

## 考試院第 13 屆第 166 次會議紀錄

時間：中華民國 112 年 12 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 楊雅惠 陳錦生 王秀紅 何怡澄  
周蓮香 吳新興 伊萬·納威 陳慈陽 姚立德  
許舒翔（李隆盛代） 周志宏 郝培芝（呂建德代）

列席者：劉建忻 張秋元 李隆盛 劉約蘭 朱楠賢 呂秋慧  
呂建德 許秀春

出席者：許舒翔公假 郝培芝公假  
請假

主席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀錄：朱琇瑜

### 壹、報告事項

一、宣讀本屆第 165 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 164 次會議，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 條及第 5 條附表二修正草案一案，經決議：「1. 照部擬、本院法規委員會及考選處意見通過。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 112 年 12 月 7 日修正發布及函請立法院查照，另函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

（一）總統令修正公布審計人員任用條例一案，報請查照。

決定：洽悉。

（二）總統民國 112 年 12 月 6 日令廢止公務人員退休撫卹基金監理委員會組織條例，以及立法院函有關上開組織

條例廢止案，經該院會議決議通過並咨請總統公布等二案，報請查照。

決定：洽悉。

#### 四、銓敘部業務報告(朱次長楠賢報告)：契約人員人事條例草案研訂重點

**陳委員錦生：**1. 各級政府機關因應業務實際需求，以契約進用約聘僱人員，已行之多年，聘用人员之法律依據為聘用人员聘用條例，約僱人員則以行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法規範，此外，尚有臨時人員及派遣人員等，渠等均非一般所稱的典型公務人員；為妥善管理及合理配置公務人力，是否將該等人員予以編制化，並以法律加以規範，誠有審酌之必要性。未來如銓敘部與人事總處達成共識，將契約人員朝統一規範之方向研議，其究應採何種方式管理較有利，以及合理之法源依據為何等，均應進一步審慎研究。2. 現行契約人員，僅聘任人員退撫權益係依教育人員或公務人員退撫相關規定，至於聘用及約僱等人員，其退撫權益及相關福利與公務人員不同，其雖有勞保，但並不適用勞基法的保障，未來應如何規劃，較能妥善保障渠等的勞動權益，應審慎思考。3. 本草案明訂聘任人員須經評鑑，以作為是否續聘之依據，並訂定其考核、評鑑機制，以及明訂契約人員停聘、不續聘及終止契約等法定事由及要件等，此擬議方向應屬正確。但有關資遣部分，建議參考勞基法規定意旨及精神，再進一步審慎研酌。4. 另外，部於擬議時，或可考量各方情形及優劣點等，研議可否將較不具技能要求之庶務性工作，改由人力派遣公司承包。

**何委員怡澄：**銓敘部今日報告契約人員人事條例草案，為重大政策之一，過去已進行多次報告與討論。幾點意見，請部補充說明：1. 部為研訂本草案，與人事總處組成工作圈

共同研議，並已達成部分共識。依報告，本草案所訂之適用對象，主要是機關預算員額內，依現行各種契約人員規定進用之聘用、約僱與聘任人員；而準用對象，為各機關於預算員額以外，以行政契約定期進用之人員，主要辦理技術性、專業性與支援性業務，且不適用勞基法，並經主管機關核准者，意即需符合上開 4 要件，才得以準用本條例。請教依反面解釋，於預算員額外所進用臨時人員，若適用勞基法，即非本條例準用對象，此準用範圍，是否與人事總處有達成共識？又依個人理解，學校中有部分人員係由校務基金聘任，渠等與由預算員額所聘用人员從事工作大致相同，以致於有同工不同酬的情形發生，例如公立學校以校務基金聘用之約用人員，以及公立醫院透過醫療作業基金所進用之人員，都可能會有實際工作雷同，薪資待遇不同之情形。但本草案所擬適用對象，非預算員額內的聘僱人員，均被排除，將造成同為契約人力，卻適用不同制度情形，部於研議時，是否有考量此情況？2. 目前各政府機關之聘用、約僱與臨時人員等實際人數多少？未來將納入適用本條例之人員約多少？請提供相關數據，以利日後審議時能對整體公務人力分布進行判斷。

**王委員秀紅：**部多年來積極研議契約人員相關人事法制，並與人事總處及中央暨地方各主管機關協商，研訂本契約人員人事條例草案，規範內容涉及層面複雜，極為不易，肯定部之辛勞與努力。幾點意見如下：1. 為解決護理師缺工問題，衛福部預計明年起增加公立醫療機構公職護理師比例，降低以約聘僱方式僱用護理人員占比，請教公立醫療機構依其醫療作業基金之收入聘僱人員，是否為本草案所擬之適用對象？2. 本報告附表 2 所列之未來契約人員(含聘約人員與聘任人員)與現行聘用、約僱、聘任人員重要事項有無法規規範比較表，以利於清楚瞭解未來以契約人員人

事條例規範與現行制度之差異，其中聘任人員強化評鑑等事項，對於聘任人員之研究成果或專業表現進行評鑑，作為是類人員升等、續聘及不續聘之重要參考，確實非常重要。3. 本草案明訂聘約人員進用人數比率，並應離島地區需求訂定特殊比率規範，以及原住民族委員會組織法聘用之原住民族各族代表，得不受各等別應具條件限制等，為離島地區及原住民族等多元考量規範，是國家進步的表徵。期望部仍持續進行政策溝通與共識，以達完備人事法制、多元彈性用人、羅致各類人才及提昇施政效能之願景。

**楊委員雅惠：**1. 銓敘部今日報告內容清晰簡要，有助於委員全盤瞭解本草案規劃情形。新研訂之契約人員人事條例草案，主要係整合現有契約人員規定，因各類人員之主管機關與適用法規均不相同，提醒部在擬議整合過程，應注意法條競合問題，並先釐清各機關權責與相關法律規範內容是否有互相牴觸之處。2. 本草案涵蓋現行之聘用、約僱與聘任人員，並將聘用與約僱人員合併稱為聘約人員，然除該等人員外，尚有技工、工友及臨時人員等，政府機關人力涵蓋範圍廣泛。因此，建議部綜整簡要說帖或製作懶人包，以利外界瞭解各類人員的差異及屬性，甚至可進一步與公務人員職務列等對照，使整體公務人力圖像更加清晰、易懂。3. 契約人力並非經由國家考試進用，與公務人員進用方式有別，因此外界多認為其所受待遇應與公務人員有所區別；惟如今社會變遷快速，政府需要更多元化的人才參與公共治理，從而思考如何突破現制，增加用人彈性，於此同時應對於契約人力之進用程序作更嚴謹之設計，預先設想可能發生的爭議與問題，與相關單位討論研商，以使未來制度設計更為周延。

**伊萬·納威委員：**1. 部研議契約人員相關人事法制多年，規

劃草案數次進出本院及立法院仍未竟其功，可見其難度。肯定部積極與人事總處及中央暨地方各主管機關溝通協商，整合相關人事法制，研訂契約人員人事條例草案，特別是對於離島地區及原住民族等例外特殊考量規範，確實是十分進步的思維。依原住民族委員會組織法規定，該會委員原住民族各族代表應至少一人依聘用人員聘用條例聘用，因此本次草案規劃，依原住民族委員會組織法規定聘用之原住民族各族群代表，得不受各等別應具條件限制，其相關用語宜精準。另，請教上開聘用機制擬由機關自行辦理，抑或依本條例草案規範處理？2. 契約人員人事法制化有其重要性與必要性，因現行無統一法制規範，致各機關契約人員之權利義務未盡一致，且其相關權益保障亦與公務人員不同，例如本院至農業部林業及自然保育署臺中分署座談時，瞭解到約僱森林護管員（巡山員）所從事工作極危險，但並無類似危險津貼支給或保險，如何賦予是類人員更妥適的權益保障，期望部將實地考察所察覺問題一併納入本草案研議規劃。

**姚委員立德：**1. 感謝部報告契約人員人事條例草案研訂重點，本草案適用對象係各機關於預算員額內以行政契約定期聘用之聘約人員及聘任人員，以及各機關於預算員額以外以行政契約定期進用，辦理技術性、專業性或支援性業務，且不適用勞基法，並經主管機關核准之人員得準用之。草案內容並未含括各機關以業務費等進用之約用人員，以該等約用人員業務亦涉國家公權力相關事項，且占契約用人大宗，未納入本草案規劃之考量為何？請部說明。2. 本草案依契約人員不同職責程度及資格條件區分，聘約人員為一等至五等，聘任人員為特等及一等至五等，且各等別均得對照公務人員相當職等，請教其升等制度及升等上限為何？未來會否於本條例中明確規範？3. 草案參照聘用人

員注意事項、約僱辦法及教育人員任用條例等規定，訂定契約人員各等別應具條件，包括長期工作經驗及特殊造詣或成就，以及曾任次一等契約人員且有專門著作等條件，如聘任職務應有專門著作，並應依規定程序送請外部學者專家審查通過，建議考量將長期工作經驗及特殊造詣或成就等條件，參照專門著作條件納入外審機制，俾契約人員之新聘、續聘乃至升等更為客觀公平。4. 草案明訂契約人員退場機制，明訂其停聘、不續聘及終止契約事由，該等事由極為寬鬆，且未納入怠工或表現不佳等情形，其中聘約人員亦無評鑑規定，為避免契約人員因久任怠惰致影響政府施政效能，請部對於相關事由要件嚴加審視。

**周委員蓮香：**1. 今日銓敘部針對契約人員人事條例草案研訂重點進行報告，內容深入淺出，有利委員瞭解當前聘用、約僱與聘任人員間之不同規範情形。就個人瞭解，聘任人員人事制度相較於其他兩類人員而言，相關保障與福利較為周全，也因此過去聘用與約僱兩類人員會有較多權利上的請求與建議，對此，銓敘部研議整合相關制度訂定規範，以補現行規範之不足，個人非常肯定。2. 聘任人員制度，目前運作並無太大問題，惟另兩類人員，尤以約僱人員，主要工作性質偏向支援性、例行性等基層工作，為減少管理問題，方才有委員建議或可研議將此類工作委由人力派遣公司負責，以利政府機關將公務人力與資源集中規劃辦理核心業務，此雖不失為可考量方向之一，但提醒部，若未來朝此方向推動時，應注意派遣人員之待遇是否受到應有之保障，且係依勞基法相關規定辦理，避免苛刻外包員工；另外，亦須研訂保密協定等，避免公務機密外洩，以及編列足夠的預算使制度妥善運行，建立完善的配套措施，方能尋覓合適的人員提供服務。

**吳委員新興：**部規劃契約人員人事法制已久，今日提出契約

人員人事條例草案研訂重點，極為不易，本案除須提報院會審議，最終能否完成立法仍繫於立法院。立法委員十分重視契約人員權益，建議部從該角度進一步審酌，並充分與渠等溝通，俾順利完成立法。以下幾點看法供參：1. 契約人員有各機關於預算員額內，以行政契約定期聘用之聘約人員及聘任人員，亦有各機關於預算員額以外，以業務費等進用之約用人員，相關人事管理宜於契約人員人事條例草案明確規劃，避免混淆。2. 契約進用公務人力，係為彌補考試制度所無法滿足機關之特殊人力需求，優點在於用人較富彈性，但其公平性、公正性較易遭受質疑，因此，部宜就契約人員之甄選制度、遴選標準及資格條件等完整規劃，俾利政策之推動。3. 部規劃契約人員之保險，朝比照公務人員參加公保方向辦理，惟為充分保障渠等之權益，建議規劃讓其選擇參加勞保或公保，並規定選擇後即不得變更。4. 有關契約人員不續聘、解聘或終止契約等事由及要件，宜於草案明確規範，避免糾紛，有合宜的考核及退場機制，才能確實提升政府施政品質。

**陳委員慈陽：**1. 銓敘部今日報告契約人員人事條例草案研訂重點，乃重大的議題，涉及層面甚廣。就政策面而言，如何規範政府機關契約人力，已討論多年尚無定論，究應如何規範較為妥適，並能順利通過立法院審議，各方情勢均須加以慎重考量。就執行面而言，本席以為，部所擬內容是否確實可行，尚有待各主管機關間進一步研商，以其涉及者眾，且關乎契約人員權益問題，應有更全面之協調、研議，以為周妥。2. 據本席瞭解，許多歐美先進國家的公務員大都為領導及管理階層，執行層面應透過公私協力或以私法契約規範之人員處理。故公務（人）員概念的理解可以以廣義定義論之。我國憲法及相關公務法規上對公務（人）員定義皆有所不同，均要看該法規之立法定義才能

確定其規範範圍。此外，公行政任務的完成亦不能單純依賴領導及管理階層的公務（人）員，特別是專業、科技、技術及執行面等事務，可經由委託行使公權力、行政助手等方式來達成。正如前述，因為公行政任務繁雜，達成之方式眾多，除所謂編制、員額等要件具備的法定公務（人）員外，還有各種類型公行政任務達成的人員，這些人員的規範，因性質與態樣眾多，無法完整規範於同一法律，應依其性質有不同人事法規的規定。縱退萬步，要規範於同一法律，也應是總則篇的規範，至於個別差異頗大的部分，應依其性質分別規範於分則當中。職是之故，相關法制作業工程龐大，宜更精細規劃研議，建議部與人事總處再進行更細膩的研商規劃。

**朱次長楠賢補充報告：**對各委員意見加以說明(略)。

**院長意見：**1. 目前各機關的聘任人員，都是依相關法規進用，設有一定條件，甚至比考試更為不易，其退撫權益等保障與公務人員幾乎相同，所以可再思考有無將是類人員納入本草案規範之必要性。2. 本草案適用對象涵蓋聘用、約僱及聘任等人員，但現行該等人員的主管機關不同，納入統一規範，統籌管理，部仍需與人事總處等機關妥善溝通，朝有共識的方向規劃及研議相關內容。3. 契約人員留優汰劣機制不可欠缺，才能確保政府彈性進用人員，能持續在公共事務上發揮專長，強化政府施政能量。

**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特種考試國際經濟商務人員考試規則第9條及第4條附表二修正草案一案，請討論。**

**決議：**照部擬及本院法規委員會意見通過。



二、考選部函陳公務人員特種考試原住民族考試規則第 7 條、第 11 條及第 3 條附表三、第 5 條附表七、附表八修正草案一案，請討論。

決議：照部擬及本院法規委員會、考選處意見通過。

三、考選部函陳命題規則第 6 條、閱卷規則第 25 條、第 26 條修正草案一案，請討論。

決議：照部擬及本院法規委員會意見通過。

四、銓敘部函陳關於臺北市政府函請同意該府地政局所屬各地政事務所共用編制表之規劃一案，請討論。

決議：照銓敘部及本院銓敘處意見通過。

#### 參、臨時動議

考選部商同典試委員長提：112 年公務人員特種考試司法人員、法務部調查局調查人員、海岸巡防人員、移民行政人員考試及 112 年未具擬任職務任用資格者取得法官遴選資格考試第 7 次增聘口試委員 138 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：上午 11 時 20 分

主 席 黃 榮 村