考試院第 14 屆第 61 次會議紀錄

時間：中華民國 115 年 3 月 19 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　伊萬・納威
　　鄧家基　呂秋慧　黃東益　劉孟奇(林明裕代)
　　施能傑(懷　敍代)　蔡秀涓(陳佳慧代)

列席者：吳美紅　林明裕　懷　敍　黃新雛　陳佳慧　許秀春

出席者請假：劉孟奇　施能傑　蔡秀涓

列席者請假：劉建忻　劉約蘭

主　席：周弘憲

秘書長：劉建忻(吳美紅代)　　紀　錄：張筱筠

壹、報告事項

一、宣讀本屆第60次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

（一）第 58 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一案，經決議：「照部擬、本院法規委員會及銓敘處意見通過，並函請行政院會銜發布。」紀錄在卷。業於中華民國 115 年 3 月 10 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。

（二）第 59 次會議，銓敘部函陳「警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海洋委員會及海岸巡防機關學校職務等階表之二十海洋委員會」及「警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海洋委員會及海岸巡防機關學校職務等階表之二十三海洋委員會海巡署各地區分署」等 2 修正草案一案，經決議：「照部擬意見修正通過。(警察官職務

等階表甲表之二十修正草案對照表之標題，修正為：「警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海洋委員會及海岸巡防機關學校職務等階表之二十海洋委員會修正草案對照表」)」紀錄在卷。業於中華民國 115 年 3 月 11 日修正發布及函送立法院，另函復銓敘部。

決定：洽悉。

三、書面報告

（一）銓敘部函陳關於國立臺灣大學生物資源暨農學院實驗林管理處職員員額編制表(以下簡稱編制表)修正，以及國立中興大學農業暨自然資源學院實驗林管理處組織規程第 4 條、第 8 條、第 9 條條文及編制表修正，並分別自民國 115 年 2 月 1 日及 114 年 12 月 12 日生效，建請同意修正核備一案。

決定：准予核備。

（二）考選部函陳 114 年專門職業及技術人員高等考試建築師、25 類科技師(含第二次食品技師)、大地工程技師考試分階段考試(第二階段考試) 暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試典試及試務辦理情形及關係文件，請核備一案。

伊萬・納威委員：1.本人非常榮幸擔任本考試典試委員長，感謝部同仁自114年8月至115年2月約半年的時間，以非常認真、細心、嚴謹的態度辦理考試。2.本考試報考人數共計28,016人，其中以不動產經紀人最多9,496人，其次是技師7,941人，再者為記帳士6,088人。全程到考率約59%，及格率10.76%。如從報考人數的性別比例觀之，男性多於女性，相差約8%，建築師、技師及大地工程技師報考男性多於女性；不動產經紀人、記帳士則是女性多於男性。3.本考試及格人數共計1,784人，分別為建築師213人、技師832人、大地工程技師8人、不動產經紀人317人、記帳士414人。4.從近3年數據分析，報考人數雖逐年減少，但到考率均

維持約59%，仍屬相對穩定；114年整體及格率較113年略減少4%，惟大地工程技師及格率卻較前2年成長、不動產經紀人考試則是大幅下降，其原因應進一步關注，至其他類科考試變動幅度不大。5.有關應考人為了自身權益提出之試題疑義或訴願，請部依法答辯。

決定：准予核備。

（三）考選部函請增列 115 年公務人員特種考試身心障礙人員考試需用名額 66 名，請核定一案。

決定：准予增列。

四、公務人員保障暨培訓委員會業務報告：本會近3年審議保障事件之統計分析

呂委員秋慧：首先肯定會成立30年來運作已步入正軌，保障案件撤銷率低且呈現遞減趨勢，顯示人事同仁對復審案件答辯日益熟稔，機關行政處分品質也有所提升。針對案件統計，一般人員與警察人員件數較多，係因母數占比較高，整體分布尚屬合理；復審事件類型以懲處案件較多，亦與警察體系採重獎重懲制度有關，惟警察機關現行連帶處分之管理制度，未考量主管對屬員涉及私德行為是否具有監督可能性，恐致監督責任無限擴張而有課責過當之虞，肯定會主動函請內政部檢討警察人員考核監督責任課責合理化，展現了會從被動審理轉為預防導向的積極作為。此外，以審議決定以外方式處理保障事件中，高達6成係移轉管轄之職場霸凌案件，這反映出公務人員對救濟流程尚不熟悉，同時，也顯示同仁對會作為公正第三者的期待，建議未來應加強宣導以減少程序誤用。最後，保障處人力流動偏高，期許會強化人力穩定與培育，以持續精進公務人員權益保障機制。

王委員秀紅：近3年復審案件駁回比率維持6成以上、撤銷比率降至5%以下，顯示機關行政處分品質提升及會宣導與輔導機制已具成效，值得肯定。惟就統計分析部分，建議未

來應加強變項之交叉分析，區分警察人員與一般人員等不同母群，並結合性別、案件類型等因素進行細緻分析，以避免整體數據相近而掩蓋差異，影響政策判讀。以職場霸凌事件為例，須區分提起再申訴者身分是被害人或行為人，因二者審議決定駁回的意義不同，如此才能釐清案件性質及制度運作情形。此外，建議進一步分類統計服務機關，例如中央、地方、鄉鎮區公所或偏鄉機關，以利針對不同機關加強教育訓練與精進制度。在精進作為方面，支持會導入AI輔助萃取爭點與法規檢索，建議後續可觀察案件審理時間是否縮短及品質是否提升，作為衡量成效之重要指標，期盼未來能呈現具體數據以檢證AI輔助的成效。

伊萬・納威委員：1.本報告較前次職場霸凌報告更為全面、細緻，建議進一步交叉分析，以利了解全貌。2.本報告有兩點肯定之處：(1)審議決定維持機關行政處分超過6成，顯見會辦理保障案件宣傳輔導活動已有所成效。(2)會為精進保障事件規劃訂定機關答辯檢核表，並於115年2月通函各機關，落實自我審查機制。3.幾點請教及建議：(1)針對救濟程序認知不足的案例，建議進一步分析落在哪些機關，以聚焦宣導對象。(2)對於重複提起救濟的案例，得藉由AI輔助篩選機制，以提升行政效率。(3)有關懲處事件之人員屬性、性別及服務機關等，尤其是警察機關極端重獎重懲的管理模式，建議透過相關平台，讓機關掌握數據，以作為調整相關措施之參考。

黃委員東益：1.本屆第10次會議，會提出近5年審議保障事件之統計分析報告，並於第37次、第49次及第55次院會中，就性別平等、職場霸凌、考績事件等類型案件進行分析，逐步掌握公務體系友善職場保障事件之整體樣貌，應予肯定。另會具體回應委員建議，提出相關精進措施，包括個案分析、訂定「考績(成)、懲處事件機關答辯檢核表」，並透過去識別化與資料結構化，結合大數據與AI輔助萃取

爭點，有效提升整體作業效能，亦值肯定。2.幾點提醒與請教:(1)近3年保障事件逐年上升，顯示公務人員權利意識、程序正義訴求日益提升，行政救濟管道亦趨於暢通。惟在審議人力有限與時效壓力下，宜及早規劃導入AI代理(Agentic AI）等智慧化工具，以因應需求。(2)依近3年保障事件辦理結果所示，駁回件數比率偏高，顯示行政機關處分多屬合法正當。惟移轉管轄案件逐年遞增，顯示當事人對救濟程序要件或管轄機關之認知較為不足。建議參考私部門經驗，導入創新宣導與輔導措施，並彙整過往案例提供程序判斷指引，供當事人或機關自我檢視運用，以減少程序瑕疵。(3)近3年再申訴之職場霸凌案件逐年增加，除反映公務人員權利意識提升外，建議進一步分析再申訴人之特質及機關分布。另鑑於公務人員保障法(以下簡稱保障法)與公務人員執行職務安全及衛生防護辦法已施行，宜持續追蹤觀察並深化分析。(4)會正朝向數據導向之現代化資料治理目標邁進，符合本院數位治理發展方向，值得肯定與持續推動。除進行數據分析外，亦應關注數據背後的審議決定情形，並持續追蹤案件的完整生命週期，涵蓋行政救濟之提起、機關調查流程及後續處理結果，以作為精進政策之參考。(5)報告圖1「近3年保障事件救濟程序統計」之復審(含再審議)與再申訴(含再審議)案件總件數，低於表1「近3年保障事件辦理結果統計」保障事件總件數，是否尚有其他類型案件未列入統計?(6)近3年警察人員提起保障事件比率較高，建議進一步與銓敘部或人事行政總處所統計之各類公務人員母體總數進行交叉分析，以提升分析之完整性與價值。(7)近3年復審案件之公法上財產請求事件，113年為74件，114年增加為245件，比率由6.6%提升至15.8%，此大幅增加之原因為何?

鄧委員家基：1.公務人員是國家最重要的人力資產，保障公務人員權益就是維護國家重要資產，保障法也明定對公務

人員權益應合法保障，而保障核心在救濟程序，因此，本報告對保障國家資產非常重要。本人認為會在審議保障事件相當敬業、積極，相關作業落實完整，成果歸功於主委與2位副主委的領導魄力及整個團隊的奉獻及努力。2.公務人員權益保障政策仍有研議及精進空間，時代在改變，應與時俱進，上屆考試院就檢視了公務員服務法、保障法、公務人員協會法，並研修公務員兼職新規定、經營商業範圍及投資、加班補償，本屆放寬指名商調等，受到大部分公務人員的支持與好評。有關獎懲、考績、退休等權益保障，或僅屬於戰術層次的保障規範，為與時俱進，提升公務人員權益保障目標，或可研議戰略提升，從幾個政策原則面向思考精進：(1)依法獨立辦理公務人員的救濟程序，包括行政處分之審議、查證、調處、決定等，獨立性的維持對公務人員權益保障非常重要，可避免公務人員在審議期間「求生不得，求死不能」的無奈，審議維持獨立性，最終結果即使未盡人意，也是無愧於心。(2)審議過程是否缺乏特定領域專家參與?保訓會組織法規定，審議、決定保障事件時，應超出黨派，依據法律獨立行使職權。但是否定期檢視引入外部社會公正人士，甚至基層公務人員代表，以降低審議立場偏向行政機關的質疑。(3)研議保障法是否建立對機關的課責與嚇阻機制，保障公務人員權益，規範機關比糾正個案有效，如職場性騷擾事件對於機關首長訂有防治及處罰機制；相比勞動基準法，公務機關適用的員工，若權益受損，機關違法將面臨主管機關罰鍰、公布機關名稱與負責人，機關因怕處罰，將更追求規定，會有一勞永逸的效果。(4)現行保障救濟途徑仍區分為復審與申訴、再申訴雙軌，如何協助解決公務人員因分不清楚而延宕救濟的困擾，這部分可再加強。不論是行政處分或管理措施的不當，對公務人員都是傷害，建議重新思考簡化救濟的途徑及範圍。(5)檢視保障制度偏離準司法化的差距，

是否朝文官法庭邁進？短期或可研議擴大當事人參與審議程序，儘量給予陳述意見及言詞辯論的機會，讓同仁心服口服。3.最後，請會說明近3年復審當事人提行政訴訟案件數，及法院撤銷保訓會決定之情形。

邱委員文彥：1.本報告可看出會近年來為保障公務人員權益所作的努力，應予肯定。2.依近3年保障事件辦理結果所示，移轉管轄件數逐年上升，主要因當事人對救濟程序不熟悉。未來會將透過多元宣傳與輔導活動，讓公務人員更了解救濟管道及流程，如同目前即有學校將考績(成)、懲處事件機關答辯檢核表上傳網站，顯示宣導已有初步成效，值得肯定。惟現階段仍以書面檢核為主，建議研議導入AI審核，朝自動化檢核邁進，使送件資料符合規定。3.為督促警察人員考核監督責任課責合理化，會於去年11月25日函請內政部研議，以避免課責過當之情形，請說明該部之回應為何?另建議針對類此問題進行通盤檢討，以促使相關主管機關在權利與義務上作合理修正。4.未來以AI進行保障事件案例資料整理，為時代趨勢，惟提醒須確保個人資料及行政作業流程之保密。5.本報告就112年至114年審議保障事件進行分析，目前仍屬初步階段，建議持續統計與分析，以掌握整體發展與變動趨勢。6.鑑於職場霸凌事件可能持續發生，在審議程序上應強化對受害人之保障，避免官官相護或不當究責等情事，以確保公務人員合理權益。

陳副主任委員佳慧、陳副處長志豪補充報告：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

一、銓敘部函陳「警察官職務等階表乙、地方警察、消防機關

學校職務等階表之十二直轄市政府消防局」及「警察官職務等階表乙、地方警察、消防機關學校職務等階表之十三臺灣省、福建省各縣市消防局」等2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、考選部函請准舉辦115年第二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、115年專門職業及技術人員高等考試心理師、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、公共衛生師考試、高等暨普通考試驗光人員考試，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：照案通過，請鄧委員家基擔任本考試典試委員長。

參、臨時動議

一、考選部函陳專門職業及技術人員高等考試大地工程技師考試分階段考試規則第3條修正草案一案，請討論。

決議：交審查會審查，並與專門職業及技術人員高等考試技師考試規則第2條修正草案併案審查。

二、考選部商同典試委員長提：114年特種考試地方政府公務人員及離島地區公務人員考試第5次增聘口試委員73名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：上午 10 時 52 分

主　席　　周　弘　憲