

考試院第 11 屆第 249 次會議紀錄

時 間：中華民國 102 年 8 月 15 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 胡幼圃 李雅榮 蔡良文
李 選 高明見 陳皎眉 趙麗雲 蔡式淵 邊裕淵
黃錦堂 黃俊英 林雅鋒 高永光 何寄澎 歐育誠
張明珠 浦忠成 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

列席者：黃富源公假
請 假

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：江銀世

甲、報告事項

- 一、宣讀本屆第 248 次會議紀錄。
- 二、會議決議事項執行之情形：

第 246 次會議，考選部函陳專門職業及技術人員考試法施行細則、應考資格審查規則第 1 條、專門職業及技術人員考試總成績計算規則第 1 條、第 5 條、專門職業及技術人員考試規費收費標準第 1 條、專門職業及技術人員高等考試律師考試等 37 種考試規則修正草案及華僑應專門職業及技術人員考試辦法廢止案一案，經決議：「(一)照部擬、院一組及林委員雅鋒意見修正通過。(修正內容：專門職業及技術人員考試法施行細則修正草案第 4 條第 4 項「採網路報名方式之考試，試務機關得視需要，規定應考人免繳第一項之部分證明文件及照片。」修正為：「採網路報名方式之考試，試務機關得視需要，規定應考人免繳第一項之部分證明文件。」；專門職業及技術人員考試法施行細則修正草案第 5 條第 5 項「前項所稱有關職務，指在政府機關、公營事業或經政府主管機關依

法登記有案之民營事業機構服務之經歷，……」修正為：「前項所稱有關職務，指在政府機關、公營事業、行政法人或經政府主管機關依法登記有案之民營事業機構服務之經歷，……」；專門職業及技術人員高等考試獸醫師考試規則修正草案第 4 條刪除；專門職業及技術人員高等考試獸醫師考試規則修正草案第 12 條「外國人具有第五條第一款規定之資格，且無第四條情事之一者，得應本考試。」修正為：「外國人具有第五條第一款規定之資格者，得應本考試。」；專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試規則修正草案第 7 條刪除；專門職業及技術人員高等暨普通考試消防設備人員考試規則修正草案第 5 條刪除）（二）蔡委員良文意見請考選部參考。」紀錄在卷。其中專門職業及技術人員考試法施行細則、應考資格審查規則第 1 條、專門職業及技術人員考試總成績計算規則、專門職業及技術人員考試規費收費標準第 1 條、專門職業及技術人員高等考試律師考試規則等 36 種考試規則及廢止專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試規則、華僑應專門職業及技術人員考試辦法，業於中華民國 102 年 8 月 6 日分別修正發布、廢止及送請立法院查照，並函知考選部。

三、業務報告：

（一）書面報告：

- 1、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 99 批全部科目免試審議經過及環安工礦技師考試審議委員會第 16 次會議紀錄一案，報請查照。
- 2、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 97 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 24 次會議紀錄一案，報請查照。
- 3、考試院令派薦任第九職等以上正副主管人員江銀世 1 員請任一案，報請查照。
- 4、公務人員保障暨培訓委員會令派薦任第九職等以上正副主管

人員李昀1員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：102年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員特種考試司法人員考試及102年公務人員特種考試司法官考試。

委員表示意見：(李委員選)感謝部提出的身障特考錄取人員資料統計分析報告，本席肯定部在考試過程中對無障礙設施及提供優質應試環境的努力，充分維護應考人參與考試之權利，以及建置身心障礙應考人的國考帳戶，達到便民與節省資源的目的。2項請教與2項建議：1. 102年錄取人員的障礙類別中顯示99人為下肢障礙，46人為聽覺障礙，41人為重器障礙，以上錄取人員中，聽覺與重器障礙者分布於何種類科中？錄取人員是否符合用人機關需求？2. 部是否針對每年身心障礙特考錄取人員經分發與訓練後，工作的適應性與穩定性，與機關用人需求契合度相符與否，進行調查，該實證資料可作為日後考試選才的參考。建議：1. 102年錄取人員僅290人，建議建立評估機制，了解錄取人員與用人機關需求之契合性，並追蹤其任用穩定性，以防止錄取人員任職後因未妥善任用，造成身心傷害，違反此項政策的美意。2. 部能否了解14年來，3,267名身心障礙特考錄取人員之任用情形，何種障礙別流失最多？以及錄取後，何種障礙別應提供較多的協助？或何種障礙類別較不宜參與此項考試？如能建立實證資料有助於政策參考。(陳委員皎眉) 1. 身心障礙特考為公立機關、學校進用身心障礙人員重要管道，此次各機關(構)提出之需用名額為276人，而錄取人數有290人，相信如果能確實提報缺額，就能有效解決用人需求。2. 依96年修正之身心障礙者權益保障法第38條，公立機關(構)依法得進用之身心障礙者比率由2%增加至3%，根據勞委會102年4月公布之全國進用身心障礙者義務機關

(構)未足額進用一覽表，顯示有 62 個機關(構)未足額進用，總數未足額進用 107 人(已進用 455 人)，未足額進用比率達 19.1%，其中以人數言，國防部軍備局中山科學研究院最為嚴重，法定需進用人數 180 人，實際進用 149 人，不足 31 人(17.2%)，其次為國安局法定進用人數 15 人，實際進用 7 人，不足 8 人(53.3%)，而本院所屬國家文官學院，法定進用人數為 2 人，但均未進用，不足率 100%，雖文官學院曾提出說明，但仍提請注意。另本院第 91 次院會、第 135 次院會提到司法機關在身心障礙人員進用比例上特別不足，因為司法人員特考所有類科，包括行政執行官、行政事務官、法院書記官，全都設定重度身障者、精神病患者為體格不及格，但本次資料顯示，除澎湖地方法院進用不足 1 人外，其他司法單位均不在榜上，如果資料正確，要特別肯定司法機關的努力。3. 86 年 4 月 23 日殘障福利法修訂為身心障礙者保護法，96 年 7 月 1 日再修訂為身心障礙者權益保障法，亦即「殘障」已正名為「身心障礙」，而勞保條例 97 年修正時，相關給付名稱也配合修正為「失能給付」、「失能給付標準」等，但公教人員保險法仍使用「殘廢給付」，以及「公教人員保險殘廢給付標準表」等名稱，請儘速修正。(高委員明見)肯定部辦理身心障礙特考，這是我國獨創制度。3 點意見：1. 政府近年來為照顧身心障礙人員，逐步放寬認定條件。本席想了解近年來報考本項考試人數，是否也有增加趨勢？2. 本項考試及格成績是否為逐年提高，請部統計相關資料，俾利了解本考試及格成績之變動趨勢。3. 過去曾有參加身心障礙特考及格人員任職後，因病況改善不再具有身心障礙資格條件情形。請問身心障礙證件有效期限為何？未來是否會再發生類似情形，應避免該等情形所造成之困擾。(黃委員俊英)1. 部自 85 年開始首創身心障礙特考，多年來也不斷改善對應考人的照護措施，這是國人之光，應給予高度肯定。2. 日前報載國家考試因不斷提供各項

便利應考人措施及提高命題、審題費用等因素，導致考選作業基金虧損變大，預估今年虧損將超過 4,000 萬元。考慮未來報考國家考試人數有降低趨勢，加上不斷提供各項便民措施等因素，估計考選作業基金缺口將越來越大，可能危及基金之永續經營，未來要從開源及節流雙管齊下加以改善。節流部分，便民措施易放難收，開源部分也有很大挑戰，提高報名費可能是短期內不得不思考的方向。自 99 年設立考選作業基金以來，對於試務作業的改進有很大幫助，例如提高命題水準及增設試場等，備受外界肯定，但也致使考試成本不斷提升，基金缺口變大。不久前，趙委員麗雲曾提出各項國家考試報名費及成本分析報告，發現很多國家考試入不敷出。本席一向支持部便利應考人的措施，但也要量力而為，不能無限上綱，讓考試成本不斷上升，危及基金永續經營。建議部檢討可行的節流方式，如還是無法使考選作業基金達到收支平衡，請部參考趙委員麗雲的建議，合理提高某些考試偏低的報名費，並思考其他開源途徑，務必透過開源節流雙管齊下，確保考選作業基金的健全永續。(浦委員忠成)

依據審計部報告，近來考選作業基金虧損嚴重，將影響其未來運作。依據資料，舉辦國家考試，虧損第 1 名是高考三級及普通考試；虧損第 2 名司法特考；虧損第 3 名則是身心障礙特考。而有最多盈餘的，第 1 名是導遊領隊考試，盈餘約 5,000 萬；第 2 名為醫事專技人員考試，盈餘約 1,700 多萬；第 3 名則為公務人員初等考試，盈餘約 1,500 萬。將來這些資訊公布後，是否會引起上開考試應考人的爭議，尤其是導遊領隊考試之考生，這部分請部特別注意。部近來有許多興利措施，但以原住民族特考為例，其報名費也有調降，但據了解大多數報考該項考試者，都具有大學學歷，未必是經濟上弱勢，像這部分就可以思考其必要性。至於部回應審計部意見提到，採管控臨時人員人數，降低該等人員工作日數及加班時數等方式進行節流，這些方式是否會對閱卷及試務

造成影響。基本上要在不降低國家考試品質下，思考合理的使用者付費方式，請部慎重處理。(詹委員中原)3點意見就教：1.目前身心障礙特考報名費是否減半，因本次考試缺考率達27.6%，與其他考試缺考率相較，會否特別嚴重？報名費的高低是否影響其缺考的因素。又考生報名後雖可選擇是否參加考試，但相較於部所作的準備，這些缺考造成資源浪費，本席非常關心，上開事項請部說明。2.關於國考帳戶部分，如果身心障礙手冊訂有期限，相關試務如何配合？3.身心障礙特考及格人員筆試及格後，如於實務訓練期間其身心障礙之資格改變時，如何處理，這將對機關產生困擾，是否由考選部會同銓敘部、人事總處加以研議處理。(蔡委員良文)3點意見供部審酌：1.近年來舉辦之上開三等考試及四等考試，其到考率都不到6成，部已就監場、試場分配等措施全面提出檢討，其方向正確，惟部對於相關考試如其到考率不到6成情形，有無更積極因應的思維或配套措施。2.感佩部對身心障礙特考應考環境改善所做努力，且對未來任職環境之改善，屬跨域之思維，並希望用人機關能夠更詳列工作地點等外在環境條件，仍請部洽相關機關能注意及格人員未來的升遷發展等。3.自85年起辦理14次本項特考，共錄取3,267人，但截至102年3月人事總處之統計資料顯示：各機關進用之身心障礙人數，計約2萬7,830人，其中約聘僱人員約2,500人，職務代理人員及其他人員約1萬人，部分工時人員34人，而具有考試任用資格者，計約有7,913人。基本上透過身心障礙特考進用人員，約占現有具任用資格人數一半，至於其他部分是透過其他國家考試進用，或是因公造成的身心障礙者，請部爾後分析，能就整體性、架構性分析，俾更能了解本特考之角色功能，即建請未來部可就整體公務人力、各機關進用身心障礙人員情形，以及身心障礙特考或其他考試進用情形，做整體思考規劃。

董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：各委員意見請部參考。

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：有關「警察人員獎懲制度相關問題之研究」案辦理情形。

委員表示意見：(趙委員麗雲) 1. 部所提警察人員獎懲制度及法規相關問題研究與其改進情形，令人十分感動，不但具體回應本院第 205 次會議許多委員之質疑，所做研究結果之分析也非常詳確，諸如警察人員之敘獎的確高度呈現獎由上起、懲自下先、獎懲標準不一致，二大功專案考績缺乏具體規範以及有以「功過相抵」之心態辦理考績事項等重大發現，不但有助於社會各界對警界問題與現象之瞭解，其分析結果更據以具體責成主管機關檢討改進，其積極進取之態度，相較於多數機關所做研究，常有考而不參、參而不用或束之高閣情形，實令人敬佩。2. 警察人員一次記二大功專案考績，相較於其他公務人員體系確有不衡平，且連座、分賞比率偏高之情況，部主張未來將從嚴審核，並增訂得不予銓敘審定規定之機制，雖其有本有據，惟究其執勤特質，則存有疑慮。茲值運動員傷亡率遠高於員警，員警傷亡率又遠高於軍人的特殊時期，運動員及警察職務的確較有可能發生出生入死，或有可能在千鈞一髮之際需奮不顧身之情況，爰其獎懲不但要激勵個人爆發性士氣，其輸贏更繫於團隊禍福與共之特質。僉以本院推動考績法改革之終極關懷不外綜覈名實、信賞必罰，俾有效提高行政效率，同時汰換不適任人員，若以此角度觀之，則警察人員之獎懲，是否仍需與其他體系強求齊一衡平之考量？籲請部在進一步修訂相關法規時，特別瞭解注意警察體系對於團隊紀律與個人士氣激勵等面向上的需求與特色，避免顧此失彼，影響警察勤務之推展。以上意見，謹請院會審酌。(黃委員錦堂) 1. 有關警察人員一次記二大功專案考績之最終審核權，究應由內政部採分權化管理(decentralize) 亦或由部銓敘審定採中央集權管理方式？依據策略性人力資源管理見解，無論在獎懲事蹟之理解與時效

之掌握，由於本院並非警政政策及警察實質勤務之主導機關，分權化管理有其可接受性，惟因我國社會正處於轉型期，未達非常適切的民主化階段，適度由中央妥善控管，而請內政部做進一步改良，有其正當性。2. 至於內政部及警政署回應一次記二大功專案考績總人數，以不超過以往類似案件獎勵人數 70% 為原則，並以承辦人員為主要獎勵對象，雖已有所節制，惟仍稍嫌不足，應建請內政部將下列審核準據納入考績考評程序：(1) 獎懲令、具體事蹟表，以及獎懲規定（標準）之審核，以及公開表揚等作法。應責成內政部為決策主體。(2) 決策程序應更為公開與周延，考評過程應讓各方表示意見，並設定更為細膩之審核標準，包括考成前，檢索年度警政事件並聽取主要 NGO 及相關社會賢達之意見，俾更為周延。3. 一次記二大功專案考績總人數，以不超過以往類似案件獎勵人數 70% 原則之限制，是原則，得再細分，納入各相關領域社會賢達之評價與社會觀感，區分不同種類之警察而經由如上程序建立不同之評價，俾兼顧周延性與彈性管控。（歐委員育誠）警察人員人數占全國公務人員近 25%，但一次記二大功專案考績人數比率卻占 81%，明顯不平衡，亦未必合理，但都是依法辦理，並由銓敘部核定，所以無法加以否定。專案考績一次記二大功的要件，是依據考績法施行細則第 14 條規定認定，所有公務人員都是依據同一規定作為獎懲標準，根據此標準，有下列幾個要件：1. 針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。2. 對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。3. 察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。4. 適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免招嚴重損害者。5. 遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者。以上要件，一般行政機關的公務人員不易達成，但是其中第 4 項「適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，

能予有效控制，免招嚴重損害者。」，此乃警察人員執行業務專屬的要件，故一次記二大功專案考績的人數很多。今日，銓敘部檢討很客觀、實在，重大案件一次記二大功專案考績總人數，以不超過以往類似案件獎勵人數 70% 為原則來控管，或許有一點效果，但並不實際，這要針對核心問題作根本解決，是否應該檢討修正考績法施行細則第 14 條一次記二大功專案考績的成就要件？這樣才能根本解決問題。以上意見，請銓敘部參考。(胡委員幼圃) 部報告內容詳盡值得肯定。1. 歷年來雖多次針對警察人員獎懲制度相關問題研議改進方案，似未見具體成效，以規範警察人員獎懲案件之警察人員人事條例為例，自 65 年 1 月 17 日制定公布，至 96 年 7 月 11 日最近一次修訂，近 40 年來修訂 7 次，平均 5 至 6 年修訂一次，迄今已 7 年，以修訂頻率觀之，似已有配合政經社會變遷檢討修正之必要。2. 依報告附表觀之，部送內政部及警政署之研究，計有 5 大類改進建議及 21 項具體改進方向，惟歸納內政部及警政署之回應意見計有 4 類：(1)「執行並無窒礙，應屬完善」，或「尚屬妥適」，或「不宜改變」，計 8 項，究其回應實質內容，均屬不同意部之改進建議；(2)「再行俟機研修」計 8 項，其雖同意部擬處意見，但表示目前並無窒礙難行之處；(3) 答非所問者計 2 項；(4) 真正同意者僅 3 項，但仍需俟考績法及其施行細則修正草案修正後，再俟機併案通盤檢討。究其實質，部多數建議事項並未獲內政部及警政署之正面回應。要確實解決問題，除「慎問」之外，還要「嚴管」，再次籲請部依據院長提示，儘速會同或會商相關部會（行政院人事總處、內政部人事處、警政署人事室）提出具體改善辦法，針對「一次記二大功專案考績」議題，立即檢討修訂考績法施行細則規定事由，以及相關銓敘審定程序。3. 內政部及警政署對於一次記二大功專案考績之檢討，表示將以總人數不超過以往「類似案件」獎勵人數 70% 為原則一節，茲以「類似案件」之定義不盡明確，建議改採明訂原則

後首年度（例如本年度修訂考績法施行細則），即以本年度核定案件數為基準，日後方能合理確實審核。再次強調：慎問後應耐心追蹤管考，方能落實於執行面。（林委員雅鋒）部報告之關注面周全，用心度可嘉。2 點意見供參：1. 公務體系中有特種人事制度，例如司法、警察、醫師等，如以一般人事系統之管理思維，套用於特種人事制度，顯難以周全地考量其特殊職掌及業務範圍，建議仍宜尊重內政部及警政署之看法或見解。素負盛名的讀者文摘在 99 年 2 月 25 日公布「台灣最受信賴行業排行榜」，該調查係針對 40 個主要行業，瞭解那個行業的從業人員讓民眾擁有高度信賴感，最受信賴行業排名代表各領域的專業表現，獲民眾肯定程度，760 個受訪民眾心目中，最受信賴之第一名為穿梭火場出生入死之消防隊員，屬警察人員範疇，因其工作必須冒生命危險，故其獎勵較多，實屬無可厚非；其次為象徵公平正義之司法人員。由此觀之，特種人事系統之司法、消防、警察等人員，因多處第一線，與人民接觸最多，故最受社會大眾信賴，而一般公務人員工作多屬靜態政策研擬或執行，人民對於此兩類人員工作表現之體會觀感，事實上是存在很大的差距，故部依據考績法相關規定進行警察獎勵管制之同時，仍宜關注各領域公務人員之特質並尊重主管官署之意見。2. 部報告提及警察人員平時考核獎懲頻率甚高，機關考核監督不周人員亦有連坐懲處規定，相對於一般公務人員之平時考核更為嚴格，此乃警察人員兼具重賞重罰獎懲制度實務運作之特色，故宜尊重其體制而作適當之平衡措施，方能兩全。（邊委員裕淵）警察人員人事管理屬封閉體系，其獎勵制度若過於浮濫，將導致制度失序且無紀律，爰建請將本案交付小組審查，並同步全面檢討考績法施行細則及警察人員人事條例相關規定，俾為周妥。（高委員明見）1. 警察人員一次記二大功專案考績及受懲戒之比率數，為公務人員之冠，主要因其身處第一線，執行業務涉及利益衝突之機會最多。考績法施行細則第 14

條針對一次記二大功專案考績之規定，計有 5 款事由，其中第 5 款「遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者」之規定，以中高階警察人員經常遇有案情重大案件，多可符合第五款的情況，故即使從嚴審核，仍符合上開規定，部仍應予銓敘審定。是以，為免警察人員一次記二大功專案考績過於浮濫者，建請修正考績法施行細則第 14 條規定。2. 依據內政部及警政署回應，未來一次記二大功專案考績以不超過以往類似案件獎勵人數 70% 為原則，以該等獎勵方式採齊頭方式辦理，反壓抑奮鬥精神，適得其反，建請部研究可否修改考績法施行細則，改採記一大功方式辦理，除可保有激勵作用外，並避免相互攀比而出現不平衡心態。(何委員寄澎)部今天提出「警察人員獎懲制度相關問題之研究」，確如方才多位委員所言，應予高度肯定。本席認同胡委員幼圃所作之分析及建議，謹再做以下強調：警察為特殊的公務人員，主管機關為強化其執行任務之效率，採「重獎重懲、獎懲及時」的原則，基本上並無問題；問題的癥結仍在不盡綜覈名實，以及獎自上起、懲由下起。很遺憾，警政署對此普遍被質疑的二點沒有具體回應。如果再細看「警察機關辦理獎懲案件注意事項」，可以發現，該規範內容大部分具體合理，少部分規範模糊或略失寬濫。據此，如果依該注意事項落實執行，並配合修正模糊或略失寬濫條款，則前揭問題自可改善消弭。總之，長期以來，警察人員獎懲失宜問題的改進，除部應嚴予核定外，關鍵仍在警政署，部應繼續以有效方法促其從實回應。(蔡委員良文) 高度肯定與敬佩部今日所提出之研究。1. 呼應邊委員裕淵建議，建請交小組審查或由部於委員座談會進行專案報告。茲以司法、警察、消防、醫事人員等屬特種人事法制，其職掌與工作性質異於一般公務人員，其獎懲及特殊功績訂定標準等事項，宜採衡平性建構制度之思維，請部併案報告。2. 據報載，政府明年賣股 5,000 億元，並由政府四大基

金承接，在預算層面係屬首例，相關單位是否已與基管會有所接觸？在承接過程中，無論採公開市場買賣或採特殊議價，均應注意合理價格之議定，目前動態為何？請部適時提報院會說明。

3. 在退撫制度改革過程，立法委員一再關切應積極提升退撫基金之投資報酬率，本席與黃委員俊英曾於本院第 227 次會議建請部積極研議相關問題，使該基金財務運作得以長久穩健發展。以鄰近國家為例，政府基金多有涉獵不動產等之投資，以提升經營績效，退撫基金成立之初，立法委員雖不同意是項投資範疇，惟已過 17 年之時空變遷，且依 91 年公務人員退休撫卹基金管理條例修正草案總說明及條文，本基金定位為信託財產，部對其屬性界定目前如何？至於修正草案第 2 條基金管理及運用得以其信託財產所有人相關規範，修正草案第 9 條（原草案 5 條）修正基金運用範圍第 3 款，參加本基金人員之福利貸款及有關不動產設施之投資等，時空已有不同，且在公教人員退撫法草案制定過程，部配套推動上開條例之決心與想法如何？又在目前氛圍立法院亦傾向同意，退撫基金管理條例配套修定空間如何？茲以上週院會已核備之 103 年度公務人員退休撫卹基金預算案，中心配置及允許變動區間之規範與往年並無不同（中心配置 0.10%，相當 5.42 億元，允許變動空間為 0-0.12%，金額為 0-6.50 億元），即若未投資配置亦未違反規範，實屬消極思維；為使退撫改革得以圓滿推動，除有關公務人員福利有關設施、貸款部分，無論長生村等外，對國內外不動產、基礎建設等另類資產之投資同屬重要思維，建請部積極研議。（蔡委員式淵）

部報告內容清楚，相關建議合理且具價值。1990 年代起，世界各國警察人員管理制度產生巨大變革，除容許分權改以地方為管理單位外，部分措施亦在臺灣實施，如電腦化整合各地犯罪紀錄，以調整改變巡邏次數，降低犯罪率。故論及獎勵制度時，亦針對特定時間及特定地點，一方面追求時效，另一方面亦保有各地不同作法之彈性。好的獎懲制度在於追

求效果，及是否確能維持士氣、提升效率與保持活動力，進而實質降低失職或違法行為，過度著重警察機關與一般行政機關之比較，僅論述記功或記過等獎懲比例偏高之表面數據，實不易達成有意義之結論。又考績法或相關獎懲辦法，關鍵在於提升實際執行面之成效，故應關注警察勤務的特殊性，直屬長官是否確實瞭解與掌握部屬工作內涵與績效，且因實際執行面往往超過法條所能涵蓋層面，故本院應儘量避免僵化相關獎懲規定，俾讓內政部、警政署或縣市政府便於落實。(詹委員中原)部報告分析精闢，值得肯定。1. 警察人員一次記二大功專案考績人次所占比率與其他人員相較明顯偏高，日前部已針對未覈實之獎勵，退請機關再行審酌，並針對獎懲制度相關問題，研擬改進建議提請內政部及警政署進行檢討，確已達成提請注意之效益。依據資料顯示，警察人員一次記二大功專案考績人次占總人次 81%，但相對受懲戒處分人次數亦為 78%。以警察勤務時有駁火情事，隨時危及生命，故組織管理有重賞嚴罰之必要，實不宜過度與其他機關構相互攀比。2. 呼應蔡委員式淵意見，警察人員獎懲規定不宜過度僵化，應視實務面重賞嚴罰；另以特殊功績陞職之警察人員極少為例，目前除冒犯生命危險、捕獲重要要犯之外，仍必須身居首功，方符合特殊功績之審議標準，足見內部管控之嚴格性，本院應適度瞭解與尊重。3. 建請部針對過去已核定或核准之特殊功績陞職案例，進行歸納並做成規範，作為後續修訂相關規定之依據。(張委員明珠)面對執行任務必須勇於任事不顧生命安危，占全國公務人員人數近四分之一之警察人員，因其工作具有特殊性，確有加強激勵措施之必要，且多年來採重賞重罰制度，各界雖曾質疑，但因警察人員人事特殊法制及警察業務特殊性考量，其重賞重罰制尚能為社會理解接受。據部資料顯示，99 年至 101 年間，警察人員一次記二大功專案考績人次占全國公務人員之 81%，明顯偏高，但相對地其受懲戒處分人次亦占全國公務人員之 78%

，確與其他人員比率差異懸殊，高度呈現重獎厚賞、嚴懲峻罰之特性。至於其內部管控仍存有獎由上起、懲自下先之失衡現象，則確有全面檢討改善空間。目前保訓會審理之保障事件多數案件關涉警察人員之獎懲者，依據公務人員保障法規定，涉及服務機關或人事主管機關違法或顯然不當之行政處分或服務機關所為管理措施，當事人認為損害其權益者，均可循事件性質就其具體個案向保訓會分別提起複審或再申訴，以資救濟，並導正機關違法或不當作為。會 102 年上半年再申訴事件審議決定中，懲處案件為最大宗，占 54.7%；且依保障事件審議決定提起人員類別及比例分析，警察人員亦僅次於「一般人員」，占 26.5%。各類公務人員依其業務特性，或可採重賞重罰制度，但相關獎懲仍須回歸考績法第 2 條所定公務人員之考績應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀考核之重要原則規範。此外，公務人員考績法第 12 條及其施行細則第 13 條、第 14 條等相關重賞重罰規定條件，亦較易發生於警察人員執行特殊勤務之表現，爰建議在法制面，應先對警察人員人事條例及相關獎懲規定及標準，如何與公務人員考績法及其施行細則等作配合規範及運用，進行全面檢討。另在實務上，獎懲爭議案件常屬程序上是否完備，獎懲是否公平合理事由，在重賞重罰政策下，獎懲應設有更嚴密之審核機制及程序，建請部對此部分積極進行檢討，方能使警察人員之獎懲更趨於客觀、公平與合理。（高委員永光）

1. 警察人員之勤務特殊，採重獎重懲制度，究竟應與一般公務人員間進行獎懲衡平性之比較，抑或就警察人員內部間之衡平性比較，由於比較或考量之原則具抽象性質，且非第一線主管機關，無法即時瞭解實際狀況，而每件獎懲都有其 stories，故本席傾向修訂本院權責法規。此外，因為警察人員之懲罰措施有保障與救濟程序，但獎勵部分常為錦上添花情事，提請部特別注意。

2. 本報告源自於本院第 205 次會議多位委員對於警察人員一次記二大功專案考績者特多而有

諸多建議，部雖進行通盤檢討，今提出全盤建議，但建議部將重點放在檢討過去一次記二大功專案考績案例，歸納其缺失，進而就審定標準與原則做必需之檢討。

院長表示意見：1. 今天銓敘部報告共有 13 位委員表示意見，可見大家對這個議題十分關心，大部分委員也對部報告表示肯定，認為部回應本院第 205 次會議委員意見，但在肯定之餘，我們也有更高的期許。2. 部報告所提問題已存在多年，本人從銓敘部長、副院長直到現在，立場態度都是一致的，認為重賞重罰原則在今天民主人權時代，不無檢討必要？對於重罰部分，當事人不服有救濟管道，但重賞部分，大家都樂於接受，今日大家會對本報告持保留態度，就是考量重賞部分是否過於浮濫，過去不乏相關事例，故對此問題特別表示關心。3. 根據警政署說明，所辦理考績案件，都恪遵考績法及其施行細則，言外之意，即其他機關沒有恪遵考績法等相關規定，只有該署特別認真執行，這部分其他機關是否要檢討？4. 警政署表示警察勤務性質特殊，殊異於其他機關，這點大家都承認，但究竟特殊到何種程度，能有如此高比率之重賞，而這與社會觀感間有無距離？雖然警察勤務多為打擊犯罪並具高危險性，但也有三分之一內勤行政人員；本人認為民間並不了解這個問題，似乎只有本院特別重視，但今日民間不了解，並不代表明日也不會了解。5. 所謂的特殊性，軍隊不就更特殊嗎！但因為洪仲丘案，國軍的特殊性已被抹殺並賠上整體形象，所以警察同仁不可不慎，尤其是一次記兩大功專案考績比例太高，誠如高委員永光所言，許多獎勵都有錦上添花之嫌，本人倒認為原因為警界獎勵多採循例辦理模式，通常警察機關於活動或勤務結束，下屬簽報獎勵時，循例越高層長官功獎越高，長官在核閱時也不便拒絕，故造成此種情況，本人認為這是非常不好的。6. 警察機關過去執行例行之春安演習工作時，曾有一次提報 200 多人專案獎勵情形，而且確實是獎由上起，懲自下先情形，本人為基層

員警抱不平，我們關心的是這點。7. 如以警察人員獎勵情形而言，本院所頒發之公務人員傑出貢獻獎，都應該頒給警察同仁，惟檢視歷年傑出貢獻獎得主，均未有一次記二大功專案考績情形。過去還曾經發生記大功高階警官，因犯罪重判入獄情形。因此，銓敘部是否考量公布一次記二大功專案考績人員名單，讓大家了解他們敘獎的事蹟。8. 綜合各位委員意見，本人建議這個問題要繼續追蹤，檢討改進；對於警政署沒有正面回應部改進建議部分，胡委員幼圃非常細心，把這些問題都點出來，以警政署並未正面回應部建議意見，將來又如何落實執行相關法令。9. 目前本院能處理的，可參考歐委員育誠意見，先修正考績法施行細則，先從這方面努力阻止，減少一部分浮濫，另有無必要成立專案小組進行檢討，讓外界知道本院非常重視這個問題。我們應當努力去做杜漸防微的工作。以上意見，謹供參考。

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、辦理 102 年第 2 次培訓專題研習「公務員的社會責任—提升公務員對於社會責任的使命感」。
- 2、規劃辦理「華人人力資源發展論壇」活動情形。

委員表示意見：(何委員寄澎)會今天有關「培訓專題研習」的報告，本席覺得非常有意義，也深受感動，但本席更關心的是蘇振昇科長何以能有這樣的工作熱忱、工作信仰、工作態度。這就如同本席也常常思考，何以一個優秀的年輕人到了公部門服務二、三年後，變得那麼保守、那麼小心翼翼、那麼謹言慎行。上述層面，我們如果能深切了解，則對肩負公務人員教育、訓練任務的保訓會而言，應該會有高度的啟發效益。(高委員永光)有關會辦理「華人人力資源發展論壇」部分，2 點意見供參：1. 華人人力資源發展論壇為兩岸交流活動，規劃同時辦理 3 場次分組論壇，發表 6 篇論文，其中 2 篇為中國學者著作發表，比例不低，似需考量兩岸四

地之衡平性，何況大陸專家學者之論文題目及內容一向須事先報請當局核准，難有學術期待。建議會事先了解其論文內容。2. 中國至今仍由黨領政，尤其，習近平總理上台以後，合併各省黨校及行政學院，逐步加強黨政控制。會邀請其學者發表「行政倫理視角中的公務員責任與擔當建設－湖北省行政學院公務員培訓的主要作法及思考」論文，以探討公務倫理及行政中立，豈不怪哉？在黨管幹部下，豈有行政中立？而其幹部心理壓力狀況及心理干預模式似乎與一般民主國家公務人員有所出入，至於「澳門特區政府的適性評測實踐經驗」有參考價值，則可搭配大陸學者談談他們公務人員考試的行政職能測驗，做一比較。併請審酌。國家文官學院如欲發展成世界級的文官學院，安排研討會應當更為審慎。（高委員明見）肯定會辦理「華人人力資源發展論壇」，探討華人人力資源發展趨勢。華人可分民主自由世界的華人與共產主義世界的華人，基本教育的思考不同，欲探討其人力資源發展，應從教育制度及人才篩選方式著手，才能了解其趨勢。上次在歐委員育誠帶領下參訪中國行政協會，發現中國的行政倫理觀念與我國大不相同，科技專業人員的行政倫理觀念與我國較為接近，行政官僚的行政倫理觀念則天差地別，故探討人力資源發展，宜從根本的教育制度著手去分析研究。

院長表示意見：保訓會邀請 101 年公務人員傑出貢獻獎得獎人－桃園縣政府環境保護局蘇科長振昇，擔任培訓專題研習講座，現身說法，振奮人心，是非常好的作法。希望多多發掘這種人才，以為全體公務人員之表率。

(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、「全球化時代的政府治理」國際研討會規劃辦理情形。

2、102 年全國公教美展頒獎暨首展開幕典禮圓滿舉行。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：本院暨所屬機關性別

統計討論會議辦理情形。

五、臨時報告：

考選部函請增列 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試需用名額 744 人一案，報請查照。

浦委員忠成表示意見：本次高考三級公職建築師最後增額名單為 10 人，以該考試第一節到考人數也是 10 人，似乎等於沒考，這種情況是否符合相關考試法規規定，是否需檢討其考試內容？而放榜後是否引起社會大眾議論等，請部說明。

董部長保城補充報告：對浦委員忠成意見加以說明(略)。

乙、討論事項

一、考選部函陳公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則第 3 條、第 5 條及第 11 條修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推何委員寄澎、高委員永光、浦委員忠成、趙委員麗雲、胡委員幼圃、陳委員皎眉、董部長保城組織之；並由何委員寄澎擔任召集人。

二、考選部函陳國家考試試題疑義處理辦法第 1 條、第 2 條附表二「○○○○○○考試試題疑義申請表(測驗式)」(本題建議處理方式欄部分)修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過。

丙、臨時動議

伍召集人錦霖提：審查考選部函陳公務人員考試法修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

散會：12 時 20 分

主 席 關 中