

106 年度中央政府總預算案 有關推動性別平等之重要決議彙總

我國憲法第 7 條明定：「中華民國人民，無分男女，宗教，種族，階級，黨派，在法律上一律平等。」為我國平權社會奠立最根本法源基礎。

為積極與國際接軌並落實我國平權政策，我國雖非聯合國會員國，本院仍於 96 年 1 月 5 日三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約」，總統於同年 2 月 9 日批准加入書；100 年 5 月 20 日三讀通過消除對婦女一切形式歧視公約施行法，業經總統於同年 6 月 8 日公布，並自 101 年 1 月 1 日起施行，俾強化落實我國性別平等政策。

另本院審議 105 年度中央政府總預算案曾決議：為使我國立法權之行使亦納入性別觀點、積極管考，立法院應儘速成立性別平等委員會。本院爰於 105 年 10 月成立第 1 屆性別平等委員會，第 1 次會議中並決議：為利外界瞭解本院職能運作對我國性別平等之影響，每一會期結束後，針對該會期通過之法案，其中若有助於性別平等者，應彙整上網提供本院委員參考。爰參據上開決議事項，經審視 106 年度中央政府總預算案審議決議中，有助推動性別平等之重要決議計 50 項，彙整詳如附表 1，俾利外界瞭解本院對於消除性別歧視，推動建立我國友善性別平等環境之努力。

附表 1：立法院審議 106 年度中央政府總預算案，有關推動性別平等之重要決議彙總表

項次	決 議 內 容	備註
1.	(三十七)蔡英文總統於 105 年 12 月 29 日出席〈總統府人權諮詢委員會第二十五次委員會議〉時表示，針對新竹光復中學模仿納粹所引起之風波，是因為我們的人權教育流於表面，不但輕忽了生活中的歧視和偏見，也沒有教導學生在自己國家迫害人權的歷史裡面，學到真正的教訓。因此，人權議題應該要融入不同科目的教學裡面，讓學生能從中了解別人的傷痛，並在他人權益受到侵害時，能為正義挺身而出，這樣才是成功。 近年來，台灣陸續通過《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》、《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》、《兒童權利公約施行法》、《身心障礙者權利公約施行法》，將多項聯合國公約內國法化。同時，也陸續舉辦各公約之國際審查。台灣與國際人權之接軌日益密切。故人權教育之落實更形重要。 為響應總統之呼籲，使人權概念確實扎根，應以下列方式促進人權教育之進展，並培養尊重差異，包容多元之概念： 1. 教育部應自學前到終身各階段教育中，以人權公約為本，針對各學習階段之學習需求，持續進行人權教育，並融入學校教育之不同科目教學之中。 2. 因時代之差異，不同世代間人權觀念之普及程度或有落差，教育部應於社會教育與終身教育中納入人權教育。 3. 科技部與教育部應鼓勵學術單位，從學術著作、流行文化以至童書、繪本等，蒐集整理對各年齡層之國內外人權教材。以利發展本土化之人權教育內容。 4. 軍人與警察人員養成教育中，應持續強化人權相關課程，並將人權精神落實於養成過程中。 5. 各機關對公務人員之人權課程，應朝向多元形式發展，利用既有之媒體素材，使人權精神更能於培訓	通案決議

項次	決 議 內 容	備 註
	中內化。 6. 科技部應持續推動人權相關之研究計畫，探討國內外重大人權議題，並鼓勵以科普形式將相關議題轉介於一般大眾。	
2.	(十六)我國雖於政策訂定作業上建立性別及人權影響評估機制，然以我國近年人口、社會、教育及就業市場所產生之性別區隔，暨有關外籍勞工及外籍配偶權益之保障等問題，仍有研謀改善的空間，要求行政院應強化性別及人權影響評估作業，並輔以性別預算及性別決算制度之建制，俾提高我國性別主流化政策之執行成效。	內政委員會-新增通過決議
3.	(三九〇)我國自 98 年 4 月 22 日制定兩公約施行法並於同年 12 月 10 日施行後，行政院旋即於當年全面實施性別影響評估機制，要求各機關於訂定中長程個案計畫及法律案時，均需進行性別影響評估；另於 93 年 6 月所訂定之行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第 3 點第 4 款雖已明定，各機關研擬法案時應注意法案對人權之影響，然為期強化對人權之保障，嗣於 103 年 4 月 1 日參酌性別影響評估作業，修正「法案及性別影響評估檢視表」，增列對人權影響之評估事項。惟查，內政部現行對與性別影響有關之預算評估作業及人權保障之機制，均尚待強化。經查，內政部為將人權理念落實到日常業務推動，自 98 年起每年均辦理人權業務宣導（講習），依該部所提供資料 106 年度預算案編列 37 萬 8 千元，賡續辦理人權業務與性別主流化教育訓練及人權工作小組會議。惟據監察院 103 年 6 月 5 日調查報告指出：「我國以區段徵收方式辦理都市計畫之實際開發情形，效能多有不彰，截至 102 年 12 月底，仍有高達 49.42% 之計畫面積完全未予開發，其中，91 年 7 月以前核定者，甚至高達 55.07% 未予開發，……內政部都市計畫委員會及土地徵收審議委員會辦理相關案件審核，是否確實就開發計畫之公益性、必要性核實審查，容非無疑。……國際間，對以『發展』為名進行的各種開發計畫，因而造成居民住房權之侵害情形，已愈趨重視，並將之列為人權保障的重要事項。……在我國正	內政委員會-新增通過決議

項次	決 議 內 容	備 註
	式立法明文承認兩公約之規定效力後，內政部未來在審理區段徵收計畫時，允應以更審慎之態度，就其公益性及必要性，確實予以審查。……內政部現行作法尚有不足，應確實檢討改善。……。」是以，該部宜確實將人權保障理念落實於各項業務推動，並積極檢討研修現行與兩公約對人權保障要求未合之相關法令規章。針對上述問題，請將相關報告送至內政委員會。	
4.	(六)行政院 106 年度單位預算第 8 目「性別平等業務」凍結 100 萬元，俟行政院就下列各案向立法院內政委員會專案報告並經同意後，始得動支。 1. 行政院 106 年度單位預算第 8 目「性別平等業務」中編列「業務費」1,547 萬 4 千元，惟新政府上任後，女性閣員比例僅一成，蔡總統亦表示內閣性別比例讓大眾失望，並承諾未來會落實性別主流化，行政院負責推動性別平等，卻無法以身作則，爰凍結部分預算，俟向立法院內政委員會提出專案報告並經同意後，始得動支。 2. 針對行政院 106 年度單位預算第 8 目「性別平等業務」編列 1,547 萬 4 千元；惟蔡英文總統身為我國第一位女總統，卻輕易背棄人民的期待，閣員性別比例嚴重失衡，無法跨出女性平權的重要一步。爰此，凍結部分預算，待行政院檢討女性閣員比例過低、如何改善，並向立法院內政委員會提出專案報告後，始得動支。 3. 2016 年台灣第一次選出「女性」總統，在國會，女性的比例也創下歷年新高。每個人都期待，新的政治版圖可以帶來新氣象，特別是在性別平等。經查行政院內閣成員 44 人中，僅 7 位為女性佔 15%。2012 年蔡英文總統第一次競選總統期間，也曾公開宣示女性閣員要達到 1/3，以現階段來看離目標還有一段距離，行政院負責推動性別平等相關業務，卻無法以身作則，爰此，凍結部分預算，俟行政院向立法院內政委員會提出如何落實女性閣員 3 分之 1 專案報告後，始可動支。	內政委員會 - 歲出部分 - 行政院
5.	(二十)行政院為落實消除婦女一切形式歧視公約	內政委員

項次	決 議 內 容	備 註
	(CEDAW) 國際公約精神，持續推動性別平等業務，惟據「104 年度中央政府總決算審核報告」，截至民國 105 年 1 月 15 日止，公設財團法人未達成「董事及監察人任一性別比例不低於三分之一」之政策目標者，董事部分列管者 100 個，監察人部分 94 個，但仍有董事 44 個及監事 28 個未達成落實政府性別平等政策。行政院應積極督促各主管機關促請公設財團法人檢討改善董事及監察人性別比例失衡情形，建議修正捐助章程中有關董事及監察人性別比例相關規定。	會－歲出 部 分－行 政 院
6.	(二十一) 行政院 100 年函頒之「性別平等政策綱領」乃由行政院性別平等處主政，規劃我國性別平等施政藍圖。然查「性別平等政策綱領」內容偏重婦女政策，多元性別、同志權益等政策尚不完備，實有不盡完善之處。且立法院內政委員會審查行政院 105 年度預算案時，即曾決議行政院性別平等處應針對「性別平等政策綱領」納入多元性別及同志權益等內容進行重新研擬，惟查性別平等處 105 年召開三次「性別平等政策綱領」研修會議後僅暫定修正方向，尚未將上開議題具體修正納入綱領。爰此，要求性別平等處未來須盡速落實「性別平等政策綱領」研修會議之暫定修正方向，將前開議題修正納入「性別平等政策綱領」政策內容。	內政委員 會－歲出 部 分－行 政 院
7.	(二十二) 查審計部 104 年度中央政府總決算審核報告指出，行政院為落實消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 國際公約精神，持續推動性別平等相關業務，惟部分事項執行仍存有缺失，如其公設財團法人 (依行政院性別平等會網站公布資料，董事部分列管者 100 個，監察人部分 94 個) 未達成「董事及監察人任一性別比例不低於三分之一」之政策目標者達 44 個，未盡落實政府性別平等政策，仍有應檢討改善之處；且查近年校園通報疑似性侵害、性騷擾及性霸凌件數逐年增加，宜持續督促學校強化性別平等教育宣導，並檢討及督促學校強化各項防制作為。行政院近幾年度雖建立性別及人權影響評估機制，並持續編列相關計畫經費，惟就落實消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 國際公約精神部分仍有需加強之處，爰	內政委員 會－歲出 部 分－行 政 院

項次	決 議 內 容	備 註
	要求行政院未來須強化性別及人權影響評估作業，並檢討現有業務執行成效，俾提高我國性別主流化政策之執行成效。	
8.	(十七)查「公民與政治權利國際公約」與「經濟社會文化權利國際公約」(以下合稱兩公約)，係國際上重要之人權公約，我國自 98 年 4 月 22 日制定兩公約施行法並於同年 12 月 10 日施行後，行政院旋即於當年全面實施性別影響評估機制，要求各機關於訂定中長程個案計畫及法律案時，均需進行性別影響評估。然近年台灣社會性別平權意識高漲，內政部雖為我國民政及戶政業務主管機關，惟其 106 年度依據行政院性別平等處之性別預算操作定義編列性別預算 360 萬元，僅占其 106 年度歲出預算 236 億 7,343 萬 3 千元之 0.02%，納入性別影響評估範圍實屬有限，恐難藉由性別預算之編列充分反映政策對性別平權之具體落實程度。可內政部之性別預算評估作業未具全面性，相關預算亦編列不足，實待改善。爰此，建請內政部確實檢討性別預算編列不足之情形，並提交報告予立法院內政委員會。	內政委員會-歲出部分-內政部
9.	(八十三)有鑑於軍中人權保障之工作，針對軍中管教不當、心理輔導措施不足、性侵害及性騷擾防治不力等違失案件，均為國軍官兵權益保障事項監督重點。然官兵自殺、自傷事故頻仍，軍中性侵害、性騷擾防治有待加強，105 年以來，亦發生多起國軍部隊官兵自殺、自傷事故，甚有軍中霸凌事件，重傷三軍形象，突顯國軍內部管理制度不當及心輔措施不足之問題。現行預防作為如給予官兵合理之補休時間、加強自殺(傷)防治宣導教育、就「志願役軍、士官未服滿最低役期辦理志願退伍」之可行性進行評估、協調內政部及衛生福利部等機關研謀提升役男體檢品質及精神系統疾病篩檢等，顯然仍有不足。爰此，凍結「軍事行政一官兵權益保障作業」預算 20 萬元，待國防部陸軍司令部提出官兵權益保障作業具體精進方案，向立法院外交及國防委員會報告，經同意後，始得動支。	外交及國防委員會-新增通過決議
10.	(九十四)軍中性騷擾事件頻傳，去年就有「陸軍第 8 軍	外交及國

項次	決 議 內 容	備 註
	團指揮部 564 旅前周姓少校，騷擾女性同僚」、「陸軍第 8 軍團 75 資電群王姓士官長，騷擾女性同僚」、及「東引兵遭同袍剝褲嬉鬧」；顯示軍中對於性別尊重議題應加強訓練，建請陸軍司令部應擬訂有效規範，並落實《性別平等法》及其精神，建立更友善的性別環境。	防委員會 - 新增通過決議
11.	(一四八)鑑於「消除對婦女一切形式歧視」為我國及國際間近年所極力推動者，惟據相關統計數據顯示，近年國軍女性軍職人員於軍中之升遷發展相對居於弱勢，職務分派亦過偏於非戰鬥部隊，恐有違其旨。要求國防部應秉持促進性別平等理念，積極朝兩性平權方向加以改善。	外交及國防委員會 - 新增通過決議
12.	(一四九)為實施聯合國 1979 年消除對婦女一切形式歧視公約 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW, 以下簡稱「公約」)，以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等，我國於 100 年 6 月 8 日制定公布「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，並自 101 年 1 月 1 日起施行。該法第 4 條規定：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。」國防部前於 104、105 年度所訂「落實權益保障，強化依法行政作為」之施政目標中，即已將該公約納為檢討其主管法律、命令及各項行政措施之依據。據此，國防部對所招募之女性軍職人員當應以性別平等觀念，積極落實兩性平權作為。惟從近年女性軍職人員升遷及職務分派情況觀之，國防部對「消除對婦女一切形式歧視」之相關作為仍有待進一步加強。經查，(一)國軍女性軍職人員至 105 年 8 月底止達 1 萬 8 千餘人，持續創高：國軍自 80 年起即擴大招收女性專業軍士官，83 年起招收官校女性正期生，並自 95 年起招募女性士兵，女性人力因此漸次增加，已成為國軍戰力組成之一股重要力量。另自 97 年 5 月募兵制計畫正式推動後，考量國軍常備部隊未來將完全由志願役人力編成，在國人少子化趨勢下，可招募之男性人力來源勢將遞減，若僅以男性作為國	外交及國防委員會 - 新增通過決議

項次	決 議 內 容	備 註
	軍人力來源，恐有短缺之虞。為此，國防部近年已將女性人力列為重要招募對象。如附表 1 所示，至 105 年 8 月底止，國軍女性軍職人員已達 1 萬 8,670 人，人數持續創高（占全軍志願役人數比率 13.1%），其中又以士官 9,176 人最多，士兵 5,816 人次之。（二）如以近年女性高階軍官之晉升情形觀之，女性軍職人員於軍中之升遷發展相對居於弱勢：軍官為軍中部隊指揮管理之主要幹部，從尉官、校官乃至將官，其逐步晉升代表軍旅生涯中之專業學識、歷練、領導能力等受到肯定。國防部前於 101 年 12 月 19 日立法院第 8 屆第 2 會期向立法院外交及國防委員會第 26 次全體委員會議提出之「募兵制實施後女性官士兵在軍中的發展」報告中，對女性軍官擔任主官、主管職務（如政戰主任、大隊長、海軍艦長、飛行員等）之表現特別指出：「……在歷次戰演訓及救災任務中，她們的優異表現都是國人有目共睹的」，概表達讚許、不讓鬚眉之意。然女性高階軍官之晉升人數近年卻未見相對合理提高，尤其是女性將官最多僅 1 人；且女性校官亦逐年減少中，其至 105 年 8 月底止為 1,044 人，占校官總人數比率 6.6%，人數與比率於近年來持續降低（詳附表 2），似顯女性軍職人員於軍中之升遷發展相對居於弱勢。（三）女性軍職人員之職務分派亦過偏於非戰鬥部隊：另在女性軍職人員於軍中職務分派情形方面，據上揭國防部於 101 年 12 月 19 日向立法院提出之報告指出，「本部目前對女性官士兵任職之限制除基於安全及裝備特性考量外，無額外限制條件，端視個人意願及是否達該項職務、專長之要求標準而定」。於此情況下，報告中揭露當時戰鬥部隊中女性軍職人員占 1.8%，惟時至 105 年 8 月底，該項比率仍僅維持在相同水準（詳附表 3），絕大多數女性軍職人員被分派擔任如經理、財務、行政等非戰鬥類職務依舊。惟如以兩性平權觀點，女性經過嚴格訓練後，體能上未必較男性遜色，反而女性特有之細心與耐心在現今高科技戰爭已成為戰爭主流模式下，為戰場上極需之特質，實不宜在職務分派或兵科招募上，帶有性別歧視而過於偏頗。同時既強調男女平權，即應避免	

項次	決 議 內 容	備 註																																																																																																																
	較艱苦任務皆由男性擔任、較安逸工作則儘量交由女性負責之「差別待遇」或「同酬不同工」情況發生。由附表 3 統計數據顯示，目前國防部女性軍職人員之職務分派仍過偏於非戰鬥部隊，亟待改善。為落實立法院預算與政策監督，督促國防部正視「近年我國國軍女性軍職人員於軍中之升遷發展相對居於弱勢，職務分派亦過偏於非戰鬥部隊」之缺失，爰要求國防部三個月內針對「近年我國國軍女性軍職人員於軍中之升遷發展相對居於弱勢，職務分派亦過偏於非戰鬥部隊」之缺失，提出檢討報告及解決方案，向立法院外交及國防委員會做專案報告，以積極消除對女性軍職人員一切形式之歧視及保障其合法權益。																																																																																																																	
	附表 1：近年國軍女性軍職人員人數變化情形 單位：人； % <table><tr><th rowspan="2">年度</th><th colspan="2">軍官</th><th colspan="2">士官</th><th colspan="2">士兵</th><th colspan="2">合計</th></tr><tr><th>人數</th><th>比率</th><th>人數</th><th>比率</th><th>人數</th><th>比率</th><th>人數</th><th>比率</th></tr><tr><td>101</td><td>4,151</td><td>10.3</td><td>9,530</td><td>14.0</td><td>3,341</td><td>12.7</td><td>14,892</td><td>11.5</td></tr><tr><td>102</td><td>3,910</td><td>10.2</td><td>8,305</td><td>13.1</td><td>2,879</td><td>10.9</td><td>15,094</td><td>12.1</td></tr><tr><td>103</td><td>3,855</td><td>10.6</td><td>8,689</td><td>14.0</td><td>4,094</td><td>12.5</td><td>16,638</td><td>12.7</td></tr><tr><td>104</td><td>3,734</td><td>11.0</td><td>8,952</td><td>14.2</td><td>5,812</td><td>13.8</td><td>18,498</td><td>13.3</td></tr><tr><td>105(至8月底)</td><td>3,678</td><td>11.1</td><td>9,176</td><td>14.3</td><td>5,816</td><td>13.0</td><td>18,670</td><td>13.1</td></tr></table> ※註：1. 資料來源：國防部參謀本部人事參謀次長室。 2. 表內「比率」欄所填數據係女性軍職人員相對全軍志願役人數之比率。	年度	軍官		士官		士兵		合計		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	101	4,151	10.3	9,530	14.0	3,341	12.7	14,892	11.5	102	3,910	10.2	8,305	13.1	2,879	10.9	15,094	12.1	103	3,855	10.6	8,689	14.0	4,094	12.5	16,638	12.7	104	3,734	11.0	8,952	14.2	5,812	13.8	18,498	13.3	105(至8月底)	3,678	11.1	9,176	14.3	5,816	13.0	18,670	13.1																																																			
年度	軍官		士官		士兵		合計																																																																																																											
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率																																																																																																										
101	4,151	10.3	9,530	14.0	3,341	12.7	14,892	11.5																																																																																																										
102	3,910	10.2	8,305	13.1	2,879	10.9	15,094	12.1																																																																																																										
103	3,855	10.6	8,689	14.0	4,094	12.5	16,638	12.7																																																																																																										
104	3,734	11.0	8,952	14.2	5,812	13.8	18,498	13.3																																																																																																										
105(至8月底)	3,678	11.1	9,176	14.3	5,816	13.0	18,670	13.1																																																																																																										
	附表 2：近年國軍女性軍官各軍階分布情形 單位：人； % <table><tr><th rowspan="3">別 年度</th><th colspan="4">將官</th><th colspan="4">校官</th><th colspan="4">尉官</th></tr><tr><th colspan="3">人數</th><th rowspan="2">比率</th><th colspan="3">人數</th><th rowspan="2">比率</th><th colspan="3">人數</th><th rowspan="2">比率</th></tr><tr><th>主官 (管)</th><th>非主官 (管)</th><th>小計</th><th>主官 (管)</th><th>非主官 (管)</th><th>小計</th><th>主官 (管)</th><th>非主官 (管)</th><th>小計</th></tr><tr><td>100</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0.3</td><td>474</td><td>1,266</td><td>1,740</td><td>8.9</td><td>563</td><td>1,591</td><td>2,154</td><td>10.5</td></tr><tr><td>101</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0.3</td><td>471</td><td>1,174</td><td>1,645</td><td>8.8</td><td>590</td><td>1,915</td><td>2,505</td><td>12.3</td></tr><tr><td>102</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0.0</td><td>442</td><td>1,026</td><td>1,468</td><td>8.2</td><td>664</td><td>1,778</td><td>2,442</td><td>12.3</td></tr><tr><td>103</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0.4</td><td>424</td><td>831</td><td>1,255</td><td>7.6</td><td>658</td><td>1,941</td><td>2,599</td><td>13.4</td></tr><tr><td>104</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0.4</td><td>374</td><td>709</td><td>1,083</td><td>6.7</td><td>648</td><td>1,998</td><td>2,646</td><td>15.7</td></tr><tr><td>105 (至8月底)</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0.4</td><td>355</td><td>689</td><td>1,044</td><td>6.6</td><td>614</td><td>2,019</td><td>2,633</td><td>14.8</td></tr></table> ※註：1. 資料來源：國防部參謀本部人事參謀次長室。 2. 表內「比率」欄所填數據係各軍階女性軍職人員相對全軍同軍階現員人數之比率。	別 年度	將官				校官				尉官				人數			比率	人數			比率	人數			比率	主官 (管)	非主官 (管)	小計	主官 (管)	非主官 (管)	小計	主官 (管)	非主官 (管)	小計	100	1	0	1	0.3	474	1,266	1,740	8.9	563	1,591	2,154	10.5	101	1	0	1	0.3	471	1,174	1,645	8.8	590	1,915	2,505	12.3	102	0	0	0	0.0	442	1,026	1,468	8.2	664	1,778	2,442	12.3	103	1	0	1	0.4	424	831	1,255	7.6	658	1,941	2,599	13.4	104	1	0	1	0.4	374	709	1,083	6.7	648	1,998	2,646	15.7	105 (至8月底)	1	0	1	0.4	355	689	1,044	6.6	614	2,019	2,633	14.8	
別 年度	將官				校官				尉官																																																																																																									
	人數			比率	人數			比率	人數			比率																																																																																																						
	主官 (管)	非主官 (管)	小計		主官 (管)	非主官 (管)	小計		主官 (管)	非主官 (管)	小計																																																																																																							
100	1	0	1	0.3	474	1,266	1,740	8.9	563	1,591	2,154	10.5																																																																																																						
101	1	0	1	0.3	471	1,174	1,645	8.8	590	1,915	2,505	12.3																																																																																																						
102	0	0	0	0.0	442	1,026	1,468	8.2	664	1,778	2,442	12.3																																																																																																						
103	1	0	1	0.4	424	831	1,255	7.6	658	1,941	2,599	13.4																																																																																																						
104	1	0	1	0.4	374	709	1,083	6.7	648	1,998	2,646	15.7																																																																																																						
105 (至8月底)	1	0	1	0.4	355	689	1,044	6.6	614	2,019	2,633	14.8																																																																																																						

項次	決 議 內 容	備註																																												
	附表 3：105 年 8 月底國軍女性志願役軍職人員分派戰鬥部隊與非戰鬥部隊情形 單位：人； % <table><tr><th rowspan="2">職別 兵科別</th><th colspan="2">軍官</th><th colspan="2">士官</th><th colspan="2">士兵</th><th colspan="2">合計</th></tr><tr><th>人數</th><th>比率</th><th>人數</th><th>比率</th><th>人數</th><th>比率</th><th>人數</th><th>比率</th></tr><tr><td>戰鬥兵科</td><td>239</td><td>0.7</td><td>784</td><td>1.2</td><td>1,509</td><td>3.4</td><td>2,532</td><td>1.8</td></tr><tr><td>非戰鬥兵科</td><td>3,439</td><td>10.3</td><td>8,392</td><td>13.0</td><td>4,307</td><td>9.7</td><td>16,138</td><td>11.3</td></tr><tr><td>合計</td><td>3,378</td><td>11.0</td><td>9,176</td><td>14.2</td><td>5,816</td><td>13.1</td><td>18,670</td><td>13.1</td></tr></table> ※註：1. 資料來源：國防部參謀本部人事參謀次長室。 2. 表內「比率」欄所填數據係國軍女性人數除以志願役人數(例如軍官女性人數除以全軍志願役軍官人數)。 3. 戰鬥兵科包括步兵、裝甲兵、特戰、航輪、航空…等兵科；非戰鬥兵科包括經理、兵工、財務、運輸、行政…等兵科。	職別 兵科別	軍官		士官		士兵		合計		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	戰鬥兵科	239	0.7	784	1.2	1,509	3.4	2,532	1.8	非戰鬥兵科	3,439	10.3	8,392	13.0	4,307	9.7	16,138	11.3	合計	3,378	11.0	9,176	14.2	5,816	13.1	18,670	13.1	
職別 兵科別	軍官		士官		士兵		合計																																							
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率																																						
戰鬥兵科	239	0.7	784	1.2	1,509	3.4	2,532	1.8																																						
非戰鬥兵科	3,439	10.3	8,392	13.0	4,307	9.7	16,138	11.3																																						
合計	3,378	11.0	9,176	14.2	5,816	13.1	18,670	13.1																																						
13.	(一五〇)近年國軍性騷擾、性侵害事件頻傳，顯示軍中性騷擾防治力有未逮及軍中性別歧視文化的盛行。 又目前女性軍事人員已佔全體國軍 11%，約兩萬人左右，女性比例雖逐年提高，但仍占國軍中之少數，因此營造重視性別平等與性別友善之環境更顯重要。 但若以民國 105 年 10 月報載國防部陸軍第八軍團 75 資電群王姓士官長性騷擾女性下屬一事為例，該下屬於 105 年 6 月起就陸續受到王姓士官長騷擾、強吻、傳送不堪簡訊等，至陸軍第八軍團政戰主任獲悉案情時，中間已逾二個月有餘。且該女性下屬因性騷擾一事被約談仍舊表示，希望低調處理，不願正式提出性騷擾申訴。 此一事例突顯軍中性騷擾案件的幾點特性：1) 性騷擾案件具高度私密性，且通常發生在隱蔽、無人之處所，被害人常苦無證據而只能一再隱忍，或選擇非正式申訴管道，先行向信任的同僚、長官傾訴。2) 或是因為軍中重視軍階文化，在性騷擾加害者是長官時，身為下屬的被害人只好沉默或不信任申訴機制。3) 或受害人不確定加害人是否將因性騷擾事件受有效懲處或調職，為避免將來受到報復而默不作聲。 綜上所述，爰請國防部依本決議在三個月內，就建立被害人正式提起申訴前之因應機制、調查迄今為止國軍性騷擾案件加害人懲處之後續狀況，以及檢討性騷擾被害人不信任正式申訴管道之成因等三事進行研擬並提出具體改進措施，向立法院外交及國防委員會與提案委員提出書面報告，以落實性騷擾防治制	外交及國防委員會-新增通過決議																																												

項次	決 議 內 容	備 註
	度，營造國軍性別平等及友善環境。	
14.	(二)國防部 106 年度單位預算第 2 目「國防政策規劃與督導」預算編列 1 億 8,736 萬 8 千元中，凍結 2,000 萬元，俟國防部就下列各案向立法院外交及國防委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。 10. 國防部前於 104、105 年度所訂「落實權益保障，強化依法行政作為」之施政目標中，即已將消除對婦女一切形式歧視公約納為檢討其主管法律、命令及各項行政措施之依據。據此，國防部對所招募之女性軍職人員當應以性別平等觀念，積極落實兩性平權作為。惟從近年女性軍職人員工作分配上，國防部仍有主觀上之歧視。經查國防部於部隊勤務分配上，仍允許女性士官兵免值 22 時以後之衛哨，且不允許女性士官兵單獨站哨，此看似「優惠」女性士官兵之政策，其中卻有「女性即弱」之歧視含意。近年國軍內部人力吃緊，此「優惠」政策反而導致部隊缺額由女性士官兵補上後，人力不減反增之狀況，更因為勤務緊張之狀況，未能有效促進性別平等之宣導，反而造成國軍內部性別歧視加劇。爰針對第 2 目「國防政策規劃與督導」項下「國防資源管理」之「業務費」，凍結部分經費，俟國防部向立法院外交及國防委員會提出書面報告並經同意後，始得動支。	外交及國防委員會 - 歲出部分 - 國防部
15.	(十四)陸軍司令部第 3 目「教育訓練業務」項下「教育行政」預算編列 1 億 4,103 萬元，凍結 200 萬元，俟國防部就下列各案向立法院外交及國防委員會提出書面報告後，始得動支。 1. 陸軍司令部第 3 目「教育訓練業務」依預算書預期成果第 6 點提到：「消除對婦女一切形式歧視公約施行法（CEDAW）規定及行政院性別主流化要求事項，完成相關法規及行政命令（規則）修訂，並藉由性別主流化宣教、活動、講習及研討，落實官兵性別平權觀念。」鑑於陸軍官校 104 學年第一學期 1,255 個學生當中僅有 85 人修性別平等教育課程，為各軍事學校比例最低之學校，可見性別主流化教育，成效有限。爰針對陸軍司令部第 3 目「教	外交及國防委員會 - 歲出部分 - 國防部所屬（含國家安全局）

項次	決 議 內 容	備 註
	育訓練業務」項下「教育行政」預算編列 1 億 4,103 萬元中，凍結部分經費，俟國防部就性別主流化成效，向立法院外交及國防委員會提出書面報告後，始得動支。	
16.	(十八)鑑於國防大學近年發生歧視愛滋事件，顯見國防大學之人權教育及衛生、性別教育有待加強。國防大學為培育專業軍事人才之大學，應對此進行通盤檢討與改進，包含學生及軍教職員之教育；內、外部申訴管道之改善；國內外各項學術交流計畫應增列考察人權教育制度等。以防軍中及校園再傳歧視事件。爰針對第 3 目「教育訓練業務」所列 2 億 8,059 萬 5 千元中，凍結 100 萬元，俟國防部向立法院外交及國防委員會提出書面報告後，始得動支。	外交及國防委員會 - 歲出部分 - 國防部所屬(含國家安全局)
17.	(八十九)國防部為落實聯合國 1979 年消除對婦女一切形式歧視公約，以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等，近年已做出許多改善。惟女性高階軍官之晉升人數近年卻未見相對合理提高，尤其是女性將官最多僅 1 人；且女性校官亦逐年減少中，其至 105 年 8 月底止為 1,044 人，占校官總人數比率 6.6%，人數與比率於近年來持續降低，似顯女性軍職人員於軍中之升遷發展相對居於弱勢。又國防部女性軍職人員之職務分派仍過偏於非戰鬥部隊，亟待改善。國防部當秉持促進性別平等理念，並就上述事項之規劃及改善向立法院外交及國防委員會提出書面報告。	外交及國防委員會 - 歲出部分 - 國防部所屬(含國家安全局)
18.	(九十)鑑於國軍女性軍職人員已達 1 萬 7,134 人，為近年來最高。惟女性階軍官之晉升人數，近年卻未見相對合理提高，且女性校官亦正逐年減少中，其至 104 年 8 月底止為 744 人，占校官總人數比率是 7.1%，人數與比率均為近年最低，似顯女性軍職人員升遷發展相對居於弱勢，且職務派遣亦過偏於非戰鬥部隊，同時既然強調男女平權，即應避免較艱苦任務皆由男性擔任，較安逸工作則由女性負責之「差別待遇」或「同酬不同工」情況發生，國防部應適當秉持促進性別平等之理念，就上述現象積極朝性別平權方向加以改善。	外交及國防委員會 - 歲出部分 - 國防部所屬(含國家安全委員會)

項次	決 議 內 容	備 註
19.	(一五六)性別平等及多元性別必須讓孩子從小就習慣適應，才能讓少數免於被歧視霸凌，而多數也不致在遇到少數的朋友時不知如何以對。在多元文化的社會，教師、學生與家長可能會因個人信仰或文化觀念而對同性戀有不同看法或衝突，但政府必須本著教育的目的，積極實現固守人權和社會正義的義務，而不是只有消極空泛的「尊重」口號，如此，同志友善、反同性戀歧視和偏見的教育才能超越口號，在校園中落實。教學現場第一線的教職員工和諮商輔導員之培訓尚待加強，以確保學校的每一個人都能在相互尊重和安全環境下學習，避免有人因同性戀恐懼、跨性別恐懼、或因其性傾向和性別認同而被排除在外。爰凍結 106 年度「國民及學前教育行政及督導」之經費 100 萬元，待教育部國民及學前教育署針對精進教職員工和諮商輔導員性別平等教學及溝通之培訓質量，使之包括多元性別教育（gender diversity）的知識、技巧、策略，協助相關人員得以辨識同性戀恐懼或性傾向歧視，並提升尊重差異和消除歧視的能力，以確保來自多元家庭之兒童獲得尊重和認可，提出具體規劃之報告予教育及文化委員會與提案委員，經同意後，始得動支。	教育及文化委員會 - 新增通過決議
20.	(一五七)校園推動性別平等教育至今已 20 年，然而目前十二年國教之「課程總綱」未提供性別平等教育之獨立課程綱要，而僅於附錄中提出「議題融入該領域課程綱要說明」，對於學校、教師及教材研發、出版與審查等相關教育人員了解議題實質內涵，並落實相關教學目標之協助有限，更恐將造成已實施多年、成效卓著之九年一貫課程中之重大議題遭到邊緣化，甚至使性平教育「消失」於校園教育中。爰凍結 106 年度「國民及學前教育行政及督導」之經費 1,000 千元，待教育部國民及學前教育署，提出針對前述問題之具體落實規劃，提出報告予教育及文化委員會與提案委員，經同意後，始得動支。	教育及文化委員會 - 新增通過決議
21.	(一六〇)性別平等教育法規定國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。然而，全國各級學校多將四	教育及文化委員會 - 新增通過決議

項次	決 議 內 容	備 註
	小時之性別平等教育課程或活動外包，其中更有超過八成之各國中小學學校委外教學之團體為欲透過教學傳遞宗教思想之基督教團體，入班教學之「青春領航」、「真愛守門員」及「青春無悔」等課程或活動內容，除強調性別二元差異及性別刻板印象外，還教導孩子要將「完全的自己留給未來的配偶」、「身體是為了將來的配偶所準備」，傳遞「一旦發生婚前性行為就會帶來未來的婚姻不幸福」此類處罰思想，此種基督宗教延伸出的守貞觀念，片面擷取其宗教教導，扭曲親密關係的核心價值，甚至可能對遭受性騷擾或性侵害之學生造成嚴重的二度傷害。性別平等教育相關課程或活動之實施，其委外辦理欠缺基本的把關及監督，違反性別平等教育法之規範原意。爰凍結 106 年度「國民及學前教育行政及督導」中「國民中小學教育」之經費 1,000 千元，待教育部國民及學前教育署提出國民中小學實施性別平等教育課程或活動之改善作法及監督把關機制，提出書面報告予立法院教育及文化委員會與提案委員，經同意後，始得動支。	
22.	(一〇九)教育部及所屬單位推動「性別平等教育」情況不如預期，諸如輔大性侵事件造成之爭議迄今未能適切處理，未完成程序之修正；以至於有關體育賽事、體育協會團體等場域之性別議題未受重視，不論代表隊教練、隊員，對女選手開黃腔、性騷擾等，或是學校體育運動場域教練、教師對學生之不當行為，未有明確之防範、申訴、保護、救濟機制。爰要求教育部及所屬單位之「性別平等」機制檢討，於 3 個月內，針對學校、圖書館所、體育協會團體，分別提出完整機制，向立法院教育及文化委員會報告。	教育及文化委員會 - 歲出部分 - 教育部
23.	(一二六)為保障學生權益，大學法第 5 條明定：「大學應定期對教學、研究、服務、輔導、校務行政及學生參與等事項，進行自我評鑑；其評鑑規定，由各大學定之。」然而依照大學學生自組進行之學生權利評鑑，包括學生自治、宿舍規範、學生權益、勞動權益、教育私有化、性別平等及資訊公開等面向，2010 年調查各校仍近八成宿舍有門禁、六成要點名、七成刊物要送審以及四成五集會活動受限，諸如此類限縮學生權	教育及文化委員會 - 歲出部分 - 教育部

項次	決 議 內 容	備 註
	益情形長年未改善，造成 2016 年 5 月輔仁大學爆發輔大灰姑娘住宿生抗議事件，可見得相關校園學生權益之保障，仍未盡完善，爰此要求教育部就國內公私立大專校院校園學生權益，參酌「大學學生權利調查評鑑小組」八面向 48 項指標，於 6 個月內進行全面性調查，並向立法院教育及文化委員會提出書面報告。	
24.	(三十六)對第 18 款第 1 項第 2 目第 2 節游離輻射安全防護，建請原能會應就如何「加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW (消除對婦女一切形式歧視公約) 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標」進行研議，以提升原能會性別主流化之推動成果。	教育及文化委員會 - 歲出部分 - 原子能委員會
25.	(三十八)對第 18 款第 1 項第 2 目第 2 節「游離輻射安全防護」項下「強化輻射安全與輻射醫療品質技術之研究計畫」，該計畫既曾進行性別影響評估，原能會應根據評估之綜合性檢視意見，建立維護婦女健康之明確指標。	教育及文化委員會 - 歲出部分 - 原子能委員會
26.	(三)核能研究所第 3 目核能科技研發計畫，原能會應就與健康相關項目如何加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW (消除對婦女一切形式歧視公約) 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標，進行研議，以提升性別主流化之推動成果。	教育及文化委員會 - 歲出部分 - 原子能委員會 核能研究所
27.	(七十一)針對現行勞動基準法第 49 條所規範之「雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作」部分，鑒於本條文在表演藝術相關實務中，對於女性表演工作者與相關藝術行政均會造成影響，基於工作之特殊性，相關法令或函釋之調整均須文化部藝發司協助相關藝術工作者向勞動部協調，然文化部藝發司針對業界之相關反映以「依法行政」為由拒絕提供相關協助，影響女性表演工作者與相關藝術行政從業人員之工作權益。爰建請文化部就前述問題之協調與改善部分，於 6 個月內向立法院教育及文化委員會提出報告。	教育及文化委員會 - 歲出部分 - 文化部
28.	(五十一)立法院針對「各科學工業園區管理局」之性別	教育及文

項次	決 議 內 容	備 註
	政策，於 105 年度預算審議時曾為決議，其中指出「科學院區所提之年度關鍵績效指標，應納入勞動、性別、環境、社區等政策執行成效」，然就 106 年度預算觀之，仍僅就「管理」、「汙水處理」、「廢棄物處理」、「租賃」、「休閒服務」、「公共設施建設」提出業務計畫。科技部 105 年 4 月 20 日之「科部產字第 1050027213 號」針對前開事項隻字未提，僅要求立法院教育及文化委員會安排專案報告。有關科技領域之性別議題，歐盟自第 5 期科研框架計畫（1998-2002 年）開始執行性別平等相關計畫，科技部「促進科技領域之性別研究」亦整理我國執行、進行中之計畫、未來建議施辦項目。爰要求科技部於 1 個月內提出各科學工業園區管理局有關性別政策於 105 年度執行改進情況、106 年度預計辦理情況，以及針對科技領域性別平等之改革策略研議進程，向立法院教育及文化委員會報告。	化委員會 - 歲出部 分 - 科技 部
29.	(八十五)聯合國消除對婦女一切形式歧視公約第 12 條與第 24 號一般性建議，乃關於女性在健康權上之平等。然在生技醫療領域，因性別而生之差異，包括對健康之影響非經研究難以得知。我國政府持續推動性別主流化，並已通過 CEDAW 公約之施行法，故對婦女健康權保障乃國家之義務。科技部為維護女性健康應要求所補助之生技、醫療相關計畫，進行性別影響評估，以明對不同性別之作用及效果。	教育及文 化委員會 - 歲出部 分 - 科技 部
30.	(三十)有鑑於女性在公私部門領域之地位與男性之間仍有落差，因此政府自民國 95 年起行政院婦權會委員開始關注此項議題，促成我國女性公共治理的培育及參與機會，故行政院開設女性領導研究班與女性領導發展研究班，受訓對象來自產官學研，是一個廣納社會各界人才的培訓機制，多年來孕育許多產官學界優秀女性。但因種種因素政府於 2008 年停辦，2016 年所開設的「國家政務研究班」與「高階領導研究班」人數各為 24 人，男女比分別為 14：10 及 18：6，女性人數和當初相差甚鉅，並且未邀請產學民優秀人才參與。 CEDAW 中特別重視婦女參與本國的公共生活，第	司法及法 制委員會 - 新增通 過決議

項次	決 議 內 容	備 註
	7 條規定各締約國應採取一切適當措施，消除在政治和公共生活中對婦女的歧視，並確保婦女在政治和公共生活方面享有與男性平等的地位。CEDAW 第 23 號一般性建議更擴大說明政治和公共生活的概念，並強調要克服數個世紀以來男性於公領域所支配的地位，女性還需要得到社會各界的鼓勵和支持，以實現充分、有效的參與。該等鼓勵措施必須由各締約國以及各政黨和政府官員領導。 據此，行政院人事行政總處應於 106 年提升女性公共參與機會及擴大參與範圍，即提高「國家政務研究班」與「高階領導研究班」之女性比例，另在 107 年研議女性領導專班與現有兩班雙軌並行，並於該專班邀請民間部門優秀女性人才參與相關課程討論。	
31.	(八十八)為落實監所管理，及考量女性受刑人之權益，法務部應於一年內完成花蓮監獄附設女子外役分監之可行性評估。	司法及法制委員會 - 新增通過決議
32.	(八)104 年公務人員申請育嬰留職停薪之人數為 2,550 人次，較上年度成長 6.8%，申請人數為歷年最高，其中男性為 330 人次，女性 2,220 人次為男性之 6.7 倍，男女性所占比率分別為 12.9%及 87.1%，顯見性別分工不均之嚴重性。爰請行政院人事行政總處配合法制主管機關銓敘部評估增加更友善工作環境、鼓勵男性公務員申請育嬰留職停薪之可行性，以促進性別平等。	司法及法制委員會 - 歲出部分 - 行政院人事行政總處
33.	(九)在世界各國推動人權與性別平權的潮流中，同性婚姻是目前的趨勢。依我國現行民法，婚姻係以終生共同生活為目的之一男一女適法結合關係，尚未擴及同性婚姻。然世界各國已有二十三個國家已將同性婚姻納入婚姻保障中。目前台灣已有縣市政府開放同性伴侶申請於縣市戶政資訊系統中註記為「同志伴侶」，來保障在中央完成「婚姻平權」立法前同性伴侶權益之保障。爰此，為能落實同志伴侶權益保障，請行政院人事行政總處協助法務部（民法）、勞動部（性別工作平等法）及銓敘部（公務人員請假規則）採取相關措施，俾使已於縣市戶政資訊系統中註記為「同志	司法及法制委員會 - 歲出部分 - 行政院人事行政總處

項次	決 議 內 容	備 註
	伴侶」之行政院公務人員及約聘人員亦享有婚假、家庭照顧假、陪產假、喪假、撫恤金領受及死亡補償領受等權利。	
34.	(七)凍結第 6 目「少年及家事審判行政」經費 50 萬元，並就以下 2 項提案理由，向立法院司法及法制委員會提出報告，經同意後始得動支。 1. 《家事事件法》第 23 條明定強制調解原則，多數案件須先經調解程序，調解不成方得進入訴訟，因而家事案件處理之品質有賴家事調解制度之完善；《法院設置家事調解委員辦法》第 4 條明定家事調解委員應具有性別平權意識、尊重多元文化等，並於第 30 條規定每年定期評核，檢視委員是否適任。惟各法院調解委員執行職務，仍有疲勞調解、缺乏性別平權意識或強勢調解等情況，而當事人未能獲得申訴相關資訊，或因目前記名申訴之方式而不敢提出申訴，至於法院收到申訴，或查無民眾申訴情事，或甚至未加調查即予以樣板回覆，均顯示目前申訴調查方式有所缺漏。前述情事導致實務現場調解委員之不適任情況所在多有，每年經評鑑不適任者卻寥寥可數，無法引導良好的家事調解環境，對家事案件當事人造成二度傷害。 - 為落實《家事事件法》及《法院設置家事調解委員辦法》之精神，爰請司法院確實檢討家事調解委員評核機制，修正申訴方式，並提出促請各法院落實及強化家事調解委員評核及退場機制之具體措施。 2. 司法院為辦理聘任、考核家事調解委員等事項，於民國 101 年 5 月 2 日發布家事調解委員辦法。此外，為加強法院家事調解功能，促使家事調解程序妥適進行，以及回應各界對家事調解制度提出加強家事調解委員性別平權、尊重多元文化觀念之訓練、暢通申訴管道等建議，於民國 104 年 2 月 26 日修正法院加強辦理家事調解事件實施要點。據該司法院統計，辦理家事業務之 21 家法院自民國 101 年家事事件法施行以來，至 104 年 12 月底，計有 7 家法院受理民眾申訴家事調解委員，合計 22 件，	司法及法制委員會 - 歲出部分 - 司法院

項次	決 議 內 容	備 註
	受理結果，查無申訴情事 19 件，經個案評核 3 件，口頭告誡 2 件，解任 1 件。 司法院雖已建立民眾申訴家事調解委員及不適任委員之退場機制，惟根據審計部 104 年度總決算審核報告之查核情形，有部分法院仍未依規定於家事調解室、訴訟輔導科等適當處所放置調解程序簡介及申訴處理流程；已放置者，則有未放置於家事調解室之情形，不利當事人於調解可即時獲取相關資訊。 此外，尚有部分法院並未依規定定期辦理家事調解委員評鑑之情事。司法院為回應外界對於家事調解委員個案評鑑或定期評鑑，因參與之人員多無外部委員致無法從多元觀點執行調解業務之質疑，曾函請相關法院邀請具有性別意識、尊重多元文化之社工、心理或其他專家學者參與。惟查，目前僅有高雄少年及家事法院另訂家事調解委員評核及評鑑要點，並於辦理定期評鑑及個案評核時，邀請至少一名外部委員參與，其餘法院則未依函示辦理。 綜上，家事事件法自民國 101 年施行以來已逾 5 年，仍有不適任家事調解委員退場機制、調解委員評鑑辦理等問題仍待解決，爰要求司法院針對上開情形積極改善，並於 6 個月內向立法院司法及法制委員會提出報告。	
35.	(五)經查委任及薦任官等公務人員女性比率均高於男性，惟簡任官等男性比率達 69.8%，女性僅有 30.2%，顯見官等愈高，女性比率愈低。簡任官等部分，不僅性別比例失衡，訓練進修的性別比率更有劇烈差異，簡任官等訓練進修的性別比例，男性超過七成而女性不足三成（薦任官等訓練進修男性則占六成）。考試院雖已於 101 年成立性別平等委員會，但對於促進國家考試、文官制度之性別平等，顯有極大改進空間，爰此凍結考試院第 2 目「議事業務」預算之十分之一，共計 25 萬 9 千元，請考試院提出文官制度（含升遷、訓練）之性別平等促進規劃與具體措施，向立法院司法及法制委員會與提案委員提出書面報告，經	司法及法制委員會 - 歲出部分 - 考試院

項次	決 議 內 容	備 註
	同意後始得動支。	
36.	(六)兩公約及其施行法通過以來，人權保障成為我國政府焦點業務之一，為加強一般公務人員對兩公約人權議題之認知，公務人員保障暨培訓委員會自 99 年起於公務人員考試錄取人員基礎訓練加入人權議題相關課程。惟人權訓練課程施行成效如何，若自各機關函報行政院之各法案觀之，對性別及人權影響之評估內容大多簡略，顯見公務人員人權教育訓練仍有待強化。 為避免公務人員人權訓練過度聚焦於抽象之人權概念，以致實際運用不易，宜增加實務案例探討，或以工作坊形式進行模擬實作。亦應研議如何於訓練中納入相關課程充實，以利各部會充實性別統計資料庫，期能提升性別影響評估之品質。爰此凍結考試院第 3 目「法制業務」預算 10 萬元，請考試院會同公務人員保障暨培訓委員會研擬公務人員人權訓練課程內容之具體改善作法，向立法院司法及法制委員會及提案委員提出書面報告，經同意後始得動支。	司法及法制委員會 - 歲出部分 - 考試院
37.	(十四)104 年公務人員申請育嬰留職停薪之人數為 2,550 人次，較上年成長 6.8%，申請人數為歷年最高，其中男性為 330 人次，女性 2,220 人次為男性之 6.7 倍，男女性所占比率分別為 12.9%及 87.1%，有明顯的性別分工存在。因此爰請考試院研擬制度改善，並透過政策宣導，以期提升男性公務員申請育嬰假比例。	司法及法制委員會 - 歲出部分 - 考試院
38.	(一)第 1 目「一般行政」編列 5 億 7,648 萬 2 千元，凍結 300 萬元，並就以下 7 項提案理由，向立法院司法及法制委員會提出專案報告，經同意後始得動支。 7. 為於同性婚姻合法化前妥善保障同性伴侶權益，法務部自 104 年起偕同行政院性別平等處檢討現行法令架構得否放寬將同性伴侶納入法規適用，有關「配偶」及「夫妻」之法規中，計有 45 項得以「家屬」、「同居人」、「關係人」、「家庭成員」等身分將同性伴侶納入適用。雖現行法規並未完全否定同性伴侶以「家屬」、「同居人」、「關係人」、「家庭成員」等身分納入法規適用，然得以適用之法令所占比例不高，部分機關仍認為應待同性婚姻合法化後方可	司法及法制委員會 - 歲出部分 - 法務部

項次	決 議 內 容	備 註
	適用；即使可適用，其權利行使之順位亦與「配偶」不盡相同，多數法規規範權利之行使順序係依民法順位，亦即同性伴侶並無法以「家屬」或「同居人」等身分取得與「配偶」相同的權利與保障。故同性婚姻合法化仍有迫切需求，且於同性婚姻及伴侶制度合法化前，法務部應確實協調各機關針對已可保障同性伴侶權益法規及過渡作法為函釋或函請所屬遵行。爰請法務部就相關議題，提出報告予立法院司法及法制委員會與提案委員。	
39.	(十)第2目「矯正業務」中「05 辦理矯正、醫療及訓練業務」3 億 1,334 萬元。建請法務部辦理下列事項，並請將辦理狀況於 106 年 3 月前向立法院司法及法制委員會提交書面報告。 依據監獄行刑法及羈押法之規定，我國允許收容人帶 3 歲以下子女入監服刑，然而現行因為女子監獄空間不足以及受刑人之作息限制，以至於對嬰幼兒無法提供完善的支持。然而照顧責任國家化，國家對於監獄內或外之嬰幼兒應提供同等的支持，因此對監所內的幼兒，應提供適當照顧。由於完善配套措施需配合法規修訂，但修法曠日廢時，而嬰幼兒健康安全不應有所耽誤，故建請法務部偕同衛福部先行辦理下列事項： 第一、配合嬰幼兒作息，增加使用監所保育室的時間，同時調整收容人工廠作業時間，避免影響其積分。 第二、北、中、南三所女子監獄應與社政機關建立早療篩檢的體系。 第三、研議並落實收容人之子女入監或出監時之個案評估及輔導流程，並與社政單位之資源進行連結。	司法及法制委員會 - 歲出部分 - 法務部矯正署及所屬
40.	(五十)勞動部職業安全衛生署職司職業安全衛生與勞動條件檢查之推動、執行及管理；其中，職業安全衛生業務含加強勞動監督檢查。有鑑於現行例行性「工讀生勞動條件專案檢查」有如下缺失：1. 僅於暑期執行；2. 檢查重點中並未強調上述調查「大學生打工陷阱」中為人詬病的「性別歧視」與「職場性騷擾」等	社會福利及衛生環境委員會 - 新增通過決議

項次	決 議 內 容	備 註
	勞動環境檢查項目；3. 建議檢查業別涵蓋甚廣，卻未列入青年學子調查之嚮往打工行業；4. 未指導「宜加強學區附近商家之調查」；5. 建議抽查分配家數顯然與母體數字差距甚遠，造成所例行性暑期專案勞檢所宣稱之成效與國人經驗相去甚遠。爰此，要求勞動部職業安全衛生署檢討並改進例行性工讀生勞動條件專案檢查。	
41.	(九十四)我國社會面臨人口快速老化、失能人口增加，以及婦女就業人口成長，致使家庭所能負擔的照護功能日漸式微。近年來政府積極推展以社區式、居家式服務為基調的長期照護理念，以實踐在地老化的發展，所以社區式、居家式的第一線服務人力需求最為迫切。然而，居家照顧服務員卻因工作場所封閉，通常需獨自在個案家中從事服務工作，因而在居家照顧服務過程中，被迫面臨的職場風險，包含與照護間的紛爭、性騷擾、肢體暴力、語言暴力、傳染疾病、職業傷害及交通安全等。更有甚者，居家式長照服務不若機構式照顧單位，是在開放性空間，有目擊證人可能性高，住家中裝設監視器的機率也低，因此在上述狀況發生時，居服員的基本工作權益是非常沒有保障的。綜上，國內照護政策及照顧產業長期忽略本國籍照顧服務者的勞動處境，他們的勞動負荷過重與高流動率，都勢必將影響整體照顧服務的品質，爰建請主管機關在長期照顧服務法施行前，相關政策以及制度建立尚在研議之際，除了考量規劃責任險，或提高薪資誘因外，都務必將第一線照顧服務工作者的職場安全納入考量，俾利提供從業人員安全、有尊嚴的工作環境，才得以保障我國長照服務的品質、改善長照人力缺口等問題。	社會福利及衛生環境委員會 - 新增通過決議
42.	(二九一)106 年度勞動部綜合規劃業務科目辦理人力資源議題諮詢、研究、研討會及座談會，提供人力資源規劃參考，相關費用運作包含人力資源議題之諮詢與研析，推展婦女及新住民勞動等人力資源相關業務。為提升勞動力之人力資源規劃效能，請勞動部建置相關勞動力諮詢平台，掌握與因應最新勞動情勢發展，以發揮最大效益。	社會福利及衛生環境委員會 - 新增通過決議

項次	決 議 內 容	備 註
43.	(三五九)針對衛福部國民健康署 106 年度國民健康業務「婦幼及生育保健」科目預算編列 6,767 千元，請國民健康署推動醫療院所母嬰親善支持環境時，要尊重母親對是否母乳哺育及母嬰同室之選擇，以提升婦幼健康。	社會福利及衛生環境委員會-新增通過決議
44.	(十三)《性別工作平等法》實施已十餘年，雖政府持續強化各項相關措施，打造友善職場環境，惟依據勞動部 104 年「僱用管理就業平等概況調查結果」，104 年事業單位同意員工申請性別工作平等部分措施之比率相較，103 年仍有降低者（如同意員工申請或有提供「生理假」、「安胎休養假」、「流產假」及「產假」申請之比率）。爰此，凍結 106 年度勞動部「勞動條件及就業平等業務」預算 30 萬元，俟勞動部研議相關政策之落實方式，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告後，始得動支。	社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部
45.	(四十三)依據 106 年立法院預算中心評估報告，106 年度勞動部主管公務預算編列 619 萬 3 千元之性別預算。經查，我國女性勞動參與率目前仍略低於世界主要國家，以 104 年度為例，平均勞動參與率為 58.7%、男性與女性之勞動參與率各為 66.9%及 50.7%，存在明顯差距。其中，女性勞動參與率僅高於日本 49.6%，低於韓國 51.8%、香港 54.8%、美國 56.7%及新加坡 60.4%，顯示政府改善友善女性勞動力之就業環境仍待努力。爰勞動部應針對如何協助提升女性勞動參與率，與健全友善環境政策等，確實檢討並提出書面報告。	社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部
46.	(四)106 年度勞動部勞動力發展署及所屬「勞動力發展業務」項下「訓練發展」預算合併凍結 100 萬元，俟勞動力發展署及所屬就下列各案向立法院社會福利及衛生環境委員會提出專案報告經同意後，始得動支。 3. 勞動部資料指出，50 到 55 歲的中高齡勞動力參與率，台灣是 69.6%，其他國家如：韓國 78.8%、日本 85.2%、美國 78.2%，顯然台灣中高齡勞動力參與率偏低。其中 50 歲到 55 歲男性的勞動力參與率從 79 年的 90.87%，掉到 103 年的 83.85%，此案更值得有關單位重視，勞動部應即早提出因應對策。	社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部勞動力發展署及所屬

項次	決 議 內 容	備 註
	以 104 年度為例，我國之平均勞動參與率為 58.7%、男性與女性之勞動參與率各為 66.9%及 50.7%，存在明顯差距，其中，女性勞動參與率僅高於日本 49.6%，低於韓國 51.8%、香港 54.8%、美國 56.7%及新加坡 60.4%，顯示女性勞動參與率尚待提升。基於上述理由，為撙節政府支出，爰凍結「訓練發展」預算 100 萬元，俟勞動部針對上述問題提出說明及檢討改進之方案，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告並經同意後，始得動支。	
47.	(六)106 年度勞動力發展署「分署管理」，5 個分署合計編列 12 億 3,873 萬 3 千元，其中存在下列問題：(1)為促進青年勞動力發展，協助青年勇敢築夢、踏實圓夢，行政院於 103 年 3 月間核定推動「青年圓夢計畫」。然以 104 年度數據觀察，該年度青年平均勞動力為 88.6 萬人、參與率 29.36%，低於美國（55%）、日本（43%）及新加坡（37.5%），與世界主要國家相較亦屬偏低，應儘速改善。(2)根據國際勞工組織發布的資料顯示，全世界 15 到 24 歲青年失業率達 13%，約為整體失業率的兩倍，台灣去年 9 月統計 20 到 24 歲失業率達 13.03%，是整體 4%的三倍多，青年失業率問題，仍居多不下，多年未曾改善。(3)國發會擬定「育才、留才及攬才整合方案」，並於 103 年 4 月間獲行政院核定，計畫期程 103 至 105 年度，103 年度經費 124 億餘元、104 及 105 年度均為 107 億元，總經費 339 億餘元。惟觀諸近兩年我國與世界主要國家之勞動參與率資料可悉（見附表），以 104 年度為例，我國之平均勞動參與率為 58.7%、男性與女性之勞動參與率各為 66.9%及 50.7%，存在明顯差距，其中，女性勞動參與率僅高於日本 49.6%，低於韓國 51.8%、香港 54.8%、美國 56.7%及新加坡 60.4%，我國之女性勞動參與率低於多數之世界主要國家，顯示女性勞動參與率尚待提升。(4)因應貿易自由化就業發展及協助業務經費方面，105 年度「因應貿易自由化就業發展及協助業務」之預算執行情形偏低，桃竹苗分署執行率僅 42.83%，中彰投分署執行率僅	社會福利及衛生環境委員會一歲出部分-勞動力發展署及所屬

項次	決 議 內 容	備 註																																																							
	45.60%，高屏澎東分署執行率僅 45.58%，均遠低於平均值的 49.97%，效率不彰，應予以酌刪。基於上述理由，爰凍結「分署管理」預算 1,000 萬元，俟勞動部針對上述問題提出說明及檢討改進之方案，向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告並經同意後，始得動支。 附表：各國 104 及 105 年度勞動參與率比較表 單位：% <table><tr><th rowspan="2">國別</th><th colspan="2">合計</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr><tr><th>104 年度</th><th>105 年度</th><th>104 年度</th><th>105 年度</th><th>104 年度</th><th>105 年度</th></tr><tr><td>中華民國</td><td>58.7</td><td>58.9</td><td>66.9</td><td>67.2</td><td>50.7</td><td>51.1</td></tr><tr><td>日本</td><td>59.6</td><td>60.3</td><td>70.3</td><td>70.5</td><td>49.6</td><td>50.8</td></tr><tr><td>韓國</td><td>62.6</td><td>63.3</td><td>73.8</td><td>74.5</td><td>51.8</td><td>52.6</td></tr><tr><td>香港</td><td>61.2</td><td>61.3</td><td>68.8</td><td>69.2</td><td>54.8</td><td>54.9</td></tr><tr><td>美國</td><td>62.7</td><td>62.9</td><td>69.1</td><td>69.6</td><td>56.7</td><td>56.7</td></tr><tr><td>新加坡</td><td>68.3</td><td>-</td><td>76.7</td><td>-</td><td>60.4</td><td>-</td></tr></table> 資料來源：勞動統計月報	國別	合計		男		女		104 年度	105 年度	104 年度	105 年度	104 年度	105 年度	中華民國	58.7	58.9	66.9	67.2	50.7	51.1	日本	59.6	60.3	70.3	70.5	49.6	50.8	韓國	62.6	63.3	73.8	74.5	51.8	52.6	香港	61.2	61.3	68.8	69.2	54.8	54.9	美國	62.7	62.9	69.1	69.6	56.7	56.7	新加坡	68.3	-	76.7	-	60.4	-	
國別	合計		男		女																																																				
	104 年度	105 年度	104 年度	105 年度	104 年度	105 年度																																																			
中華民國	58.7	58.9	66.9	67.2	50.7	51.1																																																			
日本	59.6	60.3	70.3	70.5	49.6	50.8																																																			
韓國	62.6	63.3	73.8	74.5	51.8	52.6																																																			
香港	61.2	61.3	68.8	69.2	54.8	54.9																																																			
美國	62.7	62.9	69.1	69.6	56.7	56.7																																																			
新加坡	68.3	-	76.7	-	60.4	-																																																			
48.	(五)據勞動部 103 年僱用管理及工作場所就業平等概況調查，有 28.2%的雇主不同意員工申請家庭照顧假。惟 103 年勞動檢查年報統計，查無任何一家事業單位違反性別工作平等法第 20 條，拒絕受僱者申請家庭照顧假，顯見勞動檢查業務之落實與成效尚待改善。爰此，凍結「職業安全衛生業務」項下「加強勞動監督檢查」之「業務費」預算 100 萬元，俟勞動部職業安全衛生署針對前開檢查業務之程序進行檢討改善，確保立法促進工作平等之措施得以貫徹，向立法院社會福利及衛生環境委員會報告，經同意後始得動支。	社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-勞動部職業安全衛生署																																																							
49.	(一二五)依自殺防治中心統計資料顯示，民國 104 年全國自殺死亡人數為 3,675 人（自殺粗死亡率為每十萬人口 15.7 人），相較 103 年之 3,542 人（自殺粗死亡率為每十萬人口 15.1 人）增加 133 人，就自殺粗死亡率而言，增幅 3.97%；標準化自殺死亡率為每十萬人口 12.1 人，較 103 年（每十萬人口 11.8 人）增加 2.54%，未在世界衛生組織（WHO）2011 年所定義之高自殺危險區域（每十萬人口 13 人），顯示防治自殺已有成效，然而我國已正式邁入高齡化社會，對於憂鬱	社會福利及衛生環境委員會-歲出部分-衛生福利部																																																							

項次	決 議 內 容	備 註																																																																																																												
	症之防治仍多停留在宣導方面，對於建立篩檢機制仍付之闕如。鑑於憂鬱症患者是自殺高危險群之一，美國在 1991 開始訂定國家憂鬱症篩檢日，也在 1999 年把降低自殺率訂為國家目標。基此，衛福部應提出積極防治憂鬱症導向自殺之策略方案及作為。 其次，依據表一所示，自 97 年至 104 年我國男性自殺率均明顯高於女性，且若個別分析男女族群之自殺傾向，可發現女性族群近年來均落在自殺死亡中盛行率區間，而男性則遠超過自殺死亡高盛行率下限，針對男性之自殺死亡率明顯較女性高問題之改善作法，允宜持續努力，擬訂具體因應策略。 最後，近年來我國慢性精神病領有身心障礙手冊患者人數逐年成長（表二），精神疾病人數仍成長，衛福部宜持續努力心理健康業務。 表一、國人自殺死亡率統計 單位：人，每 10 萬人口 <table><tr><th rowspan="2">年度</th><th colspan="3">每 10 萬人口粗自殺死亡率</th><th colspan="3">自殺標準化死亡率</th></tr><tr><th>男性</th><th>女性</th><th>整體</th><th>男性</th><th>女性</th><th>整體</th></tr><tr><td>97</td><td>24.3</td><td>11.5</td><td>17.9</td><td>20.8</td><td>9.7</td><td>15.2</td></tr><tr><td>98</td><td>24.1</td><td>11.1</td><td>17.6</td><td>20.3</td><td>9.2</td><td>14.7</td></tr><tr><td>99</td><td>22.7</td><td>10.9</td><td>16.8</td><td>18.8</td><td>8.8</td><td>13.8</td></tr><tr><td>100</td><td>20.5</td><td>9.7</td><td>15.1</td><td>16.9</td><td>7.7</td><td>12.3</td></tr><tr><td>101</td><td>20.8</td><td>11.5</td><td>16.2</td><td>17.0</td><td>9.3</td><td>13.1</td></tr><tr><td>102</td><td>20.5</td><td>10.1</td><td>15.3</td><td>16.3</td><td>7.8</td><td>12.0</td></tr><tr><td>103</td><td>20.2</td><td>10.1</td><td>15.1</td><td>15.9</td><td>7.7</td><td>11.8</td></tr><tr><td>104</td><td>20.7</td><td>10.6</td><td>15.7</td><td>16.3</td><td>8.1</td><td>12.1</td></tr></table> 資料來源：立法院預算中心 表二：慢性精神病領有身心障礙手冊患者人數 單位：人、% <table><tr><th>年度</th><th>人數</th><th>較上年度成長率</th></tr><tr><td>93</td><td>83,175</td><td>9.68</td></tr><tr><td>94</td><td>87,039</td><td>4.65</td></tr><tr><td>95</td><td>91,160</td><td>4.73</td></tr><tr><td>96</td><td>97,127</td><td>6.55</td></tr><tr><td>97</td><td>101,846</td><td>4.86</td></tr><tr><td>98</td><td>107,663</td><td>5.71</td></tr><tr><td>99</td><td>110,809</td><td>2.92</td></tr><tr><td>100</td><td>113,992</td><td>2.87</td></tr><tr><td>101</td><td>119,514</td><td>4.84</td></tr><tr><td>102</td><td>119,666</td><td>0.13</td></tr><tr><td>103</td><td>122,538</td><td>2.40</td></tr><tr><td>104</td><td>124,240</td><td>1.39</td></tr></table> 資料來源：立法院預算中心	年度	每 10 萬人口粗自殺死亡率			自殺標準化死亡率			男性	女性	整體	男性	女性	整體	97	24.3	11.5	17.9	20.8	9.7	15.2	98	24.1	11.1	17.6	20.3	9.2	14.7	99	22.7	10.9	16.8	18.8	8.8	13.8	100	20.5	9.7	15.1	16.9	7.7	12.3	101	20.8	11.5	16.2	17.0	9.3	13.1	102	20.5	10.1	15.3	16.3	7.8	12.0	103	20.2	10.1	15.1	15.9	7.7	11.8	104	20.7	10.6	15.7	16.3	8.1	12.1	年度	人數	較上年度成長率	93	83,175	9.68	94	87,039	4.65	95	91,160	4.73	96	97,127	6.55	97	101,846	4.86	98	107,663	5.71	99	110,809	2.92	100	113,992	2.87	101	119,514	4.84	102	119,666	0.13	103	122,538	2.40	104	124,240	1.39	
年度	每 10 萬人口粗自殺死亡率			自殺標準化死亡率																																																																																																										
	男性	女性	整體	男性	女性	整體																																																																																																								
97	24.3	11.5	17.9	20.8	9.7	15.2																																																																																																								
98	24.1	11.1	17.6	20.3	9.2	14.7																																																																																																								
99	22.7	10.9	16.8	18.8	8.8	13.8																																																																																																								
100	20.5	9.7	15.1	16.9	7.7	12.3																																																																																																								
101	20.8	11.5	16.2	17.0	9.3	13.1																																																																																																								
102	20.5	10.1	15.3	16.3	7.8	12.0																																																																																																								
103	20.2	10.1	15.1	15.9	7.7	11.8																																																																																																								
104	20.7	10.6	15.7	16.3	8.1	12.1																																																																																																								
年度	人數	較上年度成長率																																																																																																												
93	83,175	9.68																																																																																																												
94	87,039	4.65																																																																																																												
95	91,160	4.73																																																																																																												
96	97,127	6.55																																																																																																												
97	101,846	4.86																																																																																																												
98	107,663	5.71																																																																																																												
99	110,809	2.92																																																																																																												
100	113,992	2.87																																																																																																												
101	119,514	4.84																																																																																																												
102	119,666	0.13																																																																																																												
103	122,538	2.40																																																																																																												
104	124,240	1.39																																																																																																												
50.	(三十一)目前桃園女子監獄、臺中女子監獄、高雄女子監獄、臺北女子看守所等矯正機關皆有隨母在監子女，攜子入監收容人刑期以 1 至 3 年居多，其次為 3 至 5 年。入監時，七成以上的子女年齡在 6 個月以下，換言之，在監撫育嬰幼兒期程約達 2 年。隨母在監子	社會福利及衛生環境委員會－歲出部分－衛生福利部社																																																																																																												

項次	決 議 內 容	備 註
	女為配合受刑人作息，3 歲前難依其生理、心理需求成長。隨母在監子女 3 歲後離開監獄，回歸一般社會，卻因沒有銜接輔導而造成孩子的焦慮。各矯正機關兒童福利準則不一，難以保障隨母在監兒童權益，爰請衛生福利部社會及家庭署檢視隨母在監兒童應受保障之權益，並偕同法務部針對以下提出解決方案：(1) 配合嬰幼兒作息，增加使用監所保育室的時間，同時調整收容人工廠作業時間，避免影響其積分。(2) 北、中、南 3 所女子監獄應與社政機關建立早療篩檢的體系。(3) 研議並落實收容人之子女入監或出監時之個案評估及輔導流程，並與社政單位之資源進行連結；並請將上述研議結果於 106 年 3 月前向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告，以保障隨母在監兒童權益。	會及家庭署

※註：1. 為利外界檢索，本表「決議內容」所列項款為本院 106 年度中央政府總預算案審查總報告通案決議或各委員會就所審查單位預算通過決議之項款。