

考試院性別平等委員會第 25 次會議議程

時間：中華民國 110 年 4 月 28 日（星期三）下午 2 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

甲、報告事項

- 一、宣讀本院性別平等委員會第 24 次會議紀錄。（印附議程第 3 頁至第 18 頁）
- 二、本院及所屬部會性別平等業務辦理情形
 - （一）本院訴願審議委員會就張委員瓊玲所提因特種考試錄取人員訓練事件，不服保訓會否准保留受訓資格處分之訴願案件處理過程說明，報請查照。（印附議程第 19 頁）
 - （二）本院性別平等委員會第 24 次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。（印附議程第 20 頁至第 37 頁）
 - （三）考選部辦理「典試法第 10 條修正草案」、「公務人員考試法第 26 條修正草案」及「專門職業及技術人員考試法第 21 條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第 38 頁至第 61 頁）
 - （四）銓敘部辦理「公務員服務法修正草案」、「公務員服務法第 11 條修正草案」、「公務人員退休資遣撫卹法第 67 條、第 77 條、第 95 條修正草案」、「公務人員退休資遣撫卹法第 7 條修正草案」、「政務人員退職撫卹條例第 15 條及第 40 條修正草案」、「政務人員退職撫卹條例第 5 條修正草案」及「公務人員退休撫卹基金管理條例部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第 62 頁至第 143 頁）
 - （五）考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會 109 年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。（印附議程第

144 頁至第 185 頁)

三、部會專案報告

- (一) 考選部辦理「從公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗看國家考試性別平等措施」專案報告。(印附議程第 186 頁至第 206 頁，簡報檔另附)
- (二) 銓敘部辦理「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告。(印附議程第 207 頁至第 221 頁，簡報檔另附)

乙、討論事項

王秀紅委員、姚立德委員、楊雅惠委員、卓春英委員、黃淑玲委員提：為塑造更優質更有績效的行政團隊，提振國家競爭力，並落實「考試院第 13 屆施政綱領」人權保障及性別平等之施政方針，爰建請比照人權案例，蒐集經典性平案例並發展成教材一案，請討論。(印附議程第 222 頁至第 234 頁)

丙、臨時動議

考試院性別平等委員會第 24 次會議紀錄

時間：中華民國 109 年 12 月 23 日（星期三）下午 2 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃主任委員榮村、周副主任委員弘憲、楊委員雅惠、
王委員秀紅、姚委員立德、劉委員建忻、許委員舒翔、
周委員志宏、郝委員培芝、張委員瓊玲、羅委員燦煥、
范委員國勇、黃委員翠紋、陳委員明莉、黃委員淑玲、
卓委員春英

列席者：袁副秘書長自玉、呂組長理正（胡專門委員淑惠代）、
周組長秋玲、熊組長忠勇、闕主任惠瑜、鍾執行秘書
士偉

出席者請假：吳委員志光

列席者請假：呂組長理正

列席機關：

考選部：劉司長約蘭、謝主任瀛隆、陳主任玉芳

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、雷副司長謙、王主任雪芳、簡專
員雪鈴

公務人員保障暨培訓委員會：陳專門委員政德、蔡專員美惠、
宋專員欣燕、呂專員季蓉

公務人員退休撫卹基金監理委員會：高執行秘書誓男

主席：黃主任委員榮村

紀錄：韓中誠

主席致詞：

本院性別平等委員會每 4 個月召開一次，也就是說平均一年舉行 3 次。本人過去曾擔任大學校長，而校長是學校性平會的當然主席，但是學校性平會的屬性跟本院性平會是大不相同。

因為大學性平會所處理的都是性平個案或是校園性平措施之執行與監督等事宜，相較本院性平會則係負責全國文官或公務體系性平政策執行之監督，甚至還包括性平政策的研擬及修訂等事項。等一下議程裡銓敘部有一個關於法案性別影響評估檢視的報告案，有針對公務人員各官等以及申請留職停薪性別比例之分析，這樣的檢視方式從性別意識的角度來看，是具有進步的意義，值得參考。

本委員會由本人、副院長、秘書長、院部會首長 3 人、考試委員 3 人，外聘學者專家 8 人，共 17 人組成，多數委員彼此間可能早已熟識，不過由於是第 13 屆考試委員上任後第 1 次會議，特別在此逐一介紹各位委員（略）。

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第 23 次會議紀錄。

決定：上（第 23）次會議紀錄確定。

二、本院性別平等委員會第 23 次會議決議及決定事項執行情形一覽表暨附件，報請查照。

決定：本報告備查。

三、考選部辦理「典試法第 31 條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

決定：本報告備查。

四、考選部辦理「公務人員考試法第 20 條之 1 修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

決定：本報告備查。

五、考選部辦理「專門職業及技術人員考試法第 17 條之 1 修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

決定：本報告備查。

六、銓敘部辦理「公務人員任用法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：有關公務人員任用法部分條文修正草案，本部係委託輔仁大學吳志光教授進行性別影響評估檢視，本草案修正內容雖然跟性別議題並無直接相關，但是鑒於此次任用法修正條文涉及公務人員官職等，以及院長剛剛提到申請留職停薪等面向，因此特別做了相關的性別統計分析，以資參照。目前根據這些相關之性別統計資料來看，公務人員申請育嬰留職停薪之性別比例，是女性遠多於男性，就這個部分，本部未來會朝向鼓勵男性公務人員多申請育嬰留職停薪的政策方向加以規劃，以分擔家庭育嬰照顧責任。

主席：請周部長就公務人員申請留職停薪為何以女性比例居多之現象作補充說明，以使外聘委員明瞭。

周委員志宏：有關女性公務人員申請留職停薪，大多是基於育嬰的原因；而男性公務人員則主要是因為兵役或侍奉年長親屬的因素。而在所有申請留職停薪的案件中，目前確實是以女性育嬰留職停薪所占比例最高。本部近期報院審議之公務人員留職停薪辦法部分條文修正草案，即針對此一現象研修相關條文，藉以建構對公務人員更友善的生養環境，其中相關鼓勵申請育嬰留職停薪的政策誘因包括：退撫基金關於自行提撥部分延後繳納、有照顧孫子女之隔代教養需求者亦可提出申請等。過去申請育嬰留職停薪以女性居多，可能是考量男性薪資待遇、整體家庭收入等因素，未來透過留職停薪相關配套措施

之改善，相信能適度提升男性公務人員申請育嬰留職停薪之意願。

范委員國勇：針對方才周部長的發言，本人提出一些個人意見供參。以勞工為例，自西元 2007 年我國有留職停薪制度開始，普遍申請比例偏低約為 20%，其中男性占 3%、女性占 17%，直到 2017 年則已經大幅成長到約 92%，其中男、女性申請比例皆各成長近 5 倍，分別為 15% 及 85% 左右。個人研判近年來勞工申請留職停薪比例提高之原因，應與勞動基準法或性別工作平等法修法後，所提供相關友善職場環境之政策因素有關。而育嬰留職停薪向來以女性申請比例居多之情形，以個人女兒及媳婦照顧孫子女之經驗，往往女性在子女 3 足歲之前因有親自哺餵母乳之需求，基於這樣的考量才會申請育嬰留職停薪。回過頭來看公務人員部分，似乎也有類似的現象。另外附帶提出幾個女性警察人員的相關問題，首先是近年來警察人員特考女性錄取率大幅成長，固然有助於警察整體人員素質之提升，但是當這些相當比例之女警結訓分發單位後，其申請育嬰留職停薪時，因警察機關不像其他機關可循聘用職務代理人方式，彌補女警留職停薪期間之工作分擔，以致於男性警察人員要額外分攤該女性警員之工作，造成勤務分配之異常加重。因此建議大院應協調行政院就公務人員中業務屬性特殊之類科或職系諸如警察、消防等職務之留職停薪制度予以特殊設計，以避免留職停薪政策美意反造成該等特殊職務勤務指派及調配上之窒礙。

黃委員翠紋：延續剛才范委員所提女性警察人員留職停薪期間，由於警察工作之特殊性，無法聘請職務代理人代理其警察勤務工作的意見。本人曾經參與警政署就此議題所作

相關研議之討論，其間有專家學者提出是否聘請已退休之警察人員代理其職務，以彌補女性警察人員留職停薪所遺勤務空缺之建議？惟該署以：還要再與行政院人事行政總處及大院協調同意後才能決定來加以回應，由此凸顯范委員所提女性警察人員申請留職停薪確實會造成警察人員勤務安排以及調配很大的問題，應儘速謀求解決之道。再者，去年陽明大學曾針對 40 歲以上之警消人員身體健康狀況進行探討，發現罹患心血管或胃潰瘍的比例較同年齡國人高出甚多，顯見警消工作之辛勞性，以上供大家參考。

黃委員淑玲：有關本草案第 28 條之 1 第 1 項，係將「復職」修正為「回職復薪」，條文雖然僅有修正 2 個字，但以方才銓敘部所提報目前申請育嬰留職停薪女性占大多數之現況，個人比較關注的是該等女性之考績、陞遷以及退撫相關權益等方面，是否因此而受影響。

羅委員燦煥：從銓敘部提供的性平檢視資料可知，公務人員申請留職停薪以女性占大宗。因此是否建議銓敘部後續能針對不同官等特別是中高階（薦任、簡任）女性公務人員申請留職停薪之性別比例進一步作交叉分析，以因應我國目前已邁入老年社會之現況，相信更有助於本委員會適時提出相關性平政策建議，提供大院或銓敘部決策之參考。

主席：羅委員所提之意見，請銓敘部進行後續相關性別統計分析時參考辦理。至於就警察人員特種考試，不同性別之間，其體測、體適能或技能相關標準如何訂定較為妥適；與警察機關可否聘請退休之警察人員擔任職務代理人及公務人員留職停薪復職後，可否進行相關註記以保障其待遇、考績權益不受影響等問題，分別請考選部、銓敘

部補充說明。

許委員舒翔：有關一般警察特考之體能測驗標準，男生測驗跑走 1600 公尺、女生測驗跑走 800 公尺，二者均係參考教育部國民體適能常模加以訂定及格標準，其中男生體測標準較高、女生相對較低。之前警政署曾規劃將警察特考男、女之測驗項目均統一為跑走 1200 公尺，但當時在鈞院上（12）屆院會討論時，即有委員擔心如同國安、海巡、調查特考男女測驗同一體能項目（即跑走 1200 公尺），雖依男女分定不同測驗標準，然女性錄取率偏低之情形，因此未能通過該規劃方案。目前本案持續委由警察大學針對警察特考男、女之體能測驗進行研究，俟該常模研議定案後，再進行後續規劃。

周委員志宏：有關委員垂詢女性警察人員留職停薪期間，優先遴選退休警察人員擔任職務代理人之議題，因涉及人事總處之權責，後續還要再跟該總處討論研議。至於申請育嬰留職停薪原因消失後，其回任原職、薪資待遇以及留職停薪期間退休年資之採計均無問題，但是因該公務人員於留職停薪期間並無工作之事實，因此考績部分尚難與未申請留職停薪者站在同一個立足點。

張委員瓊玲：針對本報告銓敘部所提公務人員任用法第 28 條之 1 修正草案之性別影響評估，本人敬表贊同。惟從外延性的觀點，似乎對於即將進入公部門之女性，其因育嬰需求所衍生之相關權益，也應做相同的保障。茲舉之前參與大院訴願審議委員會審議的一個案例，某女性考試錄取人員係以公務人員考試法第 4 條第 3 款：疾病、懷孕、生產、父母病危、子女重症或其他不可歸責事由，其保留期限不得逾二年。惟因其先以懷孕為由提出申請，生產完後當初提出延訓的理由消滅，理應回來受訓，惟於

分配訓練作業完成「前」尚無養育三足歲以下子女之事由，來提出申請保留受訓資格，故無法直接以養育幼兒為由繼續提出延訓，而要求母親離開尚在襁褓中之嬰孩，回復受訓乙事，令人感到遺憾。又此案若復以養育幼兒為由提出延訓，亦與該等規定應於完成分配訓練作業「前」之要件不符（因為分配訓練作業「前」尚無嬰兒產出），故否准其申請。以該案例對照上開任用法第 28 條之 1 規定，可見現行法制對於即將進入公部門之女性，未能給予完整相同於正式公務人員育嬰留職停薪之保障，致政策美意有所不足，爰建議對此等案例，應可參照公務人員考試錄取人員訓練辦法第 15 條第 1 項規定，一體適用，以臻適法周延。

許委員舒翔：張委員所提意見，我認為可分為兩部分來看，一個是正額錄取人員分配訓練之後受訓資格保留的問題，這部分是屬於保訓會的權責；另一個是像一般警察特考採筆試、體能測驗分二試進行等類型之考試，應考人筆試通過後，因懷孕或生產前後無法參加體能測驗者，得保留筆試成績並於下次逕行參加相同考試類科之體能測驗的問題，這部分是否比照正式公務人員育嬰留職停薪的作法，調整相關申請保留成績之事由，本部會錄案研議。

黃委員淑玲：有關本草案第 28 條之 1 第 1 項「育嬰」之留職停薪事由，可否從侍親、進修等其他事由獨立出來，單列一項或一款之特別事由，以因應國家當前少子化甚至已嚴重到演變為國安問題之情勢。另延續本人前揭發言之立場，針對因育嬰申請留職停薪者，其嗣後復職應不得影響其原有之考績、陞遷及任用，始符政府積極保障育嬰留職停薪無後顧之憂之政策本旨。

卓委員春英：延續剛剛申請育嬰留職停薪議題的討論，本人在這邊要特別提出的是，我國關於多元性別之法律—司法院釋字第 748 號解釋施行法業已公布施行，不知道銓敘部曾否作過調查，在我們公務體系的同仁中，有無同性組成家庭之案例，針對該等家庭可能提出之育嬰請假需求，銓敘部有無相關之因應措施？其次，針對侍親假，鑒於近年曾發生北部某公務單位女性高級公務人員因照顧家中年邁父母，壓力太大導致自殺之憾事，爰建議銓敘部是否就侍親請假之要件及相關配套措施予以檢討精進，以兼顧是類人員照顧家庭需求之完善保障。另外，方才有委員提到聘請退休公務人員擔任職務代理人之議題，根據經濟合作暨發展組織（OECD）西元 2019 年的調查資料顯示，台灣 65 歲以上仍然在工作之高齡人口僅有 8.3%，相較美國 20% 以上、日本 25.3%、南韓 34%，比例顯然偏低。我國勞動部已研擬制定「中高齡者及高齡者就業促進法」，並經立法院三讀通過，以目前醫療水準，65 歲以上身體狀況良好的長者比比皆是，且我們公務同仁均屬受過公務專業訓練者，雖然有報告顯示男性公務同仁在 50 歲至 55 歲提早退休占相當比例，因此如何就整體公務人力做最有效的運用，讓有專業公務素養之退休同仁，於身體健康狀況尚屬良好之狀態下，回到公務部門擔任職務代理人，相關問題建議大院或銓敘部應予以周全的配套規劃。

周委員志宏：首先回應委員意見關於同性家庭可否以照顧其子女為由，申請育嬰留職停薪，依目前相關法令，祇要與子女有法定親子關係即可提出申請，因此如果該子女係為同性父母所收養，解釋上應無問題。其次有照顧家中長者申請侍親留職停薪之需求者，是否有集中於高階（簡

任)公務人員之情形，這部分本部後續會再作相關之統計分析。另外關於離退人力之再運用，涉及領月退俸人員再任公職停俸權益影響等層面，且鼓勵退休公務人員二次就業，相對地就會影響年輕人的就業機會，政策面如何取捨，本部會從整體的角度來加以思考。剛剛前面有報告，本部報院審議之公務人員留職停薪辦法部分條文修正草案，有增訂隔代教養孫子女亦可提出留職停薪之申請，未來針對公務人員各項申請留職停薪之需求，會多方思考，務求留職停薪之相關配套措施更加完善。還有根據 99 年至 108 年的統計資料顯示，男性公務人員申請留職停薪之比率，固然有微幅成長 1.35%，但往後本部仍會持續檢討精進，以提高男性公務人員申請留職停薪之意願。

主席：請教周部長，公務人員留職停薪復職後之考績，目前作法如何？

周委員志宏：如果是全年無工作事實，就不予考績；但復職當年度如果有 6 個月以上之工作事實，就是另予考績。祇是申請留職停薪者，因其考績尚須與實際在職工作同仁相比較，因此主管在核定考績時就要多方斟酌，儘量兼顧其公平性。

劉委員建忻：提出個人的實際經驗供大家分享。如果從促進國家人口成長的角度來看，固然會鼓勵同仁生育，但是打考績的時候，可能就會面臨要考慮其他同仁額外分擔請假同仁工作的事實，且公教人員考列甲等尚有 75% 上限的原則，這兩難的情形，對主管來說就是一大難題。

主席：談到申請育嬰留職停薪者之保障，我認為可以從兩個面向來看，一個就是他們的權益不應該被減損，另一個就是在立法技術上應該把他們從一般考績程序獨立出來，

單獨規範一個特別規定。否則把是類人員跟一般人員放在一起打考績，如果打他甲等，一定會引起其他同單位正常工作同仁的不平。請教銓敘部有無針對此議題做過類似的討論？

周委員志宏：目前考績法本部正在研議修正，其中針對現行規定須連續任職達 6 個月者始得另予考績，未來將朝前、後合併計算實際工作期間達 6 個月者亦得另予考績之方式修正。另外針對娩假將自考績評定比例中予以扣除，往後亦將研議申請育嬰留職停薪者比照辦理，即該等人員不納入考列甲等人員 75% 限制比例計算，以兼顧彼等人員實質權益之保障。

主席：這部分的議題請銓敘部持續與人事總處協商討論。另外就退休高齡人口之就業，目前社會現況係以擔任志工者居多，有無其他支付薪酬工作型態的方案規劃，這類的相關議題也可持續研議。還有剛剛有委員提出同性家庭育嬰需求的議題很好，因為它的重點不在「生」而在「育」，祇要同性家庭有養育子女的需求，就應該在法制面給予保障。目前銓敘部受理留職停薪申請的案件中，有無同性家庭提出申請之案例？

周委員志宏：目前本部並無受理同性家庭申請育嬰留職停薪之案例。

劉委員建忻：就本人所知，依司法院釋字第 748 號解釋施行法相關規定，並未開放同志組成家庭後收養子女，祇能是同志之一方收養他方之親生子女。

羅委員燦煥：以目前我國男、女餘命之比較，女性比男性多約 5 歲，因此是否將女性餘命較長的現象，考慮反映在公務人員退休制度上，如：不強制以 65 歲為退休年齡，以適度回應未來公務人力不足的議題。

周委員志宏：因為退休年齡之延後，涉及國家整體政策考量，關涉層面甚廣，有待進一步研議。

楊委員雅惠：如果女性退休年齡延後，是否會影響到公務機關提出開缺需求時，也要考量男、女性別提出不同的缺額，因此建議相關的配套作法，都還需要進一步的研議。

主席：討論這個議題，一定要看一下國際趨勢，我們台灣不能自己閉門造車。舉國外例子來說，美國是沒有退休年齡的限制，此外也有將退休年齡從 65 歲延長到 67 歲，也有嚴格規定 60 歲就要退休等不一而足。不過遍觀各國立法例，倒是未曾聽聞有針對男、女不同性別訂定不同退休年齡之相關制度，因此我們針對退休年齡，還是循著國外立法例的脈絡進行相關研究會比較好。

王委員秀紅：呼應剛剛院長對退休年齡研究的看法。我認為一個議題的討論，需要很多的證據或背景資料來加以支持，審慎研究後才能形成政策。所以我們今天要針對退休年齡討論，勢必要瞭解諸如：WHO 對老人年齡的界定；據瞭解中國女性退休年齡將從 55 歲考慮修正為 60 歲、泰國的退休年齡為 60 歲、美國無退休年齡限制等背景資料，且如果因女性壽命較長而延長其退休年齡，則宜考慮男女性別平權之 equal treatment。

主席：方才有委員提到退休警察回到警察機關來擔任職務代理人，這個構想我覺得可以認真考慮；還有退休公職醫師派到離島或偏鄉等醫療資源不足的地方擔任醫療工作，也是一個具有正當性的政策方向；另外針對退休人力投入原住民地區或部落服務，也是可以考量的議題。如果聚焦在這些相關議題，研究現行法令有無鬆綁的可能，並謀求妥適的解決方案，相信是很有意義的事。

羅委員燦煥：我澄清一下剛剛的發言，可能因表達不清楚，造

成誤會。我的建議是請考試院整體考量延後公務人員退休年齡，並不是只針對女性延後退休年齡。若公務人員不必強制 65 歲退休，對於餘命較長且尚有工作能力及意願的女性而言，可能是比較好，也比較能反映現況的制度。

黃委員淑玲：我針對本議題跟羅委員的看法不太一樣，依行政院 2020 年性別圖像資料顯示，台灣女性勞動參與率相較日本、韓國，50 歲至 54 歲還在勞動市場的比率只有 61%，50 歲至 59 歲只有 41%，60 歲至 64 歲只有 24%；另外依考試院 2019 年性別圖像，其中以 55 歲為例，女性公務人員自願退休比例是高於男性，以上這些現象都是值得研究，提供給大家參考。

主席：黃委員的意見我覺得很有參考價值。因為女性公務人員選擇在強制退休年齡屆至前提早退休，一定是公務職場某種特定條件或是其他因素造成她們做這樣的決定，值得銓敘部後續進行相關研究。

楊委員雅惠：立法上針對男、女均設定相同之退休年齡，女性會選擇提早退休，個人認為不完全是職場環境的因素，或許是來自社會對女性角色定位的期待，女性內化為自我的個人認知所致。

決定：本報告備查，各委員意見請主管部會參考。

七、銓敘部辦理「公務人員行政中立法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

決定：本報告備查。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

主席：鑒於剛剛各委員發言踴躍，我們保留一些時間進行 open discussion，以下請各委員表示意見。

范委員國勇：最近本人在一些地方政府或是訓練機構，進行相關文官訓練的場合，有遇到一些狀況是，在訓練的過程因時間有限，可能為 4 週或 8 週，因此勢必面臨某些性別平等課程時數被壓縮，而選擇僅就某部分課程優先授課或就課程間做整併。舉例來說，我曾經看到一些文官訓練把性別主流化與人權公約，甚至跟 CEDAW 的課程整併為 2 小時的課程，這對該授課講座來說，幾乎是不可能的任務。因此基於受訓課程時數有限之前提下，建議新進文官基礎訓練關於性別教育的課程，應以性別主流化為主要核心課程，讓彼等對性別主流化之 6 大工具，即性別意識培力、性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估及性別平等機制運作等有所認知；之後於 advanced 在職進修的課程，再適度加入 CEDAW 或人權兩公約的相關課程。如此一來除了符合整體課程的系統脈絡外，相對也可避免對受訓學員乃至授課講座產生困擾。

郝委員培芝：回應范委員的意見，本會不論在文官基礎訓練或升官等訓練課程中，均將性別主流化列為單獨的授課項目，授課時數為 2 小時。而范委員所提的狀況，可能是發生在人權公約的課程，因為該課程授課內容為人權五大公約，人權五大公約亦包含 CEDAW，也表示性別主流化議題可於「人權議題與發展」及「性別主流化」兩課程皆有觸及與訓練。就我所知，目前本會安排的文官訓練相關課程，並無性別主流化與其他課程整併之情形。

黃委員淑玲：建議考試院性別圖像未來是否可再增加諸如典試委員會之命題委員、審查委員、口試委員、心理測驗委員、

體能測驗委員、實地測驗委員等相關性別比例之統計。其次，建議未來研修典試法，可否考慮將典試委員會之委員任一性別比例不得低於三分之一之規定納入增訂，以符合我國性別平等一致性之要求。再者，建議考試院性別圖像可增加國際比較之相關數據，相信有助於性別平等業務之推動與國際接軌。

闕主任惠瑜：有關考試院性別圖像是匯集本院所屬考選部、銓敘部及保訓會所提供之資料，針對剛剛黃委員所提性別圖像應加入典試委員會中命題委員、閱卷委員等各種委員之性別統計，這部分考選部應有相關資料可以提供；至於委員建議性別圖像應加入國際比較數據之部分，銓敘部統計年報表 26 中有世界主要國家等 6 國之公務人員人數概況之統計，未來是否再增加蒐集該等國家公務人員之相關性別統計數據，後續將與銓敘部研究可行作法。

范委員國勇：針對考試院性別圖像是否要放入國際比較數據部分，謹提出個人意見供參。舉例來說，像性別不平等指數（Gender Inequality Index, GII），其中包含生殖健康（如：孕產婦死亡率、未成年生育率）、賦權（如：國會議員女性比率、25 歲以上女性受過中等教育以上之人口比率）及勞動市場參與（如：15 歲以上之勞動力參與率）等 3 個面向，在西元 2018 年我國在全世界排名第 8、全亞洲排名第 1，建議可參考這些相關 Index 作比較基礎，以充實考試院性別圖像之國際比較數據，俾利與國際接軌。

主席：針對方才黃委員淑玲所提典試委員會之成員是否受任一性別比例不低於三分之一規定限制之議題，請考選部許部長回應說明。

許委員舒翔：本部針對各項常設委員會之委員，均符合任一性別比例不低於三分之一之規定。但是典試委員會因性質上

屬因應個別考試臨時組成之非常設性委員會，且因考量委員的專業背景，甚至部分專業考試的典試委員會有其既有之性別結構，因此如何在不影響典試委員會專業性要求之前提下，同時要符合前揭三分之一性別比例之相關議題，本部後續將妥為研議。

楊委員雅惠：針對剛剛討論典試委員會之委員是否依性別比例設置之議題，個人認為應純粹從專業角度來看待，不要談性別。因為每種考試都有其不同性質，某些專業就是男性多或女性多，而典試委員係由典試委員長、分組召集人及考選部根據其個別專業遴選出來，所以相關試務程序皆為中性，不涉性別的成分。以上意見謹提供參考。

王委員秀紅：建議考試院性別圖像就差異之分析部分可再精進；其次考選部在 102 年度曾編製有國家考試性別平等白皮書，建議也可 update 相關資料；另外本院在 103 年度曾經委託本會張瓊玲委員作過文官體制性別平等之研究報告，其中也有很多值得本會參考之相關資料。總之，謹提出一個 overall 的建議，就是邀集各考銓領域之性平專家集思廣益，研訂出類似考銓性別平等政策綱領，以供本院及所屬部會未來推動性平業務有所遵循。

范委員國勇：考試院與行政院職權屬性有所不同，因此是否要參照行政院的作法訂定考銓性別平等政策綱領，本人持保留態度。

主席：這個議題應該聚焦在訂定考試院職掌內推動公務人員性別平等個別施政項目之關鍵績效指標（Key Performance Indicators, KPI），尚無需達到擬訂政策綱領的層次，而且 KPI 不宜訂得太多，要量力而為。我一向強調分而治之（divide and conquer），本委員會應依此原則找出當前可以推動之工作，且應該選擇 specific 的目標，漫無目標地撒

網，最後只會一事無成。

主席：下次會議請考選部及銓敘部就以上各委員關切議題中擇定一個議題進行專案報告，以聚焦特定主題作進一步研議。

決議：下次會議請考選部及銓敘部就本次會議各委員關切議題中擇定一個議題進行專案報告；各委員意見請部會參考。

散會：下午 4 時 20 分

主席：黃 榮 村

張委員瓊玲所提因特種考試錄取人員訓練事件，不服保訓會否准保留受訓資格處分之訴願案件處理過程說明

考試院訴願審議委員會 110.4.28

【案由】

張委員瓊玲於上（24）次會議提及參與潘君因 106 年公務人員特種考試一般警察人員考試四等考試行政警察人員類別考試錄取人員訓練事件，不服公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）否准保留受訓資格之處分訴願審議案例，茲就該案之處理過程，說明如下：

【處理過程】

訴願人潘君於 108 年間以「養育三足歲以下子女」事由，向保訓會申請保留受訓資格，經該會以其申請時點已逾公務人員考試法第 4 條、公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第 15 條第 1 項等相關規定「應於完成分配訓練作業前」之期限，與規定不符而為否准其申請之處分。

本會固以保訓會之原處分與公務人員考試法、訓練辦法及訓練計畫相關規定尚無不合，而為「訴願駁回」之決定。然訴願決定理由特別提出潘君懷孕乃至生產及養育子女之事實，雖皆晚於「保留」受訓資格（訓練辦法第 15 條）須於「完成分配訓練作業前」之申請時點，惟基於憲法第 156 條：「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。」；憲法增修條文第 10 條第 6 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。」；及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）施行法第 4 條：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。」等規定本旨，附帶要求保訓會考量就訴願人「養育三足歲以下子女」之事實，是否得以「其他不可歸責事由」申請「停止」訓練（訓練辦法第 34 條），予以闡明並依前揭憲法暨增修條文及 CEDAW 施行法保障婦女權益之本旨，妥為審酌，以保障訴願人權益。

嗣保訓會依本會前揭決定貫徹婦女權益保障之意旨，於潘君重新訓練期間另案以「養育三足歲以下子女」之「其他不可歸責」事由申請停止訓練，予以核准。

考試院性別平等委員會第24次會議決議及決定事項執行情形一覽表

會議日期	案次及案由	決議(定)	執行情形	核處意見
109 年 12 月 23 日	報告事項第六案 銓敘部辦理「公務人員任用法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。 周委員志宏：有關公務人員任用法部分條文修正草案，本部係委託輔仁大學吳志光教授進行性別影響評估檢視，本草案修正內容雖然跟性別議題並無直接相關，但是鑒於此次任用法修正條文涉及公務人員官職等，以及院長剛剛提到申請留職停薪等面向，因此特別做了相關的性別統計分析，以資參照。目前根據這些相關之性別統計資料來看，公務人員申請育嬰留職停薪之性別比例，是女性遠多於男性，就這個部分，本部未來會朝向鼓勵男性公務人員多申請育嬰留職停薪的政策方向加以規劃，以分擔家庭育嬰照顧責任。 主席：請周部長就公務人員申請留職停薪為何以女性比例居多之現象作補充說明，以使外聘委員明瞭。 周委員志宏：有關女性公務人員申請留職停薪，大多是基於育嬰的原因；而男性公務人員則主要是因為兵役或侍奉年長親屬的因素。而在所有申請留職停薪的案件中，目前確實是以女性育嬰留職停薪所占比	本報告備查，各委員意見請主管部會參考。	考選部 關於一般警察特考之體能測驗標準，以及懷孕或生產前後無法參加體能測驗之申請保留成績事由，得否比照公務人員育嬰留職停薪規定，本部說明如下： 一、一般警察考試體能測驗及格標準警政署業委託中央警察大學就有關「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準」進行研究，本部將視用人機關提出體能測驗修正建議，積極配合用人機關進行法制研修作業，期能兼顧用人需求與達成考試實質平等。 二、另體能測驗應考人因懷孕或生產前後無法參加體能測驗之申請保留筆試成績事由，得否比照公務人員育嬰留職停薪規定一節，依公務人員考試法第10條第3項及體能測驗規則第13條規定，因懷孕或生產前後無法參加體能測驗者，得申請保留筆試成績並於下次逕行參加相同考試類科之體能測驗。實	第一組： 同意部擬執行情形。

	例最高。本部近期報院審議之公務人員留職停薪辦法部分條文修正草案，即針對此一現象研修相關條文，藉以建構對公務人員更友善的生養環境，其中相關鼓勵申請育嬰留職停薪的政策誘因包括：退撫基金關於自行提撥部分延後繳納、有照顧孫子女之隔代教養需求者亦可提出申請等。過去申請育嬰留職停薪以女性居多，可能是考量男性薪資待遇、整體家庭收入等因素，未來透過留職停薪相關配套措施之改善，相信能適度提升男性公務人員申請育嬰留職停薪之意願。 范委員國勇：針對方才周部長的發言，本人提出一些個人意見供參。以勞工為例，自西元2007年我國有留職停薪制度開始，普遍申請比例偏低約為20%，其中男性占3%、女性占17%，直到2017年則已經大幅成長到約92%，其中男、女性申請比例皆各成長近5倍，分別為15%及85%左右。個人研判近年來勞工申請留職停薪比例提高之原因，應與勞動基準法或性別工作平等法修法後，所提供相關友善職場環境之政策因素有關。而育嬰留職停薪向來以女性申請比例居多之情形，以個人女兒及媳婦照顧孫子女之經驗，往往女性在子女3足歲之前因有親自哺餵母乳之需求，基於這樣的考量才會申請育嬰留職停薪。回過頭來看公		務上，如應考人於次年體能測驗舉行前仍有前揭保留事由，亦可再提出申請，本部均再循法定程序陳請典試委員長同意。又應考人實際參加體能測驗期程僅1日，不致影響應考人育嬰權益，且應考人通過體能測驗後如獲錄取，如因養育三足歲以下子女無法立即接受分配訓練者，可依公務人員考試錄取人員訓練辦法第15條第1項規定，於該項考試榜示後完成分配訓練作業前，檢具證明文件向保訓會申請保留受訓資格。是以，體能測驗女性應考人似無因育嬰需求衍生之相關權益問題。 銓敘部 本報告事項有關各委員意見，已影送會議紀錄至相關單位參考；建請結案。 保訓會 有關張委員瓊玲提及先前參與鈞院訴願審議委員會審議之案例一節，說明如下： 一、查106年公務人員特種考試一般警察人員考試四等考試行政警察	第二組： 同意部擬執行情形。 第三組： 同意會擬執行情形。
--	---	--	---	---

	務人員部分，似乎也有類似的現象。另外附帶提出幾個女性警察人員的相關問題，首先是近年來警察人員特考女性錄取率大幅成長，固然有助於警察整體人員素質之提升，但是當這些相當比例之女警結訓分發單位後，其申請育嬰留職停薪時，因警察機關不像其他機關可循聘用職務代理人方式，彌補女警留職停薪期間之工作分擔，以致於男性警察人員要額外分攤該女性警員之工作，造成勤務分配之異常加重。因此建議大院應協調行政院就公務人員中業務屬性特殊之類科或職系諸如警察、消防等職務之留職停薪制度予以特殊設計，以避免留職停薪政策美意反造成該等特殊職務勤務指派及調配上之窒礙。 黃委員翠紋：延續剛才范委員所提女性警察人員留職停薪期間，由於警察工作之特殊性，無法聘請職務代理人代理其警察勤務工作的意見。本人曾經參與警政署就此議題所作相關研議之討論，其間有專家學者提出是否聘請已退休之警察人員代理其職務，以彌補女性警察人員留職停薪所遺勤務空缺之建議？惟該署以：還要再與行政院人事行政總處及大院協調同意後才能決定來加以回應，由此凸顯范委員所提女性警察人員申請留職停薪確實會造成警察人員勤務安排以及調配很大的問題，應儘速謀求解決之道。		人員類別考試正額錄取人員潘員，於107年接受教育訓練期間，以「其他不可歸責事由（按：懷孕）」經本會核准停止訓練，並於108年4月獲准重新訓練。嗣潘員於等候重新訓練調訓期間，復於108年8月向本會申請以「養育三足歲以下子女」事由保留受訓資格。茲因潘員業完成分配訓練，已無公務人員考試法第4條及公務人員考試錄取人員訓練辦法第15條所定保留受訓資格之適用，本會爰否准其保留受訓資格之申請（按：之前係於訓練期間以懷孕事由「停止訓練」，並非適用考試法所定「保留受訓資格」）。潘員不服上開處分，於108年8月12日經由本會向鈞院提起訴願，案經鈞院108年11月4日108考臺訴決字第158號訴願決定駁回在案。 二、次查潘員於108年12月11日，另案以「養育三足歲以下子女」事由為「其他不可歸責」事由，再次申請停止訓練，業經本會核准在案。 三、據上，委員所提係屬法令及事由之適用問題。本會基於保障本案受
--	---	--	--

	再者，去年陽明大學曾針對 40 歲以上之警消人員身體健康狀況進行探討，發現罹患心血管或胃潰瘍的比例較同年齡國人高出甚多，顯見警消工作之辛勞性，以上供大家參考。 黃委員淑玲：有關本草案第 28 條之 1 第 1 項，係將「復職」修正為「回職復薪」，條文雖然僅有修正 2 個字，但以方才銓敘部所提報目前申請育嬰留職停薪女性占大多數之現況，個人比較關注的是該等女性之考績、陞遷以及退撫相關權益等方面，是否因此而受影響。 羅委員燦煥：從銓敘部提供的性平檢視資料可知，公務人員申請留職停薪以女性占大宗。因此是否建議銓敘部後續能針對不同官等特別是中高階（薦任、簡任）女性公務人員申請留職停薪之性別比例進一步作交叉分析，以因應我國目前已邁入老年社會之現況，相信更有助於本委員會適時提出相關性平政策建議，提供大院或銓敘部決策之參考。 主席：羅委員所提之意見，請銓敘部進行後續相關性別統計分析時參考辦理。至於就警察人員特種考試，不同性別之間，其體測、體適能或技能相關標準如何訂定較為妥適；與警察機關可否聘請退休之警察人員擔任職務代理人及公務人員留職停薪復職後，可否進行相關註記以保障其待		訓人員於訓練期間養育三足歲以下子女之需求，業依訓練計畫規定以「其他不可歸責事由」從寬認定，以應實需。未來亦將通盤檢討相關規定，俾期性別平等之落實執行。	
--	--	--	--	--

	遇、考績權益不受影響等問題，分別請考選部、銓敘部補充說明。 許委員舒翔：有關一般警察特考之體能測驗標準，男生測驗跑走 1600 公尺、女生測驗跑走 800 公尺，二者均係參考教育部國民體適能常模加以訂定及格標準，其中男生體測標準較高、女生相對較低。之前警政署曾規劃將警察特考男、女之測驗項目均統一為跑走 1200 公尺，但當時在鈞院上（12）屆院會討論時，即有委員擔心如同國安、海巡、調查特考男女測驗同一體能項目（即跑走 1200 公尺），雖依男女分定不同測驗標準，然女性錄取率偏低之情形，因此未能通過該規劃方案。目前本案持續委由警察大學針對警察特考男、女之體能測驗進行研究，俟該常模研議定案後，再進行後續規劃。 周委員志宏：有關委員垂詢女性警察人員留職停薪期間，優先遴選退休警察人員擔任職務代理人之議題，因涉及人事總處之權責，後續還要再跟該總處討論研議。至於申請育嬰留職停薪原因消失後，其回任原職、薪資待遇以及留職停薪期間退休年資之採計均無問題，但是因該公務人員於留職停薪期間並無工作之事實，因此考績部分尚難與未申請留職停薪者站在同一個立足點。 張委員瓊玲：針對本報告銓敘部所提公務人員任用法第 28 條			
--	---	--	--	--

	之 1 修正草案之性別影響評估，本人敬表贊同。惟從外延性的觀點，似乎對於即將進入公部門之女性，其因育嬰需求所衍生之相關權益，也應做相同的保障。茲舉之前參與本院訴願審議委員會審議的一個案例，某女性考試錄取人員係以公務人員考試法第 4 條第 3 款：疾病、懷孕、生產、父母病危、子女重症或其他不可歸責事由，其保留期限不得逾二年。惟因其先以懷孕為由提出申請，生產完後當初提出延訓的理由消滅，理應回來受訓，惟於分配訓練作業完成「前」尚無養育三足歲以下子女之事由，來提出申請保留受訓資格，故無法直接以養育幼兒為由繼續提出延訓，而要求母親離開尚在襁褓中之嬰孩，回復受訓乙事，令人感到遺憾。又此案若復以養育幼兒為由提出延訓，亦與該等規定應於完成分配訓練作業「前」之要件不符（因為分配訓練作業「前」尚無嬰兒產出），故否准其申請。以該案例對照上開任用法第 28 條之 1 規定，可見現行法制對於即將進入公部門之女性，未能給予完整相同於正式公務人員育嬰留職停薪之保障，致政策美意有所不足，爰建議對此等案例，應可參照公務人員考試錄取人員訓練辦法第 15 條第 1 項規定，一體適用，以臻適法周延。 許委員舒翔：張委員所提意見，我認為可分為兩部分來看，一			
--	---	--	--	--

	個是正額錄取人員分配訓練之後受訓資格保留的問題，這部分是屬於保訓會的權責；另一個是像一般警察特考採筆試、體能測驗分二試進行等類型之考試，應考人筆試通過後，因懷孕或生產前後無法參加體能測驗者，得保留筆試成績並於下次逕行參加相同考試類科之體能測驗的問題，這部分是否比照正式公務人員育嬰留職停薪的作法，調整相關申請保留成績之事由，本部會錄案研議。 黃委員淑玲：有關本草案第 28 條之 1 第 1 項「育嬰」之留職停薪事由，可否從侍親、進修等其他事由獨立出來，單列一項或一款之特別事由，以因應國家當前少子化甚至已嚴重到演變為國安問題之情勢。另延續本人前揭發言之立場，針對因育嬰申請留職停薪者，其嗣後復職應不得影響其原有之考績、陞遷及任用，始符政府積極保障育嬰留職停薪無後顧之憂之政策本旨。 卓委員春英：延續剛剛申請育嬰留職停薪議題的討論，本人在這邊要特別提出的是，我國關於多元性別之法律—司法院釋字第 748 號解釋施行法業已公布施行，不知道銓敘部曾否作過調查，在我們公務體系的同仁中，有無同性組成家庭之案例，針對該等家庭可能提出之育嬰請假需求，銓敘部有無相關之因應措施？其次，針對侍親假，鑒於近年曾發生北		
--	---	--	--

	部某公務單位女性高級公務人員因照顧家中年邁父母，壓力太大導致自殺之憾事，爰建議銓敘部是否就侍親請假之要件及相關配套措施予以檢討精進，以兼顧是類人員照顧家庭需求之完善保障。另外，方才有委員提到聘請退休公務人員擔任職務代理人之議題，根據經濟合作暨發展組織(OECD)西元2019年的調查資料顯示，台灣65歲以上仍然在工作之高齡人口僅有8.3%，相較美國20%以上、日本25.3%、南韓34%，比例顯然偏低。我國勞動部已研擬制定「中高齡者及高齡者就業促進法」，並經立法院三讀通過，以目前醫療水準，65歲以上身體狀況良好的長者比比皆是，且我們公務同仁均屬受過公務專業訓練者，雖然有報告顯示男性公務同仁在50歲至55歲提早退休占相當比例，因此如何就整體公務人力做最有效的運用，讓有專業公務素養之退休同仁，於身體健康狀況尚屬良好之狀態下，回到公務部門擔任職務代理人，相關問題建議大院或銓敘部應予以周全的配套規劃。 周委員志宏：首先回應委員意見關於同性家庭可否以照顧其子女為由，申請育嬰留職停薪，依目前相關法令，祇要與子女有法定親子關係即可提出申請，因此如果該子女係為同性父母所收養，解釋上應無問題。其次有照顧家中長者申			
--	---	--	--	--

	請侍親留職停薪之需求者，是否有集中於高階（簡任）公務人員之情形，這部分本部後續會再作相關之統計分析。另外關於離退人力之再運用，涉及領月退俸人員再任公職停俸權益影響等層面，且鼓勵退休公務人員二次就業，相對地就會影響年輕人的就業機會，政策面如何取捨，本部會從整體的角度來加以思考。剛剛前面有報告，本部報院審議之公務人員留職停薪辦法部分條文修正草案，有增訂隔代教養孫子女亦可提出留職停薪之申請，未來針對公務人員各項申請留職停薪之需求，會多方思考，務求留職停薪之相關配套措施更加完善。還有根據 99 年至 108 年的統計資料顯示，男性公務人員申請留職停薪之比率，固然有微幅成長 1.35%，但往後本部仍會持續檢討精進，以提高男性公務人員申請留職停薪之意願。 主席：請教周部長，公務人員留職停薪復職後之考績，目前作法如何？ 周委員志宏：如果是全年無工作事實，就不予考績；但復職當年度如果有 6 個月以上之工作事實，就是另予考績。祇是申請留職停薪者，因其考績尚須與實際在職工作同仁相比較，因此主管在核定考績時就要多方斟酌，儘量兼顧其公平性。 劉委員建忻：提出個人的實際經驗供大家分享。如果從促進國			
--	---	--	--	--

	家人口成長的角度來看，固然會鼓勵同仁生育，但是打考績的時候，可能就會面臨要考慮其他同仁額外分擔請假同仁工作的事實，且公教人員考列甲等尚有 75% 上限的原則，這兩難的情形，對主管來說就是一大難題。 主席：談到申請育嬰留職停薪者之保障，我認為可以從兩個面向來看，一個就是他們的權益不應該被減損，另一個就是在立法技術上應該把他們從一般考績程序獨立出來，單獨規範一個特別規定。否則把是類人員跟一般人員放在一起打考績，如果打他甲等，一定會引起其他同單位正常工作同仁的不平。請教銓敘部有無針對此議題做過類似的討論？ 周委員志宏：目前考績法本部正在研議修正，其中針對現行規定須連續任職達 6 個月者始得另予考績，未來將朝前、後合併計算實際工作期間達 6 個月者亦得另予考績之方式修正。另外針對娩假將自考績評定比例中予以扣除，往後亦將研議申請育嬰留職停薪者比照辦理，即該等人員不納入考列甲等人員 75% 限制比例計算，以兼顧彼等人員實質權益之保障。 主席：這部分的議題請銓敘部持續與人事總處協商討論。另外就退休高齡人口之就業，目前社會現況係以擔任志工者居多，有無其他支付薪酬工作型態的方案規劃，這類的相關議		
--	--	--	--

	題也可持續研議。還有剛剛有委員提出同性家庭育嬰需求的議題很好，因為它的重點不在「生」而在「育」，只要同性家庭有養育子女的需求，就應該在法制面給予保障。目前銓敘部受理留職停薪申請的案件中，有無同性家庭提出申請之案例？ 周委員志宏：目前本部並無受理同性家庭申請育嬰留職停薪之案例。 劉委員建忻：就本人所知，依司法院釋字第 748 號解釋施行法相關規定，並未開放同志組成家庭後收養子女，祇能是同志之一方收養他方之親生子女。 羅委員燦煥：以目前我國男、女餘命之比較，女性比男性多約 5 歲，因此是否將女性餘命較長的現象，考慮反映在公務人員退休制度上，如：不強制以 65 歲為退休年齡，以適度回應未來公務人力不足的議題。 周委員志宏：因為退休年齡之延後，涉及國家整體政策考量，關涉層面甚廣，有待進一步研議。 楊委員雅惠：如果女性退休年齡延後，是否會影響到公務機關提出開缺需求時，也要考量男、女性別提出不同的缺額，因此建議相關的配套作法，都還需要進一步的研議。 主席：討論這個議題，一定要看一下國際趨勢，我們台灣不能自己閉門造車。舉國外例子來說，美國是沒有退休年齡的限			
--	---	--	--	--

	制，此外也有將退休年齡從 65 歲延長到 67 歲，也有嚴格規定 60 歲就要退休等不一而足。不過遍觀各國立法例，倒是未曾聽聞有針對男、女不同性別訂定不同退休年齡之相關制度，因此我們針對退休年齡，還是循著國外立法例的脈絡進行相關研究會比較好。 王委員秀紅：呼應剛剛院長對退休年齡研究的看法。我認為一個議題的討論，需要很多的證據或背景資料來加以支持，審慎研究後才能形成政策。所以我們今天要針對退休年齡討論，勢必要瞭解諸如：WHO 對老人年齡的界定；據瞭解中國女性退休年齡將從 55 歲考慮修正為 60 歲、泰國的退休年齡為 60 歲、美國無退休年齡限制等背景資料，且如果因女性壽命較長而延長其退休年齡，則宜考慮男女性別平權之 equal treatment。 主席：方才有委員提到退休警察回到警察機關來擔任職務代理人，這個構想我覺得可以認真考慮；還有退休公職醫師派到離島或偏鄉等醫療資源不足的地方擔任醫療工作，也是一個具有正當性的政策方向；另外針對退休人力投入原住民地區或部落服務，也是可以考量的議題。如果聚焦在這些相關議題，研究現行法令有無鬆綁的可能，並謀求妥適的解決方案，相信是很有意義的事。 羅委員燦煥：我澄清一下剛剛的			
--	--	--	--	--

	發言，可能因表達不清楚，造成誤會。我的建議是請考試院整體考量延後公務人員退休年齡，並不是只針對女性延後退休年齡。若公務人員不必強制 65 歲退休，對於餘命較長且尚有工作能力及意願的女性而言，可能是比較好，也比較能反映現況的制度。 黃委員淑玲：我針對本議題跟羅委員的看法不太一樣，依行政院 2020 年性別圖像資料顯示，台灣女性勞動參與率相較日本、韓國，50 歲至 54 歲還在勞動市場的比率只有 61%，50 歲至 59 歲只有 41%，60 歲至 64 歲只有 24%；另外依考試院 2019 年性別圖像，其中以 55 歲為例，女性公務人員自願退休比例是高於男性，以上這些現象都是值得研究，提供給大家參考。 主席：黃委員的意見我覺得很有參考價值。因為女性公務人員選擇在強制退休年齡屆至前提早退休，一定是公務職場某種特定條件或是其他因素造成她們做這樣的決定，值得銓敘部後續進行相關研究。 楊委員雅惠：立法上針對男、女均設定相同之退休年齡，女性會選擇提早退休，個人認為不完全是職場環境的因素，或許是來自社會對女性角色定位的期待，女性內化為自我的個人認知所致。			
109 年 12 月 23 日	臨時動議 主席：鑒於剛剛各委員發言踴躍	下次會議 請考選部 及銓敘部	考選部 關於本次會議臨時動議之決議，本部擬研提「從公務人	第一組 ： 同意部

	，我們保留一些時間進行 open discussion，以下請各委員表示意見。 范委員國勇：最近本人在一些地方政府或是訓練機構，進行相關文官訓練的場合，有遇到一些狀況是，在訓練的過程因時間有限，可能為 4 週或 8 週，因此勢必面臨某些性別平等課程時數被壓縮，而選擇僅就某部分課程優先授課或就課程間做整併。舉例來說，我曾經看到一些文官訓練把性別主流化與人權公約，甚至跟 CEDAW 的課程整併為 2 小時的課程，這對該授課講座來說，幾乎是不可能的任務。因此基於受訓課程時數有限之前提下，建議新進文官基礎訓練關於性別教育的課程，應以性別主流化為主要核心課程，讓彼等對性別主流化之 6 大工具，即性別意識培力、性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估及性別平等機制運作等有所認知；之後於 advanced 在職進修的課程，再適度加入 CEDAW 或人權兩公約的相關課程。如此一來除了符合整體課程的系統脈絡外，相對也可避免對受訓學員乃至授課講座產生困擾。 郝委員培芝：回應范委員的意見，本會不論在文官基礎訓練或升官等訓練課程中，均將性別主流化列為單獨的授課項目，授課時數為 2 小時。而范委員所提的狀況，可能是發生在	就本次會議各委員關切議題中擇定一個議題進行專案報告；各委員意見請部會參考。	員特種考試一般警察人員考試體能測驗看國家考試性別平等措施」，以進行專案報告。 銓敘部 一、本部業就申請留職停薪人員性別分析及是類人員復職後相關權益等疑義，提列專案報告。 二、有關充實考試院性別圖像部分，將配合院統計室規劃共同辦理。 保訓會 有關范委員國勇所提意見，經查現行本會辦理之公務人員考試錄取人員基礎訓練關於性別教育的課程，包括「人權議題-人權與國際公約（2 小時）」及「人權議題-性別主流化（數位學習 2 小時）」。至薦任公務人員晉升簡任官等訓練等 5 項升官等訓練，安排之性別主流課程「人權議題與發展-性別主流化（2 小時）」亦為單獨授課項目；另在「人權議題與發展-人權與國際公約（2 小時）」課程內涵則包括公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約及消除對婦女一切形式歧視公約等國際公約。本會安排的訓練相關課程，性別主流化與其他課程均無整併之情形。	擬執行情形。 第二組： 同意部擬執行情形。 第三組： 同意會擬執行情形。
--	---	--	---	---

	人權公約的課程，因為該課程授課內容為人權五大公約，人權五大公約亦包含 CEDAW，也表示性別主流化議題可於「人權議題與發展」及「性別主流化」兩課程皆有觸及與訓練。就我所知，目前本會安排的文官訓練相關課程，並無性別主流化與其他課程整併之情形。 黃委員淑玲：建議考試院性別圖像未來是否可再增加諸如典試委員會之命題委員、審查委員、口試委員、心理測驗委員、體能測驗委員、實地測驗委員等相關性別比例之統計。其次，建議未來研修典試法，可否考慮將典試委員會之委員任一性別比例不得低於三分之一之規定納入增訂，以符合我國性別平等一致性之要求。再者，建議考試院性別圖像可增加國際比較之相關數據，相信有助於性別平等業務之推動與國際接軌。 闕主任惠瑜：有關考試院性別圖像是匯集本院所屬考選部、銓敘部及保訓會所提供之資料，針對剛剛黃委員所提性別圖像應加入典試委員會中命題委員、閱卷委員等各種委員之性別統計，這部分考選部應有相關資料可以提供；至於委員建議性別圖像應加入國際比較數據之部分，銓敘部統計年報表 26 中有世界主要國家等 6 國之公務人員人數概況之統計，未來是否再增加蒐集該等			
--	--	--	--	--

	國家公務人員之相關性別統計數據，後續將與銓敘部研究可行作法。 范委員國勇：針對考試院性別圖像是否要放入國際比較數據部分，謹提出個人意見供參。舉例來說，像性別不平等指數（Gender Inequality Index,GII），其中包含生殖健康（如：孕產婦死亡率、未成年生育率）、賦權（如：國會議員女性比率、25 歲以上女性受過中等教育以上之人口比率）及勞動市場參與（如：15 歲以上之勞動力參與率）等 3 個面向，在西元 2018 年我國在全世界排名第 8、全亞洲排名第 1，建議可參考這些相關 Index 作比較基礎，以充實考試院性別圖像之國際比較數據，俾利與國際接軌。 主席：針對方才黃委員淑玲所提典試委員會之成員是否受任一性別比例不低於三分之一規定限制之議題，請考選部許部長回應說明。 許委員舒翔：本部針對各項常設委員會之委員，均符合任一性別比例不低於三分之一之規定。但是典試委員會因性質上屬因應個別考試臨時組成之非常設性委員會，且因考量委員的專業背景，甚至部分專業考試的典試委員會有其既有之性別結構，因此如何在不影響典試委員會專業性要求之前提下，同時要符合前揭三分之一性別比例之相關議題，本			
--	---	--	--	--

	部後續將妥為研議。 楊委員雅惠：針對剛剛討論典試委員會之委員是否依性別比例設置之議題，個人認為應純粹從專業角度來看待，不要談性別。因為每種考試都有其不同性質，某些專業就是男性多或女性多，而典試委員係由典試委員長、分組召集人及考選部根據其個別專業遴選出來，所以相關試務程序皆為中性，不涉性別的成分。以上意見謹提供參考。 王委員秀紅：建議考試院性別圖像就差異之分析部分可再精進；其次考選部在 102 年度曾編製有國家考試性別平等白皮書，建議也可 update 相關資料；另外本院在 103 年度曾經委託本會張瓊玲委員作過文官體制性別平等之研究報告，其中也有很多值得本會參考之相關資料。總之，謹提出一個 overall 的建議，就是邀集各考銓領域之性平專家集思廣益，研訂出類似考銓性別平等政策綱領，以供本院及所屬部會未來推動性平業務有所遵循。 范委員國勇：考試院與行政院職權屬性有所不同，因此是否要參照行政院的作法訂定考銓性別平等政策綱領，本人持保留態度。 主席：這個議題應該聚焦在訂定考試院職掌內推動公務人員性別平等個別施政項目之關鍵績效指標 (Key Performance		
--	---	--	--

	Indicators, KPI)，尚無需達到擬訂政策綱領的層次，而且KPI不宜訂得太多，要量力而為。我一向強調分而治之（divide and conquer），本委員會應依此原則找出當前可以推動之工作，且應該選擇specific的目標，漫無目標地撒網，最後只會一事無成。 主席：下次會議請考選部或銓敘部就以上各委員關切議題中擇定一個議題進行專案報告，以聚焦特定主題作進一步研議。			
--	---	--	--	--

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：109 年 11 月 18 日			
填表單位：考選規劃司			
填表人姓名：劉品伶		職稱：專員	
電話：02-22369188*3335		e-mail：000513@mail.moex.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修(訂)主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱		典試法第十條	
貳、主管機關		考選部	主辦機關 考選部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			☒
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	現行監試法施行迄今七十年，其間相關法制環境與適用條件已有重大變化，本法及相關法律實有檢討之必要，以求與時俱進，並符合國家考試運作之現況。	簡要說明所面臨問題之梗概。

	4-1-2 執行現況及問題之分析	我國現行考試制度源遠流長，國家考試的公平性與公正性，早已獲得國人普遍信賴，無形中使憲法保障人民的平等權更趨於落實。惟監試法自三十九年十月二十六日修正公布後，因時空環境改變，部分內容與現況有所不符，監察院屬性也從早期治權機關，先轉變為民意機關，再轉變為準司法機關，爰社會各界迭有廢止監試法之議。	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	依據國家考試運作之現況，研擬監試法之廢止，配合修正典試法相關規定，並繼續強化考試監督制度，以維護國家考試之公平、公正、公開。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	依據憲法規定，監察委員之職權並不包括監試事項，國家考試辦理之主體是典試制度而非監試制度，因此監試為國家考試之外部控制機制，是考試進行之充分條件而非必要條件，目前典試制度及相關試務作業均有完善建制且運作良好，考試辦理期間如無監試委員監試，亦不影響考試之效力。監試法廢止後，未來國家考試雖無監試制度，惟如發現有違法、失職情事，監察委員均可本於憲定職權行使糾舉或彈劾權。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項			配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		監試法之制定有其時空背景，相關規定已不合時宜，適時予以廢除，並配合修正典試法相關規定，可簡化試政試務作業，並提昇行政效益。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象		依 108 年統計資料顯示，108 年各種國家考試報考人數計 429,370	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。

	人，其中女性為 236,574 人，占 55.10%；男性為 192,796 人，占 44.90%。	
6-2 對外意見徵詢	法案修正內容並未影響被規範者相關權益，爰未對外意見徵詢。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	法案修正內容並未影響被規範者相關權益，是無需與相關機關（構）及地方自治團體協商。	2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本		啟動修法程序，函請考試院審議後報請立法院審議。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		監試法之制定有其時空背景，相關規定已不合時宜，適時予以廢除，並配合修正典試法相關規定，可簡化試政試務作業，並提昇行政效益。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	憲法第 18 條規定，人民有應考試服公職之權。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利		依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進

	國際公約		各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約		依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-4 兒童權利國際公約		依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約		依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	本案並未涉及特定性別、性傾向、性別特質或性別認同。	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會-性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年

		齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	無關。（本案規範及其執行不會因不同性別、性傾向、性別特質或性別認同者而不同）	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。

		(2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明		
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	

9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：

已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐傳真 ☐e-mail ☐郵寄 ☐其他_____

拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

10-1 法案內容：☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序：☐已徵詢及協商法案主要影響對象

☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序：☒本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：首席參事 江宗正

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ）。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	109 年 11 月 19 日至 年 月 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	顧燕翎 銀領協會理事長 女性主義理論、婦女運動史、性別政策
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	合宜
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜
11-7 綜合性檢視意見	監試法已不合時宜，目前實施之考試作業均甚完善，運作良好，監試法之廢止將更提升行政效率，並不影響任何性別參與考試者之權益，亦不對任何性別者有差別待遇或構成歧視。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 （簽章，簽名或打字皆可） <u>顧燕翎</u>	

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：109 年 11 月 18 日			
填表單位：考選規劃司			
填表人姓名：劉品伶		職稱：專員	
電話：02-22369188*3335		e-mail：000513@mail.moex.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員考試法第二十六條		
貳、主管機關	考選部	主辦機關	考選部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			☒
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	現行監試法施行迄今七十年，其間相關法制環境與適用條件已有重大變化，本法及相關法律實有檢討之必要，以求與時俱進，並符合國家考試運作之現況。	簡要說明所面臨問題之梗概。

	4-1-2 執行現況及問題之分析	我國現行考試制度源遠流長，國家考試的公平性與公正性，早已獲得國人普遍信賴，無形中使憲法保障人民的平等權更趨於落實。惟監試法自三十九年十月二十六日修正公布後，因時空環境改變，部分內容與現況有所不符，監察院屬性也從早期治權機關，先轉變為民意機關，再轉變為準司法機關，爰社會各界迭有廢止監試法之議。	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	依據國家考試運作之現況，研擬監試法之廢止，配合修正公務人員考試法相關規定，並繼續強化考試監督制度，以維護國家考試之公平、公正、公開。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	依據憲法規定，監察委員之職權並不包括監試事項，國家考試辦理之主體是典試制度而非監試制度，因此監試為國家考試之外部控制機制，是考試進行之充分條件而非必要條件，目前典試制度及相關試務作業均有完善建制且運作良好，考試辦理期間如無監試委員監試，亦不影響考試之效力。監試法廢止後，未來國家考試雖無監試制度，惟如發現有違法、失職情事，監察委員均可本於憲定職權行使糾舉或彈劾權。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項			配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		監試法之制定有其時空背景，相關規定已不合時宜，適時予以廢除，並配合修正公務人員考試法相關規定，可簡化試政試務作業，並提昇行政效益。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註

6-1 法案主要影響對象	依 108 年統計資料顯示，108 年各種國家考試報考人數計 429,370 人，其中女性為 236,574 人，占 55.10%；男性為 192,796 人，占 44.90%。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	法案修正內容並未影響被規範者相關權益，爰未對外意見徵詢。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	法案修正內容並未影響被規範者相關權益，是無需與相關機關（構）及地方自治團體協商。	2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本		啟動修法程序，函請考試院審議後報請立法院審議。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		監試法之制定有其時空背景，相關規定已不合時宜，適時予以廢除，並配合修正公務人員考試法相關規定，可簡化試政試務作業，並提昇行政效益。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	憲法第 18 條規定，人民有應考試服公職之權。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及		依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公

	經濟社會 文化權利 國際公約		約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約		依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-4 兒童權利國際公約		依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約		依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	本案並未涉及特定性別、性傾向、性別特質或性別認同。	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會-性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究

		其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	無關。（本案規範及其執行不會因不同性別、性傾向、性別特質或性別認同者而不同）	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規

		定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明		
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱		

☐傳真 ☐e-mail ☐郵寄 ☐其他_____

拾、**法制單位復核**（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

10-1 法案內容：☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序：☐已徵詢及協商法案主要影響對象

☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序：☒本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：首席參事 江宗正

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與： 若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ）。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	109 年 11 月 19 日至 年 月 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	顧燕翎 銀領協會理事長 女性主義理論、婦女運動史、性別政策
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	合宜
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜
11-7 綜合性檢視意見	監試法已不合時宜，目前實施之考試作業均甚完善，運作良好，監試法之廢止將更提升行政效率，並不影響任何性別參與考試者之權益，亦不對任何性別者有差別待遇或構成歧視。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 （簽章，簽名或打字皆可） <u>顧燕翎</u>	

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：109 年 11 月 18 日			
填表單位：考選規劃司			
填表人姓名：劉品伶		職稱：專員	
電話：02-22369188*3335		e-mail：000513@mail.moex.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱		專門職業及技術人員考試法第二十一條	
貳、主管機關		考選部	主辦機關 考選部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			☒
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	現行監試法施行迄今七十年，其間相關法制環境與適用條件已有重大變化，本法及相關法律實有檢討之必要，以求與時俱進，並符合國家考試運作之現況。	簡要說明所面臨問題之梗概。

	4-1-2 執行現況及問題之分析	我國現行考試制度源遠流長，國家考試的公平性與公正性，早已獲得國人普遍信賴，無形中使憲法保障人民的平等權更趨於落實。惟監試法自三十九年十月二十六日修正公布後，因時空環境改變，部分內容與現況有所不符，監察院屬性也從早期治權機關，先轉變為民意機關，再轉變為準司法機關，爰社會各界迭有廢止監試法之議。	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	依據國家考試運作之現況，研擬監試法之廢止，配合修正專門職業及技術人員考試法相關規定，並繼續強化考試監督制度，以維護國家考試之公平、公正、公開。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	依據憲法規定，監察委員之職權並不包括監試事項，國家考試辦理之主體是典試制度而非監試制度，因此監試為國家考試之外部控制機制，是考試進行之充分條件而非必要條件，目前典試制度及相關試務作業均有完善建制且運作良好，考試辦理期間如無監試委員監試，亦不影響考試之效力。監試法廢止後，未來國家考試雖無監試制度，惟如發現有違法、失職情事，監察委員均可本於憲定職權行使糾舉或彈劾權。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項			配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		監試法之制定有其時空背景，相關規定已不合時宜，適時予以廢除，並配合修正專門職業及技術人員考試法相關規定，可簡化試政試務作業，並提昇行政效益。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註

6-1 法案主要影響對象	依 108 年統計資料顯示，108 年各種國家考試報考人數計 429,370 人，其中女性為 236,574 人，占 55.10%；男性為 192,796 人，占 44.90%。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	法案修正內容並未影響被規範者相關權益，爰未對外意見徵詢。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	法案修正內容並未影響被規範者相關權益，是無需與相關機關（構）及地方自治團體協商。	2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本		啟動修法程序，函請考試院審議後報請立法院審議。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		監試法之制定有其時空背景，相關規定已不合時宜，適時予以廢除，並配合修正專門職業及技術人員考試法相關規定，可簡化試政試務作業，並提昇行政效益。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	憲法第 18 條規定，人民有應考試服公職之權。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及		依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公

	經濟社會 文化權利 國際公約		約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約		依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-4 兒童權利國際公約		依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約		依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	本案並未涉及特定性別、性傾向、性別特質或性別認同。	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會-性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究

		其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	無關。（本案規範及其執行不會因不同性別、性傾向、性別特質或性別認同者而不同）	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規

		定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明		
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果 （請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱		

☐傳真 ☐e-mail ☐郵寄 ☐其他_____

拾、**法制單位復核**（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

10-1 法案內容：☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序：☐已徵詢及協商法案主要影響對象

☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序：☒本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：首席參事 江宗正

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ）。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	109 年 11 月 19 日至 年 月 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	顧燕翎 銀領協會理事長 女性主義理論、婦女運動史、性別政策
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	合宜
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜
11-7 綜合性檢視意見	監試法已不合時宜，目前實施之考試作業均甚完善，運作良好，監試法之廢止將更提升行政效率，並不影響任何性別參與考試者之權益，亦不對任何性別者有差別待遇或構成歧視。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 （簽章，簽名或打字皆可） <u>顧燕翎</u>	

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 109 年 12 月 2 日			
填表單位：銓敘部法規司			
填表人姓名：吳思樺		職稱：專員	
電話：(02)8236-6467		e-mail：wendy77210@mocs.gov.tw	
填 表 說 明			
一、考試院暨所屬各機關研修(訂)主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與(至少預留 1 週的填寫時間)，參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會(小組)討論。			
壹、法案名稱	公務員服務法修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選(可複選)
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他(勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域)			V(公務員行為義務)
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	茲以本法自 28 年制定公布以來，雖經 33 年、36 年、85 年及 89 年計 4 次修正，惟對於公務員之行為義務規定宜配合時代需要及社會環境變遷予以適度調整。是為期公務員之行為義務規範更臻合宜、實務運作	簡要說明所面臨問題之梗概。

		推行順遂，檢討修正本法就公務員服從義務、發表言論、就(到)職規定、經商投資、兼職限制及在(離)職之利益迴避等事項。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、現行本法規範公務員義務，大致可分為下列四大類： (一)基本義務：公務員應遵守誓言忠心、努力執行職務，並絕對保守政府機關機密；對於長官監督範圍所發之命令有服從義務，如有意見，得隨時陳述。 (二)品德義務：公務員應保持品位操守及廉潔，不得有損失名譽、參加與其職務有利害關係之飲宴、收受餽贈、接受地方官民之招待或餽贈等行為。 (三)不為義務：公務員不得經營業、投機事業或就其主管事件有所關說或請託，且非因職務之需要，不得動用公物或支用公款。又除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務；兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，或兼任教學或研究工作，應經服務機關或上級主管機關許可。 (四)迴避義務：公務員遇有涉及利害事件應行迴避，與職務有關係者，亦不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益；於離職後3年內，不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。 二、問題分析： (一)現行本法部分規定未盡明	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		確，易生爭議：本法自 89 年第 4 次修正後，迄今已歷經 20 年，部分規定已不足以因應社會現況及期待，舉例而言，本法第 14 條之 1 規定係採「特定職務禁止」，僅限制離職公務員禁止擔任特定之職務，惟如離職公務員擔任營利事業其他相當職務藉以規避，或與其原任職機關進行不正當交易或接觸者(不論於營利或非營利事業任職)，反不為法律所禁止，尚無法有效防杜離職公務員從事不當利益輸送。是為期明確，實有修正本法相關規定之必要。 (二)經商禁止及投資規定修正：按本法現行對於公務員違反經營商業並無緩衝時間之規定，致生公務員因未諳法令，於就(到)職即違反規定情事；又依現行本法規定，公務員得於一定持股比率範圍內，投資非屬其服務機關監督之營利事業，為顧及公務員於就(到)職前投資之情形，對於公務員投資理財之權利與需要作適度之修正，並就公務員於就(到)職時，違反經營商業及投資適法性要件者，給予合理緩衝時間以解除其違法狀態。 (三)適度放寬兼職規範密度：按現行本法規範公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體職務，應經權責機關許可，然實務上兼職態樣眾多，倘有事實上之不能，例如行政作業流程所產生時	
--	--	--	--

		間落差，致公務員兼職未能先經權責機關許可，倘因之課予公務員責任實未合理，是為利實務運作彈性，並尊重權責機關人事管理權限，故修正渠等兼職經權責機關核准即可。又公務員兼任非以營利為目的之事業或團體職務，倘並無受有報酬且未影響本職工作者，本不宜多作限制，爰增訂相關但書規定。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序，並配合相關法規之修正，明確法律用語，回應社會輿論及因應社會環境變遷。	請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者，併列之)。
	4-2-2 訂修必要性	以本法已近 20 年未予修正，實務上社會環境變遷，原規定已顯不合時宜，本部歷來均以函釋予以補充規範，惟此僅係權宜作法。是以，根本之道，仍宜將涉及重要權利事項於本法予以明確規範。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本法修正通過後，尚須請各機關人事單位辦理相關宣導，以資周妥。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		本法係規範公務員行為義務基本規範，期能透過修法方式，將涉及公務員基本權利義務明文，藉以維護公務員基本權利、規範公務員行為義務以符合社會期待，並補充現行相關規範之不足，及回應各界修法建議。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象		本法之適用對象，依本法第 24 條規定，為受有俸給之文武職公務員及其他公營事業機關服務人員。另依司法院釋字第 308 號解釋，兼任行政	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。

	職務之教師亦為本法之適用對象。	
6-2 對外意見徵詢	為利本法修正通過後符合各界期待，以及實務執行上得順利運作，本部業於 109 年 11 月 25 日分別召開會議並函請中央暨地方各主管機關表示意見，茲綜整各機關意見，研修相關條文後，提本部法規委員會會議討論。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	同 6-2 說明。	

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本		本次本法修正草案，以其修正內容主要係涉及公務員行為義務之規範，並明確法規用語，尚不會增加政府財政支出。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。
7-2 效益		本次修法，將使公務員行為義務規範更合理、更明確，對於機關人事管理實有助益。	2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案係配合實務運作需要予以修正，使公務員行為義務規範更臻合理明確，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

	國際公約		
7-3-3	消除對婦女一切形式歧視國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
7-3-4	兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
7-3-5	身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨，本法與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註																																		
8-1 從性別統計及性別 分析，確認與法案相關之性別議題	一、公務員性別比例： <table><tr><th rowspan="2">性別 類型</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th></tr><tr><td>行政機關</td><td>155,093</td><td>61.21</td><td>98,294</td><td>38.79</td></tr><tr><td>公營事業 機構</td><td>41,915</td><td>69.55</td><td>18,355</td><td>30.45</td></tr><tr><td>衛生醫療 機構</td><td>5,019</td><td>25.44</td><td>14,712</td><td>74.56</td></tr><tr><td>公立學校 (職員)</td><td>7,159</td><td>25.54</td><td>20,874</td><td>74.46</td></tr><tr><td>合計</td><td>209,186</td><td>57.88</td><td>152,235</td><td>42.12</td></tr></table> 資料來源：108 年銓敘統計年報 二、依本法現行規定兼任公營事業機關或公司代表官股之公務員性別比例：	性別 類型	男		女		人	%	人	%	行政機關	155,093	61.21	98,294	38.79	公營事業 機構	41,915	69.55	18,355	30.45	衛生醫療 機構	5,019	25.44	14,712	74.56	公立學校 (職員)	7,159	25.54	20,874	74.46	合計	209,186	57.88	152,235	42.12	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網(https://www.gender ey.gov.tw/research h/)」、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究
性別 類型	男		女																																	
	人	%	人	%																																
行政機關	155,093	61.21	98,294	38.79																																
公營事業 機構	41,915	69.55	18,355	30.45																																
衛生醫療 機構	5,019	25.44	14,712	74.56																																
公立學校 (職員)	7,159	25.54	20,874	74.46																																
合計	209,186	57.88	152,235	42.12																																

	<table><tr><th rowspan="2">年度</th><th colspan="2">性別</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th></tr><tr><td>106 年</td><td>426</td><td>74.09</td><td>149</td><td>25.91</td><td></td><td></td></tr><tr><td>107 年</td><td>437</td><td>73.08</td><td>161</td><td>26.92</td><td></td><td></td></tr><tr><td>108 年</td><td>423</td><td>71.82</td><td>166</td><td>28.18</td><td></td><td></td></tr></table> 資料來源：本部公務員兼職查核平台 三、本法係就公務員行為義務事項為一般性、通案性之規範，就公務員應盡之義務並未因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本法之權益。	年度	性別		男		女		人	%	人	%	人	%	106 年	426	74.09	149	25.91			107 年	437	73.08	161	26.92			108 年	423	71.82	166	28.18			其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
年度	性別		男		女																															
	人	%	人	%	人	%																														
106 年	426	74.09	149	25.91																																
107 年	437	73.08	161	26.92																																
108 年	423	71.82	166	28.18																																
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	本法修正草案第 12 條第 3 項增列「公務員因事、照顧家庭成員、婚喪、疾病、分娩或其他正當事由得請假」等內涵，為職場支持友善家庭措施，促進家庭及工作平衡，係落實性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」具體行動措施;並符合 CEDAW 第 11 條「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施」。	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之																																		

		歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	一、審酌本案之政策目標，係考量本法自 28 年制定公布後，雖迭經 4 次修正，惟對於公務員之義務規定宜配合時代需要及社會環境變遷予以適度調整，爰修正公務員服務義務、發表言論、經商及投資、兼職限制及離職後利益迴避等相關規範。 二、茲以吳處長檢視本法修正條文第 12 條，建議未來可蒐集家庭照顧假者之性別統計數據，並就申請該假別者之性別統計進行分析，鼓勵男性同仁參與家庭照顧等，以作為未來訂定公務人員相關請假規定或規劃友善家庭相關支持措施之參據，將俟本法修正草案經立法通過後，視實際需要並依吳處長所提建議，請各主管機關配合提供相關數據。
---------------	--

9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	吳處長所提建議未涉及草案之修正，爰維持審查條文草案內容，又有關為職場支持友善家庭措施，促進家庭及工作平衡，建議補充落實性別平等政策相關內涵部分，業於本表「8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵」填列。
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果(請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白)： 已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他_____		
拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。) 10-1 法案內容： ☒ 提經法規會討論通過 ☐ 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒ 已徵詢及協商法案主要影響對象 ☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱：科員林筱慧		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱(<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>)。

(一)基本資料

11-1 程序參與期程或時間	109 年 12 月 16 日至 109 年 12 月 21 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	吳秀貞 行政院性別平等處處長 銓敘部性別平等小組委員
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見

(二)主要意見：(若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務)

11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	第 12 條修正草案增列公務員因事、照顧家庭成員得請假一節，建議貴部可補充申請家庭照顧假者之性別統計，如尚未建立前揭性別統計，建議未來可蒐集相關數據，並就申請家庭照顧假者之性別統計進行分析，並鼓勵男性同仁參與家庭照顧，以達 CEDAW 所揭示消除基於男女任務定型所產生的偏見，破除性別刻板印象，並促進工作及家庭平衡。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	本法修正草案第 12 條第 3 項增列「公務員因事、照顧家庭成員、婚喪、疾病、分娩或其他正當事由得請假」等內涵，為職場支持友善家庭措施，促進家庭及工作平衡，係落實性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」具體行動措施；並符合 CEDAW 第 11 條「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施」所揭櫫精神，建議可補充前揭相關規定內涵。

11-7 綜合性檢視意見	本次修正草案就公務員服務義務、發表言論、經商及投資、兼職限制及離職後利益迴避等進行文字修正，就本草案修正內容無意見。 本次修正草案雖未對不同性別有差別規範，但為達CEDAW 所強調應達成的實質平等(即機會平等、資源取得機會的平等及結果平等)，建議未來可從性別統計檢視性別落差，並以性別分析探討原因，並進而規劃弭平落差的法規或行政措施。 例如本法修正草案第 12 條第 3 項增列「公務員因事、照顧家庭成員、婚喪、疾病、分娩或其他正當事由得請假」，如有相關性別統計，即可就婚育、年齡、地區、職級等項目進行性別分析，以瞭解員工對家庭照顧假之不同需求，作為未來訂定公務人員相關請假規定或規劃友善家庭相關支持措施之參據。
(三)參與時機及方式之合宜性	合宜。
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) 吳秀貞	

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 110 年 1 月 21 日			
填表單位：銓敘部法規司			
填表人姓名：吳思樺		職稱：專員	
電話：(02)8236-6467		e-mail：wendy77210@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修(訂)主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與(至少預留 1 週的填寫時間)，參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會(小組)討論。			
壹、法案名稱	公務員服務法第 11 條修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選(可複選)
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他(勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域)			V(公務員行為義務)
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	茲以本法自 28 年制定公布以來，雖經 33 年、36 年、85 年及 89 年計 4 次修正，惟為因應 108 年 11 月 29 日公布之司法院釋字第 785 號解釋，以本法等規定未就業務性質特殊機關實施輪班、輪休制度，設定任何關於其所屬公務人員服勤時數	簡要說明所面臨問題之梗概。

		之合理上限、服勤與休假之頻率、服勤日中連續休息最低時數等攸關公務人員服公職權及健康權保護要求之框架性規範，認定未符憲法服公職權及健康權之保護要件，應於3 年內依上開司法院解釋意旨檢討修正。是為期公務員之行為義務規範更臻合宜、實務運作推行順遂，檢討修正本法就公務員服勤義務事項。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況：憲法所保障之健康權，旨在保障人民生理及心理機能之完整性，不受任意侵害，且國家對人民身心健康亦負生活上之一定照顧義務。以公務員勤休規範攸關其得否適當休息，並維護其健康，係屬憲法第 22 條所保障健康權之範疇，爰現行人事法制就業務性質特殊機關所屬公務員之服勤時間與休假制度規範，尚不足保障公務員權益。 二、問題分析：按現行人事法制就業務性質特殊機關所屬公務員之服勤時間與休假制度規範不足，是為符合釋字第 785 號解釋意旨，並考量公務員秩序及政府機關組織管理運作之本質，允宜於本法明定公務員勤休之框架性規範，並就業務性質特殊機關人員之服勤時間及休息等事項明確授權，以資周妥。	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序，並配合相關法規之修正，明確法律用語，回應社會輿論及因應社會環境變遷。	請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者，併列之)。

	4-2-2 訂修必要性	以本法有關公務員勤休規範已近 20 年未予修正，實務上社會環境變遷，原規定已顯不足，並為符合司法院釋字第 785 號解釋意旨，就公務員服勤義務之框架性規定，應於本法予以明確規範。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3	配套措施及相關機關協力事項	本法修正通過後，尚須請各機關人事單位辦理相關宣導，以資周妥。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		本法係規範公務員行為義務基本規範，期能透過修法方式，將涉及公務員基本權利義務明文，藉以維護公務員基本權利、規範公務員行為義務以符合社會期待，並補充現行相關規範之不足，及回應各界修法建議。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
	項 目	說 明	備 註
	6-1 法案主要影響對象	本法之適用對象，依本法第 24 條規定，為受有俸給之文武職公務員及其他公營事業機關服務人員。另依司法院釋字第 308 號解釋，兼任行政職務之教師亦為本法之適用對象。	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。
	6-2 對外意見徵詢	為利本法修正通過後符合各界期待，以及實務執行上得順利運作，本部業擬具本法第 11 條修正草案，於 109 年 12 月 25 日函請行政院人事行政總處、公務人員保障暨培訓委員會及中央暨地方各主管機關人事機構表示意見，茲綜整各機關意見，酌修上開條文後，提本部法規委員會會議討論完竣。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參

6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	同 6-2 說明。	考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本次本法修正草案，以其修正內容主要係涉及公務員行為義務之規範，並明確法規用語，尚不會增加政府財政支出。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。
7-2 效益	本次修法，將使公務員行為義務規範更合理、更明確，對於機關人事管理實有助益。	2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案係配合司法院釋字第 785 號解釋及實務運作需要予以修正，使公務員行為義務規範更臻合理明確，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。

	7-3-4 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，本法與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨，本法與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註																																		
8-1 從性別統計及性別 分析，確認與法案相關之性別議題	一、公務員性別比例： <table><tr><th rowspan="2">性別 類型</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th></tr><tr><td>行政機關</td><td>155,093</td><td>61.21</td><td>98,294</td><td>38.79</td></tr><tr><td>公營事業 機構</td><td>41,915</td><td>69.55</td><td>18,355</td><td>30.45</td></tr><tr><td>衛生醫療 機構</td><td>5,019</td><td>25.44</td><td>14,712</td><td>74.56</td></tr><tr><td>公立學校 (職員)</td><td>7,159</td><td>25.54</td><td>20,874</td><td>74.46</td></tr><tr><td>合計</td><td>209,186</td><td>57.88</td><td>152,235</td><td>42.12</td></tr></table> 資料來源：108 年銓敘統計年報 二、本法係就公務員行為義務事項為一般性、通案性之規範，就公務員應盡之義務並未因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本法之權益。	性別 類型	男		女		人	%	人	%	行政機關	155,093	61.21	98,294	38.79	公營事業 機構	41,915	69.55	18,355	30.45	衛生醫療 機構	5,019	25.44	14,712	74.56	公立學校 (職員)	7,159	25.54	20,874	74.46	合計	209,186	57.88	152,235	42.12	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網(https://www.gender ey.gov.tw/research h/)」、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之
性別 類型	男		女																																	
	人	%	人	%																																
行政機關	155,093	61.21	98,294	38.79																																
公營事業 機構	41,915	69.55	18,355	30.45																																
衛生醫療 機構	5,019	25.44	14,712	74.56																																
公立學校 (職員)	7,159	25.54	20,874	74.46																																
合計	209,186	57.88	152,235	42.12																																

		需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	本法修正草案第 11 條第 2 項第 1 款增訂「總統府、國家安全會議及五院，得於維持每週辦公總時數下，調整所屬機關每日辦公時數及每週休息日數」，為職場支持家庭及生活的友善措施，促進家庭及工作平衡，係落實性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」具體行動措施;並符合 CEDAW 第 11 條「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施」。	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符

		合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	吳處長提及可蒐集公務員彈性工時需求的性別統計，並分析是否存在差異，及造成差異之原因，以保障不同性別者之身心健康權益，且未來可進行不同性別公務員的家庭無酬照顧時間性別統計、機關同仁對各該機關實施之彈性調整服勤及休息相關規定措施的需求及滿意度調查，並分析是否有性別差異及原因，作為推動相關政策時，可規劃更符合負照顧責任公務同仁需求之支持措施等建議，將俟本法修正草案經立法通過後，視實際需要並依吳處長所提建議，請各主管機關於訂定相關子法時配合蒐集相關數據。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	吳處長所提建議未涉及草案之修正，爰維持審查條文草案內容，又有關為職場支持友善家庭措施，促進家庭及工作平衡，建議補充落實性別平等政策相關內涵部分，業於本表「8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵」填列。
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果(請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白)：		

已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他_____

拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。)

10-1 法案內容： ☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象
 ☐已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：專員張嘉倫

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱(<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>)。

(一)基本資料

11-1 程序參與期程或時間	110 年 1 月 28 日至 110 年 2 月 1 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	吳秀貞 行政院性別平等處處長 銓敘部性別平等小組委員
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見

(二)主要意見：(若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務)

11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	建議補充公務員彈性工時需求的性別統計，並分析是否存在差異，及造成差異之原因，以保障不同性別者之身心健康權益。如目前未有此性別統計，建議未來可建立不同性別者於不同業務性質（如學校、醫療場所、行政機關等），對彈性工時需求的性別統計及分析。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	本法修正草案第 11 條第 2 項第 1 款增訂「總統府、國家安全會議及五院，得於維持每週辦公總時數下，調整所屬機關每日辦公時數及每週休息日數」，為職場支持家庭及生活的友善措施，促進家庭及工作平衡，係落實性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」具體行動措施；並符合 CEDAW 第 11 條「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施」所揭櫫精神，建議可補充前揭相關規定內涵。

11-7 綜合性檢視意見	1.本次修正草案明定公務員勤休等重大核心事項，增訂賦予業務性質特殊機關視其業務性質彈性調整服勤及休息等事項之空間，為友善職場規定，針對本草案修正內容無意見。 2.本法雖係為公務員行為義務事項為一般性、通案性之規範，本次修正草案亦未對不同性別有差別規範，但依據 2019 年衛生福利部婦女生活狀況調查報告顯示，女性平均無酬照顧時間為 4.41 小時，其配偶或同居伴侶為 1.48 小時，為達 CEDAW 所強調應達成的實質平等(即機會平等、資源取得機會的平等及結果平等)，建議未來可進行不同性別公務員的家庭無酬照顧時間性別統計、機關同仁對各該機關實施之彈性調整服勤及休息相關規定措施的需求及滿意度調查，並分析是否有性別差異及原因，作為推動相關政策時，可規劃更符合負照顧責任公務同仁(特別是女性同仁)需求之支持措施。
(三)參與時機及方式之合宜性	合宜。
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>吳秀貞</u>	

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 109 年 11 月 13 日			
填表單位：銓敘部退撫司			
填表人姓名：林艾蓉		職稱：專員	
電話：(02)82366633		e-mail：alva@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員退休資遣撫卹法第 67 條、第 77 條、第 95 條修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			✓(公務人員退休事項)
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	查民國 108 年 8 月 23 日公布之司法院釋字第 782 號解釋意旨略以，公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第 77 條關於再任私立學校（以下簡稱私校）職務且每月薪酬總額超過法定基本工資者，應停領月退休金之規定，牴觸憲法保障平等權意旨，自解釋公布之日起失	簡要說明所面臨問題之梗概。

		效；若改革目的提前達成，相關機關至遲應於依退撫法第 92 條規定進行定期檢討時，在不改變法定退休所得替代率架構之前提下，採行適當調整措施；對於退撫法第 67 條第 1 項規定由行政院跟考試院權衡各種因素後調整月退休金、月撫卹金及遺屬年金等定期退撫給與金額，諭示應依解釋意旨儘速修正，於消費者物價指數變動累積達到一定百分比時，適時調整上述定期退撫給與，避免退休財產價值隨著時間經過而實質減少。基此，為符合上述釋字第 782 號解釋意旨，爰擬進行相關規定之檢討與修正。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： (一)再任私校停發月退規定： 1. 依 107 年 7 月 1 日施行之退撫法第 77 條第 1 項第 3 款規定，支（兼）領月退休金之退休公務人員再任私校有給職務且每月薪酬總額超過法定基本工資者，應停止發給月退休金，至原因消滅時恢復。另依退撫法第 70 條第 3 項規定，退休人員有上開所定情形者，應同時停止辦理優惠存款。 2. 嗣司法院釋字第 782 號解釋於 108 年 8 月 23 日公布後，退撫法第 77 條第 1 項第 3 款規定因與憲法保障平等權之意旨有違，自該解釋公布之日起，失其效力；基於維護退休人員權益及軍公教人員作業之一致性，本部前已與國防	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		部、教育部等相關機關，協調自 108 年 8 月 23 日起，恢復發放是類再任私校職務人員之定期給與。 (二) 定期退撫給與調整機制之規定： 1. 我國公務人員退休制度自 32 年立法以來，月退休金即採隨現職人員待遇調整之機制，嗣至 107 年配合國家年金改革政策，改依退撫法第 67 條及其施行細則第 103 條規定，退休公務人員或遺族所領定期退撫給與，應於消費者物價指數累計成長率達正、負 5% 時，或至少每 4 年，由本部組成專業評估小組，綜合國家整體財政狀況、人口與經濟成長率、平均餘命、退撫基金準備率與其財務投資績效及消費者物價指數等法定因素後，擬具評估報告或調整方案，報請考試院會同行政院核定公告。 2. 前述調整機制自 107 年 7 月 1 日實施以來，尚未達 4 年時間；消費者物價指數累計成長率亦未達正、負 5%（自 108 年 1 月 1 日起算），爰尚未曾啟動調整機制。 3. 復依司法院釋字第 782 號解釋理由書所載略以，本次年金改革後，公務人員退撫給與不再隨現職人員待遇調整而更動，致嗣後	
--	--	---	--

		消費者物價指數變動時，有可能產生實質退休所得替代率下降的結果，爰諭示相關機關應儘速修正退撫法第 67 條第 1 項規定，於消費者物價指數變動累積達一定百分比時，適時調整月退休金、月撫卹金或遺屬年金等定期退撫給與，俾符憲法上體系正義之要求。 二、 問題分析： (一) 再任私校停發月退規定違反平等原則應立即失效： 司法院釋字第 782 號解釋於 108 年 8 月 23 日公布後，退撫法第 77 條第 1 項第 3 款規定已經宣告失效，爰擬刪除該規定，以期符合釋憲意旨。 (二) 定期退撫給與調整機制之規定應儘速修正： 基於保障公務人員退撫給與之財產價值，當配合司法院釋字第 782 號解釋修正退撫法第 67 條第 1 項規定。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序解決。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	基於司法院釋字第 782 號解釋已宣告退撫法第 77 條第 1 項第 3 款規定因與憲法保障平等權之意旨有違，應自解釋公布之日起，失其效力，並諭示應儘速修正退撫法第 67 條第 1 項規定；復以司法院所為之解釋，有拘束全國各機關及人民之效力，各機關處理有關事項，應依其解釋意旨為之（司法院釋字第 185 號解釋意旨參照），爰有必要檢討修正退撫法相關	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。

		條文。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項	本法修正通過後，尚須配合研修退撫法施行細則等子法規定。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。	
伍、政策目標	透過修法使退撫法符合司法院釋字第 782 號解釋意旨。	簡要說明政策取向。	
陸、徵詢及協商程序			
項 目	說 明	備 註	
6-1 法案主要影響對象	一、依公務人員任用法任用之公務人員。 二、擇領月退休金及一次退休金並辦理優惠存款之退休公務人員。 三、正在領取月退休金、月撫卹金及遺屬年金等定期退撫給付之退休人員及遺族。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。	
6-2 對外意見徵詢	退撫法第 67 條、第 77 條、第 95 條修正草案，已於 109 年 10 月 13 日邀集中央及地方各人事主管機關召開研商會議完竣，本部業就各機關所提意見於會上逐一答復，並決議照原擬條文通過。另，本案無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。	
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	同 6-2 說明。	3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。	
柒、成本效益分析及對人權之影響：			
項 目	說 明	備 註	
7-1 成本	一、刪除退休再任私校停發月退規定（退撫法第 77 條第 1 項第 3 款規定）：本款規定刪除後，退休公務人員再任私校可不受再任停止領受月退休金權利規定	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，	

		之限制，但這並非額外賦與是類人員領受權利而致增加政府財政支出。 二、修正定期退撫給與調整機制規定（退撫法第 67 條第 1 項規定）：本項規定之修正，係參酌大法官解釋意旨，將調整機制改為強制性規範，於消費者物價指數累計成長率達正、負 5%時，即應調整給付金額，並參考公教人員保險法第 31 條規定，減少衡量調整之因素，以及將現行退撫法施行細則第 103 條關於啟動調整機制之規定提昇至本法規定；就啟動調整機制之條件而言，修法前、後之實質規範並無不同，而減少衡量因素後，是否會較現行規定提高或降低調整比率，導致增加或減少政府支出？由於原定調整機制未曾實際運作，難以具體量化比較。	難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		落實司法院釋字第 782 號解釋意旨。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本修正草案係依司法院釋字第 782 號解釋意旨，刪除違反平等權之退休再任私校之限制規定，以及為符憲法上體系正義之要求，修正定期退撫給與調整機制之規定，符合憲法保障人權之意旨。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與消除對婦女一切形式歧視國際	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案

	式歧視國 際公約	公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-4 兒童權利 國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙 者權利國 際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註																																			
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	一、公務人員性別比例（按官等區分）：	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網（ https://www.gender.gov.tw/research/ ）、「重要性別統計資料庫」（ https://www.gender.gov.tw/gecdb/ ）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」（ https://gec.gov.tw ）。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等																																			
	<table><tr><th rowspan="2">性別 類型</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>簡任(派)</td><td>6,145</td><td>64.5</td><td>3,384</td><td>35.5</td><td>9,529</td></tr><tr><td>薦任(派)</td><td>53,861</td><td>42.0</td><td>74,480</td><td>58.0</td><td>128,341</td></tr><tr><td>委任(派)</td><td>24,207</td><td>43.3</td><td>31,658</td><td>56.7</td><td>55,865</td></tr><tr><td>合計</td><td>84,213</td><td>43.5</td><td>109,522</td><td>56.5</td><td>193,735</td></tr></table>		性別 類型	男		女		合計	人	%	人	%	人	簡任(派)	6,145	64.5	3,384	35.5	9,529	薦任(派)	53,861	42.0	74,480	58.0	128,341	委任(派)	24,207	43.3	31,658	56.7	55,865	合計	84,213	43.5	109,522	56.5	193,735
	性別 類型			男		女		合計																													
			人	%	人	%	人																														
	簡任(派)		6,145	64.5	3,384	35.5	9,529																														
	薦任(派)		53,861	42.0	74,480	58.0	128,341																														
	委任(派)		24,207	43.3	31,658	56.7	55,865																														
	合計		84,213	43.5	109,522	56.5	193,735																														
	資料來源：中華民國 108 年銓敘統計年報 資料時間：108 年 1 月至 12 月 註：本表係全國公務人員具簡薦委任(派)官等之人員。																																				
	二、108 年度支領定期性退休給付之退休人員人數統計：																																				
<table><tr><th rowspan="2">性別 給付 種類</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>一次退有優 惠存款利息</td><td>5,578</td><td>76.2</td><td>1,742</td><td>23.8</td><td>7,320</td></tr><tr><td>月退休金</td><td>102,066</td><td>68.6</td><td>46,817</td><td>31.4</td><td>148,883</td></tr><tr><td>兼領 1/2 月退</td><td>3,915</td><td>78.5</td><td>1,074</td><td>21.5</td><td>4,989</td></tr><tr><td>兼領 2/3 月退</td><td>217</td><td>77.8</td><td>62</td><td>22.2</td><td>279</td></tr></table>	性別 給付 種類	男		女		合計	人	%	人	%	人	一次退有優 惠存款利息	5,578	76.2	1,742	23.8	7,320	月退休金	102,066	68.6	46,817	31.4	148,883	兼領 1/2 月退	3,915	78.5	1,074	21.5	4,989	兼領 2/3 月退	217	77.8	62	22.2	279		
性別 給付 種類		男		女		合計																															
	人	%	人	%	人																																
一次退有優 惠存款利息	5,578	76.2	1,742	23.8	7,320																																
月退休金	102,066	68.6	46,817	31.4	148,883																																
兼領 1/2 月退	3,915	78.5	1,074	21.5	4,989																																
兼領 2/3 月退	217	77.8	62	22.2	279																																

兼領 3/4 月退	152	76.4	47	23.6	199
合計	111,928	69.2	49,742	30.8	161,670

資料來源：退撫平台、公務人員退休撫卹基金管理委員會及臺灣銀行。

資料時間：108 年 12 月 31 日

三、108 年度領取遺屬年金及月撫卹金遺族人數統計：

給付 種類	男		女		合計
	人	%	人	%	人
遺屬年金	1,043	5.1	19,373	94.9	20,416
月撫卹金	815	32.0	1,730	68.0	2,545
合計	1,858	8.1	21,103	91.9	22,961

資料來源：退撫平台、公務人員退休撫卹基金管理委員會及臺灣銀行。

資料時間：108 年 12 月 31 日

四、茲以公務人員之進用主要以考試用人為主（除極少數考試，例如「三等監獄官及四等監所管理員考試」，因特殊考量而依性別設定錄取名額），絕大多數國家考試皆未對性別設限；是公務人員之進用未以性別作為進用考量因素。而退撫法之適用對象係全體現職公務人員，並未對不同性別進行差別規範；公務人員退休再任是否應停領月退，或退休人員及其遺族所領定期退撫給付是否調整等，均一律適用退撫法規定之實質要件辦理，本修正草案亦不影響不同性別人員適用退撫法之權益。

五、至於前述領取定期給付之退休人數性別統計上的差異，係源自於歷年女性與男性擔任公務人員人數的差距（早期公務人員男性居多，故目前累積退休人數亦以男性多）；此亦形成領取遺屬年金

面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。

3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。

4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。

	遺族男女人數的差距（領受人主要為配偶），而領取月撫卹金遺族則決定於現職人員之家族成員，退撫法並非該性別統計差距之原因。	
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	茲以退撫法並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本修正草案之政策目標係為使退撫法符合司法院釋字第 782 號解釋意旨，爰就相關條文進行檢討及修正，並未因性別而有差別規範。據上，本修正草案與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因

		社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	本法案之性別影響評估意見經性別平等專家學者吳教授志光評估，本法規範及修正內容尚非性別統計差距之主要原因，亦未因性別而有差異規範，其綜合意見如下： 本法修正草案並未直接涉及性別議題，其適用對象在性別統計上的差異，實反映女性與男性擔任公務人員人數的結構性現象，未來自會隨著性別比例的改變而有所變遷。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	性別平等專家學者就評估本案表示未直接涉及性別議題，爰無須調整法案。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規	

劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他_____	
拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。) 10-1 法案內容： ☒ 提經法規會討論通過 ☐ 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒ 已徵詢及協商法案主要影響對象 ☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱：專員吳明瑜	

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與： 若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ）。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	109 年 11 月 22 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	輔仁大學法律學系吳志光教授
11-3 參與方式	書面意見
（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	本法修正適用對象在性別統計上的差異，確係源自於歷年女性與男性擔任公務人員人數的差距（早期公務人員男性居多，故目前累積退休人數亦以男性多）；此亦形成領取遺屬年金遺族男女人數的差距（領受人主要為配偶），而領取月撫卹金遺族則決定於現職人員之家族成員，故本法規範及修正內容尚非該性別統計差距之主要原因。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	茲因本法並未對特定性別之人員有差別規範及限制，而本法修正草案之政策目標亦係落實司法院釋字第 782 號解釋意旨，爰就相關條文進行檢討及修正，尚未因性別而有差別規範。
11-7 綜合性檢視意見	本法修正草案並未直接涉及性別議題，其適用對象在性別統計上的差異，實反映女性與男性擔任公務人員人數的結構性現象，未來自會隨著性別比例的改變而有所變遷。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 （簽章，簽名或打字皆可）吳志光	

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 109 年 12 月 14 日			
填表單位：銓敘部退撫司			
填表人姓名：林艾蓉		職稱：專員	
電話：(02)82366633		e-mail：alva@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員退休資遣撫卹法第 7 條修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			✓(公務人員退休事項)
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	依勞工退休金條例第 14 條第 3 項及第 4 項規定，勞工在其每月工資 6% 範圍內自願提繳的退休金，免計入提繳當年度薪資所得課稅；但公務人員自繳之退撫基金費用，於提撥時須併入當年度薪資所得課稅，形成不同職域人員自提退休金之課稅規定不一致之情形，衍生租稅不公	簡要說明所面臨問題之梗概。

		平之疑慮。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： (一) 關於公務人員及勞工自提退休金之課稅規定，說明如下： 1.查財政部 84 年 12 月 11 日台財稅第 841662792 號函釋略以，公務人員自行按月繳付退撫基金之數額，為薪給總額之一部分，屬所得稅法第 14 條第 1 項第 3 類規定之薪資所得，依法應併計撥繳年度參加退撫新制人員之個人綜合所得總額課徵所得稅。 2.復查勞工退休金條例第 14 條第 3 項及第 4 項規定略以，勞工得在其每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，不計入提繳年度薪資所得或執行業務收入課稅。另學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第 8 條第 11 項亦定有相同免稅規定。 (二) 關於公務人員及勞工退職所得之課稅規定： 1. 查公務人員退休撫卹基金管理條例第 9 條規定略以，依該條例規定領取之退休金、退職酬勞金、退伍金、退休俸、贍養金、撫卹金、撫慰金、資遣給與、中途離職者之退費及其孳息部分，免納所得稅。 2. 復查所得稅法第 14 條第 1 項第 9 類規定略以，凡個人領取之退休（職）金、資遣費、離職金等各項退撫所得達扣稅標準者，依	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		法須課徵所得稅。但個人歷年自薪資所得中自行繳付之儲金或依勞工退休金條例規定提繳之年金保險費，於提繳年度已計入薪資所得課稅部分及其孳息，不在此限。 3. 再查財政部 108 年 12 月 19 日台財稅字第 10800709740 號公告略以，109 年度計算退職所得定額免稅之金額： (1) 一次領取退職所得總額在 18 萬元乘以退職服務年資之金額以下者，所得額為零；超過 18 萬元乘以退職服務年資之金額，未達 36 萬 2 千元乘以退職服務年資之金額部分，以其半數為所得額；超過 36 萬 2 千元乘以退職服務年資之金額部分，全數為所得額。 (2) 分期領取退職所得者，以全年領取總額，減除 78 萬 1 千元後之餘額為所得額。 (三) 綜上，現行公務人員及勞工、私校教職員之退休金提撥（繳）及領取之課稅規定，分採不同之課稅方式： 1. 公務人員採行「繳稅在前、免稅在後」： 公務人員按月繳付之退撫基金費用須併計所得課稅；於依法退休或離職時領取之退休所得及孳息，	
--	--	--	--

		係全額免稅。 2. 勞工、私校教職員採行「免稅在前、繳稅在後」： 勞工自願提繳之退休金、私校教職員個人撥繳之退撫儲金，不計入提繳年度所得課稅；領取退休金時，適用所得稅法第 14 條第 1 項退職所得之課稅規定，但得再依財政部公告之定額免稅金額計算免稅額度，未達定額者，所領退職所得亦均得免稅。 二、問題分析： (一) 查 109 年 12 月 2 日立法院第 10 屆第 2 會期司法及法制、教育文化委員會第 1 次聯席會議，併案審查張廖萬堅及費鴻泰等委員提案(修正公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 8 條修正草案—比照現行勞工退休金條例第 14 條規定，使公立學校教師每月個人繳納退撫基金部分免除申報所得稅)，會中委員提案「針對現行軍、公、教撥繳退撫基金課稅規定，與勞工及私立學校教職員退休金課稅方式不同，造成同樣是在職時提繳的退撫金，出現差別待遇。為使全國各職類退休提繳規定趨於一致，建請行政院及考試院各相關部會，儘速就公務人員退休資遣撫卹法、陸海空軍軍官士官服役條例、公立學校教職員退休資遣撫卹條例、政務人員退職撫卹條例、勞工退休金條	
--	--	--	--

		例、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例及公務人員退休撫卹基金管理條例等進行通盤檢視，於 1 個月內提出書面報告，並於下會期開議前送交本院修法草案。」，並決議照案通過。 (二) 由於現行勞工退休金給付制度係採「確定提撥制」，為鼓勵勞工自願提撥，因此規定勞工每月自提退休金金額可全數從薪資所得扣除；私校退撫儲金制度(確定提撥制)亦訂有相同稅賦優惠規定。而現行公務人員退休給付制度係採「確定給付制」，在職時個人自行繳付之退撫基金費用仍須計入薪資所得課稅，退離後由退撫基金支給之各項給與免稅。 (三) 前述配合不同退休金給付制度所定不同課稅規定，原尚屬合理，但今立法委員基於租稅公平之考量，認為不同職業別之課稅制度應趨於一致，爰擬修正公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)第 7 條規定，增訂公務人員按月繳付之退撫基金費用不計入繳付年度薪資收入課稅。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序解決。	請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者，併列之)。
	4-2-2 訂修必要性	現行退撫法針對在職自提退休金部分，並未定有與勞工退休金條例、學校法人及其所屬私立學校教職員退	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。

		休撫卹離職資遣條例相同之提撥金額免稅規定，為期使不同職業別之課稅制度趨於一致，擬於退撫法第 7 條增訂公務人員按月繳付之退撫基金費用不計入繳付年度薪資收入課稅。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項	一、本案除須修正本法外，尚須同時配合修正公務人員退休撫卹基金管理條例第 9 條所定由退撫基金發給之各項給與免稅規定，俾使現行軍公教人員與勞工及私校教職員於提繳退休金及領取退休金之課稅方式，採一致性作法。 二、本案修正後，各機關尚需配合調整薪資所得及退職所得之扣繳及申報退扣繳憑單等事宜。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。	
伍、政策目標		透過修法使各職域人員課稅規定趨於一致，以符合租稅公平原則。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象		依公務人員任用法任用、參加退撫基金之現職公務人員。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢		本案係依據 109 年 12 月 2 日立法院第 10 屆第 2 會期司法及法制、教育文化委員會第 1 次聯席會議決議，擬研修退撫法第 7 條規定，囿於決議所定時程緊迫，爰只於 109 年 12 月 11 日邀集財政部、行政院主計總處、國防部、教育部、行政院人事行政總處及公務人員退休撫卹基金管理委員會等相關機關，召開研商會議，就本案相關修法事宜進行研商，並決議軍公教人員退撫法令均參照本部所擬草案內容進行修法。另，本案規範對象及執行方式無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商			

柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本修正草案所擬租稅優惠規定，會減少政府稅收，但有關稅收損失金額之評估，尚待後續進行稅式支出評估作業，方能提供具體數據。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。
7-2 效益	有助於建構租稅公平環境。	2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本修正草案有助於衡平各職域勞動者在職提繳退休金之課稅規定，促進租稅公平，合乎憲法第 7 條平等原則，符合憲法保障人民權利之規定。請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。依消除對婦女一切形式歧視國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-4 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一

			般性意見，以積極促進各項人權之實現。				
捌、性別影響評估							
以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。							
評估項目	評定結果		備 註				
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	一、公務人員性別比例（按官等區分）：		1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網（ https://www.gender.ey.gov.tw/research/ ）、「重要性別統計資料庫」（ https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/ ）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」（ https://gec.ey.gov.tw ）。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。				
	性別	男		女	合計		
	類型	人		%	人	%	人
	簡任(派)	6,145		64.5	3,384	35.5	9,529
	薦任(派)	53,861		42.0	74,480	58.0	128,341
	委任(派)	24,207		43.3	31,658	56.7	55,865
	合計	84,213		43.5	109,522	56.5	193,735
資料來源：中華民國 108 年銓敘統計年報 資料時間：108 年 1 月至 12 月 註：本表係全國公務人員具簡薦委任(派)官等之人員。							
二、茲以公務人員之進用主要以考試用人為主（除極少數考試，例如「三等監獄官及四等監所管理員考試」，因特殊考量而依性別設定錄取名額），絕大多數國家考試皆未對性別設限；是公務人員之進用未以性別作為進用考量因素。而退撫法之適用對象係全體現職公務人員，並未對不同性別進行差別規範，本修正草案亦不會對特定性別人員造成不同影響。							
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	茲以退撫法並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本修正草案之政策目標係為衡平各職域在職提繳退休金之課稅		1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。				

	規定，促進租稅公平，爰就退撫法第 7 條條文進行檢討及修正，並未因性別而有差別規範。據上，本修正草案與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範。	(2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3) 提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參
--	---	---

		與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	本法案之性別影響評估意見經性別平等專家學者吳教授志光評估，各項與性別有關項目均屬合宜，其綜合意見如下： 本修正案內容尚無涉性別議題。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	性別平等專家學者評估本案各項皆表示合宜，爰無須調整法案。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	

9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：

已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐傳真
 ☒e-mail
 ☐郵寄
 ☐其他_____

拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。)

10-1 法案內容： ☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象

☐已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：專員吳明瑜

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ）。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	109 年 12 月 23 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	輔仁大學法律學系吳志光教授
11-3 參與方式	書面意見
（二）主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	合宜
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜
11-7 綜合性檢視意見	本修正案內容尚無涉性別議題。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 （簽章，簽名或打字皆可）吳志光	

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 109 年 11 月 18 日			
填表單位：銓敘部退撫司			
填表人姓名：石芳毓		職稱：專員	
電話：(02)82366622		e-mail：fangyu@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修(訂)主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	政務人員退職撫卹條例第 15 條及第 40 條修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			V (政務人員退撫事項)
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	查 108 年 8 月 23 日司法院釋字第 782 號解釋就公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第 77 條第 1 項第 3 款有關退休公務人員再任私立學校有給職務且每月領受之俸（薪）	簡要說明所面臨問題之梗概。

		給、待遇或公費（以下簡稱薪酬）達法定基本工資者，須停止領受月退休金權利之規定，宣告自該解釋公布之日起，失其效力；惟政務人員退職撫卹條例（以下簡稱退撫條例）並非司法院釋字第 782 號解釋之系爭法律，是退撫條例第 15 條第 1 項第 3 款有關支（兼）領月退職酬勞金之退職政務人員再任私立學校職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資者，應予停止領受月退職酬勞金之規定，現仍維持適用，以致公、政務人員之退休（職）再任權益未能衡平一致，亦未能落實第 782 號解釋有關退休再任限制應合於平等權保障之意旨。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： 自 107 年 8 月 1 日起，支（兼）領月退職酬勞金之退職政務人員再任私立學校有給職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資者，應停止發給月退職酬勞金，至原因消滅時恢復。另依退撫條例第 17 條第 5 項規定，退職政務人員請領一次退職酬勞金或公保養老給付並辦理優惠存款期間，有上開所定情形者，應同時停止辦理優惠存款。 二、問題分析： 依司法院釋字第 782 號解釋，支（兼）領月退休金之退休公務人員再任私立學校有給職務且每月薪酬總額超過法定基本工資者，自 108 年 8 月 23 日起，已無須停止發給月退休金；惟退撫條例並非司法院釋字第 782 號解釋之範圍，是支（兼）領月退	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		職酬勞金之退職政務人員如有再任上述職務情形，基於依法行政原則，仍應停止發給月退職酬勞金及優惠存款利息，以致公、政務人員退休（職）再任限制規定未能衡平一致，亦未符司法院釋字第 782 號解釋所揭櫫之平等原則。從而，退撫條例第 15 條亦應配合司法院釋字第 782 號解釋意旨儘速修正；另為期公、政務人員退休（職）再任之限制規範及適用時程得以一致，爰應配合上開解釋宣告退撫法第 77 條第 1 項第 3 款規定失效之公布日，明定修正條文之施行日期為 108 年 8 月 23 日。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序解決。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	基於司法院釋字第 782 號解釋已宣告退撫法第 77 條第 1 項第 3 款規定因與憲法保障平等權之意旨有違，自該解釋公布之日起，失其效力；復以司法院所為之解釋，有拘束全國各機關及人民之效力，各機關處理有關事項，應依其解釋意旨為之（司法院釋字第 185 號解釋意旨參照），是退撫條例相同規範部分亦應併同檢討修正。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		法制上，須配合修正退撫條例施行細則相關規定；實務上，因應退撫條例修正後，各發放機關人事人員對於退職政務人員再任私立學校有給職務且停止月退職酬勞金之個案情形，須配合辦理恢復發放作業，及配合本條例修正條文之施行日期，就 108 年 8 月 22 日以後已再任私立學校有給職	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。

	務且停止領受月退職酬勞金者，辦理補發事宜。	
伍、政策目標	退撫條例係規範政務人員退職撫卹事宜之專法，期能透過修法程序，使政務人員之退職再任權益保障規範，合於司法院釋字第 782 號解釋意旨，並與公務人員退休再任權益一致。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	一、依 108 年銓敘統計年報資料顯示，108 年底全國政務人員計 478 人。 二、支（兼）領月退職酬勞金及請領一次退職酬勞金或公保養老給付並辦理優惠存款之退職政務人員。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	本修正草案涉及政務人員退撫權益，為期周妥，業於 109 年 10 月 13 日邀集相關機關召開研商會議完竣，本部對於各機關所提意見於會上逐一答復，並決議照原擬條文通過。另，本案無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	同 6-2 說明	3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本		本修正草案之修正內容，主要是刪除退職政務人員再任私立學校有給職務應停止領受月退職酬勞金之限制規範，以恢復是類人員領受月退職酬勞金權利，並未另外賦予是類政務人員享有上述領受權利而增加政府財政支出。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		落實司法院釋字第 782 號解釋意旨，完備政務人員退撫制度，並保障政務人員退職生活之經濟安全。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本修正草案係在落實司法院釋字第 782 號解釋有關退休再任限制應合於平等權保障之意旨，並使公、政務人員退休（職）再任權益之規範有一致標準，同時完備政務人員退撫制度，修正內容與憲法有關人民權利之規定，尚無不符。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本條例修正意旨，本修正草案與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	如 7-3-1 所述之本條例修正意旨，本修正草案與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

	7-3-4 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本條例修正意旨，本修正草案與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本條例修正意旨，本修正草案與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註																													
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	一、 政務人員性別比率（按職務別區分）：	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec ey.gov.tw))。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性																													
	<table><tr><th rowspan="2">性別 類型</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>特任</td><td>117</td><td>77.0</td><td>35</td><td>23.0</td><td>152</td></tr><tr><td>比照簡任</td><td>254</td><td>78.0</td><td>72</td><td>22.0</td><td>326</td></tr><tr><td>合計</td><td>371</td><td>77.6</td><td>107</td><td>22.4</td><td>478</td></tr></table>		性別 類型	男		女		合計	人	%	人	%	人	特任	117	77.0	35	23.0	152	比照簡任	254	78.0	72	22.0	326	合計	371	77.6	107	22.4	478
	性別 類型			男		女		合計																							
			人	%	人	%	人																								
	特任		117	77.0	35	23.0	152																								
比照簡任	254	78.0	72	22.0	326																										
合計	371	77.6	107	22.4	478																										
資料來源：中華民國 108 年銓敘統計年報 資料時間：108 年 1 月至 12 月																															
二、 請領退職酬勞金之政務人員人數統計：																															
<table><tr><th rowspan="2">給付 種類</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>支領一次退職酬勞金有優存利息</td><td>118</td><td>90</td><td>13</td><td>10</td><td>131</td></tr><tr><td>支(兼)領月退職酬勞金</td><td>218</td><td>94.3</td><td>13</td><td>5.6</td><td>231</td></tr><tr><td>合計</td><td>336</td><td>92.8</td><td>26</td><td>7.2</td><td>362</td></tr></table>	給付 種類	男		女		合計	人	%	人	%	人	支領一次退職酬勞金有優存利息	118	90	13	10	131	支(兼)領月退職酬勞金	218	94.3	13	5.6	231	合計	336	92.8	26	7.2	362		
給付 種類		男		女		合計																									
	人	%	人	%	人																										
支領一次退職酬勞金有優存利息	118	90	13	10	131																										
支(兼)領月退職酬勞金	218	94.3	13	5.6	231																										
合計	336	92.8	26	7.2	362																										
資料來源：本部建立之年金改革重審作業系統資料檔 資料時間：108 年 8 月止																															
三、 對外意見徵詢之參與者及規劃參與者之性別比例：																															

	<table><tr><th rowspan="2">類別 \ 性別</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>對外意見徵詢參與者</td><td>10</td><td>37%</td><td>17</td><td>63%</td><td>27</td></tr><tr><td>政策規劃參與者</td><td>5</td><td>38.5%</td><td>8</td><td>61.5%</td><td>13</td></tr><tr><td>合計</td><td>15</td><td>37.5%</td><td>25</td><td>62.5%</td><td>40</td></tr></table> 註：本部前於 109 年 10 月 13 日邀集國防部、教育部、行政院主計總處、行政院人事行政總處、財政部國庫署、中央及地方各主管機關人事機構召開研商會議，當日請假未出席機關為 38 個，且未針對本條例修正草案提出書面意見。至上開資料為出席機關代表之性別統計。 四、 歷來政府對於政務人員之進用，向秉持「用人唯才」、「適才適所」原則，廣從學術界、產業界、民意機構及行政機關等各領域，延攬具有為國服務熱忱，有擔當、負責任、學識廣博、處事經驗豐富練達及善於統籌規劃與執行能力之優秀人才出任，並未以性別作為進用之考量因素。而退撫條例之適用係全體政務人員，並未對不同性別進行差別規範；退職政務人員再任是否應停止領受月退職酬勞金，應適用退撫條例規定之實質要件辦理，本修正草案亦不影響不同性別人員適用退撫條例之權益。 五、 至於前述請領退職酬勞金之退職人數性別統計上的差異，係源自於歷年女性與男性擔任政務人員人數的差距（早期政務人員男性居多，	類別 \ 性別	男		女		合計	人	%	人	%	人	對外意見徵詢參與者	10	37%	17	63%	27	政策規劃參與者	5	38.5%	8	61.5%	13	合計	15	37.5%	25	62.5%	40	別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
類別 \ 性別	男		女		合計																										
	人	%	人	%	人																										
對外意見徵詢參與者	10	37%	17	63%	27																										
政策規劃參與者	5	38.5%	8	61.5%	13																										
合計	15	37.5%	25	62.5%	40																										

	故目前累積退職人數亦以男性多)，退撫條例並非該性別統計差距之原因。	
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	茲以退撫條例並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本修正草案之政策目標係為使退撫條例能落實司法院釋字第 782 號解釋意旨，爰就相關條文進行檢討及修正，並未因性別而有差別規範。據上，本條例之修正與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3) 提供不同性別、性傾向或性別

		認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	查吳處長審查意見略以，有關性別統計及性別分析部分，建議補充對外意見徵詢之參與者以及規劃參與者之性別比例資料，爰參採其意見，重新統計相關人員之性別人數（詳本表 8-1 之三）。另吳處長建議本部可適時於考試院會議，並於考試院權責範圍內，針對研議培育女性高階人才、促進女性擔任政務人員機會及弭平政務人員性別落差等議題提出建議，以達 CEDAW 所強調之實質平等，本部將錄案作為未來政策規劃之參考。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	吳處長所提建議未涉及草案之修正，爰維持審查條文草案內容。
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	

9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：

已於 109 年 12 月 10 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他_____

拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。)

10-1 法案內容： ☒ 提經法規會討論通過 ☐ 已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： ☒ 已徵詢及協商法案主要影響對象

☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：專員吳明瑜

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ）。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	109 年 11 月 30 日至 109 年 12 月 4 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	吳秀貞 行政院性別平等處處長 銓敘部性別平等小組委員
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	建議可補充對外意見徵詢之參與者以及規劃參與者之性別比例。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜。
11-7 綜合性檢視意見	一、本表 8-5 明列政務人員性別比率以及請領退職酬勞金之政務人員人數之性別統計，並分析前揭人員性別比率之落差原因，尚屬合宜，值得肯定，就本條例修正內容無意見。 二、另本表 8-5 分析政務人員及請領退職酬勞金政務人員人數之性別落差，係因早期政務人員男性較多所致，本條例雖未對不同性別有差別規範，但此僅為形式平等，為達 CEDAW 所強調應達成的實質平等（即機會平等、資源取得機會的平等及結果平等），培育女性高階人才、促進女性擔任政務人員機會及弭平政務人員性別落差為需共同努力的目標。建議貴部可適時於考試院相關會議提出建議，在考試院權責範圍內研議策進作為，以衡平不同性別參與決策機會。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜。

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。
(簽章，簽名或打字皆可) 吳秀貞

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 109 年 12 月 23 日			
填表單位：銓敘部退撫司			
填表人姓名：石芳毓		職稱：專員	
電話：(02)82366622		e-mail：fangyu@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修(訂)主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	政務人員退職撫卹條例第 5 條修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			V (政務人員退撫事項)
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	一、查勞工退休金條例第 14 條第 3 項及第 4 項規定，適用該條例之勞工，得在不超過每月工資之 6%範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，不計入	簡要說明所面臨問題之梗概。

		提繳年度薪資所得或執行業務收入課稅，並依所得稅法相關規定，於請領退休金時依退職所得課稅標準計徵所得稅；至現行軍公教政務人員在職自行繳付之退撫基金費用或離職儲金，依法未享有上述賦稅優惠，而其退休（職）時，則得享有由退撫基金發給之退休（伍）金或自提離職儲金全額免稅之優惠。簡言之，各職類退休金制度於勞工部分係採行「免稅在前，繳稅在後」，而軍公教政務人員係採行「繳稅在前，免稅在後」之不同課稅制度。 二、嗣 109 年 12 月 2 日立法院第 10 屆第 2 會期司法及法制、教育及文化委員會第 1 次聯席會議併案審查張廖萬堅委員等 21 人及費鴻泰委員等 25 人分別擬具「公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 8 條條文修正草案」時，經朝野協商作成提案略以：為使全國各職類退休提繳規定趨於一致，建請行政院及考試院相關部會，儘速就相關主管法規進行通盤檢視。是有關政務人員在職繳付之自提儲金之課稅原則，亦應一併檢討。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： 甲、關於政務人員及勞工自提離職儲金、退休金之課稅規定： i. 依政務人員退職撫卹條例（以下簡稱退撫條例）第 5 條規定，第二類政務人員之離職儲金，由服務機關依其在職時俸給總額之 12% 費	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		率，按月撥繳 65%為公提儲金，政務人員按月撥繳 35%為自提儲金，並於政務人員退職或死亡時，一次核發公、自提儲金本息；其在職繳付之自提儲金，並未自當年度個人薪資所得稅額中予以扣除。 ii. 依勞工退休金條例第 14 條第 3 項及第 4 項規定略以，勞工得在其每月工資 6%範圍內，自願提繳退休金，不計入提繳年度薪資所得或執行業務收入課稅。另學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例（以下簡稱私校退撫條例）第 8 條第 11 項亦定有相同免稅規定。 乙、關於政務人員及勞工退職所得之課稅規定： i. 查所得稅法第 14 條第 1 項第 9 類規定略以，凡個人領取之退休（職）金、資遣費、離職金等各項退撫所得達扣稅標準者，依法須課徵所得稅。但個人歷年自薪資所得中自行繳付之儲金或依勞工退休金條例規定提繳之年金保險費，於提繳年度已計入薪資所得課稅部分及其孳息，不在此限。 ii. 次查財政部 108 年 12 月 19 日台財稅字第 10800709740 號公告略以，109 年度計算退職所得定額免稅之金額： 1. 一次領取退職所得總額在 18 萬元乘以退職服務	
--	--	--	--

		年資之金額以下者，所得額為零；超過 18 萬元乘以退職服務年資之金額，未達 36 萬 2 千元乘以退職服務年資之金額部分，以其半數為所得額；超過 36 萬 2 千元乘以退職服務年資之金額部分，全數為所得額。 2. 分期領取退職所得者，以全年領取總額，減除 78 萬 1 千元後之餘額為所得額。 丙、綜上，現行政務人員及勞工、私校教職員之提繳離職儲金、退休金及領取退休（職）所得之課稅規定，分採不同之課稅方式： i. 政務人員採行「繳稅在前、免稅在後」： 政務人員在職繳付之自提儲金，並未自當年度個人薪資所得稅額中予以扣除，嗣後退職並請領離職儲金時，其退職所得則須扣除自提儲金部分，計算當年度個人綜合所得稅總額。 ii. 勞工、私校教職員採行「免稅在前、繳稅在後」： 勞工自願提繳之退休金、私校教職員個人撥繳之退撫儲金，不計入提繳年度所得課稅；領取退休金時，適用所得稅法第 14 條第 1 項退職所得之課稅規定，並依財政部公告之	
--	--	--	--

		定額免稅金額計算免稅額度，未達定額者，所領退職所得亦均得免稅。 二、問題分析： (一) 查 109 年 12 月 2 日立法院第 10 屆第 2 會期司法及法制、教育及文化委員會第 1 次聯席會議，併案審查張廖萬堅及費鴻泰等委員提案（公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 8 條修正草案—比照現行勞工退休金條例第 14 條規定，使公立學校教師每月個人繳納退撫基金部分免除申報所得稅），會中委員提案「針對現行軍、公、教撥繳退撫基金課稅規定，與勞工及私立學校教職員退休金課稅方式不同，造成同樣是在職時提繳的退撫金，出現差別待遇。為使全國各職類退休提繳規定趨於一致，建請行政院及考試院各相關部會，儘速就公務人員退休資遣撫卹法、陸海空軍軍官士官服役條例、公立學校教職員退休資遣撫卹條例、政務人員退職撫卹條例、勞工退休金條例、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例及公務人員退休撫卹基金管理條例等進行通盤檢視，於 1 個月內提出書面報告，並於下會期開議前送交本院修法草案。」，並決議照案通過。 (二) 由於現行政務人員在職繳付之自提儲金與上述	
--	--	--	--

		勞動者在職自行提繳之退休金，均具有儲蓄退休(職)所得之性質，惟政務人員在職時個人自行繳付之自提儲金仍須計入薪資所得課稅，與其他勞動者之課稅規定並不一致，以致有租稅不公之疑慮。今立法委員基於租稅公平之考量，認為不同職業別之課稅制度應趨於一致，爰擬修正退撫條例第 5 條規定，增訂政務人員繳付之自提儲金，不計入繳付年度薪資收入課稅之規定。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序解決。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	基於尊重 109 年 12 月 2 日立法院第 10 屆第 2 會期司法及法制、教育及文化委員會第 1 次聯席會議臨時提案，關於為使全國各職類退休提繳規定趨於一致，建請行政院及考試院相關部會，儘速就相關主管法規進行通盤檢視之決議；而現行退撫條例針對政務人員在職繳付自提儲金部分，並未定有與勞工退休金條例及私校退撫條例相同之提撥金額免稅規定，為期不同職業別之課稅制度趨於一致，擬於退撫條例第 5 條增訂政務人員繳付之自提儲金，不計入繳付年度薪資收入課稅之規定。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本案修正後，各機關尚需配合調整薪資所得及退職所得之扣繳及申報退扣繳憑單等事宜。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		透過修法使各職域人員課稅規定趨於一致，以符合租稅公平原則。	簡要說明政策取向。

陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	一、依 108 年銓敘統計年報資料顯示，108 年底全國政務人員計 478 人。 二、參加離職儲金制度之第二類政務人員。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	本案係依據 109 年 12 月 2 日立法院第 10 屆第 2 會期司法及法制、教育及文化委員會第 1 次聯席會議決議，擬研修退撫條例第 5 條規定，囿於決議所定時程緊迫，爰僅於 109 年 12 月 11 日邀集財政部、行政院主計總處、國防部、教育部、行政院人事行政總處及公務人員退休撫卹基金管理委員會等相關機關，召開研商會議，就本案相關修法事宜進行研商，並決議軍公教政務人員退撫法令均參照本部所擬草案內容進行修法。另，本案規範對象及執行方式無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	同 6-2 說明	
柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本修正草案所擬租稅優惠規定，會減少政府稅收，但有關稅收損失金額之評估，尚待後	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付

		續進行稅式支出評估作業，方能提供具體數據。	出之代價及可能得到之效益。
7-2 效益		有助於建構租稅公平環境。	2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本修正草案有助於衡平各職域勞動者在職提繳退休金之課稅規定，促進租稅公平，合乎憲法第 7 條平等原則，符合憲法保障人民權利之規定。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本條例修正意旨，本修正草案與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	如 7-3-1 所述之本條例修正意旨，本修正草案與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-4 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本條例修正意旨，本修正草案與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本條例修正意旨，本修正草案與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
捌、性別影響評估			
以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。			

評估項目	評定結果	備 註																																																																																							
8-1 從性別統計及性別分析,確認與法案相關之性別議題	一、政務人員性別比率（按職務別區分）： <table><tr><th rowspan="2">性別 等級</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>特任</td><td>117</td><td>77.0</td><td>35</td><td>23.0</td><td>152</td></tr><tr><td>比照簡任</td><td>254</td><td>78.0</td><td>72</td><td>22.0</td><td>326</td></tr><tr><td>合計</td><td>371</td><td>77.6</td><td>107</td><td>22.4</td><td>478</td></tr></table> 資料來源：中華民國 108 年銓敘統計年報 資料時間：108 年 1 月至 12 月 二、參加離職儲金之政務人員人數統計： <table><tr><th rowspan="2">性別 等級</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>特任</td><td>77</td><td>77.0</td><td>23</td><td>23.0</td><td>100</td></tr><tr><td>比照簡任</td><td>160</td><td>78.4</td><td>44</td><td>21.6</td><td>204</td></tr><tr><td>合計</td><td>237</td><td>78</td><td>67</td><td>22</td><td>304</td></tr></table> 資料來源：本部建立之政務人員退撫制度報送系統資料檔 資料時間：以各服務機關截至 109 年 12 月 17 日填報之資料為準 三、對外意見徵詢之參與者及規劃參與者之性別比例： <table><tr><th rowspan="2">類別</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>對外意見徵詢參與者</td><td>8</td><td>80%</td><td>2</td><td>20%</td><td>10</td></tr><tr><td>政策規劃參與者</td><td>4</td><td>26.7%</td><td>11</td><td>73.4%</td><td>15</td></tr><tr><td>合計</td><td>12</td><td>48%</td><td>13</td><td>52%</td><td>25</td></tr></table> 註：囿於立法時程緊迫，爰僅於 109 年 12 月 11 日邀集財政部、行政院主計總處、國防部、教育部、行政院人事行政總處及公務人員退休撫卹基金管理委員會等相關機關，召開研商會議。至上開資料為出席機關代表之性別統計。 四、歷來政府對於政務人員之進用，向秉持「用人唯才」、「適才適所」原則，廣從學術界、產業界、民意機	性別 等級	男		女		合計	人	%	人	%	人	特任	117	77.0	35	23.0	152	比照簡任	254	78.0	72	22.0	326	合計	371	77.6	107	22.4	478	性別 等級	男		女		合計	人	%	人	%	人	特任	77	77.0	23	23.0	100	比照簡任	160	78.4	44	21.6	204	合計	237	78	67	22	304	類別	男		女		合計	人	%	人	%	人	對外意見徵詢參與者	8	80%	2	20%	10	政策規劃參與者	4	26.7%	11	73.4%	15	合計	12	48%	13	52%	25	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.t w/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會一性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
性別 等級	男		女		合計																																																																																				
	人	%	人	%	人																																																																																				
特任	117	77.0	35	23.0	152																																																																																				
比照簡任	254	78.0	72	22.0	326																																																																																				
合計	371	77.6	107	22.4	478																																																																																				
性別 等級	男		女		合計																																																																																				
	人	%	人	%	人																																																																																				
特任	77	77.0	23	23.0	100																																																																																				
比照簡任	160	78.4	44	21.6	204																																																																																				
合計	237	78	67	22	304																																																																																				
類別	男		女		合計																																																																																				
	人	%	人	%	人																																																																																				
對外意見徵詢參與者	8	80%	2	20%	10																																																																																				
政策規劃參與者	4	26.7%	11	73.4%	15																																																																																				
合計	12	48%	13	52%	25																																																																																				

	構及行政機關等各領域，延攬具有為國服務熱忱，有擔當、負責任、學識廣博、處事經驗豐富練達及善於統籌規劃與執行能力之優秀人才出任，並未以性別作為進用之考量因素。而退撫條例之適用係全體政務人員，並未對不同性別進行差別規範；本修正草案亦不影響不同性別人員適用退撫條例之權益。 五、至於前述參加離職儲金之政務人員人數性別統計上的差異，係源自於歷來女性與男性擔任政務人員人數的差距，退撫條例並非該性別統計差距之原因。	
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	茲以退撫條例並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本修正草案之政策目標係為衡平各職域在職提繳退休金之課稅規定，促進租稅公平，爰就退撫條例第 5 條條文進行檢討及修正，並未因性別而有差別規範。據上，本條例之修正與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之

		平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	查吳處長審查意見略以，有關性別統計及性別分析部分，建議補充對外意見徵詢之參與者以及規劃參與者之性別比例資料，爰參採其意見，重新統計相關人員之性別人數（詳本表 8-1 之三）。另吳處長建議本部可適時於考試院會議，並於考試院權責範圍內，針對研議培育女性高階人才、促進女性擔任政務人員機會及弭平政務人員性別落差等議題提出建議，以達 CEDAW 所強調之實質平等，本部將錄案作為未來政策規劃之參考。
---------------	--

9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	吳處長所提建議未涉及草案之修正，爰維持 審查條文草案內容。
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於 <u>110</u> 年 <u>1</u> 月 <u>11</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他_____		
拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。) 10-1 法案內容： ☒提經法規會討論通過 ☐已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象 ☐已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱：專員吳明瑜		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ）。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	109 年 12 月 31 日至 110 年 1 月 5 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	吳秀貞 行政院性別平等處處長 銓敘部性別平等小組委員
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	建議可補充對外意見徵詢之參與者以及規劃參與者之性別比例。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜。
11-7 綜合性檢視意見	一、本表 8-1 明列政務人員性別比率以及參加離職儲金政務人員人數之性別統計，並分析前揭人員性別比率之落差原因，尚屬合宜，值得肯定，就本條例修正內容無意見。 二、另本表 8-1 分析政務人員及參加離職儲金政務人員人數之性別落差，係因早期政務人員男性較多所致，本條例雖未對不同性別有差別規範，但此僅為形式平等，為達 CEDAW 所強調應達成的實質平等（即機會平等、資源取得機會的平等及結果平等），培育女性高階人才、促進女性擔任政務人員機會及弭平政務人員性別落差為需共同努力的目標。建議貴部可適時於考試院相關會議提出建議，在考試院權責範圍內研議策進作為，以衡平不同性別參與決策機會。
（三）參與時機及方式之合宜性	合宜。

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。
(簽章，簽名或打字皆可) 吳秀貞

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 110 年 1 月 21 日			
填表單位：公務人員退休撫卹基金管理委員會			
填表人姓名：林錦萍		職稱：科長	
電話：(02)82367318		e-mail：chinping@mail.fund.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修(訂)主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員退休撫卹基金管理條例部分條文修正草案		
貳、主管機關	公務人員退休撫卹基金管理委員會	主辦機關	公務人員退休撫卹基金管理委員會
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			✓
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	一、本條例之法源依據公務人員退休法及公務人員撫卹法自 107 年 7 月 1 日起不再適用，亟須配合修正，以符合法制。	簡要說明所面臨問題之梗概。

		二、配合軍公教人員在職繳付退撫基金費用免納入薪資收入課稅，調整現行新制退撫給與免納所得稅規定，及保障已支領新制退撫給與人員與在職人員權益。 三、基於租稅公平，本基金之一切帳冊、單據及業務收支應比照其他基金免課稅捐，以維護基金權益。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況 (一)本基金收繳與給付 1.參加人數概況： 自民國 84 年 7 月 1 日實施退撫新制，截至 108 年 12 月底止，參加本基金人數總計為 663,550 人。其中公務人員為 302,684 人，教育人員為 182,365 人，軍職人員為 178,501 人。 2.收繳金額： 軍公教人員每月應繳基金費用總額中，政府撥繳 65%，個人自繳 35%。各身分別參加人員分別依其起算日期累計至 108 年 12 月底止，收繳金額總共累計 11,802.44 億元。 3.支領定期給與人數概況： 108 年 12 月底止，軍公政教人員支領定期給與人數為 354,711 人，其中政務人員為 216 人，公務人員為 159,677 人，教育人員為 127,841 人，軍職人員為 66,977 人。 4.本基金給付： 本基金均依軍公政教人員主管機關及各級政府相關業務主管機關所核定之退休(伍、職)金、遺屬金、撫慰金、撫卹金、資遣給與及發還原繳付基金費用等	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		退撫案件，撥付退撫給與。自本基金成立累計至 108 年 12 月底止，退撫給與支出總計為 8,596.92 億元。 二、問題分析 (一)法制未能配合現況：本條例第 1 條之法源依據公務人員退休法及公務人員撫卹法已自 107 年 7 月 1 日起不再適用，須配合現況修正為自 107 年 7 月 1 日施行之公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)第 10 條第 2 項規定。另本條例第 4 條之基金支付用途內容，配合 107 年 7 月 1 日施行之退撫法及公立學校教職員退撫條例(以下簡稱退撫條例)已將撫慰金改為遺屬金，須配合修正支付項目用語修正。 (二)按現行軍公教人員在職依法撥繳之退撫基金費用係採提繳時計入年度薪資收入課稅，並於支領新制退撫給與時，依本條例第 9 條規定免納所得稅，與勞工及私立學校教職員規定不同，為使各類人員課稅規定一致，兼顧稅賦衡平，退撫法、退撫條例及陸海空軍軍官士官服役條例(以下簡稱服役條例)，修正軍公教人員在職繳付之退撫基金費用免納入年度薪資收入課稅規定，爰本條例第 9 條規定新制退撫給與免納所得稅規定，須因應調整，並兼顧已退人員及在職人員之權益保障。 (三)退撫基金成立目的之一，係政府為達成保障軍公教退休人員	
--	--	---	--

		及遺族生活之任務，用以改善政府此方面財政之負擔所設，似不宜再就退撫基金支付國外受託及保管機構之管理費與保管費，課以繳納營業稅之義務，再將該營業稅收入歸入公庫以支應政府其他開支，此除增加稽徵成本外，更影響退撫基金支應退撫給與之運用，恐有違退撫基金專款專用之美意。爰基於租稅公平，比照其他政府基金規定，增訂本基金之一切帳冊、單據及業務收支應比照其他基金免課稅捐，以維護基金權益。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序解決。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	一、立法院廖委員萬堅等 21 人及費委員鴻泰等 25 人業擬具「公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 8 條條文修正草案」，增訂公立學校教職員撥繳之退撫基金不計入薪資所得課稅規定，並經立法院第 10 屆第 2 會期司法及法制、教育及文化委員會第 1 次聯席會議提案，為使全國各職類退休提繳規定趨於一致，建請行政院及考試院各相關部會，儘速就相關法規進行通盤檢視，於 1 個月內提出書面報告，並於下會期開議前送交立法院修法草案。 二、配合上開決議軍公政教人員在職繳付基金修法為不計入年度薪資收入課稅，本條例第 9 條之支領新制退撫給與免納	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。

		所得稅規定須相應修正。另已退人員及現職人員原在職已納入年度薪資收入課稅年資所計得之退撫給與，亦須配合明定維持免稅以保障渠等權益。 三、本條例法源依據已自 107 年 7 月 1 日起不再適用，為符合法制及配合實務作業需要，併同修正相關條文內容。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項	本條例草案通過後，財稅主管機關及軍公政教人員退撫給與主管機關，須就修正施行後本基金支付之新制退撫給與，如何依所得稅法規定執行扣繳義務事項為細節研議規範，俾利實務作業順暢。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。	
伍、政策目標	保障退撫所得，加強安老卹孤；充分照顧退休人員，兼顧現職人員權益。	簡要說明政策取向。	
陸、徵詢及協商程序			
項 目	說 明	備 註	
6-1 法案主要影響對象	一、已退休(伍、職)人員 依 108 年本基金統計年報資料顯示，108 年支領月退休(伍、職)金、遺屬年金(月撫慰金)及撫卹金等定期退撫給與之政務、公務、教育及軍職人員分別為 216 人、159,677 人、127,841 人及 66,977 人，合計 354,711 人。 二、現職人員 依 108 年本基金統計年報資料顯示，108 年底參加本基金之公務、教育及軍職現職人員分別為 302,684 人、182,365 人及 178,501 人，合計 663,550	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。	

	人。	
6-2 對外意見徵詢	一、110 年 12 月 31 日前繳付基金費用年資所計得新制退撫給與維持免稅，保障已退及現職人員權益部分於 109 年 12 月 11 日銓敘部召開之軍公教政務人員在職繳付之退撫基金或離職儲金免課所得稅修法相關事宜會議，軍公教退撫主管機關國防部、銓敘部、教育部，及財政部、行政院主計總處、行政院人事行政總處等機關表示同意。 二、本基金之一切帳冊、單據及業務收支免課稅捐部分，前於 109 年 9 月 27 日函送本條例全案修正草案，請各相關機關及地方政府表示意見(徵詢情形如附表)，並於同年 10 月 23 日經基金管理會第 259 次委員會議審議通過。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
三、6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	同 6-2	
柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本次修訂法源及 110 年 12 月 31 日以前新制退撫給與及孳息維持免納所得稅等規定，尚不會增加政府財	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得

		政支出。	到之效益。
7-2 效益		一、符合法制且有效保障已退及現職軍公政教人員於本條例修正施行前所繳納退撫基金費用所計得之退休金等退撫給與及孳息，仍免納所得稅權益。 二、本基金之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐之規定，預期可減少基金支出。	2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本次修訂內容，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	本次修訂內容，與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	本次修訂內容，與消除對婦女一切形式歧視公約公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-4 兒童權利國際公約	本次修訂內容，與兒童權利國際公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	本次修訂內容，與身心障礙者權利國際公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一

			般性意見，以積極促進各項人權之實現。
--	--	--	--------------------

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註																																			
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	一、108 年參加本基金人員性別比率，資料來源為 108 年本基金統計年報：	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網（ https://www.gender ey.gov.tw/research/ ）」重要性別統計資料庫」（ https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/ ）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」（ https://gec.ey.gov.tw ）。																																			
	<table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>公務人員</td><td>173,288</td><td>57</td><td>129,396</td><td>43</td><td>302,684</td></tr><tr><td>教育人員</td><td>64,271</td><td>35</td><td>118,094</td><td>65</td><td>182,365</td></tr><tr><td>軍職人員</td><td>151,693</td><td>85</td><td>26,808</td><td>15</td><td>178,501</td></tr><tr><td>合計</td><td>389,252</td><td>59</td><td>274,298</td><td>41</td><td>663,550</td></tr></table>			男		女		合計	人	%	人	%	人	公務人員	173,288	57	129,396	43	302,684	教育人員	64,271	35	118,094	65	182,365	軍職人員	151,693	85	26,808	15	178,501	合計	389,252	59	274,298	41	663,550
				男		女		合計																													
			人	%	人	%	人																														
	公務人員		173,288	57	129,396	43	302,684																														
	教育人員		64,271	35	118,094	65	182,365																														
	軍職人員		151,693	85	26,808	15	178,501																														
	合計		389,252	59	274,298	41	663,550																														
	二、108 年本基金定期退撫給與領受人員性別比率，資料來源為本基金資料庫：																																				
	1.政務人員																																				
<table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>退休</td><td>177</td><td>94</td><td>11</td><td>6</td><td>188</td></tr><tr><td>遺屬撫慰</td><td>0</td><td>0</td><td>28</td><td>100</td><td>28</td></tr><tr><td>撫卹</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>合計</td><td>177</td><td>82</td><td>39</td><td>18</td><td>216</td></tr></table>		男		女		合計	人	%	人	%	人	退休	177	94	11	6	188	遺屬撫慰	0	0	28	100	28	撫卹	0	0	0	0	0	合計	177	82	39	18	216		
		男		女		合計																															
	人	%	人	%	人																																
退休	177	94	11	6	188																																
遺屬撫慰	0	0	28	100	28																																
撫卹	0	0	0	0	0																																
合計	177	82	39	18	216																																
2.公務人員																																					
<table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>退休</td><td>100,099</td><td>68</td><td>46,161</td><td>32</td><td>146,260</td></tr><tr><td>遺屬撫慰</td><td>884</td><td>9</td><td>9,352</td><td>91</td><td>10,236</td></tr><tr><td>撫卹</td><td>954</td><td>30</td><td>2,227</td><td>70</td><td>3,181</td></tr><tr><td>合計</td><td>101,931</td><td>64</td><td>57,740</td><td>36</td><td>159,677</td></tr></table>		男		女		合計	人	%	人	%	人	退休	100,099	68	46,161	32	146,260	遺屬撫慰	884	9	9,352	91	10,236	撫卹	954	30	2,227	70	3,181	合計	101,931	64	57,740	36	159,677		
		男		女		合計																															
	人	%	人	%	人																																
退休	100,099	68	46,161	32	146,260																																
遺屬撫慰	884	9	9,352	91	10,236																																
撫卹	954	30	2,227	70	3,181																																
合計	101,931	64	57,740	36	159,677																																
		</																																			

	3.教育人員 <table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>退休</td><td>48,157</td><td>40</td><td>72,770</td><td>60</td><td>120,927</td></tr><tr><td>遺屬撫卹</td><td>1,614</td><td>28</td><td>4,227</td><td>72</td><td>5,841</td></tr><tr><td>撫卹</td><td>442</td><td>41</td><td>631</td><td>59</td><td>1,073</td></tr><tr><td>合計</td><td>50,213</td><td>39</td><td>77,628</td><td>61</td><td>127,841</td></tr></table> 4.軍職人員 <table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>退休</td><td>59,195</td><td>92</td><td>4,823</td><td>8</td><td>64,018</td></tr><tr><td>遺屬撫卹</td><td>52</td><td>3</td><td>1,466</td><td>97</td><td>1,518</td></tr><tr><td>撫卹</td><td>387</td><td>27</td><td>1,054</td><td>73</td><td>1,441</td></tr><tr><td>合計</td><td>59,634</td><td>89</td><td>7,343</td><td>11</td><td>66,977</td></tr></table> 三、本次修訂內容並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，亦無一般社會認知既存之性別偏見。		男		女		合計	人	%	人	%	人	退休	48,157	40	72,770	60	120,927	遺屬撫卹	1,614	28	4,227	72	5,841	撫卹	442	41	631	59	1,073	合計	50,213	39	77,628	61	127,841		男		女		合計	人	%	人	%	人	退休	59,195	92	4,823	8	64,018	遺屬撫卹	52	3	1,466	97	1,518	撫卹	387	27	1,054	73	1,441	合計	59,634	89	7,343	11	66,977	
	男		女		合計																																																																			
	人	%	人	%	人																																																																			
退休	48,157	40	72,770	60	120,927																																																																			
遺屬撫卹	1,614	28	4,227	72	5,841																																																																			
撫卹	442	41	631	59	1,073																																																																			
合計	50,213	39	77,628	61	127,841																																																																			
	男		女		合計																																																																			
	人	%	人	%	人																																																																			
退休	59,195	92	4,823	8	64,018																																																																			
遺屬撫卹	52	3	1,466	97	1,518																																																																			
撫卹	387	27	1,054	73	1,441																																																																			
合計	59,634	89	7,343	11	66,977																																																																			
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	本次修訂內容並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，及無一般社會認知既存之性別偏見。	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約																																																																						

		(CEDAW) 及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內
--	--	---

		容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
玖、性別影響評估結果： 請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。		
9-1 評估結果之綜合說明	性別平等專家學者評估結果，本修正草案之參與本基金人員之性別比以及本基金定期退撫給與領受人員性別比，雖因其為教育、軍職、公務、政務等背景而有差異，但是，整體而言，本次修訂重點為法源依據，以及 110 年 12 月 31 日以前新制退撫給與和孳息維持免納所得稅等規定，所以本次修訂內容並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，亦無一般社會認知既存之性別偏見。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	本次修正草案內容經性別平等專家學者評估，並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，亦無一般社會認知既存之性別偏見，爰尚無須因應調整法案條文。
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於 110 年 1 月 21 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他_____		
拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。) 10-1 法案內容： ☒ 提經法規會討論通過 ☐ 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒ 已徵詢及協商法案主要影響對象 ☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱：專員吳明瑜		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。

（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	110 年 1 月 15 日至 110 年 1 月 22 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：劉靜怡 服務單位與職稱：國立台灣大學國家發展研究所專任教授 專長領域：公法、科技法、人權法、性別與法律
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	合宜
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜
11-7 綜合性檢視意見	參與本基金人員之性別比以及本基金定期退撫給與領受人員性別比，雖因其為教育、軍職、公務、政務等背景而有差異，但是，整體而言，本次修訂重點為法源依據，以及 110 年 12 月 31 日以前新制退撫給與和孳息維持免納所得稅等規定，所以本次修訂內容並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，亦無一般社會認知既存之性別偏見。
（三）參與時機及方式之合宜性	
合宜	
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 （簽章，簽名或打字皆可）_____ 劉靜怡 _____	

考選部 109 年度推動性別平等工作成果報告

壹、依據

一、考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109-112 年），並依考試院秘書長 108 年 9 月 11 日考臺法字第 10800073413 號函辦理。

二、本部 109 至 112 年推動性別平等工作計畫。

貳、計畫目標

本工作計畫之規劃與推動，係在以往年度推動性別平等實施計畫之基礎上，透過性別影響評估等各項行動策略之推動，將性別觀點納入各項政策、法令、計畫及方案制訂、預算編列及資源分配中，使國家考試、文官制度與社會性別平等趨勢相互結合，以促進性別實質平等的實現。

參、重要辦理成果

一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估

（一）關鍵績效指標 1：本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三 分之一

1. 目標達成情形：

年度 項目	107 年	108 年	109 年
衡量標準	〔本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之個數÷本會重要任務編組總數〕×100%		
目標值(X)	100%	100%	100%
實際值(Y)	100%	100%	100%
達成度(Y/X)	100%	100%	100%

2. 辦理情形：

107 年本部重要任務編組委員會共計 23 個、108 年計 24 個、109 年計 23 個，均賡續維持任一性別比例不低於三分之一政策規定，目前所有委員會均已符合任一性別比例不低於三分之一目標，目標達成情形為 100%。

3. 檢討及策進作為：

本部將賡續維持目前所有任務編組委員會任一性別比例不低於三分之一目標，於各單位辦理各任務編組委員遴聘作業時，除綜合考量各委員會所需專業性及區域平衡外，亦考量委員性別比例，俾符合任一性別比例不得低於三分之一之政策規定。

(二) 關鍵績效指標 2：公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目

1. 目標達成情形：

年度 項目	107 年	108 年	109 年
衡量標準	〔不分性別實施相同體能測驗項目之公務人員特種考試之個數／實施體能測驗之公務人員特種考試總數〕*100%		
目標值(X)	85%	85%	85%
實際值(Y)	85.71%	87.50%	87.50%
達成度(Y/X)	100%	102.94%	102.94%

2. 辦理情形：

- (1) 查現行公務人員特種考試訂有體能測驗規定者，計有一般警察人員考試、法務部調查局調查人員考試、國家安全局國家安全情報人員考試、海岸巡防人員考試、移民行政人員考試、司法人

員考試（三等監獄官、四等法警、監所管理員類科）、交通事業鐵路人員考試（佐級場站調車、機檢工程、機械工程、養路工程類科）及公務人員特種考試原住民族考試（四等監所管理員、法警類科）等 8 種。其中僅一般警察人員考試係按性別分定不同之體能測驗項目（男性施測立定跳遠、跑走 1,600 公尺；女性施測立定跳遠、跑走 800 公尺），爰實際值為 87.50%，已達預期目標值，達成度 102.94%。

- (2) 一般警察人員考試用人機關內政部警政署以工作所需之標準為基礎，基於相同職務體能測驗項目應相同，業委託中央警察大學就有關「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準」進行研究，本部並於該研究焦點座談會中建議男女性可採用相同體能測驗項目，但及格標準依據性別訂定不同標準之方式進行。未來將視用人機關提出體能測驗修正建議，積極配合進行相關法制研修作業，期能兼顧用人需求與達成考試實質平等。

3. 檢討及策進作為：

本案須依一般警察人員考試用人機關提出之施測項目與職務核心職能關聯性說明、常模或實測數據統計資料進行評估，本部將配合用人機關需求，適時進行不分性別均實施相同體能測驗項目之研議。

(三) 關鍵績效指標 3：辦理國家考試應試科目試題檢視比例

1. 目標達成情形：

年度 項目	107 年	108 年	109 年
衡量標準	每年由本部性別平等專案小組就國家考試命		

	題大綱已納入性別議題之科目，檢視前一年度所產製之試題是否涉及性別歧視，並詳實具體提供建議，俾藉回饋機制，謀求改進。		
目標值(X)	100%	100%	100%
實際值(Y)	100%	100%	100%
達成度(Y/X)	100%	100%	100%

2. 辦理情形：

為檢視本部試題是否涉及性別歧視，本部 109 年賡續檢視 108 年公務人員考試及專門職業及技術人員考試命題大綱涉及性別議題之應試科目，交由本部性別平等專案小組委員進行審查，其中公務人員考試命題大綱計 28 科應試科目，154 套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計 8 科應試科目，16 套試題，總計 170 套試題。上開試題均審查完竣，經審查結果試題內容應無涉及性別歧視議題。

3. 檢討及策進作為：

本部於命擬試題及題務組入闈階段，即有對應機制避免性別歧視試題產生，說明如下：

- (1) 本部建置各項國家考試題庫及辦理測驗式試題臨時命題作業時，均籲請命題、審查委員依命題規則規定「試題內容不應有性別之歧視」命擬及審查試題，並注意試題內容應不涉及性別歧視及刻板印象，在不影響測驗效能的前提下，試題設計涉及人物時儘量以中性表述，避免設定單一特定性別，以兼顧性別衡平性。
- (2) 各項考試題務組應請校對、校樣試題工作人員於審查及決定試題時，提醒委員特別注意「試題內容如

有性別之歧視，應請委員不予採用。」如在各工作階段，發現試題內容涉有性別歧視或性別失衡等情形，亦將該題挑出並註記不予採用，避免有性別歧視試題出現。

- (3)本部國家考試應試科目試題檢視措施，除 104 年國家考試審查結果，有極少數情境試題涉及性別刻板印象外，查近 3 年均無涉及性別歧視議題，事前、事中及事後之完整檢視流程，顯示已發揮良好功效，嗣後將再持續落實執行。

二、性別主流化各項工具之運用

(一) 關鍵績效指標 1：性別平等教育訓練覆蓋率(%)

1. 目標達成情形：

年度 項目	107 年	108 年	109 年
衡量標準	(本部職員當年度參加性別平等相關訓練課程人數 / 本部職員總數) × 100%		
目標值(X)	85%	90%	95%
實際值(Y)	96.51%	98.03%	98.07%
達成度(Y/X)	113.54%	108.92%	103.23%

2. 辦理情形：

為提升性別意識培力，並以多元化方式辦理性別平等教育訓練，本部自 109 年公務人員初等考試開始，於題務組入闈期間題務工作休息時間播放性別平等教育電影，迄 109 年度特種考試地方政府公務人員考試止，計播映 39 場次；並不定期以電郵方式鼓勵同仁上網選修學習性別平等相關數位學習課程。經查本部 109 年職員總數為 207 人，具有性別平等教育訓

練時數者計 203 人，其整體性別平等教育訓練覆蓋率為 98.07%【 $(203 \div 207) \times 100\%$ 】，109 年度執行情形已達預期目標值。

3. 檢討及策進作為：

本部賡續將積極辦理性別平等教育訓練，固定派員參加院部會相關性別通識教育課程，不定期邀請專家學者至部專題演講，規劃性別主流化等相關課程，並以多元化方式辦理性別教育訓練，如：影片欣賞、電影導讀等課程，以強化同仁性別意識培力。

(二) 關鍵績效指標 2：辦理性別影響評估比率(%)

1. 目標達成情形：

年度 項目	107 年	108 年	109 年
衡量標準	(本部報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數 / 本部報院法律案件數) $\times 100\%$		
目標值(X)	100%	100%	100%
實際值(Y)	100%	100%	100%
達成度(Y/X)	100%	100%	100%

2. 辦理情形：

109 年 8 月 26 日辦理典試法第 31 條修正法案、109 年 10 月 29 日辦理公務人員考試法第 20 條之 1 與專門職業及技術人員考試法第 17 條之 1 修正法案、109 年 11 月 18 日辦理監試法廢止案之性別影響評估，並附案報院審議在案。

3. 檢討及策進作為：

本部各單位研修(訂)主管法律，將賡續遵依「考試院法案及性別影響評估檢視表」配合辦理法案及性別影響評估，俾檢驗本部主管政策係否符合性別平等目標。

(三) 關鍵績效指標 3：性別統計指標項目新增數

1. 目標達成情形：

年度 項目	107 年	108 年	109 年
衡量標準	本部當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數		
目標值(X)	1	1	1
實際值(Y)	3	4	4
達成度(Y/X)	300%	400%	400%

2. 辦理情形：

- (1)配合各項考試榜示當日即時上網提供報考人等性別統計資料計 32 則。
- (2)109 年 5 月底完成「108 年考選統計年報 (內含性別統計分析及統計表)」出刊並上網供各界參用。
- (3)完成編製「108 年考選部性別統計指標」及「108 年考選部性別圖像」陳報考試院彙整，亦同時刊載於本部性別平等專區。
- (4)配合行政院「重要性別統計資料庫」，將公務人員相關類科報考、到考及錄取人數統計表等性別表(計 56 表；較 108 年新增 2 張表)上載提供應用。
- (5)完成「108 年國家考試性別統計分析」、「108 年考選部職員性別統計分析」及編製「100 年至 108 年考選

部職員性別結構及指標統計表」，並刊載於本部性別平等專區。

3. 檢討及策進作為：110 年度將賡續充實性別統計，並提升性別統計資料分析運用成效。

肆、 其他重要執行檢討及策進作為

一、 本部性別平等專案小組運作情形

本部第 4 屆性別平等專案小組委員 11 人，其中男性委員 5 人，女性委員 6 人，已確切落實任一性別比例不低於三分之一政策規定。本性別平等專案小組積極推動本部相關性別平等業務，配合考試院性別平等委員會及行政院性別平等處業務推展，研議相關議題提請本專案小組會議討論，審議之議案包含「典試法第 31 條、公務人員考試法第 20 條之 1 與專門職業及技術人員考試法第 17 條之 1 修正法案，以及監試法廢止案之性別影響評估」、「檢視 108 年國家考試命題大綱已納入性別議題之科目是否涉及性別歧視」及「109 至 112 年推動性別平等工作計畫」等議題，109 年計召開 2 次會議。另於本部全球資訊網「政府資訊公開」項下建置「性別平等專區」，賡續維護本部性別平等業務推展等資訊，期使本部性別平等專案小組相關資訊更加公開及透明化。

二、 落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)具體行動措施

配合檢視 CEDAW 第 3 次國家報告 73 點結論性意見與建議，要求各部會所屬委員會已達成三分之一比例者，研訂提升性別比例，朝向 40%邁進；未達成三分之一性別比例者，配合研議相關措施等。本部 23 個委員會（小組）性別比例均已達成三分之一比例，後續俟各委員會委員任期屆滿重新聘任時，將逐次提高性別比例，以期符合更高比率。

三、對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢

109 年 3 月 23 日召開考選部國家考試性別平等諮詢委員會，委員就 109 年公務人員特種考試司法人員考試監獄官、監所管理員及法警等類科分定男女需用名額一案提供意見略以：請用人機關對於取消分定男女錄取名額賡續研議，並分年度設定預期具體達成目標；同時就考試方式、職前及在職訓練等進行檢討。相關諮詢結果業提報考試院作為審議本項考試需用名額之重要參據。

四、性騷擾防治辦理情形

- (一) 為有效防治、處理性騷擾事件，提供免於遭受騷擾之工作環境，及保護被害人之權益，依「性別工作平等法」第 13 條及「性騷擾防治法」第 7 條規定，分別於 109 年 5 月 1 日修訂「考選部工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」及 105 年 11 月 7 日訂頒「考選部性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，爰依上開要點成立「考選部性騷擾申訴處理評議委員會」，負責處理本部性騷擾申訴案件，經查 109 年度均無性騷擾申訴案件。
- (二) 本部於工作場所顯著處如公布欄、電梯內張貼「禁止性騷擾」標語及「拒絕嫌豬手-摸摸也不行」宣導品，另於本部全球資訊網設有「性騷擾申訴專區」，皆載明本部性騷擾防治申訴專線、傳真及申訴專用信箱，並將相關資訊公告周知，以加深同仁對於性騷擾防治之觀念。

五、營造完善哺乳空間環境

- (一) 為響應政府政策及提升母嬰親善的哺乳環境，本部於行政大樓 7 樓及國家考場 1 樓分別設置有安靜舒適之哺集乳室，提供靠背沙發、專用冰箱、尿布臺、獨立空調、洗手設施、置物空間及緊急求助鈴等設備，分別供本部同仁及參加考試之應考人使用，均獲得使用者好評及肯定。

(二) 為持續提供安心、貼心及友善的哺育環境，本部所屬哺集乳室積極參加臺北市政府衛生局優良哺集乳室認證活動，經評鑑小組書面審查及實地評核後，獲頒 3 年優良哺集乳室認證標章（認證效期自 105 年 9 月至 108 年 8 月止）；108 年度哺集乳室認證作業，業經衛生局評鑑小組進行實地認證完成，再次獲優良哺集乳室認證標章（認證效期自 108 年 8 月至 111 年 11 月止），本部將持續推動支持友善哺育環境之相關措施。

伍、 其他重大或特殊具體事蹟

本部在推動性別平等業務上，逐年亦有與性別平等相關業務重要之里程碑，彙編本部性別平等業務大事紀，例如辦理檢視試題、編制性別統計等重大事蹟，爰業於本部全球資訊網「性別平等專區」增設「重要紀事」，逐年列出本部辦理性別平等業務之重要紀事。

銓敘部 109 年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、促進本部及所屬機關各委員會決策參與之性別平等

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
本部及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一。	賡續維持各委員會委員任一性別比例不低於三分之一。	本部及所屬機關辦理各委員會委員派(聘)作業時，除考量各委員會委員所需之專業性外，同時應兼顧性別比例，俾達成任一性別比例不低於三分之一之目標。	透過本性別議題，作為本部各單位辦理各委員會委員聘派時之參據，俾促進決策參與之性別平等，並持續性、定期性追蹤，未達成任一性別比例不低於三分之一之目標之委員會，應就未達成原因進行改進。	(本部及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一之個數/本部及所屬機關委員會總數)×100%。 109 年：100% 110 年：100% 111 年：100% 112 年：100%

(一) 年度成果

- 1.依 CEDAW 第 7 條規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：(a).....(b)參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執

行一切公務；(c).....」次依 CEDAW 第 23 號一般性建議第 16 點：「《北京行動綱領》強調的關鍵問題，係婦女在普遍參與政治和公共生活方面，存在著法律與事實或權利與現實之間的差距。研究結果指出，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%(一般稱為「臨界人數」)，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力。」(資料參考：行政院性別平等會網站 CEDAW 專區/一般性建議/CEDAW 第 1 號至第 28 號一般性建議<中文繁體版>第 22 頁)

2.經參酌前開 CEDAW 第 7 條規定及第 23 號一般性建議第 16 點，本部及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會於辦理所屬各委員會(小組)委員聘派作業時，除考量各委員會(小組)委員所需之專業性外，同時兼顧性別比例，俾達成任一性別比例不低於三分之一之目標。

3.經統計(按：以 109 年 12 月 31 日為基準)本部及公務人員退休撫卹基金管理委員會計有 18 個所屬委員會(小組)(如附件 1，第 116 頁)，其中有 16 個委員會(小組)符合委員任一性別比例不低於三分之一原則(達成度 88.89%)，且其中本部第 4 屆性別平等小組、本部法規委員會、公務人員退休撫卹基金管理委員會、公教人員保險監理委員會.....等 9 個委員會(小組)任一性別比例已超過 40%。另銓敘部公務人員因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組(序號 2)及銓敘部資訊安全委員會(序號 7)等 2 個委員會(小組)委員則未達任一性別比例不低於三分之一原則。

(二) 檢討策進

- 1.有關銓敘部公務人員因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組之委員未達任一性別比例不低於三分之一原則部分：該小組於組成第6屆委員時，總委員數為15人，其中男性10人(占66.67%)、女性5人(占33.33%)，符合委員任一性別比例不低於三分之一原則；嗣因檢察官代表委員更替，致女性委員比率未達三分之一。該小組將嗣第7屆(1100701-1120630)遴聘新委員時，請各機關優先推薦女性委員擔任。
- 2.有關銓敘部資訊安全委員會之委員未達任一性別比例不低於三分之一原則部分：該委員會於組成時遴選委員之時，總委員數為11人，其中男性7人(占64.64%)、女性4人(占36.36%)，符合委員任一性別比例不低於三分之一原則；嗣因109年9月資訊安全長異動(原本部郝政務次長培芝改為朱政務次長楠賢)，致女性委員比率未達三分之一。該委員會預計於110年上半年時調整委員名單，以符合委員任一性別比例不低於三分之一原則。
- 3.本部為人事法制主管機關，將持續落實所屬委員會(小組)委員任一性別比例不低於三分之一原則，俾作為各機關辦理性別平等業務之參考。

二、性別平等教育訓練

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
性別平等教育訓練	本部及所屬機關職員參加性別平等訓練相關課程覆蓋率維持90%。	加強鼓勵參加本部、所屬機關或外機關實體	鼓勵參加本部、所屬機關自辦性別平等相關訓練，以及	(本機關及所屬機關職員當年度參加性別平等相關訓練課程人數/本機關及所屬機關職

		或線上相關訓練。	參加相關數位學習課程或世新大學性別研究所舉辦之相關訓練講座。	員總數)×100% 109年：90% 110年：90% 111年：90% 112年：90%
--	--	----------	--------------------------------	---

(一) 年度成果

1.目標達成情形：

年度	目標值(X)	實際值(Y)	達成度(Y/X)
107 年	80%	81.59%	101.99%
108 年	90%	90.14%	100.16%
109 年	90%	93.16%	103.51%

2.辦理情形：

(1)為推動性別平等業務，本部於 108 年 12 月 18 日訂定之 109 年度職員訓練實施計畫，業將性別平等進階課程納入，109 年計辦理 3 場實體課程及 1 場性別議題電影觀賞，並鼓勵同仁線上學習相關課程，其相關內容如下：

A.實體課程：109 年 8 月 10 日邀請中華心理衛生協會張副理事長菊惠講授「性別友善職場」、109 年 11 月 9 日邀請中央研究院歐美研究所兼任研究員焦興鎧講授「何謂職場不法侵害？—從工作場所暴力與霸凌之防範談起」；本部所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會於 109 年 12 月 10 日邀請台灣同志諮詢熱線協會鄭社工主任智偉講授「男男女女佳偶天成：淺談台灣同婚運動歷史及釋字第 748 號解釋施行法」。

B.性別平等影片觀賞：109 年 7 月 29 日播放性別平

權主題之美國傳記劇情電影「法律女王」。

C.轉知並鼓勵同仁參加由世新大學性別研究所舉辦之性別講座，計2場次。

D.除辦理前開相關訓練外，為增進同仁對於性別平等議題之視野，並鼓勵同仁自行至線上學習性別平等相關課程。

(2)109年本部及所屬機關職員人數共366人，參加性別平等相關教育訓練計341人，覆蓋率達93.16%。

(二) 檢討策進

本部於訂定110年度推動性別平等工作計畫時，業參酌109年度性別平等教育訓練覆蓋率之達成目標值，以及促進性別平等之目標，爰維持本部及所屬機關職員90%覆蓋率為宜，並將鼓勵同仁積極參與相關性別平等學習課程。

三、提升性別影響評估辦理品質

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
辦理法案及性別影響評估。	辦理性別影響評估比率(%)	提升性別影響評估辦理品質	本部各單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會研訂(修)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行	(本機關及所屬機關報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數/本機關及所屬機關報院法律案件數)×100%。 109年：100% 110年：100% 111年：100% 112年：100%

			「法案及性別影響評估」，附案陳報考試院審議，但廢止案及配合行政院組織改造合併處理之法律案，不在此限。	
--	--	--	--	--

(一) 年度成果

1. 考試院性別平等委員會 103 年 4 月 28 日第 5 次會議討論通過「考試院法案及性別影響評估檢視表」，並經考試院秘書長以 103 年 5 月 20 日函知考試院所屬各部會，依該檢視表填表說明一略以：「考試院暨所屬各機關研訂(修)主管法律，應依據本表進行『法案及性別影響評估』，附案報院審議。……」作為本部日後研訂(修)法律案時，辦理性別影響評估之依據。
2. 本部 109 年函陳考試院審議之法律案件計有「公務人員行政中立法修正草案」、「公務員服務法部分條文修正草案」、「公務人員任用法部分條文修正草案」、「公務人員退休資遣撫卹法第 67 條、第 77 條、第 95 條修正草案」、「政務人員退職撫卹條例第 15 條及第 40 條修正草案」、「公務員服務法修正草案」、「公務人員退休資遣撫卹法第 7 條修正草案」及「政務人員退職撫卹條例第 5 條修正草案」等 8 案，已依規定辦理性別影響評估，並填具「考試院法案及性別影響評估檢視表」，附案報院審議。

（二）檢討策進

本部肩負公務人員人事政策之規劃與研議重任，未來將持續運用考試院法案及性別影響評估檢視表，將性別平等觀點融入本部主管人事法制業務，充分考量不同性別間權益之衡平。

四、充實性別統計

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
充實性別統計，俾供性別平等政策規劃參考。	增加性別統計資料，109年至112年預定每年增加性別統計表1項。	以跨統計複分類之思維，持續增加性別統計項目及性別統計分析，充實本部全球資訊網性別平等專區之性別統計內容，提供性別平等政策規劃之參據。	定期檢視性別平等專區之性別統計內容，配合銓敘業務之需求，並彙集性平委員及專家學者之建議，摘選優先增編性別統計表項目，以充實性別統計。	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。 109年：1項 110年：1項 111年：1項 112年：1項

（一）年度成果

選擇與本部業管相關之重要性別統計指標，進行性別統計資料蒐集，於本部性別平等專區之性別統計項下刊布，提供各界參用，並定期更新性別統計表、

性別統計分析及性別圖像之刊布內容。本年度辦理性別平等統計重要成果如下：

- 1.依預定期程增列性別統計指標：本部 109 年性別統計指標，業依設定之性別統計指標項目，新增「歷年全國身心障礙者任公務人員概況按各類人員分」(人數與比率)(詳附件 2，第 119 頁)，以近 10 年資料，按身心障礙者任公職類別(行政人員、法官或檢察官、警察人員、生產事業分類職業人員、交通事業資位人員、金融人員、醫事人員等 7 類)，依性別分類進行交叉編製，俾觀察兩性身心障礙者任公職之類別差異及近 10 年之變動情形。統計結果，近 10 年身心障礙者兩性任公職情形，均以擔任「行政人員」最多，女性所占比率約在八成四至八成八之間；男性所占比率約在五成八至六成七之間，女性多於男性，新增統計表業在本部網站性別平等專區/性別統計之性別統計表項下刊布，提供各界參用。
- 2.豐實性別統計分析內容：除了前項新增性別統計指標外，為豐實本部性別統計，109 年另於「2019 年銓敘部性別圖像」新增「銓敘部暨所屬機關職員性別統計」(詳附件 3-1，第 121 頁)及「歷年公務人員男女性別比率及性比例」性別統計分析 2 篇(詳附件 3-2，第 124 頁)，以陳示本部暨所屬機關職員之性別配置情形，及近 25 年公務人員男女性別比率之消長情形。其中「歷年公務人員男女性別比率及性比例」採用長時間數列資料(民國 84 年底至 108 年底)進行觀察，有關女性公務人員占比部分，自 84 年底之 30.8%，呈緩步增加之勢，至 102 年底(占 40.5%)突破四成，108 年底為 42.1%，108 年底較 84 年底增加 11.3 個百分點；性比例(每百

女子所當男子數)部分，則由 84 年底之 225.1 降至 108 年底之 137.4。本性別圖像新增內容業在本部網站性別平等專區/性別統計之性別圖像選項下刊布，提供各界運用。

(二) 檢討策進

賡續定期檢視本部業管統計資料，以跨統計複分類思維，增加性別與其他變項交叉分析，110 年預擬建構之性別統計指標項目為「全國公務人員人數及比率—按機關別、性別及主管、非主管分」，擬藉由我國政府部門公務人員擔任主管職務性別比率之變化，觀察中央及地方機關女性擔任主管之情形。未來將逐步充實本部網站之性別統計專區並深化性別統計資料及分析內涵，供各界查詢參考運用。

五、督導公教人員保險承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
促進家庭與工作之平衡、促進性別平權之家務與育兒分工	督導公保承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導。	加強宣導育嬰留職停薪津貼之相關法令規定及申請方式，以及不同性別者參加家務與育兒之重要	1、請公保承保機關透過辦理相關宣導講習方式，加強宣導育嬰留職停薪津貼之相關法令規定，同	1、109 年：辦理 15 至 17 場宣導會，且總參加人數達 1,500 人。 2、110 年：辦理 15 至 17 場宣導會，且總參加人數達 1,500 人。 3、111 年：辦理 15 至 17 場宣導會，且總參加人數達

		性，並鼓勵符合條件之男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼。	時請與會要保機關人事人員協助配合轉知所屬被保險人。 2、鼓勵符合條件之男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼。 3、安排曾請領育嬰留職停薪津貼之男性被保險人，於宣導會經驗分享。	1,500 人。 4、112 年：辦理 15 至 17 場宣導會，且總參加人數達 1,500 人。 5、前列各場次宣導會參加人員係以實際業務承辦人為對象，此部分尚難就性別比例規範；茲為鼓勵男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼，另將增加以被保險人為對象之宣導會，屆時參加人員將注意性別比例分配，俾達宣導會之業務與政策目的。
--	--	-----------------------------	--	---

(一) 年度成果

臺灣銀行公教保險部(以下稱承保機關)於 109 年 8 月 14 日書函表示，該部原配合本部性別平等推動計畫(109 至 112 年)，規劃於 109 年辦理 14 場次之公保業務座談會，並增辦 13 場次以被保險人為對象之宣導會，亦洽詢曾請領育嬰留職停薪津貼之男性被保險人同意經驗分享，惟因近期嚴重特殊傳染性肺炎疫情持續升溫，所洽借場地無法完全符合防疫需求，為避免潛在

風險，奉臺灣銀行股份有限公司核定暫緩辦理，並俟疫情確定緩解後再行辦理。案經本部審酌國際間嚴重特殊傳染性肺炎疫情目前仍持續升溫，我國境外移入個案也持續增加，整體現況仍需審慎防範，前經簽奉核可同意暫緩辦理在案。據此，如依承保機關原規劃之 109 年度座談會及宣導會(共計 27 場次)，係符合本案所訂 109 年度績效指標，惟基於防疫考量而未能達成。

(二) 檢討策進

由於 109 年度績效指標未能達成，係配合我國嚴重特殊傳染性肺炎相關防疫措施所致，未來承保機關亦將配合本案各年度績效指標，規劃相關座談會及宣導會，同時研擬其他宣導措施(如強化現有網路資訊〈含育嬰留職停薪津貼懶人包、QA 專區等〉)，使被保險人能充分瞭解並善用是項制度，同時鼓勵男性被保險人提出申請，以促進性別平等之政策目標。

貳、其他年度重要成果

一、本部研擬刪除公務人員育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定：

為提供完善且具有彈性之留職停薪制度，並鼓勵公務人員及其配偶共同分擔養育年幼子女之責任，倘其考量整體經濟狀況、家務分工，並有共同照顧年幼子女之需要，宜提供渠等申請留職停薪之管道，爰本部 109 年 11 月 30 日函陳考試院審議之公務人員留職停薪辦法(以下簡稱留職停薪辦法)部分條文修正草案，業研擬刪除公務人員申請育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規

定。考試院及行政院業於 110 年 3 月 15 日會同修正發布。

二、本部規劃適度開放公務人員得以照顧 3 足歲以下孫子女為由申請留職停薪：

考量各家庭情況均有不同，公務人員之孫子女偶有無法受雙親適當養育或有特殊事由之情形，爰擬適度開放公務人員得以照顧 3 足歲以下孫子女為由申請留職停薪，並由機關審酌業務運作及個案實際情況，依權責予以准駁。又本項留職停薪事由業納入前開留職停薪辦法部分條文修正草案。考試院及行政院業於 110 年 3 月 15 日會同修正發布。

三、本部研擬增訂得遞延繳付公務人員育嬰留職停薪期間全額退撫基金費用本息之規定：

為配合國家鼓勵生育及營造友善生養職場環境之政策，打造更為完善生養環境，以及落實照護公務人員，俾期兼顧家庭照顧責任與職場工作之意旨，乃參採性別工作平等法第 16 條及公教人員保險法第 10 條有關育嬰留職停薪期間得遞延繳納保險費之機制，擬具公務人員退休資遣撫卹法施行細則第 7 條修正草案，於公務人員育嬰留職停薪期間得選擇繼續按月繳付全額退撫基金費用之規定，增訂得遞延 3 年繳付，並於 110 年 2 月 5 日函陳考試院審議。

附件 1

銓敘部及所屬機關各委員會(小組)委員任一性別比例調查表

序 號	機 關	委 員 會 (小 組) 名 稱	任 期 起 訖	總 人 數	男 性 人 數	女 性 人 數	男 性 比 率 (%)	女 性 比 率 (%)	任 一 性 別 是 否 達 1/3	<1>任一性別 比例超過 40%； <2>30%-40 %；<3>未達 30%
1	銓敘部	一次記二大功專案考績案件審查小組	1081005 迄今	10	4	6	40	60	是	2
2	銓敘部	銓敘部公務人員因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組	1080701-1100630	15	11	4	73.33	26.67	否	3
3	銓敘部	109 年度行政院以外中央各主管機關人事主管人員考績委員會	1090701-1100630	11	6	5	54.55	45.45	是	1
4	銓敘部	銓敘部 109 年工友考核委員會	1090101-1091231	9	6	3	66.67	33.33	是	2
5	銓敘部	銓敘部勞工退休準備金監督委員會	1081221-1111220	6	4	2	66.67	33.33	是	2
6	銓敘部	銓敘部第 1 屆勞資會議	1060113-1100112	10	5	5	50.00	50.00	是	1
7	銓敘部	銓敘部資訊安全委員會	1080823 迄今(無任期)	11	8	3	72.8	27.2	否	3

序 號	機 關	委 員 會 (小 組) 名 稱	任 期 起 訖	總 人 數	男 性 人 數	女 性 人 數	男 性 比 率 (%)	女 性 比 率 (%)	任 一 性 別 是 否 達 1/3	<1>任 一 性 別 比 例 超 過 40% <2>30%-40% %;<3>未 達 30%
8	銓敘部	銓敘部 110 年度考績委員會	1100101-1101231	23	10	13	43.48	56.52	是	1
9	銓敘部	銓敘部第 37 屆人事甄審委員會	1091108-1101107	23	11	12	47.83	52.17	是	1
10	銓敘部	銓敘部性騷擾事件申訴處理委員會	1090901-11110831	9	3	6	33.33	66.67	是	2
11	銓敘部	銓敘部第 4 屆性別平等小組	1080418-1100417	17	8	9	47.06	52.94	是	1
12	銓敘部	銓敘部法規委員會	1090601-11110531	21	12	9	57.14	42.86	是	1
13	銓敘部	銓敘部訴願審議委員會	1080101-1091231	14	9	5	64.28	35.71	是	2
14	銓敘部	公教人員保險監理委員會	1090101-1101231	21	11	10	52.38	47.62	是	1
15	公務人員退休撫卹基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管理委員會	1080501-1100430	17	9	8	52.94	47.06	是	1
16	公務人員退休撫卹基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管理委員會考績委員會	1090701-1100630	15	6	9	40.00	60.00	是	2

序 號	機 關	委員會(小組)名稱	任期起訖	總人數	男性 人數	女性 人數	男性 比率 (%)	女性 比率 (%)	任一性別 是否達 1/3	<1>任一性別 比例超過 40%； <2>30%-40 %；<3>未達 30%
17	公務人員退休撫卹 基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管 理委員會人事甄審委員會	1090101-1091231	15	6	9	40.00	60.00	是	2
18	公務人員退休撫卹 基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管 理委員會性騷擾事件申訴 處理委員會	1090901-11110831	9	4	5	44.44	55.56	是	1

註：統計至 109 年 12 月 31 日止。

表1. 歷年全國身心障礙者任公務人員概況按各類人員分

年底別(人數)	1.人數							單位：人
	總計	行政人員	法官、 檢察官	警察人員	生產事業分 類職位人員	交通事業 資位人員	金融人員	醫事人員
民國 99年 2010	4,945	3,601	—	197	266	566	205	110
民國100年 2011	4,954	3,633	—	193	268	554	207	99
民國101年 2012	6,432	4,329	24	582	419	697	241	140
民國102年 2013	6,833	4,701	31	560	438	688	273	142
民國103年 2014	7,323	5,099	35	618	462	712	238	159
民國104年 2015	7,389	5,188	36	635	463	678	231	158
民國105年 2016	7,395	5,277	40	617	449	618	233	161
民國106年 2017	7,300	5,226	45	614	433	584	235	163
民國107年 2018	7,138	5,297	42	554	417	455	229	144
民國108年 2019	6,931	5,203	39	523	389	422	215	140
男 性								
民國 99年 2010	3,101	2,027	—	196	225	478	126	49
民國100年 2011	3,100	2,049	—	192	223	463	129	44
民國101年 2012	4,277	2,503	15	579	365	597	153	65
民國102年 2013	4,468	2,700	23	554	382	582	165	62
民國103年 2014	4,763	2,905	27	610	400	600	153	68
民國104年 2015	4,818	2,968	28	629	400	565	152	76
民國105年 2016	4,811	3,034	32	611	383	514	154	83
民國106年 2017	4,704	2,972	36	606	369	486	154	81
民國107年 2018	4,535	3,013	33	544	355	384	142	64
民國108年 2019	4,355	2,936	30	513	326	355	130	65
女 性								
民國 99年 2010	1,844	1,574	—	1	41	88	79	61
民國100年 2011	1,854	1,584	—	1	45	91	78	55
民國101年 2012	2,155	1,826	9	3	54	100	88	75
民國102年 2013	2,365	2,001	8	6	56	106	108	80
民國103年 2014	2,560	2,194	8	8	62	112	85	91
民國104年 2015	2,571	2,220	8	6	63	113	79	82
民國105年 2016	2,584	2,243	8	6	66	104	79	78
民國106年 2017	2,596	2,254	9	8	64	98	81	82
民國107年 2018	2,603	2,284	9	10	62	71	87	80
民國108年 2019	2,576	2,267	9	10	63	67	85	75

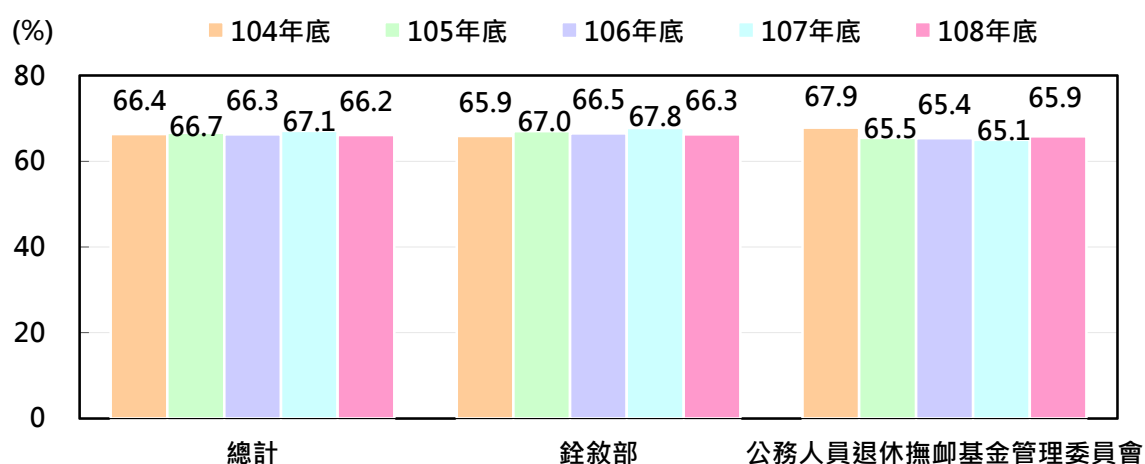
表1.1 歷年全國身心障礙者任公務人員概況按各類人員分

年底別(百分比)	2.百分比							單位：%
	總計	行政人員	法官、 檢察官	警察人員	生產事業分 類職位人員	交通事業 資位人員	金融人員	醫事人員
民國 99年 2010	100.00	72.82	—	3.98	5.38	11.45	4.15	2.22
民國100年 2011	100.00	73.33	—	3.90	5.41	11.18	4.18	2.00
民國101年 2012	100.00	67.30	0.37	9.05	6.51	10.84	3.75	2.18
民國102年 2013	100.00	68.80	0.45	8.20	6.41	10.07	4.00	2.08
民國103年 2014	100.00	69.63	0.48	8.44	6.31	9.72	3.25	2.17
民國104年 2015	100.00	70.21	0.49	8.59	6.27	9.18	3.13	2.14
民國105年 2016	100.00	71.36	0.54	8.34	6.07	8.36	3.15	2.18
民國106年 2017	100.00	71.59	0.62	8.41	5.93	8.00	3.22	2.23
民國107年 2018	100.00	74.21	0.59	7.76	5.84	6.37	3.21	2.02
民國108年 2019	100.00	75.07	0.56	7.55	5.61	6.09	3.10	2.02
男 性								
民國 99年 2010	100.00	65.37	—	6.32	7.26	15.41	4.06	1.58
民國100年 2011	100.00	66.10	—	6.19	7.19	14.94	4.16	1.42
民國101年 2012	100.00	58.52	0.35	13.54	8.53	13.96	3.58	1.52
民國102年 2013	100.00	60.43	0.51	12.40	8.55	13.03	3.69	1.39
民國103年 2014	100.00	60.99	0.57	12.81	8.40	12.60	3.21	1.43
民國104年 2015	100.00	61.60	0.58	13.06	8.30	11.73	3.15	1.58
民國105年 2016	100.00	63.06	0.67	12.70	7.96	10.68	3.20	1.73
民國106年 2017	100.00	63.18	0.77	12.88	7.84	10.33	3.27	1.72
民國107年 2018	100.00	66.44	0.73	12.00	7.83	8.47	3.13	1.41
民國108年 2019	100.00	67.42	0.69	11.78	7.49	8.15	2.99	1.49
女 性								
民國 99年 2010	100.00	85.36	—	0.05	2.22	4.77	4.28	3.31
民國100年 2011	100.00	85.44	—	0.05	2.43	4.91	4.21	2.97
民國101年 2012	100.00	84.73	0.42	0.14	2.51	4.64	4.08	3.48
民國102年 2013	100.00	84.61	0.34	0.25	2.37	4.48	4.57	3.38
民國103年 2014	100.00	85.70	0.31	0.31	2.42	4.38	3.32	3.55
民國104年 2015	100.00	86.35	0.31	0.23	2.45	4.40	3.07	3.19
民國105年 2016	100.00	86.80	0.31	0.23	2.55	4.02	3.06	3.02
民國106年 2017	100.00	86.83	0.35	0.31	2.47	3.78	3.12	3.16
民國107年 2018	100.00	87.74	0.35	0.38	2.38	2.73	3.34	3.07
民國108年 2019	100.00	88.00	0.35	0.39	2.45	2.60	3.30	2.91

銓敘部暨所屬機關職員性別統計

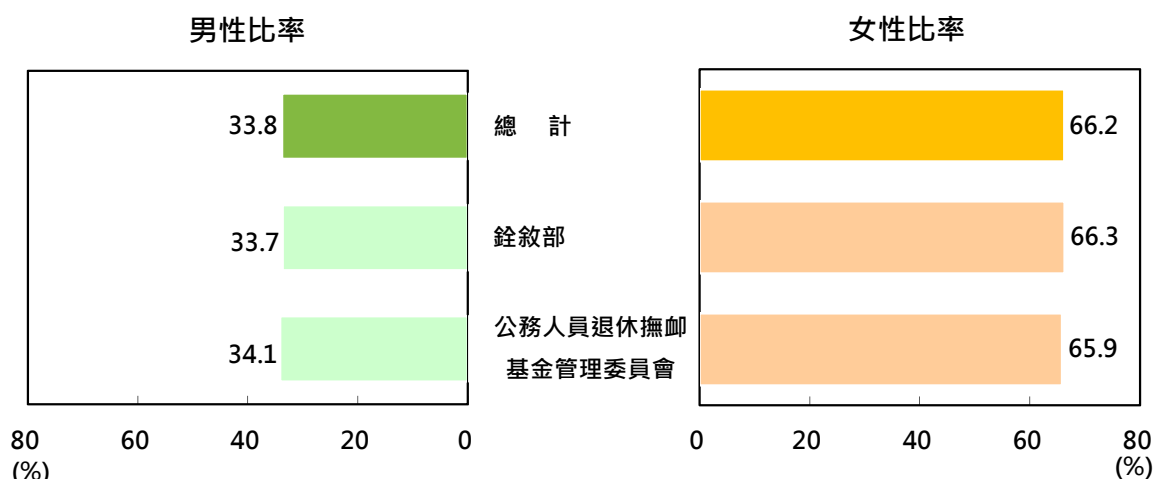
108 年底銓敘部暨所屬機關(公務人員退休撫卹基金管理委員會)職員人數 352 人，其中男性 119 人，占 33.8%，女性 233 人，占 66.2%，女性人數多於男性。若就近 5 年觀察，女性比率以 107 年 67.1%最高，平均約在 66.0%左右，本部及公務人員退休撫卹基金管理委員會 2 機關間女性比率差異不大。

圖 4-1 歷年銓敘部暨所屬機關職員女性比率



資料來源：銓敘部人事室及公務人員退休撫卹基金管理委員會人事室。 108 年底銓敘部暨所屬機關職員人數之女性比率，銓敘部占 66.3%，公務人員退休撫卹基金管理委員會占 65.9%，相差 0.4 個百分點，女性比率約為男性比率的 1 倍。

圖 4-2 108 年底銓敘部暨所屬機關職員性別比率-按機關別分

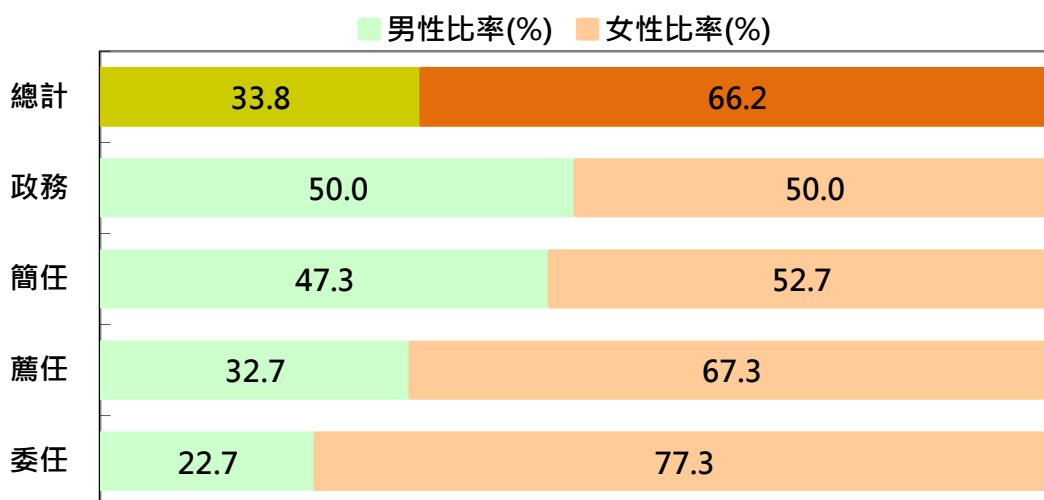


資料來源：銓敘部人事室及公務人員退休撫卹基金管理委員會人事室。

108 年底銓敘部暨所屬機關政務人員女性比率 50.0%；其餘各官等女性比率皆高於男性，且呈現官等愈高男女性比率差異愈小的趨勢。簡任女性比率 52.7%，高於全國簡

任(派)官等女性比率(35.5%)；薦任及委任官等女性比率則分別為 67.3%及 77.3%，亦高於全國薦任及委任官等女性比率 58.0%、56.7%。

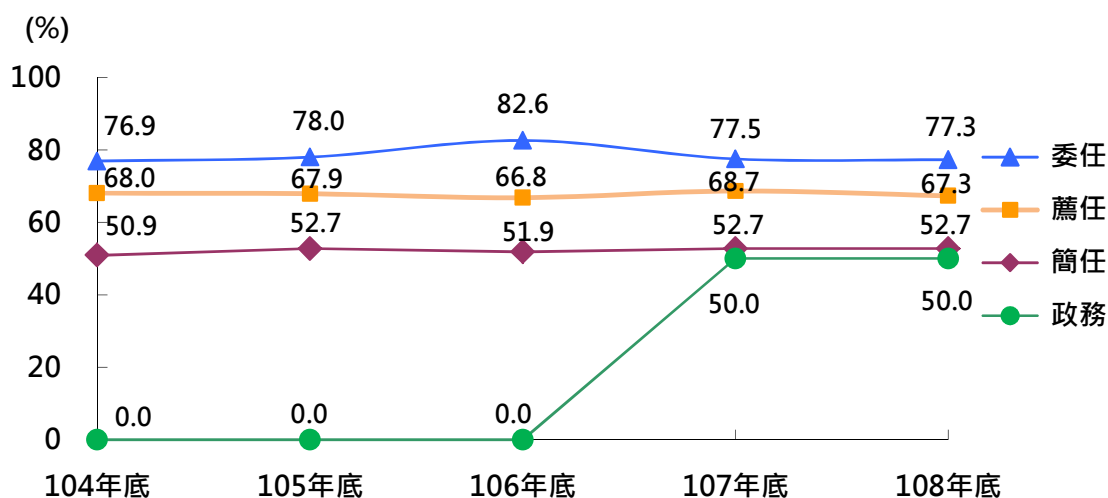
圖 4-3 108 年底銓敘部暨所屬機關職員性別比率-按官等別分



資料來源：銓敘部人事室及公務人員退休撫卹基金管理委員會人事室。

104 年底至 108 年底銓敘部暨所屬機關各官等職員女性比率變動趨勢，政務人員由 0.0%升至 50.0%；簡任人員由 50.9%升至 52.7%；薦任人員則由 68.0%降至 67.3%；委任人員 104 年底 76.9%至 106 年底達到高點 82.6%之後下降至 108 年底 77.3%，呈先升後降趨勢。

圖 4-4 歷年銓敘部暨所屬機關職員女性比率-按官等別分

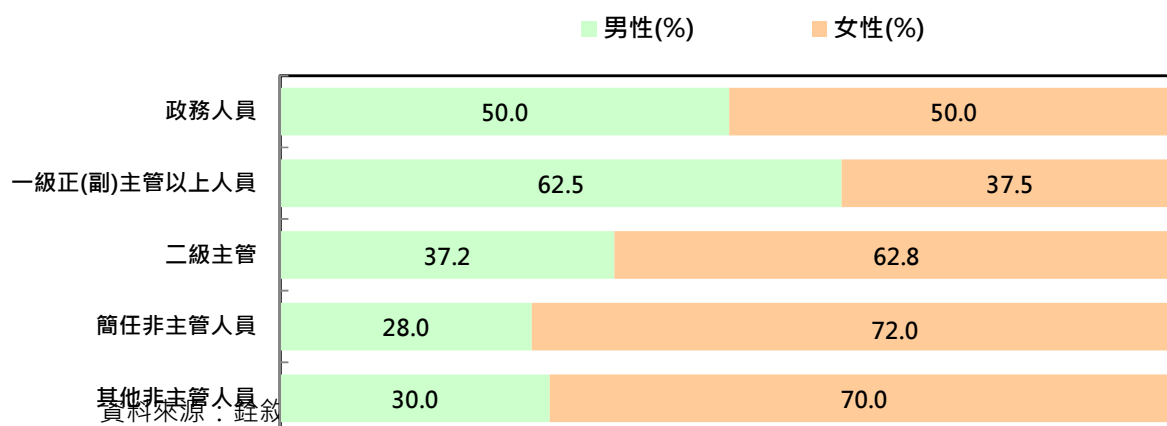


資料來源：銓敘部人事室及公務人員退休撫卹基金管理委員會人事室。

108 年底銓敘部暨所屬機關職員總計擔任主管之人數為 77 人，其中男性 37 人，占 48.1%，女性 40 人，占 51.9%，女性較男性高 3.8 個百分點；其中擔任主管之女性比率，以二級主管最多占 62.8%，政務人員 50.0%與男性比率相同，一級正(副)主管以上人員

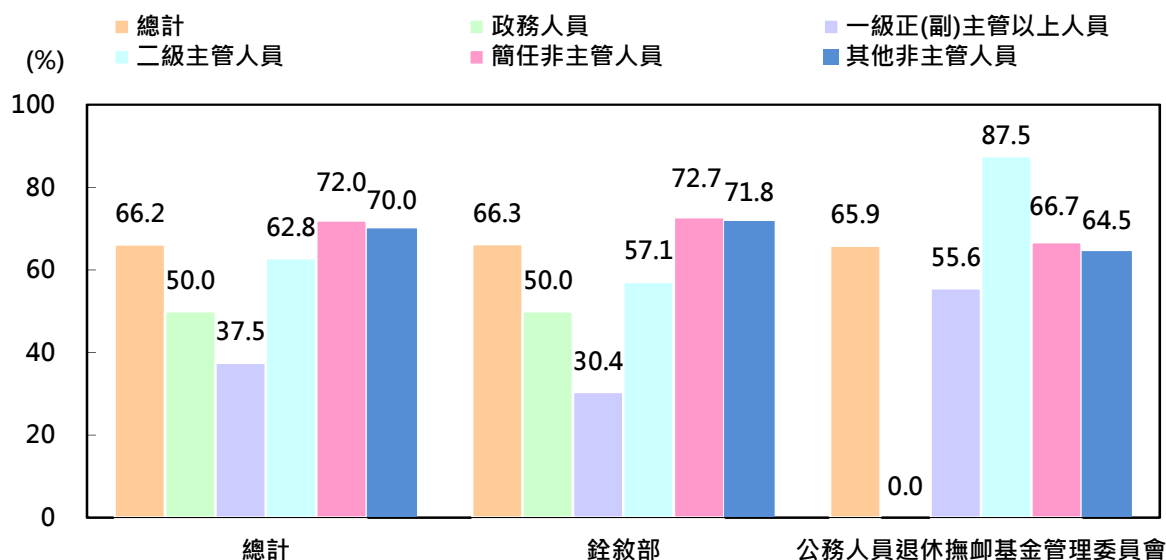
37.5%遠低於二級主管 62.8%，其他非主管人員約占七成。

圖 4-5 108 年底銓敘部暨所屬機關職員性別比率-按主管別分



以 108 年底銓敘部及公務人員退休撫卹基金管理委員會職員之女性比率觀察，一級正(副)主管以上人員各占 30.4%及 55.6%，二級主管人員各占 57.1%及 87.5%差異較大，非主管人員方面，則銓敘部為 71.8%，公務人員退休撫卹基金管理委員會為 64.5%。

圖 4-6 108 年底銓敘部暨所屬機關職員女性比率-按主管別分



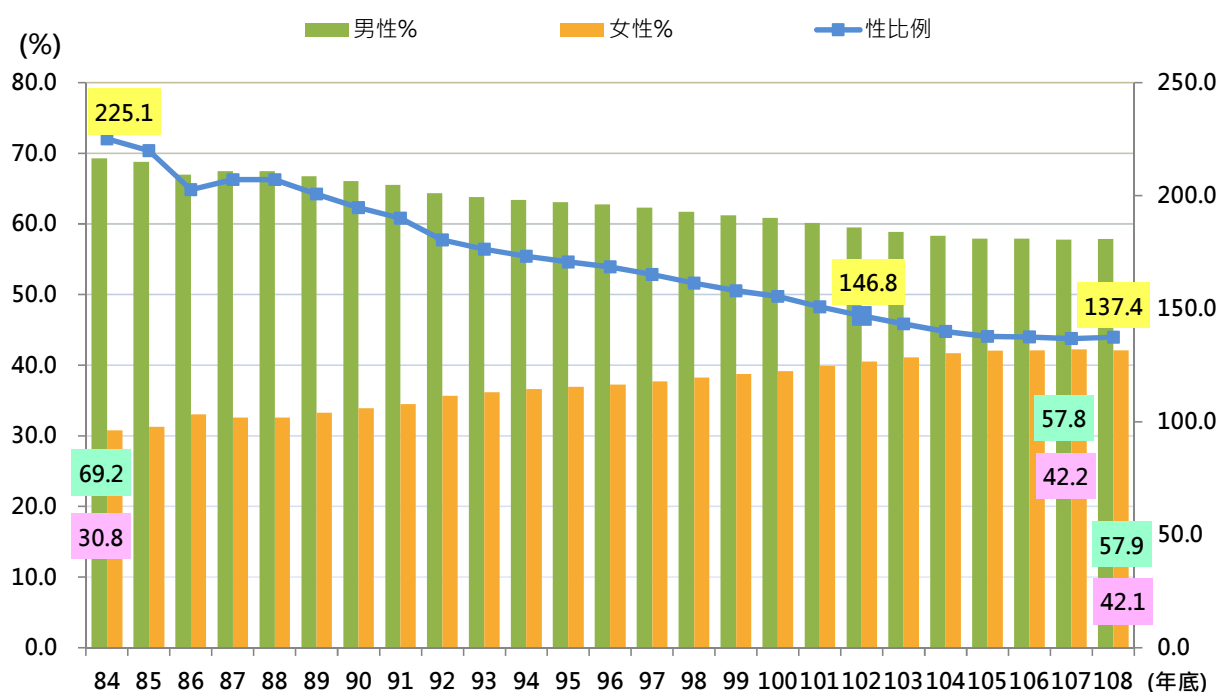
資料來源：銓敘部人事室及公務人員退休撫卹基金管理委員會人事室。

附件 3-2

歷年公務人員男女性別比率及性比例

鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，我國於 96 年 2 月 9 日經總統批准並頒發加入書，明定「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 具國內法效力，觀察我國公務人員女性變化趨勢，自 84 年 135,464 人 (占 30.8%) 突破三成以來，續呈緩步上升之勢，至 102 年女性人數 140,207 人，所占比率已達 40.5%，逐年續升至 107 年人數突破 15 萬人後，達高峰 42.2%，108 年微降至 42.1%，25 年間增加 11.3 個百分點。分析全國公務人員性比例 (以下稱性比例) 時間數列長期趨勢，由 84 年 225.1 降至 108 年 137.4，性比例歷年皆大於 100，顯示歷年公務人員男性仍占多數，惟呈遞減現象。

歷年公務人員男女性別比率及性比例



資料來源：全國公務人力資料庫。

註：性比例為每百女子(女性=100)所當男子數[公式：(男性/女性)*100]。

歷年公務人員男女性人數、性別比率及性比例

年底別	人數(人)			百分比(%)			性比例
	總計	男 性	女 性	總計	男 性	女 性	
84年	440,366	304,902	135,464	100.00	69.2	30.8	225.1
85年	442,972	304,491	138,481	100.00	68.7	31.3	219.9
86年	441,716	295,756	145,960	100.00	67.0	33.0	202.6
87年	417,381	281,421	135,960	100.00	67.4	32.6	207.0
88年	409,995	276,485	133,510	100.00	67.4	32.6	207.1
89年	408,515	272,660	135,855	100.00	66.7	33.3	200.7
90年	395,523	261,321	134,202	100.00	66.1	33.9	194.7
91年	389,957	255,502	134,455	100.00	65.5	34.5	190.0
92年	376,128	242,001	134,127	100.00	64.3	35.7	180.4
93年	368,899	235,388	133,511	100.00	63.8	36.2	176.3
94年	337,261	213,796	123,465	100.00	63.4	36.6	173.2
95年	335,274	211,374	123,900	100.00	63.1	37.0	170.6
96年	336,842	211,350	125,492	100.00	62.7	37.3	168.4
97年	338,305	210,720	127,585	100.00	62.3	37.7	165.2
98年	339,875	209,758	130,117	100.00	61.7	38.3	161.2
99年	340,106	208,260	131,846	100.00	61.2	38.8	158.0
100年	343,323	208,888	134,435	100.00	60.8	39.2	155.4
101年	343,861	206,784	137,077	100.00	60.1	39.9	150.9
102年	346,059	205,852	140,207	100.00	59.5	40.5	146.8
103年	347,816	204,827	142,989	100.00	58.9	41.1	143.2
104年	347,552	202,669	144,883	100.00	58.3	41.7	139.9
105年	347,572	201,323	146,249	100.00	57.9	42.1	137.7
106年	349,676	202,463	147,213	100.00	57.9	42.1	137.5
107年	356,878	206,160	150,718	100.00	57.8	42.2	136.8
108年	361,421	209,186	152,235	100.00	57.9	42.1	137.4

說明：性比例為每百女子(女性=100)所當男子數。【公式：(男性／女性)*100】

公務人員保障暨培訓委員會 109 年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
本會及所屬機關各委員會委員賡續維持任一性別比例不低於三分之一	本會及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一。	積極鼓勵各委員會持續提升性別比例。	定期追蹤審視各委員會任一性別比例不低於三分之一。

(一) 年度成果

查行政院 100 年 12 月 19 日函頒之「性別平等政策綱領」，揭示推動中央各級委員會的組成應符合「任一性別比例不少於三分之一原則」，復查行政院 106 年 1 月 3 日函頒修正之「性別平等政策綱領」，仍維持上開性別比例原則，茲經統計本會及所屬機關各任務編組委員會（含小組）之委員人數任一性別比率，尚符合上述原則，詳細情形請參閱下表：

本會及所屬機關各委員會之性別比率統計表

名稱	總人數	女性人數	女性比率
本會委員會	16	5	31.25%
本會甄審及考績委員會	15	7	46.67%
本會性騷擾申訴處理委員會	11	6	54.55%
本會國家賠償事件處理小組	6	2	33.33%
本會性別平等小組	11	5	45.45%

本會模範公務人員審議小組	19	9	47.37%
國家文官學院甄審及考績委員會	15	9	60.00%
中區培訓中心甄審及考績委員會	7	4	57.14%
中區培訓中心性騷擾申訴處理委員會	9	6	66.67%

(二) 檢討策進

賡續積極鼓勵本會及所屬機關各任務編組委員會（含小組）持續符合性別比例要求。

二、加強公務人員考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練受訓人員性別主流化教育訓練

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
加強辦理基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化課程	參加基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化訓練課程參訓比率，各年度持續維持 100%。	持續培力公務人員具備性別主流化意識及性別觀點。	每年於檢討基礎訓練及晉升官等訓練課程配當時，均規劃性別主流化相關課程，除安排實體課程外，並提供數位課程作為多元學習之管道。

(一) 年度成果

1、公務人員考試錄取人員基礎訓練部分：109 年共計 5,558 人完成訓練。各項訓練辦理情形如下（統計區間：1 月 1 日至 12 月 31 日，以結訓日為範圍者）：

- (1)高普初考開辦 80 班，3,680 人完成訓練。
- (2)地方特考開辦 36 班，1,511 人完成訓練。
- (3)身障特考開辦 5 班，197 人完成訓練。
- (4)原住民特考開辦 2 班，75 人完成訓練。
- (5)移民特考開辦 3 班，95 人完成訓練。

2、公務人員晉升官等訓練部分：109 年共計 4,432 人完成訓練。

各項訓練辦理情形如下：

- (1)109 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練【含警正警察人員晉升警監官等訓練】：分 3 梯次辦理，第 1 梯次於 7 月 27 日至 8 月 21 日辦理；第 2 梯次於 9 月 21 日至 10 月 16 日辦理；第 3 梯次於 10 月 19 日至 11 月 13 日辦理，合計開辦 35 班，1,488 人完成訓練。
- (2)109 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練：分 2 梯次辦理，第 1 梯次於 6 月 29 日至 7 月 24 日辦理；第 2 梯次於 8 月 24 日至 9 月 18 日辦理，合計開辦 40 班，1,733 人完成訓練。
- (3)109 年度警佐警察人員晉升警正官等訓練：分 2 梯次辦理，第 1 梯次於 7 月 6 日至 7 月 31 日辦理；第 2 梯次於 8 月 24 日至 9 月 18 日辦理，合計開辦 29 班，1,170 人完成訓練。
- (4)109 年度交通事業人員員級晉升高員級資位訓練：於 8 月 24 日至 9 月 18 日辦理，計開辦 1 班，41 人完成訓練。

3、目標達成率為 100%。

(二) 檢討策進

本會於 109 年各項公務人員考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練安排人權議題（包含消除對婦女一切形式歧視公約，CEDAW）及性別主流化等相關課程，業依訓練別及受訓人員官等層級編撰不同教材及案例內容，另自 109 年公務人員高普考基礎訓練起，將人權議題相關課程自「雙班授課」調整為「單班授課」，以強化訓練成效，並提供性別主流化

相關數位學習課程，作為多元學習之管道。未來將繼續依訓練別深化人權議題及性別主流化等相關課程內涵，並依受訓人員屬性開發適配之案例內容，持續精進培力公務人員具備性別主流化意識及性別觀點。

三、加強基礎訓練及晉升官等訓練班務輔導人員之性別平等意識

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升輔導人員性別平等意識	輔導人員參與性別平等權益宣導或課程比率，各年度參訓比率均達 100%。	加強輔導人員性別平等宣導或相關實體課程訓練。	積極辦理輔導人員職能研習，並督促輔導人員參與相關課程，強化性別平權意識，提升對政府機關促進性別平權各項作法之瞭解及性騷擾防治宣導相關作為。

(一) 年度成果

- 1、109 年各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練共開辦 231 班，辦理 6 場次輔導人員專業職能講習，計有 144 人次參加，每次講習均進行「性騷擾防治宣導」，目標達成率為 100%。
- 2、於輔導人員專業職能講習說明，受訓人員因懷孕、安胎、分娩、流產等特殊事由之相關權益維護，例如在符合一定條件並檢具相關證明時，得申請變更調訓梯次，申請停止訓練，調整測驗時間，本質特性成績或生活管理、團體紀律及活動表現成績請假不予減分等，並提醒輔導人員針對懷孕的受訓人員，應適時關心其生活照護，並視需要提供休息空間，另

於受訓場所設置哺（集）乳空間，提供有哺（集）乳需求之受訓人員使用。亦要求輔導人員於班務時間將上開權益維護措施，轉達受訓人員知悉，目標達成率為 100%。

- 3、在各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練均實施的「專題研討」課程，輔導人員須依受訓人員年齡、性別及學經歷等之不同予以平均分組，文官學院於訓前辦理輔導人員專業職能講習時，均責請輔導人員留意各組之性別比例，並同步宣達性別平等相關事宜，目標達成率為 100%。
- 4、各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練均安排有人權議題或性別平等相關課程。考試錄取人員基礎訓練安排有「人權議題與發展」及「性別主流化」課程（課程名稱依訓練類別或訓練時間略有不同），受訓人員共計 5,558 人；晉升官等訓練安排有「人權議題與發展專題」、「人權議題與發展」及「性別主流化」課程，受訓人員共計 4,432 人。除上述受訓人員外，各班輔導人員亦隨班附讀參與課程，以提升輔導人員性平意識，目標達成率為 100%。

（二）檢討策進

文官學院將賡續於考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練輔導人員專業職能講習進行性別平權意識宣導、性騷擾防治及營造性別友善工作環境的重要性，以強化輔導人員性別平權意識。同時亦於基礎訓練及晉升官等訓練安排人權議題及性別平等相關課程，除講授講義內容外，並著重個案研討或實際案例分析並介紹他國經驗，提供受訓人員交換心得以活絡教學，深化受訓人員性別意識、實踐性別平權之政策目標。

四、增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法
------	--------	----	------

	(含期程及目標值)		
強化女性簡任官高階文官職能培力	本會高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數比例，任一性別不少於三分之一，各年度女性參訓比率持續維持35%之目標值。	持續培力女性簡任高階公務人員。	1. 發布高階文官培訓飛躍方案計畫時，函請各主管機關優先推薦女性人選。 2. 辦理高階文官培訓飛躍方案之參訓人員遴選時，注意任一性別不得少於三分之一。

(一) 年度成果

- 1、高階文官培訓飛躍方案 109 年訓練計畫於辦理遴選階段，為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，於 3 月 4 日函轉各機關暫停辦理，爰未辦理遴選作業，而無參加遴選人員任一性別不得少於三分之一之辦理成果。
- 2、109 年 12 月 31 日發布高階文官培訓飛躍方案 110 年訓練計畫時，函請各主管機關考量性別衡平，優先推薦女性人選。

(二) 檢討策進

110 年辦理高階文官培訓飛躍方案遴選作業時，將關注參加遴選人員任一性別不得少於三分之一，並於錄取名單注意性別衡平，使參訓人數比例，任一性別不少於三分之一，持續維持各年度女性參訓比率 35%之目標值，以達促進性別平權之目標。

五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
強化性別平等教育訓練	本會及所屬機關職員性別平等教育訓練參訓率，各年度維持 90% 以上。	督促參加實體或線上相關訓練。	鼓勵參加本會及所屬機關或各級機關辦理之性別平等相關訓練。

(一) 年度成果

- 1、本會於 109 年 7 月 22 日辦理「性別平等教育」訓練，安排 3 小時實體課程，觀看性別平等影片—【貓咪知道但是貓咪不說】，計有 77 人參加，整體參訓率 92.77%。本影片主要在描述日本銀髮族世代在傳統夫妻關係下，因相處冷漠互動少，面臨離婚危機的故事。播放本影片主要係為使同仁深思男主外女主內之社會價值觀，並破除性別刻板印象，期從傳統夫妻關係案例探討性別平等意涵，及培養正確的兩性觀念。
- 2、文官學院於 109 年 6 月 23 日辦理「性別平等教育」訓練，安排 3 小時實體課程，觀看性別平等影片—【姊妹】，計有 60 人參加，整體參訓率 90.91%。本影片描述六零年代美國密西西比州，白人中產階級女性雇主與黑人女傭之間種族歧視與勞資爭議的故事。播放本影片主要係為使同仁深思，在種族歧視及性別間勞動條件不均的情形下，我們有什麼方式可以改善並營造性別更平等友善的社會環境，進而培養正確的兩性觀念。

(二) 檢討策進

持續辦理本會暨所屬機關性別主流化課程員工教育訓練（含實體及數位課程），並督促同仁參加實體或線上相關訓練。

貳、 其他年度重要成果

109 年 8 月 13 日通函中央及地方各主管機關加強宣導公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾時之因應處理措施：基於本會係考試錄取人員訓練主管機關之立場，前於 105 年 6 月 24 日訂定、107 年 2 月 12 日修訂「公務人員考試錄取人員基礎訓練（含性質特殊訓練之集中訓練）期間遇有性騷擾事件之處理須知」在案。為應實務需要，於 108 年 12 月 16 日重行修訂名稱為「公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件處理須知」、規範範圍、名詞定義及因訓練而遭受性騷擾之受理機關等，並通函各機關查照辦理。未來仍將隨時檢討，以符實務需要。

附件

109 年 8 月 13 日本會公訓字第 1090007663 號函影本（請參閱第 10~11 頁）。

檔 號：

保存年限：

公務人員保障暨培訓委員會 函

地址：11601臺北市文山區試院路1之3號

承辦人：呂小姐

電話：02-82367117

電子信箱：0275@csptc.gov.tw

受文者：中央及地方各主管機關

發文日期：中華民國109年8月13日

發文字號：公訓字第1090007663號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件，適用性別工作平等法規定一案，請查照並轉知所屬。

說明：

- 一、依據勞動部民國109年8月5日勞動條4字第1090130735號函辦理。
- 二、依勞動部上開函說明二：「按性別工作平等法第12條明定職場性騷擾之定義，同法第13條規定略以，雇主應防治職場性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前項性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。復按同法第2條第2項規定，具公務人員身分之受僱者，於執行職務時遭受性騷擾情事，其申訴、救濟及處理程序，依公務人員相關人事法令規定辦理。」
- 三、按本會為明確公務人員考試錄取人員於訓練期間，因訓練而遭受性騷擾時之因應處理措施，以保護其權益，前以108年12月16日公訓字第1082160521號函修正「公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件處理須知」名稱及全文，並通函各主管機關在案。查該須知業已明定公務人員考試錄取人員於訓練期間，因訓練而遭受性騷擾時，得依性別工作平等



法規定提起申訴、訓練機關（構）學校受理申訴調查機制及應立即採取之補救措施等，請各考試錄取人員訓練機關（構）學校確實依性別工作平等法規及該須知規定辦理，並採取適當之預防措施，以防治職場性騷擾行為之發生。

正本：中央及地方各主管機關

副本：



從公務人員特種考試一般警察人員考試 體能測驗看國家考試性別平等措施

考選部 110.4.28.

一、前言

為了性別平等與永續共榮，我們希望在國家考試裡，沒有任何人被排除或遺落。

依憲法第 85 條與憲法增修條文第 6 條規定，考試院為國家最高考試機關，掌理考試、公務人員相關權益與法制事項。據此，考選部辦理國家考試甄拔公務人員與專門職業及技術人員兩大類人員，公務人員部分為應用人機關因業務特殊需求辦理特種考試，而各該特殊機關復因其公務人員執行職勤務時需有體技能之需要，爰於筆試之外另有體能測驗之測試方式，以符實際任務需求。另考試院近幾屆施政綱領均揭櫫考銓政策及制度，應落實人權保障及性別平等，檢討修訂考銓保訓政策及法規，健全文官制度，以實踐憲法保障人民應考試權及工作權之意旨。本屆施政綱領第 2 點揭示：「善盡人力資源部門職責，傾聽用人機關需求，強化教考訓用之連結」、第 4 點：「堅持國家考試獨立與公平，秉持多元取才原則，拔擢人才為民服務」。基此，考選部辦理國家考試，亦應秉持審慎、公平、公正之立場，並配合國家政策及用人機關任用需求，拔擢優秀人才為國所用。本報告擬就公務人員特種考試一般警察人員考試（以下簡稱一般警察考試）體能測驗性別平等加以分析，俾作為日後策進之參考。

二、國家考試性別平等之信念與立場

性別工作平等概念包含了憲法上工作權與平等權兩個基本權利。本部辦理國家考試對性別平等之信念與立場分述如下：

- (一)性別平等是基本人權：憲法增修條文第 10 條第 6 項規定，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，促進不同性別者地位之實質平等。除了維護人性的基本尊嚴之外，更謀求建立不同性別者公平、良性的社會對待，性別平等已是基本人權，並成為二十一世紀普世價值。
- (二)性別工作權平等：性別工作平等法第 7 條規定：「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。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」政府部門更應作為表率，實踐性別工作平等之精神。
- (三)特殊情況才可限制工作權：依據性別工作平等法及公務人員考試法相關規

定，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。故除非特殊情況，否則不宜限制工作權。

(四)國家考試性別規定：按司法院大法官釋字第 547 號解釋：「憲法上所謂平等原則，係指實質上之平等而言，若為因應事實上之需要及舉辦考試之目的，就有關事項，依法自得酌為適當之限制。」故本部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，與公務人員特種考試應考人之年齡、兵役及性別條件等，尚符平等原則意旨。另目前多項國家考試已取消分定男女錄取名額之限制，包括關務人員特考技術類各組、海岸巡防人員特考、調查人員特考、國家安全情報人員特考、一般警察人員特考(詳表 1)。

表 1 近年性別限制（分定錄取名額）之特考

特考類別	相關措施
關務人員特考技術類	考試規則於 93 年 11 月 5 日取消性別限制，並於 94 年施行。
調查人員特考	考試規則於 95 年 4 月 21 日取消性別限制，並於 95 年施行。
海岸巡防人員特考	考試規則於 101 年 11 月 19 日取消性別限制。 (用人機關自 95 年起即未分定男女提列需求)
司法人員特考法警類科	考試規則於 102 年 3 月 11 日取消性別限制。 (用人機關自 95 年起即未分定男女提列需求)
國家安全情報人員特考	考試規則於 101 年 5 月 30 日取消性別限制。 (用人機關自 97 年起即未分定男女提列需求)
一般警察人員特考	考試規則於 99 年 9 月 21 日取消性別限制，並於 100 年施行。
司法人員特考法警類科	考試規則於 105 年 3 月 4 日恢復性別限制，並於 105 年施行。

(五)篩選基礎體能：現行公務人員特種考試採行體能測驗，主要係考量該等職務性質特殊，由用人機關參酌核心工作職能及所需體能要素，以評量心肺耐力為主，訂定體能測驗項目，篩選錄取具備一定基礎體能者，復為契合高勞力、高危險或工時長，強化渠等體力與耐力勝任勤務，一般警察人員考試及格者，將另行於後續訓練階段安排體能訓練及職技課程，以精進所需體能及提升執勤安全性。

三、一般警察考試體能測驗現況

(一)測驗項目與及格標準

依據公務人員考試法第 10 條規定：公務人員考試，得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式，以達多元選試人才之目的。一般警察人員考試體能測驗採固定標準及格制，測驗結果將不列入總成績計算，但體能測驗未達及格標準者，則不予錄取，各實施項目均達及格標準者，依總成績配合任用需求擇優錄取。一般警察考試列考兩項體能測驗，除立定跳遠項目外，另列考心肺耐力跑走測驗，男性以 1,600 公尺跑走，女性以 800 公尺跑走作為測驗項目，依性別訂定不同及格標準詳如附件 1。

(二)沿革

為因應警察工作特殊性及提升警察素質的需求，警察人員初任考試自民國 100 年起實施雙軌分流制度，即以警察人員考試進用警大、警專畢業生；以一般警察人員考試進用一般大學、專科、高中畢業生，俾維持警察養成教育體制，並兼顧多元取才。為配合辦理一般警察人員考試，於 99 年 9 月修訂「公務人員特種考試一般警察人員考試規則」，規定該項考試分二試舉行（第一試為筆試，第二試為體能測驗）與體能測驗各實施項目及格標準。

前開體能測驗項目男性實施仰臥起坐、引體向上及跑走三項；女性實施仰臥起坐、屈臂懸垂及跑走三項。嗣用人機關考量外勤員警常遭遇危險情況，需有良好瞬發力應變，原體能測驗項目仰臥起坐及引體向上（屈臂懸垂）屬肌力、肌耐力測驗，可於教育訓練期間加強，且男女測驗項目不一，易引起爭議，爰於 103 年 2 月建議修正體能測驗項目為「立定跳遠」及「跑走」兩項，公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗規定詳表 2：

表 2 公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗規定

法規名稱	性別	體能測驗項目 與及格標準	實施期間
公務人員 特種考試 一般警察	男	1.仰臥起坐 1 分鐘 38 次以上。 2.引體向上 2 次以上。 3.跑走 1,600 公尺 494 秒以內。	100~102 年
	女	1.仰臥起坐 1 分鐘 30 次以上。	

人員考試 規則		2.屈臂懸垂 10 秒以上。 3.跑走 800 公尺 280 秒以內。	
	男	1.立定跳遠 190 公分以上。 2.跑走 1,600 公尺 494 秒以內。	103 年迄今
	女	1.立定跳遠 130 公分以上。 2.跑走 800 公尺 280 秒以內。	

(三)性別錄取狀況

100 年一般警察人員考試取消分定男女錄取名額限制後，報考人數與錄取人數雖男性較多，但因女性到考率相較於男性多，故錄取率¹以女性略高於男性(詳表 3)，另警察人員考試應考人為具中央警察大學或臺灣警察專科學校畢(結)業資格者，受警察大學入學招生比率限制²，警察人員特考錄取者男性多於女性。

¹男(女)性錄取率=男(女)性錄取人數/男(女)性到考人數；男(女)性到考率=男(女)性到考人數/男(女)性報考人數。

² 99 至 108 學年度中央警察大學或臺灣警察專科學校招生錄取者女性平均占比 20.7%、10.0%。

表 3 一般警察考試報考、到考、錄取人數暨錄取率統計表
—按性別分

單位：人；%

年別	報考人數		到考人數		錄取人數		錄取率	
	男	女	男	女	男	女	男	女
100 年	9,803	3,970	7,096	3,015	169	135	2.38	4.48
101 年	9,932	4,469	7,057	3,283	410	272	5.81	8.29
102 年	9,372	4,343	6,997	3,275	657	473	9.39	14.44
103 年	9,100	3,869	7,052	2,928	1,183	542	16.78	18.51
104 年	10,507	4,005	8,359	3,184	2,018	924	24.14	29.02
105 年	15,823	5,698	11,990	4,332	2,234	954	18.63	22.02
106 年	14,107	5,267	11,403	4,250	2,122	949	18.61	22.33
107 年	11,766	4,113	9,279	3,243	1,595	713	17.19	21.99
108 年	9,242	3,458	6,913	2,595	655	205	9.47	7.90
109 年	7,267	2,657	5,382	2,021	320	165	5.95	8.16

四、各國警消人員體能測驗概況

本部於 105 年委託研究公務人員特種考試體能測驗相關事宜檢討案，針對美國等 13 國（地區）警察人員體能測驗項目數量與內容進行分析，獲致我國國家考試體能測驗之項目較其他國家簡化（數量較少），及格標準較寬鬆，且各國體能測驗項目較偏重實務上之職能需求與強調多元性的組合等主要結論。

茲再就日法兩國新近概況加以說明：

（一）日本

日本警察為公務人員性質，並未設立如我國之警察專科學校及警察大學，而係以報考後培訓方式任用警察人才。警察人員分為大學及同等學力的一等與高中學力的三等人員。而採用的員額也因性別及職等而有所差別。表 4 和表 5 為日本東京中央單位警視廳於令和 2 年（2020）的人員招募資訊。

表 4 日本東京預定招募人員統計表

	男性警察	女性警察
I類	720 名	120 名
III類	300 名	60 名
合計	1,020 名	180 名

表 5 日本警視廳人員招募體能準則³

項目	男性	女性
身高	160 公分以上	154 公分以上
體重	48kg	45kg
視力	兩眼裸視視力皆在 0.6 以上，或兩眼矯正視力皆在 1.0 以上	
辨色	不影響警察業務執行程度	
聽力	不影響警察業務執行程度	
疾病	不患有影響警察業務執行程度之病症	
其他身體運動機能	不影響警察業務執行程度	

除筆試之外，警察官的報考，會進行體能測驗（日本警察稱之為身體能力檢查），確認受験者是否具有作為警察職務執行上的基礎體能。施測項目依據各地警署而有不同，但多以伏地挺身、仰臥起坐、波比跳、反復橫跳及 1500 公尺跑走等項目評定。例如，表 6 為香川縣警察署的評定基準。

表 6 日本香川縣警察體能評定基準

男性

項目\分數	0	10	20	30	40
反復橫跳 ^a	41 次以下	42～47 次	48～53 次	54～59 次	60 次以上
20m 折返跑 ^b	31 次以下	32～52 次	53～73 次	74～94 次	95 次以上
握力 ^c	35kg 以下	36～42kg	43～49kg	50～55kg	56kg 以上
伏地挺身 ^d	14 次以下	15～24 次	25～33 次	34～41 次	42 次以上
仰臥起坐 ^e	17 次以下	18～21 次	22～25 次	26～29 次	30 次以上

女性

³資料來源：日本警視廳採用準則

<https://www.keishicho.metro.tokyo.jp/saiyo/2020/recruit/info-police.html#number>

資料來源：日本香川縣警察署

<https://www.pref.kagawa.lg.jp/jinjii/saiyou/qa/strength.html>

項目\分數	0	10	20	30	40
反復橫跳 ^a	35 次以下	36~40 次	41~46 次	47~51 次	52 次以上
20m 折返跑 ^b	18 次以下	19~32 次	33~46 次	47~61 次	62 次以上
握力 ^c	19kg 以下	20~24kg	25~29kg	30~34kg	35kg 以上
伏地挺身 ^d	8 次以下	9~17 次	18~26 次	27~35 次	36 次以上
仰臥起坐 ^e	9 次以下	10~13 次	14~17 次	18~21 次	22 次以上

註：a.反復橫跳：測定時間為 20 秒；b.20m 折返跑:持續到受測者無法繼續為止

c.握力:使用單手彈簧式握力測量器進行測定；d.伏地挺身:測定時間為 30 秒；

e.仰臥起坐：定時間為 30 秒

評定標準：

1.總分為各項目總合之 200 分

2.總分未達 100 分者不論性別，以不合格計算。

日本警方由各縣自行招考，因此施測項目及錄取標準各有不同，亦有擇優錄取等方式。

日本消防人員屬於地方公務員，招募上也是交由各自治體單位各自籌辦，因此未有統一標準，然除依日本消防人員招募體能準則外，參照各縣市招募標準大略整理如表 7。

表 7 日本消防人員招募之體能標準

性別	男性	女性
身高	160cm 以上	155cm 以上
體重	50kg 以上	45kg 以上
胸圍	大於身高的 1/2	
視力	兩眼視力 0.7 以上，且可清楚辨別紅、藍、黃之色彩。	
聽力	左右兩耳聽力正常。	

在體力測驗的環節上，也依照不同自治體施測不同項目如表 8。

表 8 日本不同自治體消防人員體力測驗項目⁴

地區	測驗內容
東京消防廳	熱身體操・閉眼單腳站・伏地挺身・反復橫跳・坐姿體前彎・開合跳・2.1km 跑走
橫濱市消防署	熱身體操・握力測驗・伏地挺身・仰臥起坐・立定跳遠・反復橫跳・坐姿體前彎・懸吊力量測試・20m 折返跑
大阪市消防署	握力測驗・仰臥起坐・坐姿體前彎・立定跳遠・反復橫跳・20m 折返跑
名古屋市消防署	熱身體操・握力測驗・仰臥起坐・開合跳・反復橫跳・坐姿體前彎・20m 折返跑
福岡市消防署	握力測驗・背筋力量測驗・仰臥起坐・開合跳・反復橫跳・懸垂力量測驗・搬送力量測驗・20m 折返跑

評定標準部分各縣市各有評量標準，大略如表 9 所示。

表 9 日本消防人員主要體力測驗項目評量標準⁵

項目	男性	女性
握力測定	約 50kg	約 30kg
仰臥起坐	25 次/30 秒	15 次/30 秒
伏地挺身	30 次	15 次
坐姿體前彎	44.6 公分	47.7 公分
反復橫跳	50 次	40 次
立定跳遠	215 公分	159 公分
20m 折返跑	40 趟	25 趟

⁴資料來源：就職網站 <http://oshigotobu.com/firefighter-examination#i-5>

⁵資料來源：就職網站 <http://oshigotobu.com/firefighter-physical#i-13>

而目前在日本女性的消防員僅占 2.7%，在其他類別的公務員當中也是男女比最懸殊的職種。因此近年各自治單位都有積極招募女性消防員的趨勢，力求維持男女均適的工作環境⁶。

警察・自衛隊・海上保安庁・一般行政職との比較

《参考》女性比率

・消防吏員：**2.7%** (H30.4.1現在)

・警察官：**8.9%** (H29.4.1現在)

・自衛官：**6.5%** (H29年度末現在)

・海上保安官：**6.2%** (H29年度)

・一般行政職：**28.3%** (H25年4.1現在)
(地方公務員)

(二)法國

法國消防員 SAPEUR POMPIER 體能測驗，分義工消防員 SPV (sapeur pompier volontaire)和職業消防員 SPP(sapeur pompier professionnel)，體能測驗相同。須滿 18 歲擁有法國籍，法國消防員並非警察，共六項體能測驗⁷：

- 1.游泳 (natation)：50 公尺，無泳鏡。在進行第二個項目之前先休息一小時
- 2.心血管體能測驗 (cardio-respiratoire)：又稱 « Luc Léger »，為計算「最大有氧速度」來回快跑 20 公尺，每分鐘增加跑步速度 0.5 公里/小時，總測驗時間 15 至 20 分鐘。另可選擇類似 Vameval 測驗。在進行第三個項目之前先休息一小時。
- 3.柔性測驗 (souplesse)：最低及格標準請參考下列表格。
- 4.腰肌及腹肌耐力 (gainage)：平板支撐，一般須撐兩分鐘。
- 5.手臂肌肉耐力 (test membres supérieurs)：伏地挺身一般 20 下或引體向上持續兩分鐘

⁶資料來源：京都新聞 <https://www.kyoto-np.co.jp/articles/-/183202>

⁷資料來源：<https://www.youtube.com/watch?v=qncdfVx6VXc>

6.腿部肌肉耐力 (test membres inferieurs): 又稱« Killy », 靠牆深蹲膝蓋彎曲 90 度，一般必須持續 4 分鐘才獲滿分。

各省可自行訂定其他測驗項目，如爬繩，爬梯等。

各省可自行訂定及格標準，表 10 為編號 91 的 ESSONNE 省最低及格標準。

表 10 法國消防員體能測驗最低及格標準

BAREMES TESTS DE LA CONDITION PHYSIQUE SDIS 91				
SPV				
Evaluation	Recrutement			
	Niveau minimum à réaliser 最低及格標準			
	Age 年齡	Hommes 男		Femmes 女
50m natation 游泳	-29	75"		90"
	30 à 39	90"		105"
	40 à 49	105"		120"
	+ de 50	120"		135"
Killy 靠牆深蹲	-29	100"		100"
	30 à 39	90"		90"
	40 à 49	80"		80"
	+ de 50	70"		70"
Flexions de bras (Pompes) 伏地挺身	-29	13		8
	30 à 39	11		7
	40 à 49	9		6
	+ de 50	7		5
Souplesse 柔性	-29	23		23
	30 à 39	21		21
	40 à 49	19		19
	+ de 50	16		16
Tractions supination 引體向上	-29	7		4
	30 à 39	6		3
	40 à 49	5		2
	+ de 50	4		1
Gainage 平板支撐	-29	100"		100"
	30 à 39	90"		90"
	40 à 49	80"		80"
	+ de 50	70"		70"
Luc Leger 心血管 測驗	-29	8		6
	30 à 39	7		5
	40 à 49	6		4
	+ de 50	5		3
VAMEVAL 最大攝氧 量測試	-29	13		11
	30 à 39	12		10
	40 à 49	11		9
	+ de 50	10		8

以 105 年本部委託研究案，各國警察人員體能測驗項目數量與內容之比較表觀察（如附件 3），各國體測項目與數量，詳略多寡各自不同，體測及格標準是否依性別而異，另各分殊。又整體而言，各國政治體制形成公務人員制度有集權統一或分權多元者、警察人員是否歸列為公務人員、及格標準高低準據、甄試階段是一階段或分階段進行、施測項目及格標準與職能需求相關性之高低等，均不相同，甚難以齊一比對參照。

綜合上述，各國警消人員體能測驗有以下特色可供我國參考：

1. 體能測驗項目數量較多
2. 體能測驗項目採多元組合
3. 體能測驗項目與及格標準多依工作職能需求訂定
4. 體能測驗項目在性別上有相同項目採不同及格標準之差別 設計
5. 警消人員任職比例女性較少
6. 體能測驗整體上以任務需求導向考量，亦即不分男女，以任務需求為重

五、體能測驗性別平等分析

（一）測驗項目性別差異處置之公平性

1. 按體能測驗係以實際操作或測量方式，評量應考人之心肺耐力、肌力與肌耐力、柔軟度、身體組成、速度、瞬發力、敏捷性、平衡性、協調性、反應時間或其他與各該職務相關之綜合性體能要素。是以，各種考試得視其職務需要，除於筆試之外，併採體能測驗鑑別應考人所需之體能要素。現行各項公務人員特考辦理體能測驗之目的，係為篩選具基本體能之適格人員，藉由後續體技訓練以培養擔任各項職務之工作。
2. 一般警察考試體能測驗及格率在年度、性別皆各有差異，以近兩年（108 年與 109 年）統計資料來看（詳附件 2），一般警察人員體能測驗及格率女性皆高於男性，且及格率皆高於九成。

（二）用人機關原擬修正構想未獲考試院同意：內政部警政署基於體能測驗之考試或類科，其職務無分性別，均需具備相當體能，曾提出體能測驗跑走項目由男性 1600 公尺及女性 800 公尺，修正為男女性均實施 1200 公尺跑走測驗之建議，經提報考試院會審議，考量相關論述及統計數據尚有不足，無法據以訂定及格標準，爰請用人機關補充相關論據後再行研議。

（三）用人機關進行實證研究：體能測驗及格標準雖有歷年各類公務人員特種

考試體能測驗成績統計資料參照，惟如何訂定合理之體能測驗及格標準，係目前尚待克服的課題。警政署以工作所需之標準為基礎，主張相同職務體能測驗項目應相同，業委託中央警察大學就有關「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準」進行研究，本部於該研究焦點座談會中曾建議男女可採用相同體能測驗項目，但及格標準依據性別訂定不同標準之方式進行。

- (四)後續作為：未來用人機關如須增加或修正體能測驗項目與及格標準，應先強化體能測驗項目與職務核心職能之相關性說明與數據統計資料，提出體能測驗修正建議，並完成性別影響評估程序。本部將積極配合進行相關法制研修作業，逐步推動更為妥適之體能測驗項目、施測內涵與及格標準，期能兼顧用人需求與達成考試實質平等。

六、國家考試性別平等實施措施及成效

本部基於性別工作平權原則，確保應考人權益，落實考試無性別障礙，近年來陸續採取下列改進措施：

(一)性別限制應詳敘理由並周知應考人

為維護性別平等，各用人機關舉辦考試時，儘量採取開放態度，不作性別限制，若確有性別限制之必要，請各用人機關詳細說明工作性質，俾利考試案件之請辦。

(二)組設國家考試性別平等諮詢委員會

為保障性別工作權及考試權，促進性別平等，本部特遴聘勞動機關團體學者專家及代表，設立國家考試性別平等諮詢委員會，針對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢，諸如分定男女錄取名額之類科，均提報該委員會討論其性別限制之合宜性及比例情形，運用外部代表客觀公正諮詢機制，促進國家考試性別平等。

(三)協調用人機關配合取消性別限制規定，改善工作環境

本部基於性別工作平等原則，協調用人機關取消性別限制，包括函請相關用人關改善外勤工作環境及維護夜勤安全，使男女同仁均能在安全的環境中執行公務；另為配合取消性別限制，因應女性同仁在特殊場域服務及隱私空間保障之需求，改善基層廳舍備勤空間及衛浴設備等硬體上的設施，以建置性別平權的友善工作環境。

(四)研修國家考試性別平等白皮書，公示國家考試性平發展

本部目前正研修 110 年版「國家考試性別平等白皮書」，就國家考

試性別統計資料進行分析，除概述國際社會性別平權情形，說明我國近年來與性別平權相關之政策與立法，並闡述考選部對於性別平等之信念與立場，以及國家考試保障性別平等措施及成效，以期社會各界充分了解，並作為日後考選政策擬定之參據。

(五)持續優化應試科目試題，兼顧性別衡平與核心價值

為避免國家考試應試科目命擬試題出現性別歧視、性別刻板印象等內容，每年檢視前一年度所產製之試題是否涉及性別歧視，藉由檢視試題的過程，以落實性別平等觀點。另試題相關委員遴聘作業，在具相同專業知能時，並同時兼顧性別衡平，並提請委員命擬、審查試題，試題內容不應有性別歧視，尤其設計情境試題時，其人物設定應避免單一特定性別，儘量以中性文字表述，避免違反性別平等精神，引發社會觀感不佳。

(六)執行法規與重大政策性別影響評估，建立國家考試性平審議機制

本部研修主管法律，均需進行法案及性別影響評估，研擬考選法案須先交由性別平等專案小組之性別平等專家學者審慎評估，徵詢其專業意見，確認無違反性別平等事由，再召開本部法規委員會審查，始報送考試院審議；期藉由完善審核機制與流程，消除潛存許多不友善的隱性歧視，積極推動不同性別者平權相關之政策與立法，落實真正的性別平權。

七、結語

依照憲法第 85 條暨憲法增修條文第 6 條第 3 項規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度。考試制度的功能在根據職務所需的知識與技能作為評比的標準，篩選最適任的人選予以任用。目前國家考試對於促進性別工作平權上，已經發揮相當程度的正面成效，近年各項統計資料顯示，各項特考錄取情形整體上兩性差距尚屬合理。本部將秉持積極態度，強化「考選部國家考試性別平等諮詢委員會」職掌功能，除建立明確審查基準外，並研議使該委員會能夠具備實質審議決定權；與特考用人機關協調，儘量取消不必要之性別限制。希望以多元考試方式，配合用人機關調整工作環境及管理制度，完善性別工作平權，使所有的公務職位均得以客觀的知識與技能，選拔出適格的人力。本部將賡續秉持落實性別意識之積極態度，適時檢討配合調整各種考選行政作為，彙整性別資訊，提供教育、用人、管理機關決策參考，讓優秀人才均有公平機會脫穎而出，促使國家競爭力更上一層樓。

附件 1 公務人員特種考試一般警察人員考試實施體能測驗一覽表

考試名稱	等級類科	測驗項目	及格標準
公務人員特種考試 一般警察人員考試	全部	立定跳遠	男性應考人 190 公分以上 女性應考人 130 公分以上
		1,600 公尺跑走（男性）	494 秒以內
		800 公尺跑走（女性）	280 秒以內

附件 2 公務人員特種考試一般警察人員考試
體能測驗成績統計（105 年-109 年）

年度	體能測驗項目	體能測驗 及格標準	應考人數	到考人數	及格人數	及格率%
105	1600 公尺跑走(男)	8 分 14 秒	2,719	2,669	2,307	86.44%
	190 公分立定跳遠 (男)	190 公分	2,719	2,669	2,398	89.85%
	800 公尺跑走(女)	4 分 40 秒	1,091	1,040	977	93.94%
	130 公分立定跳遠 (女)	130 公分	1,091	1,040	982	94.42%
2 項目均及格者總計			3,810	3,709	3,234	87.19%
106	1600 公尺跑走(男)	8 分 14 秒	2,628	2,576	2,324	90.22%
	190 公分立定跳遠 (男)	190 公分	2,628	2,576	2,359	91.58%
	800 公尺跑走(女)	4 分 40 秒	1,122	1,081	1,033	95.56%
	130 公分立定跳遠 (女)	130 公分	1,122	1,081	1,042	96.39%
2 項目均及格者總計			3,750	3,657	3,276	89.58%
107	1600 公尺跑走(男)	8 分 14 秒	2,083	2,067	1,917	92.74%
	190 公分立定跳遠 (男)	190 公分	2,083	2,067	1,926	93.18%
	800 公尺跑走(女)	4 分 40 秒	905	895	865	96.65%
	130 公分立定跳遠 (女)	130 公分	905	895	863	96.42%
2 項目均及格者總計			2,988	2,962	2,724	91.96%
108	1600 公尺跑走(男)	8 分 14 秒	904	874	836	95.65%
	190 公分立定跳遠 (男)	190 公分	904	894	850	95.08%
	800 公尺跑走(女)	4 分 40 秒	288	282	279	98.94%

年度	體能測驗項目	體能測驗 及格標準	應考人數	到考人數	及格人數	及格率%
	130 公分立定跳遠 (女)	130 公分	288	286	275	96.15%
2 項目均及格者總計			1,192	1,156	1,087	94.03%
109	1600 公尺跑走(男)	8 分 14 秒	452	444	426	95.95%
	190 公分立定跳遠 (男)	190 公分	452	444	427	96.17%
	800 公尺跑走(女)	4 分 40 秒	228	223	218	97.76%
	130 公分立定跳遠 (女)	130 公分	228	223	216	96.86%
2 項目均及格者總計			1,192	1,156	1,087	94.03%

附件 3 各國警察人員體能測驗項目數量與內容之比較

國家	地區	體能測驗項目與方式	測驗數量	備註
美國	紐澤西州	1.75 碼運行試驗 2.伏地挺身 3.仰臥起坐 4.15 英里跑	4 項	4 個測驗中每個項目至少需要獲得一點，20 點則通過標準
	聖地牙哥	1.閃避低懸物品 2.登高梯或樓梯 3.跑/爬三英尺/四英尺/六英尺柵欄 4.跑過一系列路標塔 5.抬起 155 磅受害者	5 項	該項目測驗皆須著 3 磅重背心進行測試
	紐約州	1.障礙超越(衝刺 50 公尺/障礙 6 公尺) 2.樓梯攀登 3.physical restraint simulation 4.繞錐慢跑 6 公尺 5.受害人救援(276 磅/35 英尺) 6.trigger pull	6 項	以上 6 項測驗皆於 112 秒內完成
	密西根州	1.仰臥起坐 2.伏地挺身。 3.垂直跳躍 4.1/2 英里折返跑。	4 項	
	洛杉磯市	1.固定式腳踏車測驗 2.跨步行走測驗 3.拉力測驗	3 項	
	維吉尼亞州	1.四分之一英里路跑(90 秒內合格) 2.跳遠 6 英尺 3.攀越 5 英尺高的圍牆(15 秒內合格) 4.拖行 130 磅重的物體達 30 英尺(15 秒內合格) 5.握力測驗：能拉動點三八口徑左輪手槍，並完成不裝彈擊發動作 50 次(包含非慣用手)	5 項	
	阿拉巴馬州迪凱特市	1.敏捷訓練 ⓐ限時 150 碼障礙跑 ⓑ推車 15 英尺 ⓒ攀登 6 英尺籬笆 ⓓ攀登 2 英尺方窗 ⓔ平衡木走 15 英尺 ⓕ拖行 165 磅 2.能力部分 ⓐ60 秒完成 25 個仰臥起坐 ⓑ60 秒完成 2 個伏地挺身 ⓒ 928 秒完成 1.5 英尺跑	9 項	敏捷訓練 6 項須於 90 秒內完成
	聯邦調查局	1.60 秒仰臥起坐 2.定時 30 米跑 3.伏地挺身(不計時) 4.定時 1.5 英里跑	5 項	1-4 項為計分測驗，5 為必須測驗項目，總計 20

國家	地區	體能測驗項目與方式	測驗數量	備註
		5.引體向上		分，每個項目至少需得分，並有三次機會
英國	-	1.PACER 折返跑 2.肌力測驗	2 項	採用羅浮堡大學體育與運動科學系發展之工作關聯性體能測驗(JRFT)，常模參照計分可測驗 3 次
法國	-	1.雙臂環抱重物 (男性：40 公斤；女性：25 公斤)完成 10 公尺折返 2.連續動作(時限內完成)： ①伏地挺身 5 次 ②連續跨越 3 個欄架 (110 公分高) ③跳上並走過 3 公尺長之平衡木 (約 130 公分高) ④連續左右跨跳呼拉圈 7 次 ⑤連續高抬腿踩踏立架 (高約 70 公分)10 次 ⑥攀越兩個高 140 公分之障礙牆面 ⑦空中爬竿前進(男 5 公尺/20 秒；女 2.5 公尺/30 秒) ⑧匍匐前進 3 公尺⑨S 型跑步	10 項	測驗標準依性別而異
德國	不來梅邦	1.35 公尺爆發力測驗 2.綜合測驗： ①用登山繩越過 1.8 公尺高的障礙物 ②鞦韆上依指定動作攀爬與倒懸 ③在單槓上進行 360 度迴旋一次 ④跳躍過障礙物，測驗障礙高度依性別而異(男性 1.3 公尺、女性 1.2 公尺) ⑤抱籃球走過 2 公尺長之平衡木，並進行 1 次以上的反彈接球 ⑥在指定距離外，將籃球投擲至籃框高度(無須投進)，測驗距離依性別而異(男性 2.7 公尺、女性 2.5 公尺) ⑦在軟墊上進行前滾翻。 ⑧匍匐前進穿越三個木框。 ⑨疾行跳躍障礙物且不能碰觸到(男性 0.7-0.8 公尺，2 座；女性 0.8 公尺，1 座。	10 項	測驗標準依性別而異

國家	地區	體能測驗項目與方式	測驗數量	備註
		最多可跳 3 次) ⑩雙臂懸吊於橫桿上並前移(男性 10 次，女性 6 次) 3.耐力測驗		
德國	柏林邦	1.綜合測驗(需在時間限制內完成)： ①助跑後利用跳板跳過鞍馬(1.1 公尺) ②在雙槓(1.4 公尺高)上完成擺盪後躍下，左右各一次 ③懸吊穿越高(1.9 公尺)低(1.2 公尺)槓 ④前滾翻與後滾翻各完成 1 次，落於指定軟墊上 ⑤跑步後分腿跳過跳箱(1.1 公尺) ⑥攀越 180 公分高之木牆 ⑦2,000 公尺跑走	7 項	2,000 公尺跑走測驗標準依性別而異
加拿大	皇家騎警隊	1.obstacle course ①跑 ②5 碼跳 ③樓梯 ④跳躍兩個 18 高障礙物 ⑤撐竿跳 ⑥伏地挺身 2. 推、拉力測驗 3.weight carry(50 公尺以上，攜重 80 磅_申請/攜重 100 磅_成員)	8 項	
	警察	1.障礙賽跑 2.推、拉力測驗 3.負荷重物賽跑	3 項	
蘇格蘭	-	1.Beep Test 2.有氧訓練 3.距離跑(400 公尺/60-90 秒/6-8 次) 4.hill run	4 項	
紐西蘭	-	1.2.4 公里距離跑 2.立定跳遠 3.伏地挺身 4.握力 5.體能勝任能力測驗 (Physical Competency Test, PCT) ①限時推車 10 公尺 ②搬車輪 10 公尺 ③200 公尺跑步 ④1.8 公尺跳遠 ⑤5 公尺單軌獨木行走 ⑥跳窗 ⑦越過 1.8 公尺高牆 ⑧障礙爬行 2 次 ⑨越過 2.2 公尺高的鐵絲網牆	5 大項	

國家	地區	體能測驗項目與方式	測驗數量	備註
		1. 1 公尺撐竿跳 2. 拖行 74 公斤重物 7.5 公尺 3. 短距離疾跑 4. 30 公尺敏捷繞圓錐跑 5. 游泳 6. 54 秒完成 50 公尺 7. 游泳：踩水 300 秒 8. 游泳：3 公尺潛水取回一個橡膠圈		
澳洲	-	1. 體格檢查：項目包括心跳、血壓、體格指標值(BMI)、體脂比例 2. 肌力測驗：握力測驗 3. 腹肌力測試 (Abdominal Strength)：仰臥起坐 4. 伏地挺身： 5. 伊利諾敏捷性測試 (Illinois agility test；S 形跑步測驗) 6. 心肺功能測驗： 7. 證照：取得有能力進行 100 公尺距離游泳的證明。 8. 漸進式折返跑(Multi-stage Aerobic Fitness Test)：20 公尺距離 9. 敏捷性測驗(Agility Test)：195 秒內完成連續動作。(從警車內開始→翻過 1 公尺護欄網→翻過 1.5 公尺高的彩色矮圍欄→翻過 3 公尺高的鐵絲網→翻過 1 公尺的鐵絲網→爬越一個狹窄入口→跳過 1.5 公尺寬的深溝→跑步通過一座模擬的停車場→爬過 2 座 1 公尺高跨欄→匍匐前進通過一個窗口→拉動 25 公斤的模擬物體達 20 公尺以上的距離→快跑 120 公尺→將車前方的輪胎移至車後指定的位置)	9 項	應徵者在進入訓練之前需通過體適能測驗 (Pre-entry Physical Competency Assessment；P-PCA)
	新南威爾斯州	1. 握力 35 公斤 2. 俯臥橋 90 秒 3. 垂直跳 30 公分 4. 仰臥起坐 25 下 5. 敏捷測試 20 秒 6. 多級體能測試 20 公尺	6 項	
	昆士蘭省	1. 握力 30kg 2. 俯臥橋 30 秒 3. 仰臥起坐 10 下 4. 敏捷測驗 5. beep test 20 公尺 6. hang test	8 項	

國家	地區	體能測驗項目與方式	測驗數量	備註
		7.游泳 8.operational simulation exercise Ⓞ30 公尺計時跑 Ⓢ計時負重 50 公斤走 10 公尺		
瑞典	-	1.跑步測驗 2.協調測驗：依一定順序完成動作，包括：翻筋斗、加速、變換方向、跳躍及快速彎腰等能力 3.重量測驗：拖拉 77 公斤(約等於該國成年人平均體重)的重物達 15 公尺以上	3 項	測驗標準依性別而異
日本	東京都、埼玉縣	1.伏地挺身 2.反覆橫跳 3.垂直跳 4.握力 5.肌力 6.敏捷度 7.瞬間爆發力	7 項	
	神奈川縣	1.深蹲伏地跳躍(バーピーテスト, Burpee) 2.仰臥起坐(上体おこし) 3.伏地挺身(腕立て伏せ)	3 項	
	茨城縣	1.伏地挺身 2.立定跳遠(立ち幅とび) 3.反覆橫跳 4.握力 5.肌力 6.20 公尺折返跑(20mシャトルラン)	6 項	
	大阪府	1.伏地挺身 2.仰臥起坐 3.立定跳遠 4.深蹲伏地跳躍 5.柔道 6.劍道	6 項	
	山梨縣	1.反覆橫跳 2.立定跳遠 3.握力 4.肌力 5.深蹲伏地跳躍 6.坐姿體前彎(前屈) 7.20 公尺折返跑	7 項	
韓國	-	1.100 公尺短跑 2.1,000 公尺跑步 3.60 秒仰臥起坐 4.60 秒伏地挺身 5.雙手握力	5 項	體能測驗，標準男女不同
中國大陸	-	1.10 公尺×4 往返跑 2.1,000 公尺跑步(男)/800 公尺跑步(女) 3.縱跳摸高	3 項	依照年齡性別，及格標準有所差異，男女通過標準不同
香港	-	1.800 米跑 2.10 公尺×4 穿梭跑 3.立定跳高	3 項	體能測驗，標準男女不同

資料來源：公務人員特種考試體能測驗項目、及格標準與性別差異處置之檢討研究。(本部 105 年委託研究案)

公務人員留職停薪案件之性別分析

銓敘部 110.4.28

壹、前言

有關公務人員申請留職停薪，係由各機關依公務人員留職停薪辦法(以下簡稱留職停薪辦法)規定辦理，並應於事實發生後，依程序送本部辦理動態登記。茲以近3年(107年至109年)公務人員申請留職停薪情形觀之，照護親屬(養育子女及侍親)仍為當前公務人員申請留職停薪之最主要需求，此亦反映人口少子女化、高齡化之事實需要。然公務人員申請留職停薪之性別比例分布為何？渠等人員回職復薪之權益是否受有影響？鈞院性別平等委員會第24次會議決議請本部就上開情形說明，是本報告以本部銓審資料庫為資料來源，透過時間序列觀察公務人員留職停薪性別分布情形，並說明現行渠等人員復職相關規定，俾供後續規劃相關人事政策之參考。

貳、現況說明

留職停薪辦法為公務人員任用法(以下簡任用法)第28條之1授權訂定之子法，主要功能為輔助公務人員任用制度，在永業制度下，建構一套保留職務、停止支薪，得暫時離開工作崗位之彈性機制。本報告留職停薪案件之統計對象，係以依法經本部銓敘審定，且適(準)用或比照留職停薪辦法之人員為範圍(包含一般人員、警察人員、醫事人員、關務人員、交通事業人員、法官及檢察官，以下簡稱公務人員⁸)，以下分別就109年公務人員留職停薪案件、近3年(107年至109年)公務人員留職停薪案件之性別分布情形分述如下：

一、109年公務人員留職停薪情形分析

有關公務人員於109年申請留職停薪，並送本部辦理動態登記案

⁸依留職停薪辦法第12條、法官法第85條及第89條等規定，醫事人員、法官及檢察官之留職停薪，準用留職停薪辦法之規定；警察人員、交通事業人員及公營事業人員之留職停薪，得由各該主管機關比照留職停薪辦法之規定辦理。

件，共計 4,785 人次⁹(相關統計如附表 1、2)，各類申請留職停薪事由¹⁰中，以養育子女(以下簡稱育嬰)留職停薪 3,371 人次最多(70.45%)、其次依序為侍親 695 人次(14.52%)、應徵服兵役 362 人次(7.57%) (如圖 1)。

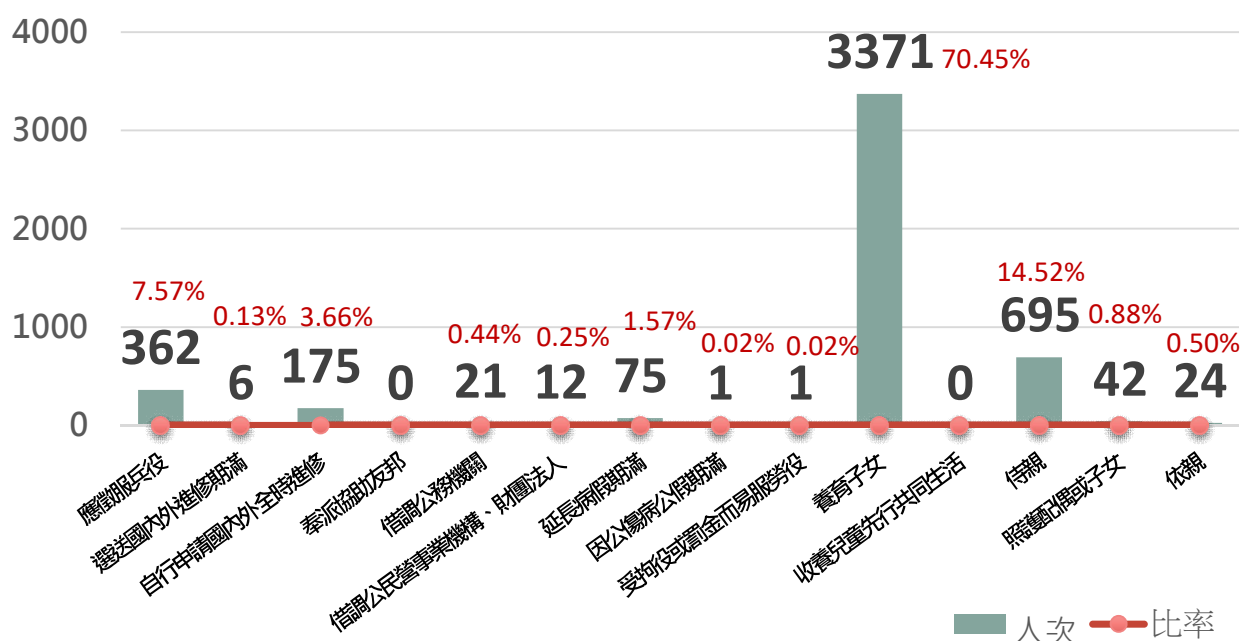


圖 1 109 年各項留職停薪事由申請人次統計表

(一) 依性別

- 1、男性公務人員留職停薪計 1,055 人次(22.05%)、女性公務人員留職停薪計 3,730 人次(77.95%)；男性公務人員留職停薪事由以應徵服兵役人次最多(362 人次，34.31%)，育嬰次之(357 人次，33.84%)，侍親第三(200 人次，18.96%)。女性公務人員留職停薪事由以育嬰人次最多(3,014 人次，80.80%)，侍親次之(495 人次，13.27%)，自行申請國內外全時進修第三(118 人次

⁹資料來源為本部銓審資料庫；資料篩選日期為 110 年 2 月 3 日，是日機關應於留職停薪事實發生後 3 個月內送本部登記之期限尚未截止。

¹⁰按 110 年 3 月 17 日修正施行前之留職停薪辦法列有 8 款「應予」留職停薪、6 款「得申請」留職停薪事由，其中「應予」留職停薪之事由有 1 款係配合公務人員請假規則規定所列，為統計需要，該款再依假別細分為「延長病假期滿」及「因公傷病公假期滿」2 項事由予以統計；另「得申請」留職停薪之事由中，因「其他經考試院會同行政院認定之情事」之事由，迄今尚無經鈞院會同行政院認定列為得申請留職停薪之情事，爰未列入統計。

，3.16%)。

- 2、從申請事由觀之，男女性申請人次差距懸殊者除應徵服兵役、育嬰及侍親以外，其他另有：自行申請國內外全時進修，女性為男性 2 倍(男性 57 人次、女性 118 人次)，照護配偶或子女女性為男性之 3 倍(男性 10 人次、女性 32 人次)，依親女性為男性之 5 倍(男性 4 人次、女性 20 人次)等。上開現象可能與傳統「男主外，女主內」的社會分工觀念尚無法全面扭轉有關，男性通常承擔較重經濟責任或事業期待，留職停薪除加重經濟負擔外，申請人仍可能擔心影響其未來職涯發展，是男性縱有照顧家庭等需求，也未必會採留職停薪方式辦理；又查全國公務人員教育程度顯示，男性具研究所學歷人數較女性為多¹¹，是否導致男性進入公職前已具研究所學歷而較無進修需求；抑或女性通常被賦予照顧家庭責任，較少有事業發展的期待，且在經濟層面薪資普遍低於男性，故較多採留職停薪以維繫家庭或成就配偶之事業等，均有待日後持續觀察。
- 3、又留職停薪辦法自發布施行迄今，各項事由均未就性別加以限制，且性別及其婚姻、家庭狀況，並非本部辦理登記所需資料，爰本報告係以申請人身分證字號區分男女予以統計，尚無法得知是否有同性家庭申請育嬰留職停薪之案例。

(二) 依官等別

- 1、簡任（或相當簡任，以下同）官等人員留職停薪計 30 人次(0.63%)，薦任(或相當薦任，以下同)官等人員留職停薪計 2,906 人次(60.73%)，委任（或相當委任，以下同）官等人員留職停薪計 1,849 人次(38.64%)。
- 2、簡任官等人員留職停薪事由以借調公民營事業機構、財團法人

¹¹參見〈表 4 全國公務人員人數按教育程度分〉，《銓敘統計年報》，中華民國 108 年。

人次最多(11 人次,36.67%),借調公務機關次之(7 人次,23.33%),侍親第三(6 人次,20%);薦任及委任官等人員留職停薪事由均以育嬰人次最多(分別為 2,145 人次〈73.81%〉、1,224 人次〈66.20%〉),侍親次之(分別為 406 人次〈13.97%〉、283 人次〈15.31%〉);薦任以自行申請國內外全時進修第三(136 人次,4.68%),委任以應徵服兵役第三(252 人次,13.63%)。

(三) 依性別與官等別

- 1、 男性簡任官等人員留職停薪計 15 人次(50%),其中以借調公民營事業機構、財團法人人次最多(8 人次,53.33%),借調公務機關次之(3 人次,20%),侍親第三(2 人次,13.33%);女性簡任官等人員留職停薪計 15 人次(50%),其中以借調公務機關及侍親人次最多(各 4 人次,26.67%),借調公民營事業機構、財團法人次之(3 人次,20%),育嬰第三(2 人次,13.33%)。
- 2、 男性薦任官等人員留職停薪計 505 人次(17.38%),其中以育嬰人次最多(205 人次,40.59%),應徵服兵役次之(110 人次,21.78%),侍親第三(97 人次,19.21%);女性薦任官等人員留職停薪計 2,401 人次(82.62%),其中以育嬰人次最多(1,940 人次,80.8%),侍親次之(309 人次,12.87%),自行申請國內外全時進修第三(90 人次,3.75%)。
- 3、 男性委任官等人員留職停薪計 535 人次(28.93%),其中以應徵服兵役最多(252 人次,47.1%),育嬰次之(152 人次,28.41%),侍親第三(101 人次,18.88%);女性委任官等人員留職停薪計 1,314 人次(71.07%),其中以育嬰人次最多(1,072 人次,81.58%),侍親次之(182 人次,13.85%),自行申請國內外全時進修第三(28 人次,2.13%)。
- 4、 依前開資料顯示,簡任官等人員無論男女性,申請留職停薪事

由主要係應公務需要或推展重要政策等，借調公務機關或公民營事業機構、財團法人人次均較多，侍親、育嬰等事由雖有，但遠較其他官等為少；又無論薦任、委任官等，除應徵服兵役僅有男性外，均以育嬰最多，侍親次之，且女性均遠多於男性，顯見中階以下公務人員多係因照顧家庭所需，且多選擇由女性申請留職停薪。

（四）依人員別

- 1、留職停薪人員屬一般人員者計 3,320 人次(69.38%)、警察人員計 666 人次(13.92%)、醫事人員計 672 人次(14.04%)、關務人員計 87 人次(1.82%)、交通事業人員計 12 人次(0.25%)、法官及檢察官計 28 人次(0.59%)。
- 2、各類人員留職停薪事由均以育嬰人次最多，其中法官及檢察官應徵服兵役與育嬰人次相同；又警察人員以應徵服兵役次之，一般人員、醫事人員、關務人員以侍親次之，交通事業人員則以應徵服兵役、照護配偶或子女次之(各 1 人)。

（五）依性別與人員別

- 1、男性一般人員留職停薪計 653 人次(19.67%)，其中以育嬰人次最多(229 人次)，應徵服兵役次之(161 人次)，侍親第三(157 人次)；女性一般人員留職停薪計 2,667 人次(80.33%)，其中育嬰人次最多(2,091 人次)，侍親次之(404 人次)，自行申請國內外全時進修第三(101 人次)。
- 2、男性警察人員留職停薪計 344 人次(51.65%)，其中以應徵服兵役人次最多(187 人次)，育嬰次之(101 人次)，侍親第三(37 人次)；女性警察人員留職停薪計 322 人次(48.35%)，其中育嬰人次最多(297 人次)，自行申請國內外全時進修次之(10 人次)，延長病假期滿留職停薪第三(7 人次¹²)。

¹² 查女性警察延長病假期滿留職停薪人員僅 3 人，其中 1 人因連續請 5 次，每次期間較短，故統計數據較多。

- 3、 男性醫事人員留職停薪計 21 人次(3.13%)，其中以育嬰人次最多(11 人次)，借調公務機關次之(4 人次)，選送國內外進修期滿第三 (3 人次)；女性醫事人員留職停薪計 651 人次(96.88%)，其中以育嬰人次最多(550 人次)，侍親次之(78 人次)，借調公務機關第三(6 人次)。
- 4、 男性關務人員留職停薪計 22 人次(25.29%)，其中以育嬰人次最多(15 人次)，侍親次之(5 人次)，應徵服兵役及照護配偶或子女各 1 人次；女性關務人員留職停薪計 65 人次(74.71%)，其中以育嬰人次最多(55 人次)，侍親次之(8 人次)，自行申請國內外全時進修及照護配偶或子女各 1 人次。
- 5、 男性交通事業人員留職停薪計 3 人次(25%)，事由僅有育嬰、侍親及應徵服兵役各 1 人；女性交通事業人員留職停薪計 9 人次(75%)，事由均為育嬰。
- 6、 男性法官檢察官留職停薪計 12 人次(42.86%)，事由均為應徵服兵役；女性法官檢察官留職停薪計 16 人次(57.14%)，其中以育嬰人次最多(12 人次)，依親次之(2 人次)，自行申請國內外全時進修及照護配偶或子女各 1 人次。
- 7、 依前開資料顯示，除男性因應徵服兵役所需，依規定需辦理留職停薪外，各類人員無論男女亦均以育嬰為主要需要，又因各類人員銓敘審定人數有所差異，為更進一步呈現各類人員申請留職停薪之性別分布，就申請人次占各該類別男女總人數¹³予以計算結果，以下三類別人員男女性申請留職停薪之比率較為懸殊，說明如下：

¹³ 銓敘審定人數為至 109 年 12 月 31 日止仍在職之公務人員，資料篩選時間為 110 年 2 月 3 日。一般人員男性計 77,882 人，女性計 97,097 人；警察人員男性計 75,379 人，女性計 9,848 人；醫事人員男性計 5,152 人，女性計 22,401；關務人員男性計 2,357 人，女性計 1,607 人；交通事業人員男性計 1,547 人，女性計 367 人；法官檢察官男性計 1,910 人，女性計 1,634 人。如以各類人員不同性別申請人次占該類人員該性別銓敘審定人數之比率來看，一般人員男性為 0.84%、女性為 2.75%，警察人員男性為 0.46%、女性為 3.27%，醫事人員男性為 0.41%、女性為 2.91%，關務人員男性為 0.93%、女性為 4.04%。

- (1) 警察人員男女性申請人次雖相差無幾，但以申請人次占警察人員該性別人數來看，女性申請留職停薪之比率為男性之 7 倍有餘，且女性申請事由以育嬰占 9 成以上(92.24%)。
 - (2) 醫事人員女性申請人次為男性之 31 倍，若以申請人次占醫事人員該性別人數來看，女性申請留職停薪之比率為男性之 7 倍有餘，且女性申請事由以育嬰占 8 成以上(84.49%)。
 - (3) 關務人員女性申請人次為男性之 3 倍，若以申請人次占關務人員該性別人數來看，女性申請留職停薪之比率為男性之 4 倍有餘，且女性申請事由以育嬰占 8 成以上(84.62%)。
- 8、從上述差異顯見基於部分類別人員之職務屬性，例如輪班之工作安排或醫護之專長等，也可能導致申請留職停薪的性別分布差異，女性較男性更易有申請留職停薪之情形。

二、近 3 年(107 年至 109 年)留職停薪案件比較與分析

- (一) 據 107 年至 109 年辦理留職停薪案件之統計資料顯示(如附表 3)，近 3 年辦理留職停薪人次分別為 5,009 人次、5,062 人次及 4,785 人次，並以不同性別申請總人次來看，女性申請留職停薪幾乎占 8 成(如附表 4)，為男性之 4 倍。又各該年度申請留職停薪事由前 3 名均分別為育嬰、侍親及應徵服兵役，其中育嬰及侍親人次合計均占各該年度留職停薪總人次 8 成以上，顯見公務人員申請留職停薪係以照護親屬為主要因素。
- (二) 又 107 年至 109 年申請育嬰、侍親留職停薪人次女性均較男性為多，此與現今社會家庭哺育幼兒及照護長輩事項仍以女性角色為主，而男性則承擔家庭經濟責任之情形尚符，且各年度男女間比率未有明顯變化，惟 109 年總人次均略微下降(如圖 2、圖 3)。

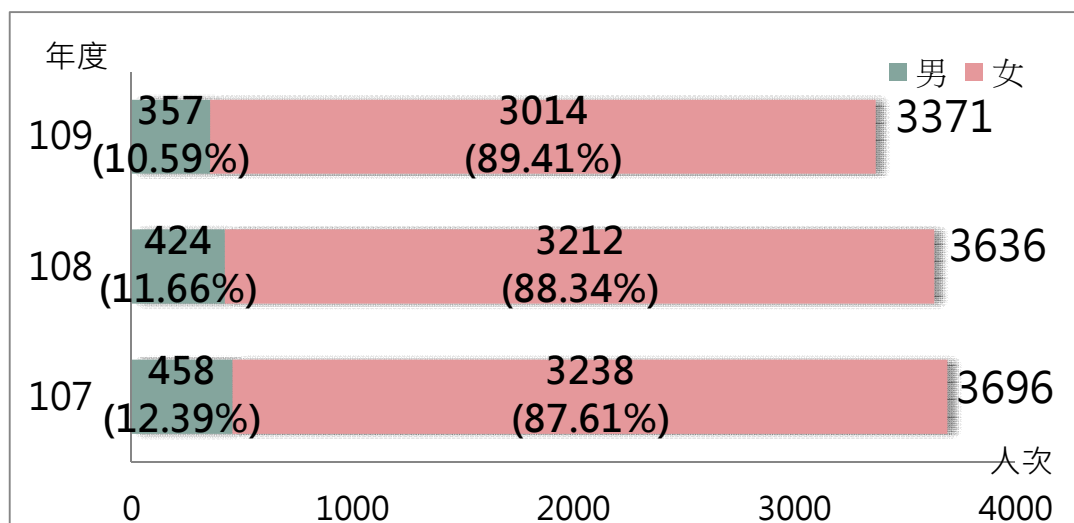


圖 2 107 年至 109 年不同性別人員申請育嬰留職停薪人次統計圖

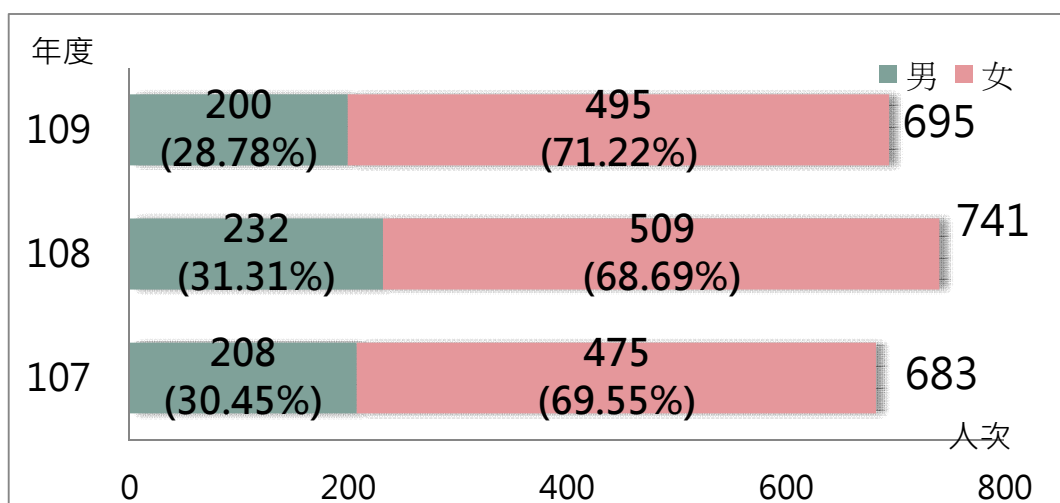


圖 3 107 年至 109 年不同性別人員申請侍親留職停薪人次統計圖

- (三) 茲以留職停薪辦法所規範之各項事由，不分性別均適用相同之規定(依 110 年 3 月 15 日修正前之規定，除同時育有 2 名以上 3 足歲以下子女或雙〈多〉胞胎，本人或配偶僅得一方申請)，以育嬰及侍親而言，前者申請人符合養育 3 足歲以下子女等規定，即可申請育嬰留職停薪，且機關不得拒絕；後者符合本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病，且須侍奉等情況，得申請侍親留職停薪，並由機關考量業務狀況依權責辦理。然從上開數據資料顯示，女性申請育嬰、侍親之人次幾乎占總人次 8 成，概與現今社會仍不脫傳統文化規範，期許女性擔當母職角色有關，故家庭分工上仍以女性為主要照顧者，且衡酌家庭成員之

收入，通常經濟能力較低者優先留職停薪；另一方面，就育嬰而言，女性因哺育幼兒需要，且現今社會風氣鼓勵親餵母乳，生理條件使然，致女性育嬰留職停薪比率較高。

(四) 為鼓勵公務人員及其配偶共同分擔養育年幼子女之責任，110 年 3 月 15 日修正發布之留職停薪辦法，業已刪除公務人員申請育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定，以提供渠等同時申請留職停薪之管道，倘經考量整體經濟狀況、家庭分工後，仍有雙方同時申請育嬰留職停薪之需求，仍得申請，以期透過上開法規之修正，鼓勵男性申請育嬰留職停薪，減低男女性申請人次差距，共同分擔養育子女之照顧責任，本部亦將賡續關注相關數據資料之變動，以掌握實際狀況。

參、留職停薪人員復職¹⁴等相關權益說明

留職停薪辦法於第 2 條規定略以，所稱留職停薪，指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經權責機關核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後復職及復薪，並進一步就公務人員回任職務權益部分予以明文規範，定義何謂「復職」。

留職停薪辦法最近一次修正，除前述本人與配偶得同時申請育嬰留職停薪以外，主要為配合性別工作平等法（以下簡稱性平法）保障受僱者申請育嬰留職停薪之意旨¹⁵，就公務人員申請育嬰留職停薪者復職權益部分予以明文保障。因此，依現行規定養育子女或收養兒童先行共同生活留職停薪者，於復職時，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制（隸）、裁撤、移撥其他機關或經當事人書面同意者外，應

¹⁴依 110 年 1 月 6 日鈞院函送立法院審議之任用法部分條文修正草案，其中第 28 條之 1 已將「復職」修正為「回職復薪」。因尚未修正公布，爰本文仍以「復職」稱之。

¹⁵性平法第 2 條第 2 項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之……」第 3 條第 9 款：「復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」第 21 條：「(第 1 項)受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕。(第 2 項)受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」

回復原(主管)職務，已得保障是類人員復職權益，避免公務人員為育嬰需求而影響職涯發展，於現今整體社會文化仍多倚重女性照顧親屬之傳統觀念尚未全然改變之情況下，當可為促進性別平等、友善職場環境盡一份心力。又為避免是類人員留職停薪期間所遺業務由現職人員代理時，影響代理人之家庭，亦訂定相關配套措施，以兼顧留職停薪人員與其他現職人員家庭價值之實踐。至因其他事由申請留職停薪者，則應回復原職務或與原職務職務列等相當之其他職務。

肆、結語

留職停薪辦法業於 110 年 3 月 15 日由鈞院會同行政院修正發布，其中就公務人員申請育嬰留職停薪者於復職時應回復原(主管)職務業已明文保障，並刪除公務人員申請育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定，以提供夫妻同時申請育嬰留職停薪之管道。另考量各家庭情況均有不同，公務人員之孫子女偶有無法受雙親適當養育或有特殊事由之情形，爰適度開放公務人員得以照顧 3 足歲以下孫子女為由申請留職停薪，並由機關審酌業務運作及個案實際情況，依權責予以准駁。至為照顧年邁父母，公務人員如本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲或重大傷病且須侍奉，已得依現行規定申請侍親留職停薪。是在照護家庭需求上，留職停薪辦法業已完備相關事由，且無涉性別，均可申請。

另為營造友善生養環境，本部除研修前開留職停薪辦法外，亦擬議育嬰留職停薪期間繼續繳付全額退撫基金費用之公務人員，得選擇遞延 3 年繳納退撫基金費用以併計公務人員退休年資之機制，並經鈞院於 110 年 3 月 30 日修正發布公務人員退休資遣撫卹法施行細則在案；以及擬議修正公務人員請假規則第 3 條、第 5 條規定，將家庭照顧假請假日數獨立計算，並增訂生養 2 名以上子女之公務人員，於最

幼子女滿 3 歲前，每年額外核給 7 日家庭照顧假，刻正循法規修正程序辦理中。

隨著時代潮流及社會變遷，本部將持續關注近年公務人員辦理留職停薪情形與性別分布差異，瞭解不同性別間申請留職停薪實務運作狀況，並參酌各界相關建議等，以性別主流化觀點賡續檢討相關規定，與時俱進，俾建立更完善妥適、具有彈性之公務人員留職停薪制度，並期能減緩機關因公務人員留職停薪而影響業務推動之衝擊，以達成雇主(政府)與員工(公務人員)間雙贏局面。

附表 1 109 年申請留職停薪人員統計表

單位：人次(%)

事 由		應予留職停薪事由									得申請留職停薪事由					總計
		應徵服兵役	選送國內外進修期滿	自行申請國內外全時進修	奉派協助友邦	借調公務機關	借調公民營事業機構、財團法人	延長病假期滿	因公傷病公假期滿	受拘役或罰金而易服勞役	養育子女	收養兒童先行共同生活	侍親	照護配偶或子女	依親	
性別	男	362 (34.31)	3 (0.28)	57 (5.40)	-	13 (1.23)	9 (0.85)	38 (3.6)	1 (0.09)	1 (0.09)	357 (33.84)	-	200 (18.96)	10 (0.95)	4 (0.38)	1,055 (22.05)
	女	-	3 (0.08)	118 (3.16)	-	8 (0.21)	3 (0.08)	37 (0.99)	-	-	3,014 (80.80)	-	495 (13.27)	32 (0.86)	20 (0.54)	3,730 (77.95)
官等別	簡任(相當)	-	-	-	-	7 (23.33)	11 (36.67)	1 (3.33)	-	-	2 (6.67)	-	6 (20.00)	2 (6.67)	1 (3.33)	30 (0.63)
	薦任(相當)	110 (3.79)	6 (0.21)	136 (4.68)	-	14 (0.48)	1 (0.03)	46 (1.58)	1 (0.03)	-	2,145 (73.81)	-	406 (13.97)	23 (0.79)	18 (0.62)	2,906 (60.73)
	委任(相當)	252 (13.63)	-	39 (2.11)	-	-	-	28 (1.51)	-	1 (0.05)	1,224 (66.20)	-	283 (15.31)	17 (0.92)	5 (0.27)	1,849 (38.64)
人員別	一般人員	161 (4.85)	-	148 (4.46)	-	11 (0.33)	12 (0.36)	56 (1.69)	-	1 (0.03)	2,320 (69.88)	-	561 (16.90)	33 (0.99)	17 (0.51)	3,320 (69.38)
	警察人員	187 (28.08)	1 (0.15)	18 (2.70)	-	-	-	15 (2.25)	1 (0.15)	-	398 (59.76)	-	42 (6.31)	1 (0.15)	3 (0.45)	666 (13.92)
	醫事人員	-	5 (0.74)	7 (1.04)	-	10 (1.49)	-	4 (0.60)	-	-	561 (83.48)	-	79 (11.76)	4 (0.60)	2 (0.30)	672 (14.04)
	關務人員	1 (1.15)	-	1 (1.15)	-	-	-	-	-	-	70 (80.46)	-	13 (14.94)	2 (2.30)	-	87 (1.82)
	交通事業人員	1 (8.33)	-	-	-	-	-	-	-	-	10 (83.33)	-	-	1 (8.33)	-	12 (0.25)
	法官檢察官	12 (42.86)	-	1 (3.57)	-	-	-	-	-	-	12 (42.86)	-	-	1 (3.57)	2 (7.14)	28 (0.59)
總 計		362 (7.57)	6 (0.13)	175 (3.66)	-	21 (0.44)	12 (0.25)	75 (1.57)	1 (0.02)	1 (0.02)	3,371 (70.45)	-	695 (14.52)	42 (0.88)	24 (0.50)	4,785 (100.00)

註：1. 公務人員留職停薪辦法列有 8 款「應予」留職停薪、6 款「得申請」留職停薪事由，其中「應予」留職停薪之事由有 1 款係配合公務人員請假規則規定所列，為統計需要，該款再依假別細分為「延長病假期滿」及「因公傷病公假期滿」2 項事由予以統計；另「得申請」留職停薪之事由中，因「其他經考試院會同行政院認定之情事」之事由，迄今尚無經考試院會同行政院認定列為得申請留職停薪之情事，爰未列入統計(以下附表均同)。

2. 資料來源：銓敘部銓審資料庫。

3. 資料日期：110 年 2 月 3 日。

附表 2-1

109 年申請留職停薪人員統計表-依性別及官等別交叉分析

單位：人次(%)

事 由		應予留職停薪事由									得申請留職停薪事由					總計
		應徵服 兵役	選送 國內外進 修期滿	自行 申請內全 進修	奉派 協助友邦	借調 公務 機關	借調 民事機 構、團 法人	延長 病假 期滿	因公 傷病公 假期滿	受役 罰而 服役	養育 子女	收養 兒童 先行 共同 生活	侍親	照 護 配 偶 或 子 女	依親	
簡任 (相當)	男	-	-	-	-	3 (20.00)	8 (53.33)	-	-	-	-	-	2 (13.33)	1 (6.67)	1 (6.67)	15 (50.00)
	女	-	-	-	-	4 (26.67)	3 (20.00)	1 (6.67)	-	-	2 (13.33)	-	4 (26.67)	1 (6.67)	-	15 (50.00)
	合計	-	-	-	-	7 (23.33)	11 (36.67)	1 (3.33)	-	-	2 (6.67)	-	6 (20.00)	2 (6.67)	1 (3.33)	30 (100.00)
薦任 (相當)	男	110 (21.78)	3 (0.59)	46 (9.11)	-	10 (1.98)	1 (0.20)	23 (4.55)	1 (0.20)	-	205 (40.59)	-	97 (19.21)	7 (1.39)	2 (0.40)	505 (17.38)
	女	-	3 (0.12)	90 (3.75)	-	4 (0.17)	-	23 (0.96)	-	-	1,940 (80.80)	-	309 (12.87)	16 (0.67)	16 (0.67)	2,401 (82.62)
	合計	110 (3.79)	6 (0.21)	136 (4.68)	-	14 (0.48)	1 (0.03)	46 (1.58)	1 (0.03)	-	2,145 (73.81)	-	406 (13.97)	23 (0.79)	18 (0.62)	2,906 (60.73)
委任 (相當)	男	252 (47.10)	-	11 (2.06)	-	-	-	15 (2.80)	-	1 (0.19)	152 (28.41)	-	101 (18.88)	2 (0.37)	1 (0.19)	535 (28.93)
	女	-	-	28 (2.13)	-	-	-	13 (0.99)	-	-	1,072 (81.58)	-	182 (13.85)	15 (1.14)	4 (0.30)	1,314 (71.07)
	合計	252 (13.63)	-	39 (2.11)	-	-	-	28 (1.51)	-	1 (0.05)	1,224 (66.20)	-	283 (15.31)	17 (0.92)	5 (0.27)	1,849 (38.64)
總 計		362 (7.57)	6 (0.13)	175 (3.66)	-	21 (0.44)	12 (0.25)	75 (1.57)	1 (0.02)	1 (0.02)	3,371 (70.45)	-	695 (14.52)	42 (0.88)	24 (0.50)	4,785 (100.00)

附表 2-2

單位：人次(%)

109 年申請留職停薪人員統計表-依性別及人員別交叉分析

事 由		應予留職停薪事由									得申請留職停薪事由					總計
		應徵服 兵役	選送 國內外進 修期滿	自 行 申 請 國 內 全 進 修	奉 派 協 助 友 邦	借 調 公 務 機 關	借 調 公 民 事 機 構、財 團 法 人	延 長 病 假 期 滿	因 公 傷 病 公 假 期 滿	受 拘 或 金 易 勞 役 罰 而 服 役	養育 子女	收 養 兒 童 先 行 共 同 生 活	侍 親	照 護 配 偶 或 子 女	依 親	
一般 人員	男	161 (24.66)	-	47 (7.20)	-	9 (1.38)	9 (1.38)	30 (4.59)	-	1 (0.15)	229 (35.07)	-	157 (24.04)	7 (1.07)	3 (0.46)	653 (19.67)
	女	-	-	101 (3.79)	-	2 (0.07)	3 (0.11)	26 (0.97)	-	-	2,091 (78.40)	-	404 (15.15)	26 (0.97)	14 (0.52)	2,667 (80.33)
	合計	161 (4.85)	-	148 (4.46)	-	11 (0.33)	12 (0.36)	56 (1.69)	-	1 (0.03)	2,320 (69.88)	-	561 (16.90)	33 (0.99)	17 (0.51)	3,320 (100.00)
警察 人員	男	187 (54.36)	-	8 (2.33)	-	-	-	8 (2.33)	1 (0.29)	-	101 (29.36)	-	37 (10.76)	1 (0.29)	1 (0.29)	344 (51.65)
	女	-	1 (0.31)	10 (3.11)	-	-	-	7 (2.17)	-	-	297 (92.24)	-	5 (1.55)	-	2 (0.62)	322 (48.35)
	合計	187 (28.08)	1 (0.15)	18 (2.70)	-	-	-	15 (2.25)	1 (0.15)	-	398 (59.76)	-	42 (6.31)	1 (0.15)	3 (0.45)	666 (100.00)
醫事 人員	男	-	3 (14.29)	2 (9.52)	-	4 (19.05)	-	-	-	-	11 (52.38)	-	1 (4.76)	-	-	21 (3.13)
	女	-	2 (0.31)	5 (0.77)	-	6 (0.92)	-	4 (0.61)	-	-	550 (84.49)	-	78 (11.98)	4 (0.61)	2 (0.31)	651 (96.88)
	合計	-	5 (0.74)	7 (1.04)	-	10 (1.49)	-	4 (0.60)	-	-	561 (83.48)	-	79 (11.76)	4 (0.60)	2 (0.30)	672 (100.00)
關務 人員	男	1 (4.55)	-	-	-	-	-	-	-	-	15 (68.18)	-	5 (22.73)	1 (4.55)	-	22 (25.29)
	女	-	-	1 (1.54)	-	-	-	-	-	-	55 (84.62)	-	8 (12.31)	1 (1.54)	-	65 (74.71)
	合計	1 (1.15)	-	1 (1.15)	-	-	-	-	-	-	70 (80.46)	-	13 (14.94)	2 (2.30)	-	87 (100.00)
交通事 業人員	男	1 (33.33)	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (33.33)	-	-	1 (33.33)	-	3 (25.00)
	女	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9 (100.00)	-	-	-	-	9 (75.00)
	合計	1 (8.33)	-	-	-	-	-	-	-	-	10 (83.33)	-	-	1 (8.33)	-	12 (100.00)
法官 檢察官	男	12 (100.00)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 (42.86)
	女	-	-	1 (6.25)	-	-	-	-	-	-	12 (75.00)	-	-	1 (6.25)	2 (12.50)	16 (57.14)
	合計	12 (42.86)	-	1 (3.57)	-	-	-	-	-	-	12 (42.86)	-	-	1 (3.57)	2 (7.14)	28 (100.00)
總 計		362 (7.57)	6 (0.13)	175 (3.66)	-	21 (0.44)	12 (0.25)	75 (1.57)	1 (0.02)	1 (0.02)	3,371 (70.45)	-	695 (14.32)	42 (0.88)	24 (0.50)	4,785 (100.00)

附表 3 107 年至 109 年申請留職停薪人員統計表

單位：人次、%

事由 年度		應予留職停薪事由									得申請留職停薪事由					總計
		應徵 服兵 役	選送 國內 外進 修期 滿	自行 申請 國內 外全 時進 修	奉派 協助 友邦	借調 公務 機關	借調 公民 營事 業機 構、 財團 法人	延長 病假 期滿	因公 傷病 公假 期滿	受拘 役或 罰金 而易 服勞 役	養育 子女	收養 兒童 先行 共同 生活	侍親	照 護 配 偶 或 子 女	依親	
107	人次	273	6	197	-	13	4	47	4	1	3,696	3	683	46	36	5,009
	比率	5.45	0.12	3.93	-	0.26	0.08	0.94	0.08	0.02	73.79	0.06	13.64	0.92	0.72	100
108	人次	312	7	204	-	18	7	40	3	-	3,636	4	741	48	42	5,062
	比率	6.16	0.14	4.03	-	0.36	0.14	0.79	0.06	-	71.83	0.08	14.64	0.95	0.83	100
109	人次	362	6	175	-	21	12	75	1	1	3,371	-	695	42	24	4,785
	比率	7.57	0.13	3.66	-	0.44	0.25	1.57	0.02	0.02	70.45	-	14.52	0.88	0.50	100
總 計		947	19	576	-	52	23	162	8	2	10,703	7	2,119	136	102	14,856

附表 4 107 年至 109 年申請留職停薪人次統計表-依性別分

單位：人次、%

性別 年度	107 年		108 年		109 年		總計
	人次	比率	人次	比率	人次	比率	
男	1,063	21.22	1,106	21.85	1,055	22.05	3,224
女	3,946	78.78	3,956	78.15	3,730	77.95	11,632
總計	5,009	100	5,062	100	4,785	100	14,856

考試院性別平等委員會第25次會議討論事項

案由	為塑造更優質更有績效的行政團隊，提振國家競爭力，並落實「考試院第13屆施政綱領」人權保障及性別平等之施政方針，爰建請比照人權案例，蒐集經典性平案例並發展成教材一案，請討論。
說明	一、落實人權教育為提升人權保障最重要的課題，本院公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)自民國90年起開設性別主流化相關課程，98年起因應「兩公約施行法」，全面於各項訓練導入人權議題相關課程，宣導及落實五大公約，並依不同訓練受訓人員之目標職務，設計簡任、薦任及委任層級之教材，並應時勢發展，不斷滾動修正相關教材及案例(其中涉及性別議題者，擇109年「薦升簡訓練教材」如附件1，請參考)；而行政院法務部亦分別於100年及101年出版《人權萬花筒—兩公約人權故事集I》與《人權APP—兩公約人權故事集II》2書(擇封面、序文及目錄供參，如附件2)，將生硬的人權保障理念及規範，以具體的生活案例呈現，並以淺顯、生活化的方式撰寫，除易為一般讀者所接受外，更點出生活中人權保障的重要性與國家應盡的義務。 二、性別平等是世界潮流趨勢，也是先進國家積極推動的政策。而本院自101年訂定「考試院性別平等委員會設置要點」並推動「性別平等實施計畫」以來，院暨所屬部會在性別平等機制建立、性別意識培力、性別統計與性別影響評估等各項業務推動上，均已奠定了良好基礎。 三、為落實「考試院第13屆施政綱領」人權保障及性別平等之施政方針，並請專家學者協助推廣本院之性平政策，期能與時俱進並接軌國際發展趨勢，本人召集之「考銓保訓性別議題」專家諮詢會議業於109年12月28日舉行竣事(附件3)，與會專家均認為普及公務人員性平教育，並具體落實於推動公務之態度與信念，乃為當前刻不容緩之議題。爰建議比照人權案例，蒐集經典性平案例，結合不同訓練別受訓人員之實務現狀，納入當代性平議題，以深入淺出、提綱挈領的方式編寫並發展成教材。
明擬辦	本案如經討論通過，建請保訓會研議辦理。

提案人：王秀紅

連署人：姚立德 楊雅惠 卓春英 黃淑玲

109^年

公務人員考試錄取人員基礎訓練

課程教材 5

人權議題—人權與國際公約

中華民國109年11月編印



國憲章》及《世界人權宣言》為基礎而制定，具體規定公民權利和政治權利，並保障個人享有該等權利和自由。截至 2020 年 2 月止，全世界已有 173 個締約國。

- (二) 本公約有兩個附加議定書，分別為 1976 年 3 月通過及生效，賦予個人有申訴權利的《公民與政治權利國際公約第一任擇議定書》，及 1989 年 12 月 15 日通過、1991 年 7 月 11 日生效，廢除死刑之《公民與政治權利國際公約第二任擇議定書》。

二、主要內容

(一) 前言

鑒於《聯合國憲章》揭示之原則與《世界人權宣言》之昭示，人人享有公民及政治權利，各國負有義務，必須促進人權及自由之普遍尊重及遵守；個人對他人及所屬之社會，負有義務，必須力求本公約各種權利之促進及遵守。

(二) 人民自決權(第 1 條)

所有民族均享有自決權，根據此種權利，自由決定政治地位並自由從事其經濟、社會與文化之發展。

(三) 一般性規定(第 2 條至第 5 條)

(四) 具體權利內容

1. 生命權(第 6 條)：人人皆有天然之生存權，此種權利應受法律保障，任何人之生命不得無理剝奪。
2. 禁止酷刑或不人道刑罰(第 7 條)：任何人不得施以酷刑或予以殘忍、不人道或侮辱之待遇或懲罰。
3. 禁止奴隸與強迫勞動(第 8 條)：任何人不得使充奴隸；奴隸

2-5



制度及奴隸販賣，不論出於何種方式，悉應禁止，任何人不得使充奴工，任何人不得使受強迫或強制之勞役。

4. 人身自由及逮捕程序(第 9 條)：人人有權享有身體自由及人身安全，任何人不得無理予以逮捕或拘禁，非依法定理由及程序，不得剝奪任何人之自由。
5. 被剝奪自由者及被告之待遇(第 10 條)：自由被剝奪之人應受合於人道及尊重其天賦人格尊嚴之待遇。
6. 禁止無力履行約定義務之監禁(第 11 條)：任何人不得僅因無力履行契約義務，即予監禁。
7. 遷徙自由和住所選擇自由(第 12 條)：在一國領土內合法居留之人，在該國領土內有遷徙往來之自由及擇居之自由。
8. 禁止非法驅逐外國人(第 13 條)：本公約締約國境內合法居留之外國人，非經依法判定，不得驅逐出境。
9. 接受公正裁判權利(第 14 條)：人人在法院或法庭之前，悉屬平等，任何人受刑事控告或因其權利義務涉訟須予判定時，應有權受獨立無私之法定官廳法庭公正公開審問，受罪刑控告之人，未經依法確定有罪以前，應假定其無罪。
10. 禁止溯及既往之刑罰(第 15 條)：任何人之行為或不行為於發生當時依內國法及國際法均不構成犯罪，不為罪，刑罰不得重於犯罪時法律所規定，犯罪後之法律規定減輕刑罰者，從有利於行為人之法律。
11. 法律前人格之承認(第 16 條)：人人在任何地方有被承認為法律人格之權利。
12. 對干涉及攻擊之保護(第 17 條)：任何人之私生活、家庭、

2-6

住宅或通信，不得無理或非法侵擾，其名譽及信用，亦不得非法破壞。

13. 思想、良心和宗教自由(第 18 條)：人人有思想、信念及宗教之自由，任何人所享保有或採奉自擇之宗教或信仰之自由，不得以脅迫侵害之，人人表示其宗教或信仰之自由，非依法律，不受限制。
14. 表現自由(第 19 條)：人人有保持意見不受干預之權利，人人有發表自由之權利。
15. 禁止宣傳戰爭及煽動敵視(第 20 條)：任何鼓吹戰爭之宣傳，應以法律禁止之，任何鼓吹民族、種族或宗教仇恨之宣傳，構成煽動敵視、敵視或強暴者，應以法律禁止之。
16. 集會結社之自由(第 21 條至第 22 條)：人人有和平集會及自由結社之權利。
17. 對家庭之保護(第 23 條)：家庭為社會之自然基本團體單位，應受社會及國家之保護。
18. 兒童之權利(第 24 條)：所有兒童有權享受家庭、社會及國家為其未成年身分給予之必需保護措施。
19. 參政權(第 25 條)：凡屬公民，均應有權利及機會直接或經由自由選擇之代表參與政事，在真正、定期之選舉中投票及被選，以一般平等之條件，服本國公職。
20. 法律前之平等(第 26 條)：人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。
21. 少數人之權利(第 27 條)：凡有種族、宗教或語言少數團體之國家，屬於此種少數團體之人，與團體中其他份子共同享受其

2-7

固有文化、信奉經行其固有宗教或使用其固有語言之權利，不得剝奪之。

(五) 設立人權事務委員會及相關規定(第 28 條至第 45 條)

「人權事務委員會」是本公約保障人權之主要機構，由締約國選舉 18 人組成，每一締約國至多可提名 2 人，任期 4 年，負責審議締約國實施本公約之人權報告書，並接受及審議締約國指稱另一締約國不履行公約義務之糾紛。

(六) 公約解釋之限制(第 46 條至第 47 條)

本公約之解釋，不得有損《聯合國憲章》及各專門機關組織法中，確定聯合國各機關及各專門機關，在本公約所涉事項方面之責任規定，亦不得損害所有民族充分與自由享受及利用天然財富與資源之權利。

(七) 公約之簽署、批准、加入、交存及生效程序(第 48 條至第 49 條)

(八) 公約之適用地域、修正、通知及作廢文本(第 50 條至第 53 條)

肆、《經濟社會文化權利國際公約》

一、1966 年 12 月 16 日聯合國大會通過，1976 年 1 月 3 日生效

- (一) 為使人權保障在國際上更具法律效力，繼《世界人權宣言》及《公民與政治權利國際公約》後，聯合國大會於 1966 年通過《經濟社會文化權利國際公約》，成為國際人權法與體系之第 3 個文件，本公約以《聯合國憲章》及《世界人權宣言》為基礎

2-8

人權議題與發展專題

課程目標

強調學員對於人權議題與相關國際公約發展之價值判斷、前題思考能力，並結合課程理論，期能展現學員對課程理解及政策規劃或創見能力。

學習指標

- 一、透過對國際人權公約《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》（以下合稱「兩公約」）、《消除對婦女一切形式歧視公約》（以下簡稱「CEDAW」）、《兒童權利公約》（以下簡稱「CRC」）、《身心障礙者權利公約》（以下簡稱「CRPD」）內涵之理解，培養人權價值觀，具備尊重及保障人權之思維能力。
- 二、瞭解國際「兩公約」、「CEDAW」、「CRC」、「CRPD」國家報告之意義，以掌握我國人權政策與發展，並促進人權保障政策之實現。
- 三、藉由言論自由、隱私權、健康權及性別平等專題個案研究，探討個案爭點、人權指標及國家義務，結合理論與實務，增進人權相關政策規劃或創見能力。

2-1

壹、人權基礎觀念與國際化

一、人權基礎觀念

（一）何謂人權

「人權」是作為一個人，理所應享有之基本的、不可或缺的權利。

（二）人權觀念之演變

1. 第一代人權：17、18 世紀資本主義時期，以確立生存權、自由權和財產權作為人權保障的最主要內涵。
2. 第二代人權：19 世紀受社會主義思潮及勞工運動的影響，人權逐步擴大到經濟、社會、文化等領域。
3. 第三代人權：20 世紀中葉後，隨著民族解放運動的發展，從個人人權發展到集體人權，如發展權、環境權等。

二、人權國際化

（一）《聯合國憲章》與人權保障

1. 二次世界大戰的發生，使人類深切感受到「容許侵害人權行為的存在是造成戰亂的主要原因」，因而在戰後致力於人權的國際化及法制化。
2. 1945 年通過的《聯合國憲章》第 1 條第 3 款規定（聯合國宗旨之一）「促成國際合作，以解決國際間經濟、社會、文化及人類福利性質之國際問題，且不分種族、性別、語言或宗教，增進並激勵對於全體人類之人權及基本自由之尊重」，而第 55 條及第 56 條是保障人權最重要的 2 條規定，其內容要求各會員國採取行動，促進全人類人權及基本自由之普遍尊重與遵守。
3. 1946 年聯合國經濟社會理事會依據憲章授權，設置「人權委員會」。

2-2

員會」，從事有關人權法制的專職工作，並致力於建立以憲章為基礎的國際人權法體系。2006 年 3 月 15 日聯合國大會決議設立「人權理事會」取代「人權委員會」，宣揚保障人權於聯合國大會，彰顯國際社會對於人權保障的重視。

（二）國際人權憲章

由於《聯合國憲章》有關人權的規定屬於一般抽象性規定，難以具體實施，國際人權公約的訂立，即在補充其不足之處。聯合國先後於 1948 年通過《世界人權宣言》、1966 年通過《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》，三者合稱「國際人權憲章」，為國際人權最基本之理念及要求，也是聯合國紛紛盼各國連到的人權基準，自此人權發展為國際間的共同約法。

貳、《世界人權宣言》

一、1948 年 12 月 10 日聯合國大會通過

宣言主要試闡釋《聯合國憲章》第 55 條及第 56 條所保障之人權給予定義，當年通過時的共識是：宣言代表「共同努力的標準」，是一種政治性、道德性的宣言，並無法律上的拘束力。但過去半個世紀以來的發展，宣言迄今已在聯合國組織與其相關機構的無數決議中，一再受到確認，甚至被納入許多國際條約或表現於國際司法判決，許多國家在其國內法律制度中皆有採納，甚至在國內司法判決中都有引用。因此，宣言中的普遍性原則，已成為國際習慣法。

2-3

二、主要內容

- （一）前言：以《聯合國憲章》的人權規定為基礎，強調自由、正義與和平必須建立在人性尊嚴及人權的尊重上，宣言是所有人民和國家努力實現的共同標準，透過漸進措施促使宣言保障之人權，得到普遍和有效的承認和進行。
- （二）公民與政治權利：主要包括：生命權、平等權、自由權、財產權、隱私權、思想良心和宗教自由、表現自由、集會結社自由、遷徙和居住自由、婚姻自由、接受公平審判、禁止非法逮捕及禁止奴役等（第 3 條至第 21 條）。
- （三）經濟、社會與文化權利：主要包括：工作權、隨意選擇自由、公正合理的報酬、參加工會權利、定期給薪休假權利、醫療和必要的社會服務、受教權及參與文化生活的權利等（第 22 條至第 27 條）。
- （四）人權並非絕對不可剝奪，但其限制必須建立在確保對他人權利和自由的尊重，且符合民主社會中道德、公共秩序和普遍福利的正當需要，始得為之（第 29 條）。

參、《公民與政治權利國際公約》

一、1966 年 12 月 16 日聯合國大會通過，1976 年 3 月 23 日生效

- （一）為使人權保障在國際上更具法律效力，繼 1948 年《世界人權宣言》後，聯合國大會於 1966 年通過《公民與政治權利國際公約》，成為國際人權法典體系的第 2 個文件，本公約以《聯合

2-4

- (三) 對於低收入戶、無職業榮民、失業勞工及其眷屬、身心障礙者、中低收入戶、19 歲以下 55 歲以上之無職業原住民等屬於確保養老能力較薄弱的弱勢族群，於全民健康保險法及相關社會救助法規均有補助措施，另對於有欠費者，為減輕繳納欠費負擔，亦提供分期繳納、無息貸款、轉介公益團體協助繳納健保欠費等項措施。

2-73

三、一般性建議

- (一) 傳統觀點認為婦女處於從屬地位或具有傳統定型角色任務，該等態度長期助長廣泛存在的一些做法，其中涉及暴力或脅迫（一般性建議第 19 號第 11 段）。
- (二) 應採取有效措施，確保與促進新聞媒體尊重婦女（一般性建議第 19 號第 24 段）。
- (三) 締約國有義務處理普遍的性別關係和基於性別的刻板印象，此不僅透過個人行為且在法律、立法、社會結構和機構中，皆對婦女產生影響（一般性建議第 25 號第 7 段）。
- (四) 締約國必須履行其在「公約」之下法律義務的所有方面，尊重、保護和實現婦女不受歧視和享有平等的權利。尊重的義務要求締約國避免通過制定法律、政策、規章、方案、行政程序及體制結構等方式，直接或間接導致對婦女享有在公民、政治、經濟、社會和文化方面的平等權利。保護的義務要求締約國確保婦女免受私人行為者的歧視，並採取步驟，其直接目標就是要消除主觀某一性別低於或高於另一性別的偏見、習俗和所有其他慣例，以及對男性和婦女社會功能的偏見的刻板觀念（一般性建議第 28 號第 9 段）。
- (五) 締約國有義務確保婦女在公共和私人領域都不受公共當局、司法機構、組織、企業或私人的歧視。應酌情通過主管法院和其他公共機構，以制訂和推展辦法的方式提供這一保護，締約國應確保所有的政府部門和機構充分認識平等原則和禁止基於性別和性別的歧視，並制訂和實施這方面的適當培訓和宣傳方案

2-75

新/2: 此舉係為行政程序性
協助提議

〈專題研究五〉

單身公害？

一、專題個案說明

新聞報導標題或內容常見以「量杯尺寸」、「貧乳」來描述各行各業女性，助長物化女性形象；或以「美女」、「歐大」、「單身公害」形容單身女性，預設女性應該要結婚才是成功的人生，貶抑單身女性。

二、本案關聯之人權指標

(一) 《消除對婦女一切形式歧視公約》第 1 條：「對婦女的歧視」

一詞「指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上就業、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由」。

(二) 《消除對婦女一切形式歧視公約》第 2 條：「締約各國應對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策」；「(b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視」；「(e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視」。

「(b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視」；「(e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視」。

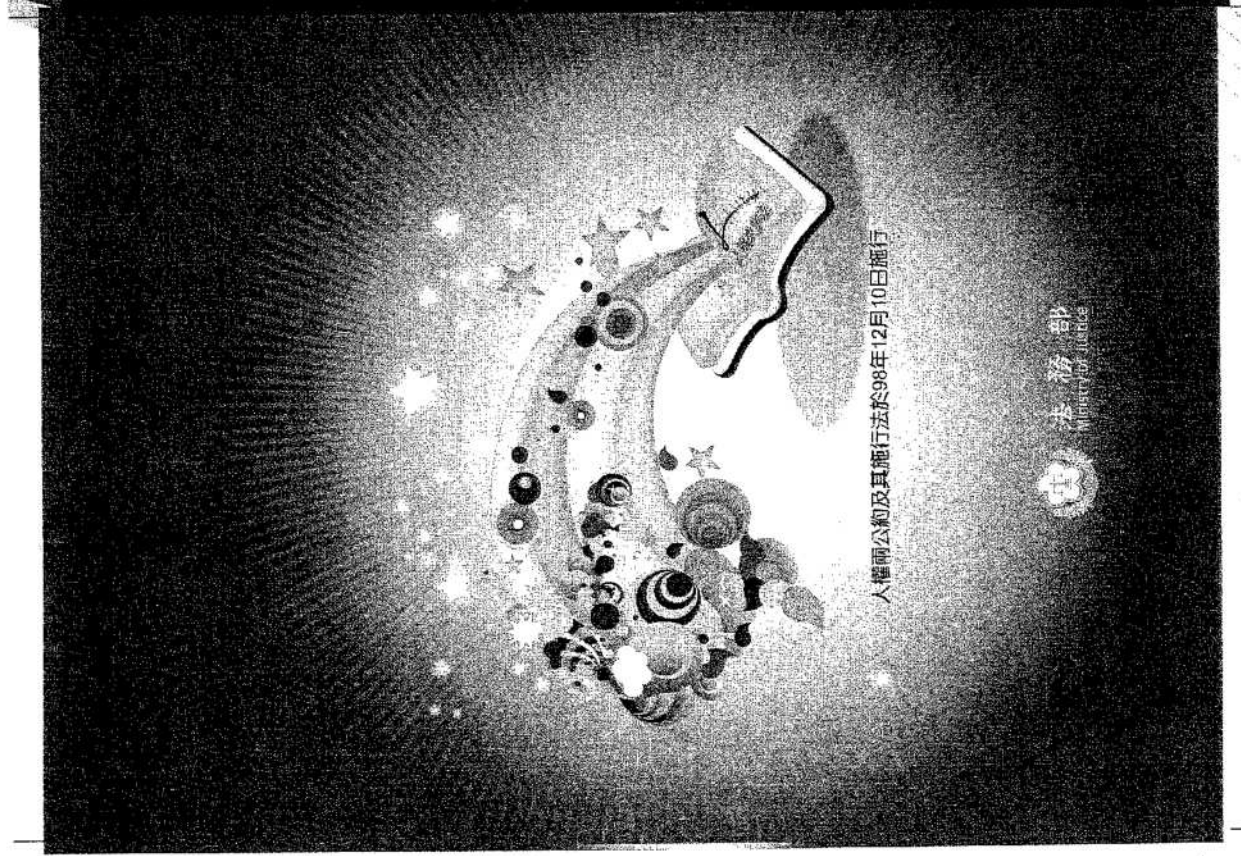
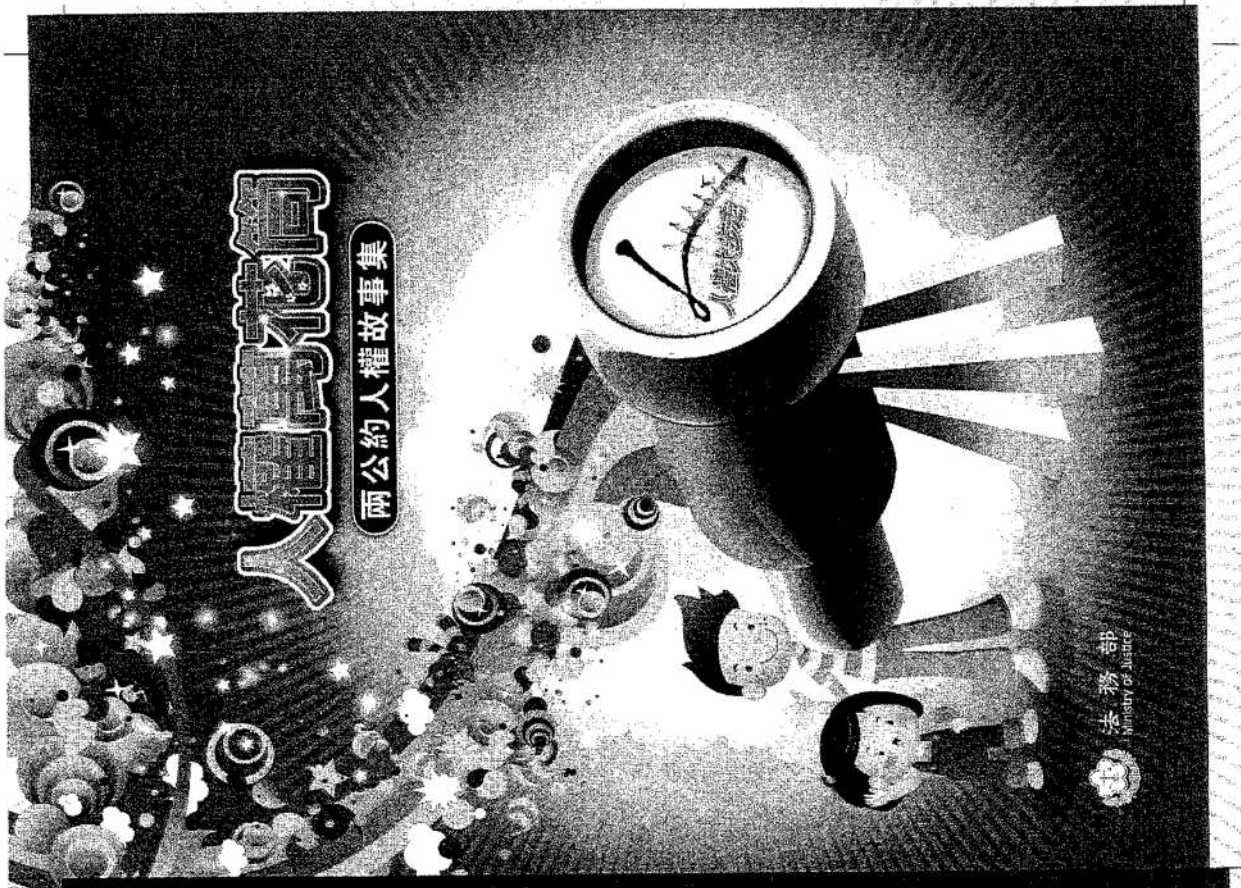
(三) 《消除對婦女一切形式歧視公約》第 5 條：「(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女性別定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。」

2-74

（一般性建議第 28 號第 17 段）。

- (六) 制定並執行有效的措施，鼓勵媒體消除對婦女的歧視，包括在廣告、網路和其他數位環境中在其活動、做法和產出中消除對婦女或婦女人權維護者等特定婦女群體做出的惡意的、有成見的描述。此類措施應包括以下幾點：1. 鼓勵制定或加強線上或社交媒體組織等媒體組織的自律機制，旨在消除與婦女和男子或特定婦女群體有關的性別陳規定型觀念、解決利用它們的騷擾和平權實施的基於性別的暴力侵犯婦女行為；2. 媒體協會當根據基於性別的暴力侵害婦女行為的準則；3. 建設或加強國家人權機構的能力，以監製或審查就商業性別歧視形式的任何媒體或物化或貶低婦女或推崇暴力男子氣概的任何內容提出的指控（一般性建議第 35 號第 30 段）。

2-76



序

「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」(以下合稱「兩公約」)是最重要的國際人權法典，與「世界人權宣言」合稱「國際人權憲章」。我國為保障人權，在 98 年 12 月 10 日施行「兩公約」及「兩公約施行法」，使我國的人權標準與國際接軌，向世界宣示我國保障人權的決心。

「人權」2 字，看似抽象，其實就存在我們的日常生活之中，它發生在每個人的家庭、街坊鄰居、就讀的學校、工作的地點、行走的街道、休閒育樂的場所……，任何人，不論男女、老少、種族、階級、黨派、國籍……，莫不希望在生活中受到公平的對待、活得有尊嚴、真實的感受到人權的保障。

「人權萬花筒—兩公約人權故事集」是法務部同仁蒐集生活週遭的人權故事 30 則，以淺顯、生活化的方式撰寫而成，內容旨在闡述兩公約的規定，以及公約保障人權的精神。以「人權萬花筒」為名，意指日常生活中發生的形形色色人權故事。若故事內容如與真實雷同，純屬巧合。相關內容並已同步放置於法務部全球資訊網「人權大步走專區」(<http://www.humanrights.moj.gov.tw>)，提供各界作為兩公約宣導之參考，歡迎點閱及轉載。

法務部 謹誌

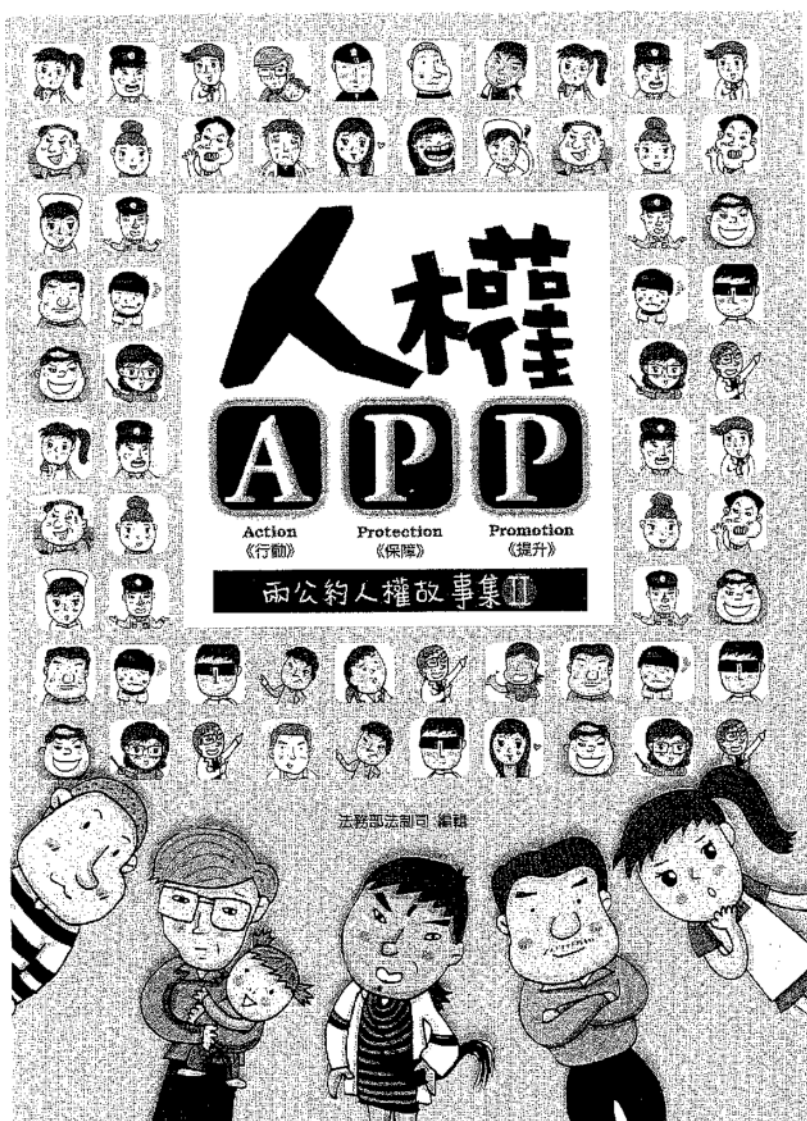
100.3

目 錄

序	1
1 救濟管道 不是公務員推諉卸責之藉口	4
2 送子娘娘，送「子」送「女」一樣好啦！	7
3 權利不濫用	9
4 古代種姓制度下的「榮譽」處決？	12
5 請別把外勞當奴役	14
6 新移民的人身自由	17
7 現代法治國已經不用「威武」了	19
8 官兵抓強盜 抓到就有罪嗎？	21
9 歡迎參觀法庭活動！	23
10 不論貧富、語言，人人享有接受公正裁判的權利	25
11 偷窺！也違反人權，小心吃官司	27
12 別人的情書不偷拆	30
13 以威脅方式要別人信教，也會違反人權哦	32
14 吃不吃豬肉 請您尊重我	34
15 您可以不聽，但請尊重我的言論自由	36
16 校園也是實踐人權的場所	38
17 豪門媳婦（上）	41
18 豪門媳婦（下）	43

目 錄

19 對負心漢的孩子，不予取名及登記，嚴重違反人權公約.....	45
20 投票自由不分男女	47
21 別再叫我「大陸仔弟弟」	49
22 讀萬卷書不如行萬里路 旅遊也可以了解人權！	51
23 無預警的解僱	53
24 失業者的春天	55
25 暑期打工期間，健保免轉出	58
26 友善的育嬰環境.....	60
27 友善的無障礙空間	63
28 寶貝！希望你平安健康的長大！	65
29 別忘了，老人及病人都有參加文化生活的權利	68
30 人權維護靠大家	71
附 錄	74
公民與政治權利國際公約	74
經濟社會文化權利國際公約	92
公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法.....	102



隨著時代的變遷以及人權思想的演進，人權的理論逐漸與現代世界觀及社會觀相結合，而人權的實踐也與現代社會生活相結合。因此，現代世界觀及社會觀以及人權實踐的演進，應成為人權價值的基本要素。本於「人權不是一成不變的教條，要落實於日常生活有賴了」及「人權價值之目的，在於保障個人人權保障四原則：以生活人權保障要素為教材」（《人權保障四原則》）等，將人權價值之實踐，與社會生活相結合，以人權保障要素為教材，以人權保障四原則為人權保障要素，以人權保障四原則為人權保障要素。

[illegible][illegible]

人權之所以進步源自對今天人權標準的革新上。是以今日我們對人權保障的種種致力，都在為下一代做更好的準備。希望我們還要非松、能為我們的人權保障持續努力下去。

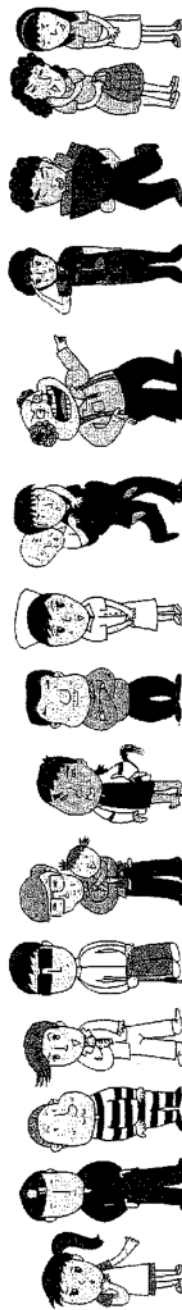
讀書

2011年12月

人權APP

加公約人權故事集II

序	沒有特權大家都一樣.....107
編輯說明	阿福有口難言——誰在霸新住民子女的要教權？.....113
別忘了，收買人也有權利.....9	幻滅的工作夢.....121
從軍不分男女，育嬰不分父母.....15	白衣天使的怒吼.....127
海城執法保護人民.....21	派遣員工日漸多，職災傷害與誰說.....133
逃稅的人.....29	守護建教學生的工作權益.....141
山上不再是我家.....35	健保有愛，就醫無礙.....149
現役軍人有沒有接受公正裁判之權利？.....41	瑞言犬：「我是工作犬，不是寵物」.....155
不分國籍公平裁判，人權有保障.....49	「愛」真能「住」.....161
事後制定的法律不能追溯過往的行為.....57	無縫接軌！新住民生育服務時差.....167
受非法侵襲的傷害.....63	污染沒了，笑容來了.....175
「你不懂我的明白~的啦」，這樣說讓我受傷.....69	欺侮同學很好玩？法律責任免不了！.....181
申請社團有那麼難嗎？.....77	
泰晤士報之樂.....85	附錄一：公民與政治權利國際公約.....188
華觀爸爸的困境.....91	附錄二：經濟社會文化權利國際公約.....202
資訊公開，生活有保障.....97	附錄三：公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法.....210
法律之前人人平等與軍職免稅.....103	



檔 號：
保存年限：

考試院 開會通知單

受文者：

發文日期：中華民國109年12月16日
發文字號：考臺機字第1090009145號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如備註

開會事由：考試院「考銓保訓性別議題」專家諮詢會議

開會時間：中華民國109年12月28日(星期一)上午10時

開會地點：考試院傳賢樓8樓812會議室

主持人：王委員秀紅

聯絡人及電話：胡惠茗小姐(02)82366093

出席者：國立台灣大學心理學系暨研究所黃教授曬莉、國立台灣大學
外國語文學系暨研究所葉教授德蘭、國立高雄師範大學性別
教育研究所游教授美惠、國立中央大學客家語文暨社會科學
學系姜副教授貞吟、淡江大學化學系吳榮譽教授嘉麗、中央
研究院社會學研究所張研究員晉芬

列席者：伊萬·納威委員、何委員怡澄

副本：本院院長辦公室、副院長辦公室、秘書長辦公室、副秘書長辦公室

備註：檢附會議議程1分

考試院