

內政部土地重劃工程處

人權教材



中華民國 114 年製作

目 次

案例一 預防職場歧視，尊重多元文化.....	1
案例二 農村社區土地重劃，落實人權保障.....	7
案例三 建構友善職場，預防歧視與霸凌.....	10
案例四 當代性別角色，兒女成長不缺席	14
案例五 建構友善職場環境，落實融合式平等權	18



案例一 預防職場歧視，尊重多元文化

壹、案例

小芬是名來自臺東的阿美族女生，大學就讀土木工程學系，畢業後投入營造業工作，因結婚生子讓她選擇暫時離開職場，專心照顧孩子，直到孩子滿足歲並請託保母照顧後，她才重返工作崗位，並在一家營造公司擔任現場工程人員。

然而，工地現場的職場環境對她並不友善，工地同事經常以對原住民的刻板印象來揶揄她，例如，總有人模仿原住民口音，刻意在句尾加上「的啦」當語助詞，並稱呼她為「娜魯灣」，於訂便當時問「要不要吃山豬肉」、工作時叫她「不要偷喝小米酒」，更甚於暗示她「住山上體力應該很好，工作不會累的啦」等狀況，都讓她備感羞辱。

此外，工地現場人手吃緊，老闆希望同仁能配合加班，但小芬孩子尚未滿3歲，時常需要準時下班至保母家接孩子，且孩子有狀況時亦需臨時請假，她便常遭到老闆冷嘲熱諷地說：「這麼準時下班？是不是要趕回部落顧小孩的啦」或「怎麼臨時請假，又要去打飛鼠的啦？」這些言語雖然表面上像是玩笑，卻讓她深感不適，甚至影響了她的工作情緒。

重返職場這一年以來，時常面對這樣的歧視與不平等待遇，小芬開始猶豫是否要向服務公司反映，或是如何尋求其他管道來維護自己的權益。但她擔心如果向服務公司反映，可能會影響到她的工作機會，但如果選擇沉默，內心的不滿與壓力又會日益加重。

貳、爭點

一、小芬時常遭同事以對原住民的刻板印象調侃，是否已產生對原



住民的歧視呢？

二、為接送及照顧小孩，小芬需要準時下班或臨時請假，有違反相關規定嗎？

參、人權指標

一、憲法第 7 條規定：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。

二、性別平等工作法

(一) 第 19 條規定：受雇者為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間。

(二) 第 21 條規定：受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

三、《公民與政治權利國際公約》

(一) 第 2 條：國家應尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等因素，如遭受侵害，均獲有效之救濟。

(二) 第 26 條：人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。

四、《經濟、社會及文化權利國際公約》

(一) 第 2 條：國家應保證人人行使本公約所載之各種權利，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等而受歧視。

(二) 第 7 條：確認人人有權享受公平與良好之工作條件。



(三)第 10 條：家庭為社會之自然基本團體單位，應儘力廣予保護與協助，其成立及當其負責養護教育受扶養之兒童時尤應予以保護與協助。

五、《消除一切形式種族歧視國際公約》第 2 條第 1 項：締約國譴責種族歧視並承諾立即以一切適當方法實行消除一切形式種族歧視與促進所有種族間之諒解之政策。

肆、國家義務

一、原住民族工作權保障法第 21 條規定：原住民在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛，各級主管機關應予以提供法律諮詢、律師及必要之訴訟費扶助。

二、就業服務法

(一)第 5 條第 1 項規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。

(二)第 65 條第 1 項規定：違反第 5 條第 1 項規定者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

(三)第 65 條第 3 項規定：違反第 5 條第 1 項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

三、勞動基準法

(一)第 30 條規定：勞工正常工作時間，每日工時不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。



(二)第 42 條規定：勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

(三)第 77 條規定：違反第 42 條規定者，處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金。

(四)第 79 條規定：違反第 30 條第 1 項至第 3 項規定，處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

四、性別平等工作法

(一)第 16 條規定：受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險。

(二)第 19 條規定：受雇者為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間。

(三)第 21 條規定：受僱者依前 7 條之規定為請求時，雇主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

(四)第 26 條規定：受僱者或求職者因第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

(五)第 33 條規定：受僱者發現雇主違反第 14 條至第 20 條之規定時，得向地方主管機關申訴。

(六)第 34 條規定：受僱者或求職者發現雇主違反第 21 條規定時，得向地方主管機關提起申訴。

(七)第 38 條規定：雇主違反第 21 條規定者，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。



伍、解析與改善建議

一、解析：

(一)就業服務法第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。」故事中小芬僅因原住民的身分特徵，就時常被老闆及同事以對原住民的刻板印象來冷嘲熱諷及調侃，讓小芬遭受不平等的待遇，已屬於歧視並已違反就業服務法之規定。

(二)本案小芬準時上、下班，應符合勞動基準法第 30 條規定之正常工作時間，且小芬因故無法配合加班，老闆如強制小芬加班工作，將違反勞動基準法第 42 條規定。

二、改善建議：

(一)小芬如何保護自己不受歧視呢？依原住民族工作權保障法第 21 條規定，各級主管機關應予以提供相關扶助，所以小芬可向工作地所在的地方主管機關（例如勞工單位、社會單位）提出申訴，倘經主管機關進行訪談和實地查訪，並評估認為存在就業歧視情況，就會將案件交由「就業歧視評議委員會」進行調查，最終若確認雇主存在歧視行為，違反就業服務法第 5 條第 1 項或相關規定，將依就業服務法第 65 條第 1 項及第 3 項規定進行相應的處罰。

(二)小芬如何捍衛自己的工作權益呢？小芬如果發現服務公司老闆違反相關法令，可詳載服務公司名稱、地址及具體事證等



資訊，向工作地所在的地方主管機關（例如勞工單位、社會單位）提出申訴，倘經主管機關確認有違反勞動基準法第 30 條及第 42 條等相關規定，將依勞動基準法第 77 條及第 79 條規定進行相應的處罰。

(三)另因小芬有撫育未滿 3 歲子女情形，依據性別平等工作法第 16 條及第 19 條規定，小芬得向服務公司老闆請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間，且倘有照顧需求或必要性，亦可申請育嬰留職停薪，服務公司老闆不得拒絕，倘小芬發現老闆違反前述相關規定，得依性別平等工作法第 34 條規定向地方主管機關提起申訴，倘經地方主管機關確認有違法情況，將依性別平等工作法第 26 條、第 34 條及第 38 條等相關規定處罰。



案例二 農村社區土地重劃，落實人權保障

壹、案例

張先生在某農村社區裡有塊祖傳的土地，可是那塊土地的共有人多達 30 幾人，想要整建、出租或買賣都因為無法和所有的共有人達成共識而作罷，時常覺得土地閒置很可惜。直到有一天地方公所舉辦了農村社區土地重劃說明會，張先生的土地位於重劃範圍內，獲邀參加說明會後得知，不需要徵得其他共有人的同意就可以決定自己名下的土地要不要參加農村社區土地重劃，而且重劃可以改善社區公共設施，提升環境品質，還不涉及土地徵收，而是以土地交換分合的方式進行地籍整理，使產權更加單純，可有效減少共有情形，而且重劃後的每筆土地都形狀方整、面臨道路，更有利於日後使用。

張先生在知道農村社區土地重劃的優點後很有意願參加，除了想知道自己的土地在重劃後能分配的面積是多少？位置在那裡？有沒有機會表達自己的需求等，也想知道土地分配過程中自身有哪些權益？有沒有受到保障？

貳、爭點

一、辦理農村社區土地重劃的過程是否有充分的民眾參與機制，各階段的決策是否公開、透明，可供民眾檢視？

二、重劃後分配的私人土地面積及位置是否都維護到所有權人的權益？

參、人權指標

一、《世界人權宣言》第 17 條：人人得有單獨的財產所有權以及同他人合有的所有權。任何人的財產不得任意剝奪。



二、《公民與政治權利國際公約》第 19 條：人人有發表自由之權利，這包括了對土地規劃的發言權。

三、《經濟、社會及文化權利國際公約》第 11 條：人人有權享受其本人及家屬所需之適當生活程度，包括適當之衣食住及不斷改善之生活環境。

肆、國家義務

一、憲法第 15 條規定：國家應保障人民的財產權。是以政府有責任確保重劃過程與土地分配之公平、公正，不得損害原有土地所有權人之財產權益。

二、農村社區土地重劃條例第 6 條規定略以，重劃區於規劃設計完成後，需擬訂重劃計畫書圖及邀集土地所有權人及有關人士舉辦聽證會，聽取其意見，經徵得區內私有土地所有權人過半數，而其所有土地面積超過區內私有土地總面積半數之同意，並公告滿 30 日後方可實施；另公告期間內，重劃區私有土地所有權人提出異議時，政府應予調處。

三、農村社區土地重劃條例第 19 條規定略以，地方政府於土地分配完畢後，應即將分配結果公告 30 日，並以書面分別通知土地所有權人與他項權利人。

四、農村社區土地重劃條例第 20 條第 1 項規定：土地所有權人對於重劃區土地之分配結果如有異議，應於公告期間內向該管直轄市或縣（市）主管機關以書面提出；未於公告期間內提出異議者，其分配結果於公告期滿時確定。

五、農村社區土地重劃條例施行細則第 20 條規定，直轄市或縣（市）主管機關依農村社區土地重劃條例第 19 條規定公告分配結果



之前，應舉辦公聽會，就土地分配結果，向土地所有權人說明，並聽取其意見。

伍、解析與改善建議

- 一、辦理農村社區土地重劃涉及範圍內每一位土地所有權人之基本人權，尤其是財產權與參與權。以張先生的案例來看，其財產權不應該因重劃而受到侵犯，所以必須確保重劃後的土地分配結果均符合相關法令之分配規定及程序，以保障其基本人權。
- 二、政府應確保土地所有權人能夠充分參與到規劃與決策的過程，不僅只是提供資訊，更是讓土地所有權人有機會對重劃內容提出意見和異議，使其意見都能獲得尊重，問題也能獲得改善。
- 三、政府應確保重劃後的公共設施服務水準優於重劃前的服務水準，以保障土地所有權人對基本生活需求的滿足，及對其基本人權的尊重與保護。
- 四、在辦理農村社區土地重劃過程中，加強宣導並鼓勵土地所有權人參加說明會與聽證會，並儘量採納土地所有權人意見，當其對土地交換結果有異議時，政府應加強溝通說明並依法行政，以維護土地所有權人的權益。
- 五、強化土地所有權人的人權教育與意識，提高對農村社區土地重劃相關法規的認識，使其了解在整個過程中應有的權利及可行的救濟途徑，減少誤解與矛盾。



案例三 建構友善職場，預防歧視與霸凌

壹、案例

小蕙在某公務機關擔任工友已經 10 多年，主要負責檔案管理、資料歸檔及簡單的行政庶務工作。她工作勤奮、責任心強，且多次獲得優良工作評價。近日，機關內有一技工職缺開放內部晉升，小蕙符合條件，並希望藉此機會提升職位，獲得更穩定的職涯發展，因此正式提交申請。

不久之後，小蕙發現自己的工作環境開始變得惡劣。主管對其態度冷淡，時常當眾批評其工作表現，還對她施加言語壓力，例如：「妳就只是個工友，不要想太多！」、「就算給妳升職，妳也做不好！」這些言語讓小蕙感到深受打擊，心理壓力日益加重。

由於長時間承受不公平對待與言語恐嚇，小蕙開始感到焦慮不安，影響了她的睡眠與身心健康。她曾考慮向更高層級的主管或勞工單位申訴，但又擔心會遭到更嚴重的報復或孤立。最終，小蕙的工作熱忱逐漸消失，甚至出現請病假與考慮離職的念頭。

貳、爭點

- 一、小蕙符合技工晉升資格，卻因主管的主觀判斷與未明確說明的標準遭到拒絕，可能涉及職場歧視。晉升過程缺乏透明度，是否符合公平升遷原則值得探討。
- 二、主管對小蕙的公開貶低、言語威脅及刻意刁難，可能構成職場霸凌。長期承受心理壓力與不當對待，影響小蕙的身心健康，甚至產生焦慮、失眠及工作倦怠。
- 三、小蕙嘗試尋求申訴管道，但未獲得明確回應，顯示該公務機關的申訴機制可能存在漏洞。



四、若機關未設置有效的防治霸凌措施與監督機制，可能使類似案件持續發生而無法改善。

參、人權指標

一、《經濟、社會與文化權利國際公約》

- (一)第 6 條：人人有權享有工作，包括人人有權獲得其自由選擇或接受的工作，以保障其基本生計。
- (二)第 8 條：人人有權組織及參加工會，以促進和保護其經濟及社會利益。

二、《公民與政治權利國際公約》

- (一)第 19 條：人人有自由發表意見的權利，包括尋求、接受和傳遞各種資訊。
- (二)第 26 條：法律之前人人平等，並應受法律平等保護。

三、《消除對婦女一切形式歧視公約》第 11 條：各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，確保男女享有同等的就業與升遷機會。

肆、國家義務

政府機關依憲法及相關法律，應履行以下義務，以確保勞工權益與職場公平：

一、禁止職場歧視與霸凌

- (一)就業服務法第 5 條第 1 項規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。



(二)性別平等工作法第 7 條規定：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

(三)依職業安全衛生法第 6 條第 2 項明定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。

二、建立有效申訴機制

(一)勞動基準法第 74 條第 1 項規定：勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

(二)行政程序法第 6 條規定：行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。確保機關人事決策透明，避免權力濫用與不公平待遇。

三、政府應定期審查公部門的升遷機制，確保符合公平、透明的標準。

伍、解析與改善建議

一、本案例涉及平等就業權、勞動權、免於職場霸凌的權利等核心人權議題，應從以下幾方面分析與改善：

(一)公平就業與升遷機會：政府與企業應確保職場升遷機制透明，避免因社會背景、職業身分或其他歧視性因素影響晉升機會。

(二)免於職場霸凌：員工應享有一個尊重、無恐懼的工作環境，主管或雇主不應利用職權壓迫員工。



二、改善建議

(一)建立透明的晉升機制

1. 主管機關應訂定明確、公開的晉升標準，並提供所有符合資格的員工機會。
2. 任何晉升決策應有書面說明與紀錄，避免任意裁量。

(二)強化申訴與救濟管道

1. 應確保小蕙能向勞動主管機關、申訴委員會等機構提出異議，並獲得有效處理。
2. 提供匿名申訴機制，降低勞工的心理負擔，鼓勵受害者勇敢發聲。

(三)改善機關氛圍與文化，營造友善工作場所：透過預防導致霸凌的因素、改變機關氛圍與文化，營造工作場所的包容、尊重和參與文化。除宣示組織不會容忍霸凌行為的決心外，防治政策內容可以列出可能被視為霸凌行為，並說明當員工感覺遭到霸凌時可以採取的行為步驟。



案例四 當代性別角色，兒女成長不缺席

壹、案例

阿華任職於臺中市某公務機關，太太則在私人企業擔任業務助理。當太太懷第2胎9個月時，阿華開始思考是否申請育嬰假。這項決定一方面是考量阿華的母親已協助照顧老大，擔心她體力無法負荷；另一方面則擔憂太太若在民間企業申請育嬰假，可能面臨工作不保。此外，在聽取朋友們的親子經驗後，阿華逐漸意識到與孩子共處的重要性，並主動承擔起照顧家庭的責任。

阿華過去曾擔任家教老師，見過許多經濟條件優渥的家庭，父母忙於工作，卻缺乏與孩子互動的時間。孩子除了補習就是寫不完的考卷，再不然就是沉迷於電子產品，導致親子關係疏離。他認為孩子成長只有一次，小時候的依賴與親密難以重來，因此申請育嬰假，珍惜陪伴孩子的寶貴時光。

儘管心中也曾擔憂外界眼光，畢竟傳統「男主外、女主內」的觀念仍根深蒂固，並透過日常對話、戲劇、媒體潛移默化地影響大眾。但阿華相信，不論性別，每個人都擁有陽剛與陰柔的特質，家務分工應視個人能力與興趣進行調整。在育嬰假期間，他承擔所有家務，包括洗衣、打掃、清洗奶瓶、為孩子洗澡及準備晚餐。透過自我激勵、孩子的成長，以及家人對其照顧能力的肯定，阿華也在這段時間獲得極大的成就感。

貳、爭點

一、即使在公教體系中，已有較早適用男性育嬰留職停薪的制度，且工作保障與福利較完善，但男女申請比例仍顯失衡。依銓敘部2021年性別統計指出，2021年申請育嬰留職停薪的公務人員共



3,002 人次，其中男性僅占 458 人次，女性達 2,544 人次，是男性的 5.6 倍，男性比例僅占總人次的 15.2%。

二、儘管臺灣社會的性別平等意識逐步提升，男性亦被期待參與家庭照顧與家務分工，但在實際執行面上，男性的家庭投入仍遠不及女性。女性仍為申請育嬰假的主要群體。未來應從國家制度層面積極推動與鼓勵父親參與育兒，達到育兒責任的性別平衡，落實實質平等。

三、為建構友善職場並鼓勵男性參與育兒，行政院於 2021 年 7 月起將育嬰留職停薪津貼由原本投保薪資的 6 成提高至 8 成，並放寬彈性申請條件。根據行政院性別平等處於 2024 年發布的《性別圖像》指出，2022 年男性申請育嬰留職停薪津貼的比例達 25.2%，創歷年新高，顯示經濟因素對男性是否申請育嬰假的影響不容忽視。

參、人權指標

一、依《公民與政治權利國際公約》第 3 條：締約國應確保男女平等地享有本公約所載一切公民與政治權利。

二、《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條，每位工作者應享有公平與良好的工作條件，包括合理工資、休息時間與安全的工作環境，並應確保「男女在工作條件上之平等」，落實同工同酬的原則。

三、《消除對婦女一切形式歧視公約》第 4 條，締約國可採行暫時性特別措施，加速實現實質性別平等，這些措施不構成歧視，並應在平等目標達成後停止適用，強調以正向差別待遇彌補性別不平等現象。



肆、國家義務

- 一、性別平等工作法第 7 至 11 條明文規定，雇主不得基於性別或性傾向，對求職者或勞工在招募、甄選、升遷、薪資、福利、教育訓練、解僱等方面有不公平待遇。亦不得於工作規則或勞動契約中規定，勞工結婚、懷孕、生產或育兒時應離職或停薪，亦不得以此為解僱理由。
- 二、我國於 2011 年 1 月 1 日施行消除對婦女一切形式歧視公約施行法，正式將消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）國內法化。依此法律，政府應每 4 年提交國家報告，並依據國內、外專家審閱意見檢討政策作為。該法施行是我國推動性別平等的重要里程碑，有助於兩性權益的保障及性別歧視的消除。
- 三、就業服務法第 5 條規定，雇主不得基於性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、種族、宗教、星座等各種因素，對求職者或勞工實施歧視性待遇，保障就業機會的平等性。

伍、解析與改善建議

- 一、目前育嬰假的申請者仍以女性為多，根本原因之一是職場中性別薪資差距依舊存在。女性在職場遭遇的不平等待遇與家庭內的性別分工緊密相關，這也鞏固了傳統「男主外、女主內」的性別角色。因此，實現家庭中的性別平等，需以職場中的機會平等與同工同酬為前提，特別是提高女性的經濟自主性，否則男性全面參與育兒仍難以成為社會常態。
- 二、臺灣社會普遍認為「男子漢」應勇於負責、有擔當，若能重新詮釋這份責任感，將有助於塑造健康的男子氣概。例如，透過公開表揚、媒體宣導或出版育兒手冊等方式，展示不同於傳統「事



業為重、遠離家庭」的父職形象，有助於建立正向的男性照顧者典範，鼓勵更多男性投入育兒工作。



案例五 建構友善職場環境，落實融合式平等權

壹、案例

阿志是一位視障者，在校成績優異、文書處理能力強，畢業後透過公務人員特種考試身心障礙人員考試考取公務人員，並分發至○○機關，報到前阿志與家人至機關瞭解工作內容及工作環境才得知，任職單位欲指派的工作內容阿志恐無法勝任。

阿志進一步瞭解後發現，機關申請身障考試工作內容為辦理出納、總務事務，除需辦理各項經費紙本帳目控管、出入帳用印及總務等工作外，尚需至銀行、郵局洽辦業務，對視障者而言無法獨立勝任前述工作項目。阿志向機關說明自身情況及專長，並與機關商量討論後，機關基於阿志情況及其能力，將其工作調整為辦理文書處理及協助資料彙整等，並向地方政府勞工單位申請職務再設計服務，提供輔助設備及指派專人輔導等措施，協助阿志順利執行主管交付的工作；另為使阿志及早適應新環境、安心工作，機關定期檢修辦公室設備並改善周邊無障礙設施，以提供友善之職場環境。

貳、爭點

年滿 18 歲之中華民國國民符合國家考試應考資格者，皆有應考公職的權利，且經錄取任用後保障其工作權益；身心障礙者亦同，不因其身心狀況而拒絕其應試及任用資格。但身心障礙者經考試錄取後，倘未瞭解用人機關申請進用身障考試工作項目而選填分發其自身能力無法獨立作業之職缺，機關能拒絕其報到嗎？無法拒絕的前提下，機關又該如何調整職務並且打造友善工作環境，協助其儘速融入職場，落實工作平權呢？

參、人權指標



一、憲法第 7 條規定：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。

二、《身心障礙者權利公約》

(一)第 4 條第 1 項：締約國承諾確保並促進充分實現所有身心障礙者之所有人權與基本自由，使其不受任何基於身心障礙之歧視。為此目的，締約國承諾：……提供身心障礙者可近用之資訊，關於行動輔具、用品及輔助技術，包括新技術，並提供其他形式之協助、支持服務與設施。

(二)第 27 條略以，締約國承認身心障礙者享有與其他人平等之工作權利；此包括於一個開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。締約國應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現，包括於就業期間發生障礙事實者，其中包括，透過法律：禁止基於身心障礙者就各種就業形式有關之所有事項上之歧視，包括於招募、僱用與就業條件、持續就業、職涯提升及安全與衛生之工作條件方面；保障身心障礙者在與其他人平等基礎上享有公平與良好之工作條件，包括機會均等及同工同酬之權利，享有安全及衛生之工作環境，包括免於騷擾之保障，並享有遭受侵害之救濟；於公部門僱用身心障礙者；確保於工作場所為身心障礙者提供合理之空間安排。

三、《經濟社會文化權利國際公約》第 5 號一般性意見：

《公約》並未明確提及身心障礙者。不過，《世界人權宣言》確認，人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等。而且，由於《公約》的條款完全適用於社會所有成員，身心障礙者顯然有資格享



受《公約》確認的一切權利。此外，當有必要提供特殊待遇時，締約國必須酌情採取措施，盡最大可能利用可使用的資源，使身心障礙者能夠在享受《公約》明確規定的權利方面克服身心障礙帶來的種種不利因素。

肆、國家義務

一、憲法第 15 條規定：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。

二、身心障礙者權益保障法

(一)第 16 條第 1 項規定：身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。

(二)第 39 條規定：各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。

三、公務人員考試法

(一)第 5 條第 1 項規定：正額錄取人員應於規定時間內向實施訓練機關報到接受訓練，逾期未報到並接受訓練者，即喪失考試錄取資格。

(二)第 21 條第 1 項規定：公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。

四、進用身心障礙人員作業要點第 6 點規定：各機關為使進用之身心障礙人員，能發揮其工作效能，應依身心障礙者權益保障法



第 57 條規定，編訂預算，改善辦公處所及設備，並應對身心障礙人員予以適當之照護與輔導。

伍、解析與改善建議

按身心障礙者權益保障法第 38 條已規定，政府機關員工總人數在 34 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 3%。次按衛生福利部訂定「各機關研訂合理調整指引之原則」揭示之原則，各機關應根據障礙者具體需要，於不造成不成比例或過度負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調整，以確保障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。當請求人（身心障礙者）提出調整的請求開始，責任承擔方（用人機關）應展開互動式對話，以確定最恰當的應對方案並留有紀錄，透過雙向的互動與交流，確認障礙者真正的具體需要。因此，用人機關除需依上揭法令足額進用身心障礙者外，並應衡酌身心障礙者狀態及能力，合理調整工作內容並改善辦公處所及設備，使之發揮其工作效能。

為營造友善職場環境並保障視障者權益，用人機關可透過下列方式改善及達成：

- (一) 考量視障者情況及能力，合理調整職務內容，並指派專人輔導，且平日多給予關心及提供工作上必要協助，不因其障礙而有所歧視及差別對待。
- (二)洽請地方政府勞工單位申請職務再設計，依個別需求提供相關就業輔具設備及專業諮詢輔導等措施，協助視障者順利執行工作。
- (三)定期維護辦公室公共空間安全扶手、身障專用廁所，並檢視辦



公大樓周邊人行道導盲磚設施是否破損及是否有障礙物阻礙通行，洽請相關機關修復及排除障礙物，以維護身障者日常上班所需。

(四)考量視障者通行需求，於辦公大樓周邊十字路口向地方政府交通單位申請加裝蜂鳴器，以利聽聲辨位安全行經馬路，保障上、下班交通安全。