

考試院第 13 屆第 12 次會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 11 月 26 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 吳新興 姚立德 伊萬·納威
王秀紅 何怡澄 周蓮香 陳慈陽 陳錦生 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

出席者：楊雅惠事假
請 假

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 11 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：

考選部函陳辦理專門職業及技術人員普通考試地政士考試第 50 批全部科目免試審議經過及地政士考試審議委員會第 55 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

四、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：營造公務人員生養友善職場環境之配套人事措施研議情形。

王委員秀紅：眾所周知，我國正面臨少子女化及高齡化雙重衝擊，均對生育率及家庭照顧影響甚鉅，目前世界各國亦關注此議題，我國對此一國安問題已關注十幾年，然總生育率不升反降，低至 108 年的 1.05，新生兒出生數僅為 17.8 萬人，為近 9 年來最低，在全球 2 百個國家中，排名

幾乎敬陪末座。多年來政府雖提出多項鼓勵生育方案，蔡總統亦曾多次宣示「0 到 6 歲國家一起養」政策，然涉及政府財政與法規等問題，政策規劃與執行並未到位。今日銓敘部擬議方案，不僅可讓公務人員兼顧家庭與工作，更促進年輕人結婚生育之意願，更深層意義為建立並深化親子關係及幼兒教養，同時，亦可穩定女性勞動參與率。有報告指出，我國 30 歲以上勞動參與率逐漸下降，可能因此時正值結婚、生育、家庭照顧等階段，個人對銓敘部擬議方案，深表贊同與肯定，建議未來可參照 OECD 或鄰近日本、南韓、新加坡、泰國等國家之鼓勵生育政策，逐步檢討精進。個人提以下意見，以為借鏡：1. 產假部分，OECD 國家與國際勞工組織(ILO)建議會員國產假由 14 週修正為 18 週以上，而臺灣僅 8 週，且已數十年未修正，為維持整個家庭系統之運作，建議將產假納為考量。2. 生育數部分，我國目前生養 1 胎者約占 51%，2 胎者約占 38%，3 胎者約僅 11%，若增給 7 日給薪之家庭照顧假僅適用於生養第 3 胎以上子女之公務人員，會讓公務人於對政府鼓勵生育政策無感。銓敘部簡報研擬未來調整為生養第 2 胎以上者，即可每年額外核給 7 日有薪之家庭照顧假，生養第 3 胎以上者每年額外核給 14 日有薪之家庭照顧假等，並放寬養育 6 足歲以下子女，延長留職停薪期間，正面呼應蔡總統所宣示「0 到 6 歲國家一起養」政策，值得肯定。3. 彈性上班與彈性工時部分，有些私部門及大學早已實施，但公務體系尚不普遍，又如瑞典父母能提早在下午 4 時下班接送小孩，俾利家庭照顧事宜，均可提供我國未來精進相關措施之參考。

陳委員錦生：有關鼓勵生育政策之規劃擬議方案，以下意見：
：1. 於彈性工時設計部分，若夫妻雙方可於不影響工作之前提下，輪流上班，支領半薪或一定成數的薪資，應可降低生育子女對工作的衝擊。2. 新冠肺炎（COVID-19）疫情

發生後，社會對於在家上班（working-from-home）的模式已習以為常，是否可考量以生養小孩為由，在不影響工作為前提下，開放公務人員在家（或其他地點）上班，不失為一個理想的替代方案，可減少機關與當事人困擾，不需考量請假或退撫基金繳納等問題。建議部配合時代趨勢，參酌目前遠距教學或辦公模式，列為鼓勵生育配套方案之一，是否可行，請部進一步研究。3. 依據性別工作平等法第 23 條規定略以，僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施。政府機關若能一併將此納入考量並落實執行，或許可有效鼓勵生育，協助解決國安問題。

伊萬·納威委員：1. 今日報告擬議方案，無論在公私部門，均屬前瞻措施，肯定銓敘部完整盤點公務人員為兼顧家庭照護所涉相關議題。個人認為如將生育率視為國安問題，則報告所檢討與擬議方案，欲達到蔡總統宣布「0 到 6 歲國家一起養」政策目標，還有許多空間可以努力。目前全國公務人員約 36 萬 1 千多人，扣除男性及 35 歲以上女性約 3 萬 6 千人，簡報第 10 頁則統計 106 年至 108 年女性申請留職停薪者計有 9,758 人，顯示本議題涉及人數占公務人員總數微小，部擬議方案著重延長家庭照顧假日數，放寬育嬰留職停薪期間等，個人建議考量所涉人數不多，何不大刀闊斧，在兼顧家庭與工作下，參考挪威或日本等先進國家作法，按一定比例支領薪資，而非以津貼名目作為補助，又倘生育率涉及國安問題，尚可借助國家力量，讓申請留職停薪者於 6 個月後，仍領有一定比例之補助，而非尚須負擔退撫基金、健保等費用（如簡報第 13 頁及第 14 頁案例），可支配所得為負。另從相關資料了解，挪威可以帶薪請假一年；日本係補助薪資之 60% 等，以支持整個家庭系統運轉。2. 報告提及考量公務人員之子女如有無法親自養育或特殊事由等，增列孫子女得申請留職停薪之

事由，值得注意的是，基於個人周遭相關案例，少數公務人員係未婚單親，建議銓敘部亦應納入考量。

姚委員立德：我國法定產假相較於 OECD 或歐盟國家，有極大落差，OECD 國家平均為 17.7 週、歐盟國家平均為 21.8 週，我國則僅有 8 週。個人贊成銓敘部所提「友善生養職場環境 3 支柱」方案，多方提供年輕公務人員生養的誘因，惟如要讓公務人員更有感，並媲美其他先進國家作法，似應增加產假週數。具體建議：1. 產假部分：酌予提高，理想上應朝 16 或 17 週邁進，若囿於國家整體狀況，暫時無法大幅提昇，則至少應提高 2 到 4 週，達到 12 週，至與 OECD 國家差距部分，則以家庭照顧假補足。2. 家庭照顧假部分：依銓敘部目前規劃，係生養第 3 胎以上子女者，每年額外核給 1 週家庭照顧假。若依上述，將家庭照顧假作為彌補產假之不足，爰建議生養子女者，每年家庭照顧假一律再多給 1 週，而生養第 3 胎者，則提高至 2 週，採此分階段給假方式，或許可提供公務人員更多生育子女之誘因。

周委員蓮香：個人提出以下意見：1. 產假部分：贊同王委員秀紅及姚委員立德意見，據個人經驗，生產後要熬到第 3 個月才稍感適應，故產假 8 週確實不足，個人建議暫可放寬至 12 週，未來逐步比照 OECD 等國家之水平。2. 留職停薪部分：呼應伊萬·納威委員意見，據簡報第 13 頁及第 14 頁案例試算結果，育嬰留職停薪滿 6 個月後，不僅無收入，尚須額外負擔健保等費用，生活壓力頗重，考量生養費用甚高，建議可運用退撫基金或與金融機構合辦育嬰留職停薪專案貸款，以低利或無息方式提供貸款，俾維持家庭正常運轉。3. 彈性上班部分：附議陳委員錦生及王委員秀紅意見，讓育嬰者可擇定上午或下午上班，使其有喘息機會，亦不會脫離職場。4. 工作績效部分：以公務機關立場，如育嬰假及產假均延長，其工作績效會否受影響？倘

留職停薪復職者為非主管，其影響較小，如為主管，於 3 年後復職，工作恐無法銜接，考量世界變化快速，如留職停薪期間半年或 1 年，工作尚可銜接，惟如全時留職停薪 1 年以上，若無採彈性上班，3 年後即無條件回復主管職，恐跟不上時代，故個人建議主管復職時，可考量適當加以限制。

吳委員新興：以下建議：1. 未來銓敘部若提出最後方案時，對於我國相關政策，包括育嬰留職停薪、家庭照顧假等提供公務人員福利、生養照顧之方案，應先參酌比較與臺灣經濟發展水準相當國家之作法，亦即提出任何重大政策，切勿閉門造車，OECD 成員均為高度已開發國家，其相關文官社福措施雖可供參考，惟臺灣應與南韓、新加坡等經濟發展水平相當之國家作比較，方能客觀性地呈現出彼此差異。對人民而言，任何福利政策均係多多益善，但政府於政策擬定過程中，必須將國家力量及財政狀況納入審酌，若未考量財政負擔，一味討好國民，恐為不負責任之作法。2. 簡報第 22 頁提及，3 胎子女公務人員有 14 日家庭照顧假，相同條件的勞工卻只有 7 日。本人提醒銓敘部進行任何政策規劃，應重視公私部門權益差異，亦即社會各行業別間之政策和諧及公平性必須留意，由於私部門勞工數遠多於公務人員，爰新政策規劃必須全面考量國家發展及衡平性，本議題不僅從公務人員角度探討，建議銓敘部亦應與國家發展委員會、行政院人事行政總處等進行跨部會意見交換，方屬周延。3. 社會福利國家最關鍵之核心為財政運作，對於本次所提方案，未見銓敘部提出任何初步財政推估，亦即本案對於增加公務人員相關福利支出立意良善，惟所造成之政府財政負擔，有無約略估算其數值？政府財政能否負擔得起？本人並非反對本案，任何新增之公務人員福利措施，只要合情、合理、合法，本人均樂觀其成，惟建議政策規劃之思慮與考量應更周延，必須從不同

深度與廣度做全面之思考研議。

何委員怡澄：1. 銓敘部報告內容涉及請假日數、繳費年限等數字之調整，建議應舉出參照標準（benchmark），設定比較基礎，較能清楚了解政策方向。例如：報告提及「養育 3 足歲以下雙(多)胞胎子女或同時育有 2 名以上 3 足歲以下子女」，惟為何以「3 足歲」或「2 名」為基準？超過 2 名以上之子女，是否容有更進一步的制度設計，以資鼓勵？其他國家作法又是如何？為了解目前政策不足之處及未來規劃方向，銓敘部宜提供相關基準，俾利院會決策參考。

2. 有關彈性工時問題，據悉美國職場工時設計十分寬鬆，可以以全時工作的特定百分比(例如 50%的全工時或是 75%的全工時)作為特定申請公務人員的彈性上班時數，且其敘薪及年資計算均相當細膩，因而配套措施十分複雜。爰任何方案實施前，均應審慎研擬評估，才能達成政策目標。

周部長志宏補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：1. 今日銓敘部報告所涉主題有三：(1)協助公務人員提昇生育、撫養的意願。(2)提高生育率。(3)0 到 6 歲國家一起養。三者雖然相關，但本質不同，本院及所屬部會應係從法制面與政策面，協助處理第 1 點—提昇公務人員生育、撫養的意願，其他二者尚非本院職掌，或可於跨院協商時提出共同研討，但不宜逕自提案，銓敘部簡報第 21 頁以「提昇公務人員生育率」為核心之說法，建議更正。另請教銓敘部提出相關擬案之法源與政策依據為何？規劃重大國家政策時，宜清楚說明其政策依據。

2. 本報告開頭敘及少子女化與高齡化問題，但相關擬案僅及於解決少子女化問題，高齡化問題應否處理？是否為銓敘部權責？均有待釐清。質言之，如何有效解決少子女化與高齡化所衍生的國安危機，顯然非純粹為生育跟高齡化的問題，高齡化涉及醫療、長照等問題，生育率的提昇則涉及生

殖醫學與技術的改善，本院難以兼顧，但本院可針對公務人員，於考銓與訓練方面，提出因應對策與協助方案。3. 本案涉及公務人員相關福利措施，相當重要，然實施福利措施，必然會增加法律義務性支出，此於各部會均為非常沉重的負擔，而相較主要國家，我國賦稅占 GDP 的比率幾乎是最低，與北歐國家占比接近 40%，更是無法比擬，預算有限，導致諸多政策無法推動。所以，規劃政策時要做數據分析，進行適當的國際比較與財務計算，並說明財源何在，做有責任的政策制訂 (responsible policy)，才能進行跨部會、跨院討論，以免遭遇不必要的阻力，以致難以推動。4. 再者，哪一個機關可以決定實施彈性上班？此恐非銓敘部單方面推動立法就能定案，而應以用人機關為主體，審慎評估。以上意見請銓敘部參考。

決定：洽悉。

貳、討論事項

周召集人弘憲提：審查考選部函陳專門職業及技術人員高等考試公共衛生師考試規則草案一案報告，請討論。

院長意見：全球面臨 COVID-19 威脅甚鉅，臺灣不只在防疫方面超前部署，更是亞洲第一個完成公共衛生師立法的國家，公共衛生師攸關公共利益及民眾生命安全，尤其後疫情時代需要更多公衛專業人員投入，考試院理當肩負起給予國家考試資格的任務，以保障民眾健康福祉。

決議：照審查會決議通過。

參、臨時動議

一、周召集人弘憲提：審查本院參事辦公室案陳「考試院第 13 屆施政綱領草案」一案報告，請討論。

決議：1. 照審查會決議修正通過。

2. 施政綱領前言「……，以因應國內外情勢變遷，並符

合民意對國家發展之期許，……」修正為「……，以因應國內外情勢變遷，落實人權保障及性別平等，並符合民意對國家發展之期許，……」。

二、周召集人弘憲提：審查考選部函陳典試法第 31 條修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

三、典試人員名單議案

(一)考選部商同典試委員長提：109 年警察人員升官等考試、109 年交通事業鐵路人員升資考試第 3 次增聘閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

(二)考選部商同典試委員長提：109 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員及原住民族考試第 5 次增聘體能測驗委員 10 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

(三)考選部商同典試委員長提：109 年特種考試地方政府公務人員考試第 3 次增聘閱卷委員 84 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：10 時 45 分

主 席 黃 榮 村