

考試院第 12 屆第 63 次會議紀錄

時 間：中華民國 104 年 11 月 26 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：伍錦霖 高永光 趙麗雲 楊雅惠 蔡良文 何寄澎
馮正民 謝秀能 蕭全政 周萬來 張素瓊 陳皎眉
詹中原 黃錦堂 周玉山 張明珠 李 選 浦忠成
王亞男 黃婷婷 周志龍 邱華君 張哲琛 蔡璧煌
列席者：李繼玄 黃富源(張念中代)袁自玉 謝連參 曾慧敏
吳聰成 涂其梅 李嵩賢 葉維銓

列席者：黃富源公假
請 假

主 席：伍錦霖

秘書長：李繼玄

紀 錄：江銀世

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 62 次會議紀錄。

委員表示意見：(詹委員中原)1. 有關第 60 次會議人事總處令派簡任第十職等以上人事正副主管人員請任案，其簡歷表登載學歷有疑義部分，本席從該次會議至本次院會共 4 次表示意見，人事長與 2 位副人事長都曾回覆過本問題。本案爭點在於人事總處處理事情的態度與方式，當本席提出疑義時，人事總處只要回應會查清楚即可，但卻回應該學歷資料係由當事人自行填具，沒有再經過任何審查；另院長於院會就本案亦有所裁示，請人事總處與教育部聯繫了解並做妥適處理，故本案似已成為院會議案，惟幾次院會下來人事總處對本案之回應並無一貫性且缺乏主動態度。目前本案所涉範圍，除提報院會案件之資料正確性與否外，亦牽涉到人事總處職掌全國公務人員人事資料建置作業程序，基於人事總處職責，建請人事總處向院會正式說明本案。2. 人事總處說明因遷就

人事資料庫尚無此校系代碼，而選擇相近的名稱登錄簡歷冊，似有削足適履之嫌，實有不宜。每一筆人事資料登錄均須照原始證件辦理，確認無誤後須由人事單位查核簽章，倘若簡歷冊及原始證件所載顯有差異，如何能通過查核？又人事總處於第 60 次、第 62 次會議所提報之人事主管請任案，2 位人事主管碩士學歷相當接近，此為碩士班學歷，而非學系學歷。本案只要人事總處未來能做適當查核作業處理及調整參與院會討論之態度，即可予以結案。(蔡委員良文)茲以今天院會書面報告第 3 案為考選部主管人員請任案為例，由資料可知其中一位之派令生效日期為 104 年 12 月 30 日，假設當事人再過 2 天取得(完成)碩士學位，即會與本次提報院會資料為大學畢業產生落差。因此提供 2 個建議方向請人事總處併參：1. 請人事總處將各機關改進因應情況，於 3 個月內向院會或於適當時機進行報告；2. 簡歷表除加註提醒注意個資法等相關事宜外，是否能於符合效能原則下，加註人員其他之相關動態情形。(周委員萬來)各機關人事單位在登錄當事人學歷資料時，都會查核其學歷證件，應該不會產生學歷有誤或爭議情事，本案只須責成各機關人事單位確實盡責辦理資料登錄即可。(周委員志龍)本案應該要嚴肅看待，因為當公務人員在填寫自己學歷資料時都不能填寫清楚，這是否妥當？雖然學校系所名稱與開設課程常有變動情形，但仍應以畢業證書所載為準，如果公務人員不能確實填寫自己的學歷，即有偽造文書之虞，假設某一天要擔任重要職務時，被外界發現學歷資料有疑義，勢必將會引起許多不必要困擾，故有必要要求各公務人員確實填寫自身學歷資料。

張副人事長念中補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

- (一) 第 60 次會議，高召集人永光提：審查考選部函陳典試法施行細則修正草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」

」紀錄在卷。業於中華民國 104 年 11 月 16 日修正發布及函請立法院查照，並函知考選部。

決定：洽悉。

- (二) 第 60 次會議，張召集人明珠提：審查考選部函陳題庫建立及運用辦法修正草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 104 年 11 月 16 日修正發布及函請立法院查照，並函知考選部。

決定：洽悉。

- (三) 第 60 次會議，何召集人寄澎提：審查考選部函陳考選部訂定國家考試應試科目名稱要點草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 104 年 11 月 13 日函復考選部。

決定：洽悉。

- (四) 第 60 次會議，考選部函請舉辦 105 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試，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，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 104 年 11 月 13 日呈請派用及函知考選部。

決定：洽悉。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、考選部函陳辦理專門職業及技術人員普通考試地政士考試第 35 批全部科目免試審議經過及地政士考試審議委員會第 39 次會議紀錄一案，報請查照。

決定：准予備查。

- 2、考選部令派薦任第九職等以上正副主管人員陳耀宗等 2 員請任一案，報請查照。

決定：洽悉。

- (二) 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、辦理本總處 104 年度各國人事制度編譯報告評選結果。
- 2、辦理 104 年行政院模範公務人員暨行政院與所屬中央及地方各機關建立參與及建議制度案頒獎典禮。

決定：洽悉。

(三) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：本院 104 年全員研習活動籌辦情形。

委員表示意見：(何委員寄澎)2 點建議：1. 本院每年均辦理同仁全員研習活動，立意良好，收效亦佳。鑒於委員同仁平日互動不多，而各委員皆術業有專攻，則研習活動仿往年適度邀請委員擔任講座或座談與談人，當有其豐富意義。2. 有關研習會主題及本院每月一書之選定，考慮本院類如古代翰林院，宜有上位核心價值之思維，請勿單一性的以問卷調查決定。(楊委員雅惠)有關本院全員研習活動課程設計，建議可多增加我國考試制度演進歷程與人文素材等課程，並考量邀請何委員寄澎等具豐富學養之委員擔任講座；至舉行方式，可採取不同舉辦角度與多元嘗試方式，例如 104 年 4 月所舉辦之國際文官制度學術交流活動，邀請詹委員中原、蕭委員全政及暨南大學孫教授同文專題演講及對談等，就能激發出更多元的想法與收穫。以上建議提供院參考審酌。

李秘書長繼玄補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(四) 考選部業務報告(邱部長華君報告)：

- 1、考選行政：104 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行 104 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第二次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試。

委員表示意見：(馮委員正民)肯定部 104 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料之統計分析。由表 3 可知

，公職專技報考人數中男性 167 人，女性 1,262 人，男性遠低於女性人數，其是否緣由於公職 7 類科中，報考公職護理師、公職諮商心理師等女性人數較多的關係？建議未來分析公職專技人數時可列出 7 類科之報考人數、錄取率及是否有不足額錄取之問題。(楊委員雅惠)104 年高等三級考試暨普通考試錄取率創 20 年新高，值得慶賀。但在仔細分析後仍有些問題提請部注意，如 102 年至 103 年錄取率由 6.22% 增至 6.76%，成長率為 8.68%，惟到考人數由 102 年 100,280 人減至 103 年 84,763 人，降低 15.47%，錄取人數由 6,235 人降至 5,729 人，降 8.12%。因到考人數與錄取人數減少，故錄取率看起來提高；103 年至 104 年，錄取率由 6.76% 增加 8.73%，成長率為 29.14%，到考人數由 84,763 人減到 75,623 人，降低 10.78%，錄取人數由 5,729 人增加為 6,374 人，提高 11.26%，因到考人數減少錄取人數增加，故錄取率看起來大幅提高。照目前趨勢，報名人數可能會降低，錄取人數則與機關報缺數額有關(涉及組改與公務人員定位)。如果報名人數降低之趨勢持續，可能會影響考選基金運作，至於報名人數遞減原因，可能與社會對公務人員看法、少子化及經濟景氣等有關，希望部能對報名人數遞減問題繼續檢討研究，因為這涉及未來錄取率與考選基金運作等問題。(陳委員皎眉)本席特別針對錄取人員性別統計問題提供意見，雖然本席在第 11 屆時曾對此議題花很多時間說明，但近來因發現多位委員有女生比較會考試、女生錄取率比較高、女性公務人員太多等看法，爰就此等議題再次提醒，請參考部資料表 3，其所載錄取人數，指的是錄取人員當中的性別比例(錄取人員男女性別比例)，至所載錄取率，則是不同性別者分別之錄取率。過去部只報告前者，經過本席多次提醒後，目前均一併提供後者資料。至於在性別分析上代表之意義，本席於考選通訊 101 年 10 月、11 月第 22、23 期社論「男性保障名額？—請先給我正確的性別統計」已有

詳細說明。當時為何寫這篇文章，就是因為有許多人認為女生比較會考試、女生錄取率比較高、女性公務員太多可能會造成問題，主張要有男性保障名額，故本席慎重的提出不同看法，對此問題用許多數據詳細分析，並表示，此需要先回答 4 個問題：1. 公務人員中女性真的比較多嗎？2. 女性真的比較會考試嗎？3. 如果女性公務人員較多，就會造成問題嗎？4. 保障男性錄取名額才能解決問題嗎？這 4 個問題文章中都已有答案—均為否定的。現本席僅就第 2 個問題提出說明與建議：本席首次注意到本問題是 99 年擔任初等考試典試委員長時，當時報名 89,149 人，錄取 580 人，及格率 0.65%，其中男生錄取 198 人，女生錄取 382 人，女生錄取人數看起來幾乎是男生的 2 倍，似乎女生比較會考試，但分析男女性分別的錄取率後發現並非如此，因為男生的錄取率是 0.95%，女生錄取率 0.8%（反而較少），因此大家想當然的認為女生較會考試的觀念是錯誤的。本席後來分析各年的高普初考及地方特考，都相當一致的發現男生錄取率較高，但女生錄取人數較多，主要因為女生報名人數較多。從今日部報告資料亦可清楚驗證，女生錄取人數較多，但男生錄取率較高，且主要都是因為女性報考、到考人數較多的原因（公職專技考試尤其明顯，可能與類科有關）。因此，男性保障名額不是問題解決方法，而是要鼓勵或吸引更多優秀男性報考國家考試；另從統計資料發現，女性公務人員並未比男性多。限於時間，本席對本議題之其他意見與看法，請參考本席上開文章。（周委員志龍）本院有 14 位委員前 2 天至連江縣政府（馬祖）實地參訪，並於參訪過程中了解到許多離島面臨的用人問題，雖然參訪過程委員無法給予任何承諾，但有義務將問題攜回本院討論。其中最重要的，就是離島人員之考試與留才問題，大家都知道離島公務人員流動性非常高，故如何在考試階段就能選拔出真正願意在離島服務人才，是非常重要的事情，爰在考試部分是否應給予較特殊的考量？

據了解多位委員都有細緻的想法，必要時可請這些委員表達高見，真有必要時可由委員正式提案供院會參酌，例如有委員認為許多人參加地方特考(離島為分發區)考上後，雖限制轉調期限為6年，但這期間卻不斷參加考試，等不及期望早日回本島工作，或於6年期滿後迫不及待轉調本島職務，無心留任，十分枉然。故可否對離島進用人員考試的考科內容與考試方式做特殊考量？例如可就馬祖特殊的地理人文進行考試，或是增加面試機制，以了解應考人是否有心留在離島工作等，加上馬祖地區並無專科以上學校，故當地人要考上考試並不容易，爰可否考量讓其有特殊的考試方式，從上游就進行處理？本院委員曾多次至馬祖實地參訪，連江縣政府第一個反映問題都是如何留住人才，這應在考試最上游處即進行考量，因為雖領有離島加給，但留住人才的功能成效仍然不彰。(李委員選)針對部報告之104年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析，提出1項請教與建議：統計分析之目的在檢視現況與解決問題，遺憾今日報告中未見比較精細分析，例如：那些類科考試報考人數顯著降低？或仍能維持一定人數？那些考試類科出現錄取不足額？若無充分的相關資料，難以產生警示作用，今日的報告不夠精細，只提供錄取率及簡易分析，資料不足無法檢討與改善現有問題。建議部未來能提出更精細的分析表，並對錄取不足額的類科列案管理並研議改善方式，例如鼓勵科大學學生報考以提高報考人數？還是須檢討改善考試科目或題目？以防政府職位雖有空缺，卻因不足額錄取導致無人可用之窘境。(詹委員中原)考選部前於民國102年4月25日本院第11屆第233次會議提出「近年國家考試離島地區暨離島考區報考情形統計分析」報告，針對方才周委員志龍關切之問題，均有數據呈現，本島與離島地區考試錄取率存在極大落差，惜自102年迄今尚未獲正面解決。以下意見供參：1. 數據所呈現的問題，確實值得本院重視。上開資料所示，

澎湖地區 33 名錄取者中，有 8 位設籍澎湖；金門地區 18 名錄取者中，有 8 位設籍金門；馬祖地區 12 名錄取者中，本地人無人錄取。為期掌握最新離島地區考試錄取人員基本資料，建請考選部以本次高普考試為主，提供離島與本島地區考試錄取人員差距數據。

2. 離島地區考試錄取率及留才問題，曾有建議設籍離島之應考人可酌予加分，對此本席並不同意，因採此方式治絲益棼。茲以公平已成為普世價值，惟何謂「公平」？各有定見，難以透過理性討論取得共識。以金馬地區為例，早期因離島戰地政務而多予管制時，為何不講求公平？遑論部分政策舉著公平旗幟，實質上卻行反公平之實。

3. 綜上，本席認為因加分涉及公平性問題，應避免採之，並建議如下：

- (1) 目前地方特考與地方人文特色及人力需求缺乏相關性，地方特考實應發揮功能而與高普考有所區隔，其中兩者差異內涵及具體考試制度設計，請部賡續研議。
- (2) 可從考試方法角度出發，調整考科及考試方法，此方法可著重在強調地方特色及需求，並可適度加強地方主管或首長面試的權重，此為可行方式。以日本為例，中央、地方屬二元分治，地方政府自行遴用公務人員，由地方機關各主管自行面試，所有筆試篩選成績不列入最終錄取標準，由各地方機關逕行以面試挑選最適人才。我國雖與日本人事制度有別，惟其中有關地方人事制度仍有可資學習之處。以上意見請部參考。

(何委員寄澎) 公務人員核心價值有「關懷」一項，而本席認為，「關懷」尤為五項核心價值之核心，蓋若無「關懷」，如何奢談「效能」？而「專業」又有何用？此次隨同周委員志龍、黃委員婷婷等 13 位委員參訪連江縣，對長年以來離島、偏遠等各種資源極度匱乏之弱勢地區難以選才、留才，深感本院不宜一再蹉跎坐視，應積極研議改進之道。本席與陳委員皎眉、張委員明珠、詹委員中原 3 位委員甫考察日本地方政府考銓制度歸來，雖知日本中央、地方二元化之制度，我國並不適用，但日本重視地方自治權益之思

維與做法，仍值得思考。例如我國地方特考可研議改採分階段考試方式，融入適性測驗或面試，仿外交特考、司法官特考邀用人機關首長、主管參與面試，並訂定面試適當占分比率；其他如考科之修定亦可爰此舉一反三，做更切當之設計。如此，在不更動現有各種基本法制下，兼顧地方需要，當於地方選才留才之適當性、穩定性有所助益。此外，離島、偏遠地區技術類科之選才、留才更為困難，當如何改善，尤須深入探討。總之，臺灣幅員雖小，城鄉差距卻大，各種M型正快速形成中，對離島、偏鄉弱勢地區長期存在的各種考銓問題，本院應加強關注，惟周委員志龍、詹委員中原及本席所談，牽涉深廣，非今日院會所能細密討論，建請委員同仁另提案辦理。

邱部長華君補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(五) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部派員參訪置有聘任職務機關情形。

委員表示意見：(周委員玉山)明年1月16日，將舉行總統大選與立法委員選舉，銓敘部已於9月16日，通函提醒各機關：「公務員不宜於上班時間或以公家電腦上網連結臉書等網站，於下班時間，雖得連結相關網站或加入候選人粉絲團等，惟不得利用職務上之便利、權力、機會或方法，要求他人為上開情事，亦不得具銜或具名針對討論主題發表言論。」對此，本席有幾點看法：1. 近年來，手機與網路環境的變化巨大，「不宜於上班時間或以公家電腦上網連結臉書等網站」的規定，勢將形同具文。因為，大多數公務員都有手機上網，可以連結社群網站，相關規範應與時俱進，才有實施的基礎。2. 許多行政機關與首長都開設臉書，銓敘部也於7月30日開設臉書粉絲團，卻告知公務員不宜連結。一方面希望網友按讚與轉發，一方面卻禁止公務員上班使用，這不是有些矛盾嗎？行政機關與首長的臉書，除了少數人認真維

護外，往往聊備一格，難怪不易獲得網友的關注和肯定，因為缺乏真誠的交流。所幸，銓敘部是例外，這要感謝同仁的辛勞。

3. 把社群網站視為娛樂網站，因而禁止使用，是落伍的觀點。因為，它也有許多有用即時的資訊，是溝通和傳遞資訊重要的橋梁，連中國大陸在本月，都已有限度解禁臉書了。公務員上班禁用臉書，等於少了一個重要的平台，也少了許多極富創意的想法。而且，許多真相和謠言，都自臉書、PTT、LINE 等而起，公務員更應即時掌握與溝通，以正視聽。

4. 據調查，臺灣人民平均每日用手機上網 197 分鐘，在 37 個受訪國家或地區中排名第一，這當然不是一個好現象。習慣上網就會減少閱讀，也減少了人際互動，這會影響思想的深度，也傷害了視力。但是，本席不贊成封鎖任何一個網站，這是選擇的自由。

5. 通訊軟體和社群網站快速的發展，行動裝置的普及，已經改變了我們的作息，也衝擊了各產業的結構。當然，網路和相關媒體也衍生了許多問題，已有非常多的行政處分和法院判決。網路時代的法律關係及因應之道，是每個公務員，都該上一堂「公務員與網路」。這一點，請從國家文官學院的排課開始。(趙委員麗雲) 今日部報告參訪置有聘任職務之機關情形，其內容相當充實，殊堪嘉許。部為推動聘任人員人事條例法制工作不僅已辦理 4 次的諮詢會議、3 波的委員座談，加上此次實地走訪 6 用人機關的參訪資料，的確有助於我們進一步對聘用人員實際問題之瞭解。僉以本案即使立法，也是下屆國會議案，故時間上尚有餘裕，爰今日報告結論，未來擬就各置有聘任職務機關所提建議「逐一詳慎研酌是否得予參採並納入規範」，其修法態度亦稱縝審正確，惟本席對部所謂之逐一詳慎研討仍有極高度憂慮，提醒部參採時，應對前揭「建議」有正確解讀。茲舉如下兩例供參：

1. 國立故宮博物院一方面表示該院確實有不適任卻難以淘汰之聘用人員，但連定有聘期之聘約都不願訂定，一付事不關己態度，另一方面卻「肯認」部擬訂聘任

條例後可使該院不適任人員退場，殊不知即便聘任條例立法通過，其淘汰不適任聘任人員退場之發動責任仍在該機關，顯然對所謂「人事法制」與「人事規管」有錯誤期待；2. 再如國家教育研究院，其聘任人員比例 23 年如一日，迄今仍高達 56%，而該機關雖承認有很大比例聘任人員在從事行政工作，卻也表示，該等行政職聘任人員「如屬」得改由行政人員辦理者，將於內部先做適當調整，並於是類職務出缺後，逐年提報高普考試缺額，改進用考試任用人員。對此意見部應有正確解讀，不宜將之視為訪視所獲致之「成效」。質言之，部擬推動之聘任條例係將聘任人員定位為非永業、未經考試任用之常任人員，等於是在所謂之常務、政務、契約三軌用人制度外再加一軌，此等人員未經國考任用，非永業，故不應歸為常務文官，其又非政務人員，不隨政黨輪替退場，即便已不適任，在公務文化下亦無法淘汰退場，幾乎所有人都是一直做到退休。部今年卯足全力好不容易廢除原三軌之外軌—派用人員條例，現在卻又要再衍生另一制度，到底是否妥適？是解決問題抑或製造更多問題？姑不論該等用人「定位」之原則性問題尚待斟酌，本席再舉 2 實務問題供大家思考：1. 目前聘任人員並非無法規管（五類聘用分別依或準用教育人員任用條例、職業訓練法，及各該機關組織法任用，其管理亦早經定有各類規範），所缺者唯全國統一的人事法制，然此一可適用於五類人員之統一規範是否真能周妥定出？中研院研究員與交響樂團團員或職業訓練師是否真能統一定出所謂一至三等聘任並可一體適用之薪給、考核退場、退休撫卹制度？2. 統一規範是否真能有效規管不同領域之聘用人員？到底分散（由各機關）與集中（由銓敍部統籌）何者能有效規管？部即便訂定出全國統一之聘用人員規管法規，在人少事繁現實下，是否能順利執行現有 99 個機關（未來可能超過 100 個機關）聘任人員之進用、敍薪、升等、考核、證書發給、退休及撫卹等任務？若以近年來教育

部連攸關學校教師升等審定之學審工作都逕行委託給各校自行辦理觀之，部企圖要將全國聘用人員集中管控，令人憂心。尤其是中研院部分，當初政府制定科學技術基本法原就是為了因應國際間優秀科學技術人才的競逐，故而其第 17 條即明確規範該等用人機關（中研院與前國科會）得以公開、公平之資格審查而非國考方式，由機構依其需要進用，而現在我們若要以加以歸管，讓研究人員之薪給、差勤、任免儘量與其他機構之聘用人員拉齊，其可行性、效益性、目的性，部是否確實完成評估了解？又倘若本條例排除適用於中研院 1 千多研究人員與 192 位職業訓練師，則其他一體規管之 992 位聘用人員會不會有不平之鳴？綜上，本席建議部能夠以縝審、實際的角度，務實評估立法效益對本案再加研議，尤其對此次參訪各置有聘任職務機關所提之建議及其背後隱寓問題，應正確解讀。（周委員萬來）1. 聘任人員人事條例草案，由部重新研議後，並經召開多次研商及諮詢會議，以期更為周延。部於本次會議復就置有聘任人數較多且屬性不同等機關參訪情形提出報告，其中經實地溝通協調，獲致部分機關同意聘期及退場機制及將部分職務改由一般行政人員方式處理，部積極認真處理本案過程，本席特表示肯定。但研究機關的人員不受官等職等員額配置比率限制是否有違聘任人員設置立法意旨，仍建請部審慎研議。2. 呼應蔡委員良文意見，本院送立法院審議法案，大多恐因立法院屆期不續審而失效，爰本院應重新思考研議各法案。原先規劃公務人員基準法第 5 條將聘任人員納入常務人員，而做此面向思考，但因公務人員基準法並未完成立法，對此部應作整體性釐清。蔡委員適才意見本席有相同感受，目前係將聘任人員納入常務人員才会有此設計，若未納入則應有不同制度思維，才不致因制度設計不同，與本院政策不盡相符。（黃委員錦堂）部派員參訪置有聘任職務機關為極佳的作法，蓋實地訪查為具高強度的實證研究方法，其中的座談可更深化相關議

題的發現，此作法值得稱許。1. 從今天部所提出的參訪報告的說明中，可看出現行作法在實際上有若干弱點，而構成部未來訂定機制之有待去克服之處，但也約略看得出部分現行實務做法(制度)具有合宜性乃至進步性，而在未來立法時有可資運用之處：(1)茲舉報告有關進場、升等及退場機制部分，各機關大多會組成專業之委員會審議聘任人員之新進及升等事宜，教育部所屬機關部分，其進場及升等機制為三級三審，文化部亦有類似機制，並包含外部學者專家參與審議。所以，報告顯示，在聘任人員之第一次聘任(考選)乃至後續之任用與升等時，現行實際上均有其機制。茲以時代在變，以前時代或許在聘任人力進用上及後續之陞遷上充滿黑箱作業與任用親人或派系要角友人等，在如今及展望未來，機關(構)功能能夠發揮，也是各機關(構)在選才時的重要考量，各機關(構)未來應更會實質化、完善化有關的機制，吾人應善用之。(2)聘用人員會不會「常任化」？聘任人員是因其專業而被聘任，且其專業會隨時代變動發展而需要不斷學習，因此部分機關已經規定與執行，於一定期間(如 2 至 3 年間)就聘任人員之專業再進行評鑑，此即本院所希望的，所以就此實務規定與作法而言，聘任人員並不會永業化。這個實務已經有在採行的機制，吾人應善用之。(3)這報告也有一個重要發現，即研究人員的職務列等設計只有聘任一等至聘任三等，是不足夠的，這是因為現在受訪視的各機關構還有一些(不少?)講師或助教或其他初步階級聘用人員；就這些人員而言，以聘任一等至聘任三等之體制而言是難以納入的；除此之外，聘任人員時有兼辦行政事務情形(如科博館、台北市立動物園等遊客量大，其行政事務負荷量大)，導致學術著作發表與研究進度恐較為緩慢，所以宜有以上所列者之中間職等予以銜接；換言之，現行硬性配置聘任一等至聘任三等標準，對非純研究性機關之聘任人員實過於嚴苛。2. 未來在法制上如何設計，本席認為：(1)若不加以規範或改變，聘

用人員問題會更好抑或更壞？吾人所擔心的問題為，若不去處理，則不見得相關機制與實務會改得更好，但若去處理，會否變一不小心反而因為法制化後而成「永業化」？相關制度應如何設計才好？例如是否每 2 至 3 年要有專業評鑑？是否要有聘任人員總人數之「總額管制」？考選及後續任用陞遷要有何種機制，要否有較高規範密度、高強度監督或公共之課責規定之機制，以避免用人機關有迴旋？反之，不加以統一規範，聽憑依據現行機制與實務發展下去問題是否會改善？這些都是我們應加以考量的。(2)倘若訂定規範，真正困難之處可能在於，本聘任條例所涵蓋的人員類型眾多，各類型之間又有若干歧異性，例如科博館、國立交響樂團與職訓局所轄四級訓練機構之聘任人員之間便存有極大差別，而且也有高等級、高學術性(類似副教授研究)與高度應用性(師傅制方式帶領，例如古蹟維修保存)之不同類型。本席認為，如欲加以統一於一部法律規範，得考慮在章節安排上區分為「總則」(一般原則性規範)與「分則」(就不同職務類型作規範)，而為制定。(3)至規範會否過於龐大、複雜、細瑣，且監督責任可能落在本院及所屬考選、銓敘、保訓、退撫，是否造成本院暨所屬部會過重負荷，且又易與各聘任人員的用人機關產生衝突，而且也未必與「策略性人力資源運用」之分權化理念相符。爰本席呼籲，若未來有機會重行檢視或重行起草本院所草擬與函送立法院審議之公務人員基準法草案，則也得思考，有否可能將聘任人員的屬性由草案所稱屬於公務人員，改為回歸契約進用，由各用人機關按照勞動法制之相關法律經由勞動契約而進用，並由勞委會與本院協商「模範契約範本」，供各機關參採。各機關並應適度公開資訊，以符合「公共課責」，使社會各界可以監督其聘任人力有關之用人。(浦委員忠成)本席提供一個考古界實例請大家參考：民國 94 年於臺南善化地區進行田野考古時，1 位美國回來的考古博士因無實務經驗站錯位置，被現場「考

古農夫（現場 6 年經驗工作人員）」所指正，事實上因該考古博士因無現場實務工作經驗，常被該考古農夫指正錯誤，這就是現場經驗的重要。因此聘任人員進用之寬嚴該如何拿捏，其實並不容易，也非常複雜，因為這牽涉到獨立機關例如中研院、故宮博物院，也牽涉到教育部與文化部所屬機關（構），而在組改過程中許多機關原本隸屬也發生改變（例如原屬教育部改為隸屬文化部），中間還有中央與地方的差別，故要處理問題並不容易，因為牽涉到公務人員、聘用人員、派用人員等問題非常複雜，但本席認為本院有幾個部分要堅持：1. 採雙軌或多軌的原則要拿捏清楚。例如某社教機構，曾派任公務人員擔任研究單位主管，引起研究人員反彈，認為外行領導內行，故該主管沒多久就不愉快的離開職務；2. 要注意進用的法定化。例如教育部所屬機關（構）多採用教育人員任用條例，文化部所屬機關（構），則有自己的一套專業人員聘任及考核作業原則，兩者對於進用規定，其法制化嚴謹度差很多，這部分應該注意；3. 各職務等級相當與否也該注意。例如傳藝中心與交響樂團，其研究員相當於副教授，就與其他機關有差別。處理聘任人員相關法制事宜的確是大工程，請銓敘部繼續努力。（謝委員秀能）非常肯定部於研議聘任人員人事條例草案之際派員走訪國家圖書館、國立臺灣交響樂團、國立自然科學博物館、國家教育研究院、國立故宮博物院及國立傳統藝術中心 6 個機關，並報告「銓敘部派員參訪置有聘任職務機關情形」以供了解大量聘任人員之機關實際運作現況，本席提出下列看法與建議：1. 部於民國 101 年 9 月 28 日擬具聘任條例草案報院審議，惟以因事涉廣泛，經 103 年 8 月 14 日第 11 屆第 297 次院會決議：請部參酌審查會委員之發言意見，並衡酌考試用人及政府彈性用人政策之衡平，與相關機關協調獲致共識後，再行報院。衡酌文官興革方案，確立政務人員、常務人員及契約用人三元管理法制體系，惟現行聘任人員之定位為常務人員或契約

用人尚未獲得一致性的共識，另討論主題所含11項內容均非常複雜（如進用及管理依據一項中，進用有依教育人員任用條例、有依組織法、有依專業人員聘任及考核作業原則等。又管理依據，如國家圖書館聘任依教育人員任用條例，俸給依全國軍公教待遇支給要點，考核依據該館專業人員評鑑要點，退撫依學校教職員退休條例、撫卹條例，保障依公務人員保障法），因此單就11項內容，尚有很大研議空間。

2. 現行以聘任方式用人之機關，主要有4種類型：(1)社會教育機構及各級主管教育行政機關所屬之學術研究機構，聘任專業人員及研究人員。(2)中央研究院，聘任研究人員及研究技術人員。(3)職業訓練及矯正機關，聘任職業訓練師。(4)其他機關（包括研究、科技、文化或訓練機關）聘任人員。本席認為其在進用方式方面因人才稀少性，主要難題為：(1)諸如戲曲、樂團、典藏研究、文物修護、展覽布置或滿文藏文等特殊專業知識與技能，難以考試方式羅致人才；(2)因聘任人員所任職務之專業分類，有些因個別需求人數，多僅5人以下，甚至僅有1人，人數稀少不符考試經濟與成本效益；(3)現行文化專業人才非屬教育人員，卻準用教育人員任用條例（以學歷作為敘薪、升等等管理機制），然文化專業人員性質特殊，難僅以學歷論斷，使得具實務專長者，反因欠缺高學歷而無法聘任之，實不利延攬文化人才。

3. 請教部目前有多少機關(構)有聘任人員？聘任人員之編制員額數多少？實際人數多少？

4. 另有鑒於上開困境，本席建議研擬聘任條例應朝3個方向努力：(1)有效掌握適用之機關、職務性質與職務數、員額數，避免規避考試、濫用私人，以維持國家考試用人制度。(2)針對確實無法以傳統考試、學歷進用之特殊人才，設計兼具彈性與公平的遴才機制，並落實嚴謹的審查制度，引進最適當及專業的人才。(3)為建立能開創新局之完善聘任制度，避免因現制包袱而削足適履，須妥善規劃相關過渡條文，以利法案之順利推動。（蔡

委員良文)對部報告參訪置有聘任職務機關及相關情形表示讚佩。惟於實務運作面，適才幾位委員都已提出多項意見，謹提供上位思想價值抉擇問題及文官體制功能意見供參：1. 就法制成本與後續影響評估，部評估如何？以附件討論主題內容第一項進用及管理依據，原來退休撫卹多為準用學校教職員退休條例及撫卹條例，改制後即歸屬公務人員退休法及公務人員撫卹法，此關涉相關人員之立法法制評估與人事成本問題。2. 考試用人部分，部稱無法以考試用人取代聘任制度一節，惟以公務人員考試第 10 條規定：「公務人員考試，得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之」。但各用人機關就可否以考試用人取代之回應內容觀之，均可採用以實地測驗、審查著作或發明、審查知能或其他方式行之等考試方式用人，只是用人機關不願列入特考取才。本次制定新法，則涉及以較高之待遇聘任，並納入公務人員退休撫卹制度，如此等等均為立法或用人之人事成本議題。3. 部內對中基層同仁均有良好輪調機制，但應可更予加強，甚或可與院或其他部會及人事總處人才交流。再以法制作業而言，聘用人員人事條例草案由銓審司主管，聘任人員人事條例草案係特審司主管，公務人員基準法草案則由法規司主管，各司就法案研議內容完整豐富，但就法規整合性與跨域性則恐有不足，或賴高階人員間之輪調，或賴次長層級予以整合研析。4. 各部會均應有文官制度整全思維，其包含有四層面價值與抉擇問題：(1)引進與甄補功能方面，包括功績制部分，代表性價值比重如何思維；考用配合或用考配合；三元進用，政務人員、常務人員與臨時契約用人。決策之際應可加以思考整合。(2)激勵性功能人事政策思維部分，採績效俸給、要否有留退問題、是否有多元福利等抉擇。(3)發展性功能部分，係採績效管理抑或人事行政管理，是偏重行政管理功能或是偏重激勵發展功能價值等抉擇。(4)保障與維護

功能方面，即是類人員保障救濟與倫理等問題，其保障救濟機制、強化倫理價值如何型塑、行政中立衡平點置於何處？公私部門人才交流年資採計、退撫年金改革之定位等，各方面均環環相扣。但部就聘任人員相關問題中之待遇、績效、退撫等均未明述。本席再次強調，若是類人員不能以國家考試方式進用，其退撫就不應與常任人員相同。最後，再次肯定部確實進行實務訪查，俾使聘任人員人事條例草案更為周延，惟就上位價值觀、憲法精神等確實應通盤整全，方不致因不同制度設計，而與本院憲法職掌與政策有不盡相符之處。以上意見提供部及院會審酌。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(六) 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)：

- 1、立法院司法及法制委員會審查公務人員保障法第 76 條條文修正草案情形。
- 2、104 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練成效分析報告。
- 3、精進辦理 104 年各項訓練教材研發情形。

委員表示意見：(馮委員正民)肯定會 104 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練成效分析報告。如表 5 所示，約有 109 人不及格及 10%不及格率，請說明薦升簡訓練不及格 109 人之類型，如本島及離島不及格人數之分布，對於不及格之原因，是否有因應措施。(蔡委員良文)1. 對會報告表示非常敬佩與讚歎，從晉升簡任(警監)官等等訓練內涵，到後續報告教材連動包含教學方法等均極佳，會多年來的努力確實使該官等訓練越來越綿密越好。可再建議之處如：講座人選之授課部分，因教材撰寫內涵受時間與字數限制，非專業或深入研究人士無法講授該課程精髓內涵。今年本院文官制度考察德國時，了解其整體訓練課程即由 18 位泰斗型講座負責決定授課人選與編纂教材

，一系列極為綿密整全，相關資料刻正整理中，日後可提供會參考。2. 會就保障內涵已十分精進整全，但在培訓部分，其與考績同為文官向上提升的兩個翅膀，培訓之時間與內涵應漸次轉型。過去如高考一級錄取人員擬以簡任官職等任用、或修陞遷法等以建立快速陞遷機制等，似均難以短期通過立法程序，而高階文官制度又至關重要，故似乎僅剩下精進晉升簡任官等訓練一途可行，其未來改進方向，例如可將訓練期間由 4 週提高至 8 週或更長時間、透過遴選主管制度等。對高階文官考訓用政策改革，未來會可再精進及加緊速度，希冀藉由高階文官制度之變革而能提升政府施政效能。以上意見提供會參考及院會審酌。(周委員志龍)據本次實地參訪連江縣政府後，了解馬祖地區現缺課長 1 名，須具備薦任資格方可擔任，惟該府有 2 名同仁參加委任晉升薦任官等訓練都未通過，造成目前無法遞補該職缺。又如再參加第二次訓練時，依規定相關費用皆須由學員自行負擔。考量離島地區至本島受訓，來回交通尚須耗費一定時間金錢，培訓成本相對較高，爰建議未來有無可能採視訊方式參訓，但仍須親自參加結訓評測之方式，以減輕其負擔，請保訓會卓參。(黃委員婷婷)方才周委員志龍所提事項，相信保訓會之隨行人員，會將連江縣政府意見攜回研處。另連江縣政府所提意見，如果為本院憲定執掌，立刻做得到的部分，請部、會協助，務必要做到，如果有做不到部分，就須要從長計議。另補充說明，離島人員參加委任晉升薦任官等訓練時，在分配名額時，請多給他們一些考量，因為他們人員編制很少，又很需要符合薦任任用資格人員，故如果無法通過訓練，就無法填補空缺職務；此外，因單位人員少，一般只有 2 人，因此只要其中 1 人參加訓練，整個業務就近乎停擺，爰未來可否考量讓其採取網路視訊方式接受訓練，只有非常必要之課程，才至訓練機關接受訓練，希望保訓會能對此訓練方式多予考量。(李委員選)針對 104 年度薦任晉升簡任官等訓練及警正

警察人員晉升警監官等訓練成效分析報告，提出 2 項請教與建議：1. 表 5 各項訓練成績評量結果彙總表中，薦升簡訓練不及格人數為 109 人，警正升警監訓練不及格人數為 10 人，及格率 89.8%至 90.55%。請教會是否為預先設定及格率為 90%？或為依標準淘汰？不及格者的學歷分布？性別差別？訓練場所之分布？成績偏低者為專題研討或案例書面寫作所致？又目前參訓者皆為各機關(構)所推薦，建議將不及格的原因加以分析，並且將報告提供參訓者，將有助其自我成長，防止士氣受打擊，並可做為日後再訓時能有努力方向。2. 國家安全政策為唯一的一門課程，無論講座及課程設計的滿意度皆偏低，但此為極重要的課程，會針對此課程的評值成績偏低有無深入分析？未來會將如何改善？此課程採何種教學方法為宜？是否因特定講座特質、專業或背景，導致其評值偏低？建議能針對不滿意課程加以深度分析。(黃委員錦堂)保訓會不斷精進訓練事宜且成效卓著，對此本席深感佩服。本席聽過數次會有關升官等訓練之報告，這是未來國家文官的精英，深具重要性，為我國競爭力的關鍵，應為本院的核心政策之一。但本席聆聽至今，總認為「猶抱琵琶半遮面」，無從理解、親近、讚歎與評論，這次亦然。這是因為會的報告內容幾乎都一樣，這並非會做的不好，而是無從瞭解、無從接近、無從讚歎、無從評論，說明如下：1. 以今日報告之薦任晉升簡任訓練為例，就沒有列出所有課程名稱及課程內容，故考試委員們無從了解這些課程是否合宜？有無改善空間？都無從討論。2. 關於師資究竟有哪些人？會也未曾報告過。以本年度至德國考察為例，受訪大學擔任專任講座者，有相當多是實務界出身。例如講授公務人力者，過去曾擔任過類似我國職訓局局長職務，後來轉進到學校擔任講座；另外有一位與本考察團座談的 Koch 教授，是軍方高階出身，故對國防軍事有關的人力及管理策略深具理解。會所聘之 183 位授課講座，到底是哪些人？是否多為助理教授或

沒經驗的人？3. 授課教材內容是否有「西方月亮比台灣圓」等情形？都無從了解，可否將教材內容提供委員參考？本席認為，許多教材可能都有「西方月亮比台灣圓」情節存在，引進西方學說並非不對，但是我國該怎麼做，這才是重點，因為這些人員受訓後將擔任簡任官職務，是我國未來公務人力的骨幹領導階層。4. 關於「書面案例寫作」考試，又是要考什麼呢？其占 40% 成績係考 3 題，又是考哪些題目呢？另專題研討又是談論什麼呢？不是說這個不好，而是根本無從理解，因為本席從上屆迄今，從未聽過會對上開內容有所報告。5. 至於升官等訓練成效的好壞，據會說明是受訓者當場填問卷，但這會不會因為當場填寫而有「餘溫、情愫、情面還在」因素或擔心填寫負面後會有後續的詢問等麻煩情事，以至於評價當然都很好。總之，會是否應該將本席所提事項，從雲端降下來，讓大家能夠好好親近、理解、欣賞，並提出必要之建言。(何委員寄澎)會負責的基礎訓練、升官等訓練，近年來無論在課程設計、成績評量、教材教法等各方面均力求精進，值得肯定，謹提 2 點建議：1. 緣於升官等訓練之學員來於各機關(構)，故課程設計能否適切納入具涵蓋面的地方性議題(非特定地方)；另成績評量所牽涉的案例寫作，是否應考量城鄉差距(離島、偏鄉資訊閉鎖、資源有限)，將目前一致化之題目適度開放，使學員有自行選題之空間—本席相信此種開放之案例寫作，俾其發揮所知所能仍可判其優劣。2. 目前結訓成績評定方式，課程成績占 90%，生活管理、團體紀律等占 10%。鑒於會早已設雙輔導員制，若加上會同仁平日用心觀察，對學員的生活行為、人格特質、羣己關係等，當能有更準確的判斷，則後者僅占 10% 之設計，似可逐年審慎提高其占分比例。(蕭委員全政)主委對培訓工作的努力是有目共睹，事實上培訓工作確實不好做，但本席也的確聽過多位參與過升官等訓練學生的抱怨。例如公共政策制定、執行與評估相關課程，授課師資多為學校教師

，惟他們講授內容與實際的政策制訂與執行都有相當大差距，讓曾多年擔任科長等職務的受訓學員感覺到講授內容與他們的經驗和認知差距很大；其關鍵還是在理論與實務之間的差距。本席曾是我國在公共政策領域第一位正式拿到博士學位者，但美國的公共政策理論，基本上都是涉及地方政府有關交通、保險、水資源、垃圾處理等地方政策，很少涉及國家政策；另一方面，由於我國對政策制定、執行與評估之模式，到目前為止仍不穩定，故每個政策的制定、執行與評估都不一樣，甚至根本沒有評估，或是評估的技術與水準都不太嚴謹，差異性實在太大，所以如果直接用美國、歐洲或日本模式，其實也沒有一個適合於我國。我國現有的政策理論根本須要根據實務而重新研究、整理與發展，但目前很多學者所講的理論，最後都是「講爽的」，對實務界助益不大。所以到底要如何改善這些問題，依照其他委員的意見，主委若能提供課程內容與講座名單等，其實應該會有幫助的。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(何委員寄澎表示意見部分文字修正，請參閱下次會議紀錄)

決定：洽悉。

四、臨時報告

何委員寄澎報告：考試院 104 年度文官制度出國考察日本地方考銓制度考察團初步報告一案。

決定：洽悉。

乙、討論事項

一、高召集人永光提：審查考選部函陳公務人員特種考試司法官考試規則修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函陳特種考試交通事業人員考試規則部分條文修正草案一案，請討論。

決議：照部擬及院一組意見修正通過。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 105 年公務人員初等考試典試委員、命題及審查委員 84 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、院長提：據考選部擬送 104 年特種考試地方政府公務人員考試第 2 次增聘命題兼閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

三、院長提：據考選部擬送 104 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第二次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試第 3 次增聘典試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

四、院長提：據考選部擬送 104 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、民航人員、原住民族及稅務人員考試第 3 次增聘口試委員 23 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

五、院長提：據考選部擬送 104 年公務人員高等考試一級暨二級考試第 2 次增聘口試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 15 分

主 席 伍 錦 霖