

考試院第 12 屆第 268 次會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 1 月 2 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：伍錦霖 李逸洋 謝秀能 張素瓊 張明珠 蔡良文
陳皎眉 周志龍 蕭全政 趙麗雲 何寄澎 詹中原
黃錦堂 周萬來 黃婷婷 王亞男 楊雅惠 周玉山
陳慈陽 李 選 許舒翔 周弘憲 郭芳煜
列席者：李繼玄 施能傑 袁自玉 曾慧敏 郝培芝 林文燦
葉瑞與

出席者：馮正民
請 假：馮正民 休假

主 席：伍錦霖

秘書長：李繼玄

紀 錄：陳政良

院長講話：

今天是民國 109 年第一次院會，在新的一年，敬請大家一起努力，繼續打拼，祝福大家新的一年更健康、更快樂，一切更順利！

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 267 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

- (一) 第 265 次會議，考選部函陳公務人員特種考試司法人員考試規則第 12 條及第 3 條附表一、第 6 條附表二、第 7 條附表三修正草案一案，經決議：「照部擬及院一組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 108 年 12 月 23 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

決定：洽悉。

(二) 第 265 次會議，銓敘部函陳現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法第 3 條、第 10 條修正草案一案，經決議：「照部擬及院二組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 108 年 12 月 23 日函請司法院會判並轉請行政院同意會銜發布及送請立法院查照，並函知銓敘部。

決定：洽悉。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、本院研究發展委員會案陳「考試院第 12 屆施政綱領之行動方案」、「考試院第 12 屆公務人力再造策略方案」（以下合併簡稱兩方案）執行管考第 8 次會議情形及兩方案執行成果總結報告實施計畫一案，報請查照。

蔡委員良文：針對書面報告第 1 案，本院第 12 屆施政綱領行動方案與公務人力再造策略方案執行成果總結報告實施計畫，表示意見：1. 對兩方案行動方案，研發會研提報告總結以每個細項之執行計畫，作為管考具體目標，區分為全部達成、部分達成與其他三種層面，建議備註欄內涵加註並充實評估意見，以資未來具體呈現兩方案執行成果，或讓後續者策勵來茲，有方向可資遵循。2. 舉例而言，行動方案中有關銓敘部推動公務人員基準法、政務人員三法立法計畫，前階段為推動政務人員法草案、政務人員俸給條例草案完成立法，其研處意見年度計畫為在第 3 年送立法院，第 4 年完成相關子法，然目前上開 2 法案尚在積極溝通階段，又法制上位的概念有不同意見，希部能積極研處。本席附帶指出，自由時報報導「議員爆行政中立放寬合法化柯文哲輔選行為」，柯市長為民選首長，所屬政務人員未來亦將適用政務人員法，在目前政治紛擾的情況下，考試、行政兩院，部與總處，可妥適處理政務人員法等草案，將對未來國家發展與民主政治發展均有正向功能，如草案遲未通過，中央部會與六都在法制實務執行上作法

不同，並非良善現象。3. 施政綱領行動方案，目前係由本院研發會管考，歷屆施政綱領執行情形則由本院參事室辦理總檢討，希望上開 2 單位彙整施政綱領與行動方案執行成果時，能夠以跨域治理與政策執行連貫思維，上下間相互有所連結，以呈現本屆之施政成果，並策勵來茲。

李秘書長繼玄、周部長弘憲補充報告：對蔡委員良文意見加以說明(略)。

決定：准予核備。

2、考選部函陳 108 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。

決定：准予核備。

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張翠芬等 2 員請任二案，報請查照。

決定：洽悉。

(二) 考選部業務報告(許部長舒翔報告)：

1、考選行政：108 年第 4 季重要業務執行概況。

2、考試動態：108 年公務人員高等考試二級考試第二試口試成績及總成績審查會議及榜示等各項考試事宜。

周委員萬來：立法院第 9 屆第 8 會期業已休會，除非召開臨時會，依該院職權行使法第 13 條規定，監試法修正案於第 10 屆不予繼續審議，請部加以關注；倘無法於該院第 9 屆完成立法程序，請將原修正案儘速函送本院審議，以期適時立法。另國家情報工作法部分條文修正案業於去(108)年 12 月 13 日立法院第 9 屆第 8 會期第 14 次院會三讀通過，其中第 28 條修正條文涉及考試運作程序的穩定性與公平性，經由部透過議會溝通而得予維持現行法，不予修正該條文，本席特表示肯定，至於附帶決議所提研議國家安全情報人員特考考試期程，部雖已函請國家安全局表示意見，仍建請主動積極溝通，早日確認是否提前舉辦。

張委員素瓊：1. 首先肯定部詳盡報告 108 年第 4 季重要業務

執行概況，有關報告第 6 頁第六項部為強化學考訓用連結，於 108 年 12 月 9 日在雲林科技大學舉行首場「為國舉才」國家考試地方座談會，此為本屆首創，殊值肯定。又部就研議規劃中之考選新措施，與地方、教育端、用人端及職業團體，作了很良善的溝通；有關題庫的精進進度等，亦明列於附表 4，本席亦表肯定。2. 部報告未來將加強與職業團體對話，計畫嘗試與大學合作建立「預備文官團」，以提高國家選拔文官及社會專業人才效能。本席多次在院會分享參與經濟部產業人才認證制度(iPAS)之經驗，供部參考，且本院委員均為各領域之專家，有關建立「預備文官團」部分，希望能讓委員們有參與貢獻的機會。3. 「為國舉才」國家考試地方座談會與會來賓反應與建議之議題，多數為委員們非常關心且曾在院會提過之問題，請教部有關營養師考試應考資格、藥師考試及格率與部分類科不足額錄取等，具體問題及處理情形為何？又本席曾到臺南市政府，發現該府設有非常隱密溫馨之心理諮商室，為供同仁諮商之用，經詢問以土木建築工程類科同仁較多，原因係因過去多錄取不足額，導致同仁工作壓力較大，可見考選政策影響之大。

許部長舒翔補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(三) 銓敘部業務報告(周部長弘憲報告)：公立醫療機構醫事人員高資低用問題之後續處理情形。

謝委員秀能：對於銓敘部重要業務報告「公立醫療機構醫事人員高資低用問題之後續處理情形」，本席有以下 1 個肯定、1 個請教與 2 個看法：1. 根據報告第 7 頁附表 1「公立醫院醫事人員高資低用情形彙整表」，民國 100 年 9 月 30 日，有 5,019 位醫事人員是採高資低用的方式任用；到了去(108)年 11 月 30 日止，尚有 621 位醫事人員是採高資低用方式任用，減少了 4,398 位，顯見用人機關與銓

敘部共同致力於此一長久的歷史問題的改善，值得肯定。惟目前仍有 621 位醫事人員仍採此方式任用，所以還有努力空間，其中以護理人員 618 位最多，加上附表 3 衛生所、防治所及健康服務中心醫事人員高資低用情形彙整表有 63 人，計 684 人，而藥事人員、醫事檢驗人員、職能治療人員各 1 人；有關單位應賡續而更積極解決此一醫事人員高資低用問題。2. 再根據報告第 6 頁結語第五點指出，因為部分公立醫療機構尚未辦理修編，或修編後仍有部分醫事人員高資低用，究其原因除權責機關有用人成本考量外，亦涉及機關內部陞遷、考核作業與首長用人權責，仍宜由衛福部持續依照本院決議，協洽相關主管機關處理後續事宜。本席認為此一高資低用現象，極不合理，也不妥當，形同人力資源配置不當。請教銓敘部，這些仍有高低資用情形的機構，其用人成本會因改進之後，增加多少？是否應向立法機關具體陳明增加人事費用的理由？而涉及機關內部陞遷，考核作業與首長的用人權責之部分，不就是每次用人機關的人事單位遇到員額評鑑作業時，應妥善規劃並提出修正的時刻嗎？請教人事總處，此些機關近年來是否做過員額評鑑？渠等人事單位在員額評鑑過程中，有無對此一高資低用的現象提出改善的具體辦法與措施？此外，如果未來還是沒有改善，銓敘部如何處理後續相關事宜？3. 關於公立醫院醫事人員員額，不是考選晉用的問題，而是對醫護人員的工作條件太過苛刻，導致渠等無法適才適所。本席在院會曾多次陳述，許多地方衛生機關的醫護人員是血汗勞工。例如最近一次是在司法院釋字第 785 號解釋後，本席在 108 年 12 月 5 日本院本屆第 264 次會議中再次說明，在年金改革時，本席提出，年金改革應特別規劃弱勢人員的年金制度，例如護理人員，依國際認定的最佳護病比是 1：7，而國內超高的護病比是 1：16。我國護理人員絕大都超時、日夜輪班、加上超高的護病比。

尤其吾人不應忘記 SARS 爆發，導致我國 9 位醫護人員死亡，因此而犧牲生命的抗 SARS 英雄（雌）有陳靜秋護理長、胡貴芳護理師、林佳鈴護理師、林重威醫師、林永祥醫師、鄭雪慧副主任、楊淑嬪護理書記、蔡巧妙醫檢師及簡惠珍護理長，渠等的犧牲不能抹滅。另外，公立醫院或衛生機關醫護人員在登革熱、SARS、H1N1 及各類流感疫情肆虐期間，日夜加班、不眠不休，處於危勞的工作環境，影響其平均餘命，因此應有特別的照顧制度。關於醫護人員勞動條件的改善，在此也請教人事總處，是否有具體可行的改善作法？

4. 補充說明高資低用情形，司法院釋字第 760 號解釋，針對「警察三等特考職務任用資格差別待遇案」作成解釋，認內政部警政署得將特種考試警察人員考試三等考試筆試錄取之未具警察教育體系學歷之人員，一律安排至臺灣警察專科學校受訓，使其無從取得職務等階最高列警正三階以上職務任用資格，致渠等應考試服公職權遭受系統性之不利差別待遇，就此範圍內，與憲法第 7 條保障平等權之意旨不符，應於公布之日起 6 個月內，基於本解釋意旨，採取適當措施，除去聲請人所遭受之不利差別待遇。才有其後五、六千人到警察大學補訓之措施；釋字第 785 號解釋「公務人員訴訟權保障及外勤消防人員勤休方式與超勤補償案」，則認以前號稱血汗工廠之警消醫事人員等超時服勤問題，與憲法保障人民服公職權及健康權之意旨有違。應於本解釋公布之日起 3 年內，依本解釋意旨檢討修正，就上開規範不足部分，訂定符合憲法服公職權及健康權保護要求之框架性規範並檢討之。所以現在變更為每日服勤 8 小時為原則，最多不能超過 10 小時。公務人員高普初考均明定考試錄取後取得之資格，專技人員亦同，現在及格人員遭高資低用，完全為考試資格任用問題，至所謂考績、陞遷應為另一個層次問題，必須分開處理。我國醫事人員還有 684 人高資低用，請銓敘部及

人事總處儘速解決，否則渠等如聲請釋憲，可能成為另一個憲法解釋案例。

李委員選：1. 肯定部提出「公立醫療機構醫事人員高資低用問題後續處理情形」之報告，對部的持續努力表達感佩。此議題於民國 99 年起提出，100 年本院作成決議，歷經 10 年，經過跨院際努力，終於見到附表 1、2 的成果，讓遲來的正義終於到來，本席謹代表護理專業團體對部的努力及執著，尤其是林文燦次長及呂秋慧司長與主管機關溝通，以及部長的支持表達感謝。可惜附表中仍有 621 人處於高資低用狀態，分別隸屬於教育部、臺北市政府及退輔會所屬之公立醫院；附表 3 中，仍有 63 位衛生所、防治所及健康服務中心的醫事人員高資低用，地方與中央政府仍以成本考量或首長用人權責等原因，而未辦理組織修編，實屬遺憾，請教以上原因可否被接受？建議部及人事總處持續追蹤此案，使正義能彰顯，盼此議題能在本院第 12 屆任期中完成，不致拖到第 13 屆，使政府美意能及早落實，讓長期推動社區及長照服務的基層護理人員有感。2. 另特別重申，高資低用為專業資格問題，而非考績問題，工作表現不佳者應該反應在考績及陞遷上，不應影響其專業資格之認定。

詹委員中原：有關公立醫療機構醫事人員高資低用問題由來已久，據部報告，主要應係採「減列士（生）級醫事職務員額改置其他師級醫事職務」、「搭配其他醫事職務師級與士（生）級共用員額方案（以下簡稱共用員額方案）」等兩大方式處理之。所謂「共用員額方案」是以類似「總員額管制」概念來解決高資低用問題，成效顯著。以下意見：1. 依據報告附表 2 所示，在「已採行共用員額方案或減列士（生）級醫事職務員額改置其他師級醫事職務」項下所列機關，不論中央或地方，高資低用情形均下降；而「未修編」項下，僅有新北市政府。另報告附表 3 之「

未修編」項下，為何未包括新北市政府或所屬衛生所、防治所及健康服務中心？2. 報告指出，衛福部為解決該部疾病管制署及北區老人之家等 8 家社會福利機構醫事人員高資低用問題，擬比照採行共用員額方案修正上開機關（構）編制表，部業擬具研處意見函報本院，將由本院進一步討論。若公立醫療機構採「共用員額方案」可全面解決高資低用問題，則上述機關（構）之醫事人員（即疾病管制署及北區老人之家等）為何先前未配合推動，而有暫時、另外的處理方式？3. 報告敘及，已採行共用員額方案等方式之公立醫院，高資低用者合計 546 人，其中教育部所屬醫院 340 人最多，臺北市政府所屬醫院 156 人次之，退輔會所屬醫院 41 人再次之。另依據報告附表 2 所示，公立醫院醫事人員高資低用情形，以退撫會所屬醫院從 100 年 2,510 人降至 41 人，減少 2,469 人，降幅最大。出現此一結果，研判有兩個原因：（1）母體最大，即總人數規模最多。（2）高資低用情形偏離正軌之情況最為嚴重。若是，則教育部及退撫會所屬醫院，其個別係屬何種因素？4. 報告結語表示，「部分公立醫療機構尚未辦理修編，或修編後仍有部分醫事人員高資低用，究其原因除權責機關有用人成本考量外，亦涉及機關內部陞遷、考核作業與首長用人權責」，但原先造成高資低用之原因即是如此，若可允許維持不修編，是否會出現「一國兩制」現象？5. 公立醫院或衛生所、防治所及健康服務中心等之高資低用情形，不論人數或比率均有巨幅下降，成果輝煌。誠如上述，尚未解決者，係因用人成本及首長權責等因素，另或可將原因指向部分地方政府改制為六都，導致原先具備資格者未有合理之任用，爰應適度調整。請教由原士（生）級改為師級，其待遇增加多少？人事費總數支出多少？於整體人事業務上，資格改變造成何種影響？年資採計上是否有所變動？建議部於極佳的政策績效成果背後，能再進一

步了解。

黃委員錦堂：感謝部報告「公立醫療機構醫事人員高資低用問題之後續處理情形」。1. 這係針對公立醫療機構將領有相關師類醫事專門職業證書具有師(三)級任用資格之醫事人員，以較低級別之士(生)級醫事職務進用，而形成渠等所任職務級別與所領醫事專門職業證書不符之高資低用問題。這是具重要性的議題，蓋「高資低用」與醫事人員之任用、陞遷有關，影響士氣，進而影響服務水平，對於整體醫療市場的合宜發展、中長期競爭力等也具意義。2. 就法律面而言，這涉及公立醫療院所或衛生所、防治所及健康服務中心之組織法與任用法。於組織法上，例如新竹市政府就所屬衛生所，市政府就有一定的形成空間，惟於有關人事部分，應適用醫事人員人事條例之限制，其中如該條例第 3 條：各類醫事人員依各該醫事法規規定分為師級及士(生)級，師級人員並再分為師(一)級、師(二)級與師(三)級，以師(一)級為最高級；各機關醫事職務之員額及級別，應依其職責程度及所需專業知能，列入組織法規或編制表內；各機關師級醫事職務級別、員額之配置準則，由考試院會同行政院定之。依公務人員任用法第 6 條第 3 項，各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱，並妥適配置各官等、職等職務，訂定編制表，函送考試院核備；本院有實質的審查權，問題在於，若行政機關拒絕修正組織編制表，亦即不作為，則本院有無權限依職權而為調整，或有其他之解決方案，例如邀請喝咖啡、公布機關名稱、促請機關及全國公務人員協會注意等？3. 公立醫療機構醫事人員高資低用問題由來已久，如部報告所示：前經 100 年 12 月 8 日本院第 11 屆第 166 次會議決議以，採行原行政院衛生署建議「具師類醫事證書者以師(三)級任用，並得搭配其他醫事職務師級與士(生)級共

用員額」方案，以逐年漸進方式解決。原衛生署於 101 年 5 月 25 日召開「研商公立醫院醫事人員高資低用解決方案」會議，結論略以，共用員額方案之實施以公立醫院為主，暫不將公立醫院以外之其他公立醫療機構納入。部追蹤決議執行情形，指出問題已逐步改善，惟仍有檢討改善空間。衛福部於 106 年 12 月至 108 年 8 月間，曾 5 次函請相關主管機關儘速落實。這問題已經逐步有進展，部報告指出，截至 108 年 11 月 30 日止，地方政府所屬 379 所衛生所、防治所及健康服務中心，其中計有 373 所已採行共用員額方案完成修編，或減列士(生)級醫事職務員額改置為其他師級醫事職務；只剩 6 所還未完成；截至 108 年 11 月 30 日止，8 個公立醫院主管機關中計有衛福部、國軍退除役官兵輔導委員會(以下簡稱退輔會)、教育部、臺北市政府、高雄市政府及連江縣政府等 6 個主管機關，採行共用員額方案完成所屬醫院置有士(生)級醫事職務之修編作業，基隆市政府則減列所屬醫院士(生)級醫事職務員額，改置為其他師級醫事職務；新北市政府所屬醫院未採行共用員額方案等措施進行修編，據洽係擬依業務需要辦理內陞。部報告第 6 頁敘及，總共還有公立醫院醫事人員 621 位與衛生所、防治所、健康服務中心人員 63 位係高資低用，「究其原因，除權責機關有用人成本考量外，亦涉及機關內部陞遷、考核作業與首長用人權責」。4. 以上的分析雖非無見，然仍不無過於一般，建議部建構不同類型，於此應詢問醫事人員同業公會或其他標的團體進一步的意見。

周部長弘憲、施人事長能傑補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

- (四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(郭主任委員芳煜報告)
：108 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人

員晉升警監官等訓練受訓人員綜合評估意見分析報告。

周委員玉山：郭主委今天報告晉升訓練人員的評估意見，提出未來精進的五個方向，深得我心。其中第 2 點：教材增加實務案例，內容用語予以統一，尤其值得肯定。主委將對「團隊領導與部屬培力」、「跨域協調與合作」教材酌增實務案例。我在本屆第 261 次院會，讚許「行政程序法與案例解析」，就有近 10 頁的解析。不到 2 個月，現有 2 本教材跟進，逐漸蔚為壯觀，兼顧理論與實務，效果更佳。多謝文官學院贈書，大家一時無法全讀，若能抽閱主委提到的教材，必有收穫。主委並針對「策略管理」、「策略績效管理」的內容用語予以統一，加註英文原文，俾利受訓人員的概念連結。由此我想到，文官學院編印的「公文寫作及習作」，內容用語是否也可以檢討？誠如本書所說，公文是隨著政府機構及社會團體，乃至人民各種活動而存在，也是政府機關相互之間、政府機關與社會團體之間、政府機關與人民之間，甚至是整個社會團體與個體之間，推行公務、相互溝通意見的重要工具。的確，公文不是只寫給公務員看的，也是寫給人民看的，公務員只占現有人口的 1.5%，能不顧及多數人嗎？現在僅就本書第 3 章「公文製作的關鍵鑰匙」，請教主委。法律統一用字表中舉例，「賸餘」是對的，「剩餘」是錯的。「計畫」是對的，「計劃」是錯的。「規劃」是對的，「規畫」是錯的。「澈底」是對的，「徹底」是錯的。「祇」是對的，「只」是錯的。「紀錄」用於名詞，「記錄」用於動詞。以上是本書的主張。鄙意以為，語言文字不能以錯為對，但須與時俱進。「剩」是以刀分物而有餘，所以從刀，是「賸」的後出分化字。「賸」的本義是以物相增加，引申為多餘而有此字。兩個字相通，沒有對錯之分，何況現在很少用「賸餘」，本書的標舉已不合時宜。本書認為「計畫」只能用於名詞，其實不然。它有時是動詞，與規畫是

相似詞。「畫」的本義是用錐刀類的工具，劃出田地的四界，它的最後一筆就是刀。因此，「計畫」固然是對的，「規畫」未必是錯的。根據《說文解字注》，「徹」的本義是通徹、通達、貫通，「徹底」就是通透到底，並沒有錯。至於「澈底」，與「徹底」相通，無對錯之分，但現在多用在水的清澈見底了。至於「祇」字，本義是像祭神一樣恭敬，另外通「只」字，無對錯之分，現在大家多用後者，本書反而食古不化了。「紀錄」是名詞，也是動詞。名詞是指記錄下來的事實或資料，如會議紀錄。動詞是指將事件記下、載錄。同理，「記錄」是名詞，也是動詞。名詞是指寫下記錄的人，動詞是記載登錄。因此，本書的說明是不完整的。五年來，我第一次討論本書。除了感謝學院的相贈，也想到至今已修訂 14 版，公務員奉為圭臬，理當精益求精。誠盼我們的公文，不但趕上時代，而且貼近人民，將來徹底改造，成為通達的白話文，而非現今兩岸最費解的文字。

陳委員慈陽：首先肯定會報告「108 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練受訓人員綜合評估意見分析報告」。本席特別關注及格與不及格人員之分析，因其相較於膳食滿意度，更顯重要，以下有 1 點建議，請會日後再精進：會報告對教材、講座之滿意度，均由學員主觀認定，如將及格與不及格人員交互比對，了解何項課程及講座之不及格人數最多，但對講座之滿意度反而最高，藉以發現其相互矛盾之處。因此，建議會可針對及格與不及格率，與相關問卷滿意度相互比對，相信對未來精進學員之訓練，將更有助益。

陳委員皎眉：感謝會之報告，本席有以下 2 點意見：1. 有關講座滿意度部分，108 年計有 4 位講座滿意度值未達 8；107 年則有 9 位講座未達標準，當時會報告未來將依渠等整年授課表現，並參採各項訓練受訓人員綜合評估意見，

作為後續洽聘依據。請教該 9 位講座之後續情形為何？與去年度 4 位講座有無相關？該 4 位講座各來自哪些領域？係學術界、公務界抑或企業界？又會報告該 4 位講座已停止洽聘，為何與 107 年之處理方式不同？2. 課程時數部分，報告針對 17 項課程調查結果，除「人文素養與社會關懷系列」79.5%外，其他各課程皆達 80%以上受訓人員表示課程時數「適當」，確實甚佳，至於應增加或應減少部分，報告只說受訓人員填答課程時數「應減少」之課程皆未達 6%，惟查附件 4 滿意度值表中之 17 項課程，有 10 項課程受訓人員表示應增加之比率均大於 10%，尤其核心職能單元中全部之 7 項課程回答應增加比率均大於 10%，會未來將如何處理？本席建議，可將「應增加」與「應減少」比率相減，因為此差異可清楚反應受訪者意見之一致性與強度。例如倘回答時數不適當的 10%中「應增加」與「應減少」各占 5%，即表示意見紛歧；倘回答不適當之 20%中有 18%認為應增加，只有 2%認為應減少，則意見相當一致，會即應加以考量。本席將 17 項課程應增加與應減少比率相減後，以人文素養與社會關懷系列之 18.86%與策略績效管理之 18.37%，差距最大，其餘則差距較小，爰本席建議會宜考慮是否增加該 2 項課程時數。以上意見供參。

蕭委員全政：本席肯定會報告之 108 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練受訓人員綜合評估意見分析，深表欣慰。1. 本報告評鑑內容，包括教材、講座、課程時數及行政支援等量表之展現，其中附件 3 講座滿意度值表部分，受訓人員對政策規劃、執行與評估課程之教學態度、內容、方法與技巧及整體評價滿意度均甚高，另危機管理課程整體評價滿意度亦在前五名內。本席特別針對此 2 項課程說明，係因本席留學美國時主修公共政策分析，所以對政策規劃、執行與評估與危機管

理二項課程特別關心並投注心力，故先前曾 2 次（一次在李副院長擔任主委時，一次為郭主委時）就會上開課程教材及內容澈底檢討，並提出改進建議，例如美國的公共政策所探討的都是地方政策，但我國訓練重點則偏重國家政策，因為薦升簡受訓人員，已為中高階文官，應了解更多中央國家政策之制定、規劃與評估，而非地方政策。但訓練教材所參採美國的公共政策之評估、規劃與執行，都涉及基層的民主過程與地方政策，包括運輸、保險、垃圾清理等，並未論及中央的國家政策，與我國薦升簡訓練之需求不符，經本席提供諸多意見，還有前後 2 位主委的投入與努力，才能梳理政策規劃、執行與評估課程上的諸多不順暢，並使整體評價能有高滿意度，本席特表肯定。2. 專題研討部分，在李前主委以至郭主委之努力下，專題研討之整體評價 9.1，甚至高於政策規劃、執行與評估的 9.08，實在值得我們肯定與讚許。3. 另行政支援評估可分為行政安排與輔導人員，其中行政安排包括膳食品質等項目，應較接近硬體方面之滿意度，本席認為會無論於硬體或軟體方面之滿意度值均高，尤其輔導人員之平均滿意度高達 9.62，已接近滿分，此均與會之努力有關，本席特表讚賞。

謝委員秀能：有關保訓會重要業務報告「108 年薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練（以下簡稱薦升簡訓練）受訓人員綜合評估意見分析報告」，本席給予高度肯定並感謝會工作人員奮力不懈之辛勞，以下另有 1 個肯定與 1 個建議與 1 個請教：1 個肯定是，參照報告第 2 頁附表「近 3 年薦升簡（含正升監）訓練成績及格、不及格人員背景分析表」，106 年至 108 年間，及格率皆在 90 以上，但也有不及格人員，其百分比依序為 9.42%（121 位）、9.32%（134 位）與 8.65%（131 位），顯見本項訓練有適當之淘汰機制，並非可輕易通過；透過本項成績篩選機制，以拔擢用人機關所需人才。2.

再根據報告第 6~7 頁「伍、未來精進方向」，保訓會列出五大精進方向。包括與講座溝通、增加實務案例教材、檢視課程配當、評量影片、書面情境寫作及核心職能課程訓期安排等措施。本席請教保訓會，有受訓人員連續 3 年皆提出之意見，建議保訓會予以評估研究，並賡續精進訓練方向。3. 根據本院本屆施政綱領之行動方案「(三) 精進簡任升官等訓練」，其中具體做法「3.1.3 建立績優人才優先遴選參加高階文官培訓機制。」本席請教保訓會，有否「建立機關優先遴選晉升簡任官等訓練績優人才參加高階文官培訓機制」？而此一機制，是否有建立「人才平臺」可供送訓機關、用人機關參考？何時可以完善此平臺？

楊委員雅惠：有關 108 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練受訓人員綜合評估意見分析報告，由於簡任升官等考試自本年開始不再辦理，爰薦升簡訓練日趨重要，其訓練評鑑結果攸關能否取得升任簡任官等之資格。本次分析報告，主要係彙整學員訓練課程滿意度，並有受訓人員背景與及格比率分析，惟並未說明及格與否標準為何。以考選部辦理國家考試為例，對於相關試務均詳細交待，例如其程序係經組成典試委員會、入闈製題、有監試委員參與等。雖據本報告指出，108 年度受訓人員以 45 歲至 49 歲之間占 28.53% 為最多，學歷以碩士 64.53% 居多；教材滿意度部分，「核心職能」單元教材滿意度值較高，惟薦升簡訓練之評鑑過程究係如何，則不清楚，包括評鑑分數計算或參與評鑑人員資格等問題，攸關此類人員能否取得簡任官等資格，均十分重要。考量未來受訓及格人員極可能擔任高階主管職務，參與決策，其及格標準及評定方式宜審慎制定。建議未來會針對該升官等訓練之評鑑機制與及格標準等，能作更詳盡、清楚之說明。

何委員寄澎：未來各公務同仁欲具薦升簡官等資格，僅餘經

會升官等訓練並獲通過一途。彼若一次不通過，可自費再訓一次；若又未通過，恐怕終身沒有再訓之機會—換言之，終身沒有晉升官等的可能。這一方面因為各機關送訓名額有限，不可能持續薦送同一人；另一方面，未通過者心理上恐亦不敢再佔用名額。一個人終身失去晉升官等的機會，無論對人事管理或工作績效而言，都不是好事。或許有人認為，二次不通過，證明彼欠缺晉升官等的知能，則失去再訓之機會並不冤枉。本席不盡以為然。目前升官等訓練之課程以及評量方式，雖皆有所本，不可謂不善，但平心而論，仍不免有過於單一化之偏蔽，且評量方式（含人為操作面）亦仍有罅隙不盡周妥之處。建請會宜對本席上揭各現象多加注意，並經常檢討審度目前做法，發掘問題，持續精進。

周委員萬來：「法律統一用字表」、「法律統一用語表」係立法院秘書處擬具，提報民國 62 年 3 月 13 日立法院第 1 屆第 51 會期第 5 次會議，經院會確定後，分函各機關查照辦理，嗣後各機關法案用字、用語與其抵觸者，均須配合修正。上開二表，並非文學或學術上之標準，亦非由行政院主政。而「立法慣用語及標點符號」則係立法院秘書處於 76 年 8 月 1 日以立法院(76)臺處議字第 1848 號函訂定發布，函請各院轉知所屬機關辦理，目前各機關於草擬法案時，類多予以參照，特作如上補充說明。

郭主任委員芳煜補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(五) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(施人事長能傑報告)

：行政院人事行政總處 108 年第 4 季重要業務執行概況。

決定：洽悉。

(六) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：

- 1、108 年度本院會議及審查會相關議案審查情形。
- 2、本院 108 年度證書製發數量統計。

3、本院 108 年度第 2 次資訊安全緊急應變暨災害復原演練辦理情形。

黃委員錦堂：1. 感謝秘書長的工作報告，以下針對一個議題請教。本院院會於議案提報上不甚一致，例如 108 年 12 月 27 日司法院大法官作成釋字第 787 號解釋，以往類似案件，本院法規委員會會針對釋憲結果曾有提書面報告，但也有漏未提出者。若屬本院所屬部會權責，則此等視案情也得或也應以重要業務報告方式，提報院會。釋字 787 號解釋於今日尚未有任何資料。本席認為，如與本院或所屬部會主管有直接相關，則宜即時提報院會。本院會議規則第 10 條規定「應列入報告事項」，列有 13 款，本件至少該當第 13 款「其他報請核備事項及有關報告」，又同規則第 11 條規定「應列入討論事項」。其次，不僅是大法官解釋，若立法院新通過或修正某項法律，而與本院職掌直接相關，亦宜向院會提出報告，內容得包括對未來業務所造成的衝擊及大致的因應之道。2. 釋字第 787 號解釋與本院及銓敘部的業務權責直接相關，以下略作說明。原因事件之原告與參加人為配偶關係，在臺灣銀行開立退伍軍人退伍金優惠存款戶，但渠等逾期未辦理續存，要求給付空窗期之優存利息，遭臺灣銀行拒絕。臺灣銀行認為，其依國防部函，準用考試院與行政院 100 年 2 月 1 日會同訂定發布之「退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法」等規定：「逾期滿日 2 年始補辦續存手續者，自完成續存手續之日起，按優惠存款利率計息」，拒絕給付優存利息。原告及參加人主張，系爭優存契約到期後，臺灣銀行僅以掛號郵件及市話語音通知，卻未以雙掛號郵件、撥打其等所留存之手機號碼，或公示送達通知其等簽訂「續存同意書」，以致於渠等直至 105 年 8 月 30 日始知系爭優存已分別到期，遂向宜蘭地院起訴。宜蘭地院審理後，認為本案係屬公法行政契約所生之爭議，爰依職權移

送臺北高等行政法院審理；臺北高等行政法院審理後，則認為本案性質屬民法上之消費寄託與消費借貸契約之範疇，並非行政契約，應屬私法上契約之法律關係，爰依司法法院大法官審理案件法第 7 條第 1 項第 1 款申請統一解釋。大法官審理認為本聲請案核符要件而受理。在實體上，大法官指出，系爭優存契約所生請求給付優存利息爭議屬於私法關係所生爭議，理由為：（1）被告為臺灣銀行之分支機構，而臺灣銀行性質為私法人，非行政程序法第 2 條第 2 項所定義之行政機關。（2）臺灣銀行固基於其與國防部之約定，辦理退除役軍職人員退伍金優存事務與利息之給付事宜。惟其內容不外涉及優存戶開戶存款後，雙方之存款、利息計算與給付等，與公權力之行使無關。（3）國防部亦未另行將其法定權限之一部委託行使，非屬行政程序法第 16 條第 1 項所定公權力委託行使之情形，從而臺灣銀行並不因辦理給付退除役軍職人員退伍金優存事務，而取得擬制行政機關之地位。3. 本案解釋直接影響退休公務人員權益，屬銓敘部主管法規，但也是本院的職掌事項。本院與所屬部會之間的權限劃分及合作關係，一直有待討論與釐清。基於大法官解釋具憲法位階，且基於「機關忠誠」，部應儘速對外作出必要回應說明，以示對大法官解釋之尊重；部也應儘速向本院提出說明或報告，以示對院會及委員之尊重。總之，本席認為，針對大法官解釋或新修正法律之案件，如直接涉及本院與部會權責者，本院應建立一套因應制度，包括院幕僚部門與主管部會。4. 就實質面而言，本件釋憲案將系爭契約從內容與作法定性為私法契約，本院有無必要檢討修正為行政契約，以兼顧 18 趴等退撫給付之執行順暢與退休軍公教人員之權益？另外，即使不改變私法契約之屬性，部也得針對引發本案之爭點，亦即僅以掛號郵件及市話語音通知，卻未以雙掛號郵件、撥打手機號碼或公示送達等方式，以及當事人遲

未親至臺銀辦理續存導致利息損失、以 2 年為期限等，妥為檢討，以積極保障請領人，尤其第 8 條第 4 項第 2 款「逾期滿日 2 年始補辦續存手續者，自完成續存手續之日起，按優惠存款利率計息」，蓋此等人員已經退休難免疏於注意公文，或甚至更為老邁，或因為出國、受兒孫撫養而變更居所等。

李秘書長繼玄補充報告：對黃委員錦堂意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

乙、討論事項

一、黃召集人錦堂提：審查考選部函陳衛生福利部函請認定「醫務管理師」為專門職業及技術人員新增考試種類，經依法審議結果為不予認定一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、銓敘部函陳「警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海洋委員會及海岸巡防機關學校職務等階表之二十海洋委員會」草案一案，請討論。

決議：1. 文字體例部分，照本院法規委員會意見通過。

2. 其餘照部擬意見通過。

三、銓敘部函陳軍職專長與公務人員職系認定對照表修正草案總說明及對照表一案，請討論。

決議：1. 文字體例部分，照本院法規委員會意見通過。

2. 其餘照部擬意見通過。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 109 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試委員 33 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 35 分

主席 伍錦霖