

考試院第 12 屆第 65 次會議紀錄

時 間：中華民國 104 年 12 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 高永光 趙麗雲 馮正民 張素瓊 蔡良文
周玉山 何寄澎 蕭全政 張明珠 周萬來 詹中原
楊雅惠 黃婷婷 黃錦堂 陳皎眉 謝秀能 李 選
周志龍 邱華君 張哲琛 蔡璧煌
列席者：李繼玄 黃富源(朱永隆代)袁自玉 謝連參 曾慧敏
吳聰成 涂其梅 李嵩賢 葉維銓

出席者請假：王亞男休假 浦忠成休假

列席者請假：黃富源公假

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 64 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

第 62 次會議，高召集人永光提：審查考選部函陳應考人申請閱覽試卷辦法草案一案報告，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 27 日訂定發布及函送立法院查照，並函知考選部。

決定：洽悉。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、銓敘部函陳關於桃園市政府就業服務處組織規程暨編制表訂定，並溯自民國 104 年 7 月 1 日生效一案，報請查照。

決定：准予備查。

2、銓敘部函陳苗栗縣政府毒品防制及心理衛生中心組織規程暨編制表訂定，並溯自民國 104 年 9 月 26 日生效一案，報請查照。

謝委員秀能表示意見：1. 關於銓敘部函陳苗栗縣政府毒品防制及心理衛生中心組織規程暨編制表訂定，並溯自民國 104 年 9 月 26 日生效一案，據書面報告所列「苗栗縣政府毒品防制及心理衛生中心組編案補充說明」，提及該縣毒品危害防制中心及社區心理衛生中心合併成立二級機關，在不增加現有人力與經費之情形下，由衛生局現業務執行人員（技士及衛生稽查員）移撥改置主任與衛生稽查員，又參酌「成立毒品防制及心理衛生中心員額增減對照表」，該中心編制員額雖不增加現有人力，惟將由衛生局移撥約僱人員 3 名及臨時人員 15 名，共計 18 名。茲以我國總體反毒策略，於中央機關層級係分別由教育部（拒毒預防組）、衛生署（毒品戒治組及防毒監控組）、法務部（緝毒合作組）及外交部（國際參與組）等機關主政，若單憑上開主任與衛生稽查員二人派兼辦理相關業務，本席擔憂，恐因業務複繁而難以為繼。2. 另依本院第二組報院會之簽呈說明事項二之（一）之 2 研議表示，復查苗栗縣政府原毒品防制中心及心理衛生中心皆以任務編組方式執行相關業務，惟依毒品危害防制條例第 2 條之 1 規定及 102 年度中央機關聯合視導會議建議，該縣辦理毒品危害防制（教育宣導、查緝）及心理衛生（性侵害加害人處遇服務、家暴、自殺防治）業務之組織應法制化，爰該府成立所屬二級機關毒品防制及心理衛生中心。又查各縣（市）毒品危害防制中心法制化情形，僅 4 個縣（市）成立專責科或股，本案該縣成立專責機關辦理上開業務，係屬首例，是現行縣（市）政府所屬二級機關尚無與該中心業務性質相近者。次查現行縣（市）政府所屬二級機關首長列等，與本案組織規模及組設相當且未分組辦事者，其首長亦列薦任第七職等至第八職等，因此，該中心首長列薦任第七職等至第

八職等，核屬妥適。3. 綜上，本案在不增加人力及經費情況下修編，且首長列薦任第七職等至第八職等雖核屬妥適，惟毒品危害防制仍須兼顧教育宣導及查緝工作（按：查緝工作屬地方政府警察單位及法務部調查局之職掌），又心理衛生則包括性侵害加害人處遇服務、家暴、自殺防治等諸多業務，僅有 2 名正式人員率領 18 名約僱及臨時人員辦理是否妥適？再者，是否由銓敘部轉陳之各機關組織法規暨編制表訂定（或修正）案，提院會報告者，本院是否僅能作成准予備查之決定？衡酌各縣（市）毒品危害防制中心法制化情形，全國僅 4 個縣（市）成立專責科或股，本案該縣成立專責機關辦理上開業務，係屬首例，未來恐牽涉全國各縣市相類改制問題，爰建請移列討論事項討論之。

張部長哲琛補充報告：對謝委員秀能意見加以說明(略)。

決定：准予備查。

(二) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：

1、行政院功能業務與組織調整暫行條例修正延長施行期限案立法院審查情形。

2、「104 年組團出國專題研究能源永續發展班」辦理情形。

委員表示意見：(詹委員中原)1. 請教行政院功能業務與組織調整的主管機關為國發會或人事總處？又，負責推動組改成效追蹤及評估為何機關？2. 報告指出，行政院新組織架構自民國 101 年 1 月 1 日已分批完成立法，而暫行條例施行期限將延長至 107 年 1 月 31 日，屆時若內政部等 6 個部會及所屬共 44 項組織法案完成立法，已相隔 7 年之久。茲以我國政府組改，耗費諸多心力及各項人力、物力成本，若做不出一份結果評估，實不合理。已完成立法之 23 個部會及所屬共 98 項組織法案，自 101 年迄今已有數年，建議組改的主管機關針對上開已通過立法之機關，秉持「莫蹉跎、莫等待」精神，先進行評估，至於評估指標為何，可再研議，職等績效評

估實無必要卸責等待全部組改通過，始得進行，各自組織均可立即自行進行績效評估。相關部會更可進一步組成組改績效報告審查小組，俾作為未來重要參據。3. 暫行條例施行期限延至2018年，實屬政治層次，並非本院權責，亦非本人所關切。本院應關切的是，已完成組改機關，其績效評估結果為何？亦即其組織功能、人力配置有無實質調整，而非形式變革，其改革成效如何等議題，各級機關均可自行評估。我國進行如此重大的政府組織改革，如無評估結果，實不合理。誠如人事總處說明，組改主管機關為國發會，則建請人事總處進一步與其溝通，提出報告。4. 本席重申，如要計較組改投入之時間成本，則不應單就目前組改期程來探討，如加計101年正式推動前的組改籌劃幕僚作業，整體而言，恐已超過20年，各方投入的心血、辛勞不計其數，如此付出，成果究竟為何？此節尚請人事總處協商國發會推動評估機制。

(蔡委員良文)1. 針對組改問題，本席多次於院會提出組改的動態，並透過正式及非正式管道，與國發會相關首長、副首長聯繫，目前組改囿於整體政治情勢，惜未能如期完成，而須延至107年1月31日乃折衷的規劃，不諱言的恐將對整體相關業務確有其影響及干擾。對銓敘部而言，有關國發會對組改的績效評估，可作初步了解，惟組改後續及其可能遭受的影響，因涉及職務列等和員額配置，皆有連動，加以六都形成後對中央的衝擊，中央與地方互動，乃至地方間連動關係，亦將受限於組改期程，似不宜空等，抑或以何種更積極思維與作為，如成立評估小組等方式先行次第推動等節，均須集思廣益。2. 據報載新聞一則「盼著改制領補助…孩子都生了，組改仍未過關」，揭露因公路總局、高公局將改制為簡薦委制，其所屬成員有撐著組改過關才要辦理結婚登記或生育補助，造成「密婚生子」等特異現象。另本席接獲臺鐵中基層主管表示，目前人才斷層嚴重，其人事法制盼能參照公路總局改為簡薦委制，此亦與組改有其連動關係。若交通

部等無法儘速完成組改，後續衍生的組織成員不平之氣，對國家發展或組織發展均非樂見，爰建議可進一步思考規劃。此外，據人事總處陳送之「交通部臺灣鐵路管理局人事制度改簡薦委制規劃報告書(草案)」，其報告表明內部不僅有待遇不平問題，更有整體人力運用，如陞遷困難及人才斷層現象，報告涉及層面眾多，除說明現況及困境外，又舉出離職率偏高，以高員級為例，約達 62%，97 年至 104 年流動比率亦相當高；報告並提出可行性分析，包括文官制度重整（早期為簡薦委制現規劃如何改制，此不涉及組織性質之改變），有系列配套措施。綜上，因組改牽涉整體連動潛在的環節眾多，單就交通部所轄鐵路局即編制萬餘人（尚不包含高公局及公路總局人數），就尚餘 6 個部會組織法觀之，其導致公務人心的浮動，影響層面甚是廣泛，恐打擊其士氣，建議部及人事總處可先針對組改動態及細節，初步勾勒出雛形及所涉問題，俾利共同協處，至於本院掌理之後續配套的人事法制，包括俸給法、任用法乃至退撫法案等，均應要有動態的思維進行配套規劃。

3. 行政院組織法於 99 年 2 月 3 日總統令修正公布後，行政院新組織架構自 101 年 1 月 1 日起以分批完成立法迄今，前後雖不到 10 年，惟倘又延至 107 年，時程不可謂不長，倘能適時(農曆年後)先提出初步評估報告，亦為合理之舉，籲請人事總處及國發會共同協處。(周委員萬來)

1. 有關行政院功能業務與組織調整暫行條例修正延長施行期限案，以實務層面而言，囿於主事者處理程序未能周全，致組改時程有所延宕。本次立法委員提案將暫行條例施行期限延長至 107 年 1 月 31 日，乃係考量屆期失效問題，亦即現尚有內政部等 6 個部會及所屬共 44 項組織法案未完成立法，如不將暫行條例實施日期延後，恐有屆期新機關組織法案無法完成立法作業之情形。本席認為，雖上開內政部等 6 部會所轄範圍較廣，惟機關列等及員額配置問題係屬一致性問題，基於各部會均有其普遍基準，不必俟此 6 部

會組改通過才啟動相關研議機制。此外，據本席研判，立法院所關切者，在於「六都升格，中央與地方公務人員職務列等有所落差問題」，此由立法院司法及法制委員會呂召集委員學樟至本院參訪所提議題即可見一斑（請參本次院會秘書長工作報告「立法院聯繫動態情形」）。質言之，中央及地方職務列等衡平性問題，由於牽涉廣泛，且員額配置乃基礎工程，方為組改關鍵，亟待本院整體研議，而非在暫行條例之施行日期上著力太深。

2. 建議討論此類議題切勿失焦，本席重申，組改法案通過與否，有其特定的時空環境背景。就現況以觀，員額配置及職務列等調整研議作業，始為本院權責所在，亦為組改基礎工程，不宜俟組改完全通過方才進行，實可及早啟動相關機制；至於組改立法程序一節，非屬本院職掌，亦較無置喙餘地。（楊委員雅惠）有關人事總處辦理「104年組團出國專題研究能源永續發展班」研討會，立意良好，惟人事總處歷次提報相關報告，總令人有意猶未盡之感。主因為報告雖已說明辦理過程，惟其主題所涉內涵則付之闕如。以本次辦理之「能源永續發展」為例，其政策內容並非人事總處職責，惟若有初步專題研究成果或簡要書面意見，建議未來可考量附錄於報告內容供參。

2. 據報載，開放知識基金會（Open Knowledge Foundation）公布全球評比結果，我國開放資料排名由2014年第十一名一舉躍升到全球第一，深值慶賀。多年來我國於各項資料統計及開放上，均有一定成果，爰此次得以榮獲全球第一，反觀大陸地區則名列第九十三。盼相關權責機關能賡續維持。另提醒，既然我國政府注重開放資料，如考選部常於官方網站公布各項考選統計等，必然受到公眾監督，各界解讀資料角度亦不相同，倘部分資料若有異常，可對其進一步檢討原因。（蕭委員全政）有關行政院功能業務與組織調整暫行條例修正延長施行期限將延至2018年1月31日一案，方才諸位委員提出關切，詹委員中原長期重視我國組改發展，因涉及國家組織及人員配備問

題，爰其認為應有一定的評估機制；蔡委員良文則提及，倘組改延宕過久，恐會引發諸多後遺症等，各有關切重點。據本席了解，此次立法院通過上開施行日期延至 2018 年，主因是在野黨認為，明年已確定政黨輪替，因此要求較充裕的時間，調整行政院組改方向及內容。回到組改過程，報告指出，尚有內政部等 6 個部會及所屬相關組織法案未完成立法，惟據悉目前這些部會，如內政部、經濟及能源部、交通及建設部、農業部、環境資源部及大陸委員會等，都已完成政黨協商，但上開部會職掌範圍廣泛，亦屬關鍵部會。過去執政黨推動組改中或有疏忽之處，以致於因各部會分別對於立法院的遊說，而使調整內容未盡理想。舉例而言，交通及建設部原來規劃內政部營建署能移轉至其轄下，但最後未能如願，導致目前仍歸於內政部，甚至更擴充權責範圍；這類相關案例比比皆是。本席認為，未來若按照目前政黨協商版本通過，組改問題會更嚴峻。例如：行政院下還設有國土安全辦公室及災害防救辦公室等，惟其權責不清，且未形成正式組織，相關問題的確需要進行較為全面性的盤整。再如公安問題，海陸空管轄未能結合，乃至警政署、災害防救署、海巡署等之職掌分配尚有疑義。總之，各部會組織結構尚有諸多不嚴謹之處；另外，如蒙藏委員會併入大陸委員會之原因為何？據悉當初只考量蒙藏屬大陸地區故予兩者合併，其理由並不够充分。因此，若要有嚴謹的政府組織設計，仍需一定規劃時間。依本席研判，此次暫行條例施行日期延後 2 年多，即表示須預留 2 年的時間處理後續作業。總之，俗諺有謂：「長痛不如短痛」，倘稍微忍一下痛，而能使國家基本的組織結構及員額建置有更良好的設計，此一緩衝時間並無不可。

朱副人事長永隆、張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：1. 有關行政院組織改造案中，涉及本院職掌事項，如官

等職等配置等相關法規，請銓敘部先行檢討研議。

2. 104年4月2日考試院第12屆第29次會議決議請銓敘部洽國家發展委員會、行政院人事行政總處相當層級人員，於適當時間至本院委員座談會進行完整簡報與溝通一案，俟立法院第9屆委員就任後，視後續進展再做處理。

(三) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：

- 1、104年度第2次知性學習饗宴籌辦情形。
- 2、本院資訊新趨專題演講辦理情形。
- 3、本年12月份「每月一書」活動籌辦情形。
- 4、立法院聯繫動態情形。

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年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員考試錄取人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行104年公務人員高等考試二級考試第二試口試及辦理榜示事宜等各項考試事宜。

委員表示意見：(李委員選)針對部所提出之公務人員特種考試警察人員及一般警察人員資料統計分析，提出1項請教與建議：針對表1-1顯示，三等消防、警察人員錄取不足額12人(錄取率0%)，四等消防警察人員錄取不足額205人，及水上警察人員輪機組錄取不足額7人，總計224人，對此，本席甚表關切，不知用人單位如何因應？部於檢討錄取不足額問題指出，此與報考人數少或未具航海人員證照等因素有關，請教部是否深入分析以上類科近3年報考人數的改變狀況？報考人的背景？考試結果那些科目成績特別偏低？命題委員與命題方式有無改變？建議：日後部於院會提報資料統計分析時，能將錄取不足額的問題，單獨列出與分析，以利委員提供意見，及部未來與用人機關研商此問題時有較佳的掌握。部應對錄取不足額的問題嚴肅面對，以防止用人機

關無人可用的窘境而影響政府效能。(陳委員皎眉)3點意見：1. 由表1可知，警察人員特考三等與四等考試，錄取率分別為12.78%、95.18%，一般警察特考三等與四等考試，錄取率分別為9.02%、26.46%，這就是一直被批評的獨厚警大、警專畢業生，因為兩者錄取率相差非常大。雖然表1看起來警察特考三等考試錄取率只有12.78%，但經進一步了解後發現，104年警大應屆畢業生錄取率其實是86.47%，只是因為報考者中，還有第二款大學畢業，考上四等考試經一年半訓練成績及格者(錄取率3.9%)，及第三款警專、一般專科、高中職畢業，考上四等考試，經一年半訓練，成績及格再服務3年後報考者(其錄取率只有5.08%)，三者加起來平均結果才是12.78%，如果只看警大應屆畢業生錄取率(86.47%)，確實是會有獨厚警大警專畢業生之疑慮，應該要檢討。部對此也提出了檢討，相關意見討論時再談。至一般警察特考(外軌考試)四等考試錄取率越來越高，主因為要用的人(需用名額)越來越多，這點相關單位應該要檢討，因為警大、警專訓練不出足夠人才，因此要用外軌進用，但進來之後，又不給其陞遷機會(需和應屆的警大畢業生一起考內軌三等考試)，又當其為二軍，這是不公平的。2. 表2錄取人員性別比率部分，警察特考男性錄取率48.04%、女性34.33%(錄取2,374人，男性2075人，占87.41%，女性299人，占12.59%，與警大、警專學生男女性比例相當)，一般警察特考男性錄取率24.14%、女性錄取率28.99%(錄取2,941人，男性2018人，占68.62%，女性923人，占31.38%，男女性比例約7:3)，這就是有些委員擔心的警察女性越來越多的問題。這牽涉到幾個層面的：(1)為何外軌要用這麼多人？如果警大、警專畢業生夠，就不用外軌考試，這部分需要檢討。(2)女性多真的會造成問題嗎？會造成什麼樣的問題？請提出實證證據。至於該如何解決問題？基本上要有確定問題才能檢討。依報告所載，警政署提出2個建

議，包括體測採相同項目相同標準，本席認為這是以「性別平等」之名，行「性別不平等」之實，例如採一個測驗男女性通過率分別為 95%、5%，這可能就有問題，如果真要這樣做，就請明確說有分定男女錄取比例之必要。要採上開方式並非不可以，但要證明這個測驗跟工作絕對相關，且標準是合理的，這中間有許多值得討論之處。另外將立定跳遠改為負重跑走部分，目的是在測應考人肌力與肌耐力，但立定跳遠為測「爆發力」，如此改變適合嗎(測不一樣東西)? 部 102 年委託研究是建議測 1,600 公尺跑步，加上折返跑、立定跳遠、握力等，目前已測驗後面 2 項，而研究當時也找了警政署等用人機關共同討論，以後對此我們還會再討論，希望部能夠慎重，非用人機關所提議意見就照單全接受。3. 關於此次不足額錄取之消防警察、水上警察部分，基本上都是通過第一試筆試者，就無法足額錄取，例如三等消防警察人員需 12 人，第一試就無人錄取，四等消防警察及水上警察考試也有類似情形，通過第一試者就都不足需用名額，對此問題要設法研究解決(目前採需用名額加 50% 名額進入第二試)。另行政警察部分，採上開方式處理後，又有近 4 百人(395 人)第一、二試皆通過但未能錄取(第二試僅為門檻，通過後仍依第一試成績錄取)，爰這些人有很多抱怨，對此部要慎重處理，雖目前已於相關應考須知及第一試錄取通知中，將規定說明清楚，但應考人還是有很多疑慮。至於第一試筆試錄取加成參加體測之人數(成數)應為多少等問題，都還可以再討論。(馮委員正民)肯定部 104 年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員考試錄取人員資料的統計分析，並提出未來努力方向。其中，部將俟本院確立警察人員考試雙軌制度改革方向後，一併檢討各項體能測驗施測項目與及格標準之合宜性。請教是否可以先行檢討各項體能測驗施測項目與及格標準，並先行實施? 而不用等待雙軌制度改革方向確立後。(趙委員麗雲)1. 104 年公務人員高等考試

二級考試第二試口試部分，本席榮幸奉派擔任召集人，在此特別感謝周委員萬來、周委員玉山、浦委員忠成、黃委員婷婷、李委員選、王委員亞男等 6 位委員同仁情義相挺，犧牲假期全程執行口試，並用心參與會前相關研討與講習活動。此外，考試當日，邱部長與主管司楊司長等全程耐心、耐煩陪伴 27 組來自不同領域的 81 位專家學者口試委員，鉅細靡遺的配合備辦試務，致考試能順利圓滿完成，特藉院會發言，對他們的積極為國舉才奉獻，表示敬意。

2. 報告中提及一般警察人員特考及司法特考(包括法警、調查、國家安全情報、海岸巡防及移民行政等五類人員)第二試體能測驗情形及成績審查等節，在此特別肯定部第一次誠實面對問題，查據資料務實歸納長期發生高額錄取不足原因，也承諾會邀請用人機關共同從第一試應試資格、應試科目之妥適性等方向進行研議；並併同警察人員考試雙軌考試制度之檢討務實檢視第二試體測項目及標準之信效度問題。而本席相信，只要願意務實面對問題，則解決問題當指日可待，且令人期待。然而本席也想提醒，目前我們要檢討的問題，包括第一試的應試資格、科目及試題難易度、閱卷寬嚴等問題檢討，固然需要花費相當時間，至第二試體測項目與合格標準的變革，當然也須跟用人機關甚至學界共同研討，也需要相當時間，惟有些不屬於考選政策或試務，而係考選行政措施(或誤失)部分，應就可以由部自行檢討馬上改正。例如第一試加成錄取比例部分，據本席觀察就有因行政疏失導致錄取不足額情形。茲舉本次(104年)國安情報人員特考(五等)為例，總計四組需用 30 人，第一試只錄取 41 人(以最終錄取分數 78 分-86.5 分可知，應考人第一試考得很好，並不像一般警察特考案例，多因第一試門檻未過故無法足額【加 50%】加成錄取)，但何以只取 11 位，卻沒有想到第一試錄取人有可能未能及時依規則完成體檢，或體檢不合格，或是主動放棄不來考，結果第二試到考者只有 26 人(需用 30 人，已不足額)

，加上體測淘汰後，最後只錄取 21 人，看起來第二試篩選率並不高，但最終仍少了 9 位錄取人員，也就造成三成不足額錄取憾事。由上開案例來看，錄取不足額既非關第一試之科目、命題、閱卷，也無法歸責於第二試體測項目、標準，純粹就是行政，也就是馬上可以改的事情。我們只需願意麻煩一點多測幾位應試者，且願面對第一試、第二試皆合格，但依考試規則本就「擇優錄取」而造成遺珠者的埋怨，就可以解決機關用人不足額錄取可能衍生的諸多困擾，何樂而不為？僉以不足額錄取問題對用人機關衝擊極大，真的值得大家重視，何況加成錄取比例提高本就合法（屬典試會權責），而以上開案例來看，需用名額 30 人若落實加成 50% 即應有至少 45 人應第二試，為何只有錄取 41 人？可見行政方面一定尚有可以檢討改善空間。綜上，本席籲請考選部務實面對，儘速紓解錄取不足額問題，尤對不必再跟用人機關開會檢討即能改善的事項，還是應該要務實面對以期立即改善。（謝委員秀能）肯定部對 104 年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員考試錄取人員資料進行統計分析，幾點建議：

1. 由表 3「104 年警察人員特考及一般警察人員特考錄取人員年齡統計表」可知，警察人員平均年齡 21.18 歲，一般警察人員為 26.47 歲，前者考試及格後馬上進入職場，但後者及格後還需經過 2 年教育訓練，約 28.47 歲近 29 歲才能進入職場。由上表可知，一般警察人員分別有 26 歲-30 歲(1,036 人)、31 歲-35 歲(483 人)、36 歲-40 歲(37 人)、41 歲-45 歲(1 人)才進入相關警校受訓者，其雖符合警察人員人事條例最低任官年齡規定，可以進入警專警大受訓，惟經建會曾於 102 年 12 月 3 日人才政策會報，提出人才政策規劃，特別指出公務人力有晚進早出情形，考試錄取人員平均 30 歲才進入職場，55 歲退休，相對警察人員而言，其更需要精壯化，因為其工作特性為冒險性、機動性、高壓性、辛勞性，爰建議考選部於檢討雙軌進用制度時，須考量最重要的

養成教育，因為由前開說明可知，警察特考與一般警察特考人員進入職場年齡確實有差別，而用人機關最頭痛問題，也就是警力能否年輕化？建議部未來不論討論雙軌或單軌制，都要研究如何配合用人機關警力年輕化問題。

2. 關於體能測驗問題，事實上中華民國體育協會曾做過研究，例如男女警察穿著鎮暴裝備(共重 12 公斤)、著勤務腰帶及穿戴防彈背心(計 7 公斤重)，皆配備一樣的裝備重量。以今年考試體能測驗項目(跑走：男性 1,600 公尺、女性 800 公尺，男性 494 秒以內、女性 280 秒以內；立定跳遠：男性 190 公分以上、女性 130 公分以上；握力：任一手達 30 公斤以上)，警政署已依實際用人需要檢討並陳報考選部一項修正案，將男女應考人測驗項目改為：(1)跑走：1,200 公尺，350 秒以內；(2)負重：40 公斤行走 40 公尺，20 秒以內；(3)握力：任一手達 35 公斤以上；(4)刪除立定跳遠。該案可與雙軌進用案脫勾處理，因為現在用人機關急需以此用人標準進行考選，我們可請其說明原因。考量測驗項目變更須提早 1 年公布，建議該案能進行單獨處理即與雙軌進用案脫勾處理。

3. 另對方才委員意見進行說明：(1)一般警察特考及格人員，接受過警大警專訓練後，用人機關一視同仁，其未來陞遷與內軌進用者相同，沒有差別；(2)從資料來看，警察特考與一般警察人員特考之錄取率或有差別，惟須考量警大與警專入學考試錄取率很低(前者約 11.6%~14.24%，加上 4 年就學期間淘汰率；後者 102 年為 15.68%，103 年為 18.35%，再加上 2 年就學期間淘汰率)，故不能單純只看內外軌錄取比率，還必須併同考量警大、警專入學率與就學期間淘汰率。(何委員寄澎)方才趙委員麗雲建請部可立即調高國安情報人員考試通過筆試進入體能測驗人員之加乘比率；謝委員秀能建請下修警察特考報考年齡。部長允諾於前者立刻改進；於後者儘速檢討。本席謹對部長積極回應的態度表示敬意，惟請部立即一併檢視所有考試於第二、三試加乘比率合理調整

之可能。以司法官特考為例，本席多年來一再建請提高第三試口試人數之加成，迄未處理，令人遺憾。至於謝委員秀能之建議，部只要看看鄰近日本所有公務員考試，因基於職務所需及考慮合理服務年限，皆於報考年齡有明確規範，爰此，警察人員之報考年齡確有下修空間，請部積極審酌。

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)：最近 3 年公務人員因公傷殘死亡慰問金發給情形及制度調整方向。

委員表示意見：(周委員玉山)1. 因應即將來到的明年大選，銓敘部於 9 月 16 日通函各機關：「公務員應絕對保守政府機關機密，未經長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。」關於公務員與言論自由，本席有幾點請教：(1)公務人員行政中立立法第 9 條，雖然限制了公務員的部分政治活動或行為，但基本上並未限制公務員的政治言論。公務員服務法第 4 條第 2 項規定：「公務員未得長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。」本項是公務員言論自由的基本限制，但屬於不確定的法律概念，也就是說，即使未列入第 4 條第 1 項所謂機密的案件，也可能因為長官的封口令，而受到限制。(2)公務人員考績法施行細則第 13 條第 2 項第 2 款規定：「違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據者，記一大過。」至於懲處，則授權各機關決定，而各機關於平時獎懲標準表規定，言行失檢，足以損害機關聲譽或他人聲譽，情節輕微者申誡，較重者記過。所謂「言行失檢」，不全同於「言行不檢」，但也都屬於不確定的法律概念。另考績法施行細則中，並沒有「足以損害機關聲譽」一項，而是應有確實的證據，並非只是單純的情節輕微者。此外，平時獎懲標準表還充斥更多不確定的法律概念，如「職務疏失」等，實務往往是長官說要辦人，再去找法條。(3)我國

於 2009 年施行的公民與政治權利國際公約，已屬國內法的位階，載在六法全書，其第 19 條規範，對於言論自由的限制，必須以法律定之，且以「尊重他人權利或名譽，保障國家安全或公共秩序，或公共衛生或風化」為限。各機關的平時獎懲標準表，其實擴張了考績法的規範，在本公約的適用上也有疑義。(4)舉幾個近年的例子：①2009 年，郭冠英先生用筆名發表文章，被行政院新聞局記二大過免職，罪名是「言行不當、蓄意欺瞞」。②2012 年，衛生署疾病管制局施文儀副局長，因臉書言論遭調查，最後，人事行政總處認定，並未違反公務員服務法，但衛生署處以口頭申誡。③2012 年，中華郵政某員工，因接受採訪，指責超時工作等缺失，依交通事業郵政人員獎懲標準表，記一大過，理由是「違反紀律及違反服務規定，情節重大」。④今年 5 月，花蓮地政事務所某員工，因在殉職員警的臉書情緒留言，遭花蓮縣政府開除。細查上述個案的罪名，適法性皆有疑慮。一個人的言論，有其背景、理念與環境，言論自由是與時俱進的人權，是許多人犧牲的結果，請問還有多少人要犧牲？尊重不同的意見，並且讓包容成為「社會觀感」，我們仍有一段路要走。(5)孫中山先生強調，政府官員為人民的公僕，但公僕是服務者，而不是奴才。胡適先生說：「自由平等的國家，不是一群奴才建造得起來的。」千百年來的文字獄，今後不該也不能再有了。30 多年來，司法體制已經揚棄了「特別權力關係理論」，還權於公務員，但政府用考績和退休金，給公務員戴上嚴歌苓女士筆下的「紙枷鎖」，讓公務員成了失語者，偶有例外，即被視為異端。其實，民主的極簡定義，正是容忍異端。(6)美國前大法官霍姆斯 (Oliver Holmes, Jr.) 指出，追求言論自由，就是追求真理。公務員不是真理的例外，讓言論自由普及到每種身分，是國家的光榮。因此，本席建議依公民與政治權利國際公約，修正各機關的平時獎懲標準表。更重要的是，確立「管理即服務」的心態，

並且不再以非法律的「社會觀感」等名目，治公務員的罪。請銓敘部努力，讓自由前行！2. 方才人事總處之回應說明，似對本席有所誤解，本席之意為「經人事行政總處認定，並未違反公務員服務法，但處以口頭申誡」，而非「經人事行政總處認定，違反公務員服務法」；又「口頭申誡」似無法令依據，但本席願增加「衛生署處以口頭申誡」字句。3. 本席非常欣賞張部長之答覆，因為內容開明且民主，請部日後再發類似通函時，能夠想到本院，因為公務員服務法制定於西元 1939 年的戰爭時期，距今已 76 年，如果現在一再強調，可能有損本院聲望。(周委員萬來)1. 經查公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法訂定之立法意旨，乃在秉持關懷照護員工之權益。部本次會議除就最近 3 年發給情形加以敘明外，並就制度提出調整方向。針對部所提整合因公情事部分，將其界定須於執行職務時發生意外，但辦公往返途中發生之意外予以排除，似有將現行法第 3 條第 1 項第 1 款加以限縮之虞，與該法意旨有所違背。另從部報告所列各表，本席無法瞭解各項因公情事核發金額及件數，而難以評估部調整利弊，請部針對上述各項情形加以說明。此外，本席曾於本(104)年 9 月 10 日第 12 屆第 52 次會議對於嘉義豐山國小張雅茹老師撫卹乙節，因涉及該辦法第 7 條相關規定，致人事總處無法適用而不同意嘉義縣政府替偏鄉地區教師加保意外險，建請部將類此情事併同研議。2. 部研議未來制度調整方向整合因公情事及限縮得額外保險範疇，涉及本辦法第 3 條及第 7 條。今日報告僅敘及撫卹層面，惟本辦法尚應涵括公務人員五大之核心價值之「關懷」層面。部欲將本辦法排除辦公往返途中發生之意外等事由，涉及本辦法第 3 條，報告中亦無分析此類案件件數及金額資料，但本席推估所費應不多，如刪除前述事由實不符人性關懷，建請部修訂辦法時應加以考量。另部擬予限縮額外保險部分，涉及本辦法第 7 條，部係考量額外保險保費支出高、理賠率低等情形似過寬

，並欲秉持「實質照護因公傷亡公務人員」等原則，爰對類似偏鄉嘉義豐山國小張雅茹老師因公死亡無法加保意外險案例，建請部能併同研議。(黃委員錦堂)1. 認同部改革公務人員因公傷殘死亡慰問金構想。(1)由法規定性以觀，「公務人員撫卹法」就死亡所生之撫卹，及「公教人員保險法」就死亡給付、殘廢給付之保障給付，以及「全民健康保險法」就傷害事故之保險給付，三者已經就公務人員因公傷殘死亡建立了保障的機制。因公傷殘死亡慰問金則係源於 82 年間，為傳統以來所建立之機關內長官同仁間溫馨有愛之良好機制，但應僅於此功能定位，不應取代如上之公務人員撫卹、公務人員保險、全民健康保險體制。當然，就現行三大體系之因公傷殘死亡的給付額度是否充足，為可討論的議題，這應該是未來討論的重點之一。本席知道現行慰問金對公務人員「不無小補」，但仍呼籲制度的全盤考量。(2)在整體改革上，首先，部欲統一給付標準，不再區分執行職務發生意外、公差遇險或冒險犯難，本席認為，應屬妥當，蓋本項給付為一種附帶、次要、出於機關同仁之愛而為的給付，金額較小(少)，所以不必也不宜再區分。(3)其次，部擬排除「辦公往返途中發生之意外」、「非外來因素所造成之意外」及「猝發疾病」等非屬執行公務情形，本席認應屬妥當，蓋一則已有如上其他制度加以保障，而且這三者也是屬於個人可得注意及主動避免之情形，從公私部門之責任分攤角度以觀，不應由國家負擔，也才可避免與勞動法體系之相關規定及解釋適用比較上之失衡。2. 公傷殘死亡慰問金應如何設計，牽涉不同種類行政機關公務及勤務類型，如警察人員、消防人員、海巡人員、傳染病防治人員、彈藥生產製造測試人員、空中救災人員及保護元首之特勤職務人員等。若工作領域有特殊危險性，則須予以特殊安排；反之，如對於一般公務領域廣泛採取一般保險機制，是有未妥。目前「公務人員因公傷殘慰問金發給辦法」第 7 條第 3 項明文規定 4 種應予

納保的情形，應屬合理，今部研擬「限縮額外保險範疇，並將所節省之保費支出，用於合理調高慰問金發給額度」，但未說明究竟欲規範限縮何種範圍領域以及所節省保費金額數多寡，以及擬調高發給慰問金之金額數字。若有可能，請惠予補充說明。3. 以上改革，不應排除機關以同仁自助會方式或甚至加上對外界(例如警察之友協會)之募款，而成立的另一軌的慰問金，來協助彌平因公傷殘死亡者之損失。4. 至將考試錄取未占缺訓練人員納入比照辦理對象，亦為合理規範，符合平等原則，也具可行性。(楊委員雅惠)1. 部報告提出合理整併慰問金發給標準、調高慰問金給付額度及相對限縮額外保險範疇部分，建議部可再考慮保費降低部分，如機關已編列額外保險預算，但因保險理賠率低及保費負擔較理賠為多因素，而欲限縮額外保險，尚可考量降低保險費率之可行性。2. 德國採法定年金保障制度，公務人員除退撫年金外另加保額外保險。我國公務人員理賠率低，應可與保險公司洽談降低保險費率。日後因公傷殘死亡保障欲強化以團體保險取代，抑或團體保險與額外保險二制併行推動，以爭取較低費率，部應可繼續研議。(蔡委員良文)1. 公務人員因公傷殘死亡撫卹之認定並非僅是表面上之從寬或從嚴，而應重視是符合人性之問題。部欲排除「辦公往返途中發生之意外」等非屬執行公務之情形，應請慎重為之，其內容應更為具體規範，並考量是否給予不同層次之慰問金？2. 本席對調高慰問金給付額度表示支持，對於考試錄取未占缺訓練人員納入比照辦理對象亦同意，又其他為符合兩公約之合理規範，確實為較進步法制。3. 呼應周委員玉山發言，中山先生所云：公務人員為公僕，係公共服務者而非奴才，本席認為公務人員現今士氣不振，惟公務人員亦為公民，所以，除公務機關應予鼓勵外，公務人員本身亦應自我肯定。查行動方案第5項有關強化文官優質文化，營造廉能公義政府，為落實該推動方案，要有相關行政中立宣導、激勵部分外，另為因

應明年總統立委選舉會否有政治性介入等個案，於研修相關法制或辦理考績獎懲事宜之際，都可予參酌融入修正之。4. 關於公共服務日之內涵與策略，以本院近期即將頒給公務人員傑出貢獻獎，行政院也將評鑑政府服務品質獎之際，這段期間可否加強兩院(含兩部會)之互動，互助合作辦理相關事宜，請銓敘部對此一相關事宜，應請適時留意參處。(黃委員婷婷)依報告表 4「額外保險最近 3 年每年平均辦理情形統計表」所列，可知全國額外保險費支出共計新臺幣 32,276,330 元，但額外保險獲理賠之給付金額只有 553,843 元。部考量依前開額外保險執行情形，卻導致「政府須經常性支出保險費，但保險理賠率卻很低；保費負擔亦遠較投保後之理賠為多」等情事，部積極任事，發現事實並積極處理，深值肯定。(張委員明珠)1. 部今日報告有其重要性，值得重視。公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法之法源為公務人員保障法第 21 條第 2 項、第 3 項規定：「(第 2 項)公務人員因公受傷、殘廢或死亡者，應發給慰問金。但該公務人員有故意或重大過失情事者，得不發或減發慰問金。(第 3 項)前項因公之範圍及慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。」依該規定公務人員因公傷殘死亡之發給慰問金乃公務人員保障法對公務人員之實體保障範圍，故本制度應妥適運作。2. 部擬就制度調整方向，其中保護對象的擴張部分，擬將公務人員考試錄取未占缺參加學習或訓練人員納入比照辦理對象，對此本席贊同，因為該等人員既已明定為保障法準用對象，應予納入本辦法保障。3. 「因公情事」部擬明定限縮排除「辦公往返途中發生之意外」等情形，本席認為並不妥適。公務人員撫卹法所定「因公死亡」情事已涵括「因辦公室往返、猝發疾病、發生意外或危險以致死亡」等「非於執行公務時發生意外」情事，且實施多年，本辦法如予明文限縮規定，除對「因公」作不同闡釋，理由很難陳述外，其與公務人員撫卹法之「因公死亡」情事有明顯差異，將滋

生爭議，且所需年平均經費為 38,468,168 元，尚非龐大負擔財務無法支應，對此請部再斟酌。3. 至「額外保險」部分，據統計資料顯示其成本效益不高，近 3 年全國年平均付保費 32,276,330 元，理賠給付只有 553,843 元，理賠率 1.72% 偏低。上開數據確值檢討是否適合採額外保險來補償公務人員因公傷亡之相關損失；又上開理賠金額比對每年平均發給之慰問金 38,468,168 元，只占 1.4%，比例偏低，未能發揮補償公務人員因公傷亡之損失，爰此制度確實值得深入檢討。另請說明哪些職種公務人員有額外保險？法務部馬前部長曾爭取為部分執行公務危險性較高公務人員投保額外保險，惟當時行政院未同意，法務部採取之應變方法為由機關與民間保險公司洽辦員工團體保險，將工作風險低與風險較高員工整併綜合保險，並採員工自願性自費參加方式（費率約為一般商業保險三至四成），該項措施深獲好評，臺北市政府在馬前市長任內也加以推動上開自費團體保險，對公務人員提供額外的保障，本院亦已開辦自費團體保險保障員工。以上作法亦可考量為未來研議限縮額外保險後，補償公務人員因公傷殘死亡損失之替代措施。（詹委員中原）本院將於下週三頒發公務人員傑出貢獻獎，惟涉及目前爭議性熱門新聞話題之頂新案，因為榮獲團體獎中，彰化地院檢察署亦為 4 個得獎機關之一。據審查意見指出，地檢署獲獎主因在於偵辦頂新公司劣質油案，查獲頂新公司採購大幸福公司油品之具體事證及頂新屏東廠出具大幸福公司油品有問題之資料，逮捕嫌疑人；查獲員工湮滅證據不法情事；查扣頂新公司屏東廠之廠房、機械等物品，並扣押頂新公司之土地、建物等資產，以防止其脫產。目前社會輿論，如大學院校，有兩種態度，例如臺大楊泮池校長呼籲無限期抵制頂新產品即為其一，本席對其表達高度敬意，其宣布臺大校園無限期抵制態度明確，但此同時，各其他大學亦有所謂尊重市場機制、或應由師生自行決定等看法，個人對後者甚不以為然，因校

方立場，基本上有其教育功能，此事件不容含混，且據本席長期關注相關案情發展細節，對真正愛臺灣者的傷害，實罪大惡極，對臺灣在國際上的影響，則係罄竹難書。以下意見供參：1. 針對此一結果，教育部長表示精神上支持，惟不採取具體行動，各方均有立場，下週之傑出貢獻獎頒獎場合，不能不預防有媒體詢問本院立場，屆時本院當如何回復？究係「精神支持」或「尊重市場機制」，建議預為推演、因應。2. 針對彰化地院一審判決結果，理應尊重司法獨立審判精神，惟就部立場而言，建議可進行了解此一判決是否抹煞傑出貢獻獎的意涵？建議部可於公開場合適時表達並再次強調對此一得獎結果之評審精神，堅確肯定公務人員戮力打擊邪惡非法商人之態度。3. 目前有輿論戲稱：「每一個偉大民族，必定有偉大的人民，但是這些人民通常是健忘的。」以味全林鳳營鮮乳為例，目前重回市占率第一，本席不認為此事件可就此結束，加害者仍可坐擁豪宅名車，社會黑白是非必須深究。若從自身做起，建議本院可檢視伙食有無使用頂新產品。另藉楊校長之言：「自己的國家自己救」、「此判決會給全世界看笑話」。尊重市場機制的說法毋寧是鄉愿的表現，頂新之是非黑白絕不容在價值及道德標準上含混模糊，此並非是人云亦云及世人皆曰可殺則殺，似是而非之說辭，而是個人更應能具備的基本獨立判斷能力。(何委員寄澎)距總統大選日期愈近，年金改革議題益受各界重視，然因之各種紛歧意見亦蜂擁而出，其中實不乏偏頗無據者。由於本院在上(11)屆關前院長積極領導督促下，部已初擬兼顧國際觀點、先進做法、我國國情之方案，爰此，為導正視聽，建立全民年金改革基本認知，本席建議部基於權責，宜積極透過各種媒介加以說明宣導。

張部長哲琛、朱副人事長永隆補充報告：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、國家文官學院建置「培訓行動化服務平台」辦理情形。

2、國家文官學院 105 年各項訓練規劃情形。

謝委員秀能表示意見：對於國家文官學院建置「培訓行動化服務平台」之重要業務報告，表示肯定。請教有關培訓 APP 之資安問題：1. 目前該 APP 防止駭客入侵機制，是否已確立可正常運作？其仰賴的資安防駭標準，可否彙整後再向院會說明？2. 坊間新聞有駭客以手機簡訊連結詐騙，騙取受害者回撥 0809 開頭電話，而變成詐騙集團使用的詐騙電話「專線」。保訓會的防駭機制似有一部分依賴下載學員的「個人責任」，今日假使有一資訊技術類科學員「學有專精」，使用培訓 APP 入侵資料伺服器主機，用來查詢其他學員的個人資料及學習履歷，文官學院如何因應？3. 在手機的滑世代中，文官學院有意研發培訓 APP 的出發點，值得肯定，惟本席極為重視資訊安全及危機處理事項，請保訓會及文官學院再三做好防駭及資安機制再上路，俾能提供受訓學員及相關人員一個安全使用的應用程式及資安環境。

蔡主任委員璧煌補充報告：對謝委員秀能意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

乙、討論事項

一、高召集人永光提：審查考選部函陳「公布申論式試題參考答案及評分標準之可行性報告」一案報告，請討論。

決議：1. 照審查會決議通過。

2. 會議紀錄同時確定。

二、周召集人萬來提：審查考選部函陳國家考試偶發事件處理辦法修正草案、體能測驗規則草案與心理測驗規則草案一案報告，請討論。

決議：1. 照審查會決議通過。

2. 會議紀錄同時確定。

三、考選部函陳公務人員特種考試身心障礙人員考試規則部分條文及第4條附表五、附表七修正草案一案，請討論。

決議：1. 照部擬通過。

2. 會議紀錄同時確定。

四、考選部函陳題庫電子試題製作保密作業辦法草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員良文、何委員寄澎、蕭委員全政、周委員志龍、詹委員中原、陳委員皎眉、楊委員雅惠、李委員選、邱部長華君組織之；由蔡委員良文擔任召集人。

五、銓敘部議復司法院函請會銜廢止司法官退養金給與辦法，建請本院同意會銜一案，請討論。

決議：照部研議意見通過，同意會銜並函請行政院會判。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 104 年公務人員特種考試司法人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、海岸巡防人員及移民行政人員考試遴聘口試委員 105 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 年公務人員高等考試一級暨二級考試增聘審查委員 12 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 4 次增聘閱卷委員 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 105 年第一次專門職業及技術人員高等考試中醫師考試分階段考試、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試典試委員、命題兼閱卷委員、命題委員、閱

卷委員及測驗式試題命題委員、審查委員 69 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 年公務人員特種考試司法官考試增聘口試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 20 分

主 席 伍 錦 霖