考試委員實地參訪高雄市政府座談會紀錄

時間:中華民國 98 年 2 月 23 日 (星期一)下午 2 時

地點:高雄市政府第一會議室

參加人員:

◎考試院暨所屬機關:

參訪人員:歐委員育誠、蔡委員式淵、胡委員幼圃、陳委員皎

眉、高委員明見、林委員雅鋒、林秘書長水吉

陪同參訪人員:

考試院:呂組長海嶠 銓敘部:黃司長士釗

行政院人事行政局: 范處長祥偉

○高雄市政府:

◎主持人:歐委員育誠、郝秘書長建生 紀錄:張培倫

座談會進行程序:

壹、歐委員育誠致詞並介紹考試院出席人員

◎歐委員育誠:

考試委員實地參訪的目的,是傾聽基層的實務經驗與意見,作為中央研訂(修)人事法制政策的重要參考,兩者相輔相成,以利政策推動執行。

貳、郝秘書長建生致詞並介紹高雄市政府出席人員

◎郝秘書長建生:

本府陳菊市長為今(98)年7月16日至26日在高雄市舉辦的世界運動會,赴美接洽相關業務,今日不克與會,特請本人轉達歉意。

推動組織變革,創建幸福城市,是本府努力的目標,本府 在機關調整過程,感謝考試院及人事局的鼎力協助,並希望繼 續給予支持。

參、高雄市政府業務簡報

◎陳委員皎眉:

本人對市府業務簡報,有3點意見或關注議題:

- 1、市府大量進用身心障礙人士及原住民,且超出法定應進用額度甚多,以及女性主管之進用達39.59%等成果,值得肯定。
- 2、市府以業務執行績效作考評,及運用核心能力作評鑑,值得鼓勵。近來考試院規劃研修考績法,以建立公務人員獎優狀劣機制,個人認為公務人員能通過高門檻的國家考試,非常不容易,打考績宜從正面思考,且考績的分佈情形,可能應是正偏態的狀況。另外,很想聽聽各位對考績制度的相關看法。
- 3、貴府推動員工心理健康協助機制,似乎相當成功,也很想知道詳細運作狀況。

○高委員明見:

- 從身心障礙人員考試之舉辦,考場殘障設施之設計,及市府之高額進用等作法,感受到公部門照顧身心障礙人士的用心。
- 2、市府大力推動員工心健康協助機制,如果,再加上身體健康,能同時關注「身心健康」會更完備。

◎胡委員幼圃:

市府業務簡報非常用心,可看出人事處積極作為,並勇於 提出建言,對於12項建議案,如果合理,請考試院主管部予以 支持,不合理,也要表示意見說明。

◎歐委員育誠:

座談會分兩階段進行,第一階段討論高雄市政府提出的 12項建議案,第二階段就6項討論題綱,進行意見交流。

肆、高雄市政府建議事項討論

- 一、建議縮短備查地方政府所屬機關組織規程暨編制表之時程,以提高行政效率。
 - ◎葉處長瑞與、萬科長傳芳說明:
 - 1、依地方制度法第62條規定,直轄市政府所屬機關之組織規程,經權責機關核定後,應函送考試院備查。97年銓敘部張部長與地方人事主管業務座談時裁示:有關各地方政府組織編制修正案,為簡化流程,爾後組織編制案一經考試院院會通過後無需俟會議紀錄確定函發,即可先行辦理以爭取時效。
 - 2、茲以市府推動組織變革,研訂(修)、廢止組織規程暨編制表計18個機關,很感謝銓敘部備查支持,但仍有本府經濟發展局、公務人力發展中心組織案於提報院會後逾2

週始函復備查情形,因此,再建議酌予縮短作業期程。

◎黄司長士釗:

查上開 2 組編案,於辦理過程中,仍有相關事項須經由 高雄市政府來文補充;又高雄市政府有多件組編案,同時函 送銓敘部轉陳考試院備查;另為配合 96 年地方制度法修正, 縣(市)政府組編案及職務歸系案,亦在趕辦中,以致該 2 組編 案之核議期程中,確有延遲之處,銓敘部將配合改進。未來 仍請各機關於函報組織編制案時,相關資料能一次彙齊,以 免作業延宕。

◎林秘書長水吉:

有關機關組織編制案件如經院會同意備查時,可考量同 時確定會議紀錄,俾即辦理函復作業。

二、北、北、高直轄市稅捐稽徵處各職務官職等列等修正建議案。 ⑥萬科長傳芳說明:

依據 96 年 7 月 11 日修正公布之地方制度法第 56 條第 2 項規定,縣(市)政府一級單位主管及所屬一級機關首長,其總數二分之一得列政務職,其職務比照簡任第十二職等。

若縣市政府地方稅務局局長及其他各職務列等經調高後 ,以北、北、高三縣市在編制員額及稅收數額高於大部分縣(市)稅捐機關之情形下,為期衡平性,並考量各稅務機關人員 間之調任、交流,及提振基層人員工作士氣等,建請一併考 量調整北、北、高三縣市稅捐處之處長職務列等為「簡任第 十一至第十二職等」及其他各職務之職務列等之調整。

◎黄司長士釗:

查銓敘部依考試院院會決議,配合 96 年地方制度法修正研擬之縣(市)政府職務列等檢討案,前經考試院召開 3 次相關聯席審查會就全案詳加審酌。又本部依第 3 次審查會決議事項,再行研議之相關調整擬案,業於 97 年 10 月 9 日再函陳考試院繼續討論決定中,迄至 98 年 1 月止已召開 3 次審查會。

有關中央與地方機關相關職務之列等,業納入上開擬案整體考量,惟須俟考試院決定後,始得據以配合辦理相關事宜。

三、因應地方制度法第56條及第62條之修正,建議修正高雄市 政府部分重要職務之職務列等,以維直轄市政府及縣(市)政 府間職務列等之衡平性及符合職務列等之精神。

◎萬科長傳芳說明:

為因應地方制度法之修正,刻正研議修正相關職務列等,衡 酌直轄市政府及縣(市)政府間職務列等之衡平性,以及考量 本府所屬二級機關一級單位主管與具總核稿性質秘書之職責 程度,擬建請修正本府部分重要職務之職務列等如下:

- 本府所屬一級機關簡任第十一職等副首長修正為簡任第十二職等。
- 2、本府所屬一級機關簡任第十職等主任秘書、總工程司修 正為簡任第十職等至第十一職等。
- 3、本府所屬一級機關薦任第九職等單位主管修正為薦任第 九職等至簡任第十職等。
- 4、本府所屬二級機關一級單位主管及具總核稿性質之秘書現行列薦任第七職等者,修正為薦任第七職等至第八職等;現行列薦任第六職等至第七職等者,修正為薦任第七職等。

◎黄司長士釗:

本案有關中央與地方機關相關職務之列等,業納入考試 院刻正審查之縣(市)政府職務列等檢討案整體考量,須俟考 試院決定後,始得據以配合辦理相關事宜。

四、建請修正公務人員任用法規,增列各機關為調查公務人員是 否具外國國籍時,公務人員應填具授權查核國籍同意書,俾 供機關辦理查核。

◎黄司長士釗:

本案立意良好,惟當事人所具外國國籍之情形如無法明

確指出,以世界各國法令規定不同,逐一函請各國協查,在實務上有其困難。因此現行實務上,係由公(政)務人員自行具結是否具雙重國籍,如兼具雙重國籍者,應於就(到)職前辦理放棄外國國籍,具結如有不實,由當事人自負法律責任。因此除非當事人隱匿且甘為不實具結而觸法,嗣後經他人舉發之特殊情形,始有進一步調查之問題。本案所提建議將錄案作為邇後研修相關規定之參考。

◎葉處長瑞與補充說明

- 本案之提出,係因本府有公務員遭檢舉具雙重國籍身份之個案,該外國籍已明確指出,本府爰依國籍法轉請外交部查明,惟未獲當事人之授權同意書,迄今未能查辦。
- 2、查公務人員任用法第4條及其施行細則第3條規定,各機關任用公務人員,應於任用前辦理品德及忠誠查核。必要時,得洽請有關機關協助辦理。擬任機關於擬任公務人員前應負責切實調查,並通知其填送服務誓言及具結書,以具結確無任用法第28條第1項第1款至第7款所定不得任用之情事。惟雖經當事人於具結書具結,公務人員擬任機關並無調查權,必要時雖得函請相關機關協助,然因個人是否具外國國籍涉及個人隱私,於委託外交部查詢時,須提具當事人之授權同意書。
- 3、為應業務需要,建請於公務人員任用法規中,增列各機關如有必要調查公務人員是否具外國國籍時,公務人員應填報授權同意書,俾供機關據以委託外交部辦理查證。
- 五、有關公務人員考績考列丙等之具體要件建請增列於公務人員 考績法規中,並建請不服考列丙等者得循復審程序提起救 濟。

◎消防局陳股長孟珠說明:

據媒體報導,將建立公務人員汰劣退場機制,公務人員 考績法未來將修正連續 2 年經考列丙等者予以淘汰,因涉公 務人員身分權之剝奪,影響重大,建請於公務人員考績法規 中具體明文規範考列丙等之條件,以符法律明確性原則。另建請予考列丙等人員得循復審途徑提起救濟,以保障渠等行政訴訟之權利。

◎黄司長士釗:

為精進公務人員考核制度,並回應各方有關考績獎優汰劣功能不彰之質疑,銓敘部刻正積極研修考績法之相關規定中,並擬於徵詢專家學者意見並舉辦公聽會及分區座談會,傾聽各機關及基層公務人員對於考績法制之研修建議後,重行擬具修正草案。

未來考績法如確定明定丙等汰劣機制,以其攸關公務人 員身分之變更,屬重要事項,銓敘部亦將於考績法中明定考 績考列丙等之條件,以資規範。

至建議考列丙等人員之救濟部分,以第 1 年丙等之考評,屬管理措施,如認不當得提起申訴,若連續第 2 年丙等則涉身份變更,認屬行政處分,得循復審程序提起救濟。因涉及公務人員保障法規定,須俟未來考績法修正通過後,再由保障法主管機關公務人員保障暨培訓委員會予以處理。所提建議,銓敘部擬予錄案留供考績法規研修之參考。

◎葉處長瑞與補充說明:

- 按現行公務人員考績法、軍公教人員年終工作獎金發給 注意事項暨公務人員陞遷法等相關規定,年終考績經考 列丙等者,留原俸級,當年並不發給考績獎金及年終工 作獎金,且最近一年不得辦理陞任。爰此,經考列為丙 等者,其權益之影響甚為重大。
- 2、依據現行法規規定,包括公務人員考績法及公務人員保障法,僅對考績列丁等人員,給予循司法途徑救濟機會。而考績列丙等因視為服務機關所為之管理措施,故僅得提起申訴、再申訴程序,尚無適用司法救濟之可能。
- 3、不論係第1年或連續2年經考列丙等考績者,均對當事人權益有重大影響,個人認為均得循復審途徑提起救濟

六、建請就公務人員請假規則第3條有關婚假登記核給之期限予 以明確補充規範,俾利執行。

◎葉處長瑞與、曾主任炎祥說明:

- 1、查「公務人員請假規則」第 3 條規定略以,公務人員結婚者,給婚假 14 日,應自結婚之日起一個月內請畢。次查銓敘部 74 年 8 月 10 日 74 台華典三字第 37680 號函略以,公務人員請假規則第 3 條有關請假之規定,均以具有請假事實為前提,提前之婚假,自難謂為基於結婚之事實。惟為便利當事人先行從事與結婚有關配合準備之實際需要,同意就其應給之婚假,由機關長官斟酌實際情形,准予在合理期間內提前請假。
- 2、又查民法 97年5月23日修正第982條規定,結婚應以書面為之,有2人以上證人之簽名,並應由雙方當事人向戶政機關為結婚之登記。亦即將結婚效力由儀式婚修正為登記婚,以當事人向戶籍機關登記之日為結婚生效日。此修正導致實務作業上易衍生執行之困擾,例如當事人如於當年3月結婚並已為婚宴請婚假,卻因故遲至當年5月始至戶政機關辦理登記,已逾1個月內請畢婚假之期限,致衍生婚假核給爭議。
- 3、為利各機關差勤管理並便利同仁籌備婚禮相關事宜,建請參照上開銓敘部函釋對於公務人員辦理結婚登記前准予依需要核給婚假登記,並規定須於一定期間內辦妥結婚登記,逾期未辦理結婚登記者,須將婚假更正為事假或休假等其他假別,至上開所稱「一定期間」,建請併同規範期限,以利執行。

◎黄司長士釗:

本案之建議,銓敘部予以錄案留供研修公務人員請假規 則之參考。

◎范處長祥偉:

本項議題值得討論,舉今年為孤鸞年之例,許多人趕在 年前結婚並宴客,至請婚假時間,有人選擇農曆春節前後以 便連續放長假,有人因公務繁忙沒時間請婚假,在生活中, 辦婚宴、請婚假、結婚登記三者該如何安排,端視個人情況 具多樣性,但請假規則統一規定須於 1 個月內請畢,恐未能 滿足每位公務人員之需求。因此,建議本案將民法規定、社 會觀念變遷、少子化現象等因素納入作通盤考量,研擬對策 ,提部局會談尋求共識後,再行研修請假規則。

七、有關協辦國家考試商借試場之困境與試務工作酬勞調整、試 務酬勞系統改善等建議事項。

◎葉處長瑞與說明:

監場人員酬勞自民國 80 年起至今均未調整,監場主任與 監場員每天工作酬勞一樣為 1,800 元,以選務工作投開票所為 例,主任管理員酬勞與敘獎均比管理員高,而擔任監場主任 與監場員酬勞一樣,不同工卻同酬,建議考選部修正參考。

◎胡委員幼圃:

- 本人經由參與典試工作瞭解,考選部舉辦考試之報名費收入頗豐,建議成立特種基金妥善運用,俾提供考生免費使用計算機、文具用品及供應便當等優惠措施。
- 2、現行試務工作酬勞是否偏低,經本人觀察,有意願參與 試務工作者佔多數。
- 3、學校不願意借出教室作試場,部分原因是會造成老師、學生們,在生活上與管理上的不便。
- 4、未來努力目標是:專款專用使國家考試經費充裕、考生 滿意考選部的服務、學校樂意出借考場。
- ◎歐召集人育誠裁示:本案所提建議及胡委員幼圃意見交考選部參考。

八、退休所得合理化改革方案之檢討建議事項

◎黄司長士釗:

鑑於各界對於95年2月16日起實施之公務人員公保養 老給付優惠存款改革措施尚有不同看法,考試院於97年9 月4日第11屆第1次會議作成決議,要求本部檢討;案經 本部會商相關主管機關後,已於97年10月23日研提處理 方案及相關配套措施函陳考試院,刻正交由全院審查會審查 中。考試院必然會就公平性、合理性、社會觀感及財政問題 等,作整體考量及討論。

◎胡委員幼圃:

媒體多以標題「18%改革」來報導公務人員領月退休金有 18%優惠存款,退休所得超過常態等現象,有失偏頗。事實上,18%議題僅是退休給付改革項目之一,因此,對本案市府以「退休所得合理化改革方案」作為討論議題,表示肯定。

惟本人對案內所提:退休所得之計算要排除主管職務加給;現行方案以委任第五職等至薦任第九職等受影響最大不合理,及銓敘部所擬縮小影響範圍原則、媒體稱「肥大官·瘦小吏」等項,有不同意見。

個人認為主管在職時職責重也很辛苦,為何主管加給不可納入退休所得考量;職等高者較職等低者領取較高退休所得很合理;銓敘部研議改革方案,不能預設縮小影響範圍,認為該做的就要去做。

公務人員退休所得超過在職所得等不合理現象,當然要改,但改革同時,仍要顧及政府立場與信賴保護原則,不應 受媒體民粹化的影響。

九、高雄市政府建議參酌勞工退休金條例第 14 條第 3 項規定, 於公務人員退休法第 8 條第 3 項後段,增列公務人員提繳自 提退撫基金費用,得自當年度個人綜合所得總額中扣除之規 定。

◎黄司長士釗:

依公務人員退休撫卹基金管理條例第 9 條規定,現行公務人員撥繳退撫基金之年資,於依法退休或離職時所核發之退休所得及孳息,全額免稅優惠。

依勞工退休金條例第 14 條規定,勞工自願提繳部分,雖 得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除,惟勞工符合該條 例退休規定者,其退休所得,依所得稅法採定額免稅;而其 孳息部分,仍應申報所得稅。

因此公務人員每月撥繳之退撫費用,雖未自當年度個人 綜合所得總額中全數扣除,但享有退休所得及孳息全額免稅 優惠。凡有所得就須扣稅,差別在公務人員先繳綜合所得稅 ,勞工後繳退休及孳息所得稅。

◎葉處長瑞與補充說明:

勞工自願提繳部分可以列入薪資所得扣除,而公務人員卻不可以,以公務人員與勞工比較,二者年資同為30年,勞工年金15萬元計,450萬元可採定額免稅,但公務人員薦任第九職等年功俸七級年資30年,一次退可以領410萬,一樣在定額免稅範圍,如以支領月退休金為例,月領54,000元,每年支領65萬多元,一樣定額免稅,其實大部分公務人員為薦任第九職等以下,在定額免稅範圍,二者相比,為何勞工可以列入薪資所得扣除,而公務人員不能扣除,對大部分公務人員不公平,所以建議修正。

◎黄司長士釗:

葉處長所提銓敘部將再細部研究。基本上,勞工退休金 採確定提撥制度,公務人員退休金則採確定給付制,本案之 建議涉及稅務問題,尚需考量財政部意見,可能會有阻力。

十、建請協助同意高雄市政府勞工局勞動檢查處副處長列薦任第

九職等至簡任第十職等,以吸納優秀人才。

- ◎歐召集人育誠裁示:本案業提本(98)年2月19日考試院第 11屆第23次會議,免予討論。
- 十一、為提升公務員之素質及競爭力,使考試與任用密切配合, 建請修正公務人員考試法、任用法及公務人員特種考試身心 障礙人員考試應考須知 Q&A 部分。

◎黄司長士釗:

謹就銓敘部主管部分答覆,有關建議將公務人員任用法第28條第1項規定之「精神病」予以列舉其種類乙節,查精神衛生法已就「精神疾病」定義,並訂其範圍,其中包括「精神病」,所以現行任用法第28條規定之「精神病」已無法涵蓋所有精神疾病,確有修法必要,本建議錄案,將錄供檢討研修任用法之參考。

○高委員明見:

公務人員任用法第 28 條規定不得任用為公務人員情事, 其中第 9 款經合格醫師證明有精神病者,可參考政務人員法 草案,建議修改為:經教學醫院證明有精神疾病或精神狀態 違常者。

- ◎歐召集人育誠裁示:本案有關考選業務部分交考選部研處;任用法部分併案處理。
- 十二、建議修正公務人員考績法第六條規定,以激勵士氣及符合 公平公正原則。

◎黄司長士釗:

有關建議考績法增列優等等次,又該等次是否訂定比例,及 人數比例應為多少始為妥適等,銓敘部將再參酌各方意見審 慎研議。本案建議予以錄案留供考績法研修之參考。

◎歐召集人綜合裁示:

- (一)高雄市政府所提建議案,交銓敘部、考選部研處,作法如下:
 - 1、事屬主管機關權責應屬可行之個案,請儘速辦理。
 - 2、須整體考量通盤研究規劃,可行者儘速辦理,如有困難 亦請詳細說明。
 - 3、涉及法規修改者,請儘速檢討研修。
- (二)建議案辦理情形,請於1個月內提報院會並函復高雄市政府。

伍、討論題綱意見交換

- 一、現行考選制度與分發任用方式,對地方基層機關用人,能 否確切達到考用配合目標。
- 二、現行公務人員之培訓法制,能否切合地方施政需要,為提 升公務人員執行職務能力,如何加強地方機關培訓功能。
- 三、如何落實獎懲制度,達到獎優汰劣,加強機關職位功能之 目的。
- 四、現行考績制度應如何檢討改進,俾能綜覈名實,客觀公正,以作為工作考核與職務發展之依據。
- 五、現行聘用、派用、約僱、機要及聘任等五類人員應否予以 整合訂定專法等議題,進行意見交流。
- 六、其他對考銓制度之建議意見

◎郭副處長盈村提問:

- 由於國家文官培訓所、公務人力發展中心等訓練機構位於中、北部地區,本府人員前往參訓,路途往返另增時間與交通成本,建議中央撥款委由本府自辦,或輪流至北中南開班。
- 2、關於現行聘用、派用、約僱、機要及聘任等五類人員應否 予以整合訂定專法乙節,基於五類人員性質不同,若整合 統由專法規範,恐有法制位階、法條龐雜、管理不易等疑

- 慮,個人認為分別立法、保持彈性較妥。
- 3、面對全球經濟不景氣,公務人員是否減薪再次成為話題, 有必要建立調薪機制,就加(減)薪訂定計算公式。

◎葉處長瑞與提問:

- 1、有關考績法之修正,建議公務人員考績增列優等等次,並 訂定優等5%,甲等比例約為5-10%,乙等則佔大多數,以 拔擢優秀人才。
- 2、考績丙等不能預設比例,為淘汰而淘汰,因公職考試錄取率偏低,錄取人員有一定水準,若基層單位績效佳,每個人表現良好,卻因受限丙等比例,主管硬將某人考列丙等,情何以堪?因此,建議考績不應有下限之比例規定。

◎何主任忠賓提問:

- 現行地方特考所定限制轉調年限規定,為地方機關有效留任新進考試及格分發人員,有助人事安定及業務推展,故建議高普等考試參照地方特考,將限制轉調年限由1年延長至3年,以改善地方機關人員異動頻繁情形。
- 高普考試及三等特考及格人員於分發後尚須進行基礎訓練 1個月(按普考及四等特考為三個期星),該期間諸多限制 (例如:依規定第一個月為實習階段,應安排受訓人員實 不具名方式協助辦理所指派之工作,亦即雖有辦公員實 不得使用職名章核辦公文,實務上,均責由輔導人員與 系辦章,另外必須至指定之訓練機構進行基礎訓練, 長達一個月,亦必須由他人代理),往往造成機關作業困 及人力調度之困難(按原有之職代已辭退)。且依理既未完 成基礎訓練,乃未具備擔任公職之準備,即不應分發 此等未完成考試程序人員實際從事或協助公權力之業務均 有未妥,因此,建議調整訓練程序:由專責機構統一先完 成基礎訓練,再分發至服務機關施予實務訓練,且基礎訓 練期間加以考核不適任公職者即不予分發。

- 3、為避免主管藉由職務職系之輾轉單向調任,或修改調任職務 之適用職系而循私用人,建請限制轉調職系或同一職務修改 職系之年限規定,俾機關人事公正。
- 4、現行公務人員考績法施行細則第 16 條規定平時考核獎懲, 應併入年終考績增減分數,並明定增減分之標準,及增減分 應於主管就考績表項目評擬時為之,以及獎懲之增減分數應 包含於評分之內。上開規定殊欠合理,因考績評分如已內含 增減分,則考甲等80分者,如其獎懲相抵後應增分為21分 以上,莫非原本應為丁等59分以下,如應增分為81分以上 , 莫非原本應為負分, 且考績表內列有獎懲次數之統計, 資 為增減分之依據,因此考績乙等 79 分者申訴時,只須該表 中少列1次嘉獎,保訓會即據前開增分規定,認為原考績錯 誤,予以撤銷,每年人事單位為防止上開年終考績獎懲統計 訛誤,甚至有年終前一段時間,不發布獎懲令,豈非本末倒 置。依同法施行細則第3條明定,考績應綜合工作、操行、 學識、才能等四項評分, 獎懲多為工作層面之具體展現結果 ,尚有諸多抽象而且充滿主觀裁量判斷餘地之其他考核項目 , 例如操行、學識、才能方面之優劣表現均屬之, 前揭獎懲 增減分,未免過於呆板及簡單化,並忽視人本精神。建議該 細則第 16 條應修正為「平時考核獎懲,應併入年終考績參 考」即可,且廢除考績表中列獎懲及請假統計,因該部分如 僅供參考,可另以其他方式列表予主管參考即可;反之,如 認為依法必須精準明列於考績表中,則其他操行、學識、才 能等個人優劣事項亦應比照全數臚列,則日後恐缺一,即被 據以申訴。

◎李主任大同提問:

- 目前特考舉辦過多,應儘量併入高普考試辦理,以求統一 ;若因機關用人需求增加,則可視需要增辦高普考試次數(每年二至三次),機關用人亦可循高普考試管道遴用。
- 2、為解決地方機關基層人員流動率高、產生經常缺人現象,

建請建立有關考試及格人員限制轉調服務年限措施(三年至五年),並應在考試前予以明定公告。

3、有關落實獎懲制度方面,建請比照軍方獎懲制度作法,係每機關以每人每年三點為計算單位分配點數額度作為敘獎基準,敘獎累積達一定標準者以發給獎章作為鼓勵,並於退休時得折算獎金發給;至敘獎較多之警察、消防機關亦可比照抑或另定獎懲規定辦理之。

◎范處長祥偉:

贊成郭副處長所提由中央提撥經費授權地方機關辦理訓練,依人事局推動之「互助合作、資源共享」訓練計畫,地方研習中心已在各縣市政府開班授訓,縣市政府則配合提供場地等行政支援。又協調縣市政府主辦訓練時,也邀請當地中央機關人員參加。另就中央與地訓練班次進行整合,其師資亦互通支援。

○高委員明見:

提供日本辦理訓練作法供參:1、依訓練性質,政策性者由中央主辦;地方性者由地方機關主辦。2、重要議題與重量級講座之訓練,除現場外,另開放視訊,以擴大參與、發揮效益。

◎黄司長士釗:

- 關於聘用、派用、約僱、機要及聘任等五類人員應否整合 訂定專法問題,以目前銓敘部內部會議,學者專家意見偏 向僅就約聘(僱)兩類人員整合,惟尚未有定論,未來將 會邀請各機關討論。
- 2、有關考績法增列優等等次,及各等次考績人數比例等意見 ,均將納入考績法通盤檢討研修之參考。
- 3、何主任所提限制職系轉調年限意見,事涉機關首長用人權限,就制度設計觀點,基於業務需要讓機關調任人員具有彈性空間,爰不宜明文限制。本案宜由各機關從執行面改

善較妥。

4、查現行考績法施行細則已明列公務人員平時考核獎懲之增 減分,應於主管人員就考績表項目評擬時為之,亦即各機 關提出年終考績時,業已將記功嘉獎納入考量。

◎林秘書長水吉:

主席、郝秘書長、葉處長、各位考試委員及在座主管、先進們大家好,本次實地參訪啓程前,特陪同兩位召集人歐委員育誠、黃委員俊英就參訪事宜請示院長,在此藉機轉達關院長對基層公務人員的辛勞表示高度肯定與讚許。以及面對全球濟不景氣,院長堅定宣示公務人員此時此刻不宜減薪,因為當濟不景氣、院長堅定宣示公務人員是國家安定的重要力量,雖然景氣低迷不會影響公務人員新俸。另外,考績法的修訂沒有當汰比例的設定,不能為淘汰,建立公平合理的考績制度,是對努力工作者有所激勵,促使積極作為、發揮潛力,數必須改進者亦知所警惕,公務人員只要堅定在工作崗位付出與貢獻,必能贏得人民的尊敬與信賴。

今天非常感謝高雄市政府的熱誠接待,本人幾天前與陳菊市長聯繫,感受到陳市長風塵僕僕地為高雄市所作的努力。考試委員實地參訪是創造多邊的雙贏,座談會中,我們聽到地方的聲音,經由意見交換,更瞭解基層的需求,今天各位所提出的建議,將作為考試院制定人事政策的參考。

◎郝秘書長健生:

感謝考試院歐召集人、林秘書長、各位考試委員、黃司長及 行政院人事行政局范處長給我們的指教,結束前,讓我們市 府各局處主管們一起鼓掌表達謝意。

◎歐召集人育誠:

今天座談會圓滿結束,本人有幾點感想和大家分享:

1、高雄市政府的簡報與提案,內容深入,對議題的討論,發

言踴躍,顯示對考試院的重視,在此表達感謝。

- 2、市府人事業務,績效卓著,值得肯定。
- 3、座談會收獲很多,非常成功。
- 4、與會市府主管具知識、見識、膽識及氣度等條件,非常優秀。

陸、致贈紀念品

散會:下午4時40分。