

## 專論

# 英美兩國保障婦女權益之立法

楊 瑩

## 壹、前言

英美社會向以福利先進國家稱著於世。其社會福利體系之建立，不但歷經一段長時間的演變，有其悠久的歷史淵源，同時其福利制度的發展，也各有其獨特的文化背景。不過，在此二社會中，專門為保障婦女權益或反對性別歧視而訂定的法案，卻是近二十餘年來的產物。

在十九世紀時，即使在英美社會，仍有相當多數人認為婦女應在家主持家務，而且對婦女參與就業市場的競爭有保留的態度。這種觀念自二十世紀初期後雖已逐漸改變，但腳步十分遲緩。同時，儘管英美社會均以民主國家自詡，且歷經相似的工業化過程，但此二社會婦女為爭取自身權益而採取的行動方式仍略有差異。整體而言，美國婦女在本世紀初期所採取的策略較為間接保守，但英國婦女早期即傾向於採取較直接積極的行動。直至一九五〇年代，此二社會婦女反對性別歧視的抗議活動步調方漸趨相近。不過，即使如此，英美兩社會對均等

權利之爭取，仍有重點及程度上的差異。尤其，一九五〇年代以來，英國學界及政界（包括工黨）大多數人士均認為：英國社會的不平等根源，是深植於階級間之差異。一旦階級間的不平等現象獲得改善，則兩性權利或機會不平等的問題自然可迎刃而解。美國社會則較偏重種族間不平等的探討。這種社會背景上之區別，造成此二社會訴求重點各有所偏。在美國社會由於反種族歧視與反性別歧視運動彼此結合，因此匯聚成一股力量，強化並加速女權運動之擴展。但反觀英國社會，由於反階級不平等之訴求，受到較大的關注；且多數人將階級差異之剷除列於性別歧視之前，因此英國社會對男女均等之抗爭乃成為行有餘力後而為之活動。諸此社會結構之差異，正可說明為何在一九六〇年代美國女權運動正急起直追，蓬勃開展之際，英國的婦女運動卻反呈滯緩之趨勢。同時，這也可說是導致英國婦女運動雖發制在先，但旋即墮乎其後的主因之一。

整體而言，一九六〇年以降，隨著婦女權利意

識之抬頭，以及女權運動之高漲，英美社會有關婦女權益之立法，亦迭經修訂擴充。因此，本文主要在於介紹英美有關之立法（包括其沿革及內容），並說明有關法規負責執行之單位。最後，則歸納提出當前我國研訂婦女政策時值得思考的議題。

## 貳、美國保障婦女權益之立法

### 法

#### 一、立法之沿革

美國社會有關保障婦女權利之立法，除散見於憲法之相關法條外，並有聯邦立法與各州單獨立法之分。基本上，美國各州所訂之相關法案，泰半是由同工同酬的觀念發展衍生。例如，在一九二一年至一九二三年間，若干州即已通過保障婦女最低工資之法案，但此類法規之訂定當時會引發相當大的爭議，而且常附有最高工作時數之限制。就此而言，一九二八年通過的公平勞動基準法（The Fair Labor Standards Act，簡稱FLSA）是美國聯

邦政府第一個保護女工的正式立法。第一次大戰期間，美國全國戰時勞工委員會（National War Labor Board）更以保障兩性工資級別之平等為宣示性之目標。隨後，密西根州及蒙大拿州領銜相繼通過各該州的同酬法，其他各州也陸續跟進。在一九六三年美國聯邦同酬法（The Federal Equal Pay Act）頒布時有二十州已訂定有類似的法規，另有兩州雖未制定同酬法，但已在各該州的雇用法案中訂出禁止性別歧視之條款（註一）。

與前述同酬法比較之下，美國有關反對宗教或種族歧視的法案，歷史則較為悠久。舉例言之，一八八三年的 Pendleton Act 即明文禁止政府機構用人時之宗教歧視。杜魯門及艾森豪總統任內亦曾試圖擴大有關法案之範圍。創設 National Women's Party 的美國教友派信徒 Alice Paul 在一九三三年時提出平等權修正案（Equal Rights Amendment），有意將兩性平等權納入其中，但其建議未獲眾議院通過。一九四〇年代共和黨採納支持 ERA 的構想，但因民主黨擔心此修正案將廢棄原有最低工資與最高工時之保護，乃採較保留之態度。至此，雖然在一九五〇年代不少有關兩性平等的建議提至眾議院討論，但均未定案。而美國歷任總統中，對美國婦女運動影響最深遠的首推甘迺迪總統。甘迺迪總統不但在一九六二年設立婦女地位委員會（The Commission on the Status of Women），而且指示聯邦政府各部門與該委員

全力合作，並檢討各自有關婦女就業的措施。一九六三年該委員會提出聯邦同酬法之構想，並建議由總統延聘專家組成委員會檢討政府及民營機構員工雇用之情形。惟為時此委員會之建議案仍屬相當保守，因其雖主張政府及民營機構員工之雇用應禁止性別歧視，但此建議案內亦言及，對民營機構係以建議參考改善為原則，而不像政府機構般，須強制改進。

除前述的聯邦同酬法保障了婦女就業時依契約而定的工作要件外，一九六四年通過的聯邦公民權利法案（The Federal Civil Rights Act）更將保護的範圍，擴大至非契約規定之事項（non-contractual elements）。不過，根據一九六三年公民權利法案草案聽證資料顯示，該法案初稿時並未包括婦女保護的條款，而且這些條款（Title VII）之納入，可說是一連串政治與社會因素的因緣結合。當時美國人民，不論男女，所關切的是種族之間的差別待遇。詹森總統一九六四年時更以反種族歧視為其政治之號召。提議在公民權利法案中加入禁止性別歧視條文的維及尼亞州國會議員 J. H. Smith，其動機原係擬杯葛此項法案之審議，增添不平問題的複雜性，並且認為即使杯葛失敗，加入禁止性別歧視的條款後，至少可使此法案之執行不易落實或奏功。此法案經過激烈討論後，終於一九六四年以四票之勝險倖通過；但在討論過程中，重點仍置於種族間之歧視，鮮有對婦女保護之認真

討論。

因此，由前述美國保障婦女權益立法之沿革可知，美國的婦女是在歷經一段相當時期的努力奮鬥之後，才贏得目前所享有的權益保障。而且，即令在向以民主國家標榜之美國，其婦女的權益仍未受到充分的保護。自一九六三年同酬法頒布，一九六四年公民權利法案第七篇公布實施以來，其各項立法均已經過多次的修訂擴充。不過，無可否認的，迄今仍有許多研究指出，美國婦女在工作機會之覓求上，在薪資待遇上，在晉陞機會上，都仍較男性居於不利之地位。

## 二、有關立法之種類與內容

整體而言，美國對婦女權益之保護立法，可分從下述四大方面加以說明：

### （一）、憲法所賦與之權利——平等保護的概念及平等權利修正案（Constitutional Rights—The Concept of Equal Protection and the Equal Rights Amendment）

綜觀美國歷史，早期該社會不但有許多男女不同待遇之情形，而且這些現象均有法律作為其後盾。此種法律上具有性別歧視的條款，經過不斷的修正，已漸趨改善。例如，一九二〇年憲法第十九次修正時，才予婦女參與選舉之權利。一九七〇年代

美國婦女再次提出憲法平等權利修正案 (ERA)。此修正案的基本主張在於強調：美國聯邦或各州政府均不得以性別為由，否決或剝奪法律所賦與之平等權利 (Equality of rights under the law shall not be denied or abridged by the United States or by any State on account of sex)。透過女權運動之鼓吹與支持，此修正案於一九七二年獲國會認可；但是，在一九八二年六月三十日，由於此項修正案未能獲得足夠州政府（至少須有三十八州）之支持，而宣告失敗。不過，此項修正案雖未獲通過，但在這十餘年的奮鬥期間，國會及若干州議會仍陸續修改若干舊法，廢止性別歧視的措施，或訂定新法保障男女工作權之平等。換言之，雖然美國婦女團體所提的憲法平等權利修正案未獲通過，但它在其他法條修改及新法之催生上仍有不可磨滅之貢獻 (Ross & Barcher, 1983: 1-4)。

目前美國憲法中可用以避免性別歧視之法條，主要可見於其憲法第十四次的修正案中有關「平等保護」的條款 (The Equal protection Clause of The Constitution)。其條款主要內容如下：「任何一州均不得否定在其管轄權下所有個人受法律保障之平等權利」(No State shall... deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws) 此條款後經美國最高法院解釋為：「任何一州均不得否定任何個

人受平等法律保障的權利」(no state shall deny person the protection of equal laws) 由上可知，美國憲法有關平等保護之法條，所保護的範圍不僅止於性別間之平等，尚包括其他種族、宗教、地區等不同團體間之平等。

不過，值得一提的是，根據此法條而提出之告訴，只以政府（聯邦、州及地方政府）機構為適用之對象。換言之，個人營機構並非此法含括之範圍。因此，若一公立學校有性別歧視之情事，則依此條款，該校即違反此平等權利保護之規定；但若同樣情形是發生在私立學校，則不受此條款之約束。

#### (I)、公民權利法案第七篇 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) 與平等雇用機會法案 (Equal Employment Opportunity Act of 1972)

雖然公民權利法案之所以包括反性別歧視之條款，是出自偶發的巧合，但目前它可說是美國社會可迫使雇用單位不得採性別歧視的最具潛力之法規。此項法案原於一九六四年通過，當時主要是規定所有雇主，實施同工同酬，不得有種族、宗教、膚色、或性別差異之措施。此法案於一九七二年被美國政府以平等雇用機會法案 (Equal Employment Opportunity Act of 1972) 加以修正。

大致上，一九六四年的公民權利法案是以下列

機構為其適用範圍：

1. 雇有十五位或以上員工，且這些員工每年工作時間達二十週或以上之所有私人或民營機構。
2. 地方政府及州政府機構。
3. 提供美國雇用服務 (the United States Employment Service) 的所有私人及政府就業服務機構。
4. 負責學徒訓練或職前以及在職訓練的各個勞資聯合委員會 (Joint labor-management Committees)。
5. 擁有十五位或以上會員之工會。
6. 公立及私立的教育機構。

根據一九六四年的公民權利法案規定，其內容主要包括下列各項：

1. 禁止職業隔離：該法案規定，除非雇用機構能證明，該機構之某類職業是以特定性別為真實要件 (*bona fide occupational qualification* 簡稱為BFOQ)，否則不得將職業依性別區分。
2. 規定雇主不得以性別為由，不雇用、拒絕雇用或解雇任何個人；或在報酬、約定條件、工作情形、陞遷或雇用權利方面，因性別而採差別待遇。
3. 雇用機構或雇主，不得以性別為由，將其學徒招收訓練、在職訓練或再訓練等機會，予以差別待遇。
4. 任何勞工組織或工會不得以性別為由，排除或剝奪任何個人之會員資格，或予性別上之歧視。

5. 建議成立雇用機會均等委員會 (EEOC)，並規定同成員組成、職掌及聘用有關事項。

基本上，此雇用機會均等委員會的五位委員及一位總顧問 (a General Counsel) 均係由總統任命，並經美國國會同意。這些委員是以彼此交錯方式互相配合，各以五年為任期，而且規定同一政黨所占之名額不能超過三名。其中並以一位委員兼任該委員會主席，負責掌管此機構之所有行政事務。而此委員會的任務即在於制定雇用機會均等之政策，並審核所有有關維持雇用機會均等之申訴案。至於總顧問之任期，則以四年為一任。他主要是負責調查所有有關工作歧視的申訴案件，執行機構之控訴，提供法律方面的意見，並檢視EEOC的各項規定，指導原則及契約。

而EEOC每日的行政事務，則是透過其設於華府之行政總部與其下分設之二十一個區域 (District Offices) 及一百個地區 (Area Offices) 辦公室來負責。原則上，此二類辦公室的功能亦略有不同。前者主要負責處理所有有關歧視的控訴、所有的承諾與申訴執行事宜。後者則比較不具前述辦公室那種以服務為主的性質，反而它主要的功能在於負責提起訴訟程序的處理，以及對申訴案展開初步的調查。因此，EEOC大多數的工作是由區域辦公室及其他指定的代表來執行。

一九七二年的平等雇用機會法案修正了公民權利法案的部分內容。其中最重要的改變有下列兩項

1. 將此法案適用之範圍擴大，包括下列單位或雇主：

- (1) 民選之公職人員。
- (2) 美國政府擁有之事業單位或公司。
- (3) 實質的 (Bona fide)、免稅的私人俱樂部。

(4) 雇用特定教友的宗教團體。

(5) 雇用印第安人或保留區附近居民的組織。

2. 經修正後之法案將EEOC的權力擴大，允許其在執行貫徹雇用機會均等之原則下，有直接向法庭提出告訴之權力。

同時，目前公民權利法案亦對有關性別歧視申訴之程序、時間、對象等事宜，亦均作了明確的規定。其中較重要者包括：

(1) 申訴對象：任何個人遭性別歧視時，可向雇用機會均等委員會提出申訴。但被控對象以下述四類為限：雇主、工會、就業輔導機構或職業介紹單位，以及掌管學徒訓練或職業訓練的勞資共同委員會。而且，所控雇主、工會必須至少是雇有十五位員工或含有十五位（最初以一百位員工為最低規定，後降為二十五人，再降為十五人）會員之單位（唯一不受十五人限制的是聯邦政府機構）。惟其中州立或地方政府機構聘雇之公務人員及公立學校教師（在十五人以上之機構或學校任職者）此二類人員之申訴案，並非向EEOC提出，而是向司法部門

(The Justice Department) 提出。而聯邦政府的職員雖於一九七二年時已納入為含括之範圍，但當時其申訴案只能向人事管理部門(The Office of Personnel Management, 其前身稱為 The Civil Service Commission) 提出。在一九七八年卡特總統頒布其公民權利重組計畫 (Civil Rights Reorganization Plan) 後，方移轉由EEOC負責。

(2) 申訴提出時間：有關申訴提出時間之規定，依是否有州政府或地方公平雇用小組 (Fair Employment Practice) 而異。若無，則申訴案依規定，可在事件發生後一百八十天內提出。若有，則此申訴案必須在州政府或地方 FEPC 單位結案三十天內，或在事件發生三百天以內 (可選擇較快者) 提出。

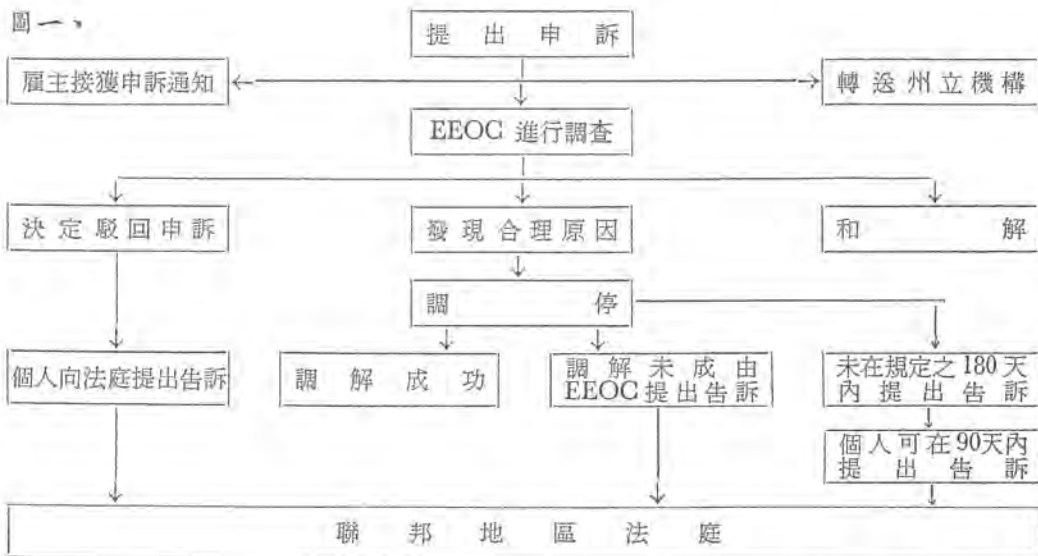
(3) 申訴處理程序：目前有關雇用機會遭受歧視 (不僅限於性別歧視) 之申訴案，其處理程序如下：(見次頁圖一)

除前述內容外，目前此法案亦規定：

1. 任何雇主不得以結婚、懷孕、養育子女、墮胎等由，強迫婦女離職、解雇或予差別待遇。其因前述緣由而致殘廢或喪失工作能力者，亦應比照享有一般致殘所應領之福利給付 (此為一九七八年修訂之內容)。

2. 婦女生產假期間應與一般職員病假得享之期間相同；若一般職員因病得請之病假期間可准延長





者，則婦女生產假亦得比照延長。若病假並無可延長之規定，但個人能提出證明，顯示婦女因生產假太短而喪失工作者比男性喪失工作者為多時，亦可向EEOC提出申訴，要求雇主延長其產假期間（此為配合一九八七年反懷孕歧視法修訂之內容）。

3. 雇主不得以性別為由，就退休年齡訂定不同標準。任何雇主不得強迫婦女（與男性相比較）提早退休，或對婦女有意繼續工作者予以差別待遇，或只允許婦女選擇提前退休。雇主亦不得依性別而要求負擔不同之退休給付自行負擔比例或金額。

4. 婦女工作時若遭性騷擾，亦可提出申訴。惟一九八〇年EEOC明訂性騷擾事件之申訴案，必須合乎下述三種情況之一：（1）為保有目前工作，被強迫接受騷擾，（2）接受或拒絕性騷擾，已成為影響本身繼續就業與否的關鍵條件，（3）性騷擾事件本身是蓄意而為，以干擾婦女之工作，或製造一個令人厭惡或充滿敵意的工作環境。換言之，若婦女接受或拒絕性騷擾本身並不會導致其工作之喪失，而僅是產生心理不愉悅或痛苦之情況，則無法依此法案提出申訴。惟一旦此類申訴案件成立，即使製造性騷擾者並非雇主，而是該員工之上司，雇主亦須負賠償之責。若製造性騷擾者是同事或公司顧客，且雇主知曉或應當明瞭此類騷擾情事時，雇主亦須負賠償之責。

5. 依此法提出告訴獲勝者，可要求雇主補發因性別歧視以致損失之薪資，但補發之薪資期間，最

多自向EEOC提起申訴前二年起至法院判決定案為止，而且原告若獲勝訴，法庭並將判決發給法庭申訴費用及律師費用。但若原告敗訴，法庭亦很少要求該原告負擔公司所支出之訴訟費用。由於此類案件之律師費用相當可觀（目前約在美金二萬至二萬二千五百元以下），因此，律師接案之意願較濃。

### （三）、同酬法 (The Equal Pay Act)

美國於一九六三年公布之同酬法，原旨在修正補充其公平勞動基準法 (FLSA) 之不足，此法並於一九七二及一九七四年修訂擴充，它主要是強調不分性別，男女同工同酬 (Equal pay for equal work) 之原則。由於此法案涉及同工同酬之認定，因此其內容也以技術性層面的界定說明居多。根據此法之規定，其所指的「同」 (Equal work) 是指：

1. 男女必須在同樣的環境 (establishment) 下工作，此亦包括機構之位置、地點、建築或可資認同之實際場所。

2. 所擔任之工作必須相同，此即指該工作需要相等的技巧、同等的心血 (equal effort)，以及必須負擔同等的責任——此三方面均須經過仔細的檢驗。

3. 必須在相似的工作條件下執行或從事所擔任的工作。

4. 工作本身必須「相等」——此意指婦女所擔

任的工作，即使與男性不是完全相同，至少在本質上必須相似。

上述四個條件缺一不可。如果其中一個條件不能滿足，則該雇用單位並不算違反同酬法之規定。同時，根據同酬法之規定，此法適用之對象以商業機構，或從事商品生產之公司（the companies "engaged in commerce", or "engaged in the production of goods for commerce" 為主。美國聯邦法院對此亦作廣義之解釋，依其解釋某些公共機構，如學校及醫院等，均含括在內。而且依規定，申訴案通常必須在事件發生後之兩年內提出，若此項性別歧視事件是雇用機構「有意」(willfully) 的舉動，則可在事件發生後之三年內提出。依此提出告訴者若獲勝訴，亦可要求雇主補發自正式向法院起訴之前二年起至勝訴為止這段期間，因性別歧視所損失之薪資，加上法院訴訟及律師費用等。另外，在同酬法訂頒之初，負責此法執行單位原為勞動部的工資及工時部門 (The Wage and Hour Division of the Department of Labor)。但自一九七九年起，依卡特總統所頒公民權利重組計畫第一條之規定，負責同酬法執行之單位已轉由EEOC辦理。

迄今為止，依同酬法已明訂「相等」之工作有：醫院裏的護士助理或看護；工廠中一貫作業線上之勞工；學院的門警守衛及僕役；百貨公司的售貨員等。另外，婦女經過申訴後獲得薪資補償之職業

尚包括：銀行出納、實驗室技術人員、督察、印刷操作工、機器操作工，以及批發商等。

### ⑤、行政命令 (The Executive Orders)

此處所稱的行政命令是指由總統頒布，指示政府各行政部門依該命令內容採取某些行動之法令。此類行政命令通常具有與一般法律 (laws) 相當之效力。詹森總統一九六五年所頒之 E. O. 11246 是與平等權利保障有最直接相關的行政命令，不過其原初主旨係在於避免種族之歧視。一九六七年時，又以 E. O. 11375 將前述命令加以修正，加入禁止性別歧視之規定。基本上，其適用對象是與美國聯邦政府有交易額達一萬美元以上之合約的所有公司 (含各公司之所有分公司在內)。聯邦政府在與各機構簽約進行交易時，通常亦以訂定附帶合約的方式，要該機構保證不採取種族、宗教、原國籍或性別歧視之措施。若此項附帶條件無法達成，則不進行交易合約之簽署。有關性別歧視之認定，原則上與前述公民權利法案之規定相同。不過，對雇有五十名以上員工且交易額 (不論是賣文具、電動打字機，甚至製造軍事武器等) 年達五萬美元之機構，則必須擬定承諾性質的保護行動方案 (affirmative action plan)，分析其員工性別比例之雇用情形，以及預計改善達成之具體目標。例如，某機構曾協議在接受合約買賣的第一年增加百分之十至

十五的藍領女性勞工，第二年時此比率提高至百分之十二至十七。

通常負責此類行政命令之機構是勞工部所轄的聯邦合約承諾計畫部門 (The Office of Contract Compliance Programs, in the Department of Labor, 簡稱 OFCCP)。其處理方式主要可分為兩大類：一是檢討該機構所作之承諾，檢驗是否依約執行，另一則是受理個人之申訴抱怨。對違反承諾之機構，OFCCP 亦有不同的處罰方式。有時 OFCCP 可暫時扣住合約上所規定之基金，有時可取消全部或部分合約，有時亦可要求該機構執行，並自其日後與政府之「交易合約中扣除所應負擔之數額」。

除前述規定外，一九六九年的 E. O. 11478 更以政府單位所聘雇之員工為保障之對象，要求聯邦及州政府部門訂定承諾性的積極保護計畫，廢止所有不平等的差別待遇。另外，一九六七年的聯邦反年齡歧視法令 (The Age Discrimination in Employment Act) 也明文規定，禁止對年在四十至七十歲之間之所有勞工，採取年齡上之歧視。而且，公民權利法案第四篇、第十一篇，一九七四年教育機會均等法案 (The Equal Educational Opportunities Act)，以及一九七六年的職業教育法案 (The Vocational Education Act) 等，亦保障男女兩性平等受教育之權利。一九七八年更通過反對歧視懷孕法 (Pregnancy Discrimination Act of 1978)，將反性別歧視之界定擴大

至反對歧視懷孕及生產之婦女。

由上可知，美國聯邦所訂頒的法規或行政命令，已為其民眾提供了雇用機會均等的原則性保障。除了前述的聯邦法規外，各州及地方政府亦訂有其各自的法律，以確保其民眾工作機會之均等。這些有關公平雇用的法律（Fair Employment Practice Laws, 簡稱 FEPLs），通常均將其適用對象加以延伸，包括在聯邦同酬法中不適用之對象（例如：雇員工人數不及十五人之單位），而且各州或地方政府亦常設立獨立的政府機構，專責辦理有關法規之執行事宜。這些州政府或地方政府單位，如：俄亥俄州公民權利委員會（The Ohio Civil Rights Commission）、麻薩諸塞州反歧視委員會（Massachusetts Commission Against Discrimination）、柯羅拉多公民權利辦事處（Colorado Civil Rights Division）、及匹茨堡人際關係委員會（Pittsburgh Commission on Human Relations）等，通常亦是在與聯邦 EEP 單位或與 EEOC 合作之方式下，受理有關之申訴案件。

### 叁、英國有關保障婦女權益

#### 立法

##### 一、立法之沿革

如前已述，英國婦女早期為保護本身權益所採

取之方式，要較美國來得激進。其之所以如此，有一部分是受英國工會運動之影響。十九世紀末時，婦女不但會循司法程序爭取其受高等教育之權利，要求增聘女性醫師為婦女病患就診或提供諮詢服務，同時勞工階級婦女亦開始有組織的結合。一八七三年英國婦女工會聯盟（The British Woman's Trade Union League）成立，一八八八年英國婦女更在工會會議（The Conference of the Trade Union Congress）中，提出有關男女同酬之建議案。不過，在十九世紀末至二十世紀初時，英國婦女關切的權利，仍以選舉權為主。一八八八年時，雖然英國婦女羅付地方稅收者有在市鎮選舉（municipal and county election）投票之權利，但當時仍無被選舉權。一九〇七年英國婦女才爭取到地方選舉中被選舉之權利。至一九一八年英國在三十歲以上且身為戶長或戶長配偶者雖開始獲有選舉權，但婦女真正爭取到與男性平等的政治參與權利，卻是一九二八年的事（Carter, 1988:5-6）。在一九三〇年代，英國婦女雖仍不斷為爭取本身權益而奮鬥，但女權運動之真正受到重視，卻是第二次世界大戰之後之發展。尤其，戰後為爭取與男性相等的戰爭災難補償津貼，保守黨及工黨婦女均發動爭取同酬之運動。一九五五年，英國政府答應先以中央機構公務人員為範圍，實施同酬法，其次，再漸進擴展至地方機構官員及公立中小學教師。惟因當時大多數人之注意力集中於階級間不均等現

象之改善，因此，有關剷除性別歧視的措施，並未有明顯的進展。一九二〇年代以婦女為主旨而成立的 The Six Point Group，分別在一九五二、一九五四及一九五六年針對聯合國婦女地位委員會所提之宣言，以及英國政府對前述宣言的漠視態度舉行一連串的會議。同時，透過與工會團體之聯盟，英國婦女在一九六〇年代開始對政府及議會施展壓力。一九七〇年英國國會通過同酬法（Equal Pay Act），但因該法案內容並未包括婦女權利中非契約規定之事項，且註明以一九七五年底為生效日，因此，婦女團體之抗議示威活動仍綿延不止。一九七三年底，英國國會公民自由委員會（The National Council for Civil Liberties）內特別成立有關婦女權利的常設單位（Women's Rights Section）。一九七四年五月英政府提出有關性別歧視的法案（Bill），同年九月並發表一份白皮書，至一九七五年反性別歧視法（Sex Discrimination Act），正式獲國會討論通過（Meehan, 1985:36-56）。英國有關保護婦女權益之立法才算正式奠基。

自一九七〇年英國同酬法公布至今，其有關婦女權益保障之立法，已歷經多方面之改革。一九八三年底，英國政府修正同酬法有關「相等價值工作」（Equal Value）之認定標準，此法於一九八四年初正式修訂實施。一九八六年時，英國政府復修改其「反性別歧視法」之規定，在修訂後之法規

內，不但時適用對象範圍擴大，而且亦修改有關退休年齡、夜間工作限制等有關之規定。一九八八年時，英國為保障兩性機會均等而設置之「均等機會委員會」(The Equal Opportunities Commission)更進一步向政府提出建議，主張將目前的「同酬法」與「反性別歧視法」加以合併，修改成為一部完整的保障兩性機會與權利均等的法規，此建議案提出後，曾在國會加以討論，但目前英國政府尚未作成最後的決定。

## 二、有關立法之種類與內容

英國有關婦女權益保障之立法可分成兩大部分加以說明：

### (一)、雇用時契約規定的要項：同酬法 (The contractual elements of employment-Equal Pay Act)

英國的同酬法雖於一九七〇年五月二十九日頒布，但此法案內註明：由於各公司或機構其員工薪資之調整需要作詳細的計畫、估算及協商，非一夕可成，因此，特以五年為過渡期，准予各機構作漸進的調整。更具體言之，此法案第九條第二款規定，各工商業機構自一九七五年十二月二十九日起，必須全面廢止男女兩性在薪資結構、雇用條件等方面的差別待遇；在此同酬法頒布後至一九七五年十

二月二十九日間，各雇主應就本身之員工雇用進行檢討，朝男女同酬之原則邁進。同時，此法案亦授權英國就業部長，在必要時（如：雇主在此方面的改善進度太慢或有意延誤），則可將此法之生效日期提前至一九七三年十二月三十一日起（惟此項特權，未曾被使用）。

大體上，一九七〇年通過之同酬法，其內容包括：

1. 明訂此法案之主旨在於防止男女兩性間薪資待遇與雇用條件之差別待遇。

2. 明訂此法案所適用之對象包括所有依服務契約、學徒契約、或任何勞動或工作契約而受雇者。惟所從事之職業地點完全或大部分均非在英國境內者（在英國所屬航空及船隻上服務者不受此限），不在本法保護之列。換言之，不論工商業界受雇人員、皇家服務人員、警察或軍人均在此法涵蓋範圍之內，惟對軍警之部分，其申訴程序略異。

3. 此法明訂任何個人受雇時，若遇下列情事，有要求與異性平等待遇 (equal treatment) 之權利：

(1) 所從事之工作與異性相似時 (employed on like work)。

(2) 所從事之工作即使與異性之工作不完全相同，但進工作評估後，其工作評等相當者 (employed on work rated as equivalent)。

同時，此法所稱之平等待遇，不僅包括薪資，

尚包括紅利津貼、假期間薪資給付、工作時間及加班工資之計算等。

4. 對雇主採取性別歧視之申訴，可透過個人或集體協議 (collective agreements) 方式提出。

(1) 在個人方面，其管道有二：一是透過該地區之勞資仲裁委員會 (Regional Industrial Tribunal) 提起申訴；另一是要求就業申訴仲裁委員會 (The Employment Appeals Tribunal) 解釋有關之法令。同時，依規定，提起申訴之原告負責證明所擔任之工作與異性之工作相同或具有相似之性質。經證明工作性質相似，但卻有差別待遇時，則由雇主負責證明此差別待遇是基本上基於對從事此工作有確實重要性的 (of practical importance) 實質差異 (genuinely due to a material difference, other than the difference of sex)，而非性別上之考慮 (例如：所具之資格、或工作年資等)。

(2) 在集體協議部分，意指個人遭受性別歧視情事，若係以集體協議方式訂定，則個人可向工業裁定委員會 (the Industrial Arbitration Board，後稱為 the Central Arbitration Board) 提出申訴，要求其廢止僅以單一性別為對象的有關之集體協議、薪資結構及法定工資之規定。

5. 個人之申訴可在受雇期間，或因性別歧視有關事項而離職後六個月內為之。其所要求之酬勞積欠數額，最多以其所提起申訴前二年內之薪資或薪



資差額為限。除此金額，個人亦可要求最高以二年為期（同上）的非現金給付賠償。

6. 此法亦規定，所謂兩性的平等待遇，並不包括婦女因待產或生產等情事而可享有的特殊待遇或工作條件。同時它也不包括與退休、婚姻、或死亡等有關措施下之工作條件（如退休金或撫卹津貼等）。

前述同酬法自一九七五年開始正式實施後，於一九八三年底曾獲修訂，此新修訂之法規係於一九八四年起付諸實施。大體而言，此新修訂之「同酬法」內容，有下述各項重要的改變：

1. 所謂的相似工作，已擴大至從事之工作與同一雇主所僱用的異性從事之工作具有同等價值者（Equal pay for work of equal value，通常所稱之同等價值是以所需之心血、技術及決斷程度來評量）。這項改變最重要的意義是，自同酬法實施以來，英國社會職業隔離（occupational segregation）的情形愈趨明顯。許多婦女因無法找到異性從事相同或相似工作者，而不得依此法提出申訴。修正後的同酬法以具同等價值為相似工作衡量標準，使得以往偏向於純女性從事之工作亦得列入保護之範圍。

2. 修正後之同酬法，特別強調，此法原立意之基礎雖以保障婦女就業之權利為出發點，但此法所賦予之平等待遇權利，男女兩性均可適用。換言之，男性就業時若遇性別歧視，亦可依此法提出申訴。

3. 英國機會均等委員會（The Equal Opportunities Commission——此為依一九七五年之反性別歧視法而於一九七六年成立之單位）有權協助個人依此同酬法提出申訴。這些協助包括向受歧視之個人提供建議，協助有關爭議之解決，甚至必要時代為支付請求合適建議之開支、律師或專家聘請之費用等。

4. 此法所稱之勞工，並無工作期間之限制，甚至對剛上任之勞工均適用，而且在提起申訴時，可要求前後任人員出庭作證。整體而言，此法案所稱勞工並無年齡之限制，而且其範圍包括：全時（fulltime）及部分時間（part-time）工作者；臨時工及永久職員或勞工（temporary as well as permanent workers）；在機構內受雇者及家庭內受雇之勞工（Home workers）；自雇者及受雇者（其中自雇者是指個人依合約而工作者）；平常一般受雇之員工與學徒，甚至包括超過退休年齡之老年勞工。

除前述主要內容外，同酬法並針對許多技術性細節，例如：工作評估、申訴程序、相似工作之認定等，作了相當詳細之規定。迄今為止，經認定具有相同工作價值之行業大致上有：秘書工作相當於科學部門的助理工作；行政助理工作相當於資料分析師的工作；品質控制的女工頭之工作相當於技術訓練男工頭的工作；維修管理之助理（Catering

assistant）工作相當於司機或受雇作雜事之什工等。同時，英國政府明文指出，英國有關保障婦女權利之法規，若與歐洲共同市場國家（英國於一九七三年加入歐洲共同市場）所訂的法令相違，則從EEC之規定。

### (一)、非契約規定之要項：反性別歧視法 (The non-contractual elements of employment-Sex Discrimination Act)

英國一九七五年通過頒布的反性別歧視法案可說是針對其同酬法所未規定的非契約要項加以補充的措施。其主要內容如下：

1. 明訂此法之宗旨在求男女兩性權利、待遇各方面之均等，以及禁止對已婚者之歧視。不過，此法案亦註明，婦女因懷孕或生產所得享有之特別待遇，並不成為男性訴控性別歧視的條件。而且，有關個人死亡及退休之措施（註二）亦非本法適用之範圍。

2. 此法將性別及婚姻歧視分為直接（direct）與間接（indirect）歧視兩大類：

(1) 所謂的直接性別歧視，是指某人（男或女）所遭受之待遇，與在同樣處境下的異性相較，明顯處於不利的情況時，即為直接性別歧視。此類歧視行為當事人即使未明確表明其行為是否蓄意而為，但任何受不利對待之個人若能證明，該行為當事人

有歧視之動機或意圖，即屬直接的反性別歧視。

(2) 所謂的直接婚姻歧視，是指已婚者所遭受之待遇，明顯的有較同性別未婚者所（可能）遭受的待遇為不利之情形。例如：以某人已婚且家居遙遠為由，不雇用該已婚者。

(3) 所謂間接性別歧視，雖較不易清楚界定，但它意指某項要求表面上看來似乎等開放給男女兩性公開競爭，但事實上此項要求只有某一特定性別的少數人才才有機會時，此項需求即屬間接的性別歧視。

(4) 所謂間接婚姻歧視定義與前者間接性別歧視大致相似；換言之，它意指某項要求表面上看起來似乎平等開放給已婚者或未婚（男女性別不拘）者公開競爭，但事實上此條件明顯不利於已婚者（同性別之比較）時，即屬間接婚姻歧視。

(5) 另外，此法亦將因依據同酬法提出申訴而致受害之犧牲者（victimisation）劃為受此法保護之對象。

3. 基本上，此法所適用之對象與同酬法相同，但一九七五年此法頒布時明訂個別家庭受雇者及員工人數在五人以下之小型商店（Employment in private households and small firms）不在此法所包括之範圍之內。

4. 此法所強調的兩性權利均等是以同酬法所未涵蓋的層面為主。因此，任何雇主不得以性別或婚姻為由，在員工招募、甄選、晉用、陞遷、轉業或訓練等方面，予以差別待遇。不過，此法亦註明，對某些以特定性別為職業實質要件或資格（Gender-

ine Occupational Qualification）者，如男（女）模特兒、戲劇角色甄選等，則不受此限。同時，為特定性別案主（如：女病患等）之福利而特別提供之服務行業（如：女性社會工作人員），工廠中夜班工人等（依工廠法之規定，婦女在某些工廠或場所工作之時間有其高限），以特定性別為對象的慈善團體及運動競賽等亦不受此反性別歧視法之限制。

5. 此法中亦規定，任何雇用機構或工會等組織，均不得以性別為由，拒絕受理、否決或撤消會員資格，而且各工業訓練機構、英國人力服務委員會（The Manpower Services Commission）及其所轄機構、任何雇主設立之訓練組織，及個別雇主，均不得以性別為由，限制或拒絕個人接受有關之訓練。同時，此法案內註明，雖然此法案並不允許「反向的差別待遇」（reverse discrimination），即對某些婦女以往較少從事之工作，予以較男性優惠之考量（包括晉用或陞遷），但此法中仍允許雇主採取某些「積極行動」（positive action）來保障該性別團體之權利。這些積極行動基本上是以開闢接受訓練之機會為主，例如：英國人力服務委員會及其所轄機構，可為特定性別團體提供訓練之機會；其他訓練機構在就業部長之委託下，亦可依其受託之特殊目標，為特定性別團體舉辦技術訓練。同時，雇主、工會、或其他工業訓練單位，在某項工作於最近十二個月內無（或只有極少數）婦女（或男性）從事時，可以該性別團體為對象，提供技術訓練之機會。

6. 此法案中規定，政府應成立機會平等委員會（EOC）。此委會之職責在於（1）廢除所有不當之歧視，（2）促進男女兩性間之機會平等，（3）檢視同酬法及反性別歧視法執行之情形，並在必要時或在就業部長要求下，向就業部長提出檢討報告及改進建議。換言之，EOC不僅是反性別歧視法之執行單位，也是同酬法之執行單位。

目前，EOC的總部設於英格蘭北部的曼徹斯特市。另外，在蘇格蘭的格拉斯哥及威爾斯的卡地夫，也都設有分支機構；而且，在倫敦地區，EOC也設有其新聞室。其組織除設有專任主任委員（Chairman）一人及兼任副主任委員（Deputy Chairman）一人外，並聘有十四位委員。至於此機構之職員編制，依法定員額標準應為「一六五」（表一），在一九八七年底時，EOC實際聘雇之職員人數，專兼任合計則為一七五人（表二）。此一七五位受雇員工中，有三十九位屬於兼任性質，同時，大約有一〇五個缺額尚未補實。至於英國機會平等委員會的組織系統，則可參見圖一。

7. 受差別待遇之個人可由其本身或透過機會均等委員會提出申訴。由個人提出申訴的方式與程序，基本上與同酬法之規定相似；即其申訴案先提至勞資仲裁委員會，其後提至就業申訴仲裁委員會，再至一般的申訴法庭。機會均等委員會有權協助有需要之個人。但是，當性別歧視事件存在，惟並無受害人時，則只有EOC有權提出告訴（例如：刊登具有性別歧視的求才廣告）。

除前述主要內容外，此法亦詳細規定了個人提

表一、英國EOC員額編制（1987年12月31日）

Section	Grades above						Admin- istrative and Secretarial	T	Messengers Photo- copiers + Telephonists	TOTAL
	PO	PO	SEO	HEO	RO	EO				
Gen. Management	4	—	—	—	—	—	4	—	—	8
Legal	1	2	—	—	—	1	4½	—	—	8½
Education	—	1	2	3	—	5	4½	—	—	15½
Employment	—	1	4	6	—	10	7½	—	—	28½
Goods, Facilities and Services	—	1	1	4	—	5	4	—	—	15
Research/Policy	—	1	1	3½	3	6½	8½	—	—	23½
Publicity	—	1	2	2	—	4	6½	—	—	15½
Finance and Personnel	—	1	1	2	—	3½	8	8½	7	31
Statistics	—	1	—	—	—	1	1½	—	—	3½
Secretarial	—	—	—	1	—	1	1	—	—	3
Private Office	—	—	1	—	—	1	3½	—	—	5½
Regional Office Wales	—	—	1	—	—	—	2	1	—	3
Regional Office Scotland	—	—	1	—	—	2	2	1	—	6
TOTAL	5	9	14	21½	3	40	57½	9½	7	166½

## Key

PO — Principal Officer and equivalent

SEO — Senior Executive Officer and equivalent

HEO — Higher Executive Officer and equivalent

RO — Research Officer

EO — Executive Officer

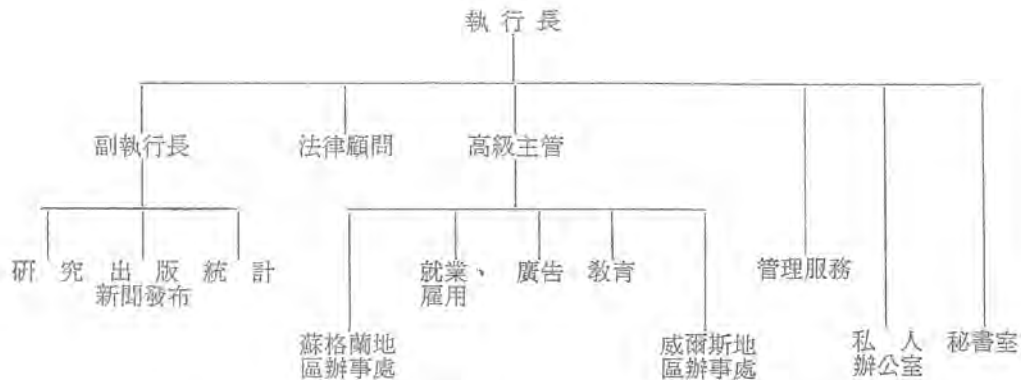
T — Typist and Typing  
Superintendent

表二、英國EOC實際聘雇員額（1987年12月31日）

Grade	M	F	Total
Grades above Principal	3	1	4
Principal and equivalent	2	7	9
Senior Executive Officer and equivalent	8	7	15
Higher Executive Officer and equivalent	5	19	24
Research Officer	0	4	4
Executive Officer and equivalent	4	38	42
Administrative Officer	8	22	30
Administrative Assistant	4	11	15
Senior Personal Secretary	0	2	2
Personal Secretary	0	10	10
Superintendent of Typists	0	1	1
Typist	1	12	13
Messenger, Photoprinter II and Telephonist	5	1	6
TOTAL	40	135	175

Note: The total of 175 permanent staff includes 39 part-time employees. The equivalent of 10½ posts were temporarily vacant at 31 December 1987.

圖二 英國平等機會委員會 (EOC) 組織系統圖



出申訴的程序，以及時間效期（一般而言，在向勞資仲裁委員會提出申訴案後六個月內應向州或郡法庭提起告訴；但若所申告之單位是政府所屬之教育機構時，則為八個月內提出告訴）等有關於事宜。一九八六年英國政府修正此反性別歧視法案，其修正之重點有下列五項：

1. 修改男女訂定不同退休年齡之規定。新法規規定：自一九八七年十一月起，所有雇主在訂定退休年齡之規定時，不得有男女性別之差異。婦女提出不公平解雇申訴之年齡高限也昇至六十五歲，而且除非該工作男女員工之退休年齡均同時降低，否則此年齡之規定維持不變。不過，新法中另加但書，即退休年齡之修改，並不影響政府支付老年年金給付年齡及有關之規定。

2. 適用對象擴大。新法中已撤銷舊法中個人家庭受雇者及受雇於五人以下單位不適用該法之規定。同時，新法適用對象亦擴大到小型（不論多小）工商業的合夥人。此項規定自一九八七年二月起生效。

3. 廢止工業界婦女勞工及麵包烘焙行業男性勞工工作時數之限制（自一九八七年二月二十七日生效）。換言之，以往工廠法所強調為保護女工，限制其夜間工作時數之規定，已因輒被用作性別歧視之藉口而予廢止，此項限制之解除自一九八八年二月生效。

4. 雇主以集體協議方式所簽訂之性別或婚姻歧視規定，將自一九八七年二月七日起宣告無效。而且，所有雇主或工會均應對其員工薪資、假期及資

遣規定進行檢討；若有歧視情事，應與員工進行再協商修改之。

5. 就業部長已決定不再准予訓練機構辦理特定性別團體所開之課程。而且，積極行動措施，自一九八六年十一月起，亦以訓練及鼓勵為限。

## 肆、結語

綜合上述分析可知，英美兩國所訂定的保障婦女權益之立法，在許多方面均極相似。例如，英美兩國有關之立法，雖均強調以保障婦女權益為宗旨，但其法案之制定，均以追求男女兩性機會均等為目標；兩國有關法案中對若干能證明確以某一性別為從事該項工作實質條件之行業，都作了例外的規定；兩國所規定的薪資積欠補償標準、有效申訴期間及申訴程序等事宜，亦大致相似。不過，英美兩國對反歧視問題的處理，仍有些許差異，例如：英國在其反性別歧視法中，加入反婚姻歧視之規定，而美國則無特別明文規定；美國在其法條中，將適用對象作了黨派之限制（共產黨員不在其公民權利法案第七條之保護之內），英國則無此限制；英國之法規中訂有工作評估條款之規定，美國並無此規定，其有關男女所從事之工作性質是否相似之認定，大多交由法官來衡量；英國的機會均等委員會（EOC），雖與美國的雇用機會均等委員會（EEOC）性質相近，但前者藉正式調查之授權，卻掌握比後者更深遠的影響力。再加上，英國因身為歐洲共同市場之一員，因此，其有關法案之執行與研訂，



尚受歐洲各國有關立法之影響。而美國雖有聯邦法規作為全國共同遵守的準則，但因政治體制之殊異，各州另訂有其單行之法規。

總而言之，由前述英美兩國保障婦女權益立法之沿革與內容可知，此二社會有關之法案，雖依各該社會結構、文化背景而有所差別，但其終極目標均以爭取男女兩性權利與機會之均等為主。而且，此二社會有關立法之擬訂過程與內容，有下述若干方面或可供我國在擬訂政策時參考之依據：

一、英美社會保障婦女權益之立法，均依其保障內容而訂有不同之法規，各法規之適用對象與條件，亦不盡相同。因此，我國對婦女權益之保障，究應採統一單獨立法或分別立法，實宜針對國內需要與現行法規，作審慎之考量規畫。

二、英國同酬法雖於一九七〇年頒布，但係於一九七五年才正式實施。因此，為達成法規執行確能落實之目標，我國有關法案之研訂與實施，亦不妨考慮酌採英例，准予雇用單位一段過渡調整期的作法。

三、從英國一九八六年反性別歧視法修正案之內容可知，即使同屬一法案之各項規定，其生效日亦可斟酌社會實際狀況，分別訂定，而不必強求各項改革措施，均以同一天為生效日。

四、英美兩國為保障婦女權益，均設有專責委員會負責執行有關之立法。惟此二國之委員會，無論在組織系統上或行政管理上，並非完全相同。因此，我國如為保障婦女權益而決定成立專責單位時，亦宜參酌我國國情設置適當機構，以事責其成。

五、英美兩國對婦女所提供之福利服務措施，並未單獨立法；其各項福利給付，均散見於其社會福利相關法規中；鑒於我國現行各項福利服務，如：兒童、少年、老年、殘障福利法均以男女兩性為共同適用之對象，因此，是否需為婦女「可以」享受的所有福利服務自行單獨立法，實有進一步斟酌之必要。

〔本文作者為中興大學社會系兼任副教授〕

#### 註 釋

註一：當時僅下述五州尚未訂定同酬法：Alabama, Louisiana, Mississippi, North Carolina 以及 Texas。惟德州當時已禁止政府機構採行差別待遇的措施。

註二：依一九七五年英國社會安全年金法案之規定，自一九七八年四月六日起，不論男女均同享參與職業年金給付之權利。依此法案之規定，不論男女，任何個人有關退休年金之給付，均以其年齡、投保或加入年金方案之期間等因素為評量之標準。

#### 參考書目

1. Carter, April (1988) *The Politics of Women's Rights*, London: Longman.
2. Coote, Anna & Gill, Tess (1981) *Women's Rights: A Practical Guide*, 3rd edition, Middlesex: Penguin.
3. Hevener, Natalie Kaufman (1983) *International Law and the Status of Women*,

Colorado: A Westview Replica Edition.

4. Lewis, Jane (ed.) (1983) *Women's Welfare/ Women's Rights*, London: Croom Helm.

5. Mechan, Elizabeth M. (1985) *Women's Rights at Work: Campaigns and Policy in Britain and the United States*, London: Macmillan.

6. Ross, Susan Deller & Barcher, Ann (1983) *The Rights of Women: The Basic ACLU Guide to a Woman's Rights*, Revised Edition, N. Y.: Bantam.

7. Sherman, Arthur W. Jr, i George W. Bohlander & Herbert J. Chruden (1988) *Managing Human Resources*, 8th Edition, Cincinnati: South-Western Publishing Co.

8. Equal opportunities Commission  
a. *Equal Pay for Work of Equal Value: A Guide to the Amended Equal Pay Act*, 1984.

b. *Code of Practice: For the elimination of discrimination on the grounds of sex and marriage and the promotion of equality of opportunity in employment*, 1985.

c. *Equal Treatment for Men and Women: Strengthening the Acts*, 1988.

d. *The 12th Annual Report*, 1987, London: HMSO, 1988.