

## 考試院第 13 屆第 6 次會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 10 月 15 日上午 9 時 30 分

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃榮村 周弘憲 陳錦生 何怡澄 楊雅惠 周蓮香  
伊萬·納威 王秀紅 陳慈陽 吳新興 姚立德  
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 曾慧敏 朱楠賢 林文燦  
呂建德 葉瑞與

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：陳政良

### 壹、報告事項

一、宣讀本屆第 5 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）本院第一組案陳有關改派本院「落實法律專業人員學、考、訓、用相關決議協調會議」代表及聯合工作小組代表一案，報請查照。

決定：照案通過。

（二）考選部函請增列 109 年公務人員高等考試一級暨二級考試增額錄取名額 4 人一案，報請查照。

決定：准予增列。

四、秘書長報告(劉秘書長建忻報告)：本院暨所屬部會業務概況、立法計畫、110 年度預算案及 109 年度預算解凍案立法院審議情形。(本案經主席依本院會議規則第 15 條規定，徵得出席人員同意，提前處理)

王委員秀紅：針對銓敘部周部長提及立法委員賴香伶質詢，請部統計分析有關公務人員健康權及工作條件等議題，本

席深表贊同，爰請教部過往有無研議類此議題或統計數據？據悉勞動部曾於行政院中央癌症防治會報，按全國各職業類別（包括醫事人員）、性別及年齡等，統計分析報告全國勞動人口罹癌狀況。爰期藉由立法委員質詢之議題，進一步了解哪類公務人員健康權或工作條件應受特別關注，或許可經由勞動部對勞工健康權等之長期追蹤，以及與衛生福利部中央健康保險署全民健保等大數據資料相互勾稽，以了解公務人員健康權與工作條件等相關狀況。

**陳委員慈陽：**學界大部分的研究案，多由科技部或教育部委託，請銓敘部洽科技部，尋求兩部合作委外之可能性，兼可分享研究成果。

**院長意見：**有關立法委員要求銓敘部就公務人員自殺類型、十大死因、職業災害及不利之勞動條件所造成的影響等議題進行統計，建議部慎重以對，宜先委託學者專家進行研究，以期周妥，必要時可與相關機關合作，共同研究。

許部長舒翔、周部長志宏、郝主任委員培芝、高執行秘書誓男補充報告：部會 110 年度預算案立法院審議情形，並對院長及各委員意見加以說明(略)。

**決定：**洽悉。

五、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：專門職業及技術人員轉任公務人員制度轉型構想。

**陳委員錦生：**銓敘部簡報專技人員轉任制度之沿革，亦係本席過往之經歷。本席於 61 年高考錄取，兼取得技術人員任用資格，故同時取得 2 張證書，當時乃依技術人員任用條例規定，進入政府機關服務；嗣 91 年技術人員任用條例廢止，致生公立醫院醫師未能升等等問題，爰制定醫事人員人事條例，相關法規亦放寬，問題似乎回到原點。本席認為倘技術人員任用條例未廢止，僅刪除未經技術人員考試及格，亦可擔任公務人員之規定，則技術人員任用條例有關技術人員任用之規定，即與目前本院規劃之專技轉任制

度雷同，不致發生如此複雜之問題。本席提以下意見供參：  
1. 依專技轉任條例規定，進用之轉任人員須先經分發機關，依各機關需用考試及格人員職缺擬進用專技人員審核原則審核同意，嗣規劃由主管機關成立遴選委員會辦理遴選事宜，本席建議遴選時應有一套原則或標準，例如民間機構之職務資歷，究係轉任相當公務人員薦任第六職等或第七職等，宜有審核標準。  
2. 部規劃遴選委員適用之主管機關，包括直轄市議會、縣（市）議會。審酌議會未必具專技專長，且考量民意代表恐受選民之壓力，致失公平，爰本席建議不應將議會納為適用機關。至於跨域部分，如由專技人員轉任為行政人員或其他職系，未來如不適任，恐影響行政效能，宜有相關配套措施，建請再酌。

**姚委員立德：**1. 本院建構專技人員轉任公務人員制度最原始出發點，應是希望網羅富有經驗的專技人員進入公部門，因為政府機關部分職系人員，即便長期辦理相關業務，亦無法累積特定之專業經驗。例如政府機關內之土木工程或建築工程人員，一般僅從事招標或與土木、建築相關之行政管理工作，但在業界則是實際從事土木營造、設計或計算建築之結構、受力等，爰政府如何引入其寶貴之實務經驗，即為建構專技轉任制度最重要之目的。建議部在制度設計上，對於此類具有豐富之年資及經驗者之進用，無須過於憂慮將影響其他公務人員公平性問題，由於此類專業經驗確實為公務體系不足之處，必須予以解決，更何況專技轉任比例不高，因此不論欲提高職等或敘薪，只要其年資經驗經審核後，確實符合政府所需，應可大刀闊斧地推動相關措施。  
2. 有關部簡報提出「簽約金」概念，或許為可行方式之一。若專技人員轉任公務人員於短期內較難提昇其職等或核予較高薪級，似可考量以一次性誘因，於轉任之初提供獎金或津貼，但若其服務時間未達機關所設定之年限即離職，則此筆簽約金應依比例退還，相關細節可

再進一步研議。3. 有關部於制度誘因設計上，規劃予以提敘俸級或提高職等，若其未來轉調其他職系，則原先核定之俸級，應有一定之調降或取消機制，例如原希望借重專技人員之土木工程專業經驗，若其轉調其他非土木工程之職務，應取消其優惠待遇，是否妥適，請部審酌。

**周委員蓮香：**1. 本席提以下意見：(1)附議陳委員錦生意見，有關由主管機關成立遴選委員會辦理遴選事宜，其主管機關範圍，似可考量排除直轄市議會及縣（市）議會。(2)為使專技人員有意願轉任公務人員，其誘因設計十分重要，建議可先調查民間企業相關人員（例如建築工程、土木工程）之平均薪資，再於其轉任公務人員時，適度予以比照，提供加給或獎金；至於其實際數額，則可配合每年就業市場波動，進行滾動式檢討。(3)報告第 17 頁提及，未來規劃有關擴大專技轉任人員名額之考量，計算方式一為：進用人數一律為 30%；計算方式二為：進用人數係依各考試類科錄取情形分為，「考試錄取足額」係以考試任用計畫總職缺數 10%計算、「前一年度考試錄取不足額」以 20%計算、「連續 3 年考試錄取不足額」以 30%計算。上開計算方式二雖較為複雜，但可應讓考試錄取者感到較為公平，減少爭議。2. 專技轉任制度須訂定專技轉任對照表，然在報告附件 9，現行各職系對照專技人員考試類科彙整表中，第 46 頁序號 31 顯示自然保育職系，並無專技人員高普考試或相當該等考試之專技特種考試類科可供對照，亦即無相關專技人員可供轉任；又報告第 32 頁附件 5，現職專技人員轉任公務人員之轉任來源彙整表中，序號 13 顯示自然保育職系 4 位，係由 3 位園藝技師及 1 位林業技師轉任，惟園藝技師專精花草種植技術，自然保育卻係涉及大自然環境等領域，兩者專精領域並不同，本席建議未來修正該對照表時，應聘請學者專家共同審慎研議，以免引發爭議。

**吳委員新興：**1. 本次與上次院會，考選部及銓敘部分別提出業務報告，內容均涉及專技人員轉任公務人員制度之重建，建議兩部可適度整合，再提出統合性報告。2. 於制度規劃前，應先釐清何種民間專技人員有意願進入政府服務？是否於民間企業競爭力不足者才會轉任？是屬於高階專技人才抑或普通專技人才？擔任公職之優點是工作較為穩定，有退休金，但政府運作亦較缺乏彈性，若政府希望吸引民間高階優秀人才，而部所規劃的誘因是採計其業界年資並予以提敘俸級或提高職等，但依部簡報所示，調整後之薪資亦僅約 5 萬至 6 萬，與民間待遇仍有一段差距，爰於誘因設計部分應大開大闔，否則難以羅致真正「民間高手」進入公部門，解決目前政府所面臨之專業技術等問題，例如進行司法訴訟程序等。3. 有關成立遴選委員會之公平性問題，報告指出，未來該委員會之組成應有機關外部人員參與，比例不低於 40%，惟本席建議此類外部專業人員，宜高於 50% 以上，以避免機關長官內定人選，亦即專技人員轉任公務機關，一方面應規劃制度鬆綁，但亦須做好防弊措施，由外部專業人員協助用人機關遴選真正優秀專技人才進入公部門，以免成為政府體系用人之漏洞缺口，並落實公平性原則。4. 本報告結語提及，本案如經院會原則同意繼續推動，部後續將徵詢各主管機關及社會各界意見，本席建議部於彙整各界意見後，再向院會提出報告。另部本次簡報第 33 頁十分生動，具有創意，值得肯定，建議各部會簡報時能多採用動態圖檔，以生動活潑方式呈現，提昇簡報效果。

**王委員秀紅：**1. 本席提以下意見：(1) 本次院會銓敘部報告「專門職業及技術人員轉任公務人員制度轉型構想」，與上次院會考選部報告「調整公職專技人員考試制度、引進優質專技人才」，兩機關就專技人員轉型制度同一議題相互銜接，顯示部會協同合作之用心，值得肯定。然本席建議

此制度之改革，未來應適時與相關用人機關、利益團體溝通，逐步推動落實。(2)專技轉任制度以多元與效益為進用人才之考量，乃為一個進步且必須改革之方向，而進用之專技人員係遴選具有經驗之人員為原則，並兼顧保障考試錄取任用人員之權益，爰本席同意以專技高考人員為優先轉任對象，由 25 個專技考類科擴大為 73 個，一次臚列專技考試類科及其得適用之職系，實屬良善之規劃。(3)簡報第 20 頁所示轉型構想，提高難以羅致人員類科之待遇，增加轉任誘因，此構想於上次院會曾被提及，例如 SARS 過後，調高防疫醫師之待遇及加給，爰何謂「難以羅致人員類科之待遇」，其定義應甚為明確，且欲吸引優秀專技人員轉任，相關待遇宜與民間社會取得衡平，方能增加其轉任之誘因。另針對錄取不足額之專技人員問題，本席認為待遇僅為其中一個指標，尚應明定其專業度等相關指標，且應取得社會共識，例如社會工作師、防疫醫師或建築、土木等工程師轉任，均可納為未來優先處理之類科。2. 專技人員轉任公務人員制度甚為重要，建議宜請該等工程團體積極爭取其權益。例如，為求教、考、訓、用之鏈結，所有醫事相關學系教師，除教導理論知識外，尚需具臨床經驗與表現，以因應臨床實務變化快速之需要，以期實務與理論相契合。同理，工程界亦是如此，若兼具理論與實務經驗之人員為國家亟需之人才，建議建築、土木工程團體可主張國家相關重大基礎建設均與工程界有關，積極論述工程專技人員應有之權益。

**楊委員雅惠：**國內外政經社會情勢多變，文官制度應與時俱進。本次銓敘部所提報告，社會各界必定多所關注，爰於政策處理上應更為審慎。有關專技轉任制度，早期規定較為寬鬆，嗣後予以限縮，而今部又研議開放，惟先前採限縮原則，自有其基於考試用人及公平性之考量，未來如欲開放，則需提出更詳實且具說服力之理由。本案目前處於

政策研議階段，在尚未定案之前，需先以徵詢相關機關團體意見或舉辦公聽會及研討會等方式，傾聽各方意見。以往制度運作過程中，所遭遇到問題為何，部宜一一釐清，以利未來正式提出改革方案時，更為周全。舉例而言，報告已指出，若大幅增加轉任人員名額及放寬職系調任限制，將影響通過考試人員之進用及陞遷機會，其衝擊程度必須留意。又未來制度若朝放寬限制，建議無須立即一體適用，而應視領域及需求情形逐步推動。例如：報告初稿附件 11 有關擴大專技轉任人員名額之考量，計算方式依需用名額訂定比率，分成兩種，計算方式一採用統一相同比例，計算方式二依照往年不足額錄取之嚴重程度而採不同比例，兩者相較，則以採用後者為宜。此外，建議專技轉任公務人員之名額宜有滾動式檢討機制，亦即，若已數年錄取不足額而採用較高進用名額(例如土木工程、建築工程人員)，尚屬合理，惟若前一年之不足額已降低，則應酌調降轉任人數比例。至於原已足額進用，則較無採用專技人員轉任之必要。至於相關銓敘、待遇制度如何設計，與原有制度如何銜接，必須慎重，一方面引進優質人力以助公務推動，另一方面避免對於目前經考試錄取之公務人員造成極大衝擊，諸多層面實值仔細探討。建議部宜釐清相關爭議，充實相關立論，細膩研擬適切之措施，以提出周全之改革方案。

**伊萬·納威委員：**1. 有關專技人員轉任公務人員制度，應有兩層面，一是十分專業且高端之專技人才；另一則是一般專技人員，兩者薪資待遇應有不同之設計。前者高端人才於私部門確實經驗豐富且支領高薪，後者一般專技人員係負責較基礎之工作，建議部於制度規劃時，就俸給及職等問題，宜先思考是否要有所區隔。2. 有關專技人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表未來該如何設計，確實非常重要，部應先考量到底公務體系需要何種人才，以切

合改革目標。

**陳委員慈陽：**1. 專技轉任制度之立法宗旨，乃鑑於過去部分公職考試類科報考意願較低或經常錄取不足額，為解決相關類科人力不足問題而設計。現部規劃以當年度高考三級考試任用計畫總職缺數 10%~30%之比率，規劃轉任名額，惟倘機關未開缺或提報缺額不多，透過公職考試進用即可，無須開放專技轉任。就此，恐面臨外界之質疑，又其成效如何，亦有待深入評估。2. 經常錄取不足額之類科，由專技人員轉任較無爭議，但無缺額或開缺人數甚少之類科，恐遭外界質疑無需再由專技人員轉任。惟誠如院長所言，實務經驗豐富之優秀專技人員，方為公部門需要之人才，然國家考試多為筆試，渠等筆試成績恐不如甫畢業者，建議未來可改進考選方式，例如參採醫事人員考試，著重實務操作與歷練，以遴選適任人才。

**何委員怡澄：**報告提及，未來規劃有關擴大專技轉任人員名額之考量，計算方式二為：進用人數係依各考試類科錄取情形分為，「考試錄取足額」係以考試任用計畫總職缺數 10%計算、「前一年度考試錄取不足額」以 20%計算、「連續 3 年考試錄取不足額」以 30%計算。據了解，考試錄取人員係由分發機關後，用人機關才得知錄取人員為何；而未來由專技人員轉任者，則是由機關面試合適人選，請教此類專技轉任人員面試與考試及格錄取人員分發之程序為何，是否有所競合或扞格之處？另以高考財稅金融職系為例，考試錄取人員係先填志願，其分發單位可能分散於國稅局或各地方政府財政局等單位，報告指出，依 108 年公務人員高等考試三級考試得由專技人員轉任之職系錄取人數推估得進用專技轉任人員人數試算，財稅金融職系為 273 人錄取，以計算方式二推估有 25 人可由專技轉任，則此 25 人係哪些單位可以遴用？又此一制度對參與國家考試之應考人而言，是否會有與專技轉任人員共同競爭職缺之



擔憂？

**院長意見：**1. 技術人員任用與專技轉任制度，並非新的議題，文官制度之穩定性及公平性，與專才專用孰輕孰重，有如鐘擺，隨著機關用人需求與社會評議，在保守與開放之間，相互激盪、拉扯數十年，部會研擬相關政策時，務必對各界疑慮逐一回應並清楚說明，以免外界誤解本院的初衷。2. 部會均知問題之癥結所在，且態度並不保守，然長年來無法有效解決的關鍵，實在於內部無共識，對外欠缺溝通，以致延宕迄今。本人建議：(1)簡報第 17 頁專技轉任名額部分，建議訂定具體之初期目標，以為推動依據。(2)有關採計民間執業年資提敘俸級及提高職等部分，應洽用人機關及行政院人事行政總處，共同研商。(3)世界競爭如此激烈，公部門人才進用的方式，勢須適度鬆綁，以免妨礙國家發展。請陳委員錦生召集之「仿醫事人員專技人員考照通過即具有可任公職資格，選擇特定公部門需要工程類科修法比照」小組，會同考選部、銓敘部與保訓會共同努力，進行跨院協調及徵詢相關職業公會意見，以提高視野、擴大層面，並請於 109 年 12 月底前，擬具短、中、長期之可行方案，提報院會。

**決定：**洽悉。

貳、討論事項（無）

參、臨時動議

典試人員名單議案

考選部商同典試委員長遴提：109 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試第 6 次增聘口試委員 20 名名單一案，請討論。

**決議：**照名單通過。

散會：11 時 35 分

主席 黃榮村