

## 考試院實地參訪行政院國家科學委員會座談會紀錄

時間：中華民國 99 年 5 月 26 日（星期三）下午 2 時

地點：行政院國家科學委員會 19 樓會議室

參加人員：

考 試 院：詹委員中原、邱委員聰智、胡委員幼圃、  
李委員雅榮、何委員寄澎、黃委員俊英、  
高委員明見、李委員選、蔡委員良文、  
李副秘書長繼玄、吳處長鏡滄  
楊編纂文振、簡主任益謙

考 選 部：盧司長鄂生

銓 敘 部：涂次長其梅、蔡司長敏廣

公務人員保障暨培訓委員會：林副處長揚傑

行政院人事行政局：范處長祥偉

行政院國家科學委員會：李主任委員羅權、陳副主任委員  
正宏、張副主任委員文昌、周副主任委員景揚、  
李主任秘書吉祥、廖處長文璦、郭處長明良、傅  
處長仰止、張處長慶瑞、彭副處長麗春、穆研究  
員萃、郭研究員允文、謝研究員志毅、薄副研究  
員祥裕、陳主任景松、黃主任文姬、謝主任慶春、

廖主任學謙、李主任筱瑜、顏局長宗明、陳局長  
俊偉、陳副局長銘煌

主持人：李主任委員羅權

紀錄：吳佳玲

詹值月委員中原

壹、李主任委員羅權致詞並介紹與會人員：

非常榮幸各位考試委員來國科會參訪，對於貴院推動公務人員考績法之修正深感認同。目前國科會業務量已是成立之初的5-10倍，人力顯已不足應付現有業務，種種人事問題期藉政府組織再造的機會予以解決。對於駐外超過9年以上人員，將於民國100年前儘速調回國內。

介紹行政院國家科學委員會（以下簡稱國科會）列席人員（略）。

貳、詹值月委員中原致詞並介紹與會人員

考試院辦理實地參訪主要目的是希望與各機關以直接座談的方式，將人事問題做更快速而有效的解決。以2010年IMD世界競爭力排名而論，我國所以能夠名列前茅，國科會的業務有很大的貢獻，尤其技術及科學建設的評比項目上更是表現不凡，期望國科會能繼續扮演國

家發展火車頭的角色。

介紹考試院與會人員（略）。

#### 參、行政院國家科學委員會業務概況簡報

周副主任委員景揚進行業務簡報（略）。

#### 肆、意見交流

一、現行考選制度與分發任用方式，能否確切達到貴機關用人考用配合之目標？

◎謝主任慶春：

現行考選制度與分發任用方式，大部分均符合本會及所屬機關用人考用配合之目標，惟同一年度高考3級及普考同時錄取之人員，於辦理分發作業時，建議修法請當事人填具放棄其中一項考試分發切結書，俾使用人機關確實能分發到考試錄取人員，以落實考試用人制度。以科學工業園區管理局為例：人事室及會計室均提列98年普考任用需求計2人，惟經分發結果，該2人均係98年高考3級及普考同時錄取之人員，且已高考分發於他機關任用。普考分發作業，係未填志願逕予分配，遂請求第1次增額任用需求，惟分發結果仍是高普考雙榜人員，且已高考分發於他機關任用，導致該局有分發人員，但實際上卻產生放棄報到之情形，影響業務運作，爰建議修法請其填具放棄其中一項考試切結書，以解決類此問題。

◎盧司長鄂生：

將來可考慮的做法是於考試成績放榜時，考選部內部資料已可掌握考生是否高普考皆上榜，若能掌握時間點於分發前通知雙榜錄取者，請其依切結方式擇一分發即可避免此問題；另一項部內研議的辦法是，對於考生容易同時報考的同質性考試，改變其考試期程，於放榜後再行辦理另項考試，此做法同時也可減輕報考高普考試考生，連續應考5天的負擔。

二、基於施政需要，現行公務人員之培訓法制，能否真正提升公務人員執行職務能力？

◎謝主任慶春：

本會依據公務人員訓練進修法相關規定，本會訓練進修實施計畫及年度訓練研習活動計畫表，依機關屬性、業務狀況，自行規劃辦理或參與各訓練機構所辦理之各項提升基本知能及專業知能之相關訓練或活動（如專題演講、研習、聯繫會報、標竿學習、發展數位學習教材等），終身學習時數列入升遷考核項目，並積極配合行政院推動辦理中高階公務人員選送出國研習等課程。對新近人員宜建立輔導員制度，俾能更有效提升公務人員執行職務能力。

◎李主任委員羅權：

我國對公務人員的訓練，建議仿效私人企業，以更前瞻和寬廣的視野來規劃辦理，以應付未來的國際競爭。

◎邱委員聰智：

因貴會的性質不同於一般行政機關，對新進人員專業知能訓練是否有特殊規劃，以適應貴會的業務特性？

◎李主任秘書吉祥：

以本會的業務特性，可分為學術性的科技行政業務和一般公務行政業務兩部分。在公務行政業務方面，對於新進人員本會以座談會和研習方式，針對行政事務處理、本會組織文化予以訓練；在科技行政實務訓練方面因各學術處專業領域各異，無法以研習班的方式辦理訓練，爰以具實務經驗之資深人員輔導新進人員方式辦理。

◎郭處長明良：

生物處新進人員於修習碩、博士期間，於各自專

業領域已有深入研究，因此專業知能尚無障礙，但於行政業務方面較陌生反須加強訓練。

◎胡委員幼圃：

目前許多新興部會的人力結構，正式人員只佔一半，另一半均是聘用人員，惟公務人員保障暨培訓委員會又以公務人員為主要訓練對象，因此我多次在院會提及對於新興部會之聘用人員也應給予適當的訓練。在提升公務人力素質的手段上，除目前正推動的考績制度改革及丙等淘汰制度外，在考選訓練階段也應考訓合一，以訓練的方式測驗出其是否具有創新、執行力等特質，設計合宜的淘汰制度。因此建議將保訓會及人事行政局之訓練課程，主動開放給在公務機關任職之聘用人員。

◎謝主任慶春：

依據公務人員訓練進修辦法第二十六條：「各機關（構）學校依法聘用人員，於必要時，由各主管機關商得公務人員保障暨培訓委員會同意後，得準用本法之規定。」，本會於擬定進修辦法時亦依該條規定辦理，使本會聘用人員得以參加相關訓練。

◎李委員選

今扮演退動國家發展火車頭的角色，對會內職員除了辦理執行職務的訓練外，是否有安排開發職務潛能的訓練？和企業界是否有相關訓練計畫？以因應業務上跨領域、跨專業的合作研發性質。

◎李主任委員羅權：

本會今年開始規劃5名跨領域之傑出貢獻獎，藉使學術界重視跨領域研究。

◎陳副主任委員正宏：

跨領域研究是本會未來推動方向，但相關執行內容尚在研議中。

三、會內及所屬機關各單位之員工流動性如何？是否造成業務推動之困擾？

◎謝主任慶春：

本會及所屬機關任用預算員額 480 人，最近 3 年退休人員 29 人、調出人數 91 人、調入人數 136 人、申請考試分發 30 人。

本會除中部科學工業園區管理局因屬新成立機關，員額增補情形隨員額請增辦理，至於離退人員大多為另有他就。因甄補速度快，對業務推動尚未造成太大困擾，其餘異動確實造成部分單位業務推動之困擾，需加強新進人員之在職訓練，但就另一方面而言，異動也造就出機關之活化泉源。

四、新任人員（經國家考試進用之人員）之報到情形如何？適任性如何？是否安排新進人員之職前專業教育訓練？

◎謝主任慶春：

經國家考試進用之人員，除因高考 3 級及普考同時錄取之人員經高考分發於他機關任用，導致普考分發人員放棄報到之情形外，其餘人員均依限全數報到，適任性良好。

為使新進人員充分了解各項法規及權益相關事項，本會於 98 年 6 月 8 日舉辦本會暨所屬機關新進人員講習會，施予一般性訓練。規定凡於近 2 年到會之職員一律參加，總人數共計 120 人。講習課程包含本會組織業務及人事服務簡介、廉政倫理及政風業務、會計業務、文書處理、資訊業務等共計 5 小時。研習課程並全程錄影製作為數位課程教材置於本會內部網站，提供未能到訓及日後新進人員之參考。至新進人員承辦業務所需各項專業訓練除由各該業務單位指派專人及直屬主管進行專業教育訓練外，並安排赴會外相關訓練機構參加訓練。

五、國科會現有聘用人員之人數及比例為何？其聘用、保險、退撫等制度如何？政府組織改造後如何安置？

又駐外人員之任用輪調情形如何？請說明。

◎謝主任慶春：

(一) 本會現有聘用人員之人數及比例：

本會現有聘用人員 102 人、任用人員 112 人，聘用人員比例為 47.66%，均依「聘用人員聘用條例」聘用，亦為本會業務推動之主要人力。

(二) 本會現有聘用人員保險制度：

銓敘部 97 年 9 月 9 日部退一字第

29434711 號函，同意本會聘用人員公保保俸

依聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給

報酬標準表，比照同一職等公務人員計列保

俸或公保，聘用人員得選擇改投勞保。以及

該部同年月日部退一字第 09729434711 號令

規定略以：自即日起至 97 年 11 月 30 止，得

重新選擇改參加勞保並填具選擇書，以 1 次

為限，如未作選擇者，應以繼續參加公保論

且不得再變更，並經本會公保聘用人員選擇

有案。其中本會聘用人員中有 44 人參加公保，

其餘均參加勞保，據上開規定由公保改參加

勞保者計 8 人，目前參加公保之聘用人員共

計 35 人（佔 34.3%）。

(三) 本會現有聘用人員退撫制度：

依「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」及「聘用人員聘用條例」第6條規定辦理，每月按月支報酬之百分之十二提存儲金，其中百分之五十由聘僱人員於每月報酬中扣繳作為自提儲金，另百分之五十由聘僱機關學校提撥作為公提儲金。聘僱人員因契約期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆滿前離職、或在職因公、因病或意外死亡者，發給公、自提儲金本息；如因違反契約所定義務而經服務機關學校予以解聘僱，或未經服務機關學校同意而於契約期限屆滿前離職者，僅發給自提儲金之本息。另聘用人員在約聘期間病故或因公死亡者，得酌給撫慰金。

(四) 政府組織改造後之安置：

政府組織改造後，本會改制為科技部，依科技部組織調整規劃報告人員隨業務移撥原則，本會員額目前規劃均移入科技部，另亦規劃設立「行政法人國家學術研究策進會」。

(五) 駐外人員之任用輪調情形：

為貫徹駐外人員內外輪調制度，本會會內相關職務或駐外副組長及秘書職務出缺時，依據本會「職務陞遷序列表」徵詢同一陞遷序



列相關同仁調回或外調之意願。

目前本會駐外人員少數超過輪調最高年限9年者將於100年之前儘速調回國內，未來處理原則將依輪調年限6年進行調整，超出駐外最高年限9年者則調回國內。

◎郭研究員允文：

本會未改為參加勞保之35位聘用人員，是因當時年齡已超過50歲，若轉成勞保無法於退休時，累積到勞保15年年資，當時銓敘部亦表示，正在研擬將公保改為年金制，因此仍繼續維持公保。

另「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」是民國84年開始施行，但國科會是民國56年成立，目前會內仍在職的聘用人員中，有半數以上是民國84年以前即在本會服務，但其於民國84年以前之服務年資，並無任何離職儲金或退休金。

◎李委員雅榮：

未來改制為科技部及行政法人時，建議將具任用資格之人員留置科技部，而聘用人員則轉到行政法人單位服務，似可稍微減緩此問題。另建議未來進用人員，仍應以具任用資格者為主要管道。

◎張處長慶瑞：

有關駐外人員部分目前本會處理原則，是將駐外已達9年者，於年底前調回國內，在與人事行政局協商下，已有些許方案，但在本會角度上有很大的人事犧牲，因為將1個駐外人員調回，實際上須使用2個缺：國外1個名額缺，國內1個薪水缺。另本會編制異於其他機關，並無回部辦事缺，若須確實執行6年輪調，會內應有1/6的回部辦事缺，否則無法調回。目前駐外的16位組長皆為第11至12職等，本會高階職缺不足以吸收調回之駐外人員。

目前對駐外人員的問題解決，分為短、中、長期作法，短期是先凍結駐南非的2個缺，會內再凍結2個缺，使薪水得以支出；中期作法則是目前駐外

人員分為派用、聘用及任用3種，早期以派用方式比例甚高，現已儘量避免派用，副組長以下至多聘用，組長以上則因專長或特殊語言原因仍有派用，但在其契約中明訂若是從學校或其他機關借調者4年後須歸建原單位；長期做法則是應將駐外編制合法化，並設有回部辦事缺。本會目前駐外人員，是以具任用資格者優先外調，但仍會遇到第12職等缺調不回的問題，因此操作上仍請其簽具切結書，調回時可接受第11職等以下職位。

◎邱委員聰智：

國科會是否在本質上無法降低聘用人員比例？希望本院能給予何種協助？

◎李主任委員羅權：

目前本會任用人員確實不足以負擔業務量，因此無法降低聘用人員比例，未來改制成科技部後，聘用、任用人員將依其編制，行政法人部分則將漸漸全數聘用。

◎陳副主任委員正宏：

若本會能設有回部辦事缺，駐外人員回國後將可提供新知、傳承經驗，使其發揮更大功能。

◎詹值月委員中原：

國科會編制可否有回部辦事缺？

◎涂次長其梅：

回部辦事缺涉及編制及員額的問題，員額部分是行政院人事行政局權責，編制部分因事先並未收到此相關資訊，須帶回部裡研議。

六、國科會現有學術單位借調之人員之人數及比例為何？請說明。

◎謝主任慶春：

本會學術單位計有自然科學發展處、工程技術

發展處、生物科學發展處、人文及社會科學發展處、科學教育發展處、國際合作處等6單位，處長6人均是借調人員，比例100%。

6位處長原是佔聘用研究員缺，但為使其聘用法制化，爰於民國97年修改本會組織條例第14條，增列「必要時自然科學發展處、工程技術發展處、生物科學發展處、人文及社會科學發展處、科學教育發展處及國際合作處之處長，得比照專科以上學校教授之資格聘任；其退休、撫卹，比照教師相關規定辦理。」現有1位具高考任用資格。

◎李委員雅榮：

具博士學位之高考一級及格者是否可以任用？

◎李主任委員羅權：

因學門類別及行政經驗的限制，故執行上有困難，但仍以具任用資格者優先。

◎何委員寄澎：

個人相當認同李主委的看法，部分性質特殊機關，確實不適用單一思維、單一管道處理，現行副主任委員及處長向學術機關借調制度，個人認為可以繼續維持。惟須留意借調人員在職期間僅2至4年，對於貴會業務發展之銜接影響。

◎邱委員聰智：

未來高考一級及格者即具第10職等任用資格，亦可權理至第12職等，建議爾後處長職缺可嘗試以此管道任用。

七、國科會駐外人員之人事任用如何促進國際及國內科學技術合作？國外學術資訊如何正確有效傳達國內？請說明。

◎張處長慶瑞：

本會甄選駐外人員之條件為具備專業背景及外

語能力，個性上也須主動積極任事。外調人員的來源以內部引入為主，但此類人員國際經驗可能較為不足，因此本會現已建立人員培訓機制，進入國合處熟悉有關業務，至少1個月後方得外派，或當國際業務發生時，針對有意願外調人員，加強語言及與國際人士接觸等訓練。但內部引入人員仍不足，仍須外部引入來加以輔助，外部引入方法之一是從學校借調，與其簽訂契約4年後歸建，爾後有意願再行借調，但本會仍會優先考慮可長期留任之具高普考及格人員。

國外資訊進入會內的方式有以下數種：一、使用國合簡訊定期散佈會內人員，二、國內各部會及國外單位，每月定期撰寫工作報告，適宜公開的公佈至國合簡訊，不宜者則作為內部資料。最後，本會訂有每3年返國述職之機制，使外調人員能熟悉國內環境，俾利國際合作的推動。

◎ 詹值月委員中原：

貴會曾報立法院修正組織條例第20條之1有關駐外人力或聘用人員的規定，目前的困難和進度為何？

◎ 張處長慶瑞：

此修正案在立法院協調過程中，因部分立委質疑本案修改時機及授權範圍過大（該條文內容為「國科會得設駐外單位」），擔心駐外員額過度膨脹，因此希望本會將編制表亦明訂於條例當中，當時本會主委亦同意此條件，惟編制表需任派聘用三種員額皆須明訂，惟貴院認為派用員額不可明訂，經與貴院協調後發現，若無派用此項彈性機制，駐外人員根本無法運作，不如維持尚可運作之現狀，決定停止推動此修正案。

◎ 李主任委員羅權：

可否派用學術單位人員駐外，並於契約中明定4年期滿後即歸建，不須再為其另安排國內職務？

◎ 胡委員幼圃：

改革應逐步漸進，且符合現實，若將目標設定太過理想化，將使部會退縮，寧可維持現狀，不妨以主委建議之方式實行一段時間後，以設定落日條款的方式，視情形再逐步推動具任用資格者，擔任目前完全不具任用資格者職務。

◎ 詹值月委員中原：

有關該條例另一問題是，駐外單位人員可否就地雇用？先請銓敘部回應當時協調情形。

◎ 蔡司長敏廣：

駐外人員向來是任派用雙軌制，貴會現行為任派聘三軌制，組織編制表中原則可明定派用，但不可明定聘用，對此個案係個人接任司長前所發生，故不太清楚當時本部是不同意派用或是聘用部分？

◎ 張處長慶瑞：

當時貴院是不同意在本會組織法內明訂派用，若以此執行，將導致本會科學組無法運作。

◎ 高委員明見：

可否參考外交部建議之雇用當地人？因其較熟悉當地環境，亦可減少津貼等人事成本。

◎ 張處長慶瑞：

國合處有雇用當地人，惟因仍須符合當地勞工法規相關規定，因此中長期觀之，不一定能節省人事成本，尤其是美、日等先進國家，但東歐國家確可降低人事成本。

八、現行考績制度應如何執行，以作為工作考核與職務發展之依據，及落實獎懲制度，提升工作士氣，強化機關功能。

◎謝主任慶春：

本會暨所屬機關辦理考績案件，悉遵循公務人員考績法及其施行細則等法規所定程序作業，將各受考人之平時成績紀錄及獎懲作為考績評定分數之重要依據，平時考核一年辦理2次，分別於4月及8月辦理，綜合其工作、操行、學識、才能4項予以評分後，提請考績委員會初核，首長覆核及送請銓敘部審定。此外，依據「行政院及所屬各級公務人員平時考核要點」規定，每4個月考核各級屬員之平時成績，將考核結果有待改進者提醒受考人了解，並與當事人面談。

為提升工作士氣，本會於98年訂定「行政院國家科學委員會及所屬職員獎懲要點」、「表揚優良楷模實施要點」以及修正本會暨所屬機關模範公務員選拔要點等，期藉由相關激勵措施激發工作潛能，俾能同時融合個人目標及提升機關之組織目標，共創雙贏。

九、對考銓制度之其他建言

- (一) 建請支持科技部組織法訂定「本法施行前原依聘用人員聘用條例審定准予登記備查有案之現職聘用人員，其未具公務人員任用資格者，得繼續聘用至離職時為止。」之條文，以保障現職聘用人員工作權益；另科技部編制表列入「附註：表列司長職務，必要時學術研究司與國際合作司司長，得比照專科以上學校教授之資格聘任；其退休、撫卹，比照教師相關規定辦理，並由本部核定之。」規定。

說明：

1. 查本會組織條例第14條第2項規定略以，前項處長職務，必要時自然科學發展處、工程技術發展處、生物科學發展處、人文及社會科學發展處、科學教育發展處及國際合作處之

處長，得比照專科以上學校教授之資格聘任；其退休、撫卹，比照教師相關規定辦理，並由會核定之。本會目前借調學校教授擔任處長職務計6人，其中1人任用，其餘5人聘任。第17條規定略以，本會為發展科學技術業務，審核、輔導研究計畫，經報請行政院核准，得聘用研究員、副研究員、助理研究員。99年度本會經行政院核定聘用預算員額105人。

2. 99年5月4日行政院組改小組審議科技部組織調整規劃報告會議決議略以，未來科技部所需人力之量能與來源宜更多元化與專業化，建議國科會研擬科技部組織法案時，可考慮納入人力來源多元化之相關條文內容。
3. 為使科技部銜接國科會業務推動無縫接軌，現有聘用人員繼續聘用；司長職務必要時聘任，以達經驗傳承，人力來源多元化與專業化目的。爰建請支持於科技部組織法訂定保障現職聘用人員工作權益之條文以及於科技部編制表中附註司長聘任之規定。

◎ 涂次長其梅：

有關「本法施行前原依聘用人員聘用條例審定准予登記備查有案之現職聘用人員，其未具公務人員任用資格者，得繼續聘用至離職時為止。」部分，依現行聘用人員聘用條例規定，聘用人員約聘期間、報酬、業務內容及違背義務時應負之責任，應於契約中載明，不適用公務人員俸給、退休及福利等相關規定。另依公務人員保障暨培訓委員會91年1月16日函示，除有聘用人員聘用條例第5條情形者外，得依機關斟酌予以續聘者外，聘用人員應依聘約所訂期限任職，當無聘期以外身分保障，其性質與常任人員不同，貴會建請之條文內容，與前述條例立法意旨不符。

另科技部編制表列入「附註：表列司長職務，

必要時學術研究司與國際合作司司長，得比照專科以上學校教授之資格聘任；其退休、撫卹，比照教師相關規定辦理，並由本部核定之。」部分，本部就非屬社會教育或學術研究之機關（構），於其組織法規規定比照或準用教師資格聘任之核議標準，提報98年12月17日第11屆第65次考試院會審查，決議為現況有部分非屬社會教育或學術研究機關（構），其於組織法律中規定得以進用聘用人員者，得依法應予維持，若非屬社會教育或學術研究之機關（構），應以訓練機關為限，使得比照或准用進用教育人員任用條例相關規定，因此建議依本院院會決議辦理。

◎蔡司長敏廣：

有關聘用人員權益保障部分，本部雖不同意在貴會組織法中訂定此條文，但不表示不保障聘用人員，行政院與本院即將會銜發布「人員安置及權益保障處理辦法」中即有規定如何保障聘用人員，因此不須在各部會組織法規中訂定，以杜爭議。

比照或准用進用教育人員任用條例聘任司長部分，涉及貴會先前強制立法使處長可採聘任，本部就此部分曾提報本院院會討論。處長是常任文官職務，卻無考試及格資格即予任用，是否有違憲之虞，本學院會決議未來不可有類似情形發生。組織改造後司長職務將不訂於組織法中，組織法只列至幕僚長（主任秘書）之職務列等，至於司長職等及以何種資格進用，均在編制表中規定，回歸由考試院審查。前述貴會之建議，只有2位司長採聘任，已比現行全數採聘任制度讓步，至於同意與否則須由考試院院會決議。於行政院組織再造歷次開會中，已請本部將組織改造後所面臨的職務進用、資格、官制官規等事項進行研究，本部亦將擬議並提考試院院會決議。

◎詹值月委員中原：

本人曾於院會向行政院人事行政局吳局長建議，有關組織再造後人員權益受損問題，請其統一調查



送本院討論，貴會可將司長進用問題併同提出。

◎胡委員幼圃：

以健保局由行政單位改制為國營事業，又由國營事業改回行政單位為例，當中即有1,000多人無任用資格，本院院會決議為現無任用資格者進用至退休。但同時本院考試委員提出2項附帶決議，可供未來組織再造時29個部會參考：第一、前述無任用資格者可進用至退休，即代表其適用公務人員任用法，卻不適用公務人員退休法，健保局即是先例；第二、請考選部配合行政院人事行政局，針對此種無任用資格人員，辦理開放性之專門考試，全國國民皆可報名，並以健保局業務需求為考試內容，若現職人員無法考取即代表其不適任，考上即予任用，此作法合憲也可避免造成民怨。請銓敘部再報告上述2項附帶決議後續研議之結果。

◎李主任委員羅權：

請問未來學術處改制為行政法人後，學術研究司與國際合作司司長可否如同現況，由學校借調後期滿歸建？

◎蔡司長敏廣：

可以借調方式辦理，但仍須具備任用資格始可送審，現行貴會聘任之處長無辦理送審，須待其歸建學校後，始能併計退休年資，若將來同意以上述聘任方式進用學術研究司與國際合作司司長，亦同。

◎詹值月委員中原：

請范處長將今日討論情形向局長報告，有關組織再造後人員權益問題，請其一併送本院討論。

◎范處長祥偉：

局裡已將本案列為列管案件。

(二) 建請同意本會因應行政院組織功能與業務調整作業配合成立之行政法人國家學術研究策進會後，本會隨同業務移轉之聘用人員中如具有公保身分者，仍具有參加公保資格。如無法繼續參加公保者，其公保養老給付得追溯於公保年金制度化時。

說明：

本會聘用人員前均依聘用人員相關規定進用，並參加公保，直至銓敘部規定自 87 年 1 月 1 日起各機關新進聘用人員一律參加勞保，其中雖依相關規定得重新選擇改參加勞保，惟迄今本會仍有 35 人(佔聘用人員 34.3%)參加公保，其公保年資都在 20 年以上，且為本會 50 歲以上的資深同仁。渠等若於此次改制行政法人後無法繼續參加公保，而改適用勞保，則未來離職時，渠等勞保年資勢將無法達到 15 年，將無法符合請領勞保年金(月領)，亦無法適用請領國民年金，將成為社會上少數無「月領」年金者。按目前銓敘部正草擬公保年金化制度，為使渠等未來離職時得享有「月領」年金，建請同意於本會目前研擬「國家學術研究策進會設置條例」中明定是類人員未來得繼續參加公保，以保障其權益。

- (三) 未來公保年金的設計，有關所得替代率部分，對有月退俸及無月退俸之公保人員，應訂定不同之公保年金所得替代率，無月退俸之公保人員，所得替代率建議比照勞保的 1.55%。

說明：

在參加公保的人員中，有部分約聘人員(如本會有 35 位)，其未來離職時，無月退休金可領。茲查國民年金所得替代率為 1.3%，勞保年金所得替代率為 1.55%，公保保費較國民年金及勞保之保費均高，所得替代率不應低於國民年金及勞保者，未來公保的年金制的設計，有關所得替代率部分，建議對於無月退休金可領人員的所得替代率可以比照勞保的 1.55%。

- (四) 建請將約聘僱人員納入「勞動基準法」適用範圍，以期保障老年生活。

說明：

政府機關人員除任用人員外，技工、工友及臨時人員均已納入勞基法適用範圍，惟約聘僱人員尚無法適用。近年政府為建構安全社會照顧全民老年生活，除原有的軍公教人員得支領月退休金外，並陸續推出年金制度如「勞工退休金條例」、「國民年金」等，使全民皆可享有年金制的老年保障，惟獨約聘僱人員至今未能享有「年金制」的保障。建請將渠等納入勞基法之適用範圍，俾與同機關中之技工、工友及臨時人員等依勞基法及「勞工退休金條例」等規定享有「年金制」之保障。

◎涂次長其梅：

依現行行政法人法草案相關規定，必須於改制之日辦理離職，退出原加保之公保所損失之年資，僅能發給保險年資損失補償。因此貴會建議內容與此法規定不符，若本案聘用人員有其組織任務特殊性，而須例外規定，則須請貴會再補充強化需用差別規定之理由，再進一步研議。如政策同意其繼續參加公保，基於人事制度管理的一致性，有關任用、服務、俸給、保險與退離等事項，也應適用原聘用人員條例辦理，不可就保險事項選擇性適用。另公保養老給付年金制若完成立法，僅有公保被保險人始可主張適用，已退保者即無法適用年金制相關規定，尚具公保資格者始得適用。

所得替代率部分，立法院去年因私立學校教職員改投勞保時，作成附帶決議，涉及公保、勞保兩項社會保險之財務穩定性，及政府財政等諸多問題，行政院於99年5月10日作成政策決定。有關私立教職員續留公保體制內改革，養老年金給付率為1.3%，提高財務所得增加的經費負擔，及實施後年資部分反應在

保險費率調高，實施前的年資部分則由政府學校退休人員，按照法定繳交的保險費負擔比例個別負擔。但上述規定僅適用於私校教職員，有關兼具勞工身分的公營事業人員、駐衛警、法定機關編制內約聘人員、立法委員、政務人員及地方行政首長等，均無相關規定，因此事涉及政策、技術及溝通協調面，若影響公保準備金廣泛，應審慎研議，目前本部擬成立跨部會專案小組進行研商，待有具體結果再行修法推動。

有關各機關聘用人員屬性，雖是企業進用人員，但仍與國家發生公法上契約關係，與勞工與雇主基於勞動契約發生之私法關係，權利義務不同，亦與勞委會於96年11月30日相關規定，指定公部門各業務非依公務人員法制進用之臨時人員可適用勞基法規定不同。本部於98年12月陳報考試院審議之「聘用人員人事條例」草案即規定聘用人員自聘用之日起與國家發生公法上職務關係，不適用勞動基準法規定，惟草案第33條規定準用勞工退休金及相關法規，以明確規範其退休權益，但本草案業於本（99）年2月10日由本部先行撤回，重新研擬。

◎郭研究員允文：

改制為行政法人後，若強制現行仍保公保之 35 位同仁，不得繼續保公保而須改投勞保，將使其兩頭落空，亦無法領取國民年金，因此希望於行政法人之設置條例中明定，是類人員未來得繼續參加公保，以保障其權益。另本（99）年 5 月 2 日行政院審議科技部計畫時，亦提及此作法似乎可行。

除私校教職員外，行政院亦曾要求經濟部研究兼具勞工身分之聘用人員，最後之報告內容係要求公保折合率，能比照私校教職員辦理，是否也可仿照此程序，由本會提出報告予行政院參考。

為何技工工友臨時人員均適用勞基法，而約聘人員卻不適用，長期以來約聘人員內心深感不平。

◎薄副研究員祥裕：

文官體制核心為文官任用，非文官任用即非常聘人員，但機關內以聘用 20 年的人員，仍視為臨時人員可能需要折衷，自民國 84 年實施之離職儲金給與辦法，因其為離職金原無包含退休的概念，退休一定為年金制，年金制之三要素為時間、本金、利率，但離職儲金缺少利率此要素，其只適用銀行定存利率，現行退撫基金均要求營利須達 5% 以上，始能確保支出。

勞保與公保每月繳付保險費相當，但勞保提撥率可達 1.55%，而公保只有 0.6%，除其績效表現外亦考量兩基金未來風險管理問題。公務人員體系退休及保險給付，勞工與公務人員給付比例正好相反，公務人員退休給付有將近 70% 之折合率，故保險部分不能超過 30%，否則退休後領的錢比在職時還多，所以保險給付上限設定為 20%，計算後 35 年年資退休最好的給付率為 6%，加起來不超過 95%，勞保為 1.55%，因此 35 年退休薪資給付率約 50%，退休給付新制實施 15 年後才思考此問題，尚未定未來年金給付率為多少？但以現行利率條件可想見肯定不高，因此勞工依靠的是保險部分，但現在會內聘用人員是處

於最弱勢的部分，若將來以年金制來看的話，公保部份只能用到6%，非年金制更差，在退休部分無任何月退給付，公保部分也是一次領。

◎李主任委員羅權：

依我國退休制度規定，服務年資須達一定年資始能領月退，就社會安全制度而言，美國規定均為月退較為合理。

◎邱委員聰智：

建議可從大法官相關釋字中，尋找超越現行法律的相關法律原則作為尋求解決的可能途徑。技工、工友及臨時人員與國家之間係契約關係，但是否為公法上契約關係，尚有很大爭議性。現行行政機關將委外契約皆定義為行政契約，技工、工友為長期契約關係，但臨時人員一年一聘，故非長期契約關係，銓敘部之法令解釋亦符合現行法律解釋，應予肯定。但若原本之一年一聘發展成長期聘用，致使臨時人員人生發展機會無形中反而受有限制，其責任是否應全由約聘人員負責，而國家全不負擔，似有探討空間。或許可以循信賴保護原則切入，在兼顧人員權益及國家財政負擔間尋找妥適的保護平衡點。組織改造或精簡過程中，若導致相關人員可預期利益之喪失，宜仿效日本於相關法令中，設有過度條款或救濟制度，以保障其權益。

(五) 關於考績制度之建言：

1. 建議考績制度以360度考核方式執行(即同單位之間上下左右雙向的考核：長官、部屬間互考；同仁間互考；不同單位之間的雙向交叉考核；不同單位之長官、不同單位之部屬間互考；不同單位之同仁間互考)，不但可做到全方位考核，且可降低人

為因素衍生的弊端。

2. 建議提高考績乙等比率，考績丙等不設限。另獎懲案件，獎多懲少，獎過於浮濫，懲輕輕放下，獎懲失衡，無法激濁揚清，喪失獎懲功能，建議研議改善方案。
3. 公務人員考績，係以平時工作、操行、學識、才能據以考核獎勵，與年資無關，建議取消公務人員考績法第七條對現行已達年功俸最高俸級者，甲等給與二個月、乙等給與一個半月獎金之規定。

◎涂次長其梅：

有關 360 度全方位考核部分，於本部訂定公務人員考績法修正草案時，即有許多專家學者建議實施，但基於實務操作上恐有困難之考量下，改為增加面談與同儕評比機制，又同儕評比機制，於送本院院會討論時，亦於諸多因素考量下取消。本草案已於本（99）年 4 月 6 日送立法院，同年 5 月 20 日經立法院司法及法制委員會初審通過，但仍有部分須再修正。

考績獎金分為考績晉級獎金已達最高俸級者因



已無法晉級者，故給予晉級獎金補償之，依現行法令無法修改。

(六) 關於考試及格人員敘薪標準之建言：

初等考試、普通考試及高等考試三級考試及格人員，分別佔委任第一至第三職等、委任第三至第五職等及委任第五職等至薦任第七職等缺；初等人員以委任第一職等、普考人員以委任第三職等敘薪，均以所佔職缺最低職等敘薪，惟高考三級人員，以薦任第六職等敘薪，建議統一標準，以符公平。

◎涂次長其梅：

高考三級及格者依公務人員任用法規定，可以薦任第六職等或委任第五職等進用，究以何職等任用係屬機關首長權責。

伍、詹值月委員中原總結：

此次參訪得到許多資訊，有關國科會提出的6項建議中，除與現行法令不符者外，有三項須帶回本院研議，再以書面回復貴會：第一、協助駐外人員調回國內辦事

的法規修訂；第二、駐外人員可否以借調學術單位人員方式辦理，期滿後歸建原單位方式辦理；第三、組織改造後現職人員權益等問題。期許未來國科會改制成科技部後，能在我國競爭力提升上發揮更大的功能。

陸、散 會：下午5時15分

主 席：詹中原