

內政部土地重劃工程處
人權教材



中華民國 112 年製作

目 次

案例一	我家的地上物被國家侵佔了.....	1
案例二	我女兒是工地主任.....	5
案例三	女性同仁也可以執行測量業務.....	9
案例四	言論自由有界限，侮辱公務員不可行.....	12
案例五	營造友善職場，愛護母乳媽媽，一點都不難.....	16

案例一 我家的地上物被國家侵佔了

壹、案例

○○市政府因辦理○○區段徵收地上物查估補償作業，委託專業查估公司調查徵收範圍內私有地上物以辦理補償；待查估補償程序完成後，即將該等土地點交予區段徵收工程施工廠商，為避免施工損及民眾財產，於施工前會再邀集市政府人員至現場會勘並比對查估補償清冊，確認已補償完竣才進行地上物清除掘除作業，惟施工中仍發現多座墳墓有漏估遷移費的情形，為保障人民財產權，都會通知市政府補辦查估作業。

○氏家族於該區段徵收範圍周邊擁有數筆土地，土地內有先人墓地。區段徵收工程開工後，○氏家族成員向○○部○○處表示其先人墳墓墓碑遺失，認為是遭本工程破壞，要求國家賠償，但經該處查對查估清冊所列設施及其座標，進行中的工程其實尚未施作到○氏家族先人墓碑所在位置。

○○部○○處秉著協助民眾及保護人民財產權之初衷，提供機具人力協助○氏家族成員找尋墓碑，對於○氏家族成員要求之賠償、設立紀念碑等要求，也積極邀集相關單位協商，礙於事實及法令規定，無法達成○氏家族成員的要求，後來經○氏家族成員提起訴訟，經高等行政法院判決駁回方終止紛爭。

貳、爭點

一、涉及到人權爭執點第一為財產權：

(一)財產權為一項基本人權，涵蓋個人對自己財產的擁有權和支配權。

(二)○氏家族成員主張自動拆遷期限未到，本工程無權進入其土

地內，認為其財產權遭受到侵害。

- (三)另○氏家族成員主張其先人墓碑遺失與工程進場有關，失去對該墓碑之擁有及保護權，認為財產權遭到侵害，要求國賠。

二、涉及到人權爭執點第二為私生活與家庭權：

對於○氏家族成員而言，墓地是其與先人及家族連結之重要基礎，影響包含其與家族成員及先人之互動，認為其私生活與家庭權受到侵害。

參、人權指標

一、《世界人權宣言》：

- (一)第 17 條規定，任何人不得被任意剝奪其財產。

二、《公民與政治權利國際公約》：

- (一)第 17 條規定，任何人之私生活、家庭、住宅或通信，不得無理或非法侵擾，其名譽及信用，亦不得非法破壞。

- (二)第 23 條定，家庭為社會之自然基本團體單位，應受社會及國家之保護。

肆、國家義務

政府機關進行土地徵收作業，應遵守下列憲法或法律規定：

- (一)憲法保障財產權：依憲法規定，財產權是基本權利之一，政府辦理土地徵收作業時，應保障土地所有人之財產權，必要時除應提供合理的補償外，並應依法律規定或有明確授權，且需遵守比例原則及正當程序辦理之，以免侵犯土地所有人的財產權。

- (二)土地徵收條例：政府機關在辦理土地徵收作業時，應事先通

知土地所有人，並舉行公聽會，聽取土地所有權人及利害關係人之意見，以確保程序公開透明；另應先與所有權人協議價購或以其他方式取得，協議不成始得徵收，並應合理補償土地所有人的損失。

- (三)國家賠償法：公務員於執行職務行使公權力時，因故意、過失不法或公務員怠於執行職務，造成人民自由或權利者受到侵害時，國家應負損害賠償責任；另公共設施因設置或管理有欠缺，致人民生命、身體、人身自由或財產受損害者，國家應負損害賠償責任。

伍、解析與改善建議

一、本案例涉及人權概念及議題：

- (一)財產權的部分：在此案例中，○氏家族的土地地上物(墓碑)不明原因遺失，可能意味著其財產權遭到侵害，但經查證並非施工廠商所為，賠償應不成立。惟財產權是一項基本人權，政府機關進行土地徵收作業時，應依土地徵收條例規定之程序辦理，並提供合理的補償。
- (二)私生活與家庭權：在此案例中，○氏家族因家族墓地遭徵收，可能意味著○氏家族失去與其家族成員及先人互動之基礎，倘公務員執行徵收程序有所瑕疵，恐涉及侵害人民私生活與家庭權，故政府機關在辦理徵收作業時，應特別留意行政程序，務必完成所有法定程序，避免侵害人民權利。

二、注意事項或改善建議：

- (一)程序必須公開透明：政府機關於徵收前應通知所有權人並舉行公聽會，並優先以協議價購等方式辦理，協議不成始得徵

收，確保程序公開透明，避免權力濫用。

- (二)加強溝通與參與：政府為取得公共建設用地辦理徵收時，應納入公民參與之機制，召開公聽會或聽證會向人民說明徵收之公益性及必要性，並針對人民所提疑問進行解釋，人民的建議意見應予適當回應，讓人民更瞭解政府施政的計畫。
- (三)合理補償：政府機關辦理徵收作業時，應留意避免對土地所有人造成不當的損失(包含特別犧牲部分)，並應提供合理的補償，以免侵犯土地所有人的財產權。

案例二 我女兒是工地主任

壹、案例

小伶因為父親工作的關係，童年幾乎都在工地裡度過，工作團隊像大家庭一樣相互幫忙，浸在叔叔伯伯及阿姨們的耳濡目染下，漸漸對土木工程產生興趣，舉凡土方開挖、鋼構吊裝、測量放樣、混凝土澆置等流程都相當熟悉，因此求學過程就以選填土木相關科系為主，也有不錯的成績；畢業後取得相關國家證照並任職於營造公司負責工程管理相關行政內業，沿襲童年經驗，與現場工程夥伴們一直有很好的互動，在內外分工合作下完成許多工程任務，建立良好的互信關係，在某次公司臨危授命下，擔任隧道工程的工地主任的角色，踏進工程的最前線，而長久以來許多工地有著「女性不能進隧道」禁忌，但身為工地主任必須在現場指揮調度，起初只要有狀況都會被怪罪，面對現場人員的碎念，小伶有點灰心，後來她憑藉專業知識及善用溝通協調技巧，帶領工程團隊克服現場施工所面臨的大小問題，讓原本排斥女性擔任工地主任的叔叔伯伯們瞭解專業與性別無關，最終也在大家協力合作下，克服艱鉅的工程挑戰，如期完成隧道貫通的使命，獲得行政院長表揚及總統肯定，而她的另一半小郭始終扮演最堅強的後盾，包辦家庭工作及照顧小孩，可謂是現代家庭生活的新模式。

貳、爭點

我們常常會有一種刻板印象，認為某些行業的工作是男生的行業，某些則是女生的行業。然而，從業者是否具備某行業所要求的就業技能，其實與性別並非直接相關，會影響就業的是本身

具備的技能，並不是性別。

參、人權指標

- 一、《公民與政治權利國際公約》第2條規定：「本公約締約國承允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、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。」工作權屬於重要的基本人權，選擇何種工作類別，自不應因性別的差異而有所差別待遇，應受到本公約及其本國相對應之法令保障，而能夠自由的選擇工作，自是重要的人權指標。
- 二、《經濟社會文化權利國際公約》第3條規定：「本公約締約國承允確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等。」工作權的選擇及獲得，除保障人類生存及生活品質的享受，不應有性別歧視，這是重要的人權指標。
- 三、《經濟社會文化權利國際公約》第6條規定：「本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。」及「本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。」

肆、國家義務

- 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。」業已明示性別平等環境之

建構為我國基本國策之一，為此行政院除於 100 年函頒性別平等政策綱領，亦於 101 年成立性別平等會，推動性別平等政策基本藍圖，引領各機關持續推動性別平等工作，擴展社會各界的性別視野，逐步落實性別平等。

二、我國於 91 年 1 月 16 日公布性別工作平等法，於第 1 章總則第 1 條即敘明：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」第 7 條亦提及：「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。」此即表示為確保求職者或受僱者享有平等受僱之機會，雇主於招募及僱用時，不得因性別而有差別待遇。另我國於 91 年 3 月 6 日公布之性別工作平等法施行細則第 3 條：「本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。」隨著科技快速進步，以往須著重大量勞力進行搬運及克服地形辦理各項組裝作業之情形，也逐漸有所改善。

伍、解析與改善建議

一、土木工程業務隨著品管講習、職業安全訓練及施工機具的進步已逐漸脫離藍領或高勞力的思維領域，惟部分人員因存在著土木工程人力需求等同於高勞力之男性所特有行業之舊有思維，致在選才上仍有所偏差，喪失了性別平等之客觀立場，除違反了性別工作平等相關法規外，亦與國家根本大法—憲法之精神有間。

- 二、為鼓勵並建構性別平等環境，各類證照之報考資格即採不限制性別方式報名，另亦採全筆試方式測驗，無性別、體力上之優劣因素，無論男女於結訓並通過測驗之後，即可取得工地主任、品管人員或職業安全衛生人員之資格，符合性別工作平等法的立法精神。
- 三、男女平權的觀念已逐漸的落實於政府的施政中，而女性從事土木工程，已為普羅大眾所接受認同，而女性工程人員進入政府機關或民間公司服務，無論辦理內外業，其能力均等同男性同仁，口碑備受肯定。
- 四、為持續營造性別平等環境，建議工程相關機關加強向廠商宣導，於工程人員徵才時的選擇，應以專業選才為重，不以性別為考量，以摒除性別上的歧視，並加強設置「性別友善環境」之設施，如設立女性專用衛浴設備、住宿空間，提供女性獨立衣櫃、專用休息區及育嬰托嬰空間等，定期實施性騷擾防治宣導教育，並於工作環境標示性騷擾言行風險辨識及提供必要防護措施；薪資及升遷基準不應因性別而有差異，並定期檢討有無落實性別平等，以提高女性勞動者參與營造業意願。

案例三 女性同仁也可以執行測量業務

壹、案例

小郁公務職涯 25 年，一直辦理行政相關業務，於去年轉調至工程機關後，主管表示因業務需要，除行政相關工作外，需支援測量外業；聽完業務分配後，小郁心生惶恐，因她對測量業務相當陌生，想起平常在馬路旁執行測量業務的人員，皆為皮膚黝黑且身材高大的男子，自己身材嬌小且不常運動，不知體力是否能夠勝任，正思考如何和主管反應此難題。

回家告知老公及女兒後，他們也覺得相當不妥，一方面覺得小郁職業生涯沒做過相關技術類工作，二來在艷陽高照且車水馬龍的工作環境下，身體及人身安全皆有一定程度的風險，不應招募男性同仁來執行測量業務嗎？

雖有許多聲音對女性同仁外出執行測量業務有疑慮，但小郁決定勇於接下這個挑戰，一開始跟著同仁前往現地進行道路樁位測量時，雖有做好防曬措施，在炎炎烈日工作一天下來難免感到不適，日漸適應後，發現身體代謝慢慢變好了，同仁相當專業且注意安全，每次測量時，身穿反光背心及交通錐的擺放等安全措施更不含糊馬虎。工作一陣子下來，小郁與同仁相處融洽，且對測量業務越來越有概念，證明女性也能完美勝任測量業務。

貳、爭點

在華人社會長期男主外、女主內的觀念下，認為體力負擔較大的工作男性才能完成，因此若有女性想從事測量方面的工作時，身邊的家人朋友們常常是勸阻大於支持。然而，從業者是否

適合相關行業其實與性別並無直接關係，而是本身技術與學習能力是否符合相關需要，每個人不應因性別框架而侷限自己的職涯發展。

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、憲法增修條文第 10 條第 6 項規定：「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。」
- 三、《公民與政治權利國際公約》第 2 條規定：「本公約締約國承允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、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。」

肆、國家義務

- 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、性別工作平等法第 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。」；第 8 條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

伍、解析與改善建議

- 一、因測量設備日益進步，以及樁位資訊朝數值化管理邁進，樁位測定業務已逐漸擺脫男性為主的勞力密集領域，多以電子

儀器輔助，同仁不應被舊有思維所綑綁，不論男女只要用心仍能做好測量相關業務，更符合憲法所保障的平等精神。

二、為符合性別工作平等法及營造性別平等的工作環境，建議各單位招聘委外測量人員時，應以專業選才為主，具有相關測量製圖證照為輔，儘量避免以性別做為招聘之標準，更應提供女性同仁相同的升遷待遇、友善育嬰托嬰措施、防止性騷擾等工作環境，以減少女性勞動者的就業困難，摒除性別上的歧視。

案例四 言論自由有界限，侮辱公務員不可行

壹、案例

文哥是工程機關裡最資深的老大哥，工作嚴謹又認真，對於工程施工細節常以最高標準審視，只要是他負責的案子，每一件都可稱得上完美。但也因為他要求高，每每施工廠商私底下常常發牢騷，抱怨聲不斷。

今天文哥為了 A 工程案件驗收事宜，先到工地巡查督導，看是否還有要改善的地方。一開始廠商還陪著笑臉，等到文哥點出的缺失多了起來，廠商終於受不了當場激動飆罵「你是在『ㄋ一ㄠ』三小，這東西大家都嘛是這樣做就可以，我就不行，X 你娘……」，一連串的三字經、五字經都脫口而出。文哥認為這是挑釁公權力，隨即上報機關長官。

貳、爭點

一、言論自由有界限嗎？

二、侮辱公務員公署罪為民國 23 年訓政時期所制定，該年代行政機關作為國家公權力的表徵，地位可說是高高在上、不容侵犯，但在如今重視言論自由的民主體制之中是否已過時而不適用？

參、人權指標

一、《公民與政治權利國際公約》第 19 條規定，人人有保持意見不受干預之權利。人人有發表自由之權利；此種權利包括以語言、文字或出版物、藝術或自己選擇之其他方式，不分國界，尋求、接受及傳播各種消息及思想之自由。本條第 2 項所載權利之行使，附有特別責任及義務，故得予以某種限制，

但此種限制以經法律規定，且為下列各項所必要者為限：

(一) 尊重他人權利或名譽；(二) 保障國家安全或公共秩序，或公共衛生或風化。

二、《聯合國人權事務委員會第 34 號一般性意見》中，亦闡述國家為了實現人權保護功能，在限制表意自由時，必須符合比例原則。

肆、國家義務

一、憲法第 11 條規定，人民有言論、講學、著作及出版的自由。

二、司法院大法官釋字第 509、577、656、678 號解釋理由書，亦肯認國家對於言論自由應給予最大限度之維護，俾其實現自我、溝通意見、追求真理、滿足人民知的權利，形成公意，並使得監督各種政治或社會活動之功能得以發揮，乃維持民主多元正常社會發展所不可或缺之機制。

伍、解析與改善建議

一、言論自由指的是不受檢查及限制的表意自由。《聯合國世界人權宣言》第 19 條：「人人有權享受主張、發表意見的自由；此項權利包括持有主張而不受干涉的自由，和通過任何媒介和國界尋求、接受和傳遞消息和思想的自由」。但「言論自由」並不是漫無邊際的自由，它背後的基礎是「言論責任」，這也是為什麼刑法制定誹謗罪、公然侮辱罪、侮辱公務員罪等刑責，以及如性騷擾防治法第 2 條第 2 款與性別平等工作法第 12 條對於言語性騷擾的規定。

二、因此，言論自由並非無限上綱沒有界線的，例如《公民與政治權利國際公約》第 17 條規定，任何人之私生活、家庭、住宅

或通信，不得無理或非法侵擾，其名譽及信用，亦不得非法破壞。對於此種侵擾或破壞，人人有受法律保護之權利。第 20 條第 2 項規定，任何鼓吹民族、種族或宗教仇恨之主張，構成煽動歧視、敵視或強暴者，應以法律禁止之。另外關於歧視性言論，《消除一切形式種族歧視國際公約》第 4 條，亦有對於宣揚種族優越以及種族仇恨之言論，締約國有義務禁止並依法懲處之規範。

三、刑法第 140 條侮辱公務員罪規定「於公務員依法執行職務時，當場侮辱或對於其依法執行之職務公然侮辱者，處一年以下有期徒刑、拘役或十萬元以下罰金」。法院見解認為所謂的「公然侮辱公務員」，是指並未對公務員有具體事實上的指責，僅進行抽象的嘲笑與謾罵，足以貶損公務員執行公務之公信與尊嚴即屬之。因為我國屬民主法治國家，對於人民的言論自由應給予最大限度之維護，讓人民自由表達己見的同時也能達到監督政治或社會活動之功能。本案廠商僅是單純的情緒表達，而非評論事件為目的之政治或社會言論，自不受到言論自由的保護（相關判決：臺灣高等法院 111 年度上易字第 1690 號刑事判決、109 年度上易字第 1737 號刑事判決）。

四、在現行體制下，「侮辱公務員公署罪」這種威權體制的象徵是否已經沒有存在的實質意義，而可能成為公權力挾持人民言論自由的凶器，且相關行為已有「公然侮辱罪」予以規範，刪除「侮辱公務員公署罪」尚不致於影響到任何權利。原刑法第 140 條第 2 項侮辱公署罪已於 110 年 12 月 28 日立法院院會三讀刪除，而侮辱公務員罪則仍保留並加重刑責，爰現行刑法「侮

辱公務員罪」仍是有效且應遵守之法律。

案例五 營造友善職場，愛護母乳媽媽，一點都不難

壹、案例

小芳是個母乳媽媽，有一天因工作需要到○○部○○處參加會議，但找不到該處的哺乳室，經詢問該處人員後方得知該處因空間不足沒有設置。小芳對於這件事感到非常訝異，她認為○○部作為中央政府機關，理應帶頭以實際行動支持母乳哺育的政策與法令，落實設置哺乳室才對，怎麼反而沒有做到。

小芳回去後透過○○部全球資訊網提供的部長信箱，寫信給部長，向部長反映這件事，並建議○○部應全面檢視及要求所屬機關積極設置。

貳、爭點

國家政策及法令為貫徹憲法保護婦女與幼兒、消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，對於雇主應保障女性工作者權益、性別工作權之平等，建立友善職場及提供促進工作平等措施，均有基本規範（最低標準）與要求。但若法令規定本身並未訂有罰則，政府機關能否以礙於現實條件因素（如空間、經費、人力有限等），就不配合執行這些法令規定？

參、人權指標

一、《經濟社會文化權利國際公約》第 10 條

（一）家庭為社會之自然基本團體單位，應盡力廣予保護與協助，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。

（二）母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。

(三)所有兒童及少年應有特種措施予以保護與協助，不得因出生或其他關係而受任何歧視。

二、《消除對婦女一切形式歧視公約》

(一)第 11 條

- 1、締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。
- 2、締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施，鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務。

(二)第 12 條

- 1、締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計劃生育的保健服務。
- 2、締約各國應保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務，必要時予以免費，並保證在懷孕和哺乳期間得到充分營養。

肆、國家義務

一、憲法

(一)第 153 條規定，婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。

(二)第 156 條規定，國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。

(三)增修條文第 10 條規定：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；國家應重視社會救助、福利服務、國民就業、社會保險及醫療保健等社會福利工作，對於社會救助和國民就業等救濟性支出應優先編列。

二、性別工作平等法

(一)第 23 條第 1 項規定，僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施。

(二)第 18 條規定，子女未滿 2 歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間 30 分鐘。前開哺（集）乳時間，視為工作時間。

三、性別工作平等法施行細則第 14 條規定，性別工作平等法第 23 條第 1 項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

四、哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法第 3 條規定，哺（集）乳室之設置位置，應便於受僱者使用，設有明顯標示，且鄰近洗手台或提供洗手設施。

伍、解析與改善建議

1990 年世界衛生組織(World Health Organization, WHO)與聯合國兒童發展基金會(The United Nations Children's

Fund, UNICEF)共同提出的「純潔宣言」(Innocenti Declaration)中強調，母乳哺育是嬰兒及母親的權利。而國家為體現這樣的人權，已將提供親善職場環境的責任納入社會體制，讓各界共同落實這項權利。

政府機關本應遵守國家政策及法令規定，不可逕以缺少經費或空間為由，即忽視應作為義務，而不辦理營造婦女友善職場環境相關工作，否則將無法實現《經濟社會文化權利國際公約》第10條保護與協助家庭、憲法及性別工作平等法保護婦女之意旨。

其實，哺(集)乳親善環境所需之空間及經費並不大，但卻可使婦女安心工作並兼顧工作與子女照顧之責任。機關營造婦女友善職場環境可從短期措施著手，例如機關可透過大樓與電梯樓層說明、廁所及會議室告示牌標示所在大樓內其他機關單位哺(集)乳室之設置位置，指引母乳媽媽就近利用。後續再規劃中長期實踐策略，進行盤點空間、編列經費或申請補助等，打造符合標準的哺(集)乳空間，將國家政策及法令理念逐步落實到位。