

## 考試院第 11 屆第 214 次會議紀錄

時 間：中華民國 101 年 11 月 22 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 胡幼圃 邊裕淵 蔡式淵 陳皎眉  
高明見 蔡良文 張明珠 李雅榮 浦忠成 林雅鋒  
詹中原 趙麗雲 黃俊英 高永光 何寄澎 歐育誠  
董保城 張哲琛 蔡璧煌

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

出席者：李 選公假 黃錦堂休假

列席者：黃雅榜休假 黃富源公假

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：卞亞珍

院長講話：

最近因勞保爭議引發的退休制度討論，本院基於係公務人員退撫制度及軍公教退撫基金的主管機關，本人已要求銓敘部進行檢討並提出改進方案，並預備於 12 月初向院會提出報告。

本月 18 日(週日)晚奉通知於次日中午 12 時至總統府參加會議，始知係為 21 日(週三)總統記者會之預備會議。總統指示將由行政院和考試院組成專案小組，由於未來任何方案均須送立法院審議，也邀王院長金平與會。會中決定由行政、考試兩院分別提出改進意見，在明年一月間整理出具體方案，並於立法院下會期(2-3 月間)向立法院提出。

21 日上午 8：30 總統邀請行政、立法、考試三院院長再度開會，會中由行政院江副院長宜樺和本院張部長哲琛分別就行政院和本院提出初步報告(報告均會後收回)。在聽取與會人員意見後，旋即於 10：30 由總統率領三院長主持記者會，向外說明處理本案的方向、構想和流程。

謹將本人在兩次會議和記者會上之發言，簡要報告如下：

## 一、第一次會議

1. 早期財政困難，政府在退休制度上，未能「依法行政」；後來政府財政好轉，為了補償，又多「法外開恩」；如今危機呈現，造成「進退兩難」。
2. 民主政治是多數決和代議政治，應循體制內處理此一問題。
3. 民粹凌駕專業為一時現象，政府有責任儘速提出改革方案，安定民心。
4. 退休制度的改革至為必要，本院主管公務人員，但教育人員和軍職人員請行政院配合。
5. 本案關係重大，敏感又有時間壓力，請儘速成立專案小組研商對策。

## 二、第二次會議

1. 對改革的原則建議
  - ①全盤與整體考量。
  - ②可有不同方案，但必須有完整的配套。
  - ③謀定而後動：配合行政院，尊重立法院。
2. 對「潛藏負債」的說明建議
  - ①屬政府未來應負擔的法定給付義務。如果什麼都不做，才會發生；如及時改進，就不會發生(以銀行和病人為例)。
  - ②政府應強調負起責任，不會讓其發生，以安定人心。
3. 應強調退休制度的改進不是追求完美，而是確保財務的健全和穩定。退休金也不是福利，而是照顧退休人員的生活需要。

## 三、總統記者會發言

考試院是公務人員退撫制度及軍公教退休撫卹基金的主管機關，這一屆考試院成立以來，主管部會積極提出應興應革事項，在本院合議制的決策體制及立法院的支持下，100年1月1日已開始實施將公務人員支領月退的「七五制」改為「八五制」，並準備推動公教人員保險年金化(已送立法院審議)等重大改革。近來，

社會大眾對於公部門退休制度的改革甚為關切，考試院自當回應社會的期待，繼續檢討現行制度，積極研擬改革的規劃方案。

銓敘部基於業務主管機關的立場，已對現行制度的不足或缺失之處進行研究，未來須經過考試院院會決議通過的改革規劃方案，將秉持下列三點基本原則：

- 第一、全盤與整體考量：改革的面向將涉及基本架構的調整，並分別就新進人員、現職人員及已退休人員而有不同的考量。
- 第二、擬具各項配套的備選方案：提出各種可能的改革備選方案，每個備選方案均須包括各種配套措施的具體規劃。
- 第三、謀定而後動：配合行政院主管的相關改革方案，積極與公務人員進行溝通，改革方案推動前並須尋求及凝聚社會之共識。

目前大家所關心的改革內容，銓敘部已規劃出三個大方向，謹簡要說明如下：

- 第一、從目前的「確定給付制」走向「確定提撥制」，分散退撫基金的準備責任，並有效減輕政府的財務壓力。
- 第二、參考其他國家的制度，調整退休所得替代率。
- 第三、在設有改革過渡的前提下，延後月退休金起支之年齡限制。

最後，願強調退休制度的改革不是刻劃一個美好的藍圖，而是要確保財務的健全和穩定，只有如此，才是人民之福，國家之幸。

※

※

以上為本人過去三天的「實錄」，在過程中和伍副院長、張部長以及銓敘部同仁均保持密切的聯繫。由於迄今尚未能了解行政院規劃的內容和流程，銓敘部已進行規劃的內容一時尚不能公開討論，謹先向院會做以上的報告，敬請鑒諒。

#### 甲、報告事項

- 一、宣讀本屆第 213 次會議紀錄。

## 二、會議決議事項執行之情形：

- (一)第 211 次會議，考選部函陳公務人員升官等考試法施行細則第 5 條修正草案一案，經決議：「照部擬及院一組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 11 月 12 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。
- (二)第 212 次會議，趙召集人麗雲提：審查銓敘部議復關於行政院主計總處編制表，建請同意核備一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 11 月 19 日函復行政院並函知銓敘部。
- (三)第 212 次會議，考選部函陳專門職業及技術人員特種考試牙體技術人員考試規則第 1 條、第 11 條暨第 8 條及第 9 條附表實地考試評分項目及配分表修正草案一案，經決議：「本案由考選部撤回。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 11 月 16 日函知考選部。

## 三、業務報告：

### (一) 書面報告：

- 1、總統中華民國 101 年 11 月 14 日華總一義字第 10100255361 號令：「茲修正立法院組織法第 32 條條文，公布之。」一案，報請查照。
- 2、本院人事室案陳本院 101 年 10 月份考試委員實地參訪法務部矯正署參訪報告一案，報請查照。
- 3、考選部函陳 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

### (二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：近年公務人員高考三級、普通、初等考試暨地方特考錄取人員統計分析。
- 2、考試動態：舉行 101 年特種考試地方政府公務人員考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

委員表示意見：(陳委員皎眉)對部報告分析近年高普初考及地方特考錄取人員之性別、年齡、教育程度結構，表示肯定。惟不完整之統計資料恐有誤導之虞。1. 圖一呈現各項

考試錄取人員性別結構，顯示女性錄取人數均多於男性，這也是為什麼這幾年已有保障男性錄取名額之呼聲。部報告的確顯示高普初考及地方特考錄取人員皆女性多於男性，但如果進一步分析男女之分別錄取率(錄取人數/全程到考人數)，則會發現男性之錄取率高於而非低於女性之錄取率，是否該保障男性名額就有不同的考量(本席在 11 月份第 23 期考選通訊有較深入之討論)。因此，報考人數、錄取人數與錄取率有相關性，爰建議部提供男女各報考總人數及其分別錄取率。

2. 教育程度方面，無論哪一種考試，錄取人員皆以學士最多。高普考及地特三、四等，碩士次之，博士最少，似乎又有讀書無用之譏，但其實如果計算各學歷之錄取率，可能還是會發現碩士錄取比率比學士高，建議部提供各學歷分別之報考人數及其錄取率。

3. 本席擔任今年地方特考典試委員長，第 1 次典試委員會已舉行完竣，在此感謝 12 位委員們擔任分區典委，希望在大家共同協助及努力下，能圓滿完成考試。(趙委員麗雲)

衡酌昨日立法院司法及法制委員會審議本院主管之退撫基金及考選業務基金預算之相關意見，謹就考選業務基金部分，提出 2 項建議：

1. 考選業務基金之會計制度問題應予澄清：立法院預算中心提出之評估報告，流通甚廣，媒體人手一冊，其中質疑考選業務基金自 98 年 11 月 30 日訂定，99 年 1 月 1 日發布實施，近兩年來辦理近 50 項國家考試，卻迄未依預算法、公務人員考試法第 12 條、專技人員考試法第 6 條、考選業務基金收支保管及運用辦法第 8 條，以及立法院 99 年度審議預算時所作決議訂定會計制度云云。然經查，考選業務基金會計制度早於去年 12 月即已報奉行政院核定有案，顯然立法院預算中心資料並不正確，為免以訛傳訛，有損考選業務基金信譽，爰建議部派員向立法院預算中心嚴正說明，並請求更正。

2. 基金之屬性問題應予釐清：部預算書係依預算法第 4 條第 1 項第 2 款，以作業基金方式編製附屬單位預算，此與立法院預算中心引據 94 年 11

月 1 日行政院訂頒之政府會計準則公報第 2 號所引據美國會計準則委員會(GASB)之分類，認為作業基金為業權型基金，凡經付出仍可收回，通常需維持本金或資本之完整，而考選業務基金成立目的在將應考人的報名費專款專用於改善試務，應屬預算法第 4 條第 1 項第 2 款第 5 目所謂之特別收入基金。僉以此兩種基金之收支、運用、保留規範並不相同，例如特別收入基金若未依法定程序執行完畢而有剩餘(以考選業務基金 102 年預算為例，即估有 1,060 萬 1,000 元剩餘)，即應成立特種基金，保留轉入次年仍專款專用處理，而非逕行保留運用。簡言之，基金之屬性定位攸關其收支、管理、運用方式之合法與否，為免後續爭議，建議部務必明確釐清，俾合法、合度。(李委員雅榮)部今日報告突顯人力資源及教育資源並未充分利用。在人力資源部分：近年來平均報考人年齡約 30.15 歲，目前大學、研究所畢業生年齡約 22-24 歲，畢業後至報考國家考試期間，係專心準備國考？若是，為人力資源之浪費，恐不利國家發展。另普考及地方特考四等錄取人員多為學士，而初等考試及地方特考五等則有博士、碩士報考，高資低考現象嚴重。目前國考命題委員多聘請大學教授擔任，惟四等、五等考試是否有此必要？建請部審酌。(高委員明見)

1. 部報告顯示多年來各級公務人員考試高資低考現象甚為嚴重，部刻就高資低考進行研究，其研究項目究為何？高資低考錄取人員之職場表現、工作心態、適應力、績效、陞遷情況及離職率究如何？建議部於短期內將具體研究結果提報院會，俾為後續改進之參據。
2. 本次司法特考特別落實舉辦口試技術研習會，除由口試技術專家講解外，會後口試委員按職能分析，事先提出口試試題，然後分組，共同討論，以達共識，並提出最適之口試試題，列有 1 正題及 1 副題，對不同的應考人，口試委員都詢問相同的問題，其結構性甚高，惟因口試僅占總成績之 10%，且評分多有趨中現象，所以雖然花費很多時間與資源，仍難以

達到篩選之目的。爰建議部研議針對特殊類科口試如能達到高結構性的程度，其占分比例可作適當調整。(浦委員忠成)本席曾提出高普考及地方特考設置原住民族行政類科，惟多年來僅本年地方特考列入原住民族行政類科之缺額，高普考僅設有此類科，卻未實際列入考試。據了解，原住民族行政機關人員並非純由原住民公務人員擔任，以行政院原民會為例，非原住民公務人員比例略高，很多原住民族行政機關之人員遴選，須向其他機關求才，惟部分人員對原住民族行政領域並不熟悉，對工作環境不太能適應，目前各大學院校設有人類學、民族學系，師生皆表示對原住民族行政領域之高度興趣，其專業對原住民族行政之推動及執行，有相當之助益；此外，適度的引進，可收相互切磋、學習及多元專業之效，建議部慎重思考，依用人機關之實際用人需求，於高普考中列入原住民族行政類科缺額，使有心於此領域之非原住民應考人有服務公職之機會。(蔡委員式淵)部報告近年來高普初考及地方特考錄取人員年齡有逐漸增加之趨勢，且高資低考現象嚴重，相關數據所代表之意義究如何？應考人專心準備國家考試而不從事其他工作，是否適宜？而錄取者年齡較高，距退休之實際服務年資相對較短，相較於其他行業，支付退休金相對較高，且工作較私部門穩定，較無競爭之心理壓力。此為值得探究之現象，請部審酌。(何委員寄澎)接續李委員雅榮、高委員明見發言，謹提 2 點意見供部及院會參考：1. 方才二位委員都談到高資低考的現象，背後有值得深入研究的課題。本席要指出，高、普、初考應考資格之所以有學歷規定，應該表示不同等級的錄取人員，未來的工作職責不同、所需職能亦不同，但實際的情況如何呢？本席相信高普考同類科的錄取分發人員，他們實際工作的職責以及所需職能並無明顯差距，本席因之要建議考選部，乃至銓敘部、人事總處，應進一步了解本席前述之現象是否屬實。若屬實，高、普、初考目前的學歷規定意義就不大

，應該考慮其存廢，或者重新規定初考須具高中(職)學歷；高、普考則均需專科以上學歷。若本席前述現象不存在，而不同等級錄取人員的職責、職能確實不同，則考選部便必須更精密的研議改進同類科不同等級的考試科目、考試內容、考試方式。2. 對一個更有效度的考試、評量而言，以口試輔筆試是必要的。但依目前的制度，口試仍止於聊備一格，幾乎沒有任何功能。未來部應提高口試所占成績比重，而對每一應考人口試時間亦應合理延長，俾發揮口試應有的效果。(邊委員裕淵)我國高等教育已普及化，教育已具消費財功能，不再僅為投資財，因此高資低考也不能認為是教育資源之浪費。部要考選人才，而各用人單位應擬出其所需人才之核心職能，部依此標準掄才即可。(詹委員中原)1. 96年與101年相較，高普初考報考人數大幅增加約15萬人，其中高考三級人數增加3萬人，惟其錄取率並未隨之降低，主因為96年需用人數約2千人，101年需用報缺人數為3,397人，近年來政府採取員額精簡政策，為何有此現象？2. 部邀請法國國家行政學院 Gerard Marcou 教授進行專題演講，他認為考試可能加深社會的不平等，非考試辦理不公，而是應考人之社經地位條件不同，造成可以應考的人藉由考試占到便宜，加深階級差異。西方先進國家強調功績制(Merit System)，認為恩寵制(Patronage)有其缺陷，但美國1970-1980年間如印第安那州之州政府有資料仍顯示，認為有意願擔任公務人員之人民，代表其願意提供公共服務，應給予其機會服務公職，甚至依據政黨之認同，如 political clearance 此一議題，爰建請部提供我國應考人及錄取者之 social status 資料，俾供研究。(黃委員俊英)1. 高資低考現象因與國人教育程度普遍提高有關，但國家考試分有等級，訂有應考資格之學歷規定，是以，高資低考現象非本院所樂見。高資低考之錄取人員，很可能不會樂在工作，也可能不會有擔任公務人員之榮譽感及使命感，值得重視、改進。李委員



雅榮所提有關放寬命題、閱卷委員資格之建議，值得參考。2. 考選業務基金已成立 2 年，其間提高命題費用，對命題品質甚有助益。惟若考選業務基金之定位不明確，是很嚴重的問題，因不同屬性的基金，會有不同的會計程序及要求，建請部重視並予改善。

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)：

- 1、本部應立法院司法及法制委員會要求就「公務人員退休撫卹制度公平性改革之檢討」進行專案報告情形。
- 2、退撫基金應立法院財政委員會要求就「截至 101 年 10 月底股票投資及委外代操之績效」進行報告之情形。
- 3、立法院司法及法制委員會審查 102 年度「公務人員退休撫卹基金」預算案收支部分情形。

委員表示意見：(高委員明見)1. 退撫基金各受託代操機構之經營績效，與其本身自營基金或其他受託帳戶之績效比較究如何？2. 目前僅依賴委外代操之管理費用，實際上無法達到優質操作基金之功能，基於風險共分擔及利益共分享原則，提升受委託機構之經營績效，建議部研議適度調整其獎勵及風險負擔比率之可行性。(邊委員裕淵)肯定退撫基金績效，許多不良股票是過去時空背景留下的，有些產業難有回春，退撫基金在必要時要壯士斷腕，收回部分資產。其次，退撫制度之設計，須考量現職人員之提撥率不同，未來退休時之給付當有所不同。又主權基金概念不適用於退撫基金。(蔡委員良文)1. 院長講話展現高度尊重本院合議制之精神，本席表示敬佩，院長提出之全盤與整體考量、完整配套的備選方案、謀定而後動等 3 項基本原則亦表贊同支持；建請部考量 3 方面之動態平衡：(1)社會公平正義、世代正義、世代包容及社會觀感。(2)公務人員權益之維護及衡酌對未來公務人力之專業、品德等要件，建立良善吸引人才之選才用才機制。(3)衡酌國家財政負擔，穩定國家財務。2. 部報告多位立法委員關切公務人員退撫

制度之走向、退撫基金之營運是否委託專業機構專職操作、如何強化退撫基金之內控與監督機制等提出質詢，以下請部說明：(1)民國 89 年、97 年、98 年、100 年及 101 年之退撫基金平均投資收益率分別為-8.70%、-22.33%、19.49%、-5.98%及 5.63%，除因 89 年網路泡沫化、97 年亞洲金融風暴及 100 年歐債問題，造成基金操作不易，績效不易展現外，就整體而言，操作績效仍呈穩健上升趨勢，故在退休制度改革之餘，應特別重視退撫基金之運用及其操作，爰建請部參酌美國加州公務人員退休基金操作方式(投資透明化及採取另類投資，如不動產、黃金、石油等)，俾提升基金經營績效。(2)退撫基金管理人員之心態、品德、專業能力、待遇、獎金、運作過程之監督機制，以及院長提示退撫基金行政法人化之長遠規劃方向等，均可作為研議解決方案之重要參據。3. 近日媒體報導因盈正案等，政府四大基金擬議逐步減少委外代操規模，部是否朝此方向研議？4. 基於國內投信業者之投資類型高度相似，基金經理人眼界似過於短視，致有系統性風險之疑慮；且因資訊不對稱，易造成逆向選擇或道德風險等代理問題，爰請部再思考：(1)建議金管會建立完備代操機制，以查察不法。(2)籲請投信公會與業者自律自清，並增加其運作透明度。(3)基金管理部门應以更務實之心態，正視基金委外經營績效。(胡委員幼圃)1. 誠如院長所言：「民粹凌駕專業為一時的現象，政府有責任儘速提出改革方案，以安定民心」，本院對於公務人員退休制度之改革，係有理想、有願景且以務實之作法，以回應社會期待，媒體亦以「改革別因民粹轉彎」為題予以呼應，值得肯定。2. 院長以疾病為例「如果什麼都不做，就會發生；如及時改進，就不會發生」，說明退撫基金潛藏負債問題應儘速處理。3. 世界各國多參以公務人員之服務年資作為支領退休金之年限，且基於照顧退休公務人員生活，退休給付多以 65 歲以後為起支年齡，如此可避免臨老而月退已屆停之虞；另外

，國外如經濟情況不佳，多有調降公務人員薪資之作法，我國目前仍以照顧公務人員退休生活為主，建請部清楚對外說明。4. 考選部今日報告高普初考及地方特考錄取人員之年齡、性別、學歷結構等統計分析，惟未提供各項之應考總人數(母數)，致無法完整呈現相關數據。以性別為例，近年來高普初考及地方特考，除初等考試及地方特考五等考試外，男性錄取率有逐年降低趨勢，而銓敘部資料顯示基層公務人員女性多於男性，惟高階公務人員則男性多於女性，建議考選部與銓敘部協同了解其原因及其對公務體系之影響。(詹委員中原)

1. 有關年金議題演變至今，乃因系統性風險所致，本席在此不作過多申述，但部報告由政府負擔最終支付責任，以安定民心、由確定給付制改為確定提撥制，並對新進人員、退休人員與現職人員進行區隔處理，以有效減輕政府財政潛在性負擔等改革方向，本席敬表支持。至於延後月退休金起支時點與調降所得替代率一節，恐影響公務人員之工作士氣及績效，如何解決？

2. 公務人員退休制度最主要的問題是財務缺口，據中央政府總預算案各機關歲出二級用途別科目分析總表顯示，法定編制人員待遇(多留任1年)每年歲出預算達1,935億餘元，與退休退職儲金給付1,376億餘元相較，延遲退休能否解決財務缺口？尚待審酌。

3. 近來許多準備投入公職之年輕學子，擔心延遲退休年齡恐將影響公職考試之錄取率，新世代服務公部門之機會可能減少。爰建請部於研議延遲退休時併予思考。

4. 公務人員退休所得替代率是否真如外界所言過高？目前所得替代率僅以本俸乘以兩倍為分母，若將現職薪資之其他項目加入分母後，所得替代率可能趨於合理，約為7成至7成5，與OECD國家退休所得替代率相當。爰建請部進一步釐清並適時對外澄清。誠如院長所言，在提出相關解決方案時，應排除或有勇氣面對民粹，否則政務人員政策訂定將無意義可言。(歐委員育誠)

公務人員退撫制度的改革，是大勢所趨，需要面對、處理。

據部報告之改革構想，方向正確，原則上可以支持。有關確定給付制要改為確定提撥制，這是非常大的變革，關涉退休人員退休後的生活。3點請教：1.採確定提撥制之基金管理，係採共同基金？抑或個別基金？2.退休金給付的方式，是一次給付？抑或維持年金給付？3.如採個別基金，是否在职提撥多少，退休即領取多少？請部說明。(高委員永光)公務人員退撫制度確定提撥制(DCP)屬強迫儲蓄性質，參與者設立退休金專戶，屬立足點平等，強調自助助人；確定給付制(DBP)則屬強迫繳稅性質，為齊頭式平等。確定給付制易造成政府大量負債，是以，部擬將確定給付制改為確定提撥制，因兩者屬於不同制度之轉移，在過渡期間，究應如何進行？請部說明。(陳委員皎眉)1.近來因整體經濟環境不佳，外界對公務人員退休制度多所批評，本院委員竭盡心力修正現行公務人員退休法，並訂有周全之配套措施，惟各項政策之制定都有其時空背景，現因時空背景改變而採行不同作法，並不表示過去的政策就是錯誤或草率決定的，建請部適時對外澄清。2.退休公務人員之退休所得替代率一直被批評過高，但服務26、27年之教授退休，所得替代率均只有六成多，因此太高者應為少數，建議部可提供退休人員之平均所得替代率讓外界了解。3.為免公務人員被污名化，有關在職人員薪資調漲，退休金並不會隨之增加；政務人員年資無法計入退休年資；學校教職員與軍職人員尚未同步取消五五專案及由七五制改為八五制等，建請部對外清楚說明。(蔡委員式淵)1.部認真積極，立法院對部長非常尊重。2.院長講話多屬原則性，讓各方都有不同的解讀，提高了各方的期待。3.每年國家究須支出多少退休金？退休制度改革非僅限於公務人員部分，軍人與公務人員係屬不同體系，行政院之規劃究為何？4.若未做太大的變革，潛藏負債僅延後發生，問題將更嚴重，是以，須儘速處理，惟此非本院單方即可為之，須有關單位共同協調，若行政院提出任何改革方案，建請部

提供委員參考。5. 有鑒於 84 年退撫新制實施初期之慘痛經驗，確定給付制改為確定提撥制之過渡期間，應有完整且清楚之界定。(趙委員麗雲)2 點建議：1. 儘速召開委員座談會，就銓敘部「文官退撫制度及基金研究對策小組」已研討之成果進行溝通、討論，俾利整合對外說明及推動。2. 所擬方案對外宣布之時程因涉其他院部，故宜有政治智慧，建請部全盤考量後，陳請院長、副院長裁奪。本院委員協助部進行溝通、說明，將是對部最實質之鼓勵。

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：有關年金制度改革，誠如高委員永光所言，擔心為必然，本人心情也非常沉重。誠如本人第一次於總統府會議所言，這個問題面臨兩難，做與不做都會遭致批評。尤其，本院為公務人員退休制度及退撫基金主管機關，不能迴避亦不可能迴避，反而應提出具體辦法，至於辦法是否周全、可行，除善盡能力與智慧外，只能盡本分、聽天命。本院規劃相關制度僅及於公務人員，至於軍、教、勞為行政院主管，但本案既為跨院規劃，相關方案必須完整且能相互接軌，本院須與行政院及立法院密切合作。任何的改革不可能為全新的或無中生有，必然是根據過去的制度演變、現時狀況及未來趨勢發展，依據資料、證據與數據，做出更好的規劃。本院提出的三大方向，增加提撥、減少給付與延後支領退休金都是世界的趨勢及先進國家的作法，部分國家退休年齡已提高至 67 歲，而我國公務人員平均退休年齡為 55 歲，再不改革，財務問題只會更嚴重，退休制度會被拖垮。改革要兼顧公平、正義與信賴保護，但改革不能拖，再困難、再艱鉅，只求真正對國家、對人民有利，個人一時的得失毀譽均可不計。本人認為，年金問題，晚改不如早改，逐步改不如一次改，部分解決不如全面解決。我們先召開座談會討論，再與行政院一起舉辦研討會及公聽會，聽取學者專家、公務人員協會及退休公務人員協會等各方意見，時間不多，長痛不如短痛，

請各位委員與銓敘部一起努力，希望在各種方案中，找出最能為大家接受的方案，對國家作出最大的貢獻。以上補充說明，謹供院會參考。

(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、本會 101 年度委託研究案－「公務人員執行職務安全保障法制之研究」委託研究成果。

2、訂定「高階文官訓練課程抵免作業要點(草案)」辦理情形。

3、「高階文官培訓飛躍方案 102 年實施計畫(草案)」規劃情形。

委員表示意見：(張委員明珠)1. 本月 15 日行政院院會通過「勞工安全衛生法」修正草案，擬將該法名稱修正為「職業安全衛生法」並擴大其適用範圍，與本院業務相關者為第 1 條法律適用順序相關規定。該法第 1 條後段規定由「本法未規定者，適用其他有關法律之規定。」修正為「其他法律有特別規定者，從其規定。」基於特別法優於普通法法理，已彰顯會依公務人員保障法第 19 條授權訂定之「公務人員安全及衛生防護辦法」相關特別規定，將優先於該法適用之原則，會參與該修正草案討論獲此成果，值得肯定。又此次行政院修正「勞工安全衛生法」，確立獎懲併行，除考量實務情形，對重大違法事項加重處罰，增訂公布違法事業單位負責人之名稱等罰則外，為鼓勵地方及目的事業主管機關積極規劃與推動職業安全衛生業務，並增列績效評核機制，以獎勵績優機關，對勞工安全衛生將有正面影響。而會考慮實際需要，委託林佳和助理教授專案研究，提出「公務人員安全及衛生防護辦法」修正草案，內容充實，值得肯定。惟本辦法自 94 年實施至今多年，為因應當前需要，建請會配合兩人權公約施行法，並參考勞衛法修正草案之精神與重點，全面作通盤檢討修正，俾期完整規範公務人員服務機關之安全衛生維護責任，並建立全面績效評核機制，適度激勵績優機關，以完整建構公務人員執行職務安全及衛生保障機制，維護公務人員之健康與安全。2. 會依「考試院強化文官培訓功能規劃方案」第四

案「建構高階文官發展性培訓制度」具體建議(五)，訂定「高階文官訓練課程抵免作業要點(草案)」，積極作為，值得鼓勵。惟本要點第 2 點規定，本要點適用申請人範圍為曾參加「保訓會」或「其他機關」辦理之高階文官訓練課程者，所謂「其他機關」之範圍究如何？課程抵免範圍為何？是否過於寬泛？為免將來滋生爭議，建請會適度明確規範，以利適用。(林委員雅鋒)會提出「公務人員執行職務安全保障法制之研究」報告，如能依報告內容修正「公務人員安全及衛生維護辦法」，將能使公務人員感受到政府對公務人員職業安全之關懷與照顧。在學理方面，本報告提出公法形式、照顧義務與共同決定等 3 項傳統公務關係原則，見解精闢，並指出公務人員應對憲法負忠誠義務，並應有中立義務。觀察此次勞保爭議引發之退休制度討論，可知勞動爭議有可能延續至公務部門，勞雇關係與公務關係並非完全不相干，勞工與公務人員之積極性保障容有差異，但消極性保障則應趨近一致。現行公務人員安全及衛生防護辦法，於 94 年施行之初，僅有 22 條簡略法條，本報告建議未來應援引勞工衛生法高密度保障之精神，修正為 8 章 46 條，使之體系完整，本席認為是很好的發展。本報告建議之本辦法草案，條文周全完備，例如公務機關應有健康管理醫師、應重視公務人員心理壓力、應注意民情輿論，適時疏導民怨，防護公務人員因社會氛圍遭受不理性之對待等規定，均可作為本院未來用心照顧公務人員之具體政策，會正在進行本辦法之修正審議，本席認為本報告應可作為適當之參考資料。(黃委員俊英)本席主持 101 年「高階文官培訓飛躍方案」國外研習心得報告，學員反映此次至義大利公共行政學院研習，因研習主題太晚確定，致學員出國前無法事前做好準備，難免影響學習效果。本席樂見會 102 年國外研習已排除該學院，建議會日後應要求學員出國研習前做好 homework，以深化海外研習成效。(高委員永光)報載立法院要求總處提供出國研習

名單，建請謹慎。出國研習報告大致可分為 3 種類型：1. 參訪報告：介紹參訪國家之文官制度及相關政經情勢。2. 受訓課程之摘要報告。3. 事先指定研習專題，於受訓期間請教並不斷蒐集資料所完成之報告。為強化高階文官能力，建議高階文官出國研習應以指定專題研究報告為當。

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、101 年公務機關員工協助方案研習會辦理情形。

2、「中華民國九十八年至一百零一年鬆綁員額管制促進就業計畫」檢討情形。

詹委員中原表示意見：1. 鬆綁員額管制促進就業計畫延長實施至今(101)年底，主因為考量經濟情勢尚未穩定，持續促進就業有其必要，惟目前經濟情勢尚未改善，去年延長實施之原因，建議總處略之，不提較妥。2. 鬆綁與非典型人力相關，建請總處提供 95 年來非典型人力數據變化資料供參。又 2013 年非典型人力預算為 765 億，其中因鬆綁停止所致增加或減少之預算是否與此相關？目前非預算員額人力發展之趨勢，似為管制臨時人力時進用派遣人力，管制派遣人力時則轉用承攬人力，目前承攬人力變化所致預算增加情況如何管理？3. 組改成效評估，一時難以提出，但建議先聚焦於人力變化，而組改後 2013 年之人力變化與人事預算變化究如何？請總處說明。

顏副人事長秋來補充報告：對詹委員中原意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(袁副秘書長白玉代為報告)：

(一) 立法院聯繫動態情形。

(二) 本院派員參加 2012 年亞洲國際培訓總會(ARTDO International) 第 39 屆年會情形。

(三) 本院考試委員 11 月份實地參訪行政院勞工委員會職業訓練局及行政院海岸巡防署暨所屬海岸巡防總局南部地區巡防局籌辦情形。



(四)101 年度第 4 季知性學習饗宴籌辦情形。

乙、討論事項(無)

丙、臨時動議

一、伍召集人錦霖提：審查「秘書長提報有關考試院文官制度興革規劃方案暨強化文官培訓功能規劃方案整體修法計畫會議情形一案」報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、典試人員名單議案

(一)院長提：據考選部擬送 101 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第 2 次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試增聘閱卷委員 37 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 年警察人員升官等考試第 2 次增聘閱卷委員 1 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 年公務人員特種考試司法人員考試及 101 年公務人員特種考試司法官考試第 2 次增聘口試委員 25 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