

# 考試院實地參訪行政院原住民族委員會文化園區管理局

## 座談會紀錄

時間：中華民國 99 年 2 月 25 日（星期四）下午 4 時

地點：屏東縣瑪家鄉行政院原住民族委員會文化園區管理局

參加人員：

◎考試院暨所屬機關：

考試院：高委員明見、詹委員中原、何委員寄澎、胡委員幼圃、蔡委員璧煌、李委員雅榮、陳委員皎眉、李委員選、蔡委員良文、浦委員忠成、黃委員俊英、歐委員育誠、林秘書長水吉、吳處長鏡滄、張參事兼執行秘書紫雲、簡主任益謙、楊編纂文振

考選部：楊部長朝祥、王司長俊卿

銓敘部：黃司長士釗

公務人員保障暨培訓委員會：楊委員仁煌

行政院人事行政局：盧處長坤城

◎行政院原住民族委員會：

徐副主任委員明淵、企劃處史副處長強、教文處張科長信良、衛福處蔡處長正治、經建處洪處長良全、土管處杜張處長梅莊、人事室李主任秉洲、會計室駱主任慧菁、秘書室陳主任坤昇、文化園區管理局鍾局長興華

◎主持人：浦委員忠成、徐副主任委員明淵

紀錄：陳怡君

### 壹、徐副主任委員明淵致詞

考試院浦委員、蔡委員、李委員、各位委員、秘書長各位好，歡迎各位來行政院原住民族委員會。孫主委一再交代要向各位致歉，無法前來與各位座談，因為現在是立法院總質詢期間，所以主委幾乎都被綁在台北無法離開；也謝謝各位對原民問題的關心。

感謝大家蒞臨原住民族委員會文化園區，文化園區對文化的保存及推廣有很好的表現，現在雖因資源、設備不足，但我們會繼續努力，期待它未來成為世外桃源。孫主委很重視這次委員的參訪，要求所有的主管參加，為大家逐一介紹各位主管。

（徐副主任委員介紹原住民族委員會與會主管）

## 貳、浦委員忠成致詞並介紹與會人員

徐副主委、原民會的老同事、考試院各位委員、秘書長、各位同仁午安，今天我們遠離台北，而且也已經換上原民會致贈的背心，應該改變氣氛，不要太緊張，輕鬆一點。這個場次本來要安排在台北，但是若只是到原民會參訪，實在難以實地了解原住民族問題的實際狀況。台灣原民人口雖只占2%，但原民地區占台灣土地之46%，其資源包含水、森林、空氣等均對台灣有很大的影響。此地是多族群匯集之處，所以選在文化園區辦理這次的座談會；同時也回應第11屆就職1年多來考試院同仁對原住民相關議題的關切。考選部楊部長並特別參加此次的行程，原民會與考選部過去常針對許多議題不斷的討論，亦期待藉這次機會面對面的溝通，相互了解並達成共識。

我們每次的訪視均受到院長高度重視，都請秘書長陪同；同時參訪發言內容亦均有同仁記錄，未來會將各次訪談、意見溝通內容，包含議題及解決方式等所有圖文資料彙整成專冊。為了破除以往考試院位居台北不易與民眾接近的公部門的印象，因此，近1、2年來不斷至地方訪視，包含公、私部門；尤其在關院長領導下，許多興革事項特別是考績及退撫制度的改變，也透過參訪了解各界的意見。請原民會的老同事多利用這個機會，針對考試院最近所進行的興革提出看法。

接著來介紹參訪的委員們及考試院陪同參訪同仁。

（浦委員忠成介紹與會委員及工作同仁）

## 參、原民會簡報

## 肆、議題座談

一、歷年來特種考試原住民族考試技術工程等類科均有不足額錄取情況，原民會是否有具體因應策略？

### ◎洪處長良全

書面資料中原民地區公務預算的13億，為99年公告預算金額，係不含原鄉農路及莫拉克風災的部分，若含該2部分，則預算高達48億多，工程技師本會編制6位，有成立原民處的地方政府如台北縣、花蓮縣等8個縣及原住民55個鄉鎮共約有80位左右。每年土木技師的招考常因專業科目未達標準而無法足額錄取，本會自96年開始與設有土木工程科系之大專學校合作，針對原住民進行專業上的訓練，希望以輔導的方式提升其土木的專業，並輔導其參加國家考試，其中96年三等考試錄取4名、四等考試錄取8名，97年未輔導，

98年三等考試錄取6名、四等考試錄取10名；本年希望能仿98年的辦理方式或以基礎班或密集班輔導等方式。以上簡單說明。

◎浦委員忠成

謝謝洪處長的說明。13億為例年來正常的執行額度，若加上莫拉克風災的預算40餘億，將使其執行人力更形顯少，此狀況如何處理值得討論。

◎李委員雅榮

這個問題不只是我，其他同仁及考選部也都長期十分關心。剛才浦委員提及46%的土地是原鄉，而全球性的氣候變遷及921過後等對山區的環境是很大的考驗，若要建設永續的新故鄉，水保、土木人才必不可或缺。我進入考試院服務年餘，也觀察到常常無法足額錄取土木技術人員，我本身為工程背景，也常與命題、閱卷老師聊到此一現象，但因土木、水保等工程類科涉及公共安全，若程度不足者擔任該項工作，亦不利於百姓，其間的分際如何拿捏，剛才提到的培訓就是一項必須做的。原鄉的子弟在文史、藝術上的才華不輸非原鄉子弟，但是在理工、技術科方面學習的人數似乎較少，因此在技術類科或許可以考慮釋放適當員額出來給一般應考人，讓他們也能來為原鄉服務。

國家考試分高考、普考等共五等，不同等別有不同錄取標準，未來報缺時是否可以考量先從初等、普考考試及格者進用，而後使其在進入公務機關後，晉升速度快些。

另外一個可行的方法是，若3年內無法透過公務人員考試進用的職缺，或許可考慮由專技考試轉任的方式。以上方式均已在研議其可行性，或可解決原鄉急需人才的困境。

◎王司長俊卿

原民特考中技術工程類科不足額的問題，部裡亦有思考一些解決方案，以下向各位報告：

1. 應試科目部分有檢討的餘地，技術類科傳統以來多比照高普考或地方特考的類科設計，惟原鄉地區在基層建設人員需用的知識未必與目前所有的應試科目完全相同，以我個人的觀察，目前部分設計上較理論性的應考科目，亦為原住民子弟在應試中成績表現較不理想的科目，以致無法達到錄取標準，類此在實務工作上應用不多，有無必要列為應試科目，我們都在積極研究中。
2. 在考選部與教育部的會談中，亦曾討論此議題，並請教育部協請各大專院校強化對原民學生專業技術深度及廣度的輔導，亦即進行札根工作。

◎楊部長朝祥

針對此一議題，考選部辦了8場偏遠地區及原住民族特考相關的座談會，對於部分與會人員所提建議，個人覺得很有助益，在此提供原民會參考。

1. 就剛才處長所提到的培訓班，有原鄉承辦人員建議加長施行時間，有助原民子弟參加國家考試；再者因為目前係委託學校辦理，因此對象僅限於學生，未來希能適度開放甫畢業或學校附近的原民子弟參加，使其透過培訓的過程，增加國家考試錄取的機會。
2. 應考資格方面，今天早上論及蘭嶼地區應考資格較為嚴格，原民子弟需設籍5年以上才可報考，因此或可在未來檢討考試規則時加以考慮；惟若經過一段時間仍無法透過原民特考方式招募人員到原鄉服務，或許可考慮將名額改列至地方特考或高普考。
3. 應考科目部分，都會區、偏遠或原鄉地區所需人員專長不甚相同，因此會就應考科目作全面檢討。
4. 日前在與教育部協商過程中，希望大學教師可在原住民子弟就學期間，除督導其學業外，並輔導、鼓勵其參加國家考試。

最近考試院會議多次針對原鄉或偏遠地區募集人員不易的問題進行討論，考選部將於近期內邀集相關部會包含原民會、人事行政局、銓敘部、保訓會，就此問題提出整體性的解決方案；惟這些地區畢竟與一般地區有條件上之差異，若要完全解決，仍需其他許多相關的配套措施，非只有考銓單位能解決，而是要所有單位共同努力。

#### ◎浦委員忠成

原住民學生在數理科技方面的成就，確實難以與享有許多資源的都會區學生相提併論，相較於社會科學的人數，這方面的學生人數的確是較為稀少。

蘭嶼分發區的問題已擱置數年，上上星期我才與該地區議員及鄉長通電話，其亦主張可由非原住民來遞補，因為懸缺過久會影響整體行政；此外，是否可以考慮建置某一機制，如當年無法足額錄取時，就可以將該缺額轉到其他考試，俟來年有缺額時再開缺。

原民會是一個十分特別的機關，其組織如同小型的行政院，其位階上應係統合各部會關於原民相關議題的機關，而非包辦所有事項，亦因此在經費上常捉襟見肘。

#### ◎蔡委員良文

剛才提及的專技人員轉任公務人員的部分，目前考試院的政策是朝緊縮的方向，至於針對原住民族的部分是否可再開放，似可再思考。再者，員額開放的問題可由原民會與相關單位協調，甚或部分員額納入高普考中。至於考試規則中訂定針對一定期間錄取不足額的

類科，其專業科目平均未達 50 分者，可設定較低門檻，例如 45 分以上，達該標準再經 6 至 9 個月的專業訓練及格後，再發給合格證書等類此配套措施。

#### ◎何委員寄澎

早上院會中因楊部長的報告，讓大家再就一向關心的原住民族特考議題提出討論。剛才又聽到大家許多可行的建議，讓人深信長期以來原住民族特考錄取不足額的問題可望漸漸改善。個人也要呼應蔡委員所提，50 分的及格門檻其實並非顛撲不破的標準，若因召募不到人員而使用代理、約僱人員，未必更符合公共安全的考量；且筆試並非萬能，因此若調降為 45 分，再經過培訓，亦應可望成為適用的人才。

一年多來經過大家多次的討論，未來依此種種方向努力，相信問題均能解決，也很高興聽到這麼多新意見。

#### ◎胡委員幼圃

原住民在就學階段，均有適當方式彌補其先天環境的不公平的補救措施，例如第一志願學校一般學生及格標準 60 分，原住民學生則 40 分及格，國家考試卻無此類措施；只是若涉及公共安全，雖降低筆試標準，品質卻不能降低，只是以不同方式例如訓練等方式來補足。

#### ◎李委員選

本人過去曾在長庚企業下的學校服務過，王永慶董事長十分重視協助原住民同學專門技術的培養，以使其能自食其力，例如長庚技術學院專門培養護理人員，明志科技大學則以專班協助原住民學生培養工科的能力，就學期間學費、生活費等均由企業協助，以培養原住民同學的自信、能力；此外因原住民同學對於醫療、科技等知識學習上較有困難，學校並成立學習輔導機制協助學生考證照；原民會或可參考與學校合作，及早協助尚未畢業或應屆畢業學生提早作考試與服公職的準備。

培訓班的成立為較具體的做法，建議會能以有限經費集中於此，可能較有幫助。

#### ◎蔡委員壁煌

原住民族特考技術工程類科錄取不足額的問題，其實在地方基層特考許多類科亦有相同的問題；為何考生願意報考專技考試，而在公務人員的考試卻會有錄取不足額的情形？這個問題涉及公務人員的職責、工作性質及待遇，與取得專技證照在民間工作有所不同。剛才王司長提及調整應試科目的構想是值得討論的，因為公務人員

的職責與取得技術人員證照在民間工作所負的責任不同，二者雖均牽涉公共安全，但公務人員更負有督導及執行的責任，所以對於相關工程類科公務人員的考試，似可考慮將一些理論科目改為測試其督導、行政能力的考科，或許更可以錄取到適合的人才，也讓原住民族特考工程類科更不會發生錄取不足額的問題。

◎陳委員皎眉

我相當關心原住民的工作權，因為有工作才有尊嚴。剛才談到如何協助原住民通過國考，當然是很重要的部分，但可否更早一步讓孩子在學習時得到幫助。原住民朋友因機會不足、環境不好、資源不夠，所以應更早期提供幫助，而不是僅在任用時降低對其要求的條件，更應協助他們，使其能力更好、更有尊嚴，也是原住民朋友較為樂見的。

◎浦委員忠成

本次座談會希望與訪視機關充分溝通，以助於在未來制定措施、策略及相關法制作業時能達到共識。

剛才蔡良文委員提到分數的問題，原住民對數字不太在意，曾有一位師大的教授針對原漢學生作調查，發現原住民學生考了5、60分仍然快快樂樂的，漢人學生考了8、90分還愁眉苦臉，因為漢人父母從100分算起，少一分打一下，原住民父母是從0分開始，永遠有進步空間，這種文化差異，在競爭上當然就居於下風。

二、對於族語是否納入原住民族考試，各方正反意見不一，對於族語是否納入原住民族考試及相關族語振興事項之策略為何？現階段規劃情況如何？

◎張科長信良

原住民族特考加考族語係依據原住民族基本法第9條，惟該條並非強制性的規定，另考量族語的學習推廣雖已納入國民中小學正式教學，然整體而言仍未十分普及，因此希望先以先考後訓方式，即先讓錄取人員於實務訓練期間統一辦理研習，研習後再辦理認證；惟長遠看，若要傳承原住民文化、強化原住民公共服務人才的文化觀仍建議將其定為應考資格。

◎浦委員忠成

此議題的提出係因過去幾年考選部與原民會一直就此議題進行討論。台灣原住民語言已被聯合國教科文組織視為瀕危的語言，有些族群如邵族，語言能說的已不到10人，語言文化的凋零十分快速。

原民會的規劃構想是先考後訓，訓練屬保訓會職掌，但今天該會相關業務主管人員無法隨行，至於族語要不要列為考科，目前我正在做問卷調查，幾年前持反對立場占大多數，但我想這是一種惰

性，長期來看仍應堅持此理想；目前族語認證也一直在進行中，許多學生堅持學習族語，獲得加分的機會；至於原民特考與族語認證如何聯結，是當作門檻或考取後限定期間內通過族語認證等方式，其認證需與學生或一般族語認證考試有所區隔。

語言文化是民族文化重要的基礎，若連原住民族文官都不願意學習，將難以冀望其他一般原住民去學習。

#### ◎楊部長朝祥

浦委員是原民族語認證的「發想者」，我也是將母語列為國中小必修之鄉土教材的「催生者」。

文化大多透過語言方式呈現，若不懂該語言則難以了解該文化，未來宜將族語能力列為服務原鄉同仁之能力，惟九年一貫實施迄今約8年左右，原民語言的推廣尚有一段路要走。我比較贊同浦委員剛才所提，在目前階段不宜將族語能力作為門檻或考試科目，而是考上之後再訓練其語言能力，或許將時間拉長，當九年一貫修習原住民語言的小朋友長大後，因其較有基礎，再考量將族語能力作為門檻或考試科目。若貿然將族語能力作為門檻或考試科目，將影響未具族語能力者之工作機會。

#### ◎蔡委員良文

有關族語認證合格者或應考資格或加分規定一節，後者按國家考試加分優待之規定多數均已刪除，現階段似可在任用陞遷積分上加分的方式，較為可行，同時亦可保存原民文化。

#### ◎高委員明見

由剛才大家提到原民會辦理原民特考土木工程培訓班，培訓績效良好，針對土木工程類科錄取不足額的問題，可否由已有足額錄取的類似技術類科中增額錄取後，再經過訓練，因原民會沒有經費辦理培訓，可以經保訓會培訓後，再轉任到土木工程，如此同時可提升人員素質並解決錄取人數不足的問題。

#### ◎蔡委員壁煌

現階段尚不宜將族語列為考試科目，但整體來看應可分2階段來實施：先採取鼓勵的措施，即先將族語認證作為加分誘因；未來則可以要求需通過族語認證才可任用，這樣應有助於族語的推動。

#### ◎浦委員忠成

考選部與原民會的共識已愈趨一致。

#### ◎鍾局長興華

針對此議題，曾二次到考試院參加案例的討論，今天各位手上的資料分甲案及乙案，甲案係將族語列為考科，乙案係採先考後訓方式，目前仍朝此二方向推動。

三、 為照顧退休文官，並激勵其繼續參與社會，原民會是否規劃成立原住民族公務人員退休協會？

◎李主任秉洲

針對此議題，目前有歐委員在 95 年推動成立全國性的「公職退休人員聯誼暨關懷服務協會」，其對象包括公、教人員和公營事業機構退休人員；各縣市亦均有成立公教退休人員協會，並編列預算補助協會各項活動，這兩種協會，其參加對象多以區域性為主，不以族群為區分。經探悉，有一以族群為對象之協會為台東縣軍公教原住民退休人員協會。從協會的立會宗旨和運作經驗來看，成立原住民公務人員退休協會若能與各縣市志工制度結合，應可使其繼續參與原住民事務，貢獻其豐富經驗與智慧。由於退休協會是依人民團體法規定成立的社團法人，發起人以自然人為主，行政區域為其組織區域，站在原民會的立場，希望並鼓勵熱心之退休原住民公務員發起並成立區域性協會，例如台東的案例，俟有相當基礎再進而以團體會員名義結合而成立全國性原住民 退休公務人員協會，本會均樂於配合並提供必要的協助。

◎浦委員忠成

原民地區的公教人員，通常為地方性的意見領袖，因此退休後，對於政策的宣導、推動上，可協助原民會相關機關將政策推動到各個角落，因此退休協會的目的除使退休的原位民公職人員貢獻經驗、智慧外，更有此一功能存在。

四、 總統宣示推動「實驗性民族自治」，原民會對「實驗性民族自治」之架構及人力規劃構想如何？立法進程如何？保訓會國家文官學院即將成立，對於原住民族自治管理人才之培訓，原民會有無長遠之規劃及需協調事項？

◎史副處長強

依據原民會陳報行政院之「原住民族自治法（草案）」分 2 種設計：1 萬人以上成立自治縣，劃分為自治鄉；1 萬人以下成立自治區。其規模是 1 萬人以下比照澎湖縣政府的編制，1 萬人以下比照連江縣政府的編制。至於在推動自治方面有 8 項推動措施：

1. 培訓原住民族自治人力
2. 辦理部落核定
3. 推動部落會議



4. 委託學者專家進行各族自治制度的研究
5. 補助部落推動自治事項
6. 補助地方政府辦理說明會
7. 研擬原住民族自治法之子法
8. 研擬並推動原住民族自治實踐計畫

◎浦委員忠成

3月26日國家文官學院將正式成立，原住民族自治管理人才之培訓是否也能納入此機制培育，因此特別提出此議題給原民會參考。

◎楊委員仁煌

自到職 20 餘天以來，可體驗到保訓會在各有關專業人才培訓之戮力。總統曾宣示積極推動「實驗性民族自治」，故期望未來文官培訓應重視差異文化特質之元素，並納入原住民族公共治理之課程，例如族語發展或原住民族自治管理人才訓練等，原民會應提供相關資料。原住民族的公共行政與漢人的公共行政文化並不相同，以自治為例，國內外多年推行或正在推動自治的成功或失敗案例均值得參考，因此國際觀、公共事務治理概念、差異文化內涵均不可或缺，並需成為培訓的教材或課程。

◎蔡委員良文

有關實驗性民族自治區一節，一定人口數設縣（市）或鄉，而縣（市）再設區長，其人員如何產生，此議題涉及人事制度的變動，按自治縣位階提昇，其職等變動，甚至涉及是否有機要人員，若有則會壓縮正式國家考試進用的常務人員，亦涉及人事費用及退撫基金的問題等，建議銓敘部應密切參與此方案之審議過程，妥慎處理。

◎黃司長士釗

未來原民會在討論自治法，應會邀請銓敘部參與，銓敘部會就其中涉及文官制度的部分提供意見，關於配合原民文化相關問題，均為未來討論的議題。

◎浦委員忠成

立法過程之初，涉及人事制度部分，請原民會多與銓敘部聯繫。

五、原民會目前除原住民族文化園區管理局外，還有隸屬於族群、地方政府的文物館 20 餘處，對於族群文化及相關產業之發展有深遠影響，惟各館並未配置專業人員，使館務運作無法正常發展，對此情況原民會有無因應策略，是否考慮增列「博物（文物／化）館類科」？

◎史副處長強

1. 原住民族特考已列「博物圖書管理職組圖書資訊管理」類科。

2. 經於今年 2 月初進行全國性的問卷調查，各單位建議增列職務類科有 11 個；除列「博物圖書管理職組圖書資訊管理」類科外，亦可考量開放予對原住民族文化有興趣或是有文物館經營專長的人士，提報缺額予高普考等其他考試。

◎張科長信良

在本會輔導的文物（化）館共 28 座，人力部分多為兼辦，為解決此問題，目前係由本會補助各館 2 名駐館人員，另鼓勵招募志工，目前共有 153 名志工；此外在監察院的指導下，將有 40 名替代役男溢注各館人力；在目前尚無正式人員前，先暫時採取此因應策略。

原民會將於替代役人員選定後為其進行文化、藝術等職前訓練，另在志工部分每年亦有進行培訓，此外，駐館人員部分則有每年地方博物館活化計畫 2 場次的研習活動，加強其經營管理之專業技能；在管控部分，有建立人與行政效能的評鑑機制，以掌控文物館之經營效能。

◎浦委員忠成

謝謝說明，全台灣共有文物（化）館 28 個，有些館很大但少有使用，甚至被諷為“蚊子館”，但這幾年原民會已有很大的調整，目前 28 個館均已起步運作，惟各館均無常任人員；古人說無恆產則無恆心，志工、替代役或臨時人員難能用心經營，此議題提供原民會，可與考選部或相關部會聯繫解決此問題。

- 六、建議公務人員考試法與公務人員任用法第 28 條第 1 項第 9 款之規定間建構適度接軌制度，以避免曾罹精神疾病之應考人考試錄取，經分發訓練合格後，無法任用之情形發生。

◎李主任秉洲

本議題肇始於一個實際個案，個案中 A 君因參加 97 年原民特考及格後分配到機關實務訓練，此原住民朋友因本性淳厚，一到機關報到後即向機關提出其殘障手冊，記載其為輕度精神障礙，經該機關詢問銓敘部及衛生署後，認其屬公務人員任用法第 28 條第 1 項第 9 款情形，因此在尚未實務訓練期滿前，函請該 A 君應於實務訓練期滿次日起辦妥離職手續，該 A 君求學期間即於醫院門診追蹤治療其輕度躁鬱症，並經主治醫生開立證明其求學就業均無問題，但機關礙於規定未予認同，該 A 君自實務訓練期滿後即不敢至機關報到或任職。當時 A 君曾向原民會求助，我建議他向任職機關要求任用，但該原住民朋友心存仁厚，僅以口頭向機關表示，據該任職機關表

示，其已函請 A 君離職，故毋需再發文，A 君不服向保訓會提起復審，保訓會以該占缺機關之函僅具通知性質，而不受理，A 君復於 1 月 26 日提起行政訴訟，目前該個案正在司法程序處理中。

由此個案省思，公務人員考試法與任用法第 28 條間是否該有連結介面，否則保障了考試權，卻失去了就業的工作權；而且工商社會中躁鬱、憂鬱症患者增加，未來類此案例應會愈來愈多，為避免類似案例再發生，在此提出此議題供參考。

另外，針對保訓會不受理對 A 君提出的復審，請容許表示個人看法。

依本個案，占缺機關函 A 君，以因公務人員任用法第 28 條第 1 項第 9 款規定，A 君應自實務訓練期滿次日起辦妥離職手續，保訓會引最高行政法院 62 年判例，認為機關係就單純事實的說明，非對 A 君請求之准駁，是該函為通知性質，非行政處分，而作成不受理決定。按在考用合一的政策下，占缺機關對於考試錄取人員實務訓練期滿，成績及格，完成考試程序，取得任用資格人員，本不待請求，即應有主動予以任用的義務，若占缺機關發現考試及格人員，有公務人員任用法規定之不得任用情形，亦應主動作出不予任用的行政處分。占缺機關應作為而不作為，則不無有違作為義務之嫌。退一步言，占缺機關發給 A 君函，是要求 A 君「應」自實務訓練期滿次日起離職，該機關實已預先表示不予任用之意思，機關於 A 君實務訓練期滿，評予及格並函報保訓會，請領考試及格證書，本應予以任用或不任用，而終不為，實乃實現其之前之意思表示，該函已產生規制效果，故而宜視該函具有行政處分性質。就此個案情形，未來保訓會對行政處分的判斷，是否應視個案不拘泥形式與文字，否則類似本個案因不受理而無法進入實質審議，甚為可惜。

◎浦委員忠成

謝謝李主任的說明。

◎高委員明見

公務人員任用法第 28 條第 1 項第九款，是數十年以前所訂的規定，在政務人員法草案中關於此款的任用的消極條件規定已經予以修改，公務人員任用法則尚未修改；且社會與人際關係愈形複雜，精神症狀與精神病往往難以區分，例如失眠、憂鬱症、神經衰弱等，

是否治療後可以解決等，這些均須加以考量，因此條文規定在定義上應嚴格明確些。

#### ◎胡委員幼圃

“Cancer is nothing but an another chronic disease.” 其重點在於，連癌症也不過是種慢性病而已，如何能歧視其他疾病，精神病與高血壓、糖尿病一樣可以控制，怎麼可以對之加以歧視，連對愛滋病人也沒有歧視，為何只歧視精神病人，因此考選部依精神衛生法之規定未就精神病者的限制是正確的，但任用法中對精神病患者所加的限制規定，則需加以修正；再者精神衛生法中亦已明文不可歧視，以上表達我的看法。

#### ◎詹委員中原

我曾在另一個場合有人事主管反應 B 君個案，是與 A 君個案完全相反，而是造成實際業務完全無法推展；因此此問題內含高度複雜性，其解決之道，我想大家包括醫界，都還要加把勁作進一步研議。

#### ◎李委員選

本人專長在精神科護理。提出另一個 C 君的個案，也是經分發至公立醫療機構服務的護理人員，在工作上被發現常有隱瞞實情與醫療錯誤的情形，例如給病患不正確的藥，並發生一連串的現實感脫離現象，雖接受精神科藥物治療，但其症狀起伏不定。但因不能歧視造成其當班時，護理長還必須另外派一個正常的人員緊跟著他工作，避免他擅自更改醫囑，之後將他調到供應中心，但是又因物品該消毒而未消毒造成問題，輾轉調到門診中心、總務處、人事室...等內部行政單位都無法解決其造成的問題，想將他由總院調到分院，不到一個月就被分院“退回”，最後的結果是將他安置在精神科病房門口，無法發揮專業人員功能，且對同仁的士氣造成影響。因此本人認為精神疾病類別多，接受精神病者的工作性質需仔細篩選，方能兼顧社會大眾的生命安全。

#### ◎高委員明見

精神病有重、輕症之分，例如 C 君可能為重症精神病者，所以需要教學型醫院的精神科醫師 2 位以上診治，來判定其為 major 或 minor，重症的精神病者可能工作上會有問題，但輕症者可經治療病情穩定或治癒時，工作上應該沒有問題，尤其又經分發訓練合格，所以該員應該沒有任用的問題。

#### ◎陳委員皎眉

本來想趕快結束的，但是變態、臨床心理學家最重要的工作就是精神疾病的診斷與治療，因此還是要提出我的看法。

精神疾病是十分複雜的，從輕度到極重度，種類十分繁多，而

這個議題也曾在院會中討論過。另外我與高明見委員、李選委員、胡幼圃委員、黃富源委員在修正政務人員任用法時也針對此問題做過討論。本議題並不是單純的歧視問題，而是當事人的人權與其他人人權之間的權衡，楊部長當過教育部長，也知道有一些因精神疾病而不適任老師，可能對學生產生的影響。另外我和何委員都擔任過學校的學務長，何委員曾被有被迫害妄想症的女性“纏”了十年，我在政大學務長任內，有個有精神疾病的學生也帶給我很大的困擾，我離開政大到美國去期間，他燒了政大 17 間研究室；因此此問題真的要好好研究如何處理。

◎浦委員忠成

謝謝，另外高委員提到的政務人員法草案部分可提供李主任參考

◎蔡委員良文

這個議題配合政務人員法研議情形，併同思考，除建議請銓敘部帶回研究外，並請保訓會再行審酌。

◎黃司長士釗

銓敘部對公務人員任用法第 28 條規定不得任用的狀況係採個案認定，因精神疾病態樣十分複雜，很難逕以條文中精神病 3 個字來認定其範圍，因此，由精神科醫師按個案認定來處理。

類似原民會的個案在殘障特考中更多；至於有無違憲，因考試僅為機關用人的程序之一，最重要的還是考試及格人員進入機關後可以服務社會大眾。由於公務人員係依法令執行職務，其所為之行政行為，與公共利益或人民之生命、身體及財產等權益息息相關，基於確保公共福祉之考量，司法官大法官會議釋字第 404 號曾作過相關的解釋，基於國家為增進公共利益之必要，對於人民從事工作之方法及應具備之資格或其他要件，得以法律為適當之限制。因此任用法 28 條之規定係屬合理之規範。

◎浦委員忠成

未來若有疑問均可繼續與保訓會、銓敘部作溝通，相關草案條文亦可供原民會參考。

( 互贈紀念品 )

散會：下午 6 時 30 分