

考試院第 13 屆第 82 次會議紀錄

時 間：中華民國 111 年 4 月 14 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 周蓮香 姚立德 王秀紅
伊萬·納威 陳錦生 何怡澄 陳慈陽 楊雅惠
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 張秋元

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 81 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 79 次會議，銓敘部議復關於行政院函送司法院擬具之法官法部分條文修正草案，請本院同意會銜一案，經決議：「照部擬及本院第二組意見通過，同意會銜。」紀錄在卷。業於中華民國 111 年 4 月 1 日函送行政院會印並轉司法院用印發文，另函復銓敘部。

決定：洽悉。

三、書面報告（無）

四、銓敘部業務報告（周部長志宏報告）

（一）公務人員陞遷法修法規劃方向

陳委員錦生：1. 有關公務人員陞遷相關規範，主管希望適才適所，同仁則期待規定公平，如何衡平地拔擢人才，確為一門藝術。2. 依報告所示，部規劃增訂內部一級單位簡任副主管為免經甄審(選)職務，然因機關一級單位簡任副主管仍為常任職務，且職缺極少，免經甄審(選)會否侵害下一任主管權益？須加以考量。3. 有關明定外補甄選及評比方式，由各機

關自訂比重，恐有造成落差過大之情形，爰建議參考教授升等制度，規定甄選外聘委員比例，以提高甄選公平性，並杜悠悠之口。4. 有關放寬指名對調規定，得採 2 人以上同時調動方式辦理部分，建議建置相關平台以協助媒合調動，如內政部消防署已建置「消防機關人員對調交流專區」，提供有意願參與對調交流者填寫服務單位、職級、三個志願及聯絡資訊等並自行相互聯繫，經雙方合意後分別向服務機關提出對調申請，誠為便利及媒合公務人員調動的好方式，可參考辦理。5. 據公務統計資料顯示，薦任第七職等與薦任第八職等公務人員比例約為 3：1，薦任公務人員與簡任公務人員比例約為 14：1，即約每 3 位薦任第七職等公務人員可陞任 1 位薦任第八職等公務人員，每 14 位薦任公務人員得陞任 1 位簡任公務人員，看似尚有陞遷簡任職等機會，惟多數簡任職缺集中於中央機關，地方機關職缺則甚少，形成中央與地方機關陞遷管道並不衡平之情形，個人贊同機關職缺採外補方式以提高陞遷彈性，惟甄選過程須公開透明，建議部研議建立中央與地方機關人才交流機制。6. 呼應姚委員立德有關彈性調整科長職務之意見，部可參考學校教授與系主任相同職等之作法，讓科長職務與科員列相同職等，僅多一項主管加給，或採取科長固定任期制度，以有助於解決機關用人困境，建議部可朝此方向研究改進。

陳委員慈陽：日前部就職務列等之相關規範進行調整，本次則提出公務人員陞遷法之修法規劃，就改革公務人員人事制度而言，已逐步進入深水區。謹提 2 點意見供參：1. 機關首長人事權之行使，涉及行政機關效能之發揮，與完成為民服務任務有高度關聯，屬串連機關行政運作之關鍵核心。對此，本席認為可朝放寬相關規定的方向整體規劃。於修法上，建議區分兩個面向分別辦理：(1)民選首長部分，民選首長需面對任期考驗與政見落實等壓力，在政策執行的過程中，需有與其理念相近的人員協助，從而衍生人事任用上的需求。

惟現行制度運作下，時有遭遇編制員額或職務列等問題，亦即人事甄補須符合行政流程相關規定，以及有無足夠員額可供人力調配等。此均與公務人員陞遷、員額編制不足等整體人事制度之規劃有關，因人員調動與任用等實務運作問題錯綜複雜，建議部修法時可再深入理解。為使民選首長能有效地回應選民壓力，建議針對民選首長的用人權，可賦予更多的放寬或彈性。當然在放寬同時，也應考量公平性，使首長人事權之發展，在同仁權益與行政效率間取得衡平。(2)一般行政機關首長部分，雖無直接的選民壓力，亦面臨政務官人事調動的問題，也有業務推動與拓展等考量，此時仍會透過外補方式，尋求信任度與工作契合度更符合首長需求之人員，惟辦理外補時仍須遵守公務人員甄審機制，亦需面對公正性、同仁權益等問題。在人力需求上，本院人事政策尚希望用人機關有更多參與，則其內在邏輯便是肯認機關在人才甄選上有其獨特觀點與實務考量，且人力運用終將回歸用人機關。2. 綜上，有關陞遷法修正，建議部應與人員編制與職務列等作通盤性考量，本次修法規劃雖有請用人機關表示意見，惟因機關間之業務性質各有不同，實際用人情形與需求並非法制機關容易了解。爰有關人事法制之建構或改革，應在公平性與保障公務人員權益上，朝放寬規定的方向規劃，俾使機關用人能更符合實務需求。

吳委員新興：1. 個人對本次部擬修法方向大致贊同，謹提以下意見供參：(1)簡報第 13 至 14 頁有關擴大甄選人才管道，新增本機關及本機關以外人員得同時參加陞遷之規定，經部函詢中央暨地方各主管機關意見，認為妥適及不妥適者各半，部分機關亦認為開放對機關業務較不熟稔的外部人員同時參加陞遷，恐衝擊機關內部同仁士氣，爰建議本項擬議部應妥慎處理，俟時機成熟後再予修正。(2)有關落實功績制原則，刪除任現職不滿 1 年不得陞任之規定，任現職不滿 1 年是否包含從外機關商調者？倘由外機關任現職未滿 1 年

即可參加陞遷，恐生人事紛爭；若從機關內其他單位任現職未滿1年，因在同機關仍可了解其工作表現，較無爭議。(3)有關放寬指名對調規定，得採2人以上同時調動方式辦理，此賦予機關較大的用人彈性，並適度回應公務人員兼顧家庭之訴求，應屬可行。(4)有關非自願高階低派得免經甄審(選)回任等規定，各機關意見多表同意，放寬規定應屬妥適，惟當初非自願高階低派人員薪俸是否不受影響？(5)有關增訂內部一級單位簡任副主管為免經甄審(選)職務，部就該等職務有無設定客觀條件？如須否曾任組長或科長等主管職務，以避免未具該等歷練而陞任簡任副主管致引發爭議。(6)有關語言能力納入陞任評分部分，行政院及所屬機關已將語言能力納入陞任評分之當然選項，以僑務委員會為例，業將語言能力比重列為5%。建議由各機關視擬任職務所需，審酌決定評核受考人語言能力之比例。

2. 補充說明有關不適任之主管或副主管，機關首長自得依相關規定調整為非主管職務，再作適當處理。另有關雙語國家政策，宜由制度面落實，以提升公務人員英語能力，如考績及陞遷時，增加對英語能力的要求及將英語檢定等列入分數評比，方為真正建立雙語文化制度。

王委員秀紅：1. 部本次報告有關公務人員陞遷法修法規劃方向，其規劃內容有五大議題，方向能與時俱進，值得肯定，惟實務運作所涉面向錯綜複雜。各機關因業務屬性與需求不同，雖定有單一的陞遷法規定，實務上亦衍生出不同的陞任與遷調機制。2. 本次啟動修法的主因，係過去曾3度函請立法院審議，因立法委員屆期不續審致未能推動改革，本次部主動函詢機關意見，並依近來的環境變動提出修法規劃，個人表示肯定。3. 陞遷法之法制規範與實務運作，涉及公務人員權益與行政效率間的衡平，以及用人彈性與甄審公平性等議題。有關用人彈性關乎首長對於機關人力之運用，有其適才適所的考量；陞任、遷調的公平性則為同仁所關注。爰各面

向間的衡平性考量，向為本院修法時的主要關懷與主張，每次提出修法版本，各界均有不同的建議與期待。個人認為倘修法朝多數期待的方向進行調整，整體而言仍屬良善的改革，建議應持續努力。4. 本次部事先徵詢各機關意見，提出陞遷法未來修法方向的整體規劃，建議日後推動修法時亦應陸續制定相關配套措施，如內部一級單位簡任副主管如免經甄審，應有明確且公開的機制，以杜絕外界對人員任用公平性的質疑。5. 本次修法規劃方向，有關增加機關用人彈性，放寬免經甄審（選）規定，因屬提高主管用人彈性，機關回函意見有高達 8 成認為妥適；落實功績制原則，刪除任現職不滿 1 年不得陞任之規定，以及配合雙語國家政策，語言能力納入陞任評分部分，機關則各有意見，妥適與不妥適之比率各半；至於擴大甄選人才管道，新增本機關及本機關以外人員得同時參加陞遷之規定，不妥適比率相對較高。因此，除彈性用人以外，其餘部分建議部應再審慎規劃。6. 研議修正草案時，鑑於中央與地方機關之業務性質與用人需求不同，建議將中央機關與地方機關的意見分別呈現。7. 個人支持將語言能力納入陞任評分。英語屬國際語言且雙語政策屬國家重要政策，以個人經驗為例，各大學常有與外籍生溝通的需要，各單位均需有具備英語能力的同仁，對此，學校會透過增加津貼的方式鼓勵同仁學習英語。建議類似機制應可導入陞遷制度作為評分項目，成為提升同仁外語能力之誘因，促使公務人員有意願強化英語能力。

楊委員雅惠：贊同公務人員陞遷制度朝彈性發展之方向，惟仍有部分實務問題須予正視。1. 本次部函詢中央暨地方各主管機關人事機構意見，各機關意見係如何產生？倘均由主管反映意見，可預期提供之意見朝放寬方向，惟同仁意見恐難以呈現，若僅有主管意見，未來實務執行會否產生問題？值得探究。2. 有關增訂內部一級單位簡任副主管為免經甄審（選）職務，倘簡任副主管職務非隨主管職務異動，其免經甄審

(選)恐滋生用人爭議。3. 有關新增本機關及本機關以外人員得同時參加陞遷之規定，經調查機關其他意見中尚有 7 個機關有相關意見或顧慮，如加上認為不妥適的 39 個機關即超過半數，顯示本議題並非多數贊同，建議部須留意各機關意見之呈現方式。4. 有關語言能力納入陞任評分部分，行政院人事行政總處回復時表示，擬議將語言能力項目改列為非當然選項，由各機關視擬任職務所需之基本專業知識與技能，審酌決定是否須評核受考人之語言能力，建議部檢視實務上會否有類此執行層面的問題。5. 陞遷法修正草案於 99 年、101 年及 105 年 3 度函請立法院審議，惟均未能於當屆立法委員任期屆滿前完成修法，上開修法歷程係未能進入審查會審查？抑或立法委員對修正草案內容有所質疑？請部說明。

姚委員立德：1. 依個人經驗，公務人員陞任與遷調，在基層主管部分，尤其是科長層級，常面臨可否汰換的問題。依規定雖可辦理人員調動，惟實務上除非該員真有重大缺失，否則辦理職務調整實有其困難，進而無法使真正合適或有潛力人員歷練科長。此外，調動高階公務人員，司長層級尚有參事職務可供調控，惟基層主管職務則無調整空間，使得機關之整體人力運用與調度受限。上開實務困境與陞遷法規定及實務運作方式有關，建議機關人員之職務調控亦應納入陞遷法併同研議，包含設置一定比例的非主管職缺，作為機關科長職務的調整之用，俾利更適任者能歷練科長職務，雖將增加部分人事成本，應不致過多，卻可提供機關在用人上更多的彈性空間。2. 有關擴大甄選人才管道部分，現行制度係區分為內陞與外補，由機關主管擇一方式辦理，機關本可依其需求審視該職缺以何種方式甄補人力較為合適，再據以辦理內陞或外補，實務上應不致有窒礙難行之處。3. 有關落實功績制原則，刪除任現職不滿 1 年不得陞任之規定，個人並不反對，惟應增訂配套措施，如應在原單位已有一定的服務年資

等條件，以避免有外部空降至機關陞遷的質疑。4. 有關增訂內部一級單位簡任副主管為免經甄審（選）職務，個人並不贊成，因一級單位簡任副主管屬高階職務，如開放由首長不經甄審方式任用，則部分編制員額較少或職務列等較低之機關，恐將影響同仁陞遷，亦會造成陞遷須仰賴首長的關愛眼神，易影響同仁士氣。萬一將來該簡任副主管表現不佳，或無法與未來首長在業務上配合，簡任副主管未必有職務調整空間，進而引起其他同仁陞遷上的困難，建議應審慎研議。

何委員怡澄：1. 部規劃有關本機關職務出缺得由機關內外人員同時參加陞遷部分，因現行內陞或外補擇一方式辦理程序，僅係職缺遞補時程較長，尚無窒礙難行之處，中央暨地方各主管機關人事機構回復意見時並無強烈修法要求，爰本項修正規劃建議可先緩議。2. 有關放寬指名對調與非自願高階低派得免經甄審（選）回任等規定，經調查機關意見多認為妥適，建議可列為陞遷法優先修正項目，就該等放寬陞遷及調動彈性作法先行修法，儘快解決用人機關運作問題。3. 陞遷法修正草案曾於 99 年、101 年及 105 年 3 度函請立法院審議，惟均未能於當屆立法委員任期屆滿前完成修法，建議部就本次規劃修正內容具較高共識部分，擬具修正草案報送本院討論後送立法院審議，俾利陞遷法之改革。4. 本次部函詢中央暨地方各主管機關人事機構意見，係由人事主管？抑或單位主管回復？兩者意見應有所落差，建議部適時再次函詢修法意見。

伊萬·納威委員：1. 公務人員陞遷法於 2000 年制定，施行迄今已有 20 餘年，期間有關政府治理與公務人員人事法制已有相當程度之改變，因此有關陞遷法之檢討與修正，有其必要性。2. 部本次報告提出五大修法規劃方向，其與 2010 年、2012 年及 2016 年之修法版本有何不同？距上次提出陞遷法修正草案已有 6 年，於此期間有關公務人員陞遷制度之運作有無遭遇窒礙難行之處？有無再與立法委員就修法方

向做意見溝通？請部說明。3. 書面資料第 13 頁，中央暨地方各主管機關就公務人員陞遷法修法方向意見彙整，中央機關與地方機關回復之妥適、不妥適與其他意見比率，以及差異之處分別為何？請部說明。4. 部於 2017 年時曾針對 103 年至 105 年女性公務人員簡任官等甄補情形，以及本院第 12 屆第 205 次會議就陞遷法改革方向，向院會提出報告，包含促進高階文官陞遷性別平等之提案，上開報告結論，均提及女性簡任官等比率遠低於男性，男女比率約為 7:3。未諳目前有關女性公務人員陞任簡任官等情形有無改善？本次報告未提及相關性別平等情形，請部補充說明。5. 有關語言能力是否納入評分項目部分，其議題設定為配合雙語國家政策，惟其內涵包括本國語言。所謂雙語國家政策目標應為提升國人之英語能力，此部分應予敘明釐清。另個人認同語言能力納入陞任評分標準之一，惟建議依各機關業務屬性與需要，保留彈性。6. 陞遷法在法制面與實務運作上有其困難，實有檢討改進之必要。個人期許部在過去提出之修正草案版本的基礎上，依據當今環境變遷與用人機關意見持續研議修法，勿因立法院有屆期不續審的問題就減緩改革腳步。

周委員蓮香：單位主管肩負業務開展及推動成敗之責，極需同心的部屬協助，陞遷法是在主管權力彈性與部屬陞遷公平性的衡平考量下，促成機關績效表現之重要法規。以下就部研擬五大修法方向提出意見：1. 有關機關內外人員得同時參加陞遷、刪除任現職不滿 1 年不得陞任規定、增訂內部一級單位簡任副主管為免經甄審(選)職務等三項修法規劃方向，建議須特別注意，尤其前二項經調查機關意見認為妥適、極不妥適之意見差距不大，爰研修時需格外小心。2. 倘放寬機關內外人員得同時參加陞遷，建議可臚列外補人員經歷資格條件，以具本機關或相關業務經驗者為佳，如分數相同時，則以內部人員優先陞遷。至於刪除任現職不滿 1 年不得陞任規定，恐造成人員因歷練不足，易生人事紛爭。3. 增訂內部

一級單位簡任副主管為免經甄審(選)職務部分，以副主管職務確為襄助主管之重要職務，此用人彈性或屬必要，惟為減少用人爭議，建議可透過候選之簡任副主管以演講方式獲取認同，或由部屬投票表達意見，協助主管遴選人才。

周部長志宏、陳司長美江補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：公務人員陞遷與考績息息相關，為提升政府效能的重要環節。有關陞遷法修法的規劃方向，部應設計一個具合理性的目標，中央機關大多重視政策的連續性及穩定性，本院立場則需顧及制度的穩定性，在兼顧彈性之餘，作整體性衡平考量。另可透過集體決策機制，不使單一主管自行決定人員陞遷，亦可納入研議。

決定：洽悉。

(二) 公共服務日之設立及推動辦理情形

王委員秀紅：公共服務日當初設立之立意，係為凝聚公務人員歸屬感並增進其榮譽感，提升士氣，倘以一日的紀念及活動要達成，恐有困難。建議應內化各機關公務人員的榮譽感，由機關自行辦理活動。現行藉由模範公務人員及傑出貢獻獎得獎者之事跡宣揚，強化社會各界對公務人員的理解與肯定，應屬足矣。爰個人贊同甲案，由各機關自行以不同形式辦理。

陳委員錦生：建議考選部可藉由向各大專院校宣導國家考試或辦理預備文官團之機會，讓年輕學子體認公共服務的重要性。

周委員蓮香：1. 個人贊同採甲案。2. 「公共服務日」似僅限那一天辦活動，除非當天如同勞工節放假1日，否則外界根本無感，形同虛設。如果要辦理，建議可將「公共服務日」改為「公共服務週」，在該週各單位可辦理表揚模範公務人員，本院則舉行盛大的傑出貢獻獎活動，讓民眾感受到「公共服務週」活動豐富，使媒體效果更強化。

吳委員新興：公務人員每天都在為民服務，為社會貢獻，實務

上已將「公共服務日」落實推動為「公共服務年」，似無必要限定一日辦理活動，爰贊同甲案。

伊萬·納威委員：檢視公共服務日之發展歷程，初始係由前任考試委員在院會臨時報告提出。目前推動似有無力之感，未能將原立意予以落實，爰贊同採甲案。

楊委員雅惠：公共服務日係由第11屆委員所提出。過去本院曾在每年的父親節(8月8日)前後辦理家庭日，讓同仁攜帶家眷，藉以了解其工作內涵。公共服務日的意涵亦具有使外界知悉機關業務之功能，其辦理形式究應如何較為恰切，值得審酌。

姚委員立德：公共服務做的最好的，應屬教育部所屬各級學校，公共服務已然形成升學必備資料之一，非常普遍，無論中央或地方機關創造很多讓學生參加公共服務的機會，個人贊同甲案，惟建議將甲案內容改寫為「公共服務在相關單位的配合下，已蔚為風氣，達成公共服務日設立的政策目的，因此日後不再通函推動」，俾期周妥。

何委員怡澄：贊同甲案並呼應各委員意見，進入公部門服務即為公共服務，且因無法源依據及經費支應，建議不須再次強調，徒增承辦的公務人員更多不必要的工作及辛勞。

院長意見：1. 因疫情影響，全國性活動宜暫緩辦理，俟疫情穩定後再議。2. 公共服務日之設立原有其實質面意義，這幾年來公部門經由公務人員傑出貢獻獎選拔、各機關推選模範公務人員，本院提出許多有利公務人員的制度改革及修法，行政院亦辦理許多提升公務人員服務品質等相關作為，已使公共服務概念逐步內化於各機關平常業務執行中。本次報告可視為提升公共服務品質、實質履現公共服務日的成果報告，未來公共服務日應繼續內化於各機關業務內，不須再函請各主管機關推動。

決定：洽悉。

五、臨時報告

考選部報告(許部長舒翔報告)：111年4月11日立法院第10屆第5會期交通委員會第6次全體委員會議修正通過委員羅美玲等18人、委員洪孟楷等18人分別擬具之發展觀光條例第32條修正條文

楊委員雅惠：1. 有關導遊、領隊人員考試是否改由交通主管機關辦理，已討論多年，本次立法進度似較明確。本案決策雖非本院職權，惟仍建議考選部就相關議題進行後續探討，如對考選基金的影響等。2. 本次立法委員提案認為台灣推動新南向政策，需要多人加入協助行列，雖然不少新住民來自東南亞，而新住民通過導領國考之困難度高。由於新南向政策之推動為近幾年政策，導領人員需求相對較以往高，看來此為造成制度改變的重要因素之一。建議部再思考檢討相關問題。

陳委員錦生：現行導遊、領隊人員考試係委託本院辦理，考試及格人員需經過訓練，方得執業，該訓練尚涉及相關利害關係團體。有關導遊、領隊人員考試擬改由中央主管機關辦理，個人表示尊重。近幾年導遊、領隊人員考試因疫情因素，致報考人數越來越少，過去報考人數曾高達11萬8千多人，未來倘因報考人數激增而再次委託本院辦理時，本院是否同意接辦？值得審酌。

決定：洽悉。

貳、討論事項

考選部函請舉辦111年專門職業及技術人員高等考試會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試，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

周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳有關職務列等表之屬性變更

為法規命令後，現行對於各機關組織法規，因其機關名稱、職稱或列等未在職務列等表規定者，同意先予暫列之處理方式得否繼續維持，以及其法源依據之擬案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

散會：11時40分

主 席 黃 榮 村