



軍事教育

軍校生對女性從事 戰鬥職務看法初探

副教授 趙淑美

提

要

軍事職場一向被認為是「男性主導」的行業，軍隊中深具男性氣概文化與男性優勢的傳統，使得職業性別隔離現象仍舊有待突破，其中以戰鬥或指揮職的派任更加明顯。女性從事戰鬥職務的看法已隨著整體世界趨勢而鬆動，更有國家頒布政策成為指導方針。我國從九十四年起開始推動以「募兵為主」的徵募並行制，也企圖將另一半女性人口也納入從軍的潛在人力。推行至今，所有的軍事職務除了潛艦之外，幾乎所有的戰鬥職務均已向女性開放。然而女性從軍的兩個負面影響：體能較男性相差甚鉅以及不容易培養出同袍情誼的內在凝聚（沈明室譯，1998）的看法，在相隔十多年後是否仍舊存在，則是本文想要探討的主題。本文分別針對女性從軍的法律觀點、開放戰鬥職務給女性的必然性、國內女性從軍之現況、女性從事戰鬥職務之困境，以及軍校生對女性從事軍事戰鬥職務看法，以目前就讀陸海空三個軍校正期班的學生為對象，進行問卷調查及結果分析進行說明，期能使讀者對於當前女性從事戰鬥性任務的看法有所理解，並進一步促成眾人觀念的改變，使軍事職場朝向性別平權邁進。

關鍵字：軍校生、戰鬥職務



壹、緒論

2016年10月間，國發會公共政策網路參與平台諸多議題中，「修改《兵役法》中性別不平等之條文。國民服兵役之義務不因生理性別有所不同」之提案，已在2106年9月23日達5000人連署門檻，儼然成為一項網民們討論的重點。衡時目前全世界男女均需服義務役的國家僅佔極少數，且多緣於其國家政體、國際政治地位、人口規模、與鄰近國家關係等關係形成必然的國家政策。事實上在人類恆長歷史中，因著各項因素使戰場成為男性主導場域，而「從軍」也在多數國家中有著將女性排除在外的傳統。若以「國家興亡、人人有責」的觀點來看，女性被排除於戰爭事務之外，在今日來說已經不具有政治上的正當性了。正如美國婦權運動主將貝蒂·傅瑞丹(Betty Frieden)在她的《第二階段》(謝瑤玲譯，1995)書中提到對女性參與作戰的看法：「如果我們在面對戰爭的危險時，不管有沒有平權，也不管最高法院說什麼，女人當然應該服兵役。如果女人面對作戰和擁有軍事命令的權力，她們一定會以珍視人命的使命來面對。作戰是為求生存，不是為大丈夫氣概，更不是為殺人求取光榮」。Frieden的論點指出戰爭型式以及戰爭結果的另一種可能性，而這種可能性必須是在女性具有戰爭決策權才得以發生。在當前戰爭型態的改變以及各國均致力於打破軍隊唯陽剛是從傳統的努力下，女性進入軍事職場已經逐漸產生某些原因的質變。以下各節分別闡述：女性從軍的法律觀點、開放戰鬥職務給女性的必然性、國內女性從軍之現況、女性從事戰鬥職務之困境，並以趙淑美在2016年所進行的一項研究的部分結果，即陸海空三軍官校正期學生對於部分有關女性從事戰鬥職務看法的結果進行分析及說明。

貳、女性從軍的法律觀點

女性從軍在當前「性別平權」的大囂下，仍存在許多可加辯證的議題。以法律觀點來看，我國憲法第7條闡明，「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」，這條法律所揭櫫的平等保障似未將女性拒於軍事場域之外。但在現今「女性從軍議題」則在國家修改徵兵改為募兵政策之際，逐漸轉為不論男女均可以個人自由意志決定是否參與的行動，即有從「義務觀點」導向「權利追求」的趨勢。但或許基於歷史、國情、以及國家在承平時時期備戰思維之下的政策考慮，在民國88年10月大法官第四九〇號(兵役法服兵役義務及免除禁役規定違憲?)作出解釋：「立法者鑒於男女生理上之差異及因此種差異所生之社會生活功能角色之不同，於兵役法第一條規定：中華民國男子依法皆有服兵役之義務，係



為實踐國家目的及憲法上人民之基本義務而為之規定，原屬立法政策之考量，非為助長、促進或限制宗教而設，且無助長、促進或限制宗教之效果。」形成目前兵役制度中未要求女性服兵役，以及徵兵以男子為主政策根據。但此項解釋文亦被法律學者認為成為「女性不用當兵」之立論依據過於薄弱，並以Rostker vs. Goldberg 案例評論，認為兵役登記制度的目的，是為了將來戰爭徵召軍隊之用，是否考慮女性納入登記範圍，也應該以戰鬥目的為考量(楊智傑，2002)。在徵兵制逐漸走向全募兵制的今天，從軍不再是一項法規對於特定性別所限定的「義務」時，它儼然成為一般青年在自由意志下，可供選擇的一種職業選項了。既然世界潮流及趨勢均追求不同性別之平等工作權，也可說明在《性別工作平等法》在尚未完成立法前，國內婦運團體對於以「保護」之名，行「限制」之實的《勞工安全衛生法》第二十一條、《工廠法》第七條，規定女性員工不得從事繁重的工作，是不合理且具有性別歧視的，應該加以檢討修正。

另外，就人力資源觀點來看，軍事職務對女性開放的確是擴展高素質人力來源的解決方案之一。就像美國國防部長卡特(Ash Carter)的聲明：「我們的軍隊將從更廣大的人才庫中選才，能符合高規定標準的女性將有新的服役機會」。誠然，以保國衛民為主旨的兵役要求，以及將「軍職」視為職場的概念有著本質上的差異。

就目前國內的就業結構而言，軍警公教受《性別工作平等法》明確之規範，「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。」然而軍事場域與公教職場畢竟有著任務性質的本質差異，尤其是部分軍事職務特別強調體能，亦即要求人員必須有處於極限狀態的能力，這種狀態要求包含兩部分，首先是人員需具備力量、速度、耐力和敏捷性(U.S. Marine Corps, 2006)，其二是在長期戰鬥行動的分解性壓力中維持上述條件的能力(Henning & Kim, 2011)。這兩項要求是否成為阻卻女性從事戰鬥職務的最主要原因？何種性質的工作(職務)有其性別之適合考量？何種任務不適合對女性開放？不能開放的理由是否能夠當前世代所接納？而女性在某些特殊職務上的低比率，是有著結構性的障礙還是個體特質使然？這在性別平權普遍瀰漫社會風氣之下，是國防部高層不得不面對的議題。

如今將軍事戰鬥職務全面性向女性開放也勢必再掀起「女性主義教條者」與「戰役求勝傳統者」兩陣營的對壘(Eden, 2015)。以美國軍方為例，美軍備役上校黑陵(Ellen Haring)曾投書指出，女性官兵一直難以通過的「戰鬥耐力測驗」充其量只不過是一套入門儀式，仍不足以測度步戰人員的適任能力，因此不應將通過該測驗與否視為正式條件(Haring, 2014)。



參、開放戰鬥職務給女性的必然性

國防是國家生存的命脈，而人員素質少子化已是開發國家面臨的現實境況，它為社會各領域帶來人員補充及素質不足的潛在問題，其嚴重性已被我國列為國安層級問題。美國自1973年實行全志願兵役制以來，已成為以雇傭為主的軍隊，主要依靠優厚的薪金、各種福利待遇以及就學和發展機會等吸引青年入伍，但並非全部部隊均向女性開放。但現今，時任國防部長的卡特(Ash Carter)表示，「軍隊無法再承擔排除一半人口參與吃力的軍職，所有符合標準的男女都應能夠從軍」，故他宣布自明(2016)年4月1日前軍隊必須開始實施新方案-「女性將獲准開坦車、發射迫擊砲並率領步兵作戰，她們能擔任陸軍遊騎兵、綠扁帽部隊、海軍海豹部隊、陸戰隊步兵、空軍傘兵，以及所有先前只對男性開放的職務。」意謂著幾乎全部的戰鬥職務均全面向女性開放，而且指揮職與領導職的歷練亦不再以性別為考量。但卡特也明白指出：「平均而言，男女體能有別，軍隊必須依能力而非性別分派任務和工作。這可能導致部分職務的女性人數較少」(中央通訊社，2015. 12. 04)。一言道出「體能條件」是影響女性在選擇軍事職務種類，以及歷練指揮領導職時的最大關卡。

在五角大廈向全世界做了政策宣誓後，國防部發言人羅紹和隨即於2015年12月5日向媒體表示，國軍目前除潛艦部隊因生活設施因素尚無法開放女性官兵外，陸、海、空軍無論是戰鬥部隊(飛機、艦艇、裝甲)、戰鬥支援部隊(砲兵、化學兵、工兵、通信、衛勤)，且在台灣或金門、馬祖、澎湖等外島部隊，都已開放女性官兵參與，甚至有擔任主官、管職務者，許多女性官兵在體能、戰技或工作上都有優秀的表現(蘋果日報，2015. 12. 05)。國軍自民國80年以降陸續將軍職向女性官、士、兵開放，但是論者仍然從許多層面，對當前軍事場域中的女性工作配置發出檢討改進的聲音。

肆、國內女性從軍之現況

我國自民國80年開始擴大女性人力運用，招考志願役專業軍(士)官；又於81年推動「精進士官制度」以擴大運用女性人力，83年招收女性官校生；為配合兵役制度轉型，於95年開放招募女性志願士兵，國軍女性從軍比例逐年上升，至今(2015)年2月已達1萬6千餘人，與去年同期相較增加1千餘人。截至2015年2月，已有超過1萬6000名女性官兵加入軍旅，占全軍人數的9.66%(青年日報，2015. 03. 08)。其中約佔志願役現員數11.5%、佔募兵編制員額7.7%，顯現女性人力呈穩定成長



趨勢。在軍職中，男性居管理領導或是作戰訓練的居多，而女性可能是以後勤補給或是醫護工作為多，根據調查，女性所佔的編缺，戰鬥部隊中女性軍職人員佔1.81%、戰鬥支援部隊佔17.19%、勤務部隊則佔24.68%。

因應少子化造成的兵源不足，我國目前逐漸由徵募合一制逐漸改為全募兵制。而戰爭型態的改變，使得女性特質對許多軍事職務可能比純陽剛特質者更具有優勢。但在擴充女性從軍近四分之一世紀以來，不容否認軍事領域仍具有明顯的「職業性別區隔」現象。性別化組織理論(Theory of Gendered organization)則強調職業性別隔離是由組織產生的，如果加上組織內以男性為主所設計的工作性別區隔、員工甄選、組織內資源與權力的重分配等，都對於性別隔離現象產生強化作用(嚴祥鸞，1994)。除了社會控制外，一種職業中少數的從業人員，自然較難擬訂有利的政策並且加以推動，是故女性在軍事領域中比例過低，不論是招募、聘用、付薪、配置、陞遷、退職、退休及解僱等，也連帶的缺少發言及爭取權利的機會，似乎成為相對的弱勢，而此種女性因為人數過少的弱勢處境，使得軍事領域也被視為是男性維持其既有的父權體制以及再製父權體制的另一個溫床。

然而根據陳家華(2008)的分析，臺灣地區近三十年來職業性別區隔有越趨嚴重的現象。而軍事領域長久以來就是男性主導行業，雖然隨政策改變引進女性人力，但是除了人數上的少數之外，職缺的性別比例反映了一般對性別——職務的適配性認知。觀照女性人力在各軍種所擔任之職務，以後勤職類最多，並以行政和文職為主，許多軍事職務仍承載濃厚的性別角色刻板印象。女性在加入軍中行列之後，固然女性軍職身分已漸為社會所接受，然而在我國傳統觀念下，對於女性的角色扮演，有其特定的期待，導致女性在面對傳統上以男性文化為主流的工作職場，遭遇到許多有待克服與調適之處(王梨雅，2012)。

政策鬆綁是促成理想實現的重要環節。國內學者沈明室(1999)曾在一項報告中指出：1998年底，陸軍官校第一名畢業的女學生面對媒體時，曾公開希望從事戰鬥性的職務，但當時陸軍正期女性軍官的經管制度，卻限制她們不能擔任步兵、砲兵、裝甲兵、憲兵四種兵科的職務。而在指揮職的歷練中，則僅能從事連長以下的職務，營級以上則需按考核鑑定及個人意願再循通才發展，但仍以學校單位的職務為主。這樣的經管制度可能以父權保護心態，著眼於女性的社會角色及生理條件而加以限縮。但對於有心從軍的女性而言，是否也相對的剝奪了軍事歷練中的向上流動機會？在女性軍人已經突破總軍人人口10%的今日，開放特殊職缺給女性軍職人員或許是解決經管制度可能不利於女性之不可迴避的問題。在同一份研究中，沈明室(1999)提及，根據調查結果，大多數女性軍人都比較注重服役單位的安定及



經濟因素為重，比較少的女性軍人會主動爭取擔任比較辛苦的戰鬥職。例如1997年2月份海軍總部人事署，對官校各年班女學生所做的問卷顯示，他們報考的動機以「獲得一穩定保障之工作」為最高，佔54.1%，其次為「減輕家庭經濟負擔」，佔39.3%，而「想在軍中開創一番事業」則為最低，僅佔6.6%。可見女性進入軍中仍以經濟性因素為主，比較沒有追求事業成就的積極性。

另外據陳膺宇、陳志偉、張萃萍(1997)的研究顯示，女性軍職人員最想從事的工作中，以「機關、學校文書幕僚」所指的比率最高，佔全體受測人員的37.1%；希望擔任部隊文書幕僚工作的也有12.1%，希望從事教職的則有30%，真正想要從事領導職與指揮職者僅佔10.3%。這個比例與海軍所做的問卷相近。可見國內女性軍職人員從事領導或指揮職的意願不高。陳膺宇等人推測若問卷改為至第一線步兵單位或潛艦單位服役，可能比例還會更低。前述為陸軍官校女性正期學生所做的問卷顯示多數女學生想要選擇戰鬥性的職務，可能只是因為未實際接觸而不了解戰鬥部隊的特性，以及在以男學生為主的環境中所引起競爭的心理。

趙淑美(2015)在一項跨越十一個年度對軍職人員所做的調查中發現：在相關單位多年的努力之下，軍事場域對於多種傳統中不對女性開放的職務，像是步兵、裝甲兵、潛艦及特種部隊在不同世代間有了看法上的改變，2013年的受試者中，認為這些戰鬥職務仍應持續採「繼續對女性關閉」者已成為少數，但是在「合格女性應獲准自願派職」以及「合格女性應與男性一樣派職」則有著相近比例。有趣的是，性別之間則沒有顯著差異，顯示不論男女對於「自願派職」與「接受派職」間的比例是相近的(趙淑美，2015)。但因研究方法之限制，無法對此現象提出更进一步具有說服力的論點，也許可歸功於近年來相關團體及措施的努力成效。

但從這些研究結果顯示，女性對於派任至戰鬥部隊擔任領導職的意願高低，似乎與其對這些單位的工作性質認識與否有著不可切割的關係。再者與民間職業女性面臨相同的困境，因為下列因素而對工作表現有所保留：如擔心忽略家庭、擔心妨害交友擇偶、擔心妨害配偶相處、擔心工作壓力、擔心妨害生活情趣、擔心妨害人己關係等，因而在工作表現上採取較保守之態度，不肯主動爭取表現。所以，對女性開放戰鬥職務也應顧及其考量。

伍、女性從事戰鬥職務之困境

雖然全球許多國家因戰備需求而採對女性放寬從軍限制的政策，但是國內外也多所討論戰鬥職務向女性開放的憂慮。例如張倫賢(2008)在其所著之「女性從事戰鬥之困境與因應-以歐美軍隊為例」一文中，藉他山之石整理出女性從軍經驗中可



能肇生的困境，包括：體能及訓練方面、士氣方面、戰俘方面、踰越男女分際之問題(包括兩願性關係、妨礙性自主、不實的性指控等)，因應作戰需求之兄弟情誼(band of brothers)，訓練男女成效之經濟成本考量(Rice, 2015)。根據相關的文獻，研究者整理可包括下列五個層面的考量：1. 適任性(體能狀況、情緒控管、生理限制)；2. 紀律性(管理或管教問題、士氣影響)；3. 安全性(戰場之戰俘、同儕保護)；4. 公平性(假期類別及長短、社會觀感)；以及5. 性別平權之考量(不實性擾指控、妨礙性自主)。這些因素究竟是出於父權體制的保護心態所致，還是對於女性進入與男性競爭的戰鬥性職務的職業性別區隔傳統考量所致？為了解目前三軍官校正期學生所抱持的看法，將部分有關女性從事戰鬥職務看法的結果進行分析及說明。

陸、軍校生對女性從事軍事戰鬥職務看法結果分析

- 一、研究對象：本報告所使用之統計資料是針對105學年度在學的陸、海、空三軍官校正期班一至四年級學生，抽樣調查所得資料。本表中的男性受測者陸軍官校計有257名、海軍官校人數207名、空軍官校人數94名；女性受測者陸軍官校有36名、海軍官校29名，空軍官校則有13名。
- 二、研究工具：研究工具是研究者參考相關文獻資料以及張倫賢(2008)女性從事戰鬥之困境與因應一文所設計，對女性從事戰鬥職務時，一般人有所疑慮的看法，包括了體能考量、情緒狀態、生理限制、影響士氣及團結、受保護而削減戰力、人身安全等題項。原先題目以李克特氏六點量表呈現，為使資料易於解讀，將回答選項為1-3分者修改為不同意意見，4-6分者修改為同意意見。
- 三、統計方法：以計頻和百分比等描述性統計呈現不同性別在各題項上的看法。結果呈現於附表1(男性)以及附表2(女性)。
- 四、研究結果：
 1. 體能與戰鬥職務的關係認知：一般人對於女性從事戰鬥性職務的看法，偏向於因為女性體能狀態普遍比男性差而持不贊成的態度。但是在本次調查中幾項與體能有關的題項，如「女性軍人因體能狀況普遍不及男性，所以較不適合擔任戰鬥職務」，陸官及海官的男學生約七成左右並不同意、而空官的男生則約六成不同意；至於女生部分不同意的比例，在陸官及海官部分則均有超過八成女學生不同意，但是空官則僅有五成四不同意。這是否顯示了各軍種在軍官養成教育中的生活管理以及一些相關的要求有著對待性差異，而且相形之下空官的女生被「保護」的更甚，這需要再加以釐清。另一項認知「戰鬥職務需要體能



附表1：各官校男學生在各題項上的回答人數及百分比

題項內容	學校別	陸軍官校 (人數=257)		海軍官校 (人數=207)		空軍官校 (人數=94)	
	意見	不同意	同意	不同意	同意	不同意	同意
女性軍人因體能狀況普遍不及男性，所以較不適合擔任戰鬥職務	人數	173	84	146	61	54	40
	%	67.3%	32.7%	70.5%	29.5%	57.4%	42.6%
戰鬥職務需要體能條件，所以體能差的不適合擔任戰鬥職務	人數	79	178	61	146	31	63
	%	30.7%	69.3%	29.5%	70.5%	33.0%	67.0%
女性軍人因情緒起伏較大，所以較不適合擔任戰鬥職務	人數	211	46	171	36	74	20
	%	82.1%	17.9%	82.6%	17.4%	78.7%	21.3%
女性軍人因其生理限制，所以較不適合擔任戰鬥職務	人數	149	108	129	78	47	47
	%	58.0%	42.0%	62.3%	37.7%	50.0%	50.0%
有女性軍人的單位，容易影響男性軍人之間的士氣及團結	人數	190	66	147	59	72	21
	%	74.2%	25.8%	71.4%	28.6%	77.4%	22.6%
女性軍人一旦上戰場，可能需要男性同儕的保護，因而削減戰力	人數	185	70	151	56	63	31
	%	72.5%	27.5%	72.9%	27.1%	67.0%	33.0%
女性軍人在戰場上若是被俘，容易產生人身安全上(如性侵)的問題	人數	43	212	35	171	19	75
	%	16.9%	83.1%	17.0%	83.0%	20.2%	79.8%

附表2：各官校女學生在各題項上的回答人數及百分比

題項內容	學校別	陸軍官校 (人數=36)		海軍官校 (人數=29)		空軍官校 (人數=5)	
	意見	不同意	同意	不同意	同意	不同意	同意
女性軍人因體能狀況普遍不及男性，所以較不適合擔任戰鬥職務	人數	29	7	24	5	7	6
	%	80.6%	19.4%	82.8%	17.2%	53.8%	46.2%
戰鬥職務需要體能條件，所以體能差的不適合擔任戰鬥職務	人數	10	25	12	17	10	3
	%	28.6%	71.4%	41.4%	58.6%	76.9%	23.1%
女性軍人因情緒起伏較大，所以較不適合擔任戰鬥職務	人數	33	3	28	1	12	1
	%	91.7%	8.3%	96.6%	3.4%	92.4%	7.6%
女性軍人因其生理限制，所以較不適合擔任戰鬥職務	人數	25	11	20	9	7	6
	%	69.4%	30.6%	69.0%	31.0%	53.8%	46.2%
有女性軍人的單位，容易影響男性軍人之間的士氣及團結	人數	34	2	24	5	12	1
	%	94.4%	5.6%	82.8%	17.2%	92.4%	7.6%
女性軍人一旦上戰場，可能需要男性同儕的保護，因而削減戰力	人數	34	2	26	3	11	2
	%	94.4%	5.6%	89.7%	10.3%	81.9%	18.1%
女性軍人在戰場上若是被俘，容易產生人身安全上(如性侵)的問題	人數	8	28	5	24	2	11
	%	22.2%	77.8%	17.2%	82.8%	18.1%	81.9%

條件，所以體能差的較不適合擔任戰鬥職務」，軍校學生中的男性持同意的比例則高居近七成，顯見男性學生將體能與戰鬥能力形成相當強的連結，這或許與其教育訓練過程不斷給予強化體能觀念有關，也可能與軍隊長久以來的陽剛文化有關。至於女生對於「體能差不適合擔任戰鬥職務」的情況，在三個軍校



中則呈現相當大的差異，陸官女生有7成以上同意、海官有近六成同意，但是空官則僅有2成3同意。這是否與各軍種所認知的戰鬥職務內涵有關，亦有待進一步的澄清。

2. 情緒與戰鬥職務的適任性：一般人對女性有偏向感性及情緒化的刻板印象，並且認為過於情緒化對於狀況的判斷以及決策的遂行可能產生不利的影響。在調查中三個軍校的男生均有八成左右者並不認同此項看法，至於女生則是高於九成並不認同女性情緒化且影響職務適任性。
3. 生理限制與戰鬥職務的適任性：另一項深植人心甚至有法令解釋，進而成為女性從軍以及軍職適任性藉口的「生理限制說」，持不同意者在陸官及海官兩個軍校之間有較相同的比例，亦即不論男性及女性，不同意者均明顯高於持同意意見的比例，顯示這兩所軍校的男女學生均多數認為女性的生理限制並不影響其遂行戰鬥任務。但在空官，不論男女持同意及不同意意見者幾乎各佔一半，顯示在空官學生的認知中，女性的生理限制的確相當程度影響了其執行戰鬥職務的適任性。
4. 女性軍人影響男性軍人之間的士氣及團結：女性進入軍中使得純陽剛的場域產生質變，雖然部分女性會因尋求認同而逐漸使自己的行為中性化，但是女性的特質仍然具有對男性的吸引力。而且在性別比例相差懸殊的情況下，異性的追求不免引發兩性之間以及同性之間互動的衝突。在學生的回答中，我們看到不論男性或女性對此議題持不同意意見者均為多數，三校男性均超過七成，至於陸官及空官的女學生超過九成，海官則超過八成。誠然在女性的回答中似乎有著為己身性別辯護的沉味，但男性有著近二至三成者同意，似乎也暗示著這個現象以不同面貌存在著，像是在105年11月初時爆發了某軍校學生宿舍中的偷拍事件即為一例。雖然有相關的兩性營規規範合宜的性別互動，但是面對這些年輕、血氣方剛且正值人生重要的異性交往階段的青年，在如此封閉的生活環境以及如此頻繁互動的相處之下，營造相互尊重以及合宜的行為，亦成為日後教育的重點。
5. 女性軍人在戰場上可能成為接受保護對象而影響戰力：在戰場上人力即戰力，誠然絕大多數的我們不曾經歷過戰爭的洗禮，但從一些相關的紀錄片或是電影情節中，不難體會戰場上不能留下受傷戰友的同袍情誼。在此次調查中，亦可看出不論校際或性別間對此問題持不同意者均佔多數，但是女生不同意的比例相較於同校男生均多出至少15%，顯示女生更加不認同自己的性別會是在戰場上需被關照的族群。這可以解釋為女性對於自己上了戰場後的戰力發揮具有一



定程度的信心。

6. 女性軍人與戰場人身安全：1993年美國當時的國防部長亞斯平(Lea Aspin)以新的地面戰鬥定義取代了「危險法則」，只限制女性不能參與在地面上直接與敵軍交火，或可能遭遇面對面肉搏戰的單位。在這項政策規範之下，只有確認會使人員遭遇危險的情況下才會排除女性軍人擔任特定的工作。雖然有此項規定，但女性幾乎仍被排斥在所有執行攻勢作戰，直射武器及整個遂行地面作戰的單位，包括了裝甲、步兵及野戰砲兵這三個被視為戰鬥核心的兵種。

目前在國防部的政策指導之下，目前我國僅存潛艦部隊因生活設施不易改變而尚未對女性開放之外，幾乎所有兵科或戰鬥職務均已向女性開放。但是在本次調查中不論校別以及性別，學生們均認為女性上戰場若是被俘，其人身安全可能遭受侵害的同意程度均高於八成。這項普遍性的認知將來是否會成為女官們在選擇直接的作戰部隊的考量，或是長官在任命時的考量，也值得後續觀察。

柒、結語

女性是否應該擔任戰鬥職務？從女性不能以生理及體能條件以保護之名，行隔離之實的突破，男女均可從軍已漸漸成為在追求性別平權下的一股潮流。再從以色列、挪威、北韓以及即將於2017年將女性納入兵源的瑞典借鏡，這些國家均有其國家政策以及保衛國土的必要考量。除此之外，依當前的國際情勢，不論是對戰力、戰爭型態的改變以及人力資源的充分運用等全面考量，似乎在兵源的拓展上都不應該再將性別因素作保護性的考慮。擴大女性軍人參與戰鬥性的職務，不但可以運用高素質的女性人力，解決基層缺員之苦，亦可保障女性軍人的權益。所以開放女性軍人參與戰鬥性職務是一可行的政策，但開放戰鬥性職務與女性軍人時，性別與體能的適任性已不再是多數將來成為軍中領導幹部的軍校生的重要考量了，而其他對女性原先的刻板印象中的情緒、生理限制、女性軍人影響男性軍人之間的士氣及團結，以及戰場上的女性保護也逐漸鬆動了，所以我們期待一個完全以能力作為考量，而非性別考量的新軍隊的成形。

參考資料

中央通訊社(2015)。全球多國允女性參與戰鬥多為美盟友。資料取得時間：20151207，<http://www.cna.com.tw/news/aopl/201512040227-1.aspx>

王梨雅(2013)。女性軍人角色期望與性別文化之研究，國立政治大學行政管理碩士學程碩論文

貝蒂·傅瑞丹著，謝瑤玲譯(1995)。第二階段-追求兩性真平等，台北：月旦



- 沈明室(1998)。女性軍人的形象與現實。政戰學校軍事社科研究中心，台北市。
- 沈明室(1999)。女性軍人擔任戰鬥性職務之研究，軍事社會科學半年刊，4，45-62。
- 青年日報(2015.03.08)。巾幗不讓鬚眉 女性官兵展現專業 擔負衛國重任。青年日報社-軍事新聞網 行動版.htm。
- 陳勁甫、李宗模(2013)。美國、英國、日本女性軍人在軍中職務發展初探。國防雜誌，28(3)，89-106頁。
- 陳膺宇、陳志偉、張萃萍(1997)。女性軍人個人特質與環境適應之研究。國防部人力司專案，未出版。
- 陳家華(2008)。臺灣地區職業的性別區隔與變遷。東海大學社會學研究所碩士論文。
- 張倫賢(2008)。女性從事戰鬥之困境與因應—以歐美軍隊為例，陸軍學術雙月刊，496期，142-159頁。
- 趙淑美(2015)。對女性派任特殊軍事職務之看法—世代、性別及職級分析，空軍軍官雙月刊，183期，19-29頁。
- 楊智傑(2002)。女性不用當兵？——檢討釋字第四九〇號中提及的兩性差異操作標準，憲政時代第28卷第1期，2002年7月(有審稿制度)。
- 蘋果日報(2015)。女性從軍人數創新高 總統肯定國軍推動平權，3月11日。資料取自<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150311/572155/>，檢索日期20150709
- 嚴祥鸞(1994)。臺灣勞動力市場性別化分工之解析-1951-1994，勞資關係論叢，第5期，頁147-167。
- Eden, J. (2015). Women in Combat-The Question of Standards. Military Review, 95(2), 39-47.
- Military Leadership Diversity Commission (2011). From representation to inclusion: Diversity leadership for the 21st-century military, <http://www.militarynewsnetwork.com/publications/diversityleadership.pdf> (檢索日期：2013年10月27日)
- Harrell, M. C., & Miller, L. L. (1997). New Opportunities for Military Women: Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale. (Santa Monica, CA: Rand)
- Haring, E. (2014). Can Women Be infantry Marines? Charlie Mike Blog, War on the Rocks.com entry posted 29 May 2014, http://warontherocks.com/2014/05/can-women-be-infantry-marines/#_ (accessed 12 December 2015)
- Henning, P., & Kim, P. (2011). Physiological decrements during sustained military operational stress, Military Medicine, 176(9), 991-992.
- Rice, C.E. (2015). Women in the Infantry: Understanding Issues of Physical Strength, Economics, and Small-Unit Cohesion. Military Review, 95(2), 48-55.

作者簡介

副教授 趙淑美

學歷：高雄師範大學成人教育博士。經歷：中原大學兼任講師、空軍官校心理諮商科講師、空軍官校飛行安全教育訓練中心副教授、空軍官校通識中心副教授。現職：空軍官校通識中心社會科學組副教授兼社科組主任。