

考試院第 11 屆第 226 次會議紀錄

時 間：中華民國 102 年 2 月 21 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：關 中 伍錦霖 趙麗雲 陳皎眉 邊裕淵 浦忠成
高永光 高明見 蔡良文 詹中原 黃俊英 李雅榮
李 選 張明珠 胡幼圃 何寄澎 歐育誠 黃錦堂
蔡式淵 董保城 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃富源(顏秋來代)袁自玉 李繼玄 曾慧敏 吳聰成
涂其梅 李嵩賢 葉維銓

出席者請假：林雅鋒 休假

列席者請假：黃雅榜 休假 黃富源 公假

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：卞亞珍

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 225 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

第 224 次會議，考選部函陳撤銷 96 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試及格人員蕭子賢考試及格資格，並吊銷其考試及格證書一案，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 2 月 8 日公告撤銷並吊銷其考試及格證書，並函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

銓敘部議復行政院函送駐外機構編制表、駐外教育人員編制表、駐外經濟人員編制表、駐外文化人員編制表、駐外科技人員編制表及駐外僑務人員編制表一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：101 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師

考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101年專門職業及技術人員高等考試中醫師(第一試)考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試及格人員統計分析。

2、考試動態：舉行101年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第2次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試典試委員會第二次、第三次會議並辦理榜示事宜等各項考試事宜。

委員表示意見：(胡委員幼圃)1. 自 102 年起護士考試停止辦理後，每年將減少護士及格者約 9 百名，從 97 年迄今，護理師考試每年平均及格人數約 7,365 人，第一次及第二次考試之平均及格率分別為 11%、39.83%，若以相同及格率來辦理，則及格者之素質將大受影響。是以，第一次考試及第二次考試應分訂不同及格率。2. 部報告擬恢復 89 年以前及格方式，以 16% 為及格率一節，係“因循”過去作法，而衛生署提案要求及格率提高至 24% 或 31%，依據及考量為何？建請部精算護理師考試第一次及第二次考試平均錄取率，研議以護理師人力補足護士缺額之可行性。3. 至於其他醫事人員及格率，以物理治療師為例，過去 5 年第一次考試及格率分別為 5.64%、11.89%、1.85%、8.39% 及 7.46%，而第二次考試平均及格率約 16%，考試錄取率之變異率及及格率之高低，是否符合社會之需求，應慎重研議，人口老化之情形需列入考量。若不儘速改善，勢將無法因應我們即將成為老年社會之醫療所需。4. 國考及格率高低，經深入研究，常和其中一、二科分數(難易)有密切關聯，例如 98 年護理師第一次考試及格率 2.76%，係因基礎醫學科目平均分數僅 34.45 分，致該次及格率大幅降低，而命題委員若非任教該專業之科目，如藥理老師有負責任教醫科及負責護理系之分別，命護理系藥理之委員應為任教護理系藥理之老師，爰本席曾建議護理人員考試，應優先遴聘現任護理學科之教授命題。在不增加及格率

之前提下，若該次及格率過低，可能肇因於試題較難，亦即考試信、效度可能不足，建請部審酌以 5 年平均錄取率做為參考值，對及格者素質之疑慮當可大幅降低。(李委員選)感謝部提出專技高考醫事人員考試及格人員的統計分析，肯定部為提升教考用制度的配合，推動醫事人員考試將 OSCE 納入應考資格，護理師考試內容中加入臨床試題及規定實習學科、內涵與時數等。但對於自 102 年起護士考試停辦，可能衍生的護理人力供給面將減少，而改變及格方式，本席有 3 項請教，1 項建議：1. 89 年以前及格方式採彈性調整，如及格率低於 16%，及格總成績可由 60 分調為 50 分以上者，以上方式維持多久？在何種考量下改為現行的總成績滿 60 分及格方式？部因護士考試停辦，可能減少護士及格人數而重開此機制，係為解決職場用人需要？抑或部對題庫試題品質，歷經十餘年仍無安全感？為每年可能減少護士 900 人，而重開此機制，理由是否適當？是否與專技考試採標準效標的原則相符？部考量究為考試品質？抑或用人單位的需要？2. 部報告召開研商改進護理師考試及格方式會議，在第一次會議中，衛生署要求及格率低於 50% 即啟動降低及格總成績，被護理界委員否決。第二次會議中，衛生署要求若低於 24% 或 31%，則調整及格方式，是否所有醫事人員考試均一體適用？3. 本席均參與兩次會議，護理專業並非對於此項改革「絕大多數高度贊同」，此非事實，第二次會議中，部分成員勉強同意 16%，只為支持政策，但因衛生署提出 24% 或 31%，以致未達共識。現今每年及格人數約 8 千人，但流失率約三分之一，此非降低及格標準所能改善，今日部報告文詞是否適當？請審酌。建議：針對此案部應審慎考量，堅守維持考試水準，拔擢人才之原則，而非依用人單位需要而大開及格之門，以防止影響日後服務品質。另補充 3 項說明：1. 目前全台灣護理學校 40 所，護理教育品質落差大，各校及格率落差大，甚至介於 7%~100%。2. 國外執照考試及格率連續

3 年低於 60%，教育主管機關則要求學校減招與停招，但國內無此機制且無法公布成績，導致通過率的懸殊差距。

3. 護理師若入門素質偏低，經在職訓練後，流失率仍偏高，連帶影響現職人員的穩定度，不容忽視。(趙委員麗雲)

本席係 101 年專技考試建築師等五合一考試典試委員長，經 8 個月親歷其事，除曾辦理最大規模的線上閱卷，亦罕見的召開 3 次典試委員會緊急處理因試題疑義而增加錄取 13 名之程序，19 日終於順利榜示，頗有如釋重負之欣喜。在此特別感念相關工作同仁，尤其是犧牲假日的典試委員們全台巡場，情義相挺。本次考試雖有驚倖無險，應驗所謂「好心有好報」。2 月 6 日召開第二次典試委員會，全部榜單即已確定，當時考量 2 月 10 日起為農曆春節，為使所有應考人能好好過年，爰決定延至開春 19 日才進行榜示作業，幸賴此一念之仁，得以爭取到時間依國家考試試題疑義處理辦法規定程序，圓滿處理遺漏之 6 個線上申請之試題疑義，除已及時復知申請疑義之應考人外，另於開工日(18 日)召開第三次典試委員會，重新確認及格名單，並如期於 19 日上午榜示。此次事件係因部試辦便民措施，採書面及網路申請試題疑義雙軌作業，而少部分同仁因尚未嫻熟程序致未能掌握時間差下載疑義，應屬無心之失，且倖已補救完成，仍希部記取教訓，體會所謂「便民」，相對就是要有犧牲自我的心態，必須加注額外(技術、人力、心力)投入，且試辦之初，風險極高。僉以國家考試不容有任何風險，爰再次提醒所有有關考試之便民措施，務請再三思量，疏理流程，完整配套後以更保守的心情為之，俾免損及國考公平。(陳委員皎眉)

1. 部為因應護士考試停止辦理後護理人力供給問題，擬恢復 89 年以前及格方式，即維持現行總成績滿 60 分之及格標準，惟遇該次考試總成績達 60 分及格人數未達全程到考人數 16% 時，得改以全程到考人數 16% 為及格，但總成績仍不得低於 50 分之改進方案一節，因歷年來護理師第一次及第二次考試及格率差異甚大，

雖 16%符合統計學之一個標準差概念，惟兩次考試應考者之素質不同，建請特別注意。2. 衛生署提案要求再提高比率一節，應更為慎重，過去 5 年護理師第一次考試及第二次考試平均及格率分別為 11%及 39.83%，若改採 16%，僅會增加第一次考試及格人數，其素質不一定提升，建請慎重。學校之教學品質若已提高，及格率亦可審酌提高，不一定要拘泥於過去及格率，而應評估目前學校的教學成效。3. 護理人力不足，不僅是因為及格率低，其實很多護理人員不願執業，主因為工作環境不佳，致流動率高，建議宜適度改善其工作條件與環境。4. 護理人員考試因應試者眾多，建請參酌國外作法，研議依工作性質進行分級考試之可行性。5. 101 年中醫師、營養師、臨床心理師等 6 類科考試首次採行線上閱卷方式，閱卷委員須先接受線上閱卷講習，實際操作及執行甚簡易，非常 user friendly，頗受閱卷委員好評，建議部研議申論式試題採線上作答之可行性。(黃委員俊英)考選部為便利應考人，採取雙軌方式提出試題疑義，經發現應考人以網路申請提出疑義案件並未下載處理，立即採取緊急補救措施，召開第三次典試委員會，終能圓滿處理。趙典試委員長麗雲及部同仁為維護應考人權益及考試榜示的正確性，所展現的果斷及快速應變的作為，本席表示肯定。建請部記取經驗，確實檢討整個作業流程，以避免日後類似疏失情事再度發生。部多年來採行多項便利應考人的創新措施，本席高度支持及肯定，惟便利應考人並不能無限上綱，應考人亦應有一定程度的配合，對應考人應有合理的起碼要求。(高委員明見)1. 雖然國家考試多年來已被公認公平、公正的形象，但專技考試雖訂有一定的及格標準，惟各類科及格率差異甚大，即使是同一類科不同年份，有時其及格率亦差距甚鉅。以律師及護理師考試為例，律師公會建議降低律師考試及格率，以免發生流浪律師問題，而學術單位則建議提高，但對於護理師考試的及格率則反之，大多數的醫療院所皆

希望儘量提高及格率。專技考試究應考量市場需求？抑或應考人素質？專技考試及格方式及及格率究應如何訂定較適當？建請部深入檢討。部報告衛生署提案要求將護理師考試及格率提高至 24% 或 31%，似有隨意喊價之虞，依據標準究為何？2. 101 年建築師等五合一考試因試題疑義未下載處理，僅更改 1 題即增加錄取 13 人，實屬有驚無險，茲因專技考試為資格考，增加錄取並未發生排擠的大影響，惟若發生在公務人員考試，勢將發生錄取排擠現象，茲事體大。目前專技考試有總分 60 分及格制、比例及格制與科別及格制等 3 種及格方式，理想上，每一次專技考試其及格標準應有所不同，護理人員考試尚須在教考訓用原則下，考慮其分數分配情形，不宜逕以兩次考試之平均及格率為標準。(蔡委員良文)

1. 近年來部在考選結構上進行改革，部同仁花費太多心力處理結構變動狀況，是以，對於相關實質試務改革及相關內容有所疏失，建請部在推動考政改革上，宜特重靜態，內觀思維上亦應審酌。至於是否對失職同仁懲處一節，過去處理案例為主事者主動罰俸或自請處分等，而建立了至高公正與信賴的國家考試信譽，惟因現在應考人數眾多，業務繁雜，懲處與否之標準建請審酌。

2. 101 年護理師考試及護士考試及格率分別為 41.48%、50.35%，與近 5 年來其他專技人員考試相較，其及格率並不低。至於 101 年護理人員及格者之學歷分布，碩士 6 位，大學 1,700 多人，專科 4,988 人。以美、加、英、澳、日及泰國為例，設有「註冊護士」或「第一級護士」(相當我國護理師)，而護士相當「準看護」，護理師須指導後者，各司其職，使其工作級別能提升工作品質。建請部在改進其及格方式時，應衡平思考各面向及相關數據，俾求周妥。

2 點建議：(1) 部召開二次改進護理師考試及格方式研商會議，惟二次會議結論之及格思維及價值判斷，則完全不同，爰建請部提供二次會議紀錄供參，俾供審酌。(2) 99 年副院長主持專技考試法全院審查會曾作附帶決議：「為保

障職校以上畢業生之應考權及工作級別化，護士、助產士、物理治療生、職能治療生等已停辦或將停辦士級醫事人員考試，請部檢討繼續辦理或改為間年辦理。」惟部似認為無此需要。以停止護士考試，而只能應高考又未能通過者眾，必然導致「黑牌護士」或約用人員過多等流弊，且目前應考人約四成具大學學歷，六成以上為專科學歷者，對於其他考試應考人之衡平性與專業度，亦應併同審酌。建請部就上開審查會之附帶決議重新思考，並請研議延長過渡時期之可行性，使相關應考人得以有應考之路徑。以上意見，建請審酌。(蔡委員式淵)護理師因涉人身生命安全，如無安全顧慮之虞，對於新進人員給予在職繼續訓練之作法，似可將其進入該一行業之基礎標準予以放寬。爰建議部：1. 建立基本安全議題，並將之成為一考試科目，題型為測驗題。2. 以護理師第二次考試為標準，做為下一年度第一次考試之錄取標準，並在第一次考試結束後，開始補充、修正題庫。另建議部寄發應考人各科成績單，並提供用人機關(醫療機構)參考。此外，護理師工作越來越多元多樣化，工作內容差距將擴大，及格標準可隨市場需要來調整，對未來醫療系統所需人力可有較彈性之作法。(何委員寄澎)對部今天的報告，有1點請教、1點建議：1. 申論式試題開始全面線上閱卷，閱卷委員並得以立即運用統計訊息，掌握自我評分寬嚴，從而得以做更準確的調整，這是值得肯定的，但召集人及試務同仁對各委員評分的精準與穩定，是否亦得以在「線上」迅速掌握，並迅速而充分的相互討論，以求及時改進？本席之所以提此詢問，主要是因為在目前紙本閱卷的模式上，召集人在試務同仁協助下，得以及早透過準確的統計分析，加上自己抽閱的經驗，便可準確評斷閱卷委員的評分品質，即時與閱卷委員溝通。如今採「線上」閱卷後，上述原有的良好機制與功能是否維持，甚且更為精進？是本席關切的問題。2. 今天各委員對如何精進專技考試有非常深刻的發言，本席要

特別強調高委員明見所談是一個非常嚴肅的課題，大家試想：專技考試不同類科錄取率懸殊、同類科不同年度錄取率懸殊，這樣的數字一攤，外界將如何看待國家考試？人民對國家考試的公平公正要如何維持信心？本席懇切建議專技司應詳加研究，明確分析上述現象的癥結何在；瞭解了癥結，研議改進時，方向、目標、作法才可能準確。（李委員雅榮）101年建築師等五合一考試，技師考試共32類科，其中航空、紡織工程及造船等部分類科，雖已間年辦理，惟因各該事業主管機關並未重視，致報考人數仍不踴躍，僅5人以下應考，為避免浪費考試資源，爰建請部行文上開類科所屬事業主管機關，建議暫停辦理該類科考試。（詹委員中原）近來外界頻頻關切並討論國家考試之試務品質，誠如院長所言，辦理國家考試為本院的金字招牌，其甚至可謂是中華民國的金字招牌，若連試務品質都被質疑，甚至被摧毀，對國家之損失將無可計量。舉系統理論蝴蝶效應為例，部應以系統性的眼光看待試務品質議題。目前的發展在未來必然會有負向的系統效應，部亦應有此認識，不要等閒視之。危機處理之原則，對不利之訊息處理同時，必須大量灑出好的事情(Do nothing the bad news with outpouring of good news.)，而我們在這幾天的過程中並未見到部有任何正向作為之新聞發布，此甚為遺憾。而何者為可資利用之正向作法呢？「品質」在管理上有很多理論可參考因應與回應，例如 Philip Crosby 所提出的"Zero Defects"，與部之試務及考選品質相當有關，如他所建議，在第一次就把事情做好，追求所謂的「零缺點」，而不是「可接受的品質水準」；亦即我們不應以「好或不好」為指標來衡量一項考試，而應追求一個符合品質標準的考試；其次，又假若試務有所瑕疵，應思考事後須付出的成本代價有多高，以此做為品質管控的標準。另外，Deming 管理術所發展的「全面品質管理」(TQM)，其程序與考選試務程序完全符合，亦可有所啟示。從 QI 事先須找

到不合產品來源之確認(試題疑義)、QC 發展品質控制手冊(命題手冊)、QA 事前要有預防導向的環境，最後到 TQM 強調團隊合作及員工參與，以達到全面品質的提升。換言之，從外部的新聞處理到內部的試務品質管理，如上述之零缺點或 TQM，部對內可作為試務管理之參考，對外更應以此類「good news」的創新採用作為對社會此刻負面印象之修正回應，以維護考選之金字招牌，避免系統性之摧毀及崩解。(高委員永光)近來媒體十分關注國家考試之公平性並嚴格檢視之，惟部常在未對相關議題(例如高普考合併地方特考舉行議題)進行深入研究前，即對外拋出風向球，試探外界反應，在目前經濟不景氣之氛圍下，易受外界嚴厲檢視，進而引發應考人之疑慮與不安。部今日報告護理師考試擬恢復 89 年以前之及格方式一節，部對於其及格標準之訂定，宜提出立論基礎，以說服各界。建議部深入檢視各類專技考試之分數分配與級距，研究訂定各類專技考試及格標準，以免影響國家考試公信力。

董部長保城補充報告：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)：法官(檢察官)於法官法施行後辦理職務評定相關疑義研議情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)謹就退休制度改革方案請教：1. 部欲建構新進人員三層次退休年金制度，最後目標為於國家政經環境許可時，走向完全確定提撥制度，問題是完全確定提撥制之退休金支給方式為一次給付？抑或長期給付？此對退休人員之生活權益影響甚大，雖然還要一段時間才實施，但請先說明清楚。2. 「潛藏負債」概念係以假設條件推算長期財務發展趨勢，建立財務預警機制，如假設條件不同，結果一定不同。任何保險給付，都有潛藏負債問題，一個保險制度在正常運作之下，不可能全部的人都一次把自己的基金提領出來，所以沒有破產的問題。在說明潛藏負債的概念時，請儘量以中性文字說明清楚。3. 所得替代率將定為 80%，所得替代率為退休時的給與及現職待遇的比率，假如現職人

員待遇調整，所得替代率就會變動，故所得替代率有兩個概念，一為退休時所得替代率，二是退休後餘命期間之所得替代率，新制之「所得替代率」究為何？所得替代率有靜態與動態之別，退休時所得替代率為靜態，現今新制以靜態單純的數字作為基礎，來設計動態複雜的現象，現職人員待遇調整之後，退休人員在平均餘命當中，如所得替代率低於 80%，要如何處理？4. 退休金計算基準將以 10 年及 15 年的平均俸額為準，此為正確原則，但在現行俸級結構之下，實益不大。部設計此計算基準時，有無檢視現行俸級結構？現行俸級同一俸點平行橫跨 5 個職等，每一職等的俸級差距很小，十一職等升十二職等官員退休時，10 年俸給平均差 332 元，十一職等升到十四職等常務次長退休，則差 233 元。因此，如欲採用長期平均俸額有其實益，必須修正現行俸級結構，亦即文官制度興革規劃方案所提到之矩陣式俸表，目前部之研究情形如何？5. 退休金計算基準與內涵，108 年之後，兼具新、舊制年資公務人員，將由 1.7 倍調整為 1.6 倍，差 52 元，實益究如何？6. 優惠存款利率上限將調降為 9%，降幅不小，但仍比市場利率高出甚多，將來還是會成為議題，有無可能以 9% 之標準計息，並按年資凍結為固定數額按月支給，同時廢止 18% 制度，值得進一步深入檢討。7. 自願退休條件部分，擬增訂任本職務最高職等年功俸最高級滿一定年限之條件，以第八職等本俸 5 級專員為例，任職 30 年 58 歲，再兩年就符合 90 制即可退休，如要陞任九職等科長，則須再等 10 年才能退休，當事人願意陞任科長嗎？退休條件之設計與整體人力運用關係相當密切，須整體考量。8. 月退休金隨同待遇調整機制，部之設計為所得替代率低於 80% 時，改按消費者物價指數調整，在正常經濟發展下，每年物價指數都會調漲，假如今年公務人員待遇未調整，退休人員退休金要不要調整？部將如何對外說明？(張委員明珠)配合法官法之施行，101 年法官、檢察官首次年終以辦理職務評定取代考績，在新制實施之初，可預見職務評定在實務運作上將滋生諸多疑

義，部應本於全體軍公教相關人員權益及績效考核之衡平，審慎研議因應。部對司法院函請釋復案，建請部除應掌握法官法之立法精神、法官、檢察官職務評定辦法之相關規定外，同時應考量法官、檢察官業務特性、職務評定新制制定之目的與設計之特質等，本於權責審慎研議，冀能透過部之協助，使法官、檢察官職務評定相關新制之推動更趨於合理與公平。(蔡委員良文)1.呼應歐委員所提意見，年金制度改革，除另提建議外，對於建議參採早期福利互助金辦法停辦之作法，逐步凍結 18 趴，在其權益未受影響下，使之消弭於無形及避免無謂紛擾，建請部進一步審酌。2.有關法官、檢察官辦理職務評定相關疑義部分，依公務人員考績法總說明，考績為綜覈名實，公正、公平作準確客觀之考核，目的在於拔擢優秀人才，並對於績效不佳人員予以輔導、訓練，藉由激勵機制，提升政府績效。績效之評定主要涉及工作質量問題，當前對於績效之論述，主要關注於輸出(output)，惟其結果(outcome)，如政策影響評估更應受到重視。為達考核各類人員底層之衡平，法官、檢察官辦理年終職務評定時，應併同考量課責機制及績效結果。3.法官法施行後，有關職務評定相關議題，包括當年度停止辦理審判案件法官、檢察官是否不辦理職務評定疑義及各級法院法官因公傷病請公假或因病延長病假或法官法施行後退離人員，101 年間如何辦理考績或職務評定等，對個案而言，尊重部之擬議。另就通案精神，請部審酌者：(1)法官代表國家獨立行使審判職權，可謂地位崇高、責任重大，與國家間屬特別之任用關係，故於層級、服從層面有別於一般公務人員；法官與檢察官之間，亦有些許差異，其間之權義應進行衡平考量。(2)法官法之制定主要為藉由維護法官依法獨立審判及保障其身分，以確保人民接受公正審判之權益。爰以人民是否接受公正之審判應列為職務評定之重要指標。(3)就其資格條件而言，法官應本於良心、超然獨立、公正不阿、不受任何干涉之原則執行職務，故執行審判時亦應自律，遵守法官、檢察官之相關倫理規

範等，亦應作為職務評定時之重要思維與指標。(4)法官審判職司評判曲直，除法律禁止之職務不得兼職外，當法官之獨立審判與其身分、尊嚴、形象有所扞格時，亦不得兼職。是以，為維護司法獨立審判及保障人民受公正審判之權益，對於法官尊嚴之維護、職務機密及自律等亦均應併同考量，並就公務人員考績法精神延伸之底層基礎及衡平性之思維、法官法立法意旨及相關規範等進行深入評量，俾次第建構良善完備之法官、檢察官職務評定標準。(邊委員裕淵)1. 據部提供之退撫制度改革財務影響報告顯示，進行變革對於財務影響並無巨幅實質效果：(1)依第4次精算結果，退撫基金提撥率如維持12%，民國119年退撫基金將瀕臨破產，無論提高提撥率至15%，或延長退休年齡改為88制或90制，破產危機僅延後1-2年。(2)若政府相對提撥率提高至50%，估計50年約減省1,054億元(1年僅節省約20餘億元，若就現金流量為計，1年節省約42億元)。(3)退休所得計算係以本俸乘以2，若在10至15年間，調整至本俸乘以1.6倍或1.2倍，對於財務之影響亦有限。2. 新進公務人員之退休制度改革採確定提撥制並建構多層年金為正確方向，惟改革方案中之保險基金部分理應由公務人員負擔部分提撥，目前規劃前2個百分點卻全由政府全部負擔，政府應藉由相對提撥適當鼓勵公務人員提高提撥為宜，但最高比率不宜超過50%，建請部研究改進。此外，職業年金部分，政府角色類似企業雇主，是以，無論勞工或公務人員之個人負擔應趨於衡平一致，方為合理。3. 公務人員在職期間政府已對擔任主管者發給主管加給，且目前退休制度係以本俸提撥退撫基金，主管加給並無提撥退撫基金，故退休給付不應再予計入。4. 合理之所得替代率應再進一步深入討論與研究，除考量職業間及時間上之衡平外，更應有相關完整配套，再次籲請部研議建構可攜式退休帳戶之可行性。(胡委員幼圃)1. 昨日考試委員座談會曾請部就委員所提問題進行回應，部雖已以書面逐步釐清，惟仍有不足之處，請部儘速補充說明。2. 部擬於4月底前

完成改革方案送院會決定後送立法院審議，惟限於時效，建請部再次審酌所規劃之變革方案，是否確能達成改革目的？若未能實現退撫基金至少維持 20 年的穩定和正常運作，或可化繁為簡，改採建構合理所得替代率之方式，藉由明確定義，予以合理調整，俾杜絕社會對於 18 趴之諸多疑義。採銓敘部正在規劃的改革方式，與採合理替代率來改革，基本精神是不同的，一為主要減少高階之退休金，而不動低階之退休金；另一則低階之退休金也會遭刪，宜慎重考量。3. 對於公務人員退休制度改革仍應多方溝通，尤以支領一次退為大宗之法界人士，以避免可能的興訟而徒生困擾。(李委員雅榮) 支持部所提年金制度改革方案，惟目前支領一次退之所得替代率規範未臻明確，領取 18 趴優惠存款，每月支領利息所得有高達 21 萬餘元者，即使規劃將公保養老給付部分之利息逐步降至 9%，仍接近 20 萬元，有礙社會觀感，建請部考量設定合理所得替代率予以限制。(黃委員錦堂) 1. 年金制度改革方案提出後，院長及部長等均親上火線，對各界菁英進行說明，惟過程中之溝通內容未盡透明清楚，引發適用舊制者權益遭受巨大影響之疑義，例如教授本俸是否偏低、學者借調政務官或公私部門間轉調，其年資如何併計等問題，均有待進一步細緻化討論。尤以嗣後進入修法過程，各方壓力必然紛沓而來，建請部彙整相關座談會或公聽會與會人員所提建議及羅列相關爭點，並建立專屬網頁予以回應，俾透過統一資訊對外充分溝通並進行危機調控。2. 事涉民主、人權、經社之重大改革，各方意見不同，日後也可能引發許多行政訴訟與憲法訴訟案件，為求周延，建請部組成學者專家諮詢小組，研議在既有框架下進行精緻、微調之可行性。(蔡委員式淵) 1. 年金改革方案降低對新進人員的承諾，為解決退撫基金入不敷出問題之有效方案，惟建請部儘速劃定切換點並完成修法程序。2. 就延後退休年齡及延後支領退休金部分，宜縮短過渡期間，並於每 3 年進行精算調整，以當前整體局勢觀之，除非經濟情況明顯好轉，否則 10 年內難以避免再次調整

之必要。3. 諸多變革往往存有後效，就部所提財務影響報告觀之，雖退撫制度改革預估可降低之潛藏負債額度有限，惟囿於社會氛圍及政治現實，仍應全力支持必要之改革。(黃委員俊英)昨日委員座談會銓敘部就公務人員退休制度改革方案的大方向與原則提出完整說明，惟委員們仍有諸多質疑和不清楚之處，今日院會時間有限，部恐無法提出全面性之回應，建議不必就此議題再做討論，請部整理委員意見，儘快再安排委員座談會向委員做詳盡說明。

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、本會審理保障事件常見撤銷原因情形類型化分析。
- 2、規劃辦理公務人員晉升官等訓練遴選作業講習及簡化遴選作業流程改善措施。
- 3、規劃辦理 101 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員基礎訓練情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)會掌理保障、訓練兩大業務，訓練業務隨同環境變動，極具發展空間。至於保障業務，則在制度性因素之下，相對穩定。根據歷次統計報告，保障案件多為考績、派免以及退休相關案件，今日報告提到，常見撤銷保障案件以獎懲、考績案件居多，此現象似乎顯示考績、獎懲法制並不完備，程序規範亦不周延，致執行上易於便宜行事，導致實施錯誤。期盼會對人事機構多加宣導，並期望考績法修正後，能獲得改善。另外，保障業務雖然相對穩定，但可預見考績法及年金改革後，將有大量考績丙等及退休權益爭訟等保障案件待處理，請會及早妥為規劃辦理保障案件所需人力。(張委員明珠)1. 會每年分析彙整保障事件常見撤銷原因，並送各中央及地方各主管人事機構轉知所屬注意改進，此種具積極性與預防性之措施，值得支持。惟本席分析 99 年至 101 年會提報之保障事件常見之撤銷原因約有八成雷同，是否誠如歐委員育誠所言係因獎懲或考績等人事法令不完備、宣導不周，或

各級人事機構人事人員專業不足？確有待進一步檢討。又會每年不辭辛勞分析彙整之保障事件常見撤銷原因，除公布於網站外，並函送各中央及地方主管人事機構提請注意，卻仍一再發生雷同之撤銷原因，請人事行政總處重視並協助轉知所屬人事機構確實配合檢討，以貫徹依法行政並保障公務人員權益，避免各機關類似之違法不當事件重複發生，並建請建立追蹤考核機制，以落實成效。

2. 公務人員升官等訓練部分，為有效提升各機關辦理遴選晉升官等訓練作業效率與品質，會於 99 年研擬「參訓資格確認書」，請受訓人員詳閱相關規定並審視參訓資格後簽署，並於 101 年研擬「參訓資格檢核表」，分由機關及參訓人員逐項確認後勾選填具，以減少疏誤。惟近年來仍時有因當初受訓資格不符而於多年後註銷其訓練合格證書案件提報院會審議，相關參訓資格確認義務實不應只課責人事資訊未必完備之受訓人員，因公務人員人事資格與年資等相關資料往往涉及銓敘部事後銓審確認作業，除受訓人員外，仍須責由人事主管或人事專業人員審核確認，以避免註銷升官等訓練合格證書事件一再發生，增加用人機關人事調度困難及影響當事人之權益。(浦委員忠成)

1. 會規劃之原住民族特考錄取人員基礎訓練內涵符合原民特性，值得肯定。原民行政為國家行政之一環，會能比照高普考層級規劃，方向正確。原民地區民選首長如鄉長以及部分技術類公務人員等，或因欠缺法制專業素養，常因案繫屬司法審判，未能全身而退，長此以往，對地方發展影響甚大，建議會強化採購法、會計作業、災害防救、環境倫理、廉政觀念與行政倫理等課程，以強化其法制素養。又目前原住民新進公務人員普遍缺乏部落經驗，會安排其至部落參訪，所見所聞將為其未來工作之良好參考依準，請賡續辦理。

2. 文官學院規劃基礎及發展性訓練，除部分因場地限制，如警察官等培訓效果待提升外，整體而言，確實有相當亮眼的成效。惟學院南港院區與中區培訓中心空間均不足，建

議會與總處地方研習中心合作，於中興新村改制為實驗研究園區過程中爭取校區發展空間，俾能繼續壯大文官學院。(蔡委員良文)1.保障事件審理常見撤銷原因中，就考績事件多為例行性業務，建請銓敘部與總處多加研究，借鏡強化作業程序，並供新考績法修正過程之重要參考。2.加強原民特考受訓學員法制素養、身心靈等課程為正確方向，除延聘原民會長官同仁外，建議亦可聘請歷次考試典試委員長、典試委員等專業人士參與，使教考訓用配合。(黃委員錦堂)會擔憂考績法與年金改革後，保障事件將倍增，建議可研議於年金改革之主要法律中，一併規定爭訟之安排，例如明定限時起訴、限時完成判決等配套措施，甚至得跳過保障法階段而直接進入行政訴訟，甚至得明定強迫性之訴訟合併，以便集中或甚至一次審判相同性質案件，此均為立法政策上可考量之作法，也是本席前面發言所說應成立框架下之諮詢小組的一個具體例子。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(五)行政院人事行政總處人事考銓業務報告(顏副人事長秋來代為報告)：

- 1、101年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員分配作業規劃。
- 2、102年度「政策轉介與公共服務」巡迴研習規劃辦理情形。
- 3、101年度公立醫療機構人力配置改善措施執行情形報告。

委員表示意見：(李委員選)感謝總處提出公立醫療機構人力配置的改善措施執行報告，並於年前與年後，2月4日及19日邀集主管機關召開會議了解改善狀況，本席對此結果極為重視。由編制空缺納實部分可見編制退離速度大於契僱納實的人數，退離人數525人，納實人數492人，足見人力的穩定度須重視。此外，納實人數不及退離人數，本席擔憂103年底所訂的目標值，恐難達成。另調降契僱護理人員進用比率，教育部、衛生署的進用比率不減反增，由於未提供具體數字，只有比例，難以了解是否因編制人

數降低而導致數字假象。2項建議供參：1.總處能每季或每半年主動督促主管機關呈報改善狀況及改善計畫，以防103年底跳票。2.請提供100~101年各主管機關具體的人數，而非僅提供比例，俾避免出現數字假象。(高委員明見)肯定總處詳細臚列分析公立醫療機構人力配置改善措施執行情形。公立醫療機構待遇與工作環境不佳，有四大皆空的現象，退離率驚人，總處研議預定103年編制空缺納實，調降至5%以下，並逐年調降契僱醫事人員進用比率，分析適切。目前各醫院均為自負盈虧，不可能作虧本的生意，衛生署之醫療機構設置標準及評鑑基準亦嚴，欲改善公立醫療機構人力配置，建議適度授予公立醫療機構營運之彈性，從醫事人員薪酬、待遇、福利與工作環境等根本著手，不能削足適履，犧牲醫療品質，影響民眾健康。(胡委員幼圃)護理人員空缺率已見改善，惟其他醫事人員空缺率則更高，建請總處個別分析其他醫事人員人力配置，及早綢繆。

顏副人事長秋來補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(袁副秘書長自玉代為報告)：

(一)研訂本院暨所屬機關102年度立法計畫情形。

(二)本院考試委員2月份實地參訪國立陽明大學、交通部觀光局東北角暨宜蘭海岸國家風景區管理處及台灣電力股份有限公司所屬龍門核能發電廠籌辦情形。

(三)本院102年度性別平等通識教育專題演講籌辦情形。

乙、討論事項

一、何召集人寄澎提：審查考選部函陳「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第3點修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函陳公務人員特種考試司法人員考試規則部分條文、第3條附表一、第6條附表二及第7條附表修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過。

三、考選部函請舉辦 102 年公務人員特種考試警察人員考試、102 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 102 年特種考試交通事業鐵路人員考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請黃委員俊英擔任本考試典試委員長。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 102 年公務人員特種考試關務人員考試、102 年公務人員特種考試稅務人員考試、102 年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、102 年公務人員特種考試移民行政人員考試、102 年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試及 102 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試增聘命題兼閱卷委員 76 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 55 分

主 席 關 中