

科技部補助專題研究計畫報告

工資性別歧視禁止之研究—以同工同酬與同值同酬為核心(第2年)

報告類別：成果報告
計畫類別：個別型計畫
計畫編號：MOST 107-2629-H-009-001-MY2
執行期間：108年08月01日至109年10月31日
執行單位：國立交通大學科技法律研究所

計畫主持人：邱羽凡

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：簡欣柔
碩士班研究生-兼任助理：蘇珊霽
碩士班研究生-兼任助理：林家綺

本研究具有政策應用參考價值：否 是，建議提供機關勞動部, 臺北市政府

(勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關)

本研究具影響公共利益之重大發現：否 是

中華民國 110 年 01 月 29 日

中文摘要：台灣於2002年開始施行性別工作平等法（原名「兩性工作平等法」），以法律規範方式介入工資性別平等之保障，嘗試落實性別同工同酬與同值同酬，然迄2020年，台灣之同酬日仍只推進至2月21日，亦即女性需較男性多工作54天，才能達到與男性一年相同之工資，可見臺灣之性別工資差異仍為台灣社會的性別工作平等重大問題。經本文研究，性別工資產生差異並非基於單一之原因，在資本主義社會中，僅有具有交換價值（exchange value）的生產被視為生產活動，而於家中從事的生育、養育、照顧與個人情緒支持等再生產（reproduction）勞動因僅具有使用價值而不受到重視，而在女性承擔再生產勞動的主要角色下，「女性勞動」的價值持續受到忽視與貶抑，且女性縱然投入職場，亦無法與生產、育兒、家庭照護與家務勞動分開，在此性別刻板印象下，產生了職業性別的隔離，女性不但被歸類於價值較低的女性化工作之中，此反映於工資的取得上即產生性別同工同值但不同酬的問題。另一方面，因家務勞動並未社會化，致女性面臨雙重勞務負擔（dual labor），不斷奔走於「無酬家務勞動」與「有酬受僱工作」之間，於中斷工作從事再生產工作時需請假，致工資在「無工作、無報酬」的原則上遭到扣減的困境。上述種種原因導致表面上雇主似未因性別因素而給予工資上的差別待遇，但事實上雇主已經悄悄地將所有的性別因素考量進去，不論女性受僱者在性別職業隔離中，僅能取得較男性為低的工資而在正向累積財富上較為困難、或是女性因中斷工作投身無酬家務中而遭工資扣減，形成財富的負向累積。針對這些問題，其中的性別工作的同工同酬與同值同酬問題，縱使已有立法明禁止基於性別而工資上的差別待遇，但現實上始終未有突破，故本研究聚焦於法律上同工同酬到同值同酬的保護問題，就其貫徹的困難與突破為研究。性別工作平等法第10條第1項本文規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。」該法實施迄今，仍見台灣持續存在工資性別歧視，但又欠缺性別工資歧視訴訟案件，透露出法律的規範方式可能難以處理性別工資歧視的問題，以致於法律介入保障工資性別平等之成效有限。本研究參考冰島自2018年開始實施之過同工同酬認證(Equal pay Standard)，要求超過25人以上的組織及公司必須確保男性及女性在相同雇主下，從事相同工作者能獲得相同的報酬，以及德國自2017年7月6日施之工資透明法(Transparency in Wage Structures Act)，其均以要求工資結構應透明，受僱者得要求知悉所得工資總額組成之所據，以能檢視有無同工或同值不同酬的問題。台北市政府於2018年12月公布「台北市職場性別平等指標」中「促進薪資待遇性別平等」政策，可作為臺灣在改善工資性別平等保障之政策上的嘗試，讓性別工作平等法之規範真正發揮。

中文關鍵詞：性別工資差距、工資性別歧視、同工同酬、同值同酬、性別工作平等法、再生產勞動、家務勞動、冰島同工同酬認證、德國工資透明法

英文摘要：With the implement of "Act of Gender Equality in Employment" in 2002 in Taiwan, intervening gender equality in wages with regard to equal pay for equal work and for equal value of both sexes is legally

guaranteed. However, Taiwan's equal pay day is only advancing to February 21 in 2020. Women still need to work 54 days longer than men to achieve the same salary in one year. The gender Pay gap in Taiwan is still a major issue of gender equality. The difference in gender wages is not based on a single reason. With women taking on the main role of reproduction, the value of "female labor" continues to be ignored and devalued, and even if women enter the workplace, they cannot separated with fertility , childcare, family care and housework. Under this gender stereotype, occupational gender segregation occurs. As a result, women are not only classified as low-value feminized jobs, but reflected in the acquisition of wages. On the other hand, because housework has not been socialized, women face dual labor, constantly moving between "unpaid housework" and "paid employment", and when they interrupt their work to engage in reproduction, resulting in wage deductions in regard to the principle of "no work, no pay". Female employees can only obtain low wages than men. It is more difficult for women to accumulate wealth positively for low wages, or women are deducted from their wages due to interruption of work to engage in unpaid housework, resulting in negative accumulation of wealth. This is the invisible gender wage discrimination faced by women. In response to these problems, this research focuses on the legal protection of equal pay for equal work and for equal value. Article 10 Paragraph 1 of the Gender Work Equality Act stipulates: "Employers shall not discriminate against employees because of their gender or sexual orientation in the case of paying wages; Employees shall receive equal pay for equal work or equal value." The law has been implemented so far, but we still sees continuous gender wage discrimination. It reveals that the effectiveness of this legal intervention in guaranteeing gender equality in wages is limited. The "Equal Pay Standard" implemented in Iceland since 2018 requires organizations and companies with more than 25 employees to ensure that men and women receive the same pay for the same workers, when they work in the same employer, and "Transparency in Wage Structures Act" on implemented by Germany since July 6, 2017. Both of Equal Pay Standard and Transparency in Wage Structures Act require that the wage structure should be transparent. The employee can require to know the basis for the composition of the total wages so as to be able to check the issue of equal pay for equal work and for equal value. The Taipei City Government announced the "Measures to Promote Gender Pay Equity " in the "Taipei City Workplace Gender Equality Index" in December 2018,

which can be used as an attempt to improve gender equality in wages in Taiwan.

英文關鍵詞：Gender Pay Gap, Gender Wage Discrimination, Equal pay for equal work, Equal pay for equal value, Reproductive labor, housework, Act of Gender Equality in Employment, Equal pay Standard in Iceland, Transparency in Wage Structures Act in Germany

工資性別歧視禁止之研究—以同工同酬與同值同酬為核心

邱羽凡

壹、前言.....	3
貳、隱形化的性別工資歧視.....	4
一、性別化的非典型就業型態.....	6
二、職業性別隔離.....	6
三、性別刻板印象與「女性工作」價值之貶抑.....	8
四、無酬家務責任對於有酬工作之排擠.....	8
五、綜合分析.....	10
參、性別工作同酬之保障與促進.....	11
一、工資歧視禁止原則.....	11
(一)從同工同酬到同值同酬之保護.....	11
(二)工資性別歧視之救濟規範.....	13
二、性別工作平等法之落實困境.....	13
(一)同工同值不同酬之舉證責任.....	14
(二)相同工作與同值工作認定之困難.....	16
肆、冰島同工同酬制度證照規定之參考.....	17
一、冰島促進性別平等之法案.....	17
二、冰島性別同工同酬之實施現況.....	19
三、2017年冰島同工同酬法.....	20
(一)冰島促進性別工資平等之淵源與歷史.....	20
(二)冰島同工同酬相關政策內容.....	21
伍、臺灣政策與立法之檢討.....	25
一、工資透明化政策.....	25
二、工資性別平等指標之建議.....	25
陸、結論.....	28

圖表目錄

表格 1：現法保障性別工作平等之假別規範.....	10
表格 2：臺北市職場性別平等認證評核項目.....	26
圖表 1：冰島 2008－2017 性別工資差距.....	19
圖表 2：2018 年歐盟各國性別工資差距.....	20
圖表 3：同工同酬標誌.....	23
圖表 4：同工同酬標誌意涵.....	24

壹、前言

臺灣的女性勞動參與率（female labor force participation rate）自 2012 年起超過 50%，最新一期之行政院主計總處統計資料（2020 年）顯示達 51.39%¹。若以過去十年為觀察，2019 年男性勞動力為 663.5 萬人／勞動參與率 67.21%，女性勞動力 533.3 萬人／勞動參與率 51.46%，將之與 2009 年相較，男性勞動力為 618 萬人／勞動參與率 66.40%，女性勞動力 473.7 萬人／勞動參與率 49.62%²，女性之勞動參與動狀況與兩性間之差距雖確實有所減少，但就整體而言，女性投入職場之比例仍然偏低，且較男性低落許多，亦低於大部分之 OECD 國家，例如 2019 年日本女性勞動參與率已高達 72.6%³、南韓亦有 60%⁴，但臺灣僅些微高於 50%。在臺灣女性勞動參與率約為五成的背景下，近 10 年兩性平均時薪差距，由 98 年之 17.9% 降至 108 年之 14.2%⁵，兩性薪資差距雖見縮小，但仍有相當之差距臺灣於 2020 年的同酬日（Equal Pay Day）⁶為 2 月 21 日，女性仍需較男性多工作 54 天（兩性工資）差距為 14.2% X365 天=52 天），才能達到與男性一年相同之工資，可見臺灣之性別工資差異（Gender pay gap, GPG）仍大。性別工資差異問題，多年來一直是經濟、社會學者所密切關注的研究課題，而眾多研究的結果發現，影響工資高低的因素甚多，技能、工作經驗、年資、學歷與人力的供需狀況等因素，均無法完全地解釋性別工資差異的問題，其是否反映了性別間存在同工不同酬與同值不同酬之問題？尤其是自 2002 年兩性平等工作法（2008 年更名為「性別工作平等法」）已公告實施，該法第 10 條前段即為同工同酬（equal pay for equal work）與同值同酬（equal pay for equal value）之規定：「雇主對受僱者薪工資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。」本文將以法律保障的角度切入，探討法律介入工資性別平等保障的困境與出路。

¹ 行政院主計總處，〈人力運用調查報告〉，（臺北：行政院，2020），頁 3（表 1：歷年性別與婚姻狀況別勞動力參與率）。

² 勞動部，勞動統計月報：<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2453/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E7%B5%B1%E8%A8%88%E6%9C%88%E5%A0%B1/>（網址失效）。

³ 有關日本女性勞動參與之高度提升之原因，中文資料請參國家發展委員會，安倍女力經濟之探討，108 年 3 月 28 日，載於：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3JlbGZpbGUvMC8xMzg3My82NTIwYjQ1My1hNTUwLTRIYzYtOGZIYS1jOWFmYzA1Njc3NmEucGRm&n=5a6J5YCN5aWz5Yqb57aT5r%2Bf5LmL5o6i6KiO5aCx5ZGKLnBkZg%3D%3D&icon=.pdf>。

⁴ 〈LFS by sex and age〉，經濟合作暨發展組，網址：https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R。（點閱日期:2021 年 1 月 28 日）

⁵ 勞動部，〈性別勞動統計專輯，薪資及工時〉，勞動部統計專輯，網址：<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2465/>。（點閱日期:2021 年 1 月 28 日）

⁶ 同酬日係用以表示女性若要達到男性工作一整年所賺取之薪水，所需要額外工作之天數。臺灣同酬日之計算方式與歐盟相同，自年初開始，每周一至周五為工作天（不扣除國定假日），額外工作之天數最後一日及為同酬日，天數之計算方式為：女性額外工作的天數=性別工資差距 x260 個工作天。其中 260 個工作天係以一年 52 周、每周 5 個工作天計算。參吳佩璇、吳敏君，〈同酬日簡介〉，《主計月刊》2012.678: 71-75。

貳、隱形化的性別工資歧視

行政院主計總處「受僱員工薪資調查」統計資料顯示，工業及服務業中，平均每人每月工資中的女性／男性的占比 1981 年為 65.15%，2000 年提高至 74.08%，2014 年再提高至 82.55%，2017 年為 86%，迄 2019 年男性就業人數 637.6 萬人與女性 512.4 萬人中，男性受僱者每人每月總薪資為 58,152 元、平均時薪 340 元；女性者工每人每月總薪資為 48,507 元、平均時薪 291 元，女性平均時薪為男性之 85.8%，兩性薪資差距為 14.2%。男性受僱者之職業較集中於技藝工作、機械設備操作及勞力工作，女性則有 70% 以上從事服務業，其平均工資為 48,365 元，服務業中女性又多集中於批發零售業（19.42%）、教育服務業（9.47%）、住宿及餐飲業（9%）⁷，各該行業之女性平均工資分別為 44,587 元、23,756 元、31,955 元；在職業之分類上，女性就業者多從事服務及銷售人員、技術員或事務支援人員，女性平均工資分別為 26,539 元、38,730 元、35,461 元⁸，相較於國民總平均工資為 49,989 元⁹，可見相當高比例之女性集中於低於國民平均工資之行業中。在性別工資差距上，統計資料顯示，2017 年醫療保健服務業兩性平均時薪差距最大為 44.6%（男性平均工資為 100,618 元，女性為 56,988 元）其次為藝術、娛樂及休閒服務業之 34.3%，製造業為 26.2% 位居第三，整體服務業之工資差距為 9.8%。若以年齡觀察，兩性工資差距會隨著年齡增加而擴大，15 至 24 歲兩性工資差距為 -0.1%，25 至 44 歲為 44.0%，45 至 64 歲者為 20%，65 歲以上差距最大為 31.2%。由上述的統計資料分析可知，臺灣確實存在性別上的工資差異，而此一「差異」之本質是否為「歧視」？

雖然工資可能因為工作性質、年資、學經歷及職位之不同，存在差異，然近年來已有不少研究指出，在控制教育和工作經驗等因素後，同一職業內不同性別之間的工資，依然存在顯著的差距，即使同在女性集中的職業內，女性的平均薪資仍低於男性的八成¹⁰。另依學者吳啟新之研究，具有大學學歷之勞工僅有法律科系類型之男女群體平均工資無顯著差異，在碩士之部分，僅有教育科系類型之男女平均工資不具顯著差異；若再進一步考量職務內容（如高階經理、專業人員、助理專業人員、事務人員、服務工作人員、生產人員、製造工作人員、機械人員等），所有職務之大專、大學學歷勞工男女工資均具有顯著差異，碩士學歷以上僅有高階經理、事務人員、服務工作人員類型之男女平均工資不具顯著差異。而若再將年資納入考量，幾乎所有職務不同

⁷ 勞動部，〈勞動部性別勞動統計，勞動力狀況〉，網址：
<https://statdb.mol.gov.tw/html/woman/108/108woanalyze02.pdf>。（點閱日期:2021 年 1 月 28 日）

⁸ 同前註

⁹ 中華民國統計資訊網，106 年薪資及生產力統計，<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=42513&ctNode=527&mp=4>。（點閱日期:2021 年 1 月 28 日）

¹⁰ 張晉芬，〈性別平等了嗎?男性和女性受僱者薪資差距解析〉，收入於李宗榮、林宗弘編，《未竟的奇蹟：轉型中的台灣經濟與社會》，（中央研究院社會所出版社，2017），頁 160-187。

年資之男女工資均具有顯著差異，但在高階經理與生產工作人員之部分，有些較短年資之勞工在男女工資上不具有顯著差異，然隨著年資增加，男女工資差距仍會加大¹¹。

針對性別工資產生差距的成因，有學者將性別間薪資差距的形成歸於三個主要因素：同工不同酬、性別職業隔離、同值不同酬（Petersen and Morgan 1995）¹²。同工同酬與同值同酬保障之目的原在於促進女性地位的平等、改善女性貧窮化的問題，然而女性經濟地位低落原因並非在於女性未參與勞動，而是女性承擔大量無酬家內工作¹³，然在工資為勞工基於僱傭關係以勞動力交換而獲得之對價的前提下，惟有將勞動商品化（commodification of labor）才能取得報酬，女性若從事非正式部門（informal sector）勞動，社會持續將從事這類勞動的女性評價為「依賴者」，而非「生產者」，女性勞動所創造的價值將被忽視，亦是造成女性地位與經濟生活的保障上的重大問題。同工同酬與同值同酬，亦即性別工資差異的問題，亦是以女性具有受僱者身分為前提¹⁴。在世界各國持續強調增強女性就業機會及以平等地位參與勞動市場的政策下¹⁵，擴大對於生產的定義，將包含再生產勞動之所有產生增加價值的工作視為生產性勞動，亦是根本消除性別歧除的重要路徑之一¹⁶。

在資本主義生產關係與父權主義的運作下，家務勞動被評價為不具有經濟性的工作，但同時社會又基於生理的觀點，認為女性因其生理構造得以懷孕、生產，而將此種生物／生理的事實作為女性擔負養育子女此一職的解釋，並且將「母性」行為進一步延伸至所有的「親職」行為之上。換言之，性別將男性與女性定義為截然不同的「人」，「男主外，女主內」性別角色觀念被發明，女性擔任家庭照顧、養育兒女以及服侍家庭成員的主要角色，與生育、生殖並非具有直接關連的親職角色均集中女性身上；反之，男性則被期待投入勞動市場工作，是承擔家中經濟來源的角色。性別刻板印象對於女性就業選擇產生了重大的影響。

¹¹ 吳啟新，《105年度事業單位推動同工同酬、同值同酬之研究》，（臺北：勞動部，2016），頁7。

¹² 張晉芬，〈性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析〉，頁165。

¹³ 2019年調查15歲以上有偶（含同居）女性平均每日無酬照顧時間為4.41小時，其配偶（含同居人）之平均每日無酬照顧時間僅1.48小時，遠低於有偶女性之花費時間，其中女性以做家事花費時間最長，平均每日為2.22小時；其次為照顧未滿12歲兒童之1.68小時；其他（照顧12-64歲、65歲以上家人及志工服務）則為0.51小時，行政院性別平等處，《2021年性別圖像》，（臺北：行政院性別平等處，2021），頁11。

¹⁴ 勞動力參與率亦是以15歲以上參與勞動（包含就業者或失業者）占15歲以上民間人口的比率為計算（勞參率（%）=勞動力/15歲以上民間人口*100），其中「就業者」的定義，亦僅包含「年滿15歲以上從事有酬工作者，或從事15小時以上之無酬家屬工作者」，而無酬家屬工作者亦需從事營利工作，僅是未支領工資。無酬家屬工作者：指幫同戶長或其他家屬從事營利工作而不支領薪資之就業者，參行政院主計總處「人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義」。

¹⁵ 參葉崇揚，〈社會投資與女性貧窮：生命歷程政策的觀點〉，《社區發展季刊》，2020.170: 130。

¹⁶ 張晉芬，〈第九章 性別與勞動〉，收入於黃淑鈴、游美惠編，《性別向度與臺灣社會》，（新北：巨流，2019），頁199。

一、性別化的非典型就業型態

在傳統的性別刻板印象中，婚育與家庭因素對於女性的就業選擇具有重大影響，傳統上認為女性參與勞動市場被認為是與其作為母親及家庭主婦的傳統角色不一致，女性被賦予生產、育兒並且處理家務乃至長照責任，使得女性無法如同男性一般長期穩定就職。雖然臺灣雙薪家庭比例已經逐漸提升，然此一傳統的性別刻板印象仍然持續著鞏固女性為家務勞動提供者的思維。統計資料顯示（2018年5月），15至64歲女性無就業意願非勞動力322.8萬人，其不願就業原因，以做家事占32.9%最高，進一步按年齡層觀察，30至39歲女性非勞動力不願就業原因，以需要照顧未滿12歲子女占5成5至6成5最高，40歲以上則以做家事為主¹⁷。

由於家庭照護責任主要落在女性身上，面對家庭與工作之衝突時，女性為了兼顧家庭與工作，無法全時投入有酬勞動之中，除了選擇不就業以外，女性經常抱持著對家庭的愧疚感投入職場，部分女性則是在非典型勞動市場中就業，於全有（全職）或全無（未就業）之外以兼職工作做為妥協。108年5月15至64歲的非勞動力中，有就業意願的女性，希望從事部分時間工作者占15.53%，較男性之2.94%高12.59個百分點，在希望從事之職業上，女性則以非專業性之事務支援人員占34.31%與服務及銷售工作人員占20.59%為主。然而，部分工時的兼職工作多為補充雇主正職人力不足，缺乏就業安定性，而且難有升遷機會，且部分工時勞工雖亦適用勞基法，勞動部另訂有「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」及「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」，但部分工時勞工仍在勞動條件上面臨工資保障不足（主要有特別休假未休工資之未給付、以時薪或日薪計酬時未計入例假日工資等問題）¹⁸，以及雇主對於全時與部分工時勞工未給予均等待遇，致部分工時勞工有保險與福利之不足、尚有欠缺教育訓練而難以累積專業能力或是容易發生職災等問題¹⁹。部分工時與全時工作之受僱者之均等待遇，包含同工同酬的問題，也一直是部分工時勞動爭議問題的核心²⁰。

二、職業性別隔離

¹⁷ 勞動部，〈近年我國女性勞動參與狀況〉，《勞動部統計通報》，2019，頁14-15。網址：<https://www.mol.gov.tw/media/5760641/%e8%bf%91%e5%b9%b4%e6%88%91%e5%9c%8b%e5%a5%b3%e6%80%a7%e5%8b%9e%e5%8b%95%e5%8f%83%e8%88%87%e7%8b%80%e6%b3%81.pdf>。（點閱日期：2021年1月28日）

¹⁸ 周兆昱，〈部分工時勞工保護立法芻議〉，《臺北大學法學論叢》，2011.78: 187-188。

¹⁹ 周兆昱，〈日本修正部分工時勞動法之研究－兼論我國實務之爭議問題〉，《東海大學法學研究》，2009.31: 179-183。另參王以璇，〈我國部分工時勞動法制之研究〉，（臺北：國立政治大學法律研究所碩士論文，2008），頁67-69。

²⁰ 參相關研究，侯岳宏，〈日本部分工時勞工均等待遇原則之發展〉，《國立中正大學法學集刊》，2013.39: 25 - 71；周兆昱，周兆昱，〈部分工時勞工保護立法芻議〉，頁181-215；周兆昱，周兆昱，〈日本修正部分工時勞動法之研究－兼論我國實務之爭議問題〉，頁151-187。

職業性別隔離（Occupational Sex Segregation）係指雇主有意識以性別標籤職業，認為「男性就是適合領導工作，而女性就是適合秘書或者護士」等工作²¹面上看中立的客觀的職務招募，實際操作上則是依別為分類（job sex-typing），並且以刻板的性別角色看待女性的勞動參與²²。女性的工作通常都集中於低階、白領之工作上，所屬部門也多處於非核心之位置，導致事業生涯發展幅度受限、收入上升幅度低。學者張晉芬指出：「這種刻板印象的建構，持續存在的職業性別隔離和升遷的玻璃天花板障礙也是建基於去身體化的想像。女性在勞動參與過程中持續受到排擠、隔離、和低薪待遇，並不是理性、中立的組織運作下的產物，而是一種性別化的過程（Acker 1992; Calas and Smirchich 1992）。Acker 的研究並沒有具體論證性別意識型態如何附著在組織內部的運作過程中。Patricia Roos 及 Barbara Reskin（1984）也注意到文化與組織運作之間的關連性，而提出結構性障礙的出現和維持正是出於人為操作的主張。根據她們對於職業性別隔離如何形成的文獻分析結果，由工會設計、雇主同意、男性勞工獨享的學徒制度，就明確限制女性接受特定職業訓練和進入特定藍領職業的可能性。而由於男人網絡的排她性，女性很難獲得關於新開放的工作或訓練機會的訊息。至於在組織內雇主或主管用性別做為職務安排的方式、或是設計機器和工作台時僅考慮到男性的體型等，也都是女性進入「男性職業」的制度性障礙。女性由於體型的關係無法使用這些機械或工作台，往往被解釋為不能夠勝任這些「男性的工作」。Roos 等人的結論是：「制度性障礙的隔離效果原本就存在的。這些因素能夠持續存在，是由於性別角色規範和文化信念深化的結果，而形成雇主、同事、和顧客的偏好（1984:237）。Roos 和 Reskin 的文章並沒有提出組織中結構和制度性別化操作的概念為何。上述 Acker 關於次結構（也就是性別化的操作）和去身體化等的討論，可用以解釋 Roos 等人所觀察到的性別規範本質。去身體化的想像既是合理化性別差異性對待的藉口，同時也是為何女性勞動參與的數量和素質雖持續增加，但是組織內結構和制度性障礙仍然難以撼動的重要操作邏輯。Joan Acker 在 1970 年代初期就對傳統以男性經驗為中心的組織理論提出過批判（Acker and Van Houten 1974），後來並將其論述逐步精緻化（1990, 1992, 1998）。根據她的分析，性別化的操作鑲嵌於組織日常的運轉過程中（1992）。由於男主外、女主內的觀念深植人心，女性的勞動參與始終被視為暫時性及輔助性。這種性別意識型態並沒有因為女性整體勞動參與率的提高、許多女性的長期投入、或是得以進入男性主導的職業或產業而有所改變。如果結構和制度性障礙的持續鞏固是性別意識型態操作的結果，那麼性別意識型態又是如何具體呈現在工作場所中呢？組織內對於理想工人的設計是依照一個假想的「男性身體」而設計的。依據這個圖像，勞動者既不應該因為生理或是再生產的需要而妨礙工作，同時也不應有家

²¹ 張晉芬，〈性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析〉，頁 181-182。

²² 張晉芬，〈找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程〉，《臺灣社會學刊》，2002.29: 100。

庭生活或是需要承擔任何家務責任。這種「身體化」想像的操作明顯將男性與家庭照顧和家務脫鉤。既然再生產及家務負擔被詮釋為不符合「勞動者」的形象，女性的身體也只是「暫時性的」。由於只有女性有生理期、能夠生育，去身體化的做法等同於歧視女性的勞動貢獻（Acker et al. 1974）。工作場所內的身體化安排與去身體化的對待，其實是一體兩面的。這兩種對待同時運作的結果是，男性勞動者與工作責任、工作的複雜度和權力的優位關係劃上等號；女性勞動者則被想像只是暫時性的參與，所從事的（或只能從事的）是不需負太多責任、簡單易學的工作，處於權力階層的底端也是必然的結果（Acker 1990）。²³

在性別職業隔離嚴重的社會背景下，兩性處於「不同工」時更難以落實同工同酬之規範，學者嚴祥鸞亦指出，女性一方面減少在男性化職業工作之情形，又同時女性在從事服務和事務工作卻持續增加，如此不同工的狀態無法適用同工同酬之規範²⁴。

三、性別刻板印象與「女性工作」價值之貶抑

由女性刻板印象所產生的性別歧視，亦為工資產生性別差異的一大原因。性別刻板印象係指社會對於男性和女性存在簡化、僵化的看法，並且可能是正、負面或者是中性的評價，例如：女性就是情緒化、愛抱怨、沒腦袋，而男性則具有野心、獨斷和有信心，而若負面刻板印象加上負面之態度，則形成性別歧視²⁵。而社會學者張晉芬在分析 2012 年台灣社會變遷基本調查²⁶中的問卷資料後，發現同一職業內，即便以同等個人能力與工作特性作比較，性別工資仍然出現明顯的差距，然而此一差距卻無法以族群、教育程度、工作經驗等等項目解釋，台灣勞動市場仍存有工資上之性別歧視、貶抑（Undervaluation）女性工作之價值的問題。雇主可能以工資結構設計或是工作配置來操作此項性別歧視，因出工資有分為「經常性」與「非經常性」，而後者因為較具彈性，雇主可能給予男性較多此一部分的工資，例如：年終獎金或各種津貼而達到工資性別歧視。

四、無酬家務責任對於有酬工作之排擠

家庭是勞動力再生產的場域，也是勞動力供給的來源，然而在勞動問題的研究上，通常僅將勞動市場納入研究領域，「家務勞動」此用以維持家庭、社會正常運作的家務勞動的「再生產勞動」，則被歸類為無成商品化、不具有交換價值的無酬勞動。此

²³ 張晉芬，〈性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析〉，頁 101-103。

²⁴ 嚴祥鸞，〈她們的真正平等工作權—同工同酬到同值同酬的意義〉，發表於高雄縣政府、台北市社會局政府主辦，第二屆全國婦女國是會議「婦女與工作權」研討會（高雄，1997年2月22日）。

²⁵ 黃淑玲、游美惠，〈性別向度與台灣社會〉，（台北：巨流出版社，2012），頁 5-7

²⁶ 行政院國家科學委員會人文社會處，台灣社會變遷基本調查計畫，<https://www2.ios.sinica.edu.tw/sc/cht/5.php>（點閱日期：2021年1月28日）

一思想乃是來自於勞動力的持續再生產被認為僅是本能的發揮，而不具有價值，事實上，若是欠缺家務勞動、生育和養育子女與照顧家人的勞動，勞動力根本無再生產，針對家務計酬的問題，雖已有長久的辯論，然社會仍未給予的評價。

若女性仍然投入勞動市場，在無法放下家務工作下，即會呈現蠟燭兩頭燒的窘境。在工資的問題上，由於工資給付的原則為「無工作、無報酬」(no work, no pay)，而女性縱然投入職場，亦難以脫離其女性角色，在女性受僱者懷孕、生產乃至於育嬰期間，均長期請假之需求，或者是於家人需要照顧時，女性亦需暫時離開工作崗位回到家中，女性受僱者一旦請假在離開工作崗位，即會面臨被扣減工資的結果，也造成實際領取的工資減少。相較於較少基於家庭因素而有請假需求的男性受僱者，女性受僱者所得收入自然因為工資扣減而產生差距。雖然性別工作平等法第四章訂有促進性別工作平等之規範，當中有關生理假、懷孕、生產以及育嬰相關假別，以保障女性勞動者在職場上得以平衡工作與家庭，且不因此而造成在工資以及其他待遇上的差別。然而，除了受僱者在現實中不願或不敢主張相關權利之外²⁷，不少假別僅保障請假的權利，但在工資上仍因未出勤而予扣減而形同無薪假（參下表一），例如性別工作平等法第 20 條第 2 項明訂：「家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」家庭照顧假被定位為事假之性質，則雇主得不給薪。值得一提的是，臺灣於 2018 年已轉為高齡社會，長照之問題的重要性也日漸提升，女性未來若照顧家人而需大量請假，勢必會成為性別工資平等的困境之一²⁸。

²⁷ 吳秋儀，〈促進性別工作平等措施相關法制之探討〉，（嘉義：國立中正大學法律學研究所碩士論文，2012），頁 19-88。

²⁸ 公民行動影音紀錄資料庫，〈【新聞稿】民進黨執政就健忘？勞工家庭照顧假仍然無薪，育嬰假保費補助仍無下文〉，網址：https://www.civilmedia.tw/archives/84456?fbclid=IwAR2GshI2VhiV_F1PsF8bcHyZh-Hi1mYNnOyGSurCPWPd68UOIGMpR_xpamE。（點閱日期：2021 年 28 日）；勞動部，〈僱用管理就業平等概況調查〉，網址：<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy07/0724analyze.pdf>。（點閱日期：2021 年 1 月 28 日）

表格 1：現法保障性別工作平等之假別規範

假別	日數	工資給付	法規依據
生理假	每月一日 ²⁹	減半發給	性平法第 14 條
產假	1.分娩者：八週 2.妊娠 3 個月以上流產者：四週	受僱期間 6 個月以上，工資照給；未滿 6 個月者，減半發給。	性平法第 15 條以及勞動基準法第 50 條
	1.妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者：1 週 2.妊娠未滿二個月流產者：5 日	不給薪	性平法第 15 條以及勞動基準法第 50 條
產檢假	5 日	薪資照給	性平法第 15 條
陪產假	5 日	薪資照給	性平法第 15 條
育嬰留職 停薪	期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。	不給薪 ³⁰	性平法第 16 條
哺（集） 乳時間	每日 60 分鐘。延長工作時間達一小時以上者，應再給予 30 分鐘。	薪資照給	性平法第 18 條
減少或調 整工作時 間	每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間。	不給薪	性平法第 19 條
家庭照顧 假	全年以 7 日為限	不給薪	性平法第 20 條 勞工請假規則第 7 條

五、綜合分析

女性對資本主義的生產及擴大再生產、資本的積累、及這套生產制度的鞏固所扮演的重要角色，早已為理論及經驗所肯定。無論作為職場的勞動者，或非職場的勞動者，女性對資本主義社會的發達，均能起直接或間接的促進作用。然而，在資本主義社會中，僅有具有交換價值（exchange value）的生產被視為生產活動，而於家中從事

²⁹ 全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

³⁰ 就業保險法第 19-2 條，「以留職停薪方式辦理，但可領取津貼：以前 6 個月平均月投保薪資百分之六十計算，按月發給津貼，每一子女最長發 6 個月。」

的生育、養育、照顧與個人情緒支持等再生產（reproduction）勞動因僅具有使用價值而不受到重視，而在女性承擔再生產勞動的主要角色下，「女性勞動」的價值持續受到忽視與貶抑，可見女性角色不是由生理觀點被創造出來，而是由資本主義的分工中所產生。且女性縱然投入職場，亦無法與生產、育兒、家庭照護與家務勞動分開，在性別角色分工產生了職業性別的隔離，女性不但被歸類於價值較低的女性化工作之中，此反映於工資的取得上即產生性別同工同值但不同酬的問題。另一方面，因家務勞動並未社會化，致女性面臨雙重勞務負擔（dual labor），不斷奔走於「無酬家務勞動」與「有酬受僱工作」之間，於中斷工作從事再生產工作時需請假，致工資在「無工作、無報酬」的原則上遭到扣減的困境。上述種種原因導致表面上雇主似未因性別因素而給予工資上的差別待遇，但事實上雇主已經悄悄地將所有的性別因素考量進去，此即是女性所面臨的隱形的性別工資歧視。

針對這些問題，各界呼籲應將讓家務勞動有酬化或是將家務工作社會化的的聲浪不止，然而就其中的性別工作的同工同酬與同值同酬問題，縱使已有立法明禁止基於性別而工資上的差別待遇，但現實上始終未有突破，透露出法律的規範方式可能難以處理性別工資歧視的問題，以致於法律介入保障工資性別平等之成效有限。

參、性別工作同酬之保障與促進

一、工資歧視禁止原則

(一)從同工同酬到同值同酬之保護

性別工作平等為勞動平等保障之一環，臺灣於 1992 年訂立就業服務法，原則性地禁止一切可能的就業歧視，惟就於工資事項未有特別保障。其實就工資性別歧視之禁止，1931 開始施行之工廠法第 24 條為最早針對同工同值同酬之規定：「男女作同等之工作，且效率相同者，應給同等之工資。」³¹嗣臺灣於 1958 年批准國際勞工組織 1951 年第 100 號同酬公約（Equal Remuneration Convention），至 1984 年實施勞動基準法（以下簡稱勞基法），於該法第 25 條再明訂工資性別歧視禁止之規範：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」本條立法理由明揭此為男女同工同酬原則之確立，但有學者認為本條規範同時為同工同酬與同值同酬之規範。³²

³¹惟 2018 年 8 月時，臺灣勞動部認為工廠法已不符合目前勞動情勢，且大多相關勞動條件與職業安全等等相關保護已分別規範於勞基法與職業安全衛生法中，因此廢除工廠法，參行政院，〈行政院會通過「工廠法」廢止案〉，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/9277-F759E41CCD91/487c15c5-aa60-455a-b05d-2a980e12b601>。（點閱日期：2021 年 1 月 28 日）

³² 林佳和、陳彥良，〈勞動基準法註釋—工資工時子計畫〉，行政院國家科學委員會補助專題研究計畫，頁 207（2011）。

同工同酬之「同工」要求從事同一性質工作所需要的技術、生理和心理能力的付出、所需要負擔的責任及所處的工作環境都相同，然而企業得以透過制度之運作，合理化同工不同酬之事實或僅允許男性參加升遷致使女性只能擔任低階人員之工作，在這種狀況下，同工同酬之規範忽略許多因素如年資、經歷、工時長短，甚至因為傳統上忽略女性勞動價值之結果產生所謂的職業隔離現象，使得男女因為所從事之工作不相同，而無法獲得與男性相同之工資³³，故應以同值同酬取代同工同酬之規定。同值所謂的「價值」並非勞動所創造出來的價值，而是工作所需要的知識、技術、努力、責任及工作情形，故同值同酬使女性為主之職業，工資得以被正確地評價，進而去除性別職業隔離³⁴；關於同值同酬之定義或可參考日內瓦條款中所訂定的考量方針，如（1）工作經驗、經歷、教育程度（2）精確熟練度及手的靈活能力（3）體能上的要求（4）智力的要求（5）注意力及其他精神上的要求（6）對於工作工具、材料、生產資料以及同事健康的負責程度（7）環境的影響（對溫度、灰塵、汙染、噪音、危險垃圾及其他的抵抗能力（8）監督的範圍、專業素養、工作注意力、精神負荷度、負責的範圍等³⁵。至 2002 年，臺灣頒布首部保護性別之勞動法規「兩性平等工作法」（2008 年更名為「性別工作平等法」），其中 10 條前段即為有關同工同酬以及同值同酬之規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。」依此，於臺灣法規解釋上分為同工「工作相同」和同值「價值相同者」，若具備其中一項，雇主則應給付同等工資。性平法第 10 條第 1 項較勞基法第 25 條更為具體，其已成為臺灣工資性別歧視禁止的主要規範。

雖然現行法律已有上述之工資性別歧視禁止規範，但臺灣後續實施之國際公約，亦訂有相關之保障：第一、2009 年 12 月 10 日開始施行之聯合國 1966 年《經濟社會文化權利國際公約》（*International Covenant on Economic Social and Cultural Rights*），該公約第 7 條第 1 項第 1 款規定兩性同值同酬之保障：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：（一）所有工作者之報酬使其最低限度均能：（1）獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證女性之工作條件不得次於男性，且應同工同酬。」第二、2012 年 1 月 2 日開始施行之聯合國 1979 年《消除對女性一切形式歧視公約》（*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*），該公約第 11 條第 1 項（d）亦訂有兩性工資同值同酬之保障：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對女性的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：（d）同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利。」

³³ 郭玲惠，〈兩性工作平等法面面觀－性別歧視禁止與促進就業措施〉，《律師雜誌》2012.271: 31-32。

³⁴ 黃淑玲、游美惠，〈性別向度與台灣社會〉，頁 247-248。

³⁵ 郭玲惠，臺灣婦女勞動法制之探視，《律師雜誌》1997.219: 65-66。

此二公約均具有國內法律之效力，補充上列勞基法與性平法之工資性別歧視禁止保障規範。³⁶

(二)工資性別歧視之救濟規範

臺灣訂有多元機制以解決性別工作平等之爭議，除了一般民事訴訟救濟程序可供紛爭當事人利用之外，依性別工作平等法之規定，工資性別歧視之救濟途徑有企業內部與外部機關二種申訴管道，前者規範於性別工作平等法第 32 條：「雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。」然而，此一內部申訴制度在於謀求相關爭議能於公、私立機構或機關內迅速解決，委由雇主衡量後自由決定是否設立，從而性平法中也無相應之罰則。性別工作平等爭議的外部機關申訴訂於性平法第 34 條，亦即受僱者或求職者發現雇主違反第 10 條第 1 項時，得依同法第 34 條規定向地方主管機關申訴，地方主管機關之性別工作平等會應依性別工作平等申訴審議處理辦法進行審議。在進行審議時，性別工作平等會應審酌差別待遇是否基於性別之因素，然是否構成差別待遇往往牽涉雇主义觀動機之認定，而應如何判斷雇主之真正意圖，受僱者往往有舉證上的困難，且有關差別待遇之證據，多屬雇主之人事管理資料，受僱者取得不易，有鑑於此，性平法於制定時即特別參考歐美國家處理性別歧視案件舉證責任分配之規範，課予具有較優勢地位且掌握人事資訊雇主較重之舉證責任，亦即性平法第 31 條：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」受僱者僅須盡其釋明責任，使處分機關大略相信因性別因素而有遭受不利待遇之情事時，舉證責任即轉換至雇主，此時雇主即應提出各類客觀之事實，來說服處分機關其作出不利於受僱者之決定時，並未具性別歧視之動機，而是另有合法之理由。³⁷此一做法在各地方就業歧視評議委員會與性別工作平等會均已採用多年，且獲勞動部訴願委員會之同意，已形成慣例。³⁸

除了申訴審議外，在民事訴訟程序上，雖民事訴訟法第 277 條規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但基於上述性平法第 31 條，在有無性別歧視之事實及其因果關係上，仍然由求職者或受僱者釋明差別待遇之事實後，由雇主負舉證責任。

二、性別工作平等法之落實困境

³⁶ 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法第 2 條：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。」；消除對婦女一切形式歧視公約施行法第 2 條：「公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力。」

³⁷ 侯岳宏，〈性別工作平等法判決之回顧與展望〉，《月旦法學》2014.232: 119。

³⁸ 行政院勞工委員會兩性工作平等委員會 95 勞動 3 字第 0950108913 號審定書參照。

(一)同工同值不同酬之舉證責任

如上所述，依性別工作平等法之規定，工資性別歧視之救濟途徑有企業內部與外部機關二種申訴管道，在救濟程序中，因考量性別歧視之舉證，牽涉雇主主觀動機之認定，受僱者於雇主真正意圖上具舉證困難，且有關差別待遇之證據，多屬人事管理資料而掌握在雇主手上，雖性別工作平等法第 31 條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」受僱者或求職者可提出相關人證、物證，使法院初步認定雇主之性別歧視行為存在即可，再由雇主負擔「非基於性別因素」或「基於工作特定性別因素」之舉證責任。然實務上仍有法院未適用該舉證責任轉換之規範，而要求勞工須盡證明之義務，如台灣高等法院 94 年度勞上字第 44 號民事判決，法院於雇主否認因性別因素而未給付原告工作獎金後，未依性別工作平等法第 31 條要求雇主舉證工作獎金之發放「與性別無關」，反而要求原告依民事訴訟法第 277 條為舉證該事項與性別相關：「然查被告縱僅未給付原告 92 年度工作獎金，然被告是否給付原告工作獎金審核因素甚多，已如前述，自難認因此即認被告係因性別而對原告為差別待遇。原告雖云被告僅對男性主管給付紅利，僅因原告為女性而未為給付，惟為被告所否認，原告復不能舉證證明，為無足取。」。者，性別工作平等法第 31 條雖規定雇主須舉證證明係與性別無關之事由所為之差別待遇，為雇主掌握大部分的人事資料，雇主可輕易舉證掩蓋其性別歧視之意圖，將舉證責任再度轉換至主張性別歧視之受僱者身上，故性別工作平等法第 31 條所欲解決勞工與雇主間資訊不平等之問題，實際上亦難以達成。

於 2018 年 11 月間三讀通過之勞動事件法，該法第 31 條即規定法院審理勞動事件得依職權調查必要之資訊，係為保障勞動事件中兩造經濟地位、訴訟經驗不平等而調整辯論主義之原則，以達妥適、平等、迅速解決勞資糾紛之目的。另第 35 五條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，第 36 條亦規定無正當理由不提出者，法院得裁定新台幣三萬元以下之罰鍰，以強化雇主之文書提出義務。而工資認定困難之問題，勞動事件法第 37 條復規定，將勞工所受領之給付推定為工資，是否能解決勞工提起同工不同酬訴訟之困難，仍有待觀察。

然而，即使性別工作平等法或勞動事件法目前已具備有利於勞工之舉證責任轉換規定，實務上之案例仍少之又少，若以「性別工作平等法第 10 條」為關鍵字於司法院法學資料檢索系統搜尋，僅能找到約 30 件上下之相關案件，且在此 30 個案件中「同工不同酬、性別工資歧視」之爭點多僅為備位訴訟，而未獲法院實質審理。有此可見，性別工資歧視此一制度性之問題，並不能期待個別勞工透過訴訟解決。勞工與雇主之間地位並不對等，若提起訴訟，勞工必須承擔訴訟所耗費之時間、金錢，且與雇主之

關係恐已破裂無法回復，再加上同工不同酬訴訟之舉證困難，提起訴訟進行救濟似已成為勞工之最後手段。

再加上工資數額與結構不透明下，女性勞工在察覺自己受到同工不同酬的待遇大多是察覺到自己的工資低於男性，而在此一前提下是勞工間得自由交換工資資訊以及情報。雖臺灣目前未有確切數據資料顯示臺灣有多少企業內部有「薪酬保密協議書」等相關禁止員工間討論和交換工資資訊之協議，惟從搜尋相關新聞³⁹以及文獻（黃彥綾，2018）⁴⁰都可以了解台灣企業內部的確普遍存有工資保密此一文化。而該協定既成為工作規則或者勞動契約的一環，若未有相關法規限制，則落入契約自由的範圍，並因此拘束受僱者，若受僱者違反時，相關不利益結果也會因此產生。而依據臺北青年職涯發展中心針對 1,000 名 15-29 歲以北部為主的青年調查，有 60.5% 的青年認為企業應公開工資，使工資制度更加透明化⁴¹。惟臺灣針對工資透明化政策，目前僅分別規定在就業服務法第五條第二項第六款（以下簡稱就服法）以及證券交易法（以下簡稱證交法）第十四條第五項中。而此兩項規定目的皆非落實性別工作上之平等，是否能間接有相關助益，實有疑問。

就服法第五條第二項第六款要求企業若工資低於四萬元時，須於徵才資訊上須註明工資，惟企業在面談時或者在勞動契約中，似乎都有再次協議工資的空間，意即女性員工可能在面談協商時或者勞動契約上載明的工資，最後可能與徵才資訊上有所不同。此外，即使女性員工意識到在此階段意識到自己的工資有可能劣於其他人的可能性，若勞動契約中有工資保密協議，並附有相關違反時之懲罰處分，則女性員工仍無法藉由資訊交換，得知自己受有性別歧視的情況。而證交法第十四條第五項則要求企業須公開員工平均工資，惟此計算方式應是混合男女性員工工資，且並未就職業崗位為分類而個別計算平均工資，因此若最後女性發現自己工資低於平均工資，可能會基於其工作崗位的高低而猜測原因，並無法直接連結到自己很可能與男性員工工資有所不同。總結來說，上開政策雖然與工資透明有關，然基於落實同工同酬的前提關鍵在於員工間得自由且公開揭露工資資訊，女性員工得藉由此一直接的方式，明白知道自

³⁹ 「薪資不公開，真正的作用，其實是禁止攀比，因為理性的人畢竟不多，只要有比較，就會有高低，就會有情緒，組織氣氛就不會融洽，就很難真正推心置腹，坦誠合作，團隊績效自然打折，這也是為什麼，除了論件計酬的工作會公開標示結果，當作競爭鼓勵，多半的工作薪資要求保密，甚至訂入公司規章，違反即開除的原因。」（出處：Sten shu（2016 年 03 月 02 日），風傳媒，〈與同事討論薪水是職場禁忌？如果你當主管，會支持薪資結構透明化？〉，https://www.storm.mg/lifestyle/83876?srcid=73746f726d2e6d675f32663664336433386262613636333231_1557371685；風傳媒，萬惡的人力資源主管（2015 年 11 月 11 日），〈為什麼絕大多數的公司都有薪資保密政策？，快樂工作人〉，網址：<https://www.cheers.com.tw/article/article.action?idid=5073028>。（點閱日期：2021 年 1 月 28 日）

⁴⁰ 「到現在企業仍普遍在公司明定的工作規則上明訂禁止討論及交換薪資相關的情報資料，避免員工做薪資的比較與討論。」出處：黃彥綾，《薪資公開程度及公告方式對員工績效的影響：以實驗法探討》，（臺北：國立臺灣大學管理學院商學研究所碩士論文，2018）。

⁴¹ 參臺北市就業服務處臺北青年職涯發展中心，2017 第一次青年議題調查問卷調查結果分析。

己是否受到同工不同酬的待遇，而臺灣現行政策卻未有以此為目的之相關工資揭露規定。若女性連自身是否受到此工資上之差別待遇都無從知悉，將何以落實同工同酬之保護？

(二)相同工作與同值工作認定之困難

誠如臺灣學者林佳和與陳彥良所指出，「同值同酬的認定在技術上頗為困難，落實並不容易」，⁴²不少國家均就同工同值同酬原則訂有保障規範，其中亦有數個國家之規範就相同工作與同值工作訂有判斷標準，⁴³但在個案實踐上仍非無障礙。首先就「相同工作」而言，實則所有的工作均有其特殊性，不存在完全相同之工作，在臺灣少數論及同工同酬之判決中，臺灣臺北地方法院 95 年度勞訴字第 70 號民事判決就原告主張，以「工作內容相同」為標準以判斷是否成立相同工作，並未認為不當，⁴⁴但至於何為「工作內容」的內涵則未有進一步之論述，致相同工作的判斷標準仍流於空泛。相較於同工同酬所涉的相同工作，「同值工作」所比較的對象則為可資比較之工作，且不以相同或類似工作為比較對象，而是同等之工作，其所涵蓋範圍較相同工作所指涉者為廣，其實益為在具有明顯性別隔離的職業上，於從事類似或相同種類工作者多為同一性別的受僱者時，⁴⁵雖然難以用相同工作來防止或禁止工資性別歧視，但可以藉由釐清勞動價值與報酬間是否有同值不同酬的現象進行救濟，例如若一企業中之銷售人員多數為女性時，銷售人員間的工資雖無差異，但其平均工資若低於以男性為主的技工人員時，則此兩種類型之工作雖然難以依同工同酬為比較，以檢驗有無工資性別歧視的存在，但可以依同值同酬保障來進行檢證，但前提是二者為可資比較之工作。

然因勞動所創造之價值繫於多種因素，例如工作種類、勞工的教育或專業能力、工作之要求與責任範圍等，造成同值工作判斷的困難，且現行法對於同值工作並無定義，更加深同值同酬在操作上的疑問。是以可知判斷相同工作或同值工作的判斷標準

⁴² 林佳和、陳彥良，〈勞動基準法註釋—工資工時子計畫〉，頁 205。

⁴³ 請參考吳啟新，〈同工同酬、同值同酬研究案〉，勞動部委託研究，頁 6 以下各國法制之介紹。

⁴⁴ 臺灣臺北地方法院 95 年度勞訴字第 70 號民事判決：「原告雖主張資深組長與資淺組長工作內容相同，然津貼相差 2,000 元，依同工同酬原則被告應補發組長津貼差額 50,000 云云，然按勞動基準法第 25 條之立法理由為『臺灣於民國 47 年 3 月 1 日已批准國際勞工組織『男女勞工同工同酬公約』，為確立男女同工同酬之原則，爰於本法作明確規定』，足見上開條文係性別歧視之禁止，確立男女同工同酬之規定。並非規定同性別擔任相同工作之勞工，其工資均應相同，蓋雇主得依同性別勞工各人之年齡、身體狀況、教育程度、經驗等各種因素而個別議定工資，此為當然之道理。」

⁴⁵ 以臺灣之勞動現況而言，迄 2014 年，臺灣已有 71.20% 的女性工作者於服務業中就業，但同時間男性僅有 49.12 的工作者在服務業之中，就業者之行業性別結構差距可觀；再者，在職業的性別結構上，女性工作主要集中於「服務及銷售工作人員」（占女性勞動之 23.89%）與「事務支援人員」（占女性勞動之 20.01%），此二類行業也同時呈現性別結構相當不均衡的現象，男性工作者僅有 4.23% 擔任事務支援人員，僅有 16.09% 擔任服務及銷售人員，統計資料來自行政院主計總處 2014 年人力資源調查。

並非單一，亦會因工作之別而有不同，勞工若僅以職稱或工作項目之名稱相同為由主張同工同值同酬，而未就工作（勞務）之內容提出比較分析，難以認為已盡舉證之責。惟在實務上因企業規模大小之不同、工資制度又時採保密制度，⁴⁶勞工要舉證與他人之工作為同種類或同價但工資有差異，實為不易。

肆、冰島同工同酬制度證照規定之參考

根據 2020 年世界經濟論壇（World Economic Forum）全球性別差異報告（The Global Gender Gap Report），冰島在實施縮減性別不平等的政策方面，名列 149 個國家的首位，尤其在縮減工資不平等的部分獲得認可⁴⁷。冰島除了在世界經濟論壇受到高度認可外，亦於 2017 年的經濟學人玻璃天花板索引（Economist's Glass Ceiling Index）中排名第一（Economist, 2017）⁴⁸，並於 2018 年排名第三（Economist, 2018）⁴⁹。有鑑於冰島在性平措施上之正向經驗與成就，本文擬引介其性別工作同酬政策，以下將先概述同工同酬以及相關性措施後，再就冰島於 2017 年 3 月 8 月通過的同工同酬措施為簡介，並於最後提出對臺灣政策之建議。

一、冰島促進性別平等之法案

自 2018 年開始，於冰島超過 25 人以上的組織及公司，必須通過同工同酬認證（Equal pay Standard），確保男性及女性在相同雇主下，從事相同工作者能獲得相同的報酬。關於同工同酬法案的實施成效，2018 年為同工同酬法開始施行的首年，根據冰島統計處 2018 年之統計，在 16 歲到 74 歲就業率的部分，冰島的整體就業率為 79.4%（Statistic Iceland, 2018）⁵⁰，女性的就業率為 75.8%，男性的勞動參與率為 82.8%（Statistic Iceland, 2018）⁵¹。而根據歐盟 2017 年的統計，歐盟在 20 歲到 64 歲的整體就業率為 78.0%，女性就業率為 66.5%，男性就業率則為 78.0%（Statistic Iceland, 2018）⁵²，冰島的女性就業率顯然高於歐盟女性之就業率。在每周平均工時的部分，冰島女

⁴⁶ 請參考吳啟新，〈同工同酬、同值同酬研究案〉，頁 123。

⁴⁷ World Economic Forum. The Global Gender Gap Report., http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf, pp.184. (last visited Jan.28, 2021).

⁴⁸ Economist. 2017 The glass-ceiling index, <https://infographics.economist.com/2017/glass-ceiling/> (last visited Jan.28, 2021).

⁴⁹ Economist. 2018 The glass-ceiling index., <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index> (last visited Jan.28, 2021).

⁵⁰ Statistic Iceland. Employed - number and percent by year 2003-2018, https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Samfelag/Samfelag_vinumarkadur_vinumarkadsrannsokn_3_arstolu_r/VIN00931.px/table/tableViewLayout1/?rxid=9f738b6f-3681-42e4-a6a4-0eb478a07275 年代 (last visited Jan.28, 2021).

⁵¹ *Id.*

⁵² Eurostat Statistics Explained. Employment statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics 年代 (last visited Jan.28, 2021).

性的每周平均工時為 35.3 小時，男性則為 43.1 小時（Statistic Iceland，2018）⁵³，相較於 2016 年的數據，冰島女性每周平均工時為 35.7 小時，男性則為 43.9 小時（Statistic Iceland，2016）⁵⁴，工作時間的差距似乎有略為縮小。而根據歐盟的統計，2017 年歐盟女性平均工時為 39.3 小時，歐盟男性則為 40.9 小時（Eurostat，2018）⁵⁵。女性平均工時較男性低之事實，顯示女性參與兼職工作之比例較高，數據上亦顯示冰島女性從事兼職工作的比例為 37%，而男性則為 12%（Katrín Olafsdóttir，2018）⁵⁶。

在育嬰假的相關規範上，冰島於 2000 年制定陪產假/產假與育嬰假法案 Maternity/paternity and Parental Leave Act 法案，並在 2012 年修正。而此法案的核心目標有二，其一為確保孩童能夠受到雙方父母的照顧，其二為調和男性及女性的工作與家庭生活。這項法案事實上是為了促進性別平等，促進男性及女性在工作場域的平等參與以及平等分配照顧兒童的責任（Olafsdóttir，2018：11）⁵⁷。在 2000 年的法案中，男性及女性都各自擁有 3 個月不可轉讓的帶薪育嬰假，以及另有 3 個月得任由父母選擇分配的育嬰假。母親必須在小孩出生後休兩個禮拜以上的假，但父母雙方可以在小孩出生的一年半以內使用育嬰假。即使父母並沒有和小孩同住，或是擁有小孩的監護權，父母如果和另一方有協議，仍有權利可以使用他們的帶薪育嬰假（Karyn Kristín Drummond，2016：24）⁵⁸。在 2012 年，育嬰假延長為 12 個月，其中每個父母都有權利請 5 個月的帶薪育嬰假，並另外有兩個月得由父母任意分配。這項修正並未一次全部實行，而是逐漸實施，並在 2016 年完全施行（Drummond，2016：24）⁵⁹。

而另外一項重要的性別平等措施，就是托嬰中心及兒童日間照顧。在 1973 年，所有的北歐國家，通過日間照顧法案（Act on the Creation and Administration of Day-care Institutes, no.29/1973），要求所有的北歐國家都要設立公立的托嬰中心及兒童日間照顧。但事實上冰島的兒童日間照顧數量很少，導致冰島的母親必須要透過不穩定的工

⁵³ Statistic Iceland. Average actual and usual hours by year 2018, https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Samfelag/Samfelag_vinumarkadur_vinumarkadsrannsokn_3_arstolu/VIN00941.px/table/tableViewLayout1/?rxid=8eebf5ed-e5a5-475f-a6d8-0e9265c111f5 年代 (last visited Jan.28, 2021).

⁵⁴ Statistic Iceland. Average actual and usual hours by year 2016., https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Samfelag/Samfelag_vinumarkadur_vinumarkadsrannsokn_3_arstolu/VIN00941.px/table/tableViewLayout1/?rxid=03f8c518-3192-4fd4-ab67-da9611c2a273 年代 (last visited Jan.28, 2021).

⁵⁵ Eurostat. Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – hours. Retrieved from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewhun2&lang=en (last visited Jan.28, 2021).

⁵⁶ Katrín Olafsdóttir, Iceland is the best, but still not equal. Søkelys på arbeidslivet01 35.

⁵⁷ *Id.*, at 11.

⁵⁸ Karyn Kristín Drummond, Gender Wage Gap & Equality for All: The Case of a Financial Institution in Iceland, 24 (2015)

⁵⁹ *Id.*

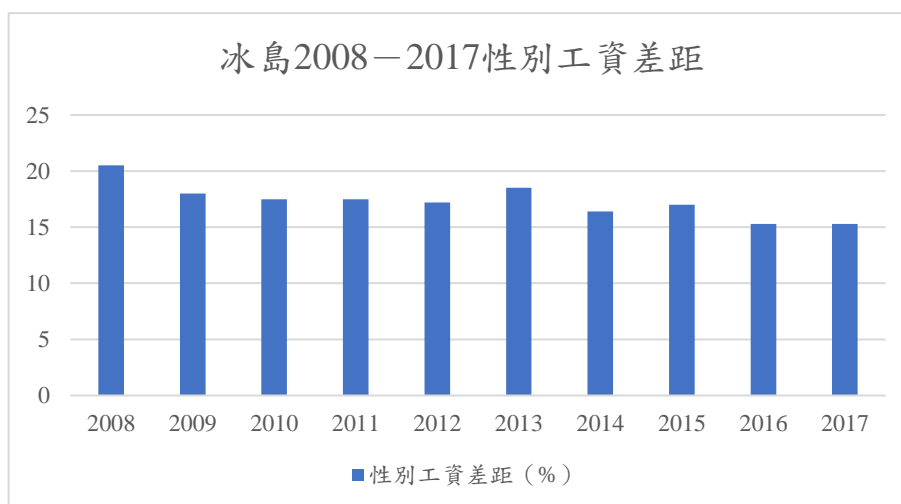
時、找尋親戚朋友協助才能夠讓兒童得到適當的照顧（Guðný Björk Eydal，2009：8）⁶⁰。因此，冰島在 1991 年通過了新的日間照顧法案，增加公立的學齡前兒童日間照顧，讓能夠使用服務的兒童人數及時數都明顯上升（Guðný Björk Eydal，2009：8）⁶¹。前述性別平等措施，不但協助冰島成為世界上性別平等的先驅，也間接催生了同工同酬法的相關規範，亦使得冰島人民更能接受同工同酬法，讓冰島能早日實現同工同酬的目標。

二、冰島性別同工同酬之實施現況

在性別工資差距的部分，長期而言，性別之間的差距有顯著降低之趨勢，惟冰島雖已有同工同酬相關法規多年，仍然存在明顯的性別差距。根據冰島統計處 2018 年的報告，冰島 2017 年的性別工資差距為 15.3%，與 2008 年的 20.5% 相較，已有顯著的減少（Statistic Iceland，2018）⁶²，如下圖一所示。而歐盟性別工資差距的比例為 16%，高於冰島的 15.3%，如下圖二（Eurostat，2018）⁶³。

圖表 1：冰島 2008－2017 性別工資差距

來源：冰島統計處



⁶⁰ Guðný Björk Eydal, Equal legal rights to paid parental leave- the case of Iceland, ICELANDIC REVIEW OF POLITICS & ADMINISTRATION 9,2(2013): 323-344 pp.330

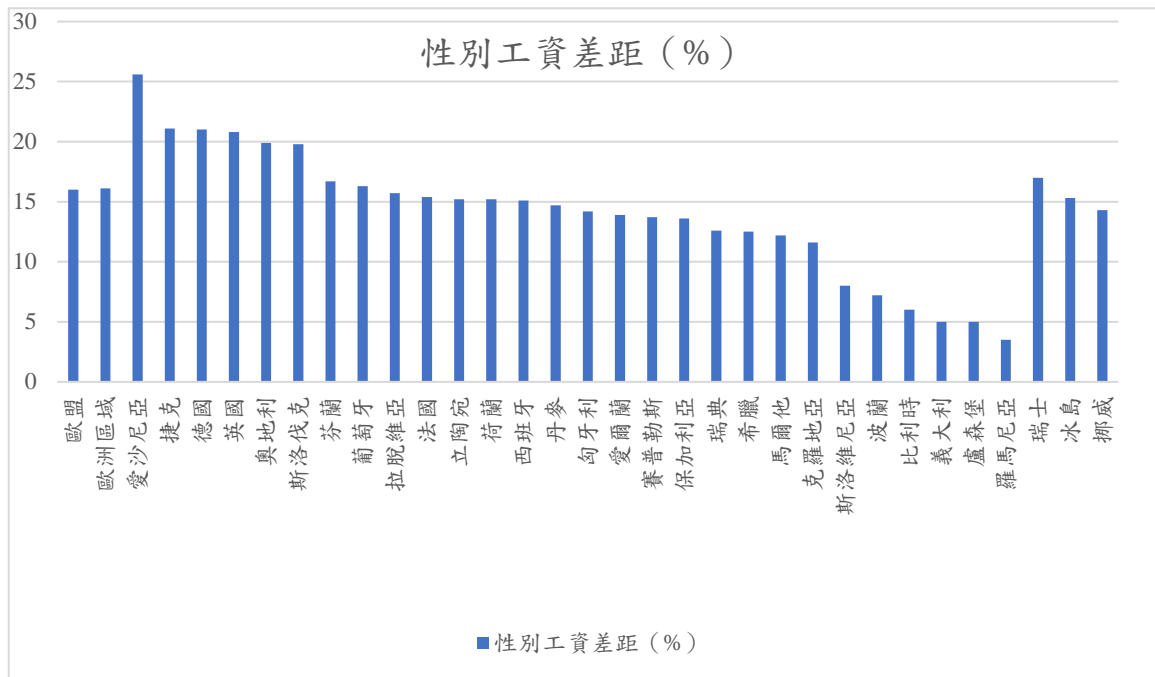
⁶¹ *Id.*

⁶² Statistic Iceland. Wages-the unadjusted gender pay gap 2008-2017.

<https://statice.is/statistics/society/wages-and-income/wages/> (last visited Jan.28, 2021).

⁶³ Eurostat, Gender Pay Gap Statistics. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (last visited Jan.28, 2021).

圖表 2：2018 年歐盟各國性別工資差距



來源：歐盟統計處

三、2017 年冰島同工同酬法

(一) 冰島促進性別工資平等之淵源與歷史

冰島女性追求男女同工同酬之起源最早可以回溯至 1975 年 10 月 24 日的第一次女性罷工日 (Women's day off)，當日有百分之九十的冰島女性 (共 25000 名) 罷工，當中亦有家庭主婦放下家務與育兒工作加入罷工，以抗議工資不平等的情況。而距今最近一次的女性罷工日則為 2016 年，當時透過計算當年的男女工資比例，得出冰島女性在 14 點 38 分後相較於男性，等同是沒有工資的狀態，因此冰島女性也選擇於該時點，放下手邊的工作，再次以罷工表達同工同酬的訴求⁶⁴。但依照近十年的速度，冰島至少還需要 52 年的時間，才有辦法達到同工同酬的目標。對此，冰島勞工聯合會主席也提出：「沒有人願意忍受 50 年才達到目標。」⁶⁵

而冰島就消除性別工資差距所制定之相關法律早在 1961 年的同酬法 (Equal Pay Act) 即有明文規定⁶⁶，第二次則規範則在 1976 年的男女平等地位和權利法案 (Act on

⁶⁴ 高子景，同工同酬日，各地不同日，網氏／岡市女性電子報，網址：<http://bongchhi.frontier.org.tw/archives/36550>。（點閱日期：2021 年 1 月 28 日）

⁶⁵ Independent. Iceland's women leave work at 2.38pm to protest gender pay gap. Retrieved from <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/iceland-women-protest-strike-gender-pay-gap-leave-work-early-a7378801.html>. (last visited Jan.28, 2021).

⁶⁶ The Guardian. 'Equality won't happen by itself': how Iceland got tough on gender pay gap. Retrieved from <https://www.theguardian.com/world/2018/feb/20/iceland-equal-pay-law-gender-gap-women-jobs-equality>. (last visited Jan.28, 2021).

Equal Status and Equal Rights of Women and Men⁶⁷) 中 (Maj-Britt Hjördís Briem, 2018 : 68), 惟立法者在制訂時, 認為若要將國際勞工組織 1951 年第 100 號同酬公約相關概念納入, 適用上會變得相當複雜以及產生許多困難, 也因此隨後冰島政府亦發現僅有簡要的規範並不足以促進性別工資平等。繼而冰島於 2008 年陸續修改男女平等地位和權利法案⁶⁸, 當中第十九條則為工資平等 (Wage Equality) 之規定; 並且於同年組成工作小組, 開始制定平等薪酬標準 (ÍST 85 Standard^{69 70}), 最後由國家標準機構於 2012 年出版。然而上述規定並未強制企業需遵循該標準, 而難以對於企業產生影響, 也因此性別工資差距之問題仍未獲得解決 (Briem, 2018 : 71-72)⁷¹。因而冰島於 2017 年修改男女平等地位和權利法案以及平等工資標準⁷², 並且通過同工同酬制度證照規定 (Regulation on the Certification of Equal Pay Systems), 以「需拿到審核證明」而具有強制力, 而希望於 2022 年前消弭性別工資不平等的現象⁷³。新立法使冰島成為世界上第一個強制要求超過 25 名員工的公司, 須根據標準獲得同工同酬認證的國家。本文將於下文中簡介冰島上述三部有關同工同酬政策之規範。

(二) 冰島同工同酬相關政策內容

目前冰島對於弭平性別工資差距主要有前述三項規定, 第一為男女平等地位和權利法案第 19 條有關同工同酬之規定, 第二為針對公司與公共機構取得同工同酬制度證照規定, 最後則為平等工資標準, 以下分別簡介各法規內容:

1. 男女平等地位和權利法案第十九條同工同酬之規定

冰島同工同酬定義規範在男女平等地位和權利法案 (Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men) 第一項, 當中明文「同樣工作或同等價值之工作需獲得同

⁶⁷ Maj-Britt Hjördís Briem. The Principle of Equal Pay for Work of Equal Value Closing the Gender Pay Gap in Iceland "So close, yet so far" . (Sweden : Lund University Faculty of Law, 2018), pp. 68.

⁶⁸ Government of Iceland. Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men. Retrieved from: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%20101%202018%20final.pdf> (網址失效)

⁶⁹ ÍST 85:2012 normally called "the Equal Pay Standard," Iceland Government. Equal Pay Certification, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/> (last visited Jan.28, 2021).

⁷⁰ European Social Policy Network. European Commission. Iceland: Equal Pay Certification Legalized. Retrieved from <https://www.stadlar.is/verslun/p-45590-st-852012.aspx> (網址失效)

⁷¹ Maj-Britt Hjördís Briem, *supra* note 67, Briem. at 71-72.

⁷² *Id.* at 68.

⁷³ CBC. Iceland could require employers to prove equal pay, https://www.youtube.com/watch?time_continue=209&v=hCWXtXhULjc (last visited Jan.28, 2021).

等報酬⁷⁴」，然而針對何為「同等價值」卻無明文規定，因此須依照應按照歐洲經濟區協議（European Economic Area, EEA）解釋⁷⁵。而冰島依循此協議第六十九條⁷⁶規定，於判決中指出「同等價值」係取決於工作性質，而非員工的個性或特色；且即便兩個工作名稱非常不同，其工作性質也可能導致兩者具有相同價值，因此需綜合考量後，始得認定（Briem，2018：67）⁷⁷⁸。

而第十九條總計有 11 項，其中就不同主體在同工同酬制度審核的進行上之責任為規範，而本文將之區分為公司與公共機構、認證機構、性別平等中心與工會團體。首先，其規定員工人數超過 25 以上之公司應受到同工同酬認證機構之審核，並於每三年需再次接受審核（第二項）；而在公司員工人數為 25-99 者，則可經由與工會協商，選擇適用 ÍST 85:2012 第一條第二項或第三項之標準（第五項），可顯示出制定企業內部同工同酬制度並非僅為雇主之責任以及權利，而工會同樣具有其影響力。其次，對於認證機構責任的規範上，該規則僅要求其需於認證後，將認證結果報告交於性別平等中心（第五項），而就其主要的規範則多在同工同酬制度證照規定中。第三，性別平等中心於本法之角色則做為於審核完畢後，負責保存審核結果資料，使公司與相關利益團體能夠閱覽該結果（第五項、第六項）；並且於公司或公共機構未通過審核取得證書時，予以裁罰（第六項）。此外，在監督上同工同酬制度上，性別平等中心接受社會團體的檢舉，並且負有指導與命令企業糾正的權限（第八項）。最後，此條規定亦將社會夥伴⁷⁹（social partner）納入法規中，並賦予其監督的角色，其有權利向企業、公共機構或性別平等中心請求相關資料，並且得向性平中心檢舉的權力，使得其能夠一同監督企業在同工同酬制度實施上是否符合法規。

2. 同工同酬制度證照規定

其次，同工同酬制度證照規定則主要規範負責進行認證之機構，並分有兩章，第一章主要規範認證機構取的審核之資格以及其進行審核與發放證書之細部規定；第二

⁷⁴ Article 19 of Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, “the same work or work of equal value.”

⁷⁵ Maj-Britt Hjördís Briem, *supra* note 67 at 65-66. Article 2 of Act no. 2/1993 EEA-agreement. 「冰島雖非歐盟的會員，然為歐洲經濟共同體（EEA）的會員國和歐盟經濟協定之簽署國；而歐洲經濟共同體的立法大多係以歐盟法為基礎，故歐盟法對冰島仍產生重大影響，使其無論在判決或是團體協約的適用上都需優先適用歐盟勞動市場指令。」

⁷⁶ article 69 (1) of EEA-agreement “Each Contracting Party shall ensure and maintain the application of the principle that men and women should receive equal pay for equal work.”

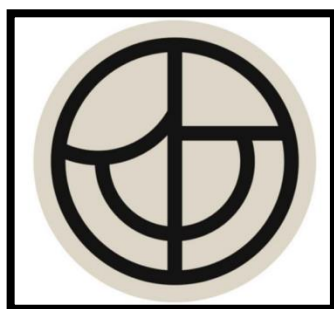
⁷⁷ Maj-Britt Hjördís Briem, *supra* note 67, at 67.

⁷⁸ Bill of equal pay for men and women. 81. Icelandic Parliament 1960-1961.

⁷⁹ “‘Social partner’ is a term generally used in Europe to refer to representatives of management and labor.” Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relationsdictionary/european-social-partners> ; 朱景鵬，歐盟的公民參與和公民倡議－挑戰與困境，http://journal.ndhu.edu.tw/e_paper/e_paper_c.php?SID=80（網址失效）

章則為同工同酬標誌使用上之規範。於第一章的部分，該規範注重機構取得審核權限之資格，除要求認證機構需依據平等工資標準進行認證外（第五條與七條），亦要求認證機構需經過政府部門的檢定，始得審核公司以及公共機構內部同工同酬制度（第四條），並且需每三年為審核人員舉辦相關性別與勞動法課程（第六條），以確保該證明機構在性別平等上有足夠的知識與了解，而能在審核上做出正確的裁定。而值得一提的是，該規範中也將社會夥伴（**Social partner**）納入，一同監督公司和公共機構內部同工同酬制度，並且以裁罰之強制規定要求公司與公共機構在該類團體要求提供資訊時，負有提供相關資訊的義務（第七條第六項）。而在第二章的部分，則規範同工同酬制度標誌（參下圖三）之使用與申請⁸⁰，該章之目的在於確保同工同酬標誌使用上的合法性，避免其遭到濫用（第一條），因而該規範中要求公司與公共機構於申請使用該標誌前，首先需取得同工同酬證書（第四條規定）。此外，該標誌之內涵亦於該法規中明文，其內含為：「構成該標誌的圖像使人聯想到戳記、符號以及兩個笑臉。而標誌的形狀則使人想到一枚硬幣，象徵每個人都是根據他們的真實價值進行評估而被描繪的⁸¹。」（第二條；或參下圖四⁸²）。

圖表 3：同工同酬標誌



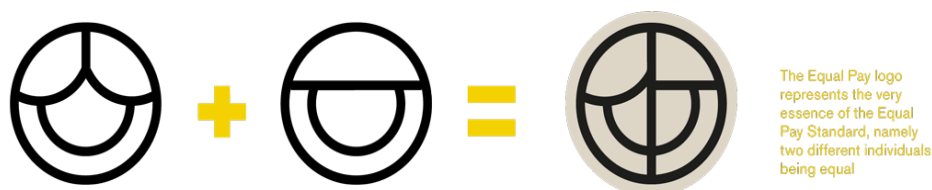
來源：冰島政府官方網站（Government Offices of Iceland）

⁸⁰Government Offices of Iceland, <https://www.government.is/news/article/2018/01/30/Questions-and-Answers-on-equal-pay-certification/> (last visited Jan.28, 2021).

⁸¹ “The equal pay symbol is a registered trade mark that is owned by the Ministry of Welfare. The symbol consists of an image that suggests a pie-chart, a stamp, runes and the smiling faces of two dissimilar individuals. The shape of the symbol suggests a coin, so indicating that the individuals which are portrayed are both assessed at their true worth.”

⁸² 世界海關組織（World Customs Organization，WCO），<https://mag.wcoomd.org/magazine/wco-news-83/gender-equality-through-equal-pay-iceland-customs-takes-the-lead/> (last visited Jan.28, 2021).

圖表 4：同工酬標誌意涵



3. 平等工資標準

關於平等工資標準之簡介。目前於官方網站上也僅有冰島文的版本，或者是針對該政策簡要之英文介紹，然英文版尚未發布⁸³，因此以下僅就有限資料對該標準為介紹，而其餘之部分則待後續交流後，則得可以完整知道該標準確切內容。在 2008 至 2012 年間，冰島福利部以及社會夥伴出資組成立法小組制定平等工資標準。而立法小組透過分析冰島整個勞動市場，制定出工作的價值評估準則，以確保工作場所的性別工資平等；易言之，雇主必須根據每個職位的工作評估價值，而報酬必須要依據各個職位決定，不能因為員工的性別而給予不同的報酬，故而該標準使雇主必須為某種類型的工作支付固定工資（Briem，2018：71-72；Drummond，2015：43-45）⁸⁴⁸⁵。

該標準規範超過 25 名員工的公司須通過該標準的審查，而得到認證（見標準第 1 條第 3 款）；人數少於 25 人之公司雖未受拘束，仍可依據本標準獲得認證。而鑑於改善工資制度需要時間，該標準也依據公司的規模，期限也有所不同。立法者認為，人數超過 250 人之公司因具有完善的組織制度，因此應能於短時間內取得證書，而要求員工人數在此範圍之公司須於 2018 年取得認證。而人數介於 150-249 者，則於 2019 年年底取得；人數 90-149 放寬至 2020 年底，最後，25-89 名員工人數需要於 2021 年底前取得認證。除此之外，該法規亦要求政府持股超過半數以及人數超過 25 人之公共機構（public institutions）、基金會和股份公司（public companies⁸⁶）須於 2019 年底取得證書，而冰島各個政府單位，也同樣受到該標準規範並且須於 2019 年底也須通過認證。

⁸³OCED Governance. Achieving Equal Pay, <https://www.slideshare.net/OECD-GOV/achieving-equal-pay> (last visited Jan.28, 2021).

⁸⁴ Maj-Britt Hjördís Briem,, *supra* note 67 at 71-72.

⁸⁵ Karyn Kristín Drummond, Gender Wage Gap & Equality for All: The Case of a Financial Institution in Iceland. (Iceland :University of Iceland MS degree in Business Administration Advisor, 2015), pp. 43-45.

⁸⁶ “public company” 意即「與私人公司〔private company〕相對的一種公司類型...公眾公司在總體上與私人公司有著更為重要的差別，比如私人公司即意味著：1 限制轉讓股份的權利；2 限制公司成員的人數；3 禁止公眾認購公司的股份或債券等。」 <http://lawyer.get.com.tw/dic/DictionaryDetail.aspx?idT=71923>

然而部長可以通過相關法規寬限公司或公共機構通過證書的期限，而該期限最長 12 個月（Preisler M，2014）⁸⁷。

伍、臺灣政策與立法之檢討

一、工資透明化政策

雖台灣目前未有針對男女同工同酬之工資透明政策，惟臺灣認為低薪問題與雇主不揭露工資有關，因此於就業服務法（以下簡稱就服法）第 5 條第 2 項第 6 款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：（6）提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。」若雇主招募或僱用員工違反該條法律時，則依同法第六十七條第一項規定，裁以 6 萬元以上、30 萬元以下罰鍰⁸⁸。此外，立法院亦於 2018 年 11 月 8 日審議證券交易法修正草案，而金融管理委員會從今年 5 月開始強制上市（櫃）公司須根據證券交易法第十四條第五項規定，揭露員工平均薪資⁸⁹，以及於 6 月起則須揭露非主管員工平均薪資、中位數與前 1 年平均薪資的變動數等資訊，若未依法揭露者，將依同法 178 條第 1 項第 4 款處以 24 萬元以上、最高 480 萬元以下罰鍰⁹⁰。然而，上開規範僅要求雇主公開揭示或告知其工資範圍，但是對於雇主所發給工資之組結構並未要求公開，受僱者亦無要求雇主公開工資之請求權，整體而言，就服法之相關規範仍顯不足。

二、工資性別平等指標之建議

台北市政府於 2018 年 12 月公布「台北市職場性別平等指標」，以性別觀點建構之因應少子化、高齡化政策，將採取各種措施協助女性參與勞動力，包括改變社會對女性角色之刻板印象、加強育兒機制等。依據台北市政府推動職場性別平等認證作業須知，其明訂目的「為落實職場性別平等，扭轉社會對性別刻板印象，本市推動『臺北市職場性別平等認證』，促進公、私立機關(構)落實職場性別平等之內涵，並建立學習標竿，藉以發揮吸引人才、留才之效能，共創性別平等之職場環境，打造臺北市為職場性別平等之都。」台北市職場性別平等指標為協助企業推動性別平等之工具，企業可以透過執行指標，自我檢視企業內部之性別平等意識，引導企業調整與提升性

⁸⁷ Preisler, M. Iceland a step closer to equal pay. Retrieved from <http://www.nordiclbourjournal.org/i-fokus/iceland-back-on-its-feet/article.2014-06-12.6461720786> (last visited Jan.28, 2021).

⁸⁸ 《《就業服務法》第 5 條增訂薪資揭示規定，自 107 年 11 月 30 日施行，勞動部新聞稿》，網址：<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/38599/>。

⁸⁹ 證券交易法第 6 條第 5 項：「股票已在證券交易所上市或於證券櫃檯買賣中心上櫃買賣之公司，依第二項規定編製年度財務報告時，應另依主管機關規定揭露公司全體員工平均薪資及調整情形等相關資訊。」

⁹⁰ 信傳媒，《金管會提 4 階段薪資透明化，低薪問題真能被解決？》，網址：<https://www.cmmedia.com.tw/home/articles/13855>。（點閱日期：2021 年 1 月 28 日）

別平等，讓事業單位理解、運用，進而改變職場文化。台北市職場性別指標有 7 項指標、28 點基準，共 100 分。其中 7 項指標包含「推動性別平等之相關機制」、「促進組織決策之性別平等」、「促進薪資待遇性別平等」、「促進性別平等之教育與訓練」、「工作與家庭平衡」、「友善孕育措施」及「職場安全之性平友善措施」（如下表二）。台北市政府於 2019 年輔導企業及公部門完成自評，2020 年輔導企業及公部門申請性別平等指標認證，以協助台北市事業單位及公部門落實職場性別平等、提升台北市對推動友善職場之重視。2020 年度通過台北市職場性別平等認證之事業單位有 12 家：

1. 國際康健人壽保險股份有限公司
2. 悠遊卡股份有限公司
3. 臺北大眾捷運股份有限公司
4. 台灣日立江森自控股股份有限公司
5. 玉山金融控股股份有限公司
6. 新加坡商惠普全球科技股份有限公司台灣分公司
7. 創業家兄弟股份有限公司
8. 渣打國際商業銀行股份有限公司
9. 永豐金融控股股份有限公司
10. 富邦金融控股股份有限公司
11. 中華汽車工業股份有限公司
12. 新光醫療財團法人新光吳火獅紀念醫院（認證有效期間自評核結果公告日至 111 年 12 月 31 日止。）⁹¹

表格 2：臺北市職場性別平等認證評核項目⁹²

項次	項目	基準說明	配分
1	推動性別平等之相關機制	1. 成立推動性別平等之組織或機制。 2. 負責人作出推動性別平等的公開承諾	6 分
2	促進組織決策之性別平等	1. 各項決策組織成員組成之性別比。 2. 管理職性別比。 3. 促進女性晉升或決策參與之具體措施。	16 分
3	促進薪資待遇性別平等	1. 全員平均薪資性別比。 2. 管理階層平均薪資性別比。 3. 縮小男女薪資差距之具體措施。	8 分
4	促進性別平等之教育與訓練	1. 員工參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。 2. 主管中參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。 3. 舉辦職場女性領導力的培育訓練。 4. 促進女性培力及提升性別平等意識之具體措施。	16 分
5	工作與家庭平衡	1. 提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別：1.1 員工使用友善假別之性別比；1.2 主管中使用各項友善假別之性別比；1.3 非主管中使用各項友善假別之性別比	16 分

⁹¹ 臺北市職場性別平等指標專區，網址：

https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=58FAD19305CB14F7&sms=57CC041C739A2737&s=70A67C1ED1F066DE。（點閱日期：2021 年 1 月 28 日）

⁹² 同前註。

		<p>2. 提供有助於員工平衡工作與家庭之彈性工作安排：2.1 員工使用各項彈性工作安排之性別比；2.2 主管中使用各項彈性工作安排之性別比；2.3 非主管中使用各項彈性工作安排之性別比</p> <p>3. 其他工作與家庭平衡之具體措施。</p>	
6	友善孕育措施	<p>1. 提供友善孕育假別：1.1 員工使用友善孕育假別之情形；1.2 主管與非主管中使用各項友善孕育假別之情形</p> <p>2. 提供育嬰假：2.1 員工使用育嬰假之性別比；2.2 主管與非主管中使用育嬰假之性別比</p> <p>3. 提供育兒津貼：3.1 員工領取育兒津貼之性別比 3.2 主管與非主管中領取育兒津貼之性別比</p> <p>4. 提供托兒設施或措施：4.1 員工使用托兒設施或措施之性別比；4.2 主管與非主管中使用托兒設施或措施之性別比</p> <p>5. 完善哺(集)乳室設備：5.1 員工使用哺(集)乳室設備之性別比；5.2 主管與非主管中使用哺(集)乳室設備之性別比</p> <p>6. 孕婦職場安全。</p> <p>7. 提供其他友善孕育措施</p>	24 分
7	職場安全之性平友善措施	<p>1. 訂有職場性騷擾防治政策與措施並向員工公開揭示。</p> <p>2. 訂有處理性騷擾事件之處理機制。</p> <p>3. 辦理員工性騷擾防治教育訓練：3.1 員工參與性騷擾防治教育訓練之性別比；3.2 主管中參與性騷擾防治教育訓練之性別比；3.3 非主管中參與性騷擾防治教育訓練之性別比</p> <p>4. 職場性騷擾事件之後續協助方案。</p> <p>5. 提供員工夜間工作安全友善措施。</p> <p>6. 其他職場暴力或霸凌之防治措施。</p>	14 分
8	其他有助性別平等 特殊具體事蹟	<p>1. 其他促進多元性別平等(如女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別、雙性人/陰陽人...等)相關作為或措施。 2. 非屬上述 7 項指標之其他有助性別平等特殊具體措施。</p> <p>*惟提出之具體作為或措施若屬上述 7 項指標評分項目，本項將不予計分</p>	最多加 10 分

在現行法規範體系中並不缺乏保障性別工資平等之規範，然而在落實上則有上述多項困難，尤其在職業性別隔離與性別刻板印象的影響下，更難以對於性別工資歧視進行審查。針對長期以來的性別同工同值不同酬問題，台北市所推動之職場性別平等指標中，「促進薪資待遇性別平等」為其中一項指標（參上表二），此為臺灣推動性別工資平等政策之新嘗試，取代過往以訴訟、檢舉或申訴等為主之事後救濟方式的保障途徑。在具體內容上，認定「促進工資待遇性別平等」之基準為：第一、各項決策

組織（例如董事會、監事會、勞資會議、職工福利委員會、升遷考核委員會、獎懲委員會、薪酬委員會等）成員之性別比：每一決策組織成員中，任一性別比例達三分之一者，每一組織得 2 分，最高 6 分。在檢視上，企業應提供執行各項決策組織成員職階及性別統計數據。第二、管理職性別比：管理職性別比，差距 20% 至 15% 者，得 1 分；差距 15%（不含）至 10% 者，得 3 分；差距 10%（不含）以下者，得 6 分。在檢視上，企業應提供全體員工與管理職之性別統計數據。第三、促進女性晉升或決策參與之具體措施，每一具體措施最高 4 分。在檢視上，企業應提供促進各該具體措施與執行成果⁹³。

在職場性別平等指標發展之國際趨勢上，冰島就 1976 年實施的男女平等地位和權利法案，於 2017 年進行修改，共計有三大重點：首先為於第 19 條中訂有關於同工同酬之規定，明文「同樣工作或同等價值之工作需獲得同等報酬⁹⁴」；第二為針對公司與公共機構取得同工同酬制度證照規定；最後則為平等工資標準並訂立平等工資標準⁹⁵，且通過同工同酬制度證照規定，規範「需拿到審核證明」並具有強制力，以期於 2022 年前消弭性別工資不平等的現象⁹⁶。新立法使冰島成為世界上第一個強制要求超過 25 名員工的公司，須根據標準獲得同工同酬認證的國家，其發展得值得吾人繼續觀察。

陸、結論

女性主義者指出，性別工資差異問題就是性別歧視的問題。而女性的勞動對參與率在臺灣雖逐年提升，但進入勞動市場之女性的所得相較於男性偏低，此實為一個急待解決的問題，尤其臺灣近年來單身女性比例大幅提升，職業女性的收入亦轉變為維持家中生活的重要來源，整個家庭結構已與過往以男性為經濟來源主軸的模式大為不同，女性工資保障的議題已牽涉到整體社會所得安全的問題。臺灣現行法制對於性別工作平等雖設有多項保障規範，亦包含本文所探討的工資性別歧視禁止（勞基法第 25 條與性平法第 10 條第 1 項），以求事前防治暨事後救濟的完整保障，但仍未能禁絕基於性別之工資差距。就法規層面而言，工資性別歧視事項與其他性別工作歧視相較，

⁹³ 「臺北市職場性別平等指標」評估面向，網址：https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMzA3L3JlbGZpbGUvNDg3NDkvODAyNTgyNi9lZDgxNmQxOS01MTJiLTQxMzgtYTg5Ni03ZjkzYTZhZGQ4ZTgucGRm&n=OS7oh7rljJfluLlogbfloLTmgKfliKXlubPnrYnmjlfmqJkucGRm&icon=_.pdf）。

（點閱日期：2021 年 1 月 28 日）

⁹⁴ Article 19 of Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, “the same work or work of equal value.”

⁹⁵ Maj-Britt Hjördís Briem, *supra* note 67.

⁹⁶ CBC. Iceland could require employers to prove equal pay, https://www.youtube.com/watch?time_continue=209&v=hCWxtXhULjc (last visited Jan.28, 2021).

勞工所負的證明義務更高，因勞工不但需證明雇主給付不同之工資（差別待遇的存在），還需證明其所執行者為相同工作或同值工作，以成立同工同值不同酬的要件，最後還需證明係因性別因素而導致工資差別對待，層層難關讓工資性別平等保障之難以落實。雖然性平法第 31 條已就性別歧視事項之證明為舉證責任轉換的規範，讓勞工僅負擔釋明有性別歧視事實之責，而由雇主負擔無性別因素之證明責任，但勞工在前二者—工資差別待遇的存在上需證明所主張之給付屬於「工資」，以及該工資所連結的工作成立「相同工作」或「同值工作」，惟此二者之定義在現行法中均付之闕如，需經過解釋與舉證始能成立，也從加深了工資性別歧視之救濟的困難。本文參酌台北市職場性別平等指標政策，其呼應在職場性別平等指標發展之國際趨勢發展，以預防性之方式來促進性別工資平等，取代訴訟、申訴與檢舉等事後救濟且困難重重之保障途徑，此著眼於工資性別歧視經常非以個案的方式出現，而是隱藏在職業性別隔離之中的制度性問題，以長遠的保障角度而言，解決方式非以個案式的矯正，而應著眼於消除職業性別隔離，採取職場性別平等指標之方式，或為一種由結構面解決工資性別歧視問題的可能方向。

107年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：邱羽凡		計畫編號：107-2629-H-009-001-MY2				
計畫名稱：工資性別歧視禁止之研究—以同工同酬與同值同酬為核心						
成果項目		量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)		
國內	學術性論文	期刊論文	0	篇	邱羽凡，對抗隱形性別工資歧視—法律介入工資性別平等保障之分析與檢討，2019臺灣社會學年會—在虛實之間：關鍵時代的台灣社會與社會學，2019年11月30日。	
		研討會論文	1			
		專書	0			本
		專書論文	0			章
		技術報告	0			篇
		其他	0			篇
國外	學術性論文	期刊論文	1	篇	Yu-Fan Chiu, Legal policies on Gender Equal Pay in Taiwan, Japan Labor Issues, vol.3, no.17, August-September 2019, S.72-78.	
		研討會論文	3		1. Yu-Fan Chiu (2019, March). Legal Policies on Gender Equal Pay in Taiwan. The 3rd JILPT Tokyo Comparative Labor Policy Seminar 2019: The Future of Women and Work - Policy Responses to Women's Employment. 2. Yu-Fan Chiu (2019, Dec). The Promotion of Gender Equal Pay through Law and Policy. 2019 Asian Law and Society. 3. Yu-Fan Chiu (2020, February). Gender Pay Gap in Digital Work, XIII European Regional Congress of the. International Society for Labour and Social Security Law.	
		專書	0		本	
		專書論文	0		章	
		技術報告	0		篇	
		其他	0		篇	
		參與計畫人	本國籍		大專生	0
碩士生	0					
博士生	0					
博士級研究人員	0					

力	非本國籍	專任人員	0	參與之兼任研究助理為交通大學科技法律研究所碩士生林帝辰、簡欣柔與蘇珊霈，以及政治大學勞工研究所碩士生林家綺。其中簡欣柔同學撰寫碩士論文「工資性別歧視之正當合理事由判斷以歐盟法為參考」，並已於2020年10月畢業。
		大專生	0	
		碩士生	4	
		博士生	0	
		博士級研究人員	0	
		專任人員	0	
其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)				