

## 考試院第 13 屆第 80 次會議紀錄

時 間：中華民國 111 年 3 月 31 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 周蓮香 楊雅惠 姚立德 陳錦生  
何怡澄 伊萬·納威 王秀紅 陳慈陽 吳新興  
許舒翔

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 曾慧敏 林文燦 呂建德  
張秋元

出席者：周志宏公假 郝培芝公假  
請 假

列席者：朱楠賢休假  
請 假

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 79 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

(一) 第 76 次會議，周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案、公務人員退休資遣撫卹法第 93 條、第 95 條修正草案及公教人員保險法部分條文修正草案等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，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 111 年 3 月 18 日函請立法院審議，並函知銓敘部。

決定：洽悉。

(二) 第 77 次會議，考選部函陳公務人員高等考試二級考試規則第 7 條、第 11 條及第 2 條附表一、第 4 條附表二修正草案一案，經決議：「照部擬及院一組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 111 年 3 月 21 日修正發布，並函請

立法院查照，另函復考選部。

決定：洽悉。

### 三、書面報告

(一) 本院編研室案陳本院 110 年度委託研究專題「建構多合一法律專業資格考試之研究」及「推動雙語國家政策於公務人員訓練之英語力培訓策略」報告一案，報請查照。

決定：准予核備。

(二) 考選部函陳 110 年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員、國家安全局國家安全情報人員考試及 110 年特種考試交通事業鐵路人員、退除役軍人轉任公務人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

陳委員錦生：1. 本考試係警察人員、一般警察人員、國安人員、鐵路人員、退除役軍人轉任公務人員等 5 種考試合併辦理，報考人數 31,888 人，規模僅次高普考及地方特考，為第三大國家考試。本考試因受疫情影響，自 110 年 3 月報名至今年 2 月 16 日榜示為止，考試辦理期間將近一年，在此特別感謝各典試委員及考選部試務工作人員的辛勞。2. 本考試辦理期間，曾有應考人質疑其他應考人以行動電話傳遞試題之情形，由警察機關協助檢視應考人行動電話，經證實並無該等舞弊情事。此外，入闈期間闈場工作人員罹患急性盲腸炎，嗣經送萬芳醫院急診，並由考選部政風室派員隨行，以確保闈場機密。建議本院與萬芳醫院建立合作關係，俾利因應未來國家考試可能突發之臨時狀況。

決定：准予核備。

(三) 考選部函陳 110 年專門職業及技術人員高等考試律師考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

何委員怡澄：1. 本次考試受疫情與颱風影響，先後延期兩次，第一試原訂去年 8 月 7 日舉辦，因疫情關係延後至 9 月 12 日，惟當日又受颱風影響，考量安全問題，經部研議後，由於去年各項國家考試受疫情影響，多項考試延至下半年度舉行，造成下半年幾乎每個週末均有國家考試，爰考試日期重新選定在 10 月 24 日舉行。第二試則於 12 月 25 日至 26

日舉行，考試辦理完畢後，閱卷期間適逢學期結束與年假，感謝所有閱卷委員與試務人員的協助，讓試務工作均能如期完成。2. 本次考試係自 107 年律師考試增訂 400 分及格標準以來，及格率最高的一次，及格率 10.32%，並無任何一位考生未達 400 分門檻，此結果在法律相關科系學生間引發討論，備受關注，錄取門檻的設定確實影響應考人對核心科目的重視程度與專業水準。審酌律師考試訂定 400 分及格門檻，係希望應考人將考試準備重點聚焦於專業科目，並要求成績至少達到一定水準，就個人觀察，上開政策目標似已達成。本次考試及格率較往年提高之原因，可能也與考試延期，有更長的準備時間有關。3. 本次考試第一試的 300 題測驗題考生提出試題疑義者有 36 題，維持原答案者 34 題，一律給分 1 題，更正答案 1 題，總體而言，試題品質相當良好。再次感謝部專技司所有同仁與各科召集人、典試委員、審查委員與閱卷委員的協助，使考試辦理過程圓滿順利。

許部長舒翔補充報告：對陳委員錦生、何委員怡澄意見加以說明（略）。

決定：准予核備。

四、公務人員保障暨培訓委員會業務報告（呂副主任委員建德代為報告）：不適任公務人力汰離機制之分析-以考試錄取人員訓練為例

陳委員錦生：1. 國家考試錄取人員訓練制度向來評價極佳，惟近日媒體報導本院高前副院長永光媒體投書「國考有比廢考國文更重要的事」一文，提到公共行政學者常批評國家考試錄取人員訓練徒具形式，一般僅有因病或特殊事故退訓等才會訓練不及格，訓練通過率幾乎百分之百，使得訓練的重要性及意義降低，建議文官學院宜就上開投書內容進行了解，適時釐清或予以說明。2. 近 5 年因非成績事由汰離之受訓人員，有 11 位係因體格（身高）複檢不合格，惟其體格條件在應考時即應知悉，且短時間身高應不致有大幅變動。考量國家考試已獲錄取，後續因體格複檢不合格而廢止受訓資

格，就國家考試、訓練資源及應考人本身均極為可惜。建議會宜就訓練時無法通過體格複檢之責任歸屬加以探究。3. 有關性質特殊訓練係由各項特考之用人機關辦理，各項特考之「通識課程」內容，會否因性質不同而有差異？如外交人員「通識課程」是否包含國際禮儀、文化藝術修養及運動涵養等；警察人員則須含括人權及性平教育等。各項特考是否依人員性質規劃其所需要的通識課程？請會說明。

**周委員蓮香：**1. 本次簡報內容極佳，可藉以了解如何汰離不適任公務人員及相關嚴謹程序。依報告所示，近 5 年各項考試錄取人員訓練平均汰離率僅 2.08%，意即近 98% 考試錄取人員會通過訓練。又如報告說明，基礎訓練旨在培育新進公務人員熟悉基本公務流程及行政技術，其屬性並非以汰離不適任人員為主要目的，汰離不適任人員主要倚賴 4 個月至 2 年的實務訓練，由用人機關綜合考評受訓人員訓練期間表現，來主動汰離不適任人員，因此用人機關是否勇於淘汰不適任人員，極為重要。另一方面，保訓會積極協助各用人機關踐行正當法定程序，以及訓期中透過實地訪視等機制以保障受訓人員，是否要調整作法，使考試錄取人員訓練汰離率更為嚴格，值得審酌。2. 有關個人人格特質是否適任公務人員，心理測驗為非常重要之工具，倘若無法在公務人員考試階段採取心理測驗，建議可考量於訓練期間進行，藉以淘汰可能的不適任人員，提高汰離率，避免訓練汰離有流於機制的情形。3. 簡報第 40 頁近 5 年各項考試錄取人員訓練汰離率統計，平均汰離率 2.08%，惟以成績事由廢止受訓資格之 82 件計算，實際汰離率僅 0.1165%，通過率幾乎可謂 100%，建議會研議訓練成績增加性向測驗之可行性，以提高訓練汰離率，落實嚴謹考核與淘汰機制。

**姚委員立德：**1. 過去個人擔任典試委員時，曾聽聞陪同巡視考區之地方政府副市長表示，機關有一實施實務訓練之初任公務人員案例，因渠有推諉業務、執行成效不佳之情形，機關

雖考慮將其汰離，惟機關最終仍讓該受訓人員通過實務訓練考核，其理由為機關倘決定將該受訓人員汰除，後續會將進行繁冗的核處過程，因此最終才會決定將該員留任。鑑於上開實務案例，據報告指出，會訂有公務人員考試錄取人員實務訓練成績考核作業手冊，作為機關成績考評與汰離不適任人員之依據。惟從本次報告相關數據觀之，會於核處機關汰離不適任人員案件，相當嚴謹、完備，建議會應提供更多輔導措施協助機關辦理實務訓練之考核與汰離不適任人員，如會已仿照大學納入預警機制，提醒不適任人員應積極努力培養業務所需之專業職能，建議亦應提供用人機關了解更多汰離程序中須注意的細節與作法，俾使機關在決定汰離不適任人員時，相關輔導程序與事證之蒐集能更加完善且合法。2. 簡報第 39 頁有關近 5 年受訓人員汰離率統計及提起救濟情形，係依考試別表列訓練汰離率最高的前 5 名，其中非成績事由廢止受訓資格者計 82 件，惟對照第 40 頁，近 5 年所有非成績事由廢止受訓資格案件總計達 1,379 件，兩者有一定的數量落差，爰本報告彙整汰離率最高之前 5 名與所有非成績事由廢止案件，兩者之分類依據與數據分析之意涵各為何？請會說明。3. 簡報第 37 頁有關用人機關報送成績事由汰離案件核處一覽表顯示，用人機關報送之汰離案件總數 95 件，經會核處後，13 件經退還機關重新評定或經延長訓練後，用人機關再予評定成績為及格，是否係因會核處後，方使用人機關變更汰離決定？請會說明。

**楊委員雅惠：**1. 近 5 年各項考試錄取人員訓練汰離率平均為 2.08%，因成績事由汰離之受訓人員 82 人，因非成績事由汰離之受訓人員 1,379 人，顯示已通過國家考試嚴格篩選的錄取人員，就成績面向並無太大問題，主要係因非成績事由汰離。過去個人曾建議會於訓練過程中，嘗試導入性向測驗的相關工具與方法，藉以研究適合於各階段公務人員的性向測驗，未諳目前會研究進度如何？有無進一步分析資料供參？

2. 近 5 年用人機關報送汰離案件，經會核處後，部分係退還機關重新評定成績或准予延長訓練，未來倘擴大用人機關參與程度，汰離比率會否因此提高？退還重新評定或延長訓練後，再經用人機關評定為成績及格之案例，係受訓人員訓練表現確有改進？抑或用人機關礙於程序繁複而傾向簡易處理？建議相關資料可提供檢討及精進汰離機制。

3. 性質特殊訓練由各項特考之用人機關辦理，訓期達 4 個月至 2 年，訓練期間年資計算、待遇及得否參加公保等，請予以說明。

**王委員秀紅：**1. 會依據公務人員考試錄取人員訓練辦法，報告考試錄取人員訓練期間之汰離機制。就公務人員考試錄取的整體流程而言，會與用人機關於訓練期間，扮演分辨初任公務人員適任與否的守門員，對於政府人力結構與施政效能，是很重要的篩選機制。會依近 5 年訓練資格廢止案件，按成績事由及非成績事由彙整分類，並進行個案分析，有助於委員對訓練業務與汰離態樣的全盤了解。因成績事由之汰離比率，占整體汰離案件 5.6%，非成績事由占 94.4%；就廢止案件的性質而言，非成績事由汰離案件之作成相較於成績事由應更為困難，因成績事由的汰離依據較為具體、明確，顯示受訓人員訓練成績及格應不算困難。

2. 依錄取人員訓練辦法第 32 條第 1 項規定，受訓人員於實務訓練期間，各用人機關（構）學校，應指派專人輔導。因實務訓練期間有 4 個月至 2 年的差別，惟就人力培訓均屬長期的訓練並可就近觀察其人格特質，用人機關理應指派適當的輔導員協助新進人員熟悉業務，學習相關所需職能。就規定與機制而言，尚屬完備，惟機關進行實務訓練時，能否就受訓人員個人特質及機關需求提供適當輔導，則需再進一步了解方能掌握。一般用人機關的輔導員多為主管或資深人員，然輔導員是否熱誠、有耐心培訓新進人員，將影響該受訓人員對於公職的認識及日後擔任公僕的心態，因此針對實務訓練過程中輔導員之選任與培訓，建議會應特別關注，由報告個案說明亦可發現

，有些汰離案件之所以出現瑕疵，亦與機關未能妥善輔導受訓人員有關，建議會應再深入了解並強化相關輔導機制。3. 依錄取人員訓練辦法第 39 條與第 40 條規定，受訓人員經實務訓練機關評定成績不及格時，會應派員前往實務訓練機關調閱相關文件與訪談相關人員，此賦予會很重要的權力與責任。會指派訪視人員係如何選任？實地訪視過程有無遭遇困難？機關配合度如何？4. 報告提及，非成績事由汰離案件中，有些係因受訓人員不願留下成績不及格紀錄，因而選擇自願中途離訓。所謂成績紀錄做成之時間點為何？何時申請離訓方不致留下相關紀錄？成績不及格紀錄的做成，對於日後欲擔任公務人員有無影響？申請自願離訓的機制為何？請會補充說明。

**伊萬·納威委員：**1. 本報告所稱「汰離」應為淘汰及離訓的簡稱，係透過用人機關客觀考核機制，淘汰不適任公務人員，惟因個人生涯規劃、家庭因素等事由，於訓期中主動中途離訓，會將其歸屬為不適任公務人員汰離之範疇，是否妥適？請會審酌。2. 依公務人員考試錄取人員訓練辦法規定，用人機關以成績事由函報廢止受訓資格時，保訓會於成績核定前派員前往訪談當事人及用人機關相關人員，並調閱相關文件，此最後把關機制極佳。惟從相關案例觀察，多數顯示用人機關在考核成績或處理作業程序出現瑕疵；輔導員也未盡輔導之責，而影響受訓人的考核成績。因此用人機關及輔導員至關重要，請保訓會在這二方面的制度、程序規劃上應更為周詳。實務上機關大多指派主管擔任輔導員，然須審酌主管是否適合擔任輔導員，是否有耐心關懷公務同仁，建議會須注意用人機關及輔導員機制，俾確實落實輔導作為及相關考評程序。3. 會去年曾於院會報告公務人員考試錄取人員訓練考核辦理情形，並分析近 3 年（107 年至 110 年 6 月 30 日）核定廢止受訓資格情形，本次報告較過去更為完整，惟近 5 年因非成績事由汰離最大宗的「訓練期間中途離訓」仍缺

乏細緻分析，建議此分析資料可提供考選部規劃國家考試宣導之用，以降低潛在不適任人員報考國家考試的機率。4. 有關會核定退還機關重新評定成績或准予延長訓練後，用人機關是否仍指派相同輔導員帶領受訓人員？倘仍由原輔導員指導，恐影響受訓人員的心理狀態，建請會留意關心。5. 書面報告第 14 頁近 5 年各項考試錄取人員訓練汰離率一覽表，係以考試別分析汰離率，相較去年報告以身心障礙人員及警察人員等訓練種類分析近 3 年各項考試錄取人員訓練汰離率，個人從中推估係 2017 年及 2021 年下半年有 4 名原民特考及格人員因非成績事由廢止受訓資格，建請會提供相關內容供參。

**何委員怡澄：**有關不適任公務人員的汰離機制，依報告資料所示，近 5 年因非成績事由汰離人數 1,379 人，惟報告多針對體格複檢不合格或行為失當等事由進行討論，就訓練期間中途離訓之 1,350 人，未有相關說明與探討。按簡報第 38 頁所載，該表自願中途離訓者不含「復應其他考試錄取」之人數，意即因錄取其他國家考試者，已排除於 1,350 位自願中途離訓的人員之外。本次報告僅指出中途離訓人員係因志趣不合、另有生涯規劃、家庭因素與其他個人事由等因素而自願放棄受訓資格。審酌高普考試屬任用考試，錄取者均為擇優錄取，並無備取機制，因此部分受訓人員因志趣不合或家庭因素而申請離訓，對於用人機關的人力甄補恐滋生困擾，亦形成國家資源的浪費。近來考選部邀請各考試委員至各大專院校宣導國家考試，鑑於上開部分錄取人員有自願離訓的情形，倘能在宣導過程中將相關離訓原因，或志趣不合的具體情形轉達給有興趣報考國家考試的學生了解，使其能重新思考個人特質是否適合擔任公務人員，或可避免類此因志趣不合而自願離訓的情形一再發生。綜上，建議會針對中途離訓的相關原因再進一步彙整分析，提供考選部作為宣導國家考試、了解公務體系工作內涵的情境資料，俾利委員於宣導

時對學子提出更深入的建議。

**呂副主任委員建德、梁處長元本補充報告：**對各委員意見加以說明（略）。

**院長意見：**本院為加強用人機關參與，劉秘書長已偕同相關部會及機關研商用人機關參與選才機制。考量公務人員考試錄取人員訓練辦法係由本院會同行政院定之，有關公務人力汰離議題，涉及層面甚廣，宜併同納入用人機關參與選才機制審慎研議，俾期周妥。

**決定：**洽悉。

## 五、臨時報告

(一) **考選部報告(許部長舒翔報告)：**鈞院人員拜會國軍退除役官兵輔導委員會進行意見交流

**吳委員新興：**個人與陳委員錦生均曾擔任國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及特種考試退除役軍人轉任公務人員考試典試委員長，由於報考人數並不踴躍，很多缺額待補實，而其他部會提報職缺之意願亦不高，因受現行制度限制，致政府規劃照顧退除役軍人轉任公職的政策推展有所窒礙。再者，個人接獲反映現行退除役軍人轉任公務人員考試有很多可改進之處。鑑於院長鼓勵本院委員主動走出去，了解文官制度之實務運作問題，爰個人偕同陳委員及考選部主動拜會退輔會，馮主委世寬深表歡迎並認為西方國家對於軍人的敬重，我國亦當如是。個人在此感謝許部長、顏司長及劉司長主動提出新的改革構想，如考試科目調整、口試成績計算比例等，均為考選部權責即可辦理。在此感謝考選部的全力配合。至於下一階段，則應鼓勵國防部即將退除役的軍官踴躍報考退除役軍人轉任公務人員考試。

**劉秘書長建忻補充報告：**對吳委員新興意見加以說明（略）。

**決定：**洽悉。

(二) **劉秘書長建忻口頭報告**

1. 本院因應憲法法庭審議公務人員考績法規定年終考績丁等

予以免職，是否抵觸憲法第 77 條以司法院為最高懲戒機關之意旨，以及警察人員人事條例免職規定與一般公務人員不同，是否違反憲法平等原則等二案辦理情形。

2. 有關立法院司法及法制委員會審議公務人員保障法第 23 條、第 104 條修正草案，以及公務員服務法修正草案情形。

決定：洽悉。

貳、討論事項（無）

參、臨時動議

銓敘部函陳公務人員所領月退休金，遺族所領月撫卹金(年撫卹金)或遺屬年金(月撫慰金)給付金額之調整方案一案，請討論。

決議：1. 照部擬意見通過，並會同行政院核定公告。  
2. 會議紀錄同時確定。

散會：11 時 40 分

主席 黃 榮 村