

## 審查報告

民國 109 年 11 月 5 日本院第 13 屆第 9 次會議審議銓敘部函陳公務人員任用法(以下簡稱任用法)部分條文修正草案總說明暨條文對照表一案，經決議：「交審查會審查，由周副院長弘憲擔任召集人。」遵經於同年 12 月 10 日在本院傳賢樓 10 樓會議室舉行審查會，審查竣事。會中並邀請行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)派員列席(出列席人員名單詳如附件 1)。

本案據銓敘部函說明略以，為應機關彈性用人需要，適度簡化修編作業，並完備初任人員試用機制，以及合理規範公務人員任用消極資格，經參酌相關機關意見及相關研商會議決議擬具前揭修正草案，除第 10 條、第 17 條、第 28 條之 1 及第 33 條之 1 係配合相關法規酌作文字修正外，第 6 條增訂同層級類別相同機關，得訂定共用編制表之法源依據；第 20 條增訂試用人員如有其他不適任情形且有具體事實，機關長官應予以考核為成績不及格等規定；第 26 條之 1 增訂各機關首長自新職任命令發布之日起，不得任用或遷調人員；第 28 條增修不得任用為公務人員之情事及例外規定等。

審查會由銓敘部說明本案修正重點後，隨即進行討論，部並擬具本院第二組(以下簡稱院二組)簽呈意見及該部研議意見對照表(如附件 2)，以及依 109 年 11 月 24 日及同年 12 月 1 日會前會討論結果，就第 10 條、第 20 條及第 28 條擬具再修正條文對照表(如附件 3)供審查會參考，其中第 28 條係以部擬增訂具性侵害前科者不得任用及納入司法院釋字第 66 號解釋之條文進行討論。茲綜合審查會審查委員之發言意見如下：

- 一、本次修法賦予共用編制表法源依據，於第 6 條第 3 項規定主管機關因業務需要或情形特殊，得合併所屬同層級類別相同

機關，且須報經本院同意，始得訂定共用編制表，其要件應無疑義，至相關配套措施可於未來有具體個案時再行研擬。

- 二、有關薦任升簡任官等訓練之參訓資格條件需否增列以現任薦任第九職等主管或相當職務人員為限部分，倘公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)認為該等訓練之容訓量並無問題，參訓資格條件則不宜過嚴，否則恐有違反比例原則之疑慮。
- 三、第 20 條第 3 項就前項第 5 款所定不適任情形訂定相關考核項目，其中所列「等」字為例示規定，建議試用人員成績考核表(以下簡稱考核表)之考核項目，應增加「其他」欄位，俾與條文相符。部分委員認為考核項目中體能意志之「意志」較為抽象，主管人員考核時不易描述，建議修正為「體能狀況」或「體能毅力」；又試用人員均經國家考試及格，已具備相當程度之學識，以學識才能作為考核項目尚非妥適，建議修正為「學習能力」或「發展潛能」。另有委員認為各機關對於考核項目之用語認知不一，建議於考核表中就該等項目明確定義，以利考核人員將具體事實詳實記載。
- 四、第 28 條第 1 項倘增訂第 5 款有關曾犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪者，不得任用為公務人員之規定，恐衍生其他犯罪型態，如酒駕行為須否列為公務人員消極資格之疑慮，且此係對工作權之重大影響，允宜審慎。部分委員認為同條項第 12 款已明訂依其他法律規定不得任用為公務人員之概括性規範，建議毋庸增訂第 5 款規定。
- 五、現行學校場域業就曾犯性侵害罪者之進用定有相關限制規範，惟考量任職於如少年矯正學校等此類機關之公務人員，

其於執行職務時面對未成年者有高度上下權力關係，係現行法規所未能涵蓋，爰應盤點是否仍有其他場域係現行法規尚未規範者，並積極檢視於其他法規增訂相關規範之必要。

六、第 28 條第 6 項雖係配合司法院釋字第 66 號解釋增訂，惟如將相關犯罪者得再任公務人員之情形明定入法，恐生誤解及徒增政策推動之困擾，建議現階段暫不增訂，視未來發展情勢再予考量。

嗣銓敘部、保訓會、人事總處及院二組就審查委員前開意見分別說明以：

#### 一、銓敘部說明部分

- (一) 共用編制表規劃以兩階段方式處理，第 1 階段為訂定其法源依據，第 2 階段俟未來個案陳報鈞院時，或事前預先研擬通用性之配套措施，並以臺北市政府於 104、105 年間來函建議擬就該府工務局所屬 5 個工程機關訂定共用編制表案內，本部前曾研擬之作法為基礎，酌作必要調整，屆時亦將報院審議，且共用編制表尚須經鈞院同意始可訂定，爰先行訂定法源依據並無疑慮。
- (二) 第 20 條第 3 項所列考核項目中，「體能意志」是為取代原訂「體格」之項目，主要係考核試用人員之體力及於工作上有無展現達成目標之意志；又「學識才能」項目為現行規定，係為考核同期試用人員中，學識表現特別良好者；該等項目如何修正，本部尊重審查會決定。
- (三) 第 28 條第 1 項所定消極任用資格適用所有公務機關，若於本法明訂性犯罪者不得為公務人員之規定，恐面臨立法院審議時提出將其他犯罪行為納入規定之要求，建議可針

對特定機關或人員於相關法律予以限制，本部將與人事總處繼續檢視，並適時建議相關機關研修相關法規；另如將司法院釋字第 66 號解釋意旨於條文中明定，恐遭外界誤解為相關罪行屬可容忍之範疇，衍生爭議，爰建議本條項第 5 款及第 6 項均不予增訂。

## 二、保訓會說明部分

本會建議維持現行薦任升簡任官等參訓資格條件，不宜進一步限縮，資格條件涉及參訓人員多寡，然受訓具多重意義，對公務人員之陞遷亦有重大影響，非僅考量受訓資源及受訓人數已足。至院二組顧慮如何加強訓練與陞遷歷練之連結部分，可藉由調整調訓比例，或於遴選評分標準表中就主管及非主管職務之年資評分予以配分上之差距，使主管人員得優先參訓。

## 三、人事總處說明部分

- (一) 編制表作業未涉及權利義務關係，本總處認為共用編制表法源依據非屬必要，大院審查會若認為應有法源依據，本總處予以尊重，惟法源依據之條文作原則規範即可，毋須過於細膩。
- (二) 機關對於試用人員成績之考核，主要係審酌其工作能力、工作態度、對國家之忠誠度，以及其行為是否合乎公務人員應有之表現等，以試用成績不及格對相關人員之身分權益影響甚鉅，建議考核表所訂附註宜就各該考核項目之定義加以描述，俾利考核者瞭解各該項目所指涉之內涵。
- (三) 現行性別平等教育法對有性侵害行為者之任職限制，包含學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，另

教育人員、警察人員及社會工作師等人員之進用亦有個別法律規範限制。建議不予增列第 28 條第 1 項第 5 款，因尚需考慮比例原則，且送立法院審議時，恐面臨酒駕等犯罪行為亦須列為公務人員消極任用資格之要求。

#### 四、院二組說明部分

將有性侵害前科者列為公務人員消極任用資格，雖有增訂相關規範之必要，惟仍須顧及該等人員之工作權，初步構想係以公務人員之服務對象作為限制範圍，而非全面性禁止任用，以本議題已納入本院及所屬部會人權保障工作小組之討論事項，並予列管，後續可繼續討論。又有性侵害前科者無法擔任社會工作師雖已有法律加以規定，惟從事社會工作之人員，亦包含無需具備社會工作師資格之社會工作員，該等人員即未在規範之列，故有必要就現行相關法律檢視，並就不足部分予以具體明確規範。

審查會決議如下：

##### 一、照部擬條文通過：

第 6 條、第 12 條(刪除)、第 17 條、第 26 條之 1、第 28 條之 1 及第 33 條之 1。

##### 二、照部擬再修正條文通過：

第 10 條。

##### 三、照部擬再修正條文修正通過：

(一)第 20 條：第 3 項「前項第五款……應就其工作表現、忠誠守法、品行態度、學識才能、體能意志等項目予以考核……。」修正為「前項第五款……應就其工作表現、忠誠守法、品行態度、發展潛能、體能狀況等項目予以考核……。」

(二) 第 28 條：

1. 第 1 項第 5 款不予增列；第 6 款「六、犯前三款以外之罪……。」移列為第 5 款，修正為「五、犯前二款以外之罪……。」其後各款款次向前遞移。
2. 第 4 項「……取得證明文件，且無前項情形者，應予免職……。」修正為「……取得證明文件，且無第二項情形者，應予免職……。」
3. 第 6 項不予增列。

以上所擬，是否有當，謹檢附銓敘部依審查結果重新整理繕正之任用法修正草案總說明暨對照表（如附件 4），一併提請  
公決

召集人 周弘憲

中華民國 109 年 12 月 22 日