

# 我國性別工作平等制度變遷之探討

胡家寧

國立政治大學公共行政學系碩士

[kath0405@alumni.nccu.edu.tw](mailto:kath0405@alumni.nccu.edu.tw)

顏良恭

國立政治大學公共行政學系教授

[lgyen@nccu.edu.tw](mailto:lgyen@nccu.edu.tw)

論文發表於 2008 台灣公共行政與公共事務系所聯合會  
暨夥伴關係與永續發展國際學術研討會  
台中：東海大學

## 摘要

本研究旨在探究我國性別工作平等法規之制度變遷過程，並利用 Mahoney (2001) 路徑依賴之分析架構探討法規制度的「變與不變」與行動者的「動與不動」之間是如何交錯影響，以型塑出法制最後的變遷樣貌。

由於臺灣在戒嚴時期的政經環境限制了當局者的偏好，在強調經濟發展的前提之下，初始勞動法制中有關工作平權的保障仍存有諸多缺失，對於婦女勞動者的保障更是貧乏。即使解嚴後民眾自覺性地反抗並擬定草案送審，當局者在關鍵時刻下依舊選擇漠視，制度也因此僵固不前。雖然路徑依賴之自我遞增特性讓我國婦女勞動權益一再受到漠視，但是隨著時間序列的持續發展，不論是社會環境發生改變，抑或制度內部出現變化，這些反應與逆反應都是重新啟動制度變革的動力。相關行動者與系絡、制度等因素的互動激盪，不但會改變行動者的決定，也會使制度最後的樣貌產生轉變，而我國兩性工作平等法規的變革也就是在這些多重因素與複雜時空的交錯之下所產生。

本研究發現到制度變遷不一定只會從原有設計當中進行調整，透過此個案發現，之所以促發此一制度進行變革的動力，是從民間團體主動提出設立「兩性工作平等法」此一新興法規所致，因此制度不但可以如過去研究般「從既存設計下手進行內部變革」，但也可以如本研究個案一樣，利用「新增外來規範」的方式來強化整體制度之意義，藉此將提升我們對於真實複雜社會動態之了解。

關鍵字：兩性工作平等法、歷史制度論、制度變遷、路徑依賴

# 壹、緒論

## 一、研究背景與動機

近三十年來我國女性勞動參與率不斷提高，以一九七五年為例，當時我國女性勞動力占總體勞動力的 32.85%，二〇〇五年更上升至 42.03%<sup>1</sup>，這意味著女性投入勞動市場之參與率逐年增加，因此，攸關女性平等工作權益的規範頗為重要。

然而在過去的勞動條件法規中，對性別工作平等的規範卻不甚完整。以工廠法第二十四條及勞動基準法第二十五條為例，其雖規定雇主對於勞工不得因其性別而有差別之待遇，並進一步指明：工作相同、效率相同之勞工，不分性別，雇主皆應該給予相同之工資，即所謂「同工同酬」，但是，這種給予兩性均等工作機會最低標準之規定，並無法提供積極有效的保障。

法規限制的嚴重不足，造成工作權益不均等的情況隨處可見。一九八五年之後，國內更出現多起女性工作權益歧視案例，如一九八五年二月的「十信事件」，起因乃是女性職員在工作前須立承諾書，載明其於結婚後願意辭職之規定；同樣地，一九八七年八月則有國父紀念館五十七位女性職員及高雄市立文化中心十四位女性職員，因為在招考前曾與館方簽訂「年滿三十歲或結婚懷孕就自動離職」之切結書，而被迫辭職（婦女新知，1999：7）。

因為這些不平等現象的發生，引發民間團體開始檢討我國女性的工作權益，當中又以婦女新知基金會<sup>2</sup>最為積極投入。然而在聲援過程當中，民間團體發現到國內並沒有相關法律可以用來規範性別歧視及保障婦女工作權益的法規，因此其召集多位關心女性權益人士共同研擬一部「男女工作平等法」草案，並於一九九〇年由趙少康與三十九位跨黨派立委連署提案。但是，草案送交立院之後，審議進度一再遭到拖延，即使後續有來自各方的多種版本被提出，仍舊不受當局者的重視，甚至還動員其黨籍立委一同杯葛法案的進行。直到一九九九年政府才終於

---

<sup>1</sup> 參閱行政院主計處中華民國統計資訊網 <http://www.stat.gov.tw/mp.asp?mp=4>（瀏覽日期：2006/03/11）。

<sup>2</sup> 是一群由受到美國第二波婦女運動思潮洗禮的專業婦女，在基於自己身為女性的事實和從父權社會的日常生活中所體驗之挫折遭遇，讓她們發現女人身處的困境，進而從事改革。她們首先於一九八二年成立「婦女新知雜誌社」，藉以宣傳婦女平權意識，到一九八七年政府解嚴之後，由李元貞女士號召有志之士組成「婦女新知基金會」，運動策略則從過去軟性的宣傳意識形態，轉變為直接針對父權體制與國家政策進行挑戰（王雅各，1999：62-63；葉盈蘭，2002：39）。

願意正視並積極協助審議，因此法案在二〇〇〇年正式進入朝野協商階段，二〇〇一年十二月通過三讀，二〇〇二年三月八日公布施行，並命名為「兩性工作平等法」。

「兩性工作平等法」是一部用以保障女性勞動者工作權益之法案，此法所象徵的意義深遠，不但是首開公聽會的法案，是國家從政治威權走向民主的法案，更是我國邁向文明國家的指標性法案（尤美女，2001：2）。然而推動法制變革所花費的時間甚長，涉入法制變遷過程的行動主體—從行政、立法部門，到企業組織及民間團體—也相當多元複雜。在檢視此一制度演進的過程當中發現到，政府從一開始就對於不完備的法制設計抱持得過且過的心態，即使後來陸續出現多起工作歧視案件，非但沒有喚醒政府的平權意識，甚至還透過各種方式不斷打壓民間自動促發變革的熱情。過去多數研究採用民間團體角度來審視國家機關表現，認為在法制變遷過程中，政府官員總以會增加企業生產成本，或是台灣經濟發展尚未到達工業先進國家水準等理由，拒絕給予勞工應有權利和保障（張晉芬，1995：175）。國家機關這種「以資本家利益為優先考量，對於政策“刻意不為”」的態度，正好與民間團體「為爭取兩性工作平等權益的“積極有為”」形成強烈對比（張晉芬，1995；葉盈蘭，2002；陳怡樺，2004；邱意玲，2005）。有的研究雖廣泛考量所有行動主體，但卻因採女性主義價值觀之分析角度，而不甚完整（葉盈蘭，2002；邱意玲，2005）。

進一步言之，以往研究成果雖已發現「行動者」是型塑性別工作平等法規制度的重要分析單位，卻少有研究去針對這些「能夠限縮並影響行動者策略選擇的各項制度環境系絡因素（如政經環境、現存法律制度之結構與狀態等）」與行動者間的互動過程進行深入探討。其實行動者的偏好選擇都必須在既有憲政及法規框架的約束下進行，既存的制度設計與安排將會型塑行為背後的思考邏輯。也就是說，雖然社會當中的行動主體在理論上可以完全自由行動，但實際上卻不具有全然的自主性，他們仍會受到許多限制，這當中包含了時下的政經背景、既存法制規範上的侷限等，所以在探究性別工作平等法規變遷過程中，若要了解行政部門當初為何會「對工作歧視現象採負面消極不回應的態度」、「透過各種手段阻礙民間團體主動推法」，以及最後為何會做出「同意立法而推出相對版本」等政策決定時，都勢必要將上述因素一併納入分析。

於此，本研究將以過去的研究成果為基礎，並融合歷史制度主義的論點，在制度環境系絡為經、時間序列為緯的發展背景之下來觀察性別工作平等法制變遷過程中的關鍵性因素，希望藉此重新解析在這些因素的限制下，法規制度的「變與不變」與行動者的「動與不動」之間是如何交錯影響，並在最後促成法制的變遷，使得我國性別平等規範於此更向前邁進一大步。

## 二、研究問題與目的

基於上述研究動機，本研究將試圖探究「我國舊有性別工作平等制度在既有制度環境系絡因素的限制下，與各方行動者之互動狀況為何？既存制度與行動者間又是如何相互影響以推動變革？」由於我國性別工作平等制度的發展背景特殊，加上既存制度環境系絡的僵固限制甚多，所以對於握有國家權力的行政、立法部門，政商關係綿密的企業組織以及資源稀少的民間團體此四方行動者而言，既有制度所帶來的影響力甚鉅，也因此他們會試圖透過不同思考邏輯所呈現不同的行動表現，而制度最後的樣貌也就是在這些限制與互動下激盪而生。本研究正希望能夠了解制度在變革過程中可能遭遇到的限制及衝擊，以及它們與行動者之間是如何互動以型塑出現有兩平法規制度之樣貌，藉此突顯出制度在發展過程中的「動態性」特質，進而提供未來相關政策制定上的另一種思考方向。

## 貳、文獻檢閱與研究架構

首先透過兩性工作平權的相關文獻檢閱，整理出既有研究的脈絡方向。接著，簡述歷史制度主義的理論基礎，並歸納既有研究中曾經被引用的歷史制度主義概念，藉以找出歷史制度的關鍵要素與分析優勢。最後則利用現存文獻為基礎，推演出本研究之分析架構。

### 一、兩性工作平權相關文獻檢閱

有關兩性工作平權的研究文獻大致可歸納為「檢討既有勞動法規的內容」、「強調婦女勞動平權觀念」、「評析法規的意涵與實質效益」，以及「研究兩性工作平等法之立法過程」四大區塊，由於最後一部份的論述與本研究較為接近，因此下面將針對此區塊進行說明。

這個部份的研究皆採用法案制定歷程作為基礎，以解析立法的成功要素。葉

盈蘭（2002）利用婦運團體、國家機器與資本家三者為主軸，從社會運動的觀點出發，以整個台灣政經脈絡為基礎來論述婦運團體的運動意涵及其推動法案的運動理念，而認為兩性工作平等法的通過是婦運團體努力對抗國家機器與資本家的結果。其指出法案推動之所以困難的主因在於「父權資本主義體制」的強大阻力，以及國家機器和資本家所交織出來的特殊新政商關係所致。然而這兩者的互動並非發生在架空的虛擬世界中，而是受到特定歷史文化脈絡的約制，其中又以「政權屬性（例如民主或獨裁）」及「國家對經濟事務的介入程度（例如放任或干預）」為關鍵性因素，這正說明了不同時空的制度環境系絡將會影響行動者的策略，而此也為本研究關注的焦點所在，亦即：究竟是怎樣的憲政與法制設計以及既存性別平等制度的侷限，會去限縮行動者的策略選擇，而這在些制度環境系絡的限制下，既存制度又是如何與行動者互動，並對後續發展產生影響力以型塑出最後的變革樣態？不過葉盈蘭（2002）的著作中並未深入探究此一部份。

陳怡樺（2004）針對葉盈蘭過度強調民間團體的力量而忽視代議士本身功能的缺失，進一步研究立法委員在推動此法過程中的角色。一開始先以性別差異為討論主軸，後來發現到「政黨差異」才更具實質影響力，尤其推法初期的執政黨籍（國民黨）立法委員在政黨壓力下，相繼發表許多不利法案進行的言論，這同樣也說明了「既存制度環境系絡會型塑行動者策略選擇」的可能性，可惜陳怡樺（2004）同樣忽略此一層面的考量。

而邱意玲（2005）則從「性別」觀點將勞動基準法與兩性工作平等法作一比較，其發現到行動者的態度，會隨時空背景的轉變而型塑出不同的政策訴求。然而政策訴求的革新是一個持續的動態現象，作者僅透過比較對照的方式，去突顯出社會對於「性別差異」上的態度轉變，實不易了解行動者在整個歷史系絡與時間序列過程中所受到的限制。再者，一旦又強調「政策的擬定不應是單一、無性別的劃分」，則再度將性別差異的重要性予以擴大，如此將重回陳怡樺的研究限制中。雖然對於女性地位的重視，是各先進國家在民主化過程中的努力方向之一，然而因為本研究個案所處之時空背景與我國民主化過程有相當密切的相關，因此，若純以性別差異的面向分析，不但容易因立場不甚客觀而失之偏頗，審視的觀點也較不完整。

從上述可知，我國性別平等法制的變遷過程對於整體國家社會發展的代表意

義甚大，所以此一制度變遷的研究就宛如我國政經發展史的縮影。然而過去研究多屬片面局部性的探討與分析而不甚完整，因此，立基於現有成果的基礎上，本研究將利用歷史制度主義觀點來重新檢視整個法規制度的發展變遷歷程，期待透過更完整的分析，了解這些影響制度變革的因素，以及與制度互動的各個行動者所持之行動邏輯與運作情形。

## 二、歷史制度主義相關文獻檢閱

下面將先簡述歷史制度主義在路徑依賴上的觀點理論基礎，並進一步分析現有研究中所運用到的歷史制度主義核心概念，以強化本研究在理論上的說服力。

### (一) 制度與路徑依賴概念

歷史制度主義是新制度主義研究學派的一個分支，其不但承襲新制度主義中對於「制度 (institutions)」的定義，並更細緻地去探討制度發展過程中的各個階段。Crawford 與 Ostrom 就認為制度是塑造人類規範性行為的規則，當中包括規章、規範與共用的策略，而且這些規則會在重複的人際互動中不斷成型與再塑 (1995: 582)，也就是說，一旦行動者之間存有某種互動型態，知道此時要做或不做什麼，就構成了制度性關係 (韋奇宏，2002: 23)。因此制度會從根本上去型塑 (國家與社會) 行動者的行為偏好與策略選擇，進而影響行動者的決定，而這也正好回應了 Immergut 的說法：「行為是發生在制度系絡之中的」 (behavior occurs in the context of institutions) (Immergut, 1998: 6)。

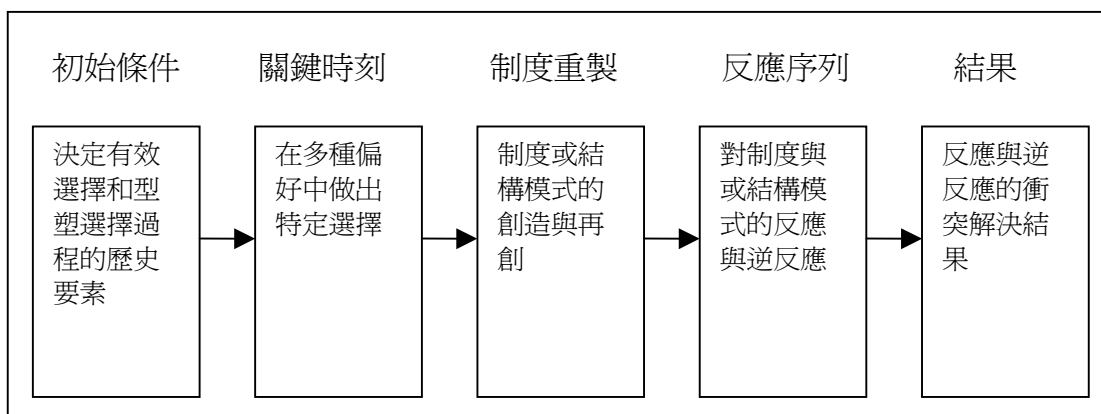
不僅如此，歷史制度主義更強調「時間過程是鑲嵌於政治遊戲規則與政治規範中」(Pierson, 1996: 126)，也就是說，過去所建立的制度會侷限現在的選擇範圍，使個體行動者的偏好受制於制度結構當中，Krasner 稱此一歷史軌跡為「路徑依賴」(1984: 223-246)。依據制度經濟學家的定義，所謂的路徑依賴是指，制度變遷中存有一報酬遞增 (increasing returns)<sup>3</sup>的機制，使得制度變遷一旦走入某一條路徑中，該方向就會在以後的發展中得到強化。但是沿著既定路徑，制度有可能會變得更好，也有可能變得更差 (吳佩倫，2004: 29-30)。

Mahoney (2001: 112-113) 進一步提出路徑依賴的分析架構 (如圖一所示)。

---

<sup>3</sup> Pierson (2000: 252) 認為，由於路徑依賴是讓此一階段的行動引導出同一方向的下一階段行動，因此其特性是：只要在軌道之內，現有行動的相對好處會持續增加，相對地，出走成本 (costs of exit) 會提高，這也就是報酬遞增的概念，也可稱之為自我增強或正向反饋過程。

初始的歷史狀態是路徑依賴的起始點，其限縮了行動者在關鍵點——即「關鍵時刻（critical juncture）」——上可資選擇的範圍。在關鍵時刻下所做的決定十分重要，因為這將會影響既有制度模式在後續發展過程中的樣貌。就如前所述，制度發展是一動態互動的表現，在運行過程中，各方行動者會針對現有制度規範產生許多可預期與非預期的反應與逆反應（counterreactions）<sup>4</sup>，這些都會衝擊到原先的制度結構，而反應序列中各種權力與衝突的競逐結果，將進一步型塑出新制度的樣貌。



圖一 路徑依賴的分析架構

（資料來源：Mahoney,2001：113）

由上圖可以點出路徑依賴的三項分析要素（Mahoney,2001：111-116）：

### 1. 關鍵時刻（critical juncture）

Collier 與 Collier 將關鍵時刻定義為：造成顯著改變的時間點。對於不同國家（或是其它分析單位）而言，關鍵時刻帶來的影響也不相同。甚至，它被認為是不同歷史遺緒（legacies）的分歧點。換言之，關鍵時刻即是：行動者在歷史長河時序中，對某個特殊方案採取決策的時刻。這決策即為歷史的轉捩點，並型塑路徑依賴的起點（Mahoney,2001：111-112）。在關鍵時刻下的行動者，當面對多種不同的方案具有各式的選擇，然而一旦做成決定就無法再回頭重新選擇其他的可能，也就是說，當可能結果的範圍被限縮時，或許就是關鍵時刻的出現之時。

### 2. 制度重製（institutional reproduction）

關鍵時刻的決定會導引出特定的發展模式，制度的形成將會持續且難以改變。在關鍵時刻之後，制度會自行重製，由於報酬遞增效應會讓制度鎖入（lock in）

<sup>4</sup> 逆反應（counterreactions），乃是相對於反應（reactions）而言，意指行動者對於原先制度中重製與抗拒變革的路徑依賴所提出之反對態度，並在時間序列中引導不同事件發生。



既定的發展模式中，而使得改變難以發生（Mahoney,2001：114）。

### 3.反應序列（reactive sequence）

反應序列是指在制度存續運作過程中所產生的一連串相關事件。由於反應序列強調序列中的每一個事件，同時是對先前事件的反應，也是後續事件的原因，這些事件甚至還可能會導致新的關鍵時刻。因此，在路徑依賴階段中，反應序列對於制度模式的建立同時具有挑戰抑或支持的作用，其可能會提供最終結果的穩定均衡，但也可能又是一個新的關鍵時刻的開始（Mahoney,2001：114-115）。

總而言之，路徑依賴途徑強調在關鍵時刻上，行動者的選擇會如何決定制度樣貌，制度接著會如何型塑行動者後續行為，而行動者的反應又會如何表現並促成新的制度形式（Mahoney,2001：115）。作為制度的途徑之一，路徑依賴包含了「持續性與變遷的要素」、「制度是在相關的形式下被認知」、「制度安排的理解是不可能隔絕於政治與社會設定之外，因為它們已經被鑲嵌進去了」（Thelen,1999：383）。

## （二）國內應用歷史制度主義文獻回顧

近年來運用歷史制度主義進行分析的研究數量頗多，不過採行的理論程度深淺不一，大體上皆從「初始條件與路徑依賴」觀點著手分析，有的則深入探討有關「理念、利益與制度」等特點。

在「初始條件與路徑依賴」觀點的應用上，已有多位研究者進行深入探討<sup>5</sup>。其中張馨文（2005）發現到：臺灣的選舉制度及各政黨所扮演的角色對於社會政策發展影響甚多，像「政黨輪替」就是一個型塑行動者重新選擇的關鍵因素，也只有在那樣的獨特機會下，才能改變行動者的策略運用。然而，兩性工作平等法制變遷歷程正好與台灣民主化的過程不謀而合，因此政治結構的重要性不可輕視。另外，林國明（2003）則結合路徑依賴架構以及政體結構因素，用以印證並分析我國全民健康保險制度的成型過程，其發現到：危機會型塑行動者在認知上的信念，因此在關鍵時刻下執政菁英的行動選擇，對於制度樣貌有絕對的影響力。

另外，同樣是採歷史制度主義進行研究，張世杰（2000）、胡婉玲（2001）與

---

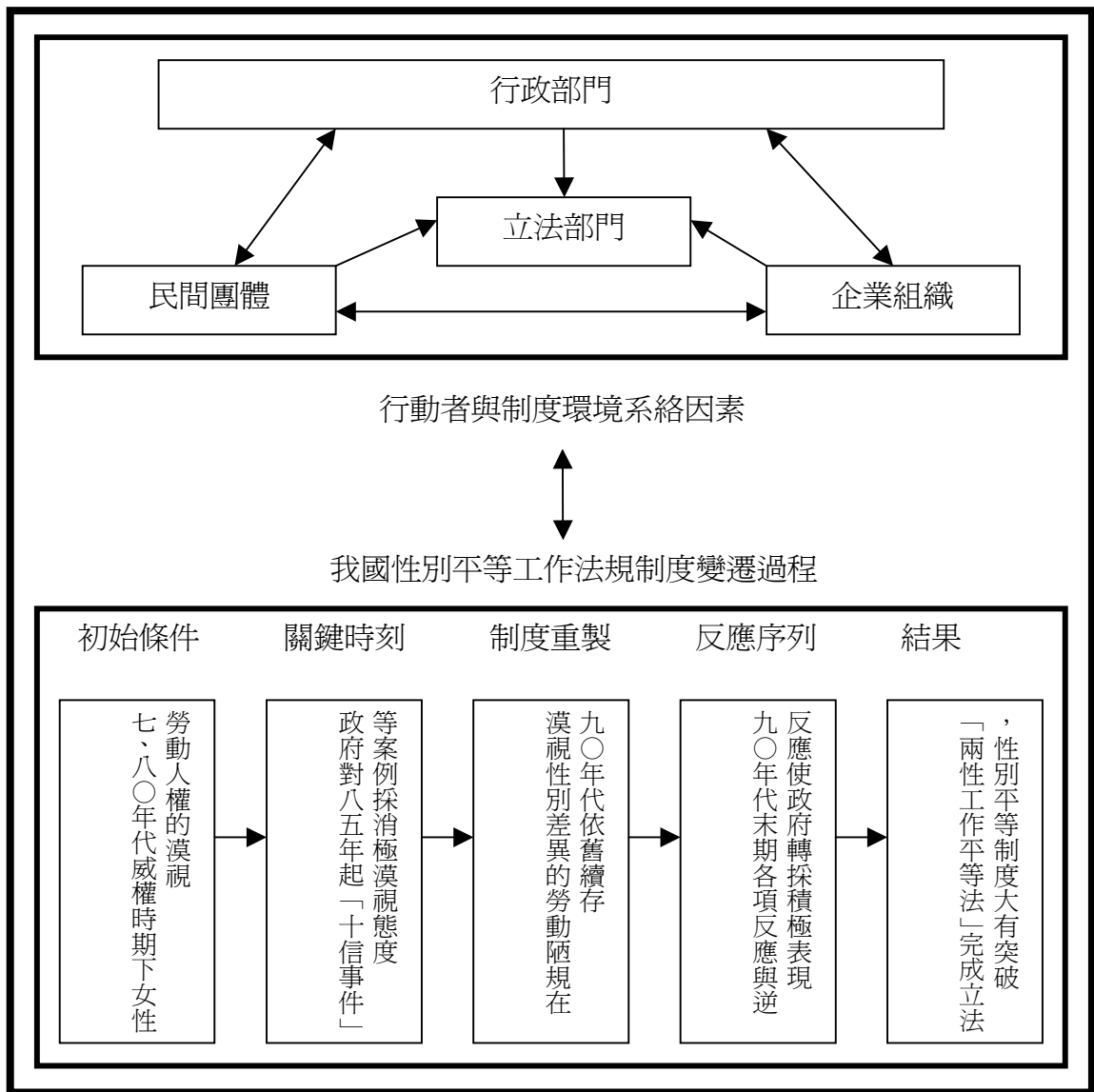
<sup>5</sup>孫友聯（2002）、林國明（2003）、張瑜明（2003）、吳佩倫（2004）、黃宗昊（2004）、盧守仁（2004）、謝讓鴻（2004）、王國慶（2005），以及張馨文（2005）等分別針對我國醫療福利體制、全民健保組織體制、有線電視費率制度、綜合所得稅免稅所得制度、台灣政商關係發展、金融監理制度、菸酒專賣制度、老人福利政策，以及國民年金制度等主題進行研究。

楊舒婷（2003）較強調「理念、利益與制度」三個概念在變遷過程中所呈現的動態關係。其中，張世杰（2000）在研究英國全民健康服務制度的形成過程時強調：行動者本身的「意識形態、理論觀點或政治論述」等觀念素質、「身處的組織地位與制度決策程序」等結構性因素，在實踐或合理化某些利益主張的過程中，都會相互影響而型塑出制度的動態特性。楊舒婷（2003）則強調：在歷史時空中除了事件外，更應將焦點置於促發事件的行動者，因為在受限於時空環境下，為求實現利益或理念所採取的行動，必然會影響制度的構成。當制度與利益結合而成為集體制度之後，更可藉此運用權力與政治策略以實踐理念。

而在檢視我國性別工作平權的勞動法制變遷過程中發現到，似乎也正是這些因素影響並型塑了變遷歷程的樣態。由於初始條件與系絡環境的限制，使得原有勞動體制中有關女性工作平權的設計與安排僅流於形式，再加上路徑依賴的效應，即使有外力的衝擊，仍舊讓我國勞動法制不平等的情況，續存長達了近十年之久。由於重製的舊有制度運行模式，致使各個行動者必須在既有制度侷限下，不斷與之進行互動，同時也透過利益的計算考量或是理念的堅持宣揚，在保存現有制度與改革創新制度當中進行角力。當制度在這些反應與逆反應之間進行不斷修正與調整，並在最後找出變遷的均衡點時，制度將再度回到穩定的狀態，而我國性別勞動體制也至此更加完善。所以，本研究將採歷史制度主義來分析我國性別工作平等法制的變遷過程，並且希望利用上述多項特徵與關鍵概念，重新了解制度的發展脈絡，不但要深入了解制度的本質，同時解析制度與行動者的互動狀況，及行動者既有行動邏輯對於其後續行為所產生的影響。

### 三、研究架構

本研究之架構圖繪製如下面圖二所示。透過前述之 Mahoney（2001）對於歷史制度主義的路徑依賴論點，本研究將針對我國性別平等制度的不同階段進行詳細闡述，並採用制度變遷的觀點來了解行動主體在不同時間序列下的策略及其背後邏輯為何，以期有效還原我國兩性工作平等法制之變遷過程中，各個階段的實際發展狀況。希望能夠在既有制度環境系絡的限制下，以制度本身所具備的特性及其運作邏輯為基礎，並從各個行動主體的角度出發，進一步以制度演變與行動主體的角度，以期了解到底是哪些窒礙難行之處，使得兩性工作平等法在推法歷程中之所以困難的原因。



圖二 研究架構

#### 四、研究方法

本研究採「歷史文件研究法」及「深度訪談法」兩種研究方法，以期深入了解行動者在兩性工作平等法立法過程中所扮演的角色。

首先將透過「歷史文件研究法」進行資料檢閱，以期了解在宏觀審視在有限的政經條件之下，既存制度是如何與各方行動者互動並產生變遷，另外利用政府公報所記載的發言、會議記錄與各大報章雜誌，分析變遷歷程的各個階段中，政府對於兩性工作平等法制所持之態度與立場，企業組織與民間團體又是如何表述意見與回應，以深入剖析我國政策在沿革發展上所可能遭遇到的問題與困難。

再者，研究者透過深度訪談了解受訪者對於問題或事件的認知、看法、感受

與意見。至於在訪談對象的選取上，一位是當時實際參與立法過程的行政院勞委會成員(代號：G1)、二位是當時民間團體在推法過程中前後任的基金會秘書長(代號：A1、A2)，另外還有一位是當時在進行版本整合的受邀學者(代號：T1)，由於她們當時所身處的地位，對於此一制度的變革都有相當程度理解力與影響力，透過這次的研究訪談不但清晰地發掘了許多既有成果不足之處，同時也更完整地釐清了不同階段中的制度發展情形。

## 參、以制度變遷階段分析我國性別工作平等發展歷程

本研究旨在探究我國性別工作平等法制的變遷歷程。在整合並萃取歷史制度主義多項重要概念後，本研究以 Mahoney (2001) 的路徑依賴分析架構為基礎，並利用分析架構中的節點作為本研究之章節設計，分別是「初始條件階段」—七、八〇年代威權時期下女性勞動人權的漠視；「關鍵時刻階段」—政府對於八五年起「十信事件」等案例採消極漠視態度；「制度重製階段」—漠視性別差異的勞動陋規在九〇年代依舊續存；「反應序列與結果階段」—「兩性工作平等法」的確立與通過。

### 一、初始條件階段—七、八〇年代威權時期下女性勞動人權的漠視

由於我國七、八〇年代在戒嚴威權體制下的政經運作模式是藉由干預與控制社會秩序，來達到政治穩定與政權持續之目的，因此，國內相關政策與立法多是根據黨中央決策階層的綱領作為指導原則，其中當然也包括勞工及婦女政策，此時之立法目的乃是作為執政黨合法支配的霸權基礎，實質效益不彰，所有婦女勞動力在這個階段中並不受到重視，既有的法律制度中攸關女性工作權益上的保障實仍存有諸多缺失。

#### (一) 我國舊有勞動法令的特徵

國家希望藉由利益分配的作法以獲取私人資本的忠誠，勞動者工作權益就不在當時的考量範圍內。因此，雖然從一九三〇年代以來，有關勞工的法令頒佈實施不下百種，然而仔細研究這些政策和法律的內容和執行情況之後卻可以發現到如下的特徵(徐正光，1990：108-109)：

- 一、許多法令是將國民黨的執政利益置為優先地位，以黨的方便控制和動員為首要考慮，對於勞工權益的維護則為此次要。

二、有不少法令的確有保障勞工福祉的本意，但卻徒有立法的形式，而未能或無意在執行上落實。

三、法令對於勞工的負面規範、禁制者多，使勞動者無法行使和伸張應有的基本權力。導致此種現象的原因甚多，例如經濟政策偏向資方的利益，資方所形成的利益團體和特權關說等，都足以影響勞工法令的內容，而造成執行上的扭曲。

在舊有法規中涉及到關於保障女性工作條件上的勞動法律條文部分，是以「工廠法」與「勞動基準法」這兩大法規作為代表。工廠法<sup>6</sup>於一九二九年十二月三十日由國民政府頒布全文七十七條，一九三一年八月一日施行。雖然國民政府遷台後曾於一九七五年十二月做過修訂，但是條文內容並未隨社會變遷的型態做適當調整。

至於勞動基準法的前身則為勞工法草案。擬定的起因在於過去的相關的勞工政策繁雜且不合時宜，因此一九五八年先總統 蔣中正先生下令修正勞工法令，希望針對當時繁雜、分歧等缺失進行改正，內政部才開始著手研議勞工法草案。然而在立法過程中，工商團體的參與較為積極，其不但握有充分資料，在審查過程中也能提出較為務實、有利的論點，相較之下，工會力量則是不斷受到嵌制，而且勞工也沒有團結自主的意識（邱意玲，2005：39-49），所以，整個法案雖以「調和勞資權利義務、制定合理勞動條件」為主軸，但實際上則是在國民黨政府的主導之下，藉由法規制定以維護統治正當性，並在國家經濟產業升級的壓力等背景下促成。因此，當時勞動法制可說是由國家主動運作，動機雖是希望藉由制度規範以強化勞工職業安全的保障，不過在立法過程中卻少有以勞工立場出發，因此本制度在初始設計上的實質效益反而是被用來強化資本家在雇傭關係中的優勢地位。

### （三）女性工作權益面向的缺失

---

<sup>6</sup> 工廠法於一九二九年十二月三十日由國民政府頒布，一九八五年十二月十九日修正。其中與女性勞動者工作權益之相關規定分別立於第七條：「童工、女工不得從事危險工作；第十三條規定女工不得在午後十時至翌晨六時之時間內工作」；第十三條：「女工不得在午後十時至翌晨六時之時間內工作」；第二十四條：「男女作同等之工作而其效力相同者，應給同等之工資」；第三十七條：「女工分娩前後，應停止工作共八星期，其入廠工作六個月以上者，假期內工資照給，不足六個月減半發給」（參閱行政院勞委會 <http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW?FLAWQRY01-1.asp>，瀏覽日期：2006/03/07）。

至於法條當中攸關女性工作權益的實質助益更是稀少。從勞動基準法的適用範圍來看，在第三條中明文規定：「本法於左列各業適用之：一、農、林、魚、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。」所以，在初始設計上的適用範圍並非及於所有雇傭關係，對於即將進入勞動市場的求職者更是不列入保護之內。

至於在其他實質法規保障上，仍出現多處疏漏，下列將以表一列表分述說明舊有法規在「禁止性別歧視」與「促進工作平等」兩個面向上的不足之處。

表一 勞動基準法規內容與不足之處對照表

項目	現行規定	不足之處
I、禁止性別歧視		
一、同工同酬	第二十五條規定：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。	此規定僅列於工資章節，未列在總則章中，則是否僅禁止工資差別待遇，其他差別待遇，如招募、雇用、配置考績、升遷、職業訓練、福利措施、退休、終止勞動契約等之不平等則未有明文。又若違反該條之規定，依第七十九條僅處二千元以上二萬元以下之罰鍰，處罰太輕，根本無法產生嚇阻作用。

<p>二、女性加班時間之限制</p>	<p>第三十二條規定：加班時間之限制，男女一樣。但因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所訂之工作時間延長。期延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時，而女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時。但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時，而女工每月不得超過三十二小時。</p>	<p>之所以制定本規範，主要是以女性身體構造與生理機能與男性不同，故而需要較高的保護為由，或認為女性夜間工作回家安全堪慮，方加以限制。惟此等限制果真是保護女性，或反形成女性就業障礙，且違背均等待遇原則，以引起相當多之質疑。以國際勞工組織夜間工作公約為例，自一九九〇年起，即採性別中立之保護方式，最主要在於訂定允許夜間工作之先決條件，例如免費健康狀況檢查之權利（第四條）、改調日間工作之權利（第六條）、夜間工作補償權（工時或工資優惠）（第八條），而不再單獨對女性給予特別保護，因夜間工作所生之危險，就男性與女性並無異。如果以避免女性受害為由，禁止女性夜間工作，就像要求女性夜間不得外出以免被強暴，同樣荒謬。</p>
<p>三、女工深夜工作之禁止</p>	<p>第四十九條規定：女工原則上不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，違反者依同法第七十七條規定，處六個月以下有期徒刑、拘役或併科二萬元以下罰金。</p>	
<p>II、促進工作平等措施</p>		
<p>一、產假及工資</p>	<p>第五十條規定：女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受雇工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿六個月者減半發給。</p>	<p>僅對有勞動基準法適用之行業始有適用，其他不適用勞動基準法行業的受雇者則無法予以保護。且無生理假及陪產假之規定。</p>
<p>二、妊娠期間得請求改調較輕易工作</p>	<p>第五十一條規定：女工在妊娠期間，如有較輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少工</p>	<p>一方面基於科技的不斷進步，有些工作已不再對女性造成危害；另一方面，由於醫學的發達，證明過去某些</p>

	資。違反者，依同法第八十七條規定，處三萬元以下罰金。	禁止女性從事的工作，對女性的危害與男性並無不同。因此這類保護規定也有必要不斷加以檢討修正，以符合兩性平等的要求。再者，須確有較輕易之工作，雇主始不得拒絕女工之申請。
三、哺乳期間之給予	第五十二條規定：子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。	哺乳指在事業單位內之哺育設施為之，而且全台灣有哺乳設施之事業單位幾乎沒有，根本無法達成母親哺育幼兒之目的。

資料來源：台灣婦女資訊網，<http://taiwan.yam.org.tw/womenweb/index.htm>（瀏覽日期：2006/05/19）；研究者自行整理。

#### （四）小結

就統治者的角度來說，制定勞動法規制度之最終目的只是在穩固執政者的統治合法性及穩定性，因此是否真能確實解決勞工問題，根本不是最重要的。這樣的初始環境也造就出我國當時的憲政運作模式。國民黨政府藉著對於政治和經濟全面壟斷的權力與地位，將經濟利益分配給對他忠誠的跟隨者。因此，整個社會在公民權利受到嚴重壓抑，即使有單純的對抗運動也僅屬零星且影響力有限，有關的性別工作平等法制更可說是漏洞百出。而我國的性別工作平等制度就是在這樣的初始條件之下產生，在獨大專斷的行政與立法部門以及互惠合盟的企業組織之運作型態中，人民沒有發言的機會與權利，所以，制度就在這種不對稱的互動關係當中被型塑出來了。

### 二、關鍵時刻階段—政府對八五年起「十信事件」等案例的漠視

既存制度對於一個逐漸甦醒的社會來說，它所帶來的不平等現象是極需被突破與創新。然而，與制度連繫著的不只是民間團體而已，享有強大政治優勢的行政與立法部門，以及挾帶狹隘經濟思維的企業組織都會設法與之互動，並期待得以從中獲利。「權力不對稱」現象讓舊有制度續存下來，關鍵時刻下的行政決策讓缺陷甚多的不公制度，就此進入了一條難以改變的路徑當中。

#### （一）一九八〇年代的臺灣



一九八〇年代，大量的黨外雜誌出現，吸收了一大批知識份子加入反對運動，之後也陸續出現各種新興社會運動，這些都直接間接地挑戰著國民黨政府的權威。大量自立救濟與集體行動的出現意味著公權力的喪失，或是民眾對於國民黨政府的不再信任。「公權力危機」的出現，正表示臺灣社會逐漸擁有自主跡象，但不再受到國家的全面性宰制，而且還反過來挑戰其統治權威（王振寰，1993：52-54）。所以原本對社會嚴厲控制的威權結構正逐漸鬆動，各種社會運動和抗爭性的聚集，在解嚴之後更大量的動員也就爭先恐後地出現在臺灣歷史的舞臺上。

## （二）工作權歧視事件爆發的關鍵時刻

社會的解放，連帶掀起民間對於婦女勞動權益的重視，加上過去有關婦女勞動權益的法規設計嚴重偏頗，終於在一九八五年之後引起社會的不平之鳴。一九八五年陸續爆發多起案例，像是同年二月的十信事件、一九八七年八月的國父紀念館及高雄市立文化中心女性職員遭受工作上歧視之案件，而引發當時婦女新知等六個婦運團體<sup>7</sup>提出抗議，其不斷透過行動劇等方式表達出她們希望獲得工作平等的訴求，她們除了到國父紀念館前示威抗議之外，還舉行座談會、發表聲明，並到教育部及勞委會請願、關切（張靜倫，2000：378）。

雖然抗議事件最後終於在國父紀念館讓步改善的情況下暫時落幕，然而有感於國內相關的勞動法令對女性工作權益的忽視及保障不足，在聲援的過程中，民間團體找不到任何一條可以用來規範性別歧視、保障婦女權益的法規，因此當時的婦女新知基金會的法律顧問尤美女在一九八七年八月三十一日宣佈成立「男女工作平等法起草委員會」，希望以推動立法的方式來直接保障平等工作權，進而落實憲法對女性工作權之保障。在一九八九年三月該組織擬出「男女工作平等法」草案，並經過一年多來大眾媒體的報導、社會情勢的變遷以及多次公聽會的意見陳述及內容上的調整，終於在一九九〇年四月二十七日，由趙少康為首共計三十九位立委一同連署，正式將提案「男女工作平等法草案」送入立法院進行審議。

## （三）立法院內的運作過程

---

<sup>7</sup> 分別為婦女新知雜誌社、新環境主婦聯盟、台大人口研究中心婦女研究室、婦女展業中心、進步婦女聯盟，以及晚晴協會（參閱婦女新知，1999：7）。

然而就在民間團體研擬草案的同時，立委也提出不同草案送入審議<sup>8</sup>，不過十分可惜的是，後續的委員會審查過程卻相當不順利。

在第一次聯席會議當中，立委們對於法案的認知差異甚大，甚至出現許多性別刻板印象的言論，或是與實際立法目的毫無關係的爭議上，不過在此次會議中，立委葛雨琴與陳水扁認為將「性騷擾」納入條文中有其必要性，而這也是繼一九八三年立委向行政院質詢後第一次在立法院內受到討論<sup>9</sup>。但是總括而言，這個時期可說是處於概念的醞釀階段，政治代表對於此一議題皆不甚清楚，多僅能在字面意義上做文章。

由於企業界的強力反彈，致使國民黨黨中央下達「緩議」的指令，原訂要進行草案逐條討論的第二次聯席會議審查會，最後改成以「公聽會」形式進行（婦女新知，1999：12）。出席此次聯席會議的人員大致可以分為政府官員、學者專家以及立委三個部份。比較值得注意的是，在企業界代表<sup>10</sup>的發言中，幾乎對於此法抱持反對意見，理由不外乎下列幾項：首先，企業界認為有些工作本來就應由女性來做不可，例如生產線上的工作，是那些笨手笨腳的男生所做不來的，因此若要保證男生也必須擔任此等工作似乎不合情理；再者，現行法令條文中已有許多關於男女工作平等之規定，實不必要重複立法。其中引起企業界最大反彈聲浪的部分，在於「育嬰減少工時」之規定，製造業中的工廠生產線流程是一貫到底，若在工作時間中請假一小時，很可能因為找不到人代班而至整個生產線停頓，其間的損失將難以估計（《立法院公報》，1992，第81卷第6期：263-265）。不過「既存制度對於行動者的限制」此一概念，倒是在本次會議中首度由中華經濟研究院研究員馬凱教授提出。

馬凱（中央經濟研究院研究員）：今天，對男女的工作機會而言，市場機能受到最大的損害就是來自制度上的障礙，這制度上之障礙，例如有些有形、無形的不公平契約陋規等等，……使公平與效率都受到損害。如果能排除這些障礙，那麼同時可改善工作機

<sup>8</sup>一九九〇年三月立委吳德美與謝美惠分別提出「男女僱用機會均等法草案」及「婦女福利法草案」（參閱立法院公報，第79卷第23期：45-54；第80卷第86期：153-171）。

<sup>9</sup>一九八三年立委黃正安在向行政院質詢時提到有關職業婦女受到性騷擾的問題並非單一個案，其並建議應該要設計一套申訴制度，同時委請專家研究以謀取改善之道，並主張應該將強暴罪由告訴乃論改為公訴罪，以其有效嚇阻男性性騷擾。不過此一主張在當時並未引起注意，因此性騷擾的議題並沒有受到法律規範（參閱聯合報，1983/04/09：4版）

<sup>10</sup>當時與會的企業界代表有西陵電子公司董事長吳思鍾、高陵公司董事長武茂楨、奎谷公司董事長周敏、麗景育樂公司總經理鄭經勝，以及遠東航空公司人事處副處長陳台江等人。

會不平等和效率不佳的情形（《立法院公報》，1992，第 81 卷第 6 期：274）。

由此也印證到本研究之論述：過去我國相關婦女勞動法規制度在設計上的缺失，以致於八〇年代後期造成多起工作歧視的案例，這樣的制度障礙進一步牴觸了女性享有同等工作機會之平等原則。不過相當可惜的是，這個概念並沒有引起在場與會人士的迴響並進一步思索制度變革之必要性與急迫性，因此會議也就在各自表述的情況下結束。總體來說，第二次的聯席會議對於法案審查的進展並無任何實質性突破。

第三次聯席會議雖說進入草案逐條審查的階段，但是會議中多數國民黨籍立委仍試圖杯葛草案，最後在各黨立委來回攻防之下，會議結果只通過法案名稱「男女工作平等法」，並同時要求待行政院提出相對版本後，本草案再進入法案審查程序，只是草案卻就此被立法院冰凍。

#### （四）政商合盟的結果—企業組織強力反對與行政院消極以對的行動邏輯

由前三次聯席會議中可以清楚發現到政商之間存有強烈的「合盟關係」。解嚴之後，因為社會運動的大量動員，對於資本家的投資環境開始產生惡化現象，例如以台塑集團董事長王永慶為首的資本家們在一篇名為《開創產業界新機運座談會》的報紙論壇中，將他們對於臺灣投資環境的惡化歸咎在環境、勞工等議題上（《經濟日報》，1989/01/04：2、3 版）。因此，在資本家的強力反對下，國民黨政府選擇以「壓制社會政治運動、討好資產階級以穩定社會」的行動手段，以期重振國家公權力與社會秩序（王振寰，1993：86）。

在這種「資本家中的資本家」角色背後，國民黨其實有更強烈的政治策略：一方面依靠資本投資來加強人民就業機會，藉此維持統治上的正當性；一方面也依賴資產階級的輔助，使其仍舊能夠在日益民主開放的政治競爭環境中擁有主導權；更有甚者，國家還可藉由對經濟的管制以及利潤的獨占，進一步與資本企業共享利益。

由此可知，即使在解嚴初期的國民黨政府與企業組織依舊是利用「經濟掛帥」的口號行互惠之實，以至於勞工的工作權益遭受相當嚴重的漠視，更遑論是婦女勞動者在工作上的保障。一九九四年五月初全國工業總會理事長高清愿、全國商

業總會理事長王又曾等一百餘位工商界人士，曾連袂前往立法院提出陳情，王又曾並表示，周休二日制與訂定兩性工作平等法，對工商界經營負擔都有重大影響，以目前台灣出口成長下降，順差大幅減少的條件，現階段實在不宜實施（《經濟日報》，1994/05/14：3版）。當時不但有近十位立委出席接見工商界人士，其中還包括當時國民黨的三位大小黨鞭，分別是政策會執行長饒穎奇、立院工作會主任廖福本，以及立法院黨團書記長林志嘉。更重要的是，饒穎奇還代表國民黨表示，李登輝總統到國外訪問受重視，主要就靠台灣的經濟繁榮和實力，因此，執政黨一定會重視工商界意見（《經濟日報》，1994/05/14：3版）。所以政商之間強力的「合作」關係在這次活動中再次獲得印證，也就是說，在政府的心目中，和資本家成本利益相較之下，婦女的勞動權益顯然是較不被重視的。

#### （五）小結

許多企業組織以「已有既存現有規範」為由而否定了制定新法的必要性，但是舊有法規所帶來的實質效益卻並不如想像中有力。勞動基準法的缺失在前面已明確點出，於此不再贅述，至於一九九二年所制定的就業服務法，其立法目的在第一條即揭示：「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法。」雖條文中有保障婦女就業輔導與職業訓練機會相關條文，但「促進國民就業」此一目標需要多方配套措施與條件配合，因此法規所欲達成之實質目的依舊是以「增進社經發展」為最終要旨。再者，法條裡頭與性別工作平等有關的罰則不是過輕就是欠缺明確規定，根據就業服務法，主管機關對違法設立單身條款的資方只能罰款三千元了事，以往依勞動基準法處以罰金的額度也只在二千到二萬元之間，而且法案中也沒有連續處罰的規定，處罰顯然過輕（張晉芬，1995；郭玲惠，1997；轉引自台灣婦女資訊網，1998）。由表二可以看出既存的就業服務法規之內容與其在實務運用上之缺失之處。

表二 就業服務法規的內容與不足之處對照表

項目	現有規定	不足之處
一、就業機會平等之保障	第四條規定，國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等；同法第五條則規定，為保障國民就業機會平等，雇主	本條文明文禁止性別就業歧視，立意雖好，但處罰過輕。

	對求職人或所雇用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。違反者，依照就服法第六十二條規定，處新台幣三千元以上三萬元以下罰鍰。	
二、促進負擔家計婦女就業計畫	第二十四條規定：主管機關對負擔家計之自願就業婦女，應訂定計畫，致力促進其就業，必要時，得發給相關津貼或補助金。	僅為對主管機關之訓示規定。且對真正能促進婦女就業之措施，如育嬰休假、育嬰期間彈性調配工作、托兒設備、家庭照顧休假等，使女性勞動者不至於因婚姻關係或家庭責任，而受到任何直接或間接歧視，並克服因家庭責任在工作上所造成之限制，使女性在勞動市場上享有均等待遇之規定，均付諸闕如。
三、婦女再就業職業訓練之辦理	第二十六條規定：主管機關為輔導因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。	
四、就業歧視評議委員會之設立	依照就業服務施行細則第二條之規定：直轄市、縣（市）主管機關為認定就業歧視，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。	各縣市雖幾乎都有此一設計，但功能性不強，除了台北市就評會之外，根本未有案件進入就評會予以審議，幾乎可說是形同虛設。

資料來源：台灣婦女網 <http://taiwan.yam.org.tw/womenweb/index.htm> (瀏覽日期：2006/05/19)；研究者自行整理。

既有制度的缺失所型塑之社會問題在解嚴後一一公開化，社會力也逐漸展現，其具有一種反彈的本質，特別是在對政治力與經濟力過去的支配及專斷所發出一連串抗議之聲。所以這些新興的民間訴求，不管其規模大小，其實都隱含著一種意圖制衡「政治力」及「經濟力」的性格，而這樣的制衡意圖也正是行動者所握有之的「權力不對稱」現象所致。

只是，在舊有的環境之中，這些問題或許不被意識到；如果被意識到，卻又

沒有機會與空間去做進一步的行動動員。於是，制度在原有秩序中有相當長的一段時間中是穩定運行著。不過，這並非意味著問題的不存在，從我國婦女勞動者所處的相對位置便可清楚觀察到這一點。所以，變革的行動背後並非是突發的人與事件，或許是一些長期的問題；並非是這些婦女勞動者的處境突然變糟變壞，或許是對這些問題的覺醒，這種覺醒可能源自於不同的來源，但這些問題的長期存在卻是不爭的事實。當這些群體逐漸覺醒之後，原有被視之為理所當然的不對稱關係便成為了被質疑或批判的對象。這種「意識」上的轉變就會造成各個群體在認知上、詮釋上與判斷上的差距（高承恕，1990：14），思想上的解凍，正是引領她們採取行動的重要關鍵。但企業組織在兩性工作平權方面的觀念仍舊保守；行政部門則受制於經濟力糾結不清的牽絆而停滯不前。因此，政商在強有力的權勢與「利益」的驅使之下，行動策略的選擇與決定勢必忽略掉民間團體的「理念」訴求。關鍵時刻下，行政部門決定選擇漠視民間團體的需求，而這樣的一個選擇讓我國既有的性別平等制度鎖入一個不易改變的發展路徑中。

### 三、制度重製階段—漠視性別差異的勞動陋規在九〇年代依舊續存

在一九九五年行政院勞委會提報「兩性工作平等法」草案至院會討論未果及企業組織的強烈反對勢力之下，制度依舊停滯不前，在此同時，社會上又出現多起工作歧視的案例，其中以台北市陽明山信用合作社利用「人事精簡」理由，要求九名女性員工去職的情況最為典型。在不利變革的情況下，民間團體轉而要求政府修正「民法親屬編」，不但於一九九六年遊說立法院三讀通過民法親屬編部分條文修正案，同時也要求廢除子女監護權歸夫等父權條款，並增訂夫妻財產溯及既往的施行細則。因此在這段時間當中，對於婦女工作權益平等的爭取呼聲可說是大幅減弱。

#### （一）續存的工作歧視現象—以「台北市陽明山信用合作社」案件為例

在我國性別工作平等制度尚未變革成功的同時，國內又爆發出多起典型的婦女工作歧視案件，例如高速公路局只招收未婚收費員的性別歧視情況，以及典型的信用合作社陋規，也就是接下來要談的「台北市陽明山信用合作社之單身條款」。

台北市陽明山信用合作社在一九九四年底以「人事精簡」理由，要求內部九名女性員工去職。由於該九名員工都是因為結婚而被迫去職，因此當時行政院勞委會要求陽明信合社收回成命，但陽信卻拒絕勞委會命令而不願意讓她們復職。囿於現行法律的不足，因此行政單位只能對之處以最高二十七萬元罰鍰，卻毫無辦法協助這些被迫害的女職員回復工作權。

當時的陽信理事主席陳勝宏澄清陽信並沒有「單身條款」，只有約聘雇的問題。至於就職規章中載明女性員工在聘雇期間如果結婚「必須在期滿後自動辭職」之規定，他指出「這是大家的默契，並不是不續聘。」他並表示，其實每家信合社過去也都是採取這樣的作法，而女性員工結婚後辭職，可使其他未婚女性加入，也是增加就業機會的作法（《聯合報》，1995/01/08：17版）。這個說法同樣被當時的財政部金融局長陳木在間接證實，其也點出以往金融服務業都有這種不成文的規定，對於結婚後的女職員，公司多不再續聘（《經濟日報》，1995/01/09：03版）。

受到當時來自行政單位以及民間團體的壓力，陽信提前於一九九五年一月十一日召開臨時理事會。在會議中終於決定廢除女性員工結婚必須去職的單身條款，然而但書則是：在三月社員大會追認前，九名因結婚被解雇的女職員暫時留職停薪，社員大會後再恢復工作。然而到了三月中陽信卻表示要將九名女職員送交該信用合作社的人事評議委員會來決定去留。並在三月三十一日下午考評完成後決定只有三人因考評及格而准予復職。陽信的說法是考評不及格的六人是因為「請假過多、不配合公司決策」而無法復職，絕不是將單身條款化明為暗來進行迫害。不過外界的解讀卻是：由於陽信的理事會中有多名成員為台北市議員，因此在強勢政經背景作為憑藉之下，即使面對到行政機關依舊有恃無恐（《聯合報》，1995/03/31：17版）。在陽信同意復職的三位已婚女職員中有一位拒絕回去而遞出辭呈，至於另外兩位卻受到「業務需要」的理由而被社方調職。

事件發展到這邊就可以看出來，工作歧視的現象在實務領域中是多麼易見，而這些受到不公平對待的女性勞動者，又是多麼需要更完整、更強有力的法規制度來保障其工作上應得的權益。法令條文的缺漏，使得這些企業組織可以肆無忌憚地擺高姿態，而政商的複雜勾結，又讓她們無法擺脫這些不平之冤。在立法院的推法無效之後，制度缺陷變本加厲地引發更多的案例，這種逆向的報酬遞增效

應，增的是婦女在職場上所遭受之不公平對待，也可算是路徑依賴中的一種產物吧。

## （二）主體在重製階段中的行動

在立法院推法不利而阻礙了制度變革的情況下，各主體於制度重製階段中所採取的行動策略也有所不一。

有鑒於一九九一年第一次聯席會中立委們所提到的「性騷擾」議題，致力於推動兩性工作平等立法的首要民間團體—婦女新知基金會，在一九九五年八月二十四日提出一套修正版本，並在當中增訂專章用以防治職場性騷擾。不過自此之後，婦女新知就沒有再出現什麼大動作，並且似乎將重心轉移到遊說立法院通過「民法親屬編」條文修正案的部份。

「民法親屬篇的修正很早就開始了，當時晚晴的施寄青跟婦女新知李元貞她們就認為婚姻對婦女是一個很大的傷害，……，後來出了一個婦女新知跟晚晴協會合作的「新晴版民法修正案」的草案，可是在立法院沒有什麼滾動……，後來因為當時出現了民法一〇八九條的受害者，那時候是她先生要求把小孩帶回去，……，那東西一波來，就沒辦法停止了，所以我們就發動釋憲案，後來釋憲違憲也通過了。……那時候因為說兩年內要立新的法案，所以兩年後新法案就必須要出現，所以在立法院的動作就加快。立法院有動作，民間團體就會跟隨嘛！」（受訪者，A2）

對於資源相對稀少的民間團體來說，其十分強調在推動訴求時的外部回應性，也因此，當爆發親屬編受害者的個案之後，在此一時間點下的行動策略自然有所偏頗。

「因為外部有回應，所以就必須把人力放在那裡，……外部當發生這樣的事情，例如推動釋憲的行動，且不只一個，像是施行細則第六條之一的夫妻財產的部份也是違憲，也是規定一年後要立新法，這都是一個滾動的狀況，所以在那個時期內部就沒辦法同時在外部推兩性工作平等法。……其實內部的工作都沒有停止過，那對於外部的改變必須有所回應。在外部上，因為民法親屬篇已經在非常集中的熱頭上，所以相對在外部不會看到兩性工作平等法的推動。」（受訪者，A2）

再者，當時民間團體花在推動工作平等制度變革上已經有四、五年的時間，在推法過程的觀察中，也發現到其實兩性工作平等法的概念實不易推動，相較之下，民法親屬編中的不平等現象很明顯，所以，在行動策略的調整上也可以被理



解。

「那兩平法是在要在勞基法之外立一個反歧視概念的平等工作法，這其實需要觀念更清楚一點。其實民法也不容易（推動修法），可是那時候（民法的內容）已經有點太誇張的不公平，像是離婚孩子的撫養權歸父親，所以立委要表現比較有可能。可是兩平法就是一個平等原則，對有些人來說，她看不到這一塊，或是說對一些女性來說，就比較不容易看到對勞動保障的這一塊，所以就比較困難。」（受訪者，A2）

同樣地，由於在一九九七年年年底爆發公娼爭取工作權事件，而民間團體也想要從這裡提高對於弱勢者的關懷，所以其行動方向又有所調整。

「當時（指一九九七之後）在推的議題是比較邊緣的性主體的議題，像同志的權益，後來有關心到公娼，所以也許是一些我們所謂比較主流的政策反而會被放在次要，因為我們覺得資源已經夠多了。」（受訪者，A1）

總而言之，此一時期的行動者發現到有其他更具推動可行性的議題，也因此雖然組織內部仍有持續的研究與討論，不過外顯行為則是做出了與過去不同的調整與改變，所以，性別工作平等這個部份也就沒有明顯的進展出現。

另一方面，在政府決定暫緩立法的同時，經濟自由化現象也漸趨明朗，我國政商合盟的利益關係，就進入了路徑依賴的報酬遞增效應當中。特別的是，這些財團已經從過去黨國一體的威權統治中脫離出來，憑恃著其雄厚資本，試圖透過直接或間接掌握政治力的手法以保障其利益。而涉入的方式之一就是「選舉」。

自一九九四年民進黨以在野黨的角色贏得台北市長寶座之後，國民黨黨中央開始浮現危機意識，為了穩住執政權力無不想盡辦法，尤其是為了要保有競選優勢，其更希望能夠緊緊抓住商界對它的支持與支撐，因此後續的選舉如一九九五年的立委選舉、一九九六年的國民代表大選、一九九七年縣市首長選舉，乃至於一九九八年的立法委員與北高兩市市長選舉等，都是商界「涉入」的好機會。政黨需要龐大物力財力的資源以維繫政治生命，而企業需要透過政治保障以創造更大利益，所以，「經濟至上」的邏輯思維在關鍵時刻下仍舊是引領行動的最後策略。由此也就不難理解兩性工作平等法在審議過程中所遭遇到的各種困難。

於此，在決定暫緩審議兩性工作平等法之後，制度特有的「路徑依賴之報酬遞增效應」也就被突顯出來，企業的經營策略可以更肆無忌憚地朝「利益優先」的目標前進。

### （三）立法院內的攻防戰

雖然委員會的審查進度依舊持續中，不過在民間轉移推動焦點以及政商強化合盟關係之後，委員會的實質成效不大。在內政及邊政、司法兩委員會併案審查兩性工作平等法草案的第四次及第五次聯席會議中，關於立法的討論依舊是無疾而終。受制於國民黨的刻意掌控，在野黨籍立委也無能為力，因此，既有制度的樣態在重製階段中將會被強化而不易產生改變。

尤其是在第五次聯席會議中，國民黨籍立委更以不簽到的惡意缺席方式，企圖杯葛以造成流會。會議的最後雖通過第一條條文「為保障並促進男女工作平等，貫徹憲法消除性別歧視，促進兩性地位實質平等之精神，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」但是這樣的成果才維持不久，立法院就在一九九九年一月十二日所三讀通過的「國會改革五法<sup>11</sup>」讓這些努力付諸流水。因為在「立法院職權行使法」中第十三條明確記載，「每屆立法委員任期屆滿時，除預（決）算案及人民請願案外，尚未議決之議案，下屆不予繼續審議。」於此，法案的審議只能夠再度回到原點。

### （四）小結

當制度進入到重製的階段，其將保障既得利益行動者在舊有運行過程中的相對優勢，而政商之間的報酬遞增效應更讓不平的制度發展路徑受到鎖定，也因此制度將難以有所改變。

## 四、反應序列與結果階段——「兩性工作平等法」的確立與通過

一九九八年底以前的審查進度，因為「立法院職權行使法」的實施而全部歸零，到了一九九九年第四屆立法院會期開始之後，整個法案又進入了一個新的階段。政治環境的改變、民間團體的疾呼、立法委員們的重新提案送審，乃至於眾所矚目的「行政院版本」也終於在同年四月送出，於是在各項反應與逆反應的交互運作下，法案終於得以順利針對內容進行實質討論，並且在朝野的協商互動下，於二〇〇二年三月八日完成「兩性工作平等法」之立法，致使我國性別平等制度大有突破。

---

<sup>11</sup> 分別為「立法院組織法」、「立法院職權行使法」、「立法委員行為法」、「立法院各委員組織法」，以及「立法院議事規則修正案」。

## （一）反應序列階段：九〇年代末期各項反應與逆反應使政府轉採積極表現

制度是處於一個動態互動的過程當中，原有社會觀念的日漸變化、行動者隨時變動的邏輯與策略等因果發展，都可能是讓行政部門改變態度，甚至在最後突破既存制度而有所創新的原因之一。尤其是當很強的國家遇上逐漸增強的民間社會時，國家的內在力量也許仍高，但自主性會逐漸降低，甚至降低到國家必須遷就民間社會偏好的狀態（林萬億，1995：289）。因此當社會大眾逐漸能夠接受這項現代化的法案，也就是影響國家推動法案立法的因素之一。

「當社會經濟發展到一定程度的時候，社會大眾開始可以接受這樣想法，這樣的法律才有一定的意義與效力。」（受訪者，G1）。

戴振耀（立委）：時代演變至今，尖端科技、服務業已成為主流，所以，兩性工作平等法是相當文明的法律。（《立法院公報》，1999，第88卷第33期：225）

即使是企業組織也有態度軟化且對於法案推動採支持的趨向。威盛電子副總經理李聰結就表示，他非常支持兩性平等工作法，因為男女本來在生理及社會責任上就有所差異，而女性在知識經濟的時代中，其實可以扮演很好的角色，增加更高的附加價值，所以現行法令更應尊重並協助女性創造更多價值（《聯合報》，2001/12/22：3版）。

而一九九九年初民間團體也再度選擇與立法委員結盟的方式來推動草案，這次她們在與立委葉菊蘭的合作之下，於三月十六日將法案送進立院討論。

「當時是覺得已經累積到一定程度，就覺得應該要提了。」（受訪者，A1）

「這是要配合社會資源的，例如某個立委特別有興趣，或是國家政策的改變，或是水到渠成了，或是討論也差不多，法案也已經成熟了。」（受訪者，A2）

在訪談的過程當中，行動者都認為此一時期的行動表現並沒有一個絕對的「為什麼」，她們在這個時間點所做出的行動選擇也就正如歷史制度主義中所重視的「權變」特性。雖然這樣的行動邏輯一直都存在，不過真正決定採取行動的時間點卻有可能是無法預期或者說是「不可知」的，就宛如這只是一個偶然的機會。當然，行動者本身對於議題的關心、興趣與偏好會去影響其對於行動的決定，但真正要付諸行動時，有時卻是在等待機會的到來，有時卻也可能就只是一種感覺。

在歷史制度主義中，這常被用來作為解釋行動者的行動邏輯，因為，有時候不一定真的有什麼特殊理由與原因可以被歸納為是行動者採取行動的導火線，可能是行動者自己累積了一定能量，可能是行動者覺得現在很有信心，可能是行動者自己認定情勢變好……等等。雖然我們找不到一個非常制式化的理由來解釋這項行動的背後邏輯，不過它卻又有可能是另一個事件的源頭。所以，利用「過程」為基礎進行分析與研究，正是一種儘可能了解來龍去脈、解釋行動者的作為，以及其與制度之間運作關係的最佳研究方式。

就在我國政治環境改變與民間團體再度疾呼之下，我國性別平等制度的變革到了一九九九年，可以說是進入了一個全新的推法階段。同年四月十三日，行政院版本也終於提出，而當時擔任主要執行工作的勞委會人員坦承「來自立法委員的提案壓力」是促使行政院有所行動的重要原因之一。

「主要是因為有（來自）立委提案的壓力，因為我們（行政院勞委會）是執行單位，之後是由我們來做，如果不提出版本的話，立委的決定之後在運作上如果有困難怎麼辦？到時候要再來做調整會更困難，所以主要是因為立委提案的關係。」（受訪者，G1）

在一九九九年四月行政院提出相對版本之後，舊有的性別平等制度終於開始產生變遷作用。「制度本身就是一種策略性互動」，因為過去的制度在現今路徑發展中出現危機，而現在政府選擇適時回應民間團體的需求，這正代表著制度要開始尋求下一個新的均衡。

因此立法院在五月底召開第一次聯席會議時，立委們開始將焦點轉向版本間細部條文的比較上，其中包括對於涵蓋對象範圍、陪產育嬰及家庭照顧假的制定、女性生理假的納入與否、性騷擾的定義與條文內容、企業罰則及專職主管機關的研議等各面向。並會議最後通過了法案名稱「兩性工作平等法」、第一章章名「總則」，第一條、第三條及第二十八條條文，其餘部分則預定在下次會議前提出協商版本。

只是遲至同年六月十四日舉行的第二次聯席會議之前，協商會議都沒有進行，因此立委們在第二次聯席會議中決定將已通過的法條及沒通過的保留條文一併送交院會進行二讀，而朝野黨團則利用二讀之前的時間進行協商，之後再已共識決的草案作為審議的最後版本。不過總結來說，捲土重來的「兩性工作平等法」

草案在一九九九年初的審查進度可說是比過去九年都要來得有效率且有成果。表三為當年度所提出之九大版本。

表三 一九九九年提出之兩性工作平等法草案九大版本

提案時間	提案名稱	主提人
1999/03/16	男女工作平等法	葉菊蘭
1999/03/23	兩性工作平等法	王雪峰
1999/04/13	兩性工作平等法	行政院版本
1999/06/08	兩性工作平等法	朱鳳芝
1999/09/28	兩性工作平等法	周雅淑
1999/09/28	兩性工作平等法	葉憲修
1999/10/22	工作平等法草案	蔡同榮
1999/10/22	兩性工作平等法	蔡明憲
1999/11/16	兩性工作平等法	章仁香

資料來源：立法院國會圖書館，<http://npl.ly.gov.tw/do/www/homePage> (瀏覽日期：2006/05/24)；研究者自行整理。

當時由新黨立委謝啟大負責召集協商的工作，不過因為版本過多且繁雜，因此協商代表同意將所有版本交給一個專案小組負責，小組成員則是由各黨共同推薦，共有郭玲惠教授、尤美女律師、焦興鎧教授、劉志鵬教授、劉梅君教授以及黃國鐘教授等六人，其幕僚作業則由行政院勞委會負責，期間總共經過十四次幕僚會議（劉省作，2005：137-138）。不過在協商過程當中，資方礙於成本考量，依舊透過各種管道與方式進行意見陳述。

「資方意見一直都很強勢阿，(資方)都會透過行政部門在那裡(表達意見)阿。討論的時候，行政部門一直都在場。還有，其實資方會透過其他的立法委員，有些立法委員他可能根本沒有提出相對版本出來，可是他也會在場的阿。……到底什麼條文該放、條件怎麼樣，他(指行政院勞委會)開了很多次的公開的公聽會，那部分他們(指資方)的意見就都進來了。那麼，我們關門在勞委會在談的時候，都變成是法條條文的確定而已。……所以實質的條文其實是資方的立法委員也在當場表達意見。」(受訪者，T1)

「不過我們不只是做文字確定，當然也有實質討論啦！……像在討論的時候，印象很深刻的就是，我們這六人小組裡面有一位他本身以前也當過立法委員，我不知道跟這有沒有關係啦，不過他常常會提出很多不同的意見，他就覺得說目前這個法律太嚴格啦，跟臺灣的目前的企業的現實有落差，這麼嚴格根本實施不了啦！或者公部門它有什麼樣的特殊性質，所以這部法在程序上適用的時候就不要及於公務人員，公務人員就用他們那一套銓敘獎

懲辦法等等。我印象中他會比較偏右，就是說，婦女團體會很理想，他就會把這個理想性把右邊靠一下就是了。」（受訪者，T1）

「其實這些版本彼此之間都會作妥協啦！不過大家其實大同小異，都抄來抄去的，只不過在一些特定條件，立法院有些人會有特別的意見，所以在特定條文上大家再來溝通 然後取得共識。」（受訪者，T1）

由訪談的內容中可以發現到，實際上的行政決策並非全然跳脫經濟面向的利益考量，它只不過是同時在民意的選票考量之間進行拉鋸，也因此雖然一方面同意立法而提出相對版本，另一方面卻又不斷在幫資方表達意見。另外，從這裡也可以看出這項制度的妥協性甚強，因為版本的多元，使得各方意見不容易被彙整，因此後來決定透過共同推派代表的方式讓意見都能夠進入討論，不過協調的部分不只如此，整合版本完成之後又進入了黨團協商的階段當中，所以法案最後也就在這些行動者的角力互動之下，做出了大多數人都較能接受的結果。

但是，法案之所以能夠如此積極運作，與二〇〇〇年適逢我國政黨輪替也有很大的關係。在文獻檢閱中曾經討論過（張馨文，2005），我國的選舉制度及各政黨所扮演的角色對於整體社會政策發展有非常重大的影響力。當時在推動此一性別工作制度變革的討論過程中，民間團體與原先在野黨籍的民進黨立委接觸甚密，例如立委葉菊蘭、王雪峰等人都曾經協助民間團體提出版本，所以「政黨輪替」之後，對於法案推動的進度有一定程度之影響力，由於政治環境的改變，會重新塑造行動者的策略選擇，因此在這樣的獨特機會下，法案才能更為順利積極地朝向立法的方向前進。

在經過版本整合與立法院八次黨團協商之後，草案終於在二〇〇一年十二月六日逕付二讀（《立法院公報》，2001，第 90 卷第 58 期：359），並於十二月二十一日完成三讀，決定於二〇〇二年一月六日經總統公布，自二〇〇二年三月八日起實施。於此，我國性別工作平等法律制度可說是向前邁了一大步。

（二）結果階段：「兩性工作平等法」完成立法，性別平等制度大有突破

當原先政府所建立的制度和統治方式，越來越無法面對急速變遷的社會和日益崛起的社會勢力時，國家就必須要有所轉變。同時，社會環境的急速改變，使得許多產業的基本「遊戲規則」發生變化，這也迫使企業不得不重視管理策略的

問題，而企業的「人力資源發展策略」即明白指出：一切的人力資源管理行為，皆必須以企業長期的策略發展需求作為依歸（司徒達賢，1997：9）。而勞委會在此時也以積極態度向企業宣導，不斷透過各項宣導說明會以傳達立法的原旨及用意，讓企業學習檢視組織本身的人力資源結構。

「當時我們（指行政院勞委會）有跟縣市政府還有勞資團體協進會合作舉辦過很多的女性保護宣導說明會，在當場還有發一些企業檢視表，讓他們可以自我檢視他們的人力資源結構，讓他們知道其實利用這樣的一個法律的設計，可以讓他們趁機檢視他們自己的人事管理制度，這樣反而對公司更有幫助。」（受訪者，G1）

透過宣導說明會的舉行，不但可以讓企業本身了解自己人事管理制度的現況，並同時也讓他們了解到：工作平等權的賦予與組織生產成本不但沒有直接關係，反而還可以提升員工對企業本身的向心力，「企業所追求的利潤，已不再僅限於股東的權益，社會責任的承擔、員工工作及生活的滿意，也都應該是企業經營的目標」（許瀨方，2003：25）。

因此，日漸民主的環境系絡引領著制度朝向不同方向發展，各方意見也得以透過憲政架構所設計的政治場域進行溝通。我國兩性工作平等法規之所以能夠出現變革，歷史系絡所產生之影響相當重要，因為不斷湧入的觀念與思潮，使得制度在不同時空背景下，與各個行動主體重新互動激盪，同時也使得性別工作平等的制度更為完備。

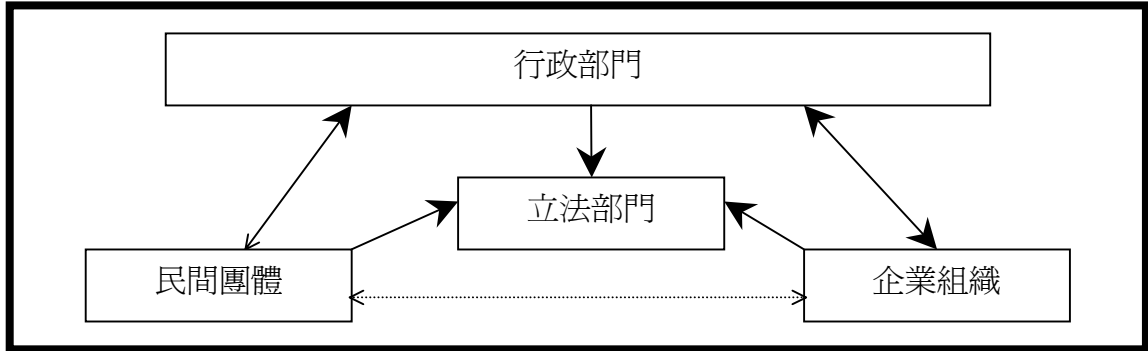
### （三）小結

雖然本法的最後結果頗具妥協意味，但是此法的通過，對於制度的完備性仍具有象徵意義，不但可以感受到國家對於女性勞動力的重視，同時對於女性再就業、養老、托兒等制度設計，也有了更為長遠積極的規劃。對於企業組織來說，在全新時代中不斷學習在利益與成本間尋求平衡點，發展出更有價值的經營策略才是成功的關鍵。而民間團體希望能夠解除的勞動性別歧視，在本制度變革之後也有了更為具體的規範，「達到性別意識的宣揚與實踐」此一理念就在她們的努力之下得以實現。於此，我國兩性工作平等法規的制度運作可說是進入了一個短暫的均衡，並靜靜等待下一個衝擊的到來。

## 肆、結論

## 一、研究架構的修正

在原先研究架構中所設定的四方行動者之間各方皆以實線連結，以此假設各行動者間皆有實質上的互動，然而在研究之後發現到並非全然如原先設定所指，因此將研究架構圖中的行動者互動程度修正為下圖所示。



圖三 修正後的研究架構

資料來源：研究者自繪

在圖中的實線與虛線代表著互動關係的有無，箭頭大小則代表互動情況及影響力的程度。由上圖可以看到，行動者彼此間的互動狀況各有所異。大體來說，行動者之間的互動都十分明顯而密集，但較值得注意的是，相較於民間團體積極向行政部門喊話的行動表現，行政部門則是較為消極，不論是從一開始的態度漠視還是做出正面推動制度變革的決定，其甚少利用實質行動來與民間團體進行意見上的交換。由此可知，雖然人民是國家的領導者，但是行政部門仍是最後決定國家政策方針的執行者，因此圖中從行政部門指向民間團體的箭頭，則改以較小區塊呈現，藉此突顯出行政部門在政策上的相對主導權。

另外，在本研究中也發現到民間團體與企業組織之間，針對制度變革與否的實際互動甚少，也因此在本圖當中改以虛線呈現。這主要是因為雙方乃處於兩極化的相對立場，即使皆對本議題有高度關切，但彼此間的極端態度並不會因為互動而有所改變，所以對於議題的討論可以說是零。

## 二、研究發現

本研究個案在路徑依賴的發展上與過去研究可說是大相逕庭。在文獻檢閱部分曾提及，過去針對制度變遷的研究中所引用之「路徑依賴概念」是用以說明一個制度在被調整改變之前是多麼地僵固，以致於制度發展的方向與選擇十分有



限，也因此制度在後續改變上或多或少會援引既存制度的運作模式抑或執行策略。本研究個案的既存制度雖然與先前研究一樣，都是屬於限制與缺失甚多的設計，但是，這個制度在後續的發展上卻與過去研究不同，因為促發此一制度有進行變革的需求，是從民間團體主動提出設立「兩性工作平等法」此一新興法規所致，所以，在後續的制度發展上可說是與過去的制度變遷有所不同。換句話說，我國性別工作平等制度的變革並非從原有設計當中進行調整，而是試圖透過一個外來的新興設計與規範以提升此一制度對於社會的影響力與價值。

由此可知，制度可以如過去研究般「從既存設計下手進行內部變革」，但也可以如本研究個案一樣，利用「新增外來規範」的方式來強化整體制度之意義，而這樣的研究結果也正好能夠補足 Mahoney (2001) 在討論路徑依賴時所未曾想到的部份。路徑依賴的原先假設是：在特定時間序列中的行動邏輯會因為過去的選擇而限縮往後可資選擇的範圍。但是，即使制度本身受制於路徑依賴而不易變革，外來的新興規範一樣可以試圖改變制度發展方向。所以，在研究本個案之制度變遷時發現到，其實並非所有制度都是完全依循著此一路徑依賴的假設在進行變革，這也更加突顯出本研究之價值所在。

### 三、後續研究建議

本研究是透過歷史制度主義中的「路徑依賴」分析架構來研究我國性別工作平等制度在變遷過程中，制度本身與行動者及行動者之間的多重互動狀況，藉以了解制度的變與不變與行動者的動與不動之間是如何相互產生影響。然而在研究過程中，研究者發現到下列三個角度之相關問題亦是值得深入思考的，提供後續研究之參考：

(一) 在本研究的設計當中，是以我國勞動基準法、就業服務法，以及兩性工作平等法作構成整部性別工作平等制度，然而相當值得慶幸的是，在二〇〇四年六月二十三日所公布的「性別平等教育法」及二〇〇五年二月五日所公的「性騷擾防治法」這兩部法律，都可說是在為了強化我國現有制度的完備性所做出之努力與進步，在這些後續的法律立法過程中，依舊存有不同的行動者會與制度進行互動，因此，這樣的法體系制度演進之研究茲提供給後續研究者作為參考之用。

(二) 目前本研究是採「路徑依賴」分析架構，針對「我國」此單一地區之性別

工作平等制度變遷作研究，在研究中已發現到並非是全然印證 Mahoney 之假設，不知是否在其他國家中的制度變遷中運用此一分析架構進行研究時會有何種結論？是否能夠全然契合，抑或在發展進程上也會有不同的狀況？這需要將來透過跨國的比較研究以獲得進一步之驗證。

(三) 由於性別工作平等制度之初始條件是身處於我國特殊歷史背景下的產物，因此透過路徑依賴分析架構正可突顯制度的變遷中的多項特性，例如關鍵時刻、報酬遞增等等。同樣地，也因為時空環境的轉變，所以行動者在不同時間點所做出之策略邏輯與制度之間的互動狀況，才更顯關鍵與重要。因此，如果能夠進一步研究同屬此一時期的其他制度之變遷過程，並藉此進行制度變革上的比較，則將能夠更加突顯出不同行動者的邏輯思考與態度，藉以了解制度與行動者之間的關聯性。

## 參考文獻

- 尤美女 (2001)，〈讓兩性工作平等法之良法美意真正落實〉，《全國律師》，第 271 期，頁 2-4。
- 王振寰 (1993)，《資本，勞工，與國家機器：台灣的政治與社會轉型》，台北：唐山出版社。
- 王國慶 (2005)，〈我國老人福利政策的歷史制度論分析〉，《社區發展季刊》，第 109 期，頁 52-65。
- 司徒達賢 (1997)，《策略管理》，台北：揚智 (第二版)。
- 《立法院公報》，(1990)，第 79 卷第 23 期 2343 院會會議記錄，頁 44-54。
- (1991)，第 80 卷第 86 期 2510 委員會會議記錄，頁 153-171。
- (1992)，第 81 卷第 06 期 2534 委員會會議記錄，頁 258-278。
- (1999)，第 88 卷第 33 期 3033 委員會會議記錄，頁 211-270。
- (2001)，第 90 卷第 58 期一冊 3192 院會會議記錄，頁 237-365。
- 行政院主計處中華民國統計資訊網 <http://www.stat.gov.tw/mp.asp?mp=4>
- 台灣婦女資訊網，<http://taiwan.yam.org.tw/womenweb/index.htm>
- 行政院勞委會 <http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW?FLAWQRY01-1.asp>
- 吳佩倫 (2004)，《我國綜合所得稅免稅所得制度之分析：歷史制度主義觀點》，國立成功大學政治經濟研究所專班碩士論文，未出版。
- 林國明 (2003)，〈到國家主義之路：路徑依賴與全民健保組織體制的形成〉，《台

- 灣社會學》，第 5 期，頁 1-71。
- 林萬億（1995），〈國家與社會政策〉，收於蕭新煌、徐正光編，《臺灣的國家與社會》，台北：東大圖書股份有限公司，頁 253-308。
- 邱意玲（2005），《勞動基準法與兩性工作平等法立法之比較—性別觀點的分析》，國立成功大學政治經濟研究所碩士論文，未出版。
- 胡婉玲（2001），〈論歷史制度主義的制度變遷理論〉，《新世紀智庫論壇》，第 16 期，頁 86-95。
- 韋奇宏（2002），《兩岸新聞採訪交流的結構與變遷 1979—2001：新制度論的分析》，國立政治大學政治研究所碩士論文，未出版。
- 孫友聯（2002），《台灣、馬來西亞及新加坡醫療福利體制比較研究—一個歷史制度論的初探》，國立陽明大學衛生福利研究所碩士論文，未出版。
- 許瀨方（2003），《兩性工作平等法中「促進工作平等措施」對企業人力資源管理之影響—以銀行業為例》，國立中正大學勞工研究所碩士論文，未出版。
- 徐正光（1990），〈從異化到自主：台灣勞工運動的基本性格和趨勢〉，收於徐正光、宋文里合編，《台灣新興社會運動》，台北：巨流圖書，頁 103-125。
- 高承恕（1990），〈台灣新興社會運動結構因素之探討〉，收於徐正光、宋文里合編，《台灣新興社會運動》，台北：巨流圖書，頁 1-19。
- 婦女新知（1999），《1999 催生男女工作平等法手冊》，台北：婦女新知。
- 陳怡樺（2004），《立法委員性別差異對兩性工作平等法立法過程之影響》，國立成功大學政治經濟研究所碩士論文，未出版。
- 張世杰（2000），《制度變遷的政治過程：英國全民健康服務體系的個案研究 1948-1990》，國立政治大學公共行政學系博士論文，未出版。
- 張晉芬（1995），〈綿綿此恨，可有絕期？—女性工作困境之剖析〉，收於劉毓秀編（1995），《婦女處境白皮書—1995》，台北：時報文化，頁 147-180。
- 張瑜明（2003），《我國有線電視費率制度之分析：一個歷史主義的觀點》，國立成功大學政治經濟研究所碩士論文，未出版。
- 張靜倫（2000）〈台灣的婦運議題與國家的性別政策：訴求與回應〉，收於林國明、蕭新煌主編，《台灣的社會福利運動》，台北：巨流圖書公司，頁 367-388。
- 張馨文（2005），《政治民主化與台灣國民年金的制度選擇—歷史制度論觀點》，國立中正大學社會福利研究所碩士論文，未出版。

黃宗昊 (2004),〈台灣政商關係之演變：歷史制度論分析〉,《問題與研究》,第 43 卷第 4 期,頁 35-72。

楊舒婷 (2003),《我國社會保險制度形成之歷史分析：1940-1958 年》,國立中正大學社會福利研究所碩士論文,未出版。

葉盈蘭 (2002),《婦運團體挑戰國家機器與市場之例證—以婦女新知推動「兩性工作平等法」為例》,國立政治大學社會學系碩士論文,未出版。

劉省作 (2005),《決勝廟堂：行政在國會合與戰的真相》,台北：揚智文化。

經濟日報

(1989/01/04),〈開創產業界新機運座談會〉,2、3 版。

(1994/05/14),〈健保保費平攤 反對周休二日 老闆有話要說 齊赴立法院陳情 高青愿、王又曾帶領百餘人進場 曾遇勞工代表要求辯論〉,3 版。

(1995/01/09),〈陽信漸正視婦女權益 考慮明定女職員婚後可繼續留任〉,3 版。

盧守仁 (2004),《我國金融監理制度的形成與發展：以歷史制度主義的觀點分析》,國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文,未出版。

謝讓鴻 (2004),《我國菸酒專賣制度之研究—歷史制度主義的觀點》,國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文,未出版。

聯合報 (1983/04/09),〈職業婦女有如驚弓鳥 辦公室內嘗遭性騷〉,4 版。

(1995/01/08),〈陽信回應 三月開會 可望取消單身條款 陳勝宏：已離職九名女員工 不考慮續聘〉,17 版。

(1995/03/31),〈陽信若不讓九人復職 難逃重罰 可罰廿七萬元 北市勞工局：再無具體回應 將展開「查帳」〉,17 版。

(2001/12/22),〈未蒙其利先受其害？雖具人性 但是…企業反應兩極 威盛聯電支持 統一說會遵守 部分企業擔心增加成本〉,3 版。

Crawford, S. E. S. and E. Ostrom (1995), "A grammar of institution," *American Political Science Review*, 89: 582-600.

Immergut, E. M. (1998), "The theoretical core of the new institutionalism," *Politics & Society*, 26 (1): 5-34.

Krasner, S. D. (1984), "Approach to the state: alternative conceptions and historical dynamics," *Comparative Politics*, 16: 223-246.

- Mahoney, J. (2001), "Path-dependent explanations of regime change: central America in comparative perspective," *Studies in Comparative International Development*, 36 (1) : 111-141.
- Pierson, P. (1996), "The path to European integration : a historical institutionalist approach," *Comparative Political Studies*, 29 (2) : 123-163.
- (2000), "Path dependence, increasing returns and the study of politics,"
- Thelen, K. (1999), "Historical institutionalism in comparative politics," *Annual Review of Political Science*, 2 : 369-404.