

自法警實證研究反思國家考試與 勤務運作的性平議題*

李有容**、黃榮護***

《摘要》

本文試圖透過檢視四等法警在分定男女錄取名額上的變化，透過訪談了解國家考試與勤務運作在推動性別平等時面臨之差異。根據 10 位第一線的利害關係人訪談，探討體格、體能的變化及真實職業資格此概念的引用，了解性別平等及勤務運作上的關係。文章的軸心集中在分定男女錄取名額與法院服務對象的性別比例，以及男女法警在執勤時所面臨的困難與挑戰。根據深入訪談與相關會議紀錄的爬梳，研究者認為，目前國家考試在面對女性考生進行合理性的差別對待時，需要思考的非僅男女的數量問題，而應更審慎探討性別平等在勤務運作時需調整的其他相關事項。故不能簡單地將國家考試制度推動性別不設限的規範，視為性別平等的落實；此乃因性別不設限的相關規定，不僅在實務上依然區分性別，更已造成勤務運作困難與相互怨懟的機會。

[關鍵詞]：性別平等、分定男女錄取名額、勤務運作、法警

投稿日期：108 年 2 月 18 日。

* 本文主要改寫於考試院委託案「性別平等與公務人力評估：國家考試性別設限類科之實證研究」，並新增訪談與研究者之觀點，然本文之判斷係由研究者本身，不代表考試院或者該份報告之立場。本文亦在此感謝孫偉誠研究生在資料蒐集上的協助、香港教育大學社會科學學系助理教授何家騏在第 14 屆全球化與行政治理國際學術研討會的評論意見，以及 3 位匿名評審委員的建議。

** 世新大學行政管理學系副教授，e-mail: ylee@mail.shu.edu.tw。

*** 世新大學行政管理學系教授，e-mail: jhhuang@mail.shu.edu.tw。

壹、前言

我國對性別平等此價值的關注已將近二十餘年，政府機關也自 2005 年起紛紛針對各自業務進行性別平等的相關分析、評估與改進措施；然而，是否性別平等此普世價值能夠透過切割各部會業務的方式具體落實？各部會針對性別平等的制度性改革是否具有成效？性別平等在各部會推行之後出現何種阻力或困難？本文從國家考試制度在性別平等上的變革進行實證分析，檢視司法人員特考中四等法警在考試制度上的變化與勤務運作，透過訪談、會議與各式文獻爬梳法警近年來面對的問題，或許可解釋法警考試於 2016 年重新恢復男女分定名額之因。

本文從制度的變化開始，探討性別平等與國家考試中分定男女名額之關聯，針對近年來因應性別平等之呼聲而浮現的真實職業資格，並根據利害關係人之深入訪談，以及與考試制度與性別議題相關的重要會議，包括考試院會議、考選部國家考試性別平等諮詢委員會等進行分析（黃榮護、李有容，2018），試圖了解法警考試制度中關於分定男女名額規定之論述，是基於何種理由甚至理論而來？而這些相關的討論與制度變革，是否能夠解決或消弭法警考科中關於分定男女錄取名額所衍生的各式問題？

國家考試類科中的男女分定名額，是在考試公告的錄取名額中明定錄取性別數量，此舉或許違反性別平等工作法（簡稱性工法）第 7 條：禁止雇主對求職者在招募時因性別差異而有不同對待；¹ 然同條後段但書亦強調，若工作性質僅適合特定性別者，則差別對待實可容許。

研究者認為，工作性質僅適合特定性別者之概念，是否一定違反「依照消除對婦女一切形式歧視公約（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW）」的精神？亦即性工法第 7 條之但書是否能夠適用於國家考試？是否只有廢除分定男女錄取名額一途，性別平等方可落實？自行政院針對 CEDAW 推行施行法等配套，各機關被要求從實質平等與禁止歧視等角度出發，依此修正、廢止或審視各式有關性別平等相關規定，以符合 CEDAW 之精神。然法警

¹ 原條文為「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」

此國家考試在廢除分定男女名額限制的 3 年後，卻又將性別不設限的規範改回分定男女名額，此「廢除又恢復」男女名額之舉實為國家考試的首次案例，實屬重要。也因此，本文的目標，即在透過此個案的深入訪談，亦即根據基層利害關係人的觀點，了解國家考試中關於分定男女名額的原因與實際運作時之觀感，釐清性別（不）設限在勤務運作中遇到的諸多問題。

性別（不）平等的探討眾多，不論是女性主義（顧燕翎，1996；謝臥龍，2014）的擴散，或是性別差異的運用（Agassi, 1989），甚至在考選議題上，也有吳嘉麗（2008）或其與彭滄雯等（2017）關於考試核心職能之各國比較。本文並不企圖探討性別平等相關理論之差異，此乃因性別平等此議題源自於平等之概念，而概念（concept）在人權的領域中有諸多引申與各學科的應用（Freeman, 2002），並未有單一的指標或定義。此外，由於希望獲得第一線利害關係人的真實感受，故在訪談的過程中，並未引導或介紹性別平等的概念與理論，僅能夠依照訪談資訊（詢問其工作狀況以及與他人互動的觀感）與會議紀錄，探索性別平等在國家考試與勤務運作時發生的各式狀況，爬梳推行性別平等的推動在國家考試與勤務運作中遇到的問題。

本文從三方面歸納，首先從外界對法警的關注與爭議開始，導入分定男女名額此規範在考試規則中的演變，釐清分定男女錄取名額的原因。其次，從真實職業資格的論述，探討勤務運作與性別之關係。最後，根據男女法警的數量變化了解實際運作的困難，其目的是希望透過方方面面的爬梳，說明目前與性別有關的國家考試制度改革方向與困境。

貳、法警相關爭議

根據國家考試分類方式，司法人員特考包括三等監獄官、四等監所管理員與法警等類別，這 3 個類別至 2018 年均維持分定男女錄取名額之規定，為避免討論範疇失焦，以及各類別的差異，本文僅探討法警類科，至於其他與分定男女錄取名額有關之考試類科（亦即性別設限類科），依必要簡述狀況。

法警類科是一個值得探索的議題，除因法警是目前少數幾個國家考試類科中仍堅持分定男女錄取名額的類科外，更是唯一一個曾經取消分定男女錄取名額後又恢復分定的特種考試類科。自行政院要求各部會落實性別主流化後，考選部能夠配合

的業務範圍即是檢討與性別相關的考試類科，是故，關務人員類科於 2004 年 11 月 5 日廢除分定男女錄取名額，調查人員考試則於 2006 年 4 月 21 日廢除分定男女錄取名額，緊跟其後的是 2010 年 9 月 21 日的一般警察特考、2012 年 5 月 30 日的國家安全情報人員特考、2012 年 11 月 19 日的海岸巡防人員特考、2013 年 3 月 11 日的法警等（如表 1）。

表 1 考選部關於特種考試類科分定男女錄取名額紀事

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
取消	關務		調查				警察		國安 海巡	法警			
恢復													法警

資料來源：研究者自行整理。

如表 1，法警是最後一個取消男女分定錄取名額，但也是唯一恢復男女分定錄取名額的考試類科，其演變既重要也特殊。為了解實際運作情況，本研究於 2018 年 7 月至 10 月間委請法務部推薦，共獲得 10 位服務於臺北市、新北市、桃園市、新竹市等司法體系之基層利害關係人，關於「平等」、「性別平等」與「其工作時與其他性別之法警互動」之觀察，這 6 男 4 女中有 8 位於訪談期間從事與法警相關業務（法 A、法 B、法 C、法 D、法 E、法 F、法 G、法 H），其中擔任法警者之人職管道均相同，且有 3 位已從法警升為法警長（法 A、法 D、法 F），除兩位人事主管外（法 C、法 H），還加上兩位（法 I、法 J）富有指揮法警經驗的上級，且其亦曾參與過考選部之性別平等諮詢會議，也曾於該會議中與各方探討性別平等的要義，這些利害關係人的年資介於 3 年至 20 年不等，茲簡述其特徵如表 2。

表 2 本研究訪談對象

代號	法 A	法 B	法 C	法 D	法 E	法 F	法 G	法 H	法 I	法 J ²
性別	男	女	男	男	女	男	女	男	男	女
年資	19	10		20	3	18	3			
身分	法警長	法警	人事主任	法警長	法警	法警長	法警	人事主任	法務部	法務部

資料來源：研究者自行整理。

² 法 J 之觀點非透過深入訪談取得，而是從本研究舉行歷時 3 小時的工作坊中得知。

訪談對象大多先由法務部建議適當訪談機關，經研究者前往該機構後，由該機關人事主任隨機指派。於訪談過程中，曾詢問法 A、法 B、法 D、法 E、法 F、法 G 等 6 位為何被推派接受訪談之因，受訪者均表示，該機關有超過兩位以上與其相同職位者，且其未曾受到上級指示、暗示訪談的回答方向，同時也表示其入職管道均為法警特考。此外，來自於臺北市、新北市、桃園市與新竹市等四地的訪談地點，不僅業務相對繁重，年資較多的受訪者，如法 A、法 C、法 D、法 F、法 J 均輪調各地 3 次以上。

在性別主流化的政策下，廢除男女分定錄取名額，也就是性別不設限的政策或許是考選部的首選，此乃因性別不設限明顯符合性工法第 7 條之規範，各用人機關在評估之後也陸續表態贊成，其中亦包含司法院與法務部檢察署下的法警；然法警類科卻在 3 年後，也就是 2016 年 3 月 4 日恢復分定男女錄取名額，顯示用人機關在廢除分定男女錄取名額的規範後，認為此舉影響到實際的勤務運作。而重新恢復此分定男女錄取名額，說明目前性別主流化推動的性別平等，不能簡單地根據性工法第 7 條之前半，亦即廢除在招募時性別差異，來解決工作中的性別歧視。

簡言之，透過性別不設限來達到性別平等的目標，實際上是希望達到性別歧視的禁止，儘管性工法第 7 條前半規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇」，也因此，用人機關若以分定男女錄取名額之各式理由規範求職者的性別，將遭受極大的挑戰與質疑。然該法後半亦強調，「但工作性質僅適合特定性別者，不在此限」，說明對於性別設限的規範，是「指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作」（性別工作平等法施行細則第 3 條）。故用人機關所需要提出佐證且需要被考試院認可的，即是該份工作之性質具備性別因素，無法由其他性別取代，在充分舉證後方可依此分定男女錄取名額。

有趣的是，在工作上的性別不設限實際上說明性別不會影響到工作的性質，也說明工作者的自我認知是無性別差異的，但根據法警自身觀察到或被教導的工作守則，卻具有明顯性別意涵。

男人犯發生什麼事，其實我們也不能幹嘛。…而且其實男人犯比較多，所以女生（法警）太多也不太好，就是女人犯當然 ok，可是男人犯有時候出

什麼事，還是只能呼叫支援，就是請他們（男法警）幫忙（法E）。

上述性別認知的觀點也同樣出現在男性法警上，依據性工法第 7 條前半「性別不設限」的邏輯，護理師不應僅限女性擔任，軍人與警察亦不應限制女性求職者進入，而法警的需求名額也不能因男性嫌疑犯占了大多數而限制女法警的比例，亦即不能依據用人機關之需求分定男女錄取名額，是考試制度中為了因應性別主流化（平等）所做出的改革方向。

由於法警長期人力不足，調度的困難導致問題雪上加霜（鍾孟軒，2018），這些體制上的缺失或許再加上性別因素，常引發爭議。如過低的值班時薪（何祥裕，2018）、擔憂女法警的質與量，甚至考慮到性別問題，就引發各方關注，「就譬如說我們會解手銬，可能有些人犯會故意…他就不讓妳解銬，他會故意去碰觸妳（曾奕慈，2018）」，女法警偶而在法院中被性騷擾卻無法反擊（林保宏，2018），或常有法警再度轉任其他司法人員（張宏業，2019）等報導，均說明法警值勤的辛勞、委屈，以及該份工作的流動性及性別差異。

此外，因人犯脫逃事件頻傳，也引發法警權責模糊之探討，司法院於 2018 年通過修訂的法院組織法草案，除明確將法警設定為法院職員，並在辦理送達、拘提、逮捕、搜索、扣押等業務時具有司法警察之地位，儘管其仍非屬司法警察（劉世怡，2018）；亦即，透過法院組織法草案的修訂，法警方可在法院內使用警械或戒具，亦可禁止逃避或拒絕檢查者進入法院（林偉信，2018a），此說明過去法警在使用警械與戒具時的非法身分。為因應外界對於法警的質疑，高等法院曾於 2018 年底率領法警至新北市體育場進行體能測驗 400 公尺，其中男法警最好的成績為 60 秒，女法警為 79 秒（林偉信，2018b），兩者差距 25% 引發研究者對女法警的能力要求疑惑。儘管跑步僅是體能訓練中的其中一環，尚有諸多方式加強各式技巧；但一旦要求不同性別在工作上應等同看待，並基此要求在聘任時無設限男女名額，則意味著不同性別在工作上的表現應該相等，男女法警的跑步成績也應相似，甚至在考試時的各項標準也應相同。

參、法警考試規則變遷

在性別主流化的推動下，考試院及所屬部會建置了性別平等機制，於 2012 年

起成立性別平等委員會、性別平等小組，負責推動各式性平保障（指標）與統計，然司法特考三等考試之監獄官、四等考試監所管理員仍設有性別數量限制（謝惠元，2013）。法警類科考試實際上相當特殊，過去僅限男性應考，於 2004 年改起改為分定男女錄取名額，2006 年起，因實務運作上性別已不再設限，但直到 2013 年 3 月 11 日才修正法規，取消得分定男女取名額的規定。惟 2016 年 2 月 25 日考試院會議再通過修正公務人員特種考試司法人員考試規則部分條文，恢復法警類科分定男女錄取名額，並於 2016 年 3 月 4 日修正發布。

考試院表示，考量近年錄取女性法警比例有增高趨勢，2016 年已為法警總數之 20%（黃邦平，2016），為免法警性別比例與監所收容人性別比例嚴重失衡，影響勤務人力調度及法庭人員安全，增訂用人機關得依實際任用需要，分定男女錄取名額，以因應實際人力需要。

法警除在分定男女錄取名額的規範中有所轉變，也在其他考試規則中新增規定。儘管公務人員考試法已針對不同考試有不同的設限方式規範，³ 大多數考試在一開始時均無設限規範。在性別主流化的具體措施陸續推動後，亦即當開始強調性別平等，機關逐漸新增體格與體能等各式規定。如警察類科在 2001 年僅有如身高，亦即體格之限制，且 2004 年起的第二試僅為口試（非體測），⁴ 直至 2010 年開始有規定體能測驗。相同的狀況也在法警類科中，其於 2013 年新增第二試體能測驗，而之前無須進行體能測驗。

研究者認為，這些趨勢儘管有諸多不同的原因，但應與性別設限有密切關係。亦即，體能測驗與體格檢查，是各機關為了配合性別平等，亦即須要取消分定男女錄取名額前提下的替代方案。換言之，在取消分定男女名額的潮流下，特定類科透過了體格檢查與體能測驗（第二試）的要求，逐步檢視用人機關之用人標準。在體能測驗方面，除性別設限相關類科有提出標準外，如特種考試交通事業鐵路人員考

³ 如第 7 條：「高等、普通、初等考試及特種考試規則，由考選部報請考試院定之。前項考試規則包括應考年齡、考試等級、考試類科及其分類、分科之應考資格、體格檢查標準、應試科目、考試方式」。第 9 條：「考試院得依用人機關任用之實際需要，規定公務人員考試實施體格檢查，以及公務人員特種考試應考人之年齡、兵役及性別條件」。

⁴ 2004 年 9 月 3 日發布修正之公務人員特種考試一般警察人員考試規則第 5 條規定，考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為口試。但口試僅實施一年，2005 年修法便刪除該條文。

試在第二試體能測驗中也提出 1,200 公尺跑走項目，目前大致規定其及格標準為男性應考人 5 分 50 秒以內（共計 350 秒），女性應考人 6 分 20 秒（380 秒）以內。

法警類科於 2013 年於法規中取消分定男女錄取名額後，同年針對不同性別提出體格與體能的及格標準，分別是男性必須高於 155 公分，並能夠於 5 分 50 秒以內跑走 1,200 公尺、女性則需高於 150 公分，並於 6 分 20 秒跑走 1,200 公尺，故身高為法警的體格基準，而跑走 1,200 公尺則為體能基準，此規範在其他相似考試類科中應屬標準最低且要求較少的（如表 3）。

表 3 各考試類科在體格檢查、體能測驗之部分實施項目與及格標準

性別	身分	類科	身高 (體格)	第二試(體能)
男	一般	法警	155	2013 年：1,200 公尺跑走 350 秒。
		監所管理員	165 (155)	2016 年：1,200 公尺跑走 350 秒。
		監獄官	165 (155)	
	警察	165	1. 2000 年：仰臥起坐一分鐘 38 次、引體向上 2 次、1,600 公尺跑走 494 秒。 2. 2014 年：立定跳遠 190 公分以上、1,600 公尺跑走 494 秒。	
	原民	警察		158
女	一般	法警	150	2013 年：1,200 公尺跑走 380 秒。
		監所管理員	160 (150)	2016 年：1,200 公尺跑走 380 秒。
		監獄官	160 (150)	
	警察	160	1. 2000 年：仰臥起坐一分鐘 30 次、屈臂懸垂 10 秒、800 公尺跑走 280 秒。 2. 2014 年：立定跳遠 130 公分、800 公尺跑走 280 秒。	
	原民	警察		155

說明：括號內為原住民之身高標準。

資料來源：監獄官與監所管理員括號之內容為 2012 年以前的身高限制，然該規定於 2012 年取消後，2016 年法務部重新提出設定身高之規範，經考試院通過後於 2017 年 1 月 1 日施行。其他資訊均來自歷年考試公告。

表 3 為 2018 年性別設限類科之用人機關在體格檢查及體能測驗部分項目的要求；實際上，各考試類科對於體格與體能測驗的要求不一，如監所管理員一直到 2016 年才增加第二試的體能測驗與部分體格檢查項目，並於 2017 年增加體格的指

標，如 BMI 必須介於 18 至 31 之間，握力為單手 35 公斤；然若具有國術、柔道、空手道、合氣道、跆拳道初（一）段以上，或摔跤 9 等以上，或自由搏擊（踢拳）、拳擊、散打、泰拳得有全國性以上比賽前 3 名等且持有證明者則不在此限。根據表 3 卻發現，法警的體格與體能要求相對寬鬆，且體格（身高）應可視為是各考試類科中要求最低（矮）的。

除考科歷年的差異外，體格與體能的區分尚可依據檢查與測驗兩種類型，部分考科僅須通過體格檢查，但亦有需要通過體格與體能的要求。依據不同考科橫向比較，透過對比可宣稱法警之身高要求較警察、監獄官、監所管理員低，其體能之內容項目也較少（表 3），與其他考科相較仍可歸屬於要求較多的考科（表 4），⁵若僅關注於法警過去的考試規則，則亦可發現類似趨勢。

表 4 考試類科體格檢查與體能規範

體格檢查	體格檢查+體能測驗
1. 行政執行官、司法事務官、法院書記官、檢察事務官等 2. 特種考試交通事業人員 3. 特種警察考試（警專） 4. 特種外交人員考試 5. 國際經濟商務人員考試 6. 關務人員 7. 民航人員 8. 司法官考試	1. 監獄官、監所管理員、法警 2. 調查局人員考試 3. 國家安全情報人員考試 4. 海岸巡航人員考試 5. 一般警察人員考試 6. 移民行政人員考試

資料來源：研究者自行整理。

根據歷年公務人員特種考試司法人員考試規則，法警在 1997 年時僅規定報考年紀為 18 歲至 40 歲，此規範在 2001 年時，由司法院提出新增身高男法警 165 公分、女法警 160 公分。然 2004 年增設男女錄取名額時並無修改法規，2006 年降低身高要求，將男女身高均降低 10 公分。2012 年取消所有身高及男女分定錄取名額

⁵ 此表未涵蓋新增口試部分。實際上，調查局人員考試、國家安全情報人員考試與海岸巡航人員考試在取消性別設限後，尚新增口試作為篩選項目（吳嘉麗、彭滄雯，2017：6）。

限制，但新增體能測驗 1,200 跑走。2016 年恢復法警分定男女錄取名額之限制，並恢復身高限制；2017 年起更新增單手握力 35 公斤（表 5）。

表 5 法警考試規定關於體格檢查與體能規範的變化

年份 規定	1990s			2000s									2010s									
	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
年齡	18-40			18-45																		
身高	N/A			165 男 160 女					155 男 150 女				N/A				155 男 150 女					
握力	N/A																			35kg		
1,200 跑走	N/A															5 分 50 秒男 6 分 20 秒女						
性別	僅男性					☆								N/A			☆					

說明：☆為有分定男女錄取名額。

資料來源：整理自歷年考試規則。

換句話說，透過年齡、體格（身高）、體能、性別名額甚至握力的變化，⁶ 法警類科逐漸摸索出一條最適的篩選方式。然此改革趨勢並未說明不同性別的標準落差之意涵，是根據女性保障的觀點，亦或是工作性質的立場。「應該是在體格上的比例，就算一個女生（法警）高強馬大，她也是可以去提解的動作，但若是一個男生（法警）天生比較瘦弱，他確實沒有那個能力去戒護高強馬大的人犯。一個小小的法警去戒護一個高大的人犯，確實是很不妥」（法 A）。不論各類科之規範為何，考選部於 2013 年針對部分性別設限類科，包括一般警察人員、調查人員、國家安全情報人員、移民行政人員、鐵路人員養路工程類科等之體能測驗項目與工作需求度進行委託研究，勾勒出體能測驗可改進之處。然對於法警類科之體能，自恢復分定男女錄取名額後仍維持不變，甚至新增握力選項，顯示體格與體能的必要與各機關對特定項目之重視。

⁶ 實際上，尚有視力、聽力、精障、BMI18-31 等規範。其中 2012 年至 2016 年間，除視力、聽力、精障等以外，皆無體格規範。

肆、分定男女錄取名額

透過考試制度的規則變化是否有助於達成性別平等之原則？從結果而言，似乎尚難下定論。例如，法警在全面取消分定男女名額後，儘管有男女不同標準的體測，卻依然於 2016 年後重新恢復分定男女名額之規定，顯示透過不同標準的體格或體能規範，錄取後的公務人力依然無法解決法警的性別平等問題。

如果說一定要講男女生戒護上來講，那應該另外一個重點，應該是男女生的差別以外…，應該是說戒護者跟受戒護者在體型上、體力上，應該說體格上的比較，如果說是一個男生比較瘦弱去帶一個女生比較強壯的人犯，那當然男生戒護的能力就會比較低一點…你要站在性別平等的角度來講，是不是應該要男生戒護男生、女生戒護女生，是不是也是另外一種公平，要不然如果說不界定男女，女生的比例一直調高，達到最後最完美的 1 比 1，但是我們的人犯數，我們受戒護者並不是 1 比 1 的狀態下，那是不是會變成說女生去帶男生、男生去帶女生？那這樣是不是又另外一種的公平？（法 A）

實際上，分定男女錄取名額常被應考人認為是一種不公平的對待。如 1999 年有男性應考人因筆試錄取分數（58.63）較同組女生（58.27）高，卻因男女需用名額不同而未獲錄取，向考選部提出申訴（89 特選字第 15180 號）與訴願（89 考台訴決字第 013 號）等。亦有應考人在第二試體能測驗時，因天雨氣候不佳（107 考臺訴決字第 035 號），以及男女性及格標準不同，認有違性工法第 7 條（107 考臺訴決字第 034 號）而提出訴願；然這些訴願均被認為無理由，「洵無違誤，應予維持」。然現階段性別平等的主流思維，認為分定男女錄取名額即意味著性別不平等，故在考試規則審查前不斷的要求各機關增加女性名額，打破原本需用名額的要求，這也就是過去「性別不設限」的背景。⁷

因法警曾取消分定男女錄取名額之規範，故有段時間沒有進入考試院考選部國家考試性別平等諮詢委員會會議（表 1），且其女性錄取人員比率逐漸增高，於

⁷ 關於設限與否之論述，可參閱朱愛群（2006）著作。

2016 年比例為 6（男）比 4（女），顯示透過性別不設限但體格體能標準不同的規範，的確可以增高女性法警數量。然「我覺得因為一定有女人犯，所以一定要有女法警，我覺得有就好，不要太多，不然不好做事」（法 E），此種因女法警數量或工作性質的自我考量，導致監察院於 2015 年針對人犯脫逃、機關自殘、開庭威脅司法人員等情事提出調查與糾正報告（監察院，2015a，2015b）。基此，考選部國家考試第 17 次性平諮詢委員會（2016 年 3 月 28 日）針對法警議題提出 6 項結論，包括：

1. 落實法警的值勤督考、淘汰。
2. 設計妥適體格檢查及體能測驗項目。
3. 分發及工作分配要確實檢討，避免男女分配不均。
4. 強化職能及加強實務訓練。
5. 提檢人犯戒護過程應再檢討。
6. 逐漸向高階人力傾斜，導致警力配置無法正常運作。

考選部第 17 次的性別諮詢會議重新檢討了法警的性別差異後，考試院於同年重新公告了分定法警的男女錄取名額，立法院也於 2017 年起提案凍結司法院一般行政項下的辦理司法行政業務 200 萬。問題在於，上述檢討甚至各院的措施並未實際正視男女法警之數量與比例，僅在第二項與第三項結論中論及男女的體格與體能差異與男女在勤務運作上的分配不均現象。並於第四、五項內容中檢討人力職能與整體流程。由此引申出的問題是，若用人機關之任用需要是依照司法院與法務部檢察署中的嫌疑犯數量，此理由是否具備持續與正當性？

2001 年 12 月 26 日公布修正之公務人員考試法，第 5 條第 2 項規定「考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件」，故性別設限有其法制上的依據。依據這一條的授權規定，6 種考試（類科）—國家安全情報人員特考（三等政經組、社會組、資訊組、國際組）、司法人員特考（三等監獄官、四等監所管理員與法警）、調查人員特考（三等調查工作組、法律實務組）、海巡人員特考（三等、五等海巡行政、海洋巡護輪機組）、原住民族特考、基層警察人員特考（行政警察人員、消防警察人員）—均有性別限制；設限的理由主要在工作時間、環境與體力差異。儘管 2005 年之後，考選部國家考試性別平等諮詢委員會的建議重新修正考試方式，加強訓練從嚴淘汰，不以性

別限制報考（考選部，2013b），但仍可透過檢視性別數量來確認其關聯。

若根據過去 10 年地方檢察署在起訴與判決確定的性別人數比值（表 6），可發現歷年不論是起訴或者是判決確定的男女比大致不變，即便在 2013 年不再限制男女法警的錄取名額後，女性受刑犯之年度比例曾於 2014 年下降至 13.4%，但實際上女性受刑犯的總數仍在 2 萬 5 千人上下起伏，且男性與女性的有罪人數之比值，一直維持在 15 萬（男）與兩萬 5 千（女），也就是 0.85 比 0.15 的比例。

表 6 2009 年至 2018 年地方檢察署偵查起訴與執行裁判確定有罪人數

年	起訴人數	比例	起訴人數	比例	有罪人數	比例	有罪人數	比例
	男性		女性		男性		女性	
2009	182,549	84.5%	33,521	15.5%	162,299	85.4%	27,784	14.6%
2010	183,862	84.4%	34,038	15.6%	153,244	85.3%	26,453	14.7%
2011	177,701	84.1%	33,539	15.9%	148,490	84.9%	26,439	15.1%
2012	171,552	84.4%	31,707	15.6%	147,682	85.1%	25,800	14.9%
2013	176,923	85.2%	30,764	14.8%	143,595	85.3%	24,670	14.7%
2014	187,059	85.6%	31,502	14.4%	162,924	86.6%	25,282	13.4%
2015	193,018	85.5%	32,644	14.5%	159,591	86.4%	25,111	13.6%
2016	200,382	85.3%	34,604	14.7%	156,108	86.4%	24,625	13.6%
2017	203,452	85.1%	35,501	14.9%	165,604	86.2%	26,554	13.8%
2018	202,291	84.9%	35,842	15.1%	165,517	86.1%	26,713	13.9%

資料來源：整理自法務部法務統計資料網。

亦即，若依照服務對象之性別比例擬定法警需求人數，則 10 年前（2009）的現象與原因應與今一致，此乃因整體的趨勢沒有改變；然因法警 2013 年在分定男女名額規範中的轉變，反而在考選部國家考試性平諮詢委員會議引起更多討論。除上述第 17 次性平諮詢委員會針對法警提出 6 項建議，第 18 次性平諮詢委員會（2017 年 3 月 27 日）進而要求用人機關提供近 12 年男女錄取名額及比例彙整表，並討論法警真實職業資格，判斷其是否符合性工法第 7 條之但書：「但工作性質僅適合特定性別者，不在此限」。第 19 次性別諮詢委員會（2018 年 3 月 27 日）委員甚至指出：「法警（男女）比例有些已經達到 3：1，就是每 3 位男性法警會有 1 位女性法警，這樣的情況下當然不可能再提報女性法警名額」。顯示了性別平等的討

論，已經不再侷限於性工法第 7 條針對性別的差別對待，而是將焦點轉移至工作性質的實質討論，亦即真實職業資格的内容。

伍、真實職業資格

真實（或善意、絕對必要）職業資格（*bona fide occupational qualification*）詞彙在我國性別平等的推動中逐漸被引用，儘管此概念早在 1964 年美國推動的「民權法案（*Civil Rights Act*）」中即已出現（*US Legal*, 2019），目前具有分定男女名額的國家考試類科，均依此說明其性別設限符合工作性質之特例。

真實職業資格的引用，說明職業上的各式（如宗教、性別、國籍等）差別待遇（*disparity treatment*）若無具備正當理由，即屬歧視行為。這些合理需要必須在招聘時即須提出，並具備了 3 項要件：工作實質要件、全部或幾乎全部要件、合理需要要件。

工作實質要件指該份職務在本質、生理、或行業上甚至顧客偏好上有特定需求時，聘僱者能夠安全且有效地完成此工作。簡言之，若此份工作需要特定性別方可完成，不論是基於工作內容或顧客需求，即符合真實職業資格之「工作實質要件」。

全部或幾乎全部要件意謂特定受雇者，不論其是否為差別待遇，全部或幾乎全部無法勝任該份工作之主要內容。縱使其有能力勝任該項職務，但引起的風險無法除去，或此風險之避免／除需要成本過高，此時即可依據「全部或幾乎全部」要件排除特定群體（黃榮護、李有容，2018：19-20）。

合理需要要件則是指該項職業之工作需求「合理且必要」排除特定群體，然若有其他替代方案且不會造成工作重新分配之顯著負擔時，該項要件即被排除。這 3 項關於真實職業資格的要件，相對釐清同工同酬與性別平等之間的關係，若該份工作僅限定特定性別，則符合工作實質要件；若工作內容因不同性別所造成的風險過高，則符合全部或幾乎全部要件；若為了滿足不同性別而提出的替代方案會造成明顯負擔時，則適用合理需要要件。不論是何種要件，均會產生性別限定的結果，而這也是法警分定男女錄取名額的主要因素。

透過真實職業資格確認性別限制的合理性，一方面說明這份工作需要的條件，二方面也透過各要件的確認，說明聘／任用不同性別時所面對的各式風險與替代方

案之高低，更說明了性別平等不應該簡單等同於同工同酬，也不應該簡約的將取消性別設限類科等同於性別平等。亦即，即便在招募時有性別差異，但此種差異在考量到工作性質後，或許不應該被認定為性別歧視。

根據司法院人事處說明之法警資料，法警職務內容包括值庭、執行、送達、拘提、警衛、解送人犯及有關司法警察事務，上述項目共占法警工作時間 90% 比重，另有 10% 屬於其他臨時交辦事項。

在時間方面，依據「臺灣高等法院暨所屬各級法院法警訓練管理與戒護作業應加強注意事項」第 36 條至第 38 條規定，下班時間及星期例假日，應有至少 2 名法警值日值夜。值日時間，自每日下班時起（星期日或例假日自上午 8 時起）至翌日上午 8 時止。顯示法警的基本上班時間多依據公家機關上班時間為主。

基本上，法警的執勤對象可分為二，第一類為嫌疑犯（包括證人、受刑人），第二類則是一般民眾，故其職能可區分為核心與非核心，並以是否有直接接觸嫌疑犯作為區分。如法 A 表示：

我們法警不管是院方或檢方，都不僅僅只處理新收人犯這一塊，還有普通傳喚執行、傳喚來的、開庭，院方也有，因為不是所有的客群都是針對檢方移送的，還有人提告，然後檢察官、法官按照日子開傳票，請他們來報到的這一個部分，另外還有院區的巡邏、警衛，或者是自己的內外勤的工作、跟警方的聯繫，這些辦法、工作，所以還有其他的工作，應該不能說只限於新收的人犯。

這些工作，如傳喚、執行、提告、院區巡邏、與警方聯繫等，約有 70% 是面對需要強制力戒護的人犯，然而，

有專案工作的時候，一天我們可以收到九十幾件，那進來之後，檢察官就開了，進來可能五分鐘、十分鐘，檢察官開庭就走了，你光做財物管理可能要半小時，所以根本來不及…（法 F）。

除工作過於繁重無法完成外，勤務運作的方式，或許正是真實職業資格判斷的是否屬於 3 項要件的主要原因；然此 3 要件與任用需求依據執勤對象的性別比例說明並無矛盾。

換句話說，真實職業資格要件の確認，決定了該份工作是否能夠限定性別；此

乃因考試的目的在於拔擢最適當人才，在考用合一的精神下，一旦工作性質僅限特定性別，則廢除男女分定錄取名額（性別不設限）不僅毫無意義，更說明考試的目的不是為了聘任適當人才以符合其工作性質，而是具備其他意涵。正是在真實職業資格的概念逐漸明確後，近年來考選部國家考試性別平等諮詢委員會的討論焦點常集中於工作內容，亦即勤務運作與性別的差異。

陸、勤務運作與性別差異

分定男女錄取名額之詞彙可從公務人員特種考試司法人員考試規則第 4 條得知，「本考試三等考試監獄官類科及四等考試監所管理員、法警類科得依司法院及法務部實際任用需要，『分定男女錄取名額』」。該條文說明分定男女錄取名額的多寡取決於司法院及法務部對「實際任用需求」的認知，以及考試院依據公務人員考試法第 9 條所賦予的審議權責。若司法院與法務部無實際任用需要，法警類科即無分定男女錄取名額；反之，若司法院與法務部有實際任用需要，則經提報考選部審議通過後，即可分定男女錄取名額。

值得注意的是，為因應各機關配合性別主流化的趨勢，儘管用人機關提出各式實際需求，常在考試院會議及考選部性別諮詢委員會中被否決：

有一個很大的問題就是，性平會的委員或者是考試院這些的，或是考選部，他們總有一個觀點就是，你們提出來的理由，我都不能接受，都…我們（用人機關）提出來的數據，永遠不符合你們（考試院），可是你們又沒有告訴我們明確說，你們要的是什麼，沒有…（法 J）。

考試院是站在考生的角度來選人。…有，其實它要放寬，都會問我們意見，可是我們寫了都是屁話，因為沒有被採用過…（法 A）。

從訪談過程中可發現，各方代表認為決定性別設限與否的最後權限屬於考試院，儘管考試院聲稱其設限的原因與錄取的男女數量是根據用人機關之要求。

根據考試院 2016 年回覆民眾意見園地關於女法警錄取名額之觀點，可發現三機關（司法院、法務部、考試院）對實際任用需要的理解根基於法警的工作性質具備性別需求之侷限性，「用人機關司法院及法務部為因應目前法警性別比例與監所收容人性別比例嚴重失衡，影響安全檢查及人犯押解勤務人力調度及法庭人員安

全」(考試院, 2016), 監察院(2018)亦曾針對男女法警的比例與勤務調度之關聯提出調查報告, 第 12 屆考試委員趙麗雲(2016)也曾針對法警之男女數量撰文指出, 儘管依照性別決定工作類屬的方式常產生爭議, 但法警工作具備了「性別侷限之特定需求」, 此乃因刑事訴訟法第 123 條與臺灣高等法院及所屬各級法院人犯及少年等安全檢查注意要點第 2 點, 均說明應由女法警執行安全檢查與搜索婦女與少年身體。再加上出入法院的人犯, 包括解送、戒護與扣押等, 有 9 成以上均為男性, 故對女法警的明確需求大致為全體法警的 1 成。儘管此數據與表 6 資料略有落差, 但依照性別比例制定、調整數量的方式即成為分定男女錄取名額的主要理由。

考試院第 11 屆考選部重要業務報告關於「考選部修正國家考試性別平等白皮書」(考選部, 2013a: 5), 考試院曾表示會與用人機關協調, 以多元考試配合調整工作環境等方式衡平男女錄取名額; 同份報告亦表示, 考試院的目的是為了選拔最優秀的人力, 然最優秀的工作人力與性別數量均等或衡平之關聯, 並無明確說明。不可否認, 分定男女名額的確可以快速縮短性別隔離的差距, 儘管性別隔離的成因與影響為何並無法由分定男女錄取名額解決, 此乃因重點在於員額尚未補滿, 這也就是整體員額的數量問題, 而非性別問題。

我們的值夜的時間是下午 17 點到翌日上午 8 點, 那變成說第二天還是要繼續勤務, 有些地檢署有給補休, 如果你的時間到深夜, 可能會適量的給補休, 可是可能在一些員額比較少的機關, 沒有辦法給補休, 第二天檢察官既定的庭就這樣多, 勤務就這麼多, 我如果補了, 值班人不夠了, 可是像大地檢, 像臺北地檢, 就夠阿, 像新竹員額, 今(2018)年才增加 1 個, 變 22 個...桃園地檢本來是全國最少, 38 人, 受來到 45, 他可能今年也補很多, 像新北地檢本來是 45, 補到 50, 臺北地檢 80, 大概, 高雄地檢因為分到橋頭, 臺中地檢也補到五十幾人, 可是我剛剛講的幾個, 臺北、新北、桃園、臺中, 案件量差不多, 一年案件量大概都 25 萬件左右, 可是人力的分配卻是很不均的(法 F)。

在勤務方面, 法警有特別明訂無法由女性法警擔任之工作項目為「參與搜索、扣押及拘提、逮捕通緝犯」, 此工作項目占全部工作之 5%。主要的原因是男性絕大多數至少尚有兵役的基本訓練, 女性法警則無此一訓練。

在法警尚未取消男女分定名額時, 主管機關曾提出相關說明, 認為較適合由男

性法警擔任的工作項目包括警衛（10%）、解送人犯（25%）。前者是為了避免暴力份子聚眾滋事，後者則因應訊或借提還押等收容人之男女比為 9 比 1，此比值已維持將近 20 年。

此外，法警在其核心工作職掌的值庭（占工作業務 30%）業務中，2005 年曾有被告在偵查庭開庭時攻擊女檢察官事件，故值庭不宜由女性法警值庭處理。而執行（占工作業務 20%）在男性受刑人占九成以上的比例下，為避免安全，即人犯脫逃及性騷擾事件，也應由同性法警擔任。此外，「即使戒護女性受刑人時，實際上亦非由女性法警單獨執勤，另需增派男性法警加以協助」（考選部國家考試性別諮詢委員會第 1 次會議紀錄，2005 年 6 月 10 日）。

根據法務部提供之「94 年公務人員特種考試司法人員考試三等監獄官及四等監所管理員、法警類科分定男女錄取名額補充說明」，法警的工作包括了值庭（30%）、執行（20%）、警衛（10%）、解送人犯（25%）、參與搜索、扣押及拘提、逮捕通緝犯（三項合計 5%）及文書（10%），司法院在上開會議中表示男女在體格上的差異，「基於男女生先天差異，為安全顧慮，女性法警實際擔任工作內容多為文書處理、送達業務，以及女性搜身」。而法務部則提出受刑人或被告在性別上的差異作為設限緣由：「受刑人及被告以男性占較大多數，故戒護工作亦應依工作性質」。

上述理由的年限已達 15 年之久，而近年來因女法警人數上升，是否在勤務運作時有明顯的性別劃分不得而知，然經訪談得知，部分法院因女法警人數過多，在執勤時同時指派兩位女法警也所在多有，顯示該份工作性質經時間洗禮後，逐步無分性別，但同時也挑戰到「性別侷限之特定需求」之概念，而此點正是法警恢復分定男女錄取名額的主因。

值得注意的是，許多受訪者指出（法 A、法 D、法 F、法 J），當前考試制度之設計，並非在拔擢合適的公務人才，其規範均在於滿足考生的需求。當考生從基層成為主管時，即建議考試院應根據公務人力服務或管理的對象來設定，「考試院能夠站在戒護者或是受戒護者的角度看性別，而不是針對於考生，……是針對用人機關業務面上來做考量」、不要「站在考生的角度來選人」、「我們考慮的是，各個基層可能面臨到人犯狀況，我們要人犯戒護，安全的問題，當然遠遠大於…，你說要保障 150 公分以下考生的權利，這是不通的」，這些從基層崛起的言論並非反

對當前的分定男女名額規範，也並非反對性別平等的推動，而是凸顯出因性別在體格與體能上的限制，導致在執行公務時產生的狀況。

同樣的觀點也被年資較輕的基層人員所證實（法 E、法 G），「如果我是參加考試的人，我會覺得當然不要設限比較好，因為我是女生，因為設限之後女生會變比較難考，可是我進來之後覺得…，設限好像有必要」。實際上，反對或擔憂女性人員過多的原因，不能單純歸因於女性較會考試，在不同性別不同體格與體能錄取標準的條件下，女性法警除負責女性搜身或生活管理等與身體有近距離的觸碰任務外，也被教導、鼓勵在遇到狀況時尋求幫助。

我們配戴無線電，我們裝備是全部一模一樣的，我們女法警沒有比較[需要幫助]…，一進來我就開宗明義的講，這份工作是你選擇的，所以你不要覺得都…，為什麼男的不幫我？但是我不會故意放你落單，放你出狀況，因為這樣對我沒有好處，對這個科室也沒好處（法 D）。

你要觀察人犯，開庭的時候，突然人犯有情緒不穩的時候，因為他們站庭，隔壁都會有其他法警在，妳就要請其他法警來幫忙，不是等他說已經在暴衝、暴怒的時候，要跑的時候，才叫人家，來不及（法 F）。

從上述法警長的觀點可知，法警長並未因為性別因素而給子女法警特殊待遇，但其言論也說明女法警更需要即時協助。同樣的，女性基層人員（法 B、法 E、法 G）也接受甚至認同不同性別差異。

比較希望男生幫忙…，主要是假如人犯鬧起來，就是他可能在候訊室撞門，或是大吼大叫，那我們不可能開門進去處理，因為女生先天上比較弱勢，就是你進去可能變你被壓制，所以需要呼支援，請男生下來幫忙（法 B）。

而且其實男人犯比較多，所以女生太多也不太好，就是女人犯當然 ok，可是男人犯有時候出什麼事，還是只能呼支援，就是請他們幫忙（法 E）。

若工作環境中缺乏男性同仁，則女法警亦會尋求其他單位的同仁協助，「因為警長他安排就是會有男生，一個男生、一個女生，一定、最少會有這樣子，所以一定會有一個男生可以來搜身，如果真的有這種逼不得已的情況的話，我們會請移送

進來的警察說，可不可以幫忙，請他們幫忙搜身」。

上述言論可知，不論長官基於法規、性別、體能或體格而對女法警產生疑慮與擔憂，進而產生排斥的心態；或女性基層人員在性別平等的旗幟下習慣於尋求支援，基層人員認為考試院在考試制度設計上，亦即（取消）分定男女錄取名額的緣由，主要偏重應考人的權益，應可理解。

從訪談中可知，若以拘提的角度提帶一個人犯，不論其男女（嫌疑犯），男法警在體格、及時壓制的反應均較女法警有優勢。根據法警長的經驗，受戒護者可能有脫逃、自殺、自殘等緊急狀況，最重要的「預防」，就是避免讓受戒護者「臨時」有這個想法，⁸ 就不會有這些問題出現。然預防此動作難以評估，並相當仰賴有經驗的人士判斷。

法 D 曾表示，過去在女法警數量很多的時候，曾在排勤務時因事先不知道人犯的高矮胖瘦，導致派遣一名 140 公分的女法警去帶一名身高超過 180 公分的人犯。此種狀況不僅造成危險性，也讓當時的女法警覺得被長官羞辱，認為法警長當時之勤務調配是在嘲笑其身高過矮。此種對群眾（或人犯）暴衝的擔憂，導致在勤務的安排上，長官會盡量將男法警與女法警搭配值勤，甚至避免女法警單獨執勤的可能。在現階段對男女法警的身高規範為 155 公分與 150 公分以上的體格要求下，該如何做到事先預防，想必應需有其他配套措施。

此外，當男嫌犯遇上女法警，常會出現言語上的騷擾或輕微的碰觸，「我們女生算是比較弱勢，就是在體能上還是各方面…當然可以請求支援」（法 E）。儘管法 G 根據過往經驗，主張當遇到性騷擾時，只要不理睬或大聲斥責嫌疑犯即可解決大部分的狀況。這些均可顯示，在勤務運作時，男女法警的確因先天差異面臨到不同的挑戰。

柒、性別問題？比例問題？

在性工法第 7 條工作性質僅適合特定性別者的前提下，司法院與法務部檢察署引用各式資料說明四等法警符合真實職業資格中的工作實質要件、全部或幾乎全部要件，以及合理需要要件等 3 要件；而各界在審查時也認同依照服務對象的性別比

⁸ 但若故意為之，則任誰都無法控制。

例來分定男女錄取名額，此性別侷限之特定需求決定了 2016 年法警恢復分定男女錄取名額的趨勢，但並未解釋男女法警在體格與體能上的規範差距。

吳嘉麗與彭滄雯（2017）曾針對警察人員的招募過程中，指出特考中的跑走測驗具有男女差別待遇，無法測出真正的核心職能。此發現同樣適用於法警的檢視，在合理差別待遇的性別平等運作下，女法警之身高合格標準為男性法警的 0.96 倍（150 公分／155 公分），1,200 跑走合格標準為男性的 0.92 倍（350 秒／380 秒）；但 2018 年的實際體能測驗中（林偉信，2018a、2018b），女法警的最好體能成績是男法警的 0.75 倍（60 秒／79 秒），顯示女性先天的體格與體能條件不如男性，後天的體能維繫更有待加強。

論者可稱男女法警因服務對象（性別）不同，故兩者比較無意義；但法院是一個具備流動性的場所，不論是事先的預防或事後的追捕，需要男女法警的共同協助，而在 9 男比 1 女（或本文估算之 0.85 比 0.15）的嫌疑犯比例上，⁹ 當女法警遇到男性嫌疑犯時，究竟該如何利用自身技能完成與男性法警相同的工作，是一個不得不面對的問題。

本文之目的不在說明女法警之考試規範或許無法滿足工作需求，而在解釋法警類科分定男女錄取名額之所以捲土重來的原因。在性別主流化的發展下，工作環境與保障存在性別差異，如男女法警擁有不同的備勤室，「女法警備勤室只有女法警個人的門禁卡才能開啟（許家寧、張祈、蕭博文，2017）」，故每日若需安排至少一名女法警值勤，則在工作環境上需要特別保障女性法警。此需要付出的成本在女性法警比例越多時，成本越大；且若女性法警數量突破某一界線，則立即面臨與服務對象的比例問題。如 2015 年考上法警的男女比例為 6 比 4（黃邦平，2016），趙麗雲（2016）亦表示在 2011 年至 2015 年間，各法院女性法警比例已占 3 成上下，故若依照嫌疑犯比例分定男女錄取名額，都存在著女法警越多，越無法處理男性嫌疑犯的問題。再加上勤務運作具備團體的合作特性，無異加重男法警的勤務，可能造成同酬不同工的現象，與性別平等之論述背道而馳。

此外，年資深的受訪者也紛紛表達訓練的不足。

⁹ 尚有低於 10% 的，可參見「有一天值班，那一天也差不多 50、60 人，大概只有兩個女〔嫌疑犯〕的吧，就是特別極端的時候，他們就說怎麼這麼多男〔嫌疑犯〕的」（法 E）。

你也不給我養成教育，實務訓練就是在機關內，我們人那麼少，而且我們曾經一年有…，連續幾年，就是一年特考進來就是 6 到 7 個，占了三分之一，你說我四個月[訓練]以後再排班，那我這些人…，那不是要掛點？就開天窗阿，這是不可能的，那是做不到的，今天如果你補足我法定員額，他每年講幹話就是，預算員額就是這麼多，國家就這麼多錢，我們只能做這麼多事（法 F）。

上述言論顯示當前法警的爭議不僅在於性別問題，更包括了員額與訓練的不足。再者，若將勤務以危險或勞力來區分男法警與女法警的工作內容，也可能產生勞逸不均（蕭博文，2016），導致性別之間相互怨懟；縱使在勤務運作時可適度劃分，但不同性別外觀上的弱點是否能夠弭平，迄今也尚無答案。如女法警容易因頭髮長度在執勤時遭到拉扯與牽制（自由時報，2017），遇到人犯逃脫時或許需男法警協助，這些因性別（體能與體格標準）衍生出的問題，不論數量多寡，都依然存在。

美國在 1990 年代的國防授權法中，曾針對女性軍人提出幾個討論，包括允許女性擔任戰鬥角色時對武裝部隊作戰整備的影響、女性被指派戰鬥角色時公眾的態度、女性擔任戰鬥角色時有關設備及裝備的變更、女性在戰鬥中使用作戰器具技巧的訓練、女性擔任戰鬥角色時訓練及設施修改相關成本等，並針對這些議題建議應排除女性參與直接地面戰鬥（縱使男女的體能訓練標準相同）。此觀點於 1993 年進一步細緻化，並提出部分限制女性軍人的因素，¹⁰ 此禁令政策直至 2013 年才解除（陳勁甫、李宗模，2013：92-94）。

同樣的，陳勁甫與李宗模（2013：96-97）根據英國軍隊現況指出，只有 1% 的女性軍人可達到與男性軍人相同的標準，有 50% 至 80% 的可能較難達到相同結果。再加上單一性別團體較能夠發揮凝聚力，故英軍限制女性軍人參與那些「永遠存在有參與高強度戰鬥風險的一些職務」。

誠然，法警的真實職業資格，亦即其勤務運作或許尚未達到高強度戰鬥風險，

¹⁰ 個原因包括(1)軍種部長能更明提供女性適當生活及隱私安排的成本十分高昂。(2)該單位或職務是需要持續與禁止女性的直接地面戰鬥部隊同地部署。(3)該單位從事遠距離偵查行動或特種作戰部隊的任務。(4)與工作相關的體能需求將必然會排除大部分的女性軍人，即僅有少部分女性能符合該項職務的體能要求（陳勁甫、李宗模，2013：93）。

但透過英美軍方案例，以及訪談者的自我認知，均彰顯依照法院嫌疑犯之性別比例分定男女錄取名額，或許在實際運作上有其困難。

捌、結語：性別平不平？

本研究從紮根式的訪談角度出發，在未套用性別平等的概念與理論情況下，透過各階段的差異與各方觀點，逐步勾勒出性別平等在國家考試與勤務運作上的困難或矛盾之處，進而試圖描繪性別平等的定義與推動或落實的差異。從法警案例得知，若將性別平等簡單等同於性別不設限是有疑慮的，此乃因諸多配套措施並未齊全。從國家考試制度而言，現階段除分定男女錄取名額或性別設限的規範，尚加上體能測驗與體格檢查的男女差異，故不應僅從性別設限與否此單一面向著手，需要從更為宏觀的角度調整，然此已脫離考試的規範，或已超出考選部在制定考試時的權責。

在體格與體能規範不同的情況下，女性法警或許較無法應付人高馬大的男性嫌疑犯，然此觀點是立基於真實職業資格之 3 要件均無性別差異，能夠改進的除增加訓練累積經驗外，將不同性別之體格與體能標準等同視之應是顯而易見的，然若尋求等則等之的精神，則分定男女錄取名額與否也就可有可無，此乃因不同性別的表現理應相同。

若依照法院中各式群眾之性別比例分定男女法警錄取名額，則不同性別之群眾在法院中應該分別隔離或審理，以滿足單一性別各自管理之條件。此如監獄般分監而治的極端方式或許可滿足當男性人犯脫逃時由男性法警追捕、女性人犯脫逃時由女性法警追捕的可能；儘管此規範在遇到集體逃亡甚至一般民眾在法院發生意外時或許又落入困境。

根據訪談可知，現階段法警面臨的問題不僅包括性別差異，更包括在公務人力的總量管制條件下，現有的法警員額與訓練無法滿足繁忙且突發的業務。再加上當前政策一方面強調性別平等，一方面又強調應該基於性別因素給予差別對待，如女力培育，導致考試規則的制定存在不同性別在體格與體能上的差異，而在執勤時也遇到性別問題。換言之，根據真實職業資格的 3 要件（工作實質要件、全部或幾乎全部要件、合理需要要件），用人機關已經說明合理需要要件的必要性，但在分定男女錄取名額的考試規範中，仍需要經過每年向考試院提報、每次經考選部國家考

試性別平等諮詢委員會及考試院會議審查的過程。

亦即，在性別平等的旗幟下，法警的性別設限理由遊走於考生機會均等、執勤時服務對象之性別差異、以及錄取後的各方表現這三方角力中；國家考試是在選賢與能的條件下要求機會平等，然機會平等僅是達成性別平等此普世價值中的其中一環，且體格與體能的設定差異與機會均等及工作表現之關聯為何，都應更審慎面對。

儘管真實職業資格的提出，為性工法第 7 條但書進行有效辯護，也為各用人機關在提出需用名額時提供相當好的解釋理由與佐證觀點，關於法警性別差異、人力不足等新聞報導或許仍會持續出現。而依據 2018 年現職法警 400 公尺跑步成績之新聞報導，或許可以說明性別與人力的關係——不論男女法警入職時的體格與體能差異，若其執勤時表現相同，則性別平等與人力調度無關；若其執勤時表現不同，則現階段對性別平等的強調將影響到公務人力配置。故法警日後的考試規範（如體格與體能）該如何擬定、分定男女錄取名額的解釋理由為何、性別平等的意義與內涵等面向，都應有更清晰且整體的策略思維，而非簡約透過考試制度上性別不設限的要求來達成工作上的性別平等。從本文描述法警的考試規則變化中，亦即曾廢除分定男女錄取名額，經運作後又重新恢復的轉折，可理解體能測驗與體格檢查之修訂，或許將為日後國家考試在檢視性別平等與勤務運作的改革方向。

[20180922000528-260106?chdtv](https://www.chinatimes.com/realtimenews/20180922000528-260106?chdtv)。

林偉信（2018b年12月7日）。人犯竄走！高院加強法警跑步訓練。中時電子報，2018年12月7日，取自：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20181207004741-260402>。

張宏業（2019年1月10日）。桃園地院前女法警，變身調查官榜首。聯合報，2019年1月10日，取自：<https://udn.com/news/story/7321/3586195>。

許家寧、張祈、蕭博文（2017年7月26日）。孤男寡女值勤，危險親密關係。中時報子報，2017年7月26日，取自：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20170726000378-260106>。

陳勁甫、李宗模（2013）。美國、英國、日本女性軍人在軍中職務發展初探。國防雜誌，28（3），89-105。

曾奕慈（2018年8月21日）。基層法警血汗悲歌，人力缺口達4000人。TVBS，2018年8月21日，取自：<https://news.tvbs.com.tw/life/977981>。

黃邦平（2016年2月25日）。女法警太多？未來錄取名額恐設限。自由時報，2016年2月25日，取自：<https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/1613374>。

黃榮護、李有容（2018）。性別平等與公務人力評估：國家考試性別設限類科之實證研究。考試院委託之專題研究成果報告，未出版。

監察院（2015a）。糾正案文104司正0002字號，2019年7月20日，取自：https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?CSN=2&n=134&_Query=c69926b0-4cda-448b-adab-dcd1891b6ac5。

監察院（2015b）。調查報告104司調0010字號，2019年7月18日，取自：https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?CSN=1&n=133&_Query=23c1c71e-dde0-4714-b8fe-3263e6eca3ed。

監察院（2018年6月13日）。監委仇桂美、王美玉促請司法院正視法警長期人力不足，工作負擔沉重現象，並應依法何實支給加班費，保障工作權益。監察院新聞稿，2018年6月13日，取自：https://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdURL=.%2Fdi%2FMessage%2Fmessage_1t2.asp&ctNode=2394&mp=1&msg_id=6546。

趙麗雲（2016）。平議法警特考恢復分定男女錄取名額之是非，2019年7月18

日，取自：http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamCom/wHandExamCom_File.ashx?examcom_id=1174。

劉世怡（2018年9月21日）。法警職權更明確，法院內危害公安者將可管束。中央社，2018年9月21日，取自：<https://www.cna.com.tw/news/asoc/201809210111.aspx>。

蕭博文（2016年2月26日）。鬥毆全武行，女法警怎麼擋得住？中時電子報，2016年2月26日，取自：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20160226000419-260102>。

謝臥龍（2014），由女性主義理論發展的理路來分析性別工作平等法的本土實踐與反思。台灣心理諮商季刊，6（3），15-32。

謝惠元（2013）。考試院性別平等機制建置與推動情況，2013年7月18日，取自：www.gec.gov.tw/Upload/RelFile/.../69ae9e24-254a-4f39-9a30-96a78ddb5e31.pdf。

鍾孟軒（2018年11月30日）。法警要有超能力？法院竟要求須提前7天預知自己會生病。民報，2018年11月30日，取自：<https://www.peoplenews.tw/news/3489f13d-ff49-4b98-b487-1f15102a4244>。

顧燕翎（1996）。女性主義理論與流派。臺北：女書文化。

Agassi, J. B. (1989). Theories of gender equality: Lessons from the Israeli Kibbutz. *Gender and Society*. 3(2), 160-186.

Freeman, M. (2002). *Human rights*. Cambridge, UK: Polity.

US Legal (2019). Bona fide occupational qualification law and legal definition. Retrieved February 18, 2019, from: <https://definitions.uslegal.com/b/bona-fide-occupational-qualification/>.

Gender Equality Issues in Civil Service Examination and Bailiff Operation: Some Reflections from Empirical Studies

Yu-Jung Lee^{*}, Jong H. Huang^{**}

Abstract

Illustrated by the changes in the gender quotas of court police entrance exam, this paper discusses the gap of gender equality between civil service recruitment and its daily operation. The authors conducted in-depth interviews of ten stakeholders, reviewing their views on gender equality at work. The three foci of this research are: the gender quotas of court police entrance exam, the actual gender-ratio between court police and inmates served, and the challenges and difficulties faced by court police in action. Based on the interviews and detailed analysis of governmental meeting records, the authors conclude that the pursuit of gender equality is not just about the quantity but also the quality of manpower recruited as well as the operation procedures in the public sector. If the daily tasks performed are not sexually indiscriminative in nature, simply abolishing gender quotas (or different standards of examination based on sex) in the recruitment process

* Associate Professor, Department of Public Policy and Management, Shih Hsin University, e-mail: ylee@mail.shu.edu.tw.

** Professor, Department of Public Policy and Management, Shih Hsin University, e-mail: jh83204@gmail.com.

is likely to cause more troubles and complaints than improving gender equality at workplace.

Keywords: gender equality, gender ratio policy for recruitment, operation, court police

