

吳秦雯教授

「消除對婦女歧視國際及區域公約與
憲法解釋 以法國於政治參與領域適用
優惠性差別待遇措施之歷程為例」
與談稿

104年度司法院大法官學術研討會
「人權公約與我國憲法解釋」

國立政治大學法律系 孫迺翊 副教授

法國憲法解釋

- ▶ 第五共和憲法第1條第1項「不分來源、種族或宗教，法律前一律平等」
 - ▶ 國民整體不可分圖像下，看見既有社會中種族、宗教的歧異。對這些歧異，是否容許公職/私領域的優惠性差別待遇？對照Abbé Sieyès的看法
 - ▶ 法國合憲審查基礎群的平等原則並非不容許差別待遇，法國憲法委員會拒卻婦女優惠性差別待遇，是因為憲法第1條沒有看見性別差異，還是不能容許「調整結果」的差別待遇？若是後者，是否基於其他因素的優惠性差別待遇亦不容許？
 - ▶ 來源、種族、宗教 vs 性別（Giesèle Halimi的說法）差別何在？事實的不平等是否必須等待修憲由憲法來確認，才可以正當化優惠性差別待遇？
-



法國憲法解釋

- ▶ 修憲接受賦予女性優惠性差別待遇合憲性基礎 → 自**1789**年以來奠定的憲政基石「公民一致性」在多少程度上被修改？或其內容因修憲而被開展/轉化？
 - ▶ **2006年兩性工作平等法/ 533號決議**
 - ▶ 政治性職務以外職務之性別比例規定，仍可能有違憲疑義
 - ▶ 政治性/非政治性職務的性別比例規定，憲法委員會審查的標準或所植基的標準有何不同？
 - ▶ 人權宣言第**6**條之公職僅能以德行和才能進行區別 **vs** 公職以外職務以須考量能力
-



德國2015年婦女保障名額新法

- ▶ 依據**2015**德國經濟研究所（**DIW**）統計資料，德國前兩百大企業監事會女性比例只有**18.4%**，理事會女性比例更只有**5.4%**
 - ▶ **2015年3月**國會修法通過「企業領導階層職務及公職性別比例平等法」，一定規模以上企業管理階層的女性比例不得少於**30%**（綠黨主張**40%**、左派黨（**Die Linke**）主張**50%**），**2016年**開始實施。家庭部長認為企業文化將有重大轉變
 - ▶ 適用對象：上市公司、有員工參決權的企業
 - ▶ 理由：女性必須在決定薪資及勞動條件的機制中具有一定的代表性
 - ▶ 針對大型企業及中型企業有不同規定及不同法律效果
 - ▶ 立法過程中的爭議：同樣在公職領域，小學教師與幼保員是否應亦應實施男性保障名額？
-



Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen

Voll mitbestimmungspflichtige
(> 2000 bzw. 1000 Beschäftigte)
und börsennotierte Unternehmen
(101 Unternehmen)

Mitbestimmungspflichtige
(> 500 Beschäftigte)
oder börsennotierte Unternehmen
(ca. 3500 Unternehmen)

Feste Geschlechterquote von 30 Prozent

Verbindliche Zielgrößen für Aufsichtsrat,
Vorstand und oberste Managementebenen

Sanktion: „Leerer Stuhl“

Berichts- und Begründungspflichten

台灣經驗的幾個觀察與反思

- ▶ 台灣是否存在「公民一致性」的憲法思維？
 - ▶ 促進婦女途徑有多種
 - ▶ 政治參與的定額（民意代表 或 政府公職高階人員 或 政府專家委員會代表性別比例）
 - ▶ 企業組織的定額
 - ▶ 員工人數的定額進用
 - ▶ 台灣與法國不同之處：對於強化女性政治參與代表性較無疑義，但對於經濟領域或私法關係中的性別議題，態度似乎較為保留：以司法院釋字第**728**號解釋祭祀公業案為例
-



台灣經驗的幾個觀察與反思

- ▶ 法國憲法委員會將法律的合公約審查交給最高法院及最高行政法院負責
 - ▶ 德國對於身心障礙者權利公約帶來的內國法挑戰，也著重於公約作為憲法、法律解釋的，檢視行政法院、社會法院的判決是否作法律合公約之解釋
 - ▶ 對我國法院的期待

