

## 考試院第 11 屆第 126 次會議紀錄

時 間：中華民國 100 年 3 月 3 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：關 中 邊裕淵 蔡式淵 蔡良文 黃俊英 高明見  
陳皎眉 何寄澎 邱聰智 李雅榮 詹中原 黃富源  
林雅鋒 李 選 張明珠 高永光 歐育誠 胡幼圃  
浦忠成 賴峰偉 張哲琛 蔡壁煌

列席者：黃雅榜 吳泰成（朱永隆代）李繼玄 董保城 曾慧敏  
吳聰成 涂其梅 李嵩賢 葉維銓

列席者：吳泰成公假  
請 假

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：胡淑惠

### 甲、報告事項

一、宣讀本屆第 125 次會議紀錄。

更正：銓敘部業務報告，院長表示意見「……5. ……（3）初任公務人員年齡與任職期間長短及退撫制度之規劃相關，……」更正為「……5. ……（3）初任公務人員年齡及任職期間長短與退休制度之規劃相關，……」。

二、會議決議事項執行之情形：（無）

三、業務報告：

（一）書面報告：

1、本院參事辦公室案陳本院考試委員 100 年 1 月實地參訪台北市政府之建議事項研處情形一案，報請查照。

委員表示意見：（張委員明珠）建議事項第 7 案有關育嬰留職停薪期滿當日復職之公務人員之差假、考績從寬核給一

節，差假部分，肯定銓敘部積極回應將納入研修公務人員請假規則之參考；考績部分，部則援引現行規定認允宜保留。茲本院既已針對少子化問題成立跨部會專案小組研議相關議題以為因應，部似不宜驟下結論予以保留，建請賡續研議，必要時並廣徵各界意見作為政策參考。（黃委員富源）少子化議題經院會多次討論，銓敘部已配合成立專案小組研議，建議事項第 7 案所列回復意見，應為小組成立前擬議，因現況已有改變，請部依最新辦理情形研復，俾內容更積極、正面。（何委員寄澎）北市府建議事項第 3 案建議高考三級與普考同時舉行，以避免重複錄取人數過多，影響機關用人需求。此議題在院會中亦曾討論多次，為委員關心之課題。部之研處意見略為：本案結論事涉甚廣，將審慎評估社會各界意見，以為研議採行之可行性。本席建議部對此應先有自身之研究與看法，第 117 次院會議，本席曾就現行各等考試的學歷規範表示意見，略謂：國內高等教育已日益普及、文官知能亦亟需提升的今日，初等、五等考試是否仍宜不需學歷？高、普，三等、四等考試是否必然不能要求相同學歷？實應重新思考。如果高、普，三等、四等考試之應考人學歷之規範一致，則二試同時舉行，再以成績等差定其錄取等第，便不失為一合理而有效的改進方式。院長當時亦表示，各委員之意見均為部未來制定考選政策、辦理考選業務之重要參考。本席要強調的是：該次會議委員們所提意見均甚寶貴，部宜認真加以研議參考。（林委員雅鋒）建議事項第 6 案有關放寬一級機關辦理二級主管以上職務陞遷時，得將附屬機關符合職務資格人員納入一級機關陞遷序列表，銓敘部以其與公務人員陞遷法規定及立法意旨未符，建請保留，態度保守，局之考量則較符合機關用人需求，兩者意見有所出入

，請部再參酌局及用人機關意見深入研究，尋求變革空間。  
張部長哲琛、賴部長峰偉補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

- 2、公務人員保障暨培訓委員會函陳 93 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練合格人員余國振，因自始未具公務人員任用法第 17 條第 2 項規定之參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

陳委員皎眉表示意見：本案當事人因自始未具參訓資格而遭保訓會撤銷其訓練及格資格，以往也曾發生類似案例。本案相關人員違失部分，僅檢討業務承辦人員疏失，而未課責當事人，且允許其於3年內取得參訓資格時，免訓取得升等資格，茲當事人最清楚本身之資格條件，難謂完全無責。依薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法第7條規定，服務機關或主管機關於審核參訓人員時，應召開甄審委員會詳加審核，雖未明文規定當事人須提出申請，惟實務作業上當事人應否填具申請書？責任程度如何？請說明。

蔡主任委員璧煌補充報告：對陳委員皎眉意見加以說明（略）。

- 3、考選部函陳請准增列 100 年公務人員初等考試增額錄取名額 73 人一案，報請查照。
- 4、銓敘部令派薦任第九職等以上正副主管人員張瑩珠 1 員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

- 1、考選行政：電腦化測驗專案協調會議結果報告。
- 2、考試動態：舉行 99 年特種考試地方政府公務人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示作業。

委員表示意見：（高委員明見）電腦化測驗偶發事件已處理

完畢，幸而此次事件狀況較小且發生在考試結束前，影響層面較小。電腦設備平日多由各洽借學校使用，偶爾提供國家考試使用，其設備汰換、網路升級等費用是否全由部負責？抑或共同分擔？另國家考場電腦化測驗試場寬敞且適度區隔應考人，而各洽借學校試場空間不一，稍嫌擁擠，電腦化測驗雖係採試題亂序排序，作弊不易，但應考人難免相互干擾，影響作答，有無改善空間？請部研議。（蔡委員良文）

1. 肯定部因應電腦化測驗偶發事件召開專案協調會議，結論具體可行。關於高雄高商試區發生試題答案亂碼，係系統安裝不當所致，並非系統本身問題，7月份將有較大規模之電腦化測驗，請部戒慎因應。
2. 第11屆考試委員對於考選制度相關變革多所著墨，諸如考試方式改進、訓練淘汰退場機制、文官制度與培訓功能等，均規劃完善方案與配套機制，為選拔人才重要之改進措施。專家學者建議地方特考採行分區錄取、增加口試等意見，部研議進度如何？或可採集中、分區辦理，或可先參考外交、司法、國安、情報、調查人員特考之口試辦理經驗，並參照高考一、二級之考試變革，採漸進方式或試辦方式，以為通盤適切之規劃。（李委員選）

肯定部對電腦化測驗建立諸多標準作業流程，以及建制偶發事件應變決策機制與試場認證機制。有關試場認證問題，本席建議：

1. 試場認證須具時效性，以確保試場品質。
2. 落實各項標準作業流程之確實執行及嚴格指定承辦人員，以示負責。

賴部長峰偉補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：各改制直轄市政府所屬機關組織編制審查情形。

委員表示意見：（黃委員俊英）部分縣（市）政府改制直轄市之目的，在於整合地方資源、提升機關行政效率與競爭

力，惟於改制效益尚未彰顯之際，薦任第八職等以上職務卻大幅成長將近2千個，除外界觀感不佳外，亦造成部分未改制縣（市）政府公務人員心理不平衡。對改制機關之組織編制及職等，請部確實作好把關工作，嚴謹審核，並秉持整體衡平原則考量未改制縣（市）地方政府之職務列等。

（浦委員忠成）五都形成後，政府機關之架構，可區分為中央與直（準直）轄市及未改制之地方縣（市）政府。據部報告，改制後之高階職務大幅成長，薦任第八職等以上職務增加1,989個，簡任官增加264個。委員實地參訪時，未改制之縣（市）政府首長即表示非常擔憂人才磁吸效應，人力將大量流失，恐影響行政效能及所屬公務人員士氣，爰請部特別留意如何使其安於位，為地方貢獻。又未改制之花蓮縣、苗栗縣近年來分別推動蘇花改、觀光與籌辦國際級音樂會、燈會等，極力行銷地方以避免被邊陲化，即可見其憂慮。綜合言之，政府目前雖大力推動五都改制及組織改造事宜，但不應偏廢未改制之地方縣（市），且須衡平考量，注意人員士氣，使安其位。

（胡委員幼圃）改制（準用）直轄市後，相關職務及員額增減情形改為百分比則為：1. 主管職務數增加比率：最高者為桃園市72%，最低者為高雄市13%。2. 非主管職務數增加比率：最高者為台南市197%，最低者為高雄市100%。3. 主管、非主管職務數比：台北市、台中市、台南市、高雄市、桃園市分別為0.55、0.52、0.22、0.13及0.57，桃園市差距最大，主管職務數增加幅度遠高於非主管職務。4. 台北市與其他五都相較，除人口數排序第4外，面積、鄉鎮市區數均不及其他五都，但員額上限卻為最高，可達14,200人，未盡衡平之處，請部審酌。此外，基管會提供本席相關國家政府退休基金運用績效資料，日本、挪威、荷蘭、美國、韓

國及我國退撫基金2007年至2009年績效情形給予肯定，若能以百分比呈現外，尚能以經本席以2006年底為基期（百元）計算，上述5國與我國迄至2009年，每百元之實際價值變動，日本、挪威、荷蘭、美國、韓國及我國分別為102、113、98、85、103及106，退撫基金績效則相對傑出。（黃委員富源）組改極為複雜，部配合辦理與主管業務目前均進行順利，惟後繼工作仍極為繁重，請部特別注意「時效」與「完備」兩原則。另部報告中將完備職務列等核議標準及備查程序，部應儘速辦理，因涉及公務人員原職、新職之銓審、考績與陞遷等權益，如未注意時效，則可能重蹈前台北縣之覆轍；其次，報告中仍有官等之暫列與增列，檢視部以往對暫、增列案，似均無編納入系統，而散見於各組織編制表，對照警政單位每有增列情形均立即編入警察官職務等階表，請部亦將暫、增列儘速納入職務列等表，並重新發布以供相關人員參考。最後，鑑於人事人員於處理組織案時，可用工具極少，僅有極少數之法規，面對國家政府之組改與升格時，相對生疏，請部將銓敘部釋例彙編有關組編部分予以充實，並擴大設置專章，以應未來人事人員處理組改與地方政府升格之用。（蔡委員良文）五都或六都之組編或職務列等，衝擊其他未改制之縣（市）政府，是以，相關作業建議先以分階段推動，且應具配套思維。茲2點建議供參：1. 按部刻正傾全力推動法制作業工程，包括公務人員基準法、公務人員行政中立法、政務人員三法及人事管理條例等。因本屆第31次、第41次會議交付審查之地方機關職務列等表修正草案與地方警察、消防機關第一階段職務等階表修正案，以及101年即將啟動之行政院組改，相關官制官規均具連動性，是否應請先以台北市政府為基準、標竿來規劃審議五都及其他縣（市）政

府組織編制，積極推動地方政府之職務列等案，而中央政府則為次階段改革工程。2. 茲考量部人力不足，建議部成立專案小組，調派各機關人事單位之精要人事人員到部辦公，以配合政治情勢建構總體之職務列等思維架構，配合推動各級政府組改工程。（高委員明見）1. 據部報告，縣（市）政府改制直轄市後，薦任第八職等以上職務計增加1,989個，改制前是否預見？2. 機關主管、非主管職務數應相對增減，但部分縣市改制後兩者職務增減數相互矛盾，並無原則可循，研議過程中已否預見此情況？（詹委員中原）改制直轄市之組織編制向為本院關注議題，輿論對此非常關心及憂心，部分社論甚以動搖國本批評之。組改目的可從結構與功能兩方面來看，核心問題分述如次：1. 職務：為首要問題。縣（市）改制或準用直轄市後，薦任第九職以上主管職務數，除高雄市減少22個外，其餘均增加，何以同為改制，但職務增減情況卻不同？2. 機關：目前所屬一級機關數均為27個，但台南市有所例外，分成所屬一級機關和一級單位，合計也是27個。一級機關數是否確定？如果是確定的，為什麼又有台南市的例外？3. 職等：改制後薦任第八職等以上職務數大幅成長，惟類此職務多係核稿之秘書與技正，此等業務難道為組改後增加人力之目的？是以，組改須考量：1. 組編核議之整體衡平原則為何？2. 組織調整後精減人力效益為何？3. 地方公共服務功能有何改變與精進？（高委員永光）1. 肯定部用心良苦規劃改制直轄市有關官制官規事宜。改制目的係擬以城市為發展中心，進而帶動區域與國際之競爭力，即以五都為火車頭帶動其他縣市發展。惟五都改制之組織調整與預期差距頗大，政府乃一體的，組編牽涉機關組織、管轄、職等等項，院部應作好把關工作。2. 外界對組改批評嚴厲，甚

至有「就地升官」之議，此與機關數、主管職務數增加有關，請部說明其衡平性與合理性。地方組編雖僅送本院備查，但如牴觸中央考銓法規，仍可不予備查。3. 五都改制之官制官規係「準用」直轄市規定，「準用」有其依據、範圍，且實務上五都之組織準則、員額數亦非完全與台北市相同，是以，五都組編係「準用」直轄市規定，而非「比照」台北市。據部報告，縣（市）改制直轄市後，主管職務數大幅成長，請保訓會配合做好初任主管人員訓練。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

- 1、國家文官學院辦理數位學習共用平台情形。
- 2、國家文官學院辦理「哈佛式行政個案教學講座培訓營」情形。

委員表示意見：（黃委員富源）會推動之個案教學法，已初見成效，惟哈佛大學個案法最早始於法學院，其教學過程將學生角色轉移為課程進行之主角，學生更需事前研讀個案，撰寫摘要，講師主持課程以發問催化討論為方法，並就學生發言考評成績，而國內、外教育學院對個案法亦早有「教材與教法」之研究，請會在行政個案教學法的豐碩成果外，亦能延請教育、法學學院嫻熟個案教學法之講座，到會授課或研討，以使會能截長補短，宏大個案教學之效果。（高委員明見）肯定會建構數位學習共用平台，提供「自我學習能力檢測」功能，讓學員在學習前先了解自己欠缺之能力，有效導引學習。惟「自我學習能力檢測」是否普及所有公務人員？強制抑或自由參加？數位課程建議清單是否包含所有學習課程在內？有否包括健康保健相關學習課程？（高委員永光）1. 本席前於政治大學推動兩



年哈佛式行政個案教學，惟成效有限，感謝院及會之引進與支持。誠如黃委員富源所述，該教學法源於法學院之 case study，曾被拍成電影，描述控方與辯方經由答辯激盪出推翻原判決之過程。法學、商學、公共管理等學院之訓練目的雖各不相同，但相互交流有益於厚實彼此個案教學內涵。

2. 今年國家文官學院之個案教學，增加撰寫包括四大學門之跨域行政專案研討，為使資料庫 (database) 間進行分享，使各界參採，建議規範個案撰寫之結構 (format)，並建立審查機制把關，以首創全世界哈佛式行政個案教學方法為目標。(張委員明珠)

1. 會於民國 98 年起陸續委託大學投入行政個案研發，並首開風氣將其納入薦升簡官等訓練課程，著有成效，其他培訓機關 (構) 亦紛紛跟進推動。哈佛式行政個案教學法開發漸有所成後，請關注師生間之互動，以提升教學效果。

2. 自去 (99) 年起，國家文官學院即安排講座培訓，俾改進新課程之授課方式及效果，但仍受限合適師資難覓及受訓學員對新教學法尚難適應，建議會除安排講座培訓外，另在網路上提供相關模擬課程，讓受訓學員事前學習模擬情境，俾能快速進入狀況，與講座產生良好互動，提高培訓效益。

3. 行政個案教學，除外國教材外，本土化教材之開發非常重要，哈佛商學院即曾引用我國本土個案為課程教材，為精益求精，建議會整理已開發之行政個案，並辦理研討會分享成果。(詹委員中原)

1. 已開發完成、有英文版本且為哈佛大學引用之本土個案教學為高鐵案，惟重點在於如何撰寫優質個案，當前已參用政治大學商學院司徒達賢教授之個案教學方法。

2. 哈佛式行政個案教學講座雖掄才不易，但師資為成敗關鍵，故遴選亦建議可採評鑑中心法 (AC) 評估。

3. 肯定國家文官學院建構數位學習共用平台之遠景與願景。其

可經由整併訓練機關（構）之數位課程，減少系統開發、網路頻寬及客服營運等人力物力投資與經費，俾達訓練資源共用共享目的。本項作為即為雲端計算概念，可利用該技術進行次層結構之整合，惟科技之改變除涉及技術層面外，同時更應關注人為層面。至於如何鼓勵各訓練機關（構）將珍貴課程納入平台分享，請會賡續研議。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

- 1、有關行政院核定各新機關籌備小組設置要點一案。
- 2、100年度性別主流化相關班期規劃情形。

委員表示意見：（李委員雅榮）1. 新成立之海洋委員會並無基礎班底，以其職掌海洋資源等多項業務，除海巡人員外，籌備小組成員應配合業務酌增相關領域專業人員，以多元組成。2. 99年度高普考重複錄取者高達461人，需俟錄取者放棄其中一項資格，始能進行人員遞補等後續作業，致延宕分配作業。建議考選部於新辦法出爐前，設計報名表讓重複錄取者放棄一項考試受訓資格，縮短分配時程，以應用人機關需求。3. 99年高考三級正額錄取人員為1,501人，分配員額竟高達1,883人，與公告資料不符，增加之382個員額從何而來？是否公平、公正？（高委員明見）1. 據銓敘部報告，改制直轄市後，薦任第八職等以上職務總計增加1,989個，行政院組改過程是否預為注意並管控員額數，請局注意，以免影響人民觀感。2. 肯定局推動性別主流化訓練課程成效。因應基層女性公務人員增加，性別主流化版塊移動，訓練課程與方向有無順勢調整？3. 行政院婦權會男性委員之比率為何？（蔡委員良文）1. 肯定局報告行政院核定各新增機關籌備小組設置要點辦理情形，了解

籌備小組之召集人、工作類別、工作分組及相關工作事項。

2. 總統昨(2)日指出，期盼行政院組織改造符合精實、彈性、效能三大原則，讓政府工作掌握政治風氣、行政效能與服務態度，以贏得民心，打造清廉、負責、有競爭力之政府。行政院暨所屬二級機關組改將自101年啟動，許多部會之業務、組織將有所調整，如財政部將增加原公共工程委員會部分業務、教育部增加體委會及青輔會部分業務、蒙藏委員會併入大陸委員會等，此外，新設海洋委員會、文化部、衛生福利部等，改造工程均循序進行中，惟請局記取馬基維里在君王論之論述：「得到利益者，大部分認為是應得的，不會積極回報或感受。但失去利益者，將有形或無形地表示不滿，只要機會來臨將會表達抗衡。」，對於被減併機關之人員，應特別積極適時表達關懷與重視。

3. 研考會朱主委日前表示，此次組改係60年來最大的政府再造工程，將以理直氣和與氣平之態度與機關溝通協調，希望今(100)年能夠順利展開作業，除前述思維外，本席建議以溫和、寬闊之氣度，耐心、漸進地從事改革工程。

4. 請各機關落實知識管理(KM)機制，善用前輩之智慧與經驗，尤其被減併之機關更應加強整建。

5. 請局適時分析民國98年至100年離退、陞遷等公務人力流動情形及其原因。(陳委員皎眉)有關性別主流化訓練課程內涵是否需因應女性公務人員數增加而調整一節，個人認為性別主流化意涵在於立法、政策規劃、方案設計、執行與評估等過程，均需考量不同性別者之需求、觀點、經驗與資源等，並藉助相關工具，包括「性別統計」、「性別分析」、「性別預算」、「性別影響評估」、「性別意識培力」與「性別機制」等，以達性別平等，因此原則上不必因為不同性別而作不同內涵設計，惟實行一段時間後，亦可檢視

檢討。

朱副局長永隆補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

決定：李委員雅榮所提增加考試分配員額情形，請局儘速提報院會作完整說明。

#### 四、秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

（一）考試院暨所屬部會「人事資料庫整合推動小組」辦理情形。

（二）編印「考試院強化文官培訓功能規劃方案」專冊及摺頁辦理情形。

詹委員中原表示意見：「人事資料庫整合推動小組」為本屆第48次會議所提議成立，緣起於銓敘部函報總統府相關人事請任案，委員認該案公文往返多次，應整合人事資料平台，提升效率。平台啟用迄今已有26萬人次瀏覽，並經多次提報院會，值得肯定。3點意見：1. 當初建置平台目的係為府部局人事系統之功能整合。2. 人事資料之追蹤功能，應使公務人員資歷與經驗等人事背景資料均可供查詢。3. 人事資料整合除靜態資料外，動態資料亦應建立，例如對行政中立之態度、政務官與事務官之互動與績效等，凡此種種，對人事政策有極大助益。

院長表示意見：人事資料庫整合平台可供查詢考試及格證書資料，與過去相較，已有長足進步，但理想應不止於此。建構完整之公務人員人事資料，應包括學經歷、專長、陞遷、考績，甚至家庭背景、曾否領取結婚與子女教育補助費等，仍有待我們繼續努力。

黃秘書長雅榜補充報告：對院長及詹委員中原意見加以說明（略）。

#### 五、其他有關報告：考試院99年度工作檢討—秘書長工作報告。

委員表示意見：（蔡委員良文）高度肯定秘書長幕僚團隊99年度行政事務及國會聯絡事宜，均有長足進步。2點意見供參：

1. 請賡續強化院部人才交流。以考選部賴部長到任4個月內，即拔擢陞遷多位優秀同仁為例，說明人員遷調可帶動機關活絡改革之氛圍，爰請秘書長擬議整體人力運用、跨域治理等思維之改善方案。2. 委託呂育誠教授研究之「中華民國一百年文官制度的回顧與前瞻」，應有助公務人力運用，為使研究有具體成效，並進一步應用前人經驗與智慧，建請參考院長在高階文官飛躍方案研習之專題講話：有關行政國概念及國家發展、價值取向問題。並指出：（1）在文官制度與台灣政治發展上，闡明無論在威權體制或民主社會，文官具政治意涵價值；（2）在文官制度與台灣經濟發展上，析述文官體制關係國際競爭力、政府效能之提升；（3）在文官制度與台灣社會發展上，討論文官制度及關係公開舉才與社會階級流動問題等。暨本席研究中之如何建構具台灣特色之文官制度，其中相關之5點意見亦請研究案參考：（1）文官制度與民主品質如何與時俱進？政務官、事務官如何釐清彼此之民主課責與專業責任，俾利未來建構法治及運作機制。（2）文官制度之運作何以為一般人之評價是僵化的？但實際運作是否真的如此？考量政府競爭力之提升，如院長多次提示之公務人員保障、績效管理機制應予衡平落實。（3）為維持公務人員尊嚴，須兼顧自律與他律，今年尤應加強正面鼓勵，減少鞭策性之負面思維。（4）社會價值會衝擊公務人員信仰與倫理，如何讓公務人員免受壓縮，使其核心價值在社會價值體系衝擊下站得住腳？如何強化公務人員的軟實力？（5）公務人員退撫與福利部分，因應少子化、高齡化社會、公保勞保及退撫制度改革，應具不同層次思維，請委外研究時，亦能加以釐清。全案並能協助本院文官改革政策論述及對外行銷。（高委員明見）肯定秘書長一年來的工作成果，讓本席感受最深的是本院80周年慶紀念郵票，花費雖少，但確實增

進非公務機關對本院之了解，有效行銷。（李委員選）肯定秘書長99年工作成效報告，媒體多次報導公務人員為猝死之高危險群，建議未來工作重點加入「健康管理」，以維護員工健康。（陳委員皎眉）除生理健康管理外，建請亦納入心理健康管理。

院長表示意見：各位委員之肯定與鼓勵，代表本院團隊工作表現，感謝秘書長、各單位主管及所有同仁之共同付出與努力。

### 乙、討論事項

一、本院「檢視相關業務之人權保障與國際接軌」工作推動小組邱總召集人聰智提：「考試院及所屬部會人權保障工作小組設置要點」草案一案，請討論。

決議：照案通過。

二、本院參事辦公室案陳「考試院 101 年度施政計畫草案」乙案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由黃委員富源擔任召集人。

三、銓敘部函陳公務人員退休撫卹基金委託經營辦法第 5 條、第 6 條修正草案總說明及條文對照表一案，擬請核提院會決定後分行，請討論。

決議：照部擬通過。

### 丙、臨時動議

一、邱委員聰智、何委員寄澎、胡委員幼圃、高委員明見、黃委員富源、蔡委員良文提：建請考選部就司法官考試混合題型題庫命擬委員建置迴避制度，並於迴避制度完成法制作業前及題庫題數累積達合乎比例原則之適當數量前，暫緩題庫題目

之啟用一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推張委員明珠、邱委員聰智、何委員寄澎、胡委員幼圃、高委員明見、黃委員富源、蔡委員良文、林委員雅鋒、李委員選、陳委員皎眉、賴部長峰偉組織之；並由張委員明珠擔任召集人。

## 二、典試人員名單議案

(一) 院長提：據考選部擬送 100 年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、100 年公務人員特種考試關務人員考試、100 年公務人員特種考試稅務人員考試、100 年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試及 100 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試典試委員 43 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

(二) 院長提：據考選部擬送 100 年第一次暨第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試典試委員 6 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

院長表示意見：1. 昨(2)日媒體報導，民眾認為公務人員育嬰留職全薪1年的構想，獨厚公務人員，將造成社會階級對立，因事涉本院職掌，本人簡要表達看法後，請秘書長對外說明。2. 針對上(第125)次院會委員提到少子化與少教化問題，本人於會後指示秘書長成立專案小組研議相關政策作為，第二組周組長並於會後提供過去銓敘部對此問題之研究報告，可見院部早已注意此一問題，但任何事情一經少數媒體報導，往往失真且造成誤會。行政院吳院長在立法院答覆質詢時表示，任何政策都會注意到公平、合理與政府財政負擔，業務衝擊最大的勞委會王主委亦指出，此為長期努力目標。3. 本案緣起於今年1月馬總統提及，少子化問題嚴重，應提升至國安層次，本於政府一體

，本院關心研究此一議題是負責的表現。少子化不是單一問題，還涉及人口老化、勞動力分配、婦女與教育政策。人口老化與少子化是連體嬰，生育率下降與壽命延長使人口老化問題日趨嚴重，直接衝擊國家人力供需。部分國家雖以教育與移民政策因應，希望去蕪納菁，但如意算盤沒那麼好打，天下事無法盡如人意。4. 上次院會本人曾提到，我國當前的國情與政治環境，不利於國際化與大幅開放，我們必須自食其力，自己面對和想辦法，看看有那些事情能夠做、可以做、應該做。5. 少子化和人口老化環環相扣，經濟上，涉及生產力、競爭力、勞動力供應與人力資源開發等；社會上，涉及社會福利安全制度、養老保健與立法院正在討論之長照制度等；政治上，涉及國家資源分配，例如在西方國家已發生世代衝突，即工作人口與非工作人口之利益衝突。就國際化而言，我國的移民政策，一直缺乏誘因，該出去的出不去，該進來的進不來。個人常感政府對未來事件反應太慢、規劃太少，以致發生時無法及時因應，甚至束手無策。歐盟於2005年即通過「國家人力變化，建構新世代團結」的目標，以2010年為基準年，增加老人、青年與移民的勞動力供應，試問這期間我們做了什麼？本院主管國家公務體系和公務人力，職責所在，若什麼都不做，如何對得起國家和人民。6. 本院去年推動公務人員退休法修正案之立法，將75制改為85制，延長退休年齡5年，這是很大的工程，歐洲國家延長2年即造成社會動盪，但我國卻順利通過。依現行規定，65歲為命令退休年齡，但十幾年來我國公務人員平均退休年齡只有55歲，造成國家財政沉重負擔。本院未雨綢繆修法因應，對國家財務貢獻卓著，對人力資源也具重大成效，不但穩定了國家未來20—30年的退休財務制度，也及早疏解了公務人力面臨老年化之壓力，可謂功德一件。7. 本院因應少子化問題研究解決辦法，媒體卻批評本院構想天馬行空，但又同時報導我國生



育率下降、生產力不足，這是自相矛盾，這是不願面對問題的態度。本院配合國家政策，當然要面對問題，並提出辦法。當然，本院一切作為必須配合政府整體規劃，不會搶先，也不會偷跑，更不會放棄我們討論和研究問題的立場。本（第11）屆委員一向積極任事，希望這種精神繼續維持下去。

散會：12時25分

主 席 關 中