

考試院第 11 屆第 282 次會議紀錄

時 間：中華民國 103 年 4 月 24 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 蔡式淵 浦忠成
邊裕淵 黃錦堂 蔡良文 高明見 張明珠 李雅榮
李 選 詹中原 高永光 何寄澎 歐育誠 陳皎眉
林雅鋒 董保城 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃富源(張念中代)黃雅榜 袁自玉 李繼玄 曾慧敏
吳聰成 李嵩賢 葉維銓

列席者請假：黃富源公假 涂其梅休假

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 281 次會議紀錄。

更正：討論事項一決議：「(一)照審查會決議修正通過(修正內容：增列第 47 條修正條文，該條修正為『【第一項】本細則自中華民國一百年一月一日施行。【第二項】本細則修正條文自發布日施行。』並依法制體例修正草案總說明及條文對照表等相關文字)。(二)日後各部會陳報法規部分條文修正草案時，請依張委員明珠建議辦理(建議檢附該法規現行條文全文)」更正為：「(一)本案照審查會決議通過。(二)張委員明珠建議，增列條文並依法制體例修正草案總說明及條文對照表相關文字，同意照辦(增列第 47 條修正條文，該條修正為『【第一項】本細則自中華民國一百年一月一日施行。【第二項】本細則修正條文自發布日施行。』)。(三)日後各部會陳報法規部分條文修正草案時，請依張委員明珠建議辦理(建議檢附該法規現行條文全文)。」。

二、會議決議事項執行之情形：

- (一) 第279次會議，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，經決議：「(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。」紀錄在卷。業於中華民國103年4月11日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。
- (二) 第 279 次會議，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，經決議：「照部研議意見，同意會銜。」紀錄在卷。業於中華民國 103 年 4 月 14 日函復行政院並函知銓敘部。
- (三) 第 279 次會議，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，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 103 年 4 月 11 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、銓敘部議復行政院函送衛生福利部暨所屬機關(構)組織編制，其中衛生福利部編制表部分，建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理，其餘部分另案辦理一案，報請查照。

委員表示意見：(胡委員幼圃)本案部與本院第二組建議退回行政院重新檢討後，再依程序送請核備。細究本案爭議內容，主要因為部認為簡任非主管職稱員額應減少 3 人，本院第二組建議減少 6 人。據了解本案衛生福利部願意討論後依相關規定辦理，如退回行政院重新檢討曠日費時，將影響該部

相關同仁權益。本案建議可用較簡單及合理方式處理，由銓敘部、本院第二組與衛生福利部進行溝通協調後，即可解決問題。(蔡委員良文)本案係授權部直接處理？還是銓敘部、本院第二組與衛生福利部溝通協調後，再行辦理。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明。

決定：本案請銓敘部參酌本院第二組意見，與衛生福利部溝通協調後，逕予函復。

- 2、本院參事辦公室案陳考試委員民國 103 年 2 月實地參訪衛生福利部食品藥物管理署及疾病管制署，所提建議事項研處情形一案，報請查照。
- 3、本院人事室案陳本(103)年 3 月份考試委員實地參訪臺北市立動物園參訪報告一案，報請查照。
- 4、考選部函陳 103 年公務人員初等考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
- 5、考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試技師考試部分科目免試及第 106 批全部科目免試審議經過及營建工程技師考試審議委員會第 26 次會議紀錄一案，報請查照。
- 6、公務人員退休撫卹基金監理委員會函陳「公務人員退休撫卹基金 103 年度第 1 季監理概況報告」一案，報請查照。
- 7、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林清煌 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：政府資訊人才考試晉用現況與面對未來之挑戰。
- 2、考試動態：舉行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。

委員表示意見：(胡委員幼圃)1. 部對政府資訊人才考試晉用現況、未來面對之挑戰等進行分析，並針對問題解決提出相關建議等，內容簡明扼要，值得肯定。2. 另以我國健保現況為例，全國約有 2 千 8 百間醫療院所，但僅有不到 2 百間醫療

院所之資訊得以電子病歷方式流通，如果資訊科技運用得宜，讓病患在各家醫院所做檢查及所領藥品等資訊能相互流通，將可使每年健保醫療費用支出減低 10%到 20%（約 400 億至 800 億），同時可因看診檢查次數變少，提高醫療品質及減少藥物交互作用。如果部今日對政府資訊人員所做檢討能發揮功效，其效果將相當可觀。本席有 2 項建議：(1)今日報告標題，「晉用」二字建議可改為「進用及升遷」，並請進一步深化報告內容；(2)今日報告內容可列入追蹤管考項目，以了解後續改進情形。(李委員雅榮)

1. 肯定部針對政府資訊人才考試晉用現況與面對未來之挑戰提出對策。本席想請教：1. 科技快速進步，故資訊人員核心職能也不斷改變，需不停吸收新知才能勝任工作，因此要留住優秀資訊人才相當不易。據了解政府機關資訊人才流動問題相當嚴重，以資訊人員著重經驗累積情況下，不知該如何面對這個問題？2. 有關委外部分，部分政府資訊人員能力確實有待加強，ETC 就是最好例子，因為無法對外包廠商進行監督才發生問題，故如何進行專業管理至關重要。至於要如何進用與留住人才，待遇與升遷是關鍵因素，依據部提供資料，一般行政人員與資訊專業人員待遇相差不大，加上資訊人員升遷管道不通暢，故如何募才與留才？這部分需有配套措施，要請銓敘部與人事總處協助配合，方能解決問題。(邊委員裕淵)

本案是一個觀念問題，即是要懂得如何去運用資訊科技，因為資訊是一項工具，在公務體系中，重要的是要懂得如何去運用這項工具於自己的業務，以提升效率及品質，故機關並不需要設置大量資訊人員。本案問題在於公務人員資訊科技運用能力深化程度不夠，或是觀念老舊，導致許多問題產生；另資訊科技進步快速，以現有公務體系用人方式（將資訊人才綁在公務部門）根本無法解決問題，何不採用簽訂定期契約方式進用人才，以解決設想解決之問題或達成之目標，即能兼顧機關對資訊科技需要，並可因應資訊科技快速發展，但這中

間牽涉到非常大的變動，包括從進用到退撫事宜等。部今日報告事項，需要從整個制度面進行深入檢討。(李委員選)肯定部今日提出的報告，具有突破性，本席針對政府資訊人才進用表達看法。部將政府與企業所需資訊人才分為通才與專才，指出政府資訊業務講求通才，企業講求專才。本席認為在數位化時代，每位公務人員均應該具備資訊通才能力，例如：電子計算機應用、登錄與操作管理等，否則無法與企業、民眾及國際接軌、溝通。而資訊處理職系所需要人才，應為資訊技師之專才，能規劃資訊作業、軟體設計、程式設計等，若能將資訊處理職系的定位明確為須有技師資格者，可鼓勵應考人參與資訊技師專技考試，建議公務人員資訊處理職系人員之應考資格在教育背景上要有所限制，須完成資訊相關養成教育，考試科目則依職能需求調整與修正，以甄選資訊職系所需人才，若欠缺以上資訊人員之專業能力，須將所有資訊相關業務皆委外處理，除降低政府的專業性與主控性外，將更難與企業接軌。本席支持部提出公職資訊技師之建議。(歐委員育誠)部報告提及政府資訊人才問題，確為重要議題。本席任職人事行政局擔任給與處處長時，當時政府正推動公部門資訊化業務，局資訊業務首在給與處推動，因此本席曾參與資訊化開發工作，之後資訊業務才成為內部一級單位。三十幾年來，政府資訊部門的確發揮相當的功能，其績效值得肯定，惟資訊發展運用快速日新月異，如雲端運算、社群網路等，不斷推陳出新，讓政府資訊部門應接不暇、難以招架，而必須藉由外包或廠商的協力，才能應付瞬息萬變的資訊業務。至於政府資訊人才方面，不單只是考選、任用問題，還涉及整體人力資源配置、運用、開發等層面，例如資訊業務清查盤整、組織員額的重新規劃，資訊人員的再訓練與再學習，無效人力轉換運用等問題皆包括在內。當今政府已經體認到網路世代的威力其影響無遠弗屆，因此應即刻進行政府資訊部門全面檢討。至於本院方面，除相關部

會應就主管業務，如資訊人才考選、職系專長轉換、資訊專長再訓練等加以精進之外，並建請人事總處就政府資訊發展政策，全面檢討資訊單位功能、組織設置以及人員配置。以上意見請參考。(陳委員皎眉)對部今日報告內容及所進行各項分析表示佩服，惟部報告內容過多想當然爾推論，且部分內容有自相矛盾之虞，舉例如下：1.報告提及資訊類科畢業生多但報名參加考試者少。以100年為例，報考6,555人，到考4,050人，錄取197人，錄取率占報名人數3%，101年及102年也是類似情形，錄取占報名人數比率分別為2.66%與2.84%。以需用員額原本就少情況下，鼓勵更多人報考可能沒有助益。2.報告提及資訊人員報考一般行政人員，造成資源浪費，這種論述也有值得商討之處，因為在資訊時代，每個專業都需要資訊處理能力，故這並不是一種浪費，況且報告中因應政策第5點也提到要提升資訊處理與一般行政類科人員工作交流之暢通性，因此前後論述似乎自相矛盾。3.報告提及近年來已經發展出社群網路，滿足民眾需求等，惟上開事項並非真正資訊專業人才才能做的事，這大多是user的事，因此報告提到一位資訊人員服務109位公務人員，服務人力比過高問題，似有待審酌。4.報告提及政府需要進用資訊人員，但須進用怎樣的資訊人員，需有更深入研究，且要找真正專家提供意見。5.部提到進用公職資訊技師，但如照部所言，在外界待遇較好且並不要求相關經驗、證照情況下，就已經不易進用資訊人員，現如採用進用公職資訊技師方式，要求証照、要求經驗，雖可能找到素質更佳人員，但更可能減少報名人數，一樣無法解決問題。(蔡委員式淵)部今日報告內容考驗考試用人制度與公務人員管理制度。資訊科技因技術發展變動快，很難找到適當主管人才。如果要找有經驗人才，則必須要有適當職務，本院在這部分一直很難著力，本院過去主要考選進用人才為學校剛畢業者，如果要以經驗做為門檻，這部分難以如私部門般靈活，

對想要進用人才進行審核及測驗，目前的考試制度與方式，並不容易達到我們所想要的目標。事實上外界有許多成熟資訊專業人才，惟該透過何種考試方式用人，讓這些人進入公部門並加以培養及擔任主管人員，這部分必須再加以思考。

(詹委員中原)部今日報告非常重要，但部提出問題與解決方式表面乍看似有越界之虞，但事實卻並非如此，部之報告實乃跨域治理之典範個案，並非單一機關可解決問題。本案可從幾個面向進行討論：1.國家人事政策應進行政策定位討論與決定。本席多次在院會呼籲檢討四化(委外化為其中之一)，四化結果造成政府空洞化，這也是近 20 年推動右派人事政策的苦果，政府藉助第三方政府(Third party government)，已使得本身職能空洞化，以歐洲國家為例，早就在檢討右派政策之後果，本報告給我們許多反思之處，即政策上一方面推動委外，另一方面又增加預算加強培訓，基本上這是相衝突的事，故應在根本定位上進行檢討，委外到底要走到何種程度？如不對上開問題進行檢討，很難解決問題。2.報告提到約聘人員最高薪資 7 等 7 階為待遇約 5 萬 1 千元、享勞健保、由單位提撥離職儲金；對照正式編制資訊處理職系七職等年功六級正式編制人員，其待遇約 7 萬、享公健保、適用公務人員退撫制度。上開對比不必要，也違反功績制精神，因為這分屬兩個不同系統，故俸給制度不同，若要比較，應採總回報制度進行比較。3.關於職務設置部分，有些機關資訊職務缺乏適當的升遷序列並有職務斷層情形，造成人員無法在本機關升遷之困擾，必須至他機關升遷情形，例如設有薦任第八職等職務與簡任第十職等職務而未設薦任第九職等職務，或是設有薦任第九職等職務與簡任第十一等職務而未設簡任第十職等職務，這部分的檢討有必要性與急迫性。4.關於組編部分，事實上許多中央新設三級、四級機關，都未設置資訊單位或是設置缺額非常少(例如行政執行署只有一位資訊人員，廉政署只設一個科)，這部分建議做進一

步全面檢討。本案除就薪俸、職等、組編等方面進行檢討外，最根本的行政哲學例如四化等都要進行檢討，因為相同政府空洞化問題也會在其他職系出現。(浦委員忠成)對於公私人力交流機制之建構，本屆努力仍有不足，事實上專業人才藏於民間，如何引進公部門仍有待努力，這部分與考試政策有關。近來公部門常遇到技術與工程人才無法補足情形，這是因為民間企業提供更多、更彈性、更好的誘因，讓這些專業人員不選擇公職，我們要思考這個現實面的困境，公私人力交流機制之建立刻不容緩，否則問題會繼續存在。至於資訊技術、工程等方面人才是否一定要經過國家考試，抑或可採取更彈性方式使其得以進入公部門服務，這部分可以重新思考。另報告結語提到教育資源浪費部分，基本上高等教育在培養帶的走的能力，不是職業訓練所，這是高等教育的迷思，如果資訊類科畢業生考得上一般行政類科，代表他有多元能力，能做更多的貢獻。以上意見請院會參考。(高委員明見)肯定部報告政府資訊人才發展困境問題，用心良苦，雖部所能做的僅是教考訓用中的一小部分，但推動公職資訊技師類科，將是誘發政府與民間對於資訊技術發展的重視。關於設置公職資訊技師部分，應詳細評估應考資格、工作經驗、待遇、陞遷等配套措施，但在目前環境下，政府對於資訊產業急速發展與變遷往往措手不及，這種問題誠然無法只進用公職資訊技師方式就可以解決，但如增設公職資訊技師對於政府資訊業務委外時，則能具有相當專業能力進行評估其計畫，並進行適當管理與監督。此外進用公職資訊技師雖無法完全解決問題，但還是可以吸引一些具使命感的資訊人才投入政府部門，解決政府欠缺資訊人才的一部分問題。本席肯定部推動增設公職資訊技師，雖然有些配套措施無法馬上到位，但以公職社工師設置高級社工師、社工督導之前例，相信還是可以吸引到優秀資訊人才進入公部門，只要機關肯提報缺額，相信必能逐步發揮種子效果，誘發資訊技術更

專業發展，並讓有使命感者投入政府工作。(林委員雅鋒)1. 呼應邊委員裕淵所說，在公務體系中，重要的是資訊運用能力，例如司法院開發法學資訊檢索系統時，開發人員就不僅限於資訊專業人員，事實上司法院資訊處處長歷來皆由具有很強資訊運用能力的法官所擔任，如此開發出來的資訊系統，方能符合法官需求，如果非資訊人才能夠兼具本身專業能力及資訊能力，未來工作生涯會有很好的發展；此外司法院人事處處長歷來也都是由法官擔任，亦是基於相同理由，因為擔任上開職務的法官，都能夠精準掌握兩邊不同的能力。

2. 關於行政執行署、廉政署等機關設置資訊人員過少一節，主要是受限於機關編制員額所致。

3. 在國家安全局國家安全情報人員特考，已增設公職資訊技師組，既然要從有經驗、優秀又有證照之資訊技師中進用成為公務人員，以目前高考及格人員平均年齡為 30 歲情況下，目前報考公職資訊技師年齡上限設為 35 歲，有無考慮他必須有數年工作經驗的時間？35 歲這個時間點，足夠一個人又完成學業、又服過兵役、又考上資訊技師證照、又有數年工作經驗嗎？如果一般人做不到，那這個類科等於沒有增設。所以，如果有誠意要招考各類公職專門職業人員，一定要考慮放寬年齡限制。(黃委員錦堂)

1. 行政機關之業務大致可區分為「策略性之創新業務」與「例行業務」，茲以資訊為重要管理調控媒介，若其運用得當，即可帶來創新益處，故每一部會應善加利用資訊技術，並用於適當之處，即可收創新所帶來的效率與節約之效。

2. 以本席擔任前衛生署健保爭議審議委員會委員經驗，在處理健保爭議案件時發現，以電腦設定條件篩選違法爭議案例可謂具極高效率。若能設計程式對各部會或地方政府用人數與成本進行了解並精確掌握，並對應該地域之人口數進行分析及進行績效評鑑，可藉此提高公共課責之監督性。

3. 關於政策創新議題，應由政務官與高階文官協力帶動，中階常任文官(例如各部會資訊規劃師)也應發揮一定功能

，並配合相關委外研究計畫、派員出國考察成果等，經由多方互相激盪，以持續強化機關創新能力，俾生良好之創新成果。故各機關內之資訊人才的功能定位為維持機關例行業務之順暢進行，以及在政務官、高階文官之領導及部會規劃司之委外研究，以及國發會等國家整體研發主管部會之帶動下，配合政策之創新。部今天所作報告所提出的改革建議有諸多值得採行之處，例如改革過程中需有相應之配備，包括考選方式改革、職務歷練與流動順暢性、職務加給等。(高委員永光)

1. 從公共行政理論觀之，呼應詹委員中原意見，此議題與電子化政府(E-Government)或電子治理有關，確實屬跨域治理重大議題，部點出問題所在，可謂方向正確，惟在做法方面，應請各機關進一步確認需用何種資訊人才，非僅增設公職資訊技師類科或加強推動專業證照制度即可解決問題。又將來政府若走向E治理，相關制度將隨之大幅改變，資訊人才也將成為各部門主要之行政人員，此趨勢將與考試端如何考選人才有重大關連性，值得進一步深究。

2. 當今E治理(電子化政府)仍可謂困難重重，茲因觀念未予適度釐清，政府機關應採行大水庫資料管理，所有資訊均可在資料庫流通，惟目前多數政府機關心態乃有資訊最好不宜過度流通之迷思，究竟公部門實際需用之資訊技術人才為何？以實際使用端觀之，就公務人員而言，最重要的是資料的交換與取得，但目前實務上仍有相當的困難度，例如多數機關需用之資訊人才為程式設計師或資料庫管理人員，多從資安防堵角度來辦理公務，故若單純從資訊技術層面切入設立相關資訊技術類科，是否合宜？有無必要性？值得進一步商榷。再次肯定部報告引起大家對此議題之重視，應以跨領域主題角度切入，並請人事總處轉請行政院方面關注，俾於國家走向電子化政府E治理過程，共同協力處理資訊類科之考選與用人，以進行必要與有效之變革。

董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：1. 肯定考選部的勇氣，敢於挑戰提出此一重大議題，引起委員諸多的迴響。就本院而言也有類似的問題，如：資訊技術和設備無法與時俱進、人員專業性和研發能力不足、陞遷管道不暢通，以及資訊工作效果不彰。本人服務過的銓敘部也有同樣的困境。考選部從考選行政立場提出此一問題，對本院有重大貢獻；委員求好心切，提出各項建議意見，應虛心接受，但問題是應如何解決？個人認為應從思想上進行改變，接受新觀念。今日資訊發達到難以想像的地步，每個人都無法置身事外，但必須有人處理相關事務並將其做好。去年底本人讀了「大數據 (Big Data)」一書，介紹目前數據與過去不同，過去資料用過即丟，今日要儲存起來，因為它是一種資本，一種投資，具有利益並且可以幫助判斷。以資訊儲存單位 GB 為例，乘 1 千變 TB，再乘 1 千變成 PB，再乘 1 千變成 EB。換言之，1 個 EB 等於 10 億個 GB。2013 年全世界資料總量計 1,200EB，如將該等資料以書本平鋪於美國版圖，可達 52 層樓之高，如燒成 CD，五個一疊，可達月球。此一數量每三年將成長一倍。另亞馬遜 (Amazon) 創辦人貝佐斯曾說，網際網路每年以百分之二千三百速度在成長，這些數據令人驚心動魄！2. 考試院作為政府機關的一部分，要研究如何用人與培養資訊人才，使其發揮專長，但我們只是一個使用者或被提供資訊者，事實上很多事情無法直接操作，將來銓敘部、保訓會都要配合辦理相關事項，包括用人政策是否鬆綁，採聘用或委外方式，以及如何訓練人才等，但應有整套的作法，今後本院應有計畫推動相關工作。作為公部門，應充分利用資訊科技進行相關工作。對於委外部分，去年美國曾發生國防部包商雇員洩漏國家最高機密事件，對此部分也要特別的注意。

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、公務人員退休撫卹基金截至 103 年 3 月底止之財務運用情形。

2、公教人員保險準備金截至103年3月底止之財務運用情形。

委員表示意見：(張委員明珠)1.103年度截至3月底止，退撫基金運用整體收益，已實現收益數加計未實現損益後之收益數為111億2千萬元，期間收益率為2.1%，年化收益率為8.2%，請教部對於上開基金整體運用績效是否滿意？2.公務人員退休撫卹基金管理條例自84年7月1日施行以來，其第5條第1項明確規定本基金之運用範圍，除購買公債、庫券、短期票券、上市公司股票及存放銀行外，也可運用於與公務人員福利有關設施之投資及貸款等。本席近年來多次建議應儘速克服困難，以落實該上開規定之立法意旨，活化基金，促進基金多元運用，惟由本報告附表2「退撫基金投資運用概況表」觀之，「與公務人員福利有關設施之投資及貸款」之投資項目部分，仍一如往昔再度掛零。基此，再次籲請部應參考近年來院、部考察日本、韓國、歐洲等國之參訪、研究報告，參考其公務人員退撫基金長期積極投資飯店、高爾夫球場等不動產投資案例，加強基金多元運用，適度投資、經營與公務人員福利有關之相關事業，俾落實公務人員退休撫卹基金管理條例之立法意旨，並提升基金整體績效。

(蔡委員良文)1.報告中部與監理會數據表示方式並不相同，監理會標示至小數點第3位，部標示至小數點第2位，雖僅有一點差距，惟因退撫基金規模龐大，建議小數點標示方式予以統一規範。2.部報告以穩健經營角度，強調退撫基金之經營應兼顧安全性與收益性，故在資產配置上，除資本利得外，得隨時增加固定投資，以達多元衡平之資產配置，俾藉以分散投資風險。另亦應持續注意國際經濟情勢發展，將有助於基金於運用範圍內進行靈活調控。請部說明，先前之歐債危機對於退撫基金之影響如何？又日本、歐洲各國經濟趨向疲軟之際，退撫基金國外投資比重是否有順應時勢調整？3.院長率團訪問日、韓有關年金制度改革，所進行之參訪與研究建議，對於部啟示為何？部是否相應提出調整方案？

本席多次建議部分析國內外經濟發展情勢與投資佈局，並與時俱進檢討研修公務人員退休撫卹基金管理條例相關投資規範可行性，例如增加開發中國家投資比重，或新增公共投資、不動產、天然資源等投資項目，請部提供最新研議動態資料供參。(詹委員中原)提出兩個請教：1. 以附表 6 國內受託機構代操退撫基金及其自行發行基金績效比較表觀之，98 年度至 101 年度共計委託經營 13 批次，其中各受託機構自行發行基金平均報酬率高於代操退撫基金者計有 11 批次，即使其代操退撫基金績效高於自行發行基金，但整體而言，其績效表現仍相對劣於其他受託機構，故幾可判定，國內受託機構自行發行基金之操作績效均遠高於代操退撫基金 2 至 10 倍不等，請部說明原委。2. 由附表 1 退撫基金各類參加人員退撫收支概況表可知，截至 103 年 3 月底止，退撫基金之軍職人員帳戶部分，其基金支出繳費收入比率已達 82.42%，而基金支出占基金總收入比率業亦達 75.42%，如再與 84 年至 101 年、84 年至 102 年之總統計資料相聯結，可知情況更加惡化，基金繳費收入僅占 15.1% 左右沒有改變，但基金支出占基金繳費比 101 年為 73%，102 年為 79%，103 年為 82.42%，軍人帳戶收支不平問題愈來愈嚴峻，似有無力回天之虞，請部說明有無解決之道？(高委員明見)1. 本席在院會曾多次建議部研議退撫基金投入與公務人員福利、養生有關設施及貸款之可行性，以本次隨院長赴韓國參訪經驗，發現其公務人員退休基金運用非常彈性與靈活，投資報酬率高達 6.45% 之主因，即在於投資範疇廣泛，包括國家基礎建設、創投及與公務人員相關不動產等，且因事前經詳細評估，故不致引發不動產市場過度反應，惟部對委員建議無動於衷、過於被動，未曾動念如何突破困境，爰建請部於委員座談會提案討論，俾收集思廣益之效。2. 另委員參訪北歐時，受訪國也提到退休基金投資印度等開發中國家的不動產，並委託當地人經營，而獲得相對較

高報酬情事。以上意見請參考。(趙委員麗雲)今天部報告明顯看到基金投資項目配置情形相較於本院甫完成考察之日、韓年金基金而言，相對保守，故績效也就有數倍差距，例如表 2 列其他(另類)投資—設施及經建投資與貸款均掛零，即值得關注。雖誠如部報告結語，穩健、安全為基金管理之最高原則，惟參據世界先進國家政府基金之投資配置，近期多改採收益率較高之投資策略，以世界最大(規模達 1.26 兆美元)之退休儲蓄基金 GPIF 為例，其管理機構—日本政府退休投資基金管理委員會，近期(4 月 22 日)大幅改組旗下投資委員，改組後的決策委員 8 人中，其中有 6 位為新聘，而其中半數，共 3 位新任成員即為力推安倍經濟學，主張以彈性投資，拉高收益率之倡議者，希藉由拉高風險性資產(包括基礎建設或不動產領域)配置，一方面藉以衝刺或帶動國內經濟發展，另一方面，希望能同時紓解當前世界各國因人口老化等故，導致普遍發生退休年金收支失衡或財務困窘問題。上開日、韓退休基金管理案例是否有其值得參考價值，在我國採行之可行性如何？謹就教於出席人員。(邊委員裕淵)

1. 以部報告觀之，公務人員退撫基金截至 103 年第 1 季之績效表現堪稱尚可；另以 102 年第 4 季(總市值新台幣 867.67 億元、總成本 990.4 億元)與 103 年第 1 季(總市值 835.7 億元、總成本 960.3 億元)相較，總市值減少約 32 億元，總成本減少 30 億元，故其實際績效表現並未顯突出。另委託經營部分，以其總成本與總市值相較，其績效表現亦未見突出。
2. 退撫基金既可投資購買上市公司股票，若持股達一定比率者，目前是否有派董監事？可否派董監事？身為股權持有人，於該上市公司改組時，為何不能參加其董監事會議？就公營企業而言，或有不妥之處，惟私營企業部分，本退撫基金宜參與其董監事競選，俾就近瞭解投資企業經營狀況。請部就不合理規定進行檢討。
3. 關於與公務人員福利有關設施之投資及貸款項目，亦可以租用方式辦理，例

如租用各地方政府閒置未善加使用之蚊子館加以運用，不涉及所有權，即為可思考方式。(林委員雅鋒)有關退撫基金為何無法投資與不動產相關項目一節，實有法令難以突破之處，因公務人員退休法第8條規定，退撫基金共同撥繳費用之提撥，係由政府撥繳65%，公務人員僅提撥35%，以此比例觀之，退撫基金如欲投資不動產，因65%資金來自政府，故退撫基金無法登記取得全部所有權，乃屬必然。建請部研究如要增加投資項目(包括不動產)，可否採信託方式，由受託之退撫基金協助縝密與嚴謹之經營管理，一方面得以信託方式突破現有所有權登記僵局，另一方面，亦可促使國內不動產市場因退撫基金加入而趨於穩定。(胡委員幼圃)1. 本次隨院長考察韓國年金制度，其國民年金基金年收益率達6.35%，進一步深入了解後發現，除投資於與公務人員福利有關設施之投資及貸款外，亦可投資於其他國家非與公務人員相關之不動產、國家基礎建設、創投等，其投資範疇相對廣泛。我國現行法令並未明訂不可投資不動產，但確受限於所有權登記等實務之困擾。茲以運用退撫基金之終極目標在提高投資報酬率，建請部應著眼於規劃或設想提高投報率之策略與方法，至於技術等枝節性問題，則應進行全面檢討並採以突破方式，達到增加投資報酬率目的。2. 有關退撫基金委外投資受託機構代操績效遠低於其自行發行基金一節，本席已多次籲請部注意改善，請部確實讓相關投信公司瞭解本院如此關切該等問題，並要求其限期積極改善，方能確實提升退撫基金委託經營之投資績效。

張部長哲琛、陳經理鴻補充報告：對各委員意見加以說明(略)。院長表示意見：有關詹委員中原提及軍職人員退撫基金收支失衡問題，本院已盡一切努力向有關機關反映問題之嚴重性，且從未間斷過，惟基於權責，本院也只能盡提醒與建議之責。

(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)：103年度公務人員保障業務宣導暨輔導活動之規劃及辦理

情形。

胡委員幼圃表示意見：對保訓會培訓業務表示意見，最近一連串的學運、核四與絕食等議題，其實與公務人員的視野、觀念及培訓息息相關。個人認為，民主的真諦並非人人平等，而是人人在平等的基礎上，享有基本的權利，但必須尊重人與人之間的差異，不可極端的社會主義化，不顧一切，只求人人平等。但民主政治確係不分聖、賢、才、智、平、庸、愚、劣，一人一票，一律平等。林義雄先生目前正以絕食表達停建核四的主張，似非符合上述民主的真諦。但政府去年提出核四公投議題，本席亦於去年 11 月人事行政總處出版的〈人事人員工作生活錦囊〉針對核四問題表達看法，有關現代高階公務人員培訓，有 8 件事特別重要，其中最重要的是要有專業的知識，清晰的思維，能進行細緻而科學化的分析，並具說服力的溝通能力。就以核能公投為例，核能議題公投可分為核四公投與核能政策公投，核四公投不過，核四停建，那較老舊的核一、核二、核三是否得以展延？新機組作廢，展延較老舊機組合理嗎？換言之，核四公投過與不過都不能解決問題。應該對”核能政策”進行公投後，再討論核四是否續建，與核一、核二、核三展延與否問題。顯然，核四公投並不是一個好的命題。為使我國公務人員培訓更為周延，建請會將此一觀念（如書第 140 頁中 8 項重點）應用於高階文官培訓中。以上意見，請會參考。

(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、「原住民族委員會成立及簡任第 12 職等以上應報行政院核派職務人員派職作業」辦理情形。
- 2、規劃辦理「提升行政院所屬機關公務人員積極任事及創新能力」訓練。

委員表示意見：(趙委員麗雲)根據今日人事總處報告，欣見原住民族委員會於 103 年 3 月 26 日正式以較過去更大規格及

恰適之組織掛牌運作，行見原住民權益保障工作將益形落實，特假院會道賀。同時，承續上周院會有關原住民族特考議題，期勉有關機關與原民會協力查缺、考選、訓練、輔導，俾能更加落實原住民族相關權益。另4月18日司法院大法官作成釋字第719號解釋，因恰與原住民工作權有關，而本席對該解釋另有補充看法，特假院會提出就教各位，並供人事總處卓參。上開號大法官解釋係應民間企業申請，針對政府採購法第98條及原住民族工作權保障法第12條第2、3項內容，就獲得政府採購案之得標廠商，在履約期間，每滿百人需進用一名以上之原住民，未達標準者須向原民會繳納就業基金之代金進行解釋。申請釋憲者，台灣高鐵等4公司係因積欠原民會50至420萬元代金，而其股東認為所需繳付之代金金額占得標履約所得金額之比例過高，已侵犯公司之財產權，亦妨害其營業自由的保障，然大法官1416次會議一如社會預期，查據憲法肯定多元文化，扶植弱勢的理念解釋本案，認為此類政策作為旨在積極實踐原民工作保障故合憲，惟在理由書卻又特別註明：有關機關仍應依時空環境需求，定期檢討修正優惠措施。其實，根據本席了解，旨揭政府標案必需進用一定比例原民措施之困局，並非來自大企業，而在於私部門，尤其是私立大專校院及社團法人。蓋因該等單位所得標案多屬短期、小型計畫，其工作性質、待遇對原住民而言，欠缺吸引力，因而常有招不勝招，且人事異動頻繁致補不及補，造成缺額罰金情形，尤有甚者，由於此類標案本多為小型計畫，故亦可能發生被罰代金高於採購金額之荒謬情形。綜上，本席認為此制度措施及法益雖屬良善，但長此以往不去面對、處理，終將招來民怨，恐反而斷送此一良法美意。本席爰建請人事總處儘速會商工程會及原民會依照大法官解釋之理由指示，積極檢討，查據現實，予合情、合理之補救，並審酌修法（原住民族工作權保障法第4條）對公部門包括政府、公校及公營機構之用人能酌依人口

比例(2.8%)來調整進用原民之比例(現制為1%)，至於私部門因多屬暫時性工作，對原住民生涯發展助益並不大，困擾怨懟卻多，可否豁免或降低其進用比例，俾利保障原民工作權之政策不只有效可行且皆大歡喜。以上意見，提請院會審酌，人事總處參考。(蔡委員良文)

1. 有關原住民族委員會報告案，相對應的，本席多次建議應基於憲法重視多元文化精神，以及行政學術朝多元人事管理發展，對功績價值與代表性價值作適度衡平調控。故無論於相關特考提報原住民族缺額，或適度增加身心障礙特考缺額，或依據客家基本法規定提報高普考客家事務行政類科員額，均為上述精神具體實踐，建請人事總處及銓敘部在執行相關人力資源調控過程，請考量釋放職組員額或協調所屬人事機構多予進用本(103)年身心障礙考試相關類科人員、原住民族特考及格人員，或於本年高普考能提列增加客家事務行政類科員額等。上開族群員額進用誠屬不易，惟請增名額有限，即可確實凸顯族群和諧與整合等象徵性意義之宣示，籲請人事總處及銓敘部仍應本於職責積極協處。

2. 肯定人事總處規劃辦理提升公務人員積極任事及創新能力訓練，課程規劃7大內涵已涵蓋於公務人員之核心價值-廉正、忠誠、專業、效能與關懷，以及公務人員服務守則。建請將上開內容融合於黃人事長及保訓會葉副主委致詞講稿內，並藉此機會向公務人員加強宣導推動公共服務日之主要目的與意旨，藉以鼓勵現職公務人員從事志工服務等。以上意見，請人事總處、銓敘部及保訓會參考，並請院會審酌。(高委員明見)

欣見原住民族委員會掛牌運作，惟據了解，近年來少子化情形愈趨嚴峻，原住民族生育率偏低，是否同樣也面臨少子化問題？為避免原住民族人口持續萎縮，原民會在面對與處理上開議題時，是否有規劃特別鼓勵措施？對其生育及育嬰是否給予特別補助？後續教養問題有無提供必要協助？(李委員選)

針對人事總處提出「提升行政院所屬機關公務人員積極任事及創新能力

」之訓練，提出一項請教。由訓練背景中指出，舉辦訓練的目的，要改善公務人員因嚴守「依法行政」而忽略解決事件的能力，以及欠缺全面視野等能力之不足等情事，調訓對象為行政院及所屬二級機關人事處長、公務人員訓練機構首長及直轄市政府人事處副處長等 40 人，規劃 7 門課程，請教此項訓練之成效指標為何？人事總處如何追蹤評估完成此項訓練後之具體成效？

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 4 月份實地參訪澎湖縣政府籌辦情形。

乙、討論事項

一、考選部函陳廢止司法官及律師國家考試試務注意事項一案，請討論。

決議：照部擬通過。

二、考選部函請舉辦 103 年公務人員特種考試司法官考試及 103 年專門職業及技術人員高等考試律師考試，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)本二項考試典試委員會如何設置部分，交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)本案俟前開審查報告提經院會決議後再行處理。

(三)會議紀錄同時確定。

三、考選部函請舉辦 103 年專門職業及技術人員高等考試會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試，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：照案通過，並照院長所提，請張委員明珠擔任本考試典試委員長。

丙、臨時動議

銓敘部函陳民國 103 年 1 月 29 日修正公布之公教人員保險法及相關子法草案之施行日期，建請同意變更為本(103)年 6 月 1 日起施行一案，請討論。

決議：(一)照部擬意見通過，並函請行政院配合辦理。

(二)會議紀錄同時確定。

散會：下午 1 時 10 分

主 席 關 中