

考試院第 14 屆第 36 次會議紀錄

時間：中華民國 114 年 9 月 4 日上午 9 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：周弘憲 邱文彥 王秀紅 黃東益 鄧家基 呂秋慧
伊萬·納威 劉孟奇 施能傑(懷 敘代) 蔡秀涓

列席者：吳美紅 林明裕 劉約蘭 懷 敘 黃新雛 陳佳慧
許秀春

出席者：許舒翔公假 施能傑休假
請 假

列席者：劉建忻休假
請 假

主 席：周弘憲

秘書長：劉建忻(吳美紅代)

紀 錄：胡淑惠

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 35 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形（無）

三、書面報告

（一）銓敘部議復農業部農田水利署編制表修正，並自民國 114 年 5 月 16 日生效，建請同意修正核備一案。

懷次長敘：感謝銓敘處提供研議意見與支持部核議結果，其中有關編制表表末另加註文字之意見，審酌農田水利事業人員人事管理辦法係由法律位階之農田水利法授權訂定，該辦法明定由公務人員擔任之處長、副處長依公務人員任用法及編制表等相關法令規定辦理，而由從業人員擔任之處長、副處長則循管理辦法規定辦理，兩者分別適用不同人事制度及法規，從業人員進用尚無抵觸

公務人員任用法疑義，爰建議編制表表末免另加註文字。

呂委員秋慧：贊同採納部有關編制表表末免另加註文字之意見。

鄧委員家基：本案基於機關業務需求及部專業的審核意見，個人表示支持；惟個案核准後，若有其他機關要求援引比照，部之准駁標準為何？

懷次長敘補充報告：對委員詢問事項加以說明。

決定：照部研議意見准予核備。

(二) 考選部函以 114 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試同時錄取比對後之增額錄取名額總額 2,049 名，請提本院會議報告一案。

決定：洽悉。

四、秘書長報告(吳副秘書長美紅代為報告)：考銓資料研究中心 113 年度資料庫分析委託辦理之研究成果—機要人員制度研究

呂委員秋慧：肯定研究團隊就機要人員制度長期演變進行細緻分析的努力，尤其學者專家若未經歷實務操作，相關年度函釋或政策變動而產生的影響較不易掌握，因此本報告能呈現完整脈絡殊為不易。以下意見供參：1. 關於機要人員進用，研究報告使用「備查」一詞不精確，實務上應為「銓敘審定」，僅在前後任首長同日派免時為「備查」。2. 俸點區間建議使用實際俸點規定予以區隔，如俸點 505 點以下，或者是 610 點以下等，避免與人事專業用語不符。3. 具任用資格的機要人員因長期服務及職等較高，考成結果普遍優於新進機要屬合理現象。4. 早期曾因制度設計導致具任用資格機要人員陞遷速度較快，但隨後經銓敘部函釋修正轉任公務人員仍須參加機關甄審，已趨合理。5. 機要人員退休方面，過去確有透過短期擔任高職等機要職務而獲高退休所得之例，但年金改革後因採 15 年均俸計算退休

所得，影響已大幅減少。6. 最後提出一項制度性建議，機要人員制度雖具必要性，但現行與常任文官同於公務人員任用法規範，導致俸點保障、銓敘審定及行政中立等面向產生困擾。建議未來可將機要人員獨立於任用法之外，以聘用制取代現制，並在契約中明定隨首長進退，同時完善聘用人員保障，使其權益更穩固。如此可避免機要人員與常任文官定位混淆，制度運作也能更為精準合理。7. 另先前在多媒體會議室公開舉行的考銓資料庫分析研究成果研討會，研究團隊可全程參與討論並延伸政策面，但在院會進行卻經建議分開處理，標準並不一致。研究者有機會聽取政策意見，可強化研究與實務連結，否則將影響研究價值。建議未來明確規範，避免混淆並確保討論之效果。

伊萬·納威委員：1. 有關發言程序，建議先討論研究報告內容，涉及政策部分，建議俟研究團隊回應後再行探討。2. 感謝本研究所提供的數據與分析，有助於委員瞭解機關進用機要人員之樣態。至於銓敘資料定義部分，提醒相關單位再作釐清，使資料具有一致性，提升研究精確性。另本次報告除了研究團隊的分析意見外，是否包含機關見解？請補充說明。3. 建議應重視機要人員權益問題。機要人員因任職時間短，工作不穩定，人員流動性亦高。相對地，機要人員也認知工作的過渡性質，經常於任職時即思考後續的工作規劃，工作較無保障，建議除探討機要人員任用方式等議題外，是否可從留才的角度思考機要人員人力資源該如何妥善應用。

王委員秀紅：1. 首先肯定研究團隊對機要人員制度研究報告的努力，在限制性資料環境下完成分析實屬不易，成果對後續制度討論具重要參考價值。本次報告數據能幫助釐清機要人員的現況與樣態，例如多數集中於薦任職等，並呈現地方機關與首長需求的差異。有關薦任職務日益普遍，委任職務逐漸萎縮，或與教育程度提升有關，至於機要人

員回任公職後職等變化部分，建議可增加其與年資關聯性交叉分析，會更具解釋力。研究團隊對數據的解讀亦應謹慎，建議未來能加入問卷調查或更多實證資料，並納入機關首長與機要人員對制度的實際看法，使研究更具完整性。2. 在政策層面，研究目的應聚焦於解決問題，而非僅止於現況描述。機要人員雖僅占公務人員總數約 0.25%，比例不高，但其制度影響仍須重視。研究結論認影響不大，惟仍應檢視各機關機要人員進用辦法是否存在急迫性或窒礙難行之處，尤其從私部門進用之機要人員，隨首長離職後其退休權益可能受影響，建議應在平衡不損及文官體制之原則下，審慎評估保障措施。同時，也應關注各機關及基層公務人員對機要人員制度的觀感，以及是否存在異常案例，以利未來政策研議。再次強調若無急迫性，可維持現況，若出現特殊或具代表性問題，則應進一步檢討制度修正方向。3. 有關研究報告與政策議題的討論程序，建議可分兩階段進行：第一階段針對學者專家完成的研究報告內容，第二階段則針對政策層面進行溝通。分階段處理不僅可避免外界對討論意見過度解讀，也能減輕學者專家壓力，並讓政策討論更聚焦於未來制度的調整方向。

鄧委員家基：1. 銓審資料並未呈現機要人員對文官體系的功能與衝擊，且機要進用制度之本質是寬鬆的，實際運用的優劣好壞，應與用人機關深入探討。2. 一般對機要人員的觀感：（1）機要人員似乎較容易進入高階管理階層，職等較高，然機要人員空降占缺，往往剝奪感大，做事的是文官，獲獎的是機要；若偏向政治任務或政黨性服務，職等高衝擊就更大。（2）機要人員對常任公務人員之陞遷、服務動機及專業能力發揮，會有負向影響性，且雙邊缺少良好的互動關係；另外，機要人員也會影響行政中立性。（3）機要人員會因忽視或不瞭解行政程序，致增加作業負荷，對機要職務設限，公務人員是高度支持。（4）整體而

言，機要人員在政府機關體制上，有其存在的必要性；若任使恰當，將裨益政府靈活運轉，若失當，則衝擊常任文官制度。3. 未來改善的建議事項：（1）制度上，應避免機要工作偏離機關職掌及文官行政專業，減少互動衝突。

（2）機要人員任使，應兼顧常任文官權益，支持彈性用人機制，但應避免破壞文官的穩定性。（3）公務人員彈性任用，存在諸多路徑，包括《公務人員任用法》允許同層級類別機關得訂定共用編制表，權理高職等職務，以及現職人員調任彈性放寬，均屬之。而專門職業及技術人員轉任公務人員，亦已有法律規定；因此，基於彈性用人，各機關機要人員進用辦法與既有之諸多彈性進用人力途徑，或可依研究報告建議，進行分工整合策略的探討，活用各種彈性用人機制，協助機關運作，同時穩固文官制度。（4）地方機關曾經建議，機要用人應不占編制員額、職缺、考績份額，甚至應增訂官職等配置比率限制；規範各官等機要人員配置比率，應正面研議，尤其限定機要人員配置於簡任官等職務之上限，與委任官等職務之下限，以使各機關進用機要比例趨於合理化。4. 最後，有幾點請教：（1）直轄市政府之秘書長，是否得以機要人員進用？（2）較高職務，若由較低官等職等者以機要人員出任，除排擠公務人員陞遷，日後回任非機要職務，後續陞遷是否更具優勢，而影響陞遷制度？果如是，則制度上，應讓一般公務人員有比照機要人員突破循序漸進的陞遷機制，或積極建立破格拔擢制度。

邱委員文彥：1. 長久以來，機要人員任用情形一直都是外界關注的議題，過去並無相關研究或數據，本次報告所建立之資料與研究型式，可作為日後循證研究之範例，個人表示肯定。2. 有關外界對機要人員之觀感，以及是否建立獨立人事制度，均可再深入探討。除此之外，機要人員為首長的左右手，有其重要性，任用規範與運用情形卻有一定

彈性，爰建議可再深入研究機要人員之學經歷、背景等，並瞭解是類人員之人格特質，或可供未來建立機要人員人事制度時參考。

黃委員東益：1. 感謝研究團隊的分析，以及院部會相關單位及同仁資料整理工作的辛勞。機要人員運作情形，外界解讀各有不同，本研究呈現整體圖像，包含機要人員陞遷、回任等情形，破解晉升較快的迷思，值得肯定。另有委員提醒，機要人員實務任用情形較研究定義範圍更廣，此部分建議列入研究限制，供日後研究參考。2. 研究過程發現許多資料治理問題，包含表格欄位設計、定義與資料檢核等工作，建議相關單位審慎辦理，確保資料正確性與完整性，提高研究資料分析的精確性。3. 機關任用機要人員仍有其必要，屬首長落實民主回應的制度設計，因此對於提升機要人員權益保障之建議，個人表示支持。另在人員管控部分，目前部會或縣(市)首長機要人員定有名額限制，惟如委員所說，部分機關會請資深文官協助機要工作，此是否顯示機要人員額度不足？鑑於首長任職時對於業務較為陌生，為利機關運作，對於組織相對龐大之中央部會或地方局處其機要人員名額是否尚有調升空間？4. 當前有關機要人員相關進用辦法之規定相對抽象，仍有值得精進之處，有關機要人員制度之設計，可參考美、英、日各國不同機制：（1）美國：美國政府官員中的 C 類人員 (Schedule C) 類似我國的機要任命人員，多屬政治任命，目的在協助總統掌握行政機關運作，處理機敏任務，任用時需向人事管理局 (OPM) 申請，若獲核准即可採用非競爭性方式任命，與部會首長同進退；人員管理部分，美國自 1952 年起，開始建立公開機制，將機要人員之基本個資、薪酬、任用資格等彙編成冊，並由國會定期刊印公布，一般稱 Plum Book，作為民眾瞭解機要人員任用情形的透明機制，我國未來可參考該機制，評估將機要人員之相關資料

定期公布更新於政府網站，建立公眾信任的管理制度。

(2) 英國：為彰顯文官中立性，機要人員是以特別顧問的形式任用，主要用於提供政治建議、政黨聯繫與為演講稿增添黨派色彩，但對於特別顧問訂有具體的行為準則(Code of Conduct for Special Advisers)，包含禁止授權公共支出或管理文官，甚至取代文官專業建議，確保文官制度與政治事務之處理有明確的規範與界限，以保護常任文官免受直接的政治壓力。英國制度中訂定機要人員的行為準則，可以做為我國落實機要人員課責的參考方向。(3) 日本：採用雙軌秘書官制度，每位大臣（部長）由兩位秘書官協助，一為事務秘書官，由部會資深文官擔任，負責提供行政專業意見等參贊工作，另一位為政務秘書官，負責政黨聯繫與機敏事務等工作，此制度獨立於一般文官制度之外，屬特別職，無須適用文官進用程序，可供參考或擇定在特定部會試辦，確保文官與機要人員分流規範更加清楚，對於機要人員的任用與管理應有正面意義。

吳副秘書長美紅、呂教授育誠、王助理教授千文、懷次長敘
補充報告：對委員詢問事項加以說明；相關建議將納入未來審酌辦理。

決定：本案洽悉；委員意見請銓敘部參考。

五、臨時報告(無)

貳、討論事項

銓敘部議復關於中央四級機關(構)一級業務(派出)單位主管職務列等調整一案，請討論。

呂委員秋慧：肯定部本次職務列等調整的前置溝通作業，讓本案得以順利進行，惟議復之職務列等調整範圍文字表達未臻明確，建議未來相關案件表述能再予精準、明確。

鄧委員家基：1. 警政署所提其他列等調整需求，是否納入討論或有其他處理方式？2. 相關主管職務列等調整後，其職稱是

否配合變更？

懷次長敘、龔處長癸藝補充報告：對委員詢問事項加以說明。

決議：照部擬意見通過。

參、臨時動議(無)

散會：上午 11 時 50 分

主 席 周 弘 憲