



# 重建兩性平等之文官制度

江明修

也可立即補充當前文官制度之不足。

平心而論，我國文官制度中，並沒有任何歧視男性或女性公務人員之條款，也沒有任何特別保護男性或女性之規定，表面看來雖不符憲法增修條文之「促進兩性地位之實質平等」的要求，也還算在形式上做到公平。然而，就文官制度之實際運作面觀察，公務人員考試、考績及升遷制度均有相當嚴重違反兩性工作實質平等政策情形。具體言之，在考試制度方面，有許多公務人員任用考試違憲地訂有女性最多錄取名額之限制，譬如八十二年外交人員、國際新聞人員暨國際商務人員特考之錄取名額，男性為女性之數倍，此種「定額錄取」之陋規，實應速予明文禁止。在考績制度及升遷制度方面，亦有不少違背兩性工作實質平等的現象存在，在在均需修法補正。

面對下個世紀的衝擊，我國是否能取得國際競爭之優勢，端乎當前是否能在國家發展的新「世界觀」指引下，積極地從事各項國家改進工程，而文官制度之健全實又居政府重建運動之重心。為了繼續強化文官制度之體質，當前實應積極落實憲法規定，及早完成公務人員兩性工作平等法案之制定。

廿世紀末期，世界各國為因應下個世紀來臨的挑戰，莫不積極地從事國家發展的整體策略規畫和政策結構改造。此種創造國家未來競爭優勢的努力，基本上需要新的世界觀（Weltanschauung）之指引，否則如仍停留在舊的意識型態和微結中，即使有一連串的改革措施和時間表，可能還是顯得「換湯不換藥」，甚至陷入「進一步退兩步」的困境。

近年來，從國是會議舉行以來，中華民國的憲改方向，大體上均能朝重建一新的國家發展典範和治國理念前進，而且在政策實踐層面、行政革新、司法改革及教育改革也已陸續地推陳出新。然而，由於此三大改革配套，除教育改革尚有部分吸納民間部門的參與之外，主要還是由行政部門主導；而且上述改革措施基本上對官僚利益或多或少是有所損害的，因此行政組織又怎麼會真正落實革新工作呢？是以，在先天體質上三大改革就已命定式地難以完全達成使命。

其中，就以行政革新而言，雖然當局仍在雷厲風行，但是在官僚政治運作下，「作此官、行此禮」，終究免不了淪為「政治口號」的命運。當然，目前仍未能輕言斷定為「沒完沒了的失敗」，但是行政革新的政策設計確已出現盲點重重的疲態，尤其，整個行政革新的

重心，未能扣緊文官制度之改造和重建，只在行政功能上做局部之調整與要求，改革之前景實在難謂樂觀。

其實，為重建文官體制，政府主管機構也已陸續配合憲法列舉職掌及憲法增修條文，重新檢討修正相關法規及研議推動新人事制度，基本上，這些修法和立法方向都相當能配合憲法的政策規定和立法精神，然而，美中不足的是，憲法增修條文第九條第五項所明示之「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」規定，並沒有在文官體制重建過程中，獲得一定重視。

誠然，上該憲法增修條文主旨，在要求國家負起促進兩性於法律、社會及工作上實質平等之責，但是，由於當前勞委會所草擬之「男女工作平等法」草案受到甚多障礙，短期之內無法樂觀地預期形成政策，因此，為實踐憲法所付託給政府促進兩性平等之職責，政府應率先在社會各界對兩性平等政策形成共識之前，在文官制度重建過程中加入包括有關公務人員兩性平等法案之制定，或者至少應在文官法制中訂定相關公務人員兩性平等促進條款，如此，一方面，可做為未來制定社會各階層及各部門均適用之兩性平等政策之借鏡，另方面，