

## 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

出席者：周蓮香休假 姚立德休假 陳慈陽休假  
請 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、雷司長謙補充報告：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