考試院第 14 屆第 51 次會議紀錄

時間：中華民國 114 年 12 月 18 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　王秀紅　呂秋慧　黃東益
　　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

出席者請假：伊萬・納威

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50次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 49 次會議，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，經決議：「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。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 12 月 8 日呈請特派，另於同年月 5 日函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

本院銓敘處案陳總統民國 114 年 12 月 10 日令修正（制定）公布內政部組織法第 5 條及第 7 條條文、內政部新住民發展署組織法等二案。

決定：洽悉。

四、銓敘部業務報告：114年度瑞典公部門友善職場環境措施考察報告

呂委員秋慧：1.首先高度肯定本次考察瑞典公部門友善職場環境措施的整體表現，特別讚許報告內容流暢、結構清晰，成功避免過往出國考察報告常見翻譯生澀問題，有助於政策借鏡，顯示考察團專業與用心。2.瑞典公部門友善職場制度具有三大特色：一是勞資雙方以集體協商決定薪資與勞動條件，政府僅提供法律框架而不直接介入；二是以完善且周延的法制為基礎，包括反歧視法、工作環境法、工作時間法、育兒假法及年假法等制度，尤其育兒假制度內容完整且具高度彈性，令人印象深刻；三是公私部門協商處理模式一致，避免互相牽制且有利政策推動。3.肯定報告提供瑞典與我國公部門職場友善措施之比較，有助政策反思，提醒即便瑞典福利措施完善，其生育率仍持續下降，顯示提升生育率涉及多重結構因素，制度設計仍須審慎評估。4.最後注意到瑞典設有「照顧親近者假」這項家庭友善措施，日前國內參訪地方政府曾有放寬留職停薪照顧旁系血親之提案，建議部可評估於公務人員留職停薪辦法，適度放寬照顧對象範圍，採取彈性設計賦予機關裁量空間，以回應實務上照顧旁系親屬或親近者的實際需求，逐步完善我國公部門友善職場措施。

鄧委員家基：1.非常棒的報告，敬佩院部同仁在緊湊行程且經費有限下，進行了一場成功的考察，期許未來院部會增加類此合作交流、經驗共享，提升整體默契與士氣。2.感謝報告同仁，讓我們不出門，也能知道瑞典的制度，尤其瞭解如何善待公務人員。從報告中可知，瑞典工會的影響力很強，而政府的透明度也很高，應該是友善職場的關鍵基礎。瑞典的友善職場文化，應建構在普及型社會福利及勞資協商機制；基此，瑞典模式最值得仿效的應該是協商機制，讓公務人員意見有反映的管道及被傾聽的機會。瑞

典也將公務人員納入集體協商體系，促成具備類似私部門的一般協商地位，而公部門也具有爭議權（罷工權），然相對於我國限制組織工會，也許有探討的空間，否則應放寬「得協商事項」，讓公務人員權益能得到保障。政府更應主動檢視勞動條件、薪資等，以符合市場與經濟的發展趨勢。3.瑞典友善職場已形成文化(似已內化到公務人員體系的生活方式與價值觀，已經形成一種文明，且呈現在文官體系的行為模式)，對比近期「公務人員保障法」的修正，針對職場霸凌單一議題的法制強化，以及「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」，聚焦在職場安全與健康防護機制，應該是友善職場的起手式，未來仍應持續帶動整體環境的友善文化。4.當下，公務職場環境正處於轉型期，穩定性下降，壓力與不滿上升。雖然法制上已在調整，但跟上時代的腳步，仍有很大的空間，體制文化與管理方式需要檢討，以確保公務人員健康與尊嚴的工作環境，其中公務職場核心問題，包括人力不足、工時過長、陞遷受限、業務激增、考績、加班費爭議等，制度若無法改善，應思考開放公務人員組織工會，並建立與長官對等的溝通管道，促使各機關檢視組織文化與管理制度。5.整體而言，友善職場應不只是規定，見賢思齊，似可將推動友善職場，內化成一種思想、一種信仰、一種力量，成為勞雇雙方共同努力的目標。此外，報告中提及的「工作環境法」，國內尚缺；彈性工作政策，亦尚在啟蒙階段，如透過這次報告成立小組深入探討，應有很大的成效。總之，國家要肯定公務人員的身分與貢獻，尊重其專業與辛勞，善待公務人員是基本，公部門友善職場環境的建立是入門，這部分要持續努力。

王委員秀紅：1.對本次瑞典公部門友善職場環境考察之議題設定、成員組成及成果表現予以高度肯定，透過有系統地考察國際經驗，有助於我國持續精進友善職場與友善生養

政策。2.北歐高度福利制度係建立在高賦稅基礎之上，在政策設計時須兼顧財政資源與制度衡平，不同國情制度宜借鏡而非全面複製，我國少子女化及生育率長期偏低問題，乃多元社會因素交織所致，政府政策雖難以立竿見影，仍須持續努力，尤其在家庭支持系統弱化的情況下，更應強化社會支持與安全網絡。3.在制度精進層面，建議可持續研議彈性工時、部分工時及遠距工作等措施，並透過試辦方式，搭配資安與管理措施逐步推展，協助公務人員兼顧工作與家庭，營造更具彈性與安全的職場環境。4.最後，以瑞典所強調的職場安全與彈性並重理念，連結聯合國婦女地位委員會(UNCSW)長期倡議的工作與家庭平衡目標，本次考察成果確有助我國在既有基礎上，穩健推動更具包容性與永續性的友善職場政策。

黃委員東益：1.個人5、6年前曾應瑞典地方政府與區域協會(SALAR)邀請參加研討會，該協會除係地方政府的聯合會外，對於全球的民主推動也多有著力，因此本報告提及該協會倍感親切。另高度肯定考察團成員，在密集的行程安排中，須克服時差進行考察活動，相當不易。此外，本報告考量我國國情提出心得與建議，未流於過度理想化，深表認同。2.瑞典社會福利支持育兒政策，惟在高度福利及普及化家庭友善措施之下，尚無法有效提升生育率，與我國生育率逐年降低之情形相呼應。3.建議持續改善公部門友善職場措施，以吸引更多優秀人才進入政府服務。4.報告提及，推動遠距工作措施，有賴於安全且高效的數位基礎建設、嚴格的資安規範以及績效導向的考核機制等相關配套措施，可作為未來參考的依據。同時，如何由工時管理轉向成果導向之績效評估模式，亦應持續關注。5.瑞典友善職場育兒措施，值得參考，惟瑞典模式體制與我國不同，主要強調統合主義、集體協商與社會連帶。育兒措施方面，採取去家庭化概念，將兒童照顧視為社會共同責任，

並推動性別平等友善，鼓勵男性申請育兒假。整體而言，其制度重視工作生活衡平、社會連帶與互信深層文化，都是未來可以學習的方向。6.瑞典社會福利措施完善，確實值得借鏡，但其係建立於較高稅收的基礎上，相關經費來源仍須審慎評估。未來若有機會再到北歐國家考察或交流，可進一步瞭解其稅制運作及稅收如何投入社會福利，並與我國進行比較，作為政策精進之參考。

邱委員文彥：1.鼓勵同仁自行提出研究議題並組團出國考察，本報告是很好的範例，應予肯定。2.北歐國家社會福利完善，其中育兒假、遠距工作等友善職場措施，均值得參考。報告提及遠距工作，目前臺灣面臨偏鄉或高齡居民的挑戰，聯想到內政部國土規劃從過往以都市為重心，逐漸轉向鄉村地區規劃，已為政策方向。因此，國土規劃與人力資源應由六都帶頭推動全國各區均衡發展，並考量偏鄉地區、高齡化服務等情形，持續關注其社會福利或相關規劃。3.建議未來院部會出國考察內容，應考量連結國家基本政策，包括少子女化、氣候變遷等重大議題，以供未來政策規劃之參考。4.瑞典模式下的集體協商機制，包含中央、地方及個人層級，協商代表性如何?相關運作模式及作業綱領各為何?應有待進一步研究。5.報告鼓勵採用站立式辦公桌，俾有助減少久坐對健康的影響，建議同仁亦可每日吊單槓，以維護身體健康。

施部長能傑、劉秘書長建忻補充報告：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；委員意見請銓敘部參考。

五、臨時報告

(一)本院人事室案陳本院114年12月與雲林縣政府及該縣元長鄉公所舉辦考試委員考銓保訓業務座談會報告一案。

決定：准予核備。

(二)考選部函擬增列115年公務人員初等考試需用名額202人

，請核定一案。

決定：准予增列。

(三)施部長能傑口頭報告：警察人員人事條例修正公布後，後續重行審定相關作業辦理情形。

決定：洽悉。

貳、討論事項

銓敘部函陳公務人員考績法施行細則部分條文修正草案總說明暨條文對照表一案，請討論。

呂委員秋慧：為避免修正條文第 12 條之 1 第 3 項，有關因育嬰留停辦理另考得取得同官等高一職等任用資格年資之追溯適用產生誤解，建議部通函時，敘明該項之適用範圍並舉例說明，以資明確。

鄧委員家基：建議檢討修正公務人員考績法施行細則第 4 條之規定「……考績年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等……」，將其中「始得評列甲等」，修訂為「應予評列甲等」，建立規則明確之考績法制，透過明確的規則，讓公務人員知道怎麼做，才能獲得甲等，避免主管主觀的好惡影響，也明確主管的權力限制，考績等次評列要件，清楚條列，才能確保公務人員考績法的宗旨綜覈名實、信賞必罰，保障公務人員的權益，激勵公務人員的士氣。

施部長能傑、劉秘書長建忻補充報告：對委員詢問事項加以說明。

決議：照部擬、本院法規委員會及銓敘處意見修正通過。

參、臨時動議

一、考選部商同典試委員長提：114 年公務人員特種考試司法官考試第 4 次增聘口試委員 40 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、考選部商同典試委員長提：114 年公務人員特種考試司法人員、法務部調查局調查人員、海岸巡防人員考試及 114 年未具擬任職務任用資格者取得法官遴選資格考試解除聘用口試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

三、考選部商同典試委員長提：114 年公務人員特種考試司法人員、法務部調查局調查人員、海岸巡防人員考試及 114 年未具擬任職務任用資格者取得法官遴選資格考試第 6 次增聘口試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

四、考選部商同典試委員長提：114 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員及原住民族考試解除聘用口試委員 2 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

五、考選部商同典試委員長提：114 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、國際經濟商務人員、民航人員及原住民族考試第 9 次增聘口試委員 3 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

六、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解除聘用口試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

七、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 4 次增聘口試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

八、考選部商同典試委員長提：115 年第一次專門職業及技術人員高等考試營養師、護理師、社會工作師考試典試委員、增聘閱卷委員 18 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

院長講話：

再過兩天，就是第 14 屆就職滿週年的日子。回想這一年來，院部會緊鑼密鼓，完成許多法規制度的修訂，包括公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法和公務人員考績法的修正；還有身心調適假、新進人員給假 3 天、放寬育孫留停、修正公務人員激勵辦法、放寬指名商調限制；也調高中央及地方機關近 4,000 個職務的職等；更成立了測驗研究中心，修正公務人員考試增列需用名額處理要點。在一年內推動這麼多制度改革，雖然很辛苦，但也因此得到很多公務同仁正面的回饋，讓一切都值得。無論是友善的照顧、權益的保障、或者職等與所得的提升，只要讓公務同仁有感，就表示我們走在正確的道路上。這都是團隊的努力，所以藉這個機會，我要向在座的各位表示感謝，也希望秘書長、劉部長、施部長和蔡主委，能對同仁轉達我由衷的感謝和敬意。

另外在上星期，立法院三讀通過了公務人員退休資遣撫卹法的修正，引起社會很大的爭議和討論。回想我在擔任銓敘部長的時候，親身參與了年金改革，這件事很不討好，但為了世代正義與基金永續，又非做不可。但如今，年金改革在我院長任內，卻被修法踩下煞車，所以我有責任，在今天院會表達看法，留下正式的紀錄。當初如果沒有年金改革，退撫基金就會在距今 6 年後的 120 年用罄，來到懸崖邊上；但也幸好有年改，使中央和地方政府的年改節省經費完全挹注回基金，沒有挪作他用，才讓基金淨值能有今天 1.1 兆的規模，挽救了這個危機。年改的目標，就是要減輕未來世代的財務重擔，也確保基金至少維持一個世代不用罄。這絕對不是對公務同仁的貶抑或輕視，而是由政府雇主、退休人員和現職人員，共同來搶救這個攸關大家權益福祉的機制，以避免更大的危機。畢竟，基金不足額提撥的制度性缺失，長達數十年，累積了近 3 兆的潛藏債務，這不但不永續，更是在「透支未來」，如果沒有承擔改革的勇氣，「世代正義」就只是一句口號。

憲法將公務人員退休撫卹事項，明定為考試院的憲法職權。這次修法，並非考試院憲法主管機關的提案；而且在審議過程的每一個階段，考試院和銓敘部也根據精算報告，以詳盡的說帖，提出各個面向的專業評估意見，明確表達反對停止調降所得替代率的立場，並且籲請國會能重視退撫基金不永續、未來世代沈重財務負擔的問題，不要貿然修法。但非常遺憾，這些專業意見並沒有被國會嚴肅看待，仍然堅持修法，讓已經有用罄風險的基金，壽命再減損 4 年，無論退休人員或現職人員，都因此暴露在更高的風險中。考試院的憲法職權，就是維繫退撫制度的永續、讓不同世代公務同仁都能得到退休經濟保障；但這項憲法職權，在修法過程中沒有被尊重，修法後也更加難以履行。這次修法也會讓參與退撫新制的年輕公務人員，承擔比年長者更大的風險，甚至因為基金財務危機的擴大，導致未來可能必須做制度調整，使較晚退休的現職人員蒙受差別對待，這也有不符憲法平等原則的疑慮。其實，釋字第 781 號至第 783 號解釋，都肯認年金改革有效提升退撫基金財務永續性，屬於重大公益。但這次修法的效果，讓基金加速枯竭，這明顯違背了公益原則。

如果跨出考試院的職權，從國家整體的角度來檢視這次的修法，因為修法會讓年改節省帶來的挹注款減少，導致基金未來數十年的收入下降，造成高達 3,600 億的財務缺口，也沒有指定彌補資金的來源。這不但與憲法第 70 條的核心精神有違，也違反財政紀律法、預算法和財政收支劃分法的相關規定，勢必會造成違憲爭議。這些公教退撫修法所新增的財政責任，如果要轉嫁給全體納稅人來負擔，這也有違反憲法平等原則的疑慮。因為全體國民都是國家主人，國家的進步繁榮來自所有國民的貢獻，所以政府對各職業別國民的照顧和福祉，也不應該因為制度的不同，而有重大的差異、失去比例原則。

今天語重心長說了這麼多，並不只是個人的感慨，而是職責所在。考試院是憲法機關，權力分立是憲政架構的基石；針對本院的憲法職掌，我們有義務說出事實，讓社會充分理解年改踩煞

車，所帶來對國家整體的不利影響。我們的一貫立場就是：在潛藏債務還沒有解決方案之前，不應該再擴大財務缺口。我們誠摯希望，年金制度能夠被理性討論，讓制度可長可久，也讓不同世代為政府服務的同仁，都得到公平、永續的照顧。最後，再次謝謝大家一年來的辛苦，為了所有公務同仁的福祉，我們要繼續打拼。今天是今年的最後一次院會，祝福未來一年大家都能平安順利，謝謝。

散會：上午 11 時 25 分

主　席　　周　弘　憲