考試院第 11 屆歐考試委員育誠發言錄
目　錄

壹、考選業務……1
　一、典試工作……21
　二、交付審查案件
　　(一)全院審查……24
　　(二)小組審查……72
貳、銓敘業務……79
　一、交付審查案件
　　(一)全院審查…… 166
　　(二)小組審查…… 202
　二、退撫基金監(管)理……208
　三、交付審查案件
　　(一)小組審查…… 211
參、保障暨培訓業務……213
　一、交付審查案件
　　(一)全院審查…… 231
　　(二)小組審查…… 232
肆、行政院人事行政局業務……234
伍、綜合業務……262
　一、交付審查案件
　　(一)全院審查…… 280

(二)小組審查…… 284
陸、共同(個人)提案……292
柒、國外考察報告……304
捌、附錄
(一)當前文官制度突破之關鍵……312
(二)考試與用人……314
(三)官制發展與考試用人相關性初探…… 320
(四)行政中立的建制與實踐……349
(五)我國行政中立的理念、建制與實踐…… 366
(六)從制度移植觀點談高階主管特別管理制度…… 375
(七)兩制合一 25 年的回顧與評析
—談官等職等、職組職系與俸級結構…… 387
(八)欣見公務人員陞遷法的修正… 416
(九)公務人員考績制度的系統思考…422
(十)俸給制度及給與實務……433
(十一)重整文官興革制度的引擎
—公務人員俸給制度的省思…451
(十二)論公務人員撫卹制度的改革
—從撫卹本質的觀點……466

(十三)賀國家文官學院之成立……473
(十四)讀信陵君傳後感……474

考試院第 11 屆歐育誠委員發言實錄編錄說明

一、收錄時間：自中華民國 97 年 9 月起至 100 年 8 月止(第 1 次會議至第 151 次會議)

二、本實錄係就考試院第 11 屆院會發言錄及審查報告紀錄歐委員育誠發言部分節略而成，翔實發言、對話仍請見原發言錄及審查會紀錄記載。

三、實錄分類為「考選業務」、「銓敘業務」、「保障暨培訓業務」、「行政院人事行政局業務」、「綜合業務」、「共同(個人)提案」及「國外考察」等項，純就個人認知分類，容或有誤判情形，敬請指教。

四、附錄係收錄委員就職後至 101 年 3 月底應各機關就本院職掌有關發表之文章。

編輯者：許美惠　敬啟

101.03.20

壹、考選業務

考試院第 11 屆第 2 次會議(970911)

三、業務報告(二)考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1. 考選行政：97 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、職能治療師、呼吸治療師、助產師、獸醫師考試電腦化測驗辦理情形。
2. 考試動態：舉行 97 年第三次專門職業及技術人員特種考試航海人員考試等各項考試事宜。

發言：針對考選部的報告，大家已經發言 40 多分鐘，本席最後一位發言，只有 2 點簡單的意見供參：

1. 針對是否要全面加考英文，考選部有作專案研究，我們可以等研究結果出來後再詳細討論，本席認爲如何培養英文實際運用的能力，才是最重要的，除學校英語教育之外，首先應該鼓勵機關塑造一個運用英語的環境。其次是研究有關公務人員訓練課程裡面，增加英文進修學習的課程。
2. 關於考選部報告的附表部分，其實我們一般考試之及格率有其穩定性，但是 97 年專技牙醫師等考試第 1、2 次考試及格率差距頗多，當然方才吳委員已有作說明，但是同項考試因年次不同而產生錄取率差異，如今年考試錄取率這麼低，明年考試錄取率卻又那麼高，容易遭外界質疑，不知其他考試是否亦有相同情形？請部說明。

考試院第 11 屆第 4 次會議(970925)

三、業務報告(二)考選部業務報告(黃次長雅榜代為報告):

1. 考選行政:97 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。
2. 考試動態:辦理 97 年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試、97 年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試及 97 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試入闈製題工作。

發言:有關考選部報告高考三級考試錄取人員之教育程度分析表資料,仍將「國中」、「國小」列入,似易讓外界誤解各該學歷亦可報考高考,不知考選部的用意為何?如果是針對取得高檢、普檢資格者,宜作清楚敘明,避免引起疑慮,提供部參考。

考試院第 11 屆第 7 次會議(971016)

三、業務報告(二)考選部業務報告(楊部長朝祥報告):

1. 考選行政:國家考試題庫建置概況。
2. 考試動態:辦理 97 年公務人員特種考試身心障礙人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。
3. 說明有關本年第一次舉辦之專利師考試選考爭議處理情形。決定:95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試陳懿琳等 3 人訴願案撤銷後之重閱事宜一案,請考選部依上(第 6)次會議決議審慎處理。

發言：有關 95 年中醫師特考經本院訴願會決定重開評閱程序，請部另爲適法之處分，上次會後楊部長遇到本席時，對本席支持本案表達感謝，其實到現在爲止，本席於心仍難安，試卷公開拆封以後，在法律基礎並不堅強的情況之下，重新評閱，開例以後將發生嚴重的影響，對考試院的尊嚴及公信力，將受到嚴重的傷害，假定本案重新評閱，應考人還是考不及格，是否還能提起訴願，將來其他考試如果發生類似情況，循例訴願要求重評，我們將如何善後？此問題癥結在訴願會決定重新評閱，對於訴願決定在程序上能否有所救濟或變更，都值得我們再進一步研究，所以本席的意見是本案似仍須再作慎重考慮。

決定：95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試陳懿琳等 3 人訴願案撤銷後之重閱事宜一案，請考選部依上（第 6）次會議決議審慎處理。

執行情形(考選部建請繼續追蹤管制第 6 次會議討論事項第一案之通案部分，本案建請結案)：

詳如第 6 次會議討論事項第一案執行情形之說明。

考試院第 11 屆第 1 次臨時會議(980818)

考選部函陳請准增辦專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試一案，請討論。

發言：許多社工人員因爲參與救災工作未能參加本次社會工作師考試，下次報考時是否還要再繳報名費？請

部考量。

考試院第 11 屆第 49 次會議(980827)

三、業務報告（二）考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1. 考選行政：「改進專門職業及技術人員導遊、領隊人員考試制度學者專家座談會」辦理情形。
2. 考試動態：舉行 98 年公務人員特種考試外交領事人員及國際新聞人員考試、98 年公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試、98 年公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試及 98 年公務人員特種考試原住民族考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。
3. 補充說明建請修正 99 年度專技人員地政士及不動產經紀人考試期程。

發言：本席有多次赴日旅遊的經驗，旅行社指派之領隊、導遊，係通過考試及格取得執照者，基本上，應該具有一定的專業服務品質，其實不盡然，部分領隊、導遊所表現的專業素質仍然相當低落。在此舉 4 個例子供參：

1. 專業知能不足：導遊內容相當膚淺，所知甚至比旅客還少，相較於俄羅斯導遊所表現的盡職精神與專業能力差距相當之大。
2. 儀容不整：服裝儀容過於隨性，相較於日本導遊服裝整齊，禮節周到及負責盡職的品質，差距相當大。

3.忽視禮節：與人相處互動之間，應對進退、言行舉止等基本禮節，均有待提昇。

4.言行不當：全程都在賣藥、售物，言語低俗，部分導遊甚至於過度批評國內時政，產生非常不良的影響。因此，如何提昇領隊、導遊素質，值得我們重視，建議爾後考試內容應加強國家觀念、修身等應有之基本要求以及導遊專業知能，並加強口試篩選，同時建立導遊考核的機制。

考試院第 11 屆第 61 次會議(981119)

三、業務報告(二)考選部業務報告（董次長保城代為報告)：

1.考選行政：邀請法國法學教授到部專題演講辦理情形。

2.考試動態：舉行 98 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、消防設備師考試、普通考試不動產經紀人、記帳士、第二次消防設備士考試暨特種考試語言治療師考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

發言：有關國家考試部分試務酬勞偏低影響試務品質的問題，經常會有所反映，考選部在相關試務檢討改進當中亦經常提及，可見是一個存在已久的問題，但是爲何無法調整改善？本席提兩個問題請部說明：

1.現行辦理考試各項試務報酬標準何時訂定？爲何不能調整？困難何在？

2.辦理考試各項項試務報酬標準，調整之核定權責機關爲何？有無與其進行溝通協調、尋求協助？

考試院第 11 屆第 69 次會議(990114)

一、考選部函陳「優質試題發展方案」一案，請討論。

發言：本案是本院文官制席興革規劃方案第三案，精進考選功能，期爲國舉才，近程興革事項之第一項，考選部能夠依時限提出，並就所擬發展構想分近程、中長程兩階段推動，本席除同意部擬之外，對部之努力要表示敬佩之意。文官制席興革規劃方案是考試院本屆之施政總方針，有方向、有期程，在管理方面如同一個目標管理體系，部會都是根據這個總目標，再進行主管項目的子目標設定，此環環相扣的目標管理體系已經形成，變成院部會局之績效鏈，至於改革可否成功，更要靠院部會局及司處科在鎖鏈上面的目標趨同一致，才不會亂了陣腳，現在部會已陸陸續續提出各項改革方案，秘書長也持續進行研考的控管，讓我們的興革規劃方案能夠順利進行，對此本席亦表示肯定。

不過，個人另有二點意見供參：

1.各改革方案由主辦部會提出，報院會時，我們能夠進行詳細討論的時間和空間實在不多，所以對於比較重要且複雜的改革方案，可否考慮先進行小組審查。

2.我們通過的改革方案也可以定期進行評估其實

施之有效性，必要時還可以根據評估的結果作調整，這樣才能夠使方案配合實際的狀況，予以落實。

考試院第 11 屆第 83 次會議(990429)

三、業務報告（二）考選部業務報告（楊部長朝祥報告）：

1. 考選行政：因應社會工作人力不足，本部相關配套措施。
2. 考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、99 年公務人員特種考試基層警察人員考試、99 年公務人員特種考試關務人員考試、99 年公務人員特種考試經濟部專利商標審查人員考試、99 年第一次公務人員特種考試司法人員考試、99 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。
3. 補充報告因應北二高走山災難，召開第 2 次技師考試制度檢討會議，建議針對 9 個報考人數多、社會需求大之類科，尤其涉及公共工程安全之技師考試，改採二階段考試，以提升其專業素養。

發言：爲因應社會現象需要，社工業務之重要性與日俱增，增加社工人力也有其必要性，但政府的員額有一定的限度，這是一個非常現實的問題，所以要大幅增加社工人力來完全滿足縣（市）政府社工業務的需求，有其實際上的困難。本席建議研究以公權力來結合志工、宗教團體的人力，來協助解決政府

社工人力不足的問題，此方式不失爲一個思考的方向，提供人事局參考。

考試院第 11 屆第 88 次會議(990603)

二、考選部函陳公務人員特種考試原住民族考試規則第 4 條及第 4 條附表三「公務人員特種考試原住民族考試三等考試應考資格表」、附表四「公務人員特種考試原住民族考試四等考試應考資格表」、第 6 條附表七「公務人員特種考試原住民族考試三等考試應試科目表」、附表八「公務人員特種考試原住民族考試四等考試應試科目表」、附表九「公務人員特種考試原住民族考試五等考試應試科目表」及第 11 條附表十「公務人員特種考試原住民族考試及格人員限制轉調機關（構）、學校一覽表」修正草案一案，請討論。

發言：本案是個案延伸到通案討論，很難有一個非常具體的結果，所以本席建議本案若在時效上很急迫，則比照前案，下週院會再作決定，在此期間請考選部再作說明，若時效上並不急迫，則本席同意李委員雅榮意見，應交付小組審查，才不致拖延太久。

決議：（一）照部擬及院一組意見通過。

（二）通案部分由考選部檢討後提報。

<u>執行情形（考選部建請結案）：</u>

一、為使公務人員考試設置新增類科有一致標準可資遵循，本部擬具公務人員考試設置新增類科處理要點草案，於 100 年 3 月 4 日報請鈞院審議，經 5 月 26 日

鈞院第 11 屆第 138 次會議審議通過。本部業函請銓敘部及行政院人事行政局配合辦理。

二、為建立各類科核心職能，俾據以修訂其應考資格及應試科目，本部於 100 年 4 月 18 日召開國家考試職能分析推動委員會第 1 次會議，全案自 100 年 4 月進行至 102 年 4 月，共分 5 梯次進行。第 1 梯次已辦理教育行政等 29 類科工作分析事宜，其分析結果預定 100 年 10 月、11 月提各該職能評估小組審議。8 月 26 日召開國家考試職能分析推動委員會第 2 次會議，9 月 19 日、9 月 27 日至 30 日辦理第 2 梯次種子人員訓練，將啟動行政警察人員等 27 類科核心職能建立事宜。另復於 9 月 23 日召開國家考試職能分析公務共通職能評估小組第 1 次會議，將分行政法、經濟學、行政學、民法、社會學、公共政策、統計學等 7 個分組，賡續討論後續相關事宜。

考試院第 11 屆第 101 次會議(990902)

三、業務報告（二）考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

1. 考選行政：（1）研議放寬公務人員考試技術類科應考資格比照行政類科不限系科案。（2）專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究研討會辦理情形。
2. 考試動態：舉行 99 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試、99 年第二次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試。

發言：部研議放寬公務人員技術類科應考資格比照行政類科不設系科報考一案，說明清楚且言之成理，將現行繁雜又經常變動之規定予以簡化，達到行政作業鬆綁要求，有其正面功能，且其對公務人員執行業務所需核心職能之測試，亦不致產生負面影響。因考試採專業分類，對於專才專用，本席認爲不致產生扞格現象。另外，據執行多年之經驗，應考資格系科之限制不宜過於嚴格，故本席支持部報告。報告中提及日本公務人員考試狀況，據本席了解，日本公務員係採雙元管理方式，其公務員考試係按國家公務員、都道府縣、市村町公務員分別辦理，分爲三級，依國家公務員法規定公務員考試應以最普遍又簡單之條件，即以國籍與年齡作爲應考資格；三級考試各有不同年齡規定，但對學歷並無設限，而應考時若未達年齡規定，若具有大學學歷者亦得應考，大學學歷僅爲附帶條件之一，其相關規定請部參考。

考試院第 11 屆第 102 次會議(990909)

三、業務報告（二）考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

1. 考選行政：專門職業及技術人員範圍定義與考試類科之研究研討會辦理成果。
2. 考試動態：舉行 99 年公務人員特種考試警察人員考試及 99 年特種考試交通事業鐵路人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等考試事宜。

發言：部主動積極就「專門職業及技術人員」範圍定義及考試類科舉行研討會，相關研析過程深入，也得到具體認定基礎，本席表示肯定之意。根據憲法第 86 條規定，公務人員任用資格與專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之，故考選與銓定二者係屬憲定之法定程序。考選當然是依法辦理，至於銓敘部分，公務人員考試及格後，須經銓敘部銓定始能取得公務人員資格。而專門職業及技術人員考試及格後，是否有必要經過憲定之銓定程序？現行作法又爲何？

考試院第 11 屆第 105 次會議(990930)

三、業務報告（二）考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

1. 考選行政：國防部蒞部會商「精進軍職人員轉任公職考試案」。
2. 考試動態：辦理 99 年公務人員高等考試一級暨二級考試入闈製題工作等各項考試事宜。

發言：因組織精簡需要轉任者，不只軍方精實案，其他公營事業機構民營化精簡員額，或如健保局由公營事業機構改制爲政府機關等，希望取得轉任資格安置爲公務人員者大有人在。本案轉任之考試對象，若同意由上校以上放寬爲少、中校以上，並成爲常態性制度，將來可能面對比照辦理封閉性考試之要求，對於考試制度之健全以及政府用人之公平性，必然造成衝擊，如何因應請慎重思考。

考試院第 11 屆第 108 次會議(991021)

考選部函陳擬依公務人員考試法第 13 條規定辦理 99 年特種考試交通事業鐵路人員考試佐級考試養路工程類科考試補行錄取一案，報請查照。

發言：同意林委員雅鋒、邱委員聰智與何委員寄澎的看法，本席要強調的是本院榜單之公信力。榜單是經過慎重法定程序後公布，是金榜，何等莊嚴，其公信力不容懷疑。試務的瑕疵能否由公布的榜單吸收？如可隨時撤銷，則榜單與本院的公信力均將毀於一旦，如無強烈的法律禁止規定，應以不撤銷爲當。撤銷與不撤銷如各有尖銳不同看法，本席提供另一個解決方法：此應考人錄取與否牽涉到其他 5 個人，如略過相同違規狀況，其筆試成績合格者，均讓其錄取，惟關鍵在於用人機關能否多錄取名額？據本席了解，鐵路局方面應無問題，如此本案亦可圓滿解決，是以，本席同意不撤銷，行政上之途徑亦可研究解決。

【林委員雅鋒、邱委員聰智與何委員寄澎發言】

林委員雅鋒：剛才部長報告補行錄取案詳如其口頭報告及書面補充資料，依照公務人員考試法第 13 條規定，是否補行錄取須經由考試院院會同意，請院會酌裁。除了部長所提的這一部分之外，還有另一面，就是應上而未上，當然應該補行錄取，但應下而未下是否妥當，相信董保城政務次長為行政法的大師，或許對典試委員會決定不予撤銷錄取資格是否妥當有其看法，希望稍後他有

機會來表達。

本人基於典試委員長的立場，謹提以下 4 點意見供參：

1. 錄取與否之行政行為主體是考選部，換言之，要補行錄取或撤銷錄取，都應該是由考選部作為發動者。
2. 本次考試之典試委員會程序，已經在考試院榜單榜示後完成。首先，在 99 年 10 月 13 日召開的「第二試體能測驗第二次成績審查會議」，係基於全體典試委員會授權而召開，且有典試委員 4 人，含考選部部長在內均有出席，監試委員也有列席，所以是合法召開的典試委員會，並無疑義，合先敘明。至於有無必要為這次發生的「不應錄取而錄取」一事，再開典試委員會來討論要否撤銷其錄取資格，本席認為基於原典試委員會尚未裁撤，且考選部基於有必要時，其實是可以報請典試委員長同意再次召開典試委員會的，藉以提供意見供典試委員會參考。但是這樣會發生兩種情況：一是如果典試委員會的決議與考選部意見相同，部自可據以辦理；二是如果考選部意見與典試委員會的決議不同，典試委員基於「考試成績之審查」已經完成，且未更改其決議時，考選部仍應可本於行政主體的立場，主張要撤銷應考人錄取資格，其程序由考選部發動，報請考試院為之。本次考試的典試委員會已完成考試成績之審查工作，也未重開，可是為了爭取時效，不要讓該應考人對是否應予錄取懸而未決，不過剛才考選部長非常謹慎，只就應予補行錄取

部分提出報告，對於不予撤銷錄取或要撤銷錄取部分，並未特別提出報告，本席希望我們要劍及履及，對於要否撤銷錄取一事，請部最好在今天一併提出看法，如果本於行政主體之立場，你們認為應該撤銷錄取，就在今日排入院會處理程序，這樣才是面對事情最好的方法，且能爭取時效。

3.本案有以下幾個爭點：

（1）到底可否撤銷該應考人之錄取資格，有無法源依據？依照公務人員考試法，確實沒有規定得撤銷其錄取資格，而專技人員考試法在 99 年 1 月 27 日同日修正時，有規定應行錄取而未錄取須補行錄取，應未錄取而錄取則要予以撤銷，但是公務人員考試法並未作相同的規定，當時我們典試委員會的看法認為，公務人員考試法是有意省略。

（2）僥倖上榜者是否應該受到信賴保護？當然或許有人認為才剛剛放榜，趕快撤銷，他的信賴保護應該還很薄弱，所以撤銷沒有關係，但是當時典試委員會的考量認為，廣大應考人對於錄取榜單的信賴利益也一定要列入考試院考慮。考選部承認錯誤是應該且必要的，我們也肯定部勇於承認錯誤，但是承認錯誤以後的處理，應該要衡量正面及負面的影響，不一定要極端地處置才是對的，撤銷錄取資格就一定對嗎？其實考試院除了注重個別應考人的權益之外，更應該注重榜單的正確性與否及榜示的公信力、考試結果之安定性，還

有所有應考人、用人機關對於國家考試的信賴，這些都要全面來考量，典試委員會認為這樣的信賴更值得保護，所以我們沒有輕言要「撤銷錄取」。何委員寄澎、歐委員育誠都在場，或許稍後也有意見要表達，但是本席相信個人是忠實地表達典試委員會當時的討論，我們不是不清楚此事件的來龍去脈，不過我們看的是大局。

4. 依據典試法第 14 條及第 25 條規定，典試委員長應該指揮監督典試事宜，本人就簽署榜單卻監督不周之責任將自我反省。但是本席要嚴正表明，經過這次事件，本席對於考選部的信賴基礎也變得非常薄弱，日後對於試務工作，本席絕不寬待。

邱委員聰智：本席非常佩服董次長在行政程序法的深厚造詣及詳細說明，不過本席贊同本考試第 2 次典試委員會所作的決議，應補行錄取，也應該不予撤銷錄取，剛才林委員雅鋒的說明，本席大體上也可以同意，謹另作幾點理由補充。就結論來說，以個人法律的認知及主觀確信，本席認為應補行錄取與不予撤銷錄取的決議，不待援用行政程序法，已有非常強的法源依據，換句話說，本席擬補充剛才林委員雅鋒敘述的論據有如下 4 點：

1. 法律體系解釋應有的結論：剛才林委員提到公務人員考試法有意省略，本席認為不只是有意省略，而是「明示其一、排除其他」。也就是說，專技人員考試與公務人員考試為兩大國家考試，一個有撤銷錄取，有一個沒有撤銷錄取，兩大國家考試在形成的過程是相互

激盪，而在制訂及修正時程相差不大，立法上既會有這樣明確的區隔，相信其須要作不同的法律解釋，才能符合立法意旨。也許，如此區隔在法律政策上有探討的空間，甚至是法律政策有所缺失，但這個是法律修正的問題，也就是說，在考選部所附資料有修正草案對照表，這是部覺得法律政策不適當，甚至從一開始就錯誤，此為法律調整修正問題，在未修正之前，本於體系解釋，應該是排除其他，而絕對不是例示規定。因此，就邏輯解釋，不應該撤銷錄取資格，本來就有其法源依據。

2. 行政慣例援用上應有之結論：在行政慣例上，固然過去從未有此情況，但考選部舉出兩個類似情形案例，如果沒有其他不同結論的案例，則從民國 63 年到現在，這就是長期以來考試院及考選部在典試工作上的行政慣例，此行政慣例絕對沒有違反公共秩序及善良風俗，從這個角度來講，基於比照適用，不予撤銷就是一個行政慣例。

3. 比例原則應有之結論。也就是說，如果沒有行政慣例，基於比例原則也不應該撤銷。因為，63 年與 87 年之案例情節均比本案還嚴重，本案應考人如有過失，較另兩案應考人更重程度的過失為輕。因為，另兩案是身分資格不符或疑有看過手抄本試題，如果如之有過失者尚不予撤銷，則基於比例原則，本案過失顯然輕緩得多，當然更不應撤銷，本席不知考選部有無其他撤銷的案例，如果沒有撤銷的案例，則此二不

予撤銷之案例就是行政慣例，因此，本席認為基於行為慣例不應撤銷；而且即使沒有行政慣例，基於比例原則也不應該撤銷。

4. 剛才董次長所提的行政程序法當然可作為補充理由，但是董次長也許是工作的關係，不願意挑起責任，把它推給院會。不然，本席相信依照董次長對行政程序法的素養，結論會與典試委員會的決是比較接近或相同，因為應考人踩線之過失並不等於不予錄取之過失，也許就踩線而言是有過失，但是尚不能直接認為他對行政處分本身有過失。再就公益來講，本件並無損害重大公益情形，因為，如果考選部沒有違失的話，其他人也不可能錄取，所以該應考人的錄取並不會影響到別人錄取，也不會影響考試制度之重大利益，與考試的公益維護尚無重大關聯。衡諸以上情形，本席建議書面補充報告第五點本案係偶發之特殊事件，不作通案性處理原則部分，應予刪除，並建請不予撤銷錄取。既然法理上有堅強的依據，院會願意背書，所以爰請考選部積極一些，就補充報告第五點請作文字調整。

何委員寄澎：關於典試委員會情況，林典試委員長雅鋒已作說明，不再贅述。就董次長之陳述，澄清如下：

1. 因試務疏失致應錄取而未錄取，自應予補行錄取。
2. 以往確有 2 例情節較重而未撤銷錄取者資格者。再以大考為例，如試務疏失致考試結果錯誤，並無撤銷或改分發；而若遺失試卷，則該考生之成績與該科之最

高分相同。第 2 次典試委員會依據公務人員考試法第 13 條、第 21 條及行政程序法第 119 條等規定作成決議，次長所謂忽略專技考試法第 20 條，實係「假設性」說法。

3. 支持邱委員聰智意見，公務人員考試法第 13 條與專技考試法第 20 條規定不同，必有其理由。經本席查證，公務人員考試法第 13 條相關撤銷之規定應係 84 年修正時有意刪除。4. 因試務疏失致不應錄取而錄取之應考人筆試成績排名第 18，而其他因違規未錄取者皆約在 150 名以外。

考試院第 11 屆第 117 次會議(991223)

三、業務報告（二）考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

1. 考選行政：公務人員高考三級、普考、初等考試與地方特考重複報考分析。
2. 考試動態：舉行 99 年特種考試地方政府公務人員考試。
3. 99 年特種考試地方政府公務人員考試嘉義考區查獲應考人電子舞弊案。

發言：99 年地方特考應考人有 11 萬 8 千多人，規模大、類科多，分 10 個考區舉行，試務工作相當繁重，本席每天在闈場看到同仁工作努力、專注細心，緊扣每個環節不容有錯，相當辛苦。嘉義試區發生的舞弊案，本席也在第一時間得到通知，對部能夠事前掌握防範，事發及時妥善處理，事後研議防弊措

施，本席特別在院會對部同仁表示感謝與肯定，對各位委員的支持也表達感謝之意。

考試院第 11 屆第 123 次會議(1000210)

三、業務報告（二）考選部業務報告（賴部長峰偉報告）

1. 考選行政：辦理國家考試閱卷委員等暨應考人優惠住宿創新服務情形。
2. 考試動態：舉行 100 年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師、助產師、職能治療師、醫事放射師、呼吸治療師、獸醫師考試暨牙醫師考試分試考試等各項考試事宜。

發言：年前最後一次院會，部曾經報告刻正進行多項新措施，鼓勵同仁提出改革意見，藉由腦力激盪來激發潛力，今天部又提出國家考試閱卷委員與應考人優惠住宿創新的措施，本席予以肯定。此外，春節過後上班第一天，銓敘部辦理之新春團拜，有聲有色亦具創意，讓本席對院屬機關首長的領導及同仁之熱情活力、積極任事精神與態度，均表示高度肯定與欽佩之意。21 世紀是一個變局的時代，變化是現代社會唯一不變之發展邏輯，面對這種變局，本席覺得「改變」非常重要，在這種快速變化的環境裡，我們唯有擴張我們每一個人的感應度以及不斷變革，才能生存、發展。本院年前面對 18 趴議題，外在環境不斷挑戰，我們除及時應變之外，更需要不斷變革來迎接挑戰，本席在新春第一次院會裡，

以「應變」與「變革」與大家共勉之。

考試院第 11 屆第 127 次會議(1000310)

考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告-考選部工作報告。

發言：本屆兩年多以來，考選業務不斷革新。制度上，如司法特考、警察特考的改革；技術上，如命題的精進、資訊的提升；服務上；如考區的增設、網頁的更新以及主動告知成績等，成效卓著，對部長及同仁的表現，表達敬佩之意。部 99 年工作成果豐碩，並提出未來業務重點方向，本席再度予以肯定。另兩點意見供參：

1.近 10 年高普考及地方特考報考人數相當多，2 月 24 日院會銓敘部提報 99 年銓敘年報時，本席即曾表示，特考仍占考試任用之多數，這與我們經常強調公務人員考試以高普考爲主之說法，有所差距。本席記得以往地方政府之職缺多數提列地方特考（以前的「基層特考」），當時爲了引導以高普考爲主流，民國 91 年曾強制縣（市）政府將職缺列入高普考，僅保留鄉鎮公所職缺提列地方特考，惟實施以後，產生高普考分發報到縣（市）政府的人員嚴重流失，也就是高普考分發人員不願在縣（市）政府久任，分發報到半年或 1 年以後就離職了，所以，後來才又開放縣（市）政府一定比例職缺可提列地方特考，且同時推動

修法，限制高普考及格人員在1年內不得轉調。現在縣（市）升格，職等提高，情況當然已有所改變。本席認爲台灣幅員不大，高普考與地方特考是否必然分流？有無將考試及分發完全整合的可能？

2.去年以來，本院在審查「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」時，發現部分類科有長期錄取不足額情形，如土木工程、測量製圖，導致這些職系類科都可由專技人員轉任，影響專技轉任制度的廢止。最近地方特考亦有錄取不足額情形，部也察覺到是否有報缺不確實問題，有關長期錄取不足額問題應加以重視，要從考用配合、查缺制度，以及考試技術等方面研究改進。

一、典試工作

考試院第11屆第40次會議(980625)

四、考選部函陳請准舉辦98年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、消防設備師考試、普通考試不動產經紀人、記帳士、第二次消防設備士考試暨特種考試語言治療師考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提本6項考試典試委員長，呈請派用一案，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請歐委員育誠擔任本 6 項考試典試委員長。

本 6 項考試重要時程:

一、98 年 8 月 18 日至 31 日報名。

二、98 年 11 月 12 日召開第一次典試委員會。

三、98 年 12 月 2 日至 14 日入闈。

四、98 年 12 月 12 日至 14 日考試(分別於北部、中部、南部及東部等 4 考區舉行 3 天) 。

五、98 年 12 月 19 日至 99 年 1 月 5 日閱卷。

六、99 年 2 月 25 日召開第二次典試委員會。

七、99 年 3 月 1 日榜示。

考試院第 11 屆第 66 次會議(981224)

三、考選部函陳請准舉辦 99 年第一次至第四次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試，並請核提 99 年第一次暨第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試典試委員長人選，及同意組設常設典試委員會辦理典試事宜一案，請討論。

決議：同意舉辦 99 年第一次至第四次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試，並先組設第一次暨第二次常設典試委員會辦理典試事宜，及照院長所提，請歐委員育誠擔任典試委員長。

本項第一次暨第二次考試重要時程：

1.99 年 1 月 20 日至 5 月 17 日報名(第一次 2 月 18 日止、第二次 5 月 17 日止)。

2.99 年 3 月 17 日第一次典試會議。

3.99 年 3 月 27 日至 28 日考試(第一次；僅台北考區) 。

4.99 年 4 月 20 日點榜及榜示(第一次) 。

5.99 年 6 月 19 日至 20 日考試(第二次；僅台北考區) 。

6.99 年 7 月 19 日第二次典試會議。

7.99 年 7 月 19 日點榜及榜示(第二次) 。

考試院第 11 屆第 101 次會議(980625)

二、考選部函陳請准舉辦 99 年特種考試地方政府公務人員考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提本考試典試委員長，呈請派用一案，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請歐委員育誠擔任本項考試典試委員長。

本項考試重要時程:

一、99 年 9 月 20 日至 29 日報名(採網路報名)。

二、99 年 11 月 17 日召開第一次典試委員會。

三、99 年 12 月 8 日至 20 日入闈。

四、99 年 12 月 18 日至 20 日考試(分別在臺北(歐育誠)、新竹(張進德)、臺中(張明珠)、嘉義(李雅榮)、高雄(蔡壁煌)、花蓮(蔡良文)、臺東(郭光雄)、澎湖(邱聰智)、金門(邊裕淵)及馬祖(何寄澎)等 10 考區同時舉行) 。

五、99 年 12 月 27 日至 100 年 1 月 11 日閱卷。

六、100 年 2 月 23 日召開第二次典試委員會。

七、100 年 3 月 1 日放榜。

二、交付審查案件

(一)全院審會

考試院第 11 屆第 11 次會議(971113)

三、考選部函陳「國家考試國文科考試改進專案報告」一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由胡委員幼圃擔任召集人。

本全院審查會分別 97 年 12 月 30、98 年 2 月 5 日及 4 月 16 日召開 3 次會議,其審查報告並提本屆第 33 次會議;決議：照審查會決議修正通過（修正內容：本院第 10 屆第 52 次會議決議，有關國文試題命擬應注意事項：1.不涉意識形態。2.不應有族群、性別之歧視。3.不考艱澀之古文或無關題旨之國學常識。4.不考尚未有標準化或約定俗成之用詞或語音，列入改進專案報告)。

考試院第 11 屆第 13 次會議(971127)

二、考選部函陳「公務人員考試全面加考英文可行性專案報告」一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由何委員寄澎擔任召集人。

本全院審查會於 98 年 1 月 8 日召開會議，其審查報告並提本屆第 23 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 18 次會議(980108)

四、考選部函陳「司法官及律師考試制度改進專案報告」一案，請討論。

決議:交全院審查會審查,並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 98 年 3 月 3 日、3 月 24 日及 5 月 7 日召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 35 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 24 次會議(980226)

一、考選部函陳因應 95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試陳懿琳等 3 人訴願案撤銷後之重閱事宜，通盤檢討國家考試相關法制及制度專案報告一案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)有關本院訴願審議委員會之建議併交該會參考。

本全院審查會分別於 98 年 4 月 9 日及 5 月 12 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 37 次會議；決議：(一)照審查會決議通過。(二) 林委員雅鋒所提：於 5 月 26 日最高行政法院等 4 所行政法院與中央研究院法律學研究所籌備處共同舉辦之「2009 年行政管制與行政爭訟學術研討會」中，與會學者及部分行政法院法官，對於台北高等行政法院 97 年訴字第 1060 號判決，就原告請求公開「各科參考答案及評分標準」及請求閱覽「各科各題評分前 50 名之試卷」等聲明予以駁回，分別針對判決理由表達不同之法律見解，該資料請考選部作為研修典試法之參考。

考試院第 11 屆第 29 次會議(980402)

三、考選部函陳「警察人員考試制度改進方案」一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於 98 年 4 月 28 日及 5 月 19 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 37 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 39 次會議(980618)

一、考選部函陳公務人員特種考試司法官考試規則草案、專門職業及技術人員高等考試律師考試規則修正草案一案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)蔡委員良文所提：1.律師考試錄取標準排除專門職業及技術人員考試法規等有關「專業科目平均成績不滿 50 分，不予及格」規定之法理，請本院法規會、業務組研提意見，供審查會參考。2. 92 年專技律師考試規則排除適用「專業科目平均成績不滿 50 分，不予及格」，及格者平均成績約 48、49 分，專業科目成績更低。本案如提高錄取率至 13.2%，專業科目平均成績可能更低，影響專業知能及社會觀感，請考選部彙整 92 至 97 年律師考試及格者之專業科目平均成績，供審查會參考。

本全院審查會於 98 年 7 月 30 日及 8 月 11 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 48 次會議；決議：(一)照審查會決議及考選部補充報告修正通過。(二)邱委員聰智、高委員明見及林委員雅鋒所提有關意見，列入紀錄供參。照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 94 次會議(990715)

四、考選部函陳「公務人員特種考試警察人員考試規則」修正草案及「公務人員特種考試基層警察人員考試規則」修正草案等二案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 99 年 8 月 19 日、8 月 31 日及 9 月 7 日召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 102 次會議；決議：照審查會決議修正通過（修正內容：附帶決議（二）修正為「為因應實際需要，請考選部協調內政部警政署研究日後增訂衛生警察、高山警察類別之可行性。」）。

審查會發言 99 年 8 月 31 日：

贊成三等一般生比例為 14%。

考試院第 11 屆第 98 次會議(990812)

二、考選部函陳專門職業及技術人員考試法修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 99 年 9 月 14 日、同月 28 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 105 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 113 次會議(991125)

二、考選部函陳有關航海人員執業資格取得及發證事宜，擬依國際公約（STCW）之規定，全部改由職業主管機關交通部統一辦理一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本案原召集人伍副院長因至總統府任秘書長乙職，經本屆第 135 次會議決議：交全院審查會繼續審查，並由陳委員皎眉擔任召集人。

考試院第 11 屆第 135 次會議(1000505)

三、考選部函陳有關航海人員執業資格取得及發證事宜，擬依國際公約(STCW)之規定，全部改由職業主管機關交通部統一辦理案，報請繼續審議一案，請討論。

決議：交全院審查會繼續審查，並由陳委員皎眉擔任召集人。

本全院審查會分別於 100 年 1 月 11 日、5 月 26 及 6 月 9 日召開 3 次會議,其審查報告並提本屆第 143 次會議,決議：照審查會決議通過。

審查結果如次：

審查會經深入討論，與會委員咸認航海人員是否為憲法第 86 條所稱之專技人員乃見仁見智，惟考量憲法第 86 條所稱之專技人員尚未有明確定義、船員法第 6 條已明定船員資格得以船員訓練檢覈合格取得、國際公約 STCW 對其執業資格已有規範、有助於提升我國航運競爭力等因素，審查會爰作成決議及附帶決議如下：

（一）決議：同意部擬有關航海人員執業資格取得及發證事宜，全部由交通部辦理。

（二）附帶決議：

1. 3 年過渡期滿後，請考選部適時修正專技人員考試法施行細則等相關法規。

2. 有關專技人員考試種類認定基準、認定程序、諮詢委員會組成等事項另訂辦法規範一節，請考選部積極進行，未來擬增設新的專技人員考試種類，應依該辦法審議。

審查會發言 100 年 6 月 9 日：

一、有關憲法考試權歸屬問題，因憲法第 86 條專技人員之認定尚未能取得共識，故航海人員似無法當然排除於憲法第 86 條規範之外，無論作何種認定皆具風險。另國際公約之規範僅係執業資格基本要件，非唯一要件，因此，與國內法有關資格取得之規定係可併行的。

二、由何機關辦理考試較適宜一節，可由「早日取得資格」、「符合專業程度（即品質問題）」兩方面思考。如由考選部辦理，二者皆可達成；由交通部辦理，可滿足早日取得資格之需求，但品質未必能有保證；交由職業團體辦理，在品質方面仍存有疑慮，且本院仍須承擔相關責任歸屬。

三、因此，在權責尚未釐清、考試方法及技術未達上述二個目標前，建議仍由考選部主辦，再逐步委託交通部辦理，如此，既可避免憲法有關專技考試權責認定之風險，在考選部指導下，交通部辦理考試之品質亦可

維持基本要求。又如考量航海人員工作之專業性不高且注重操作性技能，考試方式、及格率等皆可依市場機制調整、設計。

第二次發言：

第 10 屆討論 18%優惠存款議題時亦是意見紛歧，最後決議由銓敘部依權責處理。本案亦可比照交由考選部依權責處理。

執行情形（考選部建請結案）：

一、依憲法第 86 條規定：「專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。」惟有關「專門職業及技術人員」之內涵並無明確定義，司法院大法官雖曾試圖對此作出定義，仍屬框架式定義。另專門職業及技術人員考試法第 2 條原即訂有專技人員「考試種類，由考試院定之」規定，至其應如何定之，並未有明確規範。

二、為符應大法官解釋之精神，將專業證照層次分工管理，本次通盤檢討專門職業及技術人員考試法時，於修正草案第 2 條第 1 項除參酌大法官會議解釋列入專門職業及技術人員定義外，並增訂第 2 項「前項專門職業及技術人員考試種類之認定基準、認定程序、認定成員組成等有關事項之辦法，由考選部報請考試院定之。」全案並於 99 年 10 月 12 日函送立法院審議，同年 10 月 22 日經立法院第 7 屆第 6 會期第 5 次會議決議：交司法及法制委員會審查在案。

三、鑑於社會上職業多元，何者屬憲法第 86 條所定「專門職業人員及技術人員」應由本部辦理其執業資格取

得，何者可由職業主管機關或民間機構辦理，事涉人民工作權及職業自由。在該法尚未完成修法程序前，擬先以本部組織法第 19 條為法源，設立諮詢委員會予以認定，並據以訂定「考選部專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會組織規程（草案）」，其中包括專技人員考試種類認定基準及程序等有關事項。為期審慎周延，除於 100 年 2 月 17 日先提報考試委員座談會聽取委員意見外，並於 3 月 22 日邀請相關職業主管機關召開會議討論，及函詢彙整各職業主管機關意見。本案業依法制作業程序，於 100 年 9 月 9 日報請鈞院審議。

四、至有關是否將「專門職業及技術人員」之認定標準，區分為「專門職業人員」和「技術人員」，業併予納入前開規程草案通盤考量，於本部法規委員會審議討論時，與會委員咸認為仍宜以憲法第 86 條規定之「專門職業及技術人員」統合稱之。

考試院第 11 屆第 136 次會議(1000512)

三、考選部函陳典試法修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由何委員寄澎擔任召集人。

本全院審查會分別於 100 年 7 月 21 日、8 月 18 日、9 月 22 日、10 月 27 日、11 月 17 日、12 月 1 日、12 月 29 日及 101 年 1 月 12 日與 2 月 21 日召開 9 次會議，其審查報告並提本屆第 181 次會議；決議：照審查會決議通過。

審查會發言 100 年 7 月 21 日：

一、第 31 條規定，典試委員長與經遴聘之典試委員、命

題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員、心理測驗委員、體能測驗委員、實地考試委員，於其本人、配偶、三親等內之血親、姻親應考時，對其所應考試類科有關命題、閱卷、審查、口試、心理測驗、體能測驗、實地考試等事項，應行迴避。假設本席為典試委員，在負責的地區，完全不參與試區工作，須否迴避？

二、閱覽試卷須慎重考慮，資訊公開固然重要，但仍有程度上差別，公開閱覽申論式試卷易生爭議。

審查會發言 100 年 8 月 18 日：

本次審查會公假。

審查會發言 100 年 9 月 22 日：

贊同刪除第 3 款，因為研究機構並不僅限於中研院，其他研究機構也有很多優秀研究員，只列中研院恐掛一漏萬，且中研院研究員多有兼任教授，仍可依第 2 款參與典試工作，故刪除第 3 款無妨。

審查會發言 100 年 10 月 27 日：

一、贊同邊委員意見，考選部核心業務不宜輕易委外辦理。憲法第 86 條規定考試院辦理公務人員及專技人員考試，該 2 項考試就是核心業務，辦理考試除嚴謹外，更須具有公信力。所謂公信力，除辦理考試過程中須具公信力，機關的象徵意義也很重要，本院發給證書和拿到其他機關發給證書，感覺上便有不同。

二、公務人員、專技人員都有性質特殊的業務，例如殯儀館清洗遺體的工作，本席建議本條宜採保守修正，遇有委託需求時仍可個案報院，經院會通過後即可委

託。

審查會發言 100 年 11 月 17 日：

本次審查會請假。

審查會發言 100 年 12 月 1 日：

現行考試有第一試、第二試之分，一些考試還有第三試，體能測驗僅爲考試方式之一，第二試非僅限於體能測驗。有關體能測驗應否保留一節?若從應考人個人權益與便民之角度考量，保留自有其道理，但國家考試係立於公平之基礎上公開競爭，若因個人原因影響考試公平及試務之運作，影響考試甚鉅，故贊成不必增列第 3 項。

審查會發言 100 年 12 月 29 日：

同意李委員雅榮意見，從試題開始命題、審題、抽題到考試是一個試題命擬之概念，故試題命擬包含審題、抽題在內，即「決定各科試題」之過程，可用第 14 條作決定。

第二次發言：

第 15 條規定典試委員之職責，若在該條明訂審題、抽題，即變成是典試委員非做不可事項，不做即違背職務，若要讓典試委員參與審題、抽題事項，建議於第 18 條規定即可，比較有彈性。

審查會發言 101 年 1 月 12 日：

本條目的在於擴大題庫試題來源，公開徵題等只是方法，方法可以有很多種，非僅限「公開徵題、交換或購置」等 3 種方法，且各式方法在辦法中規定即可，建議文字修正爲：「爲擴大題庫試題來源，考選部得對外徵購試題，

經前項審後列入題庫，其辦法由考選部報考試院核定之。」本條僅彈性規定法源即可，請考選部參考。

審查會發言 101 年 2 月 21 日：

建議但書修正爲：「但因考試性質或有其他特殊原因時，經考試院同意後，不予公布。」特殊原因可包括很多情況，又具有彈性；至於考試公平之理由，可寫在說明欄或以附帶決議方式處理。

考試院第 11 屆第 144 次會議(1000707)

二、考選部函陳命題規則修正草案及閱卷規則修正草案等二案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由歐委員育誠擔任召集人。

本全院審查會分別於 100 年 8 月 11 日、101 年 2 月 23 日及 3 月 15 日召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 182 次會議；決議：照審查會決議通過。業於中華民國 101 年 4 月 16 日修正發布及函請立法院查照，並函知考選部。

【本全院審查會併案審查閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條修正草案，其審查報告並提本屆第 178 次會議；決議：照審查會決議通過。業於中華民國 101 年 3 月 19 日修正發布並函請立法院查照，及函知考選部。】

審查會發言(召集人)100 年 8 月 11 日：

主席：本次全院審查會審查命題規則修正草案及閱卷規則修正草案等二案，請考選部說明。

【考選部賴部長峰偉】：現行命題及閱卷兩規則已實施多

年，有必要順應時空環境變遷修正，爰擬具該兩規則修正草案，其修正重點如下：

一、命題規則修正草案部分：增列得組命題小組命題；命題大綱、參考用書列入命題參照範圍，並規範子題在何種情況下應註明題分及試題應不涉意識形態、族群、性別、宗教、黨派之歧視。另測驗式試題以單選題為原則，必要時得採複選題；增列鈞院 92 年 9 月 25 日第 10 屆第 52 次會議決議有關國文科命題原則；測驗式試題命題應附標準答案，申論式試題命題應附參考答案或計算過程及評分標準，以供評閱之參考及增列電腦線上命題之簽章規定。

二、閱卷規則修正草案部分：增列分組召集人得視科目實際需要，就抽樣樣本試卷進行試評，以增進閱卷標準之一致性及平行兩閱第一閱及第二閱之評分差距過大時之處理規定；另為與試場規則規定一致，增列使用外國文字作答不予評閱及計分之規定；修正電子計算機閱卷異常之處理方式及增列電子計算機閱卷感度灰階值設定之規定。

三、有關院一組核議意見，本部研處意見於附發之補充資料。

主席：現在進行大體討論。委員於大體討論之意見分兩部分處理：若委員所提意見具體者，請部即作條文之修正；若委員所提意見爲原則性及非短期內可解決者，即列入附帶決議，由考選部進一步研議後於適當時機提報。

主席：茲因命題及閱卷規則均係以典試法爲訂定基礎，而典試法修正草案仍在本院審查會審查中，依立法院之立法進度，欲於下會期完成立法似有困難，爲免造成審查作業時間之浪費，本案是否待典試法修正草案完成立法程序後再議？或根據現行之典試法修正？請考選部說明。

【考選部賴部長峰偉】：典試法修正草案審議耗時，爰建議將相關子法先行送請審議，本部意見請董政務次長說明。

【考選部董政務次長保城】：

一、就立法經濟之角度，委員意見很有道理。但依立法院目前之立法進度，估計典試法修正草案修正通過應會是 2、3 年以後的事，但修正通過後的內容應與目前之版本不致有太大之扞格之處，故本部仍希望能以現行典試法為基礎繼續審查本案。

二、本案之修正係配合 98 年 6 月 18 日鈞院第 11 屆第 39 次會議決議通過考試院文官制度興革規劃方案，其中興革建議第 3 案：「精進考試功能　積極為國舉才」之近程興革事項 2.改進命題及閱卷技術，綜合考量配合實務作業及相關會議結論審慎研究後修正命題及閱卷規則，先予敘明。

三、關於黃富源委員所提該兩規則修正草案諸多條文係依典試法修正草案修正的部分，譬如閱卷規則修正草案第 10 條增訂「另聘閱卷委員」之規定，擬議之初的確希望於典試法修正草案中增訂，但考量其是否必須

以法律位階增訂，及較不涉及直接限制或剝奪人民權利，故認為應可彈性納入閱卷規則修正草案第 10 條規範。另增訂「另聘閱卷委員」之規定，係為因應 95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試訴願人陳懿琳、楊惠如 2 人系爭科目試卷重閱事宜一案，因當時典試委員會已裁撤多年，因此，經院會同意另聘閱卷委員，此次修正即將另聘閱卷委員之規定增訂於閱卷規則，並作為法源依據。當然，母法典試法中亦應有類此規定，以為周延。

四、目前之命題分為臨時命題及題庫試題 2 種，但試題數量要符合「題庫建立及運用辦法」所規定之數量才能變成題庫題，爰建議增訂彈性規定，使未達規定的題庫題數量的題目也能使用。目前各種考試採用測驗式試題時，對於未建立題庫之科目，已有可提前命擬試題之規定，但申論試題尚無，因此，希望在命題規則修正草案第 3 條增訂「必要時，得提前命擬試題，經審查後密存備用」之規定，使臨時命題與題庫題兩者間有彈性之規定，以符實際。

五、關於參考書目和參考用書的部分，在專技人員考試中醫師特考命題大綱中有「專門職業及技術人員特種考試中醫師考試各應試專業科目參考書目」，西醫則稱之為「參考用書」，為兩者名稱雖不同但其意義相同，大多為經典代表作，若審查會作成附帶決議需統一用語，則本部將重行檢視其他法規是否需一併修正。

六、建請審查會依據現行典試法審議命題及閱卷兩規則修

正草案。

主席：可否同意考選部意見。

主席：委員認爲此爲程序問題，在典試法修正草案尚未審議完竣前，先進行命題與閱卷兩規則修正草案之審查，將產生扞格之處，亦有委員認爲本兩規則修正草案與典試法修正草案無關連的部分可先進行審查，由於典試法修正草案尚在審議中，本席作 2 點處理：

一、本兩規則既然係依典試法規定訂定，茲因典試法修正草案尚在審議中，爰於典試法尚未完成修正定案前，本兩規則修正草案宜視典試法修正草案於本院全院審查會審議完竣後，再進行審查。

二、各委員所表達之意見，亦分爲兩部分處理：若委員所提意見爲具體表達者，請部彙整分析並於相關條文中直接修正；若係屬原則性及難以於條文中顯現者，則請考選部進一步研議後，提下次小組審查會報告。

主席：結論：

一、本兩規則修正草案將於典試法修正草案於本院全院審查會審議完竣後，再進行審查。

二、各委員所表達之意見，若爲具體條文修正者，請部彙整分析並於相關條文中修正；若屬原則性及難以於條文中顯現者，則請考選部進一步研議後，提下次小組審查會報告。

審查會發言(召集人)101 年 2 月 23 日：(本次會議同時併案審查本院第 11 屆第 166 次會議討論事項第 2 案，考選部函陳閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條修正草案一案。)

主席：

一、命題規則修正草案及閱卷規則修正草案等二案於本院第 11 屆第 144 次院會交付全院審查，業已召開 1 次全院審查會；另閱卷規則第 15 條之 1、試卷規則 10 條、監場規則第 7 條之修正草案亦於本院第 11 屆第 166 次院會交付小組審查，前揭二審查會皆由本席擔任召集人，因此，向本審查會報告，閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條之修正草案可否併同今日召開之命題規則修正草案及閱卷規則修正草案等二案全院審查會審查。

二、依命題規則修正草案及閱卷規則修正草案等二案第 1 次小組審查會之決議：「本兩規則修正草案將於典試法修正草案於本院全院審查會審議完竣後，再進行審查。」而典試法修正草案雖已於本院全院審查會完成審議，惟尚須待提報本院院會及送請立法院審議通過始可生效，因此，本次審查命題規則及閱卷規則修正草案，仍建議依據現行典試法之條文進行審議，若涉及新修正之典試法修正草案之相關條文，則不作審查，待典試法修正草案立法通過後，另案提報本院審議。

三、各委員於本案大體討論時所表達之意見，若為具體

之條文修正者，請部彙整分析並立即修正相關條文；若委員所提意見爲原則性，難以於條文中顯現及非短期內可解決者，則列入附帶決議，由考選部另行研議後於適當時機提報。由於命題規則修正草案及閱卷規則修正草案，係典試法授權訂定之技術性、實作性法規，爰將儘量尊重考選部之實務作業，但於審查過程中，若委員對條文內容提出具體修正建議，除窒礙難行，請考選部尊重委員之修正意見。

四、有關本次審查會所通過之條文，將先送請與會委員核閱後再行提報院會。

五、據考選部表示，部擬自 101 年起選擇部分考試類科採行線上閱卷，有急迫性，基於維護國家考試公正性，考選部函陳閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條修正草案一案是否可先行審議，以配合實際作業之需要。

六、若各位委員同意，請先進行閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條修正草案一案之審查。

七、確認第 1 次全院審查會紀錄。

【宣讀閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條修正草案提案單】

主席：請考選部說明。

【考選部董代理部長保城】：線上閱卷為本部持續推動之政策，本欲於公務人員特種考試關務人員考試首次採

用，惟因欠缺法源，故遲未實施，於院會時黃委員富源及院長亦特別提醒有關線上閱卷須待法制作業完備後方能實施，同時因線上閱卷涉及應考人之作答習慣、試卷之處理方式、應考人用筆顏色及閱卷委員之配合度等，均息息相關缺一不可，但在技術層面之問題本部均會解決。爰為配合線上閱卷及相關配套措施之法制化，懇請各位委員能先行審查閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條之修正草案，早日取得法源，俾利線上閱卷之實施。

主席：請委員進行前揭 3 案之大體討論。

主席：請考選部說明口試題目之命擬應規範於何處？平行兩閱第三閱之公平性問題，及使用外文作答應如何給分？採行線上閱卷之科目，應考人未依規定超出作答區或於稿紙頁作答之處理方式及應考人作答用筆之規範等，均請部逐一說明。

【考選部董代理部長保城】：

一、茲因現行口試已建置題庫，且依 101 年 1 月 3 日修正之口試規則第 6 條規定「……個別口試、集體口試必要時得擬定書面問題，……口試之書面問題或討論主題，必要時得於口試舉行前入闈繕印。」惟目前口試之種類還不是很多，口試書面問題或討論主題之命擬能否暫時於口試規則中規範，未來修正口試規則第 6 條時再加以擴大，若有必要時，再於命題規則中規範。

二、有關線上閱卷之法制程序一節，除閱卷規則第 15

條之 1 修正通過外，仍須載明於應考須知，法制作業才告完備。

三、閱卷規則第 15 條之 1 修正通過後，首先辦理線上閱卷之考試為中醫師、營養師、心理師及法醫師專技人員高等考試。

四、關於第三閱閱卷委員資格部分，司法官及律師考試新制，典試委員長對於擔任第三閱閱卷委員如何進行第三閱，由召集人本人或另聘第三位學者專家確實有不同之處理方式，其過程各有利弊。本部之立場係須徵詢專家學者意見，因此，最近將邀請 100 年司法官、律師考試之典試委員長、召集人等討論有關第三閱閱卷委員之資格問題，將於審查閱卷規則相關條文時再行報告。

五、應考人以外國文字作答部分，在命題規則第 4 條第 9 款及閱卷規則修正草案第 14 條之 1 均有相關之規定，閱卷規則修正草案第 14 條之 1 所稱「有特別規定」得以外國文字作答情形，係指現行專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員考試規則規定，外國人領有外國政府相當之醫師執業證書，並志願在我國醫療資源缺乏地區服務，應醫師考試者，必要時筆試得以英文命題及作答。另對於公務人員高等考試一級考試（或一等特考）、取才困難高科技或稀少性特考，其專業科目未來亦可考量視性質以外國文字命題及作答，其考試規則得有特殊之規定者均屬之。惟

相關規定均須明訂於考試規則並報院審議，爰相關以外國文字作答之特別規定，尊重審查會決議。

六、有關採行線上閱卷科目，應考人作答用筆之規定，將於應考須知及試卷上明確標示應考人宜使用較粗之黑色或藍色之原子筆或鋼筆作答，並不得使用螢光筆或鉛筆，經部測試藍色或黑色用筆在清晰度上沒有問題。

主席：

一、各委員表達之意見請考選部參考。

二、請對閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條修正草案一案，先進行逐條討論。

【宣讀閱卷規則第 15 條之 1

第 15 條之 1　試卷之評閱，得經掃描原作答試卷為影像檔，將試卷原樣影像顯示於電腦螢幕上，供閱卷委員採線上方式進行電腦評閱，並以電子憑證簽章代替簽名或蓋章。

試卷影像如遇掃描模糊不清或其他事由致影響評閱時，得檢附原卷交由閱卷委員檢視作答內容，並於電腦登錄分數。

採行線上閱卷之科目，應考人應依規定於試卷標明題號並於作答區內作答，超出作答區或於稿紙頁作答部分，不予評閱計分。】

主席：考選部有無補充意見。

【考選部董代理部長保城】:

一、無論採行人工閱卷或線上閱卷，其閱卷均集中於指定地點辦理，惟集中地並非僅限於本部閱卷大樓，若於高雄、台中、花蓮等地集中辦理亦可；另閱卷規則主要係規範試卷（卡）之評閱規定，有關「於封閉性網路系統全程加密辦理」屬閱卷過程資訊安全性事宜，似不宜併於條文中規範。

二、本部業建置國家考試線上閱卷系統，並透過數位簽章技術，於封閉性網路系統全程加密，確保資料傳送之安全性；除進行驗證程序外，並全程詳實監控記錄閱卷電腦所有操作行為。另本案經院會通過後，本部並將配合訂定行政規則「線上閱卷作業注意事項」，俾利線上閱卷作業之執行。

主席：院一組有無意見。

主席：請考選部清楚說明本條第 1 項之「得」可否刪除？須否另訂「線上閱卷作業注意事項」？

主席：請考選部說明。

【考選部董代理部長保城】：

一、「線上閱卷作業注意事項」共計 20 條，均屬技術性之規定，爰建議依行政程序法之規定，授權本部本於職權訂定作業性行政規則，另對於加密部分將強制規定，「線上閱卷作業注意事項」相關作業規定，將於閱卷規則第 15 條之 1 審議通過後，重新檢視配合修正。

二、茲因試卷之評閱有 2 種，一為傳統之試卷評閱；另一則指透過掃描原作答試卷方式，由於其具不

同之意義，爰建議保留原文字。

主席：

一、有關線上閱卷之法源增訂於閱卷規則之第 3 條。

二、有關增訂線上閱卷之相關規定於第 15 條之 1 妥適否？係屬立法技術問題，無涉於實質內容，如何處理請委員表示意見。

主席：依一般立法技術而言，修正法規增加少數條文時，得將增加之條文列在適當條文之後，冠以前條「之一」、「之二」等，本次增訂第 15 條之 1，對實質內容並未影響，僅條次之問題，請何委員寄澎表示意見？

【何委員寄澎】：若審查會認為於立法技術無問題即可，本席僅就第 15 條與第 15 之 1 兩者是否具關聯度提出意見供審查會審酌，惟顯然兩者間之關連度不高，部僅為技術問題權宜於閱卷規則第 3 章之前增訂 15 條之 1，以免條次變更，是否妥適，本席必須表達個人看法。

主席：感謝何委員寄澎不堅持，本條之條次仍維持原條次爲 15 條之 1；另本條第 1 項「得」保留、第 2 項「得」修正爲「應」；並增訂線上閱卷之法源於第 3 條，並請部撰擬第 3 條條文供本次會議討論。

【宣讀試場規則第 10 條

第 10 條　應考人作答，應使用本國文字，非以本國文字作答者，該作答部分不予評閱計分。但外國文科目、專有名詞及有特別規定者，不在此限。

採行線上閱卷之科目，應考人應依試卷所載作答注意事項，依規定用筆標明題號並於作答區內作答，超出作答區或於稿紙頁作答部分，不予評閱計分。】

主席：請考選部補充說明。

【考選部董代理部長保城】：

一、對於因應考人作答習慣一節，未來採行線上閱卷之考試類科，於考試應考須知均增列相關規定，並將加強宣導，以利應考人事先知悉並明確了解。另採行線上閱卷之試卷將增加為 12 頁（現行大多為 7 頁），應足供應考人書寫，且試卷上之「作答注意事項」及稿紙頁，並將載明「本稿紙僅供擬答、試算，於本頁作答不予評閱計分」，已善盡告知義務，提醒應考人注意。

二、另鑒於採行線上閱卷之科目，因須分題掃描應考人作答內容後再由閱卷委員於電腦上進行評閱，爰規定應考人作答時應依規定用筆標明題號，並於作答區內作答，超出作答區或於稿紙頁作答部分，不予評閱計分，以資明確並避免爭議，另在技術層面，除請監考人員察看應考人是否依規定使用藍、黑色原子筆或鋼筆作答外，並將強化及確保掃描品質，俾期掃描內容更清晰。

主席：院一組有無意見。

主席：

一、本條第 2 項增訂爲第 10 條之 1。

二、有關線上閱卷之試卷用紙數量，確實涉及應考人權

益，考選部可否放寬？請部說明。

【考選部董代理部長保城】：本部認為採行線上閱卷之試卷已從 7 頁增加為 12 頁，應足供應考人書寫，建議維持原規定。

主席：有關何委員寄澎之意見，紙本閱卷可否採相同之標準？請考選部說明。

【考選部董代理部長保城】：線上閱卷之試卷係採分題切割掃描，並非全卷一次掃描，其必須先進行歸題，因此，稿紙欄內之文字無法掃入。至於線上閱卷或傳統紙本閱卷採相同之標準一節，事涉應考人之作答習慣，可否逐步為之，惟請審查會同意先針對採線上閱卷少部分類科進行規範。

【何委員寄澎】：本席不反對訂定線上閱卷之作答規範，惟不論對於採線上閱卷或傳統紙本閱卷者均應採相同之標準，長期以來對於紙本閱卷並未有相同之規範，閱卷委員基於仁慈之心，均予給分，試務襄助人員亦同，因此，對於線上閱卷或傳統紙本閱卷之相關規定應予一致，不可一國兩制，以符公平原則。

主席：對於何委員寄澎之意見可否採附帶決議之方式處理。

主席：有關傳統閱卷方式採與線上閱卷標準一節，作成附帶決議：基於維護應考人權益，請部考量傳統紙本閱卷與線上閱卷應考人作答相關規定之衡平性，賡續研究傳統紙本閱卷與線上閱卷採相同標準之可行性，以符公平原則。

【宣讀監場規則第 7 條

第七條　監場主任之職責如下：

一、嚴格監督應考人遵守試場規則。

二、向卷務組簽領應考人報名履歷表、試卷(卡)、試題及應用物品等，並當面查對點清。

三、預備鈴聲響後，指導應考人依座號就座，請其關閉且收妥行動電話或呼叫器，保持肅靜，並於考試開始前七分鐘指示應考人應將所帶書籍及其他物品放置試場前方或指定場所。

四、第一節考試開始前五分鐘，應擇要向應考人宣讀試場規則及應行注意事項。

五、按座號分發試卷(卡)，切實核對，並提示應考人自行檢查試卷(卡)之座號、類科及科目是否相符。

六、考試開始鈴聲響後，應即散發試題，不得提前或延後。散發試題時，應特別注意本節考試等別、類科及科目，以免誤發。

七、每節考試時間、科目、到考、缺考人數及得否使用電子計算器等應分別寫於黑板上。

八、每節考試開始後，協同監場員逐位核對應考人面貌是否與報名履歷表及身分證件上照片相符。

九、遇有突發事項，隨即報告巡場主任，協助處理。

十、指導應考人依作答注意事項作答，如為測驗式試題，應察看應考人是否使用黑色 2B 鉛筆、劃記是否過淡；<u>如為採行線上閱卷之科目，應察看應考人是否使用規定用筆作答、於試卷題號框記欄內劃記</u>

及書寫題號，並予指正。

十一、應考人繳交試卷(卡)時，應驗收其試卷(卡)及試題，考試結束鈴聲響畢後，應收繳應考人試卷（卡）。】

主席：

一、各位委員有無意見，若無意見照部擬條文通過。

二、閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條均修正通過。

三、請宣讀閱卷規則第 3 條修正條文。

【宣讀閱卷規則第 3 條

第三條　申論式試卷由典（主）試委員、閱卷委員評閱；測驗式試卷採電子計算機評閱。

試卷之評閱，得採行線上閱卷。】

主席：

一、本條增訂第 2 項，各位委員有無意見。若無意見，照部擬修正條文通過。

二、閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條修正草案一案審議完竣，並請院一組撰擬本案審查報告先行提報院會。

三、請就命題規則修正草案進行逐條討論。

【命題規則第一條

第一條　本規則依典試法第十八條規定訂定之。】

主席：本條文字依照黃委員富源意見修正為「**本規則依典試法第十八條第三項規定訂定之。**」

【命題規則第二條

第二條　各種考試之命題，依本規則行之。】

主席：修正通過。

【命題規則第三條

第三條　申論式試題每一科目視其性質及應考人數，由委員三人以上組成命題小組，或委員一至二人命擬正、副試題各一套為原則。必要時，得提前命擬試題，經審查後密存備用。

各種考試採用測驗式試題時，未建立題庫之科目，應提前命擬試題，經審查後密存備用。

同一委員擔任同一等別同一類科之命題工作，以不超過二科為原則。但性質特殊之考試或類科，不在此限。

考試前由典(主)試委員長商同各組召集人或典（主）試委員就題庫試題或提前命擬密存備用試題抽審選用之。

試題之審查，應分別就其形式、內容、難易等各項為之。】

主席：用「命擬」或「擬定」僅爲文字之描述，對實質過程沒有太大影響，故尊重考選部意見，本條第 1 項文字依照黃委員富源意見修正，餘照部擬條文通過。

【命題規則第四條

第四條　申論式試題之命擬，須注意下列各點：

一、應試科目有課程標準、綱要、細目表、命題大綱或參考用書，應參照命題。

二、試題之難易及份量，應顧及考試等別、應考人之教

育程度及應試時間。

三、試題應注重知識、理解、應用、分析、綜合、評鑑等能力之測量。

四、考試等別相同，類別、科別不同，而科目名稱相同之試題，得分別命題。

五、應試科目名稱相同，而等別不同，應配合各該等別應考人之教育程度及考試時間命題。

六、各科目考試內容，已訂有命題或配分比例者，依比例命題。

七、每道試題均應註明題分；同一試題下分層次並單獨列序號之子題者，亦應註明該子題題分。

八、試題文字應加標點符號。

九、試題除外國語文科目外，一律使用本國文字。但指定解釋外文名詞或性質特殊之考試，不在此限。引用譯名時，應附註原文。

十、解題過程須利用法規或計算者，得提示或附原條文或有關數據或計算用表，並於試題封套外註明。試題附有圖樣者，應檢附圖樣原稿，顏色、符號、文字均應清晰明確。

十一、解題得否使用電子計算器計算，應於試題封套及試題上註明。註明得使用電子計算器之科目，試題應要求詳列解答過程，並避免命擬測試記憶公式能力之試題。

十二、試題應避免照書本逐字抄錄，必須重新組織文句，用字宜求簡要，並避免模稜兩可之文字。

十三、試題應避免內容互有關連，且不涉及意識形態，不應有族群、性別、宗教、黨派之歧視。

各科目除國文及建築設計外，單獨採申論式試題者，以命擬至多十題為原則，採申論式與測驗式混合命題時，申論式試題以命擬至多五題為原則，並得視考試時間、試題性質，調整題數或配分比例。】

主席：建議於說明欄中說明族群之內涵包含語言、文化。

【命題規則第五條

第五條　測驗式試題之命擬，須注意下列各點：

一、應試科目有課程標準、綱要、細目表、命題大綱或參考用書者，應參照命題，並註明出處及頁次，以備審查委員審閱。

二、試題之難易及份量，應顧及考試等別、應考人之教育程度及應試時間。

三、試題應注重知識、理解、應用、分析、綜合、評鑑等能力之測量。

四、考試等別相同，類別、科別不同，而科目名稱相同之試題，得分別命題。

五、應試科目名稱相同，而等別不同，應配合各該等別應考人之教育程度及考試時間命題。

六、各科目考試內容，已訂有命題或配分比例者，應依比例命題；未訂命題比例者，應就各該科目之範圍，預為分配各單元之題數。

七、試題文字應加標點符號。

八、試題除外國語文科目外，一律使用本國文字。但指

定解釋外文名詞或性質特殊之考試，不在此限。引用譯名時，應附註原文。

九、解題過程須利用法規或計算者，得提示或附原條文或有關數據或計算用表，並於試題封套外註明。試題附有圖樣者，應檢附圖樣原稿，顏色、符號、文字均應清晰明確。

十、解題得否使用電子計算器計算，應於試題封套及試題上註明，並避免命擬測試記憶公式能力之試題。

十一、試題應避免照書本逐字抄錄，必須重新組織文句，用字除解題所需要件外，宜求簡要，並避免模稜兩可之文字。

十二、各科目試題之難易程度，分難、中、易三等，須於命題卡上註明，其比例以百分之二十五、五十、二十五為原則。

十三、各題選項中如有相同文字，宜置於題幹中敘述，並按邏輯順序排列；如為數字時，應按由小而大或由大而小之順序排列，並避免重疊。

十四、各科目試題以單選題為原則，必要時，得採複選題。

十五、試題應避免內容互有關連，且不涉及意識形態，不應有族群、性別、宗教、黨派之歧視。

各科目單獨採測驗式試題者，以命擬四十至八十題為原則，採申論式與測驗式混合命題時，測驗式試題以命擬二十至四十題為原則，並得視考試時間、試題性質，調整題數或配分比例。】

主席：本條依照黃委員富源意見修正通過。

【黃委員富源發言】:

一、建議文字修正如下：

（一）第 1 項第 9 款刪除「均」字。

（二）第 15 款文字參照第 4 條第 13 款文字修正。

（三）第 2 項「……四十至八十題為原則，……」修正為「四十題至八十題原則；……」另「……二十至四十題為原則，……」修正為「……二十題至四十題」。

二、有原則就有例外，爰有關第 2 項試題題數之例外情形，請部於說明欄中敘明如何因應處理，以解決本院第一組之疑慮。

【命題規則第六條

第六條　國文試題，得依考試類科性質採作文、公文、翻譯、測驗或其他報請考試院同意之題型。

國文試題之命擬，須注意下列各點：

一、不涉意識形態，不應有族群、性別、宗教、黨派之歧視。

二、避免艱澀之古文或無關題旨之國學常識。

三、避免使用尚未有標準化或約定俗成之用詞或語音。

國文試題採作文、公文與測驗者，其作文占百分之六十、公文占百分之二十、測驗占百分之二十；採作文與測驗者，其作文占百分之六十、測驗占百分之四十；採作文、翻譯與測驗者，其作文占百分之四十、翻譯占百分之三十、測驗占百分之三十；採測驗者，占分為百分之百。

試題題型及配分，得視考試性質、類科、等級變更之。】

主席：請刪除第 2 項「須」字。

主席：本規則於實際執行之過程中，若有修正之必要時可隨提報院會修正，爰本條除依照黃委員富源意見修正外，其餘照部擬條文通過，同時請考選部將何委員寄澎之意見列入參考，並適時提出檢討。

【命題規則第七條

第七條　委員命題時，測驗式試題應附標準答案。申論式試題應附正、副題參考答案或計算過程及評分標準，供閱卷委員評閱之參考。

參考答案不得僅列法條、函令或抄附書籍大綱、內容，或限於命題委員個人著作或講義之特殊見解。】

主席：有關本條第 2 項之文字，部可否立即試擬或先行保留？

主席：

一、請部尊重委員所提意見，爰第 2 項文字依照委員意見修正爲「參考答案不得僅列法條、令函或抄附書籍大綱、內容，或限於命題委員著作或講義之個人特殊見解。」

二、至於浦委員忠成所提第 2 項文字可否採正面表列方式，部認爲有實質之困難，惟仍請部於說明欄中對於浦委員忠成之意見加以詳細、清楚之說明。

三、本次會議審查至命題規則修正草案第 7 條。

審查會發言(召集人)101 年 3 月 15 日：

主席：

一、確認第 2 次全院審查會紀錄。

二、前次會議審議至命題規則修正草案第 7 條，茲因考選部依委員意見，修正上開草案第 4 條、第 5 條、第 6 文字，爰請宣讀第 4 條、第 5 條、第 6 條部再修正條文。

【宣讀第 4 條部再修正條文】

第四條　申論式試題之命擬，應注意下列各點：

一、應試科目有課程標準、綱要、細目表、命題大綱或參考用書，應參照命題。

二、試題之難易及份量，應顧及考試等別、應考人之教育程度及應試時間。

三、試題應注重記憶、了解、應用、分析、評鑑、創作等能力之測量。

四、考試等別相同，類別、科別不同，而科目名稱相同之試題，得分別命題。

五、應試科目名稱相同，而等別不同，應配合各該等別應考人之教育程度及考試時間命題。

六、各科目考試內容，已訂有命題或配分比例者，依比例命題。

七、每道試題均應註明題分；同一試題下分層次並單獨列序號之子題者，亦應註明該子題題分。

八、試題文字應加標點符號。

九、試題除外國語文科目外，應使用本國文字。但指定解釋外文名詞或性質特殊之考試，不在此限。引用譯名時，應附註原文。

十、解題過程須利用法規或計算者，得提示或附原條文或有關數據或計算用表，並於試題封套外註明。試題附有圖樣者，應檢附圖樣原稿，顏色、符號、文字應清晰明確。

十一、解題得否使用電子計算器計算，應於試題封套及試題上註明。註明得使用電子計算器之科目，試題應要求詳列解答過程，並不得命擬測試記憶公式能力之試題。

十二、試題不得照書本逐字抄錄，應重新組織文句，用字力求簡要，不得有模稜兩可之文字。

十三、試題內容不得互有關連，且不涉及意識形態，不應有性別、宗教、族群、黨派之歧視。

各科目除國文及建築設計外，單獨採申論式試題者，以命擬至多十題為原則，採申論式與測驗式混合命題時，申論式試題以命擬至多五題為原則，並得視考試時間、試題性質，調整題數或配分比例。

主席：本條爲文字調整，各位委員有無意見。

主席：爲避免「應」與後段文字「應」重複，爰將「不得」修正爲「避免」，其餘照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 5 條部再修正條文】

第五條　測驗式試題之命擬，應注意下列各點：

一、應試科目有課程標準、綱要、細目表、命題大綱或參考用書，應參照命題，並註明出處及頁次，以備審查委員審閱。

二、試題之難易及份量，應顧及考試等別、應考人之教

育程度及應試時間。

三、試題應注重記憶、了解、應用、分析、評鑑、創作等能力之測量。

四、考試等別相同，類別、科別不同，而科目名稱相同之試題，得分別命題。

五、應試科目名稱相同，而等別不同，應配合各該等別應考人之教育程度及考試時間命題。

六、各科目考試內容，已訂有命題或配分比例者，應依比例命題；未訂命題比例者，應就各該科目之範圍，預為分配各單元之題數。

七、試題文字應加標點符號。

八、試題除外國語文科目外，應使用本國文字。但指定解釋外文名詞或性質特殊之考試，不在此限。引用譯名時，應附註原文。

九、解題過程須利用法規或計算者，得提示或附原條文或有關數據或計算用表，並於試題封套外註明。試題附有圖樣者，應檢附圖樣原稿，顏色、符號、文字應清晰明確。

十、解題得否使用電子計算器計算，應於試題封套及試題上註明，並不得命擬測試記憶公式能力之試題。

十一、試題不得照書本逐字抄錄，應重新組織文句，用字除解題所需要件外，力求簡要，不得有模稜兩可之文字。

十二、各科目試題之難易程度，分難、中、易三等，應於命題卡上註明，其比例以百分之二十五、五十、二

十五為原則。

十三、各題選項中如有相同文字，應置於題幹中敘述，並按邏輯順序排列；如為數字時，應按由小而大或由大而小之順序排列，並不得重疊。

十四、各科目試題以單選題為原則，必要時，得採複選題。

十五、試題內容不得互有關連，且不涉及意識形態，不應有性別、宗教、族群、黨派之歧視。

各科目單獨採測驗式試題者，以命擬四十題至八十題為原則，採申論式與測驗式混合命題時，測驗式試題以命擬二十題至四十題為原則，並得視考試時間、試題性質，調整題數或配分比例。

主席：考選部請說明。

【考選部董部長保城】：建議第 1 項第 11 款比照前條第 1 項第 12 款文字修正。

主席：第 1 項第 11 款「不得」修正爲「避免」。

主席：除第 1 項第 11 款文字修正外，其餘照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 6 條部再修正條文】

第六條　國文試題，得依考試等級、類科性質採作文、公文、翻譯、測驗或其他報請考試院同意之題型。

國文試題之命擬，應注意下列各點：

一、不涉意識形態，不應有性別、宗教、族群、黨派之歧視。

二、不得有艱澀之古文或無關題旨之國學常識。

三、不得使用尚未有標準化或約定俗成之用詞或語音。

國文試題採作文、公文與測驗者，其作文占百分之六十、公文占百分之二十、測驗占百分之二十；採作文與測驗者，其作文占百分之六十、測驗占百分之四十；採作文、翻譯與測驗者，其作文占百分之四十、翻譯占百分之三十、測驗占百分之三十；採測驗者，占分為百分之百。

試題題型及配分，得視考試性質、類科、等級變更之。

主席：

一、若無其他意見，建議第 2 款「不得有艱澀之古文」修正爲「避免艱澀之文詞」，其餘照部擬再修正條文通過。

二、確認第 4 條、第 5 條、第 6 條條文修正通過；並請繼續自第 8 條開始審查。

【宣讀第 8 條部再修正條文】

第八條　命擬試題應使用考選部所定之定式紙張，以電腦繕打列印或以原子筆、鋼筆、毛筆繕寫，字跡應清晰，並簽名或蓋章。

外國文試題及其他科目試題中夾繕之外國文，應使用印刷體或用電腦繕打列印。

試題中如有增刪之處，應於該處簽名或蓋章。

命擬試題如以文書軟體編輯，應將試題之電子檔案，隨同試題一併密送考選部。

採行電腦線上命題時，得以電子憑證簽章代替簽名或蓋章，並傳輸至考選部。

主席：第 1 項第 5 款「電子簽章」修正爲「電子憑證、簽章」，其餘照部再修正條文通過。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 9 條部再修正條文】

第九條　命擬完成之試題、參考答案或計算過程及評分標準，應依典（主）試委員會或考選部規定之日期提出，並以定式封套密封，加蓋騎縫章，密送考選部轉請典（主）試委員長決定。密送前應詳細檢查所命試題形式、內容均符合規定。

典（主）試委員長、審查委員決定或審查試題，應簽名或蓋章。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 10 條部再修正條文】

第十條　委員命題應親自為之，並嚴守秘密。於其本人、配偶、三親等內之血親、姻親應考時，均應迴避。

違反前項規定者，爾後不再遴聘，其涉及刑事責任者，移送檢察機關辦理。

命題委員或審查委員參與命題、審查工作之紀錄，依典試人員服務紀錄作業要點之規定辦理。

主席：

一、委員之意見請部於典試法施行細則或其他相關規則、作業要點中適時處理。

二、第 1 項修正爲「…均應迴避」，其餘照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 11 條部再修正條文】

第十一條　口試及實地考試試題之命擬，準用本規則之規定。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 12 條部修正條文】

第十二條　本規則自發布日施行。

主席：

一、照部擬修正條文通過。

二、命題規則修正草案業已審議完竣，現在進行閱卷規則修正草案之審查。

【宣讀第 1 條部修正條文】

第一條　本規則依典試法第十九條規定訂定之。

主席：依黃委員富源意見修正通過。

【黃委員富源】：建議依現行立法體例，修正為「本規則依典試法第十九條第二項規定訂定之」。

【宣讀第 4 條部再修正條文】

第四條　試卷評閱前，應由分組召集人會同典（主）試委員、命題委員及閱卷委員檢視參考答案之正確性及妥適性，共同商定評分標準，並由召集人分配試卷之評閱。

分組召集人得視科目實際需要，先就抽樣樣本試卷進行試評取得共識後，再據以正式評閱。申論式試卷試評作業程序，由考選部報請考試院定之。

主席：請部長說明。

【考選部董部長保城】：

一、申論式試卷試評作業程序僅為規範技術性事項，且

其規定只有 4 條，爰同意蔡委員良文意見，第 2 項末段修正為「申論式試卷試評作業程序，由考選部定之。」

二、目前之評閱會議不拘形式，不一定會召開會議，爰建請維持原條文規定，以保持彈性。

三、有關「抽樣樣本」之數量完全依照召集人之要求，以及科目之重要性而定。

四、有關「試評」之法源建請保留，俾利完備發給試評報酬時之會計審查作業程序。

五、配合考選部各項考試工作酬勞費用支給要點之修正，命題委員均要求其必須提供參考答案，未來將進一步要求其試題答案內容之品質。

主席：第 1 項刪除「檢視參考答案之正確性及妥適性」文字；第 2 項「抽樣樣本」修正爲「部分」，並刪除「報請考試院」文字，其餘照擬再修正條文通過。

【宣讀第 5 條部再修正條文】

第五條　委員閱卷應親自為之，因故不能評閱或無法如期評閱完畢時，由召集人分配其他委員評閱或依典試法之規定，另聘閱卷委員評閱之。

主席：照部擬修正條文通過，相關修正條文說明欄文字，請考選部配合修正。

【宣讀第 6 條部修正條文】

第六條　閱卷以單閱為原則；同一科別之同一科目有委員二人以上評閱者，得視科目性質採分題評閱或平行兩閱。

主席：照部擬修正條文通過。

【宣讀第 7 條部再修正條文】

第七條　採單閱時，各題評閱分數應用阿拉伯數字書寫於卷內計分欄及卷面評分欄。總分應用中文大寫數字書寫於卷面評分欄內，並簽名或蓋章。

採分題評閱時，閱卷委員應將評閱分數，用阿拉伯數字書寫於卷內計分欄及卷面評分欄內，並分別簽名或蓋章；每份試卷之最後評閱委員應負責核計總分，或由評閱之委員商定平均分配核計總分，用中文大寫數字書寫於卷面評分欄內，並簽名或蓋章。

採平行兩閱時，各題評閱分數及總分均書寫於卷面評分欄，書寫方式同前二項規定。第一閱閱畢之試卷，其評分欄應由試務工作人員予以彌封，俟第二閱閱畢後，始得拆封。

採分題平行兩閱時，以兩閱之平均分數為該題之成績。但各題兩閱分數相差達該題題分三分之一以上時，應另請閱卷委員一人評閱，並以分數相近之二位委員評分總和之平均分數為該題之成績；如三位委員分數差距相等時，則以三位委員之平均分數為該題之成績。

採不分題平行兩閱時，以兩閱之平均分數為該科之成績。但兩閱分數相差達五分之一以上時，得另請閱卷委員一人評閱，並以分數相近之二位委員評分總和之平均分數為該科之成績；如三位委員分數差距相等時，則以三位委員之平均分數為該科之成績。

卷面評分欄之總分核計為一至九分時，應書寫為零壹分至零玖分；為十至十九分時，應書寫為壹拾分至壹拾玖分。

試題含子題者，評閱時除標明該題分數外，<u>如各子題分別有配分時，</u>並應將各子題評閱分數書寫於該子題下方。

主席：請院一組表示意見。

【考試院林組長麗明】：部於各法規中對於採平行兩閱評分差距過大之處理方式仍不一致，本組謹摘錄院會相關之決議，供委員參酌。

主席：請考選部說明。

【考選部董部長保城】：現行採平行兩閱方式之考試為司法官及律師考試，但各組召集人對平行兩閱有不同之作法，對於各題兩閱分數相差達該題題分三分之一以上時，以目前實務操作而言可分為3種類型，一為與雙閱之閱卷委員商討有無調整分數之空間；二為由召集人擔任第三閱之閱卷委員；三則為另聘閱卷委員一人評閱，至於何種方式為佳？將視是不同考試、數量及不同閱卷委員之人格特質而定，爰對於平行兩閱之方式，建議仍授權由召集人決定為宜。

主席：

一、本案於執行一段時間後，若認爲有必要將適時修正。

二、第 4 項、第 5 項「應」修正爲「得」；第 5 項「20 分」修正爲「1/5」，其餘照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 8 條部修正條文】

第八條　分配試卷時，同一委員以評閱同一科別之同一科目試卷為原則。

單閱或平行兩閱時每一委員之閱卷本數，以不逾六百本為原則。但同一考試同一科別同一科目到考卷數在九百本以內者，得由同一委員評閱。

分題單閱或分題平行兩閱時每一委員之閱卷本數，得依前項標準換算。

主席：照部擬修正條文通過。

【宣讀第 9 條部修正條文】

第九條　閱卷應集中辦理，閱卷地點及期間，均由典（主）試委員會決定之。

閱卷委員不得自行指定評閱考區、試區、試場、等級或科別之試卷。

閱卷委員每次取卷以一包為原則。

主席：依黃委員富源意見修正通過。

【黃委員富源】：建議文字修正，第 2 項刪除「某」字。

【宣讀第 10 條部再修正條文】

第十條　開始閱卷後，典（主）試委員長應即隨時抽閱試卷，並得商請各組召集人為之。如發現評閱程序違背法令或評分不公允或寬嚴不一或有錯誤時，應即商請原閱卷委員重閱或另組閱卷小組評閱，並以其重評之分數為該科目之成績。

閱卷委員參與閱卷工作之紀錄，依典試人員服務紀錄作業要點之規定辦理。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 11 條部再修正條文】

第十一條　委員評閱試卷時，除有特殊情形外，對應考人作答內容，應分別加具圈點，或用其他符號，標明正誤。試卷經評閱為零分者，應附理由。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 12 條部再修正條文】

第十二條　委員評閱試卷時，對所評定分數，如書寫或加計錯誤，或有增減必要時，應於更正後簽名或蓋章。

主席：照部擬再修正條文通過，惟請部配合修正各條文說明欄文字。

【宣讀第 13 條部修正條文】

第十三條　評閱試卷，單閱用紅色水筆；平行兩閱，第一閱用紅色水筆，第二閱用紫色水筆，另由第三位委員評閱時用藍色水筆。抽閱用橙色或綠色水筆。

主席：照部擬修正條文通過。

【宣讀第 14 條部再修正條文】

第十四條　委員評閱試卷發現下列情事時，應報請典（主）試委員長依有關考試法規處理：

一、試卷上書寫姓名、入場證號碼或不應有之文字、標記者。

二、試卷上有潛通關節或作弊嫌疑者。

三、試卷內容有其他疑義者。

四、違反試場規則，未經當場發現者。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 14 條之 1 部再修正條文】

第十四條之一　委員評閱試卷時，發現應考人對應使用本國文字作答之科目，而使用外國文字作答者，該部分不予評閱及計分。但外國文科目、專有名詞及有特別規定者，不在此限。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 16 條部修正條文】

第十六條　試卷應於考試結束後，儘速在典（主）試委員長或典（主）試委員主持下閱卷，由試務承辦單位會同考選部資訊管理處（以下簡稱資訊處）依節次進行試卷拆封、讀入答案及整理順號。

主席：照部擬修正條文通過。

【宣讀第 17 條部再修正條文】

第十七條　用電子計算機評閱試卷時，應以高感度、低感度各讀一遍。高感度、低感度灰階值之設定由考選部定之。

各題以高、低感度讀入之答案中有其一與標準答案相符者，該題即給分。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 18 條部再修正條文】

第十八條　用電子計算機評閱試卷時，遇有異常之試卷仍可讀入時，依下列方式處理：

一、未依規定用筆作答，致無法正確讀入答案者，依讀

入答案計分。

二、擦拭不清、劃記太淡、劃記太大，依讀入答案計分。

三、單選題有二個以上答案者，該題不計分。但因試題或答案有瑕疵，經依試題疑義處理規定變更答案者，選填二個以上答案如何計分，由試題疑義會議決定之。

四、因應考人污損試卷，致無法正確讀入答案者，依讀入答案計分。

五、因係在試務作業過程中污損試卷、受污物沾黏或其他特殊情形，致無法正確讀入答案者，應由試務承辦單位會同資訊處影印該卷，影印本上註明原因並共同簽章，報請典（主）試委員長核定後，再以人工方式補正電子檔案中試卷答案內容後計分。處理結果經典（主）試委員長核閱後，併同原試卷交試務承辦單位存檔。各種考試之命題，依本規則行之。

主席：照部擬再修正條文通過。附帶決議：「請考選部研修試題疑義處理辦法，對試題疑義之複選給分方式，予以一致之規範。」

【宣讀第 19 條部再修正條文】

第十九條　用電子計算機評閱試卷時，遇有於試卷上劃記無關之文字、符號或試卷損壞致全部答案無法讀入時，經查證確屬可歸責應考人事由，應列冊併同原試卷報請典（主）試委員長核定後，以零分計算。

試卷在試務作業過程中污損者，應由試務承辦單位會同資訊處影印該卷，影印本上註明原因並共同簽章，

報請典（主）試委員長核定後，據以複製後重新讀入，或以人工輸入試卷答案。處理結果經典（主）試委員長核閱後，併同原試卷交試務承辦單位存檔。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 21 條部修正條文】

第二十一條　試卷答案讀入後，燒製光碟，由考選部政風室保管；讀入之電子檔案由資訊處保管，除有特殊情形經典（主）試委員長核定，並依規定重新核算成績外，不得更動電子檔案內容。

主席：照部擬修正條文通過。

【宣讀第 22 條部再修正條文】

第二十二條　<u>用電子計算機評閱試卷前，資訊處應先會同試務承辦單位、題庫管理處核對各科目各題配分設定正確無誤後，始得進行閱卷。</u>

用電子計算機<u>評</u>閱<u>試</u>卷時，應由典（主）試委員長或典（主）試委員自各科目已閱畢之試卷中抽取三十至一百卡進行覆核。但各科目已閱畢之試卷不足三十卡者，抽取一至十五卡。

覆核成績時，由資訊處列印抽取試卷電子檔案記錄之答案及分數、標準答案、各題配分等內容，交試務承辦單位就抽取試卷劃記結果、考選部題庫管理處製備之標準答案及其各題配分，逐一核校後，將覆核結果陳報典（主）試委員長核閱。

主席：照部擬再修正條文通過。

【宣讀第 24 條之 1 部修正條文】

第二十四條之一　閱畢成績之查驗，由考選部統計室依各種考試成績抽驗作業要點之規定辦理。

主席：

一、由於閱卷規則第 15 條之 1 業經本院第 11 屆第 178 次會議通過，爰先行發布，至於本案調整條次部份，待命題規則修正草案於審查會審議完竣後再行配合調整條次。

二、照部擬修正條文通過。

【宣讀第 25 條部再修正條文】

第二十五條　參與典試及辦理試務人員，與試卷內容、閱卷情形及評分結果有關者，應嚴守秘密，不得徇私舞弊、潛通關節，違者依法懲處。

主席：本條不予修正，維持現行條文文字。

【宣讀第 27 條部修正條文】

第二十七條　本規則自發布日施行。

主席：本條照部擬修正條文通過，命題規則修正草案第 12 條，亦參照本條體例修正。

主席：

一、有關胡委員幼圃建議線上閱卷之定義應予明訂一案，請部於閱卷規則第 3 條條文說明欄中敘明線上閱卷之定義。

二、命題規則修正草案及閱卷規則修正草案業已審議完竣，對於各條文之內容有無窒礙難行或須再修正之處，請委員提出意見。

主席：詹委員中原意見請部列入參考、注意並適時處理。

【詹委員中原】：有關「潛通關節」應如何避免？實務上應考人於申論式試題作答時，若以變更答題次序之方式「潛通關節」，應如何因應及防弊？本席雖不堅持於本次即修正相關規定，但請部日後能注意並適時處理。

主席：

一、有關李委員選所提「電子計算機」評閱與「電腦」評閱之定義，請部配合於相關條文之說明欄敘明，以資明確。

二、命題規則修正草案及閱卷規則修正草案等二案，審議通過。

三、附帶決議：「請考選部研修試題疑義處理辦法，對試題疑義之複選給分方式，予以一致之規範。」

【李委員選】：「電子計算機」評閱與「電腦」評閱是否相同？其差別為何？閱卷規則中出現諸多不一致之文字，可否統一用語？

(二)小組審會

考試院第 11 屆第 71 次會議(990128)

二、考選部函陳公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則第 2 條附表一「公務人員高等考試三級考試應考資格表」、附表二「公務人員普通考試應考資格表」；第 4 條附表三「公務人員高等考試三級考試應試科目

表」、附表四「公務人員普通考試應試科目表」修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推何委員寄澎、歐委員育誠、胡委員幼圃、邊委員裕淵、浦委員忠成、李委員選、楊部長朝祥組織之；並由何委員寄澎擔任召集人。

本小組審查會於 99 年 2 月 24 日召開會議，其審查報告並提本屆第 75 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

審查會決議(註:本案經第 85 次會議決定繼續追蹤管制):

（一）至（五）略。

（六）附帶決議：

1. 請部賡續檢討現行公務人員考試類科設置，究宜朝整合或細分方向發展，並研擬增設考試類科之原則以資遵循。

2. 公務人員考試各類科應考資格之擬定，宜再就現行各學校系所設置再予檢討，並考量採酌專技考試以核心科系為標準並輔以專業科目修習學分方式，訂列其應考資格可行性加以研究。

執行情形(考選部建請附帶決議 1.繼續追蹤管制，附帶決議 2.結案):

一、本案業配合研擬公務人員考試設置新增類科處理原則草案，提 99 年 9 月 9 日、11 月 3 日本部法規整理小組討論，並於 11 月 25 日函請銓敘部及行政院人事行政局表示意見，將擇期開會研商後，即報請鈞院審議。

二、本案業就應考資格規範等相關事宜，積極蒐集資料，撰擬報告，請相關單位表示意見，並於 99 年 9 月 8 日函詢各用人機關及學校意見，9 月 17 日、11 月 2 日召開部內研商會議，10 月 8 日邀請用人機關等開會研商。改進方案並提 99 年 11 月 17 日銓院第 11 屆考試委員第 40 次座談會，聽取意見，案經主席裁示，各委員發言意見交考選部研參，並請考選部深入研析，使本案更精緻、細膩，而且更見適當可行。

三、有關應考資格改進案經再重新審酌，擬具近、中、長程三階段改進方案，期朝穩定及合理化方向解決：

（一）近程目標：技術類科仍維持現行系科列舉及二科原則，惟全面檢討現行規範之合理性，適時檢討刪除最近 6 年內無人報考之系科，或檢討刪除必選修課程未符二科原則之系科，以簡化系科列舉。

（二）中程目標：檢討考試方式改採分試，並重新檢討應考資格規範之合理性，視分試考試鑑別度及信效度分析結果放寬或緊縮應考資格。另本部正進行各類科核心職能分析，未來並得據以重新研定應考資格、應試科目及命題大綱等。

（三）長程目標：鑒於公務人員執行公權力影響層面大於專技人員，擬協調用人機關，將公務人員考試與專技人員考試相對應之類科，改列為需具專技人員證照資格者始得報考，以配合學校養成教育及符應專才專業之要求。

四、前揭應考資格案業完成規劃方案，未來擬依預定期

程，逐步達成改革目標，建請解除追蹤管制。

考試院第 11 屆第 78 次會議(990325)

二、考選部函陳公務人員特種考試司法人員考試規則第 3 條附表一「公務人員特種考試司法人員考試應考資格表」、第 6 條附表二「公務人員特種考試司法人員考試應試科目表」、第 7 條附表三「公務人員特種考試司法人員考試體格檢查標準表」修正草案一案，請討論。

決議：(一)交小組審查會審查，推高委員明見、歐委員育誠、李委員雅榮、胡委員幼圃、邱委員聰智、邊委員裕淵、楊部長朝祥組織之；並由高委員明見擔任召集人。

(二)高委員明見書面意見交小組審查會參考。

本小組審查會於 99 年 3 月 30 日召開會議，其審查報告並提本屆第 79 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 80 次會議(990408)

考選部函陳公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則第 11 條及第 3 條附表二應試科目及成績計算表修正草案、公務人員特種考試國際經濟商務人員考試規則第 3 條、第 9 條及第 4 條附表應試科目及成績計算表修正草案、公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則部分條文及第 6 條附表一應試科目表修正草案、公務人員特種考試國家安全局國家安全情報

人員考試規則第 7 條、第 8 條及第 6 條附表二應試科目表修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推歐委員育誠、李委員雅榮、胡委員幼圃、邱委員聰智、邊委員裕淵、浦委員忠成、楊部長朝祥組織之；並由歐委員育誠擔任召集人。

本小組審查會於 99 年 4 月 12 日召開會議，其審查報告並提本屆第 81 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 129 次會議(1000324)

二、依據上（第 128）次會議決議，考選部函陳「公務人員考試設置新增類科處理要點草案」一案，提本次會議討論。

決議：交小組審查會審查，推高委員永光、李委員雅榮、邊委員裕淵、詹委員中原、歐委員育誠、浦委員忠成、賴部長峰偉組織之；並由高委員永光擔任召集人。

本小組審查會於 100 年 5 月 5 日召開會議，其審查報告並提本屆第 138 次會議，決議：照審查會決議通過。

執行情形（考選部建請繼續追蹤管制）：

本部刻正彙整各項公務人員考試一職系設二類科以上者，該等類科過去 5 年需用名額、同一職系不同類科專業科目之差異性等資料，俟後續檢討獲致結論後，將適時提鈞院院會報告。

考試院第 11 屆第 145 次會議(1000714)

二、考選部函陳公務人員特種考試移民行政人員考試規則暨其第 3 條附表一「公務人員特種考試移民行政人員考試應考資格表」、第 5 條附表二「公務人員特種考試移民行政人員考試應試科目表」草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員良文、李委員雅榮、邊委員裕淵、詹委員中原、歐委員育誠、浦委員忠成、賴部長峰偉組織之；並由蔡委員良文擔任召集人。

本小組審查會分別於 100 年 8 月 2 日及 9 月 13 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 155 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會發言 100 年 8 月 2 日：

考試係爲配合用人之要求，是否增訂二等考試等別，仍應尊重用人機關意見，本席認爲若無特別考量不需增加本案複雜度。至於類科分組部分，亦需考量用人機關之專業需求，考試係爲公正測試擔任公務人員所設置之門檻，至於能力之養成，尚待日後輔以專業之訓練及實務經驗，故本席建議本案應依照部原提報之內容審議。

審查會發言 100 年 9 月 13 日：

有關原則性之問題於上次審查會時均已深入討論，若本次會議無更重要意見，建議進入具體審查，以移民特考業已列入考試計畫內，有時間之急迫性，經上次審查後技術性之問題應不致太多。另第 1 次審查會後用人機關、考選部及院一組均針對相關修正內容重行檢視，倘無窒礙之

處，建議儘速通過，以應用人機關之需。

第二次發言：

建議進入實質條文審查。

第三次發言：

考試之目的在於機關用人，機關用人則強調彈性與活化，若分太細會造成用人綁手綁腳。有關分組問題，用人機關一再表達不分組對其彈性用人較爲適當，且經參酌二組之應試科目大同小異，爰同意黃委員意見於應試科目略作調整後不分組之意見，除可因應用人機關之需求，專業部分可於訓練時再強化即可。

考試院第 11 屆第 146 次會議(1000721)

六、臨時報告：

（二）胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、高委員永光、邊委員裕淵、邱委員聰智、黃委員俊英、何委員寄澎、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見報告：國家考試分開或合併舉辦原則---以現代科技解決存在已久之老問題一案。

決定：1.本案併同林委員雅鋒召集之「考選部函陳各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則修正草案」小組審查會審查。

2.請考選部深入研究，全力配合。

執行情形(考選部建請繼續追蹤管制)

本部將就國家考試分開或合併舉辦乙案，進行分析、審慎研議後提鈞院報告。

貳、銓敘業務

考試院第 11 屆第 2 次會議(9709114)

五、其他有關報告

發言：上週院會時本席曾提到 18%優惠存款的問題，對於銓敘部積極推動研修公務人員退休所得合理化改革方案的態度，本席要表示肯定。由於現在這個議題已引起媒體開始注意，將來媒體報導的內容對本案未來發展頗有影響，因爲這個方案是雙面刃，對公務人員優惠，民眾不一定認同，對公務人員權益減損，當事人當然也不會認同，所以將來本案改革的內容，在對外說明時要相當慎重，今日有媒體報導，我們要把原來低於百分之百的部分，提高至百分之百，這是嚴重扭曲改革的內容，事實上，現在所得替代率 60%、70%、80%的部分，都不會提高，反而是把超過 100%的部分減掉，假如按照媒體這樣的報導，對本案未來的改革發展，會有所影響，所以以後院部與媒體溝通時一定要特別注意。

主席：聯合報記者有來找本人。

發言：尤其銓敘部業務單位在跟媒體溝通時，要說明清楚，這樣對本案未來改革的發展，才不會有不良的影響。

考試院第 11 屆第 3 次會議(970918)

三、業務報告(三) 銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於法官法草案於立法院審查及朝野黨團協商情形。

發言：有關法官法草案規定由法官、檢察官轉任之司法院

秘書長、法務部部長及政務次長是否支領司法官專業加給部分，事實上，現在政府對公務人員待遇的處理有 2 個原則：

1.擔任何職務都只要支給該職務所規定的待遇，如我們考試委員，不管以前是什麼身分，現在來擔任考試委員，就是領取考試委員待遇。

2.待遇項目不可以重複，對於相同或相類似的待遇，不可以重複領取。現在特任官拿的待遇是月俸及公費，將來政務人員俸給法規定會有一個政務加給。政務次長的待遇是月俸及專業加給、主管職務加給，全國都一致。至於現在法官法草案裡面規定，法官、檢察官轉任以後可以繼續拿司法人員專業加給，可是待遇的整體原則是用職務來認定，假如同意法官法草案之規定，會變成個人原來具有的資格及待遇可以帶著走，當然司法院秘書長、法務部部長、政務次長是重要的職務，要羅致優秀且適任人才，這點我們都同意，但是待遇處裡的整體性也必須要考慮，假定身分可以帶著走並擬以支給待遇，有以下 4 個問題要考慮：

①影響整體處理全國軍公教待遇之原則，如果法官、檢察官可以，其他人員可否比照？

②重複支給，現在當政務次長拿專業加給，又拿司法官專業加給，等於重複支領加給，而其他類似的情形很多，恐將會沒完沒了。

③造成不公平，當司法院秘書長、法務部部長可以領專業加給，到考試院來當考試委員也可以領專業加給嗎？考試委員也是非常重要職務，考試院也須要羅致人才，如果不能領專業加給，當然會形成不公平。

④在各種不同的專業人事法律裡面，規定待遇的標準，形同在地制法裡面規定公務人員職務列等，將來如果在各種不同的專業人事法律裡面都規定職務列等，則考試院就可以不要了，所以這個對整個官制官規會形成非常紊亂的狀態，以高俸羅致人才的原則，我們都能同意，尤其是特別的人才，在司法機關裡面，要羅致優秀的法官、檢察官來擔任行政職務，的確是不容易，以前曾經規定簡任 18 個，薦任 17 個，由法官兼任行政工作時，特別維持司法官專業加給，是有這個案例，所以本院對該法案的立場要非常慎重，不能爲了某些少數職務而影響到整體待遇的平衡，因此本席建議將來本院對該法案的立場，還是要強調整體待遇的衡平性考量，銓敘部可能要會同人事行政局，在立法院一致堅持考試院的立場。

考試院第 11 屆第 7 次會議(971023)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

公教人員保險準備金截至 97 年 9 月底止之財務運用

情形。

發言：據表 1 及表 2 載，公保準備金投資運用項目「定期存款」及「活期存款」之外幣約 72 億及 16 億，惟其累進收益率則約 2 億及 1 仟 3 百萬，而其收益率約爲 2.8%及 0.8%，爰有無必要投資活期存款？

考試院第 11 屆第 9 次會議(971030)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 銓敘部研擬公務人員行政中立法草案之辦理情形。
2. 銓敘部出席行政院審查「學校教職員退休條例第 8 條之 1、第 10 條之 1 修正草案」會議情形。

發言：公務人員行政中立法制之落實，有賴公務人員遵循外，尚須配合罰則規定。現在草案都是，公務人員違法時應依公務人員考績法、懲戒法等規定予以懲戒或懲處，可是發動懲戒與考績是長官，假設他爲長官競選而站台，違反行政中立，但結果長官當選，此時升官獎勵尚且不及，怎麼會去懲戒？日本對行政中立已成爲公務員文化，並不訂專屬法律僅於國家公務員法明定相關政治行爲禁制規定等情形，處罰有徒刑規定，最高 3 年以下有期徒刑，所以公務員違反行政中立如無有效之罰則規定，根本是不可能落實，提供部參據研擬中立法制參考。

決定：各委員意見交銓敘部參考。

執行情形(銓敘部建請結案)：

一、有關研擬公務人員行政中立法草案一節：本案委員所

提有關公務人員行政中立法（以下簡稱中立法）草案相關意見，係在本部函陳鈞院審議中立法草案之前。經查中立法草案前經本部於 97 年 10 月 31 日函陳鈞院審議，鈞院於同年 11 月 13 日第 11 屆第 11 次會議決議，交全院審查會審查。嗣經鈞院同年 12 月 16 日召開全院審查會討論時，本部所提審查會書面資料，業就前開鈞院第 11 屆第 9 次會議，相關委員所提意見詳予說明，並經討論竣事。鈞院復於同年月 25 日第 11 屆第 17 次會議決議：「照審查會意見通過」，並於同年月 30 日函請立法院審議在案。

二、有關請本部預擬第 8 條之 1 有關教師年資、升等、回任等規定一節：業遵示辦理並擬具修正草案條文內容，並已於 97 年 11 月 3 日送委員參考。

三、有關行政院刻正審查學校教職員退休條例等法案，應適時表達相關意見供參一節：按本部歷次於參加該草案之相關會議時，均充分表達相關意見，日後本部於參加相關審查會議時，亦將秉持相同方式辦理。

四、有關教職人員轉任政務人員相關退職權益一節：辦理情形同鈞院第 11 屆第 5 次會議本部業務報告之執行情形三。

考試院第 11 屆第 11 次會議(971113)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：本部及行政院人事行政局辦理業務會談情形。

發言：有關部局會談共同意見（二）提及，本年度各機關公務人員考績列甲等人數比例維持 50%至 75%，但此比例並非法律明文規定，如果有一個機關考績列甲等人數比例達 90%，而我們不予審定，其法律依據爲何？可能會產生法律適用的問題。一個制度能夠健全，必須有三要件：制度本身要成長、規定內容要合理、執行要能夠有效。我們看考績法執行的結果，每年當辦理考績時，就是每位主管最頭痛的時候，經常造成主管與考列乙等人員關係的緊張，從常態分配來看好與壞通常很少，其他人員的表現都差不多，可是我們卻用行爲作爲規定一定要有 25%考列乙等，其實每位公務員都不認爲自己會考列乙等，都覺得可以考列甲等，不過因爲有 25%考列乙等之規定，造成權利不平衡，晉升職等、福利、獎勵、進修等實質權利都根據考績，另一個重要的問題是面子問題，我可以不要權利，但是考列乙等讓我的面子掛不住，連續一個禮拜睡不著覺，從知道主管考列爲乙等考績的當天起，就不願跟主管講話，造成主管與非主管人員之間的關係緊張，這是制度造成的，因此本席具體建議銓敘部研修公務人員考績法，作根本上的修正，制度本身已實行幾 10 年都沒有成長，規定要合理，客觀公平，執行要有效，始能發揮獎優汰劣的功能，現行的考績法似乎都不符合這些要件，所以具體建議銓敘部研修公務人員考績法相關規定，以符實際。

考試院第 11 屆第 13 次會議(971127)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：97 年度銓敘部銓敘業務宣導座談會辦理情形。

發言：銓敘部主管的業務非常廣泛複雜，相關法規十分專業，作業程序也相當繁複，在人事單位工作的壓力很大，以實務經驗來講，相關銓敘人事法規及作業程序，似乎有許多檢討及簡化的空間，我們可以就現行銓敘人事法規、作業程序作檢討，朝簡併、修正的方向，以提升人事作業的效能，減輕人事工作的壓力，建議部以簡併銓敘人事法規的原則來作規劃。

考試院第 11 屆第 15 次會議(971211)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 銓敘部議復關於行政院函送國立臺灣傳統藝術總處籌備處暫行組織規程及編制表案，建請同意修正核備一案，報請查照。

發言：本席提 3 點意見供參：

1. 機關之設置如果沒有法源依據，就會變成非法定機構或俗稱黑機關，未來在立法院審議預算時，立法委員會有意見，所以行政院用籌備處的做法是不得不然的做法。
2. 機關職稱紊亂是長期累積的結果，同時機關職稱係定於組織法律當中，在短時間內要整併或統一職稱有其事實上的困難。

3.職稱按機關層級作重整有其必要，應作慎重周延之研究，建議部成立專案進行研究。

主席：有關本案係上屆考試院於今年交辦銓敘部辦理，當初在院會討論，蔡委員曾表示過意見，今天多位委員也提出很多意見。至於李委員所提意見，可以在業務報告或其他報告再討論。

考試院第 11 屆第 16 次會議(971218)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：專技轉任類科及職系調任之限制得否放寬問題。

發言：本席提以下意見供參：有關公務人員之進用，在用人機關要用人唯才、多元取才，用人彈性，而公務人員則要公平競爭的機制，爭取公平任職的機會，所以專技人員轉任制度，確要嚴謹思考，不宜寬鬆浮濫。當然管制過嚴，可能又很難適應現實環境的需要，因此各機關用人，如果認爲該職務非常特殊且有需要，必須從其他管道進用專技人員時，可列舉其職系職稱提報考試院同意後始得依轉任條例來進行轉任。

考試院第 11 屆第 18 次會議(980108)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：部赴立法院答詢公教退休人員優惠存款情形及未來政府經費負擔。

發言：針對銓敘部報告，本席有 2 點意見供參：

1.公務人員陞遷法修正草案業經立法院相關委員會審查通過，而且完全按照本院函送之修正條文內容，絲毫未修改任何 1 字，此爲歷年來本院送立法院審查法案從未見過的情形，所以個人高度肯定張部長的領導及部內同仁之努力。

2.昨日部於立法院審查過程中再度提到 18%的問題，表示政府須爲 18%付出 6 兆元，結果本席馬上接獲公務人員協會、相關退休團體來電關心，認爲銓敘部以主管機關立場，公開發布須 6 兆元經費，此數字確實十分驚人，會造成 3 個不良影響，即加深社會對 18%的誤解，認爲資源都被退休人員所用。其次是增加未來 18%改革案的阻力，認爲無須再作所謂改革。再者，本院爲照顧公務人員、退休人員的文官院，假如我們刻意誇大數字，將影響公務人員、退休人員對本院之歸屬感與向心力。因此本席認爲主管機關在公布相關數據時應該非常精確，不能誇大不實，18%案就是因爲當時誇大數字的結果所造成，所以未來對於相關數據之公布絕對要十分精確，同時要有比較的概念，一般來講所謂經費負擔都是一個年度負擔多少數額，與當年預算規模作比較，現在中央政府年度總預算爲 1 兆 8 千多億元，地方爲 8 千多億元，中央和地方預算加起來是 2 兆 6 千多億元，假如以 1 年 2 兆 6 千多億規模，40 年有 104 兆元，按照每年預算成長 5%來累計，40 年

後中央和地方總預算規模約達 200 兆元，而 18%所需經費 40 年約 1.8 兆元，占 200 兆元的 0.9%，可說是微乎其微，假如是以 6 兆的概念與預算規模 0.9%的概念作比較，結果完全不一樣，所以以後對於數據公布要專業，且一定要慎重，銓敘部於昨天下午立刻發布新聞稿及時對外澄清，此態度非常正確，危機處理效果頗佳，再次肯定張部長的表現。

考試院第 11 屆第 20 次會議(980122)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

97 年全國人事人員人力調查評估。

發言：有關銓敘部人事人員人力調查評估報告，簡明扼要，頗具參考價值，值得肯定。謹就人事人員素質提升部分，表達意見，爲提升人事業務執行績效，對於人事人員訓練確實相當重要，除依據年度訓練計畫設有的訓練班次應加強辦理外，在工作中之訓練亦應重視，人事人員在工作中不僅是人事業務之推動及執行，實務工作經驗之累積，以及工作經驗傳承，也同樣可以達到另一種實質訓練的效果，因此主管與非主管在工作互動當中，訓練和培育應該是主管的重要職責，因爲主管對人事人員專業知能之提升及人格成長的過程，均具有相當程度的影響，所以這種觀念應以適當方式加以灌輸、宣導及推動，供部局參考。

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 公教人員保險準備金 97 年度財務運用情形。
2. 公務人員退休撫卹基金截至 97 年 12 月底止之財務運用情形。

發言：有關銓敘部針對退撫基金、公保準備金運用情形之報告，內容詳盡，說明也很清楚，值得肯定。謹就退撫基金部分提出幾點意見供參：

1. 目前退撫基金是由公務人員、教職人員、軍職人員等三類人員形成的共同基金，其經營管理及運用，有二個重要原則：一是財務營運要長期穩定、平衡、安全。二是基金的成員，權利義務要能夠平衡。惟根據報告表 1 退撫基金收支概況表所顯示的現象，值得我們注意，目前退撫基金的法定費率爲 8%至 12%，因費率已不敷支出成本，調高費率是必然的，將來退休法一定要作修正，另軍公教三類人員繳費費率相同，但支出比例並不相當，公務人員部分占基金繳費收入 48.25%，教育人員占 37.13%，軍職人員占 14.62%，然而基金的支出比例，公務人員部分占 31.52%，軍職人員占 28.38%，顯示三類人員繳相同的費率，結果領取的退休給與是不同的，收支並未平衡，即三類人員權利義務不平衡，對於退撫基金之經營管理有一定程度的影響。爲了使基金之管理運用，能夠安全健全永續經營，並基於權

利義務平衡原則，有無按各類人員之收支成本，分訂不同費率的可能性，值得研究。

2.由報告附表 2 退撫基金各項投資運用情形，其中有一項「公務人員福利有關設施之投資及貸款」，其投資的數額是 0，自 84 年至現在爲止，均無進行公務人員福利有關設施之投資及貸款，如果可以投資在公務人員福利有關設施，可增加公務人員福利且收益較爲穩定，爰請部考量進行投資之可能性。

考試院第 11 屆第 24 次會議(980226)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1.97 年銓敘統計年報提要報告。

2.公務人員新式退休證規劃辦理情形。

發言：針對銓敘部報告，本席有二點建議供參：

1.據部統計，中央各機關人事經費 4,033 億元，占中央政府歲出總決算 25.97%，其中包括軍職人員部分，爲了解實際用人情形，建議分列軍職與文職人員作統計分析。

2.本週實地參訪高高屏退休人員協會，並舉行座談會，進行非常順利，過程當中，與會退休人員除針對 18%改革案表達意見外，另對公務人員退休法制、因應時代環境變遷等，提出許多建議及修正意見，發言踴躍，態度誠懇積極，可見退休人員對國家重大事項仍然相當關心，實令人感動。所提意見

除口頭說明之外，均另有準備非常詳細的書面資料，足見退休人員對座談會的重視，以及對本院的殷切期待，相信也是大多數退休人員的共同心聲。所以建議將座談會紀錄及相關書面資料送給銓敘部，希望部能加以重視，並作爲未來處理有關退撫問題之參考。

考試院第 11 屆第 25 次會議(980305)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1.97 年 1 月至 12 月公務人員請任事宜辦理情形。

2.97 年度公教人員退休統計資料及其趨勢說明。

發言：針對部提供 97 年度公教人員退休統計資料，詳細完整，本席表示肯定。據統計顯示，公務人員自願退休比例達 86%，退休平均年齡爲 54 歲，表示從 54 歲以後就要開始支領退休金，其中請領月退休金達 95.23%，領一次退休金的人很少，就退撫基金營運成本來看，月退休金的成本較高，在目前高齡化與少子化趨勢的社會，會形成 2 個問題，首先是月退金支給的年齡過早，且支給的年限會很長，因此產生人力資源閒置及整個人力成本重疊的現象，另一個問題是因爲少子化趨勢，會使將來繳費的人數少，高齡退休支領月退休金的人數多，變成基金成本增加，所以未來參與退撫基金的人，所繳的費用會越來越多，整個基金的負擔也會越來越重，部研擬漸進延後自願退休公務人員領取月退休

金之年齡條件，方向是非常正確，本席提供一個立法例供參，就是規定月退休金開始支給年齡可以提前退休，但要支領月退休金，必須滿 60 歲以後才能開始支領，這樣可以讓人力資源可以有效運用，避免 50 歲退休，領取月退休金，然後無所事事，也可以使整個社會人力作有效運用，同時又可使退休成本，負擔加重的現象緩和。

考試院第 11 屆第 36 次會議(980521)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 銓敘部對於行政院提昇法制人力有關職務歸系案件之處理情形。
2. 補充說明立法院審議公務人員行政中立法草案情形及部配合辦理事宜。

發言：針對銓敘部報告，本席有 2 點意見供參：

1. 行政中立法終能三讀通過，完成立法程序，殊爲不易，對於張部長溝通協調能力，以及部同仁工作之辛勞，表示敬佩與肯定。
2. 人事行政局爲提升各機關法制作業品質，積極地透過職務歸系及修正機關編制之程序，充實機關法制人才，其重視法制作業品質之作法，值得肯定。不過各機關各專業領域也有專業法規，依法行政爲公務人員執行職務應該遵守的最重要原則，所以如何加強各專業人員法制訓練，來全面配合提升各機關法制作業品質始爲正辦，而不能

有所偏頗，也不能因爲偏重法制人力而影響到其他相關業務的配合，請局參考。

決定：各委員意見請銓敘部、行政院人事行政局參考。

執行情形(銓敘部建請結案)

一、有關詹委員對於現行公務人員加給表(五)所定法制加給支給要件所提意見，經查行政院人事行政局（以下簡稱人事局）於本年 6 月 1 日召開研商檢討修正「公務人員專業加給表(五)支給要件」會議，據洽該局表示，會議結論初步擬刪除現行支給要件，改列員額控管條件。本部將於人事局後續處理過程中，適時重申上開委員意見供參。至委員針對行政院訂定之法制業務人力配置與運用原則所提意見，鈞院秘書長業以書函轉知人事局，宜由該局衡處。

二、有關胡委員就生技新藥產業發展條例第 10 條規定，有關研究機構及研究人員認定問題所表示意見部分：經查該案本部業於本年 6 月 18 日議復鈞院，並經本年 7 月 2 日鈞院第 11 屆第 41 次會議決議，同意會銜發布在案。

執行情形(行政院人事行政局建請結案)

一、有關蔡委員良文所提意見一節，「公務人員行政中立法」於本（98）年 6 月 10 日公布施行後，本局業函轉行政院各機關及各縣市政府（含議會）知照，並請其加強辦理宣導或講習；另擬具問答集登載於本局全球資訊網供各界參閱；又公務人力發展中心及地方行政研習中心亦將舉辦宣導說明會。

二、有關歐委員育誠所提意見一節，為提升各機關法制人員專業素養，本局業選定行政院及所屬各機關法制人員共同專業核心能力為「政策分析能力」、「法規專業知能」及「法制作業能力」等 4 項，並於本（98）年 6 月 16 日以局企字第 0980062836 號函送各機關參考，以提供各機關辦理法制人員教育訓練時自行參考運用。另有關「法制人員核心職能及相關訓練」部分，本局將依上述法制人員專業核心能力項目，協調相關訓練機構納入課程規劃。

三、有關詹委員中原所提意見部分，茲說明如下：

（一）有關提及「行政院及所屬中央各級機關法制業務人力配置及運用原則」（以下簡稱運用原則）第 2 點規定法制業務範圍，是否僅限於法制人員始能辦理一節，查該規定係針對機關法制相關業務範圍予以定義，以利各機關規劃辦理相關事宜；又依上開定義內容，法制人員辦理業務，係於各機關在法制研議及執法過程中，基於法制專業提供協助、支援之角色，實際法規研議及執法，因涉及業務專業，仍係由業務主管單位辦理；是以，機關法規研議及執法，係由業務單位及法制單位或人員，各自基於業務及法制專業辦理，相輔相成。

（二）有關提及運用原則第五點規定，四級機關法制業務，除配置具法制專長專責法制業務人力外，亦得由上級機關統籌辦理，將衝擊機關層級節制及自主性部分，經查上開規定，係考量中央四級機關組織

規模較小者，實務上未必均能於員額額度內配置進用專責法制人力，為求其法制業務有效順利運作，爰規定得由上級機關法制單位，提供該機關法制業務之相關支援及協助，並非直接由上級機關取代辦理四級機關之法制業務，而係基於實務上的業務需要，以機關協助方式使法制人力發揮最大功能之協助措施；四級機關對於其法制業務仍有其決定權，上述措施並非取代四級機關權責並影響其自主性。

（三）有關提及運用原則第5點規定，調派具法制職系資格人員辦理法制業務應先辦理工作職位分析及評估，以確定職位性質部分，該規定係考量具法制職系資格人員，均屬具有法制專長者，其所具專長宜實際辦理法制相關業務，始能達適才適所之目標；惟各機關於實際調派相關人員辦理法制業務時，仍應綜合考量該業務是否有特殊專長或背景之要求，根據職務性質及內容，調派合適人員辦理。又上開原則所稱法制業務，係辦理提供法制諮詢意見及建議之幕僚角色，實際仍由業務主管單位人員辦理，以符權責相符、分工合作之旨。

四、有關詹委員中原及林委員雅鋒所提現行「公務人員專業加給表（五）」支給要件，限法律系所畢業或法制類科考試及格或高考律師及格者，造成同為法制人員卻支領不同加給之內部管理困擾。未來若機關職務擴大歸入法制職系，在法制與非法制人員間，同樣亦造成內部管理困擾等節：查「公務人員專業加給表（五）」

支給要件檢討案，前經本局於本（98）年6月1日邀集相關機關召開「檢討修正『公務人員專業加給表（五）』支給要件」會議並擬具甲、乙二修正案，經裁示採甲案，即有關「公務人員專業加給表（五）」(1)職務歸列「法制職系」;(2)具法律系所畢業或法制類科考試及格或專門職業及技術人員高等考試律師考試及格資格；及（3）辦理法制、訴願、調解業務等三項要件仍予維持，但刪除「法制單位」之要件，並另案研議替代之控管機制。是以，俟上開加給表修正實施後，當能減少機關內部管理困擾之情形。

五、至有關林委員雅鋒提及支持本局提升法制人力作法一節，本局將持續會同各機關確實依據運用原則規定，檢討法制單位及人力之合理配置及有效運用，以提升機關法制人力素質及作業品質，落實保障人民權利。

考試院第11屆第38次會議(980611)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 97年度公務人員銓審案件辦理情形。
2. 立法院司法及法制委員會審查中央行政機關組織基準法部分條文修正草案會議情形。

發言：依據銓敘部統計報告，每年辦理銓審案件多達 10萬餘筆，業務量大，工作人員負荷重，所以發展資訊系統處理，確屬正辦，也刻不容緩。不過，資訊系統建置完成，陸續運作以後，紙本作業應即研究配合終止，以避免雙軌作業，浪費資源。依現行的

規定，公務人員考績經銓敘部審定以後，均仍以紙本轉知公務人員，由公務人員簽收以後，始完全作業程序。目前考績審定作業，除部內已經逐漸資訊化之外，同時進行紙本雙軌作業，其數量應達 20 餘萬筆之多，如對考績審定之法律效果不發生影響，則可研究簡化改為資訊單軌作業，如此應可大幅減輕工作負荷，提升行政效率。以上意見供銓敘部在研究考績法修正時，併同考量。

考試院第 11 屆第 44 次會議(980723)

一、銓敘部函陳關於高雄市政府函送該府勞工局勞工檢查所修正為勞動檢查處之組織規程暨編制表，並自民國 98 年 1 月 1 日生效一案，請討論。

發言：本案，院二組所提核議理由頗為正確，惟銓敘部與院幕僚意見還沒有獲得一致，在無法作充分思考，可能以直覺來判斷之情形下，逕提院會公決，實非負責的作法。因此本席認為，本案銓敘部宜再按 3 個面向，確實本主管機關之職責與立場，會商相關機關，加以審慎核議以後，再行報院核處。所謂 3 個面向係指：

1.法令依據：即根據任用法規定是如何？依任用法第 6 條規定，職等標準為職責程度、業務性質、機關層次。另部在核議職等標準時有個原則，除了任用法第 6 條規定之外，亦將組織規模列為考量因素。

2.現行案例：目前機關層級相同，職務相當其列等的情形有二種，以本案情形來說，有單列九職等，如台北市圖書館、動物園。有列九至十職等，如北高兩市體育處。目前機關層級相同，爲何有不同的列等，應該說明清楚。原有核議原則要不要堅持？必須考量。

3.對本案將發生之影響：本案檢查處副處長列爲九至十職等之核議原則爲何？調整爲九至十職等以後，原來按照同一個依據及原則，而列爲九職等之其他機關副首長，應該如何處理？如果改變核議原則，互相調高結果，將產生的效應如何？亦應予考慮。另外縣市改制爲直轄市之後，職務列等將因本案之核議結果，而延伸之影響如何？銓敘部對原有核議原則，要不要變動？是否有必要新增核議原則，均值考慮。

因此，本席認爲銓敘部宜按上開 3 個面向，本主管機關之職責與立場，確實地以客觀公正的態度，表達應有的立場，提出核議的意見，並洽院幕僚單位，在意見一致以後，再提院會核議。

主席：剛才吳次長要作如此清楚的說明，主要是因為我們看過部函以後有所質疑，自己沒有明確的立場，就把本案提送院會作公決，本人認為並不是很妥當，所以本案撤回。請銓敘部根據剛才歐委員所講的幾個原則，確實作好具體核議意見後，再提報院會。

決議：請銓敘部參酌歐委員育誠所提相關意見予以研議

後，再提報院會。

執行情形（銓敘部建請結案）

本案依會議決議辦理，業於本年 9 月 3 日提鈞院第 11 屆第 50 次會議討論事項第 3 案討論。

考試院第 11 屆第 46 次會議(980806)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 銓敘部函陳關於臺北縣立淡水古蹟博物館組織規程暨編制表修正,並溯自民國 96 年 10 月 1 日生效一案,報請查照。
2. 銓敘部函陳關於臺北縣立十三行博物館組織規程暨編制表修正，並溯自民國 96 年 10 月 1 日生效一案，報請查照。
3. 銓敘部函陳關於臺北縣立黃金博物館組織規程暨編制表修正，並溯自民國 96 年 10 月 1 日生效一案，報請查照。
4. 銓敘部函陳關於臺北縣政府函送所屬仁愛之家組織規程暨編制表修正，並溯自民國 96 年 10 月 1 日生效一案，報請查照。
5. 銓敘部函陳關於臺北縣政府函送所屬八里愛心教養院組織規程暨編制表修正，並溯自民國 96 年 10 月 1 日生效一案，報請查照。

發言：院會議程書面報告經常會提列地方基層機關組織規程及編制表修正案，類此案件的地方機關層級低、規模小，提報院會的數量卻相當多，因此銓敘部核

議的時程拉長。本席請教類似組編案之核定權責爲何？提報院會的依據何在？是否一定要提報院會？可否簡化由本院秘書長會核後函復銓敘部，作爲核備的依據？請部參考審酌。

考試院第 11 屆第 47 次會議(980813)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於內政部召開研商縣（市）政府所屬一級機關內部單位名稱適用疑義會議。

發言：政府機關職務、職稱設置不合理的現象，係長期存在的事實，本席舉 4 點眾所皆知的事例：

1.職稱複雜：行政院所屬二級機關，機關名稱有部、會、行、院、處、局、署等，其職務、職稱皆不相同。三級、四級機關情形更爲複雜。

2.層次不明：處中有局、局中有處，同爲「主任」職稱，卻有大、中、小「主任」之分。「院長」之職稱，有高至五院院長，小至育幼院院長。

3.配置不當：同一機關內同等級職務之職稱不同，如人事室設「主任」，會計單位則設「處長」或「科長」。

4.權責分歧：相關主管機關包括研考會、人事局、內政部、銓敘部等，業務整合不易。上開不合理現象，對健全官制官規確有不良的影響，今日銓敘部報告之議題值得我們重視。所以本席建議部主動加以通盤作專案研究，可參考外國事例如日

本制度。將來再積極配合政府組織再造，協調行政院相關主管機關，修正相關法令，加以整理重建。

考試院第 11 屆第 49 次會議(980827)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 有關銓敘部因應八八水災就相關權責事項辦理情形。
2. 銓敘部函陳鈞院之地方機關職務列等表修正草案審查情形及其後續處理建議。

發言：對於張部長報告第一案，本席表達一點意見，在 921 震災時，對參與救災、復建之有功人員，行政院曾有專案敘獎，本席因爲參加苗栗卓蘭的災後復建，得到記兩大功的獎勵。這次八八水災的災情不亞於 921 震災，爲激勵參與救災、復建之公務人員，建議適時對有功人員作專案敘獎，以表示本院對公務人員之關心。

考試院第 11 屆第 50 次會議(980903)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

98 年上半年全國公務人力素質統計報告。

發言：銓敘部報告「98 年上半年全國公務人力素質統計報告」，資料完整，分析清楚。附表中之「機關性質別」分爲「行政機關」、「公營事業機構」、「衛生醫療機構」及「公立學校（職員）」等類別，其中公營事業機構人數爲 72,038 人，應僅指具有資位人

員，如交通部所屬交通事業資位人員，並未包括經濟部所屬事業機構如台電、中油等，以及財政部所屬之金融保險公司，為避免誤解，建議在說明欄內對此員額數內涵加以說明。

考試院第 11 屆第 52 次會議(980917)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：身心障礙特考及格人員銓審相關資料統計情形。

發言：追求社會公平正義，是現代民主國家的責任，政府在推動國家永續發展的 3 個主軸當中，除了要兼顧經濟成長、環境保護之外，另外是要努力維護社會公平的發展，社會公平正義的重要指標之一，即為對弱勢族群照顧之落實。銓敘部報告最後指出，對涉及身心障礙公務人員的相關法規，未來會繼續關注，本席深表贊同。不過，照顧身心障礙公務人員，其實不只是銓審而已，而須從制度規劃開始至法規條文的設計，乃至於管理措施，都必須要有照顧弱勢族群的思維。簡單舉例，像在任用制度當中，可否針對身心障礙身分，放寬職系的適用、專長的調任，以方便工作之調整。其他如陞遷制度、考績制度、撫卹制度，從公務員管理制度的進、用、訓、獎、養、考、退，乃至人事行政局所推動的員工協助方案思考，都可以針對身心障礙者設計特別的照顧、協助措施。以上報告，提供未來制度設計、法規研修時參考，使人事制度能為弱勢族群盡一份心力。

考試院第 11 屆第 54 次會議(981001)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 銓敘部函陳關於臺北縣政府綠美化環境景觀處組織規程暨編制表，並溯自民國 98 年 2 月 20 日生效一案，報請查照。

發言：本席對部審核結果沒有意見，另提兩點意見：

1. 近幾年組編案件，時有爭議，尤其在 96 年地方制度法第 62 條修正以後，情形更爲嚴重。據 9 月 29 日報載，地方二級機關修編案未能備查，對本院有極爲負面之報導，箭頭並指向考試委員。據本席了解，部對本案之法律認知，或許還有斟酌餘地，希望部研究清楚問題所在，儘速積極處理解決，否則，所發生之效應不容小覷。並請部研議成熟後，提報委員座談會專案報告。
2. 部報院之組編案件，敘述極爲冗長，此爲部之用心及多年傳統，但可否研究改變方式，報院函只說明重要及關鍵事項，其他細節部分，則改以列表方式逐筆審核即可，函到院以後，第二組在審核時可加一欄表示意見，俾方便委員審查時相互對照。此外，在審核組編案中，最重要者，爲首長、副首長之職務列等，爾後報院時，可否將同等級及相類似機關首長列等之情況列表比較，以方便審查。以上意見，請部參考。

考試院第 11 屆第 57 次會議(981022)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 私立學校教職員若因公保養老給付年金化而退出公保並轉投勞保對整體公保財務之影響。
2. 公教人員保險準備金截至 98 年 9 月底之財務運用情形。

發言：銓敘部報告第 1 案，係以私立學校教職員改投勞保爲前提作研議規劃，據本席了解，私立學校教職員原來都是投保勞保，後因其認爲不宜與勞工同樣投保勞保爲由，強烈要求改投公保。現政策方向又欲改投勞保，是否爲經溝通協調達成共識之結果？有關政策轉折之經過，建議部應有所了解及掌握。

考試院第 11 屆第 58 次會議(981029)

三、業務報告（一）書面報告：

1. 銓敘部函陳關於桃園縣政府消防局組織規程暨編制表修正一案，報請查照。

發言：有關銓敘部函陳關於桃園縣政府消防局組織規程暨編制表修正一案，桃園縣政府消防局派出單位因爲未改設爲科，結果其大隊長、分隊長、小隊長等相關職稱，部不予備查。在 1 個月以前，報紙曾報導相關問題，並公開指責本院，本席認爲有加以釐清必要。此問題由來是因爲地方制度法在 96 年修正第 62 條，明定縣市政府一級機關如消防局、環保局等內部一級單位明定爲「科」，但相當於一級機

關派出單位如本案消防局消防大隊、救災指揮中心等，因改設「科」並不適合。故內政部配合修正地方行政機關組織準則第 17 條，明定派出單位可以不適用「科」之名稱，但銓敘部一直認爲組織準則擴充規定違反地制法，所以在今年 5 月間報院決定嘉義市環保局修編案，即以清潔隊未設「科」，致清潔隊隊長、區隊長等職稱不予備查，之後依此原則又陸續退回相關組編修正備查案，引起地方強烈反彈。

本席曾在院會反映報告，可能因用詞溫和含蓄，以致未獲銓敘部幕僚同仁的重視。上次報紙披露後，部曾表示已行文與內政部獲得共識，問題可以迎刃而解，可是本案仍不予備查，且在報院函說明中提及，行政院秘書長來函堅持並無牴觸地制法問題，籲請本院儘速備查相關案件，同時願意研修地制法，使法制更爲周延。行政院已同意修正地制法，而不是地方行政機關組織準則，在地制法未修正以前，組織準則有無牴觸地制法之問題，如果有所牴觸，當然本院不予備查，若無牴觸的情形，繼續不予備查就沒有道理。此點在部函裡面並沒有敘明清楚，只是引用之前嘉義市環保局修編案例即不予備查。

另外，縣市政府所屬一級機關單位名稱爭議有二部分：一爲人事、主計、政風是否設科，在本院交付審查花蓮縣政府環保局修編案曾決定，基於一

條鞭特別法制，維持設室便不設科；另一爲派出單位要否設科，部在函報嘉義市環保局修編案主動擬議應改爲科，否則不予備查，該案係以報告案直接通過，並未交付審查。兩者情形審議過程不太一樣，結果也不太一樣，一個不設科，一個要改設科，使基層相當地質疑，責任卻在本院。本席接獲許多來自基層反映，問題仍未能解決，不知銓敘部與內政部溝通結果如何，到現在我們仍一無所知，亦無法釐清，繼續不予備查會影響多少地方機關公務員，影響層面有多大，機關人事作業如送審、考績等一直在停擺，恐怕真的需要非常審慎。所以本席建議本案交付審查，請各位同仁支持附議，審查時邀請內政部、人事局、縣市政府代表一起來釐清。另請銓敘部提出專案報告，說明法制疑義、與內政部協調情形，影響所及之機關、人數等等。

考試院第 11 屆第 59 次會議(981105)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 有關銓敘部清查不再適用法規及時廢止之辦理情形。
2. 立法院審查行政院國家科學委員會組織條例第 20 條之 1 修正草案及併案審查教育人員任用條例第 34 條、第 34 條之 1 修正草案會議情形。

發言：銓敘部對主管法規做全面清查，予以檢討、整併、修正或廢止，作法正確也很重要。不過銓審作業除了法規之外，還有很多是以部函解釋案例，彙編成

冊，作爲各機關處理人事業務的依據，數量相當多，也很複雜，這些釋例是否因法規變更或時空環境變化而需要加以修正，亦須經常加以檢討整理，該併就併，該修就修，該廢就廢，使各機關人事業務順暢運作。

考試院第 11 屆第 59 次會議(981105)

五、銓敘部議復關於行政院秘書長函以，有關內政部函為縣（市）政府函報其所屬一級機關組織規程，因本院認其派出單位名稱尚有疑義未予備查，請本院儘速備查縣（市）政府所屬一級機關組織規程所定派出單位之相關職稱一案，請討論。

主席：本案是通案，上週有一項個案，請銓敘部說明。

張部長哲琛：上週是歐委員提議的，請歐委員說明。

發言：本案同意交全院審查會審查，另外桃園縣政府消防局組織規程暨編制表修正一案，在上週已經由院會決定交付小組審查，並請胡委員召集，其實兩案的案情相同，互相有關連，因此建議兩案合併交付全院審查會審查。

考試院第 11 屆第 60 次會議(981112)

三、業務報告(一)書面報告

1. 銓敘部函陳關於臺北市政府研究發展考核委員會組織規程暨編制表修正一案，報請查照。

發言：有關臺北市政府研考會委任官等員額配置比例偏

低，報院裁奪，對於部之擬議意見，本席敬表同意。但本案因爲涉及「各機關職稱及官等職等配置準則」，本席提如下說明供部參考：

各機關之職稱、官等職等涉及整體官制官規，爲本院掌理事項，銓敘部爲改進各機關組編案件之審議，在民國 79 年訂定注意事項作爲審議組編案有關職稱及官職等的標準，在 91 年時，公務人員任用法第 6 條增訂法源，故本院於同年 7 月份會同行政院訂定「各機關職稱及官等職等配置準則」，該準則比以前之注意事項更加完備，但也因爲規定太細，如本案所提委任官等配置多少員額比例、薦任與簡任又該配多少比例，甚至各職等如何搭配還有試算表供計算，反而使各機關於適用上產生很多困擾。因爲全國各機關數量龐大，規模不一，性質互異，各有不同職務配置之需求，如行政院經建會審查重大投資案件，需要大量相當專門委員層級之職務配置，而規模小的機關，職務很少，則可能跳空配置，但現行規定卻不能跳空。所以本席在人事局服務時亦經常遇到職務配置的問題。

基本上，組織設計有兩個重點：一爲單位分割，一爲職務配置。本院掌理職務配置部分，爲求合乎一定官制之要求，以期有一基本之整體配置秩序，確有必要訂定一個基本標準，但是在高速競爭時代裡面，政府組織設置應該有快速彈性應變的空間，不能綁得太緊，像行政院推動業務委外，改府

改造，造成不需那麼多事務性低職等的職務，如果我們還是硬性規定委任必須配置多少比例，就不符組織設計之原理。據了解，去年人事局曾針對各機關所提配置準則修正建議，研擬修正草案函送銓敘部，當時部以中央政府正在進行再造，地制法第 96 條修正以後地方職務尚待調整爲由，僅將局之建議錄案檢討。本席認爲中央政府確實正在進行再造，地方縣市政府則有合併的問題，不過既然隨時都有組編案在進行，一旦提出，就會發生適用疑義之問題，本案亦即如此。所以本席建議部儘速進行準則研究修正，以利各機關組織彈性之設計。

考試院第 11 屆第 63 次會議(981203)

三、業務報告(三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告)：

1. 立法院司法及法制委員會審查公務人員任用法第 28 條、第 40 條修正草案及司法人員人事條例第 32 條、第 44 條修正草案情形。
2. 全國原住民族擔任公務人員情勢分析。

發言：部今年 9 月 17 日提報身心障礙特考及格人員任用情形之報告時，本席曾表示，追求社會公平正義，是現代民主國家的責任，政府推動國家永續發展的 3 個主軸，除了要兼顧經濟成長與環境保護之外，另外一個就是努力維護跨世代間社會公平之發展，而社會公平正義表現的重要指標之一，即爲對弱勢族群照顧之落實。兩個多月後，部提出相對弱

勢之原住民族擔任公務人員情形，並表示在相關法規中，會繼續給予關注，本席表示肯定。報告中提及原住民族擔任職務以警察最多，茲提供任用上之意見供部、局參考：69 年公布施行之身心障礙者權益保障法規定，公民營機構應進用一定比例之身心障礙者，但初期進用情形並不理想，嗣後人事局訂定進用要點，透過聘用、約僱、工友等多管道來推動進行。此外，亦邀請相關身心障礙團體、醫療專家組成專案小組，進行政府機關適合任用各類身心障礙者職務之普查與設計，找適合的職務來，謀合肢障、視障、聽障等障礙者，其結果雖未盡成功，但透過職務調查、設計，以提高進用弱勢之觀念，未來仍可繼續思考研究，請部局參考。

考試院第 11 屆第 63 次會議(981203)

一、伍召集人錦霖提：審查銓敘部議復關於行政院秘書長函以，有關內政部函為縣（市）政府函報其所屬一級機關組織規程，因本院認其派出單位名稱尚有疑義未予備查，請本院儘速備查縣（市）政府所屬一級機關組織規程所定派出單位之相關職稱案；暨銓敘部函陳關於桃園縣政府消防局組織規程及編制表修正案等二案報告，請討論。

發言：本案院會通過後，地方機關組編案，將很快由本院定備查，解決地制法修正通過後延宕二年多，累積約數萬人的任審案件，就地方相關機關而言是很重

要，大家都很關心，而且期盼很久的重要案子。今天本院院會通過了，表示本院積極、負責、勇於解決問題的態度，為使公務人員有所瞭解，建議院會後之記者會，將本案作為重點宣導資料。

考試院第 11 屆第 65 次會議(981217)

四、銓敘部函陳重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案草案（含總說明）一案，請討論。

發言：本席同意本案照部擬通過。茲題相關意見供參，本院在今年成立的文官制度興革規劃小組，本席負責第四分組，討論主題分成俸給、退撫及激勵三部分，其中有關激勵的部分，後來與考績制度之興革併列為討論方案第五案，即在「落實績效管理，提昇文官效能」規劃方案內，其中對於激勵的近程興革事項包括三個：

1.於今年 11 月底提出模範公務人員及傑出貢獻獎選拔制度之檢討報告。

2.於今 12 月底提出重行建構激勵工作意願及工作潛能具體執行方案。

3.於明年 6 月底提出「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」修正案。銓敘部在上週已提出模範公務人員及傑出貢獻獎選拔制度之檢討報告，並經院會通過，今日則再提出重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案。

本席對於部能依照既定的期程，完成具體執行

方案，表示肯定。據部說明，本案已諮詢過專家學者意見，也邀請各主管機關開會研商，取得共識。同時用策略地圖的模式，有條理、有系統地以八個構面呈現其內容，具有現代人力資源管理的思維，比現行本院訂頒的激勵辦法還具體許多，本席對本案優質的幕僚作業及精準明快的決策過程，表示高度肯定及支持之意。不過仍要注意將來本案執行時，必須定期評估其有效性，必要時得有所調整，供部參考。

決議：照部擬通過。

考試院第 11 屆第 66 次會議(981224)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 關於司法院函復鈞院就行政法院組織法部分條文修正草案所提意見之處理情形。
2. 銓敘部訂定補（捐）助退休公務人員社會團體經費作業規定情形。
3. 補充說明昨（23）日召開全國人事行政暨主管會議情形。

發言：對於銓敘部報告，本席有二點意見供參：

1. 有關訂定補（捐）助退休公務人員社會團體經費作業規定，此項措施可以有效輔導退休團體，達到照顧退休人員的目的，形成退休人員對本院之歸屬感，的確有其正面的鼓舞作用，本席要表示肯定。
2. 張部長補充報告提及，聯合報報導考績改革的內

容，的確非常聳動，報導的篇幅相當大，造成公務人員不安，確有澄清的必要，澄清要快，方法亦須講究，依據經驗澄清的結果，往往在報紙的篇幅只有一點點，所以如何達到媒體澄清的效果，方法上可能要講究。

考試院第 11 屆第 67 次會議(981231)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（吳次長聰成代為報告）：

公務人員退休撫卹案件改採網路報送方式辦理之推動情形。

發言：銓敘部將公務人員退休撫卹案件改採網路報送方式辦理，的確可以達到簡化退休撫卹案件辦理流程，及加強人事服務效能之目的。退休人員在退休前最重視者爲自身退休金如何選擇？金額多寡？目前退休金之計算有新、舊兩制，退休金給與另有兼領二分之一、三分之一、四分之一一次退休金等方式可供選擇，相當複雜。公務人員退休前不易了解自己退休金有多少？如何選擇？爰建議部將各種不同計算方式，以最簡單、最方便之案例，放在網路上，讓公務人員退休前可以了解、試算，以上供部參考。

值月委員歐委員育誠表示意見：謹祝福各位在新的一年事業成功、身體健康，並恭祝院長政躬康泰。

考試院第 11 屆第 68 次會議(990107)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 立法院司法及法制委員會併案審查鈞院函請審議公務人員退休法修正草案、公務人員任用法第 29 條及第 40 條修正草案、公務人員撫卹法修正草案，以及立法委員顏清標、江玲君、費鴻泰所提公務人員退休法第 16 條之 1 條文修正草案及民進黨黨團提出公務人員退休法第 12 條條文修正草案情形。

2. 銓敘部人事制度研究行動小組 98 年度執行業務情形。

發言：部推動公務人員退休法、撫卹法及任用法等三法修正草案，其立法進程已有相當進展，難能可貴，對部之績效表示肯定，對張部長溝通協調的功力以及人脈的互動，並表示欽佩。其中公保養老給付優惠存款 18%的改革，係退休人員非常關注期待的修正案，希望部能加強協調推動，使有關修正法案都能在立法院下個會期完成立法。

考試院第 11 屆第 70 次會議(990121)

三、業務報告(一)書面報告

1. 總統中華民國 99 年 1 月 13 日華總一義字第 09900005611 號令:「茲修正農田水利會組織通則第二十三條、第三十七條及第四十一條條文，公布之。」一案，報請查照。

2. 銓敘部議復關於行政院函送行政院衛生署中央健康保險局處務規程及編制表一案，報請查照。

3. 銓敘部議復關於行政院函送內政部所屬老人、身心障礙、兒童及少年福利機構組織準則、13 所社政機構辦事細則暨編制表，以及廢止內政部各老人之家等 13 所社政機構暫行組織規程暨暫行編制表案，建請同意修正核備一案，報請查照。

發言：有關書面報告第 2、3 案，有關健保局及內政部所屬社福機構組編案，部擬議意見大致同意行政院之版本，本席表示贊同。為提升本院行政效能，建議簡化核議作業，本席於去年 10 月 1 日院會即曾表示，部報院組編案函文敘述冗長，動輒數十頁，行政成本及作業負荷都相當重，建議部研究改變方式，除重要或關鍵事項外，相關職稱列等之核議意見，可以附表方式呈現，以利委員審閱、對照；同層級機關首長列等、職掌範圍及組織規模等，亦可一併列表對照。

以上建議也許對部的幕僚作業有所困難，所以一直未能回應。現在行政院組織即將進行調整，直轄市亦將改制，因此將來報院之組編案數量一定會相當龐大，為了簡化作業，提升本院的行政效能，本席根據長期行政工作經驗，試擬一份作業格式範例，是否適用，請部參考。

考試院第 11 屆第 73 次會議(990211)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 總統中華民國 99 年 2 月 3 日華總一義字第

09900024181 號令:「茲修正中央行政機關組織基準法第二條、第三條、第七條、第十六條、第二十條、第二十一條、第二十五條、第二十九條至第三十三條、第三十六條及第三十九條條文，公布之。」暨立法院函略以，修正中央行政機關組織基準法部分條文業經該院討論通過，並已咨請總統公布等二案，報請查照。

2. 總統中華民國 99 年 2 月 3 日華總一義字第 09900024191 號令:「茲制定中央政府機關總員額法，公布之。」暨立法院函略以，制定中央政府機關總員額法業經該院討論通過，並已咨請總統公布等二案，報請查照。

3. 總統中華民國 99 年 2 月 3 日華總一義字第 09900024171 號令:「茲修正行政院組織法，公布之。」一案，報請查照。

4. 總統中華民國 99 年 2 月 3 日華總一義字第 09900024201 號令:「茲制定行政院功能業務與組織調整暫行條例，公布之。」暨立法院函以，制定行政院功能業務與組織調整暫行條例並已咨請總統公布等二案，報請查照。

5. 銓敘部議復有關司法院函為本院前就「少年及家事法院組織法草案」所提意見，函復說明意見一案，報請查照。

6. 銓敘部議復關於行政院函送國立臺灣博物館組織規程、辦事細則及編制表，以及廢止國立臺灣博物館暫行組織規程暨暫行編制表案，建請同意修正核備一

案，報請查照。(**註：本案由銓敘撤回**)

發言：除書面報告第 6 案國立臺灣博物館之職務列等請部說明外，其餘均表示同意。有關國立臺灣博物館組織規程、辦事細則及編制表中行政室主任由原列薦任第八職等修正爲第七職等，該館專員則列薦任第七至第八職等，比室主任職務列等還高，而組員、技士、人事管理員及會計員等職務之最高職等亦爲第七職等，是以，相關職務列等是否衡平？請部審酌。

考試院第 11 屆第 76 次會議(990311)

五、其他有關報告(一)考試院 98 年度工作檢討暨 99 年度考銓業務施政重點報告－銓敘部工作報告。

發言：銓敘部重要業務報告說明銓敘案件審核作業標準，98 年度工作報告係有關銓審案件數量統計，由於兩案具有相關性，所以本席一併表示意見。對於部主動積極建立銓審範例，並提報豐碩的工作成果，本席表示敬佩之意。此外，針對銓審業務部分，另有幾點看法供參：

1.部每年辦理全國公務人員銓審案件達 10 萬餘筆，考績銓審案件 24 萬餘筆，業務繁重。本席在第 13 次會議，曾建議現行銓敘人事法規作業程序應朝簡化方向進行檢討修正，以減輕人事工作的壓力；在第 38 次會議時，針對銓審、考績案件則建議以資訊系統單軌作業，減輕工作負

荷，提升工作效能。

2.簡化作業包括程序與實體兩方面。本席舉總統任命簡、薦任官等公務人員爲例，依據憲法規定，總統任命文武百官，所以依照公務人員任用法規定，薦任以上公務人員之任用，經過銓敘部審定以後，要呈請總統任命，因爲數量龐大，程序繁瑣，故以往有簡化的過程，在程序方面是銓敘部銓敘審定後由各機關另案層層陳報行政院，再由行政院統一呈報總統府，由於這些呈的公文是非常例行性的公文，所以通常由人事局的科長代判院函，程序繁瑣並無多大意義。於是銓敘部在 93 年修正公務人員任用法施行細則，簡化由銓敘部於銓敘審定後逕送總統府，不必再由各機關層層陳報行政院，再轉到總統府。在實體方面，目前薦任官等人員只須送總統任命 1 次即可，簡任官等人員於職務遷調或升等時則均須送總統任命，也就是擔任專門委員、司長、處長、局長、參事等在職務遷調時都要呈請總統任命，一位簡任人員一輩子可能收到很多總統的任命令，各機關經常建議修正公務人員任用法時予以簡化，在初任簡任官時總統一次任命即可，不過銓敘部在 72 年修正公務人員任用法時，有立法委員提到簡任各職務的職責程度不一樣，爲了激勵簡任人員榮譽感，也表示鄭重，所以並沒有採納此項建議。

本席舉此例是在表示銓審案件簡化有兩個

面向：一是程序方面，可以強化資訊系統、簡化作業流程與紙張浪費；二是實體方面，可研議修正任用法將簡易人事調動案件授權由人事機關與銓敘部電腦連線銓審作業即可，比較重大案件如升官等、各類人員轉任等再送部辦理銓審，這樣不只簡化作業，也是減量，讓 10 萬餘銓審案件、24 萬餘筆考績銓審案件，可以減少至 2、3 萬件，減輕各機關行政成本，並可減輕銓敘部同仁工作負擔，使人力運用轉投入法案研究。

3.有關部編印審定函稿範例手冊部分，蒐錄 409 則範例，對於部同仁用心，再次表示肯定，不過銓敘審定範例基本上是 SOP，是標準作業規範，從另一個角度來思考，今日銓審案例如此複雜繁多，正代表人事法令高度規範之不當性，我們常講人事法規多如多牛毛，解釋案例也特別多，如剛才次長提到何謂審定及登記案例，這是公務人員身分關係及權利得喪變更發生法律效力所必要的程序，規定之複雜，不只有無牴觸上位法律，有無不當性，我們很難去檢驗，別說一般同仁不懂，即便人事人員也未必都懂，了解案例甚至創造案例的就會變成專家，其實人事法令應該讓所有公務人員都能夠懂才是最好，以前人事局所編印人事法規有 5 大冊，後來慢慢減少假如可以減少至 1 大冊且大家都看得懂就是最好，因此有無必要這麼多範例、案例？是否應該減少值得

思考。事實上創新、簡化與標準作業 SOP 是不同的概念，SOP 是建立標準，不一定是簡化，簡化也不一定是創新，所以希望我們文官制度及人事作業變革都能夠兼顧創新、簡化與標準。以上意見提供部局參考。

考試院第 11 屆第 77 次會議(990318)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告：(吳次長聰成代為報告)：

有關本院前為立法委員主動提案修正公布之警察人員人事條例第 22 條附表（警察人員俸表）等 4 項法律，增加政府預算支出，認有行使職權，適用憲法第 70 條規定發生疑義，向司法院聲請解釋案，經司法院大法官會議議決應不受理一案。

發言：對於銓敘部就大法官會議所爲不受理之議決，建請予以尊重之意見，本席表示同意，理由有三：

1.政治生態已有所改變，當時立法委員主動提案修法原因爲何，值得審酌。

2.在政府總預算執行機關行政院不願聲請釋憲，且已配合執行法律的情況下，本院何須以立法院增加預算支出爲由聲請釋憲？部當初所做之決定是否經理性思考？且須考慮本院與立法院之互動關係。

3.相關法律案已施行 2 年，若再變動，將有數萬名員警之薪級必須降一、二級改敘，恐生民怨及困

擾。基於以上三點理由，本席同意部的建議。

考試院第 11 屆第 79 次會議(990401)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：「銓敘部銓敘業務宣導座談會」之辦理情形。

發言：對於部在 1、2 月份辦理銓敘業務宣導座談會，加強政策與法令之宣導與溝通，本席表示肯定。不過有關職務代理，有幾個問題請部了解、釐清。依各機關職務代理應行注意事項規定，主管職務出缺時其代理順序爲：本機關（或單位）法定代理人、同官等同層級、同官等次一層級、次一官等最高職等人員。惟如因機關職務跳空或專業因素必須由次一官等人員代理，如薦任第九職等至簡任第十職等主管職務出缺時，由次一層級之薦任第七至第八職等專員代理。惟近日本席接獲外界反應，部在處理類此案件時，相同案情卻有不同結果，對國有財產局案例爲同意，對台北航空站案例則不予備查，此關涉通案，爲免影響機關運作，請部慎重處理並予釐清。

考試院第 11 屆第 80 次會議(990408)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 99 年第 1 季重要業務執行概況。

發言：部第 1 季重要業務報告，績效卓著，此段期間部內同仁的努力與辛勞值得肯定。部主管業務範圍相當

廣泛，從公務人員任用到退離，其在職期間有關身分、權利、義務之得喪變更等人事業務均密切相關。因此，有關法律、命令、解釋函都必須經常時時進行檢討，該修就修，該廢就廢，使有關規定能夠適時、一致、可行。尤其部之解釋函數量很多，雖然並不是以法規形式來顯示，但是對人事業務之執行影響很大，因爲全國有八千多個機關，銓敘部所採取的任何解釋，都會對其發生影響，爲了使法令及執行能夠密切契合，建議部對於法規的檢討，尤其是解釋函的檢視與核正，要視爲常態性的工作，請部參考。

考試院第 11 屆第 81 次會議(990415)

三、業務報告（一）書面報告：

1. 銓敘部議復關於行政院勞工委員會勞動檢查所組織準則、行政院勞工委員會北區、中區、南區勞動檢查所編制表及辦事細則，以及廢止行政院勞工委員會各區勞動檢查所暫行組織規程暨暫行編制表等 2 案，建請同意修正核備一案，報請查照。

發言：對於部就本案之核議內容，本席表示同意。有關組編案處理時效問題，本席另提意見供參：長期以來組編案完成核備的時程，短則數個月，長則 1 至 2 年。以本案而言，勞委會是在去（98）年 11 月 23 日已經核定發布，行政院在 98 年 12 月 3 日函送本院備查，本院係於 12 月 8 日交銓敘部核議，部則

於本（99）年 3 月 9 日報院，院二組在 4 月 1 日簽報，到今天向院會報告，下週院會紀錄確定核備時，前後共歷時 5 個月，就是一個組編案在本院處理 5 個月的時間。事實上，組編修正案在各權責機關發布以後就已經生效，本院僅就職稱、官等職等進行審核備查，但在本院審核備查之前，爲免發生爭議，各機關通常都會暫時擱置人員調動、銓審、考績之審定，等到組編案核備以後再補辦追溯，這樣會影響到當事人權益及機關人事調動的安排。本席了解組編案有其查證、接洽以及爭議性協商的地方，此爲部內部作業及行政管理的問題，當然要予以尊重，但基於提升本院行政效率之考量，請部研究將各機關組編案審核程序予以簡化，縮短時效。

考試院第 11 屆第 87 次會議(990527)

三、業務報告(三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告)：

1. 立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員考績法、公務人員任用法第 17 條及公務人員陞遷法第 11 條、第 12 條條文修正草案情形。
2. 98 年公務人員撫卹案件核定情形。

發言：由部長報告目前考績法在立法院審議之進度，可知考績法改革通過立法乃指日可待。爲使考績法改革能落實擇優汰劣、提升績效管理目的，增訂五個子法之配合將是關鍵。爲求周延慎重，應博采眾議、集思廣益，多參考實務機關之執行經驗，且應預先

加強宣導考績法之修正原則及五個子法之正確觀念，以消彌地方機關等之誤解，俾使考績法之改革能有效、順利推動。

考試院第 11 屆第 88 次會議(990603)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（吳次長聰成代為報告）：

銓敘部為配合行政院組織調整擬具「行政院組織改造期間職稱簡併原則」辦理情形。

發言：部所提職稱簡化原則，本席基本上支持，職稱主要顯示職務之屬性，除須簡化外，也有美化的問題。民間企業之職稱，可謂極盡美化之能事，新進人員職稱爲專員，晉升主管後則以襄理、經理、總裁、總監、執行長、研發長等稱之。政府部門中，現以司法體系之職稱較爲美化，通常稱「官」。近年來行政體系亦有些調整，主要透過立法院修正組織法改列相關職稱，以求其專屬、美化。如法務部調查局原調查員改稱調查官；縣市政府之主任目前亦改設處長，課長則改稱科長。茲舉日本文官職稱爲例提供參考，各省（相當我國部）之組織設大臣、副大臣、次官、官房、局長、次長、審議官、參事官、課長、主事、系長、系員等。目前各機關仍有部分職稱，公務同仁並不盡認同，如幹事、總幹事、人事管理員、技工、工友等，尤其工友（民間企業已少用）對於個人形象有因工作之職稱而附加負面之

評價。查歷代文官職稱，不同朝代都有其不同的意義，在邁入全球政府治理競爭之今日，我國文官職稱除應簡化外，也可以比較前衛、突破的思維，在不提高職等、不增加俸給、不過度膨脹之前提下，融入美化的概念，以不耗費成本的作法，給公務同仁更具尊榮感之職稱。

考試院第 11 屆第 89 次會議(990610)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 銓敘部議復關於直轄市縣市選舉委員會組織準則暨臺北市等 5 直轄市選舉委員會、桃園縣等 17 縣（市）選舉委員會編制表案，建請同意修正核備一案，報請查照。

發言：本案核議內容本席原則贊同。惟對於變更公文陳報方式部分，補充一點看法：本席有感於組編案件數量眾多、公文冗長、附件繁多，不利院會對照審議，所以在去年即建議改用表格方式陳報，今獲部參採照辦，公文簡化後簡潔易懂，謹表達感謝之意。表格化之主要目的，在減少公文動輒數十頁之冗長敘述，同時能將來文機關、部及院二組等三方意見併列，方便委員對照，加速審議效率及正確度，故提報院會之表格，應同時呈現三方意見最佳。本案雖已表格化，但礙於紙張容量、大小，部、院二組分別製表。院二組研議意見及簽呈文字達 7 頁之多，對於部之核議意見又加複製，未達簡化目的，應有

檢討調整之空間。以此建議屬文書作業技術層次問題，不宜在院會多言，容本席於會後再提供意見供秘書長參考。

決定：歐委員育誠、蔡委員良文意見請銓敘部參考。

執行情行（銓敘部建請結案）

一、歐委員育誠意見部分：本部報院審議之組編案件均已改採簡化格式辦理，未來鈞院第二組於檢討簡化提報院會之組編案件時，如有涉及本部報院組編案核議格式之變動者，本部將配合辦理。

二、蔡委員良文意見部分：未來本部於核議各該機關組織編制時，將遵照委員意見，通案性衡平考量職稱及官職等級之合理配置，請機關妥適配置委任第四職等至第五職等，部分員額得列薦任第六職等之職稱。

考試院第 11 屆第 89 次會議(990610)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1. 98 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。
2. 補充報告立法院本(6)月 8 日審議公務人員退休法、撫卹法及考績法等修正草案情形。

發言：部報告因公傷殘死亡慰問金發給辦法所定慰問金發給情形，於書面報告最後提及「對於激勵公務人員奮勇從公，助益甚大，而且成效顯著」一節，激勵公務人員奮勇從公當然是本辦法立法目的之一，但是何謂助益甚大、成效顯著？何以證明本辦法對公務人員產生奮勇從公之激勵作用？又如何評估對

公務人員激勵有顯著之成效？本報告只是就已發生之事實，顯示請領數、核發金額及人數不少，對公務人員有所幫助而已，尚無法從確切的因果關係，以及可衡量的調查數據，證明本辦法對激勵公務人員奮勇從公有很大的成效？本報告的說法若在其他場合是否適宜？似宜再作思考，請部參考。

考試院第 11 屆第 90 次會議(990617)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於地方行政機關組織準則部分條文修正涉及官制官規之情形。

發言：關於銓敘部報告地方行政機關組織準則修正草案，本席提以下意見供參：上週據一篇時報評論報導，總統就職以來影響最大之兩政策，不是美牛案，也非 ECFA 之簽訂，而是五都改制與行政院組織改造。評論內容除提及改制期間處理不當會產生之反彈，以及改制後之磨合與行政效能是否提升等問題外，斷言相關後續影響必將衝擊總統大選。我們不談選舉事，但組織改造能否順利，與本院主管權責有關，所以不得不慎重。組織結構之設計屬行政部門之權責，中央機關由研考會主管，地方機關則由內政部主管，至於職務設置涉及官制官規為本院權責，若組織結構與職務配置設計未連結好，勢將影響政府運作效能與公務人員權益。我們記憶猶新，去（98）年地制法及準則修正後，因本院、銓敘部、

內政部各持不同意見，致延宕地方一級機關組編案之備查，影響數萬名基層公務人員之任審、考績等，而引起反彈。據部報告，行政院雖完成修正地方行政機關組織準則，但對官制官規卻出現若干爭議問題，本席不了解行政院、內政部研議過程中，銓敘部參與情況爲何？溝通協調情形又是如何？本案已於本（99）年 6 月 8 日報院，希望部屆時說明。又其間改制直轄市等官制官規之審議過程及問題全貌，似尚未有完整報告，無法讓人全面了解，我們僅知道內政部研商過程是有爭議的，這點請部參考。希望將來在審查準則修正案時，部能提供完整資訊。

考試院第 11 屆第 91 次會議(990624)

三、業務報告(一)書面報告：

3. 銓敘部函陳人事人員服務守則條文、總說明及逐點說明一案，報請查照。

發言：本院之文官制度興革規劃方案，在公務倫理列有「建制各類公務人員服務守則」一項，有關一般性公務人員服務守則，已於今（99）年 3 月份訂定頒布，部今則研擬完成人事人員服務守則，兩者經本席對照，各有其優點，人事人員服務守則各點均簡潔有力、易懂可行，而且以標語方式呈現，就如同當年我們多所嫻熟之青年服務守則一般，容易朗朗上口，且更能展現特性，掌握專業、效能、關懷之主

軸。對於部幕僚邏輯性、系統性之構思，有條理的分列鋪陳，提出明亮的口號，讓人容易記住，本席表示高度敬佩、讚美之意。建制守則目的在引導公務同仁良善之服務行為，進而型塑優質公務文化。守則訂定後，不但希望同仁記住，更希望內化至日常行為，但日前訂定之公務人員服務守則，於本年3 月頒布後迄今，似乎未積極推動，到底有多少同仁知道該守則？是否訂定後即束之高閣？另再舉一例說明，在文官制度興革規劃方案之倫理核心價值中，我們訂頒了 10 個字之核心價值，哪一位同仁知悉 10 個字之核心價值為何？似以訂定後即完成一件事之心態來辦理。本席記得當年在人事局負責推動核心價值時，非常努力宣傳「忠誠、關懷、向心、服務、負責」及「專業、進取、創新」為主軸口號，各處均可看得到，本席並非鼓勵以表面式貼紙呈現，本席要表達的是，守則並非訂定即完成，更重要的是後續努力的宣導與推動，使其蔚為風氣，讓大家記住，並成為行為主軸，以上意見提供部參考。

決定：歐委員育誠、蔡委員良文意見請銓敘部參考。

執行情形（銓敘部建請結案）

一、歐委員育誠意見部分：

(一)文官核心價值：本案前經簽奉院長核定，於 98 年 11 月 3 日頒布並通函中央暨地方各主管機關轉知所屬，同時責由各主管機關據以規劃辦理宣導及訓練事

宜，並轉請所屬訓練機構列為相關訓練研習或進修之課程。又為期強化宣導效益廣為周知，本部亦已同時簽奉院長核定，將文官核心價值登載於院部會及行政院人事行政局（以下簡稱人事局）全球資訊網首頁。

(二)加強公務倫理宣導：查鈞院文官制度興革規劃方案第一案「建基公務倫理，型塑優質文化」之推動步驟與分工，其中有關近程「加強公務倫理宣導」主辦機關分別為人事局及公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會），協辦機關為各主管機關。復查保訓會 98 年 10 月 20 日研商加強公務倫理宣導相關事宜會議決議略以，請本部儘速公布文官之核心價值及完成各類公務人員服務守則建制，以作為該會撰寫訓練課程教材及編製相關宣導資料之依據；又洽該會表示刻正參酌文官核心價值及公務人員服務守則等，積極規劃公務倫理訓練課程，俾有效宣導與落實鈞院頒布之文官核心價值及公務人員服務守則。

(三)公務人員服務守則：業經鈞院於本（99）年 3 月 17 日通函中央暨地方各主管機關轉知所屬遵行；又為強化宣導及廣為周知，本部已將守則登載於全球資訊網首頁。

二、蔡委員良文意見部分：為期人事人員秉持人事人員服務守則之精神執行人事業務，本部擬印製宣導海報並隨文檢送中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬人事機構張貼，使每位人事人員均能瞭解熟悉本守則之內容，並促使各人事機構將本守則列入人事人員會

議、座談會及訓練課程中加強宣導，鼓勵各人事機構自行設計宣導活動，以達將本守則內化於人事人員心中之目標。

考試院第 11 屆第 92 次會議(990701)

三、業務報告（一）書面報告：

1. 銓敘部函陳關於臺南縣（市）政府合併改制為臺南市政府之組織規程暨編制表草案，其中一條鞭之人事處等一級單位主管列等，以及處、科、股 3 層級單位主管間職務結構設計一案，報請查照（註：歐委員育誠、蔡委員璧煌、黃委員富源、蔡委員良文等委員提議本案改列討論事項，並經附議，爰依本院會議規則第 14 條規定移列討論事項）。

發言：臺南縣（市）合併後，一條鞭之組織問題，院二組建議：俟改制直轄市之官制官規相關問題通盤研議後，再報院審議，現階段不宜將未定案之單一組織法規草案個案報院核奪，本席認為確屬周延作法，但若有迫切關鍵性需要必須決定時，亦可考量先行處理。直轄市內部一級單位設處、科、股 3 層次，如九等科長、八等股長之間，不再配置八到九職等之秘書、視察、或專員等核稿人員，但不設股之科，則可設置。根據編制表，改制後臺南市政府人事處設 4 個科、4 個股及 3 個秘書員額，是否代表其中有兩個科分設兩個股，另外兩科不設股，但共同配置 3 名核稿人員，如此配置在未來督導運作上是否

可行？其陞遷序列是否順暢？不知部有何考量？請說明。

考試院第 11 屆第 92 次會議(990701)

一、銓敘部議復關於行政院農業委員會各區農業改良場組織準則暨桃園區等 7 區農業改良場編制表，以及廢止原暫行組織規程暨暫行編制表等二案，除行政院農業委員會臺南區農業改良場編制表，建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理外，其餘部分，建請同意修正核備一案，請討論。

發言：本案除了台南區農改場編制表所列留用規定有所疑義之外，最大的爭議是在各農改場簡任官等比例爲 9.9%至 11.4%是否過高，委任官等的比例爲 7.7%至 13.6%是否過低，根據案內說明，人事局係在 5 月 3 日曾提出理由說明，認爲農改場是一個研究機構，性質比較特殊，如果需要與其他中央四級機關相當，將會嚴重影響研究業務的推展，上個月委員參訪農業研究機構，對於研究機構業務之特性及研究人力的結構，我們印象都非常深刻，本案經院部核議結果，銓敘部擬同意，但是院二組反對，所以本席要從兩個層面提出初步的看法：

1.從法制面來看，我們現行各機關職稱與官等職等員額配置準則，對於中央四級研究機構並沒有明定官等職等配置比例，在法沒有明定的情形之下，強加要求與同層級之一般行政機關來作比較

是否適當？

2.從實務面來看，本案要完成精省以後原來省級機關之法制化，其員額配置大致都維持現狀，同時農改場是以研究人力爲主，其中都是農業博士、碩士，人數非常多，素質非常高，它的組織是以菱形結構比較合理，現在如果我們要它按照一般行政機關以三角形結構，是很難適應的，所以研究機構中勞務性的工作，需另有基層技術性人力來支應，我們是否有必要強制它增加委任職務，相對減少薦任以上的職務？本席之前一再表示，員額配置準則是否過度干預及影響組織的設計，故籲請要儘速研修。目前部已積極配合行政院組改作業修正當中，何況本案準則裡面並沒有明文限制，院二組否定銓敘部、人事局意見，擬退回行政院重新檢討修正，理由是否妥適，本席認爲還有考慮的空間，爲期審慎，建請本案交小組審查會審查，並且請人事局、農委會農改場到會說明，讓我們能夠作比較正確的決定。

以上意見，請各位委員支持。

考試院第 11 屆第 94 次會議(990715)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：立法院三讀通過公務人員退休法、撫卹法修正草案以及公務人員任用法第 29 條及第 40 條修正草案情形。

發言：公務人員退休法、撫卹法、任用法修正草案已經完

成立法程序，對公務人員退休條件、退休金給與及退撫基金的永續經營等，都有相當的正面作用及深遠的影響。本屆第 1 次院會，本席提案有關民國 84 年以前支領月退休金人員公保養老給付優惠存款改革問題，亦在本次公務人員退休法修正案中予以法制化，使退休人員之尊嚴得以維護，退休人員之權益可以公平合理予以保障。這段期間，部同仁之努力辛苦，要表示肯定。尤其，張部長任勞、任怨、任謗、鍥而不捨，使多項法案能夠完成立法，績效卓著，這種勇於負責、積極任事的精神應予肯定。本席這些發言雖不具建設性，但亦非爲張部長歌功頌德，而是出自內心敬佩的表達。近日本席與相關退休團體互動，發現多數退休人員對院部之政策立場及推動修法之決心與過程，都有相當正面的評價以及高度的肯定。退休法修正通過後，後續作業非常繁複，現在部規劃要加強辦理講習、座談，宣導修正內容及實務作業，作法必要而且正確。對於本院照顧退休人員的用心及部近期以來的努力，本席亦將在適當場合廣爲宣導，以凝聚現職及退休公務人員的共識，促進渠等對本院的歸屬感。

考試院第 11 屆第 95 次會議(990722)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 銓敘部議復有關司法院函為本院前就「法院組織法部分條文修正草案」所提意見，函復說明意見一案，報

請查照。

發言：去年司法院送來法院組織法部分條文修正草案，本院審查後提出相關意見函復該院，現司法院回復意見，銓敘部核議結果認為內容仍多有不妥並復請司法院參酌。由於本案內容繁雜且多有爭議，以書面方式提報院會，似有未妥。而院二組簡要核議以後，即擬按部擬議意見於報告後函復司法院，在此狀況下，委員沒有充裕時間詳細審議。司法院函復結果如屬不妥，本院理當復請再議，若屬有理，則不應表示異議。至目前為止，院會中哪些應列報告案或討論案？似無一定的標準。一般而言，報告案乃過去事件，無須多經討論，僅報告委員知悉。而討論案則是未決案件，經討論形成共識後做成決議，故本席建議秘書長應按院會提案性質，研議提案標準。

考試院第 11 屆第 97 次會議(990805)

三、業務報告（一）書面報告：

1. 總統中華民國 99 年 7 月 28 日華總一義字第 09900191861 號令:「茲修正公務人員撫卹法，公布之」暨立法院函本院略以，修正公務人員撫卹法業經該院討論通過，並已咨請總統公布二案，報請查照。

發言：公務人員撫卹法自民國 84 年修正後，隨著國家經濟快速發展、社會制度理念不斷演進，以及人事管理理論典範移轉，制度本身及其執行之合理性及周

延性，受到很多關注，社會亦發出許多改革倡議。在銓敘部努力下，撫卹法終在 15 年後，完成修正案之立法程序，值得嘉許。「撫卹」是社會安全制度一環，也是公務人員福利、激勵機制之一環。制度本身是否合理，可從個人、組織或社會各面向進行觀察。是否契合人民需要，提供合理必要保障？是否支援人事管理，提升組織績效目標？是否促進社會整體公平正義？本案有關因公撫卹之照顧對象、程序方面，均爲進步之修法。但就撫卹本質而言，仍有研究空間，如目前撫卹條件僅限於死亡，至於傷殘部分，雖另有慰問金及醫療現金給付，但相較勞工及軍警則顯有不足。彈性福利制度爲未來發展趨勢，撫卹既爲福利制度一環，爰請研議將彈性福利概念導入撫卹制度，在人事法令容許範圍內，設計納入金錢以外之相關措施，使撫卹制度更具彈性。制度改進難以一步到位，須視環境變化並於適當時機逐步推進，以上意見，提供銓敘部繼續研究參考。

決定：歐委員育誠意見請銓敘部參考。

執行情形（銓敘部建請結案）：

一、按公務人員撫卹制度之建立，目的係對在職死亡公務人員之遺族給與生活上必需之照顧，俾公務人員對所任工作能奮勉從公而無所顧慮，促進其服務精神，提高工作效率。

二、本次公務人員撫卹法（以下簡稱撫卹法）之修正，基

於公務人員與軍人權益衡平、實際任職年資之長短、遺族照護之適足性及兼顧政府財政負擔等考量，爰增列任職年資未滿 10 年而死亡者，除依實際任職年資給與撫卹金外，另依其任職年資與滿 10 年之差距，每差 1 個月，政府再加給 1/12 個基數之規定，以落實照護年資短淺而因病故或意外死亡之公務人員遺族。同時，配合時代變遷及公務人員工作型態轉化，亦將因公死亡情事重新分級，有助於因公撫卹之核給更趨合理。

三、又為落實遺族照護政策，除給與遺族上開撫卹金外，亦訂有公務人員遺族照護辦法之規定，由各機關指派專人於每年春節、端午節及中秋三節慰問遺族。是以，對於遺族之照護可謂完善。茲以撫卹法及其施行細則已配合環境作適當調整，復以目前剛完成修法，適逢新法推動階段，爰尚不宜再予更動。至於是否設計納入金錢以外之相關措施，將納為未來研究或修法之參考，本案建請先予銷管。

考試院第 11 屆第 97 次會議(990805)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：有關「專門職業及技術人員轉任公務人員制度存廢相關問題之研究」案辦理情形。

發言：專技人員轉任公務人員係屬輔助性人力補充之措施，八０年代，在醫事人員尤其是護理人員之人力補充方面，的確發生很大功效，邇後因醫事人員改

採證照制，而開始出現檢討專技轉任公務人員之問題，並逐步限縮轉任類科及門檻，此時大幅度減少轉任人員，而朝向廢除專技轉任方向來研議。而近年來，基於司法改革訴求，所修正之司法人員人事條例、法院組織法等，又轉向鼓勵律師轉任司法人員，對於專技轉任條例之廢除，似乎又有續存之理由。關於此點，事實上可透過個案處理，由司法人員相關法令中特別訂定，並不影響專技轉任之廢除。本席檢視今天部所提專技轉任之報告，可謂比以往研究精緻、具體、完整，同時具有深度，對於部同仁之專業及辛勞，表肯定與敬佩之意思。建議部將研究成果與有關機關繼續研商，並將其轉化爲有關規定之修正案報院核奪，而對於急迫性需求則以個案方式妥善處理，例如今日人事局提之報告，爲因應災害急難，建議放寬水利工程技師、水土保持技師、應用地質技師可轉任規定，均應審慎研析評估，俾在過渡時期，能在制度聯繫以及行政效能、業務需要之間取得平衡，以上意見請部參考。

考試院第 11 屆第 100 次會議(990826)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：參訪國外受託資產管理機構及德國、英國退休制度之考察報告。

發言：部長的報告資料清楚，考察成果也非常豐碩，所提到德國聯邦政府改革措施中，退休年齡由 65 歲延

長至 67 歲，此為少子化、高齡化社會的必然趨勢，現在有很多國家均已納入考量，並按此設計退休制度。又提及所得替代率由 75%降為 71%，似乎隱含我國公務人員退休所得偏高之意。關於此點，我們在政策思考時必須小心，因為所得替代率的觀念牽涉到各級現職人員待遇以及退休給付內涵，必須很清楚、精準界定後，始能作為政策的依據。依據現行公務人員退休法之規定，退休基數的內涵是本俸加 1 倍，每個退休年資按照基數 2%給與，以最高 35 年計算，給與以 70%為限，這個退休所得替代率對基層人員來講是相當的，但是簡任以上高層人員，退休替代率則僅約 50%，根本無法達到 70%，所以所得替代率之運用，實須謹慎小心。記得銓敘部在推動退休公務人員公保養老給付 18%優惠存款的第 1 次改革案，即以所得替代率作為基礎來設計，結果產生非常不合理、不可行的方案，最後遭到廢棄，因此我們在政策思考時，要記取經驗，以上提醒，請部參考。

考試院第 11 屆第 104 次會議(990923)

三、業務報告(三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：有關「公務人員協會（以下簡稱協會）因應行政院組織改造及地方行政區域合併改制之調整處理方式」辦理情形。

發言：公務人員協會法自 91 年 7 月 10 日總統公布後，迄

今已有 8 年時間，且依法成立 33 個協會。根據公務人員協會法第 1 條規定，公務人員為加強為民服務、提昇工作效率、維護其權益、改善工作條件並促進聯誼合作，得組織公務人員協會。此外，亦得依法對考銓事項提出建議，或對機關管理措施提出協商。有關協會之運作及辦理事項等，均有明文規定，可謂具體、周延，故從法的規定而言，公務人員協會應有相當正面之績效。惟各協會先後成立迄今，所為何事？實際運作之情形究為如何？是否有發揮其功能達成協會成立之期待？部為公務人員協會之主管機關，有無做實際了解與評估，或妥予輔導促使協會運作更為健全，並朝正向功能發展？均請部參考說明。

考試院第 11 屆第 106 次會議(991007)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：新修正之公務人員退休法、撫卹法宣導講習會辦理情形。

發言：此次公務人員退休法之修正，係退撫新制實施以來幅度最大之制度變革，由於關係到公務人員重大權益事項，大多數現職及退休同仁均相當關注，對此次修法成果，諸多退休同仁均表認同與支持，本席直接接觸之反應更是熱烈與溫馨，在此表示高度之肯定。法修正通過後，部隨即規劃辦理宣導講習，在 8 月 25 日至 10 月 8 日，短短一個月零九天內，

已辦理 36 場次，就本席了解，效果非常良好，對於部之行政效率與同仁之辛勞，本席表示高度肯定。公共政策運作過程當中，在政策規劃以及合法化之階段，最重要的是政策「溝通」，爾後進入到執行階段，政策「宣導」則變得重要。溝通與宣導有不同效果，「溝通」是雙向的，目的在於凝聚共識，在公共政策規劃或是合法化階段，由於面對的是未有共識之利害關係人，故宜採取溝通的形式，也就是座談；然而，「宣導」則是單向的，意在說服。此次，部在立法後之執行階段進行宣導，作法實屬恰當。

考試院第 11 屆第 107 次會議(991014)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：銓敘部 99 年第 3 季重要業務執行概況。

發言：部第 3 季工作成果相當豐碩，已完成制（訂）定或修正之法案非常多，乃本院長期以來少有之績效表現，凸顯部在我國文官法制上具相當重要關鍵地位，對部長及全體同仁之辛勞，表示高度肯定及敬佩之意。關於部將繼續研定聘用人員人事條例草案一節，部在今年二月間提報草案時，本席也相對提出報告，從理論檢證聘用制度之設計，並探討聘用制度之輔助性及非永業問題，以及員額、成本效益、如何確保公平功績進用、績效考核等議題，請部研析本席報告，若有採行價值，建議作爲未來訂

定法案之參考。

考試院第 11 屆第 110 次會議(991104)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：99 年 1 月至 6 月公務人員留職停薪案件辦理情形。

發言：育嬰津貼已於去（98）年 8 月份納入公保給付，公務人員為養育 3 歲以下子女，可辦理育嬰留職停薪，並請領 6 個月育嬰津貼。據部統計，公務人員留職停薪以「育嬰」之原因居多，相較去年下半年有大幅度成長，不知是否與育嬰津貼之實施有關？若有，即顯示育嬰津貼政策符合公務人員需求，可藉此鼓勵生育、改善少子化現象。文官制度係國家體制之一環，影響政治、經濟、社會各層面。如行政中立對政務人員涉及的政治行為；陞遷與考績制度影響政府效能及國家經濟；退休撫卹保險構成社會安全一環，故設計相關文官制度時，應有宏觀之思維，與國家整體政策結合，始有助國家永續發展。去年本席在「公務人員月刊」發表「欣見公務人員陞遷法的修正」一文，論及各機關為推動鼓勵生育政策，均極力思考並推出配合措施，人事制度在此社會功能中，亦須積極發揮功能角色，除已完成之育嬰津貼之外，陞遷制度亦可設計類此功能，如讓分隔兩地的夫妻或即將結婚的男女朋友，得免經公開甄選，調至同一地區機關服務；又如辦理育嬰留職停薪之優秀公務人員，於留職停薪期間也有

參加陞任甄審之機會，以響應國家鼓勵生育政策，以上意見，請部參考。

決定：各委員意見請銓敘部參考辦理。

執行情形（銓敘部建請結案）

一、歐委員育誠意見部分：

(一)經臺灣銀行公教保險部統計 99 年 1 月至 6 月公務人員辦理育嬰留職停薪人數統計為 601 人；其中 34 人選擇退保，567 人選擇續保，據此不難推估因為法令賦予被保險人得請領育嬰留職停薪津貼之權利，被保險人多願於申請育嬰留職停薪後，選擇繼續加保，以請領育嬰留職停薪津貼。另 99 年 1 月至 6 月育嬰留職停薪人數較 98 年下半年度有大幅度成長，與 98 年 8 月開始實施之育嬰津貼政策，兩者有時間上之正相關，似可推論育嬰津貼對公務人員申請育嬰留職停薪有一定之影響。

(二)公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）第 2 條規定「公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。」第 5 條第 2 項亦規定各機關職缺如由本機關以外人員遞補時，職務列等相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員，得免經公開甄選程序進用。是以，基於公務人員之陞遷制度，應賦予各類人員公平競爭之陞遷機會意旨，分隔兩地之夫妻或即將結婚之男女朋友，原則

上亦須透過參加他機關職缺公開甄選之方式，調任至同一地區機關服務，以維其他人員參與陞遷機會之權益；惟如得透過與職務列等及職務相當人員指名對調，或其他依法得免經甄審（選）之方式，尚得免經公開甄選程序，調任至同一地區機關服務。

(三)陞遷法第 12 條第 1 項第 8 款規定，經機關核准留職停薪，於留職停薪期間不得辦理陞任。但因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、財團法人服務，經核准留職停薪者，不在此限。揆其立法意旨，係基於留職停薪人員，除上開因公留職停薪人員外，並無任職事實，爰酌予限制其陞任，以應機關業務需要，並符公平性原則。是以，有關建議育嬰留職停薪之優秀公務人員，於留職停薪期間亦得參加陞任甄審，尚須審慎研酌。

二、陳委員皎眉意見部分：

(一)有關附表 3 及附表 5 之修正建議等節，本部業已參採並依委員意見分別修正完竣函復鈞院秘書長在案。

(二)查公務人員留職停薪辦法（以下簡稱留職停薪辦法）第 4 條第 1 項規定，公務人員自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關，並經核准者，應予留職停薪，至申請者為何以女性居多一節，經查目前尚無相關研究資料可供分析。

三、黃委員富源意見部分：

(一)查留職停薪辦法第 10 條之 1 規定，醫事人員、警察

人員、交通事業人員及公營事業人員之留職停薪，得由各該主管機關準用或比照留職停薪辦法，於衡酌業務狀況後辦理。是以，本報告之統計樣本母數除公務人員任用法（以下簡稱任用法）施行細則第2條所稱之公務人員外，另包括醫事人員、警察人員及交通事業高員級以上人員（按：交通事業人員依規定僅高員級以上資位人員須送本部辦理銓敘審定；至公營事業人員，以其毋須送本部辦理銓敘審定，爰未納入本報告統計樣本母數）。

(二)復查留職停薪之簡任（含相當簡任）官等人員，分別為：簡任第十三職等人員1名、簡任第十職等人員1名、師（一）級人員1名，共計3名。又查99年1月至6月申請留職停薪之人員，主管計11人，非主管計843人，合計854人。另統計單位建議改以1年期一節，本部將作為日後辦理之參據。

(三)留職停薪辦法係依任用法第28條之1第2項授權訂定，同條第1項明定：「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。」復查留職停薪辦法第4條第1項規定：「公務人員具有下列情事之一者，應予留職停薪……」是公務人員有該項各款所列事由時，服務機關即應予留職停薪。同條第2項規定：「公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第1款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理…」準此，公務人員有該項各款所列事由時，

並非強制應留職停薪，而係由當事人先自行評估，依其個人意願，審酌實際之需求，決定是否申請留職停薪；其提出留職停薪之申請者，除第 1 款申請育嬰留職停薪者各機關不得拒絕外，其餘各款得由各機關考量業務狀況依權責決定是否核准。是以，如將育嬰、侍親等現列為「得」留職停薪事由者移列為「應」留職停薪事由，則公務人員如有養育 3 足歲以下子女，或本人或配偶之直系血親尊親屬有老邁或重大傷病須侍奉之情事時，即無自我審酌實際需求之餘地而須留職停薪，施行上恐有欠缺彈性之虞，爰本項建議尚須審慎研酌。

(四)公務人員考績法第 3 條規定，連續任職達 6 個月以上者始得辦理另予考績，復查 99 年 4 月 6 日由鈞院函送立法院審議之考績法修正草案第 3 條對於另予考績之定義並未修正，惟第 5 條已將考績項目修正為工作績效及工作態度，未來受考人考績係以其實際任職期間之工作績效表現為考核依據，爰是否仍應維持連續任職達 6 個月以上始得辦理另予考績，尚非不得重新再予考量，爰委員所提意見，本部已錄案留供未來再研修相關規定之參考。

(五)本部 98 年 8 月 5 日召開之研商請假規則研修方向會議，業就是否放寬育嬰留職停薪人員復職後之休假核給規定進行討論，會上經勞委會代表說明略以，依勞動基準法、性別工作平等法及該會相關函釋規定，勞工因故（含育嬰）留職停薪後復職者，仍須俟其留職

停薪期間前後工作年資合併計算滿1年，始得核給特別休假。是現行公務人員核給休假規定，已較勞工為寬，如再予放寬，將有擴大公私部門人員給假差距之顧慮，爰為免外界對本部研修請假規則放寬給假規定，有獨厚公務人員之誤解，且考量公私部門給假衡平性，宜否再放寬公務人員之給假規定，尚須審慎研酌，本部已將委員意見錄案供參。

四、高委員明見意見部分：

按公務人員申請育嬰留職停薪及侍親留職停薪，如符合各該要件（育嬰留職停薪以子女在3足歲以下為限、侍親留職停薪以本人或配偶之直系血親尊親屬老邁或重大傷病須侍奉者為限），得分次申請。至申請侍親留職停薪者，其視尊親屬身體狀況分別或多次申請之實際狀況如何一節，以侍親留職停薪案件送本部辦理動態登記時，無須陳報所侍奉之直系血親尊親屬，爰尚無法區分其究係為侍奉同一或不同尊親屬之分別或多次申請。

五、蔡委員良文意見部分：

(一)查本部目前尚無留職停薪人員所遺業務由現職人員代理或兼辦之相關統計數據；至由約聘僱人員辦理之部分，經查99年1月至6月公務人員因申請留職停薪所約聘人員之總數為22人，另約僱人員之僱用，因毋須送本部登記，爰本部並無相關數據；又上開約聘僱人員之報酬，係依據行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦

法辦理，其金額大多較申請育嬰留職停薪者為低，似尚不致於增加政府之財政負擔。

(二)依各機關職務代理應行注意事項之規定，分發機關對各機關經列入當年度公務人員相關考試任用計畫且以現缺分發者，所遺業務在考試及格人員報到前，得約聘僱人員辦理該職缺業務，並自行管制；如屬預估缺改為現缺分發或臨時出缺職務經分發機關同意列入當年度考試任用計畫者，均函復各機關在未分配考試錄取人員遞補前，同意得約聘僱人員辦理該職缺業務。至上開 2 種情形各機關實際進用之情形為何一節，經洽據人事局（行政院暨所屬機關考試及格人員之分發機關）表示，目前尚無相關資料或數據，另本部為行政院暨所屬機關以外考試及格人員之分發機關，目前亦無是類資料或數據；惟本部刻正規劃「各機關職務代理名冊網路報送作業系統」，未來如順利上線運作，即得經各機關網路報送作業由電腦加以篩選統計。

(三)「建構高階主管特別管理制度規劃報告」(以下簡稱特管制度規劃報告)：肆、我國建構高階主管特別管理制度之規劃—八、完成立法前可先行實施之建議方案（以下簡稱建議方案），業針對特管制度完成立法程序前，可先行實施部分提出具體建議。因此，本案將視上開建議方案鈞院審議情形再規劃辦理。

六、上開研處意見業以 99 年 12 月 20 日部銓四字第 0993283198 號函送鈞院秘書長詳予說明在案。

考試院第 11 屆第 115 次會議(991209)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：立法院司法及法制委員會審查 100 年度「公務人員退休撫卹基金」預算案收支部分情形。

發言：100 年度公務人員退撫基金預算已經立法院審查通過，這些年來，部對於退撫基金的經營管理，無論孳息能力的提升，或是支付基礎的穩固，均有相當的績效，對張部長的領導與管理能力，本席首先要表達敬佩的意思。立法院司法及法制委員會審查退撫基金預算時，立法委員要求提供此次五都選舉涉及行政中立，以及直轄市改制卸任首長有無酬庸違法等情形之書面資料，部表示待查明後將函覆立法委員及立法院法制及司法委員會，本席認為本院也有了解的必要，因為本院同仁亦必須為相關政策辯護及說明，所以相關查明結果請一併報送本院參考。爾後類此受立法部門關注之議題，建請部會局同時提報本院，以便共同因應處理，以上意見請參考。

考試院第 11 屆第 116 次會議(991216)

三、業務報告(三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 立法院司法及法制委員會繼續審查政務 3 法草案等相關法案情形。
2. 銓敘部籌辦本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大

會辦理情形。

發言：首先，對張部長推動有關法案之立法績效表示欽佩。去年本院在研議文官制度興革規劃方案時，本席擔任第 4 分組召集人，負責俸給、退撫及激勵三大議題。其中有關激勵之興革建議，包括研修本院訂頒之「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」、檢討模範公務人員及傑出貢獻獎選拔制度等，現部已依限完成，本席也要表達肯定之意。傑出貢獻獎雖已辦理 10 餘年，今年亦依據方案變更選拔方式，然獎項知名度不夠響亮，本席曾於幾次講座場合，詢問對於教師、廣播電視界、影劇圈之最高榮譽爲何？多數均可答以師鐸獎、金鐘獎或金馬獎，甚至以往行政院經建會辦理政府再造工作而設置之「金斧獎」，學員亦可憶及而琅琅上口，但是詢問公務人員之最高榮譽獎項爲何？多數學員頂多知曉「模範公務人員」，而不知尚有最高榮譽之「傑出貢獻獎」。部報告爲提升傑出貢獻獎之知名度與曝光率，將以張貼海報、捷運站播放影片等方式宣傳，主辦單位的確十分用心，也很辛苦，但 10 幾年來始終仍未打開知名度，公務人員根本不了解，也不清楚有此獎項，即使清楚也因事不關己而未予重視。憶及民國 60 年代，本席曾得到「保舉最優獎」，由總統親自頒獎，而軍方則有「國軍英雄獎」，得獎者還可以搭乘吉普車遊行，接受民眾讚揚。當時社會都知悉文官界有最高榮譽「保舉最

優獎」，軍方則有「國軍英雄獎」。因此，希望未來部於制度上可以重新思考激勵獎項與表揚方式，並在技術上精進相關宣傳作法，甚至可以創造一個更響亮的名稱。以上意見供部參考。

考試院第 11 屆第 117 次會議(991223)

（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 關於縣(市)合併或單獨改制直轄市後，新直轄市政府所屬機關組織編制案件預審情形。
2. 關於行政院組織改造推動小組會議第 2 梯次審查組改組織法案情形。

發言：後天五都改制即將上路，因爲職等調高，所以外界認爲普遍升官，也造成其他縣（市）公務人員的不平，1 年以後行政院組織改制，屆時又要面臨另一波職等調整問題，像司、處長可能調到 13 職等。攸關我國文官體制的職務架構，是從早期的簡薦委品位制，到 60 年代同步實施職位分類制，兩制併行，後因窒礙難行，復於 70 年代調整爲現行之兩制合一制。之後，因晉等條件一再放寬，跨等職務一再增加，讓職務結構早就偏離職位分類精神，也失去品位價值，加上各方競逐攀高職等，現在已浮現失衡、失控、失值的現象。所謂失衡，是指職務高低比較上的紛亂，如中央與地方職等高低不平衡現象；所謂失控，指不尊重本院職權的各方角力，如地方制度法的修正；所謂失值，表現在職等的一

再拉高，造成職等膨脹，就像通貨膨脹一樣失去價值。另外，職稱方面亦顯得混亂，地方政府無論直轄市或縣（市）政府，其幕僚長均改稱秘書長，人事室主任改爲人事處處長，但現在各部會之幕僚長還是稱主任秘書，一級單位主管爲司長。早年銓敘部有一司長，年近 40 想結婚，友人介紹一位女性，對方家長問男生作什麼事業，他說公務人員，那他當什麼官？他當司長，對方說年紀那麼大還在當司長，連科長都沒有當到，各位都了解，民間根本不知道什麼叫司長。在今年 6 月份的院會，本席就部報告職稱簡併案，提出職稱可以融入美化的概念，使公務同仁有尊榮感，這是一個不耗費成本的作法，值得我們積極的去推動。過去對相關職等之檢討，都在強調如何提高職等，如提高至十五、十六職等，本院文官制度興革規劃方案也將職務架構列爲遠程興革事項，本席認爲職務架構是文官體制能否長治久安的關鍵，現已面臨瓶頸，必須加以重視及處理。本席去年曾發表文章呼籲應以更開放、更前瞻的視野，進行重構規劃，是否區分中央與地方，可否將官等、職稱與職等合併共構，而非只是增加職等而已。雖然這是一個超大的工程，但是今天不做，明天會後悔。行政中立法歷經十數年才完成立法，退撫新制則歷經 20 多年始於 84 年實施。本院文官制度興革規劃方案將職務分類架構事項，列爲遠程目標列管，不知目前部局進行的狀況

如何？本席希望儘早跨出第一步，如可以組一個專案小組進行資料蒐集與國外考察，並先提出研究初稿。同時提醒部會局興革事項應有所推展，以免將來時間緊迫。以上意見供部會局參考。

考試院第 11 屆第 119 次會議(1000106)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 銓敘部辦理公務人員受懲戒處分動態登記情形。

2. 立法院朝野黨團協商政務 3 法草案等相關法案情形。

3. 立法院司法及法制委員會繼續審查法官法草案情形。

發言：18 趴完成法制化及優存改進措施通過實施以後，本席要強調的是，絕大多數之退休公務人員，對本院表示感激與肯定，真是點滴在心頭。經與許多退休同仁接觸，均獲正面回應，值得我們安慰，而 18 趴被引用作爲議題遭受負面批評，是預料中的事，其結果一定是雙面的，接受者表示肯定，不接受者還是不接受，你再怎麼說明還是一樣，所以本席認爲用簡單易懂之說詞及具體數據，把它說明清楚就好，並強調 84 年以後之年資就不能採計優存。此外，早期基層公務人員退休可能僅支領 100 餘萬元的一次退休金，1 個月的優存利息只有 1 萬 5 千元作爲生活之用，根本微不足道，這點本席同意胡委員幼圃意見，把一次退休金者之利息狀況說明清楚。國庫因 18 趴 84 年以後的年資不再適用，所以每年必須支出的經費就省下來。政府要有誠信，必

須堅持信賴保護的法制精神，供部參考。

考試院第 11 屆第 2 次臨時會議(1000131)

銓敘部函陳退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法草案一案，請討論。

發言：公保養老給付優存案是本席在本屆第 1 次院會時第一個提案，請銓敘部研究改革，在改革過程中，銓敘部張部長及各位同仁非常努力辛苦及委屈，本院亦承受相當之壓力。本席對本案一向堅持國家誠信，強調制度與法律的尊嚴，要維護公務人員及退休人員的權益，作爲本席兩年多來努力的主軸，今天院會討論本案，即將通過會銜公布實施，本席對本案處理的過程有所了解，已經非本席所秉持的原則與專業能力所能著力，感覺到非常遺憾，本辦法處理的結果，邇後能否就此平息爭議，值得懷疑，現在本席甚感無能爲力，今天院會的發言主要是要列入紀錄，作爲歷史的見證。

考試院第 11 屆第 125 次會議(1000224)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：99 年銓敘統計年報提要報告。

發言：銓敘部每年均編印「銓敘統計年報」，以提供研訂人事政策參考。觀察歷次年報內容，均有進步，本席深表肯定，同時希望能更深入、正確，並獲得重視。本席最近看到一本歷史典籍，是民國 35 年台

灣省政府前身台灣省行政長官公署編印的「台灣省統計提要」，當然這已是一本老古董了，近 1,400 頁的內容包羅萬象，有政府組織、公務人力、農、林、漁、牧、工、商等統計資料，這些都是當年抗戰勝利接收台灣以後施政所需之重要基礎，其中有民國 35 年台灣省簡、薦、委公務人員數，也有當年公務人員受懲處統計，連懲處原因也在列，內容相當有趣，懲處原因有「無車票乘坐火車」、「見異思遷」、「接受日產舞弊」等有趣資料，這些資料非常珍貴。另外，本（2）月 1 日，工商時報社論提到，總統將「少子化」問題提升至國安層級，文中又提到政府長期輕忽統計，對經濟的衝擊更甚於少子化，爰呼籲政府統計問題也該提升至國安層級來加以檢視，以上都顯示統計的重要性，建議部查閱這篇文章，相信可以得到一定的啓示。部提報之人事統計係本院人事決策重要基礎，每年的統計數據都值得深入分析。部報告所提的結論可進一步深入分析更形精緻化，例如第 3 頁提到，公務人員考試及格人員占 83.78%，其中特考占 42.52%，是主要任用來源，這樣的結果對以往經常以高普考爲考試主流之說法是否要作調整？另第 4 頁提到，中央與地方人事費各占 22.76%、46.68%，比例很高，其中中央政府人事費包括軍人，事實上文官人事費並沒有那麼高，可以更進一步分析，軍人占多少？文人占多少？人事費比例統計對中央政府機關組

織改造、地方改制、員額數等均有影響，都可提出仔細的觀察分析，以供參考。

考試院第 11 屆第 128 次會議(1000317)

五、其他有關報告：

（一）考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告-銓敘部工作報告。

（二）考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告-公務人員退休撫卹基金監理委員會工作報告。

發言：上開 2 工作報告均簡要、詳實、清楚，值得肯定。本席就銓敘部工作報告提供意見：近兩年來，部在張部長領導下完成許多以往認為很難達成之任務，99 年工作成果也極為豐碩，對張部長暨同仁之績效與辛勞，首先表示敬佩之意。報告第 13 頁、第 24 頁有關「研究發展」部分，分別提到 99 年完成 6 項專題研究、100 年將進行 10 項專題研究，讓本席連想到本院文官制度興革方案中，亦有許多尚待研究之議題，對照部之 10 項研究題目，如「公私人才交流機制」、「型塑我國文官優質組織文化策略」、「我國公務人員實施面談技術」等，係出自興革方案，但仍有部分與興革方案無關，且層次不高、範圍不大，如「公務人員留職停薪辦法相關問題」(此與少子化議題有關)、「任用法第 26 條迴避任用相關問題」、「人事人員陞遷標準之研究」、「退

休控管機制之研究」等。事實上，在興革方案中有許多中長程議題需著手進行，如矩陣式、複式俸表之研究、職務分類制職等架構之檢討、階段性多元獎勵之規劃、人力評估技術之改進等，均屬考銓重大政策的研究議題，希望如期看到積極的成果。部每年進行人事制度專題研究，如能聚焦，並結合文官制度興革方案有關議題，將院部政策做有效連結，必有助興革方案列管項目之達成，也可減輕同仁研究工作之負擔，進而提升效率及效果。以上意見，請部參考。

考試院第 11 屆第 131 次會議(1000407)

三、業務報告（一）書面報告：

3. 銓敘部函陳關於臺南市立圖書館組織規程暨編制表訂定，並溯自民國 99 年 12 月 25 日生效一案，報請查照。

4. 銓敘部議復關於行政院申復該院國家科學委員會中部科學工業園區管理局編制表修正一案，報請查照。

發言：本案基於行政部門之編制用人需要及有效運用原省政府人力，移撥部分人員以原職留用一節，本席表示贊同。惟本案之處理過程及所持理由本席認爲有檢討之必要。在人事業務當中，組編及員額案爲裁量空間較大之項目，准或不准均有其理由，通常准則說是應其業務需要，不准時則說不符體例，本案部原擬同意核備，但院二組認爲不符本院於 85 年

所定之留用 5 大類型而反對，經院會決定否准其留用。案經人事局提出相關補充理由申復後，即擬予同意核備，惟當時所稱不准其留用之 5 大類型並未改變，立場前後矛盾。查本院 85 年訂定同意機關留用之 5 大類型係希望建立一個可以依循的準據，以避免留用情形過於寬濫，但仔細推敲本院所訂定同意機關留用之 5 大類型當中，類型三至五訂有具體條件，須條件成就始可同意留用；至類型一、二在實務上，僅需理由充分，即可透過立法訂入法律或經同意納入編制表中予以留用，故類型一、二乃「倒因爲果」之假條件。查 95 年臺灣省政府由 200 人精簡至 85 人，大量人員納入編制表中以原職稱留用，並不在 5 大類型當中；96 年文建會文化資產總管理處籌備處編制表，本院同意其政風科長留用；97 年農委會水土保持局台北分局修編，亦同意其辦事員留用；另通案性之人事室、會計室修編改設爲人事管理員或會計員時，現職人員亦以主任職稱留用。上開案例就邏輯上來講，均已突破本院訂定同意機關留用之 5 大類型。當前政府組織變動頻繁，要求留用之態樣日益複雜，故本院 85 年所定之留用 5 大類型，實有必要與時俱進，進行檢討與整理，不宜再以此 5 大類型作爲反對之理由，不然本院將難以自圓其說。以上提供銓敘部及院二組參考。

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於立法院相關委員會審查行政院各部會組織法案情形。

發言：本席現在暫離主席位，表達一點個人意見。最近立法院司法及法制委員會審查行政院組織改造相關部會組織法，因涉及官制官規，因此部均派員列席並分次向院會報告審查進度及重點，對部同仁之負責與辛勞，表示肯定。根據報告，部列席代表雖均表達立場，但是獲得採納及支持者並不多，如果爲配合組改之特殊措施，本院當然可以表示支持，但若涉及官制官規，影響層面太大，部亦應堅持表達本院立場。有關討論勞動部組織法時，立法委員均支持金融雇員升等考試及格人員轉任可取得任用資格，部雖表示反對意見，但未獲採納，據本席了解，本院一向堅持對於封閉性的升資升等考試不得據以作爲轉任取得任用資格，除 86 年曾同意經濟部所屬第五職等、第六職等考試及格人員轉任外，無論外界壓力如何，均未有例外。本案金融雇員升等考試及格人員之任用資格及轉任問題，如確爲組改需要，當然可以有不同的思考，本席並非表示一定非得反對不可，但是在組改法案審查當中，如同意放行，過去本院堅持的立場及原則將完全被突破，與地制法規定公務人員職務列等情況一樣，部是否應向院提報相關列席說明情形、通過情形如

何、將來限制轉任範圍影響層面多大、其他升資升等考試如何因應等，請部彙整提報院會說明。

考試院第 11 屆第 137 次會議(1000519)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1. 銓敘部賡續辦理各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例研究情形。
2. 關於改善各地方政府社工人員職務列等及員額配置等相關人事問題之研議情形。

發言：依據公務人員陞遷法第 5 條第 2 項規定，各機關職務出缺，內陞應辦理甄審，外補應公開甄選。各機關如因業務需要，調任所屬機關人力，依法應適用外補規定，對外辦理甄選，其結果難如預期，如對特定之人選設定甄選條件，則外補之規定形同虛設。陞遷法對外補之規定，導致人力運用僵化，未具彈性，部對此現象應有所研議。

考試院第 11 屆第 138 次會議(1000526)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：99 年度公務人員銓審案件辦理情形。

發言：對於部每年辦理銓審案件達 10 萬件以上，且逐步改進銓審品質與效率，其努力與辛勞，表示肯定。惟簡化有程序的簡化與實質的簡化 2 層面。舉公務人員請任案件爲例，說明各機關層報過程繁瑣，後經修正公務人員任用法，將程序予以簡化。簡化薦

任人員請任案件之流程，即大幅減少銓審案件，此為實體的簡化。部報告中係偏重資訊化與標準化，並無朝向減量化的方向來努力。本席曾於第 38 次及第 76 次會議，建議部研議修正公務人員任用法，將簡易的調職案件、單純的職務編號變更、同層級間職稱的調整等，不須以送審、動態登記方式辦理，由部的人事資訊電腦連線登錄即可；如涉及重大調動案，如：升官等、各類人員轉任及專長提敘認定等，方送部進行審查。不僅減輕各機關行政成本，亦可減輕部同仁對例行程序性工作之負擔，使部同仁更有時間作法案之研究，提升行政效能。

考試院第 11 屆第 139 次會議(1000602)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：關於立法院相關委員會審查及朝野黨團協商行政院各部會暨所屬組織法案情形。

發言：行政院組改相關組織法案，業已完成一讀，對於部局相關同仁的辛勞，以及吳次長聰成在立法院審議過程中，充分表達本院立場之努力，表示肯定。張部長報告提及有關金融雇員升等考試及格者，於組改時可取得公務人員任用資格一節，本席於第 135 次會議曾提醒部注意相關影響層面，而此次又有原技術條例審定人員及專技轉任人員轉任的問題，對本院所堅持之官制官規都有所衝擊，當然為因應歷來最大規模之行政院組改需要，而必有其特別考量

之處，但仍請部審慎評估其影響，並掌握後續發展情形。

考試院第 11 屆第 140 次會議(1000609)

三、業務報告(三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：有關「100 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。

發言：現行公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業要點規定，必須曾獲選模範公務人員，並由主管機關推薦，方能參與選拔。本院及其他院級機關應主動發掘遴薦人選之規定，並配合時事，及時獎勵，才能符合傑出貢獻獎設置之目的。據部報告，傑出貢獻獎制度之改變，部規劃將俟考績法完成修法後，才能進一步研議，本席建議研修現行公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法等相關規定即可，並不必然須與考績法掛勾。另舉曾因取締盜採砂石而獲獎之檢察官爲例，說明因舉發重大事件之得獎人，爲維護其個人人身安全，相關資料之保密及表揚事宜，請部特別注意。

考試院第 11 屆第 142 次會議(1000623)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：醫事人員任用相關問題後續辦理情形。

發言：1.醫事人員人事制度實施 10 年以來，所累積之相關任用問題，部積極召開多次研商會議並已完成

現階段改進方案，對於部認識、協調及解決問題之能力，深表敬佩。公務人員官制分爲 6 大類，「官制」乃人事分類之方式及人事管理之基礎。目前醫事人員任用上產生高資低用之現象，已涉及官制之結構與設置問題，爰建議將來應在此源頭繼續研究。

2.舉簡任升官等訓練爲例，說明高資低用乃無法避免的事實，但過多後卻變成異常現象。建議在資格及任用間，應進行適當的流量管制或以及格率進行淘汰或篩選，以免造成另外一種高資低用之現象，請部參考。

考試院第 11 屆第 143 次會議(1000630)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：交通事業機構改制相關問題之辦理及宣導情形。

發言：部於行政院組改居重要之關鍵地位，肯定其辛勞。報告所附交通部所屬機關各級資位人數統計表顯示，公路總局各級資位人數 3,740 人，長級配置 2 人，4 個港務局各級資位人數由 140 至 1,264 人，長級配置 4-5 人，各級資位人數配置不均衡，是否因其特性、區域或業務性質不同所致？爰建議部檢討並調整各官等職等之配置，使職務結構更加合理。

考試院第 11 屆第 146 次會議(1000721)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告(吳次長聰成報告)：鈞院針對司法院釋字第 589 號解釋聲請補充解釋結果及後續應辦事宜。

發言：據地方機關反映，部銓敘法規解釋有關職務代理之案例中，多次退回不予備查，致影響機關運作並造成困擾。據表示，目前國民中小學或托兒所因編制精簡，大都僅設置師級護理人員 1 名，本院已同意於編制表同時以「師級」或「士生級」兩種併列，允許進用護理師或護士，具有彈性，相當合宜，於該護理人員請假時，依規定以「約聘」或「約僱」人員代理，部則認其代理人員應依請假當事人「身分」而定，如係護理師須以約聘人員代理，如係護士則須以約僱人員代理，否則不予備查，不僅比編制表所定彈性任用還嚴格，也不符職代是以「職務」爲區分基準之規定，致機關無法核銷代理人員所領薪津。部對人事法制之解釋權，影響層面很大，應力求合理可行，建議部進行了解與檢討。

考試院第 11 屆第 147 次會議(1000728)

三、業務報告（一）書面報告：

3. 銓敘部函陳關於臺南市政府工務局公共工程處組織規程暨編制表訂定，並溯自民國 99 年 12 月 25 日生效一案，報請查照。

發言：臺南市政府工務局公共工程處組織規程第 3 條列有

大臺南市北區、南區等文字，內政部已函復該文字不適宜，部於擬議本案時亦併函復臺南市政府請依內政部函辦理一節，本席認爲無此必要。依地方制度法規定，直轄市政府核定所屬機關組織規程後，應送本院備查之目的，在於檢視考銓事項亦即官制官規是否牴觸中央考銓法規，其餘屬地方自治監督機關行政院或內政部權責，本案組織規程列有上述文字，是否恰當？以及管轄區域劃分爲「北區」及「南區」是否應定義區域範圍等，與考銓事項無關，且內政部已有函復意見，爲免紛擾，建議不宜將內政部已函復之事項再行由部函復臺南市政府。

考試院第 11 屆第 149 次會議(1000811)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：99 年度公務人員因公傷殘死亡慰問金辦理情形。

發言：統計是資料之蒐集、整理、分析及解釋，所得資訊除可顯示現況外，亦具引導作用，其重要性值得重視。部報告資料的呈現與分析，甚具參考價值，本席表達肯定之意。報告顯示，因公事由中，以執行職務發生意外所占比例最高，惟究爲執行哪一類職務？報告資料並無顯示與分析。一般而言，公務人員較具危險性職務，通常爲取締、管收等勤務，如環保取締等，但實際情形爲何？尚無明確資料。爰建議就職務別、意外發生進行相關性的分析，俾提供警訊資料使相關機關得以謹慎因應，降低意外的

發生，以關懷同仁，使統計資料的運用，更具實質意義。

一、交付審查案件

(一)全院審查

考試院第 11 屆第 7 次會議(971023)

銓敘部函陳關於本院民國 97 年 8 月 21 日會議就部 96 年函陳之「配合地方制度法修正，通盤檢討公務人員職務列等及警察官職務等階，有關其檢討範圍以及細部調整原則」決議，請部依院會通過之暫擬建議意見，另行研議具體可行方案報院審議一案，請討論。

決議：(一) 交全院審查會審查，並由蔡委員璧煌擔任召集人。

(二) 邀請行政院相關機關列席全院審查會。

本全院審查會分別 97 年 11 月 27 日、12 月 25 日及 98 年 1 月 13 日召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 20 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 9 次會議(971030)

二、銓敘部函陳公務人員陞遷法修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由蔡委員式淵擔任召集人。

本全院審查會於 97 年 11 月 11 日召開會議其審查報告並提本屆第 13 次會議；決議：(一) 照審查會決議及附帶決議通過。(二) 會議紀錄同時確定。

審查會附帶決議：

(一)本法第 5 條、第 6 條修正條文，請部配合於本法施行細則明定「職務列等、稱階、等階及級別」及「職等、官稱官階、官等官階及級別」之適用對象及意涵，以資明確。

(二)有關本法第 13 條第 1 項「職務列等及職務相當」之界定,請部參照公務人員任用法施行細則第 19 條第 2 項後段規定：「所稱同職務列等之職務，指職務列等相同或職務之最高列等相同之職務。」於本法施行細則中增訂一項，界定「職務列等及職務相當」，以利認定與執行。

(三)為期齊一法制，宜就現行人事法規或法規修正草案全面檢視，對於涉及限制公務人員權益之相關事項，有無必要分別故意或過失及業務過失或非業務過失情形之不同，為區別之規定，請部研處。)：

執行情形(銓敘部建請審查會附帶決議（一）、（二）部分繼續追縱管制，附帶決議（三）建請結案)：

一、有關審查會附帶決議（一）、（二）部分：本部將遵示於研修施行細則時配合辦理。

二、有關審查會附帶決議（三）部分：經分就本部主政，他院會同鈞院主政部分予以檢視後，分述如下：

（一）本部主政明確列有故意或過失部分：

1.現行人事法規中，計有：

（1）公務人員考績法施行細則第 13 條第 1 項第 2 款所列一次記一大過之情形，其中第 3 目：「故意曲解

法令，致人民權利遭受重大損害」及第 4 目：「因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。」

（2）公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法第 4 條第 2 項：「前項所定慰問金，公務人員有故意情事者，不發給；有重大過失情事者，減發百分之三十。故意或重大過失之認定，由核定權責機關學校依事實調查或依有關機關之鑑定報告辦理。」

（3）公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業要點第 10 點：「各機關對所遴薦人員，於評審委員會審議決定前，如有職務異動等情事發生，應即函知銓敘部；其有違法或重大過失之情事、或其他重大不良事蹟者，應函請撤回。表揚前發現者，亦同。於表揚後發現有不實之情事者，各機關應追繳其獎金，並函由考試院註銷其獲選資格及獎座。」

2. 法規研（修）訂案部分，目前已送鈞院或立法院審議者，除公務人員陞遷法修正草案第 12 條第 1 項第 1 款規定外，尚無類似規定。

（二）他院會同鈞院明確列有故意或過失部分：

1. 現行人事法規僅有行政院會同鈞院訂定之關務人員獎懲辦法第 9 條，對於關務人員記一大過之情事於第 9 款規定：「處理公務，故意歪曲事實，曲解法令致造成公私損害，或引起糾紛，情節重大者。」

2. 法規研（修）訂案部分，96 年 4 月 2 日司法院、行政院、考試院函送立法院審議法官法草案其中，

（1）有關不得任法官之消極要件，第 6 條第 2 款：「因

故意犯罪，受有期徒刑以上刑之宣告確定，有損法官職位之尊嚴。」

（2）有關法官應付評鑑之情事，第 30 條第 1 項第 2 款：「因故意或重大過失，致審判案件有顯然重大違誤。」（乙案：考試院版）

（3）有關實任法官免職之情事，第 40 條第 1 項第 2 款：「故意犯前款以外之罪，受有期徒刑以上刑之宣告確定。但宣告緩刑者，不在此限。」（乙案：考試院版）

（4）有關實任法官停止其職務之情事，第 41 條第 1 項第 2 款：「依刑事確定判決，受有期徒刑以上刑之宣告，尚未執行或執行未畢，且無須依第 40 條第 1 項第 1 款及第 2 款規定免職者。但犯第 40 條第 1 項第 1 款以外之罪，受緩刑宣告者，不在此限。」（乙案：考試院版）

上開草案雖列有相關規定，惟立法院第六屆會期屆滿前並未完成審議，故依立法院職權行使法第 13 條每屆立法委員任期屆滿時，尚未議決之議案，下屆不予繼續審議之規定，須由司法院重新送請鈞院會銜。

（三）至於業務過失或非業務過失部分，目前不論係現行規定或研（修）訂之草案並未有明確之區分。

三、茲以立法院司法及法制委員會已於本（98）年 1 月 7 日審查通過公務人員陞遷法修正草案，其中第 12 條第 1 項第 1 款：「最近 3 年內因故意犯罪，曾受有期

徒刑之判決確定者。但受緩刑宣告者，不在此限。」之規定如經審查通過並完成立法程序，則日後不論係本部或由他院會同銓院研擬之人事法規，於依立法計畫所定 之期程研（修）訂時，將視個別法規所規範涉及限制公務人員權益相關事項之內容及目的，逐案檢討有無區分「故意或過失」及「業務過失或非業務過失」等情形之必要。

考試院第 11 屆第 9 次會議(971030)

銓敘部函陳關於該部民國 95 年 2 月 16 日實施之公務人員優惠存款改革措施，謹研提處理方案及相關配套措施一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由吳委員泰成擔任召集人。

本全院審查會分別於 97 年 11 月 18 日、12 月 4 日及 98 年 3 月 26 日召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 29 次會議；決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 11 次會議(971113)

一、銓敘部函陳公務人員行政中立法草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由李委員慧梅擔任召集人。

本全院審查會分別 97 年 12 月 16 日召開會議，其審查報告並提本屆第 17 次會議；決議：(一)照審查會決議通過。(二)本案會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 15 次會議(971211)

一、銓敘部函陳政務人員法草案及政務人員俸給條例草案

一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 98 年 1 月 6 日、1 月 15 日、1 月 22 日及 2 月 12 日召開 4 次會議，其審查報告並提本屆第 23 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 18 次會議(980108)

六、銓敘部議復關於行政院函送司法院擬具之司法人員人事條例部分條文修正草案，轉請本院會銜一案，請討論。

決議：交全院審查會併同政務人員法草案及政務人員俸給條例草案一案審查。

本全院審查會於 98 年 2 月 19 日召開會議，其審查報告並提本屆第 24 次會議，決議：(一)照審查會決議通過。(二)會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 19 次會議(980115)

二、銓敘部函陳政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會併同政務人員法草案及政務人員俸給條例草案一案審查。

本全院審查會分別 98 年 2 月 26 日及 3 月 5 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 26 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 20 次會議(980122)

一、銓敘部函陳公務員服務法部分條文修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本案業於第 24 次院會張部長哲琛提：第 11 屆第 20 次會議決議交付審查之公務員服務法部分條文修正草案，經歸納院長、吳委員、院第二組所提修正意見等，部分條文修正草案勢須改為全案修正。又刻正研擬公務人員基準法草案完成立法後，將取代服務法，考量修法期程，建議同意撤回原案一案，請討論（註：本案經出席人員附議）。

決議：（一）同意銓敘部撤回公務員服務法部分條文修正草案一案。

（二）吳委員泰成所提：贊同部撤回原案，惟公務人員基準法立法尚需時日，請部審酌公務員服務法中有急切修正必要者，宜先行研修，以符實用。及詹委員中原所提：1.口頭說明資料「二、……，實務運作上亦無窒礙之處。……」是否應修正為「……實務運作上亦不無窒礙之處。……」？俾文意正確。2.口頭說明資料「二、……。另現階段縱推動服務法全文修正，亦不表示基準法草案送立法院審議前，即可完成修法施行。」等文字，建請刪除。3.贊同部撤回原案，但繼續研修公務員服務法等意見部分，請銓敘部參考。

考試院第 11 屆第 22 次會議(980212)

三、銓敘部函陳公務人員退休法修正草案總說明及條文對照表、公務人員任用法第 29 條、第 40 條修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 98 年 3 月 19 日及 3 月 26 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 29 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 30 次會議(980409)

一、銓敘部函陳公務人員撫卹法修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於 98 年 5 月 5 日及 5 月 14 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 36 次會議；決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。。

考試院第 11 屆第 31 次會議(980416)

三、銓敘部函陳地方機關職務列等表修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由蔡委員璧煌擔任召集人。

本全院審查會於 97 年 11 月 27 日及 11 月 25 日及 98 年 1 月 13 日召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 20 次會議。**(註：本案蔡召集人璧煌首先說明本案雖審查完竣，惟尚待審酌實施之時機，爰建議本次會議暫不討論。嗣經**

張部長哲琛說明，本案確須考量因素尚多且作業不及，經主席徵詢出席人員無異議，同意本案暫不討論。）

考試院第 11 屆第 41 次會議(980702)

二、銓敘部函陳各機關職務代理應行注意事項修正草案總說明及對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 98 年 8 月 6 日、10 月 8 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 56 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 41 次會議(980702)

三、銓敘部函陳地方警察、消防機關第一階段職務等階表修正草案總說明及對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會**併同地方機關職務列等表修正草案一案審查**。

本全院審查會併同第 31 次院會交付審查之「地方機關職務列等表修正草案一案」審查。

考試院第 11 屆第 53 次會議(980924)

一、銓敘部函陳關於行政院文化建設委員會函請支持文化藝術獎助條例第 7 條條文修正一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於 98 年 11 月 8 日召開會議，其審查報告並提本屆第 65 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 55 次會議(981008)

四、銓敘部函陳公務人員行政中立法施行細則草案總說明及逐條說明一案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)蔡委員良文意見請召集人參考。

本全院審查會於 98 年 10 月 29 日及 11 月 5 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 60 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 59 次會議(981105)

四、銓敘部函陳中央健康保險局現職人員轉任行政院衛生署中央健康保險局比照改任官職等級及退撫事項辦法草案一案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)邀請行政院相關機關或人員列席全院審查會。

本全院審查會於 98 年 11 月 17 日召開會議，其審查報告並提本屆第 61 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

審查會決議：

(一)至(三)略。

(四)附帶決議：本案審查委員就類此各機關符合考試用人精神之內部升遷考試所涉及之政策面、法制面、合理性及相關人員權益之衡平等所提問題，

請銓敘部、考選部及行政院人事行政局研究處理。

執行情形（考選部建請結案）：

本案本部業於98年12月28日以選高字第0981400992號函復銓敘部，並檢送本部歷年辦理之各機關內部升等考試彙整表、歷年公務人員升（官）等、升資考試報考、到考暨及格人數統計表、考試規則等資料，俾供研究各機關內升制考試所涉及之政策面、法制面、合理性及相關人員權益之衡平之參考。

執行情形（銓敘部建請繼續追蹤管制）：

有關附帶決議（四）部分，本部業於 98 年 12 月 14 日函請考選部表示意見，嗣該部於同年月 28 日函復並提供相關資料，爰參據該部資料，以「內升制考試取得公務人員任用資格之研究－論對金融雇員升等考試之改進建議」為題進行專案研究，俟本部擬具初步結論後，再洽商考選部及行政院人事行政局進一步討論決定，以作為日後本部辦理相關案件之準據。

執行情形（行政院人事行政局建請繼續追蹤管制）：

一、本案銓敘部業於 98 年 12 月 14 日以部銓二字第 0983136390 號函請考選部提供相關資料及表示意見在案。

二、本局將視銓敘部規劃情形配合辦理相關事宜。

考試院第 11 屆第 59 次會議(981105)

五、銓敘部議復關於行政院秘書長函以，有關內政部函為縣（市）政府函報其所屬一級機關組織規程，因本院

認其派出單位名稱尚有疑義未予備查，請本院儘速備查縣（市）政府所屬一級機關組織規程所定派出單位之相關職稱一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

主席：本案是通案，上週有一項個案，請銓敘部說明。

張部長哲琛：上週是歐委員提議的，請歐委員說明。

發言：本案同意交全院審查會審查，另外桃園縣政府消防局組織規程暨編制表修正一案，在上週已經由院會決定交付小組審查，並請胡委員召集，其實兩案的案情相同，互相有關連，因此建議兩案合併交付全院審查會審查。

本全院審查會於 98 年 12 月 1 日召開會議，其審查報告並提本屆第 63 次會議；決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 60 次會議(981112)

四、銓敘部函陳關於非屬社會教育或學術研究之機關（構），於其組織法規規定比照或準用教師資格聘任之核議標準一案，請討論。

決議：本案交付審查，並併同銓敘部函陳關於行政院文化建設委員會函請支持文化藝術獎助條例第 7 條條文修正一案之全院審查會審查。

本全院審查會於 98 年 11 月 8 日召開會議，其審查報告並提本屆第 65 次會議；決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 61 次會議(981119)

三、銓敘部函陳公教人員保險養老給付年金化規劃方案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 99 年 11 月 11 日及 12 月 2 日召開 2 次會議，其審查報告連同「銓敘部函陳公教人員保險法修正草案及遺屬年金給付等規劃方案一案報告提本屆第 115 次會議；決議：(一) 照審查會決議修正通過，會議紀錄同時確定（修正內容：修正條文第 48 條修正為：「……於本法中華民國九十四年一月二十一日修正施行時仍在保者，……」)。(二) 院會決議或審查會審查報告僅作原則性之處理，委員於各該會議中之發言意見，則列入相關紀錄以供日後查考。(三) 蔡委員良文意見請銓敘部參考。

考試院第 11 屆第 66 次會議(981224)

一、銓敘部函陳聘用人員人事條例草案總說明及逐條說明，暨配合廢止聘用人員聘用條例一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於 99 年 2 月 2 日召開會議，其審查報告並提本屆第 72 次會議，決議：照審查會決議通過。

<u>審查會決議：</u>

本案因涉及文官制度結構性調整，並與本院文官制度興革規劃方案擬確立政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系之建制有關，且各相關機關意見尚非一致，仍有

待進一步整合，爰同意部將本案撤回重行研議，俟有具體結果後，再行報院審議。另審查委員提出之意見，請部一併整合作為重新研擬本法草案之依據。

執行情形（銓敘部建請繼續追蹤管制）：

一、本部前於 98 年 12 月 11 日將聘用人員人事條例（以下簡稱本條例）草案陳報鈞院審議，嗣提 99 年 2 月 4 日鈞院第 11 屆第 72 次會議，以本案涉及文官制度結構性調整，且各機關意見尚不一致，同意本部先行撤回。又本部重行研擬之草案仍維持本條例原 98 年草案版本，即仍以聘用、約僱人員為適用對象，聘任及派用人員則暫不納入本條例草案規範範圍。

二、為期本條例草案更臻完備，並使法制與實務相結合，前於 99 年 10 月 21 日及本(100)年 6 月 24 日分別函請中央暨地方人事主管機關表示意見，並於本年 5 月 20 日函請中央暨地方各主管機關調查進用聘用及約僱人力情形，嗣於本年 9 月 2 日召開約聘僱人員陳述聘用人員人事條例草案應如何保障渠等退休權益研商會議，會中並作成結論，本部刻正依上開會議結論協洽勞政主管機關中。

三、除已綜整各機關建議意見並重行研擬原相關條文，將視需要邀集相關主管機關開會研商，俟獲致具體共識後，儘速依法制作業程序辦理後續事宜。

考試院第 11 屆第 76 次會議(990311)

三、銓敘部函陳公務人員考績法、公務人員任用法第 17 條，以及公務人員陞遷法第 11 條、第 12 條修正草案

條文對照表及其總說明一案，請討論。

決議：（一）交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

（二）高委員明見、蔡委員良文書面意見交銓敘部及全院審查會參考。

（三）會議紀錄同時確定。

本全院審查會於 99 年 3 月 16 日、3 月 25 日及 3 月 30 日召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 79 次會議；決議：(一)照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。(二)黃委員富源、林委員雅鋒意見交全院審查會參考。

考試院第 11 屆第 88 次會議(990603)

三、銓敘部議復關於行政院函為內政部消防署改制為內政部災害防救署後，推動相關災害防救業務需要，建請同意消防機關維持現行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制度一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 99 年 9 月 23 日、9 月 30 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 106 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會決議：

（一）為強化災害防救功能，避免因任用制度之改變而影響災害防救業務之推動及發展，且警察人員人事條例第 39 條之 1，已規定消防機關列警察官人員之人事事項，可依該條例之規定辦理，法制適用尚無

扞格之處。為保障現職人員權益及兼顧機關發展需要，在未有妥善之用人制度前，暫行同意消防機關維持現行雙軌任用制。

（二）另作成以下附帶決議：

1. 未來內政部災害防救署（以下簡稱災防署）應設立高山災防單位或部門，處理山區災防事件。
2. 災防署應積極規劃並朝向設立災防學院（可設立於中央警察大學或其他教育訓練機構），培訓專業災防人員，以提升災防專業人員素質
3. 請行政院、災防署等相關機關於5年內審慎研議合宜之災防用人制度，以肆應未來災防業務之遂行。
4. 中央與地方主管機關災防或消防業務等，應如何強化層級及分工與聯繫，請行政院考量配合檢討相關人事法制規定及建立合作機制。

（三）高委員明見所提書面意見，請銓敘部函請內政部及內政部消防署參考。

（四）中央與地方主管機關災防或消防業務等，應如何強化層級及分工與聯繫，請行政院考量配合檢討相關人事法制規定及建立合作機制。

執行情形（銓敘部建請結案）：

本部遵依審查會附帶決議辦理，於99年10月26日以部特三字第0993265579號書函，檢附高委員明見所提書面意見請內政部及該部消防署參考。

執行情形（行政院人事行政局建請結案）：

考試院業於99年10月18日以考臺組貳一字第

09900081641 號函暫行同意消防署改制後維持警察官及簡薦委官等職等併立制，行政院並於同年 11 月 17 日以院授人力字第 0990028093 號函請內政部依考試院會議決議及附帶決議配合辦理。本局將俟內政部就上開附帶決議事項會同相關機關審慎研議可行性陳報行政院後配合研議。

考試院第 11 屆第 92 次會議(990701)

五、銓敘部函陳關於臺南縣（市）政府合併改制為臺南市政府之組織規程暨編制表草案，其中一條鞭之人事處等一級單位主管列等，以及處、科、股 3 層級單位主管間職務結構設計一案，請討論（註：本案原列書面報告第 1 案，歐委員育誠、蔡委員璧煌、黃委員富源、蔡委員良文等委員提議改列討論事項，並經附議，爰改列為討論事項）。

決議：交小組審查會審查，推黃委員富源、歐委員育誠、李委員雅榮、胡委員幼圃、邱委員聰智、邊委員裕淵、張部長哲琛組織之；並由黃委員富源擔任召集人。

本小組審查會於 99 年 7 月 26 日召開會議，其審查報告並提本屆第 96 次會議；決議：照審查會決議修正通過，會議紀錄同時確定（修正內容：決議二，修正為「……；惟現階段基於直轄市政府副秘書長係列『簡任第十二職等至第十三職等』，爰決定暫採部所擬甲案，……」）。

考試院第 11 屆第 94 次會議(990715)

一、銓敘部函陳各機關職稱及官等職等員額配置準則修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 99 年 7 月 27 日、8 月 6 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 97 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

審查會決議：

(一)、(二)略。

(三)附帶決議：1.至 3.略。

4.本案授權原則因考量現行行政院機關組織改造各機關改制情形尚未明確，要求其將改制後情形類型化後再予審議是否授權由部代辦院函，現階段尚有困難，爰酌作文字修正後暫予同意。惟其中授權原則（三）-3 及 4 部分，銓敘部及人事局應俟行政院組織改造所涉相關事實較為明確後，就上開所涉各型態，擬具更具體之標準陳報本院審議。

執行情形（銓敘部建請繼續追蹤管制）：

本部將依決議辦理，並配合行政院組織調整情形，於日後核議個別組織編制案時，如有擬適用授權原則（三）-3、4 者，即併案研議較為具體之授權標準陳報鈞院。

執行情形（行政院人事行政局建請繼續追蹤管制）：

一、關於考試、行政兩院於 99 年 8 月 31 日會銜發布修正各機關職稱及官等職等員額配置準則，以及大院於審

查會所作附帶決議，將作為本局後續審議行政院及所屬各機關組織法規（含編制表）及員額管控之依據。

二、另授權原則（三）3及4部分，將俟行政院組織改造所涉事實較為明確後，再配合銓敘部期程辦理後續相關事宜。

考試院第11屆第94次會議(990715)

二、銓敘部函陳關於行政院組織調整各級機關（構）主要職務列等審議原則草案，以及中央三級機關（構）調整為四級機關（構）之列等處理原則一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於99年7月27日及8月6日召開2次會議，其審查報告並提本屆第97次會議；決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第11屆第105次會議(990930)

一、銓敘部函陳「退休公務人員一次退休金及公保養老給付優惠存款辦法」草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於99年10月14日召開會議，其審查報告並提本屆第108次會議；決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

審查會決議：

（一）、（二）略。

（三）同意另案辦理原優存辦法及原優存要點後續失效相關事宜。

審查會發言 99 年 10 月 14 日：

(1) 18%優惠存款利率係配合退休制度改變之產物，84 年 7 月 1 日前公務人員退撫制度屬「恩給制」，所有退休給與都由政府負擔，造成政府財務負擔沉重。因此，陳桂華先生於 60 年代參考外國之退休年金制度及儲金制度，改革公務人員退休制度，在信賴保護之基礎下，逐步減輕政府財政負擔。

(2) 18%優惠存款制度之建立，有其歷史背景，係因早期軍公教人員待遇較低，連帶影響其退休金實質所得偏低，政府為維持退休人員基本生活，並彌補退休金之不足而建立此項制度。未來具有得辦理優惠存款年資之公務人員將逐漸凋零，以本辦法草案之規定涉及公務人員之權益事項，應採溫和、漸進之改革。

執行情形（銓敘部建請結案）：

原優存辦法及原優存要點均已自 100 年 1 月 1 日廢止，爰本案已無本部應配合辦理事項，建請結案。

考試院第 11 屆第 105 次會議(990930)

二、關於銓敘部函陳「建構高階主管特別管理制度規劃報告」一案，請討論。

決議：（一）交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

（二）高委員明見書面意見交全院審查會參考。

本全院審查會 100 年 5 月 19 日召開會議，其審查報告並提本屆第 142 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會決議：

請銓敘部依據審查委員發言意見，再予調整「建構高階主管特別管理制度規劃報告」內容，並據以準備下一階段研擬草案之立法細節，以及考慮是否有必要於送立法院審議前，先行試辦。

執行情形（銓敘部建請繼續追蹤管制）：

本部刻正依院會決議調整規劃報告內容，並將會同行政院人事行政局及公務人員保障暨培訓委員會組成研擬高階主管特別管理條例草案專案小組，積極推動後續法制化作業。

考試院第 11 屆第 107 次會議(991014)

四、銓敘部函陳「公務人員退休法施行細則修正草案」、「公務人員執行職務發生危險致身心障礙加發退休金標準草案」，以及廢止「公務人員資遺給與辦法」等 3 案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別 99 年 10 月 19 日及 10 月 28 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 110 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

審查會發言 99 年 10 月 19 日：

刑法第 160 條規定：「意圖侮辱中華民國，而公然損

壞、除去或污辱中華民國之國徽、國旗者，意圖侮辱中華民國，而公然損壞、除去或污辱中華民國之國徽、國旗者……」，同條條文中同時具有「污辱」與「侮辱」二種用語。

第二次發言：

退休法第 6 條第 4 項有 4 款規定，前 3 款雖均屬突發情況但可具體認定，而第 4 款盡力職務，積勞過度，則是一個累積過程，盡力職務含有功勞及苦勞，因此，依第 4 項第 1 款規定，由服務機關證明平時執行職務之具體事蹟即可。但在實務認定上，各機關均不敢認定，如無具體認定標準，易產生糾紛。本條關鍵問題係在給予機關彈性選擇權，還是提供具體條件讓各機關執行，本人贊成銓敘部所訂標準。

第三次發言：

人事局建議修正條文，將加發與精簡員額掛勾，以及回任繳回從寬處理之規定，雖有其道理。但依部擬條文既可處理，建議照部擬條文通過。

考試院第 11 屆第 110 次會議(991104)

一、銓敘部函陳公教人員保險法修正草案總說明及條文對照表，連同公教人員保險養老給付年金化及遺屬年金給付等規劃方案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別 99 年 11 月 11 日、12 月 2 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 115 次會議，決議：(一)

照審查會決議修正通過，會議紀錄同時確定（修正內容：修正條文第 48 條修正為：「……於本法中華民國九十四年一月二十一日修正施行時仍在保者，……」）。（二）院會決議或審查會審查報告僅作原則性之處理，委員於各該會議中之發言意見，則列入相關紀錄以供日後查考。（三）蔡委員良文意見請銓敘部參考。

審查會決議：

（一）略。

（二）附帶決議：

公保對於被保險人之分類及加發養老給付等相關規劃，係配合行政院政策所為，其相關溝通、協調及所需財務負擔，宜由行政院責成教育部、經濟部、財政部、交通部、內政部、行政院主計處及行政院人事行政局等相關主管機關，妥為因應。

審查會發言 99 年 11 月 11 日：

一、本案規劃內容納入私校教職員等無適足退休年金人員之加發給付與遺屬年金方案，更形複雜。

二、有關無適足退休年金人員加發養老給付與本年金規劃方案納入遺屬年金，行政院既已政策決定，基於政府一體，本院即應支持；惟就本方案之內容，表示意見如下：

(一)部擬將公保被保險人區分爲甲類及乙類 2 類保險人，其中甲類保險人之保險費率爲 7.15%，養老年金給付率爲 0.65%；乙類保險人保險費率爲 7.15

％＋6.48％，養老年金給付率爲 1.3％。此種規定，是否有違財務永續與對價平等之保險原則，以甲類及乙類人員同爲公保被保險人，權益與義務顯不衡平。且其中同屬經濟部所屬國營事業人員與交通事業機構人員，尙可區分爲甲類與乙類被保險人，更是複雜。

(二)部以有無適足退休給與作爲區分甲類與乙類被保險人之唯一標準，以同屬用人費率、單一薪俸制度之交通事業機構、經濟部國營事業機構與財政部所屬之金融事業機構而言，其中交通事業機構，因交通部定有交通部郵電事業人員退休撫卹條例，因此，依交通事業人員任用條例任用之郵電事業人員，如中華郵政股份有限公司所屬從業人員，得據以辦理退休並支領月退休金；至於經濟部及財政部所屬事業機構之從業人員，渠等退撫權益則依勞動基準法規定辦理。

(三)另依交通部郵電事業人員退休撫卹條例之規定，依該條例退休之人員，任職年資未滿 10 年者，給與一次退休金；已滿 10 年者，給與一次退休金及月退休金。一次退休金部分，任職 20 年以下者，每滿 1 年給與 1 個月退休金；超過 20 年者，每滿 1 年給與半個月退休金；月退休金部分，任職 20 年以下者，每滿 1 年給與 1 個月退休金 2.5％；超過 20 年至 30 年者，每滿 1 年給與 1.5％；超過 30 年者，每滿 1 年給與 1％，最高採計 35 年。依前開條

例發給之月退休金，以交通部郵電事業人員在職同薪級人員之資位待遇 78%為上限；一次退休金，最高發給 27.5 個月。另交通事業人員之待遇計分資位待遇與職務待遇二種，計算退休金僅限以資位待遇計算之。其中資位待遇最高為 57,040 元，試舉一位資位待遇近似一般機關公務人員薦任第九職等資位待遇為 4 萬 6 千元、年資採計 35 年者，計算一次退休金最高 27.5 個月，金額為 126 萬餘元；月退休金額 3 萬 5 千餘元，假設再加計公保養老給付優惠存款利息為 1 萬餘元，其月退休金為 4 萬餘元，於退休時領一次退休金 126 萬餘元，渠等雖有月退休金，但得否視為已有適足退休給與，似有斟酌餘地。

(四)另以財政部所屬金融機構從業人員為例，渠等屬單一薪俸，最高待遇為 13 萬元，依勞動基準法（以下簡稱勞基法）辦理退休，一次退休金最高上限為 45 個基數，金額約為 585 萬元，其中 500 萬元得辦理 13%優惠存款，相當每月利息為 6 萬 5 千元，另加上公保優惠存款利息約為 2.1 萬元，渠等每月退休所得約為 8 萬 6 千餘元。至經濟部所屬公營事業機構從業人員，以待遇為 10 萬元計算，其依勞動基準法計算之一次退休上限為 45 個基數，金額為 450 萬元，另每月可支領公保優惠存款利息為 2.1 萬元，每月勞退年金約為 2 萬元，合計除一次退休金 450 萬元外，每月退休所得約為 4.1 萬餘元。因

此，即便同爲單一薪俸之人員，各類人員權益仍有不同。

(五)又現行公營事業機構勞工兼具公務人員身分者，於73年勞基法實施之初，其中公營事業中之職員（白領），原均被要求依公務人員退休法制辦理退休，至工級人員（藍領）則可依勞基法辦理退休，引致藍領勞工之退休權益高於白領職員之退休權益，經公營事業工會發動上街遊行後，行政院才妥協，准許白領職員可自行選擇依退休法或勞基法辦理退休，以平息紛爭。本次部擬將公保被保險人區分爲甲類、乙類，除公營事業人員外，以一般行政機關公務人員之現職待遇最低，渠等權益該如何處理？

三、本案強調潛藏負債，並說明公保財務自88年5月31日以後即應自給自足，如有不足，即應調整保險費挹注；惟88年5月30日以前之潛藏負債，則應由財政部撥補。其中潛藏負債屬不確定概念，政府財政屬流水帳式，處於變動狀況，難以固定計算。因此，潛藏負債一詞，是否符合實際？又財政部是否均有撥補？以公保財務係以永續經營爲前提，年復一年經營盈虧，實則爲債務隔代移轉。

四、本案擬以所得替代率概念，限制年金給付率，是否妥適？退休法以本俸2倍作爲現職待遇之母數，似過於簡化現職待遇之實質意涵；又支領一次退休金者，如何框定渠等退休所得替代率？部以退休人員每月退休所得不得高於現職人員待遇爲另一前提，茲以日本

公務人員退休給與爲例，分爲 1、退職津貼：採計上限 40 年，最高支領 69.3 個月；2、共濟組合：採計上限 40 年，最高爲退休時待遇之 70%。因此，如從長期觀點而言，退休人員之每月退休所得是否高於現職人員待遇，實非可採單一時點予以比較。

審查會發言 99 年 12 月 2 日：

本條第 5 項後段有關重複加保之情事，如係不可歸責於當事人，可否退還已繳交之保險費？

執行情形（銓敘部建請結案）：

一、對於公營事業機構諸多陳情意見，本部業於 99 年 12 月 10 日就交通事業機構訴求函復交通部並請其依行政院同年 9 月 27 日函，向所屬事業機構人員及相關團體妥為溝通；於同年 12 月亦分赴全國各地辦理 10 場次講習會，就相關修正重點與政策形成背景及考量等，與被保險人、機關、團體代表說明並交換意見，對於少數因誤解年金實質意義或未考量到社會公平性之訴求，均由本部同仁當場婉予說明；亦由本部退撫司呂司長親向數位表達關切之立法委員說明以，在國家全民利益應為優先考量前提下，盼立法委員、被保險人及相關團體能諒解及支持鈞院審查通過之修正草案。

二、邇來公營事業機構被保險人及工會團體頻向鈞院與行政院陳情，或透過立法委員提出之訴求，全未考量到社會公平。又以所陳訴求均涉及行政院所作政策決定，行政院相關主管機關自應負起溝通責任，本部爰

將鈞院所作附帶決議及委員意見，於100年1月6日函請人事局協助配合辦理相關事宜。

執行情形（行政院人事行政局建請繼續追蹤管制）：

一、本案公教人員保險法修正草案，業經考試院99年12月9日會銜行政院，並經本局99年12月17簽陳行政院中。

二、至附帶決議，本局業於前開簽行政院案中併擬通函各相關主管機關重申行政院99年9月24日函意旨，即請向所屬人員及相關團體妥為溝通與說明。

考試院第11屆第112次會議(991118)

一、銓敘部函陳公務人員基準法草案及其總說明一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別99年12月23日、100年1月6日、13日及20日召開4次會議，其審查報告並提本屆第122次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

執行情形（銓敘部建請繼續追蹤管制）：

一、附帶決議1部分：查公務人員基準法草案第34條（原為第33條）前於鈞院全院審查會審查時，係參採行政院人事行政局建議之條文訂定，其中第1項第5款所稱「間接投資」及「相當職務」之意涵，已於立法說明欄內詳予敘明；未來該局亦將俟草案完成立法施行後，訂定一嚴謹之規範準則，作為執行依據。

二、附帶決議2部分，本部將遵示錄案辦理。

執行情形(行政院人事行政局建請結案)：

一、有關審查會附帶決議，請行政院就「間接投資」及「相當職務」概念訂定嚴謹規範準則，以為未來執行依據一節，本局已錄案研議，並將於立法院審查公務人員基準法草案（以下簡稱本法草案）時適時提出說明。

二、本法草案前經大院於本（100）年1月27日函請行政院同意會銜送請立法院審議；案經3月10日提報行政院會通過後，於同月23日函復大院同意會銜在案，嗣經4月28日大院會議討論通過，於5月18日由大院及行政院共同會銜送請立法院審議。

三、本案建請解除列管。

考試院第11屆第125次會議(1000224)

四、銓敘部函陳職組暨職系名稱一覽表修正草案總說明及其對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由浦委員忠成擔任召集人。

本全院審查會於100年4月28日召開會議，其審查報告並提本屆第137次會議，決議：照審查會決議通過。

執行情形（銓敘部建請繼續追蹤管制)：

本部遵依審查委員意見，規劃成立「職組職系通盤檢討專案小組」，前於本(100)年7月13日就規劃方向及檢討重點提鈞院第11屆第52次考試委員座談會，將依座談會委員意見積極辦理職組職系相關檢討研修工作。

考試院第 11 屆第 130 次會議(1000331)

一、有關銓敘部函陳「建構高階主管特別管理制度規劃報告」案全院審查會之召集人，擬提請院會決定一案，請討論。

決議：由蔡委員式淵擔任「建構高階主管特別管理制度規劃報告」案全院審查會召集人。

本全院審查會分別於 100 年 5 月 19 日召開會議其審查報告並提本屆第 142 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 131 次會議(1000407)

一、銓敘部函陳人事一條鞭管理制度未來走向檢討報告一案，請討論。

決議：交付全院審查會審查，由邊委員裕淵擔任召集人。

本全院審查會於 100 年 5 月 12 日召開會議，其審查報告暫緩提報院會。

<u>審查會發言 100 年 5 月 12 日：</u>

一、人管條例不等同人事一條鞭：人事一條鞭係指人事人員統合歸一管理，制度建置之初，其主要目的，係爲人事人員集中調度管理。有關人事機構之組設、策略性功能等均可作一致性之設計，所以人事一條鞭管理制度宜修不宜廢之原則可以維持。

二、由於環境變遷，政治生態丕變，歷經精省，地方職權擴大，以及五都改制後，人事一條鞭管理制度之維持，確已受到相當挑戰，地方首長極力爭取人事權，實務上雖採徵詢、協商方式，惟結果多爲尊重或受制

於地方機關首長，各級地方政府人事主管，多是就地選用，如五都改制後就地陞遷。因此，人事一條鞭已失去實質掌控權，中央與地方機關人事機構首長之職務列等亦失衡平。56 年人事局成立後，行政院所屬中央及地方機關人事一條鞭管控權已移至行政院，因此，是否有完全照原制維持之必要，有待審酌。

三、未來爲維持人事人員基本之素質及維護人事業務推動，似可參考消防署組織條例直接授權內政部訂定消防人員統一遴用標準之案例，於人管條例內授權訂定一套標準。現行有關人事人員任免、遷調、陞遷及督導考核等實務運作，已有二元化趨勢，爰建議由部、局共同協調分工，以行政命令規定據以執行，現階段僅作必要之修正，以符實際。至於制度大變革，同意於第 2 階段成立專案小組作深入規劃研究，就院長所提示之宏觀、遠見思維併予全面性檢討。

考試院第 11 屆第 131 次會議(1000407)

二、銓敘部議復關於行政院函送主計機構人員設置管理條例修正草案，經核均屬妥適，建請同意會銜一案，請討論。

決議：交付全院審查會審查，由李委員雅榮擔任召集人。

本全院審查會分別 100 年 5 月 10 日、5 月 24 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 139 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會發言 100 年 5 月 10 日：

組織結構之設計如未與官制官規違背時，基本上應予尊重，建議本條文稍作修正即可，以兩案併陳方式送立法院審議，較爲妥適，不宜全條刪除。

第二次發言：

同意於說明欄敘明，正如副主計長所言，稱之爲單位也對，機構也對，如對主計系統而言，因組織基準法依據組織法規將部分權限劃分出去稱爲機構，主計長爲一條鞭，係主計系統所派，在此立場而言爲機構，惟如依各機關之組織系統而言，主計係爲組織中之內部單位，此乃一條鞭系統不得不之作法。

第三次發言：

本條第 4 項規定統計單位得視業務需要與其他單位合併設置一節，院二組表示將有同一單位內有二類人員於考績、陞遷等人事管理上適用不同規範之情形，此爲技術性問題，作爲反對理由似不充分，本席認爲行政部門之組織設計，除非嚴重違反官制官規，否則應給予彈性，故本席建議維持本條文，惟對於院二組之質疑，應於說明欄敘明，以利各機關將來之運作。

審查會發言 100 年 5 月 24 日：

現行部分機關，人事主管職務列等較一級單位主管爲低，主計人員亦有此情形。本項規定係不確定之法律概念，僅爲宣示作用，並無實質意義，因訂列列等時，仍應依任用法相關規定辦理，建議予以同意。

第二次發言：

本條規定係常任副主計長之擬任資格，現行副主計長已有 1 位為政務人員，本條是否需配合調整？

第三次發言：

明列職等並不恰當。本條既指常務副主計長，建議明訂為常務副主計長為宜。

第四次發言：

第 14 條係規定主計官之任用資格，並非規範某職務之職等。

第五次發言：

公務人員為考績，事業機構人員則為考成，而考核範圍較大，每一名詞均有其含意。如修成為考績，則事業機構人員將無法適用。

第六次發言：

同意主計處意見，第 1 項規定係為「得」選用一般行政等其他職系人員，並非強制規定，故十分之一數量為限制數量，非保障數量，渠等人員日後辦理歸系仍須受職務歸系辦法等規範，建議維持原草案條文。

考試院第 11 屆第 137 次會議(1000519)

二、銓敘部函陳關於行政院人事行政局函送內政部擬修正「警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之一內政部警政署」及「警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之三內政部警政署刑事警察局」一案，請

討論。

決議：交全院審查會審查，並由詹委員中原擔任召集人。

本全院審查會於100年6月7日召開會議，其審查報告並提本屆第144次會議，決議：照審查會決議通過。

執行情形(銓敘部建請繼續追蹤管制)：

一、為通盤研議公務人員職務列等，本部與行政院人事行政局、行政院研究發展考核委員會及內政部等機關共同組成專案（工作）小組，已召開5次會議，獲致初步結論，並將規劃情形提報本(100)年7月13日鈞院第11屆第52次考試委員座談會。本部將參酌委員所提意見，賡續就職務列等事宜，會商相關機關意見，並俟行政院組改底定後，適時陳報鈞院審議。

二、本部現正就公務人員職務列等及警察官職務等階調整事宜，成立專案（工作）小組通盤檢討研議中，又基於警察官職務等階與公務人員職務列等間之衡平，警察官職務等階調整案須配合職務列等調整擬案修正情形相應檢討，是有關附帶決議第2點部分，將配合警察官職務等階調整案併案檢討。

考試院第11屆第137次會議(1000519)

三、銓敘部函陳關於職系說明書及職組暨職系名稱一覽表擬增設移民行政職系，謹擬具職系說明書及一覽表修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由黃委員俊英擔任召集人。

本全院審查會分別100年6月2日及6月16日召開2

次會議，其審查報告並提本屆第 145 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會發言 100 年 6 月 2 日：

一、本案有關單向或相互調任規定，涉及專業領域內涵，實難以認定，且各機關有其實際用人需要之理由，尚難以在個案觀察中就整體制度是否應增設職系作判斷。

二、職系從職位分類而來，職位分類制度與簡薦委合併成爲官等職等併立制，運作至今已 25 年，惟職等方面因跨等職務大量增加結果，早已偏離職位分類架構，致職系在專才專業及用人間擺盪拉距，時而增加，時而減併，職系在職位分類初期爲 159 個，75 年減併爲 53 個，93 年爲 60 個，95 年爲 95 個，又朝職位分類創始之方向修正，致相通之職系增加。本席一再表達職系職等及官等職等併立制應全盤檢討，否則職系專長認定之問題永無寧日。本案用人機關既有用人需要，人事局亦同意增設職系，本席尊重此個案，惟建議部應就職系職等及官等職等併立制等相關問題整體研究後向院提出報告。

審查會發言 100 年 6 月 16 日：

本案應審酌移民行政職系之工作內涵是否確與戶政職系不同，如是，即同意增設移民行政職系，至應考資格條件及應試科目內容，係本案決定後始予設計之問題；單向或相互調任之規定則應視機關之人力運用是否確有需要，職能條件是否相當，如是，亦即應予同意。

執行情形(考選部建請結案)：

一、本部業已擬具「公務人員特種考試移民行政人員考試規則暨其附表(應考資格表、應試科目表)草案」於100年6月29日函報鈞院審議。前揭草案業經同年9月22日鈞院第11屆第155次會議決議通過，同年月23日鈞院考臺組壹一字第10000080821號令訂定發布公務人員特種考試移民行政人員考試規則暨其附表。

二、因應內政部入出國及移民署專業人力需求，本部已規劃於101年3月舉辦首次公務人員特種考試移民行政人員考試三等及四等考試。

執行情形（銓敘部建請結案）：

職系說明書（修正「戶政職系」及增訂「移民行政職系」部分）及職組暨職系名稱一覽表（修正「警政職組」、「海巡行政職組」及「安全職組」）修正案業經鈞院於本(100)年7月25日發布，並經本部於本年8月19日通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬。

考試院第11屆第147次會議(1000728)

二、銓敘部函陳關於職系說明書及職組暨職系名稱一覽表擬將政風職系修正為廉政職系，擬具職系說明書及一覽表修正草案，以及銓敘部、考選部函陳依法考試及格人員考試類科適用職系對照表修正草案等二案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由高委員永光擔任召集人。本全院審查會於100年8月10日召開會議，其審查

報告並提本屆第159次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會發言100年8月10日：

廉政署組織法規定廉政署掌理廉政政策之規劃、執行及反貪、防貪及肅貪等業務，並負責全國政風機構業務之督導、考核及協調；法務部依據未來廉政業務需求檢討政風機構掌理事項，併同修正政風機構人員設置條例（以下簡稱政風條例），明列政風機構職掌事項包含廉政宣導及社會參與、廉政法令、廉政興革建議及廉政倫理等相關事項。依廉政職系之工作內涵及政風機構之轉變，本席認為政風職系修正為廉政職系應屬妥適。至類科表及一覽表等規定修正，均為配合廉政職系之必要修正，除少部分細節需加以審酌外，其餘大致合理，本席亦表示支持。

(二)小組審查

考試院第11屆第19次會議(980115)

五、銓敘部函陳關於花蓮縣環境保護局組織規程暨編制表修正，並溯自民國97年4月30日生效一案，請討論（註：本案原列書面報告第四案，吳委員泰成建議改列為討論案，並經附議，爰改列為討論事項第五案。）。

決議：(一)交小組審查會審查，推高委員明見、陳委員皎眉、歐委員育誠、吳委員泰成、蔡委員式淵、邊委員裕淵、張部長哲琛組織之，及邀請蔡委

員璧煌參加；並由高委員明見擔任召集人。

(二)邀請內政部等相關機關列席小組審查會。

本小組審查會於 98 年 3 月 4 日召開會議，其審查報告並提本屆第 26 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 28 次會議(980326)

四、銓敘部議復關於各機關師級醫事職務級別員額配置準則第 3 條是否依病床數或醫院規模訂定師級醫事職務之配置比例及其區分標準一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推歐委員育誠、浦委員忠成、黃委員俊英、李委員選、陳委員皎眉、吳委員泰成、張部長哲琛組織之；並由歐委員育誠擔任召集人。

本小組審查會於 98 年 4 月 14 日召開會議，其審查報告並提本屆第 32 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 35 次會議(980514)

三、銓敘部議復關於司法院函送行政法院組織法部分條文修正草案總說明及條文對照表，除第 10 條第 2 項後段增列規定，建請司法院就有無引致法官不願留任一審法院之問題再予衡酌外，其餘條文均建請同意或尊重司法院意見一案，請討論（註：本案原列書面報告第 3 案，邱委員聰智提議改列討論事項，並經附議，爰改列為討論事項）。

決議：交小組審查會審查，推邱委員聰智、李委員選、陳委員皎眉、歐委員育誠、吳委員泰成、蔡委員式淵、

林委員雅鋒、楊部長朝祥、張部長哲琛組織之；並由邱委員聰智擔任召集人。

本小組審查會於 98 年 6 月 11 日召開會議，其審查報告並提本屆第 40 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 51 次會議(980910)

一、銓敘部議復關於司法院函送法院組織法部分條文修正草案總說明及條文對照表，請本院表示意見一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推邊委員裕淵、詹委員中原、歐委員育誠、李委員雅榮、胡委員幼圃、邱委員聰智、蔡委員良文、何委員寄澎、黃委員富源、林委員雅鋒、張部長哲琛組織之；並由邊委員裕淵擔任召集人。

本小組審查會於 98 年 9 月 24 日召開會議，其審查報告並提本屆第 55 次會議；決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 58 次會議(981029)

一、銓敘部函陳關於桃園縣政府消防局組織規程暨編制表修正一案，請討論（註：本案原列書面報告第 1 案，歐委員育誠建議交付審查，並經附議，爰改列為討論事項）。

決議：交小組審查會審查，推胡委員幼圃、蔡委員良文、黃委員俊英、蔡委員式淵、何委員寄澎、高委員明見、歐委員育誠、蔡委員璧煌、張部長哲琛組織之；

並由胡委員幼圃擔任召集人。

本小組審查會併同第 59 次會議討論事項第五案交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人，該會議於 98 年 12 月 1 日召開會議，其審查報告並提本屆第 63 次會議；決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 84 次會議(990506)

二、銓敘部議復關於行政院函送行政院勞工委員會職業訓練局就業服務中心組織準則、各區就業服務中心辦事細則及編制表，以及廢止各區就業服務中心原暫行組織規程及暫行編制表案暨銓敘部議復關於行政院函送行政院農業委員會水土保持局各分局編制表修正案等二案，請討論。

決議：（一）交小組審查會審查，推蔡委員良文、李委員選、蔡委員璧煌、陳委員皎眉、黃委員俊英、蔡委員式淵、張部長哲琛組織之；並由蔡委員良文擔任召集人。

（二）歐委員育誠、高委員明見書面意見交小組審查會參考。

考試院第 11 屆第 84 次會議討論事項第二案 歐委員育誠、高委員明見補充書面意見	
案	歐委員育誠、高委員明見共同提出：關於「銓敘部議復有關行政院函送勞工委員會職業訓練局就業服務中心（以下簡稱就服中心）組織準則、辦事細則與編制表」乙案，因有勞工團體反應”就服中心”使用”勞動派遣”人員比例過高、臨時人員遠多於公務員之編制，形成「臨時工替失業勞工找工

由	作的窘狀」，此種抱薪救焚的人事編制本想解決失業問題卻造成勞工就職媒合率更加低落、政府公共服務品質每況愈下的情形。依《中央行政機關組織基準法》第 10 條第 1 項第 2 款規定，「機關及其內部單位具有業務或功能明顯萎縮或重疊情形者，應予調整或裁撤。」，若就服中心續有業務外包、勞動派遣的傾向，應予調整或裁併。爰建議勞工委員會與行政院人事行政局應妥適提升其公務人員比例編制、避免將業務派遣、外包化，而應以正職編制人員替失業者盡最大心力媒合工作，以求降低近來高升不降的失業率。是否有當？請參考。
說 明	一、查各區就業服務中心公務員編制都僅有 30～40 名員額，但其聘僱與派遣人力卻高達 40～500 名，形成「一群的臨時工替更多的失業勞工找工作」的奇特現象。加上其求職媒合率不高、公共服務品質下降的情況，早已爲勞工們所詬病。 二、民間的人力銀行提供的求職廣告與謀職管道遠較目前就服中心所提供的服務爲多，且民間人力銀行的執行長 （CEO）業務拓展能力未必比就服中心一名簡任官等的主任能力差，依《中央行政機關組織基準法》第 10 條第 1 項第 2 款規定，「機關及其內部單位具有業務或功能明顯萎縮或重疊情形者，應予調整或裁撤。」。若就服中心續有將業務勞動派遣化、外包化之傾向，則何不思考先將各區就服中心的主任一職先予以勞動派遣，委由民間專才來擔任，或甚至依照《中央行政機關組織基準法》第 9 條第 1 項第 3 款規定，逕由民間人力銀行承擔就服中心之業務。 三、惟考量政府仍應以替失業民眾媒合工作、找尋工作爲施政重點，提供優質的媒合求職管道亦爲政府不可推卸之責任，就服中心仍應以身居

	公共服務的提供者自居。由於近來政府人事員額瘦身蔚爲一時風尚，許多公部門的業務卻因此受到擠壓壓縮，如同一名臨時的約僱社工員要擔負過多的輔導個案，出了命案卻要社工員背負社會上的罵名與責任。而社會上又要如何期待一位惶惶不定的臨時工（就業服務人員）”日夜勤勉”地替失業者找到合適的工作，要政府提供優質媒合求職管道就要先確立政府部門本身的業務安定性與穩定性，要馬兒跑就要餵馬兒吃草。爰建議勞工委員會與行政院人事行政局應妥適提升就服中心其公務人員比例編制、避免將其業務派遣、外包化，而應以正職編制人員替失業者盡最大心力媒合工作，以求　降低近來高升不降的失業率。
擬辦	擬交由銓敘部函轉行政院勞工委員會參考，並請勞委會與行政院人事行政局就本席提問意見和因應對策以書面方式答覆各考試委員供參。

考試院第 11 屆第 117 次會議(991223)

三、銓敘部提報有關縣(市)改制直轄市後所屬機關組織編制案件預審，以及因應行政院組織改造有關組織法案審查情形一案，請討論（註：本案原列銓敘部業務報告，經出席人提議改列討論事項，並經附議，爰改列為討論事項）。

決議：交小組審查會審查，推黃委員俊英、陳委員皎眉、李委員雅榮、邊委員裕淵、詹委員中原、歐委員育誠、高委員永光、蔡委員良文、林委員雅鋒、胡委員幼圃、張部長哲琛組織之；並由黃委員俊英擔任

召集人。

本小組審查會分別 100 年 1 月 14 日、3 月 16 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 129 次會議，決議：照審查會決議通過。

二、退撫基金監(管)理

考試院第 11 屆第 8 次會議(971023)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：公務人員退休撫卹基金截至 97 年 9 月底止之財務運用情形。

發言：對於銓敘部報告退撫基金運用情形，資料非常詳細，本席表示肯定。不過個人有兩點意見供參：

1.有關退撫基金的管理有 2 個重要指標，其一是財務必須長期平衡，其二是參與基金成員之權利義務亦須衡平。

2.目前參與基金的軍公教 3 類人員中，軍人退休較早，領取月退休金的時間很長，公務人員服務年資最高爲 35 年而教師則可達 40 年，所以領得較多，本席認爲應從退撫基金之成本觀點來看，不同權利要有不同義務，所以成本應該不同，現在軍公教人員的提撥率均爲 12%，等於不同的權利卻有相同義務，當然其中軍人部分已經入不敷出，將來費率能否提高至 15%，然後將 3 類人員

作不同提撥率調整？不知銓敘部看法如何？據了解，目前 12%提撥率仍然是不夠成本，長期下去，基金財務無法收支平衡，本席不知部對於提撥費率的調整有無長期的計畫？

其次，關於基金之運用，方才部長報告非常詳細，本席另舉日本 8 個國家與地方公務人員之共濟組合，等於我們的退休月金，他們除了有關票券的投資之外，可以經營收益比較穩定的福利事業，如開設醫院、老人院等，收益相當的穩定，現在我們退撫基金在「公務人員福利有關設施之投資及貸款」之投資比重只有 0.1%，建議研究增加比重之可行性，當然相關事業管理相當麻煩，不過若長期經營良好，收益相對穩定，風險較低。

考試院第 11 屆第 10 次會議(971106)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 公務人員退休撫卹基金監理委員會函陳「公務人員退休撫卹基金 97 年度第 3 季監理概況報告」一案，報請查照。

發言：關於退撫基金監理委員會，決定事項對管理委員會有無拘束力的問題，在報告中其他及重要辦理事項提到，在審查 5、6 月份基金月報時發現，買進○泥等股票，已經超越監理會決定任一個股單月買或賣金額占該股單月市場交易量不得達 5%以上，因爲實際已超過 5%，所以派員進行專案稽核，結果

管理會據研究人員、諮詢小組、策略小組提出之建議，仍依照作業程序辦理，並說明係分散不同天數買進，所以監理會專案稽核結果，並沒有作進一步處理，本席對監理會的監督功能有所疑慮。

考試院第 11 屆第 34 次會議(980507)

三、業務報告(一)書面報告：

4. 銓敘部函陳公立幼稚園職員應如何參加退撫基金疑義之研處意見一案，報請查照。

發言：針對本案表達以下 4 點意見：

1. 公立幼稚園職員法定退撫權益應予保障，不宜因權責歸屬或作業程序問題予以剝奪。
2. 主管機關雖各有其立場，但不宜因本位主義之堅持而影響當事人權益。
3. 本案業經相關機關協商同意且有案例可循，又適用人數僅 11 名，並無援例之困擾，故應可同意部研議意見。
4. 有關加入退撫基金之時間，可同意依銓敘部意見辦理。

考試院第 11 屆第 51 次會議(980910)

三、業務報告（四）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：98 年下半年定期退撫給與撥付情形與最近 3 年撥付狀況之比較。

發言：退撫基金定期退撫給與之撥付有兩個相關因素：一

是撥付人數；一是撥付金額。在相同比較基礎面上，這兩個因素之成長應屬連動相較穩定。惟據附表 2 撥付人數成長比較表與附表 3 撥付金額成長比較表，顯示撥付金額遠大於撥付人數成長比例，請部說明。

三、交付審查案件

(一)小組審查

考試院第 11 屆第 109 次會議(991028)

一、銓敘部函陳公務人員撫卹法施行細則修正草案、公務人員勳績撫卹金給與標準草案、公務人員死亡殮葬補助費給與標準草案，以及廢止公務人員增加勳績撫卹金標準表等 4 案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推李委員雅榮、邊委員裕淵、詹委員中原、歐委員育誠、浦委員忠成、高委員明見、何委員寄澎、邱委員聰智、蔡委員良文、黃委員富源、張部長哲琛組織之；並由李委員雅榮擔任召集人。

本小組審查會於 99 年 11 月 9 日召開會議，其審查報告並提本屆第 111 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 139 次會議(1000602)

一、院長提：本院第三組案陳「公務人員退休撫卹基金監

理管理委員會職掌業務應提考試院會議討論或報告事項及其作業流程表」修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推高委員明見、邊委員裕淵、詹委員中原、歐委員育誠、浦委員忠成、高委員永光、張部長哲琛組織之；並由高委員明見擔任召集人。

本小組審查會於100年7月6日召開會議，其審查報告並提本屆第146次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會發言100年7月6日：

本案基本上係程序性的規定，建議不必大體討論，直接依修正對照表進行逐項討論。

第二次發言：

現行規定係銓敘部「邀集」有關機關審議，「邀集」意即開會審查，會議前亦先請有關機關表示意見，整合各相關意見後再行開會，即有書面表示意見繼而開會審查。而修正規定爲銓敘部「送請監理會等有關機關表示意見」，「表示意見」若意見不一致，銓敘部一定也會邀集相關機關開會，所以現行與修正規定本質相同。爲期明確，建議作業流程（二）修正爲「銓敘部送請監理會等有關機關表示意見，並邀集各該機關審議後報考試院。」

第三次發言：

須先整合各相關機關意見，並俟有結論後始報院，不宜逕將各機關不同意見一併報請院會決定。

參、保障暨培訓業務

考試院第 11 屆第 6 次會議(971009)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：

研議強化人才培訓機制整合訓練資源案情形。

發言：本席曾在行政中立培訓課程中擔任講座，有學員反映一般文官絕大多數能堅守行政中立，應從機關首長著力才能見效，所以將來對行政中立觀念之訓練及灌輸，應從機關首長著力，尤其部分地方民選首長，應加強宣導。

決定：各發言意見交公務人員保障暨培訓委員會參考。

執行情形(保訓會建請結案)：

一、有關黃委員俊英、蔡委員璧煌、胡委員幼圃、林委員雅鋒及伍代理院長指示部分，謹說明如下：

有關國家訓練資源之整合及推動成立國家文官學院相關意見，均已錄案作為本會成立國家文官學院，統籌公務人員培訓事宜及有效整合訓練資源之推動構想，刻正審慎規劃研擬中，預計於 98 年上半年即函報鈞院辦理。

二、有關何委員寄澎及蔡委員良文指示部分，謹說明如下：

本會為確保初任公務人員執行職務時，能廉潔自持、公正無私、依法行政，並提升國民對於政府之信任及支持，業於 97 年公務人員高等及普通考試基礎訓練課程中增列「廉能政府與倫理社會（含公務員廉政倫理規範）」專題演講 2 小時，並敦聘專家學者撰

寫有關「廉」方面之古文經典賢言佳句文章，俾供受訓學員研讀。

三、有關李委員選指示部分，謹說明如下：

所提訓練的評值指標與機制，本會將積極蒐集國內外相關資料，以供未來國家文官學院建制之參考。

四、有關歐委員育誠指示部分，謹說明如下：

(一)本會為加強對各機關首長（含民選）傳達政府要求公務人員落實行政中立的理念及作為，曾於 97 年 9 月 4 日擬定「97 年公務人員行政中立實務案例高階主管研討班試辦實施計畫」，以縣（市）政府一級主管以上人員（局、處、會首長）及所屬機關首長（直轄市包含區長，其他縣【市】包含鄉、鎮、市民選行政首長）為參與研討對象。

(二)本會於同年 10 月 3 日與彰化縣政府合辦本研討班 2 班，共計有 47 位高階主管參加，並續於同年 12 月 15 日與新竹市政府合辦本研討班 1 班，共計 25 位高階主管參加。

(三)本會預定自 98 年 1 月至同年 6 月底前，陸續與臺北市、高雄市、桃園縣、新竹縣、雲林縣、嘉義縣(市)、臺南縣(市)、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、金門縣及基隆市等縣(市)政府合辦本研討班，預定辦理 26 班(部分縣市辦理 2 班)，俾加強高階主管瞭解公務人員行政中立相關概念。

考試院第 11 屆第 27 次會議(980319)

考試院 97 年度工作檢討暨 98 年度考銓業務施政重點報告－公務人員保障暨培訓委員會工作報告。

發言：對於保訓會所提工作報告，本席表示肯定，其中 98 年施政重點將加強宣導保障制度，作法正確。對於落實公務人員權益之保障的確非常重要，保障法在 85 年公布實施多年，也經過相當的宣導，但是公務人員對於保障制度內容了解程度如何，宣導效果如何，仍有待觀察。根據個人的經驗，在相關議題的課程或研討會中經常提問，也曾作過測試，發現公務人員對於保障制度內容了解程度仍有改善空間，未來如何加強宣導，值得重視。

考試院第 11 屆第 42 次會議(980709)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(張主任委員明珠報告)：

本會 98 年第 2 季保障事件審理情形。

發言：本席建議保訓會研究開發以開發中國家文官爲對象之跨國訓練業務，上週保訓會報告提到邀請外國學者專家到我國作學術演講或參加研討會，稍後秘書長也要報告本院辦理 98 年國際文官制度學術交流專題演講，這些活動對於促進文官國際交流，提昇公務員素養，增進見聞，確有相當助益，此爲本席提出上開建議的動機。

我國公務人員現行培訓制度及軟硬體設備，已

經相當完整健全，實務運作亦相當成熟，除現有培訓工作繼續加強辦理外，應該有能力提供跨國援外服務，一方面使我們的培訓工作可以多元發展，另一方面可以達到國際行銷，促進我國積極參與國際事務之目的，並能建立與外國的實質互動關係，其潛在的影響力相當可觀。謹提出以下 3 個案例供參考：

1.日本人事院自 1968 年時，已開始提供援外訓練，對象從亞洲擴及至中東、中南美洲等國家，他們都曾經派員到日本受訓。

2.人事行政局之公務人力發展中心曾舉辦蒙古國公務人員訓練，成效良好。

3.財政部的財稅訓練中心每年會與外交部合作，辦理開發中國家公務員之財稅訓練，經費由外交部負擔，學員由外交部與當地國家來選拔，效果良好。

以上建議不一定成熟，但不失爲另外一個思考面向，請保訓會參考。

決定：各委員意見交公務人員保障暨培訓委員會參考。

執行情形（保訓會建請結案）

一、有關歐委員育誠指示部分，謹說明如下：

歐委員提示審酌辦理國外公務人員訓練或與其他機關（如外交部）合辦部分，本會所屬國家文官培訓所除將先行蒐集相關資料外，並將錄案留供日後規劃辦理相關訓練時之重要參考。

二、有關詹委員中原指示部分，謹說明如下：

(一)國家文官培訓所改制為國家文官學院後，除整合國內訓練資源外，並規劃辦理訓練業務之國際交流及國與國間之聯繫業務，均將據以編列國家文官學院相關預算經費後積極規劃辦理。

(二)本會為積極規劃高階文官訓練相關事宜，前經組成學者專家專案小組，於 98 年 7 月至 9 月間召開 9 次會議研商，並擬具高階文官培訓方案，詹委員所提建議，業已納入規劃之參據。

考試院第 11 屆第 61 次會議(981119)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：

1. 加強推動保障業務資訊化服務，建置「線上申辦及查詢作業系統」。

2. 辦理 98 年公務人員保障法修法芻議研討會及分區座談會成果報告。

發言：就保訓會之第 2 項報告表示意見。有關重大制度改革或法令修正，事先透過各種會議、座談會進行溝通及意見交流，有其必要，本席對於保訓會舉辦公務人員保障法修法研討會及座談會，表示肯定。目前本院刻正進行考績制度之改革，其成功與否，除制度本身架構完整性及規範合理性外，更重要的是連動其他相關法規之檢討修正，如考績結果涉及公務人員任用法、陞遷法、俸給法、訓練進修法、退

休法及保障法等，亦即考績制度須與其他人事管理間達到邏輯一致、運作接軌，才能發揮考績制度在績效管理的功能。

目前考績之救濟可以適用公務人員保障法之申訴或復審，但爲因應未來考績制度變革，爰請銓敘部及保訓會須留意公務人員保障法研修時，有無需要特別配合設計或留意之處，如針對考績救濟特別列專門法條或專章來加以規範等，以上意見請部、會參考。

考試院第 11 屆第 71 次會議(980128)

一、公務人員保障暨培訓委員會函陳「公務人員行政中立訓練辦法部分條文修正草案」總說明及條文對照表一案，請討論。

發言：本案主要是配合行政中立法之制定及國家文官學院的成立，對於保訓會研提的修正內容及院三組所提修正意見，本席原則上表示贊同，不過有個疑點需要釐清，依照本辦法草案第 2 條規定，本辦法所稱公務人員行政中立訓練，在整個條文來看都稱作「本訓練」，另外第 4 條規定，本訓練由保訓會、文官學院以及委託的機關學校來辦理，從條文看起來好像只有這 3 個機構所辦的行政中立訓練才是本辦法所稱的「本訓練」，事實上現在很多機關學校都會利用員工訓練或專題研討、人事會報等場合，安排許多行政中立的課程，邀請的講座也大部分都

是保訓會推薦的名冊，而這些機關並不是本辦法所稱的保訓會或文官學院委託之機關學校，也就是說，這些機關自己所辦的行政中立課程到底算不算本辦法所稱的本訓練？

另第 9 條裡面規定，無故不參加本訓練，要列爲年終考績參考。從來沒有參加或 3 年之內沒有參加本訓練者，要優先安排參加本訓練。所以如果參加機關學校自行辦理的行政中立訓練不算本辦法所稱的本訓練，對於已經參加機關學校自行辦理訓練的公務人員來說，恐怕會有爭議。同時現在全國有 8 千多個機關，保訓會辦理本訓練的負荷能力如何，有無完全集中辦理的必要，是否考慮分權、多元來辦理比較有效率，更能達到行政中立訓練的目的，請保訓會說明釐清。

考試院第 11 屆第 93 次會議(990708)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（張主任委員明珠報告）：

本會 99 年第 2 季重要業務概況。

發言：考選部、銓敘部工作成果報告，可謂績效卓著，方才各位委員均讚譽有加，本席不欲落人後，同樣表達高度肯定，但爲節省時間，不再贅述。會第 2 季工作成果亦相當豐碩，對於同仁之辛勞與貢獻，表達敬佩肯定之意。邇來媒體迭有報導公務人員之脫序行爲，報告中提及強化辦理公務倫理之宣導，實

有其急迫性與必要性，本席就此提出一些看法：從歷史脈絡來看，通常先有習俗、而後形成倫理、再衍生法律，倫理是自律性規範，法律則是他律性規範，秩序之維持基本上要靠倫理，而法律乃是在未達到最低標準之要求時，才會發揮作用。在本院文官制度興革規劃之六大方案中，「建基公務倫理」爲興革首要，可見其基礎性與重要性。在公務人員訓練班次中，本席曾多次詢問受訓學員公務人員之核心價值爲何？99%學員均無法作答，由於此議題係屬行爲性、規勸性，非常抽象，諸如核心價值、服務守則等，因此受到重視程度均不及其他具體人事法律之變革。然而興革規劃方案之頒布並不代表即已完成興革，如何將相關理念落實於日常生活之中，才屬最重要。此際保訓會爲執行興革規劃方案，已編定相關教材及通函各機關，並開辦宣導專班加強公務倫理，均屬良善的、具體的行動，希望能持續辦理，過程中也須注意其實施效果。此外，更希望部會局等都能體認公務倫理形塑之重要性，持續配合推動相關興革措施，去除公務人員負面形象，逐漸形塑優質公務文化，以達興革規劃方案立案之目的。

決定：高階公務人員中長期培訓業務等相關問題會局不同看法，請伍副院長錦霖協調，並儘速將協調結果提報院會。

執行情形（本院第三組建請結案）

本案業由伍副院長錦霖於本年 7 月 9 日邀集院部會局相關人員，召開「公務人員培訓業務分工協商會議」，並獲致 7 點結論。上開會議情形，並經提同月 22 日本院第 11 屆第 95 次會議秘書長工作報告，各在案。

執行情形（行政院人事行政局建請結案）

有關案內本局與保訓會就公務人員培訓業務之分工及相關待釐清事項，本局除前於本（99）年 7 月 9 日於考試院伍副院長召開會議與保訓會研商及於本年 8 月 11 日向考試委員進行說明外，並多次於考試院強化文官培訓功能小組第 3 分組會議，積極與考試院及保訓會協商，並業於本年月 29 日第 3 分組第 4 次會議獲致共識。

考試院第 11 屆第 107 次會議(991014)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：本會 99 年第 3 季重要業務概況。

發言：「高階文官培訓飛躍方案」99 年試辦訓練爲保訓會本季重要成果，其中「管理發展訓練」已於本月初辦理結訓，就訓練結果本席提出 2 點初步看法：

1.根據了解，這次訓練，會無論在課程設計、講座延聘、教材編製、行程配當、教室佈置、宿舍安排等，均相當用心且極具專業，同仁相當辛勞，對張前主委明珠之政績表示肯定。

2.此訓練雖屬試辦，但就相關資訊及本席實際參與

評量的過程，發現結訓學員素質高，在專業領域中各有專精，溝通過程中，也有一定水準，經 5 周密集之集中式訓練，150 小時課程認證，國家投入之訓練成本相當高，但成效良好，希望未來能精益求精繼續追蹤效益，以作爲爾後辦理類似訓練之參考。

考試院第 11 屆第 111 次會議(991111)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1.99 年度警佐警察人員晉升警正官等訓練辦理情形。

2.口頭補充報告：(1) 本項及其他相關訓練及格率之控制，旨在適度發揮篩選及評鑑功能，並提升受訓學員能力。(2) 本項訓練學科成績與生活管理所占比例及評量方式之改變。(3) 警消與海巡人員及格率不同及其原因。

發言：會辦理 99 年度警佐警察人員晉升警正官等訓練，本席擔任其中一班次一科目之講座，就授課觀察所得提出參考：此班次上課對象爲海巡人員，主要工作爲海上勤務，但課程及考試題目係依陸上值勤設計。受訓人員有以下反應：

1.參訓結果不適用，因爲海陸值勤狀況落差大，學員多爲海上值勤者，但學習內容主要爲陸上狀況。

2.考試成績不公平，試題以陸上狀況設計，海上學

員與陸上學員一同比較，基礎不一致。

3.上課無興趣，參訓人員因擔心考試不及格，以致情緒緊張而無心上課，且同仁均來受訓，及格者未必能升官，造成訓練資源浪費。公務人員訓練爲少數訓練學員來分類、設計課程及考題，在實務上確有其困難，但既有此事實及學員反應，請會研究有無檢討改進空間。

考試院第 11 屆第 116 次會議(991216)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1.辦理「國際人力資源發展研習班」情形。

2.類型化分析並摘述本會審理考績（成）事件常見撤銷原因，供各機關辦理 99 年考績（成）作業之參考。

3.赴韓國參訪「韓國行政安全部」等機關（構）初步報告。

4.辦理「2010 公務人力資源發展趨勢國際研討會」。

發言：現行考績制度失靈的原因，除制度設計不夠周延外，主要係執行上發生偏差。公務人員與國家間由特別權力關係進入公法上職務關係，並建立公務人員保障制度，加上考績等次比例受限之後，公務人員考績爭訟案件有增加之趨勢。會報告整理 99 年審理決定撤銷的考績案件，其主要原因有二：一爲考績程序不合；一爲考績委員會組織不合法。以此原因撤銷案件不少，幾個問題請教：

1.年度考績申訴案、復審案有多少？被撤銷的又有多少？申訴案雖不會到保訓會，但請了解。

2.本報告已歸納撤銷原因，但誰該負責？是人事單位沒有盡到責任抑是機關首長執意孤行。根據現行公務人員考績法第 20 條規定，辦理考績人員不得遺漏舛錯，違者應按情節輕重予以懲處，部、會、局有無進行了解，追究錯誤責任。

3.考績法修正草案增列考績比例限制及主管人員應負連帶責任等，本席曾表示希望會針對考績救濟案及早提出因應之道，進行情況如何？

4.會報告檢送錯誤類型提供各機關參考，值得贊許，惟已否通函各主管機關及人事機構、函請銓敘部、人事局加強督導及輔導或列入績效考核？

本席以上問題，旨在敦促部會局重視考績執行情形，請參考。

考試院第 11 屆第 117 次會議(991223)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1. 國家文官學院辦理 99 年度公務人員專書閱讀心得寫作競賽活動情形。

2. 國家文官學院辦理 100 年度「每月一書」圖書遴選情形。

3. 口頭補充報告：(1) 為期兩週之「國際人力資源發展研習班」於日前結訓，有助於增進國際交流與彼此友

誼。(2) NACS 學習饗宴，亦於日前圓滿結束，深獲好評，將賡續辦理。

發言：人事局在第 113 次院會報告 99 年度人事行政研究發展徵文獎勵辦理情形，本院同仁只有 1 位獲獎，當時院長特別表示關切，請秘書長進行了解並研究。研究發展論文比賽是人事局主辦，院屬機關少有人參加及得獎，本次讀書心得比賽是本院保訓會主辦，無論團體獎或個人獎，還是沒有院屬機關人員得獎。人事局舉辦之研究發展徵文比賽本席常有參與，是項活動已辦理幾十年，建立良好口碑，各單位間競爭非常激烈，獲獎者均視爲極大殊榮。本席認爲比賽的過程比結果更具意義，因爲在過程當中可激發同仁研究動能，促使在業務思考上更具學理性。本席在人事局任職時，各單位業務繁忙，但各處均會要求同仁或聯合幾位同仁每年提出論文，參加論文競賽，所以人事局獲致良好成績之原因即在於此；至於保訓會的讀書心得比賽也屬全國性，近年來亦在公務界建立良好評價。是以，無論人事局辦理之研究發展徵文，抑或保訓會之讀書心得比賽，均能激發同仁潛力，實可加以發揚光大並交流應用，甚至研究部會局合辦的可行性；此外，院及所屬機關也應加以重視，並思考如何以獎勵方式鼓勵同仁投稿，以展現人事法制機關同仁之能力。以上意見供部會局參考。

決定：何委員寄澎、歐委員育誠意見請公務人員保障暨培

訓委員會參考。

執行情形：（保訓會建請繼續追蹤管制）

一、何委員寄澎所提意見：本會所屬國家文官學院對於專書閱讀心得寫作競賽評審作業方式，現正研擬相關修正方案，並擇期召開甄審委員會議，俾使本項競賽活動更為嚴謹及公平合理。

二、歐委員育誠所提意見：本會將研究採行，鼓勵同仁積極參與投稿。

考試院第 11 屆第 121 次會議(1000120)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1. 規劃辦理「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」情形。
2. 本會 99 年保障事件審理情形。

發言：有關 18 趴議題，本席原應發言，但院長談話、張部長說明及各位委員發言已經非常清楚，若本席再就制度設計或改革過程之技術層面予以說明，肯定冗長，因此，本席不再贅詞。謹就保訓會業務提供意見：去年發生多起警察因憂鬱持槍自殺案件或公務人員脫序行為，引起各界關注，讓我們體認到公務人員人格特質的重要，本院在去年就提出未來公務人員評鑑將納入人格測驗，並導入職能評鑑系統，研發專屬量表來進行評估，提供用人機關作為職能需求及人才選用之參考。中華文化主軸在於

「人學」，對於如何觀人、用人、處事，先賢累積許多寶貴經驗與智慧。孔子會看相，例如在論語爲政篇提及「視其所以，觀其所由，察其所安，人焉廋哉！人焉廋哉。」。孔子觀察一個人，是從「視」到「觀」到「察」，一步一步地由粗觀到細觀，最後才能知人。另孟子梁惠王篇，孟子見齊宣王對知人有一段對話，提及知人要三察。曰：「……左右皆曰賢，未可也。諸大夫皆曰賢，未可也。國人皆曰賢，然後察之。見賢焉，然後用之。左右皆曰不可，勿聽。諸大夫皆曰不可，勿聽；國人皆曰不可，然後察之。見不可焉，然後去之。」。文官的人格與智能同樣重要，對會辦理積極研究人格評量係屬創舉，值得敬佩。目前學術界有關人格測驗的量表很多，但應注意「知人」的障礙，前考試委員趙其文先生曾撰文「知人—用人的基礎」，從實務上觀察知人的障礙，顯見要評量出真正人格特質實屬不易，如用來作爲用人的依據，更要特別小心謹慎。報告中提及本次研究信度達到 0.91，相當良好，對照驗證的效度亦佳，以訓期短，卻可產生如此結果，頗感興趣，值得探究，因報告僅呈現簡要內容與結論，不知量表如何設計？實質內容爲何？如何進行施測？進行施測之時間爲何？都需了解後才能對議題進一步思考。

考試院第 11 屆第 129 次會議(1000324)

（一）考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告-公務人員保障暨培訓委員會工作報告。

發言：蔡主委簡報內容詳實、深入，令人印象深刻。會在張前主委、蔡主委之卓越領導下，開創前所未有的新局，像國家文官學院的成立，各項創新訓練的推動以及保障業務的精進等，都已發揮積極功能，績效卓著，本席表達敬佩意思。培訓爲本院施政重點，但去年開辦之高階公務人員訓練，以至近日立法院司法及法制委員會審查司法官學院組織法時，都衍生一些訓練職權的爭議問題。就憲法而言，考試爲本院職掌，外界無法挑戰，任免、陞遷、銓敘、退休、撫卹等，由本院掌理法制以及執行，非常明確，至於訓練一項，憲法並未明定，所以各方可以有其不同的見解。在法律未精確釐清前，本席初步認爲，目前較沒有爭議的訓練大概可以分成兩類：第一類是法律明定之訓練，像升官等訓練，就是公務人員任用法取得資格之規定；考試錄取人員基礎訓練，就是公務人員考試法之規定；行政中立訓練，因爲本院是公務人員行政中立法律主管機關，所以由我們辦理，以上這些都是法定的，很明確不容有所爭議。第二類是具共通、基礎、普遍甚至跨域特性的通識性訓練。培訓是本院施政要項，會努力開拓新領域，這點值得肯定，但因訓練職權在運作過程中尚存有一些模糊空間，容易產生爭

議，所以在執行面努力開拓業務之同時，是否必要同步就各項訓練之法制面，積極尋求合法的支持，這點是本席認爲值得去思考的方向，請會參考。

考試院第 11 屆第 143 次會議(1000630)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

99 年公務人員高等考試三級考試及普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形。

發言：肯定會精心規劃、辦理 99 年高普考錄取人員基礎訓練課程。多數參訓學員對通盤檢討後大幅改版之課程設計反應良好，但對於關乎公務人員切身權利與應盡義務之相關課程，普遍認爲時數不足，應有調整與改善之空間。建議會針對即將辦竣之 99 年高普考改版訓練課程進行檢討，俾參酌以設計更適合初任公職人員之課程內容。

考試院第 11 屆第 147 次會議(1000728)

三、業務報告（一）書面報告：

5. 公務人員保障暨培訓委員會函陳 99 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練合格人員桃園縣大園鄉衛生所課員邱淑枰，因自始未具參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，並報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

發言：本案當事人因部誤審而完成訓練，取得合格證書後

始發現自始不具參訓資格，如在不可歸責於當事人的情況下，似可考量本案當事人已完成訓練，暫不註銷其合格證書，俟其符合任用法第 17 條第 4 項所定敘至委任第五職等本俸最高級後再發給合格證書，請會審酌。

考試院第 11 屆第 148 次會議(1000804)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

辦理高階文官培訓遴選過程及訓練特色宣導事宜。

發言：本「高階文官培訓飛躍方案-100 年試辦訓練」是高階文官培訓飛躍方案第 2 年試辦，從最近幾次院會報告可以看出會從規劃、報名、遴選到開訓作業之用心，對會之積極作為，表達敬佩之意。訓練工作相當繁複，過程重要，但更重要的是投入大量的訓練資源之後，訓練成效之展現，局辦理高階文官培訓，尤其是國外訓練，訓後多有追蹤、考核及回訓機制，建議會對第 1 期飛躍方案成員似亦有追蹤其訓練成效之必要，以作為第 2 年試辦之參考。

一、交付審查案件

(一)全院審查

考試院第 11 屆第 24 次會議(980226)

二、保訓會函陳公務人員保障暨培訓委員會組織法修正草案及國家文官培訓所組織條例修正草案一案，請討論。

決議:交全院審查會審查,並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於 98 年 3 月 31 日召開會議，其審查報告並提本屆第 29 次會議；決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 64 次會議(981210)

一、公務人員保障暨培訓委員會函陳該會處務規程修正草案及編制表草案一案，請討論。

決議：(一)全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)會議紀錄同時確定。

本全院審查會於 98 年 12 月 15 日召開會議，其審查報告並提本屆第 65 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 64 次會議(981210)

二、公務人員保障暨培訓委員會函陳國家文官培訓所辦事細則修正草案及國家文官學院編制表草案一案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召

集人。

(二)會議紀錄同時確定。

本全院審查會於 98 年 12 月 15 日召開會議，其審查報告並提本屆第 65 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 64 次會議(981210)

三、公務人員保障暨培訓委員會函陳國家文官學院區域培訓中心組織準則草案及中部培訓中心編制表草案一案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)會議紀錄同時確定。

本全院審查會於 98 年 12 月 15 日召開會議，其審查報告並提本屆第 65 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

(二)小組審查

考試院第 11 屆第 122 次會議(1000127)

五、公務人員保障暨培訓委員會函陳「公務人員保障暨培訓委員會各項訓練測驗工作酬勞費用支給標準表」草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推林委員雅鋒、李委員雅榮、

邊委員裕淵、詹委員中原、歐委員育誠、高委員永光、蔡主任委員璧煌組織之；並由林委員雅鋒擔任召集人。

本小組審查會於 100 年 2 月 22 日召開會議，其審查報告並提本屆第 127 次會議，決議：照審查會決議通過。

執行情形（保訓會建請結案）：

本案業經行政院 100 年 9 月 7 日院授人給字第 10000501531 號函略以，除心理測驗結果判讀及面談酬勞因牽涉甚廣，建請再酌外，餘同意照辦。有關行政院同意部分，經本會以同年月 29 日公評字第 1000014752 號函訂定及發佈，定自 100 年 10 月 1 日生效，至行政院未同意部分，本會擬於規劃心理測驗實施之相關配套措施後，再函送行政院同意。

肆、行政院人事行政局業務

考試院第 11 屆第 1 次會議(970904)

四、臨時報告：

(二)報告：對於行政院相關部會規劃取消國民旅遊卡異地、隔夜限制之改革措施，表示肯定。

考試院第 11 屆第 29 次會議(980402)

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告：

1.「政務人員法草案」、「政務人員俸給條例草案」及「政務人員退職撫卹條例」部分條文修正草案本局研處情形。

2.本局辦理 98 年公務人員初等考試分發相關事宜。

發言：考用配合包括機關報缺、考試錄取與分發任用等 3 步驟，基本上，考試分發任用應可因應機關之用人需要，惟實務作業上，我們經常可以接獲基層機關反映，表示缺員無法及時獲得考試及格人員進用，因此多以職務代理人方式來解決用人的問題，此現象與考用合一原則不符，其關鍵環節何在，值得我們檢討，其中機關有效報缺的掌握包括現缺、預估缺等，可能是重要原因之一，據了解，局每年都會積極進行查缺的工作，將來用人機關報缺作業如何進一步落實，可能是解決問題的關鍵，供局參考。

考試院第 11 屆第 30 次會議(980409)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

1.「中央政府機關總員額法草案」政務委員召開審查會議情形。

2.開辦「98 年度人事人員研習」。

3.2009 年全國公教美展籌辦情形。

發言：人事行政局每年辦理公教人員藝文美展及體能相關活動，可以培養公務人員人文素養以及紓解其身心，達到健康的目的，做法值得肯定。惟退休公教人員之照護，如何使其退休生活能夠豐富化，能達到退而能安的目的，應該也是政府照顧退休人員之職責範圍。因此，建議人事局研究可否擴大參與對象，邀請退休人員參加相關活動，請局參考。

決定：歐委員育誠意見請行政院人事行政局參考。

執行情形(行政院人事行政局建請結案）

一、本局為提升公教同仁人文素養，辦理中央機關美展，97 年起擴大參與對象至地方各機關學校，並更名為全國公教美展，歷來參加對象均包含退休人員。另全國公教休假旅遊及公教人員特約休閒活動中心等活動，亦將退休人員納入參加對象。

二、歷屆總統盃中央機關員工球類錦標賽（現更名為中央機關員工運動會）各項競賽多為激烈競技項目，考量退休人員之體能狀況及運動安全，故迄今尚無規劃邀請退休人員參與，本項建議意見本局將俟來年規劃辦

理上開競技活動時，納入併予研議其可行性，又本局未來於規劃辦理其他活動時，將秉持上述考量因素，儘可能納入公教退休人員之照護，以落實政府關懷之旨。

三、另為落實照護退休人員豐富其退休生活，本局業於本（98）年 7 月 3 日以局給字第 0980063107 號書函請各機關人事機構如有辦理藝文、美展及體能相關活動時，擴大邀請退休人員參與。

考試院第 11 屆第 53 次會議(980924)

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代為報告）：

1. 98 年度外國人事政策與法制考察辦理情形。
2. 98 年全球化及管理效能研習營（哈佛大學班）案。
3. 辦理職能評鑑群體分析及組織診斷研習班。

發言：本席謹就人事局業務報告辦理之人事人員訓練部分，表示意見，目前全國人事人員計 8 仟餘人，其中人事局所屬人事人員約 8 仟人，銓敘部所屬則約 2 百至 3 百人。為增進人事人員專業知能，提昇人事業務品質，加強人事人員訓練確有其必要。目前人事局所屬之人力中心、研習中心所辦理的人事人員訓練班次，就其調訓頻率、課程設計、訓練方式、師資遴聘等，都已有相當的規模及水準，而保訓會辦理之人事人員相關訓練亦有相當績效。本席除了要繼續強調加強人事人員訓練之外，在人事局、保

訓會就相關訓練體系尚未完全整合前，基於資源共享及人事人員的交流，日後人事局開辦的人事人員訓練班次，可否提供部分名額給銓敘部所屬人事人員參加，銓敘部規劃或保訓會開辦的大型人事人員訓練班次，也可以提供部分名額給人事局所屬人事人員參加。藉由此種互動方式，可以增進全國人事人員互動交流與學習之機會，以上請相關部會局參考，不必回應說明。

考試院第 11 屆第 56 次會議(981015)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1. 立法院司法及法制委員會審查「中央政府機關總員額法草案」情形。
2. 補充說明局基於職責，依公務員服務法、服勤管理等相關規定，通函相關機關宣導不得利用上班時間從事與公務無關之行為。

發言：總員額法是政府組織改造重要法案之一，涉及未來中央政府員額規模的維持及人力統籌之彈性運用，關乎政府運作效能及國家競爭力的提昇，極為重要。本草案自 87 年起多次函送立法院審議，但均未能完成立法。本席於人事局服務期間亦曾參與法案的研擬，了解其困難度，此次經行政院、本院會銜函送立法院審議後，在吳局長到任人事局 1 個月內，就有超過半數的條文經立法院審議通過，本

席對吳局長表示相當肯定與敬佩之意；另對局人力處編制科王崇斌科長等同仁的績效亦表肯定。

目前總員額法部分條文尚待協商才能確定，尤其總員額高額限定部分，據本席了解，有部分立法委員質疑總員額設定太高，但草案已考慮實際配置情形及未來業務發展需要，定有 5%之彈性規定，故請局持續溝通，儘快完成立法。另外，希望相關法案陸續通過後，正式啓動政府組織改造之同時，有關組織編制案件因涉及本院職掌之官制官規，以及行政院掌理之員額管理等，部局均能充分配合，以無縫接軌的審查機制，使政府組織改造工程能夠儘速完成。

考試院第 11 屆第 69 次會議(990114)

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1. 本局暨所屬機關 98 年第 4 季所推動之重要業務情形。
2. 行政機關聘任人員管理制度改進方向之建議。
3. 行政院組織改造法案業於 99 年 1 月 12 日完成立法程序。

發言：本席就行政院組織改造案，表示一點意見，行政院組織改造係攸關國家競爭力之重要工程，現在終於拍板定案，這是非常不容易的改革工程，今終將啓動改造作業。事實上，幾十年來行政部門的改造未曾間斷，如 88 年的精省作業；地方制度法制化以

後，地方政府單位的調整；海巡署整併數個機關 4 類人員，這些改造過程都經歷人員的變動、業務的切換等問題，而且不只是改造那一刻而已，通常要經過很長一段時間的磨合與調適，必須付出很大的代價及成本。

這次行政院組織調整是一個很大的改造工程，就像要把一個過重、過大的人進行整型手術，現在只不過是一個整型設計圖剛剛完成而已，接下來還要送進手術房正式進行截肢、移植、縫合等手術，完成以後還要調養，防止器官互相排斥，這些後續的工作，除了原來設計的醫事工程師行政院研考會之外，主治醫師群如人事局及所屬人事機構，而本院與銓敘部也是會診的醫師群，未來的工作相當重要。

組織改造設計關涉人與事的問題，人的部分要儘量求其權益的保障，避免反彈；事的部分則要儘量求其銜接順利，避免空窗。本院在人的部分比較相關，所以在未來的作業上，依本席長期在行政部門服務的實務工作經驗，提出幾點意見供參：

1.改造作業首先需要處理的是新機關的組織編制案件，希望銓敘部在維持基本的官制官規之下，儘量從寬、從速辦理，遇到問題時儘量協商或提報本院進行協商，以免讓公務人員產生疑慮。

2.我們一再地宣示，員工權益要百分之百保障，現在行政院功能業務及組織調整暫行條例亦有相

關規定，所以對於將來申請退休、資遣、移撥等銓審案件，希望銓敘部能在法令規定範圍之內，從寬、從速審核，避免造成爭議和反彈。

3. 就人員的移撥，如果涉及職務歸系、專長認定或專長訓練等，人事行政局宜審慎將事。如果有需要銓敘部、保訓會協助，請局儘可能提出來協商。
4. 改造作業長達 2 年，除了必要的人事管制之外，在業務必要的考量下，對人員陞遷、調動等，建議勿過度的緊縮，以免影響公務人員士氣。
5. 目前考績法正在進行改革，如果順利的話，將可能於近 2 年內實施，又適逢行政院組織調整以及直轄市的整併，有關考績與績效如何聯結，考績等次比例設計，將來都可能面臨到技術上的問題，所以銓敘部在考績制度設計時，宜注意因應。此外，因爲機關整併會產生很多的問題，如日本中央政府組織改造從 1980 年鈴木首相開始進行，至 2001 年才完成，由 23 省改爲 12 省，當中也面臨到許多問題，如辦公廳舍遷移、業務切割與銜接等等。所以本席希望我國政府組織改造，能以無縫接軌方式進行，避免影響政府效能。而在未來兩年作業當中，還有很多本院與行政院必須配合的問題，本席也會根據自己經驗隨時提出意見供參。

三、業務報告(五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告)：

1. 行政院第 8 屆促進女性參與決策金馨獎及特別獎頒獎典禮。
2. 公務人員請休假以國民旅遊卡公益捐款，得核實列入強制休假補助核銷範圍一案。
3. 本局辦理「考試院文官制度興革規劃方案」近程興革事項有關「建置退休人力志願服務平台」之情形。
4. 補充報告配合 3 月 11 日考試委員實地參訪行政院研考會推動組改事宜辦理情形。

發言：有關人事局報告建置退休人力志願服務平台情形，剛才局長說只是小小的一件事，但對於退休人員是大大的功德，所以在此要表示高度肯定。目前公務人員退休年齡有下降的趨勢，高齡化結果致平均餘命逐漸加長，同時身體也很健康，因此退休人力有普遍能用而閒置的現象，就整體社會人力資源運用而言，相當可惜。所以建置退休人力運用平台，一方面提供管道，可以使退休人員退而不休，繼續服務的機會，也能讓退休人員的生活豐富化；另一方面亦有助解決政府人力不足的問題，爲非常正向的措施，希望局、部繼續關懷照顧，以強化退休人員對本院的歸屬感，俾達到退休人力資源有效運用之目的。

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告(顏副局長秋來代為報告):

1. 本局研提「公務人員服務誓言」具體修正意見送請銓敘部、內政部作為研修相關規定參考。
2. 行政院所屬各主管機關人事機構 99 年度人事業務績效考核項目及評分標準相關作業規劃情形。

發言:針對人事局報告 99 年度人事業務績效考核規劃辦理情形,其中考核項目分爲「共同項目」、「自訂工作項目」兩項。基本上,考核是一種上對下的督促與要求,發動權一般而言在上級,考核項目則由具有權力的一方來設定。隨著政經環境變遷及民主化進程,目前許多人事法制與管理措施逐漸受到分權、授權、民主參與等思維影響,而逐漸限縮。不過在辦理考核在授權、分權、彈性肆應各機關特性之同時,仍須顧及考核具有標準性、一致性及上對下之統攝性。

以前辦理公務人員陞遷時,行政院暨所屬機關均適用同一張評分標準表,等到陞遷法通過後,評比細目則授權各主管院訂定,當時行政院改採兩項目,共同選項是全國一致,而個別選項則授權各主管機關來訂定。過去人事局的人事業務績效考核,原來也是採用同一張表,在 92 年時已改爲現行的「共同項目」及「自訂工作項目」。因此,現在考績法的修正內涵也是朝此方向設計,只是考核細目

訂定、授權權責與程序上，必須再作技術性的考慮，稍作調整。基本上，人事業務績效考核與年終考績在法制上的之作法已經漸趨於一致，這是一個好的現象，本席在此特別提出以上說明。

考試院第 11 屆第 79 次會議(990401)

考試院 98 年度工作檢討暨 99 年度考銓業務施政重點報告－行政院人事行政局工作報告。

發言：關於人事局工作報告，無論在組織改造、人力運用及 e 化學習等，均能充分掌握現代人力資源管理之趨勢，同時採取策略性施政作爲，同仁之績效及努力，本席敬表佩服與肯定。另在報告中有特別提到配合推動文官制度興革規劃方案，對此本席有幾點意見補充：

1.去年在院長、副院長的支持，以及當時擔任文官制度興革規劃小組之召集人吳前委員，與全體委員合作努力之下，完成文官制度興革規劃方案，這是規模大、牽涉層面廣的重大方案，所以必須法制上及執行上有效契合才能落實，相信爾後在院部會局密切合作之下，能夠逐一達成方案所訂之目標。

2.關於「研議強化俸給調整決策機制」部分，局初步規劃擴大軍公教員工待遇審議委員會之參與代表性，本席表示贊同，但是此僅爲改進形式上的決策過程，對實質幫助並不大，將來如何在實

質上建立有效的機制，提供作爲決策的合理依據，如待遇調不調，調多少才合理等，必須在制度上建立一個合理調整的機制，將物價變動、家計調查、民間薪資水準、國民所得成長趨勢、經濟發展狀況、政府財力負擔能力等，作綜合性的考量。如日本戰後由人事院每年做一次民間薪資調查，目前已型塑成非常權威的資料，政府及民間調整待遇時，都會根據該份調查作爲調整待遇參考，本席過去所提建立決策機制，所指的即是如此，所以希望局能進一步研究。

考試院第 11 屆第 84 次會議(990506)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告：（朱副局長永隆代為報告）

建議配合行政院組織改造政策，對於原中央三級機關（構）調整為四級機關（構），其職務列等仍得維持原列等。

發言：基本上，制度改造爲變革管理的過程，有學者即曾提到解凍、變革、回凍三部曲理論。解凍意謂化解阻力，是一個暖身活動，而組織改造也是變革管理的過程，順利與否，除了改造內容外，更須妥適審度過程中之情境，力求人事權益之保障，始能化解阻力。此次行政院組織改造爲中央政府 60 年來第一次重大變革，而本案即爲政府改造過程之重要一環，其中涉及如監所、社教館所等三級機關改制爲

四級機關後職務列等的問題，現職人員權益影響甚鉅。這些機關調整以後，其組織規模、業務範圍、機關隸屬並無變動，我們從組織變革管理之原理，以及行政院組織改造能夠順利推動之角度來考量，本席認爲人事局意見必須要加以重視，但是因爲本案牽涉該機關調整以後與其他同層級機關整體職務列等平衡的問題，本席也認爲必須慎重考量，故同意張部長的建議，本案宜由部、局進一步溝通協調後，再作適當處理。

決定：各委員及張部長哲琛意見請行政院人事行政局參考。

執行情形（行政院人事行政局建請繼續追蹤管制）

一、本（99）年 4 月 30 日行政院組改小組第 9 次委員會議決議，有關配合三級機關（構）改以四級機關（構）設置之情形，此類機關業務屬性、權責如未改變，僅係機關層級改變，其列等之訂定，應兼顧人員權益保障及合理性，請本局儘速與銓敘部會商確認。

二、本局依上開會議決議擬具建議案，於本年 5 月 3 日以局力字第 0990062178 號函請銓敘部協助支持；並提報本年 5 月 6 日、6 月 2 日大院第 11 屆第 84 次及第 88 次會議本局重要人事考銓業務報告。

三、案經本年 6 月 24 日、7 月 2 日由本局、銓敘部及行政院研考會就組改推動事宜（含三級機關〔構〕改四級機關〔構〕，以下簡稱三改四機關）向考試委員及總統簡報，其中三改四機關相關職務建議均以維持原列

等為原則，並採以下權宜措施：

（一）首長列等上限為簡任第 13 職等者，其首長、副首長現職人員出缺後，首長列等上限須調整為簡任第 12 職等，副首長部分配合首長列等相應檢討，該等機關內其餘職務，以及首長列等上限為簡任第 12 職等以下之其他三改四機關各該職務，則均維持原列等。

（二）其他四級機關於本次組改，或未來通盤檢討職務列等時有所調整，則本次三改四機關，應併同檢討。

四、綜上，茲以職務列等係屬考試院權責，尚需由銓敘部將上開處理原則函報大院審議，本局後續將配合銓敘部辦理相關事宜。

執行情形(本院第二組核處意見建請結案）

有關中央三級機關（構）改制為四級機關（構）之列等處理原則，業經本（99）年 8 月 5 日第 11 屆第 97 次會議作成相關附帶決議。是以，本案建請結案。

考試院第 11 屆第 85 次會議(990513)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1. 立法院司法及法制委員會審查行政法人法草案情形。
2. 本局辦理「理念與願景：當前國家政策研習會」。

發言：行政法人法完成立法以後，爲通則性法律，將來政府機關成立行政法人可以有所依據。但是從外國實施案例與經驗來觀察，行政法人並不是政府再造的

萬靈丹，所以將來要正式成立時，必須要謹慎嚴謹的評估。

剛才詹委員中原提到日本實施行政法人的案例，據本席了解，日本現有的行政法人，在自民黨執政時爲一常態性之組織結構，被視爲官、民人才交流的平台。日本公務人員是 60 歲退休，有很多高官是 55 歲至 57 歲退休，尚未達退休年齡，此時就會轉到行政法人擔任理事長或高級職務，正如同現在媒體報導的肥貓。其次，因爲高官要轉任，所以在職的時候就會將許多國家預算及資源輸送到行政法人裡面，另外產生一個假象，我們看到日本公務人員精簡員額似乎很有績效，原在中央政府中有 55 萬公務人員，結果現在看資料統計變成 30 幾萬人，其實係改成行政法人後，將原來員額算至行政法人中，所以政府員額自然減少很多，這其實只是一個假象。去年 8 月 30 日民主黨執政以後，對行政法人全部進行檢討，認爲官員轉任行政發人不當且浪費國家資源，因此應予全面檢討，該廢則廢、該修則修，並且嚴格禁止所有公務人員高官轉任到行政法人。由其實施的經驗觀察，將來我國推動行政法人，還是要小心謹慎爲宜。

考試院第 11 屆第 86 次會議(990520)

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代為報告）：

1. 有關組織改造後「行政院所屬各級機關人事單位設置標準」一案。
2. 配合促進就業，行政院核定修正「中華民國九十八年至一百年鬆綁員額管制促進就業計畫」。
3. 99 年公務人員初等考試正額錄取人員對本局辦理網路選填志願不限次數修改志願功能之意見調查結果。

發言：就「行政院所屬各級機關人事單位設置標準」一案，此案係人事局根據組改新設之標準。其中，「行政院主計總處」設人事處，「行政院人事行政總處」設人事室，兩機關同為一條鞭之主管機關，業務運作方式相同，但一設「處」，一設「室」，其設置標準考量依據為何？

考試院第 11 屆第 95 次會議(990722)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

1. 行政院所屬各主管機關人事機構本（99）年度人事業務績效考核自訂工作項目審核情形。
2. 本局地方行政研習中心本（99）年人事人員訓練上半年辦理情形。

發言：人事局多年來對於所屬人事機構業務績效的考核，不斷地尋求精進，在技術上，除了努力改善形式化之例行業務外，告實質內容上，也改用「共同考核項目」及「自訂工作項目」，很具有彈性靈活，都能切合不同機關的特性，也可以考核更貼近真實的

績效結果，所以本席要表示敬佩與支持之意。近來我們看到許多公務人員的脫序行爲，所以本席在幾次院會中，籲請落實文官制度興革方案，強化公務倫理宣導教育，希望部會局都能體認本院文官制度興革方案中，有關「建基公務倫理、型塑優質文化」之重要性，並持續推動相關措施，以去除公務人員負面形象，形塑優質公務文化。藉此機會要再次建議人事局，應多關注人事機構推動之情形，並將建基公務倫理形塑優質文化項目，列爲考核項目，請人事局參考。

決定：歐委員育誠、蔡委員良文意見請行政院人事行政局參考。

執行情行（行政院人事行政局建請結案）

一、有關歐委員建議本局將「建基公務倫理，形塑優質文化」列為人事業務績效考核項目一節，查本局本(99)年3月16日訂定之「99年度人事業務績效考核項目及評分標準表」，業將「強化公務倫理」列為考核項目，本局將據以考核各主管機關人事機構辦理公務倫理宣導等相關措施之成效。上開說明內容並已於本年8月10日局企字第0990063890號函復歐委員及各位考試委員在案。

二、另有關蔡委員請本局提供各主管機關人事機構填報之本年度人事業務績效考核自訂工作項目內容部分，本局業於上開本年8月10日函送蔡委員及各位考試委員在案。

考試院第 11 屆第 106 次會議(991007)

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告)：

1. 縣市改制直轄市及桃園縣準用直轄市規定後之員額管理措施說明。
2. 審議交通部函報「交通部民用航空局所屬航空站改制機場公司隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法」草案辦理情形。

發言：「國營國際機場園區股份有限公司設置條例」經行政院核定自本年 11 月 1 日施行，意即隨同移轉繼續任用人員之人事管理辦法（草案)，亦須配合自 11 月 1 日定案實施，今已爲 10 月上旬，審議此案應辦理作業，包括銓敘部核議、報院程序等，且審查過程須無窒礙，方能順利完成，但審議過程如有疑義，無法獲致共識時，所有時間壓力將落於銓敘部，時間可謂相當緊迫，請局說明 11 月 1 日之時限是否還有彈性調整之空間？

決定：各委員意見請行政院人事行政局參考。

執行情形（行政院人事行政局建請繼續追縱管制）

一、有關各位委員就縣市改制直轄市及桃園縣準用直轄市規定後之員額管理措施等所提意見，配合五都甫於 99 年 12 月 25 日完成改制，及桃園縣自 100 年 1 月 1 日生效準用直轄市規定，本局刻正就各位委員所提意見研議，並將儘速回復各委員瞭解。

二、有關各位委員就「交通部民用航空局所屬航空站改制

機場公司隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法」草案所提意見，因涉及交通部主管權責，經本局函請交通部研提意見後，彙整研具「行政院人事行政局對於99年10月7日大院第11屆第106次會議業務報告有關審議交通部函報『交通部民用航空局及所屬改制機場公司之航空站隨同轉調繼續任用人員人事管理辦法』草案辦理情形之考試委員意見研處情形一覽表」，於99年11月26日以局企字第0990068220號函復各位委員在案。

考試院第11屆第110次會議(991104)

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1.99年公務人員高等考試3級考試暨普通考試錄取人員分配情形。

2.1年來（98年10月迄今）本局加強公務人員考用配合相關措施。

發言：公平之公務人員考試制度是本院金字招牌，以往高普考爲資格考試，並無辦理分發。本席在民國 54 年高考及格，當時爲資格考並無分發任職，適逢人事局成立對外招募職員，即自行報名應徵，經考試後由人事局自行遴用。現行高普考爲任用考試，由人事局、銓敘部辦理主要之分發工作，經幾十年的努力，已建立公平、公正、公開分發之口碑，故現行公務人員分發制度，可謂本院第 2 塊金字招牌。

在分發技術上，從早期現場點名，到 80 年代利用電腦卡片選填志願，至今日之網路分發，這種隨電腦科技不斷進步的表現，實值得讚許。這次人事局報告，除分發工作外，在加強考用配合方面也有很多的改革措施，讓提報職缺率大幅成長，這種績效表現，本席非常敬佩。然考用配合目標，現今還存在一些問題，除錄取人員之合適性外，主要是考試無法及時提供用人或讓機關選人，從提報職缺到人員報到存在一段時間落差，若考試錄取不足額或錄取人員未報到，則情形更爲嚴重，因此，鼓勵機關提報職缺，必須考量讓機關用人不致中斷，亦應搭配選人機制，因爲職務出缺以及報缺之列管，都會產生職務代理問題，在職務代理制度上如有適當配合，以及機關選人的機制，當有助於考試用人之政策。今天局所提相關措施似未提及職務代理這個區塊，去年雖剛修正「各機關職務代理應行注意事項」，但未來仍值得繼續研究，如何使提報職缺、列管並與職務代理密切配合，讓用人機關在考試及格人員中有選人機制，都有助於用人機關更能配合考試用人政策，以上意見提供局部參考。

決定：各委員意見交行政院人事行政局參考。

執行情形(行政院人事行政局建請結案)

本案各委員所提意見，本局業於 99 年 12 月 2 日以局力字第 0990066858 號函復各委員及考試院祕書長在案。

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆代為報告）：

1.縣市改制專題研習辦理情形。

2.99 年度人事人員訓練辦理情形。

發言：以往因為院會出席人員多本席話少，今日出席人少所以本席的話就比較多。依去年修正之保訓會組織法第 2 條規定，人事人員訓練、進修之研擬規劃及委託事項，為保訓會職掌。復依國家文官學院組織法第 3 條規定，人事人員訓練、進修之執行事項，為文官學院職掌。在憲政體制下，本院乃人事人員最高主管機關，法律亦賦予保訓會、文官學院掌理人事人員訓練、進修之權責，但長期以來，行政院所屬機關人事人員之訓練進修由行政院主辦，行政院以外機關則由保訓會辦理，且兩者互不交流。本席在去年 9 月份院會上曾表示，基於資源共享，兩者應互相開放訓練名額，當時列席之顏副局長回應，爾後人事局開辦之人事人員訓練，將開放名額予行政院以外機關人事人員參加。惟據今日報告，本年度局之人事人員訓練，開辦92個班次，共4,874人次參訓，可謂成果豐碩，但是否開放給行政院以外機關參加？即今年度之訓練是否開放銓敘部、考選部、保訓會或行政院以外機關人事人員參加？至於國家文官學院部分，每年只開辦 1 期數個班次人事人員訓練，以今年 4 月所開辦之二十一世紀人事

服務創新研習班爲例，似乎也只開放給行政院以外機關參加，人數並不多。在人力資源管理趨勢不斷演進、政府組織不斷改造、人事法制不斷變動之情形下，人事人員訓練應加以重視。除人事局與保訓會之訓練資源整合外，有關制度變革所需進行之宣導、不同形式之訓練等，請會局加以重視。

考試院第 11 屆第 117 次會議(991223)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來代為報告）：

1. 有關行政機關及公立學校執行工友（含技工、駕駛）迴避僱用規定之處理方式一案。
2. 本（99）年公務人員高考一、二級考試錄取人員分配作業規劃案。
3. 口頭補充報告：回應上（第 116）次會議歐委員育誠意見，本局辦理之人事人員訓練，將落實開放部分名額予行政院以外機關人事人員參加。

發言：顏副局長秋來就本席在上次院會發言意見所做之說明與回應，展現局對考試委員意見之重視與誠意，讓本席感到很有成就感，在此特別表達感謝與肯定之意。本席長期在人事界工作，一直認爲院部會局都是一家，對於人事人員之任用應該交流，人事人員之訓練應該合作，透過交流與合作，讓文官制度之制定、人事業務之推動與落實，更具宏觀與務實。今天顏副局長承諾明（100）年度行政院辦理

之人事人員訓練，將開放院部會同仁參加，若未來保訓會舉辦的人事人員訓練也開放行政院暨所屬參加，如此可開創會局合作交流之模式，經過點點滴滴之累積，將促使會局合作基礎能夠更加堅實。另外，本席有一感觸，本院爲合議制，委員爲來自各專業領域之菁英，委員之發言可代表各界從不同專業領域與角度之思考，並在本院殿堂折衝成爲一個平衡各方適用之文官制度。委員意見多屬政策層次，但本席注意到，委員意見轉到院屬機關後，時有機關幕僚在未作深入研究可行性前，就以其業務領域的技術角度，認爲不可行，乃非常可惜之舉。委員從各種不同角度所提之意見，可促進改革動力，讓我們在政策價值上做重新選擇，而不會固守在既有制度及法條的泥淖中。委員對於整體政策之指導與跨部會業務之整合有其功能，冀部會局多給予支持。

決定：歐委員育誠、蔡委員良文意見請行政院人事行政局參考。

執行情形（行政院人事行政局建請結案）

一、有關歐委員育誠就100年度人事人員訓練所提意見，本局已於100年度人事人員訓練各班別中分配90個名額供行政院以外機關人事人員參訓，並已於100年1月11日將上開分配名額函知銓敘部、公務人力發展中心及本局地方行政研習中心，並請2中心未來依安排之調訓時間函知銓敘部，由該部協助調查相關受訓

人事人員之名單後並回復 2 中心，俾辦理後續相關調訓事宜，藉以促進行政院所屬與行政院以外機關人事人員之訓練交流。

二、有關公務人員考試錄取人員之訓期規劃事宜，係屬保訓會權責，本局原則無意見並配合規劃事宜辦理。

考試院第 11 屆第 130 次會議(1000331)

考試院 99 年度工作檢討暨 100 年度考銓業務施政重點報告-行政院人事行政局工作報告。

發言：吳局長工作報告，簡明扼要、周詳深入、畫龍點睛，非常精彩。局在這一年當中完成多項重要工作，未來施政計畫也很清楚、重要，尤其吳局長就任以來，在龐雜的組織改造業務當中，又能同時進行許多創新改革，對吳局長領導與專業能力以及同仁的努力，本席表示敬佩之意。局業務報告中所提研究發展，特別邀請行政院以外機關同仁參加，之前亦開放行政院以外人事人員參加局辦理的人事人員訓練，對於局作爲兩院橋樑，進行資源共享，再度表達肯定之意。最近本席看到一篇由記者李順德先生撰寫的報導，標題爲「拼版面搶溝通，公務人員學寫新聞稿」，報導內容是：行政院爲實踐馬總統指示強化行政官員與媒體溝通，由人事局規劃調訓 1 千多位科長級官員，學習媒體互動與新聞稿寫作實務，記得本席在人事局服務時，人事局一向非常重視新聞稿，曾多次邀請記者、專家講授有關課

程。新聞稿撰寫基本原則，包括倒敘方式，先說明結果，再逐段由粗到細交代過程及內容，要用簡單的媒體語言表達，須可讓媒體編輯、記者照錄轉用。本院這兩年來有許多積極作為，所以媒體曝光率大幅提升，亦開辦相關媒體訓練，但本席發現本院新聞稿撰寫能力提升有限。最近有些新聞稿，像在寫公文，還出現公文文號，就新聞稿而言有點不可思議。在變動的環境中，應變與變革同等重要，媒體溝通是現代行政官員不可或缺的能力，撰寫新聞稿就是基礎能力之一。基於資源共享理念，人事局規劃辦理之大規模新聞稿寫作訓練，可否參照研究發展及人事人員訓練的作法，與本院合作，讓院屬部會同仁參與，以增加新聞處理能力，以上意見，提供院部會局參考。

考試院第 11 屆第 133 次會議(1000421)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆報告）：

1.「運用網路辦理公教福利」宣導說明會。

2.「100 年度數位科技與學習趨勢研討會」規劃情形。

發言：E 化可使政府資訊更加公開、流程更透明，也因交流互動，所以能夠增進了解為民服務，而得到人民支持。今天看到人事局住福會網站改版上線後，增加多項服務功能。另考選部首創臉書（facebook）加 MSN 即時回應 10 萬餘名高普考應考人各種疑難

雜症，新的Ｅ化成果，確值讚賞。面對變動之年代，機關的全球資訊網頁可透過網路，提供即時應變之路徑，突破時間與空間的疆界。惟隨科技進步與環境快速變動，政府網站之改版必須迎頭趕上腳步，期盼院及所屬部會持續關注並重視政府Ｅ化問題，尤其銓敘業務乃全體公務人員所關注，許多重要法案之推動，如退休法須讓所有公務人員充分了解，如能精進Ｅ化功能，對於本院考銓業務之發展有相當之助益。

考試院第 11 屆第 141 次會議(1000616)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（顏副局長秋來報告）：

1. 行政院功能業務與組織調整暫行條例施行期間原行政院海岸巡防署所屬軍職人員權益保障處理辦法」及「行政院功能業務與組織調整暫行條例施行期間各機關依組織法規聘任人員權益保障處理辦法」訂定發布情形一案。
2. 行政院所屬各機關學校本（100）年公務人員高等考試1級考試暨2級考試任用計畫案。
3. 100 年度「公務倫理研習班」規劃辦理情形。
4. 口頭補充報告：說明行政院組改組織法案及法官法審議及通過情形。另昨(15)日身心障礙特考榜示，本局已同時函請各錄取人員選填志願，並將協助其順利完成分發作業。

發言：文官興革方案之基本工程，在於型塑優質行政文化，爲強化倫理觀念，特宣示 5 項核心價值，此爲觀念的認知，局配合興革方案辦理公務倫理研習班次，值得肯定亦有其成效。但訓練內容是否達到預期效果？且此班別參訓人數相當有限。另舉日本人事院所編印的「公務員倫理」的讀本，將觀念與行爲結合爲例，建議局及保訓會所屬訓練機構，除積極辦理相關之訓練班次外，亦可加強催化，共同編印公務人員倫理讀本，做爲訓練教材，以供公務人員研讀。

考試院第 11 屆第 144 次會議(1000707)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1. 100 年度下半年軍公教員工待遇調增作業辦理情形。
2. 辦理 100 年地方行政機關高階主管複合式災害管理研討會。
3. 口頭補充報告：局對於社工人員之人力、待遇及其職稱職等，及中央及地方職務列等調整案之處理情形。

發言：軍公教人員待遇，已於 7 月 1 日調整 3%，除可激勵軍公教人員之外，對社會整體薪資也有正面引導作用，對局圓滿達成規劃及執行，表示肯定。俸給制度與待遇標準，是待遇的核心問題，必須同時重視。俸給制度在本院文官制度興革方案中，已列有許多改革建議事項，至於待遇支給標準，行政院曾

於 62 年、69 年、79 年分別訂有公務人員待遇改進方案等 3 個 6 年計畫，在計畫年度內按設定目標調整，客觀具體、原則清晰、目標一致、步驟穩健，於 85 年執行完成，使公務人員待遇及俸給，趨於健全合理，形成國內薪資市場穩定指標，惟近年僅於年度調整時，提出調薪幅度，來作分配，並未就制度做有願景之改進計畫，爰建議局配合本院文官制度興革方案，研究開發新的軍公教人員待遇長期規劃方案，以作爲俸給制度及待遇調整之依據。

考試院第 11 屆第 145 次會議(1000714)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（朱副局長永隆報告）：第 2 季重要人事考銓業務報告。

發言：公務人員退休後再任同時支領月退休金及薪資狀況，其態樣甚多。退休法修正後，對再任停領月退休金之規定趨於嚴格，且其規定複雜，爲使退休人員能夠了解有關規定，以免因不了解而違規支領，建議局應加強宣導。

考試院第 11 屆第 148 次會議(1000804)

三、業務報告（五）行政院人事行政局人事考銓業務報告（吳局長泰成報告）：

1. 落實中央政府機關總員額法有關員額評鑑機制之規劃。
2. 法務部廉政署組織法規（含編制表）業經行政院核定

發布。

3.「100 年度公務機關員工協助方案研習會」辦理情形。

4.「100 年公教人員『樂關懷・愛飛揚』二手物品捐贈活動」辦理成果。

發言：1.為合理分配及管制預算員額，在法律未規定前，局本於職權，實施中央機關人力評鑑，幾十年來發揮員額管理功能，目前總員額法將實施多年之人力評鑑，正式法制化，成為法律明定之應辦事項，局亦完成員額管理辦法之訂定，對局之績效，表示肯定。

2.局將配合行政院組改，規劃在 101 年下半年啓動全面性之員額評鑑，本席曾建議應全面重構職組職系，參考當年職位分類規劃之前例，在行政院組改後，進行全國性的職務普查，再根據普查結果，規劃重構職組職系。現與員額有關之員額評鑑已規劃將在 1 年後全面展開，與職組職系有關之職務普查，如經研究結果，認有進行必要，似可考量併同辦理，事涉部局業務，謹提參考。

伍、綜合業務

考試院第 11 屆第 5 次會議(971002)

代理院長提：考試院考試委員下鄉參訪實施方案草案及總說明一案，請討論。

決議：(一) 照案修正通過。實施方案草案總說明及條文相關文字，由承辦單位參據各委員所提意見修正。

(二) 本方案自本 (97) 年 11 月起實施，第一階段安排到明 (98) 年 6 月止。屆時視執行成效再行檢討。

(三) 本方案請秘書長併同國內考察及民間企業參訪活動，妥為規劃辦理。

發言：有關實施方案總說明部分，建議文字可再作簡化，如第 1 段提到「每位委員均素質優秀，學有專精…」這些敘述性文字，在公文書裡面可否簡略。第 2 段「考試委員下鄉參訪勢必激出燦爛的火花」這種形容文句，建議能稍作修正。

其次，在第 3 段提到現行已有「年度考銓業務國內考察實施要點」及「參訪民間企業機構實施計畫」2 個法規，現在我們又有考試委員下鄉參訪實施方案，相類似的法規是否簡併爲 1 個法規，這樣才能符合法規精簡的要求。

考試院第 11 屆第 13 次會議(971127)

一、宣讀本屆第 12 次會議紀錄。

決定：(二)本院會議屬合議制，紀錄之記載方式宜尊重憲政體制及本院慣例。陳委員皎眉之書面意見請詳載於發言錄中。

(三)會議紀錄有關委員表示之意見是否對外公開、會議議程有關上次會議紀錄是否宣讀等相關事項，提考試委員座談會研商。

發言：本席的發言內容並不是針對會議紀錄，而是對會議程序進行的方式，剛才計算宣讀會議紀錄共花 13 分鐘，之前有次院會光宣讀會議紀錄就花費 35 分鐘，本席不知宣讀會議紀錄是否另有特別意義？我們把會議紀錄列在議程裡面，主要是檢視上次會議進行的狀況，有無修正意見，然後確定上次會議紀錄。其實每次院會開會所有的資料，在週二就已送到每位委員手上，相信每個人都看過，有無修正意見，大家心裡都有定見，剛才在宣讀會議紀錄時，就無需重複閱讀，所以宣讀會紀錄的方式可否作修正，直接徵詢各位委員對上次會議紀錄有無修正意見，如果沒有的話，紀錄就確定，這樣可以減少院會許多開會的時間，確定以後一樣可以達到法律效果，所以建議「宣讀」二字改爲「提報」。然後詢問與會委員及部會首長有無修正意見，如果沒有的話，紀錄就確定，如此可以節省很多時間，這種議程進行方式的改革，如果大家能同意，則是本屆考

試院院會進行方式的改革，也是一個非常漂亮的政績。

執行情形(本院秘書處建請繼續追蹤管制)

一、第 12 次會議，陳委員皎眉有關針對警察特考分定男、女錄取名額等意見，業更正如「更正（四)」內容，並將陳委員皎眉所提書面意見列為第 13 次會議紀錄附件。

二、院會議程有關上次會議紀錄是否宣讀及考試委員所表示意見是否對外公開，經提 97 年 12 月 25 日委員座談會研商，獲致結論略以(一)本院會議規則第 36 條有關「宣讀」之進行方式，以及議事實務運作上有無研究改進或修正之處？由議事單位，另研究適時循程序提報。(二)考試委員院會所表示之意見是否對外公開一節，暫維持現行運作方式，亦由議事單位俟機另行研究提報。

考試院第 11 屆第 62 次會議(981126)

一、宣讀本屆第 61 次會議紀錄。

主席：請問各位，對上次會議紀錄有無修正或補充意見？

發言：在議程第 7 頁第 6 行本席發言部分「目前考績救濟僅可適用」之「僅可」2 字，請更正爲「可以」。同行「因應未來考績制度變革」之前，請增加「但」字，「但因應未來考績制度變革」。

考試院第 11 屆第 82 次會議(990422)

三、業務報告(一)書面報告：

3. 本院參事辦公室案陳本院 99 年 3 月考試委員實地參訪行政院研究發展考核委員會之建議事項研處情形一案，報請查照。

發言：本案為本院 3 月實地參訪行政院研考會後，受訪機關研考會所提建議事項之研處情形，今於院會報告後即要函復，其中第六案（議程第 19 頁）建請斟酌，案內研考會建議本院於規劃未來機關官職等員額配置基準時，應賦予必要之彈性，部之研處意見為：各機關若未能依準則規定配置官等、職等員額者，得敘明理由，報院同意。據了解目前部已擬妥配置準則修正案，亦請人事局等相關機關開會研商，但迄今尚未達成共識，在修正案之內容是否妥適及後續院會審議之結果仍屬未知數之狀況下，建議部於院核定前，相關函復之處理意見在文字表達上應有彈性，較為穩妥，俾使未來有調整空間。

考試院第 11 屆第 86 次會議(990520)

三、業務報告（一）書面報告：

2. 本院人事室案陳本院 99 年 4 月份考試委員實地參訪澎湖縣政府座談會參訪報告一案，報請查照。

發言：有關本院參訪澎湖縣政府，在座談會時澎湖縣政府所提建議事項第 6 案：因各單位間性質差異很大，某些工作可以量化，某些則需幾年後才可看出績

效，機關間訂定團體績效評比難以客觀，爰建議予以取消。由於團體績效評比爲考績法改革的重要內涵，未來亦將研修子法付諸實施，故本席要特別針對相關疑義提供基本觀念供參：除地域性考量分設機關外，依據功能性需求，機關乃分門別類設置單位，如院部「司」、「科」之分工；又如縣市政府亦有功能性的民、財、建、教等單位。由於其功能及業務本來就不同，當然很難用不同業務績效來互相評比，但本席要強調的是，團體績效評比的目的在於各機關各自先設定機關或單位目標，透過目標管理、平衡計分卡等績效管理工具，各自評估是否達成目標，以考核達成率。因此，無論機關或單位的性質如何，亦不必去區分業務或幕僚單位，都可以一同進行評比，例如行政院研考會，就是運用各種不同的指標，針對國防部、外交部、交通部、農委會等不同性質的部會進行評比。縣（市）政府當然也可以針對民、財、建、教等業務單位及研考、秘書等幕僚單位一起來進行評比。本席看到澎湖縣政府有此建議，可見部分同仁對於團體績效評比還存有誤解。就績效管理之原理，以本席在人事行政局副局長任內推動的目標管理、團體績效獎金制度之經驗，均可作爲訂定團體績效評比的參考，故本席認爲部應加強宣導團體績效評比之正確觀念及作法，方能配合將來考績法修正後，順利來推動，請部參考。

考試院第 11 屆第 90 次會議(990617)

四、臨時報告(報告人：蔡璧煌)

本院第 11 屆第 89 次會議臨時動議第二案，本席提：建議成立「國家文官學院功能發展小組」一案，經決議：「照案通過，並請蔡委員璧煌擔任召集人。」遵經徵詢各考試委員意願，計有邱委員聰智、邊委員裕淵、李委員雅榮、胡委員幼圃、陳委員皎眉、何委員寄澎、詹委員中原、黃委員俊英、高委員明見、李委員選、林委員雅鋒、歐委員育誠、蔡委員良文、浦委員忠成、黃委員富源參加本小組，並於本（99）年 6 月 15 日召開第 1 次會議，邀請全體考試委員、部會局首長、黃秘書長雅榜、李副秘書長繼玄及院部會局與國家文官學院相關人員與會。茲就本次會議決議摘述如次：

一、為強化文官培訓及整合訓練資源，以院的高度就跨部會業務作通盤性擘劃，並協助、引導部會之政策擬定與執行，爰採臨時任務編組，成立「考試院強化文官培訓功能小組」，並將依研討結論及建議撰擬「考試院強化文官培訓功能規劃方案」提報院會。

二、本小組研討議題依本院職掌定為下列 5 項：

（一）考選與培訓之結合。

（二）培訓與任用、銓敘、考績及陞遷之結合。

（三）培訓機關（構）分工及其資源之共享與整合。

（四）培訓方法、課程、評鑑及成效追蹤之規劃。

（五）高階文官培訓制度之規劃。

三、本小組由院三組擔任幕僚工作，其下設4個分組，由考選部、銓敘部、保訓會及行政院人事行政局就上開第（一）、（二）、（三）及第（五）項議題擔任分組幕僚，負責議程資料、會議紀錄及分組研討報告之撰擬。各分組研討議題內容均須包括第（四）項「培訓方法、課程、評鑑及成效追蹤之規劃」，第（五）項議題研討內容另考量擴及政務人員培養、私部門人員延攬與國際交流（議題及分工如附表1）。

四、本小組工作期程暫定為3個月。預定本（6）月23日召開第2次小組會議，確定分組召集人及成員等，俾就各分組議題進行研討，提出研討結論及建議提本小組進行綜合討論，並於9月下旬撰擬規劃方案提報院會（工作期程如附表2）。

決定：強化文官培訓功能之後續相關作業，按蔡召集人璧煌之報告辦理，並請參酌黃委員俊英意見。

執行情形（本院第三組建請結案）：

一、本院「強化文官培訓功能小組」經召開6次小組會議、14次分組會議、1次分組召集人協調會議、1次分組召集人及幕僚工作會議與2次幕僚工作會議，據以擬具「考試院強化文官培訓功能規劃方案」草案，提本院第11屆第114次會議討論通過在案。

二、有關黃委員俊英所提意見，業遵照黃委員建議修正考試院強化文官培訓功能小組第1次會議紀錄附表1：「考試院強化文官培訓功能小組議題及分工」，並於99年6月18日將上開紀錄分送與會相關人員。

執行情形（保訓會建請結案）：

有關「考試院強化文官培訓功能小組」業配合鈞院指示積極辦理，並完成「考試院強化文官培訓功能規劃方案」經鈞院 99 年 12 月 2 日第 11 屆第 114 會議通過，本會業依建議事項積極辦理後續相關事宜。

考試院第 11 屆第 98 次會議(990812)

四、秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

「98 年考試院統計提要」編製情形。

發言：秘書長工作報告中提到近 10 年來本院行政爭訟案件，以「考選」案居多，「銓敘」案則呈下降趨勢，並從 96 年起低於「保障培訓」案。本席認為「銓敘」行政爭訟案能夠逐年減少，為良好現象。「銓敘」行政爭訟案多肇因當事人或人事單位對人事法令之誤解或誤用，事實上很多都是可以避免的。據本席了解，銓敘部在 94 至 95 年間，發現人事單位經常有誤用或誤解法令情事，致引發不必要爭訟案件，所以從 95 年起就定期彙集新修正之人事法規，並通函各主管機關人事機構，加強人事法令教育，以減少不必要的行政爭訟案件。「銓敘」爭訟案略呈下降趨勢，無論與銓敘部所採行改進措施有無正面因果相關，部會同仁如能積極發現問題並加以研究改進創新或簡化，相信對行政效能、化解民怨或減少訟源一定有幫助，所以本席希望院部會局都能持續關注人事爭訟案發生之原因，並尋求改善之

道。以上意見提供參考。

考試院第 11 屆第 102 次會議(990909)

一、宣讀本屆第 101 次會議紀錄。

主席：請問各位，對上次會議紀錄有無修正或補充意見？

發言：本席發言部分，在議程第 4 頁第 11 行「本席認爲不致產生」後面請增列「扞格」2 字。

主席：各位有無其他修正意見？（無）如果沒有的話，請按照歐委員意見修正，上次會議紀錄修正後確定。

更正：考選部業務報告，歐委員育誠意見「……，對於專才專用，本席認為不致產生。……」更正為「……，對於專才專用，本席認為不致產生扞格。……」。

考試院第 11 屆第 106 次會議(991007)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 本院參事辦公室案陳本院考試委員 99 年 8 月實地參訪交通部之建議事項研處情形一案，報請查照。

發言：本案交通部建議事項第 7 案之研處情形，提及桃園國際機場即將於本（99）年 11 月 1 日改制爲國營公司，對於隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法（草案），請本院協助儘速審議，俾在公司成立前發布一案，提出以下意見供參：桃園機場競爭力大幅下滑，全球機場服務品質排名已經跌落至第 27 名，近來更發生一連串的疏失，包括手推車品質不良、空橋斷裂、跑道超齡、中控中心脫序行爲等，

均引起各界強烈批評。本月又有報載，施工不當造成濃煙，媒體又是一陣撻伐。現國際機場公司設置條例已公布，桃園國際機場將在本年 11 月 1 日由行政機關改制爲國營公司，各界視爲機場營運改善的重要契機並寄予厚望。在各界高度關注之同時，有關機場改制公司之人事管理辦法，本院須審慎配合協助完成，以免機場改制進程受到影響，再度成爲各界關注的焦點。依據書面說明，該草案現正由交通部與人事局依據有關會議整理條文中，時間已經非常急迫，請部局注意掌握進度。

決定：各委員意見請考選部、銓敘部研究辦理。

執行情形（考選部建請結案）：

一、依 98 年 11 月 19 日鈞院第 11 屆第 61 次會議審議銓敘部函陳「中央健康保險局現職人員轉任行政院衛生署中央健康保險局比照改任官職等級及退撫事項辦法草案」審查報告乙案附帶決議：本案審查委員就類此各機關符合考試用人精神之內部升遷考試所涉及之政策、法制面、合理性及相關人員權益之衡平等所提問題，請銓敘部、考選部及行政院人事行政局處理。並未要求本部為該局辦理考試予以解決。

二、另立法院審議中央健康保險局組織條例修正草案時，徐中雄委員曾提出為未具公務人員任用資格者辦理銓定資格考試之建議，本部原研擬說明，擬於立法院審查會提出不同意見，因徐委員於其後會議未再提出該項建議，爰未說明。而本部認為不宜為特定人員辦

理銓定資格考試之理由如下：(1)中華民國憲法第 85 條規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度。83 年 9 月 22 日鈞院第 8 屆第 191 次會議就有關原未具法定任用資格之人員處理方式案，決議通過政策性宣示，制定或修正組織法律時，宜請不訂定任何任用資格考試（或銓定資格考試）之法源依據。(2) 85 年 1 月 17 日公務人員考試法修正公布，其第 2 條規定，公務人員之考試，以公開競爭方式為之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。本部自 85 年起，即未再辦理是類任用資格考試，94 年立法院曾有立法委員提「內政部入出國及移民署組織法草案」，要求為現職雇員、約聘、僱人員辦理移民人員特考，因不符前開公務人員考試法之規定，亦有違考試公平公正原則，並未獲立法通過。另鈞院於 96 年 8 月考察金門、馬祖地區，連江縣政府提議辦理金馬地區現職公務人員銓定資格考試，因不符公務人員考試法規定，亦未獲同意。(3) 基於中華民國憲法及公務人員考試法規定及維護考試公平原則，並避免機關援引比附，不宜同意為中央健康保險局未具公務人員任用資格之現職人員辦理銓定資格考試。該等未具公務人員任用資格人員宜循一般正常管道，參加現行公務人員考試，取得公務人員任用資格。

三、交通部所屬高公局等派用機關擬合併，人員並以簡薦委制任用，原派用人員如擬取得公務人員任用資格，

自宜參加公務人員高普考或相關特考，而交通部如有用人需求，亦應循行政程序提報相關考試考試類科及需用名額，本部自當配合辦理。

執行情形（銓敘部建請結案）：

一、歐委員育誠意見部分：

「交通部民用航空局及所屬改制機場公司之航空站隨同轉調繼續任用人員人事管理辦法」（以下簡稱航空站人事管理辦法）草案前經鈞院於99年10月8日交本部研議，本部旋於同月13日函復建請同意會銜發布，並經鈞院同月14日第11屆第107次會議決議，照本部所擬意見通過，同日函復行政院同意會銜發布在案。又上開航空站人事管理辦法業於99年10月26日發布，自99年11月1日施行，併予敘明。

二、院長意見部分：

查「考試院文官制度興革規劃方案」（以下簡稱興革方案）之第2案將「研究廢止派用人員派用制度」列為遠程推動之興革事項之一，爰本部刻正蒐集相關資料中；復查現行派用機關以交通部所屬占多數，經洽據該部人事處瞭解，該部為配合行政院功能業務與組織調整暫行條例於101年1月1日施行，現正規劃部分派用機關改制為任用機關（三級以上派用機關擬改制為任用機關，至四級派用機關，以其係臨時性工程機關，仍擬維持派用），是本部將密切注意其後續辦理情形，俟相關機關屬性與組織架構確定後，即依上開興革方案所訂期程辦理。

三、上開研處意見業以 99 年 10 月 29 日部法一字第 0993264843 號函詳復各考試委員在案。

考試院第 11 屆第 108 次會議(991021)

三、業務報告(一)書面報告：

1. 本院人事室案陳本院 99 年 9 月份考試委員實地參訪行政院國軍退除役官兵輔導委員會暨所屬臺北榮民總醫院座談會參訪報告一案，報請查照。

發言：考試委員每月參訪相關機關學校，可實地了解各界對人事制度的看法及建議，透過雙向溝通的對話機制，確實有助本院更了解各機關學校人事運作之實際情形。每次參訪都有繁雜的行政工作，參訪後亦須整理詳細報告提報院會，對本院相關單位與同仁之辛勞，表示感謝之意。本次參訪台北榮總之報告非常詳盡，但本席觀察到參訪報告與紀錄內容約 90%重疊，不知有無簡化的空間？例如報告僅作重點摘要並附上詳細座談會紀錄即可，以減少不必要的篇幅，節省印刷及紙張。同仁整理報告非常辛苦，有感於文書簡化及節能減碳的重要，爰提供技術層面小意見，請秘書長參考。

決定：請秘書長參考辦理。

執行情形（本院第一組建請結案）

本案業於 99 年 11 月 2 日以本院秘書長考臺組壹一字第 0990008606 號函，請考選部及銓敘部依委員意見辦理。嗣銓敘部於同年 11 月 22 日函送該部研處意見彙整表，並

經轉陳全體考試委員。另經洽考選部表示各委員意見業錄案審慎研議，將於研修相關法規時配合辦理。

執行情形（本院人事室建請結案）

業依委員意見辦理，並自 99 年 11 月 11 日第 111 次院會起修正提送考試委員實地參訪報告格式在案。

考試院第 11 屆第 108 次會議(991021)

三、業務報告(一)書面報告：

2. 本院研究發展委員會案陳「面對全球化我國文官甄才與培訓機制的轉型趨勢」、「建立行政機關團體績效評比機制之研究」及「我國考績制度之檢視－從循證理論、正義觀點及參與管理角度檢視」報告結論與建議事項研處情形彙整表一案，報請查照。

發言：院長經常提到改進考績制度與強化文官培訓，爲提高文官素質的兩個翅膀，本案有關文官培訓、考績制度與團體績效評比等 3 篇研究報告，均爲這兩個翅膀之重要研究。目前有關文官培訓仍持續討論中，而考績制度相關子法亦待研修推動，本席認爲 3 篇研究都有參考價值，尤其團體績效評比攸關考績制度改革能否促成組織績效產出的重要關鍵，爲後續要推動之重要法案。團體績效評比涉及研考職能，非人事人員之長項，由具研考專長學者專家所提出之建言，有深入探討其可行性之必要，建議銓敘部將來提報相關團體績效評比辦法草案時，將本研究建議事項及研處情形列表供參。

決定：請秘書長參考辦理。

執行情形（本院研究發展委員會建請結案）

委員意見經於 99 年 11 月 3 日以考臺研究第 0990008652 號秘書長函，送請考選部、銓敘部、保訓會及行政院人事行政局查照。另高委員明見意見，經整理文字後提研發會第 54 次委員會議討論，後經簽奉院長核定 100 年度研究專題為「我國專技人員證照制度與人才國際接軌之研究」、「中華民國建國一百年文官制度的回顧與前瞻」及「民國 101-105 年我國公務人力供需之前瞻性研究」3 案，刻正進行洽邀研究主持人及辦理發包事宜。

執行情形（銓敘部建請結案）

一、歐委員育誠所提意見，本部將錄案留供研訂相關法令之參考。

二、高委員明見所提有關「增加公務人員考試錄取名額、加強培訓功能、落實考選與培訓的篩選功能」一節，鑒於 99 年 12 月 2 日鈞院第 11 屆第 114 次會議決議通過之「考試院強化文官培訓功能規劃方案」，業將「增加錄取名額　落實選訓功能　完善考選機制」列為第 1 案，主辦機關為考選部、公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會），本部為協辦機關，其中與本部業務相關之特種考試試辦不占缺訓練；配合公務人員考試法與任用法律修正，研修公務人員考試及格人員分發辦法；及協助就三等特考及高考三級以上考試實施考訓結合新制等，本部將依推動期程積極協助辦理。

三、蔡委員良文意見部分：

(一)研究報告結論與建議第 3 項，本部研處意見一節，本部敬表同意，爾後類同論述將使用「人事分類制度」之文字。

(二)研究報告結論與建議第 7 項一節，本部將於未來通盤檢討調整公務人員職務列等時，參酌委員意見併就十四職等架構所涉相關問題審慎研議檢討。

(三)研究報告有關團體績效與個人績效扣合、考績之考核程序一節，本部將錄案留供相關作業之參考。

考試院第 11 屆第 118 次會議(991230)

四、秘書長工作報告（李副秘書長繼玄代為報告）：

(一)考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 7 次會議情形。

發言：秘書長報告有關文官制度興革規劃方案執行情形，經逐項檢視，大部分列管案均有具體成效，績效良好，對同仁之辛苦與努力表示肯定。其中第四案「健全培訓體制 強化高階文官」之興革事項「4.擴大職務遷調範圍」一案，主要目的在於使公務人力有效彈性運用，故應配合擬訂具體改進措施，但執行情形似乎僅發函相關機關而擬予結案，未見具體改進措施，請教部目前進行狀況與具體改進內容為何？

考試院第 11 屆第 124 次會議(1000217)

三、業務報告（一）書面報告：

3. 本院秘書處案陳本院 99 年第 4 季（10 月至 12 月）第 11 屆第 106 次至第 118 次會議決議及決定事項暨 97 年 9 月至 99 年 9 月第 11 屆第 1 次至第 105 次會議未辦結案件執行情形一覽表一案，報請查照。

發言：去（99）年 11 月 4 日本屆第 110 次會議，銓敘部提報公務人員留職停薪辦理情形，本席曾表示文官制度是國家體制之一環，須與國家整體政策結合，始有助於國家之永續發展。當前少子化問題相當嚴重，除育嬰留職停薪外，陞遷制度亦可發揮其社會功能，如分隔兩地之夫妻或即將結婚之男女朋友，可免經公開甄選，調至同地區機關服務等。但據列管案件報告銓敘部以基於公平之理由，未採納本席意見，並經簽擬將本案予以結案。當前少子化問題相當嚴重，總統已在去年底指示提升至國安層級，並由行政院經建會成立跨部會平台因應，本席所提建議，當然知道遷調公平性的問題，但本案是應國家整體政策而提。政策是一種價值的選擇，本提案即希望在公平性與因應少子化問題之間，就國家整體政策，重新作的價值選擇，何況結婚與育嬰，多爲年輕科員、專員，且並非皆需依此方式調動，如此開放是否就嚴重影響公平性，部是否經評估或會商？可否從政策上研議？或僅是部幕僚以主觀技術的觀點，就業務常識判斷即否決政策思考之價值?

本席並非強求部採納此建議，況此亦涉及修法問題，並不容易達成，只希望類此建議可先行錄案，並在適當時機與各機關研商其可行性，或許修法後，可受到各界肯定，而爲本院加分。本席再次說明，本席並非推翻本案處理結果，僅表達相關建議被否決，感到非常可惜。

考試院第 11 屆第 135 次會議(1000505)

主席（歐值月委員育誠代）：今天院長請假，本次會議由值月委員代理主持，請按照會議議程進行。

考試院第 11 屆第 136 次會議(1000512)

主席（歐值月委員育誠代）：請按照會議議程進行。

考試院第 11 屆第 140 次會議(1000609)

四、秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

（一）本院公務人力因應少子化議題專案小組第 1 次會議情形。

發言：提供 2 個少子化專案研究之規劃方向供參：

1.方案有效性：政策規劃必須考量其可行性，步驟上應先確認問題爭點，並對主要研究之標的族群（利害關係人）進行需求評估，才可使政策之和諧性獲得支持。惟了解原因後，也要注意其需求評估，以免造成「要五毛給一塊」或「要一塊給五毛」之落差，而致政策之有效性與支持度受到

影響。

2.方案比較性：文官政策是國家政策一環，政策規劃時必須考量社會整體之觀感，避免產生相對剝奪感與正義公平等問題。本席曾於第 110 次院會建議，讓分隔兩地的夫妻或即將結婚的男女，得免經公開甄選即遷調至同一地區機關服務，此為公務機關內部陞遷制度之調整，且不影響民眾觀感之作為，請部參考。

一、交付審查案件

(一)全院審查

考試院第 11 屆第 10 次會議(971106)

一、伍代理院長錦霖提：本院參事辦公室案陳「考試院第 11 屆施政綱領草案」一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由邊委員裕淵擔任召集人。

本全院審查會分別 97 年 12 月 17 日召開會議，其審查報告並提本屆第 18 次會議；決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 11 次會議(971113)

一、代理院長提：本院人事室案陳考試院考試委員自律規範修正草案對照表及總說明 1 案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由陳委員皎眉擔任召集人。

本全院審查會於 97 年 12 月 11 日召開會議，其審查

報告並提本屆第 18 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 26 次會議(980312)

二、院長提：本院參事辦公室案陳「考試院 99 年施政計畫草案」乙案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於 98 年 4 月 7 日召開會議，其審查報告並提本屆第 31 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 76 次會議(990311)

一、本院參事辦公室案陳「考試院 100 年施政計畫草案」乙案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於 99 年 4 月 15 日召開會議，其審查報告並提本屆第 82 次會議；決議：照審查會決議修正通過（修正內容：1.退撫基金監理及管理部分，第四項之（一）「檢討委託基金經營制度，……」修正為「檢討基金委託經營制度，……」。2.綜合行政部分，第一項之（十）「辦理考銓訴願、國家賠償及陳情案件。」修正為「辦理訴願、國家賠償及陳情案件。」。3.綜合行政部分，第一項之（二十四）「……，並適時編印考銓法規。」修正為「……，並適時編印考銓保訓法規。」）。

考試院第 11 屆第 93 次會議(990708)

一、關於考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會分別議復行政院函送司法院擬具之法官法草案暨司法、行政、考試三院會銜送立法院審議函稿，請本院會判一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 99 年 8 月 5 日、8 月 12 日、8 月 17 日、8 月 26 日及 9 月 7 日召開 5 次會議，其審查報告並提本屆第 102 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

審查會決議：

(一)草案部分：1.至 3.略。

4.有關審查委員建議於本草案第 30 條納入法官與檢察官定期評鑑制度之意見，請院二組及銓敘部研擬附帶決議文字，並就本草案相關文字體例再予檢視。

(二)附帶決議：

1.鑑於法官或檢察官職權之行使影響人民權益甚大，自應對其有一套完整之評鑑制度，故除本草案第 30 條針對特殊原因應付評鑑（即特殊評鑑制度）外，亦應有針對法官或檢察官平常之服務績效及能力（例如檢察官起訴後經法院判決有罪之定罪率低於一定比率時）實施定期評鑑（即一般評鑑制度）之必要，本草案對此部分並未規範，建議應予納入。

2.略。

3.請銓敘部配合法官法草案之立法期程，研議於公務人員俸給法第 26 條、公務人員考績法第 23 條中，規定法官之俸給、考績另以法律定之之相關規定，或分別於各該法中專列一條規範法官之俸給、考績，另以法律定之之規定，以維護本院憲定權責。

執行情形(銓敘部建請繼續追蹤管制)：

本部將配合法官法之規定，適時研議於公務人員俸給法第 26 條及公務人員考績法第 23 條中，增列法官之俸給、考績另以法律定之相關規定，以維鈞院憲定權責。

執行情形(行政院人事行政局建請結案)：

一、查歷來通案性軍公教員工待遇調整時，有關司法官專業加給支給數額調整方式，向係考量與一般公務人員專業加給之合理差距及政府財政負擔等因素後綜合決定，復查本（100）年 6 月 14 日立法院三讀通過，並經總統於 7 月 6 日公布之法官法第 71 條第 5 項但書規定，全國公務人員各種加給年度通案調整時，以具法官身分者為限，其各種加給應按各該加給通案調幅調整之；同法第 103 條規定，本法除第 5 章法官評鑑自公布後半年施行、第 78 條自公布後 3 年 6 個月施行外，自公布後 1 年施行。是以，未來全國軍公教員工待遇調整時，法官專業加給之調整幅度，將依法官法之規定辦理。

二、本案建請解除列管。

考試院第 11 屆第 126 次會議(1000303)

二、本院參事辦公室案陳「考試院 101 年度施政計畫草案」乙案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由黃委員富源擔任召集人。

本全院審查會於 100 年 3 月 29 日召開會議，其審查報告並提本屆第 131 次會議，決議：照審查會決議通過。

(二)小組審查

考試院第 11 屆第 52 次會議(980917)

銓敘部、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，請討論。

決議：交小組審查會審查，推李委員雅榮、浦委員忠成、李委員選、蔡委員璧煌、陳委員皎眉、歐委員育誠、胡委員幼圃、張部長哲琛、楊部長朝祥組織之；並由李委員雅榮擔任召集人。

本小組審查會於 98 年 10 月 13 日召開會議，其審查報告並提本屆第 57 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 113 次會議(991125)

一、銓敘部、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

案暨銓敘部函陳專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則修正草案等二案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推陳委員皎眉、李委員雅榮、邊委員裕淵、詹委員中原、歐委員育誠、賴部長峰偉、張部長哲琛組織之；並由陳委員皎眉擔任召集人。

本小組審查會分別 99 年 12 月 29 日及 100 年 1 月 21 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 123 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會發言 99 年 12 月 29 日：

一、去年審查本對照表修正草案時，因與本院朝限縮之政策方向不符，故未修正通過，審查會並作成 2 項決議，其一請銓敘部研究專技轉任制度之存廢問題，其二請銓敘部會同考選部及人事局研訂更爲合理之專技人員轉任審核標準。嗣銓敘部依該決議，完成專技轉任制度問題之研究報告，於 98 年 8 月 5 日提報院會，該報告提及，專技轉任制度於現階段仍應予維持，長期於改進考試方法及技術後應予廢止，未廢止前應朝從嚴方向修正。

二、依本條例及本細則規定，檢討修正本對照表時應考慮相關考試錄取情形及用人機關需要 2 因素，本院歷來均係以錄取情形是否足額作爲考量標準，並未曾考慮機關之需要，故歷均未予同意。用人機關於去年提出之修正案，因無錄取不足額，故本院未予同意。本年用人機關又提出修正建議，應係希望由有經驗者轉

任，而非錄取不足額之問題。自 88 水災後，國人普遍重視救災防災，現用人機關提出需求，本院如不同意，未來如再發生水災、風災，則本院有承擔責任之風險。

三、本案建議採用人機關需要及災防急難爲理由，而非以錄取不足額爲理由。惟如此恐與本院政策不符，且引起其他類科之不平，實爲兩難。建議本細則第 2 條既已規定考量機關用人需要，機關即有因應急難之理由，而不需修正本細則，在本院對於專技轉任制度方向未改變之前，屬於通案性之類科均得適用，可依審核原則處理。至個案審查應從嚴認定，在任用機關、進用職務、進用區域等部分作特別條件限縮，以避免寬濫。

第二次發言：

具體提出 4 點結論，如獲同意，則無須再行召開第 2 次會議：

一、專技轉任制度仍應依本院歷來採取從嚴之政策，惟未廢止前，用人機關如確有特殊業務，於考試錄取不足額或必須由專技轉任人員始能執行職務時，得依本條例及本細則規定，提出專技轉任需求，由銓敘部依個案從嚴審核後，據以修正本對照表並報院核定。

二、本次對照表擬增列之類科，用人機關既一再表示確有需求，可依前開原則予以同意，由銓敘部確實審核後報院核定。

三、本細則第 2 條第 2 項已有機關用人需求之規定，可作

爲轉任之依據，該項後段擬新增之但書規定宜予刪除，第 3 項規定已於審核原則中有所規範，故亦無須修正。

四、對考試提錄取不足額或確有用人需要之職務，其相關高普考試類科可否採取增額錄取名額方式處理，由銓敘部會同考選部研究。

第三次發言：

本席上開第 2 點結論可修正爲本次對照表擬增列之類科，用人機關既表示確有業務需要並經銓敘部依相關規定從嚴審核，原則上可同意修正，無須再退回部處理。

審查會發言 100 年 1 月 21 日：

本席同意主席看法，人事局已報告本議題係爲預設之議題，應不致如此急迫，如於今年 4 月需全盤檢討本對照表，則同意本修正草案屆時納入併予檢討，惟因人事局承受各用人機關之壓力，建議可將其列席代表之發言列入會議紀錄。至審核原則應否修正，宜由銓敘部與人事局重行檢討後報院審議。

執行情形（考選部建請結案）：

依公務人員考試法第 19 條規定，公務人員考試類科應考資格擬增列專門職業證書，須有其他法律規定，如公職社會工作師、公職獸醫師等類科，均係依據相關職業法律及公務人員任用法第 9 條有關特別遴用職務規定，而設置之類科。惟衛生機關屢有反應，其業務職掌雖非屬醫事人員執業範圍，然亦與醫事業務息息相關，須給予所屬醫療院所專業指導，非具有醫事專業知能者無法勝任，爰建

議公務人員考試設置相關醫事人員類科取才，又部分機關技術類職務，亦有進用專門職業及技術人員，以借重其專業，處理相關業務之需求。為因應機關用人需要、齊一專技人員轉任公務人員甄選標準，本部業配合修正前揭公務人員考試法第 19 條規定，並新增第 19 條之 1，放寬公務人員考試應考資格增訂專門職業證書之條件，不限其他法律規定，因用人機關業務性質需要，亦得配合增訂，惟為免寬濫，影響一般應考人之應試權益，未來用人機關有此需求時，將建立審核機制，以其業務與專門職業知識需求之密切性，作為准否增訂之依據。全案業併同配合行政院組織改造而修正之第 23 條及第 25 條，於 100 年 6 月 22 日報請鈞院審議。經提 10 月 6 日鈞院第 11 屆第 157 次會議決議，交付全院審查會審查。

執行情形（銓敘部建請繼續追蹤管制）

一、為依專門職業及技術人員轉任公務人員條例第 4 條第 2 項及施行細則第 2 條第 2 項規定，檢討修正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(以下簡稱本表)，業於本(100)年 3 月 15 日分別函請考選部提供最近 3 年考試錄取不足額相關資料，及公務人員保障暨培訓委員會提供錄取人員未報到及保留受訓資格相關資料，並於同日通函全國各機關調查進用專技轉任人員之需求，調查結果已併同行政院人事行政局先前來函建議，檢討修正本表，並依行政程序法第 151 條第 2 項及第 154 條第 1 項規定將本表修正草案刊登鈞院公報及於本部全

球資訊網站公告，並副知考選部後，提本年 6 月 27 日本部法規委員會第 701 次會議討論完竣，於 7 月 26 日函陳鈞院審議，案經交付鈞院小組審查會，於本年 9 月 6 日審查完竣，將提報鈞院院會審議。

二、又各機關需用考試及格人員職缺擬進用專門職業及技術人員審核原則，將配合前開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情形，再作檢討。

三、另為研處專門職業及技術人員轉任與公務人員考試之連結，業於本年 3 月 29 日函請考選部，依鈞院審查會附帶決議及機關反映意見，就公務人員考試方法及技術之改善，惠示卓見，案經該部本年 4 月 7 日函復略以，該部為因應機關用人需求並齊一專門職業及技術人員轉任公務人員甄選標準，將研議修正公務人員考試法第 19 條規定。嗣考選部修正公務人員考試法第 19 條規定，並新增第 19 條之 1，放寬公務人員考試應考資格增訂專門職業證書之條件，不限其他法律規定，因用人機關業務性質需要，亦得配合增訂，惟為免寬濫，影響一般應考人之應試權益，未來用人機關有此需求時，將建立審核機制，以其業務與專門職業知識需求之密切性，作為准否增訂之依據，全案業併同配合行政院組織改造而修正之第 23 條及第 25 條，於本年 6 月 22 日報請鈞院審議。

執行情形（行政院人事行政局建請繼續追蹤管制）：

一、銓敘部本（100）年 4 月 1 日函請本局提供 95 年度至

99 年度同意行政院暨所屬機關（構）、學校進用專技轉任職缺調查表，俾利瞭解各機關需用考試及格人員職缺進用專技人員情形，本局業於同月 14 日函復該部在案。

二、另銓敘部於本年 5 月 19 日公告對照表修正草案，有關本局前建議類科部分，已將水利（工程）技師納入修正草案，本局並於 6 月 1 日函請銓敘部，建議將水土保持技師得轉任水土保持工程職系納入本次對照表之修正。

三、銓敘部、考選部函陳對照表修正草案總說明及對照表一案，業提大院本年 8 月 18 日第 11 屆第 150 次會議討論，會議決議交小組審查會審查。審查會業於 9 月 6 日召開完竣，經決議照銓敘部擬案審查通過，並經大院本年 10 月 13 日第 11 屆第 158 次會議審議通過。

四、至有關「各機關需用考試及格人員職缺擬進用專門職業及技術人員審核原則」之檢討部分，本局將配合銓敘部研議情形辦理。

考試院第 11 屆第 122 次會議(1000127)

三、秘書長提報有關考試院文官制度興革規劃方案臨時執行會報會議情形一案，請討論（註：本案原列秘書長工作報告，經出席人提議改列討論事項，並經附議，爰改列為臨時動議）。

決議：交小組審查會審查，推歐委員育誠、何委員寄澎、浦委員忠成、高委員明見、邱委員聰智、蔡委員良

文、黃委員俊英組織之；並由歐委員育誠擔任召集人。

本小組審查會分別 100 年 2 月 22 日、3 月 17 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 129 次會議，決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 150 次會議(1000818)

二、銓敘部、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，請討論。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員式淵、歐委員育誠、浦委員忠成、高委員明見、高委員永光、何委員寄澎、邱委員聰智、賴部長峰偉、張部長哲琛組織之；並由蔡委員式淵擔任召集人。

本小組審查會於 100 年 9 月 6 日召開會議，其審查報告並提本屆第 158 次會議，決議：照審查會決議通過。

陸、共同(個人)提案

考試院第 11 屆第 1 次會議(970904)

三、吳委員泰成、蔡委員良文、李委員選、李委員雅榮、黃委員富源、邊委員裕淵、林委員雅鋒、陳委員皎眉、邱委員聰智、蔡委員式淵、詹委員中原、蔡委員璧煌、浦委員忠成、高委員明見、李委員慧梅、何委員寄澎、歐委員育誠、黃委員俊英、胡委員幼圃等 19 位委員提：建議修正「考試委員自律規範」，為「考試院政務人員自律規範」，以確實貫徹憲法所賦予本院之職掌一案，請討論(註：本案提案人吳委員泰成等建議：（一）原案由：「……，以確實貫徹憲法所定『超出黨派以外，依據法律獨立行使職權』之宗旨一案，請討論。」修正為「……，以確實貫徹憲法所賦予本院之職掌一案，請討論。」。（二）提案單說明欄一、「……、建全文官制度、……」修正為「……、健全文官制度、……」。（三）說明欄三、「……，重點如次：」修正為「……，重點暫擬如次：」，並經全體出席人同意。)。

決議：本案請秘書長會同相關單位，並邀請部會相關政務人員表示意見，於 2 個月內研擬修正草案，提院會討論。

考試院第 11 屆第 1 次會議(970904)

一、提案：有關公務人員退休所得合理化改革方案，建請銓敘部朝：(一) 法制化。(二) 合理化。(三) 簡單化。(四) 尊嚴化。(五) 精確化等方向研修（註：本動議經黃委員富源、吳委員泰成附議)。

發言：今年 5 月 19 日以前，政府採行 2 個對現職及退休公務人員頗有爭議的方案，第 1 個方案是公務員休假補助採取國民旅遊卡的方式，週一至週五始得刷卡，且須異地隔夜，以致造成許多公務員不良之反應。最近行政院經建會宣布取消異地隔夜的措施，得到很多公務員良好的反應，這種表現改革的誠意及效率值得肯定。

第 2 個方案是退休公務員 18%優惠存款的問題，在 95 年 2 月 16 日，銓敘部公布以所得替代率的方式來限制領月退休人員優惠存款之數額，造成相當的不平，引起許多退休公務人員不良的反應，到現在為止仍繼續當中，銓敘部在人力發展中心 14 樓作業務說明時，曾表示該案已經平息，不過本席要向院會報告，所有退休公務人員至今仍強烈期待本屆考試委員能夠提出一個改進方案，退休人員不講話並非代表平息，所以本席想在第 11 屆考試院第 1 次院會提出 5 個改進原則，請銓敘部予以重視及參考：

1.法制化：牽涉退休人員權益事項者，應該在退休法裡面規定，同時對於適用法律的幾個原則，我們都

要尊重。

2.合理化：所謂優惠存款 18%的不合理在哪個地方，有不合理者當然要修改，但合理的地方就不要去改，千萬不要修改以後更加不合理，我們應重新檢討哪裡不合理，再根據不合理的地方進行改革。

3.簡單化：優惠存款 18%在 84 年 7 月 1 日新制實施後就已經沒有，84 年 6 月 30 日以後的年資不再計入，已逐漸沒有，不要弄得太複雜，現在所得替代率分母的大小及計算、所得替代率的高低，完全是銓敘部說了算數，別人都搞不清楚，連專業的人都不太清楚，所以應該要簡單化。

4.尊嚴化：退休金優惠存款 18%是退休公務人員依據現有的規定應該得到的合法權益，不要予以污名化，在過去這段時間以來，優惠存款 18%變成不義之所得，所以對於退休人員的尊嚴，我們要加以維護。

5.精確化：銓敘部將來擬定方案時，所有的數據都必須客觀、精確，如果提出不精確的數字，可能造成不正確的政策決定。

以上 5 個原則，請銓敘部參考，並請各位委員同仁支持。

決議：請銓敘部於 1 個月內研提處理方案報院。

本案於第 3 次會議決議事項執行情形：經決議紀錄在卷。業於中華民國 97 年 9 月 15 日函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 32 次會議(980423)

提案：審查銓敘部議復關於各機關師級醫事職務級別員額配置準則第 3 條是否依病床數或醫院規模訂定師級醫事職務之配置比例及其區分標準一案報告，請討論。

發言：請院會支持本案照審查會決議通過。

發言：在審查會過程當中，我們並沒有反對剛才胡委員所提意見，在其他師級人員增加師一級編制員額。問題在於程序，本案在銓敘部研議過程中有 22 個機關參加，其中只有 4 個機關提出要求修正，18 個機關反對修正，希望修正的是台大醫院，結果教育部反對，嘉義榮民醫院要求修正，經果退輔會反對修正。也就是說，基層醫院要求增加員額，但其上級機關都反對。

其次，有關機關修編案依一般正常程序係由行政院函請本院修正，本案係銓敘部主動提出修正師一級增加 1%，但是行政院相關主管機關反對修正。

依「各機關師級醫事職務級別員額配置準則」係考試院與行政院會銜訂定發布，行政院主管機關假如不同意修正，即使本院院會決定修正增加，如果函送行政院會銜結果被拒絕回來，本院的尊嚴何在？其實我們所作的決議有一個彈性，擬請銓敘部洽行政院相關主管機關，俟兩院取得共識後，可以另案提報修正，所以審查會並沒有反對修正師一級配置比例的決議，主要是程序上要做完整。假定院

會主動修正師一級增加 1%配置比例，將有風險，爰請院會支持本案照審查會決議通過，等銓敘部協調有一個結果之後，再作處理。

決議：(一)照審查會決議通過。

(二)胡委員幼圃意見請銓敘部參考。(註：胡委員幼圃意見：由於用人機關如台大醫院、市立聯合醫院等因實際困難，建議增列「各機關師級醫事職務級別員額配置準則」第 3 條第 2 款第 2 目其他師級醫事人員師（一）級之員額配置比例，且其自負盈虧，爰請部協洽行政院相關主管機關取得共識後，即據以修正，並於一定期限內辦理完竣。)

執行情形(銓敘部建請繼續追蹤管制)

有關胡委員建議及審查會決議（二）請本部協洽相關機關取得共識一節：為充分瞭解相關公立醫療機構之用人需求，本部業於本年 6 月 22 日再函請適用上開配置準則第 3 條第 2 款之公立醫療機構，就該條款是否有修正之必要表示意見，以作為後續研議之參據。

本案於第 34 次會議決議事項執行情形：經決議紀錄在卷。業於中華民國 98 年 5 月 4 日函復銓敘部。

考試院第 11 屆第 58 次會議(981029)

一、銓敘部函陳關於桃園縣政府消防局組織規程暨編制表修正一案，請討論（註：本案原列書面報告第 1 案，歐委員育誠建議交付審查，並經附議，爰改列為討論

事項)。

主席：本案交小組審查會審查，由胡委員幼圃擔任召集人，成員蔡委員良文、黃委員俊英、蔡委員式淵、何委員寄澎、高委員明見及張部長哲琛等 7 人，另增加歐委員育誠、蔡委員璧煌 2 人，共 9 位。請問各位是否同意？(同意)。

決議：交小組審查會審查，推胡委員幼圃、蔡委員良文、黃委員俊英、蔡委員式淵、何委員寄澎、高委員明見、歐委員育誠、蔡委員璧煌、張部長哲琛組織之；並由胡委員幼圃擔任召集人。

考試院第 11 屆第 59 次會議(981105)

一、提案：上（第 58）次會議討論事項第一案，銓敘部函陳關於桃園縣政府消防局組織規程暨編制表修正一案，原經決議交小組審查會審查，惟該案與本次會議討論事項第五案相關聯，爰建議兩案併交全院審查會審查，請討論案（註：歐委員育誠提議併案審查之意見，經主席徵詢出席人員附議後，爰列為臨時動議第一案)。

決議：本（第 59）次會議討論事項第五案及上（第 58）次會議討論事項第一案，併交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會於 98 年 12 月 1 日召開會議，其審查報告並提本屆第 63 次會議，決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 68 次會議(990107)

一、提案：邊委員裕淵、歐委員育誠、蔡委員璧煌、蔡委員良文、蔡委員式淵、詹委員中原、黃委員富源、黃委員俊英、陳委員皎眉、浦委員忠成、高委員明見、胡委員幼圃、邱委員聰智、林委員雅鋒、何委員寄澎、李委員選、李委員雅榮等 17 位委員：建請本院成立「檢視人權保障與國際接軌」工作推動小組一案，請討論。

決議：請邱委員聰智擔任召集人，並於 2 週內將相關組織架構、分工等提報院會。

第 69 次會議更正：(一) 臨時動議第一案案由「……：建請本院成立『檢視人權保障與國際接軌』工作推動小組一案，請討論。」更正為「……：建請本院成立『檢視文官人權保障與國際接軌』工作推動小組一案，請討論。」。

考試院第 11 屆第 81 次會議(990415)

一、提案：審查考選部函陳公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則第 11 條及第 3 條附表二應試科目及成績計算表修正草案、公務人員特種考試國際經濟商務人員考試規則第 3 條、第 9 條及第 4 條附表應試科目及成績計算表修正草案、公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則部分條文及第 6 條附表一應試科目表修正草案、公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試

規則第 7 條、第 8 條及第 6 條附表二應試科目表修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

發言：對於本審查案，考選部與院一組幕僚作業完整，部的有關說明也很清楚，出席委員對本案都有相當深入的了解，因此審查過程順利達成共識，本案所提說明已經很清楚，本席不再贅述，敬請院會支持照審查決議通過，會議紀錄同時確定。

執行情形(考選部建請結案)

審查會就調查人員特考規則部分條文及應試科目表修正草案作成附帶決議，有關第 9 條體能測驗及格標準於實施 3 年後重新檢討報院一節，遵照辦理，本部並錄案於 99 年 5 月 7 日以選特三字第 0990002706 號函轉請用人機關法務部調查局參考。

本案於第 84 次會議決議事項執行情形：經決議紀錄在卷。業於中華民國 99 年 4 月 29 日修正發布及函請立法院查照，並函知考選部。

考試院第 11 屆第 129 次會議(1000324)

四、提案：審查「秘書長提報有關考試院文官制度興革規劃方案臨時執行會報會議情形」一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

審查會決議：

(一)審查會各委員表示之意見，均應送請各主管機關列爲

重要之參考；另關於胡委員幼圃所提各部會局主管或首長對於本方案具體興革事項可能牽動之層面或影響，應有全方位及前瞻性之洞見及舉措，並非僅是完成階段性任務即可謂已達成本方案之終極目標之意見，非常重要，請院部會局相關人員參考並應力求幕僚作業之精確實在。

(二)本方案近、中程興革事項之追蹤管制情形，其審查基準及完成期限依「考試院文官制度興革規劃方案執行情形填報注意事項」之規定辦理。

(三)本方案各期程之具體興革事項於執行過程中，如因時空環境變遷，主管機關認爲必要時，應配合調整或延伸相關興革事項，並採取滾動式之管理方式。

(四)本方案各期程興革事項是否已完成，以其執行內容區分爲實質目標及形式程序二部分，其列管類別可歸納爲以下 3 類： 質目標及形式程序均已完成，准予結案； 實質目標或形式程序僅完成其中一項者，繼續追蹤； 如屬增修法規，部、院之權責均已完成，並送至立法院審議者，因立法進度非本院所得掌控，則准予結案並加註持續追蹤立法動態。

(五)繼續追蹤之事項，各主辦機關於執行過程中應適時向委員報告執行情形及進度(即適時作階段性報告)。

(六)附帶決議：

鑒於本方案爲本院恆常且具永續性之興革計畫，相關具體興革事項應與時俱進，始臻健全文官制度之終極目標。爲檢視本方案各期程興革事項是否有

不合時宜而須配合調整之情形，建請由本院文官制度興革規劃方案小組定期檢討。

執行情形（本院研究發展委員會建請結案）

一、業於100年4月12日以考臺研字第1000003049號函檢附本案審查報告及依審查結果重新整理繕正之考試院文官制度興革規劃方案近程、中程興革事項執行情形一覽表等資料送部會局參處。

二、興革方案近程、中程興革事項之追蹤管制事宜，配合確實依「考試院文官制度興革規劃方案執行情形填報注意事項」之規定辦理。

三、本方案各期程興革事項是否有不合時宜而須配合調整之情形，執行會報將配合定期檢討。

四、有關幕僚作業應力求精確、各興革事項採滾動式管理及執行內容之列管歸類等事項，均將配合辦理，並已設計新式近程、中程興革事項執行情形一覽表供部會局填報。

執行情形(考選部無研處意見)。

執行情形(銓敘部無研處意見)。

執行情形（行政院人事行政局建請結案）

大院已於100年4月12日將審查報告函送本局，本局將賡續配合大院之規劃辦理相關事宜。

考試院第11屆第132次會議(1000414)

提案：高委員明見、李委員選、李委員雅榮、邱委員聰智、胡委員幼圃、黃委員富源、蔡委員良文、歐委員育

誠：現行專技人員考試規則常列有「繳驗外國畢業證書、學位證書…及其他有關證明文件，均須附繳正本及經駐外館處證明之影印本、中文譯本」之條款，為簡化流程並呼應無紙化環保政策起見，建議考選部應積極建立相關文件檔案，俾使符合資格之應考人，得於下次報考免重複繳驗，避免費時耗費往返辦理驗證手續一案。另提書面資料供參(詳附表－考試院第 11 屆第 132 次會議臨時報告案委員補充書面意見)。

考試院第 11 屆第 132 次會議－臨時報告案 委員補充書面意見	
案由	高委員明見、李委員選、李委員雅榮、邱委員聰智、胡委員幼圃、黃委員富源、蔡委員良文、歐委員育誠共同提案:現行專技人員考試規則常列有「繳驗外國畢業證書、學位證書…及其他有關證明文件，均須附繳正本及經駐外館處證明之影印本、中文譯本」之條款，為簡化流程並呼應無紙化環保政策起見；建議考選部應積極建立相關文件檔案，俾使符合資格之應考人，得於下次報考免重複繳驗，避免費時耗費往返辦理驗證手續。是否有當?請參考。
說明	一、 依現行各項專門職業及技術人員考試規則，大致列有「繳驗外國畢業證書、學位證書、在學全部成績單、學分證明、法規抄本或其他有關證明文件，均須附繳正本及經駐外館處驗證之影本及中文譯本或國內公證人認證之中文譯

	本。前項各種證明文件之正本，得改繳經當地國合法公證人證明與正本完全一致，並經駐外館處驗證之影本。」之條款，但由於國內各項考試的重複報考率均高，屢次落榜應考人再接再厲均已有之，若依相關專技考試規則規定，則每次報考均需奔波往返駐外使館或國內公證人處查驗學歷、學分等相關證明及繳交相關規費不但費時且耗費，不勝其擾，也苦不堪言。 二、若部能積極建立應考人此項證明文件電子檔案，則應考人曾於報考並經查驗證件且符合應考資格後，三年內重新報考時，可以依前次報考資格免予以繳驗手續，除可便利應考人外，亦可簡便繁雜的行政作業手續並呼應部先前推動的無紙化作業，節能減碳、愛護地球。 三、為完善部相關考試應考資格繳驗流程之法源依據，建請部召開相關考試規則「繳驗外國學歷等證明文件」之簡化流程手續會議，通案檢討並修正此有關規定，簡化應考人報考手續及行政作業，避免費財勞民，並達到節能減碳之效果。
擬辦	建請部檢討相關考試規則，召開對「繳驗外國學歷等證明文件」之簡化流程手續會議，並將結論提報本院院會。

柒、國外考察報告

考試院第 11 屆第 18 次會議(980108)

高委員明見報告：說明與歐委員育誠、詹委員中原等，於 97 年 12 月 22 日至 27 日赴日考察情形，並提書面資料供參。

發言：考試委員出國考察爲本院年度施政計畫項目之一，基於預算績效的考量，如果不執行計畫，對於本院預算執行之績效及爾後預算之編列，都會有影響，因此雖然時間急迫，我們還是決定赴日考察。

原來簽報考察計畫項目有四項，即考績、行政改革、共濟組合制度運作情形、培訓。經過與日方接洽結果，得知第 10 屆委員已考察該國考績、行政改革等議題，爲避免重複，所以我們考察項目鎖定在退職、共濟組合運作情形及培訓等制度，本次係經外交部人事處積極接洽，順利完成考察行程，考察績效良好，收穫豐富。

考試院第 11 屆第 114 次會議(991202)

報告：「考試院 99 年度考銓業務日本、韓國考察團初步報告」一案。另提書面資料供參。

報告：99 年度考銓業務日本、韓國考察團初步報告，由本席代爲報告，本團考察的國家爲日本、韓國，考察地點爲日本東京、橫濱、大阪；韓國首爾、釜山等 5 個城市。考察期間爲本年 11 月 17 日至 27 日，共計 11 天，考察團員有 6 位委員，連同院部會局同

仁共 15 人，由本席擔任團長。考察主題在日本爲國家公務員訓練與退休制度、地方公務員考選與訓練制度。在韓國爲中央與地方公務員訓練與退休制度。考察對象與主題如表列，請各位參閱。本次考察期間共計 11 天，其中 2 天爲出國、回國行程，1 天爲日本至韓國的跨國行程，另例假日有 2 天，上班時間雖不足 6 天，但安排 15 個行程，並抽空到政府出版品的地方蒐集有關資料，甚至有 1 天安排 4 個行程，所以行程非常密集，訪談主題非常豐富，會見人員也很多。在參訪期間曾發生北韓砲擊事件，韓國政府官員雖然緊張繁忙，但仍安排非常詳細的簡報，並參與討論，據陪同的駐外人員表示，很少見到行程如此緊湊、態度如此認真的考察團，這個反應值得本團成員欣慰。至於考察的發現及心得，根據初步的整理，內容相當豐富，現謹作簡要的報告如下：

一、日本部分：

1. 日本公務員分爲國家公務員與地方公務員，採取二元管理方式。
2. 日本國家公務員訓練與陞遷之間並無直接關係，訓練僅作爲個人知識能力增長方式。
3. 日本國家公務員工作績效與考績不佳時，其主管必須接受相關訓練。
4. 日本國家公務員共濟組合對於基金運作非常保守，多用於購買政府公債，惟非常重視基金之安全性。

二、韓國部分：

1.韓國公務員亦分爲國家公務員與地方公務員，並採取二元管理方式。

2.韓國公務員訓練與陞遷密切結合，非經訓練合格不得陞遷。

3.韓國非常重視高階公務員之訓練，並開辦長時間之訓練班，以訓練培養具宏觀視野之高階公務人員。

4.韓國公務員退休年金經營管理非常積極，惟其經營績效易受世界經濟景氣及金融市場波動之影響，故近年來經營管理已日趨保守。

本考察團對考察主題，事前已蒐集彙整相關資料由團員詳加研讀，考察訪談過程中，與受訪政府官員熱烈討論，發言切中要點專業深入，頗獲對方敬重。

本考察團有關考察行程承蒙外交部及相關駐外機關鼎力協助與安排，爰能圓滿順利完成考察任務。本考察團詳細考察行程、考察內容、考察發現以及建議意見，將於考察報告中詳予敘明。

考察報告將依規定期限內整理完竣，預計 3 週內完成後，分送相關機關，以作爲研擬相關政策及制度之參考。

考察期間發生北韓砲擊事件及亞運跆拳選手失格事件，引發反韓效應，韓國人相當在意，希望不要因此而影響到傳統友誼。院長及時囑由秘書長以越洋電話表示關懷，團員倍感溫馨，由衷表示感激。

以上報告，請各位指教，並請團員補缺。

考試院第 11 屆第 114 次會議其他有關報告

考試院 99 年度考銓業務日本、韓國考察團初步報告

99 年 12 月 2 日
報告人：歐委員育誠

爲實地考察他國文官制度汲取有關經驗，以作爲改進我國考銓制度之參考，特於本(99)年 11 月組團考察日本、韓國。本考察團相關考察進行情況如下：

1	考察國家	日本、韓國
2	考察地點	日本：東京、橫濱、大阪。 韓國：首爾、釜山。
3	考察期間	本年 11 月 17 日（星期三）至同年月 27 日（星期六），共計 11 天。
4	團員名單	歐委員育誠、邊委員裕淵、蔡委員良文、張委員明珠、李委員雅榮、何委員寄澎、考選部盧司長鄂生、行政院人事行政局林參事文燦、外交部李處長忠正、公務人力發展中心李組長嘉娜、地方行政研習中心林組長國彰、鄔專員壽國、公務人員退休撫卹基金管理委員會呂專門委員明珠、本院人事室簡主任益謙及第二組江專員銀世，合計 15 人。 註: 李委員雅榮與鄔專員壽國參與日本東京考察，何委員寄澎參與韓國考察。
5	考察主題	◎日本：

<table>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2">國家公務員訓練與退休(共濟組合)制度；地方公務員考選與訓練制度。
◎韓國：
中央與地方公務員訓練與退休制度。</td></tr>
<tr><td rowspan="9">6</td><td rowspan="9">考察對象與主題</td><td>考察對象</td><td>考察主題</td></tr>
<tr><td>日本人事院</td><td>日本國家公務員訓練制度與規劃。</td></tr>
<tr><td>◎日本財務省
◎日本國家公務員共濟組合聯合會</td><td>日本國家公務員共濟組合制度運作。</td></tr>
<tr><td>日本大阪府</td><td>大阪府公務員考選與訓練。</td></tr>
<tr><td>日本大阪學界人士</td><td>日本政黨政治發展情形。</td></tr>
<tr><td>我國駐日本代表處</td><td>我國與日本政經情勢之發展，以及我國外交領事人員考銓事宜。</td></tr>
<tr><td>我國駐橫濱辦事處</td><td>我國外交領事人員考銓事宜。</td></tr>
<tr><td>我國駐大阪辦事處</td><td>我國外交領事人員考銓事宜。</td></tr>
<tr><td>韓國行政安全部</td><td>韓國公務員人事制度簡介及訓練進修之規劃。</td></tr>
</table>

		韓國中央公務員教育院	韓國中央公務員訓練進修現況。
		◎韓國行政研究院 ◎韓國公務員年金公團	韓國公務員訓練進修制度以及年金制度。
		韓國釜山廣域市政府	釜山廣域市公務員訓練進修及年金制度現況。
		韓國平澤大學	韓國大學教育制度。
		韓國釜山學界人士	韓國司法人員考試現況。
		◎我國駐韓國代表處 ◎韓台文化經濟協會尹會長德鎮 ◎劉僑務委員國興	我國與韓國政經情勢之發展，以及我國外交領事人員考銓事宜。
		我國駐釜山辦事處	我國外交領事人員考銓事宜。
7	考察重點發現	一、日本部分： 1.日本公務員分爲國家公務員與地方公務員，採取二元管理方式。 2.日本國家公務員訓練	

		與陞遷之間並無直接關係，訓練僅作爲個人知識能力增長方式。 3.日本國家公務員工作績效與考績不佳時，其主管必須接受相關訓練。 4.日本國家公務員共濟組合對於基金運作非常保守，多用於購買政府公債，惟非常重視基金之安全性。 二、韓國部分： 1.韓國公務員亦分爲國家公務員與地方公務員，並採取二元管理方式。 2.韓國公務員訓練與陞遷密切結合，非經訓練合格不得陞遷。 3.韓國非常重視高階公務員之訓練，並開辦長時間之訓練班，以訓練培養具宏觀視野之高階公務人員。 4.韓國公務員退休年金經營管理非常積極，惟其經營績效易受世界經濟景氣及金融市場波動之影響，故近年來經營管理已日趨保守。

1.本考察團對考察主題，事前已蒐集彙整相關資料由團員詳加研讀，考察訪談過程中，與受訪政府官員熱烈討論，發言切中要點專業深入，頗獲對方敬重。

2.本考察團有關考察行程承蒙外交部及相關駐外機關鼎力協助與安排，爰能圓滿順利完成考察任務。

3.本考察團詳細考察行程、考察內容、考察發現以及建議意見，將於考察報告中詳予敘明。

4.考察報告將依規定期限內整理完竣，分送相關機關，以作爲研擬相關政策及制度之參考。

捌、附錄

當前文官制度突破之關鍵

歐育誠

我國文官制度歷經長期演進，大致雖已發展成熟，並為民主政體運作奠定穩定基礎，然制度內涵卻未能依環境及時權變調整。就基本文官體制而論，現行「官等職等併列」之兩制合一，係民國 76 年時空環境之折衝產物，在歷經民主化及政府改造過程，因晉等條件一再放寬、跨等職務一再增加，俸表結構又傾向年資，致文官體制既已偏離職位分類精神，亦未能保有品位之重視；加以各方競逐攀高職等，尤以地方制度法制化及精省後更為強烈，致官等、職等及職稱之架構，在高密度之封閉空間，縱橫交相撞擊之結果，浮現失衡失控現象；而職組職系亦在專才專業及彈性用人之間拉鋸，呈現時寬時嚴之不定狀態。核心之人事法制不安如此，識者能不憂心而思改革乎？

值此考試院 80 週年慶，吾人認為當前文官制度有三個關鍵面向，須以宏觀且前瞻之思維及行動，跳脫固有框架進行突破性改革：

一、靜態官制方面：構成文官體制之經緯架構，除求其系統之穩定外，亦應具備生命活性，於瞬息萬變之外在環境中，提供組織成長必要之能量支持；尤以中央地方雙層運作體制漸趨明顯，以及組織朝向彈性發展之趨勢下，穩定又不失靈活之文官體制，顯得更為重要。就此思維，開啟文官體制突破性之重構規劃，如是否區分中央及地方，是否將「官等、職等、職稱」

重新定位組設等，係未來文官體制能否長治久安之重要關鍵。

二、動態管理方面：當代政府改造之文官改革係以「彈性鬆綁」為其核心價值，在環境急劇變遷及政府體制不斷變革之同時，對於文官之管理體制，須以強調「興利」之開放視野，於穩定及彈性之間，開創活絡之人力通路；切不宜以「防弊」之唯一途徑，採行僵化之管理措施。就此思維，唯有正視彈性用人及法規鬆綁問題，始能開創人事動態管理改革之成功契機。

三、運轉產出方面：文官制度迄無一套完備之績效考評及淘汰機制，使文官體系有如一灘死水；在因應高齡化、少子化，而鼓勵久任之同時，如仍未有績效之誘發機制，以及有效之淘汰制度，此灘死水恐將更為嚴重。當代政府效能已成為國家生存發展之關鍵優勢，如何建立能以效能產出為導向，且能強力運轉之文官發電機，並有支撐其續航之訓練體系，已刻不容緩。就此思維，有關績效之人事法制及訓練體系，必須即刻進行全面性之系統改造。

綜之，吾人以一座建築比喻，如能將職務等級以「共構之職階職稱」作為骨架，專長分類以「靈活之系統組合」進行裝配；內部之人力配置，可在「活絡之通路走道」及「彈性之寬廣空間」靈活運用；而整座建築動能，經由績效導向之設計，可達「產能之高效運轉」及「機具之自我修補」的功能，則文官制度將以「穩健之靜態官制、活絡之動態管理、有效之產能運轉」的高度理想，為新世紀之國家生存發展開創新利基。

考試與用人

歐育誠

壹、前言

公務人員公開競爭考試與用人，在歷經數十年之建制與運作其制度之基本架構已然成型，試務工作與機關用人亦均能循規順遂執行。在制度與運作皆已穩定之情形下，考選機關猶能契而不捨精進試務工作，以力求考試信度與效度之不斷提昇，並在考試院文官制度興革規劃方案所定方針下，持續提出具體改進措施，以促制度之更趨健全、試務工作之更加精實；而人事主管機關基於政府用人立場，亦能要求用人機關落實職缺提報，以達考試與用人之充分配合。對於考選機關與人事主管機關主動積極、勇於負責之作為，確應給予高度之肯定。

面對當前劇烈變動之環境，「變」乃是唯一不變之道理，任何制度之設計與運作應依時空環境不斷進行變革，始能繼續穩定與發展。也因為環境不斷變遷、時代不斷進步，我們的思維觀念更應隨同演進，以往視為當然者，現今並不盡然；政策決定者、制度設計者與實務執行者均必須體認變化之事實，始不陷制度扞格不適、執行困難。憲法明定人民有應考試服公職之權、公務人員任用必須經公開競爭之方式為之，因此，公務人員之進用必須就人民之應考權－應考資格，以及機關用人權責－機關選用權兩方面同時思考，始能符合憲定精神而不致偏失。在考試用人制度與試務及查缺都已極具精進之情形下，筆者試另就上

述兩個思考面向提出問題，期待各界進一步討論。

貳、考試資格方面

依現行公務人員考試法之規定，不同考試等級各以不同學歷為其應考條件，即高考一、二級為博、碩士；高考三級與特考三等為大學畢業；普考與特考四等為高中畢業；初等與特考五等免學歷即可應考。高學歷可以低考(有博士應初等考試者)，低學歷無法應高一等級考試，無學歷者除初等及特考五等外，其餘均無法應考。

早期公務人員考試應考資格之取得有兩個途徑，其一為學歷，另一為檢定考試；民國 97 年檢定考試廢止後，未具相當學歷者已無法應國家考試，或謂參加國家考試應具備相當程度之學識與知能，而學識與知能之取得必經學校基本之教育過程，同時現代教育普及，人人均有受教育機會，無學歷者絕無僅有，故以「學歷」為唯一應考條件，自然成為主流意見，此一改變，似所當然、無從置疑，惟就憲定精神及人權保障觀點，國家考試之應考資格將「學歷」定為必要之限制條件，仍有深究空間。

基本而言，各類考試定其應考資格，目的在於要求應考人應具備基本門檻之專業知能程度，有學歷者代表具備某一程度之專業知能競爭力；無學歷而具專業知能競爭力者絕無僅有，因此，無學歷而具有一定程度之專業知能者，能在相同程度之競爭基礎上考試及格，想必有其過人之處。故而，如廢止以學歷為應考條件，事實上與以學歷為唯一應考條件，其實質效果並無差別，不僅可以彰顯人

民平等應考之憲法精神以及人權保障之要求，並可大幅簡化試務工作。因現行各種考試應考資格之審查過程相當繁複，各種考試應考資格表所列學校科系，其認定尚須與職系說明及職位專長配合，而學校之科系與職位之專長內容時常互有變動，欲達完全契合程度，殊屬不易，因此欲落實審查之實務作業相當繁複，如廢止以學歷為應考條件，對實質不但沒有影響且可大幅度簡化工作提高效能。

日本公務員制度相當完整，公務員任用必須經公開競爭考試合格後由用人機關選用。日本文官制度係採行「國家公務員」與「地方公務員」二元管理；國家公務員由人事院辦理考試，其應考資格係依據國家公務員法規定，強調平等且能適應職務之遂行，故以最小限度且劃一之要件為其應考資格，並由人事院以人事院規則定之。以國家公務員一、二、三種考試為例，除均必須具有國籍外，係以年齡為應考條件，一種考試 21 歲至 33 歲；二種考試 21 歲至 29 歲；三種考試 17 歲至 21 歲，一、二種考試如未達最底限年齡，但具有大學或專科畢業時，亦可應考；其他各種考試均作如是規定。至其考試試題內容係按一種考試大學程度，二種考試專科程度、三種考試高中程度出題考試。日本公務員考試，只要具有國籍並符合各種考試之年齡範圍即可應考，並不以學歷為限制條件，頗能彰顯平等及能力為主之基本精神。

參、考用配合方面

公務人員考試之目的在於提供機關用人之需，在方式

上以往係採「資格考試」，亦即考試僅係取得公務人員任用資格，至是否任用則由用人機關另為選擇；現行已改用「任用考試」，亦即不僅取得資格，同時分發任用。民國58年以前高普考係屬資格考試，考試及格後，除司法官、外交官等少數職務可經分發任用外，其餘高普考試及格人員僅取得任用資格，並未分發任用；考試及格人員必須各顯神通自謀職位，因此，八股行文、人情關說盛行，無人脈關係或無法請託關說者徒有任用資格仍無法實際任職，在此環境下政風自難清明。

民國 58 年行政院人事行政局成立，推動考用合一，逐漸發展成為現行之任用考試，亦即用人機關於考試前填報需用名額（即報缺）由考試機關據以決定錄取名額，考試及格人員按考試成績及志願依序分發任用。考用合一雖更臻公平公正，惟分發制度讓用人機關僅能接受，並無選人空間，如此無法達到為事擇人、適才適所，進而達到真正考用合一之目的。考試與用人係一體之兩面，就考試及格人員而言，依考試成績及志願分發任用，公平公正，無庸質疑，至能否完全切合其工作志趣，則非其審究範疇；就用人機關立場而言，其考慮重點在於依法進用符合資格，且能適任並可培育發展之人才，因此選才應為用人機關重要之功能與職責。觀之民間企業用人係在應募人員中經用人單位面談後決定，亦即賦予實際用人單位選人之權力，以達到兩相契合之目的。

現行只能接受分發不能選人之制度設計，已直接影響報缺之意願，因此時有匿缺不報，而於其他機關報缺分發

人員後，再以商調方式網羅認為合適之現職人員遴補任用；此外，考試及格人員分發任用後，亦時以地區、工作性質不適之由，競相利用關係請託調任高階機關職務或都會地區機關職務，基層報缺機關形同「代訓機關」，人員流動頻仍，經常出缺無人可用。公開分發僅能求得單方面之公平公正，並未能同時顧及用人機關之選才需求，用人機關報缺之意願當然不高；目前雖採取各種措施鼓勵報缺，但其實只是一時之效，如能賦予機關選人，報缺意願必當有所提高。

日本公務員考試成績合格後，並不直接分發任用，而係由人事院統合後，建立合格人員候用名單，各用人機關職位出缺即向人事院申請提供候用名單，由人事院依其需用員額數按考試成績依序提供五倍名單(即一個職缺提送五個名單)，由用人機關進行面試後決定進用人選，其餘未被選用名單再送還人事院列案候用，成績合格人員名單經過一年均未被用人機關選用者，其名單失效，列入候用名單人員經各用人機關一再面試而未被選用，即表示其適任情形值得懷疑，此種選人方式甚具彈性固有其參考價值，惟前提必先有嚴絕請託關說之行政文化始為有效。

肆、結語

現代人力資源管理強調功績主義，人力運用重視能力與彈性活化，其目的在於達到實質之效果，與形式主義重視之年功序列、穩定保守，兩者各有其特點。考試應以學歷為唯一應考資格條件，或可廢除以學歷為應考條件，此

乃實質能力主義與形式學歷主義之價值選擇問題，似可就制度演進之過程與適應未來時空變化可能發展之方向作前瞻性之思考。至於考試及格人員分發任用方式，在形式上已達公正公平有效，但在用人機關無選人機制之情形下，仍難確實達到考用合一之實質效果，如何突破現狀謀求改進值得研究。

基本上現行公務人員考試與用人，制度已然完整、運作亦屬穩定，而技術上亦已精進成熟。本文所提兩個制度上問題，外觀上似乎還不構成問題，但宏觀細察制度運作效果及未來可能發展之變化，實宜跳脫既有匡架先作前瞻性之思考。筆者淺陋提出之議題如能獲得重視，且能獲致有效之改革方案，則達為文之目的，仍祈識者教正之。

官制發展與考試用人相關性初探

歐育誠

壹、前言

人事行政是政府機關為推動業務，對其所需人力所進行的選拔、任用、培育與管理的一套完整制度，也就是研究如何使機關達到「求才、用才、育才、留才」的一種複雜學問。其良窳直接影響到一個機關的成敗。其中，「求才」是人力的延攬補充與選拔，也是人力運用措施的起始，如果在起始時就有完善與嚴格的選拔機制，對之後的用才、育才、留才成本之降低，應有正面的助益。政府機關的「求才」相當於國家考試中初任公務人員之考選與任用過程，其最終目的在於提供切合機關實際用人的需要。

近來考選部認為公務人員高普考及地方特考重疊性高，將規劃高普考試由目前每年7月舉辦1次，改為上下半年各舉辦1次，且由原先任滿1年就可請調，改為任滿3年才能請調，以增加機關用人之穩定性；至於地方特考，則限縮成偏遠及離島地區特考，仍維持任滿 6 年才能請調。故未來除了偏遠及離島地區外，其他縣市出缺的名額都將挪到高普考試，但此一考試制度的重大變革尚未形成考試院政策，要等到完成政策決定程序修正公務人員考試法之後才能實施。

考選部基於「回歸高普考試為主流」與「增加機關用人的穩定性」兩個面向的思考，提出上述變革方案，議題固有其價值性。不過，公務人員初任考試之目的既然在於

提供機關實際用人之需，即便高普考試每年辦理 2 次且改為任滿 3 年才能請調，是否就能真正解決或滿足縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所等地方基層行政機關用人需求？有無更前瞻性及創新的作法，以達到真正考用配合之目的，有必要更進一步的探討。

每個議題討論都具多面向，本文嘗試從中央與地方（專指縣級以下基層行政機關）官制與官員發展的過程，以及公務人員高普考試與地方特考初任職務變化之面向，初探相關問題，期能供作更進一步討論的素材。

貳、官制變革對考用之影響

官制發展有其延續性，從歷史過程來看，我國從君主專制轉變為民主共和國家，也從中央集權體制轉變為中央與地方均權制度，在轉變過程中，中央與地方官制與官員範圍產生極大變化，也對考試制度產生相當的影響，但過去較少探討這個變化。

官制是規定「官職」或「職官」的法則制度。對於官制的概念，今昔有不同的解釋，古代官制除為歷朝君主設官建署之制度外，也包括官員的選拔、任免、調動、考課、獎懲、退休等內涵，因此，範圍擴及政府的組織、組設及人事制度等等。至民國後，北京政府國務院於民國元年 10 月 11 日令公布的《法令全書條例》，將全國法令計分成 21 類編纂，其中第 5 類為官制、第 6 類為官規；此時，「官制」是指各級政府機關的組設制度，亦即組織法規、辦事細則等；而「官規」則指政府機關所置人員的管理制度，

以及其業務運作的準則等。本文所稱的「官制」，則偏重於「官階等級」的靜態基本結構，以及組織所設之單位與所置人員應配賦之職務等級（職務列等）。

依憲法規定，地方制度區分省、縣二級。民國 38 年政府遷臺後，中央維持五院架構迄今；地方在《省縣自治通則》尚未完成立法的情況下，行政院於民國 39 年 4 月通過由臺灣省政府以行政命令制定的《臺灣省各縣市實施地方自治綱要》，成為臺灣省實施地方自治的基礎，官制逐漸形成中央、省、縣、鄉鎮四級的態樣。

臺北市、高雄市於民國 56 年、68 年分別升格為直轄市後，行政院仿效臺灣省之前例，分別制定《臺北市各級組織及實施地方自治綱要》與《高雄市各級組織及實施地方自治綱要》作為自治準據。當時各省、直轄市的行政首長都是中央派任。為貫徹地方制度法治化，立法院於民國 83 年制定《省縣自治法》及《直轄市自治法》，同時廢止其他以行政命令制定之地方自治法律，正式建立地方自治的法制體系；臺灣省省長、臺北市市長、高雄市市長於同年底首次由民選產生。

民國 87 年實施精省，省喪失地方自治團體的地位，成為純粹的行政區劃。為整體規範地方制度基本法律，於民國 88 年制定《地方制度法》取代《省縣自治法》和《直轄市自治法》；依據此法，直轄市與縣、市同為最高層級之地方自治團體。自此之後，官制實質上成為中央、縣、鄉鎮三級的態樣。

以下先列舉目前中央部會、縣政府及鄉公所部分較常

見之職務及其列等如下：

<table>
<tr><td colspan="10">中央部會、苗栗縣政府及泰安鄉公所較常見職務列等參考表</td></tr>
<tr><td>官等</td><td>職等</td><td colspan="2">中央部會</td><td colspan="3">縣政府</td><td colspan="3">鄉公所</td></tr>
<tr><td rowspan="5">簡任</td><td>十四</td><td colspan="2">常務次長</td><td colspan="3"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>十三</td><td colspan="2"></td><td colspan="3">副縣長(3)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>十二</td><td colspan="2">主秘、司長、參事</td><td rowspan="2">秘書長</td><td></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>十一</td><td>副司長</td><td rowspan="2">專門委員</td><td rowspan="2">處長(4)、參議</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>十</td><td></td><td></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="6">薦任</td><td>九</td><td>科長</td><td rowspan="3">專員</td><td colspan="3">秘書(5)、副處長</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>八</td><td></td><td colspan="2">科長(6)技正專員</td><td>秘書</td><td></td><td rowspan="2">課長</td></tr>
<tr><td>七</td><td rowspan="2">科員(1)</td><td rowspan="2">科員</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">課員</td><td></td></tr>
<tr><td>六</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="5">委任</td><td>五</td><td rowspan="3">書記</td><td>辦事員(2)</td><td rowspan="2">書記</td><td rowspan="2">辦事員</td><td rowspan="2">書記</td><td>村幹事(7)</td><td rowspan="2">辦事員</td></tr>
<tr><td>四</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>三</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>二</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>一</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>備註</td><td colspan="9">(1) 科員、技士及課員，中央及地方均列為委任第5職等或薦任第6職等至第7職等
(2) 中央部會之辦事員列委任第4職等至第5職等，其中二分之一得列薦任第6職等。縣、鄉之辦事員則列委任第3職等至第5職等。
(3) 副縣長依地方制度法所定職務比照簡任第13職等。
(4) 縣政府處長之一級單位主管及所屬一級機關首長，其總數二分之一得列政務職，職務比照簡任第12職等。
(5) 縣政府秘書列薦任第9職等，其中二分之一得列簡任第10職等。</td></tr>
</table>

	(6) 縣政府之科長暫列薦任第 8 職等。 (7) 村幹事列委任第 4 職等至第 5 職等，其中二分之一得列薦任第 6 職等。

從上表來看，高考三級與地方特考三等及格人員初任具有薦任第 6 職等任用資格，通常擔任科員、技士及課員等職務，中央及地方機關相關職務之列等均列為委任第 5 職等或薦任第 6 職等至第 7 職等；普考與地方特考四等及格人員初任具有委任第 3 職等任用資格，通常擔任辦事員、助理員、村幹事、技佐等職務，中央及地方相關職務之列等上限亦均為委任第 5 職等。故兩種考試及格人員在初任職務之列等上並無多大差異。但因地方基層行政機關整體的職務列等相對較中央為低，職等晉升受到影響；另城鄉差距造成子女教育、眷屬就業、醫療娛樂、訓練進修機會等各種不利因素，致使地方基層行政機關不易留住人才，此乃不爭之事實；考試錄取人員分發到地方基層行政機關者，無論限制任滿 3 年或 6 年才能請調，仍難徹底解決地方基層行政機關用人需求。因此，目前中央與地方適用同一套考試用人制度，且允許一定期間後相互交流，應是可以議論的關鍵核心。

參、我國官制與考用之發展

前面已經說明現行中央與地方基層行政機關官制的現況，以下分別依清朝、民初、國民政府及來臺初期等 4 個時期，說明各時期官制與官員的發展與考用資格概況：

一、清朝時期

（一）官制與官員

傳統農業時代分工較為粗略，「官員」以「文、武」

為主要區隔，清初官制仍承襲明朝「九品」官品的靜態基本架構，「官分九品，各系正從，級十有八，不及九品，曰未入流。選人並登資簿，依流平進，踵故牒序遷之」，其中「未入流」仍須登資簿，亦屬於官品之一，故實際上可區分 19 個官品。

其次，清朝之前的「官」、「吏」有別，清朝吏部掌文官銓敘、兵部掌武官銓敘。由吏、兵兩部銓選而任命者為「官」或「官員」；吏則不同，非經兩部銓敘而任事者稱為「吏」，通稱「吏員」，凡內閣供事以及各部院的經承、書吏、承差、典吏、攢典等，均屬於沒有為官資格的吏員之不同稱呼。此時「吏員」不屬於「官員」，無須登資簿（按：「資簿」）早期稱之「官籍」，相當於現行公務人員履歷表。）；在清朝的職官法中，規範「未入流」的官員，但不包括「吏員」。

清朝官職除區分文、武之外，又依任職地，區分為京官與外官（地方為行省、道、府、縣等四級），各時期個別官職對應之官品等級（現行概念為職務列等）會有所差異，以下僅就雍正時期較具代表性之文官職務表列參考：

清朝雍正年間文官職務官品對照表					
官品	京官			外官	
等級	內閣	翰林院	六部	行省	縣
正一品	大學士				
從一品			尚書	總督	

正二品					
從二品	學士	掌院學士	左右侍郎	巡撫	
正三品					
從三品				鹽運使	
正四品		侍讀學士		知府	
從四品	侍讀學士	侍講學士			
正五品			郎中	直隸州	
從五品		侍讀、侍講	員外郎	知州	
正六品			堂主事、主事		
從六品		修撰		直隸州州同	
正七品	典籍、中書	編修		儒學府教授	知縣
從七品		檢討、庶吉士		州判	
正八品				州學正	縣丞
從八品		主事、典簿		訓導	
正九品				府知事	主簿
從九品		待詔、滿員孔目	司務	巡檢、司獄、吏目	
未入流		漢員孔目		閘官	典史
代表性職務，摘自《清史稿-職官志》。					

（二）考用資格

清初考試制度，承襲明朝制度，主要分為殿試、會試、鄉試三種，此稱為正科。鄉試在各省省會所設之貢院舉行，應試者為本省生員，鄉試中試者為舉人，鄉試第一曰解元。會試在京城舉行，應試者為各省各科之舉人，中試者為貢士，會試第一曰會元。殿試與試者為當科之貢士、前因憂病未能參加殿試之貢士及欽命准予應試之舉人。殿試成績等級區分為一甲、二甲、三甲，一甲僅取 3 名，即一般所稱狀元、榜眼、探花，均賜進士及第，並授狀元為翰林院修撰（從六品），榜眼、探花均授編修（正七品）；二甲若干名，均賜進士出身；三甲若干名，均賜同進士出身。殿試後三日，舉行進士之朝考，朝考是就二、三甲之中，選取若干人，入翰林院庶常館研習，稱庶吉士，例須在館 3 年，散館（即畢業之後）後，視在館成績之高下，績優而原列二甲者，授職翰林院編修，三甲授職翰林院檢討，餘則以六部主事任用，或以知縣分省任用。

二、民初時期（約自民國元年至 14 年）

（一）官制與官員

1911 年辛亥革命後，各省紛紛獨立，隨即先擬訂《中華民國臨時政府各部官職令通則草案》，規定各部以總長管理事務，分設陸軍、海軍、財政、外交、內務、教育、實業、交通、司法計 9 部，各部均設承政廳，但陸、海軍部，得依便宜變通此例；各部得分設各司，各司得分設各科，分掌事物。民國元年（1912 年）3 月 12 日，參議院制定《中央政府各部暫行官制》，中央政府改設 10 部（原

實業部分設農林部及工商部)，其餘組設與職掌大致相同。

民國元年（1912 年）4 月，南京臨時政府正式解散，孫中山先生的臨時大總統一職也正式解職，由臨時大總統袁世凱於北京政府就職後，又調整了官制，於民國元年 7 月 19 日公布《各部官制通則》，中央仍為外交、內務、財政、陸軍、海軍、司法、教育、農林、工商、交通等 10 部。惟將承政廳改為總務廳，各部仍得設司，分掌部務；總務廳及各司亦得分科。民國 2 年 12 月 22 日教令第 42 號公布《修正各部官制通則》，改設 9 部（農林部及工商部合併為農商部），並增設局（與司同級）之單位，其餘組設與職掌大致相同，其職掌員額變化彙整如下：

《各部官制通則》及《修正各部官制通則》官職及其相應職掌對照表

各部官制通則			修正各部官制通則		
職稱	任別	職掌	職稱	任別	職掌
總長	特任	就主管事務，應負其責任；所屬職員簡任官薦任官之進退會同國務總理呈請大總統行之、委任官之進退由總長專行之。	總長	特任	同原通則。
次長	簡任	輔助總長整理部務監督各職	次長	簡任	輔助總長整理部務監督各職員；總

		員；總長不能視事時，代理之（除出席國務會議、副署及發部令外）。			長不能視事時，代理之（除副署及發部令外）。
參事	薦任	承總長之命，掌擬訂及審議法律命令案事務。	參事	薦任	承長官之命，分掌擬訂及審議本部各局司之法律命令案事務。
			局長	薦任	承長官之命，總理一局事務。（新增）
司長	薦任	承總長之命，總理一司事務。	司長	薦任	承長官之命，總理一司事務。
秘書	薦任	承總長之命，分掌總務廳事務。	秘書	薦任	承總長之命，掌管機要事務。
僉事	薦任	承長官之命，掌總務廳及各司事務（總務廳及各司均不得逾8人）。	僉事	薦任	承長官之命，掌總務廳及各局司事務。
主事	委任	承長官之命，助理總務廳及各司事務。	主事	委任	承長官之命，助理總務廳及各局司事務。
專門技術官	各部官制定之	掌專門技術事務。	專門技術官	各部官制定之	同原通則。
雇員	酌用	繕寫文件及其他庶務	雇員	酌用	同原通則。

民國元年 10 月 16 日公布《中央行政官官等法》，該法第 1 條規定：「中央行政官除特任外，分為九等，第一等、第二等為簡任官，第三等至第五等為薦任官，第六等至第九等為委任官。」，統一規定中央行政官之任用敘等程序及任用方式。該法附有「中央行政官官等表」，將中央機關所有代表性職務，均予表列其等級，茲摘錄國務院及外交部有關之部分如下：

<table>
<tr><td colspan="8">中央行政官官等表（摘錄）　元年 10 月 16 日</td></tr>
<tr><td rowspan="2">任別</td><td rowspan="2">官署
官等</td><td colspan="3">國務院</td><td colspan="3" rowspan="2">外交部</td></tr>
<tr><td colspan="2">院本部</td><td>銓敘局</td></tr>
<tr><td>特任</td><td></td><td colspan="2">國務總理</td><td></td><td colspan="3">總長</td></tr>
<tr><td rowspan="2">簡任</td><td>一等</td><td colspan="2" rowspan="2">秘書長</td><td></td><td colspan="3" rowspan="2">次長</td></tr>
<tr><td>二等</td><td>局長</td></tr>
<tr><td rowspan="3">薦任</td><td>三等</td><td rowspan="2">秘書</td><td></td><td></td><td>參事
司長</td><td rowspan="2">秘書</td><td></td></tr>
<tr><td>四等</td><td rowspan="2">僉事</td><td rowspan="2">秘書
僉事</td><td rowspan="2">僉事</td></tr>
<tr><td>五等</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">委任</td><td>六等</td><td colspan="2" rowspan="4">主事</td><td rowspan="4">主事</td><td colspan="3" rowspan="4">主事</td></tr>
<tr><td>七等</td></tr>
<tr><td>八等</td></tr>
<tr><td>九等</td></tr>
<tr><td colspan="8">另各官署為繕寫文件及其他事務，亦得酌用雇員。</td></tr>
</table>

在地方政府方面，從清代的行省、道、府、縣等四級，簡化為省、道、縣三級；北京政府在民國 2 年 1 月 8 日劃一當時縣地方行政官廳組織，各縣地方行政長官稱為知事，由各該省行政長官呈由內務總長薦請任命（屬薦任官），縣之佐治員名稱統一為科長、科員、技士（均為委任官）。

（二）考用資格

南京臨時政府曾擬文官考試委員會官職令、文官考試令、外交官及領事官考試委員會官職令、外交官及領事官考試令各草案。當時規劃分高等、普通文官考試兩種；高等文官考試合格者，具有二等簡任官資格；普通文官考試合格者，具有委任官資格，但未經當時參議院通過實施。

民國 4 年 9 月 30 日，北京政府分別公布文官高等考試令、文官高等考試典試令、文官普通考試令、文官普通考試典試令、文職學習員額令、文官甄用令、學績試驗令、文職任用令等各種考試任用法令。民國 5 年 6 月 10 日在北京舉行第一次的文官高等考試，共錄取 194 人，均由政事堂銓敘局按照及格人員所考科目，分發京外各官署學習，學習期滿（二年），成績優良者，經甄別試後，由銓敘局註冊備案；歸各該官署長官以相當之職缺按照薦任職任用程序令之規定，呈請大總統分發任用。民國 6 年 4 月在北京舉行第一次的文官普通考試，共錄取 295 人，均由政事堂銓敘局分發京外各官署學習，學習期滿（一年），成績優良者，由銓敘局註冊備案；歸各該官署長官以相當之職缺按照委任職任用程序令之規定分發任用。

三、國民政府時期（約自民國 14 年至行憲前）

（一）官制與官員

民國 14 年 10 月 16 日公布《文官官等條例》(自 14 年 11 月 1 日施行)，其附表規定文官之等級區分 5 等，分別為「特等」、「一等」至「四等」,「一等」至「四等」之下各分三級。摘錄文官官等表相關之部分如下：

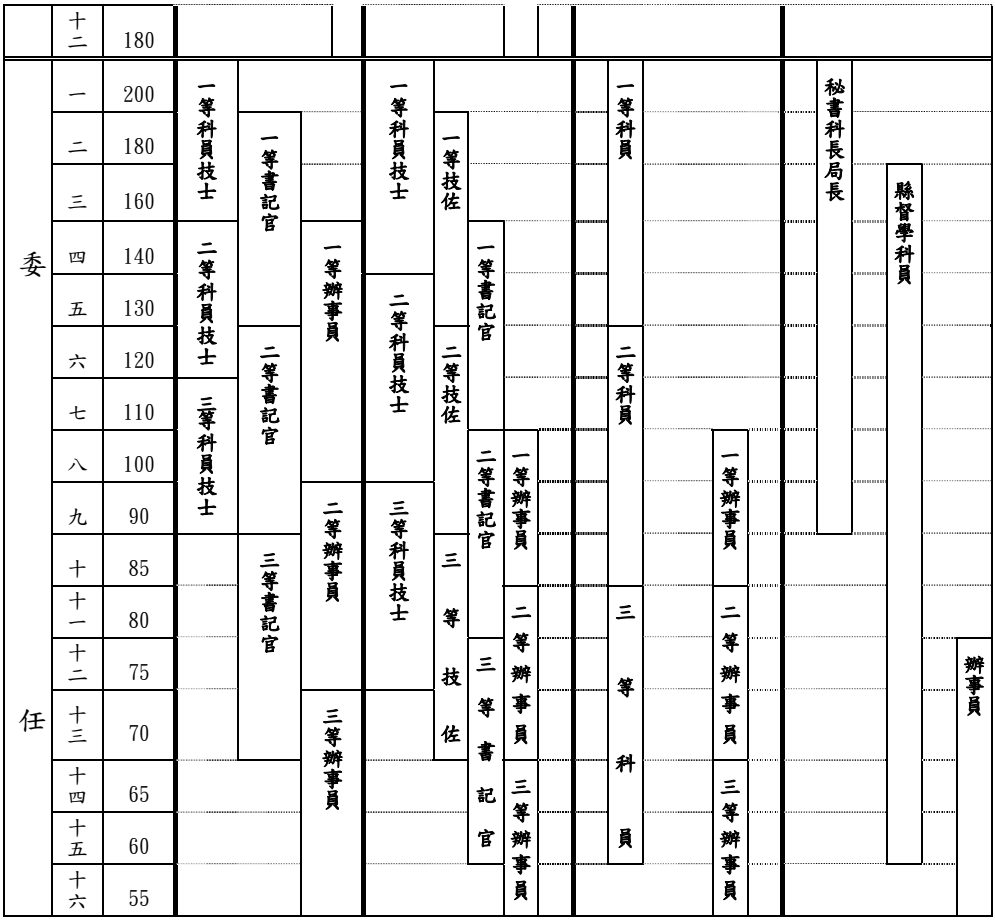
文官官等表（摘錄） 14 年 11 月 1 日施行				
機關 / 等級	國民政府	各　　部	監 察 院	廣東省政府
特　　等	委員	部長		
一等一級				
一等二級			委員	
一等三級	秘書長			廳長
二等一級				秘書處主任
二等二級		秘書長、局長		
二等三級	秘書	秘書		
三等一級		秘書		
三等二級	辦事員	科長	科長	秘書、科長、技正
三等三級	辦事員			技士、督察員
四等一級	書記官	科員	科員	技士、督察員、科員
四等二級	書記官	科員	科員	科員
四等三級	書記官	科員	科員	科員

民國 14 年 7 月 20 日國民政府制定公布「文官俸給表」，規定「特等」屬「特任官」;「一等」屬「簡任官」;「二等」及「三等」屬「薦任官」;「三等」及「四等」屬「委任官」; 以及另增加「雇員（原文繕為僱員）」之等級或任命層次（任命程序）。其在「三等」等級範圍之職務，可以為「薦任官」或「委任官」。民國 14 年 11 月 2 日再修正「文官俸給表」，修正後規定「二等」等級範圍之職務，可為「簡任官」或「薦任官」，其餘則維持相同。

民國 22 年 9 月 23 日，國民政府發布《暫行文官官等官俸表》，詳細規範國民政府、五院及各部會、省政府及各廳、行政院及省政府所屬市政府、縣政府及各局各職務之「官等與俸給起敘之級別」，特任 800 元的職務有：國民政府文官長、主計長、五院及各部會之部長、委員長等。《暫行文官官等官俸表》摘錄如下：

暫行文官官等官俸表-摘錄　（22 年 9 月 23 日發布）

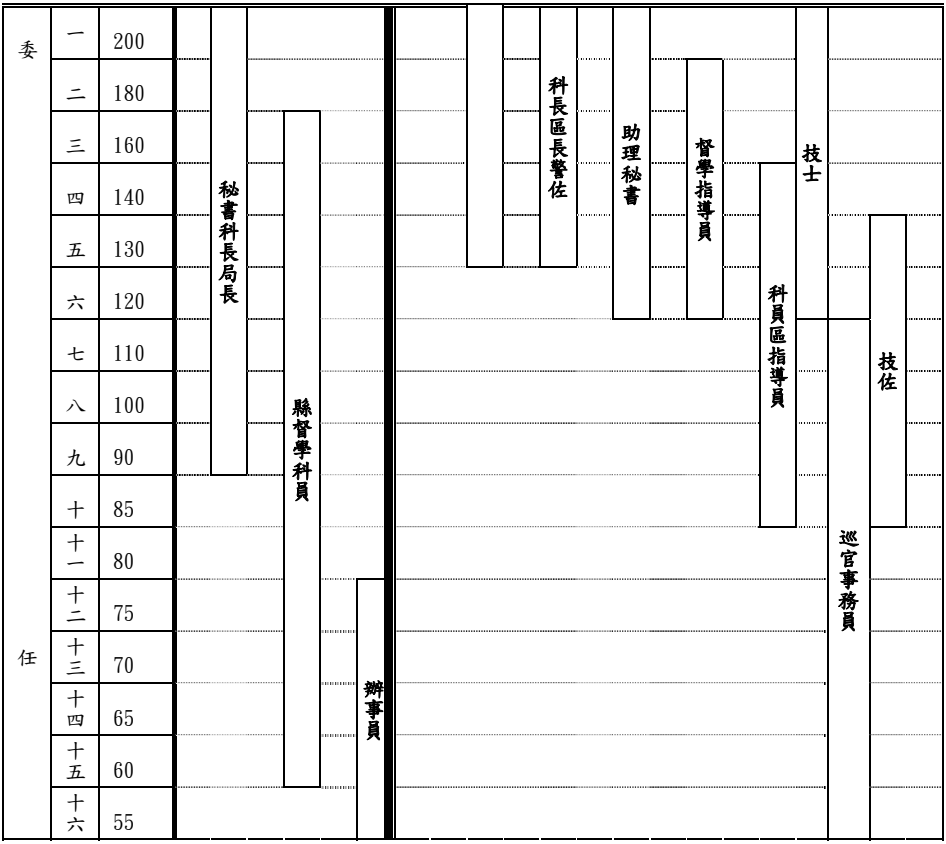
任別	級別	俸別	國民政府	五院及各部會	省政府及各廳	縣政府及各局
特任		800	文官長、主計長	部長、委員長		
簡任	一	680	局長	秘書長	省主席	
	二	640	主計官	次長、副委員長	委員廳長	
	三	600	秘書	廳長	秘書長	
	四	560	參事、統計長會計長	司長		
	五	520		督學		
	六	490		編審		
	七	460		秘書		
	八	430		參事		一等縣長
				技正		
薦任	一	400	秘書	秘書	秘書	二等縣長
	二	380	科長	科長	科長	
	三	360	技師	技正		三等縣長
	四	340		督學		
	五	320	統計主任	視察		
	六	300	會計主任	技士		
	七	280		薦任科員		
	八	260	薦任科員			
	九	240				
	十	220				
	十一	200				



《暫行文官官等官俸表》配合實際需要，數度調高縣行政人員之列等及增加部分職稱，民國 34 年 2 月 21 日國民政府修正《暫行文官官等官俸表》-縣行政人員部分，調高縣政府及區署官員之列等，對照摘錄如下：

暫行文官官等官俸表-縣行政人員部分修正對照表

任別	級別	俸別	22年9月23日公布 縣政府及各局	34年2月21日修正 縣政府及區署
簡任	一	680		
	二	640		
	三	600		
	四	560		
	五	520		縣長
	六	490		
	七	460		
	八	430	一等縣長	
薦任	一	400		
	二	380		
	三	360	二等縣長	
	四	340		
	五	320		
	六	300	三等縣長	
	七	280		秘書
	八	260		
	九	240		
	十	220		
	十一	200		
	十二	180		



民國 18 年 9 月 18 日國民政府公布《鄉鎮自治施行法》，規劃縣下編成鄉（鎮），置鄉（鎮）長、副（鄉）鎮長及鄉（鎮）監察委員，均為民選且均為無給職，但因情形之必要得支辦公費。民國 30 年 8 月 9 日國民政府公布《鄉鎮組織暫行條例》，置鄉（鎮）長、副（鄉）鎮長，仍為民選，但在未實施選舉前，由縣政府遴選合格人員委任之，報省政府備案。鄉鎮公所設民政、警衛、經濟、文

化 4 股，每股各置主任 1 人，民政、經濟、文化股主任，由鄉（鎮）長、副（鄉）鎮長及中小學校教員分別兼任，如事實上不能兼任時，得由鄉（鎮）長遴聘，警衛股主任應由鄉鎮國民兵隊隊附兼任。各股視事務繁簡需要，酌置幹事，除戶籍應有 1 人專辦外，得由中小學校教員分別兼任，並置專任事務員一人或二人。經費不充裕地方，各股得酌量合併，或僅置幹事。

（二）考用資格

民國 17 年 10 月 8 日國民政府公布《中華民國國民政府組織法》，該法第 37 條明定：「考試院為國民政府最高考試機關，掌理考選、銓敘事宜。所有公務員均須依法律，經考試院考選、銓敘，方得任用。」；民國 17 年 10 月 20 日考試院組織法公布，民國 19 年 1 月 6 日考試院、考選委員會、銓敘部同時成立。人事制度設計也益發精密，高考定位具有初級薦任任用資格、普考具有中級委任任用資格，不再贅述。以下僅就地方考用資格的發展說明如下：

1. 民國 24 年 12 月 7 日國民政府公布《縣行政人員任用條例》，其重點有：一、縣行政人員：指縣政府之秘書、科長、局長、科員、技術人員；二、科長或局長任用資格為：經普通考試及格，或與普通考試相當之特種考試及格，曾任委任職一年以上者；三、科員任用資格為：經普通考試及格，或與普通考試相當之特種考試及格者。
2. 民國 31 年 9 月 30 日國民政府公布《縣各級幹部人員考試條例》，其重點有：一、除縣長外，縣各級幹部人員

考試區分為縣行政人員及鄉鎮保甲幹部人員 2 大類。二、縣行政人員之各類考試為普通考試，得分甲、乙兩級；鄉鎮保甲幹部人員考試為特種考試（應考資格表稱其為自治人員），得分甲、乙、丙三級，又稱自治人員。三、考試分初試及再試，初試及格送由訓練機關訓練，期滿舉行再試。四、縣行政人員再試及格後，其分甲、乙兩級者，甲級依法得以科長、縣指導員及其他相等職務分發任用，乙級依法得以科員、區指導員及其他相等職務分發任用；不分級者，依考試成績及服務年資比照前項辦理。五、鄉鎮保甲幹部人員考試再試及格後，其分級者，甲級得以鄉鎮長、乙級以保長及鄉鎮公所股主任及幹事、丙級以甲長及保辦公室幹事選用；不分級者，依考試成績及服務年資比照前項辦理。

四、來臺初期

（一）官制與官員

民國 38 年 1 月 1 日，總統令制定公布《公務人員任用法》規定，公務人員除法律另有規定外，分簡任、薦任、委任三等，每等各分為三階，必要時得設副階。但時值大陸動亂，未及施行。43 年 1 月 9 日再修正《公務人員任用法》，規定公務人員之等階，除法律另有規定外，分為簡任、薦任、委任三等。每等各分為三階。必要時得設副階，委任之下設同委任一級。

在官制方面，考試院依據各該機關組織法規，統一列出中央及地方公務人員之職務等階，於民國 43 年 5 月 29 日令頒「公務人員職務等階表」；民國 53 年 6 月 20 日改

稱「公務人員職務等級表」；配合兩制合一之新人事制度，於民國 76 年 8 月 12 日改定「職務列等表」，其後再歷經多次修正，即為現況。茲將民國 43 年縣政府及鄉公所較常見職務等階表列參考如下：

民國 43 年縣政府及鄉公所較常見職務列等參考表

等	職階			俸級	本俸俸額	縣政府					鄉公所	
簡任	一階	本階		一級	680							
			副階	二級	650							
				三級	625							
	二階	本階		四級	600							
			副階	五級	575	縣長						
				六級	550							
	三階	本階		七級	525							
			副階	八級	500							
				九級	475							
薦任	一階	本階		一級	450		副縣長	秘書、科長、技				
			副階	二級	430							
				三級	410							
				四級	390							
	二階	本階		五級	370				課長、			
				六級	350							
			副	七級	330						秘	

| | | |

（二）考用資格

來臺後，中央仍定期舉辦高普考試；另在地方用人方面，政府基於政治安定的考量，自 41 起逐年舉辦臺灣省高職畢業生及專科以上學校畢業生之就業考試，以解決青年學生之出路問題。但實施後因未盡符合學以致用理想，造成用人機關的困擾；復因政府機關員額有限，待就業的畢業生逐年增加，因而形成分發作業困難，臨編人員膨脹，省庫負擔沉重等現象。故民國 47 年 4 月，臺灣省政府宣布就業考試停辦。但為健全臺灣省鄉鎮基層人事，並兼顧地方需要，另自民國 48 年起至 51 年止，每年舉辦一次臺灣省建設人員考試，其類科設置與錄取人數，完全配合地方用人機關的需求，以期考選任用配合。民國 52 起，更名為臺灣省經濟建設人員特種考試，仍逐年舉辦。至民國 60 年，為使地方優秀青年有機會貢獻智慧服務桑梓，並解決基層人才羅致困難問題，再改進為臺灣省地方行政人員特種考試，採「分區報名」、「分區考試」、「分區錄取」的原則，期能達到健全基層組織，促進地方自治的功能，以及鼓勵人才下鄉，提高基層人員素質之目的。可惜分發實習規定尚嫌過寬，讓考試及格後即須發證書，造成報到就職人員未臻理想，辦理是項考試的作用仍無從發揮。於是，再進一步研究改進，乃有民國 63 年 8 月「臺灣省基層公務人員特種考試」的舉辦。其後，民國 75 年至 91 年擴大修正為「特種考試臺灣省及福建省基層公務人員考試」，民國 92 年再改為當今的「特種考試地方政府公務人員考試」，並可視需要舉辦一至五等特種考試。

肆、考用制度發展之評析

從中央及地方政府在官制與官員範圍發展過程來看，明顯呈現官員範圍逐漸擴大，職務列等逐漸調高，高普考試及格人員初任的任用資格形式上雖然不變，但相形之下，考試及格人員實際得初任的職務層級是在下降。

政府來臺後，中央政府仍維持五院及各部會架構，雖有政府改造，也僅止於機關、業務間的調整，中央部會職務的列等，與國民政府時期差異不大。但在憲政民主的演進發展下，大幅提升地方的自治權能，並大幅提高地方政府職務的列等，尤其是在鄉（鎮、市)公所部分，從原無委任等級職務之自治組織，變成地方制度法上最基層的地方行政機關。

在清朝時期，官、吏分明，無政務官與事務官的區別，也無鄉鎮層級的地方基層行政機關。官制屬於中央與地方人事統合制（一元化)，但真正統合的部分，僅止於官員而不包括吏員；中央與地方機關層次分明，在縣的地方層級上，置知縣 1 人（正七品)，其屬於官員的有縣丞（正八品)、主簿（正九品)、典史（未入流）等，相當現在縣政府的副縣長、秘書長及一級主管，其餘事務人員均屬「吏員」。最高考試及格者，是按其成績高低授官，成績列一甲者，直接授官擔任翰林院修撰（從六品)，編修（正七品)；成績列二、三甲者，以被選為庶吉士入翰林院庶常館研習為榮，其雖無官職身分，但可一邊繼續研習學問、一邊學習政務、一邊結交與認識重要官員，接近權力核心，發展性可期。庶吉士一般須在翰林院研習 3 年，期滿

再按成績分派擔任六部主事（正七品），或以知縣（正七品）任用。

民初時期，建立「特任官」、「簡任官」、「薦任官」、「委任官」以及「雇員」等 5 個等級或任命層次（任命程序）的架構；官、吏仍有區隔，新增官署得自行僱用「雇員」層級，相當清朝的「未入流」與「吏員」的層級。政務官與事務官區隔初見雛形，但仍無鄉鎮層級之地方基層行政機關，其官制頗多沿襲清朝制度，中央與地方機關層次分明，當時中央各部次長為簡任，其餘如參事、司長、僉事（就其業務職掌，相當科長）等，為薦任；主事（就其業務職掌，相當科員），為委任。在縣的地方層級上，各縣地方行政長官稱為知事，屬薦任官，縣之佐治員名稱統一為科長、科員、技士，均為委任官，當時縣佐治員雖用科員、技士之職稱，但實質上相當清朝八品、九品之一級主管職務。另外，文官高等考試經學習合格，初任時就具有薦任任用資格，文官普通考試經學習合格，初任時就具有委任任用資格，自此考試初任任用之資格相沿不變。但值得注意的是，當時文官高等考試經學習合格者，有擔任中央官署參事、司長、科長等職務之資格；在地方官署上，也具有擔任縣長以上職務之資格，可謂真正的「高等文官」之考試；而文官普通考試經學習合格者，在地方官署也具有擔任縣的一級單位主管之資格。

國民政府時期的普通考試大概也還具備擔任縣的一級單位主管之資格，從民國 24 年 12 月 7 日公布《縣行政人員任用條例》來看，也僅增加須曾任委任職一年之經歷

而已。到了民國 31 年 9 月 30 日《縣各級幹部人員考試條例》公布後，縣行政人員普通考試之甲級考試，才有機會擔任縣的一級單位主管之資格。但現在連公務人員之高考二級、三級都不具備初任鄉鎮公所一級單位主管之資格。換句話說，早年的甲等特考或是現在的高考一級，其初任職務之資格，勉強與原始高普考試設計之理念相符，是真正高階公務人員初任的管道。

另外，從地方特考的沿革來看，可追溯到鄉鎮保甲幹部人員考試、臺灣省高職畢業生及專科以上學校畢業生的就業考試等；當年舉辦類似考試之初，均定位為低於普考之考試，是為真正考用地方基層人員，但現行地方特考辦理的三等或四等考試，都相當於高考三級或普考，其考試及格人員雖限制 6 年才能轉調，但仍無法真正解決地方基層行政機關用人問題。

現行 14 職等架構，以及機關內部職務結構排列緊密下，難以進行通盤整體的檢討調整，且各機關迭有調高列等的建議，即便調高至 16 職等或更高，仍難有效解決所謂「中央與地方機關基層職務列等之合理平衡」之問題。另外，孫中山先生手訂之建國大綱第 15 條規定：「…任命官員，無論中央地方，皆須經中央考試銓定資格者乃可」，當年所稱「任命官員」逐次被轉化成「任命人員」、「公務員」及「公務人員」等，故其原始「須經中央考試銓定資格」之範圍恐與現行公務人員範圍差距甚大，值得深思。長遠之計，或有參考日本與法國的相關經驗，研究另行制定一套地方公務員人事考用法制，或有機會真正解決地方

考試與用人的問題。

其次，目前中央與地方適用同一套考試用人制度且允許相互交流者，即便規劃高普考每年舉辦2次，改為任滿3年才能請調，基於地方基層行政機關整體的職務列等相對偏低，是無法真正解決地方考試與用人之問題，故短期內，可否研究朝「全國性」與「區域性」考試選員分發機制作思考，而不必特別強調高普考試是否為主流，「全國性」之考試允許於各機關間相互交流，「區域性」考試則限定在該區域之機關任職，僅允許在該區域機關間相互交流。

再其次，公務人員高普考試與地方特考之考用制度，程序上須經考試、訓練及試用3階段的檢驗，形式上相當嚴謹，但實質上必須考慮到考選（考選部）、分發（銓敘部及行政院人事行政總處）、訓練（文官學院）及各用人機關間之相互配合、密切合作，才能真正達成初任選才之目的。在考選方面，考選機關一向秉持公平、公正與公開的原則，並持續精進考選命題技術，提升鑑別度，其信度與效度也普遍獲社會大眾的認同，確實已建立相當的基礎。在分發方面，分發機關按考試錄取人員之成績順序及個人意願，分配至用人機關，形式上亦符公平、公正與公開原則。但在訓練方面，則有較大爭論空間，現行訓練分為基礎訓練與實務訓練，其中基礎訓練由文官學院辦理或委託訓練機關（構）辦理，時因考試錄取人數與訓練場所容量未能配合，造成分批在不同訓練機構調訓，考評是否能達一致與客觀公平；而實務訓練由保訓會委託各用人機

關（構）學校辦理，用人機關或有不瞭解職權之所在，未能重視訓練成績具有考試及格之決定性；或礙於人情因素，或基於用人需求，或擔心淘汰訓練人員衍生之爭訟等由，即便遇有不合適的人員分發訓練時，在其表現無特別低劣情形下，通常只能讓其訓練合格。其後的試用方面，用人機關也只是當作訓練合格的延續，六個月期間一到，也都讓其成績及格辦理送審實授繼續任用，訓練及試用程序幾乎流於形式。

現行公務人員高普考試與地方特考，由各用人機關(中央或地方)評定考試錄取人員實務訓練成績合格後，始發給考試及格證書之程序，此為「獨立考試權」的行使，形式上雖為一元管理的考試程序，但實質上具地方機關參與決定二元管理性質的考試程序。國家考試真正目的應在於提供機關實際用人之需，故應讓用人機關在分發選員上有更大的彈性機制，才能真正達到考用配合之目的。因國家考試在整體考試技術上即便不斷地精進，也無法準確客觀的測驗出應考人之實際工作知能、品德操守、服務態度等的程度，此部分勢須透過用人機關實際的考評，才能儘量避免考用間效能的失衡。

因此，筆者認為，可考慮擴大增額錄取人數，並建立「猶豫期」機制；亦即擴大增額錄取人數，可解決用人機關急迫用人的需求；並讓用人機關及考試錄取人員於實務訓練期間，都有「猶豫期」。其設計概念是：各機關遇有對人、地、事、物不能適應的分發訓練者，在 3 個月的實務訓練期間，得將人員退回分發機關，其實務訓練期間不

予計算，並重新列入候用名冊，待其他錄取人員分發完畢後，再由分發機關配合用人機關任用需要重新分發實務訓練任用，如於下次該項考試放榜之日前未獲分發任用者，即喪失考試錄取資格；此外，考試錄取人員於實務訓練期間，認為服務機關不合適者，亦得主動向分發機關申請，重新列入候用名冊。亦即賦予用人機關實際選人之權，也賦予考試錄取人員有適應機關之選擇權，以達到兩相契合之目的。

此一「猶豫期」機制的建立，雖會增加組織人力甄補所需的成本，但卻有助於協助組織從更多層面瞭解考試錄取人員是否符合組織所期望的條件，同時，也讓考試錄取人員更深入瞭解該組織的工作環境，一旦考試錄取人員訓練合格任用後，應較不輕易離職，也能達到為事擇人、適才適所及考用配合之目的。

本文主要在整理有關官制與考用演變的資料，供作研究參考，所以不強調先後緊密的關連性，所提管見亦係初淺的想法，主要希望跳脫既有框架並作前瞻性的思考，使考試及分發訓練方法和內容的規劃上，扮演更直接和重要的角色，所謂擇優錄取的考選結果更能符合公開競爭的平等考試機會，亦期望能夠和組織用人需要更密切配合，如能引為研討的素材則達為文目的矣。

（礙於篇幅，相關參考文獻請逕洽作者）

行政中立的建制與實踐

歐育誠

壹、前言

君主時期的歷史朝代，由革命、侵略或篡奪來建立，再經由世襲來延續，一國之君就是整個王朝的統治者，其文官體系，在西方多由封建諸侯、貴族及教士組成，官員基本上都是國王的臣僕；中國在漢朝曾有察舉孝廉、魏晉南北朝曾有九品中正，以至隋朝開始有科舉考試用人，但文官效忠及服務的對象，基本上也都是皇君。

18 世紀歐洲思想家開啟了「啟蒙運動」，孟德斯鳩的三權分立、洛克的天賦人權、盧梭的主權在民，影響了後來的歐洲民主思潮，使英國創立了議會政治、美國建立了三權分立的民主共和國、法國也由君主立憲變成共和政體。這個民主思潮及政治體制的改變，在第一次世界大戰後，迅速擴展而影響了亞洲及非洲地區，民主政治一時蔚為世界風潮，民主共和國也從此紛紛建立。

民主政治的特色，除了民意政治、責任政治及法治政治外，主要就是「政黨政治」。人民透過「選舉」決定政黨或個人推薦的統治者，但也另由考試或其他的選用方式，組成執行的文官體系，並使代表民意的政務官與代表專業的事務官概念漸趨成形；而文官效忠及服務的對象，也由「君主」轉移至「國家」及「人民」。政黨政治在歷經美國分贓制度（Spoil system）的政治酬庸及功績制度（The Merit System）的專業要求後，產生了「政治」與

「行政」分立的問題；1887 年美國威爾遜總統在其「行政的研究」(The Study of Administration）一文中首度提出政治與行政分立的觀念；古德諾（Goodnow,1900）也提出「政治是國家意志的表現，行政是國家意志的執行」的看法，雖然到了 21 世紀的今天，有關政治與行政能否截然切割，政務官與事務官是否全然不同，仍在爭論中，但因民主政治的運作，使「行政中立」成為民主時代探討政治與行政關係的核心議題，西方國家開始從理念面、制度面及實務面，致力於行政中立的建制與落實。因此，基本上「行政中立」就是民主政治的產物，而其主要的行使內涵，就是在政治與行政間，一方面限制政治勢力干預行政系統，另一方面限制文官介入政治活動；而文官能在適度的保障下，依法行政並公平對待服務對象（註一）。

我國在台灣開始真正實施民主憲政，並逐步推展民主選舉制度，但因同時處於動員戡亂時期，而由一個政黨長期主導政局，以致並沒有真正的民主政治文化與行政中立理念。直到民國 76 年「解嚴」、開放中央選舉，以及政黨政治開始成形，西方民主代議國家發展下專屬的「行政中立」，才從學術討論層次，轉而成為我國民主政治與文官制度間，必須真正面對處理的課題（註二），於是從民國 80 年代起，開始進行行政中立法制的研究，並由銓敘部在民國 83 年首度提出「公務人員行政中立法」草案，經考試院審議後函送立法院，經過 15 年多次進出兩院的長期奮鬥，終於在民國 98 年 5 月完成立法；這一部有關行政中立的首部統一法典，非僅為世界各國的創舉，也為我國

行政中立開啟了新的里程碑。

貳、行政中立的必要性

在針對行政中立的內涵進行分析前，有必要對於當前政經社文環境下，從民主政治發展及行政有效運作的面向，說明行政中立的必要性，以便於之後討論落實行政中立目標的作法：

一、確立民主政治的鞏固與發展：

民主時代的行政運作，必須體現民主的本質與精神，並有利於民主政治的鞏固與發展；而民主政治的精神，在於政府的運作必須以民意為依歸，合乎主權在民、機會均等及反對權力宰制的基本原則。基於民意政治的基本理念，民主政治要避免文官成為特定階級、政黨或團體的服務工具，首先必須確立的就是「中立性」。以文官中立既為民主政治發展下的產物，在民主政治的運作邏輯下，政權是基於民意而調整，文官是代表國家進行公共治理的代表，面對政權改變的民主常態，勢必不能僅附屬於特定政治團體或勢力，而必須與各政治勢力保持等距關係，否則文官僅為特定政治勢力服務，這種分贓式的假民主政治，將使民意政治淪為空談，而無法獲得真正的實現。

二、維持政府行政運作的基本穩定：

無論執政者如何的變動，國家的活動及政府的行政都不能一日終止，否則國家的基礎將會發生動搖，人民的生活及社會的秩序將難以維持。而國家的行政經驗

是累積來的，經過長期的運作結果，至少都有一個基本的依循模式及方向，縱有因為執政者的更替而產生政策上的調整，但基本的運作卻不能因為行政的不中立，讓政務官過度的干預，或讓事務官過度的討好，而時常處於變動不確定的狀態。這種隨時必需處於過度適應與調整的行政，將使政府的基本運作無法持續穩定及發展，也將使政府的公信力逐漸流失，終至無法獲得人民的信賴，進而可能導致政權不斷更替，而使國家處於紛亂不定的狀態。

三、實現以公共利益為導向的行政：

公共事務雖具有高度的專業性與多元性，因而使行政的運作必須在層級上或功能上，進行垂直面或水平面的分化，但只要是政府體系的一部分，不論其專業職掌及主管權責為何，都是以增進公共利益（Public Interest）為基本目標。公共利益為一抽象概念，並沒有明確的定義，不同的學說對於公共利益的界定及看法亦不相同，但政府既為公共事務的治理機器，必須在理念上及價值上，以公共利益的促進作為基本的運作理念，再進一步進行政策規劃及執行，而落實在施政成果。文官為行政運作的主體，要確保其以公共利益為服務宗旨，則須要求其具備中立性，也就是任何事物的處理，都是本於專業、事實，並思考適當、公平、合理、有效的處理方式，而不是以特定對象、群體或個人的利益，來思考公共事務的處理，進而使得整體資源的配置偏向於特定群體，而導致資源運用

的扭曲與無效率。

四、維持合乎正義原則的政策執行：

政府是由代表民意政治的政務官，以及代表行政專業的事務官所共同組成，政務官決定政策方向，為政策成敗擔負政治責任，事務官則基於專業，尋求將政務官所制訂政策付諸實現的最佳途徑及方式，以最具成本效益的方式，完成政務官所交付的執行任務。在這樣的相對關係下，文官的中立性為維持政務官與事務官間既分工又合作互動的關鍵機制；政務官對於文官從公共利益角度基於專業所表現的中立性必須要予以尊重，文官則基於對其中立性的體認，基於專業依法行政，以合乎程序正義及實質正義的方式，執行政策。若文官不具有中立性，則在政策執行的過程中，文官即有可能運用其行政專業性，為特定的利益服務，使政策執行的結果有利於特定的群體，使政策執行違反公平、公正、公開的正義原則。

五、獲致民主與效能雙目標的平衡：

民主與效能為政府運作必須要致力達成的兩大目標，理想的行政，必須在兩者間求取平衡；單方面強調民主價值，將使施政理念化、空洞化，民意難以落實為實際的施政成效；另一方面，如僅講求效能，則會變成專斷的專業主義，施政將會偏離民眾的意向及立意。在行政中立的要求下，代表民意的政務官僅能指引文官政策方向，但不能過度影響文官的專業發揮，也就是行政中立能確保文官能以專業的考量決定

執行民意政策的最佳方法與途徑，使民主與效能獲得雙贏結果的實現。

參、各國行政中立的體現

行政中立的內涵與原則，不外乎依法行政、公正執法及適度限制文官的政治活動。先進國家的行政中立經由長期的發展，雖無統一的法典，但在文官制度、相關法律或組織中，都可以觀察到有關行政中立的規範。以下舉數個先進國家，就行政中立的三個重要觀察指標：文官身分保障、政治活動限制及選舉活動限制，擇要簡單介紹（註三）：

一、英國：英國貴族時代的文官不過是「瞻恩徇私」的產物，之後因政黨政治的運作，讓英國成為行政中立的發端。其最典型的就是「文官長」制度的設計；英國內閣由「內閣秘書長」為全國最高文官長，各部以「常務次長」為各部文官長，各部部長與所屬高級公務人員有歧見，是透過首相與文官長的居間協調，文官長是政治體系與行政部門的中間橋樑。在政治活動方面，英國是按類別限制，政治自由類文官除上班時間外，可完全自由從事全國性及地方性的政治活動；政治限制類文官被禁止從事全國性政治活動，經所屬部會核准者，才可適度參加地方性的政治活動；中間類文官經核准者，可參加全國性及地方性的政治活動。另外，英國在 1960 年頒布的樞密院令，禁止所有公務人員公開發表有關政治意見的演說。又英國規定參

加競選失敗者無法回原部門工作，也是一個主要特色。

二、**美國**：美國行政中立的概念，可推至 1802 年傑弗遜總統對公務人員影響選舉結果表示不滿開始，之後在法制上，於 1883 年通過文官法確立功績制原則，希望消除當時的政治分贓；再於 1987 年通過文官改革法，列出禁止的人事措施，主要就是確保文官不受專斷處分、偏私不公或政治壓迫，以及歧視任何公務人員或職位應徵等；執行上是成立功績制保護委員會（The Merit Systems Protection Board），並設置「特別檢察官室」，主動為受政治迫害的公務人員進行調查並提公訴。在政治活動方面，美國在 1939 年通過「赫奇政治活動法案」（the Hatch Act.），之後有些修正補充，大致上是限制分類職位公務人員參加政黨活動，不得為政黨或政黨候選人募集資金，不得公開發表演說為政黨造勢，同時不得擔任黨務工作。在選舉活動方面，公務人員可登記參與競選或在選舉中投票，但不得運用職權或影響力，干擾或影響選舉結果，亦不能對政治管理或活動積極參與。

三、**德國**：德國因為曾歷經納粹一黨專政，嚴重破壞數百年來建立的文官制度，因此，在其之後的德意志聯邦公務員法中，特別要求公務人員應對全國人民服務，不能專為某一政黨服務；公務人員對政治活動應儘量自制、減少或採取保守的態度。另外，對於自由民主的基本秩序，有顛覆意圖的極左或極右政黨或團體，

禁止公務人員參與其組織活動；且對於違反行政中立相關規定及措施者，有較其他國家更為嚴密的懲戒制度。

四、日本：日本以「事務次官」為最高職等文官，且不得升任政務官，讓政務與常務界線明確，而使事務官行政中立制具穩固基礎。一般職公務人員的政治活動是受到相當限制，包括不得為政黨捐款、受領捐款，不得充任政黨或其他政治團體的職務；除選舉權外，不得為民選公職的候選人。另外，日本與德國一樣，也有行政中立方面的懲戒制度，也就是在其公務員服務法中規定，對於違反政治行為限制者，將受到懲戒、徒刑或罰金的制裁。

五、法國：一般而言，法國對於行政中立是採取比較寬鬆的態度。在政治活動方面，法國原則不限制文官參加政黨活動，但在工作期間仍然要求絕對中立；另外，部長及高級行政人員會藉由行政規則，來阻止其部屬以行動支持極端反政府的政黨。在選舉活動方面，法國文官具有較大程度的自由，不僅可以參加各種競選，而且競選失敗後還可回到原部門工作。

六、新加坡：新加坡政府在其「新加坡公務員行為與紀律規範」(Conduct Discipline）中，有關政治活動方面，規定職員不得進行或參加政治性質的活動，或者在清真寺內執勤時佩帶政治徽章；職員若對於政治活動的指示有任何疑慮，必須諮詢清真寺管理委員會（Mosque Management Board）主席。

肆、我國行政中立法的主要內容

經由各國行政中立的簡要介紹後，本文試著將我國「公務人員行政中立法」的 20 個條文，對照各國行政中立的主要內涵，也就是文官公正執法、文官身分保障、政治活動限制及選舉活動限制等面向，歸納整理出主體內容，讓讀者有一個基本的瞭解，並作一個比較：

一、依法及忠實原則：

(一)公務人員應依據法令執行職務，忠實推行政府政策，公正執行職務，不得對任何團體或個人有差別待遇。

(二)公務人員在職務上掌管的行政資源，對於政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請的事項，其裁量應秉持公正、公平的立場處理，不得有差別待遇。

二、政治活動的限制：

(一)公務人員不可兼任黨職或其他政治團體職務，也不可介入政黨派系紛爭。

(二)公務人員不可利用職務，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體。

(三)公務人員除因業務性質有其必要外，不可在上班或勤務時間，從事政黨或其他政治團體的活動。

(四)公務人員不可利用職務，為政黨或其他政治團體進行捐助、募款或期約。

(五)公務人員不可為支持或反對的政黨或其他政治團體，進行有關政治活動或行為。

三、選舉活動的限制：

(一)公務人員不可兼任公職候選人競選辦事處職務。

(二)公務人員不可利用職務，要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關的選舉活動。

(三)公務人員不可利用職務，在公職人員選舉、罷免或公民投票中，要求他人不行使投票權或為一定的行使。

(四)公務人員登記為公職候選人，應依規定請假。

(五)各機關首長或主管人員在選舉期間，應禁止政黨、公職候選人或其支持者的造訪活動，並於辦公等處所張貼禁止競選活動的告示。

(六)公務人員不可利用職務，為公職候選人進行捐助、募款或期約。

(七)公務人員不可為支持或反對的公職候選人，進行有關政治活動或行為。

四、保障及課責機制：

(一)公務人員依法享有的權益，不可因拒絕從事本法禁止的行為而遭受不公平對待或不利處分。

(二)公務人員遭受不公平對待或不利處分時，可依公務人員保障法及其他有關法令的規定，請求救濟。

(三)長官要求公務人員從事本法禁止的行為，公務人員可向該長官的上級長官請求處理，並得向監察院檢舉。

(四)公務人員違反行政中立事項，依公務員懲戒法、

公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處，涉及其他法律責任者，依有關法律處理。

伍、行政中立的落實

行政中立除了在理念上的強調及法制上的整備外，最重要的，還是必須要在行政實務運作上予以落實；而落實的關鍵，在於確實執行行政中立法制，健全文官管理體制，確保政務官與文官間的合宜互動關係等，也就是要在政治面、行政面，以及政治與行政的交界面，以多元機制確保行政中立的實現：

一、基於依法行政，必須尊重並落實執行行政中立法：

基本上，行政中立的本質是一種理念，但如僅停留在理念的階段，僅能從宣導、教化的角度求其落實，對於實務上政府運作的強制力及規範力，仍然相當有限，比較難以確保其有效的落實。因此，在依法行政的基本原則下，將行政中立從理念層次具體化為行政法制體系的一環，就有其必要性及重要性。因此，我國「公務人員行政中立法」的完成立法，實為我國行政發展史的一個里程碑，其代表著基本行政原理原則的實現，使今後公務人員面對政治運作及活動的行為分際、權利義務等事項有明確的法律依據可資遵循，以使其在執行職務時，能做到依法行政、公正執法，不偏袒任何黨派，不介入政治紛爭，以為全國人民服務。又對於其施行所涉及實務面的課題，也已完成施行細則加以規範，這些相關法制規範的健全，以為我

國政黨政治及行政運作的良性發展奠定基礎，未來亟待在執法面貫徹落實，以達成立法的目標。

二、健全文官體制，貫徹能力導向及功績主義的管理：

公務人員行政中立落實的前提，在於公務人員的管理，必須建立在可讓文官免於因維持中立，而導致不公平或不利對待的工作環境，而要做到這一點，最基本的就是要堅持並健全能力導向的功績制文官制度；也就是讓公務人員在一個以工作績效及貢獻度為取向的文官制度中，獲得一個可以適度保障能力發揮的公務環境，而不受政黨更替的影響，能以其專業能力獲得發展。基於這個理念，公務人員選用的設計，自然應該排除政治傾向或關係，而確能以公平公開的考選或招募制度，依據能力甄補最適格的人才；而一旦進入文官系統後，其陞遷、發展、訓練、考核乃至於福利薪資等管理措施，均要以其實際工作表現及對組織整體績效的貢獻度作為決定依據，始能讓公務人員有堅持中立專業性以福國利民的環境。

三、落實民意政治，必須堅持確實依據法律執行職務：

依法行政是政府運作的基本要求，法律既由民意機關所制定，在民主政治的運作下，代表民意的法律具有其超然且不可違反的地位，只要是政府的組成分子，不論是政務人員或常任文官，其政策的制訂及執行，均不能脫離法律所設定的框架，因此，只要真正落實依法行政原則，則行政中立即成為自然而然的結果。就公務人員而言，在職期間的盡忠職守、盡心盡力，

依主管法律規定推動政府政策，造福社會大眾，是一個基本的要求；公務人員在處理公務上，如能以法律是否許可為判斷的依據，則其立場自然可以超然、客觀、公正，經由中立確保公共利益的實現。而依法行政的基本要求，除有賴公務人員本身價值內化外，並要建立在一個包括行政及刑事的有效課責機制上。

四、節制政治活動，公務人員應有自律與他律的要求：

由於文官在其職責範圍內對於一定的公務資源擁有其動員能力，因此，公務資源的運用，絕不可以偏袒某一特定的政黨或政治勢力，否則將形成資源運用的扭曲，影響民主政治的正常發展。由於政黨政治是民主運作的常態，公務人員也有其基本參與政治的權利，關鍵在於如何界定公務人員的政治活動範圍及規範。首先，由於參政權是憲法所保障的基本權利，因此，公務人員仍應有加入政黨或其他政治團體的權利，且憲法第 14 條規定人民有集會及結社之自由，故不宜因人民具有公務人員身分，而剝奪其憲法所賦予之集會結社權利。然而，為使公務人員忠心努力執行職務，也有必要適度限制公務人員參與政治活動；而公務人員行政中立法具體規範的政治活動限制，就是在劃定文官與政治活動間的合理界線。

五、基於政黨政治，應建立良性公平競爭的政治環境：

政黨政治的良性發展，在於以理念、政見爭取民意的支持，同時一旦選舉結果產生，不論是否取得選舉勝利，不論在選舉期間意見是否一致，在選舉後都應該

要拋棄異見，為國家整體利益考量，不陷入為反對而反對的惡性競爭。行政中立的落實，除了文官本身的認知及實踐外，也需要良性政黨政治的發展，以及政治人物的自律，不為一己之私影響或要求文官以不合乎中立原則的方式，累積其政治資本，以獲取其政治利益，而執政者並應認知所屬文官即使依其政策指示行事，但並非屬於該政黨的私有財，文官是為國家及全體民眾服務的公共財，對於行政體系人員及物質的運用，應有所節制。行政中立最具「脆弱性」，容易被干擾與摧折，因為其所面對的是最具權力的政治（註四），由於行政中立具有這種脆弱特性，更需要政黨及政治人物的自律的節制

六、進行外圍努力，型塑社會大眾普遍的認知與支持：

行政中立要能完全落實，最根本的還是要使整個社會大眾，都能體認文官行政中立的重要性，對於政治人物或文官違反中立的行為，應該要有客觀的仲裁機制，以接受社會公評，維護公共利益並保護文官盡忠職守為民服務，而長期更重要的，則是運用媒體宣傳、訓練講習，經由每一次政治活動及行政發展的歷程，形成一種共識、營造中立的氛圍。

七、高級文官必須扮演溝通協調及捍衛維護的角色：

「政府雖會更替，但行政依然持續」(Ridley,1979)，而實際負責維護政府行政，並使其穩定進行的，乃是高級文官；高級文官因參與政務官之政策決定，且與政治發生關係（Aberbach et al.1981:9)，在功能地

位上，乃使其究係扮演政治或行政性的角色，很難作明確的區分（註五）。但政務官與事務官之間，重要的仍在於「信任」，而高級文官就在這一樞紐的位置，無論是行政中立法制的確實執行、文官制度的維護落實，以及依法執行的強制要求，都扮演極為重要的角色。高級文官不但要捍衛文官體系不受政治的干擾，同時也要作好政治的溝通協調；英國是典型的政黨政治國家，其基於行政中立所設計的文官長制，讓高級文官居於政務官與事務官之間，成為謀合的重要角色。

陸、結語

基本上，我國的行政中立是由歐美移植而來，但是，由於我國與其他國家制度環境未盡相同，制度移植並非全盤接收，而必須要斟酌我國國情特殊性，予以去蕪存菁，並經由實務上不斷的運作，而逐步調整；並隨著政治生態、政治文化及文官制度的運作，使行政中立能夠從理念的型塑與學習，過度到制度的建制與鞏固，最後進一步經由實務上的落實，化為我國行政文化的一部分，並表現為合宜的行為。

我國民主政治發展的果實得來不易，隨著政黨輪替成為我國政治運作的常態，在此時完成制定公務人員行政中立法，具有承先啟後的歷史意義。而在這次 98 年底的縣市長選舉過程中，行政中立法的執行，並未產生很大的爭議議題，但這只是一次地方選舉，未來還有直轄市及中央

選舉，何況行政中立不只是選舉的過程而已，在政治活動方面、公務人員身分保障方面也都有待檢驗。

行政中立的落實除了制度本身的建構之外，必須透過價值型塑內化至文官體系；因此，行政中立的落實，一方面要在政府體系內部型塑行政中立的認知，另一方面要經由民主社會公民意識的建立及監督，從外在施加要求文官落實行政中立的壓力，以及經由內外在環境長期的營造、默化、內化及轉化，我國行政中立法所強調的促進民主政治良性發展、公共利益導向行政運作及理想政治與行政關係的維持，才能真正實現。

附註：

註一：參照陳德禹，2009，「行政中立要落實須賴國人共加護」，公務人員月刊第 161 期。

註二：參照關中，1995，「行政中立與政黨政治」，銓敘與公保月刊第 4 卷第 9 期。

註三：參考下列文獻綜合整理：

1. 「美國公務員人事法令彙編」、「新加坡公務員人事法令彙編」，2009，行政院人事行政局編印。
2. 游棻棻，2004，「我國文官行政中立制度之研究－個案問題之檢視與實務分析」，佛光人文社會學院政治學研究所碩士論文。
3. 王雅玲，2002，「我國行政中立法制定之研究」，國立台北大學公共行政暨政策學系碩士論文。
4. 「各國公務人員行政中立相關規定輯要」，2002，

銓敘部編印。

5. 陳德禹，1991，「文官中立的理論與實際」，行政管理論文選輯第七輯。

註四：參照劉昊洲，2004，「論行政中立規範的特色」，游於藝雙月刊第 43 期。

註五：參照顏秋來，2006，「政務官與事務官體制運作之研究」，國家菁英季刊第 2 卷第 1 期。

我國行政中立的理念、建制與實踐

歐育誠

壹、前言

18 世紀的「啟蒙運動」不僅帶來歐美民主思潮及政治體制的改變，在第一次世界大戰後，更影響了亞非地區民主共和國的建立。此一民主政治的特色，主要表現在政黨推薦代理人的「政黨政治」，也就是人民透過「選舉」決定政黨推薦的統治者，但也另由其他選用方式，組成治理的文官體系，並使代表民意的政務官與代表專業的事務官概念漸趨成形；而文官效忠及服務的對象，也由「君主」轉移至「國家」及「人民」。

政黨政治在歷經美國分贓制度的政治酬庸，以及功績制度的專業要求階段，逐漸產生「政治」與「行政」兩元問題；1887 年美國威爾遜總統在其「行政的研究」一文中首度提出政治與行政分立的觀念；雖然到了 21 世紀的今天，這種區分仍有爭論，但因民主政治的運作，使「行政中立」確實成為民主時代探討政治與行政關係的核心議題，西方國家也一直從理念面、制度面及實務面，致力於行政中立的建制與落實，因此，基本上「行政中立」就是民主政治的產物。

政府播遷來台後，雖推展民主選舉制度，但因長期由一個政黨主導政局，一直沒有真正的民主政治文化與行政中立理念，直到民國 76 年解嚴後政治環境的急劇變化，這個西方民主代議國家發展下專屬的「行政中立」，才從

學術討論層次，轉而成為我國民主政治與文官制度間，必須真正面對處理的課題（註一）。於是從民國 80 年代起，開始進行行政中立法制的研究，經過十幾年的努力，終於在民國 98 年 5 月制定公布「公務人員行政中立法」，這一部有關我國公務人員行政中立的首部統一法典，非僅為世界各國的創舉，也為我國行政中立開啟了新的里程碑。

貳、行政中立的必要性

在介紹我國行政中立的主要內容前，有必要從民主政治發展及行政有效運作的面向，說明行政中立的必要性，以便之後討論落實行政中立目標的作法：

一、確立民主政治的鞏固與發展：

民主政治的行政運作，必須體現民主的本質與精神，而民主政治的精神，在於政府的運作必須以民意為依歸，合乎主權在民、機會均等及反對權力宰制的基本原則。基於民意政治的基本理念，民主政治要避免文官成為特定階級、政黨或團體的服務工具，首先必須確立的就是「中立性」，否則分贓式的假民主，將使民意政治淪為空談，而無法獲得真正的實現。

二、維持政府行政運作的基本穩定：

國家的行政經驗是累積來的，經過長期運作的結果，至少都有一個基本的依循模式及方向，縱有因為執政者的更替而產生政策上的調整，但基本的運作卻不能因為行政的不中立，讓政務官過度的干預，或讓事務官過度的討好，而時常處於變動不確定的狀態，使政

府的公信力逐漸流失，終至無法獲得人民的信賴，進而可能導致政權不斷更替，而使國家處於紛亂不定的狀態。

三、實現以公共利益為導向的行政：

政府既為公共事務的治理機器，自應以公共利益的促進為基本的運作理念，再進一步進行政策規劃及執行，而落實在施政成果。文官為行政運作的主體，要確保其能以公共利益為服務宗旨，則必須要求中立性，也就是能夠本於專業、事實，並思考適當、公平、合理、有效的處理方式，來進行公共事務的處理，以免整體資源的配置偏向於特定群體，導致資源運用的扭曲與無效率。

四、維持合乎正義原則的政策執行：

政府是由代表民意的政務官，以及代表專業的事務官所共同組成；政務官決定政策方向，為政策成敗擔負政治責任，事務官基於專業，尋求將政策付諸實現的最佳途徑及方式，在此相對關係下，文官的中立性自為維持政務官與事務官間既分工又合作互動的關鍵機制；也就是政務官對於事務官從公共利益角度，基於專業所表現的中立性必須尊重，事務官基於對中立性的體認，應依法行政，並以合乎程序正義及實質正義的方式，執行政策。

五、獲致民主與效能雙目標的平衡：

理想的行政，在於致力達成「民主」與「效能」兩大目標，並求其平衡；單方面強調民主價值，將使施政

理念化、空洞化，民意難以落實為實際的施政成效；另一方面，如僅講求效能，則容易變成專斷的專業主義，施政將會偏離民眾的意向及立意。在行政中立的要求下，代表民意的政務官僅能指引文官政策方向，但不能過度影響文官的專業發揮，也就是行政中立能確保文官以專業的考量，決定執行民意政策的最佳方法與途徑，使民主與效能獲得雙贏結果的實現。

參、我國行政中立法的主體內容

新制定的「公務人員行政中立法」共 20 個條文，其內容主要體現在文官公正執法、文官身分保障、政治活動限制及選舉活動限制等四個面向；本文試著簡要歸納，以便讀者有一個基本的認識：

一、依法及忠實原則：

(一)公務人員應依據法令執行職務，忠實推行政府政策，公正執行職務，不得對任何團體或個人有差別待遇。

(二)公務人員掌管的行政資源，對於政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請的事項，應秉公裁量，不得有差別待遇。

二、政治活動的限制：

(一)公務人員不可兼任黨職或其他政治團體職務；不可利用職務，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體。

(二)公務人員除因業務性質有其必要外，不可在上班

或勤務時間，從事政黨或其他政治團體的活動。

(三)公務人員不可利用職務，為政黨或其他政治團體進行捐助、募款或期約。

(四)公務人員不可為支持或反對的政黨或其他政治團體，進行有關政治活動或行為。

三、選舉活動的限制：

(一)公務人員不可兼任公職候選人競選辦事處職務。

(二)公務人員不可利用職務，要求他人參加或不參加政黨有關的選舉活動、不可要求他人不行使投票權或為一定的行使。

(三)選舉期間，各機關應禁止政黨、公職候選人或其支持者的造訪活動，並張貼禁止競選活動的告示。

(四)公務人員不可利用職務，為公職候選人進行捐助、募款或期約。不可為支持或反對的公職候選人，進行有關政治活動或行為。

四、保障及課責機制：

(一)公務人員不可因拒絕從事本法禁止的行為而遭受不公平對待或不利處分。否則可依公務人員保障法及其他有關法令的規定，請求救濟。

(二)長官要求公務人員從事本法禁止的行為，公務人員可向該長官的上級長官請求處理，並得向監察院檢舉。違反行政中立事項，可依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處。

肆、行政中立的落實

行政中立除了在理念上的強調及法制上的整備外，最重要的，還是必須要在行政實務運作上予以落實；而落實的關鍵，必須在政治面、行政面，以及政治與行政的交界面，以多元機制確保行政中立的實現：

一、基於依法行政，必須尊重並落實執行行政中立法：

行政中立的本質是一種理念，但如僅停留在理念階段，僅能從宣導、教化的角度求其落實，對於實務上政府運作的規範力及強制力，仍然相當有限。如今「公務人員行政中立法」的制定，將行政中立從理念層次具體化為行政法制體系的一環，使今後公務人員面對政治運作及活動的行為分際、權利義務等事項，有了明確的法律依據可資遵循，未來在執法面的貫徹，自為落實之要。

二、健全文官體制，貫徹能力導向及功績主義的管理：

公務人員行政中立落實的前提，在於公務人員的管理，必須建立在可讓文官免於因維持中立，而導致不公平或不利對待的工作環境，而要做到這一點，最基本的就是要堅持並健全能力導向的功績制文官制度；也就是讓公務人員在一個以工作績效及貢獻度為取向的文官制度中，獲得一個可以適度保障能力發揮的公務環境，而不受政黨更替的影響。

三、落實民意政治，必須堅持確實依據法律執行職務：

法律既由民意機關所制定，在民主政治的運作下，代表民意的法律具有其超然且不可違反的地位，無論政

務官或常任文官，政策的制訂及執行，均不能脫離法律所設定的框架，因此，只要真正落實依法行政原則，則行政中立即成為自然而然的結果。而依法行政的基本要求，除有賴公務人員本身價值內化外，並要建立在一個包括行政及刑事的有效課責機制上。

四、節制政治活動，公務人員應有自律與他律的要求：

就憲法保障而言，公務人員仍有加入政黨或其他政治團體，以及集會結社之自由，尚不能因具有公務人員身分，而予剝奪。然而，為使公務人員公正執行職務，避免偏袒某一特定政黨或政治勢力，造資源運用的扭曲，影響民主政治的正常發展，自有必要適度限制公務人員參與政治活動，而行政中立法具體規範政治活動限制之目的，就是在劃定公務人員與政治活動間的合理界線。

五、基於政黨政治，政治人物應維護良性競爭的環境：

行政中立具有「脆弱性」，容易被干擾與摧折，因為其所面對的是最具權力的政治（註二），所以，行政中立的落實，更需要良性政黨政治的發展，以及政治人物的自律。執政者應體認文官並非政黨的私有財，而是為國家及全體民眾服務的公共財，對於行政體系人員及物質的運用，應有所節制，不可為政黨競爭，而從中謀求累積政治資本，以獲取其政治利益。

六、高級文官樞紐，扮演溝通協調及捍衛維護的角色：

「政府雖會更替，但行政依然持續」(Ridley,1979)，而實際負責維續政府行政，並使其穩定進行的，乃是

高級文官（註三）。政務官與事務官運作穩定的基礎，主要在於「信任」，而建立信任的樞紐就是高級文官，其不但一方面要捍衛文官體系不受政治的干擾，另一方面也要作好政治的溝通協調，也就是行政中立的落實，高級文官居於重要的關鍵性角色。

七、進行外圍努力，型塑社會大眾普遍的認知與支持：

行政中立要能完全落實，最根本的還是要使整個社會大眾，都能體認文官行政中立的重要性；而對於政治人物或文官違反中立的行為，應該要有客觀的仲裁機制，以便接受社會公評，維護公共利益並保護文官盡忠職守為民服務。而長期更重要的，則是運用媒體宣傳、訓練講習，經由每一次政治活動及行政發展的歷程，形成一種共識，以營造中立的氛圍。

伍、結語

基本上，我國的行政中立是由歐美移植而來，但制度移植並非全盤接收，仍須斟酌我國國情特殊性，予以去蕪存菁，並經由實務上不斷的運作，而逐步調整。至於行政中立建制的理想目標，在於行政中立能隨著政治生態、政治文化及文官制度的運作，從理念的型塑與學習，過度到制度的建制與鞏固，最後進一步經由實務上的落實，化為我國行政文化的一部分，並表現為合宜的行為。

我國民主政治發展的果實得來不易，隨著政黨輪替成為我國政治運作的常態，在此時完成制定「公務人員行政中立法」，具有承先啟後的歷史意義。未來在行政中立的

落實方面，除了制度本身的建構之外，也必須透過價值型塑內化至文官體系，也就是一方面在政府體系內部型塑行政中立的認知，另一方面經由民主社會公民意識的建立及監督，從外在施加要求文官落實行政中立的壓力，以及經由內外在環境長期的營造、默化、內化及轉化，我國行政中立法所強調的促進民主政治良性發展、公共利益導向行政運作及理想政治與行政關係的維持，才能真正實現。

附註：

註一：參照關中，1995，「行政中立與政黨政治」，銓敘與公保月刊第 4 卷第 9 期。

註二：參照劉昊洲，2004，「論行政中立規範的特色」，游於藝雙月刊第 43 期。

註三：參照顏秋來，2006，「政務官與事務官體制運作之研究」，國家菁英季刊第 2 卷第 1 期。

從制度移植觀點談高階主管特別管理制度

歐育誠

壹、前言

21 世紀影響人類生存與永續發展的因素很多，但無疑的「全球化現象」居於最為關鍵的地位；全球化所處的知識與創新經濟時代，讓國際性、專業性人才躍居舞臺的核心，因而搶人才、借頭腦成為國際競爭的王道，先進國家莫不極力祭出重金向世界各國招攬人才，臺灣近來也已出現人才出走的危機，而有「人才宣言」發起的警訊之聲[1]。

面對全球化的高度競爭環境，強化國家治理的核心－公部門領導力，已成為世界先進國家關注的焦點；而領導力就是人才的匯集力，亦即國家治理必需匯集一群具國際觀、跨域能力的人才，這一群就是當今受到矚目的「高階文官」。在全球化人才流失的同時，我國公部門也正面臨高階文官是否流失及如何延攬的問題；為使優秀人才能夠留在文官體系，考試院認為必須系統化地延攬及培育我國政府高階主管，因此在 98 年擬訂的文官制度興革規劃方案中，特別提出「建構高階主管特別管理制度」的政策意見，期以透過特別立法的方式，培訓任用高階主管，以作為推動國家政務的主幹；而行政院在民國 99 年 1 月間舉

[1] 2011.08.14 中央研究院院長翁啓惠與國內重要產業、教育、科技、媒體與藝術等各界代表，共同連署「人才宣言」，宣言中直指國家正面臨一個空前的人才失衡危機，必須從體制、法規和大環境等面向提出因應對策。

辦的「全國人才培育會議」中，在「精進公共事務人力」議題方面，也特別增列「政府宜循特別立法方式，創設高階主管特別管理制度，就高階文官經嚴格篩選，建立人才候用名冊，施予完整培育歷練，包括國內外訓練進修、跨機關、跨領域公私職務交流，以及給予較高之待遇，且從嚴考核淘汰，以帶領全體文官，提升政府整體效能。」的會議總結。另外，銓敘部也已會同行政院人事行政局，依考試院興革方案的期程進行方案的規劃。

在我國開始重視高階文官制度，並已跨出規劃第一步的同時，筆者試著從制度移植觀點，就環境系絡檢視我國高階主管特別管理制度的可行性，以供規劃推動的參考。

貳、各國高階文官[2]制度

事實上，世界經濟合作發展會議組織（OECD）國家從1970 年代末期即陸續建立高階文官的特別管理制度，如美國聯邦政府在 1978 年建立高階文官制度（SES）、英國在1996 年建置獨立的高階文官制度（SCS）、荷蘭在 1995 年建立高階文官團（SPS）並成立高階文官署，而晚近韓國也在 2006 年正式建置高階文官團系統（SCS）。在進入討論之前，先來簡要瞭解幾個先進國家的高階文官制度：

一、美國：美國是高度民主政治的總統制國家，文官體制

[2] 我國目前規劃方案是以「高階」命名，且界定在「主管」職務；至各國因體制不同，名稱或爲「高級」或爲「高階」，範圍或有「主管」或有「非主管」。本文在各國介紹部分，將統一以「高階文官」稱之。

上注重管理民主與程序正義，並以功績主義為核心價值。1978 年通過文官改革法後，建立世界第一個高階文官專有制度（SES）；SES 採內陞與外補並行，其甄補是先由機關遴選，提交人事管理局籌組的「資格審核委員會」進行認證後，再由機關正式任用；至其訓練則由人事管理局所屬的聯邦行政主管訓練學院負責。美國有獨立的高階文官俸表，並在功績主義下採行績效薪俸制度；而績效考核結果也與是否續任及績效獎金連結。

二、英國：英國是內閣制國家，具有優良的文官傳統，但歷經多次文官改革後，文官體制運作已由集權統一走向各部分權，而高階文官也從傳統內升改採公開競爭。英國在 1996 年建立高階文官制度（SCS），採多元進用管道，將外界新血引進公部門；SCS 由「文官委員辦公室」訂定準則，甄補則由各部辦理，但最高級的 150 個職位的甄補，文官委員辦公室仍實際參與其決定。SCS 有著名的快速陞遷制度，其培訓則由國家政府學院負責；績效獎金在薪資結構上佔有重要地位，且薪資與考績有相當程度的連結。

三、荷蘭：荷蘭中央與地方政府體制明顯，有中央、省、市三級政府。荷蘭在 1992 年先實施高階文官紀錄制度，之後在 1995 年建立高階文官團（SPS），同時成立高階文官署負責高階文官甄補的建議與指導；文官署在高階文官的甄補過程中扮演重要角色，並為每位 SPS 成員建立個人數位生涯檔案的人才庫。高階文官

的任期與輪調是其一大特色，但其俸給則與一般文官相同採固定俸表，僅有部分績效獎金制度，較無法彰顯績效與激勵功能。

四、法國：法國是雙首長的共和政體，具內閣制傳統，原為中央集權的國家公務員體制，1980 年代以後區分國家公務員與地方公務員。法國公務員體制較為複雜，其任用是由各機關自行辦理考試，易形成派系門閥，國家行政學院成立後，高階文官大都出自學院，其分派各部之後已有助部間的溝通協調。法國高階文官除甄選與訓練養成有特別制度，且國家行政學院佔有重要關鍵地位外，其餘與一般公務人員大致相同。

五、紐西蘭：紐西蘭是在 1988 年成立高階文官團，並即採用契約管理制度，一般契約任期為五年，可延長三年，並由國家服務委員會負責績效考評，以作為契約關係是否存續的依據。不過，因為高度契約化與私人勞動關係，增加了文官體系的不穩定性，導致紐西蘭高階文官團制度不能成功持續。

六、日本：日本文官體制基本上仍是一個較為封閉的內部取才，但重視職務歷練，本身其實就是以培育高階文官為目的之文官管理體制，所以，並沒有特別獨立建制高階文官制度。其高階文官與一般文官不同的地方，主要在於俸給制度中有其單獨適用的「指定職俸給表」，並支領固定月俸額，沒有晉敘，也不具績效俸給機制；而考績也只是作為陞遷與訓練的依據，並沒有考績獎金制度。

七、韓國：韓國從 2006 年起實施高階文官團（SCS）系統，SCS 是一個完全開放的任用制度，其人才來源多元廣泛，包括公、私部門，增加了其競爭性。SCS 甄選是先由部會就缺額遴選 2 至 3 倍人選後，再交文官委員會進行第 2 輪篩選；至其訓練則由行政安全部人事政策局的「高階文官政策處」負責，並透過中央政府官員訓練學院辦理。韓國 SCS 重要特色在於多元進用的開放系統、學習英國的快速陞遷制度，以及建立人才庫供需調節的機制。

參、當前我國高階文官制度規劃的重點

基本上，我國規劃中的「高階主管特別管理制度」是一種制度移植的建構，銓敘部及人事行政局在搜集、分析並參採許多先進國家的作法後，初步構想是考慮將上千位副司、處局長層級以上的公務人員，都納入高階文官團的培訓對象，進入高階文官團後，待遇及考核方式與一般文官脫勾，並訂出特別的績效要求，尤其是帶領團隊的表現方面；績效評量將定期檢出適任與否，不適任就退出高階文官團，亦即高階文官團的功能發揮與制度維繫將建立在「激勵之薪資制度」及「嚴格之考核退場」的兩個重要機制。至於遴選方面，規劃由獨立超然的機構來進行，並必須經由國家文官學院長期訓練，之後再到私部門以及國外進行職務歷練，日後公務部門高階主管職務出缺，高階文官團成員將成為優先候選人，由部會首長從中挑選。

在經過多方協商、研討之後，目前向考試院提出的規

劃，雖與初步構想有些出入，不過，大致上仍不失其構想的初衷。在進入制度移植可行性探討之前，先擇要瞭解其初步規劃的情形：

一、範圍及候選：縮小並鎖定在中央機關簡任第十二職等以上正、副主管的 7 百多個職務，並排除地方、政務、司法、警察、關務、醫事及其他特定職務。可參與選拔的則以簡任第十一職等以上人員，年齡以不超過 55 歲為原則，並按職組區分為 17 個職群，以前一年度高階主管職務出缺總數的 2 至 3 倍為當年參訓人數的最高限，以適度進行訓練流量管制。

二、訓練的方式：由國家文官學院採集中式訓練分階段辦理，訓期 14 週（國內 10 週、國外 4 週），除採用傳統課堂的講授之外，也包含哈佛大學式個案教學、行動學習法、角色扮演、工作坊、田野訪查、參加國際交流活動、建立導師制、拓展訓練。訓練評量方面則採評鑑中心法、觀察評量、心得報告及心理測驗等，評量成績合格後，列入國家高階主管人才庫，在人才庫逾 6 年未經遴用為高階主管即予剔除，必須重新訓練合格，才可再列入人才庫。

三、人才庫制度：參照荷蘭及韓國，將通過國家文官學院專業訓練人員的專長、特質及個人發展計畫資料，有系統地建制國家高階主管人才庫。而其建置是在行政院人事行政局人事服務網的應用系統中，納入的人才包括經國家文官學院專業訓練合格者及現任高階主管職務者，另外，跨機關、跨領域、公私職務交流的

職務歷練表現，將反映在平時考核及年度考績，並列入人才庫個人紀錄，考核成績不佳者將被淘汰從人才庫中除名。

四、遴選的機制：在考試院成立全國高階主管遴選培育委員會，由考試院會同行政院遴派有關機關人員、專家學者等組成，負責高階主管遴選政策及規範、高階主管候選人培育政策建議及諮詢、組成遴選作業小組、受理機關高階主管職缺甄補的申請。委員會下設高階主管遴選作業小組，由有關機關人員及專家學者等代表組成，辦理高階主管人才庫遴選、陞遷候選審查等等有關甄選作業的執行事項。

五、待遇與考核：在待遇方面，因現行俸表結構將依文官制度興革規劃方案進行改革，所以高階主管暫維持現行職等俸級與俸表結構，但將設計特別適用的績效獎金制度，按考核結果或工作績效發給績效獎金。至於考核方面，以高階主管角色具團隊帶領功能，則團體績效表現將是角色功能是否發揮的觀察重點，因此，對於高階主管的考核，將有別於一般文官，初步規劃將以團體績效 70%、組織願景達成度 20%、個人表現 10%為其考核指標。

肆、高階文官制度移植的評估

從以上介紹可知，建構我國高階主管特別管理制度，基本上是移植國外先進國家文官管理制度的積極作為；權責機關在制度形成之際，向已有類似制度的國家進行資料

蒐集及經驗分析，並規劃加以引用或轉化在我國制度的運作內涵之中，這種制度的學習及移植是行政運作的常態，值得加以肯定。然而，成功的制度移植，主事者必須前瞻地評估所要移植的制度，在移入本國之後可能對政經社文所產生的衝擊，以及如何在制度的學習面向上，能夠因應自身的需要與環境系絡的特性，加以取捨或組合，方能導引制度運作於正軌之上，進而能夠真正解決問題或達到預期的效果。因此，筆者試從有效制度移植的觀點，分析高階文官制度移植我國並能運作成功的關鍵：

一、針對問題的異同方面

任何制度的設計，都有其想要達到的效果或想要解決的問題；外國有效的制度設計是值得學習，但如果本國所面對的問題與當前所必須解決的問題並不一致時，則引用上可能就無法達到外國般的施行成效。

根據考試院文官制度興革規劃方案所載，我國高階主管特別管理制度建構的背景，主要是著眼在政府職能日益擴張，目前機制無法提供高階主管所需的專門知識、學識、技術及能力，因此必需「放大選才範圍」，並建立「以績效導向為核心」的考核制度。但觀察外國推動高階文官團制度的背景，其主要考量大都在於傳統常任文官體系未必能夠提供政府因應變局所需的人才，且常任文官因身分保障而難與績效獎勵及淘汰制度連結，因而期以透過高階文官制度的建立，以達「向外取才」與「內部培才」的多元用人機制，同時採用「公開競爭」途徑以帶動常任文官的積極性。

然而，我國高階主管特別管理制度的規劃方向，因受限五權制度的框架，不免必須在維繫考試用人的大原則下進行建制，因此規劃上捨棄「向外取才」的途徑，而仍在封閉的常任文官體系中內陞取才，如此能否符合文官制度興革規劃方案當初的立制背景，而達到「放大用人範圍」以取得「多元人才」之目的，尚有待觀察。另一方面，目前強調高階主管必先經由一定的訓練，才能成為候用人選，但採用訓練制度所要解決的問題，究竟只是因應高階主管績效不彰而先藉由訓練來確定其能力，抑或與外國行政學院般的，希望透過遴選入學訓練管道來增進用人彈性及擴大人才來源，也應先予明確界定，否則引用了具有價值的國外制度，卻解決了實際上並非我國嚴重且迫切的問題之謬誤。

二、在成效達致程度方面

在制度運作後期望能獲取的成效方面，因用人有其供給面，也有其需求面，供給及需求應求取平衡，才是最符合成本效益的制度安排。因此，當政府花費巨大成本選拔培訓高階主管人選，並納入人才庫候選時，必須一定程度地確保人才庫的成員能確實為各機關所用，而這種保證則須建立在高階主管職務出缺時，有一定程度的強制性要求必從人才庫選用的基礎上；同時，人才庫所提供的候選人也要為用人機關所能信任，亦即被列入的候選人要有一定的績效保證，才能獲取用人機關願意運用此一機制的動機；另一方面，也因保證具有極高的被遴用機會，公務人員才有意願接受高階主管的培訓，進而成為人才庫的一

員。

因此，高階主管特別管理制度建置後要有成效，必須在用人端、人才端以及人事主管機關端三者之間，建立供需均衡的關係；用人端願意提供用人需求，人才端願意進入此一用人管道或市場，而人事主管機關端則扮演理想的企業家角色，提供有效的人事管理措施及用人建議，調解供需之間的差異，進而促使制度運作能夠穩健而長遠。但此一供需調節的角色如何運作及扮演，目前規劃由考試院成立全國高階主管遴選培育委員會負責，但此恐涉及各院用人權限，能獲支持之程度及未來操作上能否順暢，都仍待觀察；而另外各端的設計規劃亦尚不明確，也仍未有相關的政策評估或針對外國運作經驗，在操作面上進行深入的瞭解，此可能成為未來制度啟動及運作鞏固的隱憂。

三、情境契合程度方面：

制度移植最忌水土不服的現象，如果產生水土不服以致不但未能減輕目前的問題，更可能引發其他的問題。以外國推動高階文官制度的情境背景而言，其特色可歸納有三：其一，外國人事管理較具「分權」的傳統，各機關在功績制的大原則下擁有較大的用人自主性，因此，比較能夠接受用人管道的開放性與多元化；其二，外國公務人員架構雖有政務及常任的分野，但政務人員的範圍較大，因此，比較能夠接受以與一般常任文官有別的用人管道及方式；其三，外國多採用以「事」為主的職位分類制度，職責程度及地位象徵在人事行政上有所區別，因此，基於功能考量而進用之高階文官，比較不致於因擔憂地位剝奪而

抗拒。

相對於我國水土文化情境，與國外推動相關制度的背景並不完全相同，因此在進行制度移植時，必須瞭解相關差異，以進行必要的轉化。首先，我國用人傳統是採統一考試制度，與國外在功績用人的大架構下賦予用人機關較大彈性空間的情形不同（如部分國家雖採考試用人，但容許由用人機關自辦考試），因此，我國高階主管特別管理制度仍然保留統一建立人才庫並培訓的機制，但此一作法是否能達到擴大及多元人才來源的要求，有待觀察；其次，我國政務人員範圍相較於外國是比較小的，連帶我國高階主管並未如外國般地強調從民間取才，此應已考量我國與外國之差異而決定的適度調整，然而，在我國文官體制下，循序陞遷的傳統仍為行政文化的一部分，高階主管職務制度之建立，代表固有的陞遷管道及方式將有所變動，如此常任文官能接受之程度仍有待觀察；其三，我國文官制度是採行官等職等併立制，主管職務尤為地位高低的象徵，難以僅從功能面考量用人，故績效、考核及退場等機制的落實，恐有一定的難度。以上水土文化情境都是未來推動高階主管制度必須有效認定的重點，亦即在移植國外制度時，如未能考量情境差異性而予轉化為契合我國情境特性的制度設計，則未來的制度運作將未必能如同外國般的有效。

伍、結語

政府改造的重點之一，就是要建構一個以策略為導向

的領航型政府，在此一原則下，領導能力的提升確實有其重要性及迫切性。政府領航能力的建構，除了透過政府組織的改造，從組織設置及職掌層面強化政策分析及領導統御的架構外，亦必須在軟體面能夠引進具有領導能力及專業能力的人力資本，軟硬並進，方能確保政府競爭力的提升與維持。

高階主管管理制度的建構，可說是軟體面上必須佈建的一塊重要基石，如能推動成功，則代表我國人事行政發展將邁向一個與過去截然不同的新紀元，然而，在制度本身的設計之外，同時也必須要注意我國文官傳統的特性、現有行政文化的框架，以及當前面對必須迫切解決真正人力運用的問題所在，避免制度水土不服的失靈情形，以提升高階主管特別管理制度的可用性、可信性，進而具備可行性，而帶動高階公務人力的優質化發展。

參考文獻

一、彭錦鵬等（2005），高階文官考選與晉用制度之研究，考試院研究發展委員會委託研究。

二、彭錦鵬（2007），高階文官團制度之聚合趨勢，歐美研究第 37 卷第 4 期。

三、高永光（2010），高階文官團構想之評析，國家政策研究基金會。

四、高階主管特別管理制度規劃報告（2011），銓敘部、行政院人事行政局。

五、從人才流失談未來國家競爭力（2011），NOWnews 今日新聞網。

兩制合一 25 年的回顧與評析
－談官等職等、職組職系與俸級結構

歐育誠

壹、前言

文官制度大致包括「分類制度」及「管理制度」兩個主要層面與範圍。分類制度是人員或職務的類別區分，亦即以人或事為對象，區分種類、訂出標準，以便分類統一管理，是文官制度靜態的、結構的部分，也就是「官制」的部分；至於管理制度則是有關人員運作管理的各種規則，亦即任用、陞遷、考績、獎懲、給與等制度與法規，是文官制度動態的、運作的部分，也就是「官規」的部分。

我國文官制度歷經長期演進，大致雖已發展成熟，並為民主政體運作奠定穩定基礎，但制度內涵卻難依環境變動及時權變調整。以官制來說，從民國初年即實施的「簡薦委制」，到民國 58 年推行的「職位分類制」，以至民國 75 年折衝產生兩制合一的「官等職等併立制」，在歷經民主化及政府改造過程，因跨等職務的增加、晉等條件的放寬，以及俸表結構的年資傾向等等，已使官制既已偏離職位分類架構，也未能保有品位的遺緒；加以各方競逐攀高職等，導致官等、職等，在有限架構下，出現失衡、失調與失控的現象；而職組、職系也在專才專業及彈性用人之間，呈現緊縮與鬆綁的拉鋸。至於俸級結構無論簡薦委的直式、職位分類的橫式或兩制合一的階梯式如何演變，在單一俸表的長期思維下，也未能充分發揮薪酬制度的功能

兩制合一至今已邁入第 25 年，面對官制的困境，制度的使用者一般公務人員似乎未能有所體認，而制度的設計者人事界先進，也似乎仍未能正視與碰觸，縱如考試院在民國 98 年提出的文官制度興革規劃方案，針對官制方面也僅點出：「現行 14 職等架構必須檢討」、「職組職系之單向或雙向調任應該酌修」的兩項意見，也還不輕易大破大立的開啟重構規劃。有鑑於此，筆者試圖提出這篇有關官制核心議題的評析，期盼未來能獲進一步的討論，讓我國官制能在變動的環境中繼續往前推展。

貳、我國官制演變的回顧

中華民族人文主義色彩濃厚，在官制上一向以「人」為核心價值；而呈現出來的，則是一脈相承的「品秩」制度（又稱「品位制」），也就是針對人加以品評，以定其官位。周朝曾實施「九命制」，據周禮春官大宗伯載：「以九儀之命，正邦國之位。」也就是周朝以九個任命層次區分官階等級。秦漢則以「秩」（俸祿多寡）來定義官階等級，俸祿區分從萬石到百石，「石」的多寡就是代表了官階的高低，這就是「粟石品級制」。魏晉改用「品」來分別官階高低，不過，曹魏實施「九品官人法」之初是採「品秩並行」，後來「品」才逐漸取代「秩」；事實上，曹魏實施的九品官人法原為一種取士制度，且隋唐之後改用科舉考試，但九品的區分方法已自然轉型成為「九品官制」，且一直沿用到清朝末年；例如「二品巡撫」、「四品帶刀護衛」的巡撫、帶刀護衛分別是文官、武官的職稱，而二品、四

品則代表官階的高低。

一、簡薦委制的建立：

清末為緩和民情，採取一連串改革措施，其中在官制方面，於民國前一年頒布「內閣官制」，將文官依任官程序分別區分為「特簡官、奏簡官、簡任官、奏任官、委任官」5 種。民國成立之後，南京臨時政府在民國元年頒布「中央行政官官等法」，將文官區分為九等，除特任官外，第一等、第二等為「簡任官」；第三等至第五等為「薦任官」；第六等至第九等為「委任官」。訓政時期，國民政府在民國 18 年頒布「公務員任用條例」，將事務官區分為簡任官、薦任官、委任官三個官等，但官等之下則不再區分九個等第。行憲後，於民國 36 年制定公布的「公務人員任用法」，仍沿用三個官等，但刪除各官等的「官」字，而留下當前人事法律所定的「簡任、薦任、委任」。

「簡薦委制」不是法定的名詞，而是出於稱呼上的習慣，也就是有此官制，但沒有針對這個制度命名；直到民國 58 年實施「職位分類制」後，為方便兩者的區別，所以才以「簡薦委制」稱之。事實上，「特任、簡任、薦任、委任」與日本的「親任、勒任、奏任、判任」都是承襲唐代不同任命層次的「冊授、勒授、判補」。「簡」是指「揀選」，古代是帝王直接授官之意；「薦」為「進獻」，古代是向帝王薦舉為官；「委」為「委屬」，古代是委託下屬逕行任官。因為「簡薦委制」仍溯源自古代的「品秩」精神，所以我們習慣稱為「品位制」。

「簡薦委制」是比較寬鬆的制度，沒有職等，也沒有

職系，而且官等只是針對人的區分，與職務工作無關，所以，不同官等的人可能做相同的事，因此簡任官也可能擔任收發的工作，就人力資源管理角度，是比較不具科學觀的。

二、職位分類制的引進

美國歷經 19 世紀中葉分贓制度的盛行之後，開始重視政府專業與效率的問題，除在政治上力求行政中立的實現外，在官制上也開啟政府職位分類的改革，首先是美國芝加哥市在 1908 年採用職位分類，之後美國聯邦政府在 1923 年制定職位分類法，正式全面推行聯邦職位分類，期以科學管理的方法，在人事管理上建立以職位分類為基礎的新人事制度。

「職位分類制」主要是指依職位的工作性質、繁簡難易、責任輕重及所需資格條件，將職位分門別類，以作為人事管理科學化、合理化的基礎。所以，職位分類必需進行職位調查、客觀分析，品評職位的工作性質與職責程度，以歸納方法，訂定分類標準，公務職位依分類標準歸級後，據以考選、任用人員，並作為全般人事管理的依據，是一種對「職位」的區分，以「事」為中心，與「簡薦委制」以「人」為中心，截然不同。

我國引進職位分類制，最早可溯自抗戰前的黃金時期。根據考試院民國 55 年出版的「中華民國職位分類史稿」，職位分類制的推動，可以包括下列幾個時期：

(一)發軔時期：民國 25 年行政院效率研究會首度進行的職位調查，可稱為我國職位分類制的濫觴，之後國防

最高委員會在 29 年成立「職位分類調查委員會」再度進行職位調查，但不久併入中央設計局後，調查工作隨之停頓。

(二)研究時期：政府遷台後，考試院在民國 40 年成立「職位分類研究委員會」，進行遷台後首次職責資料調查，但因經費問題，進展有限，不過仍廣搜不少職位分類的資料。

(三)計劃時期：民國 43 年考試院成立「職位分類計劃委員會」，開始進行調查、設計、實驗、輔導及草擬「公務職位分類法」。其中調查工作部分，收回的職位調查表包括中央、地方及公營事業等，總計 718 個單位、90397 份調查表，分別裝訂成 935 冊，經編號後儲置在 80 個木箱中，為首次大規模的職位調查。另外，並完成「職系定義」、「職級規範」、「職級書表」及「公務職位分類法草案」的研擬，以及展開「職門、職組、職系設置原則」的擬訂。

(四)推行時期：民國 46 年考試院成立「職位分類督導委員會」、銓敘部成立「職位分類司」，47 年制定公布「公務職位分類法」，此為實施職位分類的基本大法，自此確立職位分類的基本架構包括「職位、職等、職系、職級」(未納入職組)。50 年核定公告 159 個職系（排除技工與駕駛，實際為 157 個職系）、52 年發布 16 個職等標準（因兩個職系的刪除，最後為 14 個職等），而職等與職系交叉出的職級則有兩千多個，這些都是職位分類正式施行前的準備。

(五)正式實施：民國 56 年職位分類基本四法陸續制定公布，58 年 10 月 16 日正式實施職位分類制，自 58 年至 61 年全國中央及地方機關共分九批實施。至 61 年，全國實施職位分類者已達 93%，尚未實施者僅剩 120 個機關、4 千多個職位。

三、兩制併行

職位分類的理論基礎來自於科學管理，其設計是以職等、職系、職級綜合構成一個分類體系，每個職位在此結構體系中有其固定位置，人員在職位上的流動，必須符合職位設定的各種條件。此一高度科學化的「職位分類制」正式實施，並經行政院人事行政局開始分批進行職務歸級後，即引起公務人員的強烈反彈及輿論的譁然。因為職位分類每個職等的晉陞都必須考試，職系不同也須經由轉任職系考試，如此讓公務人員在職位上動彈不得，也影響政府機關整體人事運作。

這一排山倒海的聲浪，引起政府高度的重視，為解決職位分類施行帶來的困擾，政府經採取「放寬」及「不斷採取簡薦委制度中的寬疏體制，將之置入職位分類制度中，以取代其本應堅持的諸多嚴峻準確規定。」的原則，除四度修正職位分類相關法規，以企求緩和抗拒外，並將司法、外交、衛生、警察及民意等界定為難以施行的機關，排除職位分類的適用，自此形成「簡薦委制」及「職位分類制」兩制併行的局面。

四、兩制合一

兩制並行雖暫時緩和職位分類制實施的困難，但因兩

制精神與結構完全不同，兩制人員權益有別、調動寬嚴不一，不但造成機關管理不便，也對工作士氣產生影響。民國 61 年考試院全院年度工作檢討會議，首度專案檢討職位分類制，綜合認為職位分類制違反以「人」為本的特性、限制過多、作業程序及手續過於繁瑣，為解決兩制並行困境，因此開啟兩制合一的規劃。

民國 67 年，行政院人事行政局提出「政府機關兩制合一之研究」，到了 71 年兩制合一的時機已趨成熟。在考試院、銓敘部、行政院人事行政局歷經多年的努力，終於完成兩制合一新四法的草擬，於民國 75 年完成立法，並自 76 年 1 月 16 日開始施行「官等職等併立制」；因兩制合一後，在人事制度上是一個全新的面貌，故又被稱為「新人事制度」，但此一「新」又已近 25 年。

兩制合一以「取兩制之長，捨兩制之短」的原則，去除兩制併存及權益不平的問題，期望調合出一個比較能夠符合國情，並適應當時需要的「新」人事制度，使文官一方面可依其資歷區分官等，以符合傳統的固有品位觀念；另一方面又可依其專長及所任職務職責的輕重，定其職等、職系，俾能兼顧現代重視專業分工的要求。其主要特色，在綜向的職務高低方面，是將官等、職等合併設置，且一職務可列 2 至 3 個職等，並放寬每個職等均須考試的限制；在橫向的專業分工方面，除簡併職系外，並置「職組」使部分職系可以相通。因此，兩制合一後的職務結構，包括代表高低的「官等、職等」(官等為「任命層次」、職等為「職責程度」)，以及代表專業的「職組、職系」)。

參、兩制合一的評析

兩制合一後的「官等職等併立制」，其特色在於每一個公務人員既有代表地位的官等，又有代表工作職責的職等，其立制除了因應外在環境因素之外，基本理念也是期望經由此一雙軌的設計，維持行政體系職務結構及領導統御倫理，使政府的人事具有穩定性，而有利於政務的推行及國家的安定；同時也考量政府運作對效率效能的需求，所以從管理科學的角度，透過職務列等及歸系的機制，使人才的進用及管理能與業務的推動需要結合，而避免人與事脫節的不合理現象。官等職等併立制施行後，確實在某一程度上達到截兩制之長、補兩制之短的功能，且至今尚能持續運作，對於我國政府效率效能的維繫仍有一定貢獻。

不過，兩制合一實施的背景，立制當時多少帶有解決當時人事管理問題的權宜與妥協意味，並非全然針對我國行政環境、國情需要及政府長久發展運作需要的完美設計，因此，將「地位」與「任務」這兩個屬性不同的概念放在「兩制合一」的制度容器內運作，經過近 25 年的運作之後，必然產生「融合」，進而「化學變化」，甚至發現若干不利的「輻射外溢」效果，成為我國當前文官制度興革與政府組織改造上必須面對的課題。以下分別就官制的核心－官等職等、職組職系及俸級結構三個面向分別探討。

一、官等職等方面

面對政府業務不斷往專業化、多元化與複雜化發展，致

使部門化的分工愈趨細密，並衍生機關設置的相對增加，以及政府進用人才類別及屬性不可避免的相對多元。在職務與工作分殊發展的趨勢下，兩制合一將代表「地位」概念的官等與代表「任務」及「工作」概念的職等，作了一個連結，其主要貢獻在於達到兼顧政府工作管理需要，同時維持政府人事秩序穩定，且透過官等與職務的結合，使文官的地位能與實際擔任職務職責程度產生連結，要取得較高等級的官等，就必須具備一定背景資格條件及擔任一定職責程度以上的工作才能獲得，並決定其薪點待遇，相當程度也代表了文官制度之核心價值－「功績主義」的實現。

當前官等職等既為文官管理的基本架構，有其重要的核心地位，但此一核心制度在發揮其功能的同時，已產生幾近「失衡」、「失調」與「失控」的結果，以下進一步分析：

（一）職等概念官等化的目標錯置現象：

從架構上看兩制合一的概念，可說是一種以「職務」為主體，「官等」為外在框架的組合。職務分類的完整概念，包括代表工作內容相關的職系概念，以及代表工作重要性及難易程度的職等概念之總合；而代表工作難易程度的職等更是橫向貫穿職務結構的核心，因此公務人員任用法第 6 條規定，職務之列等代表工作職責及所需資格，且必須要以職責程度、業務性質及機關層級作為決定特定職務之合理列等的考量因素，在在都顯示「職務列等」是一個絕對附屬於工作的概念，與擔任該工作的人員無關，更

與該人員的地位無關。

然而，在我國實際行政運作，兩制合一下的官等劃分，是以含蓋數個職等為其範圍，擔任特定職務的任用資格又係以是否具備特定官等的基本任用資格為依據，而職務是否跨越官等又是能否取得晉升高一官等的重要因素，再加上職等高低的區別無可避免容易與地位關係產生連結，以致於「職等」逐漸遠離其代表工作職責程度的本質，而趨近於地位的代表，這種現象可稱之為「職等官等化」的現象。

正因如此，在官等的大架構幾無變動可能的前提下，職等的調整成為公務人員爭相競逐的標的。基本上，職等如果純粹代表職責程度的不同，則應該是一個「相對性」、「比較性」的概念；也就是透過職等的相同或不同，來瞭解不同職務間的差異性，在相對性的概念下，「職等」區分幾個等級並不會構成問題。然而，近年來常出現的「14職等不夠論」，其背後的意涵正表示職等已經成為一種地位的代表，是人人拿來作為地位比較的指標，因而在不斷往上提升的趨勢下，致使 14 個職等已經無法容納所有職務，以及 14 個職等的架構下使部分職務無法區分職責程度的差異；另一「職等官等化」的結果，在於「跨官等職務的增加」以及「職務跨列職等範圍的擴大」，此皆是列等上限向上調整攀升的結果。

在此一與原本立制目的脫節的趨勢下，將連帶產生若干使政府組織結構不盡合理的發展，諸如為求職務列等的提升而要求提升機關層級或拒絕調整機關層級，或刻意要

求寬列員額編制以凸顯機關職責程度，甚至編織職掌以職責程度提升為名行調高列等之實，這些現象在在都不利於政府組織與行政運作的正常化發展。

（二）誤將職務結構與地位連結的謬誤：

職等的官等化，並非僅止於機關或公務人員認知的偏差、誤解或誤用，其最大的制度問題，在於若干文官制度的設計也已產生混淆，而影響我國政府人事管理效能。首先，可以看到公務人員任用法第 6 條：「各機關應依其業務性質選置職稱並妥適配置各官等、職等職務；官等、職等員額配置準則，由考試院會同行政院定之。」規定的內容，已隱含官等與職等混淆的事實；因上開規定明確揭櫫職務是以「業務性質」為基礎，因此，具有關連者應該僅為「職等」，而不包括「官等」在內，但上開任用法的規定，卻將官等與職等的配置都以「業務性質」為基礎，有其矛盾性。

其次，在上開任用法的架構下，考試院會同行政院進一步訂定「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，藉以規範機關職務結構的合理性，但該準則是以「職務配置」為規範對象，卻是以各「官等的比例」作為核心規定，在官等的比例限制許可的額度內，再進一步規範同一官等內各職等職務的配置；此一準則以官等、職等匡定職務配置，已違反組織設計原理。如此說法有何憑藉？其一，「官等」是代表機關人員的地位高低，而機關人員地位的高低，是建立在機關實際上業務的重要性、職責程度及複雜性不同的結果展現，但如今卻以官等先限制職務設置，顯

然是一種倒因為果的謬誤；其二，要求各官等職務均需配置達一定設置數，表面上是限制了機關人員地位提升的可能性，但當機關因業務職掌改變進而使整體職務複雜困難程度提升時，由於官等比例的限制，無法完全相對反映在職務列等架構的改變上，也就是實際上限制了機關業務發展及人力素質提升的可能性，進而影響機關進用人力與實際業務需要的契合程度。

（三）地位觀念作祟導致職務結構錯亂：

當前政府所面對的，是一個快速變動的外在環境，唯一不變的，就是一直在變的這個事實。在單純不考慮品位制的職位分類架構下，職務的列等型態應是固定的，各機關各自審酌其工作性質選擇相對應其職責程度之列等的職務，特定「職務」的列等其實並沒有調升或調降的必要性；當某一個工作的複雜性或困難度增加時，僅需再選置另一個能與變動後職責程度相稱的列等之職務即可，也就是應該只有「職務調整」的需要，而無「職務列等調整」的必要，如此機關可以彈性因應實際需要調整職務結構，相對進用所需資格條件的人才，展現具有高度的機動性及靈活度。然而，在兩制合一的架構下，地位概念納入了職位分類的制度中，由於職務與人結合，便容易產生人員藉由調整所任職務的列等，以達到提升地位目的之動機，其結果則是所有職務列等的重疊性增加，職務間的相對差異性降低，以及職務列等高低的設計成為現有人員陞遷的路徑，而不是回應因業務變化進用所需人才的需求。

另一個因「地位概念」導入以致職務結構錯亂的現

象，就是「援引比照症候群」的迷思；因為地位階級強調穩定性，尤其涉及主觀的感受因素及客觀的指揮監督關係體系運作，以致於當某一政府部門的業務屬性有所改變，而有必要就該範圍的職務之列等予以調整時，往往容易引起其他實質未有變動的政府部門的援引比照調整之問題，致使職務列等的調整，從個案性問題變成牽一髮而動全身的系統性、結構性問題，進而往往當政府面臨組織變革時，在職務結構的相對調整上，容易導致進退維谷、進退失據、進退不得的窘境；如近年來因應地方制度的變革，在地方政府職務列等上的相對調整，就衍生是否導致中央與地方間關係的失衡，以及中央政府是否需相對調整的議題。這種援引比照症候群代表一種非理性的地位情感抗拒，也可能是一種理性自我利益維護的表現，但其結果都是使政府產生了所謂的「組織結構慣性」。

（四）職等中心本位影響其他專業人才：

我國文官制度雖以考試任用為核心，但實務上也存在因應專業性用人需要，而採行其他用人管道的必要性。相對於任用制公務人員比較強調地位與領導統御的特性，政府專業人才的進用實在應該關注在功能性的考量上，兩者的取向並不相同。

然而，我國專業用人管道卻深受「職等中心本位」概念的影響，而限制了專業性、特殊性人事管理的彈性。譬如，聘用人員是以其擔任工作內容及資格條件決定其敘薪等級，其用人完全是基於功能及工作導向，但由於其薪點設計是比照公務人員的職等結構，導致實務上聘用人員全

然以聘用年資逐年調整薪點的現象。另外，社教機構、研究機構準用或比照教育人員人事法制聘任的專業人員，如聘任職務與任用職務並列的雙軌制，其聘任等級是以並列的職等為基礎比照，而非從專業性的考量決定，甚至中央與地方機關「政務、常務」雙軌任用的職務，也都以「列等平衡」概念，要求列等及比照列等必須一致，都些現象在在都限制了政府進用專業人才的空間。

二、職組職系方面

「簡薦委制」在工作知能的分類因素方面，是比較粗略的；以程度而言，只有三個官等；而性質上，也只有一般行政類，以及司法、外交、警察、關務、主計、審計等特種人員的區分而已，並沒有職系的設置，通才通識的用人觀念相當濃厚。至於「職位分類制」，是企圖以科學化、量化的方式，將國家文官職位作全盤有系統的分類，所以設計出細密的各種職系，但這個理想沒有考慮到「人」的因素，所以導致推行困難。兩制合一後的「官等職等併立制」雖然折衷保留職系，不過，25 年來仍擺盪不定：

(一)職系與職等各自偏離兩制合一：

職位分類制的價值核心，在於「專才專業、適才適所」的實現，就此角度，職位的專業分工當然越細越好。我國職位分類設計之初，各方曾有不同的見解，有主張因應就業問題、方便工作調度靈活，分類應求粗略；有主張就專業化觀點，要提高行政效率，分類應求專精。民國 48 年銓敘部進行三次職系校訂，最後經考試院公告核定 159 個職系；兩制合一後，鑑於職系太多帶來的用人困境，除將

159 個職系大幅簡併為 53 個職系之外，並設置 26 個職組，讓工作性質相近或經驗可以互換的職系，可以相通。此一兼籌並顧及寬嚴適度的調合，是希望在專才專業的堅持下，也能注意通才識通與靈活用人的目的。

但兩制合一 25 年來，職系又一直朝著擴充的方向發展。民國 85 年國家建設研討會雖曾建言「職位分類應彈性化、人事法規應鬆綁」，但考試院於民國 86 間針對建言研究的結果，卻反而認為肆應專業分工日益精細的現代化趨勢，宜適度增列職組與職系、轉換職系應酌加期間限制、職系專長認定應更為合理，俾免寬濫。」顯見「專才專業」仍然是官制設計的重要核心價值。不過，93 年以前雖有 9 次職組職系修正，但還僅止於局部調整，最多由 53 個職系增為 60 個職系，但 95 年的修正則一次大幅擴增至 95 個職系；而因應行政院組改等組織調整，目前又正在研議新增部分職系。此一職系再趨細密的現象，代表兩制合一在專業要求下又將走回職位分類的路。

而在職務列等方面，兩制合一後為調合兩制等級的問題，除了放寬升等的限制之外，也破除職位分類制一個職位列一個職等的原則，放寬一個職務可以列二至三個職等。但 25 年來，除了前述「職等官等化」的現象之外，為應 14 個職等不足龐大職務列等所需的困境，而一再增加跨等職務，以及擴大列等範圍，且逐步放寬升等方式，使得等級結構漸趨粗略而走回簡薦委的路。

當年兩制合一折衝結果，是將官等職等、職組職系向中間靠攏；如今實施 25 年後又各自移向兩邊，這是必要

的現象？還是有所偏離？還是隱涵官制設計將走向「官職分立」的途逕？

(二)職系設置與職系相通的正負相關：

誠如前述，變動的年代，唯有「變」才是不變的道理；因應社會環境的快速變遷，政府確有必要擴大職能範圍，以為因應；就此角度，職系擴增有其必要性。但檢視 25 年來職系的增加，並非全然肇於社會進步帶來的必要分工，多少或許只是在既有職務職系中再度細分而已；如民國 95 年大幅擴增職系，是將原社會行政職系拆成社會行政職系、社會工作職系、勞工行政職系；原文教行政職系拆成文化行政職系、教育行政職系；原會計審計職系拆成會計職系及統計職系；原土木工程職系拆成土木工程職系、結構工程職系、水利工程職系、環境工程職系、建築工程職系、水土保持工程職系等等。

據銓敘部在民國 93 年提出的「職組職系名稱一覽表」修正總說明中指出，職系的區分旨在便於「設科取才」，此正點出許多職系的增設，是專業領域以「專業」的神主訴求，力主透過專業職系的設置，以考進「純正科系」的專業人才。然而，一昧增加職系固然方便了考試用人，但對於現職人員的調動、組織或人力的調整卻有不利的影響；殊不知職系的擴張，雖應了專業的要求，同時也是綁了法令；同時恐怕也忘了當年職位分類制窒礙難行的原因，以及兩制合一大幅簡併職系的由來。筆者並非反對職系的增設，只是從職能理論觀點，職系的細膩化，雖讓專業知識領域得到更清楚的區隔，但對於處理公共問題的整

體能力，卻未有正面效益。

另一方面，職系越多對於類別不同職務的調動限制就會越大，因為限制越大反過來就會要求放寬職系的相通，甚至透過職系專長的認定，讓人力運用更加方便。考試院98年文官制度興革規劃方案，提出「職組職系名稱一覽表有關單向或雙向調任之規定，宜在專才專業、適才適所前提下，兼顧機關用人需要，酌作修正。」的訴求，就是植基在職系擴增下，不得不研究放寬的配套想法。但又回顧考試院在民國86年提出的研究報告指出：「兩制合一大幅簡併職系，且將性質差異極大的職系歸入同一職組，甚至訂頒『職系專長認定要點』，使得職系調任過度寬鬆，而偏離『專才專業、適才適所』的要求。」此報告認為簡併職系、增設職組、放寬職系調任都是偏離專業的寬鬆作法。可見25年來，除在不同時期對於職系相通有不同的看法之外，另外也產生一方面不斷擴增職系，一方面又要職系儘量可以相通的現象，這兩者是配套的「相輔相成」？還是「互相衝突」？如何在專才專業的訴求與彈性用人的兼顧，精準的拿捏，必需深思。

(三)職系設定能否導入現代職能理論：

人力資源管理理論晚近逐漸朝向積極性的策略導向管理理論，也就是在組織人力資源的管理及發展方面，強調必須以支援組織策略的達成為管理目標，進而策略層面所需要具備的價值、知識、信念、技能等，便成為人力資源管理的核心議題，也就是所謂「職能」概念的重視。

文官制度設計的價值理想，在於整個制度能邏輯一

致、運作接軌，其中「教、考、用、訓」的貫穿即在於核心職能的建立。職位分類制度的職系設計，如欲導向策略性人力資源管理的概念，除了描繪工作內容及擔任職務的資格條件外，更重要的在於必需呈現各該職系所應具備的核心職能，如此才能使職位分類制度與「教、考、用、訓」四個管理階段連貫一致；從學校科系的劃分，到國家考試類科的設計，乃至政府機關用人及培育人才的階段，都能在各職系工作的核心職能明確化的前提下有系統的開展，進而確保機關人力管理運用的效能。

從高教教育方面來看，當前高等教育學系所已朝向精細化與多樣化，如因科技進步，傳統的電機學系已衍生更細的電子學系、通訊學系、光電學系；而應社會多元，目前已有生死學系，甚至模特兒學系都已出現，不過，基本上教育體系未認可的專業學位或學程，很難支撐設置職系的必要，但已認可的也未必對應設置職系。至於政府組織方面，自從地方制度法賦予地方政府組織設計之彈性後，單位組設及名稱已趨於多元，不再只是傳統的民、財、建、教；如觀光可以併文化、交通、產業；文化也可以併教育、產業、交通等等。這些高等教育及政府組織的多樣化變動趨勢，將使「職能」在職系的設定上，扮演更重要的角色。

另外，精細的專業化分工雖有助於組織人力專注於特定工作的專精，不過隨著組織願景與目標連鎖而更重視整體任務的完成，專注特定的細部工作反而無法更有價值進行組織人力運用及生涯發展。雖然就政府工作領域的劃分而言，專業性的考量乃不可避免的趨勢，但專業分工的界

線，仍應以不影響人才的必要流動，以及不影響跨專業領域的協調為前提。然而，當前職系劃分的方式，除了朝向細密的發展之外，考試類科與職系的劃分相互對應的設計，以及上一節所說以職系作為調任方向基礎等制度，也限制了日後人才必要流動的可能性，並不符合現代化政府的需要。況且在行政院進行組織改造之際，行政體系的組織及職能已進行全面性的重整，機關及職掌的整併，代表可能原本屬於不同職系的人員，在組改後必須要整合在同一個機關架構之下工作，如職系未能相對應調整，將使組改後新機關的運作因不合理的官制而難以發揮組改的效能，造成制度限制改革而非促成改革的不合理現象。

因此，在當前組織改造之際，職系的設計，應將目前單純「工作導向」的性質，轉而為「職能導向」來取代，也就是以「職能」作為工作的元素，將具備相同職能要素的職系予以整合，如此才能增進用人彈性，提升人才培養及培育效果，同時更有助於透過人才的統籌運用，減少不同機關人力因不能流通而重複配置的情形，使政府精簡的目標更能有效的加以達成。

(四)歸系與專長認定是否為迷失的黑洞：

職位分類制是高度科學化的理想，所設計的職等、職系、職級都分別訂有「職等標準」、「職系說明」、「職級規範」；每個職位都是在經由一連串的調查、分析、評價，以及無數的討論之後，才歸入架構中的適當位置。根據當年的史料，光是描繪 14 個職等、159 個職系、2 千多個職級定義標準的文字，就達到數百萬字，而且每個職位都是

經過因素分析及程度評量後，才給了適當的歸類。顯見每個職位的設置，都是希望透過量化的科學途徑，經詳盡調查並比對所定文字敘述的標準之後，才完成歸類。

但職位分類實施，以至兩制合一後，大規模的職位普查已不再復見，目前的職務歸系是以「職務歸系辦法」、「職系說明書」為依據，步驟上是由各機關填具職務說明書、歸系表，經主管機關核定歸系後，送銓敘部核備；核定及核備時，都是根據機關的組織法規、處務規程、辦事細則、分層負責表等書面資料來判斷。據考試院民國 86 年「探鑽文官體系黑洞等兩篇報導專案研究報告」中指出，職務說明書的撰寫，時常誇大不實，容易透過撰寫技巧「因人歸系」；另外，地方機關歸系的核定機制，並沒有隨著地方制度變革而進行調整，已讓地方主管機關的歸系「核定」失去實質意義；至於銓敘部的「核備」，也僅能根據機關所報，對照其機關職掌、權責劃分等來判斷，都是文書作業，不能也不可能進行實地瞭解，況且是由一個司或一個科的層級來決定核備與否，專業度是否足以應付龐大的政府組織與職務，把關是否太緊？或太鬆？能否達到當年職位分類期望的「科學化」理想，都有必要反思。

另外，「職系」衍生的公務人員調任辦法所定 20 學分職系專長，以及公務人員俸給法所定性質相近年資提敘的規定，都必須進行是否合於相關職系的「認定」；但認定的權責機關銓敘部大多僅能依照所修「學科名稱」、所任「工作內容」等文書進行「核對」，在大專院校朝向科系多元化、課程彈性化，以及政府不同部門朝向業務專業

化、工作多樣化的趨勢下，能否真正「核對」出所要瞭解的實質內涵，以及所要認定的契合程度，人事行政工作者有無足夠能力獨力進行龐大的專業認定；如果沒有而仍以不甚專業的方式進行認定，恐難令人信服並容易引發爭端，而導致有關職系的爭訟永無終止的一天。

兩制合一後仍留下職位分類制的大量標準文書，也一直據以操作職務的設置，以及職系專長的認定，但我們是否停下腳步省思當前的一些作法，如職務說明書、職務歸系、職系專長認定，是否精進地符合職位分類的科學理想，如果無法達成，是否仍然堅持不具專業、不甚科學的文書作業審查？有無思考藉由組織改造重新全面職務普查、改進職務歸系及職系專長認定方法，甚至釜底抽薪地廢除「性質相近」的提敘要件、變更職系專長認定的元素等等，否則再精密的職系設計，因為操作上的偏離也會變得沒有意義。

三、俸級結構方面

「俸給」是國家對於公務人員因執行職務所給的金錢或物質報酬，而「俸級」則是俸給制度中核心的結構，也是一種等級的區分；從另一方面來看，官制是建立在官等、職等構築而成的職務結構，而區分俸級的「俸表」則可以稱為「財務化」的職務結構。「俸級」不但能代表服務年資長短，也具有輔助職務等級區分的次級功能，所以，討論官等、職等的同時，也有必要一併談到俸級結構。

我國公務人員俸表的建立首推國民政府在民國 14 年頒布的「文官俸級表」，但當時只是呈現俸「級」的表，

相當於現行的「公務人員俸給表」。民國 18 年訂頒的「暫行文官官等官俸表」,「俸給」才首度出現在法律條文上，不過，官俸表仍然以俸「級」的表為主體內容；至於官俸表所定的等級俸額，則一直沿用到行憲法後公布制定的「公務人員俸給法」。

簡薦委制時期的「官等」與「俸級」同時都可以代表職務等次，如「薦任六級至一級」科長、「薦任十二級至六級」股長；而職位分類制及兩制合一後官等職等併立制，其「俸級」則退居職務等級的輔助地位。至於等級與報酬的關係，在簡薦委制方面，因為品位制的精神在於嚴格區分身分，同一品位等級可以做不同的工作，不同品位等級也可以做相同的工作;所以報酬上表現出「同品同酬」的特性，也就是同一品位官員，無論擔任收發工作或核稿秘書都是相同的報酬。至於職位分類制方面，因為職位分類制的精神在於工作的區分，不同等級的人不可能做相同的工作，所以報酬表現出「同工同酬」的精神，只要是做相同的工作，報酬就大致相同。而俸表結構，不同官制時期也有不同的設計，簡薦委制採「直立式俸表」結構、職位分類制採「橫列式俸表」結構，兩制合一時，遷就合併後俸級對照、改任換敘，以及考量恐因職務列等受到限制，形成公務人員久任一職，無等可升、無級可升的情形，因而必需調整延長年功俸級數，所以，採用「階梯式俸表」結構。以下就俸給學理、俸表現況及未來思考方向，分別探討：

（一）俸表結構設計原理：

就薪給設計理論而言，俸表結構設計原理包括「俸階

排列」及「晉薪幅度」兩個部分：

1. 在俸階排列方面，大致有 3 種類型：(1) 接續型：著眼在職責程度的高低，上、下職等俸階接續但不重疊，具激勵功能；(2) 間隔型：著眼在職務特性，各俸階不相連接，可依用人需要彈性運用；(3) 重疊型：各職等的俸階連鎖重疊，旨在安定生活，鼓勵久任。各國文官制度多傾向年資，所以俸表多呈現重疊型，但為應不同人員的特性，也有不同的設計，如美國、日本一般人員與司法、外交、科技教師、醫事等都適用不同俸表；我國現行俸表結構也是重疊型，但除了特種人職務等級不同者外，都適用同一俸表結構。
2. 在晉俸幅度方面，薪資曲線勾勒出員工職涯薪資給付曲線，也就是員工公務生涯晉薪的幅度，其型態大致可分為 4 種類型：(1)直線型：以年齡、年資因素作等比晉升，缺乏彈性，無法適應各種不同職務特性；(2) 凹線型：初任起薪低晉薪幅度較小，但隨年齡、年資增長及職務晉升而逐漸拉大高低差距，這種類型適用在專業知識需要經驗累積，高低職責程度差距較大的管理職位；(3)凸線型：初任時起薪較高，但達一定年齡或年資以後，其晉薪幅度即趨於和緩，甚至逐漸縮小，這種類型適用在初任時羅致較為困難，專業程度較高，但晉用後職責程度變動不大的職務，如醫師或大學教師。(4) S 字型：年資較淺的階段呈現凹型，其晉薪幅度較小，但晉薪至中段的年資其晉薪幅度加大，等晉到後段年資時其晉薪幅度又會縮小，而呈凸字型。這種類型適用在實

作層次的職位，如關務、稅務人員。

（二）我國現行俸表的問題：

民國 18 年訂頒的「暫行文官官等官俸表」是讓一般公務人員適用，法官、警察官、外交官、領事官則另外訂有官等官俸專表。政府遷台後，俸表歷經官制三個階段的變革，結構上雖然有所調整，但目前除了職務等級結構不同的警察、醫事等特種人員另有專屬俸表外，所有公務人員都適用單一俸表。這種單一俸表有其困境：

1. 官等職等的限制：兩制合一的「官等職等併立制」，政策上力求「取兩制之長，捨兩制之短」，但誠如前述，仍難掩對當時現實妥協的無奈。目前中央與地方都適用同一套文官制度，因為所有職務都堆擠在 14 個職等結構內，加上職等結構序列的扭曲，導致附麗在職等職務結構的俸給結構，嚴重傾向年資，而無法展現俸給制度應有的功績價值，更遑論造成現職人員人事費用的沈重負擔，以及退休人員退撫經費負擔等財政排擠的惡果。
2. 俸表結構重疊變形：依前述薪資理論，薪資結構及薪資曲線應依據各類人才專業特性，以及職責程度變動情形而有不同的設計，也就是應該採用「多元俸表結構」。以我國公務體系來說，一般行政(管理)人員進用管道較為寬廣，進用相對容易，起薪較低，之後隨著職務的晉升及職責程度的加重，俸額應該逐漸遞增，高低職等人員的俸額差距宜擴大；而研究人員養成不易，專業程度也高，羅致較為困難，起敘俸額宜較高，之後因為職責程度的變動幅度不大，其晉俸幅度可以相對較小，高低

俸額差距不宜過大；至於關稅、金融等人員進用管道較為固定，適合比照行政人員方式起敘較低俸額，但因為專業技術純熟後，中階人才留用較為困難，所以宜隨其職責程度提高其晉薪幅度，以留住中階專業人才，等晉至高階後，其職責程度已趨穩定，變動不大，晉俸幅度又可逐漸縮小。然而，在我國現行俸給制度之下，大多數的專業人員仍適用「公務人員俸表」，以「放諸四海皆準，定於一尊」的制度思維，不問職務特性、人才養成、人才羅致及人才留用的難易，起敘俸額依銓敘法令規定幾近相同，強求一致的結果，導致難以吸收特殊專業人才，也難維繫留用人才，更難達成激勵人才的俸給功能。

3. 品位、專業適用問題：受到政府再造運動的影響，現代政府規模傾向精簡，但 21 世紀以來知識經濟及全球化趨勢，政府面對複雜、變動及多元的環境，職能卻是不斷擴張。而現行官等職等併立制，是著眼在去除兩制併存及權益不平弊端所為的改革，因此，依據資歷區分官等的品位設計，並未能符合現代政府職能分工及區別給薪的需要；而按照職位分類設計的公務人員俸表，又無法因職務差異特性，作有效的差別規定；加以職組職系在專才專業及彈性用人間拉鋸，呈現寬嚴不易拿捏的狀態下，以致形成品位與專業兩者進退維谷的困境，而俸表結構也在官制變革中，連帶產生適用上的問題；而且俸級結構幾個重要的議題，如最高職等與最低職等俸額差距應該多少，每個職等的俸級數目應該多少，哪個職

等的年功俸級數應該比較多等等，都繫於官等職等結構的設計，也就是品位制與職位分類制的定調。

（三）俸表結構改進的思考：

OECD 會員國對於公務人員俸給結構，除新加坡因政府規模不大，仍採用單一俸表結構外，各國政府公務人員俸表結構，大致方式如：日本採多元俸表，且中央與地方分流；英國、紐西蘭及澳洲等國基於授權彈性思維，已授權各機關自行辦理，而無統一俸表；美國則兼採多元俸表及授權部分機關自訂俸表結構。我國行之多年的單一俸表制度，確有必要進行檢討；經衡諸我國國情及評估可行性，除英國採充分授權部會自行訂定的方式，恐牽動過大尚不宜冒進參採外，筆者認為可研究多元俸表制度，至於建構的方式可以：1.俸給結構的俸階排列及晉薪幅度按照學理設計；2.必須衡酌關鍵職務的業務需要；3.參考美國、日本現行俸表的種類；4.考慮我國特有文官興革環境系絡等 4 個關鍵點作為基柱，以進行設計，比較能兼顧理念、實務及潮流。

另外，考試院 98 年文官制度興革方案在規劃階段，筆者曾主持第四分組有關俸給待遇的議題，在經由深入討論後，歸納出俸表可以朝下列方向研究：「1.建構複式俸表：將現行多數一般公務人員均適用之單一公務人員俸表，改按機關層次、職務結構特性及人力運用情形，設計『不同職務類別』之俸表。2.建構高階文官俸表：研究將現行公務人員俸表中簡任第十二職等以上部分抽離，另行設計高階文官適用之『單一俸級』之俸表。3.重行排列及

調整俸級級數：分析政府組織結構、人力配置、人員晉陞、敍級分布及停年情形，設計長效型、發展型之俸級級數，以滿足久任人員晉敍期望，發揮績效俸表之功能。如重新建構矩陣式俸表配合俸級級數之增加，並免重疊率偏高，俸表結構（格式）由現行階梯型改為矩陣式，且不另列年功俸。」這些都是植基在上開論述之下作成的具體改進建議。

肆、結語

回顧我國官制原本是在符合民族特性，且一脈相傳品秩官位的常軌下運作，但到了民國 58 年實施職位分類制後，對我國傳統文官體制造成極大衝擊，雖然經多次修正調整，但仍未能全盤適用於我國，幾經折衝之後，才調合出兩制合一的「新」人事制度，但此一「新」也已歷近 25 年，雖尚能運作，但制度的走向誠如前述，除已偏離職位分類架構，也不能保有品位遺緒，而職系在專才專業及彈性用人之間也呈現擺盪拉鋸。甚至人事業務在一代一代相傳後，可能逐漸淡忘制度的由來及其演變的軌跡，而制度與法規在經由一次一次的局部變動後，也恐怕逐漸失去方向。

現行官制已到了必須全盤面對與處理的時候，否則「職等膨賬失衡問題」及「職系專長認定問題」會讓制度永無寧日，無法長治久安。筆者曾在民國 98 年考試院 80 週年慶專刊中，對當前文官制度提出三個關鍵突迫性議題，其中在靜態的官制方面，筆者即認為：「構成文官體

制的經緯架構，除求其系統的穩定之外，也應具備生命活性，在瞬息萬變的外在環境中，提供組織成長必要的能量支持；尤其是中央地方雙層運作體制漸趨明顯，以及組織朝向彈性發展的趨勢下，穩定又不失靈活的文官體制，顯得更為重要；就此思維，開啟文官體制突破性的重構規劃，如是否區分中央及地方，是否將『官等、職等、職稱』重新定位組設等，是未來文官體制能否長治久安的重要關鍵。」

重大的制度變革必需花費很長的時間、成立很多的研究團隊，以及歷經許多的調查研究，才能夠克盡其功。如職位分類從民國 25 年開始到 58 年才正式實施，歷經 33 年；又如兩制合一從民國 61 年開始到 75 年才完成合併，歷經 14 年，這些都是必需耗費很長的時間、成立許多委員會進行研究，才告完成的事實例證。經國先生曾說:「今天不做，明天會後悔」，兩制合一 25 年的未來「前警」既已浮現，官制重構的規劃實在必須即刻開始，或至少先成立一個專責的研究組織來進行，期盼人事先進們互相惕勵，為下一世代的官制盡一份心力與責任。

參考文獻

一、歐育誠（2011），重整文官興革制度的引擎－公務人員俸給制度的省思，研習論壇第 124 期。

二、施能傑（2010），職能理論對國家考試制度設計的啟示，國家菁英季刊第 6 卷第 3 期。

三、歐育誠（2009），當前文官制度突破之關鍵，考試院

80 週年慶專刊「變革中的文官治理」。
四、徐有守（2006），官職併立制度的理論與結構，臺灣商務印書館。
五、考試院研究發展委員會(1997)，探鑽文官體系黑洞等兩篇報導專案研究報告，考試院研究發展委員會專題研究報告彙編（一）。
六、趙其文（1997），論俸給制度中的「俸級」，公務人員月刊 16 期。
七、徐有守（1997），全盤檢討研訂政府人員俸薪制度，公務人員月刊，第 16 期。
八、吳泰成（1981），我國公務職位分類制度檢討與改進之研究。
九、考試院銓敘研究發展委會（1966），「中華民國職位分類史稿」。

欣見公務人員陞遷法的修正

歐育誠

壹、前言

組織人力管理典範轉移過程中，無論是人事管理時期的「工具觀點」，或是人力資源管理時期的「資源觀點」，以至人力資本策略規劃時期的「資本觀點」，作為組織人力運用與激勵工具的陞遷制度，一直扮演著極為重要的角色。在還沒有一套完整而統一的法律，來規範公務人員陞遷的同時，行政院早於民國六十二年即先以行政命令訂定升遷考核規定，也的確維繫了行政部門數十年的基本陞遷秩序。

依憲法規定，公務人員陞遷法制是考試院的職掌，銓敘部自七十四年起即著手研擬公務人員陞遷法草案，其後在歷經十五年多次進出考試院及立法院後，終於在八十九年五月完成立法，同年七月十六日正式施行。這一部有關我國公務人員陞遷的首部統一法典，不僅為我國人事法制邁進了一大步，對於建立公平、公正、公開的陞遷環境，也開創了一個新的里程碑。

但是，公務人員陞遷法施行不久，執行上即發生許多問題，引發政府用人爭議及人事作業困擾，行政院人事行政局根據考試院的決議，在九十年三月提出一份完整的修正建議，經銓敘部會商有關機關後，提出修正草案報考試院函送立法院審議，歷經多年，終於在今年一月七日經立法院司法及法制委員會一讀通過。

貳、公務人員陞遷法的基礎

公務人員陞遷正式法制化後，雖然在實體或程序上造成若干的爭議，各界常有不同的看法與評價，但筆者認為，公務人員陞遷法至少建置了四個墩基，而穩固了整體結構：

一、以「陞遷序列」及「逐級陞遷」建立晉陞的基本秩序

公務人員陞遷法規定各機關應訂定陞遷序列表，人員必須在序列中逐級陞遷；也就是公務人員的陞遷，要在行政倫理體系的層級架構中逐級進行，不可越級。

二、以「評議甄審」及「公開甄選」建立透明正義的環境

公平、公正、公開是人事管理的最高準則，公務人員陞遷法明定人事陞遷應組成甄審委員會進行甄審，外補人員還要先行公開甄選，在程序正義上有其正當性。

三、以「資績並重」及「彈性配分」建立評比的客觀標準

公務人員陞遷法明定陞遷評比的基本項目，具體評分標準則由各主管院訂定；目前各主管院規範所屬的評分標準，大致採用「共同選項」及「個別選項」，以維持全國基本而一致的標準，也保留適應個別的彈性。

四、以「職務陞任」及「職務遷調」貫穿人員的任使運用

公務人員陞遷法除了「陞任」之外，也把「遷調」納入規範，也就是結合以往陞遷法令及職期輪調規定，強化了公務人員陞遷法在機關人員調度及個人職務歷練上的功能。

參、公務人員陞遷法缺失的改進

公務人員陞遷法的施行，是否有助於政府機關人才的拔擢，使人與事能適切的配合，進一步帶動施政績效的提昇？是否能達到公務人員的激勵效果，以發揮潛能而增強行政效能？事實上仍有其制度及執行上需要面對克服的問題，本次修正案大致改善了一些缺失，例如：

一、在公開甄選方面

公務人員陞遷法引起最大爭議的部分，首推外補人員應先公開甄選的規定。我們可以理解，為了建立公開透明的用人環境，強制規定公開甄選，確為有效的手段，立意應屬正面；但同時限縮了機關用人的自主空間，也影響組織人力的運用（如上下級機關人員間、同一任免權限範圍內同性質機關間人員的調動等）。本次已針對「公開甄選」及「非主管人員遷調」部分，作了局部放寬的修正。

二、在駐外人員方面

駐外人員有其職務輪調的特殊需要性，駐外外交領事人員任用條例即訂有駐外人員三年輪調的規定。公務人員陞遷法制定當時，沒有特別考慮這一部分，以致增加駐外人員輪調作業上的困擾，本次修正應可適度的解決。另外，人事、主計、政風人員，基於一條鞭任免，其陞遷自成一個獨立體系，本次修正已將之抽離，應可解決權限與程序上造成混淆的情形。

三、在其他實務方面

其他如同一機關得分別訂定不同陞遷序列表、編列甄

審名冊的簡化，以及「得免經甄審的職務」、「得優先陞任人員」、「不得陞任人員」所定各款，都有適度的調整，可以適應實際需要。

肆、對於未來進一步研修的期望

本次公務人員陞遷法的修正案，已努力將數年來所產生的問題，儘量納入修正解決，可以看出各有關機關的用心努力。不過，有否進一步改進的空間，筆者試著從幾個具管理意涵的面向，提出一些淺略的思考方向：

一、權衡對策方面

陞遷是組織中頗具行政權力運用的決策領域，是一個具有高度權力性的組織現象，所以在制度的設計上，如何使權力適度的衡平，是不可迴避的一個問題。未來在「防堵以公開甄選條件綁樁」、「增進甄審委員對等關係、強化制衡功能」、「評分者的決定及可以評分的空間」等，在不過度壓縮限制機關用人的前提下，都是可以進一步研究討論。

二、組織功能方面

陞遷不只是人員的激勵與回饋，更重要的是拔擢可用的人才，以達成組織的目標。所以，陞遷應有「功績性」及「潛能性」的思考；功績性隱涵功勞獎酬及階段能力肯定，潛能性則是尋找具培育發展能量的適合者。因此，陞遷條件及評比標準，是陞遷實體上的主要核心。有關評量項目的選擇、配分標準的訂定，例如「職務歷練」、「訓練進修」、「發展潛能」、「領導能

力」是否適當？有無其他項目？有無更為具體而量化的空間等，也是可以進一步的研究。

三、程序正義方面

制度性規範包括實質內涵及程序過程，陞遷的制度性規範，在實質上所關注的就是上一節所說實體上的條件及標準，至於在程序上所關注的是公正透明的審議及決定。但是，陞遷公平不是絕對的觀念，而是員工不同角度的主觀認知，所以「絕對公平」並不容易存在。不過，程序上彰顯公平正義，仍是維持此一制度繼續存在所必需的。現階段外補人員公開甄選的設計，所受信賴程度不高，有必要從職務特性及業務需要，再進一步思考排除公開甄選的必要性。另外，在監督機制上，除了救濟、保密、迴避、銓審審查外，也可以考慮建立政府部門陞遷情形的彙報機制。

四、社會功能方面

因應少子化，政府正大力推動鼓勵生育，各部門無不極力思考推出各種配合措施，人事制度在此社會功能中，也當扮演一個角色，例如研議公務人員育嬰留職津貼就是其例。事實上，公務人員陞遷制度也可以具有此一功能，例如考慮讓分隔兩地的夫妻或即將結婚的男女朋友，可免經公開甄選，調至同一地區的機關服務；又如因為育嬰需要而辦理留職停薪的優秀公務人員，在留職停薪期間也有參加陞任甄審的機會等。

伍、結語

陞遷制度的設計，其實有不同面向的著力點。從人員角度思考，所著重的是公平、激勵；從管理角度思考，所著重的是組織人力有效且方便的運用；從策略角度思考，因為陞遷制度是組織支援系統的一環，其所著重的，則是人力資源的發展及組織目標的達成。要將這些面向全盤皆顧，而融入制度的設計之中，確屬不易；所以，呈現出來的規範，常在影響機關首長用人以及民主公平程序間迴盪。

欣見公務人員陞遷法施行八年多之後，在新任銓敘部張部長哲琛的努力及協調下，終於經立法院一讀通過，待下會期完成修法程序後，就可解決多年來執行上產生的一些問題。至於將來有否前述可以進一步改進的空間，則有待主管機關及各人事先進再來一起思考。

公務人員考績制度的系統思考

歐育誠

壹、前言

理想的組織設計，是透過價值型塑、制度建構、資源挹注及管理實施的過程，有效匯集組織成員的努力，發揮整體效能，進而產出組織的高度績效，達成設立組織的目標。因此，「績效導向」已成為組織管理的核心價值，尤其在全球化、數位化的高度競爭環境下，績效更為組織生存的關鍵優勢。

由於績效對於組織生存發展具有關鍵的重要性，因此，正確、客觀、有效且合理的衡量組織成員績效表現，以及建立個人績效與組織績效的因果關係連結，已成為管理課題的首要。就公部門而言，公務人員考績制度的合理性及妥適性，正代表著公務人員績效衡量及考核的設計，能否引導機關取得每個組織成員績效表現的有用資訊，進而作為人員獎懲、激勵、訓練、發展及裁汰的基礎，以達到「顯優查劣」、「獎優懲劣」、「存優汰劣」的人力資源管理目標；並塑造個人績效、機關生產力、政府治理能力及國家競爭力高度正向連結的優質循環。

考試院關院長自上任以來，一直積極思考和規劃未來人事政策的走向，其中針對公務人員考績制度功能發揮的問題，特別關注並責成積極研修，此實為一攸關國家總體競爭優勢的宏觀政策性思維；而考試院最近提出的文官制度興革規劃方案，亦已將「落實績效管理、提昇文官效能」

列為重點方案之一。值此銓敘部張部長正積極規劃進行考績制度研修的同時，筆者試著從全面性、系統性的觀點，分析考績制度的重點及策略，以提供政策論述及規劃的參考。

貳、考績制度的重構

組織人力管理理論從「管制取向的人事管理」到「發展取向的人性管理」以至「策略導向的人力資本管理」，考核的因素與手段也隨著不斷演進改變。但公務人員考績制度歷經理論的演進，並沒有與時俱進的策略調整，這一次研修契機宜以整體「重構」的系統思考來進行。

本文試以區塊分析，將考績制度的主體結構分成兩個大構面：第一構面是考核技術，也就是過程的部分，包括應該考核什麼（考核標的）？如何進行考核（考核程序）？過程的處理，應有「績效導向」的正確性思考。第二構面是考核效果，也就是結果的部分，包括優劣如何區分（等級評定）？區分後的運用（獎優汰劣）？結果的處理，應有「策略應用」的全面性思考。以下逐要說明：

一、考核技術面：

（一）應該考核什麼（考核標的）：

1. 指標的設定－精準設定指標，確實反映職能：

考核本質為行政管理範疇，實際管理者最知應該考核什麼，以法制完全匡奪並不適宜；先進國家考核項目多具彈性，國內學者也主張「分權化」、「多重指標」。筆者認為可仿現行陞遷評分標

準，於法律明定基本項目（至少應有績效與品德），另授權訂定細目及配分；授權訂定可以全國一致性者為「共同選項」，肆應各類需求者為「個別選項」。如此，主管機關可偏重「政策品質」指標，研究機關可偏重「研究成果」指標，地政、戶政機關可更注意「服務態度」指標，監理、稅務機關可更注意「品德操守」指標。

2.目標的結合－導入績效觀念，符合現代治理：

績效主義時代，「績效」已經成為衡量組織及個人產出的最佳代名詞。在高度競爭的治理環境中，公務人員考績與績效的連結，是必然要走的路；經由績效管理與績效評估，考績結果更能具備策略性發展的功能。至於績效管理工具可以包括關鍵績效指標及目標管理等，其中藉由目標管理確立方向及進程，可以管制工作進度，考評工作達成率，使評核更為具體，也具績效導向，因此，考績與目標管理的結合是一個應該要思考的方向。

3.工作的紀錄－提供年終核對，輔助評核效標：

關鍵事件技術是一種用以識別工作績效關鍵因素的工作分析方法，經由行為角度的系統觀察，以及職務績效的描述，透過「自己紀錄」或「他人紀錄」的日誌填寫，可以作為考績過程的輔助效標。例如，參贊職務工作不易評估，重要事蹟的紀錄就很重要；自主服務性高的社工、村里工

作者，工作日誌是一個重要的核對工具。

（二）如何進行考核（考核程序）：

1. 平時的考核－強化階段功能，查核動態過程：

「時近謬誤」使得受考核者容易產生考績期間才特別認真的投機現象，為減低此類謬誤的產生，平時考核是一個必要的工具。公務人員考績制度雖已有平時考核、記功加獎的設計，但未能落實是不爭的事實。未來可以考慮實施「設有等次比例的期中考評」，以期中考評扣住年終考績，期中考評未能達到某一等次者，年終考績不能考評優良等次；如同學生的成績一樣，前面段考成績不好，期末很難得到好成績。另外，平時考核也應同時針對品德操守進行持續的觀察，以回應人民對公務人員廉正的要求。

2. 多元的評核－增進民主程序，提高互動機能：

「績效面談」是績效管理民主化、透明化的重要機制。績效考核的過程中，透過面談的實施，可以協助員工自我瞭解，引導生涯方向，不只有助於個人的成長，對於組織績效目標的達成、考績結果的正確、領導效能的提昇，也都有正面的功能。事實上，考績制度納入面談機制已是一種共識，只待面談技術的設計思考而已。至於多元來源回饋的「360 度回饋評量」也時常被提及，國外或民間企業已進行多年，但是否引進公部門中，仍須審慎研究。

3.審查的機構－組設合理正當，強化審查功能：

考績委員會的角色及應發揮的功能，一直是考績制度檢討的焦點。其實考績委員會的問題包括「定位」及「組成」兩個層次；如果定位在「程序審查」，則對於考核結果不具有決定性，其組成應著重於公正性、專業性及權威性，而不在於其代表性；反之，如涉及「實質審查」，則組成的代表性將直接影響其決定的正當性，票選委員的多寡就顯得重要，甚至可以考慮引進外部成員的加入，以便在不具利害衝突的情境下，達成實質的正義。

4.審查的程序－增加審查次數，發揮程序正義：

基於考績與績效（目標管理）連結的思考，考績審查可以「績效考核」與「考績審查」兩道程序來進行。第一是由上而下的績效考核，即先完成團體考核，再進行個人考核；先完成主管考核，再進行個人考核。第二是由下而上的考績審查，亦即將績效考核結果送考績委員會，作為考績等次分配及最後評定的依據，且逐級辦理；如大單位內也設考績委員進行審查，完成後再提機關考績委員會，甚至再提上級機關考績委員會審查；以此分散專權，發揮程序正義。但此一作法，必須建立在考績委員會功能定位確立的前提之下，否則只是徒增流程及困擾而已。

二、考核效果面：

（一）優劣如何區分（等級評定）：

1. 等次的區分－拉大等次類別，突顯優劣程度：

等次區分的功能在於優劣的比較及結果的運用，但是多少等次才是合理，未有定論；企業績效評核等次，時有隨著企業生命週期，而彈性變動的情形。就辨別強度及策略運用需要而言，公務人員考績等次有增加的必要，至於分數只是區分等次的計算工具，最終結果可以不用呈現出來，以免增加不必要的比較。另外，等次以功能性命名，如「特優」、「優良」、「稱職」、「待改進」、「無法接受」等，是民間企業及國外公部門普遍的作法，可以考慮採用。

2. 要件的設定－明定等次要件，避免巧取紛爭：

公務人員考績制度被認為未能發揮功能的最大關鍵因素，在於無法經由考核裁汰無效人力，所以，本次的研修，這一部分應該是最被關注的焦點。但在強調汰劣功能的同時，也應注意憲法保障人民受益權的問題；透過客觀明確要件的建立，可以避免管理者巧取引起的紛爭，減少考績淪為「整肅異己」工具，或為「結黨營私」利器的機會空間。

3. 優劣的比較－合理分配等次，導正虛偽不實：

以統計概念，任何一個範圍內的比較，通常趨近常態分配，但對於目前考績的評核，實際管理者

基於現實考量，不願面對真實優劣分布，是一個普遍的現象。考績是否強制分配等次比例，是爭議性極高的議題，但也是必需面對的問題。未來如於法律明定等次分配，將可提供管理者勇於進行評核的利器，但應避免「齊頭式」、「總量管制式」的分配。

4. 團體與個人－團體個人連結，建立整體觀念：

考試院關院長曾說：「高階主管的績效衡量，不是看他個人的工作表現，而是要看他所帶領的團隊是否能有效達成任務；高階主管同時要為部門同仁的能力優劣和績效表現負起責任。」顯然績效不是完全的個體單元，也應是整體效能的展現。但政府績效的確不易評比，因此，在績效考核的過程中，必須將研考部門（至少是研考業務的職能）導入，與人事專業相互結合，以確實瞭解個人對團體的貢獻度。不過，將團體績效觀念導入的同時，宜注意團體績效是個人績效管理的間接考量因素，不宜作為個人管理措施的直接依據。

（二）區分後的運用（獎優汰劣）：

1. 獎賞與處罰－以獎金或減薪，構築物質獎懲：

以績效管理角度思考，績效待遇及績效獎金都是激勵誘因的重要手段，況且人力資源發展關注的是永續發展，績效獎金制度著重的則是「當下管理」。如考核的結果無法與直接且當下的酬報措

施結合，在人性自利的理性假定之下，考績結果所能發揮改變個人行為的效果將大打折扣。為擴大物質獎懲效果，考績獎金應考慮拉大級距，甚至有減薪的等級。

2. 陞遷與培訓－結合陞遷培訓，導引人力發展：

考績的發展性功能之一，是引導組織進行人員的陞遷與培訓；但考績與陞遷、培訓的結合，都須有相關法規的配合建制。目前考績等次絕大部分為甲等，少數為乙等，致陞遷評分標準中的「考績分數」幾無高低辨別的功能，進而變相淪為「年資分數」的重複採計而已，將來藉由考績等次的改良，擴大優劣的差距，應可適度的解決；不過，如將考績結果作為陞遷的必要條件，可能是更為直接的手段。至於培訓方面，將高階文官甄拔訓練、晉陞官等訓練、公費進修等融入考績條件的設計，都可以強化考績的發展性功能。

3. 調整與運用－提供人力運用，促進組織效能：

正確的考績評量是展現職務所應達到的績效標準，結果可以顯示稱職程度，也可以作為人力配置的策略性運用。考績與人力運用的謀和，必先建立在考績的表現上，未來可以設計連續數年考績沒有提升等次，則應調整職務的機制。另外，目前 2 至 3 年即可晉升一個職等的設計，不符人力長效運用功能，未來可考慮拉長晉陞職等的年限，使人員更有期望，職等更具價值，但應注意

不影響快速陞遷的設計。

4. 輔導與遣退－建立輔退機制，強化汰劣功能：

本次考績制度的檢討，汰劣功能是重要焦點，不過，在關注考績汰劣功能的同時，絕不可忽視前置的輔導機制；輔導可以提供員工「受益保障」及「適性生存」的基本空間，新加坡考績淘汰的緩衝期設計，就是給予不符要求者，一個輔導矯正的機會，如同學校的補考、補修、留校察看。另外，訓練不僅是提供優良者的培育發展，更應提供不良者的輔導功能。至於遣退的部分，則須有要件的明確化、等次比例的法制化等有利執行因素的配合。

參、結語

考績制度的問題，除了制度本身的設計之外，在行政文化特質、人際互動關係普遍影響考績執行的情形之下，也必須注意的是，執行面能否確保踐行建制的原旨。因此，在全面性、系統性的檢討考績制度的同時，也要檢視執行面可能產生落差的問題，就革除鄉愿、人情、濫好人、資深者優勢等不利於考績良性發展的因素，思考建立一個有利的執行系絡，包括客觀考核的課責機制，促使考核者負起綜覈名實、信賞必罰的責任，以及對不當考核結果的救濟制度等，也就是「確保考績正確執行的制度」，實際上與「考績制度本身」同等重要。

本次公務人員考績法的研修雖然不是新制度的建

構，但至少應以「重構」的觀點，進行徹底的檢討。因此，以系統性思考，找出構成考績制度的各種構面，發掘目前各構面所存在亟待解決的問題，進而設計問題解決的策略，逐步推衍確定研修的方向及重點，有其必要；同時，構面與構面間具有相互影響性，不可截然分開，否則制度設計將會產生盲點。另外，每一個構面可能連帶衍生的其他相關法規的連動修正，如考績結果涉及公務人員任用法、陞遷法、俸給法及訓練進修法的相關規定，甚至在強化汰劣功能的要求下，退撫資遣制度的配套措施，都是使重構後新考績制度能運作順暢，減少阻力必須同步進行檢討的面向。

經由考績制度主體結構的區塊分析，以及相關系絡的連結說明，隱涵著考績制度改革的成功，除了必須要有架構的完整性之外，更在於所有相關主政單位的通力合作及觀念溝通，使考績制度與其他人事管理職能間能達到邏輯一致、運作接軌的理想境界。

附圖：公務人員考績制度系統思考架構

主體結構				相關系絡
大構面	子構面	議題	設計導引	
考核技術面（過程） 應有績效導向的正確性思考	應該考核什麼（考核標的）	指標的設定	精準設定指標　確實反映職能	●客觀考核課責機制 ●不當考核救濟措施
		目標的結合	導入績效觀念　符合現代治理	
		工作的紀錄	提供年終核對　輔助評核效標	
	如何進行考核（考核程序）	平時的考核	強化階段功能　查核動態過程	
		多元的評核	增進民主程序　提高互動機能	
		審查的機構	組設合理正當　強化審查功能	
		審查的程序	增加審查次數　發揮程序正義	
考核效果面（結果） 應有策略應用的全面性思考	優劣如何區分（等級評定）	等次的區分	拉大等次類別　突顯優劣程度	●任用法制 ●陞遷法制 ●俸給法制 ●訓練法制 ●退撫法制
		要件的設定	明定等次要件　避免巧取紛爭	
		優劣的比較	合理分配等次　導正虛偽不實	
		團體與個人	團體個人連結　建立整體觀念	
	區分後的運用（獎優汰劣）	獎賞與處罰	以獎金或減薪　構築物質獎懲	
		陞遷與培訓	結合陞遷培訓　導引人力發展	
		調整與運用	提供人力運用　促進組織效能	
		輔導與退離	建立輔退機制，強化汰劣功能	

俸給制度及給與實務

歐育誠

壹、前言

行政院決定自本(100)年 7 月 1 日起調整軍公教人員待遇，是全體軍公教人員期待已久的重大決策，雖然各界有不同的看法，但軍公教人員待遇的調整，對社會薪資體系有其正面的引導作用，的確值得肯定。

馬斯洛需求層次理論的假設，雖然沒有獲得實證研究及實務經驗的支持，但仍可作為組織發展及管理的參考架構；管理學界的專家學者大致可以同意，待遇至少是一項重要的激勵因素，可以促進成就各項需求層次。由此可見，待遇對於機關組織生存發展的重要性，絕不僅僅是財政負擔的思考而已。

由於傳統中國德治主義的影響，「犧牲奉獻」、「任勞、任怨、任謗」成為社會對公務人員期待的傳統價值，因此，公務人員很少主動要求調整待遇，此與其他國家公務人員時常運用公務人員團體的力量，積極向政府爭取提高待遇的情形有所不同。我國經濟已高度發展，政府也積極推動各項重大改革政策，這些都有賴全體軍公教人員奮力從公，各本專業充分配合才能加以實現，但在社會傳統價值的影響，以及不積極爭取待遇權益的公務人員文化下，政府在要求公務人員犧牲奉獻努力從公的同時，實在也有必要考慮各項因素主動進行調整待遇，給公務人員一個公平合理的俸給。

公平合理的待遇必須從兩個角度思考，其一是分配的問題，也就是俸給應有健全的制度，才能實現公平的要求；其二是待遇水準的問題，也就是必須有一項客觀的支給標準，才能達到合理的目標；分配代表公務體系內部的公平，而待遇水準則涉及公務體系與外在社會間的交互作用。公務人員俸給健全公平、客觀合理，才能達到「養生」、「養望」、「養才」及「養廉」之目的，同時也能對社會整體的福祉水準產生正面之影響，以及導引民間勞動市場的正常發展。所以，調整待遇不只是提高給與的標準而已，更須配合持續性的全盤規劃，才能使整個俸給體系健全穩定的發展。

貳、公務人員待遇管理的特質

公務人員待遇具有多層意涵，就社會整體薪資體系而言，它是公平正義課題的一環；就政府機關而言，是組織成本的構成，也是影響員工工作態度及行為的重要因素；就公務人員而言，則是提供服務的回報，也是維持生計的主要來源，可使公務人員足以仰事俯蓄，維持一定的社會地位。公務人員待遇與民間企業從業人員薪資雖有共通的原理，但就政府機關對待遇管理而言，仍然有其特質：

一、羅致人才推動政務

公務人員負責推行國家政務，其素質的良窳，攸關國家的盛衰及人民的福址，因此，公務人員俸給並非只是單純的勞動成本，不是以量化的生產力即可計算其酬勞，其更應考慮衡量的，在於是否能以公務人

員工作性質、職責程度及所需資格條件等因素，本同工同酬、合理分配；以及能否就羅致人才、培育人才的角度思考訂定其給與標準，用以提昇素質，同時發揮「獎功揚善」激勵人才的功能。

二、待遇調整單向決定

理論上，民間企業員工的薪資標準是循著市場的機能來訂定，須由市場供需自動決定最適當的勞動價格基準，也就是員工待遇的調整應該是純經濟的、客觀的思考。但事實上，民間企業員工待遇的調整還無法完全由市場供需狀況自動調節決定，所以，民間企業的待遇調整一般而言是勞資雙方妥協的結果；至於政府機關公務人員待遇標準的決定，基本上難以純經濟的、客觀的考量，質言之，公務人員待遇調整是具有政治意涵的議題，大多是由政府進行單向的決定。

三、客觀公平保障權益

政府機關公務人員待遇如何能客觀合理，如何避免不當的干預，是待遇研究的核心所在；因為公務人員待遇調整過程中，自主管機關進行作業以至政策的決定，一向都是各方關注並致力爭取的焦點，另外，由於政治的妥協及社會對公務人員負面的刻板印象，也會衝擊公務人員的待遇權益，因此，「客觀公平」及「保障權益」，將是公務人員待遇標準訂定的核心價值，也是必需遵循的一個重要原則。

四、有限經費合理分配

無論政府機關或民間企業，對待遇的處理都必須

面對以有限經費進行公平合理分配的問題。政府年度預算有限，但國家各項建設需求經費卻是龐大，因此，如何進行合理的分配，已成為施政上必須面對選擇的難題。一般來說，在客觀上雖然已成就調整待遇的要件，但如果政府財力無法負擔，調整待遇仍然是相當困難；例如最近在調整待遇議題上，所討論到的都是財力負擔的問題，可以看出調整待遇的確是政府資源分配結果的一種選擇。

五、權責單一資訊公開

政府機關公務人員待遇業務是由行政院人事行政局主管，經行政院核定後公布實施；因公務人員待遇決定權責單一化，產生的核定標準只有一個版本，而各項支給標準資訊也完全公開，所以全體公務人員都可以瞭解及互相比較。至於民間薪資標準則是企業機密，不但各企業無法瞭解其他行業薪資標準，縱然同行之間也無法得知，而企業內部從業人員也不能探知其他人員待遇。可見公部門與私部門在待遇業務處理的資訊方面，其所持的價值理念是大相逕庭的。

六、精簡員額控制預算

政府機關與民間企業用人費持續的成長，已是不可避免的趨勢與事實，如何有效控制用人費已成為政府與民間企業，在組織管理與生存發展上無法避免的課題。雖然開源節流、精準的經費籌編是有效抑制預算成長的方式，但健全的待遇制度也是提高政府效能，進而有效運用預算的途徑。民間企業員工待遇經

費來自利潤的提撥，所以創造利潤為支給待遇的根源；至於公務人員待遇經費則是透過政府預算，所用的都是人民的納稅錢，因此，公部門所要關注的是如何讓公務人力精緻化，以及如何健全公務人員俸給制度，以利稅捐的善用及提高為民服務的品質。

七、待遇課題難獲滿意

待遇關係整個國家的公務生產力，也關係到每一個公務人員的家庭生活，它是人在組織結構中從事一定工作的對價，這種對價不僅是經濟生活的主要來源，更是社會地位的顯示，因此容易產生比較與期待的心理反應，而衍生出「不足」、「不平」、「不安」的感覺。「不足」的感覺是人性的自然展現，為了提高生活水準難有所謂足夠的標準；「不平」的感覺不僅是政府部門間的相互比較，當然也包括與民間企業所得的比較，另外，公務人員待遇也時常引起社會其他行業的不平而要求比照，如公務人員子女教育補助費、退休金優惠 18%、健保年資 30 年不必再繳保費等等，這種打成社會齊頭平等而不想將資源作大的想法，值得憂心；「不安」則是一種對「明天會更好」以及退休後能安享餘年的期待。因為待遇容易產生不足、不平、不安的感覺，所以待遇管理要能做到各方滿意，是一件極其不易的事。

八、作業過程解讀不同

待遇調整經行政院核定公布實施後即完全攤在陽光下接受所有公務人員以及社會各界的檢驗，任何

人都可以得到公務人員的待遇資料，沒有什麼機密可言。不過，在待遇調整作業的過程中，因牽涉逾 100 萬軍公教人員的權益，所以相當敏感；加上主管機關研擬調整方案訂定支給標準時，必須協調軍、公、教及事業機構主管機關，有關經費分配也必須一再協調財主機關同意列入政府年度預算，並將全案提報行政院預算審查會審查通過後才能初步定案，其過程相當繁複，更需排除不必要的干預與困擾，所以確實無法將所有作業步驟及內容以民主參與式的對外公開，因而時常被批評為少數人掌握的黑箱作業，這種謬解是未親自負責待遇作業的人所無法理解的。

九、政府民間互為引導

最近政府以景氣有感復甦，積極勸說民間調整待遇，在政府決定調整公務人員待遇的同時，此一作為對於公務人員待遇的調整，確有平衡社會觀感的作用，至是否能發生實質的引導作用，仍待進一步觀察。民間企業調整待遇各有其考慮因素，調有調的道理，不調有不調的理由，並非政府的道德勸說就會進行調整。在薪資市場中，一般而言是以政府公務人員待遇最為穩定，景氣佳不能訂得太高，以免造成財力過度負擔；景氣差不能減低標準，以免產生連鎖反應導致社會薪資水準下滑。另一方面，公務人員待遇參考民間薪資等因素調整後，即具薪資市場的指標作用，產生民間薪資比照調整的引力。

十、經驗傳承把握原則

依法支俸是公務人員待遇管理的重要原則，至於民間企業員工薪資雖然也有一定的法度，但最終仍以企業主的決定為依歸。公務人員俸給的法令依據是公務人員俸給法，目前僅規定俸表及加給項目，另訂定的加給給與辦法則是規定加給支給原則，至於實支俸額及加給標準，則是待遇主管機關的權責，如何調整訂定並無法定的具體依據，而須由主管機關配合預算及視人力運用需要，依一定程序陳請核定後實施，作業過程繁複，必須解決的問題相當複雜，面對的壓力相當大，因此承辦單位除須熟悉相關法令及實務作業技能之外，更應重視經驗傳承始能脈絡一貫；要能把握既定原則，始可站穩立場，作業不致於亂。

參、現行公務人員俸給制度亟待研究的問題

公務人員俸給待遇問題經緯萬端，要闡述清楚是件不容易的事，在有限篇幅下，筆者試著提出比較重要但也從來沒有獲得重視的議題供有識者共同思考，以下就「俸給制度」與「待遇標準」相關問題分別說明：

一、俸給制度

(一)單一俸表適用困難

我國中央機關與地方機關適用同一套文官制度，縱向層級各機關及橫向功能分工之各種職位，都堆擠在同一俸表框架中的一至十四職等結構之內，不論職務性質、繁簡難易及職責程度均同按一個俸給範圍內的晉俸幅度作機

械式的升級，單一僵化難能適應各種業務的需要。日本中央與地方機關分別適用「國家公務法」與「地方公務員法」，中央機關公務人員俸表有十七種之多，各按不同職務特性適用不同俸表；地方機關也各有多種不同俸表。俸表的設計與職等結構同為文官制度的核心問題，現行俸表與職等結構緊密綁在一起動彈不得，職等結構的問題也已發展到面臨非解決不可的關鍵時刻，如何併同解套當然是一個議題，至於俸表可否多元化也將是另一個必須加以思考的問題。

(二)俸點結構不盡合理

俸表內容主要為俸點的排列，目前最低為 160 點，最高為 800 點，高低差距為五倍，差距過小則不足以顯示職責程度的差異性。另外，當年簡薦委與職位分類兩制合一時，為配合簡薦委的俸級結構，所以設計出不同職等的平行俸級其俸點相同，但因此造成重疊的俸點達到四個職等之多，此一不同職等不同俸級卻支給相同俸點的情形，實在無法符合同工同酬的薪酬基本精神。

(三)俸點折算不能等值

俸表內之俸點應有其相同的價值，所以每一俸點應該按同一個折算標準計給俸額，但職位分類制實施初期，公務人員實支本俸俸額高低差距未達五倍，以致俸點無法按單一標準，而僅能採取二段折算。民國 76 年俸給法修正，俸點排列重作調整，因牽動現職人員現支待遇，又將俸點改按三段折算俸額，以致俸點無法等值計算，這是制度改變過程不得已的做法，所以有必要配合待遇調整時，逐步

進行技術性調整，朝單一折算的目標來努力。

二、待遇支給標準

公務人員待遇究竟達到何種標準才算合理，很難有一個客觀的標準，行政院在民國 62 年、69 年及 79 年先後策訂「公務人員待遇改進方案」、「公務人員繼續改善待遇方案」及「改進公務人員待遇架構方案」等三個六年計劃，由行政院核定作為改進公務人員待遇的依據；這三個待遇改進方案都是以國民平均所得成長趨勢作為設定待遇調整的計畫目標，在計畫年度內按設定的目標實施調整，客觀具體、原則清晰、目標一致，步驟穩健。經每年按既定方案進行有計畫的調整，至 85 年執行完成後，已讓公務人員俸給制度及待遇標準趨於健全合理並形成薪資市場的穩定指標，可惜之後即未再提出有計劃性的待遇改善方案，也就是只在調整待遇時提出增加的幅度，而沒有針對制度進行一個有願景的改進計劃，此對於公務人員以至相互影響的民間企業待遇之未來性發展，較有不利的影響。

三、待遇調整依據

公務人員待遇調整幅度，應有具說服力的依據。目前政府對於公務人員待遇的調整，是以物價指數、民間薪資、經濟成長率、家計調查及政府財政負擔能力等因素綜合考量作為依據。這是政策思考當然的結果，如純就待遇調整專業的立場及避免政治力過度干預的思考，應該有一項公私部門普遍可以接受並認為公平、客觀、合理的依據。日本及部分西方國家公務員待遇是以公民薪資合理平衡作為思考的方向，所以，多以民間薪資變動情形作為公

務員待遇調整的依據。民間企業員工待遇水準為何？政府機關要維持何種待遇標準始能在人力市場與民間企業競逐優秀人才？從人力資源的觀點來看，公民薪資比較原則有二層意義，其一為政府所支付的待遇足以羅致適格的人才，其二為避免支付過高的待遇標準，以有效控制用人成本。在高度競爭的經濟體系中，民間企業的薪資決策，是建立在客觀的事實上，而非臆測的假設上；政府機關在民意要求精簡員額，有效控制用人費的浪潮下，對於如何客觀瞭解民間企業員工薪資水準，以作為公務人員待遇調整決策基準的重要性，實不言可諭。因此，使用一套兼具邏輯及實用價值的薪資調查技術，應為合理調整待遇的第一步，實不宜再以籠統的說法作為決策的基礎；因此，近年公務人員待遇從要不要調？以至調整幅度究為百分之多少？原則為何？調整 3%之依據為何？恐應有更充分的理由。

四、民間薪資調查

我國民間薪資是由行政院勞工委員會及行政院主計處負責調查，其結果可以瞭解社會勞動市場薪資水準，但要具體有效的運用在公務人員待遇調整上，可能尚有一段距離；換言之，調查的內容可以運用作為參據的資料仍然相當有限。據日本「國家公務員法」的規定，國家公務員給與事項是由人事院主管，人事院在給與方面具有相當廣泛而獨立的權限；目前日本國家公務員給與決定程序及考量因素，或有其參考的價值，茲舉如下：

(一)給與決定程序

國家公務員給與的設定或修正，是經人事院調查研究後作成建議案分別向國會及內閣提出，完成立法程序後實施。

(二)民間薪資調查

日本政府人事院每年辦理一次民間企業薪資調查，自1948年實施至今，目前已成為全國薪資調查的權威資料，除作為政府公務員待遇調整依據之外，也普遍成為各別民間企業引用作為決定薪資的資料。

(三)決定給與因素

1. 民間薪資

日本公務員待遇調整標準，主要是以民間企業員工薪資變動情形作為檢討依據，也就是以其決定公務員待遇當年度應調整的幅度。所以，日本政府人事院每年都必須實施一次民間企業薪資調查，分析比較結果如發現民間企業薪資上升，則人事院即應擬具待遇調整案，分別向國會及總理大臣提出建議，由內閣提出法案，經國會通過後實施。

2. 生活費用

日本政府為瞭解公務員實際生活費用，依據家計調查及厚生勞動省國民營養調查，按眷屬口數算定生活費用供作待遇調整參考資料。

3. 物價指數

依據總理府統計局統計之物價指數及家庭消費支出情況，併作為待遇調整的參考。

以上三個決定給與的因素，一般認為民間企業薪資水

準是基於勞資雙方交涉決定的結果，實已包括物價及生活費用之因素，所以，以民間企業薪資平均增加幅度作為公務員待遇調整幅度應是各方所可以接受的依據，不必另外設定待遇調整指標。為使我國公務人員待遇之調整能更進一步客觀、公平、合理，積極研究實施民間薪資調查應該是可以思考的一個方向；因民間薪資調查技術層次高相當專業，日本人事院對民間薪資調查自 1948 實施至今已 60 餘年，已成熟定型可以借擬參考。

肆、俸給體系的決定方法

一、俸給體系的意義

公務人員依法任用，提供服務貢獻心力，政府必須相對支給俸給，此種俸給項目(如本俸、加給、退休給與、獎金等)的組合計算方法，即構成俸給體系；換言之，俸給體系是指決定公務人員俸給的基本結構，一般而言，俸給結構可分為基本俸給及加給兩個部分。

二、基本俸給的決定方法

基本俸給的數額究應如何決定，並無一定的模式，但基本上必須考量下列因素：

(一)職務要素：如工作性質、繁簡難易、資格條件、職務內容等。專業程度高、職務較為困難、資格條件較為嚴格的職務，其基本俸給應有較高的標準。

(二)個人因素：如年資、年齡、學歷等。通常年資與年齡長、學歷與考試等級高的公務人員，應給予的基本俸給較高；學歷與考試等級高即表示其在人力市場的稀

少性，而年資因素亦含有獎勵貢獻和借重經驗的意涵在內。

三、基本俸給的型式

(一)單一型：將決定俸給內容的各種因素綜合考量的結果，以一個支給項目所構成，而不再有其他名目的給與，就是所謂的「單一薪給」，如現行約聘人員的待遇就是單一薪給，這種型式的支給標準可按人力市場的狀況，作單一而有彈性的規定，適用於專業程度高、羅致困難，且無必要久任的專技人員。

(二)複合型：將決定俸給內容的各種因素分別考量的結果，以數個支給項目所構成，其俸給項目不止一項，就是「複合型」的基本俸給型態。如以年齡、年資、學歷等個人要素作為決定因素，即有年齡俸給、年資俸給與學歷俸給等項目；如日本公務員以年齡決定晉升俸級的高限基準，就是以年齡決定俸給。如以職責程度，個人專業能力為俸給項目，則有專業加給，主管職務加給、危險加給等俸給項目；如以生活供給考量則有生活津貼等項目，此種俸給型態適用一般常任文官。

四、構成俸給體系的加給

俸給體系除基本俸給之外，還包括各種加給。由於俸給是公務人員提供服務的對價，具有維持基本生活及工作報酬的內涵，但因基本俸給的設計往往不能完全適應公務人員的需要，例如，在生活費用較高的地區、可鼓勵公務人員從事某種特殊的工作，如僅有固定基本俸給即無法適

應此類不同狀況的需要。所以，為彌補基本俸給的不足，乃設計各種加給作為補助性的給與，與基本俸給同列在俸給體系之內。就一般而言，加給的種類通常包括以下數種：

(一)職務性給與：如專業加給、主管加給、技術加給等。

(二)獎勵性給與：如考績獎金、績效獎金、年終工作獎金等。

(三)生活性給與：如地域加給、生活需要的補助給與，如婚喪生育、子女教育補助等。

五、俸級晉升方法

(一)升級基準

所謂升級是指公務人員依年資、職務或工作績效予以定期或不定期的晉升俸級，一般言之，升級基準取決於二種方法：

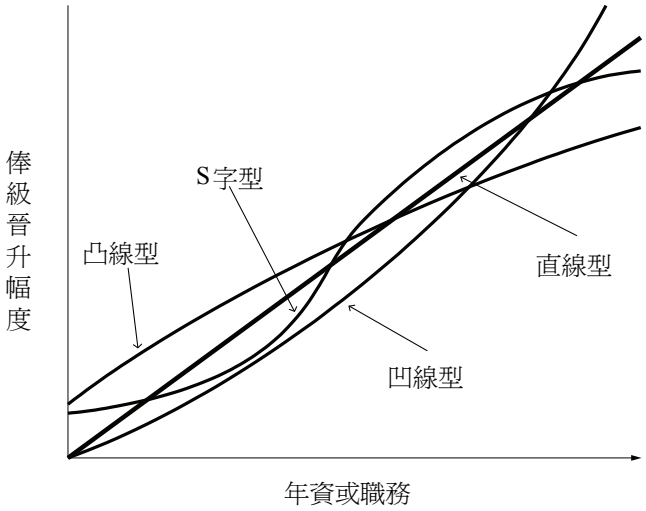
1. 依考績升級：此種方法是依據考核制度就公務人員的考績結果升級，其晉升幅度是在一定的俸級結構之內。我國公務人員在其職務所列職等俸級範圍內晉升達到最高級後，即無法再行升級，如 12 職等、13 職等升至 800 俸點即無法再升級，14 職等僅有 800 俸點一級也無級可升。而日本公務員各等級的俸級數多，年度升級原則上一年升一級，但達 50 歲即不再升級，如未滿 50 歲，而其俸級已達該職務等級最高俸級時，可按最高俸級與次高俸級之差距，在俸級結構外繼續晉升至滿 50 歲時為止，此為一種特殊的晉升俸級案例。為適應各種不同的職務特性，必須設計不同的俸級晉升幅度，也就是採

用不同的俸表結構才能適應不同職務的需要，但我國公務人員除少數職務結構特殊的警察、醫療等適用不同俸表結構之外，其餘都適用單一俸表，雖簡單明瞭，表面公平，但事實上不能適應需要，實在應有設計多種俸表的思考。

2. 參考勞動市場之薪資水準：此種方法在決定升級水準時，必需考慮整個社會的生活費用及民間薪資水準，用以決定最合理的升級基準，此種方法較適用在彈性較大的專技人員。

(二)升級基準線型態

升級基準線就是俸級晉升幅度，其型態可分為直線型、凹線型、凸線型和 S 字型等四種(如圖示)。



俸級升級基準線型態圖

1. 直線型：按年資、職務等因素作等比例的晉升，升級幅度固定，即所謂職、酬完全相當，可以達到同工同酬的理想。但這種方式缺乏彈性，事實上無法適應各種不同職位的特性，採用者不多。
2. 凹線型：初任時敘級較低升級幅度較小，但隨年資增加與職務晉升，其升級幅度逐漸加大，因此升級曲線向右上角發展，高低差距大。這種型式較適用於具專業知能及需要經驗累積，高低職責程度差距大的行政管理職位，如政府各部會的職務由書記升至常次之各職等職位，即適用此種升級曲線。
3. 凸線型：此種曲線的俸級晉升趨勢，初任時敘俸較高，但達到一定年資俸級之後，其升級幅度即趨於和緩甚至逐漸縮小。這種型式適用於初任時羅致較為困難，但進用後職責程度變動不大的職務，如研究人員及醫師等。
4. S 字型：此種型式在年資較淺的階段其升級幅度較小，但晉至中年資的階段其升級幅度加大，至高年資的階段其升級幅度又趨於縮小。這種方式適用於具技術性的實作層次職位，初任階段的年資，技能未臻成熟，升級幅度不宜太大；至中年資部分技術熟練，人才容易外流，升級幅度必須加大，再至高年資的階段因職責及技能程度變動不大，且工作已趨穩定，所以升級幅度又逐漸縮小。

(三)俸給表的設計

公務人員俸級升級基準完成後，即應據以設計俸

給表，其型態可分為下列三種：

1. 重疊型：上下職等的俸級彼此重疊。其中又可分為二種型態，其一為職等愈高，其俸級數愈多，其二則相反，這種型式的俸表適用於較重視年資的行政職位。
2. 接合型：上下二個職等的俸級互不重疊，但彼此連接，這種型式的俸表較重視職責程度的不同，是基於職務性質及同工同酬的要求而設計
3. 間隔型：上下職等之間的俸級互不相關，亦不銜接，即高一職等最低俸級的起敘點高出低一職等最高俸級甚多，與接合型彼此以同一級距銜接的情形不同，這種型式的俸級表適用於少數較特殊的技術職位。

伍、結語

政府機關本質上是人的組合與事的運作，組織的發展與人力資源的有效運用有其密切的關係；如何使公務人員發揮潛能、提高效率、增進為民服務績效，是現代政府治理必須關注的重要課題。待遇或許不是影響公務體系運作的最重要因素，但卻是必然不可或缺且必需妥適處理的要素；俸給水準的高低雖然不是激勵公務人員的唯一要件，但是健全的俸給制度及公平合理的支給標準，卻是維持政府組織穩定發展的基礎。

俸給管理在文官制度中具有關鍵的重要性，較之其他文官制度更為複雜，因此，主管機關承辦單位對於俸給管

理的基本理念應有深入的瞭解，才能制訂適合公務人員特性的俸給制度及待遇支給標準。本文是筆者就參與俸給制度及待遇標準工作的經驗所得，所作常識性的介紹，有識者如能注意及之則目的已達。

重整文官興革制度的引擎
－公務人員俸給制度的省思

歐育誠

壹、前言

人事制度經緯萬端，包羅萬象，未免掛一漏萬，周全之策，尤賴依 80/20 原則行之，冀「抓重點講績效」之功。依據現代人力資源管理理論，人事制度的核心關鍵功能為職位、績效及待遇。就我國文官制度而言，職位係指構築公務人員任用基礎的職務結構制度，績效則係指鑒別公務人員優劣成敗的考績制度，而待遇則係指活化公務人員動力引擎的俸給制度。三者若能相生相成，發揮綜效，必能躍升政府施政績效，獲得民眾肯任。

吾人期待公務人員團隊係引領國家奔騰躍進之跑車。而任用制度即係合理定位各職等職務之車體，考績制度則為調校監測績效導向之儀表板，至俸給制度乃為挹注奔馳之動力引擎。徒有炫目之車體卻未注動力，徒有精準之儀控，卻未啟動引擎，則跑車倘為是展間之模型，無法奔騰躍進。考試院文官制度興革方案涵括文官制度各個層面之興革建議，吾人認為方案中對於公務人員俸給制度之興革，為啟動文官興革之引擎，尤居關鍵地位。

考試院文官興革方案兼顧現實與潮流，包含公務人員任用制度、考績制度及俸給制度等當代人力資源管理制度之三個核心功能。其中對於公務人員俸給制度興革尤須特別關注。因公務人員俸給制度一方面為活化靜態職務結構

之動力，一方面又為引領提昇績效之引擎，因此。更需深入檢討擘劃。

貳、俸表現況

一、現行俸表適用範圍

(一)品位(職位)觀念與設計

在學理上，人事制度之基礎為職務結構，而待遇制度即為財務化之職務結構；在實務上，「公務人員任用法」建構公務人員人事制度基礎之職務職等結構，而「公務人員俸給法」所規範之公務人員俸表，即是財務化之職務職等結構。因此，為深入了解我國公務人員俸給制度之前，即必須先探討我國人事制度之品位(職位)觀念及其設計。

我國現行任用制度建立於民國 76 年，是人事制度第三次改革之產物，著眼於去除簡薦委制度及職位分類制度二制並存及不平之弊病，在設計上力求取兩制之長，捨兩制之短，期創立較能合乎我國國情，並適應時勢需要之任用制度。一方面，使公務人員可依其資歷，區分官等，以符合國人固有之品位觀念；另一方面，又可依其專長及所任職務職責的輕重，定其職系、職等，並能兼顧科學管理，重視專業分工之要求。

由此可知，現行任用制度在求能建立以「官職併立」為基礎之管理制度，一方面可符合國人重視品位之傳統觀念，另一方面亦可適合為事擇人，專才專業之要求，以達成人事管理上「人」與「事」密切配合，充分發揮

「事能得其人」,「人可稱其職」之最高行政效能。簡言之，現行任用制度係兼具品位等級(官等)及專業等級(職等、職系)之職等職位結構，以作為一切人事政策及管理功能之基礎架構。

(二)公、教、軍併同適用相同之俸給結構

公務人員、軍職人員及教育人員雖適用不同之人事制度，但其職等職務結構大同小異，附麗其上之俸給制度結構大抵雷同，至於實支之俸給數額亦不分軒輊，均明文規定於「軍公教員工待遇支給要點」。

早於 60 年間所確定之文武待遇平衡政策，至今奉行不渝，其政策考量為文武人員服勤特性截然不同，縱使適應其業務不同特性，而容許部分職階略作差異之規定，但文武待遇標準如有普遍顯著之差異，不僅無法維持文武對比關係，亦使轉任比敘發生困難，且在退休撫卹給與方面，將發生重大差距，肇致待遇不平。

至於教育人員早期並無法定薪給標準，基於待遇平衡考量，在政策上，各級公立學校教師係比照辦理職務歸級之簡薦委公務人員給與標準支給，其他給與項目與一般公務人員大致相同。

「軍人待遇條例」於 98 年 1 月 1 日正式實施，軍人待遇之支給已有法定依據，但文武待遇平衡之政策仍始終如一；至於教師待遇仍未依據教師法第 19 條規定，完成法制化，因此，教師基本薪給制度仍率由舊章。縱行政院於民國 93 年確定針對大學教師待

遇制度實施「公教分途」政策，但基本薪給仍維持與公務人員及軍職人員一致，至待遇分途部分則配合校務基金制度之實施，賦予各國立大學在獎助金上之彈性權限。總括而言，自國民中小學教師至大專校院之各級教師基本上其待遇仍與公務、軍職人員維持實質一致。

二、單一俸表適用困難

(一)職等結構-任用制度核心問題

現行人事制度之特色為「官等職等併立」，政策設計上力求「取兩制之長，捨兩制之短」，但究實而論，仍難掩其對規定妥協之無奈，更因各種非理性之訴求及政治壓力，諸如官等職等晉升條件一再放寬，年功俸級拉長失衡，職務跨等脫序，職務列等競逐攀高等非制度理性之因素，滋生於職等職務結構之上，寄生於俸給制度之內，導致現行文官體制既偏離職位分類精神，又難保品位制之遺緒。

美國、日本等中央機關與地方機關適用不同人事制度，我國地方機關與中央機關適用同一套人事制度，中央、地方各層級公務人員及橫向功能分工之各種職位均堆擠在第 1 至第 14 的職務職等結構之內，機關層級又為核列各級政府職務列等之考量因素之一，於是形成編階職等自中央循序由上向下擠壓之現象。各級地方政府將之視為公務人員升遷管道狹窄，待遇偏低及人才流失之主因，更有甚者轉化為地方機關及其公務人員或體制內或體制外，競相攀高職務列

等之激烈訴求，導致文官制度之職等結構序列嚴重扭曲，影響所及，附麗於職等職務結構之俸給結構，嚴重傾向年資價值，而無法展現俸給制度應有之業務功績取向價值，更遑論造成現職人員人事費沈重負擔，及退休人員退撫經費負擔日亟等財政排擠惡果。此種蝴蝶效應，於精省及地方制度法實施後更為強烈。核心之職等職務結構及俸給結構不安如此，有識之士能不憂心，而亟思鼎革之道乎？

(二)俸表結構重疊變形

依據現代薪資理論，薪資結構及薪資曲線應依據各類人才專業性質及職責程度變動情形作不同設計，一般作法係採用多元俸表結構。以我國公務體系而論，一般行政(管理)人員進用管道較為寬廣，人才進用相對容易，起薪較低，嗣隨職務之晉升及職責程度之加重其俸額應逐漸遞增，高低職等人員俸額差距宜大。而如醫生、研究人員(含教師及科技人員)養成不易，專業程度亦高，羅致較為困難，起敘俸額宜較高，爾後其職責程度之變動幅度不大，其晉俸幅度可相對較小，高低俸額差距不宜過大；至於關稅、金融等人員進用管道較固定，宜照行政人員方式起敘較低俸額，惟其專業技術純熟後，中階人才留用較為困難，故宜隨其職責程度提高其晉薪幅度，以留用中階專業人才。晉至高階後，其職責程度已趨穩定，變動不大，故其晉俸幅度可漸縮小。

然而，在我國現行俸給制度之下，不論各類專業

人員業務特性均適用「公務人員俸表」，諸如「放諸四海皆準，定於一尊」之制度思維，不問職務特性、人才養成、人才羅致及人才留用難易，起敘俸額依銓敘法令規定均相近似，強求一致，導致難以吸收特殊專業人才，亦難維繫留用人才，更難達成激勵人才之俸給功能。

(三)品位、專業適用問題

由於政府再造運動之影響，往昔大有為萬能政府之觀念漸趨改變，政府規模傾向精簡，但 21 世紀面對知識經濟時代之來臨及全球化趨勢，政府面對複雜化、動態化及多元化的環境，其職能卻益發複雜。現行「官等職等併立」之制度，係著眼於去除二制併存及權益不平之弊病，所為之改革。因此，依據資歷，區分官等之品位設計，未能符合現代政府職能分工及區別給薪之需要；按職位分類設計之公務人員俸表，又無法因職務差異特性，作差別之規定；職組職系更在專才專業及彈性用人間拉鋸，而呈現時寬時嚴之不定狀態，因是造成品位、專業適用進退維谷之問題。

如參考美國、日本等國家之作法，則現行各軍公教人員適用單一俸表之作法，勢必改弦易轍，著眼於多元俸表思考；惟若多元俸表囿於現狀及法制考量，恐有延宕，則專業加給制度合理化不失為調和職務差異設計之途徑之一。

(四)俸點計值問題

公務職位分類制度於民國 58 年 10 月 16 日首由

行政院祕書處、人事行政局、財政部三機關(單位)開始實施。民國 59 年 7 月起，正式按分類職位公務人員俸給法，支付公務人員俸給，俸點制度於焉肇建。依據分類職位公務人員俸給法第二條規定，分類職位公務人員之俸給，應本同工同酬，計值給俸之旨訂定之。復依該法第四條規定，俸點係指計算俸給，折算俸額之基數。俸點折算俸額之標準，由考試院會同行政院配合預算訂之。

綜上條文，分類職位公務人員俸給制度為俸點制，依據「同工同酬」及「計值給俸」之職位分類基本原則，則每一俸點當然應按「等值」折算俸額支給。但因實施分類職位以前，簡、薦、委公務人員統一薪俸俸額高低差距僅約為三倍，但分類職位俸表俸點最低 140 點最高 800 點，高低差距 5.7 倍，高低倍數無法一次拉大，又俸給法第四條規定俸點折算俸額之標準，係由考試院會同行政院「配合預算」訂定之。基於財源考慮，60 年度(即民國 59 年 7 月 1 日)正式按分類職位公務人員俸給法，計算公務人員俸點時無法單一計值給俸，而係按不同折算俸額標準計算：即 140 俸點以下每點按 6.5 元折算，140 俸點以上者每點按 2.5 元折算。分類職位制度甫經實施，俸點即遷就既成事實分段計之，形成制度理念向實務現實屈服之不合理現象，至今未決。

參、俸表設計原理

一、俸表按職務性質分類

俸表制度究應採取「一元化」或「多元化」之問題，即為探討究竟要求全體公務人員適用同一個俸表？或各類不同人員適用不同俸表。當然，全國軍公教人員適用同一俸表有其益處，例如，(1)俸給標準相同，使待遇公平合理，(2)敘薪及敘級標準一致，有利於各類人員相互交流，(3)計算退休金簡易且給付公平。

但因政府組織龐大、人數眾多，各有專業分工等因素，適用單一俸表，實難適用個別業務需要，因此，現代各國政府公務人員待遇制度多朝向多元化設計、如美國、日本。或完全授權由各機關自行設計俸表者，如英國、紐西蘭、瑞典等。

二、俸給結構設計原理

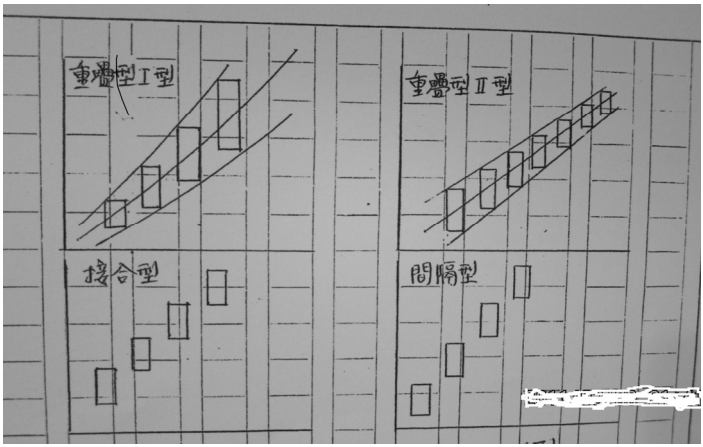
就薪資設計理論而言，俸給結構設計原理包含俸階排列及晉薪幅度等二部分。

(一)俸階排列：

俸階排列因著眼不同，有「接續型」、「間隔型」及「重疊型」三種。

1. 接續型：著眼於職責程度高低，上、下職等俸階接續但不相重疊，其高低差距大，富激勵功能。
2. 間隔型：著眼於職務特性，各俸階不相連接，可依用人需要彈性運用。
3. 重疊型：各職等之俸階連鎖重疊，旨在安定生活，鼓勵久任，其高低差距較接續型為低，又可分為重疊 1

型之「職等愈高，薪資等級愈多」；重疊 2 型則相反。



各國政府人事制度多傾向於年資考量，故俸給多呈現重疊型。我國現行公務人員俸表結構亦採重疊型，惟各類人員均適用同一俸表結構，致如司法、外交、科技等人員，無法適應。而美國、日本等國行政人員雖均採重疊型，但司法、外交、科技教師、醫事等均適用不同俸表。

(二)晉俸幅度：

依一般薪給理論，薪資曲線勾勒出員工職涯薪資給付曲線，亦即員工公務生涯晉薪之幅度，其型態可分為(1)直線型(2)凹線型(3)凸線型及(4)S 字型等 4 種型態。

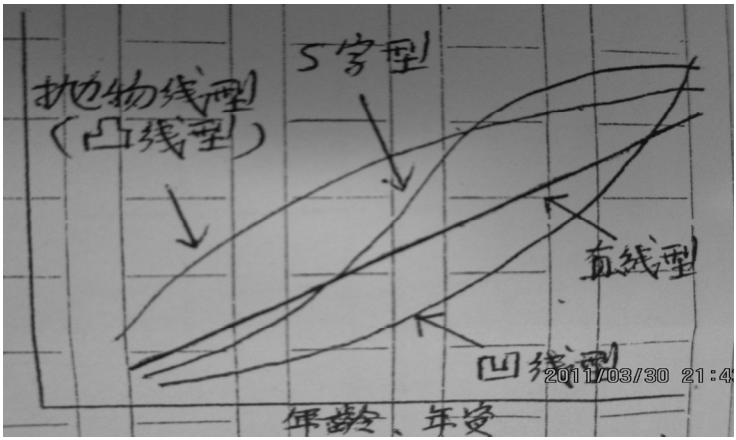
(1)直線型：按員工年齡、服務年資等二個因素，作相同比例晉升，其加薪幅度固定。此種方式缺乏彈性，無法適應各種不同職務特性，實務上採用者不多。

(2)凹線型：適用此種型態之職務，其初任時起薪低晉薪幅度較小，但隨年資、年齡增長及職務晉升而逐漸拉

大高低差距，因此薪給曲線朝右上角發展。此種型態較適用於專業知識需要經驗累積，高低職責程度差距大的管理職位。

(3)凸線型：此種薪給曲線晉升趨勢，初任時起薪較高，但達一定年齡或年資以後，其晉薪幅度即趨於和緩，甚至逐漸縮小，此種型態適用於初任時羅致較為困難，專業程度較高，但晉用後職責程度變動不大之職務，如醫師或大學教師。

(4) S 字型：此種薪給曲線晉升趨勢，在年資較淺之階段呈現凹型，其晉薪幅度較小，但晉薪至中段之年資其晉薪幅度加大，俟晉至後段年資時其晉薪幅度又予縮小，呈凸字型。此種晉薪型態適用於實作層次之職位。換言之，此種職務之工作特性在初任階段年資技術未臻嫻熟，晉薪幅度不必太大；至中段年資技術日臻純熟，容易被挖角，晉薪幅度必須加大，始能留住人才；晉至後段之年資因職責及技術程度變動不大，且其工作已趨穩定，故晉薪幅度又隨之縮小。例如，關務、稅務人員。



肆、重整俸給結構

面對職能差異、多元主義、彈性授權及地方分權等多重環境系絡，目前軍公教及各類專業人員適用單一俸表，形成職等垂直擠壓，專業水平窄化之制度窘境，造成機關延攬、留用及激勵優質人才發生困難，俸給結構之重整，亟應早日為之。

一、多元俸表結構

OECD 會員國對於公務人員俸給結構，除新加坡寡國小民仍採單一俸表結構外，各國政府公務人員俸表結構，大致有二種方式：其一，如日本採多元俸表，且中央與地方分流，英國、紐西蘭及澳洲等國基於授權彈性思維，已無統一俸表，授權各機關自行辦理；美國則兼採多元俸表及授權部分機關自訂俸表結構辦理。

我國行之多年之單一俸表制度如政策考量而有檢討之必要。衡諸國情及可行性如，英國採充分授權，除高階文官俸表仍有統一規定外，除皆授權部會自行訂定之方式其牽動過大，並不足取。因此，俸給結構之重整，改採多元俸表制度，為可行方式之一。至其建構方式，綜合前述以(1)俸給結構之俸階排列及晉薪幅度設計原理，(2)衡酌關鍵職務之業務需要，(3)參考美國、日本現行俸表種類及(4)我國特有文官興革環境系絡(如現有文官法制架構)等作為基柱進行設計，此為兼顧理念、實務及潮流之制度結晶。

二、專業加給簡併

現行專業加給制度係單一俸表政策思維下，回應專業分工需要之制度性設計，惟因背負政府遷臺各機關原有專業津貼之包袱，於 90 年度軍公教待遇調整前其種類高達 52 種；90 年度軍公教待遇調整雖經簡併為 29 種，94 年度再進一步簡併為 25 種，仍然過多。專業加給簡併案經行政院多年努力，在數量精簡上，雖獲成效。但究實而論，專業加給簡併最核心之關鍵問題，(1)專業加給合理種類(最適規模)，(2)各類專業加給間合理之差距(相對係數)，及(3)各類專業加給內各職等合理差距(相對價值)，鮮少觸及。質言之，如經政策考量，認為多元俸表改革牽動太大非一蹴可及，則現行專業加給制度之核心問題，應務實面對。

伍、待遇調整

公務人員待遇制度調整，包含二個層面，一為待遇結構之調整，強調待遇整體制度之省思及改善，另一為待遇標準之調整，強調待遇標準之合理化。

一、策訂改進方案

行政院於民國 62 年、69 年及 79 年先後策訂「公務人員待遇改進方案」、「公務人員繼續改善待遇方案」及「改進公務人員待遇架構方案」，等三個六年計畫方案，由行政院核定作為改進公務人員待遇之依據，但嗣後即未再提出有計畫性之待遇改善方案。未

來應配合文官制度興革方案，策訂待遇制度改善方案，由主管機關定期檢討實務與法制必要時與國內學術團體合作，瞭解公務人員對我國俸給制度之態度與認知，以作為待遇改進規劃方案及待遇決策的參考。

二、建立調整機制

就待遇標準調整合理化部分，包含建立「調整機制」及「調整指標」。在民主國家，公務人員待遇合理化係高度政治敏感性之議題，如何使公務人員(含政務人員)待遇調整去政治化顯得極其重要，去政治化之待遇調整機制，必須具備程序面之制度設計。即成立獨立客觀之機構及運作，機制使待遇調整過程透明化、公正化及公開化。亦即以民主程序之方式獲得待遇合理認知之最大公約數。英國「高階人員薪資審核委員會」及日本人事院之作法，均值借鏡。

三、建立調薪依據－客觀而具公信力之民間薪資調查機制

1984 年麻省理工學院之經濟學家馬丁偉茲曼在名為《共有經濟體系》之論著指出，企業界必須採用較為客觀之指標決定工資調整幅度，以弭除勞資雙方之嫌隙，增進勞資雙方之互信基礎。依據薪資理論，可作為調薪客觀指標者有：消費者物價指數、經濟成長率、平均每人國民所得及同業薪資水準等，以上各項指標中除同業薪資水準屬於總合性指標外，其餘均為個別性指標，將之作為員工薪資調整依據並不具周延性，尤其運用在公務人員待遇調整上爭議更多。因

此，先進國家如美國、加拿大、日本及新加坡，均以民間企業薪資調查之結果，作為公務人員待遇調整之重要參考因素。

美國聯邦政府公務人員全國性通案調整所參考之雇用成本指數，係由勞工統計局提供，至於個別地區性待遇調整，聯邦勞工統計局每年針對全國各地進行民間薪資調查，以了解各該地區公務人員待遇支給情形，是否必須特別調整其待遇。聯邦統計局每年須向總統待遇小組及最近成立之聯邦待遇諮詢委員會，提出薪資調查報告。由聯邦諮詢委員會向總統待遇小組提出待遇調整擬案，再向總統提出報告。

日本公務員待遇之編製及標準之調整，係以民間企業員工薪資變動情形，作為調整依據，因此，人事院每年必須實施一次民間企業薪資調查(已形成調薪之權威依據)經比較分析後，如發現民間企業薪資上升，則人事院即應擬具待遇調整方案，分別向國會及總理大臣提出建議，再由內閣向國會提出法案，經國會通過後實施。

我國公教人員年度待遇調整所參考之民間薪資水準，在 81 年以前係由行政院人事行政局專責調查，82 年改由行政院主計處接續辦理，86 年起又移由行政院勞工委員會賡續辦理，由於該項業務並未受應有之重視，其調查結果自無法成為權威性之報告。就先進國家成例觀之，除日本係由人事院自行辦理民間薪資調查外，美加等國均由獨立機構負責民間薪資調

查。民間企業薪資調查須要之技術程度極高，牽涉統計學、民意調查、人事管理及電腦等專業技術；就其運用而言，應係一項具有高度公信力、權威性之調查報告。因此為建立我國軍公教人員待遇調整之基準，應以法律規範成立專責機制，負責建立客觀而具有公信力的民間薪資調查業務。

四、俸表等值計俸

公務人員俸表之俸點折算俸額標準，分段折算，雖為法之所許， 實務上亦仍維持分段折算，但終究不符制度之精神。尤有甚者，現行俸給制度自民國 76 年施行迄今歷有年所，權宜之計不可視為常態。縱有困難，亦須面對，實應透過軍公教待遇調整案，以目標導向逐步落實單一折算標準之立制原旨邁進。

陸、結語

文官制度興革方案中，俸給制度之興革建議，係考試院針對我國公務人員俸給制度之積弊，誠懇省思後所提針貶之策，其中多有拆屋重建，大破大立之議，習焉現行制度，殆於興利者，恐以困難重重，投入成本過劇，而期期以為不可，然誠如東漢‧班固‧〈封燕然山銘〉名句：「茲所謂一勞而久逸，暫費而永寧也。」一時之辛苦犧牲，可以換來永久之安寧，期待有識之士，處廟堂之際，奮勉行之。

論公務人員撫卹制度的改革
—從撫卹本質的觀點

歐育誠

壹、前言

傳統人事行政的「撫卹」，是指公務人員在職或退休後死亡，政府基於矜卹之意，對其遺族給予物質或精神上撫慰的人事措施。我國公務人員撫卹制度的建立，始於民國 3 年與退休合併建制的「文官卹金令」，直到 32 年才獨立建制「公務員撫卹法」，60 年再修正為「公務人員撫卹法」。

隨著國家經濟快速發展、社會制度理念不斷演進，以及人力管理理論的典範轉移，撫卹的本質意涵已產生了轉變，而採行的制度措施也在環境系絡中受到挑戰；尤其在強調公平正義保護，卻又對其進行干擾的公民社會，以及大自然反撲、意外事件頻仍的當今社會環境，撫卹制度及其執行的合理性及周延性，已受到更多的關注，並發出改革的倡議。而制度改革需要考慮的面向很多，本文試著從撫卹本質切入，探討撫卹制度改革的相關議題。

貳、公務人員撫卹的本質

公務人員撫卹是人事管理制度的一環，要探究其本質，必須以整體制度的一環為著眼，分析撫卹在人事管理上的定位及應發揮的功能。以下從制度定位、立制目標及整體衡平的面向，簡要分析撫卹的本質：

一、撫卹是福利制度的一環：

以現代人力資源管理觀點，員工福利是薪資外的重要給付，也是組織必要的支援系統，從而福利管理已成為高度專業的人事任務。雖然學理或實務上，對於福利範圍的看法仍有不同，散見的規定也未趨一致，但除基本的非工作性、服務、退休、保險給付外，其他具有照護性質的人事措施，大都也已歸納為福利的範圍。從撫卹是提供安全、安定、安心的工作條件，以及屬於薪資外的給付措施來看，撫卹與福利具有相同的制度意涵；相對於私部門而言，撫卹更是公部門特有的福利給付。

二、撫卹是激勵制度的一環：

工作動機、工作能力及組織環境是影響績效產出的三個要素；而人力資源管理中的「激勵」，其主要的研究課題之一，就是如何透過誘發或引導的手段措施，喚出員工的工作動機，激發其工作意願，進而達成績效的產出。從撫卹建制的基本精神，以及特別重視「因公」的要件區分來看，就是希望藉由貢獻度及安全保障的對等關係，解除公務人員的後顧之憂，促使激發公務人員盡忠職守、奮勇從公的精神，以及為民服務的熱忱，進而提升績效產出的目標。就此喚起工作動機、達成績效目標的角度來看，撫卹與激勵具有相同的制度意涵。

三、撫卹是社會安全的一環：

社會安全制度是由國家本於公平正義原則，主導推動

保障國民基本生活，促進社會安定的一種社會政策，且大致是以透過保險、救助、輔導、津貼等措施加以實現。撫卹雖與社會安全涵蓋的範圍未必相同，更有學者認為公務人員撫卹不屬於社會保險，但公務人力畢竟是社會整體就業的一部分，且兼具補償性與照護性的公務人員撫卹，在提供遺族經濟安全保障之目的上，與社會安全理念並無二致，因此，撫卹應該是構成社會安全制度的一環。

四、撫卹以公平正義來實踐：

現代進步國家強調社會公平正義，從國家對弱勢族群照顧程度，可以檢視其國家的進步程度；政府推動中的國家永續發展，其建構的三大基礎，除經濟成長及環境保護外，主要就是跨世代間社會公平的發展型態。而「公平正義」正是自由社會安全的核心價值，因為社會資源畢竟有限，社會安全有必要以公平正義的方式來落實執行；也就是國家必須本著公平正義的理念，進行安定社會的政策。撫卹既為社會安全制度的一環，自然應以公平正義來實踐。

參、撫卹制度的改革議題

基於對撫卹本質的瞭解，可知撫卹制度的合理性，應從個人、組織、社會等面向，就是否能契合人員需求而提供合理必要的保障、是否能有效支援人事管理而提升組織績效的目標、是否能促進社會整體公平正義的實現，進行評估。以下從評估面進一步論述撫卹在保護範圍、構成要

件、照護對象及實施方式上，具有重要性的制度改革議題：

一、撫卹制度的保護範圍：

目前職業災害勞工保護法對於勞工、軍人撫卹條例對於軍人、93 年修正後的警察人員人事條例對於警消人員的保護，都已包括本人的傷殘。就社會安全、保障或責任而言，公務人員撫卹與勞工的職業災害補償具有相同的意涵；另就公權力執行而言，當今社會環境變遷，一般行政人員執行職務的危險性，有些已不亞於軍警消，如衛生環保的取締等。但目前公務人員撫卹保護的範圍僅止於死亡的部分，至於傷殘者，雖另有因公傷殘慰問金或醫療給付，但仍顯不足，有必要統整納入撫卹制度。

二、因公撫卹的構成要件：

就職業災害補償隨著經濟發展、工商企業擴大等因素，轉向「無過失」仍擔付義務的發展趨勢來看，與職業災害補償具有相同意涵的公務人員撫卹，在當前天然災害不斷增加、強度不斷擴大（如 921 大地震、SRAS、最近的 88 水災），以及人民對政府要求日益高漲，致公務人員工作環境愈顯艱辛的情況下，有關因公撫卹的條件，無論是執行職務、公差期間，或在辦公場所、往返途中，對於遭受暴力、發生意外危險或猝發疾病，或因戮力從公而積勞致死、公務壓力而產生自殺等，有必要從激勵及正義的觀點，作合理的修正。

三、撫卹制度的照護對象：

撫卹制度在建構之初，受傳統儒家思想影響，充滿倫理的理想性，反映在照護對象方面，就有傳統框架的思維。當今因社會經濟發展，社會結構產生重大變化，家庭組織已朝向核心家庭發展；另外，因兩岸關係的改變，也影響權利義務主體的變動。因此，對於照護的對象，也就是領卹遺族的範圍及順序，有必要從福利結構分析，並以社會安全及公平正義的觀點，重新思考調整核給「真正需要的人」。

四、撫卹給與的公平正義：

實質公平的資源分配，掌握的原則是「差異分配」及「弱勢優先」；就撫卹給與而言，除應考量本人的貢獻度之外，也應顧及遺族的生活條件。如撫卹給與區分「因公」及「非因公」，就是從貢獻度踐行差異分配的實質正義；但在非因公死亡給與方面，目前僅以當事人年資久暫計算，並沒有顧及遺族的生活條件，對於相對弱勢的資淺公務人員來說，並不符合公平正義原則，有必要從安全社會觀點，調整給與的方式。另外，除無子女之寡妻或鰥夫得終身給與外，對於重度身心障礙的領受者，也應從弱勢優先的正義觀點，研究終身給與的可行性。

五、撫卹程序的公平正義：

目前因公撫卹案件的執行，審定過程偏向形式要件符合的認定，有時忽略了正義的真正內涵，導致審定權責機關常遭思維僵化的批判；另外，在政治環境及公

民社會的不當干擾下，因公撫卹的正當性及合法性，也受到嚴峻的挑戰。就踐行正義的觀點，有必要在制度的設計上，建立一個公正客觀的審查機制，如組設具專業性，又具代表性的常態審核組織，定期或不定期就提出的個案，進行審究認定。

六、撫卹給與的彈性措施：

「彈性福利」是現代福利制度發展的新趨勢，學者並已提出許多彈性的類型，如核心加選擇、附加式、套餐式、自助型等。撫卹既為福利制度的一環，可以考慮將彈性福利觀念導入撫卹制度，並以強化弱勢照護的觀點，給予遺族更多的選擇，如放寬得視家庭情況選擇領取一次或年撫卹金等。另外，古代有遺族繼承職位、現代有遺族工作安排的措施；以弱勢就業是「獲得協助」的福利觀點，未來也可以研究在容許的人事法令範圍內，將就業等金錢以外的撫卹措施，納入制度設計。

肆、結語

對於合理撫卹制度的討論，不可脫離其作為人事管理制度一環，所應發揮的工作激勵、效能萌發及身心保護的管理功能；另外，在透過合理完善撫卹制度的提供，維持提升公務生產力目標的同時，也必須注意應以符合基本社會公平正義為前提。

基本上，合理撫卹制度的設計，必須體察保護對象的實際需求、外在社會經濟環境的變化，以及考量合理成本

負擔的程度，適時調整撫卹的條件與內容。本文透過撫卹本質的探究，推衍相關的議題，期望能夠掌握正確方向，逐步進行制度的改革，以使我國撫卹制度，能在社會公平正義的基本要求下，既切合公務人員的真正需求，又能滿足政府有效管理的目標。

賀國家文官學院之成立

歐育誠

國家文官學院於本(99)年 3 月 26 日正式成立，為我國公務人員最高層級之人力培訓機構；院長由公務人員保障暨培訓委員會張主任委員明珠兼任，並於同日由考試院伍副院長佈達就任視事，公務人員培訓業務接續展開運作，於此，謹表慶賀之意。

民國 88 年成立「國家文官培訓所」迄今，對於考試及格初任人員基礎訓練、現職人員升官等訓練、行政中立訓練、行政院所屬以外機關人事人員訓練，在保訓會主任委員卓越領導，及歷任所長精心擘劃、積極經營之下，無論在課程設計、訓練方法，乃至師資之延聘，均有別於傳統之創新做法，非僅貢獻卓著，亦奠定相當精實之根基，深值敬佩。

茲培訓所提昇為「國家文官學院」，代表我國公務人員之培訓，將邁入一個新的里程碑，又強化文官培訓已列為考試院文官制度興革之重點方案，因此，文官學院應有其特定之功能定位，並能掌握環境條件之脈動，及適應各機關具深度及廣度之人力培訓需求，始能全方位肩負公務人力再造，有效促進行政效能，提升政府執行力與國家競爭力之關鍵任務。因此，當不能以既有之做法以為足，而須一脈相承，傳導延伸，以既有之經驗，賦予源源不絕之自我更新與發展能力，俾塑造有知識、有見識、有膽識、有氣度、有理想、有尊嚴、有效能之國家新文官團隊。值此國家文官學院成立伊始，不諱淺陋，奉獻數言共勉之。

讀信陵君傳後感

歐育誠

論者皆以禮賢下士、仁義忠信推崇信陵君，余以為不宜遽下定論，尚須就其養士之動機與目的加以考酌。蓋六國時，究係以實力為背景之社會，養士之目的，不外儲才備用，藉以增高本身之聲譽與國家之威信。食客固能為其策劃效命，然此般食客，非皆忠貞之士，富貴是圖，視情勢變遷，朝秦暮楚，不能終事一主者，亦非無之。故養士者，必具有馭士之術。信陵君禮賢下士固為不爭之論，然是否藉為籠絡士人之手段，在在應加予客觀之考究，始不失為治學者，論斷是非應有之態度。

魏王畏信陵君賢能，不敢任公子以國政，何故？蓋治國者必選賢與能，士大夫亦皆以儲才為尚。魏王執政，當患求才之不得，何患公子賢能之有？公子果仁而賢能，忠而信義，不委公子以重任，魏王庸夫而已，何堪治國？其罪不在公子。如魏王非忌其賢，係懼其能而謀其位，非魏王多疑，即公子未能以德取信魏王，公子果有如魏王所疑之心，則公子廣儲食客，無非培植己力，有謀　君位之嫌也。

知人必有三察，侯生司閽者，朱亥市屠，毛公博徒，薛公賣漿者，業本卑，公子聞其賢，不察，即請為上客，豈為知人之道。使人誤其濫沽好士之譽，其謂智乎？余實惑之。公子往請侯生，侯生高傲無禮，路人不齒，責侯生為小人，獨公子和顏悅從，咸讚其禮賢下士。侯生之所予，

公子之令譽均於此，謂公子無目的乎？

秦攻魏，魏王使使往請，公子竟令有通報來使者死。趙有急，公子以姻親故，　符救趙，有愧於魏在先，魏有難縱　符罪死，亦應懷立功贖罪之心而踐君臣之義，現公子竟拒見來使，其謂忠乎？通使者死何謂惜才，斃晉鄙，尤不能謂其仁。平原君見公子與毛公薛公遊，有所恣議，公子憤而欲去，非賢人所應具容人之心也。返魏，秦人讒陷，不復重任，沉於酒色而終，非淡泊明志之道。

信陵君之賢仁，足為吾人所深佩，不宜以小節而責大義，上文所述係讀信陵君傳後有所疑問，而予考究，自不敢以粗淺管見而責信陵君，亦當不害於對信陵君之崇仰。

國家圖書館出版品預行編目資料

考試院院會發言錄　考試委員歐育誠/ 歐育誠作.

-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 101.5

面；　公分

ISBN　978-986-03-2673-4(平裝)

1. 考試院　2. 言論集

573.442　101009284

考試院院會發言錄　考試委員歐育誠

作　　者：歐育誠

出 版 者：考試院

地　　址：臺北市文山區試院路 1 號

電　　話：(02) 8236-6000

印 刷 者：上校文化印刷有限公司

地　　址：高雄市三民區通化街 158 巷 6 號

電　　話：(07) 311-6011

出版日期：中華民國 101 年 5 月

版　　次：初版

GPN：1010101054

ISBN：978-986-03-2673-4