考試院第 14 屆第 49 次會議紀錄

時間：中華民國 114 年 12 月 4 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　邱文彥　伊萬・納威　　王秀紅
　　黃東益　呂秋慧　鄧家基　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　敘　黃新雛
　　陳佳慧　許秀春

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 48 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 47 次會議，考選部函陳公務人員考試增列需用名額處理要點修正草案一案，經決議：「1.修正規定第 3 點：『……原公告需用名額之比例，以不得逾一倍為原則。』修正為：『……原公告需用名額之比例，不得逾一倍。』；第 6 點：『同一典試委員會之考試提報增列需用名額以二次為原則。』修正為：『同一典試委員會之考試提報增列需用名額以三次為限。』並授權考選部及本院考選處檢視調整相關內容。2.餘照部擬、本院法規委員會及考選處意見通過。3.會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 11 月 24 日函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

銓敘部議復國家軍事博物館籌備處暫行組織規程暨編制表，建請同意核備一案。

決定：准予核備。

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)：本會近3年審理公務人員職場霸凌保障事件情形

邱委員文彥：1.會報告內容融入實務經驗，整體表達流暢，應予肯定。鑑於未來職場霸凌案件可能仍持續增加，宜持續關注相關行為樣態及進一步深入分析。2.簡報第15頁指出，提起職場霸凌再申訴案件以北部地區機關居多，而東部地區機關占比最低，二者相較是否代表東部偏遠地區職務調動較不易，遇霸凌情事多選擇隱忍?建議進一步研究。

呂委員秋慧：1.肯定會簡報清晰呈現近 3 年公務人員職場霸凌保障事件狀況，今年案件數（統計至11月11日已達147件）的高幅度成長，反映出公部門潛藏已久的霸凌問題正逐漸浮現，且公務人員意識已經覺醒，不再選擇忍氣吞聲。2.針對再申訴決定結果駁回（79.17%）多、撤銷（9.38%）少的現象，需要更深入的交叉分析，才能反映實質樣貌，例如：案件駁回的意義，必須區分提起再申訴者身分是被害人或行為人，因二者被駁回所代表之意義不同。而案件撤銷以機關辦理程序不合法為最常見，請教有無實體面撤銷之案例?並請會說明被害人兼具行為人之案例情形。此外，由於報告中未能看到相關機關對霸凌者最終懲處情形，建議會應蒐集和統計最終結果，俾瞭解全貌。3.支持會積極追蹤管制程序撤銷案件的後續處理情形，確保機關在程序補正後能妥善處理，保障公務人員權益。4.在未來精進作為方面，強調霸凌防治是預防重於一切，因霸凌對當事人的傷害是長期性且難以復原。數據顯示，上對下的霸凌關係是主要申訴類型，建議會應協助機關進行主管領導能力訓練，幫助其建立正向管理模式。5.審理霸凌保障事件應以勿枉勿縱為最高原則，在保護被害人的同時，也需留意避免部分新進年輕同仁將一般管理誤解為霸凌，審查時應保持客觀、公正與衡平。

鄧委員家基：1.公部門職場霸凌，必須從源頭防制。強調「預防」和「制止」的積極作為，以避免問題發生，不應等到問題發生後，才努力「治療」、「控制」來解決問題。曾有勞動部公務人員因職場壓力而輕生，其生前有嚴重過勞及遭主管霸凌情事，極可能與機關人力不足有關。從此案件可知，若有事前積極作為，應可防治嚴重過勞問題，主管霸凌也能避免，職場壓力、輕生等情形都可不發生。因此，「預防」和「制止」可以預防霸凌，避免公部門成為地獄職場。2.臺北市公務人員員額 7.6 萬人，今年缺額達 1 萬 3,055 人，無法補足員額雖不是會的問題，但業務過重及人力缺乏反覆循環，易引發職場問題，包括霸凌。因此，監督機關人員之調動率，一旦過高，即可啟動跨部會合作，不要讓「人力短缺」成為萬惡的淵藪。3.主管人員被申訴霸凌明顯較多，意即被害人多為非主管人員。大量基層同仁尋求職場霸凌的救濟管道，更期待制度能揪出不適任的主管。似可研究主管與屬員互評機制，以降低主管領導統御之權威性與部屬的壓力，引導發揮監督功能，減少霸凌情形。4.相關法制修法後，已明確定義何謂霸凌，既能幫助當事人求援，也讓負責調查的公務人員有所依循，以利短時間內釐清案情，協助當事人進入申訴流程及後續調查。但請會在審議保障案件外，應針對霸凌案件作深層分析，探討霸凌真正原因，並對過勞及霸凌訂定更明確的指引，以加強預防效果。

伊萬・納威委員：1.感謝會報告近 3 年審理公務人員職場霸凌保障事件情形，瞭解公務體系職場霸凌事件圖像及樣貌。職場霸凌遍布各機關，案件量逐年增加，公務人員保障法明年 1 月 9 日修正施行後，預期保障案件會更多，因此，建議會在政策施行初期這 1、2 年，需更加頻繁並以多元管道方式推動相關宣導及訓練課程。2.報告數據呈現，女性在公務職場上較居於弱勢，霸凌行為人以主管較多，與

一般認知吻合。而在服務機關區域部分，北部最多、東部最少之現象，或許係因北部地區節奏快、工作壓力大以及職場霸凌意識較高等，建議會進一步瞭解落差原因及考慮文化因素，作更細緻分析。3.機關調查結果不成立及再申訴駁回率極高，是否意謂著機關之調查文化偏向行為人，令人憂心。4.預防勝於治療，爰建議會透過課程設計，引導主管改變其管理和領導風格，並將人文關懷、對生命的尊重等價值觀融入思維和行為中，強化相關認知。

黃委員東益：1.今年2月27日本院第14屆第10次會議，會提出近 5 年審議保障事件之統計分析報告，本次會積極回應委員所提意見，並就相關資料作更細緻的後續分析，應予肯定。2.感謝會就職場霸凌事件所作的基礎分析，讓我們瞭解部分霸凌行為實況及再申訴案件處理情形。有關未來精進作為，亦表贊同。3.幾點提醒與請教：(1)報告第 6 頁，會以保障事件提起人之服務機關及所在區域進行分析，建議後續可就機關業務繁重程度、人員離職率等進一步研析，並利用 AI 將相關數據與職場霸凌案件進行交叉分析，自動生成預警儀表板，未來亦可公布於平臺，供各機關參考。(2)職場霸凌的行為樣態中，言語攻擊為最常出現之類型，包括貶抑、斥責或羞辱性言詞等，未來隨著個案不斷增加，相關語詞亦會逐漸累積，建議彙整並分類公布於網站或平臺，作為教育宣導教材，讓新進同仁瞭解各語詞背後是否帶有霸凌的意涵。(3)報告第 11 頁，再申訴決定撤銷原因包括程序不合法及事實認定有誤等，建議除將撤銷案例提供各機關參考外，亦可納入不同訓練課程之教材內容中。此外，可將案例去識別化後，就程序的瑕疵認定或適用法規錯誤等樣態加以分類，並公布於網站或平臺，俾利承辦同仁落實依法行政，減少作業程序錯誤之發生。(4)本院第14屆第46次會議保訓會業務報告指出，會正規劃建置公務人員安全及衛生防護平臺，該平臺除呈現霸凌

案件後端救濟案件相關樣態外，應落實通報系統，透過教考訓用院際平台，將各類保障事件申訴之提起、機關調查過程、調查結果、提起救濟情形以及後續處理結果等，所有案件的整個生命週期相關資料，以欄位方式逐一呈現，避免與執行機關之間資訊的斷裂，使決策機關能全面掌握實際狀況，透過對完整及精確資訊之分析，作為後續政策研修之依據。(5)配合公務人員保障法與公務人員執行職務安全及衛生防護辦法的實施，應定期更新職場霸凌判斷指引，持續維護外部學者專家資料庫，以確保各機關都能找到合適人選，落實專業防護量能。4.最後，職場霸凌防治為我國重視及提升人權保障的重要里程碑，未來仍須持續關注及進行滾動式調整。

王委員秀紅：1.肯定本次報告較前次更細緻，但仍可深化統計分析，使資料更具政策意義。近 3 年受理案件不代表全數成立，資料需更精準解釋與推論，例如：區分駁回案件中，究竟是被害人或行為人敗訴，以及受理案件數與母體的比例，才能更準確反映機關處理狀況與制度運作結果。2.職場霸凌的申訴案件增加，部分原因來自意識提升，如同#MeToo 運動，也源於制度更完整，使公務人員更願意面對職場的不當對待。職場霸凌不同於性騷擾，其與性別無關的特性尤需被理解，女性亦可能是行為人，權勢關係是更核心的因素，因此，主管領導管理策略需要改變，避免以舊思維管理新世代。此外，霸凌的行為人亦可能來自非主管層級，如學長姐對學弟妹的霸凌，故人際關係的教育訓練也相當重要。3.作成職場霸凌成立之案件中，具高壓、過勞或危險性工作環境易引發霸凌問題，建議針對特定類型機關制定預防措施。4.針對會未來精進作為，建議從被動公布改為主動提供各機關，例如：彙整分析撤銷案例、製作電子化宣導海報等，以擴大效益。5.最後，建議將職場霸凌與性騷擾事件進行整合性研究，分析行為人特質

、類型、機關別等，作為未來政策與訓練設計的重要依據，並呼籲建立職場霸凌零容忍的文化與制度。

蔡主任委員秀涓補充報告：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、其他有關報告

邱委員文彥報告：考試院 114 年度考銓業務國外考察「日本景觀、生態與水下文化資產專業人員培訓及考證制度」考察報告

決定：本案洽悉。

六、臨時報告(無)

貳、討論事項

一、公務人員保障暨培訓委員會函陳國家文官學院中區培訓中心編制表修正草案一案，請討論。

決議：照會擬及本院保訓綜規處意見通過。

二、考選部函請准舉辦 115 年公務人員特種考試關務人員、身心障礙人員考試及 115 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，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，請呂委員秋慧擔任本考試典試委員長。

2.會議紀錄同時確定。

參、臨時動議

考選部商同典試委員長提：114 年公務人員高等考試一級暨二級考試第 3 次增聘審查委員、口試委員 64 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：上午 11 時 22 分

主　席　　周　弘　憲