

考試院第 11 屆第 269 次會議紀錄

時 間：中華民國 103 年 1 月 16 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 李雅榮 趙麗雲 胡幼圃 林雅鋒
浦忠成 高永光 蔡良文 高明見 陳皎眉 蔡式淵
李 選 張明珠 詹中原 黃錦堂 何寄澎 歐育誠
邊裕淵 董保城 張哲琛 蔡璧煌
列席者：黃雅榜 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

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

(會議開始前，全體與會人員先為黃委員俊英病逝默哀 1 分鐘，隨即播放第 11 屆全體考試委員共同製作之緬懷專輯，並由何值月委員寄澎代表全體委員表達哀慟與不捨的心情，院長同時也表達了心痛、不捨與緬懷之意。)

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 268 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

(一)第 266 次會議，考選部函請舉辦 103 年公務人員特種考試關務人員考試、103 年公務人員特種考試身心障礙人員考試及 103 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，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，經決議：「(一)照案通過，並照院長所提，請蔡委員良文擔任本考試典試委員長。(二)會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 12 月 30 日、103 年 1 月 6 日函知考選部及呈請派用。

(二)第 267 次會議，浦召集人忠成提：審查考選部函陳金融監督

管理委員會函請認定「證券投資分析人員」是否屬專門職業及技術人員考試種類範疇審議結果一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 103 年 1 月 10 日函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、考選部函陳 102 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試、102 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、102 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試、102 年公務人員特種考試民航人員考試及 102 年公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

委員表示意見：(趙委員麗雲) 1. 關於國安特考與調查特考第二試體能測驗部分，本席發現有不尋常的現象，特提院會報告並據以提陳兩項建議請部參考：依據本席彙整之「102 年公務人員特考調查、國安人員相關統計資料節錄」(如附件)，可知調查特考錄取率為 2.95%(三等考試)、3.34%(四等考試)，國安特考錄取率為 6.35%(三等)，都非常低，然其錄取總人數為 105 人，卻出現缺額 10 人(需用 115 人)，令人扼腕。根據資料，發生缺額錄取的類科，包括調查特考三等考試之法律實務組、資訊科學組，四等考試之資訊科學組，以及國安特考的社會組與資訊組等，各組最低錄取標準都已經降低至 50 分低標，卻始終無法周全，造成缺額錄取情形，且此情形業已經發生多次，值得關注。對於造成缺額原因，過去常歸咎於第二試體能測驗及第三試口試之到考率或因設有合格門檻致篩選過當，但本席整理數據後，卻發現前述想當然爾之原因不是事實，甚至可說第二試與第三試都是白做工，因為第二試與第三試各組應考人數與合格人數都非常接近，各組淘汰人數幾乎都在 1 人以下，甚至第二試在 22 組中有半數(11 組)係全部通過，沒有淘汰任 1 人之情形，

而第三試也是類似的情況。換言之，第二試、第三試篩選淘汰人數是非常的有限，故應非造成缺額，錄取不足情形的原因，而這跟本席過去曾查據統計於院會提過之一般警察特考情形也相類似，亦即一般人都認為是第二試體能測驗篩選過當，但其實乃是第一試筆試錄取人員即已不足問題，甚至有部分類組第一試錄取人員即已低於需用名額，即便第二、三試 All pass，或取消篩選，依舊會造成缺額。但與一般警察特考考試規則對筆試設有 50 分的門檻限制，因而無法增加第一試錄取人數情況不同的是，國安、調查特考第一試增額錄取並無此困難，以法律實務組、資訊科學組為例，其第一試分別錄取 13 人、20 人，而最低錄取分數分別為 60 分、57 分，均遠高 50 分低標，而其他發生不足額錄取組別也有相同情況，換言之，此兩項考試之第一試（筆試）增額錄取並無實際困難。因此，本席建議：(1)為使第二試體能測驗、第三試口試發揮實質篩選功能，且有效疏解缺額錄取情形，第一試筆試之錄取人數允宜適度的增加，雖然這會造成試務上的麻煩與開銷，但以第二試、第三試屬各該公職職能之重要門檻情況下，確有必要這麼做。(2)體能檢測開辦至今已逾 7 年，應已積有足夠的測驗資料可供建構常模，俾據以訂定體能測驗的合格標準，目前所使用的及格標準，係參考教育部所實施中小學體測的資料所訂常模標準等級之 50%，欠缺合理性與說服力，因此建請部運用這些年來的體測資料，建構一個常模，並據以訂立適當且對外有說服力的體能測驗合格標準。2. 口試也跟體能測驗一樣，都設有合格門檻；有些體能屬先天能力，有其神經、肌肉與骨骼組織條件，光靠後天訓練是難以有效提升的，質言之，體能測驗之實施一如體檢，有其科學理論根據。(何委員寄澎)忝為 102 年外交五合一特種考試之典試委員長，高度認同方才趙委員麗雲對部所提的二點建議。第一試筆試由於比率限制，確實可能有篩選太少的情況(事實上司法官進入口試之比率亦宜提

高)，致筆試成績不惡者，無緣進入第二試；第二試之體能測驗迄未建立常模，亦為亟應改進之事項。爰此，請部重視趙委員之建議，儘早予以興革。(林委員雅鋒)根據本席長久以來的觀察，發現法律科目的考試，閱卷委員所給分數似有偏低情形，雖於召開評閱會議時，都會提醒老師們依據標準答案給予適當分數，但在最後抽閱檢視時，仍發現給分偏低情況，有人認為是法律學者嚴謹所致。向來也有質疑律師考試為何不設下限 50 分標準的聲音，但如果設下錄取分數總平均下限 50 分之標準，會發生太難考的情形，只有少數人會被錄取。這種狀況今日也發生在調查特考的法律實務組，並造成缺額情形，基本上會來考調查特考的法律系學生，都是具有使命感且有一定程度，才會參加這個考試，但如果因為命題與閱卷給分的嚴格而導致缺額，實屬可惜，至於這個問題有無解決方式，本席認為這是法律體系長久以來嚴謹的慣性所致，不容易解決。謹提出以上觀察請院會參考。(高委員明見)佩服趙委員麗雲所提出資料，並詳細分析錄取情形。調查及國安人員特考錄取率的确偏低，惟近年來報考公務人員考試與專技考試之人數大幅減少，導致報名費收入減少，因此考選作業基金大幅縮水。基本上第一試筆試花費試務經費較少，但第二試體能測驗與第三試口試都是實地考試，需花費大量人力物力，如果將來希望上開第一試考試錄取人數變多的話，建議向參加第二試體能測驗與第三試口試者酌收費用，否則考選作業基金很快就會不敷應用。(邊委員裕淵)基本上第一試筆試與第二試體能測驗是不同的邏輯思維。因此本席建議，只要第一試達到標準者，都可以參加第二試體能測驗，再從中篩選適當人選參加第三試口試，會比較合理。另外，有加考第二試體能測驗之考試，請辦考試機關通常還會對錄取人員進行體能訓練，故請部思考，可否讓筆試測驗達一定標準者，都參加申請舉辦考試機關之體能訓練，再由機關視體能需要進行淘汰。(陳委員皎眉)1. 關於

林委員雅鋒所提閱卷委員給分偏低情況，其實不只發生在律師考試，而是普遍存在於許多考試類科當中，例如心理師考試，也有少數給分極低的老師，但相對也有一些給分偏高，這種給分寬嚴不一情形所造成之分數差距，確實不恰當且有檢討之空間。但部又不能規定委員一定要如何給分，否則又會被批評干預了他們的自主權，正如本席昨日參加結構化口試會議時，有委員提到許多老師不支持結構化口試，主要是因為覺得剝奪了他們的權力，這也是個問題。律師考試為擇優錄取，因此給分偏低還不太會造成問題，但許多類科是有通過門檻的，例如物理治療師、職能治療師等，常常不足額原因是應考人因某一科目成績未達 60 分門檻導致被淘汰，這個問題可能要想辦法處理。

2. 此次外交領事人員四等考試中，全程到考率特別偏低，只有 35.03%，且男女應考人皆同，惟其錄取率也沒特別低，請問過去是否也是如此？理由可能為何？又本項考試女性報考人數極顯著地多於男性，有什麼特別原因嗎？

董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

- 2、考選部函陳102年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
 - 3、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陳榮雄等7員請任等五案，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 年度考選制度研討會辦理成果。
 - 2、考試動態：舉行102年公務人員升官等考試、102年關務人員升官等考試、102年交通事業郵政、港務、公路人員升資考試典試委員會第二次會議及辦理榜示工作等各項考試事宜。
- 委員表示意見：(李委員選)1. 針對部舉辦之 102 年度考選制度研討會，本席除給予肯定外，亦有兩項建議：(1)本席全程參與研討會，學者們針對國家考試職能分析結果轉換為考試

方式，均提出具體建議方案，本席建議部應審慎考量，作為改革考試科目方案之研議基礎。目前國家考試所訂的考科多與學校教授的科目相同或相仿，而業界所需的職能則為整合型知識，若採行學校所訂的科目，則受限於參考資料或相關書籍，且今日學校開課科目名稱不斷改變，部若能藉由考試科目的改革，可使應考人將焦點置於理論的應用面，亦可將相關類科的考試科目進行整合，降低考試科目的紛雜，以及優化試題品質，切勿讓研究成果束之高閣。(2)未來推動以職能分析做為命題藍本，建議強化命題委員之訓練，以提升考用間之契合，使考題與職能分析整合。

2. 感謝各位委員的協助，使 102 年地方特考於 1 月 13 日準時完成閱卷，目前正進行後續事宜，感謝各位委員的協助。(張委員明珠)關於部報告之 102 年度考選制度研討會，本席主持第二場次「國家考試個人資料保護及資訊公開之研究」，其討論內容極具重要意義，憲法固然保障人民參與政治、行使言論、出版等各項權利，但行使各項權利之基本前提要件，是須取得機關之充分的資訊。院長於本次研討會開幕式致詞時也提到美國第三任總統傑佛遜 (Jefferson) 總統所言「知識之於民主，如同貨幣之於經濟」，是至理名言，也點出資訊公開與個人資料保護兩法之重要性及基本精神。個人資料保護法立法過程曲折，84 年時原制定「電腦處理個人資料保護法」，因實務運用上確有規定未盡周延或有窒礙難行之處，99 年修正為「個人資料保護法」，強調個人資料的自主性與資訊隱私權之保障。而 94 年制定的「政府資訊公開法」，目的則在於滿足人民知的權利，落實民主參與原則，促使政府資訊之適當揭露與公開，並為合理利用。上開二法究應如何配合運用與解決相互間衝突，近年來受到學界及實務界高度重視。本次研討議題確具前瞻性，范姜教授真嫩報告「有關國家考試之個人資料保護與公開」，高主持顧問士偉報告「公部門實施個資衝擊評估可行性之探討—以我國考選部為試

驗對象」，首開政府機關之先例，對公部門實施個資衝擊評估進行分析。上開兩篇報告內容豐富，並分別介紹日本、英國、美國、加拿大法制與實務面，本席受益匪淺，而考選部也獲得極大的肯定。該報告針對該部個人資料衝擊分析（Privacy Impact Assessment，簡稱PIA）進行檢視，有90%回答「是」情況下，確認部在個人資料制度已趨完美，為精益求精，如有充分時間，或許應持續做嚴格檢視，但依基本檢視程序，已認定部個資管理已具有充分及適當的處理程序，只需少許輔導諮詢，即可達完美境界，確值得嘉許。此外，本院及所屬機關是否亦進行PIA檢視，宜進一步研究其可行性與必要性。又考選部掌握60幾萬應考人及數千位參與命題閱卷學者專家之個人資料，如此龐大資料要如何合理運用及妥適保護，除要符合相關考試法令規定外，可否針對個人資料保護法及政府資訊公開法最新之資訊，做更進一步的研究與發展。

（李委員雅榮）1. 對部積極推動國考核心職能分析成果表示肯定，並呼應李委員選意見，當核心職能分析成果轉換為命題大綱時，受委託單位（學界）應遵循職能分析結果，而非由學界主導，否則整個制度會亂掉 2. 共有五梯次完成了核心職能分析相關事宜，但據了解專技考試類科中，有些類科還無法確定其主管機關為何者，請教部如何處理？建議部積極進行補正，以免影響後續相關工作之推動。（高委員明見）

對於部的業務報告，有兩點請教：1. 關於國考核心職能分析之轉換部分，部非常積極的進行，惟本院負責之教考訓用為第二線，屬第一線的教育部不知有無進行職能分析？如果第一線教育部不進行職能分析，以調整學校教學內容與科目，而考選部直接據以轉換的話，將會產生窒礙難行的情況。請問教育部是否有進行職能分析？基於政府一體原則，不應任由教育部對此事不予重視，而使教考不能順利連結，考選部應適度向教育部反映委員的意見。2. 本次初等考試報考人數為4萬多人，但只錄取280人，錄取率甚低，低於百分之一

，請教部及人事總處，為何初等考試人員缺額如此少？另請教部初等考試及格者，這些人大多為專科或大學畢業生，他們進入公務部門服務後，其升遷情況為何？適應情況又如何？(詹委員中原)1. 關於職能轉換與考試科目研究部分，本席與李校長大維交換過意見，目前以4組6類科為基礎產生的職能調查SOP，至於其他類科尚未進行SOP分析者，應如何貫徹執行？讓所有的類科均能有其對應的職能。基本上職能相關事項非常繁瑣，需要各機關配合，故其執行過程值得關心。2. 至於教考訓用部分，過去職能相關事宜主要以學校的意見為依據，屬單行道，但有了職能分析及用人機關資料後，開通了與學校之間的雙向道，將提升實際用人效益。但提醒部不能期望以用人機關所需職能，來引導教學。以知識論觀之，知識的創新與知識應用間，為一互動過程，有許多公務機關的應用知識，與實際知識之產生，是存有落差的，因此若單向以實務界所產生之職能分析，引導教學會危害理論及實務界正常發展。

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、關於立法院第8屆第4會期審議組織法案情形。
- 2、立法院三讀通過公教人員保險法修正草案情形。
- 3、交通部臺灣鐵路管理局已故機車長蔡崇輝之遺族請求依「冒險犯難」規定辦理蔡故員因公撫卹案件之後續處理情形。

委員表示意見：(黃委員錦堂)1. 關於行政院組改部分：(1)完成立法之二、三級機關(構)組織法律中，原行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所改為勞動部勞動及職業安全衛生研究所，茲以組改前後，該所業務相近並無大變動情況下，惟所長之官等職等卻由簡任第十一職等至第十三職等，改為簡任第十三職等，類此機關(構)組改前後官等職等變動情形，宜儘快整理出完整體系性之說理，以作為後續立法院審議相關機關(構)組織法之參考，避免各級機關(構)透過

與立委間之私下互動，在職等上予取予求。(2)在組改過程中新增之機關，例如勞動部新增之「職業安全衛生署」，其增加署長、副署長、主任秘書之職缺，所以有無設置之必要性？為利於機關首長政策之研擬與行政業務之統籌，其是否仍應維持幕僚性質之司(處)較為妥適？另就三級機關設置準則而言，若非屬全國性轄區並具管轄執行任務者，就必須檢討其設置之必要性；又中央行政機關組織基準法第 33 條第 4 項規定，三級機關設置數以 70 個為上限情況下，目前是否有搶先通過組織法、「先占先贏」之現象？(3)立法院第 8 屆第 4 會期通過之「原住民族委員會組織法」，其中第 6 條第 2 項規定編制表內各官等人員具原住民身分者，均不得低於 60% 一節，值得關注與重視，該規定相較於原住民特考是否加考原住民族語言，更為強烈，此種發展趨勢對於官制官規，以及保障人民應考權及弱勢民族之憲法定位等議題，勢必有所影響與衝擊，本院及所屬部會應妥為注意。2. 臺鐵已故機車長蔡崇輝遺族請求依「冒險犯難」規定辦理因公撫卹一案，感謝部積極勇於任事，召開小組會議重新進行審查，認定蔡員該當為公務人員撫卹法第 5 條第 1 款所稱之「冒險犯難」，並請臺鐵局辦理後續相關事宜；惟部原為之行政處分是否應配合更改或為其他處理？請部思考。3. 最近各大報均報導高雄海關集體收賄一事，人數高達 2 百餘人，其中新進人員亦有涉案情形，其遭約談時頗為傷感與無奈表示，因迫於組織團體之壓力恐難立足而涉案。建請部研究，在制度設計上可否給予新進公務人員自保管道，例如強化上級機關首長之監督權；或強化決策資訊之公開（例如案件的處理流程公開上網周知）；或定期與業者進行民主溝通治理（例如定期在網頁公開業者意見以及後續相關之改革與改良措施）；或引進諮詢委員會聽取報告，以便受有不平或不法對待者或一般人民之相關興革意見得適時傳達訊息給諮詢委員，並從而方便委員們之進行監督；或者針對組織文化予

以改善；或落實輪調機制；或建立「吹哨者」機制，鼓勵內部檢舉並給予必要的保護等。茲因其他公職領域亦可能有類似之問題，例如違章建築之查報與清除、消防安檢與發照等，惟截至目前為止，尚無策略性手段，爰建請部可對「關務人員人事條例」先進行策略性嘗試，研究設置專章之必要性，以強化清廉、建立防貪腐之治理機制，避免貪腐案件頻生。(蔡委員良文)1. 關於行政院組織再造工程，除目前已完成組織結構與層次調整之機關(構)外，請部應特別重視未完成立法程序者，其立法計畫、部派駐立法院列席人員層級，以及相關立法過程該如何因應等，記取相關經驗與教訓，並預為籌謀。2. 立法院通過原住民族委員會組織法，規範編制表內各官等人員具原住民身分者，均不得低於 60% 一節，該法案內容乃全世界特殊之個案。有關各部會未來組改後如何運作一節，均應以國家發展與整體價值作為最高前提，本案該會倘自我設限過度保障之前例一開，嗣後將併入陸委會之蒙藏委員會，或是客家委員會等如均援引比照，恐不利於族群融合與國家發展，此為應謹慎思考之重大議題。3. 中研院等藉由組改而提升幕僚長層級之職稱等，其機關員額數、人員數、相關配備等，均與過去不同，並影響官制官規甚鉅。在尊重立法院有組織法立法權情況下，對於本院應扮演之權責角色，請部加以思考因應。4. 立法院三讀通過公教人員保險法修正一節，應請與院長於前次會議中所提示考察日本年金改革方案之建議等項，相互呼應，本法案通過後，影響層面多達 6 萬多人，為消除國內行業不平等問題之最有效方法之一，在此思維下，有利未來建構一套個人保障年金、職業年金與自主年金的整體退休保障制度。又公教人員保險法修正通過後，本院及部於新聞處理時，應請融入考察報告及首長們的相關說明內容，闡述行業公(衡)平與世代互助等重要理念；另建議部未來對於其他重大法案及其相關配套法案之立(修)法，應評估各策略性思維予以通盤考量，不

論採何種立法技巧與方法，敬請力求本院重大法案得於立法院下會期完成立法。5. 臺鐵已故機車長蔡崇輝遺族請求依「冒險犯難」規定辦理因公撫卹一案，肯定部同意程序重開之勇於任事，惟嗣後應確實借鏡本案而有所警惕，對於相關後續救濟程序，籲請部應更為主動積極。雖然案件可經由不同的法衛見解或處理方式，達到或相同或不相同的法律效果，但不同的處理方式代表了不同的思維、理念與價值抉擇，尤其若屬指標性社會案件或涉及生死議題者，部作法上更應以人道關懷尊嚴與追求行政效能兼顧角度，力求周延妥適。（詹委員中原）

1. 組織編制與職務列等為官制官規之核心，肯定部於職司過程中，均能謹守把關者之任務。
2. 組織編制與職務列等所涉之官制官規改變，均牽動長遠影響，除部要堅守職掌外，對於被動接受立法院調整通過之各機關組織法，應進一步瞭解立法院調整原因為何？以勞動部勞工安全衛生研究所改制前後所產生之巨幅變動為例，是基於什麼原因，導致組改後之所長職務列等，調高為簡任第十三職等？而副所長、主任秘書等職務之列等亦連帶調整，其主要原因為何？
3. 組改後科技部駐外科技單位之主管，職務列簡任第十二職等，而組改前原國家科學委員會之駐外科技單位，則未設置該職位，請問當時相關業務是如何推動？又組改後其相關之牽動為何？
4. 歸納學理與目前組改實務經驗，組改後職務列等調整的原因包括：(1) 機關功能改變或擴大；(2) 因地理位置設置而提升列等；(3) 因人員收編或擴編而調整；(4) 從籌備機關改制正式機關者。其中屬第(4)項由籌備機關改制正式機關者，相關職務列等是否需調整？是以，國立海洋科技博物館（簡稱海科館，隸屬教育部）為籌備處時，屬中央四級機關，機關首長列簡任第十一至簡任第十二職等，但改制為中央三級機構後，首長列等調升為簡任第十二職等至簡任第十三職等，此外，該館為籌備處時並未設置副館長，但成為正式機構後，新增副館長職務並列簡任第十二

職等。請教部，海科館是否因位處基隆且由籌備處改為正式機構，相關職務設置與職務列等亦隨之調整與提升，而其改變的原因，係基於功能考量？抑或組改之故？茲以機關組織層級調升牽涉員額、編制、幕僚單位數、配備等相關事宜之改變，故該等機關層級調升情形值得進一步關注。（胡委員幼園）

1. 關於臺鐵已故機車長蔡崇輝遺族請求依「冒險犯難」規定辦理因公撫卹一案，務必清楚請說明本案因「新提供之關鍵證據」出現，且在部主動積極任事下，重新進行審查並另為判定，讓社會瞭解部係依規定、依證據辦事。
2. 請部持續關注行政院組改中，未完成立法程序之機關（構）後續組織法案制（修）訂與審議情形。為能循先進國家同樣路徑，並對新生事務或科技界最新發展有所回應，請部適時將委員們所表達之專業意見提供行政院或立法院，作為組織法案制（修）訂與審議之參考。另行政院所推動之組改，原先應將相關機關組織法送本院會銜後，再送立法院審議，惟目前該機制形同虛設，本院無從對於行政院各機關（構）組織法之制訂（修正）表示意見。是以，再次籲請部特別注意，對於後續立法院審議組織法案之相關情形，應掌握最新資訊及時提報院會，同時將委員們之專業意見適時轉知行政院與立法院。（林委員雅鋒）

1. 立法院三讀通過公教人員保險法修正案，除對部積極任事深表肯定與嘉許外，謹就下列立法技術與應注意之處提出就教如下：（1）原兩院會銜送立法院審議之公保法第 34 條規定略以：「……因執行公務或服兵役致成殘廢者及第 27 條所稱因公死亡者，指下列情形之一：……」，但立法院三讀通過條文（調整為第 33 條），新增「且具有相當因果關係者」之規定，請教在立法院協商審議過程中，為何加註上述規範？茲以公務人員相關法規中有不少「因公死亡」之定義，均採在民法、刑法、行政法等法律體系中「相當因果關係」之理論，此理論乃通用且發展成熟之理論，但各法規並未特別加註，茲公保法特別標註，難免令人產生

想像空間，是否其他法規不必適用到嚴格的「相當因果關係理論」，只要「推定」具有因果關係即可？但在新修正之公保法已特別標註之情況下，則公務人員撫卹法等相關規定涉及相當因果關係部分，是否亦應於法律中明白予以規定？（2）立法院三讀通過之公保法第 33 條第 2 項規定，加註「因被保險人本人之交通違規行為所致殘廢或死亡者，不適用第 1 項規定」，若嚴格審視之，交通違規行為造成自身之殘廢或死亡，不適用第 1 項規定，應為必然，但現卻以明示方式規範，是否因過往有參與公保者，因自己的交通違規行為造成殘廢或死亡，卻仍然適用公保法申請給付之案例？否則在相當因果關係理論下，因自身責任致殘廢或死亡，本應排除，為何需新增該規定？是否因實務上辦理因公死亡時，在家屬壓力或同情心下，多採寬容以對，而對自我之違規事件視而不見，故以明文方式點出過往之陋習？2. 有關附帶決議第 3 項「申請公保養老年金給付時，如有溢領任一社會保險給付或社會福利津貼者，須先予以返還後，始得請領。」一節，立法院係以附帶決議處理，並未在法律中明訂，若嗣後部為遵行附帶決議，於研修施行細則時勢必將之納入，但如此將會增加母法中所無之限制，似不恰當。是以，立法院附帶決議僅能做申請前之篩選要件，但欲作為門檻時，則在法制面上有所不符，這將使得該法施行細則修正時，成為兩難問題。請部說明在立法院通過該附帶決議時，是否曾表示應在母法中以但書方式處理之意見？（浦委員忠成）有關原住民族委員會組織法新增編制表內各官等人員具原住民身分者，均不得低於 60% 規定一節，涉及原民會人力運用。過去原民會之人力，由原民特考進用及由其他機關商調者，各約占 50%，在過去原住民族工作機會相對弱勢情況下，有此思維尚可理解，惟目前情勢已有所改變，其組織成員屬多元組合應較為妥適，以本席服務原民會之經驗，諸多重要法案立法過程之溝通與協調，經常由非原住民族之同仁負責擔綱

時較為順利。茲以高普考設有原住民族行政類科，為一般年輕人擔任原住民族事務工作之最重要管道，惟多年來並未辦理相關考試，因此原民會人力多來自原民特考，或由其他機關商調，惟由他機關商調進入原民會服務人員，通常要經歷一段學習與適應期，方能進入狀況。爰建請考選部協調原民會等相關機關，於高普考原住民族行政類科開缺，讓一般人得藉此管道從事原住民族公共事務工作。再次強調，多元組合方能使組織運轉處於最佳狀態。

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：1. 最近這段期間，經過銓敘部鏗而不捨、竭盡全力的努力後，公教人員保險法修正草案終於修正通過，特此向法院會報告，並表達欽佩之意。以目前立法院生態，該法能在立法院休會前排入議程並通過，除了銓敘部張部長哲琛與吳次長聰成的努力外，立法院司法及法制委員會委員對本院亦相當友善，而最後的關鍵在於立法院王院長金平的幫忙，將該案排入該院院會議程中並通過。立法院本會期內，本院三個部會都有重大法案完成立法，誠屬不易。2. 立法院審議機關組織法案時，許多機關難免會爭取自己的權益，進行擴權與擴編。基本上立法過程中，某種程度上就是一種利益的交換，而立法委員基於選區考量，通常也會為選區內相關機關(構)爭取權益，因此部會首長在協商時，也不得不做某種程度的妥協，但對於基本原則，還是要能堅持。以銓敘部吳次長聰成堅持金融保險機構雇員升等考試及格人員不具有轉任公務人員資格為例，於協商過程中堅持了本院所秉持之公平、正義立場，故最後不但能做到，還獲得大家的認同。3. 對於官制官規應有之堅持，務請銓敘部以最大耐心，與立法委員進行說明與溝通。至於原住民族委員會組織法規定，該會編制表內各官等人員具原住民身分者，均不得低於60%一節，基本上該規定並不合理，且此例一開，將會有許多的後遺症。但我們也可以理解，本案係立法委員運用技巧

，讓行政機關在不得不接受情況下通過；由此案可知，運用策略和技巧爭取法案通過，在立法院屢見不鮮，這一點也請委員們了解和諒解。最後，再次肯定與敬佩部會首長們，在推動法案的過程中，所付出之辛勞與努力。

(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)：
102 年度優化公部門講座教學職能研習辦理情形。

委員表示意見：(高委員永光)講座教學之精進，為非常困難之任務，尤其，欲集合老師一起研討或允許別人至課堂上觀摩，更為困難，過去本席在學校推動哈佛式個案教學時，即要求團隊所有成員均須至課堂上學習，就面臨相當困難，因此對會此次能安排 2 天 3 階段的課程講授，本席表示高度肯定。惟此次講座教學職能研習之課程設計，仍著重傳統之教學教案實地課程與教學演練，為使國家文官學院成為我國訓練文官及高階文官之標竿，除精進講座教學外，建議文官學院引用 action learning (行動學習) 為講座及高階文官回流學習之訓練方式，action learning 為傑出物理學家及運動員 Reginald Revans 所發明，此理論強調 much more professional，重要公式為 $L=P+Q$ ，其後演變為 $L=P+Q+R$ ，公共行政領域之魚骨圖及 SWOT 分析，均受其影響，台灣行動學習學會於去年 6 月始成立，建議國家文官學院引進 action learning，以成為我國甚至世界訓練機關(構)的 leading institute。以上意見，請保訓會國家文官學院參考。(何委員寄澎)肯定文官學院辦理優化公部門講座教學職能研習營，惟個人有若干不解，謹藉此請教：首先，書面報告中提及擬增加公部門講座授課比例，未審會擬增加至何種比例？其次，就邏輯而言，任何訓練必有其目的；緣此目的設計該訓練之課程及活動；就此課程及活動聘請最適格、最優秀之師資講座。如此而言，師資講座之遴聘，但問是否適格、是否優秀，而非在意其屬公部門、私部門、或學界；然則，固無是否增加公部門講座比例問題。何況文官學院所辦

各種訓練，向有公部門人員擔任師資、講座，而自提升受訓人員思維、拓展視野、開闊觀念、培具更優知能而言，則公部門以外專家、學者之借重尤有其必要性。以上為本席對會今日報告所生之疑問，請會說明。

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、配合國家發展委員會成立涉及組織審議業務調整事宜。
- 2、行政院組改法案最新立法進度。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

(一) 考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 16 次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 6 次會議情形。

(二) 本院考試委員 1 月份實地參訪澎湖縣政府籌辦情形。

(三) 本院主管 103 年度預算案立法院審議結果。

委員表示意見：(何委員寄澎)向院會報告，原訂於本月 21 日及 22 日舉行之澎湖縣政府實地參訪，誠如方才秘書長的報告，適逢黃委員俊英治喪期間，是以本次實地參訪暫緩，原則上，將請浦委員忠成於四月份接續辦理，謹做以上報告。(蔡委員良文)1. 對於秘書長召開文官制度興革規劃方案執行會報與強化文官培訓功能規劃方案執行會報，並進行研處一節，敬表同意。其中有關「建基公務倫理 型塑優質文化」一案，本院第 265 次會議已通過「型塑文官優質組織文化推動方案」，而該方案提出四大面向，包括藉由積極推動各項法制建立、有效提昇宣導訓練成效、營造良好組織學習環境、建構多元參與建議機制等策略，以型塑文官優質組織文化等；而院長在本院第 267 次會議亦針對聯合報兩篇報導，提出我國行政機關組織文化為何之看法，並認為媒體正面與負面報導，或提昇或影響公務人員士氣，相關報導應借取經驗予以檢視之；馬總統在元旦祝詞也提到英國前首相曾說：「樂觀的人，總在困難中看到機會！」爰對於困難中之機會

除要有方向感、節奏感之外，執行力亦至關重要。茲以型塑文官優質組織文化推動方案一節，既經本院院會通過，後續應責成本院各部會暨總處積極推動。2. 以組織文化內涵而言，尚有上位概念之行政文化與政治文化，而組織成員間所形成的文化存有之價值抉擇問題，其內涵關涉倫理與道德，即屬心靈活動中之價值與行為規範的精髓所在。故就整體而言，對於組織文化之意涵，除強調公務人員核心價值，以及因應不同時空、執政黨而轉型外，更應就高層面的文化脈絡觀之，如普遍存於華人通用概念之「人情」、「關係」、「面子」等，亦在職場上、組織運作上形成特殊的遊戲規則或「默會知識」或「潛規則」，其他對於最高領導階層之治國思維動態應同步關注與思考，包括馬總統參與孔子誕辰之祭孔活動及孔前院長德成逝世 5 週年談話等，其內容意旨都在建構富有中華文化特色的現代化模式。爰請銓敘部在推動型塑文官優質文化方案過程中，應與保訓會、人事總處、考選部共同努力，方能竟全功。以上意見，請院會審酌，並作為秘書長召集審議相關方案時之參考。

乙、討論事項（無）。

丙、臨時動議（無）。

散會：12 時 10 分

主 席 關 中