〈兩性工作平等〉研討會

主辦單位

台北市政府勞工局
婦女新知基金會
台大城鄉所性別與空間研究室

時　間

八十六年六月十二日（星期四）
上午九時至下午五時

地　點

台灣大學思亮館國際會議廳
（台北市羅斯福路四段一號）

婦女新知

〈兩性工作平等〉研討會

主辦單位

台北市政府勞工局
婦女新知基金會
台大城鄉所性別與空間研究室

時　間

八十六年六月十二日（星期四）
上午九時至下午五時

地　點

台灣大學思亮館國際會議廳
（台北市羅斯福路四段一號）

婦女新知

〈兩性工作平等〉研討會　議程

9 : 00 - 9 : 10　開幕
主辦單位致詞
尤美女董事長、畢恆達所長

9 : 10 -10 : 00　論壇一台北市就業歧視評議委員會業務介紹與申訴案件分析
主持人　王如玄（婦女新知基金會常務董事、執業律師）
報告人　台北市政府勞工局
回應人　周佳君（粉領聯盟執行秘書）

10: 00 -10 : 20　休息茶敘

10: 20 -12 : 00　論壇二　從工作場所性騷擾申訴案件看兩性工作平等
主持人　王如玄（婦女新知基金會常務董事）
報告人　黃昭元（就業歧視評議委員會委員、台大法律系教授）
回應人　呂寶靜（政治大學社會系教授）

12: 00 -13 : 00　午餐

13: 00 -14 : 40　論壇三　從懷孕歧視申訴案件看兩性工作平等
主持人　周步坤（台北市政府勞工局科長）
報告人　王麗容（就業歧視評議委員會委員、台大社會系教授）
回應人　郭玲惠（中興大學法律系教授）

14: 50 -15 : 00　休息茶敘

15: 00 -16 : 50　論壇四　展望兩性工作平等未來
主持人　周步坤（台北市政府勞工局科長）
報告人　尤美女（就業歧視評議委員會委員、執業律師、婦女新知基金會董事長）
各界回應

16: 50 -17 : 00　綜合結論
尤美女董事長、畢恆達所長、周步坤科長

婦女新知

從懷孕歧視申訴案件看兩性工作平等

台大社會系 王麗容 副教授

1997 年 6 月 12 日

一、歧視意涵：

台北市就業評議委員會是依就業服務法施行細則第五條之規定：「直轄市、縣（市）政府爲認定就業歧視，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。」換言之，勞工主管機關限於法令規定的不足，「得」組織就業歧視評議委員會協助主管機關接受並制定就業歧視有關的案件。據行政院勞委會的統計分析，目前成立就業歧視評議委員會的縣市共十四個，唯除了台北市之外，似乎「生意」相當冷清，既無案件受理情事，更遑論判決案件及結果。

台北市就業歧視評議委員會是目前台灣地區唯一發揮就業服務法第五條有關「就業歧視」規定功能的組織，成立一年多來，已有一些案件進行審理，而且也充分討論之後做成判決。究竟就業服務法所謂的「就業歧視」內涵如何呢？該條文：「爲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、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分爲由，予以歧視。」從這個法令可見我國對於就業歧視的規範是相當模糊而不具體，既無法了解何謂歧視，也不知其中所謂的各種歧視的意義。也因而，依筆者以在台北市就業歧視評議委員會多次開會的經驗，所謂「歧視」與否，往往有許多的爭議，而台北市評議委員會受理的案件又多和性別歧視有關的勞動市場歧視，扯上「性別」這個議題，在討論過程中往往易出現兩性委員在「性別敏感」（gender-sensitive）的不同，而有不同的歧視判斷。

事實上，「性別敏感」只是身爲評議委員會委員應具備的基本條件，了解一個案件是否爲歧視，可以從勞動市場歧視的結構面加以分析。歧視的結構面常意涵著三種不同層面的意義，一爲「偏見對待」（Prejudiced Treatment），二爲「不公平對待」（Unequal Treatment），三爲「不利影響」（Adverse Impact）。第一個意義傾向故意傷害之行爲，第二個意義是指對於不同的人採用不同的標準，第三個意指間接不公平影響，而非故意之行爲（Jain & Ledrinka，1975; Schmid， 1984；王麗容，1995）。依上述的意義，勞動市場的現象，有的是來自主觀的故意行爲，是個人的偏好所致雙重標準下的產物；有的則是非意圖性行爲，是僱用過程的不利影響結果（王麗容，1995）。

婦女新知

依上述的「歧視」概念，勞動市場的歧視可能發生於各個就業的結構性環境和制度或勞動市場的相關體系之中，第一個體系是「先勞動市場」（Pre-labor market），這是指勞動市場先就存在的歧視觀念或問題，例如女性在社會中長處於性別刻板印象下的不利勞動市場地位，這是社會刻板印象先於勞動市場之前即存在。第二個體系是僱用歧視，這是指進入勞動市場所遭遇之歧視，通常包括三種類型：招募、升遷，和解僱歧視。第三個體系是薪資歧視，這是同工不同酬或同值不同酬的歧視。最後一個體系「後勞動市場」（Post-labor market）的歧視，這是指離開勞動市場之歧視，包括社會安全保障上的不利待遇（Schmid，1984；王麗容，1995）。

台北市就業歧視評議委員會所接受的審查案件 15 件中，共有 13 件和「懷孕歧視」有關，究竟歧視的意涵如何？是來自前面所討論的「偏見對待」、「不公平對待」，又或是「不利影響」而已呢？而其形成過程又發生在那個環結呢？是先勞動市場情境？僱用歧視（含招募、升遷、解僱），還是發生在薪資歧視部分？以下將進一步以個案討論方式進行台北市最近懷孕歧視之探討。

二、懷孕歧視之個案討論：

檢視「懷孕歧視」諸案例，有半數以上都是發生在勞基法適用範圍之外的服務業，其爭議的焦點「懷孕歧視」是來自缺乏勞基法第 51 條所範定的具體保障：「女工在妊娠期間，如有較爲輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」。對於各個案而言，有些雇主甚有意不依第 50 條所提供的母性保護條款：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期」，照顧女性員工，唯半數以上的個案，因爲不在勞基法適用範圍，無法依勞基相關規定予以處理，也因而許多個案向北市勞工局陳述是依就業服務法第五條之性別歧視提出。依個別服務行業性質來看，不在勞基法適用範圍的行業，懷孕歧視似更可能發生。此乃歧視評議案件的第一個特色（見表一）。

其次，因懷孕生產，被解僱的女性勞工的服務年資都不是很長，11 個個案之中有 9 個在三年以下，只有兩個是三年以上（分別是五年和九年），換句話說，任職時間不長而懷孕，未來必須請產假，企業易於找各種相關理由，包括工作不力、工作態度不佳、工作不適或財務緊縮等理由予以解僱，暴露了許多企業基於投資報酬率的觀點，而非基於社會責任觀的觀點予以女性員工應有的母性保護，甚至有些個案是勞基法適用行業（如個案二、個案四、個案七、個案十一），既不予以依勞基法第 51 條之「改調輕易工作」，反而以工作能力不如公司所期待之工作表現而予以解僱，既有違反勞基法之嫌，又有嚴重歧視有母職女性的傾向，此乃懷孕歧視案件

婦女新知

中所顯示的第二個特質，簡單講，這些企業之懷孕歧視行爲反映了其短視與不盡社會責任的泛經濟主義觀。

表一：台北市就業歧視案例分析(一)

資料時間：84・11～86・6

個案別	公司行業別	被解僱時懷孕週數	任職期間	適用勞基法
個案一	服務業	?	6個半月	否
個案二	社會個人服務業	7個月	3個月	是
個案三	國際貿易業	產假期間	9年	否
個案四	航運業	6個月	1年	是
個案五	運輸服務業	36週	2年10個月	?
個案六	國際貿易	11週	45天	否
個案七	製造業	26週	5年	是
個案八	國際貿易	39週	1年5個月	否
個案九	國際貿易	33週	1年2個月	否
個案十	國際貿易	16週	88天	否
個案十一	貨運承攬業	產假期間	1年7個月	是

第三，懷孕歧視爭議案中主要是發生在雇主有嚴重的「偏見對待」及「不利影響」的歧視本質。關於「不利影響」部分，目前大都是被解僱，其手段和作法是要求員工自動離職，或以工作不力予以解僱，或以公司業務緊縮爲由要求員工離職或予以資遣。事實上大多數雇主發生的歧視行爲可解釋爲「偏見對待」（Prejudiced Treatment）。例如，個案三工作九年，在產假未休滿前被解僱，原因是雇主有個嚴重的性別歧視觀念：女性有了小孩（尤其案主有了第二個小孩）不會專心於工作，家庭會牽絆其工作。此種偏見是影響其解僱個案的主要原因，故趁著案主在產假未休完前予以解僱。此外，此個案已有新任員工替代，並非業務上不需要這個被懷孕歧視的員工，個案十一也有類似情形，由新人取代其生產期間工作，而在產假期間予以解僱。

第四，這些懷孕歧視的案例意味著申訴者「禁孕」的公司文化，尤其是對新進人員，如前所述，懷孕被解僱者的年資都不長，百分之八十以上（11件有9件）在三年以下，其被解僱時，有的是在懷孕早期，當員工告訴雇主時，有的是懷孕一段時間之後，例如個案六，84年9月8日發現懷孕，15日告知主管，16日主管即以不適任爲由解僱。資方則以該女士工作能力不足，於試用期滿後即予解僱。又如個

婦女新知

案十，85 年 12 月 10 日發現懷孕立即報告主管，12 月 20 日副總即以試用期未滿三個月爲由逕予解僱，並稱其並非第一位因懷孕而被解僱者。又如個案四，在任職達一年，懷孕六個月時，被公司告知因業務緊縮，且其英文程度不佳及最資淺，又無適任工作可供安置爲由予以資遣。個案一則更是反應「禁孕」文化的企業本質，尤其是爲新人之設限，讓個案於面試被詢問是否有懷孕問題，該個案回應幾年內無懷孕計畫，結果試用期滿之後，因懷孕而遭公司調職解僱。

第五，懷孕歧視案例中，反映另一個性別歧視現象，稱之爲「性別外加屬性的歧視」（Sex-plus Discrimination）。這種“性別外加條件的歧視”是排除某性別中的某項特質的歧視行爲，以性別外加某些屬性使某人不符合僱用條件之歧視現象。常見的情形是：雇主企圖排斥有學齡前小孩的婦女（但未必排斥有學齡前兒童的男性）。在這種歧視並非指向所有婦女的歧視，若是沒有排除性特質者並非歧視對象。（Scarpells & Ledvinka，1987）。目前案例中，例如個案二，個案十一，雇主都僱用新人，她們沒有懷孕，也是女性，因此，雇主並沒有性別歧視行爲，但是很顯然是犯了“性別外加屬性的歧視”（Sex-plus Discrimination）。

從案例的初步分析中可知，懷孕歧視與否應是建立在幾個要件之上：“工作保障的有無，是否休完產假或懷孕期間有工作保障，或調較輕易工作。（並非不當解僱，即排除「偏見歧視」，「不公平歧視」，和「不利影響」，以及〈懷孕歧視是會發生在先勞動市場歧視（含性別刻板印象），僱用歧視（含招募、升遷、解僱）、以及薪資歧視。事實上，上述的分析是相當簡要的，有些個案還有因懷孕而被減薪（如只給七成薪），或召募時即告知或暗示不可立即懷孕，又或是先假設女性生產或撫育小孩會影響工作表現而予以解僱。此外有些企業適用勞基法，有些則沒有，關於後者，似乎案例更多，將服務業納入勞基法的迫切性由此亦可知。

三、邁向兩性工作平等需要“反懷孕歧視法”

目前勞基法適用何等有限，即使明後年使得勞基法適用範圍對象得以擴充，仍然會像當前許多懷孕歧視的案件一樣，雇主以勞基法第十一條之規定終止勞動契約，包括 1.歇業或轉讓，2.虧損或業務緊縮，3.不可抗力暫停工作一個月以上，4.業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當之工作可供安置，5.勞工對於所擔任之工作確不能勝任，這些尤其被用最多的是第 2 點和第 4 點，以及第 5 點。

雇主若以上述第 2 點提出是業務緊縮或虧損，若提不出證明，則比較易於判斷是否爲懷孕歧視，但是若以第 3 點、第 4 點提出，則較不易評估。相反的，針對第 5 點理由「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」則更含糊。若以懷孕婦女來講，勞基法基於母職保護要求調輕便工作，但是卻可以依工作不能勝任爲由解僱之，顯然

婦女新知

有矛盾之處。如前面所討論過的，許多懷孕婦女被解僱都是基於此點而喪失工作，這尤其易於發生在不適用勞基法的工作婦女身上。

因此，我國是否應制定反懷孕歧視法？以保障婦女在懷孕中和懷孕後的工作權，實在有必要進一步的探討，若不是制定新法或應在相關法規中有更明確的規定，使得雇主知所遵循。換言之，若有法令明確規定，至少可以達到三種功能，第一：教育功能，使雇主知所警惕，不要冒犯女性權利保護的規定，更重要的，不應歧視懷孕婦女；第二：檢視功能，使雇主、相關勞工單位、社會大眾對於懷孕歧視知道準則在哪裡；第三是社會倡導功能，目前使勞雇雙方和社會大眾重視兩性平等工作權的意義，並且確實落實之。

表二：台北市就業歧視案件分析(二)

資料時間：84・11～86・6

個案別	雇主解僱原因	當事人認爲被解僱原因	評議結果
個案一	・懷孕無法執行職務而調職解僱	懷孕歧視	雙方協調不再追究
個案二	・公司業務緊縮而予資遣	懷孕歧視	歧視不成立
個案三	・以全球經濟不景氣爲由，爲降低僱用成本，產假期間予以解僱	懷孕《「「」」》歧視	歧視成立
個案四	・業務緊縮且英文不佳，又最資淺，故予以資遣	懷孕歧視	歧視成立
個案五	・工作疏失多，要求自動離職，而後予以免職	懷孕歧視	歧視不成立
個案六	・工作能力不足，試用期滿後予以解僱	懷孕歧視	歧視不成立
個案七	・工作能力不足，工作態度有問題	懷孕歧視	歧視不成立，爲不當解僱案例，由勞工局依法處理
個案八	・工作不力，考評不佳，予以免職	懷孕歧視	歧視成立
個案九	・公司並無解僱之情事，員工自動離職	懷孕歧視	歧視不成立
個案十	・試用期未滿逕予解僱，因工作不積極，考核不及格	懷孕歧視	未決，續查中
個案十一	・公司業務虧損，爲節省成本僱用新人，員工工作態度不佳	懷孕歧視	爲勞基法適用行業，依勞資爭議處理法處理

參考資料：

1.王麗容（1995），婦女與社會政策，台北：巨流圖書公司

2.Cherrington，D．(1995)，The management of human resources，New Jersey: Prentice-Hall，Inc．

3.Kamerman，S．& Kahn，A．(1987)，The responsive workplace: Employers and a changing labor force， New York: Columbia University Press．

4.Schmid，G．(1984)，(Ed): Sex discrimination and equal opportunity，Hamp-shire: Gower Publishing Company．

5.Scarpells，V．G．& Ledvinda，J．(1987)，Personnel/human resources management， Georgia: PWS-KENT Publishing Company

參考法條

勞動基準法

第三條　（適用行業之範圍）

本法於左列各業適用之

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

就業服務法

第五條　（就業機會之均等）

爲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、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分爲由，予以歧視。

「兩性工作平等」研討會　會議記錄

主辦單位致詞

台北市勞工局局長郭吉仁

非常感謝大家抽空來參加勞工局所舉辦的有關兩性工作平等議題的研討會。

兩性工作平等這個議題對勞工局而言是在執行就業服務法第五條的規定：就業服務法第五條規定：在台灣任何的工作場所，雇主在僱用員工之時或之後，不可有任何性別上的歧視。當然此條法令亦包含其它歧視。基於其中「不可有性別上的歧視」條文，勞工局成立了一個「就業歧視評議委員會」，由各單位代表、法律問題專家、婦女問題專家組成。此委員會的功能在於判決根據就業服務法第五條，如有勞工—尤其是女性勞工—在工作場所受到歧視，可到委員會申訴。經委員會調查，若經判斷歧視成立，被告企業將受到行政處罰，也就是罰鍰。勞工亦可向法院請求賠償。

委員會成立之後接獲許多案件，在各種就業歧視中以性別歧視比例最多，且純屬女性。最多的是懷孕期間被解僱，少數爲性騷擾案件。性騷擾案件在台灣屬新且棘手的問題。台灣一般男性沿襲舊觀念認爲吃吃女同事豆腐無傷大雅，並視之爲職場的傳統，事實上法律現已明令禁止。在調查性騷擾案的過程有諸多困難，尤其多半只有兩人在場無第三者舉證。

我們辦這次研討會的目的在於發現目前台灣各機關性別歧視仍普遍存在，如懷孕被解僱現象非常多，性騷擾也不在少數。台北市政府成立就業歧視評議委員會一年多來，接獲許多案件，相對其他縣市尚未有案例出現，這些案例的裁決，就顯得彌足珍貴。可喜的是至今未聞有企業主不滿處置至勞工局提出抗議，可見評議會的裁決於法有據且公正，委員也有一定水準。因此委員會有其繼續發展的潛力，希望能讓婦女在工作場所不會因爲懷孕被解僱，因爲身爲女性而遭性騷擾。在工作上有保障，不必擔心是否因結婚懷孕而被迫離職（前幾年信用合作社解僱大量懷孕女性員工，經處罰後已知收斂），同時也宣導雇主解僱懷孕女性勞工是非法行爲，隨時代進步已有法律規定，懷孕婦女有權選擇工作與否，而非沿襲「女人工作只是兼差」，「懷孕就該回家」的舊觀念。今日研討會雖然只是單一的題目，但重要的是觀念的推廣，法律概念的建立，讓就業服務法第五條能夠徹底保障女人工作上的權益，讓女人在工作場所能夠以工作爲生命主要發揮的地方，不再是男人的附屬。

婦女新知基金會董事長尤美女

婦女新知

會舉辦這樣的研討會主因在「男女工作平等法」於民國七十九年送進立法院，目前仍冰凍著；關於「男女工作平等法」所規範的男女平等原則卻一直沒有落實。很高興台北市政府率先在八十四年十一月成立「就業歧視評議委員會」，委員會成立至今也接獲許多申訴案件。委員會共有十五位成員，包括雇主、勞工、婦女團體、原住民團體、殘障團體、專家學者和政府代表，等於讓各方不同代表共組委員會接受申訴。這一年多以來我們看到「就業歧視評議委員會」建立了許多不同典範，也希望藉由這次的研討會對社會宣示何謂歧視。雖然男女不平等、單身禁孕條款、職場性騷擾普遍存在、雇主多半將之視爲不重要或當作花邊新聞看待，爲了使大家不要把這些關係到女性工作權益的問題等閒視之，乃將經過評議會委員審慎評估的案例，透過今日的研討會，讓社會知道什麼叫「單身條款」，什麼叫「禁孕條款」，什麼是「工作場所中的性騷擾」。

我們希望在提昇企業競爭力的同時，能夠建立一個平等、純淨、安全的工作環境，這是很重要的。如何建立這樣一個工作環境，在企業內和政府部門都能提供申訴管道，使受害的婦女民眾能知道有哪些申訴管道，透過雙方此種互動的關係，以造就一個勞工／雇主互利的環境，男性／女性兩性和諧、兩性平等的機會，再創經濟奇蹟。

台大城鄉所所長畢恆達

郭局長、尤董事長，各位與會來賓大家好。由於此次會議在台大舉辦，我代表台大及性別與空間研究室對各位致歡迎之意。

今日討論的題目主要有因懷孕受歧視和性騷擾的申訴案件。性騷擾案件申訴比例低並不表示實際發生的次數低，而是這個社會仍普遍對被性騷擾的女性存有歧視，而沒有用一個正確嚴肅的態度來看待這樣的事情。台大性別與空間研究室成立兩年來也一直關心性別與空間的議題，而工作場所本身就是一個非常重要的空間。我們曾經出版三期通訊關心女性專業者的工作處境、廁所和目前的婦女人身安全和空間設計準則。在此我就對目前所進行的有關人身安全與性騷擾的討論做個報告。性騷擾其實就是一種性別歧視，我想這是一個很清楚的認識。

我們這個社會替男生女生都定下了不同的性別規範和氣質；生理的男性就必須符合性別的規範，要堅強勇敢、努力爭取想要的東西，生理上的女性則被訂下很多女性的氣質、女性的規範，如要善良溫柔、真誠的幫助他人、被動…。訂定氣質的同時又帶有價值觀的判斷，並非只是不同的氣質，而是這些氣質有好有壞，並會造成不一樣的後果，如果有人敢逾越這種社會的界線就會受到社會的懲罰。所以一個不具有男性氣質的男人會受到社會懲罰，一個不具有女性氣質的女人也會受到懲罰。事實上在這樣氣質規範的同時，導致一個女性如果逾越了此一嚴格的規範，例

婦女新知

如一個女人半夜還在街道上游蕩，就得爲自己的行爲後果負責。這樣的價值判定導致如果一個女人的站姿坐姿不符合社會規範，男人好像就有權利可以侵犯她。

這造成了一個循環的關係，而我們的媒體和周遭的人士也是用這種態度去看，一旦有性騷擾和性暴力事件出現的時候，記者就非常關心她的穿著和出現的時間地點。這種關心等於二度的譴責受害者並同時加強社會規範。在這同時我們會發現愈來愈難區別好男人和壞男人，好男人與壞男人的區分愈來愈模糊了。當社會上發生許多性暴力與性騷擾事件時，多數人（尤其是男人）會當成是別人家的事，或許也會覺得義憤塡膺，希望捉到兇手，可是始終忘了自己在這裡面該擺在怎樣的位置，導致的後果是什麼？我們看到社會裡很多好像是壞男人，這裡面有許多是媒體塑造出來的，就像彭婉如事件中加害者被歸爲少數計程車司機或精神異常者，但同時卻忘了一般的男讀者也是用這種方式去看待女性，甚至更加強這樣的性別觀念，導致最後壞男人攻擊女人的同時，壞男人也在幫忙家裡的好男人，因爲有這麼多的性騷擾與性暴力事件，所以家裡的男人更有權力去控制家裡的女人，這裡面二者是相互幫忙的關係，好男人由此可以不斷的控制管束身旁的女人，再用二度的傷害去譴責受到性騷擾的受害者，這樣的行爲等於間接的幫助壞男人有權力去騷擾女人，於是壞男人不斷攻擊女人的同時，反而鞏固了家裡的好男人去控制女人的權力。

對性別結構性我們要有更清楚的認識：在每一次處理性騷擾事件的同時，不要再置身事外，把性騷擾當成與我無關的事。每一個人在性騷擾歧視的結構中可能都扮演不同的角色、不同的位置，當每個人都可以反省這樣位置的時候，改革才有可能。

婦女新知

論壇一　台北市就業歧視評議委員會業務介紹與申訴案件分析

主持人　王如玄（婦女新知基金會常務董事、執業律師）

在民國八十四年一月，陽明山信用合作社發生禁孕條款事件時，我就查過全台灣到底有多少就業歧視評議委員會。根據就業服務法施行細則第五條的規定，直轄市和縣市政府爲認定就業歧視，得邀請相關政府單位、勞工團體、雇主團體代表以及學者專家，組成就業歧視評議委員會。在民國八十四年一月有成立就業歧視評議委員會的縣市是桃園縣、台中市、高雄縣。到了八十四年十一月台北市也成立了就業歧視評議委員會，後來台北縣也成立了，而我本人也擔任台北縣政府就業歧視評議委員會的委員，但是到目前爲止還沒有開過會。不知道是因爲台北縣的雇主比較守法，所以員工不會遇到就業歧視；還是台北縣的員工在遇到就業歧視問題的時候，比較沒有感覺或不敢出來申訴。所以今天很高興能在這個研討會上看見台北市就業歧視評議委員會有這麼多的申訴案件，有一些經驗可以提出來和其他縣市以及勞方資方分享。

接下來爲各位介紹今天第一場論壇「台北市就業歧視評議委員會業務介紹與申訴案件分析」的報告人及回應人。報告人是台北市政府勞工局二科科長周步坤；在台北市政府勞工局成立就業歧視評議委員會之後，這許多的案件對於工作人員而言是相當辛苦的，當然，從這些案例之中一定有些心得可以向與會的來賓報告。回應人是粉領聯盟執行秘書周佳君；先前提到陽明山信用合作社事件，當時粉領聯盟曾對強迫女職員結婚便是離職的「單身條款」提出抗議，要求陽明山信用合作社廢除此一條款；另一事件是「禁孕條款」，服務業的禁孕條款就是百貨專櫃小姐一旦被雇主發現懷孕，就必須要留職停薪，粉領聯盟曾將服務業的禁孕條款比擬爲「染血的孕婦裝」，對服務業粉領族的就業歧視抗爭周執行秘書扮演了重要的角色。

先請今天的報告人周科長簡單的向與會的來賓報告，台北市政府勞工局的組織結構、職掌及權責部分。

報告人　周步坤（台北市勞工局二科科長）

台北市勞工局今天來參與這個會議，主要也是想就成立就業歧視評議委員會，這一路走過來的一些事情和大家分享。事實上剛剛局長、王律師、尤律師都提到了台北市就業歧視評議委員會成立於民國八十四年十一月，就業歧視評議委員會成立動機包括之前葉菊蘭立委曾就台北市職場女性遭性騷擾召開公聽會，而局長也感受

婦女新知

到台北市的勞工朋友在工作上確實有些問題。就業服務法第五條很明確的規定要保障國民就業的機會，雇主對於求職人和所僱用的員工，不得以種族、階級、語言、思想、黨派、性別、容貌、五官、殘障，以及具有工會會員身分等等…予以歧視。就業服務法第六十二條也有規定一些罰則。就服法施行細則第五條第二項也明確規定各縣市政府應成立就業歧視評議委員會。所以在八十四年第八百零六次的台北市政府會議通過以後，便著手研擬就業歧視評議委員會的設置。在十一月間成立，主要在於保護台北市轄區內國民的就業機會，避免雇主對於求職人或員工不公平的對待。包括台北市的總工會、商業會、婦女團體和一些大學教授和專家各兩位，男女各半。另外民政局、社會局、教育局和勞工局四個機關也是男女各半。民政、勞工二局局長爲男性，社會、教育二局局長爲女性，在總工會、商業會、工業會方面爲男性，婦女團體當然是女性，任期兩年，今年十一月屆滿。主要的任務是對就業歧視的認定和消除歧視的建議，以及本市的受雇勞工及求職人在工作上遭遇就業歧視的申訴案件，由委員做協商調解。另外對公平就業的政策或研究做一些建議事項。對轄區內各個事業單位或法人資格的雇主團體或者勞工團體，協助他們訂定一個公平的就業政策。也對各機關團體和民眾提供關於就業歧視的諮詢服務、蒐集有關就業歧視的資料，來喚起社會大眾對就業歧視的注意，這就是我們就業歧視評議委員會設置的情形。

這一年多來受理了十五件申訴案件，性騷擾有兩件，其中一件已評議成立，另外一件還在受理當中。其餘十三件皆屬於懷孕歧視的案件。委員們非常審慎的評議歧視是否成立，處理過程中一次結案的有五件，兩次結案的有五件，三次結案的有三件，四次結案的有一件，充分顯示委員會對案例的重視，經過充分的溝通、討論，甚至要求勞工局做充分的查證，還請了雙方二造二次到會議做說明以供判定。這一件爲何經過四次才做評定？接下來會特別做報告。各位手上都有一分案例資料，評議會對於當事人在評議還沒有結果前，仍予當事人以充分的保護。資料上的案例，對於被檢舉爲騷擾人、有就業歧視的雇主，在評議未有結果之前給予保護，姓名、公司行號不予公開，僅就案例做大概說明。現在說明經過四次才評定的案例，也就是資料上的案例二，這是一位在旅行社服務的同仁，因爲被主管性騷擾，這位女性同仁雖然一直婉拒，但終究被公司打壓職權而被迫離職，之後到勞工局申訴，經過一年多才定案。我們受理的案件很多是經過裁定成立的，成立的案件當中，有些依照就業服務法規定，處以罰鍰，依第 62 條規定處以一萬五仟元到三萬元。但是委員們在評定這個案件的過程中發現雇主相當的惡劣，而且後來因爲公司改組，所以勞工局處罰他最高的額度三萬元。我們把罰鍰送到行政院勞委會後，勞委會以「當事人不適格」請勞工局做另外適法的處分，這是一件令人感到非常挫折的事。這件案例的判決經過委員們審慎的判斷、評議，在 15 位委員中，9 位出席委

婦女新知

員除了主席未參加投票，3 位委員棄權，有 5 位委員表示成立，而做成此案的處分書。然而，勞委會的見解是認爲，依就業服務法第二條第三款規定，所謂的雇主是聘／僱員工的工作者，把其當作公司法人來看待，很清楚的看到一個法人怎樣對一個自然人做騷擾，當初爲開這件案例的處分書，勞工局的法治小組甚至於請教律師，認定應給予當時的騷擾人—總經理—處分，後因就業服務法第五條上認定的雇主不同，而有不同裁定。後來去了解勞委會爲何做了這種判決，勞委會訴願委員會的理由是：依照就業服務法第五條立法的本意，是督促雇主在事業單位就有就業歧視發生時，必需要妥善處理，保障勞工的就業機會的權益，因此把其界定在公司的法人組織型態；勞工局認爲：法既然是規範法人，就應對法人做處分。在 84 年 6 月 19 日，經過將近一年的時間在就業歧視評議委員會第四次會議時裁定成立，但是委員會所開的處分書卻被勞委會以不適格視之，經查證後發現此公司在 85 年 10 月 16 日解散，此案例對當事人是非常挫折的，後來委員會發現此案例的當事人到勞工局申訴後，她的主管到法院告她毀謗，法院也受理，我們這件案子的當事者後來將委員會的裁定提到法院再做民事告訴，目前仍在告訴當中，目前主管機關只能用就業服務法的規範來對申訴人做保護。

此案發展結果如此，使人懷疑：是不是如尤律師所言，兩性工作平等法的草案在 79 年送到立法院，直至到現在都還沒有通過。是不是兩性工作平等法通過之後，對於以後求職人在工作職場上會有更大的保障，這是我們大家熱切的期待，但是案情發展到現在的狀況，怎麼辦呢？長官表示，我們還是要呼籲事業單位重視這個問題，所以我們特別上了 BBS 在報紙上發佈新聞，呼籲事業單位一定要重視員工在工作職場上受到有關性騷擾或女性歧視的問題，當員工向事業單位提出申訴，雇主沒有妥善處理，甚至雇主不知情，但事情發生了，而被就業歧視評議委員會裁定案件成立，我們仍會依法處分，另外我們希望在勞工行政、勞動法令規範、與事業單位平常接觸當中，事業單位自己在它的工作規則，就是勞基法適用的行業訂立工作規則，甚至於一般的勞資會議中或管理規章中，訂定有關性騷擾／防止性騷擾的條文，我們也希望員工進入事業單位後，事業單位可以提供有關性騷擾防治的教育課程，當然我們同時也積極的督促事業單位，能夠在事業單位內建立有關的申訴管道，希望能透過制度化的規範來落實有關兩性工作平等。由於就業職場上有關性騷擾的問題，法律上仍未有明確的條文，因此委員會處理時僅能以就業服務法來概括，勞工局曾就此於前一陣子參考了許多專家學者的意見來定職場上有關騷擾防治的草案，目前均積極規劃中，台北市對於促進兩性工作平等這項業務甚至有關性騷擾及懷孕歧視的問題仍相當陌生，承辦人及有關工作人員仍不是相當有經驗，幸得各婦女團體及專家學者幫助，今天有此機會於此和大家有雙向溝通的機會，希望廣納大家意見落實在行政上，以推行這項業務。

婦女新知

回應人　周佳君（粉領聯盟執行秘書）

各位大家好，剛剛王律師說我有事要先離開，原因是等一下我們要陪同另一位當事人到勞工局參加調解，會用這樣的開場白，是因爲想要從我所處的團體介紹，「粉領聯盟」成立以來關心的一直就是女性上班族的工作權益，今天提到有關性騷擾及懷孕歧視的案子，對我們而言就是每天所面對一宗又一宗的禁孕條款及單身條款案例，粉領聯盟成立近三年，關心的就是這樣的女性議題，因此今天非常榮幸可以參與今天的會議與工作。當初從陽明山信用合作社開始，及至全省各信用合作社，粉領聯盟希望各社能廢除單身條款時就曾多次至勞委會陳請，提出勞委會該要求各縣市政府應成立就業歧視評議委員會，這是基於就業服務法的規定，也曾於公開場合要求台北市市長陳水扁，於台北市成立就業歧視評議委員會，因此對於台北市後來成立了就業歧視評議委員會，我們感到非常高興與肯定。今天的回應，我希望就我自己的經驗做些反省，並提供些意見給台北市勞工局。

「就業歧視評議委員會」的成立，第一，當然大家可以看到組成成員中並沒有粉領聯盟，做爲一個這麼關心女性勞工權益的團體，我們並沒有參與在委員會裡。而「就業歧視評議委員會」成立之後，粉領聯盟即送了一個案子到委員會去，也就是大家手中資料上的A案，也是 15 個案子裡，唯一雙方達成和解的案子；資料上的陳述並不能讓大家對事件的來龍去脈有所了解，因此我就此做一簡單的說明。當初開過第一次評議委員會之後，我們接到通知說評議委員會認爲二邊公說公有理，婆說婆有理，所以希望兩造當事人再調解一次，這絕非書面資料上所言：評議已經確定，歧視成立。而是兩邊各有理，委員會也不知道怎麼辦。所以讓我們脫離評議委員會再進行一次調解。過程中我們自始至終，由於我們無法參與評議委員會的開會列席或做說明，而當我們提出請求時也無法獲得許可。這或許是結構的問題；但我感到疑惑的是，無論是法庭上或勞工局的調解過程，當事人是有出席說明的機會，但在評議委員會卻沒有這樣的空間讓當事人及民間團體參與。

A案因爲在調解的過程中，經理坦言有錯願意道歉，當事人也接受了資方的道歉，是在這樣的情形之下達成和解。所以我其實是要從這件案子來想，到底就業歧視評議委員會在這個案子裡到底發揮了怎樣的功能，今天我們所看到的 15 個案子，其實都是性別歧視，到底委員會在協助婦女保障工作權益，可以發揮至何種程度可以請大家再提供意見。

第二是回過頭來看評議委員會委員的遴選標準與組成架構，各位可以就手上的書面資料來看，評議委員會的勞方代表只有一位，雇主團體有二名，在就業市場中，勞工向來居於弱勢，委員會同樣的反映了這樣的結構，並且既然有這麼多的歧視都屬於性別歧視，婦女團體卻僅有一名代表，就連尤美女律師都是以律師的身分而非婦女團體代表身分進入委員會，使我們感到疑惑的是，到底就業歧視委員會在

婦女新知

這樣的組成，勞工團體佔一名，婦女團體一名，到底如何協助就業女性處理性騷擾，性別歧視，於是我想是不是下次委員期滿再遴選之時可以有更多的空間得使勞工團體與婦女團體進入。打個比方，近幾年來，台北市成立了許多自主工會，是不是我們可以邀請女性的工會幹部參加進入，或具有原住民身分的原住民勞工代表，

我相信這樣的委員進入之後，委員會所發揮的功能會比現在大。

就我自己的經驗，任何的歧視一旦進到勞資關係時，便會被其它的陰影蒙上，比如今天大家可以看到手上 15 個案例，一看就知道是禁孕條款、性騷擾事件，但都會被資方以當事人工作不努力，不認真的理由而予以解僱，資方當然永遠不會承認是因爲懷孕而將當事人解僱。前二天我接到一個案子，當事人工作 20 年，公司以營運狀況不佳進行裁員，當事人再二個月即將生產，也在裁員名單之中，公司當然可以以縮減產量，虧損，業務緊縮爲由進行裁員，當這樣的理由碰上懷孕時，到底這是不是禁孕條款呢？在座許多人都是關心女性議題的，一聽便可以知道，這就是禁孕條款，爲什麼不裁別人而裁這位懷孕的女性？

由這裡的討論回到台北市成立的就業歧視評議委員會，我希望下次委員遴選時，遴選的標準以及主權結構是可以公開被討論的，因爲先前委員名單公布時，我們曾向郭局長反映過，他告訴我由於粉領聯盟不是正式立案的團體，所以資格不符。郭局長本身是工運出身，今天以這樣的理由來回應我們，使我們蠻失望的，因爲粉領聯盟是設在導航基金會之下的團體，也是導航基金會延續關心青少年的精神，關心這些高中職畢業的小孩，進入服務業之後的女性上班族，因此以粉領聯盟不是正式立案的團體爲由回應我們，至今仍讓我們忿忿不平，難以接受。因此，我是以我的經驗來講，第一個希望下次委員遴選的標準與主權結構在被決定時，可以公開討論以及有更改的空間；第二個是在整個評議過程中，我們要求能讓當事人以及更多的民間團體能夠進入，藉此能讓更多人參與而不是評議委員會在諸多婦女團體的催生之下，成立一年半以來，我只能有僅僅兩次參與機會，今天是第二次，將我們的案子送進去是第一次，以上我的回應也只是就一個婦女團體的立場對就業歧視評議委員會提出希望能有更多參與的空間，因爲我們一致認爲委員會的成立有其必要，並肯定台北市政府成立的工作，我們更希望委員會能發揮更多的功用，謝謝。

主持人　王如玄

非常謝謝周佳君的回應，研討會的召開而提供雙方對話的空間是個非常好現象，其實對於剛所提到第一個案子爲什麼書面記載裁定成立，而佳君認爲事實不然，這張表的 15 個案子，到底是怎麼樣的情形？剛剛周科長所提到旅行社的案子，

婦女新知

從有處分到後來由於資方解散而無法處罰，甚至於到法條裡規定可以處罰三千元以上三萬元以下的罰鍰，這樣小的處罰方式是不是可以達到遏止的作用？有關以上種種問題，我想我們在下一場論壇「從工作場所性騷擾申訴案件來看兩性工作平等的問題」之後，可以開放時間給與會來賓做更充分的討論。

論壇二　「從工作場所性騷擾申訴案件來看兩性工作平等的問題」

報告人　黃昭元（台大法律系教授、就業歧視評議委員會委員）

今天到這裡報告關於台北市勞工局就業歧視評議委員會所審理過的二件有關性騷擾的申訴案件。剛剛在第一場論壇的時候，台北市勞工局及主管機關已經就已審理過的案件大致做了分析，這一場我將針對性騷擾部分的案件做一個簡單的報告。到目前爲止，台北市就業歧視評議委員會承辦關於就業歧視的案件中，有二件是關於性騷擾的案件，有一件已由委員會做成決定，另一件目前仍在審理中（編者註 1997 年底也已做成決定），數量上遠遠比不上懷孕歧視—也就是禁孕條款—的案件。除了性騷擾與懷孕歧視這二種類型外，到 97 年 6 月止尚未出現其它類型的就業歧視案件，例如種族或其它因素的就業歧視。

在學理上或實務上，所謂的性騷擾基本上分爲二種類型，一種稱爲交換型或回報型，簡單言之，雇主以性方面的利益做爲交換或要求員工（通常是部屬）以維持目前工作條件，或做爲員工的工作條件，這在學理上稱爲交換型，交換型通常發生於有上下權力監督的關係之中。另一種類型在實務上／學理上稱爲敵意工作環境，員工或受僱者遭遇來自雇主或管理、監督階層，或同事，甚至來自於顧客，會影響其工作條件，不受歡迎的，與性或性別有關的騷擾行爲。目前性騷擾歧視評議委員會所受理的這二件案子，本質上都屬於交換型的案子，也就是上司或長官對於部屬、秘書或受僱人有某種性方面的要求，此等要求有可能是言語的或行爲的形式，希望從受僱者得到所要求的好處，因爲被拒絕便對受僱者／被騷擾者給予一定的不利對待。在這二個案子裡，一個案子是最後受害者被迫辭職，另一個是被調職，這二個案子在歸類上都屬於交換型，也就是雇主在得不到所要求的回報後，便給予不利的對待。目前尚未出現敵意工作環境，雖然可以想見敵意工作環境型性騷擾存在之普遍，只不過到目前爲止還未出現，以上是就騷擾的類型來看。如果就當事人的性別來看，二件案件被害人都是女性，加害人都是男性，這符合了絕大多數性騷擾案件的類型。雖然就理論及實務上，性騷擾也存在於女性對男性，或同性之間。但在實務上，絕大多數的案子都還是男性對女性。另外一個和案件本身有關的發展是，在這二件案子裡當加害者在知悉被害者提出申訴之後，加害者所採取的行動均是告被害者誹謗、妨害名譽，這部分就我所知，有一案件是檢察官不起訴處分，另一個案件是法院判決無罪，這是關於這二個案件本身的類型、性質與特徵。至於處理這二件案子的過程，可以提供以下幾點來向各位報告。以時間上而言，台北市成

立就業歧視評議委員會是國內首舉，所以在經驗和理論的累積上，仍處於摸索的階段，這可以表現在以下三個部分。第一個部分是在事實認定上，這牽涉到舉證與調查證據，這一部分，不管在國內或國外的性騷擾案件，在調查與事實認定均面臨了相當大的問題，因爲許多性騷擾是發生於私領域或沒有第三者在場，這種情形之下通常就是被害者說有，加害者說沒有，而被害者又沒有其它的證據，沒有錄音帶、人證等等…，所以事實的認定便成爲委員會審理案件過程所面臨的難題，委員會僅能就間接證據或其它的證據，如被害人和加害人所提供的說辭加以推論，因此不管是被害者的舉證、或加害者的舉證，評議委員會以第三者的角度來調查證據，事實上都非常的困難，這是委員會處理案件過程所面臨的第一個最大的困難。例如第一個案件前後經歷近半年之久，這其間大部分的時間都是消耗在事實認定與調查證據上。到底有沒有發生或發生怎麼樣的事，這可能是現在或未來處理有關性騷擾案件所要面臨的問題。

與事實認定有關的另一部分是程序上的問題。如果採取像法院的處理方式，要二造對質，這可能會對被害人造成二度傷害，在程序正義上也並不公平；因此在程序問題，委員會仍在摸索之中。在處理第一個案子時，委員會讓二造進行某種程度的對質，各自提出證據，但這樣做是不是妥當仍有待討論。我認爲將來可在程序上再做修改，畢竟委員會是一行政機關，而非法院，可修改的空間也比較大。

第二部分面臨的問題是國內對於性騷擾的定義，到現在還不是很清楚。到目前爲止還沒有一個明文規定什麼樣的行爲才構成性騷擾；兩性工作平等法草案仍在立法院，還沒正式立法。據我所瞭解目前台北市正嚐試訂定一台北市工作場所性騷擾防治辦法，嚐試對性騷擾作一定義（報告人補註：本項辦法已於 1998 年 3 月正式公佈）。所以在處理性騷擾申訴案時，面臨的困擾是欠缺一個具體的判斷標準，我們只能參考美國過去對性騷擾案的討論。甚至在委員中對於性騷擾的認定仍有很大的歧見，不同背景的人對於判斷標準有很大的差異。到目前爲止，從兩個案子來看，只是個案決定，沒有抽象的法律定義可以依循。這樣做的好處是累積足夠的個案，再去整理出抽象的一般性標準，美國也是這樣發展出來；缺點是這些個案對於一般人的教育不夠，僅知道個案到底構不構成，卻沒有可參考標準可循。這兩個案件中，第一個案件的爭議在於事實的認定，到底有沒有發生？第二個案件雖然仍在審理當中，但未來可能牽涉的是性騷擾行爲的定義，也就是即使發生那樣的行爲，是不是構成性騷擾？以前二次會議情形觀察，委員中的確有人對此提出質疑，這便反映出對於性騷擾的定義仍欠缺明確的判斷標準。

第三部分是性騷擾行爲的法律責任部分，目前處理的依據是：如果性騷擾成立，就構成就業服務法第五條所規定的就業歧視，再依同法第 63 條的處罰規定，由

婦女新知

主管機關，台北市勞工局對雇主處以新台幣三千元以上三萬元以下的罰鍰，這是目前在法律面的規定。這樣的處理規定，參考其它國家，可提出兩點探討。

第一點是：在美國一開始處理性騷擾案時，有很長一段時間是不把它當作性別歧視，認爲只是個人之間的侵權行爲，到最後才把性騷擾當作性別歧視來看待，適用就業歧視相關法規。到目前爲止，德國在立法和學說上也是認爲性騷擾是個人之間的侵權行爲；德國於數年前公佈了一個工作場所性騷擾的正式立法，立法中將性騷擾單純的視爲個人間的侵權行爲。美國則是經由法院案例的累積之後，慢慢的才將性騷擾當性別歧視來處理。台灣是比較接近美國，在確定「性騷擾就是性別歧視」上並未有太大爭議，這或許是比較好的一部分。但第二點台灣比較不足的是，在法律效果上對雇主的罰鍰有限，而且只是行政機關上的認定，更重要的是未來被害人對加害人提起民事損害賠償訴訟時，法院會如何處理這類案例。由目前的法律體系來看，行政機關的處分未必對法院有拘束力，頂多只供法院參考，可能到時候法院還要重新調查證據，尤其是性騷擾的證據是那麼難確定的情況之下，委員會可以比較從寬認定，但是到了法院，恐怕還是一樣會按照目前處理侵權行爲的方式，要求原告（即被害人）負比較嚴格的舉證責任。換句話說就業服務法和就業歧視評議委員會的認定對被害人而言並沒有實質幫助，頂多是雇主被罰錢，而被害人還要訴訟；在美國本來就是要經過法院訴訟，美國經過一些發展之後到最近一九九一年修改民權法，新增加被害人可以請求懲罰性的損害賠償，不需證明自己受有形的經濟損失，即使是受精神上的損失亦可以請求懲罰性的損害賠償，這樣其實會提高被害人提起訴訟的意願，得到實質上的損害賠償，對於雇主而言所面臨法律責任也會提高，委員會的認定如何可以對法院發揮其相當程度的指導或參考，或者去修改及調查民事損害賠償這一部分的舉證責任。這一部分在整個法律而言是還沒調整到這裡，目前所做的行政法上頂多只能對雇主處以三千元到三萬元的處罰，對於被害人的損害賠償到目前爲止尚未有比較完整的保護被害人的制度出現，如果要更細緻的去談雇主在發生性騷擾案件時其責任到底是過失還是無過失，這些問題尚未解決。在這些案例中，我們面臨到的問題包含事實認定、包含舉證上程序上的設計，第二個性騷擾行爲的定義目前還欠缺一個明確具體的判斷標準。

第三個部分是性騷擾行爲的法律效果。委員會依就業服務法第 63 條對加害人處以罰款，但這對被害人而言可能是不夠的。這是從目前的案例中簡單歸納出來的三種現在面臨的困擾或未來想要去改善或突破的問題。

我建議：第一儘快有一個性騷擾行爲的定義，不管是透過立法兩性工作平等法也好或台北市本身訂立一個單行法規，或就業歧視評議委員會本身以一個行政機關的立場訂出一個解釋準則或指導原則。在美國性騷擾的定義是平等就業委員會在一九八〇所發佈的準則，之後以此做爲一判斷標準，這一部分也許不必等到立法，勞

婦女新知

工局和委員會可以進一步去推動的；台北市最近想嚐試訂定出一公共場合性騷擾防治辦法，一旦訂定出來，對於性騷擾行爲的定義一定會有幫助。第二，關於性騷擾法律責任的部分，除了就業服務法本身的罰則，還有處罰的形態是否考慮要有所調整，另外是針對被害人損害賠償責任的調整，在民事上可能是未來所要加強的地方。第三，企業內的預防與申訴管道或程序，制度的建立推廣。從國外的例子來看，解決性騷擾最有效的措施恐怕不是訴訟，而是企業或事業單位本身要建立起一套有效預防和申訴管道，當性騷擾發生時，雇主能立即解決問題。這包含一個比較公正保密的申訴管道，以及之前的預防；預防措施包含必要的教育，對於勞工甚至對於資方、勞資雙方的教育在於使其能明確判斷何種行爲構成性騷擾。第四，除了法律途徑這樣的正式管道之外，其它替代性的和解／調解程序上會更非正式更隱密更能兼顧當事人的名譽和心理上的感受。委員會不見得一定要採取公開審理，應可以設計出更具彈性的程序替代方案。

回應人　呂寶靜（政大社會系教授）

看了十五個個案，只有兩件是性騷擾案，然而根據民國八十二年我的調查中發現，同事提出性要求的佔 2．9%，性賄賂有 1．1%，性強迫有 0．7%，企圖強暴有 0．6%，看起來數字不是很高，但是把台灣幾百萬受僱女性人數乘上去是很多的，所以性騷擾的發生率遠超過我們知道到的多。爲什麼性騷擾被害人不向「就業歧視評議委員會」提出申訴？我想這是我們要去思考的問題。

到底性騷擾發生的原因是什麼？依據我做的實證研究發現，我當然支持性騷擾是一種形式的性別歧視，社會學家可以用統計方式，把所有變項控制之後，告訴妳：做爲一個女人，不論妳的年齡、教育程度、職業、工作年資、公司的規模及所在地，女人被騷擾的機率比男性還多。做爲一個女人所有條件都和男人一樣，但是受騷擾的機率比男性還多，顯示女性易成爲性騷擾的對象。這是我再度支持所有的委員的看法，認爲性騷擾是一種形式的性別歧視，而不是對個人的侵權行爲。

爲什麼提出性騷擾申訴的人比較少，或不知道應該要提出申訴？我想，這和大眾對性騷擾行爲的認知差距有關。研究中也去做了這樣的觀察，發現：具備嚴重的騷擾行爲比如說已造成性的傷害、性的強迫、性的賄賂、甚或身體上的侵犯，都被九成以上的台灣民眾認爲這些行爲構成性騷擾；但在本質上，工作場所性騷擾的定義有比較多的爭議，如果是交換式或報償式的性騷擾，我想在台灣都已有起碼的共識；但是，我想國內、國外對於敵意工作環境的認定不一樣。

在性騷擾行爲認定上，女性比男性更容易把研究者列出的行爲認定是性騷擾，在美國，這牽涉到裁定時用「合理的女性」或「合理的個人」爲標準，用「合理的個人」其實代表了「男性觀點」，看起來是性別中立，事實是男性觀點，而剛剛也

說到男性對性騷擾的認定較爲寬鬆。國外對工作者做訪問，問其有沒有在工作場所受到性騷擾，大多數人都回答沒有；但如果問其有沒有碰到過同事之間對於某某人的身材發表評論、詢問性生活的隱私、挑逗的肢體語言，把這些行爲條列出來，很多人都會說有；很多女生遭受這樣的行爲時覺得非常嫌惡，非常不舒服，但很少聯想到其實這就是性騷擾行爲、是對女性的歧視，所以對性騷擾行爲的認知，我想有必要喚醒大家的覺醒的。而性騷擾行爲是應該被禁止的，而不是要求女性容忍。對於性騷擾案例的處理方法，我第一個想了解的問題是對性騷擾案的調查程序如何進行？案件進入評議委員會後有沒有展開調查？調查時有沒有應該特別注意的原則？究竟是由全體委員都調查，或者委員會之下應該由三或五個委員組成一個調查小組？在調查過程中是不是有必須注意或值得遵循的原則？在展開調查的過程中，是不是有與當事人和一些相關參與人員談過話？

首先，在調查的過程中，未來要關心的是誰來負責這樣的工作，有沒有組成委員會。第二，在調查的過程中約談了那些人，約談的內容有沒有一些方向。第三，在做案件調查時可以有一些原則，最少應該有保密的原則，例如可對申訴者提出保證，她被保護；也可以告訴被告，如果這些行爲證實是性騷擾，那麼他是要被處分的。

在調查過程中，舉證的責任該由誰來負責？在美國，訂有提出告訴者要負責舉證的規定，最近改變了，證據的蒐集很困難，故不應只由申訴人來做舉證的責任。當證據被提至就業歧視評議委員會做裁定時，爭議於是產生，然而有一些遵循的法則：第一，當事人表明這種行爲是不受歡迎的，但是不歡迎有時是看不出來的，有時被迫順從被認爲是自願性的，到底什麼是當事人不歡迎的或自願性的順從？我想區分上必需有一些不一樣；但事實上在調查過程中，只要當事人有說這些行爲是不被喜歡（unwanted）或不被歡迎（unwelcome）的，就該被認定爲性騷擾。第二，有 sex natural 的意含，不能以「一定會影響到工作、將之視爲可見的、有形的工作上的損失」才叫性騷擾；國外舉證一定要到對於當事人有心理上或生理上的傷害程度，這是非常不尊重女性的感覺。很多人認爲男性講黃色笑話沒什麼大不了的，但事實上對於一個女性，由於她受到人身安全侵犯的可能性比男性來的高的時候，故女性的標準和焦慮是需要被認定和肯定的，必需是用「合理的女性」而不是「心理上的安寧」來作爲標準，而既然合理的女性可能會變成女性的主觀而會造成爭議，然而女性的主觀看法爲什麼不能當做社會可以認定或遵從的標準？爲什麼要遵循其實是男性觀點的所謂「客觀的個人」或「合理的個人」之認定標準，相信評議委員會中對性騷擾的認定勢必有很多歧異性存在。

婦女新知

第三，雇主的法律責任。報告中提到不曉得要罰「加害人」還是「雇主」。原則上如果是「敵意的工作環境」式的性騷擾，那麼雇主要負更多的責任；如果只是兩造的交換性或回報性的性騷擾時，這時加害者要負責任。

當然在整個防止工作場所性騷擾的過程中，我希望看到的是：一、引導、幫助企業主，製作企業主禁止或反對性騷擾的書面政策和聲明；希望關心婦女或勞工的民間團體能製作出相關的範本以供產業、雇主參考。二、希望企業主能建立內部的申訴管道，以及內部調查程序，在政府還沒立法之前，民間團體是不是能做這樣的努力。三、對於調查的委員必需給予訓練。四、申訴是防止或解決性騷擾的最佳途徑嗎？我是持保留看法，當然被騷擾的人有這樣的權益提出訴訟，這是不能剝奪的最後救濟方式，但是對於一個國家而言，爲什麼老是將資源放在做補破網的工作？爲什麼不能防治在前？五、用就業服務法來處理性騷擾是相當的不足，而且法源的依據也不夠，希望在座各位能努力促使「兩性工作平等法」早日立法通過，當然法案通過並不表示性騷擾事件就會消失，只是提供一個法源的基礎，對就業女性將更有保障。

與會者回應：

台北市產業總工會理事長楊俊華

針對前一場周佳君提出有關工會如何介入評議委員會，基本上工會對於評議委員會的成立，我們抱持樂觀的態度，但是給勞工的代表名額太少。資方分爲職業會和產業會，「就業歧視評議委員會」給予各一名代表成爲委員，卻只給予勞方台北市總工會一個名額；而台北市總工會是有兩種類型的人參與，一是職業工會，一是產業工會，職業工會是一種雇主兼勞工的雙重身分，所以勞方在「就業歧視評議委員會」委員中其實只佔半席，從這個地方來看，勞工局對勞工與雇主是有不同的對待。我在這裡對勞工局提出抗議，抗議其對工人的不尊重，評議委員會應讓真正具有勞工身分的人來參與。

另外，今天有一個遭受性騷擾的個案在場；女人現在人在職場裡似乎不遭受性騷擾就無法獲得良好的職位，這是很不好的情況，而爲什麼會造成這樣的局面？原因是對抗性騷擾的觀念沒有進入社會。如評議委員會所言，爲了不讓當事人遭到二度傷害，性騷擾事件往往不能公諸於世；但如果當事人願意挺身而出揭發性騷擾，爲什麼委員會不讓她走入社會？促進社會了解，共同努力要求政府立法，更有效的讓性騷擾不再發生，不再只是罰錢來處罰騷擾者，更應該把騷擾者公佈於社會，將性騷擾的問題及兩性工作平等的問題，提至社會上被討論被看見，才能杜絕性騷擾

婦女新知

的發生。因此我覺得勞工局成立就業歧視委員會的立意良好，但應該讓委員會更接近社會，使大眾對此一議題更加重視。

台北市產業總工會所重視的是就業歧視評議委員會能發揮實質效用，而非只是形式上的宣告有這樣的委員會成立。另外附帶提出，剛剛我所提的當事人表示：勞檢所在處理案件時，主動拜訪路程近的加害者，卻要求路程遠的申訴者到會說明，造成申訴者個案不方便，這種歧視與差別待遇的態度有損公平公正原則，因此希望委員會能注意。

黃昭元

針對楊先生所提目前處理中的第二個案子，就我所瞭解的部份提出我的看法以及一些說明。

勞工局與勞檢所是二個不同的機關，勞工局內部設了一個就業歧視評議委員會，本身進行調查的程序。而這個案子由於公司本身適用勞基法，所以勞工局另外請勞動檢查主管機關「勞檢所」同時進行調查；剛剛楊先生提到訪談不公的情形，就我所了解可能是發生在勞檢所。「就業歧視評議委員會」的調查表要是由勞工局的人員實地訪談，對象除了當事人之外，也包括企業的其它員工。性騷擾事件很重要的間接證據是去問其它員工是否也遭遇過性騷擾，或打聽加害人平常的言行，這是一個很重要的參考依據。調查收集相關資料之後做成書面訪談資料，再和委員會開會。若經委員會認定證據充足，足以支持委員做法律上的判斷，委員會便可依據資料做成裁定；如果資料不夠，會再請雙方當事人來談，基於尊重雙方當事人，當事人可請律師陪同到場說明，到場說明的機會有助於心證的形成。就業歧視評議委員會和法院的民事訴訟不同，委員會在行政法上是「依職權調查」，舉證責任不單只在被害人，就算被害人舉不出證據，只要委員會能發現證據，均可列爲參考，甚至只要有人檢舉，勞工局或就業歧視評議委員會就有責任與職權主動加以調查證據，這比較類似刑事訴訟的偵查犯罪，採取所謂職權調查而不是由當事人舉證，這一點是就業歧視委員會比民事訴訟在證據上可以比較有主動性。但根本問題在於：絕大多數的性騷擾是交換式性騷擾，由於這類性騷擾常發生於私下的場合，因此就算我們進行主動調查，查證的人與物會有實際上的限制。

另外，就業歧視評議委員會的地位，只是勞工局內部的一個單位，對外並不是一個獨立的行政機關，也就是當事人申訴是向勞工局申訴，原本在法律上是由勞工局決定，但台北市勞工局成立就業歧視評議委員會，將所有涉及就業歧視的案子都移交給就業歧視評議委員會決定。到目前爲止勞工局都很尊重委員會的決定，並依據委員會的評議做成處分，但對外仍是以勞工局名義做處分，而非委員會，這是委員會與勞工局的關係。

婦女新知

就我個人以評議委員會委員身分來看，過去幾個案子，勞工局調查人員非常盡心，並沒有發生楊先生所提在調查上有差別待遇，在這一點上我想我是必須爲勞工局講點話。就勞檢所那方的情形，我也是剛才知道，事實上我先前看過勞檢所回給勞工局的公文，針對此回文當初委員會內部討論時即對此有許多意見，最後仍是由勞工局重新調查證據，我就先簡單回覆到這裡，謝謝。

中興大學法律系教授郭玲惠

性騷擾案件處理程序上有個問題，對一個勞工而言，工作權最嚴重的傷害是被調職或被解僱，而且勞工可能在被解僱之後才提出性騷擾申訴；但是勞工局卻只能阻止性騷擾已發生的被害狀況，對違法者處以罰款。勞工局是否把問題給委員會、其它的部門都可不管了？事實上性騷擾案中可能牽涉到雇主義務的違反，如沒有給受僱者一個安定的工作環境，這應該是可追蹤處罰的。

另一問題希望能提出來討論的是，除了被害人的保障，證人的保障在那裡？對於呂教授提出「怎麼去設立一企業內的申訴管道」，涉及工會的角色，因爲有可能事情聲張之後，當事者還沒到勞工局提出申訴後就被調職了。怎麼去處理這樣的問題，需要大家再討論。

尤美女（就業歧視評議委員會委員）

目前就業歧視評議委員會只是勞工局內部的一個任務編組，而委員只是來開會，調查工作仍是由勞工局二科進行，這可以看出就評會內部功能不彰。和直屬總統的獨立機構、這樣大的權限、那麼多人員配備的美國ＥＥＯＣ相比，勞工局除了例行的公事要做，還要有額外的時間去調查。勞工局的調查員也並非學法律出身，要他們去調查，顯然有所不足；立法或專責機構的建立才是基本之道，這是勞工局將來可以努力的方向。

在此提出一個問題討論。就業歧視評議委員會裁定「歧視成立」的案件是否該公佈出來？委員會曾經考慮應該公佈，甚至把業主的名字都公佈，給予機會警惕。例如工作場所性騷擾的第一個案子，勞工局裁定之後透過媒體公佈，對方循著案子的行政救濟程序上到勞委會，勞委會又把案子廢棄，對方亦告受害者誹謗，案件仍在法院進行中；對於這樣的案子、或雙方達成和解、或已訴願，是不是該把加害者、被害者、公司名單公佈，還是該等到最後的確定，比如說行政的救濟都結束了，或行政法院判決了之後才能公佈，公佈的界限在那裡，這些都是要再討論的。

台北市女性權益促進會執行秘書黃雅嫻

婦女新知

勞工局曾經建議 30 個以上僱員的公司可以用勞工教育的方式推動防治職場性騷擾，但是台灣 30 個人以下的中小企業非常多。我們發現的情況是，如果雇主既擁有人事任命權，又對員工性騷擾的話，通常雇主會很快結束這個公司，換另一個招牌，重新營業，這產生法律無法對雇主進行處分的情形，針對這樣的問題不知在座的律師可不可以給大家一些建議？

主持人　王如玄

剛剛黃教授一再提到，就業歧視評議委員會在目前法律的位階屬於諮詢的機構，由於台北市政府比較重視歧視的問題，所以主管單位非常尊重委員會討論出來的結論，但嚴格來看，它只是一個諮詢的單位，最後的決定權還是在主管機關，也就是說，目前就業歧視評議委員會並沒有類似司法調查、依據法律獨立行使職權的地位，因此未來在法律制度的建構方面也是個值得探討的議題。

另外，周佳君執行秘書提到第一個案子是粉領聯盟處理的，我請教了黃教授，是不是資料上記錄裁定不成立？黃教授提出裁定文，案件的確是成立的，只是沒有進行處分；理由是雙方達成和解，在此可看出處理情形是裁定成立，處分的情形是達成和解未處分，記載上並沒有錯誤，所以稍微更正一下。第二個案子提到性騷擾的歧視解僱，資料記載也是裁定成立，但是案子到了勞委會後，原來的裁定被廢棄，以公司解散爲由未進行處罰；是不是可以請周科長解釋一下，到底是勞委會還是勞工局做成最後決定？

周步坤

勞工局是依據委員會開的處分書來做決定，而被起訴人又到勞委會提出訴願，勞委會訴願委員會做的裁定是撤銷原處分，認爲當事人不適用此法，另爲適法的處分。經研究有關的法理，請教有關的律師，在局裡開了法律研究小組，勞工局依照立法本意，所謂雇主應指「公司的法人」，因此決定重新對法人做處分；爲求審慎起見，我們到建設局查該公司的資料，發現該公司已撤銷，因而透過媒體敘述這件事。

王如玄

請問後來有再下新的處分嗎？

周步坤

沒有。

王如玄

婦女新知

我剛和黃教授討論過，所謂「公司解散」的登記和法律上所謂的「法人人格消滅」的概念是完全不相同的，也就是縱使在台北市建設局已辦公司解散登記，但如果未完成法定的程序包括所謂的「清算」，再到法院呈報已經解散基本上法人人格仍是存在的，不會因在台北市建設局登記解散，法人人格便馬上消滅，若以此觀點來看，該案還是可以對公司法人進行處分的。因此勞工局最後做決定或發表新聞時，也許該再請委員會開會討論，再聽更多的法律意見去做更確定的處理。我想這案子是不是可以請周科長帶回去做進一步的研究，即便該公司已做了解散的動作，剛剛黃教授也提出他的見解，如果只是業務上的轉移，可能還有承受的概念，也許後來承受的公司必須要負某部分的責任，這在法律上是可以探討的。

周步坤

該公司在解散之前好像有清算，我們曾開處分送到公司，但沒有辦法送達，我們用公示送達，但它已存在。

台北市上班族協會總幹事楊茹憶

就評會的第一個性騷擾案是由上班族團結組織承辦，後續的發展是：當勞委會撤銷勞工局的處分時，勞工局沒有把案子再送到就業歧視評議委員會，理由是勞工局想要做處分時公司已解散。但是我循著七海旅行社的電話號碼打過去，卻發現仍是一家旅行社只是換個名稱／換個負責人而已，這就牽涉到就服法規範法人的不足。就業服務法裡規範的是雇主，對雇主採取罰鍰，對受害人能保障多少？希望勞工局建議勞委會，在「兩性平等工作法」尚未出現前，先對「就業服務法」作修改。

台北市一葉蘭喪偶家庭成長協會田在華理事長

喪偶的婦女爲了保住工作，受到性騷擾往往不敢提出，是不是在未來的法規上，能更保障喪偶婦女的權益。

第一、二場論壇總結

黃昭元

針對被害人保障部分，目前就業服務法只能處罰雇主，雇主指的是公司而不是指個人，這就是爲什麼第一個案子勞工局的處分會被撤銷的原因，因爲罰的是個人而不是雇主，這在法律上是不合法。解決之道，第一種可能性是在就業服務法中增

加對行爲個人的同時處罰。但是罰款畢竟只是精神上的勝利，對被害人仍是沒有真正保障。被害人可能要回到民事訴訟上，去爭取損害賠償；另一方面，即使被害人未受到有形的經濟損失，是否仍能請求懲罰性的賠償，這對於被害者而言會是較具體的保障。但是困難的地方在於，如果被害人拿到損害賠償並希望保留原職，難保公司日後不會用其它理由整她；行政法上能做的恐怕只是罰款，最直接保障被害人可能要等到兩性工作平等法出現。第二，有的公司利用解散的方式逃避處罰，所以可能要回到民事訴訟來對公司進行假扣押，查封公司的財產。關於性騷擾行爲認定標準，立法院在短期之內通過兩性工作平等法可能無望；在台北市先建立單行法規，或者由就業歧視評議委員會訂定一個指導原則可能比較實際。

呂寶靜

就業服務法中規定可以將就業歧視評議委員會列入任務編組，不知其它縣市是否也是如此？如何發揮功能？與勞工局的關係是什麼？對於調查過程，我建議可以採任務分組，分類由專人負責，指導調查人員。另外希望裁定結果對受害人有損害賠償，對加害者能夠制止或對雇主能提醒其注意責任，在這部分似乎陷入膠著，下一步希望有關單位能對這部分多花點心思。至於基層是否有和勞委會對話的空間，此點可以請中央機關擴大解釋。在認知何謂性騷擾之後，產業總工會及各單位團體是否可以進一步促進了解性騷擾就是性別歧視，並加強處理性騷擾事件，這是我日後要努力的。最後希望能有一獨立單位來處理性騷擾的問題。

周步坤

剛剛提及勞檢所對當事人進行訪談調查時，技術上可能使受害人有被二度傷害的感覺。在此我補充一點，勞檢所通常均就勞工安全衛生法，由學理工的人來進行安全衛生的檢查；但自從就業服務法 81 年通過、就業歧視評議委員會也成立之後，由於委員會是拿檢查證、有公權力的單位，因此到事業單位進行訪談、了解資料是比較方便的，當初基於這種考量，所以就業歧視案件調查也請檢查員進行了解。但後來發現，檢查員詢問的技巧、重點都有問題，所以經過局長的指示，檢查處已不再檢查所有與就業服務法有關部分的案件，而是轉交本局同仁。訪談的筆錄、詢問的重點、切入角度，這方面除了要有諮商的技巧、社工人員的背景以外，法學的素養也極重要；爲此我們也有多次的探討，誠如各位律師、教授建議，我們也希望有關同仁可以加強這部分的在職訓練。

針對剛剛討論的性騷擾個案，就業服務法第 5 條所規定的雇主就是法人，並非一般依勞基法代表公司行使管理權限；經勞工局與勞委會溝通之後，依法人做處

分，由於公司改組無法處分，所以做了公示送達，這完全是目前法律不夠周延所發生的情形。就先前討論過程中我提出歸納成了三個問題的討論：加害人、被害人、雇主，在處分方面我們是以雇主法源做處分，在加害人部分完全沒有足夠法源依據，另一點要澄清的是勞工局是站在保護勞工的立場而非資方。

論壇三　「從懷孕歧視申訴案件看兩性工作平等」

報告人　王麗容（台大社會系教授、就業歧視評議委員會委員）

今天我要跟各位報告的是根據我在台北市就業歧視評議委員會擔任委員的經驗以及個案分析來看企業中的「懷孕歧視」。

目前各位手上所拿到勞工局的資料，這十幾個案子只能反應出台灣婦女就業不平等現象的百分之一，因爲許多婦女不願也不知如何申訴，而成爲申訴黑數。在台灣，婦女因懷孕而被雇主以各種理由解僱的情形相當普遍，一旦婦女擔任母職角色後，許多就業不平等的問題便會降臨在婦女身上，如解僱、扣薪，當婦女貫徹母職角色擔負起生育與養育時，社會卻報以不平等對待。今天我想要討論的重點是：什麼是懷孕歧視下的性別文化。

首先，懷孕的婦女在懷孕的過程中或生產後被歧視，綜歸起來有下列三種情形：一是偏見的對待，所謂偏見的對待就是對懷孕有偏見，解僱或資遣時以懷孕者爲優先解僱的對象；二是不公平的對待，例如同是女性員工，但對孕婦予以解僱或其他不平等對待；三是不利影響，如給薪的薪資不利影響，或調職造成工作環境的不利影響。以我在就業歧視委員會的經驗，許多人未必以這三點進行觀察，而是以其它觀點解釋懷孕歧視，但我個人以爲許多雇主處理懷孕事件時，都是犯了三種歧視的任一種，所以首先就懷孕歧視的定義做上述澄清。

第二，何時會發生懷孕歧視？一般而言，整個勞動市場裡，先勞動市場、雇用歧視、薪資歧視、後勞動市場四個體系中，最常發生的是「先勞動市場歧視」、「雇用歧視」及「薪資歧視」。什麼叫「先勞動市場歧視」？也就是對懷孕婦女早已有偏見，在懷孕期間或產假期間，以影響生產力或不克勝任爲由而給予不利待遇。此外，性別刻板印象已界定懷孕或有小孩後無法發揮工作能力，這種歧視就是「先勞動市場歧視」，也就是女性不管是否處於勞動市場就對女性已有偏見，早期的「單身」、「禁孕」條款便是先勞動市場觀念的表現——認爲女性若爲一個工作者，就必須要將工作與家庭分開。這種歧視的行爲很明顯的可看出是由性別刻板印象所帶來，如果女性有工作家庭無法兼顧的問題，企業、國家有責任協助解決，而非給予不公平、不均等的對待。接著是女性進入工作市場後，在升遷、解僱的過程及薪資的給予上，從懷孕的爭議事件可以看的很清楚，孕婦常常受到有意的歧視，如優先解僱、升遷不考慮懷孕者或對懷孕者予以扣薪等。

婦女新知

各位手上就業歧視評議委員會提供的資料中，15 個案子裡有 13 個案子是懷孕歧視，比例何以如此高？是因爲法律上並沒有明文規定懷孕歧視會遭到如何的處罰，就業服務法中亦沒有提到「懷孕歧視」，只有「性別歧視」，懷孕歧視是性別歧視下「次性別歧視」，同樣是女性，有沒有懷孕也有不平等的對待。

從個案中看出懷孕歧視有何特質；第一、目前看到的案子，一半以上是非勞基法適用行業，因爲許多女性處於服務業裡，不受到勞基法保障，雖然納入勞基法不保證不受到懷孕歧視，但不納入勞基法更可能受到懷孕歧視，希望勞基法能擴大適用範圍。第二、對新進、任職不長和懷孕的員工特別苛求，這十幾個事件中，任職三年以下受到懷孕歧視的案子很多，這反應了企業的短視。第三、偏見對待和不利對待的影響，如：婦女因懷孕，工作被替代。第四、年資不長，80%申訴人年資在三年以下，這是禁孕文化的概念。最後是 sex-plus discrimination，性別外加屬性的歧視，當女性有「特殊屬性」時便予以解僱。

從案例的初步分析中可知，判定懷孕歧視與否，應是建立在幾個要件之上，第一、工作保障的有無，是否休完產假或懷孕期間有工作保障，或調往較輕易工作；第二、非不當解僱，即排除偏見歧視、不公平歧視和不利影響；第三、懷孕歧視是會發生在先勞動市場歧視、雇用歧視及薪資歧視。在此我還想提出一個觀念，是不是應制定「反懷孕歧視法」，這有賴於目前勞動基準法的結構是否能保護懷孕歧視，保護可分三個層次，一是工作保障，二是年資保障，三是福利保障。法令規定明確至少可以達到三種功能，第一、教育功能，使雇主知所警惕，不要冒犯女性權利保護的規定，更重要的不應歧視懷孕婦女；第二、檢視功能，使雇主、相關勞工單位、社會大眾了解懷孕歧視的準則在那裡；第三、社會倡導功能，使勞雇雙方和社會大眾重視並且落實兩性平等工作權的意義。

回應人　　（政大法律系教授）

王教授提到禁止懷孕是性別歧視，其實懷孕歧視也是違背公序良俗的，憲法裡人民自由包括懷孕結婚，今天一個國家禁止人民有這種自由，國家就不成國家，當然公司也不成公司，從法律和道德來看都是須要被禁止的行爲。但事實上諸如此類的個案非常多，問題出在那裡？根本上整個文化沒有把懷孕生產當作是大家的責任，懷孕生下的小孩是社會共同的責任，當然應從教育開始著手改變這個觀念，但近期應從法律著手，在現今法源不足的狀況下，思考如何去幫助受害人。

這幾個案子經我整理後歸納出四種情形，如H案，若判定爲就業歧視對被害者較不利，所以傾向於以不當解雇處理；L案，請依照勞資爭議法來處理，雖然雇主被處罰了，但受害者仍處於受害的狀況；I案，成立就業歧視，但對於被解雇、調職並未加以處理；J案，就業歧視不成立。勞工局處罰雇主時，也應同時保障員工

的工作。現在勞工局的作法只是被動的檢查雇主是否不當解僱員工，而非雙軌進行「懲罰雇主」與「保障員工」，工會可同時在此介入，督促勞工局。

王教授提到是否要訂立懷孕歧視法，我非常贊成這個提議，應該明確規範雇主的義務及福利事項。

A案討論到「雇主面試時是否可以問勞工要不要懷孕？」，其實這非關工作的詢問，可以不回答；如果雇主因爲勞工懷孕便予以解僱，那麼這顯然是雇主違法。

而比較有爭議的一點是，試用期間是不是不可以懷孕？試用期間不適用勞基法有關解僱的保障，但試用期間可以理所當然被解僱，是解釋不通的。因爲基於法理，「適用」指的是能力是否勝任，除此標準之外之解僱行爲可視爲權力的濫用。另一個爭議是試用期間請產假，雇主可不可以解僱？75 年勞委會解釋令認爲，除了「終止契約的保障」之外，其他都適用勞工法令的保障；因此縱使試用期間要請產假是被允許的，因業務緊縮而解僱，現行法令並沒有規定「懷孕者有最後被解僱的保障」，在法院判決時發生最多的例子是在請產假期間遭受不利，50 條規定請產假期間除非有重大事由發生，不得解僱，且重大事由還要報主管機關核備」但是一旦案例不適用勞基法，則無法保障，因此贊成王教授所說勞基法應予擴大。

另外也還可用就業服務法。雇主以低薪取代高薪，可以以此作爲舉證責任，說明並非因爲工作不力才遭解僱，而評議委員若將這個舉證責任適用到法院的話，未來對整個舉證責任的轉換將是一大突破。

最後指出今天一再提出的建議，一旦裁定就業歧視成立，或者裁定解僱不合法之後，還要再做後續的勞工保障，這是希望由勞工局在聽取就業歧視評議委員會的就業歧視裁定之後，能更積極地去做的事。

與會者回應：

周步坤

針對經就業歧視評議委員會裁定成立的就業歧視案，裁定之後對於勞工工作的保障，在此提出說明。如何在委員會做成裁定之後，勞工局本身可以再對於想要恢復原職的或資遣費的爭取的勞工，盡可能的幫助她，這是勞工局一直以來所在努力的方向。如Ｉ案，百貨公司服務員在臨盆前夕被解僱，委員會裁定成立歧視，請求恢復原職。但是碰到的實際問題是，舊公司負責人變更，新公司必須概括承受舊公司的所有權利義務，因此新雇主主動來勞工局了解，表明願意繳交罰金，但原職已另請人遞補了，除非將案主調到其它部門，否則將遞補的人解僱，又是另一件勞資爭議案件。

婦女新知

政大勞研所張維裕

從另一個面向去想懷孕歧視：雇主解僱或許有他的理由，不該被忽視。例如懷孕可能在體力上會比較虛弱，是不是可能讓雇主不管是雇用男性或女性、懷孕與否，在生產成本和生產值可以不受影響，比較不會產生違法解僱的情況，要如何做到？事實上我們說母體保護，懷孕時應該給予適當的休息，但通常有經濟因素影響的懷孕婦女會堅持繼續工作，站在社會人力延續觀點看，許多責任，應該由國家來負責。懷孕期間工作時間減短或工作減輕，站在企業的角度應該是蠻合理的，政府應該要使懷孕婦女獲得經濟上的滿足，而且懷孕是男女都有責任——應該讓雇主了解到，不管雇用男性或女性都必須面對懷孕問題，相對的當社會福利完善時，雇用誰成本都不受影響，違反歧視就比較不會產生。關於保障方面，有一關鍵在於年資的認定，目前是同一工作同一職場才有年資累積，以後年資累計的趨勢必會調整，例如未來開辦失業保險時，不同工作年資的續認或可以解決一些關於年資的問題，也就是從另一面向來看，由福利保障、工作保障著手，似乎比單純禁止懷孕歧視更好一點。

台北市產業總工會理事長楊俊華

對於婦女懷孕歧視的問題，台北市產業總工會和粉領聯盟曾到勞委會表達，對於信合社職員在銀行員之後，到 87 年才能享有勞基法的保障，此種階段性的給予，對婦女而言是極不公平的，希望台北市單獨立法，嚴格規定雇主一定要成立工會，讓所有的勞工問題由工會解決。資方將原本就該付出的成本轉化成私有的財產，這對婦女是極惡毒的。由於勞委會無能，我建議台北市可以單獨立法，成爲各界表率，若台北市也無能，就只能靠勞工自己了。

長期以來勞方受到資方結盟打壓，勞工出來申訴也常落得被個個擊破。所以，要解決各種勞工問題，第一是要落實教育，讓所有勞動的男性、女性對階級意識有所認知，第二是台北市要更有魄力推行「工會」制度，只要成立公司就要成立工會，使勞工有發言的機會與位置。例如中國時報自動化時大量裁員的事件，工會使我們制定出調動要尊重當事人的原則，當國家無法照顧勞工，就得透過工會制定出保障勞工權益的條件。

然而現在許多工會仍受到資方打壓無法生存，爲什麼呢？因爲我們的總工會和勞委會無能，所以我們要要求台北市有魄力、階段性地解決諸多勞工問題；否則若再發生雇主有不當行爲，我們就要走上街頭，教育大眾不再縱容雇主。

彭婉如基金會董事劉慧君

婦女新知

談到懷孕及請產假會影響工作的問題，其實是和整個工作組織和勞方及資方對於工作的概念有關。爲什麼懷孕會影響工作，是因爲在這樣的工作關係上，使勞工變成個別勞動力；像瑞典有彈性的工作編組，每個工作不是非某個人做不可，而是有可調度的空間。彈性的人力運用是使每個勞工有多重工作能力，這個責任在於資方，雇主應提供在職訓練。但台灣的資方尚不願意付出成本來做這樣新的工作安排與組織。資方不願付出任何成本，使得勞工一旦遭遇不當的對待時，再也無法回復到原來的工作，或得到較公平的對待；這或許是工會未來要努力的方向，也非常需要國家行政機關的配合。

政大勞工所李美珍

企業不管是不是適用勞基法，男女勞工對於自己的權利義務都不是很清楚。男性勞工也會結婚，他的太太也可能因懷孕而從職場下台，我們的討論似乎只站在女性的角度討論，是不是應該在企業內做這樣的討論？讓男女員工重視這個問題，對雇主形成壓力。男性也會面臨勞資糾紛，男性也要共同關心，帶動企業內勞工的意識，這樣的力量集結，屆時資方便不敢忽視勞工問題。

尤美女

評議的過程我們產生了幾個問題。

第一，懷孕是不是「保護傘」？一旦懷孕便不能解僱？其實這其中牽涉到事實的認定，例如從任職到懷孕這段期間，或許工作能力表現的並不好，調查的事實卻很難評估，工作能力不好的標準在那裡，是就整體公司營運或個人表現，當公司舉出員工重大過錯，是不是因懷孕就不可解僱？這裡反映出工作表現與懷孕的平衡點到底如何評估；如果像信用合作社一樣有禁孕條款，當然構成歧視，但如果資方提出員工在懷孕前工作不力的證明，而在懷孕時解僱，這案子是否構成懷孕歧視？

第二，現在一般私人企業多有試用期，如果老闆在試用期認爲不適用而解僱，但剛好也碰上懷孕，是不是構成僱用歧視？

第三，在產假期間，雇主解僱，當然構成歧視，但在產假期滿，由於公司業務緊縮而將之解僱，是不是構成就業歧視？以上是我們在評議時很難拿捏的地方。

王麗容

懷孕不應該是工作者的工作保護傘，評議過程須對懷孕者的懷孕歧視行爲做出判斷，企業主應該舉出非因懷孕歧視而解僱的證明。其他有關試用期間可不可以因爲懷孕而解僱？勞基法的試用期間其實是太長的，以我個人解釋，如果試用期間懷

婦女新知

孕，沒有理由可以以懷孕爲由予以解僱。另外，我從產假保障的觀點來看產假期間予以解僱的問題，產假期間公司找到的新手，只能暫時替代人手，並應事前告知，不應如周科長所提的，去製造另一件勞資糾紛。評議產假期間的勞資爭議，要注意的是，有沒有薪資保障、工作保障，及更重要的年資保障。

企業不該是唯利是圖的，一個企業並不會因爲照顧員工而損失它的利益；美國許多企業，甚至總統柯林頓也表示，企業應該要有社會責任觀。若企業忽略員工照顧、唯利是圖，有何「競爭力」可言？難道對員工照顧、提供完善的產假、育嬰假的企業，其競爭力會比別的企業差嗎？施行兩性平等工作法的國家，其世界競爭力降低了嗎？國內許多企業主常以施行兩性平等工作法會增加成本與經濟負擔，影響國家總體競爭力爲由搪塞，但世界各國有那一國是因施行兩性工作平等法造成競爭力降低而完蛋的？我們必須要思考，當企業有社會責任觀，員工會更賣力，會更願意留在企業，企業的產值或生產力會更高。美國有許多企業有一觀念：經濟角色和社會角色攜手，hand in hand。社會需要的是經濟角色和社會角色同時兼顧的企業、真正有企業公民形象的企業。

張維裕

我當然認同企業要有社會責任，但我們賦予企業社會責任的比例上是非常難拿捏的，給企業及國家責任的比例該明確定出來。既然認同母體保護在國家人力提升這一個層次，那就是國家該負的責任。若說懷孕婦女生理上的變化不會影響工作，企業在僱用員工時，不論是男是女、懷孕與否，對企業的負擔都一樣，我會有點懷疑，歧視不是自然便存在，用法令打壓使雇主不能解僱懷孕者，我個人當然反歧視，只是想傳達國家政策等更高層次的意涵。

王麗容

但是國家角色是什麼？國家介入藉由法令的制定來達到對女性的保護或對母性的保護，也要有企業願意執行或願意落實的態度與責任感，否則也無法落實國家的角色。在此我要特別提出，你當然可以說懷孕期間，薪資的問題、福利的問題等等，國家要介入多少？最近我有個男性朋友從丹麥來，剛休完三個月的育嬰假，拿了 70%的薪水，這是透過社會安全體系保障所謂男女都可以休育嬰假，這是另一個議題，問題是我們希望企業不要因爲懷孕工作能力比較差時就予以解僱，相反的應該以調至較輕便的工作幫助女性渡過生理上不同負荷的調適過程，這是公平正義的表現。

婦女新知

張維裕

事實上，如果懷孕是常態，工作的調度在某層面上，政府只要保障其在懷孕以後能有工作，當年資可以續認，其它福利上也可兼顧的情形下，解僱與否已不是問題。

王麗容

現在觀點不在政府有沒有保障，而在於雇主會以各式不是懷孕的理由進行解僱，如業務緊縮、工作不力，但工作不力又剛好與勞基法中規定可調其它輕便工作相矛盾，所以我們需要了解雇主是否努力協助調適懷孕過程中所需的輕便工作，若沒有，則不能以工作不力加以解僱。懷孕過程本就比較辛苦，如何能要求相同的表現，如果企業主沒有這樣的意識，個人認爲根本無社會正義可言，懷孕是爲孕育國家人力資產，爲此被剝奪工作權，企業良知何在？這是社會該有整體的意識，這是社會責任，企業本來就該負有某種程度的社會責任。誠如你言，國家的角色非常重要，需要去對企業做些規範。或要求企業盡社會責任至何種程度，這應該是另一個議題，目前國家扮演角色並不清楚，沒有法令規範，才會造成許多爭議事件。

回應劉慧君所提，當企業有人力問題時，應做內部人力資源上的調度，而不是去責難勞工，應透過人力資源管理去調整外在所給予的社會責任，這才是應該要做的工作。就像進用殘障者一樣，難道因殘障者生產力較低就不予僱用嗎？當然不可以，在美國將懷孕解釋成殘障，如何保障殘障，就該如何保護懷孕，這是本來就該盡的社會責任。如何保障懷孕者，該從人力資源規劃來著手，如工作調整、甚至多元專長的訓練等等相關的理念，當企業增加成本時，企業應試著努力於內部人力資源與人力運用上再成長或再更新的工作。

最後呼應台北市產業總工會楊先生的觀點。當法令不足時，運用工會力量訂立勞動契約，規定雇主在懷孕期不可無特殊理由加以解僱；由於現行法令無法如此細訂，透過勞資協議提供比法律更優惠的保障來照顧員工，工會的角色就是如此重要，目前台灣工會的力量太薄弱了。至於單行法規的制定也可行。最後，談到教育部分，懷孕歧視是社會中對女性刻板印象的不利處理，視女性爲次等勞動力或邊際勞動力，不珍惜女性勞動力；以美國ＩＢＭ爲例，美國有 3 年育嬰假，資方爲怕 2 年後回來技術落後，至少第二年要 part-time 回來工作，保護員工工作權，使成爲企業資產。至於 9 年被解僱的例子充分表現出外商公司藐視台灣的就業服務法，認爲台灣女性沒有法律保障勞動權益。今天聽到很多觀點，或許只是從不同角度去思考，但女性在懷孕期間如何加以保護，則是我們最關心的。

婦女新知

所謂的禁孕條款只是女性的歧視之一，男性雇主如何去尊重女性，當然要從教育著手。另一方面，國家角色及雇主的義務區別在那裡？一個很重要的觀念，女性不是低劣的商品，當她懷孕時，應該去照顧她，懷孕絕非常態，對懷孕員工的照顧這是雇主的義務，必須給予產假的義務，調輕便工作的義務，至於國家的義務何在？懷孕所產的下一代是整個國家的人才，如何減少企業負擔是國家的義務。由於雇主估算成本時常忽略義務估算，因此須有法令強制課以雇主所該負的責任。如案是在懷孕 29 週予以解雇，無法調回原識，這可延申至雇主的義務，如何從制度上著手，工作不該是一個蘿蔔一個坑，而該是團隊的工作。

提到工會的力量，工會在加強力量前應有許多努力，例如工會法的修正，及更重要的是工會幹部的訓練，讓男女平等的觀念進入工會。

回應尤律師所提，究竟懷孕是不是保護傘？現行法令之下，沒有一條規定懷孕是受到保障的；解決懷孕是否爲保護傘的問題應先「肯定懷孕是有受歧視的可能性」，再請雇主舉證出並非因懷孕予以解僱的證據。試用期間懷孕可不可以解雇，須先考慮解僱的理由是什麼；試用期間不受勞基法解僱保護，因此除了真的不適合此工作予以解僱外，否則都是權力濫用。解決問題的先決條件應該先肯定對懷孕者要做特殊考量保護的狀況。因此我不贊成勞研所同學所提出因懷孕期間工作可能比較不力？不能勝任就不僱用。當然懷孕期間是有可能工作會較不力，但也要看個人狀況，要看的是工作不力的程度是不是在雇主容忍範圍之內。

至於產假期滿，遇到業務緊縮的問題，這和懷孕是否有保護傘的解決方式一樣，否則容易流於光是以經濟角度估算成本；扭轉此現象，應該以法律規範，從雇傭關係開始就要以平等態度面對，進而履行企業主的義務。國家的應扮演的角色與力量長期被忽略，例如公務人員有留職停薪二年的育嬰假，但行政院所屬機構中請育嬰假的人僅百分之一，這牽扯出政策只是單純給予員工育嬰假，但留職停薪考績一律丙等，另外回工作位置後要花多少時間才得以重新進入狀況，這時應有法律規定施以在職訓練等，否則如資訊時代發展快速，或許雇主不歧視請育嬰假的員工。但由於技術落後，仍易流於女性工作能力較差的解釋。這些都應是我們該課以雇主的義務。開發女性勞力使懷孕生產後的女性員工回到工作崗位後能跟上，而非用盡後就丟一邊，或剩下一半價值就用一半價值，這是區分國家角色與雇主義務裡非常重要的思考方式。

什麼是雇主的義務？國家的義務在那裡？如何減少生產的負擔？國家立法應規定雇主的義務，雇主應給予勞工在職進修。在現階段法令緩不濟急時，工會應壯大力量是肯定的，但工會幹部的性別觀念訓練也是必要的。懷孕是不是工作的保護傘？當然不能從雇主的成本計算觀點來看，應該問雇主的義務在那裡？

婦女新知

論壇四　「展望兩性工作平等未來」

主持人　周步坤

前三場討論有關職場性騷擾和懷孕歧視的問題，在「就業歧視評議委員會」接受申訴與評議案件過程中發現，這些問題就現行法律的落實有理想上和實務上的差距，是否男女工作平等法的出現就能進一步解決這些問題，是我們很期待的。

報告人　尤美女（婦女新知基金會董事長、就業歧視評議委員會委員）

台北市政府雖然成立了就業歧視評議委員會，但是現行法令的不足，使評議的工作有些困難；將來如果兩性工作平等法通過是否問題就能解決，並不樂觀。

男女工作平等法草案要處理的是工作平等權，即自進入職場開始，僱用、配置、升遷、薪資、職業訓練以及將來的福利、解僱等等。

在這次 15 個案例中，懷孕歧視佔了 13 件，可以看出「單身條款」、「禁孕條款」在實務上是很嚴重的問題。就業服務法只能對雇主處罰鍰，雇主又限於公司，對被害者無法予以保障，對加害者無法予以處罰，因爲就業服務法當初是針對外籍勞工而訂立的，但是政府並不想通過 79 年送進立法院的「男女工作平等法」，所以在草擬就業服務法時加入第 5 條以取代「男女工作平等法」，所以可以看到第五條中含糊籠統的帶過關於歧視的規定。

而男女工作平等法就能解決這些問題嗎？其實就業服務法是可以做到讓受害者回復原職，可是現實的問題是，回復原職後，雇主照樣可以用別的方法叫她走路，而此時需要工作的力量大到足夠對雇主做監督的角色，這是牽涉到法律周邊配備的問題。另外，對於受害者的救濟仍要尋求司法的途徑，但是司法的途徑過慢，而且法院也未必採納就業歧視評議委員會的意見，法院可能會重新調查。就業歧視評議委員會是將舉證責任轉化給雇主，讓雇主舉出「沒有歧視」、「沒有騷擾」的證據；但回到民法概念時，則變成受害者要負責舉證。男女工作平等法對性騷擾的規定有賠償的責任，賠償責任是適用到民法上侵權行爲的原理，但舉證責任是轉換過來；在男女工作平等法第廿五條，關於性別差別待遇的事實採舉證責任的轉換，或前條工作場所性騷擾等等故意過失的認定，應由雇主事業單位負舉證責任。

工作場所性騷擾能不能處罰加害者？因爲工作場所性騷擾罰則主要是規範工作條件的改變，國外的立法也是課雇主以設立申訴管道、防止發生性騷擾之義務，若發生性騷擾案，應馬上處理，預防和處理性騷擾案是雇主的責任，所以美國工作場所性騷擾處罰的對象是公司。

婦女新知

男女工作平等法裡第一版本沒有把工作場所性騷擾放入，因爲男女工作平等法是在民國 76 年起草，民國 78 年開過二次公聽會，民國 79 年送進立法院。由於民國 76 年才解嚴，當時社會環境蠻閉塞的，在國內甚至連什麼叫「性騷擾」都不清楚的狀況下，是否要將工作場所性騷擾條文放進法案中，一直是考慮的焦點因爲擔心如果放進去後，落入所謂的花邊新聞，男女工作平等法所要宣誓的觀念全都不見了，所以便不放入；當送至立法院第一次大題討論時，由立委陳水扁加入，提了第 23 條修正後，果然議題轉而全在強調在工作場所性騷擾部分，媒體以及大眾討論焦點都不在工作條件的改變，而在貼張色情海報、開個黃腔是不是性騷擾，也應了我們當初的擔憂。

民國 78 年公聽會提出育嬰假、陪產假、兒童照顧假，目的在於表達養育並不是女性的責任，但是群情譁然，被認爲不可行；可是第二年幾乎所有社會學者都朗朗上口提出育兒國家應介入的觀念，而企業主的社會責任觀便浮現出來了。現在提出的第五版本 84 年修正案第 20 條、21 條已把工作場所性騷擾放入。何謂「工作場所性騷擾」？定義上不夠明確，只能參考國外，去界定職場性騷擾。所以將 20 條界定爲交換式性騷擾，雇主或事業單位因工作關係有管理權監督權者，不可以明示或暗示要求勞工或求職者以性的要求或其它具有性意味的言詞或行爲，作爲勞動契約的成立存續或變更的交換條件。

通常工作場所性騷擾所要處罰的，第一個情況是不依照上司的意思受性騷擾，以致勞動條件的變更；第二個情況是敵意工作環境的性騷擾。雇主及事業單位應該禁止任何人在工作場所以性的要求或具有性意味的言詞、行爲對員工造成脅迫性、冒犯性、敵意性的工作環境，侵犯、干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。若雇主不能提供一個良好的工作環境，那麼將處罰雇主，但是有個問題是爲什麼不處罰加害者，對於加害者的處罰是透過法律對老闆的處罰上予以施壓，使老闆重視工作環境的問題，透過公司的力量給予加害者制裁。當然如果嚴重到強姦或猥褻，就可對侵害者個人以刑法提出告訴，上法院解決。但如果是言詞或敵意工作環境，例如貼黃色海報的行爲，目前可依社會秩序維護法對個人處理。不同法律會有不同的立法目的，男女工作平等法所要處理的部分是雇主，而雇主是不是只限於法人？老闆是不是也應該一併處罰？這可以開放討論。

第 22 條在規定雇主的責任。雇主及事業單位應該會同工會或勞工代表訂定反性騷擾的措施、申訴管道及懲戒辦法，並且要公開揭示，雇主及事業單位應定期舉辦反性騷擾相關教育。課雇主的義務是要求事先防患，在公司裡舉辦反性騷擾的相關教育，同時要找工會的代表、勞工代表一同訂定反性騷擾的措施，誠如呂寶靜教授所提 written-policy 的概念，讓員工知道申訴管道規範所在。如果公司沒有做好接受申訴的制度，公司就要受到懲罰。由於國外的人格權非常崇高，要求公司所負的損

婦女新知

害性賠償金非常高，所以公司會認真執行處理；因此，將防止工作場所性騷擾寄託在最後的救濟途徑—法律—是太慢的，因爲不管在精神上或經濟上的負擔都是需要再考量的，這一部分需要周邊的配備的配合，如美國有所謂 legal-aid 法律扶助，由國會編預算聘請律師，提供服務給無法負擔律師費的受害者打官司。

另外在男女工作平等法第 23 條，除了雇主和事業單位揭示反性騷擾的政策之外，中央主管機關也要訂定性騷擾認定的準則、工作場所反性騷擾措施的辦法和處理程序要點，同時要求雇主和事業單位遵循，並在工作場所公開揭示。爲使勞工免於遭受性騷擾，各級主管機關應定期舉行反性騷擾之教育及宣導。因此男女工作平等法無法通過，就沒有法案去拘束政府機關解決工作場所性騷擾的問題，男女工作平等法制定的必要性就在此。24 條是有關賠償責任規定。事業單位或雇主因爲故意或過失有違反 20、21 條的規定，致使勞工及求職者受損害，應負損害賠償責任。而損害賠償責任因爲行政機關無法處理，只有尋求民事的救濟途徑，但可依第 25 條規定將舉證責任轉換。在處理工作場所懷孕歧視及性騷擾時，尋求法律途徑解決其實是很慢的，擬男女工作平等法當時希望透過行政機關的救濟程序是不是會比較快，所以在男女工作平等法第 4 條斟酌怎麼樣的主管機關才能真正發揮效力，如美國的ＥＥＯＣ直屬總統、跨部會的權限，而這樣的委員會到底要設在那一個層級，層級太高能不能運作？委員會成員是否都具有男女平權的觀念，也是要注意的；第 4 條說明應在中央最高勞動主管機關設立男女工作平等委員會，但層級夠不夠高？這可以討論。

省市政府及縣市政府各勞動主管機關也要設立男女工作平等委員會做爲主管機關，負責監督、檢查、受理申訴、調解和執行有關男女工作平等法規定的事項，並要採取必要的指導、協調和其他的措施。第二項特別規定委員會的組織及運作程序必須要設委員 3～11 人，女性委員須佔全體 1／2 以上，任期固定，並具相關專業素養的條件外，由各級主管機關以辦法設定之，但這樣的機構是否能真正發揮功能，還需要再討論。

單身、禁孕條款部分。第 11 條規定雇主及事業單位對於勞工的退休、退職及解僱不可因女性而有差別待遇，雇主及事業單位不可訂定或約定女性勞工於有結婚、懷孕、分娩或育兒之事由時，應自動辭職。雇主及事業單位不得以結婚、懷孕、分娩或育兒爲由而解僱女性勞工。如果違反，這些行爲是無效的。現在的「就業服務法」都有規定，應該讓勞工回復工作，但回復工作之後應由工會來監督。

另外也該對立委發揮監督的功能，使男女工作平等法早日通過。在男女工作平等法尚未通過之前，就評會能發揮什麼功能？它不是準司法機關，只是一個諮詢的單位，因此調查的人員應接受一些法律和社工方面的訓練。

婦女新知

事實上就業歧視評議委員會是一個勞資雙方諮詢、協調的機構，如果勞資雙方可以透過協調的方式達成協議，不一定要經過就業歧視評議委員會處罰雇主。若雇主無法改善，建議勞工局找雙方當事人進行協調，或許當事人會認爲就是因爲協調不成才來申訴，但不一樣的是，就業歧視評議委員會未介入前，資方會持高姿態，但就業歧視評議委員會介入之後，可向資方施壓。今天產業工會代表提出是否可由工會陪同調查，這是可行的；如第一個案子，粉領聯盟周佳君陪同出席，因爲當事人若無律師、團體陪伴時，面對強勢的雇主及陌生的委員事實上會感到壓力。另外有一個案子，有人問到爲什麼直接以勞資爭議處理？如L案，在受害者不出面、公司不提供資料的情形下，就業歧視評議委員會很難進行處理，剛好該案在勞基法適用範圍內，便移爲解僱不當處理。

再者，工作場所性騷擾舉證的困難源於無第三者，易被法院以欠缺直接證據駁回，因爲在刑事的認定上，一定要有直接證據，否則不能論斷對方的犯罪，雖然在民事上定罪的標準沒有那麼嚴格，也就是損害賠償，但可能在舉證的責任上會比就業歧視評議委員會嚴格。

就業歧視評議成立之後，對於後續如何保障受害者回到原工作，這可依靠工會的力量介入。至於如I案成立後，雇主表示無法使受害者恢復原職或擺明了願意受罰。其實男女工作平等法一直不能通過，是因雇主恐怕會增加成本而加以阻撓，這裡牽涉到雇主的社會責任觀，除非企業主非常具有人道精神，否則若非法律明文規定，要企業主在一夕之間具有社會責任觀是很困難的，因此如何規範雇主便是當務之急。企業常以生產線或工作已安排好爲由，不願安排產後婦女回復原職，這牽涉到個別化的問題，但若工作是個團隊的工作，雇主的安排便不成問題，當然目前仍欠缺法的強制力，若法的強制力通過後，雇主便會加以調整，將成本加以反應在不同的對象上，然而國家的責任也不能逃脫。這一次勞委會男女工作平等法的版本仍然迴避政府的責任，草擬民間版男女工作平等法時，是連全民健保都沒有的時候，所以無法將政府的責任放入法案中；民國 84 年修改法案時，「相關法令的訂定」這部分便是留給政府機構來做。

關於國家、雇主、勞工所該付成本的調整，但從民國 76～86 年整整 10 年，政府機構仍無因應政策。希望政府盡早通過法案，在政府版本裡算出政府該如何透過稅制、保險來承擔成本。今天有一位勞工所同學提出，雇主不願意是因爲會增加成本，但目前產假的成本也就是產假期間的薪水，在國外是透過社會保險來支付。目前勞工保險的給付，雇主給產假又給付，會產生重複給付，這需要再做結構的調整。在這次 15 個案子中有 13 個案子是懷孕歧視，很明顯的是雇主不願在懷孕期付給懷孕者及代替者雙重薪水，雖然這是對雇主不利，但仍是可討論的，而非予以解僱。

婦女新知

試用期不得懷孕案例於評議就業歧視時面臨的困境是，若非白紙黑字的禁孕條款，其實內在的主觀是看不見的，提出的書面資料中隱含捏造的或與他人的評比，就成爲事實調查的重點，若調查不是很完整，委員評議時便會產生困難。重複調查會加重工作負擔，並牽涉到調查的技巧及可調查到什麼資料，尤其資料取得愈來愈具技術性。在此給予勞工局肯定，在一次次案子的記錄可看出已越來越專業化，這一次辦座談會意在對雇主的宣導，但政令的宣導容易使人打瞌睡，其實是含有更強的教育意味，希望透過理論的論述與個案的檢討，使大家再思考再學習、再檢討。就評會並非專責的機構，只是任務的編組，委員的出席與表示意見都是需要克服的困境。因此我贊成二年後委員會改組時能多增加不同的團體代表人，同時希望編制能擴大，透過更多不同的論辯、專業的調查，或許在男女工作平等法未通過之前，能透過政策面的方式先覺醒。另外對於雇主方面，希望就業歧視評議委員會或是勞工局趕快把所謂工作場所性騷擾的準則定出來，透過勞工局政令的宣導讓企業主能在企業體系裡推行。聽說勞委會對企業主的評鑑裡，已將在公司裡是否設立就業歧視的申訴管道做爲評鑑標準，政府、企業主、勞工三方配合，建立彼此和諧的對待。

目前缺少法的強制，讓雇主能夠被規範，法院和就業歧視評議委員會對於就業歧視標準的認定不同，就業歧視評議委員會希望能與法院在認知上接近，再來談就業歧視評議後，後續如何保障受害者。

與會者回應：

周步坤

關於L案，在此做些補充，當事人於 85 年 11 月提出申訴，因檢視胎盤住院安胎，提早生產，原產假應於 86 年 1 月截止，產假未滿即接到公司電話已遭公司解僱，當事人向勞工局反應後，案子提交至就業歧視評議委員會，但進行調查後，均無法與兩造雙方取得連繫。

景德製藥工會幹部馬成芝

我在此說明一下，我本身因性騷擾被調職，到勞工局申訴，在申請勞資爭議調解期間，公司經理到法院告我，處於弱勢位置的勞工個人無法對抗公司，而勞工局也因沒有法則無法對雇主加以懲罰，雖然勞工局基於保護當事人，而不公佈其姓名，但如果個人有意願，是否勞工局應配合當事人揭發事實。

周步坤

婦女新知

原本我一直沒有仔細談到尚未結案的案例情形，例如公司名稱及當事人，這是基於保護原則。對於這位小姐我感到非常敬佩，但很遺憾是不是您對調查的過程有些許不了解，首先我要表明的是勞工局處理這類案件，一經提到就業歧視評議委員會之後，我們非常尊重委員會給勞工局的意見，這件案子已在調查中，另外我一再強調的是，經就業歧視評議委員會裁定成立之後，在現有法令之下，對雇主只是一些罰則，或勞工朋友爭取產假薪資或資遣費後就算了。至於您的情形，回去後我會再和同仁研究。

楊俊華

台北市有許多遭受性別歧視的勞工，但沒有出來申訴，爲什麼呢？是因爲我們沒有法令明定資方成立委員會提供申訴管道，並使工會能介入，經由法律使勞資雙方先進行協議，不成再提至勞工局。如果沒有工會或宣導不足，勞工或許不知道如何向公司或勞工局提出申訴。於是我先前建議應鼓勵尚未成立工會的公司盡快成立工會提供勞資雙方解決勞資糾紛的團體。因此最後呼籲應由法律制定處理方式與成立工會。

周步坤

工會在事業單位的確能發揮很大的功能，因爲目前沒有相關法令處理，但台北市希望建立就業職場性騷擾有關的辦法，希望能在企業內有一申訴管道，如果發生問題應先在企業內提出申訴，此時工會便能發揮很大的功能，若處於黨營事業或工會力量夠大時，就可藉由平常的勞資會議建議資方建立申訴制度，因工會在勞資會議或職工福利委員會均占了 2 / 3 的代表，所以工會可以建議資方或給予資方壓力，建立申訴管道。政府方面，是否有關的評議委員會由工會加入，以台北市而言，總工會有代表加入，另外關於法令制定的問題，可能屬於中央法令問題，台北市方面，中央法令未改之前，只能依現行法令或委員會運作，也經過有關的宣導，讓社會重視，勞工自覺。

楊俊華

我的意思是，是否可經法律明文規定，強制資方成立申訴管道或規範，因爲在目前現行法令之下，工會能發揮的影響力非常有限，宣導的效果也有限。

中國時報產業總工會常務理事張巧玲

請問台北市勞工局，對於適用勞基法應成立工會而沒有成立工會時，如自由時報、民眾日報，勞工局看法如何？另一點是有關評議委員會的問題，我於昨日參加

台北縣長選情評估的研討會上，台北縣總工會的理事長於會場上，批評討論方向，但姑且不論批評內容，卻暴露出台北縣總工會內部人員的問題，包括理事長本身曾經是勞工，今已轉業經商成爲資方，但卻代表工人發言，甚至說總工會裡面的常務理事、理事等等之類，出國花公帑，亂搞男女關係，該人並於當場炫耀娶小老婆，還說什麼脫別人老婆褲子比較爽這種話。我是一個非常單純的工會幹部，中時工會也未加入台北市總工會，但是如果今天發生了事，讓台北市總工會代表產業勞工發言，我深感不安，爲什麼中時工會幾經討論未加入總工會，就是因爲總工會多數爲職業工會，不見得代表工人或站在工人立場發言，這也是爲什麼長期以來各地總工會受到質疑之處。另外我要提出的是希望能提供更多被勞工信任的委員或更以工人立場發言的委員參與委員會。

周步坤

就業歧視評議委員會設置的要點是在民國 84 年由黃市長核定委員任期二年，今年 11 月即屆滿，許多人對委員會寄予厚望，委員 15 人，由專家學者、社會團體，包括原住民及殘障團體、婦女團體及總工會、商業會等代表。另一個問題是有關工會的問題，工會目前較朝向自主性，是否成立是依事業單位意願，政府一度也積極扶持工會，以美國而言，工會數是逐漸下降的，所以目前的潮流，工會是較自主的，但如果有事業單位需要，勞工局會給予輔導，但勞工局並沒有強制力規定成立工會。關於職業工會，內部許多會員都是自營作業，具有雙重身分，是必然的，有關會員的情形，事實上如果在座朋友有接觸，便可知有好有壞，至於剛剛所提的情形，如果在工作場所就可視爲敵意環境的性騷擾，關於這方面可以請尤美女律師爲我們說明。

周佳君

延續上一段回應再補充。評議委員會長的什麼樣，是依據設置要點及委員來定的，我們對勞工局抱持很大的期望，不希望下次選委員時，只是以名號取捨，熟知工會系統的人都知道，工會裡分職業工會與產業工會，市總工會是不是能代表全體勞工，或讓其它工會心服口服，需勞工局花點腦筋，工會代表以外的委員到底對工作現場的勞動情形能不能有些了解，而不是被遴選上時仍不太了解勞資的關係，這裡我便會擔心當事人以書面陳情時到底委員會是如何討論。因此婦女團體與勞工團體推薦人選時，希望人選有實際處理相關勞工事項的經驗，同時我重申希望開放名額給兩造當事人，二位當事人可各有一個委託的委員進入委員會，但很遺憾，在之前的案例中，當我要求進入委員會說明時未獲准，於是我完全不知道委員會如何討論這件案子，我們得到的回覆是委員會說兩造各說各話，希望兩造再進行協商就業

歧視評議委員會的成立，當初粉領聯盟也曾大力催生，所以我們非常肯定其成立，當然也寄於更高的期望，希望下次能累積這次的經驗，走的更好，否則我手上有二個禁孕條款，一個性騷擾的案子，都不太敢送到委員會。因爲我完全不知道能如何參與協助我的當事人。

尤美女

請教周佳君，開放當事人委託的代表進入委員會，是旁聽、參與討論或參與評議？

周佳君

參與討論，比照如勞工局裡處理爭議的過程，調解時二造當事人可以各選一個委員，視爲評議委員會的當然委員。

尤美女

但這是調解不是評議。調解就是雙方各選一個委員代表，再有一中間人，三方進行調解。

周佳君

總共有 5 個委員嘛！

尤美女

對！但委員會現有 15 個人，若每次再增加二人就有 17 人。

周佳君

17 個人，不過每次出席也不過就 9 個嗎？我的意思是人多人少不是問題。

尤美女

我知道這不是一個問題，只是這二個人在委員會裡能發揮怎樣的效果，是要參與評議還是只是列席報告？因爲一年多以來的經驗及問題發現無非是爲了下次能做的更好。

周佳君

我想最起碼能進入旁聽及發言，到評議的程度是不是兩造能各推派一位委員進入委員會參與評議。

婦女新知

尤美女

我想這部分就列入再考慮的部分。

周佳君

我們期望勞工局處理下一屆時，不管要點是不是要修改，以及名單標準裡，或者人數取決的原因是什麼，其實都可以開放讓大家參與。

綜合結論

尤美女

經過不短的討論過程，已經可見就業歧視評議委員會未來修正的藍圖，而在這些討論當中，我們發現：第一、男女工作平等法制定的必要性；第二、就企業主方面希望能儘快在企業體內成立性騷擾申訴管道，同時政府能夠提出工作場所性騷擾的準則，好讓企業主參考；第三、尚未成立工會的企業是不是能輔導成立，其實可以參考其它做得好的公司；第四、下一屆委員會成員的組成是否能夠透過更公開的討論方式由各屆推薦。說實在的，在整個委員會中有許多委員是未表示意見的，應該可以推薦更適合的人選，讓委員會能夠發揮功能，當然也希望相關法律能儘快通過。

婦女新知

维士新知