



法令新知



轉知考試院、行政院修正公務人員請假規則（以下簡稱本規則），隨著社會發展，我國人口結構改變，高齡化及少子化問題日益嚴重，連帶衝擊我國整體之國家競爭力，因此，為營造友善職場環境，並配合性別工作平等法（以下簡稱性平法）之相關規定修正本規則，共計修正 4 條條文，其修正重點如下：

- 一、配合性平法、現代婦產科學及參酌實務執行作業，修正生理假規定、流產假懷孕月數計算方式、陪產假給假條件、日數及給假期間，以及生理假及陪產假之計算單位；另增訂安胎假、延長病假核假要件、婚假核給起迄期間，以及娩假得提前核給之日數。（修正條文第 3 條）
- 二、考量高齡化及少子化漸成趨勢，公務人員申請侍親、育嬰留職停薪人數日

增，增訂申請侍親、育嬰留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給之規定。（修正條文第 8 條）

- 三、為資明確，增訂因公傷病請公假二年核假期間不扣除例假日之規定。（修正條文第 15 條）

- 四、配合實務執行需要，增訂本規則修正條文施行日期。（修正條文第 19 條）

相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。



轉知本府為強化各機關加班管理，落實 104 年度預算執行節約措施計畫，請依下列規定檢討辦理：

- 一、各機關單位主管應視業務輕重緩急覈實指派加班，確實審核加班之必要性及員工加班事由是否具體明確，並應檢視員工加班後實際完成之業務，避免加班浮濫。
- 二、各機關應建立查核機制，加強加班出勤之查核，如有不實，應撤銷加班並收回加班費，再視情節輕重依相關規定議處；另應依其業務需要採行彈性上班，調整員工上班時間，儘量避免加班。

三、各機關之加班及請領加班費情形應每季專簽機關首長核閱，對於加班時數或請領加班費持續偏高之單位及員工，各機關首長（含單位主管）應主動了解其原因，並作必要之檢討（例如：職務調整、跨單位人力相互支援、工作指導以協助提升員工工作效能等）。

四、隨時檢討冗事、簡化工作流程及方法、修正標準作業程序（SOP）及不合時宜之法規，以簡化不必要之程序。

五、加班以補休為原則，加班後單位主管應視員工加班時數主動安排於6個月內補休完畢，避免將時數累積至最後期限致無法補休或一次補休致影響業務。



有關研商本處暨所屬主計機構主計人員職務歷練與陞遷激勵會議，業經分別於103年10月27日及同年11月26日召開竣事，會中討論8案說明如下：

一、為使一級主計主辦人員之遷調得以循序歷練，訂定「臺北市政府主計處及所屬一級薦任九職等會計機構辦理遷調等級區分表」。

二、薦任第八職等至第九職等專員出缺時，得審酌優先由薦任第八職等主任陞任。

三、為避免久任一職、強化職務歷練，依主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法第19條規定辦理一級主計機構主管人員遷調，以增加歷練，活絡業務交流。

四、為鼓勵優秀人才，對於地理位置偏遠或職務繁重之基層主計機構，其表現優秀主計主辦人員，給予適度獎勵誘因。

五、為落實職期輪調，將本處所屬各機關、學校主計機構執行成效納入各該機構及其上級機構年終考績甲等比例（人數）評核參考。

六、有關本市自來水事業處會計室及其工程總隊會計室佐理人員輪調機制。

七、強化優秀主計人員優先陞遷制度。

八、為增進主計業務交流，籌組主計服務工作圈。

會議紀錄業於104年1月7日以北市主人字第10430012700號函知本處各科室暨所屬一級主計機構在案，請參考運用。



轉知行政院人事行政總處為營造「友善家庭」之職場環境，協助公教員工獲取婚、育及照顧高齡親屬相關資源，以提升工作效率及家庭生活品質，特訂定「友善家庭—公教員工福利服務措施推動方案」，自即日生效，相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。



轉知內政部營建署函以，有關中央公教住宅貸款戶因參與都市更新，將公教住宅貸款擔保品交付信託，可否續保有貸款資格，享有相關優惠利率及政府補貼。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。



轉知退休法第23條第1項第2款規定略以：支（兼）領月退休金之人員，再任由政府編列預算支給俸（薪）給、待遇或公費之專任公職，應停止領受月退休金之權利，

至其原因消滅時恢復。同法第 32 條第 6 項規定略以，支領一次退休金或養老給付並依規定辦理優惠存款人員，如有上開退休法第 23 條停止領受月退休金情事者，應同時停止辦理優惠存款。同法施行細則第 9 條規定略以：上開退休法第 23 條第 1 項第 2 款所稱「專任公職」，指所任職務須符合下列條件者：1、由政府編列預算支給報酬。2、由政府機關(構)直接僱用，或受委託行使公權力之團體、個人所僱用，或承攬政府業務之團體、個人所僱用，並從事全職之工作。準此，上開規定不限機關(構)或組織型態為何，凡支(兼)領月退休金人員再任由政府編列預算支給報酬(含全額或部分預算支應)並實際從事全職工作者，即屬應停止領受月退休金及優惠存款之限制範圍。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。

 轉知銓敘部令以，應公務人員特種考試關務人員考試三等考試關務類關稅統計科考試及格人員得適用統計職系。

 轉知銓敘部函以，邇來迭有參加升官等訓練人員反映，服務機關以渠等參加該項訓練期間未於機關處理公務為由，作年終考績列乙等之參據，未符公務人員考績法規定。機關對於考績年度內參加晉升官等訓練人員，仍應綜合衡量其年度內之平時考核紀錄及獎懲或其他具體事蹟，評定適當考績等次，不宜逕以其參加晉升官等訓練為由，據以評定考績等次。

 轉知行政院人事行政總處書函以，查公務人員加給給與辦法第 12 條第 3 項規定略以，職務代理人具有代理職務適用之加

給表所列支給條件者，得按代理職務之加給表支給；未具代理職務適用之加給表所列支給條件者，其加給依代理人本職適用之加給表支給。基於目前各種公務人員專業加給表，以職系為支給要件者，向係以「現職銓敘審定結果」為審認依據，本府建議放寬職務代理人具有所代理職務職系之任用資格者，即為符合相關加給表中以職系為要件部分之認定，因涉及現職人員與代理人員給與條件之衡平，仍須審慎考量差別規範之合理性，所提建議業已錄案留供參考。

 轉知行政院函送「各機關推動公教員工參與志願服務實施要點」，並自即日生效；另「行政院及所屬各機關推動公教志工志願服務要點」自同日停止適用。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

 轉知配合公務人員保障暨培訓委員會發布「公務人員一般健康檢查實施要點」，及行政院 104 年 1 月 28 日院授人給字第 1040022565 號函訂頒「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」，原行政院人事行政局及人事總處健康檢查相關函釋規定，自 104 年 1 月 1 日停止適用。另本府公務人員健康檢查辦理方式，仍依本府 103 年 12 月 24 日府人給字第 10314098002 號函頒 104 年度公務人員健康檢查辦理方式之規定辦理。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請參考運用。

 轉知考試院 104 年 2 月 9 日考臺組貳一字第 10400003951 號令修正「公務人員行政

中立法施行細則」第 6 條、第 9 條條文，其修正重點如下：

一、公務人員得以配偶或一親等直系血親等眷屬身分為公職候選人站台未助講規定，業經修正並提升至本法第 9 條規範，爰配合刪除相關規定；另就本法第 9 條第 3 項所稱職務上有關事項之範圍予以界定。（修正條文第 6 條）

二、配合本法第 17 條修正第 6 款準用對象，明確界定該款所定對象範圍。（修正條文第 9 條）

重申公務員及特定身分人員進入大陸地區應向內政部申請許可者，應依規定提前申請，並俟許可後始得赴大陸，相關規定如下：

一、公務員進入大陸地區，應視其身分，分別適用下列規定：

（一）直轄市長、縣（市）長、政務及涉密人員（含退離職）、簡任第十一職等以上公務員申請進入大陸地區，應依「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」（以下簡稱兩岸條例）第 9 條第 4 項及「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」（以下簡稱進入許可辦法）第 10 條規定辦理，違反規定者，依兩岸條例第 91 條第 3 項規定，可處新臺幣 20 萬至 100 萬元罰鍰。

（二）未涉及國家安全機密之簡任或相當簡任第 11 職等以上之公務員申請進入大陸地區，應依進入許可辦法規定辦理，違反規定者，依兩岸條例

第 91 條第 2 項規定，可處新臺幣 2 萬至 10 萬元罰鍰。

二、因申請案須經審查及會同相關機關之作業程序，請依進入許可辦法規定提早申請，並俟收到回復許可後始可赴陸，倘尚未收到回復許可即進入大陸地區者，即為違反前揭規定，屆時內政部將依兩岸條例規定處罰。



人事櫥窗

本市士林區陽明山國民小學會計室主任**張秀華**遷調市立福安國民中學會計室主任，並自 104 年 2 月 15 日生效。

本市萬華區雙園國民小學會計室主任**馬鈺**遷調本市大同區永樂國民小學會計室主任，並自 104 年 3 月 2 日生效。

本市大同區永樂國民小學會計室主任**陳明珠**遷調市立西湖國民中學會計室主任，並自 104 年 3 月 2 日生效。

本市士林區公所會計室主任**劉美真**奉准於 104 年 3 月 2 日自願退休。

本府教育局會計室科員**彭櫻菊**奉准於 104 年 3 月 3 日自願退休。



業公布於員工愛上網電子公布欄內，請未婚同仁踴躍參加。



轉知花蓮縣政府辦理「洄瀾情緣 19—高第之旅」(104 年第 1 梯次) 活動。相關資料業上載至員工愛上網文件傳閱系統，請未婚同仁踴躍報名。

活動訊息



轉知國立中正大學 104 學年度數位學習碩士在職專班(秋季班)招生考試資訊，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報考。



轉知國立中正大學 104 學年度博士班入學招生考試資訊，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報考。



轉知國立中興大學 104 學年度博士班考試入學招生資訊，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍報考。



轉知國家文官學院訂於本(104)年3月20日辦理「桃花源裡—陳俊卿、徐文印、陳坤地、黃秀傑、蔡水景創作聯展」開幕茶會暨人文講堂，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍參加。



轉知國家文官學院為推動終身學習，並建立書香社會，訂於本(104)年3月24日(星期二)晚上7時至9時，假該學院行政大樓1樓菁英講堂舉行「每月一書」導讀會，相關資料業公布於本府人事處網站，請同仁踴躍參加。



轉知經濟部水利署北區水資源局辦理「萍水相逢洋伙房」未婚聯誼活動。相關資料



榮譽榜



103 年優秀主計人員：

姓 名：鄭秀貞

職 稱：主任

服務主計機構名稱：

臺北市政府工務局會計室



事蹟簡介：

- 一、定期召開會議，提供建言，逐年降低工務局主管資本支出保留數額，由100年度88.59億元，降到102年度48.55億元。
- 二、擔任本府預算編製與執行研習課程之講師，蒐集資料及案例編製講義，頗獲好評。
- 三、管控「中央補助款-基本設施-一般性補助-非指定用途」工務局主管部分預算之執行，提升本府考核成績。

四、彙編出版「臺北市政府主計處志」，除為本府所有對主計工作辛勞付出之先賢們留下珍貴史料外，並供作為日後計政興革之參考。



103 年績優主計人員：



姓 名：張英慧

職 稱：科 長

服務主計機構名稱：

本處事業及特別預算科

事蹟簡介：

- 一、為落實本府捐助之財團法人財務監督及其預算未獲民意機關審議通過時，預算之執行有所準據，訂頒「臺北市政府捐助之財團法人財務監督要點」及「臺北市財團法人預算未獲臺北市議會審議通過時之執行注意事項」，俾使本府各機關據以辦理。
- 二、為使各基金管理機關（構）籌編年度概（預）算有所依循，訂頒臺北市地方總預算附屬單位預算編製要點及相關規定，審編臺北市地方總預算附屬單位預算及綜計表。
- 三、審編臺北都會區大眾捷運系統建設計畫各期別特別預算之追加（減）預算及逐年送審案。
- 四、為簡化工作流程及增加預算執行彈性等，檢討修訂臺北市政府附屬單位預算執行要點及相關規定，俾供各機關依循。
- 五、任職臺北市政府文化局會計主任期間，積極協助業務單位推動業務，如申辦 2016 世界設計之都、藝術文化補助、臺北城市博物館、臺北藝術中心興建工程等，落實內部控制，確實執行預算，達成年度計畫目標。



103 年績優主計人員：



姓 名：廖美純

職 稱：科 長

服務主計機構名稱：

本處會計及決算科

事蹟簡介：

- 一、督導辦理懸帳處理系統開發建置，透過資訊化作業取代人工作業，強化懸帳清理品質及效益，並獲行政院主計總處 102 年度主計業務創新變革精進榮譽獎，主計總處並於 eBAS 公告及函全國各一級主計機構查照並轉知所屬效法學習。
- 二、督導推動精進本府內部控制制度相關措施：
 - （一）推動將風險評估納入各機關內部控制制度中，強化本府內控機制。
 - （二）修正內部控制查核後之獎懲原則回歸依各成員機關既有獎懲規定辦理，使獎、懲切合各成員機關所督導業務。
 - （三）將 101 年度訪查主要缺失之應行改進意見，以案例彙編方式，提供各機關參採，提升本府內控成效。
- 三、督導辦理本府附屬單位會計及決算系統開發建置，完成本府各附屬單位會計及決算作業電腦化目標，以達成政府財務行政 e 化，有效提升行政效能。
- 四、督導辦理本市地方總決算暨附屬單位決算及綜計表、本市地方總預算暨附屬單位預算半年結算報告及綜計表等彙編，均如期如質完成，俾利作為以後年度籌編預算之參據。



識讀性別平等



與案例分析

案例解析（三）

全面防治性騷擾的時代來臨了

案例：

小琳終於進入夢寐以求的廣告公司創意行銷部門工作，上班沒多久，小琳發現創意部不知是因為平常工作壓力大或其他原因，主管或一些同事常會在辦公室講黃色笑話，甚至許多創意的發展都是從女性的身體來發想。甚至直屬主管一德時常有意無意地將手搭在她的肩上，雖然很不喜歡，但礙於自己還是新人，不敢當面表示什麼，再加上一德又是一個同事眼中的好主管，不僅工作能力好，人也很和善，於是告訴自己這只是主管關照新人的友善動作，不要想太多。然而小琳愈來愈發現一德不僅常假藉著創意激盪就公開在會議上講黃色笑話，甚至會以色眯眯的眼神對她說：「妳今天好漂亮、好想抱抱妳」，而逕自將手放在她的腰上，讓她覺得好噁心。小琳私下詢問，才知有其他女同事也有和她一樣的遭遇，但因先前聽聞向公司申訴後，老闆只說是女同事多想，廣告公司文化都是如此。隔沒多久，提出申訴的女同事，也因績效不佳而被解聘了，後來大家也就變成敢怒不敢言。

因為工作需要，一德時常帶著小琳拜訪客戶，有一次拜訪客戶後，一德請同組同事一起吃飯。用餐時一德坐在小琳旁邊，一德喝多了酒便開始假藉敬酒而強吻小琳，還將手放在小琳大腿和肩上，小琳感到非常不舒服，便挪移自己的身體，還來不及反應時，

一德將他的手從肩上沿著背滑至小琳的臀部，並揉捏兩下，小琳當下嚇呆了，但看到大家都沒反應，只好強忍情緒回到家，呆坐床上心中充滿震驚、憤怒、難過與不安，不禁流下眼淚，不知道明天該不該上班？

在友人及同事的鼓勵下，小琳決定向老闆和勞工局提出申訴，但一德不僅全盤否認性騷擾指控，反指被害人疑因他嚴格要求公事且因暗戀自己不成，而挾怨報復。案經勞工局性騷擾防治調查確認性騷擾成立，且小琳公司也因沒有善盡防治之責，處以新臺幣 10 萬元罰款。

小琳碰到的性騷擾事件是一個亟需我們關注的議題。依據衛生福利部的統計，自 2006 年性騷擾防治法正式實施以來至民國 2011 年止，共計有 1,895 件申訴案，其中絕大多數為女性被害人（2011 年女性被害人高達九成七）；案件類型以「趁機親吻、擁抱、或觸摸胸、臀或其他身體隱私部位」為最多，約占各年度的半數；其次為「羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度」，約占四分之一。工作場所性騷擾方面，根據前行政院勞委會（現勞動部）統計，2012 年受理 98 件雇主違反性別工作平等法第 13 條有關性騷擾防治之申訴案件，其中女性申訴人有 91 人。從各層面來看，性騷擾事件均以女性被害人居多，發生樣態多以容易認定之「肢體騷擾」為主（衛福部，2013；教育部，2013；勞委會，2013）。另在校園性騷擾事件上，2011 年各級學校計 2,018 件，以國中階段最多，占 35.8%、其次為高中職、國小、大專院校；女性被害比率是男性的 5.7 倍；事件主要為「肢體接觸」占 58.6%，脫褲子、裸露下體等其他型態占 22.4%（教育部，2013）。

■ 性別觀點解析

一、案例中小琳遭遇性騷擾的經驗，常見於工作職場與校園環境中，被害人除了承受性騷擾事件的傷害與身心影響，也引發了工作權與受教權被威脅的危機。特別是被害人往往與相對人屬於職位上權力差距過大（如上司對下屬、或老師對學生），或是權力不對等的性別關係（男對女），讓被害人容易因害怕喪失工作或教育機會，舉報意願偏低，消極地隱忍躲避，或是離職轉校；甚至在舉發申訴後，還面臨遭到報復、陰謀論的污蔑，與同儕間異樣眼光等不友善對待，就像小琳的處境相當煎熬，有許多不為人知的辛苦。

二、由於性騷擾並不像性侵害有著很明確、很嚴重的身體侵害，也許只是一句話、一個眼神，或是一個短暫發生的動作，或是一個追求的行為，往往只有當事雙方知道發生什麼事，也只有被侵犯的人才知道那種不舒服的感覺。被害人也因為傷害較輕微，加上社會觀念對於性騷擾的迷思，而面臨許多心理掙扎，諸如：「只是摸一下又不會怎樣，何必小題大作」、「她長得這麼「安全」，怎麼可能被性騷擾」、「他是個好先生、好老師，怎可能騷擾別人？她是不是另有目的？」等。所以被害人常常會懷疑自己是不是太過敏感，在舉發與申訴時也會有所遲疑，或受到不被相信的考驗，讓被害人在求助過程中受到二次傷害。

三、對於性騷擾的認定，目前性騷擾防治法中性騷擾的定義，除包含性與性別相關及違反意願的肢體、言語文字、圖片、偷窺/拍外，不當的追求也是一種性騷擾行為。一般而言，性騷擾是與個人主

觀感受有關，當一個人感覺到自己遭受了與性或性別有關的人身侵害，便有權利為自己採取申訴或告訴等救濟行為。然而，每個人的身體界線不同，同樣的一句話、一個搭肩的動作，有人覺得是友善的表現，有人則覺得是性騷擾，因此在判斷是否為性騷擾行為時，應考量三個層次：申訴人的主觀感受、是否符合「合理被害人」的檢驗標準及事發情境等（羅燦煥，2012）。

四、多元社會下，性騷擾不再只是女性專屬的議題，特別是對於不同性別特質、性傾向者，都應受到同等尊重與保障。因此，在性別平等與性別主流化的推動下，性騷擾的認定觀點轉變為「合理被害人」，也就是指一個合理的當事人，處於該事件的情境之中，是否會有被侵犯、不舒服的感受。舉例來說：以對一般女性而言，在該情境中是否感覺被侵犯而有不舒服的感覺，以貼近被害人真實感受與需求。又例如：一名具女性特質的男性，若在學校或工作中被嘲笑是娘娘腔，並常被追問性經驗或成為性笑話對象等行為。而此都必須從瞭解社會文化性別框架，站在當事人立場來界定性騷擾行為，才能避免淪為另一種性別壓迫（張錦麗等，2011；羅燦煥，2012）。

■ 實務運用

性騷擾是一種性別歧視與性別權力不平等之下的產物，雖然行為看起來輕微，但是對被害人身體自主權的剝奪感是很深的。而當遭受性騷擾時，應該向誰申訴？如何申訴？很多民眾其實未必知道自身的權益要如何保護。我國在性騷擾處理方面涉及三個不同的法律——在職場中發生的性騷擾事件由《性

別工作平等法》所規範；在學校中所發生的性騷擾事件由《性別平等教育法》所規範；在一般其他場域所發生的或前述二法未能處理之性騷擾事件則由《性騷擾防治法》所規範。性騷擾事件處理機制包括：行政申訴與刑事告訴。

一、行政申訴部分：

由於性騷擾三法規範情境各所不同，目前採單一窗口原則，只要民眾遭遇性騷擾事件，都可向當地警察機關報案，或可直接向法定申訴單位舉報。有關性騷擾的相關法律和適用情境如下：

性騷擾的相關法律和適用情境

法律	適用情境	申訴單位	申訴效期
性別工作平等法	職場性騷擾（執行職務期間）	◆被害人（受雇人）所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人。	
性別平等教育法	校園性騷擾（一方為學生，另一方具有教職員、工、學生身份）	◆加害人所屬學校學務處（如加害人是學校首長，則向學校所屬主管機關申訴，教育局或教育部）	沒有時間限制
性騷擾防治法	其他性騷擾（前兩者以外之性騷擾事件）	◆如果在一般場所，可立即向該場所負責人申訴； ◆或向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人（如加害人是單位首長或主管，向單位所在地直轄市、縣市主管機關，通常為社會局）；	一年內

◆加害人不明或不知所屬機關時，則向所在地警察局報案。

二、刑事告訴部分：

依據性騷擾防治法第 25 條：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金」。其所涉及為性騷擾罪，被害人得依法（該罪為告訴乃論）提出刑事告訴（告訴期為六個月），並進行行政申訴程序。

三、雇主防治的責任：

這是一個全民防治性騷擾的時代，依性騷擾防治法規定，任何機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論事業單位、經營規模大小，都有防治性騷擾行為的義務，包括從平時的友善職場防治觀念宣導、設置申訴電話與相關機制，到發生事件所應採取立即有效的糾正及補救措施等，而非消極處理，更不應以員工平時工作狀況而不正視其性騷擾申訴的權益，否則違反性別工作平等法第 13 條第 2 項，依同法第 38 條可處以 10 至 50 萬元罰鍰。就像案例中，小琳所工作的廣告公司，不但漠視且合理化性別歧視工作環境，對於員工小琳遭到性騷擾後也沒有積極處理，善盡防治之責，因此被處以新臺幣 10 萬元罰款。

政府機關能否禁絕性騷擾，象徵著國家防制性騷擾的決心，因此，從中央到地方，各級公務機關應化被動為主動，消除容忍暴力文化，從建立性別平等、尊重、不歧視的職場文化開始，積極落實性騷擾相關法律之規定，作為全民防治性騷擾行為之表率。

(資料來源：行政院性別平等處)

💜 💜 其餘內容下期待續 💜 💜

