

考試院第 13 屆第 30 次會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 4 月 8 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 姚立德 何怡澄
伊萬·納威 王秀紅 陳慈陽 陳錦生 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：卞亞珍

院長講話：臺鐵事故發生之後，運安會全本調查報告雖尚未發布，但在 4 月 6 日已正式對外說明，司機員袁淳修與助理司機員，既未違反 SOP，亦未超速，該做的也都到位。在時速 125 公里(該路段限速 130 公里)下，面對小彎度視野、目標偵測與啟動該做的動作下，全程只有 6.9 秒可以反應，紀錄顯示最後 4 秒奮力剎車與鳴笛，這些皆有證據與數據可供驗證。這可以說是爆發式奮不顧身，經過嚴格訓練下的直覺冒險犯難反應。現在臺灣社會、政府與國家，都在沉痛的哀傷中，但一些該做的事已經在啟動，如現場清理、緊急醫療、慰問、捐款、申辦理賠救助撫卹慰問金、責任鑑定、臺鐵改革等項，可以說已在進行國家很重要的救贖過程，我們也是其中一分子，絕對不能輕忽以待，一定要全力配合。如銓敘部馬上就要處理司機員的撫卹核定，以過去銓敘部在 2012 年臺鐵司機蔡崇輝鳴笛緊急煞車保住 300 名旅客後殉職，引起全國爭議的歷史來看，本次的撫卹案件處理一定也會受到大家的檢視。不過這次整個事情在冒險犯難之認定上應已較明確，社會上也傾向做此認定，更重要的，這也是國家進行正面健康救贖過程中不可或缺的一部分。我們是政策機關，必須要有基本的常識與同理心來做這件事，請銓敘部必要時調整召開審議會議的時間，提前辦理，並提供運安會

可供參考的結論給委員，我們一齊來儘快做好這件事情。現在請大家默哀 1 分鐘，表達對罹難者的哀悼。

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 29 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 27 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，經決議：「照案通過，請陳委員錦生擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 3 月 26 日函復考選部，另於同年月 29 日呈請特派。

決定：洽悉。

(二) 第 27 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，經決議：「照案通過，請王委員秀紅擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 3 月 26 日函復考選部，另於同年月 29 日呈請特派。

決定：洽悉。

(三) 第 27 次會議，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，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 110

年 3 月 30 日修正發布及函送立法院，並函復銓敘部。

決定：洽悉。

- (四) 第 27 次會議，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，經決議：「照部擬、本院第二組及院法規會意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 3 月 30 日修正發布及函送立法院，並函復銓敘部。

決定：洽悉。

三、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：

- (一) 近 3 年公務人員退休資料統計分析及年金改革相關配套機制執行情形

陳委員錦生：1. 有關年金改革之利弊問題，因新制僅實施 3 年，尚難定論。目前公務人員年齡為 55 歲至 65 歲者，約占 15%，雖較往年高，但差距不大，且由於戰後嬰兒潮時代(1955 年至 1965 年)出生約 40 萬人，相對地，擔任公務人員也較多，上開現象不見得是年改所致。因此，首要考量應為可預期的退休潮問題。部規劃年金制度，一方面希望公務人員避免提早退休；另一方面亦不願公務人力老化，難以兩全。依目前公務人力結構，屬老中青「三代同堂」，仍呈現出常態分布(normal distribution)，優點在於經驗傳承，但亦需面臨各世代間溝通及價值觀不同問題，是否因而導致年輕公務人員離職率提高？可進一步研究。2. 未來如何因應公務人力老化趨勢，值得思考。據了解，日本政府研議對於超過 60 歲的公務人員減薪 30%，或調整為非主管職位，以刺激人力新陳代謝。建議部提出公務人力高齡化因應對策，對於 60 歲以上公務人員，進行合理的工作調配設計，並就促進公務人力新陳代謝及各世代公務人員經驗傳承間，取得衡平，適時研議合宜措施。3. 對於 55 歲即申請退休之公務人力，如未妥為安排應用，對國家社會而言誠屬一大損失，建議由相關機關設置人力

媒合平臺，引導其再就業或從事相關志願服務工作(例如義工、義警消)，請部參考。

姚委員立德：1. 簡報指出，由於年金改革後將影響退休金支領，而有公務人員延後退休之現象，近 3 年退休人數已明顯減少，預料未來政府機關高齡化公務人員人數將顯著增加，爰對於如何避免資深公務人員阻礙年輕公務人員於適當職位上貢獻潛力，同時讓資深公務人員的經驗，於有尊嚴前提下，傳承給年輕公務人員，因我國尚無完善制度，建議部超前部署，借鏡國外機制及作法，以為未來制度設計參考。2. 簡報顯示，公務人員選擇支領月退休金比例高達 95%，未選擇月退休金者則有不得不然的原因。由此可見：(1)公務人員對於個人健康普遍具有高度信心。(2)由於選擇月退休金比率極高，退撫基金負擔必然更為沉重。據報導，先進國家於 2000 年後出生的嬰兒，有高達 50% 機率可活到百歲，而臺灣百歲人瑞約有 4 千人，即全國人口約萬分之二，理論上公務人員亦應有約萬分之二者，可活至百歲。考量近年生技醫療大幅提升，未來國民平均餘命破百歲之機率若有 30%，已較目前大幅提高。因此，設計 112 年新年金制度時，宜審酌未來公務人員有九成以上選擇月退，且朝百歲生命週期邁進，建議部基於此一趨勢，就退撫基金如何因應及相關制度設計問題，預為思考。3. 有關公務人員年資保留與年資併計、年金分計之年資制度轉銜機制，實為一大誘因，建議考選部於各大校園宣傳時，多加強調有此措施，以鼓勵年輕人投身公職。

楊委員雅惠：1. 部本次報告資料甚晚送達，致壓縮委員之審閱時間，建議部掌握資料分送時效，俾期周妥。2. 當初年金改革以減輕政府財政負擔為首要考量因素，因此係就財務角度予以精算，至於分析人力結構似較少。本次報告係從現有人力結構進行分析，立意甚佳。審酌年金制度轉換過程所造成之效果會即時顯現，幾年後受年金改革影響恐

將逐漸降低。建議部以前瞻的視野，就未來的人力結構、整體經濟狀況等因素審酌。據了解，因新冠肺炎疫情影響，英國、法國及印度等國家報考公職情形反有增加之趨勢。報告指出 109 年公、警人員支領月退休金比率近 96%，但近年申請減額月退休金者有增加之趨勢，兩資料似顯示公務人員對退撫基金財務之解讀有所不同，相對強度需資料佐證。建議部就現有資料進行研究及推估未來可能發生的情形，並參酌今年報考高普考人數，以了解財務負擔、公務人力結構及其生產力之間的關聯性，俾利未來公務人力政策之參考。3. 有關院長指示加強研究之意見，個人敬表支持。以個人在學術界及轉任公務機關服務多年的經驗，政府單位除委外研究外，仍需自行研究。審酌委外研究學者對政府機關的制度與資料掌控有限，機關應強化與委外研究學者合作。另舉中央銀行之研究多為自行研究，以及本院第 12 屆出版本院院史原為委外研究，後解約改由院內自行處理等為例，建議政府機關本身研究投入須加強，研究的效益宜多加思考規劃。

伊萬·納威委員：1. 有關退休年齡部分，原住民族平均餘命較一般國民約少 8 餘歲，在此特別感謝周副院長弘憲於擔任銓敘部長推動年改時，為原住民族把關，將原住民族自願退休年齡訂為 55 歲。2. 就擇領月退休金之條件而言，原住民族公務人員起支年齡為 55 歲，任職年資需達 25 年方能申請退休。請教當時制度設計的考量點為何？3. 又規定自 111 年以後，原住民族公務人員起支年齡為 56 歲，未來將逐年調整至 115 年為 60 歲，此與公務人員退休資遣撫卹法第 17 條規定，銓敘部應「配合原住民族平均餘命與全體國民平均餘命差距之縮短，逐步提高自願退休年齡至 60 歲」，請教上開兩項規定之關連性如何？是否脫勾？審酌原住民族之平均餘命並非每年遞增 1 歲，籲請部在每 5 年檢討一次的機會，多為原住民族公務人員退休金

事宜考量。

周委員蓮香：部對於公務人員改變人生規劃，希望提早退休者，設有月退休金展期及減額月退休金等配套方案，立意良善。若選擇提前領取減額月退休金，每提前 1 年減額 4%，最多提前 5 年減額 20%，幅度頗大。另參酌簡報第 24 頁，104 年至 109 年選擇減額者呈現大幅上升，年齡約為 50 歲至 51 歲左右，身心成熟度仍值人生高峰期，應可於社會上扮演重要角色。審酌若任由其離開公務系統，相當可惜，建議部對於中高階公務人員提早退休者，規劃類似兼職制度(例如擔任整合性顧問等職務)，並適度調整其工作與待遇減額幅度，使其一方面享受退休自由，另一方面則能持續對公部門做出有效率的貢獻。

王委員秀紅：1. 依簡報第 13 頁所示，近 3 年整體公務人員平均退休年齡約維持在 55 歲，警察人員則約 51 歲，均相當年輕，渠等可能部分轉任私部門，建議部或可與相關機關合作，提供第二職涯(second career)諮詢輔導機制，以為國家社會善用公務人員及警察人員的專業與經驗。此外，若公務人員提早退休，對於公務人力結構而言，誠為利(新陳代謝)弊(人才流失)互見，建議部可收集其他國家資料或作法，作為政策分析依據。2. 建議部進行公務人員及警察人員退休情形分析時，設定一些參考團體(reference group)，如教育人員或醫療體系工作人員，以利對照分析，例如護理師工作性質與警察人員有部分類似，屬危勞工作，可進行對照分析，藉此探知是否因工作特性或政策改變而引導其退休選擇。3. 以長照制度為例，係基於一般國人及原住民族之平均餘命約 8 到 10 年差距，進行相關標準設定，建議未來設計退休制度時，宜納入考量。4. 簡報第 20 頁，有關退休改革配套機制，對於自願退休者提供擇領展期月退休金或減額月退休金之彈性政策，立意良善，建議未來可持續追蹤成效，俾了解退休改

革配套機制如何影響公務人員之退休選擇。5. 呼應院長意見，據悉有些機關，例如衛福部聘有專職研究員，針對特定議題或事件進行研究，大學也設有專責研究單位 (Institutional Research) 從事相關研究，以作為政策參考依據 (Evidence-Based Policy)。建議本院所屬部會專案聘請博士後專職研究員，與部會共同構思研究議題，並透過大數據進行重要政策分析研究。

吳委員新興：1. 請教公務人員於 65 歲退休後，平均餘命為何？建請提出相關資料供參。2. 簡報第 7 頁，有關近 3 年公、警退休人數趨勢，109 年公務人員有 6,287 人、警察人員為 1,840 人，已近 2 千人，建議將簡報「警察約 1 千餘人」之敘述，酌作修正。3. 請部進一步提供公、警退休人數中，支領一次退、擇領展期或減額月退休金等相關數據供參。4. 報告指出，近 3 年來，整體公務人員(含警察人員)退休人數下降至 6 千餘人，警察人員則下降至 1 千餘人，自 107 年實施新制後，每年退撫基金提撥支付金額為何？5. 對於退休人員再就業或兼職者，部能否掌握渠等之後續工作狀況？6. 依公務人員退休資遣撫卹法規定，公務人員退休後所領月退休金等，得由本院會同行政院，衡酌退撫基金準備率及其財務投資績效、消費者物價指數等予以調整。自 107 年迄今，部有無針對物價指數與支領月退休金比例進行相關研究？可否提供相關數據供參？7. 部提出近 3 年的退休資料統計分析，係就現有數據進行彙整。建議未來所屬部會於院會提出報告時，不宜只侷限於已知資料及相關數據，而應預為設想委員或民眾欲了解的議題，並就此提出回應及說明，以充實報告內涵，俾提升參考價值。

周部長志宏補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：公務人員(含警察人員)平均退休年齡約 57 歲，尚值青壯，對於公務人力是一種浪費。本人期望本院權責

單位與部會洽商，建立相關數據資料庫。近期本院也將邀請科技部人文司、國教院教育制度與政策研究中心等，有關數據資料之專家學者進行諮詢，商議政策資料庫及研究資源的運用及合作等事宜。一般而言，研究可分為院內研究(in-house research)及院外研究(extra mirror)。基於經費考量，本院應建立獎勵院內研究的相關機制，至於國家文官學院可採取駐院專家進行專題研究的方式，這些都需要先擬具完整的研究計畫，才能向行政院匡列預算。因此，請秘書長督導本院權責單位並偕同部會積極規劃。另外，本人認為部會的政策觀點非常重要，主管機關立場應先釐清。本報告係就退休現有數據資料的統計分析，而非政策性的對話。是基於退休公務人員個人的觀點？抑或國家文官體系的效能觀點出發？年改後公務人員的退休年齡雖略為成長，但與法定退休年齡 65 歲相較，仍有相當的距離。此外，在少子女化及國人平均餘命上升的趨勢下，適度地延後退休，符合社會需要，應無所謂老化的問題。再者，年改的本旨為降低年金給付的財政負擔，相關退休數據仍在範圍內變動。至於陞遷係以功績為基礎，有關延後退休可能阻礙陞遷之論調，並不正確。以上意見，請銓敘部參考。

決定：洽悉。

(二) 公務人員特種考試身心障礙人員考試及格經銓敘審定人員陞遷等情形

何委員怡澄：1. 今日報告似屬學術界所做研究計畫的敘述統計，僅就身障特考現職人員在陞遷上的數據說明。倘深入探討，尚有很多值得分析的問題。呼應院長提示，建議於報告結語有關陞遷與否，涉及個人學經歷、能力、訓練、績效等因素，作關聯性的比較分析，俾能進一步了解身障公務人員在公部門任職的全貌。2. 本次報告缺乏身障公務人員與一般公務人員，以及與原住民族公務人員之間的分

析比較。身障特考及格現職人員之陞遷年資，究與一般公務人員、原住民族公務人員比較屬較快速？抑或較慢？另外，渠等的調任情形，與一般公務人員、原住民族公務人員之比較又如何？均需進行全觀式的檢視比較。審酌身障特考為我國獨有的國家考試，相關報告宜有更多亮點。3. 使身障公務人員在公部門穩定發展，為人權保障的重要政策，惟本報告缺乏經身障特考及格之身障公務人員離職原因分析，建議部提供相關資料供參。

姚委員立德：1. 感謝部今日報告身障公務人員在機關的陞遷情況，上週院會時的建議，立即有此數據分析，對部之工作效率至為感佩。本報告純為現有數據的統計，為期精益求精，建議就身障者與一般公務人員進行比較，方能了解其陞遷狀況是否較快或較慢。2. 簡報結語 2 提及，本報告的統計推論可能會有偏差產生，主因係用人機關提缺進用，有關機關的層級及性質，亦將影響其陞遷情形，爰建議部研究使用相關數據進行驗證。3. 身障者在公務機關的工作表現及考績情形，建議可與一般公務人員進一步比較，俾了解渠等與一般人員的差異。4. 身障特考舉辦迄今尚未能看出身障公務人員之退休年齡等趨勢，惟部可就現有退休人員資料或從身障特考進用之身障公務人員準備退休或提前離職之相關數據進行分析，以了解身障公務人員提前離職情形。

楊委員雅惠：本人曾建議討論身障公務人員具研究所學歷者之表現，目前暫缺資料，或由三等、四等及五等及格現職人員差別稍可推知一二。此外，個人認為身障公務人員與一般公務人員之陞遷情況未必要透過比較而要求衡平。基於主管觀點係以同仁工作能力為陞遷優先對象，倘兩者之工作能力相當，可考量身障者陞遷機會；若工作能力相差懸殊，則身障者未獲陞遷乃是自然現象。若要比較，審酌身障特考為我國獨有的考試，建議就我國與其他國家進行

橫向比較，俾凸顯我國對身障者進用的努力。

院長意見：John Rawls 寫過〈正義論〉，參考他的觀點，對於弱勢者，應安排與一般人相同且可讓其發揮能力的平臺上。現行各項措施是否已讓語障者在職場上不遇到阻力？對於聽障者或視障者在工作時，有無妥適的設備使其不受相關因素的干擾？是否建立不歧視的職場環境？這些都是屬於正義層面的問題。至於陞遷，事涉公平，係以工作績效為基礎(merit-based)，無法因身分別而作出特別的對待。本院應在權責範圍內，督促部會將上開事情做好，才是解決問題的方法。因此，請部會共同研究，在權責範圍內建構具積極性且可行的整體性方案，再向法院會提出報告。

決定：洽悉。

四、臨時報告：(無)

貳、討論事項

考選部函陳公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則修正草案一案，請討論。

決議：1. 照部擬及院一組意見通過。
2. 會議紀錄同時確定。

參、臨時動議

一、考選部商同典試委員長提：110 年公務人員特種考試關務人員、身心障礙人員考試及 110 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試第 2 次增聘口試委員 8 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：110 年專門職業及技術人員高等考試大地工程技師考試分階段考試（第一階段考試）、驗船師、引水人、第一次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試典試委員名單、增

聘命題兼閱卷委員、命題委員、審查委員、口試委員 164
名名單一案，請討論。
決議：照名單通過。

散會：11 時 35 分

主 席 黃 榮 村