

## 考試院第 12 屆第 70 次會議紀錄

時 間：中華民國 105 年 1 月 14 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 張素瓊 黃錦堂 趙麗雲 蔡良文  
何寄澎 蕭全政 詹中原 周萬來 馮正民 王亞男  
楊雅惠 張明珠 黃婷婷 浦忠成 周玉山 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(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

出席者：陳皎眉 休假  
請 假：

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 69 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

第 68 次會議，考選部函陳專門職業及技術人員高等考試中醫師考試規則廢止一案，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國 105 年 1 月 8 日公告廢止及函送考選部查照。

決定：洽悉。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、總統民國 104 年 12 月 30 日令制定公布國家資通安全科技中心設置條例一案，報請查照。

決定：洽悉。

2、考選部函陳 104 年公務人員高等考試一級暨二級考試典試

及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

決定：准予核備。

3、銓敘部令派薦任第九職等以上正副主管人員林春美 1 員請任一案，報請查照。

決定：洽悉。

4、公務人員保障暨培訓委員會令派薦任第九職等以上正副主管人員張清貴 1 員請任一案，報請查照。

決定：洽悉。

5、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書賢等 12 員請任七案，報請查照。

決定：洽悉。

(二) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：

1、本院 104 年第 4 季重要業務執行概況。

2、本院資訊室推動院、部、會資訊資源整合辦理情形。

委員表示意見：(周委員萬來)首先肯定李秘書長這一年多來積極任事，更率領國會小組與立法院各黨團溝通聯繫，本院 105 年度預算案及相關法案均能順利通過。下(2)月 1 日立法院第九屆新任委員即將就職行使立法權，國會結構及生態將有大幅改變，期勉秘書長及國會小組仍須掌握該院動態，以利本院政策的推動。(蔡委員良文)1. 對秘書長報告，不論是立法院動態聯繫或重要業務暨活動執行情形等，均著有績效，敬表讚佩。本席從東西雙方發展的大勢研判，未來將是深受考驗的年度。誠如院長及蕭委員全政多次強調，於全球化、資通科技發展趨勢下，不論於人流、物流、金流、服務流及資訊流多方彙集，引發外在環境激烈震盪，所涉範圍包含政治、行政，乃至對個人內在的衝擊，更甚以往，因此更應強調對於內在自性、本性的照顧以及真如本性的煥發。以本院業務而言，本年度預算如期通過，送請立法院審議法案亦刻正重新擬議中，應請配合立法院動態審慎分析及擬定立法策略，常言道「凡事豫則立，不豫則廢」，以院長、副院

長及所屬部會首長之高度思維，定可妥善因應變局。2. 建請秘書長於農曆春節後，針對本院第 12 屆施政綱領、施政綱領之行動方案及公務人力再造策略方案所涉政策及其相關法規研修事宜，及時循序漸進推動，因上開三大施政主軸須配合預算編列，以及本院送請立法院審議之法案之通過等動態情形，希望是在有方向感、節奏感，且具有永續性下，賡續推動執行。本院所屬部會及人事總處，針對上開三大主軸，能戮力推動，乃是目前本院重要指針之一，亦即本院應賡續建構現代化文官體系，打造高效能政府，增進人民福祉，提升國家競爭力。爰應配合行政系統能為統合整體運作之方向而努力，俾能凝聚共識、團結一致，以完備本院職掌工作，更順暢開展院務。(詹委員中原)由秘書長報告業務執行概況，顯見其工作範圍多廣且繁雜，卻又能面面俱到，深值肯定。有關本院資安及災防業務部分，以目前選舉將屆為例，本席曾於辦公室公務電話接獲某候選人電話隨機拜票文宣之侵入騷擾，基於行政中立原則，考試院政府機關出現選舉文宣品件，事情可大可小，本院負責同仁，應慎重處理。建請研究透過強化本院資通科技，於技術上過濾不當選舉行為侵擾之可行性。

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。

(三) 考選部業務報告(邱部長華君報告)：

- 1、考選行政：擴大選才來源，提升人力素質，研擬 105 年國家考試宣導執行計畫。
- 2、考試動態：舉行 105 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師藥師考試分階段考試、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

委員表示意見：(趙委員麗雲)部今日報告因應少子化趨勢，將加強宣導鼓勵青年朋友投考公職，其用心可感，惟本席認為

近年來參與國考人數下滑，主要因素應不在少子化效應，而是整個社會尤其是法政及就業市場等因素的影響，例如年金制度變革問題被媒體一再炒作，且部分人士不斷醜化公職人員形象等，質言之，國考退燒受此等因素影響應遠大於少子化衝擊。職是，如擬加強吸納真正優秀人才進入公職服務，本院當務之急，除回歸政策綱領揭橥因應全球化人力再造，加速推動相關策略，並將年金法案儘速合理予以釐清外；考選部分則允宜應著眼提高考試信效度與公信力維護。對於後者，本席建請考選部組成專案小組，因應高科技時代來臨，將監場防弊措施做進一步研究改善。據媒體報導，近年來大陸高考及公務人員考試發生多起高科技作弊事件，其作案工具例如微型相機、筆記掃瞄器、橡皮擦接受器。未料隱形耳機、鈕扣攝影機，甚或有於口腔骨裝置咬合型及頭皮植入震動接收器等等，且其背後都有集團操刀。根據報導通常作弊集團會先派員應考試，先透過胸前鈕扣攝影機攝影掃描並穿透考場無線電防範屏蔽措施傳送題目，再由接應槍手分頭解答，再利用高科技將答案傳回等。上開情節雖為媒體報導，但本席擔心以我國補教事業水準之高舉世聞名，相關專業素養亦冠於全球，是否也有可能跟進？恐怕不得不防。故請部未雨綢繆，專案研討對治、防治之道，俾免一旦發生弊案，恐花費十倍以上經費與力氣「宣導」，也難以扭轉其對國家考試公信力之斲傷。（李委員選）肯定部為擴大選才來源與提升人力素質，將自 105 年度起擴大辦理國家考試宣導執行計畫。置身行銷時代，且國家考試近期變化甚多，爰國家考試自有行銷之必要。由數據顯示，自 94 年至 101 年度止，經過 120 場至 162 場的宣導，的確能維持穩定報名人數在 74 萬 9,054 至 79 萬 4,867 人之間，其間雖受到許多社經因素之影響，但宣導與行銷的功能不容抹煞。至 102 年至 104 年間，宣導次數分為 52 場、32 場、34 場，報考人數由 68 萬 8,452 人降至 50 萬人，雖有少子化的影響，但國家考試

仍有擴大宣導之意義。以下建議供參：1. 部擬於畢業就業博覽會時或依學校需求辦理國家考試講座，恐未掌握時宜或較被動，若能在新生入學後與學校學務處合作，將其做為生涯規劃選項之一，引導學生有興趣參加國家公務人員或專技人員考試，及早準備以強化專業能力，例如醫事人員入學後，即開始準備專技證照考試，畢業後即能就業。但許多科大或技術學院工程類學生則無參加技師考試之引導與強化自我提升之動機，其僅參加勞動部舉辦之相關證照考試，無法提升至專業技師之位階，相當可惜，部可引導其及早準備。2. 宣導方式與內容應力求活潑，指定之講座人選應有所訓練，站在學生角度引導其思考，何以報考公務人員或專技人員考試，以提高專業為國服務機會及提升自我專業價值。另可邀請科技大學畢業投入公職後其生涯表現或專業有成就感者，以角色模範與正向方式，鼓勵後輩學生及早準備；或製作錄影光碟協助其學習，而非只是提供宣導資料，因為如未能有積極作為，會降低宣傳成效，尤其是針對錄取不足額的類科或技師類科，更應加強。(周委員志龍)感謝部報告國考報考人數減少問題，據報告所載，101年國考總報名人數為近80萬人，104年時已降至50萬人，減少近30萬人，相當可觀。至造成報名減少原因，除少子化影響外，趙委員麗雲也提到部分媒體對公務人員報導偏誤，影響公務人員形象，據本席了解，許多學生不願報考公務人員原因，即受這些報導影響。關於宣導部分，本席建議要做進一步分析，了解少掉的這30萬人，是報考專技人員還是公務人員？又為哪類科？是法政、商管或理工類科？對哪部分用人影響較大？了解後再針對考科、職系及相關學門去做宣導，如此將可獲得較大成效。部報告所提之宣導內容，似乎同質性過高而未能對症下藥，爰建議做上開細緻分類後，再到各大學學院，針對專業科系進行說明，如此宣導將會較有效益，也期待透過這些宣導，能夠扭轉相關負面報導帶來之影響。(黃委員婷婷)

)1. 本席本次擔任 105 年公務人員初等考試典試委員長，感謝多位委員擔任典試委員鼎力相助，以及考選部同仁的努力，使該考試能夠順利完成。2. 本次考試巡視考場時，發現某試場內只有 1 位身心障礙應考人，卻配置 2 位監場人員。據了解配置 2 位監場人員其目的為發生狀況時，例如應考人上廁所……等，監場人員能相互支援。以目前手機普遍及同一試區仍有許多試務人員，很容易請求支援情況下，只要能訂定出相關 SOP，相信在這種只有少數 1、2 人或特定人數以下之試場，可改由 1 人監考即可。(馮委員正民)肯定考選部為了擴大選才來源，提升人力素質，研擬 105 年國家考試宣導執行計畫。本席在許多不同場合詢問年輕人報考國家考試及擔任公務員之意願，發現他們很關心下列三個事項：1. 薪資待遇：譬如高考及格、普考及格之待遇及其相關福利；2. 發展潛力：譬如陞遷及工作環境等；3. 機關形象：譬如社會對公務員的認知態度等。因此，本席建議考選部在宣導行銷時，除了提供考試資訊外，亦能提供上述三項的資訊，並以活潑生動的方式來展現。此外，建議針對不同對象的需求，進行分類行銷。(謝委員秀能)有關部重要業務報告考試動態部分，本席針對去(104)年公務人員升官等考試、104 年關務人員升官等考試、104 年交通事業公路、港務人員升資考試，有一項報告、一個感謝及二項建議：1. 一項報告即該次考試報名日期為去年 7 月 28 日至 8 月 6 日，計有 7,176 人報考，考試日期為 11 月 7 日至 9 日舉行，業已於本(105)年 1 月 12 日放榜，錄取人數為 1,788 人。2. 一個感謝即要感謝楊監察委員(監試委員)美鈴，同時承院長、副院長、部長、次長重視，更感謝擔任各分組召集人之本院考試委員，包括浦委員忠成、蔡委員良文、張委員明珠、周委員萬來、趙委員麗雲、陳委員皎眉、馮委員正民、周委員志龍、王委員亞男、張委員素瓊及李委員選之鼎力相助。同時感謝考選部試務人員高普考試司前後任司長，楊參事盛財、蕭司長

智遠率同全體同仁戮力以赴，由於同仁的耐心、細心、關心與愛心加上認真及嚴謹，此次考試到目前為止零缺點圓滿結束。3. 二項建議即：(1) 本次考試計 191 類科，報名人數在個位數以下的類科(別)計有 142 個類科，有 5 個類科有需用名額卻無人報名，有 9 個類科無人到考，以升官等考試之考試類科及應試科目眾多，相對於報考人數及錄取人數，卻不成比例，許多類科報名人數為個位數，卻仍須勞師動眾為各科命題、設置考場、安排閱卷等，對於命題、閱卷人力及原本捉襟見肘的考選業務基金而言，已是一大負擔；由於每科出題費新臺幣 6,500 元，閱卷費 1 本為 65 元，又未滿 40 份者均以 40 份論，對於報考、應考人數為個位數之類科而言，其平均成本均已成為沉重負擔。以本席曾於第 52 次會議中提出 102 年升官等考試為例，有 36 類科報名人數為個位數，總計 128 人，各類科除普通科目外，考專業科目 4 科，每科命題費 6,500 元，計 93 萬 6,000 元，閱卷費 36 類科，考專業科目 4 類科，每科閱卷費 1 本 65 元，又未滿 40 份者均以 40 份論，計 37 萬 4,400 元，合計 131 萬 400 元。爰此再次籲請兩部儘速全面通盤檢討整併職組職系、簡併升官等考試之類科及調整應試科目，俾符考試經濟及彈性用人目標。(2) 依據升官等考試法第 7 條規定「現職人員於考試舉行前最近三年年終考績或年終考成成績一年列甲等，二年列乙等以上者，其考績或考成之平均成績高於考試成績時，併入升官等考試之總成績計算，比例為百分之三十，考試成績為百分之七十…」，惟各機關對於考績評定給分之標準寬嚴不一，然於考績(考成)之平均成績高於考試成績時，併入升官等考試之總成績計算(占總成績 30%)，卻易造成同樣有甲等考績之應考人，依其機關評定分數，3 年平均有高將近 16 分差距(80 分至 95.6 分之差距)，對考試公平性而言產生差之毫釐，失之千里之差異，故本席呼籲部儘速研擬考績成績改以等第計算，避免各機關對於考績評分的標準不一

而造成計算總分之差異，使考試更臻公平，以激勵現職優秀人員參與考試之宗旨。(楊委員雅惠)肯定部針對國家考試進行各種宣導，尤其對大專院校相關科系進行連結宣導與說明，本席對此非常肯定，在資料公開時代，這些都是該做的方向；另部建置了考選史館，內容非常有趣，讓參觀過的人印象深刻，惟宣導對象應不限於學生，建議可對社會不同階層人士進行宣導，同時可對考生生涯規劃有影響力之家長與師長進行宣導。至於行銷內容，的確待遇與工作穩定是考生考量重點，過去我國經濟未起飛，公務員待遇較低年代，公務員不會成為就業首選，然當前則因形象較差影響了報考意願，爰在行銷內容部分，能否加強說明公務員對國家社會重要性，以及當公務員的意義？過去本席於學校授課，講授中央銀行任務與政策目標等等時，即有學生聽後表示想加入中央銀行工作，對學生有此反應本席非常欣慰，畢竟並非所有學財經者，人生都以賺錢為目標。因此如能讓學生了解加入公務員後，除了賺錢目的外還能有其使命感，將這些意義加以宣傳，相信能達到良好募才效果。3. 本席某次巡場時，曾有考區某校長反應，部透過縣市政府人事單位與該校借用場地辦理國家考試時，可能因連繫過程未完善，導致該區若干學校的重要活動與國家考試日期衝突，但因國考時間公布後不能更改，導致學校想配合卻造成諸多困擾情況。提醒部，未來透過各縣市政府人事單位與當地學校借用場地時，要確實的溝通與確認，以避免造成困擾。(何委員寄澎)國家考試報考人數自 101 年後逐年降低，其中因素甚多，但少子化應非主因。事實上，自 99 年起報考國家考試人數遽增，至 101 年達最高峰，主要緣於國內經濟衰退、民間薪資偏低、工作機會減少等因素；何況相對於前此長年國考平均報考人數，亦可知上舉 3 年實為異常現象。故本席首先籲請部及委員同仁對近年報考人數逐漸下降，宜以平常心看待（當然，此將影響考選業務基金收入減少一惟此為另一課題，且部不宜為



求收入增加而想方設法提高報名人數，蓋其終非正辦，效果有限)。趙委員麗雲方才強調信效度之精進才是部應持續著力的重點，並舉科技作弊日新月異為例，提醒部應早日研擬對策，本席除表認同外，請部舉一反三，找出亟待改進的課題落實去做。此外，以本席來自大學及對大學生態、學生社團之了解，部所擬宣導國家考試之具體作法，恐怕難有成效。綜上，本席簡要提出 2 點建議：1. 2015 年 12 月 22 日，日本文部省表示日本大學入學考試將於 5 年內將非選擇題比例提到 50%，並從日文、英文、數學三科開始，且於 10 年內全面考非選擇題。日本文部省此一政策及其思維，非常值得部思考。首先，申論題遠比測驗題能防止考試作弊一如此，趙委員麗雲所談之科技作弊當難以施展。其次，就公務員的基本知能而言，推理、分析、判斷、論述等能力不可或缺，而關懷、服務等尤為應具之胸襟，於此，非選擇題及面試、人格測驗等之功能，遠較測驗題為優，故部應取法日本文部省的做法，全面檢討國家考試各類科之評量內涵與方式，精進其選才功能。2. 有關宣導國家考試，不妨先著力於長年不足額類科、不足額地區辦理；且務必參考國內社區營造成功範例之做法，邀其主要成員參與部之宣導活動，透過感動力及多元價值之引發，始能達到宣導活動最好的效果。部目前所擬作法類似政令宣導，其效甚微，可以預料。

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)：銓敘部 104 年第 4 季重要業務執行概況。

委員表示意見：(周委員玉山)張部長剛才報告，銓敘部 104 年第 4 季重要業務的執行概況，因應第八屆立法委員的任期，將繼續推動公務人員基準法草案等重大法案。過去，本草案已五度由行政、考試兩院會銜，送立法院審議，歷時 15 年，仍未能通過，請問部長，立法委員的主要疑慮為何？本草

案統整人事法規，明定權利義務，引導公務人員勇於任事，不致瞻前顧後，並保障其合理權利，允許組織或加入公務人員協會，期能改善工作條件，協調與政府的關係。若與過時的公務員服務法相比，降低了上對下的訓示觀念，減少了不確定法律概念的條文，整體看來，有大幅的進步，值得肯定。公務員服務法，早被視為公務員服從法了。但是，公務員服務法實務運作的幾項爭議，基準法草案仍見延續，列舉如下：1. 公務人員基準法草案第 29 條第 2 項規定：「公務人員未經長官許可，不得以個人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。但具政務人員身分之行政首長，不在此限。」此與現行公務員服務法第 4 條第 2 項如出一轍，僅增加但書，行政首長為例外。本條文仍以不確定的法律概念，限制了公務人員的言論自由，忽略了立法委員曾提案修正本條文，也未考量實務運作的爭議。2. 公務人員基準法草案第 34 條第 1 項第 5 款規定：「公務人員不得兼任以營利為目的之公司或團體之職務。」同條第 3 項：「公務人員違反第 1 項規定，其情節重大者，應先予停職；有關情節重大之認定標準，由考試院會同行政院定之。」本條文延續公務員服務法第 13 條第 1 項，公務員不得兼職的規定，其立法意旨，原在防止公務員利用職權營私舞弊，有辱官常。銓敘部去年調查，有 4 千多名公務員兼職，1 千餘人涉及違法。歷經 72 次的函釋之後，公務員兼職依然屢禁不止，就是因為本條文不具備自我實施的基礎。基準法草案仍繼續禁止兼職，未考慮營私舞弊者與怠忽本職者的比例，也未計算執法的可行性，仍舊以 77 年前公務員服務法的時空，規範日後的公務人員，重點是根本規範不了。本席的看法是：兼職可以申報，如果沒有妨害本職，不應即予認定非法。如果有舞弊、圖利等事，已有法律可以規範，不必以身分論罪。美國前大法官霍姆斯 (Oliver Holmes, Jr.) 強調：「法律的生命不是邏輯，而是經驗。」本席建議，銓敘部重新修訂基準法草案，

參考現行公務員服務法痛苦的經驗，考慮執法的成本，謀求立法的策略，以利本法的六度送審，與日後的實務運作。(周委員萬來)部本次會議報告 104 年第 4 季重要業務執行概況，其中有關法案部分，除尚待研修外，業已函請立法院而未能於該院本(第八)屆完成審議的法案，依該院職權行使法第 13 條規定，須重新送請審議。部雖已積極重新研議，本席建請部宜將上述法案擬訂優先次序，如公務員基準法、政務人員法、政務人員俸給條例等草案、政務人員退職撫卹條例及公務人員退休撫卹基金管理委員會組織條例等修正案先行提報院會，以期早日函請立法院審議，完成立法程序。另有關公務人員兼職問題，在公務人員基準法制定前，有無必要先行修正公務員服務法相關條文，請部併同研議。(蔡委員良文)部第 4 季重要業務執行概況成效良善，本席謹提出三項意見供部審酌：1. 首先是賡續推動重大法案完成立(修)法部分，部分重要法案係本屆委員就任前，即已送請立法院審議。配合立法院屆期不續審規定，請部分析這些法案優先順序，將較無爭議法案優先送請立法院審議，重大法案則須配合政府漸進改革，請部審酌於農曆春節後，將法案立法策略先提委員座談會報告，並請秘書長或值月委員協助將報告案排入委員座談會，以利法制興革。2. 有關辦理公務人員傑出貢獻獎之選拔與表揚，各方面成效俱佳。本席前於 104 年 7 月 2 日本屆 42 次會議建議，請部邀約國發會及人事總處，將公務人員傑出貢獻獎與政府服務品質獎連動，考量雙方先予互納評審委員之可能性，傑出貢獻獎可增加邀請國發會、人事總處副首長以上擔任評審委員，政府服務品質獎可請人事總處轉知國發會，可邀請銓敍部相關主管以上同仁參與，從承審人員互動開始，進而再就相關業務內涵連動，可使未來推動公共服務日及深化廉能政府，將更為順遂。3. 公務人員退休優惠存款利率 18% 等相關退撫改革事宜，朝野都非常關注，部業費心整理資料，並於 104 年 10 月 22

日本屆 58 次會議提出立法院司法及法制委員會審查 105 年度「公務人員退休撫卹基金」預算案收支部分情形報告。據部資料，實質利率未達 10% 有 7 千餘人，10% 以上未達 15% 以上者有 2 萬 4 千餘人，15% 以上未達 18% 以上者有 3 萬餘人。惟領月退休金者且實質利率為 18% 者之人數為多少？其占領月退休金者 6 萬 3 千多人之比率為何？因其與所得替代率之分母數息息相關，請部協處提供資料。經部前已費心整理 25 年、30 年、35 年年資公務人員之所得替代率資料，如簡任官具 25 年年資者，所得替代率為 53% 至 80%，簡任官 35 年年資者，所得替代率也僅有 68% 至 90%。關於公務人員退休優惠存款利率 18% 等退撫改革事宜，對於分母數或百分比之發表應特別慎重，且對外公布不應一直以極端數據的負面資訊，應請走中道之路，建立公務人員正面形象，亦有助益後續年金改革政策方向，請銓敘部衡酌內外關鍵問題，費心整全審思。(詹委員中原)部報告第 4 季重要業務執行概況，內容十分豐富，本席在此提醒，部業務如此繁多且沉重，需有較高度之全觀 (holistic) 觀念相互配合處理業務。舉例言之，部報告提及配合中央及地方組織改造及業務需要，辦理機關組編列等審議事宜，並提及研修各機關職稱及官等職等員額配置準則。事實上，此二者業務相互牽連，於相關業務中應可以全觀方式來審視相互準則，可惜此二業務都分別在進行中，甚至配置準則因各機關有不同意見與疑慮，而難以達成共識，主要原因為牽涉在職公務人員實質官職等權益，導致研修配置準則時間延宕許久。官制官規為本院職責，此亦可能是影響民眾服公職意願之原因之一，在此情況與思維下，若地方縣市政府所屬機關副首長(單位副主管)職務列等，由薦任第 9 職等調整至薦任第 9 職等至簡任第 10 職等，將使得各縣市政府簡任官等人員數量遽增，配置準則是否需配合調整？另配置準則在部以衡平性與標準性下，進行全觀處理調整之際，惟其「組間變異」與「組

內變異」為何？中央三級機關中，行政機關、調查機關、訓練機關等，其組編配置百分比是否為相同標準？因各機關性質不同，其間有無差異？又行政機關種類繁多，部在做各機關員額配置與核給職務列等時，標準為何？以目前規定各機關簡任官等配置不能超過 15%，委任官等配置不得少於 20% 規定下，已通過行政院組改之 366 個機關，其組內變異為何？部所採用之標準為何？中間定然有一定變異而非一致標準，請說明其核給標準？此應為部辦理組編列等銓審工作時之重要切入觀點。以上意見請部審酌參考。(楊委員雅惠)

今日媒體報導國內首創退休金自主投資運作模式的「私校退撫儲金」業務，去年在全球股災重挫的環境下，全年報酬最高達 3.98%，「保守型」報酬率為 1.77%，積極型及穩健型為 3.98%，不僅勝過去年台股大盤-11%的報酬率，過去 3 年的累計報酬率，保守型為 5.77%、穩健型達 19.44%、積極型為 14.21%，打敗勞保勞退休等政府基金。建議部了解私校退撫儲金之運作與投資策略，如何在去年景氣不佳及股市大幅變動下做到如此高之報酬率，又能持續維持佳績，似乎並非單靠運氣。勞退基金也曾研議採行退休金自主投資運作模式，但因諸多考量而未能成功。私校退撫儲金為成功之例，其內容如何需予了解，係在運作機制上已能掌控風險，抑或尚有其他未見之潛在風險。未來這年全球經濟景氣各方意見不一，歐洲與大陸等經濟體之景氣放緩與否，專家評估均有不同，在此金融資訊混亂之際，請部對退撫基金之投資策略，應要進一步思考。(謝委員秀能)

1. 呼應楊委員雅惠意見，今日媒體報導私校退撫儲金獲利佳，去年「保守型」私校退撫儲金報酬率為 1.77%，積極型及穩健型為 3.98%，不僅勝過去年台股大盤-11%的報酬率，3 年來累積總報酬率高達 14.21%，打敗勞保勞退休基金等政府基金。據報導，中國信託商銀於本(元)月 13 日與新制私校退撫儲金暨原私校退撫基金信託第 4 度簽約，另依教育部私校退撫儲金監理會執行

秘書指出，去年私校退撫儲金報酬率完勝大盤的主因，就是「現金為王」策略大獲全勝。2. 部「第4季重要業務執行狀況二、重要業務部分（三）退撫基金之管理運用」，為使退撫基金本年度國內、國外委託經營業務辦理有所依據，基金管理會業已分別研擬完成本年度國內、國外委託經營計畫草案，惟「計畫趕不上變化」，今年全球金融市場甫開盤即遭逢四隻黑天鵝，分別是中國大陸剛出爐的「熔斷機制」、12月份中國大陸的採購經理人指數（Purchase Management Index, PMI）不如預期、人民幣重貶及沙烏地阿拉伯與伊朗斷交事件，都讓全球股匯市受到嚴重衝擊。請部除展望本年度之基金收益情況外，亦請評估上述全球經濟局勢變化預作因應措施，要退撫基金避免嚴重衝擊以保本為優先，抑或低點買進逢高賣出之操作考量。此外，本席亦贊同楊委員雅惠意見，可再進一步深入了解私校退撫基金運作績效及中國信託商銀操盤策略，請部一併加以評估因應對策。（黃委員錦堂）1. 部報告提及本院已送立法院審議法案，依立法院職權行使法第13條屆期不續審規定，須重新送請立法院審議，部刻正積極重新研擬，將儘速報院審議通過，函請立法院審議，俾儘速完成立（修）法程序。本席對部積極施政表示推崇。2. 就研修公務人員基準法草案部分，適才周委員玉山亦提及，本席認為，公務人員基準法草案為基準性之法律，尚需以諸多專業法制如任用、考績、陞遷、退休、撫卹、俸給等法律配合，本席對制定公務人員基準法草案後需廢止公務員服務法之法規修正方向，表示存疑，蓋前述這些同樣係直接以專門法律來規範，為何有基準法就要廢止較專業之公務員服務法？如係因該法的制定年代較早，於今有不合時宜之處，則應予修正，而非直接廢止並改到基準法中。3. 公務人員基準法草案有無較大之理念與結構性問題？本席認為，因已有諸多專業法律規範，爰公務人員基準法之訂定應提出前瞻之理念、建制原則與未來。主要制度之大方向，現行公務人員基

準法草案內容是否已經達此要求目標？本席建議可參考學界及環保運動領域十分推崇之「環境基本法」模式，將應追求的理念、建制原則與未來主要制度加以列舉，成為後續相關法制之制定依據，以及於(下位之)專業公務人員法律的法律解釋適用有疑義時作為依據。換言之，吾人應追求制定「公務人員基本法」或「公務人力基本法」，規範諸如契約進用人力、高階人力進用或陞遷時之採行 Assessment Center 程序(作為精確評估)、高階主管制度年金改革之理念與建制原則、公務人力之公共課責制度、職缺設置及職務列等提升之 SOP(當中有財務可行性評估)、公務人力每 2 或 4 年之通盤檢討報告(各機關必須檢視職務列等與員額)、男女積極平權、婦幼及家庭價值(含育嬰假及懷孕與分娩及育嬰假期間之考績與及陞遷等相關考量)、明定俸給法定主義及年金法定主義等。總之，本席慎重呼籲，應參照環境基本法來訂定「公務人力基本法」，將我們欲追求之理念、建制原則與未來之主要制度方向加以明定。

4. 公務員服務法部分條文可能過於老舊，如第 14 條之 1 條規範公務員於其離職後 3 年內，不得擔任與其離職前 5 年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。吳庚教授所著《行政法理論與實用》中即批判此條文，大法官於釋字第 637 號解釋理由書最後一段也已經指出，此條文雖未違憲，但仍應與時俱進檢討，公務員於離職後應有更大的自由空間。其次為該法之法規命令層次，目前銓敘部正在修改「留職停薪辦法」，但應該還有其他？第三個層次為函釋部分，例如葉姓警員蓄留長髮、三級機關副首長在臉書發表言論、士官發表政治言論以及兼職之諸多函釋規定等，均涉及公務員服務法之高度不確定法律概念的解釋，有必要針對已經發生而常見的案例或甚至案型，作出檢討，而且要有時代變動下之應有的進步性。

張部長哲琛補充報告：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)：  
本會 104 年第 4 季重要業務概況。

委員表示意見：(浦委員忠成)前幾天原住民籍陸戰隊古玉照上校參加部隊年度測驗，測驗完成後突然休克，緊急送醫仍然不治身亡。古上校年僅 44 歲，正值壯年，讓人想起公務員也有壯年就死亡或過勞死亡的例子；公務員在 40 歲以上即定期享有健康檢查的福利，可是據了解，仍有為數不少的公務員並未定期接受健檢，這對於其健康的自我管理不利，對於公務的推動以及公務職涯的發展都有影響。建議針對公務員在 40 歲以上接受健康檢查的情況予以了解，尤其對偏鄉、離島地區，以及公務特別繁忙的機關，應特別關注。(趙委員麗雲)報載陸戰隊登陸戰車大隊長古玉照上校，前為陸軍官校 1 萬公尺跑步紀錄保持人，日前卻於部隊中接受 3 千公尺徒手跑步鑑測後猝死。誠然，目前保訓會業加強宣導公務人員一般健康檢查醫療機構之適用範圍，亦基於新規定施行過渡期間之考量，得從寬補助費用，俾利公務人員就便檢查，惟若以本案例觀之，似仍有未足。方才浦委員忠成籲請相關部會落實督促所有公職人員接受健檢，實為可採之議，惟本席以上開個案提醒，健康檢查僅是半套，倘對於健檢結果不能正確解讀或妥予處理運用，也是枉然。以古員為例，其曾為 1 萬公尺保持人，竟於 3 千公尺鑑測跑後猝死，本席相信倘古員能正確解讀健檢報告，當可得知個人已非當年之勇，以其近照體態身形，足可顯示 BMI 值恐已超過標準值，惜因目前體檢報告對此現象至多加註請受檢人減重訊息，卻未提醒其能否繼續接受劇烈運動之鑑測，職是之故，本席建請保訓會於派員至各機關講授保障制度與實務相關課程時，允宜針對軍警、司法人員，或類此須定期接受體能鑑測之人員，輔導當事人能正確解讀健檢報告，促其遂行合宜之自我健康管理。(蔡委員良文)有關海軍陸戰隊古玉照上校，於接受三千公尺徒手跑步鑑測猝死一案，茲公務人員因公傷殘



死亡慰問金發給辦法修正草案，銓敘部業於 104 年 12 月 28 日函陳本院審議，目前仍由業務組簽辦中，據悉上開辦法修正草案內容，已調整慰問金發給標準，惟似未放寬得領受慰問金條件。茲衡酌生死為天地大事，爰建請銓敘部及保訓會就上開個案所涉議題，予以適當關切，並納入修正辦法時能併予審酌。(張委員素瓊)自就任以來，文官學院常邀本席至文官學院授課，建議授課內容多為公務人員核心價值等，惟本席堅持講授健康管理主題。事實上，健康管理對公務人員至關重要，每人均要有解讀及瞭解個人健檢數據的能力，例如健檢數據除 BMI 值外，亦需重視腰臀比，因為腹部的脂肪，代表內臟脂肪的多寡，內臟脂肪則是造成心血管阻塞進而引發猝死的危險因子，爰本席除呼應趙委員麗雲所提意見外，更籲請保訓會等相關機關能多重視公務人員各階層的健康管理。(張委員明珠)1. 有關會報告「辦理實務訓練成績不及格訪談」部分，查據公務人員考試錄取人員訓練辦法第 44 條第 1 項第 7 款規定，受訓人員因實務訓練成績不及格者，由各用人機關(構)學校或訓練機關(構)學校函送保訓會廢止受訓資格，亦即其辦理階段區分為：(1)用人機關(構)學校考核；(2)將考核結果函報保訓會作後續處理。會本季提報 6 件實務訓練成績不及格訪談案，均責由會專任委員率領承辦同仁至實務訓練機關(構)學校訪談受訓人員及機關相關人員，並依具體事證及訪談結果辦理後續成績核定事宜。會提報截至本年 12 月底，104 年度受訓人員因實務訓練成績不及格函報會進行成績核定案，有 14 件經核定為成績不及格而廢止受訓資格，爰請教其中有無不服而提起復審者？不服率為何？2. 另查公務人員保障法第 7 條第 1 項第 2 款、第 4 項及第 5 項明定，審理保障事件之人員，除有關機關副首長兼任保訓會之委員者外，曾參與該保障事件之行政處分、管理措施、有關工作條件之處置或申訴程序者，應自行迴避；協助辦理保障事件人員，亦準用迴避規定。又依同條第

3項規定，上開人員明知應迴避而不迴避者，應依法移送懲戒。茲以會為求慎重，對於實務訓練成績不及格者之訪談，均責由專任委員率領承辦同仁親至實務訓練機關(構)學校訪談受訓人員及機關相關人員，再依事證及訪談結果，辦理成績核定，據以決定是否廢止受訓人員之受訓資格。綜觀上開法規及會現行實務作業，若被廢止受訓資格之受訓人員事後提起復審救濟程序時，請教：(1)曾經參與訪談之專任委員及協助辦理保障事件人員，對於該案件於審查會或委員會議審議程序中，有無遵守公務人員保障法第7條應行迴避之規範？(2)目前有無被廢止受訓資格之復審人向會申請迴避或其他爭議？為杜爭議，本席建請會能進一步檢視相關公務人員訓練法規及實務作業程序能否與公務人員保障法及其他相關法規妥適配合運作？俾期保障救濟程序更為週妥。(李委員選)本席在此要澄清一項觀念：健康管理、健康檢查或體檢非公務人員之福利，可採自願或自由選擇方式執行。現今的觀念是，此為公務人員之責任，是執行公務工作中必須具備的基本條件，否則會延誤公務或導致公傷，徒增國家負擔。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(六) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：行政院令定教師待遇條例自104年12月27日施行。

黃委員錦堂表示意見：感謝人事總處報告「教師待遇條例」相關事宜，此雖屬冷門議題，本席卻認為頗為重要。目前我國雖採「公教分途」，但此屬教育人員重要人事制度，關係到教研體系的競爭力，也牽涉到學生的受教權，是國家社會發展核心的一環。以下意見供參：1. 由於採公教分離制度，爰其非屬本院管轄範圍，其實針對整個文官體系較有常足的研究資訊、資料及經驗者，是本院及銓敘部；教育部相對較弱

，其如何作成這麼重大的決策，而且是在全球化人才競爭及大陸與新加坡二者間積極吸收學界人力的時代，這個法案的決策主體、程序、資源配置、策略或治理模式實有可資檢討之處。2. 目前公教分離，甚至特種人事制度之主管機關各行其政而銓敘部與考試院欠缺統一的主導權，以致於「政出多門」，欠缺整體關聯性，是否妥當？更值商榷。另外，教育人員有工會因素，亦有軍公教型的立委有既定立場，因而改革困難，這也是應予正視之處。3. 本席仍認為須積極研議，且應參考先進國家作法。針對教師待遇條例所涉議題，至少有如下幾項，仍有可議之處：(1)該條例第17條規定略以，私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校「準用」前三條規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約。此關涉私立學校如何準用公立學校教師之規定問題，以及私校董事會或校長可經由聘約而為迴旋。上開規定引起私校教師相當的疑慮，於此不贅述。(2)該條例對公立大專院校教師是否公平妥當問題，此為諸多公立學校教師所在意的。①該條例並未解決公立大學教師向來實質所得的結構性問題。公立大學教師的所得當中約百分之五十是本俸，另外百分之五十是「學術研究加給」，與公務人員薪資結構相較，顯不合理。這是歷史以來所形成的制度。公立大學教師繳交所得稅時，是以總所得計算，在繳交退休金個人提撥部分，自付額亦採總所得計算，惟最後計算月退休金時，係以本俸計算。以大學教師本俸為例，本俸占總所得二分之一，反觀國中小教師則占約三分之二，一般公務人員則更高。本席對該條例於薪俸結構上無根本檢討，深表遺憾。②公立大學教師沒有「年終考績獎金」，有輿論認為，大學教師因學術研究自由，為超然神聖職位，不宜予以考績。惟法官亦同等神聖，不可被干涉，為何法官卻得予考績，甚至已敘年功俸最高級又考績甲等者可領兩個月考績獎金？遑論「不休假獎金」或「國民旅遊卡」等措施或福利，大學教師除兼任主管職

外均無，此處暫不予討論。③有關退休年資採計問題。因大學教師須漫長養成過程，通常三十多歲才可得到(外國)博士學位。以德國為例，可擔任教授者，要有兩個學位，其一為博士學位，其二為教授資格(Habilitation)，採計退休年資時，攻讀博士期間，上限可採計2年為退休年資，就取得教授資格期間，上限可以採計3年，所以最長可以採計年資共計5年，反觀我國則一無所有。若未來退休制度延長為90制，以某甲41歲取得博士學位開始任教為例，其於65歲強制退休時，基數為89，不到90，是否即沒有月退可言？是否公平？是否壓抑了人民選擇學術作為專業的空間？④該條例並未針對公立大學分級，其實國外因公立大學水準相近，較無分級的必要，但我國大學水準一致性如何？本席認為至少可以酌分2級。又，即使公立大學不予分級，則大學教師需否分級？目前僅分4級，但實務上卻早已有「特聘教授」、「講座教授」、「終身免受評鑑教授」等，此為各學校透過五年五百億邁向頂尖大學計畫、教學卓越計畫及學校自行募款或校務基金等之廣義其他經費特別設立，或是在評鑑上予以一定的推薦，顯見該條例跟不上實務。⑤對於新聘者教授是否要有協助其搬遷或安置的經費，以鼓勵優秀學者回國任教？以德國為例，其有鼓勵年輕學者搬遷移動的特別費用，以及針對高知名度或高成就者之延攬或留住之特別的加給制度，我國則無。再舉一例，台大目前刻正籌措經費，將以公費提供助理教授1個月增加6萬薪資。此表示實務上各大學正另謀出路，以解決現有困難，尤其是頂尖大學。⑥該條例第18條規定，政府得視財政狀況發給公立學校教師「獎金」，發給辦法由教育部會商其他相關機關後擬訂，報行政院核定。茲以獎金之有無設置、多寡、標準都要依賴政府財政狀況及政策，所以為不穩定的制度，換言之，獎金制度是「人在政在，人亡政息」，何以不考量針對教學與學術研究之成就改以提供「加給」？尤其，若如報章所說，未來的獎

金得提高到 3 萬，甚至，台大擬針對(新進)助理教授提高到 6 萬，這等於是助理教授全薪的近乎一半或近另一份全薪，此違反公務人員俸給制度的本質，因獎金是浮動的、不穩定的，使得助理教授基本的生活與教研自由可謂完全受制於獎金，此亦不妥。⑦總之，本席認為該條例之立法例後續有諸多可待檢討與積極修正者。

張副人事長念中補充報告：對黃委員錦堂意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

### 乙、討論事項

考選部函陳公務人員特種考試國防部文職人員考試規則第 10 條修正草案及公務人員特種考試社會福利工作人員考試規則第 10 條、第 11 條修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過。

### 丙、臨時動議

典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 105 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試委員 33 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時

主 席 伍 錦 霖