

考試院第 12 屆第 229 次會議紀錄

時 間：中華民國 108 年 3 月 21 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 趙麗雲 張素瓊 周玉山 蔡良文
何寄澎 周志龍 蕭全政 謝秀能 馮正民 楊雅惠
周萬來 張明珠 王亞男 黃婷婷 陳皎眉 黃錦堂
陳慈陽 詹中原 李 選 蔡宗珍 周弘憲 郭芳煜
列席者：李繼玄 施能傑(懷敘代) 袁自玉 許舒翔 曾慧敏
林文燦 郝培芝 葉瑞與

列席者：施能傑公假 蔡秀涓公假
請 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 228 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：

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王嘉莉 1 員請任一案，報請查照。

決定：洽悉。

(二) 銓敘部業務報告(周部長弘憲報告)：公教人員保險育嬰留職停薪津貼及生育給付開辦以來執行情形。

周委員玉山：許多人認為，少子化是國安危機，要靠多管齊下的政策，擴大補助來解決。延伸的內容，包括勞動政策方面，改善職場的條件，打造友善女性的工作環境，改善低薪等。社會政策方面，健全社福體制，提供育兒補助，提高公托公幼容量等。然而，國內外的證據都顯示，錢解決不了少子

化的問題，政策效果非常小。今天，銓敘部報告育嬰留停及生育給付的執行情形，值得肯定，但未深究生育率因政策產生的效果，有些可惜。民國 107 年，臺灣只有 18 萬 1,601 個新生兒，育齡婦女的生育率 1.06，皆為史上第二低。婦女生育第一胎的平均年齡，從 99 年的 29.6 歲，提高到 106 年的 30.83 歲，更延遲了 1 年多。為什麼不生小孩？主要不是因為窮，戰後嬰兒潮的時代更窮，生育率卻很高。主要應該是女性獨立自覺，具體指標就是教育水準提昇，接受高等教育後，有自己的人生目標，不願只是生孩子的機器。受完教育後更晚婚，又不願跟婆婆同住，因此家庭人口數也下降。女性能夠養活自己，離婚率也大幅增加，這種現象舉世皆然。亞里斯多德早就說：「將子女教育得好，比生育他們更可貴。」既然少子化是不可逆的現象，讓少子化成為優子化，讓危機成為轉機，才是正途。歐洲國家從 20 世紀初開始，面臨生育率衰退、人口減少的社會問題，主要政策除了鼓勵生育，就是歡迎移民，又以工作移民和婚姻移民為大宗。臺灣自 1990 年代開始，迎接新住民配偶，以大陸地區及東南亞國家為主。20 多年來，臺灣新住民生了 39 萬個新生兒，占同時期共 443 萬新生兒總數的 8.8%。近年來陸配和外配減少，也導致總生育率的下降。而且，陸配和外配家庭的經濟相對弱勢，教育資源缺乏，衍生的問題較多，無助於優子化的目標。育嬰的公務員非常辛苦，本席當然同意應有適當的福利與補助，但請認知，福利不會改變少子化。了解少子化的真正原因，知其不可逆，並以優子化替代，大幅改善教育品質，方能翻轉思維，讓政策更細緻，厚實國家人力的資本。

陳委員皎眉：感謝銓敘部公教人員保險育嬰留職停薪津貼及生育給付開辦以來執行情形報告，內容與去年相近，但有些微不同，以下意見：1. 育嬰留職停薪津貼請領人數占全部被保險人比例，有成長現象，且男性成長幅度大於女性。經比較 107 年與 99 年請領人數，男性成長幅度約為

106.97%，女性成長幅度約為 63.90%，雖幅度不小，但相較於前年略少，若比較 106 年與 99 年請領人數，男性成長幅度約為 110.8%，女性成長幅度約為 66.4%。此外，女性及男性之請領比例仍維持 9：1，與前年度相同。育嬰留職停薪比例向來是女性較高，雖已宣導鼓勵男性被保險人申請，共同負擔養育責任，但對照勞工女性、男性申請比例約為 8：2，爰此部分仍有精進空間。又女性被保險人請領生育給付且請領育嬰津貼之人數，占請領生育給付人數之比率為 43.45%，雖相較於前年已有成長（106 年比率為 40.52%），但仍未達半數，尚待精進。本席曾針對少子化問題提出諸多建議，包括育嬰假天數、津貼額度、「父親月」、「早媽制度」措施等，誠如周委員玉山指出，發給津貼確實並非唯一作法，但仍有相當影響力，尚有其他諸多策略或優質化的方式可再加考量。

2. 從歷年資料來看，請領育嬰留職停薪津貼部分，公保被保險人請領比例低於勞工就業保險人；但公保被保險人請領生育津貼的人數反而高於勞保被保險人，原因為何？是因勞工薪資較低、工作缺乏保障，導致生育率較低（不敢生）？在育嬰留職停薪部分，普遍認為公教人員較有保障，可能較有意願申請，但事實上是勞工高於公教人員，是否因公教人員薪資較高，而較無意願申請？去年部長回應表示，研判可能因公教人員平均學歷較高，比較希望留在職場，以免影響未來職涯發展。若再對照 99 年至 100 年開辦育嬰留職停薪津貼制度之資料顯示，當時公教人員申請人數高於勞工，為何會有此翻轉現象？部先前曾承諾調查成因，請教有無進行？或有無相關調查計畫？

3. 部曾於院會報告，符合申請留職停薪條件但未申請之原因有三：（1）兼顧家庭收入；（2）子女已有專人妥善照顧；（3）退休年資無法採計。此次年改後，公教人員育嬰留職停薪年資已可採計退休年資，對於申請育嬰留職停薪的狀況有何影響？因新制施行時間不長，尚難以了解，請教部有無相關預測？

楊委員雅惠：有關部報告公教人員保險育嬰留職停薪津貼及生育給付開辦以來執行情形，至為重要，除資料應清楚呈現外，若能強化相關原因分析則更佳，以利聚焦政策方向。報告第 5 頁結語提及，公保育嬰留停津貼及生育給付措施開辦後，自 105 年開始出現微幅成長或停滯現象，甚或 107 年出現下降趨勢，但部對於成因仍有所保留，僅表示：「除其他原因外，推測與少子女化有關」。惟少子女化乃長期現象，並非從 105 年才開始，若就歷年資料以觀，70 年出生人口數約 41 萬、80 年降為 32 萬、90 年更降至 26 萬，此後逐年下降，至 101 年微幅上漲（研判係因龍年），107 年降到 18 萬，顯見少子女化已成長期趨勢，若將短期下降現象歸咎於少子女化，似未盡周全。建議部針對少子女化外之其他因素再加分析，例如：是否平均個人所得經濟改善，申請留職停薪津貼對其影響相對不大，或因對於子女養育更為重視等。總之，少子女化應非唯一原因，相關分析可作為政策研修參考。

陳委員慈陽：1. 肯定銓敘部報告。另據日前報載，經濟部政務次長將由原常務次長陞任，如此使用「陞任」用語混淆政務官與常任文官性質不同的區分，建請部及人事總處，針對如何確立「文官長」制度及健全文官體系發展，共同研議，以期提出具體精進作法。2. 本席重申，人事總處應會同銓敘部研議改善目前薪資、待遇制度或其他激勵措施，並設法提高常務文官地位，以提振公務人員士氣，維持行政中立。

黃委員婷婷：有關方才委員詢及公保育嬰留停津貼給付請領人數為何少於勞保，主因應為公保係以「本俸」60%為給付金額，折算僅占薪資比率不到 50%，而勞保係以「平均月投保薪資」60%為給付金額，而年輕勞工投保薪資多等於實際薪資，故所領育嬰留停津貼亦占薪資比率約 60%，此可能為公務人員育嬰留停津貼請領人數遠低於勞工之主要因素，部於辦理調查分析時，允宜將此因素納入問卷中。

蔡委員良文：有關陳委員慈陽所提，除部與人事總處之回應意見外，據以先前政務及常務次長（或副首長）之加給相同，而因常務次長（副首長）可支領考績獎金（最高為兩個月俸給總額之一次獎金），爰其薪資一度高於政務次長（副首長），嗣人事總處酌予調高政務人員加給，兩類人員之待遇始趨於衡平。本席向來強調須重視「文官長制度」，以英國為例，財政部次長（文官長）薪資曾高於首相，後續有再予合理調整。政務及常務次長何者為重？此屬思想、觀念及決策思維判斷層面，問題癥結之一亦在於此。以上謹補充說明，供院會審酌。

黃委員錦堂：剛剛委員提及經濟部常務次長王美花女士轉任政務次長而報章指稱「高陞」之妥當性，大致指出這涉及文官體制地位與常務次長作為文官長之地位。這議題重要，值得討論。1. 本席對於部長、政務次長類政務官職位係高度推崇，因為這類職位不多，當事人在部會擔任相當長時間的文官，或在大學或工商社會各界，有相當努力成果與表現，才得被提名與任命為部長、政務次長，或是如考試委員、監察委員及大法官等。基本上，政務職位有限，須經一定遴選，有提名甚或立法院行使同意權之過程。就部長及政務次長而言，當事人能夠「出線」，通常係因具有相當的歷練與績效，有宏觀視野與策略性思維。所以，政務職是一種榮譽，同時也是一種責任，是一種策略性的、宏觀的、多方面溝通協調的能力，要能掌握時代變遷、了解人民需要，協助確立所掌領域之國家發展方向，以及必須有能力突破各種困難，以貫徹政策主張。所以，政務職有尊榮與重要意義。常務職轉政務職，顯示當事人獲得長官信賴青睞，但畢竟是換了跑道，所以當事人個人必須作出生涯決定。至於是否屬於「陞任」，端看從何角度切入。2. 有關文官長制度，本席認為，也得略作討論。我國迄今的見解，誠有見地，但也不無屬於早先時代的概念，至少欠缺晚近的比較。以德國為例，規定於聯邦與各邦之

公務人員法，大致的規定相近。各部會常務次長、聯邦檢察總長、大使、高階將領、聯邦憲法保護署署長（約指我國「調查局」、警政署長），在新的部長就任後，得經由主管部長之聲請，在聯邦而言經聯邦總統之作成決定，性質上為行政處分，而被命令「暫時退休」（*einstweilig in den Ruhestand versetzen*）。原則上於當事人收到處分書後生效。任何居如上職位者得被隨時、不須附任何理由命令暫時退休，所以無須當事人有違法亂紀行為，常見原因為當事人與部長間之信任關係出現問題，蓋這類人員於職權行使時，必須持續地與執政者原則性的政治見解與目標一致。當事人於命暫時退休後，立即得領取月退休金，但負有義務，於原部任命其回任至少為相同之職等職位時必須回任，例外為當事人於被命令暫時退休期間已經達到強迫退休之年齡，此時當事人將辦理正式退休。當事人於被命令強制退休期間，最高可領取其於被命令時之職位俸給之 71.5%，最長可達三年，之後則以其任職年資，每年以 1.79375% 作為基數，下限為 35%，上限為 71.75%。命令暫時退休之制度，也例外適用於機關遭解消、機關之組織或職掌遭重大變更，或多個機關之合併，但限於高階主管之文官，亦即領取 B 俸表者，要件為，當其職位遭刪除，而轉任至其他機關並無可能。此中，常務次長也得被命令暫時退休，這對於部內常任文官的管理、領導統御、考績評定、陞遷調任及其他事務性之安排，是否會失去「常務次長」下之合法性、平常心，而被政治力所操控？關鍵在於，德國各機關內部有完全票選產生的「員工委員會」（*Personalrat*）類似我國之考績、甄審委員會，對於機關內部之考績、陞遷乃至庶務事項，享有建議權或共同決定權；此外德國有全國性以職組別甚或跨職組別，但性質也可稱相近之工會，而工會享有勞動三權，所以在機關內及在全國性議題上，德國公務人員或公部門契約進用人員都有相當之建議、共同決定、團體協商權，而且聯邦與

各邦政府於進行公務人力制度重要興革時，都有讓全國性各種公務人力工會或此等之聯合會（總會）充分參與，例如 2006 年聯邦體制改革之修憲所帶動聯邦修改公務人員法律之過程。我國現行各部會或各地方政府的考績委員會、甄審委員會，其成員來源、權限、實際運作，是否能夠代表常任文官意見，成為部會內部施政上有效監督機制？部會或地方政府之公務人員協會僅只限單一，亦即一個部會只有一個協會，但事實上如衛福部者有龐大的三、四級機關（構），現行規定是否充足？我國亦無跨職組別之公務人員協會與由之共同組成之聯合會（總會），因此我國公務人員協會參與、監督部會內部行政事務，仍有待加強。除此之外，德國法律規定之密度較高，行政法院判決數量與學界整理密度均高，整體形成對於部會內部行政之監督。總而言之，常務次長職位得強化部會內部行政之客觀與中立，但也得經由其他機制而為補強與協助。德國暫時命令退休之制度有參考性。

周委員萬來：有關常務或政務人員制度，須從長計議，並非本次院會須釐清之議題。依據現行中央行政機關組織基準法，制度設計並無問題，報載所採「陞任」一詞，與人事制度上所稱之「陞任」或「轉任」較無關係，而屬於對文官長之尊重，此為社會氛圍及主政者價值思維所致。據本席觀察，自政務人員退職撫卹條例修正通過後，由常務次長轉任政務次長之案例較過往減少，惟此屬當事人職位選擇問題，於法令或制度上並無違誤。

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)

：高階文官培訓飛躍方案 108 年訓練報名及遴選規劃情形。

李委員選：肯定會提出「高階文官培訓飛躍方案 108 年訓練及遴選規劃情形」之報告。由表 1 顯示 49 歲以下者不及三

成，較歷年為低；表 3 顯示「領導班」地方公務人員所占的比率僅有 14.3%，而「決策班」地方公務人員則無人報名。請教會是否分析原因為何？是否有其他培訓管道？或因為機關(構)不願推薦？目前 49 歲以下報名者多來自中央或地方？中央及地方建設發展迅速，若未能針對年輕中高階者及時訓練與改變思維，將影響政府創新與突破性發展速度，值得重視。以下建議：1. 會於甄選人才時，除考量才能外，亦請考量比例，以使中央與地方公務人員在培訓時能經驗交流，以建立社會支持網絡，成為未來的夥伴關係，提昇政府效能。2. 會針對今年地方政府未推薦人選者，未來會能主動聯繫與鼓勵參與，使優質的課程規劃能充分用於提昇地方公務人員的領導與決策能力。本席參訪國外，發現各國政府均極重視年輕中高階年輕官員的訓練，以因應快速變遷的社會，國內機關(構)不應以工作忙碌，抽不出人力為由，而不推薦，尤其在現今公務人員延退風潮中，強化訓練更屬重要。3. 若地方高階公務人員職等偏低，是否考量調整遴選標準？以達提昇地方公務人員培訓人數之目標。

陳委員慈陽：肯定會賡續辦理高階文官培訓飛躍方案，相信未來能更為精進。謹提 2 點建議，希望會於培訓結束後向院會提出成果分析報告：1. 會今日報告為 108 年遴選作業評鑑情形，對於培訓結束後參訓人員成果評鑑，建議非以參訓人員綜合評估意見分析報告呈現，結論也不可僅用成果優良與圓滿達成等用語，而應以本訓練目的：培育具卓越管理、前瞻領導及民主決策之高階文官，提昇其決策及領導能力等為主軸，將參訓人員培訓後其具體優缺點及潛力等各項成績詳細列出，作為參訓人員成果評鑑，並提報院會參考，若有涉及個資情事，或可比照典試人員名單議案提報院會方式，以密件方式發送並於會後統一收回，如此方為真正高階文官培訓成果之呈現。2. 關於高階文官培訓成功因素，尚包含將培訓評鑑成果回饋薦送機關，可為

參訓人員未來考績、獎懲及陞遷之依據，此可為高階文官培訓之誘因，可使有志者踴躍報名參訓，有利於其職涯歷練與未來發展。文官學院允宜做到此點，立志應從高階文官開始，作為基層公務人員之榜樣。以上建議亦提供銓敘部及人事總處作為未來研修人事法制之參考。

蕭委員全政：本席非常關心高階文官培訓議題，而以下的表達可能有別於陳委員慈陽的感覺與經驗：本席多次參加高階文官培訓飛躍方案相關研討會，多年前擔任評論人時，曾發現學員報告與本席評審過的文章非常類似，有抄襲李光耀學院相關文章之嫌，因此當場提出加以比較，場面非常尷尬。然而，去年曾主持文官學院學員結訓後的論文發表，發現學員投入的力道與努力的精神強勁，與之前的經驗非常不一樣。本席比較關心者為，飛躍方案的爭議很多，例如為何分為管理、領導與決策發展訓練三個層級班別？而且分別由不同結構的學員參加，有中央或地方，公務人員或非公務人員，性別、年齡結構亦有別等。飛躍方案已推動 5 年，運作上如何謀求改善，亦屬非常關鍵之議題，建議會針對飛躍方案作全面性的政策評鑑，例如評鑑中心法非常複雜，為相當不符合人性的結構分析法，是否一定要採用此一評鑑方法？其採用的結果或效果如何，其實都應該可以檢視。又參訓人員結構、中央或地方分布、性別分配為何接近 7:3，而年齡資料相對不足等；其中，三層級班別本來就不同，建議分層級處理。檢視飛躍方案過去 5 年的執行成果，應達可進行政策評估之階段；建議會就當初制度設計、目前運作情形及未來期待作通盤檢視，尤其過去 5、6 年間，我國中央與地方發生太多變化，建議會就飛躍方案，作較好的政策評鑑，進行妥適衡平的調整，以重新定位高階文官培訓，而非僅評鑑參訓學員。

蔡委員良文：有關李委員選關心地方公務人員參與高階文官培訓意見，可供人事總處參考。即人事總處辦理「國家政務研究班」、「高階領導研究班」及「地方領導研究班」

，其中「地方領導研究班」(由原地方政務研究班改置)辦理成效與參與人員亦各有特色，在關切地方機關執行業務部分，地方機關僅有決策了解，而無決策責任，此應為地方文官執行能量問題，一併提供人事總處參考。保訓會及文官學院作為有其體制與運作方式，各訓練機構訓練業務應可分工同時並進，以提昇公務人員涵養與素質。以上意見一併提供院會、人事總處及保訓會審酌參考。

郭主任委員芳煜、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。

(四) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(懷副人事長敘代為報告)：「中央目的事業主管機關審核地方特定公共事務設立行政法人處理原則」修正情形。

周委員志龍：設立行政法人，主要是希望透過人事、經費彈性及財務自主，來協助行政法人(特別是具有營業性質者)提高績效與效能，創造出對國家社會與人民更大的福祉。現行處理原則中有關「地方政府須財務自主，不得要求中央補助經費」之規定，係考量地方政府規劃設立行政法人時，應先審酌自身財源狀況，並自籌所需之基本經費，本次處理原則修正以但書規定，使地方行政法人得申請「中央主管機關業務計畫經費」，例如教育部、文化部等之圖書文教等補助措施。惟地方行政法人財務自主為重要指標，建議該項經費申請允宜設定一定限制，如此較符合原來設定行政法人財務自主指標，也避免排擠其他非行政法人資源。

謝委員秀能：對於人事總處重要人事考銓業務報告「『中央目的事業主管機關審核地方特定公共事務設立行政法人處理原則(以下簡稱本處理原則)』修正情形」，報告內容完整且詳細，本席表示肯定與感謝。以下另有問題請教：1. 依報告第2頁與另參考人事總處107年1月提供的《行政法人制度成效評估報告》第18頁所指出，訪視中發現「有

部分受訪對象認為董事成員如為機關代表，在角色上可能出現矛盾，且選任人員會隨本職異動而調整，董事任期相對較短而變動頻繁；至民間或社會公正人士，則可能對董事會運作或行政法人制度較不熟悉，產生意見不易聚焦之問題」。請教人事總處，事業主管機關若基於監督、甚至補助行政法人的立場，而有些機關首長或副首長又擔任行政法人的董事長或董事代表，其角色究竟是監督？還是推動行政法人的業務？是否出現角色與定位上的衝突或矛盾？

2. 許多藝術專業工作生態有如候鳥，過著有案接案，沒案吃老本的日子，在各種單位、大小展覽案之間穿梭，所謂專案、約聘僱、委外承攬、外包等勞動人口數，估計可能超過正職人員的 2/3 以上。渠等不僅可能沒有年資的累計，更有許多委外勞動甚至不在法定的「勞僱關係」底下。本席請教人事總處，地方行政法人化政策愈加推廣後，上開的勞務委外現象可能愈趨明顯，惟此舉對照之前人事總處所推行的「行政院所屬各機關已經陸續啟動零派遣計畫，減少運用派遣勞工」精神相違背，反而製造了更多的勞務派遣或委外工作？為了藝術工作的專業經驗累積，渠等是否可能納入地方行政法人正式的僱用範圍？

3. 各縣市政府底下都還設立有名稱相同的「文化基金會」，規模與功能各不相同，但其定位皆屬於「財團法人」。但由於財團法人所適用的法令規章及經費與行政機關都有所差異，例如有媒體報導某臺北市市議員發現，「臺北市文化基金會 108 年的人事費多達 1.9 億元，比 107 年多了約 600 萬元，甚至文基會編制人員比文化局多，又不公布人事費細項，質疑文基會成了人事酬庸機關」。而過往許多地方文化活動是由地方文化局或所屬場館主辦，後囿於地方文化機關員額與專業人力上不足，就交由地方的文化基金會主辦或文化基金會加入主辦單位行列，例如展覽活動或燈會活動。請教人事總處，對於地方政府紛紛要求設立地方行政法人，除受地方議會監督外，對於地方行政法人與類似

上開的「文化基金會」其角色與定位如何分工？不能要受監督的部分，就由地方文化基金會辦理，以便逃避法規的監督與制約；而若是請求經費補助或人事支援方面，就改由文化局或地方行政法人出面，這樣的情形是否造成補助與監督角色的混淆？4. 以國外行政法人評鑑制度而言，評鑑結果對於英國的「非部會公共組織」（Non-Departmental Public Bodies, 簡稱 NDPBs）極其重要，因其具體評估 NDPBs 之功能及貢獻，並據以決定其未來是否繼續存續或改以其他形式執行所賦予之職能；而日本對各獨立行政法人實施之年度（業務績效）評鑑結果，需由評鑑委員會向主管機關首長陳述並提供意見，供該首長作為採取相關改善措施之參據，均有其明確之評鑑效果。本席參考《國會季刊》第 46 卷第 1 期洪勝堯先生的專文指出，「我國雖賦予監督機關對行政法人實施績效評鑑之權責，然評鑑結果之優劣對行政法人之處置及影響效力未明，縱績效評鑑報告列有部分評鑑委員提出之缺失事項或改進意見，卻未見監督機關之相關處置作為；又各監督機關均將評鑑綜合評分結果劃分數個優劣等級，惟行政法人經評鑑後如歸列不同優劣等級，對其後續存續運作有何差別影響並無相關規定。如此作法，倘行政法人之運作狀況有所偏差，恐難以對其實質達成督促改善與適時導正之效果。」請教人事總處，對於地方行政法人的評鑑方面，是否有適當的法規評估檢視？對於經營不善或績效不彰的地方行政法人，有無完善的退場機制？

楊委員雅惠：有關行政法人設置，係希望其財務自主，並透過人事及經費的鬆綁，創造國家社會與人民更大福祉。現若將財務自主規定放寬，又無上限規範，將來實際執行時，會否發生地方政府透過行政法人執行事務，使用國家資源但又不受相關人事與法令限制之情事？若確實有放寬地方行政法人得申請中央主管機關業務計畫經費之需求，是否應訂定必要上限規範？政府補助行政法人經費，應有重

要原則，以市場機制無法正常運作須仰賴政府投入才予補助，倘經濟市場上運行無礙，政府即不須再行介入。放寬行政法人財務自主允宜有其原則與上限規定，避免無限擴張而扼傷設置行政法人之美意。

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107年度證書製發數量統計」。
- 2、本院108年「電子郵件社交工程演練」規劃辦理情形。
- 3、「落實法律專業人員學、考、訓、用相關決議協調會議」第7次會議情形。

黃委員錦堂：感謝副秘書長今日報告「落實法律專業人員學、考、訓、用相關決議協調會議」第7次會議情形。1. 本席於上週院會表示，針對法律專業人員之「一年實務機構為主之培訓」，以制定專門條例來作為跨行政、司法、考試三個院之相關業務權責之組織法與作用法規範，亦為可行方式；因本案橫跨三個院，協調會議決議由占受訓人員大宗（律師）之法務部主政，合於業務比例性，也是可以的。2. 關於法律專業人員培育委員會之組成，本院代表僅有1席，占全體委員人數僅1/17，本席以為過少，以法官、檢察官之重要性，以及未來還會納入公設辯護人、公證人，或隨著情勢發展不無可能還納入高考法制人員，該委員會之運作是否某程度將影響本院固有業務權責，若然，則本院僅有1席代表，為可討論之議題。3. 關於培育期間是否及如何提供參訓人員「津貼」，秘書長報告指出，本院考量各專門職業及技術人員間之衡平，以及恐有援引比照之虞，故對支給津貼持保留態度。但從另一角度，公務人員高考或特考三級考試錄取人員，於訓練期間，由訓練機關比照委任第5職等本俸5級俸給標準發給津貼，未來若檢察官、法官必須培育（受訓）一年，如未給予任何津貼，而要受訓人員自食其力，則亦可能為失衡。就以上，

一說認為，「一年實務機構為主之培訓」是第一階段考試及格後進行，未來檢察官與法官之通過培訓者，還要進行第二階段考試與第三階段考試，及格後之受訓才是歸本院保訓會權責，而本院向來係委託法官學院與司法官學院，必也到這個階段本院權責始可謂受到影響。本席認為，本說不無忽略了，經由一年培訓，未來在法官學院、司法官學院之訓練期間將大大打折了。4. 針對協調會議尚未討論到，但屬於重要環節者，亦為本席多次所提，有關今日新聞剪報第 65 頁媒體刊載〈等 600 天才分案，最高法院的天長地久〉，其指出，當事人向最高法院提起上訴後，要等 600.46 天之久，最高法院才會進行分案；然後再經歷一段審理時間，一般是 1 年左右，案子才會判決，等於案件從上訴日起算，必須在最高法院等待將近 3 年才會判決確定，或甚至只是發回高等法院更審，這種審理速度，可謂判決遙遙無期，如果是當事人，在當今時代，誰能忍受？是否為現代意義之法治國家所容忍，其合於當事人之實體基本權保障，合於當事人之憲法訴訟權保障？該投書指出，如此長久之審理速度，主要原因是因最高法院採「限量分案」制度，加上法官人力不足所致。所謂的「限量分案」，指法官每個月分案限制在一定額度以內，目前刑庭每個法官每月分案量為 16 件，民庭每個法官每月分案量 12 件，這個制度目的原本在於確保終審法院法官的辦案品質，然而，案件不斷上訴湧入，案子愈來愈多，但整個最高法院的民刑庭法官加起來總共只有 58 人，法官人力不夠，又限制每月的分案量，導致案件堆積在倉庫沒有分案。本席必須指出，「限量分案」制度係依「最高法院刑事案件分案實施要點」及「最高法院民事案件分案實施要點」，最高行政法院應也採類似機制，希望達到每位法官分案能公平，而案件審理也能有時效性，案件分成若干類：(1)顯不合法案件之分案：此類案件比較容易，僅需程序性處理即可。(2)即時分案：屬重大案件。(3)提前分案：例如社會

矚目或社會關注案件，須早些時段分案。(4)按庭輪分。(5)獨立輪次分案：屬於貪瀆、困難等大案件、兩大袋以上案件，須經多次審議。依據最高法院刑事案件分案實施要點第 20 點規定，刑事庭法官每月分受案件上限計 18 件。另依上開媒體投書，民事庭分受約 12 件。平日吾人於報章很少聽聞相關訊息，這是因法院高層諱莫如深，不希望對外界公開。本席認為，這堪稱為我國司法上之醜聞。未來若法院體制採司改國是會議結論而改為「金字塔型訴訟體制」，則最高法院終審法官人數與庭數將更少。本席曾建議引進限期任用法官或兼任法官，以兼任而言，我國大學法律學系或學院為數眾多，若一個法律學系（學院）平均可遴選 5 位，以 40 個學系（學院）計算，即有約 200 位兼任法官，他們都是學有專精，應可快速、有效、專業投入審判工作，消除積案，這是便宜、效能、效率之方式；於其擔任法官行使職權期間，適用法官法有關之保障與懲處規定，包括職務法庭、操守、倫理及紀律等問題。總之，如何解決如此大的民怨，在司改中居於重要地位，迄今「落實法律專業人員學、考、訓、用相關決議協調會議」是否與如何提及限期任用或兼任法官的議題？建議本院代表於會議上略作提問及發言。

李副院長逸洋：1. 有關本院僅能指定 1 人擔任法律專業人員培育委員會代表部分，協調會議原將之稱為「培訓」，但該訓練非為保訓會職掌之公務人員考試錄取人員訓練，此「培訓」非保訓會之彼「培訓」，其係於第一階段考試通過後，所受 1 年實務機構為主之培訓，尚未進入第二階段考試，當然也還不是公務人員考試錄取人員。因第一階段考試通過人數最多者為律師，假設錄取 1,000 名，將來當中約有 900 名會是律師，而律師之職前訓練，係由法務部委託中華民國律師公會全國聯合會辦理，並設置律師研習諮詢委員會，因與本院職權無涉，過去本院均未參與，諮詢委員會成員沒有考試院代表。此次協調會議決議本院得

指派 1 席代表，係因該培育係為取得考試資格，與考選業務有關，至於未來要考試委員或部會代表參加，容後討論。協調會議討論時，律師公會原強烈主張，相關工作大多是由律師公會承擔，且通過第一階段考試者絕大多數為律師，律師事務所實務研習時間最長，應由公會代表擔任召集人並取得過半數委員席次，但因將來預算與業務執行者均為行政機關，故協調會議最後仍決議由政府部門主導，本院取得 1 席委員，得參與法律專業人員培育決策，但也確實無法爭取更多名額。至於司法官訓練委員會，本院指派 3 人為委員，此係第二階段職域分流考試通過後之訓練，未來司法官錄取人員訓練規劃雖尚未詳細討論，但本院絕對不會缺席，蓋此為保訓會委託法務部司法官學院辦理之訓練，本院基於主導權責，一定會充分參與。2. 關於培育期間提供參訓人員津貼部分，此亦非現行司法官考試錄取後之司法官學員津貼，是第一階段考試通過後，參與實務培育人員所領之津貼，尚未到第二階段職域分流考試，此為全新創舉。第一階段考試通過後，於培育期間就領取津貼，會牽涉其他專技人員援引比照問題，例如大地工程技師，第一階段考試通過後，尚須具 2 年實務經驗，才能取得第二階段考試應考資格，倘若未來類似大地工程技師之其他專技人員，也要求比照法律專業人員培育期間領取津貼，數額將十分龐大，對國庫造成嚴重負擔；本院亦將面對所有專技人員要求援引比照問題，故而在協調會議上，對培育期間津貼持保留態度。3. 至於黃委員錦堂所提兼職法官等意見，銓敘部已提出意見，目前協調會議對該議題尚無進展，未來若再納入討論事項，將在會前會提出報告。

決定：洽悉。

(六) 考選部業務報告(蔡部長宗珍報告)：

- 1、考選行政：107 年公務人員高等考試一級暨二級考試錄取人員資料統計分析。

2、考試動態：108 年公務人員特種考試關務人員、身心障礙人員考試及 108 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試典試委員會第一次會議。

院長表示意見：本人為 107 年公務人員高等考試一級暨二級考試典試委員長，在此特別對所有參與人員之辛勞和貢獻，表示最大的敬意與謝意。

決定：洽悉。

四、其他有關報告：

(一) 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—銓敘部工作報告。

周委員萬來：1. 針對公務員服務法修正案、政務人員法草案在提報院會付委前，先請部提考試委員座談會報告，俾能充分溝通、集思廣益，本席首先感謝院會主席伍院長所作前述裁定。經查本院長期以來在研擬政務人員相關法制，均以政務人員法、政務人員俸給條例、政務人員退職撫卹條例三法（簡稱政務人員三法）為推動主軸，惟此次部所提政務人員法草案中，將俸給部分一併納入規範，經昨（20）日委員座談會聽取說明後，本席認為政務人員之俸給，另立專法規範較為妥適，特建請部儘速研訂政務人員俸給條例草案，提報院會審議。2. 就研訂政務人員俸給條例草案，提供程序上之建議，昨（20）日部報告政務人員法草案，人事總處保留意見甚多，對涉及俸給事項之 2 條條文則無意見，政務人員俸給條例如果併同送立法院審議，亦不致影響政務人員法之審議流程，人事總處原先只是基於立法經濟原則考量，但個人認為政務人員三法中，俸給事項另訂專法並無太大疑慮，條文約僅 7、8 條，依目前立法院審議時程，或許本屆仍有機會通過。

謝委員秀能：部簡報提到傑出貢獻獎，每次頒獎後，本席或多或少都會接到相關反應，以下 2 點建議：1. 傑出貢獻獎的團體獎絕對是團隊的傑出貢獻，個人獎則應是個人的傑出貢獻，但過去很多個人獎是眾多人員的努力加總而來，

這是不妥的。2. 有關傑出貢獻獎頒獎前，個人獎事蹟表之撰寫，過去曾提過督導、協助或襄助等用語，以個人督導之功不可能達到傑出貢獻之程度，或許為用語上未注意。以上請部參考。

蔡委員良文：有關部所提政務人員法草案納入政務人員俸給部分，本席支持周委員萬來意見另立專法。就本院推動政務人員相關法制以觀，87年9月21日本院首次研擬制定政務人員法草案；89年第一次政黨輪替前後，本院亦於89年1月12日提出政務人員法草案；89年10月20日政務人員俸給條例草案送請立法院審議；94年7月28日再送出政務二法；98年4月3日於第二次政黨輪替後，送出政務二法；103年6月25日再送出政務二法。茲以政務人員俸給條例規範內涵及背景而言，實與總統及副總統待遇連動相關，若將政務人員俸給相關規定，改以簡要條文併入政務人員法草案，恐有不周延之處。且以人事總處並無不同意見，亦查歷次政務人員俸給條例草案均為9條條文，內涵變動十分有限，俸點亦可配合調整，爰本席支持分開立法，建請院會審酌。

周部長弘憲、李秘書長繼玄補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：1. 有關政務人員俸給事項另立專法規範事宜，請部儘速研擬政務人員俸給條例草案，報院審議。

2. 餘准予核備。

(二) 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—公務人員退休撫卹基金監理委員會工作報告。

楊委員雅惠：基金監理會工作報告中有一項為蒐集研析各國退撫基金管理運作制度，本席首先予以肯定。退撫基金之投資管理與國際金融情勢密切相關，不宜閉門造車，且各國退撫基金均會遭逢相同議題，爰彼此互相交流，至為重要。基金監理會均定期派員赴國外蒐集資料，參與相關研討，用意甚佳，考量本院、基金監(管)理會，乃至於其

他相關機關，歷年均曾組團赴國外考察退撫基金管（監）理制度，建議於玉衡樓圖書館成立專區，將散於各處之考察報告加以彙整，以供參考，未來於制度改進時，能有系統性之分析比較。此外，除成立專區外，亦可思考以其他方式呈現，因制度及投資管理相關重要經驗，將持續性變化發展，爰需整體性、持續性的關注，避免片面、零散，建議可於圖書室或以其他方式呈現，俾利對他國制度能有所了解，期能妥為政策研議參考。

高執行秘書誓男補充報告：對楊委員雅惠意見加以說明(略)。
決定：准予核備。

乙、討論事項

一、考選部函陳專門職業及技術人員高等考試法醫師考試規則修正草案一案，請討論。

決議：1. 交小組審查會審查，由陳委員皎眉、謝委員秀能、陳委員慈陽、蕭委員全政、周委員志龍、楊委員雅惠、蔡委員良文、王委員亞男、蔡部長宗珍組織之；由陳委員皎眉擔任召集人。

2. 會議紀錄同時確定。

二、考選部函陳公務人員特種考試一般警察人員考試規則第 6 條修正草案一案，請討論。

決議：1. 交小組審查會審查，由趙委員麗雲、張委員素瓊、張委員明珠、黃委員婷婷、黃委員錦堂、詹委員中原、周委員萬來、周委員玉山、蔡部長宗珍組織之；由趙委員麗雲擔任召集人。

2. 會議紀錄同時確定。

三、考選部函陳「公務人員特種考試司法官考試規則第 4 條、第 5 條修正草案」及「專門職業及技術人員高等考試律師考試規則第 3 條、第 12 條修正草案」一案，請討論。

決議：1. 交全院審查會審查，由李副院長逸洋擔任召集人。

2. 會議紀錄同時確定。

丙、臨時動議

一、李召集人逸洋提：審查銓敍部議復行政院農業委員會林務局阿里山林業鐵路及文化資產管理處暫行組織規程及編制表，建請同意修正核備一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、李召集人逸洋提：銓敍部議復有關行政院函送司法院擬具之法院組織法部分條文修正草案，以及法官法部分條文修正草案及第 71 條第 2 項法官俸表修正草案等二案報告，請討論。

決議：1. 照審查會決議通過。

2. 同意院二組依張委員明珠意見，修正審查報告文字。

3. 會議紀錄同時確定。

散會：12 時 10 分

主 席 伍 錦 霖