

考試院第 13 屆第 27 次會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 3 月 18 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 吳新興 楊雅惠 王秀紅 陳錦生
伊萬·納威 何怡澄 姚立德 周蓮香 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

出席者：陳慈陽
請 假：陳慈陽、許舒翔

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：卞亞珍

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 26 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 24 次會議，考選部函請舉辦 110 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分階段考試（第二階段考試），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，經決議：「照案通過，請楊委員雅惠擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 3 月 5 日呈請特派，並函復考選部。

決定：洽悉。

(二) 第 25 次會議，考選部函請舉辦 110 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試，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，經決議：「1. 照案通過，請周副院長弘憲擔任本考試典試委員長。2. 會議紀錄

同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 3 月 5 日呈請特派，並函復考選部。

決定：洽悉。

- (三) 第 25 次會議，銓敘部函陳公務人員退休撫卹基金管理條例部分條文修正草案一案，經決議：「1. 照部擬及本院第三組意見修正通過，並辦理會銜行政院之相關事宜。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 3 月 8 日函請行政院同意會銜送立法院審議，並函復銓敘部。

決定：洽悉。

- (四) 第 25 次會議，本院秘書處案陳考試院會議規則第 11 條、第 18 條、第 20 條修正草案總說明及條文對照表一案，經決議：「照案通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 3 月 9 日修正發布並函送立法院查照。

決定：洽悉。

三、書面報告：

考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試技師考試第 192 批全部科目免試、部分科目免試及大地工程技師考試分階段考試第一階段考試免試審議經過及營建工程技師考試審議委員會第 55 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

四、銓敘部業務報告(周部長志宏報告):

(一) 109 年度公務人員留職停薪案件辦理情形

姚委員立德：1. 依報告所示，因育嬰或侍親事由申請留職停薪，女性及男性比例相差懸殊，顯示目前仍由女性肩負起最大的責任，惟本報告未能於三八婦女節前對外公布，否則應可凸顯女性於臺灣社會的重要性。建議銓敘部將本報告相關統計數字留待母親節前夕公開，以期各界更能體會母親之偉大。2. 簡報第 11 頁，法官、檢察官以應徵服兵

役為由申請留職停薪，占 42.86%，遠較其他類別人員高，由此可見法官、檢察官大多未服兵役前即考試錄取，反映出其年輕且社會經驗可能較為不足之現象，實值進一步分析，可供法律專業人員考訓用改革之參考。

陳委員錦生：1. 留職停薪制度屬公教人員福利措施之一，惟會否發生流弊？據悉部分公教人員申請育嬰或侍親留職停薪後，長期旅居國外並與在臺灣的父母分隔兩地，顯然不符原先申請侍親的理由。對於類似情況，有無相關機制可追蹤掌握？2. 倘當事人申請留職停薪後，有兼職或經營商業等行為，有無違反公務員服務法規定？請部說明。

吳委員新興：1. 留職停薪制度對機關人員的流動及管理造成一定衝擊，目前各機關大多遴聘職務代理人支援相關工作。請教由此一人性化且講求保障人權的制度，所衍生後續政府部門遴聘外部職務代理人數有多少？渠等對於政府效能、各機關人事管理帶來何種影響？各機關此類職務代理人百分比為何？對政府運作有何意義？2. 誠如陳委員錦生所提，公教人員濫用政府基於人道、人權關懷的留職停薪制度，常時有所聞。以個人經驗，此類濫用者通常是機關內的不適任人員，平日怠於工作，不服從領導，並以侍親為由留職停薪，實則渡假。此類個案完全抹煞政府設置留職停薪制度的美意，建議銓敘部針對相關條文訂定嚴謹規範。舉例而言，因本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上須侍奉，得申請留職停薪，但目前年滿 65 歲之國人普遍仍相當健康，此規定是否合理？有無必要修正？請部審酌。

楊委員雅惠：1. 本報告就申請留職停薪案件事由，分為借調公務機關、公民營事業機構及財團法人等，請教既借調至公務機關，應仍為公務人員，為何當事人申請留職停薪？請部說明。2. 有關借調至公民營事業機構及財團法人部分，與推動公私人才交流有關，據統計 109 年共 12 人次，

此類人員分屬哪些機關單位（例如文教類、金融或資訊類等）？倘借調至行政法人，有無相關統計數據與歸類？

王委員秀紅：1. 為因應少子女化及高齡化社會趨勢，使公務人員於「工作與生活」或「工作與家庭」間取得平衡，銓敘部提出諸多進步作為，例如：開放夫妻雙方同為公務人員均得申請育嬰留職停薪、適度開放公務人員得以照顧 3 足歲以下孫子女為由申請留職停薪等，立意良善，惟就後續落實執行情形，請部賡續評估追蹤。2. 配合「聯合國第 65 屆婦女地位委員會」(UN CSW 65)的舉行，18 日將由唐鳳政務委員與瑞典性別平等部政務次長史丹鐸斯 (Karin Strandås) 暢談「女性經濟賦權」議題，有興趣者可上網觀看；另為確保性別平等，此次亦有平行會議探討女性“work - life”與“work - family”平衡問題，或可供未來參考。3. 依簡報第 4 頁所示，留職停薪事由包括養育子女、侍親及照顧配偶或子女，均屬照顧家庭成員之一環，合計即達 85.85%，其中大多由女性負責。建議銓敘部、保訓會應設法從訓練端或任用端，提倡及鼓勵男性共同分擔照顧家庭之責。此外，上開數據亦顯示家庭照顧的支持系統不足，尤其未來公務人員延遲退休年齡，相關問題恐日益加劇，請部持續追蹤。4. 因選送或自行申請國內外進修而留職停薪者，僅 3.79%，此一現象恐對公務人員汲取國際新知，或提升文官創新及競爭力造成衝擊。籲請未來能以更積極之政策，鼓勵公務人員以留職停薪方式於國內外進修，以活化公務人力，提升政府治理效能。5. 另申請留職停薪者若於 1 至 2 年後返回原職，相關專業知能，是否還能勝任？以護理人員為例，臨床實務工作變化快速，留職停薪回任後，醫院通常會提供回訓計畫，請教公務人員於回任時是否有類似教育訓練？

伊萬·納威委員：1. 本報告整體分析符合行政機關現況，亦即女性於承擔育嬰及照顧家庭成員的責任，均遠多於男性

，因此政策上須思考如何對女性更貼心，以及促進兩性平等，透過政策設計，促使雙方共同承擔照顧家庭之責。另有委員提到少數公務人員濫用留職停薪制度的隱憂部分，相關防杜措施，亦需從政策上調整。2. 簡報指出，銓敘部研修公務人員退休資遣撫卹法施行細則，放寬於育嬰留職停薪期間，得選擇遞延 3 年繳納退撫基金費用；以及公務人員應專技人員考試錄取或及格者，得以留職停薪方式參加取得執業資格相關訓練等，均請銓敘部加速修法程序。此外，育嬰或侍親之責，不論對於女性或整個家庭而言，均非易事，應該朝「國家一起養」的目標前進，目前政策確實有照護不足問題，如何改善？請部審酌。部有無具體估算因留職停薪 1 年，政府所需負擔之經費？請說明。3. 有關留職停薪申請書欄位問題，是否由銓敘部提供統一格式？建議部加上可勾選原住民族或非原住民族之欄位，並得加註族別，以利後續統計調查參考。4. 書面報告附表一「性別」，應增加不適用於男女性別的欄位，以切合臺灣社會發展方向，與時俱進，並顯示本院已關注此一趨勢。另書面報告內容大多以括號註明「如附表 1 及圖 1」等文字，建議於前言部分統一說明即可，無須隨處附註。

何委員怡澄：依公務人員留職停薪辦法規定，有「應」與「得」申請留職停薪之區分。於「得」方面，公務人員是否申請留職停薪，須參酌家庭、財務壓力等因素，目前大多係因養育子女而提出申請，仍有大部分公務人員囿於上開因素，而未申請。為營造友善生養環境，以及因應我國少子女化之壓力，建議研修留職停薪相關規定，亦即依公教人員保險法規定，養育 3 足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼，按被保險人月保險俸（薪）額之平均數百分之六十計算，最長發給 6 個月。建議可再進一步延長上開發給期間或數額，以提高公務人員申請育嬰留職停薪之意願。此外，另可考量

開放部分工時方式，亦即為避免留職停薪離開職場，導致技能退化，且兼顧養育子女之需求，未來是否可開放公務人員以部分工時方式上班，例如僅工作半日，支領半薪，以期兼顧工作與家庭。相關作法是否可行？請部審酌。

周委員蓮香：有關鼓勵公務人員養育子女措施，個人曾建議可採「半職」工作模式，但銓敘部表示若改為半職，制度設計相當複雜，但據悉美國已有類似制度，甚至夫妻雙方可共同分擔同一職務之工作，以兼顧家庭及職場。建議銓敘部審慎研議申請育嬰留職停薪公務人員改採「半職」工作之可行性。

院長意見：法官、檢察官留職停薪事由中，應徵服兵役高達42.86%，除因應屆畢業外，有無其他原因？本報告未提供留職停薪的申請年限統計數據，請銓敘部補充。另借調公民營事業機構及出國進修等事由，因與國家政策治理的方向一致，為求公務效能，其限制應適度放鬆；至其他事由，宜參考民間企業的規定及作法，俾期公私部門具可比較性。再者，育嬰留職停薪期間長達2至3年，復職後仍可回復原主管職務，復職後回復原職可否與機關商議？值得審酌；個人權益或國家利益孰重，在法律規定範圍內亦宜慎重考量。此外，舉大學教授出國進修為例，出國前須撰寫申請報告，進修完畢則須撰擬進修報告。目前出國進修的情況如何？請部說明。

周部長志宏補充報告：對院長及各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(二) 109年模範公務人員登記備查資料分析

伊萬·納威委員：1. 109年傑出貢獻獎入圍者有很多女性，但終未獲獎，個人甚感遺憾。依性別區分，尚有努力空間。
2. 從人員類別觀之，108年、109年其他人員部分落差不小，其因為何？請部說明。
3. 報告指出近5年委任人員獲選比率明顯偏低、主管人員獲選比率較高、男性獲選比

率較高，爰建議部可依官等選拔，或重新檢視公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第 7 條規定，基層人員能否在此 8 款得選拔之事蹟，展現其具體績效。4. 報告提及，部歷年均通函各機關考量官等、性別、職務及員額配置之衡平，避免集中於中、高階人員、單一性別或主管人員。所稱「歷年」係從何時開始提醒？相關問題仍存在，修訂內容似也未對焦到所分析的問題上，請部說明。

何委員怡澄：1. 公務人員品德修養及工作績效激勵辦法為銓敘部主管，由各機關自訂要點辦理選拔事宜，獎金的發給係由各機關預算項下支應及給予公假，形成中央請客，地方買單的情形。請教部有無給予相關經費補助？部分機關實際選拔不足額，其因為何？是否因財務壓力？抑或公務人員未達審議小組選拔標準所致？2. 機關總人數未達 100 人者，採逐年累計方式，於人數滿 100 人期間內，選拔 1 人，至滿 100 人之次一年度起，重行起算。109 年 21 個縣市議會均未辦理選拔模範公務人員，係因未達 100 人？抑或長期未辦理？建議部就未辦理或未足額選拔者，了解原因，俾為未來決策參考。

周委員蓮香：1. 選拔模範公務人員有否達到官等的衡平性？值得審酌。從簡薦委任獲獎人數來看，以簡任、薦任、委任獲獎百分比分別為 25.75%、70.11%、4.14%，以委任最低，惟委任人數占全國公務人員總數 36.4%，比例差距甚大，建議部審酌其妥適性。2. 為防止給獎浮濫等情形，部於 102 年增訂機關總人數得選拔名額之比例限制，立意良善。然基於鼓勵，建議放寬選拔人數規定，即各機關應選拔至少 1 人。3. 據簡報顯示，109 年特種人員(含醫事人員)獲獎人數較 108 年減少。審酌去年因受疫情影響，醫事人員獲獎人數應大幅增加而非受限於人數限制。另高雄市政府及新北市政府，得選拔人數分別是 22 人及 25 人，實際選拔人數為 10 人及 15 人，誤差達 50%，建議部應去了

解未足額選拔的原因，並請審酌機關及人員特性，予以鼓勵推動。

王委員秀紅：1. 銓敘部訂定公務人員品德修養及工作績效激勵辦法，交各機關自行主動辦理選拔。依激勵辦法第 9 條規定，由各主辦機關組成審議小組公正審議，惟審議小組之組成為何？有無性別比例或官職等衡平考量？2. 部報告附表 1 至 4 十分完整，提供委員能全觀的審視。以委任獲獎人數觀之，其獲獎百分比非常低，以委任職務的工作性質，雖難凸顯其績效表現，但仍宜考量適度提升其比例。3. 報告提及部歷年通函請各機關辦理選拔，應考量官等、性別、職務及員額配置之衡平，惟 5 年來仍未改善，建議應以更積極的方式檢討改善，例如，可嘗試以 92 個中央暨地方機關性別比例及官職等進行分析，呈現機關辦理的情況，讓資料說話，或能使機關更積極考量性別、官等、職務的衡平性。

姚委員立德：簡報第 19 頁顯示，男女性獲獎比率，分別為 61.61%、38.39%，包括前面報告的留職停薪育嬰、侍親等事由都是以女性為主，二者有其相關性。我國職場及社會，在職涯以外的事物通常以女性為主。建議部思考 4 個面向：1. 更多的女性支持措施；2. 更多的彈性工作方式，例如在家工作(work from home)的彈性方式；3. 更多的友善法規；4. 營造整體的友善氛圍，規劃整體配套措施，定能使女性發揮更大的工作效能。

陳委員錦生：書面報告附表 7「近 5 年模範公務人員統計表(依性別區分)」，平均男性 261 人，女性 162.6 人，所占百分比分別是 61.61%、38.39%。倘將之除以所有男性及女性公務人員總數，男性公務人員共 29.9 萬人，女性有 15.2 萬人，男女平均分為 0.00124、0.00107，亦即男性每 1 萬人有 12 人、女性每 1 萬人有 10 人獲獎，統計上應為相近，此乃統計邏輯的問題。另附表 4「109 年主辦機

關現有職員總人數及模範公務人員數統計表」，簡、薦、委任係以主辦機關人數與得獎人數計算，倘以簡任總人數 12,982 人、薦任總人數 235,188 人、委任總人數 142,030 人，分別除以獲獎人數 112 人、305 人、18 人，其百分比分別為 0.0086、0.00129、0.00012，亦即 1 萬人中獲獎人數分別為 86 人、12 人及 1.2 人。因此，男女獲獎比例並無報告顯示的差距懸殊；而簡、薦、委之差距反而比原報告所呈現的更懸殊，此為不同的計算方法及表述方式，造成不同的結果。何種計算方式較為合宜，請部再審慎評估。

吳委員新興：1. 延續留職停薪議題。剛才周部長回應留職停薪辦法已有相關規範，留職停薪之准駁係由各機關首長自行決定等，惟實務運作對主管而言是很大的挑戰，相關法律規定須明確規範，以利實務執行。2. 去年傑出貢獻獎，個人獲獎者有 6 位，團體獲獎有 4 個團隊。審酌公務機關都是以團體合作的方式推動相關業務，政府重大施政績效成就多來自中低階公務人員的執行，至於高階文官則為團隊領導，主要負責政策規劃等事宜，爰建議未來傑出貢獻獎應著重團體獎而非個人獎，有關獲獎性別及官等比例不衡平的問題應可適度解決。3. 有關得獎者的後續職涯發展，例如陞遷情形等，有無進行追蹤？

楊委員雅惠：1. 現行遴薦人員參加傑出貢獻獎選拔，因各機關已選出模範公務人員，本院是否還要從中進行篩選評比相對傑出程度？以個人擔任傑出貢獻獎評審委員經驗，個人獎項尚需進行個別訪談，往往了解深度有限而不易評比。基於本院立場，建議宜從團隊的觀點進行審酌，亦即該團隊對整體社會的貢獻，評判較無困擾。過去傑出貢獻獎較著重於個人，現在應重新思考，建議審酌模範公務人員及傑出貢獻獎人員之間的關聯性與差別性。2. 書面報告第 7 頁顯示，中央機關辦理選拔模範公務人員似較地方機關積極，48 個機關僅 4 個機關未辦理，至於地方機關未辦

理者高達 21 個，是否因宣傳不足？抑或地方機關較不重視所致？倘地方首長因選舉更迭，會否影響模範公務人員的遴選？建議部就地方機關選拔模範公務人員辦理情形與選舉之間的關聯性進行研究分析，俾為未來政策參考。

院長意見：模範公務人員獎及傑出貢獻獎之間究應如何銜接、整合，值得思考。本人以為模範公務人員獎以個人為主，傑出貢獻獎則兼顧團體團隊，相關原則宜先釐清。從公務人員的職涯發展來看，年輕時擔任委任職，之後隨職務歷練及陞遷，只要表現優秀，就有得獎的可能，這是內在可解決的。然而性別為結構性問題，須從整體母數(分母)檢視，以避免認知上的謬誤，至於主管及非主管、中央及地方的差異，則為行政及政治問題，這些問題性質都有所不同，相關因素都要審慎考量。值得注意的是，地方透過遴選模範公務人員或傑出貢獻人員，其邊際效益最高，亦即花費最少，但獲得最高的激勵效果。此外，銓敘部以鼓舞公務人員士氣做為選拔模範公務人員或遴薦參加傑出貢獻獎選拔的主要目的，本人以為鼓舞公務人員士氣僅是其中一項，更重要的是在選拔過程中，提升公共治理的品質，讓社會大眾對於公共事務的治理有信心，給予高度評價。以上意見請銓敘部審酌。

周部長志宏補充報告：對院長及各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

五、臨時報告：(無)

貳、討論事項

一、周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第 10 條、第 15 條、第 18 條修正草案總說明及條文對照表一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函請舉辦 110 年第二次專門職業及技術人員高等考

試醫師考試分階段考試（第一階段考試）、牙醫師藥師考試分階段考試、醫事檢驗師、醫事放射師、物理治療師考試、110 年專門職業及技術人員高等考試職能治療師、呼吸治療師、獸醫師、助產師考試，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：照案通過，請王委員秀紅擔任本考試典試委員長。

三、考選部函請舉辦 110 年第二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、110 年專門職業及技術人員高等考試心理師、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試、高等暨普通考試驗光人員考試，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：照案通過，請陳委員錦生擔任本考試典試委員長。

參、臨時動議

銓敘部函陳公務人員退休資遣撫卹法施行細則第 7 條、第 131 條修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：照部擬、本院第二組及院法規會意見通過。

散會：11 時 30 分

主 席 黃 榮 村