

「姐姐媽媽真偉大！」

女性從軍議題之比較法脈絡觀察

陳宜倩（世新大學性別研究所）

本文採比較法學及女性主義法學視角，藉對台灣女性軍人之訪談，搜尋並定性本國與他國相較之下最迫切的軍事性別議題。次在美國、德國及台灣各自社會脈絡下，從三國關於女性從軍實際案例之法律論述出發，以微觀方式初探女性從軍議題在各國性別平等論述之再現。文末提議一方面在方法上能夠理解各國現存之性別議題與論述，提問是否有發展全球女性主義理論之可能；一方面整理台灣在地性別平等論述之演繹，以促進軍事體系之性別平等實踐。

台灣女軍人在入學之際即遭遇不同的入學錄取名額限制與評價標準，然而越來越多的個別女性報考投效軍旅，加上女性主義團體之性別平等倡議，究竟何者為女性成功進入軍校軍隊且確保有平等機會與滿意職業生涯的關鍵要件？首要突破乃為招生招募之性別限額、軍事教育的性別差別待遇、就業之性別區隔、職業與家庭責任之兼顧。男女有別、性別隔離乃為長期孕育「女性為次等公民」劣勢的「自然」土壤。我們需揭示女性在公領域曾經且持續遭受歧視，且由於在私領域男女高度融合，非如其他分散又隔絕之政治少數，歧視反而更加細緻、幽微，法律的正式挑戰可作為一種方法，來創造協商與改變空間，但更重要是提高偵測並解構性別迷思之社會文化條件，營造更大規模的公共討論平台。

關鍵詞：女性主義法學、性別平等、性別勞動區隔、女性軍人、男子氣概

哥哥爸爸真偉大，名譽照我家，為國去打仗，當兵笑哈哈。
走吧走吧，哥哥爸爸，家事不用你牽掛，
只要我長大，只要我長大。

叔叔伯伯真偉大，榮光滿天下，救國去打仗，壯志賽奔馬，
走吧走吧叔叔伯伯，我也挺身去參加，
只要我長大，只要我長大。

街坊鄰家真偉大，造福給大家，奮勇去殺敵，生死全不怕，
幹吧幹吧街坊鄰家，我也要把敵人殺，
只要我長大，只要我長大。

革命軍人真偉大，四海把名誇，拚命去殺敵，犧牲為國家，
殺吧殺吧革命軍呀，我也要把奸匪殺，只要我長大，只要我長
大。

白景山詞／曲，〈只要我長大，台灣流行的兒歌〉。

一、問題意識暨女性主義提問

2003 年大學指定考試榜首張穎華捨台大法律系選擇國防管理學院引起媒體爭相採訪，因當年兩名女性名額限制，最後由雷家佳讓賢始能完成其就讀軍校宿願（劉文俊，2003/7/23）。除了肯定一個漸趨開放的社會，每個公民均可透過個人的行為與決定，經由不同形式重新定義傳統上認為男女有別的社會角色，同時筆者也看到個別女性雖

將軍事院校定為首選，卻因其性別設限、名額有限不能「雙雙」如願，在兩位優秀的女性人選間要上演這一段讓賢戲碼。

2007年4月洪女士官跳樓傷重死亡，據報導家人表示服役部隊中僅有她一名女性，懷疑長期被男性同袍「虧」並且惡意抹黑造謠，加上工作壓力，求助無門下走上絕路（張澄輝，2007/4/22）。又同年6月4日國防部長在立院備詢，對於媒體報導陸軍官校性侵害事件表示「絕對不是性侵案，應該只是陸官學生招待西點校生熱情過當」（吳詠航、黃敬平、李菁豪，2007/5/31），陸軍官校校長也表示，初步認定排除性侵害應是你情我願。然而，截至兩位對外發言為止，調查小組其實尚未完成調查，首長官員卻已經拍胸膛保證，不論將來調查結果如何，此舉已違反校園性別事件調查處理原則，也是不尊重調查委員與當事人之行為。上述不同事件的發生，軍方第一時間面對的態度與處理方式都讓人產生許多疑慮。作者不禁想追問，究竟當初信心滿滿、對軍旅生活充滿期望的年輕女性，進入傳統上以異性戀男子氣概為基礎思維、以「性別隔離」為前提之機構，她能否能如願？¹

當然，軍隊存在攸關人民安全，以性別觀點、「男性氣概建構」

致謝辭：作者非常感謝所有受訪者之協助，兩位助理洪文龍與郭思岑的研究協助，以及世新大學性別研究所研究生大葉的行政協助；黃長玲教授與兩位匿名審查者之建議、鼓勵與支持使這個計畫在沈寂多年之後得以問世。作者一直以來十分關心台灣整體國家安全之發展，可能因為從小對於飛行的嚮往無法如願，可能因為在美求學期間接觸手槍射擊之興趣與心裡矛盾等，而在台灣飛行與射擊專業則又與國防軍事有密切關係，也因此特別關注在軍事專業領域女性之發展，而基於恨鐵不成鋼的心情對於當前的國防政策多有批評，這些批評與受訪者無關，讀者可由文中訪談理解，事實上受訪者中有許多均受男性長官之支持，大家共同的心願均為期待可以共同創造一個更自由、更專業的軍事體系，特此說明。

1 關於女性進入「男性化的」體制參加作戰，會對軍事體制產生何種影響？此屬軍事社會學研究之課題，本文出發點偏重為探究女性加入被認為是男性化的體

來檢視，雖無法對軍隊與國防系統是如何建構，及為何如此建構的問題提供充足答案（Cohn, 2001），但也正因台灣目前邊緣化的國際處境及中國持續不斷之軍事威脅，歷史上及現在面臨的壓迫早已重新建構，並且持續形塑著台灣兩性間的權力關係（Chen, 2001），以性別觀點檢視這個傳統上男性主導（male-dominated）之機構成為不可避免的當代議題。而在台灣女性全面性地展開爭取作為公民應有之權利與義務之際，憲法第二十條規定：人民有依法律服兵役之義務，其是否包括女性公民、志願役招收女性軍士官之員額限制，以及女性軍人是否可擔任戰鬥性職務等議題，即不再是不辯自明，而必須謹慎檢視與論證（沈明室，1999a；楊智傑，2002）。²除了回答這三個特定之法律問題外，研究者更有興趣的是：在獲致結論之過程，不同法律體系是如何理解性別平等之意涵？我們可以如何互相激盪與學習？從女性進入軍隊的議題出發，我們可以開啟如何之性別、法律與文化的討論，而對男性主導的軍隊體制甚或公共領域有如何之影響？

二、研究方法與大綱

本文採取「比較法學」研究法及「女性主義法學」（feminist jurisprudence）視角，於進行法學比較分析之前，首先在本文第三部分呈現作者對七位女性軍官深度訪談之發現與分析，經由對在地女性軍人之訪談，希望理解軍中性別差別待遇甚或性別歧視存在之形式、

制對女性重攬公民權、工作平等權之法律及社會意義。

2 除須服義務役之男性質疑此性別限定義務，而服役中的女性軍人，因被排除於戰鬥性任務之外，不利其職務升遷與生涯規畫，對此政策也認為有檢討之餘地。

可能原由，與女性軍人之回應協商策略，並搜尋與定性（navigate and locate）當前最迫切的議題。第四部分擬在美國、德國及台灣各自的社會脈絡下，從三國關於女性從軍實際案例之法律論述出發，以微觀方式初探女性從軍相關議題在各國性別平等論述之再現，期待比較法學分析能對於我國議題有所啟發。最後，本文第五部分將提出分析，一方面在方法上能夠理解各國現存之性別平等論述，提問是否有發展全球女性主義理論之可能；一方面經由女性軍人深度訪談之啟發，三國性別平等論述之分析，希望提供台灣關於軍隊招募女性政策之思考方式建議，以期促進軍事體系之性別平等實踐。

「比較法學」乃以法律為主題、比較為過程的智力活動，系統化地以比較的觀點對特定法律規則或法律傳統進行研究。「比較法學」至少包含兩個層面的研究：一為宏觀地對特定不同之法律傳統之研究，一為微觀地對不同法律傳統中的特定課題或面向進行研究（Zwergert and Kötz, 1998）。在二十世紀以來，比較法研究多半非純粹法律理論演繹活動，研究者多為解決特定問題而進行比較，各有其欲達成計劃及實現計劃之政治議程，雖易遭研究者不客觀之批評，但作者認為重要的是研究者必須清楚自身立場、觀點，明示揭露以便接受檢驗。一般而言，國軍的建軍體制是以美軍為師，而在台灣法律世界中，不論是學者、公共政策制定者都深受美國與德國的法律論述影響，也許在未來更具資源的研究計畫可以嘗試對其他的國家進行研究，例如因國家大小相仿可能同具參考價值的荷蘭，或因歷史特殊性全國皆兵的以色列，都可能對台灣具有相當之意義，研究者希望藉本文先從在事實層次深深影響我國法律論述的美國與德國開始。

本文主張之「比較法學」方法是有意識的肯認法律背後其特定之國家社會關係、政治經濟現實及法律概念在該特定脈絡下的意義，認

為只有當社會與權力關係被一併檢視時，我們才能瞭解形塑法律文本（text）的動力，也才能在特定文本中精確的認識法律的意涵，同時希望藉跨文化研究的分析方法，來對個別社會之法律進行解讀。人類社會發展不盡然是線性逐級上升，作者質疑以某社會「有」某制度為標準而其他社會「無」某制度之二元對立比較模式，因為這個方式暗地裡以「有」某制度為「正常」、「先進」，其他為「異常」、「落後」為前提，容易忽略了各制度建立背後根深柢固的社會文化因素，而失去探索各社會制度演變異同始末之機會，自然也就失去批判地檢驗「法律移植」之可能，進而自主發展在地論述的契機。

因此作者並不必然認為因德國修憲解除禁止女性擔任戰鬥職務之禁令、或者歐盟法院對德國義務兵役只徵召男性作出不違反平等原則之判決、或者美國增加女性軍人於伊拉克戰場之戰鬥任務，而台灣就必須比照此標準提出相同問題，或者質疑為什麼其他「先進」國家女性可享有選擇軍職的職業自由而台灣女性不能。本文真正關切的是性別歧視如何在不同社會、經濟、政治、法律綜合因素作用下以不同形式展現，及各國法律論述如何辨識性別歧視、如何理解性別歧視、對於具性別意識之提問如何因應，作者認為比較外國法學是在這樣的層次與意涵中對台灣法學產生意義。

另外，「女性主義法學」致力揭露法律體系「性別中立」之假面，認為性／別敏感之法律體系改革乃可能、也可欲，不但將既有男性主導的資源引導為女性所用，也鼓勵個別男性、女性跨越性別藩籬扮演不同的角色，以顛覆性別角色刻板印象和既有的性別勞動區隔（gender divisions of labor）。女性主義法學之性別觀點是要重新分配資源、責任和權力，使性別關係更民主、更平等，最後期待性別因素於政治、經濟、社會資源的分配上喪失其關聯性，亦即任何人將不會

因為其性別而受到政經社會等資源分配之差別待遇，³ 本文將利用此視角進行批判分析。

深度訪談研究法對本文處理的議題之重要性有二：首先，關於女性軍人切身利益之公共政策實仰賴其軍旅經驗與專業意見，直接由女性軍人所發表的觀點可以發掘若干待解決議題。第二，經由對台灣在地女性軍人的觀察與訪談，作者希望藉此分析搜尋並定性本國最迫切的議題，也就是如何在性別主流化的目標下，進行各項關於軍隊中性別議題之實際討論。事實上以女性軍人為主體進行質性訪談的研究在近年來陸續出現（虞立莉，2003a；蕭尤雯，2004；湯愛梅，2005），值得軍事體系與公共政策制定者重視，然而大部分計畫為軍事教育體系內部之研究，且著重於社會工作、社會學研究與人事政策建言，本計畫則以女性主體觀點出發，重在其所揭示議題之法律意涵，希望在憲政國家之性別平等價值框架下來理解這些議題。研究者於 2004 年期間陸續訪談了七位女性軍官，第一位受訪者由熟識者引介，之後則利用滾雪球方式認識更多受訪者。受訪者分別為四位由政戰學校畢業，三位由陸軍官校畢業，其中三位為四十年次，四位為六十年次。三位已轉任教官，職階中少校，後四位處軍職初期階段，職位最高任連長。平均進行約二小時至四小時之深度訪談，訪談當時皆有錄音，並轉謄成文字稿以進行分析。⁴ 訪談內容大綱包括下列各項：家庭背景、教育背景、加入軍隊原因、從軍歷史、從軍之經驗、工作與家庭

3 若干對女性主義將使人成為無性別的批評，其實為誤解或對女性主義之刻板印象，每個人可以保持「不同」之性別（包括生物性別、社會性別、性別特質、性別認同、性別表現、性傾向等），法律應確保此「不同」多元性別展現之可能性，而女性主義法學即致力於確保個人不因「不同／差異」而在其法律、政治、經濟、社會資源分配上受到差別待遇。

4 由於幾位受訪者表示其配偶仍在服役，恐怕影響其未來升遷，雖然在研究者以

之安排與調適、對未來招生政策之看法等，以下為研究發現與討論。

三、在地女性軍人實錄

(一) 從軍理由男女相仿

受訪者提及報考軍校原因，包括經濟因素（獲得穩定保障之工作、家庭經濟考量）、理想、嚮往軍人生活、家裡有親戚是軍人、順便考考看等，與其他男性軍人並無大不同。其中一位受訪者提及因為自身是女性，所以在軍中更要堅持事事自己來，不能讓其他男性軍人瞧不起。

周海娟教授〈從「巾幗英雄」到「職業婦女」：我國女性在軍隊中角色的歷史變遷〉一文有相似的研究結論（2004: 174-175），不論是對海軍官校女學生或陸軍官校正期女學生所進行之研究，均顯示經濟問題已成為現代女性最初進入軍中的首要考量，從保家衛國的使命感到視從軍為職業選擇，似乎從女性軍人的選擇看到現代軍隊定位的改變。亦即女性進入軍中已不是特殊的社會事件，而是可以納入女性生涯規畫的職業選擇。而經過嚴格之軍事訓練與教育之後，最初的想像與考量會產生一些微妙的變化，由於目前女性軍人缺乏基層連隊歷練的位置，沒有完整可預期之升遷管道，日後在軍事職場上之競爭力

匿名方式保證不至暴露其真實姓名，但因為既為軍中先驅者，很容易辨識，受訪者仍表達疑慮。在幾次溝通後，當時以暫緩出版為由取得信任而進行訪談，等待配偶退役為較佳時機。訪談至今已五年餘，但期間關於我國女性軍人整體政策並無重大改變，認為深度訪談仍具有重要參考價值。身處軍事系統受訪者謹慎態度，再次提醒研究者軍事體系的結構氛圍可能讓外界期待較透明的政策形成之難度較高。

相較男性為不利。

（二）軍旅生涯之女性先驅者

七位受訪者中，不乏許多第一者，包括第一位女營長、陸軍官校女軍官班第一期也是第一位工兵成軍以來女連長，前者首度帶領（男性）士兵 450-500 名，後者曾赴德國接受訓練，在她率領下原本需要 15 分鐘架設完成的 50 公尺浮門橋，只要 8 分鐘便完成，並曾榮獲 2003 年陸軍莒光模範連。由於軍事系統對女性有極少數之招募限額，無論個別女性其選擇軍旅生涯是多麼「自然而然」，女性進入軍隊對軍事系統與整體社會而言，都仍具有先驅者（pioneers）的象徵與實質意義。

而在高度階層化的軍事體系中，這些先驅者十分仰賴長官的支持，幾位受訪者皆提及具創新性想法與開放心胸的（男性）長官或師長的支持對她們的軍旅生涯非常重要，有些因長官願意提供她們機會嘗試新任務、或者因師長鼓勵而報考研究所，是今日她們可有所成就與突破之關鍵因素。

（三）對於所處男女差異極大的環境之認知

所有受訪者報考軍校當時之招生條件類似，均有以性別為區隔之招生員額和極少之女性配額，而受訪者皆表示報考時都注意到女生招收名額極少，但當時沒有在意或質疑原因，並認為名額少反而讓通過考試的女性學員進入軍校／隊中成為成績優異、眾所矚目的焦點。可以推論受訪者多少有性別覺察（gender awareness），均對於既有性別

系統給予不具批判性的描述，接受現存系統中對性別的界定，認為它是本然（natural）而無法避免，也許對性別安排小有不滿，但不至於質疑整個性別系統。

一位受訪者提及因自身是女性，所以更加堅持事事自己來，不能讓男性軍人瞧不起，也表達了對有些女性軍人採取找輕鬆工作態度之負面描述與評價。有意思的是，另一位受訪者則覺得很多女性就是因為體能不過而驗退，所以要進軍校就必須考量自己可不可以。前者在感受到因自身性別面對他人刻板印象的同時，將之歸因為女性自身態度，其策略為加強自身的表現；後者則歸因為個別女性體能不符現行規定，自己因為體能通過標準而進入軍校。多數受訪女性軍人對於所處以男性為主、男性標準之客觀大環境未多加著墨，多以一己力量在崗位上力求表現，以持續保持其與男性之競爭優勢。受訪過程中多數受訪者也一再強調服從是軍人的天職，據此推測即使受訪者有些質疑，也不必然願意反映或與他人分享。

（四）以專業能力回應對女性軍人之質疑

不論是否具備性別意識，或主觀上認知到軍隊體系中性別化結構性問題，多數受訪之女性軍人企圖以職務上之專業表現，持續保持其個人與其他男性之競爭優勢，因女性性別限額，個別女性進入軍中時成績相較於其他多數男性相對優異。女性進入軍中時之相對優異成績，可能營造一種氛圍與無形的要求，在個別女性軍人的生命故事中，可能是一種正向壓力，也可能是負面的精神上的額外要求，同時也可能是對男性學員帶有威脅性的競爭壓力，女性軍人必須非常努力，不得鬆懈，在不斷試鍊下持續保持優異地位。

（五）生活起居之男女區隔

所有受訪者經歷軍事教育訓練相同之處，不論是大學課程或者是體能訓練課程，教學區男女都在一起，但是生活區則是分開。又如為因應軍中發生的性騷擾事件，軍事學校對兩性訂有生活管理辦法，包括下課或下班後嚴禁女性與男性同事在公共場合聚會之規定。基本上軍中作法採取禁止、防堵政策，不是積極教育軍中成員認識「性騷擾」並推廣「性騷擾防治」觀念與具體措施，而是乾脆規定限制兩性往來。⁵ 這樣的作法透露並複製「把女生放在男性成員為主的軍隊很危險」的印象，而非朝向讓男性瞭解與認知性別權力關係的結構性差異，朝向讓女性自主掌控生活與工作的大方向，以及營造「互為主體」之性別關係去制定因應政策。

而當這些女官習慣與女生住宿之後，到部隊服務面對的是男性軍官與士兵，會有心理與生活習慣調適之需要。住宿、廁所等空間問題是重要挑戰，其中一位受訪者陳述她在受訓階段上廁所是一個問題，男生就地解決，女生則需要安全如廁空間，而帶部隊一定要住在營區，現有的營區空間設計，像是到衛浴設備的動線，並不符合女官需求。新增設的軍官寢室是套房式，但舊有營區如何更新規畫，將是未來招收女性士兵必須考量的因素。除了硬體措施必須調整，男女是否

5 參謀總長於 2010 年 3 月召開的軍紀檢討會中指示，為加強要求兩性營規管理，將「嚴禁夜間邀約女性同仁營外餐敘」，以建立性別平等規範；未來女性官兵若自願參與聚餐，在餐敘現場不能超過晚間九點，國防部認為這是對女性官兵的「保護令」。作者認為國防部必須嚴肅回答起碼三個問題：第一，以男性女性為差別待遇之理由為何？第二，營外餐敘喝酒與性騷擾、性侵害之因果關係；第三，如果真有關聯，為何不規範潛在的加害者，禁令為何總是針對潛在的受害人？這樣的政策決定也再次顯示國防部缺乏性別平等意識。

共同生活或生活共同空間之分享程度如何均須納入規畫。

(六) 升遷管道之男女殊途

受訪者中第一位女性營長，即是表現優異之個別女性初入長期為男性支配行業之經典例子，第一名的背後實有一段與體制協商的艱辛過程。在台灣父權體制大環境逐漸鬆動，甚而有因應婦女運動挑戰之性別「政治正確」考量壓力時，例如立法委員幾次質詢國防部官員，我國軍隊何時會有第一位女性將軍，當時受訪者遇到支持的男性長官而擔任營長之職，然而因為沒有同期男性同儕之排連長歷練與資歷，在當時即遭其他男性軍官質疑是否能勝任營長職位。

根據多數受訪者陳述，不難發現女性在職場上的升遷瓶頸確有「玻璃天花板」現象，結構性障礙阻礙女性進入男性支配的工作領域，當表現優秀的女性在升遷上威脅到男性地位與權力安排時，就會遭受更加嚴格的審視與批評，沒有先前排連長的經驗，其實為制度未開放給女性，並非個人表現不佳無歷練，凸顯出女性軍官在軍中發展的阻礙，因為初期晉升有障礙，當被「突然」⁶ 拔擢到較高階之位置，其他男性軍官未能反思自身性別優勢地位之結構性問題，而對個別女性軍官產生不公平之感；也凸顯出國防部並沒有完整的針對女性軍人力資源運用之規畫，暫時因民意機關或社會性別平權要求而作出短

6 「突然」描繪的是大環境的改變，從一般軍中的晉升管道來看，提供女性的機會十分有限，按照既存的升遷管道，過去既沒有允許女性升任排長、連長，又怎麼可能有女性營長，制度使然。女營長的誕生乃允許女性以其他相當於排連長的資歷晉升，對於熟悉軍事結構組織者而言是預料不到的「突然」，這個字詞的使用並非暗示女營長的不適任或者資歷不足。

期之安排，無規畫長期支持網絡或協助資源，經常使個別被拔擢之女性陷入工作與人際關係的困境，並成為攻擊焦點。單一的拔擢女性事件，在沒有其他輔助政策與觀念溝通情形下，可能無助於軍中女性長期性人力資源開發之計畫，甚或可能造成個別女性工作推展之困境。

在與男性士兵的關係上，女性軍官之於男性士兵，在部隊位階上，長官權力自然大過阿兵哥，但一個女性軍官的形象，讓軍隊陽剛文化可以較為柔軟，也讓阿兵哥做出通常不敢對男性軍官做出的舉動，像是開玩笑、撒嬌、吐苦水，從帶兵 500 名的女性營長短暫生涯中，受訪者表達了她自己帶兵技巧與其他軍官之特別之處，例如她特別著重溝通信箱之設立，有利弟兄們情緒之紓解。

三位中生代的女官在經歷一段軍中生涯後，最後均轉任教官。可能反映兩點：一是軍中沒有其他暢通的升遷管道。二是家庭、婚姻對於個別女性軍官職業選擇的影響。年輕世代受訪者中則有不同例子，雖知道軍中女官的升遷有限制，但仍以擔任連長、營長作為發展目標，又同時攻讀碩士學位，對自己事業經營有深切期許。然而，另一方面這位年輕受訪者尚未如中生代女軍官經歷家庭與事業的兩端煎熬，而其自我期許也是在個人層次上，未來是否能突破客觀上結構性的限制仍有許多變數。但可確定的是，軍中升遷管道對女性並非暢行無阻，而年輕受訪者已意識到其所處環境之挑戰性。

（七）婚姻與生育之男女期待差異

已婚育有子女的受訪者表示，在部隊服役，有時會把年幼子女帶到辦公室加班，或者安排公婆、爸媽、保姆照顧。育兒工作多半落在女性肩上，即使配偶亦是軍人，但育兒煩惱並非多數男性職業軍人

升遷上之困境。受訪者表示，女性軍人通常會選擇離家近、較安定不需移動的單位，可就近照顧家庭。受訪者都贊成營區附近可設置托兒所，但認為現實上不可能，即使是職業軍人都無法享有托兒福利。受訪者也表示，因為男性軍官沒有照顧子女的社會期望與經驗，所以多半並不認為托兒是一項重要措施。

當男人從事生產活動（軍職）同時，往往忽視他的女性伴侶也正在再生產（reproduce），好讓他安心工作，已婚育有子女之女性軍人必須同時擔任生產與再生產之雙重工作，缺乏公共資源之協助，通常自行安排與調適。台灣社會缺乏完整之育兒政策，加上對理想軍人之刻板想像，育兒工作就讓每個家庭自行處理，而更精準的說，是個別家中女人的事。所以，除了升遷管道不暢通外，家庭責任也使女官無法安心在部隊工作，轉任教官相對上可有較多時間兼顧照顧家庭、年幼子女或長輩。

（八）對於性別限額政策看法

多數受訪者支持採募兵制亦應招收女生，但附帶條件地認為短時間內不要招收「太多」，一下太多人進來，是否有安置她們的地方？她們是不是可以擔任戰鬥職？如果女官懷孕，請產假與育嬰假，該如何處理？如有代理人，年資如何計算？當女性擔任戰鬥職，男性員額勢必受到擠壓？這些問題都是軍隊不喜歡任用女性軍人的原因，而受訪者都非常清楚目前結構上的障礙。

由受訪者的多重擔憂與提問的方式看來，多數對現行軍隊結構能否接納更多女性有不少懷疑，似乎難以想像未來形成不同的軍事體系與文化之可能性。受訪者本身都是女性，對於開放更多女性卻採保留

態度，原因可能是自己親身經歷，對於後來的女性軍人還得經歷這些不平等與挫折而採取謹慎小心態度，受訪者多數希望軍中軟硬體必須改變之後，才可相對招收更多女性。

我國女性軍人進入以男性為主、為首的軍事體系，不論是表達對其他女性之不滿或者認為自己要持續努力維持優勢，多有強烈之性別認同與意識，都是女性作為性別認同之展現，此在性別高度分化的社會現實中很容易理解。但其是否或如何能接續發展出對於性別權力系統更具批判性之反思與挑戰，並發展另一階段之性別認同，進而凝聚內部力量促成制度改革，則仍待觀察。綜上所言，招募時極少比例的女性員額和不同於男性的錄取標準，揭示了女軍之「不等值」，而此與軍隊體系看待女性在軍中的必要性與可行性高度相關，也與台灣社會整體如何看待女性之公民角色有關，未來首要突破者乃招生、招募之性別限額、軍事教育中的差別待遇、軍職之性別區隔，以及需要廣大社會情境的配合與改變——職業與家庭責任之兼顧。

然而要如何突破軍事體系處處可聞之「男女分野」？或者至少啟動一些改變？在男女有別、男尊女卑的歷史脈絡與社會情境中，大法官始於 1994 年首度宣告民法男權獨大條款違憲，然而男女有別、性別隔離乃為長期孕育「女性為次等公民」劣勢的「自然」土壤，在民事關係性別權力之法律調整，並無法一夕改變日常生活之性別權力差異，而公共領域之權力差異更不會自動隨之調整。在台灣我們需不斷揭示女性曾經且持續遭受公權力歧視，雖然了解法律體系之詭譎，但是作者也肯認它所可能創造的協商、討論平台與啟動改變之機制，以下藉由比較法學分析來理解三個不同社會文化下之女性如何藉由法律途徑正式地挑戰男性主導之軍事體系。

四、女性軍人議題的比較法學分析

軍事體制為高度男性化之組織，比一般公民社會或自由市場更為男性所獨占；且軍事組織的行為語言、行動和目標，把追求「英雄式的男子氣概」視為基本價值，階級式的組織文化比社會中其他機構、制度更尊崇男性雄風、鋼鐵男人的意識型態（沈明室譯〔Addis, Russo and Sebesta, 1994〕，1998；沈明室，1999b；秦光輝，1997）。一般性別角色規範期待男性體格強壯、情感堅強、主動積極、具備工具性特質（如有野心、有計劃、負責、有效率）、具侵略性、競爭性。理想的女人則是被動、感情豐富、溫柔、體貼、順從。而透過戰爭威脅、保衛家國之訴求，透過男性的自主與女性對男性保護之依賴，軍事體制更是進一步建立了保護者與被保護者高度的二極化分，複製、強化了性別角色與分工，此在純男性的義務役軍隊更為明顯（李亞明、李嬌瑩，2000；虞立莉，2003b）。

軍事經驗在許多社會代表著一個男孩成為男人的成長儀式，他的男性氣概可以得到琢磨、驗證與確立。台灣人常說：「一個當過兵的男人才是真正的男人」。在軍隊的訓練過程中，台灣男性接受戰鬥技巧、體能及效忠國家之心智訓練；更重要的是，男性要消除內在的敵人——陰性氣質與對同性的慾望，成為真正的男人（王志弘，2000；林政彥，2000；裴學儒，2001；高穎超，2005）。⁷ 男人要成為一

7 關於異性戀父權社會性別邏輯如何在徵兵役制運作，也是對軍事體系省思重要的一環，而軍中之訓練又如何複製與形塑台灣社會的重男輕女與貶抑同性戀，近來關於軍隊文化之異性戀體質學術上已多有討論，唯如何將這認知轉變為轉化軍隊體系或者國家安全體系建構的物質基礎，恐怕是本世紀女性主義者尚待解決的計畫。

名勇敢的戰士必須學習隱藏和輕視陰性氣質，當軍隊將一個男孩訓練成「男人」時，常意味著對陰性氣質與女人的貶抑（洪文龍，2000；畢恆達，2000）。而當以建構異性戀「男子氣概」為基礎思維、以「性別隔離」為前提之機構面臨女性軍官與士兵的加入，上述傳統軍隊的建制及運作就受到了考驗，原本藉需被保護的女人圖象以凝聚戰鬥意識的體制可能受到衝擊。

個別女性進入高度以男性為中心之機構，在可能抵觸或衝撞軍事體系的基本價值之際，如缺乏組織或感情上之支援系統，不論有意無意，不論選擇被排斥或融入，都必須付出極高代價。究竟現行法律是否與如何能保障女性進入以建構異性戀「男子氣概」為基礎思維、以「性別隔離」為前提之機構，可否進而扭轉乾坤，顛覆性別角色刻板印象，促使軍事體系接納女性軍人，並互相學習，以改變軍隊或軍校的組織文化？筆者首先觀察美國、德國及台灣各軍事系統對女性開放情形及近年來軍隊之性別政策，且置於各國法律系統性別政策實務發展的脈絡中，先行整理以下各國法律爭點。

美國

1. 拒絕女性申請就讀純男性軍校是否違反憲法修正條文保障之性別平等？
2. 限制女性軍人擔任特定戰鬥位置是否抵觸憲法修正條文保障之性別平等？⁸

8 由於實務上未對女性開放之職位比例很少，雖然也可能被挑戰，但相較其他議題無急迫性。

德國及歐盟

1. 禁止女性軍人擔任戰鬥性職務是否抵觸歐體之落實男女平等指令？
2. 義務兵役只徵召男性是否違反基本法及上述歐體指令保障之性別平等？

台灣

1. 軍校招生或軍隊招募以性別區分招生員額是否違反憲法性別平等原則？
2. 限制女性軍人擔任戰鬥位置是否抵觸憲法性別平等原則？
3. 義務兵役只徵召男性是否違反憲法性別平等原則？

各國出現議題多有相似之處，而由於各國法律政治權力結構、社會經濟體制與國家安全體系之建構多有不同，社會實際需求不同，不見得上述所有問題都會透過訴訟或釋憲程序到達各國憲法最終有權解釋機關。換言之，經由訴訟或釋憲程序到達各法律圈之最終有權解釋機關的特定案例，某程度上代表了法律論述的焦點，但並非唯一的觀察重點。本文擬在德國、美國及台灣三國各自的討論脈絡下分析各法律圈之最終法院判決或大法官解釋，對照軍事系統之性別政策及社會輿論共識（或沒有共識），初探各法律圈之性別平等意識內涵，重點將置於各法律圈談論、思考性別議題的模式，及思索如何形塑性別論述是否將影響議題實質內容之討論。

（一）美國的問題脈絡：禁止女性進入男性軍校就讀違反性別平等

美國女性參與戰爭的歷史始自南北戰爭、歷經兩次世界大戰，起初不是從事輔助性工作，就是得偽裝成男性參加作戰。第一次大戰時，美國國會授權成立護理衛生部隊，女性正式進入軍中（沈明室，1999b）。第二次大戰期間則因需求而經國會特別授權成立女性預備總隊，後改編為陸軍女兵總隊、海軍女性志願緊急服務隊等單位（蔡綺，2007: 11）。⁹ 直到 1948 年女性軍隊服役法案（Women's Armed Services Integration Act）通過，正式賦與女性入營服役權利，但此法案也同時禁止女性擔任戰鬥性職務，並將女性名額縮減至 2% 以下。其後因越戰需求及 1973 年改採志願役兵制，因男性兵源短缺，女性遂大量進入軍中，美軍才陸續開放非戰鬥性的職務於女性，女性甄補比例於 1980 年達 13%（沈明室，1999b: 66）。

1972 年女性開始接受防衛性武器的訓練，也取消了懷孕後必須強制退役之規定，並於 1989 年 10 月施行不分性別的招募政策。1991 年波斯灣戰爭對於美國女性軍人而言可謂重要分水嶺，超過 40,000 的女性軍人調防波灣而其中五分之一擔任直接支援波灣戰爭的任務（Jacinto, 2003/1/14）。¹⁰ 其後關於女性擔任戰鬥性職務的立法與政策改變包括：1992 年防禦授權法案（The Defense Authorization

9 從美國二次大戰期間戰爭海報之研究，可一窺當時戰爭宣傳海報將女性形塑成熱心、愛國、有主見、有理想有愛心的新時代女性，用以招募女性為軍中護理人員，以應戰爭傷亡人士的增加。

10 相較越戰大約 7000 名女性軍人參戰且大部分擔任護士，不論人數或職務內容均有大幅改變。

Act) 取消了長久以來海軍及空軍排除女性飛行員擔任戰鬥性任務的政策。1993 年克林頓總統簽署軍事法案，終止了戰鬥艦上排除女性軍人規定。1994 年國防部長同意新政策，允許陸軍女性軍人在戰爭時可執行部分地面戰鬥性聯隊任務。美艾森豪戰鬥航空母艦 (The USS Eisenhower)，同時招收了有史以來的第一批女性海軍 60 名。至 1999 年所有海岸防衛隊都已開放給女性，女性可在美國海軍 95.1% 的職位上工作，而在空軍則達 99.4%。尚不許女性軍人擔任者為陸軍與海軍陸戰隊的地面戰鬥部隊、海軍潛水艇上所有任務、核子潛艦等任務 (沈明室, 1999c: 42-46)。¹¹ 在九一一事件後之美伊戰爭中，女性從事的工作與職務較十二年前波灣戰爭提高，除了第一線特戰部隊與地面戰鬥部隊沒有女性服役外，皆可在各種戰鬥支援與勤務支援部隊見到美國女兵 (陳竹梅, 2004)。

美國軍隊營運與自由市場之事業雇主相仿，為招募新軍所提供各式福利措施與其他企業不相上下，尤其對幼兒照護 (child care) 措施的改革令人印象深刻 (National Women's Law Center, 2001)，¹² 軍旅生涯被視為男女不拘的職業選擇。就女性進入軍中工作之機會 (accessibility) 而言，美國女性從軍的限制目前僅止於少數特定戰鬥職位。眼前軍事體系較迫切的問題是關於軍中不同性別兵源整合 (integration)，即如何消弭軍中對女性軍人之性別歧視，如何執行男女混合編制而不受性騷擾及雙重標準這兩方面的困擾 (楊連仲譯

11 相較於以色列軍隊無任何性別限制，美國女性軍人經常藉由讀者投書表達其意願，請參考 Ross (2010/2/15)。

12 1989 年軍隊育嬰法案的通過 (the Military Child Care Act of 1989)，目前美國國防部經營可能是全國典範最大的育嬰系統。

[Harrell and Miller, 1997]，1999；Janofsky, 2003/8/3)。¹³

美國為募兵制國家已多年，自 1989 年起也實施不分性別之招募政策，對於女性軍人在軍中可任職位、家庭與事業之平衡，及在軍中之性騷擾等問題多有回應，唯獨在軍事教育體系中尚有漏網之魚，在美國本土論述近期與本文議題相關的為維吉尼亞軍校專收男學生的入學政策是否違憲之司法判決，聯邦最高法院於 1996 年 *United States v. Virginia* 判決（以下簡稱維案）結束了美國最後一所公立純男性軍校的性別隔離歷史。¹⁴ 本案涉及軍事教育，在美國軍校畢業生不一定進入軍中服役，與台灣和德國不同，但軍校尊崇男子氣概及認為性別隔離為教育成功之先決條件，和軍隊組織文化有高度同質性，要一探最高法院在對女性進入男性主導組織時性別平等原則之適用，此案不失為重要指標。另觀諸 1981 年 *Rostker v. Goldberg*¹⁵ 只對男性行徵兵登記是否違反性別平等原則的案例雖直接與軍隊組成相關，一來最高法院於本案中認為因涉及國防軍事，原則上尊重國會決定，對其採取較寬鬆的審查標準，認為立法者既將女性排除於戰鬥任務外，女性與男性就徵兵所欲達成之目的不具同一性，從而僅強制男性登記的規定不違憲；因而未對立法者以戰鬥任務能力區分男女是否合理作實質審查，對於本文所探究議題幫助不大，二來美國目前擁有職業軍隊，徵兵只限男性議題對現階段美國社會漸失意義。因此本文選擇 *United States v. Virginia* 判決為美國法之討論課題，只在討論需要時，

13 美國空軍最高首長首次公開表示，空軍高階官員如果在面對女性軍人提出遭到性侵害或性騷擾的指控而不予回應處理或予以報復處罰，將對此負起責任。並強調各軍種已展開對近年來女性軍人提出遭到性侵害或性騷擾指控的調查。

14 *United States v. Virginia*, 518 U.S. 515 (1996). 有關本案評析請參照黃昭元 (2005)。

15 *Rostker v. Goldberg*, 453 U.S. 57 (1981).

帶入 *Rostker v. Goldberg* 判決相關議題。

創立於 1839 年的維吉尼亞軍校，直到九〇年代仍維持其男校傳統，為維州 15 所公立大學中最後一所純男子大學。一位女性在申請維吉尼亞軍校被拒後向聯邦政府司法部申訴，美聯邦政府遂於 1990 年控告維州及維州軍校只收男性之入學政策違反平等保障條款。本案涉及以性別作為分類基礎之歧視，依美國聯邦最高法院判決先例，¹⁶ 應適用中度審查標準（intermediate scrutiny）；即政府必須提出「非常具說服力之正當理由」（“exceedingly persuasive justification”），¹⁷ 以證明其性別分類係為達成「重要的政府目的」（“important governmental objectives”），而其使用之手段與目的間有實質關聯性（“the discriminatory means employed are substantially related to the achievement of those objectives”），才能通過憲法的檢驗。¹⁸ 維州主張單一性別教育有助於多元化（diversity）之教育利益，此為重要之政府目的，為達此目的軍校所採取的手段為兩項堅持：培訓「市民軍人」（citizen-soldiers）教育目標及「逆境式」（adversative method）教育方式之堅持，而此類教育模式不適合女性，且對男性只有在純男性環境最有效；學校堅信此二堅持將因招收女性必然地受到

16 *Reed v. Reed*, 404 U.S. 71 (1971). 此判決為美國聯邦最高法院第一次以違反性別平等為由宣告州法違憲，其採合理審查標準。*Frontiero v. Richardson*, 411 U.S. 677 (1973)，數意見首度主張在性別相關案件應採取嚴格審查標準（strict standard of judicial scrutiny），但之後的案件並未遵守此審查標準，等到 *Craig v. Boren*, 429 U.S. 190 (1976)，才確立與性別分類案件必須採取中度審查標準（intermediate scrutiny）。

17 有學者認為維案實際上已提高了以性別為分類基礎之案例應適用之審查標準，為介於中度及高度審查標準，但亦有學者持相反意見，參見 Morgan, D. C. (1999)。

18 *United States v. Virginia*, 518 U.S. 515, at 532-533 (1996).

衝擊，男性將喪失原先特殊之教育機會，而女性也無法獲得原所嚮往的教育。

在由大法官 Ruth Bader Ginsburg 主筆的多數意見書中，美國最高法院肯認多元化教育利益為重要政府目的，但認為觀諸維州軍校建校歷史及其後經營過程，男性限定之入學政策實際上根本與多元化無關，多元化只是事後辯辭，並非真正的政府目的。再者，維州軍校的教育目標及教育方式兩者均非本質、先天上不適合女性。多數意見認為不能僅根據「一般化」認為女性是如何的，或認為什麼對女性而言是適當之大體估計、「傾向」，或對兩性之角色、能力的固定印象，而排除任何具資格、超出平均標準的個別女性；維州軍校概括性地排除女性的手段與其欲達到的目的並無實質關聯性，而判決排除女性學生的入學政策違憲。¹⁹

關於維州另設專收女性之「維吉尼亞女子領導學院」，維州及維州軍校主張兩校實施不同教育方式乃基於男女在學習與發展上之差異，是反映兩性間真實差異。法院認為新設立之女校不論在有形、無形之設施都與校譽優良之維州軍校無法相比，而難以達到合憲的補救措施標準。雖無法確知如果這女校各方面真能與維州軍校匹敵，法院會接受這樣「隔離但平等」的措施嗎？但確定的是法院強調政府已不可再用性別分類來「創造或複製女性在法律社會經濟各方面之劣勢」（“to create or perpetuate the legal, social, and economic inferiority of women”），雖然在必要時可以用性別分類來彌補女性過去所受歧視（本文粗體字皆為作者所強調）。這樣的語言顯示法院除了適用反性別分類（anti-classification）之形式平等原則（formal equality），可能

19 See id. at 541-42.

也考慮了反臣屬原則（anti-subordination）之內涵。即性別實質平等旨在挑戰會複製男尊女卑性別角色刻板印象或強化女性附屬劣勢的法律，而並非在決定如何之男女差異允許合理之差別待遇。相較於性別分類之差別待遇問題，法院更重視分類本身對處劣勢族群可能帶來之不利影響。²⁰

（二）歐洲法院判決與德基本法之爭：禁止女性任戰鬥職違反性別平等

德國憲法（Grundgesetz, GG 簡稱基本法）將聯邦軍務區分為武裝任務與非戰鬥性軍事行政，女性很早即以志願役形式任職於軍中各層級之非戰鬥性軍事行政，所佔比例達 35%，所以德國的議題不是女性進入軍中的問題，而是以軍中女性能否擔任戰鬥職的形式出現。²¹ 其中半數於武裝性單位中擔任行政職，其也適用德國聯邦政府公務員性別平等之相關規定，特別是基本法第三十三條第二

20 美國平等權反分類（anti-classification）與反臣屬原則（anti-subordination）之法理演變十分精彩，一般認為最高法院多半時候採反分類原則，反臣屬原則為補充，近來也有學者主張在歷史上許多決定性案件雖以反分類原則之名，但實質已有反臣屬原則內涵之適用。關於兩原則內涵與關係之重新詮釋，請參考 Balkin and Siegel（2003），也有學者主張兩者共同適用，請參考 Brittenham（2004: 869-904），其主張在 LGBT（Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender）性別少數族群權益相關案件中應同時重視兩原則之適用，單獨適用反臣屬原則而主張自願性之性別隔離教育，雖然可能合憲，但非為解決性傾向歧視之最佳辦法。

21 作者希望強調在不同國家社會中，由於政治社會經濟土壤不同且性別人權發展情形不一，關於女性從軍之相關公共政策與社會輿論討論因此在不同社會也出現不同形式的討論，關於德國討論請參見 Bundeswehr（2003）。

項規定，保障具相同資格、能力、專業表現之女性（nach gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung）享有與男性相同之工作機會。另外，基本法第三條第二項規定，致力於促進實質男女平等，消除現存女性之劣勢，而「婦女促進法」也適用於軍事行政單位（郭玲惠，1999；林明鏘，1996），²² 在女性比例偏低的單位部門，當應徵者具有相同之資格、能力、專業表現時，必須優先任用女性。亦即在武裝任務以外的軍事職務屬職業自由的範疇，不但有性別平等原則的適用，更有「女性員額」（Frauenquoten）條款之適用。

德國與我國相同採徵兵制，年滿 18 歲之男性有服兵役義務，包括戰鬥役、邊防役或社會役。於 2000 年 12 月修改基本法前，²³ 女性得服志願役，但限於衛生、醫藥或音樂領域，不得擔任武裝職務，各軍種的勤務局、醫院、學校雖都有女性醫護人員，但不得在前方野戰醫院或海軍作戰艦上服務，屬於對女性服役種類有相當嚴格限制的北約國家（沈明室，1999c）。自 2001 年 1 月起德國女性可選擇擔任聯邦軍隊中之戰鬥任務，但不可強制徵召，此改變源於 2000 年 1 月 11 日歐洲法院（der Europäische Gerichtshof/European Court of Justice）作出 *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland* 的判決（以下簡稱 Kreil 判決），²⁴ 歐洲法院宣告德國當時基本法第十二條 a 第四項一般性禁止女性在聯邦軍隊任戰鬥任務牴觸歐體 1976 年落實男女平等原則

22 See Artikel 33, 3(2), Grundgesetz; Zweiter Gleichberechtigungsgesetz mit dem “Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes” (Frauenförderungsgesetz-FFG). [德國第二平等保護法之婦女促進法]。

23 憲法修正條文請參見 das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 19. Dezember 2000 (BGBl I S.1755).

24 判決請參見 EuGH, Urt. v. 11.1.2000-In der Rechtssache C-285/98, NJW, 97, 2000.

指令 (Rechtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976, 以下簡稱男女平等指令), 其為關於僱用、訓練、晉升, 及工作條件領域之男女平等落實。²⁵ 因應此判決, 德國憲法遂於 2000 年 12 月將原本基本法第十二 a 條條文「……女性無論在何種情形下都不可以擔任戰鬥性任務」修正為「……女性無論在何種情形下都不可以被賦予擔任戰鬥性任務之義務」。²⁶ 另外, 德國也於 2000 年 6 月修正軍人法, 女性軍人現在可志願擔任戰鬥位置上所有職務。

德國法與歐盟法律之關係及優先適用順序雖是本案法律爭點之一,²⁷ 但礙於篇幅限制且在本案中德國也尊重了歐洲法院判決而修正了國內法, 故本文即以此直接造成德國修改基本法及相關法律的歐洲法院判決為主要討論文本。²⁸ 另外, 2003 年 3 月歐洲法院也對德國只課男性兵役是否違反性別平等作出判決, 認為如何組織軍隊保衛國家安全屬各會員國權限, 德國採徵兵制而只限男性問題非屬歐盟法管轄範圍, 由於判決在程序上規避未涉及性別相關實質論點討論, 本文將只在最後綜合分析時討論該案。²⁹ 前後兩判決顯現出歐洲

25 [online] 2009/3/15. Available: http://www.bundeswehr.de/ie/forces/hintergrund/struk_hg_frauen.php。另外, 關於此指令對於歐洲聯盟兩性工作平等法制之影響, 參見焦興鎧 (2001)。

26 See das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 19. Dezember 2000 (BGBl I S. 1755)。

27 關於德國法與歐盟法律之關係及優先適用順序等議題, 請參考 Mückl (2000: 406, 413)。

28 另外, 關於德國國內與女性從軍相關行政法院、憲法法院判決, 參見 Laubinger and Repkeitz (2000: 297)。

29 *Alexander Dory v Federal Republic of Germany*, Judgment of the Court of Justice in Case C-186/01, March 11, 2003. [online]. 2009/2/27. Available: <http://curia.eu.int/en/actu/communiqués/cp03/aff/cp0315en.htm>

法院與各會員國之間存在相敬如賓之微妙關係，但仍可見歐盟法之於各會員國法的重要性，畢竟個案中到底適不適用歐盟法是由歐洲法院作出最後決定。

1996 年具電機背景的當事人 Tanja Kreil 向德國聯邦軍隊應徵電機修繕職位被拒，理由是女性不得於聯邦軍隊中擔任戰鬥任務。她於是向漢諾威行政法院控告聯邦政府，認為因性別因素而拒絕她的工作申請乃違反歐盟法。漢諾威行政法院認為此時對歐體法指令之解釋、適用為其判決所必需，於是中止訴訟程序並向歐洲法院請求對以下問題釋義：³⁰「德國軍人法（Soldatengesetz）第一條第二項及軍人經歷規則（Soldatenlaufbahnverordnung）第三 a 條只允許服志願役女性軍人擔任音樂及與衛生醫藥有關職務之規定是否牴觸了 1976 年男女平等指令，特別是第二條第二項之規定³¹？」

德國政府主張關於國防、外交等議題非屬歐洲聯盟法管轄，應屬各會員國主權管轄事務；即使認為此為歐盟法管轄事務，德國限制女性擔任戰鬥性任務規定亦屬 1976 年男女平等指令第二條第二項例外情形，而英國及義大利政府亦表示支持。歐洲法院首先表示程序上

30 因涉及對歐體法指令的解釋，歐洲法院解釋為德國 Hannove 行政法院為判決所必須之前提判決（Vorabentscheidung）。

31 歐體法 1976 年男女平等指令第二條第一項到第三項之規定：（1）禁止基於婚姻或家庭狀況直接或間接的性別歧視。（2）因職業活動之性質或職業活動執行的條件（情境），而工作者之性別為一決定性因素時，各會員國有權限制此指令於特定職業活動或此職業所須之訓練之適用。（This directive shall be without prejudice to the right of Member States to exclude from its field of application those occupational activities and, where appropriate, the training leading thereto, for which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, the sex of the worker constitutes a determining factor.）（3）此指令不牴觸保護女性的法律，特別是在懷孕及為人母（Mutterschaft/maternity）的情形。

除於特定例外情形——基於公共安全理由，歐盟法才不適用，概括性不適用歐盟法將使其法失去意義；且這些法定特定例外的情形是關於人、物、服務流通的問題，和本案落實男女平等規則的社會性條款不同，歐洲法院已在判決先例中一再表示，關於落實男女平等規則的社會性條款有其共通適用性，應適用於公共法律的僱傭關係，1976年男女平等指令亦適用於軍事武力領域。³²

歐洲法院認為1976年男女平等指令第二條第二項之例外情形，指的是當性別為職業之決定性因素時，各會員國有權限制適用此指令，但因是例外情形，所以應作限縮解釋。歐洲法院並引用先例，例如在 *Johnston v. City of Constable of the Royal Ulster Constabulary*，³³ 因性別（男性）對於工作情況為絕對必要之前提，雇主得禁止女性警員在高度危險地區攜帶武器；又如在 *Sirdar v. The Army Board and Secretary of State for Defence*，³⁴ 原告原為英陸軍炮兵的廚師，在被裁員後希望調至陸戰隊繼續擔任廚師，但因陸戰隊不招募女性，遂向歐洲法院提起訴訟。法院判決性別（男性）對於此工作情況為必要的前提，因為陸戰隊乃處於隨時可能戰鬥的狀態下，與其他部隊在組織架構上有根本差異，因此原告被排除在陸戰隊外屬指令第二條第二項例外情形，不抵觸男女平等指令。³⁵

在判斷例外情形範圍多大時，歐洲法院認為應遵循比例原則，即例外情形不應超出欲達成目的適當性及必要性，並應盡量的將性別平等原則與公共安全之必要性作一致性考量。會員國應在具體情形下作

32 In der Rechtssache C-285/98.

33 Case 222/84, 1986 E.C.R. 1651 (1986).

34 Case C-273-97。關於詳細案情，另請參見焦興鎧（2001）。

35 然而對於為何女性此性別當然的即與戰鬥任務不合，法院並未多作說明。

個案審查，其所採取措施是否真的遵循公共安全目標，而此措施是否對於達成此目標而言是適當且必要的。因為此指令例外情形只能是在特定的職業項目，本案中德國完全的、概括性地將女性排除於戰鬥任務外，只准女性擔任醫藥與音樂有關的職位，不屬男女平等待遇指令所稱例外情形。而單因一旦女性可服役於戰鬥位置即有上戰場之可能這樣的推論，無法合理化全面性拒絕女性擔任戰鬥性職務，況且在聯邦軍隊中女生擔任之職務，也早對其進行武裝訓練以備自衛及緊急之需。

歐洲法院並進一步認為本案也非屬於指令第二條第三項規定對女性保護之例外情形，即非懷孕（Schwangerschaft）及為人母（Mutterschaft）情形。前者乃針對女性身體結構與情狀，而後者針對母親與子女關係進行保護。此二項對女性特別保護也必須是在特定情境中，而非概括地、全面性對所有女性進行保護，換言之，歐洲法院並不採信女性在戰鬥位置服役將因其具生育能力而比男性遭受較大的危險這樣概括性之推論。

（三）台灣問題——以性別區分之員額限制是否違反性別平等原則？

關於在中華文化歷史脈絡中女性在軍隊曾經扮演的角色，周海娟教授透過性別社會建構的角度有精闢的研究（2004），從代父、代夫以輔助性角色進入軍隊、或因戰爭需求偶發性地加入軍隊，到現代化軍隊制度化招收女性但以照顧與勤務支援為限，描繪出「姊姊媽媽」們要像「哥哥爸爸為國去打仗」，且「家事不用你牽掛」的艱辛歷程與歷史轉變，性別勞動區隔現象與軍隊外的大社會結構十分相似，本

文第三部分女軍深度訪談所呈現之困境與挑戰也仍是如此。在志願役部分，軍隊開始正式招募女性源於 1947 年國防醫學院成立「護理系」，接著 1949 年陸軍訓練部成立「女青年訓練大隊」（即國防部政治作戰總隊女青年工作中隊之前身），及 1951 年政戰學校招收女學生，畢業後從事護理及文康宣教的工作。首批女青年 99 人在 1949 年 3 月抵台，此後三個月共有七批來台，輾轉送至屏東阿猴寮受訓（張文萃，1985）。女性軍人在軍中多為傳統行政、照護及心理健康情感角色之延伸，為輔助與服務性質。且「軍官服役條例」第二十九條規定女子志願服役限齡為 45 歲，這項男女年齡差異規定直至 1995 年「陸海空軍軍官士官服役條例」才刪除（虞立莉，2003b）。

我國於 1992 年首度招募女性士官，各軍事院校於 1994 年全面招收女性學生，2006 年首次辦理女性士兵招募，國軍 13 所院校至今已招考高中職以上畢業未婚女青年，但是均依男女區分招生員額，軍中女性派職的職務類別也多有限制，基本上我國有關女性軍人派任戰鬥職務仍屬少數例外情形，整體政策仍未成形。³⁶1998 年底陸軍官校第一名畢業的女學生公開表示希望從事戰鬥性職務（呂昭隆，1998/11/8），但從陸軍正期女性軍官的經管制度來看，她們無法擔任步兵、砲兵、裝甲兵、憲兵的職務；僅能選工兵、化學、運輸及通信等戰鬥支援官科，亦即非戰鬥官科。在指揮職的歷練則僅能從事連長以下的職務，營級以上需按考核鑑定及個人意願而循通才發展，歷練營級以上的指揮職，仍以學校單位的職務為主（沈明室，1999a）。2001 年 2 月 23 日國防部頒定「女性軍人指揮職、幕僚職經管及歷練

36 如海軍第一位女性連長（第一位帶領男性下屬的連長），以及在海軍爆破大隊接受特戰訓練的黃慧芬中士，都被視為我國女性軍人發展史上的「創舉」。關於我國的現況與發展，參見沈明室（1999a）。

管理辦法」，依照各層級以指揮職或主（官）管職歷練為主，似乎顯示近期國防部已逐步開放基層部隊職務給女性軍人，將不再限制女性軍人於幕僚職或專業職，但未來如何逐步落實必須繼續觀察。³⁷

憲法第七條：「中華民國人民，無分男女……，在法律上一律平等」。增修條文第十條第六項：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。憲法第二十條規定人民有依法律服兵役之義務，然而，兵役法第一條規定：中華民國男子依法皆有服兵役之義務。義務役之男女差別待遇是否合憲？又義務役只徵男性乃為促進兩性地位實質平等？志願役女官們所經歷招募極少比例的女性名額、不同的入學錄取標準與日後的經管、歷練，男女殊途是否違反平等工作權之憲法保證？這些都是當前台灣面對的問題。大法官近年來分別在釋字第 365 號、第 410 號、第 452 號、第 457 號等幾號解釋，³⁸ 對直接對男女作差別待遇之法律進行審查，³⁹ 陸續宣告相關法律或法律適用違憲。針對從軍議題大法官至今未作解釋，只是曾經「順便」在釋字第 490 號解釋義務役

37 參見政戰女性軍官經歷管理實施規定。〔online〕. 2009/3/31. Available:

<http://gpwd.mnd.gov.tw/onweb.jsp?webno=3333333642>

38 關於大法官各號解釋詳細理由書，請參見司法院（1994: 1; 1996: 45; 1998a: 22; 1998b: 1）。

39 另有幾號解釋均直接或間接影響性別平等論述，其涉及主題廣泛，但多數大法官不見得將之視為性別平等相關案件來處理，其與狹義男女差別待遇平等案件不同，包括刑法處罰通姦是否合憲、通姦配偶得否單獨自訴第三者（釋字 554,569），性資訊之管制（釋字 617, 623），以及關於贈與免稅是否可適用於同居伴侶（釋字 647）等（同居伴侶如有類似婚姻共同生活的意思，客觀上也有共同生活的事實，即使不具法定婚姻關係，也極為類似法定配偶，如雙方有進一步長期共同維持家計的事實，法律若未能免徵贈與稅，難免有違反平等權之虞）。關於多數大法官之性別盲，參見陳宜倩（2008）。

與宗教信仰衝突問題時提及，「立法者鑒於男女生理上之差異及因此種差異所生之社會生活功能角色之不同，於兵役法第一條規定：中華民國男子依法皆有服兵役之義務，……上開條文，係為實踐國家目的及憲法上人民之基本義務而為之規定，原屬立法政策之考量，非為助長、促進或限制宗教而設，且無助長、促進或限制宗教之效果……」。表達目前只徵召男性不違憲之「結論」，理由與原因尚付之闕如。

另外，由於我國軍人養成除義務役外為軍校體系，多數軍校畢業生必然進入國軍服役，在我國目前關於女性從軍，首先遭遇的問題即是軍校依性別區分招收員額是否牴觸憲法。2002年兩性工作平等法通過（2008年更名為性別工作平等法），2004年性別平等教育法通過，至此除有正當理由，職場招募與學校招生皆不得因性別有任何差別待遇。民間團體因此檢舉申訴警校之招生性別限額違法違憲，北市政府兩性平等暨就業評議申訴委員會判定其違法，但行政院訴願委員會判決其勝訴，程序仍在進行中。至於軍校招生之性別限額是否合法合憲，遑論女性軍人軍中處境，除了婦女團體對於軍校招生名額之批判，或者透過新聞訪問個別女性表達其從軍或任戰鬥職之意願間接表達其不滿，如本文首段所言，由於性別限額造成「讓賢」之新聞風波也未能以性別平等之框架（或起碼是不公平）呈現而引起更大規模的社會討論，長久以來無清楚的政策說明或公共辯論，一如敏感的國際孤立與台海情勢，我們只是習以為常的接受現狀。

國內關於軍校招生性別限額的適法合憲性尚未被正式挑戰，多由民間婦女團體、考試院委員、立委質詢等將疑問提出，比較是零星地挑戰政府既定政策。作者檢視大法官近年在解釋男女平等議題時所提出之理由，藉由檢視審查標準，希望提供思考方法。以下整理幾號大法官解釋處理過的事實類型，分別以大法官限定法律指稱之差異態

樣、社會事實類型，及法律政策上可能對兩性所作的差別待遇，嘗試列表如下（雷文玫，2000；李建良、簡資修，2000）。

表一 關於男女平等原則適用之審查標準

| 法律指稱之差異態樣 | 社會事實類型 | 法律政策上之差別待遇 | 憲法審查 |
|--------------------------------|-------------------|--------------------|------|
| I.男女生理上的差異 | 懷孕能力、月經？女性體能較男性差？ | 兵役法規定徵召所有男性（釋字490） | 合憲 |
| II.「因男女生理上之差異所生之社會生活功能角色上之不同」 | 女性不適合戰鬥職？ | 兵役法規定徵召所有男性（釋字490） | 合憲 |
| III.非關生理之差異 | 女性教育程度、就業機會較男性差 | 以父親之意見為優先（釋字365） | 違憲 |
| IV.非「因男女生理上之差異所生之社會生活功能角色上之不同」 | 女性教育程度、就業機會較男性差 | 以父親之意見為優先（釋字365） | 違憲 |

資料來源：作者自行製表。

大法官釋字 365 號解釋首度提出審查標準：「因性別而為之差別待遇規定僅於特殊例外之情形，方為憲法所許，而此種特殊例外情形，必須基於男女生理上之差異或因此所生之社會生活功能角色上之不同，始足相當。」而釋字 211 號也指出：「憲法第七條之平等權，係為保障人民在法律上地位之實質平等，並不限制法律授權主管機關，斟酌具體案件事實上之差異及立法目的，而為合理之不同處理。」綜合二者觀之，大法官的審查標準為：基於「男女生理上之差異」或「因此差異所生之社會生活功能角色上之不同」，法律可授權主管機關，斟酌具體案件事實上之差異及立法目的，可以例外予以合理之差

別待遇。而因「非關生理差異」之理由，基於性別進行差別待遇，即是違反憲法。因此基於傳統性別刻板印象對女性或男性進行的差別待遇，若無法證明其係「基於男女生理上之差異」或「因此所生之社會生活功能角色上之不同」，即可能會被宣告違憲（雷文玫，2000: 144）。

然而究竟何為「男女生理上之差異」，何為「因男女生理上之差異所生之社會生活功能角色上之不同」？在具體案件又應如何斟酌立法目的？是否表示必須進一步分析其分類手段與目的之間的關聯性？目前只能由已作成的幾號解釋處理過的類型探求。例如大法官於第457號解釋，關於行政院國軍退除役官兵輔導委員會的規定，榮民身故後兒子可繼承配耕給榮民的土地或房舍，已嫁的女兒則不能，其認為系爭法律對於男女進行之差別待遇，⁴⁰ 違反憲法對於男女實質平等的保障，似乎認為道理自明無庸贅述。可確定的是行政院國軍退除役官兵輔導委員會對兒子（男性）、已嫁的女兒（女性）不同的規定，前者不論結婚與否都可承繼配耕給榮民的土地或房舍，但已嫁的女兒不行，此不屬前述可例外予以合理差別待遇情形。但大法官究竟是認為在榮民子女承繼國家配耕榮民之土地與房舍上，男女相同？抑或其認為兒子（男性）、已嫁的女兒（女性）雖有生理上之差異，但此差異相對於系爭法律立法目的無關聯性，不屬可予以合理之差別待遇的情形？由於大法官沒有明白論述理由，因此無從辨識大法官究竟是以何為判定事務異同的基準，而認為男女在該事務上並無差異，或認為二者雖有差異但與系爭法律立法目的無關聯性，不屬可予合理差別待遇情形。另外，大法官雖於其中幾號解釋提到「實質平等」字眼，但

40 參考司法院（1998b: 1）。

因涉及之法律均為在字面上明白的歧視女性，例如「以夫之住所為住所」、「由父行使之」，筆者認為這幾號解釋乃回復到原本法律上不作任何差別待遇之近乎機械、形式平等，其是否能稱促進實質平等不無疑問。林子儀大法官於釋字 571 號解釋協同意見書之註 6 後半段，也表示類似的看法，認為過去大法官認為可作差別待遇之所謂「實質平等」，只是「形式平等」。而憲法增修條文所稱之「實質平等」應另有一種特定之平等價值，或分配正義之理念。⁴¹

法律指稱之差異態樣看似清楚，但是對於何種社會事實類型可被涵蓋在此法律差異分類可能在不同時空、不同社會情境會有不同認定，而筆者認為此部分是法律、社會文化研究與公共討論可以著墨之處。1872 年美國大法官認為女性不適合法庭活動不可當律師，乃因女性羞怯敏感的特質適合家庭領域，不適合公領域。⁴² 今日這樣的看法（至少在表面上）會被視為性別偏見或迷思，甚至是性別歧視。女性曾被視為不適任戰鬥職，但越來越多女性軍人加入前線作戰，這樣的看法已不攻自破，但相較於法庭，戰場預計會引發更多不同意見。雖在議題形式或優先順序有些差異，在地球彼端的我們似乎正經驗著相似的處境，究竟德國與美國理解性別歧視的經驗可以給我們如何之啟發？以下就思考性別歧視之方法論與實體爭點分別討論。

41 當然筆者所認為的實質平等和多數大法官所言實質平等有基本上認知之差異，核先敘明。林子儀大法官於釋字 571 號協同意見書中註 6 提出不同於多數大法官之看法，值得注意其後續影響，但是關於平等權審查與性別實質平等意義重大之議題卻出現在一件與性別議題無關之解釋，而且是在註腳。作者感佩林大法官孜孜不倦的論述，但也不禁對於多數大法官是否對此看法有共識感到疑惑。

42 83 U.S.130, at 141-42 (1872).

五、構築性別平等藍圖—— 全球女性主義法學作為一種方法？

（一）德國歐盟與美國如何思考

西歐北美各國發展女性主義脈絡、運動路線各有不同，女性主義者與法律學者在論述男女為何遭受不平等待遇，又該如何消除歧視，似乎在早期採取了不同的路徑，或者更精確的說，由於各社會都存有一種以上的女性主義思辯，應該是不同路徑的女性主義主張，在不同的政經文化社會情境中獲得不同程度的勝利。但是無論是否奠基於懷孕與母性保護來訴求性別平等，相同的是兩者均反對全面性、概括性的差別待遇和「過度的一般化」。

例如，義大利直至 1999 年仍將女性排除於軍事體系外，⁴³ 是最後一個將女性納入軍事體系的北約國家（NATO），而一些女性主義者多年來也頗以此自豪，認為戰爭體系是父權統治的展現，和女性主義所倡導之價值牴觸。女性加入軍中並不會改變這機構暴力、階層化、父權的性別結構，反而可能為此結構戴上平等的假面具。而在北歐北美國家許多受自由主義女性主義影響之觀點，則認為如何在軍事體系內為女性爭取權益，將軍隊轉化成對女性友善為討論重點。關於母性保護為另一個例子，歐盟法指令將懷孕與母性保護二項明文地列為可以有差別待遇之除外情形，顯示多數歐盟國家之母性保護傳統與共識較強，大部分西歐國家很早就「女性於懷孕及為人母時有異於男性需求」的前提下發展女性主義運動，不似美國第二波婦女運動所

43 1999 年通過法律，2000 年招募第一批女性軍人，義大利採取的是漸進式的將女性安排於一般性的支持性而非軍事運作的職位，Nielsen（2001）。

深化的主流性別論述中，著重於消除女性所承受之不利益，於權利論述框架下採中性化策略，而將懷孕類比為男性也會生病的「失能」(disability) 狀態。但對於何時啟動此保護，歐洲法院認為必須作限縮解釋，應於特定情境中判斷，不可作全面性限制。

(二) 回答台灣問題

在台灣社會存有女性有生理期、懷孕、體能較差、不適合戰鬥職等這些看法，位居憲法最終有權解釋之大法官將如何評價？其為「性別角色刻板印象」？還是屬「男女生理上之差異」、或者「因男女生理上之差異所生之社會生活功能角色上之不同」？又男女不同限額之手段與從軍政策之立法目的有無關聯性，是否屬可以例外予合理差別待遇情形，甚或就是為了促進男女實質平等？關於國立軍校依性別規定錄取員額，招生簡章或者招生辦法，最多就是「行政規則」，用一個法律位階這樣低的規則限制女性的平等權及工作權，明顯違反憲法第二十三條規定的「法律保留原則」。⁴⁴ 但即便以法律規定性別員額，這種一般性的、概括性地認定所有的女性都不適合從軍（例外提供有限名額）、所有的女性皆不適合戰鬥職、因女性生理期與可能懷孕之能力，而視所有的女性在所有的時期皆不適合從軍，作者認為原則上無法通過憲法試驗。

1. 審查標準

林子儀大法官於釋字 571 號協同意見書明白表示，審查系爭之

44 關於此議題可首先由依法行政或法律保留原則切入，但由於本文研究重心不同，將針對性別平等觀點討論本案合憲性問題。

差別待遇是否合憲，首先必須決定應採取何種審查標準以決定審查密度。至於關於以性別分類為基礎之差別待遇，是否如美國適用比寬鬆的合理審查標準更嚴格的審查標準，並不清楚。⁴⁵ 決定審查標準之後，再就立法目的之正當性、手段與目的之合理關連性依序審查。先以「形式平等」意義來審查，「等者等之，不等者不等之」，此公式如林大法官所言未能解決之難題為：「如何將人分類？應選擇何人與何人相比？兩者間就何種事項而言應屬相同？」

2. 決定異同之分類基礎

應將所有的男性與女性相比，或者應主張就從軍一事而言在認定女性男性是否相當時，要以有能力、有意願進入軍校的女性為標準，而非以所有女性為比較標準，因為軍事訓練方法並非適合大部分男性，目前國軍徵召男性與志願役也都需經體能檢測。美國維校案例最高法院強調，不可單依「一般化」的性別刻板印象否決了個別女性的才能及就學就業機會；多數意見針對合理的比較族群之釐清，加入「有能力、有意願」要件，即是欲瓦解性別刻板印象總以女性這個群體（women as a group）為分類基礎，也同時挑戰以男性這個群體（men as a group）為分類基礎，很多「沒能力或沒意願的」男性事實上無法通過測驗進入軍校就讀或順利畢業，而軍校並不會以這些男性來說明逆境式教育模式不適合男性或男性不適合從軍。取決點應是在申請者之意願與能力，必須以「有能力與意願進入軍校之女性群體」為衡量標準，而非以所有女性為群體，最高法院不接受性別作為

45 在台灣，我們是否已發展出對不同案件適用不同審查標準，或者都是在個案中決定如何適用比例原則，又是否努力促使性別相關之案件都可適用較嚴格的審查標準，此乃憲法學與女性主義法學重要課題，本文暫不作討論。

分類之基礎，而認為進入軍校之意願與能力也許在本案更切題，在加入非性別之要素後，才能更細緻地看到女性間之差異性，此判決理由確實為解構性別角色刻板印象所主導之兩性（全面性的）差異論述不遺餘力，而可提供台灣參考。

另外，一般限制女性員額或限制女性軍人擔任戰鬥任務，最常使用的理由是女性體能較差、女性性格特質如溫柔、敏感、體貼等「男女生理上之差異」，因此女性不適合擔任戰鬥職（沈明室，1999a: 52-56）。在經過專業訓練後所有女性的體能是否必然的比所有男性差，觀察現役女性軍人或近代女運動員在短短幾十年所創下的紀錄，這個所有女性體能比所有男性差的命題顯然已遭挑戰。事實證明只要有機會參與、接受訓練，傳統上認為兩性體能生理上的差異已大幅減少（許正雄，1999/7/30）。甚至有研究報告認為如果訓練的方式或提供兩性的訓練資源能更趨平等，將來兩性體能上的差距將愈來愈小（Levit, 1998: 17）。

作者認為男女之間有「異」有「同」，但決定異同之分類基礎、比較範疇如何選擇，以及誰來決定，才是性別歧視之根本。早期自由主義女性主義相信，女性只要爭取到政治法律權利且表現和男性一樣，歧視會自然消失。以產假為例，典型自由主義女性主義者為將女性懷孕納入既有法律體系以保障其工作機會，主張將懷孕視為「不能」（disability），如同一般男性也會因疾病而無法工作。其雖在描述層次正確指出女性所遭不公平待遇，但未能挑戰「以男性為參照指標」思考盲點，而努力證明女性和男性並無不同，易將一般社會通念下認為女性與男性之差異（姑且不論此差異是否天生或由社會建構而成）看作是負面的。分類基礎之本身可能就已經決定比較之結果，硬將兩性差異中性化，如忽略此方法學上的迷思（雷文玫，2000；顧燕

翎主編，2000），對兩性間權力宰制關係之挑戰將十分有限。

3. 差異是否與立法目的相關

接著，關於以差別待遇作為手段與目的之達成是否具備關連性，筆者認為此要件也許可為我國性別平等論述是否能跳脫差異論分析方法之關鍵。即便較無爭議的懷孕確屬男女生理差異，此差異是否與保衛人民安全組織軍隊之立法目的具相關性？限制女性從軍之手段與此目的之間又是否符合比例原則？具懷孕能力並不表示會懷孕，可能會懷孕也與懷孕狀態不同。事實上並非所有女性均具懷孕能力，就如同並非所有男性均具生殖能力一樣，個別女性並不絕對能懷孕或已經懷孕，懷孕是一種狀態，也非終生跟隨之特質。例如美國海軍在實施遠程航海訓練時，都會要求先實施懷孕測試，在一艘有 400 名女性軍人的船艦中，只有 15 人因懷孕必須離艦，目前並無明確證據顯示，女性軍人因懷孕而免於服勤的時間會多於男性軍人，男性軍人因不假外出、逃亡、嗑藥酗酒及禁閉而無法執勤的時間，可能比女性因懷孕無法執勤的時間總數要多（沈明室，1999a: 53）。關於懷孕可能影響軍中任務執行這點，在我國對國軍人力資源運用制定政策時，應作詳盡的調查報告。另外，如果認為懷孕之後必須避免激烈的訓練，則必須妥慎制定女性軍人的懷孕政策，此由現階段陸軍定有「女性軍事官孕期工作安全須知」中可知，並非無法面對與處理。事實上戰爭型態之改變、軍隊中職務之多樣化也超出一般人的想像，體能的要求並非組成強大有效率軍隊唯一的條件，科技知識訓練等都愈來愈重要，波灣戰爭及美伊戰爭可為最好例證，兩者都是由飛機、電腦及雷達所進行的高科技戰爭，較少直接的肉搏戰，參與戰爭的士兵多為技術人員，英勇的形象藉由電腦而非藉由肌肉呈現。當更細緻去論述一般通念

「懷孕屬男女生理上之差異」時，發現此差異也許永遠存在，但與為保衛人民安全而組織武裝軍隊立法目的並不具合理的關連性。即使因女性軍人於懷孕期間無法執行原有任務，而完全地禁止女性從軍或對女性限額，此手段也失均衡，不符比例原則。

作者認為歐洲法院採取「性別是否在系爭情境為決定性因素」與我國之關連性審查有類似性，亦即相較於男女差異是否真實存在議題，更關心性別在特定議題情境下，是否與如何影響該職業。特定男女生理差異也許持續存在，但其與大部分社會生活與公共事務沒有關連性，應不具社會意義或法律意義。簡言之，問題不在差異，而在我們如何看待差異。藉此挑戰以男性為標準，肯認女性與男性差異前提，加入特定情境中差別待遇與立法目的之關連性要件。歐洲法院並未直接觸及兩性是否有生理或社會差異的問題，而以「性別是否為特定職業活動執行之決定性因素」提問，轉換了一般以兩性究竟是相同或相異之討論，而將重心置於「此特定性別是否因職業活動的本質或為此職業活動的情境而為決定性因素（the sex of the worker constitutes a determining factor）」，此問題應由特定情境下的決策者加以判斷，非可由憲法、法律概括性地作全面性判斷；另輔以「必須依社會發展定期審查其存在合理性」為審查標準。且因是例外情形，必須是在特定的情境作限制，而不可如德國法概括地對女性此族群作全面性的限制。除特定情境，各會員國還必須定期審查其存在合理性，以上條件與使用語彙都顯示歐盟在處理性別平等議題上相對地保有彈性空間，這樣的結果可能是當年歐體法指令必須同時關照不同會員國間多元的政治社會文化條件使然，也可能是歐洲法院中將這些指令具體適用到案件的法官本身就來自各個不同文化條件之會員國，所受訓練也不盡相同，多重詮釋主體在特定情境中更容易看到很多時候是複雜的混合

因素交互作用，而非單純以性別為決定因素，也正因這樣多重的多元性與彈性，創造了打擊二元對立、理解性別多元較有利的條件。

（三）在地實踐，全球反思

本文雖自許為跨文化與比較法研究，但如前文中已反省，要探知每個社會背後之權力關係與形塑原因不可能在單一計畫完成，甚至所有的比較法學計畫都只能算是其中的一部分，研究者認為唯有具有此種認知才可能開始進行比較研究，否則將為焦慮所淹沒、或為偏見所蒙蔽，這樣的自覺本身即為研究方法之改變。在這樣的自覺下要追問有沒有建構全球女性主義法學的可能性？筆者的答案是全球作為一種方法，一種策略，一種思考運行軌跡，而不是解答。

再者，法律之論辯如果沒有社會文化條件支持將是紙上談兵，除正式叩門司法體系以尋求公共理性辯論空間，以確認社會既定關於女性之看法，如女性因生理期、「會」懷孕、體能較差而不適合軍職乃至戰鬥職等刻板印象，已造成政策不適法或違反性別平等之憲法保障，除尋求法律權利救濟之外，我們更要準備回答：在如何的社會文化條件之下，主流社會認定這些是性別迷思的比例會增高？我們急需營造超乎婦女團體、女性主義法學者或公共政策制定者（國防部及其學者）等更大規模的公共討論平台，從對女軍的訪談與三大法律圈之性別論述中，作者認為其中有些議題面向可能可以吸引在地社會更大規模的注意，茲說明如下。

1. 挑戰「男子氣概」核心問題？

關於只徵召男性的憲法挑戰已在 2002 年 4 月的德國聯邦憲法法

院判決，及 2003 年 3 月 11 日的歐洲法院判決獲得澄清，⁴⁶ 兩法院均認為德國只徵召男性規定並不違反性別平等原則。原告 Alexander Dory 乃法律系學生被聯邦軍隊徵召，他認為只徵召男性違反性別平等原則並引用 Kreil 案提起行政訴訟，Stuttgart 行政法院認為有必要釐清歐盟法適用範圍，而中止本案審理聲請歐洲法院解釋「1976 年男女平等指令第二項」及回答「德國只徵召男性之義務役是否違反歐盟法」。德國政府主張關於女性能否志願擔任戰鬥職是有關工作權即職業自由之問題，而兵役乃是概括性的義務非關職業僱傭關係。歐洲法院支持德國聯邦憲法法院的決定，認為關於國家防衛之軍事武裝組織屬各會員國權限，非屬歐盟法管轄；而 1976 年男女平等指令適用範圍必須是直接針對工作條件或進入某行業機會的法律，即便是被徵召的德國男性因為服役延後就業，相較於德國女性為不利，但這只是義務兵役附隨的後果，而非義務兵役的課題，只徵召男性之義務兵役不牴觸歐盟法。

歐洲法院祭出國家安全牌，認為軍事武裝組織「禮」應由各會員國自行決定，但卻又曾對 Kreil 案中志願役（亦屬軍事武裝組織一部分）以工作權觀點認為仍應有性別平等原則之適用，以合理化其前後對同一聯邦軍隊的分割適用。遺憾的是歐洲法院未對義務役之兩性差別待遇作實質討論，對德國政府提出之因懷孕或母職例外對女性保護的論點也未加評斷，無法解決「禁止女性服志願戰鬥役違反性別平等，但義務役只徵召男性不違反」的疑惑，在德國女性可從事戰鬥職後，原有生理差異的理由受到挑戰，這樣的判斷令人難以理解只徵召男性的規範理由。

46 參見前揭註 29。

有趣的是，在 1981 年 *Rostker v. Goldberg* 案，⁴⁷ 美國最高法院也同樣認為徵兵事涉國防與軍事，對國會採取高度尊重，甚至將國會立法這「人為差異」決定比擬為男女之間的真實差異，而認定其為合憲之政府目的（黃昭元，2005: 257）。兩個法律體系都有越接近職業領域，越適用男女平等原則，越接近國防軍事核心領域，越尊重立法決定這樣的傾向，也就是越允許維持既存狀態。而這個核心領域實與男子氣概（masculinity, manhood）有關，有名的保守派美國大法官史考利亞（Scalia）在維案不同意見書引用長長一段維州軍校的「紳士守則」（The Code of a Gentleman），⁴⁸ 緬懷傳統真正男人應具備的性格節操，感嘆這些性格的消逝，其對「男性」思古幽情之表達倒是誠實地觸及核心問題，亦即傳統「男子氣概」養成高度依賴「性別隔離」，改變「性別隔離」將直接撼動「男子氣概」養成的重要機制，恐怕這才是大多數法院都還未準備好去面對的核心問題（Levit, 1998）。這個至今完好如初的男子領域未受任何挑戰，從軍義務與完美（男性）公民的連結仍躲在國家安全的盾牌之後。

維州軍校引以為傲的創造男性「市民軍人」之「逆境式」教育，強調「嚴厲的體能訓練、極端的心理壓力、絕對的平等待遇、剝奪隱私、分秒對行為的嚴格控管及對特定價值觀的灌輸」。⁴⁹ 而上訴法院支持單一性別教育制度的理由不但是為維護機構特性，也是為男性性格的養成。地方法院則認為單一性別的教育提供男性學生專心就學不受男女間性緊張氣氛影響的環境。⁵⁰ 其一致性的對「男性」同

47 453 U.S. 57 (1981).

48 *United States v. Virginia*, 116 S.Ct. at 2308-09 (Scalia, J., dissenting).

49 See *id.*, 766 F. Supp. at 1421.

50 See *id.*, 766 F. Supp. at 1434.

質性的描繪令人驚訝，透露異性戀之假設與培養真正男人的目標只能靠排除女性學生來達成，在這樣的環境中，關懷、照顧別人的行為乃格格不入，即使在學校以學長制度（dyke system）企圖引入基本的人性關懷，也認為乃不得已的必要，而以一个習慣上用來稱呼男性化女同性戀者的詞彙「dyke」來稱呼關照學弟的學長，傳達的訊息是對從事「女性工作」之男性的貶低（Levit, 1998），其背後隱藏的不但是對男性的刻板印象，同時也展現軍事教育機制化地定義何謂男子氣概、確立男性圖象典範的企圖（陳宜倩，2002）。⁵¹

而在台灣，考量義務役已有國防役、替代役之選項，以及未來可能之募兵制方向，網路部落格、課堂或演講場合，不時出現年輕男子提出為何女子不用當兵之質疑，這個議題也許是每個公民共同關心的，提問背後雖然參雜保守、維護個人利益、學術興趣等紛雜動機，但可確定的是事關主導族群的切身利益。而司法上如何決定，是否會如美、歐一樣採取最寬鬆的尊重立法的審查標準，林子儀大法官於第 571 號解釋協同理由書提出了一些要素可供參考：「按司法審查標準寬嚴之決定，係司法釋憲者基於權力分立制衡之理論上及實際上需求、民主制度之反省（包括司法釋憲者對自身在民主制度中的角色及其民主正當性基礎之認知）、自身專業能力與特定議題之社會共識等考量，而在審查不同類型之案件時，對於政治部門已作之決定要介入到多少程度之判斷」。作者認為如果能提供性別研究不同面向的資訊與較廣大的民權運動追求平等的社會情境以茲了解，並促成社會共識，如此對「男子氣概核心領域」的挑戰可以是開啟討論之契機。

51 作者認為「男性」通常被描述成是一個同質性的概念，符合文化規範、資本主義體系及父權國家的要求，而這三者均主導女性、壓迫女性；並對文化規範中的男子氣概的不同要素分別進行探討。

2. 「性別隔離」傳遞不良訊息／營造不良環境？

再者，值得探索的是憲法保障平等的告誡言猶在耳，而性別隔離的觀念是這麼的深入人心，一般人想到性別時經常會以「男女有別」為思考起點，日常生活中一般人對設施的隔離早已習以為常，對於隔離所帶來的影響則甚少覺察。性別不似種族問題會引起高度警覺，例如美國最高法院並未在 *Virginia* 判決中指出單一性別的教育方式或機構本身即是違憲，此案因為維州女子領導學院在各方面根本遠不及維校，根本還不是「隔離而平等」的案子。雖然原告提到了著名的 *Brown v. Board of Education* 指出，⁵² 「單一性別的教育機構雖不必然的像單一種族的教育機構一般，傳遞出惡質的刻板印象訊息，而必然的構成歧視；但單一性別的教育機構的確傳遞了強而有力的有害訊息……」。⁵³ 在 *Brown v. Board of Education* 案子中，法院接受了設施為平等的前提，而認為隔離的本身即意含優劣。

Nancy Levit 教授對最高法院於判決中未提及 *Brown* 案作了推論 (1998: 87)，美國對憲法平等案子的不同審查標準，傳統上有關歷史上惡意的種族隔離案型一向適用最嚴格的審查標準；而與性別相關的案例，則因其多半是「善意的」基於「家長式關心」所為的分隔案型，採用中等審查標準。法院中大概只有少數法官認為性別隔離的學習環境本身就是歧視，以致於 *Brown* 案中的論理邏輯並無延伸而適用於本案。性別不像種族問題，男女基本上生活在一起，但男女有別的觀念是如此自然、細緻，深入許多細節與生活規範，法官無異常人，還未準備好面對問題癥結。

52 *Brown v. Board of Education*, 347 U.S. 483 (1954).

53 United States Supreme Court Petitioner's Brief, *United States v. Virginia*, No. 94-1941 (filed Nov. 16, 1995), 1995 WL 703403 at 82 n. 36.

美國各審判決中所引用大量對軍事體系所施行逆境式教育血淋淋的描繪，令人不得質疑不人道的「折磨」真是必要的？一定要經由「性別隔離」與「折磨」才能將男孩轉化成「真正的男人」？只有通過不合理磨練的「真正男人」才能保家衛國？究竟是要培養公民軍人還是保存傳統的男性價值（Case, 2000）？當代男性氣概的轉化觀點已建議重新檢視社會對待男性的方式，也許軍事體系可由性別混合／整合的過程學習，修正原先未經檢視的逆境式教育方式，近年來男性研究也提醒男性特別是男孩如何無聲地承受，為男子氣概養成付出沉重代價，這些都是靠性別隔離來成就。在最高法院多數意見書中，法院要求軍校不僅要接受女性申請入學，且必須主動調適與改變原本專為男性設計的學習環境，應該是個務實、健康的開始。

3. 性別角色刻板印象無所不在

因傳統戰爭型態配合傳統男子氣概之具體展現——武裝部隊（秦光輝，1997；Gill, 1997），雄糾糾氣昂昂的軍人只有一個性別——男性。相對性別角色刻板印象「男性為天生的保衛者」——體魄強健、獨立、勇敢、具冒險性，而女性化性格特質溫柔、順從、被動就被認為是女性不適合從軍的理由。性別迷思雖在眾多研究與社會運動努力下慢慢的解構中，但觀察台灣軍事體系仍是困難重重，即使是在以男性為主的軍事學校招收女性之後，校方仍不遺餘力要女性軍人謹守她們的分際，確保「男女有別」的性別角色區隔，以維護軍事機構賴以維生的運作機制。例如陸軍官校為了「不願意培養出一批大刺刺的女軍官」，而於1997年起為女學生（自1994年招收第一批）專門開設「美姿美儀」課程，訓練她們如何在裝扮態度和上與男性有所區別，既有官校生的威儀又具巾幗的內涵（王芝剛，1998/6/16）。弔詭的是，

校方似乎也意識到所謂的女性特質是要培養訓練的，不是渾然天成，而是社會建構。理論上在 2004 年性別平等教育法通過之後，這些性別區隔之教育課程與教育目標理應全面檢視，如果沒有正當理由支持其隔離教學，原則上均屬違法。⁵⁴ 作者肯認法律可以傳遞正面訊息而可能改變社會之功能，但要加速這樣的改變，也許必須由提升、偵測並解構性別迷思之社會文化條件，營造更大規模的公共討論平台開始。

54 性別平等教育法對於軍事體系雖於人事處理程序有除外條款，但關於一般性的課程、學校環境等規定仍於軍校有所適用。

參考文獻

- 王志弘 (2000)《軍隊文化、男性氣概與性傾向壓迫——台灣男同性戀者的兵役經驗》，世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 王芝剛 (1998年6月16日)〈陸官花木蘭柔中帶剛不讓鬚眉〉，《青年日報》，重要新聞版。
- 司法院 (1994)《司法院公報》，36(12): 1。
- 司法院 (1996)《司法院公報》，38(8): 45。
- 司法院 (1998a)《司法院公報》，40(5): 22。
- 司法院 (1998b)《司法院公報》，40(8): 1。
- 吳詠航、黃敬平、李菁豪 (2007年5月31日)〈西點生性醜聞，陸官連坐，牽線學生記二大過二小過。立委譏：台軍官變「三七仔」〉，《蘋果日報》。[online] . 2009/3/2. Available: http://www.gsrat.net/news/newsclipDetail.php?ncdata_id=4121
- 呂昭隆 (1998年11月8日)〈「給我們任戰鬥職的機會」，江麗君，體力戰技不輸人，運輸官上級派職非所願〉，《中國時報》，社會焦點版。
- 李亞明、李嬌瑩 (2000)〈從女性主義看中共解放軍女性軍人之發展〉，《復興崗學報》，69: 29-40。
- 李建良、簡資修編 (2000)《憲法解釋之理論與實務 (第二輯)》。台北：中央研究院中山人文社會科學研究所。
- 沈明室 (1999a)〈女性擔任戰鬥性職務之研究〉，《軍事社會科學半年刊》，4: 45-62。
- 沈明室 (1999b)〈戰爭與女性軍人——以美國為例〉，《國防雜誌》，15(3): 57-77。
- 沈明室 (1999c)〈各國女性軍人發展概述〉，《國防雜誌》，15(5): 33-53。

- 沈明室譯（1998）《女性軍人的形象與現實》（導論 V）。台北：政戰學校軍事社會科學研究中心。譯自 E. Addis, V. E. Russo and L. Sebesta (Eds.) (1994) *Women soldiers: Images and realities*. New York: St. Martin's Press.
- 周海娟（2004）〈從「巾幗英雄」到「職業婦女」：我國女性在軍隊中角色的歷史變遷〉，《東吳社會學報》，16: 149-185。
- 林明鏘（1996）〈德國公務員之兩性工作平等制度——兼論我國公務員兩性平等政策及其執行〉，焦興鎧主編《歐美兩性工作平等制度之比較研究》，41-146。台北：中央研究院歐美研究所。
- 林政彥（2000）〈從同性戀者入伍服役政策論同性戀者權利主體地位之建構與解構〉，台灣大學法律研究所碩士論文。
- 洪文龍（2000）〈哥哥爸爸真偉大？當兵的男性經驗〉，《兩性平等教育季刊》，12: 47。
- 秦光輝（1997）〈「當兵」現形記：台灣男性兵役經驗看軍隊父權體制再生產的性別邏輯〉，清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- 高穎超（2005）〈做兵、儀式、男人類：台灣義務役男服役過程之陽剛氣質研究（2000-2006）〉，台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 張文萃（1985）《阿猴寮女兵傳》。台北：韜略。
- 張澄輝（2007年4月22日）〈生前告白：謠言毀名節、申訴都碰壁〉，《中國時報》，A3。
- 畢恆達（2000）〈走入歧途的男性氣概養成過程〉，《兩性平等教育季刊》，12: 44。
- 許正雄（1999年7月30日）〈黃慧芬，第一位海軍女蛟龍、也是水中爆破大隊首位女隊員完成山、傘訓後，將是海陸空三棲女戰士〉，《聯合報》，生活版。
- 郭玲惠（1999）《男女工作平等——法理與判決之研究》。台北：五南。

- 陳竹梅 (2004) 〈從「美伊戰爭」潔西卡林琪獲救事件談戰爭的文化研究〉，《復興崗學報》，81: 55-75。
- 陳宜倩 (2002) 〈男性支持女性主義！——以自我發展的自由作為追求性別平等的憲法價值〉，翁岳生教授祝壽論文集編輯委員會編《當代公法新論（下）》，608-619。台北：元照出版。
- 陳宜倩 (2008) 〈改寫異性戀霸權脚本？——通姦罪與罰之女性主義法學透視〉，《世新法學》，2(1): 1-68。
- 湯愛梅 (2005) 〈國軍兩性平權之質化研究——以軍職與母職衝突為中心〉，國防管理學院法律研究所碩士論文。
- 焦興鎧 (2001) 〈歐洲聯盟兩性工作平等法制之研究〉，《歐美研究》，31(4): 753-818。
- 黃昭元 (2005) 〈純男性軍校與性別歧視：評 *United States v. Virginia* 一案判決〉，焦興鎧主編《美國最高法院重要判決之研究：一九九六～一九九九》，225-303。台北：中央研究院歐美研究所。
- 楊連仲譯 (1999) 《女性軍人的新契機：對戰備、團結與士氣的影響》。台北：國防部史政編譯局。譯自 M. C. Harrell and L. L. Miller (1997) *New opportunities for military women: Effects upon readiness, cohesion, and morale*. Santa Monica: Rand Corporation.
- 楊智傑 (2002) 〈女性不用當兵？——檢討釋字 490 號中提及的兩性差異操作標準〉，《憲政時代》，28(1): 45-65。
- 虞立莉 (2003a) 〈美伊戰爭中的美國女性軍人〉，《美伊戰爭研究專輯之二》，109-128。
- 虞立莉 (2003b) 〈性別與軍隊組織：我國中高階女性軍人與軍隊體制互動經驗探討〉，《社區發展季刊》，104: 381-401。
- 雷文政 (2000) 〈性別平等的違憲審查——從美國女性主義法學者看我國大法

官幾則有關男女實質平等的解釋》，李建良、簡資修編《憲法解釋之理論與實務》（第二輯），123-160。台北：中央研究院中山人文社會科學研究所。

裴學儒（2001）〈軍隊文化、男子氣概與性傾向壓迫——台灣男同性戀者的兵役經驗分析〉，世新大學社會發展研究所碩士論文。

劉文俊（2003年7月23日）〈雷家住讓賢，張穎華母親致電感謝〉，《今日新聞》。[online]. 2009/3/2. Available: <http://www.ettoday.com/2003/07/23/326-1487159.htm>

蔡綺（2007）〈美國二次大戰期間女性形象戰爭海報之研究〉，《商業設計學報》，11: 118-133。

蕭尤雯（2004）〈性別角色對女性軍人工作表現之探討——以擔任領導職的女性軍官為例〉，《憲兵半年刊》，85: 118-132。

顧燕翎主編（2000）《女性主義理論與流派》。台北：女書文化。

Balkin, J. M. and Siegel, R. B. (2003) The American civil rights tradition: Anticlassification or antisubordination? The origins and fate of antisubordination theory (Symposium), *Issues in Legal Scholarship*, Article 11. [online]. 2009/07/12. Available: <http://www.bepress.com/ils/iss2/art11/>

Brittenham, K. (2004) Equal protection theory and the Harvey Milk High School: Why anti-subordination alone is not enough. *Boston College Law Review*, 45(4): 869-904.

Bundeswehr (2003) Frauen in der Bundeswehr. Hintergrund und Diskussion. [online]. 2008/8/23. Available: http://www.bundeswehr.de/ie/forces/hintergrund/struk_hg_frauen_disk.php

Case, M. A. (2000) “The very stereotype the law condemns”: Constitutional sex discrimination law as a quest for perfect proxies. *Cornell Law Review*, 85:

1447-1491.

- Chen, Y. C. (2001) *Men for feminism: Self-development as a core value in achieving gender equality-A comparative study of childcare leave laws with proposals for reform in Taiwan*. Doctoral dissertation, Cornell University Law School J.S.D.
- Cohn, C. (2001) Wars, wimps and women: Talking gender and thinking war. In M. S. Kimmel (Ed.), *The gendered society reader* (pp. 362-374). USA: Oxford University Press.
- Gill, L. (1997) Creating citizens, making men: The military and masculinity in Bolivia. *Cultural Anthropology*, 12(4), 527-550.
- Jacinto, L. (2003/1/14) Girl power: Women join the boys in combat, but not without a fight. [online]. 2009/4/14. Available: http://www.realnews247.com/girl_power.htm
- Janofsky, M. (2003/8/3) Top air force officer warns academy officials, *N.T. Times*.
- Laubinger, H. and Repkeitz, U. (2000) Freiwilliger Waffendienst von Frauen in der Bundeswehr. *Verwaltungsarchiv*, 91(2): 297.
- Levit, N. (1998) *The gender line: Men, women and the law*. New York: New York University Press.
- Morgan, D. C. (1999) Anti-subordination analysis after *United States v. Virginia*: Evaluating the constitutionality of K-12 single-sex public schools. *The University of Chicago Legal Forum*, 381-460.
- Mückl, S. (2000) Zulässigkeit des freiwilligen Dienstes von Frauen in der Bundeswehr-Kollision von nationalem Verfassungsrecht und europäischem Gemeinschaftsrecht. *Jura*, 8: 406-415.
- National Women's Law Center (2001) Be all that we can be: Lessons from the

military for improving our nation's child care system, the national women's law centers report. [online]. 2009/3/25. Available: <http://www.nwlc.org/details.cfm?id=254§ion=childcare>

Nielsen, V. (2001) Women in uniform: Examines how far women have been integrated in NATO forces. *NATO Review*, 49(2): 26-27. [online]. 2009/3/22. Available: <http://www.nato.int/docu/review/2001/0102-09.htm>

Ross, C. (2010/2/15) Home fires: Women's Work. [online]. Available: <http://opinionator.blog.nytimes.com/2010/02/15/womens-work/>

Zwegert, K. and Kötz, H. (1998) *Introduction to comparative law*. USA: Oxford University Press.

The Politics of Gender Equality in the Military: A Comparative Legal and Cultural Analysis

Yi-Chien Chen Graduate Institute for Gender Studies
Shih Hsin University

This research employs multiple standpoints including comparative law, feminist jurisprudence and gender study, and conducts interviews with women soldiers to navigate and locate urgent issues on gender and the military in Taiwan. In this article, I conduct a comparative law and public policy analysis in three different jurisdictions including the US, Germany and Taiwan. This project suggests, on the one hand, a methodological inquiry into the possibility of a global feminism to understand and to contextualize each country's unique set of issues; on the other hand, addresses gender equality within cultural and legal discourse concerning women soldiers.

As prevalent today, women in the military in Taiwan were selected separately from men using a different set of criteria, and women are mostly limited to administrative work along the gender divide. The military school system currently admits only a certain quota of female students. However, this practice has been challenged both by individual women who want to cross the gender divide, and by feminists who advocate for gender equality as a national agenda. What could then be the key factors to integrate female soldiers successfully and ensure they have equal opportunities to engage in all levels and gain no less satisfaction? Firstly, we need to challenge

the female quota on gaining entrance to military schools, the sex-based treatment in military education and on job assignments, and also tackle the dilemma of work and family. The pervasiveness of gender divide in all aspects of social life hinders women's efforts to achieve their full potential in military. We must reveal the continuous, long-existing gender discrimination against women in the public sphere since the private lives of men and women are highly integrated. Thus, gender discrimination against women is most difficult to identify, sometimes too subtle to tell. To launch a legal challenge can be one of the ways to negotiate and gain more power to fight against gender discrimination, at the very least, to facilitate a change in culture and education so as to alter people's behavior and to create a public platform for dialogues and debates.

Keywords: feminist jurisprudence, sex/gender equality, gender divisions of labor, women soldiers, masculinity

◎作者簡介

陳宜倩，世新大學性別研究所助理教授，主要教授課程：性別與法律
專題研究、同志與性少數法律專題研究

〈聯絡方式〉

電話：22368225 ex.3612

地址：116 台北市木柵路一段 17 巷 1 號 世新大學性別研究所

E-mail: yichien@cc.shu.edu.tw