



軍事教育

軍校生所認知的 「性別平等」

副教授 趙淑美

提

要

本文以陸、海、空三所軍官學校一至四年級學生為對象，在一項調查研究中針對受訪學生對「性別平等」此一開放性問題的看法整理而成。本文先以法學者的觀點整理出「平等」的概念及解釋，其次說明本次調查對象的基本資料，藉以描繪出目前三軍官校學生的特性，接著呈現三軍官校學生對於「性別平等」代表性看法，分析後發現包含下列面貌：(一)平等的概念多元、(二)平等應體現機會的平等、(三)性別平等應是待遇的平等、(四)性別平等不只是形式平等，要追求實質平等，但實質平等難達成、(五)立法保障性別平等，而非根源性的觀念改變，反加深性別歧視、(六)不應強調性別框架、(七)過度強調性別之間生理差異，形成另一種不平等、(八)工作的派任應以能力而非性別來考量、(九)承認差異、尊重差異、適才適所。最後一節針對這些回答，提出五項結論與建議：(一)加強法學教育、(二)不同對象應有不同性別教育課程重點、(三)平等概念應與時俱進，能因地、因時制宜、(四)逐漸淡去以「性別」作為分類的框架，適才適所、(五)女性當自強。

壹、緒論

今日絕大多數國家皆奉人權兩公約作為民主國家施政的圭臬，將國民的公民、



政治、經濟、社會以及文化層面的平等權力，視為不論種族、性別、年齡、宗教差異而為人民所應享有的權力，我國自然也不外於這股國際趨勢。自從民國76年解嚴以來，我國的民主進展以及對人權的保護持續有著長足的進步。而透過保障人權相關法律的制定、與時俱進政策的推展，加上民間公民團體的努力，使得諸多人權議題，例如廢死、性別平權、婚姻平權、反對青少年性剝削等攸關性別權益等議題，長期佔據世人的注意力而成為社會大眾多方辯證的焦點。事實上社會大眾要取得對這些重大議題的共識絕非短期之內可以竟功，所以「革命尚未成功，『同志』仍需努力」也成為倡議者需長期努力的心理準備。可喜的是整體的社會氛圍在各種政策推行以及教育訓練的落實之下，像是多年來一系列以性別平等為主軸政策的實踐作為，逐漸讓各年齡及各階層在觀念上有所改變，也使得根深蒂固的刻板印象得以鬆動(趙淑美，2015a, b)。著眼於軍隊亦是構成社會的重要團體，以及日漸增多的女性官士兵，性別議題的推廣已是必須面對的重要課題。在軍方近五年的「性別主流化訓練」^{【註1】}推展下，已逐漸灑下官士兵對性別平權認識的種子，就待其繼續萌芽茁壯。性別主流化訓練將部隊中的軍士官兵視為教育訓練的主體，而軍校學生則透過相關的演講，學分課程或是非學分的活動逐漸深化對性別平權的認知。軍官學校學生在畢業之後成為建軍幹部中基層的中堅份子，對於性別的看法將會影響其身處人數日益增多的部隊的行為，而隨著階級的提升，對於有關性別之間的處置作為更會反饋成為軍中落實性別平權的重要依據，是故了解軍官學校學生對於性別平等的看法，將可作為驗收教育成效，以及作為改進施教的依據。在本文中先論及法律對「平等」的概念及解釋，次節說明本次用以調查意見所抽取對象的基本資料，藉以描繪出目前三軍官校學生的特性，最後一節則是呈現三軍官校學生對於「性別平等」的看法，以了解三軍官校學生對於性別平等的概念呈現出何種認知概念，作為日後性別教育的施教參考依據。

貳、法律對「平等」的解釋

一、平等是權利抑或是原則規範

平等究竟應為一種權利或只是保障各種人權的原則，一直是平等理論探討過程中核心所在。主張平等是一種原則的學說認為，平等應是對應各種人權時的基準，也是客觀處理各種與人權相關問題時的原則，唯有如此平等才能廣泛適用於各種層面，成為崇高的價值理念。但若視平等只是一種權利概念時，採

註1 國防部101年3月8日國力培育字第1010000847號令頒國防部推動性別主流化訓練實施計畫



正面表列權利範疇時，則可能被限縮在法律、政治、性別等條文明示的範圍中，屆時在討論權利時，只能援引條文所記載的相關事項的平等權利，極可能削弱平等在保障體系的重要法效果（許慶雄，2015：127）。然而主張「平等是權利」的學說則認為平等該與其他人權一樣，具有獨立的權利本質，是可以主觀認定的權利，若只是一種原則，就無法主張實體的權利保障，反而削弱了平等保障的效果。況且平等作為一種權利，同樣可以廣泛的成為各種人權要求平等的基準，不會因此而受到影響。兩派學說之重點均在採何種立場對人權的保障才能有更完善的規範。然而實務上人權的保障除了範圍之外，程度上似乎無法無限上綱，原則雖給了執法者自由心證的空間，但不若權利說者來得有明確的援引條例有所規範。

平等界說論述的重要性可從明列在憲法的條文上窺見一般。我國憲法第7條明揭：「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」。在用語上亦無明顯的區別是平等原則或平等權，然而法律學者認為是偏向平等原則（許慶雄，2015：134）。「在法律上一律平等」雖然僅是簡要的8個字，而且表面上似乎容易理解，但是若要深究平等的意義，卻容易陷入各有立場各自表述的泥淖中，所以向來是法界中重要的討論議題。許慶雄指出，平等並不是「相等」，因為人與人之間或社會之間的歧異性太大，是不可能全然相等以待。所以對於人際之間由於特質不相等的部分就必須考量到在何種情況下可以容許不平等，何種情況下不容許任何的差異（許慶雄，2015：108），也就是「等者等之，不等者不等之」精神的體現及落實。而在民主法治國家出現之後，對於期待以國家權力來保障人人平等並不合理，國家權力所能保障的只是所有人平等的立足點，而無法保障個體之間在各層面質量或數量上的結果平等（許慶雄，2015：112）；而在人權公約的規範下，國家對於保障國民「法地位的平等」、「政治地位的平等」以及「經濟、社會地位的平等」，也都只是賦予每一位國民在參與法律、政治、經濟、社會活動時的機會或立足點平等，但是由於每個人所擁有的可用資源並不相同，自不能保證所有人在結果上的平等（許慶雄，2015：113）。易言之，由國家權力介入要保障國民平等所遭遇的矛盾，在現代民主法治國家中，則是解決平等與國家權力作用的範圍、基準及界限的重要議題。

在大法官歷次的釋憲文中，屢屢提到對「平等」的說明，例如釋字第211、341、412、485、490、647。其中490號是攸關男子當兵（義務役）而女性不用當兵是否違憲的重要論點，解釋文中：「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。復次，服兵役之義務，並無違反人性尊嚴亦未動搖憲法價值體系之基礎，且為大多數國家之法律所明定，更為保護人民，防衛國家之安全所必需，與憲法第七條平等原則及第十三條宗教信仰自由之保障，並無牴觸」，對人民的兵役義務並無涉於剝奪女性權利之虞作出說明。而在517號文中表示，有關人民服兵役，應召集的事項及其違背義務的制裁手段，應由立法機關衡酌國家安全、社會發展的需要以法律定之，亦即徵兵的相關規定是立法裁量空間(許育典，2016：193)。而對於平等內涵較完整的論述，首推大法官釋字第485號之解釋，它揭示了「憲法第7條平等原則並非指絕對、機械形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待。」所以兵役課只予男性服兵役的義務並未違反男女性別平等原則(許育典，2016：194)。而在釋字第341號解釋理由中亦言及「此所謂平等，係指實質上之平等而言，其為因應事實上之需要，及舉辦考試之目的，就有關事項，依法酌為適當的限制平等」，可見平等的概念隨著時代的演進以及國家政體的屬性而具有相當多元的面貌。然而部分學者認為，現代戰爭型態已與以往「以力取勝」的傳統型態不同，即便體能不若男性的女子，也可憑藉電子儀器或是科技設備的操作來參與戰爭，是故以生理理由而排除女性從軍，是無法說服大眾(陳新民，2015：195-199)。另一研究者認為，考量男性相對於女性而言，體力較佳、體格強壯、力量大，適合從事粗重之戰鬥事務，且男性沒有生理期、不會懷孕，所以認為男性比女性更適合軍事軍職、戰鬥性任務以保衛國家安全、人民生命財產之安全，但是僅以「男女生理之差異」作為女性不服兵役之理由，應該更嚴格限制為性別之理特徵、懷孕、生產、生理期等具有全部涵蓋性而沒有例外之真實差異，而不應當包括類似體能之相對性差異(陳威龍，2009：74)，顯示在論及男女性的差異時，女性全體均所具備的獨特特徵才能視為絕對性差異所恃之處。但是弔詭的是這些真實存在的生理特徵，卻不是對所有女性均造成影響，而且即使男性，亦有在體力及體能上較一般女性柔弱者，所以僅以性別作為差別對待的唯一依據，在實務上仍有可辯證的空間(楊智傑，2002)。

二、各種平等的概念

平等概念隨著時代推演也有不同的看法。現代意義的平等與傳統意義的平



等之最大不同在於，傳統的平等著重在排除差異，目的在使人享有立足點的平等；現代意義的平等則是強調具體的保障，目的在使人人享有實質的平等，前者可謂形式平等或立足點的平等，後者則是實質平等。國家在過去只是排除各種差別體制，將人從被壓抑的狀態下加以解放，之後卻任憑社會競爭、自求多福，徒具形式上的平等，卻造就更多的弱勢者，使得所謂立足點的平等成為假象而不具有實質的保障效果。為了彌補立足點所造成的缺憾，20世紀的現代國家除了排除在政治及法律上的差別體制之外，更應積極介入人民在社會、經濟層面的生活，設法使國民在實際的各種條件上得到平等的保障。是故，要使平等具體實質化，必須探討基準所在的原則，而不可以為只是要求與特定人平等的權利，或是要求特定人與一般人相同平等的權利為滿，也就是必須針對全體產生一種一般性的基準，形成有效作用的原則，而不是只是成為個人可要求與他人平等的權利(許慶雄，2015：132)。

平等概念經過時代的演化，至少存在下列幾種對偶關係：(一)形式平等與實質平等；(二)絕對平等與相對平等；(三)機械平等、比例平等、機會平等、結果平等。

- (一)形式平等與實質平等：傳統的人權理念主張形式的平等，認為平等是每一個人在出發點的相同，也就是處於立足點的平等。但是這種形式平等在自由競爭的狀態下，造成的實際結果卻無法平等，故僅形成一種形式的、抽象的平等。而現代的人權理念認為自由與平等應該同時考慮，使兩者調和且實質化，平等應該有具體結果，一般稱為實質平等。所以兩者在本質上可視為由形式平等發展到實質平等的過程。而在涵蓋的範圍上，形式平等也被定義為一種劃一的、一致的概念，亦即事實上相等則等同形式上也相等的明確概念，像是在公民政治、法律地位平等，或是權利性的「平等權」時，就傾向稱之為形式平等。但若涉及對於原來處於不平等狀態者的特殊保障時，或是認為平等並非固定而是具流動性本質時，因人而異的待遇是必要存在時，必須隨著狀態加以調整的「原則」時，就稱之為實質平等(許慶雄，2015：137)。再就法律地位加以探討平等的範圍，形式平等是指法的適用平等，執法機關對於法的執行、解釋、應用應一體適用，不可任意變動調整。至於實質的平等則指法的內容的平等性，立法機關在立法時應該排除不當差別或調整事實關係，追求實質的正義公平(許慶雄，2015：137)。在一般人的認知中，渴求的是實質平等而較不重視形式平等，我們可以解釋為目前臺灣社會已達基本的形式平等，所以追求人權體系中更具體、更實質化的目標，例如特殊



群體中的特殊需求給予差別對待。

- (二)絕對平等與相對平等：法律學者認為絕對平等與相對平等是以「區別」為核心概念，過去為強調平等的多元化概念或相對平等觀，常舉例說明絕對平等的不適用狀態，讓人以為絕對平等是必須完全排除例外的平等觀，事實上很多狀態下絕對平等是不可或缺的概念。學理上的絕對平等概念是指，禁止因特定的事項或因素而採取特殊的對應或待遇，所以在符合「特定」或「特殊」的狀態下，絕對平等也可視為平等的基準之一。換言之，平等有時是必須有所區別才能對應，但也涵蓋禁止「區分」或「差別」，若是沒有理由就不得為之差別或差異對應（許慶雄，2015：181）。顯然學界對於「絕對平等」的概念與一般人所認知的完全平等，或是機械式平等之間有所差異，甚至「絕對平等」僅是為達成結果平等的一種手段或方式。
- (三)機械平等、比例平等、機會平等、結果平等：機械平等是指在客觀工具衡量之下，能夠得到客觀數值的標準，像是溫度、濕度等，或是人類的身高、體重等，但是在指涉其他像人類特質、經濟能力或是參與社會公眾事務的資源時，就難以讓眾人均達到完全的機械平等。至於比例平等則是依據個人的能力以相對的比例來分配資源，像是先前的對原住民或是退伍軍人的入學校以加分的條件，或是像如今的大學繁星入學計畫等來保障先天較弱勢者的就學機會，是故比例平等可說是相對平等中的基準。至於機會平等則是國家應以國家之力，使每一個人在出發點上的平等，而且在追求有利的機會時能夠享有立足點的平等。至於結果平等則是指國民的某一種權利或地位，都應得到平等享有的結果，而國家為了使結果的事實關係能平等，國家也應該在過程中積極介入使現實社會中的不平等狀態加以改善（許慶雄，2015：139-140）。這些平等的概念各有其適用的場域，而且似乎彼此之間也屢有應用時重疊的情況。

三、性別與平等原則

民主國家既追求全民的平等，自然希望消弭存在於不同性別或是種族以及任何屬性之間的差別待遇。以性別而言，生理性別本屬於先天性的差異，也客觀存在著性別之間的事實上不同（例如體能、生殖）。基於性別而形成的差別對待，也是人類社會持續存在的現實狀態，而且就大多數的社會或國家，大抵是男性支配女性以及不同程度之社會地位的男尊女卑。遲至20世紀初，才由婦運人士積極要求女性從差別對待中加以解放，追求兩性在政治或公民權利上的平等。性別平等所涉及的範圍深入各種生活層面，是故許多平等原則均有涉於性



別差別對待，而性別差別也逐漸取代人權差別，成為研究的核心。(許慶雄，2015：151)

婦運人士追求兩性平等，首先是以排除政治與法律上的差別為中心考慮。以美國而言，廢除女性參政權差別待遇之美國憲法第十九條修正案，像是保障投票權的男女平等進展竟然較諸「人種」相距五十年之久，遲至1920方才成功，這說明爭取性別之間的政治權力平等乃是重大的社會改造工程。再以我國而言，表面上雖然女性取得參政權的平等地位，但是在實際的政治權力的作用上，女性仍屬弱勢。而早在1946年制憲之際，就因為當時第一夫人蔣宋美齡的影響力，在憲法中明文規定需有「婦女保障名額」，且透過法律分別制訂不同層級選舉的「婦女保障名額」。只是隨著時代推演，婦女參政的比例早已超過十分之一到七分之一了(彭滄雯，2007：185)，原先規定的保障比例早已不符實況。然而透過保障名額的制度設計，以特殊的優遇制度意圖化解女性在政治權力作用的弱勢，是否可能反倒突顯了女性必須受保護被持扶的傳統印象，造成了反向歧視意涵也是婦運團體加以反省之處，就有學者提出透過性別比例的要求來「促成性別均勢」(黃長玲，2001：71)，利用此一新的框架可一定程度化解外界對於女性從政的保障名額是否為「女性特權」的質疑。

由政治參與的性別差別對待，衍生了以男性中心而架構的法律制度，似乎成為必然的發展結果。劉毓秀(1995)在《男人的法律，男人的「國」「家」：〈民法親屬篇〉的意識形態分析》一文中，提到我國在當時存在著父系傳統的民法設計，像是婚後冠夫姓、同居義務、以夫之居所為住所、家務勞動等，以及像是親權行使、夫妻財產制、稅法規定以及社維法中的性交易裁罰對象等，都是典型以男性為中心的法規範(許慶雄，2015，p. 151)。由於政治與法律規範對於性別差別產生擴大差異的作用，所以聯合國在1979年通過，並於1981年生效的《消除對婦女一切形式歧視公約》就試圖對差別對待進行改變。國內於2012年通過的《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》中，第三條〈適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女歧視委員會對公約之解釋〉，以及第八條〈各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進〉，在第一個四年中的報告書中，將許多明顯具有性別差別待遇或是性別歧視的法規進行修訂，加速了修法的速度。

至於女性參與工作以改變經濟條件的相關進展上，2002年通過實施的《



兩性工作平等法》(後修改名稱為《性別工作平等法》)，則在法律層面對於女性在工作條件與雇用上的差別待遇進行規範，使得不同性別之間在招聘、任用、分配工作、升遷、進修、解雇、休假、生育、福利、薪資等待遇方面逐漸消弭差距。而隨後通過的《性別平等教育法》以及《性 擾防治法》合稱性平三法，使臺灣社會對性別平等的推動進入有實質法律保障的階段。

除了經濟生活中重要的工作之外，家庭關係也是呈顯性別差異的重要場域。誠然家庭中的夫妻關係與社會上的性別關係可能有所差別，但是透過各項法律的制定及修定，使得夫妻關係受到法律的保障而更加平權，舉凡財產、繼承、住所選擇、離婚、親權等權利的平等，也提升了婦女在家中的地位。

在保障性別平等的法律、政策以及教育推展看似周全的情況下，我們將來的建軍幹部對於「性別平等」是抱持著何種認知？由於認知指導著行動，瞭解學生的認知情況將有助於教育單位在理念傳遞時有所依歸。是故下節中呈現筆者於105年度所進行之國防部研究專案之部分結果(趙淑美，2016)。

參、研究方法

一、研究對象及其人口變項說明

本次調查係抽取陸軍官校300名，海軍官校240名，空軍官校120名學生接受問卷，扣除回答不完整以及無效問卷後，進行最後分析的樣本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

表1：本次研究樣本之基本人口變項分布

人口變項	類別	陸軍官校 (n=293)		海軍官校 (n=236)		空軍官校 (n=107)	
		人數	%	人數	%	人數	%
性別	男	257	87.7	207	87.7	94	87.9
	女	36	12.3	29	12.3	13	12.1
科系	理工組	264	90.1	227	96.2	72	67.3
	社會組	29	9.9	9	3.8	35	32.7
年級	一年級	76	25.9	59	25.0	24	22.4
	二年級	79	27.0	58	24.6	22	20.6
	三年級	117	39.9	58	24.6	31	29.0
	四年級	21	7.2	61	25.8	30	28.0
家庭型態	與父母手足同住	237	80.9	182	77.1	69	64.5
	與父親手足同住	14	4.8	10	4.2	13	12.1
	與母親手足同住	32	10.9	26	11.0	16	15.0
	與祖父母手足同住	6	2.0	9	3.8	6	5.6
	與其他親屬同住	4	1.4	9	3.8	3	2.8



家中手足	獨生子女	37	12.6	23	9.7	13	12.1
	有姐妹	98	33.4	87	36.9	39	36.4
	有兄弟	101	34.5	85	36.0	30	28.0
	有兄弟姐妹	57	19.5	41	17.4	25	23.4
高中型態	純男校	133	45.4	115	48.7	46	43.0
	純女校	8	2.7	12	5.1	4	3.7
	男女合校	152	51.9	109	46.2	57	53.3
與異性同班	有	289	98.6	236	100.0	107	100.0
	沒有	4	1.4	0	0	0	0
修性別課程	有	225	76.8	184	78.0	79	73.8
	沒有	68	23.2	52	22.0	28	26.2

軍官校有36名、海軍官校29名，空軍官校則有13名，共計606員。其餘基本人口變項分布如表1：

由表中可知三所軍校本次的抽樣中，各校男學生均在八成七左右，女學生則佔一成三左右，與目前的整體的三軍官校學生性別比例相當。就就讀的科系而言，海官與陸官的理工科系均超過九成，空官則近七成。在年級分配上，除了陸軍官校的四年級人數未及二成之外，其餘海軍及空軍官校學生的各年級受測比例約各佔20-28%；在家庭型態中，三個官校學生佔最多比例的是與父母和手足同住，其中陸官為80.9%，海官為77.1%，空官為64.5%，而其他家庭型態總和在陸官為19.1%、海官為22.9%、空官為35.5%。家中手足情況，只有姐(妹)以及只有兄(弟)在各校加總超過六成，至於是家中獨生子、女者約只佔一成多。至於學生們就讀的高中型態則以男女合校居多，但是來自純男校的也佔四成以上，推估可能是中正預校畢業生，因為三軍官校的學生幾乎一半來自中正預校，而預校則是單性學校。而在與異性同班經驗中，因為溯及整個求學過程，包含了國小、國中以及高中階段，所以呈現出幾乎全數學生均有與異性同班的經驗，僅有陸官有極少部分沒有與異性同班的經驗。至於學生在修習性別相關的課程的經驗中，各校均有七成以上有過，由於並未限定是軍校階段的經驗，故推論在小學至大學階段，學生在接觸相關課程的經驗並不少見，也顯示在軍校中有關性別觀念的推展均十分用心。

二、學生在「性別平等」問題之質性資料分析

本節是將學生在開放性問題-「性別平等」的文字敘述經過分析後整理呈現，文中括號「」內的文字是引述學生的回答，而每段後的括號()中四位數字則是答題者的編號。其中第一位數為1者代表是陸官學生，2者是海官學生，3則是空官學生代號。例如1009代表陸軍官校編號009號的受訪學生。

(一)平等的概念多元：在學生回答中可見到學生所提到的平等概念相當多元，而



且經常包含了對偶名詞。例如「實質平等」v.「名義平等」、「齊頭平等」v.「立足平等」、「假平等」v.「真平等」、「機會平等」等，充分顯示出「平等」應視為一種權力或是處理有關人權議題時的一種原則，在概念上應該有機會讓學生有更充分的認識。

- (二) 平等應體現機會的平等：有學生指出，若是要體現平等就應該落實機會的平等：「任何任務及挑戰，只要一個人想努力嘗試，就該給予機會(1284)」。
。所以就學生的觀點而言，落實機會的平等是實現性別平等重要的一環。
- (三) 性別平等應是待遇的平等：在人權兩公約中，對於人權中的自決權、性別平等、工作權、罷工權、社會安全與福利、婚姻自主、居住權、健康權、教育權、文化權均給予保障，所以當我們在思考性別平等時，也應該將性別之間平等待遇置於此架構之下加以關照。然而實務上眾人大致以各類權力去考量，而無法以完整概念去加以觀照。以學生而言，職業待遇的平等應該被保障：「從就業待遇的平等，職業不分男女，任何工作只要有個人願意做都可以去嘗試，而女性的權力更不可以隨意被剝奪，理應男女平等(1009)」；「女生應享有合理的平等，但不能因『女性』就給予過多的『差別待遇』，尤其在軍中教官也對我們說過，戰場上是不分男女的」(1216)；「我覺得女性不應該被過度保護，女性和男性應以同等待遇，不能像現狀一樣，訓練比較少而被冠上天生比別人不如的刻板印象，應同等訓練，同等測驗，而不是成為受寵的對象(3065)」。
- (四) 性別平等不只是形式平等，要追求實質平等，但實質平等難達成：「我認為性別平等其實與其它方面的平等是相似的，不能只是齊頭式假平等，畢竟已有實際的研究指出男女生理方面是有相當的不同的，對此，我認為要達到真正的性別平等，是有相當的難度的(1007)」；「性別平等應追求實質平等，也就是待遇上的平等，但是每個人的能力有所差別，自然獲得的待遇也會有所區別(1071)」，「在台灣這個民主社會，男女在表面上與法律前平等，但實質上是有些的不平等，覺得是性別生理的因素，就算有些的不平等，也應該給予尊重」(1029)。而當軍方將徵募並行制全面改為募兵制的過渡階段中，國防部甚至以女性佔全體軍職12%為目標，女性也大幅進入軍中，但是女性所擔任的職務以後勤補給為多數，一些較為危險或是體能負荷較高的職位則仍以男性為主力，所以學生會有「男女本應平等，女生也應該從軍，而男女軍中幹部比例也應該慢慢趨近於1:1，這樣才符合性別平等」(1010)的呼求；「應該落實實質的平等，假設所有的人均為相同性別，在業務的操作



都該有相同的水平，而不該以體能或性別上的差異進行評斷，任何事只要正確約束和要求皆能在平穩的腳步上提昇自我，每個人人生來就存在個體上的差異，所以應該要求相同標準，戰場沒有人會因為你是男人或女人就放下武器向你揮手示好(2057)」。所以在形式上除了不對女性從軍設立障礙，更應朝向達到男女對待上的平等。

- (五)立法保障性別平等，而非根源性的觀念改變，反加深性別歧視：以「法律應保障女性，以便在公平的基礎上與男性競爭」是女性主義持「平等論」者的呼籲，因為長久以往的制度設計使女性居於弱勢，是故以法律強制介入保障平等也成為必要的手段。但是對現在的軍校學生而言，他們成長於婦女權益已被大幅提升的當代社會，他們的體認卻是「實際上有很多無法明確規定的灰色地帶，這是無法用法律強制規定，只能互相尊重、諒解才能真正的平等(1003)」，因為以「以法律保障女性權益以達到性別平等，這就是一種差別待遇」。「有時刻意制定法令或政策來維護女性的權益，或強調性別平等，反而更加造成性別不平等的問題」(1022)；「性別平等不該只用法律的命令去達成，這只是造成更多的不平等發生，應該由自我的自律行為，及家庭的教育來達成性別平等的概念」(1027)；「平等並不僅僅是齊頭式，應該讓大家了解措施是為了促進平等而非創造優劣差異，才能體現出性別平等之概念(1287)」；有些設計或許乍看之下是保護措施，但是可能造成反效果，像是「電車設立女性專用車廂、進而使人認為「會在電車內被性騷擾的只可能是女性」等等的現象，都是直接或間接的對某些性別的歧視，或是做逆向的性騷擾，非常不公平(2013)」。

- (六)不應強調性別框架：許多學生對於社會上不斷強調的「性別平等」對於消弭性別之間的不平等是偏頗的作法，雖然多數的學生可以認同性別之間必然存在心理的差異，但是僅以性別框架來觀照，忽略了背後個別努力的程度差異，這是有失公平的：「兩性之間本身就包含著差異，卻又要彼此相互對等。我覺得真正的平等是要兩者付出的努力一樣多，而不是高度要一樣高，用能力看人，而不是性別看人」(1048)；「性別的差異可分身體上及心理上，而我們不能因身體上的不同而對人有不同的看法，就事論事以能力來判事情」(1017)；「性別平等存在著個人偏見的問題，在普通情況下，或許尊重本人意願(不論男女)更為重要，若涉及公平性原則，應就事論事」(1052)；「我覺得性別平等應同時注重生理、心理上的差別以及能力上的強弱來衡量，不應該只對於某一向能力而去要求『表面上』的男女平等。我



們要實踐『實質』上的男女平權(3064)」

(七)過度強調性別之間生理差異，形成另一種不平等：男女天生的生理差異可視為合理差別化待遇的依據，但是學生也會認為「強調性別間的生心理差異，會形成另一種不平等」，顯示僅是強調性別間的生心理差異，而忽略了個體之間其他特質差異或是努力程度的不同，也會構成對另一種性別的不平等。學生投射到現今在軍隊中的景況，認為「女性參加軍人的意願本來就是採取自願，但一旦參加了，就要拿出全力，這樣跟性別就不能拿出來比較了，因為每個人的能力有限，不應該強迫別人，女生也可以體能好，男生也有體能差的(1005)；「男女因身體構造不同，不應該強迫以相同標準來對待。若是完成相同的工作，就應獲得相同的待遇，用法律來保障性別平等是一種不平等」(1053)；「在軍校體制中，男女就應該平等，在部隊中也不例外，主管不能都偏向女性，這樣會造成男女不平等，在日常生活中，男女就應該保持平等的觀念」(1152)；「保障女性相關權益算是性別平等的一種，但應「適度」的保障，並非盲目，過度的保護，凡事物極必反，政府官員應從中拿捏平衡(1233)」。

(八)工作的派任應以能力而非性別來考量：經濟生活的獨立是一個人邁向獨立最重要的關鍵，然而目前在各種行業中仍殘存著職業重直/水平隔離、玻璃天花板、玻璃手扶梯、管漏現象(陸偉明，2016：235)，只是在不同的行業嚴重程度不一。以軍事職位而言，只有潛艦以及裝甲戰車等少數職缺囿於生活設施仍待改善而暫不對女性開放外，其他絕大多數的職務均已向女性開放。但因為某些特殊兵科所需技能、體能或所處工作環境較為嚴苛，無形中可能阻卻了女性擔任特殊職務或是留任的意願，相形之下由男性作為主力則形成常態。這是否造成了另一種同工而不同酬的疑慮，是故「在生理上男女就會有所不同，在任務分配上應給予適切的分配，但亦可採自願性，覺得自己的能力在哪裡，並發揮至極！(1037)」；由於歷練這些吃重職務在升遷時有較有助益，所以應該鼓勵所有人在能力可及的範圍下，勇於接受挑戰；「男性及女性在各工作職場中不應用性別來分類工作的項目，而是以自身的工作能力來擔任各項職務(1283)」。軍隊對消弭性別之間的對待差異，更可具體落實到各種職務之人員合理比例，工作負荷的公平性。

(九)承認差異、尊重差異、適才適所：「在生理上男女就會有所不同，在任務分配上應給予適切的分配，但亦可採自願性，覺得自己的能力在哪裡，並發揮至極！」(1037)；「我認為一切事物只有合適的人而非身份者，男女都有保



家衛國，讓這社會有更好的責任。所以沒有什麼需要分男生、女生，身體不適時都應停止操作，那又何必分性別」(1050)；「對任何一份工作，看的都是能力，而不是性別。但有某些工作，因為男女生理因素的不同，而有一方更適合這份工作，這種事不代表性別不平等，而是先天的因素而造就的，沒有什麼歧視、不公平的(1281)」。

肆、結論與建議

依據質性資料分析，筆者提出以下加強法學教育、不同對象應有不同性別教育課程重點、平等概念應與時俱進，能因地、因時制宜、逐漸淡去以「性別」作為分類的框架，適才適所以及女性當自強等五點結論與建議。

- (一)加強法學教育：由本文整理法學學者觀點可知，「平等」概念涉及原則、基準或權力不同層次，在論述時往往因所持觀點及立場層次不同而常有觀念扞格不入的情況，但是對「平等」的認知影響個人行為甚鉅，對平等概念的充分認識必須奠基法學基礎上，避免因受個人主觀認知或情緒而影響行為表現，所以深化學生法學教育對軍校而言是必要的。所幸國防部新頒布的「國軍基礎院校通識教育基準表」^{【註2】}中，對於110年班的正期班學生已新增「法學概論」以及「國際法概論」兩門課程，對於深化學生的法學基礎必有所助益。
- (二)不同對象應有不同性別教育課程重點：性別教育課程在《性別平等教育法》的規範下幾乎已成各級學校必定施教的課程，但是各個階段應有其重點。以目前女性學生還是佔少數的軍官學校而言，課程的重點可置於省思性別平權在現階段的新重點以及多元性別概念的推展。而對於具備管理權限的中高級長官，使其具備「等者等之，不等者不等之」之素養及論述的能力，才能持平對待不同性別的官士兵。
- (三)平等概念應與時俱進，能因地、因時制宜：平等原則雖是具有恆久性的一種價值，但是在執行上似乎不應成為永恆不變的做法，有學生認為：「性別平等絕不是應用長期觀點來看待的議題，應根據當下環境、條件、情況做不同的彈性應對(1265)」此一觀點可援作落實性別平權的目標。
- (四)逐漸淡去以「性別」作為分類的框架，適才適所：現今性別意識已不再只侷限於男女，「不管是男性、女性甚至是第三性別者，在生理及心理先天上就有差異，所以我認為先天上的不同不必刻意去追求所謂的平等，尤其是法律，這會

註2 依據國防部國人培育字第1060002326令於106年2月16日召開的「通識教育課程基準表修訂研討會」而訂。



形成強制性，真正的平等我認為是無法追求的，我們該做的是尊重每一個性別、每一個人，也不要再在性別上給人一個框架(2058)」。而且在軍隊中此一具有特殊任務的團體，具備足以擔任職務的能力遠比性別的考量更為重要，所以工作的派任應以能力而非性別來考量。只是就資料顯示，男學生還是會有這樣的不平之鳴：「女人可以讀軍校，為何不能當兵？克服先天的障礙，用後天的努力來彌補即可，加上女性加入軍中已為不公平的待遇，女生會被減少工作壓力，男生卻不會，加上台灣人對女性有刻板印象，受保護的程度居多，基本上的待遇就有差別」，顯示對於不同性別的觀念改變仍是一條要持續努力的目標。

(五) 女性當自強：對進入傳統且陽剛軍事領域的女性而言，我們對其抱持讚賞的態度，此一領域不但是職業也可成為保護國家安全的志業。一旦選擇進入，要用何種面貌來突顯自身的優勢以及能力，要為自己設定何種目標，日後在家庭及工作上需要作出何種選擇，則是日後軍旅生涯必要面對的課題。

伍、參考資料

- 許育典 (2016)。《人權、民主與法治-當人民遇到憲法》。台北：元照。
- 許慶雄 (2015)。《人權之基本原理》。台北：獨立作家出版社。
- 陳新民 (2045)。《憲法學釋論》。台北：自刊。
- 陳威龍 (2009)。從憲法平等原則探討性別工作平等審查標準—兼論性別工作平等法之適用。國立高雄大學法律學系碩士論文，未出版。
- 陸偉明 (2015)。性別教育與生活。台北：雙葉書廊有限公司。
- 黃長玲 (2001)。從婦女保障名額到性別比例原則：兩性共治的理論與實踐。問題與研究，40(3)，69-82。
- 彭淪雯，2007。〈婦運與政治〉。黃淑玲、游美惠編《性別向度與台灣社會》，頁177-98。台北：巨流。
- 楊智傑(2002)。女性不用當兵？——檢討釋字第490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)。
- 趙淑美 (2015a)。從2002到2013：空軍軍職人員對性別工作平等態度的改變，空軍軍官雙月刊，182期，31-45頁。
- 趙淑美 (2015b)。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。
- 趙淑美 (2016)。女性擔任作戰兵科職務之看法—以三軍官校正期生為例。國防部105年度補助軍事院校教師(官)從事學術研究案，未出版。
- 劉毓秀 (1995)。〈男人的法律，男人的「國」「家」：〈民法親屬篇〉的意識形態分析〉，女性學學會著，劉毓秀主編，《臺灣婦女處境白皮書：1995年》，頁39-92。臺北：時報文化。

作者簡介

副教授 趙淑美

學歷：國立高雄師範大學成人教育博士，經歷：空軍官校心理諮商科講師、副教授，現職：空軍官校通識教育中心副教授兼社科組組主任。