

考試院第 11 屆第 215 次會議紀錄

時 間：中華民國 101 年 11 月 29 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 黃俊英 詹中原 李雅榮 陳皎眉
胡幼圃 黃錦堂 邊裕淵 高明見 蔡良文 林雅鋒
趙麗雲 何寄澎 蔡式淵 高永光 浦忠成 歐育誠
李 選 張明珠 董保城 張哲琛 蔡壁煌
列席者：黃雅榜 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

列席者：黃富源公假
請 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 214 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

- (一)第 212 次會議，蔡召集人式淵提：審查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 20 日函送立法院審議並函知銓敘部。
- (二)第 212 次會議，考選部函請依法官法規定指定主要法律科目之內容一案，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 11 月 21 日公告並函知考選部。
- (三)第 212 次會議，考選部函陳公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則部分條文暨第 3 條附表一「公務人員特種考試海岸巡防人員應考資格表」修正草案一案，經決議：「照部擬通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 11 月 19 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

考選部函陳101年專門職業及技術人員高等考試會計師、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：考選部第三試務大樓安全規劃與管理。

2、考試動態：辦理101年公務人員特種考試司法人員考試三等考試及101年公務人員特種考試司法官考試第二試成績審查及榜示作業等各項考試事宜。

委員表示意見：(趙委員麗雲)謹就本年國安、調查人員考試第二試體能測驗當日觀察，提出幾點意見：1. 當日考試圓滿、順利、零失誤且零爭議，取決於特考司同仁全員出動，不只有經驗、有專業，且有敬業。近來天雨，當日雖有陽光，但考試場地尚有積水，同仁以滾輪拖地，以免應考人因地滑摔跤引起爭議，備極辛勞，令人感動，謹表敬意。2. 當日除國安、調查特考第二試體能測驗外，高考二級口試亦同日舉辦，部分應考人因重複報考發生撞期情形，除2位應考人選擇自動放棄應試外，另有2位應考人選擇參加體能測驗，並質疑部安排同一天辦理二項考試之妥適性，旋部除為之調整應考時間以方便其應試外，復因渠等仍表路途不熟恐生延誤，故派專車接送該應考人參試，服務十分周到，惟以此試係應國安、調查特考，此等「嬌客」未來若經錄取，其人格特質是否適任，令人憂心。3. 考試效度有儘速改善之必要，舉過去咸認女性錄取人數增加，係因女性1,200公尺跑走錄取標準較諸男性有30秒之優惠為例，對照當日調查特考女性通過率較男性低3成，國安特考女性通過率較男性低5成，所謂錄取標準對女性相對有利，致女性錄取人員越來越多之說法，恐失真實。到底錄取標準信效度如何，本席刻正蒐集近年來考試資料，容待資料成熟時再向院會報告。4. 因部規劃體能測驗變革尚須時日，其過渡期間如何減低爭議，謹提2點建議：(1)

善用電子性輔助儀器：目前以引體向上及仰臥起坐兩項測驗爭議最多，建議可使用附有音響之感應貼片為輔具，除可精準計量外，亦讓應考人自我了解動作是否通過標準。另外，當日實地委員及計時、紀錄工作人員並未穿著制服，致應考人因未清楚識別，而有疑義，建議加穿工作背心或配戴大型名牌以取信大眾。(2)注意隱私權：當日考試有電視台採訪，因考量本項考試及格者未來工作屬性及其應考人之隱私權等，爰商請其在場外取遠景。建議部就體能測驗影音資料之錄製與運用，訂出一套標準作業規範，以資合法、合理管制及使用考試相關影音資料。(李委員選)針對部提出第三試務大樓安全規劃與管理一案，表達肯定，此大樓的開啟使用應對加速題庫精進及推動數位化考試，大有助益。本席曾多次就專技考試測驗題之命題方式提出意見，傳統方法由命題委員於家中自行命題，導致題目愈命愈偏或依書本命題，雖經審題之程序，但仍影響試題的品質與增加試題疑義的數量。建議部重新研議命題方式、善用第三試務大樓的硬體空間、採小組集中命題、有計劃的充實題庫試題數量，使專技考試能加速進入數位化考試的目標，以防止典試委員進入闈場後在匆促的時間內修正題目，造成許多失漏。此外，律師第二階段考試的閱卷工作已準時完成，考試期間快速比對雙閱的差距，實為不易，謹向部同仁致謝。(黃委員俊英)1. 有關趙委員麗雲所提國安、調查特考體能測驗女性通過比率遠低於男性一節，與以往認知不同，似應屬特例。以往有些特考，常因體能測驗男女及格標準不同，女性通過比率很高，未能達到合理調節男女錄取比率之目的，不符用人機關需要。除統計分析過去幾年來國安、調查特考體能測驗男女錄取比率外，建議亦就其他考試併予分析，俾通盤了解，以為改進之參考。2. 對第三試務大樓設備新穎，為維護題庫試題安全，設有嚴密的安全規劃及管理措施，表示肯定。第三試務大樓設有許多監視器 24 小時攝錄監控，惟資料之保存，有

一定期限，許多違規事件常於事後一段時間始被發現，爰建議相關攝錄資料應有足夠長久的保存期間。此外，除因違規疑慮之調閱需要外，要禁止任何人調閱攝錄資料，請部注意。(胡委員幼圃)1. 部規劃以掌型辨識機、門禁卡、鑰匙控管第三試務大樓，立意良善，惟意外無法全然避免，須審慎防範。建議部可利用高科技予以防範，例如離職員工辦理移交時，電腦即全自動使掌型辨識機、門禁卡失效。此外，電子化媒體儲存建檔後，闖場人員始得出闖，建議在題庫出口處設置電子設備管制進出，自動消除所有儲存於 USB 或任何電子儲存設備之資料，儘量避免人為意外之發生。2. 置放測驗式題卡處雖設有攝影機，惟設置地點僅限於四個角落，並未及於人員操作讀卡之範圍，建議部於重要地點增設攝影機，俾符安全監控之目的。

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)：立法院第 8 屆第 2 會期立法委員所提與本部業務權責有關法案之研處情形。

委員表示意見：(黃委員錦堂)1. 立委提案修正公務員服務法第 4 條規定，以合理規範公務人員發言，部回應因公務人員基準法草案已訂有類此規範，爰予以保留一節，惟在各種溝通媒介發達及強調個人化之後現代，公務人員下班後對於非自身業務，而對當前重大議題進行意見表達，建議部仍應研處予以適當規範，並請了解衛生署就疾管局副局長於臉書發言事件之後續處置，俾作類型化之討論。2. 有關立委提案修正服務法第 14 條之 1，將受國家、地方自治團體所屬機關依法委託，從事與委託機關權限有關之公共事務者(如臺灣證券交易所股份有限公司等人員)，納入公務員服務法規範對象一節，因行政中立法第 17 條有其他廣義公務人員之準用規定，是否宜如部擬於證券交易法等相關法律規範，請部再酌。3. 以原住民身分應考獲錄取，但於分發任職後，方放棄或喪失原住民身分者，似有不誠實或詐欺之虞，為維持原住民族考試與用人特別優惠之政策

得以貫徹，建議於公務人員任用法第 28 條予以規範，撤銷或廢止其任用資格。

4. 有關親民黨黨團提案刪除俸給法第 5 條第 1 款之「職責繁重」規定，以杜絕簡任非主管輪流支領或職等高者優先支領職務加給之現象，同意部研處意見，並建請部及人事總處積極檢討機關未落實執行之原因，據以修訂上位規定或相關行政規則。

5. 育嬰假得否採計為退休年資一節，部認為因其涉及軍公教人員與勞工權益之整體平衡，難以遽然推行，惟基於人權保障與男女平權之嚴肅課題，以及消除對婦女一切歧視公約施行法之落實，並因應少子化，鼓勵生育等考量，建請部廣泛蒐集並參酌 OECD、歐盟等國家對於育嬰假是否併計退休年資之作法。

6. 許忠信等 20 位委員提案修正退休法第 4 條及第 11 條規定，建立身心障礙者提早退休機制，部以退休法第 6 條已有命令退休之機制，且以實務上難以認定「因提早老化，致不能勝任工作」為由，而予以保留一節，就身障者而言，50 歲以後之體能負荷確較常人為重，基於保障弱勢，建請部審酌適度調降身障者自願申請退休之年齡。(李委員雅榮)呼應黃委員錦堂意見，公務人員薪俸除本俸外，其加給分為職務加給、技術或專業加給及地域加給 3 種，其中專業加給係就主管人員、職責繁重或工作具危險性者得支領之。因「職責繁重」之定義未有明確規範，且因公務人員加給給與辦法第 9 條第 3 項規定，簡任非主管人員職責繁重，得由機關首長衡酌職責程度，比照主管職務核給職務加給，其支給人數不得超過該機關簡任非主管人員預算員額二分之一，致各機關迭有濫用之情事，為存在已久之陋規，爰籲請部明確規範，俾資遵循。(浦委員忠成)近 15 年來，因原住民身分法對於認定原住民身分規定之改變，使原住民人口從 30 萬增加至近 52 萬，藉由取得原住民身分而享有相關權益，去(100)年有約十位取得公務人員身分後，始放棄原住民身分，無論是否涉及身分之認同或是否有詐騙之實，為落實保障居住偏遠地區或原鄉之原住民權益

，並避免後續效應發酵，建請考選部儘速啟動原住民族考試專案小組，參酌聯合國兩人權公約及原住民族宣言之相關規定，並會同銓敘部及原民會研提合情合理之解決方案。(蔡委員良文)1. 贊同部於公務人員基準法草案合理規範公務人員於各類媒體之發言分際。2. 有關特種人事法制之簡併，其專業加給無法合理區隔與整合，係制度難以整併之重要原因。整體而言，如何使各種專業職能獲得合理加給待遇，並考量彼此間之衡平性，至關重要。3. 為避免公務人員考試制度受到嚴重衝擊，部限制專技人員轉任公務人員之調任職系應可理解，惟基於多元化彈性用人之思維，為使國家考試能留用人才，建請部以更開闊的心胸，採取變通可行之方式，例如增加服務年資或放寬限制於同職組內調任等，適度修正專技人員轉任公務人員條例，俾使專技人員轉任成為適時適切良好之取得專業人才途徑，請部審酌。4. 有關年金制度之改革與退撫基金投資操作，誠如院長所言，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，做最好的規劃，本席完全贊同。謹就精算數據相關議題部分，提供以下建議：(1)精算乃在特定精算方法與特定假設下，截至評價日(即精算基準日)退休基金現值與員工服務年資所產生之退休金差異之應計負債，計算在職人員未來淨給付之精算現值，因當前國際經濟情勢不佳，且精算假設長達 30 至 50 年，其不確定因素太多，精算之精準度似有不足。為求安定民心，就潛藏負債之精算，建請考量符合國情與合理之精算假設。(2)就長遠規劃而言，為提高精算師素質，建請考選部研議將精算師納入國家考試之可行性。美國精算學會將精算師分 3 層級，包括副會員(或稱副精算師，ASAP)，企業風險分析師(CERA)及正式會員(或稱精算師，FSA)，其應考科目包含團體健康保險、退休金、個人壽險年金險問題、投資、財務及企業風險等；而我國精算學會財產保險精算師之應考科

目，包括基礎數學、數理統計、保險學、初等精算數學、準備金、保險會計、保險財務等，請審酌。(3)建請基金管委會研議遴聘具精算師資格者擔任委員或顧問之可行性。由於東西方之民族性、理財觀及文化價值有所差異，若以西方思維，對於潛藏負債概念，易失之偏頗，如能遴聘具精算師資格之委員或顧問，將有助於合理估算或說明潛藏負債，俾安定民心。5. 為辦理年金等相關議題研討，報載行政院擬透過一條鞭系統，通令各縣市人事單位邀請學者專家、公務人員、退休協會代表等，在全國 22 縣市辦理座談會一節，基於政府一體，理應會同本院銓敘部辦理，是否因媒體報導不完整？抑或總處發布之新聞訊息不完全？目前總處之規劃究如何？部之態度及所得資訊又如何？請說明。(張委員明珠)親民黨黨團提案刪除公務人員俸給法第 5 條第 1 款之「職責繁重」規定一節，因「職責繁重」確為人事法制對於職務加給之重要衡酌因素，且為通案性質，並非僅針對簡任非主管人員而訂定，是否刪除，須進一步審慎考量。目前諸多機關因未落實職責繁重之審核要件，造成簡任非主管輪流支領職務加給之不合理現象，實務上固然有許多非議之處，惟此為執行之偏差，而非制度之缺失。機關時有為順利推動政務，但因主管員額有限，遇有重大政策或重大專案推動時，不得不賦予簡任非主管人員職責繁重之特殊職務，以協助推動業務，此時給予適度之職務加給應屬合理，惟為避免浮濫，應於執行面著手檢討改善。以本席經驗為例，於每年年底由專案小組對簡任非主管人員進行評比，就其當年度是否符合職責繁重與其績效是否優良進行實質評估，以決定次年度支領職務加給之人員，俾期落實此制度之精神，並求人事公平，爰同意部所擬意見，上開修正建議宜予保留，如欲刪除相關規定，建請部應審慎考量。(陳委員皎眉)1. 有關立委提案修正公務人員任用法第 28 條第 1 項增列原住民族特考及格而未具或喪失原住民身分者，不得任用之規定，建議部衡酌

。依據原住民身分給予之特殊社會福利，包括辦理原住民族特考、降低老年年金起支年齡等，目的在於增加其對身分之認同，惟若利用其特殊規定而涉及欺騙者，撤銷其任用資格之處置，應可考量。

2. 公務人員刻意隱匿其具雙重國籍或故意於任用後再取得外國國籍之情事，部認為任用法第 28 條第 2 項規定尚包含其他 8 款情事，建議宜再慎酌一節，籲請部應併第 1 點所述原住民狀況一起考量是否已構成撤銷任用之由。

3. 非主管因職責繁重而給予職務加給部分，雖如張委員明珠所言，在實務上可採審慎作法，覈實核處，惟實務上「職責繁重」定義不明確，問題存在已久，除應落實執行外，法規之明確性亦應同步檢討。

4. 育嬰假得否採計退休年資一節，因男女皆可請育嬰假，並未涉及性別平等，為通盤考量其衡平性，建議部研議育嬰假不採計為退休年資，但可為成就退休條件之可行性。(高委員明見)

有關立委提案修正專技人員轉任公務人員條例第 4 條規定，放寬專技人員於機關任滿 6 年且近 5 年考績取得 4 次甲等、1 次乙等者，得不受原調任職系限制一節，公務人員考試雖公正、公平，惟其鑑別度仍待改進，專技人員能於公部門服務滿 6 年，且取得 4 次甲等考績，顯示該員為具有相當公務歷練的優秀人才，惟目前專技人員轉任條例之轉任適用職系過於狹隘且缺乏彈性，恐限制該專技人員發展潛能，且地方政府迭有建議轉任公務人員考試類科適用職系對照表亦過於僵化狹隘應適度修正放寬，爰建請部檢討調整狹隘的職系限制，俾留用優秀人才。(林委員雅鋒)

1. 有關立委提案修正公務人員任用法第 28 條第 1 項增列原住民族特種考試及格而未具或喪失原住民身分者，不得任用一節，按當前世界各國修正身分法有三趨勢，即一、保護未成年子女權益；二、引進男女平等精神及三、與國際人權保障之價值觀接軌等，其中國際人權保障之價值觀特別關注民族自決與民族自治之理念。目前原民會對於原住民身分之認定係採開放觀點，應予尊重。以原住民身分

參加原住民族特考，及格後未具或放棄該身分者，是否涉及不誠實問題，本席認為每個人對於自我身分之決定應有其決定權，且因時空變遷，此一刻與彼一刻或有其為難之處，或有改變自我身分之需要，應尊重每一個人對自我認同之自主性，而容許改變。是以，若自參加考試伊始，心理上是認同原住民身分的，而任用後，對身分認同有所改變時，應詳究其因，儘量予以尊重。部報告認為由原民會研修原住民身分法相關條文後再予審酌之擬議，敬表同意。

2. 有關公務人員俸給法第 5 條修正案之相關意見，本席已於院會多次表達，再次籲請部關注機關內簡任非主管人員輪流支領職務加給之不合理現象，並儘速檢討改進。(詹委員中原)

1. 有關徐少萍等 19 位委員及吳秉叡等 24 位委員分別提案修正服務法第 4 條，惟徐少萍等提案屬規範言責，而吳秉叡等提案則建議放寬，二案完全不同，部報告公務人員基準法草案第 29 條第 2 項已訂有類此規定，部所謂基準法已有規範，如何同時解決相反立場之修正案？部之政策立場究如何？

2. 行政中立法第 9 條保留黨團協商，有關行政中立，公務人員之行為規範，部之預擬立場為何？同法第 17 條第 3 款建議增列公立醫療機構兼任行政職務之專業人員準用中立法，部認為宜再審酌，惟學術研究機構兼任行政人員涉及行政中立之程度，遠低於公立醫療機構人員，部之態度究如何？請部說明。(高委員永光)

1. 有關徐少萍等 19 位委員及吳秉叡等 24 位委員分別提案修正公務員服務法第 4 條，建請部審慎並縝密研處。徐少萍等提案屬規範職務內行為，惟吳秉叡等提案則包含職務外行為，二案規範寬嚴不同，部之研處意見亦應有所不同。服務法第 4 條基於忠誠原則及保密原則之保留，在學說及實務上爭議不大。如同詹委員所言，公務人員基準法草案已涵納相關規範，部應完整對外說明。

2. 有關公務人員任意發表職務以外之言論，其行為是否涉及言論自由一節，依服務法第 5 條規定，公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，屬謹慎

原則之保留，對此，國外有甚多討論，學說上較主張謹慎原則須保留；實務上則有公務人員因行為不檢而受懲戒，而教師法亦有相關規範，傾向最少之謹慎保留，目前實務處理上尚有爭議，部分主張在法條上加以規範，部分則認為由法官裁判，建請部注意。(蔡委員式淵)俸給法第 5 條訂有職責繁重者可支領職務加給之規定，惟常有簡任非主管輪流支領或職等高者優先支領情況，與俸給法之立法目的有違。目前對於職責繁重，且表現優異者可在考績、陞遷等予以獎勵。至於年終工作獎金，已被視為薪資的一部分，為固定支領，已非獎金性質。為免引起支領疑義，爰建議修正俸給法，將職責繁重刪除，另以其他機制(如考績、陞遷等)獎勵。(胡委員幼圃)1. 公務人員俸給法第 5 條規定，加給分為職務加給、技術或專業加給、地域加給等 3 種，而職務加給又分主管職務、職責繁重或工作具危險性等 3 種。加給給與辦法第 9 條規定，簡任非主管人員職責繁重，得由機關首長衡酌職責程度，比照主管職務核給職務加給，其支給人數不得超過該機關簡任非主管人員預算員額二分之一。法訂定周延，問題在於執行未落實，應儘速解決，爰建議部及總處訂出相關執行標準，例如同一單位之主管應較非主管人員職責程度繁重，若該主管未支領職務加給，則直接由該主管領取。切莫令人詬病時再回頭修法。2. 留職停薪之事由甚多，部長曾於委員座談會中宣示將澈底檢討留職停薪。若僅將育嬰假採計退休年資，似不衡平，以教授為例，服務 7 年即可進修 1 年，惟當年並不能併計年資，且被認定為年資中斷，而此並未公告周知，亦無明文規範。有關立委提案修正退休法第 3 條，增訂育嬰假得採計退休年資，部認為因涉及軍公教人員及勞工權益之整體衡平，實難遽然推行，建議允宜保留一節，建請部積極處理，通盤研議留職停薪採計年資事宜，並請將相關規範公告周知，俾維護當事人權益。

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：有關立法委員對公務人員相關制度之法律修正提案，本院應有基本的立場，以專業的判斷和虛心檢討的態度來面對。事實上，本院從民國80年代即開始推動公務人員基準法、政務人員法及行政中立法等三法，此三法為建構我國現代文官制度，走向民主化的基本大法，目前除行政中立法已通過外，其餘二法已「五進五出」，目前還在立法院審議中。本人認為關鍵在於我國朝野上下並不重視文官制度，選舉僅是民主的程序，而民主的實質是「民主治理」，也就是透過國家文官來推行善治，維護人民的權益。多年來，由於政務人員法尚未法制化，造成「政務官常任文官化，常任文官政務官化」的不正常現象。政務官與常任文官為完全不同的官制，其責任不同，來源不同，保障不同，待遇不同，風險亦不同，政務官要有政治理念，而常任文官則要有公務倫理。本人在今年本院全員研習營對本院員工發表「公僕難為或不為？」，其中的一段話，可說明本人的立場：「我們要做到政治的超然和行政的中立。我一再提醒常任文官不要為政策辯護，不是我低估大家的能力，而是我要保護大家不受政治的干擾，因為為政策辯護是政務官的責任，這個制度是民主政治和政黨政治中最基本的道理，希望大家務必切記。」基本上，常任文官沒有必要為職務之外的業務發表意見，這不是言論自由的問題，而是對他個人身分的保障，公務人員享有國家的保障，相對的在言行上，必須受一些限制。以上意見，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、101年公務人員考試錄取人員實務訓練實地訪視辦理情形報告。
- 2、尋求外部資源進行空調系統及室內照明改善工程。

委員表示意見：(趙委員麗雲)會報告令人感動。文官學院及中區培訓中心硬體確有改善需求，本席於立法院服務期間因曾協助會爭取遭刪減之預算，故了解會亟待資源挹注之

殷切。蔡主委在年度經費拮据之下，積極爭取參與財團法人台灣建築中心智慧化改善工作計畫及建築節能與綠廳舍改善補助計畫，善用資源更新設備，並納入能源管理體系，利用自動控制方式整合開關且詳實記錄用電，必有助於進一步智慧化管理及節能化措施的落實，634萬補助得之不易，實為巧婦所為無米之炊，為公務機關難得且難能可貴之成就，謹此表達敬意。(高委員明見)1. 肯定會辦理公務人員考試錄取人員實務訓練之實地訪視，惟我國公務人員考試職缺為一個蘿蔔一個坑，錄取人員及用人機關均無選擇餘地，雙方之適應性究如何？2. 我國高等教育普遍，致普考、初考多有博碩士應試、錄取，高資低就問題嚴重，建議會分析錄取人員於接受實地之實務訓練時之心態、反應、適應力及工作表現等，俾為擬具因應對策之參考。(陳委員皎眉)肯定會辦理實務訓練實地訪視，對日後辦理訓練工作甚有助益。4點意見：1. 有關處理訪視時發現機關未依錄取類科指定適當工作或學員反映工作量過重等問題，訪視人員馬上告知機關應依規定處理，會立意良善，惟與機關溝通說明時，應審慎並注意溝通技巧，勿使錄取人員被烙印為麻煩製造者。2. 會與聽障者以筆談方式進行溝通，獲正面肯定與回應，惟筆談相當費時，目前相關單位如勞工局、社會局(處)建置有手語翻譯員，建議會可善加利用。3. 有關辦理職前專業訓練部分，集中訓練恐使錄取人員脫離實際工作場域，反生困擾。4. 身障特考因障別多，個人身障程度不一，機關配合規劃工作環境，有其實際困難，會擬於試前提供資訊供參，恐影響其應考權，爰建議會與用人機關溝通，使其樂於提供輔具、設備並辦理工作環境及職務的再設計，更用心協助身障者。(李委員選)肯定會針對高普初考、地方特考、原住民及身障特考錄取人員進行實地訪視。以身障特考為例，錄取人員實務訓練中，其工作適應情形及工作職場如何提供諮詢與協助，為本院關切的重點，也是政府關懷弱勢族群的美意，否則將淪入

「生」之，但無法「養」之或「用」之的遺憾。用人單位如何因應會所發掘的問題、改善軟硬體設施？會如何追蹤其後續執行情形？切忌不了了之，以免陷入「愛之反而害之」的困境。(黃委員俊英)1. 基礎訓練及實務訓練為保訓會職責，責無旁貸，惟目前礙於客觀條件尚無法與用人機關之用人需要及業務完全銜接，自應虛心檢討持續改進。2. 根據會報告及蔡主委說明，會似將依實地訪視機關之建議，考慮辦理職前專業訓練，鑒於會人力及資源不足，除法定訓練外，建議考量實際培訓能力，集中心力辦好發展性訓練，特別是高階文官發展性訓練，其他專業訓練則宜促請其他機關自行辦理。(高委員永光)歐盟等國家辦理訓練有其固定程序與完整管理，初步以 on line training 訓練一週，以節省人力、物力，之後集中於訓練機構進行一般性訓練，再進行實務訓練，之後視考試等級及類科分別進行核心訓練，最後才是 in job training。建議會相關訓練程序與學習應考量訓練資源，適當分配資源，規劃整套訓練流程與目標，妥擬 training map，俾達訓練成效。(何委員寄澎)2 點意見供參：1. 方才主委提到新進人員反映於基礎訓練期間被要求回機關處理業務，會依規定促該機關改進。本席一方面認同會的作法，一方面也提請會注意新進人員對自我將展開公務生涯，因之而應具備的服務、奉獻、任事、任勞，以及團隊合作的觀念與態度是否尚未建立。目前訓練的實況是：新進人員報到後即開始實務訓練，而後分批調受基礎訓練，在此種情況下，被要求返回機關處理業務，勢難完全避免，其若屬少數或偶然，則學員此種反映意見實無須過度回應；反宜施以機會教育，強化其對自我角色的認知。2. 部分身心障礙新進人員反映所任職務，以其障別無法勝任。由於現行身心障礙特考僅有類科之別，並無障別之分，恐怕除了促請提供員額的機關應充分了解上述現象，規劃所提員額不受障別限制外，實難有更好的解決辦法。(蔡委員良文)1. 對會報告敬表肯定

，並贊同高委員永光有關實務訓練之強化效果等意見。2. 高普初考及地方特考訓練，有助全觀我國文官訓練，甚具意義。原住民特考及身障特考則為代表性及多元人事管理文化之主軸，辦理實務訓練之實地訪視，有效與具適切之退場機制的原則，有其必要。又學理及實務上理應先辦理基礎訓練，再調訓進行實務訓練，俾利日後規劃辦理不占缺實務訓練之參考。3. 肯定會尋求外部資源，進行智慧型能源管理，以達節能減碳及永續發展之目標。

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、「建置退休人力志願服務平台」辦理情形。
- 2、本總處與行政院資通安全辦公室合辦「雲端資訊安全政府與開放應用環境論壇」情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)政府整體人力運用，要面對 3 個趨勢：1. 人力精簡與政府的員額持續減少：根據總員額法，政府人力將減至 16 萬人。2. 機關的工作加重：機關的業務量因民眾對政府的要求增加，品質要求提高，須解決的問題日益繁重，所以，公務人員的壓力與人力不足的狀況，會持續存在。3. 公務人員退休年輕化：雖然退休制度由 75 制改為 85 制，年輕化依然存在，所以會有人力資源閒置、浪費，人力成本嚴重重疊，負擔加重的現象。面對這 3 種趨勢，各機關除須推動工作簡化，檢討業務內容，簡化作業程序，以提高行政效率及研究退休條件，延長退休年齡之外，退休人力的再運用，可大力推動。人事總處依據志願服務法，並配合本院文官制度興革規劃方案，建置退休人力志願服務平台，積極推動退休人力再運用，已有 25% 的退休人員參與志願服務，另有 50% 有服務意願，顯示已有相當的成效，值得肯定。又例如保訓會各個訓練班次，設置第 2 個輔導員，由退休人員擔任，也得到很高的評價。這種作法，一方面減輕政府人力不足的壓力，使

政府人力能有效的整體運用，另一方面也可型塑退休人員在社會的正面觀感。據了解，很多退休人員都有再為政府提供服務的意願，希望人事總處及本院相關部會，在既有的基礎上，繼續加強宣導，做更深度、廣度且與相關退休團體進行溝通合作，使推動效果有加乘的作用。(蔡委員良文)1. 退休公務人力應鼓勵行銷志工最樂，而身心靈健康亦可節約醫療，直接間接可改變對退休軍公教人員之不正確或不良觀感，對於福利措施等亦可能較不負面解讀與對待，相對地，可增進社會祥和，促進世代正義與包容，本院文官制度興革規劃方案亦規劃退休人力志願服務平台，退休人力參與志工服務，對可能對立的社會氛圍有正面助益。過去我國退休人員參與志工者約為 23%，而公務人員部分僅有 8%參與志工，目前退休人員中已有 25%參與志工，而德國、美國、日本分別為 34%、56%、30%，我國尚待開發之退休人力資源甚鉅，為豐沛之人力資產，應請特別關注與推廣。2. 總處報告 8 月 31 日邀請績優機關與志工座談分享心得，並提出 6 點建議推動原則，本席非常贊同，未來應具體落實，以積極開發志工，提高退休公務人力之參與率，加強學習新觀念，如成立志工學院落實終身學習、志工表揚與引進宗教志工等，均為可參採之作法，敬請人事總處與銓敘部參處。(高委員明見)近來醫院及區公所因志工參與，其服務態度明顯改善，反觀部分財稅及工程機關，其一線工作人員可能業務繁忙，工作壓力大，其態度惡劣、官僚，時為人民所詬病，建議總處調查了解，增派志工協助其業務，讓社會及民眾有感。

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) 考試委員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辦理情形。
- (二) 本院資訊作業安全內部稽核辦理情形。
- (三) 立法院聯繫動態情形。

詹委員中原表示意見：1. 有關「我國退休制度及老年經濟安全之改革」公聽會第 2 項至第 6 項決議，本席全數支持。其中第 3 項、第 4 項所得替代率規劃方向與本席上週院會已表示意見，理念相同；第 5 項月退休金起支年齡、個別退休後另就業等問題之規劃，研擬方案時建議應特別注意。2. 有關第 2 項世代正義議題，目前普遍所談之年金規劃多為考慮下一代之前瞻性、前映性(forward mapping)規劃，提醒注意回應性(backward mapping)之世代正義。目前年金規劃以撙節為政策方向，惟現任行政體系公務人員開支及預算之理性，會造成資源與制度的排擠，影響上一個世代公務人員，其大部分或許已是退休人員之財政支付寬鬆度，此為回應性世代正義之核心價值，應予考量。102 年政務人員與法定編制人員待遇為 1,935 億元，較 101 年之人事待遇 1,919 億元，增加 16 億元，組改後法定員額及人事開支不減反增，造成回應性世代正義之排擠現象，人事政策與人力開支之理性何在？本席目前正持續關注並蒐集地方直轄市人力開支與世代正義理性等相關資料，建議日後秘書長或銓敘部於立法院就此議題交換意見時，可參考本席發言。

五、臨時報告：

浦委員忠成報告：為拔擢優秀原住民族高等教育人才參與外交事務，請考選部函請行政院原住民族委員會、行政院人事行政總處協洽相關用人機關，積極提報外交行政人員類科需用名額，並落實外交人才培育一案。另附書面資料供參。

乙、討論事項

公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員因公涉訟輔助辦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：照會擬、院三組及張委員明珠意見修正通過。(修正內容：第 17 條說明欄三、參考條文增列刑事訴訟法第 253 條之 1)

丙、臨時動議

一、密不錄由。

決議：照部擬通過。

二、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六次增聘審查委員 8 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 年軍法官考試第八次增聘實地考試委員 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 年特種考試地方政府公務人員考試第二次增聘命題兼閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

三、詹委員中原提：第 208 次會議，考選部函陳請准舉辦 102 年公務人員初等考試，原經決議請本席擔任本項考試典試委員長，因嗣後得知親友將參加本項考試，爰依典試法第 26 條規定請求迴避，請重新核提典試委員長一案，請討論。(案經附議，爰列臨時動議)

決議：(一)照案通過，並照院長所提，另請歐委員育誠擔任本考試典試委員長。

(二)會議紀錄同時確定。

散會：下午 1 時

主 席 關 中