

性別平等與公務人力評估—國家考試性別 設限類科之實證研究

委託單位：考試院

研究單位：台灣透明組織協會

研究主持人：世新大學行政管理學系黃榮護教授

協同主持人：世新大學行政管理學系李有容副教授

研究經費：新臺幣 298,000 元

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表考試院政策立場

中華民國一〇七年十一月

性別平等與公務人力評估—國家考試性別設限類科之實證研究

摘要

本研究案探討近年來性別主流化(平等)在篩選最適公務人力時面臨到的狀況。亦即，各機關在性別平等此價值推動的潮流下，在考試內容與工作狀況中遇到的性別差異。透過 27 名深入訪談者、兩次實地參訪、兩場(11 位)專家座談，以及各機構提供之相關資料，研究團隊認為，在認同性別平等此普世價值的前提下，各機關存有不同程度的理解與推動進程。再加上機關編制員額尚未補足，故常將公務人力與性別平等此二者相連。建議各機關應審慎思量性別平等之意涵與其在公務運作中扮演的角色，根據等則等之的原則將性別平等此信奉的價值(espoused theory)具體落實在實際中(theory in use)。透過真實職業資格的確認，各機關能夠在體格、體能以及考試、訓練等方面達到共識，透過考訓合一(而非分離)的方式拔擢最適公務人力。

關鍵字：性別平等、公務人力、真實職業資格、考訓合一

Evaluation on Gender Quality and Civil Human Resources: An Empirical Research on Gender Quotas on Civil Service Examinations

Abstract

This research focuses on the different situations facing by the selection of most suitable civil service manpower for the proposed positions under the trend of gender egalitarianism. In other words, different government bureaus and departments may face different challenges to fulfill the current demand of general equality in terms of examinations for job recruitment and implementation. Through in-depth interviews with 27 interviewees, two field trips, two expert forums (with 11 experts) and relevant official information provided, the research team argues that there is an universal value of gender equality within government agents. However, different government agents may have different understandings on how to pursue gender equality internally. Especially when there are still (permanent) job vacancies within certain government agents, the demand for such agent to accelerate their pursuit of gender equality is usually high. Our recommendation is that each government agent should carefully define the meaning and criteria of gender equality in their daily practice. Different standards of examinations or gender quotas are often applied in the process of job recruitment as espoused theory of gender equality. However, in terms of theory in use, certain job positions require certain sets of specific skills and physical ability, which may not be appropriated if special criteria or gender quotas are applied in the name of gender equality. The recruitment criteria of such job positions should reflect the authenticity of actual job contents (*bona fide* occupational qualification). The Ministry of Examination and individual government agents should be able to reach consensus on how to integrate the process of recruitment and training in the hope of finding the most suitable candidates for the government jobs.

Keywords: Gender Equality, Civil Human Resource Management, *Bona Fide* Occupational Qualification, Integration of Recruitment and Training.

目次

第一章 緒論	1
第一節 研究緣起	1
第二節 研究目的	1
第三節 研究方法	3
第四節 研究貢獻與限制	7
第二章 性別平等與公務人力	9
第一節 性別平等在公領域的發展	9
第二節 公務人力的性別差異	12
第三節 性別平等與國家考試性別設限類科	16
第四節 真實職業資格與性別平等	19
第三章 國家考試性別設限類科的設計	23
第一節 類科的設限規範	23
第二節 從設限到不設限：警察	26
第三節 從設限、不設限再回到設限：法警	30
第四節 堅守設限的類科：監獄官與監所管理員	33
第四章 國家考試性別設限類科的爭議焦點	39
第一節 體能與體格的規範	39
第二節 職務的定義與分工	42
第三節 勤務分配與性別差異	47
第五章 制度運作下的分歧	49
第一節 考試與訓練合一或分歧	49
第二節 人力編制普遍不足	51
第三節 法警身分逐漸清晰	56
第六章 性別平等與公務人力(代結論)	59
第一節 用人機關的性平承諾	60
第二節 性別平等與公務人力爭議	63
第三節 策略建議	65
參考文獻	68
附錄一 第一次專家會議座談記錄	72
附錄二 第二次專家會議座談記錄	79

附錄三	與本案相關之體能測驗成績統計	86
附錄四	一般行政警察離職人數統計表	89
附錄五	法警離職人數統計表	90
附錄六	監獄官離職人數統計表	91
附錄七	監所管理員離職人數統計表	92
附錄八	民國 104 內政部/法務部不符合 CEDAW 規定清冊	93
附錄九	監獄官、監所管理員工作示意圖(矯正署提供).....	105
	一、工場勤務	106
	二、外醫勤務	107
	三、舍房勤務	108
	四、違規辦理	109
	五、檢身勤務	110
附錄十	民國 93 年至 107 年一般行政警察類科體格(部分)規範	111
附錄十一	民國 95 年至 107 年法警類科體格(部分)規範	112
附錄十二	民國 95 年至 107 年監獄官類科體格(部分)規範	113
附錄十三	民國 95 年至 107 年監所管理員類科體格(部分)規範	114
附錄十四	民國 90 年至 106 年基層行政警察考試錄取人員訓練成績合格數	115
附錄十五	民國 90 年至 106 年法警考試錄取人員訓練成績合格數	116
附錄十六	民國 90 年至 106 年監獄官考試錄取人員訓練成績合格數	117
附錄十七	民國 90 年至 106 年監所管理員考試錄取人員訓練成績合格數	118
附錄十八	民國 95 年至 105 年矯正機關收容情況	119
附錄十九	地方法院/分院員額表(法院組織法第 11 條附表)...	121
附錄二十	民國 94 年至 97 年國民營養健康狀況變遷調查	123
附錄二十一	法警定位與辦理事務內容(司法院新聞稿).....	124
附錄二十二	期初審查意見與回覆	129
附錄二十三	期中審查意見與回覆	133
附錄二十四	期末審查意見與回覆	136

表次

表 1 深入訪談對象對照表	4
表 2 專家座談對象對照表	6
表 3 各國傳統職業女性百分比	12
表 4 我國公務體系性別比百分比	13
表 5 民國 107 年矯正機構管理人員與收容人數量	21
表 6 各考試類科在體格檢查、體能測驗之部分實施項目與及格標準	24
表 7 基層警察主要工作內容	27
表 8 矯正機關提供之收容資訊	34
表 9 民國 90 年至 106 年不同性別離職與錄取人數比值	37
表 10 民國 100 年至 106 各類科之體能通過率百分比	39
表 11 各類科的身高差異(公分).....	40
表 12 監獄官與監所管理員職務細項	45
表 13 地方法院檢察署法警員額表	54

圖次

圖 1 研究對象之性質差異	2
圖 2 特種考試錄取人數占公務人員錄取人數比	14
圖 3 考選部關於特種考試類科分定男女錄取名額紀事	16
圖 4 各項體能測驗方式的有效性	26
圖 5 曾提案討論過基層行政警察的性平諮詢會	28
圖 6 民國 90 年至 106 年男女警辭職趨勢	30
圖 7 曾提案討論過法警的性平諮詢會	31
圖 8 民國 90 年至 106 年男女法警辭職趨勢	32
圖 9 民國 90 年至 106 年男女法警商調趨勢	32
圖 10 曾討論過監獄官與監所管理員的性平諮詢會	33
圖 11 民國 90 年至 106 年男女監獄官辭職趨勢	36
圖 12 民國 90 年至 106 年男女監所管理員商調趨勢	36
圖 13 各矯正機關與司法院檢察署公告之年度約聘人數	52

第一章 緒論

第一節 研究緣起

如何篩選、拔擢最適公務人力及優質專業人才是考選部存在的目的。目前國家考試(包括公務人員考試、專門職業及技術人員考試)，分別採取筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、著作或發明審查，知能有關學歷經歷證明審查等多元方式獲得最適人才。在人權作為我國立國的基本原則下，民國 94 年由考選部編印公布「國家考試性別平等白皮書」、95 年與 102 年分別公布的「身心障礙人員考試制度白皮書」、¹96 年「原住民族考試制度白皮書」，不僅是象徵性的政策宣導，更在考試及格與進用的標準上有制度性的變化與改變。

上述三類白皮書的目的均在消弭考試過程中原先受到的各種不平等對待。在制度的改良與革新上，「國家考試性別平等白皮書」強調的是國家考試保障性別平等的信念、措施與成效；「身心障礙人員考試制度白皮書」主張提供應考人身心障礙設施及優質應試環境，以保障身心障礙應考人平等參與各種考試的權利；「原住民族考試制度白皮書」則是以照顧、保障原住民族進用的政策與提升特種原住民族考試的考選效度為目標。

儘管上述考試平等(或保障)原則是當前的主流思潮，其施行方式也符合社會共識，且在施行之後的錄取狀況也逐漸改變原有不平等現象；如性別的錄取規範逐漸取消、身心障礙人員考試方式與數量受到了保障、原住民族考試等別、類科以及職缺轉調等革新等。本研究檢視特定職能的實際運作，亦即特定職能在性別平等此議題上的成果。這不僅是公部門在推動平等原則政策時應檢討評估，其成效對整體社會將有影響。由於性別平等保障範疇影響最廣，本研究案擬檢視性別平等政策對不同類科公務人員的影響。

第二節 研究目的

本研究案將公務人力與性別平等此二者的探討，限定於考試院的主要業務，並以司法人員特考與一般警察人員特考²為討論的焦點。

¹ 身心障礙的考試制度規範於民國 85 年進行修訂。

² 本項考試於 93 年 9 月 3 日訂定發布考試規則時，原名稱為「公務人員特種考試基層警察人員考試」，係因應「警消機關缺額快速補足計畫」而開辦。100 年修正名稱為「公務

根據國家考試的分類方式，司法人員特考包括三等監獄官、四等監所管理員與法警等類別；而一般警察人員特考則包括了行政警察人員、消防警察人員及交通警察等類別。在時間、經費與人力成本的考量下，本研究案選擇監獄官、監所管理員、法警與一般警察之行政警察人員，共四類人員作為研究對象。這四(三)類並不具備從屬關係，³工作性質也不甚相同，但在執行公權力時，從空間與對象來說，卻像是在同一個光譜上的三個點(圖 1)。

圖 1 研究對象之性質差異

行政警察	法警	監獄官 監所管理員
<ul style="list-style-type: none"> • 一般大眾 • 開放空間 	<ul style="list-style-type: none"> • 嫌疑犯 • 半開放空間 	<ul style="list-style-type: none"> • 受刑人 • 限定空間

圖 1 比較三類機關(四類人員)的服務(適用)對象與場域，發現其服務/管理對象具備重疊性，且有連動關係。警察人員執勤時的主要對象是一般大眾，其場域一般都在開放空間；法警的對象主要是嫌疑犯，場域大都在半開放空間，至於監所人員的對象則是受刑人，主要場域在限定空間的監獄。三者傳遞或交換對象的空間場域中，如派出所至法院、法院至看守所，均需相互合作與支援，然在分定男女名額的考量卻各自不同。特考班的警察早已全面取消分定男女名額之規定、法警在取消分定男女名額後又重新恢復此規定、監獄官與監所管理員則一直堅守分定男女名額的規範。故本研究案擬透過比較這四類科三機關在分定男女名額的解釋理由與運作模式，釐清性別平等與公務人力在運作時產生的問題。

由於性別平等與公務人力的範疇相當廣泛，本研究僅透過探討性別平等

人員特種考試一般警察人員考試」，簡稱為一般警察特考，限非警校生報考，原僅開辦四等考試，修正後擴大至三等及二等，已非限於基層警察，且類別也較多元，不限於行政，俗稱外軌警察考試，警界則常以「特考班」稱之。至於警校生報考的則是「公務人員特種考試警察人員考試」，俗稱內軌警察考試。本研究案為了區分外軌之(基層或一般行政)警察與內軌差異，常以特考班警察稱之。

³ 監獄官、監所管理員、法警與警察為四種不同的公務人員，但監獄官與監所管理員卻屬於同一(矯正)機關，故本研究案以三類(機關)四類(人員)做說明。

在公務人力選拔時的運作與問題，無法深入理解甚至釐清制度背後的學說爭議，故「在性別平等的大旗幟下，分定男女名額之差異是否能篩選出最適之公務人力」是本委託案欲釐清的問題。

各考試類別針對分定男女名額之規範與理由，每年均交由考試院院會以及考選部國家考試性別平等諮詢委員會(以下簡稱性平諮詢會)再三檢驗。是故，歷年來用人機關已逐漸凝聚出各自的解釋理由，並提出不同的佐證資料。如性平諮詢會曾要求矯正機構提出國外資料，矯正機構代表遂於第 3 次會議中說明亞洲、歐、美各國矯正機構在設備與人力之差異，並指出亞洲國家均未有女性管理員單獨指派至男性監獄工場或舍房執勤，且亞洲與歐美各國矯正體系最主要的差異在於單人與雙人以上協同值勤。

上述國外資料的論述同樣也出現在性平諮詢會第 4 次會議、第 5 次會議、第 9 次會議、第 11 次會議、第 16 次的會議中。然矯正機構每年仍須提出各式新理由/事證說明分定男女名額的原因，或顯示考試院並未接受各用人機關在分定男女名額理由之論述。

實際上，國家考試在邁向性別平等道路的過程中，曾經歷過一段性別設限的磨合期。相關的報名政策從原先的限制女性報考，到分定男女錄取名額，再到大部分的考科逐漸不設定男女名額。過去的研究指出國家考試性別設限對男性有利，也發現用人機關確有其用人困境(簡名祥，95)。在此須注意的是性別平等的推動並非拒絕所有考科不能有分定男女名額之規定，而是在設定此需用名額時，應提出適當合理的解釋，這也就是近年來真實職業資格此概念被引用之因。

第三節 研究方法

許多方式能夠檢驗性別平等觀念之推動是否能夠篩選到最適合公務人力，從理論探討、國外模式借鏡、考績、離職甚至滿意度的調查等，每個面向均有其意義與貢獻。為了有效利用委託資源，也為了比較現今公務人員在執行公權力時面臨的差異與困難，本研究案主要以訪談方式進行，希望透過此獲得最新的一手資料。

實證訪談在此分為深入訪談與專家座談兩部分。首先是基層公務人員與長官的深入訪談，其目的在瞭解第一線公務人員的工作情況、工作環境與工作困難；亦即，不同性別者之工作內容、環境與挑戰是否不同？現階段各類

科考試之主管機關，均表達男女工作內容無差異的立場，但長官在勤務分配時是否存在性別考量？不同性別者之工作表現是否相同？客群(服務/管理的對象)對不同性別的公務/管理人員的態度是否有差異？

第二部分則是兩場專家座談，目的在補充第一線訪談之不足。第一場座談會聚焦在性別平等與公務人力之關係探討，另一場則提供用人機關與國家考試性別諮詢委員會委員對話的場域，目的在透過交流與溝通，了解用人機關與性平專家各自的立場，並試圖找尋一條雙方都願意努力的方向。

在性別平等與公務人力之專家座談中，邀請了兩位隸屬於公共行政(人事行政)領域且教授性別平等相關課程至少三年以上的教授與談，初步理解性別平等與公務人力之關係，以及本研究案聚焦的三種機關四類考科之公務人員在執行公權力時引伸出與性別有關的問題論述(附錄一)，並依此形塑深入訪談之提綱。

除研究者自行連絡的監察委員(均曾對警察、法警、監獄官暨監所管理員有相關案件之涉略)，匿名訪談以及實地參訪於5月開始。原則上每類科設定四位受訪者(在職者)，在考試院協助下，本研究案委請相關機關，包括銓敘部、保訓會、內政部警政署、司法院人事處、法務部、法務部矯正署等依其機構特性(如繁忙與單純)，以及訪談之必要(如不同性別與職級平衡)，提供相關資料、建議適當單位與對象以保持代表性。⁴自107年5月至10月間進行每次30分鐘至2小時不等訪談。

本研究案在各單位的協助與矯正機關配合下，依據機關之敏感性進行兩次參訪。此外，經期初、期中審查委員建議，儘管每類科設定四位訪談者是原先的規劃，研究團隊仍並主動聯絡適當受訪者，以補充警察訪談對象之不足。本案共獲得27位訪談意見，茲將引用之訪談代碼說明如表1(兩次座談會之訪談代碼於表2)。

表 1 深入訪談對象對照表

編號	代碼	性別	年資/屬性	機關特性	日期	身分
1	警 A	女	1	繁重	06/16	●

⁴ 本研究案基於時間與經費考量，訪談對象僅侷限於臺灣本島，故其涉及面向仍有不及。然透過用人機關之推薦訪談對象，以及用人機關與性平專家之對話(座談)，希望能夠彌補部分不足。

2	警 B	男	1	單純	07/06	●
3	警 C	女	1	繁重	06/21	●
4	警 D	女	1	單純	07/12	●
5	警 E	男	25	繁重	09/22	◎
6	警 F	女	24	單純	09/22	◎
7	法 A	男	19 ⁵	繁重	07/10	●
8	法 B	女	10	繁重	07/10	●
9	法 C	男	人事主任	繁重	07/10	◎
10	法 D	男	20	繁重	07/13	●
11	法 E	女	3	繁重	07/13	●
12	法 F	男	18 ⁶	繁重	07/25	●
13	法 G	女	3	繁重	07/25	●
14	法 H	男	人事主任	繁重	07/25	◎
15	法 I	男	檢察官	繁重	10/30	◎
16	矯 A	男	人事主任	繁重	07/03	◎
17	矯 B	男	7	繁重	06/16	●
18	矯 C	男	典獄長		08/06、08/09	○
19	矯 D	男	矯正署副署長		08/06	○
20	矯 E	女	矯正署副組長		08/06、8/13	○
21	矯 F	女	15	單純	08/09	●
22	矯 G	男	典獄長		08/13	○
23	矯 H	男	矯正署副署長		08/13	○
24	矯 I	男	秘書		08/13	○
25	矯 J	男	專員		08/13	○
26	監 A	女	監察委員		05/15	◎
27	監 B	女	監察委員		05/21	◎

說明：身分為實心圓(●)屬用人機關推薦，雙圓(◎)為研究者自行/主動聯絡，單圓(○)為參訪時進行的交流會談。參訪之所有與會者並未全部涵蓋

⁵ 含法警長年資 5 年

⁶ 公務年資共 28 年，擔任法警 18 年。

於此，此乃因部分與談者發言較少，又或其言論未(直接或間接)引用入本研究。在代號方面，「警」代表警察，警政署推薦的訪談對象侷限於特考班的基層員警(外軌)，研究者自行連絡的訪談對象則屬內軌體系；「法」代表法務部檢察署(包含人事主任、檢察官、法警長、法警)；「矯」代表矯正機關(包含典獄長、人事主任、監獄官與監所管理員等)；「監」代表監察委員。

在經歷將近五個月的深入訪談後，各方對於性別平等在工作上的認知、困難、矛盾點已逐漸浮驗，為解決/確認訪談之觀點，第二次專家座談(附錄二)邀請用人機關，包括警政署、矯正署以及法務部人事處、考選部，以及熟悉性別平等議題的法學教授進行意見交流(表 2)。

表 2 專家座談對象對照表

編號	說明	代碼	背景	日期	身分
1	第一次 座談	專 A	人事行政/性別平等	04/26	◎
2		專 B	人事行政/性別平等	04/26	◎
3	第二次 座談	專 C	法律/性別平等	10/18	◎
4		專 D	考選部	10/18	◎
5		警 G	警政署	10/18	●
6		警 H	警政署	10/18	●
7		警 I	警政署	10/18	●
8		警 J	警政署	10/18	●
9		矯 E	矯正署	10/18	●
10		矯 J	矯正署	10/18	●
11		法 J	法務部	10/18	●

說明：身分為實心圓(●)屬用人機關推派，雙圓(◎)為研究者自行/主動聯絡。在代號方面，「專」為專家學者與考選部業務單位代表，「警」為警政署推派，「法」為法務部人事處推派，「矯」為矯正署推派之代表。

第四節 研究貢獻與限制

為探討性別平等(國家考試分定男女錄取名額)是否會影響到公務人力之分配與運作,本研究案在短時間內收集了各方的一手意見。儘管 27 名深入訪談對象(即便其是被該機關所推薦)以及 11 名(座談)與會者之言論僅能代表各自意見與立場,無法代表考選部、警政署、矯正署、法務部甚至監察院等各機關之意見。但透過一連串的匿名表述、議題溝通,各機關在篩選、拔擢最適公務人力時面臨到的性別議題逐漸浮出。

在限制方面,首先,本研究案引用大量訪談言論,儘管這些詮釋為委託團隊之理解與分析,或有誤解之可能。其次,由於資源有限,即便是經過用人機關推薦,訪談者的代表性仍有侷限;且訪談的面向與深度仍有不足。如座談會僅邀請法務部人事處作為法警之判斷依據,並未考量到台高檢、司法院或有不同見解。

再者,本研究也未能夠就性別平等背後的平等理論,以及與公務人力相關的(新)公共管理與公共服務等治理價值進行探討,也未有機會瞭解使用者(如一般民眾與受刑人)之觀感與滿意。

此外,儘管本研究已盡可能蒐集彙整相關資料與數據,如各類科的體能通過狀況(附錄三)、訓練合格狀況(附錄十四、十五、十六、十七)與離職統計(附錄四、五、六、七)等,但考量到錄取率之高低實際上由考選部所掌握、離職狀況的性別因素較難明確,再加上因個資因素未訪談到離職者,故本研究未根據各項數值,如錄取率、離職率、商調率等資訊提出具體分析。

第二章 性別平等與公務人力

性別平等與公務人力的有效運用是兩項重要的價值體系，但後者並不排除對於平等的追求。過去的研究大多忽略了女性的觀點，而現階段對於性別平等的追求，在於正視、提供甚至鼓勵女性參與各項事務。⁷在公務人員的選拔中，這種對於平等原則的追求成為取消分定男女名額的初音。

然公務人員與公務機關除了追求平等價值外，還必須考慮包括效率、效能、結果、正義、服務、安全等各式價值，本研究案尚無法分析這些價值的輕重，而是透過性別平等與(最適)公務人力的交集，來釐清特定價值在不同用人機關的差異，並試圖找到最合適的模式。

第一節 性別平等在公領域的發展

國際間對於性別平等的重視始於二次戰結束後。在和平的旗幟下，歐洲對性別平等概念的建構可從歐洲議會(Council of Europe)以及歐洲聯盟(European Union)這兩個架構下的歐洲人權法院(the European Court of Human Rights)以及歐洲法院(European Court of Justice)得知。在 1960 年代的判決中(*Klöckner-Werke, C-17/61*)，在強調平等的基礎下，歐洲法院認為不同性別的薪資(*Van Gend en Loos, C-26/62*)、聘僱方式、工作內容等均須要公平，而這些要求也逐漸在各國被法制化。在千禧年後的五年間，歐洲各國已經花費了超過一億歐元在性別平等的理解、分析與推廣等業務(Jonas Grimheden, 93)與積極區別的待遇政策(Positive Discrimination)上。但即使如此，仍有許多歧視的案例，例如：歐洲法院認定希臘警察聘僱身高(170 公分)的要求，屬於性別歧視(中央社，106)。

在積極性差別待遇的保障下，女性通常會在條件相同的應聘者中脫穎而出(*Abrahamsson and Anderson, C-407/98*)。近年來歐洲對於性平論述更從薪資擴大到了退休金、父母對子女的撫養以及兼職的懷孕婦女等範疇。⁸女性並無在聘任時主動告知雇主是否懷孕的責任(*Tele Danmark, C-109/00*)、且懷孕期間的各式福利也無須被認為是不公平的對待(*Abdoulaye et al v Renault,*

⁷ 如醫學研究、藥品開發、車輛安全設計等，過去對於女性的研究均相對稀少。自 1960 年代起，歐美以及聯合國在意識到此問題後，逐步在不同議題中提供女性各式機會與支持。

⁸ 可參見 *Brown (C-394/96)* 與 *Melgar (C-438/99)*。

C-218/98)；甚至在懷孕時期也不能被排除升遷的可能(Silke, C-307/98)。

由於性別的歧視，部分原因來自於政策的不透明，導致了法院規範薪資結構必須提出透明數據(Enderby, C-127/92)。歐洲議會也成立了例行性的獨立專家檢視各國的性別狀況，然歐洲各國在性別平等的作法與實踐上仍有不同差異。

從法制面來看，西班牙、義大利、波蘭以及希臘在性別法制化的革新較完善，包括了制度面的討論、憲法的革新、行動方案的推廣等，希臘甚至禁止任何職業對於婦女進入的限制。然從現實面觀之，性別差距仍然存在、如比利時、愛沙尼亞、荷蘭、愛爾蘭、奧地利、斯洛伐克甚至義大利等國，均存在不同性別在兼職時的差別對待、兒童照顧權的歸屬、女性民意代表的比例、以及因結婚而擁有公民身分的差別待遇等現實層面問題。

除歐洲外，性別差異/歧視或不平等依然是個全球問題，例如，目前僅有2/3的發展中國家賦予不同性別者相同的基礎教育；而南非、太平洋或西亞等地區，仍存在不允許女童受教育的案例。故〈日惹宣言(Yogyakarta Principles)〉以及聯合國大會均將性別差異視為會議的重點(Stephanie Farrow, 98)。⁹

〈消除對婦女一切形式歧視公約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW)〉是目前國際間追求性別平等的主要依據，而此亦與聯合國的設立初衷相符。CEDAW 受到了〈世界人權宣言〉、〈公民與政治權利國際公約〉、〈經濟社會文化權利國際公約〉的再三宣示保證。除此之外，「聯合國婦女地位委員會(Commission on the Status of Women)」的成立以及「聯合國女人(UN Women)」的興起，¹⁰不僅說明女性議題逐漸受到重視，更將性別平等議題帶入國家政策層面。

根據社會結構中的男女差異，世界衛生組織(World Health Organisation, 簡稱 WHO)，在 91 年的性別政策中，將性別議題分為性別分析(gender analysis)、性別平等(gender equality)、性別平權(gender equity)等三大類。性別分析主要探討男女在生活、健康與社會發展上的不平等；性別平等則是強

⁹ 2008(民國 97)年之全名為「聯合國性傾向與性別認同議題(the Statement on Human Rights, Sexual Orientation and Gender Identity)」。

¹⁰ 聯合國女人的設立，是由四個組織聯合而成，包括「聯合國婦女發展基金」、「提高婦女地位國際研訓所」、「提高婦女地位司」與「性別議題特別顧問辦公室」等。

調消除男女在機會、資源、福利以及工作上的各式歧視；性別平權則是強調責任與義務上的均等分配。聯合國經濟理事會(ECOSOC)在此概念上推出了性別主流化(Gender Mainstreaming)的說法，企圖以此達到性別平等的目的。

性別差異與不平等在臺灣社會受到關注已超過 20 餘年，從 83 年大法官釋字第 365 號探討雙(父)親之親權行使問題、84 年釋字第 410 號的夫妻聯合財產的問題、87 年釋字第 452 號探討夫妻之住所是否以男性為主、同年釋字第 457 號對遺產繼承的討論、88 年釋字第 490 號檢視當兵的義務與性別差異、104 年釋字第 728 號討論祭祀公業關於派下員的性別身分認定、以及 106 年釋字第 748 號針對同性婚姻平等權的討論。透過這些解釋爭議與理由，台灣社會逐漸確保了性別間「合理差別待遇(陳威龍，98：49-54)」，此趨勢與國際脈動相同。

臺灣在 95 年起將保障婦女的權益作為提升性別人權的指標。自 95 年 7 月將 CEDAW 函送至立法院審議後，95 年經總統批准明定其國內法之效力，故行政院於 99 年將 CEDAW 草案再次函送立法院，自 101 年起施行。

在施行法的規範下，各級機關必須透過各種方式，包括立法或是行政措施消除性別歧視，此稱為性別主流化。各部會除成立性別平等專案小組、蒐集性別數據、提出性別影響評估外，還必須根據性別平等之原則來檢視與部會有關之法令，包括〈民法〉、〈民法親屬編施行法〉、〈民法繼承編施行法〉、〈家庭暴力防治法〉、〈性侵害犯罪防治法〉、〈性騷擾防治法〉、〈兒童及少年性剝削防制條例〉、〈人口販運防治法〉、〈特殊境遇家庭扶助條例〉、〈性別平等教育法〉、〈性別工作平等法〉、〈消除對婦女一切歧視公約施行法〉等。

以本委託案探討的各用人機關為例，依據行政院性別平等委員會 104 年公布之「不符合 CEDAW 規定之法規及行政措施清冊」(附錄八)，警察人員的保送進修辦法不能設性別限制，而矯正機構與法院體系不能禁止或排除女性參與值日、輪值、值夜以及夜間工作等。

臺灣平權運動的進程，依據行政院性別平等處(106)的觀點，是從婦女權益的保障演變到對性別平等的保障。從 86 年〈性侵害犯罪防治法〉起，¹¹

¹¹ 其歷程包括 86 年〈性侵害犯罪防治法〉、行政院婦女權益促進委員會、87 年〈家庭暴力防治法〉、財團法人婦女權益促進發展基金會、89 年年跨世紀婦女政策藍圖、91 年〈性別工作平等法〉、93 年婦女政策綱領、〈性別平等教育法〉、94 年性別主流化時機化、〈性騷擾防治法〉、96 年 CEDAW 公約簽屬、98 年〈人口販運防治法〉、100 年性別平等政策

到現今性別平權的制度推廣。包括金馨獎、創新獎、故事獎的頒發，均是行政院為了表揚性別平等績效優良機關所設立(行政院，107)。

此外，從性別平等的概念出發，行政院主計總處自 96 年起出版年度性別圖像，並陸續依據性別權力測度 (Gender Empowerment Measure)、性別發展指數 (Gender-related Development Index) 以及性別不平等指數 (Gender Inequality Index) 等資訊描繪臺灣性別狀況。107 年的圖像主軸有六，分別是(1)權力、決策與影響力；(2)就業、經濟與福利；(3)人口、婚姻與家庭；(4)教育、文化與媒體；(5)人身安全與司法；(6)健康、醫療與照顧；環境、能源與科技。根據行政院主計處的評估，我國之性別狀況在國際間處於均值以上。¹²

第二節 公務人力的性別差異

儘管國際間已經意識到性別的差異，並努力消弭各式的不平等，但社會結構中仍存在職業上的性別差異。若將行業中的男女比例以 25%作為標準，則可分為男性傳統職業與女性傳統職業(United States Department of Labor, 103)。各國的傳統職業或有不同，但不同性別在特定職業中的比重若大多低於 10%，則顯示了職業隔離(Occupational Segregation)的現象在性別主流化中依然存在(表 3)。

表 3 各國傳統職業女性百分比

職業/屬性	美國		日本		加拿大	
	屬性	女性比	屬性	女性比	屬性	女性比
口腔衛生師	女性	97.10			女性	98.2
水泥工	男性	0.03			男性	1.40
幼稚園老師	女性	97.50			女性	97.0
石油鑽孔	男性	13.4			男性	0.60
車輛機械	男性	0.08			男性	0.30

綱領、〈CEDAW 施行法〉、101 年行政院性別平等會、行政院性別平等處等。

¹² 如 105 年版本年依據 GII 的三領域：生殖健康、賦權以及勞動市場等 5 項指標(孕產婦死亡率、未成年生育率、女性國會議員比率、中等以上教育程度占 25 歲以上人口比率、15 歲以上勞動力參與率)認為我國 GII(0.052)表現優於 OECD 之平均值 0.231；此數據於 107 年版則為 0.058，優於 OECD 之均值 0.194。

兒童照顧	女性	94.40			女性	96.8
林業	男性	24.7	男性	14.30	男性	17.70
重工業機械	男性	0.50	男性	12.50	男性	1.10
秘書與行政助理	女性	94.60			女性	96.3
電工與維修工	男性	0.60			男性	1.60
營建業	男性	9.1	男性	15.00	男性	11.70
礦工	男性	0.50			男性	19.0

說明：「屬性」欄位係指該項職業傳統上大都由某一性別者擔任。

資料來源：Catalyst, 106。

表 3 說明美國、加拿大、日本三國部分可比較之職業隔離現象，此種職業隔離情況也一定程度地表現在我國將近 35 萬人的公務體系中。在四大性質的公務體系——行政機關、公營事業機構、衛生醫療機構、公立學校之職員——中，衛生醫療機構與公立學校職員這二大類有明顯的職業隔離，¹³女性比重占了超過 75%。雖整體看來公務體系之性別比例在 6 比 4 之間，但在特定機構中之比例卻持續不變(表 4)。

表 4 我國公務體系性別比百分比

年度	行政機構		公營事業		衛生醫療		公立學校		總計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
102	63.2	36.8	70.7	29.3	24.6	75.4	24.5	75.5	59.5	40.5
103	62.3	37.7	71.4	28.6	24.8	75.2	24.5	75.5	58.9	41.1
104	61.6	38.4	70.8	29.2	24.8	75.2	24.6	75.4	58.3	41.7
105	61.2	38.8	70.1	29.9	24.9	75.1	24.6	75.4	57.9	42.1

資料來源：彙整自歷年銓敘部性別圖像。

根據銓敘部統計室資料，行政機關的員工約占全部公務體系人力的 66%，而中央機關的人數又占行政機關 54% 以上。機構之工作性質亦影響任用人員之性別，此可從 101 年度行政機關之男性警察人員比 93.77%、102 年度為

¹³ 公務人力的計算未包括各機關約聘僱人員、駐警、技工、駕駛及工友。

93.55%、103 年為 92.8%、104 年為 92.84%、105 年為 91.7%、106 年為 90.8% 可知，顯示職業隔離的確存在於我國公務人員體系中。

此外，特種考試所聘用的公務人員數量也相當龐大。如 101 年度的全國公務人員之任用經考試及格者占 83.79%，其中以 41.74% 是透過特種考試而來、20.44% 則為其他考試（含升等考試），至於高、普、初等考試所占的比率則分別為 14.68%、5.55%、1.39%。此數據(特種考試)在 102 年上升為 41.87%、103 年為 41.97%、104 年為 41.02%、105 年為 40.61%、106 年為 40.51%。特種考試的比重也可從歷年錄取人數中得知(圖 2)。

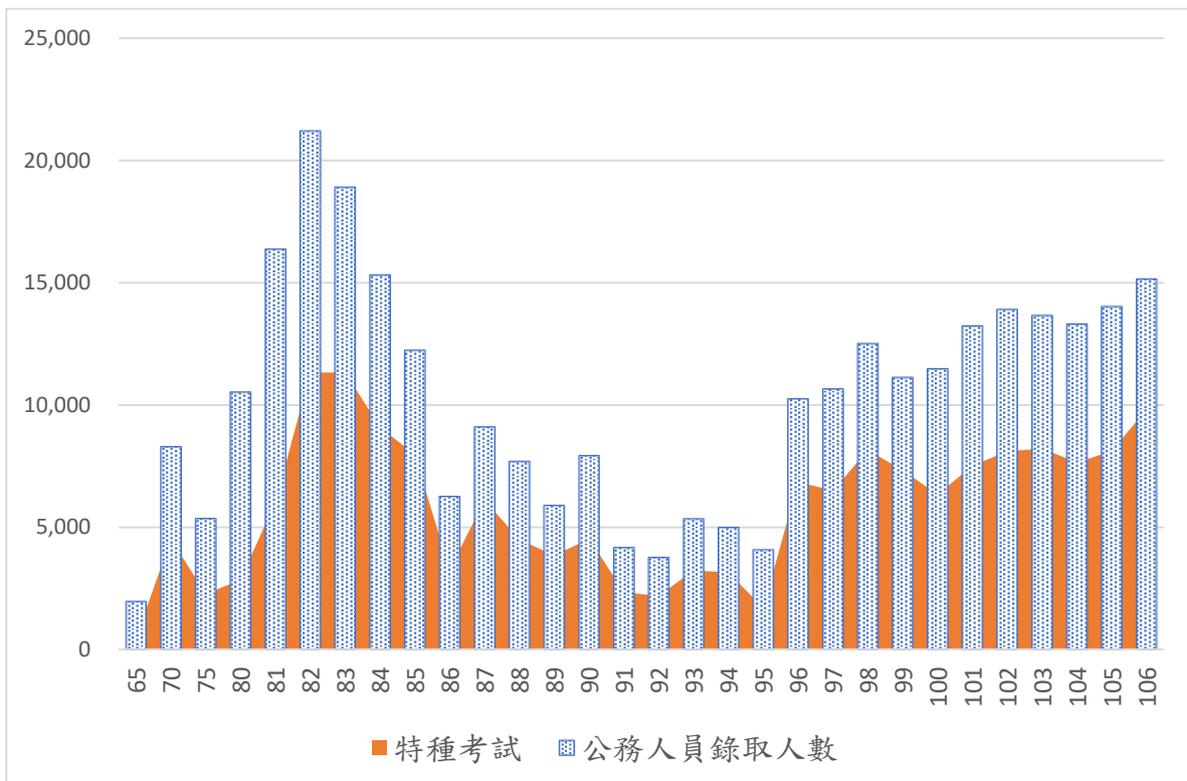


圖 2 特種考試錄取人數占公務人員錄取人數比

資料來源：研究者自製

雖然公務體系的薪資與性別無關，但不可否認，男性傳統職業的薪資較多，但致死率較高；反之，女性傳統職業的薪資較低，但卻相對安全。然即便是女性從事歸屬男性的傳統職業，其薪資仍較男性為低(Lubin and Lincoln, 100)，顯示了職業隔離的特性與性別之間，無法簡單的以強調性別平等作為答案。

在公務人力方面，公務人力發展學院並於 94 年起開設關於性別主流化

的各式課程，至 106 年已將近百門。¹⁴而在眾多調查分析中，〈公務人員對公部門工作環境與認知意見調查概況分析〉的分析最具有性別差異。該份報告是 105 年從全國各機關公務人員中隨機挑選出 8,800 份受訪者，以 email 進行連結調查後，共完成 3,499 份問卷，以「公務員自我的視角」來理解自我工作狀況。基本上，此份調查顯示男女公務人員對自我工作狀況的認知大致上無差異，但在「自己為了完成工作主動，請教同事或主管、全力付出且努力完成工作」此題中，女性認同較男性為高。實際在工作上接受新的想法時，女性「比較謹慎且較害怕承擔失敗的風險」；此外，女性受訪者較不認為「我的工作負荷量是合理的」。¹⁵這些差異在 106 年度國家文官學院舉辦〈薦任公務人員晉升簡任官等訓練〉參訓學員 1,285 人之調查有類似狀況，除不同性別之公務人員對於「我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則」有差異外，女性公務人員在「我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會」此選項與男性不同，顯示了男女在自我認定與生涯規劃上或有與男性不同觀點(考試院，106)。

即便職業屬性有男女選項的偏好，但在聘任時，性別差異是否能作為篩

¹⁴ 課程依筆畫順序排列包括：CEDAW 由來、內容及運用；CEDAW 委員會、締約程序、締約國義務、CEDAW 任擇議定書；CEDAW 相關概念與公約保障權益概述；工具概念與實例設計—性別統計；工具概念與實例設計—性別預算；工具概念與實例設計—性別影響評估；工具概念與實例設計—性別機制；以 CEDAW 公約內涵檢視法規措施方法；我國婦女就業與經濟參與；性別、文化與社會發展；性別比例原則在臺灣；性別主流化；性別主流化、CEDAW 公約及性別平等政策綱領簡介；性別主流化之訓練規劃、執行、評估與管控；性別主流化之意涵與訓練的意義及目的；性別主流化的政策運用；性別主流化的發展背景；性別主流化推動實務分組研討與經驗交流；性別主流化發展背景與我國的推動現況；性別主流化開放空間經驗交流；性別主流化業務的背景與發展；性別主流化業務推動概念；性別主流化業務推動概況(含意識培力、性平小組運作等)；性別主流化實施計畫之研擬與執行；性別主流化實務與案例分組研討；性別主流化總論：歷史發展與總體架構；性別平等可以這麼看；性別平等可以這麼做；性別統計與分析及其應用；性別預算及性別影響評估(一)基本概念；性別預算及性別影響評估(二)實務應用；性別影響評估的操作；性別暴力防治相關法令與措施；性別暴力的基本概念與內涵；法規檢視案例彙編介紹；直接、間接歧視與實質平等；社會結構與性別角色的變遷；國內相關法律及政策是否落實 CEDAW 公約之檢視；國際經驗省思推動我國性別平權做法；婦女政策綱領及政策白皮書；推動性別主流化績優案例分享；實質平等、直接與間接歧視；暫行特別措施及案例等。

¹⁵ 上述題目均通過檢定並顯示其男女差異有顯著性。

選的標準？是否所有工作都是無性別差異？而「民意」的偏好，也不能成為判別的標準(*Johnston v. Royal Ulster Constabulary*, C-222/84)，在「傳統職業」中的性別歧視更有可能造成國家賠償(*Schnorbus*, C-79/99)。

第三節 性別平等與國家考試性別設限類科

在性別主流化的大方針下，除了性別設限類科的廢除，考試院及所屬部會建置了性別平等機制，成立了性別平等委員會、性別平等小組，負責推動各式性平保障(指標)與統計。目前司法特考三等考試之監獄官、四等考試監所管理員仍設有性別數量限制(謝惠元，102)，較為特殊的是法警類科考試，原只限男性應考，93年改為分定男女錄取名額，95年起，實務運作上性別已不再設限，但直到102年3月11日才修正法規，取消得分定男女取名額的規定。惟105年2月25日考試院院會再通過修正〈公務人員特種考試司法人員考試規則〉部分條文，恢復法警類科分定男女錄取名額，並於105年3月4日修正發布。

考試院表示，考量近年錄取女性法警比例有增高趨勢，為免法警性別比例與監所收容人性別比例嚴重失衡，影響勤務人力調度及法庭人員安全，增訂用人機關得依實際任用需要，分定男女錄取名額，以因應實際人力需要(圖3)。

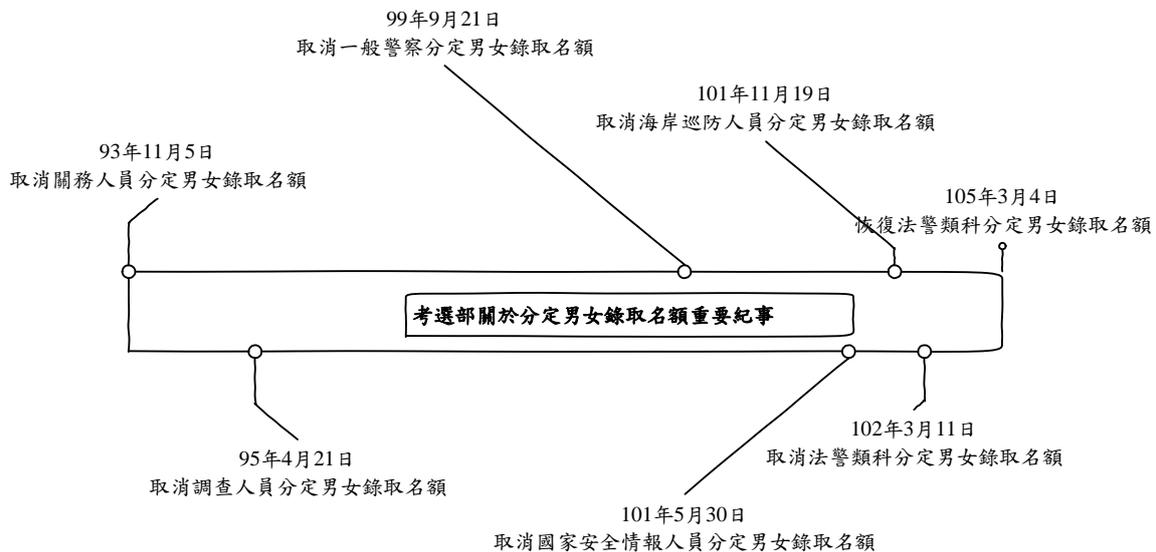


圖 3 考選部關於特種考試類科分定男女錄取名額紀事

資料來源：研究者自製

圖 3 說明自 94 年起，考選部對於部分國家考試分定男女錄取名額的變

革。基本上，取消分定男女錄取名額的確能夠消弭外界要求性別平權的呼聲(趙麗雲, 105)，但對公部門中性別的實質比例並未有明確要求。不可否認，現階段除在體制中存有「任何一性別不得低於三分之一」的原則，但在原本性別設限的國家考試類科中，職業隔離現象卻仍然存在。即便考試院於 103 年委託張瓊玲進行「文官體制性別平等之研究」，以顯示對性別平等此議題的重視，但任何機關中對於分定男女錄取名額的要求，每年在提出預估職缺時均受到諸多重視。

職場中的無歧視以及機會相同，¹⁶而非性別比例上的均等，是本研究案的關注重點，如同 98 年 10 月 19 日第 10 次考選部國家考試性別平等諮詢委員會，有委員指出：「〈性別工作平等法〉的精神，是希望能將考試機會開放，讓男女都有一樣的機會，在一樣的條件下參與考試，並非要求錄取男女比例一定要 1 比 1」。

〈憲法〉第七條強調平等原則，亦即國家不能任意以差別待遇對待；但實際上，現行法令對於女性工作上的具體保障，也造成了兩性的合理差別待遇，如〈憲法〉第 153 條規定「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」；〈勞基法〉第 25、30、32、49、50、51、52 條，除規範女性懷孕、生產、哺乳，也要求夜間或加班工作之排除；佐以〈勞工安全衛生法〉第 21、22 條可知，女性原則上禁止從事危險性工作。¹⁷然這些規定是否與行政院性別平等會之觀點相符應須再討論。

對危險工作的性別限制，曾於 1997 年於法國被歐洲法院起訴，要求該國必須立法排除夜間禁止婦女工作的限制(*Commission v France, C-197/96*)，

¹⁶ 故學理中探討性別平等的歧視理論，包括了人力資本論、偏好歧視論、統計歧視論、區隔勞動市場論、社會歧視論、雙元勞動市場論、利潤極大論、社會建構論、大腦決定論等，均不再本研究討論的範疇中，此乃因這些理論探討的範疇過大，而本研究之重點僅在檢視特定類科中的性別差異。

¹⁷ 〈勞工安全衛生法〉第 21 條規範的危險性或有害性工作包括：1.坑內工作。2.從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。3.鑿岩機及其他有顯著振動之工作。4.一定重量以上之重物處理工作。5.散布有害輻射線場所之工作。6.其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。勞工安全衛生法第 22 條規範更規定懷孕與產後之危險工作包括：1.已熔礦物或礦渣之處理。2.起重機、人字臂起重桿之運轉工作。3.動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。4.橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。5.其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

¹⁸但此規範在臺灣尚未發酵。簡言之，在性別工作平等的概念下，女性仍屬於被保障的範疇。然依照〈性別工作平等法〉關於性別歧視之禁止規範，「工作性質僅適合特定性別者，不在此限」 (§7)。這也是過去國家考試類別之所以設有性別限制之理由。

儘管法警曾在性別平等的旗幟下取消原本分定男女錄取名額的限制，但此規範卻於 105 年恢復分定男女錄取名額，顯示自 94 年起推動性別平等不再設限的規範，其運作是否足夠成熟？而聘用之法警人力是否一方面能夠滿足特定機關所需，另一方面也能秉持性別平等之原則？各機關對〈性別工作平等法〉第七條的「工作性質」與「性別」之關聯是否在時空移動中有變化，可以重新檢視。

基本上，在 CEDAW 施行法的公布後，考試院的性別平等機制逐漸建立 (行政院性別平等會，102)，自 101 年起成立性別平等委員會後，包括 101 年的性別平等小組、102 年的性別影響評估、性別圖像與性別統計指標的編製，其目的在於制定相關政策法令與計畫時，均曾考量到性別平等此一議題，企圖營造無性別歧視之環境 (考試院性別平等委員會，107)。

然不可否認，性別平等與公務人力運用上，亦即是否分定男女名額即屬於性別不平等？考試院內部也有不同觀點。如第 11 屆第 236 次會議中，陳皎眉考試委員即表示：「……部性別諮詢平等委員會基於實務需要，過去幾年均同意法務部分定男女錄取名額之意見，惟此恐違反兩公約精神，且本院性別平等委員會第一次會議很多外聘委員明確表示在法規檢視時，本院須承認本項考試分定男女錄取名額已違反『消除一切對婦女歧視公約 (CEDAW)』精神，再說明情況，及未來改進之道……」。而黃俊英委員則在同次會議中表示：「司法人員考試三等考試監獄官及四等考試監所管理員類科，因男女收容人分別監禁，基於業務的需要，分定男女錄取名額之限制，本席認為合理且必要。誠如陳委員皎眉提醒，分定男女錄取名額已違反國際兩公約規定，是很嚴肅的課題，惟性別平等精神是否有無限上綱之虞？部報告未來仍將持續洽請用人機關配合戒護人員與收容人之比例調整，採逐年漸進開放男女需用名額，以逐漸縮減男女錄取名額比例差距，以符合性別平等精神，部之努力，應予肯定。茲因男女收容人分別監禁，監獄官及監所管

¹⁸ 由於法國當局未承諾修改，導致歐洲議會給予法國每日 €142,425 歐元的不妥協罰鍰。

理員類科考試分定男女錄取名額，目前仍確有其必要性，請部參酌」。¹⁹此二段在同一次會議中的言論，顯示考試院委員們均認同性別平等的概念，但對於性別平等之意涵或作法仍有不同看法，也說明分定男女名額的問題將持續受到討論與重視(考試院秘書處議事科，102)。

第四節 真實職業資格與性別平等

90年12月26日公布修正之公務人員考試法，第5條第2項規定「考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件。」，性別設限有其法制上的依據，依據這一條的授權規定，6種考試(類科)—國家安全情報人員特考(三等政經組、社會組、資訊組、國際組)、司法人員特考(三等監獄官、四等監所管理員與法警)、調查人員特考(三等調查工作組、法律實務組)、海巡人員特考(三等、五等海巡行政、海洋巡護輪機組)、原住民族特考、基層警察人員特考(行政警察人員、消防警察人員)—均有性別限制；設限的理由主要在工作時間、環境與體力差異。然在94年之後，考選部國家考試性別平等諮詢委員會的建議重新修正考試方式，加強訓練從嚴淘汰，不以性別限制報考(考選部，95)。

真實(或善意)職業資格(*bona fide occupational qualification*)之詞彙在我國性別平等的推動中逐漸被引用，儘管此概念早在1964年美國推動的〈民權法案(Civil Rights Act)〉中即已出現，目前具有分定男女名額的國家考試類科，均依此說明其性別設限符合〈性別工作平等法〉第7條：「但工作性質僅適合特定性別者，不在此限」。

真實職業資格的引用，說明職業上的各式(如宗教、性別、國籍等)差別待遇(*Disparity Treatment*)若無具備正當理由，即屬歧視行為。這些合理需要必須在招聘時即須提出，並具備了三項要件：工作實質要件、全部或幾乎全部要件、合理需要要件。

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

¹⁹ 此為考試院公開資料，公布於考試院網站公布欄內，故均以原文引述。其他非公開會議資料以及訪談或有敏感性與匿名保密承諾，均隱匿個人資料。

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

合理需要要件則是指該項職業之工作需求「合理且必要」排除特定群體，然若有其他替代方案且不會造成工作重新分配之顯著負擔時，該項要件即被排除。

真實職業資格的三項要件，凸顯出性別平等與最適公務人力之交集。若該份工作僅限定特定性別，則符合工作實質要件；若工作內容因不同性別所造成的風險過高，則符合全部或幾乎全部要件；若為了滿足不同性別而提出的替代方案會造成明顯負擔時，則適用合理需要要件。

本研究案根據用人機關在歷屆性平諮詢會中提出之分定男女名額說明，摘整符合適用真實職業資格之三項要件。儘管此詞彙在近年來方陸續出現，但早於 99 年已有委員於第 11 次性平諮詢會中提出類似論述。²⁰

壹、 工作實質要件

矯正機關根據〈聯合國在監人處遇最低標準規則〉第 8 條、²¹〈監獄行刑法〉第 4 條等規範，²²在監獄內以圍牆為界限，將行刑對象依據性別分隔收容。在分隔為界的規範下，女性監獄官與監所管理員於女監（所）擔任第一線單人戒護勤務與直接管理收容人的工作，以因應監所特殊勤務制度，為實務人力配置所必要。

儘管受刑人分隔收容並非意味監獄官與監所管理員須與受刑人同性別，但矯正機關認為，戒護勤務屬近身戒護，如檢身勤務必須由管理人員將受刑人從頭到腳、由上到下，包括私密部位進行檢身(附錄九)。故矯正機關認為分定男女名額之原因，亦即透過男性監獄官/監所管理員管理/戒護男性受刑人、女性監獄官/監所管理員管理/戒護女性受刑人，主要在於排除雙方互動，

²⁰ 陳皎眉委員表示：「個人覺得若要分定男女錄取名額有兩個最重要的原因：一是於法，二是工作內容，二者應是貴部最重要的說明理由，於法即方才所提施行細則部分，至於工作內容，經查 98 年司法人員特考應考須知，提到三等監獄官和四等監所管理員的主要工作內涵，監獄官的工作項目包括...」。

²¹ 男性與女性應儘可能收容各別之機構，如在同一機構內男女兼收者則須嚴為分界。

²² 受刑人為婦女者，應監禁於女監。女監附設於監獄時，應嚴為分界。

以及避免性騷擾等障礙與困擾。

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

貳、 全部或幾乎全部要件

監獄官與監所管理員於矯正機關擔任第一線直接戒護工作，並由單人執行勤務，不論是受刑人的生活管理、沐浴、更衣、如廁、檢身等，均需要近身並眼同戒護。為必免不必要的人身困擾及自身安全，矯正機關認為僅適合由同一性別者擔任。

在避免困擾與單人執勤的規範下，矯正機關提出數據說明目前不同性別之管理人員與收容人之比例相當高，且男性管理人員的壓力更甚於女性管理人員(表5)。²³

表 5 民國 107 年矯正機構管理人員與收容人數目

	男	女	總計
管理人員	4,171	489	4,660
收容人	57,481	5,592	63,073
管理/收容比值	13.78	11.43	13.53

資料來源：彙整自矯正署提供之資料。

在法警尚未取消男女分定名額時，主管機關曾提出相關說明，認為較適合由男性法警擔任的工作項目包括警衛(10%)、解送人犯(25%)。前者是為了避免暴力份子聚眾滋事，後者則因應訊或借提還押等收容人之男女比為9比1，此比值已維持將近20年。

參、 合理需要要件

除避免工作無法完成(性騷擾)、單人值勤外，矯正機關認為合理需要要件也同樣適用於該機關。此乃在24小時全年無休的勤務需求下，戒護人力不足，故其工作具備高危險性、工作壓力沉重。為了避免騷動、脫逃、自殺、

²³ 矯正機關之公務人員數據為107年9月底，而收容人之數據則為107年1月底。

暴行或鬥毆等突發事故，女性戒護人員面對的風險更高於男性戒護人員。若為了提供女性管理人員戒護男性受刑人的工作機會，則需搭配額外人力，加劇原本人力不足之情形。

法警也採用相同理由，在其核心工作職掌的值庭(占工作業務 30%)業務中，曾有被告於 94 年在偵查庭開庭時攻擊女檢察官事件，故值庭不宜由女性法警值庭處理。而執行(占工作業務 20%)在男性受刑人占九成以上的比例下，為避免安全(人犯脫逃)以及性騷擾事件，也應由同性法警擔任。此外，「即使戒護女性受刑人時，實際上亦非由女性法警單獨執勤，另需增派男性法警加以協助」(第 1 次性平諮詢會)。

由於真實職業資格之概念引進時間較晚，故並非所有用人機關(甚至考選部)均採用此標準在雙方會議攻防中。然從各次會議與用人機關提供之資料，以及專家座談會議中言論可知，認知到性別平等是重要且需要改進或說明的是雙方的共識。

第三章 國家考試性別設限類科的設計

依據〈公務人員考試法〉第 3 條規定「公務人員之考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人員，依序分配訓練」。同法第 6 條第 2 項：「為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試」。故分定男女錄取名額的限制可從用人機關的年度任用需求，亦即〈公務人員考試法施行細則〉第 4 條中，解釋了用人機關年度任用需求的規範，是「指銓敘部及行政院人事行政總處於年度開始前、申請舉辦考試時或於召開各該考試典（主）試委員會第二次會議一個月前函送考選部有關考試等級、類科、人數等用人需求核實者」。此外，〈公務人員考試法〉第 9 條亦賦予了體格檢查的可能「考試院得依用人機關任用之實際需要，規定公務人員考試實施體格檢查，以及公務人員特種考試應考人之年齡、兵役及性別條件」。

各類科關於分定男女錄取名額的規範，實乃根據用人機關的要求後，再經由考試院與考選部的審酌認可。由於過去之基層行政警察，及目前法警、監獄官與監所管理員之用人機關均提出分定男女名額的限制，也均派代表參與考選部國家考試性別平等諮詢委員會會議，其歷年之相關言論或可代表該機關之觀點。

第一節 類科的設限規範

〈公務人員考試法〉已針對不同考試有不同的設限方式規範，²⁴然大多數考試在一開始時均無設限規範。在性別主流化的具體措施陸續推動後，亦即當開始強調性別平等，機關逐漸開始加上了體格與體能的規定。如警察類科在 90 年時僅有體格規定(如身高)之限制，93 年起第二試僅為口試(非體測)，²⁵直至 99 年開始有規定體能測驗。相同的狀況也在法警類科中，其於

²⁴ 如第七條：「高等、普通、初等考試及特種考試規則，由考選部報請考試院定之。前項考試規則包括應考年齡、考試等級、考試類科及其分類、分科之應考資格、體格檢查標準、應試科目、考試方式」。第九條：「考試院得依用人機關任用之實際需要，規定公務人員考試實施體格檢查，以及公務人員特種考試應考人之年齡、兵役及性別條件」。

²⁵ 93 年 9 月 3 日發布修正之公務人員特種考試一般警察人員考試規則第五條規定，本考試分二試舉行，第一試為筆試，第二試為口試。但口試僅實施一年，94 年修法便刪除

102 年新增第二試體能測驗(之前均無)。在矯正體系中，監獄官於民國 90 年新增第二試「口試」，並於 105 年將原口試(第二試)變為第三試，並將第二試改為體能測驗。監所管理員亦於 105 年實施體能測驗。研究者認為，這些趨勢儘管可能有諸多不同的原因，但應與性別設限有密切關係。亦即，體能測驗與體格檢查，是各機關為了配合性別平等(不設限)原則下的替代方案。

除第一試(筆試)外，性別設限類科尚有體格檢查與體能測驗(第二試)要求，兩者之規範歷年均有調整，且有逐漸嚴格之趨勢(表 6 與附錄三)。在體能測驗方面，除性別設限之類科有提出標準外，如特種考試交通事業鐵路人員考試在第二試體能測驗中提出 1,200 公尺跑走項目，目前大致規定其及格標準為男性應考人 5 分 50 秒以內，女性應考人 6 分 20 秒以內。

表 6 各考試類科在體格檢查、體能測驗之部分實施項目與及格標準

性別	身份	類科	身高	第二試(體能)
男	一般	法警	155	102 年：1,200 公尺跑走 350 秒。
		監所管理員	165 (155)	105 年：1,200 公尺跑走 350 秒。
		監獄官	165 (155)	
		警察	165	1. 99 年：仰臥起坐一分鐘 38 次、引體向上 2 次、1,600 公尺跑走 494 秒。
	原民	警察	158	2. 103 年：立定跳遠 190 公分以上、1,600 公尺跑走 494 秒。
女	一般	法警	150	102 年：1,200 公尺跑走 380 秒。
		監所管理員	160 (150)	105 年：1,200 公尺跑走 380 秒。
		監獄官	160 (150)	
		警察	160	1. 99 年：仰臥起坐一分鐘 30 次、屈臂懸

該條文。

原 民	警察	155	垂 10 秒、800 公尺跑走 280 秒。 2. 103 年：立定跳遠 130 公分、800 公尺 跑走 280 秒。
--------	----	-----	--

資料來源：監獄官與監所管理員括號之內容為 101 年以前的身高限制，然該規定於 101 年取消後，105 年法務部重新提出設定身高之規範，經考試院通過後於 106 年 1 月 1 日施行。其他資訊均來自歷年考試公告。

表 6 為 107 年現行各用人機關在體格檢查及體能測驗部分項目的要求彙整，實際上，各類科對於體能測驗的要求不一，如監所管理員一直到 105 年才增加第二試的體能測驗與部分體格檢查項目(第 17 次性平諮詢會)，並於 106 年增加體格的指標(參見附錄十三)，如 BMI 必須介於 18 至 31 之間，握力為單手 35 公斤；然若具有國術、柔道、空手道、合氣道、跆拳道初(一)段以上，或摔跤 9 等以上，或自由搏擊(踢拳)、拳擊、散打、泰拳得有全國性以上比賽前 3 名等且持有證明者則不在此限。

實際上，考選部於 102 年針對部分性別設限類科，包括一般警察人員、調查人員、國家安全情報人員、移民行政人員、鐵路人員養路工程類科等之體能測驗項目與工作需求度進行委託研究，勾勒出體能測驗可改進之處。

心肺適能		肌肉與骨骼		動作適能		身體組成		
高	20公尺漸速折返跑	高	握力 仰臥起坐	高	前述測驗項目暫無足夠證據反映其有效性	高	BMI 腰圍	
	1600公尺跑走		有效				有效	有效
	800公尺跑走		低				低	低
文獻證據力不足	登階測驗	文獻證據力不足	引體向上 屈臂懸垂	文獻證據力不足	文獻證據力不足	文獻證據力不足		

圖 4 各項體能測驗方式的有效性

資料來源：考選部，102：29。

圖 4 摘整自「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」，說明心肺適能、肌肉與骨骼、動作適能、身體組成這四部分中，各式體能測驗的效度高低，也同時解釋了各項類科的體能測驗改革趨勢，如一般警察特考自 100 年開始實施的仰臥起坐、引體向上(女性為屈臂懸垂)，乃至於陸續修正的立定跳遠與握力(體格)等規範，都企圖透過更適當的標準拔擢合適人才。

然而，透過上述的體能規範是否有助於達成性別平等之原則呢？從結果而言，似乎尚難下定論。例如，法警在全面取消分定男女名額(不設限)後，儘管有男女不同標準的體測，卻依然於 105 年後重新恢復分定男女名額之規定，顯示透過不同標準的體格或體能規範，錄取後的公務人力是否能夠解決性別平等的問題，還值得繼續討論。

此外，男女分定名額仍被應考人認為是一種不公平的對待。如 88 年有男性應考人因筆試錄取分數(58.63)較同組女生(58.27)高，卻因男女需用名額不同而未獲錄取，向考選部提出申訴(89 特選字第 15180 號)與訴願(89 考台訴決字第 013 號)等。亦有應考人在第二試體能測驗時，因天雨氣候不佳(107 考臺訴決字第 035 號)，以及男女性及格標準不同，認有違性別〈工作平等法〉第 7 條(107 考臺訴決字第 034 號)而提出訴願。然這些訴願均被認為無理由，「洵無違誤，應予維持」。

第二節 從設限到不設限：警察

在已舉辦 19 次的性平諮詢會中，至少有 6 次會議討論過基層警察的性別設限議題(圖 5)，儘管基層警察的勤務主要可從〈警察勤務條例〉第 11 條的內容中得知，²⁶但從歷屆分定男女錄取名額理由的比較中，卻可發現在實

²⁶ 其勤務包括：

1. 勤區查察：於警勤區內，由警勤區員警執行之，以家戶訪查方式，擔任犯罪預防、為民服務及社會治安調查等任務；其家戶訪查辦法，由內政部定之。
2. 巡邏：劃分巡邏區(線)，由服勤人員循指定區(線)巡視，以查察奸宄，防止危害為主；並執行檢查、取締、盤詰及其他一般警察勤務。
3. 臨檢：於公共場所或指定處所、路段，由服勤人員擔任臨場檢查或路檢，執行取締、盤查及有關法令賦予之勤務。

際執勤時，女警被賦予不同的任務(表 7)。

表 7 基層警察主要工作內容

警察	女警
1. 警勤區工作 2. 刑責區工作 3. 執行交通指揮、交通稽查及取締酒後駕車、超速、闖紅燈、交通事故處理等交通執法工作。 4. 從事聚眾活動處理、臨時支援重大治安事件處理或支援各警察局外勤等治安維護工作。 5. 從事不良少年列管、少年輔導活動、校園安全巡查、少年犯罪宣導及中輟生協尋、撤尋通報等工作。 6. 從事迷童、迷婦、棄嬰、處理精神異常婦女、保護婦幼安全、防治家庭暴力、性侵害、兒童及少年性交易案件等工作。	1. 大陸女性偷渡犯及外國人收容所女性收容對象戒護。 2. 機場女性乘客安全檢查。 3. 聚眾活動中女性民眾之驅離。 4. 內勤勤務。 5. 值班。 6. 交通整理。 7. 女性嫌疑犯搜身及採尿。 8. 配合家暴、性侵害案件女性受害人訊問筆錄、搜身及檢查等工作。

資料來源：研究者自製

表 7 之內容為 94、95 年與 96 年警政署提出之「公務人員特種考試基層行政警察人員考試分定男女錄取名額理由」，可以發現男女警除基本勤務外，被賦予不同工作。然其工作內容隨時間不斷修正，如 98 年「公務人員特種

4. 守望：於衝要地點或事故特多地區，設置崗位或劃定區域，由服勤人員在一定位置瞭望，擔任警戒、警衛、管制；並受理報告、解釋疑難、整理交通秩序及執行一般警察勤務。
5. 值班：於勤務機構設置值勤臺，由服勤人員值守之，以擔任通訊連絡、傳達命令、接受報告為主；必要時，並得站立門首瞭望附近地帶，擔任守望等勤務。
6. 備勤：服勤人員在勤務機構內整裝待命，以備突發事件之機動使用，或臨時勤務之派遣。

考試基層警察人員考試行政警察人員類別分定男女錄取名額理由」，即將表 7 的勤務(左欄)調整為警勤區工作、犯罪偵防工作、交通執法工作、群眾抗爭活動處理、其他(壓解、婦幼)。顯示了在性別平等的改革推動下，男女基層警察的工作項目確實重新被檢視與討論。²⁷

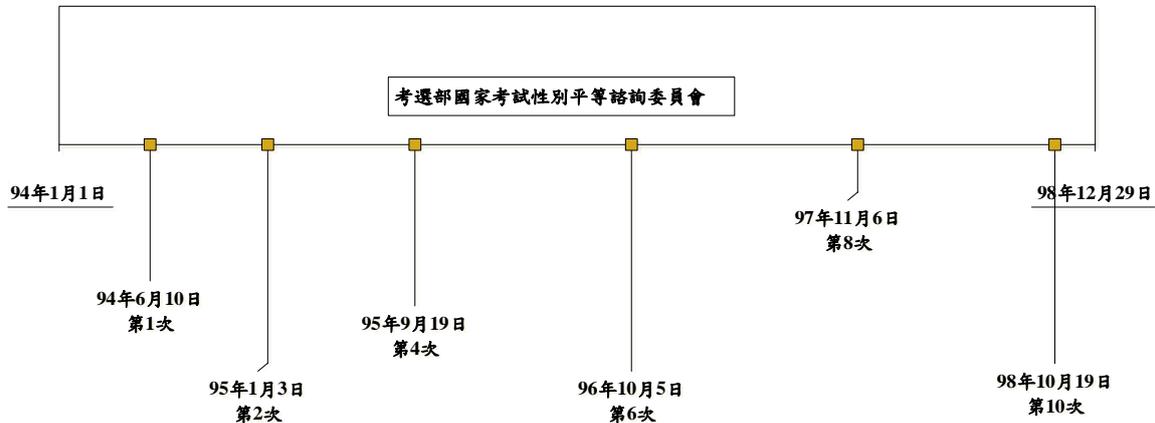


圖 5 曾提案討論過基層行政警察的性平諮詢會

資料來源：研究者自製

94年起成立的性平諮詢會，自第1次會議時即針對基層行政警察進行討論。警政署以「為用而訓」為由，開始擬定推行女警政策，並參考日本、韓國等國家於招募員警時，均分定男女錄取名額為由。此理由在第2次性平諮詢會中進一步的受到了挑戰，除開始要求用人機關對國外的警察招募制度進行了解，並確認歐美國家考試均無性別限制，但仍有性別職業隔離現象，女警人數約為10%，也因此，在〈性別工作平等法〉的精神上，調整95年之警專生女性比例為10%

此時以男性為主、女性為輔之觀點，主要將男性警察人員作為執行主力，適度輔以女性警察人員。故性平諮詢委員會要求在考試時應詳細敘述工作內容、加強訓練期間的淘汰機制、推動兩性平權教育與理念等。並於第4次性平諮詢委員會中建議明確女警政策之遠程目標，並將全面取消性別限制訴之文字，更確保女警一律分發第一線，以落實同工同酬與兩性平等的概念。

第6次性平諮詢委員會除檢討93至96年女警比例問題外，警政署再次

²⁷ 警政署代表於本研究案第二次座談會指出，「我們警政署相關的勤務的作業程序、規定、相關的函釋裡面，我們對於男女警並沒有分別說女的不能做什麼，或只能做什麼，我們規定上是沒有」(警H)。

調整分定男女錄取名額理由，²⁸並提出女警政策相關配套措施共 9 項包括：

1. 擴大招考女性員警。
2. 成立警察人力招募小組。
3. 基層行政警察人員，一律分發外勤基層第一線勤務工作。
4. 辦理性別主流化教育訓練，落實警察機關中之女性員警享有工作平等權。
5. 提供適合女性警員使用空間。
6. 提供適合女性員警應勤裝備。
7. 訂定〈內政部警政署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點〉。
8. 訂定〈女警勤務編配及執勤方式原則〉。
9. 實證研究。

然性平諮詢會委員並不滿意用人機關之改進措施，第 10 次性平諮詢會仍有委員質疑：「用人機關所附分定男女錄取名額理由中，所引中華警政研究學會辦理分駐派出所男女警共同服勤成效之研究部分報告內容，因缺乏實證，請用人機關檢討引用之適宜性」，並要求其規畫 100 年實施之警察人員考試制度雙軌制，朝不分定男女名額方向發展。

值得注意的是雙軌制的規範，由於警校生與非警校生分別報考不同的考試，而且訂定內軌與外軌的名額比率。內軌制考試占的名額比率較高，外軌制較低。警政主管機關在名額占多數的內軌，利用警校生入學考試時的篩選機制，在前端的入學考試便先行分定男女錄取名額，同時也就幾乎決定了後端可參加內軌考試的男女比率。至於外軌考試，由於所占名額較少，即使於 100 年全面取消男女分定名額，對整體警察之影響效力有限。²⁹

²⁸ 該理由有三，包括：

1. 基層外勤警力可替代性低，需循序漸進逐步調整女警比例。
2. 依公務人員考試法，視任用實際需要分定男女錄取名額。
3. 客觀調查分析女警從事外勤工作意願。

²⁹ 此一觀點係在第二次專家座談時，與會之機關代表所提出的論點。

回顧過往特考班的離職情況可發現(附錄四)，³⁰自 95 年起，亦即當警政署提報分定男女名額限制後，其辭職趨勢即逐漸上升(圖 6)，且男警之辭職數量高於女警。

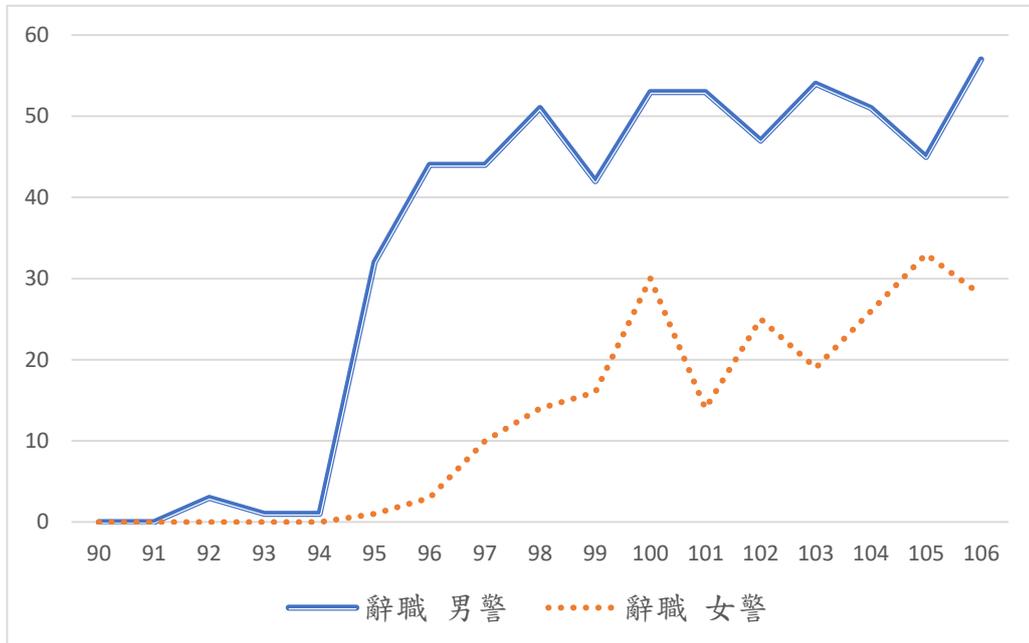


圖 6 民國 90 年至 106 年男女警辭職趨勢

資料來源：整理自銓敘部資料(附錄四)。

第三節 從設限、不設限再回到設限：法警

根據法務部提供之「94 年公務人員特種考試司法人員考試三等監獄官及四等監所管理員、法警類科分定男女錄取名額補充說明」，法警的工作包括了值庭(30%)、執行(20%)、警衛(10%)、解送人犯(25%)、參與搜索、扣押及拘提、逮捕通緝犯(三項合計 5%)以及文書(10%)，司法院在第 1 次性平諮詢委員會中表示男女在體格上的差異，「基於男女生先天差異，為安全顧慮，女性法警實際擔任工作內容多為文書處理、送達業務(以及女性搜身)」，而法務部則提出受刑人或被告在性別上的差異作為設限緣由：「受刑人及被告以男性佔較大多數，故戒護工作亦應依工作性質。」

³⁰ 本研究案曾向各機關索取 90 年至 106 年的離職資料，並要求各機關 離職資料依照辭職、商調、退休、死亡、其他等五類原因。然各機關或因定義不同，導致在提供之數據上有些微差距；本研究的資料依據銓敘部之資料。

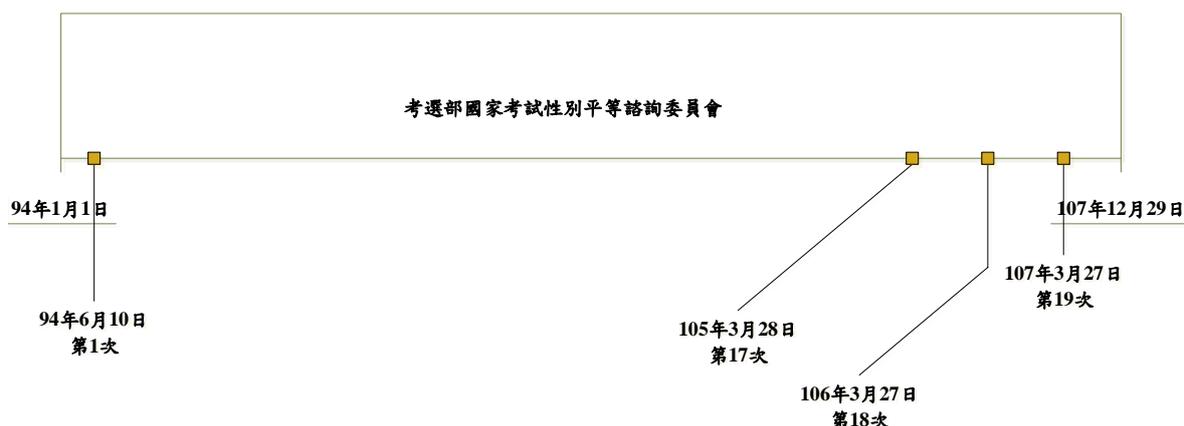


圖 7 曾提案討論過法警的性平諮詢會

資料來源：研究者自製

然因法警分定男女錄取名額之規範在 95 年被取消，故有超過 10 年時間，該類科均沒有進入性平諮詢會議討論，其錄取人員之女性比率逐漸增高，於 105 年男女比例達 6 比 4，然因「近來院檢發生人犯脫逃、機關自殘、開庭威脅司法人員等情事，導致監察院來函要求檢討」，除在立法院(106)中被提案凍結司法院一般行政項下的辦理司法行政業務 200 萬外，105 年起也重新分定法警的男女錄取名額。基此，第 17 次性平諮詢會議在法警議題上提出 6 項結論，包括：

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

實際上，由於法警在分定男女名額規範中的轉變，反而在性平諮詢委員會引起更多討論，第 18 次性平諮詢會進而要求用人機關提供近 12 年男女錄取名額及比例彙整表，並討論法警真實職業資格，判斷其是否符合〈性別工作平等法〉第 7 條之但書：「但工作性質僅適合特定性別者，不在此限」。

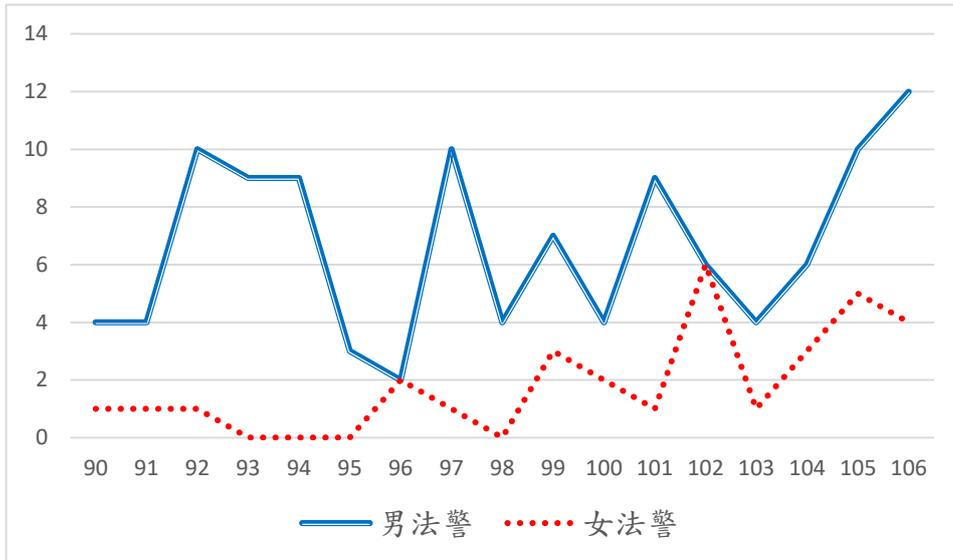


圖 8 民國 90 年至 106 年男女法警辭職趨勢

資料來源：整理自銓敘部資料(附錄五)。

圖 8 說明男女法警自 90 年至 106 年的辭職趨勢，可發現不同性別者之變化或具有延遲作用，但男法警在近年來的辭職數量，或顯示不同性別的差異。然若考量到商調的趨勢(圖 9)，則可發現男法警申請轉調至其他單位之數量相當高；且自 94 年後，亦即於取消男女分定名額後的再兩年，女法警申請商調的比例即開始上升。儘管整體看來應每年狀況各有不同，但依據 504 名男性法警辭職與商調、126 名女性法警辭職與商調之整體數量而論，女性提出辭職與商調的比重高於男性。

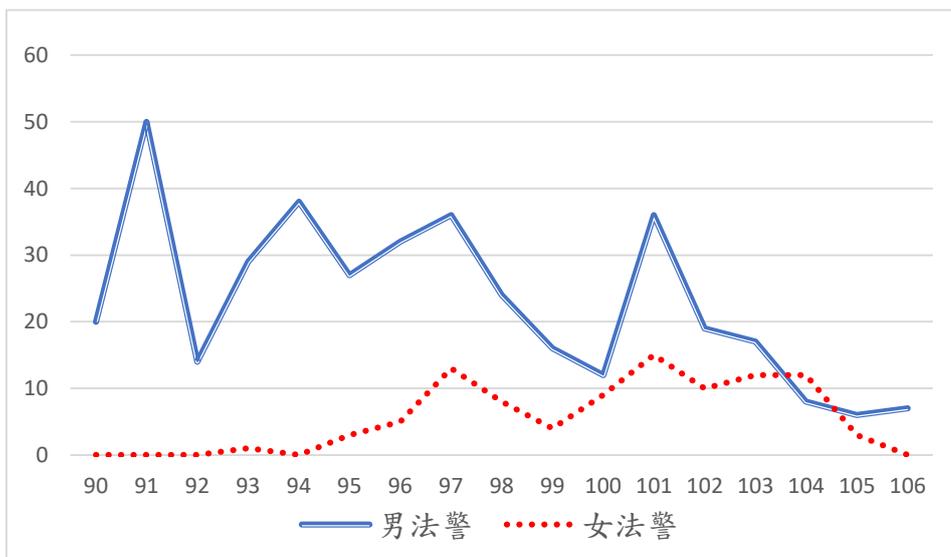


圖 9 民國 90 年至 106 年男女法警商調趨勢

資料來源：整理自銓敘部資料(附錄五)。

第四節 堅守設限的類科：監獄官與監所管理員

在〈監獄行刑法〉第 4 條的規定下：「受刑人為婦女者，應監禁於女監。女監附設於監獄時，應嚴為分界」，法務部基於此提出監獄官與監所管理員的性別限制，在分監管理的規定中，男女受刑人需分隔收容。「監獄官及監所管理員係擔任直接戒護管理工作，考量工作適應性、安全、體能、男女生理先天差異，依實際需要，男、女受刑人需分由男、女性戒護人力辦理戒護工作事宜」。此論述於歷次的性平諮詢委員會均被用人單位提出(圖 10)，然而，委員會對男女的數量多寡卻持續提出修改，如第 3 次性平諮詢會開始討論監獄官與監所管理員之基本核心工作能力、考試方式、他國方法等；第 4 次性平諮詢委員會曾比較英、美、法三國矯正機構招募新人時均無性別設限等進行討論。

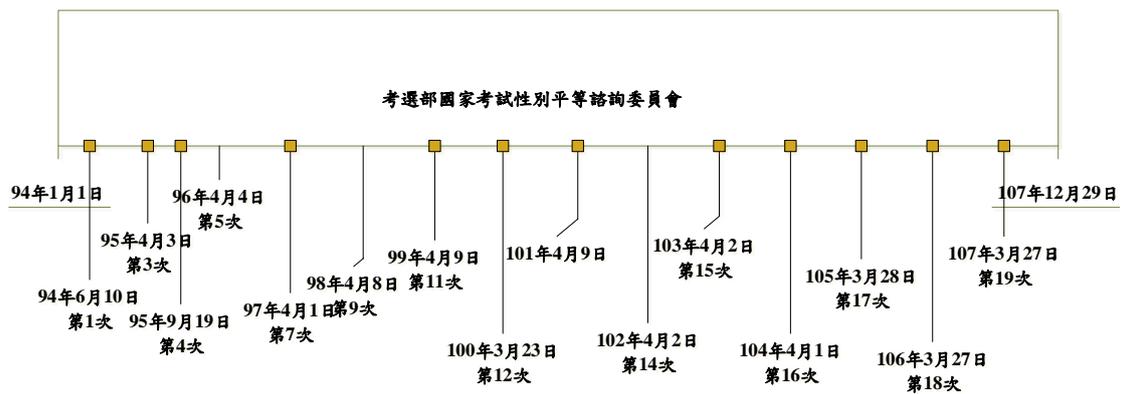


圖 10 曾討論過監獄官與監所管理員的性平諮詢會

資料來源：研究者自製

歷次會議焦點大多集中於監獄官、監所管理員的男女比，以及管理人員與收容人的戒護人力比(表 6)。然除戒護的性別差異外，日夜間以及不同矯正機構的戒護人力也落差甚大，如台中監獄之日間戒護比為 1(名戒護人員)比 150(名收容人)，此數據在夜間時變為 1 比 420(第 1 次性平諮詢委員會)，顯示公務人力之不足，而性別平等是否能夠在人力不足的情況中具體落實，亦是諮詢委員會關切的焦點(劉峻谷，103)。

表 8 矯正機關提供之收容資訊

會議	男性	女性	收容比	其他
第 1 次	一人戒護 200 至 400 人	一人戒護 20 至 30 人	1 : 12.7	日間 1 : 150 夜間 1 : 420 日本 1 : 3.8 韓國 1 : 5.7
第 4 次	1 : 15.6	1 : 11.7	1 : 13	英國 1 : 3 美國 1 : 4
第 5 次	1 : 14.26 (北監 1 : 20)	1 : 9.06 (桃女監 1 : 10)	1 : 12	男女管理員 9 : 1 男女收容人 11 : 1
第 7 次	1 : 11.04	1 : 8.27	1 : 10.71	日本 1 : 3.8 韓國 1 : 5.7 中國大陸 1 : 5
第 9 次	1 : 13	1 : 10	目標 1 : 8	歐美 1 : 2
第 11 次	1 : 13.27	1 : 10.87	1 : 13	日本 1 : 4.6 韓國 1 : 4.7 中國大陸 1 : 11.6
第 12 次	1 : 13.24	1 : 12.6		日間 1 : 100-200 夜間 1 : 400-500
第 13 次	1 : 13.86	1 : 10.91		
第 15 次	1 : 14.26	1 : 11.76		
第 16 次	1 : 14		提出近中遠程分 階段研擬男女錄 取名額改進之可 行措施，從目前 1 : 14，短期目標 1 : 10、中期目標 1 : 8、長期目標 1 : 6。	愛爾蘭 1 : 1.17 香港 1 : 1.31 加拿大 1 : 2.7 英國 1 : 1.87 日本 1 : 3.99 美國 1 : 4.42

資料來源：整理自歷次性平諮詢會會議紀錄

基本上，歷次諮詢會議均曾詢問國外之矯正體系運作機制，然經用人機關查詢：「歐美國家因設備及人力充足，並採團隊小組方式配置，平均每 3 至 5 人中搭配 1 名女性(第 3 次性平諮詢會)」，反觀我國，第一線直接戒護人員(不論是監獄官或監所管理員)，需「單人」執行督導勤務，在工場、舍房、戒護外醫、返家奔喪、務品檢查、警備、守衛、巡邏、檢查等工作項目中，是否能夠在人力比高於歐美甚多的情況下進行，備受質疑。

戒護可分為直接與間接戒護兩種(附錄九)，前者屬日常生活之起居戒護，後者則指門衛、巡邏、崗哨值勤、登記接見，目前暫由替代役男或替代人力值勤居多，用人機關估計在替代役退出募兵的機制後將會有新的危機(第 11 次性平諮詢會)。諮詢委員亦曾針對此點表示：「依用人機關說明，目前男女監所管理人員以完全區隔，惟若女監完全無男性管理人員，一旦發生劫獄事件，恐難以因應」，然此言論，究係意味著部分諮詢委員認為男性管理員在遇到劫獄等事件時，比女性管理員更有能力因應，因此認可性別的先天差異？或者其實是對矯正機關所提男女分定名額理由之反諷？

矯正機關的人力與性別問題，101 年行政院研究發展考核委員會曾委託進行「我國矯正政策與管理機制之研究」，研究結論中，建議修法強制規範收容人與管理人力之固定比例，至少至 6:1。矯正機關依據此項報告，提出當戒護人力與收容人比例達到 1 比 6 時，可全面取消分定男女名額的規定(第 13 次性平諮詢會)。103 年第 15 次性別諮詢委員會中，諮詢委員再度要求法務部提出具體的近中遠程改進方案，並表示「收容人的類型很多，並非所有收容人都有暴力傾向，...就像過去法警也有限制男女錄取比例，取消後似乎也沒有發生管理上的問題，且少年觀護所也可以更換成更多女性管理員」，此等觀點在法警恢復分定男女名額後，或許會重新檢討。

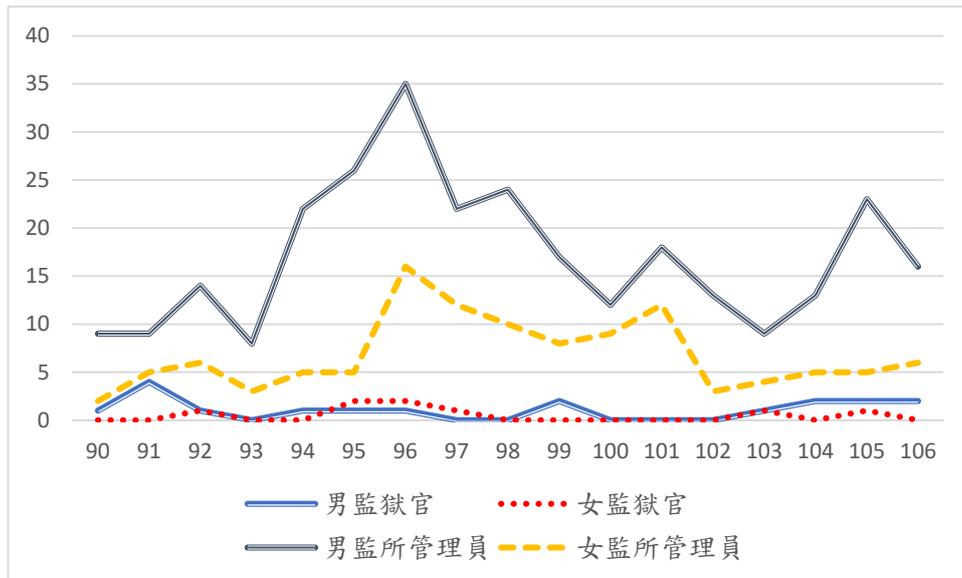


圖 11 民國 90 年至 106 年男女監獄官辭職趨勢

資料來源：整理自銓敘部資料(附錄六)。

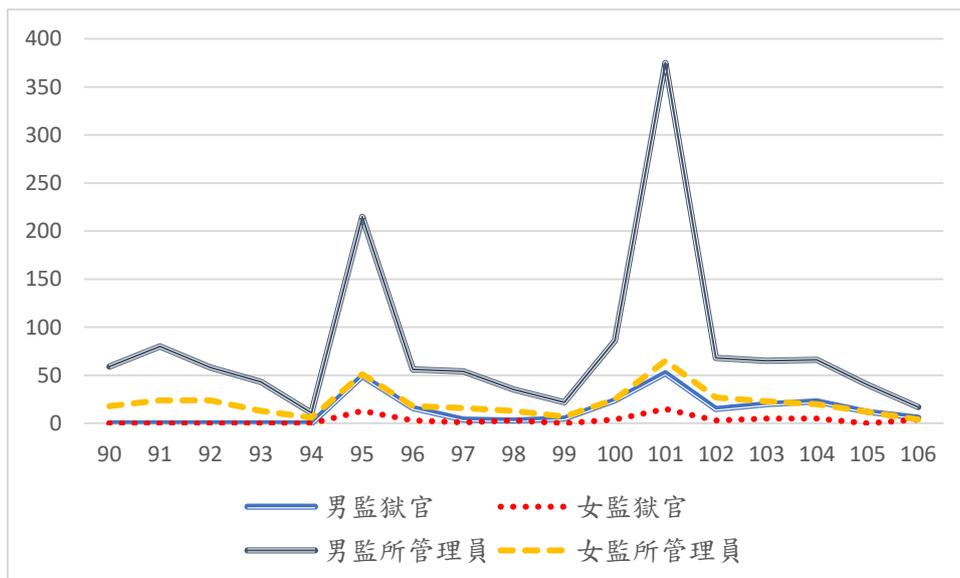


圖 12 民國 90 年至 106 年男女監所管理員商調趨勢

資料來源：整理自銓敘部資料(附錄七)。

綜觀歷次之性平諮詢會，對分定男女錄取名額之討論相當全面且周全，每次會議均要求用人機關提出更多資訊，並責成其上級機關，如警政署、法務部提出未來的規劃，以求達到性別平等的目標。然雙方於歷次會議中均針對性別之比重有不同立場，性平諮詢會希望能夠逐年增加女性名額，用人機關則表示需求人數已符合工作需求，在錙銖必較於一兩位女性名額的差異時，檢視不同性別在工作崗位的錄取名額與離職數量或許能提供不同觀點。

表 9 民國 90 年至 106 年不同性別離職與錄取人數比值

類科	警察		法警		監獄官		管理員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
90			0.19		1.78	0.17	0.62	0.46
91			1.65		1.28	0.40	0.62	0.86
92			1.30		1.71	0.00	0.64	0.71
93	0.01	0.03	0.73	0.25	3.08	0.14	0.59	0.40
94	0.05	0.01	1.60	0.00	5.00	1.70	0.38	0.19
95	0.05	0.03	1.35	0.60	2.53	0.78	1.48	1.90
96	0.03	0.07	0.25	0.08	1.50	0.57	0.26	
97	0.05	0.11	0.77	0.28	1.11	0.80	0.72	
98	0.06	0.13	0.94	0.28	3.06	0.40	0.52	0.75
99	0.15	0.41	2.15	0.39	3.26	1.17	0.55	
100	0.76	0.18	1.67	0.67	4.44	4.25	0.78	1.19
101	0.34	0.17	2.47	0.46	2.11	0.33	1.78	1.78
102	0.21	0.07	1.19	0.40	2.95	1.43	0.80	0.85
103	0.11	0.07	1.41	0.54	4.50	1.14	0.62	0.86
104	0.05	0.05	1.65	0.48	2.96	0.67	1.03	1.17
105			0.84	2.67	1.09	0.50	0.38	0.83
106			0.40	1.67	91.90	45.50		
總計	0.86	0.36	5.71	4.90	0.74	1.06	0.85	0.47

資料來源：研究者自製

表 9 為各年度離職人數與考試錄取合格人數之比值(離職人數/考試錄取人數)，可發現男女警察的比值類似；而法警、監獄官的男性比重遠高於女性，與男性之年度需求量相符。除警察外，法警與矯正機構人員之流動較大，且女法警流動率相對低，男性之離職總數高於女性。

第四章 國家考試性別設限類科的爭議焦點

考試院關於性別設限類科的考試，大都於應考須知或相關文件說明：「本項考試規則之男女性體能測驗規範，係用人機關基於工作內容實際需求，並考量男女性先天體能差異，採行相同測驗項目並分定男女性及格標準，以兼顧職能需求及性別實質平等」。釋字第 485 號的解釋亦說明，〈性別工作平等法〉之目的在於貫徹憲法中的實質平等，而非機械式的、絕對的形式上平等。然歷屆性平諮詢會之討論重點，仍包括工作內容與體能體格的關係、男女之職務內容等。

第一節 體能與體格的規範

不論是各類科在體能上的規範、各類科在體格上的規範或根據體能測驗成績統計等資料，均可發現各類科之要求不一(附錄三、十、十一、十二、十三)。基本上，用人機關表示，這些類科均具有工作性質特殊，具危勞性質、工作時間長、工作壓力負荷繁重、須輪值等特性。

從資料中可發現，警察在第二試的體能要求日益減少；此外，應考警察的男性通過率比女性低，但在應考法警與監獄官、監所管理員，男性應考人的體能通過率，卻高於女性應考人。

表 10 民國 100 年至 106 各類科之體能通過率百分比

年/ 類科	警察		法警		監獄官		監所管理員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
100	84.94	86.01						
101	83.75	87.23						
102	83.78	86.88	90.48	77.78				
103	93.49	95.99	95.65	87.50				
104	93.82	97.42	95.16	78.57				
105	88.15	94.18	97.92	62.50	95.65	76.92	78.49	50.98
106	90.90	95.98	95.51	80.00	95.12	100.00	85.03	55.56

平均	88.40	91.95	94.94	77.27	95.39	88.46	81.76	53.27
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

資料來源：彙整自歷年資料。

表 10 呈現近年來之體能通過率，應考男女差異最大者應為監所管理員。四等監所管理員在體能上的要求是 1200 公尺跑走，其中男性及格標準為 5 分 50 秒，女性為 6 分 20 秒；此標準與監獄官相同，也較符合「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」中之心肺適能之要求，但自新增此體能標準後，監所管理員考試之女性應考人通過率卻是最低。

然而，女警的體能要求之一——800 公尺跑走以及立定跳遠——之規範，根據「精進公務人員考試體能測驗」之報告(圖 3)，屬於心肺適能、肌肉與骨骼證據力較低者。而男警之 1600 公尺跑走，在心肺適能的證據力中卻較 800 公尺之要求高。此差異或可部分解釋女警的體能通過率較男警高的原因，乃在於應考女性的體能通過標準相對較低，且在測驗方式的有效性高低上有所不同。

實際上，要求降低體格與體能標準是部分應考人持續的要求，第 18 次性平諮詢會曾因應考人的陳情，而提出法警與警察身高標準需相同的建議。然探究體格差異可發現，目前不論男女均有三級標準，從高標到低標分別是男：165、158、155 公分，女：160、155、150 公分。³¹根據衛生福利部國民健康署調查，94 年至 97 年各地區 19 歲至 64 歲的成年男女之平均身高為男 168 公分、女 155.9 公分；對照目前類科身高的規範可發現，性別設限類科對男性的身高標準要求低於男性均值，而對女性的身高標準較高。

表 11 各類科的身高差異(公分)

類科	警察		法警		監獄官		管理員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
身高規範	165	160	155	150	165	160	165	160

³¹ 關於考試要求身高之最低標準為原住民族，由於此為特殊案例，且衛福部並沒有統計原住民族之身高資料，故於本研究案中無法討論。

國民均值	168	156	168	156	168	156	168	156
標準高低	低	高	低	低	低	高	低	高

資料來源：筆者自行繪製

論者若依據體格之優越性，可根據表 11 提出降低女警、女監獄官與女監所管理員的報考身高標準；但應注意的是，這些類科在工作時之服務對象為何？其工作內容是否有性別差異？實際上，警察與法警的訪談均表示，若遇到民眾報案時，「應該以小隻一點的，會比較有親民感…若遇到一個是暴力犯罪的，那應該高強馬壯」(法 A)。簡言之，從訪談中可發現若是要勤務相同，則其體格必須一致，但在特殊情形下，則又希望有差別。第 18 次性別平等諮詢會議，部分委員建議法警類科的身高應與警察人員標準相同，矯正機關也於該次會議中有同樣(身高)的要求。同樣觀點也可從本研究案之第二次座談會中得知；此外，警察大學行政管理系林麗珊教授也基於同樣理由，主張男女警之身高必須一致(林麗珊，107)。

實際上，警察、法警、監獄官與監所管理員的服務對象並不相同。從一般大眾、較無特定性別到明確性別差異，故其體格標準或應考量到大眾之平均 162 公分，或特定服務對象之體格，而非僅限於男女均值差異。歷次性別諮詢委員會均提及，「〈性別工作平等法〉的精神，是希望能將考試機會開放，讓男女都有一樣的機會，在一樣的條件下參與考試，並非要求錄取男女比例一定要 1 比 1」。從體格與體能的規範可發現，女性因生理上的先天差異(表 6)不同，其合格標準不僅較男性為低，測驗的方式與有效性也不一致(圖 4)；但其體能的通過率(表 10)除女警(91%)高於男警(88%)外，在法警(女 77%、男 94%)、監獄官(女 84%、男 95%)、監所管理員(女 53%、男 81%)等三類科中均低於男性。³²部分諮詢委員在持續要求提高女性名額的同時，是否應檢討不同性別合格的標準與性別平等的推動是否非指機會、實質上的平等，而是女性優先方為性別平等？

³² 根據保訓會提供之考試錄取與訓練合格人數可知(附錄十四、十五、十六、十七)，警察在訓練時被刷下的數據較為明顯，至於法警與監獄官、監所管理員自 90 年至 106 年之總數為 0 或 1 名。且警察在 95、96 年均曾刷下 5 名受訓者，女警則於 102 與 104 年分別有 2 名與 3 名。

第 10 次性平諮詢會，部分委員曾指稱：「與會委員多次建議應加強工作說明、管控分發作業、加強訓練及淘汰機制、進行現職女警工作績效評析及研究各國性別設限之相關作法，作為相關政策之規畫參考」，並指用人單位消極不作為，要求其應思考「如何透過適當的考選方式選擇合適人才，而非以性別定額的思考方式，尤其不宜以想當然耳的理由排斥女性…用人機關歷年來都以配套措施尚未完備，做為持續分定男女名額之理由，然配套措施是否完備，主要在於主政者的決心，重點在於心理上接受的程度」。類似的論述也可從第 15 次會議發言紀錄中得知：「今年的男女比例比去年更不理想，但由於考試在即，名額必須做調整，若法務部矯正署不調整，必須要有更充分的理由說明」。而矯正署代表則表示：「女性比例已逐年提高，若再往上提高，實務上將會無法運作…」。

第二節 職務的定義與分工

一、警察

依據警政署提供資料，一般警察人員四等考試行政警察之職務有 5 項，分別包括：

1. 犯罪與違序案件偵防之擬訂及執行。
2. 警察勤、業務之規劃、執行及督導考核。
3. 警察政策、制度、法令之擬訂、規劃及推動。
4. 專案性或特殊性警察勤、業務之規劃、執行、督導、評核及管制。
5. 執行勤區查察、巡邏、臨檢、守望、值班、備勤等一般性勤務。

在工作時間方面，〈警察勤務條例〉第 15 條規定：「服勤人員每日勤務以 8 小時為原則；必要時，得視實際情形酌量延長之」。第 17 條勤務規範最後「前項勤務編配，採行三班輪替或其他適合實際需要之分班服勤。如勤務執行機構人員置 3 人至 5 人者，得另採半日更替制；置 2 人者，得另採全日更替制；其夜間值班，均改為值宿」。而在基層行政警察一律分配派出所的情況下，男女警的勤務似無差異。

法令規定是一事，實際情況如何呢？受訪的警察(警 A、警 B、警 C、警 D)均表示，職務就是照輪的，不論是值班或是備勤，沒有什麼核心與非核心職能的差異。「我剛剛也自己一個人去巡邏回來」，並沒有男女的差異；但民眾/嫌犯對女警卻有異樣眼光(警 C)。此外，在不同案件中，性別或體格/體

能的差異是存在的。如警 A 曾表示，不是因性別問題，而是因處理事情的方向不一樣，如打架與家暴的差異，前者自認為比較壓不住，但後者就覺得可以應付。警 B 也指出女警在犯罪預防(如社區治安評鑑)部分較受民眾好評，且認為在壓制對方時，男女警因先天的體型差異而有差異。但警 C 則表示除性侵案件外，即便是家暴案件，除非報案人精神不穩定，才會特別指派女警出面處理。

此外，警 C 說明在勤務執行中，曾被教導遵循三安原則，亦即人員安全、案件安全、證物安全，作為值勤時的依據，其亦指出雖在職務的分工與運作上或無性別差異，但在受訓期間，在體能訓練的及格上依然有男女的不同標準。

二、法警

在法警方面，依司法院人事處提供之資料，法警職務內容包括值庭、執行、送達、拘提、警衛、解送人犯及有關司法警察事務，上述項目共佔法警工作時間 90% 比重，另有 10% 屬於其他臨時交辦事項。

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

然而，法警的執勤對象可分為二，一為嫌疑犯(包括證人、受刑人)，第二類則是一般民眾，故其職能可區分為核心與非核心，並以是否有直接接觸嫌疑犯作為區分。如法 A 表示，不論是否在院方或檢方，都不僅僅只處理新收人犯這一塊，其他相關的還包括傳喚、執行、提告、院區的巡邏、警方的聯繫等，基本上約有 70% 是面對需要強制力戒護的人犯。

從訪談中可知，若以拘提的角度提帶一個人犯，不論其男女(嫌疑犯)，男法警在體格、及時壓制的反應均較女法警有優勢。根據法警長的經驗，受戒護者可能有脫逃、自殺、自殘等緊急狀況，最重要的預防，就是避免讓受戒護者「臨時」有這個想法，³³就不會有這些問題出現。法 D 並表示，過去在女法警數量很多的時候，曾在排勤務時因事先不知道人犯的高矮胖瘦，導致派遣一名 140 公分的女法警去帶一名超過 180 公分高的人犯。此種狀況

³³ 但若故意為之，則任誰都無法控制。

不僅造成危險性，也讓當時的女法警覺得被羞辱，認為法警長之勤務調配在嘲笑其過矮。

此種對群眾(或人犯)暴衝的擔憂，導致在勤務的安排上，長官會盡量將男法警與女法警搭配值勤，甚至避免女法警單獨執勤的可能。特別是遇到男嫌犯與女法警的狀況，常會出現言語上的騷擾或輕微的碰觸。法警長(法 A、法 D)的觀點同樣也被女法警(法 B、法 E、法 G)所證實，「我們女生算是比較弱勢，就是在體能上還是各方面…當然可以請求支援」，並對於當面臨疑似性騷擾時，該以何種處理方式較適當(法 E)。儘管法 G 在處理性騷擾議題時相對嫺熟，並表示根據過往經驗，主張以不理睬或大聲斥責的方式即可解決大部分的狀況。

回到職務的界定上，由於法警的核心與非核心職能是以直接接觸為分界，如逮捕、拘提、或其他需要強制力執行的工作屬於核心職能，故目前已有業務費充裕的法院與檢察署將非核心職能，亦即警衛的工作外包給保全公司，如此可降低法警之工作壓力，甚至避免該用人機關受到分定男女名額限制的關注。然亦有非外包的單位主管(法 D 與法 F)提出疑慮：若人犯逃脫時，保全是否會如同法警般去追捕？³⁴然保全的責任與身分歸屬為何，應為另一個議題。

三、監獄官與監所管理員

矯正署提供的監獄官與監所管理員之職務名稱共有 3 大類，分別是執行機關內安全警戒勤務、執行機關外安全警戒勤務、以及對收容人違規之考核監督管理及突發事件之處理，其佔工作時間之比重分別為 70%、10%、20%。此外，必須使用/操作戒具(手鐐、腳鐐等)、警棍、電擊棒、瓦斯噴霧器、金屬探測器、無線電、指揮棒、瓦斯噴霧槍、槍械、視訊設備、電腦、文書處理軟體等。

監獄官依戒護勤務需要，被指派擔任教區科員人員，上班時間為早上 8 點至晚上 6 點，擔任夜勤股科員則上班時間為早上 8 點至隔日早上 8 點，上一天休一天，另按全年上班天數，有排定輪休。監所管理員同樣也分為日勤與夜勤，然日勤制採取週休二日，夜勤制則為 24 小時，以每 3 小時作為勤務區分。監獄官與監所管理員的職務工作如表 12。

³⁴ 法 I 曾表示，將法警外包此趨勢，應屬官僚體系中的行政僵化，各機關為因應此所做的改變。

表 12 監獄官與監所管理員職務細項

監獄官	監所管理員
1. 收容人之戒護、門戶鎖鑰之管理及戒備。	1. 交接班及收開封人數之點檢統計。
2. 管理人員之訓練及勤務分配事項。	2. 安全設備及鎖鑰之管理。
3. 武器、戒具及消防器材之使用、練習及保管。	3. 各項簿冊之登錄、陳閱。
4. 收容人飲食、衣著、臥具、用品之分給及保管。	4. 收容人新收、還押、出庭、借提等出入矯正機關之安全檢查及行政流程辦理等工作。
5. 清潔衛生事物之執行。	5. 戒護事故(如收容人暴動、脫逃、自殺等緊急事故)之處理。
6. 收容人之身體與物品搜檢、行為狀況考察及獎懲之執行。	6. 長官指示交辦事務之執行處理。
7. 收容人接見、發受書信及送入物品之處理。	7. 提接見、收人各項活動之戒護。
8. 舍房、工場之查察及管理。	8. 工場、舍房之安全檢查。
9. 收容人解送及脫逃者之追捕。	
10. 其他有關戒護管理事項。	

資料來源：研究者自製

由於監獄官與監所管理員係公務人員特種考試司法人員考試三等、四等考試之考試類科名稱，尚非職務之職稱，依據臺北監獄提供之職務說明書，可將上述二類科之職稱再分為科員、³⁵主任管理員、³⁶管理員等三類，³⁷其工作項目均屬直接戒護人員，主要負責收容人的生活起居管理，包括了沐浴、

³⁵ 其工作項目包括協助科長處理戒護管理受刑人之勤務或負責一至二個管教區戒護管理工場 50%、負責戒護管理人員勤務分配，並督導其執行戒護管理勤務 25%、受刑人違規及突發事件之處理 15%、對特殊案件受刑人之考核監督管理 10%。

³⁶ 其工作項目包括監督所轄各工場、舍房管理員從事戒護管理工作之執行 60%、辦理新收受刑人之驗收，出監受刑人之核驗 15%、辦理出庭、還監受刑人之檢核作業 15%、受刑人違規及偶發事件之處理 10%。

³⁷ 其工作項目包括擔任機關警戒及收容人戒護管理工作 95%、其他臨時交辦事項 5%。

更衣、如廁、檢身，以及出庭、還押、新收、移監等；其勤務範圍主要包括工場、舍房與門衛等處。如同矯 B 曾言，「因為他們負責來這邊，我們是執行機關，就是生活管理，就是他們的食衣吃睡，都是我們負責的，看病啊、運動啊，有任何問題都是我們直接負責，就像當兵一樣，長官就是管你所有」。

實際上，區分矯正體系中的職能屬核心或非核心進而討論分工並無意義，此乃因曾於法務部以及訪談均提出男女分監的法源依據包括：³⁸

1. 〈監獄組織通則〉第 13 條(已廢除)。³⁹
2. 〈看守所組織通則〉第 11 條(已廢除)。⁴⁰
3. 〈法務部戒治所組織通則〉第 11 條。⁴¹
4. 〈少年觀護所設置及實施通則〉第 13 條。⁴²
5. 〈法務部技能訓練所組織條例〉第 14 條(已廢除)。⁴³
6. 〈監獄行刑法〉第 4 條。⁴⁴
7. 〈監獄行刑法施行細則〉第 4 條。⁴⁵
8. 〈聯合國在監人處遇最低標準規則〉第 8 條分類說明。⁴⁶

³⁸ 法務部 95 年第 2 次公務人員特種考試司法人員考試四等監所管理員類科考試分定男女錄取名額理由說明。

³⁹ 監獄組織通則於 105 年廢止，原條文為：監獄設女監者，置主任一人，職務列薦任第七職等至第九職等，掌理女監事務。女監之主任、主任管理員、管理員均以婦女充之。

⁴⁰ 看守所組織通則於 105 年廢除，原條文為：看守所設女所者，置主任一人，職務列薦任第七職等至第八職等，管理女所事務。女所之主任、主任管理員及管理員均以女性擔任。

⁴¹ 戒治所設女所者，置主任，掌理女所事務，職務列薦任第八職等；女所主任、主任管理員及管理員以女性為限。

⁴² 少年觀護所設女所者，置主任一人，職務列薦任第七職等至第八職等，管理女所事務。女所之主任、主任管理員及管理員均以女性擔任。

⁴³ 法務部技能訓練所組織條例於 105 年廢除，原條文為技能訓練所收容女性受處分人者，設女訓練所，置主任一人，職務列薦任第七職等至第八職等；主任、主任管理員、管理員以婦女充之。

⁴⁴ 受刑人為婦女者，應監禁於女監。女監附設於監獄時，應嚴為分界。

⁴⁵ 本法所謂嚴為分界、分別監禁、分界監禁、分界收容，其含義如左：一、嚴為分界：以監內圍牆隔離分界之。二、分別監禁：分別監禁於不同之監房、工場或指定之監獄。三、分界監禁：以劃分監房及工場監禁之。四、分界收容：收容於監內分界隔離之病監內。

⁴⁶ 各類在監人，應按其性別、年齡、犯行、收押之法定原因，及處遇上之必要理由，收

9. 〈刑事訴訟法〉第 123 條。⁴⁷

上述法規均說明在男女收容人分監管理的情況下，女所甚至是少年觀護所的相關人員均由女性擔任；⁴⁸故透過討論核心與非核心之工作職能，進而將職能分工、分割的方式並不適當。

又因女性收容人數量遠低於男性收容人(約為 1:9)，故從數量來看並非達到性別平等，然此觀點可能落入兩性比例均衡的謬誤。故除修法去除男女分監之規定，亦即男監之管理是否應等同由同性執行戒護外；性平諮詢會第 18 次會議中，即有委員表明「適法性應無不妥，個人認為亦符合性別工作平等法第 7 條但書『工作性質僅適合特定性別者，不在此限』」。然而，對於真實職業資格，亦即各類科的工作職能之定義與性別差異，在訪談時逐漸浮現。

第三節 勤務分配與性別差異

分定男女名額的主要原因在於工作的特殊性，綜觀相關的討論可發現，性別(特別是女性)這個詞彙在過去常被視為弱勢，如第 2 次性平諮詢會，在解釋警察須以男性為主的原因，在於工作環境高度危險。⁴⁹類似的說法在第 17 次會議的用人機關的發言亦可得知，「法警主要工作核心為戒護人犯，常會遇到打架事件，女法警可能較難處理這種狀況」，或「是以女性法警因先天體能之因素而無法安全且有效率地升任戒護勤務…」(第 19 次會議)，但此一說法被諮詢委員所質疑「有關理由書中所提工作辛苦、假日需輪值、24 小時戒護，不分男女等文字，預設不適合女性，都有性別歧視的意涵(第 9

容於各別之機構或機構內之各別部份，其要點如下：(1)男性與女性應儘可能收容各別之機構，如在同一機構內男女兼收者則須嚴為分界。(2)未決犯與既決犯應予隔離。(3)民事被管收人應與已決刑事受刑人隔離。(4)少年與成年隔離。

⁴⁷ 搜索婦女之身體，應命婦女行之。

⁴⁸ 但若提帶外醫時，女監女所一定派一男一女出去。

⁴⁹ 其全文為：警察人員係以服務的精神從事警察工作，其勤務深具危險性、機動性、辛勞性、24 小時晝夜輪替等特性，必要時，輔以干涉、取締及逮捕等強制作為，已達成警察任務。因此，警察人員必須面對不理性民眾的挑釁及攻擊行為，更須冒著生命危險與歹徒格鬥，進行逮捕工作，隨時可能處於不確定安全的危險情境中。舉凡故意殺人、強盜、搶奪、擄人勒贖、重大恐嚇取財、強制性交、重傷害、雷霆安案—打擊黑幫行動、治平專案、迅雷作業、不良幫派組合專案搜索臨檢、圍捕張錫銘等犯罪集團、偵辦千面人下毒、台中耕讀園槍擊案件等案件，概由基層警察人員執行蒐證、跟監、正面攻堅、強制拘提逮捕，故第一線打擊犯罪任務，宜以男性警察人員為執行主力，適度輔以女性警察人員。

次會議)」、「有些文字的敘述跟描述，事實上都隱藏了對性別的刻板印象」(第 19 次會議)。

這些從體力、體能甚至膽識區分男女的差異，不論其對錯，在會議中常引發委員反感，如「因基層警察人力不足，若未能透過本項考試立即甄補，則將會產生警力運用問題，但用人機關本次所提分定性別名額之理由實未完備，因此，基於性別比例並非性別平等之內涵，個人對本次會議所討論之需用名額性別比例的適當性，不表示意見」(第 8 次會議)。

尚有委員質疑，「監獄管理是否一定要男女嚴格分界？婦產科、泌尿科由男醫師或女醫師擔任都不會遭外界質疑，事實上只要對性別的觀念正確，就不會去騷擾別人(包括同性間性傾向的騷擾)」(第 14 次會議)。此段言論的重點在於性別觀念的正確，但在矯正機關的立場上，矯正體系中的收容人以及法院中的嫌疑犯是否有足夠且正確的性別觀念，醫師在看診時是否獨自面對病患？這兩點差異恐怕才是矯正機關所擔憂的重點。

此外，性平諮詢委員與機關代表對於性別平等的推動，以及分定男女名額的緣由與認知上也時有差異，如第 9 次會議：「職場的平等和保護機會的平等，乃是未來的趨勢」、第 10 次會議：「女性比率逐年提升，並非本會最後要求之成果，而是在於機會的均等」，這些言論說明性別平等的推動在於機會均等與職場公平，但在歷次會議的關注焦點，仍將焦點集中於如何增加女性名額的可能，如第 17 次會議：「四等監所管理男女需用名額比例為 92% 與 8%，名額是否有調整空間？」、第 18 次會議：「每年會議進行到最後都須請用人機關儘量增加 1 名至 2 名女性名額，雖然以有限的人力，短期間難以改善錄取名額的性別差距，但性別平等是目前的潮流，大家應要遵守」、第 19 次會議：「依照過去的比例來看，在 103 年的男女的比例 71：28，從 103 年以後沒有超過這個比例，今年的比例是 27：6，我建議能否在監獄官的部分放寬男女比例？或者說明監獄官的真實職業資格是什麼？或男女比例至少可以回到 103 年的比例」。這些發言紀錄均可說明在性別平等議題的推動上，各方的認知與期待有所不同。⁵⁰

⁵⁰ 較有趣的是第 4 次性平諮詢會中開始討論同性戀議題。然在訪談時，矯 F 即表示同性戀議題實際上存在已久，只是從未被正視。

第五章 制度運作下的分歧

本章主要根據訪談筆記而來，佐以相關會議紀錄以及相關查證，與第四章以各式會議紀錄為分析焦點、第三章談類科設限的歷史脈絡、第二章談性別平等與公務人力的定義交集等有所不同，儘管各章均有訪談的引用。彙整後有三點觀察，茲敘如下。

第一節 考試與訓練合一或分歧

許多受訪者指出，當前考試制度之設計，並非在拔擢合適的公務人才，其規範均在於滿足考生的需求。從主管的角度(法 A、法 D、法 F)，建議考試院應根據公務人力服務或管理的對象來設定，「考試院能夠站在戒護者或是受戒護者的角度看性別，而不是針對於考生，……是針對用人機關業務面上來做考量」、不要「站在考生的角度來選人」、「我們考慮的是，各個基層可能面臨到人犯狀況，我們要人犯戒護，安全的問題，當然遠遠大於...，你說要保障 150 公分以下考生的權利，這是不通的」，這些言論並非反對當前的分定男女名額規範，反而是凸顯出因性別在體格與體能上的限制，導致在執行公務時產生的狀況。

同樣的觀點也被基層人員所證實，「如果我是參加考試的人，我會覺得當然不要設限比較好，因為我是女生，因為設限之後女生會變比較難考，可是我進來之後覺得...，設限好像有必要」。實際上，反對或擔憂女性人員過多的原因，或許不能單純歸因於女性較會考試，「不管是我，或是一般派出所所長，當主管的一定有考量，就是勤務規劃，基層一定會說同酬為什麼不同工？為什麼人犯都要男法警去提解？他們一定會有這樣的聲音，所以勞役必須平均，主管有這樣的考量，可是如果出事，上面就會說你勤務規劃不當」，在不同性別不同錄取與不同訓練標準的條件下，目前女性基層人員除負責女性搜身或生活管理等與身體有近距離的觸碰任務外，也被教導、鼓勵在遇到狀況時尋求幫助，「我們配戴無線電，我們裝備是全部一模一樣的，我們女法警沒有比較[需要幫助]...，一進來我就開宗明義的講，這份工作是你選擇的，所以你不要覺得都...，為什麼男的不幫我？但是我不會故意放你落單，放你出狀況，因為這樣對我沒有好處，對這個科室也沒好處」；「你要觀察人犯，開庭的時候，突然人犯有情緒不穩的時候，因為他們站庭，隔壁都會有其他法警在，妳就要請其他法警來幫忙，不是等他說已經在暴衝、

暴怒的時候，要跑的時候，才叫人家，來不及」。

同樣的，女性基層人員也同樣接受甚至認同長官在性別差異上的設限，「比較希望男生幫忙...，主要是假如人犯鬧起來，就是他可能在候訊室撞門，或是大吼大叫，那我們不可能開門進去處理，因為女生先天上比較弱勢，就是你進去可能變你被壓制，所以就需呼支援，請男生下來幫忙」、「而且其實男人犯比較多，所以女生太多也不太好，就是女人犯當然 ok，可是男人犯有時候出什麼事，還是只能呼支援，就是請他們幫忙」。

若工作環境中缺乏男性同仁，則女性基層人員亦會尋求其他單位的同仁協助，「因為警長他安排就是會有男生，一個男生、一個女生，一定、最少會有這樣子，所以一定會有一個男生可以來搜身，如果真的有這種逼不得已的情況的話，我們會請移送進來的警察說，可不可以幫忙，請他們幫忙搜身」。

上述言論可知，不論長官基於性別、體能或體格而對女性警察、女法警甚至女性監所管理員產生疑慮，進而具有排斥的心態；或女性基層人員在性別平等的旗幟下習慣於尋求支援，基層人員認為考試院的制度設計偏重考量到應考人的權益，應可理解。

此觀點於第二次座談會時曾被討論，委員(專 D)表示，「考試委員的立場...，我也可以理解，就是說因為考試，公務人員的任用是最前端的，那前端這麼多限制...，其實很多有些可以在訓練階段，因為這幾個考試的用人機關，其實他們在訓練階段，都有蠻紮實的訓練，那也許可以在訓練機關做一些淘汰……」。

但用人機關認為透過訓練階段刪除不適任之準公務人員，在運作上有窒礙難行之處。如警 G 表示：「我們一個訴訟，96 年打到現在還在打，就只是我們給他打不及格而已，高雄一個警察打不及格，96 年我們把他打不及格，他一直在訴訟，一直陳情，陳情到現在，就像老師說的，他考進來他家裡都放紅榜，他很高興，我們實務訓練把他打不及格，已經搞十年，還在搞」。

同樣的，質疑訓練標準過於單一，並認為無法排除可能不適任的理由還包括訓練官/輔導員的判準，「會不及格的那些條件，你說真的要達到，真的太難，要被不及格的條件，其實真的是非常難，……可能要有犯刑事案件，或者說他有攻擊、嗆長官，這個其實很難，那可是對我們來講，有一些我們覺得不適任的是，我們跟職場上跟人家相處久的，那種敏感度，就是……這

個人他一定不適任，你就很想把他淘汰，可是你不能寫在訓練計畫說，這樣子就會被我淘汰，因為每一個輔導員不一樣，到底哪一個輔導員的感受是足以被列進來，這樣你就會被我淘汰，所以真的是太難了」(矯J)。

也因此，有學者(專C)主張除應由「考試委員決定，是在考、還是訓？考試委員必須跟用人機關好好討論，那既然在考試院，大家想當然是考啊」。此種片面的誤解與分歧常導致許多意外，儘管考試公告均已告知考生考訓合一的原則。⁵¹

根據訪談得出不同機關對考試與訓練期待不同；亦即考試院傾向於考試搭配訓練方得以篩選出最適公務人力，然用人機關卻認為此方式造成該機關相當大的壓力，因剛考上的準公務人員若訓練不及格，常向公務人員保障暨培訓委員會提出申訴。此問題不僅存在於本研究案的三類用人機關中，也普遍存在其他類科，「我講白了，我們自己頭痛點就在這，每一次考上就等同訓練通過，錄取了，我其實上次跟司法官訓練學院講，你們錄取兩倍啊，你們都說這些人不適合，為什麼不錄取兩倍？然後給他[司法官訓練學院]…說訓練兩年之後，什麼都沒有，那…[引發的爭議更大]」。此考試與訓練的期望不一致，可從各類科訓練及格人數的差異(附錄十四、時五、十六、十七)中得知，說明用人機關在訓練階段遇到的窘境。

第二節 人力編制普遍不足

不論是矯正機關或者是檢察署受訪者(主管)，在訪談時均表示人力吃緊、權益受損，探究此原因主要與機關編制有關。矯正機關於第三次性平諮詢會議中即表示，監所管理人員工作意願不高，離職率每年約 3.5%，超收問題從未解決，再加上女性收容人數占了總收容人之人數比例均低於 10%，⁵²在

⁵¹ 專 D 曾表示：「如果像訓練階段，有什麼樣需要達到及格標準，有明確的其實我們會寫，譬如說像法院書記官，要打字要打到什麼樣的標準，這個我們會寫在裡頭，我們會讓他們知道，所以其實如果訓練，有很具體的東西，在訓練計畫裡面是可以呈現的，我們也可以用應考須知方面去做一個連結，這樣比較清楚，那我們在裡面也都會寫說，其實在考試，筆試通過之後，一定還是要經過訓練及格，才是考試及格完畢，整個程序才是完成，或許我們應考須知都有寫，只是應考人大部分都不會在意這一塊，他只管眼前的，我的筆試通過了，後面之後再說，通常都是這樣」。

⁵² 如 95 年的女性收容人比占總收容人數之 8.21%、96 年為 8.4%、97 年為 7.94%、98 年為 8.28%、99 年為 8.5%、101 年為 8.6%、102 年為 8.72%、103 年為 8.68%、104 年為 8.62%、106 年為 8.6%。

「男女分監」管理以及「單人執勤」的規範下，女性管理人員擔任直接戒護管理的需求人數遠低於男性管理人員，故在性別比例的考量下，不僅再三強調分定男女名額的原因與計算方式，更希望能夠降低女性錄取的比例，以減輕男性管理人員之負擔。

「如果我考上理想的職務的話，我就立馬辭職」(法 E)。

「所以我們現在人…，就是有人就好了，沒經驗也沒關係，因為沒有人也不行，勤務點沒有人站，沒經驗過來，趕緊教、趕緊訓練，多一個人陪著他在那邊幫他看」(矯 G)。

在工作壓力大、離職率相較其他公務人力為高的情況下，用人機關除主動或被動的分割職務內容，區分核心職能與非核心職能外，並以職務代理人等約聘方式進行補充所需人力，圖 13 為研究者自各機關網站之公布欄中獲得之資訊，可明顯發現矯正機關在編制內的變動較大。

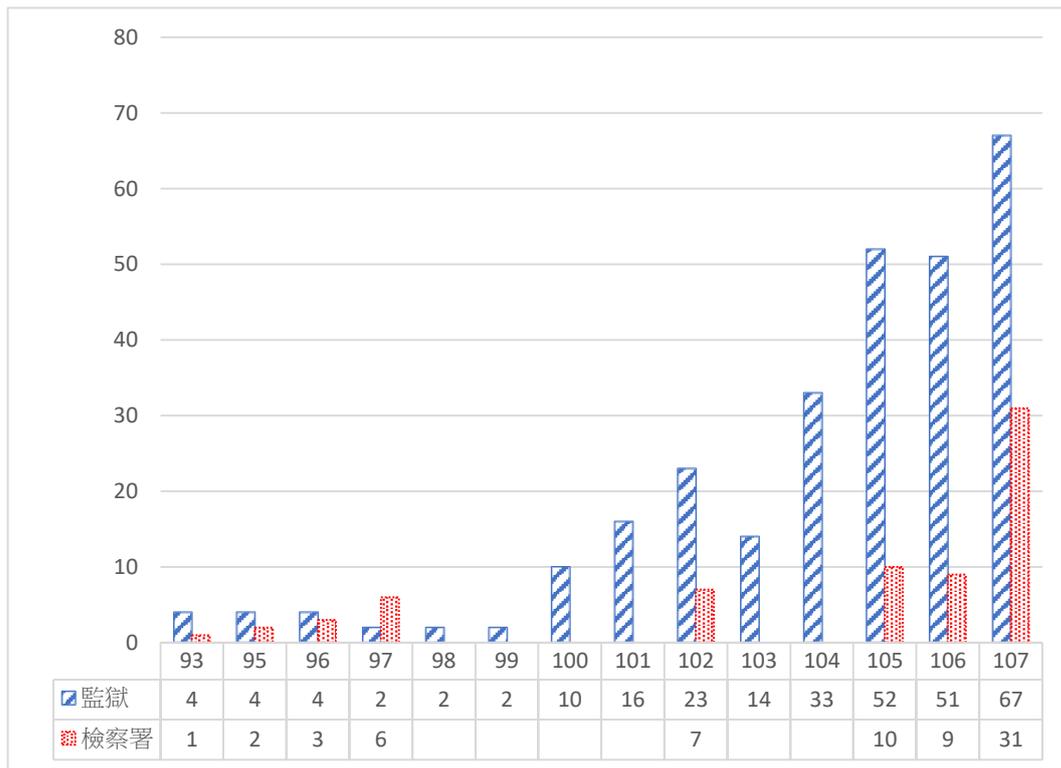


圖 13 各矯正機關與司法院檢察署公告之年度約聘人數

資料來源：研究者自製

矯正署曾針對圖 13 之約聘人員狀況表示，此乃已確認但尚未報到的名額，並說明這些約僱人員多屬於經驗豐富但不會考試的「萬年職代」，且其

身分為準公務人員，可執行最重要的戒護之職責(矯 H)。然此種透過約聘補充人力之方式，受到了監察委員的質疑，「國家明明是需要這些人，可是還是他自己找約聘雇，還有一些外包的，還有什麼派遣工，外包跟派遣工又不一樣，外包還有找一個負責的，那個派遣工都是那種人力仲介，我今天就等著...，你需要人我就派幾個人過去，他連負責都不負責的」，「現在政府機關都是這樣子阿，因為他的編制...就是這麼多，這怎麼可能？我一個醫院明明只有 1,500 床，我的編制是 1,500 床的醫事人力，但是後來這個已經變成 3,000 床了，你覺得不要增加人嗎？不可能，對不對？所以就變成另外一套系統，這些人叫做約聘僱人員，這套...1,500 人原來的這個編制，他們拿的是國家、公務員給付的薪資待遇，他是另外一套，那你這一套把他換算真正的金錢的話，也應該是 equal 對不對？(監 B)」。此觀點顯示出長期職代的問題，不同機關針對直接戒護也有不同看法，「不是說不缺人，是因為職務代理人的話，第一個是短期，一年一聘，再來有時候是不能從事核心工作，戒護人犯...，像我們這後面幾年來的，都只能夠從事於櫃台工作」，此等考量不僅無法解決公務人力問題，亦無法對性別平等此議題有所助益。

儘管檢察署的約聘人員較矯正署低，但同樣在人力運用中相當不便利：「在一些員額比較少的機關，沒有辦法補休，第二天檢察官既定的庭就這樣多，勤務就這麼多，我如果補了，值班人不夠了，...我剛剛講的幾個，台北、新北、桃園、台中，案件量差不多，一年案件量大概都 25 萬件左右，可是人力的分配卻是很不均，即便像台高檢，台高檢是二級，他目前沒有在開庭，除了內亂、外患、妨害國家，基本上不用開庭，或槍決，可是這幾年都沒有槍決，高檢和高院不一樣，是因為高院的上訴案件很多，而且那都是重刑犯，本刑三年以上，大部分都會上訴，.....人家說大院小檢，現在檢方已經去法院化，可是法院的編制.....，遠遠大於檢方，那檢方已經人不夠了，患寡又患不均，應該這麼說啦」(法 F)。

為確認訪談者之言論，筆者檢視最新(105)法務部統計手冊之機關案件收結情況，並根據〈法院組織法〉第 11 條附表最後的員額分配說明(附錄十九)，發現僅有 9% 的地方法院檢察署之法警編制足夠(表 13)。⁵³

⁵³ 由於矯正機關歷年之超收率為 10% 至 80%，其員額不足現象明顯。

表 13 地方法院檢察署法警員額表

名稱	案件數	類型	實際	應有	足夠
臺灣新北地方法院檢察署	274,836	1	44	75-150	否
臺灣臺中地方法院檢察署	233,788	1	46	75-150	否
臺灣高雄地方法院檢察署	225,094	1	33	75-150	否
臺灣桃園地方法院檢察署	199,249	1	34	75-150	否
臺灣臺北地方法院檢察署	187,393	1	76	75-150	否
臺灣臺南地方法院檢察署	149,947	1	31	75-150	否
臺灣士林地方法院檢察署	108,814	1	23	75-150	否
臺灣彰化地方法院檢察署	96,550	1	17	75-150	否
臺灣屏東地方法院檢察署	77,149	2	18	37-74	否
臺灣嘉義地方法院檢察署	72,707	2	21	37-74	否
臺灣新竹地方法院檢察署	71,477	2	19	37-74	否
臺灣雲林地方法院檢察署	56,885	2	16	37-74	否
臺灣苗栗地方法院檢察署	52,519	2	15	37-74	否
臺灣基隆地方法院檢察署	48,003	2	13	37-74	否
臺灣花蓮地方法院檢察署	46,032	2	13	37-74	否
臺灣宜蘭地方法院檢察署	43,903	2	11	37-74	否
臺灣南投地方法院檢察署	42,244	2	13	37-74	否
臺灣臺東地方法院檢察署	27,222	3	14	20-37	否
臺灣橋頭地方法院檢察署	20,491	3	17	20-37	否
臺灣澎湖地方法院檢察署	6,204	5	9	10-14	是
福建金門地方法院檢察署	6,048	5	6	10-14	是
福建連江地方法院檢察署	616	6	2	4-10	否

資料來源：筆者自行整理

而行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)就本研究案上述之機關編制有不同見解(期中報告意見)。如針對矯正機關認為人力吃緊的狀況下，人事總處提出三項觀點：

1. 「戒護人力比尚非各國法務或矯正機關、相關學術單位普遍公布之統計

資料，且各國官方網站資料多僅公開矯正機構整體雇用人數，多非專辦理戒護工作之人力；在無法確認統計時間、統計範圍基準及資料來源下，各國戒護比之正確度不一。又因我國每 10 萬人口之監禁人數(以下簡稱監禁率)長期偏高，亦導致戒護比難以降低」。

2. 「次查現行矯正機構戒護人員(戒護科職員、主任管理員、管理員、約僱)之預算員額為 6,350 人，107 年度各月收容人數大約 61,000 至 62,000 人，戒護人力比約 1：9.6 至 9.8；如以矯正機構(不含矯正署)整體預算員額數 8,605 人計算，與收容人數比降至約 1：7.1 至 7.2」。
3. 「至法務部以管理人員相對收容人比例之高低，做為調整或取消男女考試錄取名額比例之條件，允宜從業務特性評估設定性別錄取比例之必要性及合理性，而非以人力規模為考量」。

上述之意見顯示人事總處針對矯正機關之戒護人力比之說明有不同定義，且若人事總處之數值屬實，則用人機關即須針對己所提出之性平承諾進行立即改善。如矯正機關已進入其宣示的中期或長期目標階段(表 8)，理應朝向取消分定男女錄取名額的實質項目。然人事總處的第三項說明又指出，不應依照人力規模調整性平承諾，而應來自於業務特性的必要性與合理性，此說法與真實職業資格之論述相符合。

至於人事總處對檢察署之法警員額編制說明有二：

1. 「初步檢視所列檢察署機關類別、法警員額與實際狀況應有差距，建議向法務部再行確認。又表內所列法警應有員額似為法院組織法第 73 條附表規定之法定員額，惟查法院組織法 78 年全文修正時，以附表規定各職稱員額之高限與低限人數，78 年至今，法警員額高低限人數迄今均未修正。惟 30 年間訴訟制度之內含有相當改變，工作方法隨資訊技術發展亦有變革，不宜單以長年未修正之法定員額數，判斷現今檢察機關法警是否足夠」。
2. 「另 107 年度法務部業務增加法警預算員額 42 人，並此敘明」。
3. 「又以法警人力吃緊為由，於國家考試設定男、女法警錄取人數，亦應由業務特性審酌」。

簡言之，人事總處認為公務人力多寡與性別平等無關，而用人機關則認為應在公務人力充足的情況下進行性別平等之革新。除警政機關近年來大幅聘任員警外，法警和監獄官/監所管理員在員額編制不合理的情況下，離

職與流動量狀況頻繁，主管機關為將公務人力之效能發揮至最大，往往犧牲其他價值，以確保工作運作順暢。而用人機關的價值取向，是否具體落實在真實職業資格？又或在自認為人力吃緊的情況下展現價值差異，值得注意。

第三節 法警身分逐漸清晰

因應上述職務代理人的問題，不同機關之受訪者也有提出無法進行戒護的觀點，「職務代理人或約聘僱人員通常是不穿著制服的，因為他不具備司法警察的身分」，但此回應又引發另一問題，「我們確實是沒有受過司法警察應該要有的訓練，但是卻要從事這些工作」，儘管訪談者(法警)自我認知其非屬司法警察，「應該不算司法...，可是因為刑訴跟刑法裡面又要我們去拘提跟帶不同嫌犯，那個身分地位就很奇怪阿，就是檢察官或法官指揮去外面抓人，我們的那個身分地位就很模擬兩可」，亦即在接觸、逮捕、移送的過程中有身分上的困惑。

掌管人事的法 C、法 H 均表示法警是司法行政人員，並澄清法警沒有司法警察權或欠缺警察的部分核心職能，但亦解釋法警之權力源自〈法院組織法〉的職權功能劃分，必須要有司法行政人員才能夠進入該體系中。法 I 也在訪談中解釋法警沒有司法調查權，「他們基本上沒有在做調查工作」。

然當監察委員在調查案件時詢問法警之核心與非核心職能之區分時，卻發現司法院在處理法警議題時，從原先沒有核心與非核心的差異，到檢討其職能之變化，是以涉及高度公權力的行使為區分，「106 年 11 月 20 日他們有開一個法警業務委託民間辦理諮詢會，有邀請學者專家、法務部代表，就這個合法性、可行性，以及範圍進行討論，他們有共識，共識是法警的業務涉及高度公權力的行使，那所以在對人身自由的限制部分，譬如說解送人犯等，不可以，不宜委由民間，但是對於未涉及公權力的事項，譬如說巡邏、打哨，這個可以在法警監督之下，引進民間保全人員居行政助手的方面協助巡邏，他的結論是如果是非核心業務，是可委託民間人員是適法可行」(監 A)。

不論法警身分是否為執行高度公權力之司法行政人員，在目前缺乏足夠配套的情況下，導致士氣低落，其身分也被質疑。「你是保全，來開庭的一些 8+9 來開庭，你敢去管嗎？.....很多民眾搞不清楚法警是不是警察？為什麼？因為我們穿一樣的制服.....，警政署.....預計明年[108]要換，.....警

察換了，檢方沒換，我們變保全了……」。不論法警制服與津貼是否需要與警察相同，或者是法警是否有必要更換制服，法警一方面不具備司法警察權，僅在檢察官的指揮下行動，無法獨立辦案；另一方面又常被外界誤認是警察的一種，並且執行部分與警察雷同的工作項目，著實令人困惑。

曾有受訪者表示，法警是一個特別的職務，介於執行公權力以及公權力委外之間，在無法釐清行政助手的職責時，主張仿效國外法院制度，廢掉法警，改用保全。儘管此觀點亦被其他訪談者質疑其效能，但在某種程度上也受到訪談者理解，「我們現在公務的制度太僵化，造成他們的困擾，他不得不這樣思考[將法警外包]，因為大家在講性平的時候，就是不去思考事物的本質，你去看任何一本法律的書在談平等原則的時候，他一定談事物的本質」(法 I)。

司法院(行政廳)於 107 年 9 月 21 日公布〈法院組織法〉、〈行政法院組織法〉、〈智慧財產法院組織法〉、〈少年及家事法院組織法〉等修正草案，明確法警定位和法警辦理事務內容。「現行法院組織法第 23 條第 3 項規定地方法院為辦理值庭、執行、警衛、解送人犯及有關司法警察事務，置法警。惟有關司法警察事務之內涵不夠明確，迭生爭議，有修正之必要」(附錄二十一)。⁵⁴

法警身分的內涵確認，逐漸明確公務人力與性別平等之關係。此乃因當法警於 94 年取消分定男女名額時，不僅意味著此工作性質(真實職業資格)不分男女，因其與警察、監獄官/監所管理員的相互連結(圖 1)，再加上外軌/特考班的警察也於 100 年後取消男女性別比例，在警察不設限、法警不設限的趨勢下，凸顯出矯正人員的設限特殊性。

然雙軌制的警察規範的確引發各方爭議，儘管此不在本研究案的討論範圍中；而法警在 105 年後的恢復分定男女名額，又強化了矯正戒護人員在

⁵⁴ 修正內容包括：

1. 增訂法警得視業務需要分小隊辦事，小隊長由法警兼任，不另列等之規定；
2. 明確法警定位及法警辦理事務內容；
3. 增訂地方法院於一定要件下，得指派法警採取必要措施及即時強制之規定；
4. 增訂地方法院得指派法警對進出法院之人及其所攜帶之物品實施安全檢查之規定；
5. 增訂法警對於人身自由受公權力拘束並送至地方法院之人，應檢查其身體、衣類及所攜帶之物之規定；
6. 增訂法警辦理事務，於必要時，得使用警械或戒具之規定。

業務上的特殊性。亦即，儘管論者可聲稱法警身分正名與否與性別平等無關，但透過其資格的釐清與確認，未來在分定男女錄取名額之解釋理由時，將可朝向警察「不設限」或矯正「要設限」之明確方向，而非遊走於兩者之間。也因此，目前三用人機關四類科在是否分定男女名額之問題在於，不同用人機關針對據業務連結性質的類科採用不同的真實職業資格之解釋，是否意味這些類科的業務特性不同、或各自的解讀不同？

第六章 性別平等與公務人力(代結論)

本研究試圖透過訪談探討公務人力與性別平等之關係。在性別主流化的大旗幟下，即便在性別隔離的行業/機構中，都需要在客觀條件(如法規制度)上消除性別不平等的可能。然在國家(特種)考試中分定男女錄取名額是否違反性別平等之精神(espoused theory)? 亦或是只要根據真實職業資格，具體說明分定男女錄取名額之理由，在合理且必要的條件下即符合性別平等(theory in use)(Chris Argyris, 1982)?

上述針對性別平等之落實觀點(性別平等與分定男女錄取名額)各有支持論者，本研究案在探討性別平等與公務人力之關聯上，希望釐清不同性別者在公務人力中是否有差別對待之情況? 如果(男女)機會均等的前提，是公務人力無性別差異，則分定男女錄取名額的理由必須具備特定意義，否則即屬性別不平等。

「男女有差別，後端就要去處理，那你覺得男女是有差別的，我分派任務、我在升遷、我在做任何考量的時候，我就需要考慮到男女的差異」(專A)，實際上，公家機關(如第五章第二節人事總處針對本研究案的期中意見)，在判斷公務人力中的性別平等議題時，考慮到的是業務特性、性別錄取比例之必要性與合理性。故國家的考選應根據〈性別工作平等法〉第7條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限」，以及〈性別工作平等法施行細則〉第3條：「本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作」，這些規定進行描述，也因此有真實職業資格之衍伸。

真實職業資格或工作性質僅適合特定性別者之論述，或許無法說服一般大眾，「很多研究都會覺得說，很多酒駕不是什麼都要關，可是你看社會氛圍，底下新聞都說關到死、槍斃、鞭刑，根本社會氛圍...，就算你有做實證研究還是抵擋不了社會氛圍(矯J)」，但各機關仍應清楚說明公務人力是否具備性別差異，並依此提出分定男女錄取名額之理由(標準)，以為考選部公開招考公務人員時之依據。

各用人機關均聲稱該份工作無分男女，而工作無性別差異之意涵在於不同性別之表現相同。眾多訪談者在本研究案匿名的承諾下，均表示男女在

工作時因生理與心理上而有所不同(警 E、警 F、法 B、法 F、法 G、矯 E、矯 F)、勤務分配會依照性別調整(警 B、警 F、警 G、警 H、警 I、法 A、法 B、法 D、法 F)，甚至直言贊成該份工作應分定男女錄取名額。「採取一定的比例，我是贊成的，這是符合實質的平等，從事物的本質來看平等，而不是用一種齊頭式的平等，我們從小在學這個平等原則，我們很多現象會讓人看起來表面上是平等，但是實際上他是一個齊頭式的平等」(法 I)。

本研究案提供/扮演一個窗口，讓用人機關了解性平諮詢委員會的目的與立場。「每次我們來開會的時候，就一直被挨打，還有一直丟、一直問我，可是答案都不滿意，所以我們也很希望藉由這個研究案，告訴我們，不滿意的地方在哪裡？可是我們好像沒有打到人家心裡要的東西」(矯 E)。此種用人機關不滿的情緒與困惑經溝通後的確有逐漸清晰，「其實很多的問題，性平委員其實都不知道你們發生什麼事，……你告訴我你的困難在哪？但是常常舉出來的困難，大家認為不是困難」(專 C)。故用人機關在描述工作性質時，除須提供工作職務說明書之敘述外，亦應從真實職業資格的角度，亦即工作實質要件、全部或幾乎全部要件、合理需要要件這三項要件著手說明這份工作的性別特性。

第一節 用人機關的性平承諾

論及各機關在考選端的性平承諾，亦即該如何解釋分定男女錄取名額，矯正機關的說法是人力不足：「其實就是人力不足，人力夠的話...，其實我滿贊同剛剛講的，兩人、雙人值勤，因為像我們有考慮到現在是多元性別，對不對？那假如說我有兩個人的話…」(矯 E)，此種觀點曾被誇張的詮釋為：「所以我們現在...，就是有人就好了，沒經驗也沒關係，因為沒有人也不行阿，勤務點沒有人站，沒經驗過來，趕緊教、趕緊訓練，多一個人陪著他在那邊幫他看…」(矯 G)。矯正署並提出一套中遠程分階段研擬男女錄取名額改進之可行措施，並承諾當戒護人力降至 1：6 時，將不再設限。⁵⁵

此種從數量上的計算，亦即戒護人力與管理/服務對象(如受刑人、嫌疑犯、一般大眾)也存在於法警的觀點中，「問題是現在人力不夠，人力不夠你

⁵⁵ 然人事總處有不同意見，並依照矯正機構整體預算員額數 8605 人計算，認為目前戒護人員與收容人數比值應為 1：7.1。

又不設限，不然你補足我法定員額，你現在只給我預算員額，...要不然你員額補給我，我就不設限，你不給我員額，要我一個人去顧兩、三個庭，你又要不設男女性別的比例。...一個男的顧兩、三個，都不見得顧得好，你不給我人，又不給我精實一點的[法]警力，怎麼可能？(法F)」，也因此，法警在擬定男女錄取名額時，建議依據目前嫌疑人的男女數量(約9:1)之計算方式，「我是覺得法警的這一塊，我們面對的就是受刑人，他們跟正常人不是一樣的，不是取消男女分定名額，而是應該是說讓女性的法警在一定多少比例的時候，就不要讓它超過，你如果說要男女一起的話，應該是要說男性比例要占多少、女性的比例占多少，就是說不要超過那個…」(法J)。

上述觀點將公務人力(充足與否)與性別平等(設限與否)連結在一起，「我想在一個組織裡面，對於人的一個需求，有分三種，一個就是人、人力、有效的人力，如果說單純以性別平等的價值來，男女都可以勝任的話，那就是滿足了第一個需求，就是只要有人就可以負擔這個勤務，但是我們矯正機關是在戒護安全的價值之下，你要滿足到最後一項，有效的人力，當然是在職訓練的一個...，正規的同仁是最理想，但是在在職正規訓練的同仁，是沒有辦法靠著考試滿足我們的需求，所以我們需要靠著職代，這是變成我們折衷，變成第二個[人力]。我們在組織裡面選擇人力的需求，來滿足我們勤務上的安排，並不是說我們就便宜行事，對於職代我們兩個禮拜就上場，其實實際上，我們還是有在戒護安全的考量之上，我們選擇了這個職代，讓他在兩個禮拜訓練當中，立刻進入勤務的狀況，但是如果說不分男女，都能勝任勤務的話，那只是滿足組織人力的需求而已，只是讓這個勤務表上看起來，每個勤務排上都有一個人，可是並沒有辦法完整發揮人力的需要」(矯I)。此論述說明若區分三種人力品質：人、人力、有效人力，矯正署目前採取的是第二種，而考試院希望的最適人力，應屬於第三種。

儘管特考班的警察早已全面取男女錄取名額，但在雙軌制，亦即內軌的男警(性別優勢)人力補充下，技巧性地將全部基層警察的男女比也控制在9:1的條件，⁵⁶顯示了現階段三機關四類科依然存在著不同性別的勤務配置考

⁵⁶ 「...之後我們警政署提出的論據，可能都沒辦法滿足性平委員的意見，所以導致於警察的部分，目前在外軌的部分，所謂的特考班的部分，或者是說我們所謂的一般警察考試，四等、三等考試，這都沒有男女生的限制，現在目前有限制的是在警大、警專的部分，那實際上男女警的部分，我們從 96 年到 107 年 9 月來看，當時的男女生比例是，當時男警是 60,386 人，女生是 2,430 人，當時女警比例 3.89%，那一直到...，統計到上

量。即便目前警政署已經沒有限制/保護性女警政策，且訪談的基層女警(警A、警C)均表示其勤務與男警相同，但在運作上，「什麼原因喔，因為這個...，可能是女警一般來講相對於男警要瘦小，即便她通過所謂體能這個限定的...，她看起來就是比較瘦小，那我們在路上值勤的時候，女警裝備，防彈背心、槍，全部裝一裝...，這我個人的想法，不代表警政署立場，但是我覺得這樣的情形之下，可能在值勤上，戰鬥力來講可能有問題，還有嚇阻力...(警G)」。

此言論並未否認女警之工作表現，也顯示警政署早已根據平等原則將所有基層行政警察在訓練後一律分發至派出所；然從實務工作而言，當涉及服務對象時，男女警或許在戰鬥力與嚇阻力上存有差異。

「為什麼我們會限定女生？就剛才說的，其實在我們社會，我們目前的社會都對於女生在值勤都比較弱，她會比較弱，她會被挑戰的比較多，我想你們上youtube隨便去抓，女警被罵哭的、女警被挑戰的、被嗆得，連最近很多，我們一個女警在開單，我們有時候要動員十幾個男警去搶救她...，但是又講到性別平等，我們不能講出來，我們只能說，就這樣子，那我們只能做技術上的、勤務上的調整...，值勤的時候，我們很多為非作歹的人，絕對不是像我們這種書生可以講理的，他就是不講理的，你跟他講，你為什麼攔我？我們就說依什麼[法規]，他就是不跟你講理，那男生[警]講，一出來他就有一種威嚇，讓他震撼，他就乖乖...，在這個社會就是一種以大欺小拉，我吃的過你就吃，那女生相對性來看就比較柔弱...，可是我們能講說她在值勤上有什麼弱點？(警H)」

誠然，上述各方觀點點出性別與公務人力的關聯；雖名義上各方均認同性別平等此大旗幟，但考量在運作上，亦即值勤時服務的對象，就出現性別的落差，「我們今天講的性平，都是對理性的群眾，可是他都沒有想到，我們對的那一些人犯罪人，他不是理性的人啊，而且他根本沒有性平觀點，他們的都是那種大男人的心態」(法J)。此種狀況不在於(性別)制度設計上的公平與否，而是該如何有效達成特定機關之組織目標。

根據人力多寡調整性別比例，不僅片面說明這些工作有性別差異，更有可能會深化性別差異。「如果重新作工作分析的時候，我覺得相信在監獄管理方面，等於是用很簡單的方式推算，多少男性多少女性，所以我就在人數

個月底為止，我們目前女生的比例是 10.54%，那男生是 57,704 人，女生是 6,797...」(警J)。

就直接配對，有多少受刑人為男女性，回過頭就我錄取多少名額，那這種是一種最簡單的一種解決方式，一定的程度在加深過去性別一種的刻板印象」(專B)。「法警跟一般的警察不一樣，他還是要更密切的去接觸，甚至說你上廁所都要跟著去[指異性監看]，加上我們一般的警察不會做這種事，所以基本上我覺得，他因為工作上的特殊性，所以我覺得他做性別的設限是合理的」(專A)。上述言論說明性別刻板印象的存在甚至制度性的強化影響，但也同時說明設限的合理性是因工作所需。

簡言之，從工作是否有性別差異的角度出發，若用人機關認為該份工作(勤務)無分男女，則分定男女錄取名額不僅不符合性別平等，更加深制度內的性別刻板印象。然若將工作時的服務適用對象加入考量，則縱使該份工作之勤務無分男女，但不同性別之成效互異，則分定男女錄取名額即具備合理性。⁵⁷

第二節 性別平等與公務人力爭議

儘管用人機關均表示認同性別主流化的大方向，並也承諾在條件許可時，將盡量遵守各自的性平承諾；但一旦性別平等與公務人力相連結，則將平等的概念限縮在公領域部分，亦即入職與工作時兩階段討論。由於本研究案乃針對考選部負責的業務，意即在考試階段可能遇到的性別平等問題，故此處僅針對曾發生的爭議與本研究案進行探討。

至 107 年底，司法院大法官解釋針對「性別」、「平等」、「工作」、「人力」這四個詞彙為關鍵字之案件共 196 件，其中包括 12 件人力、108 件工作、117 件平等、6 件性別，這些案件中僅具有一個關鍵字的有 151 件、兩個關鍵字交集有 80 件、3 個關鍵字為 12 件、沒有 4 個關鍵字同時發生的案件。故本研究案首先從具有多個關鍵字，以及與性別相關的大法官解釋出發。須注意的是在 6 件性別有關大法官釋字解釋中，涉及到的是繼承、權利行使、財產等平等之性別差異，⁵⁸這 6 件案件均與平等此關鍵字有交集，並未直接涉及公務人力聘用與執行時之性別差異。

⁵⁷ 不可否認，因適用對象而分定男女錄取名額之觀點，雖消除制度內的性別刻板印象，但其出發點是基於整體社會結構中的性別印象。

⁵⁸ 釋字第 365 號檢視父權優先的不平等、釋字第 372 號探討夫妻同居虐待、釋字第 452 號探討夫妻住所、釋字第 457 號討論出嫁女繼承問題、釋字第 728 號為既存祭祀公業派下員之女性認定、釋字第 748 則為同性婚姻等。

各案件的爭議多集中在比例原則與平等原則。在平等原則上，受爭議機關多主張雖侵犯人民特定權益，但未違反比例原則，仍屬合憲；而「平等原則為所有基本權之基礎，國家公權力的行使，必須保障人民在法律上地位之實質平等，要求本質上相同之事務應為相同之處理，不得恣意為無正當理由之差別待遇」，也因此，「立法者為追求公共利益，且採取之限制手段確屬必要者，始符合憲法第 23 條比例原則之要求」（釋字 711）。

至於比例原則之論述，則可自釋字第 584 號、第 649 號、第 702 號中得知，主要論述為「立法者為公共利益之畢業，及非不得予以適當之限制」、「立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事務性質之差異而為合理之不同規定」（釋字 584）；而為了保障特定對象工作權為目的，即便是特別重要的公共利益，主管機關應給予訓練輔導、保留適當就業機會等多元方式，方為實質平等之精神（釋字 649）。雖有(部分)不(協)同意見書在平等原則與比例原則的考量上有不同看法，但比例原則中的公共利益以及平等原則中的實質平等，是政策規劃、制定與執行者必須秉之在心的兩項準則。

目前性別平等與公務人力的爭議案件大都在行政院性別平等會中被解決，並未提升到司法院大法官層級，一方面說明目前特種考試分定男女錄取名額的規範尚可被各界接受，但另一方面在歷年性別平等審查中仍持續被提出，申訴案件也或有發生，顯示在認可性別平等的前提下，如何運作，以及如何改進方面仍有不同看法或方式，而這也正是比例原則與平等原則持續被討論之處。

若將比例原則與平等原則放在天平的兩端，則可發現保持兩者平衡的是各界對公共利益的論述。實際上，性別平等雖為各界公認的普世價值，但除了性別平等之外仍有其他價值在運作時與其競逐。本研究透過警察、法警、監獄官與監所管理員等三類人員進行分析後發現，在用人評估上，除性別平等之外，還必須包括安全、效率等隱含價值理念，而這些理念，不論其是否為普世價值，都與公務人力密切相關。如目前監獄官、監所管理員以及法警雖無法做到性別不設限(仍需在考試時分定男女錄取名額)，但分定男女率取名額並不代表用人機關不重視性別平等，甚至挑戰性別平等此價值。從訪談與參訪中均發現，目前執行上因公務人力之量與質的不足、機具不足、觀念不足(差異)。許多長官在訪談時均表示，性別平等意味著每個人都可以單獨

執行業務，但在實際工作指派時，因調度考量，往往不會指派單一女性擔任，此乃因一旦女性出意外或造成意外，長官須負擔的責任與壓力往往比男性公務人員更多；這些勤務考量或許是人力不足與觀念差異所致，也因此，在平等原則與比例原則的考量，需要注意的是什麼是合理的差別對待。⁵⁹

第三節 策略建議

本研究案透過訪談，爬梳各用人機關對性別平等之觀點，並勾勒公務人力與性別平等之關聯。初步發現多數訪談者均將性別(不)平等之原因歸咎於人力不足，然其工作說明書中卻各有差異。警察工作無分男女，法警、監獄官與監所管理員則受制於使用者此管理載體之數量、對管理者之觀感，以及不同性別的工作人員之身心差異；不論其是否為合理的差別對待，這些理由在考試院院會以及國家考試性別平等諮詢委員會中，卻因各式考量而屢屢被打回票。

研究團隊認為，不論是用人機關或考試院，在運作上均有其信奉價值(espoused theory)，然在相互協調上，卻出現各說各話的現象。為落實性別平等，應將各自信奉的價值展現到實際中，透過使用中的理論(theory in use)提出其認知的平等原則與比例原則，更全面闡述關於分定男女錄取名額理由，透過謹慎周延的預防性方式，避免在付出成本後，再進行檢討改善的決策方式。⁶⁰

一、立即可行的建議部分，本團隊提出六點建議，包括：

1. 請考選部國家考試性別平等諮詢委員會，依據審查性別平等的基準，亦即公務人員考試法第9條第1項規定，審查各用人機關分定男女錄取名額之原因。若委員會基於不同專業或關心時事面向追詢，建議能夠於會前提出審查依據以供用人機關答辯與改善。如依真實職業資格之三項要件：工作實質要件、全部或幾乎全部要件、合理需要要件等；或核心職能與非核心職能(主辦單位：考選部；協辦單位：各用人機關)。
2. 請考選部針對公務人員考試法之精神，建構國家考試涉及性別限制事項

⁵⁹ 實際上，性別平等的擁護者一直強調合理的差別對待，但若依此將男女監獄所需人力差別對待、男女警察工作性質差別對待，則又回歸至平等與比例原則上的拉鋸戰。

⁶⁰ 從法警重新恢復分定男女名額的考試規則即可知，近年來法警遇到諸多爭議，部分地方法院(桃園、新北、台中)即便試圖透過外包方式改善法警狀況，但人力不足問題依舊無法解決(黃捷、楊國文，108)，此也凸顯法警人力與性別的關聯。

之合理性論述。在合理性差別對待的性別(平等)共識下，考試方式與規則如何適用？亦即，考選部在審查性別平等議題時需明確論述，不能寄望透過審查男女名額之數量即可解決性別(不)平等的問題(主辦單位：考選部)。

3. 請用人機關針對外界不甚瞭解，或自認被誤解具有性別歧視之處，邀請考試委員與性平諮詢委員會委員溝通，透過體驗(非蜻蜓點水之參訪)，讓委員了解用人機關之困境並予以協助改善，不論是用人機關之性平論述或實際作為(主辦單位：各用人機關；協辦單位：考選部)。
4. 各用人機關應進行內部的性別差異調查，其調查對象應包括長官與基層，並也應針對服務對象進行調查分析(主辦單位：各用人機關)。
5. 請矯正機關與行政院人事行政總處協調，討論戒護人力規模與推動性別平等之相關性(主辦單位：矯正署、各用人機關；協辦單位：人事總處)。
6. 請各用人機關注意多元性別之問題，以及日後可能引發的爭議(主辦單位：各用人機關；協辦單位：考選部)。

二、在長期可行建議部分，本團隊提出四點建議，包括：

1. 現階段國家考試採取考訓合一的立場，顯示即便將訓練委託用人機關，最終之合格認定仍為考試院之職責。因此，請考選部、公務人員保障暨培訓委員會與用人機關共同探討考試與訓練之關聯，並予以相互支持。當前的考用(訓)合一究竟是賦予用人機關過多的判斷空間，亦或是尊重專業判斷。(主辦單位：考選部、公務人員保障暨培訓委員會；協辦單位：各用人機關)
2. 各相關機關對性別平等的定義宜再釐清並儘量取得共識。男女機會均等，是指應考人的機會均等，亦或是無男女設限之規範，其與合理性差別之差異究竟為何？目前各機關的看法似未盡一致，亦是造成難以有效對話的原因之一(主辦單位：各用人機關；協辦單位：考選部)。
3. 深化討論體格與體能的設定目的。男女差異究竟是依照體適能之生理/先天不同，亦或是為了完成機關設立之目標？若用人機關之勤務無性別差異，則應以「等則等之、不等者則不等之」此積極差別待遇為判準(主辦單位：各用人機關；協辦單位：考選部)。
4. 考量到少子化趨勢，公務人力勢必日益珍貴/稀疏。在現行用人機關認定的人、人力、有效人力三者差異下，各機關應積極在各項配套，如訓練、

裝備、軟硬體與法規上，進行調整。並可依空間之封閉高低(圖 1)，用人機關或可逐步討論如何滿足有效人力之要求(主辦單位：各用人機關；協辦單位：考選部)。

參考文獻

中文部分

- 中央社(106)。「希臘警察身高要 170 歐洲法院：性別歧視」，10 月 18 日。
<http://www.cna.com.tw/news/aopl/201710180430-1.aspx>。
- 立法院(106)。「司法及法制委員會會議審查 107 年度中央政府總預算案關於法務部及所屬主管收支部分」，立法院公報，第 106 卷，第 110 期。
https://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique1/final/pdf//106/110/LCIDC01_10611001_00004.pdf。
- 考試院(102)。「從性別平等到友善職場—考試院同仁的分享」。
<https://www.exam.gov.tw/public/Data/45116331071.pdf>。
- 考試院(105)。「公務人員對公部門工作環境與認知意見調查概況分析」。
<https://www.exam.gov.tw/dl.asp?fileName=681811562571.pdf>。
- 考試院(106)。「公務人員陞遷制度認知調查」。
<https://www.exam.gov.tw/public/data/712714412471.pdf>。
- 考試院性別平等委員會(107)。「考試院推動性別平等業務重要紀事」。
<https://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=24808&ctNode=1255&mp=1>。
- 考試院秘書處議事科(102)。「考試院第 11 屆第 236 次會議紀錄」。
<https://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=18071&ctNode=411&mp=2>。
- 考試院統計室(106)。「公務人員陞遷制度認知調查以薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員為研究對象分析報告(以性平觀點檢視)」。
<https://www.exam.gov.tw/dl.asp?fileName=712714412471.pdf>。
- 考選部(102)。「精進公務人員考試體能測驗方式之研究」。
https://wwwc.moex.gov.tw/main/Publication/wHandPub_File.ashx?pub_id=187&serial_no=1。
- 考選部(105)。「身心障礙人員考試制度白皮書」。
<https://www.exam.gov.tw/dl.asp?fileName=52315271323.pdf>。
- 考選部(95)。「國家考試性別平等白皮書」。
<https://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=21472&ctNode=1222&mp=1>。
- 行政院(105)。「法規檢視案例彙編」，台北市：勝利數位設計印刷中心。
<https://www.gec.ey.gov.tw/DL.ashx?u=/Upload/RelFile/3210/737169/%25e5%25bd%2599%25e7%25b7%25a8%25e6%259c%25ac%25e6%2596%25>

- 87.pdf.
- 行政院(107)。「賴揆主持性平會議 預祝全國女性同胞婦女節快樂」, 3月5日。<https://www.mohw.gov.tw/cp-16-40070-1.html>。
- 行政院主計總處(105)。**2016 性別圖像**。
<http://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/gender/eb/2016/2016C.pdf>。
- 行政院主計總處(106)。**2017 性別圖像**。
<http://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/gender/eb/2017/2017C.pdf>。
- 行政院主計總處(107)。**2018 性別圖像**。
<http://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/gender/eb/2018/2018C.pdf>。
- 行政院性別平等處(106)。「我國性別平等現況與重要推動工作」。
<https://www.anws.gov.tw/upload/cht/attachment/b557e7949e1df674d14edc0912b18bcf.pdf>。
- 行政院性別平等會(102)。「考試院性別平等機制建置與推動情形」。
<http://www.gec.ey.gov.tw/Upload/RelFile/1419/701208/69ae9e24-254a-4f39-9a30-96a78ddb5e31.pdf>。
- 行政院性別平等會(105)。「不符合 CEDAW 規定法規及行政措施清冊」。
<https://www.gec.ey.gov.tw/News.aspx?n=1662D3186C4B2F2D&sms=08DBC3A57A112D27>。
- 吳嘉麗(93)。「從性別角度看公務人員的組成」, **T&D 飛訊**, 第 28 期。
<http://www.nacs.gov.tw/NcsiWebFileDocuments/205b5763403efc06c597af4fbe35e853.pdf>。
- 林麗珊(107)。「警察招考體測, 男女標準應一致」, **蘋果日報**, 10月21日。
<https://tw.news.appledaily.com/headline/daily/20181021/38158345/>
- 陳威龍(98)。**從憲法平等原則探討性別工作平等審查標準—兼論性別工作平等法之適用**。高雄: 國立高雄大學法律學系碩士論文。
- 黃捷、楊國文(108)。「法警荒! 院檢頻出狀況, 司院引外包保全因應」, 1月8日, **自由時報**。<http://news.ltn.com.tw/news/focus/paper/1259786>。
- 楊久瑩(98)。「國考設限/ 德一生兩試日五年三次」, **自由時報**, 11月5日。
<http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/348366>。
- 熊忠勇(94)。「從美國經驗探討國家考試性別限制問題」, **考銓季刊**, 第 44 期, 頁 151-168。

趙麗雲(105)。「平議法警特考恢復分定男女錄取名額之是非」，**考選通訊**，第 64 期。

http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamCom/wHandExamCom_File.ashx?examcom_id=1171。

銓敘部(105)。「105年公務人員辭職主要原因性別統計表」。
<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1206&Page=5323&Index=1>。

銓敘部統計室(101)。**全國公務人力素質統計季報**。

銓敘部統計室(102)。**全國公務人力素質統計季報**。

銓敘部統計室(103)。**全國公務人力素質統計季報**。

銓敘部統計室(104)。**全國公務人力素質統計季報**。

銓敘部統計室(105)。**全國公務人力素質統計季報**。

銓敘部統計室(106)。**全國公務人力素質統計季報**。

劉峻谷(103)。「增女管理員名額？矯正署：難道派女安檢男犯」，5月18日，**聯合報**。<http://city.udn.com/54532/5095795#ixzz5NXgyhtLP>。

謝惠元(102)。「考試院性別平等機制建置與推動情況」。
<https://www.gec.ey.gov.tw/Upload/RelFile/1419/701208/69ae9e24-254a-4f39-9a30-96a78ddb5e31.pdf>。

簡名祥(95)。**國家考試性別設限之研究**，政治大學行政管理碩士學程論文。

行政院研究發展考核委員會(100)。**我國矯正政策與管理機制之研究**。

英文部分

Catalyst (106). *Quick Take: Women in Male-Dominated Industries and Occupations*, May 30. http://www.catalyst.org/knowledge/women-male-dominated-industries-and-occupations_

Chris Argyris (71). "The Executive Mind and Double-Loop Learning," *Organizational Dynamics*, 11: 2, 5-22.

Gauri Kohli (105). "Here is how civil servants are selected in other countries," *Hindustan Times*, June 7, <https://www.hindustantimes.com/education/here-is-how-civil-servants-are-selected-in-other-countries/story-tEQuirmtUy1FZ5WIX1La3H.html>.

- Gus Lubin and Kevin Lincoln (100). “The 15 Most Dangerous Jobs In America”, *Business Insider*. <http://www.businessinsider.com/most-dangerous-jobs-2011-9#your-options-are-getting-even-more-limited-16>.
- Jonas Grimheden (93). “Case Law From Europe on Gender Equality,” Paper for the Network Seminar on Gender and Law, Beijing, 26-27 September.
- Stephanie Farrior (98). “Human Rights Advocacy on Gender Issues,” *Journal of Human Rights Practice*, 1: 1. <https://academic.oup.com/jhrp/article/1/1/83/2188706>.
- Times of India (106). “Service age limit,” January 28, <https://timesofindia.indiatimes.com/city/kolkata/government-raises-west-bengal-civil-service-age-limit/articleshow/56822394.cms>.
- United States Department of Labor (103). “Traditional and Nontraditional Occupations,” https://www.dol.gov/wb/stats/nontra_traditional_occupations.htm.
- World Health Organization (91). “Gender: Definitions,” *Integrating Gender Perspectives in the Work of WHO*. <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions>.

附錄一 第一次專家會議座談記錄

時間：中華民國 107 年 4 月 26 日(四)下午一時

地點：世新大學管理學院 M611 會議室

主席：李有容

紀錄：孫偉誠

討論提綱

- 一、 國家考試性別(曾)設限類科(監獄官、監所管理員、法警、四等一般行政警察)工作性質之討論。
- 二、 特定類科辭職原因與性別關係。
- 三、 訪談對象以及訪談提綱討論與建議。

紀錄摘要

- 一、 工作性質需確認。
- 二、 監獄官/監所管理員、法警、警察三者的工作性質差異。
- 三、 性別差異與公務人力運用的原則。
- 四、 門檻的差異與標準齊一。
- 五、 離職率與性別關聯。
- 六、 性別主流與隔離，刻板印象的強化。
- 七、 專科(婦產科、泌尿科醫生)與類科的差異。
- 八、 同性騷擾議題。

摘整紀錄內容

工作性質的確認

1. 我們不能把法警與監獄管理員類比能一般性質的工作，因為...像是監所管理員，囚犯洗澡也要看，我怎麼會知道他洗澡的時候，會不會做什麼事情，會不會拿刀...或是在洗澡的時候有什麼樣的動作，所以理論上是二十四小時都要監控，包含在房間裡都要監控，那顯然男性對女性監看，或女性對男性監看都不太合理。
2. 目前男女分定名額的解釋就是一種太簡單的一種計算方式，不是從工作內容去分析。

監獄官/監所管理員、法警、基層行政警察三者的工作性質差異

1. 我覺得他的邏輯是不太一樣的...，因為男女的工作性質就不一樣，然後男性跟女性的利害相關人，他對應性別的這樣感受都不一樣，所以我們需要性別觀點，所謂性別觀點就是男女是有差異的，那男女的差異在這個地方是很重要的，所以我們就要看你的這些受刑人也好，嫌疑人也好，我覺得應該是要考慮到性別的因素，所以我剛講男性去處理女性，或女性處理男性，都不是...，我的觀念是這個樣子，那警察這個部分，或是消防隊的話，我覺得這當中會有有一點矛盾，矛盾在於你認為男生跟女生是不是有差異？我可以接受男女是有差異的，如果是有差異，那我們就要用有差異的方式來解決，就是分名額來錄取，那你認為男女是沒有差異的，我也可以接受，那考試的方式就是男女要一致的，但我們現在觀念是矛盾的，我們現在就是，你基本上要認為男女是一樣的，女生可以接受警察的工作，可以接受這接挑戰，但是你在術科的完又採取不一樣的方式，你又對女性優待，那這個是會引起很大的論爭，就是說...我們消防隊，一樓跑到十樓，假如設定是三分鐘內要到，那我可不可以接受女生是用五分鐘內？你當然對民眾沒有辦法交代，民眾今天失火你今天派，一個女性消防隊員，造成這個方面的延誤...，所以我的意思是說，假如我們認為，男女在工作執勤上是一個的話，女生有這個能力可以做男生的工作，那我覺得很簡單，直接就把所有考試的條件設為一樣就好。
2. 我覺得還是要回到工作性質，如果法警的工作性質跟監所管理員很接近的話，我覺得應該就可以往這，因為雖然都叫說警，但是那個工作性

質不一樣，所以就說你法警到底比較偏向警察還是比較偏向監所，假如說比較偏向監所的話，他應該就要用監所這樣的案例作解釋，那我的理解，我的感覺應該是比较偏向監所，而不是偏向一般警察的工作，因為她就是要獨立運作，我剛講說為什麼像海巡、調查，相對來講比較能夠接受說不需要做性別的設限，因為他們很多工作是一個 Team，是一個小組，我們出動去抓人，不會是一個人去，在分派工作也是一個小組，那再來，可能是在比較遠端，不是那種很近，身體的接觸，調查不是在你面前出現，在後面作一些工作，所以她的工作性質，跟我剛剛講說直接的身體接觸，比較不一樣，那法警就是身體接觸，你就跟著他，假如這是他很核心的工作，沒有設限的話，對她來講是非常困擾的。

性別差異與公務人力運用的原則

1. 男女有差別，後面後端就要去處理，那你覺得男女是有差別的，我分派任務、我在升遷、我在做任何考量的時候，我就需要考慮到男女的差異，你不能到後端，又認為說女性...去職外勤也可以阿，女生也可以當大隊長，女生也可以去擔任消防的工作，但是你的條件沒有符合男生的標準。
2. 我們法律上等則等之，你要覺得相等，就要用相等的方式去處理，那你不等，那就不等之，你覺得兩個不一樣的話，就不能用同樣的方式處理，你不能說在某些地方要求是一樣的標準，然後在某一個部分女生要做一些優待，這個會...我覺得比較難說得通，你的考試原則、邏輯還是要清楚，到底你認為男女是一樣，還是不一樣？

門檻的差異與標準齊一

1. 我覺得也許從一個時間去看，就是說在當時因為女警的比例很低，我們對女警做一些優惠，然後讓女性打破一些刻板印象、讓女生能擔任這個工作，我覺得這個目的已經達到，再下一個階段應該要調整你的政策，不應該再優待了，我覺得這時候再優待，後面引起的爭議會更大，在警察這個部分，應該是沿著我是歡迎女生進來的，而且我也鼓勵女生進來，這時候的標準(錄取)，應該是要跟男生一樣的標準，但是這個標準不應該是什麼身高拉，但是我們總是可以找到一些女生是很強的，這是女生比男生更強，女生也有跑得比男生快的。
2. 假如說我們就一個跑步的來講，假如說體能是這樣，有強的有弱的，但是中間在這裡，我們的假設沒有錯的話，他是一個常態線，女生是比較

弱，女生是這樣...，那我覺得應該是...我希望是錄取這群人，這是我當警察的標準，那總是有一些可以擔任這裡，這些女生是可以進來的，而且當警察，這不是唯一的標準，這應該是一個門檻，那我希望從這當中折優來錄取，所以還是有人可以進來的，我對女生不需要把標準拉到後面去，假如說大家可以共同接受在這一條線上，那男生他的條件會比較優，女生的人數會比較少，但是我們當警察不是只有體能作標準，他還有其他的因素可以考量，所以這些因素綜合考量後，女生不見得在這邊當中人數會很少，但是我要承認我這條線應該是沒有爭議...你看這兩個就有很顯著的差異，即便是這兩個有很顯著的差異，我們還是可以找到這群人阿，還是有女生符合條件，並不是沒有符合條件的。

3. 從平等的角度來說，這樣的一種徵選方式，可能已經在平等的角度上已經有爭議了。
4. 如果你認為兩個真的是有落差，所以你不能用同樣的方式對待他，那我覺得你在工作分派的時候，就要有差別，比如說女生就不要去外面執勤，因為你會把績效拖下。

離職率與性別關聯

1. 錄取率最高的，通常就是離職率最高的，現在最好考的考試，就是台鐵的考試，錄取率很高，但是他的離職率也很高，為什麼那麼好考，因為每年都有人離...。
2. 離職率跟性別設限沒有太大關係，都是一個很辛苦的工作，如果你去設想你願不願意去監看一個異性，他的身體、他的一天二十四小時，女生絕對不會去做這種事，不然怎麼會有暴露狂，暴露狂對男生來講沒有意義，但是對女生來講，女生會驚嚇、會有不好的反應，所以我覺得這個，監所管理沒有太大的爭議，因為我們過去已經把很多的設限拿掉，那為什麼會留著這個，一定有它的道理，因為他有相當密切的、太多的監看，那我剛講說...我們回到法警的部分，法警跟一般的警察不一樣，他還是要更密切的去接觸，甚至說你上廁所都要跟著去[指異性監看]，加上我們一般的警察不會做這種事，所以基本上我覺得，他因為工作上的特殊性，所以我覺得他做性別的設限是合理的。
3. 一些比較特別的例子，就是在一般的工作上比較不會遇到，基本上它不是公開的，我覺得剛才講這種身體的接觸可能會更多，所以我是法警的

話，我可能要跟你是綁在一起的(指異性)，可我們手是綁在一起的，我怕你離開阿，那當中...一個女性的嫌疑犯，他怎麼跟男性綁在一起，這顯然是不方便，女生也不適合跟男生綁在一起，但是一般的警察比較不會遇到這種事，但是會發現說，警察在處理一些事情的時候，也會去注意到一些性別的困擾，譬如說在陳抗的時候，把女生抬走的時候，盡量還是女生去抬女生，男生去抬男生，但是不得以的話，還是會有一些交叉的情況，但是這種情況其實是盡量避免，那情況可能一般警察遇到的還不會太多，我們一般日常接觸，跟需要很親近的一些接觸，我覺得是有一些差別的。

4. 離職不完全是性別的問題，性別可能只是他們離職的一部分，他離職他有更多的原因，他把這個誇大，我覺得你要問的是他對這個性別，他是有一些敏感度的，因為我是要去處理性別問題，去處理這個工作的甘苦談，因為這些可以談太多了，每個工作都有它的苦處，他跟你講很多都不是跟性別有關係的，我現在要去查的是這工作當中，男生跟女生來做會有什麼差別？...就是工具，有沒有一些工具可以去克服這些困難？...如果那個(執勤)只要最基本的體能，其他根本不重要，因為我現在配備太好，太精良了，我這些東西都可以取代我體能上的這些負擔，那這個時候我覺得，我們就不需要從體能上作一些設限。

性別主流與隔離，刻板印象的強化

1. 會談到這個設限，本質就是在性平的這個大帽子下面，就是性別主流化的這個概念化下，目前我們所採取用工作性質，來作為理由，因為工作性質特殊的關係，在我看來 cheap，最簡單的一個方式，那這樣的一個解決方式，他也在強化過去的刻板印象，因為他透過去強化過去性別的刻板印象，他就不用去進行，可能工作上的調整，甚至可能他設備上的更動，比如說一些工作性質上，一群人在吃飯的、一群男生受刑人在吃飯的時候，女性大隊長在管理有什麼不好，我不認為這時候有問題，...若涉及到身體私密一種監控的時候，那時候性別是必要的，但是有一些工作性質上的調整，並沒有非男性或女性的前提，我覺得這個是監所或法警裡面，他們應該要回頭來，從他們的工作性質或工作內容作一個比較徹底得檢討，因為過去很簡單的說男性管男性、女性管女性，這一種非常簡單的劃分方式，其他國家也有女性...看電影都看過阿，男性監獄

也有女性阿，男性管女性可能會比較有問題，但是女性管男性相對問題少一點。

2. 如果重新作工作分析的時候，我覺得相信在監獄管理方面，等於是用很簡單的方式推算，多少男性多少女性，所以我就在人數就直接配對，有多少受刑人為男女性，回過頭就我錄取多少名額，那這種是一種最簡單的一種解決方式，那只是在...事實上我覺得他一定的程度在加深過去性別一種的刻板印象，有些工作就是適合男性、有些就是適合女性去作，那我覺得這種觀念，那些工作適合男性、女性，我覺得這是可以隨著時間一定程度就...，我完全贊成分別錄取這樣的一種觀念，我甚至認為在警察都可以這樣做，因為在警界很辛苦的那些，因為女性比例越來越高，所以對男警的工作負荷越來越重，因為男性調內勤的機會幾乎沒有了，或是相對來說低很多，那就是在這個前提之下，過去大家對性別的刻板印象，其實還是在的，所以女性適合什麼工作，就把他調過去了，那依照這樣的一種...很直接地用受刑人、犯罪嫌疑人的比例，換算回來，我覺得這是一種過於簡單得一種方式，他應該徹底去檢討工作內容的分析，甚至他們設備上的改善，工作條件上的一種改善，這樣才是，從性平的角度才是確保女性的工作權阿，因為其實想像一下，女性會去考警察、法警，甚至是考監獄官的女性，我相信不是一般女性會去考的，他事實上前面的 slight check 是已經很清楚的了。

專科(婦產科、泌尿科醫生)與類科的差異

1. 管理跟服務是一樣的，也就是說要面對的對象是誰，這當中很明顯的就是說，如果我沒有去考慮這點，那所謂的性騷擾防治法，性騷擾的法律都應該拿掉了，因為他已經是受刑人，他已經是罪犯，他已經是壞人了，你怎麼去阻止對這個人的騷擾，你根本無從防範，這個時候你用同樣性別的時候，才可以避免被騷擾的可能性。
2. 所以你要說服我說，這個東西女生根本不在乎，就是來報考，來擔任這個工作的人，對這些事情完全不在乎，不然基本上沒有辦法說得通，...為什麼婦產科、泌尿科醫生沒有去性別設限，有阿，妳懷孕來看醫生，他旁邊一定要有護士，他不能單獨來對你觸診或是有任何的...。

同性騷擾議題

1. 女生對男生，可不會覺得這是有問題的，所以我剛講性騷擾是談，合理

男性跟合理女性，但若...有特殊的性傾向，他的性別的認同有問題，這時候我在拍他的肩膀，我就構成騷擾，但他沒講，我沒事，但他跟我講的時候，我如果再去做這件事，我就有事了...這當中，我們才會去講說，我們很多這種男女的配對，其實是要非常小心的，這個應該是我們在論斷這個合理性的一個非常重要(論點)。...管理跟服務的對象，應該是在這裡做一個性別設限的一個非常重要的考量，因為他的工作的性質就是身體的碰觸。

附錄二 第二次專家會議座談記錄

時間：中華民國 107 年 10 月 18 日(四)上午九時

地點：考試院研發會 6F 會議室

主席：李有容

紀錄：孫偉誠

討論提綱

- 一、 真實職業資格之定義與內涵。
- 二、 性平承諾。

紀錄摘要

- 一、 用人機關的困惑。
- 二、 真實職業資格的內涵。
- 三、 服務的對象/民眾/嫌疑犯/受刑人觀感。
- 四、 用人機關的(考試)標準與期待。
- 五、 用人機關的性平承諾。

摘整紀錄內容

用人機關的困惑

1. 我就想說這個討論應該是一個雙向的，我們一直處於被挨打，每次我們來開會的時候，就一直被挨打，還有一直丟、一直問我，可是答案都不滿意，所以我們也很希望藉由這個研究案，告訴我們，不滿意的地方在哪裡？可是我們好像沒有打到人家心裡要的東西，可是你究竟要什麼？或是你一定有一個設限，才覺得那不是我要的...，我們也希望去知道一下，不然我們很著力在我們認為的這個部分，我就覺得也有一個偏差，其實應該幫我們跟考試委員或是跟歷任的，他們不能接受總會有一些說法，讓我們去瞭解一下，讓我們從不同角度去思考，不要一直從我們角度去思考，那個比重性，也可以提供我們一個思維方向。
2. 我們會覺得是理所當然的，應該這麼說，我們覺得那是理所當然的東西，還需要講？...他們沒有去想到說我的對象，他想說就是學生阿，未滿 18 歲阿，很可愛阿，我想說他到哪一個學校都是小魔王阿，所以說我們必須考量，不是我們的工作性，是我們工作的對象...。
3. 其實很多的問題，性平委員其實都不知道你們發生什麼事，他其實想要知道的...，就是說，你告訴我你的困難在哪？但是常常舉出來的困難，大家認為不是困難。
4. 每次要來開會的時候，委員又沒有講得很詳細，我們所端出來的大概都是平常的數據，因為公務人員不會去作分析，我平常每天例行的工作就是這樣，我不會把每一件事情來去分析、研究，沒有人會去做這件事...因為我們不知道委員想要什麼，然後每一屆的委員又不一樣，所以每一屆的要求不同，但是我們又不知道委員在想什麼。
5. 討論到最後，可能也是回歸到回來的重點，因為我覺得提出的資料是沒錯，可是所有的研究案都是說要田野調查、實地去調查，可是我是覺得這些你們[研究案]去做的時候，你們調查的，我覺得那個面是不夠的阿，監獄、監所、大地檢、大地院、小地檢、小地院，他那個勤務的調動是完全不同的...，男女的分布也不同，然後我們在調配...。
6. 保訓會也是叫我們實務單位打阿，譬如說他七天回覆，來個公文叫我們五天回覆，那我一樣也是給他三天嘛...他一個人救濟，我們很多困難，你知道嗎？他光打訴願，我們就要答很多，再來就是打到訴訟，打到訴

訟去，我們就要淘汰一個人，他講求到法院，他就不是那麼簡單喔，就像他會質疑說，你為什麼會要打成這樣？為什麼不這麼打？打到最後，萬一他贏了，我們還要負責這一段期間的國賠...我們都是公務人員，一個輔導員怎麼可能...，我一個輔導員一年頂多就一隻嘉獎，我為什麼要去惹事？

7. 很多研究都會覺得說，很多酒駕不是什麼都要關，可是你看社會氛圍，底下新聞都說關到死、槍斃、鞭刑，根本社會氛圍...，就算你有做實證研究還是抵擋不了社會氛圍。

真實職業資格

1. 我們對於男女警並沒有分別說女的不能做什麼，或只能做什麼，我們規定上是沒有，但是實際上像我們當過所長，個人的感想，其實真的...性別平等，這絕對沒有錯，沒有人敢質疑，但是性別差距真的很大，因為女警的話，真的有時候在晚上處理事物的時候，可能會有問題，那我們是不希望發生問題，再來說應該要怎樣，就是說，我個人是認為應該還是要有設限。
2. 大概以雙北來講，大所裡面大概都有好幾位女警了，那這樣其實在勤務上可能會有影響。
3. 可能是女警一般來講相對於男警要瘦小，即便她通過所謂體能這個限定的...，她看起來就是比較瘦小，那我們在路上值勤的時候，女警裝備，防彈背心、槍，全部裝一裝...，感覺好像..。
4. 我們最主要的工作是什麼？第一個，檢身，因為監所他要一個非常乾淨的地方，就是說我們進去的時候，他東西可能會夾帶的，檢物都簡單，什麼人檢都可以，檢身的話，我們最主要是檢身，其實我們矯正機關來講，我要你乾乾淨淨進來，因為你進來以後再發生事情，就是我的責任了。
5. 重點就是，第一個戒護同仁，他的工作不會只有戒護，那檢身到底占他的工作裡頭占多少？
6. 性騷擾這個東西，今天要去找一些學理的，我現在講的是實務的，我們剛剛也有講說要實務感受，女生檢查女生都 OK，今天我一個女生被女生檢查，OK，還有男生可能很享受被女生檢查，可是女生檢查男生，他自己覺得 OK 嗎？不只是被檢查者，男生可能很喜歡女生去...。

7. 你剛剛這個沒有辦法說服委員最大的原因是，OK 不 OK 是誰決定的？你有去問過那個被檢查或檢查的人嗎？...應該在你的定義叫難以完成。...其實[性平]委員都不是故意要幹嘛，只是說因為這個學理上是有根據的，他就會問你說，那為什麼會這樣呢？他最怕聽到，這個是傳統這樣，男生就不喜歡、女生不喜歡怎樣，他就會問你為什麼？你告訴我為什麼？所以其實不是不可以設限，都是可以的，但是你那個根據精準，你只要精準，真的沒有問題，全世界很多地方都有設限。

服務的對象/民眾/嫌疑犯/受刑人觀感

1. 女警在值勤，先天上就被這個社會給挑戰，不管是刻板印象...，這個問題也同時發生在監所，因為這個就是我們講的安全很重要，安全一個價值，跟我們講性別平等的價值，因為安全這個價值不斷被挑戰，造成警察勤務的困擾。
2. 我們只能做技術上的、勤務上的調整，那你說我們女生跟男生...，現在很多性平委員男女生都是一樣的阿？但是先天上就是不一樣，怎麼會一樣？那值勤的時候，我們很多為非作歹的人，絕對不是像我們這種書生可以講理的，他就是不講理的，你跟他講，你為什麼攔我？我們就說依什麼...，他就是不跟你講理，那男生講，一出來他就有一種威嚇，讓他震撼，他就乖乖...，在這個社會就是一種以大欺小拉，我吃的過你就吃。
3. 妳要怎麼跟他去講理？不可能講理，妳面對他的是，力量比他強，他就會...，他只是看你力量有沒有比他大，你力量比他大，他就乖乖的，他就暗中在觀察，哪一個比較弱他就會攻擊那一個。
4. 特別是多元性別，我外表看起來一個女生，我就是一個男生，那你說有沒有...，他沒有拒絕阿，他只是沒有辦法接受另外一個性別，而且甚至讓他沒有辦法接受，他更容易對他產生更大的壓力，所以我認為受刑人就不能選擇，受刑人只是不能夠拒絕，只能做什麼監控，但是這裡我不敢大聲的講，是因為我們的人力配置，現在很大的問題。
5. 問題就是，社會不是顧客，你知道嗎？就是我們第三個，就是他也不是難以完成，他大概就是顧客取向了，但是他的顧客是誰？是被管的那些人，所以變成說顧客沒有意見，而且這個顧客意見這件事情，在監所被受限的這些人，他其實應該比較沒有顧客的問題。

用人機關的(考試)標準與期待

1. 如果可以，我們再怎麼講理論都是套不過來，如果他(委員)自己去值勤一次，這種身親體驗，我想比我們講十種理論來證實都還有用，他自己去體驗一次，比如說我們就讓他單獨，他從後面輔導，他自己去開一個單，試驗一下這樣，讓他體驗。
2. 檢察官...，他畢竟固定來視察我們，那以前...，他就覺得我們怎麼管理的這麼好像不人道、這麼的等等，就說我們都是很老大、獄卒，可是慢慢的，現在司法官實習的檢察官，他們現在從前幾年，他們現在已經固定，他們實習檢察官的時候，要到我們監所來實習，因為當他進來我們監所去看我們要做哪一些事情，去面對，因為說實在的，那一群人，就算同樣那些人，他在不同地方，他的表現度也不一樣，他面對我們、警察跟法官不一樣，所以真的是這些高堂殿上的人，他在看這些人，他就覺得都是人阿，你們不要特別對他怎樣，他不曉得，當那一群人放到不同場景的時候，他的表現方式不一樣的。
3. 監察委員現在進去我們，訪問我們那邊的時候，他直接找第一線的，我是覺得他也不用去，就直接找第一線的去，因為他們講的就是很活生生的案例。
4. 考選部這邊去研究的是有很多種方式，可是那些方式他們因為客觀的條件，就是要測驗客觀的條件，最後不了了之，只好回歸來用我們的建議，所以為什麼現在法警還有監所管理員要體適能，就是因為...。
5. 為什麼體適能一直做不出來？
6. 會怕考生質疑。
7. 那時候就過不了阿，因為那時候我們那時候去[問]考試委員...，我們花了很大的力氣去說服他，你說要男女平等，為什麼考試的內容、體能，就是測驗要分男生五分五十秒、女生還要六分十秒，差了二十秒，為什麼要這樣子？
8. 如果你是用用人的真實職業資格是對，但是如果考試委員說這是在考體能，他就有可能認為他對，為什麼？體能嘛，所以女生要達到多少，才會有符合這樣的體能，你們現在的結就在那裡。
9. 體能測驗其實我們[考試院]都做滿久的，那現在就是說，這個標準到底要怎麼定，其實各方的意見也要有一些基礎，會有一些具體的數據，那我們之前有委託過，做委託研究，也有針對每一個工作，他的性質、需

要什麼樣的能力，我們都有列出來，那我們也有回頭請用人機關這邊去看，是不是要改變一些體能測驗的項目，那但是項目一定要改變的話，就一定要有一些標準出來，那這個標準到底要定在哪裡？那可能就是用人機關這邊要提出一個具體的、說服力的理由來...。因為我們要面對的是用人機關，我們也要面對考試院，考試委員這邊的意見是最後的決定...。

10. 剛講到一個很重要的，就是說不管你是六分二十秒、女生五分五十秒，還是都要六分，關鍵在於說不是他有什麼差別，而是你要說明為什麼是六分二十秒，或者為什麼大家都要五分五十秒？恐怕是關鍵要說明為什麼是這個，而不是說哪一個差距二十秒、三十秒是合理，不是這個，我們很少在這一塊有一個比較...，從體能上或者說從追犯人，這種實務的數據裡面找到說，六分剛好，是最好的標準，我們很少這樣的一個說明...。
11. 你們有一件事情可能要聯手做，就考試是個資格沒錯，但是用人機關需要的條件，應該在考試的時候，讓考生知道，就是我知道我可能過了第一階段，就要第一階段，我第二階段過不了，我第一階段體適能是夠，可是我經由訓練之後我還跑不到這麼快的話，我是進不了，或者我就會面對有多艱困的工作，所以這個東西，你們把他認為考訓分開，這個在理論上是比較對的拉。

性平承諾

1. 我們因為在性平別等的框架之下，我們都不敢去挑戰，那其實真正...，其實真的社會很多，尤其為非作歹的，像為什麼我們會限定女生？就剛才說的，其實在我們社會，我們目前的社會都對於女生在值勤都比較弱，她會比較弱，她會被挑戰的比較多，我想你們上 youtube 隨便去抓，女警被罵哭的、女警被挑戰的、被嗆得，連最近很多，我們一個女警在開單，我們有時候要動員十幾個男警去搶救她，我想這個...，但是又講到性別平等，我們不能講出來...。
2. 法警的這一塊，我們面對的就是受刑人，他們的異常跟正常人不是一樣的情況下，而不是把它取消男女分定名額，而是應該是說讓女性的法警在一定多少比例的時候，就不要讓它超過，你如果說要男女一起的話，應該是要說男性比例要占多少、女性的比例占多少，就是說不要超過那

個...。

3. 所以這是我們訓練都不夠，就是我們訓練不夠，或者輔助工具給的不夠，不管男警、女警，今天如果是一個男警，那個人突然抓狂的時候，那個男警拿警棍一樣是被打的昏了阿，他一樣是沒有辦法面對暴力，所以問題出在這裡。
4. 那個警察這邊當然是有一些法律上，他們有一些可能性，因為他從教育開始，他不是用性工法，所以就看起來是解決部分，我覺得警察的部分，因為我們在其他的沒有辦法這樣比照，那教育法規的部分限制，到底要怎麼去處理，我覺得那是...，因為考試院是沒有辦法管這件事，那可能教育部要去處理。
5. 我覺得如果不能分定男女名額，但是考試錄取標準又要分開選，這個才是矛盾的，就是說如果既然不能分定男女名額，它的錄取標準應該是一致的吧？就是說我需要的是孔武有力的警察，這才是我們要的標準，但是...。
6. 其實保訓會跟用人機關，其實應該是有滿密切的溝通平台可以做。
7. 我們很簡單阿，其實就是人力不足，人力夠的話...，其實我滿贊同剛剛講的，兩人、雙人值勤，因為像我們有考慮到現在是多元性別，對不對？那假如說我有兩個人的話...。
8. 提升設備，就是如果我們每次都要跟國外比的話，其實國外溢注的金費是非常高的，可是換到我們台灣來做，常常就是...，有點半調子，就是做不到位，你做不到位其實，那個效果其實是不會出來。

附錄三 與本案相關之體能測驗成績統計

年度	類科	性別	測驗項目	及格標準	應考人數	到考人數	及格人數	及格率%
100	基層行政警察(以下簡稱警察)	女	800 公尺跑走	4 分 40 秒	213	181	163	90.06
100		女	仰臥起坐	1 分鐘 30 次	213	181	147	81.22
100		女	屈臂懸垂	10 秒	213	181	157	86.74
100		男	1600 公尺跑走	8 分 14 秒	285	248	224	90.32
100		男	仰臥起坐	1 分鐘 38 次	285	248	206	83.06
100		男	引體向上	2 次	285	248	202	81.45
101		女	800 公尺跑走	4 分 40 秒	397	347	311	89.63
101		女	仰臥起坐	1 分鐘 30 次	397	347	294	84.73
101		女	屈臂懸垂	10 秒	397	347	303	87.32
101		男	1600 公尺跑走	8 分 14 秒	606	556	474	85.25
101		男	仰臥起坐	1 分鐘 38 次	606	556	484	87.05
101		男	引體向上	2 次	606	556	439	78.96
102	法警	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	55	54	42	77.78
102		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	65	63	57	90.48
102	警察	女	800 公尺跑走	4 分 40 秒	728	607	539	88.80
102		女	仰臥起坐	1 分鐘 30 次	728	607	512	84.35
102		女	屈臂懸垂	10 秒	728	607	531	87.48
102		男	1600 公尺跑走	8 分 14 秒	1,004	898	754	83.96

102		男	仰臥起坐	1 分鐘 38 次	1,004	898	783	87.19
102		男	引體向上	2 次	1,004	898	720	80.18
103	法警	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	33	32	28	87.50
103		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	46	46	44	95.65
103	警察	女	800 公尺跑走	4 分 40 秒	662	622	591	95.02
103		女	130 公分立定跳遠	130 公分	662	622	603	96.95
103		男	1600 公尺跑走	8 分 14 秒	1,509	1,436	1,331	92.69
103		男	190 公分立定跳遠	190 公分	1,509	1,436	1,354	94.29
104	法警	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	46	42	33	78.57
104		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	63	62	59	95.16
104	警察	女	800 公尺跑走	4 分 40 秒	1,161	1,101	1,062	96.46
104		女	130 公分立定跳遠	130 公分	1,161	1,101	1,083	98.37
104		男	1600 公尺跑走	8 分 14 秒	2,567	2,515	2,306	91.69
104		男	190 公分立定跳遠	190 公分	2,567	2,515	2,413	95.94
105	監獄官	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	13	13	10	76.92
105		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	46	46	44	95.65
105	法警	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	8	8	5	62.50
105		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	100	96	94	97.92
105	管理員	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	52	51	26	50.98
105		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	537	530	416	78.49

⁶¹ 此處管理員為四等監所管理員。

105	警察	女	800 公尺跑走	4 分 40 秒	1,091	1,040	977	93.94
105		女	130 公分立定跳 遠	130 公分	1,091	1,040	982	94.42
105		男	1600 公尺跑走	8 分 14 秒	2,719	2,669	2,307	86.44
105		男	190 公分立定跳 遠	190 公分	2,719	2,669	2,398	89.85
106	監獄官	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	6	6	6	100
106		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	41	41	39	95.12
106	法警	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	5	5	4	80.00
106		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	157	156	149	95.51
106	管理員	女	1200 公尺跑走	6 分 20 秒	36	36	20	55.56
106		男	1200 公尺跑走	5 分 50 秒	148	147	125	85.03
106	警察	女	800 公尺跑走	4 分 40 秒	1,122	1,081	1,033	95.56
106		女	130 公分立定跳 遠	130 公分	1,122	1,081	1,042	96.39
106		男	1600 公尺跑走	8 分 14 秒	2,628	2,576	2,324	90.22
106		男	190 公分立定跳 遠	190 公分	2,628	2,576	2,359	91.58

附錄四 一般行政警察離職人數統計表

民國	辭職		商調		退休		死亡		其他		小計		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
90	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	4
91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
92	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
93	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
94	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	1	4
95	32	1	2	0	0	0	0	0	0	0	34	1	35
96	44	3	2	0	0	0	0	0	0	0	46	3	49
97	44	10	2	1	0	0	1	0	1	0	48	11	59
98	51	14	8	2	0	0	2	0	0	0	61	16	77
99	42	16	8	4	0	0	1	0	1	0	52	20	72
100	53	30	12	3	2	0	1	0	1	0	69	33	102
101	53	14	15	3	1	0	0	1	1	0	70	18	88
102	47	25	5	3	0	0	1	0	0	0	53	28	81
103	54	19	7	2	0	0	0	1	4	0	65	22	87
104	51	26	4	2	5	0	1	0	3	0	64	28	92
105	45	33	4	0	8	0	0	0	3	0	60	33	93
106	57	28	4	2	3	1	1	0	3	0	68	31	99
總計	578	219	81	25	19	1	8	2	17	0	703	247	950

備註：

1、出缺原因定義如下：

(1)商調係指調至警察機關(學校)以外之其他機關。

(2)其他係指免職、資遣及撤職等出缺情事。

2、資料來源：銓敘部銓審資料庫。

附錄五 法警離職人數統計表

民國	辭職		商調		退休		死亡		其他		小計		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
90	4	1	20	0	3	0	0	0	1	0	28	1	29
91	4	1	50	0	7	0	0	0	0	0	61	1	62
92	10	1	14	0	5	0	0	0	1	0	30	1	31
93	9	0	29	1	4	0	0	0	3	0	45	1	46
94	9	0	38	0	7	0	0	0	2	0	56	0	56
95	3	0	27	3	14	0	1	0	1	0	46	3	49
96	2	2	32	5	10	0	1	0	2	0	47	7	54
97	10	1	36	13	14	0	0	0	0	0	60	14	74
98	4	0	24	8	18	0	0	0	0	0	46	8	54
99	7	3	16	4	18	0	1	0	1	0	43	7	50
100	4	2	12	9	17	1	0	0	2	0	35	12	47
101	9	1	36	15	35	0	0	0	4	0	84	16	100
102	6	6	19	10	38	0	0	0	1	0	64	16	80
103	4	1	17	12	35	1	2	0	0	0	58	14	72
104	6	3	8	12	74	1	0	0	1	0	89	16	105
105	10	5	6	3	46	0	1	0	0	0	63	8	71
106	12	4	7	0	17	1	0	0	0	0	36	5	41
總計	113	31	391	95	362	4	6	0	19	0	891	130	1021

備註：

1、出缺原因定義如下：

(1)商調係指調至法院或檢察機關以外之其他機關。

(2)其他係指免職、撤職及資遣等出缺情事。

2、資料來源：銓敘部銓審資料庫。

附錄六 監獄官離職人數統計表

民國	辭職		商調		退休		死亡		其他		小計		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
90	1	0	0	0	21	0	0	0	0	0	22	0	22
91	4	0	0	0	27	1	1	0	0	0	32	1	33
92	1	1	0	0	21	1	0	0	1	0	23	2	25
93	0	0	0	0	27	0	0	0	2	0	29	0	29
94	1	0	0	0	39	1	0	0	0	0	40	1	41
95	1	2	49	13	29	2	1	0	0	0	80	17	97
96	1	2	16	3	28	2	1	0	2	0	48	7	55
97	0	1	4	1	32	2	0	0	0	0	36	4	40
98	0	0	3	3	28	1	0	0	0	0	31	4	35
99	2	0	5	0	44	2	1	0	3	0	55	2	57
100	0	0	24	4	64	3	0	0	0	0	88	7	95
101	0	0	52	15	68	2	0	0	0	0	120	17	137
102	0	0	15	3	42	0	0	0	0	0	57	3	60
103	1	1	20	5	41	1	0	1	0	2	62	10	72
104	2	0	23	5	65	3	0	0	0	0	90	8	98
105	2	1	12	0	54	3	0	0	0	0	68	4	72
106	2	0	6	4	30	0	0	0	0	0	38	4	42
總計	18	8	229	56	660	24	4	1	8	2	919	91	1010

備註：

1、監獄官係為公務人員特種考試司法人員考試三等考試之考試類科名稱，尚非職務之職稱，故本表所稱監獄官係以經銓敘審定為矯正職系並任薦任官等，且職稱中無管理員者為對象。

2、出缺原因定義如下：

(1)商調係指調至矯正機關以外之其他機關。

(2)其他係指免職、撤職及資遣等出缺情事。

3、資料來源：銓敘部銓審資料庫。

附錄七 監所管理員離職人數統計表

民國	辭職		商調		退休		死亡		其他		小計		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
90	9	2	59	18	21	3	1	0	2	0	92	23	115
91	9	5	80	24	26	1	2	0	2	0	119	30	149
92	14	6	58	24	21	2	1	0	5	0	99	32	131
93	8	3	43	13	34	0	3	0	4	0	92	16	108
94	22	5	11	6	34	0	1	0	2	0	70	11	81
95	26	5	215	51	26	1	0	0	3	0	270	57	327
96	35	16	56	18	21	3	1	0	3	0	116	37	153
97	22	12	54	16	25	2	3	0	1	0	105	30	135
98	24	10	35	13	43	1	0	0	3	0	105	24	129
99	17	8	22	7	71	1	2	0	3	0	115	16	131
100	12	9	86	25	77	4	0	0	3	0	178	38	216
101	18	12	375	65	68	3	1	0	5	0	467	80	547
102	13	3	68	27	98	3	3	0	7	0	189	33	222
103	9	4	65	23	86	3	1	0	2	0	163	30	193
104	13	5	66	20	230	10	1	0	8	0	318	35	353
105	23	5	40	12	82	3	0	0	6	0	151	20	171
106	16	6	17	4	52	2	1	0	1	0	87	12	99
總計	290	116	1350	366	1015	42	21	0	60	0	2736	524	3260

備註：

1、監所管理員係為公務人員特種考試司法人員考試四等考試之考試類科名稱，尚非職務之職稱，故本表所稱監所管理員係以經銓敘審定為矯正職系且職稱為管理員或主任管理員者為對象。

2、出缺原因定義如下：

(1)商調係指調至矯正機關以外之其他機關。

(2)其他係指免職、撤職及資遣等出缺情事。

3、資料來源：銓敘部銓審資料庫。

附錄八 民國 104 內政部/法務部不符合 CEDAW 規定清冊

機關	類別	法規	條號	不符合條文
內政部	法律	軍人及其家屬優待條例	第 13 條	第 41 條第 4 款 ⁶² 被優待之家屬，有左列情形之一者，停止其優待：四、配偶離婚，女出嫁、或子為他人贅夫者。
	法律	祭祀公業條例	第 1 條 第 5 條	第 4 條第 1 項 本條例施行前已存在之祭祀公業，其派下員依規約定之。無規約或規約未規定者，派下員為設立人及其男系子孫(含養子)。
	法律	警察服制條例	第 5 條	第 5 條 伍、女子警察常服制式說明四：下裝：夏季褲裙式，長適度，冬季採長褲，褲腳不翻邊(如附圖七、附圖八) 陸、女子警察便服制式說明四規定：「下裝：與女子警察常服同。
	命令	內政部入出國及移民署人員服制辦法	第 5 條	貳、四下裝：夏季短裙式，長度、裙擺適度，冬季採長褲，褲腳不翻邊。

⁶² 此條文於 108 年 1 月 1 日經研究者檢視後未修正。

<p>命令</p>	<p>民防團隊 編組訓練 演習服勤 及支援軍 事勤務辦 法</p>	<p>第 5 條</p>	<p>第 17 條第 5 款 民防團由鄉(鎮、市、區)公所編組，執行轄區民防業務推行任務，其編組如下： 五、設婦女中隊、小隊，執行護理、宣慰、服務任務，其編組如下： (一)置中隊長一人，由團長遴選婦女會理事長或具有領導能力之熱心婦女擔任，綜理中隊務。 (二)置副中隊長二人，由中隊長遴選熱心婦女擔任，襄理中隊務。 (三)置幹事、書記若干人，由中隊長遴選熱心婦女擔任，分別辦理中隊務、辦理隊文書作業。 (四)置小隊長、副小隊長、隊員若干人，由中隊長遴選熱心婦女擔任，分別綜理、襄理小隊務、執行任務。 (五)中隊設若干小隊，每個小隊以 8 人至 12 人編成。</p>
<p>命令</p>	<p>各機關學 校團體駐 衛警察設 置管理辦 法</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 13 條</p>	<p>第 8 條第 1 款 駐衛警察之遴選條件如左：一、曾受警察養成教育或專業訓練，或高中(職)以上畢業服畢兵役，或曾受軍事訓練並擔任士官以上職務者。 第 14 條第 3 項第 1 款 第一項遺族領受撫慰金之順序如左： 一、父母、配偶、子女及寡媳。但配偶及寡媳以未再婚者為限。</p>

命令	保送現職警察人員進修辦法	第 1 條	第 4 條第 2 項第 3 款 ⁶³ 保送現職警察人員出國進修，由內政部聘任委員五至七人組織甄選委員會甄選之。其甄選項目如左：三、體格檢查：須體格健全、身高 165 公分以上、體重 50 公斤以上。
命令	國籍法施行細則	第 1 條 第 15 條 第 16 條	第 8 條第 1 項第 7 款 依本法第三條至第五條或第七條規定申請歸化者，除依第十條規定辦理準歸化中華民國國籍證明後，喪失其原有國籍者外，其申請歸化，應填具申請書，並檢附下列文件：七、未婚未成年人附繳其法定代理人同意證明；未婚未成年男子年滿 18 歲、女子年滿 16 歲者，並檢附婚姻狀況證明。
命令	服兵役役男家屬生活扶助實施辦法	第 5 條	第 5 條第 2 項 役男無配偶、子女，而與兄弟姊妹分戶者，其家庭總收入應與其兄弟姊妹合併計算。但兄弟入贅、姊妹出嫁者，不予計列。
行政措施	消防服制準則附件消防制服制式說明書	第 5 條	貳、常服制式說明，二、女子消防常服制式說明規定：(四)下裝：兩片裙，長適度；四、女子義消常服制式說明規定：(四)下裝：兩片裙，長適度。

⁶³ 此條文於 108 年 1 月 1 日經研究者檢視後未修正。

<p>行政措施</p>	<p>戶籍巡迴查對實施規定</p>	<p>第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 3 點 戶政事務所巡迴查對戶籍，視實際情形，將現有戶政人員分組，並排定日程輪流辦理。但女性戶政人員執行查對，得避免擔任風化區及不適女性之村（里），必要時得會同村（里、鄰）長、村（里）幹事、警察勤務區員警或其他相關機關辦理之。</p>
<p>行政措施</p>	<p>中華民國 102 年慶祝第 70 屆兵役節活動實施計畫</p>	<p>第 5 條</p>	<p>陸、行政事項第 4 點 四、慶祝大會所需軍樂隊、警衛（含交通管制）與會場女性引導工作同仁之派遣，由內政部會同國防部辦理。</p>
<p>行政措施</p>	<p>役齡男子兵籍調查作業規定</p>	<p>第 5 條</p>	<p>第 9 點第 3 款 兵籍表之製作及填寫，應依下列規定處理：(三)家屬：除資訊系統提供之資料外，應補正祖父母、父母、兄弟、姊妹、配偶、子、女等。除父母不論存歿，均須填寫外，其餘親屬如已死亡或出嫁者，可免填。</p>
<p>行政措施</p>	<p>全國新住民火炬計畫行動方案</p>	<p>第 5 條</p>	<p>第 9 點 新住民重點學校補助費用及項目包括，其他創意作為(如故事媽媽團...等)。</p>
<p>行政措施</p>	<p>夫妻聯合財產更名登記審查要點</p>	<p>第 1 條 第 16 條</p>	<p>第 1 點 夫妻聯合財產中，民國 74 年 6 月 4 日以前以妻名義登記之不動產，於民國 86 年 9 月 26 日以前，夫或妻一方死亡或夫妻均死亡者，除妻之原有財產或特有財產外，仍推定為夫所有，得申辦更名登記為夫所有。</p>

<p>行政措施</p>	<p>建物所有權第一次登記法令補充規定</p>	<p>第 1 條 第 16 條</p>	<p>第 3 點 夫妻聯合財產中，中華民國 74 年 6 月 4 日以前以妻名義為建物起造人而取得使用執照之未登記建物，於中華民國 86 年 9 月 27 日前，夫或妻一方死亡或夫妻均死亡者，仍推定為夫所有，除為妻之原有或特有財產外，夫得以自己名義或由夫之繼承人申辦建物所有權第一次登記。</p>
<p>行政措施</p>	<p>繼承登記法令補充規定</p>	<p>第 1 條 第 16 條</p>	<p>第 83 點 夫妻聯合財產中，民國 74 年 6 月 4 日以前以妻名義登記之不動產，於民國 86 年 9 月 27 日以前，夫或妻一方死亡或夫妻均死亡者，仍推定為夫所有，除妻之原有財產或特有財產外，得申辦更名登記為夫所有或繼承登記。如妻死亡者，得由夫提出更名登記之申請；如夫死亡者，得由夫之繼承人於申辦繼承登記時先申辦，更名為夫名義後連件辦理繼承登記；夫妻均死亡者，與夫死亡者同。</p>
<p>行政措施</p>	<p>太魯閣國家公園管理處員工值班注意事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>本處員工，除處長、副處長、秘書、女性員工暨體弱多病（經公立醫院出具證明者）以外之員工均應參加輪值。輪值日期及順序，由人事室依序編排，簽陳處長核定後實施。</p>
<p>行政措施</p>	<p>金門國家公園管理處行政中心值班注意事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 5 點 排班方式：(一)主管人員班：星期例假日由各課、室、站主管人員輪流排班。(二)非主管人員班：每日由男性非主管人員輪流排班。</p>

	<p>行政措施</p>	<p>雪霸國家公園管理處值班注意事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 5 點 星期例假日男性主管人員負責臨時來訪貴賓解說服務與指揮調度突發緊急事故之處理。值班時間自上午 8 時 30 分至翌日上午 8 時 30 分，支領值班費 1000 元。 第 6 點 星期例假日女性值班人員應在值班室接聽電話，並巡視管理處與服勤設施環境之安全；值班時間自上午 8 時 30 分至下午 5 時止，支領值班費 500 元。 第 7 點 男性值班以平常上班日即星期一至星期五全天 24 小時值班，支領值班費 500 元。</p>
	<p>行政措施</p>	<p>墾丁國家公園管理處工友工作規則</p>	<p>第 1 條 第 11 條 第 12 條</p>	<p>第 22 條 女性工友其子女未一歲，須親自哺乳者，於休息時間外，每日得於工作時間內哺乳 2 次，每次以 30 分鐘為限。 第 23 條 為應業務需要，經工友同意並報請主管單位核備後，得延長工作時間，其延長之工作時間，男工一日不得超過 3 小時，一個月延長工作總時數不得超過 46 小時；女工一日不得超過 2 小時，一個月延長工作總時數不得超過 24 小時。</p>

法務部	法律	民法	第 1 條 第 15 條 第 16 條	第 973 條 ⁶⁴ 男未滿 17 歲，女未滿 15 歲者，不得訂定婚約。 第 980 條 ⁶⁵ 男未滿 18 歲，女未滿 16 歲者，不得結婚。
	法律	中華民國刑法	第 12 條 第 16 條	第 288 條 ⁶⁶ 懷胎婦女服藥或以他法墮胎者，處 6 月以下有期徒刑、拘役或 100 元以下罰金。懷胎婦女聽從他人墮胎者，亦同。因疾病或其他防止生命上危險之必要，而犯前二項之罪者，免除其刑。
	法律	中華民國刑法施行法	第 5 條	第 9-1 條 ⁶⁷ 刑法第 231 條之規定，於中華民國 88 年 3 月 30 日刑法修正施行前依法令規定經營妓女戶者，不適用之。
	法律	少年輔育院條例	第 1 條 第 5 條 第 10 條 第 11 條	第 40 條第 1 項第 3 款 ⁶⁸ 技能教育應按學生之性別、學歷、性情、體力及其志願分組實施。
	法律	保安處分執行法	第 1 條 第 5 條 第 10 條 第 11 條	第 31 條 ⁶⁹ 實施感化教育，應依受處分人之性別、年齡、性行、知識程度、身心狀況等，分班施教。

⁶⁴ 此條文於 108 年 1 月 1 日經研究者檢視後未修正。

⁶⁵ 此條文於 108 年 1 月 1 日經研究者檢視後未修正。

⁶⁶ 此條文於 108 年 1 月 1 日經研究者檢視後未修正。

⁶⁷ 此條文於 108 年 1 月 1 日經研究者檢視後未修正。

⁶⁸ 此條文於 108 年 1 月 1 日經研究者檢視後未修正。

⁶⁹ 此條文於 108 年 1 月 1 日經研究者檢視後未修正。

命令	採驗尿液 實施辦法	第 2 條 第 3 條	第 5 條 應受尿液採驗人為女性時，應指定女性人員採驗其尿液。但不能以女性人員為之者，不在此限。
命令	特定人員 尿液採驗 辦法	第 2 條 第 3 條	第 9 條 受檢人為婦女者，其尿液之採集，應命婦女行之。但不能由婦女行之者，不在此限。
行政措施	臺灣臺北 地方法院 檢察署辦 理緩起訴 處分及附 條件緩刑 作業應 行注意事 項	第 2 條	貳、六、(一)、5 (6) 檢察官認有加強保護被害人安全或預防被告再犯之必要時，宜依刑事訴訟法第 253 條之 2 第 1 項第 7、8 款規定為「保護被害人安全」或「預防再犯」之命令，其緩起訴處分命被告履行事項，可依下列範例載明其具體之履行內容，以提昇政策實效並利於日後之執行。(一) 第七款「保護被害人安全之必要命令」家暴及妨害自由案件：5 命令被告不得對下列之人實施身體或精神上不法侵害及騷擾之聯絡行為之行為：(6)被害人女友（或友人）
行政措施	臺灣高等 法院檢察 署暨所屬 檢察機關 通報政風 狀況應行 注意事項	第 5 條	第 1 點第 3 項第 1 款 一、臺灣高等法院檢察署(以下簡稱本署)暨所屬檢察機關應行通報之政風狀況事項如下：(三)風紀案件：(以下均針對本機關人員)1 涉足不當場所(有女陪侍之酒店、舞廳等)有具體事證者。

	<p>行政措施</p>	<p>地方法院檢察署辦理施用毒品犯受保護管束人尿液採驗應行注意事項</p>	<p>第 2 條</p>	<p>第 2 點 地檢署應指派專人辦理受保護管束人尿液採集事務。採集女性受保護管束人尿液，應指定女性人員為之。但不能以女性人員為之者，不在此限。有前項但書情形時，應注意女性受保護管束人之名譽及隱私。</p>
	<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署嘉義分署行政值班注意要點</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 2 點 值班人員及時間：(一) 本分署員工除行政執行官以上人員及因特殊情況經機關首長核可者外，均應參加值班。(二) 男性職員：每日下午 17 時 30 分至 翌日上午 8 時 30 分止之輪值 (包括上班日、例假日)。(三) 女性職員：例假日上午 8 時 30 分至 當日下午 17 時 30 分止之輪值。(四) 午間值班：由執行人員於上班日中午 12 時至下午 13 時 30 分止。(雲林行政執行官室輪值時亦同)</p>
	<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署臺南分署行政值班規定事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 5 點 值班時間：(一) 星期一至星期五：當日 17 時 30 分至 翌日 8 時 30 分，由男性職員值班。(二) 星期六、日(含例假日)：分兩時段，當日 8 時 30 分至 17 時 30 分，由女性職員值班；當日 17 時 30 分至 翌日 8 時 30 分，由男性職員值班。</p>

<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署桃園分署 值班注意事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 5 點 值班時間：(一) 男性員工：每日 17 時 30 分起至翌日 8 時 30 分止。(二) 女性員工：例假日 8 時 30 分起至 17 時 30 分止。(三) 遇天然災害等特殊情況，經權責機關宣佈停止辦公時，因事先未及排定值班人員，由前一日夜間值班人員續為值班至翌日 17 時 30 分，再交由原排定夜間值班人員接續值班。第 9 點每人每月值班次數（含代班），男性以 6 次、女性以 4 次為限。</p>
<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署臺中分署 值班人員應注意事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 2 點 週一至週五值班時間為下午 5 時 30 分至次晨 8 時 30 分，星期例假日值班時間為上午 8 時 30 分至次晨 8 時 30 分；其中週一至週五時段及星期例假日下午 5 時 30 分至次晨 8 時 30 分時段由男性同仁負責值班，星期例假日上午 8 時 30 分至下午 5 時 30 分時段則由女性同仁負責值班；但 4 月 1 日至 9 月 30 日之星期例假日男性同仁負責值班時段自下午 6 時 30 分至次晨 8 時 30 分，女性同仁則自上午 8 時 30 分至下午 6 時 30 分。</p>
<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署高雄分署 辦公處所 值日官值日要點</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 2 點 值日官由本分署全體職員輪流擔任（惟女性職員不擔任夜間值班），其值勤時間分別如下：男性職員：週一至週日及例假日之【每日夜間班】（下午 5 時 30 分至翌日上午 8 時 30 分）。女性職員：週休二日及例假日之【假日日間班】（上午 8 時 30 分至下午 5 時 30 分）。</p>

<p>行政措施</p>	<p>檢察機關 辦理妨害 性自主案 件應行注 意事項</p>	<p>第 1 條 第 2 條 第 5 條</p>	<p>第 2 點 各檢察機關應設置偵辦性侵害犯罪專股，指定資深穩重、平實溫和、已婚之檢察官辦理性侵害犯罪案件，如無已婚檢察官者，由主任檢察官辦理之。前項專股檢察官如為男性時，應配置女性書記官，必要時得指定女性已婚檢察官協助之。</p>
<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署 新竹分署 值班規定 事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 2 點 值班時間分別為以下：(一)星期一至星期五：分兩時段，當日 12 時至 13 時，由書記官及執行員值班；當日 17 時至翌日 8 時，由男性職員值班。(二)星期六、日(含例假日)：分兩時段，當日 8 時至 17 時，由女性職員值班；當日 17 時至翌日 8 時，由男性職員值班。</p>
<p>行政措施</p>	<p>臺灣士林 地方法院 檢察署工 友工作規 則</p>	<p>第 12 條</p>	<p>第 22 條 女性工友其子女未滿一歲，須親自哺乳者，於休息時間外，每日得於工作時間內哺乳 2 次，每次以 30 分鐘為限。</p>
<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署 臺北分署 員工值班 注意事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 3 點 值班時間規定如下：(一) 午休值班：上班日中午 12:30-13:30，由 1 位執行人員擔任。但為應業務需要，秘書室得簽奉分署長同意，指派人員配合辦理案款相關業務。(二) 假日值班：星期(例假日)分上、下午兩班(08:00-13:00、13:00-18:00)，分由 2 位女性同仁擔任。(三) 夜間值班：每日下午 6 時至翌日上午 8 時計 14 小時，由 1 位男性同仁擔任。</p>

	<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署士林分署員工值班應行注意事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 3 點 值班時間規定如下：(一) 午休值班：上班日中午 12：30～13：30，由執行人員或行政人員 1 人輪流擔任。(二) 假日值班：星期(例假日)上午 8 時至下午 6 時計 10 小時，由 1 位女性同仁輪流擔任。(三) 夜間值班：每日下午 6 時至翌日上午 8 時計 14 小時，由 1 位男性同仁輪流擔任。</p>
	<p>行政措施</p>	<p>法務部行政執行署新北分署值班注意事項</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 3 點 值班時間：(一) 男性職員：每日下午 17 時 30 分至 翌日上午 8 時 30 分止。(二) 女性職員：例假日上午 8 時 30 分至當日下午 5 時 30 分止。(三) 中午服務台：辦公時間中午 12 時 30 分至 13 時 30 分止。</p>
	<p>行政措施</p>	<p>法務部矯正署桃園女子監獄行政值日實施要點</p>	<p>第 1 條 第 5 條 第 11 條</p>	<p>第 2 點 為處理假日及辦公時間外之公務暨維護本監安全，應由本監男性日勤人員輪流擔任值日員，由人事室按月排定輪值表，陳報典獄長核定後行之。</p>

附錄九 監獄官、監所管理員工作示意圖(矯正署提供)

經研究團隊要求，矯正署特地針對本研究案繪製工作示意圖，包括工場勤務、外醫勤務、舍房勤務、違規辦理、檢身勤務等五類，每類型各提供兩張圖形與說明。此外，為彰顯性別差異，矯正署將所有監獄官與監所管理員以女性示意，並將受刑人以男性示意；然此示意圖並非意味著現階段女性監獄官/監所管理員能夠對男性受刑人進行這些勤務工作。

一、工場勤務



二、外醫勤務



三、舍房勤務



四、違規辦理



五、檢身勤務



附錄十 民國 93 年至 107 年一般行政警察類科體格(部分)

規範

時間	體格限制
93	身高-男 165CM、女 160CM；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、梅毒、愛滋病血清檢查呈陽性反應者、色盲、刺青等
94	身高-男 165、女 160，但原民男 158、女 155；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、色盲、刺青等
95	身高-男 165、女 160，但原民男 158、女 155；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、色盲、刺青等
96	身高-男 165、女 160，但原民男 158、女 155；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、色盲、刺青等
97	身高-男 165、女 160，但原民男 158、女 155；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、色盲、刺青等
99	身高-男 165、女 160，但原民男 158、女 155；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、色盲、刺青等
103	身高-男 165、女 160，但原民男 158、女 155；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、握力 30KG、色盲、刺青等
106	身高-男 165、女 160，但原民男 158、女 155；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、握力 30KG、色盲、刺青等
107	身高-男 165、女 160，但原民男 158、女 155；男 BMI-18>28、女 BMI-17>26、握力 30KG、色盲、刺青等

資料來源：各年公務人員特種考試一般警察人員考試體格檢查標準表

附錄十一 民國 95 年至 107 年法警類科體格(部分)規範

時間	體格限制
95	身高-男 155CM、女 150CM；BMI-18>31
99	身高-男 155、女 150；BMI-18>31
101	除視力、聽力、精障等以外，皆可
102	除視力、聽力、精障等以外，皆可
103	除視力、聽力、精障等以外，皆可
105-1	除視力、聽力、精障等以外，皆可
105-2(106 實施)	身高-男 155、女 150；BMI-18>31；握力 35KG
106	身高-男 155、女 150；BMI-18>31；握力 35KG
107	身高-男 155、女 150；BMI-18>31；握力 35KG

資料來源：各年公務人員特種考試司法人員考試體格檢查標準表

附錄十二 民國 95 年至 107 年監獄官類科體格(部分)規範

時間	體格限制
95	除視力、聽力、精障等以外，皆可
99	除視力、聽力、精障等以外，皆可
101	除視力、聽力、精障等以外，皆可
102	除視力、聽力、精障等以外，皆可
103	除視力、聽力、精障等以外，皆可
105-1	除視力、聽力、精障等以外，皆可
105-2(106 實施)	身高-男 165、女 160，除國術等全國前三外、握力 35KG
106	身高-男 165、女 160、國術等全國前三外；BMI-18>31、握力 35KG
107	身高-男 165、女 160、國術等全國前三外；BMI-18>31、握力 35KG

資料來源：各年公務人員特種考試司法人員考試體格檢查標準表

附錄十三 民國 95 年至 107 年監所管理員類科體格(部分)

規範

時間	體格限制
95	身高-男 155CM、女 150CM；BMI-18>31
99	身高-男 155CM、女 150CM；BMI18>31
101	除視力、聽力、精障等以外，皆可
102	除視力、聽力、精障等以外，皆可
103	除視力、聽力、精障等以外，皆可
105-1	除視力、聽力、精障等以外，皆可
105-2(106 實施)	身高-男 165、女 160、國術等全國前三除外；BMI-18>31、握力 35KG
106	身高-男 165、女 160、國術等全國前三除外；BMI-18>31、握力 35KG
107	身高-男 165、女 160、國術等全國前三除外；BMI-18>31、握力 35KG

資料來源：各年公務人員特種考試司法人員考試體格檢查標準表

附錄十四 民國 90 年至 106 年基層行政警察考試錄取人員訓練成績合格數⁷⁰

考試年度	考試錄取人員訓練合格與不合格性別人數				合計
	男		女		
	合格	不合格	合格	不合格	
90	0	0	0	0	0
91	0	0	0	0	0
92	0	0	0	0	0
93	379	0	32	0	411
94	752	0	83	0	835
95	953	5	110	0	1,068
96	1,585	5	156	0	1,746
97	1,112	0	146	0	1,258
98	882	0	153	0	1,035
99	475	0	80	0	555
100	92	0	98	0	190
101	158	0	168	0	326
102	316	0	335	2	653
103	579	0	384	0	963
104	1,296	1	689	3	1,989
105	-	-	-	-	-
106	-	-	-	-	-
總計	8,579	11	2,434	5	11,029

註：105 年及 106 年錄取人員尚未結訓，爰無資料。

⁷⁰ 此表僅為訓練成績，並不包括非成績因素，如品操嚴重不良、累積一大過等情事，不合格退訓者。

附錄十五 民國 90 年至 106 年法警考試錄取人員訓練成

績合格數⁷¹

考試年度	考試錄取人員訓練成績合格與不合格性別人數				合計
	男		女		
	合格	不合格	合格	不合格	
90	148	1	0	0	149
91	37	0	0	0	37
92	23	0	0	0	23
93	62	0	4	0	66
94	35	0	15	1	51
95	34	0	5	0	39
96	187	0	86	0	273
97	78	0	50	0	128
98	49	0	29	0	78
99	20	0	18	0	38
100	21	0	18	0	39
101	34	0	35	0	69
102	54	0	40	0	94
103	41	0	26	0	67
104	54	0	33	0	87
105	75	0	3	0	78
106	89	0	3	0	92
總計	1041	1	365	1	1408

⁷¹ 此表僅為訓練成績，並不包括非成績因素，如品操嚴重不良、累積一大過等情事，不合格退訓者。

附錄十六 民國 90 年至 106 年監獄官考試錄取人員訓練

成績合格數⁷²

考試年度	考試錄取人員訓練成績合格與不合格性別人數				合計
	男		女		
	合格	不合格	合格	不合格	
90	18	0	6	0	24
91	18	0	5	0	23
92	17	0	6	0	23
93	13	0	7	0	20
94	16	0	10	0	26
95	19	0	9	0	28
96	24	0	7	0	31
97	28	0	5	0	33
98	18	0	5	0	23
99	27	0	6	0	33
100	27	0	4	0	31
101	27	0	9	0	36
102	21	0	7	0	28
103	20	0	7	0	27
104	23	0	6	0	29
105	35	0	8	0	43
106	10	0	2	0	12
總計	361	0	109	0	470

⁷² 此表僅為訓練成績，並不包括非成績因素，如品操嚴重不良、累積一大過等情事，不合格退訓者。

附錄十七 民國 90 年至 106 年監所管理員考試錄取人員

訓練成績合格數

考試年度	考試錄取人員訓練成績合格與不合格性別人數				合計
	男		女		
	合格	不合格	合格	不合格	
90	148	0	50	0	198
91	192	0	35	0	227
92	155	0	45	0	200
93	157	0	40	0	197
94	185	0	58	0	243
95	182	0	30	0	212
96	446	0	0	0	446
97	146	0	0	0	146
98	201	0	32	0	233
99	208	0	0	0	208
100	227	0	32	0	259
101	263	1	45	0	309
102	235	0	39	0	274
103	265	0	35	0	300
104	309	0	30	0	339
105	395	0	24	0	419
106	-	-	-	-	-
總計	3,714	1	495	0	4,210

註：106 年受訓人員尚未結訓，爰無資料。

附錄十八 民國 95 年至 105 年矯正機關收容情況

項目別/年度	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
總人數	63 22 6	53 96 5	63 20 3	63 87 5	65 31 1	64 86 4	66 10 6	64 79 7	63 45 2	62 89 9	62 39 8
收容人	52 38 3	41 47 5	53 55 3	55 94 8	57 76 9	58 11 9	59 31 5	59 06 6	58 16 7	57 45 8	56 55 1
受刑人	51 38 1	40 46 1	52 70 8	55 22 5	57 08 8	57 47 9	58 67 4	58 56 5	57 63 3	56 94 8	56 06 6
受保安處分人及 押候執行者	10 02	10 14	84 5	72 3	68 1	64 0	64 1	50 1	53 4	51 0	48 5
強制工作及流氓 感訓受處分人	94 5	92 2	96 3	57 7	54 4	45 6	40 5	34 5	28 5	21 9	15 3
強制工作	55 1	47 0	56 7	57 7	54 4	45 6	40 5	34 5	28 5	21 9	15 3
流氓感訓	39 4	45 2	39 6	—	—	—	—	—	—	—	—
受感化教育學生	89 3	90 6	99 0	96 4	97 2	1097	1217	1270	1104	1092	1124
被告、流氓及被 管收人	49 11	56 41	37 81	36 38	35 01	31 28	32 71	25 28	23 49	22 85	26 71
被告及被管收人	48 99	56 37	37 80	36 38	35 01	31 28	32 71	25 28	23 49	22 85	26 71
留置流氓	12	4	1	—	—	—	—	—	—	—	—
收容少年	42 5	36 2	30 4	37 9	39 5	44 7	50 3	38 7	40 0	48 4	42 7

戒治所收容人	21 65	28 55	24 99	13 06	10 11	73 4	57 2	47 4	43 0	43 9	52 3
受觀察勒戒人	15 04	18 04	11 13	10 63	11 19	88 3	82 3	72 7	71 7	92 2	94 9
成年	14 64	17 45	11 01	10 45	11 00	87 1	80 5	71 7	71 1	91 2	93 9
少年	40	59	12	18	19	12	18	10	6	10	10
核定容額	53 31 1	53 31 1	54 92 4	54 59 3	54 59 3	54 59 3	54 59 3	54 59 3	54 59 3	55 67 6	56 87 7
超額收容人數	99 15	65 4	82 79	92 82	10 71 8	10 27 1	11 51 3	10 20 4	88 59	72 23	55 21
超額收容比率	18. 6	1.2	15. 1	17. 0	19. 6	18. 8	21. 1	18. 7	16. 2	13. 0	9.7

說明：

- 1.收容在監獄之受保安處分人含監護、禁戒及強制治療受處分人。
- 2.檢肅流氓條例於98年1月23日廢止失效後，矯正機關停止收容流氓感訓受處分人及留置流氓。
- 3.因應102年8月13日軍事審判法修正公布，矯正機關分兩階段共接收軍監受刑人316人及羈押於軍事看守所被告23人。

附錄十九 地方法院/分院員額表(法院組織法第 11 條附表)

類別		第一類	第二類	第三類	第四類	第五類	第六類
職稱		員額	員額	員額	員額	員額	員額
院長		1	1	1	1	1	1
庭長		20-40	10-20	5-10	3-5	1-2	1
法官		80-160	40-80	20-40	10-20	5-10	2-5
法官助理		100-200	50-100	25-50	13-15	6-12	3-6
公設辯護人		4-8	2-4	1-2	1	1	1
觀護人		20-40	10-20	6-10	4-6	2-4	1-2
公證人		12-24	6-12	3-6	2-3	1-2	1
公證處佐理員		12-14	6-12	3-6	2-3	1-2	0
提存所	主任	1	1	1	1	1	1
	佐理員	4-6	3-4	2-3	1-2	0	0
登記處	主任	1	1	1	1	1	1
	佐理員	4-6	3-4	2-3	1-2	0	0
書記官長		1	1	1	1	1	1
一、二、三等書記官		150-300	75-150	37-74	20-36	14-20	6-14
人事室	主任(人事管理員)	1	1	1	1	1	1
	副主任	1	1	1	1	1	1
	科員	26-46	13-26	7-13	4-7	4	0-1
	雇員	2-3	0	0	0	0	0

會計室	主任（會計員）	1	1	1	1	1	1
	書記官	16-26	8-16	4-8	2-4	2	0-1
	雇員	1-2	0	0	0	0	0
統計室	主任（統計員）	1	1	1	1	1	1
	書記官	16-26	8-16	4-8	2-4	2	0-1
	雇員	1-2	0	0	0	0	0
資訊室	主任	1	1	1	1	1	1
	設計師	1	0	0	0	0	0
	管理師	2-3	1	1	1	1	0-114-28
	操作員	14-28	8-14	4-8	3-4	2-3	0-1
一、二、三等通譯		27-53	13-26	7-13	3-6	2-3	1-2
法警長		1	1	1	1	1	1
副法警長		2-4	1-2	1	1	1	1
法警		75-150	37-74	20-37	14-20	10-14	4-10
執達員		75-150	37-74	19-37	12-18	7-12	2-7
錄事		120-240	60-120	30-60	22-30	15-22	6-15
庭務員		20-40	10-20	7-10	5-7	3-5	2-3
技士		1-2	1-2	1	1	0	0
合計		815-1594	412-807	219-411	137-216	90-32	41-83

說明：地方法院或其分院每年受理案件八萬件以上者，為第一類；每年受理案件四萬件以上未滿八萬件者，為第二類；每年受理案件二萬件以上未滿四萬件者，為第三類；每年受理案件一萬件以上未滿二萬件者，為第四類；每年受理案件五千件以上未滿一萬件者，為第五類；每年受理案件未滿五千件者，為第六類。

附錄二十 民國 94 年至 97 年國民營養健康狀況變遷調查

性別	地區層	樣本數	身高		體重		BMI	
		(人)	(公分)		(公斤)		(公斤/公尺 ²)	
			AVE	SD	AVE	SD	AVE	SD
男性	北一層	169	169.4	0.7	68.6	0.7	23.9	0.2
	北二層	175	168.8	0.9	69.8	1.1	24.5	0.5
	中部層	163	167.9	0.5	68.0	1.2	24.1	0.3
	南部層	162	168.8	0.9	70.0	1.2	24.5	0.3
	東部層	142	167.5	0.5	68.6	0.9	24.4	0.3
	客家層	171	168.6	0.9	69.8	1.4	24.5	0.4
	山地層	153	164.0	0.6	72.3	2.8	26.8	1.0
	澎湖層	176	168.9	0.7	69.8	1.0	24.5	0.3
女性	北一層	162	155.8	0.3	55.2	1.0	22.8	0.4
	北二層	175	155.8	0.6	55.7	0.5	23.0	0.3
	中部層	195	157.4	0.6	57.8	0.7	23.3	0.3
	南部層	180	155.6	0.2	57.3	0.9	23.7	0.3
	東部層	150	157.0	0.3	58.2	0.8	23.6	0.3
	客家層	169	155.7	0.6	57.7	0.9	23.9	0.4
	山地層	158	153.1	0.5	64.8	1.9	27.6	0.9
	澎湖層	166	156.6	0.7	58.0	1.0	23.7	0.5
註：1.樣本係台灣各地區 19 歲以上成年人。								
2.資料調查期間為民國 94 年至 97 年。								

附錄二十一 法警定位與辦理事務內容(司法院新聞稿)



司法院新聞稿

發稿日期：107年9月21日

發稿單位：司法行政廳

連絡人：廳長 王梅英

連絡電話：(02)2361-8577#271 編號：107-124

司法院第173次院會通過法院組織法、行政法院組織法、智慧財產法院組織法、少年及家事法院組織法等有關法警辦理事務條文修正草案

司法院於107年9月19日召開第173次院會，由許院長宗力主持，決議通過法院組織法部分條文、行政法院組織法第24條、智慧財產法院組織法第20條、少年及家事法院組織法第15條修正草案等多項法案。修正情形分述如下：

一、法院組織法部分條文修正草案

現行法院組織法第23條第3項規定地方法院為辦理值庭、執行、警衛、解送人犯及有關司法警察事務，置法警。惟有關司法警察事務之內涵不夠明確，迭生爭議，有修正之必要。另法警負有維護法院安全及人犯戒護安全之責，而目前各級法院法警處理事務之依據，是由本院與各法院訂定相關辦法、要點與注意事項加以規範。有鑑於法警在執行法院安全維護時，可能對使用法院人民限制其權利義務，如檢查其隨身物品或必要時對其施以強制力，宜有法律明文規定或明確之授權依據。修正要點包括：(一)增訂法警得視業務需要分小隊辦事，小隊長由法警兼任，不另列等之規定；(二)明確法警定位及法警辦理事務內容；(三)增訂地方法院於一定要件下，得指派法警採取必要措施及即時強制之規定；(四)增訂地方法院得指派法警對進出法院之人及其所攜帶之物品實施安全檢查之規定；(五)增訂法警對於人身自由受公權力拘束並送至地方法院之人，應檢查其身體、衣類及所攜帶之物之規定；(六)增訂法警辦理事務，於必要時，得使用警械或戒具之規定。

二、行政法院組織法第24條、智慧財產法院組織法第20條、少年及家事

法院組織法第 15 條修正草案

配合法院組織法增訂第23條之1至第23條之5規定，刪除現行智慧財產法院組織法第20條、少年及家事法院組織法第15條有關法警辦理事務之文字，並依行政法院組織法第47條、智慧財產法院組織法第44條、少年及家事法院組織法第50條之規定準用法院組織法前揭規定，俾之周延。又法警組織扁平，僅法警長、副法警長為管理幹部，缺少中層管理幹部協勤、管理，法警長、副法警長難以有效監督所屬法警，爰增訂法警得視業務需要分小隊辦事，小隊長由法警兼任，不另列等之規定，以落實分層負責，提昇管理之效率，並暢通法警升遷管道，鼓舞法警士氣。

法院組織法部分條文修正要點如附件。

附件

法院組織法部分條文修正草案：

一、增訂法警得視業務需要分小隊辦事，小隊長由法警兼任，不另列等之規定

增訂法警得視業務需要分小隊辦事，小隊長由法警兼任，不另列等，以落實分層負責，提昇管理之效率，並暢通法警升遷管道，鼓舞法警士氣。(修正條文第23條)

二、明確法警定位及法警辦理事務內容

目前實務上，法警係依法官之指示辦理送達、拘提、同行、逮捕、搜索、扣押之司法警察事務，其目的係輔助司法權之行使，與一般司法警察為偵查犯罪，主動實施偵查作為不同，基此，法警應為法院之職員，主要負責法院安全與秩序維護勤務，並輔助司法權之行使，僅於承法官之命，辦理送達、拘提、同行、逮捕、搜索、扣押事務時，賦予其司法警察之地位。基於此法警定位，爰明定法警辦理事務之內容，及法警承法官之命，辦理送達、拘提、同行、逮捕、搜索、扣押之事務時，視為司法警察，以杜爭議。(修正條文第23條之1)

三、增訂地方法院於一定要件下，得指派法警採取必要措施及即時強制之規定

法院為實現憲法所保障人民訴訟權而設之機關，自應提供一個安全的場域，使人民遂行其訴訟權能，而法院職權行使場合並不限於法院廳舍內，尚包括法院人員至院外執行職務之場合。為達此目的，應賦予地方法院於必要時得對人民之自由或財產加以限制或干涉之權限，爰明定地方法院於一定要件下，得指派負責安全與秩序維護勤務之法警採取必要之措施，以維護法院人員、財產及職權行使場合之安全與秩序、阻止危害之發生或避免急迫危險。又地方法院為維護其機關、人員、財產及職權行使場合之安全與秩序、阻止犯罪、危害之發生、或避免急迫危險，有即時處置之必要，爰明定地方法院得指派法警為對人管束、對物扣留、使用、處置或限制其使用及其他必要之處置等即時強制，以維護社會公益，保障個人權益。為避免對人民權利過度侵害，並明定地方法院為前揭必要措施及即時強制均不得違反比例原則。另外，即時強制對人民自由、財產影響甚鉅，應謹慎為之，故除須

具備緊急性與必要性之一般要件外，尚須具備特別要件，始得實施，爰明定地方法院為即時強制，除本法另有規定外，準用行政執行法第37條對於人之管束之規定及第38條對於物之扣留之規定，以明確即時強制之特別要件。考量地方法院為即時強制，有保障公益與私益之目的，且有法律依據，為合法之行為，但有可能對於無辜之第三人造成損失，基於公平原則與保障人民財產權，自當予以適當之補償，爰明定準用行政執行法第41條之損失補償規定，作為衡平。(修正條文第23條之2)

四、增訂地方法院得指派法警對進出法院之人及其所攜帶之物品實施安全檢查之規定

明定地方法院得指派法警對進出法院之人及其所攜帶之物品實施安全檢查，以維護法院安全、秩序，並確保進出法院之人之權益與安全。另進出法院之人無正當理由，拒絕或逃避安全檢查，或拒絕交付其所攜帶依修正條文第23條之2得扣留之物，對於法院安全、秩序之維護及在法院之人的安全有所影響，爰明定進出地方法院之人有前揭情形之一者，法警對於尚未進入法院之人，得禁止其進入法院，而對於已進入法院之人，法警得驅離之。(修正條文第23條之3)

五、增訂法警對於人身自由受公權力拘束並送至地方法院之人，應檢查其身體、衣類及所攜帶之物之規定

送至地方法院之人犯、少年、受收容人或提審程序中被逮捕、拘禁之人，於實務上曾有企圖脫逃、自戕、攻擊他人之情形發生，法警為維護安全，實有對前揭人員檢查其身體、衣類及攜帶之物品的必要；另法警在解送人犯、護送少年時，基於同一理由，亦有為前揭檢查之必要，爰明定之。(修正條文第23條之4)

六、增訂法警辦理事務，於必要時，得使用警械或戒具之規定

法警辦理修正條文第23條之1至第23條之4之事務，有可能面臨開庭之當事人、提解之人犯、護送之少年、被拘提人、被逮捕人或受管束者有自傷、自殺或攻擊法警或他人之行為，或有人犯伺機脫逃，為避免危害發生及預防人犯脫逃，爰明定法警辦理修正條文第23條之1至第23條之4之事務，於必要時，得使用警械或戒具。(修正條文第23條之5)

七、增訂授權由司法院會同行政院訂定相關辦法

明文授權司法院會同行政院訂定有關法警辦理事務、使用警械或戒具及地方法院之維護安全與秩序措施、對於扣留物品之處置的相關辦法。(修正條文第23條之6)

八、本次增訂之第23條之1至第23條之5規定，於高等法院或其分院、最高法院及各級檢察署準用之。(修正條文第39條、第53條及第69條)

九、刪除高等檢察署或其檢察分署設置所務科之依據

法務部為配合政府組織再造，符合先進國家矯正管理趨勢，健全矯正指揮監督體系，已於100年1月1日將法務部矯正司、矯正人員訓練所及臺灣高等法院檢察署所務科等單位整併為法務部矯正署，高等檢察署或其檢察分署現已無設所務科之必要，爰刪除現行條文第69條第3項所務科設置依據。

附錄二十二 期初審查意見與回覆

委員意見	回覆
<p>楊委員戊龍</p> <p>一、 期初報告係研究計畫方向之說明，從研究主題、研究團隊之書面資料及簡報內容來看，研究主題與目的並不明確...，。</p> <p>二、 若要討論考試類科性別設限正當性，應說明清楚，而根據司法解釋，合理的差別待遇是合憲的...若要研究小範圍「國家考試性別設限類科」的問題，並進行實證研究，離職者則不應為主要研究對象。</p>	<p>一、 本研究之目的不在探討平等障礙，而欲探討類科性別設限之原因。</p> <p>二、 因時間與經費問題，無法針對所有考試類科性別設限進行研究，故僅處理曾於考選部性別平等諮詢會討論之類科。實證研究方面，已將受訪者從離職者改為在職者。</p>
<p>王委員俊元</p> <p>一、 建議本研究之問題意識、研究目的與範圍、研究方法均宜重行連結與聚焦。</p> <p>二、 國家考試類科是否應作性別設限，各方論據不同，尚無定論。</p> <p>三、 本研究採深入訪談...是否會挑到偏差樣本或極端值？是否有其他更好的方法進行抽樣？若要討論考試端之「機會平等」，建議辦理專家學者座談會更為恰當。</p>	<p>一、 本研究重新修正焦點，並聚焦於在職者的工作內容與性別差異。</p> <p>二、 本研究即是欲探討性別設限之因。</p> <p>三、 為避免極端值問題，已請用人機關推薦適當人選，並亦已辦理專家會議乙次。</p>
<p>余委員致力</p> <p>一、 性別平等係今日普世價值...而價值的追求與落實更是要付出相當的成本與代價，甚者有時會與其他價值產生衝突...。</p>	<p>一、 價值的差異的確是本研究迄今的發現，將參考委員之意見。</p> <p>二、 本研究希望能夠解釋公務人力與性別平等之關聯，</p>

<p>二、 ...是否確為「性別設限」的政策錯誤所造成？還是考試端選出不適任人員？即考選功能與效度問題？還是整體工作環境不友善？</p> <p>三、 本研究聚焦於國家考試性別設限類科之實證研究，就研究方法提供以下建議。</p>	<p>目前將焦點放在真實職業資格與性別設限之原因，並未討論到陞遷與其他(如工作環境不友善等)。</p> <p>三、 已針對考試院與考選部的會議在性別平等議題上進行理解分析。並舉行座談了解設限之正當性。</p>
<p>劉委員玉惠</p> <p>一、 性別平等的脈絡部分： 建議在本篇研究中，關於國家考試性別設限類科的歷史脈絡要有一個比較完整的整理與說明。</p> <p>二、 研究方法與過程： (一) 本研究欲採立意抽樣法，雖可理解研究單位的考量與限制所在...。建議研究團隊於研究資源容許的情形下。 (二) ...有沒有可能可從考試的面向也來做一個探討？目前有男女設限的 3 類科，考試階段都有考體能測驗...，涉及考選功能的部分如果研究單位行有餘力，建議一併探討。</p> <p>三、 有關文字的修正意見...。</p>	<p>一、 以圖形呈現，然因範圍過大，據僅將焦點放於性別茲詢委員會之變革。</p> <p>二、 已與用人機關聯絡，希望其推派適當之訪談對象或機關，並企圖釐清其職業資格。亦於文內探討體能/體格與核心職能之討論。</p> <p>三、 文字已盡量修正。</p>
<p>宋委員狄揚</p> <p>一、 本案研究方法部分，擬採三面向深度訪談，對象包括：辭職者、其人事主管及同崗位的同事，其中對於辭職者的選擇或抽樣，要注</p>	<p>一、 謝謝委員提醒。為避免代表性不足，正式訪談之對象主要由用人機關推薦。私人詢問的訪談則未放入文中。</p>

<p>意其代表性，以免影響後續研究的結果。</p> <p>二、在深度訪談題綱部分，例如：「人事主管」第3項、「離職者」第2項及「同僚」第6項關於離職原因部分，一般而言，離職的原因應係多元...。</p>	<p>二、目前所知之離職狀況，除官方提供資料外，亦於訪談時有詢問。</p>
<p>謝委員惠元</p> <p>一、...樂見研究團隊積極提出具建設性研究構想，相信對於應考人、用人機關會有幫助，</p> <p>二、第5頁「性別平等國際脈絡」，多為歐洲國家之實施經驗，建請納入聯合國1979年「消除對婦女一切形式歧視公約」...。</p> <p>三、第6頁表1「各國傳統職業女性比」，部分內容空白，請儘量補上。</p> <p>四、第8頁「性別平等的臺灣脈絡」內容略有不足。</p> <p>五、工作指派有時會因性別而異，例如：女警執勤能否配槍，訪談時亦可略為了解。</p> <p>六、主副標題似有矛盾之處...對於「設限」宜重行清楚界定（現在還有設限；以前有設限，到現在仍有設限者）</p> <p>七、建議於研究資源許可下，儘量辦理學者專家座談會。</p> <p>八、錯別字部分請再行檢視修正。</p>	<p>一、委員的意見已列入參考，希望研究團隊於期末時能夠提出建設性構想。</p> <p>二、已將委員建議列入參考。</p> <p>三、傳統職業女性比已盡量補充空白部分，然仍有許多職業並無統計資料。</p> <p>四、性別平等的臺灣脈絡有增加公務人員的性別統計。</p> <p>五、已於訪談時有注意工作指派狀況。</p> <p>六、已於目錄時加上標註。</p> <p>七、已舉辦過乙次專家座談，估計於期中審查後舉辦第二次座談。</p> <p>八、已盡量修正錯別字。</p>
<p>李委員秉洲提供書面意見</p>	<p>一、因時間有限，本研究並未</p>

<p>一、本報告蒐集美國、日本及加拿大等國家傳統職業女性比，以顯示職業隔離的現象在性別主流化中依然存在（報告第 6 頁），惟未述及各國公部門女性比之趨勢...</p> <p>二、有關本研究期望從離職（辭職、轉調）狀況出發...：</p> <p>（一）有關離職（辭職、轉調）人員資料蒐整部分（報告第 12 頁），...惟銓敘部僅建置 105 年迄今之辭職人員主要辭職原因統計表，...爰相關資料蒐集應兼顧個人資料保護法及政府資訊公開法之規範為妥適。</p> <p>（二）有關抽樣對象部分（報告第 12-14 頁）...爰建議將辭職原因為「個人因素」之辭職者納入研究對象。</p> <p>三、性別平等相關議題建議可徵詢行政院性別平等處之意見。</p>	<p>增加各國公部門之性別狀況，但承蒙審查者提醒此議題，故增加本國公部門之性別比例狀況。</p> <p>二、</p> <p>（一）目前已請各機關提供資料，並已注意個資保障。訪談之引述也盡量去識別化。然訪談解讀由研究者自行負責。</p> <p>（二）因研究主題重新凝聚，故此訪談並未涵蓋離職者（且此方面資料相當難取得）。</p> <p>三、已將委員之意見列入研究。</p>
---	---

附錄二十三 期中審查意見與回覆

委員意見	回覆
<p>劉委員玉惠</p> <p>一、建議補充設限前後的相關資訊。</p> <p>二、建議蒐集國外資料，以及設限是否為我國獨有狀況。</p> <p>三、建議訪談離職者，使研究更具說服力。</p> <p>四、各項考試設限之探討是否有必要？考試的方式與效度，請與用人機關討論。</p>	<p>一、委員建議後已盡量補充部分資料。</p> <p>二、國外資料各用人機關於考試院性別平等諮詢委員會審查時均已提供，目前設限並非為我國獨有。</p> <p>三、因個資問題，本研究案儘管於期初時曾提出離職者之訪談，後僅訪談在職者。</p> <p>四、考試設限之規定或與性別平等有關，已補充於文內。</p>
<p>王委員俊元</p> <p>一、未來本研究成果需上網公開，將受外界放大檢視，故文中相關之論述過程及援引依據，均宜謹慎小心</p> <p>二、本研究目的及定位不甚清楚，「戰略性」（是否需要性別設限？理由何在？）、「戰術性」（在施行或廢止性別設限後，是否有影響到特定職能的實際運作？</p> <p>三、第 65 頁法警身分正名，與本研究性別平等有無關係？</p> <p>四、本研究訪談對象警察僅 4 位，且工作年資僅 1 年，恐有造成資料偏差之虞，建議未來可再輔</p>	<p>一、為避免外界放大檢視秋後算帳，文內之引述均為匿名，其詮釋由研究團隊負責。</p> <p>二、本研究的實證訪談傾向於戰術性的探討，希望在日後設定男女名額時，能夠根據此第一線的一手訪談，了解用人機關之難處。實際上，用人機關為確保有效完成任務，負政治責任的長官在判斷上仍有勤務之考量。</p> <p>三、已於文中有所說明，從圖 1 可推斷其走向。</p> <p>四、已主動聯絡資深員警，了解其勤務分配與男女工作表現。</p>

<p>以學者專家深入訪談或焦點座談。另第 80 頁第一次專家座談會，學者僅邀請 2 位，建議未來以 6 位至 12 位。</p>	<p>另，本研究案實際的操作上發現，受限於會議時間，第一次 2 位專家深入探討比第二次 11 位的各方代表更具有意義。前者能夠針對事務進行深入討論，後者僅能發表/分享其各自苦處。</p>
<p>屠委員美亞</p> <p>一、本研究宜先就性別平等相關背景加以說明，並述及與公務人力評估之關係及其重要性。</p> <p>二、有關錄取率、離職率（辭職率、商調率）之敘述統計，應就男女性別、設限與否。</p> <p>三、法警正名與性別平等，二者較無因果關係，請審酌。</p>	<p>一、本文已試圖連結性別平等與公務人力之關聯。然限於研究案的規定其成，在整體性別平等之脈絡上實有不周之處。</p> <p>二、原敘述之目的在於探討每年之男女差異，經建議後重新修正。</p> <p>三、法警正名(自期中之後尚有更新發展)與性別平等之推動或有關聯，文中已試圖全新解釋。</p>
<p>宋委員狄揚</p> <p>一、本研究深度訪談對象之代表性。</p> <p>二、3 項觀察，包括：(一) 考試制度的目的；(二) 機關編制不合理；(三) 法警身分的正名等，極具參考價值，建議未來可再就深度訪談及專家焦點座談紀錄萃取值得參考的意見。</p>	<p>一、本次深度訪談對象大多數均由用人機關推薦。</p> <p>二、第二次焦點座談的確獲得用人機關之觀感，然該次會議並無具體共識或未來改革之承諾。</p>
<p>謝委員惠元</p> <p>一、建議未來可再就渠等訪談內容作進一步深入整理分析。</p> <p>二、是否尚有其他可供評估之指標，例如：工作職能、工作績效及表現、被攻擊率、戒護逃跑率、男</p>	<p>一、已再加入部份訪談內容。</p> <p>二、本研究案並未獲得工作績效，如攻擊率等資料。然在訪談的過程中曾詢問相關資料後發現，單純以男女數量統計並不合理，此乃</p>

<p>女考績與獎懲等。</p> <p>三、有關簡稱誤繕。</p> <p>四、各國傳統職業女性百分比部分職業之女性資料宜再確認。</p>	<p>因目前勤務均是相互配合，較少單人(戒護)之狀況。</p> <p>三、已修正。</p> <p>四、已修正。</p>
<p>鍾執行秘書士偉</p> <p>一、「工作是沒有差異的，它與性平無關；工作是有差異的，就會與性別平等有關」之論述，恐過於直接與武斷，宜重行調整。即便是工作沒有差異，亦應討論是否有性別差異。</p> <p>二、用人機關原應以「有效人力」為重，反而僅以「有人力就好」，未諳其理由為何？請說明之</p> <p>三、對於男女性別平等與否，應著重於原因之探討，如果工作前提需求就存有性別差異，便會有後續相關限制措施，建請研究團隊宜重行檢視性別不平等發生之原因。</p>	<p>一、此段論述為本研究之先設立場，然此觀點於訪談中也被受訪者論及(等則等之)。</p> <p>二、此為用人機關現階段面臨之狀況，透過本研究案，考試院應了解到目前考試院與用人機關之分歧甚大。</p> <p>三、性別(不)平等之討論範圍與焦點甚大，而本研究案僅針對分定男女名額限制之觀點進行實證研究。研究者推估，從用人機關的觀點出發，分定男女名額並不代表不平等，而是根據其業務性質而論。</p>

附錄二十四 期末審查意見與回覆

委員意見	回覆
<p>楊委員戊龍</p> <p>一、請確認平等原則與合理的差別對待差異，其分類要盡量精細。預防性決策比付出成本在改善來的好，法警的成本付出很多。</p> <p>二、試擬一何理性判斷，提供具體化能力。</p>	<p>一、已於結論部分新增平等與合理性原則之論述。並遵循委員建議增加預防性決策之字眼。</p> <p>二、本研究案提出公共利益與平等、合理之論述。然因能力所及無法在短期間將判斷具體化。</p>
<p>屠委員美亞</p> <p>一、請修正第 37 頁表格。</p>	<p>一、已修正。然委員建議之分析離職率等內容，受限於資訊有限無法分析。</p>
<p>郭委員中玲</p> <p>一、研究團隊應對於公務人力需求提出強而有力之論述。</p> <p>二、研究結論部分不宜逕引用深入訪談內容。</p>	<p>一、公務人力之需求定義各界仍有爭議，此乃因常任文官與政務官在價值判斷上或有不同。</p> <p>二、已修改結論部分，但深入訪談內容是本研究案的重點，故仍引述部分。</p>
<p>葉委員炳煌</p> <p>一、部分內容似與實際不符，名稱有誤。</p> <p>二、策略建議部分之修正</p>	<p>一、有盡量修正；然研究者認為，基層警察與行政警察實際上是同樣一類警察，年代的考試規則與名稱不同並非代表不同類的警察(或警察做不同事情)。此外，此研究案著重的是外軌制而非內軌制的警察。</p> <p>二、已盡量修正。</p>
<p>宋委員狄揚</p>	

<p>一、考試院考訓合一之目標明顯與訪談內容不符。</p> <p>二、修正附錄 14-17 之名詞。</p>	<p>一、訪談內容與考訓合一不同，代表考生/公務人員不認同考試院之政策，此乃考試院甚至政府須要認清的事實。</p> <p>二、已修正(新增成績兩字)。</p>
<p>謝委員惠元</p> <p>一、文詞需正面論述，避免外界專家誤解。</p> <p>二、一般警察與基層警察，引述部分請更新。</p> <p>三、示意圖由女性代表，易造成誤解。</p>	<p>一、已盡量修正</p> <p>二、關於警察類型部分，已於註釋 2 中說明。</p> <p>三、已新增解釋。</p>