

## 審查報告

民國 110 年 11 月 4 日本院第 13 屆第 60 次會議，審議銓敘部函陳公務人員考試及格人員分發辦法(以下簡稱本辦法)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 9 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)。

本案據部函說明略以，本辦法係依公務人員任用法(以下簡稱任用法)第 12 條第 2 項規定授權訂定，前經本院會同行政院於 105 年 5 月 18 日修正發布，茲為配合本院數位轉型政策與性別平等教育法(以下簡稱性平法)等相關法律對一定機關(構)或職務有限制任用之規定，並因應實務運作需要，擬具本辦法部分條文修正草案。

審查會由銓敘部及人事總處說明後，隨即進行條文審查，部並就本院第二組(以下簡稱院二組)簽呈意見，擬具研處意見對照表等參考資料，另依公務人員保障暨培訓委員會意見，再擬具本辦法第 13 條修正草案備參資料(如附件 2、3)併送審查會參考。茲綜合審查會上之發言意見如下：

- 一、第 5 條配合實務運作，刪除分配訓練參酌學經歷及志願服務地區等文字，該等因素過去是否曾參酌？或從未參採。
- 二、第 8 條考量為養育三足歲以下子女，營造友善育兒環境，刪除增額錄取人員申請延後分配訓練以「一次為限」等文字，該立法理由雖值贊同，惟刪除次數限制會否造成增額錄取人員因不滿分配結果而濫用本條規定，致影響機關用人？又現

行教育召集之天數及頻率增加，可否依本條規定申請延後分配？

- 三、第 11 條第 3 款增訂法律定有限制任用規定時得改行分配，僅以法律規範為限是否妥適？若無法律規定但有其他重大考量時，以改行分配並未限制應考試服公職權利或剝奪工作權，於符合比例原則之情況下，管理上得否保留彈性作法？
- 四、實務上如機關內因有人員性騷擾或其他原因免職，復重新報考經錄取並分配至原機關，得否依第 11 條第 3 款規定改行分配？
- 五、性騷擾之態樣多元，與性侵害程度有別，若據以拒絕任用或不予分發，易引致如職場霸凌等原因皆要求比照納入法規，致生管理上困擾，以及本院前於審查任用法部分條文修正草案時，考量公務人員限制任用規定難以將性侵害、性騷擾等正面表列，且有違憲法保障人民服公職權之虞，建議由主管機關（構）視需求於各該主管法規內增訂限制規定。
- 六、增訂第 12 條之 1 報到通知得以電子文件辦理之依據，惟其中僅規範不可抗力事由之補救措施，如應考人嗣後因有電子技術障礙等問題，致未能於期限內進入資訊系統，有無因應措施或彈性作法？

嗣銓敘部、人事總處及院二組就前開意見說明以：

#### 一、銓敘部說明部分

- (一) 現行實務作業係依考試成績及志願序依序分配訓練，故未參酌其學經歷及志願服務地區，至何時停止參酌無法查考。

- (二) 現行第 8 條有關增額錄取人員申請延後分訓練之事由，僅有服兵役及養育三足歲以下子女，本次配合友善育兒職場環境政策，以及參考考選部 103 年 5 月 13 日函釋，將正額錄取人員因養育三足歲以下子女而申請保留錄取資格者，已不受申請次數限制，故配合刪除本條「一次為限」等文字，且實務上亦無申請二次延後分配之情形。至教育召集非屬服兵役之範圍，本部主管分發部分，尚無以該事由提出申請延後分配之情形。
- (三) 第 11 條第 3 款改行分配之依據僅限於依「法律」，經查全國法規資料庫，目前針對公務人員有限制任用之人事法規，僅有高級中等以下學校特殊教育班班級及專責單位設置與人員進用辦法，其進用限制之法源依據為性平法，仍屬法律規定限制任用之情形，至長期照顧服務機構設立標準，非屬本辦法分配職務之範圍。考量若無法律明文規定限制任用，考試錄取人員有其他正當事由，即得據以要求改行分配，恐致生用人機關管理困難，因分配原則係依據考試錄取人員名次及志願序，改行分配將會調整其志願序及分配單位，應嚴謹規範，因此，須否增訂概括條款規範類此情形，得由用人機關請求改分配，俟日後實務上有類此情況發生時，再審慎研議。
- (四) 又第 11 條是否將確有因性侵害等情事不適合任用，而目前尚無法律明定相關規範者納入本條得改行分配一節；因鈞院前於審查任用法第 28 條規定時，決議暫不將性侵害及性騷擾等情事列入公務人員消極資格規

定，允宜由各主管機關依其工作環境接觸對象或工作性質，本於權責評估決定是否於各該主管法規內增訂更為嚴格之消極資格需求。以各該相關人事法律或專業管理法律所規定之消極任用資格，非與任用法所定之消極資格一致，故具特殊需求之機關（構），如有性侵害或性騷擾等情事者不得任用於學校，惟其仍可至一般公務機關（構）任職，是第 11 條係透過改行分配，避免不適任之人員分配至不宜任職或有限制規定之機關（構）服務。

- (五) 第 12 條之 1 未就電子技術障礙部分研擬補救措施，係考量考試錄取人員若因資訊設備不足，有未能如期完成之疑慮，自始即得不同意以電子文件辦理，嗣因天災、地震等因素，致電子技術障礙，未能如期完成相關程序，則屬本條第 2 項所稱不可抗力事由，應由分發機關另為送達。

## 二、人事總處說明部分

- (一) 服兵役得申請延期分配訓練之原因，係因軍事訓練役期間長達 4 個月，以現行規定，錄取人員分配後須於 10 日內報到接受基礎及實務訓練，訓練完畢成績及格後接續分發任用，爰同意得延後分配訓練。至教育召集部分，依相關規定及實務作業，係核給公假參加教育召集。
- (二) 非依法律規定限制任用，並經機關考量該錄取人員不適任該場域，或有權力不對等之情形，且未適用性平法及兒童及少年福利與權益保障法（以下簡稱兒少法）等規

定時，得以個案方式協助機關（構），將不適任之考試錄取人員改行分配，目前尚無類此情形發生。另有關於防堵性侵害前科者進入少年矯正學校及輔導機構，法務部已廢止其所屬之少年輔導機構設置條例，並於今日行政院院會通過，且少年矯正學校已趨於學校化，屬性平法及兒少法之規範範疇，故得依本辦法第 11 條第 3 款規定改行分配。

- (三) 考試分發之核心關鍵在於考試名次，名次較後端之錄取人員得選擇之職缺較少，若無法律明定即得改行分配，恐有致該等人員得依對其較有利之法令規定要求改行分配之顧慮，是第 11 條如擬增訂無法律規範亦得改行分配規定，應力求嚴謹，若過於寬鬆或解釋空間過大，將引致分發機關實務作業之困擾。
- (四) 有關電子技術障礙或數位落差等問題，以現行國家考試及各類考試之作法，皆已網路作業，迄今尚無應考人反應使用問題或提起救濟等情事。為因應數位化時代，本辦法新增考試錄取人員之報到通知得以電子文件方式辦理之規定，實務上人事人員亦會電話通知報到期限及應檢附之證明文件，並無未取得報到通知即無法得知分配機關之情形，執行上應無窒礙。

### 三、院二組說明部分

考量現行仍有部分場域如少年矯正學校及少年觀護所等，其服務對象為未成年或身心障礙等弱勢青少年族群，因其主管機關對其主管之法律並未定有限制任用規定，日後分配人員

如有性侵害等情事時，實務上得以個案處理改行分配，茲因部擬修正本辦法第 11 條第 3 款條文僅規範須依「法律」始得改行分配，須否請人事總處協洽法務部，請其研議於其主管法律中明定限制任用之規定，又上開部擬修正條文會否造成日後法制上之防堵漏洞？

審查會決議如下：

一、照部擬條文通過：

(一) 第 5 條、第 10 條至第 12 條。

(二) 第 8 條，修正說明依部再修正說明通過。

(三) 第 13 條，修正說明依部再修正說明修正通過。

二、照部擬再修正條文通過：

第 12 條之 1。

以上所擬，是否有當，謹檢附部依審查結果重新整理繕正之本辦法部分條文修正草案總說明暨條文對照表（如附件 4），一併提請

公決

召集人 周弘憲

中華民國 110 年 12 月 24 日