考試院第 14 屆第 46 次會議紀錄

時間：中華民國 114 年 11 月 13 日上午 9 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：周弘憲　許舒翔　呂秋慧　黃東益　鄧家基　伊萬・納威
　　劉孟奇　施能傑　蔡秀涓

列席者：劉建忻　吳美紅　林明裕　劉約蘭　懷　敍　黃新雛
　　陳佳慧　許秀春

出席者請假：邱文彥公假　王秀紅病假

主　席：周弘憲

秘書長：劉建忻　　紀　錄：張筱筠

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 45 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

（一）第 43 次會議，考選部函陳撤回公務人員升官等考試薦任升官等考試類科及應試科目表等 4 項法規修正草案一案，經決議：「照部擬意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 10 月 31 日函復考選部。

決定：洽悉。

（二）第 43 次會議，銓敘部函陳各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案總說明暨對照表一案，經決議：「照部擬及本院法規委員會意見通過，並函請行政院會銜發布。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 11 月 5 日函請行政院同意會銜發布及函送立法院，另函復銓敘部。

決定：洽悉。

三、書面報告

（一）銓敘部議復農業部花卉創新園區研究發展中心組織規程

及編制表，建請同意核備一案。

決定：准予核備。

（二）銓敘部函陳新北市政府高齡長期照顧處組織規程暨編制表訂定，並自民國 115 年 1 月 1 日生效，建請同意備查一案。

決定：准予備查。

（三）銓敘部函陳「公務人員退休撫卹基金 114 年度第 3 季監理概況報告」，請備查一案。

決定：准予備查。

（四）銓敘部函陳「公務人員退撫儲金 114 年度第 3 季監理概況報告」，請備查一案。

決定：准予備查。

四、公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員秀涓報告)：公務人員執行職務安全及衛生防護辦法辦理情形

鄧委員家基：本報告非常完整，公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)的落實及相關精進措施，會推動上應該都沒有問題。本案讓考試院變得不一樣了！近來考試院的努力，迭獲各方肯定與讚揚。公務人員保障法(以下簡稱保障法)修正包括強化職場霸凌防治、完善公務人員的權益救濟與安全防護機制，已經讓文官體系有感，也讓立法院感受到考試院任事積極的態度。本項成果，幫助考試院形象改造，踏出了第一步，會居功厥偉。改變考試院形象的第二步，是提高地方機關職務列等，有感拉近地方機關與中央機關職等的差距，讓地方政府具備更好的公務職場。第三步形象改變，則是文官體系期待的公務人員考績法修正，公務人員考績制度執行不彰，影響人力資源的激勵與淘汰，文官體系引頸企盼，以公務人員保護者自居的考試院，在推動文官制度改造，不再扮演配角的角色。感動社會，改造考試院形象，端在一心，保障法修正後，若再加上安衛辦法的落實，改革就更能接地

氣。之後，考試院一定可以信手拈來，冰河焰起，枯木花芳，希望我們一起再加油！

呂委員秋慧：肯定會因應新修正之安衛辦法於今年 7 月上路，以及保障法將於明年 1 月施行，所展現的積極作為，包括成立專責的安衛防護處、舉辦多場次宣導與研習、規劃專業訓練及研擬配套子法，顯示會已為新制度作好充分準備，這是會邁向安衛防護領域發展的重要里程碑，期盼未來能由該領域的跟隨者轉為領頭羊。幾點建議：1.會人力明顯不足，應持續向行政院爭取員額與經費，避免少數同仁承擔過重，並確保安衛防護工作能順利推動。2.安衛辦法施行滿 1 年後，應依實務運作檢討相關法制，同時刪除與保障法重複文字條文規定，並加強同仁法制訓練，以提升法制作業的效率和品質。3.應妥善蒐集安衛通報案例，建立實務資料庫，作為未來教育訓練與宣導教材，並透過累積經驗與強化政策推廣，使會成為安衛防護與霸凌防治案例方面的專業機關。4.儘速建置霸凌防治及安衛通報資訊系統，以利數據統計與通報管理，並建議同步修正會組織法規，成立專責資訊單位，以因應龐大業務量及資安需求。5.建議未來文官學院應設專任院長，不再由主委兼任，以落實專業分工。最後，期盼相關改革能於本屆任期內完成，讓會邁向更成熟的專業機關。

伊萬・納威委員：前於立法院行使本院第 14 屆同意權時，本報告議題受到立委高度關切，此實為本屆重中之重的政策方向。為積極回應國會及公務同仁的期盼，會積極規劃公務人員安全衛生防護各項工作，逐步建構安全健康的公務體系，應予肯定。幾點請教與建議：1.會本年於北、中、南三區共辦理 6 場次宣導活動，參加人數計 1 千多人，是否包括花東地區?另會應各機關邀請派員講習 6 場次，是哪些機關？2.職場霸凌防治數位課程部分，截至 10 月底，累計觀看達 2 萬多人次，建議設計意見回饋平臺，俾瞭解學

員學習心得及持續精進。3.會於官網上公告 129 位具安全衛生及職場霸凌調查相關專業之學者專家名冊，供各機關諮詢遴聘，學者專家的縣市分布、性別比例與族群等，有無相關統計資料?建議應考量偏鄉需求，納入名冊。4.為確保制度落實，建議就目前研訂中的相關規定，列出具體完成的期程。5.未來安衛辦法實施一段時間後，建議將各主管機關每年 3 月底前彙報的執行情形，定期彙提院會報告，讓委員瞭解實際成果。6.未來展望部分，可參考銓敘部一站式線上人事作業服務系統，善用最新科技，建置霸凌防治及安衛通報系統，以簡化及優化機關報送程序，提升通報效能。7.會於 10 月成立安衛防護處，編制僅 9 位同仁，惟對應執行全國 36 萬公務人員後續各項繁雜工作，人力相當吃緊，請會積極爭取增加員額及配合研修組織法。

黃委員東益：1.肯定會過去 1 年來在保障法及安衛辦法所付出的努力，相關工作非常繁複，包括宣導活動、訂定執行標準及建立監督與課責機制等，未來尚須建置平臺，應適當增加人力，以資因應。2.本次修法，讓人耳目一新，從過去事後救濟轉為事前預防及機關主動防護義務；明確規範完善保護措施及更嚴密課責機制；保障範圍從傳統公安擴展到心理健康與組織壓力；引進內外部力量，增進公務人員相關知能；透過課責機制與建立專責組織，解決制度性缺陷；建構資料處理流程與傳送機制，確保資訊完備。3.幾點提醒與請教：(1)宣導課程得注重在深入人心，建立互相尊重的組織文化，並建立案例資料庫；教材設計宜貼近實務，而非抽象的原理、原則性概念。(2)合理劃分職務監督及職場霸凌之界線，避免不確定的法律概念產生爭議。(3)因應實施的兩法，會規劃透過委託研究，制定「職場霸凌行為態樣與情節輕重判斷指引」，目前進度為何？(4)增訂及修正相關配套子法，得參考勞動部訂定之「異常工作負荷促發疾病預防指引」、「人因性危害預防計畫指引

」。(5)處理職場霸凌申訴期間，如認定行為人涉案情節重大或危害較高時，應立即採取暫時性調整職務或隔離措施。(6)目前具安全衛生及職場霸凌調查相關專業之學者專家名冊僅 129 位，尚嫌不足，並須考量其專長及地域分布。(7)安衛辦法第 49 條所列人員，應按該辦法所定程序進行，避免以其他內部程序代替，不因人員背景不同，而違反保障法所強調之一致性原則。(8)各機關執行職務安全及衛生防護之權責單位係人事抑或總務單位?還是任務編組?如涉及國賠、墊付醫療費、特定健檢、心理諮商、外部學者專家出席費等經費考量，機關應適當爭取及編列預算。(9)推動專業職能與教育訓練部分，係由會主辦？還是各機關自辦?4.運用各主管機關每年 3 月底前彙報的執行情形數據進行分析，掌握各機關整體執行成效與潛在風險，並將相關資料建置公部門職務安全資料庫，以評估潛在風險。另建構抽查一致性及透明性的標準，並將抽查情形與結果，回饋至資料庫作動態修正、補充，讓資料庫更具行政及預估功能。5.有關「公務人員安全及衛生防護平臺」之建置，建議與不同類型、不同層級的機關作使用者需求訪談，並期待讓平臺成為決策資源與數據分析的系統。6.對於系統自動生成功能，要特別小心，其引用之資料恐有誤，主管仍須作最後檢核。7.保障法及安衛辦法係為建立友善職場，並藉由強化機關的防護責任，提升公部門行政效率、專業形象與公信力，爰應建立評估指標，包括投入、產出或影響等面向，以作為檢視政策實施成效及未來精進政策目標與執行工具的參考。

蔡主任委員秀涓、蔡處長獻緯補充報告：對委員詢問事項加以說明，相關建議將納入未來審酌辦理。

決定：本案洽悉；委員意見請保訓會參考。

五、臨時報告(無)

貳、討論事項(無)

參、臨時動議(無)

散會：上午 10 時 45 分

主　席　　周　弘　憲