

考試院第 11 屆第 235 次會議紀錄

時 間：中華民國 102 年 5 月 9 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 詹中原 林雅鋒 李雅榮 蔡式淵
蔡良文 浦忠成 黃俊英 邊裕淵 高永光 趙麗雲
陳皎眉 高明見 黃錦堂 何寄澎 張明珠 胡幼圃
歐育誠 李 選 董保城 張哲琛(吳聰成代)蔡璧煌

列席者：黃雅榜 黃富源(葉瑞與代)袁自玉 李繼玄 曾慧敏
吳聰成 涂其梅

出席者請假：張哲琛公假

列席者請假：黃富源公假 李嵩賢公假 葉維銓公假

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 234 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

第 232 次會議，考選部函陳公務人員高等考試一級考試規則第 8 條、第 9 條修正草案一案，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 4 月 30 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、銓敘部令派薦任第九職等以上正副主管人員簡慧樺 1 員請任一案，報請查照。

2、行政院人事行政總處令派簡任第十職等以上人事正副主管人員楊俊庭、鄭道隆及李秉洲等 3 員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：101 年警察人員升官等考試錄取人員資料分析。

委員表示意見：(李委員選)部報告提出的檢討與建議中，請用人機關負擔經費一節，請教用人機關分擔的比例為何？88年本項考試報名人數11,956人，101年僅2,977人，降低幅度極大，分擔之比例仍相同？因應考人逐年減少，為表示對警察人員的關懷，再加上分區考區的增設，以上成本，部未來勢必難以支應。建議部研議交通事業鐵路、公路及港務人員升資考試由用人機關逐年增加分擔比例，直至未來由用人機關完全負擔，以符合使用者付費原則，俾利部將全力用於高普初特等考試的題庫擴充與精進，以提升考試品質，方為正辦。(李委員雅榮)部報告警察人員升官等考試報考人數大幅減少，係因晉升警正官等訓練每年舉辦，而警察人員升官等考試間年舉行，其考試及格者與訓練合格人員之權益相當，缺乏誘因所致一節，茲經升官等訓練及格者相較通過升官等考試人員紮實，爰建議部檢討升官等考試之存廢。(高委員明見)1. 為配合e化作業，部分類科考試申論題係採線上閱卷，閱卷委員可採逐卷評閱或逐題評閱，亦不必加計總分，十分方便。惟部報告提及系統提供個人閱卷情形相關統計資料一節，惟實際情況究如何？一般而言，閱卷前會先以部分試卷進行試評作業，使委員對評分標準達成共識，以求評閱之公正、公平，但評閱過程中閱卷委員不宜討論，若委員討論評閱情形，恐生趨中之趨勢，致減少鑑別度。請部說明。2. 警察人員升官等，係採升官等考試及升官等訓練二軌併行，且行之多年，其考試及格者與訓練合格人員日後於職場表現各如何？建請部分析之，俾為參據。(趙委員麗雲)部報告警察人員升官等考試之4點檢討與建議，似均朝節約省成本的方向努力，由於本席於前次院會曾特別就考選基金需開源節流之案發言，故乍見此等檢討方向，特別是考慮減設臺中考區乙節有怵目驚心之憂慮。本次考試的確耗費高，主要係因本次報考人數減少1,770人(近四成)，且升官等訓練具替代性所致。然據本項考試成本分析可知，每人單位成本1,677元，雖因報名費僅收取1,100元，故每人淨虧577元，總計淨

虧 173 萬元，惟其中考場租借費用僅占總花費 3.46%，比例極低，較之命題、審題、閱卷、入闈等卷務，占比 42.8%；監場及臨時人員費用占比 26.46% 而言，考選部計劃未來將僅設臺北、高雄 2 考區以節省經費，實非理想方式。僉以升官等考試雖係公務人員升等捷徑，但因 1. 並非每年定期考，爰隱含有不公平因素在內；2. 即便升官等考試及格，若未遇缺，也只能辦存記無法升等；3. 即便逢缺，因主管擁考績及用人權，也不一定比未存記者更具升等優勢，況會考試者也不一定會做事，而本院文官學院所辦之升官等訓練與考試間還見相互競合關係。質言之，本院若政策上擬力推「考績法」及文官訓練，則獎優汰劣、適性揚才即不該太鼓勵以「考試」決定升等與否。爰謹建議部審慎思考本項考試之存廢。據查，本院院會即曾於 99 年 6 月決議簡任升官等考試在 5 年內辦理 3 次後即予停辦。當然，若考慮本項考試存廢，尚涉公務人員考試法、升官等考試法及公務人員任用法等之修訂並非一蹴可幾，若過渡期間確有預算不足問題，不妨考慮此項及現職人員封閉式考試(非開放一般大眾)真正受益者為應試人，若適度調高報名費，應即可收支平衡，故在過渡期間實不宜大動干戈，尤其是減少設置考區極可能引發警察勤務人力調度困擾，本席期期以為不可。(黃委員俊英)趙委員麗雲曾提出各項考試試務單位成本分析，發現很多考試之單位成本遠高於報名費，也提出多項建議。部針對降低本項警察人員升官等考試試務成本提出檢討及改進建議，本席基本上認同，惟取消臺中考區，恐影響警察勤務及警力調度，誠如趙委員所言，節省之成本幫助也不大。趙委員曾建議適度調整部分考試報名費，如本項屬封閉式考試，應為可考慮之方向，建請部將趙委員之建議意見列入考慮。(胡委員幼圃)本席係本項考試典試委員長，謹提幾點觀察與意見：1. 本次考試男性錄取人員 98.30%，女性僅 1.70%，比率甚為懸殊。2. 本項考試既為警監、警正升官等考試，惟多年無人報考警監升官等考試，似名不其實。3. 警察係為協助政府依法管理民

眾，惟考試期間應考人多有衣著不整之現象，有礙觀瞻。4. 關於警察升官等考試是否廢除一節，本席始終存有疑慮，舉例：法規常有變動，執法人員若對新通過之相關法規不熟悉，執行職務恐發生問題。如僅以考績及短期訓練升等，對於中、高階人員執行新法及處理高科技等相關業務，亦有妨礙。此外，升官等訓練係以年資排定受訓序列，應給予年輕有為者上進的路。如何考選適當人才為國家考試之重點，非僅廢除升等考試即可達成，爰建議從根源全盤檢討解決。(張委員明珠)目前公務人員升官等有二途徑，一為公務人員升官等考試，另一為公務人員升官等訓練。升官等考試係依據公務人員升官等考試法(其法源為公務人員考試法第 22 條規定)，升官等訓練則依據升官等訓練辦法(其法源為公務人員任用法第 17 條第 9 項規定)，若要檢討升官等之途徑，究採考試或訓練雙軌併行，或以訓練取代考試單軌模式規範？此項制度面重大改革，應回歸其母法—公務人員考試法與公務人員任用法相關規定進一步作全面性檢討。升官等考試與升官等訓練，因應當前國家需求，兩者如何互為配合或消長，值得慎酌。本席出席之各類升官等考試第二次典試會議時，對於考試結果出現年資雖輕但表現優秀之公務員，能藉升官等考試，獲得較高官等之資格，多位典試委員均表欣慰並贊許升官等考試確具為國舉才功能。目前研議升官等訓練可否逐漸取代升官等考試，亦面臨保訓會國家文官學院對於升官等訓練軟硬體等各項資源及配套措施是否完備可行問題。檢討相關制度存廢之前，建議應多聽取各方意見，深入研究後，作全面性考量。(林委員雅鋒)今日諸多委員建請研議升官等考試之存廢，本席則從今日保訓會業務報告其規劃辦理「公務學程—行政管理學分班」情形中，知悉因升官等訓練過程中，時有學員反映訓練期程有限，且部分學員未具行政管理或法律背景，因此產生學習困難情形。據此可見，升官等訓練所提供者，大部分為一般行政管理或法律課程。茲保訓會規劃之「公務學程—行政管理學分班」似如升官等訓練之先修

班，足見升官等訓練，因部分學員有學習困難情形，故並不全然具有績效，而升官等考試或可為年資較輕者獲拔擢之途徑之一，此二途徑均尚在發展中，故有關廢升官等考試一節，建請審慎思考。此外，本席曾接獲升官等訓練學員反映，升官等訓練似以主管職為限，惟不少年資已足但服務單位並無主管職務之非主管人員卻苦無受訓機會；此外，升官等訓練之訓練時程如正逢機關業務繁忙期間，可能導致應受訓學員無法依排定之訓練班次接受訓練。是以，升官等考試亦為升官等訓練外之可行途徑，謹提出多元性看法供參。

李次長繼玄補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(三) 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形。

委員表示意見：(詹委員中原)1. 國內諸多人事改革歷往難有清楚且完整成果績效資訊，部今日報告雖缺中央組改之效應分析，惟對五都一準改制前後地方機關組織編制相關變動情形，提供重要資訊，值得高度肯定。報告顯示，截至本(102)年4月底，五都一準總計增加約2,154個薦任第八職等以上職務數(增加比率為41%)，其中簡任非主管增加比率107%、薦任第八職等至第九職等非主管職務(如秘書、技正)增加比率約156%、薦任第九職等主管職務(如科長、主任)增加比率約165%，令人怵目驚心。2. 有關臺中市99年度歲出人事費及預算員額變動情形，係與改制前之臺中市比較？抑或與改制前臺中縣與臺中市加總比較？建請部先釐清其定義，並於附註予以說明。3. 改制後僅高雄市政府所屬機關數、預算員額及人事費呈減少情形，主因係其議會決議要求改制後前3年市府每年須減少3%人事費及預算員額，若改制後高雄市得以此遞減人力方式正常運作，為何其他直轄市改制後卻無法援引比照其處理方式？雖五都一準之政治生態各有不同，例如高高合併升格前，原高雄市係已是直轄市，惟單就人事成本觀之，為何其他直轄市無法達成？4. 五都一準改制後預算員額共增加1,692人，其中桃園縣政府即占1,104人，惟本院

考試委員實地參訪桃園縣政府時，該縣府曾表示改制後不一定需要增加員額數，即可確保施政成效，使相關功能繼續發揮，惟實際改制後卻增加 1,104 人，對於員額增幅最高的桃園縣與新北市是否進行檢討？5. 五都一準改制後，簡任第十職等至第十一職等主管，共減少 99 個，惟簡任第十一職等主管卻增加 111 個，原屬跨列職等之職務在改制過程反變為單列簡任第十一職等，其必要性值得進一步思考。6. 五都一準改制後，共增加 40 個一級機關，此涉及預算員額及人事費用，建請部對於中央組改進行初步之預算員額及人事費用評析，俾了解其成效。7. 基於本院合議制精神，所有政策性承諾或改變，均應經院會決議通過，惟部近來對於存款 200 萬元以下者公保優存維持 18%，及軍公教退休後支領退休年金，而同時另領有工作酬勞之規定，此並不是所謂誤稱之雙薪等對外進行政策說明，似已有定案，但此種作法並不恰當。因若干修正內容，未經院會討論，亦未在副院長主持之全院審查會討論通過，建議在程序正義上應予補正。(浦委員忠成)

1. 從本院委託龍教授文彬專題研究發現，當前公務人員結構呈「扁鑽」狀，簡薦委各官等分別維持在 9 千人、12 萬 8 千至 13 萬 4 千多人及 8 萬人規模，其中薦任官等預估在 105 年將達 14 萬餘人，此結構與趨勢是否合理？其發展值得關注。組改過程中衍生許多新興業務，對於日趨龐大之薦任官等職務及日趨萎縮之委任官等職務對於公務人力之發展與影響究為何？部規劃官制官規須有前瞻性看法。此外，中央簡任官等職務達 8 千多人，而地方僅 1 千多人，對於地方治理效能之影響為何？亦應予釐清。

2. 近來國內技職教育發展扭曲，日趨通識化而忽略實務訓練，國家考試應考資格普遍提高，似亦朝此趨勢發展，惟此是否為正常趨勢？建請部慎酌。

3. 目前政府致力退休年金改革，冀能調節財政之際，退撫制度之調整僅節省約 70 餘億元，惟地方改制與組改造成人事費用一夕反增 99 億元，其合理性與前瞻性為何？值得深思並嚴肅面對。

4. 肯定部認真且嚴肅地提出相關數據，俾利及早面對問

題並解決問題。另對張部長及吳次長於公聽會面對外界嚴厲批評，能忍辱負重、堅持原則與表達本院立場，致上敬意。(高委員永光)

1. 五都一準改制過程中，地方政府以個案報送方式突破，致職務列等失衡，將對地方發展影響深遠。對部彙整相關資料並研提系統性報告，表示肯定。
2. 有關中央組改與地方改制議題，相關政府部門均朝正向解釋，惟社會各界多有負面批評，對部勇於整備具體資訊，再次給予高度肯定。
3. 地方治理研究之關鍵核心在於其最適規模為何？以直轄市為例，所設一級單位或一級機關數應為何，方能處理 250 萬或 350 萬人口之轄區？透過通盤檢討，研究最適規模，再對預算員額及官制官規等進行規範，以避免後續員額配置失當或職務列等不斷向上攀升，致增加人事及退休成本之種種問題。
4. 地方改制迄今，相關評估報告未對增加政府財政負擔多予著墨，以進用委任第五職等公務人員為例，初估約增加 1,350 萬元退休金，薦任第九職等則高達約 5,000 萬元，如此，將使推動年金制度改革所節省的金額，掉入組改過程因職等調高而產生之財務黑洞，建請部儘早提出相關數據與建議，俾使行政部門即時警覺與應變。
5. 除機關單位數之最適規模外，建請部從官制官規著手，對於員額配置及職務列等，應從賦能、陞遷機會及地方自治之精神進行通盤檢討，俾分析各官等在行政發展之最適結構。目前簡薦委官等員額配置呈頭大身小之態，中低階人員陞遷機會受限，為提升員工士氣，簡薦委配置比例應有邏輯及理論基礎，並據此核備地方機關組織編制，以避免個案突破之情事再次發生。爰再次籲請部正視實際執行狀況與各機關職稱及官等職等員額配置準則間之落差，儘速檢討修正員額配置準則。
6. 依地方行政機關組織準則所定員額上限，各改制直轄市總計得增置 12,276 人，其理論與邏輯為何？不宜僅以事務繁雜、機關層級或員額數等進行配置。基於政府一體，避免引起國家財政災難，建請同步考量所增員額之後續退撫負擔，進行員額之最適規模估算，並據此進行必要之縮減，方能符合地方改制

之目的。(蔡委員良文)對部報告有關五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形，內容詳實及層面深入，表示高度肯定。1. 臺南市政府改制後，其一級機關非全改置，而設有 8 個一級單位數與其他直轄市政府不同，人事費用相對較低，基於人事法制及官制官規之整全配當下，爰建請部追蹤了解，並請與總處審酌思考。至於鄭天財等 22 位立法委員針對地制法第 55 條第 2 項有關直轄市政府一級主管(首長)除警察、人事等一條鞭主管(首長)外，其餘均比照簡任第十三職等部分，提案修正為「總數二分之一以上得列政務職」，建議部亦可併同臺南市之個案設計衡平考量。2. 關於原托兒所改制為幼兒園，原托兒所編制員額 1,311 人若是未列入預算員額一節，本席認為不宜，建請了解。本節除地方制度法有相關規定外，中央政府機關總員額法第 7 條、第 8 條亦有類似規定可予參照。為避免日後迭有援引比照之情形發生，建請審慎。3. 部各司有其各自職掌，惟跨司之間的分工，值此改革過程中，兩位次長扮演著重要的調和角色。誠如院長上次會議提示，中央組織改造未完成前，沒有完整的組織架構，調整職務列等是沒有意義的。換言之，地方機關不斷要求增加員額配置甚或提高職務列等，在五都一準、年金改革等之相互衝擊下，如何整全改革，建請部應有跨域之政策思維。4. 地方制度法涉及內政部權責，總員額法與總處有關，而公務人員任用法則為部之權責，其中以第 6 條有關職等標準及職務列等表之訂定為例，建請配套衡平考量各機關特質，使之員額配置準則較具彈性，並請有關機關針對未來將可再有 9 千餘人力之進用空間等節，須進行員額管控；其第 13 條有關考試及格人員之任用，目前考試及格人員皆自第五職等或第六職等至第七職等分發任用，對於人力運用應可審慎酌予修正之思考。綜上，公務人員退撫制度與年金改革除努力推動外，尚須其他相關配套，如任用法、俸給法等整全配套，俾利文官改革達完善境域。(黃委員錦堂)1. 臺南市政府採取早期縣市政府之組織模式，除具高度涉外性之業務設一級機關外

，其餘多以設置府內一級單位因應，即使有必要對外溝通，亦可透過市府授權代辦函稿處理。惟地方制度法修訂後，直轄市大多改設一級機關模式，增加主秘、專門委員等職缺，五都成立後，臺北市等四都更是不區隔幕僚及秘書型單位，通通改為一級機關，只有臺南直轄市區分之，徒使決策流程增加，實無必要。2. 100 年度因五都一準改制，人事費保守估計較 99 年度增加約 99 億元，若 1 年即增加此數額，年金制度改革之效益幾近被侵蝕殆盡，是以，地方政府公務人力之員額管控為極為嚴肅的議題，當前依地方行政機關組織準則所定之員額上限(各改制直轄市總計得增置 12,671 人)，並無學術理論基礎，似緣起於民國 89 年制定地方制度法時，因應新時代而採總額分配方式，故此次五都一準亦採類似標準，每一直轄市政府人力規模因而趨大，十分不妥，因五都公務人力大各有很大的管理空間，得以約聘臨時人力補足人力，也得調整各單位勞逸不均情形，而將人力作最大運用，卻以增加預算員額方式因應，實存有討論空間。部報告建請由本院函請行政院嗣後宜再作員額管控，以避免地方人事成本逐年攀升一節，本院似可建議剩餘員額之凍結，或取消或採再精算方式，促成行政院檢討。3. 有關立法委員鄭天財等 22 人，針對地制法第 55 條第 2 項有關直轄市政府一級主管(首長)除警察、人事等一條鞭主管(首長)外，其餘均比照簡任第十三職等部分，提案修正為「總數二分之一以上得列政務職」一節，部雖提出常務、政務雙軌進用將縮減下屆直轄市市長用人空間、造成人員安置或職務調整困難，以及常務職所得優於政務職，並增加退撫基金負擔，其見解細膩，惟給予地方政府彈性，常務、政務雙軌併用之構想甚佳，可適度激勵常任文官，至於技術性問題則可討論其解決之道。4. 歷次委員實地參訪地方政府，多次提及重要職務應酌予提高其列等，例如提列直轄市政府 10% 之科長職缺列簡任第十職等，透過配額調整，俾激勵人員士氣。以德國法為例，對於職位辛苦、工作量大，但職責、專業並非相對特別高之業務，如照

顧病床數多之醫護人員，可透過獎金激勵方式，避免因提高職等而增加人事費用。5. 中央組改及地方改制迄今，部雖組成專案小組就員額配置、職務列等等議題進行研商，惟小組成員之組成、規模大小、意見調查及聽取實質議題，以及適度公布階段性見解等必要決議程序，是否到位？舉例言之，簡薦委官等配置結構及委任官等人力過多，是否調整等重大議題，均應掌握必要資訊，方有助於決策品質，而這不是少數官員就可以開個簡單會議決定。(高委員明見)部報告有關五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形，惟五都一準改制後為何直轄市員額總數得增至12,276人？依公務人員任用法第6條有關各機關職稱及官等職等員額配置準則規定，縣市政府改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動e化政府，行政程序都電腦化或無紙化，應更簡化，所需員額理應減少，為何反增12,276名員額？值此政府財政困難之際，民眾觀感不佳。此外，政府機關多項低階性、基層性或勞務性業務業已委外辦理，為了監督委外業務的執行，反而需委由中高階公務人員來負責監督即可，所以不需太多基層公務人員。另外，再加上國民教育水準普遍提升，學歷普遍提高，爰建請部對已行之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則，尤其對於簡薦委員額配置比例，應依e化時代的趨勢，適度研修調整，酌減委任官等配置比率。(胡委員幼圃)1. 上次會議部提出國內受託機構代操基金及其自行發行基金績效比較表，其中某受託機構，97年起，其自行發行基金報酬率0.52%，代操退撫基金報酬率為-6.88%；99年第一次委託代操，該受託機構自行發行基金平均報酬率0.5%，代操退撫基金報酬率為-9.69%；101年再次委託該受託機構代操債券，報酬率同樣差距甚大，該受託機構代操退撫基金績效甚差，部不應僅向其提出改進建議即可，應追究其責任。2. 本席曾於100年1月27日建議部就國內、外受託機構代操基金及其自行發行基金績效進行比較，本次僅提供國

內部分，再次籲請部蒐集國外相關資料，俾供審酌。3. 依據監理會提出之年終稽核報告顯示，ING 資產管理公司報酬率均遠較同批次其他受委託機構為低，請該公司說明。該公司則提出 8 點達到目標報酬率改善計畫，且管理會持續追蹤其經營績效及相關風險改進情形一節，該公司尚未有具體的改善結果，主管官署竟以結案處理之，爰建議類此情況應不予結案，應列入追蹤管制。4. 媒體報導退休年金改革方案擬對於一次退休者將依其存款分級訂定其優惠存款，惟若存款 199.9 萬元者，保留 18% 利息，每月可領約 3.13 萬元，而存款 201 萬則利率降為 12%，每月僅能領取約 2.01 萬元，甚不合理，爰建請若存款 300 萬者，其 200 萬以 18% 計，超出 200 萬者以 12% 計，如此才不會有上述之不合理現象產生。5. 報載教育人員年金改革方案，教授服務 30 年退休後轉至私立學校任職，僅能領取其自繳部分(約 40%)，政府對其服務 30 年退休所應給付部分則不予發給一節，並不合理。此外，教授若 55 歲退休後轉任私校教學，係將其所占公立學校之職位讓出，不能一味民粹地強調轉任私校係獨占年輕者的就業機會，相關論點，建請部適時對外傳達，俾使外界充分了解實情。

吳次長聰成補充報告：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、101 年高普考部分專業類科集中實務訓練辦理情形。

2、規劃辦理「公務學程—行政管理學分班」情形。

委員表示意見：(陳委員皎眉)肯定會辦理「公務學程—行政管理學分班」，對提升公務人員素質，功不可沒。4 點請教：1. 學分班學員既以技術職系及其他未具公共行政背景人員為優先，有其課程需求，為何招生不足？如報名人數眾多，如何篩選？2. 報告指出，課程研修完畢，由各校核給學分證明，並得於錄取各該校系所時，抵免相關學分。建議會研議促進課程之一致性，使於不同學校間得抵免學分。3. 又課程設計既已參酌升官等訓練需求，相關學分於參加升官等訓練時可否抵免？4. 空大原設學士學分班，因招

生不足，無法開設，會擬協助轉介，惟其他試辦學校均為碩士學分班，如何轉介？請說明。(歐委員育誠)會對於公務人員考試及格人員的訓練，除基礎訓練已展現相當的成果外，自 100 年度又開辦集中實務訓練，對會積極推動業務的精神，表示敬佩。基礎訓練的重點是在通識知能，經由集中式上課傳授，所以在理論及技術上，應該不是問題。至於實務訓練，則著重在實際工作的學習，透過個別機關，個別職務業務上的操作，方能切合實際。但現行的實務訓練，比較缺乏系統性及完整性，是以，會積極開拓辦理集中實務訓練，此種作法，基本上本席給予肯定與支持，但須注意這種訓練的特性，還是要定位在實務訓練，而非某一類科的專業訓練，雖是相同類科的集中訓練，亦要考量個別機關及職務屬性的差異。舉例來說，社會行政類科考試及格人員，可以分發在直轄市，辦理計畫型的業務，也可分發在安(教)養院，實際執行照顧孤老或身障人士的工作，職務性質有相當大的差異，所以在實務訓練時，要將這種工作的差異性，列入考量。(高委員明見)實務訓練係以核心業務為主要輔導目標，惟目前部分機關非核心業務常委外辦理，屢見弊端，而在媒體上，形成委外單位無須負責，但政府機關卻要受指責、歸咎之不合理現象，請會於實務訓練加入協助輔導辦理委外業務有關事項，以強化相關監督輔導機制。(高委員永光)一般學分班多於週末上課，與未來訓練尚無實質關聯。參與合作各校主要目的為希望保訓會協助宣傳開班，會如能藉此機會要求學校對特定課程用心教導、客觀評量，並允許相關學分於升官等訓練時抵免，較能激發公務人員參與誘因；惟其缺點為似有圖利特定學校之嫌。其實，各校學分班係以營利為目的，性質上常淪於形式，與本院所欲達之訓練績效有別，為提升學分班績效，建請文官學院多花心思，召集會議討論，設計統一教材，俾使各機關具實務經驗者齊聚，廣泛討論交流。

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(葉參事瑞與代為報告)：

- 1、國營事業經營績效獎金核算制度檢討。
- 2、102 年辦理天然災害相關之宣導說明會及研習班。

委員表示意見：(邊委員裕淵)總處關於依事業型態設計差異化獎酬，立意甚佳，但以超過法定盈餘之比率為設定標準，不易衡量，其因為：1. 法定盈餘之訂定即不易；2. 政策因素之衡量困難；3. 國營事業多負有政策任務，盈餘常以調整價格為手段，不易反映績效。以台電為例，2005 年及 2010 年產值未變(未降價)，薪資總額增加，折舊更增加近 50%，2011 年產值下降近 300 億，但薪資增加，折舊也隨之增加，折舊金額竟超過產值，為產值之 106.6%。若依此標準，台電根本無績效可言。故建議改以生產因素之生產力或單位薪資所創造之產值為給獎標準，更能反映效率。(黃委員俊英)1. 國營事業經營績效獎金分為考核獎金及績效獎金 2 類，因目的不同，主管機關亦不同，評估指標本應依各自目的分別訂定，過去評估指標多有重疊之處，尤其考核獎金使用之「盈餘」指標占相當比重，顯不合理。此次檢討修正重點之一就是考核獎金避免使用「盈餘」指標或降低其權重，此為一大突破，值得肯定。2. 國營事業有其政策任務，常因之而造成決算帳面有虧損，但國營事業績效獎金之計算係決算盈餘加上政策因素的影響金額，因此變成有盈餘可以發放績效獎金，引起外界不少批評。事實上績效獎金同時考量決算盈餘與政策因素影響金額，實為不得已之作法，不如此，國營事業恐不樂予配合政府政策。國營事業的經營固然有不少陋規，亟待改進，但對其為配合政府政策而不得不扭曲事業經營常規而導致決算虧損的現實，亦宜稍予體諒。3. 目前績效獎金之核定時程，常延宕過久，例如此次立法院決議自 101 年起國營事業(經濟部所屬事業自 100 年起)績效獎金不得超過 1.2 個月，但

經濟部所屬事業早已依例發放，要追回超領之績效獎金有其困難，造成各方很大困擾。總處雖非績效獎金之主管機關，仍建請總處發揮影響力，加速績效獎金之核定作業。

葉參事瑞與補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

(一)考試委員實地參訪行政院國家科學委員會中部科學工業園區管理局、臺灣省諮議會及經濟部水利署辦理情形。

(二)立法院聯繫動態情形。

乙、討論事項

考選部函陳公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則部分條文及第 3 條附表一、附表二修正草案一案，請討論。

決議：照部擬及本院第一組意見通過。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 102 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員考試外語導遊人員第二試增聘口試委員 148 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 30 分

主 席 關 中