

考試院第 13 屆第 104 次會議紀錄

時 間：中華民國 111 年 9 月 15 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 伊萬·納威
王秀紅 陳錦生 姚立德 周蓮香 陳慈陽 何怡澄
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 劉約蘭 朱楠賢 林文燦
呂建德 張秋元

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：藍慶煌

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 103 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 101 次會議，周召集人弘憲提：審查考選部函陳公務人員特種考試身心障礙人員考試規則第 4 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 111 年 9 月 5 日修正發布，並函請立法院查照，另函知考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

(一) 考選部函請增列 111 年公務人員高等考試一級暨二級考試需用名額 10 名一案，報請查照。

決定：准予增列。

(二) 考選部函以 111 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試，經比對同時錄取者計 647 名，連同本院前准予增額錄取 1,024 名，合計該考試增額錄取名額擬定為 1,671 名一案，報請查照。

決定：准予第 2 次增額錄取 647 名。

四、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：公務人員俸表結構合宜性研析－現職及退休公務人員審定官職等俸級情形大數據分析

陳委員錦生：1. 公務人員俸表除具有人才吸引與延攬目的外，亦具有激勵公務人員努力服務的功用，以使公務人員發揮潛能、提高工作效率，並增進為民服務績效，爰部提出俸表結構合宜性研析報告，極具意義。2. 新制俸給法係結合簡薦委制及職位分類制，前者將公務人員分為「三等九階」，以人為導向，較為寬鬆，後者將公務人員分為「十四職等」，以事為導向，較為嚴格。新制融合「地位」與「任務」這兩個不同屬性的概念，除兼取兩制優點實施外，是否仍存有兩制缺點？請部說明。3. 現行公務人員俸表結構區分為本俸及年功俸，除有俸級重疊設計外，不同職等亦有不同的俸級差距，請教其設計考量因素為何？會否影響公務人員於該職等的停留年數？各官等俸級差距是否有統一的可能性？亦請部說明。4. 目前我國公務人員最高俸點與最低俸點差距約為 5 倍，換算為薪資可能不到 5 倍。據個人瞭解，美國為 7~11 倍，德國為 6~7 倍，英國約 7 倍，甚至新加坡部長與最基層的公務員差距約 30 倍。儘管各國國情與配套方式不同，但整體而言仍較民間企業為低，在探討俸點合理差距時，或可納入參考。5. 目前主要問題是久任公務人員的俸級晉敘空間有限，可能不利於留住人才，甚或影響工作士氣。最近歐美掀起一波「安靜辭職」(quiet quitting) 浪潮，這並非真的辭職，而是指上班族放棄積極上進，只想做好份內事。因此，在探究公務人員俸表結構合宜性時，除先釐清調整的目的與精神外，亦應併同考量現行公務人員考績制度是否未予

落實？考績升等制度是否有檢討空間？

伊萬·納威委員：1. 誠如本報告所言，現行公務人員俸表的基本架構實施迄今已 32 年，部能夠針對俸表結構提出檢討，並採用大數據分析，個人表示肯定；除進行政策議題之研究外，若欲研擬出可行方案，建議仍須有更進一步的應用規劃或法規檢討，俾落實以資料為基礎的政策研議工作。2. 公務人員俸表與人事制度及相關法規環環相扣，亦涉及政府財政與制度變革，乃至公務人員權益等，屬於較複雜議題，除由部自行研議外，建議邀集行政院人事行政總處、主計總處以及用人機關共同研商，俾使抽象的政策思維得以形成具體可行的政策作為。3. 有關公務人員俸表之研議，部曾於 86、92、103、106 年提出檢討報告，但相關建議於實務上似未落實。請教本次報告與過去研究的意見有無不同之處？主要差異為何？請部說明。4. 據部書面資料第 25 頁指出，最近 10 年退休人數較多之幾個職等，發現於退休審定職等敘至最高俸級後，於該最高俸級繼續停留年數有逐漸增加之趨勢，且平均退休年齡亦逐年上升，而整體退休人數則是逐年減少。上開現象對照公務人員俸表之合宜性，是否有需要調整之處？另書面資料第 19 頁指出，各職等最近 10 年「尚未敘至退休審定職等最高俸級即退休」與「敘至退休審定職等最高俸級始退休」人數之對比，其中委任第二職等、第三職等與第四職等退休情形與其他各職等退休情形差異甚大，其原因為何？請補充說明。5. 依個人觀察近年大學生修習課程情形，年輕學子已有跨領域學習的發展趨勢，由此現象及學習動機來看，年輕學子透過跨領域學習強化個人能力，主要係為提升個人的職場競爭力。因此，政府對於年輕學子投入公職，亦必須考量整體外部經濟環境及薪資條件之變動，進而思考

公務人員俸給制度是否具有吸引力。爰請部積極研議更符合時代意義之革新方案，俾使人事制度能與時俱進。

陳委員慈陽：1. 中央政府與地方政府對於公務人員職務列等與俸給需求有別，如何針對其特色及所負任務與目的進行制度研修，仍需未來中長期研析與規劃，但近程宜儘量設法縮短彼此間的差距，並顧及地方政府的需求。2. 公務人員俸給與職務列等兩者相輔相成，亦可能涉及中央與地方財政收支劃分等相關議題，宜併同檢討兩者間的垂直性差異問題。3. 目前各職務列等俸級差距不大，如何創造陞遷的誘因，以及主管加給設計等規劃，均須併同納入審酌。

王委員秀紅：1. 有關公務人員俸表結構合宜性研析，為公務人員人事制度的重要議題，涉及政府財政、相關法規、制度變革及人員權益等，可謂牽一髮而動全身。本次部自現行的銓審資料庫進行大數據分析，並由部內同仁研提撰寫，符合本屆以實證為基礎而提出公共政策（evidence-based policy）的施政理念，且透過本報告讓大家更瞭解公務人員俸給制度的變遷情形與發展趨勢，個人非常肯定部的努力。2. 誠如本次報告所示，公務人員俸表的基本架構施行迄今已有 32 年，俸表部分內涵已與當前社會環境有所落差，相關不合時宜之處仍宜積極改善。3. 公務人員俸表結構與職務列等息息相關，據個人瞭解，地方政府常就其業務推展提出許多職務列等調整需求，涉及中央與地方政府公務人員職務列等設計差異，未來應如何調整，以及地方財政是否足以支應等問題，尚須更嚴謹且通盤的考量。4. 公務人員俸表結構中的「停留年數」現象，對於公務人員人力發展各有何優缺點？其停留時間之長短，背後具有什麼人事管理意涵？究係陞遷速度過快或另有其他原因，宜先予確認後，方能據以進行修正調整。5. 個

人建議本報告相關數據可進一步將性別與年齡納入分析範圍，俾呈現公務人力更完整的面貌。6. 有關公務人員俸表結構合宜性研析之後續擬議部分，部就停留年數與晉敘空間等問題業已提出近程及中程相關作為，建議對於未來公務人員延後退休的情形，亦提早研議相關對策。

楊委員雅惠：1. 公務人員俸表結構為重要的人事法制，攸關績效制度的落實與公務人員的工作士氣，部運用銓審資料庫分析公務人員俸表合宜性，並提出擬議近程與中程作為，後續相關問題可考慮由部自行研議或委託研究。2. 有關簡任公務人員於該職等最高俸級停留年數較長現象，因簡任官多數領有主管加給，此亦具有激勵的效果，爰於研析俸表合宜性時，應有較周整的統合分析。3. 一般大數據分析期能納入諸多可能影響因素，觀察相關度，找到重要影響變數，協助更好的決策品質，期待部在本次研究基礎上，研議建構合理、衡平並具激勵效果的俸給制度。

姚委員立德：感謝部的報告，以下幾個意見供參：1. 目前公務人員俸表的使用，主要是依據考績進行職等陞遷或俸級調升，個人建議輔以考績以外的方式探究俸表的合宜性。2. 我國已進入開發國家之林，亟需菁英官員來領導各級政府，但現行俸表在第十一職等以上俸級重疊比例過高，晉敘空間相對有限，此將不利於吸引優秀人才願意承擔重任，擔任十一職等以上之各職等主管，建議審酌調高十一職等以上各職等之晉敘空間與專業加給以外，並搭配其他薪俸調整措施，以提升公職吸引力。3. 政府良善治理為民眾所殷切盼望，人民生活良窳更直接受到地方政府影響，爰建議地方政府職務列等或可適度提高，俾讓優秀人才願意留在地方政府服務。4. 鑑於國內基本工資逐年提高，惟目前通過公務人員初等考試薪

資與基本工資相去不遠，為提升初等考試薪資競爭力，再次呼籲部能與人事行政總處共同研議提高委任公務人員薪俸，以呼應勞動市場行情，避免基層公務人力流失。

吳委員新興：1. 現行公務人員俸表結構係參考 67 年間修正的分類職位公務人員俸給法，並將簡薦委制納入，79 年修正時，僅增加部分職等年功俸的級數，迄今未再調整現行俸表，個人肯定本次部主動研議俸表結構之合宜性與調整空間，惟因俸表修正影響層面廣泛，涉及財政負擔、制度衡平性及人事管理精神等，仍宜有完整周全的研究分析。2. 據本次報告分析顯示，現行公務人員俸表在委任第五職等、薦任第七職等及薦任第九職等出現陞遷瓶頸，然由另一個角度來看，因陞遷者均是相對優秀的公務人員，這或許也是體現人事管理汰弱留強的精神及機制。部報告分析擬研議調整部分職等俸級數及考績晉敘制度，惟如何彰顯俸表在職等晉升與淘汰的精神，以及現行考績法已就考列甲等且敘至年功俸最高俸級者給與二個月俸給總額之一次獎金，是否已可補償其未獲晉敘之缺憾？均請併同納入通盤審酌。3. 公務人員俸表研修涉及政府財政、制度變革及人員權益等面向，牽一髮而動全身，影響至深且鉅，感謝部擬議提出近程及中程作為，期盼能通盤研議俸表結構，以建構我國公平合理的俸給制度。

周委員蓮香：1. 各機關公務人員人力與職務架構理應為三角形，惟本報告所呈現公務人力圖表為中廣形，請教實務上，基層公務人力是否足夠？是否透過約聘僱方式補充人力？請部說明。2. 若以中廣形的公務人力結構來看，陞遷較不順暢之處主要集中於委任第五職等、薦任第七職等與第九職等，並以薦任第七職等最為嚴重，個人建議或可就此職等設置更多俸級，以利留才及維持士氣。3. 據部簡報第 15 頁，有關

中央及地方職務最高列等分布情形，其中委任第四職等似無統計數據，其是否正確，請部確認。4. 據部書面資料第 17 頁，有關地方已敘現審定職等最高俸級之公務人員於該職等停留年數平均數與晉敘空間，在委任第五職等、薦任第七職等及第九職等似仍有晉敘空間，似乎顯示未有陞遷壓力，與上述第 2 點情形相反，是否已晉敘至最高俸級者，因個人生涯規劃申請提早退休，以致實際陞遷不順暢情形未如分析明顯？建議或可針對上開職等的陞遷情形進行更細緻分析，並進行面談，以實際掌握公務人員的陞遷狀況及其心聲。

院長意見：感謝部報告公務人員俸表結構合宜性的研析，並由部內同仁透過大數據自行分析 111 年初在職簡薦委任(派)公務人員的銓敘，以及最近 10 年退休的簡薦委任(派)公務人員退休官職等俸級，以瞭解現行公務人員俸表的實際運作情形，可說是本院建立考銓資料庫重要的起身炮。本研析報告或可適時在適當場域對外發表，並持續關注公務人員銓敘等相關情形，以作為未來研議公務人員俸表的重要參考。

周部長志宏、林次長文燦、陳司長美江補充報告：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(無)

參、臨時動議

一、周召集人弘憲提：審查銓敘部議復行政院主計總處編制表，並自民國 111 年 6 月 16 日生效一案報告，請討論。

決議：1. 照審查會決議通過。

2. 會議紀錄同時確定。

二、考選部商同典試委員長提：111 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。

三、考選部商同典試委員長提：111 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第 4 次增聘閱卷委員、口試委員 2 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 20 分

主 席 黃 榮 村