人員，並於4月6日正式送入立法院。

由於行政院版與立委所提版本(內含新知版)一共有九個版本，1999年6月，立法院一讀會決議責成行政部門進行整合後逕付二讀，經整合版本小組成員歷經15次會議討論後，於2001年6月1日協商整合版終於出爐，並排入議程等待立院二、三讀，原以為在此會期結束前，可以順利立法完成，但事與願違，待審法案堆積如山的狀況下，立院草草休會。2001年11月，第五屆立委選舉前最後一會期，兩性工作平等法排入第25案等待三讀，但是，立院審查完WTO相關法



◀2001.12.22 兩性工作平等法通過翌日各大報新聞。



◀2002.3 兩性工作平等法即將施行，各大報以顯著篇幅報導。



▲2001.12.21 兩平法三讀通過當天於立法院合影。

案即休會，兩性工作平等法通過仍只差臨門一腳。立委選戰結束後，選後立院最後審查機會，催生了十一年的「兩性工作平等法」，終於在2001年12月21日三讀通過，因為兩性工作平等法相關事項具有罰責，施行須有一段宣導期與準備期，不僅是宣導本法施行後勞資雙方之權利義務外，亦須給予企業主改善其勞動條件以符合兩性工作平等法之規定的準備時間，因此，條文明定本法自2002年3月8日施行開始施行。在此期間，行政院勞委會並積極擬定相關子法，但是，社會各界因為兩性工作平等法僅就原則事項進行規定，尚無具體施行的說明或辦法而無法進行相對應的內規修正或是硬體設備補強，婦女新知基金會就接到大量的詢問電話，大部分都是詢問如何請假、大企業是不是要蓋托兒所、請假期間保險費用如何繳納的問題。

2002年3月8日前夕，相關子法終於完成、公佈，兩性工作平等法在婦女節當天正式上路。



新知以議題喚醒 兩性平等的權利意識

70年代開始，女性主義運動開始在台灣發展，1987年解嚴，政治禁忌逐漸鬆綁，多元的社會形貌也提供女性主義運動蓬勃發展的基礎，同年，發生國父紀念館事件，婦女新知基金會開始著手草擬法案，婦運第一次嘗試以立法手段達到運動的目的，但是在修法過程中卻面臨紛至沓來的困境。

過去，法案的研擬、提出、制定、施行，完全由國家一手主導，民間團體無法進入體制內運作，女性主義運動者第一次以團體力量結合其他社團以及個人資源，以運動型式進行法案及理念倡導，並進入國家之立法體制運作，其



▲1982年台灣第一個女性主義雜誌社～婦女新知雜誌社～成立

中，與公部門的合作、對抗，與具有政治影響力的企業家周旋，都必須要有相當的技巧，我們不能在溝通過程中放棄我們的理念，除了溝通、說服之外，也要聽取不同立場的意見，新知作為倡議型的團體，我們必須拿捏分寸，堅守原則。

初期，新知是以立院遊說策略為主軸，希望透過這種方式，直接影響掌握法案生殺大權的立法委員，使得法案快速通過，但是，因為沒有掌握政治環境

▶ 1994.1.7 舉辦保障女性工作權公聽會。



◀ 1994年反性騷擾大遊行。





▲1999年2月 婦女新知基金會發表台北市政府中階女性主管托育狀況調查報告。

以及立院生態，法案一再遭到擱置，於是新知轉而尋求廣大民意，藉由不斷發聲，匯聚民氣作為推動立法的後盾，間接向公部門、立法院施壓。

因為兩性工作平等法是第一部由民間立法的法案，在無前例可循的情況，為了讓團體理念可以順利通過立法，在法案推動過程中，新知必須藉由各個相關個案、討論，掌握發言機會，不斷的宣揚平權理念，也時時提醒社會大眾兩性工作平等法儘速立法需求的殷切，而透過性別觀點對於新聞事件的解讀，包括個案事件的協助以及對公部門政策的檢視，其中我們主要關注的議題從最早期的單身條款以及懷孕歧視，一直到往後的各種公職考試錄取名額的不相等、攸關於升遷的受訓機會排除女性，乃至於職場性騷擾。

而我們發聲的方式不僅僅包括舉辦公聽會、記者會、發布聲明稿，在各大報民意論壇投稿、同時也透過不斷內部討論，藉由不同意見的提出，試圖找出改善勞動條件的方法以及改進修法意見。進入立法院審議階段後，新知運用支持立法連署單，街頭造勢等活動，不斷提醒這一個議題，這些行動對法案的實際運作的確造成某種程度的壓力。

- ▶ 1999.7.23
「雞精變基金，
拒絕性騷擾」記
者會。



- ▶ 1999.10.28
抗議郵政總局
招募歧視。



法案通過之前，新知所能做的就是在不同的時機點規劃適當的活動，積極的思考如何帶出議題讓媒體報導，搶回發言權、詮釋權，在某種程度上與一般社會大眾保持對話。

此外，對於大眾宣導立法理念除了需要足夠資源外，更必須積極收集個案，因此，新知尋求企業資源的協助。例如，1999年送案後，婦女新知與台灣食益補公司於7月23日共同舉辦記者會，公布性騷擾及懷孕歧視申訴專線，提供諮詢及資源協助。並展開一個月的「雞精變基金，拒絕性騷擾」義賣活動，為

防治各種形式的性騷擾籌募基金。

新知除了順勢加強推動男女工作平等法草案，也一改過去修法倡議為主的做法，透過逐漸累積的實際案例，找出解決的方法，突破學理探討往往侷限於知識份子的界線，透過議題的討論，讓法律更貼近個人的生活，讓民衆開始認識職場上性別不平等的現況以及男女工作平等法中看似艱澀的法條其實具有改變職場上性別歧視現況的作用。

例如，1998年長庚醫院發生醫生騷擾護士事件，起初，面對紊亂的行政體系以及不友善的內部申訴機制，楊護士被迫選擇公開陳述案情以爭取應有的權益，後來，經由婦女新知之協助，提請損害人格權訴訟。歷經長達四年的申訴、訴訟程序及執行過程後，楊護士終於獲得本案二審判決的損害賠償金額，四十五萬元。本案係台灣最具有標竿意義的職場性騷擾案判決，楊護士並捐出賠償金，作為新知推行性騷擾防治工作之用，我們感佩楊護士以實際行動提供給社會防治性騷擾的素材，並以自身



◀2002.11.30 長庚性騷擾案結案暨捐款記者會。

經驗鼓舞所有的受害者。

此外，婦女新知發行小冊子、錄影帶，向大眾推廣兩性工作平等理念。2000年，出版發送「工作場所性騷擾完全拒絕手冊」，介紹何謂性騷擾的概念，雇主防治責任，及政府受理申訴案件的機制與管道，本手冊迄今共發出4萬本。並於2001年12月發表「台北縣就業場所杜絕性騷擾手冊」，除介紹台北縣政府頒布之防治就業場所性騷擾自治法規外，更對企業主如何進行防治性騷擾工作以及兩性勞工如何處理性騷擾事件進行說明。更完成二部「要孩子，也要工作」－懷孕歧視紀錄片及「玫瑰的戰爭」－反性騷擾紀錄片，「玫瑰的戰爭」在各級學校放映超過百場，目前已發行公播帶。

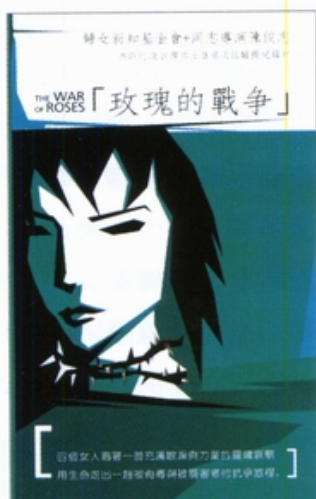
兩性工作平等法通過後，婦女新知持續關注本法落實，於2002年9月舉辦「兩性工作平等法施行半年檢視」記者會，觀察公部門對於兩性工作平等事項的落實以及相關宣導工作的進行，也公佈「公私部門兩性工作平等法自我檢視表」（請參考本手冊第40頁以下）。



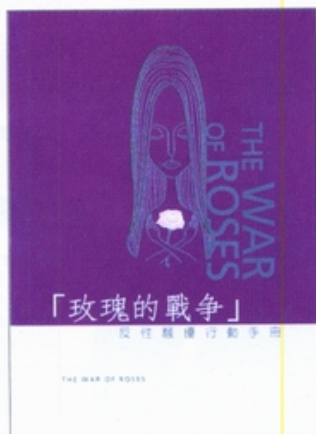
▲2002.5.11 二平法施行後，針對哺乳室的設置召開記者會。



▲要孩子也要工作錄影帶



▲玫瑰的戰爭錄影帶



▲玫瑰的戰爭手冊

婦女團體立院遊說方法

相較於其他的社運團體，婦女新知基金會在社會運動的方向上，選擇了一個較為困難的路徑－以修法與立法的方式對抗傳統性別文化。早在十五年前的新知即體認到唯有調整法律結構，方能根本改變婦女的弱勢處境，也就開啓了婦女新知修法的漫漫長路。

一個法案的形成，背後的辛苦不在話下。但一個法案能否真正貫徹當初立法意旨順利通過，其實最大的關鍵是在於國會遊說的工作。如何能喚起社會大眾乃至於以民意要求立委諸公們對於某一特定法案的重視，再從中尋求合作結盟的對象，以讓婦女團體修法初衷不至於在政黨協商當中被犧牲等，每個折衝動員的環節都必須謹慎以對。以下就以婦女新知基金會過去推動相關性別法案的遊說經驗作一說明。

- 一、舉行記者會：舉行記者會是喚起社會大眾對婦女團體所推草案注意力的一種方法，也藉此為修法的急迫性凝聚民意。
- 二、召開公聽會：公聽會的召開則是將草案送入立法院的第一步，藉由邀請各黨派立委的參與討論，尋求未來可能的合作及結盟對象。
- 三、進行與各黨派立委的接觸：兩性工作平等法的修法運動，除了婦運團體本身的各種策略運用外，民意代表的合作默契也是關鍵。以兩性工作平等法



▲婦女新知基金會前董事長尤美女律師是兩性工作平等法重要推手之一。



▲婦女新知基金會前秘書長陳美華說明立法理念。

◀范巽綠、葉菊蘭，兩位協防立法委員。

為例，整個法案雖然是由婦女團體所擬定，但法案的立法與修法需由立法委員提起，方能列入法案審查議程。因此，有無熟絡的民意代表主推法案，便成為法案是否順利通過的關鍵。與婦女團體友好之立法委員在法案送審的過程中，除了提案之外，最重要的是聯繫召集委員，請他在眾多的法案中，優先將婦女團體所提之法案排入議程，方能進行審查。有些委員或許支持，但也有部分委員對婦女議題不熟悉或不感興趣，不願將婦女議題相關法案排進議程。這時與婦女團體保持聯絡，站在婦女團體的立場，監督整個法案的審查，必要時與婦女團體修法律師一起對有異議之立委進行遊說的工作，以確保婦女團體版本的完整性就有其必要性。在兩性工作平等法的修法過程中，尤美女律師一直扮演著重要角色，除了參與整個草擬法條的過程之外，亦同時積極遊說各立法委員支持婦女團體所提之版本。而與婦女新知基金會友好的立法委員，如：葉菊蘭、范巽綠等，是當初為新知版本領銜提案及全程「協防」的二位重要委員。

不過，目前立院生態丕變，而且為營造修法是全民共識此一氣氛，在結盟對象上應有所調整，可尋求各黨派立委聯合提案。

四、緊盯草案審查進度：尋找到願意代表提案的委員後，下一個階段就是進入委員會審查，通常也是立法原意能否完整保留的關鍵時刻。在委員會攻防的場域中，召集委員是一個關鍵的人物，召委除了有前述將法案排入議程的權利外，另有一重要權利－放行進入委員會。目前，立院規定在委員會開會時是不允許民衆旁聽的，除非獲得當天主席的同意。對於婦女團體而言，能夠進入委員會中旁聽以即時回應委員們對條文的修正意見是很重要的，這樣才不會讓草案的精神與原本差異過大。結盟召委另一個重要的原因是一在委員出席率不高的情形下，身為主席的召委必須每次會議都到，所以也就成為少數幾位需遊說，以便於成為通盤了



▼婦女新知基金會前
董事長王如玄律師
在立法院門口宣揚
立法理念。





►1999.3.14 宣導修法活動，婦團博覽會場。



解草案精神與條文關聯的重要合作對象。

目前立院中每個委員會會產生三名召委，通常都是不同黨

派擔任。最理想的狀況是各黨派召委，都能成為結盟對象，不過常常仍面臨必須鎖定一、二位委員的情形。

此外，之所以必須緊盯委員會的審查情形，是因為常常必須有最即時的反應，也許是某個從未關心過該法案的立委突然現身，並且加以干擾；也有可能是長期關注此一法案的立委，對於某幾條條文與婦運團體間產生重大歧異，而堅持不肯放行，不管是上述的哪一種情形，或是其他各種因素而導致審查條文停滯不前，婦運團體都必須立即而有效的加以解決。因為，在目前講求高度共識的立院運作中，一個委員的執意不通過，就會導致整個法案被耽擱。尤其在「立法院職權行使法」第十三條的規範下，也就是所謂的屆期不連續原則，就算法案只差臨門一腳，也會因為被擱置，只得在下一屆重頭來過，這一拖又是三

年。

所以，當法條產生爭議時，許多合縱連橫的策略就必須開始運作。也許是「各個擊破」的方式；也許是「地方包圍中央」的模式；又或者是「一條鞭」法。哪種策略較好，就必須依當時形勢判斷處理。

立院遊說對於婦女新知基金會而言是一項全新的學習，因為，作為推動價值改革的社運團體而言，當初立法的原意正是我們改造社會的理想呈現。但是，這種高道德標準、高理想性的理念，到了充斥不同利益團體遊說，又要顧及各種選票考量的立法院，妥協的痛苦就開始產生。就算到了2002年的今天，就算新知已經經歷了十幾年來與立法院搏鬥的經驗，要我們因為立法委員某些特殊的考量而修改推動已久的法律裡的任何一個條文，那仍是一場理想與現實的衝突戰。常常決定的因素在於，到底要不要先放棄特定幾個條文，以求換得整部法案的通過。表面上這是一個簡單的問題，也許很多人會說，當然是先讓版本通過，其中的條文再慢慢修。但其實，一部法案中法條之間是環環相扣的，常常一個條文少數文字的修改就會讓整部法案的意涵有所改變，矛盾的產生就在於，要不要為通過法案而放棄過去數年甚至是數十年的堅持？

立法本來應該是行政部門與立法部門的職責所在，但因台灣整個社會從底層對於性別議題的漠視、對於弱勢婦女的歧視，使得新知在十二年前，必須挺身而出走向修法的漫漫不歸路。的確，我們因此累積了一些經驗，也樂於與大家分享。不過，制度的建立才是保障性別人權的根本。因此，我們也要藉此提出呼籲，希望政府體制及政治場域能更開始負起維護國家性別人權的重責大任。



對兩性工作平等法的質疑 與新知的回應



「兩性工作平等法」通過後有人質疑法案中「育嬰留職停薪」、「生理假」等部分雖然保障了女性權益，卻也可能使業主在一開始選擇員工時有了先入為主的觀念－僱用女生麻煩，造成女性就業機會降低，這是否將造成女性工作者在職場上失去更多機會？

以上質疑是源自於僱用女性將造成人事成本增加的考量。兩性工作平等法，顧名思義是追求兩性工作權的平等，我們不但要求有相等的就業機會，也要求平等的勞動條件。因此，兩性工作平等法絕大部份的條文同時適用於男性與女性，基於「一樣的給一樣、不一樣的給不一樣」的理念，兩性在育兒與家庭照顧上都可以盡心力，因此舉凡家庭照顧假(\$ 20)、育嬰留職停薪(\$ 16)、哺乳時間(\$ 18)、育兒工時調整與減少(\$ 19)等都適用於兩性。只有一個地方是不一樣的：女性有生理假、產假，而男性有陪產假。

所以，這些假期不是專為女性而設計，男性同樣可以因為具備法定事由而請假，因此不會產生所謂僱用女性會造成人事成本增加的結果。此外，退一步想，上述規定於兩性工作平等法第四章「促進工作措施」的各種請假事由皆有是否以及如何給薪的規定：生理假併入病假計算，給半薪。產假係大體沿用勞基法規定，即使沒有兩性工作平等法，企業還是必須遵守勞基法的規定，亦無所謂「增加」成本之情況。育嬰留職停薪，既為留職停薪，就是不給薪，留職停薪的期間亦不列入年資。請求因育嬰減少工時以及家庭照顧假皆不給薪。所以，真正會增加人事成本的部分實在是少之又少。更何況，上述請假事由的規定皆有一定條件，例如請生理假的要件之一是「致工作有困難者」，而且，基於經濟上的考量，當事人將考慮請假喪失部份或全部薪資之效應，所以，真正會請假的受雇人應該不會太多，亦即上述請假事由之適用僅僅是給予當事人可以請假之合法理由，而企業僅需注意人力調度上流暢即可。

兩性工作平等法推手群相

兩性工作平等法歷經十一年的漫長的草擬、提案、遊說、協商、整合過程，才得以完成立法程序，其間，曾為兩性工作平等法奔走的推手不但涵括了婦運工作者、律師、學者、也包含社運與工運界的朋友，所有曾經舉辦兩性工作平等相關議題活動的團體也對兩性平權意識的建立有莫大的貢獻。一直以來，許多人基於性別意識而堅持著立法理想，她/他們不但創造出台灣第一部民間立法，也用生命經驗實踐了性別平等的內涵。

草案的提出必須經過長時間的收集資料、討論，曾參與草案草擬以及版本修正討論的律師與學者包括：尤美女、涂秀蕊、陳美玲、劉志鵬、潘正芬、王如玄、紀欣、顧燕翎、張晉芬、焦興鎧、劉梅君、嚴祥鸞、施繼明、馬維麟；以及小丸子互助會成員：李金梅、范郁文、張文貞、藍佩嘉。此外，將立委提案以及政院版等共九個版本完成整合的六人小組：尤美女、劉梅君、焦興鎧、劉志鵬、郭玲惠、黃國鐘。

婦女新知基金會作為主要的推法團體，歷任董事與工作人員對法案推動的大力支持，她們參與議題討論，同時肩負推法活動的行政作業：李元貞、薄慶容、吳嘉麗、蘇芊玲、曹愛蘭、楊瑛瑛、鄭美里、彭婉如、柏蘭芝、王蘋、丁乃非、隋炳珍、倪家珍、陳美華、彭滄雯、林玉寶、賴友梅、鄧佳蕙等。

從聲援國父紀念館服務員開始，並肩奮戰的婦女團體們，更是集結廣大民意，兩性工作平等法的共同推手，按照出場序，他們分別是：婦女新知雜誌社、新環境「主婦聯盟」、台大婦女研究室、台北婦女展業中心、進步婦女聯盟、台北市晚晴婦女協會、粉領聯盟、女工團結生產線、台北市上班族協會、台北市婦女新知協會、台北市女性權益促進會、天主教善牧社會福利基金會、終止童妓協會、社區婦女協會、台北市一葉蘭喪偶家庭成長協會、主婦聯盟環

境保護基金會、高雄市女性行動協會、國際單親兒童文教基金會、高雄市晚晴婦女協會、新女性聯合會、婦女救援基金會、勵馨基金會、高雄市婦女新知協會、大同區公娼自治會、彭婉如文教基金會，以及台灣人權促進會、工人立法行動委員會、希望職工中心、大眾傳播業工會聯合會、各產業工會、銀行員工會等等社運、工運團體。

開風氣之先，重視兩性平權議題而曾經挹助經費的少數企業包括有：德利開發科技、福特六和公司、台灣食益補公司、美商玫琳凱公司。許多身受歧視，走過抗爭的朋友，以自身經驗畫出將來更好的制度設計願景，也鼓舞所有的受害者勇於爭取權益。

在政府部門，台北市勞工局以及行政院勞委會，多年來從個案以及觀念宣導，不斷將性別平等意識帶給廣大的民衆，經過長久的社會教育，兩性工作平等法才能水到渠成的通過民意檢測，完成三讀。

最後，也是最重要的，在立法院內提案以及捍衛新知版草案的國會議員：趙少康、葉菊蘭、陳水扁、范巽綠、簡錫堃、許榮淑、謝啓大等委員，以及提出自己版本的立委：包括朱鳳芝、葉憲修、周雅淑、王雪峰、蔡同榮、蔡明憲、章仁香等委員，如果沒有這些委員的共襄盛舉與共同推動，兩性工作平等法不能在立法院通過重重關卡，完成三讀。



兩性工作平等法立法大事紀



時間	大事紀內容
1987.8	爆發國父紀念館57位女性員工及高雄市立文化中心44位女性員工年滿三十歲及懷孕被迫離職事件。
1987.10	婦女新知基金會修法小組開始收集資料、討論、翻譯外文資料及草擬「男女工作平等法」。
1989.1.23	財政部取消「補助保險從業人員出國進行甄試限男性報考」之資格限制。
1989.3.3	「男女工作平等法草案」第一次公聽會，立委黃書瑋在立法院提出質詢。
1989.3.15	根據公聽會之意見，第一次修正草案。
1989.8.7	司法院座談會第(78)廳民一字第859號函覆高院表「單身條款違背公序良俗」應無效。
1990.2.9	「男女工作平等草案」第二次修正。
1990.3.13	立委吳德美根據「男女工作平等法草案」，撰擬「男女僱用機會均等法草案」送立法院。
1990.3.17	「男女工作平等法草案」召開第二次公聽會。
1990.3.21	「男女工作平等法草案」第三次修正。

- 1990.3.27 新知版「男女工作平等法草案」經兩黨39位立委共同連署，送入立法院，正式進入立法程序。
- 1990.6.27 行政院人事行政局公布「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」。
- 1990.8.1 司法院發布「司法院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」。
- 1991.10.19 立法院內政、司法委員會第一次聯席審查「男女工作平等法草案」，大體討論，決議下次進入逐條審查。
- 1991.10.26 勞委會和資方聯手杯葛，執政黨透過政策會向黨籍立委下達「緩議」指令，將「男女工作平等法草案」凍結在立法院。
- 1991.11 中華民國工商建設研究會公佈導致企業出走的十大惡法之一為「男女工作平等法」。
- 1992.1.11 立法院內政、司法委員會第二次聯席會議，將逐條討論改為「男女工作平等法」公聽會。
- 1992.1.22 新國會聯合研究室召開「男女工作平等法」之公聽會。
- 1992.2.24 勞委會針對「男女工作平等法草案」提出意見，對該草案32條中，擬於同意約有8條。
- 1992.5.8 「就業服務法」公布，於第五條明定禁止各種歧視。
- 1993.4.10 工商建研會發表「影響台灣經濟法令及政策建言書」，反對訂定「男女工作平等法」，並建議將民間所提草案內容全部刪除。
- 1993.5.4 勞委會研擬「兩性工作平等法草案」。
- 1993.6.10 立法院內政、司法聯席會第三次審查「男女工作平等法草案」，遭國民黨立委杯葛而停擺，只通過法案名稱為「男女工作平等法」。
- 1994.3.22 勞委會「兩性工作平等法草案」出爐。
- 1994.4.20 銓敘部於「公務人員請假規則修正草案」中，給予男性公務人員三天陪產假。
- 1994.5.12 勞委會通過「兩性工作平等法」草案，送行政院。

- 1994.9 新知版「男女工作平等法」草案第四次修訂版由「小丸子互助會」協助完成。
- 1994.12.1 銓敘部撰擬之「公務人員請假規則修正草案」遭考試委員反對陪產假，退回重議。
- 1995.2.17 勞委會「兩性工作平等法草案」遭行政院退回。
- 1995.2.18 立委李進勇提「兩性工作平等法草案」送立法院。
- 1995.3.11 立委趙琇娃、余玲雅等提「兩性工作平等法草案」送立法院。
- 1995.6 立法院內政、司法委員會第四次審查「男女工作平等法草案」，遭杯葛。
- 1995.4.25 台北市政府市政會議通過成立「台北市就業歧視評議委員會」。
- 1995.8.25 新知版「男女工作平等法草案」第五次修正版本完成。
- 1995.10.25 立委蔡同榮提「工作平等法草案」送立法院。
- 1998.3.11 台北市政府市政會議通過「台北市工作場所性騷擾防制要點」。
- 1998.3.16 立法院內政、司法委員會第五次審查「男女工作平等法草案」，因欠缺行政院版本無法審查，要求行政院在三個月內提出相對版本。
- 1998.10.7 立法院內政、司法委員會第六次審查「男女工作平等法草案」，通過第一條條文，並附帶決議，行政院在1998年12月7日前應將行政院版送立法案，內政委員會12月復會後，第一次會議將審議「男女工作平等法」。
- 1999.1.1 考試院修正公布之「公務人員請假規則」第三條，給予男性公務人員二日陪產假。
- 1999.2.10 婦女新知基金會發表「台北市政府中階女性主管托育狀況調查報告」。
- 1999.3.4 行政院審議通過「兩性勞工工作平等法草案」，不適用於軍公教人員。

- 1999.3.5 婦女新知基金會召開「催生男女工作平等法，前進立法院」記者會，抗議行政院版本。
- 1999.3.6 行政院修改為「兩性工作平等法草案」，擴大適用範圍至軍公教。
- 1999.3.8 婦女新知基金會正式將「男女工作平等法」第六版修正草案送入立法院，經三黨一派立委共同連署。
- 1999.4.6 行政院正式將「兩性工作平等法草案」送入立法院。
- 1999.4.12 婦女新知基金會與立委葉菊蘭共同召開「體檢公私部門懷孕歧視公聽會」，會中公佈懷孕歧視申訴專線。
- 1999.5.1 婦女新知基金會於台北火車站前舉辦萬人連署男女工作平等法街頭造勢活動。
- 1999.5.13 婦女新知基金會與立委周慧瑛共同舉辦「檢視財政部金融人員招募歧視」公聽會。
- 1999.6.14 立法院內政等委員會召開「兩性工作平等法」草案第二次審查會，決議將工作法逕付院會二讀，進行朝野協商。
- 1999.7.23 婦女新知基金會與台灣食益補公司共同舉辦記者會，會中公布性騷擾申訴熱線。
- 1999.9.11 婦女新知基金會舉辦懷孕歧視紀錄片「要孩子，也要工作」首映會。
- 1999.10.28 婦女團體抗議郵政總局招募歧視。
- 2000.1.18 長庚醫院性騷擾案爆發，當事人楊護士控告醫師侵害人格權，並至桃園縣就評會申訴。
- 2000.2.18 長庚性騷擾案就評會開會及台北地院首次開庭。
- 2000.5.1 婦女新知基金會發表「各縣市就業歧視評議委員會調查報告」。
- 2000.7.2 反性騷擾紀錄片開拍暨白蘭氏捐贈儀式記者會，關於「性騷擾」的午間座談。
- 2000.7.14 長庚醫院性騷擾案桃園縣就評會裁定長庚醫院就業歧視成立。
- 2000.10.20 兩性工作平等法朝野協商。

- 2000.11.10 婦女新知基金會發表「工作場所性騷擾完全杜絕手冊」記者會，「工作場所性騷擾完全杜絕手冊」迄今共發出4萬本。
- 2001.1.12 婦女新知基金會舉辦「玫瑰的戰爭」反性騷擾紀錄片首映記者會。
- 2001.2.13 「玫瑰的戰爭」舉辦高雄首映會。
- 2001.3.8 婦女團體「女人齊開步_修法大回顧」前進立院活動。
- 2001.3.29 長庚醫院性騷擾案民事一審宣判結果，性騷擾成立。
- 2001.6.1 兩性工作平等法協商整合版出爐，並排入議程等待立院二、三讀。
- 2001.6.28 婦女新知基金會舉辦「玫瑰的戰爭」巡迴放映成果發表會，迄今已放映超過百場，觀影人次超過萬人。
- 2001.7.30 婦女新知基金會於中國時報時論廣場發表「推動兩性工作平等法仍欠臨門一腳！」一文。
- 2001.7.31 長庚醫院性騷擾案高院二審宣判定讞，加害醫師上訴駁回，並需賠償楊護士四十五萬元。兩性工作平等法尚等待9.18立院本屆最後一會期開議三讀通過。
- 2001.11.1 第五屆立委選舉前最後一會期，兩性工作平等法排入第25案等待三讀，立院審查完WTO相關法案即休會，兩性工作平等法通過又差臨門一腳
- 2001.12.21 選舉後立院最後審查機會，兩性工作平等法終於三讀通過
- 2002.3.8 兩性工作平等法正式施行
- 2002.9.11 公佈公私部門兩性工作平等法自我檢視表
- 2002.10.30 長庚醫院醫生性騷擾護士案結案及捐款記者會



公私部門兩性工作平等法 自我檢視表



性別歧視的禁止

- 1.人事規章之所有條款不得含有因性別而差別待遇之條款(包括招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、提供教育、訓練或其他類似活動、提供各項福利措施、薪資之給付、退休、資遣、離職及解僱)。
- 2.不得事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒情事時，應行離職或留職停薪，或予以解僱。
- 3.對於工作內容相同或工作價值相同的員工，應該有給予同等的薪資。
- 4.不得為了規避薪資平等之規定，而降低其他員工的薪資。

性騷擾的防治

- 1.30人以上企業應訂有符合「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」規定的性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。
- 2.應公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。
- 3.應將工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則印發給各受僱者。
- 4.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。
- 5.應規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 6.應設置由雇主與受僱者代表共同組成的申訴處理委員會(應注

意委員性別之相當比例)。

7.應頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

促進工作平等措施

- 1.請假規則應已納入生理假、產假、陪產假以及家庭照顧假之規定。
- 2.(30人以上之事業單位)應具備育嬰留職停薪(包括復職)、育兒工時調整、家庭照顧假之規定以及請假處理程序。
- 3.(250人以上之事業單位)應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。
- 4.陪產假員工的工資應照常給付。
- 5.雇主若有法定原因不能使申請育嬰留職停薪之員工復職時，應於三十日前通知並應法定標準發給資遣費或退休金。
- 6.員工請求生理假、產假、陪產假、哺乳時間以及家庭照顧假時，雇主不得將之視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

處理性騷擾之申訴

- 1.雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即的糾正及補救措施。
- 2.公司在接獲性騷擾之申訴後應該要進行調查。
- 3.在進行調查之過程，要保護到當事人之隱私權及其他人格法益(例如名譽、自由)。
- 4.公司必須對調查屬實之人進行懲戒及處理。
- 5.公司應採取追蹤、考核及監督，來確保性騷擾之懲戒或處理措施有效執行，並避免報復情事發生。
- 6.公司得在當事人有輔導或醫療之必要時，引介專業輔導或醫療機構。

申訴注意事項

1. 就業場所應建立申訴制度協調處理受僱者之申訴。
2. 雇主不得因員工提出兩平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。

對主管的推廣與教育活動

1. 實施防治性騷擾之教育訓練。
2. 兩性工作平等法說明，以及性別敏感度訓練。

對職工的教育

1. 實施防治性騷擾之教育訓練。
2. 兩性工作平等法說明，以及性別敏感度訓練。
3. 員工於留職停薪期間，雇主是否有隨時與員工聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。



- 婦女新知基金會編印，《1999催生男女工作平等法手冊》，婦女新知基金會出版(1999)。
- 尤美女、涂秀蕊、陳美玲、劉志鵬等，《男女工作平等法草案及相關文件彙編》，婦女新知基金會出版(1990)。
- 尤美女、潘正芬、施繼明、劉志鵬等譯，《美、德、日、瑞典有關男女工作平等之相關法條譯述》，婦女新知基金會出版(1989)。
- 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〉，政治大學社會學研究所碩士論文(2002)。
- 陳美華，〈社會運動團體與立法院的互動-婦女運動團體推動男女平權立法的經驗〉，收錄於《邁向二十一世紀的立法院-新國會、新規範、新挑戰研討會》論文集，台北：國策研究院(1999)。
- 焦興鎧，〈兩性工作平等法制之國際趨勢—兼論我國建構相同制度所能提供之啓示〉，經社法制論叢25期，頁203-227(2000)。
- 立法院公報，[兩性工作平等法草案—完成三讀]，第90卷第62期(總號3196)(上)(2001.12.29)。
- 李育蓉報導，「兩性工作平等法催生十一年(上)」，卓越女性雜誌第七期，2002年2月。
- 尤美女，「12載修法漫漫長路，兩性工作平等法影響深遠」，中國時報，15版(2001.12.22)。
- 婦女新知基金會發起，「婦女團體催生男女工作平等法連署書」(1999.2.24)。
- 婦女新知基金會，「『兩性工作平等法』再度難產，婦團抗議失能國會」新聞稿(2001.6.7)。
- 婦女新知基金會，「十一年來的羣路藍縷『兩性工作平等法』終於三讀通過」新聞稿(2001.12.21)。
- 婦女新知基金會，「兩性工作平等法施行半年檢視—公佈公私部門兩性工作平等法自我檢視表」新聞稿(2002.9.11)。
- 婦女新知基金會，「兩性平等 尊嚴無價 杜絕騷擾 健全機制-長庚醫院醫生性騷擾護士案結案及捐款」新聞稿(2002.10.30)。
- 民生報a1版，「兩性工作平等法草案整合版出爐」(2000.10.16)