

考試院性別平等委員會第 26 次會議議程

時間：中華民國 110 年 8 月 25 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 25 次會議紀錄。（印附議程第 2 頁至第 20 頁）
- 二、本院性別平等委員會第 25 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 21 頁至第 45 頁）
- 三、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。（印附議程第 46 頁，考試院性別統計指標及性別圖像中、英文版另附）
- 四、銓敘部辦理「專門職業及技術人員轉任公務人員條例修正草案」、「公務人員考績法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第 47 頁至第 85 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 五、公務人員保障暨培訓委員會辦理「公務人員保障法第 23 條、第 104 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 86 頁至第 104 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 六、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 105 頁至第 120 頁，簡報檔另附）

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

考試院性別平等委員會第 25 次會議紀錄

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

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、許委員舒翔（曾常務次長
慧敏代）、周委員志宏、郝委員培芝、張委員瓊玲、吳
委員志光、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、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：劉委員建忻、許委員舒翔、羅委員燦煥、范委員
國勇

列席機關：

考選部：董參事鴻宗、張副司長幸玉、陳主任玉芳、劉科員
郁馨

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、雷副司長謙、王副司長永大、劉
副司長永慧、王主任雪芳、簡專員雪鈴、游科員雅
涵、公務人員退休撫卹基金管理委員會陳主任秘書
樞

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽、何簡任秘書憶華
、呂科長宜樺、卓科長貽婷

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

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第 24 次會議紀錄。

決定：上（第 24）次會議紀錄確定。

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。

主席：本案先請保訓會說明。

郝主委培芝：目前本會針對錄取人員於受訓期間如有養育 3 足歲以下子女需求者，係依公務人員錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第 34 條第 1 項規定，以「其他不可歸責事由」申請停止訓練。

張委員瓊玲：感謝大院訴願會及保訓會對本案予以完整說明及資料補充。特別值得一提的是，保訓會在議程第 23 頁回復本案執行情形提到：「未來亦將通盤檢討相關規定，俾期性別平等之落實執行。」因此想請教保訓會未來是會朝研修訓練辦法第 15 條、第 34 條規定，即明定養育 3 足歲以下子女之事由發生於「榜示後完成分配訓練作業前」，係依第 15 條申請保留受訓資格；事由發生於其後者，係依第 34 條申請停止訓練。或是不修法而採取就訓練辦法第 34 條之「不可歸責事由」做擴張解釋以為因應。

郝主委培芝：回應張委員之垂詢，關於訓練辦法第 15 條因其母法為公務人員考試法第 4 條，因此若欲修正該辦法條文，勢必牽動到母法，所涉層面較廣。至於訓練辦法第 34 條受訓期間申請停止訓練事由之範圍，未來本會將進行通盤檢討。目前本會的階段性作法係先以行政函釋方式，將養育 3 足歲以下子女認定為訓練辦法第 34 條「不可歸責事由」，以為解決。

主席：針對此類案件，認同保訓會現階段先以行政函釋方式予

以解釋放寬，較符實效。

決定：本報告備查，各委員意見請保訓會參考。

(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。

黃委員淑玲：針對議程第 35 頁、第 36 頁，院長於上（24）次會議時是請考選部許部長就本人詢問關於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予以回應，許部長的回應是後續將妥為研議。想請教考選部目前就此議題之研議結果或是期程如何？

曾常次慧敏：本部許部長在上次會議已略有說明，典試委員會性質上屬非常設性之臨時組織，典試委員會之成員背景會因類科、學門屬性而有所不同。像是技師或是特定專技人員考試之典試委員會，結構上本來就以男性居多，因此若要求這類典試委員會符合任一性別比例不低於三分之一規定，執行上有其難度。所以本部認為典試委員會這類的臨時性任務編組，首要考量應為組成委員在學門專業的適當性，若強制要求要達到一定性別比例之要求，恐怕無法充分反映母群專業領域之代表性。另回應黃委員的意見，若政策上真的要把典試委員會納入任一性別比例不低於三分之一規定規範範圍，並不適合明訂於典試法。本部就典試委員會的組成結構比例，委員意見會予以參考。

黃委員翠紋：各類國家考試之典試委員會組成重點應在於其專業背景是否符合考試命題、閱卷之需求。本委員會在上（12）屆即曾建議考選部應於命題階段先期檢視試題有無涉及性別歧視或是其他不恰當的性別認知、看法之配套措施，以適度彌補典試委員會組成因未達單一性別比

例要求所造成各方性別意見未盡完整之缺憾。

黃委員淑玲：依本人於西元 2005 年曾參與行政院性別主流化推動之經驗，當時行政院要求各部會所屬之 500 多個委員會應符合任一性別比例不低於三分之一原則，其中部分部會也是以專業的理由表達無法配合之立場，但後來在行政院推動小組的持續要求下，最終仍達成該等委員會均依任一性別比例不低於三分之一規定設置之目標。所以，建議考選部可先從典試委員長遴選委員之相關作法予以調整，亦即典試委員長遴選委員時應綜合考量委員之性別比例以符規定。

陳委員明莉：贊同黃淑玲委員的看法，可先確立各委員會應遵循任一性別比例不低於三分之一規定之設置原則，但是個別專業領域委員遴選如有特殊情事無法符合該設置原則時，應加註說明。

姚委員立德：本人近期因擔任某考試典試委員長，剛剛開會前還在為邀請典試委員等事務傷腦筋，因為我要找的典試委員是要在闖場裡面既看得懂電力系統，又看得懂電機機械領域命題的教授。可是就我所知，以國內當今相關跨領域之教授，幾乎沒有女性。因此我們是否可以給考選部在組成典試委員會上享有一些專業決定的空間，原則上遵守任一性別比例不低於三分之一規定，若特定考試類科基於專業考量，無法達成性別比例，則僅須填具適當理由，以備日後查考即可。

王委員秀紅：本案議題之討論，即考選部在辦理國家考試的過程中，如有性別或地域有過度集中之情形者，建議可於備註欄註明，以提醒典試委員長或召集人注意。誠如剛剛姚委員所說特定領域難尋女性的狀況，類比在護理的專業領域，要找到男性委員也很困難。過去傳統針對醫

學、藥學領域以男性居多的刻板印象，於現今已有愈來愈多女性在此專業領域，透過性別衡平考量，可打破藩籬，以保障性別平等參與機會。

楊委員雅惠：本人針對典試委員會性別比例之相關意見已於上次會議表達，今天再予補充說明的是，以個人曾參與典試委員會實際運作之經驗，實務上典試委員長與召集人尋覓各組典試委員的過程乃是層層交疊，因此如果辦理的各環節之性別比例均予明訂，對相關典試試務人員推動業務上，恐怕反而綁手綁腳，建議只作提醒，而非強制。如果典試委員會委員無法符合任一性別比例不得低於三分之一規定則應加註理由的作法要付諸實行，是否考選部得視試務推動整體狀況，自行審酌是否加註，而非明文硬性規定每一國考應予加註，以保留業務彈性，俾利考選部推動典試相關業務。

卓委員春英：呼應以上各委員的意見，即特定領域考試之典試委員會委員無法符合任一性別比例不得低於三分之一規定時加註提醒即可，無需明文硬性規定須加註理由。

陳委員明莉：在此提供一個大院統計室曾於本會第 23 次會議報告的一個性別統計資料，在那個資料中顯示某些特定領域考試之錄取率就是男性高於女性，其中原因頗耐人尋味。在此藉該案例類比本案的就是，命題者的專業或是性別，如何取捨才有助於實質的考試公平，謹提供一個思考方向給大家參考。

黃委員淑玲：議程第 34 頁有提到本人在上次會議對典試委員會之命題委員、審查委員等性別比例之統計應納入考試院性別圖像之意見。延續該意見，是否可請大院統計室提供各典試委員會命題委員性別比例之相關資料，以利後續分析研究。

關主任惠瑜：陳委員明莉所提的那份資料，是指本院去（109）

年度所編製之西元 2019 年本院性別統計指標中，有關於公務人員考試行政類、技術類錄取率之比較，行政類是女性高於男性，技術類則是男性高於女性，至於造成這種現象的原因，與報（到）考各該類科的男女性別人數差距有關。另黃委員淑玲所提要求提供典試委員會命題委員、閱卷委員等性別比例之相關資料，因屬考選部業管權責，已洽請該部研究提供之可行性。

主席：我總結一下，現階段應朝以下幾個方向去進行：第一是統計各類考試典試委員會性別比例之總體指標是否偏離三分之一最低限制規定過遠，如果是，就代表有問題而應予調整。第二是確立任一性別比例不得低於三分之一為典試委員會設置應遵循之原則，必要時加註其無法達成最低性別比例之確切理由。第三是回顧過去哪些專業領域類科之典試委員會，是可以做到任一性別比例不得低於三分之一之規定，但通常傾向以單一性別比例來設置，針對這類型典試委員會之性別比例即應予檢討調整。最後一個是，考選部應就各類科考試典試委員之性別比例予以統計作成統合性之指標，以利後續研究分析。另考選部後續應針對此議題，會同銓敘部就典試委員會與考績、甄審委員會等任務編組之性別比例，成立工作小組釐定分工，進行通案性之研議，以臻政策之周延。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

（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。

曾常次慧敏：「典試法第 10 條修正草案」等 3 法案，都是為了配合監試法廢止進行相關修正。該等法案經請外部性平委員檢視結果，修正內容均與性別無影響。

王委員秀紅：這 3 個法案是個別的修正案，但其性別影響評估檢視表所填載的內容幾近相同，以議程第 38 頁、第 39 頁「典試法第 10 條修正草案」之性別影響評估檢視表為例，其於「問題界定」、「政策目標」之欄位，應予調整為就各該法係為配合監試法廢止予以修正第幾條之意旨加以敘述，以資明確。

姚委員立德：議程第 47 頁、第 55 頁檢視表的內容確實有點容易令人混淆，因為這明明是分屬 2 個不同法案的檢視表，但內容卻敘述：「監試法之制訂有其時空背景，相關規定已不合時宜……」，完全雷同。建議應敘明配合監試法之廢止，修正譬如說專門職業及技術人員考試法第 21 條中哪些具體內容，如此方不致造成混淆。

曾常次慧敏：王委員及姚委員的意見，本部未來於填列法案及性別影響評估檢視表時，會就修正條文與檢視表之間的關連性予以注意，以臻內容之周延。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

（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。

周部長志宏：簡要報告本案緣由，其中公務員服務法先是辦理

全文修正，其後又因應司法院釋字第 785 號解釋修正該法第 11 條。公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)則是分別依照釋字第 782 號解釋及立法院附帶決議要求將繳納退撫基金部分由現行「前稅後免」修正為「前免後稅」；政務人員退職撫卹條例情形類同。另外就後端退撫基金課稅部分，配套修正公務人員退休撫卹基金管理條例。本部鑒於上開法案雖然為同一法案，但前後為不同之修法過程，故仍分別辦理法案性別影響評估，以臻周延。

黃委員淑玲：法案性別影響評估檢視表上看不到對應修正條文之內容，以致於我們無法從中判斷該檢視表內容是否妥適。建議未來檢視表可增列適當欄位將修正條文及說明納入，以利本委員會審視該檢視表內容之合宜性。

吳委員志光：贊同黃委員淑玲之意見，本會的任務在於 review 部會委託外聘性平委員所做法案性別影響評估之合宜性，因此相關法案之原始資料（含法案條文、總說明及對照表）應完整呈現於委員會，始能善盡審查之責任。但為符合現今環保「少紙化」之要求，以本次議程多達 2 百多頁為例，如要檢視完整的資料，恐怕議程還要更增加。因此建議大院可參考例如教育部的作法，即提供之紙本議程應盡量精簡，其餘相關法案參考資料則透過電子化的方式（置放於機關網站供下載或以電子郵件傳送）提供給本會委員參考。

王委員秀紅：認同應檢附完整之法案性別影響評估相關資料提供本委員會參考，但是資料動輒 3、400 頁，如果都印紙本出來，恐怕不符合「無紙化」之要求。因此建議可參考教育部性平會之作法，即就重要的議程資料才印紙本，其他均以電子化的方式呈現。

郝主委培芝：茲以本會使用電子方式提供外部委員議程資料之經驗提供給貴委員會參考。本會係針對個別委員設置專屬資料夾，然後將會議資料上傳至該資料夾，之後再以個別會次提供委員帳號及密碼以下載電子檔。

袁副秘書長自玉：本院目前開會有使用電子檔方式提供委員資料者，有訴願會及甄審會。以訴願會為例，訴願案件的資料很多，該會於會前依委員需求，將議程資料存成電子檔放置於本院提供委員之 notebook 中，或是以檔案加密方式處理後，再以電子郵件傳送各外聘委員。

主席：本院全面電腦化尚在進行中，在此之前請各位委員視個人需求攜帶或由本院提供 notebook，秘書單位於開會前會先行傳送議程資料電子檔予各委員或將該檔案存放於 notebook 內，以供各委員開會時參考使用。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

（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。

曾常次慧敏：因為剛剛陳明莉委員有提到本部關於「試題內容不應有性別之歧視」命擬及審查試題之配套措施，所以以下針對議程第 146 頁以下「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」關鍵績效指標之執行成果提出補充說明。這幾年於考試完畢後，針對前一年考試之命題大綱涉及性別議題之應試科目，均交由本部性別平等專案小組委員檢視其妥適性，近幾年經審查結果試題內容均無不當涉及性別歧視議題。

蔡主秘敏廣：本部各關鍵績效指標達成情形，請委員參閱議程第 154 頁以下之資料，其中針對議程第 164 頁、第 165 頁本部其他年度重要成果補充報告如下：一、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。二、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。三、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。

郝主委培芝：本會成果報告資料，請委員參閱議程第 176 頁至第 185 頁。以下就本會 109 年度性別議題執行成果補充說明：

- 一、促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等：持續精進達成任一性別比例不低於三分之一的目標。
- 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：持續精進達成關鍵績效指標，各年度均維持 100% 之達成率。
- 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：參訓比率達到 100% 之目標。
- 四、增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會：持續維持參訓比率 35% 之目標值，今年度更持續精進提升至 44% 以上。
- 五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練：持續維持參訓比率 90% 以上之目標值。

卓委員春英：剛剛銓敘部報告在議程第 164 頁、第 165 頁所列關於公務人員育嬰留職停薪的 3 項重要成果。一般來說，在育嬰留職停薪期間祇能領到 6 成薪、期間半年，而在此停領薪俸期間，公務人員仍要照常繳納公保費與健保費，對該等留職停薪人員構成相當之壓力，想請教銓敘部此次留職停薪規定的修正，是否僅及於退撫基金延遲繳納部分，有無涉及該等公、健保費繳納方式之異動？

周部長志宏：卓委員垂詢有關留職停薪的問題，本次修正僅及

於退撫基金遞延繳納部分，至於相關細節，我們請業管單位退撫司劉副司長補充說明。

劉副司長永慧：依照公教人員保險法（以下簡稱公保法）規定，育嬰留職停薪津貼係按被保險人自留職停薪當月起前 6 個月平均保俸之 60% 計算，而公保費負擔比例則是公務人員自繳 35%、政府負擔 65%；又依公保法規定有關繳納公保費，於性別工作平等法（以下簡稱性平法）另有規定者，從其規定。是以，公務人員於育嬰留職停薪期間選擇繼續加保者，有關公保費之繳納，依性平法第 16 條第 2 項規定，僅要繳納個人負擔 35% 部分（政府負擔 65% 部分免予繳納），且可選擇按月繳納或遞延 3 年繳納。至於退撫金基金部分，因性質不同於公教保險，公教保險屬第一層之社會保險，而退撫基金則屬第二層之職業年金，職業年金須有工作之事實及年資始得併計退休，因此在 107 年退撫法施行前，新制年資一定要有繳納退撫基金之事實，方得併計退休年資，但是在 107 年退撫法施行後，考量政府鼓勵公務人員生育之政策，因此放寬育嬰留職停薪期間，祇要選擇繼續按月全額繳納退撫基金費用，仍得併計退休年資。本次修正退撫法施行細則第 7 條係為配合營造友善生養環境之國家政策，爰參照性平法第 16 條規定之精神再次放寬，允許公務人員育嬰留職停薪期間可申請遞延 3 年繳納全額退撫基金費用。另健保費繳納部分非本部業管，併予陳明。

王委員秀紅：銓敘部為了照顧公務人員特別是女性公務人員生養權益，進行申請育嬰留職停薪相關規範之修法，值得肯定。但坦白說激勵手段仍有不足，因此議程第 164 頁、第 165 頁關於銓敘部所提的 3 項成果，後續仍應追蹤其實施成效，持續檢討精進。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

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。

董參事鴻宗進行專案報告：詳如簡報（略）。

黃委員翠紋：從人權的角度來看，除了平等權之外，不歧視原則也是我們在談人權法時非常重要的概念。剛剛報告中多次提到考試的實質平等，但也應該同時關注工作的實質平等與不歧視。目前來講，有關警察特考外軌部分之體能測驗標準，實務上確實存在很多問題，其中最大的問題在於女性應考人體測通過率高達 9 成，由此現象促使我們反思，目前的體能測驗是否能反映警察人員之真實職業資格？由於警察需要具備比一般社會大眾更好的體能，才能應付工作所需，這幾年警政署一直想要尋求突破。警察特考的對象，除警政署外，尚包括海巡署以及消防署等機關的人員。然而因體能因素在訓練階段被淘汰的比率，就我所知，在警政署部分，淘汰率非常低，反觀消防署人員之淘汰率則較高。依據警政署的資料，目前女性佔整個警察人員之比例，大約 12% 左右；但若是統計 25 歲至 35 歲之警察，女警的比例超過 2 成，對照世界各國，我國女警佔整體警察之比例，幾乎是最高。其次，剛剛提到除了考試的平等權外，工作上的實質平等權也一樣重要。在我國警察機關中，基層警察幾乎都被分配到派出所服務，因為派出所警察的工作負荷最大，不只體能負荷相較其他單位高出很多；且除了輪班執行勤務外，還加上目前街頭聚眾鬥毆事件頻傳，為有效維護社會秩序，警政署於各縣市均成立快打部隊，然由於

力氣跟體能因素，目前女警幾乎無法派充擔任快打部隊。由此現象衍生女警留在派出所任職的比率過高，甚至連帶影響派出所主管幾乎沒有人要做，因為他手下幾乎派不出人給他指揮調度，以維持基層警力之基本勤務需求。另外，也必須強調的一個事實是：各國社會秩序容有不同，各國警察工作內涵也不同，因此我們用人員比例或測驗項目來比較各國狀況，其實很容易失真。誠如剛剛考選部董參事所報告，考試之實質平等固然達到了，但是用人機關內部成員間之實質平等與否，則大有問題。再從歧視概念來看，可分為敵意型之歧視與友善型之歧視，以目前狀況來說，敵意型之歧視幾乎沒有，但友善型之歧視則相當普遍。舉例而言，男、女警工作之成就感或投入工作意願相較，女警都比較差，這部分不能歸因於女警本身素質差，而應導因於遴選人才時出了問題，警察的工作條件對女警較不友善，因為入警時女警的體能狀況比男警差，之後又因工作條件使然，女警的身體狀況出了問題。雖然過去二十年來，我們一直呼籲警察之排班是否能比照護理人員採三班制，但實務上運作起來不可能，因為社會治安就是要靠 24 小時全天候待命的警力來維繫，而目前警力數又不足，相較於各國，我國的警民比相對高很多。另外談到司法院釋字第 785 號解釋之落實，警察這種危勞職務人員之健康權如何保障，我在上次會議有提到，警察的健康權保障事實上非常差。最後還是回到剛剛講的，從考選部的專報裡可以看到考試的實質平等目標已經達到，但是從用人機關的角度來看，所呈現的圖像又是不同的面貌。

主席：從國際比較上來看，針對不同考試是可以採取不同的性別標準，而採取如何的性別標準以取才，具體來說，性

別比例在個別考試應如何去看待始符合性別平等，這是本委員會應關注的重點。另外附帶一提的是，警察外軌制相較國外而言，標準都太低，項目也太少，沒有考量應考人的 competencies（能力）。所以，我們應該建立一個基本的選才標準，期許未來用人機關多承擔一點選才的責任，朝這個方向共同努力。

王委員秀紅：誠如方才院長所說，針對不同考試採取不同的性別標準是沒有違反性別平等的問題，各國也是如此，以性別不同常模來看，這就是相對合理的現象。

黃委員翠紋：以個人在警大長期任教以及研究的觀察，平均而言，年紀偏大或是外軌制的新入警人員，表現往往不如正期組人員。我分析其原因在於，正期組是一般高中畢業生去讀官、警 2 校，相較特考班是讀一般普通大學，畢業出社會歷練其他工作後，再投考警察，特考班入警動機較為多元，比方說有的人是對警察工作真的很有興趣，而有的人則單純是為了謀生計而已。因此特考班的成員相較正期組報考心態就有很大的差異。此外，特考班學員一般來說年齡較長，因此如果受訓分發在派出所會非常辛苦，同樣的情形，對女性而言更是吃力，比方說一位正期組女警 20 歲分發到派出所任職，要經過很多年的時間才會面臨生育的問題，但是如果是特考班的學生，入警沒多久可能就會面臨生育的問題。目前來講，形式平等或是我剛剛提到敵意型的歧視，實際上並不存在，以警局為例，如果女性警員懷孕，一定會安排調離危勞職務或調整較不辛苦的工作，這方面對女性生育權益固然有所保障，但是從立意抽樣的調查研究顯示，案例中不乏面臨生育問題的女警，因為長期對工作不適應，往往藉由申請育嬰留職停薪的方式來逃避從警階段最艱

難的時間。另外，回應剛剛王委員之提問，依上開立意抽樣的調查所得結果，確實女警的 performance 比男警差；而特考班的表現也比正期組差。

姚委員立德：我國女警比例相較世界各國都來得高，很擔心會影響我國警力維護治安的成效。所以看起來我們在性別平等這部分，尤其是警察外軌考試應該正視這個問題。由考選部簡報第 12 頁、第 13 頁警察特考的體測標準為例，103 年之後訂定立定跳遠、跑走項目之標準以及測驗項目之種類，相較日本、法國似乎都偏易太多。我們考試院站在為文官考試把關的立場，應兼顧性別平等及職務特殊性，可行的作法可將體測標準在國民男性、女性體能測驗常模之前提下，多設幾項體能測驗項目。除此之外，比照大學考招方式，女性警察錄取不足額之餘裕，可留用至男性名額，相信可適度解決當前警察人員進用所面臨之女性警員比例相較他國明顯過高的問題。

楊委員雅惠：具體來說，目前男、女性警察人員之體能測驗標準有所不同，如果女警進用對用人機關來說會造成困擾的話，是否應考慮把女性與男性警察人員體測標準之差距縮小，就有助於問題縮小。而如果要縮小差距，可能要提出一些數據以具體化其縮小的程度。另外，建議在擬具改革方案時應提出更多的佐證資料，諸如剛剛有委員提到年齡區間之性別比例，與對哪類工作會有影響之統計，相信對政策的建議會更有說服力。

黃委員淑玲：因為我在軍校教書，國軍對體能要求是很嚴格的，雖然針對男、女有不同的體測標準，但是體測沒過就會施以諸如影響考績、升遷等不利處置，甚至還會影響出國深造的機會。所以好奇的是，警察人員考試針對不同性別訂定體能測驗標準，103 年迄今已有 7、8 年的時間，

其間有無檢討修訂的機制？有無進行相關科學實證之研究？又是否曾考慮參考國軍的體測標準做適度修正？

黃委員翠紋：回應剛剛楊委員及黃委員之意見，首先是剛剛簡報中提到警政署曾委託警大就有關「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準」進行研究，楊委員所提的數據，就我所知，並不在該委託研究的範圍內。至於針對黃委員的提問，根據統計 100 年至 102 年的體能測驗標準，是最符合警察的工作需要及真實的職業資格，後來 103 年之後體測標準就降低了，降低的原因據聞是當時考試院的長官曾拜會警政署希望研議能將體能通過標準降低，以提升外軌的及格率。另外，就我所知，確實警察人員體能測驗不過，並不會影響考績，也不會因此淘汰，與方才黃委員所提軍人的狀況有所不同。

張委員瓊玲：謹提出幾點個人意見跟各位分享。第一是認同方才院長所說用人機關應多負擔一點選才的責任，相信用人機關警政署也是跟考試院一樣的想法，願意多負擔選才的責任的；第二是認同剛剛考選部董參事所做簡報裡所提到，就是選才要符合職務核心職能之需求，現在警政署做的只是研究案也還沒有做最後定案的政策，相信未來警政署也是會這麼主張的；第三是任何工作都應該要適才適所，我們今天秉持著性別平等的原則來公平取才，要符合工作的核心職能，但是也要符合用人機關對於工作的基本要求，具體來說，就是一如警政署現在的規定，所有的男、女警一律都要下街頭或出外勤，這樣才不會去區分誰固定擔任內勤或外勤的工作，因為所有警察人員不分男女一律要歷練外勤職務。因此當女性面對警察的工作環境而自然做出職業去留的選擇時，這樣的工作選擇自由也應該被尊重。延續這樣的觀點，我認

為體能標準應從嚴訂定，亦即從警察工作的核心職能出發，去探討男、女警察人員之體測標準是否應盡量縮短差距或趨於一致。否則以現今女警的錄取率之 8.16%，相較男警之 5.95%，女警的錄取率是男警的 1.37 倍，遠遠高於其他國家，這樣的議題在性別平等的大旗之下，同樣主張沒有性別設限，但是因應錄取實況的結果，體測內容是有必要再做實質的討論並適時修正。用人機關警政署如果知道今天本院性平會針對警察特考體能測驗之性平措施等議題加以討論的話，未來該署在形成政策決定時，勢必會對各位委員的寶貴意見有所參照，或許最終的政策決定也可能與各位委員的意見不謀而合。另外針對剛剛黃翠紋委員所提特考班與正期組入警人員之比較，個人的經驗是正期組的學生的服從性較高，相較特考班則是自主性較高，但兩者對國家的忠誠度都是一樣高。

主席：本人總結如下，其一是有關警察特考考試方式，我們要在 competencies（能力）的基礎上，以國際比較當作架構，來研議考試方式及內容之修正，但是過程之中，必須要考量性別因素，設定合適的標準以及取才的方式。其二是我一再強調，考選部是下游機關而非上游機關，理論上用人機關之警政單位與教育部門應該要有很清楚的立場，二方協商取得共識後，由考選部在不違反公務人員任用法相關規定之前提下，就用人機關之政策意見斟酌參考，如無不同意見，即據以執行。其三考試方式需審慎研議，諸如筆試、體能測驗先後順序，或是依二者項目所占分數比重總和之初試成績，決定是否進行複試，相關事項應由用人機關衡量得失，並在本院考試委員、所屬部會，結合行政院政務委員、內政部與警政署，

以及警大、警專等人才培育機構的框架下，共同研議改進方案。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

(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。

註：因會議時間緣故，經主席裁示本報告遞延至下(26)次會議報告。

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。

郝主委培芝：本會針對王委員秀紅等所提之本討論案，表達完全高度同意與尊重。目前本會辦理各項法定訓練，在性別主流化部分，均按照訓練層級編列有相關重要案例；另外在人權訓練部分，亦編有人權案例彙編。本會未來將更致力於積極提昇公務人員之性平教育，於本討論案經貴委員會作成決議後，本會將依決議正式規劃與貴委員會委員及專家學者合作，持續蒐集撰寫經典性平案例，並結合實務現況，以及納入當代重要性別議題等，彙整成各項法定訓練教材，提供給講座參考。

決議：一、照案通過。

二、請保訓會於 10 月底前提出本案相關計畫及案例函送本院。

丙、臨時動議（無）

散會：下午 4 時 50 分

主席：黃 榮 村

考試院性別平等委員會第25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
110 年 4 月 28 日	報告事項第二之(一)案 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。 主席：本案先請保訓會說明。 郝主委培芝：目前本會針對錄取人員於受訓期間如有養育 3 足歲以下子女需求者，係依公務人員錄取人員訓練辦法(以下簡稱訓練辦法)第 34 條第 1 項規定，以「其他不可歸責事由」申請停止訓練。 張委員瓊玲：感謝大院訴願會及保訓會對本案予以完整說明及資料補充。特別值得一提的是，保訓會在議程第 23 頁回復本案執行情形提到：「未來亦將通盤檢討相關規定，俾期性別平等之落實執行。」因此想請教保訓會未來是會朝研修訓練辦法第 15 條、第 34 條規定，即明定養育 3 足歲以下子女之事由發生於「榜示後完成分配訓練作業前」，係依第 15 條申請保留受訓資格；事由發生於其後者，係依第 34 條申請停止訓練。或是不修法而採取就訓練辦法第 34 條之「不可歸責事由」做擴張解釋以為因應。 郝主委培芝：回應張委員之垂詢，關於訓練辦法第 15 條因其母法為公務人員考試法第 4	本報告備查，各委員意見請保訓會參考。	保訓會 有關考試錄取人員以養育三足歲以下子女事由申請保留受訓資格或停止訓練，及所涉相關法規一節，說明如下： 一、考試錄取人員如欲以養育三足歲以下子女事由申請保留受訓資格，依公務人員考試法第4條及該法第21條授權訂定之公務人員考試錄取人員訓練辦法第15條規定，應於榜示後完成分配訓練作業前提出申請。未來公務人員考試法第4條倘有修正，本會將配合修正公務人員考試錄取人員訓練辦法第15條規定。 二、考試錄取人員如於分配訓練期間，欲以養育三足歲以下子女事由申請停止訓練，目前本會係以行政函釋方式，將該事由認定為公務人員考試錄取人員訓練辦法第34條「不可歸責事由」，同意其停止訓練，未來本會將配合實務需要進行通盤檢討，以完備法制。	第三組： 同意會擬執行情形。

	條，因此若欲修正該辦法條文，勢必牽動到母法，所涉層面較廣。至於訓練辦法第 34 條受訓期間申請停止訓練事由之範圍，未來本會將進行通盤檢討。目前本會的階段性作法係先以行政函釋方式，將養育 3 足歲以下子女認定為訓練辦法第 34 條「不可歸責事由」，以為解決。 主席：針對此類案件，認同保訓會現階段先以行政函釋方式予以解釋放寬，較符實效。			
	報告事項第二之（二）案 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。 黃委員淑玲：針對議程第 35 頁、第 36 頁，院長於上（24）次會議時是請考選部許部長就本人詢問關於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予以回應，許部長的回應是後續將妥為研議。想請教考選部目前就此議題之研議結果或是期程如何？ 曾常次慧敏：本部許部長在上次會議已略有說明，典試委員會性質上屬非常設性之臨時組織，典試委員會之成員背景會因類科、學門屬性而有所不同。像是技師或是特定專技人員考試之典試委員會，結構上本來就以男性居多，因此若要求這類典試委員會符合任一性別比例不低於三分之一規定，執行上有其難度。所以本部認為典試委員會這類的臨	本報告備查，各委員意見請參考。	考選部 一、本部典試委員會委員之遴聘除依典試法規定辦理外，實務運作有以下特性： （一）典試委員會組成為短時程、任務取向之臨時編組，係“事寢則撤”性質，與一般常設、有一定時程、固定任期之委員會迥然不同。 （二）國家考試各項考試之層級、種類、類科，眾多龐雜，專業相對繁複紛殊，委員遴聘業務，其專業屬性當為首要考慮，考試始得克竟其功。 （三）遴聘中尚須考量校際、區域、性別及委員個人參與意願等綜複因素，每每是時間及協洽等壓力的試務工作。 基於以上諸多因素，本案委員意見在實務運作上確實有窒礙難行之處，惟本部將	第一組： 同意部擬執行情形。

	時性任務編組，首要考量應為組成委員在學門專業的適當性，若強制要求要達到一定性別比例之要求，恐怕無法充分反映母群專業領域之代表性。另回應黃委員的意見，若政策上真的要把典試委員會納入任一性別比例不低於三分之一規定規範範圍，並不適合明訂於典試法。本部就典試委員會的組成結構比例，委員意見會予以參考。 黃委員翠紋：各類國家考試之典試委員會組成重點應在於其專業背景是否符合考試命題、閱卷之需求。本委員會在上(12)屆即曾建議考選部應於命題階段先期檢視試題有無涉及性別歧視或是其他不恰當的性別認知、看法之配套措施，以適度彌補典試委員會組成因未達單一性別比例要求所造成各方性別意見未盡完整之缺憾。 黃委員淑玲：依本人於西元2005年曾參與行政院性別主流化推動之經驗，當時行政院要求各部會所屬之500多個委員會應符合任一性別比例不低於三分之一原則，其中部分部會也是以專業的理由表達無法配合之立場，但後來在行政院推動小組的持續要求下，最終仍達成該等委員會均依任一性別比例不低於三分之一規定設置之目標。所以，建議考選部可先從典試委員長遴選委員之相關作法予以調整，亦即典試委員長遴選委員		持續盡可能朝此方向努力，趨近比例目標。 二、有關考試典試委員性別比例統計，檢陳105-109年國家考試遴聘委員擔任典試工作情形-按性別分之相關統計表供參(詳如附表，見議程第45頁)。依表所列可知目前委員遴聘實反映不同性別母群結構特性，就遴聘結果雖女性比例較低，但已有年近三分之一趨勢。	
--	---	--	--	--

	時應綜合考量委員之性別比例以符規定。 陳委員明莉：贊同黃淑玲委員的看法，可先確立各委員會應遵循任一性別比例不低於三分之一規定之設置原則，但是個別專業領域委員遴選如有特殊情事無法符合該設置原則時，應加註說明。 姚委員立德：本人近期因擔任某考試典試委員長，剛剛開會前還在為邀請典試委員等事務傷腦筋，因為我要找的典試委員是要在闖場裡面既看得懂電力系統，又看得懂電機機械領域命題的教授。可是就我所知，以國內當今相關跨領域之教授，幾乎沒有女性。因此我們是否可以給考選部在組成典試委員會上享有一些專業決定的空間，原則上遵守任一性別比例不低於三分之一規定，若特定考試類科基於專業考量，無法達成性別比例，則僅須填具適當理由，以備日後查考即可。 王委員秀紅：本案議題之討論，即考選部在辦理國家考試的過程中，如有性別或地域有過度集中之情形者，建議可於備註欄註明，以提醒典試委員長或召集人注意。誠如剛剛姚委員所說特定領域難尋女性的狀況，類比在護理的專業領域，要找到男性委員也很困難。過去傳統針對醫學、藥學領域以男性居多的刻板印象，於現今已有愈來愈多女性在此專業領域，透過性別衡平			
--	--	--	--	--

	考量，可打破藩籬，以保障性別平等參與機會。 楊委員雅惠：本人針對典試委員會性別比例之相關意見已於上次會議表達，今天再予補充說明的是，以個人曾參與典試委員會實際運作之經驗，實務上典試委員長與召集人尋覓各組典試委員的過程乃是層層交疊，因此如果辦理的各環節之性別比例均予明訂，對相關典試試務人員推動業務上，恐怕反而綁手綁腳，建議只作提醒，而非強制。如果典試委員會委員無法符合任一性別比例不得低於三分之一規定則應加註理由的作法要付諸實行，是否考選部得視試務推動整體狀況，自行審酌是否加註，而非明文硬性規定每一國考應予加註，以保留業務彈性，俾利考選部推動典試相關業務。 卓委員春英：呼應以上各委員的意見，即特定領域考試之典試委員會委員無法符合任一性別比例不得低於三分之一規定時加註提醒即可，無需明文硬性規定須加註理由。 陳委員明莉：在此提供一個大院統計室曾於本會第 23 次會議報告的一個性別統計資料，在那個資料中顯示某些特定領域考試之錄取率就是男性高於女性，其中原因頗耐人尋味。在此藉該案例類比本案的就是，命題者的專業或是性別，如何取捨才有助於實質的考試公平，謹提供一個思考方			
--	--	--	--	--

	向給大家參考。 黃委員淑玲：議程第 34 頁有提到本人在上次會議對典試委員會之命題委員、審查委員等性別比例之統計應納入考試院性別圖像之意見。延續該意見，是否可請大院統計室提供各典試委員會命題委員性別比例之相關資料，以利後續分析研究。 闕主任惠瑜：陳委員明莉所提的那份資料，是指本院去（109）年度所編製之西元 2019 年本院性別統計指標中，有關於公務人員考試行政類、技術類錄取率之比較，行政類是女性高於男性，技術類則是男性高於女性，至於造成這種現象的原因，與報（到）考各該類科的男女性別人數差距有關。另黃委員淑玲所提要求提供典試委員會命題委員、閱卷委員等性別比例之相關資料，因屬考選部業管權責，已洽請該部研究提供之可行性。 主席：我總結一下，現階段應朝以下幾個方向去進行：第一是統計各類考試典試委員會性別比例之總體指標是否偏離三分之一最低限制規定過遠，如果是，就代表有問題而應予調整。第二是確立任一性別比例不得低於三分之一為典試委員會設置應遵循之原則，必要時加註其無法達成最低性別比例之確切理由。第三是回顧過去哪些專業領域類科之典試委員會，是可以做到任一性別比例不得低於三分			
--	--	--	--	--

	之一之規定，但通常傾向以單一性別比例來設置，針對這類型典試委員會之性別比例即應予檢討調整。最後一個是，考選部應就各類科考試典試委員之性別比例予以統計作成統合性之指標，以利後續研究分析。			
	主席：考選部後續應針對前揭議題，會同銓敘部就典試委員會與考績、甄審委員會等任務編組之性別比例，成立工作小組釐定分工，進行通案性之研議，以臻政策之周延。		考選部 執行情形同上。 銓敘部 一、查考績委員會組織規程第 2 條第 3 項規定，各機關考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在 20 人以上者，至少 2 人。是以，現行考績法制業明定考績委員會組成之性別比例規範，實務執行上尚無窒礙。 二、復查公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）施行細則第 7 條第 1 項規定，各機關依陞遷法第 8 條第 1 項規定組織甄審委員會，應置委員 5 人	第一組： 同意部擬執行情形。 第二組： 同意部擬執行情形。

		至 23 人，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。但本機關人員任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別人員占本機關人員比例計算，計算結果均予以進整，該性別人員人數在 20 人以上者，至少 2 人。是以，現行陞遷法規業已規範甄審委員會任一性別比例以不得低於三分之一為原則，以及機關人員性別結構未達任一性別三分之一時之性別比例計算規定，故實務執行尚無窒礙。 三、又考選部如於研議典試委員會性別比例原則規範時，認有會同本部就考績、甄審委員會有關規定併同研議之必要，本部將配合提供相關意見。	
報告事項第二之（三）案 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。 曾常次慧敏：「典試法第 10 條修正草案」等 3 法案，都是為了配合監試法廢止進行相關修正。該等法案經請外部性平委員檢視結果，修正內容均與性別無影響。	本報告 備查，各 委員意 見請考 選部參 考。	考選部 一、典試法第 10 條條文、公務人員考試法第 26 條條文與專門職業及技術人員考試法第 21 條條文修正案，業分別奉總統公布，並經提報考試院第 13 屆第 34 次會議紀錄在卷。 二、有關委員意見，未來於填列法案及性別影響評	第一組： ： 同意部 擬執行 情形。

	王委員秀紅：這3個法案是個別的修正案，但其性別影響評估檢視表所填載的內容幾近相同，以議程第38頁、第39頁「典試法第10條修正草案」之性別影響評估檢視表為例，其於「問題界定」、「政策目標」之欄位，應予調整為就各該法條為配合監試法廢止予以修正第幾條之意旨加以敘述，以資明確。 姚委員立德：議程第47頁、第55頁檢視表的內容確實有點容易令人混淆，因為這明明是分屬2個不同法案的檢視表，但內容卻敘述：「監試法之制訂有其時空背景，相關規定已不合時宜……」，完全雷同。建議應敘明配合監試法之廢止，修正譬如說專門職業及技術人員考試法第21條中哪些具體內容，如此方不致造成混淆。 曾常次慧敏：王委員及姚委員的意見，本部未來於填列法案及性別影響評估檢視表時，會就修正條文與檢視表之間的關連性予以注意，以臻內容之周延。		估檢視表時，將分予敘述，俾臻明確。	
--	---	--	--------------------------	--

	報告事項第二之（四）案 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。 周部長志宏：簡要報告本案緣由，其中公務員服務法先是辦理全文修正，其後又因應司法院釋字第 785 號解釋修正該法第 11 條。公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）則是分別依照釋字第 782 號解釋及立法院附帶決議要求將繳納退撫基金部分由現行「前稅後免」修正為「前免後稅」；政務人員退職撫卹條例情形類同。另外就後端退撫基金課稅部分，配套修正公務人員退休撫卹基金管理條例。本部鑒於上開法案雖然為同一法案，但前後為不同之修法過程，故仍分別辦理法案性別影響評估，以臻周延。 黃委員淑玲：法案性別影響評估檢視表上看不到對應修正條文之內容，以致於我們無法從中判斷該檢視表內容是否妥適。建議未來檢視表可增列適當欄位將修正條文及說明納	本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。	考選部 各委員意見業錄案參考。 銓敘部 委員所提意見，業錄案參考。 保訓會 配合院之作法，提報本會性別平等業務辦理情形相關資料。	第一組： 同意部擬執行情形。 第二組： 同意部擬執行情形。 第三組： 同意會擬執行情形。
--	---	------------------------------	---	---

	入，以利本委員會審視該檢視表內容之合宜性。 吳委員志光：贊同黃委員淑玲之意見，本會的任務在於review部會委託外聘性平委員所做法案性別影響評估之合宜性，因此相關法案之原始資料（含法案條文、總說明及對照表）應完整呈現於委員會，始能善盡審查之責任。但為符合現今環保「少紙化」之要求，以本次議程多達2百多頁為例，如要檢視完整的資料，恐怕議程還要更增加。因此建議大院可參考例如教育部的作法，即提供之紙本議程應盡量精簡，其餘相關法案參考資料則透過電子化的方式（置放於機關網站供下載或以電子郵件傳送）提供給本會委員參考。 王委員秀紅：認同應檢附完整之法案性別影響評估相關資料提供本委員會參考，但是資料動輒3、400頁，如果都印紙本出來，恐怕不符合「無紙化」之要求。因此建議可參考教育部性平會之作法，即就重要的議程資料才印紙本，其他均以電子化的方式呈現。 郝主委培芝：茲以本會使用電子方式提供外部委員議程資料之經驗提供給貴委員會參考。本會係針對個別委員設置專屬資料夾，然後將會議資料上傳至該資料夾，之後再以個別會次提供委員帳號及密碼以下載電子檔。 袁副秘書長自玉：本院目前開會			
--	---	--	--	--

	有使用電子檔方式提供委員資料者，有訴願會及甄審會。以訴願會為例，訴願案件的資料很多，該會於會前依委員需求，將議程資料存成電子檔放置於本院提供委員之notebook中，或是以檔案加密方式處理後，再以電子郵件傳送各外聘委員。 主席：本院全面電腦化尚在進行中，在此之前請各位委員視個人需求攜帶或由本院提供notebook，秘書單位於開會前會先行傳送議程資料電子檔予各委員或將該檔案存放於notebook內，以供各委員開會時參考使用。			
	報告事項第二之（五）案 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。 曾常次慧敏：因為剛剛陳明莉委員有提到本部關於「試題內容不應有性別之歧視」命擬及審查試題之配套措施，所以以下針對議程第 146 頁以下「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」關鍵績效指標之執行成果提出補充說明。這幾年於考試完畢後，針對前一年考試之命題大綱涉及性別議題之應試科目，均交由本部性別平等專案小組委員檢視其妥適性，近幾年經審查結果試題內容均無不當涉及性別歧視議題。 蔡主秘敏廣：本部各關鍵績效指標達成情形，請委員參閱議程	本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。	考選部 各委員意見業錄案參考。 銓敘部 一、卓委員春英所提意見，關於本次留職停薪規定之相關修正，是否僅及於退撫基金延遲繳納部分，有無涉及該等公、健保費繳納方式之異動一節；本部部長業於會中回應，本部退撫司劉副司長並於會中補充說明。又公教人員保險法第 10 條第 2 項、第 7 項，及性別工作平等法第 16 條規定略以，育嬰留職停薪之被保險人選擇繼續加保	第一組： 同意部擬執行情形。 第二組： 同意部擬執行情形。

	第 154 頁以下之資料，其中針對議程第 164 頁、第 165 頁本部其他年度重要成果補充報告如下：一、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。二、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。三、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。 郝主委培芝：本會成果報告資料，請委員參閱議程第 176 頁至第 185 頁。以下就本會 109 年度性別議題執行成果補充說明： 一、促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等：持續精進達成任一性別比例不低於三分之一的目標。 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：持續精進達成關鍵績效指標，各年度均維持 100% 之達成率。 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：參訓比率達到 100% 之目標。 四、增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會：持續維持參訓比率 35% 之目標值，今年度更持續精進提升至 44% 以上。 五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練：持續維持參訓比率 90% 以上之目		期間，其保險費繳納方式，係依性別工作平等法相關規定辦理，即原由雇主負擔之保險費，免予繳納，被保險人僅需負擔自付部分之 35% 保險費，且得選擇遞延 3 年繳納；準此，上開規定應可適度減輕被保險人於育嬰留職停薪期間之保險費負擔。至健保費繳納部分非本部業管，併予陳明。 二、王委員秀紅所提意見，關於本部所提「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」、「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」及「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」之年度重要成果，後續仍應追蹤其實施成效，持續檢討精進一節，本部將持續追蹤執行成效，並錄案參考。 保訓會 本會將持續精進辦理，有關委員意見錄案參考。	第三組： 同意會擬執行情形。
--	--	--	--	---------------------------

	標值。 卓委員春英：剛剛銓敘部報告在議程第 164 頁、第 165 頁所列關於公務人員育嬰留職停薪的 3 項重要成果。一般來說，在育嬰留職停薪期間祇能領到 6 成薪、期間半年，而在此停領薪俸期間，公務人員仍要照常繳納公保費與健保費，對該等留職停薪人員構成相當之壓力，想請教銓敘部此次留職停薪規定的修正，是否僅及於退撫基金延遲繳納部分，有無涉及該等公、健保費繳納方式之異動？ 周部長志宏：卓委員垂詢有關留職停薪的問題，本次修正僅及於退撫基金遞延繳納部分，至於相關細節，我們請業管單位退撫司劉副司長補充說明。 劉副司長永慧：依照公教人員保險法（以下簡稱公保法）規定，育嬰留職停薪津貼係按被保險人自留職停薪當月起前 6 個月平均保俸之 60% 計算，而公保費負擔比例則是公務人員自繳 35%、政府負擔 65%；又依公保法規定有關繳納公保費，於性別工作平等法（以下簡稱性平法）另有規定者，從其規定。是以，公務人員於育嬰留職停薪期間選擇繼續加保者，有關公保費之繳納，依性平法第 16 條第 2 項規定，僅要繳納個人負擔 35% 部分（政府負擔 65% 部分免予繳納），且可選擇按月繳納或遞延 3 年繳納。至於退撫金基金部分，因性質不同於公			
--	--	--	--	--

	教保險，公教保險屬第一層之社會保險，而退撫基金則屬第二層之職業年金，職業年金須有工作之事實及年資始得併計退休，因此在 107 年退撫法施行前，新制年資一定要有繳納退撫基金之事實，方得併計退休年資，但是在 107 年退撫法施行後，考量政府鼓勵公務人員生育之政策，因此放寬育嬰留職停薪期間，祇要選擇繼續按月全額繳納退撫基金費用，仍得併計退休年資。本次修正退撫法施行細則第 7 條係為配合營造友善生養環境之國家政策，爰參照性平法第 16 條規定之精神再次放寬，允許公務人員育嬰留職停薪期間可申請遞延 3 年繳納全額退撫基金費用。另健保費繳納部分非本部業管，併予陳明。 王委員秀紅：銓敘部為了照顧公務人員特別是女性公務人員生養權益，進行申請育嬰留職停薪相關規範之修法，值得肯定。但坦白說激勵手段仍有不足，因此議程第 164 頁、第 165 頁關於銓敘部所提的 3 項成果，後續仍應追蹤其實施成效，持續檢討精進。			
	報告事項第三之（一）案 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。 董參事鴻宗進行專案報告：詳如簡報（略）。 黃委員翠紋：從人權的角度來	本報告備查，各委員請選考。	考選部 一、一般警察人員特考採行體能測驗，主要係用人機關考量應考人未受警察養成教育，但警察職務具專業性、高危險性及高辛勞性，且警	第一組： 同意部擬執行情形。

	看，除了平等權之外，不歧視原則也是我們在談人權法時非常重要的概念。剛剛報告中多次提到考試的實質平等，但也應該同時關注工作的實質平等與不歧視。目前來講，有關警察特考外軌部分之體能測驗標準，實務上確實存在很多問題，其中最大的問題在於女性應考人體測通過率高達9成，由此現象促使我們反思，目前的體能測驗是否能反映警察人員之真實職業資格？由於警察需要具備比一般社會大眾更好的體能，才能應付工作所需，這幾年警政署一直想要尋求突破。警察特考的對象，除警政署外，尚包括海巡署以及消防署等機關的人員。然而因體能因素在訓練階段被淘汰的比率，就我所知，在警政署部分，淘汰率非常低，反觀消防署人員之淘汰率則較高。依據警政署的資料，目前女性佔整個警察人員之比例，大約 12% 左右；但若是統計 25 歲至 35 歲之警察，女警的比例超過 2 成，對照世界各國，我國女警佔整體警察之比例，幾乎是最高。其次，剛剛提到除了考試的平等權外，工作上的實質平等權也一樣重要。在我國警察機關中，基層警察幾乎都被分配到派出所服務，因為派出所警察的工作負荷最大，不只體能負荷相較其他單位高出很多；且除了輪班執行勤務外，還加上目前街頭聚眾鬥毆事件頻傳，為	察勤務為具有突發危險性與持續消耗體能之任務，爰希以體能測驗評量應考人是否具有執勤所需之基本體能，以期對錄取後之各項體能教育訓練有一定程度之承受性，並勝任警察之繁重工作。 二、一般警察人員特考第二試體能測驗各施測項目與及格標準，係依用人機關內政部警政署建議訂定。現行體能測驗項目為「跑走」及「立定跳遠」二項，其中跑走項目(男性 1600 公尺、女性 800 公尺)係測驗應考人之心肺耐力，及格標準係參考臺灣警察專科學校第 27 期、28 期正期學生及 98 年基層警察特考班學員施測結果，參照教育部 23-25 歲體適能常模對照表之 60% 百分比等級常模訂定；另立定跳遠項目，男、女性及格標準係比照警大、警專入學考試體能測驗標準訂定，以測量應考人瞬發力。 三、108 年內政部警政署針對警察工作體能需	
--	---	---	--

	有效維護社會秩序，警政署於各縣市均成立快打部隊，然由於力氣跟體能因素，目前女警幾乎無法派充擔任快打部隊。由此現象衍生女警留在派出所任職的比率過高，甚至連帶影響派出所主管幾乎沒有人要做，因為他手下幾乎派不出人給他指揮調度，以維持基層警力之基本勤務需求。另外，也必須強調的一個事實是：各國社會秩序容有不同，各國警察工作內涵也不同，因此我們用人員比例或測驗項目來比較各國狀況，其實很容易失真。誠如剛剛考選部董參事所報告，考試之實質平等固然達到了，但是用人機關內部成員間之實質平等與否，則大有問題。再從歧視概念來看，可分為敵意型之歧視與友善型之歧視，以目前狀況來說，敵意型之歧視幾乎沒有，但友善型之歧視則相當普遍。舉例而言，男、女警工作之成就感或投入工作意願相較，女警都比較差，這部分不能歸因於女警本身素質差，而應導因於遴選人才時出了問題，警察的工作條件對女警較不友善，因為入警時女警的體能狀況比男警差，之後又因工作條件使然，女警的身體狀況出了問題。雖然過去二十年來，我們一直呼籲警察之排班是否能比照護理人員採三班制，但實務上運作起來不可能，因為社會治安就是要靠 24 小時全天候待命的警力來維繫，而目前		求與一般警察特考體能測驗項目與及格標準進行委託研究，於 110 年 3 月 16 日函送該研究報告到部，並建議修正體能測驗項目與及格標準有關規定。經檢視該部建議修正內容，其與警察工作職能之關聯性及相關參考數據尚有疑義，且涉及性別平等議題，其合理性及妥適性未進行性別影響評估。本部於 110 年 4 月 19 日函請內政部再行審酌，俟該部提供施測項目與職務核心職能關聯性說明，以及相關常模或實測數據統計資料，並完成性別影響評估到部後，再行研議。	
--	---	--	--	--

	警力數又不足，相較於各國，我國的警民比相對高很多。另外談到司法院釋字第 785 號解釋之落實，警察這種危勞職務人員之健康權如何保障，我在上次會議有提到，警察的健康權保障事實上非常差。最後還是回到剛剛講的，從考選部的專報裡可以看到考試的實質平等目標已經達到，但是從用人機關的角度來看，所呈現的圖像又是不同的面貌。 主席：從國際比較上來看，針對不同考試是可以採取不同的性別標準，而採取如何的性別標準以取才，具體來說，性別比例在個別考試應如何去看待始符合性別平等，這是本委員會應關注的重點。另外附帶一提的是，警察外軌制相較國外而言，標準都太低，項目也太少，沒有考量應考人的 competencies(能力)。所以，我們應該建立一個基本的選才標準，期許未來用人機關多承擔一點選才的責任，朝這個方向共同努力。 王委員秀紅：誠如方才院長所說，針對不同考試採取不同的性別標準是沒有違反性別平等的問題，各國也是如此，以性別不同常模來看，這就是相對合理的現象。 黃委員翠紋：以個人在警大長期任教以及研究的觀察，平均而言，年紀偏大或是外軌制的新入警人員，表現往往不如正期組人員。我分析其原因在於，正期組是一般高中畢業生去			
--	--	--	--	--

	讀官、警 2 校，相較特考班是讀一般普通大學，畢業出社會歷練其他工作後，再投考警察，特考班入警動機較為多元，比方說有的人是對警察工作真的很有興趣，而有的人則單純是為了謀生計而已。因此特考班的成員相較正期組報考心態就有很大的差異。此外，特考班學員一般來說年齡較長，因此如果受訓分發在派出所會非常辛苦，同樣的情形，對女性而言更是吃力，比方說一位正期組女警 20 歲分發到派出所任職，要經過很多年的時間才會面臨生育的問題，但是如果是特考班的學生，入警沒多久可能就會面臨生育的問題。目前來講，形式平等或是我剛剛提到敵意型的歧視，實際上並不存在，以警局為例，如果女性警員懷孕，一定會安排調離危勞職務或調整較不辛苦的工作，這方面對女性生育權益固然有所保障，但是從立意抽樣的調查研究顯示，案例中不乏面臨生育問題的女警，因為長期對工作不適應，往往藉由申請育嬰留職停薪的方式來逃避從警階段最艱難的時間。另外，回應剛剛王委員之提問，依上開立意抽樣的調查所得結果，確實女警的 performance 比男警差；而特考班的表現也比正期組差。 姚委員立德：我國女警比例相較世界各國都來得高，很擔心會影響我國警力維護治安的成		
--	--	--	--

	效。所以看起來我們在性別平等這部分，尤其是警察外軌考試應該正視這個問題。由考選部簡報第 12 頁、第 13 頁警察特考的體測標準為例，103 年之後訂定立定跳遠、跑走項目之標準以及測驗項目之種類，相較日本、法國似乎都偏易太多。我們考試院站在為文官考試把關的立場，應兼顧性別平等及職務特殊性，可行的作法可將體測標準在國民男性、女性體能測驗常模之前提下，多設幾項體能測驗項目。除此之外，比照大學考招方式，女性警察錄取不足額之餘裕，可留用至男性名額，相信可適度解決當前警察人員進用所面臨之女性警員比例相較他國明顯過高的問題。 楊委員雅惠：具體來說，目前男、女性警察人員之體能測驗標準有所不同，如果女警進用對用人機關來說會造成困擾的話，是否應考慮把女性與男性警察人員體測標準之差距縮小，就有助於問題縮小。而如果要縮小差距，可能要提出一些數據以具體化其縮小的程度。另外，建議在擬具改革方案時應提出更多的佐證資料，諸如剛剛有委員提到年齡區間之性別比例，與對哪類工作會有影響之統計，相信對政策的建議會更有說服力。 黃委員淑玲：因為我在軍校教書，國軍對體能要求是很嚴格的，雖然針對男、女有不同的體測標準，但是體測沒過就會			
--	---	--	--	--

	施以諸如影響考績、升遷等不利處置，甚至還會影響出國深造的機會。所以好奇的是，警察人員考試針對不同性別訂定體能測驗標準，103 年迄今已有 7、8 年的時間，其間有無檢討修訂的機制？有無進行相關科學實證之研究？又是否曾考慮參考國軍的體測標準做適度修正？ 黃委員翠紋：回應剛剛楊委員及黃委員之意見，首先是剛剛簡報中提到警政署曾委託警大就有關「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準」進行研究，楊委員所提的數據，就我所知，並不在該委託研究的範圍內。至於針對黃委員的提問，根據統計 100 年至 102 年的體能測驗標準，是最符合警察的工作需要及真實的職業資格，後來 103 年之後體測標準就降低了，降低的原因據聞是當時考試院的長官曾拜會警政署希望研議能將體能通過標準降低，以提升外軌的及格率。另外，就我所知，確實警察人員體能測驗不過，並不會影響考績，也不會因此淘汰，與方才黃委員所提軍人的狀況有所不同。 張委員瓊玲：謹提出幾點個人意見跟各位分享。第一是認同方才院長所說用人機關應多負擔一點選才的責任，相信用人機關警政署也是跟考試院一樣的想法，願意多負擔選才的責任的；第二是認同剛剛考選部董參事所做簡報裡所提			
--	--	--	--	--

	到，就是選才要符合職務核心職能之需求，現在警政署做的只是研究案也還沒有做最後定案的政策，相信未來警政署也是會這麼主張的；第三是任何工作都應該要適才適所，我們今天秉持著性別平等的原則來公平取才，要符合工作的核心職能，但是也要符合用人機關對於工作的基本要求，具體來說，就是一如警政署現在的規定，所有的男、女警一律都要下街頭或出外勤，這樣才不會去區分誰固定擔任內勤或外勤的工作，因為所有警察人員不分男女一律要歷練外勤職務。因此當女性面對警察的工作環境而自然做出職業去留的選擇時，這樣的工作選擇自由也應該被尊重。延續這樣的觀點，我認為體能標準應從嚴訂定，亦即從警察工作的核心職能出發，去探討男、女警察人員之體測標準是否應盡量縮短差距或趨於一致。否則以現今女警的錄取率之 8.16%，相較男警之 5.95%，女警的錄取率是男警的 1.37 倍，遠遠高於其他國家，這樣的議題在性別平等的大旗之下，同樣主張沒有性別設限，但是因應錄取實況的結果，體測內容是有必要再做實質的討論並適時修正。用人機關警政署如果知道今天本院性平會針對警察特考體能測驗之性平措施等議題加以討論的話，未來該署在形成政策決定時，勢必會對各位委員的寶貴			
--	--	--	--	--

	意見有所參照，或許最終的政策決定也可能與各位委員的意見不謀而合。另外針對剛剛黃翠紋委員所提特考班與正期組入警人員之比較，個人的經驗是正期組的學生的服從性較高，相較特考班則是自主性較高，但兩者對國家的忠誠度都是一樣高。 主席：本人總結如下，其一是有關警察特考考試方式，我們要在 competencies（能力）的基礎上，以國際比較當作架構，來研議考試方式及內容之修正，但是過程之中，必須要考量性別因素，設定合適的標準以及取才的方式。其二是我一再強調，考選部是下游機關而非上游機關，理論上用人機關之警政單位與教育部門應該要有很清楚的立場，二方協商取得共識後，由考選部在不違反公務人員任用法相關規定之前提下，就用人機關之政策意見斟酌參考，如無不同意見，即據以執行。其三考試方式需審慎研議，諸如筆試、體能測驗先後順序，或是依二者項目所占分數比重總和之初試成績，決定是否進行複試，相關事項應由用人機關衡量得失，並在本院考試委員、所屬部會，結合行政院政務委員、內政部與警政署，以及警大、警專等人才培育機構的框架下，共同研議改進方案。			
--	--	--	--	--

110 年 4 月 28 日	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。 郝主委培芝：本會針對王委員秀紅等所提之本討論案，表達完全高度同意與尊重。目前本會辦理各項法定訓練，在性別主流化部分，均按照訓練層級編列有相關重要案例；另外在人權訓練部分，亦編有人權案例彙編。本會未來將更致力於積極提昇公務人員之性平教育，於本討論案經貴委員會作成決議後，本會將依決議正式規劃與貴委員會委員及專家學者合作，持續蒐集撰寫經典性平案例，並結合實務現況，以及納入當代重要性別議題等，彙整成各項法定訓練教材，提供給講座參考。	一、照案通過。二、請保訓會於10月底前提出本案相關計畫及案例函送本院。	保訓會 為普及公務人員性平教育，並具體落實其於推動公務之態度與信念，以提升文官性別主流化意識與實施成效，為我國性別平等之推展奠定良好基礎，國家文官學院業已擬具相關規劃如下： 一、先盤點現行各項訓練教材，有關性平之相關個案/案例（包含行政院性別平等處網站所公開之案例），並依照受訓人員屬性、層級予以分類，俾有利於後續依照不同訓練目標及受訓人員需求，蒐集撰寫相關個案/案例彙編。 二、參酌現行相關案例之內容，業初步擬具個案/案例之撰寫格式及字數，格式內容包含主題、背景、爭點、涉及之公約或法條及解析等。 三、業規劃召集學者專家組成工作小組進行研商，俾後續案例研編等事宜。	第三組： 同意會擬執行情形。
-------------------------------	---	---	---	-----------------------------------

附表

105-109 年國家考試典試人力及典試委員遴聘情形統計
-按性別分

	典試人力適格人數			典試委員遴聘人次		
	總計	男	女	總計	男	女
105 年	28,846	20,666	8,180	1,012	740	272
106 年	29,243	20,877	8,366	1,053	784	269
107 年	29,506	20,949	8,557	986	745	241
108 年	29,860	21,098	8,762	1,047	777	270
109 年	30,618	21,651	8,967	937	669	268
結構比(%)						
105 年	100.0	71.6	28.4	100.0	73.1	26.9
106 年	100.0	71.4	28.6	100.0	74.5	25.5
107 年	100.0	71.0	29.0	100.0	75.6	24.4
108 年	100.0	70.7	29.3	100.0	74.2	25.8
109 年	100.0	70.7	29.3	100.0	71.4	28.6

註：典試人力適格人數為年底資料。

本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。

中華民國 110 年 8 月 25 日

編製完成 2020 年「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」中英文版：

「2020 年考試院性別圖像」中英文版，業經彙整更新完成，經簽陳後，登載於本院性別平等專區。

為利閱讀及歷年數據比較，經函請各部會修改部分圖形，將「百分比堆疊直條圖」及「折線圖」分別修改為「含資料標記之百分比堆疊橫條圖」及「含資料標記之折線圖」；數據及架構部分，依據前一年版本進行滾動式修正，以近 5 年數據呈現為原則，按本院暨所屬各部會主要業務分七大單元—公務人員考試、專門職業及技術人員考試、全國公務人員、考績及獎懲業務、培訓業務、退休撫卹業務、考試院暨所屬機關職員，以性別屬性逐一系列公務人員從考試到退離狀況。

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 3 月 29 日			
填表單位：銓敘部特審司			
填表人姓名：顏豪志		職稱：專員	
電話：(02)8236-6581		e-mail：hzyan1012@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	專門職業及技術人員轉任公務人員條例修正草案		
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			V
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	按專門職業及技術人員轉任公務人員條例(以下簡稱本條例)最近一次修正係配合公務人員考試法第 3 條第 1 項之修正，於 97 年 1 月 16 日修正公布第 4 條條文。嗣鑑於用人機關對於長期錄取不足額考試類科需用專門職業及技術	簡要說明所面臨問題之梗概。

		人員(以下簡稱專技人員)之迫切性，以及我國人事制度應朝彈性化及選才多元化，專技人員轉任公務人員宜逐步轉型為與現行考試用人同屬機關常態性甄補公務人力之管道，又考量資深績優轉任人員職涯發展，原受調任職系限制亦應適度放寬，取得簡任官等任用資格時程允宜與一般公務人員一致，以暢通渠等陞遷管道。另為應未來政府機關置公職律師、公職建築師及各類公職專技人員職務所需，爰檢討修正本條例。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： (一)依本條例第4條第2項及其施行細則第2條第2項規定，專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表(以下簡稱專技轉任對照表)係由本部會同考選部，於每年或間年，依最近3年公務人員相關考試錄取情形及用人機關需要，予以檢討修正。 (二)依各機關需用考試及格人員職缺擬進用專門職業及技術人員審核原則(以下簡稱審核原則)第2點規定，機關須依規定提報用人需求，公務人員相關考試亦已列入考試任用計畫之職缺，因該考試類科錄取不足額、錄取人員未報到，且無正額、增額錄取人員或保留受訓資格之補訓人員可資分發，或機關已依規定提報用人需求，	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。

		但未獲考選機關同意列入當年度考試任用計畫之職缺等要件，且經辦理公開甄選無法羅致適格人員，再報經分發機關審核同意，並依法辦理甄審或公開甄選後，始得陞遷或進用專技人員。 (三)現行機關進用專技人員，係適用公務人員規定，由各機關組成甄審委員會辦理甄審（選）事宜，甄審委員會之組成均為機關內部人員。 (四)現行專技人員高等考試(以下簡稱專技高考)及格人員轉任薦任官等職務，以薦任第六職等任用，其俸級之起敘及提敘，適用公務人員俸給法之相關規定。 (五)轉任人員於調任時，僅適用專技轉任對照表所定得適用之職系或曾經本部依本條例銓敘審定有案之職系(即單一職系限制)。 (六)專技高考及格人員晉升簡任官等之條件，除均須具合格實授薦任第九職等職務，且以該職等職務辦理年終考績，最近 3 年 2 年列甲等、1 年列乙等以上，已敘薦任第九職等本俸最高級，經晉升簡任官等訓練合格之條件外，如經大學或獨立學院以上學校畢業，尚須任合格實授薦任第九職等職務 6 年。 (七)目前機關並無公職律師、	
--	--	---	--

		公職建築師及各類公職專技人員職務。 二、問題分析： (一)現行各機關如需進用某考試類科之專技人員，必須該考試類科係專技轉任對照表所列之考試類科，始得辦理後續相關進用事宜；倘該考試類科並非專技轉任對照表所列之考試類科，則須俟下次修表增列該考試類科後，始得進用。又專技轉任對照表實務上均係 2 年才修正，每次修表時程約耗時 6 個月至 1 年，影響機關用人時程。 (二)依審核原則規定，機關需確無考試分發人員得以進用時，始得進用專技人員，爰自確定無考試分發人員至下次相同考試提報職缺止，得以進用專技人員之期間，僅約 1 至 3 個月，致每年進用專技人員之人數極為有限。 (三)本條例修正草案規劃擴大專技人員進用名額，且進用毋須經分發機關依審核原則審議通過，在此情形下，倘僅由用人機關自行辦理甄選，是否能阻隔外界壓力，踐行公平、公正、公開選才機制，尚不無疑義。 (四)現行專技人員轉任時，其民間執業年資均無法提敘俸級或提高職等，對於具多	
--	--	---	--

		年工作經驗之優秀人員缺乏轉任誘因。 (五)囿於調任職系之限制，致轉任人員久任後陞遷管道受限，影響職涯發展，難免萌生離開公部門另謀發展之念頭，不利機關留才。 (六)現職公務人員符合公務人員任用法第 17 條第 2 項序文規定，具公務人員高等考試及格資格者，得依同條項第 1 款規定，合格實授薦任第九職等職務滿 3 年，取得升任簡任第十職等任用資格；惟專技高考及格者，僅得依同條項第 2 款規定，合格實授薦任第九職等職務滿 6 年，取得升任簡任第十職等任用資格。茲以公務人員高等考試與專技高考均屬高等考試，且一般公務人員與轉任人員自薦任第六職等升任至薦任第九職等所經公務歷練亦屬相同，惟兩者升任簡任官等之時程卻有不同，顯失衡平。 (七)政府工程機關(單位)、衛生福利部所屬醫院常面臨訴訟案件，政府機關增置公職律師之需求已日益漸增，以及建築工程類科長期考試錄取不足額，偏鄉公共工程案件因規模過小，無人承攬，公部門依建築法第 34 條規定審圖人員應具相關學經歷，致人員進用不足額或流失嚴重等情形，爰部分	
--	--	---	--

		機關亦有增置公職建築師之需求。	
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，俾利用人機關多元進用人力，有效暢通現職轉任人員陞遷管道，建構完善專技轉任制度。	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、為利機關即時進用專技人員，擴大專技轉任對照表適用範圍，有其必要性。 二、茲為配合彈性用人政策，因應機關用人需求，宜合理增加機關進用專技人員名額，落實多元人才進用政策。 三、為期專技人員之選才程序，達到公平、公正、公開、專業之目的，有必要於用人機關之甄審委員會之外，另組專技人員資格審查會審查專技人員之執業經歷及實績，並導入外部審核機制。 四、為增加具有多年民間執業經驗專技人員轉任公部門服務之誘因，以 5 年或 9 年實際執業年資，作為提高職等任用，有其必要性。 五、考量機關內人力運用彈性、滿足機關用人需求及兼顧轉任人員陞遷權益、職涯發展規劃等因素，適度鬆綁資深績優轉任人員調任職系限制，暢通陞遷管道，以增加其職務歷練及為國培育人才，確有需要。 六、專技轉任制度之目的，係為引進優秀民間專業人才進入政府部門服務，是以，使優秀轉任人員陞任簡任職務之時程	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。

		與公務人員取得一致，將可暢通其陞遷管道，激勵其工作士氣，俾利機關留任優秀轉任人員。 七、配合司改國是會議之議題，以及各機關對於公職律師、公職建築師之需求，增訂政府機關置公職律師、公職建築師及各類公職專技人員職務之法源依據，以符實需。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本條例修正通過後，擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合辦理，登載於本部全球資訊網供各界查閱，並儘速研修本條例施行細則及專技轉任對照表等相關配套子法。	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		專技轉任制度係國家引進專業人才之重要用人管道，期能透過修法程序，適度擴大專技人員進用途徑，增加轉任誘因，暢通轉任人員陞遷管道，俾利我國人事制度彈性化、選才多元化。	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、經專技高考或專技普考或相當等級之特種考試及格者。 二、依本條例規定轉任之公務人員，經篩選本部銓敘資料庫顯示，截至 110 年 3 月 15 日為止，依本條例轉任之現職人員有 3,407 人。	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		為利本條例修正通過後符合用人機關需求、專技人員期待，以及實務執行上得以順利運作，本部於 109 年 11 月 13 日邀請中華民國全國建築師公會、台北市土木技師公會、台灣省測量技師公會、全國律	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

	師聯合會、台北律師公會等相關職業公會召開專技人員轉任公務人員相關議題諮詢會議，復於 109 年 12 月 3 日、4 日分別邀請現職公務人員及用人機關召開諮詢會議，並參酌各方意見擬具本條例修正草案，嗣於 110 年 1 月 26 日函請行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)、中央暨地方各主管機關人事機構及相關職業公會表示意見，以及於同年 3 月 19 日邀請上開機關團體召開研商會議討論完竣在案。本部業參酌各界意見及研商會議決議，重行研擬本條例修正草案。	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	本次本條例修正草案，以其修正內容主要係促進我國人事制度彈性化及選才多元化，適度鬆綁資深績優轉任人員之調任職系限制；取得簡任官等任用資格時程與一般公務人員一致；增訂政府機關置公職律師等公職專技人員職務之法源依據等，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。 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	本次修法，將使政府得以多元、彈性進用專技人才，並有效留住轉任人員，有助提升政府施政效能。	

7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案係解決長期錄取不足額類科用人問題，促進我國人事制度彈性化及選才多元化，暢通轉任人員陞遷管道，縮短渠等取得簡任官等任用資格時程，賦予政府機關置公職律師等公職專技人員職務之法源依據，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	如 7-3-1 所述之本條例立法意旨及修正部分，本條例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 所述之本條例立法意旨及修正部分，本條例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 所述之本條例立法意旨及修正部分，本條例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 所述之本條例立法意旨，本條例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、現職轉任人員性別比例：

性別 人數 及 比率	男		女		合計
	人	%	人	%	人
	1,931	56.7	1,476	43.3	3,407

資料來源：銓敘部銓敘資料庫(統計至 110 年 3 月 15 日)。

二、107 年至 109 年轉任人員性別比例：

年度 性別	男		女		合計
	人	%	人	%	人
109 年	20	51.3	19	48.7	39
108 年	24	52.2	22	47.8	46
107 年	32	52.5	29	47.5	61
合計	76	52.1	70	47.9	146

資料來源：銓敘部銓敘資料庫(統計至 110 年 3 月 15 日)。

三、對外意見徵詢之參與者及政策規劃參與者之性別比例：

類別 性別	男		女		合計
	人	%	人	%	人
第 1 次諮詢會議	4	66.7	2	33.3	6
第 2 次諮詢會議	8	66.7	4	33.2	12
第 3 次諮詢會議	12	40.0	18	60.0	30
修正法案研商會議	30	57.7	22	42.3	52
政策規劃參與者	7	53.8	6	46.2	13
合計	61	54.0	52	46.0	113

備註：

- 一、第 1 次諮詢會議：本部於 109 年 11 月 13 日邀請中華民國全國建築師公會、台灣省測量技師公會、台北市土木技師公會、全國律師聯合會、台北律師公會召開專技轉任制度轉型構想諮詢會議。
- 二、第 2 次諮詢會議：本部於 109 年 12 月 3 日邀請法制、土木工程、建築工程、測量製圖、社會工作及獸醫等職系之現職考試及格人員及轉任人員召開專技轉任制度轉型構想諮詢會議。
- 三、第 3 次諮詢會議：本部於 109 年 12 月 4 日邀請內政部、內政部營建署、內政部國土測繪中心、經濟部、交通部、法務部、衛生福利部、行政院農業委員會、行政院公共工程委員會、臺北市政府、新北市政府、高雄市政府、新竹縣政府及嘉義縣政府等機關召開專技轉任制度轉型構想諮詢會議。
- 四、修正草案研商會議：本部於 110 年 3 月 19 日邀請人事總處、中央及地方各主管機關人事機構(當日 37 個機關出席)、中華民國全國建築師公會、中華

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/gecddb/>)、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。

	民國土木技師公會全國聯合會、台北市土木技師公會、全國律師聯合會、台北律師公會、中華民國獸醫師公會全國聯合會等，召開本條例修正草案協商會議。 五、政策規劃參與者，係指本部參與政策規劃人員。 四、本條例係就專技人員轉任公務員之資格條件、程序、任用、核敘、調任等事項為一般性、通案性之規範，並未因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本條例之權益。	
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	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	本修正草案經性別平等專家學者審查意見略以，本修正案與性別議題尚無直接關聯，爰擬予維持原擬修正草案條文內容。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	如前開 9-1。
	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 4 月 13 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 4 月 12 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，惟就資料所及，亦可補充現職轉任人員原所屬專門職業轉任之性別統計。
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	本修正案性別議題尚無直接關聯。
(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： 110 年 7 月 2 日			
填表單位：銓敘部法規司			
填表人姓名：洪佳瑞		職稱：專員	
電話：(02)8236-6476		e-mail：enidhung@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	公務人員考績法修正草案		
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)			
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、公務人員考績法（以下簡稱本法）於 75 年 7 月 11 日制定公布，並經考試院定自 76 年 1 月 16 日起施行，歷經 79 年、86 年、90 年及 96 年 4 次修正。審酌現行公務人員考績制度尚有更臻精進之空間，本部前擬	簡要說明所面臨問題之梗概。

		具本法修正草案，經考試院於 91 年、94 年、99 年、101 年及 107 年 5 度函請立法院審議，惟均未能於當屆立法委員任期屆滿前完成修法。 二、按公務人員之考績，應本於覈實考評精神，作準確客觀之考核。為應時代變遷及國家整體發展需要，落實公務人員績效管考，充分發揮考績積極性功能，以提升政府行政效能及服務品質，本部爰重行擬具本法修正草案。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況 (一) 現行本法第 3 條規定以，年終考績係指各官等人員，於每年年終考核其當年 1 至 12 月任職期間之成績；另予考績係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達 6 個月者辦理之考績。另對於任職期間符合辦理年終考績或另予考績規定，惟全無工作事實之人員，現行係以本部 109 年 6 月 18 日部法二字第 10949464921 號令釋，規定是類人員類推適用公務人員因個人因素留職停薪（按：非屬依公務人員留職停薪辦法第 4 條第 1 項第 4 款至第 6 款規定辦理留職停薪）不在職情形，不辦理該等考績。 (二) 現行考績法規並無明文規範考績等次人數比率限制，而於 90 年間為改善當時許多機關考績考列甲等人數比率逐年攀高之不合理現象，經本	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。

		部及原行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處，以下簡稱人事總處）於 90 年 8 月邀集相關機關開會後，提報同年 9 月第 5 次府院會談，嗣取得考列甲等人數比率限制，以 50% 為原則，最高不超過 75% 之共識，並由部局以首長聯名箋函方式，請各機關首長配合辦理。其後本部與人事總處每年均以 2 位首長聯名箋函請各主管機關首長依上開共識落實執行，又為配合國家鼓勵生育政策，聯名箋函分別自 97 年及 103 年起敘明以，年度內請娩假及因懷孕滿 20 週以上請流產假者，不列入該年度機關考績考列甲等人數比率計算，而該等人員之考績，仍應由機關本於考績綜覈名實、信賞必罰之旨，依其考績年度內之工作績效表現覈實考評。 （三）現行本法第七條及第八條，分別規定年終考績及另予考績考列丙等之結果為留原俸級及不予獎勵。 （四）有關依本法所為之平時考核懲處及一次記二大過專案考績之懲處權行使期間，現行本法並無明文規定，係以本部 109 年 6 月 18 日部法二字第 1094946775 號令釋方式規範。 （五）現行本法第 5 條第 1 項及第 14 條第 1 項規定以，年終考績應以平時考核為依據；各	
--	--	---	--

		機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送本部銓敘審定。現行考績法規並無有關面談之明文規範。 (六) 現行本法第 14 條第 3 項規定，考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過予以免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。另依現行本法施行細則第 21 條第 3 項規定，對於考績列丁等或專案考績一次記二大過免職人員，應於書面通知受考人時，附記處分理由。現行考績法規對於考績考列其他等次人員，則無有關陳述意見或附記理由之明文規定。 (七) 現行依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法規定，公務人員傑出貢獻獎由考試院主辦，本部承辦，各機關並得依該辦法規定選拔模範公務人員予以相當之獎勵。惟該辦法並無相關法律授權訂定之依據。 二、問題分析 (一) 辦理考績條件應予檢討修正： 1. 於現行本法第 3 條規定下，受考人於考績年度中為養育 3 足歲以下子女辦理育嬰留職停薪，或為奉養年滿 65 歲以上或重大傷病之直系血親	
--	--	---	--

		尊親屬而辦理侍親留職停薪，或依法應徵服兵役辦理應徵入伍留職停薪，或有辭職嗣後再任他機關職務等考績年資中斷情事，且其前後任職年資併計達 6 個月以上，僅因未符「連續任職」之要件，即不得辦理另予考績，未盡公平。舉例而言，某甲及某乙分別於同年度 1 月至 6 月、4 月至 9 月辦理育嬰留職停薪，某甲於 7 月回職復薪後連續任職至 12 月，當年辦理另予考績；某乙雖與某甲同樣辦理 6 個月育嬰留職停薪，且於 1 月至 3 月及 10 月至 12 月均有任職事實，惟當年無法辦理另予考績。為解決上開不衡平現象，應檢討刪除現行條文「連續」二字，使受考人於考績年度中雖有考績年資中斷情形，惟前後有任職事實且併計達 6 個月以上者，亦辦理另予考績。 2. 考量考績主要係以受考人考績年度內實際工作績效表現為基礎，公務人員如因公傷病請公假、因病或安胎請延長病假、因案受免職、停職處分經依法提起救濟而撤銷原處分並復職，或因其他事由而致考核期間全無工作事實，雖其上開期間均屬在職狀態，惟並無實際工作績效可資考評，是本部經就相關政策方向涉及性別工作平等法（以下簡稱性平法）第 21	
--	--	---	--

		條等相關條文規定疑義函詢該法之主管機關勞動部意見（詳如 8-2 說明二〈一〉）後，先以前開 109 年 6 月 18 日令釋，規定任職期間符合辦理年終考績或另予考績規定，惟全無工作事實者，不辦理該等考績，為符合法律保留原則，應於本法明文規範。 （二）宜建立具彈性之考績甲等人數比率訂定機制：本部與人事總處 2 位首長聯名箋函，自 90 年起每年延續辦理迄今，各主管機關均能配合前開其與所屬機關合計考績考列甲等人數比率不超過 75% 之共識辦理，惟亦不乏來自各界對上開考績考列甲等人數比率限制未有明確法源依據之質疑。茲以考績等次人數比率以法明定過於僵化，是宜於本法建立具彈性之考績甲等人數比率訂定機制。 （三）丙等考績結果應予檢討：現行考績法規並未明定考績列丙等條件，依本部 109 年銓敘統計年報資料（108 年考績）顯示，全國公務人員受考人（不含法官、檢察官）計 284,013 人中，考列丙等人數為 519 人，僅占 0.2%。又現行對工作表現不佳而年終（另予）考績考列丙等人員，僅規範留原俸級（不予獎勵），如未予以輔導或訓練，難達改進之作用，是應檢討考績考列丙等結果，除納入輔導改善機制外，並應	
--	--	---	--

		檢討增訂丙等退離機制，使連續 2 年考列丙等或最近 5 年考績 3 年列丙等者，除自行辭職外，應辦理資遣或依規定退休；配合上開丙等退離機制，宜併予明定考列丙等條件。 (四) 懲處權行使期間相關規定應符合法律保留原則：為符合司法院釋字第 474 號、第 723 號及第 583 號解釋有關時效制度係「絕對法律保留」，以及公務人員懲處權行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定，且不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分等意旨，公務人員懲處權行使期間相關規定應於本法明文規範。 (五) 宜納入面談雙向溝通機制：茲以現行本法所定考評方式尚屬單向考評，各界迭有建議實施 360 度全方位評核機制，而本部前就教於專家學者及國內外大型企業，所獲致之結論普遍認為其立意良善，但實務執行恐有相當之困難。茲經參酌專家學者及企業界所提建議，宜增訂面談雙向溝通機制，由面談促成主管與屬員間之良性互動，主管得藉此瞭解受考人之自我考評情形，受考人亦得藉此瞭解主管對其表現之期待與評價情形，如此得強化考績結果之客觀性。 (六) 應檢討有關陳述意見及考績附記理由之規定：現行公務	
--	--	---	--

		人員考績通知書並未記載考評理由，各界迭有反映考績過程不透明且質疑考績之公平性，又公務人員保障暨培訓委員會前以 109 年 10 月 5 日公保字第 1091060302 號函，調整公務人員保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍，自是日起，機關對受考人考績考評各等次均定性為行政處分，而依行政程序法第 96 條第 1 項及第 102 條規定，書面之行政處分應記載理由，以及行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，應給予該處分相對人陳述意見之機會。為強化考績覈實考評意旨，符合正當法律程序原則，並保障受考人權益，允宜強化本法有關給予受考人陳述意見機會之規定，並明定考績附記理由相關規定。 (七) 本法宜增訂激勵法規之授權依據：現行公務人員品德修養及工作績效激勵辦法，並無法律授權依據，以該辦法訂定之目的，係為提升公務人員品德修養，並激勵其工作熱忱，以提高服務品質及工作績效，與考績目的相同，是宜於本法增訂激勵法規之授權依據。	
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，完備公務人員考績法制，並就涉及公務人員權益事項，以法律明定或以法律明確授權，俾符法律保留及授權明確性原則。	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、本法前次大幅度修正係於 90 年 6 月 20 日修正公布（按：96 年 3 月 21 日僅修正第 14 條刪除國民大會等文字），迄今已 20 年未修正，為因應考績實務需要，本部先以相關令（函）釋予以補充規範，惟根本之道，仍宜將涉及公務人員權益權益事項，於本法予以明確規範。 二、107 年 2 月 5 日經總統令公布之該年度中央政府總預算案，於本部預算項下作成決議略以，公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員，未有法律授權，應儘速於本法訂定授權依據，送立法院審議。 三、本（110）年 3 月 10 日立法院第 10 屆第 3 會期司法及法制委員會第 2 次全體委員會議作成決議略以，請本部於本年 6 月底前提出本法修正草案，須將考績記明理由之作法明確入法，且應於修法過程召開公聽會，廣納基層公務人員意見，另建請研議使受考人於考績處分確定前有陳述意見之機會。 四、綜上，為應國內政治社會環境變遷，以發揮考績積極性功能，以及為完備法律保留原則，本法確有儘速修正之必要。	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，除擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合辦理，且登載於本部全球資訊網供各界查閱，並請各機關人事單位辦理相關宣導外，另將著手研修本法施行細則。	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	本法係規範公務人員考績事項之主要法規，為機關辦理所屬公務人員考績之依據，涉及層面相當廣泛，影響公務人員權利及義務重大，期能透過修法程序，使本法規定更臻健全，完備公務人員考績制度，充分發揮考績積極性功能，進而提升政府行政效能及服務品質。	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、本法之適用對象，除各機關組織法規中，定有職稱及官等、職等之人員外，依醫事人員人事條例任用之醫事人員，以及依警察人員人事條例任用之警察人員等，亦依本法規定辦理考績；派用人員之考成，準用本法規定；機要人員之考成，得由各機關參照本法之規定辦理。 二、據本部 109 年銓敘統計年報，108 年公務人員辦理年終考績及另予考績者，共計 282,240 人（不含法官、檢察官及交通事業人員）。	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	一、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，本部前於 109 年 12 月 4 日及 9 日二度邀請相關機關及各主管機關（不含議會）人事機構召開研商會議，並於同年 11 月 26 日函請各直轄市議會人事室及縣（市）議會人事室表示意見。 二、嗣配合本年 3 月 10 日立法院第 10 屆第 3 會期司法及法制委員會第 2 次全體委員會議所作相	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。

	關決議（詳如 4-2-2 說明三），本部爰研議考績附記理由之可行性，於本年 3 月間以開會研商及函詢方式請中央暨地方各主管機關人事機構表示意見，另於本年 5 月間舉辦 2 場次本法研修公聽會，分別徵詢學者專家、相關團體，以及基層公務人員之意見，且以問卷調查方式廣納公務人員想法後調整修正草案，於本年 5 月 24 日就草案全文函請中央暨地方各主管機關表示意見。 三、嗣本部經綜整前開徵詢所得之修法意見，參酌部分機關之意見，重行擬具本法修正草案，提本部法規委員會會議討論完竣。	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，主要修正內容包括：（一）修正公務人員辦理考績條件規定，明定公務人員於考績年度內任職年資併計達 6 個月者，辦理另予考績，另任職期間符合辦理年終考績或另予考績之規定，惟全無工作事實者，不辦理考績（第 4 條）；（二）增訂考列甲等人數比率，由考試院會同行政院定之（第 7 條）；（三）明定考列甲等、丙等、丁等，以及不得考列甲等之情形（第 9 條至第 12 條），另修正考績考列丙等之結果，受考人連續	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。

		2 年考列丙等，或最近 5 年考績 3 年列丙等，應辦理資遣或依規定退休，並增訂主管人員考績列丙等者應調任非主管職務（第 13 條）； （四）增列懲處權行使期間（第 18 條）；（五）增訂面談雙向溝通機制，考績年度中，一級單位主管或其授權之人員，應與受考人進行面談（第 24 條）；（六）明定各機關辦理公務人員考績時，應給予及得給予受考人陳述意見機會之情形（第 25 條），以及機關對於考列乙等以下人員，除受考人已可知悉考評理由者外，應於以書面通知受考人其考績時，併附記理由（第 26 條）；（七）增訂公務人員相關激勵辦法之依據，以符合授權明確性原則（第 32 條）等，是本次修正尚不致增加政府財政支出。	
	7-2 效益	透過本次修法，將落實考績覈實考評精神，強化法律保留、授權明確性及正當法律程序原則，並維護公務人員權益，使考績制度充分發揮其積極性功能。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案本部以考試院於 107 年 9 月 25 日送請立法院審議之本法修正草案為基礎，經踐行對外意見徵詢程序後，參酌各方意見而修正本法，使公務人員相關權利義務規範更臻合理明確，以完備公務人員考績制度，且符合法律保留、授權明確性及正當法律程序原則，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	如 7-3-1 所述之本法立法意旨，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。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	一、如 7-3-1 所述之本法立法意旨，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。 二、為配合性別暴力防治政策，本法修正草案於第 11 條第 1 項第 4 款及第 5 款，分別將「對他人為性騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重」及「對他人為職場霸凌（按：於說明欄敘明含括基於性別貶抑或仇恨之言論或行為），使其遭受身心不法侵害，情節嚴重」列為應考列丙等條件，是有具體事證，足認受考人在考績年度內有上開情形，機關應予考列丙等；另修正草案第 20 條第 1 項第 6 款，參酌教育人員任用條例第 31 條第 1 項規定，增訂「犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項之罪，經有關機關查證屬實。但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過」規定，使機關得於有關機關查證屬實後，得即時對是類受考人予以一次記二大過專案考績免職處分（按：該免職處分將自確定之日起執行，未確定前，應先行停職，即受考人自收受一次記二大過專案	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。

		考績免職令之次日起，先行停職)，至機關如未先行予以一次記二大過，惟嗣經檢察官提起公訴者，以其犯罪事證已具相當確定性，機關應予一次記二大過。該等規定有助於保護受考人免於遭受基於性別的暴力，促進性別平等。	
	7-3-4 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨，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	一、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。 二、有關身心障礙公務人員之考績，現行實務上係以前開本部及人事總處 2 位首長聯名箋函（詳如 4-1-2 說明一〈二〉）之方式，提醒各機關應考量其身心障礙情形後予以覈實考核；為期明確，本法修正草案於第 15 條增訂第 2 項，明定各機關對於身心障礙人員考績，於考評時應適度衡酌其身心狀況，覈實辦理。該規定與身心障礙者權利國際公約及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見相符。	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	一、公務人員性別比例：	1.請蒐集與法案相關之性別

析，確認與法案相關之性別議題

性別 類型	男		女	
	人	%	人	%
行政機關	157,020	60.98	100,489	39.02
公營事業機構	42,019	69.29	18,623	30.71
衛生醫療機構	5,088	25.83	14,611	74.17
公立學校(職員)	7,304	25.50	21,340	74.50
合計	211,431	57.69	155,063	42.31

資料來源：109 年銓敘統計年報

就本法適用對象（詳如 6-1 說明一）人數而言，呈現男多於女之情形。惟本法係就公務人員考績事項為一般性、通案性之規範，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。

二、公務人員申請育嬰留職停薪統計

性別 年度	男		女	
	人	%	人	%
106	381	13.07	2,535	86.93
107	390	13.36	2,529	86.64
108	372	12.80	2,534	87.20

資料來源：考試院「全國公務人員性別統計」（考試院全球資訊網/性別平等專區/性別統計/性別統計查詢）

據上開統計資料，106 年至 108 年間，每年女性公務人員申請育嬰留職停薪人次均為男性之 6 倍以上。茲以本法修正草案第 4 條第 1 項第 2 款有關辦理另予考績之條件，業刪除現行「連續」2 字，是修法通過後，公務人員於考績年度中有育嬰留職停薪，或依法應徵服兵役辦理應徵入伍留職停薪等考績年資中斷情形，惟前後有任職事實且併計達 6 個月以上者，亦辦理另予考績。上開

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/gecddb/>)、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>)。

- 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。
- 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。
- 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。

修正後規定更符合性平法第21條有關申請育嬰留職停薪，雇主不得視為缺勤而影響其考績等不利處分之精神，且依上開性別統計數據，以現行申請育嬰留職停薪者仍以女性為多，該修正條文更可嘉惠女性，另對男性公務人員辦理應徵入伍留職停薪者亦為相同之處理，對於促進性別實質平等，有正面綜效。

三、性別暴力事件相關統計

(一) 性騷擾案件（申訴、再申訴事件調查結果或調解事件調解結果為成立者）統計—加害人及被害人職業別為公務人員（含警察）

年度 \ 件數	加害人為公務人員	被害人為公務人員
106	15	22
107	23	24
108	20	22

資料來源：重要性別統計資料庫

(二) 性侵害事件通報被害人職業統計—公教軍警（106 年及 107 年）或公務人員（含警察，108 年）

年度 \ 件數	被害人為公教軍警		被害人為公務人員	
	男(%)	女(%)	男(%)	女(%)
106	2 (4.3)	45 (95.7)	-	-
107	2 (5.1)	37 (94.9)	-	-
108	-	-	1 (5.9)	16 (94.1)

資料來源：重要性別統計資料庫

據上開統計資料，106 年至 108 年間，每年仍有加害人或受害

	人為公務人員之性騷擾事件發生，另就性侵害事件被害人之性別觀之，女性所占比例均為 94%以上。茲如 7-3-3 說明二所述，本法修正草案將受考人對他人為性騷擾、職場霸凌（含括基於性別貶抑或仇恨之言論或行為）相關情事納為應考列丙等條件，並明定受考人犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項之罪，經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過，該等規定對於性別暴力之防治，以及促進性別平等，有正面之助益。	
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	一、本法修正內容，並不以特定性別、性傾向、性別特質或性別認同者為規範對象，亦不因該等差異有差別規範。 二、為避免考績實務執行上因受考人之性別而造成差別待遇，並配合性平法相關規定，現行考績制度已有下列相關規範，本法修正草案及後續相關規定亦配合研修，俾落實性別平等： （一）受考人因安胎事由請假、請產前假、娩假等而致考核期間全無工作事實，不辦理年終（另予）考績： 1. 本部過去相關函釋規定受考人如於考核期間全無工作事實，除具考績法第 13 條所定，平時功過獎懲抵銷完後尚有完整記 1 大功以上，考績不得列丙等以下之要件，或其因公傷病請公假全年無工作事實係因冒險犯難所致者外，考績尚無從考列乙等以上（按：應考列	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。

	丙等)。迭有女性公務人員自考績年度開始即因安胎事由請假，嗣請產前假、娩假後，旋即辦理育嬰留職停薪，如其育嬰留職停薪期間係自當年 6 月 2 日以後開始，因符合另予考績之要件，當年應辦理另予考績，惟扣除其所請產前假、娩假及因安胎事由所請之假（按：依現行本法施行細則第 4 條第 6 項規定，該等假均不得作為考績等次考量因素）後，其於考核期間全無工作事實，並無實際工作績效可資考評，而工作項目占考績分數 65%，是依本部過去相關函釋，除具考績法第 13 條所定考績不得列丙等以下之要件者外，另予考績尚無從考列乙等以上。過去該等受考人獲知相關規定時，多反映寧願不辦理另予考績，而非辦理另予考績且考列丙等。 2. 本部為研修有關考績年資規定並解決前開問題，爰就受考人如扣除因安胎事由所請之假、產前假及娩假等假後，於考核期間全無工作事實，不辦理年終（另予）考績，有無違反性平法第 21 條第 2 項有關受僱者請該等假「不得視為缺勤」而影響其考績或為其他不利處分之規定疑義，於 109 年 3 月間函詢勞動部意見，並經該部函復略以，倘係基於	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。
--	--	---

	考核制度之一致性及合理性，非僅針對上開受考人為差別待遇，且兼顧受考人請假與成績考核權益之衡平，又如相較於辦理考績且考列丙等，不辦理年終（另予）考績，對受考人並無更不利之影響，且未涉及其他人事法令規定之不利處分，尚難謂違反性平法第 21 條第 2 項規定意旨。參據上開勞動部意見，本部經查詢各類人事法規，整體而言「不辦理考績」較「考列丙等」有利，爰作成前開 109 年 6 月 18 日令釋（詳如 4-1-2 說明一〈一〉），並於本法修正草案第 4 條第 2 項將該令釋規定入法，明定受考人任職期間符合辦理年終考績或另予考績之規定，惟全無工作事實者，不辦理考績。 （二）請娩假及請流產假人員不列入機關考績考列甲等人數比率計算：茲如 4-1-2 說明一（二）所述，本部及人事總處 2 位首長聯名箋函分別自 97 年及 103 年起敘明以，年度內請娩假及因懷孕滿 20 週以上請流產假人員，不列入該年度機關考績考列甲等人數比率計算。本法修正草案於第 7 條第 2 項明定考列甲等人數比率，由考試院會同行政院定之，是未來將由考試院會同行政院，以令或公告之方式規定	
--	---	--

	上開人數比率，而考試院會同行政院研訂令或公告時，將併予研議將現行有關上開人員不予列入計算之作法納入明確規範。 (三) 受考人依規定所請之家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之假等，不得作為考績等次之考量因素：現行本法施行細則第4條第4項及第6項規定以，同條第1項及第3項所定得考列甲等之一般條件及不得考列甲等條件中有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假(含延長病假)之日數；且各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：1.依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。2.依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。茲以本法修正草案第10條業將現行本法施行細則第4條第3項有關不得考列甲等條件規定提升至本法規範，其中第1項第3款明定「事、病假合計超過14日」者不得考列甲等，爰於第2項明定上開合計日數應予扣除之情形，應於施行細則中明定之；未來本法施行細則仍將規定上開合計日數應扣除請家庭照	
--	---	--

	顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數。 （四）考績委員會之組成應符合性別平等精神：現行考績委員會組織規程（以下簡稱組織規程）第 2 條第 3 項規定，考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一；但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在 20 人以上者，至少 2 人。本法修正草案第 23 條有關授權組織規程訂定事項之規定，亦明定考績委員會之組成應符合民主參與及性別平等之精神。	
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	有關吳教授所提，本法修正草案第 20 條第 1 項應增訂公務人員有性騷擾行為情節重大者，得予以一次記二大過免職之規定，而毋庸透過概括條款規定，以及第 11 條第 1 項第 4 款「對他人為性騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重」者應考列丙等之規定仍應予保留，但文字應有所調整，以突顯與一次記二大過免職程度之不同等建議，涉及草案之修正，而為應本年 3 月 10 日立法院第 10 屆第 3 會期司法及法制委員會第 2 次全體委員會議決議，請本部於本年 6 月底前提出本法修正草案之要求，本部先於本年 6 月 30 日將本法修正草案函陳考試院審議，吳教授上開建議，本部將於考試院後續審查本法修正草案時，請考試院併予研酌，俾完善本法相關規範，並促進性別平等。	

9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	如前開 9-1。
	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 7 月 15 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：科員李欣樺

【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 7 月 13 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	☐ 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	一、為配合性別暴力防治政策，本法修正草案於第 11 條第 1 項第 4 款及第 5 款，分別將「對他人為性騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重」及「對他人為職場霸凌（按：於說明欄敘明含括基於性別貶抑或仇恨之言論或行為），使其遭受身心不法侵害，情節嚴重」列為應考列丙等條件，是有具體事證，足認受考人在考績年度內有上開情形，機關應予考列丙等；另修正草案第 20 條第 1 項第 6 款，參酌教育人員任用條例第 31 條第 1 項規定，增訂「犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項之罪，經有關機關查證屬實。但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過」規定，使機關得於有關機關查證屬實後，得即時對是類受考人予以一次記二大過專案考績免職處分（按：該免職處分將自確定之日起執行，未確定前，應先行停職，即受考人自收受一次記二大過專案考績免職令之次日起，先行停職），至機關如未先行予以一次記二大過，惟嗣經檢察官提起公訴者，以其犯罪事證已具相當確定性，機關應予一次記二大過。該等規定有助於保護受考人免於遭受基於性別的暴力，促進性別平等，自應值得肯定，合先敘明。

	二、惟參酌教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 9 款規定，教育人員經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大者，予以解聘或免職。故針對公務人員性騷擾情節重大者，自應考量是否應予以一次記二大過免職，考列丁等。蓋修正草案第 20 條第 1 項第 6 款，既已參酌教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 3 款（曾犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定）及第 8 款（經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實）規定之精神，增訂「犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項之罪，經有關機關查證屬實。但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過」規定，基於體系上一貫性，以及保護受考人免於遭受基於性別的暴力，促進性別平等之一致性，公務人員有性騷擾行為情節重大者，自非只是考列丙等，或須援引修正草案第 20 條第 1 項第 10 款「其他違反有關法令禁止事項，致損害公務人員聲譽重大，有立即處理之必要」之概括條款，方能予以一次記二大過免職。若修正草案第 20 條第 1 項增訂公務人員有性騷擾行為情節重大者，予以一次記二大過免職之規定，原修正草案於第 11 條第 1 項第 4 款「對他人為性騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重」考列丙等之規定，仍應予以保留，但文字應有所調整，以突顯與一次記二大過免職程度之不同，乃屬當然。 三、至性騷擾行為，何謂情節重大乃不確定法律概念，立法說明中可參酌教育部 106 年 7 月 26 日臺教學（三）字第 1060092113 號函之精神，針對公務人員之性騷擾態樣而予以調整，於此併予敘明。該函內容如下：「情節重大係屬不確定法律概念，事件之事實該當情節重大與否，由學校性平會（或依法組成之相關委員會，調查教師法第 14 條第 1 項第 9 款其他性騷擾事件者）組成調查小組調查後，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告（事實及認
--	--

	定理由段），且經學校性平會審議確認通過： （一）行為人：與被害人之關係（是否直接指導）、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯。 （二）被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。 （三）行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。 （四）行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。 （五）其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。
11-7 綜合性檢視意見	一、修正草案第 20 條第 1 項未增訂公務人員有性騷擾行為情節重大者，得予以一次記二大過免職之規定，而毋庸透過概括條款之規定。就促進性別平等措施而言，乃本法修正為德不足之處。對照教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 9 款規定，尤突顯體系正義失衡之處。 二、其餘「請娩假及請流產假人員不列入機關考績考列甲等人數比率計算」、「受考人依規定所請之家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之假等，不得作為考績等次之考量因素」有助於促進性別平等措施，應予以肯定。
(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：110 年 5 月 20 日			
填表單位：公務人員保障暨培訓委員會			
填表人姓名：張惟欽		職稱：專員	
電話：02-8236-7092		e-mail：s9015052@csptc.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	公務人員保障法第 23 條及第 104 條條文修正草案		
貳、主管機關	公務人員保障暨培訓委員會	主辦機關	公務人員保障暨培訓委員會
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			V（保障）
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	1. 司法院釋字第 785 號解釋違憲指摘：司法院 108 年 11 月 29 日公布司法院釋字第 785 號解釋，大法官於解釋文中釋示，公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 23 條及其他相關法律，未就業務性質特殊機關所屬公務人員之服勤時數及超時服勤補償事項，另	簡要說明所面臨問題之梗概。

		設必要合理之特別規定，致上開人員之超時服勤，有未獲適當評價與補償之虞，影響渠等服公職權，而違反憲法第 18 條保障人民服公職權之意旨。 2. 司法院釋字第 785 號解釋限期修法要求：相關機關應於解釋公布日即 108 年 11 月 29 日起 3 年內，檢討並修正保障法第 23 條及相關法規。	
4-1-2 執行現況及問題之分析	1. 待命服勤補償執行現況及問題分析： （1）待命服勤類型多元： 待命服勤類型眾多，如：值日、值夜、備勤、待命、候傳等，其服勤定義、職務程度、是否須訂於特定地點、公務人員受機關拘束程度、公務人員處於須注意程度等均有不同，係由各機關依業務需求個別創設，各自主政。 （2）補償認定標準不一： 值班後所得之補償究採何評價標準，見解不一，無法為統一認定或評價，亦未見有整體衡平之認定及評價體系，僅就各機關要求公務人員注意義務之高低、實際職務給付之頻率、時間長短、繁雜程度、責任輕重，或公務人員受拘束程度等綜合判斷，由各機關自訂規範法據，甚或無規範而循慣例長期行之。 （3）待命服勤補償法制困境： 待命服勤（值班）之現行相關函釋，均認定與加班不同，而不適用於加班相關法制，包括加班費支給要點，爰待命服勤補償均由各機關自由心證，依業務性質及機關預算狀況分別訂定。待命服勤規範對公務人員勤休補償權利有重大影響，於無法律規定或法律授權之情形下，由各機關自行訂定不同之值班規範，個別訂定，有法制缺漏之虞。 （4）待命勤務範圍： 除業務性質特殊機關（如：警察、消防、	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。	

		海巡、關務、醫療、交通運輸、矯正等業務全年無休機關）外，一般行政機關所屬公務人員亦有受長官指派，服待命勤務之情形。為周延法制，爰應併為補償法制之建構。 2. 加班補償法制現況及問題分析： (1) 其他補償種類不符實際： 現行保障法明定加班補償種類有加班費、補休假、獎勵及其他方式補償等 4 種。機關若囿於預算限制或人力調配需求，捨加班費及補休假，亦不採公務人員考績法規所定之獎勵（如：口頭表揚）或以其他方式（如：納入平時考核參考）為補償種類，無法提供充分休息補償，亦無法提供金錢上之實質補償，有不相當之虞；且非公務人員考績法規所定之獎勵或其他補償方式，亦無助於陞遷或薪資調整，不具實質效益。 (2) 加班可能未獲覈實補償： 現行加班補償實務，即使機關核給補休假時數，卻因機關業務需要，而使公務人員無法實際補休假，致加班時數無法獲實質補償。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	1. 待命服勤補償法制之解方建構： (1) 待命服勤（值班）加班化： 依公務員服務法修正草案第 12 條規定，公務人員之服勤時數，包含「辦公時數」與「延長辦公時數」。延長辦公時數，係指於辦公時數以外加班之意。加班要件具「經指派」、「於法定辦公時數以外」及「執行職務」三要件。加班及值班最大的差異在於執行職務內容不同，整合加班及待命服勤（值班）雙定義，將執行職務要件範圍，除包含執行本職勤(業)務外，尚包括執行長官所發命令，如待命留守。調整加班定義之執行職務範圍之認定，納入待命服勤（值班），值班即可適用加班，使待命服勤（值班）加班化。修正草案明定加班要件包括	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）。

		「經指派」、「於法定辦公時數以外」、「執行職務」。即加班為「法定辦公時數」以外，有無經指派執行職務為斷，據以調整「執行職務」概念。就其內涵及性質而言，不再限於執行本職勤(業)務，執行長官所發命令之非本職勤(業)務，亦屬之；就強度、密度而言，非僅以實際從事具體之勤(業)務內容，或有持續密集執行勤(業)務為必要，凡公務人員於長官監督命令下，必須於辦公或指定處所，等待或隨時準備執行勤(業)務，無法自主運用時間，縱未負高度之注意程度，仍屬之。 (2) 待命服勤補償法制化： 司法院釋字第 785 號解釋原因案件，凸顯消防人員之待命服勤態樣，本會除建構如消防人員等業務性質特殊機關公務人員之待命服勤補償法制，亦併同檢視一般行政機關待命服勤之加班補償法制，解決待命服勤補償法制紊亂及缺漏，致機關及公務人員無所適從之窘況。各機關(構)如基於管理之需要，指派公務人員於辦公時數以外處理本職以外之臨時性、突發性事件之特定期間值班、值勤、值日(夜)等，均屬經指派執行職務，應認定為加班，以保障公務人員健康權及符合一般社會通念之合理執行職務對價。 (3) 待命服勤補償評價標準化： 考量業務性質特殊實施輪班、輪休制度機關(如：公務人員週休二日實施辦法第 4 條所定，警察、消防、海巡、關務、醫療、交通運輸等機關，為全年無休服務民眾，應實施輪班、輪休制度。)及一般機關之加班有待命執行職務(如：各法院或各檢察署法警之輪值等)之特殊服勤態樣，爰參酌司法院釋字第 785 號解釋所闡釋意旨，明定得考量加班之性質、強度、密度、時段等因素，於行政院所訂級距及下限框架性規範內，各主管機關得在行政院訂定	
--	--	---	--

		範圍內，依其業務特性，訂定加班補償評價換算基準，並予適當評價。 2. 加班補償法制之增刪補強： (1) 補償種類實際化： 加班補償項目，應給予加班費、補休假為原則，惟為考量機關預算之限制或必要範圍內之業務需要，確實無法給予加班費、補休假時，衡酌公務人員考績（成、核）法規所定之獎勵（嘉獎、記功、記大功）對公務人員年終考績及陞遷積分有所助益，機關應給予公務人員考績（成、核）法規所定之獎勵，以為補償，爰增訂但書規定，並明定獎勵限於公務人員考績（成、核）法規所定之類型，以為明確。另現行條文「其他相當補償」過於空泛，易生與加班費、補休假或獎勵等補償方式不衡平之情形，爰刪除之，使補償種類實際化。 (2) 補償結算覈實化： 增訂補休假結算機制，為符合司法院釋字第 785 號解釋，係以健康權保障為核心之解釋意旨，公務人員加班宜予以適當休息。公務人員補休假，應於補休期限內補休完畢。機關確實因必要範圍內之業務需要，致無法給予補休，應按加班時之俸（薪）給，計發加班費，使加班補償覈實化。但因機關預算之限制，致無法給予加班費，除公務人員已亡故者，仍計發加班費外，應給予公務人員考績（成、核）法規之獎勵。公務人員離職或遷調時未休畢之時數，亦同。	
4-2-2 訂修必要性	1、呼應司法院釋字第 785 號解釋意旨：	本會為保障法之主管機關，於司法院釋字第 785 號解釋公布後，應即依該解釋意旨，就業務性質特殊機關所屬公務人員之超時服勤補償事項，如勤務時間 24 小時之服勤時段與勤務內容，待命服勤中依其性質及勤務提供之強度及密度為適當之評價與補償	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。

		等，審慎周延修法，訂定必要合理之框架性規範，以符合司法院解釋意旨。 2、建構待命服勤補償制度： 建構待命服勤補償制度，整合進入加班補償制度，依其性質及勤務提供之強度及密度，建立適當之評價與補償標準，同時解決待命服勤補償制度之紊亂及缺漏爭議，並使業務性質特殊制度所屬公務人員之加班補償法制明文化。 3、精進公務人員加班補償制度： 明定加班補償應以給予加班費、補休假為原則，增訂但書規定，明定獎勵限於公務人員考績（成、核）法規所定之類型，並使補償種類明確化。另現行條文「其他相當補償」過於空泛，易生與加班費、補休假或獎勵等補償方式不衡平之情形，爰刪除之。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項	為因應業務性質特殊機關業務之多元歧異，各有其特殊性，考量各機關業務特性多樣不一，複雜性高，因應實務運作需要，修正條文就待命服勤之加班補償評價補償基準，採多層次授權。前階段明定由行政院訂定各機關加班費之給基準、補休期限、加班補償評價換算基準之級距與下限及其他相關事項。後階段再授權，明定由各主管機關於行政院所定範圍內，訂定加班補償評價換算基準，以維實務運作彈性。藉由彈性調整訂定多層次規範之配套與落實，以保留實務業務特殊需求運作之彈性，並整體法制達到應有之保障效益及成果。	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	以保障法第 23 條規定，建立周延完整之加班補償制度，使業務性質特殊機關加班補償法制化、待命服勤業務補償標準化、加班補償種類實質化及加班補償結算覈實化，俾符司法院釋字第 785 號解釋對於公務人員健康權及服公職權之要求。	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	1、保障法之適用及準用對象： (1) 保障法第 3 條適用對象：	說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人	

	法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。 (2) 保障法第 102 條第 1 項準用對象：包括教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員、公營事業依法任用之人員、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。 2、業務性質特殊機關所屬公務人員：警察、消防、海巡、關務、醫療、交通運輸、矯正等全年無休，業務性質特殊機關所屬公務人員。	員。
6-2 對外意見徵詢	1、109 年 4 月至 10 月委託研究： 委託國立政治大學林佳和教授研究公務人員加班補償制度，研究重點包括：公務人員加班補償現況、公務人員對於超勤補償之現況、加班補償制度之需求、框架性條文草案及外國法制比較研究等均有完整之研究成果。 2、109 年 11 月至 110 年 2 月與相關權責機關協商： (1) 協商方式與過程： 草擬保障法第 23 條及第 104 條條文修正草案，與行政院人事行政總處及銓敘部，以會議、電子郵件、電話等正式或非正式協商管道及形式，多次進行溝通討論及研議協商。 (2) 協商重點與共識： 協商結論包括重新定義加班待命服勤評價及補償標準，授權機關於框架性規範下，依各業務特殊性彈性訂定、刪減加班補償種類、增訂加班補償結算機制及延長辦公時數上限訂於公務員服務法等共識。 3、110 年 2 月函詢各機關意見：	1.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），並填列於附表；如有其他相關資料，亦一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

	(1) 徵詢意見： 本會就與銓敘部及行政院人事行總處協商共識，草擬保障法第 23 條及第 104 條之修正草案，函詢全國各主管機關及地方機關表示意見。彙整機關反映意見大致有三：其一，業務性質特殊機關之加班補償制度，應於修正草案訂定框架性規範，以明確授權子法規範，據以訂定補償基準。其二，擔憂加班補償結算機制，將使公務人員不選擇補休假，致加班費有暴增之虞。其三，獎勵作為補償種類，已行之多年，雖認同該種類有不相當之虞，惟刪除此補償種類，將使公務人員減少因獎勵而獲陞遷或有更好考績評價之機會，亦有增加人力及加班費之可能。 4、本會回應： (1) 上開反映意見一，為因應業務性質特殊機關業務之多元歧異，各有其特殊性，因應實務運作需要，修正條文就待命服勤之加班補償評價補償基準，採多層次授權。前階段明定由行政院訂定各機關加班費支給基準、補休期限、加班補償評價換算基準之級距與下限及其他相關事項。後階段再授權，明定由各主管機關於行政院所定範圍內，訂定加班補償評價換算基準，以維實務運作彈性。藉由彈性調整訂定多層次規範之配套與落實，以保留實務業務特殊需求運作之彈性，並整體法制達到應有之保障效益及成果。 (2) 上開反映意見二，經本會闡釋，該結算機制設計前提，係責成機關應要求所屬公務人員以補休假為優先，蓋加班即應以適當休息為補償，俾保障公務人員健康權。且修正條文設計，已增加因機關預算之限制，致無法給予結算加班費，除公務人員	
--	--	--

	已亡故者，仍計發加班費外，應給予公務人員考績（成、核）法規之獎勵。是若以落實補休假為優先之補償原則，即應無大幅增生加班費需求之情形。 (3) 上開反映意見三，獎勵及其他補償種類既業經檢討有未覈實補償之虞，自應於本次修正條文將補償種類去蕪存菁，覈實加班補償，以落實憲法第 18 條公務人員服公職權保障。加班補償項目，應以給予加班費、補休假為原則，惟為考量機關預算之限制或機關必要範圍內之業務需要，確實無法給予加班費、補休假時，衡酌公務人員考績（成、核）法規所定之獎勵(嘉獎、記功、記大功)對公務人員年終考績及陞遷積分有所助益，機關應給予公務人員考績（成、核）法規所定之獎勵，以為補償，爰增訂但書規定，明定獎勵限於公務人員考績（成、核）法規所定之類型，以為明確。另現行條文「其他相當補償」過於空泛，易生與加班費、補休假或獎勵等補償方式不衡平之情形，爰刪除之。	
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	110 年 3 月召開重要機關協商會議： 1、徵詢意見： 為確保本修正草案未來適用更符合實務運作需求，邀集業務性質特殊機關，如：衛生福利部、財政部、內政部、海洋委員會、交通部、法務部、司法院（有關法院法警）、行政院人事行政總處、行政院主計總處及 6 個直轄市政府等重要機關，就該草案未來實務運作可行性、人力及財政影響等進行檢視研商。彙整機關反映意見有二：其一，業務性質特殊機關之加班補償制度，應於修正草案訂定框架性規範，以明確授權子法規範，據以訂定補償基準。其二，擔憂加班補償結算機制，將使公務人員不選擇補休，致加班費有暴增之虞。其三，獎勵	

	作為補償種類，已行之多年，雖認同該種類有不相當且不符實際之虞，惟刪除此補償種類，將使公務人員減少因獎勵而獲陞遷或有更好考績評價之機會，亦有增加人力及加班費之可能。 2、本會回應： (1) 上開反映意見一，為因應業務性質特殊機關業務之多元歧異，各有其特殊性，因應實務運作需要，修正條文就待命服勤之加班補償評價補償基準，採多層次授權。前階段明定由行政院訂定各機關加班費支給基準、補休期限、加班補償評價換算基準之級距與下限及其他相關事項。後階段再授權，明定由各主管機關於行政院所定範圍內，訂定加班補償評價換算基準，以維實務運作彈性。藉由彈性調整訂定多層次規範之配套與落實，以保留實務業務特殊需求運作之彈性，並整體法制達到應有之保障效益及成果。 (2) 上開反映意見二，經本會闡釋，該結算機制設計前提，係責成機關應要求所屬公務人員以補休假為優先，蓋加班即應以適當休息為補償，俾保障公務人員健康權。且修正條文設計，已增加因機關預算之限制，致無法給予結算加班費，應給予公務人員考績（成、核）法規之獎勵。是以若落實補休假為優先之補償原則，即應無大幅增生加班費需求之情形。 (3) 上開反映意見三，獎勵及其他補償種類既業經檢討有未覈實補償之虞，自應於本次修正條文將補償種類去蕪存菁，覈實加班補償，以落實憲法第 18 條公務人員服公職權保障。加班補償項目，應以給予加班費、補休假為原則，惟為考量機關預算之限制或機關必要範圍內之業務需要，確實無法給予加班費、補休假時，衡酌公務人	
--	--	--

	員考績（成、核）法規所定之獎勵(嘉獎、記功、記大功)對公務人員年終考績及陞遷積分有所助益，機關應給予公務人員考績（成、核）法規所定之獎勵，以為補償，爰增訂但書規定，並明定獎勵限於公務人員考績（成、核）法規所定之類型，以為明確。另現行條文「其他相當補償」過於空泛，易生與加班費、補休假或獎勵等補償方式不衡平之情形，爰刪除之。	
--	---	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	1、有關刪減加班補償種類： (1) 補償種類以加班費、補休假為優先，但考量機關預算之限制或機關必要範圍內之業務需要，仍保留「獎勵」之補償項目，且限於公務人員考績（成、核）法規所定之獎勵(嘉獎、記功、記大功)對公務人員年終考績及陞遷積分有所助益，機關應給予公務人員考績（成、核）法規所定之獎勵，以為補償。又為免「其他相當補償」過於空泛，易生與加班費、補休假或獎勵等補償方式不衡平之情形，爰刪除「其他相當補償」。 (2) 修正草案設計已考量機關預算之限制或業務需要，而保留獎勵補償項目，財政已無因修法設計，而增加預算負擔之問題。 2、有關加班補償結算機制： (1) 補休假為優先之制度設計： 該結算機制設計前提，係責成機關應要求所屬公務人員以補休假為優先，蓋加班即應以適當休息為補償，俾保障公務人員健康權。 (2) 財政影響甚微：	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。

		修正條文之設計，以補休假為優先之設計，並增加因機關預算之限制，致無法給予加班費，除公務人員已亡故者，仍計發加班費者外，應給予公務人員考績（成、核）法規之獎勵，應無增加加班費之問題。且須視授權機關補休期限等實務設計為彈性調整，爰無從進行財政影響評估。	
7-2 效益		本修正草案通過後，使業務性質特殊機關加班補償法制化、待命服勤業務補償標準化、加班補償種類實質化及加班補償結算覈實化，以符司法院釋字第 785 號解釋對於公務人員健康權及服公職權之要求，並建構周延完整之加班補償制度。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	1、司法院釋字第 785 號解釋摘要： (1) 司法院釋字第 785 號解釋認為公務人員之勤休制度及加班補償為憲法第 18 條及第 22 條有關健康權及服公職權之保障範疇。 (2) 國家有給予俸給維持生活義務，公務人員上班以外之超勤，加班補償權利為俸給權之延伸，應給予加班補償，屬服公職權保障之範圍。 (3) 保障法第 23 條未就輪值輪班人員之超時服勤為適當之評價，並給與相對應之補償，即未符保障公務人員服公職權之憲法意旨。 2、修正草案落實憲法權利保障： (1) 落實服公職權保障： 本修正草案使業務性質特殊機關加班補償法制化、待命服勤業務補償標準化、加班補償種類實質化及加班補償結算覈實化，建構周延完整之加班補償制度，即符合司法院釋字第 785 號解釋所揭示，保障公務人員憲法第 18 條服公職權之要求。	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。

		(2) 兼顧健康權為制度設計： 加班補償給付係以財產滿足彌補超時服勤影響健康，為免加班補償制度設計誘使公務人員為取得加班費，而增加加班時數之失衡情形，爰有關加班補償結算機制，仍以補休假為優先，以兼顧司法院釋字第 785 號解釋健康權保障。	
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	1、有關公民與政治權利國際公約部分： (1) 公民與政治權利國際公約第 2 條第 3 項第 1 款規定：「確保任何人所享本公約確認之權利或自由如遭受侵害，均獲有效之救濟，公務員執行職務所犯之侵權行為，亦不例外；……」 (2) 公務人員對機關給予之加班補償，如認為有損害其權利或利益者，得依保障法第 25 條或第 26 條提起救濟。 2、有關經濟社會文化權利國際公約部分： (1) 經濟社會文化權利國際公約第 12 條第 1 項規定：「本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。」此亦為司法院釋字第 785 號解釋所闡明之健康權保障。 (2) 本修正草案之加班補償之法制設計，除落實服公職權之保障外，有關加班補償結算機制，仍以補休假為優先，亦兼顧健康權之保障。 3、綜上，本修正草案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，已符合兩公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，俾積極促進各項人權之實現。	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，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	1、本修正草案之適(準)用對象，即保障法第3條及第102條第1項之所定適用對象及準用對象，不分男女，符合消除對婦女一切形式歧視公約施行法及消除對婦女一切形式歧視委員會之一般性意見。 2、該公約促進本修正草案保障公務人員加班補償之服公職權利，亦兼顧健康權保障，已符積極促進實現人權。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，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	1、本修正草案之適(準)用對象，而保障法第3條及第102條第1項之所有適用對象及準用對象，應與兒童權利國際公約施行法、聯合國兒童權利委員會之一般性意見無涉。 2、該公約促進本修正草案保障公務人員加班補償之服公職權利，亦兼顧健康權保障，已符積極促進實現人權。	依兒童權利國際公約施行法，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	1、本修正草案之適(準)用對象，不論是否為身心障礙者，適用於保障法第3條及第102條第1項之所有適用對象及準用對象，符合身心障礙者權利國際公約施行法及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見。 2、該公約促進本修正草案保障公務人員加班補償之服公職權利，亦兼顧健康權保障，已符積極促進實現人權。	依身心障礙者權利國際公約施行法，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	1、司法院釋字第785號解釋所指摘修法保障主要對象為實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關，及一般機關待命執行職務之公務人員，例如警察等業務特殊者，仍有性別差異，本法案與性別仍有相關性。本會110年4月6日函詢司	1.蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 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.t)

	法院、內政部、財政部、教育部、法務部、衛生福利部、經濟部、交通部、行政院農業委員會、海洋委員會及各直轄市、縣市政府等 32 機關，調查所屬公務人員執行輪值輪班特殊業務者其性別比率，男性占 81.37%，女性占 18.63%，此比率雖屬懸殊，惟本草案係規範加班之補償，其補償基準不因性別不同而有不同評價。 2、又本修正草案之適(準)用對象，不分男女，適用於保障法第 3 條及第 102 條第 1 項之所有適用對象及準用對象，亦即縱上開執行性質特殊業務所需體力密度較高，而男性比率較高，惟本修正草案亦有適用一般行政機關之條項，非僅適用於特殊業務性質機關，查依行政院主計總處有關公務人員性別比率，男性占 57.88%，女性占 42.12%，不因性別不同而有顯著差別。	w/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.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，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	1、本修正草案係就公務人員之加班補償制度為通盤檢討修正，並無以特定性別、性傾向、或性別認同者為規範對象，內容亦未涉及一般社會認知既存之性別偏見。 2、「8-1」欄所填列之性別比例差距不大，爰本法修正草案，尚與落實性別平等相關法規與政策之內涵無涉。	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.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. 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	1. 經郭玲惠老師對於本修正草案之性別影響評估結果，建議業務性質特殊之輪班、輪休公務人員進行性別統計，並依公約評估不同性別可能涉及之性別議題，進而考量性別預算之編列及資源之配置，建議針對修正草案中執行性質特殊業務之輪班、輪休人員，增加性別統計評估。 2. 本會參採上開專家建議，於 110 年 4 月 6 日函請業務性質特殊機關，司法院、內政部、財政部、教育部、法務部、衛生福利部、經濟部、交通部、行政院農業委員會、海洋委員會及各直轄市、縣市政府等 32 機關，就實施輪班、輪休制度人員或待命服勤人員(如：值班、值勤、候傳、值日、值夜等)提供男女性別人數及比率。 3. 經彙整各機關填復數據，上開機關所屬公務人員執行輪班、輪休特殊業務，及待命服勤人員性別比率，男性占 81.37%，女性占 18.63%。雖男女比率懸殊，惟本案規範重點為加班補償，其補償基準不因性別不同而有不同。 4. 又本修正草案之適(準)用對象，不分男女，適用於保障法第 3 條及第 102 條第 1 項之所有適用對象及準用對象，亦即縱上開執行性質特殊業務所需體力密度較高，而男性比率較高，惟本修正草案亦有適用一般行政機關之條項，非僅特殊業務性質機關所適用，查依行政院主計總處有關公務人員性別比率，男性占 57.88%，女性占 42.12%，不因性別不同而有顯著差別。
---------------	--

【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 3 月 2 日至 110 年 3 月 14 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	郭玲惠，國立台北大學法律學系教授，性別法、勞動法及民事法
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	因初擬為無涉性別，未能有機制使不同性別參與，建議可廣納相關團體意見或於性別平等專案小組中討論，將意見納入。
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	保障法第 3 條及第 102 條第 1 項之雖然適用對象及準用對象，無直接涉及性別因素，惟所規範之主要對象為實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關，及一般機關待命執行職務之公務人員，例如警察等業務特殊者，仍有性別差異，本法案仍與性別有相關性。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	公務人員性別比率，男性占 57.88%，女性占 42.12%，雖各已達單一性別不少於三分之一，惟該修正案所適用之人員是否有較大之性別落差，補休及加班制度之明確化及針對業務之特殊性，仍應考量是否有不同性別之需求差異，落實兩公約合理之勞動條件及 Cedaw 公約女性工作之實質保障，建議補充相關規定。
11-7 綜合性檢視意見	建議業務性質特殊之公務員類性進行性別統計，並進一步依相關公約，評估不同性別可能涉及之性別議題，進而建議各該機關考量性別預算之編列及資源之配置。
（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） 郭玲惠	

公務人員留職停薪案件之性別分析

銓敘部 110.8.25

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¹)，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

¹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。

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件，共計 4,785 人次²(相關統計如附表 1、2)，各類申請留職停薪事由³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)。

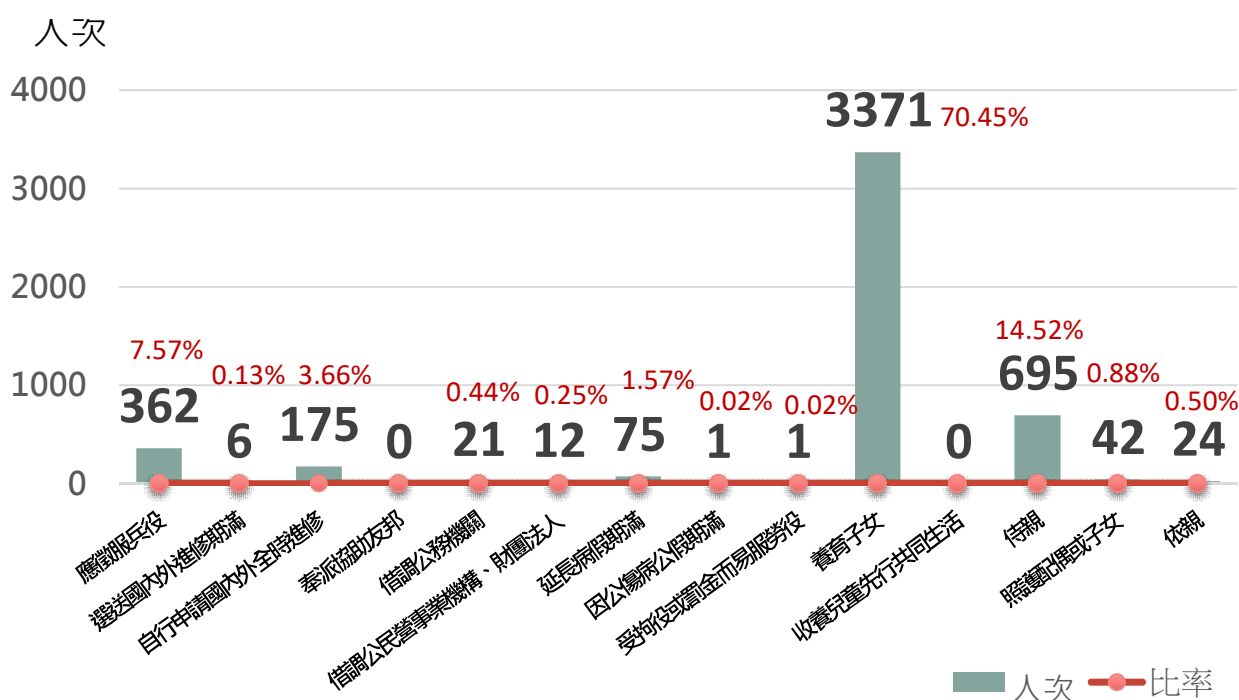


圖 1 109 年各項留職停薪事由申請人次統計表

(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

²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。

³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。

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，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⁴，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

⁴參見〈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。

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⁵)。
- 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

⁵ 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。

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⁶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：
 - (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

⁶ 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%。

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)。

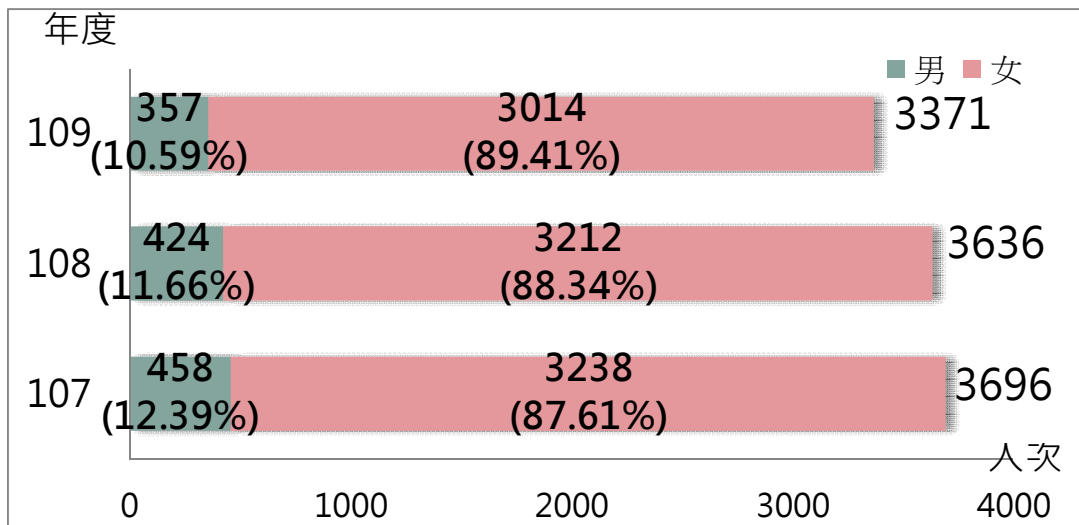


圖 2 107 年至 109 年不同性別人員申請育嬰留職停薪人次統計圖

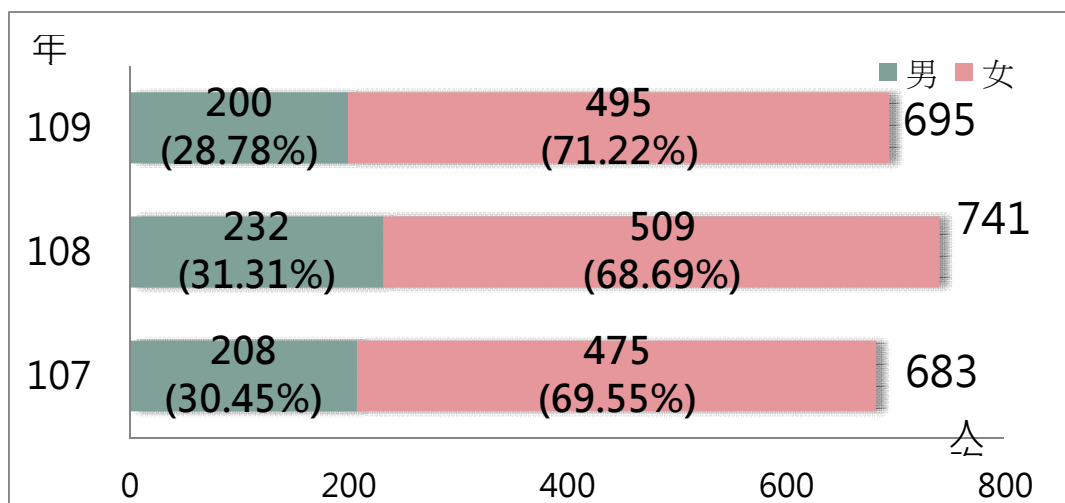


圖 3 107 年至 109 年不同性別人員申請侍親留職停薪人次統計圖

(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⁷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

⁷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。

性平法)保障受僱者申請育嬰留職停薪之意旨⁸，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。

⁸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。」

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 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 體 法 人	延 長 病 假 期 滿	因 公 傷 病 公 假 期 滿	受 拘 或 金 易 勞 役 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 (0.63)
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)	-	685 (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 時 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 罰 而 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	
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 (14.52)	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、%

年度 性別	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