

## 審查報告

民國 107 年 9 月 6 日本院第 12 屆第 203 次會議審議銓敘部函陳建構高階文官特別管理制度研議報告(以下簡稱本報告)一案，經決議：「交全院審查會審查。」遵經於 107 年 11 月 22 日於本院傳賢樓 10 樓會議室舉行全院審查會，審查竣事。會中並邀請行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)派員列席說明(出列席人員名單詳如附件 1)。

本案銓敘部函略以，其前依 98 年 6 月 18 日本院第 11 屆第 39 次會議通過之文官制度興革規劃方案，完成建構高階主管特別管理制度(以下簡稱特管制度)規劃報告，其後並研擬高階主管特別管理條例(以下簡稱特管條例)草案，惟與相關主管機關進行多次溝通協調，對於高階主管職務範圍、甄選評鑑機制等均未能獲致共識。嗣 104 年 8 月 13 日本院第 12 屆第 48 次會議通過本院第 12 屆公務人力再造策略方案(以下簡稱策略方案)，將原特管制度納入高階文官特別管理制度(以下簡稱高階文官制度)併同研議，該部爰於 105 年間會同人事總處及公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)組成專案小組，惟就高階文官甄選評鑑機制等重要議題仍未獲共識；為確立高階文官制度政策方向，爰擬具本報告函陳本院審議。

審查會首先由銓敘部及人事總處說明後，隨即進行大體討論，另銓敘部針對本院第二組意見，擬具研議意見對照表及本報告簡報資料(如附件 2)。茲綜合本案審查委員之發言意見如下：

- 一、部分委員認為本案於甄選評鑑機制等重要議題仍無共識，且部及人事總處均建議現階段維持現行制度，本案暫無討論空間；部分委員則認為可先解除本案於策略方案之列管，惟請

相關部會續就實際運作及法制等層面研議；另有部分委員主張本案不宜解除列管，仍應持續溝通、協商，並請相關主管機關定期提出具體規劃及積極建議。

- 二、高階文官制度係強調高階文官之養成、訓練、取才等，其管理包括任用、陞遷、俸給及考核等面向，宜先就我國國情考量，確認有無建構高階文官制度之必要性，未必須侷限於推動特定之高階文官制度，或可由研修相關法律著手。惟本報告所提建議意見，均屬目前業已運作之制度，相關部會應後續研議，提出更多創新建議。
- 三、現行高階文官領導能力之發揮，受到法制等諸多限制，復以培訓過程過於僵化，致其國際觀等相關能力略顯不足，高階文官中長期發展訓練部分應如何強化，在強調競爭力之年代，屬重要課題，須有相關配套制度，例如落實高階文官之考、訓、用制度改革等。
- 四、行政院及其所屬機關高階文官由行政院管理，並受行政院院長指揮監督，倘該院進用高階主管須透過本院之遴選委員會，訓練亦由保訓會統一辦理，恐不切實際，本院或可就未具共識部分稍作讓步，適度尊重行政院權責，採雙軌運作方式推動高階文官制度，較為務實、可行。
- 五、本院推動高階文官制度之主因，即因現行人事制度之僵化，不利該等人才之培育，致有部分高階人員僅因久任、未有重大過失即獲得陞遷，此為政府行政效率無法提升的原因之一；建構高階文官之待遇、篩選及遴用方式之特別管理制度，對整體文官制度有所助益，雖將衝擊現職人員陞遷機會，惟如此始能激勵優秀人才向上晉陞，本院應為所當為。

嗣人事總處就審查委員前開意見說明以：

基於公務人員約 96% 隸屬於行政院及其所屬機關，且考量各院較清楚相關業務所需人才，建議高階主管遴選委員會應回歸由各院本於權責辦理；其次，高階文官制度將影響約 4,000 個職務人員未來陞遷意願及發展，建議應作更審慎之影響評估；行政院針對 103 年所擬的特管條例草案建議的原則性及個別條文意見及理由，多已納入本報告，本總處支持本案銓敘部所研議之建議方向。至國家競爭力，尚涉及法規鬆綁、政策處理（含產業政策等）等多面向，非僅建置高階文官制度單一層面。

案經審查會詳予審究後，作成決議如下：

高階文官之甄選評鑑及訓練等權責區分，多年來與行政院雖未能獲致共識，惟以建構高階文官特別管理制度（以下簡稱高階文官制度）為本院第 12 屆公務人力再造策略方案之一，仍請銓敘部繼續與相關機關協商後續推動之可行方案。另請銓敘部於高階文官制度定案前，對於現階段如何提升高階文官能力，提出相關具體措施。

以上所擬，是否有當，謹提請  
公決

召集人 李逸洋

民國 107 年 12 月 7 日