

## 考試院第 13 屆第 15 次會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 12 月 17 日上午 9 時 30 分

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃榮村 周弘憲 陳錦生 吳新興 伊萬·納威  
王秀紅 楊雅惠 何怡澄 陳慈陽 姚立德 周蓮香  
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 曾慧敏 朱楠賢 林文燦  
呂建德 葉瑞與

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：陳政良

**院長講話：**日前本院舉辦 109 年公務人員傑出貢獻獎表揚大會，承辦的銓敘部「火力全開」，不但於會場布置海報及立牌介紹得獎人具體事蹟，現場還有粉絲團助陣，熱鬧非凡，晚會也隆重溫馨，讓得獎的個人、團體及其家屬倍感榮耀，活動圓滿成功，蔡總統亦表示今年的表揚活動讓人耳目一新，請大家以熱烈的掌聲，表示對銓敘部的肯定與感謝。先前考選部辦理「新思維新方向—如何考選現代政府所需的治理人才」研討會，邀請各方代表與會，呈現不同樣貌；保訓會及國家文官學院與監察院共同舉辦「合作促進公務人員人權教育發表會」；以及本院至國家文官學院召開本屆第 13 次會議等活動，均相當成功，顯見院部會同仁能力非凡。接下來，本院將至國家文官學院中區培訓中心召開院會並參訪，也請部會接力，積極舉辦相關活動。

### 壹、報告事項

一、宣讀本屆第 14 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 12 次會議，周召集人弘憲提：審查考選部函陳典試法

第 31 條修正草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 12 月 7 日函請立法院審議及函復考選部。

決定：洽悉。

(二) 第 13 次會議，周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳關於新北市板橋區、新莊區、中和區等 3 區公所編制表修正，並自民國 109 年 10 月 1 日生效一案報告，經決議：「照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 12 月 8 日函復銓敘部。

決定：洽悉。

三、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：專門職業及技術人員轉任公務人員制度轉型構想賡續辦理情形。

陳委員錦生：1. 個人擔任考銓改進專案第 2 分組「仿醫事人員專技人員考照通過即具有可任公職資格，選擇特定公部門需要工程類科修法比照」之召集人，與會人員就「仿醫事人員專技人員」構想提出諸多意見，因私立醫院醫師轉任公立醫院醫師，職務相同，發給不開業獎金，尚無疑義，但建築師及土木工程技師轉任公職，專責職務並不相同，私部門建築師負責建築設計、監造及簽證等業務，公職建築師負責工程審核等業務，工作性質迥異，致原先發給不開業獎金及專業獎金之構想，並不可行。感謝銓敘部與考選部於會上提供寶貴意見，最終獲致結論為擬採行按件計酬方式，凡辦理簽證或代理訴訟者，按件計酬發給獎金，土木工程技師倘未辦理簽證，則不發給，如此之制度設計較具公平性。2. 感謝銓敘部邀請用人機關、人事總處、職業公會等機關團體開會研商，有助於了解現行實務運作狀況，避免閉門造車，實為解決問題之良善模式。目前規劃創設公職律師及公職建築師職務，其中公職律師涉及司改國是會議結論之落實，由陳委員慈陽負責，公職建築師雖多數認為可行，但究應於哪一層級機關設置，較為適當

？個人建議應由層級較高之機關設置及執行，如設置於部分縣（市）政府，於其他縣（市）政府有需求時再前往服務，恐因業務量過大，影響其本職業務，尚非妥適，至於細節部分，則可再研議。整體而言，已取得共識且無爭議部分，可先行推動，有爭議部分，如人事總處認為薦任職務之調任，仍需有一定之限制等，則可再協商，個人相信明（110）年專技轉任制度，將可展現一定之轉型成果。

**陳委員慈陽：**1. 日前本院舉辦公務人員傑出貢獻獎表揚大會，承蒙蔡總統致詞肯定本屆打破「考試院過往冷衙門的印象」，此均係院長領導所有同仁共同努力之成果。以往本院大多係依慣例、照章辦理業務，較為保守，致外界認為本院趕不上時代潮流，但目前本院已全面推動改革，尤其公私人力的活化交流，至為重要，因為若無法吸引民間優秀人才到公部門服務，將難以與私部門競爭。2. 有關專技人員轉任公務人員制度轉型，銓敘部研議創設公職律師，此恰可與司法改革多合一方案內容併同思考。目前法官、檢察官、律師及法制人員等 4 類人員，前三者已有交流管道，僅法制人員被排除在外，若未來法制人員與法官、檢察官及（公職）律師有相互轉任之可能，相信為極佳的人才互通方式，此 4 類人員進一步相互交流後，法律人才之活化運用將有全新面貌，並可具體落實司法改革國是會議之相關決議，惟仍有賴各方一起努力。

**伊萬·納威委員：**1. 感謝銓敘部在陳委員錦生指導下，於短暫之 2 個月時間內積極研議規劃，方有今天報告所呈現之成果。分享近日心得，據院內同仁反應，今年公務人員傑出貢獻獎表揚活動，有聲有色，改變長期以來院內氛圍，建議未來仍應繼續保持；另本院近日已在臉書成立粉絲團，期許各位委員不吝踴躍分享心得，共享努力成果。2. 今日銓敘部報告「專技轉任制度轉型構想賡續辦理情形」，各項規劃擬議，除調高任用薪資及職務列等等部分議題，

尚待積極溝通外，大致可謂達到「高度共識」。贊同陳委員錦生意見，對於無爭議部分，應儘速推動成案。其中有關創設公職律師及公職建築師職務部分，雖創設法定職務確有困難之處，但今日報告提及，無論在法規面與其他層面均無窒礙，僅須耗時費力研議，個人亦樂觀其成，俾有助於減少原住民族鄉（鎮）貪污舞弊事件之發生頻率。因原住民族地區鮮少有建築師事務所，致使微小之工程採購，仍弊端頻傳，期望藉此公職建築師等職務之創設，帶動偏鄉另一番風貌。以上請參考。

**何委員怡澄：**有關專技人員轉任公務人員制度轉型未來可行方向，銓敘部業針對擴大進用、留住人才及創設職務等三大面向，提出相關修正條文及實施期程，惟其中「執行業務按件計酬」部分，屬新創措施，需重新研議法制與可行性，建議部應特別審慎規劃，或可參酌其他國家制度及作法。此外，有關「設置公職律師、建築師職務」方面，對我國而言亦為全新制度，部宜多方參考並審視可能影響，對於新制實施後所可能造成之正反效果，均應謹慎評估分析。

**王委員秀紅：**1. 非常肯定銓敘部於短短 2 個月內，展現高效率、積極任事之態度，提出 7 項轉型構想，個人仔細研讀甚感佩服，改變個人過去對公務體系效率之印象，部研議過程中並與各相關利害關係人(stakeholders)進行良善溝通，建議未來仍應持續滾動式進行政策溝通。2. 銓敘部擬議將現行 25 類科 11 職系，放寬至 73 類科 30 職系，是一大進步，但恐難以一步到位，建議視迫切需求程度，設定優先順序，循序漸進，逐步擴大辦理。3. 留住人才之方案設計，涉及個人與羅致困難類科兩部分，其中個人部分，應深究可否同工同酬，薪資待遇與陞遷如何達到衡平性及公平性等，以免影響現職公務人員之士氣；至於羅致困難類科部分，建議應訂定明確及多元指標，而非僅以單一指

標為衡量標準，如缺額等問題，仍有討論空間。個人於今年表揚公務人員傑出貢獻獎之晚宴，有機會與環境工程、土木工程等類科同仁交流，了解該類科亦有人才羅致困難問題，建議可納入考量並研議辦理。4. 個人贊同創設公職律師及公職建築師職務，新創設職務必然會面對困難，建議可由公立醫院及經濟部等機關先行試辦，並滾動式檢討後再逐步擴大辦理。以公立醫院為例，醫療人員動輒被病人或其家屬控告醫療疏失，致對公職律師職務設置，更感迫切需求，建議可先行試辦；另此議題亦關涉教、考、訓、用鏈結問題，因律師考試及格率偏低，如設置公職律師，擴大職場需求，可為未來研擬專技律師國考錄取率決策之參考。5. 修法時程部分，銓敘部報告清楚呈現並描述整個修法草案草擬、研商等時程，並依照困難程度、輕重緩急，逐步實施，展現高效率積極任事態度。

**楊委員雅惠：**專技人員轉任公務人員制度之精神，係為讓民間專業人士進入政府擔任公職，對國家社會有所貢獻，此政策方向實值肯定。政策需要優秀人才加以規劃及執行，過去普遍認為公部門運作僵化且待遇不高，導致部分民間人士不願進入公部門服務，本制度目的在於打開多元任用管道，部規劃方案具體並作分析，提出未來修法及實施時程，並擬具創設新職務等作為，已觸及多方面向。惟此一改革方案，若干問題不易於短時間內解決，銓敘部仍須持續溝通與修正，包括考試制度、薪資待遇、工作內容及陞遷管道等，如何重新設計，均待進一步研議，制度改革常須具備創意，但配套措施及實施後將造成何等影響，亦需周全思考。此外，本方案規劃鼓勵民間執業之建築師轉任公職，借重其建築專長，辦理政府機關之監造及簽證等業務，並研議發給按件計酬獎金。此制度若實施，辦理相同業務之現職公務人員，亦宜享有同等待遇，以鼓勵相同能力之現職人員爭取機會並發揮所長。總之，本制度立意良

好，銓敘部提出諸多創新作為，同時能活化現行制度，改變外界對公務人員之刻板形象，惟推動改革需多方溝通，此仍有賴同仁賡續努力。

**姚委員立德：**先前院長交辦本人會同保訓會共同研議「公務人員至公民營機關(構)或法人研習機制」，與今日銓敘部報告互為配套，均有關公私部門人才交流機制。今日銓敘部報告專技人員轉任公部門，未來保訓會亦將提出公務人員轉至私部門歷練相關報告，此即為完整之公私部門間人才交流完整機制。針對銓敘部擬議之方案，提以下意見：

1. 未來修法時，應考量各個職系或類科性質之差異：有關擴大進用部分，銓敘部研擬放寬 73 類科 30 職系均適用專技轉任公務人員之規定，其中薦任職務之任用，在具一定資深績優條件下，任職滿 6 年，最近 3 年考績 2 甲 1 乙以上者，以薦任第七職等任用；另縮短晉升簡任年資，參照公務人員晉升簡任規定，合格實授薦任第九職等職務滿 3 年即可晉升簡任。簡報特別提及，並非每個職系或類科均放寬，建議針對公部門迫切需求之職系或類科，訂定彈性作法，讓迫切需求機關，可以優渥條件吸引私部門人才；反之，如非迫切需求機關，則無需提供如此優渥之條件，建議應針對不同職系或類科特性為設計，方不致發生同工不同酬之情形，打擊現職公務人員士氣。
2. 創設公職律師及公職建築師，應將相關人力及配備納入修法範圍：設置公職律師及公職建築師，等同將律師或建築師事務所移至公部門，其配套措施應不僅止於置律師或建築師等人力，應包括相關人力及配備等，如建築師須配有繪圖設備，建議銓敘部應洽業界先行了解，檢討需否配置相關配合人力及配備等，並納入未來修法範圍，以免美意未臻周全，影響執行成效

**吳委員新興：**1. 本案從整體政策面及制度面而言，變革最關鍵因素在於新遊戲規則是否「公平」，若極為公平順暢，

便會成功；反之，如引起現職文官認有不公之處，而有所反彈，恐導致改革失敗。本院推行專技人員轉任公務人員制度轉型之目的，主要係落實「人盡其才」概念，希望優秀人才能蔚為國用，同時補足公務體系專技需求的人力，換言之，從經濟學供需法則（law of demand and supply）來看，目前政府專技人力出現供需失調現象，公部門無法覓得合適的技術人才，爰需採用彈性及創新作法，此政策方向相當正確，但遊戲規則仍須以公平為要，建議銓敘部未來規劃時，必須掌握公平原則。2. 簡報第 12 頁指出，主管機關成立遴選委員會，而外部委員比率不低於 40%。本人重申並建議，外部委員應高於 50% 以上。以本人曾擔任機關首長經驗為例，若決定人事案之遴選委員會，機關代表超過 60%，恐引起外界詬病，因其涉及公平性問題，或有任用私人之嫌，為杜悠悠之口，因此建議外部委員比例必須過半，以使現職人員或申請轉任未獲錄取之專技人員心服口服。尤其該職位人才涉及相關職業公會理事長以及學者專家的專業，也熟悉該領域之運作及知識，均需遴聘為委員，儘量避免主管機關或用人機關對人事的主導性過強，亦即遴選委員會的成立及委員配置需符合公平、公正、公開及客觀原則，方能大幅降低爭議及疑慮。3. 簡報第 8 頁，有關「廣羅類科」方面，銓敘部規劃將由 25 類科 11 職系擴大至 73 類科 30 職系，請教目前有無具體想法及相關資料？請部適時提供各委員參考，以利了解此一擴大措施，是否符合社會的期待及需求。4. 有關專技人員轉任制度涉及採用彈性薪資方面，考量欲找到合適人才，必須提出合理待遇，方能鼓勵其進入政府服務，本人同意此規劃方向，惟另建議全面配合修改檢視現有證照制度。舉例而言，建築製圖技術士分為甲級、乙級及丙級等 3 類證照，若同樣具有碩士學歷及一定民間執業年資之前提下，則具甲級證照者是否較其他兩類人員優先錄取？又其進入公

部門後能否提高敘薪標準？此牽涉制度面、合理面及公平面之思考。此外，從跨域整合概念，若專技人員轉任公務人員，且其具有不同領域之證照，例如：建築工程人員同時具有律師資格者，有無特殊待遇？審酌跨域人才於公務體系中日益重要，建議於改革過程中，應適度將證照制度與專技轉任制度接軌，並規劃合理之給薪標準，從制度面予以合理化。5. 依目前規劃，專技人員具備一定條件、競爭力及專業需求轉任政府體系，可提高職等任用及發給按件計酬獎金等；惟若現職文官亦具備同等條件及能力，建議宜比照上開人員辦理。總之，唯有落實公平性，方能確保改革得以成功。

**周委員蓮香：**個人提以下意見：1. 專技人員轉任公務人員制度，除重視遴選制度之公平性外，個人並關心轉任人才是否真的到位？制度一旦實施，影響層面將甚廣有關銓敘部報告說明未來將鬆綁專技轉任人員以同職系單位內轉任，而不限類科，於第 4 頁本人於本屆第 6 次院會曾表示「現職專技人員轉任公務人員之轉任來源彙整表中，序號 13 顯示自然保育職系 4 位，係由 3 位園藝技師及 1 位林業技師轉任，惟園藝技師專精花草種植技術，自然保育卻係涉及大自然環境等領域，兩者專精領域並不同」，另第 4 頁第 2 點結論「經提工作圈會議討論後，決議毋須徵詢相關學者專家，未來專技轉任對照表仍由本部與考選部會同訂定即可。」就此，個人擔心銓敘部與考選部有無足夠的專業知識來決定諸多不同專技類科可否相互轉任。因此本席建議未來修正「專技轉任對照表」時，應聘請學者專家共同審慎研議，以免引發爭議。2. 遴選委員會之設計，立意良好，個人亦贊同吳委員新興所提外部委員應超過半數之意見，惟部規劃之委員人數為 5 人至 15 人，範圍似乎過大，5 人太少，15 人又太多，建議修正為 7 人至 13 人或 9 人至 11 人，以免人數差距過大，並建議委員任期為 2 年，每



年汰換半數人員，以利經驗傳承。

周部長志宏補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：1. 本院推動公私部門優秀人才交流，希望能「致中和」，公到私、私到公人才相互交流，缺一不可，銓敘部先行提出私到公交流方案，未來再與保訓會公到私交流方案併同推動，相信能形成人才交流的重要趨勢。2. 研議專技人員轉任公務人員制度轉型宜先作正當性論證。以學術單位為例，羅致人才有兩種作法，一是依國外待遇加成；二為採取彈性薪資，向主管機關申請經費或由內部支應，但其基本前提均為該人才確實是「學術明星」或「真正有實力的大牌」，以免遭致非議。因此，本案首先應論證公務體系有無「明星」或「大牌」的概念？當事人是否值得給予特殊待遇？亦即應先提出「羅致極度缺乏又極度需要的人才」之論證。再者，有關考試任用與專技轉任比例的調整，涉及公平性與排擠性問題，如擴大進用專技轉任人員，相關人士可能出面抗議，本人建議先清查專技人才錄取不足額類科，估算出名額，進行階段性解決，以免外界誤解本案之推動，將排擠正規考試任用的機會。3. 有關遴選委員會究應由用人機關或主管機關組織之，其實各有利弊，越上級機關越難接地氣，越基層機關則越容易受到影響，但如何衡平考量機關層級，確為難題所在，有待妥適規劃與設計。4. 有關研議發給專技轉任人員在基本工作量之外按件計酬獎金部分，建議先作國際比較，以提昇其說服力，並邀集有特殊人才需求機關，例如內政部營建署、金融監督管理委員會與公立醫院等共同研商，若衡平考量結果，牴觸公平正義，應當循序漸進，分而治之（divide and conquer），以化解阻力。5. 有關現任文官是否可比照適用問題，如果制度是良善的，則現任文官的適用性及其影響程度如何，均宜再詳加研議，以求周妥。6. 總之，專技人員考試與公務人員考試均同為政府取才管道

，銓敘部基於人事法制主管機關之立場，業就如何吸引具有實務經驗的優秀專技人員進入政府機關服務；對於某些考試類科長期錄取不足額，如何兼顧考試用人政策，以及為現職專技轉任人員陞遷權益及職涯發展規劃，提出細部的具體方案，請銓敘部依照修法程序，儘速報院，期望能逐步穩健建構完善的專技轉任制度。另涉及行政院權責部分，宜協洽行政院人事行政總處共組工作圈研議，以落實政府彈性用人之政策目標，提供更優質的服務，有效提昇政府效能，增進國家競爭力。

決定：洽悉。

## 貳、討論事項（無）

## 參、臨時動議

### 典試人員名單議案

一、考選部商同典試委員長提：109 年專門職業及技術人員高等考試建築師、32 類科技師（含第二次食品技師）、大地工程技師考試分階段考試（第二階段考試）暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試、109 年第二次專門職業及技術人員特種考試驗光人員考試第 3 次增聘閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、考選部商同典試委員長提：109 年特種考試地方政府公務人員考試第 4 次增聘閱卷委員 2 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

三、考選部商同典試委員長提：109 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員及原住民族考試解除聘用委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

四、考選部商同典試委員長提：110 年第一次專門職業及技術人員高等考試中醫師考試分階段考試、營養師、護理師、社會工作師考試典試委員名單、增聘命題兼閱卷委員、閱卷委員 28 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 15 分

主 席 黃 榮 村