考試院性別平等委員會第 27 次會議紀錄

時間：中華民國 110 年 12 月 29 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（李政務次長隆盛代）、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、周組長秋玲、熊組長忠勇、謝主任文政、鍾執行秘書士偉

出席者請假：許委員舒翔、吳委員志光

列席機關：

考選部：董參事鴻宗

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、劉副司長永慧、陳專委桂春

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽、何簡秘憶華、呂科長宜樺

國家文官學院：許副院長秀春、陳組長姿仔

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 26 次會議紀錄。

決定：上（第 26）次會議紀錄確定。

二、本院性別平等委員會第 26 次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。

主席：請考選部、銓敘部及保訓會就各自之執行情形補充說明。

李政次隆盛：

- 一、有關典試委員會組成，本部除依典試法規定辦理遴聘作業，貴委員會就本案性別比例之相關意見，本部亦將持續關注。
- 二、本部將持續蒐集教育部關於各學術領域性別比例相關統計資料，作為評估典試委員會性別比例之參據。
- 三、有關一般警察特考體能測驗項目與及格標準，本部已成立警察人員考試工作小組，並於 110 年 11 月 5 日召開第 1 次會議，會中除就警察特考之體能測驗項目與及格標準修正建議進行意見交流外，並請海洋委員會及內政部消防署研議消防警察人員、水上警察人員類別是否比照內政部警政署修正，如須修正並請其完成性別影響評估，循法制作業程序報送本部，俾後續邀集體能測驗學者專家進行檢討。

周委員志宏：本部於 110 年 6 月 30 日函陳鈞院審議之公務人員考績法修正草案（以下簡稱考績法修正草案），吳志光教授進行法案及性別影響評估時，曾提出第 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獨立條款規定之建議，經羅燦煥委員於上（26）次會議表達支持，並建議本部於後續審查時應將吳教授意見納入研修參考。本部將參照羅委員意見，於考績法修正草案鈞院後續審查時，適時提出再修正條文；且同意院二組之核議意見，本案繼續列管。

郝委員培芝：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，所涉相關法規說明如下：

- 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，目前本會的階段性作法係先以行政函釋方式，予以解釋放寬，將該事由認定為公務人員考試錄取人員訓練辦法第 34 條「其他不可歸責事由」，以為解決，較符時效。本會亦將配合實務需要，適時研修公務人員考試錄取人員訓練辦法。

主席：首先，有關典試委員會之性別比例，以各國家考試之典試委員長為例，因多由本人、副院長或各考試委員擔任，依本院這一屆院長、副院長及考試委員之性別比例，應已符合任一性別比例不得低於三分之一之規定，故較無問題；但典試委員或是諸如各類考試之命題委員等，則因涉及各分組召集人有時未必按照性別比例遴提人選，因此累積全年度考試下來，遴聘委員之結構及比例可能相當複雜，所以如要針對各類考試命題委員之性別比例做檢視，勢必要對照目前其他院同性質相關委員會組成之性別比例加以觀察，始能看出端倪，本案在考選部提出進一步研析資料前，應繼續列管。其次，方才銓敘部周部長所提吳志光教授曾建議考績法修正草案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獨立條款規定部分，因考績法修正草案尚在本院審查中，應繼續列管。

王委員秀紅：有關典試委員會性別比例之議題，鑒於命題、審題委員會涉及專業領域，若要處理性別比例層面之問題恐怕會很複雜，因此建議考選部現階段先就典試委員之性別比例範疇加以統計分析，以符實效。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

三、銓敘部辦理「公教人員保險法第 35 條、第 51 條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：「公教人員保險法第 35 條、第 51 條修正草案（以下簡稱本草案）」甫經立法院於 110 年 12 月 24 日三讀通過；針對本草案當初函報鈞院審議時所填列之法案及性別影響評估資料，仍請貴委員會惠示卓見，以供本部後續填報相關性別平等檢視資料之參考。以下請本部退撫司劉副司長補充說明。

劉副司長永慧：本草案本部係委託臺北市立大學黃煥榮副教授進行法案及性別影響評估作業，黃副教授所提之主要意見及本部回應，摘要報告如下：

- 一、黃副教授建議本部可進一步說明本草案提出之依據是否有基於對被保險人的意見調查（如問卷或訪談）或需求評量；其次在統計資料方面，建議蒐集歷年「夫妻請領同一子女之育嬰留職停薪津貼」占全部申請育嬰留職停薪津貼者之比例，以瞭解本草案修正之影響程度，並於本修正案施行後，持續蒐集夫妻雙方分別在「不同時間」與「相同時間」辦理同一子女之育嬰留職停薪的人數與比例，以作為後續相關政策持續改進的參考。
- 二、本部針對黃副教授上述建議，回應略以：（一）鑒於本草案係配合行政院「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策有關開放夫妻雙方同時請領育嬰留職停薪津貼之彈性措施辦理，且未對相關公務人員之權益有所影響，故未進行意見調查。（二）本部前已於 108 年間辦理「公保被保險人育嬰留職停薪津貼請領影響因素調查」，對象為 20 歲至 55 歲之被保險人，問卷之填答人數共計有 1 萬 2 千餘人。其中關於未辦理育嬰留職停薪之前三項考量因素，分別為 1、「兼顧家庭收入（占 69.83%）」；2、「考量育嬰留職停薪所能領取之補助（含育嬰留職停薪津貼及其他生育、育嬰補助）與工作所得之差距（占 36.46%）」；3、「子女已有專人妥善照顧（占 33.24%）」。其中「家庭收入及補助與工作所得差距」因素所涉育嬰留

職停薪津貼數額部分，依上述行政院政策規劃，自 110 年 7 月 1 日起，透過政府編列預算方式增給 2 成育嬰留職停薪津貼。(三)本部自 98 年 8 月 1 日公保育嬰留職停薪津貼開辦以來，迄 110 年 6 月底止，同為公保被保險人之夫妻請領同一子女之津貼人數為 2,778 人，約占總初次核付人數 61,778 人之 4.5%。

本部於本草案施行後，將依黃副教授意見，請承保機關配合增加夫妻雙方分別在「不同時間」與「相同時間」辦理同一子女育嬰留職停薪津貼之統計資料，以符政策措施之周延。

主席：本草案相較修正前，對公務人員申請育嬰留職停薪者有何實質差別影響？

范委員國勇：主席垂詢部分，謹先就個人所知提供委員會參考。公務人員得申請育嬰留職停薪之規定，係源自於性別工作平等法(以下簡稱性工法)規定受僱者得申請育嬰留職停薪 1 年，其間得請領 6 成之月薪。嗣後為因應申請育嬰留職停薪多為女性，乃基於鼓勵男性申請之意旨，而把原先得申請育嬰留職停薪 1 年之期間，拆分為 6 個月，並明定夫或妻均得申請育嬰留職停薪 6 個月，以平均分擔照顧子女之家庭責任。但該規定修正施行後，男性申請育嬰留職薪提升之比率並不如預期，因此本草案諒係基於鼓勵夫、妻在同一時間針對同一子女為妥善照顧之考量，以具體落實良法美意。

黃委員淑玲：依 110 年 6 月 4 日修正發布、同年 7 月 1 日施行勞動部主管之「育嬰留職停薪實施辦法」，其第 2 條第 3 項本文規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則，於行政院性平會即曾有委員批評該規定欠缺彈性，有礙受僱者申請權益，因此想請教銓敘部在公務人員部分，是否有相同之限制？又為增加實務上受僱者申請育嬰留職停薪之彈性，前揭辦法修正規定乃增列但書，明定

受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限之規定。對此，亦請銓敘部因應本次公保法修正草案，於公務人員留職停薪辦法有無類似之彈性適用規定？

劉副司長永慧：回應黃委員之垂詢，首先公保育嬰留職停薪津貼自98年8月1日開辦以來，最長發給期限就是6個月；至於公務人員申請留職停薪之期間，並未強制須一次請滿6個月，即一次請1個月、2個月或3個月（依此類推）皆可；又公保育嬰留職停薪津貼係以公務人員每月平均俸之6成計算，即所謂6成薪，及至110年7月1日起行政院加碼2成之育嬰留職津貼後，始達到8成薪之標準。其次，現行軍、公、教、勞各職域發放育嬰留職津貼之規範，均緣起於性工法，申言之，公務人員育嬰留職停薪之請請條件、給付標準或期間等事項，皆依循性工法之基本規範加以訂定，未來本部將配合政府相關生養政策，並衡酌財政狀況、公保被保險人負擔能力及社會保險相關原理等因素，與各職域作一致性與衡平性之規劃。另就主席方才垂詢本草案修正前、後公務人員請領育嬰留職停薪實際狀況部分，依目前公保承保機構即臺灣銀行公教保險部之統計資料，自98年1月起至110年11月底止，男、女平均核發育嬰留職停薪金額，每月請領金額大約為新臺幣（以下同）1萬5千元至1萬6千元之區間；至於以照顧三足歲以下子女之事由申請育嬰留職停薪者，以往囿於夫、妻須錯開申請之規定，因此往往先由夫妻之一方申請6個月後，由另一方再申請6個月；而本次公教人員保險法第35條修正公布後，子女在年滿三歲以前，夫妻如同為公保之被保險人，不論在不同時間或相同時間辦理育嬰留職停薪，均得請領是項津貼。

黃委員淑玲：誠如剛剛銓敘部劉副司長所言，公務人員申請育嬰留職停薪，並未強制須一次請滿6個月，即一次請1個

月、2 個月或 3 個月等期間皆可。則公務人員相較勞工，堪稱先進之立法例。然公務人員實際申請狀況是否如法規預設之境况般理想？有待後續檢視驗證。

王委員秀紅：呼應黃淑玲委員之意見，建議銓敘部於本草案施行一段期間累積相當之統計數據後，適時提出相關分析報告，以檢驗公務人員之夫妻雙方得同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼新制之執行成效。

黃委員翠紋：剛才銓敘部劉副司長提到該部於 108 年間曾辦理「公保被保險人育嬰留職停薪津貼請領影響因素調查」，具有影響因素之前三名分別為「兼顧家庭收入」、「考量領取補助與工作所得之差距」以及「子女已有專人妥善照顧」等 3 項，建議未來在進行相關之問卷調查時，可增加諸如申請人所在區域、職等或所屬服務機關或所在社區有無設置公托中心等問項，相信有助於提昇問卷調查分析之信度及效度。另外附帶一提，實務上曾發現有些夫妻同時申請育嬰留職停薪，然實際上祇是方便其中一方進行諸如準備考試等生涯規劃，並非真正由夫妻雙方共同善盡養育幼兒責任之情形，這類申請名實不符之現象，提請銓敘部注意。

張委員瓊玲：呼應方才王秀紅委員之意見，請銓敘部彙整本草案修正施行後執行狀況，進行完整之釐清與分析，適時提報本委員會，作為本院賡續擬訂相關政策之參考。

主席：依銓敘部提報本草案之性別影響評估資料，截至 109 年底申請育嬰留職停薪津貼之情形，男女比例約為 1：9。未來藉由育嬰留職停薪津貼提高至 8 成薪之配套措施，是否有助於朝合宜方向改變男女比例，這應該才是討論本議題所產生政策效益之重點所在。

卓委員春英：就我所知，大部分公務人員不敢或不願意申請育嬰留職停薪，原因大致有二：一為育嬰留職停薪津貼以往僅能領到 6 成薪；二為留職停薪期間收入遽減，但仍應繳付

全額退撫基金費用，否則即無法採計該留職停薪期間之年資。而今配合育嬰留職停薪津貼提高到 8 成薪，前揭第一項因素之負面影響應會稍微降低，但是第二項因素之不利影響仍然存在，因此想請教銓敘部對此有無研議因應作法？

周委員志宏：本部甫於上（第 26）次會議提報「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告在案，而本草案施行後之相關執行成效仍需相當期間始得觀察其改變情形。因此建議本草案施行後一年，由本部就「同時請領」、「男性申請」比率等 2 重點加以審視觀察，研析情形適時提報貴委員會參考。

楊委員雅惠：剛才黃翠紋委員提及實務上曾有夫妻同時申請育嬰留職停薪，但實際上雙方未必均善盡育兒責任之情形，這類案例是否與本草案寓含鼓勵公務人員申請育嬰留職停薪，並促進男性公務人員承擔育嬰家庭責任之政策本旨相符，提醒銓敘部注意。

姚委員立德：本草案係屬營造友善生養環境政策配套措施之一環，其最終目的乃在於提高生育率。方才銓敘部周部長所提，要在本草案施行一段期間後提出相關執行成效之評估報告，建議可加入 25 歲至 30 歲及 30 歲至 35 歲公務人員之生養比率有無提高等項目，作為評估指標，謹提供參考。

黃委員淑玲：建議銓敘部後續進行公務人員留職停薪相關性別分析時，應注意各個變項之掌握。以前揭銓敘部統計截至 109 年底申請育嬰留職停薪津貼男女比例約為 1：9 之資料為例，此統計之母數究如何計算？係僅採計一次申請 6 個月之案件？或兼採計零星申請或一次請滿 3 年之留職停薪案件？相關變項之釐清及掌握，均攸關最終性別統計分析結果之精確，爰提請銓敘部注意。

周委員志宏：本部所作育嬰留職停薪之統計資料，均係採計依公

務人員留職停薪辦法第 5 條第 1 項第 1 款「養育三足歲以下子女」之事由提出申請之案件，至於請領 6 個月育嬰留職停薪津貼之案件，縱係分次申請，其每次申請在公保承保機構皆會留有紀錄可供查考。另附帶一提，本草案僅係規範夫妻雙方均為公保被保險人申請育嬰留職停薪之情形，如果夫或妻之一方非屬公保而屬勞保之適用對象，技術上因還要協調勞保承保機構提供資料，故統計作業相對較為複雜。黃淑玲委員所提意見本部會錄案作為後續辦理留職停薪性別統計分析之參考。

主席：從以上各委員之意見，可歸納出本案政策影響評估之重點應在於，現在育嬰留職停薪津貼提高至 8 成薪，是否有助於達成夫妻同時照顧幼兒之預期政策目標，或是促成有利生養環境之其他目標，凡此均有待持續政策評估以找出答案。

羅委員燦煥：建議未來銓敘部就本草案進行後續政策影響評估時，可適時加入針對曾經申請育嬰留職停薪之公務人員進行個人深度訪談或焦點團體訪談，蒐集前述人員的經驗及感受，以期於大數據之外，可提升此主題研究分析之深度及廣度。

陳委員明莉：據我所知，學界有相當篇幅之論文已就本案留職停薪相關議題有所探討，爰建議銓敘部亦可結合學術界之力量，讓後續政策研究更臻完備。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

四、公務人員保障暨培訓委員會「公務人員各項法定訓練性別平等課程教材研編」規劃辦理情形報告。

國家文官學院陳組長姿仔進行專案報告：詳如簡報（略）。

姚委員立德：簡報檔第 8 頁有提到「軍中版 METOO」之議題，想請教各級政府機關針對所屬員工遭遇性騷擾者，有無類似大學性別平等委員會設有相關之性騷擾防治處理機

制？若有，建議應於性平教材中提供性騷擾申訴及調查機制之相關資訊，以利性騷擾被害人尋求救濟。

黃委員翠紋：數位性別暴力是目前各國相當重視的議題，台灣也不例外。而甫於 110 年 11 月 19 日立法院三讀通過、同年 12 月 1 日公布之「跟蹤騷擾防制法（以下簡稱跟騷防制法）」，某種程度反映了當前社會性別暴力氾濫而亟需立法加以遏止之情況。因此，保訓會這份教材能將「數位性別暴力」列為三大議題之一，透過這份教材讓我們公務人員瞭解這類案件應如何去預防，以及如何以同理心以及專業的態度來處理這類之相關案件，謹補充說明如上。

羅委員燦煥：想請教保訓會這份教材針對簡任、薦任不同官等人員規劃不同案例之主題，是否因為其職責程度、職務內容之差異，經由設計不同之課程／教材，符合其官等職掌需求，以提升各類人員之學習成效？另外有些案例主題例如簡報檔第 15 頁關於簡任版案例規劃主題中數位性別暴力議題之「拒絕虛擬世界的性別傷痕」，從形式觀之，似乎不容易讓人瞭解其內涵，謹提供以上兩點意見供參。

卓委員春英：簡報檔第 15 頁多元族群性別議題之「多元共融，走近原民文化」，建議可加入新住民、多元性別之素材，或可考量另設獨立之新住民、多元性別議題；另外鑒於現今各級機關學校主管比例仍是男性多於女性之情況，建議可從女性角度設定權利不對等之性別議題；再者，針對女性主管人員於公務職場可能面臨之障礙因素，即所謂「天花板效應」，相關案例亦建議可蒐錄於本教材中，以使教材內容更臻完整。

楊委員雅惠：針對源自於性別刻板印象所產生之歧視，例如以往認為銀行主管祇有男性才能當、女性行員如果結婚就一定要辭職等諸如此類之傳統作法，目前此類作法已有改善，但某些性別歧視觀念在社會上仍難根除。個人建議可從女性較為擅長之領域觀察，是否因屈服於某種傳統權

力意識，以致於女性發展受到壓抑之角度，多方蒐集資料並匯集成教材，透過課程講授藉以凸顯女性在各該專長領域所受到的壓迫，長此以往希望能夠適度導正這類陳舊之性別觀點。

郝委員培芝：針對主席及各位委員之垂詢，綜合回應如下。首先是層級性、差異性的教材內容設計，簡任版與薦任版因其授課對象之差異，前者重點在於政策規劃、後者重點則在於政策執行，基於這樣的層級化設計主軸，爰就同一議題規劃不同之案例主題，除了在案例挑選上會對主體、角色、年齡及所面臨之公務情境等環節做差異性之處理外，另外針對個別案例之思考點與策略模式、政策成功及失敗案例之分析、後續改善措施、相關啟發與省思以及後續精進作法探討等事項，亦會做區隔性之處理。其次，有關教材個案之內容部分，先舉兩個關於數位性別暴力之案例，一個是網路跟騷、另一個是私密影像，針對這兩個議題，本會即依循前揭教材差異性處理模式，分別規劃了簡任版與薦任版之訓練教材，其中「數位跟騷」簡任版的訓練重點在於請學員思考案例事實與跟騷防制法之關聯性；而「私密影像」的教材重點則在於請學員思考受害者之保護服務以及對業者採取下架或督促業者自律等措施。另外關於多元族群概念包含原住民、新住民、同志及多元性別等族群相關議題，本會亦將於後續的案例中進行開展。

主席：本案因尚處於規劃階段，俟相關課程議題及教材內容實施上路相當時間後，再請國家文官學院就授課情形進行簡報。

決定：本報告備查，各委員意見請保訓會參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

黃委員淑玲：以下幾點問題請教。

- 一、依大院網站下載之「考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109 至 112 年）」肆、計畫訂定程序一、「部會應於每年 11 月底前，擬具性別平等推動計畫，提本機關性別平等小組通過後，函送考試院提報性別平等委員會備查。」依此規定，本次會議應將大院所屬各部會提報之性別平等推動計畫排入議程，然何以本次會議議程未見相關之報告案？
- 二、大院所屬各任務型委員會或其他任務編組，是否經檢視均符合任一性別比例不得低於三分之一之規定？
- 三、大院主管之法律及法規命令制（訂）定、修正時，是否皆經過消除對婦女一切形式歧視國際公約（CEDAW）之法規檢視程序？
- 四、典試法未來修正時，可否研議增訂相關典試委員會之組成，應符合任一性別比例不得低於三分之一之原則性規定，以落實性別平等之宗旨。

主席：黃委員所提意見，請錄案參考研議。下次會議宜先就各部會之年度成果報告與性別平等推動計畫檢討修正情形，以及典試委員會相關之性別比例議題進行討論。

決議：下次會議請考選部就典試委員會相關之性別比例議題進行報告；另請各部會提報 110 年度推動性別平等工作成果報告時，併案提報性別平等計畫檢討修正情形。

散會：下午 4 時 40 分

主席：黃 榮 村