

考試院第 12 屆第 69 次會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 1 月 7 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 黃婷婷 謝秀能 楊雅惠 周玉山
趙麗雲 蔡良文 蕭全政 王亞男 張明珠 張素瓊
何寄澎 周萬來 馮正民 陳皎眉 詹中原 黃錦堂
浦忠成 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

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

院長講話：

今天是 105 年度第一次院會，在此感謝過去一年來各位的辛勞和貢獻，新的一年請大家一起繼續努力，祝福大家一切順利。

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 68 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 66 次會議，考選部函請舉辦 105 年公務人員特種考試關務人員考試、105 年公務人員特種考試身心障礙人員考試及 105 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，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，請周委員萬來擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 104 年 12 月 25 日呈請派用及函知考選部。

決定：洽悉。

- (二) 第 67 次會議，趙召集人麗雲提：審查銓敘部函陳公務人員考績法施行細則部分條文修正草案總說明暨條文對照表一案報告，經決議：「1. 照審查會決議通過。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 104 年 12 月 30 日修正發布及函送立法院查照，並函知銓敘部。

決定：洽悉。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、總統民國 104 年 12 月 23 日令修正公布行政院功能業務與組織調整暫行條例第二十一條條文一案，報請查照。

決定：洽悉。

- 2、總統民國 104 年 12 月 16 日令制定公布客家委員會客家文化發展中心組織法及原住民族委員會原住民族文化發展中心組織法二案，報請查照。

決定：洽悉。

- 3、本院參事辦公室案陳本院考試委員民國 104 年 9 月實地參訪國防部，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

決定：准予核備。

- 4、本院人事室案陳 104 年 10 月及 11 月聯合舉辦考試委員實地參訪福建省連江縣政府及連江縣警察局參訪報告一案，報請查照。

決定：准予核備。

- 5、銓敘部令派薦任第九職等以上正副主管人員鄭政輝等 3 員請任一案，報請查照。

決定：洽悉。

- 6、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蘇月娥等 2 員請任二案，報請查照。

決定：洽悉。

- (二) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：105 年 1 月份「每月一書」活動籌辦情形。

決定：洽悉。

(三) 考選部業務報告(邱部長華君報告)：

1、考選行政：104年第4季重要業務執行概況。

2、考試動態：辦理104年公務人員特種考試司法官考試第三試口試成績暨總成績審查及榜示作業等各項考試事宜。

委員表示意見：**(李委員選)**肯定部對研議英語能力檢定列入公務人員考試應考資格案之規劃與推動所做的努力。有關公務人員高考二級一般行政、勞工行政、教育行政、財稅行政、金融保險、經建行政、農業行政及環保行政等8類科，增設國際談判組並將通過英語能力檢定列入應考資格一節，本席認為應儘早推動，為未來全面強化公務人員的語言能力做準備。今日為全球化時代，國際資訊流通極為快速與普及，若無法由國際相關的成功經驗加以學習、了解國際脈動與即時推動改革，將使國家呈現發展停滯現象。尤其高考二級的應考資格為碩士畢業，以上類科均須與國際發展密切接軌，碩士畢業生在學習期間多有撰寫學位論文、論文發表與閱讀國內外期刊論文之訓練，通過英語能力檢定應非難事，其若能具備經檢定的語言能力，未來任職後閱讀相關資訊將更有效能，此對提升國家競爭力應有助益。在今日快速變遷的時代，國內教育水準普遍提升，許多改變須加快腳步，以提升政府效能與競爭力為出發點，對於要加入公職者應自我要求與及早準備。本席雖看過許多應考人陳情書，可同理其感受，但仍覺得為國延攬人才，應以提升國家效能為重，尤其是參加高考二級考試者已具備碩士資格，更應先行。**(何委員寄澎)**肯定部過去3個月推動政策及相關工作的績效。2點建議請部參考：1.104年10月8日第12屆第56次會議決議「有關英語能力衡鑑列為『應考資格條件』或『應考科目』為宜，……」乃平列2種路向，惟部目前的規劃，均朝「列為應考資格條件」單向發展。本席要強調，任何列為「應考資格條件」的舉措都應格外審慎，因為它牽涉憲法「國民有

應考試服公職權利」精神之是否遭到限縮；更重要的是：若欲有效符應工作與專業需要，正本之道是好好設計該類科專用的、優質的英文試題乃至考試方式，就此而言，英語能力檢定成績良窳的意義不大。請部考量議題時務必明辨本末。

2. 再次重申本席以往之建議：任何國家考試確定典試委員長後，各考科命題、審題、參考答案之訂定，以及閱卷評分等工作之品質，均有賴優秀、負責之召集人予以確保，故各類科考科外聘典試委員兼召集人之遴聘，請部同仁列舉參考名單時，善用自身經驗，審慎推薦，俾典試委員長能擇優圈選，以保障國家考試品質。(周委員玉山)

1. 邱部長的報告，讓我們知道，短短3個月，考選部就做了許多事，令人欽佩。司馬遷先生如果生當今世，很可能把部長寫進「循吏列傳」。所謂循吏，就是奉公守法的官吏，「史記」的原文，則為「奉法循理之吏」。不過，以部長的謙沖自牧，一定會說，這是全體同仁努力所致。

2. 部長提到，目前申論式試題的參考答案及評分標準，仍以不公布為宜。鄙意以為，雖不公布，考選部還是要懇請每一位命題委員，提供完整的參考答案。現在既已通過開放閱覽試卷，所以參考答案在內容和格式上，更應力求完備。本席在抽閱試題時，看到少部分的命題委員，只附簡單的剪貼，或只公布網址，應請求改善。

3. 部長還提到，過去3個月，每個月都召開身心障礙應考人權益維護審議小組會議，值得肯定。每年身障特考的應考人，約5千至6千人，高普考和地方特考的身障應考人，則約為1%，即每10萬人中有1千人左右，他們力爭上游，可敬可佩，考選部維護並改善他們的權益，接近「禮記」禮運篇的理想，今後請繼續在提供權益和公平之間，尋求平衡點。

4. 部長又提到，為提升公務人員考試的試題品質，已辦理138科次的試題品質分析，這是很重要的工作。我們不能像先進國家一樣預試，只能考後分析試題的品質，供下次命題時參考，這仍有其貢獻。至於命題技術的研討，對從未命題者也

很有幫助，可拿捏難易，與品質分析的關係密切。請問部長，二者的成效除書面所略言，是否還有補充之處？(陳委員皎眉)針對報告中題庫作業部分表示 3 點意見：1. 題庫之建置，係依題庫建立及運用辦法辦理，查該辦法第 6 條規定，題庫試題數量，測驗式試題應不低於每次考試需用題數之 3 倍；申論式試題應不低於每次考試需用題數之 6 倍，目前部建置題庫題目，確實依照上開規定辦理且做的很好。但近來許多法令進行修正，或配合行政院組改而有調整，對此不知部如何因應？例如最近處理社工師考試試題疑義時，就發生權責機關已由內政部改為衛福部情形。遇到這種狀況，於闈場審題時如有發現就會修正題目，但偶有漏網之魚，不知部有何種機制來處理此類問題？2. 關於試題品質分析與回饋機制，委員們非常關心，部目前做法為每次考試結束後，進行試題品質分析，內容包括難度、鑑別度、誘答率等等。本席多次提過，這些資料提供給命題委員參考，他們不太會看，例如如果是題庫題目，因用過以後不能再用且非自己出題，故不太在乎。本席於第 11 屆第 144 次院會，曾對臨床心理師考試試題疑義提出報告，除對該次考試進行分析外，並對考試過程各階段之不佳試題進行分析，例如審題時作廢、闈場中更換、有試題疑義而更改答案之試題，分類科分析其原因並彙整報告，提供題庫委員、召集人及典試委員作為命題參考，當時本席也建議其他類科可比照辦理，此做法能有效找出問題並解決。本席最近主持某考試試題疑義會議時，又有委員提到這件事，不知部處理進展如何？做這件雖不是那麼容易，但也不是那麼困難。3. 有關委員建議事項該如何處理，希望部能有回應。雖然委員意見有時可能不一致，但希望能經由討論達成共識，如不能達成共識，也該有處理的辦法。例如本席提過正副題出法問題，當時並清楚建議，在第一次典試會議時就要提醒命題委員，但本席最近幾次參加典試會議，發現部都沒提醒，雖然典試會議議程很多，但這

件事只要用一句話就能提醒，希望部能對此建議有所處理。(謝委員秀能)有關部重要業務報告：「104年第4季重要業務執行概況—第四項『題庫作業』—公務人員考試專業科目題庫建置計畫」部分，對於部秉持本院追求卓越之精神，持續精進題庫建置作業，本席表示高度的肯定，針對部報告近期研訂警察人員三等及四等考試「警察情境實務(概要)」、「消防警察情境實務(概要)」、「水上警察情境實務(概要)」等6科目題庫試題建置及整編計畫，本席有3項建議，提供部參考：1. 「警察情境實務」是檢測第一線執法員警的臨機應變能力程度，但坊間補習班易將本科目淪為背誦記憶如法泡製之窠臼，如同制約反應一樣，但情境實務講究靈活應變，舉凡交通事故現場處理、警械使用時機及犯罪現場蒐證等案例，在瞬息萬變的現代社會情況愈加複雜，加以現今的法令增修不斷，尤其刑事判例解釋未必統一，第一線員警的應變能力將是本科目檢測的重點，請部在蒐集本科目題庫時，注意題目不要落入俗套，應以取用具有靈活應變之能力之題目為主。在命題委員方面，則請部特別注意，除依「典試法」等相關法令遴選命題委員外，並應遴選具理論與實務兼具之學者專家，以符合上述情境實務出題原則。2. 面對全球化，現今警察面臨之環境已與從前大不相同，槍枝毒品的走私或製造、運輸、販賣，詐騙案件犯罪手法不斷“推陳出新”、群眾陳情抗議事件遽增、社會無差別殺人事件的效應及國際恐怖主義傾向的增加，讓民眾遇到大小事情第一個想到的就是找警察，身為人民的褓母，警察工作與日俱增，是以「警察情境實務」題庫建置須與時俱進，更新上述可能警察面臨之實際情境，以檢驗應考人靈機應變能力。3. 為避免歷屆考題重複出題，部不畏繁複漸次建置題庫，也由於部之題庫建置規模愈來愈大，須配合適當以人工檢核方式避免考題重複出題。在現今網際網路及電腦軟硬體科技的進步中，建議部可嘗試開發「題庫關鍵字搜尋」邏輯科技，以科技方

式避免題庫中考題在近年來的考試中重複出現，同時輔以考選部同仁以人工比對方式，讓重複出題的機率降至零。此項題庫的建置，在未來長遠的規劃上，則期許部之建置題庫考題能以無爭議及無疑義的方式，公平取士，達到為國掄舉賢才之目標。(蕭委員全政)呼應何委員寄澎意見，並對李委員選就部研議公務人員高等考試二級考試一般行政、勞工行政、教育行政、財稅行政、金融保險、經建行政、農業行政及環保行政等 8 類科增設國際談判組並將通過英語能力檢定列入應考資格表示之意見，再提供一些意見。最近臺大校長對外宣稱，將來高中英文聽力測驗成績，不列入該校申請入學門檻，甚至也不列入各系招考新生評比要件。臺大校長強調現在城鄉相差距大，會對英文聽力測驗成績產生強烈衝擊，若將此成績納為門檻資格，會對來自鄉下、中下階層或弱勢家庭者，產生非常直接的排拒效果。故對上開部研議內容，必須謹慎為之。本席贊成李委員選有關英文能力提升有助與國際接軌之意見，但如果要當成考試應考之資格門檻，則會產生很大扭曲。此外，上開 8 個類科當中，勞工行政類科因與國際勞工法規，甚至與加入 TPP、RCP 人力移動等有關，故增設國際談判組並將通過英語能力檢定列入應考資格，是可以了解其原因；其他的財稅行政、金融保險、經建行政、農業行政等類科，也有相同情形。但為何要把一般行政類科也列入這 8 個類科之一，並增設國際談判組，原因為何？請部說明。

邱部長華君補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(四) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：人事行政爭訟常見撤銷原因分析及改進措施。

委員表示意見：(趙委員麗雲)部今日報告善用保訓會保障事件查詢系統及司法院法學資料檢索系統，針對經保訓會或行政院撤銷之人事行政事件進行 IRD(Interactive Research &

Development) 互動式務實的研究，對於撤銷之人事行政事件涉及一般執行事項者，部亦全面進行類型化分析，由分析結果明顯可知大部分係行政執行誤差，尚非不可改善事宜，部除據以通盤檢討近期研修之相關人事法規及作業規定，另擬具人事行政爭訟常見撤銷原因分析報告，函送各主管機關人事機構，作為辦理人事業務之參考及講習教材，正確運用 IRD 互動研究溯源管理，有為有守，令人欽佩。建請人事總處予以務實重視，並配合將此一分析報告併同 104 年 9 月 21 日修正發布之「考績委員會組織規程」，暨今日院會議程報告事項二之(二)項新修正通過之「公務人員考績法施行細則」部分條文修正內容，併列為未來一年各項人事人員專業知能講習、研討之課程教材，俾增進人事人員專業知能，落實依法行政，減少訟源。(周委員萬來)部就人事行政爭訟常見撤銷的原因依考績事件、獎懲事件及其他事件三類加以分析，並回應第 11 屆委員所提建議，本席首先表示肯定。就部報告所述，撤銷案件大多涉及一般執行事項，且就所附保訓會再申訴事件審議決定撤銷案 1,275 件中，考績(497 件)及獎懲(627 件)兩類共計 1,124 件，將近 9 成。適值各機關年終考核相關人員當年任職期間成績，部雖已全面類型化分析歸納撤銷原因，通盤檢討研修相關人事法規等外，並將該分析報告函請各主管機關人事機構作為辦理人事業務之參考及講習教材，本席建請部仍有必要再強化各機關人事主管瞭解考績事件被撤銷的各項原因。(蔡委員良文)對部今日報告人事行政爭訟常見撤銷原因分析及改進措施，擬列內涵與分析原因及因應舉措等，均甚佳與深入。本席謹提出人事行政爭訟之跨域治理分析之意見：保訓會 85 年 6 月 1 日成立以來，就再復審(目前已無)及再申訴之分析內涵，與部之分析體例不甚相近。茲舉保訓會於 87 年 5 月 21 日第 9 屆第 82 次院會報告再復審及再申訴案件經撤銷原因，歸納再復審之撤銷原因有：1. 部分機關未設復審審議委員會，而對於提起復

審案件所為之復審決定，因程序不合法予以撤銷。2. 公務人員有破壞紀律之行為，但其情節尚未重大至應予免職之程度，不符法定構成要件。3. 公務人員無故曠職繼續達 10 日以上，服務機關未踐行書面通知之法定程序即予免職，其對再復審撤銷原因等有深入分析。至歸納再申訴之撤銷原因則有：1. 考績屬高度屬人性事項，原則上應尊重首長之決定。2. 調整職務亦屬高度屬人性事項，原則上應尊重首長之決定。3. 各機關辦理懲處案件，對事實認定有誤、不合法規規定之懲處要件或當事人違失情節輕微而懲處過重有違反平等原則。對考績不實撤銷原因依公務人員考績法施行細則按照工作、操行、學識、才能項目分項評分等，也有做探討，並提出個案案例分析，該報告對免職事件，同時論述審理保障案件，皆本公正客觀原則審議原處分、決定，或服務機關是否查明事實真相及正確適用法令；又歸納懲處事件之撤銷原因，如因涉及貪污行政責任重大、對事實認定違誤、無故曠職繼續達 10 日、適用法律不當等。此均為保障事件審理之成長脈絡，對未來人事行政爭訟案件處理分析與人事法制變革方向應該有所助益。謹提供銓敘部及人事總處考量審酌。(詹委員中原)呼應蔡委員良文意見，今日部報告有極大價值，尤其有諸多可供保訓會及人事總處參考之處，例如附件 1 之復審、再復審及再申訴之各事件類型件數數據，可歸類做為日後宣導或教育訓練之重點項目，例如：俸給事件(人事總處)；考績事項(保訓會或銓敘部及人事總處執行)；免職處分；公法上財產事件等四類，請人事總處及保訓會參考。至本案部所採行改進措施：1. 考績委員會組織規程第 2 條第 4 項修正後，因機關首長有人事管理之固有權限，機關首長得就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定擔任考績委員，其修正理由係為避免公立學校兼任一級單位主管之教師，因無公務人員之屬員，卻擔任指定委員，與修正前規定不符，致考績委員會組成不合法，惟其修正後與

欲避免情形有何修正效益？許多學校一級單位主管仍為教師，無公務人員之屬員情形還是相同，此處陳述邏輯為何？

2. 104年10月26日報院審議之公務人員考績法施行細則修正草案第4條第4項及第6項，已明定受考人因安胎所請之各項假別，不得作為考績等次之考量因素，對舒緩我國少子化情形與公務人員安胎保障都相當重要，此項改進措施建議施行6個月後，能調查因懷孕請假之受考人，對其年終考績是否有影響及改善。

3. 部研擬於各機關辦理公務人員考績(成)作業要點或相關規定，以表格明列考績委員會委員人數所對應之票選委員人數，以避免機關計算票選委員人數時發生錯誤。本席認為有其極大必要性，例如臺北市計程車費率調價初期無新舊車資對照表即衍生混亂，部分司機有意超收等情形，部如能以對照表格列示對應之票選委員人數，可避免機關組成考績委員會時，有意或無意之過失。

4. 本席對人事、政風、主計人員之考績，實務上常誤由服務機關首長評擬之情形感到詫異。尤其是人事單位、政風單位及主計單位的人事人員，應十分清楚一條鞭人員之考績應由直屬上級人事、政風、主計機關(構)主管評擬。在此呼籲人事總處向所屬人事人員加強指示及宣導其所應具之職責與權責。(張委員明珠)

1. 首先對部積極回應委員建言並提出「人事行政爭訟常見撤銷原因分析及改進措施」報告表示肯定。

2. 人事行政爭訟機制之建立，除消極回應公務人員權益保障訴求，公正審議保障事件，保障公務人員合理權益外，其積極面應為督促各級行政機關隨時檢視人事法規及執行事項有無缺失，藉此積極面向之努力，才能促使人事法規主管機關或執行機關健全人事法規與執行措施，落實依法行政。

3. 本席於103年7月3日本院第11屆第291次會議中，鑑於部被撤銷理由分析報告中，各機關辦理公務人員考績與獎懲事件被撤銷者，往往係因考績委員會組織不合法或有法定程序瑕疵，且其被撤銷比率偏高，爰建請部針對人事法規面與執行面

進行澈底檢討，欣見部今日能務實檢討並提出完整報告。據部報告顯示 18 年考績事件與獎懲事件常見被撤銷理由，確多屬(1)考績委員會組織不合法與(2)考績或獎懲辦理程序瑕疵等事由。本席樂見部報告所提改進措施，已積極對考績委員會組織規程、公務人員考績法及其施行細則等相關法規，進行各階段的檢討研修，其積極任事值得肯定。對於關涉一般執行事項部分，部也進一步進行全面類型分析歸納撤銷原因，並調整相關人事法規、作業規定與表件，使其更具體明確，以利遵循，這將有助人事人員於辦理人事行政業務時減少缺失。建議除將上開分析報告與改進意見提供各級人事機構做為業務重要參考外，並請部及人事總處對於各類人事人員專業訓練能夠做為講習教材廣為宣導，有效增進人事人員專業知能，俾能落實各級機關人事專業人員依法行政，保障公務人員合理權益並有效紓解訟源。(黃委員錦堂)

1. 對部依法行政成果表示推崇。公務人員保障法自 85 年 10 月 16 日公布施行迄今已經 19 年，銓審案件僅 25 件被保訓會或行政法院撤銷，為非常值得驕傲數字，應適度對外界展現或說明。今日所談案件，均為依法行政案件，依相關法律、法規命令與行政規則而作成，當事人不能爭執相關規定的妥當性或合憲性，只能於個案中針對系爭規定的合法性表達意見，亦即，當事人也並不能對規定是否該與時俱進、該如何修改才是當今應有的最適內容，表示意見。又這些規定內容大多是高度不確定的法律概念並賦予行政機關裁量權，實務上須尊重行政機關意見，保訓會或行政法院的「控制強度」或「審查標準」要調降，故撤銷案件就相對減少。

2. 本席進一步的看法為，時代在變，爰進一步在法政策上，能否在此穩定基礎上，對考績、任用、陞遷等法領域上為必要修改使更具合理性？舉例而言，考績委員會票選成員占一半，有無再改革空間？目前由公務人員協會推 3 個人給機關首長勾選其中 1 人成為考績委員會委員之規定，是否仍有必要？這些都是一種小

的改良可能。再舉陞遷法為例，其規定與做法都很穩定，但實際的問題是優秀人才並不容易出頭，例如科員陞遷到第八至第九職等的「專員」就不太容易，以過去本席服務人事行政局經驗為例，1 個專員職務就有 20 多位科員競爭，最後就多以年資為主要的勝出所在。目前許多人在談快速陞遷法，能否於使人才晉用有明確標準、程序、考量比重之制式規定之後，讓優秀人才有更有效率的陞遷？考績法修正草案中已經增訂「優等」規定，但為可以討論的部分？再舉一例，目前請育嬰假規定，範圍並不及於祖父母，但如果嬰兒的父母親於照顧上有困難時，身為祖父母者，在有需求及一定嚴格限制條件下，為什麼不可請育嬰假而為照顧？又目前請育嬰假後當事人的年資與俸給權益都會受到影響，以德國為例，其有「部分工時制」，女性公務員可以在若干年內改為部分工時（例如一天上班 4 小時），如此，就可以兼顧工作與家庭小孩照顧，部似乎可以考量進一步引進這種規定。另再以最近頒發之傑出貢獻獎為例，一位海巡署入圍但未獲獎者，其 48 歲才進入公務體系，之前從事鞋子製造與行銷。詢問其為何如此年紀還要進入公部門，其表示民間工作較不穩定，當公務員只要認真做，就沒有失業問題，其於緝毒上有很大貢獻，但問題是，其以前的民間年資都不能併計，其在私部門服務逾 20 年，年資難道沒有任何一點的採計空間？這對於公部門與私部門競爭人才，對於引進私部門人才部分，有所影響，爰可否於其進用時，適度提升所支俸階？時代在變，又如公務員服務法中有很多抽象概念都沒有精確地與時俱進界定，以致引發爭議，如之前討論過的葉姓長髮男警問題，或公務人員於臉書上發表言論議論時政之問題。3. 總之，本席佩服部有如此重大成就（銓審案件僅 25 件被保訓會或行政法院撤銷），但時代變遷激烈，人事制度如何在穩健的基礎上適度調整與成長，這是重要議題。

張部長哲琛、吳次長聰成補充報告：對各委員意見加以說明（

略)。

決定：洽悉。

- (五) 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)：105 年度公務人員晉升官等訓練辦法重點宣導暨遴選作業講習規劃辦理情形。

馮委員正民表示意見：肯定保訓會「105 年公務人員晉升官等訓練辦法重點宣導暨遴選作業講習規劃辦理情形」之報告。本重點宣導預定於 105 年 1 月期間，於考試院及 10 個地方主管機關，共辦理 14 場次，宣導相關法規及實施法規測驗，此種結合地方主管機關共同辦理本項宣導，方便受訓人員就近參加之作法，顯示保訓會積極任事的態度。本席建議事後動態檢討評估其就地宣導之績效，同時也可思考將講習及格者列為各地方機關人事人員之種子宣導人員，並設計一個給予種子人員誘因及賦予其責任之機制。此外，未來若能全面建立公務人員之 Big data，則可貼心的適時主動提醒各受訓人員應注意之法規及權益，並以通俗易懂之方式來說明相關法規及程序。

蔡主任委員璧煌補充報告：對馮委員正民意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

- (六) 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)：行政院人事行政總處 104 年第 4 季重要業務執行概況。

委員表示意見：(楊委員雅惠)人事總處報告指出，其函請各地方政府於兼顧施政需要及財政負擔下擷節用人，另舉辦「公帑價值：澳洲及臺灣公共財政管理新趨勢」國際論壇，此相關作為凸顯公共財政問題，不論於中央或地方政府均同等重要。據了解馬斯垂克條約(Masstricht Treaty)明訂歐盟國家加入貨幣同盟之財務門檻，其中政府債務餘額對 GDP 比率不得超過 60%，每年財政赤字對 GDP 比率不得超過 3%，因部分歐洲國家財政赤字與債務水準，早已超過上開標準，財政

惡化引發金融市場波動，造成歐債危機的爆發。另據報載，苗栗市公所因不滿縣府未配發新垃圾車及刪減資源回收專責人員，爰宣布停收苗栗縣政府所屬行政機關垃圾，加以去年底苗栗縣財政問題成為全國矚目焦點，綜整以觀，地方財政問題將劇烈影響所任職公務人員士氣及在地民眾的生活品質，長此以往，會否產生連鎖效應，亦未可知，實應力求解決之道。以下意見供參：1. 倘由中央補助經費，此為「救急不救窮」之舉，長遠之計，應有財務改善策略，由專業人才，進行整全的財務策略規劃，創造商機吸引投資，不論由中央指導或地方相互協助，要能使其依地方特色建立有效的開源節流機制。2. 目前中央針對地方政府財政狀況有所統計，惟一般民眾並不清楚。以美國為例，常公布政府債務餘額占 GDP 百分比等數字，我國政府雖亦有公開相關資訊，惟易被其他新聞掩蓋，普遍不受國人重視，本席爰建議強化資訊公開透明化機制，加強呈現各地方政府財政數字統計，除中央政府如財政部、主計總處外，地方政府亦可以大型看板呈現財政餘絀狀況，俾便民眾了解。綜上所述，政府財政問題至為重要，稍有不慎，重者如希臘，造成全球經濟危機，輕則將影響國內民眾日常生活，建請相關機關應審慎因應。(張委員素瓊)肯定人事總處提出季重要業務執行之詳細報告，內容敘及，其業函請各地方政府於兼顧施政需要及財政負擔下擲節用人，並依所列原則進行員額管理。請教人事總處有無事後追蹤員額管控機制？並追蹤各機關用人情形？若有，則針對近來我國接連發生與民生安全重大事件，如消安、飛安及食安等事件，人事總務曾於院會報告給予其主管機關請增人力，人事總處如何追蹤該機關是否依原先報請增員之目的進用適當人員辦理改善消安、飛安及食安之工作？及增員後之業務績效？(蔡委員良文)對人事總處報告行政院功能業務組織調整暫行條例延長施行期限至 107 年 1 月 31 日，本席對政府再造之延遲，頗有好事多磨之無奈感觸。謹提出以下請教

與意見：1. 延長暫行條例期限過程，現尚有 6 部會 44 個機關組織法未完成立法。茲就已完成立法部分，各機關所新修訂相關編制作業是否都已完備？包含現職人員之任審與安置派職情形等，有無需要本院及所屬部會協處之處？已完成立法之機關，其組織文化之調和與人力配置及其發展亦請審酌。2. 國發會承續研考會及部分轉移人事總處權責運作，此發展進程即在國發會與人事總處協處各新部會推動組織法律之立法工作外，行政院組織改造推動小組之機制運作是否正常？又召開會議與新增機關之會商機制運作是否順暢？期盼各機關籌備與功能轉換過程中，其行政組織運作與組織間文化都能融合。上開意見請人事總處關切，並轉請國發會審酌。(黃委員錦堂)1. 我國為海島型國家且面臨激烈政經轉型，加上全球化往來，以及毒品體系更加強悍茁壯，更加靈活進行全世界跨國連結，對國人毒害情況甚為嚴肅嚴重，因此毒品查緝至關重要。人事總處報告提出，在不增加員額前提下，刑事局原辦理查緝毒品及非法槍枝業務之「槍毒股」轉型為專責辦理毒品查緝業務之「毒品查緝中心」，中心主任由現有等階較高之警政監兼任，進行指揮監督權的配置。本席建議，警政署或主管部會可參訪先進國家，在緝毒組織、人事方面，甚至於手段、政策工具、權限等方面作全面研究。此舉是必要的，因緝毒問題在台灣當今是嚴肅的課題。2. 有關地方政府財政拮据，人事費用偏高問題：(1) 建請人事長將此作為施政重點。政府對相關報告提出之現象或建言，普遍多淪於講講說說，缺乏實際作為，多推諉下次再議，此等態度並不可取。審計部提出之審計年報，針對各直轄市及縣市政府支出在何種領域，均有詳細資料，其顯示各政府人事支出相當沈重，爰如何改善減輕是重要的。(2) 依本席理解，縣市政府絕大多數無法進行大型建設，僅能從事廣義的前置階段的調查研究，繼而再向中央爭取經費。對此本席並非全然否定，而是認為，地方政府財源中有相當高的比例

為人事費支出，加上財政的收入本來就不豐，使得自主施政空間過於狹隘，這實實在在為我國當今地方政府財政結構上的大問題。人事總處報告提出員額管理原則，僅是函請地方政府依此原則管理，其所列3項原則過於薄弱，爰建議可於手段上、強度上再予強化。於此，本席也深切了解，地方政府要辭退不適任人員有一定困難，囿於諸多因素，包括政治上、政經社文、網絡上之安插、安置進用問題，更牽涉到被辭退者之個人職位、收入甚至家庭生計之有無，所以控管、調降這些人員會遭遇困難。雖事屬不易，惟仍有推動必要。

(3)本席認為，目前已有法源，包括地方制度法以及地方行政機關組織準則，依上開準則規定，「地方政府於增加職員員額時，須配合預算之編列，相對精簡現有聘僱人員，定期辦理組織及員額評鑑，並據以作為機關組織之設立、調整或裁撤及員額調整之依據，必要時並需檢討修正組織編制」。現在既然有規範依據，且近年來推動政府業務資訊化，當可適度減少約聘僱等非正式人力。本席建議，人事總處可於現有法源下訂定施行要點，例如進行實地訪查或可請地方政府人事主管定期提報，以便即時修正用人缺失，亦可考量出版「年度報告」，此為涉及全國或地方政府公務人力的年報，也當刊載於網站，俾使各界了解問題嚴肅性及供細膩分析；此外，也可協調各中央、地方政府積極形成共識，設定目標年度，擬訂員額調降為何種比例，如同氣候議題下產生之京都議定書係以減少溫室氣體減量的期程與目標作法，我國可比照規劃並設定降低員額之目標值及目標年度。若上開措施由政府執行有所窒礙，亦可考量委託具公信力之學術或民間機關團體執行。

(4)總之，本席認為，此為重大政策，實應致力推動，由人事費膨脹所衍生的財政問題，非未來政府所能承受。(周委員萬來)人事總處在報告所列契約性人力運用實務說明會辦理情形部分，本席謹提出以下淺見，敬請參考。在此次大選期間，台灣勞工陣線等提出多項主張，其中針對

聘僱人員要求改為正職，經查聘用人員聘用條例正在研議修正，而按現行法規定，聘用人員係各機關應業務需要始以契約定期聘用。是項議題除了銓敘部須就其提議加以研議外，人事總處亦應予以正視，提供相關意見，以期修法的周延可行。(周委員志龍)有關地方財政問題，本席初步建議人事總處或銓敘部等相關機關，可將苗栗縣政府財政問題所涉及之地方財政以及人事、地方公共服務、地方治理等層面，進行全面性探討，必要時可委外研究，其研究主軸或可聚焦於地方政府負債到達何種比率時，其人事費造成多少地方負債，達到多大門檻後，就應該有中央介入機制，避免造成問題惡化以至不可收拾。又本席認為苗栗縣政府為重要個案，甚具有啟示性，爰有關地方政府人事成本及土地開發等整體結構性問題，建請人事總處及銓敘部就各該職掌分工研處，必要時共同協力，對此問題不宜等閒視之。(蕭委員全政)本次人事總處報告牽涉層面廣泛，特別是地方財政問題。報告指出，各直轄市、縣市政府之103年度決算數，有超過7成地方政府，其自籌財源不足以支應本身之人事費支出。而本席向來強調八成涉人事的警政預算由地方編列，對地方財政影響甚鉅，粗估一年約兩百億左右，這對整體地方政府，絕對是重要數據。相關預算分配問題雖屬主計總處業務，惟仍請人事總處應適時反映，俾有助於主計總處乃至行政院於整體資源管控時，能有所相應調整。本席認為，若各直轄市及縣市政府警政預算改由中央編列，地方即可利用所節省之財政預算，挹注補齊人事費缺額數。本席評估，與其請地方政府撙節用人，不如從根本處理警政預算問題，方為解決關鍵。總之，在財政預算分配上，實應將地方資源用以解決地方問題，而非解決警政問題。(謝委員秀能)1. 剛才黃委員錦堂與蕭委員全政特別提到毒品問題，本席前週院會曾針對人事總處報告，行政院核定內政部警政署刑事警察局下設毒品查緝中心案表示肯定，但也感到遺憾。全球化後所產生人流、物流

、金流、資訊流問題，而移民、外配及陸配即為人流(人員流動)部分。邇來媒體報導 IS 成員兩人赴日威脅新幹線亦是恐怖份子預謀犯案之問題。金流即洗錢問題，而物流的問題包含毒品與槍枝及各類違禁品等走私問題；現行政院業已發現毒品氾濫，並因毒品犯罪衍生更多的刑事犯罪問題，例如由毒品衍生殺人、強盜、搶奪、竊盜、傷害等犯罪，及從販售毒品延伸出來黑吃黑槍擊事件；然毒品查緝中心的員額仍由原有槍毒股移撥承辦緝毒業務，未增加員額。盱衡世界各國為有效打擊毒品犯罪，多有成立緝毒專責機關，如美國設緝毒局(DEA)、新加坡設中央肅毒局、菲律賓設緝毒署(PDEA)、泰國設肅毒委員會(ONCB)、馬來西亞皇家警察下設毒品罪案調查部；中國大陸在國務院設國家禁毒委員會、公安部設禁毒局、省廳設專責禁毒總隊(局)、地方設專責禁毒支隊、專責禁毒大隊等，咸展現各國緝毒之決心及能量，更有事權統一、政策一條鞭之效。而我國法務部反毒報告書中，揭示反毒政策組織分工，係由教育部擔任拒毒預防、衛生福利部負責毒品戒治與防毒監控、法務部主政緝毒合作、外交部負責毒品國際參與部分，而內政部(包括警政署)為配合機關。去年一年警政署即查獲 2,164 多公斤毒品，在在顯示我國毒品氾濫嚴重問題。在此建請人事總處參酌，除將槍毒股提升至毒品查緝中心，並加重第三、第六、第八等 3 個大隊職責程度外，請充實查緝人力及編制規模。2. 因應某些地方政府面臨財政及超額聘僱人員危機，肯定人事總處作法，使用預警方式讓地方政府擰節用人政策。惟本席擔憂地方政府財政赤字狀況，有一項建議。根據媒體報導，苗栗縣政府在過去 10 年間，約聘僱人員由 330 人攀升至 434 人，臨時人員亦由 315 人增加為 551 人，過去 9 年來人員成長逾 340 人。而依據審計處之報告，該縣約聘人員之編制，超出法定名額一倍以上，每年人事經費高過 7 億元，該縣顯然具有「人事費占自有財源比率偏高，支出過於僵化」等嚴重財

政問題出現。而目前地方政府債務出現財政預警之縣市，尚包含雲林縣、屏東縣、南投縣、嘉義縣、基隆市，連同已達舉債上限的宜蘭縣及苗栗縣共有 7 縣市。為健全地方財政與用人機制，建議人事總處在這些縣市財政狀況未改善之前，由人事總處針對這些地方政府約聘僱人員及臨時人員人事案予以每季列管追蹤，並加強宣導地方政府應依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」等法規用人行事，避免人事費用成為地方政府債務之嚴重負擔。

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。

乙、討論事項

一、考選部函陳特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則第 3 條、第 5 條、第 6 條及第 4 條附表二、附表三修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、蔡委員良文、謝委員秀能、黃委員錦堂、周委員玉山、馮委員正民、何委員寄澎、蕭委員全政、邱部長華君組織之，由浦委員忠成擔任召集人，並邀請用人機關列席。

二、銓敘部議復關於行政院函送從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法第 4 條修正草案，請本院同意會銜發布一案，請討論。

決議：照部研議意見通過，同意會銜。

丙、臨時動議（無）

散會：12 時

主席 伍 錦 霖