

考試院第 13 屆第 16 次會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 12 月 24 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 楊雅惠 陳錦生 何怡澄
王秀紅 伊萬·納威 周蓮香 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

出席者：陳慈陽
請 假：陳慈陽 休假

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：陳政良

院長講話：今(24)日為耶誕夜，楊委員雅惠將於下午 5 點率本院合唱團及薩克斯風社，在傳賢樓 1 樓大廳，透過「聖誕節快閃」演出活動，為本院帶來歡樂氣氛；明(25)日聖誕節，本院將於傳賢樓 1 樓多媒體會議室舉辦「文官制度數位轉型學術研討會」，請大家踴躍參加，並預祝各位有一個平安喜樂又充實的聖誕節。

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 15 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 14 次會議，考選部函陳公務人員特種考試國際經濟商務人員考試規則第 3 條、第 4 條及第 6 條修正草案一案，經決議：「照部擬及院一組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 12 月 21 日修正發布及函請立法院查照，並函復考選部。

決定：洽悉。

(二) 第 14 次會議，公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員保障暨培訓委員會專業獎章頒給辦法草案一案，經決議：「1. 照會擬及院三組意見再修正通過。2. 草案名稱修正為『保訓專業獎章頒給辦法』。3. 草案第 6 條條文再修正為『本獎章之頒給，應附發中英文雙語證書，格式如附表三。』。4. 草案第 6 條附表三獎章證書內容及格式，授權秘書長邀集相關機關及單位，參研考試委員意見修正；並請考選部、銓敘部配合本案體例，適時研修考選專業獎章頒給辦法及人事專業獎章頒給辦法相關規定。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 12 月 18 日函復公務人員保障暨培訓委員會。

決定：洽悉。

三、書面報告：

考選部函請增列 110 年公務人員初等考試需用名額 91 人一案，報請查照。

決定：准予增列。

四、公務人員保障暨培訓委員會業務報告(郝主任委員培芝報告)：
：公務人員保障制度救濟程序之階段性變革。

陳委員錦生：1. (1)昨日本院 Facebook 有人留言反應，公務人員加班費與勞動基準法規定未衡平，公務人員無論平日或例假日，每小時加班費均以月薪除以 240 個小時計算，明顯低於勞動基準法第 24 條規定之勞工加班費計算標準，平日加班超過一定時數，或休息日加班，均按平日每小時工資額加給加班費，請教公務人員可否向保訓會提起申訴？(2)據悉警察人員常抱怨超時加班問題，且苦於無處申訴，請教是否屬保訓會職掌？(3)若機關管理措施違法，會否受罰？應由誰負責？(4)提起申訴、再申訴不得對當事人為更不利益處分，惟倘申訴成功，會否受機關報復或不當對待？有無保障措施？2. 公務人員加班費規定倘不合理，保訓會是否有權裁定其違法？或須經行政法院判決確定違法

時，方能修正相關法規？以上請說明。3. 基於每年申訴案件甚多，相信保訓會有進行統計分類，申訴原因應大同小異，不外為考績等次、考績委員會組成不合法及適用法條錯誤等問題，建議保訓會彙整各申訴案件之原因，供各機關參考，並對案件來源機關適當宣導，相信申訴案件將可大幅減少；未來倘原僅得提起申訴之案件，修正為可提起行政訴訟，機關聘請律師訴訟之機率增加，則日前討論公職律師之設置，或可滿足機關之需要。

王委員秀紅：1. 保訓會推動保障制度救濟程序變革方向，係配合人權與工作權意識日益高漲，對於會能與時俱進，通盤檢討精進公務人員權利保障措施，首先表示肯定。2. 有關本次簡報內容，建議保訓會可綜整現況，並與未來研議方向相互參照，以對照表之方式呈現，俾利與會人員清楚了解未來變革方向及具體成果。3. 推動任何政策改革，多方溝通極為重要，爰除機關外，建議保訓會能適時利用各種溝通宣導方式，使公務人員確實了解未來變革後之保障救濟程序及個人權益。

楊委員雅惠：本次保訓會報告係為處理公務人員權益保障救濟等問題，惟此制度變革可能涉及未來公務人員保障法等相關法規之修正，允宜審慎。另據了解，先前公務人員因年金改革提起救濟，保訓會共審理約 9 萬 3 千餘件復審案，雖至為辛勞，但也累積諸多經驗與資訊，亦即公務人員針對年金改革所提出之權益保障主張及理由等，建議保訓會歸納相關案件之態樣及論點，進行類型化分析，作為規劃 112 年新進公務人員退撫新制以及未來研修退撫制度之參考。

周委員蓮香：1. 贊同保訓會關注公務人員權利問題，推動放寬復審救濟範圍。依據簡報第 12 頁統計資料所示，申訴及再申訴事件數合計共 879 件；另對照簡報第 21 頁，再申訴事件案量原占 46.47%，推估未來將降為 9.65%；而復審

事件占比則由 53.48%提高至 90.35%，預期將增加行政法院一定之工作量，建議保訓會先與司法相關單位研議，並提醒未來司法爭訟案件量將陡增，宜預為因應。2. 保訓會為強化公務人員權益保障而推動變革，立意極佳，但亦需考量可能造成司法與行政機關負擔等影響。依簡報第 12 頁統計資料所示，當事人提出申訴後，大多進而提起再申訴救濟，顯見問題未獲解決，建議保訓會可研議其他和解、安撫或協調等方式，以期促進機關和諧並減少訟源。

姚委員立德：1. 有關審理時間問題，若公務人員因權益受損而提起救濟，未來大多提起復審後再進入行政訴訟，但司法程序普遍耗時較長，受有苦情需要申訴及平反的公務人員，最後得到平反的時間，會否大幅延長？請教保訓會有無進行相關評估？2. 保訓會報告內容著重於「量」的分析，至於「質」方面，一般而言，行政法院判決較易為公務人員所信服，建議保訓會可進一步評估，於保障制度救濟程序變革後，能否確實強化保障案件審理品質，且審理時間及品質，均優於原制度？3. 於進行申訴、再申訴等保障事件救濟程序時，係由當事人個人進行；未來進入行政訴訟，多數公務人員可能需要聘請律師協助，會否加重其經濟負擔？建議保訓會可進一步評估。

吳委員新興：1. 今日簡報內容尚有部分待精進補強之處，因聽取簡報後，仍無法清楚了解保障制度救濟程序之完整架構及其途徑，雖簡報第 4 頁以簡單圖表列出救濟程序，卻未詳盡顯示現行作法及其不周妥之處，哪些案件經行政法院判決敗訴？有何須檢討改進之處及未來如何精進？簡報內容若能充實，將對掌握議題有更大助益。2. 請教保訓會有無前 3 年至 5 年究有多少公務人員向保訓會提起救濟？救濟原因及其分類（如俸給、考績等）為何？保訓會審議決定行政機關敗訴或撤銷行政處分之案件數為何？例如 100 件申訴案件中，經保訓會審議獲致解決，或者向行政

法院提起訴訟之案件數各為何？建議保訓會未來可提供完整資訊，將有助大家對於保障制度之了解。3. 考績評定之救濟途徑部分：因受考績甲等 75% 門檻之限制，考績評定對機關確屬棘手問題，相信因不服考績評定等次，提起申訴之案件頗多。方才保訓會報告，因應司法實務通盤檢視保障制度，未來考績案件救濟程序，將由申訴、再申訴改變為復審、行政訴訟。個人淺見以為，無論對機關或單位主管而言，仍以申訴及再申訴始屬較為妥適作法，雖銓敘部對考績評定在法律上訂有一套標準作業流程，但實務運作尚涉及部分難以文字呈現之面向，例如人際間情感層面等，個人建議仍維持申訴及再申訴程序，由機關內部自行解決考績評定問題，倘機關內部各成員表現相當，但受限於甲等比率，僅能盡最大可能評定乙等方式解決時，現有救濟管道較可避免未來行政訴訟案件激增。以上意見請參考。

伊萬·納威委員：以個人主持考績會經驗為例，某位機關同仁年終考績被評定為丙等，但於會上討論時，卻考量當事人後續可能會提起救濟，導致承辦單位須耗時費力配合進行相關救濟程序，爰最後仍未作成考列丙等之決定。各機關面對不適任公務人員，囿於當事人後續提起救濟程序之麻煩，而未進行適當之處置者，時有所聞，因此強化保障制度救濟程序，就如同兩面刃，如何在兼顧協助機關解決問題及落實公務人員權益保障間取得衡平，請會審酌。

何委員怡澄：1. 保訓會簡報第 12 頁、報告第 5 頁顯示，105 年至 107 年再申訴案件為 321 件，不服率為 0.37%，以再申訴為行政管理措施之最終救濟途徑，請教再申訴不服率究係何指？請說明其具體狀況。2. 今日保訓會未事先簡介公務人員保障法等法規架構，及相關法規有無檢討修正必要及其考量等，建議未來簡報保障培訓等相關法制事項時，先簡介法規架構，俾利了解。

郝主任委員培芝補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：1. 我國公務人員保障制度，歷經長時間的變革，早期受歐陸法系與德、日等國影響，政府與軍公教人員、學校與學生的關係，屬特別權力關係。其後校園民主運動興起，學校與學生的特別權力關係屢遭質疑，並被要求實質廢止，單純的校園關係尚且如此，何況權利限制更大的政府與公務人員關係？二戰以後，我國透過司法院大法官會議解釋，逐步解構特別權力關係，惟進程緩慢，解嚴後則速度加快，在救濟程序與訴訟權方面均有具體改善。整體而言，相較於教師，國家對公務人員的限制嚴格許多，例如考績甲等比率、組織工會權等方面，係因在公務效能、次序與最大權益保障的衡平考量上，有其不同的哲學，但原則應在合理的基礎上繼續改進。2. 有關考績等第的救濟程序，保訓會依據司法院釋字第 785 號解釋，決定考績等第等 6 類人事行政行為，自今(109)年 10 月起改循復審與行政訴訟程序救濟，未來不但行政法院的負擔將增加，機關與當事人可能都需要聘請律師，交易成本大增，機關的氣氛亦會變得凝重，同時也提高現行考績制度有效發揮功能的難度，過去的考績制度設計無法因應法令的修正與司法院大法官解釋見解的變更，其考核功能可能受到影響，爰請保訓會及銓敘部研議，如何在現行法令限制下，使考績制度發揮其應有的功能，並研議相關良善配套措施。再者，公務人員是公僕(public servant)，公務效能與次序相當重要，相關人事限制與規範多如牛毛。然而，除了加諸限制外，亦應思考本院心目中理想的公務人員面貌為何，如何加以型塑？請部會深入研議。3. 公務人員保障制度的變革與時代變遷、法哲學的流變與政治環境的變化有關，譬如解嚴前後，政經環境即不可同日而語，但公務人員權益保障，不宜無限上綱，如何與公務效能等取得最適衡平，請部會詳加研議，並釐清有關公務人員保障，最棘

手、最難處理的問題為何？係考績抑或其他問題？俾利聚焦問題核心。4. 討論權益保障問題，若欠缺參考架構，有時難免失焦，政府與文官體系相關議題，宜放眼國際，宏觀討論。部會的報告雖佳，但普遍缺乏國際比較，請部會於未來相關報告儘可能提供國際比較的架構與分析，以利掌握、比較並解決問題。

決定：洽悉。

貳、討論事項（無）

參、臨時動議

一、周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳公務人員任用法部分條文修正草案總說明暨條文對照表一案報告，請討論。

院長意見：本次公務人員任用法部分條文的修正內容相當多，討論過程中涉及幾個比較重要的議題。首先，就是否應授權機關訂定共用編制表的法源依據部分，歷來不論是中央或地方機關，都是以各自的組織法規(含編制表)作為所屬人員任使的依據。不過，為了因應各主管機關就人力資源的有效運用，本院同意銓敘部所提的修法內容，讓機關在業務需要或情形特殊的時候，可以合併所屬的同層級、同類別機關，訂定共用的編制表。這項變革，可以提昇用人機關的靈活彈性，也有效回應部分機關的實際需要。但為了讓未來主管機關訂定共用編制表的制度，得以運作順暢，銓敘部應該要事先研擬好相關的配套措施，以因應未來案件的適用。其次，草案也增訂機關對於有具體不適任事由的試用人員，應予以考核為成績不及格的規範；也新增受免職處分的公務員 1 年內不得任用的規定，防杜被免職者立即再任其他機關職務的漏洞。這些修正，讓試用制度和考績制度的行使，更能貫徹「留優汰劣」的精神。再者，對於公務人員任用法第 28 條第 1 項的消極資格條件，

是否應有更多限制，審查會也多所討論。由於涉及當事人與被服務對象的基本權利，也牽涉相關機關(構)的內部規範，較為複雜，請銓敘部邀集相關部門繼續研議、釐清，並聽取專家意見，使任用法規能更加完備。

決議：照審查會決議通過。

二、典試人員名單議案

(一)考選部商同典試委員長提：109 年公務人員高等考試一級暨二級考試第 5 次增聘口試委員 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司法官考試第 5 次增聘口試委員 62 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：110 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試委員 31 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 5 分

主 席 黃 榮 村