考試院第 14 屆第 37 次會議紀錄

時間：中華民國 114 年 9 月 11 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　鄧家基　伊萬・納威　　王秀紅
　　呂秋慧　黃東益　邱文彥　劉孟奇　施能傑　蔡秀涓

列席者：吳美紅　林明裕　劉約蘭　懷　敘　黃新雛　陳佳慧
　　許秀春

列席者請假：劉建忻休假

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 36 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 34 次會議，銓敘部會同考選部函陳專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表修正草案總說明及對照表一案，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 114 年 9 月 1 日函復銓敘部及考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

（一）考選部函擬增列 114 年公務人員高等考試一級暨二級考試需用名額 34 名，請核定一案。

鄧委員家基：本考試報考人員是否都是現職人員，有無統計數字？現職人員經考試錄取後，機關將相對流失人員，需否規劃對應策略？另報考人員均為優秀人才，但需用名額卻遠低於報名人數，就目前公部門人力不足之情況而言，是否為人才招募的對象？

劉部長孟奇、施部長能傑補充報告：對委員所詢事項加以說明。

決定：准予增列。

（二）銓敘部函陳「115 年度公務人員退休撫卹基金預算案」，請備查一案。

決定：准予備查。

（三）銓敘部函陳「115 年度公教人員個人專戶制退撫儲金基金預算案」，請備查一案。

決定：准予備查。

（四）銓敘部函陳公教人員保險 114 年度上期結算總報告及相關資料，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)：本會近 3 年審理公務人員性別平等保障事件情形

鄧委員家基：報告撰寫的非常好，同仁的努力，值得肯定。公務人員性平保障，保訓會應善盡職責，茲就任務方向與政策審議，建議如下：救濟復審主要目標包括 1.為自己爭取公道。2.維護良好安全之友善工作環境。基此，政策方向亦應重視源頭的預防減量，源頭改善應以促進良好公務職場環境為目標；性騷擾申訴、救濟復審，則屬後端亡羊補牢。至於救濟復審制度，其實在救個人、也救團體、更救制度，應主動關注：1.救濟復審的同時，針對性騷擾的預防以及促進良好公務職場環境，應有制度性的檢視機制。2.發生性騷擾事件時，目標在迅速、妥善協助當事人進行申訴，維護權益。因此，復審強化效率與妥善性之外，是否確實維護受害人權益，亦應關注，否則復審就是枉然。3.從救濟端發現問題，回饋適當意見予行政機關，更應是保訓會審理的積極功能；保訓會職司公務人員培訓及權益救濟，在權益救濟中發掘問題，在培訓中解決問題，強化公務人員性別主流化相關訓練，提升公務人員性別平等

意識等，保訓會應當仁不讓，二者兼顧。4.保訓會一直都在探討機關於職場性騷擾事件時，應採取的立即糾正補救措施，要持續放大功能，以積極保障公務人員權益。5.性騷擾預防應從「尊重」開始，是否訂定公務職場預防性騷擾 ABC，跟環境建置相輔相成，值得研議。6.公務人員性別平等保障事件中，性騷擾案件對錯是非模糊，經常不易認定，如有適當審查基準，可以避免性騷擾問題陷阱，是否已有適當審查基準？請說明。7.保訓會 111 年受理 16 件、112 年 50 件及 113 年 67 件，請說明 114 年迄今受理幾件？8.報告呈現，提起人以加害人身分提起者占多數(計 68 件，占 78.56%)，應留意其中是否存在陷阱?

呂委員秋慧：1.政府雖已推動性平三法修法並施行 1 年半，但制度設計過於複雜，許多公務人員仍不清楚如何適用，導致性平案件常出現適用法規錯誤的情形，最後需由保訓會在復審階段處理善後。現階段若性平三法無法整合修正，建議保訓會應加強宣導及訓練，教導公務人員如何主張其權益，適用正確之救濟程序，共同維護公務人員性平工作環境。2.據保訓會分析，性平復審事件，提起人以加害人身分提起者占多數（78.56%），案件審議決定為駁回亦占多數，顯示機關所作處分大致公平合理；但性平復審案件撤銷原因多為程序瑕疵，類似考績復審案件情況。因此，未來宣導應特別針對各機關人事同仁，確保委員會組成合法，以避免因程序不合法而造成處分無效。

王委員秀紅：1.回顧性平三法 112 年因應#MeToo 運動進行重大修正，始將權勢性騷擾納入規範，是過去較難揭露卻極具代表性的問題。建議未來相關宣導及教育訓練就法律名稱應有合宜簡稱，如稱為「性平工作法」、「性平教育法」，以避免混淆，並利於性平推廣及宣導。2.性平三法修法後申訴案件增加，顯示被害人更勇於發聲，法制雖尚未完全成熟，但逐步貼近社會共識。從性平復審數據觀

察，審議決定駁回比例達6成8，顯示多數機關處理尚稱合法適當；而審議決定不受理與撤銷案件則反映程序問題，凸顯各機關承辦及人事單位需加強教育訓練。由於主管與人事單位在防治性騷擾中扮演關鍵角色，爰宜透過教育與宣導提升性平意識，並針對常出錯的機關加強輔導。3.建議審議決定駁回及撤銷之統計數據，呈現性別、身分別(加害人或被害人)及機關別(中央機關或地方機關)，更完整反映趨勢，並提醒對性騷擾類型的認定需嚴謹，例如將不給請生理假歸為「敵意性工作環境」類別，是否與性平工作法定義不符？應加以釐清，建議提供案例教材與手冊，協助機關承辦人正確認知。4.最後請保訓會進行宣(輔)導活動時，傳達避免檢討被害人的觀念，以減少性平案件當事者之二次傷害，因為被害人能站出來已付出極大勇氣，保障其權益更為重要。5.期盼保訓會未來能針對職場霸凌案件進行類似分析，俾促進公務人員權益保障。

黃委員東益：1.性別平等是友善職場的基礎工程，本報告將過去審理案件清楚梳理，包括復審情形分析、程序受理及審議決定等，特別是復審撤銷原因，這分析對未來宣導，或其他制度設計都有蠻重要的意義，肯定保訓會相關同仁能跨越法制與統計分析門檻做出分析。2.本次分析落實考試院推動以證據為基礎及資料治理的政策，對精準決策及政策評估，亦有重要助益。3.研究結果對正在推動的保障法、安衛辦法有關職場霸凌防治有所啟發，近期藉由至地方政府考試巡場機會，瞭解執行遭遇問題，這些問題與本報告因程序上有瑕疵而遭撤銷案件原因有一些雷同之處，包含：(1)偏遠又員額少的機關難以找到外部專業人員，或成本太高經費負擔重。(2)保障法及安衛辦法實施增加業務但未增加人員，加重人事人員的業務負擔。(3)該法剛實施，又未有緩衝期及嚴謹培訓機制，業務人員不知道如何執行。前述問題有可能造成未來程序上的瑕疵，譬如剛提

到申訴處理委員會調查小組組成、決議過程調查、程序瑕疵，還有委員提到敵意的工作環境和法規適用疑義等，可能造成未來復審案件增加，建議保訓會要提早因應。4.肯定並贊同報告所提五個精進方向，提出以下建議：(1)除了法定訓練，在文官學院的高階文官飛躍方案，學員都屬高階具權勢者，在訓練過程應該有適度設計，提高他們的性別意識或是性平案件處理認知。(2)為了要展現制度正在運作且具有相當保障效果，應定期發布救濟案件之統計分析，內容可包括：年度申訴案件數量、案件類型分析、成立與不成立的比例、平均處理時長、常見的程序瑕疵等。特別是有委員提到，很多被撤回案子，應從這些資料詮釋指出受害者都是有受到保障的訊息，可讓同仁看到性騷擾問題被正視，對制度有比較高的信任，同時也能督促各機關不斷改善其處理程序。(3)樂見保訓會即將成立安衛防護處，未來應優先考量進用有性平專長的同仁。(4)透過與用人機關之平台蒐集不同機關性平案例，進行更大規模及更深入的分析，以觀政府部門性平全貌，並提出對策。5.近3 年性平事件之駁回、撤銷案件有逐年增加趨勢，這次報告針對中央機關跟地方機關的分析，提供大致概況，但如要讓分析結果更具實務意涵，建議未來針對以下變項做更進一步的分析：(1)可分析機關屬性，如一般行政機關、工程機關或特別機關，對未來宣導對象能更精準的掌握。(2)近 3 年性平事件分析呈現駁回跟撤銷案件逐年增加，現針對撤銷部分進行樣態分析，未來可針對駁回部分也可做初步的分析。(3)撤銷部分原因如程序進行方式、委員會決議過程等不合法情節，有把原因找出來，未來可把它的分布做進一步分析，對未來決策會有幫助。6.性平為敏感議題，相關宣導工作宜有匿名提問機制，如使用 slido 提問，讓同仁更勇於表達意見，有助於保訓會蒐集到具更高效度資料。

伊萬・納威委員：1.保訓會作為公務人員性平案件的救濟機關，雖屬機制後端，相關作為仍可影響前端作法，如在訓練上，於前端培養公務人員基本性平意識，有利於工作環境友善，讓公務人員免受侵擾或歧視。2.臺灣最早的#Me Too 運動約慢美國 5 年。108 年之前，保訓會受理性平件數只有個位數，108 年之後就進入十位數，保訓會業務量持續增加。又實務案例很多屬於法規或制度面問題，建議保訓會研議協助各機關掌握法制面問題，俾有所依循。3.近期性平三法增訂申訴時效、權勢性騷等規範，希望保訓會持續透過不同方式宣導、傳達訊息。4.除性平、性騷外，尚有歧視問題，但卻無專法規範，建議保訓會在訓練方面，可以增進培養公務人員文化敏感度，避免偏見、刻板印象或先入為主等。

邱委員文彥：1.報告提及性平復審決定撤銷原因很多，包括適用法規錯誤、委員會組成不合法、投票有誤、非以行政處分機關名義為之、機關沒盡到調查責任等，多屬程序問題。美國憲法第 14 次修正案兩個重要原則：正當程序(due process)與合理補償(just compensation)，因此，性平復審案除因程序問題撤銷外，後續或可就案例或類型做實質探討，研議更積極、具體作為，確實保障公務人員。2.如某些機關經常發生性平問題，機關績效評估是否要有所作為?美國的培利修正案，是透過貿易制裁來保護保育野生動物不被騷擾。性平或性騷擾問題，後續是否需要一個強而有力的機制，真正的落實工作環境保障？是可以研究的一個思考的方向。3.有關教育宣導方式，未來案例累積越多，可以據以擬定作業綱領或指導原則，讓機關有所依循。

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；委員意見請保訓會參考。

五、臨時報告

本院人事室案陳本院114年8月27日拜會臺北市政府並辦理業務交流座談報告一案。

許副院長舒翔：說明業務交流座談情形(略)。

鄧委員家基：1.行前擔心臺北市政府提出的議題書面回復，都是官式文章，惟實際座談交流時，相關部會代表的回應都很實在，互動也密切，北市府機關應該會期待後續處理的結果與考試院的再度交流。2.考試院主動走出去，關心地方機關，期待未來還有機會。3.北市府真心感受本院主動關心地方、願意解決問題的誠意，後續如能實際改善問題，成效會更大。

決定：准予核備。

貳、討論事項

一、銓敘部函陳公務人員任用法施行細則部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

呂委員秋慧：1.肯定部用心修法，兼顧人員權益與機關用人需求，惟修正草案第21條第2項第1款有關為養育3足歲以下幼兒，得不受任職未滿 6 個月無法商調之限制一節，若未明確表述母法仍優先適用，將使人誤以為該款規定有牴觸母法之虞；又若依母法規定該類人員需實際任職達限制轉調期間三分之一以上年限，始得進入商調程序，則修正草案第21條第2項第1款規定將形同虛設，是以，如母法與施行細則所規範為養育 3 足歲以下幼兒者係屬兩組不同人員，建議於條文或立法說明中詳細敘明，以杜爭議。2.任用法自76年官等職等併立制施行起，對於指名商調部分即保有需機關首長同意之精神及作法，是有關本次細則之修正，將指名商調之定義重作界定部分，建議日後能俟機提升至母法層級，以避免爭議。3.修正草案第 21 條之 1 刪除「函商原服務機關同意」後，已無考試及格分發視同

調任意涵，恐致人事實務困惑，建議條文明定以原銓敘審定俸點先派代理，或於說明欄補充，以確保公務人員之權益。4. 司法院憂慮商調放寬將衝擊書記官人力遞補困難，影響各法院之運作。個人曾建議司法院應從司法官業務是否過勞、員額是否足夠與放寬轉調司法行政職系限制等多面向同步檢討，建議部能適度協助，必要時與人事總處合作，避免因商調之放寬影響司法行政實務之運作。

決議：1. 照部擬、本院法規委員會、銓敘處及委員意見修正通過。

2. 調整本草案條文對照表第 21 條及第 21 條之 1 說明內容。

二、公務人員保障暨培訓委員會函陳該會處務規程修正草案總說明及條文對照表暨編制表修正草案一案，請討論。

決議：1. 照會擬、本院保訓綜規處及法規委員會意見通過。

2. 會議紀錄同時確定。

三、考選部函請准舉辦 115 年公務人員初等考試，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。

鄧委員家基：為充分瞭解請辦考試相關事宜，請部提供考試籌辦流程圖、考試預定工作進度表以及重要工作日程表等供參。

決議：1. 照案通過，請黃委員東益擔任本考試典試委員長。

2. 會議紀錄同時確定。

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警察人員、一般警察人員、國家安全局國家安全情報人員、移民行政人員考試及 114 年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試第 5 次增聘體能測驗委員 21 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 年公務人員高等考試三級

考試暨普通考試第 7 次增聘口試委員 73 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 2 次增聘典試委員 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 4 次增聘口試委員 1 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、關務人員升官等考試、114 年交通事業郵政、港務人員升資考試典試委員、增聘命題兼閱卷委員、命題委員、審查委員 333 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：上午 12 時 17 分

主　席　　周　弘　憲