

考試院第11屆第237次會議紀錄

時間：中華民國102年5月23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 林雅鋒 趙麗雲 邊裕淵 浦忠成
胡幼圃 蔡良文 黃錦堂 高明見 李雅榮 陳皎眉
高永光 蔡式淵 張明珠 詹中原 黃俊英 何寄澎
歐育誠 董保城 張哲琛 蔡璧煌(李嵩賢代)

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

出席者請假：李選公假 蔡璧煌休假

列席者請假：黃富源公假 吳聰成公假

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236次會議紀錄。

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考試委員102年2月實地參訪交通部觀光局東北角暨宜蘭海岸國家風景區管理處，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

2、考選部函陳102年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

3、考選部函請增列102年特種考試交通事業鐵路人員考試需用名額101人一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：國家考試職能分析推動成果。

2、考試動態：舉行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典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜。

委員表示意見：(李委員雅榮)1. 肯定部積極推動職能分析工作。部報告後續將依職能分析結果，轉換為各該考試類科之考試方式、應試科目及命題大綱等，擬委託學者進行深入研究一節，建議職能分析工作小組之負責人及命題委員應共同參與，俾利業務銜接。2. 除各類科外，尚設有共同科目評估小組，因部分職業團體意見仍紛歧，是否繼續推動？請說明。(趙委員麗雲)肯定部遵照本院文官制度興革規劃方案建議，建立各類科核心職能，亦期許部進一步依據所完成之職能分析(計 171 類科)成果，積極按原訂目標配合修訂各類科之應考資格、應試科目、命題大綱、及格標準等，以期有效提升國家考試之信效度。第 194 次會議本席曾提議針對部分具有身體防衛職務行為的特定類科，例如海巡、移民、警察、國安、調查、交通(鐵路)人員考試，也能併案分析其動態職能，俾供該等類科考試體能測驗變革之參據。惟據查，部此波推動之職能分析工作尚未將之涵納。僉以外界對國考體能測驗的項目之效度及合格標準之訂立依據，尤其是男女分訂不同測驗項目與及格標準等質疑已甚囂塵上，茲舉本(5)月 16 日召開之關務人員六合一考試第二次典試委員會為例，當場某位任教於台大法律系之典試委員即引美國大法官相關判例，質疑移民、海巡人員考試體能測驗男女項目及標準不同，似有性別歧視之虞，要求承辦單位說明。綜上，為及早釋疑，兼供本院性別平等委員會及人權保障小組有關消除一切性別不平等議題之列管事項能有具體進度及解除列管，爰建請部積極查據委外並已完成之精進體能測驗研究計畫成果(其中

已應本席要求納入各類科人員動態核心職能分析資料)，推動體能測驗之必要性變革。(陳委員皎眉)近 3 年來部推動職能分析工作，實屬不易，特予肯定。3 點請教：1. 職能內涵可否轉換為考試方式、應試科目及命題大綱等？首先需要檢視這些職能能否區分優秀或不優秀人員。保訓會刻正進行高階文官晉升簡任官等訓練之職能分析，該專家研商會議認為，相關職能應先有區辨性，方具效用。且何謂「轉換」？是否要發展一套公式以為使用？請說明。2. 為了解職能如何轉換，部報告擬依行政類與技術類選擇 2-4 類科委託學者進行深入研究，惟目前已完成職能分析者計 171 類科，僅選取 2-4 類科進行研究，是否會有樣本過小，不具代表性之虞？為免誤導，建請審慎。3. 職能分析結果如何運用？後續規劃期程為何？請說明。另部委託研究之內涵，建請提供參酌。(高委員永光)1. 職能分析結果應建立職能管理系統(competency management system)，惟部僅選擇 2-4 類科，分析、評估並轉換其職能分析結果為各該考試類科之考試方式、應試科目及命題大綱等一節，似僅具表相意義，顯有投入與產出不成比例之虞，建請審慎。2. 職能分析定義甚多，惟部所採之定義究為何？其定義包含多少項目？是否可衡量(measurable)、可辨識(identifiable)？除 knowledge、skill 外，尚有 attitude、behavior 涉及第一試是否加考性向測驗及智力測驗等問題，職能分析後端並與 training、performance evaluation 相關，建議部應積極規劃建立職能管理系統，並與銓敘部、保訓會共同協力，俾資周妥。(高委員明見)肯定部積極推動國家考試職能分析工作。部近年來已完成 171 類科，其中多為公務人員考試類科，少部分屬專技人員考試類科，目前的國考也都是依據學校所教的學門以及用人單位的需求，而訂定應試科目及命題大綱，以高考醫師類科為例，部並未進行職能分析，惟醫學教育團體全力推動 OSCE，此涉及考試方式之改變。目前國家考試尤其是專技考試幾

乎以筆試，而且是測驗題方式為之，倘經過職能分析，是否變革專技類科考試方式？亦即，除筆試外，是否增加申論題或輔以口試、實地測驗等方式？為求時效與職能分析的成效，建議部先就目前行之多年的國考類科中，其考試方式及應試科目與職能分析結果有重大差異者，優先進行探討是否需要變革。(胡委員幼圃)1. 行政院衛生署主管之相關類科列職能分析第四梯次辦理，雖僅 7 類科，對部之努力仍表達肯定之意。近期頻頻爆發食品安全事件，建議部儘速解決衛生署所需人力問題。茲因有實務工作經驗並具執業證照者轉任公務人員之管道有限，且報名公務人員考試技術類科者大多未具該類科執業證照；此外，政府許多不具師級資格者，卻執行該項業務，有違法之虞，爰建議部儘速依據公務人員考試法第 19 條辦理相關擇才事宜。2. 上週院會書面報告有關農林漁牧技師考試審議委員會審議免試經過等 5 案，其中有 4 案屬食品技師，惟食品衛生檢驗係衛生署食品藥物管理局所轄，卻由農林漁牧技師考試審議委員會審查，建請部辦理職能分析及評估作業時，諮詢或邀請具該類科背景且了解食藥局需要的食品技師能力之委員參與，俾求周妥。3. 部擬利用已建立之職務能力指標作業程序及評估流程，完成各類科所需工作能力分析，據以具體落實配合修訂應考資格、應試科目及命題大綱等作業一節，建議部針對某一學門召集第一次及最後一次專家會議時，可邀請具該類科專業之本院考試委員共同參與。4. 部同意衛生署建議，每年護理師考試第一次考試及格率將調整為 16%，惟事涉第一次及第二次考試及格方式、標準不一致，且變更考試及格方式屬政策決定事項，須經本院院會討論，爰建議部儘速解決並提報院會。

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)：

- 1、早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公務人員年節特別照護金之發給情形。

- 2、立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員退休撫卹法草案情形。
- 3、立法院司法及法制委員會審查政務人員退職撫卹條例修正草案情形。

院長表示意見：

5月20日晚上7點至9點，總統召集行政院、立法院及考試院正、副院長及相關部會首長至總統府參加年金改革會議，行政院參加人數較多，除正、副院長、秘書長外，還有教育部長、國防部長、勞委會主委、經建會副主委、人事總處人事長、主計總處主計長；立法院則為正、副院長、執政黨團大小黨鞭林委員鴻池、賴委員士葆與司法及法制委員會負責審查年金改革案召集人廖委員正井；本院則為伍副院長、張部長、本人及呂司長。其他參加人員為總統府秘書長、國民黨中央黨部秘書長。總統先聽取張部長及經建會副主委報告，張部長報告的內容主要是當前立法院審議本院所提出之公務人員退休撫卹法草案審議情形，以及民進黨版本與執政黨版本的比較。經建會陳副主委小紅主要提出勞保在立法院的爭議，尤其對於天花板是否掀開，以及根據精算結果所考慮的問題。報告後，總統指名由本人先發言，接續則由勞委會潘主委說明，隨後3位立法委員、立法院正、副院長及中央黨部秘書長、江院長等相繼發言。參加會議的立委強調法案審查的困難及民意的壓力，希望政府多給他們一些空間，亦即得以協調內部共識的籌碼，不過，重點都在勞工方面，對本院意見並不太多，除了廖正井委員提到一些枝節性的問題，張部長已和他做了充分的溝通。江院長是最後一位發言，他對這些問題做了一些回應。對於勞工的天花板部分，經建會及勞委會認為只要掀開一點，未來勞保破產的時程將提前3年，江院長認為為使法案在立法院順利通過，他承諾可以考慮，但為讓立法院黨團能有運作的空間，這個問題將由黨團處理。至於本院法案部分，他表示只要立法院審議通過，

行政院方面，尤其是教育部及國防部都會比照辦理。最後，總統結論即照今日討論形成的共識，在立法院繼續推動。謹將本人當日的發言，整理向院會報告如下：

「參加總統府年金改革會議的發言（102.5.20）」

第一，我要說明所得重分配的觀念，在這次年金改革中，這是外界非常重視的一個問題。部分公務人員認為這次改革只是改革基層的公務人員，而沒有改革高層的公務人員，這是一種錯誤的說法。在退休制度中，不要說這次改革，在過去基本上就是一個高職等者，所得替代率較低，低職等者，所得替代率較高的設計，其主要原因是不希望讓公務人員在未來退休所得上有太大的懸殊。舉例來說，委任職五功十的退休所得替代率，相當於薦任最高職等九功七的替代率；九功七的所得替代率比簡任職十二職等的司處長的替代率還要高。在整個公務體系內，在職時的職務有大有小，薪俸有高有低，但是在退休之後，其所得分配就有一個重新調整的機制在內，在這次的改革中只會更加強，不會減少。另外，所謂「肥高官瘦小吏」的說法是不可能的，因為部長級的所得替代率是60%左右，院長級是37%，所以不會有「肥高官瘦小吏」的事情。

第二，此次年金改革規劃過程中，我們認為職業年金同樣具有保險的性質，應當多強調自助互助，而非完全依賴政府的補助和收益保證。雖然在我們的制度之下，政府的補助和收益保證是不可少的，但兩者之間的比例應朝向「個人多負責任、政府少負責任」的方向發展，這也是我們這次改革的一個主要特色。根據OECD 2012年年金改革展望報告書指出，職業年金要有助於政府財政穩定，降低給付1/5-1/4有其必要性，我們這次改革就符合這標準，即所得替代率減少20%左右。

第三，政府必須要依法辦事，也就是依法行政的觀念，我們是法治的國家，推動改革也不能背離法律。公務人員協會和退撫人員協會質疑本院的改革主張不符信賴保護

和比例原則，似有違法和違憲之嫌。我在此嚴正說明和澄清，我們是政府機關，在規劃政策上必須充分考慮到法律上是否能夠站得住腳，所以我們根據大法官會議有關的解釋，多次反覆的研究、思考和印證。大法官會議從民國 78 年至 90 年期間，和公務人員退休制度有關的解釋有 6 次（246、280、472、485、525、542），歸納幾個基本原則如下：

1. 合理請求權：為此次公務人員退休所得樓地板條款 32,160 元最低給付的依據。根據 280 號解釋，公務人員離開公職最低保障為委任一職等最高年功俸，目前的折算即為 32,160 元。
2. 信賴保護原則：基於信賴保護原則，過去依法享有之權利是不能隨便變動。依據 525 號解釋說明，在情事變遷原則之下是可以變動，但應訂定過渡期間，以緩和漸進方式進行。
3. 比例原則：就信賴保護而言，已退和現職者之規範密度不同。已退者，密度高，受信賴保護的成分高；現職者，密度低，受信賴保護的成分低；而未來新進人員就沒有信賴保護的問題。事實上，我們對於已退者、現職者和新進人員的改革規劃，均考慮到信賴保護和比例原則。
4. 平等原則：多數學者一再主張在養老給付和照顧退休人員方面，政府應有基礎年金的建構。換言之，就是將公保、勞保、農保和國民保險整合成為一個基礎年金，由政府負責提供養老最基本的生活保障。我們現在還沒有做到這一點，但這是一個方向、一個理想。甚至有學者建議，即使不能整合成為一個基礎年金，但也可以朝「制度分立，內涵一致」的作法改進，在條件和規劃上力求一致。
5. 政府財政負擔和社會保險原理原則：為我們此次推動改革最主要法理上的依據，根據 472 號解釋，使

我們在信賴保護原則和情事變遷原則上，取得一個平衡。

第四，在立法院審議時，很多人提到本院在這次改革規劃上，比較偏重節流，在開源方面著墨不多。當前退休制度面臨最迫切的危機和困境就是財政危機，所以我們必需要阻止基金繼續失血，然後進一步健全我們的財務，讓退休制度能夠永續經營。本院在年金改革規劃上，的確在財務方面考慮比較多一點，而且認為是比較容易做到。對開源方面來說，我們並不是沒有構想，但我強調增加投資報酬率，是可以期望，但不可依賴。尤其以目前退撫基金在考試院管理的情況之下，我認為並不容易做到。所以我們一再建議把退撫基金交由政府財主單位接手，或是成立行政法人，讓它有更大的空間和專業經營，對於將來的投資報酬率，預期會有更大的收益，這是我們所樂見。

至於為什麼在這次公務人員改革規劃中，我們沒有提高提撥率？我有 4 點說明：

1. 在這次改革中，我們已經調降所得替代率和延遲退休金起支年齡，對阻止基金失血應可發揮效應，所以我們認為目前不宜再調高提撥率。因為已經減少公務人員退休的所得，如果再增加他們的支出，無疑是雪上加霜，而且就目前來看並沒有必要。
2. 一般評估，增加 1% 的投資報酬率可抵銷 4-5% 的提撥率，所以大家都希望增加投資報酬率，甚至在立法院審議時希望可以提高到 6%，如果以這個作為目標，就更沒有理由來調高提撥率。
3. 一些公務人員反對年金改革，一開始有一個強烈的主張：寧可提高提撥率，也不願接受調降所得替代率。但我並不認同這種說法，因為提出這些主張的人可能在公職生涯中已有相當的年資，而且有可能很快就退休，所以提高提撥率對他們來說影響很少，因為他們所能提撥的時間並不多。但是對於資淺和新進年輕的

公務人員却是非常不利，因為他們將來會有很長的時間都要付出提高提撥率的代價。用年輕人的高提撥率來提供已退休者的退休金，這是非常不合理和不公平的事情。

4. 此次推動年金改革主要原因是政府財政困難，調高提撥率不但增加當事人的負擔，也同時增加政府的負擔。原來的分擔比例是個人 35%、政府 65%，我們希望改為 50%、50%，現在又改為 40%、60%。換言之，提高提撥率，個人負擔增加少，政府負擔增加多，不符合此次改革目的。

以上幾點補充說明，請大家參考。」

委員表示意見：(邊委員裕淵)1. 有關公立學校教授借調擔任政務人員年資併計問題，茲因教授在乎的並非借調期間政務年資，而是其任教年資，且教授借調期間尚有須返校授課之義務，若其借調至私校或私人企業服務，其任教年資尚可計算，借調至公部門反無法計入，甚不公平。2. 本院製發之公務人員年金制度改革說帖指出，我國稅收占 GDP 比率為 12.4%，若未從租稅改革層面澈底檢討，財政及所得重分配問題將無法根本解決，年金制度改革僅是杯水車薪。3. 另說帖指出年金制度改革之效益僅節省政府財務約 4 千億元，是否為 50 年之總額？其推估似乎偏低，建議部應從機會成本計算其合理效益，俾資周妥。(黃委員俊英)部近期為公務人員退休撫卹法草案之立法，在立法院奮戰，值得肯定。茲以年金制度改革為重大且繁雜的重大工程，為使改革方案為各方接受，部於各地舉辦多場次說明會，說帖內容經多次修改，力求完善，且透過報章雜誌與電子媒體廣泛報導，但許多現職公務人員及退休人員仍多有誤解，一般民眾則更易受到外界評論的誤導，此氛圍恐有礙於改革方案順利完成立法。部上個月所提供之年金改革規劃方案說帖內容雖充實，但改革主軸與其效益不易理解，外界難有耐心詳讀；而本院日前所提出之新版本說帖，較

為簡明扼要，且以圖表說明改革效益及與其他主要國家之比較，兩版本之目的或各有不同，但從政策宣導與溝通角度觀之，本院新版說帖似較具吸引力及說服力，嗣後若欲更新版本時，建請再進一步充實改革效益，並對本次改革有「肥高官，瘦小吏」之誤解，予以釐清。(黃委員錦堂)

1. 面對當前全球化需高度觀摩、競爭與政策創新時代，政務年資併計教職年資可吸引學界優秀人士投入公部門服務，茲因博士學位取得不易，進入教職約 30 餘歲，未來退休制度若改為 90 制，勢將影響其轉任意願，對國家掄才亦將造成嚴重衝擊。
2. 政務人員年資不得併計教授年資，違反平等原則，且借調擔任政務人員期間亦有返校授課義務，卻無法併計年資，在野黨並未周延考量，值得商榷，且透過此議題打擊閣揆，以年金改革之主帥遭受污名化作為政治攻防之策略，實有不妥。此外，執政黨立委亦有同樣見解，惟於黨團意見討論協商過程中，卻未表明見解，致本案須至司法及法制委員會決定，實屬未妥。
3. 本案仍須經黨團協商，方得進入立法院院會討論，建請部強調此規定違反平等原則並分析其政策得失，據理力爭，俾使本案仍有轉寰餘地。(蔡委員良文)

1. 有關早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公務人員年節特別照護金，部因考量時空環境與經濟現況，調高發放金額之可能性極低，本席勉予同意部之思維，另建請部在顧及個資法之相關規範下，蒐集並彙整此類退休人員之背景資料與凋零情況，並請相關執事人員，能加強人文關懷，俾落實早期對國家社會特別貢獻者之照顧與關懷。
2. 基於本院合議制精神，對於公務人員退休撫卹法草案送請立法院審議過程，籲請部循捉大放小原則，除掌握固守法制結構性議題條文外，其他文字內涵或枝節部分，盡力透過協商完成。
3. 改革需各力量予以融會，尤其需獲取標的團體支持，方能維護軍公教尊嚴，並獲得勞工團體肯定，俾期改革早日完成。茲比較部與本院發送之說帖，本院版本精實簡要，清晰了悟；

部版本則較體系完備，各有其宣導目的，惟為減少阻力並爭取支持，謹提 2 點意見供參：(1)院長於總統召集之年金改革會議之重要發言應適度予以融入，並酌增改革效益之說明。至於其他可能造成負面思維之文字，亦請酌作文字修正，例如 5 月份哈佛商業評論之廣告提及：「考試院選擇做對的事情，即使面對既得利益者反對與政治之壓力，……」，有關「既得利益者」，恐引發不必要或不良的效益，建請修正為「制度性的既得利益者」或其他更為適當文字，俾求周妥。(2)有關新進人員退休制度之規劃部分，部說帖版本提及：「新進公務人員退休金不採完全確定提撥制，而兼採確定給付與確定提撥之多重年金架構設計之理由，主要為讓活水注入退休金，提高共同收益，維持財務穩健與永續經營」；本院版本則提及「考量現行退撫基金仍有潛藏負債，如立即改採完全 DC，退撫基金立刻減少收入來源，短期內就會破產」。茲以憲法精神及大法官釋字第 395 號、第 396 號及第 433 號解釋意旨，公務人員與國家關係從特別權力關係到公法上職務關係，而退撫制度由完全恩給制改為儲金制，再為新進人員調整為當前多重年金改革制度之思維，除考量財務問題，避免破產風險過大外，其背後的價值在於維護國家與公務人員在公法上的職務關係，因公務人員應負義務與一般勞工不同，其與權利之衡平應予考量。是以，改革方案不採完全提撥制，除因時代與財務需要外，建請應有加入更高層次公法的目的性與衡平性之考量。(胡委員幼圃)1. 台灣學術界與政府公部門間，時有人才交流，已為大陸人事管理單位人員所稱羨，因人才交流能使教授之理論得以實現，並能減少學術理論與實務間之差距。2. 政務、常務年資無法併計，其影響為常任人員轉任政務人員之意願及金錢上的損失，多數由事務官轉政務官其年資已達 25 年以上，並非完全無法領取月退；但教育人員轉任政務官若無法繼續採計教職年資，常因任職未滿 25 年，無法領取月退，則嚴重影響傑出學術界人才轉

至政府部門服務的意願，因從事公職教育者，一旦轉任政務人員，多數因年資不足成就月退條件，而使學術界與政府單位無法進行良性的人才交流，立法院下週將審議學校教職員退休條例修正案，建請部將其分野說明清楚，並強調對於國家未來發展之巨大影響。3. 有關學校教職員退休年資問題，於立法院審議時，不宜採「合併計算」或「併計」年資一詞，借調時教職員年資應採「繼續」採計方式，兩者屬本質上不同，以避免造成爭議。4. 有關院長參加總統府年金改革會議說明年金改革規劃之基本原則，其中有關合理請求權之地板條款，以 32,160 元作為領取月退者之最低給付依據一節，向為委員們所支持，本院全院審查會審議過程亦一再強調應對一次退者給與適當保障，惟年金改革方案合理請求權條款似乎僅適用月退者，而未對支領一次退者之最低給付予以考量，是否有相當人數之一次退者，因年金改革方案對每月退休金少於 32,160 元者仍調降 18 趴優惠存款利率？為避免公務人員退休金合理請求權的地板條款對於一次退者有所歧視，請部慎酌對於 84 年 7 月一次退之人員，若其退休金未達 32,160 元(每月)，則不予調降。(林委員雅鋒)有關早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公務人員發放年節特別照護金一節，與年終慰問金及退休人員三節慰問金均非法定退休給與，去(101)年底，因年終慰問金之發放，遭立法院杯葛，引發重大爭議，最後以限縮發放對象落幕。本席完全理解部為照顧退休人員且該人數逐漸凋零，惟提醒部特別照護金之法源基礎具爭議性，部應以年終慰問金處理情形為鑑，當時總處雖一再以大法官第 520 號解釋，主張預算案經立法院通過及公布為法定預算，其形式上與法律相當，故大法官第 391 號解釋曾以學術名詞稱之為「措施性法律」，總處以此立場，向立法院爭取不予刪除，但仍因法源問題而最後採限縮發放對象之方式處理，爰再次提請部注意。對於退休公務人員之照顧，除無法律依據外，在法令規定至為紛

亂，年節特別照護金(依據 89 年修正通過之早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員發給年節特別照護金作業要點)、年終慰問金(依據措施性法律規定)、三節慰問金(依 60 年 6 月 2 日行政院以 60 台人政四字第 6378 號函示說明各機關於每年春節、端午與中秋三節儘可能派員以函電慰問退休人員並酌贈禮品或禮券)，未來若民意所趨而立法院有意見時，將重蹈年終慰問金覆轍。此外，三者之領取資格亦非常紛亂，年節特別照護金之領取資格係以單身者最低生活所需標準 12,000 元，有眷屬者為 20,000 元，若有其他特殊狀況之最低生活標準得酌予提高一倍，故其領取標準為「生活特別困難」；101 年年終慰問金實施方法，得支領者為支領月退休金 20,000 以下退休人員，以及因作戰、因公成殘或死亡之退伍軍職人員及其支領半俸之遺族；至於三節慰問金之領取人為：1. 退休時年滿 60 歲；2. 任滿 25 年，年滿 55 歲；3. 未具工作能力退休者。上開行政命令規範之可領取標準並不一致，得重疊領取或領取其中一種，部與總處存有支領標準之分歧見解。茲以對於退休人員之照顧不宜過高，但也應對需特別照護者提供必要之協助，除建請部及總處將紛亂行政命令取得法律依據外，對於三者之領取資格亦應同步予以全盤考量，以避免不必要的爭議，而有失政府照顧退休人員之整體規劃立場。(詹委員中原)1. 行政院江院長於立法院司法及法制委員審查政務人員退職撫卹條例修正草案時，遭受不實指控，立委採取質疑策略，挾民氣使制度受到重創，其後果將由整體社會所承受，令人憂心。2. 江院長自 2008 年借調擔任政務人員，17 年教職年資無法計入，其過往對教育之貢獻，將因此而雲消霧散，是否公平？若江院長 17 年教職年資計入，倘不服務公職而持續其教職，則再經 2 年即可辦理退休，其退休金差距是否為立委所公布之 1,047 萬元？本席認為立委提供之數據極其聳動且不符合事實。3. 部報告提及多數立委認為政務人員年資併計常務人員年資辦理

退休，該作法將產生文官中立問題一節，其邏輯何在？亦即，若不併計年資，就不會產生文官中立問題？行政中立訓練就不需要重視？4. 立委提案作成之附帶決議：請部就退職撫卹在內之政務人員舉才制度與規範一併檢討一節，是否為部之職掌？實際提案所指內涵究為何？(高委員永光)教授借調擔任政務人員期間，其教授年資仍應繼續核計，因教授即使借調，其姓名仍登載於該校教職員名冊，僅於備註欄註明其借調，仍屬學校專任教授，且有返校授課的事實，惟其年資不能繼續採計，令人感到矛盾。

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(李副主任委員嵩賢代為報告)：

- 1、「高階文官培訓飛躍方案 101 年參訓人員訓後 360 度職能評鑑回饋調查」總體差異分析結果。
- 2、101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形。
- 3、口頭補充報告：5 月 29 日、30 日文官學院舉辦學習饗宴，敬邀委員蒞臨參加。

委員表示意見：(浦委員忠成)1. 高普初考為國考主流，惟高考基礎訓練自辦率迄未達半數，不同訓練機關(構)之資源共享雖重要，鑑於其他訓練機關(構)之資源、課程及環境與文官學院仍有落差，提升自辦率有其必要性，會設定之自辦率目標為何？2. 國科會中部科學園區管理處刻正進行高等研究園區之規劃，以中區培訓中心與文官學院南港園區仍有差距，建議把握此一機會，擴大中區培訓中心範圍並提高人員職務列等，使之衡平，以提高容訓能量與績效。3. 建議文官學院規劃增設東區培訓中心，可參酌與政大合作模式，與東部大學合作，讓都會區公務人員藉移地受訓機會接觸其他地區的環境與文化，了解國家整體發展面貌。(黃委員錦堂)會對高階文官培訓飛躍方案參訓人員共進行兩次評鑑，一為訓前評鑑，了解學員客製化需求，一

為訓後評鑑，評量學員學習成果。惟評鑑人才的方式很多，360度職能評鑑設計由學員自身、長官、同儕及部屬進行評鑑，似有自欺欺人之嫌，有待商榷。會投注如此多資源，能否確實了解學員訓後實質成長多少？有無官官相護、同儕相護、部屬擁護之情形？評鑑正確性令人質疑。建議相關高階文官培訓於第一階段即設定對學員之基本要求，並成立委員會辦理訓後評鑑，較具公正性。(詹委員中原)1. 近來紐約時報報導台灣產業的困境，指出台灣年輕人多想擠進公務機關，在公務員身分的保障下安定過一生，以致缺乏創新能力，此亦為典型外界對公務機關之描述。會報告高階文官培訓飛躍方案訓後以「全球視野」及「創新能力」職能提高最為顯著，惟創新能力操作上如何評鑑？如何證明訓後創新能力提升？建議基礎訓練課程設計上應儘量避免一致性拉平之要求，進而抹滅創新能力。2. 有關基礎訓練行政類科及技術類科分別調訓一節，本次技術類科教材及案例調整情形為何？本席認為分訓弊多於利，試問，基礎訓練目標究為何？若行政及技術類科分訓，是否產生目標錯置之結果？如果學院有關行政類之課程設計為基礎訓練所有不分類學員均共同必須認識，那何有差別授課之理？難道行政及技術二類人員對基礎設計課程之知能在公務生涯，可有高低之不同？基礎訓練的目標僅是追求及格率嗎？其目標應為介紹完整的文官文化與完整的政府環境系絡，任意切割，對初任人員未來之公務生涯發展極為不利，切勿削足適履，並大忌以技術考量之層次及水準來思考及摧毀文化及工作態度內化應有之訓練目的。(高委員永光)1. 企業界廣泛使用360度評鑑，惟高階文官360度職能評鑑，學員自評、他評及主管評鑑之差異甚大，可見各自之判斷不同。高階文官發展性訓練之信效度評估，應注意建立可信、可靠之標準，目前會已注意學員反應，當務之急則為建立自評、他評及主管評鑑之效標，原來評鑑項目與訓後評鑑效標尚未有效聯結，例如創新性如何評估？

部分企業係以專利數字作為評估標準。又訓後行為應與考績及陞遷聯結，此涉及考績法與高階文官特別管理制度，尚待努力。建議會除邀請專家學者及高階文官之長官外，應邀請本院委員參與效標建立工作。2. 建議會進行基礎訓練委訓及自訓成果相互比較，即以類似實驗控制，比較同等級班別訓練差異性，了解差異原因，係因講座？教學方法？抑或管理方法不同？並請進行差異評估，探究委訓及自訓及格率之差異性，以評估委訓及自訓是否應維持一定比例，並作為未來檢討改進之參考。(張委員明珠)1. 會重要業務報告「貳、101年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形」之「二、編班調訓情形」提報高普考調訓人員之自辦率分別為46.77%及68.97%，平均自辦率則為53.85%，尚未達各界對提高自辦率之期待。近年來高普考基礎訓練自辦率皆偏低，本次高考自辦率只達46.77%，比率偏低，有待積極改善。為考量各界迭有反映委辦機關(構)訓練品質與國家文官學院自辦品質尚有顯著差異，李副主委雖補充說明隨著國家文官學院各項工程完工，硬體設備增加，將逐步改善，但此長期問題仍待通盤考量有效解決。國家文官學院區域培訓中心組織準則第1條明定設立區域培訓中心之法源，過去本席亦曾協調台糖公司，尋求在台南設立南區培訓中心未果，面對南部各機關反應設區域培訓中心之需求，會可否持續關注普設區域培訓中心之議題？國家文官學院近年來積極投入高階文官訓練、推動教學實驗室等研究發展工作，值得肯定。但各類公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練仍為學院主要培訓業務。本席認為，國家文官學院在北部仍有改進空間，國家文官學院應著重統籌公務人員培訓之規劃與研究發展及高階文官發展性培訓。至於公務人員考試錄取人員訓練、委任升薦任等訓練，則應另設「北區培訓中心」專責執行，分由不同組織，區分培訓功能，有效推動其業務。各界對國家文官學院期望甚高，期功能上有所突

破。目前中區設有中區培訓中心，國科會中部科學工業園區管理局刻正推動「高等研究園區」之規劃，本席於考試委員5月6日實地參訪該局座談時曾建議因「中區培訓中心」之功能與屬性與「高等研究園區」相類同，請該局整體規劃「高等研究園區」均應將「中區培訓中心」之合理發展納入，務期兩者能相輔相成，共存共榮，創造雙贏。建議會應積極爭取「中區培訓中心」之發展空間與資源。至於南區或東區培訓中心可繼續找房舍，目前因少子化現象，很多大學招生不足，或有多校合併之規劃，建議朝與該地區大學合作之方式努力，或可參考當初司法院司法人員研習所成立之初，即租借台北市政府公務人員訓練中心房舍模式。總之，國家文官學院與區域培訓中心之職掌、功能應予再作明確區隔，以實現當年成立國家文官學院之宗旨與理想。

2. 會報告貳之「三、成績評量結果」部分，提報依公務人員考試錄取人員訓練辦法第38條規定，其基礎訓練不及格人員，得於1個月內向會申請自費重訓1次，其重訓與實務訓練之時間配合度上曾否發生困難？不及格人員申請重訓之主動性如何？其分配機關對其申請重訓時，機關配合度如何？重訓不及格之比率為何？請補充說明。(何委員寄澎)

3 點意見供會參考：1. 呼應詹委員中原意見，基礎訓練試辦行政類科、技術類科分梯調訓，應可審慎思量是否繼續施行。本席認為二者分梯調訓固有其優點，但亦因之使不同類科、不同領域之人才失去相互學習、相互觀摩之機會，對未來各機關(構)公務人才培養跨領域視野與思維不利。

2. 文官學院依據錄取人員應具備之基本觀念、品德操守、服務態度及行政程序與技術之訓練目標，擬定訓練計畫，立意良善。惟以近年訓練實際課程內涵觀之，似於基本觀念等前三項，仍多不足，未來如何加強，請會研議改進；若課程內涵缺乏調整空間，則致力發揮學院同仁及輔導員之功能，不失為良好的機制，請會研究辦理。

3. 近年來會於基礎訓練課程，頗重視學員、講座反

映意見之了解。惟目前在講座對學員意見的調查上，提供之資訊、給予之時間均不足，學院本身似亦未積極執行，致成聊備一格，並無實益，會可予檢討改進。(林委員雅鋒)本席贊同行政類科與技術類科分別調訓。以本席自身進修行政管理之經驗，縱具法學背景，本席於學習國外移植之行政管理知識時，仍感困難，更何況知識專長領域完全不同之技術類科人員？如要求其在短時間內完整吸收課程所提供之行政管理知識，確有困難及不公。又第 235 次會議保訓會報告「公務學程—行政管理學分班」辦理情形時，本席曾表示贊同。學員再優秀，亦不能在完全不同的教育背景下，強迫其於短期間內吸收同一課程，此為不可承受之重。建議初任人員訓練，應先採緩和的作法分別調訓，儘量保障其擔任公務人員之資格，日後再加強其專業能力，爰贊同分訓原則。(蔡委員良文)有關 360 度職能評鑑，曾有長官及部屬均予受評鑑人滿分之情況，本次調查實際完成人數為 407 人，建請提供整體資料供參。另國家文官學院職能定位應從部會層級作整體規劃，而非僅由細部去經營強化。

李副主任委員嵩賢補充報告：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、辦理 102 年公務人員高等考試普通考試暨特種考試各機關提缺及分配作業情形說明會。
- 2、強化財團法人從業人員薪資查核、公開及管控機制。

黃委員俊英表示意見：近來食品衛生安全問題再度成為社會注目的焦點，事實上，台灣食品安全檢驗問題一直很嚴重，從 30 多年前的多氯聯苯事件，前幾年的塑化劑事件，近日則有毒澱粉、毒醬油及牛樟芝有致癌疑慮等事件，就連食品安全楷模企業義美公司都被發現大量使用過期原料，令人怵目驚心，人民對政府食品衛生把關能力大失信心。民以食為天，這是老百姓最關心的議題，也曝露各機關負

責食品安全檢驗及食品衛生人員極為短缺，建請總處正視此問題的嚴重性，本於職責，發揮影響力，促請並協助各相關主管機關儘速充實及強化食品衛生與食品安全檢驗的人力，以恢復人民對政府的信心。

顏副人事長秋來補充報告：對黃委員俊英意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

(一)本院及所屬部會人權保障工作小組第4次會議辦理情形。

(二)籌辦美國科羅拉多大學丹佛校區公共事務學院教授 Dr. Mary E. Guy 專題演講情形。

乙、討論事項

一、林召集人雅鋒提：審查考選部函陳公務人員考試法施行細則第13條、第14條及第14條之1修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函請舉辦102年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、民航人員及經濟部專利商標審查人員考試，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：(一)照案通過，並照院長所提，請何委員寄澎擔任本考試典試委員長。

(二)會議紀錄同時確定。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送102年公務人員高等考試三級考試暨普通考試第1次增聘命題兼閱卷委員、命題委員、審查委員48名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12時50分

主席 關 中