

考試院第 11 屆第 195 次會議紀錄

時 間：中華民國 101 年 7 月 5 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

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

列席者：黃雅榜 黃富源(顏秋來代) 李繼玄 曾慧敏 吳聰成
涂其梅 李嵩賢 葉維銓

出席者：何寄澎
請 假：何寄澎 休假

列席者：黃富源
請 假：黃富源 公假

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：卞亞珍

院長講話：總統府在 6 月 13 日舉行新任部會首長及考試委員宣誓典禮，董部長因公出國訪問，未能參加，所以奉總統指示，由本人代表監誓。宣誓條例規定，原則上就職時舉行宣誓儀式，但亦可擇期舉行，董部長剛才宣誓的內容，大家聽得很清楚，宣誓條例第 6 條第 2 款規定，不營私舞弊，不接受賄絡。宣誓雖然是一種儀式，但其實質的內容，是擔任政務人員最基本的信條，以及對國家、對人民的承諾，大家有機會在公開場合宣讀這份誓詞，是榮譽，也是責任，雖然我們不常有機會念這份誓詞，但是大家聽了之後，應當有所共勉，牢記誓詞內容，克盡對國家、對人民的責任。

(院長講話部分文字修正，詳參下次會議記錄)

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 194 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

第 192 次會議，考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會分別議復行政院函送之關務人員人事條例修正草案，請本

院同意會銜送請立法院審議一案，經決議：「照部會研議意見通過，並函復行政院同意會銜。」紀錄在卷。業於中華民國101年6月25日函復行政院同意會銜並函知考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、考選部函陳101年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
- 2、考選部令派薦任第九職等以上正副主管人員劉約蘭等3員請任一案，報請查照。
- 3、行政院人事行政總處令派簡任第十職等以上人事正副主管人員許文壽1員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：101年第2季重要業務執行概況。
- 2、考試動態：舉行101年公務人員特種考試移民行政人員考試二等考試第三試口試及辦理榜示事宜等各項考試事宜。
委員表示意見：(李委員選)肯定部所提101年第2季工作報告。本席針對部報告有關「辦理建立各類科職能推動事宜」與「優質試題發展方案」議題提出1項請教與3項建議。職能分析與優質試題，均為第11屆考試委員與部關注重點。考試的成功與否在於優質試題，優質試題在於題目是否符合用人單位職務需求以挑選人才。有關建立試題品質分析及回饋機制，部報告辦理公務人員401科與專技人員108科試題品質分析，其分析的重點指標為何？是否只做難易之鑑別度分析？經由以上分析後發現那些項目需要改善？此對提升試題品質有何具體成效？請納入報告中。3項建議：1. 優質試題在於結構面與內涵面，故部除積極建立各類科職能分析外，建議應將此與命題技術、命題大綱與命題內容相契合。部在辦理命題技術研習會與試題分析上，均應能與職能分析契合，使試題內涵真正貼近用人需要。2.

優質題庫需要不斷更新題目，刪除過時試題，聘請優質命題委員與提升試題數量，不知專技人員考試目前各類科考試試題數量為何？更新程度如何？國外試題引用情形？建議於各季報告中將試題數量與理想值之差異呈報，以了解目前題庫離理想優質題庫之落差。3. 結構化口試亦為優質試題發展方案中的一項，建議在第3或第4季報告中針對口試命題技術面、評分方式或師資培訓面提出具體研議方向。(李委員雅榮)1. 部題庫建置尚有多種類科尚未建立，目前本院已停止辦理航海人員考試，惟部仍就該類科持續進行題庫建置工作，其因為何？2. 部積極辦理專案研究，並推動各類科核心職能事宜，惟核心職能係考量各用人單位之需求意見，與命題大綱息息相關，專案研究係委託學術界辦理，爰建議部加速職能分析進度，俾使職能分析與專案研究接合一致。(趙委員麗雲)部第2季重要業務執行成果豐碩，對照本院統計提要，本屆委員迄去年底共已增修312法案，僅100年度議決之重大案件即有247案，質量十分可觀，較之其他四院，不遑多讓，然此等績效，外界似都無感，令人感慨良深。行政院江副院長於6月26日召集39個部會副首長研討施政策略時特別強調，身處於媒體時代，政府部門也要強化宣導，人民對施政績效若沒有感受，就等於沒有做。本席雖未盡同意其看法，認為本院長期默默為國家長治久安制度興革而努力，雖乏掌聲，然亦功不唐捐，但不可諱言，仍應體會民眾感受。本席與黃委員錦堂於4月在立法院備詢時，對代表民意之立法委員眾口鑠金，質疑、漠視本院存在之功能及價值，甚至多所負面看法，深感痛心，不只為相關同仁之努力被漠視而痛，更為五權分立的美意被誤解、質疑而痛。僉以相較於本院各部會每年所進行之各項專題研究題材暨其成果之運用與影響而言，如何讓本院功能能夠更深入民心，職掌與人民生活福祉相連結，強化、增進人民對憲法與對政府的信賴感，其重要性應不逮言，爰建請遴聘專家研究如何有效

增進考銓、保訓、退撫相關制度與作為等與人民認知、情意之連結，俾免如近來部分部會雖積極藉由媒體加強報導考試有關訊息，但努力結果反倒更加坐實民眾認為本院僅為辦理「考試」機關之觀感。質言之，本院宣導工作應仍有改善空間，尤其如何與人民生活福祉有更親切的連結，值得專題研究。(張委員明珠)近幾年來部對於題庫建置的努力，尤其是持續增補相關題庫試題，值得肯定。目前各類科考試部分採取題庫題命題，尤其在測驗題部分，大量使用題庫題，確實有助於考試典務工作的順利推動。各類科考試入闈場之審題工作，為最重要且最具時間急迫性的闈場典試工作，但常有與近 5 年考試類似科目考題全部或部分重複，或因法規變動頻繁，致考題不合時宜，以及考題用語不夠精確，容易滋生爭議，經實務檢視，部分試題不能被採用，如重新啟動題庫抽題，部分科目試題數量不夠充足，增加闈場內試題審題之困難度，爰建議於下半年更用心推動題庫建置，除持續大量增補優良題庫試題外，宜促請命題委員嚴謹命題，審題委員用心審題，使題庫命題之試題堪用，且提升其品質。同時，請部啟動定期篩選、審閱題庫命題合時宜且具高品質之機制，俾便提升題庫命題品質，並利闈場審題工作之順利完成。(蔡委員式淵)上週部報告參訪韓國外交、警察人員考試制度，未來我國國家考試將參採韓國加考公職適性測驗(PSAT)之作法，本週媒體多所報導。韓國公職適性測驗係運用於某些能力上的測驗，為智力測驗，較一般測驗具高度預測力，而非性格測驗及興趣測驗，與國家考試測驗應考人之目的並無關聯，提請部審慎為宜。(陳委員皎眉)1. 考選部國家考試性別平等諮詢委員會過去大多檢視請辦考試之用人單位分訂男女錄取名額或比例之適宜性等，目前除監所人員外，大部分考試皆已無性別設限。今(101)年為因應行政院組織改造，行政院成立性別平等處，婦權會亦改為性別平等會，且訂今年為性別元年。為彰顯性別元年，行政院已發表性

別平等政策綱領，婦女團體也提出多項建言。性別平等議題受到婦女團體、學者專家關心以及檢視。本院因此亦應在法制規範及政策作為上有所因應，包括：(1)進行各項委員會性別比例之檢視，包括訴願會、法規會、考績委員會、甄審委員會等均應考量任一性別不得少於三分之一之明確規範。(2)建立性別平等機制。行政院已成立性別平等會，其所屬部會已成立性別平等專案小組，據查本院亦已成立性別平等會，考選部已有國家考試性別平等諮詢委員會，但二部一會均應成立性別平等專案小組。(3)本院應設立「消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱CEDAW)」之監督機制。2.對部積極推動試務資訊化、線上閱卷、線上命題、審題之努力，表示肯定。3.有關建立試題品質分析及回饋機制一節，本席多次表示意見，如在考試後才將試題品質分析回饋給命題委員，不具作用，建議須在其命題前即告知應注意事項。第144次會議本席曾建議部參考臨床心理師題庫建置之作法，將審題時作廢、闈場中更換、有試題疑義而更改答案之試題，分類科分析其原因並彙整報告，提供題庫委員、召集人及典試委員作為命題之參考，建請部將相關資料提供其他類科考試參考。(高委員明見)部報告有關執行國家考試宣導方案，101年上半年計有淡江大學等88個單位提出申請一節，其宣導內容及成效究如何？由何單位負責處理？聽眾人數為何？是否符合經濟效益？為促進社會大眾重視，建議部檢討並改進更具效益之宣導作法。

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):銓敘部辦理98年至100年各機關職務代理名冊查考情形。

詹委員中原表示意見：1.請部提供各項職務代理期間之相關統計資料供參。2.除官職等之統計外，職務代理之職務內容與工作性質為何？3.近年來無論薦任或委任，約聘僱人員職務代理情況持續增加。聘用人員聘用條例第2條及第3條規定，各機關應業務需要，以契約定期聘用之專業或技術人員。

惟行政機關聘用人員多因延長聘僱期間後，其專業與現職職務所需專業未盡相符，造成行政生產力之衝擊，請部進行相關調查評估並提供結果分析資料供參。4. 同法第 7 條規定，聘用人員不適用各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職務之名稱，並不得兼任有職等之職務，且法定主管職位，不得以聘用人員充任之。聘用人員可否代理列有職等之工作？5. 部歸納職務代理人次增加，係因五都改制及政府組織改造，需要控管相關職務員額。目前公務人力流動情況究如何？以組改為例，目前 30 個中央機關，有 13 個機關業務移入，惟其職務及員額之配合調整，目前情況不明。有些單位業務移併但其職務及員額並不移入，造成原機關繼續控管其員額，而留用之員額成為冗員，新機關業務則有落差，無法執行新功能。所謂「需要控管相關職務員額」的意義究為何？目前此一情況是組改造成的職務員額尚在討論中，抑或員額繼續留在原機關而未移入新機關？請部說明。

張部長哲琛補充報告：對詹委員中原意見加以說明(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、辦理本會與行政院人事行政總處第 1 次業務會談。
- 2、辦理「99 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練成效分析報告」案。

委員表示意見：(黃委員俊英)會與人事總處第 1 次業務會談即就若干重要文官培訓議題達成具體共識，合理區分在職訓練與發展性訓練，有助提升文官培訓績效，本席給予肯定。發展性訓練為文官學院重點工作，過去係以時間面向與在職訓練做區分，易形成爭議，現改以訓練目的及性質區分，以執行職務所需知能之訓練為在職訓練，而晉升下一階段職務所需知能之訓練為發展性訓練，理論上較為合理，惟實務上仍有其灰色地帶，不易明確區分。文官培訓之最高共同目標皆為提升文官培訓素質，打造優質文官團隊，請會及總處念茲在茲，加強溝通協商，打破本位主義，以避免不必要之爭端。(李委員選)對「99 年度薦任公務人

員晉升簡任官等訓練成效的分析報告」提出 1 項請教：報告(四)「各層次與事實資料交叉分析」中呈現近 2 年考績資料、考績等第與訓練成績不具關聯，以上結果代表為何？會如何解讀？訓練成績優者，何以無法展現於考績上？係無法爭取表現機會？抑或受訓後並未將訓練成果展現於工作表現上？代表訓練無效？抑或考績評量未將訓練後的表現成績納入？建議會應該針對此議題深入研討。(浦委員忠成)本席多次擔任薦任晉升簡任官等訓練講座，發現相較於培訓所階段，學員表現更為積極認真，為延續、深化此一現象，使成為優良風氣與文化傳統，建議會建立歷屆優秀學員資料庫，適時邀請其回任輔導員，以延續此種氛圍與文化。又南部授課講座師資人才庫不足，建請會加強聯繫、延攬優秀人才，共襄盛舉。(蔡委員良文)1. 對會及總處第 1 次業務會談之成果及共識，表示高度肯定。高階文官培訓方面，不論對總處的國家政務研究班或會的高階文官培訓飛躍方案，訓練之質、量與名額協商，皆有共識；對會長期於高階文官培訓改善措施及師資延聘等方面，精益求精，不論定量、定性或定位，皆有長足進步與績效，表示肯定。2. 有關倫理內化部分，除訓練外，平日於教材擬議、師資培訓及課程安排，皆可著力，並建議與公務倫理、肅貪及廉能政府等議題搭配進行。倫理涉及道德、宗教及法律規範，尤其道德、宗教為高階文官或政務官應有之高度淨純的情懷，院長亦提示公務人員應將公務當成志業，具志工情懷，而「身在公門好修行」，皆為宗教關懷內涵，身為公務人員，不要想發財，副院長亦提示公務人員除戮力從公外，就此應有果報觀，即應該不敢貪、不必貪、不想貪、不會貪，此為公務人員本分自我定位的問題。是以，廉政署辦理防貪、肅貪時，除法制觀念強化外，應著墨內在品德，尤其教材及內容應適度強化宗教觀與道德觀。3. 清末曾國藩治湘軍有道，為人所稱道，其日課四條「慎獨心安、主敬身強、求仁人悅、習勞神欽」，足可

供參；本院民國 19 年正式建置，大門掛有「教養有道，則天無枉生之才，鼓勵以方，則野無異議之士，任使得法，則朝無倖進之徒」書畫作，銓敘部亦掛有「入此門來，莫作升官發財之想。出此門去，要作修己安人功夫」對聯，在當前社會氛圍下，應有助於強化高階文官及政務人員內在本質倫理，尤其是宗教觀與道德觀內涵之確立與提升。（胡委員幼圃）1. 6 月 28 日院會院長就部分學者從政績效不良有所感慨，對部分執行力不佳之高階文官亦有所評論，惟四家小報報導內容與標題斷章取義為「學者從政 缺乏使命感」，其實扭曲了院長本意，觀院長上次院會發言係勉勵文官學院以訓練方式提升常任文官之能力，也希望學者從政需有使命感。2. 7 月 4 日蕭副總統在文官學院談話，提到 50 年公職生涯，最重視官員之決斷力、溝通力與執行力，與本席多次強調筆試考試考不出決斷力、溝通力與執行力之意見不謀而合，建請會加強高階文官之決斷力、溝通力與執行力之培訓。3. 學者從政與公教分途有關，如何貫徹公教分途與公教分離，甚為重要。過去研究多著重於待遇問題，如何建置相關人事制度，以解決公教分途之法律面及執行面問題，俾鼓勵人才從教育界流動到其他領域，請銓敘部、會及人事總處共同努力，先列舉出目前之問題，執行障礙之處，大家一起努力排除。（高委員永光）肯定會與總處展開業務會談並達成多項共識，實踐黃人事長所提政府一體、和諧政府之理念。1. 在職訓練與發展性訓練之定義及範疇漸趨清楚，給予高度肯定。建議會及總處比對在職訓練及發展性訓練課程，在職訓練之核心課程應為執行職務所需知能與執行當前政府重大政策所需技巧，再從中細分與設計，以晉陞下一階段職務所需知能，進而規劃發展性訓練課程。2. 目前高階文官國外訓練課程之送訓國家多提供客製化課程，建議未來依訓練性質區分課程內涵。3. 有關學習層次方面，報告提及越晚調訓，學員之訓練成績越低，任職中央機關學員差異性較低等結論，應

有其他干擾變素存在，而非單一因素所致，如此推論式之結論，有待審酌，其真正原因為何？請會了解。(林委員雅鋒)對文官訓練，作再多的努力，常常不敵一個重要官員的貪瀆案，使得民心潰散，政府的形象一敗塗地。這之前，司法界發生 5 位高等法院法官的貪瀆案，導致司法院賴英照院長辭職負責，拖延 20 餘年的法官法也因人民希望淘汰壞法官而迅速立法通過。本席簡單藉此機會介紹貪污治罪條例的背景，38 年該法制定時因為是戰爭背景，國家物質缺乏，所有侵占國家財物的行為，都被認定為是叛國，所以亂世用重典，刑責都非常重，這也是最近這件令社會震驚的貪瀆案，被告極力避免公務貪瀆罪嫌的原因。蔡委員提到要加強公務人員的道德觀念，這沒錯，道德是一定要對公務人員強調的，但是在這危機中，保訓會應加強公務人員對法律的認識。

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(顏副人事長秋來代為報告)：

- 1、行政院人事行政總處 101 年第 2 季重要業務執行概況。
- 2、口頭補充說明：行政院各聯合服務中心聘用人員擔任執行長之適法性說帖。

委員表示意見：(林委員雅鋒)1. 肯定人事總處主動邀集銓敘部等機關，研商法務部所擬檢察官人事審議委員會審議規則草案所涉官制官規事項，經簽奉行政院核可後函請本院會銜，不但符合本院之附帶決議，完備相關行政程序，更表達了對本院之憲政職掌之尊重。2. 行政院業於 6 月 28 日將上開審議規則草案函送本院會銜發布，惟該草案目前仍尚未完成審議，鑒於該審議規則草案第 19 條明文規定：本規則自民國 101 年 7 月 6 日施行，本案有其急迫性及時效性，除提醒儘速完成幕僚作業外，雖母法--法官法即將於上開日期施行，相關子法若仍在審議過程，不必然須以明文規定施行日期，再以追溯方式，反致法制作業之困擾。(

蔡委員良文)總處提報行政院各聯合服務中心聘用人員擔任執行長之適法性說帖一節，謹再以理論思維與實際運作面向探討，俾提合理解套空間：1. 就理論層次而言，在政府的再造過程中，必須精簡整個組織架構，並配套改革相關運作方式，如英國續階計畫即將永業文官朝向契約用人方式運作，惟為顧及我國憲政體制及相關社會、政治因素，則應有更多之思考，除參酌英國、紐西蘭之內閣制，抑或美國總統制三權分立之運作外，基於我國五權憲法之架構，本院文官制度興革規劃方案在憲法精神下，將考試用人擴展至政務人員、常務人員、契約進用等三元用人管理法制，以配合政府再造過程，提升為民服務品質與國家競爭力。2. 為在觀念上與思維上說服一般民眾並期獲得支持，建議人事總處似應從「分權」與「多重組織治理」之實務運作角度進行探討，其中涉及府際治理、跨域管理、中央與地方關係、政府與民間企業及 NGO、NPO 之關係，在此思維架構下，方有常設性任務編組設置之空間，惟是否得再從憲法層次抑或憲法精神予以討論或合理界定規範，則不無疑義。3. 另就說帖第 3 點提及，依據行政院處務規程第 28 條第 3 款規定，聯合服務中心執行長職責係以綜理該中心業務為主，並無產生直接指揮監督之情事，有待審酌。行政院依處務規程指派聘用人員擔任執行長，係以臨時契約進用，並不得領取主管加給，就其取才之適法性與誘因性如何？若此類任務編組希能進行順暢者，未來予以正式法制化之可能性又為何？4. 基於國家利益及提升國家競爭力之角度，雖謂不宜貿然從考試任用放寬至契約用人之多元進用管道，但有其事實需要時，則除應顧及人民觀感之思維，亦應請同步慮及總員額法之限制。5. 自民國 87 年以來，如體委會暫行組織條例、勞工退撫基金監理委員會處務規程等，毋需再送本院核議，惟因組織法規或處務規程涉及權益事項，基於本院憲定職掌及跨域治理之思維，嗣後行政院一、二級機關之組織法規或其處務規程仍應送

本院備查，三級機關則得以授權方式處理，本院並應主動建立各該組織規程涉及官制官規執行之事後監督機制。(歐委員育誠)上(第 194)次會議本席提及退休老人長期照護事宜之重要，並舉一位退休人事處長晚境事例，得到迴響。隔天下午，黃人事長富源偕同交通部人事處副處長及專門委員與當事人會面並表達關懷，會後當事人致電本席，對本院及黃人事長之關懷表示高度肯定及感謝。本院將「關懷」列為公務人員核心價值，現能落實於實際業務，為執行力之展現，退休人員感受深刻，對黃人事長劍及履及之作為，表示高度肯定與敬佩。(詹委員中原)總處依據委外實施要點研擬「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理參考作業流程」一節，依委外實施要點規定，委託外包須符合法令並作適當評估，何謂「適合」委託之「公權力」？在行政院的鼓勵下，公務機關之核心職能幾乎皆可委託外包，導致政府核心職能棄守，職能空洞化(hollow competence)，其審核機制為何？委託的項目為何？請總處提供目前各機關委外業務項目、名稱與內容等相關資料供參，以瞭解其「適合」性。

2. 有關委託評估審議項目，分別為合理性、適法性與經濟效益，惟不宜以經濟性為主要考量，應考量其對政治、行政、法律與社會之影響。
3. 相關複查作業，應了解委託外包對人力變動及其衝擊，以免人力調配一旦形成，將難以恢復，此與現時非典型人力暴增有關，建請加強審查。
4. 有關總處因組改而修正須辦理特殊查核業務，增加並刪除部分職務，是組改過程之精緻作業，值得肯定。惟近日政府部分人士多次提及我國於瑞士 IMD「政府效能」(government efficiency)評比提升 5 名，係因組改效益所致，似過於草率且缺乏理論基礎。組改效益雖可期待，然尚在進行中，且 IMD 政府效能評估指標為公共財政、財政政策、體制架構、商業法制與社會架構等 5 項，與組改並無直接相關。退一步言，未來即有間接相關，目前組改成效，應尚未出現，必然尚無法以 IMD

指標評估。而其中我國在體制架構項目尚於 2011 年退步 2 名，非如行政部門部分人士所言，政府效能提升為組改之效益，建請審酌，以免造成民眾對組改整體之誤解，則得不償失。(高委員永光)1. 對於總處創新辦理標竿論壇，表示肯定。地方治理自 1980 年代開始，採取創新作法，配合全球化，避免因五都一準產生磁吸效應、排擠效應與資源分配不均之現象，本席曾建議總處加強跨域治理及其成功案例之宣導，以符全球化地方治理之趨勢。2. 總處報告使用之「地方治理」、「跨域共學」，文字並不一致，建請釐清。地方治理本來就應該做，而跨域治理為當前非常重要且應加強的工作，應為資源及重心投注所在，跨域治理可能存在中央與地方、地方與地方、地方內部跨機關，甚至國家機器與民間社會間，為全球所追求，非常困難但非常重要。3. 總處分區辦理論壇，隱然強調跨域治理，但與我國實際國土治理之 7 大生活圈區劃有所出入，此與國家發展有密切關係，請總處注意。(高委員明見)1. 肯定總處關懷交通部退休人事處長晚近的困境，總處及黃人事長即時處理與照護，頗受好評。惟該位退休處長夫人臥病在床，爰建議總處協調當地社工單位持續關懷，俾達照顧退休人員之美意。2. 近 3 年來職務代理次數及人數因行政院組改及五都一準而逐年增加，因現職代理之職務代理人須一人兼辦兩種職務，其服務態度及辦事效率不佳，洽公民眾多感不滿，影響政府形象及行政效率，建議總處研議減少職務代理之相關機制，俾提升民眾觀感及政府行政效率。

院長表示意見：今天非常感謝顏副人事長列席院會報告及說明。人事總處提出「行政院各聯合服務中心聘用人員擔任執行長之適法性說帖」，本人已於上週院會表達對此問題的看法及關切，感謝人事總處今天就此問題提出新的說法。對此問題，本人仍有意見，其因在於：1. 兩院在工作上需要密切合作，針對一些問題，看法如有不同，一定要坦誠面對，不迴避，也不隱瞞。2. 本院為合議制，必須在院會充分表達看法

後形成共識，如有其他意見，歡迎大家提出來討論。3. 此問題如處理不當，難免受到有心人士的操弄或媒體的分化，產生一些不必要的困擾。所以，本人寧可事前充分表達立場，儘量將話說清楚，請人事總處了解及諒解。今天人事總處說帖首先界定聘用人員擔任服務中心的執行長、副執行長，為「非法定主管職務」，並未違反聘用條例的規定。但服務中心設置要點第5條明定執行長為「簡任第十三職等」，副執行長為「相當簡任第十二職等」，皆以「或相當層級具行政經歷人選兼任之」、「或遴聘相當層級並具社會聲望人士兼任」，如為兼任，應有本職方能兼任。本人認為問題的關鍵在於設置要點，除非修改設置要點，否則適用上將有困難。說帖又指出「執行長職責係以綜理該中心業務為主，並無產生直接指揮監督所屬業務之情事」，意義即是認為執行長並非主管，不是負責人，那為何設置執行長呢？公文又該由誰負責？而說帖標題「聘用人員擔任執行長」，明明就是執行長，只要是行政管理的工作，就不是「聘用條例」所規定的專業或技術人員工作。而「直接」或「間接」指揮又有何差別？其意義何在？我們所關心的是設置要點與聘用人員聘用條例如何不牴觸？本人認為人事總處所提出的說帖，說服力不足。目前，本院陷入兩難的處境，我們可以置身事外，不管這件事情，就本人立場而言，只要不送審、不備查，即與本院無關。事實上，本院也可以尊重行政院依業務需要訂定設置要點。但本人關心和好奇的是，聘用此類人員，其聘用契約將如何訂定？聘用條例第4條規定，聘用契約應記載約聘期間、約聘報酬、業務內容及預定完成期限、受聘人違背義務時應負之責任。本院支持政府彈性用人，惟須有明確的政策及法制的基礎，但現在政策並不明確，法制又不完整，以致產生這些問題，形成例外、特殊的情況。本人更關心的是適法性，說帖多次使用「未違反」之說法，但我國為民主和法治的國家，機關的設置及用人，除「適法性」(legality)外，也應有其「正當性」(legitimacy)，行政院

為何非要找不符合規定者來擔任執行長、副執行長？如此將如何杜「因人設事」悠悠之口？本人再次表達對此問題的嚴肅關切，並請顏副人事長代為轉達。

顏副人事長秋來補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

- (一) 考試院暨所屬部會公文統合交換中心規劃案辦理成果。
- (二) 澳門行政公職局拜會本院情形。
- (三) 本院辦理 101 年度第 1 次「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」研習專題演講情形。
- (四) 「100 年考試院統計提要」編製情形。

乙、討論事項

- 一、林委員雅鋒、蔡委員式淵、邊委員裕淵、李委員雅榮、胡委員幼圃、陳委員皎眉、何委員寄澎、詹委員中原、黃委員俊英、高委員明見、李委員選、歐委員育誠、蔡委員良文、浦委員忠成、張委員明珠、高委員永光、趙委員麗雲、黃委員錦堂共 18 位考試委員提：專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試，建議增加選試科目設計，以甄拔多元法律專才一案，請討論。

決議：請考選部邀集產官學各界研議於律師考試第二試增列選試科目(如智慧財產法、金融法、財稅法、國際經濟法、勞動社會法、醫療法、科技法「例如電路佈局、電子通訊等」等)及科目應涵蓋之範圍及命題大綱等，並研議是否以相同比率錄取各選試科目全程到考人數百分之三十三，以兼顧專業發展與公平合理。

- 二、考選部函陳專門職業及技術人員考試審議委員會組織規程部分條文修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過。

- 三、考選部函陳請准舉辦 101 年公務人員高等考試一級暨二級考試，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，並依慣例，經院會同意，由院長擔任本考試典試委員長。

(二)會議紀錄同時確定。

四、考選部函陳請准舉辦 101 年警察人員升官等考試，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，請胡委員幼圃擔任本考試典試委員長。

(二)會議紀錄同時確定。

丙、臨時動議

一、李召集人選提：審查銓敘部函陳各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係，以及一覽表修正草案暨各機關師級醫事職務級別員額配置準則第 3 條、第 5 條修正草案二案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會分別議復行政院函送司法院擬具之法官法施行細則草案請本院會判案，暨司法院秘書長函送就本院對法官法施行細則草案所提意見之處理情形案，請討論。

決議：(一)照案通過，並函復行政院同意會判。

(二)會議紀錄同時確定。

三、銓敘部議復司法院函送之司法院人事審議委員會審議規則草案一案，請討論。

決議：照部擬意見通過，會議紀錄同時確定。

四、典試人員名單議案

(一)院長提：據考選部擬送 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試第 5 次增聘閱卷委員、審查委員 25 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警察人員考

試、101 年公務人員特種考試一般警察人員考試、101 年特種
考試交通事業鐵路人員考試第 3 次增聘閱卷委員 2 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