考試院第 14 屆第 55 次會議紀錄

時間：中華民國 115 年 1 月 29 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　黃東益　鄧家基
　　伊萬・納威　　呂秋慧　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54次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 52 次會議，考選部函陳專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則第 6 條附表五修正草案一案，經決議：「照部擬及本院法規委員會意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 115 年 1 月 16 日修正發布，並函請立法院查照，另函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告(無)

四、公務人員保障暨培訓委員會業務報告：保訓會保障事件撤銷決定情形分析—以近 3 年考績事件為例

呂委員秋慧：1.考績事件一向為保障業務之主要類型，報告顯示近3年考績事件撤銷率高於整體保障事件，且地方機關高於中央機關，皆為意料中事，惟考績事件程序撤銷與實體撤銷件數相近，與以往程序撤銷為主之情形不同，值得高度關注。建議會進一步追蹤實體撤銷案件後續是否變更考績核定結果，以評估實體撤銷的嚴重性及對人事決策之實質影響。2.肯定會彙整行政法院裁判撤銷復審決定案例

分析之作法，並建議補充114年度遭行政法院裁判撤銷之件數，俾瞭解司法審判之見解。3.會歷年均彙整撤銷案例置於網站供各界參考，惟多以長篇文字敘述方式呈現，實際解讀效果有限，建議可改以圖案對照、QA問答或懶人包等視覺化形式呈現，以利人事人員理解與運用。4.高度肯定會主動就復審案件大宗之特殊體系進行個別行政指導之作為，以首長箋函建議警政署修正表格設計瑕疵，減少重複評價之誤解，不僅減輕雙方行政負擔，更能預防潛在訟源，此化被動為主動之作法值得持續推動。

鄧委員家基：1.定爭止紛、合理保障公務人員權益，是會莊嚴的責任，審理過程循規蹈矩，毋庸置疑，成果聲譽斐然！2.考績制度，每年最少 8 萬人乙等，國家真的養這麼多表現平平，甚至不積極任事的公務人員？怎麼可能！現今時代不一樣了，尤其不打仗的年代，人民的滿意，高度仰賴公務人員的服務，這麼多平庸的公務人員，人民哪會不生氣、不抗議；人言強將手下無弱兵，如果把乙等都召集起來，站在台上的，不就感覺自己將帥無能，要不然就是制度對不起大家，不能公平以待；但是 8 萬人大多不敢復審，整個體系是不公平的，公務人員不知道如何做才能考列甲等，會卻要審它的公平性，不是很尷尬嗎？基此，審議是要維護公務人員權益為主、還是紀律？審議原則必須要拿捏清楚。再者，在復審過程中，也很好奇，有沒有發現值得回饋考績制度精進的建議或作法？考績制度的改善，是本屆考試院工作的重點，任何檢視與建議，都會非常重要，期待會更積極的作為。3.請會說明有關考績復審案件發回機關另為適法處分，機關維持原處分的比率;同時，為避免因審議而打擊公務人員士氣，勿枉勿縱之外，復審的作法，如何兼顧法、理、情，讓保障事件的審理，能展現作為公務人員後盾的鼓舞。4.公務人員考績制度常被詬病，焦點在於配額限制、輪流機制、主管好惡、無激勵效

果。而且，當下考績制度，風險是高度集中於被考核者，制度未要求主管對於未給予基本肯定者，負起具體說明與輔導的責任，導致考績爭議多，行政救濟成本高，因此，審議過程是否考慮邀請主管人員，說明稱職的基準並明確主管考績說明的責任，以減少恣意評分與事後爭議。否則思考回饋銓敘部，增訂規定，對於未列甲等者，主管須提出具體事證與書面說明，並載明輔導改善措施，使管理責任回歸制度，發揮考績制度之激勵與管理，同時，也避免直屬長官評定，權力過大，造成馬屁文化或專斷恣意的問題。當然，若能具體化考評條件、取消考績比例限制，會是治本。5.請教若復審案件，出現連續 3 年、甚至 5 年考績都是乙等的公務人員，會基於考銓、保訓、或教考訓用的連結，有什麼相應的反應或作為？

王委員秀紅：1.考績攸關公務人員陞遷及獎金等權益，為重要的保障議題，肯定本報告就撤銷原因所作系統性分析，惟建議進一步深化資料內容，針對撤銷後是否變更考績等次、不同撤銷原因與結果間之關聯，以及撤銷案件集中於特定機關或類型之情形，進行更細緻的交叉分析，以利未來精準輔導。2.有關地方機關撤銷率偏高，提醒應審慎解讀統計母數，並建議辨識是否集中於兼辦人事業務之地方機關或特定體系，作為輔導重點。3.肯定會上網公開撤銷案例與案例分析專區之作法，並建議對屢次發生錯誤或特殊體系機關，採取更積極之輔導措施。4.除身心障礙考績歧視外，亦應持續關注性別等其他可能之歧視樣態，確保考績制度公平與人權保障，並建議未來分析可納入更多屬性資料，以提升政策回饋效益。

伊萬・納威委員：1.據統計顯示，長期以來地方機關考績事件撤銷率高於中央機關，請說明母數資料來源及範圍。另建議將撤銷原因與中央及地方機關進行交叉分析，以更清楚呈現數據之實質意義，作為未來精進制度之參考。2.本

報告有關最高行政法院裁判見解禁止身障考績歧視，個人深感認同，並感謝會安排委員與身障學員進行交流與經驗分享。為落實身障同仁之權益保障，請會提醒用人機關提供適宜且友善的職場工作環境，以及確保評核之公平性。3.肯定會將撤銷案例公開上網之精進作為，並建議針對高風險機關進行個別行政指導，以減少錯誤樣態再次發生。4.相較兩年前之報告，期許會持續擴充內容，除更新數據外，亦能納入創新思維，使整體報告更臻完善。

黃委員東益：1.本報告之量化資料、質性個案原因分析、提出解決對策及行政法院裁判撤銷案例等，均落實本院資料治理及循證治理，值得肯定。2.保障事件決定件數增加，呈現公務人員權益意識抬頭，勇於提出復審；撤銷件數減少，顯見努力宣導之成果，幾點提醒與建議：(1)撤銷原因分析中辦理程序不合法計 31 件，與曾在院會報告之性別平等、職場霸凌等保障事件，均有因程序不合法而撤銷，應瞭解原因，並讓人事人員及首長熟悉程序規定。(2)統計保障事件，不僅是行政救濟之數字彙整，也是提升文官權益保障與機關管理效能重要指標，未來可再深度探討，識別行政行為之風險，轉化成推動法治素養或其他行政措施，如撤銷率仍持續上升，顯示機關運作失靈或存在不健康領導文化等系統性問題，亦應進一步改善。(3)數位轉型浪潮下，透過數字分析，主動建立防控機制，譬如用 AI 技術建構預警機制，與保障案件撤銷率、機關離職率或業務繁重程度等作關聯性比對，當顯示異常時，系統即時發出通報，以利在事件惡化前介入，落實主動防護。(4)在現有人事作業平臺建立相關勾稽機制，如性別比例、委員資格、覆核程序、流程控管等，當不符規定時，系統自動鎖定並示警，以減少程序出錯的可能性。另外，得編製考績保障事件案例指引，針對撤銷原因製作檢核表或 SOP，透過具體案例分析，教導各機關人員從源頭降低程序違法。未來，

可將各類撤銷案例依程序瑕疵或法律適用錯誤等去識別化分類，作為訓練教材案例。(5)對數據分析之建議，如各類撤銷件數、資料母數界定範圍、再細分機關類別、行政法院撤銷案件數等，以瞭解全貌，作為精進參考。

邱委員文彥：1.肯定會將撤銷案例公開上網，讓同仁得以隨時參考運用，以維權益。惟官網資料以文字為主，不易閱讀，建議製作簡報、懶人包或短片方式呈現。另報告中提及會 114 年辦理保障業務宣導暨輔導活動教材，但上版日期與網站資料不易查閱，建議於報告頁註連結網址，以利查閱。2.禁止身障考績歧視方面，確為人道關懷之具體展現，惟其樣態多元，如何於不影響公務運作下，營造友善的職場環境並避免歧視情事，可再進一步探討，以作為考績及相關行政作為精進之參考。3.為避免機關就受考人同一事實於不同考績年度重複評價，建議研議改善平時考核紀錄表之欄位呈現方式，俾符獨立評審及公平原則。

蔡主任委員秀涓、施部長能傑補充報告：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；委員意見請保訓會及銓敘部參考。

五、臨時報告(無)

貳、討論事項(無)

參、臨時動議

一、考選部函陳公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則第 3 條附表一等 4 項考試規則修正草案一案，請討論。

決議：照部擬、本院法規委員會及考選處意見通過。

二、考選部函陳公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則第 10 條及第 5 條附表二、第 6 條附表三修正草案一案，請討論。

決議：照部擬及本院法規委員會意見通過。

三、銓敘部函陳 114 年度各級政府「退休（職）公（政）務人員調降退休（職）所得節省經費挹注退撫基金經費總表」一案，請討論。

決議：照部擬意見通過。

散會：上午 11 時 7 分

主　席　　周　弘　憲