

考試院第11屆第277次會議紀錄

時間：中華民國103年3月20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 高永光 李選 李雅榮 高明見
蔡良文 邊裕淵 蔡式淵 陳皎眉 張明珠 林雅鋒
趙麗雲 黃錦堂 胡幼圃 何寄澎 歐育誠 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

出席者請假：詹中原喪假

列席者請假：黃富源公假

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276次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

- (一) 第274次會議，考選部函陳專門職業及技術人員考試法施行細則第4條之1、試卷保管辦法第6條修正草案一案，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國103年3月10日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。
- (二) 第274次會議，考選部函請舉辦103年公務人員特種考試警察人員考試、103年公務人員特種考試一般警察人員考試及103年特種考試交通事業鐵路人員考試，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：「照案通過，並照院長所提，請詹委員中原擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國103年3月10日、11日呈請派用及函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局職業訓練中心修正為臺北市職能發展學院之組織規程暨編制表一案，報請查照。

委員表示意見：(蔡委員良文)本案部邀請相關機關進行研商後，對地方三級機關名稱做出妥適性與原則性規範，本院第二組也同意部做法，維持「職能發展學院」名稱，因其屬地方自治事項，惟官制官規係本院權責，爰將「院長」、「副院長」修正為「主任」、「副主任」，本席支持部作法。另建議部與內政部等機關進行協商，就地方政府等所屬機關(構)之組織名稱、職稱、職等如何配合建構，進行研商，將建置合理可行、有層次性規範，以符官制官規，做為未來努力方向。(高委員明見)地方政府基於地方自治，對所屬機關名稱如何命名有一定權限，故設置「職能發展學院」，但是認為三級機關採用學院名稱仍有不妥。本案經過部努力，已將機關首長、副首長職稱進行適當調整，以別與市立醫院等機構的編制，控制於官制官規範圍內，兼具彈性並維護本院職掌權責，對部表現表示肯定。(陳委員皎眉)本案於本院第 259 次會議討論時之爭點，為是否要設置「學院」。部經與相關機關開會後，提出以下 5 點理由，說明為何同意設學院，包括：1.不會跟不同層級機關名稱混淆。2.主管機關內政部同意。3.臺北市政府回應職能發展學院功能已與過去有所不同，且國際上也有類似機關定名為「學院」。4.臺北市政府勞工局組織編制案於本院第 250 次會議通過時，已同意該局下設職能發展學院。5.上開會議與會各機關均表示尊重或無意見等，爰同意設置學院，理由非常充足，本席完全同意。惟部將院長、副院長等職稱予以調整，做法令人不解，既然設置學院，且官等職等不變情況下，機關首長當然是院長、副院長，為何要加以改變呢？請部慎酌。(張委員明珠)本案相當曲折，雖經審議決定後，最後又回到原點，為尊重主管機關

內政部已明確認為設置「臺北市職能發展學院」符合地方行政機關組織準則第5條之規定，而部於本(103)年1月6日復召開研商地方機關名稱定名為學院相關疑義會議，內政部、教育部、人事行政總處、勞委會、各直轄市政府等與會機關對「臺北市職能發展學院」均表尊重或無意見，且符合本院審議臺北市勞工局組織規程及編制表案時之決議，其機關名稱應予支持。又既然機關名稱為「學院」，其主管為何不能用「院長」職稱？主管職稱是否可行，固要整體討論，惟司法官學院、法官學院、外交及國際事務學院等機關都已經本院同意用「院長」職稱，部相關作為要符合法理邏輯，希望部能對院長職稱能進一步作通盤考量，對未來相同情形，也要用一致的標準進行審議，否則會造成部作為前後不一致的情形，易滋爭議。(高委員永光)1. 本案部能夠尋找出折衷方式加以解決，本席表示佩服。地方行政機關組織準則、中央行政機關組織基準法等對於行政機關名稱之規定，乃行政院相關部會權責，惟未來如有機會討論相關議題時，建議盡量不要使用「學院」名稱，畢竟學院性質特殊，且學院英文為 academy 或 institute，故將來進行國際化時，可能會造成許多混淆。本案如果還有機會，建議回復為「職能發展中心」。2. 建議部整理目前行政機關稱為「院」者，所置職稱是否相同，是否有職稱不一致混亂情形。官制官規既為本院職掌事項，建議部對於職稱之設置，仍應依照組織層級並具一致性，否則翻譯成英文時將會非常混亂。3. 對外進行國際交流時，我國官制官規英譯名稱，往往會造成外國人混淆與困惑。考量對外國際交往，官制官規應有一致性規範，請部整理相關資料，了解目前職稱之設置，有哪些需要改進事項。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

- 2、銓敘部議復行政院函送內政部警政署及其所屬機關(構)內政部空中勤務總隊之組織法規，其中有關警政署編制表，建請行政院重行檢討後，再循程序辦理，其餘部分將另案辦理一

案，報請查照。

3、銓敘部函陳關於臺東縣臺東戶政事務所編制表修正，並自民國 103 年 1 月 1 日生效一案，報請查照。

4、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莫永榮一員請任一案，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原住民族考試錄取人員資料統計分析。

2、考試動態：舉行 103 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試等各項考試事宜。

委員表示意見：(李委員選)1. 針對部今日報告之原住民族特考相關統計分析資料表示意見。本次考試有 9 個類科錄取不足額，不足額人數為 38 人，仍以土木工程、農業技術為主，此對地方用人影響甚大。本席雖不了解原民會何以反對該等職缺，由地方特考等其他方式補實人力原因，但本席支持應藉由考試補實人力，以符合公務推動需求。建議原住民族特考與地方特考同時舉辦，原住民族特考缺額由原住民優先補實，倘有缺額時，由地方特考應考人填具為第二志願，符合錄取標準者加以補實，以解決地方用人需求。以 102 年為例，原住民族特考應考人 1,019 人，到考人 519 人，以上人數若與地方特考試合併，並無太大的問題，可使考試更具效率，期望以上問題的解決能加速進行，而非一直停留在研議中。2. 由 102 年地方特考中，可知部分地區並無錄取不足額情形，且有高分落榜者，請部整理相關資料，研究可否有遞補機制，以防人才因地域分布不均，造成錄取不足額問題持續存在。(歐委員育誠)對部辦理 102 年原住民族考試情形表示意見：針對部報告中指出原住民族考試自民國 45 年舉辦以來，已有 3,765 位優秀原住民進入公職部門，其錄取人員是否全透過山地特考及原住民族考試進用？是否有統計高普考及地方特考錄取人員？去年 1 月份公務人員任用法第 28

條修正，增列「經原住民特種考試及格，而未具或喪失原住民身分，應撤銷任用」規定，這是為了防堵假藉原住民身分參加特考，取得公務人員資格，此規定對於考選工作是否造成影響？目前執行情形如何？又部分技術類科，例如土木工程迭有錄取不足額情形，爰部建議原民會將部分職缺提列於高普考或地方特考，這雖然是解決問題的方法之一，然高普考及地方特考土木工程類科亦有錄取不足額的情形。另今日銓敘部報告亦提及專技轉任人員轉任情形，其中顯示土木工程人員存有公私部門間待遇不同等結構性問題，導致人員流動性偏高，因而歷年來以土木工程人員專技轉任為最多。綜上，有關土木工程類科長期錄取不足額問題，應該作系統性思考，由考選、任用、待遇各方面作澈底研究解決。(張委員明珠)

1. 103 年專門職業及技術人員普通考試導遊、領隊人員考試，金門考區在金城國中舉行，總計 23 個試場、649 人應考，平均到考率高達 84.01%，並無任何違規事件，感謝金門縣政府的全力配合辦理以及部協助試務同仁的努力，已圓滿完成考試。

2. 前開考試「金門日報」自 3 月 14 日起連續 4 日分別在頭版、2 版大篇幅報導，李縣長親自表達對本院照顧離島考生，近年來於高普考、地方特考、領隊導遊考試等 3 項國考，增置離島考區，方便離島考生應考表示感謝之意，並對近日聽聞考選作業基金虧損，將檢討考區設置等節，表示除前開 3 項國考外，將進一步爭取初等考試、警察與交通事業人員特考、專技考試(建築師、技師、食品技師)等 3 項國考，配合金門大學、空中大學與銘傳大學分校等培訓各類專業人才，增設金門考區，如有經費考量，也積極建議，若設置離島試務中心有特別試務成本支出的話，該縣將透過各種管道酌量支付相關費用，以積極爭取設置考區，俾有利金門鄉親參加國考與當地專業人才之培養。對於金門縣政府上開建議，請部積極蒐集相關資料、審慎通盤考量並適時回應。(高委員明見)

1. 肯定部辦理原住民族特考，

照顧弱勢族群。本席過去曾提及，原住民族特考為原住民間相互競爭，而優秀原住民也會參加高普考，相互間排擠性應不大，請部了解原住民透過高普考進入公部門服務人數比率有多少？以了解原住民族特考是否真正保護了原住民族應考人，惟部似乎並未有回應。

2. 103年專門職業及技術人員普通考試導遊、領隊人員考試分12個考區，感謝各位委員盡心讓此大規模考試順利完成。另提出2個問題：(1)導遊領隊考試過去2年報考人數都接近10萬人，本次報考人數僅剩一半，是否為市場需要減少，抑或102年考試錄取率驟降僅剩前幾年的十分之一所致？(2)部為教考用之一環，而用人機關需要、應考人素質、市場需要等因素又互為牽連情況下，部可否依據上開任一因素調整及格率？因為錄取率的大幅變動，將對國家考試信效度、鑑別度有重大影響。交通部認為目前市場上導遊領隊人數過多情況下，部立場為何？如何加以調節？專技考試為資格篩選功能，應無理由刁難應考人進入市場。對於導遊領隊考試錄取率近年來大幅變動原因為何？該如何看待並解決問題？等，部實應進一步加以探討。

3. 關於長年存在的土木工程等類科錄取不足額問題，本席於本院第275次會議曾提過，過去公職社工師面臨工作風險大、工作時間長等誘因不佳問題時，係以設置高級社工師、社工督導等較高職務方式吸引人才，因而解決了用人機關的需才問題，如果能夠設置高級工程技師或土木工程督導等較高職務，提供升遷管道與較高待遇等誘因，應能實際解決一部份問題。(李委員雅榮)

1. 部考量試務經費，將許多考試合併舉辦，但在合併過程中發現一個問題，會影響錄取率，例如身心障礙人員特考與關務特考合併辦理，部分類科應試科目相同，故採用同樣的題目，惟兩種考試報名人數及性質並不相同，故會衍生錄取不足額問題。未來如要合併舉辦不同種類考試，若考試特性不同，相同考試科目應該分別命題，避免使用同一份試題。

2. 關於各類考試土木工程、測量製

圖等類科錄取不足額問題，請教各級地方政府在錄取不足額情況下，實務上是如何運作？是否以臨時聘僱方式應變？請人事總處進行了解。如果實務運作沒有困難，代表問題沒有我們所想像的嚴重，本議題的急迫性也就沒有這麼強。(浦委員忠成)1. 原住民族特考有幾個現象請大家參考：(1)錄取者學歷大幅提高；(2)女性應考人較多且錄取率較高，符合原住民母系社會、雙系制度特色。惟近來具多元血統(父或母其中1人為原住民)者錄取率越來越高，會造成什麼影響值得特別注意。2. 警察學校入學考試及警察特考制度的改變，導致原住民參加該等考試及格人數越來越少，近來許多原鄉對此情形多所反應，希望能增加原住民擔任警察的機會，對於該等情形，也值得我們注意。3. 部報告結論提出3項建議，其內容過於消極，因為高普考、地方特考之技術類科，都有不足額錄取情形，錄取不足額並非僅限於原住民族特考，主要原因為民間職場的待遇、機會及所需擔負法律責任，顯然優於公職，故應從專業待遇、職場環境等因素考量，讓專業人才願意參加國考進入公部門，擔負公共工程責任，如果不解決這個問題，將會影響公共建設與品質，本院負責人才的考用事宜，應好好思考這個問題，不應以消極方式面對此議題。(胡委員幼圃)1. 本席擔任102年原住民族特考之典試委員長，感謝大家幫忙，使本次考試圓滿達成。該項考試土木工程類科需用26人，不足額22人，部建議透過提列高普考或地方特考人員的方式解決，惟高普考以及地方特考之土木工程及建築等類科，多年來也都有錄取不足額情形，可見該問題之嚴重性。本案重點在於各項考試土木工程、測量製圖及建築等類科多年來都有不足額錄取情形，此為全面性、系統性問題。某程度而言此案係因小失大，政府因不願給高薪、機關間又不願合作解決此一長久的問題，而只能在考試資格技術做文章，未在任用待遇方面進行努力，所以不能解決問題。要全面性的解決錄取不足額問題，須由考選

部、銓敘部及人事總處共同努力，才能達成目標。2.國家考試土木工程職系，其從事工作包括含工程規劃、測繪、設計、檢查、裝具器材管理、施工圖說、工程預算之擬訂與審核、擴建、修改、重建等，對國家建設品質的影響茲事體大。3.關於國軍上校以上軍官轉任公務人員考試問題，牽涉國安問題，以目前募兵制困難情況下，如何吸引優秀人才投身軍旅，保證其未來出路是一種誘因，上開軍官轉任制度雖有檢討空間，但未來可從下列方向進行思考，即如警校畢業學生可以透過參加警察特考，取得公務人員身分，則是否也可以為國軍辦理特考，讓優秀官校畢業生取得國家考試及格證書，使其未來也有轉任文職機會，則轉任考試即可以廢除。4.關於人事總處回應，各級政府土木工程人員之運用現況，由考試及格人員從事相關工作，或是由地方機關首長自己用人，這牽涉到2個問題：(1)是否與憲法考試用人制度有違；(2)與地方機關討論是否加薪，使得能有錄取人員可分發至地方任用，機關當然有可能不要，因為地方機關首長希望自己能有更大的用人權、能夠有更多獎金。增加專業人員待遇之成本，與無法進用專業人員所造成的政府工程損失，兩者間究應如何比較？如果要兼顧考選制度並找到真正優秀的專業人才，要全盤檢討，立即開始做。另外，也要把現有的真實待遇公布，以吸引工程人才報考。(黃委員錦堂)原住民族特考係屬特別保障的優惠措施，本席曾於部報告身心障礙特考時，提出依據不同障別，分定不同錄取名額之保障措施。同理，在原住民族特考總名額下，各原住民族也應有基本的保障，依據部資料，最近3年有5個族別人員參加考試，卻無人錄取情形，往前推算該等情況亦應大致相同。以原住民族特考開辦以來，是否有特別弱勢族群，根本無人錄取，或極端少人錄取情形？建請部研究，可否採取每族至少錄取1人方式，不知實務上是否有困難？(高委員永光)1.關於國軍上校以上軍官轉任公務人員考試部分，過去院長曾指示盡量

不要舉辦封閉性考試，惟上開考試屬封閉性考試且年年舉辦。請教部，上開考試錄取人數非常少，如果要改變可能性有多大？部是否與國防部討論過？如果要改變國防部有什麼困難？本席過去曾於口試時詢問應考人為何要轉任，其回應為「離家近」，如此如何能找到適合的人才？以該等考試的公平性與本屆施政方向並不一致情況下，可否請部說明該考試改革之可行性為何？改革困難處為何？2.以榮民之家管理為例，原由軍方轉任人員所擔任職務，如果能開放給具社工背景人員擔任，難道不能管理得更好嗎？請部說明過去這幾年是否曾經努力與國防部溝通，將上開封閉性考試轉變為開放式考試，或是將缺額釋放至一般高普考試，讓整個國家考試的公開性更好。(何委員寄澎)呼應高委員永光有關「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試」之發言。本席98年即已於院會建請部對此種封閉性考試，應審慎研議，並與相關機關積極溝通促其廢止。惟5年過去了，未見部有積極作為。其實，從專業服務、效益提升，以及社會各階層彼此了解、協力的角度看，退輔會等單位職缺以「開放性」考試遴才應更理想。何況目前之制存在諸多不合理處：報考人少，錄取率高（官階愈高錄取率愈高，甚至有達百分之百者），是所有國家考試中相當特異現象，此其一；而退除役軍人轉任公務人員考試規則，不限上校以上，但長年以來獨辦上校以上軍官轉任，難釋因人設事之嫌，此其二。總之，此一考試之存廢值得部嚴肅研議，並與行政、立法兩院積極溝通，進而制定更好的方案。(林委員雅鋒)國軍上校以上軍官轉任公務考試第1次典試委員會於103年3月19日召開，許多類科考試的報名人數與錄取名額幾乎相同、甚至部分考試類科錄取名額比應考人還多，命題委員竟然要煩惱該如何出題目，才不致發生錄取不足額情事，難道要讓這個問題繼續存在嗎？申請舉辦考試的機關所需的人才，為何非自軍官中求取不可？實在難以解釋。(邊委員裕淵)1.關於土木工程、測

量製圖等類科錄取不足問題，請人事總處就每年因工程品質不佳所遭受損失究竟有多少進行評估。2. 如果要吸引民間優秀且有經驗之人才投入公部門工作，請部考量運用公職技師之考試方式，另闢管道進用相關人員。

(胡委員幼圃表示意見部分文字修正，請參閱下次會議紀錄)

董部長保城、張副人事長念中補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：各委員意見請相關部會及人事行政總處參考。

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：專門職業及技術人員轉任公務人員辦理情形。

委員表示意見：(趙委員麗雲)部今日再次報告專技人員轉任公務人員辦理情形，也對未來相關規劃進行說明，據此，本席頗有「十次革命尚未成功，十二年如一日」的感慨。經查，院會所做決議及附帶決議與今日結論「將暫時限縮但仍維持現制，再進行研究，冀望有一天廢止轉任條例」相仿者，共計有 10 次院會（第 9 屆第 293 次；第 10 屆第 13 次、第 24 次、第 84 次；第 11 屆第 16 次、第 39 次、第 51 次、第 97 次、第 209 次及第 277 次）。至於曾具體決議「賡續檢討、長期廢止」者，首次係出現於 91 年 8 月第 9 屆第 293 次會議，迄今業已 12 年，顯見 12 年如一日，預期之改革迄未發生。僉以專門職業及技術人員轉任公務人員條例自 82 年制定公布以來，業已 20 年，當然有研究檢討之必要，而以其立法意旨與新修正之公務人員考試法暨其配套相關考試規則修正，提高高普考應試資格為需具備相關專業證照等措施之方向完全相同，都希藉重專技人員專業，以補公務人員考試掄才，在素質上與專才上之不足，雖立意良善，但以下述幾個現象觀之，顯見屬不成功經驗：1. 經檢視歷次相關研究報告，竟有用人單位表示轉任人員有不適任情形，令人訝異；2. 有用人機關一方面認為因法律（如醫事人員人事條例、法官法等）變更，此制度之階段性任務已經結束，另一方面卻匿缺

不報，不以國考用人，卻自行甄補或讓原職人員改派獲取較高官、職等情形，影響用人正常化；3. 20年來雖歷次研討決議均採從嚴緊縮，以期廢止立場，大幅刪減表定考試類科及適用職系，將原得轉任之96個考試類科限縮至22個考試類科，其中還有7個職系近10年來都無人轉任，且近10年來每年的轉任總人數亦都控制在100人以下；4. 更令人費解的是20年來累計轉任人數雖已高達7,336人，但現存在職者卻不及半數，僅餘3,504人，報告推論「可能」係因其中占多數之醫事人員於醫事條例施行後，改依該條例任用，或應其他公務人員考試及格改以其他資格任職，或因生涯規劃等因素而退離，但所有「可能」理由卻從未下手真實瞭解；均屬「供」方主管人事人員之估計、猜想，從未對用人機關及當事人(需方)實際情況進行瞭解；5. 另多元進用或解決醫護人員不足等原立法要旨之階段性任務早已非問題關鍵，但許多用人單位、人事總處卻都認以部分類科人才之考選仍有不足額錄取之現實問題存在，而必須保留此一專技轉任管道，故銓敘部只好繼續暫行，重行研究，留待下屆(因下一次提報時間為10月)委員繼續努力處理。綜上，為使公務人員能兼顧專業與多元掄才效益，本席支持銓敘部之報告結論暫維現制，但重行研究改進之道，但具體建議：此次重行專技人員轉任公務人員之存廢研究，應採取深度訪談，以期真實了解當初以此管道進用人員，機關循此管道進用人才的初衷為何？進用後情況如何？是否確實達成效益？又當事人已離職者為何要離開？尤在公務人員考試法修正，刻正推動公職專技考試舉才並逐步換軌為考試進用之際，若缺少需方(用人機關及當事人)相關觀點，將無法有效度的找出真正問題所在，遑論有效解決問題。以上建議，請銓敘部參考，院會審酌。(陳委員皎眉)為解決專技人員轉任公務人員多年來問題，部蒐集相關資料佐證，以期未來做更好的決策，本席非常肯定，幾點意見供參：1. 社政單位主要進用者為社會

行政與社會工作職系，目前公職社會工作師，均需具有專業證照始得應考，即便約聘僱者，在臺北市也必定要求具有社工師執照。另 102 年轉任社會工作職系者計有 10 人，經進一步了解發現，僅基隆市、新竹市各轉任 4 人、6 人，顯見並非所有縣市都需要此管道用人。轉任之管道難免存有不公，因其不需經過公務人員考試，而係由首長決定，儘管設有一定專技證照與實務經驗等限制條件，惟該審核原則寬鬆，用人機關只要表示確實無法經由考試用人時，即可報請分發機關審核同意，辦理專技轉任人員事宜，讓該機制存有不公平。另院會也曾多次討論專技轉任審核過於寬鬆，導致用人機關報缺不確實、低估缺額或匿缺不報情事，故 94 年修正專技轉任條例時，將原得轉任之 96 個考試類科，限縮至 22 個考試類科。本席覺得專技轉任不宜再放寬，應進一步縮減。

2. 歷來公務人員相關考試有錄取不足額問題，故用人機關有進用專技轉任人員需要一節，部報告提及土木工程人員錄取不足額係因存有公私部門間待遇不同、工作環境及其工作性質具危險性、職責程度較高等原因，如果真的如此，那麼專技轉任者既已具有專業證照，且私部門待遇、工作環境較佳、責任較輕，何需轉任公務體系？故其轉任原因必須進一步加以深究。另從附表 4 觀之，土木工程、測量製圖及建築工程等 3 類科，自 82 年至今，分別轉任 968 人、21 人及 17 人，惟近 3 年轉任者則分別為 7 人、1 人及 6 人，每年平均僅 2 人轉任，故有無必要保留此用人管道？似應再酌。建請部及人事總處思考對於高普考、地方特考工程類科錄取人員，給予更優渥待遇或適度衡平基層工作者職責等層面著手，方為正辦。

3. 97 年院會做成專技轉任「從嚴限縮」政策之決議，而 101 年小組審查會也有相同決議，若將重新研究，應進一步了解：(1) 為何採用轉任人員，而非考試進用人員？(2) 若無此轉任管道，對於用人機關是否會產生業務推展困難問題？缺額如此多，為何機關仍可正常運作？(3) 公

務人員考試及格進用者與轉任者，其工作表現、陞遷、離退等情形如何？4. 有關限制轉任是否違反多元取才一節，本席在第 16 次會議時即強調多元取才之重要性，並謂條條大路通羅馬，但不宜在不同路間隨便換來換去，且若有轉折，則應有清楚制度規範；而採約聘僱或公職技師等亦為專業取才方式。另在給予機關首長用人彈性之餘，仍應避免在過程中破壞國家考試制度所建立的公正、公平與公開性。（高委員明見）1. 專門職業及技術人員轉任公務人員條例研修乃嚴肅課題，本院辦理國家考試之公平性、公正性有目共睹。就用人機制而言，業務特殊而有高素質、專業人才取才需要機關，公務人員考試無法完全解決其用人需要，而有了轉任條例，但因公務人員考試與專技人員考試在立法意旨與制度設計之不同，在錄取率間有很大的差距，故本院歷來對於專技轉任制度，均採從嚴限縮政策，大幅刪減考試類科及適用職系等種種防弊措施。在為國掄才理念下，考試尤其是筆試並非唯一公平競爭方式，考試及格者也並非全然適格適用，而專技轉任者而非全然舞弊叢生。請部進一步調查專技轉任造成機關匿缺不報，或首長擅自公器私用情況為何？2. 多次國外考察發現，考試僅是其中一種用人途徑，亦有採 interview 方式選用人才者，故並非通過激烈競爭考試者就是適格人才，還需經由用人機關根據其業務特性，選擇具專業才能且最能發揮與配合者，方能適才適所，故公務人員考試與專技轉任何者為優，尚有討論空間，而部多年來檢討制度之利弊，所謂「從嚴審核」機制中，是否僅為人事人員依法行政進行審核？國家考試機制可否適度介入並做為過程之一？以日本為例，地方機關用人立場與中央機關不同，故地方在用人取才時，採 3 倍錄取名額，地方首長有權從其中進行審慎篩選，其間或可能有舞弊，但可研究如何適時適度介入該機制，以解決或避免匿缺不報、公器私用等執行面缺失。故本院除了辦理公務人員考試之外，也應進一步深入瞭解地方政府

之用人需要，適當介入使其能減少執行面的缺失，乃本院最大的責任與目標。3. 再次重申，專技人員轉任公職所採「從嚴限縮」政策，並非僅職系限縮或審核年資、證照等條件，更應理性面對專技轉任所產生問題，本院並非僅辦理考試，應對用人機關取才需求、專技轉任者表現與用人機關落差原因、如何減少用人機關採專技轉任後匿缺不報，或是首長擅自公器私用情形等，思考如何予以協助及適度引導介入，使能達到此一管道為國掄才的實際效益。(邊委員裕淵)贊同高委員明見意見，在多元開放與自由競爭的社會，單一管道取才已不敷所需，故無論專技人員轉任或公務人員正規考試，站在為國舉才立場，理應多管齊下並採多元開放與自由競爭方式。(胡委員幼圃)1. 我們今日討論專技轉任公職人員相關辦法，大家對專技轉任存有相當意見，本席有一可行且合理的方式供部參考，公務人員考試第 17 條第 2 項規定略以：「公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。其審核標準，由考選部報請考試院定之。」故在增加公職技師考試制度同時，可逐步廢止得轉任之專技類科，將可使專技轉任制度隨時間消失。2. 103 年 3 月 14 日報載「勞保局改制／高升月退反縮水 高官沒人要當」一節，報導指出：勞保局由事業機關改制為行政機關後，原總經理、副總經理到經理，職等比敘改任公務員，雖薪水不受影響，但月退休金縮水問題，導致大家寧可降等不升官，而有副總經理寧當「參議」捨「副局長」，經理捨「組長」捨任「副組長」，甚至局長被勞動部部長「道德勸說」才勉為其難就任情形。另在改制前轉調至行政機關，改制後調回，即無轉調行政機關限制。對於勞保局改制亂象及前健保局改制也有相同問題，本席自 98 年 10 月 8 日本院第 55 次會議起，即針對健保局改制問題多次（98 年 11 月 19 日第 61 次會議、99 年 1 月 21 日第 70 次會議、99 年 9 月 16 日第 103 次會

議、99年10月7日第106次會議及102年7月18日第245次會議)表示意見，感謝院長裁示：應對於健保局與勞保局改制問題進行適當處理。健保局的改制結果已知，一則人員無法和行政機關流通，造成人員老化(50餘歲)，二則職等或退休受到影響，現值政府改造之際，行政法人、國營事業人員與行政機關改變性質之人員轉任，若依照現行行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法(三類人員轉任辦法)，即會不斷產生類此問題，茲以上開三類人員轉任辦法之立法意旨，主要為防止過多公營事業單位人員「自行」轉任行政機關，惟若屬組織改造，由國營事業改制為行政機關者，應不適用該辦法第2條第2項規定，以避免高階人事交流受到實質影響。3. 為避免勞保局在改制過程中問題積重難返，當事人僅能兩害相權選其輕情況下，建請部於擬妥勞保局轉任行政機關人員任用辦法草案送院會討論前，應先充分準備解決方法並擬妥備案，以避免因機關改制而衍生人員權益受損及造成人才交流、組改窒礙等嚴重問題。(黃委員錦堂)公務部門取才，依據憲法及相關法律規定，主要從高普考、地方特考，以及晚近之公職技師考試方式，以符考用合一精神，理應由上開公務人員考試招募額定數，若有人數不足情形，則應透過查缺、增額錄取、提高職等、增加薪俸加給與獎金改良等措施，加以補充(足)，但仍有部分技術類科，因上開因素無法滿足，仍有嚴重缺額問題，而有以其他管道進用需求，包括(1)專技人員轉任制度：依據94年12月14日修正後專技轉任條例規定，轉任薦任或委任官等職務者，須經專技考試及格，並領有執照，並實際從事相當之專門職業或技術職務2年以上，成績優良有證明文件者，乃採從嚴審核措施，其特色為雖未經過國家公務人員考試，惟一旦經專技轉任後即屬終身公職。(2)現行約聘僱管道：以臺北市政府法制局(前法規委員會)為例，其部分人力即採此管道進用，優點在於隨時遇有缺額，即可

以面試方式徵才，因其無終身職保障，故人員配合度較高，能迅速補足（強）機關所需職能。上開 2 種備用人才進用管道，約聘僱管道相較於專技人員轉任制度，較為靈活且較為公平，但因無終身職保障，可能有不易留才之問題。兩者如何權衡搭配，本席認為若決定採約聘僱取才作為備用人力進用管道者，應在研修聘用（任）人員相關規定時，考察先進國家制度，即聘任或聘僱時間長達 10 年者，即應設計有穩定機制，使其在解職時有一定之理由，採「準長聘」機制，方能留住人才。至於專技人員轉任制度，則應在國家極欠缺人才領域適用，因其留不住或難以招募人才，故採此做為備用人才取才管道，方為其較好之功能定位。（蔡委員良文）

1. 部報告專技人員轉任制度及相關規定將於 103 年 10 月報院審議，請教部於研究方法與取向上，是否有涵蓋新公共管理與公共服務之思維，另對於專技人員轉任公務人員證照化問題、第三類（元）人員進用問題，包括聘用人員聘用條例、派用人員派用條例、聘任人員人事條例草案、公私部門人才交流機制之整體備案等，如何予以衡平思考？另對於新修正之公務人員考試法第 17 條規定，在研究時有無併同思考？另贊同趙委員麗雲建議，請部能對用人機關以問卷或深入訪談方式進行普查，並在政策方向決定後或研修規定提報院會審議前，讓委員們先行瞭解。
2. 專技人員轉任制度在理論建構過程，可參照本席於公務人員月刊發表「論專技人員轉任公務人員法制架構與發展方向」一文之相關思維外，因部所表列以律師轉任司法行政人員（限轉任司法事務官、檢察事務官、公證人及公設辯護人等職務）為例，事實上，在法官法未通過施行前，即已有律師轉任法官之設計與成果，而目前考選部推動之公職律師等人員，前於院審查會中認亦有尚待審酌之因素，爰以建請部對於無法完全契合之處，應請再審慎研酌，並於全案報院審議前，對整全性理論思維，以及法制面研修情形等相關動態資料，宜予適時補充參考。

院長表示意見：關於胡委員幼圃提及 3 月 14 日聯合晚報報導「勞保局改制／高升月退反縮水 高官沒人要當」一文，針對該報導內容表達 3 點看法：1. 依據該報導，勞保局改制為行政機關已屆 1 個月，其內部對改制問題仍沸沸揚揚、意見分歧，大多數人寧可降等而不願升官，例如副總經理寧當「參議」而捨「副局長」，導致兩位副局長至今懸缺，經理捨「組長」寧任「副組長」等，而局長係經勞動部部長「道德勸說」後，才勉為其難就任，問題的關鍵似在於改制後薪俸減少，原副總經理月薪約 12 萬元，轉任副局長約少 1 萬餘元，若計算退休金，則每月約少 1.4 萬元，為何會有這樣情形？2. 據報載勞動部官員表示，因「勞工保險監理委員會現職人員轉任勞動部暨勞工保險局現職人員轉任勞動部勞工保險局、勞動部職業安全衛生署與勞動部勞動基金運用局比照改任官職等級及退撫事項辦法」（草案）仍在本院審議中，以及相關職系認定標準尚未訂定等，指稱責任在於本院尚未與行政院會銜發布上開辦法。請銓敘部說明，上開辦法預計何時發布？目前問題之關鍵為何？如何儘速解決問題？3. 人事法制問題相當複雜，報導稱改制後僅有「職務」而無「職等」，惟若無「職等」，如何就改制後「副局長」與「參議」之職等相互比較？問題真相究竟如何？是否其他職務也有類此情況？又改制後副局長要以簡任第十二職等本俸一級起敘，其薪俸反較參議敘簡任第十一職等本俸五級為低。按常理而言，參議並無職務加給，且專業加給也必然較副局長少，為何有上開情形？請銓敘部說明。

張部長哲琛、吳次長聰成補充報告：對院長及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)：辦理 102 年特種考試地方政府公務人員考試及 103 年公務人員初等考試錄取人員實務訓練輔導員暨人事人員講習。

委員表示意見：(高委員永光)肯定會辦理考試錄取人員實務訓練輔導員暨人事人員講習之成效。1. 輔導員為第一線直接跟受訓學員接觸與提供服務者，成員多為退休公務人員，惟實務上發現部分輔導員對訓練時程之掌控仍不清楚，有關輔導員究應受訓多少小時方予認證等事項，建議會通盤規劃，擬具輔導員訓練計畫之規模與規範。2. 建議國家文官學院將輔導員分級，例如可設立輔導師，使成為輔導員之 master，透過嚴格之認證賦予榮譽感，讓文官學院之輔導員制度獲得公務訓練界之肯認，逐步提高國家文官學院之位階。(趙委員麗雲)1. 本週一(3月17日)媒體負面報導地方特考、初等考試錄取人員，為選填志願，忙著打聽職缺優劣，並引述渠等關注焦點端在工作忙不忙、能否正常上下班、陞遷機會如何、主管及同事好不好相處、是不是「屎缺」等。平心而論，類此現象其實為青年世代社會新鮮人之常情，但因此報導係針對本次地特初考錄取之初任公務人員，恐損害其形象並讓當事人心蒙陰影。建議會對此一輿情請當值輔導員進行專案研討，尋求方法適當開導並鼓舞受訓學員，務期渠等對公職具足使命感、責任感與榮譽心。憶及本席初任公職時，賴當時輔導員之諄諄善誘，乃對公職產生高度使命感，認為有機會從事公職乃非常值得投入、福慧雙修之志業，而結訓時嚴家淦總統親頒考試及格證書，更是讓本席感動異常，立志做一個好的公僕，足徵職前訓練對公務倫理具有正面效應，十分重要。2. 初任公務人員關心的公務體系「同酬不同工」問題，確實存在，建議請輔導員順勢引導他們討論考績法。僉以目前考績法的立法過程並不順利，即肇因於有部分公務人員心存反對所致，爰若能藉此一機會對新進公職善加宣導，讓他們了解，只有落實考績法，才能消除渠等心中對同酬不同工文化之疑慮。以上意見，請保訓會參考，院會審酌。(高委員明見)會對升官等訓練及身心障礙人員實務訓練，曾規劃適合其性質之訓練課程。以專技轉任人員轉任或公職

專技人員前已具 2 年實務工作經驗，且其職業倫理與公務倫理本不相同，二者如何取得平衡，甚為重要，且此恐非輔導員所能勝任，會是否於專技轉任與公職專技人員實務訓練規劃特殊訓練課程？抑或僅進行一般實務訓練，請說明。

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(張副人事長念中代為報告)：

- 1、訂定本總處 103 年度友好國家公務人員互訪計畫。
- 2、本總處地方行政研習中心迎曦園揭牌啟用－開創環境教育新里程。

委員表示意見：(黃委員錦堂)人事總處友好國家公務人員互訪計畫於民國 70 年即開始進行，迄今已 33 年，請問計畫有無改良之可能性，例如改為訪問美國、日本、韓國或中國大陸等，而非僅限中美洲國家，且此計畫參訪之德國「青年」公務人員聯盟，亦屬較低階公務人員。建議上開計畫能隨時代變遷加以檢討。(高委員明見)人事總處友好國家公務人員互訪計畫執行迄今已逾 30 年，不知相關成效如何？事實上就近的東南亞國家，也可以進行互訪，因為該等國家華僑人數眾多，進行互訪容易建立友好關係並經費節省。建議人事總處進行互訪計畫時，應隨時代變遷做適當的檢討。

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)：本院考試委員 3 月份實地參訪臺北市立動物園籌辦情形。

乙、討論事項

一、伍召集人錦霖提：審查本院參事辦公室案陳「考試院 104 年施政計畫草案」一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函陳專門職業及技術人員特種考試聽力師考試規則、專門職業及技術人員特種考試牙體技術人員考試規則等 2 項

法規廢止案，請討論。

決議：照部擬通過。

三、銓敘部函陳關務人員升任甄審辦法修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推陳委員皎眉、邊委員裕淵、詹委員中原、浦委員忠成、歐委員育誠、林委員雅鋒、張部長哲琛組織之；並由陳委員皎眉擔任召集人。

丙、臨時動議（無）

散會：12時20分

主 席 關 中