

## 考試院實地參訪台北市政府座談會紀錄（稿）

時間：中華民國 100 年 1 月 19 日（星期三）上午 9 時 50 分

地點：台北市政府劉銘傳廳

參加人員：

### ◎考試院暨所屬機關：

考試院：邱委員聰智、陳委員皎眉、黃委員俊英、高委員明見、李委員選、林委員雅鋒、歐委員育誠、蔡委員良文、張委員明珠、高委員永光，黃秘書長雅榜、呂首席參事理正、陳處長堃寧、袁組長自玉、簡主任益謙

考選部：黃司長慶章

銓敘部：蔡司長敏廣

公務人員保障暨培訓委員會：邱處長永森

行政院人事行政局：林參事文燦

### ◎台北市政府：

郝市長龍斌、陳副市長威仁、邱副市長文祥、陳秘書長永仁、倪副秘書長世標、人事處韓處長英俊、民政局黃呂局長錦茹、財政局邱局長大展、教育局曾副局長燦金、產業發展局陳局長雄文、工務局李局長咸亨、交通局陳副局長政庸、勞工局陳局長業鑫、警察局謝局長秀能、衛生局林副局長秀亮、環保局盧主任秘書世昌、社會局黃副局長清高、都市發展局丁局長育群、文化局陳副局長冠甫、消防局蕭局長英文、捷運局傅副局長式治、翡翠局陳副局長賢銘、觀光傳播局邱副局長蓬新、地政處陳處長錫禎、兵役處朱處長亞虎、主計處梁副處長秀菊、政風處楊處長石金、公訓處孔處長繁亞、資訊處張處長家生、研考會黃代理副主委銘材、訴願會王副主委曼萍、法規會林副主委淑華、原民會賴主任秘書慧貞、客委會劉主任委員智雄、自來水事業處吳處長陽龍

◎主持人：黃委員富源、郝市長龍斌

紀錄：陳怡君

壹、郝市長龍斌致詞並介紹與會人員

黃值月委員、各位委員先進、各位市府同仁、各位貴賓，大家早安，大家好：

先代表市政府所有局處首長歡迎考試院蒞府指導，同時也感謝考試院、考選部、銓敘部、保訓會以及人事行政局各位先進對市府的關心及指導。公務員為台北市政府最重要的資產，公務員適才適所，發揮所長，施政績效才可以充分展現；有些人以為考上公務員就是鐵飯碗，但是所有台北市公務員都知道，台北市政府的公務員不好當，因為係首善之區，不但必須表現得比國內其他城市更卓越，而且台北市為台灣的指標城市，必須在與其他國家的城市競爭中突顯出來，同時台北市民的素質極高，對公務員的要求自然就高，因此台北市政府公務員所承受工作上的壓力就相對較大。台北市政府到晚上 8、9 點燈火通明的情形是很普遍的，也因為公務員都非常努力，所以市政的施政品質，大部分民眾都很滿意，惟公務員仍需有實質的鼓勵。以台北市政府的施政績效為例，例如活化淡水河、路平專案、台北好好看、1999 服務熱線、老舊公寓更新方案、祝你好孕方案等不僅領先全國實施，得到民眾的支持與認同，現在中央政府及其他縣市亦積極參考、學習台北市的作法；講了這麼多，我主要在表達台北市政府公務員工作很努力，而且有績效，更成為中央或地方仿效的對象，自然應該有實質的鼓勵。自民國 89 年以來，台灣省及各縣市之職等、員額均已作調整，尤其本次五都的合併升等亦有員額及編制的調整，惟 89 年以來，台北市政府公務員的編制、職等均未改變，甚至員額減少 800 多人，使得台北市政府要留住人才非常的困難，因此希望各位先進能充分了解台北市政府的現況後，能對市政府各機關職等作通盤性的檢討，同時兼顧台北市因係首都，不僅作為台灣指標城市，在國際化過程中也需吸納優秀公務人員，期望將這些列為職務列等的積極指標，也使台北市政府公務員實質的工作績效得到獎勵，在此代表台北市政府公務員提出最懇切的要求。

（郝市長龍斌介紹與會人員）

## 貳、黃值月委員致詞並介紹與會人員

郝市長、2 位副市長、市府長官同仁、考試院各位委員、同仁及貴賓，大家早安，大家好：

容我先向大家介紹本次參訪的成員。(黃委員富源介紹與會委員及工作同仁)

台北不僅有首善之都的規模，更令人好奇的是台北市為何有如此大的動能，舉辦聽奧、花博、1999 熱線電話，個人參加新北市及台北市長就職典禮，感觸良多，整個就職典禮的安排十分精細，台北市尤其令人佩服在龐大的組織中如何進行如此細節的工作，因此安排了 2 次參訪，第 1 次先就台北市政府推動相關業務上之困難，帶回考試院研究進而給予適當之協助，第 2 次再就大型活動的實際營運狀況進行了解。

台北市既為首善之區，為公務人員分發的首選之地，我曾問過一些任職台北市政府的員工，為何會選擇工作繁重、生活消費指數高而待遇又未較其他地方優的台北市政府任職，其原因大抵有 2，一為台北市政府的同仁均十分優秀，在此能與優秀的同仁一起工作感到光榮；再者係因台北市政府工作繁重，惟能經此習得經驗，則未來無論於什麼地方任職均可勝任。因此，台北市政府同仁之所以選擇任職於台北市政府，係源於其崇高的榮譽感。不過，考試院掌管整體文官制度，不能只讓公務員在其榮譽感下努力工作，學理上也告訴我們，若只靠榮譽感，尚不足以支持所有的公務人員將其工作做好，今天我們來到台北市政府，即期能了解臺北市政府於推動相關業務上之困難，進而給予適當之協助，使臺北市政府所有公務人員的工作條件得到衡平。很高興能來到這裡，感謝市府團隊熱情的接待。

## 參、台北市政府人事業務概況簡報

### 肆、交換意見

提案一：建請中央主管機關應將直轄市的經濟發展規模、消費指數、

服務人口、服務內容、與國際互動緊密性等質與量的外在條件，納入職務列等調高的積極指標。

◎ 台北市人事處提案說明

本案主要以台北市立聯合醫院為例，係由 8 家綜合醫院及專科醫院組成，每一個醫院原各有其人事、會計、醫療、住院等部門，在合併前這些單位主管原單列 8 職等，但整合後組織規模跨數個院區，人數達 6000 多人，卻仍列 8 職等，則與職務列等之職責輕重、繁簡難易原則有違，類此情形，其他專業機構，如大地工程處，係多重專業技術結合的組織，而偏低的職等亦無法網羅專業人才，基於此現實情況下，本府提出此一建議意見。

◎ 蔡司長敏廣

第一個提案建議考量台北市的特殊地位，將該條件納為職務列等的指標，此一建議相當有創意。過去審查其他直轄市的職務列等時係以台北市為最高指標，基於衡平要求，要求其他新直轄市的職務列等，均不得高於台北市。當然在聯合醫院的個案中，相較於台大、榮總等醫院，可能有列等偏低的情形，此涉及機關層級的考量，銓敘部已就此進行檢討，會就醫療機構的職務列等作整體考量，重新訂定指標，看是否考量其職責程度優於考量其機關層級。

至於能否將台北市首善之都的特殊地位，納為未來調整職務列等的指標、條件，個人認為職務列等的調整係根據公務人員任用法第 6 條規定之職責程度、業務性質及機關層級來作考量，至於生活指數、消費指數應係屬薪資結構，屬於加給事項的指標，而非職務列等的指標，惟台北市政府既已提出建議，未來也會考量是否將之列為職等調整之參考。

◎ 陳副市長威仁

目前台北市政府二級機關的處長為 11 職等，與中央的專門委員職務列等相似，相較於中央的司處長列 12 職等，似有偏低，未來可否再予審酌。再者本府簡任官職等比例偏低，中央機關的科員之後即為專員，而在地方政府尚需先經股長之後才能升任專員，陞遷歷程

長，難以留任人才。

◎ 邱副市長文祥

醫院為特殊機構，在臨床專業部分可由師級人員負責。聯醫為去年第 5 大盈收機構，但因係屬區域醫院，因此師一級人員的比例遠低於台大、榮總內的人員，且護理師並無師一級列等的編制，因此難以留任累積相當經驗的護理人員；以聯醫如此龐大的醫療機構，除了行政人力外，師級人力亦需予以調整。

聯醫改制近 6 年，醫療事務室、安全衛生及工務室、資訊室主任因職級太低，而業務所轄範圍又十分龐大，都延攬不到人才，因此只好以秘書代主任，一人兼兩職的方式處理，希望考試院能協助解決這些問題。

◎ 李委員選

本院業已通過醫事人員任用條例，針對聯合醫院非醫師類的醫事人員，師一級人員比例由原來的 0% 提高到 2%，且附帶決議於 1 年後檢討此一政策落實的情形，在此希望能了解衛生局關於此政策的落實狀況如何？

◎ 邱副市長文祥

就我了解，非醫師級人員最主要的是護理師及檢驗師，而目前聯醫尚無師一級的人員。

◎ 蔡司長敏廣

關於師一級比例的問題涉及醫事人員之員額配置準則的規定，銓敘部已就員額配置準則進行檢討，將師一級的比例提高，並已提報院會。聯合醫院若認為師一級配置仍偏低，或可透過修編的方式，依據新修正的配置準則，在規定比例限度內提高師一級人員之配置。此案因涉及個案，會後台北市政府人事處可與銓敘部就聯醫組編的問題作合理的處理。

◎ 陳局長雄文

台北市成立了全國第一個動物保護處，前身為臺北市動物衛生檢驗所，其任務係就經濟動物進行檢驗，業務單純，當時所長 9 職等，

其下組長列 7 職等；但現在台北市的都市型態已經改變為都會型的城市，乃將寵物及衍申出來的相關問題列為管理重點，並成立動物保護處，其主管業務包含寵物、流浪動物保護及收容、受虐動物的處理、寵物相關產業，以及寵物的食品與藥物等，因業務量增加，爰將原首長職等提升到 10 職等、組長列等提升至 7-8 職等，但提案報到考試院，除了處長提到 10 職等外，其他職務之列等均維持不變，此對於在龐大業務量下的公務員士氣及推動相關工作或有負面影響，併請各位委員予以考量。

◎ 黃委員富源

台北市政府是個事繁責重的單位，每個局處均有問題欲提出，建議各單位之建議統一彙整後由考試院帶回研究。職務列等在考試院中的討論基調是從寬，關於前所提及的副首長職等問題，會以通案解決之。考試院處理事務尚需考量衡平性，我們會考量台北市的特殊性，但台北市亦不能與其他同等級的院轄市相差太多。剛才提及的特殊狀況係與加給有關，至於涉及職等部分，原先所謂職等的 4 個標兵，歷經三十年除第 14 職等最高等階未突破外，其他三個標兵均已動搖，例如地方政府人事處處長 13 職等比內政部的人事處處長職等還高，這些均需納入考量，因此建議由人事處彙整各局處之相關提案後，再以通案方式解決較佳。

◎ 郝市長龍斌

同意黃委員的說法及建議。目前當務之急一是局處副首長的職等以及機關二級主管的職等問題，二級主管處長以列 12 職等為宜，因為當人員有該職等資格時，即被中央政府延攬走，相信除了台北市政府外，五都亦均有相同的問題；再者是警察局分局長的職等問題，分局長為 9 職等，其擔任繁重的職務卻無法列為簡任官。這 2 類人員職等的調整對於整體職務列等衡平的影響應較不構成問題。

◎ 謝局長秀能

台北市政府為首都，幾乎所有國際性及國內的大活動都在台北市舉辦，所有的抗爭也都在台北市，20%的銀行及 80%的媒體都在台北

市，而目前警察局編制有 9,943 人，簡任官只有 12 人，換算比例為 1.5%；其中分局長的職等尚不如區長 10 職等，台灣省的分局長本來為警正 3 階，現都改為警正 1-3 階，其科室主管也都列警正 2 階，而台北市的分局長列等都沒有調整，因此留不住人才，且台北市與其他四都亦須有所區隔，因此台北市的分局長職務應即時檢討提高至警正 1 階至警監 4 階，謝謝。

◎ 蔡委員良文

關於本案之原則建議併入本院審查五都改制後相關機關組織編制案件之專案小組中一併檢討。再者，剛才市長提及市府一級機關副首長 11 職等的問題，同樣的，縣市政府亦面臨相似問題，其一級機關單位副主管或副首長僅列薦任 9 職等相對應其主管或首長之列等為簡任第 11 職等或比照 12 職等，對於其領導統御有相當的影響等，這些均應一併納入作通盤性的檢討。

另銓敘部或人事行政局亦可思考以加給或其他激勵發展措施配套作為，而不要僅鎖定職務列等的方式，以符合中央與地方之衡平性原則。

◎ 蔡司長敏廣

關於職務列等的問題，不僅在直轄市政府，中央各部會亦曾反應類似留不住人才的問題，許多中央政府的司處長級人員在五都改制後都轉任到地方政府；此外，未升格的縣市政府也有邊緣化、無法留住人才的問題，此非單一面向的問題，因此銓敘部奉考試院之指示重新啟動職務列等的檢討，將中央及地方政府職務列等的問題作分階段通盤性的檢討，又因此案尚涉及外界觀感及時機的問題，因此無法一次性，而只能分階段進行，除了特殊個案，例如類似聯醫的組編案，如確有明顯不合理之處，而可以個案處理外，其餘均不宜個別檢討，因為牽一法而動全身，涉及通案衡平的問題。在此向各位報告，銓敘部會很負責地積極進行分階段通盤檢討，屆時亦會邀集相關機關及地方政府提供意見，以上說明。

◎ 黃委員富源

本屆考試委員與首長、同仁均十分積極任事，剛才謝局長所提的警察列等問題，我們都相當了解，有關警察職務列等的問題在院會中也有很多次的討論。另外有關職務列等的調整，亦非考試院單一機關即可解決的問題，尚需考量財政狀況，因此考試院也與財主單位積極協調中，屆時相關提案送到行政院時，亦請郝市長於出席行政院院會時多多給予支持。

提案二：為維護身心障礙者應考試之權益，並使考用能夠配合，避免造成訓練資源之浪費及訓練期滿取得考試及格資格後不能任用之情形，建議檢討修正公務人員特種考試身心障礙人員考試規則，增列精神障礙人員考試錄取後須經體格檢查之相關規定。

◎ 黃司長慶章

關於本案，考選部曾擬修正公務人員考試法，對精神障礙人員酌作限制，然未獲立法院同意，雖然公務人員任用法中有限制任職的規定，但立法委員仍認為應先讓這些人可以參加考試，考選部曾 2 次提案，均被立法院否決。再者，身心障礙人員包含精神障礙人員及其他障礙之人員，若只針對精神障礙人員施以體格檢查是否公平？再者，現有精神衛生法規定不可因其精神障礙而在應考或任職上給予不公平的待遇，而公務人員任用法亦擬修訂相關精神障礙不得任用的條文；在公務人員任用法未修訂前，雖然未就精神障礙人員應考試加以限制，惟在後續任用的部分，希望用人機關能先站在當事人之立場考量，若真的無法任用，再依任用法之規定限制之。

提案三：建議公務人員高等考試三級與普通考試同時舉行，以避免同時錄取 2 項考試人數過多，影響申請考試用人機關用人需求。

◎ 黃司長慶章

去年可能因高考三級與普通考試部分類科鑑別度及信度較高，造成少部分類科有高考三級與普通考試 2 項考試重複錄取之人員較多的狀況，也有家長反應重複錄取造成應考人無法上榜的問題，建議研



究改進，現在既然用人機關也有類似困擾，考選部會就此議題研究是否明年將該 2 項考試於同一天舉行，本案因涉及 13 萬考生，需審慎研議，考選部也會廣納各界意見。

提案四：建請准允台北市政府衛生局主管醫政、藥政、保健、疾病管制、檢驗業務之副處長、技正、技士、技佐等職務，得由相當級別之相關醫事人員擔任，以應合醫事專業技術業務之需要。

◎ 蔡司長敏廣

本建議案涉及各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表之修正，該一覽表已於 100 年 1 月 12 日經考試院審查完竣，將於近日內修正發布，則其中技正的職務修改為 1/5 得以醫事人員進用，因此此問題已大部分獲得解決，至於技士、技佐不能進用之原因，係因該二類職務列等較師三級之列等為低；而多數機關亦表示目前的修正應可解決其用人問題。

◎ 林副局長秀亮

副處長部分亦希望能以醫事人員任用。

◎ 蔡司長敏廣

處長目前是可以醫事人員任用，關於副首長可否以醫事人員任用部分，將帶回研究。

◎ 蔡委員良文

關於本案尚涉及師級及醫事職務員額配置準則的修正，因此考試院於審查各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表一案時，同時決議建請考選部檢討修正考試法相關應考資格的規定，以儲備公職醫事人員及相關專技人員交流，解決醫事或其他公職專技人才不足之長期之效。

提案五：為協助機關用人彈性和合理解決同仁調任問題，建請修正現職公務人員調任辦法第 5 條第 7 款規定，並建議訂定有關辦理教育訓練完善且統一之開立成績優良證明之評量標準及規定，以作為辦理教

育訓練之機構開立成績優良證明之依據。

◎ 蔡司長敏廣

銓敘部已將現職公務人員調任辦法之研修列入 100 年的立法計畫，於 6、7 月間會邀集相關機關研商，本建議案亦會納入修法參考。

提案六：建請放寬一級機關辦理二級主管以上職務陞遷時，得將附屬機關符合該職務資格人員納入一級機關陞遷序列表候選資格辦理甄審。

◎ 蔡司長敏廣

依現行公務人員陞遷法之規定，機關職務出缺後，人事主管須先就該職務內陞或外補簽請機關首長決定，若採內陞則其他機關人員不參加，若決定外補則本機關人員不得參加；而依陞遷法規定，附屬機關係屬他機關，而非本機關，因此社會局若擬任用附屬機關之人員則應以外補的方式辦理。本建議案提出之目的若係建議將內陞及外補混合，即外機關人員亦可參加內陞，則涉及修法，會將本建議錄供未來修法參考。

◎ 陳副市長威仁

既然為同一個處，應使其首長可以彈性運用其人力。

◎ 陳委員皎眉

本案之提出係因社會局有許多附屬機關，因此若同仁被調去附屬機關如陽明教養院擔任 7 職等的組長，而當社會局有 8 職等的股長出缺時，該 7 職等的組長若不能納入陞遷的範圍，會影響同仁出去歷練的意願。社會局亦曾於 96 年時提出同樣的建議，然就剛才蔡司長所言，這種情形並非無解，而是首長可以決定內陞或外補的方式解決，本案應尚有討論空間。

◎ 黃副局長清高

若為了進用附屬機關人員而以外補方式辦理陞遷，則已屬內定，此與陞遷法的精神相悖；建議可將附屬機關視為內部機關的方式來處理，即以解釋的方式處理，則應毋須修法即可解決，請銓敘部考量。

◎ 蔡司長敏廣

依公務人員陞遷法第 5 條第 2 項明定，各機關職缺由本機關人員陞遷時辦理甄審，由本機關以外人員遞補時，公開甄選。其對本機關的界定不含附屬機關，因附屬機關另有成立甄選委員會，為不同機關，不可以參加本機關之甄選。過去曾有提過相關建議，銓敘部業已納入陞遷法修法之考量，就是否於必要時將附屬機關人員視同本機關人員納入陞遷考量。至於涉及法令解釋有無從寬解釋的空間，相關意見會帶回銓敘部請銓審司研究。

◎ 邱局長大展

附屬機關之人員發生問題，其所屬的一級機關首長仍需負責，因此在解釋上若將附屬機關視為他機關，似乎不合於一般人之常理認定。

◎ 林委員雅鋒

個人過去擔任司法院人事處處長時，曾討論司法院辦理內陞是否只包含司法院內部人員，或可包括至所有所屬法院的同仁，當時我們是認定本機關的範圍涵蓋所有地方法院，故我認為「本機關」的定義，應視主管機關的權責，由各主管機關認定，而不能過於僵化。

◎ 蔡司長敏廣

司法院的法官系統籌調派，由司法院統一發人事令，因此認定為本機關沒有問題。但台北市政府將其人事權授權各局處，若社會局及其附屬機關只共有一個人甄會，則屬統一調派，適用本機關的範圍就沒有問題，但若該附屬機關有其個別的人甄會，則屬於他機關。此外本問題在職務列等相同的職務可以陞遷法第 13 條解決，因主管間有可以職務遷調的規定，但若職務列等不同，例如本案則因職務列等不同，無法適用 13 條之規定。

◎ 韓處長英俊

公務人員陞遷法是人事管理上最後訂定的法規，因為陞遷本來為機關首長的用人權，陞遷法的制定即限制了機關首長用人的權利，陞遷法中關於本機關的認定，誠如剛才蔡司長的說明，剛才提到以外補

的方式處理進用附屬機關的問題，則實務上多是機關為該擬升任人員“量身訂作”設計資格條件，這個問題現下應該無法馬上解決，建議由銓敘部將本建議帶回研究，以治本的方式處理，我想這是台北市政府，也是全國各機關的期盼。

◎ 蔡委員良文

關於本建議案銓敘部應積極研議修正公務人員陞遷法，並需與公務人員考績法修正案配合思維，以達人才遷調之效。

◎ 黃委員富源

過去個人在學校擔任教職時，若看到不合理的情況總是先批評，但當我初任行政職務時，逐漸的，開始會去思考，不合理的事是否係因於當時的時空而有特殊考量。陞遷法的規定目前看來可能會有令人質疑的地方，但可能係因有其當時的考量，因此還是由蔡司長將本項建議帶回銓敘部研究。另關於法規解釋的問題，解釋不能超過法律的限制，所以銓敘部的解釋權還是有限的，也請各位體諒。

提案七：為積極配合政府鼓勵生育政策，以及落實保障育嬰留職停薪人員權益，建議育嬰留職停薪期滿當日復職之公務人員之差假、考績從寬核給。

◎ 蔡司長敏廣

有關本案第1項建議育嬰留職停薪期滿復職人員可否參照服兵役留職停薪復職之人員，當年度按比例休假，此為非常好的建議，當時使服兵役留職停薪當年度復職人員有休假，係考量服兵役係為國家盡義務，至於育嬰雖非為國家盡義務，但時至今日意義已然不同，未來在修請假規則時會將此一考量納入參考；上次修訂請假規則時，勞委會就此有意見，因此未修正這項規定，但目前時機應已成熟，會將此部分納入考量。

本案第2項建議，辦理育嬰留職停薪人員，同年度復職在不重複給假及補助費之前提下，可繼續實施當年未完成之休假權益，此建議在現階段法令中，是許可繼續實施當年未完成的休假權益。至於涉及

聘僱人員及職工部分事屬人事行政局之職掌。

至於建議育嬰留職停薪人員復職當年度考績，可否不受機關甲等比例人數的限制，此尚有待研究，因育嬰留職停薪當年度考績通常為另予考績，而考評的是其任職期間的表現，與其是否育嬰留職停薪無關，亦即不會因其育嬰留職停薪即將其考乙，則不受甲等比例限制的建議在合理性上似有所欠缺，但我們會將本案帶回研究。

◎ 黃委員富源

關於兩性平等的政策，考試院均很重視，基本上係朝向放寬的角度。惟一如司長所提其他行業的意見。剛才與市長提及此為國安問題，我國憲法中有保護母性的基本國策，以此前提，則關於請假規則、留職停薪辦法、考績法另予考績相關規定的修正等，均在研議中。

◎ 郝市長龍斌

感謝考試院就本府所提 7 項建議案，除第 2 案外，對其他各案均原則同意或部分採納的決定。

◎ 李委員選

考試委員參訪的目的就是聽大家的聲音並解決基層同仁的需要，針對提案四，本人希望能了解本院完成修法後，對於解決衛生局所提出之問題有無幫助，若無幫助亦請提出作為未來相關法案修正之建議。

◎ 林副局長秀亮

若只有技正 1/5 可以醫事人員任用，但在實務上碰到的困難是，若只有技正可以醫事人員任用，其陞遷管道仍受到限制；當然專業的醫事人員對於業務推動會更順利，惟目前約 90% 是行政職人員才能擔任工作，而且這幾年高考錄取率很低，因此在人員的羅致上十分困難。

◎ 李委員選

我比較關切的是專業人員在推展業務的需求面，期望能藉由修法以解決實務面之問題。

◎ 邱副市長文祥

若技正 1/5 可以醫事人員任用，為何副處長不可以有 1/5？

◎ 郝市長龍斌

針對考試院提出的 5 項問題，請人事處回答。

◎ 人事處

5 項問題除了第 5 項問題已於前面提出，其餘 4 項問題經綜合檢討認為目前的考選制度與分發任用方式是可切合我們的需求。再者新任人員目前均有職前 4 個月的教育訓練，這些人員到任後會到文官學院進行 1 個月的基礎訓練，此外各機關亦會依其特性及需求另對新任人員施以新進人員訓練或專業訓練，因此這個部分亦能順利執行。第 3 案關於現行公務人員之培訓法制，如何提升地方機關公務人員執行職務能力部分，於簡報中業就本府因應機關業務需要所為之訓練作說明，尚能切合本府的執行，另外公訓中心亦負責年度的課程規劃、設計及執行，法制部分則由人事處配合協助訂定。第 4 案部分，本府自 97 年施行獎優汰劣迄今，在管考上落實平時考核，考即能核實評量，獎懲方面，本府透過創意提案及模範、優秀公務人員的表揚，即時送獎，以達激勵作用，並能提高工作士氣。

◎ 韓處長英俊

就第 4 案補充說明，主管人員的訓練中缺乏關於考核的訓練，尤其初任主管人員如何辦理考核的訓練，在現行訓練課程中十分缺乏。至於如何做好平時考核，以台北市政府為例，要求首長做好平時考核，市長並允許人事主管在市政會議中向各機關首長說明此一重要性，配合人事主管在機關中宣達，因為受到市長及首長的重視，因此能落實平時考核，這不是法律的規定，而是執行面的問題，提供各位參考。

獎優汰劣發想於市長的要求，初時市長要求破格擢升，但無法突破法律的框架，才研究出來獎優汰劣的制度，也就是與模範公務人員及一次記 2 大功相結合，讓這些人員可以排除機關陞遷考核上資績排序的限制，而獲得優先陞遷，這是我們執行 3 年來十分有績效的制度，提供參考。

◎ 蔡委員良文

台北市人事處口頭及相關報告的經驗十分難得，請提供書面資料，提供目前與未來考績法修正案落實執行之重要參考。

◎ 郝市長龍斌

書面資料由人事處彙整後，一星期內送考試委員參考。

◎ 歐委員育誠

首先肯定市長市政建設之績效。另在簡報中所顯示的人力結構基本上是正常合理的，其中少數職等再稍加調整，即可解決部分問題，這點相信考試委員都會支持協助。

另要請教 3 個問題，一是市政府人事費佔預算比例如何？二是中央行政機關總員額法公布後，未來人力可作有效活化運用，台北市政府對此看法如何？第三，目前職等係基於中央與地方一元化的管理，所有機關列等均在 14 個職等的框架內，而有些國家採二元管理，在中央及地方分有不同的職務列等，若跳脫現有的框架，思考地方另有不同職等序列，待遇問題亦作此規劃，其可能為何？拋出此問題提供腦力激盪。另外要肯定人事處的表現，台北市政府人事處的業務一向在年度績效考核中均是第 1 名。

◎ 韓處長英俊

針對老長官的第 1 個問題，台北市人事費的比例 99 年佔預算比例為 49.92%。是由 90 年的 50.69% 開始逐年下降。第二，台北市政府馬前市長任內在員額控管有相當績效，精簡人數多達一萬人，主要是北銀及公車處的民營化，實際精簡人數與現在實施員額零成長的控管結果相當。至於地方公務員法制可否另外思考，以日本為例，係中央及地方公務員分別立法，中央及地方公務員顯少交流，交流的門檻非常高，至於我國可否捨棄中央公務員及地方公務員的交流？若可，則可將地方公務員另行立法；若否，則若要將中央及地方公務員分別立法，尚需審慎研究。

◎ 高委員明見

台北市雖為五都之一，但其既為首都，基於衡平性似應有特殊考

量。另第二項提案事涉敏感，因精神障礙與肢體障礙的狀況十分不同，精神障礙是個籠統的名詞，含括輕型的精神障礙，如憂鬱症、失眠等，以及嚴重的精神分裂等，二者差別很大，目前醫學已經進步到可以界定精神疾病是否為基因或分子醫學可以判斷，如精神分裂症，這項疾病目前醫療界尚無法根治的，但輕型的憂鬱症、躁鬱症則可以用藥物適當的控制。考試院在審查這些公務人員任用的消極條件時，將原條文中經合格醫師證明的規定修改為經精神科專科醫師判斷是否為可治療的精神疾病；另外在考試上雖然沒有對精神障礙加以限制，但是在嗣後的訓練上，已經對此有做規劃，因此雖然在考試時無法篩檢，但是在訓練的關卡上，會就嚴重精神疾病者加以篩檢，以達考訓用合一。嚴重精神疾病人員在涉及公共安全或個人生命安全職業上非常危險，但現在因弱勢團體堅決反對就消極資格加以限制，因此我們只能在訓練上作篩選。

◎ 張委員明珠

就我在中央及台北市政府服務的經驗，我也認為台北市政府的組織編制人員職等偏低，以委員會的組織結構為例，之前我擔任訴願會主任委員時，除了主委外只有 3 位簡任人員，其中專委與主秘都列 10 職等，副主委 11 職等，這種結構非常難以逐序培養主管人才，專委與主秘職等相同，業務職掌難免重疊，權責分工不易。此外，因考量台北市為首都所在地，並為台灣指標性城市，因此將來在地方機關職務列等討論中，我支持台北市政府職務列等的合理調整。我剛才與高委員永光交換意見，或可就國外有無關於首都城市組織架構之特別規範先行蒐集研究，提供將來討論各直轄市職務列等之參考。

台北市在各項專業法規的執行力及政策的領先性等均為各界肯定，我也以曾為市府團隊一員為榮。

◎ 邱委員聰智

提 2 個小意見，剛才市府簡報中提到獎優汰劣的部分，請問有無發生公務人員保障事件，若有，其結果如何？另在簡報內容中提到提升人力素質，有選送人員出國進修念博士或碩士學位，人數大約多



少？如何調配其工作？因若進修時間較短，則攻讀學位的可能性就較小，時間長則可能影響公務推展，制度上也不容易配合；因此，想請問市府是如何克服這樣的難題。以上 2 個問題。

◎ 黃委員俊英

郝市長提出市民年輕化的政策，在台灣人口年齡結構快速老化的今日，提出此一施政重點很有魄力。市民年輕化有 2 項重要途徑，一為鼓勵年輕人移居台北，另一為鼓勵生育，如助妳好孕專案。要鼓勵生育，除了助妳好孕這類金錢性誘因之外，若能再配合非金錢性的誘因，效果會更好。以前新加坡為鼓勵年青人生育，也提供祖父母津貼，即祖父母照顧孫子女也有數千新幣的津貼，這也符合華人社會的生態，提供市府參考。

◎ 韓處長英俊

就邱委員提出的 2 個問題回答，在汰劣部分，我們的程序都做得非常完備。至於出國進修部分，係自去年開始實施，去年本來有 2 位提出申請，但其中 1 位因故無法成行，只有 1 位迄今尚未成行；今年請各局處推薦人選也只有 4 位，主要係因為今年台北市政府舉辦花博，優秀的同仁都支援花博；目前已開始進行明年出國人員的甄選，明年沒有花博的業務，參加甄選的人數應該會較今年多。

◎ 郝市長龍斌

台北市年輕化的政策，除了生育獎助金 2 萬元，另外也有 0 歲到 5 歲每個月 2,500 元的托兒補助費，以及 5 歲以上幼兒的公立幼稚園教育費用 12,500 元，也就是一個新生兒的誕生，台北市政府就支付 19 萬 5 千元現金；此外青年住宅亦提供懷孕或有小孩的家庭優先進住，再加上產前檢查、嬰兒健檢，以及課後托育等，在課後托育上，只要有一個小孩有課後托育的需求就開班，差額由市政府補足，使其不只安心生育，包含養育、教育、安居等都有全部完整的配套。

今天非常感謝委員到市政府了解我們在考銓業務上的困難，並就我們提出的 7 個案子都有具體的回應，對於人才的進用及陞遷，非常需要考試院以及各部會的協助，相信透過此種溝通交流方式，可使考

銓法規更符合地方政府的需要，對未來台北市政府公務員充分發揮其所學所能有很大的幫助，在此代表台北市政府公務員表達感謝之意。

◎ 黃委員富源

首先，考試院對於市府所提的 7 個案子都有積極的回應，一如院長在院會中引用徐有守先生講的話：不能幫人民解決問題的就是官僚，製造問題的就是政客；因此只要是合理的、對人民國家有利的，我們都會在法制程序下考慮。今天的座談非常有正面意義。

再者，我很喜歡錢穆先生寫的「中國歷代政治得失」一書，該書提到若將中央與地方官制分開看，該朝代強盛與否與其地方制度有密切相關，在中國歷代發展中，漢朝的地方制度最佳，漢朝國祚的綿延即與其地方自治息息相關；因此我內心誠摯希望台北市市政蓬勃，因為台北市市政蓬勃即代表我們國家的強盛。

台北市作為全國的首都，當然有其特殊地位，在制度上有必要就其特殊需要加以考量；以考試院的立場，一方面需建立公平合理、一體適用的法制，一方面亦要兼顧地方自治的彈性，考試院會將台北市的議題帶回去，謹慎、認真的進一步深入研究。本屆考試院十分積極任事，國家制度縱有中央、地方形式上之分，但實體政府只有一個，不必一定要開會才能解決問題，以後可隨時聯絡，立即反應。謝謝大家。

伍、散會：下午 12 時 30 分