

《歐美研究》第三十一卷第四期(民國九十年十二月), 753-818

© 中央研究院歐美研究所

歐洲聯盟兩性工作平等法制之研究*

焦興鎧

中央研究院歐美研究所

摘要

本文之目的,是要對歐洲聯盟過去四十幾年建構兩性工作平等法律制度之努力,做一整體說明,並評估其優劣得失,以及提出可供我國建構相同制度時參考之處。除緒論及結論外,全文共分六個部分:第一部分根據相關統計資料說明各會員國之女性就業狀況,並分析近年來女性大量投入勞動市場之現象及所產生之衝擊。第二部分說明早期歐洲聯盟建構兩性工作平等法制之情形。第三部分敘述該聯盟近期內推動兩性工作平等理念之努力。第四部分對歐洲聯盟兩性工作平等法制之未來發展趨勢做一說明。第五部分則是對其現制之優劣得失及引起爭議之處做一綜合評估。最後,本文列舉歐洲聯盟兩性工作平等法制中可供我國目前所制定「兩性工作平等法」參酌援引之處。

關鍵詞：歐洲聯盟、女性就業狀況、兩性工作平等、就業上性別區隔、就業上性別歧視

* 本文為中央研究院歐美研究所「歐洲聯盟：重要法政議題學術研討會」論文。作者感謝國立臺北大學法律學院司法學系郭玲惠教授之評論及指正。

投稿日期：民國八十九年十二月二十八日；接受刊登日期：民國九十年七月三日。

責任校對：陳昱之、許志吉

壹、緒論

近年來在歐洲聯盟，有關兩性工作平等法律制度之建構，已有逐漸受到重視之趨勢，尤其是在一九八九年社會憲章 (Social Charter)¹ 及社會行動方案 (Social Action Programs)² 頒布以後，隨著女權運動之方興未艾及婦女大量投入勞動市場，促使執委會更進一步展開一連串之立法行動，來促進兩性工作平等理念更進一步之實現，使得此一議題已成為該聯盟整個勞工政策極其重要之一環。

³

事實上，早在羅馬條約 (Treaty of Rome) 制定時，即已特別包含某些社會與勞工條款，藉以尋求各會員國間薪資報酬及社會成本之均等，其中與兩性工作平等理念最有關聯者，是該條約第一一九條所揭櫫之兩性同工同酬原則，以及同條約第一二 條所做帶薪休假之規定，但如後所述，這些條款僅是政治妥協下之產物，並不具保護會員國勞工權益之實質意義。⁴ 嗣後，在七 年代歐體規模擴大，又曾通過多項保障勞工而具有法律拘束力之指令 (directives)，其中涉及兩性工作平等事項者計有：一九七五年男女同工同酬指令

¹ 此一憲章之英文全稱為 Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers，關於其制定之詳細經過，參見 Roger J. Goebel, *Employee Rights in the European Communities: A Panorama from the 1974 Social Action Program to the Social Charter of 1989*, 17 HASTINGS INT'L & COMP. L. REV. 1, 57-59 (1993).

² 此一行動方案之英文全稱為 Action Programs Relating to the Implementation of the Community Charter of Basic Rights for Workers，關於其制定經過，參見 Terrence P. Stewart and Delphine A. Abellard, *Labor Laws and Social Policies in the European Community after 1992*, 23 L. & POL'Y IN INT'L BUS. 507, 541-542 (1992).

³ 關於歐洲聯盟兩性工作平等議題興起之一般探討，參見焦興鏞，〈歐洲聯盟勞工政策之研究：以防制工作場所性騷擾之規範為例〉，《歐洲聯盟：理論與政策》(沈玄池、洪德欽主編)，頁 272-274 (民國 86 年)

⁴ 關於此點，參見本論文後述第參部分之說明。

(Equal Pay Directive)、⁵ 一九七六年男女平等待遇指令 (Equal Treatment Directive)、⁶ 一九七八年男女社會安全平等待遇指令 (Social Security Directive)、⁷ 一九八六年男女自營事業者平等待遇指令 (Directive on Equal Treatment of Self-Employed)、⁸ 以及一九八六年男女職業社會安全平等待遇指令 (Occupational Social Security Directive)⁹ 等。然而如後所述，由於此五項指令均未對適當懲戒及補償 (sanctions and remedies) 等事項，提供任何認定標準，且又加諸多項除外規定 (exceptions)，致常易造成適用之困難。同時，這些指令之實施執行，通常只能用來對抗會員國，而非私部門雇主，因此，對當事人所能發揮之救濟功效自屬相當有限。¹⁰

⁵ 此一指令之英文全稱為 Council Directive 75/117 on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the Application of the Principle of Equal Pay for Men and Women, 有關其制定經過及重要條款之說明，參見 EVELYN ELLIS, EC SEX EQUALITY LAW 146-167 (1998) 及 Goebel, *supra* note 1, at 34-38.

⁶ 此一指令之英文全稱為 Council Directive 76/207 on the Implementation of Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Equal Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and Working Conditions, 有關其制定經過及重要條款之說明，參見 ELLIS, *id.* at 190-260 及 Goebel, *id.* at 38-47.

⁷ 此一指令之英文全稱為 Council Directive 79/7 on the Progressive Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women in Matters of Social Security, 有關其制定經過及重要條款之說明，參見 ELLIS, *id.* at 272-320 及 Goebel, *id.* at 47-51, 此指令俗稱公部門之社會安全指令，故其給付不算是薪資報酬之一部分。

⁸ 此一指令之英文全稱為 Council Directive 86/613 on the Application of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity, Including Agriculture, in a Self-Employed Capacity and on the Protection of Self-Employed Women during Pregnancy and Motherhood, 有關其制定經過及重要條款之說明，參見 ELLIS, *id.* at 268-271, 由於它與本論文之主題直接關聯較少，將僅在必要時方會提及。

⁹ 此一指令之英文全稱為 Council Directive 86/378 on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women in Occupational Social Security Schemes, 有關其制定背景及重要條款，參見 ELLIS, *id.* at 87-95 及 Goebel, *supra* note 1, at 48-49, 此一指令主要是補充前述一九七八年男女社會安全平等待遇指令，俗稱私部門之社會安全指令，而根據此一指令所頒布之給付，是屬薪資報酬之一部分。

¹⁰ 關於此點，參見本論文後述第參部分之說明。

自單一歐洲法 (Single European Act: SEA) 在一九八七年生效後，重燃在歐體建立一套統一性勞工法制之希望，而由一九九一年十二月開始，執委會又開始展開一連串之立法活動，以配合在當年展開之第三階段男女兩性機會均等中程行動方案 (medium-term action programs)，¹¹ 此外，馬斯垂克條約 (Maastricht Treaty) 雖並未對羅馬條約 (及單一歐洲法) 之勞工權利條款做重大實質變革，但卻大幅改變歐盟制定統一性勞工立法之權能，而促使多項與兩性工作平等相關指令之通過，它們分別是：一九九二年之懷孕受雇者指令 (Pregnancy Directive)、¹² 一九九六年之親職假指令 (Directive on Parental Leave)、¹³ 一九九七年性別歧視案件舉證責任分配指令 (Directive on Burden of Proof in Cases of Sex Discrimination)¹⁴ 及一九九八年之部分時間工作指令 (Directive on Part-Time Work)¹⁵ 等，這些近期發展，堪稱已為歐洲聯盟兩性工

¹¹ 關於此點，參見 Stewart and Abellard, *supra* note 2, at 558.

¹² 此一指令之英文全稱為 Council Directive 92/85 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Pregnant Workers and Workers Who Have Recently Given Birth or Are Breast-Feeding. 有關其制定過程及重要條款之說明，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 261-265 及 Goebel, *supra* note 1, at 77-80.

¹³ 此一指令之英文全稱為 Council Directive 96/34 on the Framework Agreement on Parental Leave Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. 有關其制定過程及重要條款之說明，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 265-266.

¹⁴ 此一指令之英文全稱為 Council Directive 97/80 on the Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex. 有關其制定背景及重要條款之說明，參見 *Legislative Developments: Burden of Proof in Cases of Sex Discrimination*, 5 COLUM. J. EURO. L. 153, 153-157 (1998).

¹⁵ 此一指令之英文全稱為 Council Directive 97/81 Concerning the Framework Agreement on Part-Time Work Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC—Annex I: Framework Agreement on Part-Time Work. 有關其制定過程及重要條款之說明，參見 ELLIS, *id.* at 266-267.

作平等法律制度之建構，奠定相當堅實之基礎。

自阿姆斯特丹條約 (Treaty of Amsterdam) 在一九九九年五月生效後，歐洲聯盟推動兩性工作平等法制之努力勢必更趨積極。事實上，執委會即曾提議根據該條約所修正之歐洲共同體條約第十三條制定一系列禁止在就業上性別及種族歧視之指令，以及在二〇〇一年至二〇〇六年間採取行動方案來對抗此類歧視。¹⁶ 而如何在歐盟建立一套統一性立法，以處理日益受重視之工作場所性騷擾 (sexual harassment in the workplace)¹⁷ 對同性戀者就業之歧視 (employment discrimination against homosexuals)，以及如何採取積極行動方案 (affirmative action programs)，以消弭兩性職業區隔之現象等，¹⁸ 已成為歐洲聯盟建構兩性工作平等法制進一步努力之目標，對於其未來趨勢之發展，自應密切加以注意。

本論文之目的，是要對歐洲聯盟過去四十幾年來建構兩性工作平等法律制度之經過及未來努力目標等，做一整體說明，並評估其優劣得失，以及提出可供我國建構相同制度時參考之處。除緒論及結論外，全文共分六個部分：第一部分根據相關統計資料說明各會員國之女性就業狀況，並分析近年來女性大量投入勞動市場之現象及所產生之衝擊。第二部分說明在單一歐洲法及馬斯垂克條約制定

¹⁶ 關於此點，參見 *Commission's Anti-Discrimination Package*, 312 EURO. INDU. REL. REV. 13, 13-17 (January 2000) 及 *Social Policy State of Play*, *id.* at 31-34.

¹⁷ 關於歐洲聯盟及其前身試圖建立統一性對抗工作場所性騷擾問題規範之努力及所引起之爭議，參見焦興鎧，前揭註 3 文，頁 282-299 及同作者，論國際組織對抗工作場所性騷擾之努力，《東吳法律學報》，第 12 卷第 1 期，頁 149-164 (民國 89 年 2 月)，均有詳盡之說明。

¹⁸ 有關歐洲聯盟積極行動方案與兩性工作平等關係之一般說明，參見劉黃麗娟，推動男女平等對待原則—歐洲聯盟的經驗，《勞資關係月刊》，第 17 卷第 12 期，頁 33-35 (民國 88 年 3 月) 及 Ingeborg Heide, *Supranational Action Against Sex Discrimination: Equal Pay and Equal Treatment in the European Union*, 138 INT'L LAB. REV. 381, 405-406 (1999).

以前，歐洲聯盟建構兩性工作平等法制之情形，主要是以羅馬條約之相關條款及兩項指令為探討重點。第三部分敘述該聯盟近期内推動兩性工作平等理念之努力，主要是以四項相關之指令為重心。第四部分對歐洲聯盟兩性工作平等法制之未來發展趨勢做一說明。第五部分則是對其現制之優劣得失做一綜合評估，並說明較引起爭議之處。最後，本文列舉歐洲聯盟兩性工作平等法制中可供我國目前所制定「兩性工作平等法」參酌援引之處。

貳、歐洲聯盟及各會員國之兩性就業狀況

本部分以下將首先根據歐盟執委會所發布之相關資料，說明女性在各會員國之就業狀況及發展趨勢，然後再對各會員國在推動兩性工作平等此一理念上之表現，做一整體之評析，最後則是以四個階段為期，探討所要處理之兩性工作平等相關重要議題。

一、女性就業狀況之整體觀察

根據歐洲聯盟執委會所發布《西元二千年歐洲就業狀況》(*Employment in Europe 2000*)之相關資料顯示，在一九九四年至一九九九年期間，整個歐盟會員國共創造六百八十萬個新的工作機會，其中三分之二是由女性所取得，除瑞典、芬蘭及英國三國以外，另外十二個會員國新增之工作機會絕大部分是由女性所包辦，而尤以德國、義大利、奧地利及比利時之情形更屬明顯。¹⁹ 如果以整體勞動參與率來加以觀察，歐盟女性勞動參與率已由一九

¹⁹ 關於此一數字資料，參見 EUROPEAN COMMISSION, *EMPLOYMENT IN EUROPE 2000* 29 (2000).

九四年之百分之四十九點五，增加到一九九九年之百分之五十二點五，共增加三個百分點，而同一時期男性勞動參與率則分別是百分之七十點五及百分之七十一點五，僅增加一個百分點，兩性勞動參與率之差距已逐漸縮小至十九個百分點，較九十年代初期之二十五個百分點，已顯有相當程度之改變。²⁰ 其中以希臘、愛爾蘭、比利時及德國四國之差距減少之幅度最大，都是四個百分點以上。²¹ 此外，在西班牙及義大利兩國，男女兩性勞動參與率之差距分別為百分之三十及百分之二十九，顯示尚有待繼續努力來減少。²²

隨著經濟結構性轉型之結果，服業務部門成為增進就業機會之主流，在過去五年中成長近百分之九，相較日益衰微之農業及小幅增加之工業，表現益顯突出，而在服務業所創造之就業機會，有近百分之六十一是由女性所取得，其中在德國、奧地利、比利時及葡萄牙，高達百分之七十五是女性，而義大利更有百分之八十五，只有瑞典及盧森堡未及百分之五十。²³ 至於在工業部門，女性就業之數量則是呈逐年下降之趨勢，與農業部門之情形大體相同。由於男性在此兩大部門顯居相對人數優勢，因此，就整體勞動參與率而言，兩性仍有相當程度之差異存在。²⁴

然而，雖然女性近年來在歐洲聯盟之勞動參與率有顯著之推升，且實際就業女性受雇者之教育程度也有超過男性受雇者之趨勢，²⁵ 但如果就其從事工作之性質、業別及職業生涯之實際情形來加以觀察，則可發現兩性在就業上質量平等之表現，是遠要較數量之均衡有明顯之差距。首先，雖然女性在過去五年來獲得較多之工

²⁰ *Id.* at 30.

²¹ *Id.* at 29.

²² *Id.* at 30.

²³ *Id.* at 37.

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.* at 40.

作機會，但絕大部分是集中在部分工時 (part-time) 或臨時性 (temporary) 工作等所謂非典型僱用 (atypical employment)，其就業安全及其他條件之保障等，根本無法與全職工作者相提並論。²⁶ 舉例而言，有近百分之七十之女性，是從事在此一段期間增加之部分工時工作，而截至一九九九年止，在整個歐洲聯盟就業之女性中，有三分之一以上 (百分之三十三點五)，是部分工時工作者，要較九十年代初期之百分之二十八增加不少。事實上，除丹麥及瑞典兩國外，其他會員國女性從事部分工時工作者都有明顯增加之趨勢，其中在荷蘭甚至高達百分之七十以上。²⁷ 至於在暫時性工作 (或定期僱用契約) 方面，要占這五年期間所新增加工作機會幾乎一半以上，雖然男性仍居這類工作之主流，但女性在這方面已逐漸增多，且其成長比例要略高於男性。²⁸

其次，在業別方面，不論是在農業、工業及服務業，歐洲聯盟兩性職業區隔 (employment segregation) 之情形在過去五年內，並沒有任何明顯改善之跡象。舉例而言，農業雖然已日趨沒落，但它仍是歐洲聯盟中第五大僱用男性之部門。²⁹ 至於在工業方面，雖然在增進就業方面略有減緩，但仍僱用近四成以上之男性就業者。³⁰ 在服務業方面雖然女性在這五年來大有斬獲，但卻幾乎集中在六種業別中，即：健康及社會服務、零售、教育、公共行政、

²⁶ 關於此點，參見焦興鎧，〈對部分時間工作者之法律保障—歐美國家之經驗〉，《政大法律評論》，第 58 期，頁 294-297 (民國 86 年 12 月)。

²⁷ 關於部分工時工作近期在歐洲聯盟之整體發展情況，參見 EUROPEAN COMMISSION, *supra* note 19, at 30-33.

²⁸ *Id.* at 34.

²⁹ *Id.* at 38.

³⁰ *Id.*

商業服務及餐旅業，共占女性就業者百分之六十以上。³¹

最後，在職業生涯發展上而言，雖然女性已逐漸開始集中於於較高技術而非體力之職業 (non-manual jobs)。舉例而言，截至一九九九年止，共有百分之三十七之女性是從事高層次之專業職業，諸如經理人員、專業人員及技術人員；另有百分之四十三是屬非體力服務勞工，諸如行政人員或銷售人員等；而僅有百分之二十之女性是從事體力勞動，在其中又有一半仍需某種程度之技術。³² 然而，她們絕大部分都是集中低階職位，無論是在薪資報酬或晉升機會等方面，皆無法與男性相提並論。舉例而言，僅有百分之六之女性是居於經理人員之位置，而絕大部分都並不負擔管理監督之責任，即使在行政人員或銷售人員部分，雖然女性受雇者要較男性受雇者在人數上多出一倍以上，但居於管理監督者地位之男性卻顯要居於多數。³³ 事實上，單純就薪資報酬此一指標而言，歐洲聯盟在兩性工作平等理念達成之表現上，確仍有相當努力之空間。根據歐盟一九九五年薪資結構調查 (Structure of Earnings Survey) 之結果顯示，位居前百分之十之女性受雇者，其平均薪資要較同階層男性少百分之三十五，而在最低階百分之十之女性受雇者，其平均薪資仍要較男性少約百分之十五，至於就全體受雇者而言，女性受雇者之平均薪資報酬，則僅是男性百分之七十三而已。³⁴

³¹ *Id.*

³² *Id.* at 39.

³³ *Id.* at 41-42.

³⁴ *Id.* at 42. 同一報告指稱此一對女性受雇者在年資、責任及薪資報酬之不公平現象為「玻璃天花板」(glass ceiling)，關於此一現象在美國之情形，參見焦興鎔，「私部門高階女性人力資源之開發及運用—美國「玻璃天花板委員會」報告初探」，《經社法制論叢》，第 24 期，頁 315-320 (民國 88 年 7 月)。

二、各會員國實施兩性工作平等制度成效之比較

歐盟執委會除發布前述《西元二千年歐洲就業狀況》之報告外，還先後分別公布另兩項相關報告，分別是：《西元二千年聯合就業報告》(*Joint Employment Report 2000*)³⁵ 及《一九九九年歐洲聯盟男女平等機會報告》(*Equal Opportunities for Women and Men in the European Union—1999*)³⁶，而對各會員國之兩性就業情況做更進一步之分析，此外，由國際勞工組織 (International Labour Organization: ILO) 所出版之《國際勞動評論》(*International Labour Review*) 季刊，在一九九九年年末所出版一篇相關論文中，特別對歐洲聯盟各會員國實施兩性工作平等制度之表現做一綜合性之評比，³⁷ 而作者個人二〇〇〇年在研究歐盟各會員國所採禁止工作場所性騷擾措施時，又有機會對各國之相關法制做一分析，³⁸ 因此，對各國之相關制度有一定程度之瞭解，本部分以下將設法以《國際勞動評論》專文中所列舉之七項指標，來判斷此十五會員國在這方面之表現，即：(a) 經濟成長與一般就業情況；(b) 對婦女就業之一般態度；(c) 賦稅制度；(d) 工作時間之規範；(e) 兒童照護設施；(f) 親職休假之安排；及 (g) 婦女之一般法律地位等。³⁹

³⁵ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, JOINT EMPLOYMENT REPORT 2000 (2000).

³⁶ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN THE EUROPEAN UNION— 1999 (2000).

³⁷ 關於此點，參見 Janneke Plantenga and Johan Hansen, *Assessing Equal Opportunities in European Union*, 138 INT'L LAB. REV. 351, 352-376 (1999).

³⁸ 關於此點，參見焦興鎧，《向工作場所性騷擾宣戰—工業先進國家之經驗》，第 5 章 (民國 90 年)，此書已交由元照出版社出版，尚未排定頁數。

³⁹ 關於這方面較早期之說明，參見 HELEN COLLINS, THE EQUAL OPPORTUNITIES HANDBOOK: A GUIDE TO LAW & BEST PRACTICE IN EUROPE 13-61, 128-197 (1992)，對十二個會員國之婦女法律地位有甚詳盡之說明。

而根據這些指標所做之客觀判斷，十五個會員國在這方面之表現，依成績之高低約可分為以下四組：

(一) 實施兩性工作平等制度最為徹底之會員國

瑞典⁴⁰及丹麥堪稱是各會員國中表現最為突出者，事實上，此二國之賦稅制度及工作時間之規範，對兩性在就業市場並沒有產生任何阻力，而所實施之兒童照護及親職休假制度也是舉世聞名者，至於薪資待遇均等方面也從未引起任何爭議。然而，較顯著之缺點則是經濟成長並不理想，而產業結構之轉型也不夠快速。此外，女性通常要較男性花費兩倍以上之時間來從事照護活動一事，也足以說明在無酬工作之領域中，兩性分工並不均等。⁴¹

(二) 實施兩性工作平等制度尚稱理想之會員國

屬於此組之會員國計有芬蘭、英國、盧森堡、奧地利及葡萄牙等五國，其中芬蘭屬北歐國家，其表現與瑞典及丹麥相去不遠，尤其是在對婦女就業之一般態度、兒童照護及親職休假制度部分等方面，較不理想者則是對工作時間之規範過於僵硬而沒有彈性。至於英國雖然欠缺兒童照護制度及工作時間規範設計欠佳，但在經濟成長、一般就業情況及婦女一般法律地位等方面表現良好，因此，即使正面分數不高，但卻因負面分數較少而得以獲得較高之評分。⁴²奧地利之情況也大體相似，雖然該國兩性平等之理念發皇甚晚，但因女性失業率低，致使其在勞動市場之地位相形提

⁴⁰ 關於瑞典兩性工作平等制度之一般說明，參見楊瑩，瑞典的兩性工作平等制度，
《歐美兩性工作平等制度之比較研究》(焦興鎧主編)，頁 1-39 (民國 85 年)。

⁴¹ 關於此點，參見 Plantenga and Hansen, *supra* note 37, at 374.

⁴² *Id.* at 375.

高。⁴³ 至於葡萄牙得以列入此一等級固會引起爭議，但由於透過非正式之兒童照護安排，使得其婦女在有酬與無酬工作之均等分配及勞動市場之地位等，均能得到較有利之待遇，而讓它得以自南歐國家之低分組中脫穎而出。⁴⁴

(三) 實施兩性工作平等制度成果尚可之會員國

屬於此組之會員國共有四個，分別是：愛爾蘭、比利時、德國⁴⁵ 及法國。其中愛爾蘭之賦稅制度是以家庭為重心，而對工作時間之規範又因工時太長及欠缺部分時間工作之機會，並不利於女性投入勞動市場，至於兒童照護及親職休假制度也不健全，唯一值得注目者是近年來高度之經濟成長，而造成婦女就業機會大增。⁴⁶ 德國則是因經濟情況惡化而無法創造就業機會，且統一之過程反倒造成傳統力量抬頭，致使原先某些在東德地區兼顧工作及家庭生活之制度，也逐漸為較不利之措施所取代。⁴⁷ 至於比利時及法國也屬較傳統保守之國家，但它們工作時間規範要較德國有利女性，此外，對兒童照護之安排也較充分，連帶促成較高之女性勞動參與率，但在比利時，對婦女就業之一般態度並不理想，此點與南歐國家之情形相當接近。⁴⁸

⁴³ *Id.* at 375-376.

⁴⁴ *Id.* at 376.

⁴⁵ 關於德國之兩性工作平等制度在公部門之一般說明，參見林明鏘，〈德國公務員之兩性工作平等制度—兼論我國公務員兩性平等政策制度及其執行〉，前揭註 40 書，頁 41-84，至於私部門之一般說明，參見郭玲惠，《男女工作平等—法理與判決之研究》，頁 24-38 (民國 88 年)。

⁴⁶ 關於此點，參見 Plantenga and Hansen, *supra* note 37, at 374-375.

⁴⁷ *Id.* at 375.

⁴⁸ *Id.*

(四) 實施兩性工作平等制度有待努力之會員國

屬於此組之會員國計有：義大利、希臘、西班牙及荷蘭等四國，它們共通之特色是都欠缺一套有效之兒童照護及親職休假制度，致使女性無法兼顧工作及家庭生活，兼以在義大利及希臘兩國之文化態度又偏重對男性就業予以優待而不利於女性投入勞動市場，在這種情況下，自無法期待在一般就業制度上能獲致正面分數。⁴⁹ 至於荷蘭之表現則是介於第三組及第四組之間，最主要是它保持一相當彈性之工作時間規範，而讓這類安排得以符合受雇者個人需求，不致因此而喪失收入、社會安全給付及職業生涯前景等，然而，僅專注於工時彈性化而未採取補充性之兒童照護政策，仍無法達成在工作、收入及家庭責任等方面之兩性平等理念。⁵⁰

三、兩性工作平等相關重要議題之提出

雖然社會性議題之提出，尤其是對勞工權益之重視，在整個歐洲聯盟之發展過程中是甚為晚近之事，⁵¹ 而對兩性工作平等理念之推展，則更是在前述社會憲章及行動方案在一九八九年頒布以後才日益引人注目，⁵² 然而，其重要性卻因近期女性大量投入勞動市場而逐漸突顯。一般而言，兩性工作平等法制在歐盟之建構，大體可分為四個階段，⁵³ 而每個階段都有不同之涉及兩性工作平等議題訴

⁴⁹ *Id.* at 374.

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ 關於此點，參見 Philippa Watson, *The Community Social Charter*, 28 COMMON MKT. L. REV. 37, 38-45 (1991)，有甚詳盡之說明。

⁵² 關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 29-51 及焦興鎧，前揭註 3 文，頁 272-274。

⁵³ 本文此一部份主要是根據 Watson 前述一文所做更精細之分期，關於此點，參見 Watson, *supra* note 51, at 43-45。至於在此四個階段相關法制之實際建構情形及重要內容，將區分為早期（即阿姆斯特丹條約簽定以前）、近期（即阿姆斯特丹條約簽定以後）及未來發展趨勢（即二十一世紀後之可能發展），在本文後述三個部分加以詳細說明。

求提出，相當能符合各該時段之發展背景。

首先，是在一九五七年羅馬條約之簽署到一九七二年巴黎高峰會(Paris Summit)召開，在此一階段，歐洲統合之重點是各會員國之經濟發展及彼此間貿易壁壘之解除，除極少數有關自然人之自由移動、社會安全體系之整合及共同安全衛生標準之訂定以外，甚少有關及社會政策議題之機會，即使在羅馬條約第一一九條所揭櫫之男女同工同酬及同條約第一二二條帶薪休假等理念，也是在權衡經濟利益下之產物(其詳後述)，從而，有關兩性工作平等法律制度之建構，在此一階段而言，可說並未受到任何重視。

其次，是在巴黎高峰會到單一歐洲法正式生效以前，由於各國領袖已體認到各會員國經濟發展步驟不一，而國民所享受生活品質也有所不同，在這種情形下，歐洲共同體即應扮演一「較具人味」(a more human face)之角色，希望在達成經濟及貨幣統合之餘，在社會領域也能有所著墨。⁵⁴ 從而，在一九七四年即首度正式採納「社會行動計畫」，希望能達成充分而完善之就業、改善生活與工作條件及增進勞資雙方共同參與等三個主要目標。⁵⁵ 在此一階段，由於歐體致力於各項社會政策之推動，堪稱是勞工政策最為蓬勃發展之時期，⁵⁶ 除曾通過多項與保障就業權利及增進職業安全衛生而具法律效力之規則(regulations)及指令外，還開始制定某些與兩性工作平等有關之規範，諸如男女同工同酬、男女就業平等待遇及男女社會安全平等待遇等，雖然如後所述，這些指令本身並未發揮實質之功效，但透過歐洲法院(European Court of Justice: ECJ)之詮釋，卻也頗能樹立某些與工作場所兩性平權理念息息相關之重要原則，⁵⁷ 而

⁵⁴ 關於此點，參見 Watson, *id.* at 43.

⁵⁵ *Id.*

⁵⁶ 關於此點，參見焦興鎔，前揭註3文，頁258-259。

⁵⁷ 關於此點，參見李孟玢，論歐洲共同條約之男女同工同酬原則，〈歐洲聯盟〉：

各會員國也大多能修改本國相關法令來加以配合。⁵⁸ 在這種情形下，歐體兩性工作平等法律制度之建構已略具雛形，而所提出之訴求，則是較側重於傳統上兩性薪資報酬及就業機會平等之課題。

再者，是自一九八七年單一歐洲法正式生效、一九八九年社會憲章與社會行動方案通過，以及一九九二年馬斯垂克條約生效後，至一九九九年阿姆斯特丹條約正式生效以前此一階段，可看出歐盟在兩性工作平等法制之建構方面，逐漸邁入成熟之階段。雖然早期由於英國之抵制，致造成通過具有法律拘束力相關規範之困難，但透過社會政策協定設計由所謂「社會夥伴」(social partners) 通過機制協定 (framework agreements) 之方式，還是能避免英國之獨力反對而制定多項相關之指令，⁵⁹ 諸如前述懷孕受雇者指令、親職假指令、部分時間工作指令等。而自馬斯垂克條約簽訂後，在歐盟制定統一性勞工立法之可能性大增，⁶⁰ 兼以英國工黨在一九九七年執政後，改採所謂「新中間路線」，在社會政策上不再固守置身歐盟事外之陳規，促使性別歧視案件舉證分配指令之順利通過，更為兩性工作平等法制之建構奠定堅實之基礎。⁶¹ 由這些指令之相關內容觀之，所要規範之事項已由薪資報酬及就業機會之平等，更進一步延伸擴張至讓男女兩性能兼顧工

理論與政策》(沈玄池 洪德欽主編)，頁 306-323 (民國 86 年) 及 Heide, *supra* note 18, at 393-395, 對歐洲法院之相關判決均有詳盡之說明。

⁵⁸ 關於這方面較早期之說明，參見 COLLINS, *supra* note 39, at 99-112.

⁵⁹ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 384-385.

⁶⁰ *Id.* at 385.

⁶¹ 關於此點，參見 *Legislative Developments*, *supra* note 14, at 153-154, 156.

作及家庭生活，以求得實質地位之平等，而非形式地位之平等。⁶²

最後，自阿姆斯特丹條約在一九九九年五月正式生效後，由於該條約所修正之歐洲共同體條約第一四一條第三項明確規定歐盟應主動採取相關措施透過部長理事會及歐洲議會共同決定 (co-decision) 之方式，以有限度之多數決 (qualified majority) 來保證男女兩性在就業及職業上平等機會及平等待遇之原則，包括同工同酬或同值同酬之原則在內。⁶³ 同時，同條第四項還正式承認應對禁止就業上性別歧視採取更為積極主動之作為，而對代表性不足之性別成員提供特殊之便利 (specific advantages)，也為積極行動方案之推動奠定法源基礎，雖然對其限制仍有待進一步之考驗。⁶⁴ 此外，同條約所修正之歐洲共同體條約第十三條也明定採取相關措施以剷除就業以外歧視之程序，包括有關性傾向 (sexual orientation) 之情形在內。⁶⁵ 從而，對同性戀者之立法保障自然也會被列入考量。再加上要處理日益受到重視之工作場所性騷擾問題，⁶⁶ 足見在可預期之未來，將會另一波保障範圍更為廣泛之兩性工作平等法律被提出。⁶⁷

⁶² 關於此點，參見 G. F. Mancini and S. O'Leary, *The New Frontiers of Sex Equality Law in the European Union*, 24 EURO. L. REV. 331, 334-336 (1999), 至於採較反對見解者，參見 Clare McGlynn, *Ideologies of Motherhood in European Community Sex Equality Law*, 6 EURO. L. J. 29, 39-43 (2000).

⁶³ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 386.

⁶⁴ 關於此點，參見 Mancini and O'Leary, *supra* note 62, at 341-346.

⁶⁵ *Id.* at 347-352.

⁶⁶ 關於此點，參見焦興鎔，前揭註 3 文，頁 282-299，但歐盟在此一方面之努力在目前似有停頓之現象，關於此點，參見焦興鎔，前揭註 38 書，第 5 章。

⁶⁷ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 386，事實上，歐洲聯盟自二〇〇一年起，即計畫制定一系列禁止性別及種族歧視之指令，將為歐盟之兩性工作平等法制創一新紀元，關於此點，參見 *Commission's Anti-Discrimination Package*, 312 EURO. INDU. REL. REV. 13, 13-17 (January 2000) 及 *Social Policy at Play*, *id.* at 31-34.

參、歐洲聯盟早期之兩性工作平等法制

如前所述，歐洲共同體早期之兩性工作平等法制，主要是呈現在羅馬條約第一一九條有關男女同工同酬之規定，以及分別在一九七五年及一九七六年所通過之男女同工同酬指令及男女平等待遇指令中，而歐洲法院對這些涉及兩性平權原則之判決詮釋也為數甚夥，⁶⁸ 至於在一九七八年及一九八六年所分別制定之其他三項有關社會安全及自雇者之指令，則因引起爭議較少，其重要性自無法相比。本部分以下將分別敘述羅馬條約第一一九條、男女同工同酬指令及男女平等待遇指令之制定背景、重要條款及歐洲法院之相關重要判決。

一、羅馬條約第一一九條之規定⁶⁹

早期歐洲共同體是以經濟發展為主軸，社會性議題並未受重視，雖然羅馬條約也包含某些社會條款，但多是來自德國與法國兩國妥協下之產物，而第一一九條男女同工同酬原則之訂定也並不例外。它是在法國堅持下所加入，其原因也不是基於兩性平權之考量，而是因為根據該國憲法兩性同工同酬之規定，迫使它不得不提出此一重要原則，藉以保障其本國事業單位之競爭力不致因此而處於不利之地位。⁷⁰ 同時，由於另有三個主要創始會員國已批准國際勞工組織在一九五一年所通過之第一一號男女同酬公約 (Equal

⁶⁸ 根據估計，歐洲法院共曾判決將近一百二十餘件涉及平權 (equality) 之案件，其中有近三分之一是與兩性同工同酬之爭議有關，關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 292, 而另外三分之一則屬詮釋男女平等待遇指令者，關於此點，參見 Heide, *id.* at 402.

⁶⁹ 如後所述，此一條文已由阿姆斯特丹條約第一四六條所取代，並擴大其保障範圍至同值同酬之概念。

⁷⁰ 關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 30, 此外，亦可參見李孟玢，前揭註 57 文，頁 304。

Remuneration Convention), 因此, 在羅馬條約中加以揭櫫一事, 也是相當自然之事。⁷¹

羅馬條約第一一九條之規定甚為簡要, 共有三項條文, 其中第一項規定: 「各會員國在第一階段期間, 應確保並嗣後維持男女同工同酬原則之適用。」第二項則明定: 「本條所稱報酬, 是指一般之基本或最低工資或薪資報酬, 以及其他任何之酬勞, 不論其係金錢或實物, 凡勞工因僱用關係而直接或間接自雇主領受者均屬之。」第三項又進一步規定: 「無性別歧視之平等給付是指: (1) 計件之相同工作, 應依相同之衡量單位計酬; (2) 計時之相同工作, 應有相同之報酬。」雖然此一規定相當簡要, 但在早期卻也曾引發兩項爭議, 首先, 本條所指稱第一階段是指一九五八年至一九六一年, 也就是要在一九六二年以前實現此一目標, 然而, 部長理事會卻遲至在一九七四年執行前述社會行動方案時, 在次年才通過男女同工同酬指令來對此一條文加以補充。⁷² 其次, 本條雖對薪資報酬 (pay) 一詞做出較廣義之界定, 但僅將兩性平權之範圍侷限於此, 而未及於其他之工作條件在內。事實上, 這種限制推斷是故意做成者, 因為根據同條約第四十八條第二項之規定, 會員國之國民有權在其他會員國工作, 不但在薪資報酬上不應受到歧視, 而且還包括「其他工作及就業之條件」在內。⁷³

一般而言, 雖然羅馬條約第一一九條是在妥協下之產物, 且是否對會員國有直接效力亦曾引起疑義, 但它在歐洲法院就相關爭訟案件之判決詮釋後, 也頗能發揮相當之奠基作用。由於該條文之文義甚為簡要, 因此, 對於何種情形構成「同工」或「同酬」之概念, 即有待歐洲法院來加以釐清, 而該院幾項相關判決, 也確能釐清某

⁷¹ 關於此點, 參見 Heide, *supra* note 18, at 384.

⁷² 關於此點, 參見 Goebel, *supra* note 1, 30.

⁷³ 關於此點, 參見 Goebel, *id.*

些較不確定之概念，對嗣後因一九七五年男女同工同酬指令實施所引發之相關爭議，頗具指標作用，就這方面而言，與美國一九六三年同酬法(Equal Pay Act of 1963)制定後，因為條文規定過於簡略，而由聯邦各級法院以判決來加以補充解析一事相較，即有異曲同工之妙。⁷⁴ 舉例而言，該院在著名之 *Defrenne v. Sabena*⁷⁵ 一案中，即曾判決「同工」是指在同一雇主經營事業單位或工作場所從事性質相同之工作，而在嗣後 *Maracthys Ltd. v. Smith*⁷⁶ 一案，也是採取相同之立場。至於在相當引起爭議之「同值」(equal value)概念方面，該院之立場開始是相當保留，但嗣後卻逐步加以擴充，⁷⁷ 如前所述，同值同酬之問題將是歐盟未來處理兩性工作平等爭議重點工作之一，將在本文此一部分二及第伍部分加以說明，茲不贅述。⁷⁸ 至於在「同酬」之概念方面，羅馬條約第一一九條對「報酬」之界定要遠較相同工作為廣義且清晰，而歐洲法院在相關判決中，除在海外津貼(expatriation allowances)及屬國家社會安全制度之相關給付外，也都是採取相當擴大詮釋之立場，對當事人之保障而言，自屬相當週全。⁷⁹

二、一九七五年男女同工同酬指令之規定

雖然此一指令是根據前述一九七四年社會行動計畫而制定第

⁷⁴ 關於美國聯邦各級法院對一九六三年同酬法之相關詮釋，參見焦興鎧，〈同工同酬與同值同酬—美國之經驗〉，《政大勞動學報》，第9期，頁67-80（民國89年1月），有甚詳盡之說明。

⁷⁵ Case 43/75, 1976 E.C.R. 455 (1976), 有關此一判決之簡要說明，參見 Goebel, *supra* note 1, at 31-33.

⁷⁶ Case 69/80, 1980 E.C.R. 1275 (1981).

⁷⁷ 關於歐洲法院這方面相關案例之說明，參見李孟玠，前揭註57文，頁320-323。

⁷⁸ 關於同值同酬概念在美國所引起之爭議，參見焦興鎧，前揭註74文，頁80-96。

⁷⁹ 關於此點，參見李孟玠，前揭註57文，頁306-316。

一個對會員國具法律拘束力之規範，但由於歐洲法院在 *Defrenne (II)* 一案中，曾明確宣示羅馬條約第一一九條具有直接效力，而讓受雇者得以在其本國法院向雇主及國家提出涉及同酬之訴訟，使得此一指令淪為僅具補充性質。⁸⁰ 然而，它對歐體早期兩性工作平等法制之建構，卻具相當之重要性。首先，它在第一條中即明確揭櫫前述「同值同酬」之理念，而規定同酬之概念應包括所謂「同等價值之工作在內」(for work to which equal value is attributed)。⁸¹ 事實上，雖然歐洲法院在相關案例中，僅在雇主同一事業單位中適用此一概念，而並未擴及於整個工業或國家之範圍，但仍較同期美國在這方面之發展先進甚多。舉例而言，在 *Commission v. United Kingdom*⁸² 一案中，雖然英國政府提出抗辯認為，只有在雇主自願設立職業分類系統(job classification systems)後，同值同酬之標準始有執行之可能，否則由法院來片面加以適用，勢必會造成過份抽象之後果。然而，歐洲法院卻持不同之看法，而堅持應採取此類「比較評量」(comparative evaluations)，即使在雇主堅決反對之情形下，在必要時應透過敵對之程序加以完成，並責成英國政府應建構一套行政或司法體系，來做這類比較及蒐集相關之資訊。⁸³ 此外，嗣後在 *Commission v. Denmark*⁸⁴ 一案中，該院亦曾判決丹麥一項國內法中有關「相同工作」(same work)之用語，並不足以包含「同值同酬」之概念在內。

其次，根據同酬指令第三條之規定，還特別要求各會員國應審查相關法律、行政命令及實際措施等，藉以剷除任何歧視性之條

⁸⁰ 關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 34.

⁸¹ 參見 Article 1 of the Equal Pay Directive，事實上，此一用語是源自前述國際勞工組織第一號同酬公約第一條而來。

⁸² Case 61/81, 1982 E.C.R. 2601 (1982).

⁸³ *Id.* at 2616-2617.

⁸⁴ Case 143/83, 1985 E.C.R. 427 (1986).

款。此外，同指令第四條還規定各會員國適用於整個工業之團體協約，以及個別之僱用契約等，均應遵守此一同酬原則。同時，它還訓令各會員國除擔保此一原則之一般適用外，還要特別設置有效之司法程序，藉以執行這些權利。⁸⁵ 為貫徹本指令之實施，它還進一步要求各會員國應在受雇場所通知所有受雇者根據本指令所享有之權利，⁸⁶ 其保障範圍堪稱相當週延。

至於此一期間歐洲法院根據同酬指令所做成之其他相關判決，則要更較前述羅馬條約第一一九條之規定所做成者為堅實，除前述同值同酬之相關判決外，其中尤以對部分時間工作者（主要是女性）之薪資歧視而造成所謂「間接性別歧視」（indirect sex discrimination）之詮釋表現最為突出，事實上，歐洲法院 *Jenkins v. Kingsgate Ltd.*⁸⁷ 一案中，即曾特別明確宣示某些表面上性別中立（gender-neutral）之法律或協約，在實際上根據統計證據會造成對某一特定性別不利之影響時，除非能舉出與性別歧視無關之理由，否則即構成違法之舉。在該案中，被告服裝公司支付給部分時間工作者之時薪，要較全時工作者少百分之十，而該公司全部部分時間工作者皆為女性，甚至連雇主公司本身也承認兩者所從事之工作完全相同。⁸⁸ 嗣後，在 *Bilka Kaufhaus v. Weber von Hartz*⁸⁹ 一案中，歐洲法院更進一步確認該案退休金計畫與僱用有關，從而，是屬薪資報酬之一部分，而雇主將絕大部分屬於婦女之部分時間工作者排除在該計畫外之舉，即屬一間接歧視之情形。⁹⁰ 從而，

⁸⁵ 關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 35.

⁸⁶ 參見 Article 1 of the Equal Treatment Directive.

⁸⁷ Case 96/80, 1981 E.C.R. 911 (1981).

⁸⁸ 關於此一重要案例之一般說明，參見 Heide, *supra* note 18, at 396.

⁸⁹ Case 170/84, 1986 E.C.R. 1607 (1986).

⁹⁰ 參見 Heide, *supra* note 18, at 396-397.

根據此一判決，並無需確定雇主是否有歧視之意圖 (intention)，即足以構成間接歧視之情形，對處於弱勢而舉證困難之被害受雇者而言，自屬一有利之發展。⁹¹

四、一九七六年男女平等待遇指令

雖然歐洲法院通常都會對羅馬條約第一一九條做廣義之詮釋，而對當事人提供週全之保障，一九七五年之同酬指令則更擴大保護領域至同值同酬及間接歧視之情形，但其範圍僅限於薪資報酬 (remuneration) 此一項目，對於其他基於性別因素之工作場所歧視情形則未包括在內，⁹² 在這種情形下，歐體部長會議即不得不在羅馬條約中另闢途徑，設法找出足以根據之法源，它起初希望引用該條約第一一九條有關一般調和 (harmonization) 條款，藉以讓社會性措施與共同市場之經濟性目標掛勾，然而，它嗣後還是決定援用該條約第二三五條所謂「暗示性權力」或「彈性」條款，來做為在一九七六年制定「男女平等待遇指令」之法源基礎。⁹³

此一指令之規定內容亦甚為簡要，除在第一條明確宣示在僱用、晉升、訓練及一般工作條件上應遵循兩性平權之原則外，而且在第二條第一項禁止基於婚姻或家庭情況之間接歧視之規定。然而，在同條第二項至第四項中，卻另列有三項例外 (exceptions) 情形，其中有兩項基本上是對女性有利者，即：第二條第三項有關允許懷孕及母性保護之保護待遇，以及第二條第四項有關除去現存不

⁹¹ 事實上，歐洲法院有關間接歧視之判決，與美國聯邦最高法院自一九七一年起所採用之差別影響 (disparate impact) 歧視理論相當近似，關於此點，參見焦興鎧，美國聯邦最高法院與就業歧視問題，《勞工法與勞工權利之保障—美國勞工法論文集(一)》(焦興鎧著)，頁 344-345, 353-354 (民國 84 年)。

⁹² 關於歐洲法院未能在這方面採取更積極作法之理由，參見 Goebel, *supra* note 1, at 38-39.

⁹³ 關於此一演進過程，參見 Goebel, *id.* at 40.

平等而推展平等機會之措施。第三項例外情形則是允許會員國對某些僅適合某一特定性別之「職業活動」，得予以歧視待遇。至於本指令之其他五條條款之內容，則與前述一九七五年同酬指令大體類似，均屬訓令各會員國應審查及改革其現有法制，以符合本指令之規範，並應建構有效之司法救濟制度等。⁹⁴

由於此一指令所保障之範圍，遠超過男女薪資報酬平等之理念，兼又訂有三項例外條款，在歐洲法院所引起之爭議，自較根據前述羅馬條約第一一九條及一九七五年同酬指令所發生者更具多樣性，雖然在數量上大體是不分軒輊。⁹⁵ 由於篇幅有限，本部分以下僅挑選幾則最具爭議性或觸動嗣後進一步改革之案例加以說明。首先，是究竟此一指令之適用對象有無最低人數之限制？事實上，英國在制定立法來實施此一指令時，曾將家庭僕役及僱用少於五人之事業單位排除在外，然而，歐洲法院在 *Commission v. U.K.*⁹⁶ 一案中，即判決此一指令並不允許最低人數之限制，但卻允許該國家庭僕役適用該指令前述第二條第二項有關「職業活動」之例外條款。⁹⁷

其次，在著名之 *Marshall v. Southampton and South - West Hampshire Area Health Authority*⁹⁸ 一案中，歐洲法院又曾就此一指令是否具有直接效力及其程度之爭議做出判決。在該案中，一位女性營養師指控強迫她在六十歲退休，而准許男性營養師在六十五歲才強迫退休之規定違法，而歐洲法院則認為由於此一指令之文義相當準確而不附條件，因此，當事人自得引用它在本國法院對其國家

⁹⁴ 關於此點，參見 Articles 3-7 of the Equal Treatment Directive.

⁹⁵ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 392, 402.

⁹⁶ Case 165/82, 1983 E.C.R. 3431 (1984).

⁹⁷ 關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 42 n. 174.

⁹⁸ Case 152/84, 1986 E.C.R. 723 (1986).

當局提起訴訟。然而，它也同時指出該指令並不能對私人當事人直接產生義務，從而，原告即不得對私部門之雇主引用此一指令來請求救濟。

再者，根據本指令前述三項例外條款所引起之爭議，也是歐洲法院必須處理者，其中較受重視者是僅適合某一特定性別之職業活動條款。舉例而言，在 *Johnston v. City of Constable of the Royal Ulster Constabulary*⁹⁹ 一案中，歐洲法院即曾判決基於公共安全之考量，雇主得禁止女性警員在高危險地區攜帶武器。此外，該院在另一 *Commission v. U.K.*¹⁰⁰ 一案中，也特別允許英國禁止男性充當「接生婆」(midwives)，其原因是基於病患之「個人敏感」(personal sensitivities)。如後所述，此類爭議將隨著最近熱門之課題，即：女性是否得以從軍或實際參加戰鬥行動？而更引人注目。¹⁰¹ 至於有關禁止女性夜間工作之部分，歐洲法院通常都認為是有違此一指令之舉。舉例而言，在 *Mr. Stoeckel*¹⁰² 一案，它即曾判決法國勞動法一般禁止女性夜間工作之規定違反平等待遇指令。事實上，迄今法國政府仍未遵守該院此一判決，而歐洲執委會甚至要求該院每日科罰該國十四萬二千四百二十五歐元之罰鍰！¹⁰³

最後，此一指令例外條款中有關對女性受雇者因懷孕及母性保護所提供之保護待遇，以及有關採取積極主動措施來剷除現存不平等現象之規定，更是歐洲法院在處理相關爭議時所難以解決之課題。舉例而言，在 *Handels-OG Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening*¹⁰⁴ 一案中，該院即曾面臨一位

⁹⁹ Case 222/84, 1986 E.C.R. 1651 (1986).

¹⁰⁰ Case 165/82, 1983 E.C.R. 3431 (1983).

¹⁰¹ 關於此點，參見本文後述伍、一部分之說明。

¹⁰² Case C-345/89, 1991 E.C.R. I-4047 (1991).

¹⁰³ 關於此一事件爭議之一般說明，參見 Heide, *supra* note 18, at 407-408.

¹⁰⁴ Case C-66/96, 1998 E.C.R. I-7327 (1998).

孕婦因請病假過長而被解僱之難題，而做出不利該孕婦之決，但在嗣後另一涉及懷孕歧視之 *Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Tong Volwassenen Plus*¹⁰⁵ 案件中，卻又認為雇主拒絕僱用較適格之懷孕婦女，藉以規避強制性社會給付及休假之做法，是一間接違反此一指令之舉，在這種情形下，為避免適用之疑義，即有另行制定其他禁止懷孕歧視指令之必要。¹⁰⁶ 至於因雇主採取在就業措施上對某一性別(通常是女性)採取差別優惠待遇之做法，則是在較晚近才產生之爭議，¹⁰⁷ 其詳將在本文後述第肆部分加以說明，茲不贅述。同時，最近在歐洲聯盟會員國引起激辯是否應對同性戀者、雙性戀者、變性者及其他性傾向者加以保障，而納入兩性工作平等法制之適用範圍？也是一不可忽略之發展趨勢。¹⁰⁸

五、其他相關之指令

如前所述，在此一期間另有一九七八年男女社會安全平等待遇指令、一九八六年男女自營事業者平等待遇指令及一九八六年男女職業社會安全平等待遇指令之制定，雖然它們也都與兩性工作平等法制有一定之關聯，但並非主要者，因此，本部分以下僅作簡略之陳述。首先，一九七八年社會安全平等待遇指令是依據羅馬條約第二三五條規定而制定，與前述一九七六年平等待遇指令之情形相同，同時，它包括所有法定社會安全給付計畫在內，諸如傷病、老年及失業等。¹⁰⁹ 此外，該指令在第四條則明定男女兩性在適用範

¹⁰⁵ Case C-177/88, 1990 E.C.R. I-3941 (1990).

¹⁰⁶ 關於此點，參見本文後述肆、一部分有關懷孕歧視指令之說明。

¹⁰⁷ 關於此點，參見 Mancini and O'Leary, *supra* note 62, at 341-346, 有甚詳盡之說明。

¹⁰⁸ 關於此點，參見 Mancini and O'Leary, *id.* at 347-352.

¹⁰⁹ 參見 Article 3(1)(a) of the State Social Security Directive.

圍及條件、支付義務及計算，以及給付之計算及期間等方面，均應獲得平等待遇。再者，該指令也規定會員國應修改其立法及做法，以能遵守該項指令，並應建構一套司法救濟制度。¹¹⁰ 然而，該指令在第七條也設有例外條款，而特別准許各會員國為兩性制定不同之年金給付適格要件。¹¹¹

其次，一九八六年職業社會安全指令也是以前述羅馬條約第二三五條為法源基礎，用以補充前述之公部門社會安全平等待遇指令，雖然其給付計畫及平等待遇之範圍，與該社會安全平等待遇指令之相關內容大體相同，但它還特別禁止私部門雇主在受雇者加入給付計畫時，對男女設定不同之年齡，同時，也禁止對他(她)們設定不同之最低退休年齡。¹¹² 然而，它卻准許各會員國讓其雇主在決定其所謂「可領取退休年齡」(pensionable age)時，可大體適用各國本身所設定之男女不同年齡。¹¹³ 一般而言，除公部門之社會安全給付曾被歐洲法院判決是不屬羅馬條約第一一九條之「薪資報酬」外，¹¹⁴ 通常因此二指令之適用而引起之爭議，大多屬技術層面問題，並不具任何重要性。¹¹⁵

最後，一九八六年男女自營事業者平等待遇指令也是依據羅馬條約第二三五條制定，但其用意僅是用來保障自營事業者之兩性平等，而並非用以增進受雇者或勞工之利益及保障。¹¹⁶ 此外，該指令之適用範圍頗廣，包括所有自營事業者在內，尤其是從事藝文專業

¹¹⁰ *Id.* Articles (5)-(6).

¹¹¹ 其理由是因為英國及其他幾個會員國已允准女性在較早期間領取老年年金，如果提高女性適格年齡，將會引發不滿，而若降低男性適格年齡，則又將花費極鉅，從而，此一例外條款迄今未作變更，關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 48.

¹¹² 參見 Article 6(c) and (f) of the Occupational Social Security Directive.

¹¹³ *Id.* Article 9(a).

¹¹⁴ 關於此點，參見該院在 Defrenne (I)一案之判決。

¹¹⁵ 關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 49 n. 203.

¹¹⁶ *Id.* at 47.

及農人。¹¹⁷ 雖然目前歐洲法院尚未對此指令之條款做出任何詮釋，但它確是女性進入專業領域，而成為法律、會計或商業合夥人之重要管道，如果她們在相關工作條件方面，諸如：與主要客戶之接觸、工作調動之公平分配或賦予適當經理責任等事項不能獲致公平待遇的話，則自得依據此一指令請求救濟。¹¹⁸

肆、歐洲聯盟近期之兩性工作平等法制

如前所述，歐洲聯盟近期之兩性工作平等法律制度之建構，主要是在謀求讓男女兩性均能兼顧工作與家庭生活，其目的是要求得實質地位之平等 (substantive equality)，而非形式地位之平等 (formal equality)。從而，自一九八九年社會憲章及社會行動方案頒布後，隨著女權運動之興起及女性大量投入勞動市場之結果，兩性平等法制也逐漸邁入成熟之階段。除一系列涉及禁止懷孕歧視及親職休假指令之通過外，如何保障以女性為絕大多數之部分時間工作者，以及如何剷除間接歧視，讓就業上性別歧視被害人在相關訴訟中舉證責任得以減輕而獲得勝訴之機會，也都能受到應有之重視，再加上馬斯垂克條約簽訂後，統一性社會立法之制定在歐洲聯盟之難度相形減少，自也有助於兩性工作平等法制之蓬勃發展。本部分以下將依通過時間之先後，分別說明相關指令之制定背景、重要條款及所產生之實質影響等事項。

一、一九九二年懷孕受雇者指令

事實上，早在執委會通過一九八九年社會行動方案後，即已根據羅馬條約第一一八 a 條有關一般勞工安全衛生條款之規定，來提

¹¹⁷ 參見 Article 2(a) of the Directive on Equal Treatment of Self-Employed.

¹¹⁸ 關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 47.

出一項指令草案，藉以保障懷孕女性免受工作場所職業災害之侵害，包括停止夜班工作，改善工作條件及時間，以及減少懷孕工作者暴露在有害之物質及工作過程之下等，同時，並賦予這些受雇者至少十四週以上之全薪產假。¹¹⁹ 然而，英國政府卻提出激烈之反對，尤其是針對十四週之全薪產假部分，它認為此項規定不但會對雇主造成實質之負擔，甚至會影響他們僱用女性員工之意願。¹²⁰ 從而，部長理事會即不得不在此讓步，而達成要求各會員國所訂定之產假給付，至少應達到傷病給付水準之妥協。¹²¹

根據此一指令前言 (Preamble) 之說明，是將懷孕受雇者視為一特別容易遭到傷害之群體，而應給予特別之保護。同時，本指令第一條第三項還特別禁止各會員國降低其原已存在之保護標準。¹²² 而執委會在各會員國之協助下，應訂定評估各類有害於懷孕受雇者之化學、物理及生物物質及工業製作程序之指導原則 (guidelines)，¹²³ 雇主則應採取必要之行動，來避免此類危害發生，諸如調整該懷孕婦女之工作條件或工時、將她暫時調至其他職位，或甚至給予休假等。¹²⁴ 此外，各會員國還應擔保懷孕婦女不得在懷孕期間或生產後一段期間內從事夜間工作。¹²⁵ 至於本指令最後一項涉及保護懷孕婦

¹¹⁹ 關於此點，參見 Proposal for a Council Directive Concerning the Protection at Work of Pregnant Women or Women Who Have Recently Given Birth, 1990 O. J. (C281) 3, 其詳細立法經過可參見 Stewart and Abellard, *supra* note 2, at 558-559.

¹²⁰ 事實上，英國確是最受此一草案指令影響之會員國，因為它只提供懷孕受雇者六個星期之產假及百分之九十週薪而已，關於此點，參見 Stewart and Abellard, *id.* at Appendix, Table 1.

¹²¹ 關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 79.

¹²² 事實上，該指令在這方面之規定，很少是超過各會員國本身之相關法規及做法，關於此點，參見 Goebel, *id.* at 80.

¹²³ 參見 Article 1(3) of the Pregnancy Directive.

¹²⁴ *Id.* Articles 5-6.

¹²⁵ *Id.* Article 7, 事實上，根據執委會原先所提出之草案，雇主是不得要求懷孕婦女從事夜間工作，但根據該指令第 7 條之規定，該婦女必須提出一項醫療證明始得免

女健康之條款，則是有關其參加產前檢查之帶薪休假，以及實際生產前後，至少兩週強制申請之實際產假，而她們也可選擇(但不具強迫性質)十四週之產假。¹²⁶

至於本指令最重要之條款則是第十條有關保障懷孕受雇者不得在懷孕期間被任意解僱之規定，該條共有三項條款：第一項明確規定懷孕受雇者自其懷孕起至產假期間屆滿為止，除各會員國之相關立法或做法允許，且在特殊而與環境無關之情況下外，否則即應禁止被解僱，並應儘可能獲得主管機關之同意始可。第二項要求雇主必須以書面表明解僱該懷孕受雇者之正當理由。第三項則規定各會員國必須採取必要措施，來保障被非法解僱之懷孕勞工。在此應特別注意者是，由於本指令僅適用於懷孕期間不當解僱之情形，因此，當懷孕受雇者在遭到其他不利待遇時，僅能依據前述一九七六年平等待遇指令之相關規定來請求救濟，其保障範圍堪稱受到相當限制。¹²⁷

此外，本指令在第十二條中也如同前述幾項相關指令一樣，規定各會員國應採取必要之國內措施，讓被害之受雇者得以透過司法途徑，及(或)根據其本國法律或做法，向其他主管機關尋求救濟。至於各會員國則必須在兩年內(即一九九四年十月以前)完成其國內立法及行政規則之修正，藉以遵循本指令之相關規定。¹²⁸

截至本文初稿完成之日起，歐洲法院尚未根據本指令做成任何判決，然而，由該院在近期內根據前述幾項相關指令所做成懷孕歧視之判決觀之，本指令顯然將可能會引發相當多之爭議。舉例而

除從事此類工作，關於此點，參見 Goebel, *supra* note 1, at 78-79.

¹²⁶ *Id.* Articles 8-9.

¹²⁷ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 264.

¹²⁸ Article 14(1) of the Pregnancy Directive.

言，在 *Webb v. EMO (Air Cargo) Ltd.*¹²⁹ 一案中，歐洲法院在判決中認為，一九七五年平等待遇指令禁止將不定期僱用之婦女因懷孕而解僱，然而，它卻並未提及該項判決是否適用於暫時僱用之情形。

¹³⁰ 由於本指令前述第十條對所指稱之勞動者身份並未設定任何之限制，因此，如果懷孕受僱者是依暫時性契約僱用的話，則其解僱即可能會變為非法。¹³¹ 此外，歐洲法院在另一相關之 *Gillespie v. Northern Health and Social Services Board*¹³² 案例中，曾明確表示雖然前述羅馬條約第一一九條及一九七五年平等待遇指令並未對產假給付之數額設定標準，但至少應擔保一最低標準，始不致破壞產假之目的。¹³³ 如前所述，由於英國堅決反對全薪之十四週產假規定，因此，本指令不得不妥協接受傷病給付之標準。然而，這種規定對英國之女性部分時間工作者是相當不利，因為她們通常無法獲得超過國家保險門檻之薪資報酬，在這種情形下，即不能符合該國法定傷病給付之資格，從而，即無法在產假期間得到任何給付或津貼，而不得被迫在十四週產假屆滿前重返工作，自然極易造成相當不公平之現象。¹³⁴

二、一九九六年親職假指令

雖然早在一九八三年，歐體執委會即曾提出一項有關親職假 (parental leave) 之指令草案，讓父母一方得申請三個月之無薪休

¹²⁹ Case C-32/93, 1994 E.C.R. I-3567 (1994), 此外，亦可參見 *Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt*, Case C-421/92, E.C.R. I-1657 (1994).

¹³⁰ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 263.

¹³¹ *Id.*

¹³² Case C-342/93, 1996 E. C. R. I-475 (1996).

¹³³ *Id.* at 500.

¹³⁴ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 262-263.

假，藉以照料未滿兩歲之小孩，或在一年內申請數天之休假，藉以照料生病之小孩或配偶，或從事其他家庭照顧之事宜。¹³⁵ 然而，卻因英國政府之堅決反對而始終無法順利完成立法。一直到馬斯垂克條約將所謂「社會政策議定書」(Protocol on Social Policy) 納入後，而在其中包含一項「社會政策協定」(Agreement on Social Policy)，雖然英國保守黨政府仍採取一貫反對歐體在社會政策領域上擴權之立場而拒絕參與(opt-out)，¹³⁶ 但透過歐體各會員國三個所謂「社會夥伴」之通力合作，¹³⁷ 仍能在此段時間內完成一系列機制協定，而制定某些涉及兩性工作平等之次要立法(secondary legislation)。¹³⁸ 嗣後，由於英國工黨在一九九七年大選勝利後，改採與歐洲聯盟在這方面合作之立場，促使這類次要立法成為適用於所有會員國之最低勞動基準，而一九九六年制定之親職休假指令，即是開此一波兩性工作平等法制之先河者。¹³⁹

根據此一指令之規定，在幼兒出生或收養時，所有勞動者(不論性別)均應享有至少為期三個月之無薪休假，直到該幼兒達到八歲為止，而此項權利是不得移轉(non-transferable)者。¹⁴⁰ 至於各會

¹³⁵ 參見 Articles 4 and 8 of the Commission Proposal for a Council Directive on Parental Leave and Leave for Family Reasons, 1983 O. J. (C 333) 6, as amended, 1984 O. J. (C 316) 7.

¹³⁶ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 7-9.

¹³⁷ 這三個社會夥伴分別是代表資方立場之歐洲產業及雇主聯盟(Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe: UNICE)、代表資方公益立場之歐洲事業單位公共參與中心(European Centre of Enterprises with Public Participation)及代表勞方立場之歐洲工會聯盟(European Trade Union Confederation: ETUC)。

¹³⁸ 關於此點，參見 Note, *European Union Directive on Parental Leave: Will the European Union Face the Same Problems as Those Faced by the United States under the 1993 Family and Medical Leave Act?* 17 HOFSTRA LAB & EMPL. L. J. 229, 230-231, 233-236 (1999).

¹³⁹ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 265.

¹⁴⁰ 參見 Part II, Clause 2 (1) and (2) of the Framework Agreement.

員國則得自行決定究應否透過全時或部分時間之方式，來給予這種親職休假，或是採分次給予或計用時點(time-credit)之方式為之。此外，它們也可規定服務年資未滿一年之受雇者亦得以享用這項權利，或要求受雇者事先預告(notice)其雇主。¹⁴¹再者，雇主亦得暫緩准許給予這類休假，如果與事業單位之營運有關而具正當理由的話，諸如所涉及之工作具有季節性質、在預告期間無法覓得替代者、相當比例之勞動力同時申請親職休假，或受雇者之特殊機能具有策略上重要性質之情形等。¹⁴²同時，對小規模之事業單位也准許特別安排，藉以符合其營運及組織之需求。¹⁴³

至於對提出申請或實際運用此類親職休假之受雇者，本指令也給予相當程度之保障。首先，它規定各會員國應保障這些受雇者不會因此而遭解僱，¹⁴⁴但並不及於其他不利之報復性待遇(retributive treatment)，諸如調職或減薪等。其次，當這類休假終止後，受雇者有權回復原職，或在不可能之情況下，回到一「與僱用契約相符合之相等或同樣之職位」。¹⁴⁵最後，他(她)在休假期間所已經或即將獲致之各項權利，必須保持至休假結束為止。¹⁴⁶在此值得注意者是，除一般通念之親職休假外，本指令還賦予受雇者在家庭緊急理由遭到不可抗力(*force majeure*)之情況，而不得不在傷病意外時立即現身，也得以申請家庭照顧休假，然而，這種休假之日數，通常每年應有一定之限度。¹⁴⁷

根據本指令第二條之規定，各會員國應在一九九八年六月三日

¹⁴¹ *Id.* Part II, Clause 2 (3)(a), (b) and (d).

¹⁴² *Id.* Part II, Clause 2 (3)(e).

¹⁴³ *Id.*

¹⁴⁴ *Id.* Part II, Clause 2 (4).

¹⁴⁵ *Id.* Part II, Clause 2 (5).

¹⁴⁶ *Id.* Part II, Clause 2 (6).

¹⁴⁷ *Id.* Part II, Clause 3.

以前，完全遵守此一指令所設定之條件，然而，如果透過團體協約來執行本指令有特殊困難的話，則得順延一年。至於英國則被特准延至一九九九年十二月十五日起才開始執行本指令。¹⁴⁸ 一般而言，此一指令對各會員國僅能產生象徵性之作用，只在於喚醒兩性同時重視工作及家庭生活之重要性而已。由於它所准許之休假期間過短、所加諸之各項例外條款過多，以及並未規定任何給付之規定，甚至還允許各會員國自行決定與社會安全相關之事宜，¹⁴⁹ 因此，與各會員國本身所實施之親職休假制度相較，並無任何特別優惠之處，僅能做為最低勞動標準而已，所能發揮之功效即屬可疑。¹⁵⁰ 本指令實際施行之日期相當晚近，尚未見歐洲法院有任何相關詮釋出現。

三、一九九七年性別歧視案件舉證責任分配指令

此一指令也是根據前述社會政策議定書及協定所制定，其目的是在涉及性別歧視之民事訴訟程序中，一旦原告已證明基於某些事實得以推定有根據性別因素而被歧視之情形，則舉證責任 (burden of proof) 即由原告轉向被告。¹⁵¹ 這是歐洲聯盟近期內有關兩性工作平等法制最具突破性之作法，由於它適用於前述羅馬條約第一一九條有關男女同工同酬、一九七五年男女同工同酬指令、一九七六年男女平等待遇指令、一九九二年懷孕受雇者指令及一九九六年親職假指令等涉及性別歧視之所有情況，¹⁵² 將有利於這類事件被害人 (絕大部分為女性) 得到有效之司法救濟，其影響自屬極為深遠。¹⁵³

¹⁴⁸ 關於此點，參見 Directive 97/75, OJ (1998) L10/24.

¹⁴⁹ 參見 Part II, Clause 2 (8) of the Agreement.

¹⁵⁰ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 266.

¹⁵¹ 關於此點，參見 Article 4 (1) of the Burden of Proof Directive.

¹⁵² *Id.* Article 3 (1).

¹⁵³ 關於此點，參見 *Legislative Developments, supra* note 14, at 153.

事實上，早自一九八八年起，在歐洲共同體即有制定規範性別歧視案件舉證責任分配問題之提議，然而，由於保守黨執政英國政府之堅決反對，部長理事會無法取得羅馬條約第一條及第二三五條所規定之全體無異議票決，以致徒勞無功。在此早期階段，歐洲法院也曾在相關案例中持贊成之立場。舉例而言，在前述涉及懷孕歧視之 *Handels-OG Kontorfunktionaerernes*¹⁵⁴ 一案中，根據所提出之統計證據 (statistical evidence) 顯示，在被告公司服務女性受僱者之平均薪資，要較男性同仁低得甚多，雖然造成此一薪資差距之理由並不清楚，而歐洲法院則明確指出，如果某一系統制度欠缺透明度，而薪資報酬歧視之表面證據 (*prima facie*) 已經提出的話，則舉證責任即轉向僱主公司，而它亦得提出所採用之薪資報酬系統制度為全然性別中立性質，藉以反駁該項證據。¹⁵⁵

嗣後，在一九九三年，比利時政府又開始策動此類指令之制定，但仍然遭到英國政府之反對，因為它認為此舉將會對原告予以過度之優惠。此外，代表資方利益之歐洲產業及僱主聯盟 (UNICE) 也曾表示異議，認為此類指令將會對僱主造成不當之負擔，從而影響它們自願執行在工作場所保障女性員工政策之意願。同時，它還指出這種舉證責任轉換在會員國內法中早已行之有年，而且也一直為歐洲法院之個案法所尊重者。此外，它也提及要證明及反駁間接歧視是相當困難之事。¹⁵⁶ 在一九九六年，執委會再度提出這類指令之草案，而為避免英國政府之反對，它特別透過社會政策議定書之方式為之，雖然根據經濟及社會委員會 (Economic and Social Committee: ECOSOC) 在次年所提出之意見書，曾對此一指令將會對中小企業 (Small and Medium Enterprises: SMEs) 造成衝擊一事提

¹⁵⁴ Case 109/88, 1989 E.C.R. 3199 (1989).

¹⁵⁵ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 400.

¹⁵⁶ 關於此點，參見 *Legislative Developments*, *supra* note 14, at 156.

出質疑，¹⁵⁷ 但由於來自英國之阻力已告解除，因此，部長理事會在同年十二月五日即正式通過此一指令。事實上，英國工黨在同年五月大選獲勝後，即同意接受前述之社會政策議定書，因此，在阿姆斯特丹條約批准後，即可將此議定書之效力延伸至該國，而此一指令自也順利在該國適用。¹⁵⁸

本指令之規定甚為簡要，其中最重要者計有三項：首先，它認為平等待遇之原則是不容許基於性別因素之歧視，不論是直接或間接者，而「間接歧視」一詞則被界定為：「某一顯然中立之條款、標準或做法，如果對相當程度高比例之某一性別成員造成不利時，即足以構成間接歧視，除非該項條款、標準或做法是合宜而必要，同時，也得以根據客觀而與性別無關之因素加以證明者。」¹⁵⁹ 其次，其適用範圍除及前述之幾項相關指令之情況外，並及於任何公部門及私部門與前述指令相關之民事及行政程序，但將庭外(out-of-court)自願性程序及刑事程序排除在外。¹⁶⁰ 最後，它在指令第四條中明白宣示：「(1)各會員國應根據其國內之司法制度，採取必要措施來擔保當某位當事人認為，平等待遇原則並未適用至他(她)而遭致不利時，如果能在法院或其他主管機關前證明基於某些事實，得以推定有根據性別因素而被直接或間接歧視之情形，則應由被告證明並未違反平等待遇之原則。(2)本指令不應防止各會員國採取更有利於原告之證據法則。(3)各會員

¹⁵⁷ *Id.* at 155.

¹⁵⁸ *Id.* at 156.

¹⁵⁹ 關於此點，參見 Article 2 of the Burden of Proof Directive.

¹⁶⁰ *Id.* Article 3 (1) and (2).

國不需適用第(1)項至法院或主管機關調查該案件事實之程序。」¹⁶¹

至於各會員國應在二〇〇一年一月一日以前，完全遵守此一指令所設定之條件，由於它所涉及者是各會員國司法及行政程序之改革，並無任何順延實施之問題存在。

四、一九九八年部分時間工作指令

此一指令也是根據前述社會政策議定書及協定所制定，其目的是要剷除對部分時間工作者之歧視，並改善這類工作之品質。同時，還要加速基於自願部分時間工作之發展，藉以將僱主及受僱者之需求均列入考量，而有助於對工作時間之彈性安排。¹⁶² 如前所述，女性在歐洲聯盟近五年來雖獲得較多之工作機會，但絕大部分都是集中在此類所謂「非典型僱用」形態。此外，根據前述歐洲法院之相關判決顯示，這類女性勞動者在薪資報酬上遭受間接歧視之情形甚為嚴重，至於在服務年資 (length of service) 方面也是如此。舉例而言，在較近期之兩個相關案例中，歐洲法院即曾做出有利於在公部門服務之女性受僱者。首先，在 *Gerster v. Freistaat Bayern*¹⁶³ 一案中，歐洲法院即指出在計算服務年資時，部分時間工作者之就業期間即屬於不利之地位，而在本案中，百分之九十以上受到不利影響之受僱者均為女性。¹⁶⁴ 其次，在另一 *Kording v. Senator für Finanzen Bremen*¹⁶⁵ 案件中，根據會員國之稅務顧問法之規定，要免試擔任專任稅務顧問者必須要在稅務機關服務至少滿十五年以上，對部分時間工作者而言，此一規定等於要延長其實際服務之年

¹⁶¹ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 230.

¹⁶² 關於此點，參見 Clause 1 of the Framework Agreement.

¹⁶³ Case C-1/95 1997, E.C.R. I-5253 (1997).

¹⁶⁴ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 404.

¹⁶⁵ Case C-100/95, 1997 E.C.R. I5289 (1997).

限始可。歐洲法院則指陳出，雖然此一規定之用意是要求候選人擁有一定程度之專業知識或經驗，但並不足以用來支持一全然性別中立之標準，況且本案系爭之措施也對超過百分之九十以上之女性員工造成不利之影響。¹⁶⁶

根據本指令之規定，部分時間工作者被界定為受雇者其正常工作時間「少於可供比較全時受雇者之正常工作時間」。¹⁶⁷ 然而，如果在同一事業單位內無可供比較之全時工作者的話，則應援用可適用之團體協約，而如果沒有此類團體協約的話，則應依據國內法、團體協約或相關做法來做比較。¹⁶⁸ 此外，基於客觀性之理由，某些部分時間工作者如是基於偶然因素而從事工作，則得被排除在本指令適用範圍以外。¹⁶⁹

一般而言，本指令最核心第四條之相關規定，實際上並未超越歐洲法院前述對間接歧視之詮釋，它在第一款中明定：「在僱用及條件方面，部分時間工作者不能僅因從事部分時間工作，而受到較同類全時工作者為不利之待遇，除非差別待遇是可以用客觀證據來加以證明者。」此外，它在第二款中也重申：「在合宜之情況下，應適用比例計算 (*pro rata temporis*) 之原則。」¹⁷⁰ 然而，它也特別強調各會員國及社會夥伴應設法找出及審查限制部分時間工作機會之法律或行政障礙，並加以剷除。¹⁷¹ 同時，本指令也規定當受雇者拒絕由全時工作轉調為部分時間工作，或由部分時間工作轉調為全時工作，均不得就此構成一有效之解僱理由。¹⁷² 最後，本指令規定

¹⁶⁶ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 404.

¹⁶⁷ 關於此點，參見 Clause 3 of the Framework Agreement.

¹⁶⁸ *Id.*

¹⁶⁹ *Id.* Clause 2.

¹⁷⁰ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 267.

¹⁷¹ 關於此點，參見 Clause 5 (1) of the Framework Agreement.

¹⁷² *Id.* Clause 5 (2).

各會員國應在二〇〇〇年一月二十日以前，完全遵守此一指令所設定之條件，然而，如果透過團體協約來執行本指令有特殊困難的話，則最多只能順延一年。¹⁷³ 由於本指令之實際施行日期相當晚近，目前尚未見歐洲法院有任何相關詮釋出現。

伍、歐洲聯盟兩性工作平等法制之未來發展趨勢

如前所述，自阿姆斯特丹條約生效後，以及英國過去阻礙歐洲聯盟制定社會性立法之立場改變後，推動兩性工作平等法制之努力勢必更趨積極，而根據過去所累積之經驗及歐盟執委會所提出之行動方案觀察，未來這方面立法之重點，大致可能是朝下列幾個方向發展：對「性別」一詞做更廣義之界定，而將對特殊性傾向者之保障及工作場所性騷擾之禁止列為重點；擴大同值同酬概念之適用，以設法更進一步減少男女兩性平均薪資報酬之差距；及推動各類積極行動方案，以突破兩性橫向職業區隔及玻璃天花板之現象，現再做更進一步之說明如下。

一、對特殊性傾向者之保障

一般而言，歐洲聯盟及其前身對基於性傾向因素所引起歧視問題之關注，是一相當晚近之發展，直到一九八四年，歐洲議會才通過決議要求執委會提出建議案，藉以防止在各員國內有基於性傾向因素而造成之就業歧視情形，並建請世界衛生組織 (World Health Organization: WHO) 將同性戀自國際疾病分類表中加以刪除，而且還要找出各會員國對特殊性傾向者在住屋及其他社會問題之歧視情形。¹⁷⁴ 嗣後，在一九八六年，歐洲議會又對各會員國提出相同之

¹⁷³ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 267.

¹⁷⁴ 關於此點，參見 Leo Flynn, *The Implications of Article 13 EC—after Amsterdam*,

呼籲，但也並未得到積極之迴響。¹⁷⁵ 一直到執委會在一九九一年頒布相關禁止工作場所性騷擾之實施準則 (code of practice) 時，才將對性別傾向之騷擾行為列為性騷擾，而認為構成一損及當事人在工作場所尊嚴之情形。¹⁷⁶ 在一九九三年，根據執委會所補助歐洲人權基金會 (European Human Rights Foundation) 之一份有關同性戀者之報告，曾建議在未來制定歐體權利典章 (Community Bill of Rights) 時，應將禁止基於性傾向歧視之規定列入。¹⁷⁷

至於歐洲法院在這方面之態度亦是舉棋不定，舉例而言，在 *P. v. S. and Cornwall County Council*¹⁷⁸ 一案中，它曾判決對變性者 (transsexuals) 之就業加以歧視者，是一種違反羅馬條約第一一九條之直接歧視。然而，嗣後在另一相關之 *Grant v. South West Trains*¹⁷⁹ 案件中，該院卻認為被告公司拒絕對其女性員工之女性同居夥伴給予票價優惠一事，並不構成違反羅馬條約第一一九條及一九七五年男女同工同酬指令之舉。

目前，透過同性戀團體與其他非政府組織之合作，在阿姆斯特丹條約所修正之歐洲共同體條約第十三條中，已正式將對性傾向之歧視列入加以保障。¹⁸⁰ 而在執委會今年初根據此一條文所提出之禁止一般歧視指令草案中，也將性傾向加以列入 (但並未包括性別歧

Will Some Forms of Discrimination be More Equal Than Other? 36 COMMON MKT. L. REV. 1127, 1147-1148 (1999).

¹⁷⁵ 關於此點，參見 COLLINS, *supra* note 39, at 122.

¹⁷⁶ O.J. 1991, L 49/1.

¹⁷⁷ 關於此點，參見 Flynn, *supra* note 174, at 1147, 在此要注意的是，前述一九八九年社會盟約中，並未將特殊性傾向者之保護列入，關於此點，參見 COLLINS, *supra* note 39, at 119.

¹⁷⁸ Case C-13/94, 1996 E.C.R. I-2143 (1996).

¹⁷⁹ Case C-249/96, 1998 E.C.R. I-621 (1998).

¹⁸⁰ 關於此點，參見 Flynn, *supra* note 174, at 1147-1148.

視在內)，¹⁸¹ 可見此一問題已相當受到重視，對其將來發展趨勢之走向，自應加以注意，然而，在此應注意者是，由於根據阿姆斯特丹條約所修正之歐洲共同體條約第十三條之規定，部長會議必須全體無異議通過才能採取合宜之行動，因此，要通過對特殊性傾向者加以保護之指令，除非是附著於其他弱勢群體一併保障，否則以其在該條文所排列之位階，似並無任何可能單獨加以保護。¹⁸²

二、對工作場所性騷擾之禁止

一般而言，歐洲聯盟是所有國際組織中對禁止工作場所性騷擾著力最深者。¹⁸³ 舉例而言，自前述一九八九年社會憲章及社會行動方案頒布後，歐體部長理事會即曾通過一項「保障工作場所男女兩性尊嚴決議案」(Resolution on the Protection of the Dignity of Women and Men at Work)，而對性騷擾加以界定。嗣後，歐體執委會又在一九九一年制定一項「保障工作場所男女兩性尊嚴建議書」(Recommendation on the Protection of the Dignity of Women and Men at Work)，並在該建議書之附錄中列一「對抗性騷擾措施之實施準則」(Code of Practice on Measures to Combat Sexual Harassment)。在同年，歐體部長理事會又發布一項「具體實施執委會保障工作場所男女兩性尊嚴建議書及對抗性騷擾之實施準則」

¹⁸¹ 關於此點，參見 *Commission's Anti-Discrimination Package*, *supra* note 16, at 13, 15.

¹⁸² 關於此點，參見 Flynn, *supra* note 174, at 1148.

¹⁸³ 關於此點，參見焦興鎰，前揭註 17 第二文，頁 149-156。

(Declaration on the Implementation of the Commission Recommendation on the Protection of the Dignity of Women and Men at Work, Including the Code of Practice to Combat Sexual Harassment)。在一九九三年，歐體執委會又曾頒布一項「如何對抗工作場所性騷擾——執行歐體實施準則之指導原則」(How to Combat Sexual Harassment at Work—A Guide to Implementing the European Commission Code of Practice)。然而，自馬斯垂克條約及阿姆斯特丹條約簽定後，歐盟試圖建立對抗工作性騷擾統一性立法之努力，似乎已陷於停頓之狀態，而僅限於從事諮詢及調查之工作。¹⁸⁴ 但由於它對此一問題在各會員國之嚴重情形已有相當程度之瞭解，並已對各國相關法制做過詳盡之調查，因此，仍有可能在其前述二〇〇〇年至二〇〇六年之行動方案中，採取相關之行動。¹⁸⁵

三、同值同酬概念之擴大適用

如前所述，阿姆斯特丹條約不但在其所修正之歐洲共同體條約第一四一條(即原羅馬條約第一一九條)中，將同值同酬之概念納入，而且還授權部長理事會根據同條約第二五一條之程序，在與經濟及社會委員會諮商後來加以執行，使得同值同酬之實施更具堅實法源基礎。事實上，根據歐洲法院在近期內幾項相關判決之詮釋，可以預見此一概念將會繼續在達成兩性工作平等理念上扮演重要角色。舉例而言，在 *Enderby v. Frenchay Area Health Authority*¹⁸⁶ 一案，根據英國一公立醫療服務系統之薪資報酬制

¹⁸⁴ 關於此點，參見焦興鎧，同前註文，頁 156。

¹⁸⁵ 關於此點，參見焦興鎧，前揭註 38 書，第五章之說明。

¹⁸⁶ Case C-127/92, 1993 E.C.R. I-5525 (1993).

度，絕大部分由男性所組成藥師所領取之薪資，要較絕大部分由女性所組成語言治療師為多，而是透過兩套個別談判之團體協約所達成者。歐洲法院則判決其共同之雇主應遵循同酬之原則，雖然是採用兩套不同之談判程序，同時，它還認為如果雇主要證明男性藥師所以會得到較多之報酬，必須提出相當之證據始可，諸如：年資、特別需求、彈性及機動性等。¹⁸⁷ 此外，在 *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse*¹⁸⁸ 一案，歐洲法院也曾對同一機構所僱用之不同訓練及資格要件之精神病治療師，是否應領取相同薪水一事做成判決，在該案中，雖然這些治療師是從事類似之任務，然而，他(她)們卻由不同學科得到專業知識及技術，同時，當被指派從事其他任務時，他(她)們也並不具有相同之資格要件，在這種情形下，雇主即無必要支付相同之薪資報酬。¹⁸⁹ 至於在另一尚未結案之 *Sevnaeus*¹⁹⁰ 案例中，究竟接生婆所從事工作與診所技師所從事者是否具有同一價值，也是一值得重視之發展。

一般而言，同值同酬之概念確要較同工同酬更能突顯勞動市場上兩性薪資報酬不對等之現象，而歐洲聯盟在這方面之努力，也要較美國所實施者更為積極，¹⁹¹ 事實上，薪資報酬不對等僅是兩性在工作場所遭遇到各種不平等之一個項目，且目前各先進國家所採取之同值同酬措施，至多僅屬治標之舉而已，要如何採取後述各類積極行動方案，來突破兩性根深蒂固之職業區隔現象，才是正本清源之

¹⁸⁷ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 400.

¹⁸⁸ Case C-309/97, 已在一九九九年五月十一日正式判決，但尚未列入正式之案例報告。

¹⁸⁹ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 401.

¹⁹⁰ Case C-236/98, 此案目前仍在訴訟中。

¹⁹¹ 關於此點，參見焦興鎧，前揭註 74 文，頁 83-84 n.95。

道。¹⁹² 然而，由於歐洲聯盟在同值同酬概念上一向著力甚深，其發展趨勢自具相當指標作用，仍值得關心此一議題者加以注目。

四、積極行動方案之推動

如前所述，根據一九七六年男女平等待遇指令第二條第四項之規定，允許為除去現存之不平等現象而特別對某一性別（通常是女性）給予差別優惠待遇，堪稱在歐體展開積極行動方案之先河，然而，究竟雇主採用這類措施有無一定之限制？而因此受到實質影響之男性可否根據該指令提出所謂「反向歧視」（reverse-discrimination）？都是相當引起廣泛討論之課題，而歐洲法院之相關判決及阿姆斯特丹條約所修正之歐洲共同體條約第一四一條第四項之規定，都將使這類爭議更趨白熱化。

事實上，歐洲法院起初在相關案例中，是對積極行動方案是採較為保守之看法。舉例而言，在著名之 *Kalanke v. Bremen*¹⁹³ 一案中，一公家機關執行一積極行動方案讓女性同事獲得優先升遷之機會，而男性受僱者則提起性別歧視之訴訟。歐洲法院則判決系爭之國內法違反一九七六年男女平等待遇指令之規定，由於該指令第二條第四項之規定，是要賦予女性機會之平等，而非結果之平等（equality of result），因此，應做嚴格之詮釋始可。¹⁹⁴ 嗣後，在另一相關之 *Marshall v. Land Nordrhein-Westfalen*¹⁹⁵ 案件中，歐洲法院則以系爭之國內法並未採取僵化之配額制度為由，而對該積極行動方案採取較寬容之立場。¹⁹⁶

¹⁹² 關於此點，參見焦興鎧，同前註文，頁 94-95。

¹⁹³ Case C450/93, 1995 E.C.R. I-3051 (1995).

¹⁹⁴ 關於對歐洲法院此一判決之評析，參見 Mancini and O'Leary, *supra* note 62, at 341-344. 此外，亦可參見劉黃麗娟，前揭註 18 文，頁 34。

¹⁹⁵ Case C-409/95, 1997 E.C.R. I-6363 (1998).

¹⁹⁶ 關於對此案之評析，參見 Mancini and O'Leary, *supra* note 62, at 345-346.

至於現行阿姆斯特丹條約所修正之歐洲共同體條約第一四一條第四項之規定，則是採取較前述一九七六年男女平等待遇指令第二條第四項更為積極之作為，而由於歐洲法院對積極行動方案之判決已有寬鬆之現象，因此，在可預見之未來，在歐洲聯盟有關這類爭議將會益形增多，尤其在涉及讓女性晉升至擔任決策管理職位，而打破所謂「玻璃天花板」現象之情形。¹⁹⁷

五、其他相關之議題

如前所述，女性是否得從軍參加戰鬥任務，也是歐盟兩性工作平等法制上一相當熱門課題，而歐洲法院最近期間所面臨這類爭議也深具啟發性。舉例而言，在 *Kreil v. Federal Republic of Germany*¹⁹⁸ 一案，原告認為她適格到德國軍中擔任技師之職，然而，根據該國軍隊法之規定，服志願役之女性僅能擔任醫療及軍樂隊之職務，而不得參與軍隊之其他任何活動。根據該院之見解，這種一般性排除條款是一違反一九七六年男女平等待遇指令之舉。至於在 *Sirdar v. The Army Board and Secretary of State for Defence*¹⁹⁹ 一案，原告本是英國陸軍及炮兵之廚師，她在被裁員資遣後希望能被調到陸戰隊繼續擔任廚師，但因陸戰隊並不招募女性受雇者而向歐洲法院提起訴訟，該院則認為平等待遇之一般原則固應適用於軍隊，然而，原告被排除在陸戰隊以外並不違反此一原則，因為它與其他部隊在組織

¹⁹⁷ 關於積極行動方案在美國所引起爭議之最新發展，參見王玉葉，〈美國最高法院處理優惠待遇(Affirmative Action)案件之新趨勢：*Adarand Constructors, Inc. v. Peña* 案之評析〉，《美國最高法院重要判決之研究：一九九三—一九九五》(焦興鎰主編)，頁 175-181 (民國 87 年)。至於因採取積極行動方案來突破所謂「玻璃天花板」現象在美國所引起之爭議，參見焦興鎰，前揭註 34 文，頁 334-341。

¹⁹⁸ Case C-285/98，此案尚未列入正式之案例報告。

¹⁹⁹ Case C-273/97，此案亦尚未列入正式之案例報告。

架構上是有基本之差異。²⁰⁰

陸、對歐洲聯盟兩性工作平等法制之綜合評析

雖然歐洲聯盟兩性工作平等法制奠基甚早，但積極推動實施則是相當晚近之事，兼以某些條款或尚未運作，或其規範內容並未超越各會員國國內相關立法之標準，因此，不但要評估它對會員國之實際影響如何有相當之困難，而且甚至連實施成效也無法得知。以下僅就此一法制所保障之具體內容，與美國所實施之兩性工作平等法制做一初步之比較，²⁰¹ 除分析其優缺點外，並說明某些引起爭議之處。

一、歐洲聯盟兩性工作平等法制之優點

首先，歐盟各會員國之兩性勞動者除受本國相關法制之保護外，透過前述各種超國 (supranational) 規範之運作，等於有兩層救濟管道，與美國受僱者同受聯邦法及州法保障之情形類似。²⁰² 而歐洲法院在這方面所發揮之詮釋功能，與美國聯邦最高法院在處理一般就業歧視爭議之情形也是大體相同，²⁰³ 這都是其他國際組織會員國之受僱者所無法望其項背者。

其次，就保障之具體內容而言，前述這些指令對一般就業上性別歧視之禁止、兩性薪資報酬之平等、兩性職業區隔之突破、工作

²⁰⁰ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 407.

²⁰¹ 有關美國兩性工作平等制度之重要法規、具體保障內容及實施成效等之一般說明，參見焦興鎧，〈美國兩性工作平等制度之研究〉，《勞工法制之最新發展趨勢—美國勞工法論文集(二)》(焦興鎧著)，頁 174-217 (民國 86 年)。

²⁰² 關於此點，參見焦興鎧，同前註書，頁 203-204。

²⁰³ 關於美國聯邦最高法院在就業歧視爭議上所發揮功效之說明，參見焦興鎧，前揭註 91 書，頁 344-361。

場所性騷擾之禁止、懷孕歧視之禁止、母性保護及家長休假制度之設計及積極行動方案之推動等事項，都有相當詳盡之規範，已建構一套相當完整之兩性工作平等法制，與目前美國所實施者並不遜色，而且在適用事業單位之規模上並無人數限制，顯然要較美國制度保護範圍更為週延。²⁰⁴

再者，由於歐盟各會員國均實施社會安全及社會福利制度，對女性社會權益保障較為完備，因此，在實施兩性工作平等制度時得有配套措施加以支援，從而，在產假、母性保護及育嬰休假方面，要較美國制度更能讓受雇者兼顧工作及家庭生活，同時，也較利於部分時間工作制度之推動。²⁰⁵ 雖然單就條文規定之具體內容觀之，前述一九九六年親職休假指令並無法與一九九三年家庭及醫療休假相比。²⁰⁶

最後，由於歐洲法院對「性別」(sex)一詞做出相當廣義之解釋，與「性屬」(gender)一詞大體相當，²⁰⁷ 而歐盟在對工作場所性騷擾之相關規範中，也將保護範圍擴大至具有特別性傾向者，而阿姆斯特丹條約所修正之歐洲共同體條約第十三條則更明確將之列入禁

²⁰⁴ 舉例而言，美國最重要規範公平就業之一九六四年民權法第七章 (Title VII of Civil Rights Act of 1964)，即僅適用於僱用員工在十五人以上之事業單位，而規範親職假之一九九三年家庭及醫療休假法 (Family and Medical Leave Act of 1993)，則更將適用範圍提高至五十人以上之事業單位，關於此點，參見焦興鎧，前揭註 201 書，頁 207-209。

²⁰⁵ 關於此點，參見焦興鎧，前揭註 26 文，頁 294-297，對美國與歐洲聯盟主要會員國推動部分時間工作制度之情況，以及何以此一制度在歐盟會員國較易實施之緣由等事項，均有詳盡之剖析。

²⁰⁶ 關於歐盟此一指令與美國一九九三年家庭及醫療休假法在政策理由、執行程序、受雇者權利、雇主責任、雇主資格要件、預告條款、休假談判程序、休假期間職位之保障及解決紛爭程序等之逐項比較，參見 Note, *supra* note 138, at 265-267，而由其內容可以看出歐盟相關指令無論在實體及程序規定方面，均無法與美國制度相比。

²⁰⁷ 關於此點，參見 Flynn, *supra* note 174, at 1147-1148.

止一般歧視之類別，與美國制度在這方面之保守態度相較顯要進步甚多。²⁰⁸

二、歐洲聯盟兩性工作平等法制之缺點

首先，歐盟現有兩性工作平等法制對懷孕受雇者本身就業權之保護，顯要較美國制度不足，一九九二年懷孕受雇者指令僅提及懷孕期間不得解僱，而並未及於其他之不利處分，雖然歐洲法院曾在相關判決中加以補充詮釋，但仍不出傳統對母性觀點之範疇，²⁰⁹ 與美國一九七八年懷孕歧視法及最高法院相關判決相較，仍有一段距離。²¹⁰ 此外，它並未進一步探究雇主採用「胎兒保護措施」(fetal protection policies)所引起爭議，也與美國所實施者相去甚遠。²¹¹

其次，歐盟對於與兩性工作平等理念達成有相當重要關聯之兒童照護(child care)問題，並未曾深入加以探究處理，雖然部長理事會曾在一九九二年提出一項建議書，²¹² 籲請各會員國設置公立托兒

²⁰⁸ 舉例而言，美國聯邦各級法院迄今尚不認為對同性戀者之騷擾行為，構成一九六四年民權法第七章所要禁止之性別歧視，關於此點，參見焦興鎧，「工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究」，《歐美研究》，第 29 卷第 3 期，頁 71-72 (民國 88 年 9 月)。

²⁰⁹ 舉例而言，由於歐洲社會普遍存有對女性懷孕及母性保護之刻板化印象，因此，歐洲法院對相關爭議之判決，可說仍不能脫出傳統之拘束，等於「複製」(reproduce)女性在職場及社會之角色，並設法將之合法化 (legitimate)，關於此點，參見 McGlynn, *supra* note 62, at 34-43, 有極精闢之說明，就此一方面而言，即與美國最高法院後述之相關判決有極大差異。

²¹⁰ 關於此點，參見焦興鎧，「懷孕歧視爭議在美國之最新發展趨勢」，載前揭註 201 書，頁 131-134，對美國最高法院之近期判決有相當詳盡之說明。

²¹¹ 關於此點，參見焦興鎧，同前註書，頁 135-139，事實上，不論在歐盟之相關指令及歐洲法院之相關判決中，均未曾提及「胎兒保護措施」之合法性問題，與美國在這方面之情形相較，顯有相當距離。

²¹² Council Recommendation on Child Care, 1992 O.J. (L123) 16, 有關此一建議書之制定背景及相關內容，參見 Goebel, *supra* note 1, at 80-81.

服務或鼓勵私人興辦此類設施、鼓勵雇主提供彈性休假，俾便讓父母能兼顧托兒需要，以及鼓勵男性參與托兒活動，藉以達成較公平之家長責任分擔等，²¹³ 然而，迄今尚未見有任何具體措施出現，顯然並無建立統一性規範之意圖，在這種情況下，它在這方面之表現堪稱與美國並無二致。²¹⁴

最後，雖然男女同工同酬、同值同酬及平等待遇制度在歐盟實施已近二十五年，但兩性在薪資報酬之不對等及職業區隔上情形仍屬相當嚴重，如前所述，在薪資報酬方面，截至一九九五年止，歐盟各會員國女性受僱者之平均薪資，僅及男性之百分之七十二而已，與美國勞動部所做截至一九九六年止，該國女性受僱者平均薪資僅及男性百分之七十三點八相較，實屬相去不遠。²¹⁵ 至於在就業上性別區隔之情形，雙方也是同樣遭到困難，但美國除對藉由推動各種積極行動方案來增加基層女性勞動資源之開發外，²¹⁶ 對於高階管理階層女性受僱者所遭遇之玻璃天花板現象，也是相當關注而深入研究，²¹⁷ 相較於此，歐盟在這方面之表現則要遜色得多，而有待繼續努力。

三、歐洲聯盟兩性工作平等法制較具爭議之處

一般而言，歐洲聯盟兩性工作平等法制之建構，在經過近四十多年之實施後，仍面臨下列幾項難題：首先，由於政治因素之干擾，使得許多相關指令之制定遭到不必要之阻擾，其中最明顯之例證是

²¹³ *Id.* at 80.

²¹⁴ 關於美國托兒制度不健全之說明，參見焦興鎧，前揭註 201 書，頁 193。

²¹⁵ 關於此一數字資料，參見焦興鎧，前揭註 74 文，頁 104。

²¹⁶ 關於此點，參見焦興鎧，前揭註 201 書，頁 195-198，但對這類方案近期在美國所遭遇之困境，尤其是美國聯邦最高法院最近之相關判決，參見王玉葉，前揭註 197 文，頁 196-207。

²¹⁷ 關於美國玻璃天花板委員會 (Glass Ceiling Commission) 在這方面之努力，參見焦興鎧，前揭註 34 文，頁 320-324。

英國政府對社會性議題之杯葛動作，曾使得涉及勞工政策之議題幾乎陷於停頓之狀態，²¹⁸ 目前雖然此一困擾已因英國工黨政府在一九九七年五月上台宣布採取更認同歐盟之立場，以及一九九九年五月阿姆斯特丹條約正式生效後，而暫時獲得解決，但將來在第一及第二梯隊新會員國陸續加盟後，由於各國政治、經濟、文化及社會發展之情況不一，是否能如同現在取得較為一致之立場，即易引起爭議，尤其是先前蘇俄附庸國家，社會主義思想仍屬根深蒂固，兩性平權之實施本即有相當之基礎，從而，其本身兩性工作平等法制之發展方向是否會隨之調整，諸如在產假上改採較低之標準，而設法與歐盟相關指令趨向一致，或甚至提出更積極採取行動之訴求，即是一值得觀察之事項。²¹⁹ 其次，為顧及各會員國之國內情況，在近期內所通過之相關指令大體是採較國內法為低之標準，雖然它們對將來要加盟之新會員國國內法法制之進一步改革，仍有某些激勵作用，但對整體女性勞動者權益之提昇，卻並無太大功效，似不超脫以經濟發展及自由市場競爭為主軸之範圍。²²⁰ 最後，對於在近期形成風潮之非典型僱用關係，歐盟所採取之態度頗堪玩味，它一方面在就業政策上鼓勵創造這類工作之機會，以吸納待業及失業之人口，但在兩性工作平等法制建構之工作上，卻又很少能對在這類職位就業人口中占絕大數之女性受僱者，提供較多有關平權及禁止歧視之保障，而僅能透過歐洲法院做出宣示性之判決，在這種情形下，在歐盟勞動市場上要確實達到兩性平權之目標，實是難度甚高。²²¹

²¹⁸ 關於此點，參見焦興鎧，前揭註 3 文，頁 260-262。

²¹⁹ 關於此點，參見 Heide, *supra* note 18, at 381.

²²⁰ 關於此點，參見 ELLIS, *supra* note 5, at 322-331 及 McGlynn, *supra* note 62, at 31-34, 43-44, 均有詳盡之說明。

²²¹ 關於此點，參見 EUROPEAN COMMISSION, *supra* note 19, at 8-9, 30-37 及焦興鎧，前揭註 26 文，頁 294-297。

柒、歐洲聯盟兩性工作平等法制對我國之啟示

本部分以下將首先說明在我國就業市場上所普遍存在性別歧視及兩性不平等之情形，然後再討論最近整合完成之「兩性工作平等法草案」之相關內容，最後則探討歐洲聯盟兩性工作平等法制可供我國參考援引之處。

一、我國就業上兩性不平等之嚴重情形

近年來，工作場所上性別歧視之問題在我國普遍較受關注，而各類相關之研究也陸續提出。根據行政院主計處及勞工委員會歷年所發布之資料顯示，我國婦女整體勞動參與率至民國八十八年底，僅有百分之四十六點零二，不但與男性勞動參與率之百分之六十九點九一相比，有近百分之二十三之落差，²²² 而且也遠遜於其他工業先進國家，甚至連近鄰之中國大陸、日本、新加坡及韓國均不如，顯示婦女潛在勞動資源並未充分運用。而結構性就業環境因素也對婦女相當不利，致使女性勞動者因家庭或其他因素，降低其就業意願或喪失與男性勞動者競爭之能力。²²³

至於在同工同酬理念之實現上，雖然勞動基準法及工廠法均訂有明文，但女性之勞動薪資報酬，通常僅及男性所得百分之七十一點六而已。²²⁴ 而根據官方或學者相關調查研究顯示，兩性職業區隔之現象可說極其明顯，不但女性受雇者大多集中在較無前景之停滯

²²² 關於此一數字資料，參見行政院勞工委員會，中華民國台灣地區勞動統計月報，第 93 期，頁 14-15 (民國 89 年 9 月)。

²²³ 關於此點，參見焦興鐸，對我國建構兩性工作平等法制之省思，《月旦法學雜誌》，第 59 期，頁 62 及 71 (民國 89 年 4 月)，主要是引用行政院經建會在民國八十八年九月十八日所發布之女性勞動力參與率趨勢分析報告。

²²⁴ 關於此一數字資料，參見焦興鐸，同前註文，頁 62 及 71，主要是引用行政院勞工委員會在民國八十七年所發布之各職類受雇員工作報酬結構變動新聞稿。

性職業中，且不論公、私單位，女性身居要津而參與事業單位決策之機會可說微乎其微。根據考試院銓敘部最新業務報告中指出，雖然女性公務員人數已占全體公務員百分之四十以上，但擔任簡任以上者僅有百分之十二，而在中級及基層之比例則達百分之三十三及三十四，²²⁵ 可見所謂「縱向區隔」之情形也是相當嚴重，公家單位尚且如此，更遑論幾全為男性主導之私營企業。

就工作場所性騷擾而言，根據幾項相關資料顯示，也有日趨普遍嚴重之趨勢。舉例而言，根據台北市上班族協會在民國八十六年至八十九年所發布之四項相關調查顯示，有近百分之五十以上之職業婦女曾遭遇或聽聞這類困擾，其比例已直追其他工業先進國家。²²⁶ 而由報章報導得知，單身條款及禁孕條款之糾紛仍是層出不窮，雖然行政院勞工委員會曾設法對不適用勞動基準法之行業，依就業服務法第五條之規定加以處罰，但因罰則過輕而成效不彰，部分業者仍是我行我素。²²⁷

至於與促進兩性工作平等理念息息相關之母性保護制度，如產假、陪產假、育兒休假及兒童照護休假等，可說都不完備或完全付之闕如，而公私托嬰托兒措施之不足，更是婦女未能投入勞動市場之主要障礙，爾後因人口老化所引起之托老問題，無異將對傳統擔

²²⁵ 關於較早期之資料，參見焦興鎧，同前註文，頁 62 及 71，主要是引用考試院銓敘部在民國八十五年十一月十四日所發布之業務報告，至於較新資料則可由網路中取得。

²²⁶ 關於此點，參見焦興鎧，同前註文，頁 63 及 71，根據該協會今年十一月對航空公司空服員之最新調查顯示，曾被性騷擾女性空服員之比例更高達百分之八十五以上，關於此點，參見台北市上班族，《空服員勞動條件座談會》，頁 42 (民國 89 年 11 月 7 日)。

²²⁷ 舉例而言，就業服務法第六十二條對違反就業上性別歧視之雇主，僅能科以新台幣三千元以上三萬元以下之罰鍰，且無兩罰及連續處罰之規定，對違法業者之嚇阻作用不大。

任護老責任之婦女猶如雪上加霜。²²⁸ 目前我國朝野已整合出「兩性工作平等法草案」，希望能剷除這種就業上性別歧視之不公不義現象，並貫徹憲法上保障兩性平等、保護母性及實施婦女福利之精神。²²⁹

二、「兩性工作平等法草案」(整合版)之內容

本草案是由各黨派所推薦之六位專家學者，將立法院朝野委員先後所提出之十一項「兩性工作平等法草案」、「男女工作平等法草案」及「工作平等法草案」等加以整合而成，²³⁰ 共七章四十條條文，除罰則及附則外，其內容要點如下：²³¹

1. 第一章是有關總則之規定，²³² 除明定本法之實體部分適用於公務人員、教育人員及軍職人員外，並訓令中央主管機關設置常設之「兩性工作平等委員會」，以處理促進兩性工作平等之相關事宜，而中央政府、直轄市及縣(市)政府亦就兩性工作平等事項各有所司。
2. 第二章是有關工作平等權之規定，²³³ 除明定雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育、訓練、福利措施、退休、資遣、離職及解僱等方面，不得因性別而有差別待遇外，並重申兩性同工同酬及同值同酬之原則，

²²⁸ 關於我國婦女對托嬰、托兒及托老需求之相關調查，參見焦興鎧，前揭註 223 文，頁 72 註 (9) 之說明。

²²⁹ 關於此點，參見憲法第七條、第十五條、第一五三條、第一五六條及增修條文第十條第五項相關規定。

²³⁰ 此六位學者專家依筆劃序分別為：尤美女律師、本文作者、郭玲惠教授、黃國鐘律師、劉志鵬律師及劉梅君教授。

²³¹ 此草案之影本現保存在作者個人之檔案中。

²³² 本草案第一章總則是由第一條至第六條，共有六條條文。

²³³ 本草案第二章有關工作平等權之規定，是由第七條至第十一條，共有五條條文。

且明確規定以結婚、懷孕、分娩或育兒之情事為由而解僱受僱者，均屬無效。

3. 第三章是有關防治工作場所性騷擾之規定，²³⁴ 除對所謂「交換式性騷擾」及「敵意工作環境性騷擾」加以立法定義外，並訓令僱主應採取適當之預防、糾正及懲處措施，且規定僱主違反工作場所規範時，應與性騷擾之行為人連帶負賠償責任，但亦訂有僱主之免責規定，而為避免受害人無法獲得賠償，另定僱主應負衡平賠償責任，但對性騷擾之行為人有求償權。此外，為確定當事人之法律關係，尚規定為期兩年及十年之請求權時效期間，而為更進一步保障受僱者免遭性騷擾行為之侵害，另明定有懲罰性賠償金之規定，但為避免僱主責任過重，亦增訂免責之規定。
4. 第四章是有關促進工作平等措施之規定，²³⁵ 主要是有關生理假、產假、流產假及陪產假等相關條款，另為讓父母得以兼顧其工作及家庭責任，乃有育嬰休假、哺乳時間、育嬰減少工時或彈性調整工時及家庭照顧休假等規定。此外，還對各級政府及僱主設置托兒設施之義務及獎勵措施加以規定，並責成主管機關應採取必要措施，以協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職受僱者獲得再就業之機會，且對僱用此類離職受僱者之僱主，予以適當之獎勵。
5. 第五章則為救濟、檢查及申訴程序之規定，²³⁶ 除首先明定

²³⁴ 本草案第三章有關防治工作場所性騷擾之規定是由第十二條至第十五條，共有四條主要條文。

²³⁵ 本草案第四章有關促進工作平等措施之規定，是由第十六條至第二十七條，共有十二條條文。

²³⁶ 本草案第五章有關救濟、檢查及申訴程序之規定，是由第二十八條至第三十五條，共有八條條文。

受僱者或求職者因工作平等權及相關假期規定而受有損害者，得請求財產上及非財產上之損害賠償外，還特別訂有舉證責任轉換之規定，以舒解受僱人或求職者之舉證困境，此外，還賦予主管機關勞動檢查權限，並在事業單位內部及各級主管機關設立申訴制度，以期迅速解決相關爭議，且保障受僱人不會因提出或協助他人申訴，而遭到不利之處分。同時，還為提出訴訟之受僱者及求職者提供必要之法律扶助。

三、歐洲聯盟兩性工作平等法制可供我國參考之處

一般而言，由我國前述「兩性工作平等法草案」之具體內容觀之，與其他先進國家目前所實施者相較，可說毫不遜色，²³⁷ 而與歐洲聯盟現行之兩性工作平等法制相較，也是各擅勝場，將來如能在立法院此一會期內順利完成立法而確實執行，必有助於兩性工作平等理念在我國得以早日實現。以下將設法提出歐盟此一法制中特別值得我國建構相同制度時參考之部分，其目的是希望能透過集思廣益之探討，能促使在實際立法時擷取援引某些特別適合我國需求之制度，而讓這項深具意義之立法工作，得以發揮更大之效能。

首先，我國草案中雖對性別歧視之差別待遇 (disparate treatment) 部分加以規定，並提出所謂「真實職業資格」(Bona Fide Occupational Qualification: BFOQ) 之例外條款 (即工作性質僅適合特定性別者)，同時並由雇主就非性別因素或特定性別因素負擔舉證責任，可說與歐洲聯盟前述一九七六年男女平等待遇指令之例外條款，以及一九九七年性別歧視案件舉證責任分配指令舉證責任部分之規定大體雷同，但對涉及間接 (或差別影響) 歧視之情形，則並未加以規定。

²³⁷ 關於此點，參見焦興鎰，前揭註 223 文，頁 68-69。

由於此類形態之性別歧視對女性受僱者之影響更屬深遠，因此，對於歐洲聯盟之相關指令及歐洲法院之相關判決等發展情形，即有加以注意之必要。²³⁸

其次，在朝野各政黨所提出之相關草案中，原先都是以實施同工同酬為規範兩性薪資報酬之目標，但在進行整合階段，由於女性學者專家之堅持，已將同值同酬之原則一併納入。基於歐洲聯盟實施此制要較美國為徹底，而歐洲法院在相關案例中也已累積甚多基本原則，自可做為我國將來實施此制參考之用。²³⁹

再者，雖然我國兩性工作平等法草案對工作場所性騷擾之防治及救濟，主要是參酌美國之相關制度，²⁴⁰但歐洲聯盟所頒布之相關規範除將這類事件視為就業上之性別歧視外，還進一步認為涉及當事人之個人尊嚴及人身安全，因此，還將對同性戀者騷擾行為之保障一併列入，其範圍要較美國制度為廣。此外，它對社會夥伴在談判附有禁止工作場所性騷擾條款之團體協約時，常會頒布相關之指導原則或提供諮詢意見，而較能契合職場之實際需求，我國對工作場所性騷擾之規範尚屬萌芽階段，對於歐盟兩性平等法制中此一部分之相關規定，自應就適合我國國情及社經背景部分加以援引。²⁴¹

²³⁸事實上，本草案對所謂「混合動機」(mixed motive) 歧視之情形，也並未做任何規定，而歐洲法院對此類事項也尚未見有相關判決出現，因此，美國聯邦最高法院之相關判決，以及一九九一年民權法 (Civil Rights Act of 1991) 之相關規定，對我國日後處理相關爭議，尤其是涉及懷孕歧視之案件，即具有相當之參考價值，關於此點，參見焦興鎧，前揭註 91 書，頁 354-355 及同作者，前揭註 201 書，頁 190-191，均有詳盡之說明。

²³⁹但同值同酬之具體實施，是否即足以解決兩性在工作場所薪資報酬不平等之現象，仍屬一未決之問題，此由前述歐洲聯盟女性及男性受僱者平均薪資之差異，仍要較美國為大之情形可見一斑，因此，似仍應另謀其他改革之道始可，關於此點，參見焦興鎧，前揭註 74 文，頁 95-96, 103。

²⁴⁰關於此點，參見焦興鎧，美國僱主對工作場所性騷擾事件之法律責任及預防之道，載前揭註 201 書，頁 506-509，有甚詳盡之說明。

²⁴¹關於此點，參見焦興鎧，前揭註 38 書，第五章相關部分之說明。

次者，懷孕歧視一直是我國所有性別歧視案件中最難以解決之問題，²⁴² 雖然如前所述，歐洲聯盟相關指令在這方面之規範也並不完善，僅能對懷孕受雇者提供不得在懷孕期間被解僱最低標準之保障而已，但具體保護內容仍較我國進步甚多，尤其輔以各會員國本身之社會保險及社會福利措施，使得雇主產假期間之財務負擔大為減輕，而不致影響其雇用可能或實際懷孕女性受雇者之意願。同時，前述一九九二年懷孕受雇者指令產假十四週之規定，已超過國際勞工組織所訂十二週之基準，而指令中其他相關彈性配套措施，亦讓懷孕受雇者得以視情況採用，也足以做為我國制定兩性工作平等法時參考之對象。²⁴³

再次，我國兩性工作平等法草案對因家庭因素而暫時離開職場女性受雇者之二度就業問題，僅作宣示性之規定而已，並未訂有具體實施之做法，而在事實上這些可能求職者大多希望從事工作時間或其他就業條件較為彈性之工作，其中又有部分時間工作是最能符合其需求者，而歐洲聯盟前述在一九九八年所制之部分時間工作指令，雖然規範內容並不完善，但至少已就雇用條件及就業安全設定最低保障標準，而歐洲法院對這類工作者所做間接歧視之相關判決等，都是值得我國將來在推動兩性工作平等制度及實施非典型雇用制度時參考之用。²⁴⁴

又者，為避免具體實施時引起爭議，在我國目前之兩性工作平等法草案中，並未對是否應推行積極行動方案有所著墨，但此類問題在女性人數在就業市場逐年增加後勢必面臨，為未雨綢繆之計，似應及早規劃處理。如前所述，歐洲聯盟在這方面之表現雖遠不及

²⁴² 關於此點，參見焦興鎔，〈對我國就業歧視問題之探討〉，《月旦法學雜誌》，第 52 期，頁 110 (民國 88 年 9 月)。

²⁴³ 關於對我國產假制度之批評，參見焦興鎔，前揭註 223 文，頁 68。

²⁴⁴ 關於此點，參見焦興鎔，前揭註 26 文，頁 297-299。

美國積極，但在阿姆斯特丹條約所修正之歐洲共同體條約第一四一條第四項中既已明文加以規定，將來在這方面可預期會努力推動，以消弭就業上兩性職業區隔及玻璃天花板現象。由於它所鼓勵實施者是較緩和漸進之「補償性」(remedial)積極行動方案，對反向歧視所造成之衝擊較少，與我國之現況較為符合，因此，對其實施此制之經驗及面臨之問題，自亦應密切加以觀察。²⁴⁵

最後，歐洲法院透過相關判決對歐洲聯盟兩性工作平等法制奠基及發展所做之貢獻，也是不容忽視者，而對我國兩性工作平等法草案所擬議成立之兩性工作平等委員會，以及各級法院在處理這方面爭議時，將可提供甚多參考作用。如前所述，截至目前為止，該院已累積處理近一百二十件涉及兩性工作平等之爭議案件，其數量事實上要超過美國聯邦最高法院歷年所處理者。就爭議之內容觀之，目前除在解決工作場所性騷擾之問題尚無法與美國相比外，²⁴⁶至於在其他相關領域方面，諸如：同值同酬概念之釐清、對同性戀者及部分時間工作者之保護、懷孕歧視之禁止及母性保護之詮釋等方面，甚至都要較美國法院更有獨到之見解。由於這些判決之做成，不但要顧及各會員國不同之政經社會文化背景，而且還會考量到「社會夥伴」之立場，通常兼顧勞資雙方之權益，因此，對於在我國建構兩性工作平等法制之初期，反倒能在遭遇相關爭議時，提供較為妥當之指導原則，或甚至做為倣效美國制度之替代方案。²⁴⁷

²⁴⁵關於對歐洲聯盟實施積極行動方案之進一步探討，參見 Mancini and O'Leary, *supra* note 62, at 341-346. 有更詳盡之說明。

²⁴⁶事實上，美國聯邦最高法院自一九八六年起，即曾為性騷擾爭議共做成八項判決，足見此一問題在該國所引起重視之一斑，其中有三則是涉及校園性騷擾(sexual harassment on campus)之爭議，至於另五則有關工作場所性騷擾判決之大體說明，參見焦興鎧，〈美國法院對工作場所性騷擾判決之發展趨勢—兼論對我國相關制度之啟示〉，《國立臺灣大學法學論叢》，第 28 卷第 3 期，頁 50-54 (民國 88 年 4 月)。

²⁴⁷事實上，這些判決均可在網路上取得，且有英文、德文及法文等各種版本，我國

捌、結論

歐洲聯盟兩性工作平等法律制度之建構，是一漫長而複雜之過程，但在經過四十多年之努力後，已逐漸發展出一套相當完整周全之體系來，成為該聯盟整體社會政策重要之一環，為建立所謂「社會歐洲」(Social Europe) 奠定堅實之基礎，是整個歐洲統合過程中相當重要之里程碑。由其發展之背景觀之，是由經濟發展及市場競爭之附屬品，逐漸演進到成為重要之獨立法域。由所揭櫫之理念來看，則是由保障兩性工作形式之平等，逐步提昇到追求實質之平等。由規範之內容加以觀察，則是由男女同工(同值)同酬及機會平等待遇，延伸到母性保護及讓受雇者得以兼顧工作與家庭生活，更進一步到尋求個人在職場上尊嚴及基本人權之保障。雖然它曾碰到政治干擾而未能順利推動，但卻能在排除困難後益形茁壯。

我國目前正在從事兩性工作平等法之立法工作，亟待汲取其他國家之相關經驗，而由朝野政黨所提出之各項草案及前述整合版草案之內容觀之，似較偏向學習美國之制度，但由歐洲聯盟此一法制之發展過程及內容觀之，可供我國參考之處亦多，尤其是以漸進方式推展，並輔以完善之社會安全及社會福利制度，且兼顧所有「社會夥伴」之利益，對雇主及整個社會層面所產生之衝擊較小，值得我們做整體之政策考量，而其保障內容中有關同值同酬之概念、對特殊性傾向者之保障，以及母性保護與親職休假制度之設計等，也是特別值得援引擷取者，更重要的是它整個兩性工作平等法律制度後所代表之精神，也就是在講求經濟發展及市場競爭之餘，絕不能忽略社會之公平正義，而兩性工作平等理念之達成，正是此一過程所不可或缺者。

學者中得以掌握這類文字者頗多，如能結合研究群加以編譯，日後無論是在學理研究或實務處理，都應有一定之效用。

事實上，歐洲聯盟近期對兩性工作平等法律制度之推展，與目前國際上希望在國際經貿投資活動中，同時能建構一套國際勞動基準 (international labor standards) 之努力，也是一不謀而合之事，雖然其規模並無法與前述國際勞工組織所從事者相提並論，但所發揮之實質影響力及成果，卻是其他相關國際組織所無法望其項背者。舉例而言，雖然北美自由貿易協定 (Northern American Free Trade Agreement: NAFTA) 會員國也曾簽有勞動協定 (North American Agreement on Labor Cooperation: NAALC)，但其保障範圍及實施效力等，都無法與歐盟現制相比，²⁴⁸ 至於在世界貿易組織 (World Trade Organization: WTO) 及亞太經合會論壇 (Asian-Pacific Economic Cooperation: APEC) 中，這類議題之倡導根本尚無法達成共識，更遑論付諸實施，²⁴⁹ 從而，如果說歐盟兩性工作平等法制之建構，是各國際組織在這方面努力之最佳典範，應非溢美之詞。

至於在國際勞工組織在目前所積極倡導之七項所謂「核心公約」(core Conventions)²⁵⁰ 中，有兩項是與兩性工作平等法制之推展有密切之關聯，分別是前述一九五一年之第一一號男女同工同酬公約，²⁵¹ 以及一九五八年之第一一一號禁止歧視 (就業與職業) 公

²⁴⁸ 關於此點，參見焦興鎔，〈國際勞動基準之最新發展趨勢—兼論對我國之影響〉，《月旦法學雜誌》，第 61 期，頁 95-96 (民國 89 年 6 月)。

²⁴⁹ 關於此點，參見焦興鎔，同前註文，頁 96-97。

²⁵⁰ 這七項公約分別是：第二十九號強迫勞動公約；第八十七號結社自由及組織保障公約；第九十八號組織權及團體協約權原則之應用公約；第一一號男女同工同酬公約；第一一五號廢止強迫勞動公約；第一一一號歧視 (就業與職業) 公約；及第一三八號最低年齡公約。關於國際勞工組織在推動核心公約之努力，參見焦興鎔，同前註文，頁 97-98。

²⁵¹ 此公約之英文全稱為 Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value，簡稱為 Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100，其英文全文參見 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, INTERNATIONAL LABOUR CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS, 1919-1991 529-530 (1992)，中譯文參見中華民國勞資關係協進會，《簡明勞動六法》，頁 1111

約。²⁵² 雖然它們通過甚早，但對批准會員國國內法改革及具體實施之成果均屬有限，通常僅具宣示性意義，而我國政府在一九七二年退出聯合國以前，曾經正式批准此二項國際公約，²⁵³ 雖然它們目前對我國並沒有任何拘束力，但對這兩項重要公約之遵循與實施，卻對提昇我國國際形象有相當之助益，²⁵⁴ 值此即將在明年以已開發國家身份加入世界貿易組織之際，我國除應將此二項重要公約所揭櫫之兩性工作平等理念做為我國建構相同法制之基點外，更應對歐洲聯盟在尋求兩性薪資報酬平等、禁止就業上性別歧視，以及其他推展兩性在職場上實質平等之各種制度及作為詳加研究，並就適合國情、文化及社經背景者加以採擇實施，以呈現我國是一在發展經濟之餘，仍能兼顧尋求兩性平權理念實現之進步國家。²⁵⁵

焦興鎧先生現為中央研究院歐美研究所副研究員。美國哈佛大學碩士，史丹福大學法律科學博士候選人，並曾至英國牛津大學及德國海德堡大學深造。專長學科為勞工法、比較勞工法及就業歧視法。主要著作計有：《勞工法與勞工權利之保障 美國勞工法論文集(一)》、《工作場所性騷擾問題在美國所引起之法律爭議》、《勞工法制之最新發展趨勢 美國勞工法論文集(二)》、《勞工法論叢(一)》、《勞工法論叢(二)》、《我國現行的就業歧視評議制度》(與鄭津津教授合著，即將出版)、《向工作場所性騷

(民國 86 年)。

²⁵² 此公約之英文全稱為 Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 簡稱為 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1959, No. 111, 其英文全文參見 ILO, *id.* at 702-704, 中譯文參見前揭《簡明勞動六法》，頁 1112-1113。

²⁵³ 我國是在民國四十七年及民國五十年，分別批准「男女同工同酬公約」及「歧視(就業與職業)公約」，關於此點，參見焦興鎧，前揭註 242 文，頁 107。

²⁵⁴ 關於此點，參見同前註文，頁 107-108。

²⁵⁵ 關於此點，參見焦興鎧，前揭註 223 文，頁 69，有甚詳盡之說明。

擾問題宣戰—工業先進國家之經驗》(即將出版)及《工作場所性騷擾問題在我國所引起之法律爭議》(即將出版)等專書，並發表相關學術論文共八十餘篇。

參考文獻

- 中華民國勞資關係協進會，民國 86 年，《簡明勞動六法》。臺北市：中華民國勞資關係協進會。
- 王玉葉，民國 87 年，美國最高法院處理優惠待遇 (Affirmative Action) 案件之新趨勢：*Adarand Constructors, Inc. v. Peña* 案之評析，載焦興鎧主編，《美國最高法院重要判決之研究：一九九三—一九九五》。臺北市：中央研究院歐美研究所，頁 171-210。
- 台北市上班族協會，民國 89 年，《空服員勞動條件座談會》。臺北市：台北市上班族協會年。
- 李孟玢，民國 86 年，論歐洲共同體條約之男女同工同酬原則，載沈玄池 洪德欽主編，《歐洲聯盟：理論與政策》。臺北市：中央研究院歐美研究所，頁 301-333。
- 林明鏘，民國 85 年，德國公務員之兩性工作平等制度—兼論我國公務員兩性平等政策及其執行，載焦興鎧主編，《歐美兩性工作平等制度之比較研究》。臺北市：中央研究院歐美研究所。
- 焦興鎧，民國 84 年，美國聯邦最高法院與就業歧視問題，載焦興鎧著，《勞工法與勞工權利之保障—美國勞工法論文集(一)》。臺北市：月旦出版社，頁 329-388。
- _____，民國 86 年，歐洲聯盟勞工政策之研究：以防制工作場所性騷擾之規範為例，載沈玄池 洪德欽主編，《歐洲聯盟：理論與政策》。臺北市：中央研究院歐美研究所，頁 253-300。
- _____，民國 86 年，美國雇主對工作場所性騷擾事件之法律責任及預防之道，載焦興鎧著，《勞工法制之最新發展趨勢—美國勞工法論文集(二)》。臺北市：月旦出版社，頁 399-523。
- _____，懷孕歧視爭議在美國之最新發展趨勢，載前揭書，頁 127-148。
- _____，美國兩性工作平等制度之研究，載前揭書，頁 171-231。
- _____，民國 86 年，對部分時間工作者之法律保障—歐美國家之經驗，載《政大法學評論》，第 58 期 (12 月)，頁 285-302。
- _____，民國 88 年，美國法院對工作場所性騷擾判決之發展趨勢

- 兼論對我國相關制度之啟示，載《國立臺灣大學法學論叢》，第 28 卷第 3 期（4 月），頁 29-87。
- _____，民國 88 年，私部門高階女性人力資源之開發及運用——美國「玻璃天花板委員會」報告初探，載《經社法制論叢》，第 24 期（7 月），頁 311-348。
- _____，民國 88 年，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，《歐美研究》，第 29 卷第 3 期（9 月），頁 1-176。
- _____，民國 88 年，對我國就業歧視問題之探討，載《月旦法學雜誌》，第 52 期（9 月），頁 103-114。
- _____，民國 89 年，同工同酬與同值同酬——美國之經驗，載《政大勞動學報》，第 9 期（1 月），頁 65-110。
- _____，民國 89 年，兩性工作平等法制之國際趨勢——兼論對我國建構相關制度所能提供之啟示，載《經社法制論叢》，第 25 期（1 月），頁 203-229。
- _____，民國 89 年，論國際組織對抗工作場所性騷擾之努力，載《東吳法律學報》，第 12 卷第 1 期（2 月），頁 123-174。
- _____，民國 89 年，對我國建構兩性工作平等法制之省思，載《月旦法學雜誌》，第 59 期（4 月），頁 62-73。
- _____，民國 89 年，國際勞動基準之最新發展趨勢——兼論對我國之影響，載《月旦法學雜誌》，第 61 期（6 月），頁 94-103。
- _____，民國 90 年，《向工作場所性騷擾宣戰——工業先進國家之經驗》。臺北市：元照出版社。
- 郭玲惠，民國 88 年，《男女工作平等——法理與判決之研究》。臺北市：五南圖書出版公司。
- 楊瑩，民國 85 年，瑞典的兩性工作平等制度，載焦興鎧主編，《歐美兩性工作平等制度之比較研究》。臺北市：中央研究院歐美研究所。
- 劉黃麗娟，民國 88 年，推動男女平等對待原則——歐洲聯盟的經驗，載《勞資關係月刊》，第 17 卷第 12 期（3 月），頁 26-38。
- Commission of the European Communities. 2000. *Joint Employment*

- Report*. Brussels: Commission of the European Communities.
- _____. 2000. *Equal Opportunities for Men and Women in European Union—1999*. Brussels: Commission of the European Communities.
- “Commission’s Anti-Discrimination Package.” *European Industrial Relations Review*, No. 312, pp. 13-17 (January 2000).
- Collins, Helen. 1992. *The Equal Opportunities Handbook: A Guide to Law & Best Practice in Europe*. Oxford, United Kingdom: Blackwell Publishers.
- Ellis, Evelyn. 1998. *EC Sex Equality Law*. Oxford: Clarendon Press.
- European Commission. 2000. *Employment in Europe 2000*. Brussels: Commission of the European Communities.
- Flynn, Leo. 1999. “The Implications of Article 13 EC-After Amsterdam, Will Some Forms of Discrimination be More Equal Than Others?” *Common Market Law Review*, No. 36, pp. 1127-1152.
- Goebel, Roger J. 1993. “Employee Rights in the European Community: A Panorama from the 1974 Social Action Program to the Social Charter of 1989.” *Hastings International and Comparative Law Review*, No. 17, pp. 1-95.
- Heide, Ingeborg. 1999. “Supranational Action Against Sex Discrimination: Equal Pay and Equal Treatment in the European Union.” *International Labour Review*, No. 138, pp. 381-410.
- International Labour Organization. 1992. *International Conventions and Recommendations: 1919-1991*. Geneva: International Labour Office.
- “Legislative Developments: Burden of Proof in Case of Sex Discrimination.” *Columbia Journal of European Law*, No. 5, pp. 153-157 (1998).
- McGlynn, Clare. 2000. “Ideologies of Motherhood in European

Community Sex Equality Law.” *European Law Journal*, No. 6, pp. 29-44.

Mancini, G.F. and S. O’Leary. 1999. “The New Frontiers of Sex Equality Law in the European Union.” *European Law Review*, No. 24, pp. 331-353.

Note. 1999. “European Union Directive on Parental Leave: Will the European Union Face the Same Problems as Those Faced by the United States under the 1993 Family and Medical Leave Act?” *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, No. 17, pp. 229-269.

Plantenga, Janneke and Johan Hansen. 1999. “Assessing Equal Opportunities in the European Union.” *International Labour Review*, No. 138, pp. 351-379.

“Social Policy State of Play.” *European Industrial Relations Review*, No. 312, pp. 31-36 (January 2000).

Stewart, Terence P. and Delphine A. Abellard. 1993. “Labor Laws and Social Policies in the European Community after 1992.” *Law & Policy in International Business*, No. 23, pp. 507-591.

Watson, Philippa. 1991. “The Community Social Charter.” *Common Market Law Review*, No. 28, pp.37-68.

Gender Equality in Employment in the European Union: Laws and Practices

Cing-Kae Chiao

Abstract

The purpose of this paper is to provide a complete review of the developments in gender equality in the employment system in the European Union (EU) over the past forty years. It also evaluates the merits and shortcomings of the EU employment system and sets forth several proposals for Taiwan as it tries to establish a similar system. In addition to the introductory and concluding remarks, the paper is divided into six sections. Section One describes female employment conditions in the member states and analyzes their impact. Section Two sets out the development of gender equality in employment system by the EU's predecessors in the early stages. Sections Three and Four discuss the EU's recent endeavors and future trends. Section Five provides a detailed assessment of the EU's current practices, including their merits, shortcomings and controversial aspects. Finally, this paper outlines several lessons Taiwan can learn from the EU experience as it tries to enact a new Gender Equality in Employment Law.

Key Words: European Union, Female Employment Conditions, Gender Equality in Employment, Sex Segregation in Employment, Sex Discrimination in Employment