

本報告僅供委員參考

陸海空軍軍官士官考績條例第 2 條及第 13 條條文
修正草案評估報告

法制局 郭 憲 鐘 撰
中華民國 108 年 8 月

陸海空軍軍官士官考績條例第 2 條及第 13 條條文修正 草案評估報告

目次

摘要	2
壹、背景說明	3
貳、修正要點	3
參、問題研析與建議	4
一、本草案所增訂另予考績得不以連續任職為必要之但書規定，其對軍官、士官之個人權益影響重大，所定特殊情形之範圍，不宜僅以施行細則定之，而宜以法律予以明定（草案第 2 條）	4
二、本草案與「陸海空軍軍官士官任職條例第 9 條之 1、第 12 條及第 17 條條文修正草案」之修法意旨相同且具關聯性，其施行日期允宜相互配合（草案第 13 條）	5
三、法案性別及人權影響評估	6
肆、結語	7
伍、條文對照表	8
參考文獻	14
附錄一：「陸海空軍軍官士官考績條例第 2 條及第 13 條條文修正草案」法案評估報告（初稿）座談會紀錄及參採情形	15
附錄二：國防部「法案及性別影響評估檢視表」	20
附錄三：立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表	30

摘要

陸海空軍軍官士官考績條例（以下簡稱本條例）係於68年12月28日公布施行，曾於89年12月6日修正部分條文。茲依性別工作平等法（以下簡稱性平法）第16條第1項規定受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪；陸海空軍軍官士官任職條例（以下簡稱任職條例）第9條之1第1項規定軍官、士官任職1年以上，為撫育3歲以下子女者，及配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在1年以上，擬隨同前往者，得申請留職停薪。

主管機關為配合政府鼓勵國人生育政策與彰顯政府對育嬰留職、因公奉派國外之國軍官兵與眷屬之家庭照顧及婚姻關係維繫，並考量部分留職停薪者與其他考績年資因故中斷之情形有別，爰擬具本條例第2條、第13條修正草案，增列有特殊情形者，另予考績受考人於同一考績年度內任職已達6個月之計算，得不以連續任職為必要；特殊情形之範圍，則於本條例施行細則定之。本案行政院已於108年6月12日以院授人培字第1080036715號函送「陸海空軍軍官士官考績條例第2條及第13條條文修正草案」（以下簡稱本草案）請本院審議。本報告經針對本草案條文內容及法案對性別與人權之影響進行評估，認本草案所增訂另予考績得不以連續任職為必要之但書規定，其對軍官、士官之個人權益影響重大，所定特殊情形之範圍，不宜僅以施行細則定之，而宜以法律予以明定。另本草案與「陸海空軍軍官士官任職條例第9條之1、第12條及第17條條文修正草案」之修法意旨相同且具關聯性，其施行日期允宜相互配合。以上建議，謹供委員於法案審查之參考。

陸海空軍軍官士官考績條例第 2 條及第 13 條條文 修正草案評估報告

壹、背景說明

依性平法第 16 條第 1 項規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪；任職條例第 9 條之 1 第 1 項規定軍官、士官任職 1 年以上，為撫育 3 歲以下子女者，及配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在 1 年以上，擬隨同前往者，得申請留職停薪。主管機關為配合政府鼓勵國人生育政策與彰顯政府對育嬰留職、因公奉派國外之國軍官兵與眷屬之家庭照顧及婚姻關係維繫，並考量部分留職停薪者與其他考績年資因故中斷之情形有別，爰擬具本草案，增列有特殊情形者，另予考績受考人於同一考績年度內任職已達 6 個月之計算，得不以連續任職為必要；特殊情形之範圍，則於本條例施行細則定之。

貳、修正要點

- 一、為使本條例考績區分更臻明確，將現行第 2 條第 1 項規定區分為兩款，於第 1 款明定年終考績定義、第 2 款明定另予考績定義，並增訂但書，明定有特殊情形者，另予考績受考人於同一考績年度內任職已達 6 個月之計算，得不以連續任職為必要；同時為使但書所定特殊情形之範圍臻於明確，授權於本條例施行細則定之。（草案第 2 條）
- 二、考量修正條文第 2 條第 2 項授權另予考績之特殊情形範圍，於本條例施行細則定之，其作業需時並配合考績年度之起迄日期，爰於本條增訂第 2 項，明定本次修正條文之施行日期，由行政院另定之。（草案第 13 條）

參、問題研析與建議

一、本草案所增訂另予考績得不以連續任職為必要之但書規定，其對軍官、士官之個人權益影響重大，所定特殊情形之範圍，不宜僅以施行細則定之，而宜以法律予以明定（草案第2條）

草案第2條規定：「本條例考績區分如下：一、年終考績：於每年年終辦理其當年一月至十二月連續任職期間之考績。二、另予考績：於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。但有特殊情形者，得不以連續任職為必要。（第1項）前項第二款但書所定特殊情形之範圍，於本條例施行細則定之。（第2項）」。

依行政院本條說明略以，依性平法第16條第1項規定，受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪；任職條例第9條之1第1項規定，軍官、士官任職1年以上，為撫育3歲以下子女者，以及配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在1年以上，擬隨同前往者，得申請留職停薪。主管機關為配合政府鼓勵國人生育政策與彰顯政府對育嬰留職、因公奉派國外之國軍官兵與眷屬之家庭照顧及婚姻關係維繫，軍職人員為養育3歲以下子女辦理育嬰留職停薪或隨同配偶因公派赴國外者，宜與其他考績年資因故中斷之情形有所區別，爰於第2款增訂但書，明定有「特殊情形」者，另予考績受考人於同一考績年度內任職已達6個月之計算，得不以連續任職為必要。

考績對國軍之個人職場生涯影響頗鉅，諸如陸海空軍軍官士官任官條例、陸海空軍軍官士官服役條例、國軍勳賞獎懲作業實施要點、志願士兵選訓實施辦法、志願士兵不適服現役賠償辦法、國軍官兵志願留入營服役甄選作業規定及高級中等學校軍訓教官編制員額資格遴選辦法等，皆與考績有關。考績更是晉升的要件。本條例第7條規定：「考績成果之運用，以績等為主，考績項目為輔。有關任官、任職、調訓、勳獎等，人事作業，以乙等為最低合格標準。」益見考績之重要性。

中央法規標準法第5條第4款規定：「其他重要事項應以法律定之者。」鑑於考績與軍官、士官的陞遷、獎懲、待遇、訓練及發展關係密切，前揭但書所定，同一考績年度內任職已達6個月之計算，得不以連續任職為必要之「特殊情形」，允宜參酌「陸海空軍軍官士官任職條例第9條之1、第12條及第17條條文修正草案」相關修法之意旨及內容，以法律明定之。爰此，草案第2條規定，建議修正為：「本條例考績區分如下：一、年終考績：於每年年終辦理其當年一月至十二月連續任職期間之考績。二、另予考績：於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。但法律另有規定或有下列情形之一者，申請留職停薪，得不以連續任職為必要：(一)任職六個月以上，為撫育滿三歲前之子女。(二)依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活。(三)配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在一年以上，擬隨同前往。」。

二、本草案與「陸海空軍軍官士官任職條例第9條之1、第12條及第17條條文修正草案」之修法意旨相同且具關聯性，其施行日期允宜相互配合（草案第13條）

草案第13條規定：「本條例自公布日施行。(第1項)本條例中華民國○年○月○日修正之條文施行日期，由行政院定之。(第2項)」依行政院草案本條說明略以，考量草案第2條第2項授權另予考績之特殊情形範圍，於本條例施行細則定之，其作業需時並配合考績年度之起迄日期，爰增訂本條第2項明定本次修正條文之施行日期，由行政院另定之。

依本條例現行辦理「另予考績」規定，須同一考績年度內「連續」任職達6個月以上者，始得辦理考績；其與草案第2條第2項增訂「但書」另予考績之辦理要件及計算方式，顯有不同。兩性平權專家郭玲惠教授認為本草案之施行日期，應自公布日施行，原因有二：其一，

本法主要修正乃因性平法之修正，該法已施行，無等待期間之必要性，亦未見窒礙難行之處。其二，該修正乃依 CEDAW¹第 2 條國家有義務採取立即有效措施，避免限制婦女之實質平等權。另審視本草案與行政院函送審議之「陸海空軍軍官士官任職條例第 9 條之 1、第 12 條及第 17 條條文修正草案」，兩案之修法意旨相同且具關聯性，其施行日期，允宜相互配合實施²。爰此，為彰顯政府鼓勵國人生育政策與對軍官、士官育嬰留職停薪權益之重視，草案第 13 條第 2 項規定，建議不予增訂。

三、法案性別及人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第 3 點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：…（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。…」

本草案係屬作用法案，主管機關已填報性別影響評估檢視表（參見本報告附錄二）。經初步檢視本草案內容，係為配合政府鼓勵國人生育政策與彰顯政府對育嬰留職之重視，爰於本草案增列軍官、士官具有特殊情形者，另予考績受考人於同一考績年度內任職已達 6 個月之計算，得不以連續任職為必要等事項。本草案未以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，其內容之執行方式亦無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，法案制定亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰本草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱

¹消除對婦女一切形式歧視公約（The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW），是一項有關婦女權利的國際公約，全文共 30 條。

²羅傳賢，立法學實用辭典，五南圖書出版社，103 年 9 月，頁 624

領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

兩性平權學者郭玲惠教授經評估本草案結果認為，本修正案使因留職停薪而恐致考績有不利益對待之同仁，獲得實質之平等，既符合 CEDAW 第 11 條第 2 項保障婦女之實質平等，並落實 CEDAW 第 5 條第 2 項，照顧養育子女乃父母之共同責任，兼顧性別平等與人權保障，亦符合兩公約之精神。主管機關如能增加近年考績評核標準以及因留職停薪而有不利利益考績之統計分析，更能增加本案之說服力(參見本報告附錄三)。

肆、結語

主管機關為配合政府鼓勵國人生育政策與彰顯政府對育嬰留職、因公奉派國外之國軍官兵與眷屬之家庭照顧及婚姻關係維繫，並考量部分留職停薪者與其他考績年資因故中斷之情形有別，爰擬具本草案，增列有特殊情形者，另予考績受考人於同一考績年度內任職已達6個月之計算，得不以連續任職為必要；特殊情形之範圍，則於本條例施行細則定之。

本報告經針對本草案條文內容及法案對性別與人權之影響進行評估後，提出如下建議：

- 一、增訂另予考績得不以連續任職為必要之但書規定，其對軍官、士官之個人權益影響重大 所定特殊情形之範圍，允宜以法律明定之。(草案第 2 條)
- 二、本草案與「陸海空軍軍官士官任職條例第 9 條之 1、第 12 條及第 17 條條文修正草案」之修法意旨相同且具關聯性，其施行日期允宜相互配合。(草案第 13 條)

伍、條文對照表

陸海空軍軍官士官考績條例第2條及第13條條文修正草案

條文對照表

行 政 院 提 案 條 文	本 報 告 建 議 條 文	現 行 條 文	說 明
第二條 本條例考績區分如下： 一、年終考績：於每年年終辦理其當年一月至十二月連續任職期間之考績。 二、另予考績：於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。但有特殊情形者，得不以連續任職為必要。 <u>前項第二款但書所定特殊情形之範圍，於本條例施行細則定之。</u>	第二條 本條例考績區分如下： 一、年終考績：於每年年終辦理其當年一月至十二月連續任職期間之考績。 二、另予考績：於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。但<u>法律另有規定或有下列情形之一者，申請留職停薪，得不以連續任職為必要：</u> (一)<u>任職六個月以上，為撫育滿三歲前之子女。</u> (二)<u>依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活。</u> (三)<u>配偶應軍事</u>	第二條 考績於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者，<u>辦理另予考績。</u> 因故未服勤逾六個月者，不予辦理考績。	行政院說明： 一、第一項修正說明如下： (一)為使本條例考績區分更臻明確，將現行第一項區分為二款，於第一款明定年終考績定義，第二款明定另予考績定義，並酌作文字修正。 (二)又考量本條例施行以來，連續任職係實務上審酌考績受考人得否辦理年終考績之基本要件，為臻明確與避免爭議，爰將第一款之「任職期間」修正為「連續任職期間」。 (三)依性別工作平等法第十六條第一項規定，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪；陸海空軍軍官士官任職條例第九條之

	<u>任務需要，</u> <u>派赴國外工</u> <u>作之期間在</u> <u>一年以上，</u> <u>擬隨同前</u> <u>往。</u>		一 第一項規定，軍官、士官任職一年以上，為撫育三歲以下子女者；以及配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在一年以上，擬隨同前往者，得申請留職停薪。為配合政府鼓勵國人生育政策與彰顯政府對育嬰留職、因公奉派國外之國軍官兵與眷屬之家庭照顧及婚姻關係維繫，軍職人員為養育三歲以下子女辦理育嬰留職停薪或隨同配偶因公派赴國外者，宜與其他考績年資因故中斷之情形有所區別，爰於第二款增訂但書，明定有特殊情形者，另予考績受考人於同一考績年度內任職已達六個月之計算，得不以連續任職為必要。 二、鑒於年終考績為考核受考人當年一月至十二月連續任職
--	--	--	---

			之成績；另予考績則為除有特殊情形者外，考核受考人因任職不滿一年，而當年連續任職六個月以上之成績，因故未服勤逾六個月者，不予辦理考績，乃屬當然，爰刪除現行第二項規定。 三、為使第一項第二款但書所定特殊情形之範圍臻於明確，增訂第二項，授權於本條例施行細則定之。 本報告說明： 一、考績對國軍之個人職場生涯影響頗鉅，如陸海空軍軍官士官任官條例、陸海空軍軍官士官服役條例及高級中等學校軍訓教官編制員額資格遴選辦法等皆與考績有關。 二、考績更是晉升的要件。本條例第七條規定：「考績成果之運用，以績等為主，考績項目為輔。有
--	--	--	---

			關任官、任職、調訓、勳獎等，人事作業，以乙等為最低合格標準。」益見考績之重要性。 三、依中央法規標準法第五條第四款規定，重要事項應以法律定之者。第一項第二款但書所定之特殊情形，允宜參酌「陸海空軍軍官士官任職條例第九條之一、第十二條及第十七條條文修正草案」相關修法之內容，以法律明定之，爰建議修正本條。
第十三條 本條例自公布日施行。 <u>本條例中華民國○年○月○日修正之條文施行日期，由行政院定之。</u>	第十三條 本條例自公布日施行。	第十三條 本條例自公布日施行。	行政院說明： 一、現行條文未修正，列為第一項。 二、考量修正條文第二條第二項授權另予考績之特殊情形範圍，於本條例施行細則定之，其作業需時並配合考績年度之起迄日期，爰增訂第二項，明定本次修正條文之施行日期，由行政院另定之。

			本報告說明： 一、依本條例現行辦理「另予考績」規定，須同一考績年度內「連續」任職達六個月以上者，始得辦理考績；其與草案第二條第二項增訂「但書」另予考績之辦理要件及計算方式，顯有不同。 二、兩性平權學者郭玲惠教授認為本草案之施行日期，應自公布日施行，原因有二：其一，本法主要修正乃因性平法之修正，該法已施行，無等待期間之必要性，亦未見窒礙難行之處。其二，該修正乃依CEDAW第二條國家有義務採取立即有效措施，避免限制婦女之實質平等權。 三、另審視本草案與行政院函送審議之「陸海空軍軍官士官任職條例第九條之一、第十二條及第十七
--	--	--	--

			條條文修正草案」，兩案之修法意旨相同且具關聯性，其施行日期，允宜相互配合實施。為彰顯政府鼓勵國人生育政策與對軍官、士官育嬰留職停薪權益之重視，爰草案本條第二項之規定，建議不予增訂。
--	--	--	---

參考文獻

- 1、林 沛、立法程序與技術-解題書，新保成出版事業有限公司，107年9月。
- 2、羅傳賢，立法學實用辭典，五南圖書出版社，103年9月。

附錄一：「陸海空軍軍官士官考績條例第2條及第13條條文修正草案」法案評估報告（初稿）座談會紀錄及參採情形

時間：108 年 7 月 17（星期三）上午 9 時 30 分

地點：本院法制局 304 會議室

主席：呂坤煌組長

記錄：郭憲鐘研究員

出席人員：

一、學者專家：郭玲惠教授(台北大學法律系)

二、機關代表：劉宏武專門委員(國防部資源規劃司)

王精鴻專門委員(國防部資源規劃司)

陳建宏簡任視察(行政院人事行政總處綜合規劃處)

蕭欣瑋專門委員(行政院人事行政總處培訓考用處)

三、本局同仁：林鈺琪副研究員

賴怡瑩副研究員(提供書面資料)

傅朝文助理研究員

郭玲惠教授：

一、本修正案使因留職停薪而恐致考績有不利益對待之同仁，獲得實質之平等，既符合CEDAW第11條第2項保障婦女之實質平等，並落實CEDAW第5條第2項，照顧養育子女乃父母之共同責任，兼顧性別平等與人權保障，亦符合兩公約之精神。主管機關如能增加近年考績評核標準以及因留職停薪而有不利益考績之統計分析，更能增加本案之說服力。

二、贊成報告第2條明確對生養、收養以及配偶派赴海外之情形，列舉事由，凸顯其保護範圍；惟為避免遺漏其他重大事由，建議仍保留「特殊事由」，個人建議條文修正為「其他情形特殊，經中央主管機關公告者」，不建議訂於施行細則，此乃給了人民平等對待，得

由機關符合人權公約之精神下裁量。

三、施行日期贊成報告內容，應自公布日施行，原因有二：其一，本法主要修正乃因性平法之修正，該法已施行，無等待期間之必要性，亦未見窒礙難行之處。其二，該修正乃依CEDAW第2條國家有義務採取立即有效措施，避免限制婦女之實質平等權。

參採情形：

- 一、關於第一點及第三點意見，同意本報告之建議，錄供參考。
- 二、關於第二點意見，同意參採建議意旨並修正本報告。

王精鴻專門委員：

- 一、本修正草案第2條，係參照107年9月25日送請大院審議之「公務人員考績法」體例訂定。
- 二、依「公務人員留職停薪辦法」第5條，公務人員得申請留職停薪之種類計有：
 - (一)養育三足歲以下子女。
 - (二)依相關法規規定與收養兒童須先共同生活期間。
 - (三)本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉。
 - (四)配偶或子女重大傷病須照護。
 - (五)配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往。
 - (六)其他經考試院會同行政院認定之情事。
- 三、貴局考量中央法規標準法規定，重要事項應以法律定之，爰建議將上述第(一)、(二)、(五)項之種類，逕臚列於修正草案第2條第二款，本部敬表尊重；惟若未來軍職人員得申請留職停薪之態樣(特殊情形)與公務人員相同，法規條文似不足以適應。

參採情形：

- 一、關於第一點意見，考試院 107 年 9 月 25 日函請送請本院審議之公務人員考績法第 3 條之主要修正重點，乃係對受考人具因考績免職（退休、資遣）先行停職或因其他法律原因停職，嗣經依法提起救濟而撤銷原處分者，該停職期間併計為任職年資，是受考人如因上開事由，於考評期間內全無工作事實，或僅有極少部分之工作事實可資考評，惟仍須辦理年終考績或另予考績，與考績覈實考評精神未符；其修法體例與本草案之修法意旨，未盡相符。
- 二、關於第二點意見，依現行任職條例第 9 條之 1 規定，軍官、士官得申請留職停薪，計有任職 1 年以上，為撫育三歲以下子女者；及配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在 1 年以上，擬隨同前往者等兩種情形；其與公務人員依「公務人員留職停薪辦法」第 5 條得申請留職停薪之規定，顯然有別。
- 三、關於第三點意見，主管機關為打造友善育兒及收養環境之立法意旨，本次任職條例第 9 條之 1 修正草案，爰增訂依法與收養兒童先行共同生活者得申請留職停薪之規定，允符中央法規標準法「重要事項應以法律定之者」之規定。由於考績對國軍之個人職場生涯影響頗鉅，設若未來軍職人員得申請留職停薪之態樣（特殊情形）與公務人員相同，仍允宜以法律明定之。

蕭欣瑋專門委員：

國防部應係參考考試院 107 年 9 月 25 日送立法院審議之「公務人員考績法」修正草案第 3 條第 1 項第 2 款但書及第 3 項規定，另予考績如有特殊情形，得不以連續任職為必要，並於施行細則中明定；且特殊情形態樣多元，宜保有彈性，以因應未來實需，如於法律中明定，未來如需調整特殊情形之內涵，只能修法，爰建議仍維持行政院送大院審議之版本內容。

參採情形：

考試院 107 年 9 月 25 日函請本院審議之公務人員考績法第 3 條之主要修正重點，乃係對受考人具因考績免職（退休、資遣）先行停職或因其他法律原因等作相關停職規範。由於考績對國軍之個人職場生涯影響頗鉅，爰草案第 2 條第 2 項但書所定另予考績「特殊情形之範圍」與任職條例第 9 條之 1 之修法內容具關聯性，設若未來軍職人員得申請留職停薪之態樣（特殊情形）與公務人員相同，仍允宜以法律明定之。

林鈺琪副研究員：

- 一、依據性別工作平等法第 16 條第 1 項規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，並配合政府鼓勵國人生育政策與彰顯政府對育嬰留職、因公奉派國外之國軍官兵與眷屬之家庭照顧及婚姻關係維繫，考量部分留職停薪者與其他考績年資因故中斷之情形有別，增列有特殊情形者，另予考績受考人於同一考績年度內任職已達 6 個月之計算，得不以連續任職為必要。本報告基於《中央法規標準法》第 5 條規定，建議將本草案第 2 條第 1 項第 2 款所指「特殊情形」以法律明定之，敬表贊同。
- 二、本草案第 2 條如依本報告修正建議通過，將該條第 1 項第 2 款所指「特殊情形」於法律條文中明定之，則無需於施行細則中另定「特殊情形」，自是可於公布日施行，應無疑義。

參採情形：

關於第一點及第二點意見，同意本報告之建議，錄供參考。

賴怡瑩副研究員：

本報告建議刪除陸海空軍軍士官考績條例第 13 條第 2 項有關「本條例中華民國○年○月○日修正之條文施行日期，由行政院定之」，以與陸海空軍軍士官任職條例第 9 條之 1、第 12 條及第 17 條條文修正草

案相互配合實施部分，基於上開任職條例修正之條文為增訂留職停薪之相關事由等規定，自得依該條例第 22 條例規定「本條例自公布日施行」；惟前揭考績條例修正條文修正「情形特殊者，另以考績得不予連續任職為必要」，作業期程需以全年度為計算期間，實務作業允宜有準備時間，爰仍建議維持行政院版本。

參採情形：

依本條例規定，現行辦理「另予考績」須同一考績年度內「連續」任職達 6 個月以上者，始得辦理考績；其與草案第 2 條第 2 項增訂「但書」之考績辦理要件及計算方式，顯有不同，其施行日期，允宜與行政院函送本院審議之任職條例相互配合實施。郭教授認為本草案施行日期應自公布日施行，原因有二：其一，本法主要修正乃因性平法之修正，該法已施行，無等待期間之必要性，亦未見窒礙難行之處。其二，該修正乃依 CEDAW 第 2 條國家有義務採取立即有效措施，避免限制婦女之實質平等權。

傅朝文助理研究員：

- 一、有關特殊情形之範圍，允宜法律明定乙節，所謂「特殊情形」意涵不明，予以具體化規定應可資贊同。
- 二、有關不增訂本次修正條文之施行日期乙節，考量該草案與軍士官任職條例之關聯性，使其施行日期相互配合，可資贊同。

參採情形：

關於第一點及第二點意見，同意本報告之建議，錄供參考。

散會(上午 11 時 10 分)

附錄二：國防部「法案及性別影響評估檢視表」

修正法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：107 年 12 月 04 日			
填表人姓名：王精鴻		職稱：簡任編纂	
電話：02-85099338-9		e-mail：wch2569@yahoo.com.tw	
身分： ☒ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：_____			
填 表 說 明 一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組的意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	陸海空軍軍官士官考績條例第 2 條、第 11 條、第 13 條修正草案		
貳、主管機關	國防部	主辦機關	國防部資源規劃司
參、法案內容涉及領域：		勾選（可複選）。	
3-1 權力、決策、影響力領域		☒	
3-2 就業、經濟、福利領域		☒	
3-3 人口、婚姻、家庭領域		☒	
3-4 教育、文化、媒體領域		☐	
3-5 人身安全、司法領域		☐	
3-6 健康、醫療、照顧領域		☒	
3-7 環境、能源、科技領域		☐	
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		☒ （國防人事領域）	
肆、問題界定與訂修需求			
	項 目	說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	現行另予考績之辦理，依法律規定必須受考人於考績年度內「連續任職達 6 個月」以上，考量部分留職停薪者（如育嬰留職停薪、配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在一年以上，隨同前往者）與其他考績年資因故中斷之情形有	簡要說明所面臨問題之梗概。

		別，故有明定特殊情形，得不以連續為必要。	
4-1-2 執行現況及問題之分析		1.考試院於 107 年 9 月 25 日重新函請立法院審議之公務人員考績法修正草案第 3 條第 1 項第 2 款，已規劃增訂另予考績受考人有特殊情形者，得不以連續任職為必要，並授權於施行細則中規定特殊情形之範圍。 2.基於軍文職考績制度之衡平，應參考上述立法例，規定受考人於年度內辦理短期育嬰留職停薪或配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在一年以上，隨同前往者，其分段任職年資得合併採計，達 6 個月即可辦理另予考績。	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足，須否配合現況或政策調整。
4-1-3 相關之性別統計及性別分析	✓	1.女性軍職人員佔國軍比例： 截至 107 年 10 月 1 日止，女性軍職人員計有 22,022 員，佔全軍編制數 11.70%。 2.106 年度申請育嬰留職停薪計 744 人（其中男性 230 人占 30.91%，女性 514 人占 69.09%）。 3.育嬰留職津貼 106 年度共核發 765 人（其中男性 254 人占 33.20%，女性 511 人占 66.80%）；育嬰留職津貼計新臺幣 5,460 萬 1,067 元整。（按：育嬰留職津貼申請或有跨年度，或有一年度內分別 2 次以上申請情形，故與申請育嬰留職停薪人數有所差異）。另每年將發放人數等進行性別統計及分析。 4.106 年度因配偶應軍事任務需要，派赴國外工作之期間在一年以上，隨同前往而辦理留職停薪者計女性 2 人（因公奉派出國配	1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。 2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。

		偶屬男性軍職人員)。 5.106 年度受陸海空懲罰法撤職再 回役復職者，計 0 員。	
	4-1-4 須強化的性 別統計及其 方法	無。	如既有性別統計不足，請提出 須強化之處及其建置方法。
4-2 訂 修 需 求	4-2-1 解決問題可 能方案	1.現行另予考績之辦理，依法律規 定必須受考人於考績年度內「連 續任職達 6 個月」以上，方可辦 理。如擬規定特殊情形得不以連 續為必要者，屬重要事項，仍應 修法明確規定。 2.所稱特殊情形，包含依法育嬰留 職停薪及配偶應軍事任務需 要，派赴國外工作之期間在一年 以上，擬隨同前往而辦理留職停 薪者。	請詳列解決問題之可能方案 及其評估（涉及性別平等議 題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	1.考試院於 107 年 9 月 25 日函請 立法院審議之公務人員考績法 修正草案第 3 條第 1 項第 2 款， 已規劃增訂另予考績受考人有 特殊情形者，得不以連續任職為 必要，並授權於施行細則中規定 特殊情形之範圍。 2.基於軍文職考績制度之衡平，故 應參考上述立法例修訂。 3.公務人員留職停薪之範圍為育 嬰及侍親，軍職人員為育嬰及隨 配偶因公赴國外。 4.現役軍人申請留職停薪，無因性 別而有差異。	請說明最終必須訂修法案以 解決問題之理由；如有立委提 案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關 協力事項		1.宜儘量配合「公務人員考績法」 修正草案之進度，以期軍文職同 步施行。後續視本條例立法進 度，修正本條例施行細則或相關 人事管理規定。 2.公務人員及軍職人員另予考績 均律定於同一考績年度內，任職	配套措施諸如人力、經費需求 或法制整備等；相關機關協力 事項請予詳列。

	不滿一年，而連續任職已達六個月者所辦理之考績。但有特殊情形者，得不以連續為必要；有關特殊情形之範圍，依身分別於公務人員考績法施行細則、陸海空軍軍官士官考績條例施行細則分別訂定之。	
伍、政策目標	為與時俱進，並更貼切性平法精神，規定受考人於年度內辦理短期育嬰留職停薪，或隨配偶因公派赴國外地區而須辦理留職停薪者，渠等年度內分段任職年資得合併採計，達 6 個月即可辦理另予考績。以彰顯政府對育嬰留職、因公奉派國外之國軍官兵及眷屬之家庭照顧與婚姻關係維繫。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	1.影響機關：本部及其他有軍官、士官任職之機關(構)。 2.影響人員：年度內辦理短期育嬰留職停薪之軍官、士官(另志願士兵準用)，且其分段任職年資合併採計達 6 個月者。 3.106 年因申請育嬰留職停薪，致年度內任職服勤年資未達連續 6 個月，未能辦理另予考績者計 60 人(女性 41 人、男性 19 人)。	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	本相同修正案本部曾於 105 年 9 月 20 以國規委會字第 1050000055 號陳報行政院審查，並於同年 10 月 21 日獲回覆略以：原公務人員考績法修正草案擬修正公務人員之另予考績有特殊情形者，得不以連續為必要，嗣因立法院屆期不續審，並經該院 105 年 7 月 22 日函覆同意撤回考試院另為重送；故本部研	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附

	擬軍職人員比照公務人員作法，宜俟公務人員考績法修正案重新送審後再予陳報。爰此，本修正條文內容，前已於 103 年 1 月 2 日邀請銓敘部、行政院人事行政總處、國家安全局、海岸巡防署、教育部、法務部等部外機關，以及各軍司令部（指揮部）、本部法規會、人事參謀次長室等部內單位共同複審，與會人員一致同意照研擬之修正草案通過。	表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	1.102 年 12 月 6 日邀集各軍司令部（指揮部）、本部法規會、人事參謀次長室等部內單位初審通過。 2.103 年 1 月 2 日邀請銓敘部、行政院人事行政總處、國家安全局、海岸巡防署、教育部、法務部等部外機關，以及各軍司令部（指揮部）、本部法規會、人事參謀次長室等部內單位共同複審，與會人員一致同意照本司研擬之修正草案通過。 3.本部法規會於 103 年 3 月 4 日審查修正通過。	
柒、成本效益分析及對人權之影響：		
項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本條例為軍人專屬之人事管理法律，法案之推動及落實，無關預算增加。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益	1.為與時俱進，並更貼切性平法精神，規定受考人於年度內辦理短期育嬰留職停薪，或隨配偶因公派赴國外地區而須辦理留職停薪者，其在同一年度內分	

		段任職年資得合併採計，達 6 個月即可辦理另予考績。以期紓解我國少子女化、高齡化之社會問題及落實國軍官兵及眷屬之家庭照顧與婚姻關係維繫。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	符合。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	符合。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	符合。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
捌、性別議題相關性			
8-1 規範對象：			
(1) 若 8-1 任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如 8-1 皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。			
(2) 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。			
項 目	評定結果 (請勾選)		備 註
	是	否	
8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象		✓	訂修內容規範對象並未涉及特定性別、性傾向或性別認同者。
8-1-2 訂修內容未區	✓		訂修內容執行方式並未因性別、性傾向或性別認

別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異		同不同而有差異。	傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。
8-1-3 訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	✓	訂修內容規範對象並未涉及特定性別、性傾向或性別認同者。	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。
8-2 性別目標			
項 目	說 明		備 註
8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等			基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。(本項及 8-2-2 不得全部填列無關)
8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視			消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。(本項及 8-2-1 不得全部填列無關)
8-3 性別效益			
項 目	說 明		備 註
8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效			請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。
8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求			依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。

玖、性別影響評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。		
9-1 評估結果之綜合說明		
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於 107 年 12 月 11 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他_____		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： ☒提經法規會討論通過 ☒已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象 ☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 對人權之影響： ☒已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視 10-4 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱： 法制官 盧俊良		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

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

(一) 基本資料		
11-1 程序參與期程或時間	107 年 12 月 5 日至 107 年 12 月 12 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	嚴祥鸞，實踐大學社會工作學系教授，性別、族群、階級、性別主流化等領域專長。	
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見	
11-4 業務單位所提供之資料	相關性別統計資料	相關性別統計資料
	☒ 有 ☐ 很完整 ☐ 可更完整 ☒ 現有資料不足須設法補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	☒ 有，且具性別觀點 ☐ 有，但不具性別觀點 ☐ 無
11-5 法案與性別議題關聯之程度	☐ 有關 ☒ 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」)。	
(二) 主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見		
11-6 性別統計及性別分析之合宜性	合宜	
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	合宜	
11-8 性別目標之合宜性	合宜	
11-9 性別效益說明之合宜性	合宜	
11-10 綜合性檢視意見	合宜	
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜	

本人同意恪遵保密義務，未經都會同意不得擅自對外公開所評估之法案。

(簽章，簽名或打字皆可)

- * 第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1 規範對象」，並補填列「捌、8-2 性別目標、8-3 性別效益」及「玖、評估結果」。
- * 本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」(網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>)。

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關(構)、團體或 人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
1. 102 年 12 月 6 日召開「陸海空軍軍官士官考績條例」第 2 條修正草案研討會	☐ 有 ☒ 無	第 2 條	本次為第一次部內研討會議，邀集各司令部(指揮部)、法規會、人事參謀次長室等部內單位初審。	通過，並召開後續會議。
2. 103 年 1 月 2 日召開「陸海空軍軍官士官考績條例」第 2 條修正草案複審研討會議	☐ 有 ☒ 無	第 2 條	本次為部內外之複審研討會議，邀請銓敘部、行政院人事行政總處、國家安全局、海岸巡防署、教育部、法務部等部外機關，以及各司令部(指揮部)、法規會、人事參謀次長室等單位，與會人員一致同意照初審知修正草案通過。	通過，並依程序送本部法規會。
3. 103 年 3 月 4 日本部法規會審查。	☐ 有 ☒ 無	第 2 條	本次為本部法規會審查，文字修正後通過。	通過，並依程序送行政院。
4. 103 年 6 月 26 日函陳行政院(人事行政總處主辦)。	☒ 有 ☐ 無	第 2 條、 11、13 條	人事行政總處於 103 年 7 月 29 日函復相關機關審查意見，建議第 11 條、第 13 條應一併修正。	經綜整簽核同意參採，並於 103 年 8 月 21 日將回復人事行政總處
5. 103 年 9 月 18 日行政院第 3416 次院會審查。	☐ 有 ☒ 無	第 2 條、 11、13 條	無。	通過，並於 10 月 8 日函請立法院審議。
6. 105 年 10 月 21 日行政院(人事行政總處)函請行政院法規會意見研處。	☐ 有 ☒ 無	第 2 條、 11、13 條	無。	參酌公務人員考績法修正草案(107 年 9 月 25 日考試院函立法院審議)情形辦理。

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→5 (條號以阿拉伯數字表達)、項→I (羅馬符號)、款→(1) (括弧內置阿拉伯數字)、目→(圓圈內置阿拉伯數字)，目以下則以「之○(阿拉伯數字)」表達。

附錄三：立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表

壹、法案名稱	陸海空軍軍官士官考績條例第 2 條及第 13 條條文修正草案		
貳、主管機關	國防部		
參、法案內容涉及領域：		勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域		☒	
3-3 人口、婚姻、家庭領域		☒	
3-4 教育、文化、媒體領域		☒	
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）			
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果			
檢視項目	內容	檢視結果	
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	
4-2 與本法案相關之配套法案及機關	4-2-1 是否因性別觀點而需配套修正之相關法案	☐ 是，法案名稱： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	
伍、機關提案之性別議題相關性			
5-1 規範對象			
項 目	檢視結果		備 註
5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）		例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，是否涉及本法案條文。
5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執行方式將因性別、性傾向或性別認同不	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）		規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，是否涉及本法案

同而有差異		條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。

5-2 性別目標

項 目	檢視結果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	一、基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 二、消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 三、本法案是否須採更積極作為以符合預防及消除性別歧視目標。

5-3 性別效益

項 目	檢視結果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。

陸、機關提案對人權之影響

6-1 對人權之影響

項 目	檢視結果	備 註
6-1-1 法案是否符合憲法有關人民權利之規定	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
--------------------------	---	---

柒、性別與人權影響評估結果：

依據參加本法案評估報告草案座談會或書面審查之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。

7-1 專家學者意見綜合說明	一、本修正案使因留職停薪而恐致考績有不利益對待之同仁，獲得實質之平等，既符合 CEDAW 第 11 條第 2 項保障婦女之實質平等，並落實 CEDAW 第 5 條第 2 項，照養子女乃父母之共同責任，兼顧性別平等與人權保障，亦符合兩公約之精神；惟如能增加近年考績評核標準以及因留職停薪而有不利考績之統計分析，更能增加本案之說服力。 二、贊成報告第 2 條明確針對生養、收養以及配偶派赴海外之情形，列舉事由，凸顯其保護範圍為避免遺漏其他重大事由，建議仍保留「特殊事由」，個人建議條文為「其他情形特殊，經中央主管機關公告者」，不建議訂於施行細則，此乃給了人民平等對待，得由機關符合人權公約之精神下裁量。 三、本草案施行日期贊成報告內容，應自公布日施行，原因有二：其一，本法主要修正乃因性平法之修正，該法已施行，無等待期間之必要性，亦未見窒礙難行之處；其二，該修正乃依 CEDAW 第 2 條國家有義務採取立即有效措施，避免限制婦女之實質平等權。 簽名：郭玲惠（必填） 日期：108 年 7 月 17 日（必填）	
7-2 參採情形	7-2-1 說明採納意見後之報告調整	郭教授贊成報告第 2 條明確對生養、收養以及配偶派赴海外之情形，列舉事由，以凸顯其保護範圍；惟「特殊事由」不建議主管機關訂於施行細則，宜修正為「其他情形特殊，經中央主管機關公告者」，此乃給了人民平等對待，得由機關符合人權公約之精神下裁量；同意參採建議意旨並修正本報告。
	7-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	