

考試院文官制度研究發展小組專案小組第二十八次會議紀錄

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院文官制度研究發展專案小組研究報告彙編

目錄：參、附錄

章節：二、考試院文官制度研究發展專案小組歷次會議紀錄

時 間：中華民國八十三年五月十八日（星期三）下午四時

地 點：本院玉衡樓四樓第四會議室

出席者：吳聰成 朱永隆 洪國平 顏秋來 李惠明 邱賜聰
蔡業成 廖世和 李民實 林明華 卓連進 王冠邦
江雙美 黃雅榜 劉文隆 劉正男 呂海嶠 呂育誠

主 席：趙其文

紀錄：王妙璋

甲、報告事項

一、主席報告（節略）：

（一）首先簡單地向各位介紹這個專案小組的任務性質。本院向極重視研

究發展，邱院長來了以後，由全體委員組成研究發展小組，

請毛副

院長主持。小組下面有一個專案小組，專司研究院會或全院研

發小

組交下的一些政策性或法規性的案件，由本人擔任召集人，

其成員

係由院秘書處、考、銓兩部高級人員一至二位及政大博士班研

究生

一位組成，辦理幕僚作業。又為期專案小組的研究能兼顧理論

與實

務，我們聘請了三位大學知名教授為研究委員提供諮詢，這

就是本

專案小組大致的狀況。

（二）現在請各位參閱手頭上的一份資料，這是本專案小組於本

（八十三）

年二月三日所提對現行文官制度改革構想簡報中的一個部分，

也是

我們今天要討論的二個議題，即儘速解決高科技、稀少性人才及研究人員之進用問題，本人在此對簡報中所提具體作法酌加說明如下：

1 依現行技術人員任用條例規定：的該儘速訂定高科技、稀少性工作類科標準，惟該條例八十一年十一月公布施行迄今已快三年，仍沒有訂出標準，導致無法據以研訂考試規則，辦理考試。因此，我有個想法，是不是請國科會、原能會、農委會、衛生署等機關先就機關內那些類科屬於高科技、稀少性做一個調查，然後具體提出，報到銓敘部來，由該部聘請學者專家就一個別職務一加以審查是否符合標準，這樣總比憑空去想要來的實際多了，而且經過幾次辦理之後，「共同標準」自然說出來了。

2 目前的聘用人員有聘期的限制，沒有考績、保險及退休等權益，導致長期的聘用工作較不易羅致到優秀人才，為期解決科技機關研究員、副研究員、助理研究員及研究助理的進用問題，於是有些機關就提出修正教育人員任用條例第二條規定，使科技機關之研究人員得適用該條例所定之教師聘任制度，惟行政系統之科技機關研究人員適用教育系統之教育人員任用條例之規定，究非正辦。因此，本專案小組建議修正聘用人員聘用條例，增設常設性聘用人員，其權益準用公務人員俸給、考績法、退休法及撫卹法之規定。但為避免浮濫，何種職務得為常設聘用性質須由本院會同其主管院嚴格認定之。至於現行聘用人員聘用條例研定有

期限

並與勞

律有關

撫金之

規定

就是

務，

就

之聘用人員，仍予保留，惟為使該等人員獲得較確切保障
動基準法研定聘用人員之權益取得平衡，擬配合新退撫法
退撫經費改由政府與公務人員共同提撥，成立基金支付退
精神，該等人員之退休、撫卹，準用公務人員退休、撫卹之
辦理。至於聘用人員聘再條例修正後，接下來要怎麼做呢？
檢討修正相關機關組織法規，將若干確屬學術性、專業性職
採「任用」與「聘用」雙軌制，換句話說假如是考試及格者，
予任用，否則就是聘用。

顏處長秋來第一次發言（節略）：

（一）有關高科技、稀少性工作類科的認定，牽涉很多實務面問題，
尤其

科技管理

部有個

是那些類科屬高科技或稀少性有待行政院所屬科技機關或科
機關做一個確定，所以個人建議有關類科認定部分先由銓敘
初步的確定，再提趙委員這個專案小組敲定。

（二）個人同意剛才主席所提示高科技、稀少性類科標準一時無法確
定，

前科

依技

可由考試院會同行政院先就「個別職務」作認定，暫時解決目
技機關用人困難。然為徹底解決上開科技機關用人問題，仍應
術人員任用條例規定將類科確定，才屬正辦。

卓技正連進發言（節略）：

個人建議高科技人才應定位在博士層級，並於專攻之研究領
域擁

有幾年工作經驗為限，否則在訂定各種類科範圍時，爭議可能會
很大。

顏處長秋來第二次發言（節略）：

目前科技的發展日新月異，現階段被認定為高科技、稀少性類

科，

將來可能不是，因此建議有關上述類科之職務認定應定期檢討。

邱主任秘書賜聰發言（節略）：

（一）個人對考試院為舒解目前科技機關延攬高科技、稀少性人才之困難，

提出這樣的變通方法，感到非常敬佩。

（二）囿於依技術人員任用條例規定訂定類科標準的曠日費時及公務人員

考試法草案目前在立法院審議，何時通過還是個未知數的前提下，

貴專案小組所提用嚴格列舉個別職務的方式，即由各機關提報認定

屬高科技、稀少性類科職務，再由考試院聘請學者專家審查確定後，

據以研訂考試規則，辦理考試，確可解決當務之急，個人非常贊同。

主席引言（節略）：

（一）我們今天這個會議，不管是結論也好，決議也好都沒有拘束力，在

此先予敘明，因為我們這個專案小組之上有一個毛副院長主持的小

組：小組之上還有院會；院會決定前，可能考、銓兩部還有意見，

中間有段時間差距。但是設若我們今天會議結論考慮的很周妥法

律上也沒有問題，那被接受的可能性就很大。

（二）對於本案，如能採多管齊下的方式，即請人事行政局非正式洽各機

關提供類科作個別認定之研究基礎，乃方面促請立法院儘速通過考

試法修正案與技術人員任用條例之修正，而銓敘部亦繼續對認定標

準加緊審查，則成果將會更快。

蔡主任業成第一次發言（節略）：

（一）首先感謝考試院能夠正視科技機關用人困難問題，並提出方案籌謀

解決。

（二）我們科技機關需用的人才，程度很高，而未來的高科技、稀少

性類

科考試，據考選部說，錄取人員之職等最高只有薦任第九職等而已，

因此還是無法解決我們用人的問題。

吳主任秘書聰成發言（節略）：

（一）個人對主席剛才所提的構想，基本上是非常贊同的。

（二）茲就本部研擬之高科技、稀少性類科標準認定辦法草案提出簡單說

明如次：

1 二、三年前本部在研討高科技、稀少性類科職務時，都認為應以

高級人員為主，因此有關上述類科之職務列等，係朝著簡任的方

向來研究，惟後來邀集各機關研商後，將高科技、稀少性類科職

務定位在薦任以上。至於考選部說不能列簡任，這是政策性問題，

將來請趙委員在院會中說明，本辦法草案並未設限。

2 本辦法草案中規定有關高科技、稀少性類科認定標準應隨時加以

檢討，對不符合現階段認定標準之類科得隨時註銷，所以執行上

的彈性很大。

3 另高科技、稀少性類科之職務認定係由銓敘部、人事行政局中

研院、國科會等有關機關組成委員會認定之。

（三）據悉人事行政局將高科技、稀少性類科標準這個案列入年度目標管

理項目之一。因此，陳局長對這個案催得很急，不過個人預測如

果今天的會議有了結論，我們就把這個案子提報到院會，俟院會有

政策性決定後，也就馬上可以執行了。

主席引言（節略）：

（一）關於科技機關研究人員晉用問題，本專案小組在今年二月份所提簡

報中曾討論分析過，當時我們思考的二個前提，第一是好的用人制

助機關
的彈性，
能研究
條例聘
如願用
任用條
用教育
是上開

度，能夠行之久遠的制度，不是限制機關用人，而是如何協助機關羅致需用的人才；第二是用人制度若不能兼容併包，有較大的彈性，用人機關就不得不另闢蹊徑來解決問題，譬如國科會所屬核能研究所，就在組織條例中明訂研究人員可比照適用教育人員任用條例之規定，而立法院又未詳加審酌，照案通過，最後機關雖到人才，但教育部會說，你們這些人雖然比照適用教育人員任用條例，但不是教師，不對你們做學術審查；銓敘部會說，你適用教育人員任用條例聘任之規定，我們管不到，所以不必送審，於是上開人員成為游走法律邊緣的邊緣人，這是很不合理的。

(二) 基上兩個思考前提，個人覺得用人制度應有彈性，但應避免浮濫。

顏處長秋來第三次發言(節略)：

關開會討論過聘用人員聘用條例修正案，當時我們就建議將聘用人員分成兩類，一種是常設性人員，比照教有人員任用條例聘任的方式來做；另一種是定期契約人員，有關其權益比照適用現行公務人員之規定，大致上與主席的構想不謀而合。

(二) 將來聘用人員分為兩類，個人認為應配合事項如下：

1 公務人員任用法第三十六條應的作修正。
2 聘用人員聘用條例第七條第二項各機關法定主管職位，不得以聘用人員充任之規定，應酌作修正，以配合實際需要。

3 目前聘用人員的報酬是按行政院所定聘用人員注意事項之規定支給，如果將來聘用人員之待遇準用公務人員俸給法之規定，則上

開注意事項應配合修正。

4 對於勞基法第八十四條、同法施行細則第五十四條亦應加以考量。

李主任民實第一次發言（節略）：

（一）個人由於事先沒有看到詳細的會議資料內容，因此現在表示的意見，

並不代表國科會的最後意見。

（二）若依主席的構想，常設性聘用人員比照準用公務人員有關規定是解

決了一般研究人員晉用問題，但對於研究機構主管人員的晉用仍未

解決。因此，顏處長建議修正聘用人員聘用條例第七條第二項聘用

人員不得兼任主管職位之規定確屬有其必要。

（三）將來常設性聘用人員這個制度走通了，常設性聘用人員所享

有的待遇、福利與任用之公務人員相同，因此上開人員可能是目前政

府所僱用人員中晉用資格最沒有限制的一群，因為即使以教育機

構聘任人員來講，在進用之初，須經一個學術審查單位審查合格；在

不同階段的晉升也有一套嚴格的晉升程序。因此，建議將來在修正

聘用人員聘用條例時能加入一些限制規定，則一方面能避免用人

浮濫：一方面又可消除考試委員或立法委員對於聘用制度這樣子改，

有破壞文官制度公平性的疑慮。

主席引言（節略）：

（一）剛才李主任把我的想法都講出來，因為避免用人浮濫是個人

非常強調的一個原則。換句話說，我們不能為了解決科技機關用人問

題，就毫無限制了，這封文官制度是一個大的諷刺，同時對於合

格任用者是不公平的。

（二）茲就常設性聘用人員提出個人幾點構想，供各位參考：

法、

1 常設性聘用人員可比照適用公務人員俸給法、考績法、退休
撫卹法，並參加公保。換句話說，與公務員完全一樣。

員為限，

同時嚴格規定其資格。

仍以公

定甄審方式行之。

並配

合新退撫法律有關退撫經費改由政府與公務人員共同提撥

規定之

精神，於聘用人員聘用條例中增定有關此類人員退休、撫卹
之規
定。

工作年

資、經驗及績效作嚴格限制，並限制不得轉任行政職務。

顏處長秋來第四次發言（節略）：

如聘任人員得兼任主管，其所兼者應限於科技主管。

蔡主任業成第二次發言（節略）：

（一）主席所提修正聘用人員聘用條例，增加常設性聘用人員的構
想，與

解決

教育人員任用條例中之聘任制度是一樣的。因此，個人覺的要

還不如

科技行政機關用人問題，與其將聘用制度做如此大的變動，

用條例

適用教育人員任用條例中之聘任制度，俾免將來聘用人員聘

修正案送到立法院時，遭到立法委員的質疑要來的好。

例中之

（二）個人為什麼覺得科技行政機關研究人員適用教育人員任用條

聘任制度較好，其理由如下：

1 目前社教機關之專業人員及學術研究機構，如中央圖書館、
國立

行政機關

台灣藝術館及核能研究所之研究人員均可聘任，而科技行

研究人員之性質與上開機關之研究人員類同，卻不准聘任，實有

欠合理。

2 中央研究院不屬於教育部，其研究人員可聘任，唯獨科技行政機

關之研究人員不行，亦欠公平。

3 教有部及人事行政局均同意修正教育人員任用條例第二條將科技

行政機關之研究人員納入聘任制度範圍。

主席引言（節略）：

（一）剛才蔡主任所提修正教育人員任用條例，將科技行政機關之研究人

員納入聘任制度範圍的構想，考試院不可能同意，而行政院也不作

此想，所以個人覺得可以不用朝這個方向去討論，俾免浪費時間。

（二）討論科技行政機關研究人員之進用方式，個人覺得應把握二個前提，

第一是並非所有研究人員都可以以聘任的方式進用，至於中、低級

研究人員的進用，允宜採公開考試方式為妥；第二是聘任研究人員

之權益因與公務人員相同，其資格條件允宜做合理的限制，避免浮

濫。

李主任民實第二次發言（節略）：

建議中、低級研究人員之進用除採用公開考試方式外，兼採定期

聘用方式。

主席引言（節略）：

剛才李主任建議中、低級研究人員之進用除採用公開考試方式外，

兼採定期聘用方式，個人至為同意。因為目前台灣教育很普及，碩

學士畢業的人很多，不依公開考試方式進用，就是一種規避，那是不

合理的。因此，將來即使中、低級研究人員可以聘用方式進用，仍

需

經過公開甄試程序，不是首長要用誰就用誰，沒有那麼方便。

林技正明華發言（節略）：

（一）個人贊同助理研究員或研究助理採公開考試方式進用，並建議配合

計畫定期聘用，計畫結束後即行解聘。

（二）另建議研究員及副研究員之聘任須經過公開甄審之程序，則較為公

平，並可避免長官徇私。

顏處長秋來第五次發言（節略）：

以聘用方式進用之研究員，最好能在組織法上立個根。

李主任民實第三次發言（節略）：

剛才農委會所提助理研究員以下人員聘用應配合計畫走，計畫結

束就不再續聘的意見，個人非常贊同。但是我們現在常碰到一些困擾，

就是有些機關把牠的計畫寫的很大，譬如肝炎防治計畫，可能一輩子

也結束不了，所以如何避免中、低級研究人員變相長期聘用，是我們

應該審慎考量的一個問題。

乙、討論事項

案由：有關技術人員任用條例第六條第三項規定高科技或稀少性工作類科

標準，允宜如何訂定。

結論：

一、先請人事行政局非正式洽詢各機關，提供有關高科技或稀少性類科個案資料，再研究辦理特考之可能性。

三、宜儘速洽請立法院通過公務人員考試法修正草案，俟通過後再修正技術人員任用條例第六條，以期法律規定單一化。

三、銓敘部辦理高科技、稀少性工作類科認定標準已有進展，允宜繼續研究辦理。

案由：如何解決各機關研究人員晉用問題：

結論：

一、修正聘用人員聘用條例暨有關法規，增加常設性之聘用人員。為期此項常設性聘用人員與原來之契約人員有別，擬稱為「聘任」人員。

二、聘任人員準用公務人員考績法、俸給法、退休法、撫卹法之規定。

三、聘任人員得兼任技術性主管職務，但為避免寬濫，宜對其工作年

資、經驗及績效作嚴格限制，並限制不得轉任行政職務。

四、聘任人員之進用宜採公開甄審方式，並以研究員及副研究員為限

同時嚴格規定其資格如次：

(一) 研究員須具備下列條件之一：

1 具有教授資格審查合格者。

2 具有博士學位，並有專攻學科工作經驗二年以上，其著作

或

發明經審查合格者。

3 具有碩士學位，並有專攻學科工作經驗五年以上，其著作

或

發明經審查合格者。

(二) 副研究員須具備下列條件之一：

1 具有前開研究員資格條件之一者。

2 經副教授資格審查合格者。

3 具有碩士學位，並有專攻學科工作經驗三年以上，其著作

或

發明經審查合格者。

五、助理研究員及研究助理，以考試進用為原則，如需聘用，仍以公開甄審方式行之。

六、現行聘用人員聘用條例研定有期限之聘用人員，仍予保留，並配合新退撫法律有關退撫經費改由政府與公務人員共同提撥規定

之

精神，於聘用人員聘用條例中增定有關此類人員退休、撫卹之規定。

丙、臨時動議（無）

散會：下午五時三十分

主席 趙 其 文