

考試院第 11 屆第 280 次會議紀錄

時 間：中華民國 103 年 4 月 10 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：伍錦霖 邊裕淵 張明珠 浦忠成 蔡式淵 蔡良文
李雅榮 李 選 陳皎眉 黃錦堂 何寄澎 歐育誠
董保城 蔡璧煌

列席者：黃富源(顏秋來代)黃雅榜 袁自玉 李繼玄 曾慧敏
吳聰成 李嵩賢 葉維銓

出席者請假：關 中公假 胡幼圃公假 趙麗雲公假 高明見公假
高永光公假 林雅鋒休假 詹中原喪假 張哲琛公假

列席者請假：黃富源公假 涂其梅事假

主 席：伍錦霖

秘書長：黃雅榜

紀 錄：江銀世

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 279 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

- (一) 第 277 次會議，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，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國 103 年 4 月 1 日公告廢止並函知考選部。
- (二) 第 279 次會議，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，經決議：「照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 103 年 4 月 3 日函請行政院同意。

會銜發布，並函知銓敘部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、銓敘部函陳新北市政府市場處組織規程暨編制表訂定，並自民國 103 年 1 月 1 日生效一案，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 104 批全部科目免試審議經過及機電工程技師考試審議委員會第 18 次會議紀錄一案，報請查照。
- 3、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王綺華 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、公路人員升資考試錄取人員統計分析。
- 2、考試動態：辦理 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入闈製題工作。

委員表示意見：(李委員雅榮)目前升官等(資位)考試命題委員多為學校教授，因此所出題目內容多偏向學科基礎理論。以升官等(資位)考試應試者為資深現職人員且平均年齡為 44.19 歲情況下，據了解在技術類科部分，容易發生應試者難以適應考試分數偏低情形。建議部聘請命題委員時，儘量聘請符合命題委員資格之優秀資深官員擔任命題工作，讓相關實務工作經驗能夠轉化為考題，請部建置人才資料庫時，儘量將符合命題委員資格之優秀資深官員，納入該人才資料庫。(邊委員裕淵)提出一個請教：為激勵現職優秀人員參與升官等(資位)考試，相關法規明定現職人員最近 3 年考績(考成)成績，1 年列甲等、2 年列乙等以上者，得併入考試總成績計算，比重為 30%。請教上開考績(考成)分數如何計入總成績？例如錄取標準為總平均達 50 分者，應考人最近

3年考績一甲(80分)二乙(均79分)可採計23.8分,則其筆試只要平均37.5分(採計26.25分),兩者合計達50分即可錄取?還是說筆試平均成績須達50分,再從優採計上開考績(考成)分數。(黃委員錦堂)幾點意見就教:1.我國為官等職等併立制度,爰不同官等代表不同能力範疇,各官等有不同視野、專業能力、領導溝通協調能力要求,而這也是「績效原則」的表現,故須具備擬晉升官等所需各項條件後才能晉升。部報告提到101年2月12日將公務人員升官等考試法修正草案送至立法院審議,當時本席尚未至本院服務,爰提出以下建議:首先,如要大幅度刪減或廢除升官等考試,用晉升官等訓練加以取代,其前提應是升官等訓練要有鑑別力(即要有一定的淘汰率)。查升官等訓練及格率過去最高曾達98%,其平均及格率也有90%,相較於升官等考試及格率上限,依現行規定僅33%(以102年升官等考試為例,及格率只有28.55%),相較之下,升官等考試較為嚴格。請教晉升官等訓練是否有「放水」之虞?其與升官等考試的及格率之間,兩者似有不相當之疑慮,應詳細作分析與報告。2.外國對於升官等考試如何規劃?其考試科目、方法、重點、方向為何?請部就制度面做進一步研究。基本上升官等考試為一種跨過不同範疇的要求,要具備一定專業與能力水準,才能晉升高一官等。考選部辦理之升官等考試,以本席參與過行政類科經驗而言,其題目過於簡單,例如郵政升資考試測驗郵政法時,因命題者為高階郵政官員,故所命題目僅考法條內容,過於簡單與傳統,欠缺必要的鑑別性,這部分有檢討的空間。3.我國傳統官制之簡薦委制度,應隨時代進步不斷專業化,其績效更為重要,具有一定意涵或領導性之中、高階職務至關重要,為重要人事資源,如要升任該等職務例如科長、副司(處)長等時,應通過一定訓練並及格(亦即訓練結束時要有測驗,測驗須有必要的鑑別度),方為符合時代性之作法。

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(吳次長聰成代為報告)：銓敘部 103 年第 1 季重要業務執行概況。

委員表示意見：(陳委員皎眉)1. 有關部研修公務人員撫卹法施行細則第 3 條及第 34 條一節，本席曾多次發言主張公務人員自殺應可辦理撫卹，欣見部用心研修，也希望未來本案在本院審議時，各位委員能夠予以支持。本席認為不應特別排除自殺死亡得辦理撫卹之原因如下：(1) 撫卹制度之設計，其立法意旨在於回饋當事人過去貢獻及照顧遺族；(2) 民國 100 年前後，在公務人員撫卹法條文未改變情況下，對自殺死亡是否可辦理撫卹有不同作法，100 年以前可以比照病故辦理撫卹，100 年之後就不可以；(3) 立法委員以不鼓勵自殺為由刪除自殺得比照病故辦理撫卹一節，主要係因對人們會自殺的原因不盡瞭解而有之論點，值得商榷；(4) 對於自殺死亡之撫卹，目前軍公教規範並不一致(參見本席於本院第 263 次會議說明及相關證明)；(5) 100 年 1 月 1 日起，因自殺死亡而不得辦理撫卹者，迄今已有 50 人，本席曾接獲諸多陳情，也有案例興訟，據部提供資料，高等行政法院根據不同案情也有不同的判決。綜上，對自殺不得辦理撫卹是否適當，乃值得重視與關心之議題。部今日所提之研擬修正草案，例如第 3 條第 1 款所稱病故或意外死亡，不包括因涉嫌犯罪、畏罪逃亡或通緝期間自行結束生命等，訂定排除條款之作法，對於非因上開原因自殺者，認定為病故或意外死亡，誠屬允當，值得肯定。2. 關於公共服務日部分，建議對公共服務日給予明確定義，從讓大家知道公務人員在做什麼、要做什么、可以做什么等角度出發，本席過去服務於臺北市政府時，曾舉辦過首長志工日，請市府一級機關首長至身心障礙機構做一日志工，如果本院能由院長、副院長帶領大家做一日志工，相信這具有相當新聞性，且能幫助需要幫助的人，另各機關已規劃辦理之親子日、運動會等活動，如

果能加以集中規劃，亦為可思考方向。(歐委員育誠)對部報告中規劃公共服務日相關活動表示意見：公共服務日於101年6月22日由本院與行政院共同宣布訂定，其主要目的是要強調公務人員角色的自覺，以及執行職務特性的認知，要以服務績效來爭取社會大眾的肯定與認同，不但可以提升公務人員的精神層次，同時還能型塑文官之尊嚴，有其莊嚴目的，惟其概念是抽象的，要落實在公務人員實際的行為裡，實屬不易。又公共服務日推動的效果是漸進、累積的，故必須讓公務人員能了解公共服務日訂定目的，方能深植人心有效推動。公共服務日訂定至今已近3年，試問有多少公務人員知道公共服務日？本席相信99%以上公務人員不了解，在此情況下，如何推動公共服務日？是否會變成少數人關心的形式化、公式化活動？建請部採取各種不同方式加強宣導，如同文官制度興革方案中第1案，強調公務人員倫理，確定公務人員核心價值等抽象概念，經由保訓會利用各種課程、演講及專題報告中加強宣導，至今已收相當成效，而公共服務日亦有相類似情形。本席建議公共服務日的推動，要配合各種不同方式加強宣導，如此效果必能逐步呈現。以上意見，請部參考。(李委員選)本席針對公務人員傑出貢獻獎之選拔規劃事宜提供一項建議：本席認同增加團體獎的數目，因為公務人員的傑出貢獻，除個人的發明與創新外，多與團隊的群策群力及組織間相互配合有關，方能對國家與社會產生重大的影響，而團體獎項的數目亦顯示政府對團體努力的支持，建議能增加團體獎，最多以5組為限，而每年公務人員傑出貢獻獎總數上限仍維持10個，但可保留其運用彈性，以提升此獎項功能。(蔡委員良文)對部本季業務執行概況，表示敬佩之意。3點意見：1.有關研修公務人員撫卹法施行細則第3條及第34條一節，請部設計問卷進行普查，或是函文請各人事主管協助調查全國各機關(構)所屬人員，是否有工作壓力過大或久病難癒情況，前者可透過人事人員

或社工師之諮商輔導，後者則可進行人性關懷，以避免因工作壓力或久病難癒等原因，而有厭世自殺情事。2. 對於自殺公務人員遺族之撫卹，應把握對於生、死問題之意涵，有謂「生者心安，亡者才會靈安」，人心才會安定，社會紛擾均與人心有關，如是因、如是果，重視因果，讓人心和諧、調和則心安，建請與肯定部掌握此意涵進行公務人員撫卹法施行細則之研修，將有助於提升公務人員士氣，促使社會安定。

3. 關於公共服務日相關活動之規劃，101年6月23日本院與行政院共同召開記者會，宣布每年6月23日為我國公共服務日，並獲致由兩院輪流辦理之共識，第1年由本院辦理，102年則請研考會規劃在辦理政府服務品質獎時，冠以623公共服務日之名稱，意即將623公共服務日融入並加以宣導，惟研考會因行政院組改等因素並未辦理。對於623公共服務日未能引起公務人員或社會大眾共鳴，應對問題關鍵予以深思，謹提供以下建議供人事總處及銓敘部在未來辦理相關活動規劃參考：(1) 本席曾於本院第179次及第279次會議建議，公務人員服務品質涉及效能，應秉持院長所提倡之志工精神，鼓勵退休及現職公務人員從事志工服務，爰肯定部規劃辦理「改變的力量：主動承擔的公僕志業志工精神」徵文活動；(2) 惟本席前與黃前委員俊英提案強化退休人員志工方案等，請予重視外，未來特別建請部及人事總處規劃辦理623公共服務日時，應請特別彰顯各種類型方式之志工服務精神與活動。另請部參考韓國、日本、泰國、印度等國參與聯合國公共服務獎獲獎經驗，積極協助我國NGO、NPO團體參與，藉由公共服務日之推動，匯聚現有各項活動及公私部門力量，其重點不在獲獎，而是能真正提昇人民信賴與公務人員士氣。以上意見，提供部及人事總處於推動公共服務日時之參考。(黃委員錦堂)

1. 推崇623公共服務日活動之推動，惟在作法上可再予改良精進。茲以目前共識為本院與行政院輪流辦理，可謂有兩個「動力」，為精益求精，建

請擴及於各部會與各地方自治團體皆同時舉辦，並結合民間地方資源，以有更多「動力」共同發動外，此即所謂「去集中化」(deconcentration)及「地方分權化」(decentralization)之理念，以更合乎「策略性人力資源管理」的理論。

2. 公務人員傑出貢獻獎為公務人員最高等級獎項，目前由本院主辦誠屬妥當，惟同樣亦應有「去集中化」與「地方分權化」之思考，除本院以全國性角度辦理外，各部會及各地方自治團體亦可就其所轄業務範圍各自舉辦，「獎章條例」第9條規定，各主管院或主管機關，依其主管業務性質與需要，可訂定獎勵辦法，廣泛地由部會各自遴選頒給專屬之「專業獎章」。請部說明目前訂頒相關辦法者，在「院」層級有多少？各部會及各地方自治團體是否也有制訂(定)相關規定並頒發獎勵？茲以多方承辦情況下，將使相關獎項或激勵性更具聲勢，使績效卓著者在各自領域可獲應有之獎賞。

3. 部對於今年公共服務日相關活動規劃，係以「改變的力量：主動承擔的公僕志業」為主題，辦理傳統「徵文比賽」，似過於靜態，建議可結合公私部門各方力量，除透過臉書(facebook)、網路論壇等進行宣傳外，或可採取拍攝短片、揪團辦理志工活動等方式，對公務人員主動承擔的志業，以動態方式呈現，方能凝聚聲勢並吸引眾人目光，並對最有創意、最令人動容者給予表揚與獎勵，以激勵整體公務人員士氣。另公共服務日活動之舉辦也是最適合「公私合營」，透過623公共服務日擴大舉辦各式各樣具活力之活動，亦可使私部門有機會進一步瞭解公僕當前工作現況與優劣勢，俾進一步共同面對國家社會各階段性重大挑戰。(何委員寄澎)呼應陳委員皎眉、黃委員錦堂等委員意見，對公務人員撫卹法及公共服務日二議題提供建議，請部參考：

1. 本席認同陳委員皎眉對公務人員自殺死亡情事之關懷以及相關發言。部從善如流，擬將公務人員撫恤法施行細則第3條做延伸解釋，俾使因自殺死亡之公務人員遺族得辦理撫卹

，值得肯定。惟「延伸解釋」是否可能失於彈性太大，欠缺穩定性？故正辦似仍以入法為宜。部有無可能於「病故」、「因公死亡」外，加列如「其他可憫之死亡情事」一項，並加強與立委之溝通。畢竟自殺為痛苦艱難之作為，絕非常見，應無鼓勵不良風氣之虞，況自人道關懷出發，自殺情況必有不得已者，固亦不宜率爾全盤否定，予以排除。2. 有關6月23日公共服務日，部規劃辦理「改變的力量：主動承擔的公僕志業」徵文活動。本席建議未來規劃之思維，應著重「行動」與「有感」，部可擬定方向，鼓勵各機關依其屬性及地域特性自行規劃公共服務日活動，如此，必能大幅提升公務人員、公務機關之形象，公共服務日之訂定始有意義。

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(蔡主任委員壁煌報告)：

本會103年第1季重要業務概況。

李委員選表示意見：本席肯定會於103年第1季所做努力與成果，非常令人感佩。針對會辦理高階文官培訓飛躍方案中的遴選作業，提供一項建議：本席有幸連續3年參加遴選作業，對文官學院同仁的認真與審慎，重視每個細節非常佩服，且遴選委員皆要接受訓練，以提升遴選工作的信效度。以103年管理發展訓練的遴選觀之，報名人數60餘人，錄取人員35人，錄取率約五成，足見競爭的激烈，經由遴選委員的反應，其多項能力均有所提升，但部分的能力仍有極大改善空間，為建立實證資料，建議以此項遴選工作已連續舉辦3年，累積之人數樣本，應足以針對各項能力，例如策略分析、問題解決、溝通協商、團隊建立或人才培育等項目表現能力加以分析，逐步建立常模，以了解目前參加遴選人員各項能力優劣之呈現情形，例如參加遴選者公事籃演練時處理公文表現佳，但在小組討論中，則保持沉默，或輔導問題員工時，自說自話或輔導技巧不佳，未能展現關懷與同理心，顯示難以運用團隊力量，甚至語文能力明顯不足等，以上

資料若加以分析，可了解目前高階文官的能力概況，此資料除可作為日後薦任晉升簡任官等訓練設計課程內容之參考(尤其是未來將以訓練取代升官等考試)，使訓練內容與提升能力結合，至為重要。另上開資料亦可提供通過遴選與未通過遴選者做自我評估，了解自我能力與常模間之落差，同時建議將以上實證資料撰文發表，以展現文官學院學術實力。蔡主任委員璧煌補充報告：對李委員選意見及黃委員錦堂於考選部業務報告表示意見加以說明(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、內政部103年3月17日召開地方立法機關組織準則修正會議。
- 2、102年度本總處配合國家發展辦理政策性訓練。

委員表示意見：(浦委員忠成)從最近一些社會狀況中，可以發現世代差異的存在，現代年輕人透過數位網路方式進行溝通、認識世界及解決問題等。例如近來的服貿爭議事件，年輕人透過所謂的「懶人包」，以速食方式快速瞭解問題，而央行總裁彭淮南先生也利用懶人包方式，快速呈現核心議題並回應年輕人疑慮。對上開發展趨勢，應思考規劃相關課程，以避免公部門因回應過慢，無法趕上民眾感受，造成誤解與問題，讓公務人員能跟上新世代的步調。(蔡委員良文)對人事總處辦理國家發展政策性訓練，其內涵充實與完備表示敬佩之意。另請教人事總處，現代年輕人的思維，多要求競爭、生存與發展，德行部分往往被忽略而不被重視。人事總處提到廉政倫理部分包含公務倫理；與高階文官談倫理基本上並不容易，其中提到是否要用借鏡負面個案、負面思維等進行分享，本席認為以負面思維談問題，主要可能導致在彰顯狡詐部分，對於內心微妙處並未觸及，司馬光曾言：才德全盡謂之”聖人”，才德兼亡謂之”愚人”，德勝才謂之”君子”，才勝德謂之”小人”，小人與君子的差別就在德行問題，即大格局與小心眼；佛經提到「心包太虛、量周沙界

」，亦即「量大福就大」等，如同君子儒與小人儒之區別，用現代話來講小人就是陷於自認專業傲慢思維中，未考慮識大體的做法，君子是大乘作法，小人專注於小事枝節；另孔子與子夏談及「無欲速，無見小利。欲速，則不達；見小利，則大事不成。」道德經也提到：「常有欲，觀其徼；常無欲，觀其妙」，常有欲念是一種激發動力但也是私心(三毒)，要取其中道衡平，因為觀其徼則是覺悟，常無欲，則達真空妙有之境，因此無欲則剛，院長也常提到：「有用」、「無求」與「不爭」。故報告提及之相關廉政倫理課程及高階人員訓練部分，其內涵為何？究竟君子儒與現代倫理如何相結合？正邪如何分辨？正的部分除要有專業知能，也要有格局，即院長、副院長也常提示高階文官要有三識、五度之胸襟情懷，其內容涵蓋眼光、氣度、廣度等，也就是君子儒與小人儒如何釐正問題。爰以高階公務人員在道德、宗教部分，要多做參考學習與深化，在做公共利益之決策，切不要讓專業職能凌駕公益德行。以上意見供人事總處參考。

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 103 年第 1 季重要業務執行概況。

乙、討論事項

公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員訓練進修法施行細則部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：照會擬及本院第三組意見修正通過(修正內容：第 6 條條文照會擬通過，並修正該條說明欄三文字)。

丙、臨時動議(無)

散會：11 時 30 分

主 席 伍 錦 霖