

考試院性別平等委員會第 26 次會議紀錄

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

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（李政務次長隆盛代）、周委員志宏、郝委員培芝、羅委員燦煥、黃委員翠紋、陳委員明莉、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（藍專門委員慶煌代）、謝主任文政、鍾執行秘書士偉

出席者請假：劉委員建忻、許委員舒翔、張委員瓊玲、吳委員志光、范委員國勇、黃委員淑玲

列席者請假：熊組長忠勇（居家辦公）

列席機關：

考選部：董參事鴻宗

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、王副司長永大

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽

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 25 次會議紀錄。

決定：上（第 25）次會議紀錄確定。

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暨附件，報請查照。

王委員秀紅：針對議程第 22 頁、第 23 頁考選部回覆典試委員

會成員性別比例研議之辦理情形，雖然非常設之任務編組並非強制要依循任一性別比例不得低於三分之一之原則設置，但考選部仍應對這些任務型委員會之性別比例持續追蹤關注，務求委員之適格與遴聘性別比例之間應做緊密結合，儘量不要有太大差異，且考選部應適時進行相關統計，以隨時掌握典試委員會性別比例之狀況。另就議程第 21 頁保訓會回覆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，及所涉相關法規疑義之辦理情形。個人認同保訓會現階段係以行政函釋方式，將養育 3 足歲以下子女認定為公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第 34 條「不可歸責事由」，從寬認定是類人員於受訓期間得申請停止訓練，以彈性因應實務上發生因法規限制致無法申請保留受訓資格之不合理狀況。

主席：典試委員會、命題委員會其組成是否符合任一性別比例不低於三分之一之要求，各主管部會應持續關注檢討，並輔以年度統計當背景參考資料，如確實無法達到比例要求，應實質說明原因。我要再次強調，這類制度設計之變革應長期持續推動，非短期一蹴可幾，作法上可參考聯合國氣候變遷綱要公約下所成立締約國大會（COP，Conference of the Parties）之組織型態，如同我上（25）次會議提到，關於公務人員特種考試一般警察人員考試（以下簡稱警察特考）雙軌制針對不同性別分定體能測驗標準之議題，除本院考試委員、所屬部會外，可邀集行政院政務委員、內政部與警政署，與中央警察大學（以下簡稱警大）、臺灣警察專科學校（以下簡稱警專）等學校機構，以及相關民間團體成立一個 COP，持續就相關議題共同研議改進方案，以臻政策周延。

郝委員培芝：回應王委員之意見，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。本會鑒於是類人員於分配訓練期間，已無法依訓練辦法第 15 條規定申請保留受訓資格，爰以行政函釋方式，將該事由認定為訓練辦法第 34 條之「不可歸責事由」，同意其停止訓練，以彈性因應解決實務上之問題，並充分保障受訓人員權益。

姚委員立德：針對議程第 35 頁至第 37 頁考選部回覆警察特考體能測驗相關性別平等措施研議之辦理情形，其中提到內政部於本（110）年 3 月 16 日將警察工作體能需求與警察特考體能測驗項目與及格標準之委託研究報告函送考選部，惟因該報告中有關體測標準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，未就其合理性及妥適性進行性別影響評估，經該部於本年 4 月 19 日函請內政部再行審酌，本案將俟內政部完成性別影響評估，並提供相關資料到部後，再行研議。個人認為考選部應以更積極的方式面對處理，此外建議警察特考體測及格標準之訂定，除參照警專正期班、特考班之施測結果及教育部之體適能常模外，亦可參考我國與世界先進國家男、女警體能標準之相對差距，並綜合考量上次會議黃翠紋委員所提實務上因男、女警比例失衡，造成基層警力派職困難等窒礙因素，妥為進行後續政策研議。

黃委員翠紋：議程第 37 頁提到內政部警政署針對警察工作體能需求與一般警察特考體能測驗項目與及格標準委託警大進行研究之報告，考選部前於本年 4 月間以該報告未進行性別影響評估函請內政部再行審酌。據瞭解警大已完成全案之委託研究報告，而警政署亦已補作該案性別影響評估。因此建議考選部近期可洽詢內政部有關該研究報告之進度，應該在下半年就會再次提供委託研究報告以及性別影響評估檢視表到部。

主席：針對各委員意見，請考選部回應一下。

李政次隆盛：本部將持續研討並催請內政部回復本部 4 月份之公文，且俟內政部明確意見函送到部後，再與內政部警政署等用人機關協商及和相關團體溝通以取得共識，尋求各方均能接受之政策方案。

王委員秀紅：我呼應姚委員的意見，考選部應蒐集世界各國針對女警體能標準之相關資料，並綜合考量國家安全、對女警工作權影響以及實務上執行窒礙等面向，彙整相關報告，嗣後可根據該報告做為政策之參考。

卓委員春英：議程第 45 頁考選部提供之 105-109 年國家考試典試人力及典試委員遴聘之性別統計資料，似乎看得出考選部有朝向符合任一性別比例不得低於三分之一規定之要求努力，但提醒性別比例三分之一的規定僅是最低標準，縱然達到仍應持續精進。其次，從「典試人力適格人數」與「典試委員遴聘人次」之資料，僅能得知整體典試委員男性高於女性之比率甚多，建議未來可就不同考試典試委員之性別比例提供更精細的統計數據，以利外界對個別考試典試委員會性別比例懸殊之情形有所瞭解，適時提出改善之建議。

主席：卓委員的建議是現階段就可以做的。亦即考選部應從科技部、教育部等統計資料搜尋關於各專業學術領域性別比例之分布情形，藉以比對各類考試典試委員會性別比例之總體指標，是否偏離各領域之性別比例過遠，如果是，就代表有問題而應予調整。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部、保訓會參考。

三、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。

謝主任文政：本室所編製完成 2020 年「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」中英文版資料，係依貴委員會委員意見，修改部分圖形呈現方式，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」(如性別指標第 4 頁圖 1-4 及第 6 頁圖 1-7 等)，以利閱讀及歷年數據比較；另數據及架構部分，係依據去(2019)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公務人員考試、考績及獎懲、培訓、退休撫卹等業務，區分七大單元，以性別屬性逐一系列述公務人員從考試到退離狀況。以上性別統計資料請委員參閱。

羅委員燦煥：建議統計室在性別指標、性別圖像目次之前，針對當年度例如新增統計變項、呈現方式變動等事項，做一簡要說明，以利讀者或使用者能夠一目了然，增添閱讀與使用之便利性。

主席：羅委員之意見相當正確。因此建議統計室爾後編製年度或相關統計資料時，可參照一般手冊或報告 Executive Summary、Appendix Extra 等摘要或歸納之格式，於目次之前增加相關摘要說明資料，以提升閱讀及使用之便利性。

陳委員明莉：2020 年「考試院性別統計指標」第 24 頁「五、公務人員性別比率-按年齡分」，內文第 2 行「……以 34-39 歲之 47.8% 最高，35-39 歲女性比率 46.7% 次之……」，應係誤植，請查明更正。另外從這些性別統計資料，可以看出公務人員年齡愈大，女性比例就愈低；且女性簡任人員比率祇有 27.1%。從這些現象不禁讓人思索為何女性公務人員年齡愈高，流失率也愈高，是否因為公務職場環境對中高齡女性比較不友善所致，以上意見謹提供參考。

決定：本報告備查，各委員意見請本院統計室參考。

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。

周委員志宏：以上 2 案本部皆委託輔仁大學吳志光教授進行法

案性別影響評估。其中「專門職業及技術人員轉任公務人員條例（以下簡稱轉任條例）修正草案」吳教授係認為與性別議題尚無直接關聯；而就「公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案」，吳教授則提出考績法修正草案第 20 條第 1 項應增訂公務人員涉有性騷擾行為情節重大者，得予以一次記二大過免職之獨立條款規定，而毋庸透過同條項第 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」概括條款規定予以適用，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，以凸顯與一次記二大過免職程度之不同等建議。然嗣為應立法院司法及法制委員會決議，請本部於本年 6 月底前提出考績法修正草案之要求，爰本部基於時效性之考量，乃先於本年 6 月 30 日將草案函陳鈞院審議，吳教授上開建議，本部將於鈞院後續審查考績法修正草案適時提出再修正條文併供鈞院審酌。

羅委員燦煥：個人認同吳志光教授所提公務人員應與教育人員做一致性處理之意見，即於考績法修正草案將公務人員經查證屬實性騷擾行為情節重大者，增列為一次記二大過免職之獨立事由，以示對此種嚴重違反性別平等之不法行為做相應之處罰，且相信有助於整體官箴之整飭。個人認為如果法制上針對公務人員及教育人員同類型之性騷擾行為作不同處遇措施，似乎給外界公務人員不適任條件較低之不當聯想；另建議銓敘部儘快增修此條款，以利近期院會審查，並建議前述審查應邀請性平專案小組委員，如：吳志光教授列席說明。以上意見謹提供參考。

主席：羅委員的意見，可以請銓敘部在後續考績法修正草案審查時，重行審酌公務人員與教育人員懲處制度之差異性，

適時納入修正草案，併案提報審查會討論。

周委員志宏：本部在後續考績法修正草案交付鈞院審查時，將會參考羅委員方才所提吳志光教授建議將公務人員有性騷擾行為情節重大者，增列為一次記二大過免職之獨立事由之意見，以及綜合衡酌公務人員與教育人員就性騷擾事件處理程序、對受處分人權益影響輕重程度差異等因素，適時提出再修正條文。

卓委員春英：議程第 58 頁關於轉任條例修正草案之法案及性別影響評估檢視表，雖然提到該草案經性別平等學者專家評估結果與性別議題尚無直接關聯，但在此仍附帶地轉達基層公務人員的心聲，請銓敘部後續研修轉任條例時，能適度增列公務人員轉換專技人員之配套規定，以活化公、私部門人才之交流機制。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

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。

郝委員培芝：本會辦理「公務人員保障法第 23 條、第 104 條修正草案」，主要是因應司法院釋字第 785 號解釋所示，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，另設必要合理特別規定之意旨，爰擬具本件保障法之修正草案。本草案本會係委託臺北大學郭玲惠教授進行法案性別影響評估，郭教授係認本草案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，乃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。本會爰參採郭教授建議，函請業務性質特殊機關，

內政部、衛生福利部、交通部、海洋委員會及各直轄市、縣市政府等機關，就實施輪班、輪休制度人員或待命服勤人員提供男女性別人數及比率。經彙整各機關填復數據，該等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，然本草案規範重點為加班補償，其補償基準不因性別差異而有不同。以上補充說明。

卓委員春英：各機關實施輪班、輪休或待命補償之評價級距、標準及下限，是否應考量各機關業務特性之不同妥為訂定，如此方能符合憲法第 18 條保障人民服公職權之本旨。

郝委員培芝：回應卓委員之垂詢，本草案第 23 條第 2 項、第 4 項規定，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，由行政院定之。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。即是授權各主管機關得視其各自業務特性訂定不同之加班補償評價換算基準，以因應個別業務樣態多元性之需求。

決定：本報告備查，各委員意見請保訓會參考。

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。

王副司長永大進行專案報告：詳如簡報（略）。

姚委員立德：之前在審查公務人員留職停薪辦法（以下簡稱留停辦法）時，多位考試委員都有一個共識，認為以育嬰或侍親事由申請留職停薪之公務人員若採取在家工作或部分工時之工作型態，相信能同時兼顧其育嬰或侍親之需求。從銓敘部的簡報可以看出，有相當比率之女性公務人員因為育嬰或侍親之因素，被迫離開工作崗位。因此建議銓敘部於後續修正留停辦法，能將此意見納入研

議，以利是類優秀女性公務人員能兼顧前二者需求及保有職場發展之機會。

卓委員春英：從方才銓敘部簡報之相關數據，以及前面統計室編製之性別統計資料，我們可以看出一個概略的性別圖像，就是低階公務人員比例是女大於男，申請育嬰、侍親留職停薪之比率也是女大於男，這樣的圖像跟傳統「男主外，女主內」、「女性為主要之家庭照顧者」之既有印象差別不大。因此期許銓敘部在未來留職停薪的政策規劃上能更精進，一方面能突破既有以女性為申請育嬰、侍親留職大宗之窠臼，另一方面能適度改善現職公務人員因侍親留職停薪配套措施未臻完善，而等到退休後才能滿足侍親需求之不合理現象。另就少子女化、高齡化社會衍生之「老老照顧」現象，反映在公務界者為侍親需求普遍延後至退休階段發生之情形，在此為退休公務人員轉達未來研修年金配套法規時，研議增訂可比照現職人員請領父母喪葬補助費之規定，以充分照顧其等因應現代社會型態轉變所產生家庭照護之需求。

王委員秀紅：銓敘部報告中女性申請留職停薪比率高達 78%，相對男性申請率僅有約 22%，可看出留停辦法是一種對女性公務人員的友善法規。未來經由檢視本次新修正留停辦法（本年 3 月 15 日由本院會同行政院修正發布，以下同）增加照顧孫子女、夫妻雙方得同時申請留職停薪等優惠措施之執行成效，應可得知這些新增福利的 impact 是否足夠。此外，針對留停辦法新增回復原職務或回復原職務列等其他職務之保障措施，實務執行上有無窒礙或依法確實執行，建議銓敘部能增加相關之統計資料。

主席：本報告所呈現男、女申請留職停薪的比率如此懸殊，而於結語又交代「以性別主流化觀點賡續檢討相關規定」，是否妥適？建議結論應導向透過相關法規配套措施之研修，使得因性別差異所產生不公平之情形降至最低，銓

敘部應從這方向檢討修正相關文字。

周委員志宏：本次新修正留停辦法增加夫妻雙方得同時申請留職停薪之政策優惠措施，確實無法與性別主流化劃上等號，未來希望藉由相關政策誘因，提升男性申請育嬰留職停薪之比率，或許可適度打破「男主外，女主內」之刻板印象。另外就姚委員所提之建議，本部經 COVID-19 疫情以來試辦居家辦公實證的結果，未來規劃有照顧子女需求者以居家辦公取代留職停薪申請，就工作內容及性質適合者，實務上應屬可行；至於部分工時則有待後續修法完善相關配套，始有付諸實行之可能。再者王委員建議增加回復原職務或回復原職務列等其他職務之保障措施，實務執行成效之相關統計資料，本部會參考委員之意見，適時蒐集相關資料並進行統計分析。

羅委員燦煥：針對本次留停辦法新增夫妻雙方得同時申請留職停薪之政策優惠措施，是否有助於打破男、女家庭角色之性別刻板印象，有待後續觀察。茲舉北歐國家為例，就父親一方申請育嬰留職停薪比率很高，是因為給予多重之政策誘因（incentive）所致，以我國目前財政狀況恐怕難以完全仿照其作法。剛剛姚委員所提因應疫情工作型態的改變，適度採取居家辦公取代育嬰、侍親留職停薪申請，個人覺得倒是一個可行的方式。

黃委員翠紋：本報告銓敘部係從性別、官等及人員別等加以分析，未來建議可增加年齡之變項，相信有助於提升分析結果之精確度。

卓委員春英：雖然銓敘部報告提到留停辦法新增夫妻雙方得同時申請留職停薪之規定，但以一個家戶來說，縱然夫妻雙方均得申請，因留職停薪祇能領原薪俸之 6 成，因此等於夫妻月薪總和打 6 折，這對家庭收入的衝擊還是非常大，因此誠摯地建議，針對育嬰留職停薪能有更多的政策優惠措施，以適足保障公務人員家庭照護之權益。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午 4 時 40 分

主席：黃 榮 村