

## 考試院第 11 屆第 272 次會議紀錄

時 間：中華民國 103 年 2 月 13 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 趙麗雲 黃錦堂 胡幼圃 陳皎眉  
張明珠 浦忠成 蔡良文 邊裕淵 蔡式淵 李雅榮  
高明見 李 選 林雅鋒 高永光 何寄澎 歐育誠  
董保城 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 黃富源(顏秋來代)曾慧敏 吳聰成 涂其梅  
李嵩賢 葉維銓

列席者：詹中原公假

請假者：黃富源公假、袁自玉公假、李繼玄公假

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 271 次會議紀錄。

更正：討論事項第一案決議：「交小組審查會審查……並由黃委員錦堂擔任召集人。」更正為：「(一) 本兩項考試規則及附表修正草案交小組審查會審查……並由黃委員錦堂擔任召集人。(二) 請考選部就警察人員考試雙軌分流制度之檢討報告，於 3 個月內報院審議。」。

#### 二、會議決議事項執行之情形：

第 268 次會議，張召集人明珠提：審查銓敘部函陳關於法官、檢察官於法官法施行後，得否參照公務人員考績法規定，辦理考績升等晉敘俸級權益影響研析一案，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 20 日函知銓敘部。

#### 三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、總統民國 103 年 1 月 15 日令制定國立海洋科技博物館組織法一案，報請查照。
- 2、總統民國 103 年 1 月 22 日令制定國家運動訓練中心設置條例一案，報請查照。
- 3、總統民國 103 年 1 月 29 日令公布廢止行政院國軍退除役官兵輔導委員會組織條例一案，報請查照。
- 4、總統民國 103 年 1 月 29 日令公布廢止國防部參謀本部組織條例、國防部總政治作戰局組織條例、國防部軍備局組織條例、國防部主計局組織條例及國防部軍醫局組織條例一案，報請查照。
- 5、銓敘部函陳關於臺中市捷運工程處組織規程暨編制表修正一案，報請查照。
- 6、本院秘書處案陳本院 102 年第 4 季（10 月至 12 月）第 11 屆第 255 次至第 266 次會議決議及決定事項暨 97 年 9 月至 102 年 9 月第 11 屆第 1 次至第 254 次會議未辦結案件執行情形一覽表一案，報請查照。
- 7、本院會計室案陳本院 102 年度主管決算及本院暨所屬 102 年度單位決算情形一案，報請查照。
- 8、考選部函陳 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典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
- 9、考選部函陳 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及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
- 10、考選部函請增列 103 年公務人員初等考試增額錄取名額 68 人一案，報請查照。
- 11、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

人員戴紹章 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：考選部修正「身心障礙人員考試制度白皮書」。
- 2、考試動態：舉行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、記帳士考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等各項考試事宜。

委員表示意見：(李委員選)1. 本席對部辦理身心障礙考試投入之心力，表示敬佩，並針對身心障礙考試制度白皮書提出看法，基本上本席支持部編印與更新白皮書，但對內容有以下建議：目前白皮書之內容，包含部彰顯落實照護身心障礙者就業權益之理念及作法，增補體檢規定修訂過程，應考人相關權益維護措施之要點，以及統計分析等，然白皮書只強調應考人權益維護，並未針對錄取人是否能兼顧用人機關需求，或針對此項考試制度之成效加以客觀評值，建議白皮書中加入相關實證資料，例如：5 年內錄取者之留任率與工作適應度為何？以上資料的加入，可提升應考人的信心及社會對此項制度之肯定，以及對未來持續辦理此項考試的支持。2. 針對放寬特種考試交通事業人員公路、港務等部分業別之體格檢查規定及標準，建議能加入實證資料，例如目前規定是否過嚴、放寬後可能造成何種影響、放寬後可改善那些問題等，以提高對此案的支持度。(浦委員忠成)關於身心障礙人員考試制度白皮書之內容，本席建議可再予加強。記得 102 年 10 月底時，院會曾播放部製作之公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片，讓大家看見身心障礙者如何在困難的條件下，努力實踐自己服務大眾。我國建構之身心障礙特考制度，有值得凸顯之價值，委員過去出國考察時，也發現我國係全世界第一個為身心障礙人員舉辦考試的國家，但白皮書除了強調對人權及身心障礙人員權益的重視外，是否能告訴社會大眾這樣制度的建構，其意義價值何在？又身心障

礙人員進入公務體系後，其貢獻為何？身心障礙者之身心狀況雖與一般人不同，但往往具有一些特殊細膩的特質，例如穩定性、堅忍性等，故能在某些工作上達到一般人不容易達到的境界。總之，不只要凸顯對身心障礙人員的關懷與權益的維護，也要在某些篇幅說明身心障礙人員對於國家發展的貢獻。以上意見，請部參考。(黃委員錦堂)對部更新身心障礙人員考試制度白皮書內容表示佩服，這是負責的作法。過去本席曾提出一個身心障礙人員錄取政策議題，惟部消極回應，特藉此機會請部省思，如果要維持原本想法，也請在白皮書內敘明，讓各界思考。本席認為身心障礙特考屬一種優惠措施，為我國的驕傲，符合憲法平等權及憲法增修條文對身心障礙者保護之指引等。本席要表達的是優惠或公平可分為兩層次：其一為外部的，為身心障礙者與非身心障礙者之間，肯認身心障礙者屬弱勢並濟弱扶傾，給予優惠措施，但身心障礙者內部之間，也有不同程度的障別(輕度、中度、重度)。請問身心障礙特考結果，是否多為輕度障礙者獲得勝出？依據部報告，錄取人數以下肢障礙者為最多，其次是聽覺障礙者，第三是上肢障礙者，故是否為中(重)度障礙者很難獲得這個優惠，形成身心障礙者內部間之不平等。請部說明身心障礙特考中，中(重)度障礙者錄取情況為何？以目前各機關提報身心障礙特考名額很少的情況下，可否考慮採最低保障名額制，依據障礙程度的不同，分別訂定錄取名額，讓中(重)度障礙者也有機會從事公職，使相關保障美意能徹底落實，並制度性的領先世界各國。當然，於此也要注意公務(員)職位之公共任務性、職能、責任，而非以身障者之工作平等權為唯一考量。所以，在查缺、報缺之時，人事總處是否也要略作界定或要求，將行政機關(構)內之文件收發、文書(圖書)管理或器材管理或其他適合釋出者，為必要之釋出。這問題在機關(構)之約僱或臨時人力之進用上，亦應予以考量。(陳委員皎眉)以下4點意見供部參考：1.

身心障礙者之教考訓用，部負責考的部分，做的相當完整，根據不同障別身心障礙者特殊需求分別提供協助，且提供固定、適切與無障礙的考場及交通協助等。但在教育部分，限制還是非常多，本席相當關心這部分。基本上身心障礙孩子接受教育時，所受到的限制特別多，少有學校願意釋出名額讓身心障礙學生就讀。故對部為身心障礙者所做努力，特別表示肯定。

2. 從實證資料來看，目前身心障礙人口數約 113 萬 5,566 人，占總人口數 4.86%，而參加高普初等考試之身心障礙者約 1.54%，參加地方特考之身心障礙者為 1.93%，此外還要加上參加身心障礙特考者，因此身心障礙者參加國考比例應屬妥適。確實某些身心障礙者(例如重度智能障礙者)無法勝任公務人員工作，但總有一些工作可讓他們從事，例如清潔工作等，可在派遣人力方面考量。關於性別比例部分，身心障礙者男女之比例，男性為 56.7% 而女性為 43.3%，差別有限，但在參加考試、錄取及服公職方面，卻有很大差別，以 101 年底為例，公務人員具身心障礙身分者，男性為 4,277 人，女性為 2,155 人，女性人數約只有男性人數的一半，為何有此差異？未來應對此情況有更進一步瞭解與關心。

3. 關於體格檢查限制部分，基本上體格檢查如與工作相關，本席是贊成的，但目前有 2 個考試的體格檢查，嚴重的排斥身心障礙人員擔任公職的機會，分別為司法人員考試排除重度肢障人員，以及外交領事(行政)人員考試排除了中(重)度肢障人員。或許上開限制與工作性質相關，但本席與陳長文先生都多次提過，政府要極盡可能保障身心障礙者，各種考試在體格上的限制要減到最低；另本席也多次在不同場合表示，司法機關進用身心障礙人員比率嚴重不足，違反身心障礙者保護法之規定，而導致進用不足的原因為司法人員相關考試規則明定，重度身心障礙者及精神病患為體檢不及格。部目前已成立身心障礙特考改進小組，希望能繼續努力減少相關限制。

4. 關於身心障礙者之適應部分

，銓敘部曾報告身心障礙特考及格人員銓審狀況，人事總處也報告過他們的升遷與發展，當時的結論為這些及格人員絕大部分都有合理的升遷發展，但本席想一步了解，他們身心適應的情形？是否曾遭遇特殊困難？是否需要協助等？以使身心障礙協助更為完整。(蔡委員良文)對部整理身心障礙人員考試制度白皮書表示肯定之餘，提供以下意見供參：1. 關於教考訓用部分，除教非本院權責外，考訓用部分應請一併納入結構性議題，要有全觀與整全性的看法。2. 價值與功能部分，本項考試對於取才之定位，要從功績制、行政價值對應政治價值、代表性暨多元取才角度觀察，要有整全跨域的思維、並將本院廣義之考試權納入；至於公務人員核心價值部分，可在專業與效能進行調控，重點在讓一般公務人員看到身心障礙者的奮發，使其內心產生關懷與憐憫之意，有助於機關的和諧，且從正向來看會產生對人性的關懷，進而延伸到提昇對一般民眾的服務品質。3. 考試改進措施部分，85年4月25日通過之殘障人員考試規則，當時第11條有關限制轉調之規定，因考量該等考試之特殊性，與會機關代表均建議從寬處理，與公務人員考試法限制轉調規定之間找到了衡平點，直接由考試規則切入分發任用，同時也對體格檢查部分，確認筆試及格後辦理等，均作相當之改進措施。因此本席建議，對於本案個別考試規則的發展沿革，能予以補充。4. 關於任用部分，部報告提到下肢障礙者及格人數最多，本席曾就法國國家考試身障人員部分進行研究，基本上法國會就何種職務適合由何種身障人員擔任，進行整全普查與研究，俾利是類人才之引進，上開做法請部及人事總處參考。5. 人事總處在102年11月時，曾就身心障礙特考及格人員現任職務與障別變動情形進行調查，將85年至101年間資料做完整的分析，其中提到考試時應考人障別，於考試及格後與訓練期間發生變化之辦理情形，請部參考。另依銓敘部之函釋身心障礙重新鑑定結果，不影響公務人員身分

的取得，故在辦理身心障礙特考時，必須考量用人機關實務面需求，避免因上開情況發生而產生問題。基本上人事總處也贊成要在身心障礙特考與機關用人之間找到衡平點，爰本席建議部除深入分析考選部分外，亦要將整個教考訓用、職務與未來生涯發展架構性思維與觀念作法等，都納入白皮書內容，才整全完整，以對制度良善美意與所發揮取才用才等功能，進行完整說明。以上意見請考選部參考。(高委員永光)1. 白皮書是有需要的，過去委員出國考察報告曾提過別國也有身心障礙人員考試，但我國做的特別好，非常注重身心障礙人員相關權益措施，肯定部之努力。2. 目前「白皮書」一詞使用有些浮濫，甚至將政策說帖都歸為白皮書。基本上白皮書 white paper 是政策的最高施行原則，具有高度性，故需考量從「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」(簡稱兩公約)起頭，基於兩公約簽訂及政府一體原則，政府施政都要從國際法與國內法兩方面進行考慮。3. 根據兩公約規定，人民有工作平等權，但考量重度障礙者所能從事工作有限情況下，其應屬社會福利照護。如何在工作平等權方面著力，配合身心障礙程度協調各機關開缺提供相對的工作權，部如果能對此有更細緻的規劃與推動，未來本白皮書將會成為世界各國參考的標準。4. 實施兩公約後，有國際專家學者對我國人權報告進行審查，其審查意見書提到許多核心人權項目，關於身心障礙部分，屬殘疾人權的核心權利，請部參考該審查報告書。希望我國未來在推動兩公約時，要注意各人權項目之核心權利，部之白皮書內容如能將上開相關內容予以納入，則該白皮書即具備應有之高度。以上意見請部參考。

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)：各機關配合醫事人員人事條例相關法規辦理修編及用人情形。

委員表示意見：(李委員選)本席任期中對醫事人員人事條例相

關法規極為關切，且對修正不合理之處有高度期待，但針對部今日報告所提出之數據，實有高度的無奈，本屆任期雖僅剩半年，仍要表達以下意見供部參考：由部報告中，可見為因應各機關實際用人需要，分別於 99 年、100 年及 101 年修正發布各機關醫事職務級別員額配置準則，目前 50 家公立醫療機構中，已有 45 家配合修正組織編制，惟其中只有 6 家公立醫療機構進用師(一)級醫事人員，總計 16 人，其中 2 人並已離職。部認為以上的修編與配置準則間之落差原因為何？配置準則是否形同虛設？又目前的進用狀況，報告中指出其類別分布屬於均衡，係以何種基準計算？護理人數龐大，為何護理師人數僅為 5 人？本席建議未來報告案除陳述事實外，亦應包含問題陳述及部未來擬改善之方向，以提升政府回應民意的效能。(胡委員幼圃)1. 肯定部就相關機關依據醫事人員人事條例相關規定辦理修編及其用人情形，主動進行調查與報告，對於部之用心與積極追蹤，表示感佩之意。公立醫療機構用人困難之問題癥結，在於醫療機構財務獨立、盈虧自負，必須衡酌用人成本。但若人員之升遷或轉任路徑順暢，則問題或可有所改善。依據部 89 年及 92 年函釋，醫事人員轉任公務人員時，僅能依據醫事職務所敘俸級，核敘至所任職務職等年功俸最高級，故在職等、年資等權益無法保障情況下，勢將嚴重影響人員轉任意願，阻礙優秀人才之交流，爰籲請部研究降低障礙之可能性。2. 部分公立醫療機構以組改未完成為由，未依各機關師級醫事職務級別員額配置準則相關規定修正組織編制並進用相當級別醫事人員，例如玉里等醫院，迄今改善情況不佳，請部通函各公立醫療機構主管機關，請其積極配合辦理。另本院前曾通過醫事人員人事條例之適用單位，俟組改後，同樣適用於國防部及退輔會，請追蹤協助辦理。

張部長哲琛、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、本會審理保障事件常見撤銷原因情形類型化分析。
- 2、規劃辦理 103 年度第 1 次公務人員訓練進修協調會報情形。  
委員表示意見：(歐委員育誠)對於保障業務作業疏失案件，會歷來均加以整理並予以類型化分析，供各機關辦理保障業務之參考，這有助於人事業務的精進。根據會的報告，102 年度撤銷案件當中，都是各機關人事行政行為違反法律規定造成的，而會規劃今年針對撤銷案件較多之機關，進行業務輔導與意見交流，顯有其必要性。又從報告中發現，有些疏失的類型很明顯或以往也經常發生，如考績委員會組織不合法，程序進行不合規定，機關首長逕行變更考績等，以上錯誤皆與人事單位是否善盡幕僚責任有關。據此建議，會除提供各機關業務輔導之外，亦應要求人事主管部門督導所屬人事人員，注意考績作業相關規定，甚至課以必要之責任，俾避免錯誤重複發生，以保障公務人員的權益。(黃委員錦堂)肯定會類型化分析審理保障事件常見撤銷原因，並上網公告周知。建議會以上位、宏觀之角度，針對外界迄今仍然大聲詬病之公務人員考績與升遷等事項，例如屢有指責當權派者所愛或所屬才容易在考績或升遷中勝出，也多有批評當今打年度考績之實務作為淪為輪流打乙，進行民調或深度訪談，以深刻且精密掌握公務人員及民眾之疑慮或痛處，本於準司法地位，進行高強度、高密度之說理審查與決定，以創造另一番景象與水平，以為各機關遵循。會可參採近來最高行政法院針對中科 3 期環評案件，提高審查密度，以 6 大理由將之駁回，震撼環保單位之案例，與時俱進地作出新一代之解釋，以百尺竿頭，更進一步地推行保障案件審議之業務。(高委員永光)1. 過去院會較重視考選業務，惟訓練與考績關乎公務人力之健全及行政改革之成敗，此亦為本院推動訓練業務革新與考績制度改革之主因，肯定會類型化分析審理保障事件常見撤銷原因並提供各機關參考，並促使各機關有所警惕。2. 公務人員考績法修正草案尚未完成立法，部分人事

人員認為推動改革之餘，現行公務人員考績法未見落實，流為形式主義之事實，亦有待改進。3. 建議會將考績制度改革之精神、如何落實現行考績制度及相關考績實務、實證現況等，納入薦任晉升簡任官等訓練或是初任主管人員訓練班之課程中，以補強考績制度，落實強化公務人力運用之功能。(張委員明珠)1. 會 102 年辦理再申訴事件審議決定計 431 件，其中懲處事件占 48.7%，考績事件占 33.9%，與本次會提報 102 年審理保障事件常見撤銷原因情形類型化分析報告所示，以辦理獎懲與考績(成)案件為主要案源相符，類此之獎懲或考績(成)相關人事行政處分或管理措施違法或不當瑕疵情事，長期以來一直存在，未見改善，值得重視。另會 102 年保障事件審議，依提起人員別區分，除一般人員外，第一名為警察人員占 25.8%，第二名交通事業人員占 5.7%，第三名司法人員占 4.7%，亦與過去雷同。2. 為達有效疏解訟源，落實依法行政，防止違法或不當行政處分、管理措施侵害公務人員權益，本席提出以下 2 點建議：(1) 被撤銷保障事件發回原機關後，請人事總處督導相關機關人事單位檢討、追究相關人事人員行政責任，並將之納為年終績效考評之重要參考。(2) 請會與人事總處於人事行政類科考試及格人員及初任人事行政人員集中實務訓練及現職人員(尤其以保障事件提起人員較多的警察、交通事業與司法機關人事行政人員)在職訓練課程，強化辦理獎懲與考績(成)之專業知識，使其人事行政處分或管理措施更趨合法、適當，俾週妥保障公務人員權益。(林委員雅鋒)本席對會類型化分析審理保障事件常見撤銷原因書面資料內容，有以下 3 點疑義：1. 撤銷案例：再申訴人之單位主管及考績委員會委員，經再申訴人舉發涉犯刑事案件，並經法院判決有罪在案，於辦理再申訴人年終考績之評擬與初核時，已知悉再申訴人為檢舉人，依一般社會通念，難以期待彼等對再申訴人能作公平客觀之考核，恐有與事件無關之考慮牽涉在內，

致有偏頗之虞，難謂符合公正之程序。惟此撤銷決定與行政程序法第 32 條應自行迴避之規定未符，亦未必該當公務員服務法第 17 條之利害事件應自行迴避規定，至多得以行政程序法第 33 條規定申請迴避，會之決定似有擴張應自行迴避範圍之虞，本案如周知成為範例，恐生不良效應。建議整理應自行迴避案例類型，明定於考績委員會組織規程中，方為正辦。

2. 撤銷案例：服務機關指派僅具行政類科專長之再申訴人全時辦理土木工程職系業務，顯非其所得勝任，與公務人員任用法及同法施行細則之相關規定未合。本案撤銷決定未考量機關執行業務之現實面與困難，尤其考試及格人員至少有 3 年之限制轉調期間，再申訴人占缺又不執行指派業務，機關如何運作？仍應有合理機制。

3. 撤銷案例：再申訴人是否該當公務人員請假規則第 13 條所定請假有虛偽情事之要件，須視其於請假時有無出於不實請假之故意，及綜合其請假當日之行程活動表現而定，服務機關僅以再申訴人請公假事由與實際所從事之公務不同，遽以推論其有請假虛偽之情事而以曠職論，核與規定不符。本案撤銷決定，似認人事人員應實質審查當事人是否確有洽公情事，但洽公不一定要親赴現場，人事人員如何實質審查？以上案例涉及擴大法律適用，本席有不同看法，謹請院會審酌。（蔡委員良文）

本席長期關注會建構文官法庭之可能性，請會將以上 5 位委員就保障案件類型化與人事單位之角色、提高對法規之審查密度、人事行政違法或不當瑕疵區分之判準、自行迴避與申請迴避等相關案例之法律見解等意見納為未來研議建構文官法庭之可行性的參考。

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、4 個行政法人優先推動個案設置條例重點說明。
- 2、因應縣市改制直轄市屆滿 3 年，研訂「縣市改制直轄市 3

年期滿之員額管理原則」。

委員表示意見：(趙委員麗雲)1. 有關人事總處報告優先推動設置行政法人之立法與相關工作規畫報告，因本席曾任體委會創會主委，對於其中國家運動訓練中心成立迄今已近 40 年，終於能脫離黑機關行列，完成法制作業認為乃值得慶賀之事。然以目前完成立法程序的 4 個行政法人中，唯獨國家運動訓練中心，其監督機關係由教育部逕依國家運動訓練中心設置條例第 3 條第 2 項指定該部三級機關體育署專責督導而非依行政法人第 2 條，及同時設置之其他三個法人設置條例第 3 條，由「中央目的事業主管機關」監督一節，本席有感而發，終於完全體會體育界人士何以屢屢反映對全國體育專責機關已被實質降格的憂慮與哀愁，除在院會對體育界近年來表現績效良好表達嘉許之外，另一方面，亦希藉院會發言籲請人事總處能將體育界人士的心聲轉達行政院，請予其一定實質與形式上的肯定與尊重。2. 此波的組改，體育界人士原冀望體委會能升格並單獨設置體育部，惟其後為顧全大局，響應政府精簡人力、提高效率的號召下，委屈求全，從期待獨立升格，一路嘗試所有可能之組織整併調整，最終卻以設置三級機關—教育部體育署定位，幾乎降為 86 年改制以前之規格，難免讓當年為訴求體育司升格而上街頭的十萬熱心人士深感挫折；尤有甚者，若由組改成果觀之，預算未省、員額未降，獨獨全國體育主管機關組織卻實質降級，甚至屬行政法人體制之國家運動訓練中心，亦單獨淪為由三級機關監督，更令人有斯人獨憔悴情何以堪之歎。僉以 100 年 4 月施行之行政法人法乃國家運動訓練中心設置條例之母法，而該法第 3 條明定，行政法人之監督機關為中央各目的事業主管機關，並應於行政法人之個別組織法律或通用性法律定之，而國家運動訓練中心設置條例第 2 條第 2 項卻獨新增教育部得委託或指定專責機關督導本中心業務之規定，不僅與其他同時立法通過之 3 個法人不衡平，且明顯有違背母法

之虞，更招致體育專責機關被實質降格的社會觀感，令體育界人士耿耿於懷。3. 體育界用兵遣將與打仗作戰一樣，人員士氣與心理素質影響最大，以 86 年 7 月體委會於尚無組織條例下掛牌運作為例，在經費與人員十分困窘（不到現制三分之一預算）情況下，半年內，仍將士用命在立法院通過體委會組織條例，稍後更在 1998 年曼谷亞運創下了體育史所謂的「曼谷障礙」，輝煌戰績迄今難以突破的 17 金、28 銀、36 銅共 77 面獎牌之史上最佳紀錄，這也就是所謂一鼓作氣、士氣可用的最佳典範。而時至今日，體壇健將表現較之任何其他領域也不遑多讓，許多振奮人心消息，如曾雅妮、盧彥勳、莊志淵、林書豪等都讓我國在國際發光、發亮。若以體育每年花費總預算經費約 50 億元，相較於外交及新聞單位用於國際宣傳，耗費動輒 300 億元上下經費觀之，何者效益為高？何者讓民眾光榮感增高？何者真正讓世界看見、認識臺灣？不言可喻。質言之，體壇表現較之其他領域，應屬績優生無疑，但體育專責單位不但機關實質降格，連所屬行政法人國家運動訓練中心之監督機關安排都讓人覺得委屈，爰籲請人事總處轉達行政院，即便組改已確立體育署之三級定位，惟仍應實質上給予尊重與肯定，尤其主管機關教育部允宜檢視國家運動訓練中心設置條例第 2 條是否有違母法；又部迴避對法人之監督，是否有讓體壇人士感受格外不受尊重之虞。以上意見，謹供人事總處參考，院會審酌。(歐委員育誠) 行政院之組改及縣市改制直轄市，確實引起員額膨脹的疑慮及批評，人事總處本於職責進行員額控管，有其必要性，所採行的作法以及各項評核量化指標等，亦值得肯定。員額控管雖疏緩了直轄市人力的成長，惟據反應，縣市改制直轄市後，讓組織架構層次提升，因而職務的配置跟著提高，因此就有「主任秘書」、「專門委員」、「股長」等職務。機關為了新設單位的需要，有時需先補充必要性主管職務，但在員額增加有所限制，無法一次補足情況下，即產

生一些「將多兵少」，甚至「有將無兵」的扭曲現象，故建請人事總處注意員額的控管及職務的配置。(高委員明見)1. 肯定人事總處對於縣市政府改制直轄市屆滿3年，研訂員額管理原則，其雖以員額管制為目標，但改制後因機關層級及職責程度提升，故對於各直轄市政府藉此提高相關人員之官等職等一節，人事總處有無進一步深入瞭解？是否有機關「員額」規模表面上並未增加，但實質上人員因官等職等調升，以致於增加人事費用預算情形？2. 各機關因勞務或較低層級業務多已委外，其委外業務成效應同步反映在機關人力之精簡，目前是否有已達目標之案例？(黃委員錦堂)1. 目前已完成立法之行政法人，其主要權責均對於國家發展至關重要，例如國家運動訓練中心部分，涉及國家競爭力、能見度及帶動整體國民精神；國家災害防救科技中心部分，在氣候變遷、地震海嘯極端型氣候頻繁的趨勢下，其重要性自不在話下；國家中山科學研究院部分，涉及武器研發，重要性更不言而喻。上開已完成立法程序之行政法人，與行政法人法原立法意旨（屬公權力行使程度較低之研究、訓練、文化類型）未必相符，查行政法人法原構想屬公權力性不高、與國家社會命運關連性不強，且多處理屬例行事務之機關（構），轉型為行政法人。上開各行政法人之業務均至關重要，故其營運與監督仍宜予以特別關注。2. 關於行政法人監督機制部分，為中央各目的事業主管機關，由監督機關邀集相關機關代表、學者專家及社會公正人士組成董事會處理相關事宜，惟該等成員多屬無給職，且3個月才召開一次會議，決定行政法人之規章、年度計畫、未來中長程發展目標等，茲因董事為外來人力、無給職之責任與分際不明，恐有「外力入侵」之虞，另董事會決議雖須送部長核定，但如果部長尊重董事會，是否會因為「畢竟已有此分權化」與「彼此尊重」，而造成兩頭落空情形。以英國、德國為例，係由主管機關首長與行政法人協商訂出框架或績效協議文件，以避免外行領

導內行。3. 行政法人化在鬆綁人事、會計、預算等，其意涵（目的）在於創利（例如增加營收、營利性），並作為年度考評的重要項目，但如此是否將使領導階層之重心以營利為主，希冀有好的年終績效獎賞，而對於與國家、社會命運發展等至關重要事項，卻輕輕放過？上開現象值得進一步觀察。

4. 行政法人之業務可分非核心（可市場化、可創造營收）與核心項目，各主管部會部長（兼董事長）應高度關注，建請人事總處於後續之觀察與研究，均應予以注意。

5. 行政法人以年終評鑑方式課責，並要求公開績效資訊，其存在危險性，尤其攸關國家命脈發展者，僅以外界學者專家或社會公正人士且額數不得低於二分之一之小組負責評鑑即決定賞罰，以及單以公共資訊作為公共監督等，是否足以成就對於如上所須且高度重要性行政法人之監督與課責，本席頗有疑議，各行政法人主管部會首長，應依相關法律，善用監督權並掌握充分資訊（well informed），以為宏觀調控。另個案執行與監督處置也至關重要，並應明確區分核心業務（攸關國家發展者）及非核心業務（得以市場化創新營利者）。（浦委員忠成）

1. 國家運動訓練中心設置條例第 6 條規定，本中心之董事會成員，應至少 1 人具原住民身分，對於該規定反應現實，表示肯定。

2. 原住民區近年來災害頻仍，以莫拉克風災為例，其重建安置過程，許多政府措施雖屬善意，但進了部落卻產生格格不入情況，主要因未顧及部落長期生活經驗之對應方式。故基於災害防治觀念與技術的完備，未來國家災害防救科技中心設置條例修正時，董事會成員建請適度列入具原住民身分者，此舉非關爭取權益，而是基於一種重要參與的理念，國家政策資源措施在進入地方時，如何確切進入現場，而非僅是專家學者意見，在地意見的融合，至為關鍵；另國家表演藝術中心設置條例也有類似之情況。以上意見，提請人事總處參考。（蔡委員良文）

1. 對於人事總處報告縣市改制直轄市員額管控原則，以及歐委員育誠對於縣市改制

後提昇組織架構與員額增加及職務配置之觀察，表示感佩贊同之餘，建請人事總處就縣市改制直轄市屆滿3年後，對於相關員額配置規定落實情形，適時提出報告。2. 本席曾於近期院會就行政法人宏觀調控機制，包含倫理、課責、多元評估、人才交流等面向提出看法。茲因行政法人營運高層若為現職首長等包括兼董事長、董事、執行長等，若有流弊時，除政治責任外，其若未受到公務員服務法與公務員懲戒法之規範，應如何思維？3. 對於行政法人財務經費部分，各行政法人經費來源主要為政府機關核撥、外界捐贈、營運收入及受託研究、提供服務收入等，屬政府機關核撥者，應依法定預算程序辦理，並受審計監督，該項經費如超過該年度預算50%者，由監督機關將該行政法人年度預算書送立法院審議，請問監督機關有無更進一步先行處置？又對於監督機制之建構，有無更周全可行之思維？4. 關於多元評估機制部分，以行政法人相關特殊規定均屬完備，未來應進一步思考行政法人與相關公務機關互動等，該如何進一步強化。5. 有關國家運動訓練中心設置條例第2條規定，監督機關教育部得委託或指定專責機關督導該中心業務一節，贊同趙委員意見，而未來建請審酌者：(1) 以監督之層級觀之，除應對國家整體資源配置與該中心尊榮感認知差距進行處理外，並應考量形式與實質影響層面之連動；(2) 對於各該行政法人之董事長或其他職稱之意涵與職責之強化。6. 機關改制行政法人後，除人員權益保障問題外，尚涉及人才交流機制，茲因行政法人陸續成立，其雖屬執行低度公權力屬性，但基本上仍屬廣義政府行政部門並執行公務，故對於人才交流機制，仍宜預為周妥規劃。以上意見，請人事總處及院會審酌。(高委員永光)1. 人事總處為因應縣市改制直轄市屆滿3年，研訂員額管理原則，函定要求改制之直轄市政府前3年員額，除整併移入原有縣市政府員額外，合計僅得增加2,243人，較地方行政機關組織準則規定總數上限，自我約制減少6,675

人，否則員額將大幅膨脹增加。茲以五都改制時之承諾，五都新增員額計 1 萬 4 千餘人，並於 3 年內補足，但員額管控僅為暫時性之做法，無法斧底抽薪，外界實質關切者，非表面員額數量，而在於人事預算經費究竟有無精簡。2. 根據某智庫研究指出，組改與五都改制後，政府整體人事費用增加 99 億元，以致輿論對政府員額存有諸多疑慮與批評，建請人事總處對外說明時，列表說明近 3 年預算員額之增減，並對非預算員額（契僱人員之增加）做務實的面對，無論是人事預算抑或業務費進用之人員，是否有方法進行統計？以使我國公務人力資源運用，能為更合理之規劃與管控。建請人事總處進一步瞭解組改及五都一準後相關人事（或業務）費用增減情形。3. 人事總處所研定之員額管理原則，對於改制直轄市評估得否增加編制員額數，係以員額指標、財政（自主）指標及人口指標等 3 種量化指標，作為評估基準，其主要仍依據地方行政機關組織準則相關規範，惟近來研究地方自治學者指出，除考量財政指標（自主指標）與人口指標外，從事工商業人口數至關重要，主要因為六都改制目的，在於希望六都能以領頭羊之姿帶領全國工商業發展，故工商業人口數指標之重要性，應漸次增加，爰建請人事總處將其增列為評估員額管控之重要參數。

顏副人事長秋來補充報告：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)：本院考試委員 2 月份實地參訪衛生福利部食品藥物管理署及疾病管制署籌辦情形。

## 乙、討論事項

一、公務人員保障暨培訓委員會會議復行政院函送「交通事業人員佐級晉升員級及士級晉升佐級資位訓練辦法」第 10 條、第 11 條、第 14 條修正草案總說明及條文對照表，請本院同意會銜發布並送請立法院查照一案，請討論。

決議：照會擬及本院第三組意見修正通過。

二、考選部函請舉辦 103 年專門職業及技術人員高等考試驗船師、第一次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試，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，請黃委員錦堂擔任本考試典試委員長。

(二)會議紀錄同時確定。

### 丙、臨時動議

一、黃召集人錦堂提：審查考選部函陳公務人員特種考試警察人員考試規則部分條文及第 4 條附表二、公務人員特種考試一般警察人員考試規則部分條文、第 3 條附表一及第 5 條附表二修正草案一案報告，請討論。

決議：(一)照審查會決議通過。

(二)會議紀錄同時確定。

### 二、典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 103 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試增聘典試委員 1 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