

# 英國兩性工作平等制度之研究

林欽明

中央研究院歐美研究所

[cmlin@eanovell.ea.sinica.edu.tw](mailto:cmlin@eanovell.ea.sinica.edu.tw)

原為行政院勞工委員會委託研究計畫「兩性工作平等制度之比較研究」報告之部分（計畫主持人：邱駿彥、焦興鎧、林欽明），1994年六月

1996年一月修正

## 英國兩性工作平等制度之研究

### (一) 歷史背景

英國婦女之解放，政治的壓力固然有其作用，但整體經濟對勞力需求的變動，則無疑是更主要的推動力量。法律的解放，乃跟隨在經濟解放之後，而非在其之前。隨著經濟需求的波動，同時又由於戰爭及人口成長趨勢的變化，時而達成人口分佈的均衡，時而產生過剩的婦女人口；婦女之追求與男性平等的進展，也隨之忽緩忽速。

在十九世紀的前半葉，英國婦女的解放運動，並沒獲得多大成效，這與美國沒有兩樣。工業革命吸引了大批的婦女走進工廠，在極不利的情形之下，與男性同胞相互競爭。1832年之改革法案(The Reform Act)並沒帶給婦女任何的改善，相反地，男性的主宰地位更形提高。一八三五年之都市自治體法案(The Municipal Corporations Act)將投票權限制給男人所專屬，女人之享受「權利與自由」的權利，幾乎無甚進展(Flanz, 1983)。

自十九世紀中葉至一九一四年一次世界大戰爆發，正是一些中等階級的婦女改革者，積極地追求改變婦女社會與政治地位的時期。第一個要求婦女投票權的請願案，乃於一八六六年向國會提出。一八六七年，約翰·彌爾(John Stuart Mill)向國會提出了一個既重要但又極簡單，對一八三二年改革法案的修正提案，希望以中性的「人」(persons)代替陽性的「人」(men)；如果這修正案成立，將會是婦女爭取投票權的一大助力；結果卻以 74 票贊成，194 票反對否決了該修正案(*ibid.*)。

另一方面，司法部門亦極端依賴普通法來拒斥性別的同等待遇，認為婦女（尤其是已婚婦女）在大部分公共法的範圍內，並無法律的人格。他們並未想到以開創性解釋普通法的方式，來擴大婦女的權利。在 *Chorlton v. Longs* ([1868] LR4, CP374)一案，法院就婦女在全國選舉是否有投票權，來進行裁決。雖然立法上祇授予每一個（男）人（‘man’）投票的權利，但依據宗教法規之律令解釋，則承認引進陽性之字眼，可解釋為包含陰性在內，因此（男）人（‘man’）可以解釋為包含女人（‘woman’）。然而民事法院卻認為，婦女應在這教規解釋的除外之列，就如同律令本身將法定失能者(legal incapacity)排除於其外一樣(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 22)。

在十九世紀中葉，財產與婚姻是不可分的；任何婦女所擁有的財產，包括她自己本身，都為丈夫的財產。在一八五〇年，一個名為 LanghamPlace 的婦女運動團體在倫敦成立，這個團體是以兩位信奉極端的唯一神教 (Unitarianism) 的婦女為中心，一位是 Barbara Leigh Smith，另一位則是 BessieRaynerParkes。Smith 在一八五六年組織了一個委員會，為促成「已婚婦女財產所有草案」(Married Women's Property Bill) 之通過而收集請願簽名，該團體在一八六〇年代開始爭取參政權的活動。她們的第一要務，就是改善已婚婦女法律上的地位，並積極爭取婦女的其他法律權利。爭取更多的就業機會，隨即與爭取更多的教育機會一樣，共同成為活動的焦點。一八五九年，該團體成立了一個「婦女就業促進會社」(Society for Promoting the Employment of Women)，從事職業介紹的工作，並嘗試將婦女填補進男性的職位(Lovenduski, 1986, 25)。

當立法通過，賦予有若干財產資格的女人（以及男人）在地方選舉的投票權，法院仍拒絕將此權利賦予已婚婦女(*The Queen v. Harrald*, [1872] LR7, QB799)。首席法官 Cockburn 認為雖然該法授予適格的單身婦女地方投票權，「因為一個已婚婦女之地位與其丈夫完全融合，她無能力履行差不多所有的公共功能(*ibid.*, p. 362)」，所以雖然該法就地方選舉之投票權，允許男性的字眼亦包含女性在內，但這並不意味已婚婦女的地位有任何改變。即使 1870 年通過了第一個「已婚婦女財產所有法案」(Married Women's Property Act)，承認已婚婦女個別的法律存在地位，法院的意見仍認為這並未改變普通法，已婚婦女的財產權雖然受到了保護，但其政治權力並未因而擴大(*ibid.*, p. 364)。

英國的婦女運動可能是全歐洲最強勁的，而在全世界來說，也絕對是規模最大與起源最早之一，其起始的日期僅次於美國。雖然婦女主義大部集中盛行於中等階級，然而其對下等勞工婦女的協助，卻是不遺餘力。Emma Paterson 在一八七九年成立「婦女保護暨照顧聯盟」(Women's Protective and Provident League)，專門從事反對保護勞工立法的工作；她／他們認為保護立法美其名為保護婦女，使其遠離不愉快的工作場所及環境，其實是在限制婦女，使其無法進入男性所把持，待遇又較高的產業。許多婦女密集集中的行業，其駭人的工作環境卻往往得不到些許的改善。該會社的後繼者—婦女工會聯盟(The Women's Trade Union League)，亦秉持相同的理念，認為保護立法解決不了婦女工作的問題，不如將婦女組成工會。她們這種作法使得男

性工會組織極為憤怒，同時反而致使婦女更不易介入男性的工作圈。由於這些中等階級婦女，對她們所欲幫助的同胞之生活狀況缺乏瞭解，以致欲速而不達，由此亦可見當時歐洲婦女之間貧富懸殊的普遍現象(Lovenduski, 1986, 26-27)。

一八六七年的「改革法案」之後二十年間，婦女團體爭取參政權的努力，並無多大的成效，倒是爭取教育機會及專業職業機會方面，頗有進展。婦女獲准進入牛津及劍橋大學，同時在一八七六年婦女亦獲得登記為醫師的權力；至於教師、護理以及其他的專門職業，容許婦女參與的範圍亦更形擴大。一八八二年的「已婚婦女財產所有法」是一大改進，因為此後婦女不再祇能與丈夫共有財產，而能與丈夫分開而保有其個別的財產。

爭取婦女參政權之運動團體，自十九世紀中葉以來即活躍在英國各地，其領導者往往將其大部心力，集中在爭取婦女的參政權，而幾乎忽略了社會及經濟立法之問題。但事與願違，他們努力的目標並無多大進展，而一般大眾卻反而較關切經濟的利益。「全國婦女高峰會議」(National Council of Women)於一八九五年成立，它成為「國際婦女高峰會議」(International Council of Women: ICW)極重要的一員，共同為改善婦女的工作狀況，並使其向男性迎頭趕上而努力。不過大致說來，英國於十九世紀末，在社會立法方面，仍較德國及若干歐洲國家為落後(Flanz, 1983, 28)。

勞工聯盟大會(Trade Union Congress)於一八八八年一致通過一個提案，言明「依本大會的意見，基於男女共同的利益，婦女在任何行業若從事與男性相同的工作，就應獲得相同的報酬」。而在往後七十五年之間，該大會即至少在四十個場合，一再重複該項意見。然而，直至一九六三年，該大會才採取立法干涉，積極爭取同等報酬。在一九一二年及一九七六年間，至少有三個皇家委員會，及三個政府委員會，公開地審視同等報酬的問題；而在一九五五年一月的集體協議之後，公職人員終於在一九六一年達到了同等報酬。一九六四年獲勝組閣的勞工黨，承諾將立法達到民營企業的同等報酬，然直至一九七〇年該黨落敗下臺的前夕，同酬法才通過(Hepple, 1985, 119)。

同酬法(Equal Pay Act)基本上是針對雇用契約的條件與狀況(terms and conditions)，對男女從事相同的工作者，要求給予相同報酬的保障；但在像英國這種男女職業分隔現象極顯著，而婦女又集中於低工資以及工會力量較

薄弱行業的國家，<sup>1</sup>同酬法實在不具多大價值。

當希斯(Edward Heath)所領導的保守黨政府，正積極準備制定範圍更廣泛的反性別歧視法時，卻於一九七四年喪失了政權，而讓勞工黨提出了他們自己的法案，並於一九七五年通過「反性別歧視法」(Sex Discrimination Act)。反性別歧視法乃針對同酬法所未規定的非契約要項，而加以補充。它賦予職業上之受害者，有逕直向勞資法庭(industrial tribunals)提出控訴的權利；<sup>2</sup>並規定政府應成立一獨立的「平等機會委員會」(Equal Opportunities Commission: EOC)，策略性地從事反歧視的工作。於次年通過，並於第二年開始施行的「種族關係法」(Race Relations Act)，則是按反性別歧視法的模式制定出來的；它同樣由勞資法庭來負責處理糾紛，並賦予一「種族平等委員會」(Commission for Racial Equality: CRE)與 EOC 類似的權力。這兩個法在許多方面，是完全相同的。

英國反種族及反性別歧視之立法，大致是遵循美國及加拿大的模式，但缺乏的是一套單一而完整的反歧視律法。不論是英格蘭、威爾斯或蘇格蘭的不成文法，均無就種族、性別或其他任意的因素，針對雇主對受雇者之歧視待遇，做任何的限制。因此，必須有成文之立法，來規範一般私人的決策，並制定兩性工作機會平等的諸般標準。茲將目前有關的四種法律來源，略述於下：<sup>3</sup>

(1)一九七〇年同酬法。自一九七五年十二月三十一日起開始生效，並經若干次的修正；最近一次則將相同報酬的範圍，擴大至具有同等價值之工作(work of equal value)，自一九八四年一月一日起生效。該法主要要求男女受雇者，在工資結構及雇用條件等方面，必須得到同等的待遇。由於

---

<sup>1</sup>譬如在一九八〇年時，婦女佔所有勞工的40%，其中56%是全時的，44%是部分工時的，而這些部分工時工作者，有三分之二是在祇有婦女從事的行業裡。見Hepple (1985), 120, 及下文。

<sup>2</sup>勞資法庭最初於一九六五年設立，原本是用來裁決產業訓練局(Industrial Training Board)對雇主稽征所產生之爭議。一九七四-七六年之工會與勞工關係法(Trade Union and Labour Relations Acts)及一九七五年之就業保護法(Employment Protection Act)強化了勞資法庭的功能，擴大至包括受僱者的保護。這些法案及一九七八年之(綜合)受僱者保護法[Employee Protection (Consolidated) Act]，主要是在對付不公之解雇。一九七六年種族關係法及一九七五年的反性別歧視法，才將就業方面之平等對待加入該法庭之裁決範圍。見Mankes (1994), p. 88, 並下文之討論。

<sup>3</sup>在國內立法方面，還有諸如一九七四年「工作健康暨安全法」(Health and Safety at Work Act)及其他有關社會安全之立法，或為兩性工作平等立法所取消，或為其所除外，將會在下面詳述。

各機構薪資之調整，需要適當的時日做計畫及估算等工作，故特以五年為緩衝期，讓各機構做漸進的調整；唯若必要時，英國就業部長亦有權將此法的生效日期，提前至一九七三年十二月三十一日；這是為防止雇主改善進度太慢，或故意延誤等，惟此項特權，並未被使用。

- (2)一九七五年反性別歧視法。與前一法同時施行，主要在求男女非契約性的權利、待遇各方面之均等；譬如員工的招募、甄選、晉用、陞遷、轉業或訓練等，所遭遇的差別待遇，都可是用此法。本法還適用於雇用的終止，所以在某些方面，則彌補了一般有關不當解僱的法律之不足；因為它適用於所有的勞工，故不像一般保護不公平雇用的法律，必須限於受雇超過五十二週者。一九八六年英國政府修正了反性別歧視法，修改男女訂定不同退休年齡之規定，並擴大該法適用對象至包括個人家庭雇傭(domestic services)，五人以下之事業單位及小型工商業合夥人等等。
- (3)一九七六年種族關係法。禁止基於膚色、種族、民族、祖籍與國籍等，而給予差別待遇。
- (4)歐體某些直接適用於英國及其他會員國的立法。最重要的是一九五七年的「羅馬公約」第一一九條，揭櫫男女必須「同工同酬」(equal pay for equal work)的原則，而於一九七五年二月由歐體執行委員會(European Commission)所通過的「同酬行政命令」(Equal Pay Directive, 75/117/EEC OJ [1975] L45/19)，第一條即明定「相同之工作，或具相同價值之工作」(the same work or work to which equal value is attributed)，應獲得相同之報酬。歐體法院(European Court of Justice)於某些案件即判定，英國的同酬法及反性別歧視法，對某些情況的規定，並不與上述二條款相一致；歐體執行委員會更兩度對英國提出，違背羅馬公約的訴訟。<sup>4</sup>

由上面我們即可發現，因為英國缺乏單一而完整的歧視法令，許多困難因而發生，更有許多未決的問題，譬如歐體法令與英國國內法之間、同酬法

---

<sup>4</sup>一九七六年歐體協會通過「平等待遇行政命令」(Equal Treatment Directive, 76/207/EEC OJ [1976] L39/40)，保障就業、職業訓練、升遷，以及工作狀況之平等待遇的原則。歐體協會還有其他三個平等行政命令：一九七九年之社會安全行政命令(79/7/EEC [1979] OJ L6/24)，積極促進社會安全制度之平等待遇原則；一九八六年之職業社會安全行政命令(86/378/EEC [1986] OJ L225/40)，有關職業社會安全制度之平等待遇原則；一九八六年另一個行政命令(86/378/EEC [1986] OJ L359/56)，有關自我雇用職業（包括農業）之兩性平等待遇原則。

與反性別歧視法之間的關係，乃相繼產生。從歷史的發展來看，一九七〇年同酬法在羅馬公約接納英國之前通過，而一九七五年反性別歧視法又在歐體法院於一九七六年發布同酬行政命令前開始施行。加上為了避免同酬法與反性別歧視法的重疊，法令的設計便變得極其複雜，使得有些控訴事件實在難以決定該依循哪個法令。一般說來，當歧視是有關雇用合約的金錢報酬，應該祇適用同酬法，若與雇用合約無關，則應在反歧視法的管轄範圍；但有些時候兩個法都可能不適用，譬如對部分工時受僱者報酬的間接歧視，又剛好全時及部分工時者全部都是女性勞工，就無法可解了。<sup>5</sup>

## （二）工作平等權的觀念

有關平等就業立法的要義，其中一個主要的論點，是希望建立公平的程序，或使得偏見的決策所造成傷害性的後果，能消失於無形。這基本上是個人主義的作法，藉著排除人與人間待遇的差異，以求取對待個人的公平性。基於這種理念所制定的法律，則形之於概括性的文字，要求處於類似情況的男女勞工能得到平等的待遇，有相同的機會以達到成功的地步。這種觀念來自古典的自由主義，相信人人生而平等，故應讓其自由作理性的選擇，創造個人的命運，或是只要消除形式上的障礙之後，即可自由地謀求個人最大的福祉。最明顯的例證，就是過去近兩世紀以來為了爭取婦女的平等權，在消除婦女於教育、就業以及參政權方面所遭受障礙的努力。

另一個所採的途徑，則不刻意強調決策的程序及對個人的影響，而專注於團體所受的衝擊。反性別歧視的法律應該是要改善弱勢團體的社會及經濟情況，或是將受益團體所享的利益與機會，分予弱勢團體。這種作法乃是基於對不同團體之差異重要性的體會，並希望人們對特定團體的特性以及他們社會與歷史的經驗，能多所了解。法律的干預有其正當的涵義，主要是對正義的公平配置；這種主張還是來自於自由主義的思想，所以如同前一種主張一樣，也要求將女性與男性（個人與個人或團體與團體）作比較。

一九七〇年代的反性別歧視立法，乃是將上述兩種廣泛的自由主義主張融合在一起；當我們體會到美國反性別歧視立法一般的影響，以及當時種族與性別歧視立法之政治上的關聯性，這並不是出人意料之外的。個人主義的主張乃表現在有關直接歧視及同工同酬的法律規定上，這都是在強調相同處

---

<sup>5</sup>因為同酬法規定必須有男性勞工來與女工相比較，但若要適用反歧視法有關間接歧視的規定，又因涉及雇用合約而與法不合。例證引自Hepple (1985), p. 118。

境個人間的直接比較；正義配置的主張，則表現在有關間接歧視、積極行動以及（在某些方面）同值同酬的法律規定，將團體成員納入考慮。

英國的工作平等立法，是基於平等機會的精神，而非基於結果的平等，或是公平的分配原則。換句話說，它主要關心的是，除於相同情況者必須獲得相同的待遇；如果兩個人之間基於道義並無任何顯著的不同，那就不應該給予不同的待遇。它的目的是要剷除所有基於能力或個人長處，在機會上所施形式的及特意的阻礙。這即是所謂以「程序的」手段，來獲取平等。該等立法並不直接對因財富、繼承、權力、階級等關係，而導致之利益分配的不公，是否應予剷除而提出主張；也因為這樣，批評者宣稱所謂的「平等機會」，是指成為不平等的權利(Hepple, 1985, 121)。

該等立法包含直接歧視(direct discrimination)與間接歧視(indirect discrimination)兩種概念，加上同等報酬的權利，我們將分別予以探析。

#### (1)直接歧視

直接歧視是指基於某種不被允許的理由，而給予的「較差的待遇」(less favorable treatment)；根據判例法，任何對選擇機會的剝奪，都能導致「較差的待遇」。根據反性別歧視法，「某人在相關於本法任何條文之任何情況下，基於性別而對待一女性較對待（或可能對待）另一男性為差者...，即為對其歧視。（第1條(1)(a)款）」這個規定碰到的第一個困難，就是有關歧視的動機。早期法院之解釋，即對歧視之動機是否為構成歧視行為的要件，有所歧異。舉例來說，上訴法院曾判決，一工廠為了安全的緣故，允許婦女早五分鐘離開工廠，或者是為了保護婦女們的髮型，讓她們從事「較不骯髒」的工作，都不造成對男性勞工的歧視(*Peake v. Automotive Products Ltd.*, [1978] QB233; [1977] ICR968, CA)。他們認為，只要有好理由，反性別歧視法是容許男女有差別的待遇。不過在 *Grieg v. (1) Community Industry and (2) Ahern* ([1978] QB233; [1977] ICR968, CA)，就業上訴法庭則認為差別待遇的動機毋關重要，此類行為即使未明確表明是對女性利益或某特定種族具有敵意或偏見，任何遭受不利待遇之個人，只要能證明確實較他者處於較不利的地位即可(Hepple, 1985, 121)。隨後上訴法院亦於 *Jeremiah v. Ministry of Defence* ([1980] QB87; [1979] IRLR 436, CA)一案，言明不依循 *Peake* 的論理。而在 *R. v. Birmingham City Council (ex parte Equal Oportunity Commission* [1989] AC1155; [1989] IRLR173, HL)一案，上議院則判定對「基於性別」正確的解

釋必須是客觀的——出於善意動機的差別待遇還是違法的。

有關歧視之動機與原因，還是繼續在法院與上議院遭到層層困難。因為談到直接歧視，最明顯的情況即是有意地施予差別待遇，這很容易讓人錯誤地聯想到這是一種出於惡意動機的冒犯行為，將歧視行為視為一種罪行，而非屬補償之性質。隨著案例陸續地發展，人們漸漸明瞭，差別待遇並不必然造成侵權的行為。上訴法院在 *R. v. CRE, ex parte Westminster City Council* ([1985] ICR827)以及上議院在 *R. v. Birmingham City Council, ex parte the Equal Opportunity Commission* ([1989] AC1155)的解釋，均認為因某人為一特定團體之成員，對其傷害之動機或慾望，並不是構成直接歧視的必然要件。事情發展到了 *James v. Eastleigh Borough Council* ([1990] 2 AC751; [1990] IRLR288, HL)一案，上訴法院對「基於性別」的解釋是，應該隱涵對歧視行為之原因主觀的查視；但是上議院則認為對原因的查證應該是客觀的，也就是說，正確的問題是：「若不是因為('but for')她（他）的性別，她（他）是否會得到同等的待遇？」答案如果為是，則不論歧視待遇的主觀動機、立意或理由是多麼純正，都不能將客觀的、基於性別的因素予以消除。<sup>6</sup>由於意見的懸殊，這方面的爭議還是會繼續下去。<sup>7</sup>

另一方面，歐體法院似乎與英國上議院達到相同的結論。在 *Dekker v. Stichting Vormingscentrum Voor Jonge Volwassen Plus* (177/88 [1990] ECRI-3941)一案，牽涉到一懷孕婦女被拒絕雇用的問題，雇主的理由是保險公司不會支付產假期間的疾病給付。歐體法院首先必須決定這是否為直接歧視的範圍，他們認為這要視拒絕雇用的理由到底兩種性別都適用，或祇適於某一性別；由於祇有懷孕婦女會被拒絕，法院乃判定為基於性別的直接歧視。他們同時認定拒絕雇用的依據是懷孕的事實，也就是說，若不是因為她的性別，她即可被雇用，這與英國上議院的意見無異(Ellis, 1994, p. 567)。

這種直接歧視的概念範圍極其廣泛，不過有一點可以確定的是，各種有關種族及性別之刻板模式的假設，應該被包括在內。譬如說，一個雇主將一個帶著稚兒的女工解僱，因為根據其經驗，這種女工是極不可信賴的，他將因此被判決違法；同樣地，一個雇主如果拒絕給予一婦女在職訓練，因為依

---

<sup>6</sup>根據Lord Bridge所言，見*ibid.* p. 62，引自Ellis (1994), p. 566-67。

<sup>7</sup>譬如見Lord Lowry在[1990] IRLR 295-8的爭論，又見EAT在*Bullock v. Alice Ottley School* ([1991] 1 CR 838 (EAT))對*James*決議的分析，該決議在AC [1992] IRLR 564被推翻。詳見Collin and Meehan (1994), p. 373, n. 53。

據一般的假設，她極可能在獲得資格之後，即跟丈夫搬到他處去工作，這也是為法所不允者，因為雇主不得假設男人是唯一的賺錢者(breadwinner) (Hepple, 1985, p. 121)。

有關直接歧視的第二個爭議，就是對「較差待遇」的規定。在較早時候，控訴者必須證明她的確遭受與另一性別者不同的待遇，而且因此造成傷害。但在一九八九年上議院則裁決，較差待遇控訴之成立，祇要控訴者能提出選擇機會遭到剝奪的事實，而這種選擇為她及其他多人所珍視者，即已足夠，而無須證明被剝奪的選擇是「較好的」(*R. v. Birmingham City Council*)。

關於直接歧視的最後一個難題，就是有關舉證的責任。英國平等機會委員會支持將舉證負擔移至雇主身上，由其提出非歧視的理由（見 Equal Opportunity Commission, *Equal Treatment for Men and Women: Strengthening the Acts* (1988), 21-2,引自 Collins and Meehan (1994), p.3 73, n. 57)。歐體執行委員會也提出發布類似意見之行政命令的建議，不過尚未為歐體高峰會議所採行。同時，歐體法院在 *Dekker* 一案，似乎極力排除雇主之辯正(justification)在直接歧視的必要性；它認為雇主若不能符合「平等待遇行政命令」所列舉的規約，就沒有再爭辯的餘地，辯正是一種主觀而非客觀的觀念。該法院認為最重要的，應該是反歧視法令的補償功能，而不應該被有否過失的爭議牽離主題(Ellis, 1994, 568)。

## (2)間接歧視

第二種歧視是「間接歧視」或「效果引起之歧視」(discrimination by effect)。這與美國最高法院對美國一九六四年公民權利法第七章的解釋案（尤其是 *Grigg v. Duke Power Company* (401 [1971] US424)），有著極親密的關係與極深的淵源。在該案中，最高法院判定，雇主除非基於「營業的必要」(business necessity)，不得使用分配比例上對黑人不利的措施或程序，否則依據民權法案第七篇之規定，即屬於違法的歧視行為，也就是所謂的差別影響(disparate impact)。這種曖昧的試驗標準，即被沿用而變成英國立法之界定間接歧視。基本的理論是，一個社會中既存之利益分配的不均，被認為是正當的；因此我們必須依各個團體在整體所佔的比例，來決定應該獲得之利益的機會。為了使間接歧視的案件得以成立，提出控訴者必須證明：

第一，被訴者（雇主）加之於控訴者的條件與狀況，亦同時適用於所有工作應徵者或受雇者。這與 *Griggs* 一案有明顯的差異。英國上訴法院曾經

判定，所謂「條件或狀況」必須是完全的禁絕，而不能夠模稜兩可的；如果雇主據以衡量的祇是數個標準之一，那是不夠成為控訴的要件的。譬如說，一斯里蘭卡人提出間接歧視的控訴，指出他曾因應徵公職而被約面談，約談方面把他的一些私人特質，比如在英國的經歷、英語能力以及年齡，都列入考慮因素；裁決意見認為，這些考慮因素祇不過是若干有彈性的標準，而不會造成完全的禁絕，故判定間接歧視的案件不成立。

第二，那些能適用此一「條件與狀況」之控訴者所屬的種族、性別或已婚者團體所佔的比例，必須比同樣適用之其他種族、性別或單身者團體的比例，要小很多才行。也就是說，如果一雇主舉辦一教育測驗，來決定員工的雇用或升等；若測驗結果使得被淘汰的黑人之比率，較諸白人要高出甚多，這就是歧視。一個人是否「能夠」合乎試驗的要求，不是在於她／他本質上能否勝任，而在於她／他實際上能否做到。舉一個案例(*Price v. Civil Service Commission (No. 2)*, [1978] IRLR3)，它判定要擔任行政官的公職職位，有二十八歲的最高年齡限制，而當我們考慮到「能夠」合乎這要件的婦女，則必須顧及現實社會這年齡層婦女的普遍行為；因之在做評斷時，必須注意到統計證據所顯示的事實，那就是二十多歲到三十多歲的婦女，有許多正在帶養兒女；故判決結論是，任職行政官的年齡限制（十七至二十八歲），在實際上使得婦女較男性更難達成。不過，在 *Tuerner v. Labour Party and the Labour Party Superannuation Scheme* ([1987] IRLR101, CA)一案，上訴法庭做了較嚴格的解釋；此案是有關將來某一時點才能獲得的利益—年金計畫在參加會員死亡之後自動付年金給其遺孀，但對婚姻狀況則有某些限制規定；法庭認定此年金計畫並未使原訴者（已離婚）造成損害，因為該年金利益必須視未來特定時點的情況而定，而無法確定原訴者將來會不會再結婚。

一但控訴者證明了有某一條件或狀況，確實有比例懸殊的差異效果，而且對她／他不利，這時候該輪到辯方提出證明，指出該條件或狀況是正當的(justifiable)，並不與當事者的性別，或者是與其婚姻狀況、膚色、種族、國籍或祖籍有關。所以，與直接歧視不同的是，雇主的辯正在間接歧視的情形是必需的。以美國的 *Griggs* 案來說，分辨黑人之被排除，是否為間接歧視的試金石，是所謂「營業的需要」；如果雇主不能證明她／他之拒絕黑人工作，確實是因工作表現的關係，那是不被允許的。

而英國所謂的正當性(justifiability)，又比上述案例廣泛許多。從國會在

反性別歧視法立法辯論的過程，可以發現，英國法案中使用「正當的」這字眼，而不用「必需的」，是為了避免使法院或法庭，因此而判決某些年資制度為違法（譬如「後進先出」這種裁員的標準，就使得婦女處於較男性不利的地位）。這正如就業上訴法庭所判定，一般法庭必須考慮所有情況，包括必需性及該條件與狀況的歧視效果(*Clarke v. Eley (IMI) Kynoch Ltd.*, [1982] IRLR482, EAT)。然而，上訴法院曾經判定，將「正當的」視為與「合理的」(reasonable)同義；它說，雇主必須「提出為思想正確的人能夠接受之」「合適的證據」(*Perera v. Civil Service Commission and Dept. Of Customs and Exercise* (No.2 [1983] IRLR166, CA)。上訴法院在一九八八年的 *Meer v. London Borough of Tower Hamlets* ([1988] IRLR 399, CA)又重述了相同的論點，顯然期望就勞資法庭無法達成共識的領域，做事實的評斷，這也顯見實無社會共識可言。不過並不是所有最近的判決都如此決絕，一九九〇年北愛爾蘭對 *Briggs v. North Eastern Education and Library Board* ([1990] IRLR181, NICA)一案的判決，認為即便某特定工作的性質確實需要全時的專注，並不表示雇主就不必為自己所加的該項要求負責（這慮及雇主施加要求的正當性，而不管該需求原先是否存在），解除了原訴者這方面所遭受的部份困境。

間接歧視的觀念，是一種組織或結構性歧視的觀念，形之於法律的語句；如果對現行程序有不當的縱容，而不顧其歧視效果，將會使舊有歧視的效果、根深蒂固處事的方式、以及排除婦女與少數民族在外的網路等等，所產生的種種不利現象，難以消除。我們下面就以間接歧視的三個要項—條件或狀況、能否達得到之證明以及控訴者遭受之傷害，來看看英國程序規定的嚴寬。

### 條件或狀況

條件或狀況可以是成文或非成文，正式或非正式，格式並不重要。就業上訴法庭在看到反歧視法之一般政策目標時，是採取極具彈性的作法。不過，界定的程序確實相當困難，而且也很難看出法庭在陳述控訴方面，究竟對控訴者有多大的幫助。

在 *Francis v. British Airways Engineering Overhaul Ltd* ([1982] IRLR10)一案，就業上訴法庭建議採取不同的陳述控訴方式，以提高間接歧視控訴成功

的機會。<sup>8</sup>這一方面顯示專家專業的輔助在間接歧視有其必須性，一方面則可解釋為：與其委託不諳狀況的律師，不如採取個人訴訟的方式，然後接受較專業之勞資法庭的指導。

進一步來看，上面提到因懷孕而解雇的案例，是以反性別歧視法整個第一條來看待，而不分辨直接(1)(a)款)或間接(1)(b)款)之歧視。所以法庭應以整體來看待事證，而不該硬要把第一條兩個小款視為決然不同的兩種事件。如果法庭程序不拘泥形式，而且也不太牽就技術，同時如果反歧視法的精神要能遂行，那就應該這麼做。實際上，英國的產業與就業上訴法庭對性別歧視甚為敏感，所以他們都願意放寬解釋一般的雇用措施，即使它們無法被正式界定為「條件或狀況」。

加之，由於英國是全歐洲部分工時勞工比例最高國家，所以有關部分工時雇用措施間接歧視之訴訟也特別重要。勞資法庭在全時與部分工時工資之差異(如 *Meek v. National Union of Agricultural and Allied Workers* ([1976] IRLR 198))、年齡限制(如 *Price v. Civil Service Commission (No. 2)* ([1978] IRLR3)以及 *Huppert v. (1) University Grants Committee, (2) University of Cambridge* (8 *Equal Opportunities Review*, 38 (1986))、年資限制(如 *Steel v. Union of Post Office Workers* ([1977] IRLR288))等雇用措施之解釋，均極為寬鬆。同時，為了顧全反歧視立法的公權力，許多非正式或習慣性的差別雇用措施，也都遭到質疑，譬如對「後進先出」('last in, first out')或「部分工時者先走」('part-timers first')裁員的措施原則(如 *Clarke and Powell v. Eley (IMI Kynoch) Ltd* ([1982] IRLR482); *Kidd v. DRG (UK) Ltd* ([1985] IRLR190)等)，共職、分職以及彈性工時等有利負擔家務婦女之措施(*Wright v. Rugby Borough Council* ([1984] COIT No. 23528/84))，都對傳統的雇用習慣提出挑戰(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 99-103)。

就因為各國有其特定的雇用習俗與制度，即使歐體法比各成員國國內法優先適用，在查覺雇用事實與決定雇用措施的合理性方面，歐體法院仍給予各國法院極大之自主權。不過在有名的 *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz* ([1986] ECR 1607)一案，歐體法院裁定，雇主必須提出與性別歧視無

---

<sup>8</sup>勞資法庭在最初審理該案時，採納了雇主對原來控訴陳述的辯解，裁決間接歧視不成立。就業上訴法庭在重組該控訴陳述之後，雖然體會到應會扭轉情勢，但鑒於原控訴者早已接受了法律上詳細的指導，雙方律師也同意願接受勞資法庭原先的裁決，上訴法庭乃判決因為時已晚，故不改變勞資法庭原來的論理基礎。

任何相關客觀之辯正的理由；雇主必須證明對企業真正的必要性，採取的手段是適切的，同時為達成目標所必需（見 Ellis, 1994, 574-75）。歐體法院明確地表明，如有必要它將會介入。在 *Rinner-Kuhn v. FWW Spezial-Gebaudereiningung GmbH* (171/88 [1989] ECR2743)一案，是有關歐體法對德國對疾病給付（包括部分工時）立法的管制；歐體法院一方面對國內立法提出挑戰，一方面面再次強調如超過限度則將介入的決心。

### 能否達得到之證明

條件與狀況的問題確定之後，接下來就必須證明能達得到的婦女比例，比能達得到的男性比例要小得多。至於能否達得到，就業上訴法庭則裁定，絕不是理論上能否達得到，而應該是實際上能否達得到(*Price v. Civil Service Commission*)。<sup>9</sup>不過與美國相比，英國對統計的依賴並沒那麼大。在美國案例法裡，統計證據可大略分為兩個比較之領域：「通過/沒通過」與「總人口/勞動人口」(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 104)。第一個統計是在比較受保護團體通過的比例，與多數團體通過的比例；第二個統計則比較某地區受保護團體佔總人口或總勞工的比例，與受保護團體佔某雇主雇用人數的比例。

在做這類之比較時，英國所遭遇的困難，是雇主並無保存雇用比例統計資料的義務。雖然一般的統計資料並不缺乏，但是特定以及正確統計的闕如，卻給間接歧視受害者極大之障礙。同時，為了證明看似無傷的條件或狀況確使較大比例的婦女無法符合，顯然必須有一取樣的群體之存在，但卻缺少如何去從事的指導原則。家政局(Home Office)最先提供的指示(*A Guideto the Sex Discrimination Act 1975* (London: EOC, 1975), p. 4)，曾舉了一些例子，<sup>10</sup>但並未進一步闡明該些例子適用的場合。勞資法庭必須決定相關的作法，但往往不相一致，而且越來越倚重一般性的知識，而非嚴謹的實證數據。<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>不過這個解釋在*Turner v. Labour Party and the Labour Party Superannuation Society* ([1978] IRLR 101)一案遭到上訴法院的挑戰。

<sup>10</sup>「...譬如，在某些情形，相關的男性與女性團體，應該為工廠所雇用之男性與女性受僱者；在另一種情形，應該為居住於某地區的男性與女性；在更另一種情形，應該為全國之男性與女性人口。」

<sup>11</sup>早期的判例顯示勞資法庭嘗試依賴統計證據的用心，譬如*Meeks v. NUUAW* ([1976] IRLR 198)。然而在有關種族關係法的一個案例(*Perera v. Civil Service Commission (No. 2)*, [1983] ICR 428)，就業上訴法庭提出不應過度依賴統計證據的意見；雖然勞資法庭實際上是使用

經過長期的拖延，高等法院總算在一九八七年的 *R. v. Secretary of State for Education, ex parte Schaffier* ([1987] IRLR53)一案，有關教育助學金的分配方面，指示在定義比較之群體時，應避免因將歧視行為注入該定義而產生之風險。在 *Jones v. Chief Adjudication Officer* ([1990] IRLR533, CA)一案，上訴法院亦提出成立差負影響(adverse impact)訴訟之推理程序的指導原則。無論如何，不像美國差別影響(disparate impact)的案例，英國法院較不願極端倚賴統計上的證據，所以 *Jones* 案後之未來的發展，尚有待觀察。至於多少比例才算是「小很多」('considerably smaller')，還是缺乏司法上的認定(Collins and Meehan, 1994, 375-76)。<sup>12</sup>

### 遭受之傷害

雖然間接歧視是一種團體事件，控訴者仍必須提出因達不到要求而受害的事實。不過觀諸各判例，究竟控訴者必須提出什麼樣的受害證據，還是頗多困擾。*Clarke and Powell v. Eley (IMI Kynoch) Ltd* 一案強調祇須看某一特定時點；在 *Price v. Civil Service Commission* 一案，就業上訴法庭則認為必須看受害者實際上能否做得到；在較近的 *Truner v. Labour Party* ([1987] IRLR101) 一案，上訴法院主張應將未來考慮進去；在 *Watches of Switzerland v. Savell* ([1983] IRLR141)一案，則判決應同時看過去與未來假設的行為(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 108-9)；而在 *Clymo v. Wandsworth London Borough Council* ([1989] IRLR241, EAT)一案，過去出現的條件被認定應可達成，雖然北愛爾蘭上訴法院曾批評該判決，認為實際上是做不到的(*Briggs v. North Eastern Education and Library Board*, [1990] IRLR181, NICA) (Collins and Meehan, 1994, 376)。

在大部份的情形，如果證明了團體確實達不到條件與狀況，通常也將顯示控訴者所受的傷害。不過這並未經應該法律周全的討論，因為一旦證明條件或狀況有歧視性，被訴者經常馬上認罪。對傷害舉證的要求有個問題一直未被解決，到底受害者祇須證明她遭受傷害即可，或者必須進一步證明，若非歧視性的條件或狀況，她將獲得某種利益或不遭受傷害。

---

包括心理學家，乃至熟悉相關產業之證人的混合意見，但在較近的判決則漸依賴一般的知識與經驗(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 105-6)。

<sup>12</sup>美國有四分之三的原則規定，也就是差負影響所容許的差距為20%，見O'Donovan and Szyszczak (1988), 104-8。

最後還有一點，為甚麼只要提出傷害證明，歧視性的措施即為違法？這在依間接歧視規定提出之性騷擾控訴案件，將會產生問題，因為若控訴成立，受害婦女必須接受遷調至其他部門，甚或逕直離職的處分(*Porcelli v. Strathclyde Regional Council*, [1986] ICR564)。

上述間接歧視的三個要件成立之後，接著舉證責任即轉移到雇主身上，這時的議題便成為歧視至政策或措施是否正當。最初就業上訴法庭要求對「正當性」做嚴格的解釋，認為必須與營業的必需性一致，而非只是管理上方便(*Steel v. Union of Post Office Workers*)。隨後一系列的判決漸將解釋放寬，<sup>13</sup>諸如「合理的」(reasonableness)這樣的字眼也被引用進來，原先的客觀性與嚴苛性也就稍微減弱。

兩個有關全時與部分工時爭議之案例(*Home Office v. Holmes*, [1984] IRLR 299; *Kidd v. DRG (UK) Ltd*, [1985] IRLR190)，均顯示當主觀的因素加了進來，不一致即會產生。這早在 *Clarke and Powell v. Eley (IMI Kynoch) Ltd* 一案時即被料到，由於動機的辯正免不了價值的判斷，各勞資法庭決議之差異將是可預期得到的(*O'Donovan and Szyszczak*, 1988, 113)。

歐體法院在一九八七年對有關雇主的所謂「正當性」加以澄清(*Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz*, 170/84 [1986] IRLR317, ECJ)，這是有關部分工時勞工（主要是婦女）參加一公司職業退休計畫所受的差別待遇。歐體法院在此一劃時代的案例判定，證明該退休政策差別規定的正當性，必須舉出與性別歧視無關的客觀因素才行。為了符合這個要求，國內法院必須質問雇主所選擇的措施，是否為了真正的需要，又是否為達到目的適當的手段，同時是否為達到目的所必需。自此英國法院即一直遵行該項指導原則，採較嚴格的作法。上議院並於 *Rainey v. Greater Glasgow Health Board* ([1987] AC224; [1987] IRLR26, HL)一案採用 *Bilka* 案所訂定的試驗方式，以作為反性別歧視法詮釋「正當性」的正確標準。

婦女主義者對反性別歧視立法最大的抗爭之一，就是它的比較性作法；雖然這種比較是要去除平等的形式障礙，但婦女秉持生育的功能、家庭的責

---

<sup>13</sup>譬如見 *Singh v. Rowntree Mackintosh Ltd* ([1979] IRLR 199; *Ojutiku and Oburoni v. Manpower Services Commission* ([1982] IRLR 418; *Orphanos v. Queen Mary College* ([1985] AC 761; [1985] IRLR 349)。

任以及歷史上的不利地位，實在無法與男性從立足點競爭以達到平等。尤其困擾的是，平等立法刻意淡化男女生理上的差異，使得諸如處理懷孕的歧視方面，產生真正的困境。

另一個遭到批評的地方，是對社會組織及家庭生活之私人層面，以及婦女之居處附屬地位的忽視；同時亦忽略法律及各式的組織（譬如勞工市場）原先即由男性設計以適應男性的需要，並保持男性的優勢等不爭的事實。法律缺乏適當的工具，以消除制度性的歧視；而司法及行政單位，亦不願盡其全力，從而大大降低法律的有效性。

### (3) 同等報酬的權利

依據一九七〇年同酬法，在同一工作單位，或雖屬不同單位但雇主相同，則在共同的雇用條件與狀況之下，雇主應給予女性勞工，與從事相同或整體上相似工作的男性勞工同等的報酬（修正之同酬法第一條(4)款）。如果從事相異之工作，則只有當雇主對職務所要求之條件（諸如努力、技巧、決斷能力等）做過評價，並給予同等之價值者，亦應給予同等之報酬（第一條(5)款）。一九八三年新增一規定，即使雇主並未做評價，同等價值之工作有獲得同等報酬之權利（第一條(2)(c)款）；這個規定是在英國受到歐體執行委員會斥責未盡同酬行政命令規定之義務，給予同等價值之工作同等之報酬，才不情願地加入的。

很不幸地，達到同等報酬的進展速度，還是極為緩慢，所以國內法院還是必須繼續依賴這方面的共同體法律，來對國內法律加以解釋；必要的時候，還得將有關共同體義務的疑點，提請歐體法院予以解釋。以下就以幾個相關議題，分別加以討論。

#### 報酬的定義

「報酬」('pay')在同酬法是一個很重要的觀念，但該法對報酬的定義卻很含糊。這是為了避免同酬與反性別歧視法的重疊，而產生的後果。同酬法含括雇用合約之條件與狀況（反性別歧視法第六條(6)款），非合約之差別待遇，則為反性別歧視法所管轄。這種排除相互重疊的設計之缺點，在 *Meeks v. National Union of Agricultural and Allied Workes* ([1976] IRLR198)一案顯露無遺。此案是有關全時與部分工時工作的差別工資，被判定為不適用一九七五年歧視法，因為是關係雇用合約的條件；但又因該案部分工時勞工全為女

性，無相當之異性以相比較（見下文），故亦不適用一九七〇年的同酬法。

同酬法第六條的若干除外規定，將有關保護立法、婦女懷孕或生產之特殊待遇，以及關於死亡或退休（職業退休金計劃之參與以外）之條件或規定等，排除於平等條款條件之外。相對地，歐體法之報酬的範圍，就要廣泛得多。一九五七年羅馬公約 119 條所界定的報酬，包括「一般基本或最低之工資或薪給，以及勞工因受其雇主雇用，而直接或間接獲得之其他任何金錢或實物之酬庸。」也就因其範圍極為廣闊，包括報償的所有層面，英國法院即在許多場合向歐體法院提出澄清的請求。<sup>14</sup>

然而在適用同等價值規定的第一個案例(*Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd*, [1988] IRLR257, HL)，前三級的法院都反而對控訴者做了不利的判決。雖然 Julie Hayward 的基本薪資與超時工資均較男性比較者為低，但由於她同時還有加餐金、額外的假期，以及較豐的疾病給付，雇主乃宣稱，如果將上述各項加進來，Hayward 小姐並不必男性比較者待遇差。因此之故，雖然勞資法庭及就業上訴法庭並未接受雇主的評價，但這二級法庭與上訴法院卻都承認，同酬法第一條(2)(c)款應解釋為不只包含基本薪給，還應把其他給付之利益全算進去。直到上議院才推翻這三級法院的判決，明白地裁定將全部給付利益計算後並無不利，即據以推定從事相同價值工作之婦女，在基本與超時工資方面與其男性比較者所獲得的相同，這是不對的。上議院認為，給付合約的每一個項目，都可以拿來分別比較，而非整個的合約 (*O'Donovan and Szyszczak*, 1988, 123-24; *Collins and Meehan*, 1994, 378)。

基於歷史的進展，英國的反歧視立法追隨美國的步伐，對同酬與反性別歧視採取不同的策略。這種將同等報酬與同等機會分開處理的作法，也正是反歧視立法結構上的弱點，因為這妨礙了對報酬不等的辯述。這使得人們不易就平等機會的缺乏，社會與制度層面與勞動市場的互動，導致性別的歧視而至男女工資的差異，從事深入而廣闊的探尋；目前的立法，祇容許人們從事較狹隘的探尋，集中在個別受僱者的行為以及政策的選擇（見 *O'Donovan and Szyszczak*, 1988, 124-25 及 *Scorer and Sedley*, 1983）。

---

<sup>14</sup>譬如 *Garland v. British Rail Engineering Ltd* (12/81 [1982] ECR 359); *Worringham v. Lloyds Bank Ltd* (69/80 [1981] ECR 797); *Newstead v. Dept. Of Transport* (192/85 [1988] 1 All ER 129); *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* (262/88 [1990] IRLR 240, ECJ)。*Garland* 以及 *Defrenne v. Belgian State* (80/70 [1974] ECR 445) 特別針對死亡或退休全包式的除外規定，予以開放。

同等報酬的倡議應不只包括工資的相等，還應關切如何組織並看待婦女的工作，以及婦女工作所佔的地位。有關薪資之性別歧視的爭議，隨著「可比擬價值」(‘comparable worth’)或「同值同酬」(‘equal pay for work of equal value’)倡議的興起，而愈趨激烈。在此之前，英國（以及美國）的同酬立法採取趨近的作法：一旦女性與男性處於相同的情勢，即應要求相同的報償。這個論點在現實上有個漏洞，那就是女性在勞動市場鮮少與男性有相同的行為，由於教育與訓練的差異，育兒與其他家庭角色的不同，她們在勞動市場的參與難免受到限制，她們時常是從事「女性」的職業，或是於部分工時、臨時、分段之職務在不同的時間、不同的地點從事工作，集中在低技術或是家庭雇傭的行業。

從另一方面來看，英國的同酬立法則視男人與女人為獨立而平等的個體，在勞動市場裡相互競爭，這與今日勞資關係的環境相互輝映。目前英國的產業現象，是著重加強受僱者對企業的參與，包括利潤分享的報償、受僱者兼老闆，以及諸如品質圈(quality circle)之工作組織諮詢團體等，以致於集體協商漸趨勢微，而較強調個別受僱者的努力與參與。同時，雇用形式的彈性化則為另一個產業重點，不過在員工招募及工作安排的策略上，並無多大的變革，延長工時、輪流換班，以及雇用部分工時與外包之勞工，還是主要的手段，至於以年累積工時計酬、彈性換班，以及調整全時工人的基本工作週等，還是較少被使用(Deakin, 1992, 186)。

這些發展都忽略了給予婦女公平與男性競爭的機會，或其他負擔（如家庭）責任的不公平性，更不用說差別報酬的歷史因素（譬如家計工資的維持、就業技術政治性的規範與建立等）。對工作報酬給予定義之時，如果不同時考慮報酬的公平性，工資待遇的歧視將無法消除。

### 報酬之性別歧視

英國同酬法並未對報酬的歧視做任何定義，而必須依賴反性別歧視法來加以補足。另一方面，歐體法第一一九條也對報酬歧視做了有限度的解釋：「...無性別歧視之同等報酬為：(a)對相同工作按件計算的報酬率，應以相同衡量單位做基礎而為之；(b)對相同工作按時計算的報酬率，應給予相同的事情(job)相同的報酬。」同時，歐體法院曾就第一一九條之含義，將直接與間接之報酬歧視都包括在內(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 128)。

英國之反性別歧視法對直接與間接歧視有明確的區別，無論在舉證或辯

護責任的歸屬，當事者都必須分辨清楚。若一男性基於性別對一女性有或會有較不利的待遇，即為直接歧視；反之，由於同酬法不允許做假設性的比較，所以無法完全適用上述的定義。相對地，間接歧視則避開直接的比較，反過來看看薪給政策對女性有否差負或差異的效果。由於間接歧視定義之複雜，程序之繁瑣，故直到 *Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd* (No. 2) ([1981] IRLR388)一案，才被承認可適用間接歧視的規定。不過即使在當時，對於反性別歧視法有關間接歧視之程序規定是否能適用，又到底甚麼程度才算是歧視，都還是極模糊。

這些不確定性，主要是因為薪資報酬間接歧視的概念，乃是經由歐體法院的受託解釋，才被引進英國的。至於在歐體法律方面，由於第二個 *Defrenne* 判例(43/75 [1976] ECR455)，以及隨後的 *Macarthys v. Smith*，歐體法院試圖限制歐體法一一九條的適用性，而舉出「直接或公然」與「間接或隱含」歧視的區別，使得事態變得更加模糊。解鈴還需繫鈴人，終於在 *Worringham and Humphreys v. Lloyds Bank* (69/80 [1981] ECR797)及 *Jenkins v. Kingsgate* 之判例，歐體法院決定不再提出直接與間接歧視的區別，承認一一九條應適用於所有形式的歧視情形，無須國家或共同體對歧視做進一步的定義。<sup>15</sup>

不論如何，將間接歧視的觀念延伸至薪資報酬，還是至為重要的。因為間接歧視如不能適用於同酬法，則雇主可以以營業或其他理由，辯正薪資人為的差異並非基於性別的因素，這將使得諸如育兒之婦女職責得不到保障，因此而使部分工時勞工遭受歧視待遇(Scorer and Sedley, 1983, 9)。雖然這將使同酬待遇的爭議趨於複雜，但若因此減少一些勞資關係個人化的色彩，讓集體協商也有若干運作的餘地，也讓處境不利的部分工時女性有地申訴，應該是促進機會公平的作法。

## 工作內容

### 1.相同工作

同酬法有關同等工作的規定，採取了三種觀念，第一種是同一單位之相

---

<sup>15</sup>事實上觀念的不確定性並未消失，因為在 *Jenkins* 裡歐體法院在述及一一九條之直接效果時，提及間接歧視，而由於判決用詞的關係，又產生了困擾。這又直到 *Bilka* 一案，才獲得澄清。詳見 O'Donovan and Szyszczak (1988), 129。

同工作(like work)，第二種是經職業評價評為一樣之工作，第三種是同等價值的工作，已如前述。在處理第一種工作觀念之案件，勞資法庭採取教科書式的作法，也就是看整個的工作套件，這也正是一般薪資之集體協商所關注的焦點。這種作法忽略了決策的過程，對工作價值的假設，以及相對協商的能力；也就是說，這種作法無條件地接受整個職務，並不過問技巧的細節與控制。根據婦女史學與經濟學，歷史上有關性別、技巧與工作掌控之間的關係，與工作的內涵並無多大的相關，倒是與協商能力及從事工作者的性別有極大相關(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 130)。

現行法律的這種作法，亦將會忽視勞動市場一個很重要的現象——特定種類工作之「女性化」。辦公工作是一個明顯的例子，當男辦事員逐漸消失，女性員工取而代之，並帶來新的技巧（打字、速記等等），如何去界定這些技巧背後隱含的意義，實在是很複雜的事。不過，同酬法雖然有這些隱涵的弱點，但勞資法庭在裁決工作的異同時還是採取混合接納的方式，除非工作的差異大到影響了雇用的條件與狀況，否則通常都把細微的差異予以折減（譬如見 *Capper Pass Ltd v. Lawton*, [1976] IRLR367）。

這種相同工作的觀念，有一個主要的限制，那就是法庭極可能採取「全有或全無」的作法。譬如，就業上訴法庭在 *Maidment and Hardacre Ltd v. Cooper & Co* ([1978] IRLR462)一案，一個男性與一個女性勞工有 80%的時間從事完全相同的工作，其餘 20%的時間則做不一樣的事情；雖然後者的比例不高，但就因有不同的工作項目，法庭即裁定相同工作不成立。所以只有兩個極端，沒有中點。

## 2.職業評價

就第二種同工觀念來看，英國的職業評價制度似乎蠻吸引人的，不過職業評價必須相關當事人（或其代表人）同意才可進行(*O'Brien v. Sim-Chem Ltd*, [1980] ICR573, HL)，而且在英國也不普及。英國政府曾經因歐體執行委員會對其申斥（指責未引進同等價值之觀念），而提出答覆，基於英國工資協商大部為自願性，若採強制性實行職業評價實難以接受，而且找專家對不同職業做評鑒，勢必導致極高之成本(61/81, *EC Commission v. United Kingdom*, [1982] ECR2061)。

職業評價基本的作法，是比較一受僱者與另一受僱者的工作內容，法律裡對列入考慮的因素有若干指示，譬如說努力、技巧與決斷等，但對如何進

行則無說明。不幸的是，雖然歐體行政命令 75/117/EEC (OJL 45/19)規定，職業評價制度必須採用性別中立的標準，但鮮少有人研究這應包含甚麼。同時，不論是歐體行政命令或英國同酬法，都對歧視無較明確的定義。所以職業評價表面上可宣稱是客觀而且科學的，實際上避免不了價值的判斷，造成欺隱與偏頗，導致對婦女工作歧視性的評價結果。

在實際施行方面，由於職業評價許多技術上的議題，導致極冗長爭執。上訴法院在 *Broomley v. Quick* ([1988] IRLR249, CA)一案，曾提出幾個指示原則：必須具分析性、非歧視性，並適用於被評價者及被比較者的工作。不過，真正需要的是列入考慮之因素的種類及其比重，以及訓練法庭人員以熟稔職業評價的意義。<sup>16</sup>

在有職業評價措施的場合，歧視的認定就顯得更加重要，因為除非女性勞工能證明評價措施是歧視性的，否則即不得提出同值同酬的訴訟。依據（修正後）同酬法第二條 A(3)款，如果評價計劃「在相同或相異的主題之下，對不同的需求給予的評價有所差異或互相符合，不管被施予需求的人性別為何，若無法提出辯正的話」，該評價即有歧視性。這個定義被批評為缺乏明確性，尤其是在間接歧視的認定方面。特別是當婦女抗議她們特有的技巧層面被忽略時，定義的明確性即顯得更加重要。有鑒於此，歐體法院在 *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz* (case 170/84, [1986] 2 CMLR701)一案要求英國修正立法，應密切注意第二條 A(3)款的「辯正」一詞。為了對職業評價有歧視性的控訴提出辯護，雇主現在必須證明任何報酬的差異與企業真實的目標之間，有因果的關聯存在，而且這些差異為達成該目標所必需。

在 *Rummler v. Dato-Druck GmbH* (case 237/84, [1987] IRLR32)一案，一評價受到挑戰，因為該評價計劃所選擇的因素，並未能代表兩者性別所從事之職務。歐體法院的裁決認為，行政命令 75/117/EEC 並不排除使用偏向某一性別的因素於職業評價之中，只要整體評價計劃不具歧視性即可。不過，只要評價計劃若要不歧視性，還是應該使用足以衡量兩者性別特定性向的標準才是。這些裁定很重要，因為大致說來，職業評價計劃至今還是很難在英國法律之下受到挑戰的(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 135)。

---

<sup>16</sup>歐體委員會於 *Third Action Programme on Equal Opportunities, 1991-1995*, COM(90) 449 final (6 Nov. 1990), p.8 宣布將會出版備忘錄，定義同工（值）同酬的範圍與內容，以及從事職業評價與職業分類所應採取之標準的指示。見 Collins and Meehan, 1994, 379, n. 93。

### 3. 同等價值

第三個同工的比較基礎，就是同一單位的工作具有同等的價值。就同酬法來說，這是一個剩餘的比較標準，只有當前兩種比較都不適用時，這才能被拿來用。而且，上訴法院更裁定，同等價值的訴訟得直接依據 EEC 第 119 條提出來(*Pickstone and Others v. Freemansplc*, [1987] IRLR 1)。如前所述，同等價值的訴訟是因英國遭到歐體執行委員會的申斥，才不甘願地引進來的，故遭到保守人士極力的反對。實際上，英國政府設計了極為繁瑣與複雜的訴訟程序，以避免該等訴訟被大量提出。不過，媒體還是免不了對這種新的訴訟議題賦予感性的報導；同樣情緒性的言論，也充斥於美國各界(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 136)。

歐體法令方面，對同值同酬該如何執行，也沒有甚麼指示。在上述對英國的申斥行動，以及英國法律就該觀念所履行的措施來看，重點均擺在程序的層面。由於這極為複雜，所以都盡量鼓勵當事者取得和解。之所以強調和解，一方面是現行勞資關係的理念，希望勞工法能服膺「自願性」的精神，另一方面是和解已成為女性介入法律行動常常採取途徑，特別是在家庭爭議方面。<sup>17</sup>不過，如太過強調和解的治療與補償功能，可能會忽略了程序上的要求對婦女所產生的損害。第一，如果將女性勞工問題盡量付諸私下或非正式之討論，而不願公開於正式的法律途徑，缺乏公然對談與對女性觀點的認知，意識即不易提升。其次，和解無法阻遏關係人之偏頗或刻板模式的假設，因為和解的基礎是雙方具有相同的協商力量，而今女性勞工如無法與雇主相較，也就不易經由和解來紓解雇主日後歧視的意向。

同等價值之訴訟一旦成立，雇主即給予機會提出答辯。若無答辯或答辯失敗，案子即提交一獨立專家來調查該訴訟並準備對工作予以評估。同酬法之修正法條對處理同值訴訟之方法，並沒有多少指示，而現行的指示原則既不符合勞資關係的常規，也未針對性別歧視的議題來發揮。獨立專家所受限制不多，惟一的指示是專家必須將提供的相關資訊及報告考慮進去，同時「不得考慮性別的差異」[Rule 7A(3)(d) Industrial Tribunals (Rules of Procedure) (Equal Value Amendment) Regulations 1983, S.I. 1807/1983]。實際上，若干案子採取了不同的處理方法，頗值得我們去比較。

在 *Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd* 一案，有關工作困難度或

---

<sup>17</sup>下面將會詳述，和解也是英國反歧視法律極重要之目的工具。

價值的若干未加權之因素被考慮進去，同時將工作的各項需求以「低」、「中」、「高」三種價值來加以決定。一個女廚師被拿來與粉刷工、木工及熱隔離工程師相比較，獨立專家在詢問過更多的比較者之後，終於認定控訴者確實受僱從事同等價值的工作。

在另一個判例 *Wells v. F. Smales & Sons (Fish Merchants) Ltd* (2 *Equal Opportunities Review* 24 [1985])，是非常接近集體訴訟的案子，十四位女性魚罐頭工人宣稱其工作與一男性工人同等價值，後者週薪多了六英鎊。控訴者從事多樣的工作，專家則一一審視了她們及被比較者的各項工作內容；各個工作部分被個別檢查，從這些比較而計算出一組「個人價值」，以顯示花費在各項工作之時間的比例。最初專家並不願意將花費時間之比例賦予價值，不過終於還是承認其必需性，將各部分因素的分數加總而得到各主要因素的總分數，然後再以花費時間比例計算出每個人每項主要因素的總分數，最後再將四項主要因素的總分合計，得出每人的總成績。結果有九位控訴者得到高於被比較者的分數，其餘五位分數介於被比較者的 79%與 95%之間。專家的結論是，九位得分較高是從事等值的工作，五位得分較低的則不是。而勞資法庭的判決則是，分數都太接近了，所以全部的控訴者都應該獲得同等的報酬。這跟上述相同工作的作法一樣，細微的差異被認定不應構成相同工作的阻礙理由；不過，若評價過程缺乏精準，則將對控訴者造成不利。在 *Brown and Royle v. Cearns & Brown Ltd* (6 *Equal Opportunities Review* 27 [1986])一案，勞資法庭即以評價並非精確的數學運算，而拒絕採用其結果。

再看 *Scott v. Beam College* (7 *Equal Opportunities Review* 38 [1985])一案，採取了非數字的方式，也顯示了法律的柔性。一招收精神異常男孩的住校學院之女舍監，其年薪比男舍監少了 1,500 鎊，在她請求對待遇差異給予解釋之後，未經警告即被解聘了，於是便依據同酬法及反性別歧視法提起訴訟。獨立專家在對其工作做評價時，選擇了五項考慮因素：情緒之照護與諮商、維護與訓練之責任、對男孩實際之照護、對學院實際之維護以及教學之技巧與責任；該專家給予前三項因素較大的重要性，控訴者前三項之評價分別為「高」、「中/高」、「高」，被比較之男性則分別得到「中/高」、「高」、「中」之評價，結果工作被評為同等價值。在這裡，傳統女性職業裡的傳統女性技巧被賦予較高的比重，也發掘了評價制度潛在有利於女性的優點。

## 工作比較

比較是同等報酬的基礎，就業上訴法庭即判定女性有權選擇她希望做比較的男性(*Ainsworth v. Glass Tubes and Components Ltd*, [1977] IRLR74)。然而這很快就遭到修正，就業上訴法庭在 *Pickstone and Others v. Freemansplc* 一案判定，基於同等價值為一種剩餘權利，除非一女性並非從事與其他男性（非被比較者）相同工作或評價為同等之工作，否則即不得提出同值之訴訟；也就是說，法庭以它自己對被比較者的選擇，來代替女性的選擇。這將會減少許多同酬的訴訟，因為雇主可雇用一個從事相同工作的「象徵」男性，而給予比其他男性低許多的薪資，這樣就可以杜絕許多同等價值的訴訟。所幸上議院也察覺了這個弊病，故於一九八八年裁決，即使在單位裡有一男性勞工從事與女性控訴者相同的工作，這並不排除該女性拿另一位男性來做比較(*Pickstone v. Freemansplc*, [1988] 3 WLR 265; [1988] IRLR 357, HL)。

另一方面，比較的範圍必須限制在同一雇用單位，<sup>18</sup>控訴者必須確證她與另一真實的（非假設的）男性從事同等的工作，不過允許與過去而非現職的人做比較(*Ltd v. Smith*, Case 129/79 [1980] IRLR 210, ECJ)。這種對比較之限制的問題是，由於普遍存在的職業性別隔離，<sup>19</sup>以及日益增多的非傳統雇用方式（譬如外包服務），使得女性無法要求與共同工作的男性相同的報酬，因為技術上她 / 他們不隸屬同一雇主(*Collins and Meehan*, 1994, 379-80)。然而，衡諸歐體法院在 *Macarthys* 的意見，似乎並不接受這種理念。它認為要與假設的男性比較，必須要對整個產業的所有部門做研究，這只有整個共同體或整個國家才做得到，其實用性本來即受限制，就同一單位的人來做實際的比較，還是較為可行的(para.15)。John Forman (*Legal Issues of European Integration*, 1982, 17)乃據而認為，歐體法院並不排除假設比較的可能性（見

---

<sup>18</sup>包括同一雇主，或相同雇用條件與狀況的單位（修正後同酬法第一條(6)(c)款）。英國法庭即曾以男女勞工不在同一單位，而駁回同酬之訴訟(*Leverton v. Clwyd County Council*, [1989] IRLR 28)；但上議院推翻了這個結論，雖然案子還是因其他的因素而敗訴，但該案創了一個重要的先例；舉例來說，一超級市場之助理獲得認可，將其工作與同一公司數英里外之配貨站的倉儲工人相比較(*O'Sullivan v. J. Sainsbury*, Case 9831/87)，結果導致店員工會與Sainbury's連鎖超市達成協議，使眾多的女性勞工獲得大幅的加薪。見Gregory (1992), 51-52。

<sup>19</sup>有人甚至認為，同酬法的施行使得職業性別隔離更加嚴重，雇主可以因此避開同酬的訴訟。見M. Snell, "The Equal Pay and Sex Discrimination Act: Their Impact on the Workplace," *FeministReview*, 1, (1979)，引自O'Donovan and Szyszczak (1988), 158, n. 105。

O'Donovan and Szyszczak, 1988, 143)。<sup>20</sup>

工作場所性別的隔離，是同工比較一個關鍵性的障礙。雖然女性進入原來由男性掌控行業之比例逐年增長，但在最低之職責與薪資階層，女性職業隔離的現象還是日益嚴重（Catherine Hakim, “Occupational Segregation”, Department of Employment Research Paper No.9, November 1979, 引自 O'Donovan and Szyszczak, 1988, 141）。工作場所性別的隔離，可以從三個層面來看：第一是職業的隔離，第二是產業的隔離，第三則是工作型態（全時與部分工時）的隔離。從表一可看到，英國在一九八六年女性佔總就業人口的42%，但在諸如管理人員、理工專業人員、保全人員、農漁業從事人員以及維修、建築、運儲等勞工行業，所佔比例都極小，而在教育、福利、醫療之專業人員、辦公人員、飲食、清潔、美容等個人服務行業，則佔了極大比例，這顯示婦女集中於若干行業。從表二可看到，英國女性佔總就業人口比例於一九八九年較一九八六年升高了一個百分點（為43%），而較一九八三年升高了兩個百分點；同時，女性在工業部門所佔比例比男性要低許多，尤其在建築與土木工程、能源與水等產業；另一方面，女性在服務業則又比男性集中甚多，尤其是公共行政部門；觀察差異指數(dissimilarity index)，可看出產業隔離較一九八三年有略減之現象，<sup>21</sup>雖然幅度並不大。再看表三，英國從一九七九至一九八九年，女性部分工時之比例在各類勞工都有降低，全時勞工則相對地都有上升；不過女性還是佔了所有部分工時勞工之絕大部分，尤其在較低階層（技術與非技術工人），部分工時相對地比全時者之比例要高許多；而且，以絕對比例來看，部分工時女性勞工在一九八九年佔所有勞工比例為17%，與全時女性勞工之比例(25%)相較，<sup>22</sup>差距並不大。所以，整體來看，女性相對地集中在若干行業、服務業以及部分工時工作，工作場所的性別隔離，不可謂不大。

表一 1986年英國各個行業之女性雇用比例

<sup>20</sup>若控訴者能提出表面上差異(*prima facie* disparity)的案子，那麼即使不知道被比較者的真實姓名，她還是可繼續進行訴訟程序，然後嘗試去發覺被比較者的姓名(*Clwyd Country Council v. Leverton*, [1985] IRLR 197)。在同等價值之訴訟裡，從事評價之專家還可要求更多的比較者，以供評價比較之用(*Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd*)。

<sup>21</sup>指數從35.9%降為34.1%。指數為100%代表完全的隔離，若為0則代表無任何區隔。

<sup>22</sup>根據表三與Watts and Rich (1993) Table 1計算而得。

行業別	%
管理（總經理）	11
輔助管理及行政之專業與相關行業	20
教育、福利與醫療之專業行業	69
人文、藝術與運動之專業行業	32
科學、工程、工業技術及類似領域之專業與相關行業	9
管理（總經理除外）	16
辦事工作與相關行業	74
銷售行業	57
保全服務	11
飲食、清潔、美容及其他個人服務	76
農、漁業與相關行業	10
物料加工（金屬除外）	24
製作與修理（金屬及電氣除外）	35
加工、製作、修理與相關工作（金屬及電氣）	5
油漆、重覆裝配、產品包裝及相關工作	45
建築、礦業	0.4
運輸操作、物料搬運及倉儲與相關工作	4
雜項	5
總數	42

資料來源：Sylvia Walby, "Introduction," in Sylvia Walby, ed., *Gender Segregation at Work* (Milton Keynes, U.K.: Open University Press, 1988), Table 1.1.

表二 1989年英國各個產業之男女雇用比例(%)

	男性	女性
農業	3.2	1.0
工業	44.0	17.6
能源及水	3.3	0.8
礦業、化工業	4.1	1.8
金屬製造業、機械、電氣及儀器工程	13.4	5.1
其他製造業	10.2	8.4
建築及土木工程	12.9	1.6
服務業	52.9	81.3
行銷貿易、旅館及飲食業	17.0	25.3
運輸及通訊	8.5	3.5
銀行、金融及保險	9.6	12.1
公共行政	6.3	5.7
其他服務業	11.5	34.9
總計	100.0	100.0
1983年差異指數		35.9
女性佔就業比例		40.9
1989年差異指數		34.1
女性佔就業比例		43.1

資料來源：Danièle Meulders, Robert Plasman and Valérie Vander Stricht, *Position of Women on the Labour Market in the European Community* (Aldershot, U.K.: Dartmouth, 1993), Table A2.1.2.

表三 英國各職業種類之女性雇用比例(%)

	總就業			全時			部分工時		
	1979	1983	1989	1979	1983	1989	1979	1983	1989
全部	39.1	40.9	43.4	28.5	30.5	32.3	93.8	93.1	89.1
專業與管理人員	30.7	32.9	36.4	26.1	28.4	31.3	89.6	88.5	87.9
辦事、服務與銷售人員	66.1	68.1	69.7	56.0	58.1	59.1	95.7	95.3	91.2
技術工人	11.3	10.0	10.7	8.4	8.1	8.4	80.6	70.0	68.0
非技術工人	35.8	37.8	38.2	18.8	20.0	20.0	94.5	93.9	87.8

資料來源：Martin Watts and Judith Rich, "Occupational Sex Segregation in Britain, 1979-1989: The Persistence of Sexual Stereotyping," *Cambridge Journal of Economics*, 17(2) (June 1993), Table 2.

實證資料顯示，女性較為擁擠的行業，也常常是薪資較易被壓低的行業(Pike, 1982)。同時，由於這些行業也時常是低技術與低報酬的行業，所以即使找到相當的男性來比較，也只有造成職業更擁擠的現象：女性密集的行业（即使控制了技術因素），其所得趨向於較男性密集行業為低(N. Woodward and R. McNabb, "Low Pay in British Manufacturing," *Applied Economics*, 10, 1978, 49-,引自 O'Donovan and Szyszczak, 1988, 141)。密集的女性勞工降低了該些行業的整體薪資，也因此使女性更不易透過與男性比較而達到薪資的平等。

### 雇主的答辯

依據一九七〇年同酬法的規定，雇主得以真正實質(genuine material)差異的存在，來解釋報酬為何有差異。在 *Clay Cross (Quarry Service) Ltd v. Fletcher* ([1978] IRLR 288, CA)一案，這種真正的差異被解釋為指受僱者個人的因素，譬如工作成績、資格或服務之長短等。政府更在修正增加同等價值之規定時，進一步允許雇主以差異的真正實質解釋因素來答辯，這又使得爭議議題超越了個人的因素，還包含了諸如技術短少或其他市場因素等(Official Report, HC, 20 July 1983, col. 486)。不過，上議院在 *Rainey v. Greater Glasgow Health Board* 一案，則又不對這兩種情況的答辯做區別，也就是說，在相同工作與評價為相同工作的案例，雇主亦可以非個人的因素來答辯。所以，只剩下程序上的一個差異，在同值的訴訟裡，雇主可於同值表面案件成立時，以及獨立專家提出評估報告之後，兩次提出答辯。

那麼，甚麼是真正實質的因素呢？首先，雇主提出這種因素之答辯的場合，歐體法院在 *Bilka-Kaufhaus* 一案已加以澄清：當某特定措施或政策對女性勞工有負面的影響時，各國法院得就雇主提出的答辯，依據歐體法院指示的測驗準繩（見上述有關報酬歧視之討論），來予以裁決。這種測驗準繩固然使各國法院有一致的程序以遵行，也同時開放了一道方便之門，使雇主得以經濟的辯正理由，來駁斥對雇用措施的歧視控訴(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 149)。

這跟上面關於間接性別歧視的討論一樣，爭論的議題從某特定政策的歧視效果，轉移到企業管理與經營的經濟議題；法庭一方面希望找到既好又客

觀的理由，來判定報酬差異的適當與否，一方面又免不了必須訴諸主觀價值判斷的困境。從 *Clay Cross* 一案，歷經 *Jenkins v. Kingsgate* 到 *Bilka*，若干學者給予相當正面的評價，認為將 *ClayCross* 的個人因素，代之以較客觀的諸如技術的短缺之市場標準，是一大改進；但是，就由於市場的力量，使得女性待遇受到歧視性的低估，則又有待商榷(*Equal Opportunities Review*, 1987, No. 9, 35,引自 O'Donovan and Szyszczak, 1988, 150)。

至於上面所謂實質的辯護因素，其範圍又如何呢？就業上訴法庭在 *Davies v. McCarneys* ([1989] IRLR 439, EAT)一案的判決，認為不應對甚麼才構成「實質的」因素予以限制。不過，上訴法院隨後就 *Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health* ([1992] IRLR 15, CA)一案請求歐體法院解釋若干疑問，則牽涉到針對不同團體於不同集體工資協商所達成的薪資水準，以及若干特定部門勞工的短缺，是否可以做為女性工作和男性工作之薪資差異的解釋因素，可資解釋的程度又如何。尤其受關切的是，職業評價制度到底應該被依賴到甚麼樣的程度，來支持雇主的答辯。職業評價制度被稱為雇主「對抗同值訴訟最有效的保護工具」(*Leverton v. Clwyd County Council* [1989] 2 WLR 47; [1989] IRLR 28, HL)；雇主為了保護起見，在案子被提出之前，甚或在訴訟成立之後，都會實行職業的評價(*Dibro Ltd v. Hore and Others*, [1990] IRLR 129, EAT)。

然而，有趣的是，北愛爾蘭上訴法院曾經判決，只有在與控訴相關工作價值地點從事值職業評價，才能被用來做訴訟的答辯之用(*McAuley and Others v. Eastern Health and Social Services Board*, [1991] IRLR 467, NICA)。在該案子裡，一個在大不列顛（而不是被愛爾蘭）所做的職業評價結果，被雇主用來做辯護。

### （三）社會安全及就業與母性的保護

#### (1)工作平等與社會安全

女性（特別是已婚女性）之持續遭受歧視待遇，其中隱涵的因素，是一般社會安全制度所植基的一個觀念，亦即將女性定義為經濟上依賴著男性。對女性來說，就業保護與社會安全有許多共通點，兩者都在公共管理的範疇之內，都經立法而由政府所管制，而且兩者表面上均號稱性別中立，實際上卻隱藏了若干的假設——女性在勞動市場所扮演的角色，受到婚姻與核心家庭

之社會模式所左右(O'Donovan and Szyszczak, 1988, 161)。所以，女性在社會安全法律的經驗，也將有異於男性的經驗，因為女性與男性在勞動市場參與上差異，極可能被社會安全法則所忽視。

一般說來，一九七五年同酬法的實施與反性別歧視法的立法，並未影響到英國的社會安全制度，雖然該年的社會安全法(Social Security Act)及社會安全年金法(Social Security Pensions Act)在若干平等待遇方面做了些修正，諸如已婚女性在失業救濟及疾病給付上與男性的同等對待。不過這兩個法的修正，也產生了新的歧視項目，譬如將已婚或同居之女性排除於無能照顧津貼(invalid care allowance)與非分擔之無能年金(non-contributory invalidity pension)之外（一九七五年社會安全法第 37 及 36 條）。<sup>23</sup>

英國社會安全體系可區分為分擔與非分擔之社會安全利益。前者係依據全民保險分擔金額（通常透過雇用關係）而來，後者之申請通常需要經過家庭狀況調查（兒童補助為主要的例外），前者數額有時候要比後者大。<sup>24</sup>直到歐體發布 79/7/EEC 社會安全行政命令(OJL 6/24, 10 Jan. 1979)，責令英國政府必須遵行之前，社會安全都被排除在反性別歧視法範圍之外，兩者各在不同的層級裡進行。

歐體一九七九年的社會安全指令，要求會員國於一九八四年十二月二十三日以前實施必要的改變措施。該指令主要是針對工作相關的風險——如疾病、殘障、年老、工作意外與失業等，同時限定適用於勞動人口(working population)——包括有工作及正在找工作者，以及因意外、疾病或非自願性失業而工作遭到中斷者。有些被排除在該指令範圍之外，譬如對領取老年年金及退休金年齡的訂定(Art. 7)；有些則被排除在平等待遇原則之外，譬如遺屬的利益與某些家庭的利益，以及懷孕利益等[Art. 4(2)]。

為了符合歐體指令的規定，英國自一九八三年底開始陸續提出若干的改革方案。這包括有關扶養親屬（成人及小孩）方面的變動，採取向上調整（擴展利益至以前被排除的群體）及向下調整（取消以前包含之群體的利益）兩種途徑。有關補助利益適用條件的規定，亦在此次加以修正；並首次允許已

---

<sup>23</sup>無能照顧津貼用以支付對嚴重病弱者的照護，非分擔之無能年金則用以支付長期病弱，而無法領取分擔無能年金(contributory invalidity pension)者。有關分擔與非分擔無能補助利益之詳情，可參閱Wikeley (1994), Sec. I.D。一九七七年增加了家庭主婦得以領取的非分擔無能年金，已婚或同居婦女如能證明她們無法從事正常的家庭職務，即可申請領取（SI 1977/1312,依據當時一九七五年社會安全法第36條7款修正）。

<sup>24</sup>

婚及同居婦女申請補助—不過先決條件是她們必須證明為家計提供者 (breadwinner)，而非受扶養者。家庭獲得補助的規定亦在此次加以修正，同時非分擔性的無能年金及對家庭婦女的類似補助，亦予以廢除。然而殘障照顧津貼並未在此次廢除，而一直等到歐體法院於 *Drake v. Chief Adjudication Officer* (Case No. 150/85, QB 16, 1987; 3 CMLR 43, 1986)一案，對該項補助提出質疑而未決，英國政府才採取行動，將適用男性及未婚婦女的條件，擴展適用於已婚及同居婦女。

雖然有了這些改變，但自歐體指令生效之後，仍有許多有關歐體義務範圍的爭議案件。舉例來說，歐體法院在 *Johnson v. Chief Adjudication Officer* (Case No. 31/90, [1992] 2 All ER 705)有關嚴重無能津貼 (severe disablement allowance, 為非分擔無能年金的後繼者) 適用條件的案件，判決當一婦女為照顧小孩而中斷職業，同時因疾病而無法返回工作，則除非該婦女曾經再找過工作，而因歐體指令第三條所列風險的發生而終止尋找，否則不在歐體指令的適用範圍之內，以前離職的原因則無關緊要。它還判決，如果國家法律規定某利益之適用的法則，與過去之歧視性的利益相同的話，則得依賴該歐體指令，不必顧及國家法律。如無遵行該指令第四條規定的適當措施，則女性因歧視的法則而遭受不利，得要求受到與男性同等的待遇。

英國對男女老年年金開始給付的年齡有不同的規定—女的須年滿六十，男的卻須年滿六十五，男性必須比女性多付五年的全民保險費，才能獲得相同的基本老年年金給付；同時如果一介於六十與六十五歲之間的男子仍繼續在工作，他就必須負擔全民保險費，即便另一相同年齡的婦女（不論是否仍在工作），已毋須支付該保費。歐體法院亦在 *R. v. Secretary of State for Social Security, ex parte Equal Opportunities Commission* ([1992] 2 All ER 577)一案裁定，英國上述的規定並未違反歐體指令。歐體法院還對有關從屬利益及所得支助之適用法則加以裁決(*Case 63/91, Cresswell v. Chief Adjudication Officer*; *Case 64/91, Jackson v. Chief Adjudication Officer*, Decision 16 July 1992, unreported to date)，而認為歐體指令並不適用於這些利益。

英國上訴法院在一九九〇年的判例，對歐體指令有進一步的補充。在 *Thomas v. Adjudication Officer and Secretary of State for Social Security* ([1990] IRLR 436, CA, 上議院於一九九一年 11 月 27 日移請歐體法院裁決，*Case 328/91*)一案，法院認為六十歲以上的女性得依據一九七九年的指令，申請領取嚴重無能津貼或照顧無能津貼；雖然政府規定這些利益必須符合退休年

齡的限制，但法院認為國務部長未能確切地證明，這些利益是在上述歐體指令有關退休年齡之訂定的除外指示裡面。上議院於一九九一年十一月將此案引起的問題，提請歐體法院裁決。

另一個就業社會安全之歐體指令(OJL 225/40, 12 Aug. 1986)，於一九九三年1月1日起生效，有些部份則須等到一九九九年才會生效。這個指令是要延伸一九七九年指令所未包含的部份，它是要補足或代替法定方案（不論是選擇性或強制性）所給予勞工的利益。該指令讓會員國延緩某些強制的規定，包括延緩決定領取老年年金或退休金之起始年齡，直到另一指令指示開始實行，或直到各國法定方案達到平等之日；同時延緩有關遺屬利益規定的實施，直到另一指令指示開始實行。該指令還指示，直到一九九九年之前，仍容許使用不同的保險精算法則。如前幾節所述，許多不確定因素仍存在著，然英國政府還是把該指令引入一九八九年的社會安全法。

## (2) 退休與年金

一九七五年的反性別歧視法有針對死亡與退休的例外規定（第九條(a), (b), (c)款），而在 *Roberts v. Cleveland Area Health Authority* ([1979] 1 WLR 754, HL) 及 *Duke v. Reliance System Ltd.* ([1988] AC 618; [1988] IRLR 118, HL) 諸判例，對男女正常退休年齡的差異，均裁決為該法管制範圍之外。然而，在 *Marshall v. Southampton and South West Hampshire Health Authority* (Case No. 152/84 [1986] QB 401; [1986] IRLR 140, ECJ) 一案，歐體法院判決，一九七六年的平等待遇指令並不允許這樣的例外情形，並裁決公家機關對男女強迫退休年齡做不同的規定，是不合法的。英國政府因此必須修改反性別歧視法有關的規定，並延伸至私人部門；同時，在有關解雇規定方面，應延伸適用於「自願裁員方案」(voluntary redundancy scheme) 及「提前退休方案」(early retirement scheme)。

在年金方面，則唯歐體法院的馬首是瞻，亦即若基於雇主與受雇者談判約定的職業年金，同時並未為國家法律所包括者，則應視為羅馬公約第一一九條所定義的「報酬」(*Worringham v. Lloyds Bank Ltd.*, Case No. 69/80 [1981] ECR 797)。在 *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* (Case no. 262/88 [1990] IRLR 240, ECJ) 一案，法院認為依外包工作合約所獲年金的給付，亦亦視為薪資給付的一種。一九九〇年十月就業上訴法庭遵循上案，在 *Roberts v. Birds Eye Walls Ltd.* ([1991] IRLR 19, EAT) 一案判決，依據羅馬公

約第一一九章，禁止雇主降低一婦女勞工自六十歲之後所給的職業年金，祇因為她將開始領取政府的年金給付，另一方面則因為男性在六十五歲之後才能開始領取政府年金，即不減少其職業年金。英國上訴法院將此案提請歐體法院解釋([1992] IRLR 23, CA)。

政府給付之之確切性質，在共同體及國家法律之下究竟如何，仍存在許多問題。*Barber*一案所衍生的有關國家法律的其他問題，亦正提請歐體法院思考之中。<sup>25</sup>

由於政府機關繼續維持有關領取國家年金年齡的差別待遇（女性六十歲、男性六十五歲），使得問題更加難以處理。譬如英國上議院在 *James v. Eastleigh Borough Council* 一案，同年齡之男女（由於一個不能領取政府年金，一個卻可以）在使用設施之付費遭受不同的待遇，判定為直接的性別歧視。英國政府在一九九一年六月宣布，大選之後將統一領取政府年金的年齡；一九九一年十二月，發布一項諮詢文件，羅列所有對各種作法的意見。<sup>26</sup>大不列顛及北愛爾蘭的平等機會委員會，均敦促政府將領取年金年齡統一為六十歲，因為這似乎是最公平的辦法；而政府較可能採取的途徑，則是將年齡統一提高為六十五歲。<sup>27</sup>

### (3)所得稅問題

---

<sup>25</sup>又以 *Neath v. Hugh Steeper Ltd. (Equal Opportunities Review, 38, [1990], 2)* 一案為例，勞資法庭即決定提請歐體法院對溯及既往的問題加以裁決。歐體法院在 *Barber* 一案的認定是，該案的決定並不能被用來做溯及既往的追訴，也就是說，在該案判決日以前發生有關年金適用效力的問題，是不能予以追溯的。此次希望歐體法院提供指導方針的，是羅馬公約一一九條有關平等待遇的要求，是否適用於 *Barber* 一案判決日之前 *Neath* 先生所累積年金利益的部份。

高等法院在 *Coloroll Pension Trustees Ltd v. Russell and Others* 一案，亦要求歐體法庭澄清 *Barber* 一案所產生之溯及既往的問題，同時還包括了其他許多問題——公約一一九條對年金方案之基金管理人與資產，以及對雇主求償的權力；依內部合約成立的年金方案所造成的歧視，是否為一一九條所不許；是否允許使用保險精算的假設等等 (*Coloroll question to European Court [1991] Equal Opportunities Review, 39, 35*)。鑒於其重要性，社會安全部對年金基金提供了財務的支援。

其他提請歐體法院思考的議題，還包括雇主將婦女領取年金年齡（以前是六十歲）提高至與男性一致（六十五歲），是否為合法的問題。婦女團體對此頗有異議，在平等機會委員會的協助之下，他們提出對抗，認為要達成平等應該是增進工作者的有利條件，而非降低之。

<sup>26</sup>Options for Equality in State Pension Age, Cmnd 1723, Dec. 1991.

<sup>27</sup>“State may lift pension age limit for women to 65”, *The Times*, 12 Dec. 1992. 引自 Collins and Meehan (1994), 387, n. 155。

一九七五年的反性別歧視法並未將租稅制度列入考量，而由當時至今，租稅制度存在有許多歧視的規定，違反平等立法的精神，對婦女（尤其是已婚婦女）在求取報酬及工作機會的平等方面，產生了極大的阻礙。

租稅制度最受一般譏評的，是已婚婦女缺乏對財務的自理權，丈夫負責申報妻子的所得。除非要求分開課稅，妻子的所得都自動與丈夫的一併計算，投資所得則是強迫併入。其他如已婚男性津貼 (Married Man's Allowance)，亦被視為不合時宜。

歐體執行委員會雖然一向都尊重各會員國對租稅制度的自主能力，但亦禁不住於一九八四年向租稅及男女平等待遇高峰會議(Council on Taxation and Equal Treatment for Women and Men)提出一備忘錄，建議應讓所有的人都面對完全獨立的租稅制度，而且至少要讓夫婦有分別納稅的選擇[COM (84) 695 final, 14 Dec. 1984]。英國政府於一九八八年宣布將有所改變，這是否與前述的發展有關則不得而知，不過一般的反應都認為是遲來的好消息，但還是不夠廣泛。這些改變使得婦女自一九九〇年起得以處理自己的財務。具體地說，跟其他人一樣，已婚婦女亦將有她個別的扣除額，同時亦得以個別向國稅處申報薪資及其他所得；已婚男性扣除額亦變為已婚夫婦扣除額，不過這項扣除額還是將付給丈夫，而且除少數情況之外，妻子不會獲得與丈夫相同的補助。<sup>28</sup>

在七〇年代中期之前，有一種與上述類似的小孩特別扣除額，不過後來被取消，而代之以全面性的兒童補助金，每一個小孩都有，並直接付給母親。這考慮到原先從丈夫的薪資所得稅扣除，並不是支助扶養小孩有效的方式；沒人能保證丈夫會將該補助用到小孩身上，而若給予母親較高的特別扣除額，又由於許多母親無工作所得，將錯失補助的機會(MacLennan, 1992, 199)。

#### (4)懷孕歧視

在性別歧視立法裡困難最大的議題之一，就是對懷孕婦女的歧視。英國若干法律如一九七五年就業保護法(Employment Protection Act of 1975)、一九七八年就業保護（綜合）法案[Employment Protection (Consolidation) Act of 1978]、一九八〇年就業法(Employment Act 1980)以及一九八六年社會安全法

---

<sup>28</sup>Income and Corporation Taxes Act 1988, Taxation of Income of Spouses, ss. 279-89.

案(Social Security Act of 1986)等，都對懷孕婦女某些就業的權利做特別的規定，諸如保護不受不當解雇、產假及生產給付、產前檢查假與復職的權利等等。然而這些規定的範圍都極有限，必須對同一雇主服務滿特定的期限，而且非常地複雜。最主要的法律還是反性別歧視法，將若干有關的規定，當作平等待遇原則之例外來處理；同時歐洲經濟共同體的平等待遇指令，也包含了有關懷孕及生產的規定，亦將之視為平等待遇原則之例外情況。

不過，由於這些法律的基本原則，是在淡化生理上的差異，而將平等定義為：處於相同情況的人們即應獲得相同的待遇；而如何將婦女生育的獨特功能引進這樣的法律，確實是煞費周章的事。勞資法庭最早即發現，由於男性不可能懷孕，所以根本不可能將一個懷孕者所受的待遇（譬如免職），來與任何處於相同工作環境的男性相比，因此直接歧視的控訴根本無法成立 (*Reaney v. Kanda Jean Product*, [1978] IRLR 427; *Turley v. Allders Dept. Stores Ltd.*, [1980] ICR 66, EAT)。

上述作法很快即被棄絕，法院接著採取所謂「類似」的途徑(*proper approach*)，也就是問說：「婦女懷孕及相關的情形，是否可比照男性類似的狀況，譬如生病等等？(*Hayes v. Malleable Working Men's Club*, [1985] ICR 703)」婦女因懷孕而某些時候或長期不能來工作，不正如男性因生病而不能工作一樣，情況並無極大差異，因此可互相比照(*Webb v. EMO Cargo Ltd.*, [1990] IRLR 124, EAT)。這些都是危險而不適當的作法，因為懷孕畢竟不是生病，所以這樣做對改善婦女在就業市場的地位，並無多大幫助。

北愛爾蘭的法院即採取較為決斷的作法，譬如說在 *Donley v. Gallaher* (Case 66/86 [1987] SD)一案，即認為對待即將做母親的員工，應與對待即將做父親的員工相比，才是正確的比較。在另一個案子(*McQuade v. Dabernig*, DCLC 1, Case 427/89 [1989] SD)，即判定對母性的歧視，就是性別的歧視。

英國法院於上述議題遭到困難，在整個歐洲的層面，卻於一九九〇年時得到澄清。歐體法院在 *Dekker v. Stichting Vor-mingscentrum voor Jonge Volwassen Plus* [Case No. 177/88, [1991] IRLR 27, ECJ]及 *Hertz v. Aldi Marked K/S* [Case No. 179/88, [1991] IRLR 31, ECJ]二案，判定因懷孕所造成的歧視，就是直接的性別歧視。在前一案，法院認為如果雇主在招雇員工時，因顧及懷孕可能帶來的負效果，而拒絕雇用適職的懷孕婦女，即違反平等待遇指令第 2(1)和 3(1)款。法院明確地表示，只因懷孕即拒絕雇用，是直接的性別歧視，而不管有沒有男性的應徵者以相比較。法院同時還認為，雇主亦不

能以該婦女日後請產假將帶給公司財務的損失為理由，而拒絕雇用。

*Hertz* 一案是有關一婦女由產假復職數月之後，因請連續期間的病假而被免職；所以她被免職的理由，是因病而連續缺席之故。法院認為根據平等待遇指令第 2(3)款，婦女懷孕及請產假均為平等待遇原則的例外情形；然而，如果生病是在產假之後，則無理由刻意去區分該疾病是否與懷孕或生產有關，或只是一般的病症；因此，若其他男性員工亦因請類似情況的病假而遭到免職，該婦女的免職即不構成直接性別歧視。

這兩個案子對英國有極大的啟示。第一，懷孕歧視即為直接性別歧視。第二，有無男性做比較，並不是很重要；歐體法院將懷孕視為婦女專屬的特性，只要能證明懷孕為受到不平待遇的理由，而無須跟其他性別做比較，即可逕直認定違反性別公平待遇規定。第三，由於法院已做明確的表示，將來即不可能以金錢的損失為理由，拒絕雇用懷孕婦女。第四，*Dekker* 一案顯示了極明確的含意，即懷孕與生產並不能領取一般的疾病補助、殘障福利金或其他的保險給付(Collins and Meehan, 1994, 390-91)。

不過，雖然有歐體法院上述的指導原則，英國國內法院仍然遭遇了若干的困難及重要問題，而要求歐體法院給予澄清。在 *Webb v. Emo Cargo Ltd.* ([1992] 1 All ER 942)一案，英國上議院否決了上訴法院的判決，因後者判定如果因懷孕被免職而提出性別歧視的控訴，法庭必須考慮另一個極其類似情況的男性，其工作能力受到相同的影響，是否將因此而被免職。上議院的決議明顯地表示，因懷孕而免職即為性別歧視，但若進一步區分懷孕本身與懷孕的後果，又是一種不必要的比較。不過它要求歐體法院考慮 *Webb* 一案特殊的問題，亦即若一婦女被招募來代替另一懷孕婦女的職務，而卻也懷了孕，以致在關鍵的時候不能來工作。

北愛爾蘭上訴法院亦要求歐體法院對 *Gillespie and Others v. Various Health Boards and the Department of Health and Social Services* (Case No. 308/89 EP; 310/89 SD, Date of decision 10 June 1991)一案引起的問題加以思考，它的問題是有關產假給付的幅度。北愛爾蘭平等待遇委員會的意見是，依據歐洲平等待遇的法律，產假的給付不應予以縮減。<sup>29</sup>

歐體高峰會議亦於一九九二年十月公佈一項指令(OJL 348/1, 28 Nov.

---

<sup>29</sup>亦見 *Todd v. Eastern Health and Social Services Board and Department of Health and Social Services*, Case No. 1149/88EP; 1150/88 SD, Date of decision 16 Oct. 1989。

1992)，以保護懷孕及新近生產婦女的權利。歐體執行委員會則建議以該指令作為其「社會憲章」(Social Charter)行動的一部份。在該指令的立法過程中遭遇了若干的困難，許多共同體的機構以及會員國之間，都對該指令確切的範圍有所爭議，尤其是有關生產給付的問題。指令規定給予十四個星期的連續產假，產假期間除工資以外，應維持合約的所有權利；她必須獲得至少與病假相同的薪資給付，不過會員國得各別規定，此給付得視過去十二個月的雇用情形而定。同樣重要的是，該指令確證了對免職的保護，同時若干有關健康及安全的規定，亦包括在內。英國國內平等待遇的執行機構，對此指令的反應則極為冷淡。

歐體高峰會議的指令要求所有會員國於一九九四年十月以前，必須確實遵行上述規定；英國政府乃就一九九二年十一月十七日二讀通過的「工會改革及就業權利法案」(Bill 78)的要求，嘗試建立一些義務職責。它有關生產的一些規定，本來就極其複雜，更被批評將為雇主及受雇者製造更多的困惑 (Collins and Meehan, 1994, 392)。

#### (5)女性勞工及母性之保障

在法律制定的過程中，有關保護婦女的立法，曾有極大的爭議。傳統自由派的婦女主義者，與英國產業聯盟(Confederalization of British Industry)持相同的看法（雖然二者依據的理由不盡相同），認為應該去除對婦女工作情況的所有限制，以達到平等的待遇；他們覺得保護立法只是被用來豎立障礙，以防止婦女達到與男性平等的目的。另一方面，勞工聯盟大會及其他的婦女主義者則持不同的看法，他們希望把保護的範圍擴大至男性勞工；他們覺得如果去除所有的限制，則勞工階級的受雇者（尤其是女性勞工階級）將受到職業危險最大的威脅。

一九七五年反性別歧視法第 51 條規定，保留一九七四年「健康及安全法」(Health and Safty Act 1974)對女性勞工的保護，視為平等待遇原則的例外情形，如此則排除婦女於某些種類及某些型態的工作之外。一九七六年的歐體平等待遇指令，要求會員國修改所有違反平等待遇原則的保護立法、規定及行政措施，並要求會員國於四年之內檢討這些法律，並做必要的改變。

英國平等機會委員會於一九七九年出版了對一九七四年健康及安全法的檢討報告，建議消除對婦女工作時間的限制，也就是承認限制規定是拒絕平等待遇的藉口，婦女實在希望有在夜間及高薪職位工作的機會。這引起極激

烈的爭論，一般對該委員會的批評是，它所據以提出建議的調查有缺點，他們並未探詢婦女對支薪的工作及正常的家庭生活（配合優良的育兒措施），是否兩者都要；而且他們的發現，並未對雇主的利益造成多大的挑戰(Collins and Meehan, 1994, 395)。

歐洲共同體一直維持對國內立法極大的影響力，而歐體執行委員會也持續向英國政府提出意見，認為 51 條的例外規定還是太過廣泛，而且違反了平等待遇指令。一九八七年它出版了一溝通意見書(COM (87) 105 final, Mar. 1987)，指出歐體所有會員國許多保護的立法，對婦女的就業地位有負的影響。

許多限制婦女工作的規定如今都已被消除。一九八六年反性別歧視法取消婦女工作時間的限制，而一九八九年就業法則消除殘餘之保護婦女的規定。它主要採取三種途徑：第一，直接取消對某些行業的限制，譬如礦區的工作，以及工廠與辦公室的清潔工作。第二，修改五十一條的規定，除了有關懷孕與生產，以及特別影響婦女的危險者之外，現存的保護立法都必須遵從平等待遇原則。主要是在第一條加入一新規定，舉凡在一九七五年該法通過以前之所有性別歧視的規定，均為無效；加之，國務部長有權將一九八九年以前通過，她 / 他認為有違平等待遇原則者，命令予以消除；另一方面，她 / 他亦有權否定第一條消除效力的規定，保留某些立法規定。最後，該法本身亦保留某些例外規定，包括對懷孕婦女的保護。

一九八九年的就業法提供既複雜而又多樣，有關保護婦女的修正規定。其中問題較大的是，國務部長有權改變或修正消除效力的範圍；而且對該修正案是否足以符合平等待遇指令的要求，同時是否達到促進平等機會與保護婦女之間的平衡，亦頗有疑問。一九八九年通過法律之時，英國政府顯然傾向平等待遇指令第 2(3)款規定的精神，在有關婦女之懷孕及生產方面，是應該有差異的保護措施(Collins and Meehan, 1994, 396)。

上述的精神，將影響到危及生育能力及胎兒的案例，而這類的危險，實不只限於婦女。歐體執行委員會在溝通建議書中提及，暴露於鉛對生殖能力的影響，男性要比婦女為嚴重；同時還建議，對保護離子輻射影響婦女生育能力的有關規定，亦應延伸並適用於具有生育能力或希望生育下一代的男性勞工。排除婦女對自己胎兒的自主權（譬如主張生育是所有可孕婦女「天賦」的功能，或認為婦女不可計畫受孕等等），是一般不讓生育年齡婦女，接近有害胎兒物質之政策的依據。依據現今英國的國家法律，對胎兒或生殖能力

之保護政策的正當性，則必須依據一九八九年修正之反性別歧視法第 51 條加以評估；是否告知工作內容將對生殖能力或胎兒產生危險，依據健康及安全法必須將婦女排除在外，雇主則有決定權。

美國最高法院著名的 *International Union, United Auto Workers v. Johnson Controls Inc.* ([1991] 55 FEP Cases 365)一案，推翻了以前上述法院之見解，認為該案之雇主全面禁止生育年齡之婦女受雇者，在暴露於鉛之環境下從事工作的措施，是違法的性別歧視行為，這是頗值注意的案例。

一九八九年就業法的修正通過，代表歐洲共同體確實有極明顯的影響力。有關放寬保護立法的最近發展，則亦代表執政黨自一九七九年以來，採行減少一般勞工市場管制政策的具體表現。

#### (6)工作場所之性騷擾

最早使用「性騷擾」這個名詞的，是美國的婦女運動者，英國的婦女運動者起而效尤，意圖引起世人的注意，以採行各種解決的途徑。性騷擾也許無所不在，但沒有比存在於雇傭關係間者更為普遍；在工作場所，許多女性員工為求生存，時常受到男性主管及同事之威權的控制；尤其當她的薪資為家庭生計所倚賴，或缺乏其他的工作選擇時，更容易遭人趁機施與各種性的侵害。這些性侵害，可能是肢體的或口頭的行為，使得婦女勞工的工作機會或工作環境受到影響。這種種現象逐漸受到一般人的注意，並求諸法律的途徑以達到戒止的目的。

美國是第一個將性騷擾認定為性別歧視的國家，但也直至一九七六年以後，才首度被聯邦法院認為工作場所之性騷擾，是違反一九六四年民權法案第七章所禁止性別歧視之行為。英國直到一九八〇年代初期，性騷擾才被法院認定為性別歧視；一九八三年勞工聯盟大會刊行了一本指南— *TUC Guide: Sexual Harrassment at Work*，提醒人們性騷擾問題的存在，並指出此乃出於男女在工作場所不公平之權力關係。從此之後，有關性騷擾的控訴案件即相繼出現。英國第一個將性騷擾判定為性別歧視之非法行為者，為北愛爾蘭的一個勞資法庭。一年輕的汽車機械女實習工，因遭受到肢體上的侵襲，並被拒絕訓練的機會，而獲得性別歧視的勝訴(*Mortiboys v. Crescent Ltd.*, Case 24/83 [1984] SD, Decision 15 Feb)。

至今最權威性的判例當屬 *Strathclyde Regional Council v. Porcelli* ([1986] IRLR 134, CS)。這個判例明白地表示，「性騷擾是一種極度藐視他人，令人

無法接受的行為，因此國會必須堅決地設法予以制止。」在該判例中，一婦女遭到兩個男同事不敬的對待，其中有部份跟性有關；蘇格蘭上訴法院判定維持就業上訴法庭的原判，性騷擾的案子便告成立。法院還發現，當事者的雇主對待她，很明顯地較對待其他同樣情況的男同事為差，性騷擾造成不愉快的工作環境；因此依據反性別歧視法，已對受害者產生損傷，而且對工作的雇用產生不良的效果。值得注意的是，在本案是同僚而非雇主施予性騷擾，所以是屬於造成敵視之工作環境的騷擾案件。

雖然英國對性騷擾的研究與報導不如美國之廣泛與深入，但由最近歐體對成員國工作婦女所受性騷擾問題的調查報告(Michael Rubenstein, *The Dignity of Women at Work: A Report on the Problem of Sexual Harrassment in the Member States of the European Communities*, 1987)，以及英國國內幾個小的地區調查，都顯示英國工作場所性騷擾的情形極其嚴重。譬如說，中央與地方政府官員協會(National and Local Government Officers Association)利物浦分會在一九八一年所作的調查，顯示接受調查的婦女員工，有百分之五十五在目前或是以前的工作職位上，遭到不受歡迎之性方面的示好；阿福列馬克斯調查所(Alfred Marks Bureau)於一九八二年所作的調查，發現有半數以上的婦女勞工，在其現職至少遭到一次以上的性騷擾；一年之後，在西約克夏所作的研究，發現有近百分之六十的婦女有性騷擾的經驗；一九八七年一個工會的研究，發現伯明罕的中學老師，有百分之七十二遭受過性騷擾；同年勞工調查部(Labour Research Department)所作的研究，亦發現在一百五十七個公家及私人工作單位，有百分之七十三的婦女遭到各種形式的騷擾。由這些研究報告，我們發現性騷擾普遍存在於英國的各個工作場所(Lipper, 1992, 298-99)。

隨著性騷擾訴訟案件的增加，工會運動者也積極地將它列為主要訴求項目之一。在整個歐體，繼 Rubenstein (1987)發表其調查報告之後，各式各樣的遊說活動亦積極展開，進展極其快速。歐體高峰會議及執行委員會都曾經宣布，性騷擾在某些情況之下，已違反了一九七六年「平等待遇指令」的原則(Council Resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work, OJC 157/3, 27 June 1990, preamble and para. 2.2; and Commission Recommendation on the protection of the dignity of women and men at work of 27 Nov. 1991)。歐體高峰會議在一九九〇年的決議案指出，性及與性關連的舉動，是「有損工作者尊嚴，無法令人容忍的行為」，而且

- 若為遭遇者所不歡迎，感覺不合理，並覺得受到侵害；
- 若因屈從或拒斥該等行為，致使個人在就職、職業訓練或離職等方面，受到不利的影響；
- 若造成敵視的、脅迫的或是不快的工作環境；

則是無法令人接受(**unacceptable**)的行為。這為整個經濟共同體對性騷擾的法律定義，植下相當之根基。

歐體執行委員會在與 ECOSOC 及歐洲議會共同協商之後，於一九九一年十一月二十七日發布一項保護男女工作尊嚴的建議書(**Recommendation**)，以及如何對抗性騷擾的實行規則(**Code of Practice**)。該建議書敦促會員國採行措施，針對性騷擾乃為令人無法接受的舉動，而且將違反同等待遇指令，加強國人的認知；同時在公家及私人工作場所，加強實行規則的遵行。該實行規則包含一系列的指導原則，教導如何確保不會發生性騷擾的事件，即使發生後亦必須確定有足適的程序以處理之，並避免同樣事件再次發生。

有些雇主已相繼採行防範性騷擾的措施，而且這些措施亦日趨完善。另者，勞資法庭亦漸漸倚重該建議書（例如 *Tofield v. Pollicinot/a Donnabella Hair Design*, Case 10862/92, Date of decision 1 Oct. 1992; *Donnelly v. Watson Grange Ltd.*, Case No.5/119/92, Date of decision, 16 Nov. 1992）。

如同美國民一九六四年民權法第七章一樣，英國的反性別歧視法雖亦無性騷擾的明文規定，但卻也是相關訴訟的法律依據。因此，根據該法所設立的平等機會委員會(**EOC**)，也就成為法定執行性騷擾事件的機構；該委員會負責發佈實行規則，蒐集資料，並做成建議及報告；在累犯的情況之下，該委員會還可以發布強制禁令(**injunction**)。

與美國的平等工作機會委員會(**EEOC**)相比，英國 **EOC** 的權力則較小。譬如說，**EEOC** 可以替個人或群體，或以它自己的名義提起民事訴訟。而 **EOC** 提起訴訟的程序則較受限制，一般來說，它不能以自己的名義提起訴訟（詳見前述）。它對性別歧視事件的處理，主要是透過正式的調查，並發出據執行效力之禁止歧視的通告，以期消弭歧視。它的基本理念是，與其法庭相見，不如讓管理體系的專家們去審視歧視有否發生，並賦予權力使歧視消失於無形。但由於正式調查並不常被使用，而且實際上也有許多困難，所以這種體系並不是很有效。

除上述經由 **EOC** 來實施的補救方式外，反性別歧視法還提供一個對原告的直接補救措施，即勞資法庭得要求被訴者於一定期間之內採取行動，以

消除或減少歧視所產生的不利效果（反性別歧視法第 65(1)(c)款，見前述）。直到一九九一年美國民權法(Civil Rights Act of 1991)通過之前，英國反性別歧視法所給予性騷擾受害者的補償，不是美國受害者企能及。除反性別歧視法第 65(b)款對損害賠償一般性的授權之外，第 66(4)款還特別界定，損害的賠償得包括對感情傷害的賠償。總賠償最高金額目前是定為一萬英鎊，每年則依通貨膨脹率向上調整。

一九八六年美國聯邦最高法院首度在 *Meritor Savings Bank v. Vinson* ([1986] 477 U.S. 57)一案中對工作場所性騷擾爭議加以判決。聯邦最高法院終於判定敵視的環境(hostile environment)，為構成性騷擾控訴是否成立的要件之一，這受到一九八一年 *Bundy v. Jackson* ([1981] 641 F. 2d 934, D.C. Cir.)一案極大的影響(Lipper, 1992, 309)。在 *Bundy* 一案中，法院判定受害所遭到的性侵犯，已經違法地毒害了她的工作環境。在 *Meritor* 一案，最高法院還認為，性騷擾控訴的成立與否，不在於受害者從事性行為是否出於自願，而在於性的侵犯是否顯明地不受歡迎(unwelcome)。同時，原告被害人的言行及衣著等，亦可作為性侵犯是否受歡迎的佐證。

在一九八七年英國的 *Snowball v. Gardner Merchant Ltd.* ([1987] I.C.R. 719)一案，我們又看到 *Meritor* 案之「受歡迎」準則的影子。在該案中，原告受害者因曾經使用性暗示的言辭，法院認為她對隱含性的舉動的熟悉程度(degree of familiarity)，當不至於對性方面的騷擾感到非常沮喪；如此則將指責的矛頭，由侵犯者轉向了受害者。這種以一婦女私生活及交感性之性舉動，來決定其遭到不快之性侵犯，憤怒及沮喪程度究竟如何的理念，為隨後美國及英國許多法院所效尤。譬如 *Wileman v. Minilec Engineering* ([1988] ICR 318)一案中，由於被害者的衣著既單薄又具挑逗性，法院乃認為她所受傷害為小意思(small one)，故只判定五十英鎊的情緒損害賠償(Lipper, 1992, 332-33)。

反性別歧視法第 41(1)款規定，不論雇主是否知情或同意，任何受雇者在工作場合所做的事，都被認定亦為雇主所做的事。然而在工作場所性騷擾問題有關雇主的責任(liability)，並不像法條所敘述的那麼直接了當。實際上，英國的法院對雇主常極其寬大，即使未依第 41(3)款採取積極步驟以防止違法行為的發生，法院仍免除雇主的責任負擔。譬如在 *Balgobin and Francis v. London Borough of Tower Hamlets* ([1987] ICR 829)一案，法院拒絕因一位受雇者對兩位同事性騷擾，而要求她 / 他們三人的雇主承擔責任；法

院發現實際上雇主極難事先採取何種步驟，以防範事件的發生。此類判決所隱含的看法，乃認為性騷擾為個人的爭議，法律越少干預越好。

不過，兩年多之後的 *Bracebridge Engineering Ltd. v. Darby* ([1990] IRLR 3)一案，法院則判定雇主應對其受雇者遭到同事性騷擾而負責任。受害者逃離攻擊者之後，曾向總經理抱怨，但當兩名侵犯者矢口否認之後，該總經理即不再追問；兩星期之後，受害者即辭職他去。法院接受受害者的控訴，認為她是被推定(constructively)免職，並遭受違法的性別歧視，故應接受賠償。法院認為雖然該總經理有先前的詢問過程，但實在不應該讓受害者經歷那些程序，因為先前的步驟已引起兩名侵犯者的注意。比較 *Darby* 及 *Balgobin* 兩案，顯示英國法院有關雇主在工作場所性騷擾的責任負擔，表現地舉棋不定，令人無所適從。

### 英美之比較

在美國通過一九九一年民權法案第七章之前，英國性騷擾受害者與美國方面不同的是，前者得以獲得對有形及無形傷害的金錢補償，已如前述。不過一般學者對英國制度的批評，總是覺得對性騷擾受害者的補償仍然不足。雖然反性別歧視法授權勞資法庭對被訴者提出建議，要求其採取行動以改善受害者的周遭情況，但是勞資法庭的建議力量似乎只能及於原訴者本身，對其他人則無可奈何。反之，美國的法庭如果確證性騷擾訴訟成立，即有權力發布強制禁令，這將影響到工作場所所有人員。

英國反性別歧視法另一個缺點是，當受害者因辭職（推定免職）或因雇主的要求而離職，則勞資法庭將無能為力（第 65(1)(c)款）。相對地，美國的法庭則對故意從事違法雇傭行為的被訴雇主，常會責成其對所有有關人員採取諸如復職、補薪以及其他平等救濟的措施。

另一方面，英國把諸般有關歧視的問題，都集中授權平等機會委員會來處理；不幸的是，該委員會的成員大部分都來自雇主及工會，都是最應該對性別歧視負責任者。反之，美國執行權力則不那麼集中，他們有多重的管道，人民較容易與法庭接觸，利益相關的人可提起集體訴訟(classactions)，對合約的遵從等，均使得美國男女平等法律較為成功。

### (7)其他例外的情形

反性別歧視法所遭受主要的批評之一，就是例外的情況太多。我們已討

論過某些例外情形—社會安全、退休與年金以及保護立法，這些都經歐體當局加以補正。其他被立法排除的方面，諸如小廠商的雇用勞工，以及為國家安全所採的措施，也都在整個歐體層面受到考驗，並且做某些改變。加之，若干因性別為「真正的職業條件」(genuine occupational qualification)而所做的例外規定，諸如為了生理、隱私、禮節、福利或是教育的因素所作的例外規定，都在整個歐體層面獲得突破，所以例外的範圍已逐漸地縮小。

殘存的例外規定中，有關「積極行動」(positive action)的立法規定則是較引人注目的。該些立法主要是體會到，為糾正實際上的不平等而求得之形式上的平等，以及對過去與現有的歧視做某些補助，實有其缺陷(Collins and Meehan, 1994, 398)。職訓單位、雇主們以及勞工公會得為婦女採取某些特別的行動—主要是職業訓練或特殊的激勵，不過必須在某些特定的情況之下，否則將造成違法的性別歧視。這些措施都必須申請許可，不過除那些已深深投入積極行動者之外，這些立法並未提供其他雇主或職訓單位相當的誘因，以求得勞工市場或工作單位實質的改變。這些規定都遵從著平等待遇指令第 2(4)款的指示，我們將在下面繼續討論。

#### (四) 平等權利及救濟的執行

##### (1) 勞資法庭訴訟程序

個人對有關性別歧視與同酬立法的控訴，均可訴諸勞資法庭體系，這是一個專為解決雇用問題而設的訴訟體系。勞資法庭體系最初設立於一九六〇年代，主要是在不需法律代表的情況之下，以較不正式、較快速與較省錢的形式，求取法律的正義。法庭的成員（通常為三人）有兩位非專業陪審分別選自勞方及資方，與另一位合格的主席共同審理案子。申訴者沒有權利請求法律顧問的幫助，但是平等機會委員會得予以協助。

勞資法庭被選擇處理勞資爭議的仲裁，代替傳統的司法體系，有若干的因素。第一，傳統法官以普通法為判決的基礎，新的立法則引進了若干乖離的策略（譬如以復職作為補償）。所以一般相信勞資法庭應該在處理特定的勞工議題，以及新立法裡的社會政策意念，會比古老的法院較能勝任。其次，為了獲得工會對立法的支持，而鑒於工會運動對法院的不信任，故必須慎重處置。最後，由於工作場所的爭議牽涉受僱者個人，一種比一般法院較

迅速、較不正式，而且較省錢的機制，應該會使有關雇用的法律解決途徑較為有效，這是最重要的因素(Mankes, 1994, 88-89)。

兩位來自勞資各一方的勞資法庭非專業陪審，並不即分別代表男女雙方，而必須保持公正持法的態度。同時，為了避免利益的衝突而危及法庭主席的公正性，法庭並不刻意安排經歷符合案件性質的非專業陪審。不過，在有關性別或種族歧視之案件，法庭倒是做了適當的配置，以確保被保護的一方有所代表；如果是性別歧視或同酬的訴訟，至少有一法庭成員為女性；如果牽涉種族歧視，則至少有一成員有種族關係的經驗。<sup>30</sup>這樣的組合，一方面可使法庭熟悉一般的法律，一方面則不致對勞資關係或與性別、種族相關問題太過遲鈍。

依據反性別歧視與種族關係法，從事件發生之後三個月內必須提出申訴，<sup>31</sup>法庭如認為正當或公平，可以允許延長期限（反歧視法第 76 條(5)款及種族關係法第 68 條(6)款）。提出訴訟的程序極為簡單而不正式，只要向勞資法庭辦公中心之執行長提出簡短的申請表即可[1985 年勞資法庭（程序法則）準則 R.1]，勞資法庭辦公中心隨即必須通知被訴一方（準則 R.2）。被訴者收到原訴訟申請表副本之後十四天之內，必須提出書面的出庭通知，註明其全名與地址及是否提出抗辯，如是則註明充足之理由。<sup>32</sup>

上述程序完成之後，法庭即會安排聽證的日期，控辯雙方必須在十四天前接到聽證之通知。<sup>33</sup>從訴訟開始到聽證會之間，預計為六週之隔，而實際上只要極小比例的案子是在預計期間內舉行聽證會。<sup>34</sup>

在繼續聽證之前，訴訟程序首先進入斡旋的階段，通常是由斡旋與仲裁

---

<sup>30</sup>在1986-87年間，勞資法庭總共接受了39,404個案件，其中只有1,284是關於性別或種族之歧視。見Mankes (1994), p. 89, n. 136。

<sup>31</sup>1975年反歧視法第76條(1)款及1976年種族關係法第68條(1)款。不過，若為依據反性別歧視法者，如果是有平等機會委員會提出的訴訟，期限則為六個月（第76條(2)款）。當訴訟為有關原則的問題，或是有特殊的考慮因素，平等機會委員會有權力幫助受害者提起訴訟。

<sup>32</sup>準則R.3(1)。依據準則R.13(1)，法庭得將十四天的出庭通知期限延長；而若在十四天之後提出通知，則應同時填具延期申請書（準則R.3(2)）。法庭若未讓被訴者提出理由，即不得拒絕期限的延長；不過若延期將造成不公，即不得延期。雇主的答辯不需太正式或具法定形式，然而法庭對雇主此時提出駁斥的理由，會給予相當的比重。見Mankes (1994), 90, n. 142。

<sup>33</sup>控辯任何一方得要求將聽證延期，若為準備和解、遇到假日、其他特殊日子或案子準備時間不夠，均得允許延期。見Mankes (1994), 91, n. 143。

<sup>34</sup>在1970年代所舉辦的調查發現，只有20%的案件在此期限內舉行聽證會，絕大部分的案件則在四個月內舉行。見Mankes (1994), 91, n. 144。

諮詢服務處(Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS)負責進行。依據 1978 年(綜合)受僱者保護法第 134 條, ACAS 斡旋官員當控辯雙方提出請求, 或(無該請求)相信「有相當大的成功機會」, 則應「負責促成控訴達到和解, 而不必由勞資法庭來判決。」斡旋官員並不像調查員, 而是應保持中立; 她(他)應提供立法、前例與法庭程序的消息與指導, 同時應協助雙方確定事實, 澄清其見解, 並協助雙方做該如何進行的決定(Mankes, 1994, 91)。

假如未因斡旋而達成和解, 即開始由法庭進行聽證。這有例外情形, 也就是訴訟申請提前取消, 或雇主的辯駁無效(準則 R.6)。法庭在訴訟當事者的請求或法庭自行決定之下, 得對案件做聽證前評估; 如果法庭得到的結論, 是訴訟雙方都不可能獲勝, 則法庭得以書面述明其意見, 並告知雙方, 若不撤回訴訟, 或加以補充, 訴訟當事者將以「輕率、浮爛或根本無理」('frivolously, vexatiously, or otherwise unreasonably')的原因被科罰償付成本。

35

聽證的進行通常是公開的, 訴訟當事者可自由表述案情, 或由他人代理。<sup>36</sup>聽證不拘形式, 任何一方均得提出證據, 傳出並詢問證人, 或向法庭陳述; 法庭應儘量避免形式化, 不受一般法院舉證程序規定的拘束(準則 R.8(1))。聽證通常為半天或更短, 法庭在聽過案情之後, 得判決駁回, 或給予控訴者下列三種補償之一: 一、回復原職; 二、與原雇主或關聯雇主重新安排職務; 或三、賠償。<sup>37</sup>補償之目的, 主要在回復受害受雇者原來應有的經濟地位, 而不是給予進一步的金額支付, 或懲罰雇主。法庭的判決通常在聽證時以口頭宣布, 事後將正式的書面決議寄送當事者, 並予以登記。

38

訴訟當事人接到決議書之後十四天內, 得向原法庭申請復議, 如果因:

<sup>35</sup>準則R.11(1)。控訴者要付159英鎊的押金, 如勝訴得退還。

<sup>36</sup>在某限度內可得到出庭前諮詢的法律協助, 超過金額限度的法律諮詢, 亦可經調查許可而得到; 但代理出庭聽證則不能獲得法律協助。

<sup>37</sup>賠償包含三部分: 基本支付、補償支付與加額支付, 而且只有當雇主不履行復職的義務時才得行之, 勞資法庭在1982年絕大部分的補償給予都以賠償了事。賠償支付總額是要對職務權利, 以及因不公解雇所產生實際與潛在之所得與費用的損失(包括因解雇而無法獲得的其他利益), 來予以補償。見Linda Dickens *et al.*, *Dismissed: A Study of Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System* (1985), 122, 引諸Mankes (1994), 92, n. 155。

<sup>38</sup>直到正式登記之前, 判決決議都還非定局, 任何錯誤得予以更正, 法庭口頭的決定亦得變更。

一、法庭成員之一的錯誤導致誤判，二、對當事者的通知產生錯誤，或三、為了公正起見，得准予復議。復議申請獲准之後，整個法庭再聽一次，或是推翻原判決，或是擇期再舉行聽證（準則 R.10）。只有對法律質疑時，<sup>39</sup>得向就業上訴法庭（由高等法院法官與其他非專業陪審共同聽審）就判決決定提出上訴，還可進一步向上訴法院，最後向上議院提出更進一級的訴訟。

性別歧視抗辯成功可採的救濟途徑，包括選擇性對相關兩造權利及補償情形的宣告，以及選擇性針對相關的歧視情況提出建議。而實際上最常使用的方式是金錢的補償，通常對財務的損失及感情的傷害予以補償，最高額為一萬英鎊。這最高上限為提請歐體法院思考的 *Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (No. 2)* (Case C-271/91 [1990] IRLR481, CA)一案的主題。英國上議院請求歐體法院指示，該上限是否違反了共同體法，尤其是平等待遇指令第六條有關要求在國家的法律體系注入「這類必需的措施以使得所有自認遭到不平等待遇的人們...繼續徵詢其他適任的有關當局之後，可經由司法途徑以求得補償。」上訴法院已對此案判決，認為指令第六條並無「直接效力，因為它的含意不夠清晰、確切與無條件，不足以被用來要求反性別歧視法限定以外的補償。」

另一個有關補償規定之極重要的因素，牽涉到間接歧視；雖然在證明間接歧視時，雇主的用意並無關緊要，但在求償時則有相關。如果雇主能證明，原先提出的條件或狀況並不是存心對原訴者產生不利，該法規定即不予補償。這個規定是否與真正而有效地保護不受歧視的需求相一致，則頗值懷疑(Collins and Meehan, 1994, 401)。

在同等報酬的案件，並無最高賠償金額的限制，而可包括對傷害及高至兩年的回溯薪資賠償。勞資法庭亦得宣告相關兩造的權利[一九七〇年(修正後)同酬法第二條]。

## (2)平等機會委員會

大不列顛與北愛爾蘭的平等機會委員會均接受大量且與日俱增的協助申請，多年來亦對申訴者提供了眾多的支援與協助。兩個委員會在初期都在法

---

<sup>39</sup>只有當法庭對法律陳述錯誤，或無證據以支持某一重要的發現或事實，才得提出法律上質疑。見Michael Whinlop, *Modern Employment Law* (7<sup>th</sup> ed., 1991), 169, 引諸Mankes (1994), 93, n. 158。

律執行方面遭遇到困難，而以北愛爾蘭的平等機會委員會處理得較為迅捷，贏得不屈不撓、策略得當的美譽。協助申訴只是委員會工作項目之一（反性別歧視法第 75 條），他們還有權做正式的調查（第 57-61 條），雖然基於若干因素做得並不徹底。一般說來，一九七五年的反性別歧視法賦予(受害者)個人向勞資法庭提起控訴的責任，而委員會得自行決定是否予以協助，或受國務部長之命，卻無非做不可的必須性。此外，他們還須發布「不歧視通告」(non-discrimination notice)(第 67 條)，並輔以強制禁令的程序(第 71 條)。

正式調查有兩種形式：一、對某個人的調查，以發現雇主是否違反了平等條款；二、一般性的調查，而平等機會委員會對違反平等條款並無特定的申訴。第一種的調查可能導致發布建議或不歧視通告（或兩者），第二種調查則將祇導致發布建議(McCruden, 1993, 149)。

平等機會委員會曾在若干議題上行使其正式調查的權力，諸如綜合中學女學生之配置，Electrolux Ltd.公司之同酬申訴，<sup>40</sup>兩個單位之教師的聘任與晉升，繪圖與相關行業會社(Society of Graphical and Allied Trades)之會員資格，利得斯耐久建物會社(Leeds Permanent Building Society)、丹氏航空服務(Dan Air Services)及巴克來銀行(Barclays Bank)平等雇用機會之申訴，英國鋼鐵公司(BritishSteel)的裁員措施，以及大專院校的進修教育課程等等。其他還有零售授信程序的聯合審查，以及抵押貸款的申請。<sup>41</sup>

大致說來，採正式調查的途徑以解決歧視問題，較採私人訴訟的途徑為佳。舉例來說，前者可將資源策略性地用於特定的部門或特定的歧視種類——也許是較多人受到影響者，或是無特定的受害者；同時發布禁止歧視的通告，將亦比單一案件的解決影響為廣泛。有兩個主要原因，可解釋為何正式調查會缺乏進展。第一，大不列顛平等機會委員會在最初幾年的時候，似乎較偏向於採取勸告的方式以解決歧視的問題；它因此沒發展出一套正式調查的策略，也因此沒能採取此途徑以解決許多問題。第二，被訴者逐漸訴諸正式法院以對抗委員會正式調查的權力，結果程序上的困難開始超越其他的顧慮。

---

<sup>40</sup>見*Electrolux Ltd v. Hutchinson* ([1977] ICR 252)。當時的就業上訴法庭主席J. Phillips，鑒於當時可能有超過600件的同酬訴訟案件向勞資法庭提出，故建議平等機會委員會介入調查。

<sup>41</sup>見G. Appleby and E. Ellis, "Formal Investigations: The Commission for Racial Equality and the Equal Opportunities Commission as Law Enforcement Agencies," *Public Law* (1984)，引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 219。

一九八〇年代末期，兩委員會逐漸倚重使用司法審議來解決歧視問題。在大不列顛及北愛爾蘭，司法審查都被成功地用來對抗教育方面歧視性的配置(*R. v. Birmingham City Council, ex parte Equal Opportunities Commission*, [1989] AC 1155)。然而在一九九二年十一月的一個案子，司法審查卻遭到挫敗；該案試圖對一九七八年的（綜合）就業保護法所設資格標準提出挑戰，而控訴不公平的解僱或遣散費。要獲享這些資格權利，原訴者必須每週工作多於十六個小時，並至少工作兩年（或是每週工作八至十六小時，而至少工作滿五年）。由於大多數部份工時勞工都是婦女，這顯然是對婦女的間接歧視。歐體法院早已對德國交付的一個案子有所解釋，認定在疾病方面對部分工時勞工較不利的待遇，即構成間接歧視(*Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH Co.*, Case No. 171/88, IRLR 493 (ECJ), 1989)。而英國上訴法院對一九九二年這件案子的判定是，平等機會委員會於這個問題並無對就業部部長提出對抗的發言權(*locus standi*)。

### (3)自願遵行

另一個解決歧視問題的途徑，就是採取積極行動以表示自願服從。這裡所謂積極行動是指任何達成正面而察覺到效果的行動，足以消除過去及目前的歧視情況者。廣義的積極行動，應不只限於上述適用於反性別歧視法例外規定的各個情況，還應包括採取行動以指認並替代歧視性的措施，此為英國常見的一種積極行動，這是一種法律職責。已有若干雇主自願地採取步驟，以消除雇用政策及措施上的歧視情況；舉例來說，積極發展「平等機會方案」(equal opportunities programmes)之機構的數目，加上之平等機會執行官員的專業化，均有增無減。

與美國一九六四年民權法案第七章相對應，有關積極行動措施的規定，為英國反性別歧視法第 47 及 48 條。<sup>42</sup>該法所規定的行動，限於對某性別比例明顯偏低的工作，或因家庭因素離開而又復職的女性，實施單性的職業訓練。不過，雖然這種訓練對女性的晉升有所幫助，但卻無對那些受訓練者予以雇用的積極行動規定。平等機會委員會並不贊成這種規定，他們相信「最

---

<sup>42</sup>一九七五年歧視法第47條經一八六年歧視法第四條的修正。第48條允許雇主對現職及新招募員工提供單性的職業訓練。平等機會委員會建議將47及48條之職業訓練延伸包括學徒制度，以期減少職業性別隔離。

好對所有的雇用情形都緊守非歧視性的原則。」<sup>43</sup>然而，種族平等委員會 (Commission for Racial Equality) 反倒傾向於擴大積極行動措施的範圍。<sup>44</sup>

許多團體，尤其是一九八〇年代的地方政府，都希望能做得更深入些。現在已不存在的大倫敦議會 (Greater London Council) 曾試圖用地方政府的採購力量，來促進它購買財貨及服務之合約廠商及供應商推動平等待遇的措施，而某些合約廠商確實成功地促進雇用措施的改變。可惜的是，一九八八年地方政府法 (Local Government Act 1988) 將以合約遵行來減少性別歧視的作法，認定為違法；這是很遺憾的事，因為使用採購合約或強制實施積極行動等措施，都能產生導致改變的極大誘因，並能大大補足現行的法律規定。

## (五) 英國兩性工作平等立法的效果

### (1) 平等待遇的效果

一份針對二十六個組織，探討於一九七四至一九七七年間，同酬法及反性別歧視法之影響的研究，其結論是：「此二法案確實帶給婦女有形的 (tangible) 利益，尤其是在薪資報酬方面」 (M.W. Snell, P. Glucklich and M. Povall, "Equal Pay and Opportunities", Research Paper No. 20, Dept. Of Employment, April 1981, p. 90)。這些組織大多數的婦女員工，都有權而且也確實獲得工資率的增加，同時大部分都獲致工資的平等，正如法案所規範的一般。然而，該研究亦發現，就更廣義的層面來看，該等法案在謀求報酬及機會的平等，實在不能算是成功。由「新所得普查」 (The New Earnings Survey, 1970-82, Part A, Tables 10 and 11) 所得到的證據顯示，同酬法的原始效應沒多久即消失殆盡。在一九七〇年時，婦女的每小時平均工資 (除掉十八歲以上受雇者的超時加班不算)，為男性的 63.1%。一九七七年時此比例達到最高，為 75.5%；而在往後一年直至一九八二年，比例都維持在 73%-75% 之間；如果將超時加班的工資計算在內，則差距變得更大，這是因為男性通常較婦女多做非常多的超時工作。工資差距最大者是民營企業的非勞力工作，在一九八一年及一九八二年間，婦女平均工資的比例，只略少於 53% (見 *Seventh Annual Report*, EOC, 1982, Appendix 9, Part 4a)。

<sup>43</sup>EOC, *Legislating for Change* (1986, para. 5.5.7。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 225。

<sup>44</sup>CRE, *Review of the Race Relations Act 1976: Proposals for Change* (1985), recc. 23(1)。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), *op. cit.*

我們要探討英國同酬立法的效果，不能忽略集體協商重要性，因為這是英國薪資決定最普遍的形式。<sup>45</sup>英國薪資的決定體系極為集中，在七〇年代初期，十五個最大的全國協議，共含括了 550 萬個勞工，大約是全部勞動人口的四分之一。如果將薪資訓令(wage orders)加進來，則含括的勞工總數將達到 1,400 萬人（佔全部勞動人口的 63%），其中 900 萬為男性（佔全部男性勞工的 64%），500 萬為女性（佔全部女性勞工的 61%）。

直到一九七〇年，英國男女的相當工資幾乎無甚變動，二十年來，女性最低工資率平均上一直都低於男性 18%，女性平均薪資也都在維持在男性的 60% 上下(Zabalza and Tzannatos, 1985, 39, Table 3.1)。而就在一九七一年，也就是同酬立法後調整期的第一年，就集體協議含括的勞工來說，女/男相對工資率即有極明顯的變化(最低工資率差距降為 15%)，而且持續快速增加，一直至一九七六年而達到平等。<sup>46</sup>而就未被集體協議含括的女性勞工來說，雖然起初其相對工資上升沒那麼快，但與被含括之女性勞工的差距，到了一九七八年時已全部消失。也就是說，平等立法的初時效果極為廣闊，不只透過集體協議為其施行的管道，而且經由擴散（幾乎為同時間）的作用，將其效應亦很快波及未被該等協議所含括的勞工(Zabalza and Tzannatos, 1985, Ch. 3)。總之，一九七〇年代我們目睹了英國有史以來男女平均薪資差距最快速的縮小，女性平均薪資佔男性的比例，從 60% 上升為 70%，這不能不歸功於平等立法的效果。

上述立法初期的例證，容易讓我們忽視了潛在之不平等的暗流。這些暗流在保守黨於柴契爾夫人(Mrs. Thatcher)的領導下執政期間(1979-1992)，終於顯露無遺。英國女性勞工在這段期間的表現，有些可看出是受到平等立法後遺效果的影響，有些則與柴契爾夫人的反管制(deregulation)政策有關，有些則又與兩者無甚關係，甚而反其道而行。

首先，我們看到婦女日漸增加地投入就業市場，其參與工作的型態逐漸趨近男性，進入更廣闊的就業領域，而且受僱的條件與狀況也漸與男性一致。從 1983 到 1990 年，女性勞工成長了近 200 萬人，比男性增加 136 萬人要高許多(Humphries and Rubery, 1992, Table 11.1)。就業人數的增加，分別

---

<sup>45</sup>在一九七三年時，有67%的全時女性勞工，及75%的全時男性勞工，被含蓋在集體協商或工資部(wages board)的範圍內。見Zabalza and Tzannatos (1985), n. 11。

<sup>46</sup>同酬法及反性別歧視法在一九七五年底才生效，足見女性相對工資早在同酬法剛通過後，即透過集體協議而產生預期性的上升。

來自人口的增加、參與率的提高或是失業的減少，這在英國男女性就業的成長有極大的差異。在這段期間，英國男性就業參與率實際是降低，就業的增加主要來自失業的減少(58.3%)與人口的成長(41.9%)；反正，女性就業的增加，有三分之二比例是因參與率的上升，歸因於失業之減少者佔 16%，而人口的成長則佔 14.7%；對已婚女性來說，參與率提高所佔比例更大，達到 81.7%(*ibid.*, Table 11.2)。全部女性勞工共增加了 6 個百分點，而已婚女性勞工更增加了 9.6 個百分點(*ibid.*, Table 11.1)。雖然男女參與勞動市場的比率還是有差距(75.5%與 53.2%)，但是從這段期間開始至最終，男女參與的差距減少了幾近 22%。這當然不見得是因平等立法的成效，吸引大量女性之投入或接觸勞動市場，不過卻顯露了英國女性向有薪就業整合的意願。

女性參與勞動的增加，大部來自已婚女性參與率的升高，尤其是有小孩的女性。從 1983 到 1988 年，有小孩之女性勞動參與率由 46%增為 56%，而無小孩女性之參與率則由 65%增為 72% (*ibid.*, Table 11.3)。有學前小孩之女性參與率仍然很低，而且隨著小孩數目增加，參與率即遞減；不過，從 1983 到 1990 年間，參與勞動增加最速的，是有五歲以下稚兒的女性(從 24%增為 36%)。<sup>47</sup>學前小孩似乎在八〇年代較不成為女性參與勞動的障礙，雖然說在育兒或產假等措施方面並無多大進展，足以解釋這種情況。女性從生產後離開到回來就業市場，其間距有明顯的縮短(雖然這間距還在)，這代表參與勞動成為女性生活較為持續的活動，也進一步表示女性向就業市場靠攏的決心。

我們在八〇年代還目睹了英國女性行業範圍的擴大，不論就工作地位、職務或產業來說，女性的介入都較深且廣。從 1983 到 1988 年間，女性從事部分工時工作(佔所有女性勞工)之比例有所增加(從 25%增為 28%，見表四)，不過從 1987 年起這個比例實有減低，而女性參與全時工作的比例則持續增加。<sup>48</sup>女性從事部分工時工作人數的增加，固然與輪班、分時與彈性上班等新趨勢正好與其家庭職務相配合有關，而服務業的興盛，雖要求工作地點的集中，但卻不苛求工作時間的長短與固定，更是女性大量走進服務業與從事部分工時工作的誘因。不過，女性要進入經濟的主流，融入薪資就業的

---

<sup>47</sup>見Jane Humphries and Jill Rubery, "Position of Women in the Labour Market in Britain," Study for *Women in Employment Project: 1989-1990 Programme* of the European Commission (1991).引諸Humphries and Rubery, 1992, 239。

<sup>48</sup>*Ibid.*引諸Humphries and Rubery, 1992, 240。

部門，還是必須增加並穩固其在各產業部門的比例；在這方面，英國女性表現得相當不錯。在 1983 至 1990 年間，即使因去工業化(deindustrialization)與服務業的強盛本來就有利於女性的就業，女性就業的增加還是有超過四分之一要歸因於其就業比例的增加；在 43 個產業裡，共有 35 個的女性雇用比例上升，一個不變，7 個下降(Humphries and Rubery, 1992, 240-41)。從表五我們可看到若干產業雇用女性絕對人數的變動，女性就業下降的產業，也都是整體就業下降者（如能源與水、電氣與電子工程、汽車工業、食品及紡織等）；雇用女性增加的產業，可目睹全時與部分工時雇用人數的消長，諸如化學工業、辦公機器、鞋類與成衣及營造等，部分工時之女性都有減少，而銀行、金融與保險業則可看到女性全時員工的大幅上升。

表四 1983與1988年英國女性全時、部分工時及失業勞工之比例(%)

	1983	1988
有依賴小孩		
全職	14	19
兼職	32	37
總就業量	46	56
失業	5	4
無依賴小孩		
全職	46	51
兼職	18	21
總就業量	65	72
失業	8	5
總計		
全職	31	37
兼職	25	28
總就業量	56	65
失業	6	5

資料來源：General Household Survey, Office of Population Censuses and Surveys (HMSO, 1988). In Humphries and Rubery (1992), Table 11.3.

表五 1983與1989年美國若干產業之女性雇用人數

單位：千人

產業	全部		女性					
	1983	1989	總就業		全職		兼職	
			1983	1989	1983	1989	1983	1989
所有產業及服務	20,571.5	22,762.7	8,901.4	10,689.2		6,116.4	3,775.9	4,572.8
能源及水的供給	639.1	455.5	82.8	79.4	66.9	65.1	15.9	14.3
電力、瓦斯等	154.9	223.9	28.7	52.0	22.3	41.1	6.4	10.9
化學工業	332.4	336.4	96.6	104.9	79.8	89.4	16.8	15.5
辦公儀器	81.0	82.3	22.1	24.6	19.8	22.6	2.3	2.0
電氣及電子工程	604.7	576.2	197.1	192.7	164.9	165.9	32.2	26.8
汽車及零件	295.9	256.1	33.6	31.9	30.1	28.5	3.5	3.4
其他運輸設備	318.3	250.8	34.5	28.9	30.3	26.3	4.2	2.6
食品、飲料及菸草	598.8	557.4	240.8	235.9	155.4	153	85.4	82.9
紡織品	238.8	214.7	116.1	98.9	96	82.2	20.1	16.7
鞋類及成衣	285.9	301.3	210.7	218.7	177.3	190.8	33.4	27.9
營建	1,015.4	1,092.4	116.9	142.3	67.5	85.4	49.4	56.9
分銷	4,037.2	4,778.6	2,168.7	2,613.6	950.5	1,103.6	1,218.2	1,510.0
旅館及飲食業	948.8	1,240.4	625.9	803.2	195.8	251.9	430.1	551.3
運輸及通訊	1,326.0	1,375.8	260.9	318.1	207.5	244	53.4	74.1
郵政及電信	424.1	440.7	102.4	116.9	81.2	87.9	21.2	29.0
銀行、金融及保險	1,847.9	2,684.7	893.7	1,375.7	670.3	1051	223.4	324.7
公共行政及國防	1,552.6	1,564.8	717.3	749.5	499.8	522.8	217.5	226.7
衛生服務	308.6	383.0	185.6	238.2	20	37.8	165.6	200.4
教育	1,535.1	1,705.9	1,022.7	1,177.9	443.6	529	579.1	648.9
醫療及保健服務	1,247.2	1,460.7	986.2	1,188.0	546.2	617.9	440.0	570.1

資料來源：Census of Employment. In Humphries and Rubery (1992), Table 11.4.

值得注意的是，女性就業比例的上升，並不與產業本身就業趨勢有絕對的相關，因為不論縮小或擴張之產業，都可看到女性就業比例的增加。同樣地，女性就業比例的上升，也不見得與部分工時工作的成長有絕對相關，因為不論部分工時比例上升或下降的產業，都可看到女性總就業比例的上升。如果看行業就業的資料，女性的表現還是可圈可點，在 14 個行業裡，從 1983 到 1990 年女性就業比例共有 10 個增加；增加比例最大的，是管理階層的行業，亦可看到女性終於突破了傳統就業的障礙(Humphries and Rubery, 1992, 241)。

如前所述，女性相對報酬於狀況的增進，受賜於同酬法與通貨膨脹及統一薪資率的上升，在七〇年代有急速的突進。過了七〇年代中期，女性全時相對薪資平穩了下來，甚至有下降的現象；直到八〇年代中期，女性全時相

對薪資才又有開始上升的跡象。不過這與高所得與低所得群現象剛好相反：八〇年代之青少年與成人的工資差異，勞力工與非勞力工的差異，以及最低與最高所得群的差異，都為上升，顯示不平等的升高，而就只有女性平均全職所得對男性的比例上升（從 72% 升為 77%）。這個現象顯示，低薪資階層之女性勞工，雖然在七〇年代初期有所突進，但在八〇年代即被不平等的趨勢所反轉；反之，女性全時勞工在當時所獲利益，深深接合在薪資結構裡，在八〇年代時仍有餘力更進一步縮小男女薪資差距。

上面所述似乎意味英國女性勞工在一九八〇年代，與男性之經驗漸趨於一致；而實際上，女性在許多方面，毋寧說是與男性的歧異更加擴大。

雖然女性確實增加了對就業市場的介入程度，但就生產及產後之女性參與勞動市場的型態來說，還是有極大之變化。大部的女性仍然在生產之後離開就業市場，然後回來從事部分工時的工作，通常是較其原來全時的技術層級低許多的工作。女性的勞動供給因此有一個斷層：即使有極小部分的女性在生育期間繼續工作，大部來說，那些無小孩的女性實際上是從事著與有小孩的女性決然不同型態的工作。

雖然女性在行業與產業所佔的比例均有增長，但她們與男性的歧異還是極為顯著。男性部分工時工作者雖然與女性同樣在八〇年代有所增加，但也祇佔全部男性勞工的 5%，這與女性的超過 43% 的比例實不能相比。加之，男性之從事部分工時工作者，超過 40% 祇是暫時性，而只有八分之一左右的女性部分工時者視其為暫時性。男性只有在年輕或老年的階段，才會明顯地介入部分工時工作，女性則不同，幾乎各年齡層的女性都視其為正常的工作形式(Humphries and Rubery, 1992, 244-45)。

英國女性自我雇用的比例在八〇年代亦有增加，這必須予以謹慎解釋。資料顯示女性離開勞動市場超過一年者，其自我雇用的比例即特別高，<sup>49</sup>這顯示女性重新進入薪資就業市場的困難，以及希望尋找較有彈性的工作，以與家庭職務相配合。雖然有四分之一新增之女性工作是因女性增加在各產業的佔有率，但還有超過一半的新女性工作只是因為一般就業的擴張，更有 18% 是由於產業結構的改變傾向雇用女性之故。如扣除一般就業擴張的因素，女性在各產業佔有比例的增加，確實有不可磨滅的功勞；然而女性就業

---

<sup>49</sup>Jill Rubery, R. Tarling and B. Burchell, "New Forms and Patterns of Employment: The Role of Self Employment in Britain," Report for the Zentrum für Europäisches Rechtspolitik, Bremen (1991). 引諸 Humphries and Rubery, 1992, 245。

機會的成長，實際上都集中在原來就是女性較有利的領域。

女性雇用比例的增加，並不意味職業隔離的減低，這可由工作消失最多的重工業產業來看，縮減的工作集中在勞力的工作，這反而使得女性佔多數的辦事員工作領域之比例因而增大。女性確實進入更廣闊的行業領域，侵入許多高階層的職務—超過一半女性新增的工作是在管理與專業的領域；不過我們看到若干工作領域更高程度的女性化—另有三分之一的女性新增工作是在辦事員領域，使得其女性所佔比例由 75% 升為 78%。甚而之，在管理與專業工作領域裡，若干行業已成為女性所專屬，同時專業行業裡也產生了新分化，女性趨向集中於較低層的領域(Humphries and Rubery, 1992, 245-46)。

英國全時女性勞工在八〇年代相對薪資的上升，並不能掩蓋其他負面的事實。首先，與其他歐體國家相較，英國女性一般還是持續獲得比男性低許多的報酬，尤其是非勞力之女性全時受僱者，獲得極低之相對報酬（只有 54%，而德國為 66%，意大利為 69%）。其次，全時女性薪資的提高，主要歸因於高薪女性的突進，低薪女性的相對所得是持平地。再者，女性平均薪資的提高，大部是就業分配偏向高薪之非勞力工作，至於整個勞力或非勞力之就業圈，女性相對薪資之上升實甚有限。而且最重要的是，相對於全時工作（女性與男性），部分工時之薪資率有所下降。所有如果將部分工時薪資一併計算，女性相對薪資之上升幅度將從 5% 降為 3%（從 67% 升為 70% 而非 72% 升為 77%）。部分工時受僱者在八〇年代的條件與狀況惡化甚多，其薪資以外之福利也極差，惟一的改進是在年金方面，如上所述，這還是因為歐體法律施予壓力的結果(Humphries and Rubery, 1992, 246)。

## (2) 救濟程序的效果

雖然婦女職業分隔的現象一直未見改善，就業方面種族歧視的問題也極嚴重，但訴諸法律途徑的例子，卻是驚人地少。一九七六年，也就是同酬法開始施行的一年，勞資法庭共受理 1,742 個案件，這個數字至一九八二年時，已降為寥寥無幾的 39 個案件；依反性別歧視法向法院提出申請的案件，由一九七六年的 243 件降為一九八二年的 150 件；而依據種族關係法向法院所提出申請者，於一九七九至一九八〇年達到最高峰，為 4,265 件，而一九八〇至一九八一年即降為 332 件。那些循訴諸法律途徑的，很少有機會獲得成功；十件向勞資法庭提出種族歧視控訴，並獲准舉辦聽證會者，只有一件獲勝；同樣的十件有關性別歧視的案件，大約有兩件獲勝。而獲得勝訴

者所得到的補償，其數額實在是微不足道。<sup>50</sup>

有關性別之不平等待遇訴訟，最主要的結果還是和解。1976年依同酬法提出的訴訟，有55%達成和解或撤回；1980年有91個同酬訴訟案件，71達成和解或撤回；1984年的70個案件，64件達成和解或撤回。<sup>51</sup>不過和解並不必然表示控訴者獲得滿足，由於諮詢、資源及資訊的缺乏，才造成和解或撤回極高的比例，所有可能代表了控訴者的不滿與受挫。<sup>52</sup>同樣地，依反性別歧視法提出的訴訟，1976年有51%，1980年的180個案件有62%，1984年310個案件有61%分別達成和解或撤回。<sup>53</sup>

實證資料顯示，有法律代理的訴訟案件，不論在和解或聽證上均有兩倍的獲勝機會。<sup>54</sup>若無法律代理，訴訟當事者時常不了解程序，無法有效地從事審問與交叉審問，並不易掌握關鍵的論點。雖然英國勞資法庭體系簡易與非正式的特性，因此訴訟成本並不高，<sup>55</sup>但由於雇主較付得起法律代理費用，他們在這方面往往佔了極大之優勢，所以有無法律代理的差異之缺點，可能掩蓋過訴訟低廉的優點。加之，自己代表往往增加了勞資法庭的工作負擔，以及導致結果的延遲或延期，這是因為準備的不充分與未能遵行既定程序之故。

法庭聽證之前的斡旋階段，亦扮演了極重要的角色。由於斡旋使得雙方

---

<sup>50</sup>Alice Leonard, *The First Eight Years* (Manchester: EOC, 1986), 5.引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 216。

<sup>51</sup>"Industrial Tribunals — Discrimination Cases," *Employment Gazette*, 52 (February 1986).引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 215。

<sup>52</sup>C. Graham and N. Lewis, *The Role of ACAS Conciliation in Equal Pay and Sex Discrimination Cases* (Manchester: EOC, 1985).又見J. Gregory, "Equal Pay and Sex Discrimination: Why Women Are Giving up the Fight," *Feminist Review*, 10 February 1982).引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 215-16。

<sup>53</sup>*Employment Gazette*, *op. cit.*, 54.引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 216。

<sup>54</sup>Alice Leonard, *Judging Inequality* (London: The Cobden Trust, 1987).引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 216。又見Linda Dickens *et al.*, *Dismissed: A Study of Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System* (1985), 89.引諸Mankes (1994), 94。

<sup>55</sup>根據1992年的調查，提起訴訟的總成本（包括任何代理的費用），估計為49英鎊。見"The 1992 Survey of Industrial Tribunal Applications," *Employment Gazette* (January 1994), 21, 26.該調查是從1990年四月到1991年三月間，於十一個地區勞資法庭，每十個向法院申請案件中隨機選出一個。為了彌補性別與種族歧視案件極少的不足，選出大約是正常比例三倍的該等樣本。在被受訪的申請者中，四個有一個由律師代理，六個有一個由工會代表或公司協助人員代理，九個有一個利用公民諮詢局提供的服務，有三分之一代表自己 (*ibid.*, 25)。

對情況以及訴訟程序的利弊更加了解，大部分的申請案件在 ACAS 斡旋官員從中介入之後，都獲得提前的解決——和解或撤回告訴。實際上，在 1982 年總共只有 35% 的控訴，在斡旋官員處理過後仍繼續進入勞資法庭的聽證階段。<sup>56</sup>因此，只有最麻煩的案件才需要對簿公堂，這樣使得法庭不會太過擁擠，法庭聽案的速度也就較快。不過，雖然勞資法庭體系的斡旋功能相當成功，這還須部分歸功於該體系對雇主的一種遏阻作用；即使雇主極有獲勝之把握，和解還是較為經濟的途徑。雇主辯護性別或種族歧視控訴的成本，其中間的數字分別為 1,500 與 2,300 英鎊(1992 Survey, *op. cit.*, 26, Table 10)，而聽證後賠償的金額，其中間數字分別為 1,425 與 1,185 英鎊(*ibid.*, 25, Table 5)。另一方面，雇主在聽審前達成和解所須付出金額，兩者歧視控訴之中間數字分別為 507 與 960 英鎊(*ibid.*)，相對來說小了許多。所以雇主時常願意達成和解，支付較小金額，以避免因對抗訴訟引發之較大的成本。

在訴訟程序的時效方面，如果法庭能迅速解決紛爭，也就能減少提起訴訟及對抗訴訟的成本。當法庭的運作極有效率，則從訴訟的申請到聽證的進行只要六個星期，再加上半天的聽證，並馬上給予口頭的判決。<sup>57</sup>不幸的是，勞資法庭通常並不是那麼有效率地，性別與種族歧視案件進行的時間，平均來說分別超過十二與十八個星期(1992 Survey, *op. cit.*, 27)。

勞資法庭另一個缺乏效率的地方，雖然它在應付個人訴訟方面還不錯，它在處理諸如集體訴訟等涵括較廣與較大之訴訟，就顯得捉襟見肘。即使這類的案件得以提出，雙方是否願意將集體訴訟這樣大小與性質的案件，拿來用勞資法庭這種不拘形式與概括性的程序來處置，也頗值懷疑。

還有，由於勞資法庭缺乏強制執行的權力，控訴者時常碰到實際獲取賠償的困難。勞資法庭無對抗藐視公堂的權力，它無法以反訴訟來求取賠償的支付，它不能對勝訴者施予強制禁令或償付成本。<sup>58</sup>勞資法庭訴訟的目的是

---

<sup>56</sup>*Ibid.*, 15。不過這個統計數字包括所有不公解雇的控訴，而不只是牽涉歧視的案件。在 1986-87 年間，依據反性別及種族歧視法提出之 1,284 個訴訟，有 497 件（約 39%）是經由法庭聽證來解決的。見 "Industrial Tribunal Statistics," *Employment Gazette* (1987), 499, Table 1, 引諸 Mankes (1994), 95-96。

<sup>57</sup>案子若上訴的話，過程即會延長。在 1986-87 年間進入聽證的 497 件種族與性別歧視的案子，有 87 件上訴對就業上訴法庭。見 "Industrial Tribunal Statistics", *op. cit.*, 499, 501, 引諸 Mankes (1994), 98, n. 183。

<sup>58</sup>"The Role of Tribunals — Employment Committee Response to Consultation Paper on Implementation of s131 of EP(C)A 1978," *Law Soc'y Guardian Gazette* (September 27, 1989), 12, 引諸 Mankes (1994), 98, n. 187。

在受害者獲得補全(make the victim whole)的範圍內，達到迅速與低成本的解決，雇主無虞遭受大筆支付或罰款的威脅，故對雇主歧視企圖的遏阻作用實在不大。<sup>59</sup>

就勞資法庭的專長功能來說，以兩個分別來自勞資各方的非專業陪審來輔助聽證，其利益是不只對成文法律不陌生，而且對勞資關係也較不遲鈍。同時，非專業陪審必須保持不偏不倚，雖然不同背景與生活經驗會對事情有不同的看法，故很難確保中正不偏，但這至少帶給法庭多樣的觀點。加上有一個符合法律資格的主席，持續接觸關於勞工的議題，使其成為個中專家，不像其他法院，在一大堆犯罪的積案裡可能只有幾件勞工的案子。所以，秉其專家的專長，勞資法庭可以無與倫比的效率解決大量的案件。<sup>60</sup>法庭同時亦減輕一般法院的負擔，將有關勞工的案件從一般司法程序移開。

不過，固然有其專門的特長，勞資法庭的效率還是有問題。法庭明顯地工作負荷過重，而且對非專業陪審的訓練也參差不齊，使得這些法庭成員並不足以應付日益複雜的法律與現實議題。<sup>61</sup>在處理歧視的案件，存在有相當嚴重的闕失、不一致與錯誤，若干的法庭誤解了發條內容，遺漏了其中之規定，或誤用之，譬如誤用「有理性」(reasonableness)與「公平性」(fairness)的標準。<sup>62</sup>這固然大部與法庭成員的缺乏經驗與訓練有關，不過要求隨機由工會及雇主裡選出的陪審，對諸如間接歧視這樣複雜的問題能充分了解，實頗值懷疑。同時，女性在法庭陪審極低代表比例，亦使得女性的觀點難以伸張。譬如在 1984 年，女性佔了法庭審判主席的 7%，陪審成員的 21%；<sup>63</sup>據有關性別歧視案件的研究，若有女性參加法庭的成員，將會增加控訴者的勝算。<sup>64</sup>

加之，由於當事者可以上訴  $\bar{y}$  而較高的法院則刻意壓抑勞資法庭的自

---

<sup>59</sup>見Alice Leonard, "Pyrrhic Victories: Winning Sex Discrimination and Equal Pay Cases in the Industrial Tribunal 1980-1984," *Industrial Law Journal*, 17 (1988), 61.引諸Mankes (1994), 98-99。

<sup>60</sup>法庭的聽證大部分耗時半夭或更少。見Laurence Lustgarden, *Legal Control of Racial Discrimination* (1980), 205, 引諸Mankes (1994), 99, n. 192。

<sup>61</sup>Elain Millar and Julia Phillips, "Anti-Discrimination Legislation in the U.K.," *International Journal of Sociology of Law*, 11 (1983), 425, 引諸Mankes (1994), 100。

<sup>62</sup>Leonard, *Judging Inequality*, 34-37. 引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 218。

<sup>63</sup>EOC, *Legislating for Change* (1986), para. 4.12.14. 引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 218。

<sup>64</sup>Leonard, *Judging Inequality*, 70. 引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 219。

由精神，要求法庭謹守法律文字，或較一般性的法律文件；這一方面導使法庭的判決較為一致與有理性，一方面則減低了法庭的彈性或政策的敏感性。

65

平等機會委員會是歧視救濟程序重要的一環，而它正式調查的權力可行之於個人，亦可牽涉眾多受害者。委員會在執行前者功能時較為有效率，而當重要原則面臨危機時，則當義不容辭執行後一功能。然而，就舉行過的調查整體觀之，「對如何擇定目標，解除傳統性別歧視的主要障礙，顯得舉棋不定，沒有一致的策略。」<sup>66</sup>

委員會在調查結束後主要的救濟措施，就是發布不歧視通告，這除了強制禁令之外，並不附加任何的處罰；在遵行規定的安全程序之後，即可予以施行。而委員會祇使用過一次這個權力—用來對抗 *Electrolux Ltd.*（見前述）。這實在令人失望，一部分原因是法院對其權力的使用施予若干的限制（*Hepple*, 1985, 128），一部分則是其對政府政策有所顧忌。政府任命委員會的委員，並提供其活動的資金；雖然理論上委員會要對國會負責，向其繳交年度報告（反性別歧視法第 56 條），但卻與政府存在一種不安的關係。<sup>67</sup>不只這樣，從各利益團體選出的各個委員之間，以及委員與管理者之間，也存在著一種緊張的關係。<sup>68</sup>這致使委員會缺乏策略性的計劃，並疏於評估其職責。<sup>69</sup>

委員會可以用更多的預算來做法律的諮詢，而它實際上做到的實在太少；譬如，在 1984 年針對廣告對委員會的詢問，比其他方面的問題都多，而委員會卻極少就廣告提起訴訟（*EOC v. C.M. Robertson and Others* ([1980] IRLR 44)。委員會每年接到大約 6,000 件有關性別歧視的詢問，這較七〇年代結尾時的 3,000 件成長許多，而如上所述，向勞資法庭或郡法庭提出訴訟

---

<sup>65</sup>見 K.W. Wedderburn and P.L. Davies, *Employment Grievances and Dispute Procedure in Great Britain* (1969), 258-59，與 B. Abel-Smith and R. Stevens, *In Search of Justice* (1968), 220。引諸 Mankes (1994), 100。

<sup>66</sup>G. Appleby and E. Ellis, "Formal Investigation: The Commission for Racial Equality and the Equal Opportunities Commission as Law Enforcement Agency," *Public Law* (1984), 260。引諸 O'Donovan and Szyszczak (1988), 220。

<sup>67</sup>譬如說，委員會所出版的報告都極謹慎，避免對政府做正面的批評。

<sup>68</sup>E. Byrne and J. Lovenduski, "The Equal Opportunities Commission," *Women's Studies International Quarterly*, 2 (1978), 131。引諸 O'Donovan and Szyszczak (1988), 219。

<sup>69</sup>V. Sacks, "The Equal Opportunities Commission — Ten Years on," *Modern Law Review*, 49 (1986), 562-67。引諸 O'Donovan and Szyszczak (1988), 219。

申請的，卻與年俱減。提出詢問與正式控訴件數的差距，一部分是正常的消減，一部分則歸因於 ACAS 的斡旋。<sup>70</sup>不過，低勝訴率以及低賠償率都促使人們打消走法律途徑的念頭。

對那些提出性別歧視訴訟者主要的補償，就是損失的金錢賠償。一般咸認為賠償的金額實在太低，<sup>71</sup>控訴者即使獲勝，有些還是必須自掏腰包；在收取賠償金時也有實際的困難；同時，因訴訟而造成精神上的壓力與將來就業上的損失，實無法計算。歧視訴訟即使獲勝，對其他同事的影響亦極有限，所以工作環境的改變亦不大。<sup>72</sup>

其他諸如強迫雇主給予受歧視婦女工作，或是給予錯失機會的女性受僱者職位的晉升等其他補償措施，均付闕如。法庭有權力建議雇主／被訴者採取補償行動，如疏於履行則得科以一定金額以內追加賠償的補償。不過，司法當局對這有相當限制性的解釋。在 *Prestcold Ltd v. Irvine* ([1981] ICR 777)一案，一女性沒獲得晉升，相反地另一男性爬到了她的上頭，勞資法庭判定為性別的歧視；法庭建議雇主必須支付該女職員晉升後的薪資，直到她真正獲得升級。由於雇主無法馬上將她晉升，所以這是對未來損失之所得的賠償。然而上訴法院判定勞資法庭無權做這樣的判決。雖然這在美國的判例法極為平常，但英國法院認為勞資法庭無權做有關薪資的建議，因為這是同酬法的管轄範圍，行動的建議只能涉及非金錢的事項。

上述的例子牽涉到是否應該把同酬與平等機會合併到一個法案的爭議。依據同酬法提出的訴訟，最高的追溯賠償年限為兩年，目前為一萬英鎊 (*Equal Opportunities Review*, 37, 1991, 4, in Collins and Meehan, 1994, 400)。根據一項對在勞資法庭獲得勝訴者所做的研究，只有 27%認為她們受到完全的補償；在受害者喪失其職業的情況下，金錢的補償是不足的。<sup>73</sup>同時，證

---

<sup>70</sup>C. Graham and N. Lewis, *The Role of ACAS Conciliation in Equal Pay and Sex Discrimination Cases* (Manchester: EOC, 1985)。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 215。

<sup>71</sup>S. Atkins及B. Hoggett就勞資法庭於1982年性別歧視訴訟所獲判的賠償金額，舉出以下的數字：在總共150件的控訴裡有17件這樣的案子，5件獲得超過1,000英鎊的賠償，2件在500與750英鎊之間，1件在300與500英鎊之間，3件在150與300英鎊之間，6件低於49英鎊。同年經ACAS協助達到和解的39件案子裡，除了3件以外全部都低於1,000英鎊，24件低於300英鎊。見Atkins and Hoggett, *Women and the Law* (Oxford: Blackwell, 1984), 37。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 221。

<sup>72</sup>Leonard, "Pyrrhic Victories,"引諸Collins and Meehan (1994), 403-4。

<sup>73</sup>Alice Leonard, *Pyrrhic Victories: Winning Sex Discrimination and Equal Pay Cases in the Industrial Tribunal, 1980-84* (London: EOC, 1987), 34-37。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 222。

據顯示賠償金額的延遲支付與收取不易，都是常有的事。在上述的研究裡，有 46% 的控訴者遭受收取賠償金或是履行法庭建議行動的延遲或困難；在 61 件詳述的案件裡，有四件最後必須訴諸郡法庭以強制執行。<sup>74</sup>

### (3) 小結

一般對法律到底是在促進變革，亦或只是跟隨著社會經濟的變遷在做更新，則頗有爭議。我們所能做到的，也許只是找出現有的法律權利與勞工市場的機會範疇之間的相關而已。

英國同酬立法的效果已如前述，一九七〇年代確實在工資差異有極大的進展；但到了一九八〇年代，原先蓬勃的氣勢幾已消失殆盡。男女職業分隔的現象仍甚嚴重，而由於程序及司法解釋的困難，訴諸法律途徑的例子，也急速地減少。

自從一九七五年反性別歧視法之後，平等待遇權利的發展並不是那麼直接了當的；間接歧視的規定，照道理應該給予法院或勞資法庭極大的運作空間，來扭轉勞工市場裡根深蒂固歧視性的結構；然而，他們卻只專注於技術及程序的層面，而對有關平等的基本爭議卻遲遲不前，不願將境界擴大。

由於歧視案件之產業分佈極廣，加上沒有強制性的訓練，因此勞資法庭體系的工作者對歧視法律的專業知識極其缺乏；由勞資法庭針對雇主所作的決斷，亦可看出這個法律體系對改變工作環境的影響之一般。很顯然地，法律的改革固然必需，但完善的建議、協助及代表體制，亦是不可或缺的。

與歐洲其他國家相比，歐體法院有極大比率的提審案件是來自英國，但這並不表示她就是歐體裡最差的；一個可能的因素是這裡有較多獨立的平等機會委員會，所以較常使用歐體法律藉以推動全國性的改革。不過在某些方面，尤其是托兒及育兒假的規定方面，英國（及愛爾蘭）是整個歐體裡面做得最差的國家之一。<sup>75</sup>

在勞工市場的統計方面，跨國的比較並不是那麼容易的事。以 OECD 的國家為例，職業分隔現象的減低，並不見得就表示是婦女所得的提高；即使有些婦女進入中高階層的職業，但若大部分的婦女還是待在低收入的工作上，對整體所得的分配將無多大正面的影響；義大利固然比美國較少婦女進

---

<sup>74</sup>*Ibid.*, 17。

<sup>75</sup>P. Moss, *Childcare and Equality of Opportunity, Consolidated Report*, V/746/88 (Brussels: European Commission, 1988). 引諸 Collins and Meehan (1994), 404。

入高階層，但一般工作婦女的薪資要較其他地方為高，整個婦女勞工界因此也比其他國家要有利。<sup>76</sup>英國一般人也有如此的感覺，光是改變工作招募以及升遷的型態，並不一定將改善婦女的經濟地位；婦女的工作價值能受到肯定與尊重，才應該是一個正途，當然在執行上並不是那麼容易的事。

## （六）歐體及其他國際工作平等立法的影響

### （1）歷史背景

歐洲共同體立法及判例的發展，對英國婦女的工作權利有極深遠的影響；除實質上擴增了權利的範圍，象徵性的價值意義亦不能忽視。至於其他的國際義務，聯合國則象徵性大於實際的影響，然而由聯合國所監管的國際勞工組織(International Labour Office)，卻有極明顯的左右力量。

草擬於一九五一年的國際勞工組織第一百號公約(ILO Convention No. 100)，規定簽約國必須「確保男女勞工從事相同價值之工作者，均能獲得相同之報酬」(ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value)。歐洲共同體的九個國家—包括英國、義大利、愛爾蘭、丹麥、法國、比利時、盧森堡、荷蘭及德國，加上瑞典、加拿大及澳洲均簽署該協定，美國及紐西蘭則未簽署。

該協定之所謂「相同價值之工作」，是否意味著「可比擬工作價值」(comparable worth)，則無法確定。但追究該詞語之源起，則可溯至一九一九年第一次世界大戰結束時所簽定之和平條約，與設立國際勞工組織時，英國外相巴爾福爵士(Lord Balfour)，曾主張應有較精確的保證。然直至二次世界大戰結束，從來沒有人指出巴爾福爵士該項用辭，超乎「大部相同之工作」(substantially similar work)的意思(Bellace, 1984, 141)。

一九四六年國際勞工組織成為聯合國之特別機構，若干有關雇用措施及勞資關係的協定，包括第一百號協定，被陸續提出。雖然有些出席代表在公約草擬期間，提出支持可比擬工作價值理論的言詞，但許多代表還是贊成，應以一九一九年之用詞來瞭解我們目前所謂的「同工同酬」(equal pay for equal work)。無論如何，我們可以指出，國際勞工組織官方的立場是，所謂

---

<sup>76</sup>P. Norris, *Politics and Sex Equality* (Boulder: Reinner, 1987), 62-69。引諸Collins and Meehan (1994), 405。

的相同報酬應該適用於較「大部相同之工作」定義得更為寬鬆者。<sup>77</sup>

一九五七年歐洲六個國家簽定羅馬公約，成立歐洲經濟共同體；該公約第一一九條即揭示對相同報酬的保障。該條款的英文翻譯謂：「每一個成員國必須在第一個階段裏確實保證，並在往後繼續維持，從事相同工作的男女勞工都將獲得相同報酬(equal pay for equal work)的原則。」

一九六一年六個國家在答覆歐體執行委員會的問卷時，全都宣稱已根據相同報酬的原則來執行；但歐體社會事務執行委員會(Social Affairs Commission)卻發現，共同體所有國家之男女工資的差距實在太大，大到令人不得不懷疑各個政府之答覆的真實性。在整個一九六〇年代，歐體執行委員會之陸陸續續的報告，均指出在同酬保證的執行上，極少有進展。

緊接在英國、愛爾蘭及丹麥於一九七三年加入歐體之後，歐體執行委員會即宣布它將極力推動相同報酬的原則。同年十一月，它向歐洲議會(European Parliament)提出預定之行政命令，希望各成員國據以制定相同報酬的法令，同時將該指令列為該委員會社會行動方案的優先目標。一九七五年二月十日，議會通過了該同酬行政命令。

此指令共有十條，第一條明定羅馬公約第一一九條所謂的相同報酬是為償付「同樣之工作或具相同價值之工作」(the same work or work to which equal value is attributed)。該條款接著規定：「原則上，當一職業分類系統被用來據以決定薪資的給付，它必須將男女員工置於同一標準，以排除任何性別的歧視。」然而，該指令並未對相同價值之工作下任何定義。

委員會起初給各會員國一年的時間來執行該同酬指令，但在若干國家（尤其是西德）的陳情之下，截止日期向後延至一九七八年八月。委員會在一九七九年對各國於該指令之技術上的執行方面做一項調查，對該方面的進展極為不滿。三月二十二日，委員會宣布，它將對七個國家未能完全遵行同酬指令展開違規之制裁；其中英國、丹麥及西德違規情形較重大，乃被列為主要受制裁國家。委員會警告，違規制裁僅僅是第一步；結果在往後數個月之內，所有被威脅將受法律治裁的國家，都紛紛退讓，遵照同酬指令訂定相關的法令。

歐洲共同體相繼提出的法令，以及歐體法院透過判例所建立起來的法律

---

<sup>77</sup>有關同酬保證之討論，參閱ILO, Report III (Part 4B), *Equal Remuneration*, International Labor Conference, 60<sup>th</sup> Session (Geneva, 1975), 55-57, 引諸Bellace (1984), n. 6。

體制，都對英國法律注入解釋平等立法的新方法，並擴大了法律能規範之歧視形式的範疇。尤其特別的是，英國的法院及法庭得將如何解釋歐體法律的問題，透過預判(*preliminary ruling*)程序提請歐體法院裁決，這使得控訴者能避過英國判案先例，以及國內法律範圍的限制，增加了法律與政治的運作空間。另一方面，歐體對英國政府未履行會員義務而實行的違規斥責(*infringement*)，也因此提供了一層更高的、超國家的標準，可藉以衡量國內的平等觀念。

雖然歐體祇對英國實行過兩次違規斥責，但都對英國的法律影響深遠。第一次的斥責行動(*Case 61/81, EC Commission v. United Kingdom*, [1982] ECR 2061)導致 1970 年同酬法的修正，擴大同酬的範圍至相同價值的工作。第二次的斥責(*Case 165/82, EC Commission v. United Kingdom*, [1983] ECR 3431)導致 1975 年反性別歧視法的修正，取消對小型企業在該法適用範圍的除外規定，並使得任何包含於集體談判、個人合約以及行業規則中違反平等待遇原則的規定，均被取消或變成無效。同時，正如我們在上面各節所詳述，歐體法院的法律體制使得英國國內立法的範圍充分擴大；其超國家的理念標準，也可用來衡量英國保守政府幾次改革社會安全體系的嘗試作為(*Reform of Social Security*, Cmnd. 9517-9520 [1985]; *Reform of Social Security: Programme for Action*, Cmnd. 9691 [1985])。最後，歐體法院更在現今英國政府經由消滅集體與個人雇用權利，對勞動市場進行反管制之際，扮演一個安全機制的角色，防止矯枉過正。<sup>78</sup>

在七〇年代自從比利時相繼提請歐體法院對若干案件<sup>79</sup>做解釋，之後即積極介入社會政策的發展；從 1974 年的高峰會議決議以成立「社會行動計劃」(*Social Action Programme*, OJ [1974] C 13/1)開始，女性權利的提升即一直為歐體諸多社會政策的中心宗旨。接著 1975 年的同酬行政命令，1976 年的平等待遇、1979 年社會安全、1986 年的職業社會安全以及同年的自我雇用行政命令等等，都是在對羅馬公約 119 條做補足之用。經濟的動機當然是很重要，另一方面則因歐體各會員國在七〇年代繼女性大量投入就業市場，

---

<sup>78</sup>英國種種反管制措施所產生之效果，我們已在上節詳細敘述。至於這些措施，有些被引進1980及1982年就業法，以及1984年工會法；進一步的反管制措施則涵蓋於*Employment: The Challenge for the Nation* (Cmnd. 9474 [1985]); *Lifting the Burden* (Cmnd. 9571 [1985]); *Trade Unions and Their Members* (Cmnd. 95 [1987])。

<sup>79</sup>*Defrenne v. Belgian State* (Case 80/70 [1974] ECR 445); *Defrenne v. Sabena SA (No. 2)* (Case 43/75 [1976] ECR 455); *Defrenne v. Sabena SA (No. 3)* (Case 149/77 [1978] ECR 1365)。

相繼制定因應的平等立法，歐體乃思在各國的種種規定之間確保某種程度的平衡，以防止勞動市場競爭的扭曲。

除了經濟的動機之外，還有政治的動機。許多會員國在六〇年代末期遭遇了政治及社會的動蕩，雖然當時已有了一些針對少數族裔形式上平等措施，一般咸認為進一步具體的行動是必需的。而適逢當時歐洲婦女運動蓬勃發展，並意圖另闢他徑，以組成一異於當世型態的社會結構；這不得不引起國家及超國家政府的注意，而亟思將其導入主流政治。這些婦女團體自然地成為歐體裡較弱的組織[歐洲議會與歐體執行委員會]及行政中樞[部長理事會(Council of Ministers)]間權力鬥爭的工具。<sup>80</sup>這雖然使得歐體平等立法的議題不致沉寂下去，但歐體內部決策的影響，以及立法的內容，卻都是相當有限。

基於上述動機所得到的平等法律，既非由女性主導或實行，亦無法接觸到決策的軸心，而只是一種「複雜、機械與抽象的個人權利，缺乏真正實行的有效手段。」<sup>81</sup>雖然歐洲議會成立了委員會以討論女性的議題，歐體執行委員會亦設置有婦女局，但若無歐體高峰會議的參與，歐體立法的效果還是無法直接與廣闊。以下我們就英國法律在幾個重要議題所受歐體的影響，分別探討。

## (2)直接歧視

直接歧視泛指同樣的情況，而獲得不同的待遇。在第二個 *Defrenne* 案例裡，歐體法院將直接歧視定義為「僅僅使用（EEC 第 119 條）同工與同酬的標準即可予以界定者」，顯然與英國法院採取相同的作法。不過，我們可以舉出兩個議題，顯示歐體與英國法院間的若干乖離。

以關於社會安全的規定來說，歐體法院即曾經幾乎要對英國提出違反歐體社會安全行政命令的違規斥責。具體地說，歐體法院對經濟成本因素之複雜的爭辯，以及基於對女性刻板模式的觀念，將已婚女性之家庭與工作的角色視為給予歧視待遇的適當原因等，表示難以接受。在 *Borrie-Clarke v. Chief Adjudication Officer* (Case 384/85, [1987] 3 CMLR 277)一案，一患美尼爾氏症(Menièr's disease)的失能女性因被拒絕失能津貼而提出告訴；她這

---

<sup>80</sup>這些討論請參閱O'Donovan and Szyszczak (1988), 195及其所引的參考文獻。

<sup>81</sup>Katherine Hoskyns, "Women, European Law and Transnational Politics," *International Journal of the Sociology of Law*, 299 (1986), 14。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 195-96。

案子提出的時間，剛好是非分擔年金轉換成嚴重失能津貼前兩個月的過渡期，因此不需接受較嚴格的 80%失能測驗。雖然在某方面這是較寬鬆的待遇規定，但另一方面由於只有已婚女性必須接受一般家庭職務的測驗，這又是對已婚女性的歧視。歐體法院判定為直接歧視，並沿用較早的 *The Netherlands v. Federatie Nederlandse Vakbeweging* ([1987] 3 CMLR 767)對平等待遇的定義：「從 1984 年 12 月 23 日起...，在相同的情況之下，女性應與男性獲得相同態度的對待，並適用相同的規則... (para. 21-22)。」英國政府反駁說，照顧失能津貼應在社會安全行政命令的範圍之外，照顧的職責明顯地是妻子與母親「天然的」功能。<sup>82</sup>歐體這個反對英國的例子，同時還引介了一種向上看齊以達到平等的解決方式，這與現今減少公共支出的經濟潮流正好相反。

如前所述，歐體法院在直接歧視的案例裡，力圖拒斥對歧視動機的辯正，<sup>83</sup>即使在諸如 *Birds Eye Walls Ltd v. Roberts* (Case C-132/92, [1993] 3 CMLR 822; [1994] IRLR 29)以及 *Neath v. Hugh Steeper Ltd* (case C-152/91, [1994] 1 All ER 929)兩案例裡，歐體執行委員會及總檢察長 Van Gerven A.G. 都促使法院接受直接歧視亦可辯正的說理。在 *Roberts* 案例裡，Roberts 小姐因健康不佳而提前退休，但她從原雇主依職業年金方案所獲的完職給付，卻因她正好介於 60 與 65 歲之間，可以領取政府老年年金（若為男性則還不能領取），上述的給付即被扣掉該領之年金數額，性別歧視的告訴乃被提出。Van Gerven 認為這裡歧視是可以辯正的，因為雇主的行為是在確保兩性實領報酬的平等。歐體法院也許是對英國國家年金的年齡歧視規定感到不滿，乃避開上述的論點，而判決 Robert 小姐的情況與其男性比較者不同，<sup>84</sup>故無歧視的存在。歐體法院很巧妙地避開了客觀與主觀爭辯的分野，也顯示了其對直接歧視得以辯正的觀念真正的反感(Ellis, 1994, 565-69)。

歐體與英國政府另一個差異，是在直接歧視的歧異影響方面。所有英國反歧視的立法，都以比較的方式來定義直接歧視，而歐體法院對這卻有保

---

<sup>82</sup>見D. Groves and J. Finch, "Natural Selection: Perspectives on Entitlement to the Invalid Care Allowance," in J. Finch and D. Groves (eds.), *A Labour of Love: Women, Work and Caring* (London: Routledge & Kegan Paul, 1983)。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 197。

<sup>83</sup>見上面關於*Dekker*一案的討論。

<sup>84</sup>依據判決書，「雖然女性在60歲之前因健康不佳提前退休，與相同情況的男性不無兩樣，他們都不能領取國家年金，但是若年齡介於60與65歲之間，情況就不一樣，因為女的可以開始領取年金，男的還不行。由於客觀前提的不同，居中聯結的年金數額也必然不同，這不能被視為歧視行為。」(p.32)

留。同酬法要求控訴者必須找出一個處於同樣情況另一性別的比較者，而獲得較好的報酬。反性別歧視法的定義更廣泛，允許與另一性別者遭受或會遭受之待遇相比較，即所謂「假設的比較」(hypothetical comparison)。

這在英國國內法遭到若干困難，因為法律對比較的性質做了某些限制。反性別歧視法規定不同性別的比較，必須在相關的情況 (relevant circumstances) 相同或大體相同才行，如果要求太多的細節，比較便變得極不可能。譬如在 *Turley v. Allders Department Stores* ([1980] IRLR 4) 一案，一女性因懷孕而被解雇，乃提出直接性別歧視的訴訟。就業上訴法庭大多數的意見，認為無相同待遇的男性可資比較，故無歧視的存在；用 Bristow 法官的話來說，「當她成為懷孕的女性，已不再只是一個女性。正如同所正確公認，她是一個帶有小孩的女性，絕對找不出相同的男性。」(ibid., p. 5) 不過女性陪審強烈地反對，她指出這個情況的相關比較者，應該可以是一個生小病而必須暫時休息一陣子的男性。就業上訴法庭在 *Hayes v. Malleable Working Men's Institute* [1985] ICR 703) 引用了該反對意見，然而在歐體法院對 *Dekker* 一案判決之後，問題又趨於複雜。

歐體法院對 *Dekker* 判定，基於某人所受之不利待遇祇會發生在某性別身上，該待遇必然會造成直接的性別歧視；法院還說，由於沒有男人曾申請過該項工作，故沒有真實的比較可做，這並不重要。這意味著在歐體反性別歧視法之下，並不要求比較的因素存在；而這在 *Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf.eV* (Case C421-92 [1994] ECRI-1657) 與 *Webb v. EMO Air Cargo Ltd* (Case C-32/93, [1994] 3 WLR 941; [1994] 2 CMLR 729; [1990] ICR 442, EAT; [1992] ICR 445, CA; [1993] 1 WLR 49, HL) 一案，又得到支持。在後面的案子裡，歐體法院同樣地又反駁了英國法院的判決，認為懷孕無論如何不能與生病相比擬，更與因非疾病緣故而無法上班者不同；故因懷孕而解雇即為直接歧視，而不必非做比較不可（詳見 Ellis, 1994, 570-71; Fenwick and Hervey, 1995, 450-57）。

### (3) 間接歧視

歐體間接歧視的觀念存在其二級立法（行政命令）裡，不過完整一點的定義只能在判例裡才找得到。一個很接近美國法律差別影響理念的定義，為總檢察長 Mancini A.G. 在 *Teuling-Vorms v. Bedrijfsvereniging* (Case 30/85, noted in *European Law Review*, 13 [1988], 52) 一案的論點：

[間接歧視]在這裡得為一種明顯地看似中立，實則對某一性別有決定性影響的措施，而不見得是出於歧視的動機。相反地，這在於採取該措施的人...去證明，它是可予以客觀地辯正的，同時無任何歧視的意圖。

就由於歐體並未有間接歧視正式的定義，這使得它佔有極大的優勢，不像英國受制於過度技術化的界定，反而無法做目標性的運行，清楚地瞄準目的物以從事法律的服務。我們還是分成歧異影響及歧視動機兩方面來探討。

英國法院在遭遇歧異影響因素時有一個很大的障礙，那就是有關「要求或條件」。就英國的法律來說，只有當被訴者加諸「必須」的要求於控訴者身上，使其非遵從不可，才能構成歧異的影響，而不只是偏好或措施而已 (*Perera v. Civil Service Commission*, [1983] ICR 428; *Meer v. London Borough of Tower Hamlets*, [1988] IRLR 399)。這當然是極難澄清與證明，而歐體法律即沒有這種桎梏，它可就客觀的情況做自由的判斷，以發覺是否有歧異影響的存在。不過老實說，歐體法院並未花太多心思在這上面，那是因為提請歐體法院解釋的案件，大多數是關於部分工時的勞工。對這個團體的人來說，英國國內所施加的要求或條件很明確，那就是如果她 / 他們要獲得較好的待遇，她 / 他們必須從事全時的工作。

雖然他們極少接受其他的傷害性案件，但是歐體法庭仍在若干場合以寬廣的解釋態度，確保法律所欲達到的目的，並避免被細節引開注意力。譬如在 *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz* 及 *Handels-O G Kontorfunktion ernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (acting for Danfoss)* (Case 109/88, [1989] ECR 3199) 兩案裡，法院判決支薪的措施不合法，因為它們產生間接的歧視。在 *Danfoss* 一案，法院單純地就統計的證據，指出薪資的計算缺乏透明性，以致女性勞工根本無從知道她們遭受偏差待遇。在最近的案例 *Enderby v. French Health Authority and the Secretary of State for Health*，歐體法院判決認為，如果以工作時數來區分受僱者的作法，實際上已對佔絕大多數之某一性別集體產生不利的影響，這個作法必須被認定為違反 EEC 第 119 條，除非雇主能客觀地證明絕非出於性別的歧視意圖。這種解釋方式絕非英國局限的情況設定所可比擬的。

至於在原因（或動機）的辯正方面，歐體法院自從 *Jenkins v. Kingsgate (Clothing Production) Ltd* 一案以來，即建立了其特有的法律體制。由於如上

所述，歐體法院接受解釋的間接歧視案件大多是有關部分工時的勞工，而這些勞工佔了英國女性受僱者極高比例，故歐體在這方面的詮釋，帶給英國勞動市場極有力的影響。

首先是有關辯正性的含義，最早時英國法院還能謹守立場，判定所謂「可辯正的」即意指「必需的」(譬如見 *Steel v. Union of Post Office Workers*)；然不久即在幾個種族歧視的案件亂了腳步，開始將可辯正性植基在極薄弱的基礎上，不再堅持意指絕對的必需(譬如見 *Ojutiku v. Manpower Service Commission*, [1980] IRLR 418)。歐體法院則不曾動搖，在有名的 *Bilka-Kaufhaus* 一案，它判決雇主必須提示「客觀的辯正因素，而不與任何性別的歧視有關」，接著繼續界定所謂客觀的辯正因素應該是：實行措施所真正需要，適切達成預定的目的，並為獲得結果所必需(*ibid.*, p. 1628)。

歐體法院從 *Bilka-Kaufhaus* 的判決以來，逐漸發展出對辯正性堅實的觀念，對促進間接歧視概念的有效性，有極大的助益。我們可以把它分成三方面來看：辯正性植基的基礎、歐體法院將會介入的程度以及足資辯正的行為，三者都相關聯。

### 辯正的基礎

簡單地說，雇主必須證明有真正的需要，以從事歧視性的行為。在 *Neath v. Hugh Steeper Ltd* (Case C152-91, judgment of 22 Dec. 1993, nyr)一案，歐體法院判決在計算職業年金方案的分擔時，允許用基於性別的保險精算假設；承繼以前眾多判例，<sup>85</sup>法院裁定年金分擔並不構成 EEC 第 119 條所謂的「報酬」。不過在 *Worringham* 以及 *Liefting* 兩案裡，法院判決雇主對政府社會安全方案的分擔固然不構成報酬，而若分擔金影響了總報酬，則將落入 EEC 第 119 條的範圍，因為總報酬關係其他的利益。在 *Neath* 案裡，雇主依保險精算的假設—女性活得較長，來決定其年金分擔，故女性得領取較多的年金支付，但這又將影響「總」報酬，因而將影響其他的利益(尤其是加總或移轉利益)。職業年金方案裡的年金給付構成報酬的一部分，故請歐體法院裁決這是否與 *Worringham* 及 *Liefting* 相似，而必須求得利益的平等。法

---

<sup>85</sup>*Worringham v. Lloyds Bank; Liefting v. Directievanhet Akademisch Ziekenhuis* (Case 23/83 [1984] ECR 3225; *Bilka-Kaufhaus; Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH Co.; Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group; Garland v. BREL* (Case 12/81 [1982] ECR 359; *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* (Case C-33/89 [1990] ECR I-2591).

院並未照上述的推論來判決，巧妙地避開了基於性別的精算標準是否造成性別歧視的問題。

歐體法院對此案的判決，顯然讓市場力量來對年金給付的歧異作為做辯正。對男女適用不同的精算表是基於平均成本的考量，因為男女平均壽命不同之故，雇主發現這樣符合成本效益的原則。就形式平等的觀點來看，雇主（或其他年金基金提供者）得宣稱由於男女壽命長短有別，所以年金待遇亦應有別，這是基於經濟的必需性。而若依實質平等的原則來做，雇主將負擔較高成本。歐體法院在年金給付對女性的優渥，固然難免過度保護之譏（見 Fenwick and Hervey, 1995, 460），不過也顯現了歐體法院對辯正立場的一致性。

### 介入程度

歐體之介入兩性平等立法所遭遇較為困難的問題之一，是它對會員國政府行動的司法監察。因此上述對間接歧視之經濟的辯正，在各國政府政策制定的範疇之內者，就較難適用，尤其在社會安全方面更是如此。不過，歐體法院還是在 *Teuling-Worms v. Bedrijfsvereniging* (Case 30/85, unreported, noted in *European Law Review*, 13, 1988, 52)一案對政府政策提出挑戰。這是關於荷蘭在 1966 年所設立的分擔失能給付，對因公受傷而失能超過一年者，給予依失能程度及受傷前薪資所計算之利益支付。雖然這個利益是依據所得而來，並非須經財務能力調查，但還是依最低工資訂有最低給付標準。在 1982 年利益給付的計算公式有所改變，計算利益的基期變為開始給付的日期（亦即受傷後一年），再加上荷蘭政府為防止受傷勞工因而陷入貧困，同時又輔以財務能力調查的利益給付，這又是以 1979 年（為遵行歐體社會安全行政命令）修正過的公式來計算較低的失能給付。總之，這使得大部分相關勞工都會因此遭受利益減少的損失，除了那些合於最高級的非分擔利益，而得以依據原保留薪資來計算利益者。上述財務能力調查的利益給付輔助措施被控為歧視，因為雖然表面性別中立，但實際上會使多於男性一倍的女性遭到不利。歐體法院級總檢察長接受間接歧視的控訴，不過也承認唯有會員國政府有權處理該情勢，並接受荷蘭政府的辯解，無其他收入來源的人民如能獲得多餘的支付，以承擔扶養親屬的成本，並確保其所得不會落入法定最低貧窮線之下，則為可接受的辯正理由。

在 *Rinner-Kuhn v. FWW Spezial-Gebaudereinigung* (Case 171/88, [1989])

ECR 2743; [1993] 2 CMLR 932)一案，歐體法院又對德國政府將部分工時勞工排除於疾病給付外之立法，提出挑戰。法院判定德國法律將受僱者分為兩類，一類是全時勞工，一類是部分工時勞工；由於在全時勞工裡女性要較男性少許多，所以德國法律違反了EEC第119條。歐體法院的作法極為明確，由於歐體法的優先權，故對國家法律有監察的權力；同時國家政府必須以客觀的因素，證明無性別歧視的存在。歐體法院隨時準備介入，是一個很關鍵的事實。辯正是否能獲得證實，國家法院有先決權，不過這就好像會員國間人民的自由移動一樣——雖然國家法律有管轄權，但還是有某個限度，歐體法院會不許國家法院任意逾越的。<sup>86</sup>德國政府的辯解是，部分工時勞工之整合性不如其他勞工，這被歐體法院所拒斥，認為太過廣泛；它並補充說，在這情況下充分的辯正理由應該是，國家政府能證明所採手段是達到社會政策目標所必需，而且是恰當的。

在另兩個案子裡——*Commission v. Belgium* (Case C229/89, [1991] ECRI-2205; [1993] 2 CMLR 403)及*Ruzius-Wilbrink v. Bestuurvande Bedrijfsvereniging Voor Overheidsdiensten* (Case C-102/88, [1989] ECR 4311)，歐體法院接受了比利時政府對前一案的辯解，顯示法院較願接受社會安全方面的解釋，而較不偏向雇用方面的說辭。在後一案，歐體法庭並未接受荷蘭政府的解釋，因為有超過一個以上的團體遭受不同待遇(詳見Ellis, 1994, 576-77)，這有顯示了歐體法院願意深入實際情況，以觀察並了解辯正使用的是否得當。

### 辯正的行為

對行為的規範，亦為歐體平等立法的策略之一。在*Defrenne v. Sabena SA (No. 3)*歐體法院判定，「對基本人權的尊重是歐體法的一般原則，消除性別歧視毫無疑問是對這基本人權的維護。」(para. 25 and 26)。一般來說，歐體之發展人權的政策，是獨立於歐洲人權及基本自由公約(European Convention on Human Rights and Fundamental Freedom)與會員國國家憲法之外；不過歐體法院鮮少發覺有觸犯人權的違反公約行為，況且在國家或共同

---

<sup>86</sup>譬如見*Van Duyn v. Home Office* (Case 41/74 [1974] ECR 1337; [1975] 1 CMLR 1)。引諸Ellis (1994), 576。

體階層還有提出人權訴訟的程序機制。<sup>87</sup>不論如何，這個觀念可用來填補歐體法的空隙，尤其是在歐體本身組織的人員雇用方面。一個明顯的判例，為 *Razzouk and Beydoun v. EC Commission* (Case 117/82, [1984] 3 CMLR 470)，兩個歐體職員的鰥夫被拒絕遺屬年金給付，雖然寡婦可獲得極優厚的給付，職員法則並無對鰥夫類似的支付。歐體法院認為這違犯了平等待遇的基本人權，駁回歐體執行委員會的決定。

歐體法院還願意對其他人性特質加以注意，譬如在 *Danfoss* 的案例，雇主對累進報酬辯正的理由是對可動性、職業訓練以及年資的報償。歐體法院的觀察是，可動性有兩個很重要的區別—如果指的是工作的品質，則若女性因此遭到不公的待遇，那是雇主的刻意扭曲，因為品質是中性的，故雇主不得以此使女性遭受不利；反之，如果可動性指的是對不同工作型態的適應力，則女性因家庭等因素在這方面較為不利，所以若能證明對特定職務的表現極其重要，這個辯正理由是可接受的。法院對職業訓練的說理大約相似，然而對年資則顯得較為退縮；雖然這有點說不過去，但也許是法院不願做得太過火，而且也不願觸犯既定的集體協定安排。<sup>88</sup>

實際上，歐體法院很快地又重新考慮上述有關集體協定的問題。在 *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* 一案，間接歧視的理念被應用到集體協定於離職給付方面對部分工時勞工的不利待遇。這是另一個極重要的發展，因為它不只為集體協定免除歧視規定提供了一個工具，並代之以非歧視性的法則規定。<sup>89</sup>不過這一次歐體法院表現得相當謹慎，他們對漢堡市政府的答覆，辯稱部分工時勞工並不以其工作所得來支持自己及家庭的生活，所以雇主對她／他們的責任也較小—結果判決是由國家政府來決定理由可否接受；上述的說辭極為泛泛，在以前是不會為法院所接受的。

然而，在緊接下來的 *Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg* (Case C-184/89, [1991] ECR I-297)，又是有關德國集體協定部分工時勞工的間接報酬歧視，這次歐體法院又恢復了強硬的作風。雖然雇主辯稱全時勞工吸收工

---

<sup>87</sup>見H. Schermers, "Human Rights in Europe," *Legal Studies*, 6 (1986), 170以及M. Dauses, "The Protection of Human in the Community Legal Order," *European Law Review* (1985), 398。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 207-8。

<sup>88</sup>*Equal Opportunities Review*的編者對此有極明顯的認同，見第29卷之E.O.R., 41，另見Ellis (1994), 578。

<sup>89</sup>參閱一九九三年工會改革及雇用權利法(The Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993)第32條。

作技術較快，故對其較有價值，但歐體法院以其失之泛泛，而予以駁斥。<sup>90</sup> 歐體法院明確地告訴國家法院，不能光以服務時間的長短來衡量工作的好壞，而應該進一步探討服務越長，是否真使員工更能勝任工作。

總之，歐體法院有關性別歧視的判例，顯示了它比英國法院更了解兩性平等法律是要達到何種目的，以及何者為較佳的工具。它在歧視方面的貢獻特別重要，在比英國法院較不受拘束的情況下，它顯現了對控訴者所面臨之困難實際真正的了解，它也能深刻體會工作者無法摸清其工作單位的困境。毫無疑問地，它對辯正理由追根究底的精神，尤其將對英國有極大的啟發，也許能因此改變過去較疏離與較無關緊要的態度。

#### (4) 同等報酬

##### 同值同酬

1982 年歐體執行委員會對英國提出的違規控訴(*Commission v. UK* [1982])，乃是依據羅馬公約第 169 條，針對英國未遵行歐體同酬行政命令所提出。英國當時的同酬立法祇限定於男女或從事相同工作，或被職業評價方案評為同等之工作。歐體在這方面對英國最大的影響之一，就是促成英國增加（在無職業評價方案下）同等價值得獲同等報酬的規定。由於職業評價只有經雇主同意方得進行，這使得原法律產生一大漏洞——由於大量的女性從事性別隔離的工作，根本無法適用相同工作的規定，同時無雇主的同意，她們亦無法堅持使用職業評價的方式。

英國政府的答辯是，只有當相關的工作被認定為同等價值之後，才得適用同酬行政命令，而即使 EEC 第 119 條也未授權個人受僱者得採取行動，以決定被比較之工作是否具同等價值。<sup>91</sup>其次，行政命令第一條(2)款建議，就歐體的法律來說，工作是否同值必須由職業分類制度(*job classification system*)來決定，而這也確實是比較兩種不同工作惟一可行的方式。英國政府最後一項的辯解是，當該行政命令經歐體高峰會議通過時，當時英國的情形都在會議的備忘紀錄裡，既然執行委員會與高峰會議在當時均未提出異議，怎麼可以在事後翻供。

<sup>90</sup>法院在另一個案子 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel* (Case C-360/90, [1992] IRLR 423)，同樣表現出對部分工時勞工的敏感性與接納性。

<sup>91</sup>英國政府是以同酬行政命令的用辭來做反駁，因為該行政命令第一條(1)款用「賦予同等價值」('equal value is attributed')的字眼，而非「具同等價值之工作」(work of equal value)。

歐體法院對英國的三點答辯全部予以駁斥。細觀該行政命令，可發現職業分類制度並非惟一的職業評價手段，如堅持其為惟一的工具，則由於職業分類同意權為雇主所掌控，這無異拒斥了受僱者要求工作評價的權利(p. 2615)。至於對英國有關同值控訴之適用性的駁斥是，不管雇主同意與否，國家的法律都不應拒絕控訴者對其工作與被比較者同值的主張，而且這個主張必須委由經法制當局授權者予以調查；因之主張同值同酬的權利，也絕不僅限於經職業分類確定同值之後方得為之(p. 2616-17)。最後有關委員會放棄歐體第 169 條的權力，未對英國即時提出反對意見，並不因此免除其第 155 條的責任，會員國在高峰會議決議時的備忘聲明，不能被用來更改共同體所決定法則的範圍(p. 2625)。因此判決英國違反了羅馬公約的規則，並責定英國必須修改國內法律，將同值同酬容納進去。結果導致英國 1983 年同酬(修正)規定。<sup>92</sup>

### 職業評價

歐體在同酬立法方面對英國的另一個影響，是有關職業評價的標準。英國（及其他歐洲國家）的職業評價制度在兩性報酬差異佔有極重要的地位，然而評價所依標準雖號稱合乎科學，實則可能傾向男性的模式；歐體法院面對這種限制時，又如何處置呢？

*Rummler v. Dato-Druck GmbH* (Case 237/85, [1986] ECR 2101)是一個非常明顯依據男性模式的案例，這是關於（印刷業）職業分類制度對於肌肉負荷與工作重量負擔所訂的標準，被提出於歐體法院做違反同酬原則的處置。控訴者對男性的模式直接提出挑戰，認為「工作重量」應以女性的體能做衡量的界定，而不該依男性者為之。雇主的辯解是，報酬的標準應反映實際從事的職務，而非工作者個人的特質，故臂力與重量的工作要求，是為了迎合工作的特質，不應因此即指為歧視。英國政府的補充解釋是，只要標準代表了工作的從事範圍，標準本身即使顯示了某一性別天賦能力優於另一性別，並不違反不歧視原則。

歐體法院避開了上述的陷阱，指出應該看的是整個的職業分類制度是否有歧視，而非其某一標準較傾向男性的特質，即斷定為對女性歧視；如同時將女性較優的天賦特質也包括了進去，則諸如臂力或重量的衡量標準，都可

---

<sup>92</sup>隨後丹麥亦在1985年遭到歐體執行委員會類似的違規訴訟(*Commission v. Denmark*, Case 143/83, [1985] ECR 427)。詳見Ellis (1991), 101-6。

視為客觀的(p. 2115)。反之，如硬要以女性的模式為標準，還是免不了歧視之嫌（見 Fredman, 1992, 123）。這觀點的困境是，所謂體力的「客觀」衡量標準之觀念，實極為模糊；這由英國政府提出的第二部分的問題即可看出——體能的需求究竟該如何衡量，同時又該賦予何種價值。具體地說，國家法院想要知道，價值是否應反映任一性別工作者的平均表現。歐體法院的答覆是不應該：基於同工同酬的原則，實地從事的工作必須依其性質而給予報酬，故任何適用於單一性別價值的標準，都有造成性別歧視的危險。未將女性的平均表現列入累進工資的評定標準，固然可能對女性產生不利，不過該報酬的差異可以工作性質的要求來解釋，亦即是符合工作真正的需要。因此，決定報酬率的分類標準，應確定客觀上相同的工作獲得相同的報酬，反映性別表現的價值標準是歧視性的，所以應同時將兩性特定的性向都顧及(p. 2116-17)。

這個判例的實際效果是蠻有用的。首先，如果行政命令在法理上確實能澄清 EEC 第 119 條的一般原則，則第 119 條將延伸適用於分類系統歧視的禁止；其次，透過歐體法的優先權，如國家法律無法解決職業分類制度的歧視爭議，則可訴諸同酬行政命令及 EEC 第 119 條以資救濟（見 Ellis, 1991, 108-9）。

### 集體協定

歐體同酬行政命令另一個重要的影響面，是其在 *Danfoss* 一案所顯示行政命令的內涵。如上所述，此案是有關相關工會與雇主協會之間的集體協定，除了案職業分級付給基本最低薪資之外，還依員工的可動性、職業訓練及年資給予加給；工會控訴薪資的歧視，因為在同一工作等級裡，女性的平均薪資較男性為低。國家產業仲裁法庭提請歐體法庭對若干問題做解釋，第一個是關於證明責任的歸屬。歐體法院的回答是應由雇主來承擔，因為雇主實不應躲在職業分級制度的後面；個人薪資加給的性質無法透明化時，如不將解釋責任歸諸雇主，將無法確保同酬原則的遵行。另一方面，依據同酬行政命令第六條，會員國應採取適當的法律措施，以確保同酬法則的有效實行，並對舉證責任的負擔規定，做必要性的調整(p. 536)。

又依據該行政命令第四條，各種基於性別的報酬歧視，都應排除於集體

薪資協定及其他合約之外，而且不祇限於直接（或公然）歧視。<sup>93</sup>這部分的效果在 *Kowalska* 一案顯露無遺，歐體法院在此判決，如在集體協定有任何報酬歧視的情事，歐體法第 119 條即自動給予受害團體與獲利團體相同的利益權利（與工作時數同比例）。這對英國有極大的潛在重要性，因為 1986 年反性別歧視法雖禁止集體協定歧視性的條件，但卻缺乏對其矯正的機制。

---

<sup>93</sup>這與修正前英國同酬法不同，見 1970 年同酬法第三條（經 1986 年反性別歧視法取消之前）。

## 附錄：英國工作平等法內容

### 一、一九七〇年同酬法(1975 Equal Pay Act)

#### 序言

1. 一九七〇年同酬法於一九七五年十二月二十九日開始施行，其目的是要消除男女工資及雇用合約其他項目之各種歧視（譬如加班、紅利、按工及按件計酬、放假日及疾病休假日數等方面之歧視）。為達此目的，採取兩個主要的途徑：

- (i) 確保女性就業時，在雇用合約上所遭受之下述平等待遇的權利：
  - (a) 從事性質與男性相同，或大致相似(broadly similar)之工作者；
  - (b) 雖從事異於男性之工作，但被評定有同等之價值者；
- (ii) 授權中央仲裁委員會(Central Arbitration Committee)，於集體協定、雇主支薪措施及法定工資命令上，任何僅適用於男性或僅適用於女性，並付託該委員會裁決者，消除種種歧視性之規定。

2. . . .

3. 本法案同時適用於男性和女性. . .。當提及...女性享有與男性平等待遇之權利，亦意味男性享有與婦女平等待遇之權利。不過本法案並不賦予人們任何權利，要求獲得與其他同性者平等之待遇。

#### 個別女性之平等待遇權

4. 若一女性受雇從事與另一男性相同的工作，... 或即使工作不同，然被評定與另一男性之工作有相同之價值，則該女性即享有與該男性平等待遇之權利，... 除非雇主能指出二者之遭受不同待遇，的確是因為她 / 他們除了性別之外，還有其他實質上的差異。

5. 平等待遇並不必然意味完全相同之待遇，而只意味：

- (a) 一女性雇用合約中之任一條件，必須不能比另一男性合約中之對等條件來得不利；或者
- (b) 如果該男性在其合約中有某一條件，... 該女性即享有在該方面與前者相同待遇之權利，...。

### 比較之範圍

6. 一女性得來做比較之男性或男性之工作，僅限於她的雇主或相關雇主(associated employer)所雇用之男性。若一雇主是另一雇主（直接或間接）所控制之公司，則稱此二雇主為相關聯(associated)...

7. 該等比較通常只適用於相同機構所雇用之男性。不過若某些男性受雇於另一機構，而此機構與前一機構為同一雇主（或相關雇主）所擁有，同時若此二機構採行共同之雇用條件與狀況，則這些男性亦可作為比較之對象...

8. ...

### 同等工作(Like work)

9. 一女性若從事與一男性相同的工作，或性質大致類似的工作，即使這兩樣工作有所差異，只要就雇用條件與狀況來說，其差異並無實際的重要性，該女性即為從事與該男性同等之工作。

### 職業評價(Job evaluation)

10. 如果：

- (i) 實施了職業評價；而且
  - (ii) 一女性所從事之職業，被評定為與另一男性所從事之職業，具有相同之價值；而且
  - (iii) 任何受雇者雇用合約之條件，都以職業評價為依據；
- 則任何相關之男女受雇者，都必須在上述之條件，獲得同等之待遇...

11. 所謂職業評價，是指就各個層面（譬如努力、技術、決斷等）對受雇者的要求，對從事一件或一群職務之所有或任何受雇者之工作，所實施之價值評斷的研究。

12. 一般來說，本法案尊重就職業評價的立場所獲得的結果；同時並要求依據評價，達到雇用合約條件的平等...

### 實質的差異(Material differences)

13. 當一女性所從事的工作經確定或同意，與另一男性所從事者相同或大部相同，或經由職業評價認定為同等時，除非雇主能指出該女性的雇用合約，與該男性的雇用合約間之任何歧異，「真正」是導因於實質的差異，而

非性別的差異者，否則她有權享受平等的待遇。

#### 勞資法庭的適用(Application to an Industrial tribunal)

14. 一女性相信她有權與另一男性獲得平等的待遇，因為她 / 他們從事相同或大部相同的工作，或經職業評價認定為同等的工作，然而雇主卻不如此認為者，得向勞資法庭申請做一決定...。

15. ...

16. ...

17. 一女性在從事訴訟相關工作之時，或在停止該工作後六個月內，均得隨時向勞資法庭提出裁決之申請...。

18. 一女性得要求償還在截至她向勞資法庭提出申請之日前兩年之內，所拖欠的報酬。她得請求賠償在同樣兩年期限內，非金錢利益方面所遭受的損失。不過不得要求償付早於一九七五年十二月二十九日所拖欠的報酬或遭受的損失。

19. 如果無法達成協議，雇主得請求勞資法庭發布命令，澄清與該事件有關之主僱間的權利。

20. ...

#### 諮詢與協助

21. 在法庭聽證會上，控訴與被控訴雙方都可選擇任何人為其代表，譬如說律師、工會代表、雇主協會或其他任何人。

22. ...

23. ...

24. 當訴訟牽涉原則性的問題，或有其他特殊的考量，平等機會委員會...有權力協助個人提出訴訟，以及進行法律程序。

25. 國務大臣若覺得一女性應該獲得平等待遇，卻又不期望她會親自出面，則得向法院提出訴訟。

#### 斡旋(Conciliation)

26. ...

#### 上訴(Appeal)

27. ...

### 集體協定(Collective agreements)

28. 若一集體協定包含任何祇特定適用於男性或女性之規定，得請求中央仲裁委員會(Central Arbitration Committee)予以修正，消除兩性之間的歧視...。

29. 委員會首先必須修正該協定，將祇特定適用於男性或女性之規定，延伸適用於男女雙方...。委員會必須取消較低的工資率，以消除(男女不同工資率間)重疊的部分。如此，則最後的結果將會使該類工作只有一個工資率，適用於相關工作(或工作者)的所有兩性勞工，而且與以前之男性工資率相等...。

30....

31. 一協定得只訂定一特定職業女性勞工的工資率，而不對該職業的男性勞工訂定工資率，例如因為當時並無任何男性從事該種工作。在這種情況之下，若只對女性勞工所訂定的工資率，低於該協定所訂定的男性最低工資，委員會則有義務將只適用於女性勞工的工資率，提昇到與該男性最低工資相當...。

32....

33....

34. 委員會有義務就工資率以外其他委付有關兩性間雇用條件之歧異現象，對集體協定做與上述第二十八至三十三項類似的修正...。

35. 中央仲裁委員會得在做成決定之前或之後，指定協定之修正生效的日期，但不得早於委付仲裁的日期；不同的修正得指定不同的日期...。

### 雇主之報酬結構(Employers' pay structure)

36. 本法案有關集體協定的規定，亦適用於雇主所定之報酬結構...。

### 工資命令(Wage order)

37. 工資評議會(wage council)、法定聯合勞資評議會(statutory joint industrial council)或農業工資局(agricultural wages board)所發布的工資命令，亦得委付中央仲裁委員會予以修正，以消除兩性間之歧視待遇，...。

38....

39....

### 委員會之委付(Reference to the Committee)

40. . . .

### 適用本法案之人員(People covered by the Act)

41. 個別勞工所享有平等待遇之權利（第 4 至第 27 項），得延伸適用於依服務或學徒合約，或私人執行任何工作或勞務的合約等，所雇用的所有人員...。從事部份工時工作，或任職於小型企業，或祇在現職工作一小段時間的人員，都不得被排除在本法案的規定之外。不過，完全或主要在英國以外地區工作者，則被排除在這些規定之外...。

42. . . .

43. . . .

44. . . .

45. . . .

46. 本法案不適用於北愛爾蘭，該地區另有個別之立法...。

### 適用本法案之雇用條件(Terms of employment covered by the Act)

47. 本法案的範圍，包含了受雇者雇用合約之所有事宜，以及集體工資協定、薪資結構或工資命令等之所有規定...。

48. 本法案不容許與結婚相關之雇用條件上的歧視...。

49. 本法案對女性之雇用條件不得有性別歧視之一般性要求，有若干除外事項。亦即，當一女性之雇用條件受到管制女性就業之法律（如工廠法第六篇）之約束時，本法案並不要求兩性的平等待遇...。

50. 女性得因生產或待產而享受特殊的待遇，本法案在這方面並不要求兩性的平等待遇...。

51. 「與死亡或退休相關」之雇用條件，亦不要求兩性的平等待遇。退休包含「不論是否自願，因年齡、服務年資或失能等」之退休...。

52. 不過，此一排除規定有一例外。自一九七八年四月六日起...，若一男性勞工因雇用合約條件而參加了職業年金方案，則另一女性勞工若欲享受平等待遇的權利，必須依相同的年齡與服務年資之條件，依據同樣的自願性或義務性，以參加職業年金方案，為其雇用合約之條件...。

### 軍隊與警察(Armed Forces and the Police)

- 53. 本法案之一般性的規定，不適用於軍隊和警察。
- 54. 軍隊（不論是男子和女子之服役）另有特殊之規定...
- 55. ....

### 平等機會委員會(The Equal Opportunities Commission)

56. 平等機會委員會為根據反性別歧視法所成立之一個公設組織。該委員會有下列之職責：

- (a) 以消除歧視為目標；
- (b) 達成一般性的兩性機會之平等；以及
- (c) 審議反性別歧視法與同酬法之成效...

...

### 二、反性別歧視法

57. 一雇主若因性別而在工作之參與及其他雇用合約外之利益方面（與退休和死亡無關之其他利益），對待一女性勞工，比對待或可能對待一男性勞工較為不利，依據反性別歧視法為違法。若一機構之一女性勞工並不受雇從事與另一男性勞工相同或評價為同等之工作，其雇用合約中非關金錢給付之利益，亦適用於反性別歧視法...

58. 一雇主若因婚姻狀況而對待一已婚勞工，比對待或可能對待另一未婚勞工較為不利，則依據反性別歧視法亦為違法。同時，間接歧視亦為違法—所謂間接歧視，乃指實施一種要求或狀況，而祇有較男性少很多的女性勞工（或較未婚者少很多的已婚勞工）能夠符合，而又無法證明其正當性者。

59. 若任一受害者因主張其同酬法或反性別歧視法下之權利，或因與依任一法所採取之行動有所關連，而遭受較他人不利的待遇，則依據反性別歧視法亦為違法。

60. 與同酬法一樣，依據反性別歧視法提出有關雇用歧視的訴訟案件，亦由勞資法庭處置。

61. ....

### 三、一九八三年同酬（增修）規定[The Equal Pay (Amendment) Regulations 1983]

自一九八四年一月一日起，一九七〇年同酬法有若干的改變，以落實「同值同酬」(equal pay for work of equal value)的原則。

此一九七〇年同酬法之增修，乃起因於：

- (a) 一九七三年一月一日英國加入歐洲共同體，因之往後必須與其他會員國一樣，遵守共同體之法規。羅馬公約（一九五八年）一一九條，揭櫫「男女應該因同工而同酬」的原則，此原則更於一九七五年二月十日以共同體高峰會議行政命令 75/117/EEC（同酬行政命令）來加以闡明。
- (b) 英國因未能遵行同酬行政命令第一條而被提起訴訟程序，該條明定羅馬公約第一一九條的「同酬原則」，「意謂針對相同的工作，或被賦予相同價值之工作，所有基於性別之各種方面及狀況或報酬上之歧視，都要予以消除」（以黑體表示者，為一九七〇年同酬法少於同酬行政命令者）；位於盧森堡之歐體法院於一九八二年七月六日判定，英國未能履行其遵守羅馬公約的義務。

職是之故，依據一九七〇年同酬法之原始「平等條款」（見前第 1 項），祇有當一女性勞工從事與男子相同的工作[同前 i(a)]，或被評定為有同等之價值者[同前 i(b)]，才能享受平等待遇的權利；而一九八三年之增修規定，則加進了第三小項，允許一女性從事的工作，其職務的需求（譬如努力、技巧及決斷等），與同一單位另一男性勞工具具有同等的價值，亦得享受相同的待遇。

同時，此增修規定並規定，提出同值訴訟的程序，如同其他同酬的訴訟一樣（第 14-17 項），也是先由受雇者向勞資法庭提出告訴。假如告訴未撤回或獲得和解，法庭首先必須決定，該告訴是否適用「相同」或「同等」工作之規定；若是，則適用原始之法案。如果不在此二範疇之內，法庭則必須決定是否可以「同等價值」的標準來處理；如果這都站不住腳，此時法庭即可將告訴駁回。而如果覺得可以成立，此時法庭得聽取雇主的答辯，然後或是駁回案件，或是請獨立立場的專家提出報告，會同當事人所提出的證據，以決定是否判准同酬或駁回原案。法庭有權決定，是先聽取雇主的答辯，或逕直求諸專家的意見。

由上可知，一九八三年同酬增修規定，做了某些改進，部份迎合了歐體法院的指責。然而，新條款做了若干極複雜的技術性修正，卻仍達不到歐體的要求。具體地說：

- (a) 女性勞工仍然必須將她自己與「同一單位」的男性勞工相比。闢如荷蘭

的一九七五年同酬法就不同，根據該法，如果同一單位無相當的工作可以比擬，可以拿「相同行業或產業裡，類似的單位之男性勞工的工作」來做比較。

- (b) 女性所從事的工作，必須與同一單位同一時候之男性工作相比；她不能宣稱，假如一男性勞工正從事著相同的工作，將會獲得什麼樣的報酬。
- (c) 「同值」的訴訟程序要較「相同」或「同等」工作的訴訟為更歧異與困難。
- (d) 勞資法庭現在更被賦予新的權力，可以在案件實質證據被審查之前考量雇主的申辯之詞，同時若接受該申辯，即得很快就把案子駁回。
- (e) 增修條款並無任何程序規定，以處理排除同值同酬的集體工資協定。
- (f) 新條款的複雜性已「超乎比較的可能性...，（而且）非尋常的律師能夠了解清楚，...同時勞資法庭將遭遇最大的難處，而上訴法院極有可能造成意見的分歧」（Lord Denning, H.L. Deb., Vol. 445, cols. 901-2, 5 December 1983）。

#### 四、一九八六年反性別歧視法修正案

其重點有五：

1. 排除有關退休與死亡男女歧異的待遇。修改訂定男女不同退休年齡之規定；自一九八七年十一月起，雇主在訂定退休年齡時，不得有男女之差異。婦女提出不公平解僱之申訴，其最高年齡的限制，也提昇至六十五歲；除非該等工作之男女員工，其退休年齡均同時降低，否則此年齡之規定維持不變。但是退休年齡之修改，並不影響政府支付老年年金給付年齡及有關之規定。
2. 擴大適用對象。新法撤銷原來對個人家庭及五人以下單位之受雇者，不適用該法之規定；同時，適用對象亦擴大包括任何規模之小型工商業合夥人。此項規定自一九八七年二月起生效。
3. 廢止工業界對婦女在夜間、礦區或工廠工作，有關工作時數、受雇期間、工作登記等等的限制；同時對一九五七年麵包烘焙業法(Baking Industry Act)類似的限制，亦予以廢除。上述限制往往假藉保護女性之名，而導致性別歧視之實，故予以廢止。該等限制之解除，自一九八八年二月起生效。

4. 排除集體協定條件及工作規則之歧視規定。雇主以集體協定方式與受雇者所簽訂之合約等，以及有關工作的種種規則，若有附加條件或其他偏袒一方之情事者，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. 排除職業訓練及公共娛樂業執照之歧視規定。就業部長決定不再准予訓練機構，辦理為特定性別團體所開之課程。而且，所謂的「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。

## 參考文獻

- Backhaus, J鵲gen (1991). "The Economic Emancipation of Women and the Tax System." *Journal of Economic Studies*, 18(5/6), 4-10.
- Barrett, Nancy S. (1982). "Obstacles to Economic Parity for Women." *American Economic Review*, 72(2), May, 160-65.
- Bellace, Janice (1984). "A Foreign Perspective." In E. Robert Livernash, ed., *Comparable Worth: Issues and Alternatives* (Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council), 137-72.
- Berger, Mark C. and Dan A. Black (1992). "Child Care Subdies, Quality of Care, and the Labor Supply of Low-Income, Single Mothers." *Review of Economics and Statistics*, 74(4), November, 635-42.
- Blau, Francine and Marianne A. Ferber (1986). *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood, N.J.: Prentice-Hall.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn (1992). "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons." *American Economic Review*, 82(2), May, 533-38.
- Cihon, Patrick J. and James O. Castagnera (1993). *Labor and Employment Law*. 2nd ed. Boston: PWS-KENT Publishing Co.
- Collins, Evelyn and Elizabeth Meehan (1994). "Women's Rights in Employment and Related Areas." In Christopher McCrudden and Gerald Chambers, eds., *Individual Rights and the Law in Britain* (Oxford: Clarendon Press), 363-407.
- Dausen, Manfred A. (1985). "The Protection of Fundamental Rights in the Community Legal Order." *European Law Review*, 10, December, 398-419.
- Ellis, Evelyn (1991). *European Community Sex Equality Law*. Oxford: Clarendon Press.
- Fenwick, Helen and Tamara K. Hervey (1995). "Sex Equality in the Single Market : New Directions for the European Court of Justice." *Common Market Law Review*, 32(2), April, 443-70.
- Flanz, Gisbert H. (1983). *Comparative Women's Rights and Political Participation in Europe*. Dobbs Ferry, N.Y.: Transnational Publishers, Inc.
- Follett, Robert S., Michael P. Ward and Finis Welch (1993). "Problems in Assessing Employment Discrimination." *American Economic Review*, 83(2), May, 73-78.
- Fredman, Sandra (1992). "European Community Discrimination Law: A Critique." *Industrial Law Journal*, 21(1), March, 119-34.
- Fuchs, Victor R. (1988). *Women's Quest for Economic Equality*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Hepple, B. (1985). "Great Britain." In R. Blanpain, ed., *Bulletin of*

- Contemporary Labour Relations* (Boston: Kluwer), 117-30.
- Jacobs, Jerry A. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and Womens Careers*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Kahn, Peggy and Elizabeth Meehan, eds. (1992). *Equal Value/Comparable Worth in the UK and the USA*. London: Macmillan.
- Lerman, Robert I. (1993). "Policy Watch: Child Support Policies." *Journal of Economic Perspectives*, 7(1), Winter, 171-82.
- Lindgren, J. Ralph and Nadine Taub (1988). *The Law of Sex Discrimination*. St. Paul: West Publishing Company.
- Lipper, Nicolle R. (1992). "Sexual Harassment in the Workplace: A Comparative Study of Great Britain and the United States." *Comparative Labor Law Journal*, 13(3), Spring, 293-342.
- Loprest, Pamela J. (1992). "Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility." *American Economic Review*, 82(2), May, 526-32.
- Lovenduski, Joni (1986). *Women and European Politics: Contemporary Feminism and Public Policy*. Sussex, U.K.: Wheatsheaf Books Ltd.
- Lundberg, Shelly J. (1991). "The Enforcement of Equal Opportunity Laws under Imperfect Information: Affirmative Action and Alternatives." *Quarterly Journal of Economics*, 106(1), February, 309-26.
- MacLennan, Emma (1992). "Politics, Progress, and Compromise: Women's Work and Lives in Great Britain." In Hilda Kahne and Janet Z. Giele, eds., *Women's Work and Women's Lives: The Continuing Struggle Worldwide* (Boulder: Westview Press), 187-204.
- Main, Brian G. and Barry Reilly (1993). "The Employer Size-Wage Gap: Evidence for Britain." *Economica*, 60(238), May, 125-42.
- Mallier, A.T. and M.J. Rosser (1987). *Women and the Economy: A Comparative Study of Britain and the USA*. New York: St. Martin's Press.
- Meehan, Elizabeth M. (1985). *Women's Rights at Work: Campaigns and Policy in Britain and the United States*. New York: St. Martin's Press.
- \_\_\_\_\_ (1996). "Women, the European Union and Britain." *Parliamentary Affairs*, 49(1), January, 221-34.
- Meulders, Daniéle, Robert Plasman and Valérie Vander Stricht (1993). *Position of Women on the Labour Market in the European Community*. Aldershot, U.K.: Dartmouth.
- O'Donovan, Katherine and Erika Szyszczak (1988). *Equality and Sex Discrimination Law*. Oxford: Basil Blackwell.
- Paul, Ellen Frankel (1989). *Equity and Gender: The Comparable Worth Debate*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Rosenfeld, Rachel A. and Arne L. Kalleberg (1990). "A Cross-National Comparison of the Gender Gap in Income." *American Journal of Sociology*, 96(1), July, 69-106.

- Rubenstein, Michael (1988). *The Dignity of Women at Work: A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Steiner, J.M. (1983). "Sex Discrimination under UK and EEC Law: Two Plus Four Equals One." *International Comparative Law Quarterly*, 32, Part 2, April, 399-423.
- Stewart, Terence P. and Delphine A. Abellard (1992). "Labor Laws and Social Policies in the European Community after 1992." *Law & Policy in International Business*, 23(3), Spring, 507-92.
- Szysczak, Erika (1996). "United Kingdom: Pregnancy and Sex Discrimination." *Employment and Labor Review*, 21, February, 79-82.
- Terrell, Katherine (1992). "Female-Male Earnings Differentials and Occupational Structure." *International Labour Review*, 131(4-5), 387-424.
- Watts, Martin and Judith Rich (1993). "Occupational Sex Segregation in Britain, 1979-1989: The Persistence of Sexual Stereotyping." *Cambridge Journal of Economics*, 17(2), June, 159-77.
- Willborn, Steven L. (1989). *A Secretary and a Cook: Challenging Women's Wages in the Courts of the United States and Great Britain*. Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- Williams, Robert E. and Thomas R. Bagby (1984). "The Legal Framework." In E. Robert Livernash, ed., *Comparable Worth: Issues and Alternatives*. 2nd ed. (Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council), 197-266.
- Wright, Gavin (1991). "Understanding the Gender Gap: A Review Article." *Journal of Economic Literature*, 29(3), September, 1153-63.
- Zabalza, A. and Z. Tzannatos (1985). *Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 中華民國。內政部。社會司(民 82 年)。《婦女政策與福利立法 — 中、美、英、德、日制度之研究》。
- 楊瑩 (民 82 年)。〈兩性工作平等立法 — 以英國為例〉。Mimeo.