

彰。

而女性公務人員育嬰留職停薪制度及「兩性工作平等法」草案之規定，係為育嬰之需要，及維護行政效能，充分開發女性勞動力資源而設，但身為公權力代表之行政機關本有推動政策之作爲義務，在面臨問題時，更應尋求解決之方法，以落實育嬰假制度之美意。

**辦法：**一、修改現行育嬰期間留職停薪制度中不合理之規定，

如請假期間取消公保之規定、生活津貼、食物配給均不再補助或發，甚或連退休年資亦不採計，形成一道無形的障礙使人望之怯步。

二、兩性工作平等法草案雖未通過但基於夫妻共同育嬰之理念，應參酌加入男性公務人員亦可採行此制度。

三、勞基法中並無育嬰假之相關規定條文，實為美中不足，亦應一併建議修增，如此方能謂完美之制度。

**答覆單位：**人事處

**答：**一、查「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留

職停薪處理原則」係行政院79.6.26臺七十九院人政參字第二六〇八九號函訂頒，本府並依據上開處理原則第十一點訂定「臺北市政府暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪補充規定」，故目前本府女性公務人員申請育嬰留職停薪，悉依據上開院頒處理原則及本府補充規定辦理。

二、本案 貴會秦議員慧珠建議：「申請育嬰留職停薪者於

育嬰留職停薪期間，得參加公保、支領生活津貼及實物配給、休假及退休年資得予採計、男性公務人員亦可申請育嬰留職停薪、照顧假及陪產假，並於勞動基準法中增訂育嬰留職停薪之規定」等節，本府已另案建議行政院參辦。

**答覆單位：**人事處

**答：**茲再將本案行政院交該院人事行政局及勞工委員會處理情形分復如下：

一、行政院人事行政局：該局正研議修正「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」及相關法規，來函建議意見，有關公務人員部分已錄案作為研修參據。

二、行政院勞工委員會：建議於勞動基準法中修增育嬰假之相關規定條文之節，已留供審慎研議。

**質詢日期：**82年6月30日

**質詢議員：**秦慧珠

**質詢對象：**黃市長大洲

**題 目：**現代女性已非弱者，市府却依存大男人主義，請速

導正，以落實憲法第七條關於男女平等基本人權之規定。

**說 明：**

兩性工作平等法草案此刻已送立法院審查中，在此呼之欲出的時刻，本席鑑於市府女性員工所佔比率甚高，約四七％。女性員工九職等以上人數計五、八〇九人，其中各級行政機關、事業機構計一三〇人，女性九職等以上人數佔全部員工比率為七・〇九％，佔全部第九職等以上人員（含局處首長）比

率爲五九·一%，因此針對市府各級行政機關、事業機構九職等以上女性員工做了一份工作滿意度調查表，以了解目前市府女性員工在招募、採用、配置、升遷等過程中有無性別隔離(Sex Segregation)——差別待遇之現象，並督促市府應重視兩性工作機會之平等，以落實憲法第七條關於男女平等基本人權之規定。

在此調查報告中指出：雖有八九·三%的人對工作感到滿意或尚可，但却有一〇·七%的人表示不滿意或非常不滿意。在工作有無性別歧視一項中，有五二%的人認爲有性別歧視的存在，縱使在受訪中覺得沒有或不一定存在性別歧視，但仍感到市府女性首長太少者亦高達七〇%。再者，對於職務出缺時，有近四六%的人認爲會優先考慮男性，而認爲不會者僅佔五·八%餘則認爲不一定，至於兩性的升遷機會，有三三·三%的人認爲主管會優先考慮男性。

而在市府各單位中，我們發現到國宅處有七五%的受訪者認爲有性別歧視，高居首位；其次爲警察局、環保局的六七%；而教育局、新聞處亦高達五〇%的人表示有性別歧視的情形。上述各單位的受訪者有六〇%以上的人認爲歧視程度嚴重。

另本席亦從市府各機關七職等以上編制人數中發現：某些局處有相當高的編制人數，但却無一人爲女性，如養工處、新工處、捷運工程局東區工程處，捷運公司籌備處，市府各區公所、政風處、及

隸屬於新聞處的台北廣播電台，其中原因可能係工作性質不適有關，但捷運公司籌備處、本市各區公所、政風處及社會教育館等皆爲行政業務性質極高的機關，却依然如此，不禁令人感慨，市府的性別歧視的確相當嚴重。

在我國的就業服務法中規定工作不得有性別歧視，勞基法第廿五條亦明文規定不得有差別待遇，而男女平等更是憲法第七條所規定的基本人權，政府雖三申五令一再強調，近且更積極的以立法方式加以保障，可惜的是，身爲行政機關公權力代表的市府各單位却如此的漠視，致使性別歧視、差別待遇等陋習依存。

本席建議：在兩性工作平等法草案未通過之前，市府各行政機關在募集考試、教育訓練、工作升遷等行爲中，只要被證實有性別歧視存在，單位主管應受行政上之嚴厲處分，其次仿效美、日等國設立一專責之男女僱用平等委員會提供一申訴之管道，借以落實憲法第七條男女平等之規定。

#### 答覆單位：人事處

答：一本府對公務人員之任用，向本專才專業，適才適所，使人與事密切配合，進而達到人盡其才、才盡其用之目標，是以本府所屬各機關職務出缺均先就本機關具有擬任職務任用資格之較低職務列等人員，依「本府暨所屬機關公務人員升遷考核執行要點」規定，按其考試、學歷、訓練進修、年資、研究發展、考核獎懲等因素，提本機關人事甄審委員會公開評審後，再簽請機關首長擇優

升任，因此，各機關人員之升遷皆依公平、公正及公開原則檢討，並不因男女性別而有差別待遇。

二、就人力資源培育而言，高階層管理人才之培育，必須循序歷練低、中、高之非主管職務，俟累積豐富之經驗並取得法定任用資格後，本府自當擇優拔擢擔任主管之重任，從未因男女性別而有所歧視，爾後在本府人事任用中，仍將秉持上開原則通盤考量之，並朝逐步培育女性主管而努力。

六、質詢日期：82年6月21日

質詢議員：卓榮泰

質詢對象：黃市長大洲、工務局鄭局長、財政局廖局長、警察局陳局長、都計處蔡處長、市管處成處長

題 目：市府豈能知法違法，玩弄法令？

明：一、第三種住宅區能否設臨時攤販集中場？  
二、依現行市場管理規則，興建之市場是否須以「超市」為限？

三、非法攤販之利益與市民居住權益何者為重？

四、市府對民間依法申請設立之守望相助社區是持積極輔導，鼓勵或刻意打壓？

答覆單位：警察局

答：一、有關本局對非法流動任意設攤者，一向從嚴予以取締，絕不寬容。八十一年一至十二月份共計取締違規流動攤販七二一四三件、沒入攤架九四一一攤，本（八十二年一至五月份計取締違規流動攤販三五二七八件、沒入攤架四〇一九攤，並持續督導取締中。

二、本局對輔導民間推行守望相助工作，一向均持積極輔導

鼓勵之態度。

答覆單位：建設局

答：有關質詢各節謹彙復如次：

一、第三種住宅區能否設臨時攤販集中場？

查本市土地使用分區管制規則規定「第三種住宅區經本府核准得設置市場」，其核准標準如次：

(一)零售市場

1 設置地點應臨接寬度十公尺以上之道路，但若臨接道路已達八公尺不足十公尺者，得退縮補足十公尺寬度。

2 設置地點半徑三、〇〇〇公尺以內，無已設立完成之市場。

3 基地面積不得小於一、二〇〇平方公尺。

4 建築設計應依台北市零售市場設計注意事項辦理。

5 經營與管理應依台北市零售市場管理規則辦理。

(二)超級市場

1 設置地點應臨接寬度八公尺以上之道路。

2 設置地點半徑三〇〇公尺以內，無已設立完成之市場。

3 須以經銷生鮮食品為主，其營業所占之樓地板面積不得小於總使用樓地板面積百分之二十五。

4 基地面積不得小於六〇〇平方公尺。

5 以地面一、二層或地下層為限，樓層高度不得小於

三·五公尺。

6 應設置適當之廢棄物儲存設施。

二、依現行市場管理規則，興建之市場是否須以「超市」為