

考試院第 13 屆第 89 次會議紀錄

時 間：中華民國 111 年 6 月 2 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 王秀紅 何怡澄
陳錦生 吳新興 伊萬·納威 姚立德 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

出席者：陳慈陽
請 假：陳慈陽

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：藍慶煌

壹、頒發獎章

考選部函請頒發曾常務次長慧敏功績獎章及服務獎章一案，報請查照。

院長講話：今天很榮幸頒發曾常務次長慧敏一等功績獎章及特等服務獎章，感謝其在考選部任職期間推動多項考選業務，成果相當豐碩。曾次長從民國 71 年經由國家考試分發至考選部，歷任該部重要職務，服務公職逾 40 年，擔任常務次長 12 年期間，襄助政務首長推動政策及處理部務，無論是研修重要考選法制、持續精進題庫建置及發展、因應疫情發展研擬周妥防疫措施、督導規劃興建國家考試闈場及數位多功能考場、維護身心障礙應考人權益、確保考試申請案件公平公正審議等，均深受肯定，在此祝福曾次長退休生活愉快。

決定：洽悉。

貳、報告事項

一、宣讀本屆第 88 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

- (一) 第 86 次會議，銓敘部函陳公務人員請假規則第 3 條、第 11 條修正草案總說明暨條文對照表一案，經決議：「照部擬意見通過，並函請行政院會銜發布。」紀錄在卷。業於中華民國 111 年 5 月 23 日函請行政院會銜修正發布及函送立法院，另函知銓敘部。

決定：洽悉。

- (二) 第 86 次會議，考選部函陳公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則第 12 條及第 4 條附表四修正草案一案，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 5 月 23 日函請立法院查照，另函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

- (一) 總統民國 111 年 5 月 25 日令修正公布公務人員任用法部分條文一案，報請查照。

決定：洽悉。

- (二) 銓敘部函陳關於新北市政府消防局編制表修正，並溯自民國 111 年 1 月 30 日生效一案，報請查照。

決定：准予核備。

- (三) 考選部函請增列 111 年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員考試及 111 年特種考試交通事業鐵路人員考試需用名額 279 名一案，報請查照。

決定：准予增列。

四、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：110年銓敘統計年報提要報告

陳委員錦生：1. 我國公務人員人數自民國 84 年的 61 萬 8,170 人逐步精簡至 110 年的 36 萬 3,197 人，期間或因統計對象的調整、業務的資訊化、國營事業的民營化等因素所致。因公務人力逐步的精簡，相關應辦事務尚未減少，是否會間接造成許多公務人員超時上班的問題。2. 目前男女公務人員性別漸趨平衡，應屬正面發展，國家應協助公務人員能在兼顧

公務與育兒的平衡下，鼓勵公務人員多為生養育兒。3. 依行政院主計總處的統計資料，109 年全國 20 歲以上人口未婚比率，男性 33.7%，女性 27%，其中具專科以上學歷者，男性 38.7%，女性 41.5%。由於公務人員學歷多為大專以上，希望能有婚姻狀況的統計資料供參。4. 部簡報未提到公務人員的流動情形，建議增列。因透過機關用人商調(平調、升遷、降調)的比率，以及考試分發情形，據以檢視機關考試職缺提報、分發及流動性等問題，俾利相關機關參考。5. 現行職工及駐衛警察等人員適用勞動基準法，但約聘僱人員不適用該法，卻適用公務員服務法。此種特殊設計，請部與相關權責機關研究有無改善空間，並適時就約聘僱人員相關管理辦法進行報告。

周委員蓮香：1. 部簡報第 29 頁結論提及 30 至 59 歲橫跨 3 個 10 年，各年齡組占比均超過二成五，「配置相當」，惟其與簡報第 13 頁及第 17 頁採用的橫軸年距不同，易造成首次閱讀資料者產生混淆。2. 部簡報第 13 頁及第 17 頁呈現主題雖不同，前者為公務人員年齡結構，後者為年資結構，建議兩者應相互比較與討論。例如：考上高普考年齡約為 24 至 26 歲，年資 15 至 24 年者，可對應年齡層為 40 至 49 歲。3. 個人特別關切中壯年公務人員工作情緒與理想等課題，其中 40 至 49 歲公務人員為人類工作黃金顛峰期，101 年至 110 年 10 年來該年齡層公務人員占比是否有變化，建議部應適時分析其原因。4. 考量約聘僱人員工作表現普遍非常認真，建議部於適當時機會同相關權責機關研議改善其福利措施。

楊委員雅惠：1. 部就 101 年至 110 年全國公務人力變化情形進行報告，具有重要意義，可以觀察長期趨勢變化，例如公務人員年齡結構，101 年主要集中在 40 歲至 49 歲，110 年為 30 歲至 59 歲大致平均分配，此現象是否與國民平均餘命延長有關？或可進一步探究其原因。2. 個人曾建議比較公務人

員與一般人民的教育程度，部本日報告顯示公務人員平均教育程度較高，符合一般通念，畢竟報考國家考試有學歷要求並擇優錄取。3. 在年資結構部分，101年與110年有明顯不同，101年以服務20-24年者居多，110年則是20-24年為最少，反而是低於或高於此年資者均較多，是否意謂近年來國家考試錄取公務人員，傾向於在工作一段期間後想要轉換工作跑道；至於年資超過30年以上者，想再轉換生涯跑道者非常少。此與公務人員工作心態改變有關，未來或可進行研究。4. 其他公務人力的臨時人員與勞力派遣部分，10年來的變化情形，或可進行原因分析，並建議將約聘僱人員及公務人員離職率進行比較，以利未來相關政策討論。5. 另簡報呈現應注重清晰度與美觀性，其中清晰度尤為重要，本次簡報排版美觀，但部分內容不夠清晰，建請改進。

王委員秀紅：1. 公務人力數據若未深入分析及了解相關背景因素，恐各自會有不同的解讀，而依循證據所制定的公共政策（evidence-based policy）尤應探詢其形成的原因及數據背後代表的意義。由本次報告提供110年公務人力統計數據來看，公務人力似乎呈現下降，究係少子女化問題，或因公務人員國家考試錄取率低而影響報考意願，抑或機關考量人事成本而不釋放正式職缺等，凡此均值得深入研究探討。2. 全國公務人力包含公務人員與其他公務人力，總數約為58萬2千餘人，其他公務人力從事政府公共事務，其所衍生的相關課題，亦值得省思與探究。3. 以公立醫療機構為例，機構內的醫事人力組成，約聘僱人員甚或臨時人員占比相當高。值得關注的是，公立醫療機構為國家重要公共衛生政策的主要執行場域，業務涉及國民重大健康權益，惟約聘僱人員的薪資待遇與臨時人員的退休保障等，均與正式公務人員有差距，在同工不同酬的情況下，致使此類人力招募不穩定，抑或難以進用優秀的人員，此為公立醫療機構長年的困境與難題，近2年多對抗疫情期間，尤其是護理等醫事人力需求

更甚。因此，醫療機構的公務人力與約用人力問題更應該受到重視。4. 國內公立醫療機構隸屬於教育部、退輔會、衛福部與直轄市政府等，其中除少數標竿醫院約用人力在 50% 上下以外，大多 7 成為約用人員，甚有醫院高達 90% 以上，顯見正式公務人力嚴重偏低。然在公立醫療院所，部分業務僅得由正式人員辦理，但因正式人員不足，從而造成此類人員必須長時加班，導致有業務負荷太高及壓力過大的問題。5. 有關護理人員約聘僱問題，歷來向為本院所重視，本屆考試委員實地參訪時，曾安排與護理專業團體進行座談，其中重要議題包括改善護理人員約用比率；其次，本院國家人力資源論壇第 9 期，也曾以醫事人員公務人力發展為主題，探討公立醫院護理人力運作問題與改善等相關議題；此外，100 年 9 月 8 日第 11 屆第 153 次會議，銓敘部提出醫事人員任用相關問題研議情形的研究報告案，該研究案提出 7 項議題，其中包含醫事人員高資低用比率偏高，以及契約進用人員配置比例偏高等問題，而護理師高資低用的問題，在銓敘部及院多年的努力已逐漸解決，成效顯著；至於公立醫療機構契約進用人員配置比例偏高問題，建議部可再持續追蹤，並與行政院人事行政總處、公立醫療機構主管機關積極研議解決方案，以逐年改善醫療體系約用人員配置比率偏高的問題。

伊萬·納威委員：1. 感謝部提供我國公務人力統計相關數據，惟本次報告多僅呈現數據，而未再進一步分析探討歷年數據變動之原因，建議可將相關數據提供學者專家，形成學術研究見解或分析，俾使數據使用更有效益。2. 針對原住民族公務人員部分，簡報第 20、21 頁均有呈現相關圖表與數據，惟上開資料並未形諸文字納入書面資料，建議相關文字應併同納入。3. 我國人口數約 2 千 3 百萬人，原住民族人口數為 58 萬 758 人，約占全國總人口 2.49%。而全國公務人員人數為 36 萬 3 千人，原住民族公務人員為 6,797 人，僅占全

國公務人員 1.87%，此與原住民族占總人口的比率尚有落差。考量原住民族公務人員人數提升屬結構性問題，尚需教考訓用等各界協助與支持，個人建議部能與行政院人事行政總處，乃至教育部共同協助解決此原住民族公務人員比率問題。尤其是法官、檢察官人數僅個位數，甚至少於身心障礙公務人員。就此，考選部已成立考選小組，並邀請教育部共同參與，希望能在大專院校設立原住民族法律專班與研究所專班，以協助原住民族報考司法官，並且提升整體原住民族擔任公務人員的比率。

4. 本次報告顯示，全國公務人力尚包含其他公務人力，分為約聘僱、職工、駐衛警與臨時人員等 4 個類別，上開類別原住民族占比為何？請部提供統計資料供參。

5. 有關公營事業機構的公務人力部分，110 年人數減少 964 人，減少比率較行政機關為高，此外在考試任用方面，行政機關以考試任用者占 96.89%，而公營事業機構僅占 49.26%，部是否有進一步掌握公營事業機關公務人力變動原因？

6. 有關女性簡任官等比率部分，110 年為 38.13%，歷年雖呈現逐年成長的趨勢，但男女比率仍有差異，如何再進一步提升女性高階文官的比率，請部再與人事機關共同思考。

7. 有關身心障礙公務人員部分，近 10 年身心障礙者任公務人員年增率為 3.5%，其中以慢性精神疾病者平均年增率 12.91% 最高，部對此情形是否有進一步掌握？例如該類人員的障礙等級與障礙類別等，且因該類人員逐年增加，公務職場環境部分是否有相應調整？或提供監護等措施？

8. 書面報告第 18 頁，附表 15 原住民族任公務人員按族別分，最後一欄原住民族各族人數，建議刪除原住民族等文字，以各族人數表達即可。

姚委員立德：1. 101 年與 110 年全國公務人員年齡結構的比較資料，可與年資結構相互對照，其中 40-49 歲及 50-59 歲的公務人員比例，10 年來互有消長，其趨勢具有統計意義，建議部針對變動趨勢進一步分析，深入了解分別存在哪些機

關？有無性別的差異？其職務類別與職等為何？該等職務類或職等對應私人企業類似職位是否存有薪資差距？2. 50-59歲之公務人員，占整體公務人員比率，自 106 年起，每年約提升 1%，這樣的現象是否與 107 年推動年金改革有關，亦值得探討。建議部針對 40 歲至 59 歲公務人力變動情形，再作進一步的分析，從而提出相關說明與研議因應對策。3. 101 年至 110 年 10 年來，職工與駐衛警察人力似有下降，是否與各機關將勞力業務委外辦理有關？若機關的人力變動與運用情形已日漸穩定，相關資訊或可提供主計總處參考，期使機關勞務業務委外辦理的預算編列更具彈性，並活化公務人力結構。再者，臨時人力屬政府執行公務的重要人力，若此人力結構與政策方向不變，建議部會同相關權責機關探討此類臨時人力的實際工作類別，以提出具體規劃，或依機關實際需要安排，研擬前瞻性的做法。

何委員怡澄：目前政府對臨時人員具有特定的需求，依據行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點規定，臨時人員得辦理業務以非屬行使公權力的臨時性、短期性、季節性等工作為限，惟因每年都需要特定人力，該等人員辦理的業務並非臨時性，顯示機關對人力需求評估尚有待改進之處，此或與政府要小而美，而民眾期待大有為政府的迷思有關，因此在這兩種相互衝突思維下，導致政府需要特定的臨時人力。若以臨時人力承擔大量政府工作情況下，對於臨時人力的進用條件與工作保障，希望能有較完整規範，建請相關權責機關能有完整規劃，並提出相應的措施。

吳委員新興：1. 女性公務人員擔任簡任官，從民國 91 年的 16.21%，到 100 年的 27.34%，已增加 11%，到 110 年時則來到 38.13%，又提升 11%，由此增長趨勢可觀察到每隔 10 年，女性擔任簡任官等的比率會提高 10%，據此類推至 120 年，女性公務人員擔任簡任官以上的比率可能高達 48%~49%，甚至可能過半，對於女性公務人員而言應該是一則好消息。

2. 政府部門運作除了需要公務人員，尚需要其他公務人力，在規劃整體公務人力政策均應納入考量，並思考外包衍生的非正式公務人力議題。亦即，在正式公務人員與其他公務人力以外，尚包含委外廠商所提供的服務人力，此才是整體國家公務人力運作的真實圖像。由此觀點才得以思考國家整體公務人力的真正需求為何，實際的公務人力多少才屬合理。

3. 建議部可依據本次報告所提供的統計數據，試算其他公務人力轉換為正式公務人力，其所需成本概略為何，以供委員參考。

4. 本次的統計年報提醒吾人應正視公務人力的流動問題。若政府與國家社會運作確實需要仰賴特定的公務人力，或可從統計數據中獲得啟發，進而針對公務人力的合理結構提出變革方案。

劉秘書長建忻、周部長志宏及王主任雪芳補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

院長意見：1. 部統計室可參考醫療公共衛生領域「乾實驗室」（Dry Lab）研究方法進行交叉分析，將我國原住民、女性或身心障礙者擔任公務人員占比等統計數據，與經濟合作及發展組織（OECD）國家文官體系相互比較，以呈現我國公務人力分布的特色。

2. 部報告將全國公務人力分為公務人員及其他公務人力，此區分方式與國外做法未必相同。在探究我國政府體系的「能量建構」（Capacity Building）時，不宜僅憑直覺或理念，應就人口、稅收及公共工程等面向進行相對的國際比較，藉以得知政府規模究係過大或太小，這樣的分析資料才有意義。在此建議本院考銓、訓練及退撫統計資料系統建置完成後，可設定研究主題供學界進一步分析，或與科技部人文及社會科學研究發展司合作公告徵求提案，並研議相關研究誘因，請秘書長繼續協調辦理。

3. 我們也應思考目前留下來的問題該如何解決，清楚分辨哪些是能做，哪些是不能做，甚麼是根本不必做的，再結合前述研究方法與相關部門攜手合作。

4. 本院暨所屬部會自行產製的業務統計

報表，具有高度的權威性，對外公布應主動論述或說明數據所代表的意涵，避免外界不當解讀，引發其他的負面效應。
決定：請秘書長於本院考銓、訓練及退撫統計資料系統建置完竣後，會同相關單位共同研議研究主題及誘因，或與科技部合作公告徵求提案，俾使公務統計數據發揮最大效益。

五、臨時報告

劉秘書長建忻、銓敘部周部長志宏及公務人員保障暨培訓委員會郝主任委員培芝口頭報告：有關立法院三讀通過公務員服務法及公務人員保障法第 23 條、第 104 條情形。

院長意見：1. 本案三讀通過，是歷史上重要的里程碑。公務員服務法自民國 28 年制定公布，是我國於訓政時期制定的法律，也是唯一從未全案修正的法律，以致部分規範與文字與當前的時空環境相距甚遠。公務員服務法首次全案修正，除了因應釋字 785 號檢討，同時就公務員經商投資、兼職限制、服從義務、發表言論等規定，以及該法適用對象重行檢討，使相關規範更加符合時代情勢及現代政府的運作所需，為人事法制的重大進展。在此肯定周部長推動全案修正的決心及同仁的群策群力，也感謝周副院長、劉秘書長和全體考試委員在審查時的深思熟慮。2. 公務人員保障法的修正，同樣是因應釋字 785 號檢討，具有人權保障的重大意義，在此對郝主委及同仁的悉心推動，一併表示肯定與感謝。3. 本次修法社會所關注的重點，主要是因應釋字 785 號的公務員服務法第 12 條及公務人員保障法第 23 條，後續仍有許多工作必須完成。首先，針對上述兩條文，請部會儘速與行政院人事行政總處商議，擬訂適當生效日期後，報請本院同意。第二，因上述兩條文的施行，需配合訂定的規範，尚涉及主管機關的作業，請部會積極洽商相關機關瞭解其辦理進度。第三，公務員服務法明定授權由本院會同行政院訂定的相關辦法，亦請銓敘部儘速規劃辦理。

- 決定：**1. 請銓敘部及保訓會儘速與行政院人事行政總處等相關機關研議其適當生效日期報院同意，並與相關主管機關洽商確認其後續配套規範的辦理進度。
2. 請銓敘部儘速規劃辦理公務員服務法明定授權由本院會同行政院訂定之相關辦法。

參、討論事項

銓敘部函陳公務人員任用法第 22 條修正草案總說明暨條文對照表一案，請討論。

決議：交審查會審查，由周副院長弘憲擔任召集人。

肆、臨時動議

一、考選部商同典試委員長提：111 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員考試外語導遊人員第二試第 3 次增聘口試委員 6 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：111 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、111 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、心理師考試典試委員名單、增聘閱卷委員 46 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 52 分

主 席 黃 榮 村