

家內勞動概述—— 以日本法制為例

吳宏翔

壹、緣起

論及非典型工作型態時，經常提到的類型之一就是家內勞動。究竟什麼是家內勞動？其定義及工作型態為何？通常出現在哪些行業中？各國的法律規範內容如何？有待一窺全貌。本文透過介紹主要國家的相關規範，並以日本「家內勞動法」之法律規定為例，概述其相關內容，以便讓國人更清楚的了解家內勞動的內涵。

家內勞動之工作型態早在上個世紀即已出現。隨著資訊科技的發達，家內勞動工作型態逐漸普遍，以致於此類型的僱用模式成為當前常見的僱用型態之一。近年來，家內勞動的市場需求不斷增加。對於有家累的人，在家工作的家內勞動成為取代正常受僱，並能獲取生活所需收入的手段之一。對於未能進入勞動市場就業的人而言，家內勞動亦成為謀生的方法。另外，也有一些人因感受到家內勞動的獨立性及考量其個人專長而偏好家內勞動。就雇主而言，家內勞動因可節省勞動成本，故有其吸引力，且在勞動總量的控制上，亦可按實際需求及勞動成本的考量，精確掌握其需求，且可免於管理上的負擔。然而，就工會團體而言，則持負面的看法。工會認為除非賦予家內勞動者具有與其他勞動者相同之權利和保護，否則家內勞動就如同剝削勞動者之「汗血工廠」(sweatshop)。因此，為避免剝削，有些國家特別訂定專法加以規範，有些國家則於勞動法中特別明文指出適用家內勞動之相關規定。由於國情不同，有些國家之家內勞動立法不是適用於全體家內勞動者，僅適用於特定部分的家內勞動者，有些國家則以一般性的勞動法適用包含家內勞動在內的所有受僱者。





貳、家內勞動 (home worker) 的性質與範圍

一、家內勞動的性質

家內勞動係指家內勞動者與雇主、定作人、代理人或仲介人間之僱用關係，其契約得依特定立法，以明示或默示、口頭或書面方式成立。家內勞動者有時以「場外工 (Outworkers)」、「家庭包工 (Home-Based Workers)」或「計件工 (Piece-rate Workers)」稱之，除了「場外工」與家內勞動者之意義相同外，其餘稱謂均僅強調家內勞動之部分面向，並不能完整的描繪家內勞動者的範疇。

家內勞動之勞動場所應於雇主廠房之外，但並非所有型態的家內勞動之勞動場所應以「家庭」為必要，其得為不屬於雇主之鄰近工作站、工場或房舍，意即雇主對勞動方式之監督和規範程度相對較典型僱用之勞動者低。

家內勞動之報酬形式通常按產品之單位或件數計算，但並非所有的計件工皆是家內勞動者。另外，在生產原料及生產工具的供應上，在某些情形下家內勞動者本身即擁有生產工具，有時則由雇主以借貸或以工資價購的方式提供生產工具；同樣的，家內勞動者也得以自行從市場中購買生產原料或向雇主或定作人購買生產原料，並將製成品或半製成品賣回。在某些情況下，家內勞動者與其他種類勞動者實難以區別。例如，某些家內勞動者再將工作交由其他的家內勞動者，雖然其本身仍繼續從事家內勞動，但已變成定作人或事業主。又如與原雇主無僱用關係而協助家內勞動者之無酬家屬工作者；自組企業而同時為受僱者和所有權人之家內勞動者等，均會造成定義上的困難。

二、家內勞動的樣態

隨著大部分國家不斷升高的失業率及進入勞動市場之困難度逐漸提高，家內勞動已變成維繫收入的重要工作方法之一。同時，企業在面臨激烈的國際貿易競爭下，對於降低成本及增進生產和工作組織形態彈性的壓力漸增，促使家內勞動及生產的分散化，在國際間成為愈來愈具吸引力的營運型態。許多國家的產業中，家內勞動一直具有相當程度之重要性，但其生產活動及產品種類則有很大的變化。在勞力密集且符合分散化的生產方式情況下，採用家內勞動之主要產業為成衣及紡織業。德國家內勞動者多分布於五金、金屬、電子與光學業，其次為成衣、化纖、造紙和合板業。在日本，現代產業快速擴張，導致外包代工的小型企業將勞務分配給家內勞動者。另外，家內勞動亦分布在農漁業之特定活動中，尤其在開發中國家，許多作業如農產品的分類和清理亦由家內勞動者執行，其它純農業的活動如飼養家禽家畜，漁業活動如剝蝦和漁獲的清理包裝亦經常由家內勞動者擔任。

隨著科技高度進步，家內勞動已不侷限於傳統勞力密集的產業中。電傳勞動 (Telework) 亦成為新興的家內勞動類型，另外，具有個人專長，將工作地點搬至客廳的蘇活族 (SOHO, Small Office

Home Office)，多為從事需要創意之產品企劃，則難以歸類為何種產業範疇，然而，愈來愈多的服務業將企劃案委外交予蘇活族則是不爭的事實。再者，如報業中的地方記者、專欄作家、音樂創作者等則是資訊產業發達後新興家內勞動類型。以往，家內勞動者幾乎被定義為女性的工作，因而常與「家事勞動」混淆。女性之所以投入家內勞動，不僅導因於家庭責任的牽絆，並且導因於女性在勞動市場的弱勢地位。許多的調查確認家內勞動者中女性佔有很高的比例。家內勞動者女性化的程度，在德國、希臘、愛爾蘭、義大利與荷蘭為90%-95%，法國為84%，西班牙為75%，英國為70%，在日本則為90.9%。在開發中國家，家內勞動者主要也是女性，巴西成衣業的家庭計件工多為女性，印度菸草工人中將近90%為女性，其中絕大部分是家庭計件工，生產原料係由包商提供。在工業的家內勞動中，男性通常扮演承包商、仲介商或如搬運原料成品的輔助作業角色，較少擔任家內勞動工作。

日本家內勞動從事人數、家內勞動人數、輔助人數及委託人數統計表

項目別		2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
家內勞動從事人數		311530人	269815人	246476人	226670人	216625人
家內勞動人數		297200人	257270人	234717人	216324人	207142人
性 別	男性	23142人 7.8%	21444人 8.3%	19684人 8.4%	18819人 8.7%	18758人 9.1%
	女性	274058人 92.2%	235826人 91.7%	215033人 91.6%	197505人 91.3%	188384人 90.9%
類 型	專職	14657人 4.9%	12516人 4.9%	11676人 5.0%	10249人 4.7%	10813人 5.2%
	兼差	279680人 94.1%	241983人 94.1%	220365人 93.9%	203513人 94.1%	193778人 93.6%
別	副業	2863人 1.0%	2771人 1.0%	2676人 1.1%	2562人 1.2%	2551人 1.2%
	輔助人數	14330人	12545人	11759人	10346人	9483人
委託人數		21798人	19347人	17400人	15589人	15010人

資料來源：日本厚生勞動省2006年「家內勞動概況調查」

除了家庭因素，家內勞動提供了發揮職業能力與參加經濟活動的機會。例如，身心障礙者如有工作能力和工作意願，通常也會選擇家內勞動，以換取生活所需。在法國、美國、比利時等國家已為殘障的家內勞動者成立了庇護工廠，避免他們受到孤立並協助其勞務的分配。

三、家內勞動者的收入

一般而言，家內勞動者的勞動條件較自僱工作者為差。一項在印度所進行的研究發現，非正式部



門的勞動者中，家庭代工的收入最低。另外，菲律賓的另一項調查也發現家內勞動者較工廠勞動者收入為低，類似的情況在澳大利亞及紐西蘭也可以發現。低收入僅是家內勞動的一個現象，通常與其他問題並存或常導致其他問題的產生。家內勞動者為了爭取較高的工資，往往超時工作，易導致健康不良，偏低的收入亦常影響到住宅、營養、公共衛生、健康及教育，此外，家內勞動者亦常面對易致危險的作業條件，有待適當的法律保護和協助。

參、立法保護

一、立法型態

各國採取的立法方式不同，誠如前述，有些國家特別訂定專法予以規範，有些國家則於該國勞動法中特別明文指出適用家內勞動之相關規定。由於國情不同，某些國家之家內勞動立法不是適用於全體家內勞動者，而是僅適用於特定部分的家內勞動者，有些國家則以一般性的勞動法適用包含家內勞動在內的所有受僱者。

二、家內勞動者的定義

家內勞動制定法通常會將僱用關係上的當事人加以界定，一般而言，「家內勞動者」之定義係指於無雇主直接指揮監督之家中或自行選擇的處所，為他人提供勞務者；而雇主之定義係指按其指示履行勞務的發包者。在有些國家，家內勞動係指在家執行的特定活動或生產過程。通常生產工具與原料之準備，多數情形得由當事人任一方供應，有些國家認為，家內勞動者得為一位或多位雇主提供勞務，但在新加坡，家內勞動者若為一位以上的雇主提供勞務時，則被視為自僱。在奧地利及德國，所謂「仲介者」係指雇主將勞務交給家內勞動者之轉交者。但在阿根廷，仲介者同時被視為雇主及家內勞動者，多明尼加及墨西哥則禁止仲介行為。

三、工資之計算

家內勞動者的工資，通常採用計件工資制，有些國家工資之計算是基於當事人間或與工會之團體協商而決定。在澳洲，工資率係依產職業類別而裁定。若無團體協約適用之家內勞動者，工資率由政府以行政命令（如法國）或藉由政勞資三方組成之家內勞動委員會決定。各國家內勞動立法通常規定，家內勞動者的工資不得低於從事類似工作之企業僱用勞動者。若無比較的基礎，則雇主有責任評估履行作業的必要時間（如瑞士及美國）及家內勞動者工資的換算方法（如德國）。有些國家最低工資立法適用於家內勞動者，有些國家則採取特定的計算方法（如印度）。通常適用於各種勞動者的最低工資係由工資委員會決定。有些國家規定，工資率應公告於家內勞動者收發勞務處所或受領工資的處所。家內勞動立法通常規定家內勞動者從事勞務而使用自有房舍、設備、水電及其它雜項支出應予

核實報銷。有些國家採取以工資的固定比例，作為這些費用之補助。此外，有些國家也規定雇主在一般數額內得自家內勞動者的工資中扣除勞務瑕疵或原料損害。

四、勞動條件

有些國家的家內勞動立法包括勞動條件在內。但有些國家則透過團體協約來決定。在澳洲，團體協約中家內勞動者之勞動條件已融合成為勞動契約的一部分，且應以書面為之，但也有一些國家承認口頭契約的效力。



有些國家明文規定，家內勞動者排除一般工時立法之適用。比利時明文規定，家內勞動者在工時及例假規定上係排除適用，而加拿大之家內勞動者則不適用工時及延長工時之規定。在法國，家內勞動者與企業內受僱勞工適用相同之法規。在德國，家內勞動者之勞動量應以產業勞動者正常工時中所能提供之勞動量來衡量。在日本，雇主應努力避免交付過多的勞務量，以防止家內勞動者之工時較企業內提供類似勞務之受僱勞動者為長。在澳洲及瑞士，法律規定雇主應努力避免交付會導致超時勞動之勞務量。瑞士法律則規定雇主應考量個別家內勞動者之生產能力，以限制家內勞動者攜回之勞務量，務必使其每日工作時間不超過8小時，並且不在週日勞動。在法國，家內勞動者之延長工時應給付津貼。但有些國家如捷克，對於家內勞動者之延時工資及假日、夜間工資均無請求權。

縱使年度有給休假之報酬方式不同，但仍有許多國家規定家內勞動者與企業內受僱者類似的年度休假權。阿根廷為符合有給休假之規定，家內勞動者必須於一年中工作滿24週。澳洲之家內勞動者於持續受僱滿6個月後有請求每月兩天半有給休假的權利。在加拿大之安大略省，雇主應給予受僱滿12個月之家內勞動者兩週之有給休假。法國之家內勞動者及其協助勞動者有權請求年總工資十分之一的有給休假津貼；德國之家內勞動者有權向其雇主請求每年18天之有給休假；愛爾蘭之家內勞動者被明文規定排除有關有給休假的法律適用外。

五、社會安全給付

由於各國發展程度的差異，社會安全給付之適用範圍及給付項目，難以一致化。有些工業國家，家內勞動者包括在社會安全制度內，但有些開發中國家，社會安全制度並不適用於家內勞動者。此外，家內勞動者能否有效加入社會安全制度亦須視其工作登記及繳費能力而定。荷蘭及西班牙訂有社會安全制度適用家內勞動者之特別條款。有些國家的家內勞動立法中，訂有特別條款賦予某些身份之在家提供勞務者某些優先權，德國即規定育兒母親、退休人員及殘疾人士的特別權利。



六、安全衛生

安全衛生的考量對於家內勞動者尤其重要。各國採取不同的方法處理此項問題。有些國家以立法規定，在家中或廠外之房舍中履行勞務時應符合主管機關訂立之安全衛生條件。在德國，主管機關得以行政命令，規定特別之產業部門之適用。有些國家對於可能危及家內勞動者及其同居人或公眾之生命、身體健康的家內勞動予以禁止。另有一些國家，規定應避免此種危險或禁止此種家內勞動。有些國家的立法表列某些家內勞動之型態應受到禁止。在某些有傳染性疾病的狀況下，有些國家規定禁止食物之家內製造。許多國家的雇主應確保家內勞動者對其所處理原料及機械設備之安全衛生意識。在新加坡，家內勞動者並不適用一般性的安全衛生法。在丹麥及瑞典，一般性的安全衛生法中明定家內勞動者不適用其中之某些條款。

七、登記、報告及監督

在許多國家中，雇主必須取得特別的執照或許可，方可分配家內勞動之勞務。換言之，雇主僱用家內勞動者時應向有關當局報告或登記。此外，亦要求雇主把所僱用的家內勞動者之姓名與一些其他相關資料保留在記錄和登記簿中。雇主並應備妥這些記錄以便配合有關當局的例行或特定之需要。有些國家規定應發給家內勞動者工作手冊，其內容包括工資率、勞務之分配及完成、以及某些特定勞動條件的資料。

家內勞動者勞動條件之監督（僱用條件、最低工資之適用、安全衛生條件）通常是由國家勞動檢查機關執行。在某些定有家內勞動法的國家裡係由特定的委員會（政勞資三方組成）負責監督工作，若未能遵守法律的規定將受到處分。

肆、日本「家內勞動法」介紹

一、立法目的

日本「家內勞動法」的立法旨趣在於規定家內勞動者之最低工資、安全衛生及其他必要事項，藉以提升家內勞動者之勞動條件，謀求家內勞動者生活的安定。該法亦明白揭示，其所定勞動條件係最低基準，委託人及家內勞動者均不得以該法所定之基準為理由降低勞動條件，應力圖提升家內勞動者的勞動條件。

二、「家內勞動法」相關重要名詞之定義

1. 「委託」：係指包括提供他人物品，委託其將該物品製成零件、附屬品、成品或加工、修理、洗淨、選別、包裝、解體；及讓售物品給他人，透過該人將物品製造成零件、附屬品、成品或將該物品加工等，並約定買回其製造或加工後之物品。

2. 「家內勞動者」：係指從事物品之製造、加工、販賣及以上之承攬或依政府規定，從事類似行爲，以獲得勞動對價，受託製造或加工該業務目的之物品（包含物品之半製成品、零件、附屬品或原材料），且一般不使用同居親屬以外之人稱之。
3. 「委託人」：係指將物品（包含物品之半製成品、零件、附屬品或原材料）委託家內勞動者製造、加工者。
4. 「輔助人」：係指與家內勞動者同居之親屬，並輔助該家內勞動者從事業務之人。
5. 「工資」：包括委託人支付給家內勞動者製造或加工物品之對價；及委託人與家內勞動者之間買入與賣出同款物品價格之差價。

三、委託人之義務

委託人應依規定將「家內勞動手冊」交付家內勞動者，並於每次委託、受領製造加工等物品或支付工資之際，將委託之業務內容、工資單價、工資支付日期、受領物品之數量、工資數額及政府（厚生勞動省）規定之事項，分別記載於家內勞動手冊。

此外，委託人應盡力不使家內勞動者或其輔助人超過其從事業務之週邊地帶，從事相同或類似業務之勞動者通常的勞動時間。另外，如果超過六個月連續委託同一家內勞動者，委託人欲終止委託時，應迅速將終止之事由預告該家內勞動者。

四、工資之給付

工資應以通用貨幣全額給付家內勞動者。除依規定外，不論委託人是否檢查家內勞動者製造或加工後之物品，委託人應於家內勞動者處受領該物品日起算一個月內給付工資。但當事人之間如果訂定每月之特定日期為工資結算日者，不在此限；此種情形則不論委託人是否檢查該物品，至該工資結算日止，已受領物品之工資，應自該日起一個月內給付之；委託人除家內勞動者提出要求或特別事由外，應將工資於家內勞動者從事業務之場所交付之。

五、最低工資之訂定

厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長，為謀求改善特定區域內從事特定業務之工資低廉家內勞動者之勞動條件，認為必要時，得向勞動政策審議會或依政令設置於都道府縣勞動局之審議會請求調查審議，並於聽取其意見後，訂定該業務之家內勞動者及委託人適用之最低工資。

厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長於前項審議會提出意見後，認為窒礙難行時，得檢具理由請求審議會再議；審議會提出意見時，厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長應依厚生勞動省規定將該意見之要旨公告。對於審議會所提意見之相關家內勞動者或委託人如有異議，得於公告日之翌日起十五日



內，向厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長提出。厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長，對於所提出之異議，應徵求審議會之意見。並對於最低工資，於一定業務範圍，得設定一定期間之延緩適用，並得另行訂定最低工資金額。

厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長對於該最低工資之決定事項，認為有修正之必要時，得修正或廢止之；審議會為決定、修正、廢止最低工資，於舉行調查審議時，依規定，須聽取家內勞動者及相關委託人之意見。家內勞動者或委託人之全部或部分代表，對於該家內勞動者或委託人適用之最低工資之決定、修正或廢止事項，得向厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長提出申訴。厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長，對於此項申訴，認為必要時得將該申訴向審議會提出，徵求其意見。厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長，對於最低工資相關決定事項應公告之。

最低工資之訂定及修正之決定，依規定自公告日起三十日生效（自公告日起算經三十日後之翌日，該決定如有另訂日期，以該日期為準）、廢止最低工資之決定，自公告日起生效（公告日之翌日，該決定如有另訂日期，以該日期為準）。而最低工資額之決定應衡量一定區域及同一區域內，從事同一類或類似業務之勞動者所適用之最低工資的均衡性定之。

六、家內勞動者安全衛生之促進

委託人將委託業務相關之機械、器具、設備、原料或其他物品讓渡貸與、或提供家內勞動者時，為防止該設備發生危害，應依規定採行必要之措施。家內勞動者及輔助人為防止機械、器具、設備、原料或其他相關物品或瓦斯、蒸汽、粉塵等發生危害，亦同樣應採行必要之措施。

都道府縣勞動局長或勞動基準監督署長對於委託人或家內勞動者未依規定採行必要之措施時，得以行政命令禁止委託或受託，或禁止使用機械、器具、設備、原料、或其他物品之全部或一部，或採取其他必要之處置。

七、監督

委託人應依規定將委託之家內勞動者人數及業務內容或其他必要事項向地方（都道府縣）勞動局長報備，並將有關委託之家內勞動者姓名、支付家內勞動者之工資數額以及其他相關事項記載於帳簿及備置於營業所。

厚生勞動大臣、都道府縣勞動局長、勞動基準監督署長或勞動基準監督官認為必要時得傳喚或命令委託人家內勞動者報告關於工資或其他相關事項。勞動基準監督官於必要時得進入委託人之營業所或家內勞動者從事業務之場所檢查帳簿、書類及其他文件或詢問關係人。🌿

（本文作者 行政院勞工委員會綜合規劃處科長）

日本家内労働法

f~/@#,i@`ch

i]w i^

f~/@#i@ ... /st SCu,GeBfw% %~/ / p ...

... /st SC... jA'e UH/ fia ...

i]wq i^

f~/G#i@ ... k' " 'e Ukye ...

... fB ... /u;B ...

... /B ... /u;B ...

... k' " 'e Ukye ... /st ...

... k' " 'e UHjAeY ... /st ...

... k' " »tSUHjAeY ... /st ...

... k' " /u,GeY ...

... f^ 'e Uf ... /st ...

... f^ 'e Uf ... /st ...

... k' " ... /st ...

f~/G,,@e U

i]fia'' /w i^

f~/P#i@ 'e UH' 'e U/S ...

'e UH' ... /st ...

... /st ...

f/eG #Ww~;Ajt^ fia'' / wUS ...

i]N-fi|i i^

f~/#i@ 'e UH' fia'' ... /st ...

fE,D'tz/ 'Se'l' ... /st ...

i]t/ 'e U/S, wSl i^

f~/#i@ ... /st ...

f~/T#,i@u,Ge' stCu,Ge

i]u,Ge, w i^

f~/#i@ /u,Ge ... /st ...

... /st ...

i]u,Ge, w i^

f~/G#i@ 'e UH' fia'' ... /st ...

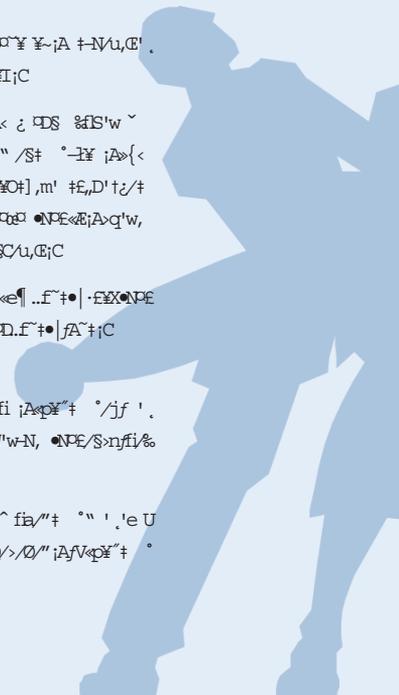
f~/K#i@ ... /st ...

... /st ...

i]... f^tS^S-Ex i^

f~/B#i@ ... /st ...

... /st ...





韓國婦女權益法制

—邁向兩性平權的實現

林政諭

壹、前言

在2006年冬的韓國兩性平等家庭部（Ministry of Gender Equality & Family, MOGEF）為宣導尾牙後男性不要涉足風月場所從事買春的行爲，於同年12月6日起至26日止推動「不買春給現金」活動，任何團體在該活動期間，上網簽署純吃飯不買春者，按人頭計每一團體最高支給360萬韓幣（約台幣16萬元），活動剛推出就有1萬3000人響應，此活動經歐美媒體披露後，韓國國內一片譁然，世論批評這是國家的恥辱，也有民眾更在該部的網頁上留言「人民稅金怎可如此亂來」、「視男性為潛在性的性犯罪者」等等，該部騎虎難下只好將支給現金方式改發給電影票等等替代品以為因應，然此波紋讓原本要改進對婦女歧視觀念的美意，蒙上一片陰霾。

現任日本厚生勞動省大臣（相當於勞委會主任委員）柳澤伯夫先生（Yanagisawa hakuo）於2007年1月27日在其所屬自民黨某地區議員會議上以「今後年金、福祉與醫療的展望」為題進行三十分鐘的專題演講，在談及出生率下降、少子化問題時，將日本婦女比喻為「生育機器」，呼籲婦女多多生育，以增加人口，此言一出，立刻引起許多婦女的反感，在野黨國會女性議員更要求柳澤氏下台，雖然日相安倍晉三在國會稱已對當事人提出「嚴重注意」的口頭警告，自攬督導不周之責而道歉，另強調尊重各界對該言論解讀之不同，力保其閣員不需立即下台築起防火牆，然而在野黨仍未歇手，揚言針對厚生勞動省新增「白領工時限制豁免（white collar exemption），日本媒體通稱為零加班費」的規定之勞動基準法修正草案¹，不予以審查；另在2007年2月4日改選兩地方首長（愛知縣知事和北九州市市長）的選舉結果，執政黨原甚具優勢的愛知縣知事選舉，陷於苦戰，在驚險中險選，選後之檢討，將對女性的失言及未採適當的補救之道，列為主要之原因之一。

韓國企業流行喝酒文化和其續攤的樣態、日本政治人物的失言，被媒體的爭相報導，一方面道出兩性平權的傾斜現象，另一方面也凸顯出日、韓婦女近年來在各種領域中逐漸發揮其權能，追求打破

註1：該修正草案主要修正重點計有超過一定工時的加班費不支給（奉獻加班合法化）、刪除每週40小時工時的勞動基準、過勞死合法化、刪除非典型僱用晉身正職勞工的法規定等。

「男尊女卑」桎梏的束縛，紛紛展現出女性的自信與自主；日、韓地理上是我們的近鄰，民俗習慣、學歷社會、家庭觀等等與國內情境相似甚多，雖然促進提昇婦女地位，促進就業等等的作為，或許不盡相同，但建構兩性平等的理念是一致的，謹以前列的案例為楔子，本文嘗試先行針對韓國婦女在經社發展中有關推動兩性平權之作法，也就是推動婦女政策的專責部會的變遷及就業、家庭及暴力防治等相關法制規範彙整於下，以供國內推動兩性平權、性別主流化上之比較、參考。

貳、婦女情勢

韓國2006年總人口約有4850萬人，該國國家統計局2007年5月資料顯示，其15歲（含）以上人口約3,913萬人（男性1,906萬人、婦女2,007萬人），而勞動人口約2,453萬人（指15歲至64歲，男性1,425萬人、婦女1,028萬人），婦女的勞動力參與率約51.22%比我國的49.22%多出兩個百分點；另韓國在1953年韓戰²結束後人口急劇增加，為抑制人口成長在1960年代實施「3335」人口政策（產婦達35歲前，每3年生產1人，計生產3人），1970年代生育率為4.5，而在80年代降至2.8，1997年的金融風暴導致就業不穩定，晚婚、不婚等現象漸趨嚴重，更使少子化情勢更發不可收拾。雖然90年代取消人口成長抑制政策，但2002年的生育率已下降到1.17。2005年韓國婦女一人的出育率為1.08（日本為1.25、我國為1.15），生育率可說是世界各國的最低水準。銀髮族排排坐在博愛座，小孩窩在車廂角落，加上「成人比小孩多的韓國，這樣的光景來了，哇韓國…」字眼的公共廣告，懸掛在首爾地鐵車廂內顯格外引人注目，這是韓國政府與人口保障福祉協會為提昇生育率共同製作文宣品之一種，而且要求電視公司製作兄弟姊妹人口眾多的節目，藉以喚起國民重視人口結構失衡現象。

韓國是東亞國家中極度受到儒教影響的傳統家父權的社會，重視父系血緣關係，家裡女嬰出生不大討喜的風氣、男尊女卑，要求婦女「三從四德」的觀念仍根深蒂固，但近年來，由於相關情勢的變化，如婦女勞動力參與率的逐漸上升、政治參與及改善、增進婦女權益措施等相繼推動，以男性為中心的比重逐漸遞減。

婦女權益的變革一般而言在推動兩性平權的起源，大可分為兩大源流，一為歐美1970年代開始興起婦女議題的研究、聯合國將1975年訂為國際婦女年及1979年聯合國通過廢除婦女差別條約等潮流，另一主流為1970年代南韓國內興起民主運動帶動1980年代的婦女運動，進而深化為市民運動。在匯聚此二種源流，兩性平權往前邁進，且婦權團體挾選票的優勢，執政或在野黨均無法視而不見，且1984年批准廢除婦女差別條約（1984年盧泰愚的民主化宣言），因此婦女的權益相關措施與法制的研（修）

註2：朝鮮戰爭（英文：'Korean War'或"War of Chosun"；中國大陸：抗美援朝；港台：韓戰），是一場朝鮮民主主義人民共和國與大韓民國之間的意識形態之戰、國家統一之戰，而美國、蘇聯與中國三個國家也不同程度地捲入這場戰爭。戰爭於1950年6月25日朝鮮軍隊突襲韓國開始，1953年7月27日簽署《關於朝鮮軍事停戰的協定》。



定逐漸建構完成。初期的婦女政策，對於婦女勞工面對育嬰或弱勢單親家庭等難題，採取婦女勞工得享有育嬰假、發放單親家庭之兒童津貼等措施。1995年聯合國第4屆婦女會議（通稱北京婦女會議），具體以「性別主流化（Gender mainstreaming）」作為行動策略，要求各國將性別平等做為政策的主流。「性別主流化」的宣示與推動，讓婦女運動團體的發展，注入一股強心劑。

1998年，金大中總統任內（1998—2003）因其夫人投入婦女運動的緣故，相繼推出有關婦女之政策、立法或修法的工作，以促進、提昇婦女地位，其後任的盧武鉉總統也「蕭規曹隨」，火力未減。2004年國會議員選舉因提高婦女保障名額，在299名議員中計有39名出線，占國會議員之13%；另在各文官職務範疇中，婦女的權能（empowerment）的傑出表現，屢被提及，如取得涉外人員搖籃的外交通商部（Ministry of Foreign Affairs and Trade）的公務人員高等考試及格者，女性占一半以上，通過司法考試合格者的女性也接近30%。

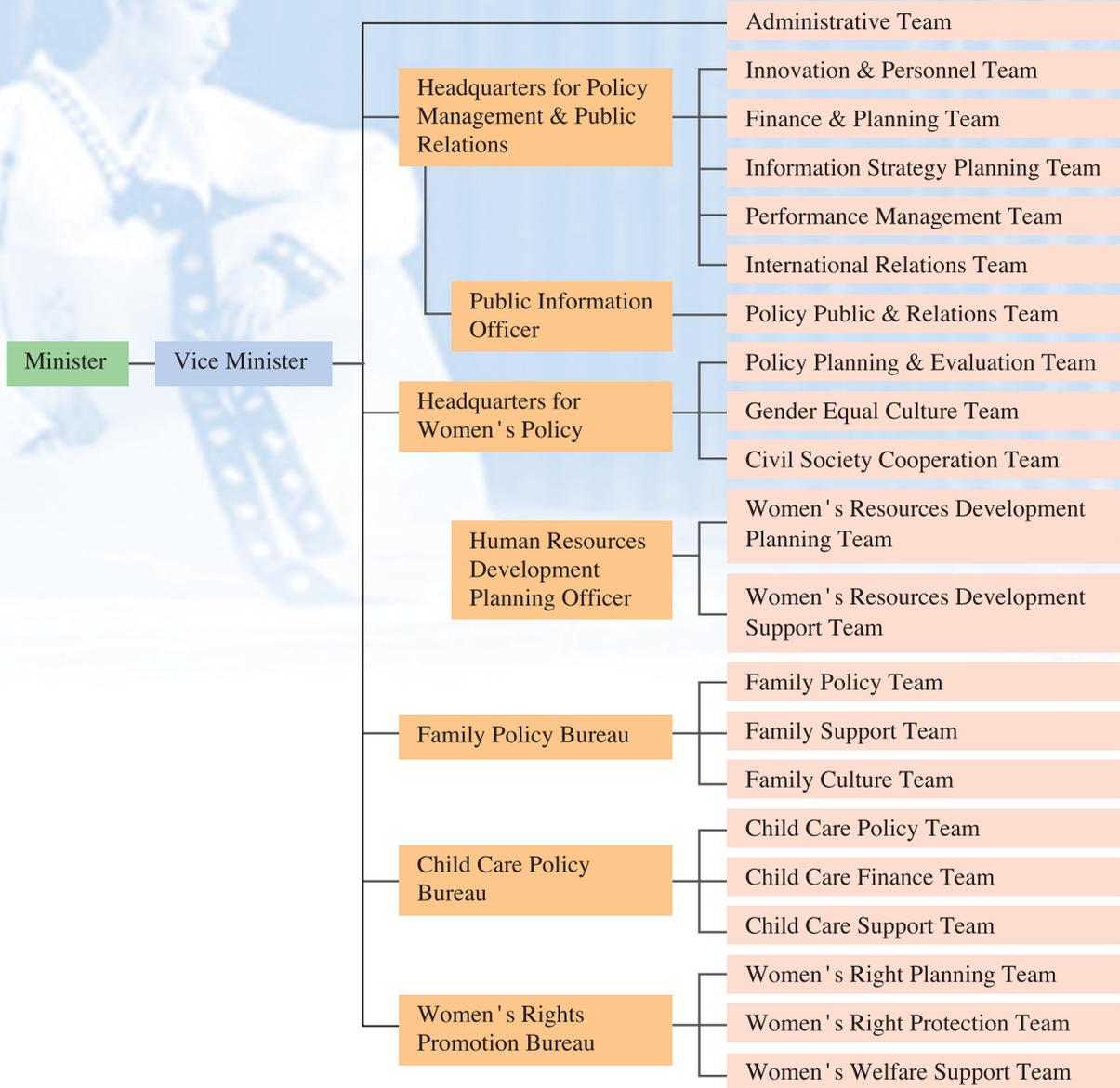
聯合國的『Human Development Report 2006』指出，性別發展指數（Gender-related Development Index, GDI）挪威最高0.962、美國0.946（8名）、日本0.942（13名）、韓國0.905（25名）、中國大陸0.765（64名），男性別權力測度（Gender Empowerment Measure, GEM），針對婦女投入政經的指標，挪威最高 0.932、美國0.808（12名）、日本0.557（42名）、韓國0.502（53名）；對照2005年指標韓國GDI由37名提昇到25名、GEM由90名上升到53名，日本GDI由8名跌至14名、GEM由27名萎縮到43名。綜合以上，韓國婦女在政治、教育、勞動等各領域上地位的是呈現進步與提昇，相較我國，倘參照行政院主計處整理出來的GEM為0.692，排名為第20名，在亞洲中僅次於新加坡的0.707，台灣女性地位算是不錯，顯示國內女性機會參與政經決策的比重有增大的趨勢。

參、專責部會及政治參與

一、兩性平等家庭部（Ministry of Gender Equality & Family, MOGEF）

韓國為因應少子化等問題在2006年6月23日將原屬於健康福利部（Ministry of Health and Welfare）之幼兒等兒童業務併入在2001年成立之兩性平等部（Ministry of Gender Equality），並改為現稱（詳參組織圖），掌理婦女有關立法、政策規劃及執行的專責行政機關，推動有關提昇婦女地位、兩性平等的業務。該部成立前與婦女事務相關的單位，有保健福祉部的婦女局、韓國婦女開發院、政務第二長官室（The Second Minister of State for Political）、女性特別委員會（The Presidential Commission on Women's Affairs）。前述的保健福祉部的婦女局主要業務是取締從事性交易的「需保護婦女」、協助母子家庭等施政措施，而1982年設立的婦女開發院，則為婦女教育研究機關。1988年全斗煥就任總統，同時成立政務第二長官室以掌理婦女政策，之後在1998年金大中上任改為女性特別委員會，但該委員會即無法提出法案的全力，在內閣會議中又無表決權，其功能飽受婦運團體的不斷抨擊。

Organization Chart



Source: <http://www.mogef.go.kr/english/dev/aboutmogef/eua0502.jsp?menuID>

2001年金大中為兌現總統選舉支票，取消女性特別委員會而成立部會級的兩性平等部（Ministry of Gender Equality），除承接原女性特別委員會之業務外，並增設婦女政策處、歧視改善局、權益促進局及涉外協助局等「1 處3 局」以承辦原屬保健福祉部之性暴力、家庭暴力及性交易等處遇、預防等業務。編制員額是女性特別委員會的1倍以上，計有102人。然而，該部的「婦女政策」業務往往涉及



其他部會的業務往往必須透過協調，換句話說常無法獨立作戰，吃力不討好，且成效也大大折扣。為加強其功能，隨2002年「婦女發展基本法（Women's Development Act）」的修正，成立國務總理直屬的「婦女政策調整會議」，由總理擔任召集人，兩性平等部部長擔任副召集人，其他成員包括財經、教育人力資源、法務等中央級各部會首長等25人，就婦女政策的基本計劃及其執行相關事項、有關跨部會的婦女政策的協調等等的審議及協調。另鑑於兩性平等部所擬訂的相關法案或措施，需由他部會執行者，因無法督導考成，而於該法修正時，明文增設「婦女政策責任官制度」的機制，各部會設置司處長級的「婦女政策責任官」共45人，強化原6各部會中以科長級擔任「婦人政策承辦官」，以擬訂婦女政策及推動。藉由官等的提高及增加人數，強化功能。

2004年兩性平等部接管保健福祉部主管的嬰幼兒業務，後因政府組織法得修正通過，更名為兩性平等家庭部，員額由2001年的102名增為176人，人數增加率為70%。審視擴大為兩性平等家庭部的背景，在於因應傳統的家庭型態的轉型、離婚率的節節升高等造成家庭的解組現象等社會問題，為有效提出少子化有關生育協助對策、家庭政策，並配合性別主流化的推動。而改組時擬比照德國之「聯邦家庭高齡婦女青少年部（Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend）」的規模擴大組織編制及功能，但因現有相關部會擔心其職掌業務將被縮裁，極力反彈，功虧一篑而作罷，但也說明對於家庭政策及機能的移轉，於政府組織再造時的企圖心。

二、強化政治參與

立法或政策的擬訂推動過程，由兩性共同參與為性別主流化的指標之一，而參與度的指標，以反應在國會及地方議會女性議員人數的比例最為具體可行。韓國民意代表之選舉是實施女性保障比例制度，金大中總統在2000年的第16屆國會議員總選舉之前，據政黨法的修正而引進實施比例制。換言之候選人數中需有30%以上的女性，後在2004年的第17屆國會議員總選舉將女性候選人之人數提昇至50%、各選區政黨推出候選女性在30%以上者支給補助金額等規定，因此當選的299名中就有39名女性議員（立法院目前有46席女性立委，在目前總數220席立委中，約佔總席次的21%。），占13%。韓國的國會屬一院制，選舉制度採小選區比例代表並行制度。

2005年6月取消政黨法之比例制度改採公職選舉法之規定，對於國會議員、直（縣）轄市議會及地方自治團體等議會之選舉，以比例及地區代表並行制選出議員。而且明確規定比例代表候選人名單有關女性候選號碼一律以奇數記載。另基於政治資金法之規範，對於政黨推出女性候選人即使未達30%以上，而在5%以上之政黨，按候選婦女人數比例支給婦女推薦補助金，且於候選登記截止日之2天後發給充當選舉經費的新規定。

肆、婦女發展基本法

本法是韓國有關婦女政策的基本法。1995年北京婦女會議的契機而訂定，該法規定兩性平等家庭部必須每五年擬訂「婦女政策基本計畫」並實施，制定涉及婦女相關法令時必須以此法為依據。該法在擬訂時被譏為畫餅充饑，但在公布實施後，卻普遍受到讚揚。因為婦女政策的一貫性並且廣續推動的緣故。

一、現行重點：

本法分六章共36條，第一章總則、第二章婦女政策基本計畫、第三章婦女政策的基本措施、第四章婦女發展基金、第五章婦女團體的支援、第六章雜章。第一章共6條，該法之目的為實現憲法之兩性平等的理念，規範中央及地方政府應職掌的基本事項，藉以促進政治、經濟、社會、文化等各領域兩性的平等（第1條）。基本理念是以個人尊嚴為基礎，促進兩性平等、保護母性、消弭性別歧視及開發婦女資源，以實現健康家庭，及政經的發展過程中，需兩性共同參與、分擔（第2條）。該法所稱婦女政策，指促進兩性平等、擴大婦女參與機會及增進福祉的相關政策（第3條）。另針對「婦女團體」、「婦女相關設施」給予定義。全體國民應認知促進兩性平等及婦女發展的重要性，且致力實現（第4條）。中央及地方自治團體應週延相關法制藉以執行並籌措財源以實現目標（第5條）。中央及地方自治團體對於婦女參與度較為薄弱的領域，應在合理的範圍內促進婦女參與，實踐兩性平等，訂定相關法令，據以推動積極的措施（第6條）。本法所稱積極的措施，係指全面改善當前婦女不利的機能體系，增加各領域公職婦女員額，具體且明確者。此條文的規範，提供積極措施的合法性，韓國各界普遍認為最有建設性。配合此規定所實施的措施之一，即是公務員任用考試的「婦女公務員晉用目標制度」的推動。

第二章計有6條（第7條至第12條），兩性平等家庭部應每五年提出以婦女政策為基軸的婦女政策基本計畫（第7條）。循前項之計畫，各行政機關及地方自治團體的首長應依年度別擬訂推行措施（第8條）。前條之機關與團體在擬訂相關措施或推動，必要時得要求協助（第9條）。中央及地方自治團體應對於所主管法令之擬訂、推動之過程，有關政策對婦女權益或社會參與的影響進行分析與評估；兩性平等家庭部對此分析及評估工作應提供必要的協助及諮詢（第10條）。設置國務總理直屬之「婦女政策審議委員會」就婦女政策的主要事項進行審查、協調（第11條）。各行政機關為有效執行婦女政策的擬訂及推動，應自所屬職員中選派婦女政策責任官擔任（第12條）。

第三章是規範婦女政策的基本措施，最重要的是明確要求中央及地方自治團體在各種的委員會於政策擬訂與決議的過程中，應擴大婦女參與的機會，而且提供多樣化的參與管道（第15條）。此條文的實踐，在實施婦女參與比例制度的措施，即可印證。第17條規定勞工的聘僱、教育、晉級及退休等



勞動事務，需致力兩性平等，並對於職場的性騷擾應採取必要的防範措施。母性保護（第18條）、有關兩性平等之家庭、學校及社會等方面的教育或人力開發（第19—21條）。在23條針對工作與家庭兼顧問題，明示中央及地方自治團體應推動有關嬰幼兒的保育機構的設置與擴大、課後保育對策或有效實施育嬰休假制度。第24條建構民主且平等的家庭關係，並檢討雙薪、單親家庭的協助對策。第25條規範性暴力或家庭暴力的預防。第26條肯定家內勞動在經濟面的貢獻，中央及地方自治團體應予正面評價並致力推動。

該法第4章，規範必須設立婦女開發基金，因此在第29條明文規定，使該基金的成立取得合法法源；在30條規範該基金的用途；第31條明示會計稽核單位的職掌。也因為成立該基金，推動婦女政策所必要的預算可從容的編製，一般給予很高得評價。

在第5章係明示協助婦女團體的角色、對婦女的權益、福祉的增進及教育等設施的運作相關事項（第32、33條）。

伍、性別歧視防範及救濟法的實施與廢止

韓國於1999年7月公布實施「性別歧視防範及救濟法（Gender Discrimination Prevention and Relief Act）」，但在2005年公布廢止。該法計分5章共39條，其立法的宗旨在於遵循憲法的平等理念，在就業、教育、經費、設施及服務等的提供及使用，於法的規範及政策的執行，不得有性別之歧視，禁止性騷擾等規定，並對受害者給予救濟，實現兩性的真正平等。該法在2003年修正時亦將身高列為歧視的規定，也就是雇主不得將「身高170以上」列為雇用的條件之一。惟該法因在於屬過渡性質而於2005年廢止。但廢止該法時另行提出多項的配套措施，將性別歧視救濟的機制移轉至2001年成立的獨立機關「國家人權委員會（The National Human Rights Commission of Korea(NHRCK))」管轄，至於性騷擾的預防事項，本法配合婦女基本法之修訂時納入規範。在政府組織方面，修正通過政府組織法修正案，將兩性平等部變更為兩性平等家庭部及修正國家人權委員會的職權。

陸、就業

韓國婦女投入就業市場有逐漸增加的趨勢。雖然韓國在1990年後半受到亞洲經濟衰退的影響，婦女的勞動參與率曾一度下降，後緩慢回昇，到了2005年7月婦女參與經濟活動的人數超過1,000萬人，勞動力參與率為50.5%（2007年5月為1028萬人、51.22%）。另2002年兩性平等部之「國民意識調查報告顯示，全體國民的96.2%（男性95.0%、女性97.3%）認為「提昇國家競爭力，婦女的勞動參與是必要的」。雖然其婦女參與率逐漸提高但與OECD各國平均在70%相比相差甚遠，且工作職種大多集中在庶務職、銷售、服務業等，專業人員之部分則比率很低，也就是說70%的婦女均為「非正職」，大多為

日僱工、臨時工、定期契約工、部分工時及工讀等性質。

韓國如同我國也是為一重視學歷的社會，婦女大專院校升學率為64.6%。但升學率不等於就業率，就業參與不佳的原因主要囿於傳統的家庭觀，負擔家事及育嬰的工作均落在婦女的肩上，影響婦女就業意願。一般而言，婦女的參動力參與率由年齡層顯示是呈M型，為促進婦女積極投入就業市場及善用女性資源，訂定相關法制及措施，藉以推動落實。

一、兩性就業平等法（Equal Employment Act）

（一）立法的經緯

該法於1987年提出草案且不到一個月的時間就完成立法程序，快速完成立法廣為各界批評立法之粗糙，更諷刺是為總統大選爭取婦女之票源，但執政黨也未謹慎檢討也為詬病之一。該法公布實施隨即受到批評，工會更以未揭示「同工同酬」之規定而採取抗爭行動，而在1989年修法時再納入補救。另「育兒休假制度」適用對象為婦女勞工，也受各界的批判，再1995年時才修正為「婦女勞工或替代之男性勞工」為適用對象。1999年修法時導入「間接歧視」的概念，對於外觀上男女在人事或福利等享有相同的條件，而針對性別提列嚴格條件者，可歸於性別歧視，得提起救濟。

2001年8月該法大翻修，修正的重點主要針對只適用五人以上常時勞工的事業單位，擴大為全部適用；為提高法的實效性，增列罰則，並揭示間接歧視的內涵、禁止工作場所性騷擾、擴大育嬰休假的範圍、育嬰休假期間不得解僱等等之規定。2006年1月，配合母性保護為社會共通的責任的理念，配合母性保護相關法進行部分之修正。

（二）主要內容

該法幾經多次修法，現行的主要內容，共六章39條，即第1章為總則、第2章兩性就業機會的保障與待遇、第3章母性保護與職場及家庭的協助、第4章事件的預防與調解、第5章補則、第6章罰則。

在第1條揭示該法的立法目的，基於憲法的平等理念，保障兩性的就業機會平等與待遇，保護母性，協助婦女職場與家庭兼顧及開發職業能力並促進就業，以實現兩性平等；第2條係針對歧視及性騷擾的定義。歧視的定義為雇主以性別、婚姻狀況、家庭的身分、懷孕或分娩等情事，無合理的理由於聘雇或工作條件採非同一標準者。但也明示不列為歧視的例外，如因工作性質非屬特定性質者不能勝任者、為婦女勞工於懷孕、分娩、哺乳、母性保護等採行之必要之措施、為消除現行歧視的事由，中央，地方自治團體及雇主所辦理的屬短暫性而為特定的做法等三種。職場的性騷擾係指憑藉為主管或以工作需要，施以性言語或性肢體等情事，造成他人有性侮辱或厭惡感，或以不配合性語言或其他理由，在工作上給予不利者；第3條揭示適用對象，即所有的雇主。第4條是致力改善工作條件等環



境，也就是要求勞動者、雇主。中央及地方自治團體應負改善工作條件或環境的責任。另外明定勞動部須擬訂施政措施並執行（第5條）並研擬兩性就業平等計畫（第6條）。

第2章是揭示兩性就業的平等機會及待遇、職場性騷擾的禁止與防範、婦女的職業能力開發與促進就業等三部分。在第7條明示招募、錄取、薪資、教育、晉升及解僱不得有性別歧視。在錄取婦女的做法不得要求與業務執行上不須具備的容貌、身高、體重等身體的特徵、婚姻狀況等條件。第8條明示同工同酬的規定，另為防範同一雇主另設事業單位以規避非同一薪資標準，另設之事業單位需採相同標準。第9條規定禁止薪資以外之金錢補助、借貸等不得有所歧視。第10條明示教育訓練、部門配屬及晉升等事項之歧視禁止。第11條有關屆齡退休及解僱等事項歧視禁止。第12條禁止雇主訂定女性因結婚、懷孕或分娩等因素需離職之勞動契約，凡雇主違反此規定，在第37條規定處以5年以下徒刑或3000萬韓圓以下之罰金。在第12條至第14條係規範職場性騷擾之禁止、雇主需訂定防止性騷擾之措施、雇主對於職場性騷擾案件應對加害者給予處罰或其他妥適措施，對於被害者不得予以解僱或其他不利做法。在第15條至第17條係揭示職業訓練機構推動婦女的就業指導、婦女職業訓練有關兩性平等之措施及促進婦女就業等事宜。

第3章為第18條至22條是明示援助母性保護及職場與工作兼顧的措施，對於生育前後休假制度的措施、育嬰休假等事宜。

在第4章規定事件的預防及調停事項。勞動部對民間團體辦理有關歧視或職場性騷擾事件的諮詢業務得提供援助。各工作場所需由勞資雙方各推薦一人以選出一名「名譽就業機會平等督導」，以提供歧視或性騷擾相關事件的諮詢及建議，違反法律之相關改善建議及向行政機關的相關報告事宜。在廠場內設置的「申訴處理委員會」之機制以處理糾紛。地方勞工行政機關設置「就業平等委員會」受理糾紛事件調解的申請。

第5章是揭示為有效落實本法，勞動部需辦理推動就業平等之調查並公告結果，中央及地方政府對於推動促進婦女就業或增進婦女福祉等工作，得以補助經費的全部或部分。

第6章退離、職的差別待遇處最高五年以下徒刑或3000萬韓圓罰金，解僱性騷擾被害人者處三年以下或2000萬韓圓之罰金。招募、晉用之歧視處雇主最高500萬韓圓之罰金。值得注意的是，即違反歧視之規定採兩罰併行，對加害人及事業單位分別處罰。

二、充實母性保護相關法規定

韓國在2005年的出生率為1.08，提高婦女生育率及婦女就業人口逐漸增加，為當前韓國強化母性

保護的重要課題。有關保護母性的相關法令，有上述的兩性就業平等法外，尚有勞動基準法、就業保險法等三法。在2001年針對該三法有關母性保護相關之部分同時修正，將母性保護改為社會共同的責任，並強化家庭與職場的援助對策。

修正的重點在於產前後休假60天調高為90天，增加30天的部分所需要的薪資由就業保險中支給；照顧一歲前之有薪育嬰留職之對象擴大適用所有勞工，支給育嬰留職者每月40萬韓圓（2005年12月）的補助費；生育及育嬰的成本由社會共同負擔納入法的規範；大幅提高事業單位以生育或育嬰留職等理由解僱勞工的罰金額度。

勞動基準法中揭示禁止孕婦從事危險性工作（第63條）、禁止夜間及假日工作（第68條）、規定工時外之工作限縮（第69條），在第72條對孕婦的保護規定，規定給予90天的生產假（生產後在45天以上）懷孕在16週以上而流產或死產得給予休假。換言之，休假的60天為有薪。有未滿一歲嬰兒的勞工每天給予兩次哺乳時間，每次最少30分鐘以上。（第77條）

兩性就業平等法中第3章揭示母性保護及職場與家庭兼顧相關規定對策。在第18條規範婦女勞工於產前或產後、或因流產之休假，依照總統令之相關規定，於休假期間支給相當一般薪資的金額，此項財源由一般歲收及社會保險基本法的社會保險項下支應。第19條，勞工為撫育未滿一歲子女得申請育嬰休假。禁止雇主不得因勞工申請育嬰休假給予解僱或不利行為，育嬰休假期間亦不得解僱及勞工休假期滿應給予在休假前同一或同水準薪資的職位，休假期間視為上班。另為協助職場與家庭之兼顧，對於休假勞工之生活費用及雇主繼續雇用之人事費，中央必須負擔部分金額。第21、22條對於職場育兒設施的規定，女性勞工在300人以上或員工500人以上之事業單位必須設置職場托育設施並實際運作；此項之規定亦揭示於幼兒保育法第14條，倘事業單位無法單獨辦理育嬰設施，得共同辦理或與地區之相關育兒設施簽約委辦之。無法自行辦理時，勞工之幼兒送交近鄰之保育設施，應支給保育費用之5成。

勞動部公布的資料顯示，在2005年1月至7月，申請育兒休假比上一年同期增加20.7%，產前產後之休假也增加7.8%，顯示成效明顯進步。男性申請育兒休假之部分，人數雖然很少，但也由88人上升至124人，增加40.9%。

三、女性企業協助法

協助婦女創業的法律在世界中極為少數，但韓國於1999年公布女性企業協助法（Assistance for Women's Enterprises Act），鼓勵中央及地方政府提供實際的計畫來支援婦女的商業活動，顯示出韓國正視婦女創業、改善就業機會及差別待遇的積極作為。



該法公布後，韓國為協助婦女的創業，實施婦女企業實態調查、建構婦女企業專門資訊平台、成立婦女創業中心、婦女企業優良商品博覽會、婦女設計家流行秀、國外推廣團或研習活動的支援，活絡婦女創業或強化競爭力。在2000年韓國企業中，婦女當家約為35.1%，2003年則上升至37.2%。又該法於2005年部分修正，主要針對男性當家的企業，婦女為為董監事之一者，得支援其參予從事公司的決策。該法計21條及附則，條文不多，韓國的中小企業廳為主管機關。

四、相關促進婦女工作法令

(一) 教育公務員法

韓國大學的女性教師在1970年占9.5%，2003年占16.7%，逐漸增加，但比女子大學生（同前期間由22.3%上升至36.3%）或女性取得博士課程（3.6%升至22.9%）的數字簡直相差很多。私立大學女性教師為16.0%，而國立大學的女性教師只占8.8%。由1997年至2001年的國公立大學教師聘僱狀況調查顯示，進用男性為11.0%、女性為6.6%，顯然相差極大。而且兼任的女性教師比男性較多。

為紓解男女性教師之比率於2003年修正教育公務員法，規定大學的人事甄審委員會之成員，女性委員需達到一定的比率，新創兩性平等任用計畫的擬訂，中央及地方自治團體需擬訂任用對策並執行，大學校長需推動不得偏某一性別之任用計畫並公布每3年之任用目標值。中央及地方團體對於大學的教師任用措施，需進行實地評估並給予補助。在此修正後，首爾大學女性教職員比率在2000年之6.95%於2005年8月的超過10%。

(二) 女性科學技術人才法

韓國鑑於女學生對理工科的疏離感，將不利科學技術的提昇並危及國家的競爭力，故於2003年公布實施本法，希望透過本法的施行，能積極培育女性以投入科學技術領域，規範政府需擬訂基本計畫及年度的施政措施、實施狀況調查、獎勵女性就讀理工科系、提供優秀女學生的獎學金、協助提昇女性科學技術者的研究能力、協助因懷孕、生產或育兒等情事重返職場及設立女性科學技術支援中心等。

由於保障名額制度或鼓勵婦女之就業的實施，對於民間企業也帶來影響，電子大廠LG公司對於晉用新進人員中規定20%以上為女性，且設進用副旅比率之公司愈來愈多。

柒、家庭

如前述韓國是受儒家文化的影響，具有「造就男性剛強、女性纖柔」、「育嬰是女性的天職，比男性稱職」等傳統的家庭意識，與歐美日等國較為頑強。然而隨著經濟的發展與民主化的深耕，對於

家庭的構造或型態之情勢丕變，三代同堂日漸式微、核心家庭、雙薪家庭、單親家庭等逐漸增加。三代同堂數由1975年的20.1%到2000年下降至13.8%，核心家庭由68.9%上升至70.0%、單親家庭由4.2%上升至5.0%。另一方面，不婚及離婚的現象也逐漸顯著。倘以1980年與2002年為比較，結婚數為四分之三呈下降之比例。離婚數則增加6倍以上。1990年的家庭法修正後，簡化離婚的相關規定，離婚率由1980年的5.9%至2002年的47.4%，上升8倍。家庭構造的變貌促使婦女投入就業市場、家庭的功能也隨之變化。然而，負擔家務或照顧兒童仍一面倒由女性擔綱，處理家務上專業主婦當然是全包，而雙薪之一的婦女平均每天花3小時45分，男性則為33分鐘。

一、修正民法—戶長制度的廢止

韓國的戶長制度，是指戶籍上的戶長以父親、長男、長男孫的父系優先制度，父親忝為家長極具權威。在民法上，「妻子需入籍夫家」、「子需隨父姓及隨父之本籍，並入父親之戶口」等之規定反應在胎兒的性別，也就是普遍希望生龍的習性堅強，第1胎的出生比率，女嬰為100%計，則男嬰為105.2%，第2胎為106.2%、第3及第4胎則分別為132.0%、139.1%，數字會說話明顯「重男輕女」的傾向，尤其在鄉村地區更為明顯。雖然為禁止胎兒的性別鑑定而修訂醫療法，但非法女嬰墮胎的案例每年超過數萬件以上。1960年民法定後，要求廢止父系的戶長制度成為市民運動，認為該等之規定屬於違憲而提出釋憲申請，該審查經首爾的地方法院後上至憲法法庭，此釋憲申請引起極大的迴響。「重男輕女」的情事外，父系的戶長制度也受到各種指摘。當夫妻離婚，即使兒女隨母居住、生活之事實，也不可遷入母方之戶籍內，仍需登載於男方之戶口內。女方再婚時，與原前夫婚生之子女不能入籍再婚男配偶的戶口中，因此，導致家庭成員的姓氏各為不同的現象。或許如此原因即使再婚，不提出結婚登記的案例不在少數；另一方面，戶長的繼承順位為「長男—長男孫—女兒—女配偶」，因此造成年幼的兒子或孫子晉身為戶長的不合理現象，另值得一提的是，婚外兒子於戶長死亡後得繼承戶長。當然反對廢止戶長制度的力道依然強韌，以「該制度承襲朝鮮王朝的習俗」、「大部分國民遵守的社會倫理」「廢止戶長制度將導致家族的潰決」等理由堅決反對。盧泰愚競選總統的白皮書中羅織廢止家戶長制，在當選總統後，旋成立跨部會之「廢止家戶長制推動企劃團」著手廢止家戶長制度相關工作，憲法法庭原對於家戶長制判決舉棋不定，或此審視時勢或總統的魄力，遂於2005年2月作出家戶長制屬違憲之判決，同年3月時，民法修正案經國會修正通過，並於明訂自2008年1月起實施。其修正後主要內容如下：

- (一)「戶主」之相關規定及以入籍為前提之戶主制度均予刪除，「戶主」與其成員的關係的「家族」予以重新定義。
- (二)子女，原則上隨父姓、父之本籍，但結婚時得因父母之協議，隨母姓、母之本籍，至於保障子



女社會福利等權益時，需變更原姓及本籍，父或母之一方得向法院申請變更。

(三) 廢除「同姓同籍禁婚制度（含無血緣關係之同姓同籍禁婚）」及「女性離婚後六個月內不得結婚的規定」。

由於韓國的家族法傾向傳統的觀點，長期的兩性平等法制發展上的障礙及家戶長制度，因該法之修正這些現象因而遁入歷史。

二、健康家庭基本法

由於韓國的社會、價值觀、生活樣態等的急劇變化，以家庭單位的育嬰等傳統功能失靈、尤其是離家出走、自殺等案件頻繁發生、離婚率的增加，而面臨「家庭瓦解」的危機。為因應家族問題的多樣化，對於涉及結婚或家庭、家族、育嬰、夫妻問題，由私領域個人福祉改以國家的福祉，並導入以家庭中心的整合性福祉服務系統。本法在2003年經國會通過並自2005年1月起實施。該法內容以重視家族為重點特別呈現韓國道德規範性格的法律，其內容共分：第1章總則；第2章健康家庭政策；第3章健康家庭事業；第4章健康家庭專責機構；第5章附則等5章共36條，其概要如下：

本法目的為健全健康的家庭生活與家族維持及發展，明示國民之權利、義務及中央與地方自治團體等的責任，採取適當的解決家庭問題措施，強化協助增進家族成員的福祉對策，以達成健康家庭的實現（第1條）；為充實個人的基本需求及有效維持、發展社會統合機能（第2條）；家族係指因婚姻、血緣、收養關係的社會基本單位。家庭係指家族成員生計或居住的生活共同體，為日常性的扶養、養育、保護及教育所構成的生活單位。「健康家庭」係指充實家族成員的要求，保障人間尊嚴的家庭（第3條）。

國民為家庭成員的一份子擁有人間尊嚴生活的權利，認知家庭的重要性，肩負提昇家庭生活福祉的義務（第4條）；中央及地方自治團體為實現健康家庭的目標，應採行必要制度或措施（第5條）；家庭的成員應參與家庭生活的運作並相互尊重（第7條）；國民應體認結婚及生育對社會的貢獻。中央及地方自治團體對於生育、育嬰擔負社會責任（第8條）；家族成員全體要善盡防止家族瓦解。中央及地方自治團體應推動防止家族瓦解之相關措施（第9條）；訂定每年為5月家庭月，5月15日為家庭日（第12條）。

在第2章規範組織或基本計畫的擬訂事項。於中央設置中央健康家庭政策委員會掌理審議主要施政措施（第13條）。於地方設置縣市委員會（第14條）。婦女家族部每五年擬訂健康家庭基本計畫（第15條）。相關部會或縣市依據前條之計畫每年擬訂實施措施並推動之（第16條）。

第3章規範健康家庭事業。對家庭之協助事項（第21條）。強化子女養育之協助（第22條）。增進家族單位的福祉（第23條）。家族健康的增進（第24條）。家族扶養的協助（第25條）。增進民主且兩性平等的家族關係（第26條）。預防離婚及離婚家庭的支援（第31條）。中央或地方為健康家庭教育必須實施結婚準備教育、父母教育、家庭倫理教育（第32條）。另為家庭問題的預防、諮商及維護健康家庭等計畫的研訂，設置健康家庭支援中心，配置相關範疇的具有學識及經驗的專家之「健康家庭員」。（第35條）

由於該法以「健康家庭」的概念並涵攝單身不婚、少子化等問題之因應對策，被隱喻「不健康的家庭」的意涵，且事實上雙親離婚後的家庭、單親家庭、頂客族、單身家庭等所造成之問題，已由公部門採取相當的協助做為，間接的否定其他家庭的型態及其成員的功能。因此普遍認為該法是以保守的、典型的家庭型態為主軸，對於現行的多樣化的家庭的型態是不足以因應，對於「家庭」的定義必須重新詮釋，而引起多方的爭論，後於2005年6月經在野黨提出「家族基本法」草案，以取代單以『結婚』為關係所建構的「健康家庭基本法」。

三、家庭暴力相關兩法

韓國於1997年制定「家庭暴力個案處罰特別法（Special Act for the Punishment in case Involving Domestic Violence）」（以下簡稱處罰法）及「家庭暴力防止及受害者保護法（Act for the Prevention of Domestic Violence and Victim Protection）」（以下稱受害者保護法），等有關家庭暴力之兩法案，並於1998年開始實施。前者規範家庭暴力的加害者相關刑事程序的特別法，後者為規定保護受害者的權益事項。

該兩法案中所稱之家庭暴力是指對配偶或家族成員施以身體的、精神的性暴力等家庭暴力（domestic violence）、尊親對子女的暴力、兒童虐待、老人虐待等廣泛的家庭暴力而言。

該兩法的制定是與其國內民主化的推動之同時應運而生。韓國家庭中有關夫妻間之暴力發生率約為31.4%，是美國或香港的2倍。催生該兩法的原動力，可從1983年起由民間團體所成立的「婦女專線 Women Hot-line）」提供接案、輔導及諮詢等服務，並進行家庭暴力的調查、設置庇護所等工作，婦運團體透過此專線積極推展各項工作，其功勞在歷史上值得記上一筆。

四、性侵害及性交易

近年來對於婦女相關的立法潮，由私領域透過法的規範接二連三的湧起，特別令人注目的是有關性騷擾的領域。韓國社會對於性的問題一項視為禁忌，目前其傾向仍根深蒂固。可由性暴力被害的通



報案件的少之又少可以明證。但由於相關法制的建構陸續完成，其通報案件卻有逐漸增加的趨勢。在這方面的法制大致有性暴力特別法、公告性犯罪者之資訊之青少年性保護法、性買賣處罰法及防止性買賣及受害者保護法（性買賣防止法）。這些法令是取代1961年制定之毫無發揮功能的「賣春行為防止法」，涵攝賣（買）春等行為相關之規範及受害者之保護之規定，而且也是因應近來逐漸加溫的人口販賣的取締、防止及保護的法令。

捌、結語

韓國婦女權益在「性別主流化」的積極推動與宣揚及面對少子化問題等情境中，對父權結構的「挑戰」、性別專責機構的建置、政治、行政、教育等部門的參與、就業機會的間接歧視概念、性別影響的評估、性別預算與員額等的實踐，一一反應在相關法制及策略中，朝著實現「性別主流化」的價值與目標。間接概念或措施能積極置入法律，大部分歸功於婦女團體、NGO等的努力；當然該等婦女團體為具有「婦女選票」的政治實力，所提出的建議或活動的動向，各政黨均不敢輕視，另方面歷任總統的政治力量發揮相當的力道，總統夫人參與婦運，某總統倡導廢除男性家長制、刪除婚後冠夫姓本籍制度，或因總統大選前，女性團體連合要求各政黨訂定特別法令的選舉公約，並於媒體公布。在此婦運團體的倡導及勝選總統寶座的兩股力量，促使韓國兩性平等法制化的急速推動，也讓長期男主外女主內性別角色分工模式、被支配性等浮出台面，顯出女性的自我意識的改變。

晚婚、迴避婚姻、迴避生育是降低生育率的原因，衍生社會問題，勞動力供給也面臨陷入泥沼的困境。韓國銀行於2006年發表的預測認為該國2020年在資訊、金融、保險等服務產業的就業比重將達63.4%，需求600萬人的勞動力，可是國家統計局的預測供給最多只有120萬人，顯然短少480萬人，勞動力的不足可以預見。韓國警覺面臨少子化的問題，相繼摸索、推出有關營造掃除婦女就業、性別等歧視、工作與家庭兼顧等策略。或許少子化的趨勢，可能為推動兩性平等的新契機，讓生養子女及照顧老人的私領域個別家庭的事，轉化為國家的大事、國家的福祉。

國內研議發放「育嬰留職停薪津貼」的法源是「兩性工作平等法」，其津貼所需經費將依修正後之「就業保險法」作為籌措財源的依據。這措施可說是鼓勵婦女生育，且不影響國內勞動力參與率，並維護兩性工作平等權，踏出的一腳步，為推動營造一個「友善職場、友善家庭」的社會與國家，期待參酌韓國的婦女發展基本法之內涵，檢視國內諸多與婦女相關的重要立法，如兩性工作平等法、家庭暴力防治法、性侵害防治法、性別教育平等法、性騷擾防治法及就業服務法等等的落實，擴大婦女立法、政策的參與管道，以開創兩性平等環境的早日實現。✿

（本文作者 行政院勞工委員會綜合規劃處專員）

美國2007年調整聯邦最低工資過程與最新發展

—兼述加拿大最低工資調整機制

李仲辰

壹、前言

國際間最初訂定最低工資的目的，係基於保護弱勢勞工，免受雇主薪資剝削為出發點，「國際勞工組織（ILO）」於勞工公約（Convention）中，亦明列最低工資保護相關條文，因此提供勞工最低工資，早已成為國際公認的普世價值。我國「勞動基準法」在立法之初，亦納入此一保護勞工的精神，於第3章第21條中明示「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」。

雖然調升最低工資，可增加勞工的收益，但同時也影響到業者的生產成本，因此勞資雙方在調整過程中，經常是處於對立的立場。另由於經濟全球化與貿易自由化的趨勢，雇主為降低勞動生產成本，紛紛前往世界各地尋求廉價工資之時，相對也造成國內勞工的失業問題，因此是否調整最低工資及調整的適當時機，已成為各國行政與立法機關的新戰場。例如美國去（2006）年的期中選舉，民主黨以提高聯邦最低工資，作為選戰主要訴求重點，獲得美國工會的強力奧援，在國會參、眾兩院贏得勝利，並繼續成為今（2007）年1月，新國會開議的攻防焦點。





貳、美國聯邦政府調整最低工資過程與最新發展

美國聯邦與地方州政府皆有最低工資的相關規定。各州政府係依州憲法或相關法令，自行訂定最低工資。但無論是聯邦或地方政府所訂定的最低工資，都須經過國會（州議會）同意，總統（州長）簽署後生效，並大多列有適用或排除適用行業的規定。

（一）聯邦政府調整最低工資機制

聯邦政府最低工資規定，係依據美國國會於1938年通過，同年10月24日開始生效實施的「公平勞動基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）」，做為法源依據。因此若要提高聯邦最低工資，需透過正式修法程序，由聯邦國會議員提案，經國會參、眾兩院討論通過，再送請總統簽署後，提高最低工資法案才成正式生效。

（二）2007年聯邦政府調整最低工資立法經過

1. 美國聯邦最低工資自1997年，調整至時薪5.15美元後，已有10年未作任何調整，社會各界呼籲調高的聲浪不斷，全國並有超過半數以上的州議會，自行通過調高該州的最低工資。民主黨則在去（2006）年11月的期中選舉，將調高聯邦最低工資做為選戰的主要訴求之一，一舉奪回國會參、眾兩院的主導權，並在選後宣示，將在國會開議後最初100小時內，將提高最低工資列為優先通過的法案之一。
2. 美國眾議院在新會期的1月11日，以315票對116票的絕對多數，通過將聯邦最低工資，在未來2年內，從現有的時薪5.15美元，分階段調高至7.25美元。依據民主黨主導的法案內容，在法案實施後的60天內，先調升至5.85美元，一年後調升至6.55美元，第二年再調升至7.25美元。民主黨估計，將有1,300萬的勞工將因此受惠。
3. 美國參議院2月1日下午，亦以94票對3票數的懸殊比例，同樣通過將現有時薪5.15美元的聯邦最低工資，在未來的26個月內，以3階段方式調至7.25美元。調整方式依次為，總統簽署法案生效60天調升為5.85美元，一年後調至6.55美元，再經一年後調整至7.25美元。

（三）民主黨與共和黨最低工資爭議焦點

1. 民主黨

美國工會向來在選舉中支持民主黨，並在去（2006）年11月的國會期中選舉，投注大量的資金與人力作為該黨後盾。因此「美國勞工聯盟（AFL-CIO）」在民主黨勝選後，對新國會立即提出的最大訴求，即為提高聯邦最低工資。民主黨亦在開議後，迅速利用民意趨勢與席次優勢，強力運作於參眾兩院通過，提高最低工資法案的作為回應。

2. 共和黨

對提高聯邦最低工資向來採取反對意見的共和黨，由於忽視近年來社會大眾對民生議題的需求，因此在國會改選中，失去掌控多年的多數黨優勢。共和黨在提高聯邦最低工資議題迫於守勢之下，於是在參議院討論版本中，改採加入小企業稅率優惠等有利資方措施，藉以減低提高聯邦最低工資對資方的衝擊，白宮並發出聲明表示，提高工資最終法案內容若未納入共和黨的意見，將反對提高聯邦最低工資，暗示布希總統將否決該法案。雖然勞工團體與許多民主黨議員，認為免稅措施會降低提高工資效果而反對，但為求通過該法案，民主黨最終仍與共和黨妥協，以獲得法案通過。

（四）聯邦調整最低工資最新發展

1. 綜觀近年來美國國會及社會大眾輿論，提高最低工資已成無法阻擋的趨勢，因此雖參、眾兩院提高聯邦最低工資法案內容有差距，最終版本需再經兩院共同協調文字定案，但調整時程及幅度，仍會保留兩院無異議通過的部份，兩黨僅會在加入有利資方優惠措施部份，再做協商，最終布希總統仍會簽署提高聯邦最低工資法案。
2. 由於共和黨在參議院版本中加入小企業租稅減免鼓勵措施，因此依照規定，國會議員必須同時找到新的財源作為平衡。最後經兩黨領袖折衷協調，終於就調整最低工資與增加稅收來源的法條內容取得共識。
3. 雖然國會兩黨對提高最低工資法案相關內容取得共識，但因受到布希政府在伊拉克戰事不利，及美國2008年總統選舉接近的影響，使得此一即將完成的民生法案，隨即遭到政治角力的介入。民主黨欲藉國內普遍反戰的民意，反對布希總統增兵伊拉克的軍費需求預算，因此結合部份共和黨國會議員，於3月20日在眾議院提出所謂的「緊急軍費預算案」，將同意軍費預算但要求布希總統限期自伊拉克撤軍條文，與兩不相干的提高最低工資法案條文綁在一起。眾議院於3月23日，以218票對212票投票通過，參議院則隨後於3月29日，亦以51票對47票修正通過。雖因條文內容有異而經兩黨協商，但仍再分別經眾議院及參議院以218票對208票及51票對46票通過。惟該包裹法案最終仍於5月1日遭布希總統否決，並在眾議院未獲得2/3足夠的反否決票而失敗（222票對203票）。
4. 包括提高聯邦最低工資在內的包裹法案，在經布希總統否決後，同一批國會議員經兩黨協商後，於5月8日重新再提修正案（眾議院第H.R.2206號），重點仍在伊拉克軍費條文，提高聯邦最低工資條文則未有變動。由於民主黨在新修正案中妥協，未堅持將美軍限期自伊拉克撤軍列入文字，因此終於在5月24日同日，分別由眾議院以280—142票，及參議院80—14票通過，並於5月25日，由布希總統簽字，正式成為美國的第110—28號法律。法案全名為「2007年9月30日預算年度前農業與其它目的



緊急撥款案 (Making emergency supplemental appropriations and additional supplemental appropriations for agricultural and other emergency assistance for the fiscal year ending September 30, 2007, and for other purposes)；或依該包裹法案4項不同性質內容，簡稱「2007年退伍軍人照護、卡翠納風災重建與伊拉克責任軍費法案 (U.S. Troop Readiness, Veterans' Care, Katrina Recovery, and Iraq Accountability Appropriations Act, 2007)」、「2007年公平最低工資法案 (Fair Minimum Wage Act of 2007)」、「2007年小企業與工作機會法案 (Small Business and Work Opportunity Act of 2007)」、及「2007年小企業與工作機會稅收法案 (Small Business and Work Opportunity Tax Act of 2007)」。但除法案中有關軍費部份係政治考量外，列於第8章的「公平最低工資與減稅 (Fair Minimum Wage and Tax Relief)」，才是提高聯邦最低工資的相關法案內容。而今年2月1日通過的階段性調高最低工資作法與金額，並未遭到任何改變。

參、美國地方政府調整最低工資過程與現況

美國各州政府的最低工資，則依州憲法或相關法令，自行訂定及調整最低工資。提案經過州議會同意，州長簽署後生效，並大多列有適用或排除適用行業的規定。

(一) 地方調整最低工資

美國政治屬地方分權制度，因此各州地方政府的許多業務，仍依據該州獨立的憲法及州議會通過法案，在擁有的自治權限內執行，調整最低工資亦屬州政府行使權限之一。經作者檢視美國各州勞工廳網站相關資料，並電詢美國勞工部「工資與工時處」官員查告，地方政府最低工資調整機制大致可分為下列幾種方式：

1. 各界人士提案

由州內各界人士提案，經州議會討論通過，係美國各州提高最低工資最普遍的採行方式。提案人可為州內的任何團體、民眾或行政部門，例如州議員、黨派或個人，至於其所提的調整幅度或依據，則未見明確規定。提案若經聽證會、議會討論調整幅度、投票表決等必要程序通過後，經送請州長簽署後，調整最低工資法案即可生效。例如加州剛通過調整時薪至7.15美元，2008年再調至8美元；密西根州則為6.95美元，2007年7月1日調至7.15美元，2008年7月1日再調至7.4美元。伊利諾州則已將每年調整幅度，訂定至2010年。由於提案調整工資幅度的考慮因素，無法於提案中看出，估計僅會出現在公聽會的相關場合。

2. 法律明文規定

有些州於該州的憲法或相關法令中，明確規定最低工資調整機制。例如亞歷桑那州「最低工資法」明定，將生活成本 (Cost of Living) 作為調整幅度依據。佛羅里達州2004年州憲通過修正案，每年

依聯邦消費者物價指數（CPI），作為調整最低工資幅度依據。科羅拉多州則於2006年通過州憲修正案，明訂每年依通貨膨脹率（該州的CPI），作為調整幅度依據。

3. 聯邦最低工資連動

阿拉巴馬州與愛荷華州，並未訂定該州的最低工資，而是採與聯邦最低工資連動的調整機制。因此目前該州的基本工資仍維持10年前的5.15美元時薪，但如果美國國會通過調整最低工資，並經總統簽署生效後，與聯邦最低工資連動的州，將隨之適用調整後的最低工資。

4. 行政單位提出研究參考

愛達荷州則每年由勞工廳的研究單位，就幾個不同的調整幅度，分別對工作職位（Job）及企業成本（Cost），提出相關研究評估報告，供各界參考，但報告結論並不提出任何有關調幅的建議。

5. 自由市場決定

路易斯安那州並未有任何最低工資的規定，因此除該州聯邦受僱員工，適用現今時薪5.15美元的聯邦最低工資外，其他行業並未有明確法令規定。

肆、加拿大

為進一步瞭解其他國家的最低工資調整機制，作者同時電詢加拿大聯邦勞工行政主管機關的「人力資源與社會發展部（Department of Human Resources and Social Development）」，及安大略（Ontario）省地方勞工廳官員，所獲相關結果整理如下：

（一）聯邦政府

加拿大聯邦政府官員經查告，該國並未有聯邦最低工資的規定，因此包括聯邦政府員工在內，所有公私立機構員工薪資標準，皆適用該機構所在的地方政府最低工資及調整幅度。

（二）地方政府

加拿大地方政府係以省為單位，其最低工資調整機制，與美國地方政府普遍適用的「各界人士提案」相同，亦是由地方各界人士提案，經該省議會通過、省長簽署後，即適用新的最低工資標準。

（三）加拿大安大略省最低工資最新調整案例

1. 加拿大安大略省，於今（2007）年1月31日宣佈新規定，將該省一般性工作（General）的最低工資，自2月1日起，由現行時薪7.75美元，調高至8美元。本次調整係安大略省4年來，第4度調升最低



工資。該省過去4次基本工資調整情形分別為：1995年1月1日的6.85美元，2004年2月1日的7.15美元，2005年2月1日的7.45美元，及2006年2月1日的7.75美元。

2. 安大略省其他4種特殊性工作的最低工資，亦配合本次向上調升，詳細類別及幅度分別如下：

- (1) 每年每週工作時數不超過28小時的18歲以下學生：由時薪7.25美元，調升為7.50美元。
- (2) 有酒牌營業場所提供酒精服務人員（Liquor Servers）：由時薪6.75美元，調升為6.95美元。
- (3) 狩、漁獵嚮導：每天連續工作時數低於5小時者，日薪由38.75美元，調升為40美元。另無論是否屬連續性工作，每天工作時數超過5小時者，日薪由77.50美元，調升為80美元。
- (4) 居家受僱者：比照調整後之一般性工作最低工資數額的110%給付。

伍、結論與建議

綜合以上美、加兩國有關最低工資調整機制概況說明，及與兩國官員交換意見後，可作出下列結論與建議：

（一）調整最低工資為勞工議題最新趨勢

美國聯邦最低工資至今，已有10年未作任何調整，但依據美國勞工部統計局的資料，2005年至少有42個州，分別提出140個以上有關最低工資的法案，現有50個州及華盛頓特區中，共有18州及地區高於聯邦政府規定的時薪5.15美元。共和黨即是忽略這股社會趨勢，以致在2006年的期中選舉，同時失去國會參、眾兩院的主導權。

（二）擴大提高基本工資提案參與

我國亦可考慮比照美、加兩國普遍採行的各界提案方式，並透過適當的提案初審規定，將提案參與者的來源，擴大至國內各階層，不但可收廣納社會意見之效，亦可保持勞工行政主管機關的中立性，降低受勞資雙方調整基本工資爭議的直接衝擊。

（三）工資調整幅度的新考量—生活工資與適當工資

1. 生活工資（living wage）：生活工資水準等於一位全年全職勞工收入，需維持4位家庭成員生活所需的最低貧窮線（poverty line）的金額。以2000年美國為例，貧窮線為年收入17,690美元，或時薪8.2美元。有些地區的生活工資率則定在貧窮線的130%，相當於家庭仍可同時領取食物券補助的最高收入標準。生活水準較高的城市或郡，當地的生活工資也都相對較高。生活工資概念最新發展是，美

國馬里蘭州的州議會，已於今（2007）年4月通過新法案，規定華盛頓-巴爾的摩地區的州政府業務承包商，必須支付契約勞工11.30美元的生活工資時薪；其他地區則需支付8.50美元的最低工資標準。該項新法案已經馬里蘭州州長Martin O' Malley，於5月8日簽署後正式生效，使馬里蘭州成爲美國第一個，規定州政府承包商需支付契約勞工，遠高於最低工資的生活工資州政府。在此之前，美國最早實施生活工資規定的城市，爲1994年的巴爾的摩市。

2. 適當工資（prevailing wage）：適當工資係指擬就業地區相同職業勞工的平均工資，因此不同地區及不同職業的適當工資皆不相同。美國許多聯邦政府合約中皆規定，聯邦政府業務承包商所僱用勞工薪資，需以當地適當工資爲標準，避免雇主以低價勞工競爭，對當地勞工產生排擠效果。
3. 由於我國私人企業薪資與物價水準，與勞動基準法的基本工資掛勾已久，因此造成勞工行政主管機關調整工資的許多困擾。未來似可參考西方國家有關生活工資與適當工資的觀念，及中央與地方工資各自規定的作法，讓我國工資調整幅度考量能夠更多元化。 

（本文作者 行政院勞工委員會駐美國代表處經濟組勞工秘書）