

## 第四章 研究分析

研究者利用滾雪球抽樣的方法，針對調查局業務單位的樣本來源，進行深度訪談，本文共計訪談九位調查員，從性別、職位與年資來區分受訪者屬性，期能從各個不同層面的人員屬性，綜合分析樣本對於調查特考取消性別限制的影響。樣本屬性分析如表4-1：

表 4-1 樣本屬性分析表

受訪者編號	性別	職位	年資
A	男	主管階級	25年以上
B	女	主管階級	25年以上
C	男	主管階級	25年以上
D	男	一般調查員	25年以上
E	男	主管階級	20年以上
F	男	一般調查員	5年以下
G	女	一般調查員	5年以下
H	女	一般調查員	5年以下
I	女	一般調查員	5年以下

資料來源：本研究整理

研究者將訪談結果從五大面向來分析，分別為：取消調查特考性別限制的歷程、對於取消調查特考性別限制的看法、取消性別限制後所造成的影響、調查局實際工作情境分析、因應取消調查特考性別限制的配套措施，並引述訪談內容作為支持論證，引文的逐字稿編碼詳見附錄一。

## 4.1 取消調查特考性別限制的歷程

### 壹、政策實施的理由：取消性別限制是基於兩性平權的國家政策

考試院當初在落實「人權立國」的基本原則，以及回應「性別主流化」的兩性平等議題，開始積極檢討各項應考資格的限制。調查局原本就是一個以男性做為主體的單位機關，因此婦女團體與考試委員便針對特考性別限制的問題邀請調查局人事室女性科長以及相關人員與重視女性議題的人士共同探討相關措施的可行性。

考試院在提到這個兩性平權的問題，是因為行政院一個國家政策的趨勢，就是說各部門都要落實，像我們單位一般來講都是以男性為主的團體，當初錄取都有名額的設限，考試院是因為國家政策和全世界的趨勢才做出這樣子的決定。(B-1-1)

### 貳、政策商議的過程：聽取女性調查員說明親身工作經驗

會議中除了介紹國內外的相關發展經驗外，更邀請女性調查員針對現行的工作狀況做出說明，認為女性在部分工作的確無法勝任，但除了在生理上所顯示的差異，現在的調查局工作多半是以「智取」和「團隊精神」的任務型態，這種群策群力的合作方式取代了傳統男性當道的英雄主義。

因為我們是法務部的代表，所以就有問到我在工作領域的時候，我有什麼樣的感受，因為有很多人提出來說有些工作不是女性可以勝任的，你說在力氣上，女生怎麼可能比的過男生的力氣，不過因為我們現在的工作都是「智取」，而且也是講求團隊精神的，所以不是英雄主義了。(B-1-2)

### 參、政策實施後的成效：女性調查員錄取人數超過男性

除了由考選部所公佈的統計資料顯示，女性在九十六年度的第一試錄取人數已超過男性，地方上的主管也表示最新一期的新進人員女性已經佔全部人數的一半以上，之後甚至有可能超出男性更多的趨勢。

考試院她對主要是因為政策要這樣子做，所以我們調查員目前錄取這一期女性已經一半多了，下一期搞不好就是女性超出男性更多了，因為女生對於考試是比較強的。(B-1-3)

除了新進人員外，過去女性錄取人數尚低時，通常都與男性調查員一起接受實習單位的分發，但目前因為女性人數幾近錄取人數的半數以上，在實習單位的分配作業上，為了管理上的方便，便將男女性分開，將同性別分發到同單位進行實習。而在某調查站中，過去長久以來都是以男性調查員為主，然而在特考取消性別限制之後的這幾年，便出現第一位女性調查員正式到任，讓單位的辦公文化開始產生變化：

這個女生破了這個紀錄，十年來第一個進來的女生。大家也已經習慣那種文化，講話就比較肆無忌憚，不過現在就要調整了，比如說要去什麼地方都要向長官報備，讓人家知道我們的行程要做什麼。(F-1-1)

可見女調查員進入單位體系後，多少會對組織辦公的氛圍產生影響，讓長期以來以男性為主的辦公場合與組織文化，開始逐漸地轉變。

## 4.2 對於取消調查特考性別限制的看法

### 壹、從機關性質而論

#### 一、應考量機關任務的特殊性質

由受訪者高層男性主管A表示，調查局的主要任務在於維護國家安全，是在所有國內單位之中，負責國家安全最重要的一個環節，因此由於機關任務的特殊性，應著重在任務執行的需求以及調查員值勤的安全。

調查局是目前所有的國內單位中間，負責國家安全最重要的一個，那如果說在這方面，你為了兩性平權，然後讓他們都取消不設限，那麼大家一起來考，考的人越來越多，到最後你將來怎麼執行任務？…從外勤單位出身的會比較清楚，你想想看，調查員在追蹤到最後的時候，是會被人家用槍抵在頭上的。(A-2-1)

受訪者舉例說明，與調查局工作屬性不同的，像是勞保局、健保局等，這些是負責一般行政事項的機關，女性職員在內部幾乎都是佔了一半以上，受訪者意見如下：

他們的女性幾乎都是一半以上，這個我們都無所謂，因為她不負責國家的安全，她只是負責一般的行政事項，那我們做的是國家的安全，這是最重要的事情，那你今天不設限，到最後所有的人都不能執行任務，那你成立調查局要幹什麼？(A-2-3)

與調查局的任務不同，這種人力結構對一般公務部門，在執行例行性工作的時候，並不會造成太大的影響，因此在修改人員進用的辦法上，機關任務的特殊性應該要受到詳實的考量。

#### 二、尋求「平衡」的人力配置

對於女性進入調查局幾乎每位受訪者都是採樂觀的態度，因為男女之間相輔相成的結果，往往為組織帶來了正向加分的作用，只是在人數上的考量就必須要

有所斟酌。換言之，男女互賴是有正面的發展，不過在人數上的調配必須要適當合理，合乎組織工作需求的原則，如此才能達到人力資源配置的平衡點。

女性從事這種對我們工作來講應該是正向的，不是負向的，那麼正向的過程就是說要考量她的比重，這是一個實際上的問題，這已經不是一個理想的問題。…我們當然認同女性進入調查局，我們也沒有什麼沙文主義的問題，但就是說在這個過程中真的要考量到理想跟現實的差距，如何尋求平衡，我想今天天地萬物都在尋求平衡。(D-2-1)

### 三、以單位功能發揮為首重目標

任何單位的設置都有它本身的目標任務，人力的配置往往就是要有利於組織達成使命，因此今天在兩性平權的潮流之下，尊重女性是現代人的基本常識，但是在實務面上，單位的任務是涉及到處理國家安全、重大案件的考量，不應僅僅只考量到兩性平權的議題，而將這個理想當作是世界唯一的原則。

今天要考慮到這個單位，他要能夠發揮他的功能，應該要給他條件，那這個條件你不能用外在的因素來限制。在主流的過程裡面，我們還是要考慮到這個組織體存在的意義價值在哪裡，未來的功能發揮怎麼樣才能發揮出來，所以要考慮到這個配置。(D-2-2)

面對這些特殊機關，受訪者認為勢必要回歸到組織功能發揮的目標，才能在主流之下，發揮出組織存在的價值意義，換言之，外在的條件不一定適合用來作為特殊機關的用人考量與標準。

## 貳、從考試制度而論

### 一、回歸「特考特用」的考試原則

特考制度是爲了因應特殊機關之需求而設立的公務人員考試管道，而調查局特考是屬於一種考、訓、用合一的人員進用方式，因此爲了強化機關執行任務的能力，考試院應該要回歸到特考特用的原則，若取消了特考的限制，在實務上就可能產生多出來的安全顧慮與成本，因此，特考還是必須要與一般普及性的國家考試作區分，否則就不需強調採用特考制度的機關特殊性質。

調查局是屬於特考制度，特考就是要特用，不是像一般高考那種普及性的考試，不然的話就直接納入高普考的範圍就好了，爲什麼還要強調一個特考制度？所以說特考特用在實務上如果面臨到這種取消設限的東西，是會產生一些問題的。…我特別強調是我們是考訓用合一的特考制度，他考進來了就訓練，訓練完了就是要用，用她就是要發揮功能，所以在這個部分既然是特考，他就不是一般的國家考試。(D-2-3)

### 二、考試院應尊重單位機關的人力需求

一個機關要成功達成任務需求，首先必須要有良好的人力配置。而配置的最適化就來自於單位的人力需求，考試院不應忽視單位的人力需求，逕自以兩性平衡做爲主要的框架，而不尊重組織所提出來的考量，若要考量人力需求的合理性，應該從提出來的實務需求中去評估，而不是以男女平權的問題去看合理程度。

如何配置是最適化，那就要看單位的需求，其實這個部分立法諸公、考試委員應該要尊重這些單位所提出來的人力需求是什麼…我們沒有男女所謂平權的考量，只有實務需求的考量，那在這種考量之下，你就只有尊重這個單位組織體的需求，他的需求合不合理你從這個地方去考量，而不是就男女平權的問題來去考量，這裡應該不涉及到男女平權的問題，女性我們是充分的尊重，但是就實務面上來講工作上的需求是什麼。(D-1-1)

由於主管是分派工作最主要的人，這些主管不僅要考慮到任務達成的使命，更要維護屬下出勤時的安全顧慮，因此，人力配置對於主管而言非常重要的問題。若在這種情況之下，考試院又不能尊重這些處在第一線的主管，這些主管在人力調派上就會產生很大的困難。

## 參、從性別差異與平等議題而論

### 一、對「兩性平等」在調查局組織的看法

兩性平權的議題是眾所皆知的世界潮流，也是一個新時代進步國家的象徵，然而，針對兩性平權的議題，仍然必須要視情況而定，它並非一項定數，而且就調查局工作的實務面來看，差異的存在是事實。

兩性平權這些基本上我們都尊重，我們要看用在什麼樣的地方。  
(A-2-3)

調查人員的特考為了日後工作上的需求來講，男女來講是應該要有一些限制的，當然可能在女性人權保障就業權、工作權、生存權可能有一些影響，但是基本在實務面上來講的話，還是有一些差異的，還是不能全面的開放。(D-2-4)

如果刻意去提性別的問題，我覺得不需要，可是你取消性別限制之後，慢慢女生變多了，自然我覺得女生怎麼做男生也會在看，他們也會看到底女生能不能適應，就大家一起做。(H-10-1)

多數受訪者都認為，兩性平權是不可忽視的事實，也是應該要尊重的時代潮流。然而，受訪者提出一體兩面的概念，認為只從其中一個面向來考慮是有所偏頗的，就像不能只單純考慮的兩性平權的問題，而忽略最重要的工作人力需求。

### 二、男女調查員之間的差異點

女性主管認為，女性調查員既然進入了這個特殊的單位體系，就必須要體認到自己的工作宗旨就是達成任務，不應該有所謂的男女差別，唯一的差別就在於男女的生理構造，例如：上廁所時所可能會帶來的不便。但是這種先天上的差異並不能把它當作是女性的缺點來看。

女生在做事情的時候，不要把自己當作是女生，你就是公務員，公務員就是中性的，男生能做的你也能做，差別在哪裡，就是男生在上廁所的時候，我們在辦緝毒，男生憋了二十幾個小時，因為都不敢把人犯離開視線，送到地檢署離開了之後，每個男生馬上各自找一棵樹去上廁所，其實這是很難看的，但這也是沒有辦法的事情。(B-8-1)

另一方面，男性調查員也認為女性的能力和男性沒有什麼不同，主要是當女性調查員個人的適應狀態良好，在能力時其實和男性是差不多的，唯一的差距只有生理上的不同。

如果說她心理準備好了，認為他可以跟男性一樣值勤，這種心態調整好是沒有問題的，因為我一直認為兩性在能力上是差不多的，只是說兩個人的生理狀況不一樣，產生的一些差異性。(C-8-2)

一個女孩子晚上別人打電話要你保護他，但也許我也要人來保護你，就是說有很多個考量因素。那當然男調查員也有危險的因素，只是女調查員要考量的因素更多。(E-8-1)

從女性調查員的觀點來看，受訪者認為目前調查局的工作任務已朝向專業分工的趨勢而行，諸如廉政、經濟等專業領域上，女性細微的心思對於任務是有加分的作用：

像現在廉政工作跟經濟犯罪防制工作的比重拉的比較高，那這部分的工作其實對於體力上的差異就比較小，還有女生一般來說是比較細心的。(H-8-1)



此外，從男性的受訪者觀點，亦可發現女性調查員加入組織的優點，受訪者意見如下：

我覺得其實女生在增加的這個部份，近期內應該不會有什麼太大的問題，…可是隨著這個在變動，一些女性新血加進來，而且時代在進步，我覺得男生的不可取代性其實日漸在降低中…，我也只敢說男生做比較好，我也不敢說一定男生做才行，有些女生做也可以，而且做得很優秀的也是大有人在。(F-8-1)

### 三、平等的真意在於兩性之間的相互尊重

女性主管表示，雖然男女在工作上是不分性別的，但是基本上雙方都必須要做到相互尊重、愛護與包容，女性在職場上必須要懂得自我保護，如此才能達到群策群力的團隊效用，以完成任務的達成。

男女有別，但是在工作上沒有分性別，他要尊重你是尊重女生的生理構造是不一樣的，你不能夠勾肩搭背，可以用言詞來溝通，但是不要動不動就摟到我，所以基本上來講我們女生出去做事要知道怎麼保護自己。(B-8-2)

除了相互尊重的真諦之外，有受訪者提出公平發展的概念，也就是不管男女生，在職業上的選擇，都應該是先考量清楚本身的適任程度，若受到不正確的資訊引導，而進入不適任的工作場域，最後所可能產生的機會成本，反而可能會造成不平等的發展。

那兩性平權真正的概念應該是更周詳的照顧到女生有公平發展的機會，那這樣公平的發展機會如果是因為資訊的不完整，以及錯誤的誘因導引，也許對她是好的開始，但中間跟結果就未必是好的…當然這邊起步的薪水可能高一點點，這項誘因會比較大一點，所以我就說不要因為一個誘因而錯誤地導致她的發展。(E-2-1)

#### 四、女性調查員普遍存在的壓力來源—婚姻與家庭

雖然兩性平權的世界潮流是眾所皆知的事實，但女性在婚姻與家庭中所扮演的角色還是無法跳脫出傳統的刻板印象。從研究者所訪問的幾位主管中，每一位都認同女性調查員能否在工作上順利，最重要的一點就來自於家庭的支持與否。有些個案甚至在訂婚之後，婆家因無法接受女性調查員的工作狀況，進而成為雙方分手的導火線。

因為我們確實有很多女性調查員，她即便是嫁給男性調查員，她也很可憐，因為男生有時候會有沙文主義，他們認為在家裡就覺得什麼事都不用做。有時候辦犯罪調查，廉政跟緝毒全部都在裡面，那些案子是永遠辦不完的，我當組長也是照樣要輪案子，所結果是我的主任打電話給我先生說：「你老婆就是要接組長，你自己就多擔待一點。」我先生是憋了一肚子的氣。你的先生一定要支持你的工作，我們有很多的女調查員在訂婚之前就跟未婚夫分掉了，因為她的婆家不要她進調查局。(B-9-1)

像是這個女生就很能幹，熬夜什麼的她都可以，只不過對她來說還是有這個家庭的牽絆，她算是不錯了，她因應得很好，但是在某些程度上，她先生還是會有點抱怨。(D-9-1)

有些未婚的女調查員則是認為，家庭與婚姻事實上是所有職業婦女共同牽絆，不僅是女調查員會受到影響，受訪者意見如下：

我覺得這應該是所有職業婦女的問題，那我們比較不一樣就是有時候案件在執行時，就是沒辦法停下來，長時間從一大早去約談、複訓，一整個做下來就可能到晚上十一、二點了，所以這可能是跟其他工作比較不一樣的地方。(H-9-1)

儘管如此，在調查局裡面，有女性主管受訪者表示，她的丈夫也曾經因為自己熬夜工作的生活型態而無法忍受，身為調查員，十一、二點下班是很正常的事情，經常回到家還要面對家務雜事、子女課業…等等，往往壓力也就源自於此。

## 五、個人適應問題

有些調查員對於男女調查員的差異上，認為主要應該考量到調查員本身是否能夠適應該項工作所帶來的壓力，由於，調查員所必須接觸的對象與環境千變萬化，因此也不能完全只談論兩性平等的問題，必須要看個人對於工作任務的適應力如何，而非一味地去強調男女平等的問題，換言之，回歸工作本身的重要性大於平等的議題。

主要是看她本身有沒有辦法去適應這個工作的問題，比如說像我們現在也要到據點去，三教九流都有，她必須要去適應。有些據點的人都是打赤膊、穿內褲，那就要看女性同仁有沒有辦法去適應這個工作環境。…但其實女性在求工作的時候，也不能說完全考慮到平等的問題，她們也要考慮到說工作對她適不適應。(C-5-1)

### 4.3 取消性別限制後所造成的影響

#### 壹、短期內的影響尚不顯著

由於特考性別設限制度的開放是在民國95年開始實施，至今僅有兩至三個期別受到影響，在性別比例上，目前還是以男性為居多，唯一差別在於現在到各站實習的女性調查員逐漸佔多數，而調查局本身有一項學長制度，亦即，學長們會帶領著後進之輩學習各種狀況，以使新進人員能夠快速適應工作環境與任務指派。此外，由於目前的總體性別比例，女性調查員約佔總人數的13.6%（楊，民94），仍然屬於少數，這些女性調查員工作的細緻程度對於整體而言有互補加分的作用。

應該都還可以拉，至少都還有老大哥在照顧，我們有一個前期帶後期的觀念，母雞帶小雞，所以大部分他對於一個女性來的時候都還很新奇。(A-10-1)

基本上現在男性還是多於女性，那像我剛剛強調的，女性在我們

這裡工作，她細緻的程度還有針對一些角色來講，她們還是很適任的，女性在現在這個團隊來講，她的確也發揮了這個互補的功能，其實來這裡擔任調查員的女孩子，她就已經體認到未來這個狀況，所以現在叫她們從事一些工作，她們能夠做的都是盡力在做，到目前來講是沒什麼問題。(D-10-1)

畢竟政府的兩性平權實施也是這幾年，還沒有大量的進入所有的外勤單位，因為還沒有到實際的工作崗位上，所以他具體的影響層面事實上，因為這是個落後指標，而不是正確指標，所以還不是那麼的明確清楚。(E-10-1)

從受訪者回答內容可看出，從總量來看目前女性調查員在局裡的比例，尚未佔據大多數，因此，在短期內並無任何負面的影響，相反地，這些女調查員對業務的推展上，甚至產生了加分的作用。但也有受訪者認為，這種落後指標的方式，是無法立即顯現出所可能造成的影響內容為何，故短期內的影響尚不明確。

## 貳、長期將擴大影響層面

如上所言，短期來說因為過去的男性人數仍然屬於多數，因此不容易看出影響的情況，但是就長期來講，受訪者認為，女性調查員的人數一旦大幅上升，原有男性調查員的退休人數開始增加，就會造成女性人數多於男性的情況。以女性來說，最主要面臨到的不外乎是家庭、生育的因素，屆時就會開始產生許多問題而無法保障能夠繼續維持調查局的工作。

今天看不到，一年兩年都不明顯，五年十年就一定出問題，而這個事情我認為在現階段已經犯了錯，我們要趕快糾正回來。而且在學員受訓的期間，看起來好像都差不多，再過幾年，結婚生小孩，那問題通通都來了，到最後哪還有什麼國家任務，那些都沒有了拉，你看現在調查局的女性主管到現在剩下的有幾個。每一期大概都只有一兩位而已，而那一兩位都還是很特殊的，其他幾乎都轉到行政單位去了，真正在第一線辦案的都沒幾個了。(A-10-2)

一位女性受訪者以其親身經歷說明支援緝毒案件的狀況，她認為在面對危險性較高的任務時，女性在生理狀況上實在無法與男性相比，而就長遠來看，若女性的人數持續不斷上升，這對任務導向的調查局來說，實為一大隱憂，受訪者意見如下：

我知道調查局裡面的工作是有一定的比例需要女生，可是那個比例如果說像現在這個樣子一直下去，五年十年後，真的還蠻堪慮的。因為還是有些東西是女生可能身體上無法克服的。…我實習的時候有去支援過緝毒，可能住的又是那種汽車旅館，會有很多不方便，你總不能跟其他的男生一起住，重點是在執行的時候，有些毒販是比較有危險性，因為他可能有帶槍，而且通常這種判的刑都很重，所以犯人一定是會跑，所以在執行的時候，女生沒辦法去對抗這種，在體力上一定是弱勢。(G-10-1)

### 參、以能力而不以性別作為工作指派的考量

主管對於調查員任務的指派必須考量到其個性、能力、穩定度，不論是對於主管或是下屬而言，調查局的任務只求成功，不可能將犯罪調查的工作視為一種「實習」，尤其是牽涉到人身安全的緝毒工作等等，因此在指派任務的同時，最主要考量到的是個人的穩定性和個性。在這方面來說，女性調查員的增加，而在工作內容不變的情況之下，對於主管在指派任務的同時並不會產生多大的影響，因為在人力的限制之下，不論性別的差異，主管要求調查員進行哪項案件偵辦，調查員就必須聽從上級的指令。

在指派工作上應該不會有太大的問題。指派工作上主要是看能力、看個性、看他的穩定度，我就一個主管來說，他在執行任務上來講所要求的就是達成任務，沒有說讓你來實習的，不可能跟你講這個案子讓你來試試看好了。你如果自己穩定性不行，或是在個性上有缺失，那當然就沒辦法分派任務給你。(A-5-1)

另一位地區調查員主管也表示，女性進入調查員體系之後，站在第一線就是她的任務宗旨，所要面臨的工作狀況以及任務分配，都必須要有自我認知，對主管的要求只有遵從：

當都是女生的時候，你責無旁貸要站在第一線，你可能就真的要站在第一線，穿著防彈背心、拿著槍，所以這個事情必須要讓來考的人知道這個事情。(E-5-1)

除了主管們的要求，事實上，目前新進的女調查員都瞭解現在的狀況，也就是說，在考試門檻上的兩性平等，也就代表了未來在工作上也是一律平等，主管只會依照能力來分配任務，女生同樣也要進行外勤的任務：

可能我們的工作比較特殊，不像一般的行政單位，講的現實一點，以前女生比較少的時候，事實上女生是有很多特權的，女生少男生可能不會計較什麼，…制度還是這樣走的話，你自己就要有體認說，不能有所謂的特權，就像有些身體本身結構上不能改變的，可是在某些其他男女都可以做的話，你就還是必須要去做，因為女生會越來越多。(G-5-1)

以往在調查局內的「女性特權」，現在已經幾乎不存在了，女調查員對於工作任務的體認，說明了兩性平權已經逐漸地落實在調查局內部。

#### **肆、管理的問題必須多加考量**

與指派工作不同的是，管理是一種藝術，好的管理者能夠將組織成員調配到最適的工作位置，以達成組織最佳的運作效率。對於多數的男性主管來說，女性調查員的心通常比男性調查員來的細，相對地，女孩子的心眼也比較小，有許多單位經常發生了女孩子爲了考績的問題掉眼淚，因此，有男性主管就提到，在女孩子比較多的單位，主管在管理的時候就要考量到比較多的面向。

可能在管理上會比較有問題，因為一般來講在女孩子比較多的單位，在管理上會比較麻煩，女孩子心也比較細，但是心眼也比較小，所以女孩子多的單位，主管在管理的時候就要比較注意一點。

(A-10-3)

另外，就女性主管的觀點來看，通常男性主管在面對女性部屬的時候，往往會因為女性的因素，有很多事情不直接開口要求，而是讓女性自己去體會，但這其中的成效往往都是偏低的。有些主管會為了憐惜女生，在工作上也會對女生有所保護。

有些男性主管他會很尊重女性，所以他想講的就到嘴巴就吞下去了，看起來好像是要讓她們自己去體會，那有些人就會自己去體會摸索，有些人會把他當福氣，認為我的主管就是很疼我，…有些男生當主管他就是很疼女生，但是在工作上他就會認為說，女生嘛就是像花瓶一樣，看起來好像他愛護你保護你，但他就阻礙了你的進步，但是他的出發點絕對是愛護你，那女生一多了以後，你就要把他當男生一樣的，兩性平權，工作該怎麼分配就要怎麼分配。(B-10-1)

另一方面，從女調查員的角度來看，她認為男女關係的和諧是一項重要的議題，尤其是在目前人力結構正在轉型的過程中，一定還是有某些長官對於女性會特別地照顧，而男性對於長官這種不適當的作法，可能會產生更大的反彈聲浪，進而導致內部人員相處的不協調，而無法發揮團隊合作的精神，受訪者意見如下：

我擔心在這樣子發展下去，會不會讓局裡的男女關係變得不和諧，因為我相信有些長官還是多少會照顧女生，我覺得人難免都會這樣，就覺得男生就多磨練，一般的觀念還是認為男生在職場上的表現比較有期待…。我覺得反彈情緒只會越來越大，如果說只是幾期女生比較多，還可以算了就包容一下，可是這邊是一個常態的話，我覺得局裡的男女關係就真的很有問題。(G-10-2)

## 伍、不適任的轉調問題

過去在女性調查員為少數的時期，往往在女性調查員察覺自己不適任外勤工作的時候，主管就能夠將她們轉調至擔任靜態的內勤工作。但是就目前的情況來說，女性調查員一旦大幅提昇，在工作不變的情況下，就必須和男性調查員一起競爭，也必須要說服自己適應工作環境，過去調任內勤的狀況在現在的趨勢之下，已經難以復見。

像我自己那一期，錄取了一百五十個，女生只有五個。所以在那個年代不會有問題，如果她發現外勤辦案不適應的話，她就可以轉到比較靜態的像是行政、總務等等那些方面去。…因為現在女性同仁還在一個限額裡，剛開始我們還是會讓她們到外勤，那是一種磨練，可是到後來就會轉到內勤，就是把一些人放到內勤去做靜態的工作，那這個只是目前。像你看這一期就來了十幾個女孩子，那未來我看起來是有可能會跟男孩子的人數一樣多，或是多過男孩子，那這種情況的話，轉內勤的情況我看就會沒有了，全部都要一視同仁，因為任務事情一定要有人做。(C-5-2)

除了內勤的靜態工作之外，調查局的任務也有專業組別的區分，在這種專業組別的工作任務上，通常與對象之間的衝突性較低，也較少需要攜帶槍械與對象進行接觸，所以這些專業組的成員大多以女性為主：

有四個專業組，包括財經組、黨政組、社文組還有外事組，那其實專業組還是比較單純…，所以說其實那時候來的話還是會盡量把女生放在這幾個單位，那不得以才會把女生分到那種地區，可是那是我們是第一年，所以好像還可以這樣，可是我覺得到後來如果女生越來越多，這方面還是比較麻煩。(G-5-2)

然而，轉調問題在現行的人力結構底下，已經無法像過去一樣常出現，不僅是女生，男生可能也會想到這種簡單又較不具危險衝突性的單位來，故在面對女性人數大幅提昇之後，工作的派任對主管來說實為一大課題。



## 4.4 調查局實際工作情境分析

### 壹、主管分派任務的考量

調查局在新修正的組織法中，將掌理事項分爲二十大項，然而在實際的工作分派上，主管們爲了平衡任務達成與調查員的安全性，往往會將男女調查員的工作做適度的安排。另一方面，基於人性的觀點來看，對於女性的保護一定會高於男性，尤其是對女性調查員在夜間的行動，主管們不可能坐視讓單獨一個女生在外面闖蕩，因此在行動的過程中，就必須要對女孩子有多加一層的思慮。一般而言，業務偏向靜態、文書性質或是資訊類的例如：情報業務、收發文；當然在案件偵辦上也不免會有女調查員參與，因爲女性有她的細膩，對於整體辦案來說具有相輔相成的作用；此外，在一些暴力型的案件上，若面對的是女性嫌疑犯，女性調查員當然也就必須要出面協助。反觀男性調查員的任務型態，就大部分屬於動態型的辦案，例如：緝毒、重大協力維護治安、肅貪經濟犯罪…等等，但這也並非說女性就完全不參與這些案件的偵辦當中，主管級的受訪者提出以下的考量觀點：

一般來講，辦案、還有比較動態、或是執行任務的話，我們大部分都是派男的，那業務如果屬於比較靜態的、文書性質、或資訊類的，基本上就是女孩子會派到那裡。…很多事情要看你從什麼角度去想，我們的業務事實上是有一些區別的，在派任的時候都有的。(A-3-1)

有些女生剛開始分發的時候，她去做一些收發，她錢拿的也一樣多，但收發的工作就不需要讀那麼多的書，國中畢業也可以來做，只要不要登記錯誤，但是她就是要做這個工作。…我記得當時我是裝成女性的清潔工在前面，當時辦公室只有七件防彈衣，我們是九個人去，所以只有我第一個人和最後一個人沒有穿防彈衣，那我是第一個敲門的…。(B-3-1)

工作上來講如果是單單靜態的，案件的偵辦，女性有他的細膩，

是可以相輔相成的，但是在未來業務上的推展的話，這個人數就必須要斟酌一下…我們其實也還是會有一些暴力型的案件，譬如說在這個毒品走私的查緝，或是重大協力維護治安，當女性同仁在過程裡面也是有協力的地方，例如對女性嫌疑人，女性調查員在這方面當然也是有她的協力點去協助。(D-3-1)

從主管們的考量可看出，分配工作的重點在於男女性調查員在共同辦案時，主管若能掌握兩者之間的數量分配，就能同時考慮到任務的配合並兼顧整個團隊辦案的成果，如此才能成爲完美的組合。

## 貳、智慧型的辦案手法

在調查局內部進行案件偵辦時，最重要的是要靠經驗所累積下來的辦案智慧，而非以往肢體碰觸的暴力型作法。因此調查員不僅要通曉各種常識，涉獵多樣的書籍，透過團隊合作，才能以智慧來贏得與犯罪者之間的攻防。

辦案是要看你的智慧，還要看你對事情瞭解多少，因為我們講說調查局的辦案是一個智慧之戰，有時候我們會贏人家，那有時候也會輸人家，因為有時候你不懂，那有時候你也不夠狠。…像我們都要看很多很雜的書，就是要去增加你自己很多的見識、想法。(A-3-2)

## 參、耗費體力的案件偵辦

外界往往對調查局的印象屬於模糊狀態，不瞭解調查員的工作與警察有什麼不同。事實上，調查局所負責的最重要部分就是國家安全，與警察局不同的是，後者所負責的是一般的刑事刑案治安，例如：竊盜案、謀殺案…等等。至於重大的經濟犯罪、肅貪事件、毒品走私交易、治平維護等等就是調查局的具體任務。以肅貪而言，雖然這種白領階級犯罪的危險性較小，但是蒐證的過程中加班熬夜也是非常普遍的情況，在體力耗費上也是相當大的任務，因此對於女性調查員來說，即使是這種偏向蒐證型的任務，也是一大負荷。

肅貪一般來講，就是我們所謂屬於白領階級的犯罪，那這些在任務執行的危險性上會比較少，但是它也是屬於蠻累人的工作，因為在執行任務的時候，我們經常要加班要熬夜，尤其是以前來講，當然現在是受限於二十四小時一定要移送，但從時間上來講其實都算很急很趕的，所以一般女性在體力上的負荷會比較大，當然這不是因為我在講，有時候有一些女性還是會比較歇斯底里，情緒不容易控制，有時候還是需要旁邊的人幫忙照顧一下，幫她撐在那個地方。(A-4-1)

#### 肆、危險性的案件

相較於肅貪案件比較屬於體力耗費的蒐證工作，緝毒案件經常會涉及到武器脅迫、暴力相向的犯罪者，尤其在查緝毒品交易的時候，日夜跟監是最主要的調查方式，平均而言，跟監的時程短至三兩天、多至數月，再加上與犯罪者的跟車速度也必須要考慮在內，因此對於女性調查員來說，這類型的工作多屬危險性較高的，除了安排少數女性在其中做配合，大部分都是由男性調查員負責這類案件。除了緝毒案件的危險性較高以外，有些經濟犯罪會涉及到地下錢莊的經營，這種情況就可能會面臨到持有刀械的對象，這部分也是屬於可能會有肢體接觸的暴力案件。

那緝毒的話都是因為一拉出去就是好幾天，而且大部分都要跟監，那個就危險性比較高，你不管是車子速度，或是跟車守，他們本身也都是危險性蠻高的。以我們的配備來說大部分都是男性，偶爾會穿插女性調查員在其中，譬如說要扮演男女情侶阿，那個時候就需要有一兩個，但大部分一拉出去都是以男性一組一組的為主。(A-4-2)

女性主管在接觸危險性案件時，爲了要保護自己的部屬，必須要衝鋒陷陣，以身作則，受訪者說明當時狀況如下：

當時我們去衝一個經濟犯罪的案子，但是是因為有類似地下錢莊，裡面都是有刀有槍的，當時是一個很難破的案子，因為老遠就有閉路電視，你不符合他們就很難進入。我記得當時我是裝成女性的清潔工在前面，當時辦公室只有七件防彈衣，我們是九個人去，所以只有我第一個人和最後一個人沒有穿防彈衣。(B-4-1)

另外，有男性調查員指出，在他過去參與危險性案件的時候，幾乎很少有女性參與其中，原因就是這些需要攜帶槍械的任務，主管們甚少會安排比例過高的女性同仁一起參與：

我參與過最危險的就是緝毒，荷槍實彈的要衝去衝旅館，背著一把槍進去，有個印度阿三在裡面買毒品，或是去鄉下衝工廠都有…一般來說緝毒的工作我沒看過比較柔弱的女生，如果一個拉出去十來個人，裡面女生頂多就一兩個而已。(F-4-1)

在受訪者當中，其中有兩位女性提出她們曾參加緝毒的工作狀況：

那次緝毒的經驗，我主要是負責攝影，因為要拍那個過程，因為我不可能去當架人或打人的那種角色，所以可能就是比較還是會有影響。一起出去的女生連我總共有兩個。(G-4-1)

像我們有八大工作，我參加過緝毒工作、經濟犯罪、廉政、國情等國家安全調查工作，其中比較具有危險性的就屬於緝毒工作，因為要到現場，當下就要做出判斷跟反應，也是要荷槍實彈的。…現場也是有很多工作分配，你不是每個都是去制伏，也不是每個人都要去追，現場還是有很多不同的工作，例如說蒐證、逮捕、扣押物整理、詢問等等，不是只有想像中把人抓起來、搏鬥等人身接觸。如果是要女生去抓人，那真的是會比較吃虧，除非是女嫌犯。(H-4-1)

從受訪者的敘述中可總結出，女性調查員在危險性案件中，通常扮演的都屬於輔助性的角色，因為在現場有許多工作要分配，女性主要負責的就是蒐證、整

理扣押物，以及面對女性嫌犯的逮捕等等，真正在與歹徒制服的過程中，還是以男性作為主力，如此才能達到分工合作的團隊精神。

## 伍、獨當一面的工作型態

由於調查局的組織特殊，並不像警察局那樣龐大的人力支援，往往在一個百萬人口的大城市，也只有分派五六十位人力而已，一個鄉鎮就可能是一個據點，往往在一個據點也是不分性別，只會派駐一位調查員，可見調查員的工作不僅範圍廣闊，也必須經常獨自面對處理大部分的事情，所接觸的人物也是各階層都有。另外就辦案情況來講，即使是男女性調查員共同辦案，女性調查員也必須要承擔責任，面對任何可能產生的突發狀況，這些種種工作環境因子加起來，可說明出調查員的工作不僅是變化多端，而且還必須要培養出獨立自主的個性與處理事情的穩定度。

調查局的工作真的很有挑戰，因為上一刻我可能跟一個董事長在辦公室裡喝咖啡，下一刻我可能在路邊攤跟人家喝保力達，因為這種工作是三教九流、社會各層面都要有接觸。因為我們這個工作從分發的開始，幾乎都要獨當一面，所以要充分學習，也要儘速的進入工作狀況，所以這種壓力很大，我時常說我剛出來的時候，晚上都睡不著，因為天天都在變，對你來講全部都是新的東西，然後你要去適應學習。(C-4-1)

雖然說在辦案的時候，調查局所強調的是團隊合作，但從業務分區的觀點來看，調查局主要的業務可區分成兩大塊，分別是情報與辦案，前者就是指調查員必須在據點掌握情報，並撰寫報告；而後者就是有了具體事證後，開始進行辦案的工作。因此，在面對情報蒐集的時候，通常都只有一位調查員在進行區塊的據點工作，受訪者提到：

那我們工作就是透過多數人來瞭解事情、掌握事情，得到一些比方說犯罪的預警跟徵候，來做一些後續的偵察，比方說我們的情

報工作，我們可以通報給相關的人，這就是情報的預警功能。…今天假使有某項侵權的犯罪，那長官就下令要徹查，那我成為這個地方的負責人，我就要徹查這件事，你一個人面對二十萬人口，兩個月內要完成，你反正就是從頭做到尾，表示你的職掌很廣 (E-4-1)

所以說，當女生在跑據點的時候，她所要面對的可能是某一個鄉鎮的據點，所要面對的人口是十幾、二十萬人，特別是在中南部：

有那種分發到中南部，只有一兩個，如果那一兩個都是女生的話，他們還是盡量都不跑據點，因為鄉下地方女生跑據點會比較危險。(I-4-1)

受到幅原的影響，女生要單獨在據點搜索情報的工作，是有其危險性的，上述女性調查員提到，某些中南部的地區，由於一個據點的大小可能就是整個鄉、鎮，因此當地的主管都選擇保護女性，避免讓女調查員單獨進行據點的工作。

## 4.5 因應取消調查特考性別限制的配套措施

### 壹、完善的訓練教育

調查人員特考是屬於一種考、訓、用合一的人員進用制度，又加上調查局特殊機關的性質，因此非常重視在訓練的這個環節。通過考試以後，所有學員都必須至「法務部調查局幹部訓練所」接受為期一年的訓練課程，在職前訓練方面包括研習相關法令，充實法律素養，學習國內安全調查、國家安全偵防、肅貪、緝毒、洗錢防制等各種專業知能與科技資訊等應用技能。以目前女性學員的增加來說，在教育訓練的部分，就會加強宣導兩性平等的概念，換言之，女性必須接受所有和男性相同的任務分派。由長官所指派的任務就必須要以達成為目標，在實習階段也是如此，因為在工作任務不變的狀況之下，當在錄取的門檻上要求男女平等的原則，則在工作分派任務上也是要維持同樣的宗旨，讓有能力的男女性調查員發揮所長，共同維護國家社會的安全。

就像目前對於女性學員的增加，我們在訓練上來講就跟所有的新進學員強調的很清楚，你考進來我們非常歡迎，但是你出去就是要接受任務，就是到最後我們也沒辦法幫你，只能講說你要該做什麼就要做什麼。(A-6-1)

現在來的話我們做什麼她就要做什麼，因為她是實習阿，我們要辦案，她們也要跟著辦案，我們在這裡待到十點，她也要待到十點。不會有什麼男生和女生之間性別的差異。(C-6-1)

在教育訓練的部分，不僅是要加強女性對任務服從的觀念，男性也是一樣。事實上，在調查局指派任務的過程中，目前已逐漸從過去長官可能會保護女生的心態而改變，轉而由能力作為指派任務的依歸，而這就有賴於嚴格的訓練過程，除了專業知識與體能訓練之外，更要強化團隊合作的精神與成員的向心力。

## 貳、硬體設施的改善

面對人數大幅上升的女性調查員，各個調查員當前面臨到最迫切的問題就是生活生的硬體設施。在過去男性調查員居多的辦公場所，所有的生活設備，例如：廁所、值勤寢室…等也都是以男性使用為主。因此，在面對了女性調查員增加的情況之下，各調查站勢必要提高預算經費在修繕各項生活設備上，以做為女性調查員人數增加的配套措施。

那現在各外站也已經開始受到這個要改變房間設備，開始都要有這些因應的措施，人員來分發了之後就要開始分派工作，所以現在女性的據點增加了很多。(A-6-2)

…所以我覺得那個法令規定的配套，比方說要多撥經費在一些硬體設備的改善，比方說像要加蓋女生的廁所，因為他是單一的，不像男孩子是一排。(C-6-2)

配套措施以我們現在局裡的工作來講，恩應該先說我們會慢慢趨

向硬體設施會做這樣子的考慮。(D-6-1)

在硬體設施上的改善需求，有女調查員提到，過去男女性的新進人員都是共同分發到單位進行實習，女性調查員說道：

實習以前都是男女搭配，例如五個男生兩個女生去一個單位，我們那時候就是便成男女是分開實習的，為了方便管理，可能想說住宿會比較方便。(G-6-1)

職是之故，爲了因應目前女性進用人員的比例大幅上升，各調查站在方便統一管理實習人員的考量下，目前都將男女性的實習人員分開派任，以舒緩男女調查員在生活上不同的需求。

### 參、工作內涵透明化

調查局是一個強調任務達成的機關，因此不論是在指派工作或是人員進用上，應該都是以工作面做爲一切的優先考量。事實上，有受訪者表示，其實性別議題在調查局中，其實不需要特別提出來討論，因爲在這種任務導向的機關，只論調查員達成任務的能力，如果有辦案能力高的女性調查員，當然是值得鼓勵加入辦案的行列。但是在特考取消性別設限的情況之下，爲了避免有些報考人士只因爲調查員較高的薪資而不瞭解其身後所必須付出的心力、勞力與代價，各單位應該在招考的時候，先將需求條件列出，例如像工作狀況、可能面對的值勤任務等等，由報考人先自行評估是否能夠勝任再決定是否要投入，畢竟對於調查局來說，在訓練階段所花費的成本非常的高，而學員也必須投入一年的時間學習，這都是雙方成本上的付出，受訪者意見如下：

這些單位也要提出一些需求條件，比方說工作的狀況，讓她們自己去衡量，如果認爲自己可以接受，就可以來報考。…在簡章裡面應該要說明跟監、執行二十四小時的工作、晚班值勤等等，她進來以後不能說我要照顧家庭，我當初就跟你講清楚了，值勤就



必須要隨地而安，適應環境、適應任務。…男生女生都是要看他個人能不能適應是最重要的，所以有很多東西既然兩性平等這個潮流無法確認，那任何機關就應該要先把工作條件講清楚，需要哪些條件，你不要讓大家糊里糊塗進來，最後做不到幾年因為不適應就要走了。(C-6-3)

應該這麼說，對於工作的內涵，實際的工作狀況，要做充分的瞭解。(E-6-1)

由此可看出，若學員們在訓練結束之後開始真正進入調查員的工作，卻在短時間內察覺工作不適任因而離職，這對雙方而言都是一種時間與金錢的成本耗費。因此事先將工作條件需求透明化，不論是對機關抑或報考人都會是一項有利的措施。

#### 肆、派任工作考量最適化原則

在男女調查員人數可能消長的趨勢之下，主管在派任工作的情況就必須依據「最適化」的原則，亦即以能力、工作適任度做為工作指派的依歸。不管是男性還是女性，所有的任務指派只能因人配合，女性對於高危險性的任務也必須要一同參與，降低自己可能的排斥性，男性同仁也是一樣，所有調查員在分配任務時，都要按照專才專項去劃分。針對無法勝任危險性任務的女性調查員，主管在分派職務上也就只能傾向於指派與對象之間低衝突性的任務，例如：經濟犯罪、廉政的工作。組織中的人員唯有在最適化的配置之下，才能夠發揮團隊的功能，對國家社會產生貢獻，而這些並不是在一個只考慮到兩性平權大框架下，所能夠達成的。

那分工的過程裡面，我們讓同仁的工作是最適化，就是在那個位置他要能發揮他的功能，產生他的成效。…我們會考慮把女性的同仁，盡量往適合她工作發展的地方去配置，譬如說類似所謂經濟犯罪、廉政的工作，就是說她跟對象之間衝突性是有，但是比較不偏向於是肢體衝突，如果有這方面當然是希望男性同仁來幫

忙。…那因應女性較多的狀況之下，那也是因人來配合，那這個部分可能女性同仁自己要有個認知就是未來工作的職掌內涵不變的情況下，女性同仁願意承擔的責任也要越重，那個時候她們的排斥性可能就要化解…。(D-7-1)

我現在認為在一個專業或是都會的區塊，我覺得會比較妥適，比方說她跑財經、跑外事，就像是記者的專業領域一樣。而且在都會區會比較好，因為在都會區的狀況會比較向是一個SOP的作業程序。(E-7-1)

研究者認為，受訪者所提出的「最適化管理」就如同於策略性人力資源中所提及的：要把人力資源管理與組織目標間做出有效的連結，也就是要發揮個別優勢，不從以往僵硬的人事管制論點來看人力資源分配，而是從創新與彈性化的管理策略，來對調查員們進行最適化的管理原則。

#### **伍、給予上層主管適當建議**

由高層主管受訪者A所表示，他認為調查特考開放男女性別限制所造成的影響就長期來說，將會涉及到國家安全的保障，兩性平等的議題是一種世界潮流，其影響力銳不可擋，平心而論這也是一個國家社會進步的象徵，大家都應該要尊重，只不過在面對特殊的機關任務的時候，並不是單一個框架就適合套用在每一種場合，必須要衡量理想與現實面的差距，如此一來才不會導致目標錯置的窘境。

到時候新任局長來的話我們要強力建議，我覺得我們有這個義務要強力把這個事情表達給王部長、馬總統，我覺得這個事情很重要，因為今年的特考是沒辦法了，看我們建議之後是不是有辦法把它修改掉。(A-6-3)

從該受訪者的回答可看出，在部分主管的考量因素下，希望給予局長的建議是關於恢復性別錄取名額的限制措施，避免調查局在未來在人力配置上，產生了無法在短期內彌補的漏洞缺失。