

考試院第 12 屆第 228 次會議紀錄

時 間：中華民國 108 年 3 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 李逸洋 張明珠 周萬來 馮正民 蔡良文
周志龍 何寄澎 蕭全政 陳皎眉 謝秀能 趙麗雲
張素瓊 李 選 楊雅惠 王亞男 黃錦堂 周玉山
陳慈陽 詹中原 蔡宗珍 周弘憲 郭芳煜
列席者：李繼玄 施能傑(懷鈺代) 袁自玉 許舒翔 曾慧敏
蔡秀涓 林文燦 郝培芝 葉瑞與

出席者：黃婷婷
請 假：黃婷婷 休假

列席者：施能傑
請 假：施能傑 公假

主 席：伍錦霖

秘書長：李繼玄

紀 錄：陳政良

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 227 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：(無)

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、本院研究發展委員會案陳本院 107 年度委託研究專題「公務人力高齡化的人力資源管理對策」及「性別平等與公務人力評估—國家考試性別設限類科之實證研究」報告一案，報請查照。

周委員萬來：本次會議報告事項業務報告內書面報告第 1 案中，本院委託政治大學公共行政學系董祥開教授等研究「公務人力高齡化的人力資源管理對策」。在其研究報告所提長

期建議第二項，侍親留職停薪須進一步完整規劃，並培養高階公務人員職務代理能力，為將來持續增加申請留職停薪的人數提早作準備。有關公務人員留職停薪辦法，銓敘部已預定於本（108）年 9 月修正報院，前述研究報告所提建議，請併同加以審酌。

周部長弘憲補充報告：對周委員萬來意見加以說明(略)。

決定：准予核備。

2、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楊俊庭等 4 員請任二案，報請查照。

決定：洽悉。

(二) 銓敘部業務報告(周部長弘憲報告)：鈞院第 12 屆施政綱領之行動方案—「全面整建公務人力資源資訊整合分析系統」項目執行情形。

周委員玉山：數位時代，整合為王。部長的報告中，強調整合考選、銓敘、保訓、人事總處的資料於全國人力資料雲端服務平台，值得肯定。此外，全國人事待遇資料庫及分析系統、全國公務人力資料系統等，都非常龐大，介接單位眾多，除了要提昇效能，資料庫越大，環節越多，漏洞也越多，資安不可不慎。資通安全管理法自今年元旦施行，已經 3 個多月，資安防護從行政命令位階提高為法律位階，針對納管機關有一致化、標準化的規範，重點在於資安是持續精進的風險管理，各機關都應辨別本身的風險，如果做不到，就要強化辨別的能力。至於法規要求的資安專責人力，也必須接受訓練並取得證照，宜有資安服務團，在各部會協助配合資安管理法。綜觀國際駭客組織的常見手法，多利用社交工程及資通系統的重大漏洞，入侵各機構，並利用惡意 Windows 執行檔、Command-Line 應用程式及其他檔案，以網路探測機構的重要營運系統，並竊取系統或主機的敏感資訊，再內網橫向移動，進而非法登入重要營運系統，進行大規模盜領、SWIFT 盜轉、下單系統加密勒索，及竊取客戶資料庫於暗

網市場販售等行為，最終導致機構的重大損失。本席根據最新資訊，建議強化防護措施如下：1. 定期檢視並監控特權帳號的活動。2. 定期針對管控機制進行驗證作業，確保機制正常運作且有效。3. 監控交易系統是否有異常行為，例如嘗試同時多點登入，或非上班時間登入。4. 監控系統是否有異常的執行程序，或建立應用程式白名單，防止惡意程式的執行。5. 強化系統介接的安全防護或監控機制，防止因中間人攻擊造成的交易偽冒或竄改。6. 強化管理者帳戶的認證機制，強化密碼強度或採用雙因素認證。7. 監控是否有對外的異常連線，或建立連線白名單。8. 建立防毒閘道，過濾郵件附件或網路下載內容。9. 定期進行弱點掃描，並依風險評估等級，及時更新或修補系統漏洞。10. 定期演練社交工程，強化人員資安意識。11. 訂定事件應變處理計畫，落實事件管理機制，強化網路資安事件的處理時效。請銓敘部因應法規修訂及資安實務，與時俱進，並定期檢視資安計畫及預算，以維護公務員資料庫的安全。

黃委員錦堂：感謝銓敘部報告「全面整建公務人力資源資訊整合分析系統項目執行情形」。1. 這是在本院秘書長安排下，基於考試院第 12 屆施政綱領等三項文件所定之施政革新創新項目，這是一種績效管理，由本院設定創新施政之重點項目，相關部會必須依規定之目標與期程推動，今天是依院秘書長之要求，而提出迄今為止之推動進度及成果，其中最重要的是銓敘部方面。這三項文件為：考試院第 12 屆施政綱領「壹、總綱」之第 10 點「配合電子化政府，善用資訊科技，運用即時動態資料，創新考銓保訓業務，提昇政策品質」；「考試院第 12 屆公務人力再造策略方案」、「施政綱領之行動方案」之「肆、策略建議」當中有關銓敘業務部分之第 5 案「研議公務人力運用之公共課責制度」；「考試院第 12 屆施政綱領之行動方案」參、方案建議之「一、跨部會業務」當中之「全面整建公

務人力資源資訊整合分析系統」。這三項文件當中，前兩個，尤其第二個，係指向「公共課責」。2. 銓敍部的報告顯示有兩個執行成果，其一是「建置全國公務人力資料雲端服務平臺」；其二為「建置全國公務人力暨人事支出倉儲智慧分析系統」。尤其後者，旨在達到全國一致化之人事資料庫之建立，銓敍部完成詮釋資料定義與單一統計資料源，由部負責，人事總處協力，建構單一且具權威性、完整性及系統性的公務人力資料倉儲，已有相當或幾近完成的進度，本席表示推崇與恭賀。3. 於施政綱領及行動方案規劃階段，以本席為主的委員們曾指出，因相關建置具有重要性，應予以法制化，在法律上應對於上開銓敍部兩項施政項目有所規定，取得法律位階的法源，包括由何機關主政、由何機關協力提供有關資訊，相關項目之意涵等，如此才不致於發生例如過去人事行政局局長與部長（或考試院院長）因若干議題或領域上之意見不同，甚或發生行政院與本院立場不一致之情形，導致在資訊整合分析系統等之施政上欠缺進度。若未能於法律中規定，則策略上宜由銓敍部與人事總處簽訂「行政契約」，透過契約的簽署，即使缺乏法律依據，雙方仍可建立機制，並嚴格遵守契約條款，而使得設置與執行上較為穩定。目前的作法，似乎是銓敍部與人事總處之間有一種默契，一種相互的善意理解，屬於行政法學上所稱「行政協議」，為君子協議之性質，無法律上之拘束力，單憑雙方之善意，所以較無穩定性。4. 前述施政綱領與再造策略方案所強調的是「公共課責」。本次部報告第 5 頁也提到，未來推動重點是，於 107 年完成「公務人力資源運用之課責制度建立之可行性分析研究」後，推動相關落實措施。所謂「公共課責」，重點有二。首先，其為「課責」（accountability）這概念與「監督」不同。任何行政機關或甚至具規模之非政府組織（NGOs），其組織、人事、行為、預算或會計等等

，須受到上級機關或議會的「監督」，這並且已經規定於憲法、一般性法律與專業法律之中，如地方制度法。但研究顯示，「監督」之概念可謂相對而言尚不夠完整或深刻，因為其一方面較強調合法性之監督，少數才包含合目的性之監督，例如地方政府執行委辦事項，以及另一方面主要為上級機關對下級機關或議會對行政機關。英美文獻廣泛使用「課責」之概念，即任何行政機關要證明自己是可被信賴的（prove to be accountable）。課責一方面被使用於如上傳統之上對下或議會對行政機關，但也使用於「公共課責」（public accountability），而此更具開展性。依據公共課責之理論，被課責者必須向「所有老闆」證明自己之可信賴性，亦即對所有老百姓，而不限於對上級機關或對議會，有監督權者為該行政機關業務職掌所及之人民，但因施政具有可比較性，從而得擴張及於所有國人、社會各界，而實際上會大力投入關注者，為政治力團體、社會力團體（廣義者包括環保、文資、社福、宗教、工商經濟等等）、學術力團體等。所以實際上是由他們來監督各個行政機關，要求其證明是可被信賴的。吾人應知，上對下的監督是相當耗時耗力且有相當困難，銓敘部要監督整個散居各處之各個直轄市、縣市、鄉鎮市之各種官制官規的執行，有諸多「鞭長莫及」之嘆，所以宜適度採取公共課責方式，將此等各個或經由一定之彙整、比較之相關資訊與數字，加以公開，使各個行政機關必須接受前述社會力主體等之監督，他們會對個別行政機關、甚至對之監督之上級機關、地方議會，或立法院提出自認有疑義之問題，這些被提問者必須作出回應，包括說明、陳述或甚至發動職權，這樣能夠創造出多元的監督主體。其次，公共課責所要求之課責項目，不限於行政機關「依法行政」，尚包括施政各主要方面之績效表現，例如該行政機關在組織設計上有何好或壞的安排？在行政程序上、決策

主體與流程上有何細緻妥善的規劃？有無與相關標的團體及媒體定期溝通，了解有關的需求、提問或疑義，而妥善地作出回應？在預算動支、用人成本、財務透明、決策標準透明上等等，並主要經由將相關過程與結果之資訊登載於網站上，以利各界檢證。德國行政法學巨擘 Eberhard Schmidt-Assmann 教授 2018 年撰文「論行政法之法比較研究的位置」，也指出英美式之「課責」概念，居於民主行政之核心，與組織制度-憲政體制具密切關連性，但畢竟未進一步提及公共課責。不止行政機關，任何掌權的主體，例如 NGOs 之向社會募款、擷取資源、宣稱要達成設置目的而進行各種運作，亦須接受課責的檢視。本院委員們於當初設定公共課責的設想是，透過資訊體系的建立，而是全國性、一致性、具權威的、完整的、不會有不同小體系之間的差異的，可以開放讓各界檢索，不僅不同業務上有關連的行政機關們可運用，而是任何外部使用者，可經由檢索而得知他們想要的資訊，例如臺北市政府簡任官等之人數、不同縣市簡任官等之人數，或臺北市居民人數為何，整體用人成本多少，或專門針對某一局處，例如民政局。亦即建構開放政府資訊給公眾而促成公共課責（open data driven public accountability），尤其在資訊時代（public accountability in the information age）。為達成如上目的，主管部會，例如本議題之銓敘部，要針對當今主要課責方，例如國會議員、主要學術團體、主要媒體、主要 NGOs，進行詢問或溝通，或依據自身長年施政之理解，確認公眾對於公務人力法令與實際運用的理解興趣重點，然後在資訊建構與提供上儘量加以配合，以積極促進公共課責。若我國一時間尚難完成供各界直接上公務人力資源資訊整合分析系統檢索，則與完全不開放檢索之間，還是得存有一種「中間類型」，亦即由銓敘部主動整理出當前各主要課責方有興趣理解之項目，以持續更新

而維持高精準性之資訊，並區分議題而有所（初步）整理之方式，讓公眾得隨時閱讀與取得資料。這工作也得委託大學或學術性機構承辦。德國下薩克森邦之邦政府官網上，有一欄為中央層級之策略性資訊系統，由邦內閣選定有關的施政項目，而由各部會依據邦內閣總理設定之要求而上傳報告資訊。總之，就迄今為止的成果來看，銓敘部之施政係完成內部硬體之建構，這是一種成效了，但未能達到公共課責之施政項目要求。時代在變，部會機關應作好對於下級機關或地方機關之監督工作，部會若要做好每個個案的許可，或做好組織編制表的審查，耗費心力，只是單方努力，而且不無局部呈現細瑣化，為何不以呈現數據並開放檢索之方式，在不違反個資保護情形下，將各機關用人的各有關資訊開放，讓各界能查詢、檢索及提問，不只是針對合法性要求，亦包括各種施政績效的表現。部雖然表示未來要朝向課責制度努力，但經本席查閱網路所刊載部 107 年完成的委託研究「公務人力資料雲端服務趨勢與展望」PPT 後，認為還是未能掌握公共課責的精義，受委託研究者為私部門之電腦公司，並不了解公共行政學門公共課責概念，所以不無擔心。

詹委員中原：資料整合平台係跨越數個不同部門，工程浩大，預期未來之貢獻實具意義。1. 報告附件 6 提及商業智慧（Business Intelligence, BI）分析決策模型，基本上觀念正確，亦即提出資料（Data）、資訊（Information）、知識（Knowledge）、決策（Decision）及智慧（Wisdom）之間的連動關係，其基礎工程是基本資料整合。本席曾於院會多次提到，本席辦公室所統計之全國人力資料，與銓敘部及人事總處提供之資料常有出入，而部與人事總處資料亦更是不同。若歸納過去部與人事總處的說明，原因不外乎是出於不同時間、定義及單位，爰各方統計資料截然不同。但資料常有出入，確實易使人無所適從。

有關統計資料不一之問題，院長曾於本院第 12 屆第 182 次會議作成決定：「有關銓敘部及行政院人事行政總處對於公務人員人數統計數據及其定義等資料，應積極協調，力求一致，請銓敘部洽行政院人事行政總處研處辦理。」簡言之，相關機關至少應能做到統計數字雖有出入，但須了解為何不同（例如定義、時間或單位等因素），附件 6 金字塔型結構，係以最底層之資料（Data）最為重要，在「資料」基礎未確立前，欲形成「決策」乃至「智慧」恐淪於空談。請教部，目前針對統計資料差異問題，與人事總處之溝通協調進展如何？2. 有關附件 6 之 BI 模型部分，因目標不一，努力方向亦會有所不同，請教部，資訊金字塔欲達到之最終目的，是決策支援系統（Decision Support System, DSS）或專家系統（Expert System, ES）？3. 據了解，美國國家圖書館於 1986 年至 2002 年的總經費調整增加 227%，但期刊數僅增加 9%，圖書進購更減少 5%，與經費成長相較不成比例，因而引入開放取用（Open Access）概念。本席今年初在比利時參加歐洲行政科學年會，首日首要主題即是 Open Access 之推動，可見其為資料、資訊、知識流動之當前趨勢。部整建相關系統，想必已耗費一定經費，且部分資料可能亦具機密性，爰不宜全部公開，但對於希望接觸或利用未具機密性質資料的外部使用者而言，部所規劃之「開放取用」計畫為何？請部說明。

蔡委員良文：對部報告表示肯定，以下意見：1. 經初步分析本次考選部、銓敘部、保訓會及人事總處所提報告，因各部會職掌不同，爰其內涵疏密互有差異，人事總處對目前辦理績效有所論述，惟未來推動方向部分則未著墨。呼應黃委員錦堂所提意見，課責（accountability）與責任（responsibility）之概念不同，在民主法治原則下建構的政府體制，對於「課責」應更加強化，至於行政責任延伸

意涵及課責機制之內化、深化，值得部再加了解。2. 行動方案中有關「建置全國人事待遇(成本)資料庫及分析系統」，年度計畫目標是依據「全國公務人事費用支出暨互核資訊系統」第一階段上線後所收集彙整之資料進行研究分析，並與審計部、主計總處及人事總處研商規劃人事費支出互核及複核等功能，此亦為強化課責機制指標之一，請教部或人事總處，目前相關機關互動情形如何？未來若將開發相關決策支援系統或專家系統、商業智慧(Business intelligence, BI)系統，上開機關均有連動，盼部後續能與各該機關加強聯繫互動，俾落實、內化課責機制。

馮委員正民：肯定銓敍部「全面整建公務人力資源資訊整合分析系統」執行情形之報告。由報告可知，目前已收集及建立公務人力資源之資料(Data)與資訊(Information)，資料首重正確，資訊強調有用的分類與統計，部已完成這些基礎的資料與資訊建置，期許未來可以由上而下，多思考哪些知識(Knowledge)需要建立及提供哪些決策(Decision)參考？知識與決策與「問題發現」與「方案決策」有關，譬如：公務人員延遲退休人數的趨勢如何？假如此趨勢繼續發生，則對考選與退撫基金之影響如何？如果採取某種方案，則後果為何？即If-then之因果分析。

周委員志龍：有關報告第11頁附表3銓敍統計維度類別及主要維度項目歸納表，列出未來系統所將表達資訊與重要項目，就維度類別第4項退撫基金部分，建議將日前院會決議通過確認之各主管機關所屬機關(構)學校退休教職員調降退休所得及各級政府退休(職)公(政)務人員調降退休(職)所得節省經費挹注退撫基金金額，列入退撫基金重要維度項目，以符訂定公務人員退休撫卹資遣法即時公開資訊、公共課責之立意。

楊委員雅惠：本院所屬部會及人事總處於本次院會均以行動方案-「全面整建公務人力資源資訊整合分析系統」為主題

，研提業務報告，各方對此施政方向皆頗為肯定及期待，雖部分個人資料不宜公開，但仍有部分意見希望將相關數據予以加總研析，不但可作為政府施政參考，並供外界知悉，建議系統設計時，可考量加入時間序列，以利觀察長期走勢。此外，據了解，經濟部每年均會出版「中小企業白皮書」，將中小企業之特性及相關統計資料，以表格呈現，且每年針對較受矚目之議題進行分析，俾利了解業界所關切的焦點。另中央銀行每季決定貨幣政策升息與否，亦會分析金融情勢提出報告。目前既有大量公務人力資料，應可公開讓各界查詢、蒐集，以供相關研究，本席建議部審酌彙編「公務人力白皮書」之可行性，進一步讓外界一目了然地了解公務人力之現況與發展、面臨問題，以及未來制度規劃等。彙編白皮書需要人力、經費，可由相關機關共同進行，擇定主責單位，透過相互合作，致力完成。一方面白皮書係經權責機關彙整，可使外界對公務人力全貌較為清楚；另一方面對於公務人力發展及制度走向等，亦有完整交代。

周部長弘憲、懷副人事長敘補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(三) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(郭主任委員芳煜報告)：「考試院第 12 屆施政綱領之行動方案」—全面整建公務人力資源資訊整合分析系統項目執行情形。

李委員選：肯定會提出「全面整建公務人員資源資訊整合分析系統項目執行情形」之報告。對於文官學院已完成 212 門數位學習課程表達感佩。針對未來推動重點，將實體訓練融合數位學習課程，以發揮加乘學習效果，本席表示支持，並建議加速推動升官等訓練數位學習課程，由目前的 10 小時持續增加。尤其是屬於法規面、程序面或技術面之課程，可藉由數位課程的特質，讓學員反覆觀看，以加深

印象，除可達課程內容規範化及一致化的目的，亦可將比較專業的科目請知名講座依課程內容深淺層次講授，不受實體課程的時間限制，讓目前學習背景、經歷、學歷極為多元或學習起點不一致的公務人員，能在休閒時間中有更深入的學習。數位學習課程的製作過程雖較繁瑣，2 小時的課程錄製完成可能要 3~4 小時，但其效益高，若能在訓練前要求學員研讀，課堂中加強討論，此模式亦可建立公務人員自學的習慣，值得文官學院努力推動，建議提高基礎與升官等訓練課程數位學習課程時數之比例。

謝委員秀能：針對公務人員保障暨培訓委員會重要業務報告「『考試院第 12 屆施政綱領之行動方案』—全面整建公務人力資源整合分析系統項目執行情形」，本席對於保訓會提供完整的資料與說明表示肯定與感謝，另有以下問題請教：依報告第 7 頁「四、結語」部分說明，「國家資源有限，尤其政府財政日趨困難，人民對政府施政品質及撙節經費之要求越來越高情形下，公務人力資源發展亦面臨如何有效運用訓練資源，以及如何避免訓練資源浪費等重要課題。」又報告第 6 頁「(五)精製數位學習課程，提昇數位課程內容」內容指出，「文官學院對於製作數位學習課程，已累積多年豐碩經驗與成果，未來將持續精進自製數位學習課程，以節省委外製作經費，有效掌控作業期程，並提昇數位學習課程品質」。因原有國家文官學院數位學習平臺自本年 1 月 1 日起停止對外服務，所有法定訓練數位學習課程均移轉至人事總處所屬「e 等公務園+學習平臺」項下。本席另外參考國家文官學院 108 年法定預算書中關於「數位學習中心」的預算編列是 249 萬 8 千元，但其中對於上開所提及的「自製數位學習課程」項目並無詳細說明，請教保訓會，108 年度中，有多少經費是安排給「自製數位學習課程」？而其自製數位課程科目有哪幾種？自製數位課程的方向或大綱為何？而為避免訓練資源

的浪費，其是否會與人事總處的「e 等公務園+學習平臺」的課程有重疊之處？

蔡委員良文：對保訓會報告「考試院第 12 屆施政綱領之行動方案」—全面整建公務人力資源資訊整合分析系統項目執行情形，內容細節為院部會中最为深入者，表示高度肯定。以下請教：108 年高階文官培訓飛躍方案，刻正由保訓會辦理遴選評鑑作業之複審程序，本席近日思考，在議題部分，能否讓其內省「中道文官」之思維，高階文官定然有中、基層歷練，應成為政務人員重要伙伴，基本原則是在「禁、禮、勸、信、師之大經」的前提來作為，而有所為有所不為，現代言為「信賞必罰」、「仁禮相待」來為高階文官與政務人員互動關係；在政黨輪替或政務人員更動情況下，此一理念應予推廣。舉例言之，唐太宗能臣魏徵，世人均認其忠諫耿直，始終如一，而另一能臣裴矩，仕途歷經三朝七帝，在隋朝時，善於揣摩隋煬帝的心思，投其所好，建議許多勞民傷財之舉，獲得皇帝盛讚。但裴矩在唐太宗麾下，又一反以前為官態樣，其時賄賂風氣盛行，唐太宗決意懲治腐敗，叫親信去賄賂官員，並欲將受賄官員處死，而裴矩卻出來諫言，微利受賄確應重誅，但以物試之，即行極法，所謂陷人於罪，恐非「道之以德，齊之以禮」之義，而唐太宗從善如流，放棄「毒樹毒果」之法。資治通鑑以，「君明則臣直，君昏則臣佞」，政務人員等上位者明理，其下之高階文官就會直言進諫，上位者昏庸，下位者就會投其所好。如魏徵般敢於諫言在政黨輪替或政務官頻繁更動下為要者，但在紛擾年代，裴矩之類者亦不在少數，建議在培訓過程，使高階文官在與政務人員互動能有魏徵之忠諫耿直的氣節，不宜以政務官的明昏善惡，決定其諫佞差別，以國家利益為念，不忤不求，知所進退，以贏得長官、部屬與人民的信賴，更讓政黨輪替或政務官更替過程中，能產生正向的功能與發展。

郭主任委員芳煜補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(四) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(懷副人事長敍代為報告)：考試院第 12 屆施政綱領之行動方案—「全面整建公務人力資源資訊整合分析系統」項目執行情形。

蕭委員全政：對於人事總處報告整體數位學習網路建構，令人印象深刻。從報告附表 1「e 等公務園+學習平臺加盟機關一覽表」及附表 2「e 等公務園+學習平臺營運成效」可看出，目前有 47 個加盟機關，會員共 32 萬 2,108 人，瀏覽人次計 21,558,912 人，閱讀課程人次計 4,721,347 人。光是瀏覽人次 2,100 多萬人，已趨近全國人口數 2,300 萬人，好像全部的人都已經加入及參與過數位學習，但從另一個角度而言，相關數字似乎並未反映出「e 等公務園+學習平臺」真實的成立及運作狀況。請教，加盟機關 47 個算是多或少？亦即潛在的加盟機關還有哪些？從附表 1 來看，加盟機關應該包含地方政府及議會，例如有 22 個縣市、直轄市，及其議會共 44 個，機關之外還有機構；中央部分，至少有 29 個部會，加上 3 級機關，至少 80 個；機關及機構粗估合計約 2 百至 3 百個，這樣的統計是否有出入？但若以 2、3 百個機關(構)對比目前加盟的 47 個機關，究竟算是多或少？而會員人數 32 萬人，應該是以機關公務人員為主，是否漏掉很多加盟機關的公務人員？整體而言，其中仍有相當多模糊的地方。例如，瀏覽總人次部分，無法得知 1 人到底瀏覽幾次，2,100 多萬的總人次與全國總人數相當接近，但 1 人瀏覽頻率，有無達 10 次，甚至到 100 次？瀏覽總人次數字只提一個總量，似乎不太可靠。建議人事總處將可能加入的圖像讓委員們了解，或許會更理想。

謝委員秀能：關於人事總處重要人事考銓業務報告「考試院第 12 屆施政綱領之行動方案—『全面整建公務人力資源整

合分析系統項目執行情形』」，肯定人事總處對於本項業務執行推動之努力，本席有 1 個問題請教：根據報告第 3 頁「二、整合兩院所屬訓練機構之數位學習平臺（二）推動績效」內容指出，「截至目前數位平臺加盟機關數已有 47 個，提供多達 3,000 餘門的學習課程，會員人數已逾 32 萬餘人，數位平臺累計瀏覽人次逾 2,100 萬人次，閱讀課程人次逾 470 餘萬人次，充分展現公部門數位學習平臺整合之效益」。本席認為雖整合數位課程頗具成效，科目種類繁多，但因社會變動快速，或因科技日新月異，或因法令之變更，往往使得現在社會的知識亦有更迭之情形，請教人事總處，整合後之數位學習課程，是否有隨著法令、科技、社會時勢而適時更新？其檢視更新的頻率大概是多久一個週期？

黃委員錦堂：有關今日媒體報導「森林護管員」（巡山員）因工作危險且專業度高，行政院於本周一核定加薪案，本席略作發言。1. 首先，很感謝懷副人事長提醒指出，目前森林護管員皆為「約僱制」。本席查閱網站得知，錄取人員及正式僱用人員皆為約僱 3 等 220 薪點；若連續兩年年度考績皆為甲等則可增加 30 薪點，最高至 280 薪點為止；3 等 220 薪點換算新臺幣，1 薪點按目前的公務人員俸點支給報酬標準表換算為 121.1 元，220 薪點為 26,642 元。網頁指出：「以目前臺灣的消費水平來說，220 薪點實在很難生活；有不少現任護管員是家有妻小，需要照顧家庭，這樣的薪資使他們幾乎不能應付生活需求，結果新血經常是社會新鮮人」；「工作內容極需前輩傳承 盼有朝一日能改為約聘制」。總之，他們非公務人員，這點本席現在才知道。所以，行政院係檢討提高山地巡護作業費支給表之方式，而不是以新增或提高加給來處理。2. 林務局表示，巡山員負責約 162 萬餘公頃國有森林的第一線保護工作，辦理林野巡視、林火防救、盜伐及濫墾舉報、林木資源保

護、森林生態與野生動物調查、林地測量、造林監工、租地管理、造地林巡查、林政業務、步道保育等；也常支援山域救援，可謂須具備多元專業。報導指出，臺灣森林面積遼闊，國內現有森林護管員 1,089 人，每人平均巡護面積近二千公頃，相當於 65 座大安森林公園，每年均有森林護管員因執勤而受傷，但薪資卻僅介於 27K 至 34K，未能反映其工作的重要性、專業性與危險性。3. 本席認為，隨著時代的變遷、臺灣山林保育之重要性、氣候變遷下山林保育之益形重要，聯合國「生物多樣性公約」與其不斷召開締約國大會之決議及「森林宣言」等國際間公約及宣言之發展，以及國人對於環境生態之日益重視等，而得經由評價直接或加上其他相關之業務權責，例如一定之進一步調查，與急迫時立即採取保育措施等，這個職位得改為「公務人員」職缺，或至少改為「約聘制」。這改革有其意義，蓋若只是維持約僱制，則職等俸給過低，社會地位不彰，陞遷極為有限，沒有「加給」可言。這次經由農委會林務局爭取多時待遇提高案，行政院已經核定新制山地巡護作業費支給表，森林護管員執行林野巡視、野生動物監測調查、保安林檢訂、母樹林採種、山域事故救援等勤務，將可額外支領作業費，平均每月薪資所得將增加 3,000 至 4,000 元；若當月執行林火搶救、深山特遣、夜間埋伏等特殊勤務，更可增加達 7,000 元。實際金額視執勤項目及時間而定。4. 若從較為廣義之比較而言，警察人員執行勤務有其危險性，有其警勤加給；國道警察殉職事件頻傳，為提昇國道員警士氣，行政院已核准國道警察危險加給，將按警勤加給原支等級數額加 3 成 5 發放，估計每人每月約可增加 3,000 元，並回溯今年元旦起發放。目前巡山員全國只有 900 人，其工作執行受山形、地形及氣候影響，以及潛在與山老鼠集團對抗的危險性，具高度危險性，在評價上也具危險性、困難性、專業性。高山地巡護作業

費並非每月均得領取固定數額（定額，依據職位而無其他條件），未為「加給」則是每月固定給與。若未來公務人員退休資遣撫卹法修正退休所得「基數」計算方式，改為本俸加上各項加給，則約僱或約聘人員體制下職位人員相較之下就吃虧很多。5. 進一步言之，本席要指出，我國公務人員俸給法只規定本俸與加給，未針對「獎金」或「其他給與」；「全國軍公教待遇支給要點」亦無規定，而僅提及行政院以年度預算通案核定實施，須報行政院專案核准，不得在年度進行中逕行規定並先行支給。而僅有在「軍公教員工給與項目修訂及檢討作業評估審查原則」第 3 點及第 4 點才有提及「獎金及其他給與」。在形式法制面上，銓敘部或人事總處是否應檢討修正公務人員俸給法，將公務人員薪俸各種項目逐一列出，可大致分類，例如區分本俸、加給、獎金、生活津貼、其他給與，現行法僅有本俸與加給，是有不足。公務人員俸給法依通說採「俸給法定主義」，各項目必須清楚規定，讓各界一讀就懂，不會遺漏；非經修法不得支給，所以任何機關(構)不得以行政規則訂定。在實質內容面而言，軍公教待遇支給要點中有關生活津貼部分，對於多子女家庭照顧，是否合於德國法所稱「贍養原則」，亦即必須讓公務人員當事人與眷屬都能有合宜、相較相同等級勞工，有稍微舒適生活水平之俸給與日後之退休金給與。

懷副人事長敘補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(五) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：

- 1、本院所屬部會及行政院人事行政總處有關行動方案「全面整建公務人力資源資訊整合分析系統」項目執行情形。
- 2、本院研究發展委員會議辦理「公共服務動機析論：兼論後年改時代提昇公共服務動機之策略」引言報告等案籌辦情形。
- 3、「落實法律專業人員學、考、訓、用相關決議協調會議」

第 7 次會議定於 108 年 3 月 18 日舉行。

謝委員秀能：今日秘書長報告全面整建公務人力資源資訊整合分析系統，同時部會人事總處亦根據兩方案提出同一報告，本席要強調去(107)年 8 月 30 日秘書長報告 107 年度上半年資安數據統計分析，指出本院遭受 7,174,825 次的網路攻擊，852,846 次的伺服器攻擊，幸本院妥善的網路與應用程式防火牆，有效防堵攻擊，確保了本院網路跟電腦公務作業的安全性，遭受如此多的攻擊還能維持資訊安全，本席當時特別予以肯定，在此提醒《小窗幽記》「平地坦途，車豈無蹶？巨浪洪濤，舟亦可渡；料無事必有事，恐有事必無事。」希望各部會常懷危機意識，以審慎的心態推動資安維護。大家記憶猶新，去年 3 月間英國資料分析業者「劍橋分析」遭媒體踢爆，自 2014 年起不當擷取 Facebook 用戶個資受到撻伐，該公司且以假消息影響美國政局，遭受非議；去年 8 月 3 日台積電三大廠區因未依 SOP 安裝新機台，導致機台異常，發生鉅額損失；臺北市政府資訊局亦曾因管理疏失，超過 7 萬多名員工的個資外洩。方才周委員玉山提出 11 項維護措施建議，雖各單位對此均很重視，建議本院及各部會仍須針對資訊安全 SOP 廣續精進及檢核，避免病毒及駭客入侵的資安事件。

趙委員麗雲：有關秘書長報告落實法律專業人員學、考、訓、用相關決議協調會議第 7 次會議之議程內容，謹提下述 2 點評析及 3 點建議供參。2 點評析：1. 法務部建議以「另立專法」（名稱預定為「法律專業考試及格人員實務培訓實施條例」）規範、推動司改決議所謂之「1 年實務機構為主之培訓」方案，尚有：(1)恐有違背五權分立、權力相維憲法原則之虞——蓋由立法院另訂法律，框架人民應考試服公職權利核心事項之一「應考資格」（註：須先依條例遂行實務培訓後，方得應第 2 階段法律職務分流考試），恐有侵害人民考試權及本院憲定考銓職掌之虞。(2)有違國

家考試公平公正原則—於現有 80 餘專技國考類科中，已實施分階段考試，且要求第 2 階段考試前須經實務經歷者尚有醫師、引水人、社工師等 20 類科，卻獨獨法律專業人員之實務培訓，不僅訂立專法為該等尚未取得專技證照考試及格資格之專技人員界定具「公法關係」身分地位，甚或可能為之爭取由納稅人共同負擔之培訓津貼或貸款補助，相較於其他領域之專技人才權益顯失衡平，況法律專業尚非社會弱勢，亦恐有社會觀感之顧慮。2. 法務部對所提之「方案」似尚有疑慮，卻因有依司改決議執行實務培訓之壓力，遂釜底抽薪，建議以「另立專法」方式推動，似擬藉立法程序中權衡、釐清該等接受實務培訓法律專業人員之身分屬性、與其他實習機關之權利義務、是否給予津貼、經費來源等事項，以及澄清是否符應社會觀感等疑慮。3 點建議：1. 若確定另立專法規範，其法案名稱宜為「法律專業人員實務培訓實施條例」，俾與「考試及格人員」脫鉤，避免疑義（註：所謂「及格」用辭未盡正確），更防其他領域專技考試援引比照，紛立專法，貽患國家考試制度。2. 因法務部所提建議方案內容，包括受培訓人員與實習機關間法律關係、培訓津貼或補助之給與與返還、成績考核、資格保留及救濟途徑等，多與現行法規、措施間諸多競合，允宜再邀權責機關慎酌，俾免疑義、爭議。3. 立「法」（「實務培訓實施條例」）宜慎，但修「規」（配合法律專業多合一考試須修正司法官考試及律師專技高考等「考試規則」）宜按進度推動，俾免外界質疑司改成效。

黃委員錦堂：感謝秘書長報告「落實法律專業人員學、考、訓、用相關決議協調會議」的最新發展。1. 協調會之第 7 次會議訂於 108 年 3 月 18 日舉行事宜，會議討論大綱及法務部建議方案，針對法律專業人員培訓機制，擬採「另立專法規範」。本席以為，這須小心因應，於此非謂另立專法完全不可行，蓋以專法來統合跨院業務權責之規範方式

，亦為極佳方法，可以避免現行分立下之複雜與協商協調之困難。專法制定以後，既有公務人員考試法及專技考試法之訓練有關規定將被取代，蓋專門法律在適用上係優於一般法律，所以「輕舟將過萬重山」，既有制度勢將必須兩旁站。專法之制定從規劃構想以觀，應是由法務部主政，蓋構想中指出，由法務部政務次長擔任委員會之召集人。委員會負責研議三合一考試第一試筆試及格人員培訓有關之訓練方針、計畫及其他訓練重要事項，由司法院、考試院、法務部、律師、專家學者組成之委員會，其困難所在應係在於跨院，故應由某一院部主導比較妥當，而法務部向來負責律師、檢察官之培訓，業務權責與受訓人員範圍較大，所以由之主政也是說得過去。

2. 報告中有關應納入專法法律規範事項之 8 項建議方案，本院應予討論，並提出實質觀點，例如：第 3 項「培訓期間提供培訓人員津貼或貸款，並將請行政院主計總處評估採取何種方案為宜」。此極為重要，對人才的進用有極大差異，尤其訓練期間長達 1 年，若當事人毫無津貼而必須全額自行貸款，則似乎過於嚴苛，不利於人才吸引；再以衡平性而論，其他公務人員考試及格者訓練時是居什麼地位，訓練期間領如何標準之津貼，這些對於法官、檢察官的受訓人員固然應該，但問題在於第一試及格者有幾千位，其中最後擔任法官、檢察官者名額有相當之限制，所以應如何安排？再如第 7 項「有關培訓之實施方式、保留受訓資格、補訓、重新訓練、停止訓練、訓練費用、津貼支給標準、生活管理、請假、輔導、成績考核、廢止受訓資格等有關事項之規定，建議由專法授權訂定辦法規範」，則培訓之內容究竟為何？而所稱「一年實務機構為『主』之培訓」，即表示尚有「輔」之機制，則這些各是為何，比重為何？第三，該委員會設在法務部之下，由法務部次長擔任召集人，本院僅得 1 席委員，是否足夠、恰當？第四，該培訓「非屬

考試階段」，果爾，則有無「及格」、「不及格」之評定？不及格者可否參加第二階段考試(因培訓非屬考試階段)？如此，是否可行，蓋未通過者仍可擔任法官、檢察官？若一定要通過才可以擔任相關職務，則課程如何設計？如何評分？要前往哪些機構受訓？該機構要否打分數？標準為何？而受訓期間當事人之身分為何？是準公務人員受特別權力關係或甚至公務員服務法之規範，例如其言論或行為舉止之限制，或仍維持平民百姓性質？總之，本席認為此為空白授權，不可不慎。或有一說認為，反正可俟未來法案會銜時，本院再行表示看法簽註意見，但本席擔心為時恐怕已晚矣。

蔡委員良文：1. 關於郭主委方才說明司法人員實務訓練機關權責分工部分，茲舉退撫基金管理及監理工作權責劃分為例。其實當年原規劃由財政部負責退撫基金管理工作，銓敘部負責退撫基金監理工作。但在不同政治情勢、領導階層下，改由銓敘部設置所屬基管會負責退撫基金管理工作，本院設置所屬監理會負責退撫基金監理工作。以五權分治之理念，專技人員考試及格人員之訓練，若執政最高當局支持，本院亦可承辦。蓋人才是國家的，並非僅行政院系統可辦理專技人員考試及格人員訓練，本院亦有能力為之。倘最高領導階層、政治菁英們包含國會能有此共知、共識，並共行貫徹憲政精神，情況即會有所不同的。2. 法官、檢察官錄取人員訓練係為保訓會職掌，協調、委託法務部司法官學院辦理，本院並指派 3 人為司法官訓練委員會議之委員。律師部分之專技人員考試及格人員訓練，礙於現在政治情勢或時局，謹提供以上意見，敬供協調會議與會人員及保訓會參考。

郭主任委員芳煜、蔡部長宗珍補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

李副院長逸洋：有關 1 年實務機構為主之培訓，謹再次強調

，其不屬於考試階段，非為競爭性評分，只為合格與否之決定，通過後取得報考職域分流考試之應考資格，此實務培訓並非如方才委員所言為公務人員考試錄取人員後之實務訓練。多合一法律專業考試第一試（無論分為兩階段或一階段）考試後，錄取名額可能是參照現行名額，即律師 800 人至 900 人，司法官 100 人，在此數量之內，其鑑別度不低於現行考試，經過 1 年的實務培訓（此為之前法律人考試所無）合格，才能取得考試資格，進入第二階段職域分流（律師、司法官【法官、檢察官】）考試。而通過司法官考試之後，才參加保訓會所負責之考試錄取人員訓練，該訓練之前是協調委託法務部司法官學院辦理，本院指派 3 人為司法官訓練委員會議之委員。司法官考試錄取人員訓練部分將來仍會保留，但未來司法官錄取人員究竟要如何訓練，尚未詳細討論。至於原來律師通過考試之後，職前訓練 6 個月，非為本院職權。關於 1 年實務機構為主之培訓，此為全新之規劃，協調會議討論時，其實亦希望由本院承擔該訓練，但一來該訓練對象大部分為專技人員律師，本院之前並未承辦專技人員訓練，且此亦非屬公務人員考試錄取人員訓練；倘承擔本訓練，未來如經費爭取、訓練規劃等，包括實務培訓地點須至法院、檢察署、律師事務所等，皆須檢審辯三方承擔，甚至包含行政機關亦有可能，本院實在力有未逮，無法承擔，故而過去在會前會曾達成共識，未由本院接手此一嶄新訓練。然趙委員麗雲顧慮亦有道理，專技人員須經過一定訓練過程，通過後取得第二試應試資格，此為考選部權責，現在如另立專法規範，本屬考選部權責部分，在法律人這塊會被架空。另外就是培訓期間領取津貼部分，並非公務人員考試錄取人員津貼，僅是在取得法官、檢察官及律師之前的培訓，就領取津貼，津貼的數字看起來不少，約介於基本工資及司法官學員津貼之間，但其他專技人員並無此待遇，產生

其他領域參加國家考試人員補助方式之衡平性問題。趙委員麗雲在協調會議上也一再陳述，但檢審辯三方均一致贊成，本院代表即便盡力陳述，也無法撼動其決定，十分遺憾。本院遭遇這些問題，面對兩難，欲承無力，由法務部主政後，演變成立專法規範，使得本院職權會受到挑戰，此挑戰並非影響原來公務人員考試錄取人員的訓練，而是面對一個全新的問題。協調會議上，本院代表會盡力陳述以維護本院職權，但預期無法更動已決議事項。謹作以上報告。

決定：洽悉。

(六) 考選部業務報告(蔡部長宗珍報告)：

- 1、考選行政：考試院第 12 屆施政綱領之行動方案--「全面整建公務人力資源資訊整合分析系統」項目執行情形。
- 2、考試動態：108 年公務人員初等考試典試委員會第二次會議及榜示等各項考試事宜。

決定：洽悉。

四、其他有關報告：

考試院 107 年度工作檢討暨 108 年度文官制度業務施政重點報告—考選部工作報告。

陳委員皎眉：感謝考選部報告，有關辦理進度方面，2 點請教：
1. 有關會計師考試未來將採滾動式的科別及格制事宜。建築師考試規則業於今(108)年 1 月 14 日修正公布，同年 2 月 13 日榜示時已開始適用滾動式的科別及格制，很多人關心會計師考試科別及格制何時開始實施，一般法規修正須經預告程序後，提考選部法規會、再提院會通過後，即可公布實施。據查會計師考試規則修正草案已於 1 月 22 至 28 日進行法規預告，請教預估提報院會的時間為何？因為 107 年 10 月會計師考試已放榜，本案即便這幾個月內通過，104 年開始報考者已不能適用，105 年開始報考的應考人方能適用新規定，與建築師考試相較，已有一年的時間落差，是否正確？茲

因本案與應考人權益關聯甚大，請儘速處理。2. 有關 9 類科專技考試國文科改以多元形式的作文評量部分，過去專技考試原有 32 個類科考國文，後來調整為 9 個類科，去年本院召開兩次審查會，決定專技考試國文刪除測驗題，僅考多元形式作文，但中醫師考試國文還有翻譯題型，邇來部行文產官學界就是否刪除翻譯題型，徵詢各方意見，各界很關心這個議題，甚至認為既然沒有選擇題也沒有翻譯題，是否就不考國文？未諳部的考量為何？規劃方向為何？以上請教。

周委員萬來：職組暨職系簡併案業已訂自明（109）年 1 月 16 日施行，部雖依本院決議，就整併幅度較大職系類科，邀請學者專家及用人機關召開諮詢會議，並適時提報相關重要業務報告。惟鑒於施行期程相當迫切，再度建請部依公務人員考試法第 18 條第 1 項規定，公務人員考試改採分試方式。以上意見，敬請審酌。

楊委員雅惠：考選部工作報告第 15 頁，有關「建置題庫與時俱進，強化多元試題品質」一項，目的是為改善臨時命題品質良莠不一的風險，用意良善，惟本席建議應更清楚列出相關規劃與說明。以本席參加典試委員會經驗為例，發覺典試委員對於命題方式不甚清楚，在場考選部同仁之說明亦不精確，因對於題庫整建內容部長最為了解，但同仁則並未深入，宜思考改善之道。報告指出，經統計 107 年完成新建及增補之題庫科目共計 133 科，請教部未來預定於何時將完成多少科目題庫整建？每個類型題庫科目如何規劃？又多久更新 1 次，以避免過時或配合法規研修調整內容？亦即建議在題庫建置上，各科目進度應儘量明確，典試委員會將較能清楚了解。建議在考制改革過程中，能有較清楚之規劃，俾利委員掌握。

蔡部長宗珍補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：准予核備。

乙、討論事項

一、考選部函請舉辦 108 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分階段考試（第一階段考試）、牙醫師藥師考試分階段考試、醫事檢驗師、醫事放射師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、108 年專門職業及技術人員高等考試助產師考試，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一案，請討論。

決議：照案通過，請趙委員麗雲擔任本考試典試委員長。

二、考選部函請舉辦 108 年第二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、108 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試、高等暨普通考試驗光人員考試，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一案，請討論。

決議：照案通過，請黃委員錦堂擔任本考試典試委員長。

散會：12 時 10 分

主 席 伍 錦 霖