

考試院第11屆第242次會議紀錄

時間：中華民國102年6月27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 蔡式淵 黃錦堂 趙麗雲 邊裕淵
高明見 蔡良文 高永光 詹中原 李雅榮 浦忠成
林雅鋒 胡幼圃 陳皎眉 黃俊英 何寄澎 歐育誠
李選 張明珠 董保城 張哲琛 蔡璧煌
列席者：黃雅榜 黃富源(張念中代) 袁自玉 李繼玄 曾慧敏
吳聰成 涂其梅 李嵩賢 葉維銓

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241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、總統民國102年6月19日令制定教育部青年發展署組織法一案，報請查照。

2、銓敘部函陳關於臺南市動物防疫保護處組織規程部分條文暨編制表修正，並自民國102年4月1日生效一案，報請查照。

蔡委員良文表示意見：部核議臺南市動物防疫保護處之組長列等，與本院委員參訪臺南市政府核議意見相同，本席擬予尊重。茲因政府組織再造，相關機關組織法若未能於立法院本會期臨時會(8月4日)通過，建請部未雨綢繆，於召集行政院研考會、內政部、人事總處等機關所組成之職務列等專案小組研議時，併同審酌：1. 五都中，由書面顯示：僅臺中市動保處與臺南市動保處單位組設之業務職掌相當，其中有關各糧政主管機關(單位)，應特別重視糧食問題，且應有其配套

作為。2. 目前臺南市政府設8個內部單位，是否可以推展？惟其相關單位主管之加給及配備等，可併請思考。又如近來本院通過提高五都一準之分局長列等，惟首長特別費除少數分局長外，大部分分局長首長特別費均高於警政署署長，換言之，警政單位間之職務加給及相關配備存有很大的差異，應整體思維考慮。3. 五都一準以外之其他縣市一級單位副首長及副主管部分之職務列等，亦請重視領導統御與倫理議題併同考量。

張部長哲琛補充報告：對蔡委員良文意見加以說明(略)。

- 3、銓敘部議復行政院函送教育部國民及學前教育署等12個機關(構)編制表，其中有關國民及學前教育署編制表，建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理，其餘部另案辦理一案，報請查照。(註：本案經主席提議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第14條規定，移列臨時動議)

委員表示意見：(詹委員中原)4點請教：1. 本案係配合行政院組織調整，將教育部中部辦公室及教育部國民教育司、技術及職業教育司等相關單位整併改制為「國民及學前教育署」，雖機關名稱非本院職掌範圍，惟當前我國教育政策係強調技職教育的重要性，雖該署處務規程第5條規範高中及高職教育組之掌理事項，惟其名稱之訂定，似對整體技職教育發展有所忽略並背道而馳。2. 原技職司司長列簡任第十二職等，改制後國教署組長僅列簡任第十一職等，職等反而降編，其因為何？就了解，原司長，包括技職及國教兩司，有可能陞任第十三職等副署長，此是否又為因組改而就地升官？3. 國教署所置專門委員等簡任非主管職稱員額計15人，基於中央二、三級機關專門委員等簡任非主管職務之設置，不得高於科長員額數70%之通案核議標準，部建請行政院重行檢討，減置簡任非主管職稱員額2人一節，係屬合理。惟原占教育部(含中部辦公室)列等上限為薦任第九職等督學職務，移撥國教署後，其職掌業務內容相

同，卻以簡任視察安置，是否也是組改之「就地陞遷」？此外，部核議意見「如該署審酌前開視導業務確有調整改由簡任視察職務人員擔任之必要」，部係審議組織編制之主管機關，相關文字“如”之表述有所不妥，建請再酌。4. 該署薦任第八職等至第九職等秘書、視察計28人，其中7人得列簡任，其依據為何？此7人得列簡任之指標基準又為何？另部核議意見認為「本案國教署上開職務結構，參酌同層級、性質相近機關，其合理性宜予再酌」，部僅參酌人事總處公務人力發展中心編制表，惟公務人力發展中心與國教署之業務性質並不相近，建請部再予強化相關論述，方屬妥適。(何委員寄澎)謹對「教育部國民及學前教育署編制表」表達意見，請部及院會參考：該署於組長、副組長、視察、專員、科員等職稱部分，分別註明得列軍職1至4人。本席了解此係遷就現有軍訓處業務設計而來。本席曾負責學生事務工作，對軍訓同仁在校園安全、學生輔導方面，備盡職責、貢獻良多之事實充分了解並由衷敬佩。但組改既簡併組織並訂名為「國民及學前教育署」，則其執掌範圍括及國中以下，主管單位工作人員中仍列軍職，是否妥適？值得審慎思考。軍訓同仁協助校園軍訓教育及學生事務，緣於上一世紀50年代以降特殊時空環境之需要，但時至今日21世紀10年代，國民及學前教育署仍以舊思維、舊作法借重軍職人員，恐為全世界民主國家中獨有之特例，本席建請部以更前瞻之思維再衡酌目前「核屬妥適」之結論。(黃委員錦堂)行政院組改後，增設很多「署」，除由原有部會改制外，較屬爭議者為原部會之司(處)或所屬三、四級機關，經由立法遊說而成立「署」，本案即為一例。部、會應負責政策之擬定，而司(處)屬幕僚單位，若改制為「署」，為行政機關，有其法定職掌，可逕行決策，恐有弱化部長對於整體政策的規劃及統籌權力之虞。以實質面觀之，該署設置國中小及學前教育組、學生事務及校園安

全組，有無必要？相關執行性業務可交由直轄市及縣(市)政府辦理。是以，署之設置應特別審慎。此外，署設署長、副署長、主任秘書等職務，另設置秘書室及政風、人事等輔助單位，其內部流程及員額增加，行政效率及效能能否隨之提升，值得審酌。為免其擴編，進而弱化部之決策領導地位，爰建請部嚴格審議。(李委員雅榮)行政院組改後，教育部所屬機關編制表係分批報送本院審議，無法就其所屬機關間之衡平性，予以整體考量，爰建議部邀請教育部到院說明，俾求周妥。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：本案計有4位委員5次發言，事涉組織層級的改變及人員的擴編問題，行政院組改雖尚未完成，基於本院主管官制官規之立場，應審慎核議相關機關組編案件。為求周妥，本人建議本案交小組審查會審查，並邀請教育部派員到院列席說明。

- 4、銓敘部議復行政院函送教育部國民及學前教育署等機關(構)組織法規，其中有關國立臺灣圖書館編制表，建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理；其餘部將另案辦理一案，報請查照。
 - 5、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(外語導遊人員類科)典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
 - 6、考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試建築師考試第40批全部科目免試審議經過及建築師考試審議委員會第58次會議紀錄一案，報請查照。
 - 7、考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試技師考試第95批全部科目免試審議經過及營建工程技師考試審議委員會第23次會議紀錄一案，報請查照。
- (二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：
- 1、考選行政：公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人

報考情形統計分析。

- 2、考試動態：舉行102年公務人員特種考試海岸巡防人員考試及102年公務人員特種考試移民行政人員考試第二試體能測驗。

委員表示意見：(趙委員麗雲)1. 部辦理公務人員考試施行低收入戶及特殊境遇家庭應考人報名費減半措施，政府1年僅花費86萬元即能協助4,332位經濟弱勢應考人夢想起飛，其中36人還因而圓夢，不僅改變了自己的人生，也改善了他(她)的家庭，實屬惠而不費的良善政策。尤其女性應考人占低收入戶及特殊境遇家庭總應考人約80%，而錄取人數中女性亦高於男性(男/女約為1/2)，且99年(興辦第一年)與101年相較，報考人數增達3倍多，顯見其效益極高，本席全力支持考選部持續此一德政。2. 本次海巡特考及移民特考第二試體能測驗，於上周末舉行。根據現場觀察，謹提如下4點看法供參：(1)天候對測驗確有影響，亟待排除不穩定因素。當日有2位應考人昏倒，其體能測驗之施測時間均在下午1:30-2:00間，是否天氣炎熱所致，值得審酌。跑走測驗係測其心肺功能，理論上可以登階測驗或折返跑等可於室內穩定溫度下施測項目替代，若現階段無法調整測驗項目內容，建請調整需加考體測之特考時間，儘量避開溽暑季節。(2)兩性差異性施測項目及標準可受質疑，亟待合理論述或調整。當日接獲多位男性應考人抗議，認為測驗有因性別而不平權之嫌，尤其是移民特考男性須考1,600公尺跑走，女性考800公尺跑走，且兩者標準顯然落差。若以當日施測結果--男、女及格率分別為90.57%、92.96%觀之，其實差異(女多於男)2.3%並不算大；而海巡特考男、女及格率則因測驗項目均為1,200公尺跑走，致及格率明顯拉大為96.23%Vs. 63.64%(女低於男33%)，顯見所指稱之「獨厚」女性並非真實，惟若無理論據以支持此差別待遇，其結果於男女兩性皆認「不公」，爰建議部宜儘速調整

。舉近日美國最高法院以7：1發回更審平權法案，並附註法官應以積極、懷疑的態度來審視政府在乎權法案下的各項作為為例，體能測驗之項目及合格標準，理當對應於其核心職能而非依性別作調整之變革需求，已迫在眉睫，建請部儘速研議、積極處理之。(3)測驗項目之鑑別度可議。補習班已針對體能測驗開保證合格班授課，顯示體能測驗的跑走項目確可經由短期訓練達到測驗及格標準，爰該項測驗對應考人體適能鑑別度之不足，昭然若揭，測驗項目實亟待調整，宜多考天賦能力而少考短暫訓練可得能力。(4)現場突發緊急狀況之應變作業必須精進，建請部研議建立相關醫護人員之待命地點、動線、服務重點及其應攜帶物品等 SOP，俾免應變不及發生事故。(李委員選)肯定部今日報告針對低收入戶及特殊境遇家庭應考人報考情形之統計分析。本席支持研修公務人員考試法，除升等及轉任考試外，將以上人員報考各種公務人員之報名費，得予減少之優惠措施，以落實公務人員五大核心價值之「關懷」。由資料顯示，以上族群之教育背景以大學程度者居多，惟初等考試101年低收入戶應考人672人，錄取1人，特殊境遇家庭應考人179人，錄取0人，有關初等考試應考人的教育背景分布如何？何以錄取率如此低？部為扶持經濟弱勢應考人，除協助減免報名費外，是否考量或研議提高其錄取率？是否規範初等考試應考人的學歷資格限制？俾回歸設立初考之目的，協助應考人服公職並改善其經濟弱勢的窘境。(高委員明見)1. 肯定部辦理公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人報名費減半收費措施。目前國家考試係採線上報名作業，惟低收入戶及特殊境遇家庭應考人申請報名費減半優惠，則須繳交其戶籍所在地直轄市、縣(市)主管機關核發之有效文件，是否須郵寄至部審查？為免增加應考人負擔，有無考量以數位影像上傳方式報送？基於照顧經濟弱勢應考人，且優惠報名費所費不多，為積極鼓

勵更多此類弱勢者參與公職考試，建請部研議報名費再予減收之可行性。2. 舉行體能測驗時，相關醫護人員應隨時在旁待命，以因應應考人突發之身體不適。上次國家文官學院某學員自我介紹時突發心臟病，幸現場施予急救而未造成不幸。茲因 AED 雖為全自動的儀器，但須經確定診斷病情有其需要方能使用，惟若使用不當，可能反而有害，爰建議部對於相關試務人員應施予相關講習及操作訓練，俾求周妥。(陳委員皎眉)肯定部辦理公務人員考試低收入戶及特殊境遇家庭應考人報名費減半收費措施。1. 部長提及低收入戶及特殊境遇家庭報名者以女性較多，似對女性較有利。每年臺北市進行低收入戶總清查，女性約占70%，在全世界亦如此，聯合國2005年研究顯示，全世界貧窮人口7億6千多萬人，女性約占70%。至於特殊境遇家庭，原為特殊境遇婦女扶助條例所規範，後因性別平權觀念，而開放至特殊境遇家庭的概念，因此目前符合條件之女性可能較多。2. 至於本項優惠減免措施是否擴至中低收入戶一節，茲以中低收入戶人數較低收入戶多好幾倍，而因資源有限，福利應最適當地運用，應將資源運用於真正有需要的人身上，低收入戶及特殊境遇家庭應考人是否每次考試皆得減免？是否實際到考方予補助？皆是可以研究的方向。3. 有關低收入戶如何認定一節，因每年年初皆須進行低收入戶總清查，因個人家庭財務狀況的改變，是否通過低收入戶之審查，每年亦會不同，是以，部進行低收入戶報名費減免措施，亦請審慎。

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 101 年度職務評定辦理情形。

委員表示意見：(黃委員錦堂)1. 茲因法官、檢察官 2 年即可升一級，至 50 歲左右其職等相當於簡任第十四職等，其薪俸與部會首長相當，與廣義之公務人員相較，有失公平。雖司法

人事法令係司法院主管，惟部均有適當表達意見之機會，建議部或本院研發會就先進國家之法官、檢察官職務列等、薪俸、加給、年終獎金、考績等，進行專案委託研究，並適度向各界說明，俾供公評，並利法官、檢察官了解其薪俸之高低應與課責相對應。

2. 法官、檢察官之年終職務評定與一般公務人員之年終考績評定，存在重大之不公平，考列良好比率遠超過院部會，而社會對於法官、檢察官之評價並未相對應，以面對大案要有相應的強度因應，本院就此議題如此放手，實有不妥，建請部在司法院、法務部回函後，進行專案報告。(高委員明見)

1. 本院審議法官法草案時，本席一再強調法官、檢察官之職務評鑑應有定期互相檢討並建立交換經驗之機制，惟因司法院及法務部堅持法官、檢察官之職務性質，係屬自由心證與獨立審判，屬封閉系統，有別於一般公務人員，故無法擬訂平時定期檢討評鑑機制，而僅於年終方進行職務評定。部報告顯示，101 年法官與檢察官職務評定結果，屬「良好」者明顯偏高(達 98.14%)，但「未達良好」(相近於公務人員考績丙等等次)者亦達 59 人(1.86%，接近 2%)，與本院目前送請立法院審議之考績法修正草案規範考列丙等比率 1%-3%之淘汰機制，兩相呼應。

2. 人事考評複雜度甚高，平時倘無完善的評估機制，難以「二分法」逕行評鑑，惟現行法官、檢察官僅於年終才做職務評定，而且僅以「良好」與「未達良好」二分法區別，雖然對於良好者，訂有激勵辦法，但對「未達良好」者，則沒有明確的後續淘汰配套機制，若無法落實，也將失去評鑑效果。如無平時定期嚴謹評鑑機制，即以「一刀切二分」之評鑑方式，則易生弊端，因此，僅一次性之年終評定而無平時定期評鑑機制的辦法，確實不妥適，實有重新檢討之必要。(陳委員皎眉)

1. 法官與檢察官相對於一般公務人員而言，其地位更為尊崇且待遇、福利更優渥，目前相當於簡任官等之法官高達 600 餘人，社會大眾視法官與檢察官為正義的化身，國家給與優渥之待遇

、福利，人民對其工作、表現、操守與品德之要求即期望更高。法官與檢察官一定要優秀，若未達優秀就不夠良好，現行職務評定係以「良好」與「未達良好」區別，建議改為「優秀」與「未達優秀」，俾與民眾觀感相符。此外，近來因部分不適任法官、檢察官之違法行徑，與人民期待存有落差，惟101年度職務評定結果，法官與檢察官「未達良好」，僅2.14%及1.47%，遠低於公務人員考績考列乙、丙等比率(約30%)，與事實及民眾的觀感不符。此外，公務人員無論其能力或品德，亦屬優秀，卻僅有70%得考列甲等，實不衡平。部報告於研訂法官、檢察官職務評定辦法時，部針對其中涉及官制官規部分已充分表達意見一節，目前尚未明訂「良好」、「未達良好」比率，建請部審慎研議。

2. 院會多次討論弱勢社工人員議題，本院從院長已降，大家都非常關心，是以，100年本院通過保護性社工專業加給由表(一)改為表(七)，並提高其薪資折合率，增加處遇費、備勤費。而一般性社工，又增加高級社工師及社工師督導職務，使薦任第七職等社工師有機會陞遷至薦任第九職等社工師督導；內政部於同年制定保護性社工人員資格要件職務範疇認定基準，希望保護性社工在高風險的工作環境下，至少能有相對應之薪點及福利。但近來幾位社工員投書媒體「社工死不了」、「我是社工，我很氣憤」，表示100年即通過上開規定，但迄今並非所有保護性社工之薪資折合率與加給獲得調整，據了解，目前仍有一些縣市政府對於新進保護性社工依照新標準支給，惟對資深社工，則以預算不足為由不予調整。此雖屬地方政府權責，惟本院為文官院，理應照顧所有公務人員，懇請審酌並協助解決此問題。(蔡委員良文)有關101年法官、檢察官職務評定「良好」比率高達97%、98%一節，事涉相關民主課責問題，謹提幾點意見，請部審酌：1. 實務上，以往法官考列甲等比率多維持在90%以上，對應全國公務人員之75%上下，建請應分就司法官與行政人員區隔部分，併同審酌。就

司法權學理而言，涉及審判權獨立及司法行政權，其對應則為檢察事務系統之檢察行政權，二者均關乎人權與民主原則問題，無論從法官法的立法目的，在憲法精神的架構下，維護司法權正常運作，重點在於公正審判(司法機制)與保障人民的權益(民主機制)，對於法官之相當列等與待遇方面有其特有的管理措施，茲以涉及制度性之檢討，目前仍處研處階段；惟實務部分，可強化公正審判與保障人民權益，法官或廣義司法官於行使司法權時，應有可受公評的評鑑機制。2. 整體而言，就課責角度而言，可分為民主課責與行政課責，至於國會課責、司法課責或管理課責則涉及不同面向。民主課責與行政課責須併同思考。根據天下遠見雜誌 2008 年調查法官信賴度之資料顯示，40% 民眾表示可信賴，35% 表示不可信賴。而表示不可信賴的民眾裡，依次認為法官因積案過多、辦案速度過慢、只辦大案、愛作秀、審判不公開、執法不當或政治力介入、選擇性辦案等；其次認為執法人員涉貪污瀆職；而少數認為司法不公正，致審判的結果與民意的落差即在此部分顯現。是以，考量法官、檢察官職務評定結果之適當性，建請除考慮其相關規定，就思維上重視審判獨立與品質外，應從民主課責及行政課責角度併同思考。(張委員明珠)1. 法官法之立法原則特別強調法官代表國家獨立行使職權，其地位崇高、責任重大，乃特別制定專法以確保法官審判獨立，並界定法官與國家間之特別任用關係。是以，法官法對於法官權利義務的規範，自有別於一般公務人員。2. 法官法第 73 條第 2 項明文規定，法官須依其學識能力、品德操守、敬業精神及裁判品質進行職務評定，且依該條項及第 89 條第 1 項準用該條項規定，已授權司法院、法務部分別訂定「法官職務評定辦法」、「檢察官職務評定辦法」作為法官、檢察官職務評定之規範。實務上，法官、檢察官之職務評定應依上開法規確立之基準落實客觀公正之評定。部所報告 101 年法官、檢察官職務評定結果為「良好」者達 98.14%，

若名實相符，則令人感到欣慰。3. 茲以法官、檢察官職務評定結果與公務人員考績等第未盡相同，前者評定為「良好」者，似相近於公務人員考績之考列甲等及乙等，而評定「未達良好」則相近於考列丙等。建議部能進一步評估調查，就法官法實施前，法官考績考列乙等、丙等比率分別為何？相對於法官法制定後職務評定為「未達良好」比率 1.86%，其間之落差是否過大？此外，101 年度各機關公務人員考績乙等及丙等比率又如何？是否業依公務人員考績法修法方向覈實考評？如此，方能據以檢視法官、檢察官職務評定結果是否已落實法官法之立法精神，是否合法適當，請再研議審酌。(胡委員幼圃)1. 法官法施行前，法官、檢察官雖未明定職務評定之考列比率，惟部及總處兩位首長主動以聯名箋函，籲請司法院及法務部就法官、檢察官考列甲等人數，以不超過 90% 為原則，值得肯定。惟司法院及法務部執行結果未符期望。部報告提及 101 年法官、檢察官係首次依據法官法辦理職務評定，日後部將密切注意其實務運作情形，並適時給予適當建議一節，建請部及總處主動函知司法院及法務部，詳加說明各界對於法官、檢察官職務評定結果之反應，並給予適當建議及具體辦法，以避免是類人員之保障過於寬濫。2. 呼應陳委員皎眉意見，社工人員之職等與待遇等工作條件得以適當的改善，為本屆考試委員及院長等之重要成果之一，惟迄今行政單位尚未具體落實，建請部及總處就當前中央與地方機關執行之現況與面臨之困難，儘速提出專案報告，俾據以研提解決之道。(林委員雅鋒)1. 法官法為本屆委員審議之重要法案，經副院長主持之 5 次全院審查會審查通過，其精神與條文係經全體委員殫精竭慮、字斟句酌之結果，誠如張委員明珠所言，審查法官法時，係就司法官與一般公務人員之職權本質不同、國家賦予之職責不同，且係維持社會正義的最後一道防線等，而伍副院長曾提示其屬「特殊軍種」，在此體認下所形成之共識，有別於一般公務人員之處理模式。爾

後法官法經立法院審議通過後施行，司法院及法務部陸續提出配套子法，包括法官職務評定辦法及檢察官職務評定辦法，二者之內容亦經銓敘部向本院提出口頭報告。依據法官職務評定辦法第 6 條及檢察官職務評定辦法第 7 條規定，職務評定結果分「良好」及「未達良好」，有關應評列及得評列「未達良好」之事由，分別具體表列，如無該等事由，即屬「良好」，故法官、檢察官之職務評定結果「未達良好」比率甚低，係屬可預見之結果。2. 誠如高委員明見指出，101 年度法官與檢察官職務評定的結果，分別有近 2% 被評定為「未達良好」，法官法亦有首創之團體績效評比，以上均係具引領績效評比帶頭作用之新成果，值得肯定。建議部針對近 2% 被評定為「未達良好」之法官、檢察官，繼續研究設計其退場機制，俾利合理之淘汰。3. 本席與歐委員育誠奉派參加司法院辦理檢察官轉任法官之面敘會議，在場法官遴選委員會成員包括法官代表、檢察官代表、本院代表及社會賢達人士等，咸認檢察官歷年來的考績表現，係重要的轉任參考。惟 101 年以後，法官、檢察官年終職務評定僅列「良好」及「未達良好」，其績效評比已失去區辨的功能，爰本席曾於當下籲請司法院繼續研議於職務評定「良好」之下進行分級之可行性，在此亦請部同時進行研究。4. 過往法官之考績分數，據本席 20 餘年經驗詳予觀察，大約有如下分布態樣：初任候補法官 80-83 分；資深法官 80-85 分；庭長 80-86 分；一審院長 85-87 分；司法院廳長、處長 85-88 分；臺灣高等法院以上之二審院長及司法院副秘書長可達 90 分；以上均指有正常表現者而言。茲以考績分數有激勵公務人員之效，現行法官、檢察官職務評定辦法並未訂定分數及比率，各級法院法官之職務評定，已失成為客觀指標之功能。法官、檢察官除非有被指摘之具體事實，而被移送自律委員會審理或被移送至法官評鑑委員會評鑑者外，其他均推定為「良好」。那麼司法院及法務部要如何掌握法官及檢察官的表現呢？對於司法院而言，尚

有下列方法：各法院統計室須擔負統計法官辦案件數、辦案速率、辦案品質(上訴維持率、判決折服率、和解及調解成立比率等細項)之統計，各法院政風室、廉政署對於法官風紀的掌握，各地律師公會自發性地對於法官之評鑑並公布其排序，社會風評，訴訟當事人之滿意度調查等內部管控。至於法務部亦有偵查、公訴之績效量化計算，法務部所屬政風室與廉政署亦對檢察官有嚴格之風紀管理，但據本席之印象，法務部應未作訴訟當事人的滿意度調查，律師公會亦未對檢察官進行評鑑。是以，當喪失考績利器後，司法院及法務部應設計更好的內部管控機制。5. 部今日報告中肯且平穩，101年法官、檢察官職務評定結果，縱然「良好」比率過高，應係法官法立法當時即可預見之結果。對於職務評定結果「未達良好」者，請部研議是否再設計適當之退場機制及「良好」之分級機制，並繼續追蹤觀察司法院及法務部對於職務評定之實務作為，適時提報院會。6. 高委員明見在本院審查法官法草案時，曾提出法官於平時即應進行評鑑之建議意見，當時本院係以附帶決議將此意見送請立法院參考，立法時業已納入法官法第31條規範，即司法院應每3年至少完成1次法官全面評核，其結果不予公開，評核結果將作為法官職務評定之參考。故法官法第31條可稱為「高委員明見條款」，對司法界為重大之鞭策與激勵，高委員貢獻重大，值得肯定。(何委員寄澎)本席呼應黃委員錦堂、陳委員皎眉意見：對一件事良窳的評論，一般有專業性法理以及普遍性觀感二種角度可據以衡量，二者孰重孰輕？孰可信孰較不可信？其實難以簡單判定。長年以來，民眾對公務員的檢驗是嚴格的，而公務機關也因之不斷就民眾的要求有所回應、有所改進。相對而言，民眾與法官、檢察官的接觸少得多，於是民眾的要求與期待遂往往隱而不顯，但這並不表示法官與檢察官的表現是一律優秀的。今天我們看到司法院、法務部對法官、檢察官所做的評定，良好比例高達98%以上，這與社會整體觀

感、評價的落差絕對存在。法官法固然已上路，但不表示不應持續精進，而此一精進，除司法院、法務部應嚴肅思考外，主掌官制官規的本院也責無旁貸。(邊委員裕淵)1. 法官、檢察官職務評定係採「良好」及「未達良好」二分法，101年評定「良好」者高達98.14%，僅1.86%「未達良好」，對於其辦案品質、訴訟當事人滿意度及社會風評等，建請持續追蹤其後續發展。2. 高職等及高薪俸者並非代表其優秀，法官待遇高於一般公務人員為不公平之事實，其非經嚴酷的訓練(如海豹部隊)或特別教育(如核能技師)而養成，而係國家與憲法賦予之權力，使其得以握有審判大權，並非其自身能力所達成，是以，法官、檢察官應更為珍惜並善用國家所賦予的權力。3. 目前法官、檢察官職等、待遇、福利，與公務人員相較，並不衡平；而組織型態也不適當，如美國僅設7位大法官，我國卻高達19位，確有檢討之必要，爰呼應黃委員錦堂建議，建請部研究其他國家之司法人事制度，俾利參酌。

院長表示意見：各位委員非常關心法官、檢察官職務評定結果，提出很多寶貴意見，充分展現本院合議制精神，也感謝林委員雅鋒提供相關的背景資訊，使大家對於這個問題能有所認識，進而了解為何有此結果。當初本院基於共識而通過法官法，也認為法官、檢察官係屬「特殊軍種」，其職務評定的結果是很容易預期到的，但為何部及總處兩位首長卻以聯名箋函建議法官、檢察官考列甲等人數以不超過90%為原則？兩者間的思維存有矛盾，且兩者間必有一誤。兩位首長所做出的建議往好處想，是勇氣可嘉，明知其不可為而為之；另一可能則為判斷錯誤，明知結果不是如此，建議卻與結果相反，豈不是自取其辱嗎？我們必須先確定本院對此問題的基本立場為何，不要作明知其不可為而為的事，也不要作錯誤的判斷。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：請銓敘部及人事總處研究後進行專案報告，再將相關意見送請司法院及法務部參辦。

(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、「102 年公務人員行政中立暨公務倫理(含公義社會)案例徵文比賽」辦理情形。
- 2、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練—集中訓練」情形。

委員表示意見：(高委員明見)本席近日參與 102 年薦任晉升簡任官等訓練學員專題研討，學員認真準備，表現良好，惟報告所引用之文獻僅限於中文文獻，過於本土化，格局過於侷限，未來恐成為井底之蛙。高階文官培訓課程內觀古鑑今誠然很重要，惟亦應包括重視擴充國際視野，強化英語能力，以革除島嶼心胸，俾提升高階文官之格局與視野。(李委員選)本席極為肯定會為培養高階文官同理心與人文關懷，擇定「關懷失能、失智長者」、「關懷弱勢家庭兒童」及「關懷心智障礙者」等領域，進行「社會關懷與公益服務」，但期望其經過訓練後能運用同理心改善工作的品質，建議會經由同理心訓練，要求高階文官將此特質融入工作中，改善工作範圍、工作內容或政策制定，而非只是體驗服務之價值與建立服務之人生觀，而是將同理心形諸具體的公務行為中。(高委員永光)1. 呼應高委員明見意見，簡任升官等訓練學員專題研討多引述國內資料，缺乏外文資料，或因訓期時間有限，資料蒐集不及，建議會適當調整其課程配當。2. 請會進一步評估高階文官選送國外參訓，所提供之課程是否契合我國需要？是否符合高階文官能力需求？並請比較 3 年來送訓之 9 國課程特性及異同。3. 高階文官培訓之關鍵在如何進行評鑑，國外課程多為概略性介紹，尤其公共行政及公部門訓練機關(構)多將之定位為對外廣闢財源之管道，雖強調客製化，但仍以營利為主要目的。請教會如何評鑑選送國外參訓成效？4. 選

送德國、法國等非以英語為母語之國家，須另聘翻譯，成本驟增，恐影響學習效益。英文為世界主流語言，且各國大學日益重視英語課程，為增進學員國際觀，爰建議若選送學員至非英語系國家受訓，亦應要求部分課程以全英語授課，俾利學員熟悉英語之聽、說及蒐集資料能力。5. OECD 高階文官涉入國家政策分量百分比相當高，故非常重視高階文官跨域溝通能力，將行政部門部際溝通列為重要課程，在英國即非常強調此一訓練。為強化高階文官部際溝通能力，建議會考量將之列為課程重點。

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(張副人事長念中代為報告)：

- 1、102 年 5 月 29 日總統公布修正「陸海空軍軍官士官任職條例部分條文」。
- 2、規劃辦理 102 年度精進各機關依法進用原住民族實地訪視及分區座談會。
- 3、「中高階政策規劃能力研習班」辦理情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)1. 為因應少子化的現象，本院曾討論公務人員育嬰留職停薪問題，此次，軍職人員部分修正，建議部及總處留意是否有文職人員可參考及引用的規定。2. 陸海空軍軍官士官任職條例第 10 條，有關軍人撤職部分，目前涉及公務人員職務免除的處罰，基本上有免職、撤職以及撤銷任用 3 種。依公務人員考績法規定，考列丁等或一次記二大過者，稱為「免職」，公務員懲戒法最重的處分，稱為「撤職」，據公務人員任用法第 28 條規定，任用以後，發現具有消極資格條件，稱為「撤銷任用」，名稱各有不同，不能混用，尤其是「撤職」，它是懲戒處分專屬的法律用語。目前，文職、軍職人員同樣受到公務員服務法的規範，而服務法是本院主管的法律，軍人也是公務員懲戒委員會得以懲戒的對象，因此，軍人的撤職，無

論是依據軍人任職條例或公務員懲戒法，所使用的名稱相同，但法律的效果是否一樣？依懲戒法規定的「撤職」，其法律效果除撤其職務外，至少 1 年的期間停止任用，但依據軍人任職條例的「撤職」，則沒有類似的規定，請部及總處就此作進一步了解、研究。雖然，軍人的任官、任職，與本院的權責並無直接相關，以上意見，僅就有關法律用語及法律效果部分，提供部及總處作相關業務研究時參考。(趙委員麗雲)本席除 1. 呼應歐委員針對陸海空軍軍官士官任職條例新增第 9 條之 1 之相關建議，請部及總處研酌對於軍中文職人員可否參照引用此一育嬰假之留職停薪措施，俾落實性別工作平等法第 16 條及第 17 條之旨意，並舒緩少子化問題之外；2. 特別感謝總處對本院院會所提意見之尊重。近日本院於審議教育人員任用條例第 31 條所提，有關「校園狼師」回任應有妥適規範相關意見，總處已明確向教育部反映，而據近兩日在立法院對新修正之條文協商結果觀之，也明確回應了本院的「關懷」焦點，於該(教師法第 14 條)條文第 6 項明確將過去涉及性侵害、性騷擾、性霸凌等行為之「行為不檢」教師，除外於回溯 4 年之列，雖民間議論對最後條文仍有爭議，蓋因大法官釋字第 702 號解釋明定系爭條款於 1 年後失效，但並無要求回溯，而教育部主動加第 6 項回溯條款，雖係因聲請釋憲個案，情有可憫之故，但以此回溯規定原非大法官解釋文所限定，且回溯期限亦無詳審過去所造成損害程度，爰其回溯所可能產生的漏洞，對「公益」仍有侵害之可能，尤其是教師法於 84 年制定，其後雖經 8 次修訂，但於系爭條文規範內容僅有「行為不檢，有損師道，經有關機關查證屬實者」，並無除外原則所列之「性侵害...」云云，是則新修條文即便增列第 6 項除外原則，仍屬規範不周，令人遺憾、疑慮。但無論協商結果如何，相關家長及社團對於本院及總處顏副人事長及黃人事長體察民瘼，積極任事，

協助、溝通，仍表達誠摯感謝。(高委員明見)1. 我國已將 6 月 23 日訂為公共服務日，6 月 19 日研考會主辦之服務品質獎共 20 幾個機關得獎，其得獎事由確實多為創新及便民服務，雖簡化作業程序，惟並無明顯精簡人力之案例，較屬可惜。因本次得獎機關有些因與民間機構或團體之合作及協助，才能達到創新與便民的效果，此與聯合國公共服務獎設立之宗旨一致，爰建議總處整合得獎單位之成果，申請競逐聯合國公共服務獎項，俾提高我國國際之能見度。

2. 為遏阻酒駕行為，行政院祭出「公僕酒駕，直屬長官將遭連坐」，惟因涉及個人中樞神經反應對酒精的承受度差異相當大，且因酒精常會影響高級中樞神經之抑制功能，因此制訂罰則時，應考慮配套措施，如強化或方便請人代客開車，尤其是鄉下偏遠地區的叫車問題，茲以國外並無連坐之例，但有要求餐廳應負有規勸或代請代客開車之責任。建請完整考量相關配套，審慎研議。(黃委員錦堂)1. 據今日報載，總處研議軍公教人員酒駕，將處以最嚴厲的處分，其直屬長官也要接受連坐處分一節，有關處以最嚴厲的處分，若其酒駕未肇事而傷人，究屬考績或懲戒範圍？若以考績而言，以其酒駕之單一理由即考列丙等，尚有不妥。茲因考績法之立法意旨在於須衡量多方因素，並審酌其工作績效，不宜以酒駕為由考列丙等，爰建議總處慎處。

2. 有關直屬長官連坐處分一節，此為不進步之作法，當代較強調個人行為及個人責任，下班後屬個人自由，是以，若真要連坐，建請嚴肅化其要件，具體規範該公務人員係於服務期間酒駕，且其直屬長官有故意過失；此外，直屬長官若已善盡其最大監督責任，亦應訂定相關免責規定。

3. 行政院江院長提及，世界先進國家係以社會文化面的角度切入，俾減少酒駕行為，並請各部會研議一節，係屬正辦，較為可行。(浦委員忠成)感謝總處規劃辦理 102 年度精進各機關依法進用原住民族實地訪視及分區座談會

，且人事長親自參與，實屬不易。原住民族工作權保障法係為促進原住民族就業，保障原住民族工作權及其經濟生活，一般政府機關、公立學校、公營事業機構之僱用約僱人員、駐衛警察、技工、駕駛、工友、清潔工等每滿 100 人，應有原住民 1 人，惟因花蓮、臺東地區全為原住民地區，茲以近來臺東縣議會部分非原住民族議員對於地區之工程或政府採購之承包，原住民依法應優先承包，若無原住民承包方能由非原住民承包，或應僱用三分之一以上原住民族之情況，認為是嚴重違反憲法第 5 條、第 7 條等有關平等的規定，並對族群關係之和諧造成影響，宜予重視。本次總處規劃東區場次僅有花蓮地區，建議考量加邀臺東地區相關人事部門參與會議，或研議加開臺東地區座談會場次之可行性。請總處審酌。(蔡委員式淵)有關公務人員酒駕主管連坐一節，部屬下班後的私生活或不良嗜好是否為主管監督之職責？部屬酒駕是否屬於公務人員懲戒事由之違法、廢弛職務或其他失職行為？納入後能否達到預期效果？總處如認主管責任為上班時間宣教不足，又如何認定？為免主管管涉之權力無限擴張，爰建議不宜過度擴大主管之合理監督權。(詹委員中原)贊同並支持院長反對公務人員酒駕主管連坐之意見。又近來行政院要求政風單位注意所屬行為，並紀錄部屬下班後的飲宴交友，及在會議中有無講笑話等情事並予呈報。此與主管連坐同樣違反現代行政管理之倫理事宜，之所以會有此酒駕連坐之主張，顯然是此一相同氣候氛圍下之產物。請參考。

院長表示意見：酒駕行為本來就不對，酒駕傷人更是嚴重的違法行為，本院了解社會的氛圍及政府的決心，但公務人員酒駕係屬個人行為，應由個人自負全責，要求其直屬主管連坐處罰並不民主，且嚴重違反人權，此為退步的思維及想法，本人要代表本院表達堅決反對的立場。

張副人事長念中補充報告：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)本院證書管理系統 ISO 27001 國際資安標準複評辦理情形。

(二)102 年度第 2 季知性學習饗宴籌辦情形。

五、其他有關報告：

院長提：參加總統主持五院座談(102.6.26)之發言一案。另附書面資料供參。

對年金改革的後續建議 (考試院 102.6.26)

我國正快速邁向高齡社會，健全的退休年金制度，不僅是退休人員晚年生活的保障，也是社會穩定與和諧的基礎，因此年金改革的成果將是全民共享。

在本次年金改革過程中，本院除根據專業、精算以及 20 多種研究報告，提出具體的方案外，並且對各界意見、批評和建議的蒐集、整理和分析也從未停止。本院深感即使此次改革方案能順利在立法院通過，並不表示此一改革工程的完成，因為尚有許多有待繼續努力的工作，有賴政府有決心、有擔當、有計畫的規劃和推動。

坦誠而言，經由此次改革方案，退撫基金的破產危機雖然可以一時紓解，但政府的財政負擔依然相當沉重；行業間的差距雖然有所縮小，但因國家資源分配上差距太大，弱勢行業的基本保障仍然不足和不平；至於世代不均的問題，由於各種基金的潛藏負債仍相當高，加上人口快速老化，未來世代的負擔有待更加嚴肅面對。

謹根據初步整理，提出建議如下：

- 一、建構第一層基礎年金：建構一套適用於全民的基礎年金，幾乎是所有參與討論學者的共同主張，他們認為即使制度整合一時有困難，不易達成，至少也希望朝「制度分立，內涵一致」的方向努力。這不僅符合先進國家的作法，也有助減少行業不平。
- 二、退撫基金之行政法人化：現行退撫基金之監理與管理為行政機關，由於官僚組織的特性，使它很難靈活地面對變動

不居的金融環境，投資績效難以大幅提升。此次年金草案在立法院審議時，執政黨委員對提升基金績效有很高的期許，退撫基金改為行政法人是值得考慮的方向。

- 三、年資併計和年資保留：以利不同職業間的轉換以及年金權益的保障，這也是減少行業不平、促進職業流動的重要手段。
- 四、建立動態的年金給付調整機制：因應失業率、經濟成長率、人口扶養比等情況，調整保費或撥補，維持財務平衡。
- 五、實施「退休收入測試」(Retirement Earnings Test, RET)¹：解決退休後支領雙薪問題。
- 六、開闢或調增消費稅、營業稅、能源稅、財產利得稅等：擴大稅基，挹注各項年金，減輕政府和基金的財務壓力。
- 七、正視人口結構變化對退休制度的影響：可考量成立專責單位，針對人口變化、經濟情勢及未來年金制度的因應等，進行長期研究，以期年金制度的永續運作。
- 八、對年輕世代的保證：確保未來退休生活安穩無虞，我們除了不要成為下一代的負擔之外，還希望下一代也能擁有完善的年金制度。
- 九、對弱勢的具體照顧和協助：年金制度的規劃，應具有所得重分配的功能，加強對於弱勢的保障和老人生活的經濟安全。
- 十、公務人力的檢討和改進：應考量公務人力成本，減少常任人員員額；妥為運用中高齡人力，並避免年金改革造成人力新陳代謝減緩等問題。

上述工作並非全是考試院的職權範圍，多數工作仍宜由行政院主導，但在「政府一體」的前提下，我們願意就主管部分積極

¹ 美國社會安全體系第一層年金 (Old Age, Survivors, Disability Insurance, 簡稱 OASDI) 設有「退休收入測試」(Retirement Earnings Test) 機制，對於未達「正常退休年齡」的退休者，如果再擔任有給職工作的所得超過一定額度，則將扣減其退休金。例如，聯邦公務人員未達「正常退休年齡」(2010 年是 66 歲)，當有給職工作的全年所得超過 14,160 美元門檻時，每多賺一美元將扣減 0.5 美元的退休金。又此扣減規定適用於所有自公、私部門退休的美國人民，亦不限於退休後再就職的單位是否為公部門或私部門。

規劃和推動。由於國人目前對此議題都很關心，可以與相關團體共同研究、規劃下一階段改革工程，讓我們的國家社會更進步、人民生活更有保障。

邊委員裕淵表示意見：有關建議事項第六點，目前我國已課有能源相關的進口稅，一般人民最在意者為財產利得之稅制不健全，造成財富分配不均、貧富差距擴大，爰建請加入「財產利得稅」，較屬妥適。

乙、討論事項

一、李召集人選提：審查考選部函陳典試人員服務紀錄作業要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考試法施行細則第 9 條修正草案一案，請討論。

決議：(一)照部擬及本院第一組意見通過。

(二)黃委員俊英意見請考選部參辦。

三、考選部函陳公務人員特種考試原住民族考試規則第 4 條附表三、第 6 條附表七及第 11 條附表十修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過，會議紀錄同時確定。

四、銓敘部議復國家安全會議函送國家安全局新增及刪除須辦理特殊查核職務一覽表，建請同意會同核定公告一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員式淵、蔡委員良文、李委員雅榮、高委員明見、李委員選、黃委員俊英、張部長哲琛組織之；並由蔡委員式淵擔任召集人。

五、考選部函請舉辦 102 年公務人員高等考試一級暨二級考試，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，並依慣例，經院會同意，由院長擔任本考試典試委員長。

六、考選部函請舉辦 102 年專門職業及技術人員高等考試建築師

、技師、第二次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試，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，請林委員雅鋒擔任本考試典試委員長。

丙、臨時動議

一、銓敘部議復行政院函送教育部國民及學前教育署等 12 個機關(構)編制表，其中有關國民及學前教育署編制表，建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理，其餘部另案辦理一案，請討論。(註：本案原列書面報告，主席建議改列討論事項，並經附議，爰移列臨時動議討論)

決議：交小組審查會審查，推黃委員錦堂、陳委員皎眉、蔡委員式淵、歐委員育誠、張委員明珠、詹委員中原、張部長哲琛組織之；並由黃委員錦堂擔任召集人。

二、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 3 次增聘閱卷委員 323 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：下午 1 時 5 分

主 席 關 中