

考試院第 11 屆第 279 次會議紀錄

時 間：中華民國 103 年 4 月 3 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 胡幼圃 趙麗雲 邊裕淵 高明見
李雅榮 李 選 蔡良文 浦忠成 陳皎眉 蔡式淵
張明珠 黃錦堂 何寄澎 歐育誠 詹中原 高永光
董保城 張哲琛 蔡璧煌
列席者：黃富源 袁自玉 李繼玄 曾慧敏 吳聰成 涂其梅
李嵩賢 葉維銓

出席者：林雅鋒
請 假：林雅鋒 休假

列席者：黃雅榜
請 假：黃雅榜 休假

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 278 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、銓敘部函陳臺中市勞動檢查處組織規程暨編制表修正一案，報請查照。
- 2、本院人事室案陳本(103)年 2 月份考試委員實地參訪衛生福利部食品藥物管理署及疾病管制署參訪報告一案，報請查照。
- 3、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 103 批全部科目免試審議經過及農林漁牧技師考試審議委員會第 19 次會議紀錄一案，報請查照。

詹委員中原表示意見：1. 關於全部科目免試審議經過部分提到部分免試人員，請問有多少人申請部分免試？建議部將申

請部分免試人數與其及格人數，亦以表格方式呈現。2. 農林漁牧技師考試審議委員會第 19 次會議及專門職業及技術人員高等考試技師考試第 103 批全部科目免試審議經過，可否請部詳述會議及批次之相關為何？

董部長保城補充報告：對詹委員中原意見加以說明(略)。

4、考選部函請增列 103 年公務人員特種考試身心障礙人員考試需用名額 83 名一案，報請查照。

5、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毛進益 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)：考選行政—103 年第 1 季重要業務執行概況。

委員表示意見：(陳委員皎眉)部報告提及因應國軍募兵制之推動相關配套措施部分，爰本席準備「軍人轉任公職考試規範」資料供參(如附件)，並表達幾點意見：1. 軍人轉任分為兩類，分別為退除役人員轉任及國軍上校以上軍官轉任。部 103 年 3 月 24 日召開之會議，據了解結果對應考資格、任用機關、轉任年限等均朝放寬方向進行，包括：(1)退除役軍人轉任公務人員考試及格人員，原本僅能分發 3 類機關(國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關【構】)，現希望能增加 6 類機關；上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈及轉任考試及格者，原僅得轉任 7 類機關(國家安全會議、國家安全局、國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關【構】、中央及直轄市政府役政、軍訓單位)，現希望再增加 6 類機關；(2)轉任年限部分，原來退除役軍人轉任公務人員考試及格者限制為 6 年，上校以上軍官檢覈或轉任考試及格者不能轉調到其他機關，現前者維持 6 年不變，後者希望放寬為 6 年後亦可轉調；(3)應考資格部分，目前須服志願役 10 年以上才能參加退除役軍人轉任公務人員考試，現希望放寬為服役 4 或 6 年即可參加考試；上校以上軍

官檢覈或轉任考試，則希望放寬到所有軍士官都能參加（此部份上次會議保留）。2. 上開放寬，本席擔心如下：(1)是否造成不公平，查 102 年退除役軍人轉任公務人員考試三級考試需用 68 人，報名 591 人，到考 355 人，錄取率 19.44%，比起高考三級錄取率高很多，而該考試四等考試部分，也有類似情形。在錄取率與競爭對象不同狀況下，對其他人是否不公平情形？(2)如果原來已有不公平，放寬後就更不公平？其是否適當？(3)對維持軍員穩定是否造成影響？因為如果很容易轉公務人員，會不會有更多人一進入軍隊後，就想著轉任文職事宜；(4)是否對軍文分流產生影響？我們對軍文原本就有不同考量，需要不同人格特質、不同能力、不同規劃等。大家都希望退伍軍人能有更好的出路，本席亦同，但本席也提過，條條道路通羅馬，但中間不能輕易轉來轉去，否則會出問題。希望大家對上開議題能重視。(李委員選)

1. 肯定部於 103 年第 1 季所做努力，並呈現出豐碩成果。針對其他重要業務事項(二)研議公務人員考試簡併應試科目部分提供淺見：本席支持此項政策的推動，並建議能加速與全盤性考量，能考量國際化與全球化時代來臨，須大幅度提升公務人員能力，除參加高考基本學歷提升至大學外，語言能力亦應著重，以提高國家競爭力，不至於出現桃園機場停車付費告示牌，將「多卡通」譯成「more cartoons」的笑話。建議將通過中高級英檢，中級英檢，分別列為參加高考及普考之基本應試資格，以提升公務人員語言能力與行政效能。

2. 以 102 年地方特考為例，應試科目 446 科，科目極為多元，其中資訊處理、電機工程、電力工程等類科，分別考計算機概要、計算機概論等，以上科目名稱是否符合時宜？是否可整併？建議部通盤考量，以減低題庫負擔，精進題庫品質，將有限的考選作業基金，用在最重要與最需要之處。(趙委員麗雲)對部各項努力表示敬佩，部本季工作辛勞備至，成果豐碩，績效卓著。本席基於職責提醒兩項近年來

民眾、國會，行政部門甚至監察院都曾公開表示或要求允宜有所回應，惟部迄今尚未回應事項：1. 國家考試相關法規修訂頻率是否過高，會不會因而造成考生對國家考試不可預測性滋生不安疑慮？本院第 274 會議時，本席曾就此問題轉達輿情意見並列表說明，102 年總計修訂考試相關，且多數涉應考資格及考試方式、內容變更之法規共 23 項，平均每月修正 2 項，而今（103）年第一季總計修正考選相關法規計 16 項，平均數則為每月 5.2 項。請部參考民意反應，縝審衡酌相關考試規則修訂之必要性、急迫性、效益及時機點，使民眾看待國家考試不僅係公平、公正、公開，同時也具備穩定性及可預測性。2. 關於各項公職考試應考人年齡限制是否涉及年齡歧視問題，請參考本席提供之「現行公務人員考試報考年齡限制一覽表」（如附件），可知本年第一季修正 16 項法規，其中雖有 5 項原條文均涉及政府（行政部門於前年 7 月於因應民間「中高齡就業聯盟」集會遊行訴求「反年齡歧視」時）公開承諾，請本院於相關法規修正時全面檢視年齡限制之合憲、合理性，但考部此次修正法規時（註：其實國家公職只有 9 項考試有年齡限制），卻毫無回應。僉以公職考試及任用設定年齡限制規定是否違憲，尚有討論空間，若符於比例原則，應非必然違憲，此由我國憲法對公職人員選舉定有年齡下限可見一斑，外國也有類似規定（例如法國限制參與司法人員考試人員，須為 30 歲以下方得應考），而經查其他國家之所以定有公職年齡限制規定之理由多為：該等人員（1）必須接受長期培訓者；（2）有多元管道轉任途徑，可甄補不同年齡混編執勤者；（3）對體能有特別要求者；（4）考量該等人員培訓投資價昂，基於成本會計，要有相當服務年限者，然以我國憲法第 18 條保障國民有應考試、服公職基本人權之意旨觀之，非不得已，相關公職應考門檻應越低越好，甚至若目標與手段不相稱即不應設有門檻，惜多年來相關用人機關多未深體憲法保障國民考試權之美

意，常恣意對應考人限制年齡，至其限制理由則多以業務需求一語帶過，對所謂之限制手段與目標是否相稱，並未做相關論述及進一步說明。尤有甚者，目前對年齡設定上限規定之 9 種特考中，上限年齡共有 7 種（分別為 30、35、37、42、45、50、55 歲以下），若加上公務人員退休法第 5 條規定，屆退年齡為 65 歲且任職滿 5 年以上，則 60 歲也可視為進入公職年齡上限之一，換言之所謂年齡上限合計有 8 種門檻之多，其間為何如此歧異，均無適當的論述，每遇外界質疑，則概由部絞盡腦汁將各種限制規定合理化，且需獨自承擔是否涉有年齡歧視、違憲之虞的責任。根據今日臨時動議第 1 案國安人員考試規則修正案審查決議的附帶決議，將請部於 3 個月內檢討該項考試各組別（含資訊技師）應考年齡限制之必要性與合理性，爰本席建議，請考部一併通盤檢討各類公務人員特種考試規則中，有關應考年齡限制之必要性與合理性，同時宜先通函各用人機關，請其自行思考憲法對人民之公職考試權保障旨意，研討提出需有年齡限制（目的）與其手段（所設年齡門檻）相稱之具體合理說辭。以上意見，請院會審酌。（李委員雅榮）

1. 對部積極建置題庫表示肯定。目前技術人員部分，題庫建置最完整的是醫事人員，但工程領域較少建立，例如機械類科部分，考科非常多，但因大多未建立題庫，常採用臨時命題方式，在科目多、時間短情況下，常找不到適合的命題及審題委員。爰建議部能多建立工程領域類科之題庫，避免大量採臨時命題方式，以免影響試題品質。
2. 關於國軍轉任公務人員相關考試，其中部分類科及格人員可轉任海巡署。以海巡署即將改制為海洋事務委員會，業務範圍將變廣，海巡僅為一部分業務，故建議海巡署及未來海洋事務委員會，未來進用所需人員時應全盤規劃取才方式，儘量不再從警察特考、退除役特考、關務特考中取才，如一定要從上開考試中取才，則必須非常審慎。（高委員明見）肯定部的努力，題庫建置工作非常繁重，無論

是公務人員或專技人員考試，考試類科都非常多，其中每個類科又有諸多應試科目，而且規定每次考後即公布試題及答案，故我國所建置之題庫，可說是世界最多的國家，惟目前考過的試題3年內不能再用，因此每年試題消耗量甚大，故部每年需不斷的重新命題？還是從多年前用過的題目中進行審查？若無特殊情形且試題品質優良，可考慮3年後重複使用。考量每次重新命題需花費大量的人力物力，且重新建立的試題品質未必較好情況下，建議各科核心試題，經過適當審視，排除因科技進步或法規變更而需重新命題外，以更為簡化精緻方式處理後，應可重複使用，以節省建置題庫相關人力、物力與資源。（蔡委員良文）

1. 對部報告表示敬佩之餘，請部於4月份委員座談會時，將公務人員分階段考試相關議題，向委員們做進一步說明。
2. 部對於分階段考試之規劃，第一階段著重於公務基礎知識、邏輯判斷與資料分析等，涉及層面甚廣，部已將人文素養與知識放入，避免僅著眼於政治、經濟與法律層面，其全科之內涵以高中公民與社會教材為主。茲以重視民主素養與傳統文化之國家，例如日本、英國等，均重視人文素養，如同院長所著「健全制度、永續發展」一書收錄之高階文官飛躍方案開訓致詞，即強調人文素養範疇對公務人員的重要性，認為一流公務人員應重視公務人員品德為首要，方能將基本價值與能量充分發揮。雖多數學者認為人文素養難以考評，惟為讓學子們具備相關涵養，仍有測驗之必要，考題不用太難，讓其閱讀涵融才是主要目的。
3. 現今社會多數學子滿腦子充斥西方思維，強調競爭與生存，對於中國傳統文化並未加以重視。以傳統士大夫精神而言，講究理想、志節、良知、良能等，諸多思維必須以品格建構為先。以德國、新加坡等國家為例，公務人員地位高，除待遇佳外，強調清廉、品德與人文素養，方能真正受到肯定。
4. 請考選部參考上開院長大作內容，尤以院長認為人的品格，取決於自己的人生態度，對於公務人員有

10 項期許似可融入人文素養之中，其內涵包括：正直、正派、有正義感、要正向思考；熱愛工作、樂在工作、認真和熱情；不怕苦、不嫌煩、勇於承擔、勇於負責；追求進步、永不放棄學習；重視紀律、講求績效、追求貢獻；言行一致，以身作則；公私分明、先公後私，不以私害公；與人為善，樂於助人；致力於消除不平等和歧視，照顧弱勢；有容乃大、無欲則剛等。以上意見請部及院會參酌。（何委員寄澎）謹提 2 點意見請部參考、院會審酌：1. 部組成分階段考試專案小組，進行有關公務人員考試分階段考試及簡併應試科目之研議，本屬正辦，但目前似有二種現象宜予適切調整：首先，專案小組成員雖多，惟實以極少數成員之意見為主，如此，難免減弱原設專案小組所欲達成之功能；其次，會中所作決議可能失之倉促，例如：國文科刪除公文，便完全漠視各機關代表之意見，也疏於了解公文評量之改進宜在擴充題型，而非率爾廢除；又如增列「邏輯判斷與資料分析」，並非不能考慮，但首先須確定此一考科的「定義」與「範疇」，否則目前每一類科之考科皆已含「邏輯判斷」、「資料分析」能力之評量，則此一考科究竟考什麼？故必須有嚴密的研究程序，不宜即提即行。2. 國家考試所以普為國人肯定、信賴，乃在其為公開、公平、公正之考試。部為因應國軍募兵制，並配合立法院附帶決議及退輔會等機關之需求，擬修訂公務人員考試法施行細則及相關考試規則，本席提醒部必須在堅持公開、公平、公正的準則下研議思考，不宜一味配合。建請部為特定對象所設計的考試（或轉任考試），於放寬其應考資格、分發機關、轉調年限等，都應持審慎態度。基本上，本席認為，如果經由公開、公平、公正的國家考試，進入公部門，職務轉調等限制不宜過嚴；但倘若係透過較特定、較封閉的考試管道轉任公務員，則上述限制便不宜輕易放寬，此一原則請部參酌。（黃委員錦堂）兩點意見供參：1. 部賡續辦理身心障礙應考人權益維護措施審議事宜，採

個案認定方式，由身心障礙應考人權益維護措施審議小組針對每一申請案進行准駁，此乃進步作法，本席表示高度肯定，惟審查結果是否多為接受？或 turn down?，請部說明。

2. 關於軍人轉任公職考試相關規範，部於 3 月 24 召開會議進行討論，據了解國防部想藉募兵制之推動，鬆動既有服務年資以及任用機關或轉調事宜之規定，同時還想以曾於戰爭學院進修結業資歷來減免簡任升官等訓練等。簡而言之，國防部對於制度整體性之鬆綁，有相當企圖心，此涉及「夾帶」問題，因為國防部應僅就募兵制募得人員退伍後之安排進行規劃，惟該部建議卻是針對整體進行鬆綁，有企圖「搭便車」之嫌，請部於後續審查時應加以注意。（胡委員幼圃）

肯定部推動分階段考試之成效，同時也肯定部因應 103 年 1 月 3 日立法院通過公務人員考試法之附帶決議「因應國軍募兵制之推動研擬配套措施」及立法院外交及國防委員會提案要求，於 103 年 1 月 23 日召開研商會議，並於同年 3 月 24 日召開第 2 次會議賡續研議。本席對募兵制之推動建議如下：

1. 各國募兵相關制度雖係因應該國國情而訂定，惟先進國家作法也是值得參考途徑，推動國軍募兵制相關配套措施時，除參考美國制度（其為軍備大國）外，亦可參考其他民主先進國家作法（例如英、法）。建請部將相關先進國家之做法詳細列表，以供討論參考。
2. 部上開會議退輔會由副主委出席，國防部僅派專門委員與會，似有不重視該議題之虞。對於問題的解決，國防部及退輔會均責無旁貸。請部將委員們於歷次院會就上開議題所表示意見，彙整後提供國防部及退輔會參考並請其事前做出適當回應。再次重申，本院對於上開議題，長久以來均採願意多方協助之態度，但應將此次各種與募兵制無關之研議排除。
3. 國防部組織與功能多元（類似小行政院），軍人亦具有許多不同專長，故退役後除進入公務體系發展外，亦可轉往其他領域繼續發展職涯。
4. 對於澈底解決軍人轉任或檢覈考試問題一節，本席過去曾建議可

參考辦理警察特考方式，讓官校畢業學生畢業後經國家考試取得公務人員資格，讓優秀人才能蔚為國用且無後顧之憂，則上校以上軍人轉任等考試均可逐步廢除。(蔡委員式淵)

1. 分階段考試是否已定案？分階段考試範圍是否僅限於高普考？還是涵蓋所有公務人員考試？基本上分階段考試較適合於高普考，因為應考人數太多，評閱過程有相當運氣成分，故較適合改為分階段考試。2. 增列「邏輯判斷與思維分析」部分，以該科並不容易出題，故請部利用機會向委員們說明相關規劃。3. 題庫非常重要，因為臨時命題會有一些難以克服的缺點。可否請部說明管理題庫時，其背後的思維、做法與投注人力，因為好的題庫管理，對於提升考試品質，是非常核心且重要的。請部利用機會向委員們報告上開事項。

董部長保城、黃人事長富源補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：關於考選部報告因應國軍募兵制，推動相關配套措施研商事宜，多位委員發言表示意見，顯見委員們對此議題相當重視，以本案尚在研議中，謹表達以下意見供參：1. 尊重軍人、愛護軍人毫無疑問，但要用對方法。對於放寬任職機關、任職年限等事宜，政策面可適度支持，但相關考試要符合公開、公正、公平原則，對此本院立場只有強化沒有弱化，更沒有倒退的作法。據媒體報導，目前大學畢業生，社會認為不符合需要也不想用，同樣事情若發生在本院，如果國家考試及格人員機關認為不符合需要也不想用，則國家考試的信度、效度在哪？本院存在價值又為何？本院工作最重要的意義，就是透過國家考試為各機關找到適合的人才。2. 對於國軍募兵制，本院願意提供協助，但應該用對方法，要思考強化退輔會的功能，該會設立目的，就是在照顧退伍軍人，故其所屬事業機構非常多，惟該會目前照護情況似有偏差且功能正在萎縮中，所屬事業單位亦大不如前，政府若要真正照顧退伍軍人，應從這方面著手。以美國為例，退伍軍人事務主管機關龐大

，對於退伍軍人的照顧非常周全，其中特別值得借鏡的，是幫助現職或退伍軍人參加各項進修，使職業軍人退伍後可以輕易融入社會，此外美軍也從長春藤名校中挑選優秀學生參軍，上開方式可做為未來思考方向。3. 軍文分制為我國憲法實施後最大成就之一，從此沒有軍人干政問題；而與本院有關部分為退撫基金問題，本院發現退撫基金第一個出問題的就是軍人部分，故 98 年 3 月 25 日本院與行政院進行第一次院際協商時，即討論此議題，但五年過去了，此問題仍無解，目前兩院副院長正在研商這個問題，因為退撫基金中軍人帳戶已經面臨破產，這問題勢必非處理不可，本院已盡最大努力提醒行政院處理此一問題，但因軍人體系非常封閉，對此只能照既定政策進行，本院能配合者盡量配合，但相關考試必須公正、公開、公平，此點必須要堅持。

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：配合鼓勵生育政策，研修公務人員請假規則，以營造友善職場之辦理情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)公務人員請假制度的建立，已有相當長的時日，基本上，假別分為公假、休假、事假、病假、婚假、娩假、喪假等，然隨著社會環境變遷，陸續增加了家庭照顧假、生理假、產檢假、陪產假等；為因應天然災害的發生，行政院又訂定了「天然災害發生時停止辦公及上課作業要點」，針對颱風、地震，洪水等另有放假規定，可見假的種類日益趨多，假別的定義及給假的條件，亦趨複雜，其中是否有些假別已經失去當初訂定原意？以休假為例，原為鼓勵公務人員利用公餘時間休養生息，惟長期以來，休假已廣泛做為事假及病假使用，許多公務人員基於考績因素考量，利用休假處理私務、照顧家庭、進修、講課、生病看診，甚至上班遲到也請休假。綜上，顯見休假已偏離設置本意，故公務人員一再建議休假改以「時」計，爰本席建議在研修請假規則時，當針對長年運作情形，作廣泛全面性的整理

檢討，俾使請假制度切合實際。(高委員明見)肯定部因應少子化之國安問題，研議諸多優惠友善鼓勵措施，尤其是建議為不孕治療，增加給予 14 日之休養日數。茲以公務人員因工作壓力大，或因錯失最適生育年齡，以致於當前不孕症現象相當普遍且嚴重，而不孕症之治療相當複雜，除需適當休息外，相關治療費用亦所費不貲，而目前健保給付項目僅抽血或一些簡單的檢查等，但因國家財政拮据，目前尚難予以補助，惟為鼓勵公務人員於生育年齡儘早進行治療，對於有不孕症治療需求者，應給予適當之請假優惠，爰建請部於研修請假規則時，考量依治療需要，給予合理請假次數或日數之可行性。(黃委員錦堂)公務人員請假制度實行以來，已具威信及穩定性，值得肯定，惟為更進一步精進，公務人員請假規則研修方向，應從原來之公假、休假、事假等假別進行擴張，並採類型化建構方式，對於社會高度評價者予以納入，茲就此制度有必要再精進之處說明如下：1. 喪假之規定不符時代需求，例如「曾祖父母」及「配偶之祖父母」、「兄弟姐妹」死亡，同樣給予喪假 5 日，在現代社會家庭結構已有變遷情況下，是否有其必要？是否過多？2. 有關新興類型休假需要，或基於人道關懷者，例如現行規定只納入捐贈骨髓或器官，請部衡酌有無擴大之調整空間：(1) 對於身障者而言，其體力負荷高於常人，建議每個月多給半天或 1 天假；(2) 對於工作性質特殊者，例如大夜班類有作息調整需求者；(3) 駐外人員是否可另給不計入休假之給薪長假，以利返國省親。3. 傳統公假與事假之範疇應更為精確界定：(1) 公假情事之列舉，應更周延，納入我國各專業法律所肯認的機制，例如增加擔任公務人員協會幹部者之外出處理相關會務如籌辦活動等之公假，蓋推動公務人員協會制度為我國既定政策且已經制定有專門法律，該制度的目的在於保障公務人員的各種權益，給予公假將凸顯其價值；(2) 現行公務人員請假規則對於事假的定義並未明確，每年准給事假 5 日

，其中只明文指出一種事假，亦即家庭成員預防接種、重大疾病等得請「家庭照顧假」，每年准給 7 日，其請假日數併入事假，超過事假 5 日部分，按日扣除薪俸；其他的類型則未見舉例，例如父親為公務人員，關心子女參與「太陽花」學運，在立法院議場靜坐，而北上探望子女，是否得計入事假？或因在職進修趕寫期末報告，是否納入「事假」？子女在國外進修，參加其畢業典禮為家族榮耀，身為父母之公務人員是否得請「事假」前往參加？（3）至於公務人員參加選舉為候選人時，在投票日前 2 個月，則應採強迫性請假，至於是否給薪，包括全薪、半薪、四分之一薪或無薪，則可再細緻討論。上開議題均有討論空間，請部參考。

4. 進入高度現代性之專業分殊化社會以及進入「後現代性」社會，配合社會變遷及尊重個人自主時代來臨之際，對於「無薪假」應予從寬引進，如屬非主管職務者，在未妨礙機關公務執行前提下，若有其人生重要原因（例如進修博士班或參加禪修或其他人生期望而自認必須完成者），建請部研議是否得以從寬給予無薪休假，以成就個人之身心需要，從而更人性化、更貼近實際需要。

5. 就鼓勵女性公務人員懷孕、生育、養育小孩之有關的給假，連同其先生之給假，因我國性別工作平等法第 2 條第 2 項已規定其也適用於公務人員與教育人員，建議於本規則中只單純以條文指引出依該法即可。（浦委員忠成）

1. 從農業社會進展至工商社會，原農業社會多子多孫多福氣的現象，已不復存在。當今社會競爭激烈，在強調多元思維氛圍下，因生育乃人生階段性之重大選擇，在思考如何因應少子化議題時，實應深入瞭解年輕人不願生育之主要原因，絕非增加假別、休假日數等短期性優惠措施即可鼓勵生育，年輕人真正關注的是國家社會到底可以為下一代提供什麼樣的環境。

2. 公務人員需經過國家考試、基礎與實務訓練及格之磨練，如同教師面對升等壓力，該人生階段均與生育年齡重疊，往往無法自主地規劃生命過程。對少子化議

題，本席認為可參酌歐美國家先進思維，破除僵化的道德刻板教條，將每個孩子都視為國家的寶貝與資產，以更開闊的思維，想盡辦法給予年輕人更大空間及更多、更寬容的選項，運用科學知識與方法，讓其可自主規劃生育時間，並獲得更公平與公正的對待，俾使其得認清生命的重大意義，而能自主規劃及掌握生涯發展，如此方能真正對國家、社會之永續發展有所助益。3. 規劃生育子女，合理減少稅賦亦是先進國家的做法，建請在整體面予以思考。(張委員明珠)

1. 部為因應少子化之國安議題，成立鼓勵公務人員結婚、生育獎助措施專案小組，研題多項措施，經提經院「公務人力因應少子化議題專案小組」討論，相關具體決議均有利於鼓勵公務人員生育，其努力值得肯定。惟 98 年 7 月公教人員保險法修正增訂第 17 條之 1 留職停薪規定，養育 3 足歲以下子女，辦理留職停薪者，得請領六個月六成保險俸(薪)之育嬰留職停薪津貼。此措施實施以來，依據部相關統計顯示，公務人員申辦比率仍偏低，尚未達 1%。部曾進行問卷調查，受訪人員對公教人員育嬰留職停薪相關措施提出諸多具體建議，均值得重視並應積極檢討改善。希望部能就生育、育嬰之友善職場環境等，確實呼應年輕公務人員之需求，研議改善育嬰留職停薪相關配套措施。

2. 以今日部報告附件 2 院專案小組有關建議措施彙整表內容觀察之，在「涉及增加經費」第 3 點「將申請育嬰留職停薪之要件，由現行養育 3 足歲以下子女，修正放寬為養育 5 足歲以下子女，並將申請育嬰留職停薪期限，由現行 2 年，得延長 1 年，修正放寬為 3 年，得延長 2 年。」建議措施部分，其會議決議為「保留，宜維持現行規定」，部未詳述作成本決議之主要理由，請部補充說明。

3. 有關部報告附件 3，103 年 3 月 7 日監察院約詢焦點彙整表，其中「會中委員垂詢焦點」第 1 點特別提及「鄰近國家如日本、韓國及中國大陸等，受僱者給薪產假之日數(周數)多於我國相關規定，勞動部有無主動研修相關

法規之擬議。」並列明權責機關為「勞動部」。惟此議題事實上亦關涉公務人員權益。公務人員給薪產假之日數是否參照歐、美、日、韓等國先例進行調整，部責無旁貸應同步進行研究。雖因當前政府財政拮据，相關法制之建立，無法一蹴可及，但仍應循漸進式方式推動相關配合措施。如受養育子女之年齡或育嬰留職停薪之期限，牽涉政府經費較龐大或恐影響行政機關業務之推動尚無法調整，則至少應先行研議修正公教人員保險法第 17 條之 1 有關請領六個月六成保險俸(薪)之育嬰留職停薪津貼規定，除適度提高其津貼金額外，並因應公務人員之需求，將「六個月」期限能延長為「一年」，逐步營造年輕公務人員育嬰友善職場環境，並減緩當前少子化國安議題之衝擊。(陳委員皎眉)1. 有關育嬰、侍親留職停薪復職後次年度休假，現按其復職當月至年終之在職月數比例，核給次年度之休假，部擬改以其留職停薪當年度實際任職月數比例，核給次年度之休假一節，兩者似乎存在同樣不盡公平問題，請部研處。2. 治療不孕症、產檢、陪產及育嬰等，均屬懷孕至生產過程中之一階段，公務人員不會同時申請上開假別，爰建請部研究可否合併至同一假別規範。(蔡委員良文)1. 對於部報告表示支持與肯定，贊成歐委員育誠高見，對於公務人員假別分類應予統合釐正，並包括給薪或不給薪及如何與勞動部門取得衡平等。修正過程必須站在政府效能、公務人員士氣及人民福祉之三角衡平點，加以關注及考量，方能整全。2. 有關年金改革議題，近日院長將率團赴韓國進行文官制度考察，本席有幸先拜讀行前相關研究報告而有以下請教，敦請於考察時能併同思維：(1) 對於韓國公務人員、私校及軍人等團體所建構之特殊年金方案，其與一般國民年金方案有所不同，但並未受到外界有關行業不公平之強烈指責，報告指出主要原因為整體年金水準與公務人員等差異不大。請教除了民族性因素外，究竟兩國間之主要差異性為何？(2) 院長在「健全制度、永續發展」一書

序言曾提及，國內對年金改革一直未形成社會共識，但我們不氣餒，仍將為制度改革之成功鑠而不捨，因改革對國家、人民有重大影響，是福國利民政策。去年有幸追隨院長進行日本年金制度考察，曾論述三層年金之建構，本次參訪應可增加與韓國年金制度差異性比較。(3)另本研究報告同時指出，年金制度改革應可併經濟及稅制改革，及積極規劃健全人口政策等，其相關策略則包括：成立跨部會年金改革小組與相關社會保障機構進行研議、設置年金準備基金之監理機構，並調整基金經營策略及配套措施等。我國與韓國雖國情不同，但因事前充分閱覽相關資料報告後，於參訪時將有助於深化底蘊內涵，即對於相關文化內涵、共識策略與方法等，均有整體性思維，相信可提出真正合乎我國需求之年金改革制度與相關配套策略。以上意見，請部及院會審酌。(詹委員中原)考績議題向為公務人員所關心，102年11月29日張部長與黃人事長曾聯名箋函，向總統府說明各機關考績甲等比例之原則性規範，其內容亦與少子化及產假等議題相關，茲說明如下：1. 箋函中特別說明，請產假者不計入考績考列甲等75%上限額度內，其應為公務人員生育之重要的考量，請部提供有關請產假但考績仍考列甲等之相關數據資料，俾進一步探究此議題。2. 現行公務人員考績法施行細則第4條第6項規定，依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假等，不得作為考績等次之考量因素，但此規定如何具體落實，仍有疑慮。部於公務人力因應少子化議題專案小組討論中，對增加公務人員保障，於安胎假部分有無進一步之研議？3. 請部會同人事總處提供長年來請產假與考績結果之相關資料，俾資參考。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. 今日委員發言令人感到敬佩與感動，尤其如浦委員忠成所言，對於每個人的生命與生涯規劃，應予充分尊重。在公務體系，對於同仁不分男女性別，這是至關重要

的心態，換言之，准假不是施恩，而是尊重請假者對於生活、生涯與生命之規劃，由此看問題，才不致陷入刻板與缺乏彈性的困境，尤其近幾年社會變遷，思想與觀念之改變非常巨大，誠如歐委員育誠所言，對於公務人員請假規則應與時俱進全面檢討，委員們所提建議均值得銓敘部進一步思考。

2. 名實相符非常重要，尤其公文書內容若有名實不符，實有不妥。公務人員請假規則規定，女性同仁因生理因素致工作有困難，每月得請生理假 1 日，依據常識，女性生理期應不只 1 日，若其請假日數得併入病假計算，則可依各自需要請假，何需明文規定為 1 日，如因此產生名實不符情形，恐對女性同仁有不尊重之虞。以上意見，請銓敘部審酌。

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員壁煌報告)：

- 1、本會 103 年公務人員保障法制專題講座第 1 場次「公務員福利措施之信賴保護」辦理情形。
- 2、國家文官學院訓練資訊服務網辦理情形。
- 3、國家文官學院「NACS 2014 培訓 Passion 營」規劃辦理情形。

委員表示意見：(高委員明見)肯定會辦理公務人員保障法制「公務員福利措施之信賴保護」專題演講。退休公務人員最關心優惠存款 18 趴及其信賴保護問題，建議會至退休公務人員協會說明、宣導，並讓他們體諒政府兼顧國家財政、公益及公務人員福利保障，已採取適當補救措施(例如訂定過渡期間條款或運用漸進措施的作為)，並適度澄清社會各界對退休公務人員因優惠存款被污名化之現象，俾根本解決問題。(高委員永光)1. 本席參與會年度高階文官遴選，期間數個小組常工作到晚間 9 點、10 點，參與的學者專家對會同仁之辛苦非常肯定，讚譽有加。2. 國家文官學院邀請臺灣訓練品質系統(Taiwan Training Quality System, 簡稱 TTQS)金牌獎獲獎單位，前來 Passion 營講課，此獎項為公私部門配合政府提昇人力資源素質所開設訓練課程之一，較偏於職訓類，其最終之目標為達到國際訓練品質 ISO 10015 標準

。本席不反對會將職訓類納入課程範疇，惟文官學院之訓練方向及標竿為何？係綜合不同領域及課程，建立自己的標竿及目標？抑或純以公務人力資源領域為主？又公務人力訓練有無設立如考選作業基金之訓練基金之可能？制高點為何？請會思考。3. 肯定文官學院獲得 IFTDO 獎項。建議文官學院多參與其他國際獎項競賽，例如設於倫敦之 TJ，設有 Best public sector program……等 8 項公部門相關獎項；而設於義大利之 PSDA，則設有 Annual International Public Service Design Awards，對全世界開放申請，強調 for outstanding achievements and creative contributions of public service institutions worldwide，會可多方嘗試。又我國公共服務日設立 2 年以來，未獲社會各界重視，建議保訓會、銓敘部及人事總處研議，以任務編組或專案方式申請 UN 之 Public Service Award，以強化設立公共服務日之意義及功能。(李委員選)肯定會 102 年試辦「訓練資訓網」之成效，本席藉由講座專區，可即時獲得學員的統計資料與講義，此對備課極有助益。建議於其中加入講座與學員互動區，講員除可將課前學員須事先準備的項目告知，讓其預做預習，亦可事先了解學員的學前需要，及早做準備。上開做法可延伸學員學習平台，由教室拓展到網路。

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(黃人事長富源報告)：行政院人事行政總處 103 年第 1 季重要業務執行概況。

委員表示意見：(歐委員育誠)對人事總處報告中 103 年度人事業務績效考核部分表示意見：去年底人事總處提報 102 年度人事績效考核結果時，本席曾提及績效考核有兩個核心，在於「考核公正」及「結果運用」，在「結果運用」方面，績效考核應該要有延續性的目的，意即在人力資源管理上，績效考核除了反應在考績及獎金之外，並應與升遷與淘汰相連結，102 年度績效考核結果，是否反應在考績與升遷上？對

於績效考核較差的單位，有無進行輔導，甚至人事調整？故本席建議，人事業務績效考核除了要注意評核標準及公正執行外，亦要具體落實於人事獎懲之上，以免人事業務績效考核徒具形式。以上意見。請人事總處參考。(邊委員裕淵)

關於不丹第一任民選總理 Jigmi Y. Thinley，以「國民幸福指數 (GNH) 與經濟發展-不丹經驗」為題，舉辦訪臺國際論壇，提出「國民幸福指數」(Gross National Happiness, GNH) 對比以經濟為主的「國民生產總值」(Gross Development Product, GDP) 一節，GDP 之國際通用英譯為 (Gross Domestic Product)，以 welfare 作為英譯，相較於 Happiness 更為客觀。又國民生產總值英譯當為 Value of National Product，與 GDP 及 GNP 概念不同。(蔡委員良文)

對人事總處季報表達敬佩之餘，4 點意見供參：1. 行政院組改後，原隸屬研考會組織編制業務，已移入人事總處辦理，爰組織編制事宜，非本院及銓敘部所能完全參與。茲因組織編制與員額配置兩者環環相扣，以員額配置為人事總處負責，而官等職等配置準則屬銓敘部權責情況下，建請人事總處在與研考會業務交接過程中，能邀請銓敘部列席以瞭解最新動態，俾政府再造與地方改革之相關配置準則規定思維更為入理。2. 人事總處邀請不丹第一任民選總理吉美·廷禮 (Jigmi Y. Thinley)，以「國民幸福指數 (GNH) 與經濟發展-不丹經驗」為題，舉辦訪臺國際論壇一節，請人事總處提供相關資料供參。3. 茲以幸福就是看到人民善良、達觀、樂觀、勇氣、充滿能量以及樂於助人與愛心關懷等面向，幸福指數之提升，將有助於改善當前政府與人民之關係。4. 為使人事人員扮演更好的角色與發揮其功能，除參考本席於上週院會提及之「心六倫」理念外，請人事總處對於志工議題加以關注，鼓勵公務人員勇於並樂於參與志工服務。院長曾提示，服務公職，除有公權力、職務上便利性外，同時還領有薪俸，為擔任志工最好的條件。志工事業無須待退休後才能

做，有謂職業加上志業，才是真正的志業。本席刻正就如何強化現職人員志工服務精神與相關措施撰擬提案中，惟先請銓敘部、人事總處在規劃今年 623 公共服務日活動時，能將志工服務精神予以適度融入，以提升公務人員的形象與士氣。(高委員明見)1. 原行政院研考會舉辦之精進服務獎項已移至人事總處辦理，銓敘部則負責辦理公務人員傑出貢獻獎(去年已從個人獎擴展至團體獎)，兩者如何相呼應？請人事總處與銓敘部共同協處。2. 101 年 6 月 23 日由本院與行政院共同設立 623 公共服務日，主要參照聯合國 (UN) 公共服務日之舉辦，除為激勵公務人員能夠創新及精進服務，以使人民有感之外，另一目的則希望能與國際接軌，故本席曾於擔任設立我國公共服務日審查小組召集人進行審查時，將聯合國公共服務日之獎項與內容彙整相關資料供參，該獎項分屬四大項目並分佈五大州，得獎者多屬非經濟發達國家，如緬甸、泰國、越南等。綜觀相關獲獎事蹟，我國政府機關(構)及相關 NGO 表現其實均可符合獎項需求，目前我國設立公共服務日已有 2 年半，爰希望外交部或相關政府部門，能夠引導或指導民間 NGO 組織彙整相關事蹟(例)，向 UN 提出申請。3. 再次呼籲，除在國內辦理公共服務日，激勵公務人員士氣與服務精神外，希望亦藉此機會積極與 UN 接軌，讓國際看見台灣。以上意見，請人事總處轉請外交部及相關機關積極協處。

黃人事長富源補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(袁副秘書長自玉代為報告)：辦理美國中佛羅里達大學公共行政學系教授劉國材 (Kuotsai Tom Liou) 博士專題演講情形。

乙、討論事項

一、考選部函陳公務人員特種考試民航人員考試規則部分條文及第 5 條附表修正草案一案，請討論。

決議：(一)照部研議意見通過。

(二)請考選部於 3 個月內，併同國家安全局國家安全情報人員考試規則修正案之附帶決議(詳見臨時動議第一案二之(四)項)，通盤檢討公務人員特種考試規則中有關應考年齡限制之必要性與合理性。

二、銓敘部議復有關行政院函送關務人員獎懲辦法修正草案，經核均屬妥適，建請同意會銜一案，請討論。

決議：照部研議意見，同意會銜。

丙、臨時動議

一、邊召集人裕淵提：審查考選部函陳公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試規則第 8 條、第 9 條、第 3 條附表一及第 6 條附表二修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、伍召集人錦霖提：審查銓敘部函陳公教人員保險法施行細則修正草案、退休人員保險辦法部分條文修正草案、公教人員保險殘廢給付標準草案及公教人員保險準備金管理及運用辦法修正草案總說明暨條文對照表等案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

散會：12 時 55 分

主 席 關 中