

考試院第 11 屆第 180 次會議紀錄

時 間：中華民國 101 年 3 月 22 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：關 中 陳皎眉 黃俊英 蔡式淵 黃富源 浦忠成
高明見 邊裕淵 李雅榮 李 選 林雅鋒 蔡良文
高永光 張明珠 何寄澎 歐育誠 胡幼圃 詹中原
董保城 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 吳泰成(朱永隆代)李繼玄 曾慧敏 吳聰成
涂其梅 李嵩賢 葉維銓

列席者：吳泰成
請 假：吳泰成 休假

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：卞亞珍

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 179 次會議紀錄。

更正：(三)銓敘部業務報告，詹委員中原表示意見：「……舉美國公共選舉調查(ANES)為例，……」更正為：「……舉美國國家選舉調查(ANES)為例，……」。院長表示意見：「……，不宜列入貢獻的事蹟。……」更正為：「……，不宜列入表揚的事蹟。……」。

二、會議決議事項執行之情形：

第 177 次會議，考選部函陳考選部處務規程部分條文修正草案一案，經決議：「(一)照部擬及院一組意見通過。(二)蔡委員良文意見請考選部參考辦理。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 3 月 14 日修正發布並函請立法院查照，及函知考選部。

三、其他有關報告：

(一) 考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報告-銓敘部暨公務人員退休撫卹基金管理委員會工作報告。

(二) 考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報

告-公務人員退休撫卹基金監理委員會工作報告。

委員表示意見：(邊委員裕淵)1. 為使各受託代操機構負責且積極操作退撫基金，俾基金永續經營，爰建議退撫基金應朝利益分享及責任分攤之方向努力，並請就自行操作與委託經營之成本負擔與收益率進行研究分析比較，如自行操作績效優於委託經營，似可擴大自行操作之配置比率。2. 目前政府基金包含勞退基金、退撫基金等，建議研議共同成立行政法人統籌辦理之可行性。(蔡委員良文)1. 對部暨管理會、監理會之工作績效報告，表示敬佩。總統近日與五院院長茶敘，院長表示法制的建立與提升公務人員素質為目前本院的 2 項施政重點，皆須跨部會總處協力，建請部會一級主管皆應了解並深加思考，予以落實執行。就法制而言，包括公務人員基準法、政務人員三法、公務人員考績法等案，特別是公務人員基準法規定有關待遇俸給之調整，應請行政院會商本院，因待遇調整等相關兩院議題會商，係為基本的尊重，亦為待遇調整涉及未來退休俸給之連結機制，此涉及五權憲法精神，亦與文官興革規劃方案之俸給與退撫改革相關。不管在考績法修正或高階文官培訓之強化方面，皆應有次第之鋪陳，使人民感動，在心態上應全心合作協力去做。2. 退撫基金與世代正義及馬總統所提之黃金十年有所關連。退撫基金 96 年至 100 年，已實現收益率為 1.850%，加計未實現損失收益率為 0.446%，加計備供出售資產評價損益收益率為 -0.188%，皆未達精算假設折現率 3.5%，軍公教三類人員最適當之基金提撥率，與未來精算所使用之收益率標準，究應如何連結？請部說明。3. 軍職人員實際發生收支失衡，尤其我國將採募兵制，建請應有積極之幕後通盤運作規劃，包括請儘速協調國防部處理，且併同教育部完成修法事宜；基於軍人部分之問題的急迫性，是以，恩給制為軍職人員考量的重點之一，對基金運作之正常績效評量應有正面助益。4. 本基金支領月退人數及金額有趨多之情形，顯示流動基金準備金將影響退撫基金之投資運用，請部預為因應，妥擬具體投資策略。5.

自 85 年迄今，退撫基金之營運管理除 85 年未訂預定收益目標外，其中有 6 年實際收益達到預定收益率，有 9 年未達預定收益率，如何檢討基金之實際收益率與預定收益率間之落差原因？其因應與策略調整，建請部注意參考與改善。(高委員明見)退撫基金之管理及運作，深具挑戰性及風險性，惟因管理會為一般行政機關，人事與待遇受限，難以任用優秀專業人才，故操作彈性小，責任重大且待遇低，無法激勵其勇於運作，僅能在穩定中保守操作。另委託經營部分，除提供基金管理費用外，其盈虧責任範圍甚小，無激勵作用，亦毋須負太大責任，故運作趨於保守，致收益率偏低，是以歷年來基金管理運作之績效不彰，實為制度性問題。(張委員明珠)

公務人員退撫基金管理委員會 101 年度施政重點十，有關退撫基金管理(五)研究主要國家退休基金獲利概況，比較我國委託經營投資效益一節，本席深表贊同。近年來政府基金操作趨於保守，收益不如預期。建議應比較各國政府退撫基金經營績效情形，檢討改善。去年考試委員參訪印度，印度之退撫基金係以「強制雇員公積金」運作，管理機構為「雇員公積金組織」(Employees Provident Fund Organization，簡稱 EPFO)，是隸屬勞動及就業部的法定機構，負責執行強制性公積金之收支、管理。公積金係全部委託印度國家銀行運用，主要投資於政府或國營企業的有價證券之債券，並不得任意投資股市、共同基金或國外投資，其理由為此積金為公務人員退撫養老之基金，須考量零風險且審慎運用，其收益率由政府規定年息為 8.5%，類似定期存款，雖較保守，其目標在確保政府公積金之退撫給付責任。基於各國對退撫基金之管理各有特色，建議蒐集並研究各國退撫基金運作情形，俾供日後退撫基金經營管理之參考。(黃委員俊英)

1. 黃秘書長承院長之命，兼代基金監理會主任委員，使監理會業務順利推動，兼代主任委員及監理會同仁之努力，功不可沒。

2. 100 年度監理會重要工作除概況工作外，建請善用外部專業顧問，對強化退撫基金管理提出專業之具體檢討改進意見，使基

金之管理及運用更臻完善。(胡委員幼圃)銓敘部組織法第 1 條規定，部掌理全國公務員之銓敘及各機關人事機構之管理事項，部認真用心，惟因 95%的公務人員皆為行政院所屬，而軍教人員分屬國防部、教育部所轄，致人事業務推動及落實不易，爰建議院會委員多支持部，並請其他院及部會配合辦理。(詹委員中原)1. 近來管理會對社會輿論及媒體就 2011 年退撫基金財務評析，及時回應並清楚說明，應予嘉許。2. 84 年至 100 年退撫基金收益數為 6 千 8 百億，支出 2 千 7 百億，平均收益率 3.16%，惟基金收支之長期評估及可持續維持運作之預測精算究為何？請部說明。2. 部報告 101 年度之工作展望，其中褒獎激勵業務僅為未來施政重點之一，建議未來應加以重視。文官體系應加強文官勇於任事之態度，強化其創新能力及意願。行政理論學者 Wyhite 認為長期組織成員的習慣行為態度，會變成例行性的組織人(organizational man)，建議部應有總體核心發展之人事政策方向，結合明年度及未來中長程工作規劃，如陞遷法、考績法、高階主管特別管理制度等，積極激發文官之主動態度及創新意願，俾去除組織人所生之官僚文化、層級節制等負面結果。(高委員永光)1. 佩服部工作報告，亦有感於基金運作之專業。一般人民常有退撫基金之虧損情形，是否如同希臘，成為國家財政負擔之刻板印象，爰建議部及管理會適當宣導及說明，俾提升社會大眾對退撫基金運作之信心。2. 部 100 年就政府組織再造，辦理組編列等審議、完成五都一準組織編制案備查程序、改善社工人員職務列等及員額配置等，主動研商並已有具體成效。建議部通盤檢討各機關官等職等員額配置準則時，審酌以下意見：(1)先將四都一準與臺北市之職務列等及員額配置之差距進行比較，了解各縣市增加員額設置之處理原則為何？究依其人口數、業務量抑或發展潛力來計算？(2)地方自有財源之比例應併同審酌。(3)除考量配置之衡平性外，亦應符合地方自治之因地制宜原則。(4)注意直轄市與地方政府間之人才磁吸效應。(5)建立中央與地方人才交流機制。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：本人曾擔任銓敘部長、本院副院長，兼任基金管理會、監理會主任委員，在此謹提出幾點意見，供院會參考：1. 有關職務列等的問題，3月20日張部長就職務列等案向本人簡報，希望今年能做小幅度之調整；日後銓敘部將向各位委員簡報，本人謹在此做些根本性的說明，希望大家有此共識。調高職等絕對不是正辦，考試院主管全國公務人員的官制官規，基本上官制官規都是銓敘部的工作。官制是靜態的、結構性的，官規是動態的，屬於管理事項。職務列等在官制中非常重要，公務人員在公務生涯中，什麼時間、什麼職位列在什麼職等，應當是一個穩定性的結構。人可以變動，但列等不應變動。若輕易變動或有人反映就調整，結構必定不穩定，誠如歐委員育誠的一篇文章所述，就會變成「失衡、失調、失控」，這是很危險的事。本院主管官制，職務列等為重要的官制之一，若制度有問題、有缺陷或不平衡，我們可以主動調整，重新設計，操之在我，絕對不能被動的因應，只要立法委員提案或地方政府要求就配合調整，這樣就會變成「頭痛醫頭，腳痛醫腳」，而且無止無休。本人認為這個問題本院現在不得不面對，因為地方制度法施行、五都改制、行政院組改等客觀因素，已產生職務上的不平衡現象。最明顯的就是五都改制之後，地方的一級單位主管職等高於中央二級機關的一級單位主管，顯然失衡，應該要調整，但主管調整了，主秘或秘書長也跟著調整，一級主管調整了，其他非主管同職等職務，如參事、技監等也要調整。因此，調整職務列等不是正辦，只向上調整更是危險的事，除非全面檢討，否則會產生新的不平等，而且還會造成社會的不良觀感。目前銓敘部已著手規劃職務列等案，院會將慎重的處理，且要與行政院、立法院等機關協調溝通，讓社會了解，此次的小幅度調整完全是為了因應新的情勢所產生的不平衡，希望在不平衡當中取得新的平衡，且調整將以職責程度來做主要考量。過去地方常常反映，中央職務列等多高於地方，民國84年那次調整，就未考慮機關層次的因素，此次

仍以職責程度和業務性質為主要考慮。基於政府一體，配合行政院明(102)年1月1日組改完成，希望在此之前能完成調整作業。本人認為目前調整是局部的，但此問題如因應不當，必然將引起批評，還會有很多人要求援引比照。因此，對於這個問題，在局部調整的同時，應做更整體、更宏觀的檢討，規劃出一個新的方案，以機關做為縱座標，職等為橫座標，將所有的職等職位都列出來，考慮職能因素，職等要儘量簡化，同時要有彈性，讓機關有調整之空間，官等、職等、職稱都應重新定位、規劃及組設，我們若不做此工作，這個問題仍將無止無休，反彈和抱怨層出不窮。

2. 在研究發展方面，本人建議增加人事一條鞭管理制度檢討與改進之研究。過去本院曾委託研究過這個議題，送到有關機關時，決定「可修不可改」。問題是要修到什麼程度？為何不能改呢？本人認為時代環境變遷太大，一條鞭制度是訓政時期的產物，與國際社會比較，差距甚大，與國內民主政治環境相較，又相去甚遠，制度本身很多已窒礙難行，上情不能下達，中央對地方也不能硬性要求或約束，如死守僵化的制度，對整個文官體系是不利的，慢慢地撤守，直到有一天必須被動因應，不如現在主動規劃。人事管理有其基本原則，科學化但不能複雜化，必須要簡化；尊重機關的自主性、透明性，必須給予彈性。本院負責官制官規，要使官制官規真正被人尊重與接受，該分權的就要分權。因此，人事一條鞭制度可以作為改革的研究方案。

3. 文官興革規劃方案是本屆重要的政策依據，本屆任期僅剩2年餘，本人已請秘書長檢討文官興革規劃方案之執行進度，事實上，有些項目已經落後，有的還未開始辦理，甚至有些還遙遙無期，短程、中程及長程目標應做適當的調整。短程方面，原訂99年6月要完成的政務人員三法、公務人員基準法，已送立法院審議但未完成立法程序，今年再重新送至立法院審議，所以我們要在立法院繼續努力。中程方面，101年6月要完成的是公務人員考績法，銓敘部已向本人簡報，希望今年能夠完成立法，這次我們要求穩，不希望送到立法院審議時遭遇到太大的反彈與衝擊。至

於考選部建立職能指標，保訓會要釐清培訓體系的分工，這些問題已有一些進展，將在適當的時候分別請董部長和蔡主委向法院會報告。在 103 年 6 月要完成的長程目標是高階主管特別管理制度，以及職務列等的重新定位與規劃，若我們能集中力量，將這幾項重大制度規劃完成，本屆也算是盡心盡力，對得起自己。4. 退撫基金是大家共同關心的議題，今天本人調整議程，就是希望透過討論來建立新的共識。退撫基金在大家的努力下，應給予肯定。退撫基金是在本人擔任銓敘部長任內成立，但功勞不在本人，而是前任首長花了 21 年的心血，一步一步將它建立。退撫基金先天體質不良，應該由金融保險職系人員來管理，現在卻由人事行政職系人員來負責處理；應講求經營績效的專業經營，與市場做密切的關連，卻由行政導向的機關來運作，無法與市場密切的連結。本人認為這個問題短程能做的事情有 2 項，一是內部要建立獎勵機制，使經營者能有更開創的作法，否則有功無賞，打破要賠，誰要去冒這個風險呢？第二，為應付燃眉之急，一定要讓軍職人員退出退撫基金，另由政府編列預算支應。民國 98 年 3 月本院與行政院進行兩院協商時即已提出這個議題，但遲遲未見回應。俟副院長到任後，本院將積極與行政院恢復政策協商的機制，一定要讓軍職人員退出退撫基金，否則將拖垮退撫基金，這是短程要做的。至於中程則要將退撫基金轉型成行政法人，使之更靈活，更重視績效。長程目標應回歸專業，由政府金融機關主管。在此感謝銓敘部、管理會及監理會同仁的辛勞與努力。

四、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、銓敘部議復關於交通部航港局暫行組織規程暨編制表，建請同意核備一案，報請查照。
- 2、銓敘部議復文化部所屬衛武營藝術文化中心籌備處、國立生活美學館組織規程、組織準則及編制表一案，報請查照。
- 3、銓敘部議復金融監督管理委員會及所屬銀行局、證券期貨局、保險局及檢查局編制表，除金管會編制表，建議復請

行政院重行檢討其簡任官等員額配置外，其餘部分建請同意修正核備一案，報請查照。

委員表示意見：(林委員雅鋒)有關部認金管會簡任官等員額配置比例 25.2%，較各機關職稱及官等職等員額配置準則第 5 條所定中央二級機關簡任官等員額配置比例 25%，略高 0.2%，建議重行研議後，再循程序辦理一節，3 點意見：1. 據金管會編制表說明，其業務執行具高度公權力行使、強制性與特殊專業性，需具特殊人力結構，方能勝任健全我國金融發展之重責大任，故需較多簡任員額，惟部仍以一般行政機關之通則為審議準則，並僅以簡任超過 0.2% 為由退回本案，有無考量其特殊需求？2. 相較之下，金管會所屬銀行局等四機關薦任第七職等以下薦任官等員額配置未符規定，部僅附註意見後即建請同意，處理標準似不一？3. 金管會組織法規應於 7 月 1 日起施行，簡任官等員額因非屬本院授權部代辦院函範圍，處理程序耗時，如因簡任比例超過 0.2% 退回重行辦理，未來組織法規能否及時施行？行政院曾於總統與五院院長茶敘時表示希望各院協助配合以趕上組改進度，部現以超過簡任 0.2% 退回本案，是否合宜？本案為政府橫向分工和諧之例，部有無堅持之必要？請參考。(張委員明珠)本席亦認如僅以金管會簡任官等員額比例超過 0.2% 為由退回本案，似乎太過嚴苛。各機關職稱及官等職等員額配置準則所定比例係以平均值計算，如不論機關性質及需求，嚴格限制各官等員額比例，未免欠缺彈性。金管會原為獨立機關，需具高度金融管核專業職能，人員素質要求較高，以其本次減縮後總員額 113 人，如嚴格限制簡任比例上限為 25%，減少 1 位簡任人員，簡任比例似將降為 23.9%，宜考量其現行簡任人員比例較高，如減縮簡任人員，有無事實上困難？且百分點之限制應具彈性，部之作法尚待審慎考量。(蔡委員良文)有關金管會簡任官等員額配置比例一節，贊同林委員雅鋒與張委員明珠觀點外，基於剛才院長曾提示，且為因應五都一

準及中央組改，配置準則應配合檢討修正，建議未來部應具體考量機關組織層級、業務性質與員額總數訂定之員額配置之高低限，並就其級距內之比例，應有其具體之指標性原則、彈性機制及明確之監督機制，以兼顧官制官規及彈性分權之趨勢。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

4、本院人事室案陳本院 101 年 2 月份考試委員實地參訪國立故宮博物院參訪報告一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：國家考試職能分析推動成果。

2、考試動態：辦理 101 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。

委員表示意見：(李委員選)職能分析是一項建立國家人力資源重要的基礎建設工程，也是一項教考訓用整合的「固本」工作。必須明確了解用人單位要具備的基本職能，且因應時代趨勢加以調整，方能依此考試、命題、拔擢、訓練與培育。公部門常被詬病，考試通過的菁英，進入公部門系統，因未能適才適用，造成人才浪費與工作績效不彰。部自 100 年 4 月起分 3 階段，持續整合行政院各用人單位並研議規劃，此為一項大工程，期望能落實，非紙上談兵，徒具形式。本席對此工作給予肯定，以下 2 項方向供參：

1. 在行政院各用人機關，做各類科的職能分析檢討中，是否有做橫向整合？如：同屬行政類科的教育、商業、海巡、漁業、財政、金融、工業、農業等行政，其行政類的職能是否應有共通性的職能與專業性職能？共通性職能如：組織規劃、團隊合作、問題分析等，若職能相同，考科是否亦應相同？建議部檢討職能與考科的整合，俾使各部會某些職等以上人才可相互流通。

2. 由「考試職能推動工作進度表」可知，第 1 梯次完成 24 類科，歷經推動委員會、種子訓練、職能評估與舉行座談會，惟進度表卻空白，部如何將上述結果，經由研究方法，建立用人單位與公務人

員的共識，提高職能評估的信效度，再將以上成果落實在檢討考科、命題方向上？如何因應外在環境變遷，持續檢討與更新職能項目？俾能建立與更新職能分析的機制。(陳委員皎眉)考選部配合本院「文官興革規劃方案」之改革方向，積極推動國家考試職能分析工作，規劃分 2 年 5 梯次辦理，目前已完成 2 梯次，正開始第 3 梯次的推動，此工作需邀請各部會參與討論，非常不易，本席特別表示肯定，並提出幾項請教與建議：1. 根據部的作業流程報告(P1)及工作進度表(P5)，在建立各類科(含公務人員及專業人員)之專業核心職能方面，似乎是由職能分析工作小組(由相關學者、專家、工會代表組成)研擬表件，研提應考資格、考試科目、訓練實習等修正建議，再由職能評估小組會議審議職能分析表件，再由職能分析推動委員會審閱職能評估成果。可否請進一步說明此 3 組之成員有何不同？專業程度？主要具體工作內容？成果？2. 據本席個人的了解，職能評量(或稱職能評估)，最大的特色就是必須以工作分析為基礎，而且要以工作績效為效標。所謂工作分析(Job Analysis)就是針對特定職務，分析其工作內容，而得到有系統、有組織，符合用人機關要求的資格、能力、特質等項目，而職能評量就是以各種評量方式預測這些職能項目，因此職能評量最重要的就是預測效度的驗證，基於此，一份根據工作分析而編製的職能評量，除了轉化為試題非常不容易外，還必須要進行項目分析，以及信效度分析，請教考選部，我們在做的職能評量，是否有做工作分析？項目分析？信、效度，尤其是預測效度的分析？3. 雖然很多學者都期望以職能理論為基礎，提升考試選人的決策效益，但是我們也都知道，工作績效的測量與預測效度的驗證都非常的困難，因此也有很多學者建議核心職能的概念不一定要落實在考試的階段，反而是設計在培訓的階段更為可行，不知考選部與保訓會的看法與規劃如何？以部報告 P1(三)職能分析工作小組之工作內涵有訓練、實習等修

正建議看來，應是有一些規劃，不知可否進一步說明？(黃委員富源)楊前部長大力推動職能分析工作，考選部接續辦理如順利成功，將對國家之人力資源規劃與運用大有貢獻，歷代政府對育才、選才、養才與用才，無不傾國之全力以濟之，以考選部所推動之職能分析，院內即需跨考、銓、訓等部會，而院外更需與教育部和各主管用人部會合作，事關國家大計，茲建議以下，請部參考：1. 提高職能分析推動委員會層級至跨院層級，以統攝功能。2. 如委員會層級能提高，請部發揮幕僚功能，以系統整合職能分析於各部會與部際間之最大功能。3. 請製作各部會如何運用職能分析指標之簡冊，供各部會使用以宏功效。(高委員永光)1. 部召開職能分析推動委員會，邀請各主管部會確認推動之類科時，對於各類科之專業或核心職能有無提供相關定義或規範供參？2. 部擬依據專業核心職能決定考試類科，惟每一職務除需以核心職能支應外，尚需其內隱職能，如人格特質及知識、技術等外顯職能配合，並應透過知識職能、管理職能、技術職能等進行評估與後續追蹤考核。(高委員明見)肯定部努力推動國家考試職能分析，此龐大工程已完成之工作分析結果，目前運用在應考資格、應試科目及命題大綱之情形如何？由於應考科目與應考資格之變動茲事體大，若大費周章進行職能分析結果，認為應有所調整時，卻發現學校並無對應開設該考科課程，舉最近審查修訂專利師的應試科目為例，說明此種事實，部應如何因應？另舉部積極任事，率先教育部積極推動 OSCE 為例，雖突破重重困難最後順利完成，但過程非常艱辛。部相關資源與經費有限，故跨部會的橫向聯繫更顯重要，建議部在進行職能工作分析時，除貼近用人機關之需求外，更應將學校教育之源頭納入考量，連結教考訓用，才能達到推動職能分析強化考選的效果。(胡委員幼圃)1. 因部分典試委員或召集人對於國家考試試題疑義處理辦法相關規範之認知不同，致處理試題疑義之寬嚴不一，建請部內同仁適時

從旁協助，避免因試題疑義更改答案比率之差異，影響國考之信效度。2. 部擬議高普考一年辦兩次並同日舉辦一節，考量憲法保障人民應考試服公職之權利，請部審慎研處。另建議部儘速解決重複錄取問題，俾解決錄取不足額情況。(蔡委員式淵)請提供第 1 梯次業已完成職能評估分析之類科資料供參，俾進一步檢視其實用性。(浦委員忠成)1. 部辦理職能分析，建立各類公務人員及專技人員專業核心職能，確立客觀能力指標，強化人力篩選機制，此作法值得肯定。2. 國家考試各種等級，均有其必須的專業需求及特性，作為人才選拔的依準，惟今(22)日有 6 份媒體報導，今年初等考試有博士 20 人落榜，且強調博、碩士都考不過高中職學歷應考人一節，請部予以適時澄清，避免國人誤解國家考試制度設計之合理性。3. 報載行政院退輔會將協調考選部及用人機關，爭取放寬軍職人員轉任公職考試應考資格，作為募兵制度的配套等思維，為避免造成誤解或影響募兵制之推動，建請部及時予以釐清。另提書面資料供參。

董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：100 年度公務人員請任事宜辦理情形。

委員表示意見：(黃委員富源)1. 依民國 100 年 7 月 6 日公布之法官法第 12 條、第 71 條規定，法官不列官等、職等，而法官之任用，則準用公務人員相關規定先派代理，並應送請銓敘部銓敘審定，經銓敘審定合格者，呈請總統任命。昨日本席擔任召集人審議司法院函送之法官法施行細則草案第 13 條規定，初任法官、試署法官改派實任法官、回任或再任法官、兼任庭長、兼任或調任院長等職務，經銓敘部銓敘審定合格者，呈請總統任命。以法官法即將於本年 7 月 6 日施行，建議部應會同司法院及法務部儘速協調總統府第一局，及早檢視並配合修正「總統府處理文武官員任免作業要點」(以下簡稱作業要點)相關規定，避免產生法規空窗期。2. 本席

前於第 123 次會議時建議，醫事人員應可納入請任範圍，請部審酌。本次會議再提供下列 3 點意見請部再審酌：(1)依各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表規定，醫事人員除任職於醫療機構外，亦得任職於政府機關，例如行政院衛生署各業務處處長，疾病管制局局長、副局長，法務部法醫研究所所長、副所長……等。由於是類職務如非由醫事人員擔任者，依法須呈請總統任命，然由醫事人員擔任時，亦宜比照呈請總統任命，以免同一職務有不同任命方式。(2)依公務人員俸給法第 17 條及公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法規定，公務人員如曾任醫事人員年資，而其職等相當、性質相近、服務成績優良者，得採計提敘公務人員俸級。此即公務人員官等職等與醫事人員「級別」均得相互對照，顯見這兩類人員職務性質相近。亦即士(生)級對照委任，師(二)級、師(三)級對照薦任，師(一)級對照簡任。(3)另日後法官僅有職稱與俸級，已不列官等、職等，依前開法規規定法官亦須呈請總統任命。因此建議部與總統府協調於修正作業要點時，一併研究將級別制之醫事人員再納入請任範圍，以激勵其士氣。3. 按公務人員任用法規、警察人員人事條例及法官法均規定，是類人員經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任命。惟書面報告第 1 點倒數第 2 行卻敘明，係由部「函」請總統府轉陳總統任命。而作業要點第 7 點則規定：「請任派文職、警察人員，應於各機關送請銓敘部審查核定後，由銓敘部代為造列請任名冊，備文彙送本府辦理任命(官)。」由於部對於請任公文程式所使用「函」之類別，以及由部「代為請任」之用語，似均與上開法律規定不盡契合，亦建議一併研處。(歐委員育誠)依據憲法第 41 條規定，總統依法任免文武官員，以往常任文官經機關任用後須層層轉報行政院及總統府，民國 93 年修正公務人員任用法施行細則第 25 條，始簡化為銓敘部銓敘審定合格後，直接呈請總統任命，目前常任文官之任命更透過網路作業，程序上確實已達正確又快速之簡化效果，作法值得肯定。另現行法規規定初任

簡任官等各職等職務時，均須呈請總統任命，過去雖曾有縮減總統任命範圍之議，但立法院認為簡任官等之各職務職責程度不同，為慎重其事並激勵簡任官等人員榮譽感，並未採納簡化建議，亦即簡任官等人員每次職務調動時，均須再由總統任命，但如今時空環境已有改變，請部再檢討簡化作業之可行性。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、規劃辦理 101 年公務倫理訓練及宣導事宜。
- 2、國家文官學院推動數位學習辦理情形。

委員表示意見：(黃委員俊英)國家文官學院「文官 e 學苑」提供之數位學習課程涵括當前國家發展、行政管理知能、法制實務、自我發展、人文素養與環境教育等層面，非常廣泛。建議繼續增加並充實課程內容，納入文官所有需要之課程，將目前提供公務人員之 Anytime、Anywhere 的 2A 級學習服務，提升為 Anytime、Anywhere、Anything 的 3A 級學習服務。(何委員寄澎)會有關 101 年公務倫理訓練及宣導，規劃周詳，值得肯定，尤其跳脫以往僅著意於初任及升官等訓練，進一步兼及高階主管及各機關所屬公務人員未曾參加類似訓練者，更顯示會思慮之高度與對實際問題深入之了解，誠難能可貴。院長屢屢強調提升公務人員素質為本院重要工作目標，本席認為所謂「素質」至少包含二個層面：一是職務所需職能；一是觀念、品德、態度之良窳。前者無論會或行政院人事總處做的都已不錯；後者則仍有寬廣努力空間。以此衡之，前揭會所做規劃，值得肯定之外，本席仍要寄予期許，盼會繼續加強；亦盼人事總處於在職訓練中可以參採。此外現行公務人員訓練進修法及其施行細則，相關文字之說明均令人有側重知識、技能層面而忽人格修養層面之感，是否應與時俱進而略事修訂？併請會參考研議。(蔡委員良文)肯定會辦理公務倫理高階主管研討班。院長曾於演講中提及夢想與期望，希

望文官成為受尊敬的職業，其能力、品德與操守深受人民信賴，人人均以擔任公務人員為榮，使一流文官成為我國享譽世界的標誌，欲達成此理想之助力即為倫理文化。緣以肯定並期待會之賡續擴大推動對相關廉正、政風、法制精神及社會道德之要求的倫理課程與班別，除有助於良善文化之型塑，尤其對公眾人物之言行規範，亦均有助益。(張委員明珠)國家文官學院近期積極推動數位學習，已見具體成效。國家文官學院將於3月26日啟用「全民e學堂」，開放一般民眾閱讀學習、人文素養與環境教育等150門數位課程，特別增闢民眾與公部門交流之管道，擴大數位學習應用層面，分享資訊資源予社會大眾，其創意值得肯定。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

- (五) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：行政院所屬各機關(含所屬機關學校)職務出缺遴補地方機關公務人員100年1月至12月實施情形。

五、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

- (一) 立法院聯繫動態情形。
(二) 籌辦本院考試委員3月份實地參訪交通部觀光局花東縱谷國家風景區管理處情形。

六、臨時報告：

高委員明見報告：100年度文官業務印度考察團考察報告一案。另提書面資料供參。

乙、討論事項

一、陳召集人皎眉提：審查考選部函陳公務人員考試法部分條文修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、邊召集人裕淵提：審查考選部函陳「公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則」第2條附表一、附表二及第4條附表

三、附表四修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

三、詹召集人中原提：審查考選部函陳著作發明審查規則修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

四、考選部函陳請准舉辦 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論。

決議：(一)照案通過，並照院長所提，請李委員選擔任本考試典試委員長。

(二)會議紀錄同時確定。

五、考選部函陳請准舉辦 101 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年專門職業及技術人員高等考試中醫師(第一試)考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請邊委員裕淵擔任本考試典試委員長。

六、考選部函陳請准舉辦 101 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、101 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請高委員明見擔任本考試典試委員長。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試典試委員、增聘命題兼閱卷委員、閱卷委員 127 名名

單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、院長提：據考選部擬送 101 年公務人員特種考試關務人員考試、101 年公務人員特種考試移民行政人員考試及 101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試第五次增聘閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 40 分

主 席 關 中