

2015



主計人事電子報

2009年6月創刊
201567

中華民國 104 年 1 月 31 日

臺北市政府主計處編印

發行：處長 梁秀菊

編輯：人事室



法令新知

轉知為維護本府專業形象，重申本府同仁應於上班時間配帶(掛)服務證(識別證)。

一、查臺北市政府員工服務證製發使用注意事項第 7 點規定：「各單位員工於上班時間，應一律將本府製發之員工服務證佩帶(掛)於胸前，各級主管並應負起督導之責。」爰請各機關加強宣導並確實執行上開規定，以利民眾能區分洽公民眾及市府員工並維護本府形象。

二、持用服務證(識別證)結合自然人憑證功能之同仁，配合操作電腦之需要，離開工作崗位時務請取出並佩帶(掛)。

相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。


轉知修正本府各機關學校新進之約聘僱人員之進用程序。


一、各機關學校依「各機關職務代理應行注意事項」進用約聘僱人員擔任職務代理人，原得不受公開甄選之限制部分，茲為落實本府「透明廉政」，修正為應自行辦理公開甄選進用。


二、又各機關學校自行辦理公開甄選程序，應本公開、公平、公正之原則辦理，甄選方式由各機關學校依業務需要或工作性質自行決定，並由各機關學校首長指定 3 至 9 人(其中依公務人員陞遷法規定組成之甄審委員會委員至少應有三分之一)組成甄選小組評選。有關職缺上網公告應比照公務人員陞遷法施行細則第 3 條規定，需公告 3 日以上，除正取名額外，得增列候補名額，其名額不得逾職缺數 2 倍，候補期間為 3 個月；另公告之職缺訊息應同步刊登於行政院人事行政總處「事求人機關徵才系統」、本市就業服務處「台北人力銀行」及「臺北市政府機關學校求職徵才網」等網站。


三、各機關學校有同一職務編號或同一人之職務，原以公開甄選方式進用約聘


僱人員代理者，依規定辦理延長代理或續聘僱（即聘僱期間不中斷）時，為簡化行政程序，並利業務推動，倘經考核結果成績優良，得繼續代理，毋須再辦理公開甄選，並請各機關學校於 104 年 2 月 12 日前完成訂定或修正內部約聘僱人員考核規定。


 轉知為強化個資保護，避免因身分證編號遮蓋欄位不一致，造成民眾個人資料易遭有心人士蒐集後，直接或間接識別個人資料，易遭不當使用之虞。故機關於函文、網站及郵件表單等顯示民眾身分證編號時，須將其後 4 碼（即第 7 碼至第 10 碼）進行遮蓋，並以「*」取代，如另有特殊用途需遮蓋其他碼或顯示全碼者，則依相關規定辦理。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。


 轉知 2015 2016「健康 99—全國公教健檢方案」自即日起由臺北市立聯合醫院中興院區等多家特約醫療院所承作至 105 年 12 月 31 日止，相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

 轉知勞動部修正之「勞工保險預防職業病健康檢查辦法」，相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

 轉知行政院人事行政總處為期軍公教人員待遇給與法制主管權責更臻周妥，各主管機關對主管法規規範員工獎勵事宜，除求其具體明確外，如獎勵方式涉及員工給與事項，仍請依規定報經行政院核准後據以辦理。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁參考利用。

 轉知公教人員保險被保險人依家事事件法、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期間，如已依規定辦理育嬰留職停薪，且其與收養兒童之收養關係經法院認可裁定確定者，得自收養關係發生效力日起，準用公教人員保險法第 35 條請領育嬰留職停薪津貼規定。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

 轉知為避免社會資源重複配置及政府重複補貼，並符合繳費與給付權益對等原則，公教人員保險（以下簡稱公保）被保險人因重複參加其他職域社會保險並依公保法令規定選擇退出公保者，於退保期間在公保要保機關辦理依法退休（職）、資遣或離職時，應依公教人員保險法第 26 條規定，請領公保養老給付；其依規定得請領年金給付者，應依基本年金率（0.75%之年金給付率）計給。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

 轉知考試院修正專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則，現行條文共 6 條，本次計修正 3 條，刪除 1 條，其修正重點如下：

一、配合公務人員考試法第 3 條第 1 項規定之修正，酌修相關文字。（修正條文第二條）

二、明確定義得予採計之專門職業或技術職務年資須為全職專任年資。（修正條文第三條）

三、專門職業及技術人員於九十四年十二月十六日本條例修正施行後一年

內，仍得適用本條例修正前規定辦理轉任之規定，因施行期限業已屆滿，爰刪除本細則第5條。

四、修正本細則之施行日期。（修正條文第五條）。

轉知「主計員額設置原則」、「中央二、三、四級行政機關主計機構設置原則」、「直轄市政府及所屬一級機關主計機構設置原則」、「縣（市）政府及其所屬各級行政機關主計機構組織員額編制原則」及「中央四級機關（構）主計室設置原則之『業務特性』適用標準一覽表」，自即日停止適用。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

「主計機構設置及員額編制標準」，業經行政院主計總處於104年1月19日以主人地字第1041000020A號令訂定發布施行。



人事櫥窗

本市內湖區潭美國民小學會計室主任**林明義**遷調市立民權國民中學會計室主任，並自104年1月15日生效。

市立新民國民中學會計室主任**李東秋**遷調本市青少年發展處主計機構會計員，並自104年2月1日生效。

市立福安國民中學會計室主任**李秋蓉**調升本府地政局土地開發總隊會計室主任，並自104年2月1日生效。

本市建成地政事務所主計機構會計員**林韋伶**調升本處事業及特別預算科股長，並自104年2月1日生效。

市立西湖國民中學會計室主任**林清芬**奉准於104年3月2日自願退休。

本市內湖區南湖國民小學主任**唐玉英**奉准於104年3月2日自願退休。



活動訊息

轉知臺北市立大學「103學年度第2學期轉任教育行政職系學分班」招生訊息，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報考。

轉知國立臺中教育大學104學年度碩士班、碩士在職專班、博士班招生資訊，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名參加。

轉知華夏科技大學辦理「103學年度第2學期推廣教育碩士學分專班」及「103學年度第2學期推廣教育碩士、學士、專科學分班隨班附讀招生」招生訊息，相關資

料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

❁ 轉知銘傳大學公共事務學系研究所 104 學年度碩士班及碩士在職專班招生訊息，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

❁ 轉知國立聯合大學 104 學年度「原住民文化創意產業學士學位學程」原住民專班單獨招生訊息，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

❁ 轉知國立高雄第一科技大學 104 上半年度推廣教育班招生訊息，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報名。

❁ 轉知本府函送國立政治大學公共行政及企業管理教育中心、臺中教育大學進修推廣部及佛光大學等校開設之「公務學程-行政管理知能碩士學分班」招生資料，請鼓勵未來 3 年具有薦任公務人員晉升簡任官等訓練資格者或有意願學習行政管理相關課程者踴躍報名。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請同仁踴躍報名。



識讀性別平等 與案例分析

案例解析 (二)

「教我如何不憂鬱？」小茵的雙重負荷

案例：

早上七點，小茵坐上丈夫的摩托車，抱著剛滿七個月的女兒，萱萱，準備前往約十分鐘路程的大表姊家中，將孩子托給大表姊雅雯照顧；然後再趕去上班打卡。雅雯表姊是個經過專業訓練、政府認定合格的社區保母，因為自己的小孩都已經上學了，所以她在家中幫忙小茵照顧萱萱，同時也幫鄰居一位年輕的職業婦女照顧一個剛滿二歲的小男孩。小茵付給表姊的保母托育費用是每個月 15000 元，因為大家是親戚，所以比較便宜，而且有時候小茵如果下班晚了，無法準時五點半去接萱萱，表姊也不會計較時間，常常可以讓她晚點來接。事實上，從萱萱出生後，小茵就一直感受到來自公婆和丈夫的壓力；內心總是煎熬著，自己是否應該辭職在家照顧孩子？還是可以放心把孩子交給保母照顧？繼續工作的媽媽可以餵母乳嗎？她應該趕快再生二胎嗎？畢竟自己已經 34 歲了，萱萱又是個女孩，公婆希望有個孫子可以傳宗接代。

從結婚後，丈夫就經常暗示希望趕快有個孩子，對於要不要懷孕、何時懷孕的問題，已經困擾這對夫妻三年了，偶而也會講到雙方都不愉快。小茵是一個從事家庭暴力被害人服務的社工人員，經常要外勤家訪個案、還要輪值待機，心理壓力很大，工作時間上也常常需要臨時出勤，她始終覺得自己可能不適合生孩子。然而，前年底的意外懷孕，給了她一個無法再迴避的難題。

作為一個地方政府的約聘社工，工作單位人力很緊，同事們工作量都很大，實在無法長期幫她分擔工作，小茵也感到很愧疚。所以

坐完月子，請完產假，小茵就趕緊回去上班；再說，孩子生了，開銷變大，她也需要這份三萬多元的薪水。但每天小茵都要面臨緊張的緊急保護工作，要耐心地傾聽、同理、安撫受暴婦女的創傷，讓她自己每天都處在高漲的情緒環境中。而長期累積龐大的工作量、永無止盡的陪同、訪視等外勤，還要協助個案處理法律程序、滿足民眾的各種服務要求、還要開一大堆會議、寫一堆報告、紀錄等；每天像陀螺似的轉啊轉，回家後還要每晚面對與孩子奮戰、永遠睡不飽的雙重負荷。

朋友建議她可以請育嬰假，好好照顧孩子到一兩歲再說；公婆希望她可以趕快生第二胎，讓黃家有個小男孫；丈夫希望她不要這麼累了，但也坦白如果只靠自己一份薪水，可能生活壓力會很大；同事們希望她可以有更多時間來負擔公平的輪值，多少也會抱怨主管對小茵比較體恤，好像工作分配不太公平；更高層的長官雖然口頭說恭喜她當媽媽，但卻明白表示目前不希望有人請育嬰假，因為縣府沒有財源可以另外短期聘任人力支援，所以小萱始終不敢提請育嬰假這件事。

餵母乳也是另一個令人兩難、煎熬的過程，一個經常要外勤、開會、跑法院、警察局、騎車被狗追的社工人員，是要怎麼餵母乳？到哪裡去擠奶、保存？最後小萱忍痛決定停止餵母乳，但卻因此換來婆婆的抱怨。找保母的過程也很辛苦，看多了意外事故，小萱花了很多時間和先生一起找保母，但卻都不太放心。幸好最後找到雅雯表姊幫忙，她是公婆、家人都信賴的託付對象。

這天，經過縣府附近的小商家，耳中傳來了一陣熟悉的旋律，正是那首「教我如何不想

她」；小萱心裡輕輕嘆息著，想起自己的孩子，想起公婆的壓力，想起長官的拜託，看到櫥窗中要倒映著自己熊貓似的黑眼圈，「唉，教我如何不憂鬱」？

■ 性別觀點解析

一、2011年社會指標統計年報指出，隨著女性教育程度提高、婚育年齡延後，25-54歲女性勞動參與率較10年前，增加9.7%。然而，女性因為結婚和育兒因素離開職場者，其中有五成以上並未復職，而曾因生育離職者則有16.1%。歷年來的性別統計也指出，婦女經常因為要照顧家人，尤其是生了孩子之後而離開原有的工作，主要的原因就是社會文化對於母親的期待遠高於父親，認為孩子的照顧者以母親最好，也經常期待母親親自哺乳，導致很多婦女的困擾。如果女人做不到，就會換來責難，被認為是自私的母親。許多母職的迷思加在女人身上，教她如何不產後憂鬱？根本就是懷孕前開始焦慮、懷孕後天天憂慮。

二、提供一個育兒友善的環境，是目前面臨少子化的國家，最核心的人口政策。產假、陪產假、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪津貼等政策，目的就是為了讓育有嬰幼兒的父母，可以安心地陪伴孩子長大。但根據行政院勞工委員會（現勞動部）的統計，還是有部分中小型事業的老闆，不願意提供完整的產假、陪產假給員工，更何況是允許員工申請育嬰留職停薪？案例中的小茵是根據真實事件改編的，一個在政府部門約聘的社工人員，都有不敢請育嬰留職停薪的考量了，何況是民間企業單位的員工？可見性別工作平等法的落實仍待努力。

三、瑞典在 1974 年就把產假擴大成親職假，它的政策目標是為了調和工作與家庭之平衡。此後，其他北歐國家也都開始提供相關政策與措施。歸納來說，親職假有三個關鍵價值觀：實現個人計畫與追求人生目標、提供兒童適當的親職照顧，以滿足家庭需求、以及最後，實現性別平等（Gheaus & Robeyns, 2011）。因此，鼓勵男性也申請親職假，暫停工作回家帶孩子，就是很重要的延伸措施。

四、性別工作平等法第四章，規範了促進性別工作平等的措施，包括產假、育嬰留職停薪及家庭照顧假等。但目前很多民間企業單位，並未真正落實產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等相關規定。其中，育嬰留職停薪因為只有留職停薪規定，對很多年輕的夫妻來說，他們需要兩份薪水來養家，也很多人擔心請假後自己的工作不保，因此敢真正請假的人數很少。

五、從 2009 年開始育嬰留職停薪津貼發放，男性申請育嬰假的人數快速成長，2008 年全臺灣只有 255 位男性申請育嬰留職停薪，但 2009 年暴增為 2847 人，足足增加 10 倍以上，顯示家庭在決定由誰來請育嬰留職停薪的考量中，主要還是經濟的因素，他們會去仔細計算、考量誰請假的「損失」比較小，就由誰去請假，回家照顧孩子。如果以這種邏輯來看，女性的薪資比較低，加上母職照顧迷思，當然就是由女性來擔任這個工作。如此，不僅持續強化女性的照顧責任，也讓雇主更有理由認為，女性勞動力容易不穩定，所以選擇不要雇用或提拔女

性，最終造成前述的勞動薪資差異與性別歧視。

六、從 2009 年 5 月到 2012 年底，共累計核定給付申請育嬰留職停薪津貼件數 172,211 人，其中女性申請者有 143,743 人（占 83.5%），男性 28,468 人（占 16.5%）；女性仍然是主要的申請者。但因為臺灣的育嬰留職停薪津貼設計是受僱者之間都平等的，以孩子為單位，父母各有六個月的育嬰停薪津貼可以請領。這種設計某種程度可以強化父親的參與，因為不請假就失去機會，母親也不能代領。但如果以家庭為單位或從孩子的角度看，或許就有經濟損失了。或許未來也可以考慮，父母雙方的育嬰留職停薪津貼可以合併計算，降低強制配額月份數，讓家庭獲得更多支持；例如，如果爸爸只能爭取到留職停薪二個月，那是否媽媽可以多請領四個月的育嬰留職停薪津貼？當然，這樣的設計也有可能導致婦女因離開職場過久而無法順利返回的困境，但對父母來說，收入上可獲得更多補助，建議可更深入評估兩者的利弊得失。

七、2012 年事業單位有提供「育嬰留職停薪」者僅有 42.7%，其中幾乎都是雇用 30 人以上的公司事業單位。雖然目前法令已經放寬到適用規模 30 人以下事業單位之受僱者；表示只要是有投保的勞工、公教人員、軍人等皆可申請。但統計顯示，員工人數規模越大的公司，提供育嬰留職停薪的比例越高。然而，這也讓我們擔心，是否中小企業或微型的事業單位，仍無法落實此項政策。

■ 實務運用

一、臺灣目前有法源基礎的友善家庭政策與措施，包括產假、陪產假、生育補助津貼、育嬰留職停薪及其津貼、家庭照顧假、彈性工時、哺乳時間以及企業托兒政策等，其法源依據主要就是性別工作平等法。惟性別工作平等法內容牽涉很廣，需要搭配其他相關社會保險來提供津貼補助，例如就業保險法、勞工保險條例。

二、目前小茵這類職業婦女如果要做媽媽的話，大概可以獲得，育嬰留職停薪津貼（育嬰留職期間最長依最幼子女受撫育兩年為限，前六個月給薪 60%月薪）、產假（依其分娩情形而有不同的產假期間）、家庭照顧假（全年共計 7 日）、彈性工時（每日可減少一小時工作時數）或調整工作時間、哺乳時間（每日兩次，一次三十分鐘）、托育措施（自辦或委辦托兒機構）等。

三、2009 年我國立法院三讀通過就業保險法的修正案，增列「育嬰留職停薪津貼」為保險給付項目。依就業保險法第 11 條及第 19 條之 2 規定，不論性別，凡參加就業保險年資合計滿 1 年，子女滿 3 歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪者，可向勞工保險局提出申請。津貼給付標準係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 6 成計算，每一子女最長發給 6 個月，夫妻可分別請領，合計每一子女最長得發給 1 年。簡單來說，小茵和她的先生若符合就業保險育嬰留職停薪津貼請領資格，在育嬰留職停薪津貼期間，兩個人可分別請領最長 6 個月的育嬰留

職停薪津貼。對正在拼經濟的年輕夫妻來說，實在是不無小補。

四、只要是強調促進性別平等的國家，其育嬰假或親職假，大多會設計為有薪水的；而且部分國家可以給付到高達八成以上薪水；請假時間也長達一年到一年半。而為了鼓勵男性也申請育嬰假，很多國家都規定，育嬰假計算期間，必須強制保留給申請者的配偶來使用，於是就形成國外有名的「父親配額」、「爸爸月」(Daddy Months)(Hiilamo, 2004; Lambert, 2008; Lewis, Knijn, Martin, & Ostner, 2008)。例如，大多數請假的人還是母親，但至少會保留一個月或兩個月不等的育嬰假權利，是給父親的；如果父親不想請假，母親也不能挪用。這就是一種強制性的親職參與，也是一種促進性別平等的作法。當然，目前還是有許多偏向市場取向或被稱為「不情願的福利國家」的國家，完全不願意提供有給付的親職假措施，所以臺灣的性別平等，也算是向前邁一大步了。

五、性別工作平等法已經不斷地擴大其適用規模，2011 年，家庭照顧假由原僅適用於僱用 5 人以上事業單位，目前已擴及所有受僱者，並實施安胎休養措施，提供更多支持措施來幫助平衡照顧責任與職涯發展。

六、為了協助年輕的女性繼續在職場工作，我們必須提供各種讓人安心、覺得安全、照顧品質良好、卻又能夠負擔的平價托育措施。這種措施，在國外大多是公共托育 (Stefansen & Farstad, 2010)，而不是如臺灣目前大多數人使用的，私人的、市場化的托育服務。目

前各縣市政府也有積極強化培育社區保母，建置保母支持系統，並搭配托育費用補助與托育津貼等現金福利，讓更多媽媽可以安心上班，把孩子托付給值得信任的保母照顧，例如案例中的雅雯表姊。

七、未來，我們應該要有運用更多公共空間，結合既有軟、硬體資源以擴充社區保母托育、公共化幼托園所，及國小課後照顧之服務據點，落實平價、優質、可近性高的托育、托老服務與家庭照顧支持性措施，協助兩性充份就業。

八、政府未來也應研議相關措施，協助中小企業解決育嬰留職停薪之人力補充與替代方案，鼓勵多元化彈性工作時間的就業機制，以提供勞工育兒期間可選擇運用，避免女性因育兒而中斷就業或退出勞動力市場。

(資料來源：行政院性別平等處)

🌸 🌸 其餘內容下期待續 🌸 🌸

