

考試院第 12 屆第 239 次會議紀錄

時 間：中華民國 108 年 6 月 6 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 謝秀能 陳皎眉 張明珠 周志龍
蔡良文 周玉山 蕭全政 張素瓊 何寄澎 周萬來
王亞男 黃婷婷 趙麗雲 黃錦堂 李 選 楊雅惠
陳慈陽 詹中原 周弘憲 郭芳煜
列席者：李繼玄 施能傑 袁自玉 許舒翔 曾慧敏 郝培芝
林文燦 葉瑞與

出席者：馮正民公假 蔡宗珍休假
請 假

主 席：伍錦霖

秘書長：李繼玄

紀 錄：薛瑞慶

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 238 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、總統民國 108 年 5 月 22 日令修正公布公職人員財產申報法第六條及第十四條條文一案，報請查照。

決定：洽悉。

2、銓敘部令派薦任第九職等以上正副主管人員柯怡芬 1 員請任一案，報請查照。

決定：洽悉。

（二）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）：107 年地方特考及 108 年初考錄取人員實務訓練輔導員暨人事人員講習測驗辦理情形。

陳委員慈陽：1. 肯定保訓會辦理地方特考與初考錄取人員實務訓練輔導員及人事人員講習課程，地方特考與初考錄取人員訓練對於地方政府具有重要意義，相信對地方政府推動政務能有所助益。謹提一項重點請主委及文官學院加以關注：本院近年重大政策決定，除社會高度關注的年金改革法案外，尚有外界較不關注但十分重要的整併職組職系與考試類科案，職組職系整併部分，業修正通過職組暨職系名稱一覽表及職系說明書，並訂於 109 年 1 月 16 日施行，此外另有今日下午全院審查會審查之高普考科目整併內容。本席認為，職組職系簡併、考試類科整併及後續培訓為公務人力整體營造過程，須連動思考，不宜斷開處理。考選部資料提及，考試類科整併部分，所整併個別專長，須於後端訓練加以補強，爰保訓會及文官學院所負責之基礎訓練與實務訓練，以及人事總處人力發展學院所職掌之在職訓練，理當針對職組職系簡併、考試類科整併而影響、變動的公務體系之下，在後端培訓積極補強所須具備之專業知識。此涉及本院各部會及人事總處業務，包含職組職系、考試類科與人員訓練，爰建議院設置專案平臺統籌辦理，或目前已有類似程序得整合類此整體重大且不可切割政策決定，以上就教主委。2. 補充說明，公務人員任職後續主要訓練，保訓會、文官學院及公務人力發展學院，均須注意補強工作職場能力，例如任用考試無行政法考科，任職後實際執行職務時即可能觸法，因考試無此科目，當事人亦不知行政法所規範必須具備之能力，子曰：「不教而殺謂之虐」，因無該考科導致影響其執行公務，恐有不宜，故職組職系簡併、考試類科整併，需與後續訓練整體思維及決策相結合。據主委說明，未來將注意考試類科整併後，後續所應具備能力之補充訓練，期盼公務人力發展學院亦能加以關注並適時辦理。

蕭委員全政：關於會今日報告地特及初考錄取人員實務訓練

輔導員講習業務，首頁內容提及，實務訓練對初任公務人員「人格型塑」及業務處理能力之養成，本席以為此處用語使用「型塑」，茲事體大，人格之「型塑」採用模型的「型」，與另一常用文字屬於意識形態的「形」。早期意識形態的「形」也是使用模型的「型」，就是模型化，將其視為「形而下者謂之器」，「型」與「形」最大差別在於，「形」是較屬動詞、動態者，「型」是較為名詞、靜態者，行為下有具體形象。人格「型塑」究應使用「型」或「形」，必須加以注重。以意識形態而言，何以從「型」變為「形」，此其實與 ideology 該字的內涵之發展過程有關，過去自由主義者從不認為自由主義含有「意識型態」，有「意識型態」者均為共產主義、社會主義、三民主義等非自由主義者，所以他們將 ideology 翻成「意識型態」，基本有人主張應翻成「意的牢結」，而貶抑它們都是僵化、不科學、不客觀的東西。但 60 年代至 70 年代以後，社會普遍認為所有人均有意識形態，過去自由主義強調價值中立，其實就是一種特定價值，而強調冷靜、客觀、科學等完全沒有主觀成份的，其實就是一種特定的意識形態，以致於使人類歷史有從現代主義到後現代主義的轉換現象，而此轉換也讓意識形態之中文書寫，由「型」變成「形」，從名詞變為動詞，即強調每種主義或 ideology，都有其先驗涉及形而上的天、地、人等的想法或假設等。爰特籲請院會討論，本院施政綱領及相關公文書等均有出現「型」塑用語，文字應否改為「形」塑，尤其今日會所涉及公務人員人格的「型」塑，是應將其模型化，像器物一樣的「型」塑，還是當成一個動詞，一個涉及培養但沒有固定形式或內涵的「形」塑，以上意見提供院會審酌。

郭主任委員芳煜補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：有關本院處理涉及院際間權責事項，可分為三個層次：1. 屬於重大政策，則由兩院協商機制正式溝通

協調；2. 如屬本院主管，則由副院長召集之全院審查會審查，本院所屬部會首長均為會議成員，若涉及人事總處業務，亦將邀請與會，充分討論後決定；3. 至於一般性培訓事項，則由人事總處與保訓會定期召開公務人員訓練進修協調會報商議。

決定：洽悉。

(三) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(施人事長能傑報告)：教師待遇條例生效後，教師各項待遇調整情形。

謝委員秀能：對於人事總處重要人事考銓業務報告「教師待遇條例生效後，教師各項待遇調整情形」，本項待遇調整係依民國 104 年 12 月 27 日《教師待遇條例》施行後，行政院依教育現場需要，陸續核定調整教師各項相關規定，依本次報告所示，共有 6 項措施，本席有以下問題請教：1. 對於報告第 1 頁「一、推動『玉山計畫』」所稱，為強化我國大專院校教師長期留才及攬才之國際競爭力，並帶動教學與研究品質，經教育部於去(107)年起推動「玉山計畫」，包含「玉山學者」、「高教深耕計畫彈性薪資」及「教授學術研究加給提高 10%」等三大方案。對於「玉山學者」部分，本席另參考教育部報行政院之投影片資料「玉山計畫規劃情形」該份投影片指出，計畫一「玉山學者」分別列為「國際攬才」與「國內留才」兩部分，其所需經費各為 15 億元，計畫所指受益人數亦各為「500 人次(逐年累計)」，本席請教人事總處，這各 500 人次是如何計算？而其逐年累計是否從去年開始計算？該計畫預期何年可以完成 500 人次的目標？本席找出教育部高等教育司去年 7 月 31 日發布的新聞稿「延攬頂尖 邁向一流 玉山學者/玉山青年學者審查結果公布」說明：「其中玉山學者(專任教師)獲外加薪資 250 萬元至 500 萬元，獲最高額 500 萬元計 3 人；玉山青年學者獲外加薪資 67 萬元至 150 萬元，獲最高額 150 萬元計 8 人」。由上開教育部的新聞

稿說明，可見去年獲此最高補助的學者僅 11 人。所以本席才會請教人事總處，該計畫預期何年可以完成 500 人次的目標？而去年度獲得玉山學者的名單是否可以公布？（建議公布以起示範與標竿作用 “benchmarking”）。2. 「玉山計畫」項下「(二) 高教深耕計畫彈性薪資」，依報告第 1 頁指出，該計畫由教育部編列補助款 20 億元，適用對象包括現任及新聘教學及研究人員，本席也參考教育部報行政院之投影片資料「玉山計畫規劃情形」該份投影片指出，「高教深耕計畫彈性薪資」預計受益人次為 10,000 人次，請教人事總處，這是一年度內預計的受益人次還是分年度編列進行？其中受益者會不會有重疊的情形，是否有僧多米少的現象？是否有集中於某些大專院校或研究部門、科系的情形？其分布的科目與科系大致是怎樣的情況？人事總處是否有更詳細的資料可以參考？3. 本次報告有關教授學術研究加給提高 10%、公立中小學校導師及特殊教育職務加給、國民小學兼任及代課教師鐘點費、大專校院兼任教師鐘點費之調整，表示肯定外；另考量我國大專院校第一線教學研究人力中，已有越來越多的青年學者，連「專任」工作機會都不可得，而是以（一年一聘）「專案」或（時薪制）「兼任」等編制外方式受聘僱。儘管渠等教學研究能力並不亞於專任教師，但其薪給與工作時數，卻遠遠比專任教師差，也沒有同等的機會能申請各類學術補助或福利。依大專院校的教師年齡統計，年齡在 35~44 歲的大專專任教師，在 97 學年度時，仍有 19,720 名。但到了 105 學年度，竟只剩下 11,491 名，大幅縮減了 42%！而年齡在 34 歲以前的大專專任教師，在 97 學年度時，仍有 3,444 名。但到了 105 學年度，竟只剩下 1,255 名，即少了 2/3。即使未來有少子化的危機，請教人事總處，針對上開我國大專院校專任教師的年齡斷層與年輕的教師待遇，是否有做通盤的檢討與規劃？

何委員寄澎：人事總處今天「考銓重要業務報告」的主體對象是公立學校各級教師，其內容則為多項薪酬調整之說明—包含玉山學者、高教深耕計畫彈性薪資、中等學校導師職務加給、兼課鐘點費等。本席了解公、教之待遇、加給，均與人事總處職掌有關，但基本上我國公、教是分途的，故與教師相關的各種政策、業務，主責機關應為教育部，人事總處所扮演的角色當為支援、協調，則今日人事總處的報告是否未盡妥當？何況觀其內容，純只是情況之簡單說明而已，對相關措施如何判訂？標準何據？實施後，對問題的改善有何正面效益或負面反應？又對整體教師薪酬合理化等重要課題悉無著墨，本席不免疑惑人事總處沒有更重要的考銓業務可以報告嗎？尚請人事長釋疑。

詹委員中原：關於人事總處報告所提，教育部為強化大專校院教師長期留才及攬才之國際競爭力，並帶動教學與研究品質，於 107 年起推動「玉山計畫」，包含「玉山學者」、「高教深耕計畫彈性薪資」及「教授學術研究加給提高 10%」等三大方案，「玉山計畫」雖非人事總處主要業務，但人事總處仍需了解計畫主要目的、內容及相關背景，考量後再予核定，建議人事總處可進一步了解玉山計畫方案執行後成效：1. 「玉山學者」計畫獲選者每人每年除每月薪資外，另可支領最高新臺幣 500 萬元，獲聘名單是否完全公布？2. 玉山計畫申請者之資格內容，是否均為人事總處當初了解其所欲達計畫之目的？資格內容是否合適？是否確實能吸引人才？其中有無性騷擾疑慮之學者？有多少「玉山學者」係外國籍學者？3. 獲聘之「玉山學者」有哪些係已退休？蓋聘請國內退休學者即與本院權責之年金改革有關，提供國內已退休學者支領每年最高新臺幣 500 萬元，此與年改後制度有無衝突性？4. 獲聘之「玉山學者」支領每年最高新臺幣 500 萬元，一次核給 3 年，在國內執行計畫，對臺灣帶來學術光暈效果與提昇學術水準之程

度，以及實際擔任工作與執行時間，若有出現上述現象，可見執行產生人選之過程，有諸多瑕疵，皆值吾人注意。以上4項方向標準，均請人事總處進一步掌握。

施人事長能傑補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(四) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：

- 1、本院108年全員研習活動籌辦情形。
- 2、監察院函請本院提供年金改革制度實施後相關救濟統計數據一案之處理情形。

何委員寄澎：一年一度的本院全員研習活動，是非常有意義的活動——一方面透過學者專家、資深文官的課程講授，深化同仁對公務人員核心價值的體認與實踐；一方面透過院內長官的參與，凝聚本院同仁的向心力；一方面加強同仁情誼的互動。因之研習活動內容之規畫實屬重要課題，須精心審慎為之，自不待言。緣此，本席對本年的研習內容不能不有極大的疑惑。報告中四項主要課程，有二場皆為中醫健康養生瘦身之道，而二位醫師又皆有其自營診所，甚且有保健食品銷售，對此，秘書長是否有所了解？此種課程合適做為全員研習活動的核心課程嗎？與前揭研習活動之宗旨有何契合、輔益之處？未考慮可能有置入性行銷之虞嗎？本院為文官院，應期許自我一定的高度；全員研習活動竟以中醫、瘦身、養生為大宗，真的不在意外界觀瞻與評價嗎？此外，另一講師為「原動力團訓總經理楊紹強」，雖說公部門宜多向私人企業之管理與訓練取經，但畢竟公部門與私部門，在本質、功能、目標等方面，俱不相同，則取經學習，亦當「適切」而不可過度傾斜。本席有鑒於近年政府部門大量引進私部門管理、訓練之思維與做法，已然漸生流弊，爰藉此機會提醒秘書長注意，務期爾後全員研習活動之內容，莊嚴與活潑兼顧；務本與創新並容，庶

幾達成研習的最大效益。

李秘書長繼玄補充報告：對何委員寄澎意見加以說明(略)。

決定：1. 洽悉。

2. 何委員寄澎意見請秘書長酌參。

(五) 考選部業務報告(許次長舒翔代為報告)：

1、考選行政：澳洲、紐西蘭之建築師、技師、會計師考選制度及推動使用者自備電腦(BYOD)軟體導向新型態應試工具情形考察報告。

2、考試動態：108 年專門職業及技術人員普通考試外語導遊人員考試第二試口試成績審查會議及榜示等各項考試事宜。

李委員選：肯定部提出「澳洲、紐西蘭之建築師、技師、會計師考選制度及推動使用者自備電腦(BYOD)軟體導向新型態應試工具情形考察報告」，說明以上專技人員要與國際接軌與相互認證時，國內與他國考試制度與考試方式相異之處。請教：1. 部選擇以上兩國進行考察，主要原因為何？主要想學習的特點為何？以上國家是否為自備電腦線上考試之楷模之一？2. 由澳洲高等教育課程評量線上應試的報告中指出，澳洲已體驗達到新時代的教育目標，自 2009 年起開始推動線上應試系統的研發專案，並以短、中、長期漸進式推動，極為感佩。但由本報告的建議中，部只提及「自備電腦設備應試宜待大環境成熟後，再穩健推動與因應，及審慎長期規劃」，請教部規劃未來何時啟動？或持續等待時機成熟？部如何借鏡國外經驗以精進自備電腦線上應試功能？推動 eExam 的具體方案為何？建議部將參訪後準備如何具體落實方案之規劃置於報告中，以展現部推動考試精進發展，及契合數位時代的發展趨勢之魄力。

陳委員皎眉：謹提 2 項請教：1. 本次考察機關線上應試系統特色、推動實況及體驗者反映事項，將作為部未來推動線上應試與否及如何推動之參考，故線上應試體驗者使用經

驗非常重要，其係針對線上試測與線上預試體驗進行問卷調查，採用李克特量表(Likert scale)讓體驗者具體指出各項體驗陳述之認同程度。但在純文字作答部分，報告指出正向使用經驗是逐年增加並趨於穩定，但李克特量表應係以等級（例如 5 等、1~5 數字越高，表示越喜歡）測量，正向使用經驗達 95%以上，意義為何？是否指勾選 4 或 5 的比例，或 3 以上的比例？是否有具體數字及內容可供了解？另外，非純文字作答介面較不受喜好，是否係與純文字作答比較所得？例如純文字作答平均為 4.5 點，而非純文字作答平均為 3.5 較差，亦或是均在負向點數 1 至 2 點？部應深入了解線上應試體驗者之實際反應，才能作為政策參考的依據。

2. 在考試動態部分，專技考試大地工程技師等考試，因採線上閱卷，於 6 月 4 日進行申論式試卷裁切、掃描工作，為何時至今日仍有「裁切」試卷之工作？倘若因試卷大小尺寸不合適而須裁切，理當及早改進；抑或目前申論式試卷已無裁切動作，僅切開申論式試卷，則使用「裁切」二字是否適當？請部就裁切試卷再加說明。

黃委員婷婷：就部報告規劃申論式試題線上應試部分表示意見：澳洲及紐西蘭已陸續於 2015 年及 2016 年開始開發 eExam，線上應試為未來考試的重要發展方向。尤其在大數據時代，須有數位資料才得分析利用，而目前國家考試以紙筆書寫的資料並非數位資料，須透過人工輸入轉化為數位資料，無法直接使用與分析，故仍須朝向數位化應考發展。我國國家考試目前雖無法立即達到應考人自備設備(Bring Your Own Device, BYOD)方式應試，但部規劃漸進式推動國家考試電子化之作為值得肯定，部之辦理成果亦可以做為其他領域(例如教育界等)借鏡。

謝委員秀能：1. 有關考選部重要業務報告第 21 頁「貳、考試動態 二、108 年專門職業及技術人員高等考試大地工程技師考試分階段考試、驗船師、引水人、第一次食品技師

考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試、特種考試驗光人員考試」，本席忝為本次考試典試委員長，在巡、監場部分要特別感謝陳監委慶財、田監委秋堇、楊監委芳玲、本院李委員選及周委員萬來之協助。在試區工作上，要特別感謝考選部林處長妙津、陳處長建華、江研究委員宗正、劉副司長約蘭、邱研究委員建輝及簡副司長名祥的幫助。還有專技司、題庫處、秘書室與許多考選部同仁的協助，使得本次考試順利完成考試作業。

2. 補充說明，陳委員皎眉所提的是指開拆讀卡(答案卡)及答案卷的裁切，以本席經驗為例，因考卷是一本，必須先裁切才能送機器掃描，日前本席於現場督導，在裁切時，因機器保養而有大量油漬滴落，造成第 1 頁試卷污損，幸而第 2 頁受波及較小，未影響閱卷，本席當場請試務人員將保養油完全排除後再作業，必須確保機器完全沒有漏油的情況，方可使用，未來請考選部試務工作人員注意此問題。另外，闈場是封閉場所，入闈人員於最後一節考試後 45 分鐘出闈，試卷在闈場中均沒有問題，但所有試卷回收後續的開拆彌封及裁切等均為重要工作，裁切及掃描時，監試委員不會到場，考選部務必請政風室參與；再者，現場必須嚴密監督所有試務工作人員作業流程，否則萬一有閃失，恐將影響外界對國家考試公信力的評價，請考選部特別關注。

詹委員中原：部所提報告內容翔實，首先表示感謝。本席日前與前任駐外代表討論諸多考選、銓敘等文官制度議題，頗有心得，以下意見：前次銓敘部於討論公務員服務法時，本席曾數次提出有關典範轉移及 NPM 的改革等議題，亦曾提及公務員服務法的核心價值與中心思想為何，雖可能遭認為「唱高調」，但以本院主管我國文官制度最高機關之地位及格局而言，至少應具備此類思考及遠見。本席當

時曾提出，英國、美國、加拿大、紐西蘭及澳洲等，為現今 NPM 十分突出的「示範櫥窗」，以本席前考察澳紐經驗為例，參訪澳紐政府學院(The Australia and New Zealand School of Government, ANZSOG)，其組織運作與本院不同，有可供借鏡之處，爰返國後建議保訓會，應與澳紐政府學院聯繫交流，欣見會後續安排，亦曾派員前往參訪。本席強調，參訪關鍵在於受訪國家之文官制度中心思想（價值）為何？有無進行相關層次的辨識？舉例而言，考選部報告多次提及澳紐設有委員會、協會、學會及大學等，並敘及推動 BYOD 主要負責人員為校長（Vice Chancellor）進行全國性推廣等，但未見其設有類似「考選部」之機關（構），即因澳紐的文官制度中心思想及典範與我國不同，對於整體運作概念有所差異。本席首次參訪 ANZSOG 才得知，澳洲文官體制是典型之新公共管理典範思想，從上到下藉由一連串的 CEO 運作模式型態。因此，既然澳紐技師、會計師專技考試，係透過此一連串相連的非營利民間組織運作來推動，對我國專技考選制度，乃至國家考試，考選部有何比較參考之處，俾於不同典範下互相學習？又次長提及，業將我國專門職業及技術人員考試法修正案提供澳紐之受訪機關參考，其對於我國之專技考試制度又能有的反應為何？請部說明。

蔡委員良文：對部報告考察澳紐建築師等考選制度，以及推動使用者自備電腦軟體導向新型態應試工具情形表示敬佩，考察內容值得吾人深化了解，包含澳紐兩國於教考用之差異性等處，均可參採，尤其國際證照相互認許部分，在 30 餘個技師類科中，目前該規則只有 3 個技師類科特許相互認許方式。建築師、技師、會計師等 3 技師類科相互認許部分，在澳紐兩國亦為考察重點，此應予肯定，惟澳紐兩國學制及後續專業能力認證程序，與我國均有不同，故參採時必須更為審慎。此外，對日韓專技認證相互認許部

分，建請未來可併供研處。至於有關線上應試部分，涉及資通科技發展程度，未來亦可次第漸進推動。以上意見供部及院會審酌。

許次長舒翔補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(六) 銓敘部業務報告(周部長弘憲報告)：本部參與揭弊者保護法草案研擬過程及立法院第 9 屆第 7 會期司法及法制委員會審查該法案情形。

周委員玉山：多年來，我一直呼籲退撫基金改為確定提撥制，如此方能永續經營，並輔以增額提撥，確保退休的適足。然而，各界仍有不明白之處，有必要再次說明，並回應周部長上星期在院會的看法。全世界年金改革的趨勢，是「公共年金私有化」，基金設計採確定提撥制，即個人帳戶制，並透過資本市場，分散風險，提升績效。根據 Willis Towers Watson 公司 2019 年出版的 "International Pension Plan Survey Report 2018"，調查世界主要的個人退休金及儲蓄計畫，在 997 個計畫中，採確定提撥制有 938 個，占 94%；確定給付制有 49 個，僅占 5%；另採混合制有 10 個，僅占 1%。顯見確定給付制逐漸萎縮，確定提撥制為世界趨勢，可有效因應少子化，並改善退休基金財務。部長認為，確定提撥制無法因應通貨膨脹。這是早期教科書的說法，始有誤解，在低利的環境下，今天已不採用。確定提撥制決定於投資績效與提撥規模，最大的風險為投資風險，若退休當年遇到金融海嘯，蒙受損失，則可透過延後提領，待績效好轉時再領。另提撥不足的問題，則可透過增額提撥與相對提撥，填補年金的缺口，使終身收入均勻化。國際近期有荷蘭年改的經驗，而勞退新制與私校退撫，則為我國採行確定提撥制的實例。1. 荷蘭年改：為了減輕年金的財政壓力，荷蘭政府打算提高退休年齡至 67 歲，也將從確定給付制度，轉為

由雇主和員工共同出資的確定提撥制。改成確定提撥制，能使整個年金，較不容易受到利率波動等外在因素的影響，免於破產。荷蘭年金聯盟表示，政府應該清楚地告知民眾，若轉為確定提撥制度，他們的個人退休金，將會有較大的投資風險，但若願意如此，退休金也會比之前多。相反地，若民眾執意維持確定給付制度，退休金將由於人口結構的因素而縮水。此外，荷蘭政府也倡議退休金的信託基金，要脫離現在的統一投資策略，改為針對不同年齡的族群，有不同的投資策略，方能滿足每個人的需求。

2. 勞退新制：以往勞基法的勞退舊制，由於規定嚴苛，導致多數勞工都領不到退休金。勞動部（時為勞委會）於 2005 年 7 月立法通過，增訂勞工退休金條例，即勞退新制，確保勞工都有退休金可領。制度銜接上，新舊制並存未發生財務問題，亦無勞資糾紛，其主要規畫者，為時任勞委會勞動條件處長的李來希先生。目前勞退新制帳戶共 1,150 萬個，基金規模高達 2.2 兆元，約 680 萬人，改制後已完全沒有破產的問題。另新舊制年資兼具的勞工約 95 萬人，只有舊制的勞工約 28 萬人。至於勞退新制所得替代率較低的問題，則可透過勞工自願提撥來因應，目前自願提撥率上限為 6%，自提人數約 52 萬。

3. 私校退撫：改為確定提撥制已 10 年，採信託架構，今年 9 月 28 日起可增額提撥，教師可選擇是否要再提撥薪水的 4.2%，此提撥額度是免稅的。此外，從明年 1 月 1 日起，教職員退休時，可選擇把錢留在基金中投資，亦即分期請領、部分請領或延後請領。私校退撫預設標的，將為人生週期基金，系統會依教職員的年齡配置，年輕時可增加積極型比率，如 30 歲之前可 100% 放在積極型，隨年齡增加，再轉到穩健型、保守型，完全客製化處理。透過增額提撥，私校已逐漸拉近與公校退撫的差距，且無公校 5 年檢討，一砍再砍，終將破產的問題。梁啟超先生慨言：「天下豈有圓滿之宇宙？」

」確定提撥制並不完美，但這是現今人口結構下較佳的選擇，兼顧國家財政與退休適足，也有利於公私退休制度的銜接。日前國民黨主要的總統參選人，都提出二次年改的主張。我再次建議修改退撫法，將現行退撫制度改為確定提撥制，設計制度轉換期間，並開放自選投資。另於退撫法施行細則中，設計預設自選投資標的、明細帳戶、增額提繳、下單、款項處理及帳戶維護等程序。至於原公務員退撫基金的應計負債近 1.32 兆元，建議封存後以 50 年攤提，既能保障公務員的退休權益，各級政府的負擔也較明確合理。保險學中的「長壽風險」(longevity risk)，是指壽命延長，導致個人的經濟安全與醫療照顧，面臨財務的困境。長壽，是風險還是祝福？取決於制度的設計，首重執政者觀念的轉變，部長的尊意如何？

蔡委員良文：對部報告參與揭弊者保護法草案研擬過程等情形表示肯定。本席前於本院第 12 屆第 235 次會議提請審酌上開草案中部分條文之重要性，另有以下意見：1. 揭弊者保護法第 3 條部分有關公私部門揭弊範圍方面，法務部參採銓敘部意見，不將公務員職務上行為違反服務法而情節重大者納入揭弊範圍，惟其他黨團仍有不同意見，建議部可適時向時代力量等提案之相關黨團說明，本案涉及本院人事法制基本原則，而應予適度尊重；此外，有關公益通報者保護官部分，未來倘確定為有給、專任職務，本席建議可考量於相關之職系說明書作修正，以不另增加職系為宜。2. 有關揭弊者貪污行為因其揭弊而受免除其刑確定者，得不受任用法所定公務人員消極任用資格之限制，規範於揭弊者保護法第 13 條第 2 項，報告第 4 頁指出，此關涉任用法第 28 條第 1 項第 4 款之規定。本席近來拜讀高雄大學政治法律系教授共同撰寫之文章，提出反對「戴立紳條款」，即新竹縣家畜疾病防治所前技士戴立紳，2012 年檢舉單位長官等公費私用，遭法院認定是共犯因而免職，此

雖為個案，惟若通過第 13 條第 2 項，將對廉政體系將產生不小衝擊，該文觀點認為：（1）廉政程度不佳之公部門無法落實法制，難以達成良善治理。（2）揭弊主要目的係以保護正直、知情揭弊者為原則，而非鼓勵「窩裡反」，戴立紳條款恐有放任「窩裡反」之虞。（3）戴立紳條款似將為有貪污嫌疑者大開巧門，以利其規避責任，換取緩刑、免刑或再任公務人員之機會。（4）檢察官應可行使裁量權，有其起訴與否之空間，但如此規定時，則將把關責任移嫁到文官系統，對廉政及官規方面將產生極大衝擊。雖於錯綜複雜政治體系中，行政機關首長需有能力阻擋來自多元之壓力，但未來法案一旦通過，其背景關係越強者，再任機會越大。上開文章分析，實值部深思參考。至於後續涉及保訓會權責部分，以戴先生之個案，顯示不知從事貪污舞弊行為，建議保訓會除於保障案件處理之案例研討外，並請於各基礎訓練文官倫理價值或廉能法制與倫理等之共同科目中，將此重要個案列入教材，以利新進或在職公務人員能深切了解案情內涵，對廉能政府、廉政倫理之提昇必定有所助益。以上意見請部會審酌，及提供保訓會於編製相關教材參考。

周委員萬來：樂見部對揭弊者保護法草案在立法院相關委員會審查情形提報本次會議。經查審查結果，有關施行細則部分，業已通過「由行政院會同司法院、考試院定之」。而涉及揭弊範圍的第 3 條，則保留送院會協商；其中有關「違反公務員服務法而情節重大」納入規範，事涉機關組織文化及公務倫理，且公務員違反服務法多涉行政不法行為，何謂「情節重大」又屬不確定法律概念，在實務執行上，恐將引發爭議。行政院草案接受部建議並未納入規定，但立法院黨團及委員提案版本仍有相關規定，特請部事前協商法務部，在黨團協商該條文時，能具體表達專業意見。以上建議，敬請審酌。

楊委員雅惠：呼應周委員玉山就退撫基金所提意見。1. 採確定提撥制為世界潮流，確實應朝此方向邁進，惟應思考何時為適當推動時機。依據 107 年 7 月 1 日施行之公務人員退休資遣撫卹法第 93 條規定：「中華民國一百十二年七月一日以後初任公務人員者，其退撫制度由主管機關重行建立，並另以法律定之。」此即為適當時機，屆時應可考慮採確定提撥制之可行性。未來制度應著重於可長可久，距今尚有 4 年餘，由於屬重大改革，各界必然有諸多不同意見，爰部須審慎思考，及早研擬。時程規劃上，宜於執行前 1 至 2 年定案，亦須 1 至 2 年凝聚共識，而提案前亦須時間研議，部應預留作業時間，避免倉促上路，甚或只維持舊有制度。2. 制度轉換期間如何處理之議題，至為重要，以勞退為例，新舊制於轉換期間可由勞工自由選擇，制度選擇應有適度彈性。目前因民國 112 年所欲推行之新制仍未成形，將採用何制度並不清楚；又屆時新進人員是強制或有選擇空間，亦尚未討論，本席認為，民國 112 年前已進入公務體系者，應同意其選擇舊制或新制。由於未來退撫基金仍有破產之虞，代表每年基金收益少於支出，選擇舊制者（尤其接近退休年齡時）為數可能較多，屆時可再觀察。在投資商品方面，可考慮讓公務人員自行選擇積極型、穩健型或保守型等。以美國聯邦政府為例，於 1987 年前係採 CSRS 制度，之後採 FERS 制度，新制係適用於新進人員，而原適用舊制人員同樣可選擇新制；其投資標的共 6 套基金，分別從最積極到保守，選擇標的較多。另外採確定提撥制所擔心的是提撥意願不高，以勞退而言，一般勞工同意提撥比率偏低，若參照美國作法，其結合租稅措施，例如：401K、403B、457 等條款，若同意提撥，則在稅賦上得有部分優惠措施。另美國採個人帳戶（即 IRA），為可攜式，若調動不同單位，帳戶則隨個人轉換，且與每階段薪水掛勾，但我國目前無法採此一制度，因每一

套退撫制度（勞保、勞退、退撫、公保及國民年金等）各不相同，且若欲實施此類制度，須全面改為確定提撥制，方能建立個人獨立帳戶。未來我國可朝此方向推動，須長期思考。推測民國 112 年後新制實施時，將面臨環境大幅變遷，例如美中貿易戰、國內外政經社會環境改變等，變數頗多，爰此時即應著手研議，分析樂觀及悲觀不同情境。綜上，建議部應及早考量，即便目前仍維持現制，但至少於規劃新制應通盤檢討；另於制度轉換期間，宜提供當事人多種不同選擇，俾能保障其權益。

周部長弘憲、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。

乙、討論事項

一、蔡召集人良文提：審查考選部函陳專門職業及技術人員高等考試技師考試規則修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函陳「試場規則修正草案」及「監場規則修正草案」一案，請討論。

決議：併交本院第 12 屆第 178 次會議試場規則修正草案一案全院審查會審查。

三、銓敘部函陳公務人員任用法施行細則第 3 條、第 9 條、第 25 條修正草案總說明暨條文對照表一案，請討論。

決議：照部擬意見通過。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 108 年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員考試及 108 年特種考試交通事業鐵路人員、退除役軍人轉任公務人員考試第 3 次增聘閱卷委員、口試委員

50 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 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典試委員名單、增聘命題兼閱卷委員、命題委員、審查委員 109 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 108 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典試委員名單、增聘命題兼閱卷委員、閱卷委員 168 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

院長講話：

明天 6 月 7 日(星期五)為端午節，敬祝大家佳節快樂、闔家平安、事事如意。

散會：12 時

主 席 伍 錦 霖