

審 查 報 告

民國 108 年 4 月 18 日本院第 12 屆第 232 次會議，考選部函陳軍職轉文職相關考試檢討報告一案，經決議：「交全院審查會審查，由李副院長逸洋擔任召集人。」遵經於同年 8 月 22 日、29 日舉行 2 次全院審查會，審查竣事。審查會為期審慎周妥，第 1 次會議並邀請國防部、國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱輔導會）、海洋委員會、行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）列席。審查會出、列席人員名單如附件。

審查會首先由考選部就本院第一組簽呈意見，擬具審查會補充資料供審查會參考，並說明本案緣起、檢討分析結果及改進建議等。續由用人機關表示意見略以，有關檢討建議停辦國軍上校以上軍官轉任公務人員考試（以下簡稱軍官轉任考試）部分，依憲法增修條文第 10 條規定，國家應尊重軍人對社會之貢獻，並對其退役之就業予以保障，且軍職轉任文職考試均有其法律依據，咸認在相關法令未廢止之前，不宜冒然取消軍官轉任考試，以維護國家制度之持續與穩定；國軍各官階訂有服役年齡上限，軍職於退伍轉任前，均於部隊服役 25 至 34 年，不僅具有國防事務專長，亦有成熟管理經驗，學能正值巔峰期，退役轉任相關單位後，仍可繼續發揮所長，延續個人職涯之發展規劃。倘取消軍官轉任考試，將造成國家流失進用中、高階國防事務專才管道，影響國防事務推展及經驗傳承，對未來建軍發展及戰備整備工作影響甚鉅；就政府整體施政以觀，考量配合募兵制政策推動之配套作為及中高齡者、高齡者就業輔導政策之衡平，應以更寬廣的視野，重新評估軍官轉任考試存廢之利弊得失。

另澄復說明考選部建議停辦軍官轉任考試理由，有關辦理考試效益低一節，按軍官轉任考試及格人員限制任用於特定機關，必然會有考試效益較低及人力需求有限之情形，未來將持續擴大宣導，以提升考試效益，並將編列相關預算，共同分擔考試之試

務費用；有關年金改革更降低報考意願一節，改革後新制退伍人員轉任公務人員後，薪資待遇仍高於退伍請領之月退俸，且轉任後享有年終獎金、考績獎金及子女教育補助費，故仍具轉任誘因；有關考試進用高階軍職人員擔任中高階文官管理人力之需求極為有限一節，依軍官轉任考試規則，考試及格人員限制任用於特定機關，所提列職缺，均係從事國防事務推動。透過轉任考試進用之高階軍職人員，因嫻熟國防事務，對工作推展確有極大助益；有關軍職人員可參與其他考試貢獻所長一節，軍職人員具豐富軍事歷練可無縫接軌協助單位政策推動，增進整體組織效能，如藉由其他考試貢獻所長，則渠等長年累積之經驗，無法於新職充分運用，反而造成國家人力資源浪費。

本案討論時，與會委員主要就軍官轉任考試現存爭點及是否續辦考試進行討論。茲綜合與會委員及列席機關之意見與說明如下：

一、軍官轉任考試相關爭點

有部分委員詢及，據統計資料載以，軍官轉任考試近年報考及錄取人數非常少，部分類科甚至出現無人報考、到考，致無人錄取之情形，有無加強報考意願之改善方法？中將、少將及上校轉任文官之平均年齡為何？轉任文官後，尚可服務公職之年期多長？轉任後是否有不適應現象？工作表現績效如何？

又有委員表示，據檢討報告綜整軍官轉任考試之外界意見載以，該考試為限制性、封閉性考試，有因人設事之疑慮；考試方式與相當層級之其他國家考試相較，應試科目數量多寡、客觀或主觀評斷間之合理性，多引起外界質疑，請列席機關可予澄清說明。

另有委員認為，用人機關咸認軍官轉任考試乃現階段推動募兵制之重要誘因，甚有助於紓解年金改革造成之負面衝擊，然是否有過度估量此一考試制度對國軍精實方案有正向且長遠實質效

益？仍請用人機關務實研討，尋思真實有效解方，而非僅求緩解一時之策。

國防部說明，關於軍人各官階轉任公職之平均年齡，中將屆齡退伍為 60 歲，轉任年齡約為 57 至 58 歲，距公職屆退約有 7 至 8 年；少將最大服役年齡為 57 歲，轉任年齡約為 54 至 55 歲，距公職屆退約有 10 至 11 年；上校最大服役年限為 30 年，約 52 歲，轉任年齡約為 46 至 48 歲，距公職屆退約有 18 至 19 年，在公職領域中，均有相當長服務年限。另歷年轉任考試及格人員，因具軍事專業背景及豐富歷練，在相關職位適應上均非常良好，工作表現傑出。

輔導會說明，有關軍官轉任考試報考人數少部分，因上校以上現役人員始具應考資格，但現役人員工作繁忙，常難以準備考試；轉任公職機關僅限於特定用人機關，尚可開放更多職場供不同專業者得以發揮，應可增加上校以上軍官轉任公職誘因，使考試更具意義。至檢討報告有關外界認為軍官轉任考試為限制競爭之封閉性考試一節，以該會人力結構而言，經由公務人員高等考試暨普通考試進用之人力超過軍職轉任人員比例，且以考試本質觀之，限制資格之考試非僅軍官轉任考試，公務人員特種考試原住民族考試、身心障礙人員考試，亦為相同考試制度設計，況本考試僅得於特定機關轉任，若機關特性與服務專業達若干平衡，並作良性發展，有助於組織整體運作；有關檢討報告以近年本考試部分類科報考人數與提列需用名額人數幾近相當，進而推論有因人設事一節，據 92 至 108 年辦理情形統計，中將轉任考試計需用名額 39 人，報考 13 人，錄取 11 人，錄取率 84.61%。若為因人設事，報考人數與需用名額應相近，但從需用名額 39 人、報考 13 人之數字反差，甚至有些年度報考人數為 0 人，可知絕無因人設事之情形。

二、軍官轉任考試續辦問題

針對軍官轉任考試續辦與否，與會委員分持不同看法，贊成續辦之委員表示，本考試有其時代背景及宣示性意義，且世界各國就軍人之轉業，均有相關輔導政策及保障規定，具有世界性價值及正當性；復以少子化現象，國家考試報考人數漸趨減少，現有經國家長期培養且正值青壯年之優秀高階軍事專業人才，繼續為國防相關單位服務，應屬妥適，倘未能妥善利用此寶貴人力資源，實為可惜；因應年金改革對軍人之衝擊，本考試賡續舉辦，對於軍官未來發展應有所助益；雖依憲法第 18 條規定，人民有應考試、服公職之權利，惟按憲法第 23 條規定，於必要時如符合比例原則，仍可予以適當限制，是有其他特種考試屬限制應考資格之封閉性考試，非僅本考試獨有特性；考量國防相關單位確有軍事背景專業人才之特殊用人需求，政府應建立彈性合理用人管道，若無給予適當出路，可能再尋其他出路紓解人力需求，對文官制度之維護反而不甚妥適，是本考試恐不宜冒然停辦。

對於軍官轉任考試續辦尚存疑慮之委員則認為，憲法增修條文第 10 條第 9 項規定係就軍人退役後之就業予以保障，非指現役人員轉任文官；軍文分治制度有其道理，軍人與文官所具特質、能力及訓練背景均不相同，若經軍官轉任考試，即可擔任簡任高階文官，是否合宜？又會否影響一般文官陞遷機會？軍官轉任考試僅限於上校以上軍官始得報考，係屬封閉性考試，查歷年辦理考試統計，有報考人數少、錄取率高之情形，致外界質疑有違國家考試公平、公正、公開之原則，與公務人員特種考試原住民族考試、身心障礙人員考試未特別限定保障某族別或某障礙類別人員始可應考之情形，不可相提並論；軍職人員若有志於公職，並非僅有軍官轉任考試一途，仍可參與一般公務人員考試或特種考試退除役軍人轉任公務人員考試（以下簡稱退除役特考）發揮所長，為國服務，是建議採折衷方式處理，訂定落日條款年限，並促相關部會提出比現行更符合公開、公平、公正之考試方式，否

則應予限期停辦。

有關憲法對軍人未來就業之保障，部分委員表示，透過軍官轉任考試轉任文官亦應包含於憲法對軍人退役就業保障規定之廣義範圍，且現役軍官始能報考，可避免渠等所具專業技能因退役若干年而有所脫節之情形；國防相關單位亟需具軍事專業能力人才，軍官經長期軍事訓練，累積相關專業知能，實難由一般文官輕易取代；本考試需用名額極為有限，並限制轉任國防相關單位等用人機關，而非恣意於各政府機關任職，應不致影響常任文官陞遷管道，對文官體系衝擊應屬有限。然鑑於本考試確有報考人數少及錄取不足額情形，相關考試類科、考試方法、應試科目等仍有檢討改進空間，爰建議本考試仍賡續辦理，但由考選部協同用人機關於一定期限改善相關問題，俾精進考試制度。

有關軍官轉任考試是否符合公平、公正、公開之原則，部分委員仍有疑慮，認本考試雖為應用人機關特殊專業需求，然查歷年提列需用名額均為一般行政等考試類科，並未彰顯其為軍事專業職務，建議仍應通盤檢討軍職轉任文職考試制度，或可考量將軍官轉任考試與退除役特考兩制合一，設計建構完整公平之考試制度，方為妥適。

人事總處則說明，軍官轉任考試提列職缺均為一般行政等考試類科，乃因必須回歸公務人員任用法之職組職系相關規定。目前職組職系並無針對軍方專業職務，設置如戰略規劃之軍事專業性職系及類科，而仍依職系說明書歸系於一般行政職系，並依國防部組織法及國防部處務規程所定職掌事項依其所歸之職系提缺。

此外，另有委員認為，軍官轉任考試之法源依據為後備軍人轉任公職考試比敘條例第 5 條之 1，有其合法性，倘予停辦，不僅涉及考試規則研修，亦關涉上開條例應否檢討修正問題，且用人機關強烈表示有運用特殊軍事專業能力之軍官轉任需求，現階

段未作整體檢討前，恐不宜停辦，但仍應限期檢討改進本考試相關問題，以達為國家取才之目的。

審查會於深入討論前述議題後，經獲致共識，作成決議如下：

- 一、退除役特考，同意部擬維持間年舉辦。
- 二、軍官轉任考試，基於用人機關仍有進用高階軍職人員轉任中高階文官之需求，賡續辦理。惟請用人機關加強宣導及鼓勵軍職人員報考，檢討提列職缺是否確實須以具軍事專長者任用，並請考選部協同用人機關，檢討考試類科、考試方法、應試科目等，於續辦3年後向法院會提出檢討報告，俾精進考試制度。

以上擬議是否有當？提請
公決

召集人 李 逸 洋

中華民國 108 年 9 月 24 日