

考試院第 11 屆第 203 次會議紀錄

時 間：中華民國 101 年 9 月 6 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 陳皎眉 黃錦堂 黃俊英 趙麗雲
高明見 高永光 浦忠成 詹中原 李 選 蔡良文
李雅榮 蔡式淵 何寄澎 歐育誠 邊裕淵 林雅鋒
董保城 張哲琛 蔡璧煌
列席者：黃雅榜 黃富源 袁自玉 李繼玄 曾慧敏 吳聰成
涂其梅

出席者請假：胡幼圃公假 張明珠休假

列席者請假：李嵩賢公假 葉維銓公假

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 202 次會議紀錄。

更正：(三)銓敘部業務報告，蔡委員良文表示意見：「……歷來公務人員遭撤職、休職、降職、減俸等懲戒處分之原因為何？……」更正為：「……歷來公務人員遭撤職、休職、降級、減俸等懲戒處分之原因為何？……」

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 200 次會議，銓敘部函陳公務員轉任受託處理大陸事務機構轉任方式回任年資採計方式職等核敘及其他應遵行事項辦法第 12 條及第 6 條第 5 項附表公務員轉任財團法人海峽交流基金會職稱等級與擬回任職務官等職等對照表修正草案總說明暨對照表一案，經決議：「照部擬及本院第二組意見通過，並函請行政院會銜發布。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 8 月 29 日函請行政院會銜修正發布及函送立法院查照，並函知銓敘部。

(二) 第 201 次會議，考選部函陳有關 100 年公務人員升官等考試薦任升官等考試土木工程科別應考人廖文宗等 2 人不服該部不予錄取之處分，提起訴願，案經本院撤銷原處分，由原處分機關於收受訴願決定書之次日起 2 個月內另為適法之處分一案，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 8 月 31 日函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、本院研究發展委員會案陳部會及行政院人事行政總處議復本院100年度委託研究專題報告結論與建議事項研處情形彙整表一案，報請查照。
- 2、本院人事室案陳本院101年8月份考試委員實地參訪財團法人國家實驗研究院參訪報告提報院會一案，報請查照。
- 3、考選部函陳請准增列101年公務人員高等考試三級考試暨普通考試增額錄取名額1,444人一案，報請查照。

委員表示意見：(林委員雅鋒)本案首次適用101年4月修正之公務人員考試增額錄取名額處理要點，總處依公式估算增額錄取人數，加計高普考試同時錄取人數，不受50%之比例限制，其中測量製圖類科增額錄取比例達81%，行政院暨所屬各機關學校增額錄取比率43%，合計增額錄取1,311人，是否足以解決高普考重複錄取問題？增額錄取之估算公式應具彈性，建議部於放榜後檢討今年辦理成效。(高委員明見)高普考增額錄取名額除考量重複錄取因素外，尚須預估榜示後1年內可能出缺數，建議普考增額錄取名額似可考量再予彈性放寬之可行性，俾符合用人機關需求並可降低外界有關大幅增加增額錄取人數之質疑。(李委員雅榮)101年普考各類科增額錄取人數暨比率一覽表，有關近3年因故廢止受訓資格人員，其中土木工程、水利工程等技術類科分別高達140人、27人已扣除高普考同時錄取人數，其因為何？請說明。(蔡委員良文)1.對部及總處為解決高普考重複報考重複錄取之努力，表示肯定。今年高普考增額

錄取，以加計最近3年高普考同時錄取平均人數，增額錄取比率為43%，與去年相較，成果甚佳。2. 總處以最近3年同時錄取平均比率38%計算增額錄取人數，其中勞工行政、統計、財經廉政、交通技術、氣象、漁業技術等6類科雖超過最近3年同時錄取平均數，惟部仍將之列入增額範圍，值得檢視。未來增額錄取人員有關分發配置等事宜，建請總處費心。相對的，由於增額錄取人數太多，對於因參酌原公告錄取人數而未報考之應考人，是否產生相對被剝奪感等相關職缺預告之動態情形，建請部及總處未來應予審酌。3. 建請部於放榜後，就上述直接列入增額之勞工行政等6類科動態情形，以及客家事務行政、勞工行政、經建行政等18類科，101年增額錄取人數皆為0，經部直接加計最近3年高普考同時錄取平均人數後之增額人數等，其後續動態併為審酌該處理要點可行性之參考。(陳委員皎眉)公務人員考試增額錄取名額處理要點去(100)年8月經院會及審查會多次討論，委員們亦針對高普考重複錄取問題提出許多意見，惟部分委員認如放榜前剔除高普考重複錄取名額，恐有侵犯應考人隱私權之虞，爰通過該處理要點修正案，建議本案應適用處理要點之規定，並請部繼續檢討其施行成效。

黃人事長富源、董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：院會多次討論高普考重複錄取問題，大家也表達許多意見，在此感謝黃人事長及董部長的說明。考選部對於制度上如何改進，以及考試應如何辦理，已有規劃及構想，將來會適時向委員報告。至於查缺及增額錄取比率等技術性問題，院會也曾多次討論，也有基本的共識，黃人事長表示在這方面仍要繼續努力，本人表示高度肯定。政府政策若造成外界疑慮，適時的對外澄清，對於改革及推動政策是有助益的，所以該說的一定要說，讓外界了解問題的癥結所在，不能聽任以訛傳訛。委員們對於很多

細微的和枝節性的問題都很關心，但我們更要注意問題的本質，考量其重要性及嚴重性的程度，有些問題需要大幅變革，有些則可維持現狀，有些則須循序漸進，無法一次到位。誠如黃人事長所言，查缺有其先天的困難與問題，易受到外界、制度上的變革、經濟的狀況、用人機關的需求等影響，具高度變動性，要做到百分之百查缺，在目前制度上幾乎是不可能的事，所以，我們才有增額錄取的辦法，以補救查缺不夠精準的問題。本院除力求精準查缺外，也不斷地調整增額錄取方式，基本上都是為應考人著想，儘量維護應考人的權利。不過，我們也不要陷入「見樹不見林」或「見林不見樹」的困境，如何求其平衡，才是本院討論問題的基本態度。以上淺見，謹供院會參考。

4、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賴富源等2員請任等二案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：訂定本部102年度(102年1月至12月)舉辦各種考試期日計畫表。

委員表示意見：(李委員選)肯定部今日提出 102 年考試期程計畫表，日期的確定要錯開各種考試、選舉、入闈與閱卷時間等因素，確屬不易。2 項請教：1. 目前網路報名已全面採單軌作業進行，電腦化閱卷亦已展開，顯示部的數位化與資訊化能力已大為精進。日前參與高普考與律師、會計師考試之閱卷工作，部已可統計出各閱卷老師的評閱時間，以掌控閱卷品質。部自電腦化測驗推出後，針對電腦化測驗之專技考試類科，於人力、物力、時間等項目之效益分析報告是否完成？結果如何？若經費未增加過多，但可減少入闈時人力、物力與時間的投入，達到節省紙張、碳粉、試卷運輸之交通、警力、監考等環保的效益。在資訊化的時代，公務部門均已採電腦化作業，人民使用數位化能力已提升，部是否已開始加速規劃由醫事類科，如：牙醫師、助產師、醫檢師等，計畫性的擴大至其他專技類科與部分公務人員考試？若能及早規劃時程，對於應考人的準備與部全面推動數位化的形象應

有所助益。2. 目前部分專技類科 1 年有 2 次或 4 次考試，不知考量之標準為何？是以人數、類科屬性、時代意義或其他因素考量？是否須全面檢測？以了解部分考試人數偏低。考試次數可否精簡或改採電腦化測驗？以減少部的過量負擔。若護士停考，可否增加護理師考試次數，以增加用人單位之需求。另教育部已針對護理人員教考用問題進行跨部會討論，對於提升教學績效有許多強化的措施，且提出護理人員學士後教育方案，期望提升醫療品質。(高委員明見)肯定部用心辦理各項考選措施。本席曾擔任 2 次電腦化測驗典試委員長，電腦化測驗甚便利，惟辦理時須戰戰兢兢。專技人員考試係資格考，通過一定門檻即可及格，並未有排擠現象，辦理電腦化測驗如發生當機等意外事件，可及時處理，不致影響應考人權益，惟若將電腦化測驗應用於高普考試，因係擇優錄取，具排擠現象，萬一發生意外事件，雖可及時處理，惟仍會影響應考人權益，建請部審酌。另部報告新增電腦化測驗醫事類科考試並增設台南考區一節，為何未增設花東考區？請部說明。

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)：公務人員考績法修正草案及配套子法溝通說明會辦理情形。

委員表示意見：(詹委員中原)部重新研議考績法修正草案之努力，有目共睹，值得肯定，尤其是吳次長透過電視媒體進行政策宣導與辯護，其表現可圈可點，應予嘉許。5 點建議：1. 部報告有關考績法整體修正方向之備註 2，有關丙等人數比率是否能讓主管落實考核一節，與公務人員協會代表於媒體上表示不相信考績之公平性及制度能真正落實之意見相符，建議部對外溝通時，應強調辦理考績之程序、辦法，強化行政機關內部組織文化之信賴度。2. 部辦理溝通說明會之回收問卷統計資料顯示，多數人事主管人員認為考績法修正案將影響組織和諧及增加執行困難度，建請部及總處加強人事主管人員有關考績執行政序及相關配套措施之宣導。3. 部蒐集各

場次說明會與會人員回饋意見，為意見調查而非成效調查，例如第 1 題問項為「……是否有所助益？」，回應「不合理」及「非常不合理」比率高達 40.8%，部已就考績法及其子法加強相關配套措施，卻未獲正面意見，其因為何？另該題之回應設計應為「無助益」或「有助益」等選項，請部注意。

4. 部日後辦理溝通說明會時，建議分別進行事前及事後意見調查。此外，目前焦點均在考列丙等人數比率，至於團體績效及增列優等反非關注之核心。考列丙等在行政理論亦有其根據，其功能為螺旋狀提升行政績效之機制，考列丙等人員透過輔導、協助，持續給予刺激或淘汰，非如少數外界所誤解為僅是整肅公務人員的工具。

5. 未來考績法改革之成敗關鍵在於立法院，建議部密切關注立法院與遊說團體之互動及相關審議意見。(趙委員麗雲)考績法攸關政府人力之獎優汰劣，其重要性自不待言。然法案於 98 年送立院審查，雖經政黨協商，卻仍功虧一簣，未能於第 7 屆立法委員任期內完成立法，究其主因概為外界對其內容不甚明瞭，未被肯認，例如增列優等、團體績效評比等；反就考列丙等 3% 及退場機制擴大解讀，甚而有違憲之議論所致。此次部重新提出考績法修正案，顯然記取前車之鑑，步步為營，善加宣導、溝通，今日甚至有主流媒體以社論對之表達正面支持，先聲奪人，顯見本案之立法通過應大有可為，而據日昨徵詢國會意見領袖結果，亦咸表審慎樂觀，並特別嘉許本案之：

1. 掌握提出時機：近來公務員涉貪案件頻傳，民間企業領袖亦多抨擊政府績效等，此時民氣可用，使反對績效評比為退場機制者難再不明究理的反對。
2. 本院掌握院長指示之捉大放小原則，不再強求一步到位，願以微調配套方式換取原則性的通過，例如將考績獎金與工作獎金切割處理，即為一例。
3. 全員啟動，勇於為政策辯護：上自院長宣示考績改革之決心、部長親自舉辦 21 場次說明會與 3 千多位意見領袖進行面對面溝通、部全球資訊網站揭示完整資訊，而吳次長在電視媒體叩應節目力戰群雄，言詞懇切，理直氣和，更令人動容。據此，

謹提 3 項具體建議：1. 本次法制作業模式，建請寫成個案編纂教戰手冊，俾為未來推動類此可能遭逢重大障礙法案之參考。2. 全員啟動，院長已公開宣達本案不達目標絕不終止，呼籲各位委員先進也不置身度外，動用個人關係，協助進行國會遊說。3. 為求綜覈名實，信賞必罰，推動本案及為政策辯護等相關有功人員，建請優予敘獎。(陳委員皎眉)5 點意見：1. 溝通說明會之目的在於說明？抑或聽取意見？本院立場已相當明確，建議應加快腳步推動修法。2. 如說明會仍有聽取意見之目的，則部蒐集彙整之 299 項口頭及書面建議，後續將如何處理？3. 附件 1 是 299 項建議案之次數表，附件 2 是意見歸納表，但其分類方式不一致，不知原因為何？建請部對於相關意見或疑慮，儘速說明或具體回應。4. 附件 4 有關溝通說明會問卷調查結果，持「無意見」者比率甚高，因此不能只看認為合理者的比率，或認為不合理者的比率，逕作成解釋，而是要看認為合理(包括非常合理)的比率相對於認為不合理(包括非常不合理)的比率，才能比較正確的解讀。例如問卷調查第 8、9 題，有關考績法施行細則修正草案之草擬，認為「不合理」者看起來大約均只有 40% 左右，但其實其比率遠高於認為「合理」的比率(只有 27.8% 及 28.1%)，建請部注意。5. 有關考績法整體修正方向可能會產生的影響，其中「影響組織和諧」與「增加執行的困難度」，比率非常明顯的極高，建議部儘速研處解決之道。(黃委員俊英)

考績法改革向為公務人員關心之議題，亦為社會大眾有感且支持之改革。本屆考試委員均有共識，期能在僅剩的 2 年任期內，集中力量推動人民有感且對健全文官制度具深遠影響之重點工作，考績法改革即為重點中之重點。院長日前宣示，考績法改革，不達目的絕不終止，充分表達了本院力挺考績法改革的決心，務必積極推動，早日完成修法，真正落實績效考核，發揮獎優汰劣之功能，並回應社會大眾之殷切期盼。今年 7、8 月間部繼續辦理 21 場次溝通說明會，應予肯定。相較去年，今年與會人員態度趨於理性平和，乃可喜現

象。但從問卷調查結果觀察，仍有值得警惕之處。從附件 4 可看出，對考績法修正草案若干重要改革理念，多位與會人員在聽取銓敘部說明後仍不表贊同；譬如，有關明訂考績考列丙等人數比例，建立緩合退場機制，表示不合理及非常不合理者達 43.8%，高於認為合理及非常合理者的 37.1%。又問卷回收者 60% 為人事人員，人事人員理應與本院站在同一陣線，惟調查結果令人憂心，爰建議部進一步分析此問卷，若發現回件之人事人員仍有高比率不贊同考績法改革之方向及內涵，則宜考慮將人事人員列為重點溝通對象，爭取支持，宣導工作方能發揮事半功倍效果。另 9 月 2 日有空大教師及中研院助研究員分別投書媒體，對於考績法改革表示疑慮一節，顯示社會大眾，甚至部分知識分子對於考績法修正案之真正內涵仍存在著相當程度之誤解，建請部繼續加強宣導，及時澄清誤解，消除公務人員及社會大眾之疑慮，塑造有利於考績法改革之社會氛圍，方能有助於考績法早日完成修法。(黃委員錦堂)3 點意見：1. 考列丙等事涉比例原則及要件明確性原則等爭議，在法案之論述、論證及文字拿捏部分，建請部聽取法律學者專家意見，俾強化相關論述力。舉全球性的競爭為例，公務人力質量有其整備之必要，有關改革與所追求之公共利益上，其提案理由就此得有進一步論述之空間，說的越詳細，越能避免日後合憲性爭議或在立法過程之質疑。2. 考績法原本的修正草案並未特別強調「團體績效」評比，是後來遭質疑對弱勢部門的公務員恐有不公平才引進之，規定團體績效優良之部門，得彈性調降考列丙等人數比率，惟各單位業務之質量、處理內容不盡相同，屬於行政支援性質之單位一般在績效評比上難以超越業務單位，團體績效難以評定，而且容易導致一個部之內不同部門間之鬭氣、鬭爭，部有無研究如何進行團體績效評比？進行團體績效評比是否將面臨更紛擾之情況？爰建請部再審酌團體績效評比之可行性。3. 舉德國公務體系「績效評定」係以績效水平作為陞遷之依據，第一等級及第二等級分占 10%、20% 為例，

說明考績法修正案，優等比率僅5%，甲等65%，餘27%為乙等，且兩次乙等併同一次甲等也可以升等，造成「人人有獎」之結果，為擴大激勵效果，爰呼籲應適度在優等、甲等的人數比率上調控，以收積極之獎賞，最好在30%或40%，使公務員人人有希望而力求表現。另外本院委外研究報告結論也有提升優等比率至15%之建議，俾鼓勵公務人員大膽創新，迎向新世代。(李委員選)

1. 目前民氣可用，尤其最近弊案叢生，國家競爭力受質疑，請部善用民意。
2. 公務人員的持續抗議，代表其格局，只會影響民眾對公務人員的負向看法，代表其抗拒改變的僵化形象，今日聯合報社論「不會打丙，請向民間企業取經」，或可提供許多訊息供參考，此代表民眾的智慧聲音。
3. 由問卷結果顯示，反對的聲音認為考績制度缺乏公平性，代表對於主管、制度與方法的不信賴，建議未來宣導會議加入主管如何打考績、如何建立公平打考績的制度、如何提升工作考績以提高政府效能、如何建立績效評量指標等，所以目前討論重點不是做不做，而是如何做。
4. 另建議委員若至國家文官學院談授公務人員核心價值時，或可考量將考績法修正案納入效能議題進行論述，俾共同推動本院政策。(邊委員裕淵)

考列丙等比率可為適度淘汰，惟其結果似僅顯現公務人員之怠惰、不盡責或消極現象，希望透過輔導或淘汰機制，以提升公務人員之積極性。公務人員歷經激烈的考試競爭進入公務體系，對於公務體系原本抱持服務熱誠，為何有此消極、怠惰之轉變？似與公務體系之染缸文化有關，久而久之抹煞其熱誠。爰建議考績法修正案應有相關之配套措施，包括評定考績之過程、去除公務體系陋習等。另對國家、社會影響最大者，並非基層公務人員，國家競爭力低落多肇因於政府決策錯誤，為提升國家競爭力，爰建請研議高階官員淘汰機制之可行性。(高委員明見)

肯定部推動考績法修正案。舉問卷調查大學生是否願意增加考試次數與提高留級人數比率為例，說明調查結果必然多持反對意見，爰建議部問卷內容應以正向表列方式辦理，以世界競

爭力評比名列前茅的瑞士、新加坡及紐澳等國之公務體系相關績效考評制度，或績優企業之獎優汰劣機制等問項，使人事人員及立法委員了解考績法改革能帶動政府向上提升之動能。(浦委員忠成)考績法修正案為文官制度興革規劃方案之重要內涵及議題，相關爭議或為人性呈現之結果，觀察發現，人事人員與一般公務人員關切之程度不同，人事人員擔心影響組織和諧、增加執行困難之反應，部應多多與之溝通，協助其面對問題；又有關考績法配套措施，問卷提到表現不佳者仍可領年終工作獎金，多數認為合理，惟題目之設計似有問題，上述均為避免麻煩、相應矇混之心態下，想當然爾的選項，恐將模糊改革焦點。既要改革，應從大的角度去思考，創造社會支持的氛圍，建議引據多數公法學者之論述、諮詢民間人力資源規劃部門之觀點、與中央民意代表對話、溝通，以宣示政策，並爭取理解與支持，本項改革符合民眾期待，期望繼續努力尋求積極對話，並將政府效能影響國家競爭力評比之事實呈現，使公務人員理解，並協助人事人員面對變革所產生之新局面，順利推動改革。(高委員永光)肯定部辦理考績法說明會之努力與辛勞。3點意見：1. 委託研究報告指出學者就有關丙等降級懲處、考列丙等比率提出再斟酌之保留意見，部回覆近年公務人員考列甲、乙等達 99.7% 以上，考列丙等不到 0.2%，考列丁等趨近於 0，予外界鐵飯碗之印象，與院長 8 月 13 日「談公務人員的尊嚴和士氣」一文，提到考列甲、乙等為 99.8%，有所出入，部詮釋方向及數字並不一致，提醒部注意。另本研究之學者，對訂定考丙比率，亦有保留。2. 專業學者認現在為考績法通過之成熟時機，惟仍待繼續努力，此涉及政治行銷，新多元主義認決策過程中，官僚、群眾、NGO、學者專家及其組成之專業協會、立法人員等，均為政治行銷對象。是以，涉及實質利益之公務人員，固為首要說明對象，但立法人員、群眾、NGO 及專業協會等，亦應加強行銷。3. 11 月有專業學會將舉辦年會，據悉，長期以來反對考績法修正之學者，將發表相關論文，院

、部及總處應全力啟動相關行銷機制，適時參與，全力說明。(何委員寄澎)在委員同仁表達豐富的高見後，本席並無更積極的建議，但想強調3點，並提1點建議，強調的是：1.考績制度的繼續精進，是我們未來須不斷努力的目標，自不待言，目前的考績法是第一步。眾所周知，任何改革踏出穩健的第一步是最重要的。所以我們應儘速讓它施行，若再做較多的調整，恐怕又橫生枝節，反而不利。2.二年多來，部在宣導、溝通上做得非常多，從今天資料4可以看出，與會公務同仁，無論認同的意見或不認同的意見，仍多從維護自我「既得」出發，因之本席認為，溝通會似可不必再辦。今天聯合報的社論具有指標性象徵意義，顯示社會各界明確支持本院所提考績法，也證明民意完全站在我們這邊。「勢」既已成，當務之急，即趁「勢」而為，加強與立法院的溝通，讓此法早日通過。3.考績法通過後，最大的問題是如何正確的操作，這也是現在主管、人事同仁最疑懼不安的事項。部從今日開始，應以這方面的講習做為宣導重點。最後，本席建議黃人事長繼續對全國人事同仁多加期勉，俾考績法之推動速竟全功。(蔡委員良文)考績法修正草案除影響人民觀感或社會評價外，對追求公務人員卓越表現，強化發展性功能及激勵性功能，甚為重要。但稍一不慎將影響與首長互動，甚至認為影響組織和諧或成改革阻力。本案人事主管知之甚詳，且工作負擔將增加，為期充分與人事人員溝通協調並獲得其全力支持，建請部單獨邀集中央與五都一準處長級以上人事主管與本院所屬部會人事主管，就考績法法制研修及實務作業具體落實等面向，以及問卷結果等，進行腦力激盪，並請總處協處，俾修法順利可行，均請部審酌參考。

黃人事長富源、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：首先，對於銓敘部張部長、吳次長，以及所有工作同仁在過去這2年多來持續不斷地推動考績法修正及其努力，表示感謝。尤其是9月3日吳次長在TVBS的政論節

目上的表現可圈可點，針對與會者提出的疑慮，作明確的說明，態度誠懇，不疾不徐，理直氣平，可作為政務官政策辯護的典範，本人要特別表示感謝及敬佩之意。也感謝黃人事長對本院政策上的支持及協助本院與行政院溝通，不但順利完成兩院協商，而且劍及履及地推動相關重要工作，本人也代表本院表示感謝。如同大家所談到的，當前媒體的氣氛，對於本案的推動是有利的。事實上，當初提出考績法修正案時，媒體大部分都是支持的。本院當時委託中國時報所做的民調，支持比率高達89%，我國政府的公共政策在媒體上獲得這麼高的支持，還不多見。但由於當時政治環境的因素，在立法院審議時並不順利。目前的氛圍雖然有利，但我們仍然不敢掉以輕心。媒體有時是即興的，偶然的一句話，有時會引起意外的迴響。從9月2日開始，聯合晚報、中國時報、自由時報、TVBS，到今天的聯合報社論等大幅報導，都是持肯定的態度。部分投書對本院考績政策改革並不了解，吳次長當天在TVBS對於相關的疑慮均已一一說明。本院目前的工作就是要爭取媒體的支持，因為媒體可以影響民意，也可以影響民意代表及政府的整體態度。本人推動考績制度改革以來，感觸良多，如人飲水，冷暖自知。很多政府首長私下對本人表示支持及肯定之意，但在公開場合卻從不表示意見，本人也接獲很多基層公務人員的來信支持。反對的人數應該不多，但反對的聲音卻很大，振振有辭，認為本院踐踏公務人員尊嚴，打擊公務人員士氣，但真有這麼嚴重嗎？這是本院的目的嗎？事實上是相反的。關鍵在於從哪個角度來看問題，我們是為國家的競爭力、為政府的行政效率、為公務體制的健全、為整體公務人員的尊嚴及士氣進行興革，卻遭受很多有意或無意的污衊，我們不須計較，正如吳次長當天的表現，面對各種刺激的言語都不為所動，他只是將本院的立場一一加以說明，今後我們還是要秉持這個態度從事改革。宣導的工作仍要繼續進行，很多投書的內容並不了解考績法修正案的內容，例如：缺少團體績效評比、不分官等評

比等，事實上我們都有配套措施。今後更重要的工作就是要消除基層公務人員的疑慮，希望銓敘部及人事總處共同努力，將現行考績制度及修正後的考績制度作一比較，讓大家了解。目前所有批評都是現狀的問題，有些問題甚至是無中生有，例如：考績法修正案首長可藉丙等人數 3% 來整肅公務人員，其實，首長若真的想整肅公務人員，不須透過修正後的考績法。這種極端的手段過去不是沒有，但今天是什麼時代，還可能允許如此為所欲為嗎？何況我們還有公務人員保障制度，這是不可能發生的事。反對者又說我們破壞和諧，和諧是要建立在公平的制度上，不是「和稀泥」，所以要讓修正後的考績制度具公正性，藉由制度的設計及執行的落實，來保障公務人員有一個公平、合理的工作環境，使他們的工作表現及績效獎勵成正比，而不是不分是非，不分好壞，完全是吃大鍋飯的心態。雖然這個現象存在已久，但是我們既然認為不合理，就要去改。另外，對於人事人員的苦衷與困難，也請人事總處繼續努力及幫忙，不斷地透過講習，加強溝通，日後考績法如順利修正通過，還請協助有效執行。事實上，過去並不重視打考績，也不知如何打考績，打考績是一門大學問，在工作上要不斷地訓練、培養及演練，必須要有制度才好辦事，沒有制度就不好辦事，不好辦事就會敷衍和鄉愿，這就是目前的狀況。如今，許多人熱心報考國考，希望投入公職，如果進來後發現公務體系原來是一個醬缸，是一個沒有是非、沒有公平、不能鼓勵大家認真做事的地方，我們如何對得起這些應考人？本屆考試院一開始便自我訂出目標，提出文官制度興革規劃方案，並秉持捉大放小的原則，以考績制度改革及加強文官訓練為兩大重點。對公務體系而言，改革考績制度就好比打通任督二脈，只要考績改革一過，其他的陞遷、俸給、獎懲、訓練問題，就會有了合理的基礎，若無合理的基礎，則其他事項就無從落實，就會變成虛應故事。如何使人才不會變成庸才，是本院的責任，我們必須讓他們不斷地接受訓練，培養他們的知能、見識、

膽識，使他們能隨著職務的陞遷，不斷提升工作能力，而不會發生彼得定律的問題。總而言之，本院身為文官院，就必須堅持做對的事，這是政策的選擇，我們要鍥而不捨，堅持到底。這是為什麼我們堅持考績一定要訂出比率的原因，因為沒有比率，考績就形同虛設，一切回歸原點。但在方法上要把事情做對，這是管理上的問題，我們必須圖難於易，循序漸進，對現行的制度不宜做大幅度的改變，否則阻力更是不可想像。現在的制度 75% 打甲等，24% 打乙等，丙等不到 0.2%，丁等是個位數，考績法修正案是將甲等改為 65%，加上優等 5%，剩下將近 27% 為乙等，3% 為丙等及丁等，中間的差距僅有 2%。黃委員錦堂認為考績法修正案激勵性不足，這是一個較高的標準，我們要從發展性走到激勵性，還有一段長遠的路要走，現在只是打破一潭死水，這點突破之後，才能研究更進一步的問題。只要訂出比率，公務人員的文化就會發生根本的改變，這是問題的本質所在。至於邊委員裕淵所擔心的有關高官的責任問題，高官是政務官的話，要接受監察院監督，如有不法，離職後還會繼續被彈劾。至於常任文官要負行政責任，基本上還是回歸於管理問題及考績問題，兩者有所區別，謹做以上說明，請院會參考。總而言之，希望大家繼續努力，如同張部長所說的，今年再度提出考績法修正案，希望能順利通過，如此，本屆考試院才稱得上對國家有所貢獻，謹以此和大家共勉。

- (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 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員基礎訓練情形。
 - 2、辦理翁參隆、翁獅紙雕與建築父子聯展情形。
 - 3、口頭補充報告：辦理「高階文官培訓飛躍方案」101 年訓練國外研習情形。
- 高委員永光表示意見：101 年身心障礙特考錄取人員基礎訓練，網路訓練課程各有 6 班，受訓學員可否自行上網學習，不必至特定地點上課？課程配置情形如何？文官 E 學院為

本院業務重點，期望成為全民 E 學院，開放公務人員及全民上網學習，經本席上網查閱，目前身心障礙訓練課程僅上載 3 頁，計 27 項課程，惟會報告網路線上學習基礎訓練課程配當表計 41 科，是否有 14 個科目重複？不同等級班次之課程配當標準究為何？抑或資料與實際情形有所落差？請說明。又目前公告之身障三等 5 週班，僅公告課程名稱，尚無內容，建議及早上載講座授課內容，讓學員事前預習，俾強化訓練成效。

蔡主任委員璧煌補充報告：對高委員永光意見加以說明(略)。

(五) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(黃人事長富源報告)：102 年度軍公教員工待遇調整案。

委員表示意見：(詹委員中原)支持總處 102 年不調薪之政策結論，惟建請調整論證說明：1. 按總處所言不調薪之理由為物價穩定，但先前政府強調物價指數 CPI 不破 2%，惟最新公布之物價指數為 3.42%，而此一現象並非只是颱風因素，實自今年農曆年後，由 2 月份之 0.24% 持續上升之趨勢，為免刺激民眾及標的人口公務人員，建議略之不必提。2. 人力需求部分，企業用人減少與薪資結構未必全然相關，尤其我國第 4 季僅 23% 企業希望增加人力，約 3 萬 6 千多人，較上一季及去年分別大幅縮減 26%、43%，可能代表失業率及經濟衰退，建議酌予調整說明文字。3. 待遇審議委員會審議待遇調整案時，應具體提出一致性之考量指標，例如新加坡職位薪津委員會決定調薪幅度除考量 GDP 外，亦參考收入最低 20% 之實際工資增減、實際薪資中位數增減等指標，較具科學性與說服性，請總處參考。4. 待遇審議委員會成員除 3 位學者外，餘皆為公務人員，建議總處參採新加坡之作法，研議加入社會各部門人士之可行性，俾充實委員會，使提出之調薪政策更見客觀，避免自肥之責，更能為社會所接受。(歐委員育誠)軍公教人員待遇調整，為人事行政之重大工程，亦為國家整體經濟活動的一環，更是具高度政治敏感性之議題，處理不易。日本或部分西方國家公務人員待遇，係以公私部門薪

資合理平衡為主要考量，以民間薪資變動情形為調整之依據，以日本為例，公務人員待遇為人事院主管，每年調查民間薪資，調查報告已成為日本公私部門薪資變動最權威之資料，人事院並以此為向內閣與國會提出調整公務人員待遇幅度之依據，其依據客觀，而非純以政治考量，總處檢討報告亦考慮相同因素，本席認同。我國公務人員待遇調整幅度，係依物價指數、民間薪資、經濟成長率、家計調查等因素綜合考量，無論何種因素，對外應有說服力之依據，先前討論文官制度興革規劃方案時，本席曾提議強化俸給調整機制，建立理性決策之模型，預計於本年 6 月底完成，目前研處情形如何？請總處適時說明。又報告指出地方政府人事費占總支出 22.34%，100 年至本年之平均物價指數累計平均增加 1.05%，但媒體報導最新公布之物價指數為 3.42%，此二數據有否再進一步詳查或調整表達方式之必要，請總處參考。

黃人事長富源補充報告：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) 本院第 11 屆院會 100 年 9 月至 101 年 8 月通過文官制度相關法規情形。
- (二) 本院考試委員 9 月份實地參訪行政院原住民族委員會暨所屬原住民技藝研習中心籌辦情形。
- (三) 101 年度第 3 季知性學習饗宴籌辦情形。

五、其他有關報告：

蔡委員良文報告：有關行政院組織改造過程動態情形及其後續應注意事宜案。按立法院上一會期雖通過院本部、外交部等 15 個部會與相關所屬機關，尚有 14 個部會以及 79 個三級機關(構)組織法案未通過，此跨世紀工程能否順利完成，業務能否無縫接軌，全面配套實施，將影響人民觀感與政府效能，為期組改於 102 年 1 月 1 日施行，總處與研考會及經建會合併後之國家發展委員會等機關，有無後續相關因應措施？如上開組織法案未能順利完成立法，須依行政院功能業務與組織調整暫行條例規定，訂定暫行組織規程，惟必要考慮未

來立法院審議通過內容與其符合銜接問題，亦關係到本院銓敘部掌理之官制官規議題等。當然此涉及最關鍵者在與立法院之互動，其工程浩大，問題甚多，銓敘部及總處如何在極有限之時間內融合因應？請說明。

黃人事長富源補充報告：對蔡委員良文意見加以說明(略)。

乙、討論事項

一、銓敘部議復行政院函送行政院主計總處編制表，建請同意核備一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推趙委員麗雲、李委員雅榮、高委員明見、李委員選、黃委員俊英、邊委員裕淵、張部長哲琛組織之；並由趙委員麗雲擔任召集人。

二、銓敘部議復司法院函請會銜之法官遷調改任辦法草案一案，請討論。

決議：照案通過，並函復司法院同意會銜。

三、銓敘部函陳關於行政院人事行政總處函送內政部擬修正警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之一內政部警政署一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推黃委員錦堂、林委員雅鋒、高委員永光、浦委員忠成、何委員寄澎、趙委員麗雲、張部長哲琛組織之；並由黃委員錦堂擔任召集人。

四、銓敘部函陳公務人員退休法部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員式淵、胡委員幼圃、陳委員皎眉、歐委員育誠、張委員明珠、詹委員中原、張部長哲琛組織之；並由蔡委員式淵擔任召集人。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 101 年公務人員高等考試一級暨二級考試第 1 次增聘典試委員、命題兼閱卷委員 115 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外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、民航人員、經濟部專利商標審查人員考試及 101 年軍法官考試第 3 次增聘口試委員 101 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

三、院長提：據考選部擬送 101 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試暨第二次社會工作師考試第 4 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 35 分

主 席 關 中