考試院第13屆第122次會議紀錄

時 間：中華民國112年1月19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 王秀紅 伊萬•納威

何怡澄 陳錦生 許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 張秋元 李隆盛 劉約蘭 朱楠賢 侯景芳

呂建德 許秀春

：周蓮香休假 姚立德休假 陳慈陽休假

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121次會議紀錄。

**決定：**確定。

二、會議決議事項執行之情形

（一）第119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一般警察人員考試規則第6條、第11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112年1月12日修正發布及送請立法院查照，另函知考選部。

**決定：**洽悉。

（二）第119次會議，銓敘部議復司法院函送法官遷調改任辦法部分條文修正草案，請本院同意會銜一案，經決議：「照部研議意見通過，同意會銜。」紀錄在卷。業於中華民國112年1月7日函復司法院，另函知銓敘部。

**決定：**洽悉。

（三）第119次會議，銓敘部議復行政院函送研究人員兼職與技術作價投資新創之生技醫藥公司管理辦法草案，請本院同意會銜發布及函送立法院一案，經決議：「照部研議意見通過，同意會銜。」紀錄在卷。業於中華民國112年1月7日函復行政院，另函知銓敘部。

**決定：**洽悉。

三、書面報告

本院第三組案陳111年第4季（含）前本院院會決議（定）事項執行情形一案，報請查照。

**決定：**1.項次15統計室部分併予結案。

2.准予核備。

四、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：文官制度跨國比較－美國之經驗

**陳委員錦生：**1.我國文官制度的演進，自民國初年開始實施「簡薦委制」，係以人為主，依人員資歷決定其官等資格，較有利人員調動彈性；後來58年參採美國建構具高度專業化管理「職位分類制」，係以事為中心，人員調動須符合職位所需條件，較易產生嚴格遷調限制等困境；嗣62年開啟簡薦委制與職位分類制二制並行時期；76年再擷取簡薦委制與職位分類制兩制之長，設計出較符合及適應當時國情所需的「官等職等併立制」且延續至今。請教目前有哪個國家與我國同樣採行「官等職等併立制」？另我國曾於57年實施分類職位公務人員考試，後來67年予以廢除，請教其原因為何？請部說明。2.現行OECD國家多有高級文官團制度的設計，該制度具有其優點，部亦曾研議建構高階文官特別管理制度，惟在我國五權分立的憲政體制及憲定考試用人基本原則下，尚無法取得折衷衡平方法，亦未能獲致共識，未來仍請持續精進培訓、績效及考核等管理措施，以強化高階文官整體職能。3.有關薪俸制度部分，美國係採單一薪酬制，在一般俸表外，尚有不同地區適用俸表及高級行政主管俸表，而我國公務人員俸表主要沿襲職位分類制時期所建置的結構，依各職等本俸及年功俸的俸級與俸點組成「階梯式」俸表，但仍有許多不同名目之俸給外的福利，兩國俸表結構設計有別。4.無論是「簡薦委制」或「職位分類制」，仍宜著重透過適切的考選方式及彈性的薪資結構，為用人機關選拔出所需的人才，並提高工作士氣，最終達到考選取才的預期目標。

**王委員秀紅：**1.各國人事制度隨著國情、文化背景及歷史脈絡演變而有所不同，所謂「橘逾淮為枳｣，在參考他國制度時，仍宜謹慎考量執行面的可行性。2.本次簡報第23頁提及建構多元用人與友善職場部分，我國已制定原住民族工作權保障法、身心障礙者權益保障法及性別工作平等法等，此與美國注重的包容性(inclusiveness)理念一致。另外，修正專門職業及技術人員轉任公務人員條例，放寬相關轉任限制部分，亦是展現晉用制度的多元化，類此工作仍宜持續研議與精進，以符合本屆強調文官制度多元與彈性用人的努力目標。3.受到疫情、俄烏戰爭、數位化及科技發展等影響，許多工作模式與型態已發生巨大改變，不宜再用過去單一思考模式來因應未來的快速改變。美國在2010年即制定遠距工作加強法，進行彈性工作安排，也重視工作與生活的衡平(work-life balance)，建議或可進一步研議其可行性。此外，還有一些社會現象，例如少子女化、人口高齡化及人才流動等，也在快速變化，這都遠超過我們的預期，爰文官制度的設計思維仍宜與時俱進的相應調整。4.根據世界經濟論壇(WEF)預測，在自動化科技快速發展與疫情的催化下，2025年將有8,500萬個工作消失，同時也有9,700萬個新型工作出現，人才技能的提升與重塑勢必加快腳步，惟公務體系相對力求穩定，有時未能快速掌握外界環境、企業與國際情勢的改變，爰期許在公務人才的職能及流動等面向，未來能積極創造出多元的工作模式。

**楊委員雅惠：**1.感謝銓敘部的報告，本報告內容十分豐富，從我國與美國文官制度演變、基本概念、兩國比較及結論建議等均清楚呈現。本次簡報結語提及我國因應國情，原則宜維持現有機制，再逐步改進，不完全仿照美國制度，堪稱合理。2.綜觀美國文官制度的改變，由早期的仕紳制及分贓制，逐步改革為奠定功績制及現行強化功績制，係經由長期的摸索演進迄今，特別是美國國土廣闊，政府規模龐大，在其採行聯邦制度情形下，允許不同地區的文官薪資俸表及高級行政主管俸表有別，惟我國與美國社會及文化背景不同，且我國政府規模、人口及土地較小，在文官薪資制度上較無地區差別。3.本次簡報結語亦提及我國取簡薦委制及職位分類制兩制之長，調任具有彈性，惟應持續檢討，並尋求改進。4.建請持續彙整世界重要國家文官制度，待相關資料更為完備時，再就我國與他國文官制度進行綜合比較。

**伊萬•納威委員：**1.今日部報告我國文官制度演變、職務結構及俸表結構設計等，以及如何參酌美國文官制度並設計符應我國國情的人事制度，研析內容相當豐碩。2.本報告提及美國一般俸表(GS)晉俸制度係採「停留年數」設計，亦即聯邦公務人員需服務滿相應年資方能晉俸，而我國不同於美國設有停留年數機制，設計上似較易產生公務人員「因長時間停留於特定職等而面臨無級可晉」之情形，請教美國設計停留年數機制的考量因素為何？又我國能否進一步參採其作法？請部說明。3.部為重行建立一套完善之聘用人員人事法制，就其適用對象範圍、權利義務、考核機制、擔（兼）任機關首長、副首長或主管職務等相關議題，委託外部學者專家研究，並於111年12月26日提出完整之書面研究報告，請適時提供更詳盡的資訊供參。4.現行原住民族政策議題橫跨文化、語言、社會、教育及土地等，必須具備專業知識且熟悉原住民族文化，才能提供適切的公共服務。惟原住民族行政職務係歸屬綜合職組之綜合行政職系下，業務內容繁雜，包含語言、教育及文化等議題，職務未有更細部的分類規劃；又原住民族地政業務歸屬經建職組之地政職系下，尚無專屬對應職系及職務有效整合相關工作內容。因此，考量原住民族業務的複雜性與特殊性，且基於原住民族施政的實務需求，建議研議妥適調整原住民族行政相關之職組職系，以提升原住民族行政機關的施政效能。

**何委員怡澄：**1.感謝部報告美國與我國文官制度的比較，兩國在政治、經濟、社會及文化等國情不同，整體文官制度尚有一定程度差異，爰個人認同書面報告第26頁所述：「沒有理想之公共人事制度，只有最合宜之人事制度」。2.本次簡報第16頁提及我國職組職系發展，由58年159個職系，至76年演變為26個職組53個職系，93年再增加為43職組95個職系，108年又調整為25個職組57個職系，其發展趨勢係因應機關彈性用人需要而整併設置。另我國採行簡薦委制及職位分類制兩制合一制度，係擷取兩制度優點，並保留職系區分，有助於兼顧傳統人事文化及科學化事務管理。3.我國在職組職系設計方面，主要考量公務人員進入公務體系後，可依其學歷、經歷、訓練、專長及機關需求等，於同職組內不同職系間得以進行職務調任。在此彈性調任思維下，初任公務人員考試或可研議無須過度區分考試類科，建議於討論高普考試專業科目調整方案時，併予納入考量。

**周部長志宏、雷司長諶補充報告：**對各委員意見加以說明(略)。

**院長意見：**過去這段時間以來，銓敘部已進行多項人事制度的研修與鬆綁，惟部分事項因受限於五權分立之憲定考用原則等根本性問題，尚未能有進一步的突破。透過美國等國外文官制度的相關經驗，可以更加瞭解我國文官制度的發展與脈絡，並體認問題所在。未來仍請持續朝彈性用人及多元管理等方向，努力推動各項人事政策興革方案。

**決定：**洽悉。

五、臨時報告（無）

貳、討論事項

一、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2條附表一、第4條附表三、附表四修正草案一案，請討論。

**決議：**交審查會審查，由周副院長弘憲擔任召集人。

二、考選部函請舉辦112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112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，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：**1.照案通過，請陳委員錦生擔任本考試典試委員長。

2.會議紀錄同時確定。

參、臨時動議（無）

散會：上午11時23分

主 席 黃 榮 村