

考試院第 12 屆第 293 次會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 7 月 16 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 周志龍 馮正民 周萬來
何寄澎 趙麗雲 蕭全政 張明珠 詹中原 張素瓊
黃婷婷 周玉山 蔡良文 陳皎眉 王亞男 李 選
陳慈陽 楊雅惠 許舒翔 周弘憲 郭芳煜

列席者：李繼玄 袁自玉 曾慧敏 郝培芝 林文燦 葉瑞與

列席者：施能傑公假
請 假

主 席：伍錦霖

秘書長：李繼玄

紀 錄：陳政良

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 292 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 290 次會議，李召集人逸洋提：審查公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員訓練進修法第 10 條、第 11 條之 1、第 12 條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 109 年 7 月 6 日函請立法院審議，並函復公務人員保障暨培訓委員會。

決定：洽悉。

(二) 第 291 次會議，銓敘部議復關於行政院函送司法院擬具之法官法施行細則修正草案，請本院同意會銜一案，經決議：「1. 照部擬及院二組意見通過，同意會銜。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 7 月 3 日函送行政院會印並轉司法院用印發文，並函復銓敘部。

決定：洽悉。

(三) 第 291 次會議，銓敘部議復關於行政院函送司法院擬具之職務法庭懲戒判決執行辦法草案，請本院同意會銜一案，經決議：「1. 照部擬及院二組意見通過，同意會銜。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 7 月 3 日函送行政院會印並轉司法院用印發文，並函復銓敘部。

決定：洽悉。

(四) 第 291 次會議，考選部函陳為辦理 106 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試應考人陳冠宏「智慧財產法」科目第 2 題試卷啟動第三閱程序一案，經決議：「1. 同意部擬第三閱程序，相關典試事宜由考選部依法辦理。2. 請部儘速研修閱卷規則第 7 條第 4 項，明確規範對子題兩閱分數差距得以開啟第三閱程序，報院審議。3. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 7 月 9 日函復考選部。

決定：洽悉。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

考選部函請增列 109 年公務人員特種考試司法官考試需用名額 40 名一案，報請查照。

決定：准予增列。

(二) 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)：
：近 5 年公務人員考試錄取人員實務訓練(性質特殊訓練)成績不及格案辦理情形。

楊委員雅惠：保訓會報告「近 5 年公務人員考試錄取人員實務訓練(性質特殊訓)成績不及格辦理情形」，未來精進方向，將要求訓練機關(構)或學校勇於淘汰不適任人員，嚴格把關訓練成績考核相關規定等，殊值肯定。惟報告內容之統計資料，應加以整理並計算其比率，俾供委員清楚研判訓練成績不及格案件各項資料情形。以下 2 點建議

：1. 受理成績不及格案件人員背景一覽表（詳表 1）顯示，不及格者之學歷以大學居多，是否因大學受訓者人數占多數？因報告僅單就人數統計，未核算其占受訓人數之比率，致無從研判，究為大學學歷受訓者較易不及格？抑或其人數較多，致不及格人數亦多？其次，不及格人員年齡以 30 歲以下居多，同理，亦須統計其占比。尤其性別部分，男性人數比女性多近 2 倍，應從受訓者中男性與女性人數多寡，核計成績不及格者性別之比率，方能呈現真正原因。2. 受理成績不及格案件考試種類一覽表（詳表 2）顯示，因報告第 2 頁已加註各考試種類近 5 年受訓總人數，本席核計結果，近 5 年半受訓成績不及格人數占受訓總人數之比率，其中外交特考與國防特考均為 10%；高普特考 0.0958%；警察特考 0.086%，顯示外交特考與國防特考不及格比率最高，建請會日後應核算各項比率，俾有助於研判並比較各類考試間之差異。

郭主任委員芳煜補充報告：對楊委員雅惠意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(三) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(本次會議無報告)

(四) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：

- 1、本院 109 年度半年結算執行情形。
- 2、109 年度上半年資安防護工作辦理情形。
- 3、立法院聯繫動態情形。

詹委員中原：就本院人力甄補情形提出意見：1. 本院號稱全中華民國之人力院，惟對院內同仁之職務陞遷，確有不公情形，按現行制度，同意至委員辦公室服務之同仁，其職涯是否註定無前途、無規劃、無任何陞遷機會？如此推論，並非個人主觀判斷或結果論，實因細究本案相關辦理陞遷過程，確是虛走一遭，其結果早已確定。本席理性探討如下：(1) 陞遷序列部分：單就敘獎分數而言，委員辦公室佐理人員，相對於在院內其他單位服務同仁，何者之記

功嘉獎機會為多？可提出實際之統計資料以為相對服務及貢獻之佐證。以記功嘉獎作為陞遷序列排列因素之一，造成陞遷考評基礎結構之第一個不公平。本院身為全國公務人員文官制度之主管機關，卻以此不公平方式辦理職務陞遷？（2）有關職務缺額問題，由於僅有業務組少數開缺，而佐理人員同為本院正式編制人員，僅因職務分配關係，或自願跟隨委員學習，至委員辦公室工作，即遭封殺其公務人員職涯陞遷發展前途，為何不以本院整體為需求單位，以全院總人力資料庫概念，辦理職務陞遷或輪調？用以解決一旦職缺由業務組開出，則結果理所當然以現行組內業務工作同仁優先取得，佐理人員何時能獲得青睞？難道佐理人員不是各組編制內人員嗎？（3）這種甄選考試，若各業務組用人須審酌其專業性，以各業務組之業務個案為範圍，則於委員辦公室工作，難道不需具備專業？只是做打雜的臨時工嗎？佐理人員長期協助各考試委員有關議案研究、審議，包括當代人事與人力資源管理理論現況與發展、各國人事制度資料蒐集及連繫、國際人事組織相關知識……等，是否於陞遷考試之若干試題上，應將上開相關工作經驗或知識，分別列入試題範圍？又是否考量由考試委員負責部分命題工作？例如學校教授升等，係由所有委員提報 2 至 3 名人選，陳報院長及校長，校長再於所有人選中，選拔出 4 至 5 名。同理，如要求公平，以上開本院陞遷案例，若改由考試委員就其業務與各業務組及法規會、人事室……等共同各命 2 題，再由院長或秘書長抽出需要 2 至 4 題，作為考題，其結果會否有所不同？此更接近秘書長所言，公平、公正、公開的本院光明人力陞遷拔擢考試制度。從制度論角度而言，制度設定時就已決定結果，中間過程只是徒勞。因此，本院在內部人力資源管理，以及對所屬人員職涯規劃等制度設計上，有諸多待精進之處；至於近期某陞遷個案之妥適性，應可受各方公評。2.

本席重申，擔任佐理人員同樣須具備專業知識，為何陞遷考試部分試題，不考慮由上述真正公平的聯合命題制度來進行？用以表現出用心精緻的人力制度，切莫打著公平制度為名，進行實質不公平的粗糙、扭曲之人力資源管理。

李秘書長繼玄補充報告：對詹委員中原意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(五) 考選部業務報告(許部長舒翔報告)：

- 1、考選行政：108 年專門職業及技術人員高等考試建築師、25 類科技師(含第二次食品技師)考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。
- 2、考試動態：109 年專門職業及技術人員普通考試外語導遊人員考試第二試等各項考試事宜。

趙委員麗雲：今日考選部報告 108 年專門職業及技術人員高等考試建築師、25 類科技師(含第二次食品技師)考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析，此乃建築師及高考技師考試規則分別於 108 年 1 月 14 日及 108 年 6 月 14 日修正施行之後的首波統計分析，自然極富於參考價值。而由此項統計(尤其是表 2 與表 4)資料，欣悉前揭考試規則精進修正之原訂目標已然初步展現，令人相當寬慰。以建築師高考而言，此次規則修正將及格方式由所謂之「補考式科別及格制」修正為「滾動式科別及格制」，取消舊制每逾 3 年成績歸零限制之後，報考新案(未保留任何科別成績者)人數較往年約減少 1/4(108 年較 107 年少 512 人)；而舊案(有保留科別及格者)人數則較往年約增加了 1/5(108 年較 107 年多 451 人)，顯然「有感」地保障了部份參加建築師高考者的合理權益。至於 25 類科技師高考及格方式，自修正規則兼採「60 分總成績及格及到考人總額 16%保障制」之後，有效防止了過往每年均發生數十起，總成績已過了 60 分門檻，理論上應係專業衡鑑成績達標卻未獲及格之「狀況」，亦顯

示新制確實著有成效，殊堪嘉許。而前揭興革方案原根植於本屆同仁於 105 年 9 月 8 日第 102 次院會通過「專利師考試規則」修正小組審查會議所作之「附帶決議」，嗣部依據該等附帶決議，於 106 年 5 月 4 日向院會提報專技人員及格方式之通盤檢討與改革方案，經院會肯認後據之辦理後續興革（含考試規則之修正），爰其績效展現，全體委員當「與有榮焉」。時值本屆委員任期將屆之時，見此成果，委實令人寬慰。然亦因本屆委員任期將屆，是亦不得不加提醒於部切不可以此興革成果為足，而稍緩對各類專技考制（含及格制度）之精進腳步。蓋不可諱言，合議制（院會現制）決策本有其侷限，既不必然保證所決方案為最優（好），亦不必然保證所決方案日後不生流弊，只能說明該等方案乃當下最無疑義者。即舉本案一部提經院會肯認之專技考試及格制度變革方案而言，雖政策上未來各類專技高考傾向採取「總成績及格併計一定比例」方式處理較無爭執，然卻難保外界不以下述兩項合理性假設之「疑義」相質疑。蓋因採「總分及格制」的基本假設是每年試題的「難度」須是衡平一致的，而「固定比例制」則需假設跨（每）年到考人的專業「素質」相當，且呈常態分配，而眾所皆知，前揭兩項假設於考試現場均非真實存在。為此，謹提醒部，莫忘民國 75 年 1 月 24 日，總統明令公布「公務人員考試法」及「專門職業及技術人員考試法」，將兩種考制「分」途自成體系，乃基於兩項考試取才之衡鑑邏輯有別。前者（公務人員）係依需用缺額擇優錄取充員，屬「競爭性」測驗；後者（專技人員）係為衡鑑適格專業人才之最起碼專業執業素養，屬「門檻性」測驗。換言之，專技考試之及格方式，理當為標準（60 分及格）參照，而非現制（併計到考總額固定 16%及格）。綜上，謹建請部務必以謙卑心態：1. 持續與各職業主管機關暨其相關專業團體致力研發如醫學 OSCE 檢測般，具足效度

、信度之可參照標準，俾據之執行專業人才執業素質之門檻性篩檢；2. 於「標準」未能確定前，允宜加強各類專技考試題庫之建置與維護，及落實臨時命題之審查把關工作，特別注意控管各年度考試試題之「難易度」與「鑑別度」，以期各項興革事宜不僅要目下無疑義，且日久不生流弊，庶幾無愧於國家考試之「公平」核心價值。

陳委員慈陽：誠如許部長報告，受新冠肺炎疫情影響延期舉行之 109 年專技人員普通考試導遊人員、領隊人員考試，其中外語導遊人員考試第二試已於昨(15)日榜示，順利圓滿，非常感謝考選部許部長及同仁之努力，以及各分區典試委員之辛勞。

陳委員皎眉：本席忝為 108 年專門職業及技術人員高等考試建築師等考試典試委員長，在此感謝參與各項典試工作之委員及所有試務同仁的辛勞。以下有 2 點請教與 1 項回應：1. 有關建築師考試，108 年修正發布建築師考試規則，採滾動式科別及格制，以各應試科目之成績，各滿 60 分為及格，應考人應試之科目成績及格者，均得保留 3 年。亦即過去是 4 年內沒全部通過就得全部重來，現在修改為每科都可以保留 3 年。因此可能有應考人報考 5、6 年以上才能全部通過，甚至產生應考人得否在某些科目及格成績保留期限中，就再度報考保留中的科目，以延長保留期限之疑問？經查專門職業及技術人員高等考試建築師考試規則第 13 條第 3 項規定：「應考人於科目及格成績保留期間內，再報名應考同一科目者，以最後應試成績為準。」換言之，應考人在成績保留期間，若報考同一科，將以最後一次的成績為準，若沒通過，該科目先前保留之成績亦提前失效。本席建議部從應考人權益的角度考量，有無可能若通過則取得 3 年的保留期間，若未通過就以先前的保留期間為準，不予延長。猶如很多應考人普考錄取工作後再報考高考，如高考未獲錄取，普考錄取資格也不致被取消。

2. 考選部於 105 年 12 月 22 日本屆第 116 次會議提報專門職業及技術人員考試及格方式檢討報告，結論為未來將朝向總成績及格制加固定比例及格制，本席於第 235 次院會從測驗角度說明諸多支持理由，當時亦詢問部已有 25 項技師採此方式，但不動產經紀人與記帳士尚未加採固定比例及格制，可否加採？蔡前部長宗珍答覆認為應該加入，因為以不動產經紀人為例，該項考試有許多法律專業科目，60 分是非常高的及格門檻，加上固定比例及格制應屬合理，然因主管機關強烈反對而未加入，將持續溝通。請教目前狀況有無改變？3. 目前專技考試採用的三種及格方式，均有其不同的假設，總成績及格制的基本假設為分數要呈現等距尺度，且最重要的是每年的試題難易度要一樣；固定比例制則假設每年應考人的素質一樣，兼採二者有雙重保險的作用，總成績及格加固定比例及格制係用於總成績已經達到 60 分，但比例不到一定比例(例如 16%)才適用，但並非反之亦可。如再加上 50 分的門檻，則為三重保險，應為最好的及格方式。當然這些假設是否達到，都應該列入評量，且這些假設均為國家考試應該達到的目標，本席期許部繼續朝此方向努力。

許部長舒翔補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(六) 銓敘部業務報告(周部長弘憲報告)：近 6 年來公務人員傑出貢獻獎個人獎得獎人職涯發展之概況。

蔡委員良文：有關部近 6 年來公務人員傑出貢獻獎個人獎得獎人職涯發展之概況報告，於分析及內涵上，均較以往更為充實，本席首先表示敬佩，相信未來本獎項之辦理，可激勵公務人員士氣，成為渠等學習標竿與典範，進而提昇服務品質與績效。另針對我國契約用人制度及聘約人員人事條例草案表示意見：1. 契約人力規劃之緣起：我國的契約公務人力，依其定義而有不同的範圍。本院與所屬部會

自 88 年起即積極著手相關人事制度之法制化。本院曾舉辦數次政府人力運用彈性化計畫方案公聽會，其中對於契約進用人力制度，與會者建議略有：（1）建立在低階與專業技術性質人力層次；（2）應循序漸進推動，除特殊情形外，應不得擔任一、二級主管職務；（3）甄選程序應公正公開，避免任用私人；（4）可由改進現行考選制度著手。（5）落實績效考核工作，其比例宜以百分之十為限。（6）精簡員額觀點，建議以外包等方式來處理。

2. 本院文官制度興革規劃方案之內涵：本院於第 11 屆提出文官制度興革規劃方案的第 2 案，「統整文官法制活化管理體系」，其近程目標提出「確立政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系之基本原則」，中程目標提出「健全政府契約用人制度」，以因應不同組織、工作特性和環境的需求。將契約用人定義為，賦予機關首長更為彈性的用人權限，以落實政治課責的價值抉擇。作為彌補考試用人缺失之輔助，達到及時運用人力，提昇經濟與組織效率之行政價值的輔助功能。

3. 契約人力相關法制研擬情形：回顧現行人力進用彈性化之相關法制，包含聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法、各機關機要人員進用辦法等。是否擘劃一契約進用人力制度統一規範，以解決臨時人員進用問題，本院暨所屬部會研擬多時，仍未能完成立法，除立法院屆期不續審之因素外，多是考量此舉對於經由國家考試進用之常任公務人員衝擊甚大，及須就聘任及聘用人員之屬性、定位等事項先予釐清確立，亦須併同公務人員基準法草案等作整體之規劃設計等。

4. 人事總處研擬「聘約人員人事條例」草案之初步觀察：首先，本案涉及本院掌理之「聘用人員人事條例」之規範對象；另草案中有關聘約人員兼職部分，亦與公務員服務法等規定精神未符等法制疑義問題。其次，人事總處似尚未與銓敘部會商獲致共識前，即擬具「聘約人員人事條例」草案，並請

所屬各機關提供意見。人事總處雖為因應實務需要，整合公務人員以外公部門人力而訂定，惟其條文內容，似非僅為「確保政府聘約人員引進之需求」而設，也因此引發外界譁然與議論。再者，外界有疑慮且較具爭議者略以，此草案將加劇臨時人力（約聘、機要、政務、聘約）之間互相轉任之待釐正情形；在預算員額內進用，將排擠未來公務人員任職機會；薪級表可達 800 薪點，有違政府持續推動員額管控，進用臨時人員以撙節政府支出之目標；更將可能使契約人員開啟方便管道；尤其草案第 4 條明定，進用滿 3 年之聘約人員，可擔任機關（構）組織法規定有職稱職等之職務，規範不甚明確，與現行法制之關係均有待釐正。5. 綜上，因該草案人事總處似已會請部表示意見中，請教部目前對該草案之研處情形為何？與人事總處溝通情形又如何？另部日前所研擬的聘用人員人事條例草案與人事總處目前研擬的該草案，二者關係為何？該草案有無侵害本院現有職掌？建請部在院會或適當場合說明，以釋外界之疑慮。期使於紛擾年代中，政府機關間，於各自憲定或法定職掌下，合理、和諧的運作，國家方能長治久安。

周委員玉山：今天請教周部長，大家都關心的重要新聞。行政院人事行政總處最近公布，聘約人員人事條例草案，共 48 條，加上總說明和逐條說明，合計 23 頁，內容驚動許多人，部長有何看法？是否發新聞稿？7 月 7 日，李副院長發出新聞稿，答覆蔡前部長宗珍的不實指控，媒體稱為「考試院有史以來最精采的新聞稿」，部長是否見賢思齊？銓敘部組織法第 1 條規定，銓敘部掌理全國公務員之銓敘，及各機關人事機構之管理事項。人事總處組織法第 1 條第 2 項規定，總處有關考銓業務，並受考試院之監督。前者自民國 91 年增訂及修正後，當年施行，至今有效；後者自民國 100 年公布後，次年施行，至今有效。請問部長，人事總處最新公布的草案，是否受本院的監督？是否先

和銓敘部磋商過條文？假如銓敘部無能為力，是否應該修改組織法，廢除第 1 條？同時提醒人事總處，修改它的組織法，廢除第 1 條第 2 項？7 月 12 日，聯合報以頭版頭條，報導人事總處的這條新聞，同時見第 3 版全版，民意論壇又有 2 篇評論，1 篇的題目是「別讓聘約巧門毀公務體系」，另 1 篇的題目是「政務、約雇插隊進用，常任更難升遷」。同一天，中國時報以第 2 版報導此事，標題為「修法廣用約聘，口譯哥們登堂入室」，另有新聞分析，題目是「濫用親信，文官體系破壞殆盡」。凡此立論，全都冤枉了人事總處嗎？同一天，自由時報完全沒有報導此事，第 2 天依然如此，第 3 天也就是 7 月 14 日，才在第 3 版首度出現這個消息，標題是「聘約條例破壞文官制度？蘇揆：勿扭曲」。既然將不同的意見定位為「扭曲」，草案「目前仍在徵詢各界意見階段」嗎？請問部長，銓敘部保持沉默，是因為此屬「涉己新聞」？還是蘇貞昌先生已一錘定音？李副院長一怒安天下，部長的善良敦厚，不會被施人事長視若無睹嗎？施人事長表示，立法院過去屢屢關心，聘約人員是否法制化，因此提出整套的人力資源管理制度。其實，根據人事總處組織法，它只有人事法制的研究建議權，沒有制定權，也沒有草擬權。因此，聘約人員人事條例草案是違法的，而且違反自家的組織法。更重要的是，中華民國憲法增修條文第 6 條規定，考試院掌理公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。人事總處當然會說，聘約人員不是公務人員，而是公務人力，這就是媒體所說的巧立名目了。人事總處的草案，在逐條說明中強調，未來政府公務人力將整併為兩軌，主體是國家考試任用制的公務人員，輔以公開競爭遴用的聘約人員。問題是，這個政府成立以來，以一連串的事件，證明其信用的破產，以及孔子所說的「民無信不立」，「公開競爭遴用」之說，令人印象模糊；反之，暗室操作層出不窮

，至今不絕。大家印象深刻的，包括外交人員、政務人員、機要人員、聘用人員，乃至農田水利會人員，都爭相進用私人，讓朋黨政治發揮到極點，不讓教皇的裙帶關係專美於前。草案的飾美說明，不能杜悠悠之口，就是因為事實勝於雄辯，何況沒有雄辯，只有銓敘部的沉默。請問部長，為什麼不說話呢？

周委員萬來：1. 細察聘約人員人事條例草案，該草案第 1 條第 2 項明定本條例為特別法，可否抵觸公務人員任用法第 21 條、聘用人員聘用條例及其施行細則相關規定？另聘約人員與聘用人員有何差異？復查該草案第 46 條規定行政院以外之中央政府機關準用本條例之規定，該草案是否逕由行政院函請立法院審議？以上三點，請部簡要說明。2. 謝謝周部長詳細說明，本席前述發言，旨在制度的釐清，並期許部長榮任副院長後有所堅持。

謝委員秀能：有關部報告「近 6 年來公務人員傑出貢獻獎個人獎得獎人職涯發展之概況」，本席特別表示肯定。院長於公務人員傑出貢獻獎頒獎典禮致詞時強調，傑出貢獻獎為公務人員最高榮譽獎項，相當於公務人員的「奧斯卡獎」，本獎項自民國 88 年創辦，迄至 108 年已連續辦理 21 屆，共選出 186 位得獎人；於 102 年之後，於總獎額 10 名內，增加團體獎以 2 名為限；又於 104 年起修正團體獎以 4 名為限。依據公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第 11 條規定略以：「現職公務人員個人或團體，於第八條第一項機關推薦參選公務人員傑出貢獻獎截止日前五年內，具有下列各款事蹟之一者，得頒給公務人員傑出貢獻獎：一、基於本職專業，長期致力於公益服務，照護弱勢，奉獻社會，事蹟卓著。二、積極參與社會及國家事務，實踐熱愛生命、行善關懷、追求正義等，改善社會風氣，具重大貢獻。……」等共 10 款。本席要感謝部多年來承辦傑出貢獻獎，處理每年數百件申請案，不辭辛勞；歷任副院長

擔任評審委員會召集人，主持傑出貢獻獎選拔，殫精竭慮；部分考試委員出任評審委員，秉持公正、公平及專業角度，悉心審查各申請案件內容，並赴各單位實地查訪，敬業負責。誠如上述，傑出貢獻獎為公務人員最高榮譽獎項，且上開激勵辦法第 11 條規定，給獎對象為公務人員個人及團體，若逐一分析開辦迄今 186 位得獎人及 24 組得獎團體事蹟，其中有諸多個人獎事蹟為數個單位或該單位內多人功勞的加總，似值商榷。本獎項既已區分個人及團體獎，爰如屬個人之發明創造、提出重大革新方案、查舉不法、防止或搶救有功等事蹟，至少應有 80% 以上貢獻度且為首功始適合頒給個人獎；反之，如為數個單位或單位內多人事蹟的加總，則應列入團體獎。綜上，本席建議部針對個人與團體獎項，應進行更明確的區隔，期使個人表現傑出者，可當之無愧獲頒個人獎；至於優質公務團隊，因其發揮團隊精神而著有績效者，則獲得團體獎之殊榮。

周部長弘憲補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

乙、討論事項

考選部函請舉辦 107 年公務人員特種考試警察人員考試三等考試消防警察人員類別考試重新考試，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一案，請討論。

決議：1. 照案通過，請蕭委員全政擔任本考試典試委員長。

2. 會議紀錄同時確定。

散會：10 時 25 分

主席 伍錦霖