考試院院會發言錄(續編)

民國100年9月至102年12月

胡幼圃

目　　次

壹、考選政策發言記要…… 1

一、醫事人員、藥師考試相關…… 1

二、有關法醫師考試問題…… 20

三、護理人員考試相關…… 21

四、有關食品技師考試…… 29

五、分試考試相關…… 37

六、律師訓練相關問題…… 39

七、有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關…… 41

八、建議專技人員考試方式相關…… 48

九、對於航海人員考試之建議…… 58

十、有關試題疑義…… 61

十一、有關雷同試題…… 71

十二、軍法官考試相關…… 74

十三、推動線上集中閱卷系統…… 77

十四、典試人力資料庫…… 80

十五、有關各類科之設置…… 82

十六、有關題庫建置…… 83

十七、有關命題大綱作業…… 87

十八、有關口試辦理…… 89

十九、各項考試錄取率、及格率…… 91

二十、其他考選業務推動…… 99

貳、銓敘政策發言記要…… 128

一、生技新藥產業發展條例相關……128

二、教育人員任用條例相關…… 130

三、醫事職務配置比例相關…… 132

四、公教分途政策相關…… 139

五、組織規程暨編制表…… 143

六、聘用、聘任人員相關……158

七、公務人員表揚大會相關…… 161

八、後備軍人轉任公職相關……163

九、政務人員相關…… 164

十、銓敘法規釋例彙編……169

十一、退撫基金相關…… 169

十二、公共服務日相關……188

十三、護士、護理師相關…… 190

十四、考績制度改革…… 191

十五、職系專長認定…… 193

十六、留職停薪相關…… 194

十七、少子化問題……196

十八、警察人員獎懲制度……196

十九、因公撫卹案……199

參、保障暨培訓政策發言記要…… 201

一、高階文官培訓飛躍方案……201

二、培訓人才相關…… 203

三、訓練淘汰機制相關…… 208

四、依公務員考試法不應先佔缺再訓練…… 212

肆、其他發言記要…… 218

一、100 年度東歐考察團報告…… 218

二、實地參訪經濟部智慧財產局……219

三、實地參訪國立陽明大學、東北角、及龍門核電廠……220

四、人事行政研究發展獎勵作業……220

五、文官業務施政重點報告……221

六、涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例…… 222

七、韓國外交、警察人員考選制度…… 224

八、核派職務之任免遷調標準作業程序…… 225

九、從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法……225

十、全國公教特惠健檢……226

十一、智慧財產法院組織法……226

十二、102 年度日本年金制度考察報告…… 227

十三、實地參訪食品藥物管理署及疾病管制署…… 227

伍、附錄…… 229

一、培養宏觀的視野…… …… 229

二、減少用藥浪費，保障全民健康……233

三、臺灣食品藥物管理制度之演進與展望(一)：組織及管理制度面……236

四、臺灣食品藥物管理制度之演進與展望(二)：人力及資源面 253

胡幼圃委員院會發言錄

壹、考選政策發言記要

＊醫事人員、藥師考試相關 100.09.08（153）

本案在說明內提到本席多次提議希望儘速成立醫事人員官制官規改進小組，本席另有3點請求，希望部準備提供相關之資料：1.請提供行政院與考試院在本年4月11日會銜發布1／5醫事職務得適用醫事人員人事條例之命令資料。2.過去曾經有發生衛生署來函表示不同意或同意某議案，結果到提報院會前一天，衛生署又表示公文內容與其本意不符，最後由銓敘部長再陳報院長同意撤案，所以本席檢視本案研議過程中衛生署每次前來開會的代表簽名及衛生署來文內容，其實衛生署來文只有一件，署名為決行而不是署長本人，而每次前來開會的代表主要是一位薦任技正及人事科科長，許多發言都是該位科長的發言，本席曾在某次會議當中駁斥他的發言，因為他所引用法條顯然錯誤，但結果審查會決議裡面卻還是引用他的發言，譬如說醫事人員人事條例只能用於醫療機構，現在衛生署5、6位局處首長都是依據醫事人員人事條例任用，但是衛生署人事室來文居然說不適用於醫療行政單位，這樣一來，衛生署裡面的一級主管就全部都不能任用，事實上文中所敘述與實際狀況完全相反，所以本席請求再確認本案細節，要求衛生署署長親自了解政策是否如此，因本案茲事體大，尤其李選委員也特別關心，可是衛生署的意見好像讓護理人員這樣過去，

編按：

1. 輯錄100年9月1日至102年12月31日期間的院會發言記錄。
2. 每段發言記錄均附有標題，其後表明院會時間的年、月、日，（）內數字表示為本屆第某次院會。

即使本案通過，護理人員的改善似乎只能等著自然發展，因此本席希望署長親自表示政策意見。3.本案為醫事人員任用，而不是護理人員之任用，希望討論焦點不要只集中在護理人員。

剛才本席所說的經驗是某位前副署長發文，但後來署長說此意見與其看法相反，所以又來文表示不同意見，才迫使銓敘部必須撤案，因此本席說一定要署長親自確定這是他的政策，我們才會支持。

＊醫事人員、藥師考試相關 100.12.01（165）

剛才 3 位委員都提到醫師 OSCE 辦理情形，本席也提點個人感想與大家分享：在目前教育制度下所教出來的學生，與社會上所需具備的職能嚴重脫節，教育部也知道這種情形。舉一個跟大家切身有關的例子，醫師開立藥物，僅有基本藥理是絕對不夠的，還要學習臨床藥理，也就是病人肝臟有沒有問題、腎臟有無其他問題，開立藥物時，相同的疾病應該開立不同的藥物，假設我的肝臟不好，但需要止痛，所開立的止痛藥就不要經過肝臟代謝，而是經過腎臟排除，這種就是臨床藥理，可是全國的醫學院從台大一直到最南端的醫學院，似乎沒有一個醫學院重視臨床藥理，多年來本席在台大醫院台大臨床藥理，他們的臨床藥理是 1 個學分的選修，因為缺少臨床藥理的老師，就好像我開一間全餐的店，結果因缺少師傅就不出這種菜，餐館可以這樣設，但學校不行，職場上要用到的東西，學校就一定要準備，醫科的臨床藥理如此，其他藥科、牙科等也是一樣，最重要的是不能因為缺少條件就不重視，醫師最重要執業是看門診和住院，現在醫師 OSCE 絕大部分是考門診的臨床實作，我們好不容易要跨進一步到 OSCE，不過最核心、最重要的部分卻躲開，當然往好的一面來看，有開始總是好，但何時才能走最核心的部分呢？是住院的病人病情比較嚴重？還是門診的病人病情比較嚴重？毫無疑問地，答案已經出來，但照顧他用藥的是藥師還是護理師？是護理師比較懂用藥抑或藥師比較懂用藥？怎麼懂藥的人去照顧不需要住院只需拿藥的門診病人，而住院病人最需要照顧，其用藥的卻不由藥師

來照顧呢？因為藥師比較貴？護理師比較便宜？所以用護理師來給生重病的人藥物，而不用最懂藥的藥師來給藥。再舉一例，美國早在 10 年前就在美國醫學會雜誌上公布一個消息，就是美國每年約有 10 多萬人因用藥失誤而死亡，相當於每天有一架 747 飛機墜毀，而 400 人全部死亡，到現在每天還在繼續發生，這麼嚴重的事能忽略嗎？醫院因為藥物交互作用死亡的情況我們不敢多講，可是重病的病人有臨床藥師照顧嗎？臨床藥師有好好訓練嗎？到現在高教司由醫教會都不承認醫科 MD，醫學念 7 年還是給一個學士，藥學科、牙科念 6 年還是給一個學士，所以教育部的問題有多少，與人民生命財產安全有關的事情是多麼嚴重。因此，今天本席要回過頭來肯定考選部看到職能非常重要，把 OSCE 納入國考的應考資格，連這個都沒有通過，根本沒資格來報考，講好聽一點是非常有效率且有智慧地讓民眾的健康及生命安全得到保護。不過剛才高委員與 2 位女性委員都已經提到，本席只是把個人的感想提出來。

＊醫事人員、藥師考試相關 101.04.19（184）

針對考選部的說明，本席提出「公平」的問題，部長說公職護理師已經錄取很多人，現在停辦以後已無錄取人員，所以年輕人想擔任公職，假如他念的是護理、牙醫等類科，就無法去考相關類科的公務人員考試，只能考專技考試，及格之後，在公立醫療機構如衛生署之中，只有很少的職缺允許醫事人員去占，絕大部分的職缺都必須是高普考及格人員才能占，如果不辦理公職護理師、牙醫等考試，等於是讓這些專技人員無法擔任絕大部分的公職，講嚴重一點，是違反憲法規定人民有應考試、服公職之權利。

今日討論醫護人員問題，本席很感謝浦委員在案由內以括弧加入藥師進去，其實護理人員只是冰山一角，本席只講一個例子，早些年長庚醫院剛開始辦理用藥師時，是用馬錶評估配一份藥幾秒鐘，就可以算出來一天有多少處方要配，需要請幾個藥師，如果依照衛生署的規定，依病人數醫院應聘用 200 位藥師，但是他們只聘 100 人，在先進如美國，因為不當用藥而致死亡的人數，依美國

醫學雜誌連續報導，相當於每天有一架 747 飛機，載滿 400 人墜燬。今天李委員、浦委員提案，2 位部長提出解決辦法，本席覺得最基本的問題是怎麼樣教育民眾不要吝嗇於多繳一點保費，美國用在醫療衛生部分有 16.7%的 GDP，結果還有幾千萬人沒有納入健保，而我國只用 6.2%的 GDP，大家還捨不得繳多一些健保費，所以醫師也成了「血汗醫師」。另考上藥師證照及從事藥師職業者，有 50%未在執業，醫檢師的抱怨也在所多有。所以不只護理人員有問題，藥師也是有 4 萬多人擁有執照，結果僅 2 萬餘人在執業，這已經是整個醫事人員的嚴重問題，應由經建會出來規劃，剛才李委員說請秘書長協調各部會，其實這個問題一定要行政院出面，光由考試院來做會非常辛苦，假如民眾不能體會問題已嚴重到這樣的地步，真誠希望能把嚴重的醫事問題儘快解決。

＊醫事人員、藥師考試相關 101.05.31（190）

考選部報告有關牙醫師等 7 項專技高考及航海人員考試之統計分析，本席有以下幾點看法：1.辦理考試真的是千頭萬緒，部長及部內同仁確實非常辛苦，我們檢討問題應分成技術性與結構性問題。技術性問題係從命題、題庫到放榜等試務，而結構性問題則是在考試之前已經決定，依照專技人員考試法第 19 條及其施行細則第 10 條都是考試前已明定考試及格方式，當考試及格方式在考試前已經明定，而及格方式萬一訂得不合理，將會造成剛才陳委員皎眉所提職能治療師與物理治療師問題，其實考試及格方式會有全面性的影響，過去許多委員在院會已多次提過，建請部全面檢討專技人員考試及格方式，因考試及格方式會影響到及格率及最後的及格人數。舉例來講，醫師、牙醫師不管是第一試或第二試，及格率都在 70%至 90%，甚至最高達 97.79%，其實它是有其根本原因，除了學生、老師好、題目適合之外，因為它把理論基礎學科與臨床學科分開，所以學生前幾年只要把書念好就可以去考，到後幾年就要考臨床學科，可是其他許多專業技師是 4 年畢業，要連理論基礎學科與應用 科目一起考，此負擔是巨大的，因此考試通過率偏低，如護理師考試及格率甚至低到 4%，還有

物理治療師及職能治療師錄取率分別為 7.28%、7.46%等，這是考試的結構問題及格方式已造成學生負擔不了，事實上，在醫學院裡面，醫學系、牙齒學系、藥學系、護理學系係依序錄取，也就是說，在生命科學的牙醫師、物理治療師、職能治療師、藥師、護理師在入學錄取分數上是連續的，差距並不大，可是畢業以後，國家考試及格率卻只因不同學系而從 90%多掉到 7%，這表示並不是學生素質的問題，教育養成的問題，而是我們國家考試的考試方式與及格方式的問題。所以本席希望有一個合理的結構性改變，而不是在技術問題上打轉。2.本席要呼應高委員明見的意見，因為考選部花許多精力在 OSCE 上面，第一次牙體技術人員實地考試，由本席擔任典試委員長，2 千多人一起考術科製作齒模，場面確實壯觀，由此可見考選部的功力，但是本席要反問醫科有 OSCE，但牙醫師好像只要筆試及格就可以看診，反而牙體技術人員需要考過術科才能做牙齒，在邏輯上是否有問題？建請部審酌檢討。

聽完剛才部長對辦理 OSCE 的說明，本席有 16 個字分享，首先考選部所展現的是「政府一體」，因為本來不是考選部應該做的事，而是教育部該做的事，可是教育部沒做，考選部就先出來做。其次是「主動積極」，OSCE 真的是由考選部主動發動。第三是「有效溝通」，因為假如沒有跟教育部、學界及醫界有這麼好的溝通，不可能動員如此大的人力、物力來推動 OSCE。第四是「執行落實」，本席覺得考選部做得非常好，但是目前自美國名校畢業的醫師想要回國任職，仍須先經過教育部的甄試考試，而過去甄試之及格率在 1%以下，換句話說，這個甄試絕對不是讓你通過的考試，而是不讓你通過的考試，這樣會造成醫界開放外來的活水被截斷，建請部與教育部協調解決。

考選部回覆：

「(一)1.有關口試配分比例部分，依口試規則第 5 條第 3 項規定，並非固定不可變動，可視個別考試等級、類科依典試委員會決議彈性調整。2.有關提供上校轉任適當之職等及職位部分，本部未來將適時適機轉達。(二)1.本部題庫管

理處 101 年預算（包括公務預算及考選業務基金）為 2,550 萬元。2.有關專門職業及技術人員考試法第 19 條修正草案，業增列 60 分及格與一定比例混合制之及格方式，本部本（101）年 4 月 13 日法規委員會第 488 次會議業決議通過該修正內容，並已報請考試院審查中，專門職業及技術人員考試法修正草案未來若經立法院審議通過，將配合各類別專技人員需要，邀集產官學各界，研議是否變更考試及格方式。

＊醫事人員、藥師考試相關 101.07.12（196）

考選部推動 OSCE 所做的努力，毫無疑問地受到大家的肯定，確實做了很多事情。回顧本席發言，在就任的第一年即提到應速實施 OSCE 考試，這是因為個人曾於 2003 年申請到教育部大型計畫，研究 OSCE 標準病人的建置，現在榮總何善台副院長是本計畫子計畫主持人，本人當時就了解 OSCE 實在非常重要，我們國家考試將 OSCE 納入應考資格，在院長及委員們的努力下，至今 10 年有成。

不過，我們回頭來看整個醫藥界的考試，OSCE 納入醫藥人員僅為增加一項應考資格，而醫事人員除了醫師之外，還有其他人員，醫事人員考試應全面改革不為功，過去有名北城事件、崇愛事件，都是藥師及護理人員疏失，而造成病人死亡，導致醫院受害。由此可見，OSCE 要齊頭並進。美國醫師考試有三試，我國則為二試，且考試科目由單一科目改成綜合科目，譬如說醫事一從解剖、胚胎、組織、微生物免疫，一直到公共衛生、寄生蟲等，合起來是一個科目，好處就是可以出綜合性試題，從公共衛生一直到最後的胚胎、解剖，使題目非常靈活，而且是以病人為主的方式來進行考試，不是以學校教什麼科目就以此分科考試，學校教解剖、胚胎、組織等是分開的，假設考試是分開考，題目就很難出，而且無法反映病人在醫院的真實情況。目前在醫師考試方面已經做到，護理人員僅做到一部分，可是藥師則完全沒做到，很多其他醫事人員也沒做到。這是非常重要的事情，醫師 OSCE 部已經納進去，其他醫事人員最基本的綜合性

考試科目都還沒有做到，沒有結合在一起考，又怎麼能考出應考人的程度呢？所以這一塊的改革要趕快去做。最後，對於 OSCE 的推動，其實也還有改進的空間，美國、韓國已經做到 High-Stake OSCE，而剛才黃委員講得非常好，我們 10 幾站臨床案例好像有性別歧視的問題。當然 OSCE 的推動成果，是值得慶賀的事情。

考選部回覆：

「1.感謝胡委員的指導與支持。本部將從醫師、牙醫師推動 OSCE 累積之經驗，以及取得教育部與行政院衛生署之共識後，繼續逐步擴大至其他醫事人員考試，共同提昇我國整體醫療教育品質及醫事人員專業水準。2.有關藥師、護理師等其他醫事人員考試是否如醫師考試採行分試，應有討論空間。未來可結合各相關學校共同討論可行性及其配套。」

＊醫事人員、藥師考試相關 101.09.27（206）

本席要感謝考選部長，因為考選部長制定政策，有這麼多司的業務，還願意把藥師考試改革的事情放在心上，而且還召開研討會，委託 1 年研究計畫等，其實感謝他也是有理由的，因為大家都知道，人一輩子不可能都不吃藥，而且假如以美國醫藥水準，他們以飛機墜毀來形容，每年因用藥不當而死亡的人數，本席就再以高鐵來形容，就是每 30 天有一輛高鐵撞翻，裡面所有的 800 人全部死亡。以台灣用藥不當而死亡的人數來算，相當於每個月有一輛滿載 800 乘客的高鐵撞毀全部死亡，據權威醫學雜誌-美國醫學雜誌(JAMA)自 1999 年起多篇論文報導，美國每天約有 400 人因用藥失當致死，而我國因用藥失當致死的人數，每個月至少 800 人，所以一個病人去看病，醫生給予正確的診斷非常重要，而絕大部分的病人一定要吃藥才會好，所以診斷對或錯，假如不治療還沒事，至少病不會馬上變得更糟，但是一吃錯藥就糟了，因此用藥多麼重要，藥從藥

廠製造到醫院採購、有沒有買錯、藥品裝在罐子內有無裝錯，甚至藥名標簽有無貼錯等，都要有人去控制，今天藥師的範圍不只是醫院的藥師，而是從上游的製造一直到下游的販賣，到最後去追蹤病人用藥以後有沒有問題。

日前部舉辦「OSCE 納入藥師國家考試應考資格可行性之研究」研討會，在座所有醫藥界人士都能看到、感覺到部長的熱誠，可是部今日報告有關內容並未充分反映研討會當天結論及重點，故本席一定要留下紀錄：1.當天在場所有人員都非常支持且贊成要將 OSCE 納入藥師考試應考資格，我們還請大家舉手，當場沒有人反對，但是並沒有記在報告裡面，讓部長將來施政就少了一個助力，因此可以寫上去。2.本人在最後結束時請教大家，3 年準備，5 年之內一定要讓 OSCE 納入藥師考試應考資格，這個時間已經很寬鬆，要不然 3、5 年後我們的用藥還是會受害，不過這個決定也沒有寫在裡面。3.部長念茲在茲，尤其在最後講到二階段考試，本人也有呼應，但是因為當天並非討論二階段考試的部分，所以結論不能做，可是本席建議紀錄要寫清楚，部長認為要二階段考試，我也同意，而且在座大家也都同意，昨天下午我們為此又開了 3 個小時的會，非常支持以藥師放在技師的後面，二階段考試趕快全速進行，本人一定在民間、在院內外全力來配合，昨天我們找各校的老師來討論，大家都非常支持，並認為這件事情該做，可是在報告第三項裡面完全沒有提到。4.有關藥師考試科目試題，幾乎是所有醫事人員考試科目試題方式最後面的一個，因為人家都已經考護理、考基礎醫學，醫師考醫學(一) 、醫學(二) ，把相關的科目如生理、藥理、病理結合在一起，命擬情境試題，考正常人生理是什麼狀況，生病的人病理是什麼狀況，用藥的藥理又是什麼狀況，都合在一起考，這樣才是真正的考試。何況各國也是這樣考，護理、醫學也是這樣考，可是藥學並不是，我們還是藥理單獨一科，藥化、分析也是單獨考，把題目拆成完全是記憶背誦，過去 30、50 年來都是這樣考，一點進步都沒有。因此，能否快點將藥學比照修正為藥學(一)、(二)等（含藥理、藥化整合及調劑臨床整合），然後相關科目結合在一起考，現在教學已經是情境式教學，為什麼考試題目還這麼落後呢？這個部分在研討會中也有討論，可是今天的報告也沒有紀錄，請寫進去。所以本席代

表生技醫藥界行業，甚至犯大不諱在許多不同場合當院長介紹時，我說自己不只是代表藥學，而是生技醫藥，既然代表生技醫藥行業，就要為這個行業請命，所以拜託部以此為動能，我們全力來推動。

考選部回覆：

「1.感謝委員蒞臨擔任本部 101 年考選制度研討會『臨床技能測驗(OSCE)納入藥師國家考試應考資格可行性之研究』主持人，會議主持專業又風趣，結論更是掌握問題、切中要領，令弟敬佩吾兄之胡氏主持風采，如孔明笑談用兵，縱橫全場。2.現行採分階段考試之醫師、牙醫師及中醫師等考試，其各階段考試係配合教育體制規劃應考資格及應試科目。茲以現行各大學校院藥學系學制不一，修業年限四至六年不等，為研議推動藥師考試改採分階段考試，本部將發函行政院衛生署、教育部徵詢其對未來推動分階段考試之相關意見，俾供規劃之參考。3.本部將會同行政院衛生署、教育部、相關專業團體及大學院校積極就推動藥師考試分階段考試制度及相關配套措施研商，並視研議進度及成果適時提報院會。4.研討會當天各主持人、報告人、與談人以及參與貴賓之發言本部均詳實紀錄，俟紀錄完成將彙整成會議實錄，送請院長、副院長、各位考試委員及相關產官學界人士參考，以利未來施政之推動。」

＊醫事人員、藥師考試相關 101.12.20（218）

首先，非常恭喜考選部獲獎，及能夠把分階段考試與及格方式擇一或並用，列入母法，真的是重大成就。過去幾個禮拜以來，本席從南部義大到北部陽明參與 7 大醫事人員考試座談會，會中接獲許多具體建言，茲就其中較重要者提出幾點具體建議，請部參考：1.有關醫事各師級人員如護理師、物理治療師、職能治療師、醫事放射師要考基礎醫學、生理或病理醫學等科目，與會者請求部遴聘題庫召集人或命題委員時，除邀請各科專家外，亦應考量再邀請任教該

師級列考基礎科目的教授，以了解該命題老師確實了解此一醫事師級應考人對此基礎學科應了解的範圍與程度，以免考題過難。以物理治療師為例，97 年至 101 年舉辦 10 次考試，應屆生平均錄取率只有 17.27%，為醫事人員中平均錄取率最低者，非應屆生平均錄取率更是低到 7.05%，究其原因就是基礎醫學平均得分過低，過去 10 年護理師考試基礎醫學平均得分僅 44.71 分，而考試是 60 分及格，甚至比較低平均得分只有 38.56 分，因為基礎醫學本身有 6 個學門，包括生理、病理、藥理、解剖、微生物、免疫，每一科都是重要的學科，結果卻合在一起考，所以一定要聘請任教各師級科系的老師參與命題，才能知道各師級醫事人員會需要用到此列考科目中的重要內容部分。由於專技考試有 4 大類別各種技師考試之基礎課程亦請併同考量。2.部正全力推動醫事人員 OSCE，惟囿於經費，執行暫受阻，護理、牙醫師、藥師人員都在關注後續發展。3.牙醫師第一試 10 年平均錄取率 74.74%，第二試則高達 99.76%，建請部考量社會需求，適當管控其錄取率，以免牙醫師已呈過多之情況。4.目前 CTC 有 20 幾個缺額未補，用人機關的相關建議已向部提出，建議部就醫事衛生檢驗類科的設置改進案儘速提報院會討論，以應付現在許多醫事衛生檢驗的問題，據部回應說，最快是 102 年 7 月，但是個人覺得我們應該要先討論。5.最近多位大學院校校長都希望教育學生不要成為「匠」，而要成為「師」。但是目前考試科目的設計，使學生從大一開始就拼命準備國家考試，結果錄取率低到只有 7%，此非大學教育的目的。當時部有考慮學界各方意見及職場需要，並參考職能分析結果訂定相關考試科目，惟目前整體情勢已逐漸改變，教育界考量學制要由 4 年改為 6 年，至於考試科目是否應予酌減，值得思考。這個讓本席想到院長參加總統約集五院院長座談會講話提到民主政治發展至今，「過於重視選舉的程序民主，忽視了民主的實質內容」，目前我們要作任何改革，就是把大家都找來，只要沒有反對聲音就通過；只要有一點意見，就擱下來再討論，這是否太重視選舉的程序民主，而忽略民主的實質內容，影響民主體制的深化與鞏固，個人真的有這樣的感覺，明明全世界都知道要這樣做，且這樣做是對的，可是就有少數人因自我利益而反對，以致改革延宕，甚至不做，如此要怎樣來鞏固及深

化我們的民主體制？

考選部回覆：

「1.有關醫事各師級人員須考基礎醫學、生理或病理醫學等，應邀請任教該師級列考科目之教授一節，本部將函請各醫事院校推薦任教於各該醫事人員類科相關科目之教授，優先列入遴聘。至物理治療師類科及格率偏低部分，將透過本部醫事人員審議委員會提案研修現行應試科目三科其中一科未滿60分不予及格之規定。2.為推動醫事人員OSCE，本部業成立牙醫師考試OSCE專案推動小組，刻正委請中華牙醫學會彙整牙醫師OSCE相關內容做整體規劃並草擬計畫書，計畫書完成後，再提前揭推動小組進行研議。3.有關適當管控牙醫師及格率部分，本部將適時向主管機關行政院衛生署反映。4.有關新增『醫學衛生檢驗』類科一案，本部業配合研修公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則應考資格表及應試科目表修正草案，於101年12月13日至19日辦理法規預告程序，定於102年1月4日提報本部法規委員會審議完竣，即儘速函送鈞院審議，期能於明（102）年公務人員高考三級考試新增『醫學衛生檢驗』類科，以應機關用人需求。5.有關因應教育界學制由4年改為6年，應試科目配合酌減部分，本部近日將邀請藥學相關學者專家、行政院衛生署共同研商討論。」

＊醫事人員、藥師考試相關 102.01.10（221）

1.OSCE係本院就社會對專技人員考試及格後竟然不能到職場上工作的批評所作的回應而已，但是在醫師二階段考試之前，就不太容易讓一般人聯想考選部其實是在回應社會希望專技考試及格人員能馬上在專門技術職業上工作，所以回歸到OSCE只是專技考試及格考上執照之後，就能夠直接處理專技相關工作。由此衍生下來，最近據食品技師業界反映國家需要食品技師1500人，考選部非常努力加考，所以現在只缺不到500人，據食品業界反應，食品技師可否

儘快有二階段考試，就是實習考試，考上食品技師執照後就真的能夠到食品行業做事。其次，台灣藥學會會員大會正式決議通過，希望能夠儘速宣布二階段考試，請部審酌。2.有關藥師法修正案，其實並沒有作很大的改變，只是恢復原狀而已，現在國內並沒有專科學校在訓練藥師，多年前已將專科學校取消，藥學系只有大學設立，但是第 2 條第 2 款部分，他們都問過本席意見，我只說不能不照顧過去專科畢業且多年都考不上的人，他們努力想考的機會，不能被剝奪，所以 101 年 6 月以前的專科畢業生亦可應試之規定，只是這樣而已。目前國外藥學系學程都是 6 年，我國僅 4－5 年。今年起將有 4 所公立大學會成立藥學相關學院，另有 2 個公立大學將新增藥學系，發展快速，最主要是我國用藥的把關實在做得不好，所以一定要從教育及考選改革做起，在此回應幾位委員關心藥學的事情。3.本席擔任警察人員升官等考試典試委員長，在最後簽榜時突然發現一件事，就是考選部同仁非常客氣告訴我把紅筆圈哪裡，但是並沒有告訴我要把每一類科的榜首、榜眼、探花圈出來，所以建議各位委員在當典試委員長時可以用紅筆把各類科前三名圈選出來，以資鼓勵。

＊醫事人員、藥師考試相關 102.05.30（238）

考選部報告推動醫事臨床技能測驗，大家給予很多的讚賞和評語，個人的感想是，這明明是行政院要做的事情，應由他們主動來發動及處理，再由我們來配合，但是我們覺得這個事情一定要做，於是跨院部署三位一體，通力合作。但其實考選部出的力是最大的，又巧妙地沒有攬在自己身上變成國家考試，而是國家考試的應試資格，所以責任是在於別人，不過沒有通過 OSCE 就不能來報考，這是十分合理的設計。但是 OSCE 從小的層面來看，非醫藥行業的人可能沒有深入去了解，國內連最基本的消毒方式，在各種不同體系的醫療院所裡面，都不一樣，同樣是開刀，不同體系醫療院所的開刀、麻醉、用藥都不一樣。結果醫事臨床技能測驗 OSCE 卻能整合起來，不同醫療院所可以相互觀摩，看見別人的優點，因此可以擴大至別種專技考試類似 OSCE 測驗。除此之外，當然也有

一些缺點，本席要作點建議，本來只設 10 個考場，今年臨床技能測驗則共設 23 個考場，這是我們的國病又發作，就是別人有，我也一定要有，而且現在的作法是醫學系應屆畢業生在哪裡實習，就要在哪裡考試，而及格率即可顯示該醫學中心實習效果如何，考試通過率又怎麼樣，如果各醫學院所軟硬體水準不一，而且題庫建置不足，為了使測驗具信效度，請部儘速擴增題庫。此外，本次試題均在測驗當日早上提供給各考場，但是至下午才進行考試，可能會有洩題之虞，建議日後研議以電子試題傳送的可行性。

考選部回覆：

感謝胡委員對於本部推動醫學臨床技能測驗(OSCE)的參與及督促，所提建議援 OSCE 之例擴大至其他專技醫事人員考試辦理；為使測驗具信效度，儘速擴增題庫及試題保密性等意見，本部將轉請台灣醫學教育學會檢討改進。

＊醫事人員、藥師考試相關 102.11.21（261）

1.部今日報告 102 年關務人員考試錄取情形，關於藥事類科部分，應考資格為藥學、生物、化學系畢業者均可報考，錄取後至海關從事藥物管理事宜，但依據藥師法第 15 條規定，藥品管理屬藥師職掌，過去衛福部 CDC 要招考醫檢人員時，也曾發生非醫檢師錄取情形，CDC 則解釋不會讓他從事醫檢簽證工作。上開兩例皆有錄取人員不符專業法律規定，卻執行相關業務問題，還好公務人員考試法第 19 條修正後，即可以解決上開問題，因此本席想請部整理，目前哪些情況下，公務人員因未具專業資格執行職務，會產生違法情形，本席期望能多運用考試法第 19 條規定，讓機關進用之公務人員於執行業務時，能符合相關專業法律之規定，同時也希望讓地方政府(衛生)機關在進行食品管理時，能透過該管道進用具食品技師資格之公務人員，相同的，在做藥品管理時，也是相同情形。2.回應趙委員麗雲意見，本院不應放棄原有職權，但也要兼顧國會及其他相關院之意見，以及避免做白工情形，希望能在其間盡量取得折衷辦法，讓

本院既能保有原來職掌，但也兼顧立法院之考量。3.題目出得不好，是題庫與命、審題老師的問題，但考題題意不清，沒講清楚相關條件，確實會導致在不同環境下，可能出現不同答案，即使這兩種情況不會同時存在，但如果這兩種答案都回答者，仍應該要給分，因為這代表考生思慮周密，正是我們所需要的人才，針對這點，可否請部召開專案會議進行研議後，送院會討論，徹底解決這試題疑義的老問題。

考選部回覆：

「1.感謝胡委員的建議。本部將積極協洽用人機關，依各考試類科之核心工作職能，對於未具專業資格執行業務會產生違法情形者，適時檢討研修相關應考資格規定，並多運用公務人員考試法第 19 條規定，讓機關進用之公務人員於執行業務時，能符合相關專業法律之規定。2.依據國家考試場務組標準作業程序，監場人員應依監場資料（一）之監場人員工作程序表及監場工作注意事項確實執行監場工作，監場人員應於每節考試預備時間於黑板上書寫各該節考試節次、科目、考試起訖時間、應考、到考、缺考人數及可否使用電子計算器等資訊，對於同一試場如有二種以上類科、考試時間者，應分別寫明。未來將請監場人員務必清楚向應考人宣布各節考試起訖時間，考試結束鈴聲響畢，即向應考人宣布考試結束時間，並請應考人停止作答，以避免提早收卷情事發生。3.按國家考試偶發事件處理辦法第 4 條第 3 項規定，未依規定之考試結束時間提前收卷，且無法補足考試時間者，應按提前之時間或延誤時間占考試時間之比例加分。有關 102 年原住民族特考屏東考區提早收卷事件，本部特種考試司業向委員先行口頭報告，賡續處理情形將依規定提報本考試典試委員會。至國家考試偶發事件處理辦法第 4 條第 3 項規範內容是否修正，將再審慎研議。4.有關國家考試測驗式試題單一選擇題經試題疑義會議決議變更為二個以上答案時，其複選作答應如何給分乙節，本部將於近期內召開專案會議研商之，謝謝委員的指教。5.至於目前國家考場大教室運用問題，本部將檢討調整各項考試

之排場，以相同考試時間單一類科之考試安排於國家考場大教室為原則，避免試場間相互干擾，未來本部亦將適時評估國家考場大教室空間規劃事宜，謝謝委員寶貴意見。」

＊醫事人員、藥師考試相關 103.01.02（267）

今天部長報告公務人員考試未來將採兩階段方式，是非常有意義的事，部也朝此方向穩健地逐步做下去，非常之好，但是本席也想到以下一些問題，請部參考：1.兩階段考試將試題分成兩個部分，其中第一階段有關可否做為門檻的問題，其實以醫界來講，法規並未規定醫師考試第一試未通過者，不可以參加實習，可是據本席了解，大多數學校對於第一試未通過者，都不准其參加實習，因為醫界認為在基礎藥理、生理、解剖等相關知識都未能學好情況下，如何能到醫院直接去照顧病人，這樣對病患是不好的。因此，本席覺得法界及其他領域也趕快跟進，甚至在醫界不反對的情況下，建請部儘速研議相關法規及配套措施，供各界參考。其次，兩階段考試當然有好處，但是壞處也會隨之而來，本來考 6 門科目，有的科目成績很低，有的科目分數比較高，考生成績可以截長補短，在各科分數平均後，成績仍可及格錄取。但是在分階段考試後，會失去分數互補的機會，第一階段可能就很難通過，此時就要有配套措施，要不然信度及效度會受影響；至於配套的方式，只要該行業同意，可以用過去 5 年或 10 年的錄取率作為平均值，規定分數不得低於多少，這個在各行業的看法不一樣，但不能因為一個行業而影響到將來全面兩階段考試一個技術性的障礙。2.法規類科內容隨時會異動，為避免因法規或科技的變動，而對試題正確性造成困擾，建議可運用電腦系統自動修正方式，修正考題，例如衛生署已改為衛生福利部，就可以運用電腦，將考題中「衛生署」等文字，全部檢索出來並自動修正為「衛生福利部」，這樣可以提升效率及正確率，可是目前好像還沒有做到，本席跟題庫處長討論過經費等問題，不過這個事情非常重要，應該儘快來做。3.關於命題人員部分，部雖然已召開過會議，但是其結果，本席並不能夠接受。

因為利用科技方式來解決相關問題，這是一個制度化的過程，其影響是深遠的，而且結果會更為精確，快速的建立制度，將可節省很多資源。雖然部長每次都還會有書面回應，但是考慮還可以有更周到的地方，本席仍要提出來供部參考。

考選部回覆：

「1.有關各醫事院校不准醫師考試第一試未通過者參加實習一節，係基於大學自治，屬學校自主範疇，本部尊重學校作法，並得適時建議其他醫事類科參照。感謝委員支持本部推動分階段考試，未來將適時參採專技醫事人員分階段考試理念，作為研議公務人員分階段考試參考。2.據統計 99 年至 102 年公務人員高普初等考試錄取人員與到考人員之普通科目與專業科目平均成績顯示，普通科目成績由於占分比例低，對總成績影響不大，仍以專業科目成績為主要影響因素。3.本次題庫試題為配合衛生署升格為衛生福利部而進行修正作業時，已運用資訊科技找出相關試題；惟考量題庫試題之修改係題庫科目召集人及審查委員的權限，不宜由本部逕行修正，爰依照檢視題庫試題之程序，商請委員到部逐題修正後再入庫備用。4.現行國家考試每一試場配置 2 名監場人員，係為執行收發試題試卷及提示應考注意事項等監場業務之必要配置，且具監場人員相互監督之功能，不宜刪減。為降低試務成本，本部已組成專案小組研議中南部租借大型學校及提高每一試場容納人數等作法，以減少試區及試場數量，撙節試務經費。感謝委員所提善用資訊科技之寶貴意見，本部將作為未來檢討試務作業之參考。」

＊醫事人員、藥師考試相關 103.01.23（270）

針對考選部報告，本席有兩個意見：1.首先要呼應陳皎眉委員及何寄澎委員的發言，多年來本席也講過很多次，考試及格方式的問題，基本上及格方式處理不好，會造成後續的問題，浪費教育資源，訓練 100 人，結果只有 20 人從事

其所學習的科系，而浪費的結果會產生兩部分，一是考試及格者的市場價值，薪水會很高，因此學校會增設相關科系，像過去的法律系，現在的藥學系，因為錄取率低，薪水高，許多大學拼命成立新的相關科系，形成更多的落榜生。關於物理治療師部分，本席長期關注，除了統計每年錄取率之外，該類科每一個考試科目平均成績，也請專技司提供資料，而且 3 個特定科目，只有一科不通過被否決有多少人、二科或三科不通過被否決有多少人，我們也有作統計，深入分析結果如下：剛才大家的討論都對，但是不能把責任都怪在考選部，以物理治療師為例，在美國是大學讀 4 年畢業後再讀 3 年，才能參加物理治療師考試，而我國要把美國念了 7 年的書，在大學 4 年念完，我們要怎麼去考這樣的考試呢？所以根本上是我們的教育體系出了問題，結果卻出在國家考試上。其實物理治療師多年來的錄取率就是這樣，今年是 17.82%，過去 5 年的第二試，即應屆畢業生參加的考試，錄取率總平均也只有 17.27%，並沒有多大不同，這個考試的信效度還真棒，連續 5 年的錄取率都 17%多，但結果反映出教育上的問題，如果不能跟教育部高教司好好討論，不可以把應該學 7、8 年的課，硬要人家在 4 年學完，然後讓我們來考試，此時老師們又堅持要水準，但是學校 program 就是 4 年，怎麼可能有這樣的水準？其實不單在是物理治療師，今年醫事檢驗師及格率只有 22.64%，可是過去 5 年第二試應屆畢業生的錄取率平均為 53.68%，且變動比率非常小，最高是 56%，最低為 50.49%，今年的錄取率突然降到 22.64%，怎麼可能突然間由過去 5 年錄取率平均 53.68%降為 22.64%？過去從來沒有發生這種情形，可見考試的信效度有問題。剛才高明見委員說他要怎麼去抽選難中易比例的題目，這次本席去抽題，平常都是 2.0，曾告訴部內同仁，每個類科都直接選最低的 1.81 或 1.91，根本不用看上限，原因很簡單，今年超過 50%的及格率只有牙醫師和藥師，而藥師是破天荒達到 51.02%，正因為這樣而不斷有新學系成立，像今年到教育部申請藥學系有 5 個學校，因為市場需要，但供應不足，薪水是全國大學各系平均最高的科系，所以 5 所學校申請新增藥學系。而錄取率低是因為外國要念 6、7 年，我國卻只念 4 年，當然及格率就低。

至於藥師的部分，非常感謝委員們幫忙，終於回應藥學界的需求，小組審查會改為兩階段考試，也將促成6年學制，但是請部一定要深入去分析錄取率，改為兩階段考試後，各科目的及格率是否大幅改變。過去採取一試方式時，專業科目分數雖有高有低，但是在加總分數截長補短平均成績以後，還能維持一定錄取率，但是分為兩階段考試後，如果以前當成大補丸科目是在第二試，第一試錄取率會非常低，若分在第二試，錄取率會變得非常高，會造成整個現況改變。為了預防這種事情發生，請部一定要注意，可以運用102年新修正的考試法第19條所規定的三種及格方式，避免發生兩試錄取率差距懸殊過大情形。2.本席要回應剛才何委員寄澎及陳委員皎眉意見，目前物理治療師考6個科目，有3科限制，這3科的平均分數並非最低，錄取率偏低原因在於應考人全部科目平均分數都偏低，沒有一科平均超過55分以上，特定專業科目未達標準被否決的人數比例未達5%，102年度僅85人因專業科目未達標準而被淘汰，所以主要原因在於教育出問題，以及命題難易度問題。總的來講，造成任何一個現象，不一定是考選部的問題，也不一定是命題老師的問題，於學制與考選連結在一起而出問題。3.有關國家考試報名費調整問題，各項考試調幅為32%至85%之間，尚稱合理，本席也表示支持，但是對於花費甚多的實地考試、體能測驗與口試，目前僅列出擬收費標準，並未分析列出實地考試的相關成本，牙體技術師考試實地考試，本席是第一次牙體技術師考試典試委員長，看到2、3千人同時進行實地考試，其花費絕對不是500、1100可以解決，為何實地考試的收費仍如此低廉？過去有無不敷成本？這個部分也要作說明。同時，舉辦電腦測驗之目的，在於降低試務成本，但資料顯示，電腦測驗成本反高於紙本測驗，亦請部說明。

本席再提兩點建設性的建議：(1)建建議善用兩階段考試，以帶動教學的改變，因應社會需要具實務工作能力之錄取人，並連動改善學生素質，因為現在7年、6年才能學成的人，4年就畢業，假如考的是他所學基礎，再過幾年其實已經變成6年學制，所以現在只有用考試來帶動教學，這樣才能改善學生的素質。(2)應整體考量各類科及格方式，視考試類科之不同進行選擇運用，可採擇一或併

用方式，並對於將採兩階段考試者（如藥師考試），或過去及格率有大幅變動者（如醫事檢驗師，從 50％多降至 20％），即刻進行檢討，假如再不拿出辦法來，反彈就會愈來愈厲害。

考選部回覆：

「1.感謝委員之關切與指導，有關 102 年第二次專技高考醫事檢驗師考試及格率較過去 5 年平均及格率低甚多一節，本部將朝於題庫建置階段依單元與難易度組配，試前抽選套號，避免每次抽題難易度差異，以維持各年次考試之試題單元及難易度穩定，確保考試衡鑑水準。2.依 102 年 1 月 23 日修正之專門職業及技術人員考試法第 16 條規定，專門職業及技術人員考試得視等級或類科之不同，採用：一、科別及格。二、總成績及格。三、以各類科全程到考人數一定比例為及格三種及格方式。前項及格方式，得擇一採行或併用。茲因醫事人員考試各類科之服務直接關係人民之生命健康，在專業領域及品質控管上均須有一定水準的要求，本部將整體考量各類科及格方式與標準，以及藥師考試本年 7 月起實施分階段考試及格率與以往及格率差異比較，積極檢討與改進，以落實教、考、訓、用合一，滿足各類專技人員執業質、量的需求。3.委員關心之國家考試報名費調整部分，公務人員與專門職業及技術人員考試規費收費標準修正草案業於 103 年 1 月 23 日預告，1 月 24 日刊登新聞紙公告，同（24）日並函送鈞院及各考試委員參考。貴委員所提寶貴意見，業整合納入立法說明，並將據以調整說帖內容，俾臻周妥。說帖內容擇要說明如下：(1) 本部為統合試務資源之保管運用，於 99 年依立法院審議 98 年度中央政府總預算案決議設置考選業務基金，以提升國家財政負擔之公平性，並善用公共資源。由於基金係自負盈虧，考選業務基金主要財源為應考人繳交之報名費，基金收入則用於各項辦理考試費用，惟近年來除油電等原物料成本提高，人力、交通成本亦隨之攀升外，為加強提供應考人優質化之服務，本部積極進行各項典試試務改革，試務成本隨之增加。(2) 為使考試收費標準更為合理公平，並本於使用者付費

原則，本部除依法考量辦理考試費用、成本變動趨勢及消費者物價指數變動情形等影響因素外，並經諮詢會計學者及專業會計師，於檢視相關分析資料後，建議報名費應有整體結構性之調整，以當次辦理試務項目（如審查整理報名表件、製備試題試卷、命題閱卷、租借考試場地、試務人員等費用）及常態人事、設備、資訊、題庫建置成本等納入評估。(3) 本次報名費調整依考試性質、考試等別及考試方式進行整體規劃，調整原則如下：a. 依考試性質區分為公務人員考試與專技人員考試，專技人員考試屬個人專業證照考試，報名費調整幅度較公務人員考試高。b. 公務人員考試再區分為初任人員考試（高考一二三級、普考、初考及相當等級之特考）與現職人員升等考試，初任人員考試報名費調整幅度較現職人員升等考試低，高考一二級較高考三級、普考高。c. 專技人員考試再區分為電腦化測驗與紙本測驗，電腦化測驗報名費調整幅度較紙本測驗高。d. 公務人員初等考試、專技人員普考導遊領隊人員考試維持現行收費標準。e. 除前開筆試報名費之調整外，對於屬分試辦理之不同考試方式（如口試、體能測驗、實地考試等）另行分段收費。(4) 本次調整報名費用僅先以短期內考選業務基金不致短絀為優先考量，惟尚難以完全反映試務成本。為使考選業務基金健全運作，並兼顧照顧經濟弱勢族群應考權益，報名費之調整實屬迫切。未來本部當在現有基礎上，繼續創新改進，謀求各項考政工作之精進。」

＊有關法醫師考試問題 100.10.20（159）

有關 100 年專門職業及技術人員高等考試，本席很高興看到本次法醫師考試共有 12 人報考，到考 9 人，結果 9 位應考人均錄取，所以我們國家至少增加 9 位經過高考及格的法醫師，多年來大家很關心國家缺乏法醫師的問題，所幸今年錄取 9 位法醫師，這是令人高興的事情。但是看到錄取率 100%，本席又開始擔憂，原來是量有問題，現在則要考慮質的問題，大家一定記得在最近報紙上有登出來，不同的法醫師對相同案件的鑑定結果南轅北轍，造成法官審理案件時無法作最後的判定，因此本次法醫師考試錄取率 100%，本席已開始有點擔憂

，建請考選部及各位委員除了繼續支持法醫師考試之外，同時對於法醫師素質也一併留意。另外，有關醫師考試第二試的部分，過去我們常常看到錄取率高達 97.79%，今年已經降為 92.89%，是否為恰當的通過率，其實也沒有一個恰當的數字，只是過去 100 人應考，錄取 97、98 人，實在是太高，現在降為 92、93 人，不過第一試及格率只有 63.5%，在第一試已經有所把關，根基不好的應考人就無法參加第二試，所以在醫師考試部分也有相當的進展。至於營養師的部分，本席有點擔憂，因為營養師其實攸關國人健康，但本次營養師考試錄取率只有 16.96%是否恰當？值得思考。考選部辦理本次專技人員高考，看起來都有很大的進步，本席只是提出一些小的地方，尚待改進，請部參考。

事實上，目前考選部正在努力檢討各專技人員及格錄取方式，部長也答應會在短期內進行適當合理的檢討，讓三種錄取及格方式可以並用，以保障專技人員品質。其次，上次護理人員考試錄取率從 34%降至僅 4%(歷年平均為 40%)，考選部深入檢討後認為並不是考試特別難考，而是因為內外科護理及基礎醫學二科平均分數過低，而本次營養師考試錄取率只有 17%，希望部提供本次營養師考試有哪幾個科目之平均分數特別低，再比較本次命題與過去的試題，因為本次營養師考試報考人數 1,991 人，僅錄取 273 人，可說是非常嚴格的專技人員考試，在營養學科畢業的 100 人當中，只有 17 人錄取營養師，對教育的壓力是巨大的，而社會的需求如何，我們也希望知道，再看這樣的錄取率是否合理與題目難易度是否合適。

＊護理人員考試相關 101.06.14（192）

本席有 2 點意見供部參考：1.剛才李委員提到護理人員考試及格率問題，部長也做了很多的工作，首先對於考選部的用心及用力予以肯定，但是我們回頭來看問題解決與否，部長報告 99 年及 100 年護理人員考試全年平均及格率為 61%至 65%，而本次考試的及格率則不到 8%，可是前年曾有一次護理人員考試僅 4%，意思是說，去年和前年平均及格率有 60%多，而前年及格率僅 4%，今

年上半年及格率只有 6%，這樣一來，考試信度效度到哪裡去呢？方才部長說邀請中部的代表來討論，如果沒有把對的資料作背景說明，譬如說將過去 10 年第一試與第二試錄取百分比告訴學校的主管，同時也告知 3 年前及格率是 4%，而近 2 年及格率是 60%多，以前第一試平均及格率約 40%，今年則不小心掉到 6%，如果這些學校主管還認為不需要改變及格方式的話，本席若是在場，一定會毫不客氣地請教他們為什麼不需要改變，因為我們一再講過，社會上每年需要此專技人才的數量是類似的，比方今年需要 1,300 位醫師，明年、後年也需要 1,300 個醫師，怎麼會今年考試平均通過率 60%多，而明年的第一試及格率只有 6%呢？其實專技人員也要考慮社會上每年需要專技人才的固定數量，所以本席一再建議希望能夠考慮專技人員考試法第 19 條之及格方式，包括總成績平均 60 分加上應考人一定的比例，該比例可以參考過去若干年的平均值，表示過去幾年來社會需要此類專技人才平均人數是多少，這樣才能夠解決考試的信效度及考試目的，即供應一個總成績平均滿 60 分以上加上過去數年平均值之及格比例給予社會所需。本席知道部長一定也很同意，只是今天又看到這個情況，過去的痛苦經驗斑斑可考，現在又再次遇到，真的會不知該怎麼辦才好。2.在報告最後一項又看到本屆以來第 4 次更換題庫處處長，本次是由副處長升任，原來的處長轉任參事，其實本席一直在注意題庫處的經費，記得 2007 年剛就任委員之前一年，題庫處的預算為 4 千萬元，而當年的題庫處預算降為 3 千多萬元，後來部成立考選基金，經過多年的努力，請教題庫處的資源及人力有何改善？對於題庫處的困難，有無獲得解決？而對歷任處長的辛勞有無給予適當的獎勵？4 年更換 4 位題庫處處長，到底有什麼問題？請部說明，大家再一起來幫忙解決。

＊護理人員考試相關 102.02.21（226）

過去 4 年多來，本席對於醫事人員的供應及素質，不斷地提出許多建言，特別是護理人員，這不只是護理人員的問題，它牽涉到全民的生命，與全民健康

有非常密切的關係，過去也向大家報告，在國外一個人住院就是一個人住院，在我國一個人住院可能是一家人都去住院，因為缺少護理同仁，需家人輪流赴院照顧，今天報告提到自 102 年起護士考試停止辦理之後，每年將減少護士及格者約 9 百名，自 97 年開始，這 5 年來每年到底錄取多少護理人員，護理師考試每年平均及格人數約 7,365 人，不包括護士在內，平均大概減少 12.21%，少掉一成以上，過去 5 年平均錄取率，部報告並沒有考慮到第一次及第二次考試之平均及格率是截然不同的，怎麼會以 16%為及格率？而且衛生署提案要求及格率提高至 24%或 31%，依據及考量為何？因為以過去 5 年來看，第一次考試平均及格率只有 11%，應屆畢業報考的第二次考試平均及格率為 39.83%，假定統一以 16%及格率去適用二次考試的話，則第一次考試素質較差的人也會錄取，但是第二次考試素質較好的人卻反而沒有錄取，所以，第一次考試及第二次考試應分訂不同的及格率。

其次，及格率到底應該是多少，假定過去 5 年，第一次考試平均及格率為 11%，而第二次考試平均及格率為 39.83%，怎麼會以 16%作為及格率？以 16%為及格率係”因循”過去的作法，而 16%及格率到底要適用第一次或第二次考試？可以應付過去第二次考試平均及格率 39.83%嗎？至於衛生署竟提出及格率為 24%或 31%，其依據及考量究竟為何？我們還想到一個問題，過去假如用提高護理師考試及格率來補足 900 人，其實是好事，因為過去缺少 900 個護士，而護士無論學識、經驗或所受教育應該都低於護理師，如果以護理師來補足 900 護士缺額的話，對全民是好事，可是為什麼不補足呢？因此，本席建議應該再作精算，過去護理師考試第一次考試平均錄取率 11.04%，第二次考試平均錄取率 39.83%，是否將 900 人依據這樣的錄取率，分到第一次及第二次考試，使第一次及第二次考試及格者素質不會改變而且可以補足 900 人。

另外，本席也曾多次建言其他醫事人員的及格率，以物理治療師為例，過去 5 年第二次考試平均及格率約 16%，至於第一次考試及格率則分別為 5.64%、11.89%、1.85%、8.39%及 7.46%，我們教育出這麼多物理治療人員，結果及格率竟然這麼低，就算是應屆畢業報考的第二次考試，最高的及格率也只有

20.14%。所以，如果再不儘快改善，物理治療師會嚴重缺額，無法因應未來老年社會的醫療所需，然後護理人員又嚴重減少，對人民生命及健康勢將有重大的影響。

今天部報告真正要討論的議題是，假定有一次考試的錄取率偏低時怎麼辦，如護理師第二次考試，以前平均是 39%，現在突然變成 3.9%錄取率，此時要怎麼辦，主要是解決這樣的問題，剛才大家的討論及意見都非常好，但是回歸到這個問題，在素質的部分，完全維持過去 5 年考試的平均錄取率，當然此平均錄取率也不一定準確，因此剛才高委員提到，應該深入去研究，其實本席已花半年時間深入研究，譬如說 98 年護理師第一次考試及格率 2.76%，結果發現係因基礎醫學科目平均分數僅 34.45 分，以致該次及格率大幅降低，其實本席曾在院會中建議過，因為護理人員考試的基礎醫學科目，包括生理學、解剖學、病理學、藥理學、微生物學及免疫學，而每個學科內容都很多，假如不是請任教護理系基礎醫學科的老師來命題，而是請醫學系的生理學、解剖學老師命題的話，所出的題目，跟護理系該學的生理學、解剖學、病理學、藥理學、微生物學及免疫學內容重點可能是不一樣的，所以本席建議一定要優先遴聘現任護理學系教授基礎醫學科的老師來命題，本席已研究過當年及格率為什麼偏低，原因是在哪裡，找出是哪一科目分數偏低，為什麼會造成應考人得分低，因此考選部也應該照這個方法來做，本席補充發言是要強調，我們完全沒有要增加及格率，只是說萬一該次考試錄取率非常低，可能是因為試題較難，當然也可能是應屆畢業生素質稍微不一樣，但也不會差到 10 倍，明顯就是考試信效度出問題，當考試信效度因試題的關係出問題，假定我們規定超過平均錄取率一定比例時，就以 5 年平均錄取率做為參考值，這樣對於及格者素質的疑慮就會比較低。其次，要解決每年缺少 900 人的問題，本席也深入去了解是真的缺少 900 人，還是表面上減少，因為護理師和護士考試是大學及高中職畢業都可以考，所以少 900 位，說不定裡面有 800 人同時考上護理師，於是特別請教過部長，他說缺少 900 人是已經把考上護理師的人數拿掉，因此是真真實實少了 900 人，但這是當年的情況，說不定明年、後年他們又考上護理師，故仍有一加一等於

二的可能，也許他放棄護士變成護理師，情況很複雜，不過我們寧願承認這 900 人不會重複考上護理師，如何去補救 900 個護士缺額，當然增加時要特別注意，剛才多位委員提到，素質一定要考慮，不可以用兩次考試平均值位為錄取率，第一次考試與第二次考試要分別訂定不同的及格標準。另外，我們再深入來看，40 家護理學校，過去 5 年前 12 家學校平均錄取率最低者為 76.98%，錄取率並不低，因此假如有李選委員所說錄取率低至 7%的學校，教育部應該出來要他停招或減招，甚至還可不可以招生，其他 28 家學校要這樣去考慮，可是前 12 家學校，去年有所學校的錄取率只有 29.03%，過去從 94 年至 100 年平均錄取率達 75.48%，這樣的情況很奇怪，至於其他學校去年錄取率，某國立大學只有 50%，某第一名的私立大學僅 55%，某幾所私立大學分別只有 33%、28%、14%、29%，所以該次考試錄取率顯然是全面下降，問題就是題目的問題，所以本席知道考選部要深入研究很辛苦，不過假定當該次考試錄取率與過去平均錄取率低得太多時，我們可以訂定一個及格標準，至少有 50 分或 55 分以上，素質沒有降很多，讓錄取率也沒有掉得太不像話，這是今天所要解決的問題，特別作以上補充發言。

考選部回覆：

「1.委員關心有關護理師考試及格方式，說明如下：

（1）護理師執業關係國民生命健康，考試及格方式改進主要目的係作為調整不同次考試間試題難易度差異之不足：按護理師考試每年舉行二次，本部召開第一次研商會議時，相關意見建議每年兩次考試之及格標準宜相同，以維持錄取人員素質之一致性，同時本考試近年每年第二次考試及格率大致穩定，惟第一次考試因及格率高低變動較大，單一應試科目到考平均成績，於不同年度考試間，因試題難易偶有約 4-8 分間之差異，影響總成績約 1-2 分，爰兩次研商會議所提改

進建議，均先以第一次考試為主，同時考量改進須以維持及格人員素質與考試

之公平性兩者兼具為前提。(2)所提16%依據：護理師考試第一次及第二次考試平均錄取率部分，自92年起每年舉行2次考試至101年為止，近10年來每年第一次考試及格率之平均值為14.71%(如未計算98年第一次考試過度偏低及格率，則平均及格率為16.14%)，是為本部於第二次會議中提出全程到考人數16%之主要依據，本部再以16%試算自90年起之22次考試及格變化情形，其中僅5次考試因該次考試之及格率較低，及格標準略有調整，且除98年第一次考試原及格率僅2.76%，如改以全程到考16%及格，及格標準為55.00分外，其他4次考試及格標準均極接近60分，亦與89年以前護理師檢覈或高考實施彈性調整及格方式實際情形相類似，確實能調整每次考試因試題難易所生及格率變動，維持考試公平，並避免影響及格人員素質。爰能於第二次會議中獲得與會產官學絕大多數之支持(檢附兩次會議紀錄資料供參考)。(3)護理師考試均為題庫試題，將賡續由護理人員題庫命題小組，配合執業端核心職能，建置具信效度題庫試題，並配合教育端基礎醫學教育課程整合，強化基礎醫學科目試題與護理臨床實務結合等。且為改善基礎醫學科目應考人平均成績偏低之情形，維持試題難易度適中，並使試題內容更切合護理臨床專業要求，本科目建置題庫試題之命、審題作業，將邀請其他科別護理背景之學者專家共同參與。(4)有關護士考試停止辦理後護理師考試及格方式如何改進，本部將俟102年第一次護理師考試4月15日榜示後綜合審酌，並撰擬專案報告提考試院院會。2.委員關心物理治療師與職能治療師考試之及格方式，以及6科應試科目中有3科均要求達60分之設限門檻，其合理性與對錄取率有所影響意見，經本部於102年1月30日邀集教育部、行政院衛生署、本部審議委員會委員、公會、學會與所有大專院校科、系召開研商會議，提供相關資料提供討論，經決議略以：鑑於2類科人員所提供之服務直接關係人民之生命健康，在專業領域及品質控管上均須有一定水準的要求，又鑑於目前經考試及格領取執照之人數尚稱足夠，惟實際投入職場之人力偏低。是以，基於用人端尚無人力需求孔急之情形，為確保該2類科專技人員質、量之穩定供應，爰其科目成績設限與及格方式均維持現行規定不予變動。本部未來亦將與行政院衛生署密切聯繫，注意市場人力需求

之變化。」

＊護理人員考試相關 102.05.02（234）

本席今天發言的兩個目的都是 echo，且希望考選部快速執行部長的 idea，第一是如何增加考試的信度和效度，剛才大家提到導遊領隊人員考試錄取率可以從 40%突然掉到 10.75%，蔡典試委員長說典試、試題等運作程序都一樣，已盡所有的力量，但它就是從 45%掉為 10%，真正的原因是題型有改變，內容有變化，情境題增多，實務題增多，題目說明文字變長，總歸一句話，就是題目明顯變難了，不過不是所有考試都是這樣嗎？今天報告本次醫師、中醫師、護理師等第一次考試的錄取率，而護理師考試的錄取率為 5.45%，我們比對過去 5 年第一次護理師考試及格率，最低為 2.76%，最高為 21.46%，倍數差距甚大，試題難易度不同，就算題庫內容不變，而考試的信度效度就要看我是去年報名還是今年報名，如果是去年報考，及格率可能是 21.46%，若今年報考，及格率可能就變成 2.76%。同樣的道理，今年的導遊領隊人員考試除了題目有改變之外，是否分析今年考試應考人重複報考的比例有無改變，會不會過去一直考不上，累積到今年來，假如重複報考的比例有顯著增加，錄取率就一定會降低，所以專技考試法第 16 條的及格方式其實已作適當的調整，可是部長的理念還一直無法貫徹，即以過去 5 年或 10 年平均及格率當作參考值，然後設定一個最低及格分數，當然錄取人員品質絕對不能降低，而是因為試題明顯變難，不管是題型改變或情境、實務題增加，結果就是題目變難，對考生來講，就算事先告訴他情境、實務題會增加，題目就是變難，他又能怎樣呢？可是國家考試怎能連續 5 年考出來的結果，有一年的及格人員素質是非常高，卻有一年及格人員素質變非常低，考試本身的信度效度何在呢？所以結構與制度面不改變，誰當典試委員長都一樣，因此絕對不是典試委員長的過錯。

回頭來看今年護理師考試第一試及格率為 5.45%，與過去 5 年平均及格率 11.04%比較，今年只剩一半，再加上停辦護士考試，每年約減少 600 位護士。

假如增加錄取 300 至 600 位護理師，醫療水準應該不會降低，若 600 位護理師都不增加，我想老百姓，尤其是病人一定不會同意，這 5 年來本人一直支持護理界不遺餘力，但是如果護理界硬是說 600 個護理師，一個都不增加，那我要請教護理界，你們真的能顧好護理醫療品質嗎？因為我要的是民眾的醫療權益，他們減少了護理人員來照顧，就要改善。

其次，有關技師分階段考試，本席要請部長了解，分階段考試並非能夠一步到位，千萬不要還沒有宣示，就要讓所有行業通通準備好，包括考試科目是哪些等等，都先準備好，部再來宣示，應該要平行地走，當部宣示要分階段考試以後，他們就會快速去推動，而不要等到他們細節都做好了，我們才要來宣示，但是我知道這是部長的 idea，本席支持部並建請部快速進行。同時，本席也要 echo 蔡典試委員長，絕對不是您或將來任何人當典試委員長能夠怎麼樣，而說這樣的結果，其實這是非戰之罪。

剛才部長報告部與衛生署皆同意護理師考試以 16%為固定及格率，但是過去 5 年護理師考試第一次平均及格率為 11.04%，第二試平均及格率為 39.83%，如果要把第一試及格率拉高至 16%，是否要設定最低 50 分及格分數？要不然素質不是變差嗎？明明人力已經不夠，現在每年又減少 600 人新血，不能為了防止素質下降，或者醫界與護理界爭爭吵吵、爭待遇權利的事情，我們都不管，重點是病人有無足夠的護理人員來照顧，我們要看的是這個結果。

考選部回覆：

「1.有關技師分階段考試，本部前於 101 年 9 月下旬起於北、中、南區辦理說明座談會並邀請職業主管機關行政院公共工程委員會共同辦理完竣，說明如下：(1) 北區：9 月 26 日上午於考試院傳賢樓 1 樓多媒體會議室；(2) 中區：10 月 17 日下午於中興大學農業暨自然資源國際會議廳；(3) 南區：10 月 24 日下午於成功大學綠色魔法學校崇華廳。2.技師新制考試將由大地工程技師優先實施，刻正研擬專門職業及技術人員高等考試技師分階段考試規則，屆時將配

合擬具相關新聞稿充分宣導。3.有關本次導遊人員領隊人員考試各科目試題均依照命題大綱單元抽選題庫試題，經試題分析結果，試題平均難易度等級均介於『容易至適中』，並無『困難』等級，試題尚未有特別偏難情形。至於影響本次考試及格率降低之可能原因有：(1) 試題型態配合執業核心工作能力需要，增加部分情境實例（圖例）試題，著重對導遊、領隊人員專業知能之理解分析及應用，與以往試題型態稍有不同。(2) 配合試題型態調整，部分科目試題篇幅較長，應考人作答所需讀題時間相對較多。(3) 近年觀光法規與行政變動較大，應考人須花費較多時間蒐集資料，始能充分掌握法規更新及觀光行政變動趨勢。4.承上，本考試典試委員普遍反映本次考試較能鑑別應考人專業知能，應考人初期可能比較無法適應，惟本考試試題及標準答案考後均對外公布，應考人可至考選部全球資訊網下載參考練習，熟悉命題型態，強化個人專業知能，預作準備。本部亦會視各界對於本次考試之相關意見及反映，進行後續研議或改進，以精進本項考試制度。5.自 92 年起，每年舉行兩次護理師高等考試，經統計 92 年至 101 年間第一次考試平均及格率為 14.71%，若扣除 98 年偏低及格率，則平均及格率為 16.14%。6.本部於 101 年 10 月 23 日及 102 年 1 月 28 日兩次邀集護理產官學界召開研商改進護理師考試及格方式會議，獲致大多數與會人員同意參考近 10 年每年第一次護理師高等考試之平均及格率，以維持及格人員素質，並參照 79 年至 89 年間護理師高等考試為調整因試題難易致及格率差異所採行之及格方式等，護理師高等考試及格方式，維持現行總成績滿 60 分之及格標準，惟遇該次考試總成績達 60 分之及格人數偏低且未達全程到考人數 16%時，得改以全程到考人數 16%為及格，但總成績仍不得低於 50 分，並將據以配合修正醫事人員考試規則中護理師考試及格方式之規定，全案將儘速報請考試院審議。」

＊有關食品技師考試 101.03.08（178）

部下週將針對我國負責食品安全系統之公務員在國家考試配合是否周全一

案，作有系統的報告，因事涉農委會、環保署、衛生署相關人員權責，部積極任事，本席給予高度肯定。從此三個層面作檢討以後，希望下週可以進一步瞭解公務體系對食品安全的把關是否周延。2.部長提到衛生署並沒有在母法對於食品技師作相關規範，今年食品技師考試卻提報需用 1,500 人一節，其實在食品衛生管理法第 22 條規定，食品製造業應設置管理人員；至於其他食品相關機構或團體需要食品技師，係依據食品衛生管理法第 20 條規定，食品安全管制系統之辦法，由中央主管機關定之；同時在第 23 條規定，地方機關應依據中央主管機關頒布之各類衛生標準或規範訂定相關管理辦法。因此，母法的規範可謂周全。不過，本席還是非常肯定部主動積極增辦食品技師考試，期盼部能夠繼續努力。

考選部回覆：

「1.及 2.本部已撰擬「國家考試因應食品安全管制系統施行之相關配套措施」將提報 101 年 3 月 15 日考試院第 179 次會議本部重要業務報告。3.本部尊重既有法定程序，未來對外將與分發機關積極協調，對內將致力簡化內部作業流程，以加速請辦計畫報院審議時程。4.本部將暫不刪除公職語言治療師類科，並俟徵詢用人機關各縣市地方政府之意見後再行研議。」

＊有關食品技師考試 101.03.15（179）

對於剛才部長的報告，多位委員均給予高度肯定與稱讚，本席也表示贊同，特別是肯定部能夠發現問題，整合問題並加以解決。部因應食品安全管制系統施行的相關配套措施的方法與作法都正確，但是仍有些細節值得再稍作思考，誠如李委員雅榮所言，應不只是對公職獸醫師作這樣的檢討，而是要把資料拿出來，確定過去這些年來有哪些公職技師進用不足額或者考試及格後不願來就任，然後再從給予適當職等，加給或不開業獎金等獎金作改善，雖然我們知道民間獸醫師的收入較多，但是並沒有看到實際的 data，所以將來深入檢討時，

一定要看到 data，才知道問題是否真的存在，當然其他的公職技師也有類似的問題。

有關公職獸醫師提到會傳染的事情，本席只講一句話，就是獸醫師看動物疾病而傳染給人是有可能，但是獸醫師看動物疾病而傳染給人的機會高，還是看人的疾病而傳染給人的機會高？答案不言可喻，所以他們要比照醫師、牙醫師待遇，並不十分恰當，那麼，我們就用 data 的方式來解決。

有關食品技師的部分，主要原因是衛生署要實施的食品安全管制系統還沒有真正開始，今年 5 月 8 日才要啟動，屆時估計需要 1,500 人，現在全國還缺少 500 人，考選部在前年就已經增加食品技師考試，但是過去我國對於食品檢驗，大部分以以醫事檢驗及衛生檢驗類科來取代，也沒有列考食品檢驗部分，現在亡羊補牢，猶時未晚，不過目前許多公司都在做食品檢驗，由於食品技師在政府衛生單位的職等並不高，且未受重視，雖然上次特別傑出貢獻獎表揚一位食品安全檢驗人員，但是許多高科技食品技師人才在不知不覺中已逐漸流失，此結構性的問題，應全面解決，並用 data 來決定著手解決的優先次序。

最後，剛才黃富源典試委員長提到本次國軍上校軍官轉任公務人員考試口試的問題，我們從學術界請政大教授來詳細說明結構化的口試要怎麼做，並依據國際原則處理，把題目都定出來，而且連位階高居政府部會副首長擔任口試委員，也告訴他如何作問題分配，在口試過程中就重複問這些問題，結構化口試就得這樣做，另一位前台北市副市長的口試委員，也是從頭到尾都只問事前設定好的題目，本席身為召集人也是這樣做，使結構化口試雖然很辛苦，可是非常有效率，可以真的問出應考人的實力，即使針對現任三軍官校校長之應考人，也是該問的問題就問清楚，詢問轉任以後，可能留任多久？當別的單位職缺薪資較好時，會不會想再轉調？等，不過現在口試僅占總成績 20%，比例偏低，特別是針對高階文官之考試一定要想辦法改變，同時原來建議是中間分數加減 5 分，60 分以下才不及格，假如口試真的這樣做，口試等於無意義，因為中間分數 75 分，即便減 5 分還有 70 分，而 60 分以下才不及格，這樣又何必口試呢？反之，就算加分到 80 分，口試成績也僅占總成績 20%而已，這樣的口試會有所

效用嗎？所以本席很誠懇地建議口試規則一定要修正，在建立結構化的口試，有效提升口試信效度之後，相信會徹底改善高階人員的選才制度。

考選部回覆：

「1.本部將積極檢討，並擬具「公職專技人員考用相關問題之研究」列入101年考選制度研討會議題，就公職建築師、公職獸醫師、公職社會工作師及公職法醫師等公職專技人員應考資格、應試科目、職等、待遇及陞遷等問題進行研討。2.本部將先建立相關配套措施，包括口試委員講習訓練及口試結構化等，再進一步研議提高口試之占分比重。」

＊有關食品技師考試102.05.23（237）

講職能分析，其實對於部分關係人民生命財產及健康且影響鉅大的類科，應該優先處理，而行政院衛生署主管的相關類科是列在職能分析第四梯次辦理，其中雖然只有7個類科，但本席還是肯定部的努力，由於部並未邀請委員參加，委員沒有辦法參與自己專業的部分，也無法看到分析結果，不了解評估過程，所以僅能就目前的資料作分析。回頭來看近日來頻頻爆發食品安全事件問題，因為沒有足夠的專家，所以第一天報導出來以後，真是混淆到不可思議，假如經濟部、衛生署拿到牛樟芝報告，馬上對外公布的話，經濟部、衛生署一定會被告到不知得賠多少錢，因為一定要先確定是政府允許賣的東西有問題，才可以公布，可是現在人家是在新產品開發過程中，且早期發現有高劑量才可能發生不正常狀況，立法委員要求政府公告，此時政府要講清楚，絕對不能公告，公告後會造成什麼後果，一定要把來龍去脈，以及何時才適合公告講清楚，新產品開發與在市面上販賣的產品，來源不同，功效也不同，安全也不同，再加上只是一個非常高劑量的結果，就要求人家公告，於法不合，政府應該講清楚。當然，由此亦可見懂的人實在太少，且人手不夠，日前部長、衛生署長與委員討論食品技師考試問題，本席只有一個請求，就是不管用什麼方法，是否

用公務人員考試法第19條於1月23日修正通過以後的辦法解決，只要符合考試院的精神，應該儘快來辦理，因為現在全國民眾關心食品安心，且監察院已糾正衛生署、人事總處，再不補足所需人力，問題一定層出不窮。記得吳前局長泰成列席院會時，本席與他提到FDA用人問題時，提出三個方式來解決，可是毫無疑問地，至今這個問題仍未解決，而且更加嚴重，還是用不到人，所以希望儘快辦理，並讓已有實務工作經驗且具執業證照者來考專技人員轉任公務人員。現在報名公務人員考試技術類科者大多是沒考上該類科專技執業證照，有執業證照的人不會來考，因此這樣可以解決三大問題，第一是政府許多不具師級資格，卻要執行該項業務者，造成公然違法，如非檢驗師，不能出檢驗報告，可是他們沒有檢驗師證照資格，卻在政府裡面執行業務，所作檢驗報告又有法律效果，這種行為本應處2年以下有期徒刑，只是沒有舉發而已；第二，行政院希望有實務經驗且具專技證照者來做，可是這種人不會來報，因為以藥師的薪水來看，相當於其他類科博士薪水，所以假如不能快點解決這個問題，政府會找不到具實務經驗且具專技證照的人，因此本席非常同意考選部趕緊依照公務人員考試法第19條來辦理。

另外，上週院會書面報告有關農林漁牧技師考試審議委員會審議免試經過等5案，其中有4案屬食品技師，可是食品衛生檢驗係衛生署食品藥物管理局主管，卻由農林漁牧技師考試審議委員會兩位教授審查，本席擔心他們的背景與食品衛生有所關連嗎？同樣的道理，今日報告報告職能分析推動成果，建請部在辦理職能分析及評估作業時，能多諮詢或邀請具該類科背景的委員參與及了解，並提供意見。

部長提到推動職能分析的目標據以具體落實配合修訂應考資格、應試科目及命題大綱等作業，此三大項與考試委員的工作都非常密切相關，雖然部長說開會非常多次，但仍建議部針對某一學門召集第一次及最後一次專家會議時，可邀請具該類科專業的委員共同參與，對於將來提報院會或整個大方向都會有所助益。其次，上次院會部曾報告部同意衛生署建議，每年護理師考試第一次考試及格率將調整為16%，但因事涉第一次及第二次考試及格標準不一致，且變更

考試及格方式屬政策決定事項，須經本院院會討論，因此建議部要儘速提報院會，其實第一次考試用16%，第二次考試不用是不行的，而且為什麼要增加第一次考試考不上的人之錄取率？為何不增加第一次考試應屆畢業生的錄取率呢？或者為什麼不把兩次考試平均，各增加一半所需錄取人數？學校為增加錄取率會用各種方式，這些事情都要考慮進去。

考選部回覆：

「1.本部原擬修正公務人員考試法施行細則增列第14條之1因應，3月22日報請鈞院審議，4月11日鈞院交付小組審查，4月25日小組審議決議：不予新增。本部爰另擬具公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準草案，4月29日至5月5日草案預告，5月6日經本部法規會505次會修正通過，5月17日再召開部內會議研商，5月24日提經用人機關研商會議討論，本部預定於近期將再邀請鈞院考試委員及用人機關召開研商會議作進一步討論，感謝委員對本案之支持。2.本案經初步綜整用人機關回復需求後，同年3月19日再請各用人需求機關提列擬增設類科相關之核心職能、應考資格、擬列科目及需求名額等內涵，5月24日邀請銓敘部、人總處及各用人需求機關共同研商，俾作為後續研修相關考試規則及辦理相關考試之參據。有關對本部委託研究所提相關建議，轉送研究團隊參考辦理。4.為因應行政院衛生署執行食品安全管制政策及食品業界人力需求，本部自100年起每年增辦一次食品技師考試，並積極配合相關推動措施，期能有效補實食品專業人力，投入就業市場。5.有關醫事人員考試規則第12條修正草案，就護理師考試及格方式修正一節，修正方向擬維持總成績滿60分之及格標準，惟遇該次考試總成績達60分之及格人數偏低且未達全程到考人數16%時，得改以全程到考人數16%為及格，但總成績仍不得低於一定門檻，係因近年來及格率每年第二次考試大致穩定，第一次考試則變動較大，爰參照歷年第一次考試平均及格率情形加以改進。本案預定6月7日本部法規委員會審議後，即儘速報請鈞院審議。」

＊有關食品技師考試102.05.30（238）

近日各大媒體大幅報導各項食品安全事件，從以前的毒牛奶到毒澱粉，甚至菜脯添加過量防腐劑問題等等，記得本席在2011年6日2日第139次會議即曾就食品安全問題提出建議，並特別提到我們做了3件重要的事情，就是部增辦100年食品技師高考，並增加高考食品檢驗類科，但是食品安全檢驗問題仍然層出不窮，聯合報還以「難道我們沒有第二個楊技正嗎？」為題作社論，本人可以告訴各位，不會再有第二個楊技正，因為那是例外，而例外怎麼可能天天發生呢？如果我們要讓它天天發生，就要把整個制度改變，並非考選部單一部會可以做，還需要人事總處及行政院各相關機關配合，甚至政府的最高層來出面解決。當初中國大陸發生毒牛奶事件時，立即將食品藥物管理局直接拉升為部，由總理直接主管，不再是衛生部轄下，可是我們已經發生這麼多次食品安全事件，為什麼食品衛生管理法2年來一直沒有修成？個人曾在立法院至少跑了4年多，因為立法院審查法案前會先問各部會的優先審查法案是什麼，各位想想看，食品衛生管理法會成為衛生署的優先法案嗎？那不可能的事，本人曾到立法院去拜託立法院一定要把我們的法案納進去，絕對不是經過行政院、衛生署把我們的法案納進去，這樣一個法案都通不過，結果今天大家才在問為什麼食品衛生管理法沒有加重罰則呢？反觀中國大陸是把管食品的頭槍斃，然後食品藥物管理局直接拉升為部長，而美國FDA的首長則是由總統直接任命，本席蒐集26個國家的資料，準備最近發表，了解人家是如何做結構性的改善，可是我國要怎麼辦？我們高考及格人員在中央機關上班，他有辦法到各縣市的工廠裡面去查驗各項食品有沒有添加這個，添加那個？中央職責在制訂政策，督導地方，他怎麼去做這些事呢？而地方衛生局有做嗎？地方衛生單位更是苦水一大堆，其實他們有經驗，知道問題在哪裡，可是推說沒有辦法，沒有去查，也無從查起，因為他們就只有幾個人，所以整個制度應該改變，對於生命安全如此重要的事情，我們天天在吃，天天在用，卻不列為重要問題來處理，個人實在不知道應該怎麼辦？考選部將在6月5日請委員來討論，本席希望在今年底以

前可以增加FDA所需50多個人力，個人曾在院會提過7次，其中一次是吳泰成前局長說要用3個方式來增補FDA請不到人的問題，因為現在FDA編制505人，卻有51個職位請不到人，考試及格人員不願意進來，且進來的人不到1年就走，因外面的薪水高得多，所以一進來就想走，現在考選部要提出辦法，大家應該一起來支持，儘快增補查核、檢驗的不足人力。另外，現在外面會標示化製澱粉，可是什麼叫作化製澱粉，其實化製澱粉有21種，但即使把21種化製澱粉都列出來，你也看不懂，而這些化製澱粉到底有沒有毒？因為現在並沒有足夠人才，現在最重要的毒理人才是現在的FDA局長，他是台大毒理所所長，可是一旦當官以後，不管他怎麼講，人家就說你別講了，當官就不是專家了，所以我們一定要多請一些專家進到政府裡面來幫忙，這樣才能讓民眾安心的過日子。

考選部回覆：

本部業擬具「舉辦食品安全人員特考妥適性報告」，將提報102年6月5日考試院第11屆第78次考試委員座談會聽取各位委員意見，俟彙整委員意見後據以辦理後續事宜，以適時因應食品安全檢驗之人力需求。」

＊有關食品技師考試102.10.31（258）

本席簡單向大家報告，過去本院到底做了什麼事情：1.對於食品技師人力的增加：過去16年，食品技師總共只有461位，本屆委員就任至今，共計增加800多人，目前人力約1,200人左右，據衛福部初估，食品技師需求約1,500人，因為新聞說考選部、考試院對食品技師的的人力供給不夠，其實現在的人數情況就是這樣。除此之外，本院在100年還增辦食品技師高考，其實在考選部裡面，要增加一個考試類科是非常困難的，但是我們在短期內，經部研議並報院審議通過，已增加食品檢驗類科，可見在2年前本院已預知食品檢驗之重要性，在此要感謝考試院委員、考選部、人事總處共同的努力。2.民國99年7月15日本院審議通過FDA的編制表，當時審查會有附帶決議，針對食品藥物管理局

醫藥管理及食品相關業務等人力不足問題，建請當時衛生署，於組改時提出檢討並予改進，但是這件事情，顯然沒做。另外，100 年 6 月 2 日本院第 139 次會議，本席曾在人事總處工作報告中提醒，我國 FDA 相關人力、經費遠遠不足美、韓等國，再加上我國地方機關多由專業不足者，擔任食品藥物檢驗工作，再次籲請大家共同努力協助解決此問題。但是當時人事總處回應表示，因食品技師仍有空缺而未予調整。然而今日媒體報導，中國大陸毒牛奶事件後，隨即積極進行法令修改，並對相關部會監管權責進行大幅調整，研考會主導的中央政府組改，根本是閉門造車，邏輯推斷有問題，致成效不彰，故研考會難辭其咎。本席對於我國 FDA 組織管理制度所面臨問題，曾在 102 年 9 月在衛生單位專業期刊（衛福部出版之「醫學與健康期刊」），以「台灣食品藥物管理制度之演進與展望（一）：組織及管理制度面」發表專文，簡單來講，這個組織是不對的，我國應師法英、德、法等先進國家制度，將食品與藥物分開管理，且將農業部門與食品部門整併為單一部會，就是從生產到最終產品吃到人的嘴裡，全部由單一部會來監管。因此，建請人事總處轉達研考會，儘快師法先進國家作法，從根本解決，才能為食品安全把關並杜絕後患。

＊分試考試相關 100.12.08（166）

對於考選部推動改革措施，本席亦給予高度肯定，剛才委員所提問題，本席有幾點看法：1.分試考試是非席正確的改進方向，其中有一點也許考選部已經在做但不知道有這麼大的效果，就是「隔行如隔山」，不同行業在不同領域發展，相互之間並不了解不同行業的發展，如藉此次技師改進方案，就可以互相比較，知道有些行業對某部分非常重視，已做到什麼改進，有些行業則仍在原地踏步，甚至有的行業還堅決不同意改革的主流，對於這一點，本席非常肯定考選部，同時也期盼利用這樣的機制，讓我國各行業的發展能夠互為交流又能夠截長補短。2.昨日參與考選部申論題電腦閱卷的說明，本席也覺得是非常重要的改革，因為申論題電腦閱卷可以平行閱卷，將使效率增加，更重要的是申論題之評閱

常常是因人而異，假定能夠平行閱卷，將會讓客觀標準更為清楚，且使考試信效度提高，但是萬一電腦平行閱卷成績落差過大，處理時則要謹慎小心。3.分試考試還有一個重要的意義，也許考選部不見得知道，但實際效果已產生，就是第一試係針對基礎課程予以測試，學生為了通過第一試才方能參加第二試考試，所以其基礎課程已經紮紮實實地念好了，再去學應用的部分，會學得更紮實，在一般技師有其重要性，對醫事人員來講，重要性更高，假如連基本的藥理、生理、病理診斷或藥學基礎課程都沒有弄清楚就直接實習接觸病人，怎能不先讓他有資格去作實習或見習病人？所以一定要第一試通過以後才可以實習，還好考選部非常先進，讓醫科、牙科、中醫師已經有第一試及第二試，可是接下來，難道病人不用吃藥嗎？病人不需要護理人員嗎？物理治療師難道不用先實習就可以直接對病人做物理治療嗎？所以建議直接與人民生命健康有關之類科，應儘速採取分試考試，第一試沒有通過，不可以讓他去實習，第一試通過後，我們在第二試再來驗收，這是非常要緊的事，請部針對建議直接與人民生命健康有關之類科，也儘速採取分試考試。

＊分試考試相關 102.01.03（220）

譬如說口試和問答題，一開始有評閱標準會議，假定我們非常認真要求每位命題老師都要把評分標準，比方有 5 大項都必須清楚列在答案中的話，若該題目共 25 分，則每 1 大項就是 5 分，這樣就清清楚楚，有此答案之後，任何人來評閱，問題都不大。假如考試人數不多，由同一位閱卷委員評閱同一題，考選部已經做到，但是同一人改考卷，從一開始到最後，分數也可能會不一樣，所以我們還是要有閱卷標準會議，把評分要點寫清楚。至於考試人數多，同一個題目不可能只給一位閱卷委員評閱，如此就要用統計的工具，我們已有統計的工具，但是 4 年多來，還不夠用，譬如說此題目有 2 萬人應考，我們一定要把不同老師改的分數讓每個人都看見，假如他發現自己評閱分數與其他人評閱分數差別很大，平均都給 50 分，結果自己只給 20 分，這樣就要從頭調整，或者

馬上再開會，大家一起來調整，當然事前就要做協調，事中也要現狀況作調整，免得到最後還要找老師回來重閱，因此剛才黃委員提到最重要的在於執行的問題，事前、事中及事後統計與工作落實，就可以解決這個問題，至少會大幅解決現在可能評分不一致的問題。2.其實本席非常支持職能分析完畢以後，在通過國家考試有證照之後，希望最少要有基本的執業能力，所以目前部推動專技人員兩階段考試，本席不但非常支持，且到各地去協調，發現大家也都非常支持，假如一個行業沒有太大意見，就快速作成政策，回應民意，使得將來國家考試及格，不僅會專業理論，實際上也做許多實務的改革，且在幾年內會做到什麼程度，在新年開始之初，謹提供部長作為政策上的改進參考。

回應剛才部長說評閱標準會議落實有困難，其實答案都已經講出來，假如要尊重每位老師的專業，我們當然要尊重，但是每位命題老師要清楚列出可公布的參考答案，將評分重點有幾大項要列出來，至於公布參考答案後，5 天內提出疑義，本席覺得要慎重，可能會造成非常多的困擾，至少命題老師要清楚列出可公布的參考答案，這樣就可以解決。

＊律師訓練相關問題 100.09.01（152）

考試與訓練為本院之職掌，與律師領証後之職前訓練不宜混為一談，次長說律師界曾召開59次會修法仍無法通過，邱委員聰智提到律師5個月實務訓練有所謂「共犯」結構，假如我們再討論下去而沒有提出一些辦法的話，對考試院在專技考試完後訓練這一塊就會有所缺失，為求審慎本席建議院會授權成立一個審查小組，討論落實律師訓練的相關問題，以澈底解決這樣的沉疴。

＊律師訓練相關問題 100.09.15（154）

對於律師考試及格後的訓練，與取得執業證書後的職前訓練，是完全不同的兩件事，同時也分屬專門職業及技術人員考試法、律師法 2 種法規，所以考選

部的職責是考試及格後的訓練，應該是訓練及格後才發給及格證書，在未取得及格證書之前，根本不是律師，更別談律師的職前訓練，可是我們委託法務部訓練，真的要好好處理，讓律師的訓練落實。

有關律師訓練的問題，本席覺得部長和次長真的要再深入去了解，因為專門職業及技術人員考試法第 22 條清清楚楚規定，專門職業及技術人員考試錄取人員由考試院發給及格證書，並登載公告，但必要時得視類科需要施予訓練。我們一旦決定律師要施予訓練，則依第 22 條第 2 項規定，前項訓練之辦法由考選部報請考試院定之。所以權責在考選部，辦法報考試院核定之後，就要照著做，這個是考試以後的訓練，至於律師的職前訓練是在律師法第 7 條第 2 項規定，律師應完成職前訓練，方得登錄。這完全是不同的兩回事，律師的職前訓練是拿到及格證書資格，要登錄執業之前的事情，所以不要跟考試後的訓練混為一談，拜託考選部一定要弄清楚

＊律師訓練相關問題 100.10.06（157）

在報告第 16 頁有關「改進司法官及律師考試制度，選拔並培訓優秀法律人才」之執行情形，考選部邀集法務部、中華民國律師公會全國聯合會及保訓會於 100 年 8 月 31 日召開律師訓練列為律師及格一環可行性研商會議，經各與會機關充分討論，已獲致共識。即在基礎訓練部分，明定由考選部委託保訓會辦理，然而必要時得再委託中華民國律師公會全國聯合會或其他訓練機關(構)學校辦理，本席建議對於這一點要特別審慎，因為將來假定考選部還是委託中華民國律師公會全國聯合會辦理的話，恐有現況就地合法而沒有得到實質的改進，喪失改革現況缺失之本意，則大家的努力將成空。另外，課程、師資另由考選部、法務部與中華民國律師公會全國聯合會、保訓會等相關機關(構)組成律師訓練委員會，共同議定部分，本席建議應邀請這些機關(構)選派具代表性的人員來參與討論，而非整個律師聯合會，作法細節上有所不同，爰請考選部再作考量。

＊律師訓練相關問題 100.12.29（169）

首先，本席要呼應詹委員中原意見，因為3年來許多時空環境可能已有許多改變，特別是剛才本席提到高普初考及地方特考，在文官制度興革方案內所規劃的方向，其實值得再作討論。其次，在報告第16頁提到改進司法官及律師考試制度，有關律師訓練的問題，考選部已有很多進展，在8月31日召開律師訓練相關研商會議，10月26日又召開提升律師訓練成效專案小組籌備會議，分別邀請法務部、保訓會國家文官學院，民間單位律師公會，所作成的決議多少因為出席代表性的關係，所以有這樣的結論，其結論是將律師訓練分為基礎訓練及實務訓練2部分，當然基礎訓練也確定為考試程序之一環，但是明定基礎訓練由考選部委託保訓會辦理，必要時得再委託其他訓練機構與學校辦理，不宜列出律師公會全國聯合會。而在實務訓練部分，由法務部配合修正律師職前訓練規則，將實務訓練更名為職前訓練。另10月26日會議所作決議也是一樣，原則上分前後兩階段訓練，且依據8月31日的結論來做。

目前部召開相關會議時，都是邀請律師公會，建議是否也邀請監督律師的法務部派員參加，然後取得一個比較平衡的開會結論，而不要讓人感覺到以後律師的基礎訓練和實務訓練都可能再全部交由一個民間團體辦理，而該民間團體過去辦理的訓練成效又不是大家非常認可的結果。

＊有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 100.09.01（152）

有關社工人員待遇調整及人力充實案可以順利通過，我們也很驕傲能成為其中的一員，上次院會本席也曾提出有關增額增列的問題，請教行政院及所屬機關缺額的管控，目前是否都已經電腦化？對於各部會過去因報缺不實，讓考選部在考試需用名額上造成許多困擾的問題，是否應該由各部會被動申報化為局主動提報，由人事行政局直接從電腦上查出各部會有多少空缺，通知各部會將此空缺名單提報考選部，假定有商調或其他考量而不要報缺的部分，請在該缺

額下面說明清楚，經過局審核同意不必提報該缺額後，其他缺額則必須全部提報為考試需用名額，以落實國家考試用人制度，同時也杜絕後續複雜且不符考試法原意之增列或增額辦法。

＊有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 100.09.08（153）

既然每位委員都說要審慎考慮，我們就來審慎考慮，首先馬上實施的缺點，大家卻非常了解，別人反對的理由可能是擔心今年多錄取以後，明、後年的錄取人數可能會減少，可是反過來的想法是，因為五都一準以後要增加一些需用名額，假定今年不能分擔一些名額的話，則明、後年的錄取比例是否大幅增加，如果會大幅增加錄取人數，則明、後年的錄取人員的素質，是否有人說因為五都一準需求而大量增加名額，使得錄取人員的水準較差。所以假如要講公平，應該是分攤到好幾年去增加名額，而不是一次大幅增加名額，考選部曾對外說明不會因為解決重複錄取問題而使得明後年的錄取率降低，若今年只是回歸到重複錄取問題不要發生，讓用人單位可以用人，同時又可以分攤未來幾年會大幅提高錄取率的問題，則適用新修正辦法是否可考量。

第二，個人的考量一向是要合法，假定增額錄取辦法尚未在院會通過實施，則不要讓它適用是理所當然，可是如果增額錄取辦法已經通過以後，在同一考試會同時可以適用新舊法規。依據中央法規標準法第 18 條從新、從優之原則，即適用法規,除依其性質應適用行為時之法規外，如在處理程序終結前，據以准許之法規有變更者，適用新法規。但是舊法規如有利於當事人，而新法規未廢除或禁止所申請事項者，適用舊法規。現在我們看起來新法規是有利於當事人，依中央法規標準法第 18 條從新、從優之原則，應該要適用新法規，況且現在院會已通過新法規，假如我們不要適用新法規，也就是說，我們決定不同意 1,757 位增額錄取，則今年會錄取而未錄取的人，可能會提起告訴，他們會質疑既然新法規已通過，且依中央法規標準法第 18 條從新、從優之原則，為何我們不依此來適用？是否有公然違法之嫌？所以公平當然很重要，但公平真的是見仁見

智，合法就不是見仁見智，假定我們不要適用，是否有違法之疑慮？

最後，本席要講的是，假定考選部有非常認真的做到由本席提案 13 位委員連署，用電腦化方式來解決重複錄取的問題，則根本就沒有增額錄取的問題，直接就在第二次典試委員會透過電腦的方式解決，不會再有所謂增額錄取、備取或增列名額，所以今天會討論這個問題，其實是部未能解決原來的問題，希望越快解決越好。

我們當然遵照院會的決議，可是本案是討論要不要同意增額錄取 1,757 人，剛才考選部是說假定不通過，會減少增額 260 人，就是照舊的 50%限制，所以本席要澄清的是本案案由內容與決議如果不講清楚的話，會變成 1,757 人都不能適用。

＊有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 100.12.15（167）

首先感謝在座委員連署提案，本席是在第 146 次會議提案，部在半年之內提出許多重要的改革案，今天第 167 次會議能非常有效率地提出此改革案，個人不但肯定且相當佩服部的作法，特別是部長私下多次表達同意我們的意見，也非常重視這件事，也證明並非過去行之有年的事就沒有問題，且行之有年的事情常常有問題存在，這樣的改革不只用在高普考，同時有 86 類科專技考試，目前常有合併辦理考試，有可能會影響到應考人的權益，也有可能因為合併考試而造成錄取水準受到影響，所以這樣的科技方法可以同時用在高普考重複錄取與合併各種專技考試而影響應考人權益及錄取水準，如上次提到司法人員、軍法官考試，來一併解決，因此這是一個很重要的事，委員也非常重視，大家花了很多時間，今天的報告前半段都在重複且精確地說明問題確實存在，分析得很好，至於剛才李雅榮委員所提，其實在第 146 次會議臨時動議案第二點已經講得很清楚，我們是針對如何不因重複錄取而造成缺額、因合併同日考試而造成應考人權益受損，使某些類科之錄取水準受到影響。然後在第三點提到兩個解決方法：1.於報名時請應考人詳填是否同時報名同類高普考試，以及第一優

先錄取類科，也有人可能選普考，而不要高考，讓他自己寫清楚第一優先錄取類科，如無法錄取時，同意移至第二類科錄取等資料。2.此方法與考選部今日所提不一樣，考選部所提方法會造成剛才李雅榮委員所提問題，就是我們還要召開第二次典試委員會預備會議，請人事行政局依據我們所提出來的數據討論增額錄取名額與比例，當然兩種方法都可以精確地來分發，不需要用過去 3 年重複錄取比例等數據，但是上次我們建議的方法，請考選部司級以下同仁再仔細思考，仔細看我們白紙黑字所寫的內容，即在監試委員合法的同意之下，將初步錄取名單對照已有重複報名或同意不同類科同意錄取者，在第二次典試委員會開始時，立即以電腦處理，直接將重複錄取而造成之缺額補足，這樣就可以解決同類同日考試或高普考同時錄取的落榜問題，此方法既不涉及拆開彌封，也不涉及監試法修法的問題，而且又可以足額錄取，再加上錄取的人也是最優秀、適合的人，有以上 4 個好處。今天考選部非常有效率提出這個解決辦法，但是因為沒有採用我們所提的解決方法，所以建請部再予考量，這是一個重大的事情，希望考選部再根據委員的建議研議修改以後，再提報院會通過或交付審查會討論。

＊有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 101.03.22（180）

部長在 3 月 12 日立法院列席時曾表示，部擬議高普考一年要辦兩次並且同日舉辦，對於這件事情，本席查閱去年 6 月 23 日會議紀錄，當時有 20 人次發言，去年 7 月 12 日小組會議內也有許多委員發言，同時本人有請 13 位同仁連署提案，首先我們很重視應考人的權利，假如高普考合辦，應考人就喪失一次報考普考或高考的機會，1 年合辦兩次，應考人就喪失兩次報考普考或高考的機會，其實相同類似的考試一起合辦，就會產生這種結果，當然高普考要合辦也不是今年或明年就可以實施，可能要後年才實施，不過，考量憲法保障人民應考試服公職的權利，仍請部應審慎研處。但在此之前，重複錄取的問題一定要解決，根據去年 12 月 15 日考選部報告，有 48 類科 894 人是重複錄取，這次已

經解決一部分，希望下次能夠徹底解決。

考選部回覆：

「1.本案將由題庫管理處召開專案會議，研商建立試題疑義處理標準作業程序及各項處理原則（包括複選組合給分方式）等議題。2.有關高普考一年辦兩次並同日舉辦一案，將研修公務人員考試法，修正草案將於近期提報鈞院委員座談會聽取委員意見，配合修正後再報送鈞院審議。3.有關公務人員高普考試重複錄取問題一案，將請高普考試司會同考選規劃司，彙整歷次院會考試委員相關發言意見，並邀集行政院人事行政總處召開會議獲得共識後，再向貴委員、典試委員長及監試委員報告。」

＊有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 101.05.17（188）

今天本案確實如剛才幾位委員所言，有其不周延性，有過程上的問題，但是因為過去本席與13位委員一起提案，如何能夠用科技的方法來解決重複錄取的問題，也得到大家一致的看法，而考選部也非常認真的這樣做。原來大家所提的辦法其實包括兩大步驟，第一步驟是考選部現在要採用的方式，就是以當年的資料比對出來以後，人事行政總處假如需要1千5百人，考試院就給足夠的錄取人數，讓他們可以用1千5百人，可是去年考選部顯然沒有接受我們用當年度人數來比對的意見，去年的典試委員長剛好是現任人事行政總處黃人事長。不過在去年院會通過的案子，真的沒有滿足用人單位完整的需要，造成147個職缺，硬是沒有人可以用，今年考選部終於接受我們所提的辦法，用當年度的人數來比對，假如去年用當年度人數來比對的話，147個職缺就不會無人錄取。

在我們的提案裡面還可以讓應考人先填有沒有同時報考高普考，假如他錄取其中一個，是否願意放棄另外一個，其實這個辦法並不是新的，就算我們沒有提案，多年來就由人事行政局在考完放榜後來做這件事，所以要講適法性，過

去一直都在做，只是以前都是人事行政局在做，現在把它拉到前面來讓考選部做，只有這個差別而已，但這樣做的優點，是顯而易見的。

對於今天這個臨時動議案，事實上，本席一直都關心及參與，包括部長提到邀請監察委員、考試委員及學者專家一起開會研商，我們在會中討論得很清楚，向大家報告供參：第一，要徹底解決的方法就是我在前次考選部會議中所提出的，也是剛才高委員所說，高普考不是合併考而是徹底分開考試，高考錄取完畢以後，再來報考普考；但是這還有一個問題，就是考完今年的普考，同一人明年可否再去報考高考，這樣一來，重複的問題又會再出現。本席提出這一點，並不是說今天一定要解決這個問題，而是還有好多問題要根本解決，必須留著以後再來開會討論，包括高普考試是否完全分開。若高普考在同一天考，這樣應考人的權益可能受到影響。還有是否應該在考前就問應考人意願，適法性怎麼樣等，很多問題要在事後討論，剛才部長已經講過，他答應今年考完之後就討論，不要等到明年已經選出典試委員長，組成典試委員會之後再來討論這些問題，因為只要選出典試委員長，報名也已經完畢，就沒有辦法在報名之前來問應考人，這件事情就會做得不完整。另外，剛才高委員講得非常好，原來只要錄取 1 千人，結果卻錄取 1 千 8 百人，真的會引起質疑。可是今年到目前為止只有兩件事要解決，一是大家很重視的程序問題，其實可以在下週快速的召開一次審查會，並在下週四之前開完會，然後下週四再提報一次院會，希望本次考試就可以適用，因為我們以應考人權益為最重要考量。另外一個問題是，今年就讓考選部照今天的提案方式去做，至少達到一個目的，就是該用的人都會用到。然後考選部也答應，從現在就開始徹底地來研討，到底要用哪個方式最好。本席希望本次考試在李選典試委員長主持之下，能夠達到政府需要多少人，我們就能錄取到需要的人數。

＊有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 101.11.15（213）

上次部長曾報告高普考是否同日舉行的規劃，不過，我們十餘位委員是在 14

個月前的院會提案以科技方法，解決高普考重複錄取的問題，日前部告知本席此案已經院會否決，於是本席去調閱資料，在今日秘書長報告第 79 頁清楚提到考選部回應本案將徵詢各相關機關意見後再行研討，所以看起來並不是真的定案，假如研議有結論的話，亦應以書面告知委員，較為圓滿周妥，也請部再仔細看提案第 2 頁說明，此法既不涉及事前拆開彌封，也不涉及監試法修法問題，又可足額錄取最優秀之應考人，有這麼多好處，假如不認真去研究，又不認真回答的話，部長認真任事的印象可能就要修改。

考選部回覆：

「1.依公務人員升官等考試法規定，升官等考試分簡任升官等考試及薦任升官等考試，警察人員升官等考試規則配合母法，考試等級亦分警監警察官升官等考試及警正警察官升官等考試。又依警察人員人事條例第 14 條規定，警察人員官等之晉升有經升官等考試及格及晉升官等訓練合格兩途徑，現行均以晉升官等訓練為之，致未曾請辦警監警察官升官等考試。惟為符法制警監警察官升官等考試仍以保留為宜。2.為維護警察人員升官等考試期間之秩序及環境整潔，本部於考試前已行文相關用人機關派員督導，未來擬增列請其轉知相關應考人注意考試期間之服裝儀容，以維護形象。3.有關測驗題標準答案應挑選最佳答案而非有可能答案一節，本部已於各項考試應考須知及測驗試題中敘明：測驗試題為單一選擇題，請依題意就四個選項中選出一個正確或最適當的答案，複選作答者，該題不予計分。本部亦將召開科長會議，要求科長：未來召開試題疑義會議，應先向與會老師傳達此精神，以貫徹本部處理原則。4.有關公務人員考試

增額處理要點確已於 101 年 4 月 19 日考試院第 11 屆第 184 次會議修正通過，為解決重複錄取問題，公務人員普通考試仍採『最近 3 年公務人員高考三級暨普通考試同時錄取人數』納為計算方式之一。為精進考用配合，本部將遵照委員建議，近期將賡續研議，以科技方法，減少高普考重複錄取情形，並俟研議

完畢，儘速報院審議。」

＊建議專技人員考試方式相關 100.09.08（153）

有關電腦化考試的願景，我們期盼未來專技人員考試可以隨到隨考，如美國的專技人員考試已經做到隨到隨考的地步，假如未來連公務人員考試也可以隨到隨考的話，就不必苦等缺額分發好幾個月，只要有缺額，馬上可以隨到隨考，因為考試已經全面電腦化，當然將來全面電腦化以後，很多試務措施可能不再適用，例如監考工作，過去監考老師會用眼睛盯住每個考生，防止作弊，現電腦測驗時，每個人的電腦桌子都隔起來，考生操作電腦，隔壁的人看不到，連監考人員也看不見，萬一考生以手機上網作弊，透過網路找答案，監考人員根本看不到，所以我們的目標隨到隨考雖然不能馬上做到，但是建議部應該可以設立一個標準試場，每個座位上頭應該有架設攝影機，監場人員在桌上有放置分格螢幕監看系統，隨時可以隨機監看應考人，並且能夠與考選部連線，部長也不必風塵僕僕到各考場巡視，在部內即可隨時監控及掌握各個試場的狀況，本席曾詢問各校可否做得到，他們都表示沒有問題，只要有此程式系統即可連線，所以部應該建立這樣一個標準試場，以及中央管控系統，而且將來試題也不需要在考試前 1 個小時傳到各試場去，可以考試 5 分鐘前用雲端方式來直接傳送，這樣不僅可以減少人力、經費且能減少作弊的可能性，此為個人期望部長能做到的第二次寧靜革命。

＊建議專技人員考試方式相關 100.10.06（157）

今天考選部第三季報告提及共研修 17 項考選法規、14 項重要業務，成果不可謂不豐碩，實在非常難得。其中第 4 頁（六）賡續辦理技師考試改進推動事宜，事實上這是一個全面性而不僅是技師考試的改進，在 10 月 5 日提報委員座談會時，大家討論很久，本席要請大家特別留意的是，考選部辦理技師考試改

進推動事宜，最大的目標是將未來的技師考試改為 2 階段考試，同時將專業訓練毫無模糊地放在第 2 階段考試中，此為相當重要且影響深遠的改變。一方面是為了因應國內執業需求，另一方面是與國際接軌，雖然過程中有很多障礙及必須突破的地方，但這是一定要推動的重要且影響深遠之工作，所以本席建議部在推動時，選擇環境及專業訓練已經成熟的行業來優先執行，或者選擇具有急迫性且一定要作改革的類科優先推動。當然也許有委員會說應該先挑出最重要的類科，可是每項專技人員都會影響到人民的生命財產安全，才會列為國家考試，因此本席建議選擇環境及專業訓練已經成熟的行業，並具有急迫性且一定要作改革的類科來優先執行。

其次，本席呼應剛才陳皎眉委員和高明見委員所提辦理國家考試宣導工作之意見，譬如說將北中南東統合起來，一起作宣導，以減少時間及人力、物力，並可提高層次，由高層級的首長親自來宣導，同時，由於各位考試委員都代表不同的專業，當要前往某專業學校宣導時，記得也邀請具相同專長的考試委員們參與，這樣可以更增加說服力及溝通效果。

＊建議專技人員考試方式相關 100.10.13（158）

1.感謝林雅鋒委員、李選委員、張明珠委員、陳皎眉委員及賴部長全程出席幾次審查會，才有今天這樣的結果。2.本案審查會，因為涉及應考人資格問題，特別邀請 17 個單位分別代表公會、協會、大學、金管會等共同討論。3.有關修習輔系之應考人得否報考專門職業及技術人員高等考試會計師考試，影響重大，經過大家慎重討論以後，同意輔系只要修習三個核心課程，即可報考。4.由於我們非常重視列席代表的意見，最後決定將財務會計準則公報放入命題大綱，並且希望部以附件方式將命題大綱提出來，讓大家看到財務會計準則公報確實有列入。另外，在審查會討論過程中，本席曾提到專技人員考試各類科及格方式需要作全盤檢討，希望考選部在合理期限內提各類科專技人員考試及格

方式，使考試之信、效度不會因為考試及格方式而受到影響。

＊建議專技人員考試方式相關 100.10.20（159）

有關 100 年專門職業及技術人員高等考試，本席很高興看到本次法醫師考試共有 12 人報考，到考 9 人，結果 9 位應考人均錄取，所以我們國家至少增加 9 位經過高考及格的法醫師，多年來大家很關心國家缺乏法醫師的問題，所幸今年錄取 9 位法醫師，這是令人高興的事情。但是看到錄取率 100%，本席又開始擔憂，原來是量有問題，現在則要考慮質的問題，大家一定記得在最近報紙上有登出來，不同的法醫師對相同案件的鑑定結果南轅北轍，造成法官審理案件時無法作最後的判定，因此本次法醫師考試錄取率 100%，本席已開始有點擔憂，建請考選部及各位委員除了繼續支持法醫師考試之外，同時對於法醫師素質也一併留意。另外，有關醫師考試第二試的部分，過去我們常常看到錄取率高達 97.79%，今年已經降為 92.89%，是否為恰當的通過率，其實也沒有一個恰當的數字，只是過去 100 人應考，錄取 97、98 人，實在是太高，現在降為 92、93 人，不過第一試及格率只有 63.5%，在第一試已經有所把關，根基不好的應考人就無法參加第二試，所以在醫師考試部分也有相當的進展。至於營養師的部分，本席有點擔憂，因為營養師其實攸關國人健康，但本次營養師考試錄取率只有 16.96%是否恰當？值得思考。考選部辦理本次專技人員高考，看起來都有很大的進步，本席只是提出一些小的地方，尚待改進，請部參考。

事實上，目前考選部正在努力檢討各專技人員及格錄取方式，部長也答應會在短期內進行適當合理的檢討，讓三種錄取及格方式可以並用，以保障專技人員品質。其次，上次護理人員考試錄取率從 34%降至僅 4%(歷年平均為 40%)，考選部深入檢討後認為並不是考試特別難考，而是因為內外科護理及基礎醫學二科平均分數過低，而本次營養師考試錄取率只有 17%，希望部提供本次營養師考試有哪幾個科目之平均分數特別低，再比較本次命題與過去的試題，因為本次營養師考試報考人數 1,991 人，僅錄取 273 人，可說是非常嚴格的專技人

員考試，在營養學科畢業的100人當中，只有17人錄取營養師，對教育的壓力是巨大的，而社會的需求如何，我們也希望知道，再看這樣的錄取率是否合理與題目難易度是否合適。

＊建議專技人員考試方式相關 101.03.08（178）

有一件事情要提醒新任部長，其實大家在院會裡面已經提過，賴前部長也答應要做，可是在101年施政重點並未列入，也就是專技人員考試部分類科之錄取率波動甚大，因為有時是4%，有時是40%，其實在考選部的施政重點，亦有許多措施正是在解決這個問題，包括從命題一直到閱卷方式的改進等，都希望減少這樣的錄取率波動，但是假如已經很努力卻仍做不到的話，建議依專技考試法第19條規定，視考試等級或類科特性，採科別及格制，總成績滿60分或全程到考人數一定比率等3種錄取率混合方式，假定上次護理人員第二次考試的錄取率為40%，而今年護理人員第二次考試的錄取率只有10%，即可參考採用過去10年該項考試第二次考試的平均錄取率，如未達此平均錄取率時，可以作調整，這樣就可以作最後一關的把關，不要讓專技考試錄取率因為試題難中易、評分太嚴或寬鬆等原因，而讓錄取率的波動太大，所以考選部應該要檢討過去歷年錄取率波動大的專技考試之及格方式是否恰當。

＊建議專技人員考試方式相關 101.03.29（179）

對於100年度委託研究專題「我國專技人員證照制度與人才國際接軌之研究」，雖然研究報告內容本身很好，深入觀察目前我國專門職業技術人員與國際接軌可能有的限制，但是在其結論及建議事項摘要裡面最後一段提到，兩岸政府目前對於專技人員證照學歷進行廣泛討論，尚未開始認證，但是以就業市場來看，兩岸的工程人才互通市場已有需求，雖在法律上尚未許可，但實際上已正在進行，因此如何讓已正在進行之兩岸工程人才互通法制化，將是未來有關單位擬訂

政策時應密切注意的事。本席仔細去研讀其後面有關建議及所比照的內容，譬如說在報告第 134 頁中，舉中國大陸及香港間專技人員接軌為例，同時在大陸學歷開放採認的可能衝擊等，也作 1 頁半的說明，但因為摘要是許多人會直接閱讀的部分，從摘要來看，委託研究對兩岸的專門職業及技術人員的的人才互通是列為比較重要且須進行的工作，不管是長期或短期，但從整個報告來看，它是建議在比較長期的部分，而不是在短、中期的部分，內容上雖然與香港作比較，但以工程類科著墨較多，關於醫藥生技等部分，尤其醫事人員這一塊，以及地域化、與主權相關的類科，如引水人、法醫師類，報告內雖然有作說明，可是並無法在摘要中獲得資訊，希望不會讓閱讀者產生誤解。

另外，本報告內容雖有深入探討，但是有一部分應該再深入，甚至本院可以進一步研究，就是真的有與國際接軌之後，對本國專技人才產生影響，去年到東歐參訪時觀察到，所有歐盟國家醫事人才完全都互相認可，所以東歐國家許多畢業醫師，有很高的百分比是直接到西歐去執業，有超過一半比例的東歐國家執業醫師都是從共產國家更落後的地方而來，整個流向是很清楚的，就是從薪資低的國家快速流向薪資高的地方，造成本國都在為他國教育人才，當時對這樣的現象，印象非常深刻，因此，將來是大陸人才都到台灣來，還是台灣人才到大陸去，或者經過國際認證之後，人才流通對我國專技人才影響鉅大，我們看到東歐國家 10 幾年來讓整個社會改觀，在許多專門技術行業都是如此，所以本研究報告雖然有深度，但是就與國際接軌後對我國專技人員的影響，建議要進行更深入的研究。

考選部回覆：

「專技人員國際接軌涉及各該目的事業主管機關所主管之職業管理法律，除本部努力外，尚需職業主管機關基於互惠原則適度開放國外人才進入我國執業。另專技人員考試法修正草案第 20 條已納入規範。」

＊建議專技人員考試方式相關 101.05.17（188）

首先，本席當然還是肯定考選部對這個問題能夠作深入現況分析及檢討，個人有幾點建議供部參考：1.對於公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師考試之現況分析及檢討改進，因涉及層面廣泛且十分重要，建議部先提委員座談會或審查會，大家能夠先充分、審慎且詳細地討論以後，再提報院會，應該會周延。2.以目前所遇到的問題來看，假如第一關不解決，反而先解決第二關、第三關，也是沒有用的。譬如說已有建築師職業證書者，才有資格來報考專技人員高考三級考試公職建築師，但是因為已領有職業證書者，當初通過專技人員考試時曾考過6科專業科目，在幾年工作經驗以後，想要來報考公職建築師，可是一看到公職建築師考試還要再考專業科目，包括建管行政、營建法規與實務、建築結構系統等，其中有2個科目在建築師專技考試已經考過，現在卻還要再重複考一次，這就是為什麼過去5年有將近950人考上建築師證照，而真正來報考公職建築師的人就這麼少的原因，因為想到第一關還要再考專業科目，所以就不想來報考。同樣的例子，具備獸醫師證書者，當初報考獸醫師考試已考過6個專業科目，現在公職獸醫師還要再考3個專業科目，而此3個專業科目與當年考獸醫師考試的科目完全重複，還要再考一次，想想就算了，以致過去5年通過獸醫師考試具有證照者有1千多人，都不來報考公職獸醫師，因為我們在第一關就已經卡住，後面的待遇改得再好，職等提高再多，都是第二步、第三步。其實第一步是考選部馬上可以做的事，剛才部長報告時也提到，有檢討之必要，本席覺得有檢討的亟需必要，應該趕快來修改筆試重複考專業科目的問題。事實上，我們看過去5年的各類公職技師考試錄取率都是100%，表示專業科目也百分之百都通過，那為什麼要再列考這些專業科目而阻卻報考意願呢？所以怎麼看都應該趕快來修改筆試的專業科目，專技考試已經考過的科目就不要再考。3.未來如果要加考工作經驗的話，本席建議一定要分為二試，理論基礎的部分在第一試考，而第二試再考其工作經驗、相關法規等，這樣會讓整個考試制度非常健全，其實此建議也是呼應李委員、黃委員及蔡委員意見，

建請考選部認真思考。

考選部回覆：

「各類公職專技人員考試依法律特別規定需領有相關職業證書，始得報考，現行有關應試科目、考試方式確實有檢討空間，應就工作經驗及實務面向加以測驗。本部將先從公職建築師類科著手，諸如是否列考普通科目、專業科目如何調整、將實務經驗納入考試等皆為本部研議方向。 」

＊建議專技人員考試方式相關 101.08.23（201）

過去我們對考試的部分談論很多，但是專技考試及格方式的問題，從沒有在院會徹底檢討，今天部長終於做很好的報告，結論是三種及格方式用彈性方式處理，並不是把總成績滿 60 分及格降為 50 分及格，而是以總成績滿 60 分及格，但是假如應考人總成績滿 60 分以上的人數遠低於過去 5 年或 10 年錄取率的話，我們就給予一個固定的及格率，而此比例就是比照過去 5 年或 10 年平均錄取率，不過還有一個條件，就是其素質不能受影響，總成績最多只能降至 50 分，未達 50 分者仍不予錄取。所以用這樣彈性方式作為想法去面對 80 幾種類科，才能夠保證應考人因為報考某一年的考試，錄取率自動降低許多，這樣的信效度都不對，況且今天部長報告的最後結論非常好，就是可以有適當的素質、適當的人數供應我國專技人員之需要，這一點非常重要。由此也可以看到剛才高委員所提的意見很重要，不會由於降至 50 分及格，錄取率一下子增加 10 倍，因為是以過去 5 年或 10 年平均錄取率來看，並穩定供應國內人才之需要。
同時，本席覺得委員們的想法若能一致，我們全力支持考選部快速將嚴重影響信效度的因素除掉，況且這個也不牽涉到立法，因為現在專利師就已經這樣做，還有高委員所說物理治療師、職能治療師訂定 4 個科目一定要達 60 分以上，這樣又綁得更緊，原來是考試科目平均 60 分，但是他規定 4 個科目一定要達 60

分以上，是否此 4 個科目的老師認為這樣才能突顯他的課特別重要？這樣是否會造成過去 5 年來，當屆畢業的物理治療、職能治療科別的學生，錄取率只有 18.72%，第二次考試的錄取率也只有 7.2%，這樣子顯然不對，應該快點去改。

第二點建議是最近幾個禮拜以來，本席密集地跟台大、陽明、北醫大等校長、董事長聚在一起討論很多事，他們有一個特別的觀念讓本席非常佩服這些辦教育的領導人，他們說現在大學已經技職化，而技職教育變成大學化，造成大學原來培養的未來 leader 變為技術人員，沒有 leadership，而技職人員又不要變成黑手，大學化以後光講道理而不去做，使國家所要的兩種人才都不見了。譬如說物理治療、職能治療師除了醫科以外的醫事人員，考試科目太多，錄取率太低，造成學生每天為了考執照什麼活動、關懷或 leadership 訓練都放在一邊，拼命準備考試，以陽明大學來講，物理治療科錄取率只有 20%，100 位應屆畢業生只有 20 人考上物理治療師，可以想像他們的氣氛是怎樣，一定是天天拼命念書，只念考試要考的科目，所以他們的建議是參考國際的作法、國內民眾的需要，對於不必考的科目就不要列考，另外一個方式就是合併，不要單獨考那些科目，基礎醫學包括生理、生化、藥理等可以合在一起，如此可以讓學生不要用全部時間來準備考試，使未來可能的領導者都不見了。本席也建議他們各專業學會自己先討論好，覺得哪些科目可以不要考，反映給我們委員，再請考選部一起來改善目前大學不能培養 leader，而技職教育不能培育技術專才的問題。

考選部回覆：

「1.感謝委員支持本部方案，有關增加及格率彈性調整機制，為完成法制化作業，本部已研修專技人員考試法施行細則第 10 條增列相關文字，近期草案將提報院會審議，屆時敬請委員給予支持。2.本部將於 101 年 11 月 2 日辦理「專技人員考試及格方式與及格率之設定標準之決定因素之探討研討會」，期能聽取各方意見，建立兼顧專業素質、穩定人力供給與考試安定性之專技人員及格方式

及考試方法。3.針對各項考試應試科目簡併，本部已組成專案小組，擬先就公務人員考試行政類科應試科目數簡併進行研議，再逐步推展專技人員考試應試科目合併列考。」

＊建議專技人員考試方式相關 101.11.01（211）

聆聽剛才幾位委員的意見，本席有幾點呼應：1. 首先要呼應趙委員個資法的問題，誠如黃委員所提，我們在做醫學人體試驗時，常常牽涉到個人簽名同意等，比方他自己抽血要用很多次，就像個資法一樣，提供資料要用很多次，要怎麼解決呢？本席的建議很簡單，當他提供個人資料給考選部，願意擔任典試委員工作時，就在相關表件上加註將來遇有類似考試時，同意符合個資法的說明並請當事人簽名，如此就可以多次使用當事人的個人資料，而不違反個資法之規定。2.有關考試制度的變革及部對外發言的事情，在未正式提案報院會之前，建議部在有初步的詳細規劃之後，先提委員座談會報告，以尋求委員意見及獲得多數支持，以了解外界對新措施之反應再對外發言，俾求周妥。3.部擴大採行電腦化測驗，其實電腦化測驗只是一個技術上的改進，尤其是對考試單位，不管是幾試幾評，或簡化流程，對辦理考試單位的改善是比較多，但是假如因為電腦化測驗，使得考試期程由原來的2天延至4天的話，恐怕會將簡化試務流程成本，反而轉嫁成為應考人之負擔，是否適當？建請部審慎思考。先進國家採用電腦化測驗最終的目的是隨到隨考，應考人有空來報名，馬上就考試，考完以後馬上知道是否通過，而我國則為集中考試，並沒有得到電腦化測驗真正的效益，但是本席希望未來專技考試能達到隨到隨考的目標。4.部在4年前就已經成立藥師考試改進小組，但是至今都沒有具體結論性的成果出來，各校藥學系由4年至6制不等，眼看學生馬上就要畢業，解決的辦法就是辦理二階段考試，促使大家的教育時程都變成6年。至於考試的科目，其實本席已提過多次，如護理人員考試可以考情境題，將藥理、病理合在一起考，可是藥師考試的應考科目，把藥理、病理、藥化、檢驗等都單獨考而切割，所以把國

外的試題拿來以後都不能採用，原因是它們都是情境題，為將來真正執業時會遇到的狀況，但是我們卻切割成單獨的科目來考，何時可以快速地進行二階段考試，並將應試科目改善，以解決現在燃眉之急，建請部在本屆未來 2 年任期內積極來推動。

考選部回覆：

「1.感謝委員建議，本部將請行政院衛生署提供醫學人體試驗相關作法，以了解、參考，並適時修改本部相關表件，加註符合個資法之說明並請當事人簽名。2.有關重要政策變革，本部均會提報鈞院考試委員座談會，謝謝委員叮嚀。3.電腦化測驗皆於考前 1 個月進行伺服器主機勘驗與保養，並考前 1 週會同學校辦理個人電腦開機與檢查，在試區數規模不變之條件下，增加考試總日程數較利於降低單一次考試之平均試務成本。此外，各考試類科採電腦化測驗期程皆以 1 日考畢為原則，故而考試期程延長尚不至增加應考人費用負擔。本部推動電腦化測驗之終極目標即是達到隨到隨考，惟因電腦化測驗試題之建置不易，且如採隨到隨考則題庫數量須達一定質量，爰短期尚難達到此一目標。4.有關藥師考試儘速辦理二階段考試，並檢討藥師考試應考科目建議，本部將審慎評估辦理。」

＊建議專技人員考試方式相關 101.11.08（212）

辦理研討會要想達到目的，與其參與人員及設定的主題，在有結果之後，是否恰當地使用這個結果有很大的關係。如第一場次主題為專技人員考試及格方式與及格率之設定標準之決定因素與程序，可是部邀請的人員當中，除學者外，最多的是技師公會、執業律師與會，而設定的主題卻代表 85 個不同類科的專業，這樣出來的結論，最有代表性的可能是有參與研討會人員所代表之類科的結論，而未能涵納各專業人員之意見。本席建議部在修訂母法時，應該以比較寬

廣的方式修訂母法，而在母法的限定之下，依據各專業需求，選擇最適當、最貼切的及格方式，而不要讓單一研討會結論作為修訂母法的主要參考，以致有所偏廢。其次，有關專技人員二階段考試，部長希望中央業務主管機關能參與第二階段考試，其實本席參加昨天醫事人力檢討會議，中央業務主管機關係用人單位，正不斷地對相關專技人力及人才作評估，因為他們最曉得要什麼樣品質的專技人員、要多少專技人力、專技人力分配是否平均等問題，所以並不是在第二階段考試才讓用人主管機關進來，而是應該在第一階段考試，就讓中央業務主管機關來參與試題、及格方式、錄取率等事宜，這樣會更為周妥。

考選部回覆：

「1.有關本部提議專技人員考試採總成績滿 60 分及格，若遇該次及格率過度偏低，未達到考人數一定比率時，得改以固定之百分比及格，但最低總成績仍須達 50 分之彈性調整機制，感謝委員支持，本部將持續推動。2.委員建議中央業務主管機關亦應參與專技人員第一階段考試，俾求周妥部分，將列入後續相關業務之參考。」

＊對於航海人員考試之建議 100.09.08（153）

另外，本席擔任本次航海人員考試典試委員長，因為部將停辦航海人員考試，本席有 2 點建議：1.部與交通部往來所有的相關公文，千萬不要用考試「移交」交通部辦理的文字呈現，因為這是違憲的，絕對不是「移交」，而是認定它不再是專技人員，所以不再辦理考試，絕對不是「移交」，交通部並不是考試院，同時也不要用「接續」辦理的文字。2.考選部有許多航海人員考試相關參考書籍及歷年航海特考試題，而剛才部長說受限於預算逐年縮減，不得不減少建置命題大綱之科目數，所以建議將許多航海人員考試相關參考書籍及歷年航海特考試題撥給考選業務基金，如果交通部需要相關參考書籍及歷年航海特考試題的

話，可向基金洽購，不能大方地直接移撥給交通部，至少要換回一點經費，以作為建置命題大綱之用。

＊對於航海人員考試之建議 100.11.02（164）

過去連續 5 次以上院會，考選部都提出非常重要的新規劃及重要的進展，本席對考選部過去幾次報告都沒有特別的意見，因為都給予高度肯定，針對今天報告考試動態有關舉辦航海人員考試部分，本席有幾點意見和感想：1.航海人員特考經院會討論通過，認定航海人員不屬於我國憲法所認定的專門職業及技術人員，所以今年是部最後一次舉辦航海特考，但是本席發現竟然明年還有 2 次航海人員特考，據部內同仁表示，因交通部準備不及，明年仍再由部辦理 2 次航海人員特考，下半年交通部再接手承辦，於是本席就請教交通部官員，萬一明年下半年交通部仍然準備不及，是否部還要續辦？可是院會已經通過今年是最後一次舉辦航海特考，結果明年還有 2 次航海人員特考，如果交通部仍準備不及，下半年部可能還要再續辦，由此回歸到原點，交通部為什麼發動這麼多人，又堅決要把航海人員考試拿回去？他們每年會比本院辦理更多次考試呢？並沒有辦理更多次考試，一樣是每年 4 次，他們想要把航海人員變成不屬於國家級的專門職業及技術人員嗎？並不是如此，因此所有原因就很清楚，就是因為本院的考試及格率非常嚴謹，考試通過率不會超過 40%、50%以上，而他們希望的考試通過率顯然與本院不同，所以交通部一定要拿回去接辦航海特考，假定我們希望未來交通部拿回去接辦航海特考與本院辦理之品質無不同，恐怕不能有任何期待，因為他們一年也是考 4 次，甚至來不及準備，考選部明年可否再辦理 2 次航海特考是否恰當，尚請部斟酌。2.上次本席曾建議過一次，但是考選部也許還沒有開始認真處理，就是將逐年擴大辦理電腦化測驗，它預防作弊的情況與過去紙筆測驗有很多不一樣的地方，上次提到全國各地試場的電腦設備的考場大小不一，窗戶有無窗簾不一，且每行的走道間隔，有的非常窄，甚至根本不能走，加上桌上有很高的障礙物讓人看不到隔壁的電腦，連監

考人員也看不到他在桌上做什麼事，假如擠過去走到應考人座位旁，會干擾他們考試，但是如果不擠進去的話，4 排座位有 3 排甚至 4 排看不見，當然我們有規定手機不能帶進考場，但是本席當場示範給考選部同仁看，我交手機之後進入考場坐在電腦前面，又掏出 2 個可以上網的東西，所以考生可能會在裡面一邊看試題一邊上網，所有答案隨時可以在網路上找到，因此本席又到機房內看能否用攝影機看到每個考生的座位，發現有這個能力，在機房的電腦螢幕可以看到每位考生座位在桌前作答情形，於是本席建請考選部要認真處理這個問題，要不然遲早會出事。可以在監場人員座位前放一個電腦螢幕，然後將機房內的電腦螢幕監看畫面移到監場人員座位前的電腦螢幕上，有 8 個或 16 個分隔小螢幕畫面可以隨時監看，而且每個小螢幕每 5 秒鐘自動輪流放大，可以監看每位考生之座位，在考場內上面所裝的攝影機，國家考場有 6 個，這次考試華夏技術學院也做很好，可是台中、高雄考場做得不好，有的考場非常擠而且無法監看，如果調整攝影機，才可以讓每位考生座位都看得到，這樣就能夠澈底解決無法監看的問題，本席將辦法提出來，問題也找出來，所以拜託考選部在不斷地擴大電腦考試之餘，一定要預防電腦考試可能造成的弊端。

針對考選部報告第一項，剛才大家的討論非常多，從個案到申論題評分、考試信效度問題，本席提幾點建議供參：1.既然考試不可能全部都出測驗題，避免不了會有申論題或問答題的話，建議任何命題老師出題時可以把申論題的答題重點寫出來，比方答案有 4 個重點，假如考選部可以規定只要考生答題有 touch 此 4 個重點，至少要給多少分，如 1 題 20 分，至少給 12 分、15 分或 10 分，然後剩餘的評分空間給閱卷委員衡量考生回答的完整性及適切性來作調整，譬如說他答題 4 個重點都有 touch 到，至少就有 12 分，剩下的評分就給閱卷委員衡量考生回答是否恰當完整，有無統合能力而作分數的調整，也就是說，答案一定要有幾個重點，清清楚楚可以看得見，這樣可以把申論題評分測驗題化，答出重點至少有幾分，要不然會像中醫師特考訴願案一樣，當事人說幾個重點都答出來了，為什麼不給分，如果我們可以清楚地說他最少有基本分，剩下的分數多或少有所彈性，應該會減少爭議。2.如果 1 個考試科目 100 分的話，不能

有 1 題超過 30 分、40 分的這麼大的申論題，因為占分這麼多的題目，其信度和效度非常難控制，現在 100 分的科目常會有 4 題申論題，每題 25 分，這樣評分的結果很難有高委員所說誤差小的分數，假定可以試題增加至 6 題、8 題，就可以減少評分的變異數，如果做不到的話，也要 4 大題中再分幾個小題，每一小題要有單獨的分數，這樣就可以減少不同評審委員評分誤差，增加其公平性。

＊有關試題疑義 100.09.15（154）

一個相當大的部會出了一個政策或命令，整個部要貫徹執行，其實是非常困難，但這就是公務人員五大核心價值中的「效能」，剛才陳委員皎眉所提到的問題，本席一直在等其他委員呼應，不過大家可能覺得這件事情沒有什麼好討論，就是執行的問題，在前前任考選部長時就決定應考人答 2 個答案不給分，可是後來政務次長決行時覺得這樣不對，於是就翻過來，假如應考人答 2 個答案的話，還是給分，但考選部多年來並沒有這樣執行，等到本屆委員發現應考人作答的是最好的答案，卻竟然不給分，大家都不同意這種作法，所以經過多次提議，甚至本席曾在試題疑義處理會議中說，這個問題如果沒有改好，當次考試就不能簽字，因為 6 個月前就談過一定要改，結果仍未改，還有很多理由，由此要講到心理學，當一個公務人員沒有適當執行他的工作時，都會找一些理由，一是自我解釋；二是自找台階；三是自我感覺良好。但本席要建議考選部，明明知道什麼是對的，就不要再讓科員階層去玩弄文字遊戲，於情、於理、於法，都應該依照相關會議的決議貫徹執行，以達到效能。

對於律師考試及格後的訓練，與取得執業證書後的職前訓練，是完全不同的兩件事，同時也分屬專門職業及技術人員考試法、律師法 2 種法規，所以考選部的職責是考試及格後的訓練，應該是訓練及格後才發給及格證書，在未取得及格證書之前，根本不是律師，更別談律師的職前訓練，可是我們委託法務部訓練，真的要好好處理，讓律師的訓練落實。

本席用 4 個字來形容，就是「正本清源」，現在試題疑義處理分兩個階段，第

一個階段是到底什麼為正確答案，這是尊重專家、尊重召集委員、尊重典試委員，但是一旦確定一個答案或兩個答案之後，怎麼樣處理就一定要統一，不能說尊重典試委員長、尊重典試委員、尊重召集委員，規定一定要出來，假定它是兩個答案的話，答兩個答案的考生就是要給分，這個已經過許多程序，而且大家開會都已經同意，在下次開會作任何改變之前，部就必須要這樣執行，否則就是部沒有執行院會通過、委員會通過的結論，所以正本清源，非常清楚，答案是哪幾個答案，尊重專家及典試委員，但是一旦答案出來以後，就要按統一的行政規定執行。

＊有關試題疑義 101.03.22（180）

本席有 2 點請教及提醒：1.目前國家考試試題疑義處理辦法都規定得非常清楚，但是常常因為典試委員或召集人在試題疑義處理會議裡面，假如沒有清楚而堅持按照試題疑義處理辦法來做的話，該試題疑義的更正百分比會有巨大的不同。簡單來說，比方有一項考試的典試委員是考試委員擔任，最後試題疑義的更正百分比是 1.11%，有一次是請學界來擔任典試委員，結果試題疑義的更正百分比 2.22%，多出一倍，其實試題疑義本身並沒有顯著不同，可是通過更正率卻跳升一倍以上，仔細原因請曾次長注意，我們是挑選最適當的答案，並不是 A 答案最優，B 答案好像也可以，有許多老師會堅持說這個題目出得不好，就全部給分，或者一定要更改原來的答案，可是在試題疑義處理辦法第 4 條規定得清清楚楚，不可以在這種情況下就全部給分，一定要清楚說**是選最適當的答案**，所以當有些堅持說這個題目出得不好，要全部給分時，需要靠部內同仁從旁協助召集人或典試委員長，否則很難處理。或者乾脆在老師要填寫的表格上面將 4 項答案全部印出來，請老師們勾選，假如勾選不出來就不能全部給分，我們想要把試題疑義更改答案比率降到 1%以下，如果連這個部分都做不到的話，恐怕到本屆任期結束也做不到。2.部長在 3 月 12 日立法院列席時曾表示，部擬議高普考一年要辦兩次並且同日舉辦，對於這件事情，本席查閱去年 6 月

23 日會議紀錄，當時有 20 人次發言，去年 7 月 12 日小組會議內也有許多委員發言，同時本人有請 13 位同仁連署提案，首先我們很重視應考人的權利，假如高普考合辦，應考人就喪失一次報考普考或高考的機會，1 年合辦兩次，應考人就喪失兩次報考普考或高考的機會，其實相同類似的考試一起合辦，就會產生這種結果，當然高普考要合辦也不是今年或明年就可以實施，可能要後年才實施，不過，考量憲法保障人民應考試服公職的權利，仍請部應審慎研處。但在此之前，重複錄取的問題一定要解決，根據去年 12 月 15 日考選部報告，有 48 類科 894 人是重複錄取，這次已經解決一部分，希望下次能夠徹底解決。

考選部回覆：

「1.本案將由題庫管理處召開專案會議，研商建立試題疑義處理標準作業程序及各項處理原則（包括複選組合給分方式）等議題。2.有關高普考一年辦兩次並同日舉辦一案，將研修公務人員考試法，修正草案將於近期提報鈞院委員座談會聽取委員意見，配合修正後再報送鈞院審議。3.有關公務人員高普考試重複錄取問題一案，將請高普考試司會同考選規劃司，彙整歷次院會考試委員相關發言意見，並邀集行政院人事行政總處召開會議獲得共識後，再向貴委員、典試委員長及監試委員報告。」

＊有關試題疑義 101.11.15（213）

董部長從上任至今是 9 個月零 11 天，給本席的印象是認真任事，認真報告且認真回應。

有關本次警察升官等考試，特別商請詹委員中原赴台中考區，高委員明見負責高雄考區，在過程中觀察到一個有趣的現象，就是多年來警察升官等考試並無警監的應考人前來應試，所以建議部協商警政署減列該類考試。此外，本次警察升官等考試有不少應考人衣著不整，對於國家考試的尊重度似乎不足，建請提醒改進。

至於剛才高委員明見提到試題疑義的問題，多位委員一直非常憂心，本席覺得一個關鍵問題，假如部長能貫徹下去，連科員都能夠執行的話，應該可以解決，就是考試的標準答案是要挑選最好的答案，而不是要選有可能對的答案，選擇題是要挑選出一個最好的答案，假如有兩個答案一樣好，那就沒辦法，兩個答案都給分，但是在此之前，是要挑選出一個最好的答案，一定要想盡辦法貫徹，相信試題疑義可大幅減少，建議部在考試前提醒部內同仁及命題、審題老師務必了解，考試的標準答案是要挑選最佳的答案，而非有可能對的答案。

最後，上次部長曾報告高普考是否同日舉行的規劃，不過，我們十餘位委員是在 14 個月前的院會提案以科技方法，解決高普考重複錄取的問題，日前部告知本席此案已經院會否決，於是本席去調閱資料，在今日秘書長報告第 79 頁清楚提到考選部回應本案將徵詢各相關機關意見後再行研討，所以看起來並不是真的定案，假如研議有結論的話，亦應以書面告知委員，較為圓滿周妥，也請部再仔細看提案第 2 頁說明，此法既不涉及事前拆開彌封，也不涉及監試法修法問題，又可足額錄取最優秀之應考人，有這麼多好處，假如不認真去研究，又不認真回答的話，部長認真任事的印象可能就要修改。

考選部回覆：

「1.依公務人員升官等考試法規定，升官等考試分簡任升官等考試及薦任升官等考試，警察人員升官等考試規則配合母法，考試等級亦分警監警察官升官等考試及警正警察官升官等考試。又依警察人員人事條例第 14 條規定，警察人員官等之晉升有經升官等考試及格及晉升官等訓練合格兩途徑，現行均以晉升官等訓練為之，致未曾請辦警監警察官升官等考試。惟為符法制警監警察官升官等考試仍以保留為宜。2.為維護警察人員升官等考試期間之秩序及環境整潔，本部於考試前已行文相關用人機關派員督導，未來擬增列請其轉知相關應考人注意考試期間之服裝儀容，以維護形象。3.有關測驗題標準答案應挑選最佳答案而非有可能答案一節，本部已於各項考試應考須知及測驗試題中敘明：測驗

試題為單一選擇題，請依題意就四個選項中選出一個正確或最適當的答案，複選作答者，該題不予計分。本部亦將召開科長會議，要求科長：未來召開試題疑義會議，應先向與會老師傳達此精神，以貫徹本部處理原則。4.有關公務人員考試增額處理要點確已於 101 年 4 月 19 日考試院第 11 屆第 184 次會議修正通過，為解決重複錄取問題，公務人員普通考試仍採『最近 3 年公務人員高考三級暨普通考試同時錄取人數』納為計算方式之一。為精進考用配合，本部將遵照委員建議，近期將賡續研議，以科技方法，減少高普考重複錄取情形，並俟研議完畢，儘速報院審議。」

＊有關試題疑義 102.01.03（220）

譬如說口試和問答題，一開始有評閱標準會議，假定我們非常認真要求每位命題老師都要把評分標準，比方有 5 大項都必須清楚列在答案中的話，若該題目共 25 分，則每 1 大項就是 5 分，這樣就清清楚楚，有此答案之後，任何人來評閱，問題都不大。假如考試人數不多，由同一位閱卷委員評閱同一題，考選部已經做到，但是同一人改考卷，從一開始到最後，分數也可能會不一樣，所以我們還是要有閱卷標準會議，把評分要點寫清楚。至於考試人數多，同一個題目不可能只給一位閱卷委員評閱，如此就要用統計的工具，我們已有統計的工具，但是 4 年多來，還不夠用，譬如說此題目有 2 萬人應考，我們一定要把不同老師改的分數讓每個人都看見，假如他發現自己評閱分數與其他人評閱分數差別很大，平均都給 50 分，結果自己只給 20 分，這樣就要從頭調整，或者馬上再開會，大家一起來調整，當然事前就要做協調，事中也要現狀況作調整，免得到最後還要找老師回來重閱，因此剛才黃委員提到最重要的在於執行的問題，事前、事中及事後統計與工作落實，就可以解決這個問題，至少會大幅解決現在可能評分不一致的問題。2.其實本席非常支持職能分析完畢以後，在通過國家考試有證照之後，希望最少要有基本的執業能力，所以目前部推動專技人員兩階段考試，本席不但非常支持，且到各地去協調，發現大家也都非常

支持，假如一個行業沒有太大意見，就快速作成政策，回應民意，使得將來國家考試及格，不僅會專業理論，實際上也做許多實務的改革，且在幾年內會做到什麼程度，在新年開始之初，謹提供部長作為政策上的改進參考。

回應剛才部長說評閱標準會議落實有困難，其實答案都已經講出來，假如要尊重每位老師的專業，我們當然要尊重，但是每位命題老師要清楚列出可公布的參考答案，將評分重點有幾大項要列出來，至於公布參考答案後，5 天內提出疑義，本席覺得要慎重，可能會造成非常多的困擾，至少命題老師要清楚列出可公布的參考答案，這樣就可以解決。

＊有關試題疑義 102.07.04（243）

今年 1 至 3 月共舉辦 4 項考試，使用 12,450 個試題，公布題目後等於變成廢題，經提起試題疑義，占試題總數 6.83%，但真正改正者僅 1.04%。本次醫事人員考試試題疑義更正率為 3 年來最高，達 1.78%。所以本席謹提 3 點具體辦法：1.衍申題已經是老生常談，好處是試題疑義一定會降低，因為衍申題表示考過的題目，亦即將過濾後沒有問題的題目，重新分配其難中易程度，再請專人製作成衍申題，這樣可以化腐朽為神奇，建請部提出具體辦法製作衍申題。

＊有關試題疑義 102.08.22（250）

有關本院 103 年度主管預算案編列情形，考選部預算部分，機關別歲出預算表中，103 年度試題研編及審查與考選資料處理方面，因為試題研編及審查是考試的靈魂之一，而 103 年度預算較上年度減少 96 萬 8,000 元，主要就是減列編印命題部分。請部說明為何試題研編及審查總共只編列 1 千 100 萬元左右的預算，且比去年減少約 8%的經費？最近遇到試題疑義，有些是結構性的問題，例如法律是 101 年 1 月修正公布，而該試題是取自於題庫，然後在考試半年前曾經審查通過，不過試題是在審查建置完成之後才修改法規，導致該考題答案有

所變更。未來是否可運用電腦軟體對試題進行檢查，對於因法規變更，導致會影響試題內容及其答案的試題，直接進行更正，另外在進行審題時，如果已知相關法規已作修正，在考試之前應該再進行一次審題，以免發生試題疑義，日前審題時就發現一個類科就有 38 題因法規修正而必須配合修正答案，占總試題數將近三分之一，像這樣的情況，降低不了試題疑義，但是 103 年度卻又降低近 10%的試題研編及審查預算，請部說明。

考選部回覆：

「1.本部 103 年度公務預算試題研編及審查項目，較 102 年度同項目減少 96 萬 8,000 元，係因行政院主計總處規定，除人事費外，各項費用通刪 8%，爰有預算減列情形。未來相關費用如有短缺部分，本部將於考選業務基金內勻支因應。2.有關 102 年專技高考藥師類科電腦化測驗試題，因法規修正致有更正答案情形，查本項考試辦理抽題作業前，本部業洽請題庫委員到部檢視法規性科目試題之合宜性，惟因試題數量龐大，致仍有少數試題未能及時發現罹於時效。未來本部將加強法規性科目試題檢視作業，力求降低因法規修正落差造成之試題疑義，並善用資訊科技作為輔助，以提升題庫試題品質。」

＊有關試題疑義 102.10.03（255）

剛才考選部的報告，讓本席又想到「勤政」兩個字，部真的做了很多事情，也非常辛苦，本席再提以下建議請部參考:本席在民國 99 年 1 月 28 日第一次提出有關試題疑義的根本問題，就是你們內部的部長與次長意見不一致，同時國家考試試題疑義處理辦法與本院核訂之閱卷規則有競合的問題，矛盾非常清楚，本席從 99 年 1 月 28 日到現在為止，已提過 10 次以上，雖然部每次都回覆說會好好檢討法規及建立 SOP，不過我們再靜下心來檢視，目前有兩個辦法來處理試題疑義，就是閱卷規則及試題疑義處理辦法，但我們應該用哪個法規呢？閱卷規則包括閱卷及閱卷完畢後的試題疑義處理，而閱卷規則是在民國 77 年訂定

，試題疑義處理辦法則是在民國 85 年，顯然試題疑義處理辦法是從閱卷規則裡面拉出來的。至於要處理試題疑義，當然是優先適用試題疑義處理辦法，因為它是特別法，可是其矛盾的地方，在閱卷規則第 20 條第 3 款前段規定：「單選題有二個以上答案者，該題不計分。」但試題疑義處理辦法就不是這樣說，在辦法第 4 條第 3 款則規定：「試題有瑕疵致影響原正確答案或公布之答案錯誤時，依更正之答案重新評閱。」依據上開規定，一為重新評閱，另一為不評分。此外，閱卷規則第 20 條第 3 款後段規定：「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。」此也造成該款條文前後段規定矛盾，到底是依前段不計分，或是依後段由試題疑義會議決定？又試題疑義會議不單僅是一個會議，而是由許多分組所組成之各科試題疑義小組會議，而且每組處理方式又不同，有的是不計分，有的是答兩個答案就不給分，有的是答兩個答案也給分，情況非常混亂。我們回到事情的本質：到底標準答案是什麼？知道標準答案以後，其行政處理又為何？第一階段到底標準答案是什麼，我們百分之百尊重專家的意見，找出試題疑義的標準答案，但是處理方法並不適合放在試題疑義會議處理，就算要在該會議處理，也必須有一個統一規則讓老師有所遵循，否則就會亂了。所以本席的建議是，既然國家考試試題疑義處理辦法顯然是專門針對試題疑義所訂的規則，那原先比較早公告的閱卷規則裡面處理試題疑義的部分就直接刪除，不要讓兩個法規都有處理試題疑義之規定，把它移到試題疑義處理辦法來統一處理，這樣就可以消除競合的問題，至於試題疑義處理辦法第 4 條第 3 款規定也應該規範更清楚。以上事項，請部儘速處理。

另外，本席要再講一些明顯的迷思，第一個迷思是我們常常看到一些考題題意不清，沒有講清楚所有的條件，以致在條件 A 的時候，答案可能是 A，在條件 B 的情況下，答案可能是 B，所以它就很可能有好幾個答案，因為題意上沒講是在什麼情況下，因此我們常常簡單地的說題意不清，有好幾個答案。可是有人提出一個問題，我們仔細再去思考，其實是似是而非，就是說當我們發現有兩個答案都可能正確，但是這兩個答案不會同時存在，當然不會同時存在，當條件 A

的情況下是 A 答案，條件 B 的情況下是 B 答案，但題目並沒有寫是條件 A 還是條件 B，故兩個答案都可能對，通常我們會寫一個最好的答案，可是在此情況下，兩個答案都一樣好，那就是兩個答案，這是一個循環的思考，怎麼能因為說兩個答案不可能同時存在，所以就不會是兩個答案呢？當條件 A 的情況下是 A 答案，條件 B 的情況下是 B 答案，是題意沒寫清楚，因此兩個答案都有可能，所以將來不要再議論說這兩個答案不可能同時存在，故不會是兩個答案，本席很瑣碎地一再講這件事，是因為考選部從最高的官員到基層官員一直在重複說這個事情，所以本席希望從 99 年 1 月 28 日到現在 3 年 9 個多月以來第 14 次提試題疑義的問題，今天可以 once for all 一次解決掉，國家考試試題疑義處理辦法至今已經修改 6 次，最近一次是 102 年 8 月 27 日修改，結果此次修改都沒有把這個事情改好，可見部答應委員們的事，都沒有放在心上，只是放在嘴裡，其實本席的建議很簡單，就是把不該存在的拿掉，而存在的法規把它弄清楚以後，讓院會趕快作成決定，然後將試題疑義的疑義 once for all 一次解決掉。

考選部回覆：

「有關閱卷規則與國家考試試題疑義處理辦法應如何配合規範始能適用明確，本部將召開專案小組會議進行研商，並邀請委員蒞臨指導。」

＊有關試題疑義 102.11.21（261）

試題疑義的行政處分與標準答案的認定，是不同的事，標準答案由專家學者認定，但認定後之處置，則須統一由行政來處理，不能任由試題疑義各小組自行決定，這樣才能避免不公平的事情發生。5.目前國家考場有幾間大考場，作為同時舉行多項國家考試時，不同類科考生同時應試之試場，各分區考場也有類似之試場。惟實務上曾發生於同一試場進行多類科考試時，因不同考科收卷時間不同，加上缺乏隔間，以及試務人員疏失下，導致考生被提早收卷情形，

對於該等疏失情況，硬體方面的解決，可從試場給予適當隔間做起。另依據國家考試偶發事件處理辦法第 4 條第 3 項規定，對於上開被提早收卷之考生，其處理方式係一概以被提早收卷時間，占總考試時間之比例加分，有所不公，以目前參加國家考試者眾多，往往分數差一點就差很多人的情況下，上開處理辦法也有檢討之必要。基本上本席建議如下：(1)首先要避免該等事情發生，考前要由監考老師清楚宣布各考科收卷時間，並寫在黑板上，口頭及書面都清清楚楚表達，如發生誤收卷時，就會有考生提出反映。避免提早收卷情事發生，相關的 SOP 要做好。(2)如果問題發生了，相關的回報及處置程序也有檢討的必要，要思考如何避免影響下一節考試時間。(3)偶發事件處理辦法第 4 條第 3 項規範內容，部有召開會議檢討之必要。

＊有關試題疑義 102.12.12（264）

民國 100 年至 102 年間，紙本申請的數量已趨穩定狀態，分別為 49.53%、26.15%、30.27%，從 26.15%到 30.27%看起來，102 年以書面方式申請者還有點增加，我們仔細再深入去看，數量最多的是醫事人員考試，選擇題最多者，包括牙醫、營養師等相關醫事人員，約占 1 千多件，大概是最大宗，其中到 102 年第一次專技人員考試，紙本申請者還有 47.12%，所以百分比是一回事，數字是另外一回事，這個數字讓本席看見 102 年有將近 30%的應考人還是在用紙本申請，線上申請只有 51.85%或 64.25%，這個部分可能要思考如何解決。基本上本席支持這樣做，但是針對醫事人員考試提出試題疑義，用紙本申請比例還有這麼高，部要想辦法解決，例如在簡章通知考生改以全面線上方式，提出試題疑義申請，因為這個除了涉及考生的權益外，也是檢視試題品質的指標。最後，本席覺得考生所提出來的試題疑義，被更正的百分比並不高，所以本席建議考生提出試題疑義，不用繳費，但是提出來之後，如果未被更正者，要跟他收費，讓考生能慎重提出試題疑義，而不是全面壓制考生申請試題疑義，可是考生所提出的試題疑義如未被更正時，其成本費要算出來，要求申請人負擔。

考選部回覆：

1.謝謝委員支持本案。2.未來國家考試試題疑義之申請，如全面採行線上單軌方式，本部將配合於各項考試應考須知中載明並加強宣導。本部將配合試題疑義採行單軌線上申請方式，儘速研修國家考試試題疑義處理辦法相關規定，屆時敬請委員惠予支持。3.國家考試容許應考人提出試題疑義之目的，係基於維護應考人權益及考試之公平、公正性。為因應報名人數劇減，反映試務成本，本部刻正研擬逐步調整報名費以反映成本之適當作法。為避免引發外界更多質疑，有關向應考人收取試題疑義規費部分，將適時再行研議。

＊有關雷同試題100.10.06（157）

本席也要呼應林雅鋒委員意見，之前就發生過試題雷同的問題，當時本席曾特別提到一點，可惜大家並沒有深入討論，也就是說，一個題目與另一個題目在什麼情形下叫作「完全雷同」，假定有相似的地方，我們就承認錯，將來恐會沒完沒了，因為一個試題可以考一種現象，而較高層級的試題可以考這種現象的來源是什麼，這種現象如何解決，但外界可能就會很含糊的說試題相同，事實上題目所考的深度完全不同，所以考選部也應該作適當的說明。尤其，比對同一位命題委員所出的題目還是會不斷地出現問題，因為透過電腦比對試題時，只是檢核關鍵字，也不可能去比對每一個字，所以本席希望部在平時就能針對何謂試題雷同之定義予以釐清，不要等到事情發生後讓人覺得我們是在逃避責任或硬拗，平常就講清楚，比較初級和高級考試的題目會出現同一個問題，但是考的方式和答案會完全不一樣，把這個地方講清楚，問題就會減少。

＊有關雷同試題101.03.29（181）

本席呼應李委員雅榮意見，去年本席也曾在院會提過，不要等到事情發生以

後，考選部再來定義什麼是試題雷同，最好平常就將試題「雷同」之定義明確化，並做好範例，這樣將來外界對考選部作任何的解釋就不會有所疑慮。「雷同」二字是從古書《禮記.曲理》中「毋雷同」而來，「毋雷同」就是說打雷時，萬物都會響應，都會有同樣的回聲；在現代漢英大辭典中，英文雷同翻譯為 echoing what others have said 或 identical，也就是別人講的話，我們來回應它，就是 echo 的意思，但是 identical 的真正意思是不應相同而有相同之意，與「相同」二字不一樣，譬如說有一道題目是腸病毒的分類有幾種？而另一題是腸病毒的分類有哪幾種，分類的機轉為何？這 2 題算不算「雷同」？假如不算雷同，但過去有一個案例就算是雷同，因為有人檢舉，有人提出疑義，報紙又登出來，然後考選部就說抱歉，算是雷同，可是這各是一個考大學和考研究所的題目，這樣算不算雷同呢？部在報告中一般疏失所用的措詞是有多麼雷同、有多數相同或雷同，然後還有相同或雷同等名詞，所以本席呼應李委員意見，定義一定要明確，我們發現中英文意思不見得相同，兩個英文翻譯也不雷同，所以真的需要再好好討論，而且時機一定要在事情還沒有發生之前就訂好。

＊有關雷同試題 101.04.26（185）

1.有關試題雷同的部分，本席曾多次建議考選部要針對什麼叫作「雷同」訂出一個定義來，部一直說訂不出來，現在終於遇到問題，經過電腦篩選比對以後，要更換題目時，發現題目已經不夠使用。同時，我們提到衍生題，對於科目最重要的核心問題，考的問題相同，但寫法不同，這樣的衍生題算不算雷同？只看題目的字面還是看精神呢？假如衍生題也算雷同的話，將產生很大困擾，因為一個科目最重要且核心要考的內容，其實是非常接近的，所以如何儘快整合大家的智慧，把我們認為的雷同定義講清楚，即使看起來雷同，但是仍須一考再考的核心知能，也要在規則之中講清楚，昭告給社會知道，應考人準備某科目考試，應該知道這個章節單元的重點核心內容就是哪些，怎麼能因雷同而刪掉呢？ 2.關於同分錄取的問題，剛才大家有許多討論，其實錄取人員不只有

筆試，還有訓練部分，當然這不能解決同分錄取的問題，但是同分錄取人數超過太多，在訓練時應該可以作適當篩選與淘汰，可以配合「訓練」一起來思考。

考選部回覆：

「有關測驗題試題雷同乙節，如為臨時命題，本部均先行檢送最近三年考畢試題予命題老師參考，請其避免重複或雷同之命題，並於闈場內先行比對，剔除相似度 80%以上之試題後始進行審題；另試題雷同比例過高之科目多為法規性科目，本部將針對此類科目於考試前半年先行檢視。以上作法是否有再修正空間，本部將檢視最近四次考試比對情形，召開會議討論。未來本部也將彙整歷年試題雷同案例併同說明事項，提供命題委員參考。」

＊有關雷同試題 102.07.11（244）

剛才部長報告說將建置題庫整合系統，這個方向完全對，與科技共舞，非常重要，一定做得成功。各位想想看，全台灣的發明人那麼多，我們的專利系統最重要的是新穎性，絕不能有人跟他雷同，只要有類似的 idea 都要找出來，不能給專利。所以試題雷同是一樣的事情，必須透過電腦比對才可以解決，方向是正確的，但是速度太慢，如何在有限的人力之下，不要下週的考試出事，下下週又出事，建議部儘速將未來幾次考試的順序排好，然後把所有類科的試題，趕快透過電腦進行篩選，精細比對，部長已經對外講過，這個題庫整合系統只要有六成雷同就可以找出來，其實這樣至少可以不用擔心明天或下週會發生甚麼事。至於命題老師怎樣處罰，其實同樣的道理，今天假如同一個專利被核准兩次，專利局會被人家說它非常不智慧，也不會去追查審查委員，假如沒有電腦系統去搜尋，怎麼會知道 8 年前哪個委員出哪 2 個題目？其次，如果今天新聞媒體沒有報導出來，是我們自己發現，試題裡面有 2、3 題與 98 年某考試題目幾乎一模一樣，我們的處理方式會不會有所不同？所以剛才建議儘快速將未

來幾次考試的順序排好，然後把所有類科的試題，優先以電腦進行篩選比對處理，避免類似事件又再次發生。

考選部回覆：

「1.針對此次高普考試題與 98 年特考相同科目試題高度雷同一案，本部業於上週五召開會議檢討闈場試題比對機制，未來將適時向鈞院院會報告。另即使媒體未大幅報導，本部仍會嚴肅面對，認真處理。2.該 2 科目試卷之評閱，將依法召開試卷評閱會議，由分組召集人邀集閱卷委員，重新檢視參考答案，審慎研訂評閱標準，據以評閱試卷。」

＊軍法官考試相關 100.10.13（158）

非常肯定考選部各項改革措施。對於今年司法人員考試及軍法官考試報考的結果和錄取率有很深的感觸，之前在院會討論過軍法官考試及司法人員考試，希望軍法官和司法人員能夠找到最好的人才來擔任，但是今年考試的結果與往年並無明顯差異，舉例來說，過去多年來司法人員考試錄取率均比軍法官考試低，而據本次報告資料可知，司法人員考試各類科錄取率從 0.80％至 4.03％，而軍法官考試錄取率為 15.49％，報考人數只有 71 人，反觀司法人員考試報考人數有 29,716 人，多出 273 倍，而且又是同一天考試，又不能讓司法人員考試應考人事先表示若未能錄取司法人員，願意擔任軍法官，假定可以這樣的話，再把考試科目和考試方法作適當調整，可以使軍法官素質大幅提升，可是今年的結果還是一樣，當然我們很努力要改進，可是考選部的步調太慢，本席發言主要是希望不要因為不正常的考試方式，讓可以考軍法官的人必須選擇考司法人員還是軍法官考試，結果有 2 萬 9 千多人選擇司法人員考試，只有一百多人選擇軍法官考試，讓好的人才無法到國防部擔任軍法官，由於錄取率差距非常大，再加上人為的限制，使得很多人無法報考軍法官，所以改革的工作恐怕要

快速進行，本屆委員任期剩下已不多，本席心裡實在非常著急。

＊軍法官考試相關 101.02.23（176）

本席支持照擬辦通過，但是本案所寫的方式可能會造成各位委員對持續提升軍法官審判水準的誤解，其實現在只有一個案，就是健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，裡面要解決的真正問題，在小組審查會已經向國防部講得很清楚，就是我們並沒有說現在的制度好或不好，而是要健全軍法官考試、任用制度，而且持續提升軍法官審判水準，不管制度再好，也是要不斷的健全與提升審判水準，這個才是重點。第二個重點是國防部非常認真的從國防大學法律系課程，一直到將來考選部要考試的科目，都全部願意配合本案，現在唯一會有困難的是時間問題，並不是修法，而是時間問題。他們要從大學入學生的課程修改，一直到畢業生去參加軍法官考試，而考試科目也有改變，只不過我們不能今年說改變科目，明年就改變，一定要從入學生的課程開始修改，可是本案的說法沒有反映出國防部全面配合我們，除了應考資格的年齡部分，希望可以有所限制，所以我們先把今年可以解決問題的部分提出，出後今年的考試就可以實施。事實上，本席和邱聰智委員等本來是希望100年就能夠將司法官考試與軍法官考試日期錯開，不要在同一天舉行，因為同一天考試會造成排擠效應，假定一位28歲的退伍軍人，他是法律系畢業，可以去報考司法官，也可以報考軍法官，但是由於兩項考試同一天舉行，後來決定去報考司法官，即使他想當軍法官都不行，現在考選部已經把101年考試日期分開，100年來不及隔開，最後還是合在一起考，今年就已經分開考試，因此第一階段阻礙比較優秀的人才有機會進入軍法官體系的問題已經解決，第二階段是如何繼續完成國防部所配合的修改，他們確實非常配合，可是在審查會中何委員寄澎及多位委員都有提到，要如何能夠真正吸引人才來擔任軍法官，不只考試日期分開而已，還有任用制度，包括軍法官的薪水、保障及未來出處等部分，都需要考選部、銓敘部及人事總處一起來配合，才能真的吸引人才留在軍法

官或擔任軍法官，這是第二階段要討論的重點。

本席冗長發言的主要原因是仔細讀過3遍本案的文字寫法，發現它並不能夠反映國防部的全面配合，從教育課程修改一直到考試科目改變，他們都願意配合，其實國防部已經答應積極改善。

另外，非常感謝蔡良文委員主持兩次審查會，而且很有技巧地處理本案，讓今年軍法官考試能夠與司法官考試分開。

＊軍法官考試相關 102.08.08（248）

有關健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，經小組審查會審查竣事，審查報告亦經第202次會議院會決議通過，對於軍法官之考、用、訓及未來相關事宜等，本院已有嚴謹考慮並作適當的結論，譬如說不限軍人來報考、考試時間不要重複、增加列考武裝衝突法等等，很遺憾的是，此次因「人」的問題沒有處理好，以致把制度及法律都廢除。個人覺得過去本院已經作非常恰當的建議，只是現在處於改革過程中。關於軍法官存廢問題，平時不用軍法官，可是戰時要用軍法官，平時沒有準備，戰時怎麼有軍法官可以用呢？平時沒有軍隊，戰時拿起槍來就能變成軍隊嗎？平時不流汗，戰時的血是流不完的，所以我不知道軍法官是平時要存，留著用，還是要廢，到了戰時完全沒有呢？其次，現在通過法律讓軍職人員犯罪移由一般司法審判，但司法官是用軍法在判還是刑法，是用中華民國陸海空軍刑法？抑或一般刑法？一般人當然說是用一般刑法去判，軍方只想著要趕快處理這些人，但是並沒有想清楚戰時還要用軍法官，而法務部陳次長說司法官學院要儘快開辦相關軍法課程，可是一般法官認為是由司法官用非軍法來審判，到底是用軍法還是一般刑法，其實現在有很多種不同的聲音。至於軍法官存廢的問題，軍法官還要用特考嗎？是開放或封閉的考試？可否經由特考即轉任一般法官嗎？事涉考試制度的問題。

現在不但影響到整個軍法制度，影響平時戰時，影響到300多位軍檢人員權益，更重要的是，假如每次改革都在很激動的情況下，全民非處在理性穩定的狀態，

做出如此重大的決定，而立法院也做這樣的配合，我們非常遺憾。

考選部回覆：

「1.本部自民國 44 年起舉辦軍法官(人員)特考，屬公務人員特考之一種，及格人員並取得公務人員任用資格，可轉任法制職系及司法行政職系，但不能擔任法官或檢察官。惟 92 年 1 月 10 日司法院大法官會議作成釋字第 555 號解釋略以，公務人員不含武職人員在內，爰經鈞院 92 年 6 月 27 日修正發布軍法官考試規則，刪除相關規定，自民國 93 年起舉辦之軍法官考試，及格人員僅取得軍法官任用資格。根據統計自 93 年至 101 年止，經軍法官考試錄取人數為 212 人。2.有關司法官（法官、檢察官）之任用資格，司法人員人事條例第 9 條及法官法第 5 條、第 87 條均有明文規定，現職軍法官能否透過司法官特考以外之特考轉任司法官，事涉整體制度，本部迄今尚未接獲國防部等相關部會任何建議意見，未來本部若接獲相關部會函詢意見，將擬具方案提報鈞院審議。」

＊推動線上集中閱卷系統 100.12.29（169）

由於本席是這個月的值月委員，所以考選部有如此重大改革時，特別第一個跑去聽取部的簡報，對於部推動線上集中閱卷系統，本人與各位委員一樣都非常肯定，當場也有作一些建議。不過在部報告之後，本席還有一些問題請考選部思考，事實上剛才部長說系統是否完備及符合人性化評閱習慣，將是影響後續推動線上試卷評閱成功與否的重要關鍵，本席也非常贊同，但認為順序是相反的，是否符合人性化評閱習慣應該在前面，就像部長所說，反對發明的原因有 6 項，而 6 項原因所排的順序，與本人所了解的也不一樣，反對發明創新的最重要原因應該是部長所說的第 3 項人類習慣改變之不易。譬如說醫生原來開處方所寫的字，他們自認為非常優美，但藥師卻認為簡直不能辨認，處方藥物名稱很難看得懂，所以就大力改革，讓醫師開處方全部變成電腦化，直接在電

腦上面點藥，而點選藥物的錯誤率，以長庚醫院為例，剛開始試行醫師點藥時，一個上午的門診可以抓到 8、9 百個錯誤，為什麼會有這麼多錯誤，因為人類習慣改變不易，包括賣藥也是一樣，只要有稍微改變一點習慣，人家就不要，還有賣醫療器材也是一樣，那怕只是左右開關改變，就會賣不出去，再好的東西也沒用，可見人類習慣改變之不易。以前我們在衛生署審查也是儘量上網，結果發現阻力一抗拒就是 10 年，所以首要因素應該是符合人性化，第二個才是完備系統。其實部在報告中說增加評閱劃線及註記功能是國內資訊技術的創舉，這是不對的，但對不對並不重要，重要的是當你認為是創舉時，不能覺得有做就好，一定要把現有的方式再作改進，比它更好，譬如說可以選顏色，可以劃線，然後劃線和顏色點選完以後要改變時，還要再按「復原」消掉，其實再按「復原」來消掉本身就是不對的事，因為當你選下一個記號時應該自動刪掉，怎麼可以還要點「復原」消掉，再回來點選顏色及點劃線呢？就像點藥一樣，假如最常用的藥不是放在最前面，而是要找半天，找到第 5 行第 6 格再點選，看診一定要花很長的時間，最常用到的藥一定要放在最前面。同樣的道理，評閱時最常用的顏色當然是紅色的劃線，要把紅色劃線結合在一起，甚至不必先顏色再點劃線，應該一點就直接紅色劃線，如果要變成紅色劃圈的話，也是一點就復原而改成紅色劃圈，這個看起來是很小的事，但是如果不改進的話，會造成閱卷委員改到一半就覺得很煩，老是點來點去，如忘了先「復原」就點錯，然後又要回頭來找「復原」，實在是太辛苦了。另外一個是操作滑鼠，假如能夠用筆在螢幕上點選會更好，或者也能用手寫方式會更妙，所以從可以到好到妙是三個不同層次。本席要講的重點是，一定要讓不心甘情願用此線上系統的人挑不到毛病，這樣才會成功，各位早上看新聞氣象報導，他就必須點選很多次才能改，我們的線上閱卷系統千萬不要點很多次，一定要改進這個部分。

＊推動線上集中閱卷系統 102.03.28（230）

每次本席看到一項新措施出來時，都會去想它的目的是什麼，是否在執行過

程中忘記最先前的初衷，就像平行雙閱會比較正確，提升信度及效度，而部推動申論式試卷線上閱卷，也是在確保閱卷之公平性及信效度，在此情況下，線上閱卷似乎一定要做，今天的報告則是檢討辦理情形，要檢討就要有數據資料，除了結果到底怎麼樣，需要知道之外，若決定要逐步擴大辦理線上閱卷作業，首先要考慮各項成本的問題，能擴大到多大的程度，所以科技化與減省成本同等重要，請部注意。事實上，我們常常學東西只學了一半，譬如說電腦化考試，我們只是在電腦螢幕上作答，並不是國際上真的電腦考試，在國外的電腦考試可以做到隨到隨考，當天考完馬上就知道有無考取，可是我們就只是把紙本試卷改成電腦螢幕作答而已，同樣的道理，推動線上閱卷是否也掉入類似相同的狀況？請部審酌。

＊推動線上集中閱卷系統103.03.13（276）

部推動國家考試E化、平行雙閱等措施，主要目的都是為了提升考試的信、效度，但平行雙閱的問題就好像國家要用民主制度或獨裁制度一樣，假定評閱申論題的老師，第一位評分就非常正確，而第二位老師與第一位老師的水準若差距很多，觀點差異大，也不見得正確，結果因為平行雙閱就反而造成問題，反而有可能造成考試信、效度降低，當然這個是特例，我們希望多一點人來評閱，取得一個平均值，就像今天的民主制度一樣，多一點人來表示看法，但真理並不一定是人多的那一邊。所以本席想請教部，推動平行雙閱後，有多少題目是大家看法一致？有多少題目因為平行雙閱而得到改善？今日部報告好像並未提出相關數據，僅就事務性部分進行檢討，沒有任何數據可以支持花那麼多成本做這樣的改變是值得的，因此請部提出相關數據，來支持平行雙閱確實可以提昇閱卷的品質與信、效度。

考選部回覆：

本部辦理線上閱卷平行雙閱因兩閱之差分過大是否啟動第三閱，係依據閱卷規則第七條有關差分過大條件之規定辦理，以102年律師考試為例，採行平行雙閱之科目共計四科，並均採分題平行雙閱，閱卷委員總閱卷題數共計108,073題，其中因一、二閱委員差分大於閱卷規則規定，即分題平行兩閱分數相差達該題題分三分之一以上者，共計211 題，並立即由各分組召集人或同組典試委員進行第三閱，其所占比例約為總閱卷題數之0.19%。」

＊典試人力資料庫 101.02.02（173）

對於考選部的報告，讓本席想起金庸的話，就是部近年來的積極改革作為，真的如滔滔江水，綿延不絕，也都很令人期待，謹以此句話來肯定部的表現。有關辦理典試人力資料庫學者專家專長審查，是一個重大的事項情形，除了呼應剛才各位委員意見外，對於如何建立大公無私的典試人力資料庫的進出機制，本席想到過去曾請各位委員就自己的專長通知全國各大專院校提供相關類科適當典試人選，本席與高委員明見就已通知全國各大專院校醫藥相關類科，請他們提供適當的人選，2年前個人早已接獲百餘份資料，經過初步過濾，只要沒有開設相關課程或未具資格者，已先行刪除，然後送部參酌，現在部終於開始審查典試人力資料庫，過去常有同仁反映，部所提供的參考命題委員名單，資料實在沒有參考性，有些人已退休許久，竟然還在名單裡面，剛才高委員永光亦提及可以從學校網站尋找，本席建議部直接與教育部聯繫，即可獲取教師的正確進出及更新資料。另外，在專長審查時應有一個相對的標準，本席不認為每一學門都要有相同的標準，有的學科教授非常多，有的學科助理教授比較多，所以應建立一個基本的標準，以利於審查。

剛才本席建議部直接與教育部聯繫，主要的著眼點是院長所說的大公無私，請各大學院校提供推薦名單，可能牽涉大公無私能否落實，因為學校也可能會依照自己的喜好來篩選，而教育部若未建置這些資料，似乎有點奇怪，因為所

有教師升等審核通過後，還要再報教育部核備，而且教育部如果沒有公立大學教師名單資料，如何能辦理相關退撫事項？因此，假定推薦名單若可以不先經過學校自行篩選過，才能真正做到大公無私。其次，本席呼應詹委員中原意見，千萬不要因追求校際平衡而淪為假平等，舉例說明；假設台灣大學有 1 千位教授，部請 3 位來當典試委員，而另一所學校只有 1 百位教授，也請 3 位來當典試委員，表面上是各 3 人，實際上是真不平等，所以應以人數與教授比例作為校際平衡的考量與標準。

＊典試人力資料庫 101.06.21（193）

我們討論典試人力資料庫的目的，當然是希望無論公職或專技考試的結果能夠考選符合政府、職場或人民需要的人才，不是再考一次學校畢業的人能否及格，萬一某個學門已呈現落後國際狀態，而本院又用該學門的教授為主要命題教授，結果考選出來的人員素質就不符社會需求，所以本院辦理國家考試不一定要跟教學掛在一起，剛才有委員提到學術界參與非常多，意思也就是說，多元化的專家及民眾需求可能放進來比較少，而今天的報告大致上是一份客觀、大體的統計性報告，因為典試人力要好，才能考選符合職場或社會所需人才，並與國際接軌，多元化且具有一定的水準，所以我們要評估典試人力是否夠好，也就是看考試結果或命題內容品質如何，而評估的方法有絕對性的標準及相對性的標準，相對性標準比較容易看，譬如說一致性怎麼樣，今年錄取率是 3%，明年錄取率變成 30%，這個一致性可能就有問題。其次，試題疑義會否突然增加很多或減少，但是真正的絕對性標準就很難看出來，假定我們是以考試的最後結果能否考選出好的人才來看典試人力的話，可能就不會很在意有沒有重複遴聘或公私立、地域分配怎麼樣，因為那牽涉到多元化、維持相對的水準等，但絕對不是最重要的，我們要辦好考試，其結構包括人的部分，如典試人力，依照怎麼樣參考書來出題等，另外就是整個命題的制度有無漏洞。在人的部分，目前典試人力資料庫表面上有 28,043 人，真正遴聘的人數是多少才有意義。參

考書籍方面，文史典籍也許是越陳越香，但是科技的書籍，假如考選部還是堅持不把哪一年哪個版本作為命題參考的話，本席非常憂慮到時候試題疑義會一大堆，因為每5年科技方面的教科書就會更改，裡面可能有許多理論被推翻，後來的結論更周延，如果我們不按照最新版本來出題的話，試題疑義出來就很難解釋，究竟要依據舊版本還是新版本來決定對或錯。至於制度的問題，目前有題庫試題及臨時命題的試題，可是審題委員是否只能由典試委員來擔任？假如典試委員僅有3位，而不同考試科目有5類科的話，此3位典試委員如何正確的審查非其專長領域的試題呢？審題委員必須審查非其專長的類科試題，因為典試委員有名額限制，考選部說召集人如果堅持要增加典試委員，會增加名額，但是此又涉及經費問題，如果經費不足以支應的話，就不可能增加名額，所以今天的報告只是一個客觀、大體的統計性報告，至於如何考選符合職場或社會所需人才，除了典試人力以外，參考書籍版本、命題、審題等細節問題，才是考試信度效度提升的關鍵。

考選部回覆：

「目前部分專技人員醫事類科命題大綱所列參考用書，以不列版次為原則，應考人若發現當次考試公布之測驗式試題標準答案與最新公告版本之參考用書內容有不符之處，由本部召開試題疑義會議研商，並以獲得學術專業定論或共識，或會議多數決議為其正確答案。」

＊有關各類科之設置 101.02.23（176）

聆聽各位委員意見，本席有點感想與大家分享，在去年5月26日第138次會議決議通過公務人員考試設置新增類科處理要點，並作成決議，請部依該處理要點檢討現行國家考試各類科設置之適當性並提院會報告，當時所做的附帶決議有瑕疵，因為這個要點是處理新增類科，而不是處理既存類科，新增與過

去要一致是對的，但問題是此處理要點上因為是針對新增類科，所以不會增訂過去幾年有無辦理考試，同樣的道理，各用人單位所表示的意見，對過去與新增類科是有不一致的情況，因此假定我們要用新增類科處理要點去檢討過去所有的類科，在要點裡面可能要先作點改變，否則會像林雅鋒委員所說，考選部會很難做。

對於未來的執行，誠如剛才歐委員所言，銓敘部及人事行政總處在檢討類科設置原則時必須審慎研議，要不然會造成考試與用人脫節。另外，本席呼應陳皎眉委員意見，本席擔任第一次公職語言治療師考試典試委員長，其實語言治療師的用人需要並不是在地方政府，而是在各署立、縣立醫院等醫療院所，部說經洽各地方政府表示無意見，陳委員說用人單位為何沒有反對，其實醫藥人員有許多醫療的問題要處理，對於人事行政問題很少會去注意，只關心如何把病人治好，所以部應該注意徵詢的對象是否恰當，才不會造成人力缺乏問題。

＊有關題庫建置 101.04.05（182）

本席看到部長這次到立法院報告時有一句話，印象十分深刻，就是試題為國家考試的核心，也是非常重要的命脈，個人也非常佩服部長對優質試題的重視程度，本席到考試院服務之後，對於題庫建置之預算從 4 千萬降至 3 千萬元，再降到 2 千萬，就一再地提出建議，同時對如何廣蒐及參考國外試題，也曾提過意見，現在終於看到有些進展，針對今日報告題庫試題部分，本席再提幾點建議：1.剛才多位委員提到購買國際試題的問題，我們發現國內命題方式與國際對同一科目的命題方式大不相同，幾乎無法直接運用，國際試題多採情境式試題，而且 1 個題目跨越好幾個科別，如何把此情境式試題進行切割，屬於哪一個科目就用在哪個科目的試題，如果這個工作沒有做，而由命題委員去做，就會產生相當的困難，命題委員也不一定要參考，更別說我國指定命題的參考書與蒐集到的國外試題有無相互影響，因為當有試題疑義時，係依據所指定參考書來決定答案，大家都知道學者專者專家發表 paper，就是看到教科書上講的

內容不一定對，或者發現有新的論點，而 paper 上面發表的論點，大部分與教科書上所講的論點不一定相同，應考人如果拿這些論點來反駁試題答案的話，就得要去更改標準答案，所以有明白規定要參照指定參考書上的答案，以避免許多爭議。但國際試題若不是由我們所指定參考書的內容來命擬的話，使用上又會產生困難，因此，這項工作並不是購買國際試題資料而已，以前本席建議時就講得很清楚，買來國際試題資料以後，不但要翻譯消化，甚至要做好分析，再提供給命題委員參考這個題目到底適不適合，這樣才能應用國際試題，考選部可以分出一部分力量來做這個事情。2.目前命題委員、審題委員及試題疑義委員的標準作業流程建立得不恰當，每位審題老師對於要審查的內容並不了解，譬如說是否需要審試題之難中易，是否要審命題出處已改變，因為每 5 年換一版教科書，換成新版後，內容及出處可能都有改變，或者原來的出處已刪除都有可能，至於法規更時常有新的法規出來，或對舊法進行修改，而原來的題庫是照舊法規或舊版教科書命題，不但內容要改，出處也要改，這些工作是否為審題老師要做的 SOP，其中非常複雜，包括每位試題疑義委員出席之後有沒有發一張 checking list，清楚告知處理的原則，比方是否全部給分或是只能挑最好的答案，雖然在典試委員會和試題疑義處理會議中已經有講過，但是一定要有個完整的標準作業流程，從命題到審題，從審題到試題疑義，通通需要有完整的 SOP，如同內部同仁也要有 ISO 訓練一樣，做好提醒的工作。既然部長也認為試題是國家考試的核心，如何把這個核心做好，其中可能還牽涉到考選基金的運用等，希望以上建議對部有精益求精的作用。

考選部回覆：

「本部蒐集國外試題翻譯後，仍將經過本部審議小組檢視是否符合國情，並配合增修。」

＊有關題庫建置 101.04.19（184）

針對考選部報告，本席有幾點建議：1.有關測驗題題卡格式的改進是重要問題，雖考選部的工作千頭萬緒，但部長不因事情小，肯花費許多心血對考試的重要核心問題，做這麼深入地報告及探討，本席給予高度評價。題卡問題真的有很多細節需要討論，但是不適合在院會作這樣的細節討論，本席建議，假如部覺得合適的話，委員可以把意見寫出來，再由部來蒐集整理，許多小的細節包括理解、評鑑等等，更重要的是題卡係設計給命題委員進入題庫之前使用，從題庫抽題出來後，審查委員及召集人、典試委員長所要簽名負責的部分，題卡上還沒有欄位，還有很多其他的問題，需要大家來表示意見，建議請部先彙整委員意見後，提報委員座談會再加討論，俾求周妥。2.有關命題的部分，在第 182 次會議本席曾提到蒐集國外試題後要作適當處理與翻譯，主要因為國外試題多採情境式命題，與我國試題之命擬方向大不相同。部書面回應說，本部蒐集國外試題翻譯後，仍將經本部審議小組檢視是否符合我國國情並配合增修。惟據本席了解，因為涉及著作權及版權問題，目前尚無國外試題翻譯資料，現階段作法還是把部訂參考書籍提供給命題者，所以還是回歸原點。其實有關著作權及版權問題，3 年前本席即已提出，3 年後卻還是國外試題翻譯資料涉及著作權及版權問題，若著作權及版權問題沒有解決，要怎麼翻譯呢？部的書面回復與實情似有差距，實在值得好好考量。3.有關護理師的問題，因為現在護理師只剩下證照考試，過去公職護理師考試設有護理助產職系，民國 89 年起護理人員適用醫事人員人事條例，95 年銓敘部並配合刪除護理助產職系，目前護理師考試僅為證照考試，已無公職護理師考試，所以護理人員考上護理師之後，一直無法去占適當的公職缺，建請部研議恢復公職護理師考試之可行性。

考選部回覆：

「1.針對題卡格式，本部將邀請測驗學者專家儘速召開會議進行檢視，委員意

見將納入討論。2.目前本部尚無國外試題翻譯資料，初步方向擬透過委外徵題時，提供國外試題，並要求學者專家就一定比例翻譯修改為符合我國國情之試題。至於著作權及版權問題，本部將另請教專業意見後向委員報告。3.為配合醫療業務特性需要，改善醫療機構人事之進用與管理，以提高服務效能，88 年制定公布醫事人員人事條例，建立目前之醫事人員人事制度，職系說明書並刪除相關醫療、牙醫、護理助產職系及其他職系涉及有關實作醫療之文字，本部爰配合刪除相關職系醫事人員類科，醫事人員不再由公務人員考試取才。未來是否恢復辦理各公職醫事類科考試，仍須視用人機關（構）之人事制度規劃而定，本部允將配合辦理。」

＊有關題庫建置 102.07.04（243）

電腦抽題是設定難易度後，按權重抽出，但是因為題庫的試題權重比例限制，所以抽出來的題目並非當初設定的權重比例，因為題目出完以後，不好或不適合的題目已經抽掉，後來比例就亂掉了，使題庫數量越少，抽出之比例越有問題。為了讓電腦抽題的權重比例無誤，建議部在題庫試題數增多以後，適度調整試題難易比例。3.對於命題委員的遴聘，題庫處非常辛苦，通常各校會先提供許多教師名單，但是要經過考選部的篩選，如技術類科 80 多個，就要組成 80 幾個委員會來篩選，重點是準備篩選相關資料十分的耗時，在 87 個技術類科當中，目前僅完成 27 個，還有 62 類不知何時才能完成，至於有無可能同時去做，本席詳細跟統計室主任及同仁說明過，可以找工讀生來重建老師資料，先請所有老師們用 email 把基本資料送過來，然後要重新設計很好的表格，假如現在一個老師教三門課，其實他只有一門課是真正在教，其他兩門課只是教 1、2 個小時，但是他寫出來的專長一定寫三個，至於寫出來的順序還不一定是按照最重要課程，寫在第一個，所以表格一定要依照教師的實際授課名稱、專長及任課時數，依序清楚列明，而且其資訊是由該系系主任簽署，這樣讓審查委員可以一目瞭然，很快的審查完成，不要做這麼多年才完成 27 個。以上衍申

題製作可以使試題品質提升，電腦抽題要注意抽題方式，命題委員的遴選更重要，不要讓教護理的人去命擬醫科題目，物理治療科的老師去命擬藥理的題目，這樣就會亂掉，希望部百尺竿頭，更進一步，部長若有更新更好的想法，也支持您繼續做下去。

考選部回覆：

「1.本部於辦理各類科(科目)題庫建置作業時，均由召集人邀集命審題委員召開題庫工作會議，就題庫建置範圍及各單元題數、難易度比例等事項進行研商，以獲致共識。又為維持題庫試題品質，降低試題疑義更正比率，本部均提供歷年考畢試題分析結果供題庫委員參考，並鼓勵題庫委員就鑑別度較佳之試題進行衍生試題之命擬。另有關電腦抽題之難易度比例，本部將隨時檢視題庫試題存量及其試題難度比例，適時增補試題以調整其試題難度權重，供電腦化測驗考試抽用。2.感謝委員指導，本部藥學類專長審查作業經委員建議指導，已著手重新設計表格，供各相關系所教師填寫，俾利審查委員進行書面審查。」

＊有關命題大綱作業 101.05.10（187）

考選部報告各專業科目命題大綱作業，聽起來是一個技術性的問題，實際上它大到可以影響未來社會國家所培養出來的人才能否適合需要，小至學校及應考人是否得到公平的待遇，因為各校所使用的教科書可能不一樣，所以就牽涉到高永光委員所說不患寡而患不均的問題，其實「不患寡而患不均」這句話多年來常在本人心中縈繞，它出自於《論語・季氏》，整段話是「有國有家者，不患寡而患不均，不患貧而患不安」，大前提是「有國有家者」，意思就是說有基本保障以後，才能夠不患寡而患不均，而不能夠一味地不患寡而患不均，不患貧而患不安，所以命題大綱建置，對人才之考選影響深遠，對學校之教學、各校畢業生之考試公平度也有實質影響，應慎重為之。

首先，本席要肯定考選部重視命題大綱的建置，因為命題大綱確定，教科書

一定，配分比重一定，應考人就一定朝此方向走，社會上討論的「一綱一本」？「一綱多本」？抑或「多綱多本」、「一本多綱」，非常的複雜，同樣的道理，今天我們要朝「一綱一本」走還是「一綱多本」走呢？不過，不管怎麼樣，為了使考試能夠公平，取才的信效度提高，不得不訂定一個考試範圍，本席建議在選擇命題大綱時千萬不要交給個別教授去處理，雖然後續還有補強措施，但本人還是建議交由學會或具代表性的非利益團體來研訂命題大綱以及命題配分比重，因為命題大綱及配分比重牽涉甚廣，所以本席請部提供近 2、3 年來委託各職業主管機關、公(學、協)會或學者專家研擬命題大綱之情形及相關數據資料供參，了解到底有多少比例由學會來提供，到底有多少比例是委託學者個人去做。

其次，本席要呼應李委員雅榮意見，配分比重假如是由公正團體且經一定程序決定者，本席建議應一併公告給應考人知道，讓他們準備考試時知道哪個部分配合比重較多，可以多花點時間，考試成績可以好一點。至於參考書目的問題，當然有所謂最優先的書，因為許多行業進步都非常快，醫藥界最慢是 5 年一版，快則 3 年一版，主要是不斷有新發現出來，昨天對的，今天好像就不見得對，昨天不知道的事，今天已經知道，所以要不斷地修改，因此建議參考用書不要寫版次，但是可以註明「最新版本」，以減少處理試題疑義之困難度。因此參考書是必要的，可是要有優先次序，假定這個題目的答案在第一本參考書裡面是「A」，第二本書是「B」答案，第三本書是「C」答案，則以第一本書的答案為主，如果沒有第一本書，則以第二本書的答案為主，要有一個次序處理原則，否則試題疑義會處理不完，試題疑義與命題大綱也有密切關係，以上是本席對考選部提出命題大綱的報告的個人感想，也請部請部提供近 2、3 年來委託各職業主管機關、公(學、協)會或學者專家研擬命題大綱的相關比例數據資料供參。

考選部回覆：

「1.命題大綱之配分比例僅係供命題委員命題之參考，避免其所命題目偏頗，尚不宜提供給應考人，否則易使其忽略配分比例低之單元、限制命題委員命擬綜合性題目、降低試題鑑別度，甚而質疑未按配分比例命題產生不必要之爭議。2.為杜爭議，本部命題大綱加列參考用書，已朝不列版次辦理，感謝委員指教。」

＊有關口試辦理 101.06.07（191）

在此分享結構化口試之感想和經驗：1.首先本席覺得剛才部長的報告非常深入，常次是從頭到尾參與此事，部長只是報告精華，對於考選部規劃本次國軍上校以上軍官轉任公務人員考試第一次口試，我的感想是部完整規劃於前，認真執行於中，個人參與過許多口試，這次是本席出力最多、最辛苦的一次，而經過部慎重檢討論以後，本席對部這麼重視口試結構化的問題，非常感謝，也感覺到他們是真的很認真。其次，口試之最困難處，不在於應考人多少，應考人多寡與準備考試之間有差距，剛才部長說因人數少，可以討論，其實重點不是這樣，而是看有幾類科考試，假如所有應考人只有一類，大家的題目都會一樣，要求每位口試委員所提問的問題一模一樣，雖然這對於這麼高階的口試委員是很不禮貌，但是我們還是徹底執行了，一定要問一樣的題目，連順序也都相同。將來口試委員輕鬆好日子，顯然已經過去了，尤其在試前一個晚上我們請胡教授來演講，其實關鍵不在於應考人少的問題，而是分類的問題，更重要的是各位委員將來假定有機會當口試委員，在教授演講完之後，不要讓他先走，像我們就拜託胡教授留下來，把每個口試題目都逐一請教，6位口試委員命好題目後都一一請教他是否合乎其許多口試理論及原則，甚至對每一類人，如中將、少將、上校等高階人員，他們以後要負責的工作性質不一樣，甄選的準則和人格性質也是不一樣，因為八、九職等和十一、十二職等所要甄選的人格性質不同，因為所需人格性質不一樣，命題的內容也會不一樣，題目一定要問出

他的人格特質及合於甄選準則，所以我們很仔細推敲，由於甄選的準則和人格性質不一樣，題目的內容也會不一樣，出好題目後還要給教授看，看完之後，讓我學到很多，並分配好隔天每位口試委員要問什麼題目，就是要這樣問才會有信度效度，也才會有公平一致性。

另外，本席有二個建議，剛才部長提到國軍轉任考試有相關口試規則第 5 條規定配分比例為 80%筆試、20%口試。其實還有一個嚴重的問題，就是建議打分數的部分，給的彈性非常小，很好與很差的人大概只差 5 分，以口試只占 20%，等於總分只差 1 分，對於這麼高階人員的口試，其實比筆試重要得多，結果總分只差 1 分就毫無意義，所以本席當場就建議要修改，把建議打分的範圍變成 75 分加減 20 分，讓分數的彈性變大，也建議部對於所有高階人員口試所占總成績比例，只要經過這種結構式口試，譬如說我們問他退休後一個月可拿 11、12 萬元薪俸，為什麼還要去做月薪 10 萬元的職務，連他太太的態度如何都問得清清楚楚，對於各種情況都設計好題目來問，讓我們清清楚楚知道他為什麼要轉任，所有的問題都問得清清楚楚，所以本席口試規則第 5 條有關口試配分比例應該可以作適當的修改，對於高階人員經過結構化的口試，其配分比例應該要加重。另一個建議是請用人機關提供適當的職等及職位，譬如說本人任教的學校，當上教務長也只不過是上校，現在上校轉任後，只以薦任第七職等或第八職等任用，他很可能就不來了；甚至本次考試應考人有正在擔任三軍官校的校長，而且是重點培養人才，卻因國軍縮編，向長官表示要離職，而後參加轉任考試，像這樣的人，卻只能擔任簡任第十職等之職務，就算考上他也不想來，所以建請用人機關應該給予適當的職等及職位，才能真正運用國家的人才。

考選部回覆：

「(一)1.有關口試配分比例部分，依口試規則第 5 條第 3 項規定，並非固定不可變動，可視個別考試等級、類科依典試委員會決議彈性調整。2.有關提供上

校轉任適當之職等及職位部分，本部未來將適時適機轉達。(二)1.本部題庫管理處101年預算（包括公務預算及考選業務基金）為2,550萬元。2.有關專門職業及技術人員考試法第19條修正草案，業增列60分及格與一定比例混合制之及格方式，本部本（101）年4月13日法規委員會第488次會議業決議通過該修正內容，並已報請考試院審查中，專門職業及技術人員考試法修正草案未來若經立法院審議通過，將配合各類別專技人員需要，邀集產官學各界，研議是否變更考試及格方式。

＊有關口試辦理 100.12.22（168）

本席要表達的建議是建請大家同意修改幾個文字，因為進行口試時實在很難在30分鐘、甚至1、2小時之內把應考人徹底了解清楚，所以個人的建議是，如果他還沒有工作經驗的話，也應該要有他過去在大學幾年之間有關品德的相關紀錄或獎懲紀錄，假如他已有工作經驗，則應該主動去詢問最近工作單位對其品德操守的考評，多了解過去的情況之後，口試就會比較容易，特別是邱委員前面提到如果沒有口試的話，也最好應該讓他有機會對其前科的事情說明清楚。所以本席建議在本案第6條附表三個別口試及集體口試應考人書面報告草案的四、受獎紀錄(附證明文件)修正為：「獎懲紀錄(附證明文件或請具體說明)」，假如他過去受到懲罰覺得很不公平，也可以在這裡說明清楚，這樣可以幫助口試時更了解該應考人過去有何獎懲紀錄。

＊各項考試錄取率、及格率 101.09.20（205）

本席想跟部長分析一些事情，同時也回應剛才部長所提的問題，第一是部長特別提到有關及格率與大於50分及格的混合方式效果，由本次考試的例子，清楚使原來變動很大的及格率會得到合理的調整，可是牽涉幾個問題，一是要不要給予固定的及格率，這個固定及格率要怎麼定？當大環境、法律有改變時，

當有落日條款而舉辦考試的時候，這個固定百分比是否應該要隨之調整？又要如何調整？二是當它沒有變數的時候，我們是否應該用所謂歷年平均及格率來當作指標？當然歷年通過率還可能考慮到市場需求、考生程度及試題難易或評分寬嚴不一等，但是在穩定的狀態下是怎麼樣？而變動的狀態下又是怎麼樣呢？第一次來考落日條款的考試與最後一次來考試的及格率又是怎麼樣？真的需要詳細思考，這樣才能對採用及格率及 50 分以上及格的混合方式作比較細緻的規劃。當然，假如用 60 分及格的話，大家看到保險人考試錄取率比去年增加一倍，我們感覺只是增加一倍，但對應考人來講，他們感覺這種變動是巨大的。至於訂有落日條款的考試，如牙體技術師等考試，有很多老技師及原來正在從事這個工作的人，因為立法院的立法，本院考試的結果，有 1、2 千人約二分之一或有四分之一、五分之一的人，將來不能再從事原來的工作，這是很嚴肅的問題。

另外，部長提到是否增加實地操作部分的比重，我們由附表可以看到語言治療師與聽力師考試，都是第 1 次考試的及格率最高，分別為 66.67%及 58.03%，然後及格率卻逐年下降，到 101 年第 4 次考試時及格率分別為 7.45%及 19.27%，看起來是合理，因為素質好的人第一次就考上，差一點第二次考試考上，再差一點第三次考上，可是牙體技術師第 1 次考試及格率為 27.51%，本席為第一次考試典試委員長，當時有 2 千多人同時實地考試，可是牙體技術師從第一次考試到第三次考試，及格率由 27.51%、25.1%到 44.03%，實在很有意思，本席沒有期望今天就得到答案，只是說這是一個很好的探討內容，值得探討為何其他考試及格率都是由高降至四分之一左右，而牙體技術師到第三次考試卻反而提高至 44%，到底有改變什麼事情？是我們作改變還是應考人改變？而且剛才部長的建議非常好，5 年考完以後要怎麼辦？因為有些技師在社會上非常缺少，我們是否要這樣考？但是我們也不能訂一個固定比例，就讓這些人好像就地合法化，這樣是不好的。今天本席針對及格率問題，並舉牙體技術師為例，將來對於固定百分比例真的要非常慎重考慮以後，考量各方面的因素，包括社會需求、考生程度及試題難易等問題，再來訂定及格率加上 50 分以上及格的及

格方式，供部參考。

考選部回覆：

「1.本年 2 月 21 日修正消防設備人員考試規則，及格方式由『總成績 60 分』改為『錄取各類科全程到考人數一定比例為及格』，消防設備師、消防設備士分別以全程到考人數 10%、16%為及格，並規定總成績未滿 50 分均不予及格，及格率與歷年平均值較為接近，若環境、法律有所變動，將再行檢討；另特種考試之舉辦訂有 5 年內辦理 5 次考試之落日規定，建議及格方式應固定，不宜調整。2.語言治療師、聽力師及牙體技術人員特考在首次舉辦，有相當比例的及格率，但於第二次考試時及格率均開始下降，其原因多與應考人素質、試題難易與評分寬嚴相關；而牙體技術人員特考歷次的應考人素質變化雖與語言治療師、聽力師特考相同，但牙體技術人員特考與其他二項特考，於應試科目題型上有所不同，其他二項特考 6 科應試科目皆為測驗題，而牙體技術人員特考應試科目中列考實地考試（牙體技術師 6 科中列考 2 科實地考試，牙體技術生 4 科中列考 2 科實地考試科目，總成績係以筆試與實地考試成績平均計算）；本年度牙體技術人員特考於筆試科目命題審查前，由高典試委員長明見於本年 4 月 1 日邀集牙體組命題、審查委員召開『牙體技術人
員考試命題、審查工作會議』，除宣達命題審查原則外，再次提醒委員注意，應考人多非本科系畢業，但具有豐富臨床實際經驗，請其多命擬臨床有關之試題，以拔擢優秀之牙體技術人員，致本年度筆試平均成績，牙體技術師 54.37 分（去年 51.03 分）、牙體技術生 49.11 分（去年 45.77 分）均較去年略為增加，又應考人實作能力強，實地考試平均成績，牙體技術師 67.74 分（去年 64.85 分）、牙體技術生 64.76 分（去年 61.98 分）亦較去年為高，對總成績之計算有加乘效果，致使本年度牙體技術人員考試不同於其他二項特考，及格率反而有提高之情形。」

＊各項考試錄取率、及格率 102.01.17（222）

部之創新，改革，給予肯定。惟採用複選題之目的、優缺點、命題、試題疑義之處理必須事先有完備之規劃。本席當然贊成必要時得採用複選題，但是建議醫師考試可先試辦，因為它的通過率太高，達 97%以上，應採用複選題來降低一點及格率。高委員明見曾建議多出一點單選題，而陳委員皎眉說複選題就等於是很多單選題的濃縮，所以對於錄取率高且採總分及格制之部分類科考試，應該增加試題難度來區辨，假如分不出應考人的能力是因為題目太簡單而造成，就把題目變難一點，至於牙醫師考試也可以試辦，護理師就不要，還有物理治療師及格率只有 17%，若用複選題，可能會降到 7%，此類考試就絕對不要用複選題，所以要多層面來考慮，請部長再留意及參考委員意見。

考試委員對於考選業務的盡心及出力其實最多，近來立法委員對本院委員工作內容的真相不太了解，譬如說我們全年有 50 多個考試，然後用 50 多除以 18 位委員，說考試委員每年平均僅擔任 2 至 3 次典試委員，這樣的說法不正確，部應該把考試委員工作內容用書面資料，讓他們知道一項考試要多少位考試委員，我們擔任典試委員長、召集人、分區典試委員，需要抽題、審題等，應該要據實地讓他們了解。

剛才本席第二點意見，有關立法院提到考試委員職責一事，請考選部幫忙，部長並沒有回應。

現在議案已送黨政協商，而且可能 2 月就會開始審議，現在最基本的工作除了針對立法委員已經提出來但有誤解的部分，要作成對照表來說明清楚之外，應該要另有一個完整的說明，不管未來考試委員人數增加或減少，真實的情況要讓立委知道，讓社會知道，這個要靠各部會來幫忙統計數字及相關細節資料。

＊各項考試錄取率、及格率 102.05.09（235）

1.本次警正、警監考試男性錄取人員 98.30%，女性僅 1.70%，比例太過懸

殊，所以想趕快說明清楚，這並不是典試委員長的錯。2.本項考試既為警監、警正升官等考試，可是多年無人報考警監升官等考試，似名不符實。3.警察職責為協助政府依法管理民眾，但在考試期間本人到各考場巡視時，發現穿拖鞋者有之，穿汗衫者有之，衣帽不整有之，怎麼看都不像是警察人員升官等考試，據告現在已經改進很多，不過還是有點礙觀瞻。4.關於警察升官等考試是否廢除，本席始終存有疑慮，舉例來講，法規常會有變動，執法人員若對新通過的相關法規不熟悉，執行職務一定會發生問題，造成很多困擾。所以如果僅以考績及短期訓練升等，對於中、高階人員執行新法及處理高科技等相關業務，恐也有妨礙。此外，升官等訓練以年資排定受訓序列，對國家活力及創造力提升其實多少會有影響，當然年少老成不容易，而年紀較大的人有突破的思維也是鳳毛麟角，不過青雲有路，本席覺得應該給予年輕有為者上進的路，我們的重點應該是如何考選真正適當升官等的人才，而不是因為考試方式不是最好，就把它廢掉，根源出在哪裡，我們就應從根源去解決。

考選部回覆：

「1.本項考試係依據用人機關提報缺額訂定錄取標準，惟自舉辦以來，因用人機關均未提報警監升官等缺額，爰從未舉辦警監升官等考試。2.按 98 年 6 月 18 日考試院第 11 屆第 39 次會議通過『考試院文官制度興革規劃方案』，其中第 4 案『健全培訓體制強化高階文官效能』之具體興革建議（一）1.重新設晉升簡任官等資格條件：及早廢除簡任升官等考試，一律改採經由考績及升簡任官等訓練方式辦理，……。2.限期廢止升官等考試。本部爰據以研修公務人員升官等考試法，經考試院審議通過，於 101 年 2 月 29 日函請立法院審議，並於 101 年 3 月 9 日交付司法及法制委員會審查，目前尚未排定審議時程，本部將積極努力推動完成修法。該法案第 2 條規定，簡任升官等考試於該法修正通過後，5 年辦理 3 次後，予以廢止。至於薦任升官等考試仍維持現制，以維護現職人員權益。」

＊各項考試錄取率、及格率 102.06.20（241）

有關牙醫師考試部分，過去5年來牙醫師考試及格率最低的一次是93.88%，過去最高達100%，另今年第一試之牙醫師考試及格率竟然降為75%，其因為何？其次，因為牙醫師考試分為二試，一試考基礎，另一試考臨床，然後又有年中及年初各考一次，即第一次考試與第二次考試，名稱很容易混淆，所以請部用不同的考試名稱，或可調整分為「基礎考試」或「臨床考試」，然後有2月的第一次考試，7月的第二次考試。此外，過去幾年牙醫師第一試，即基礎考試，可以從100年74.6%至去年101年的47%，差距如此之大；而物理治療師考試第一次考試歷來及格率為1.85%至11.89%，今年則反而提高至21.72%，從去年的7.46%、前年的8.39%、大前年的1.85%，一下子跳到21.72%，所以請部正視專技考試歷年及格率的差異，並及早檢討其及格方式。

考選部回覆：

「1.感謝胡委員寶貴意見。目前採電腦化測驗考試類科均由召集人或典試委員參考以往幾次考試抽題之難易度值與實際及格率決定該次考試試題之難易度值，該次考試及格率高低主要與抽題難易相關。另專技人員考試及格方式採總成績滿60分及格者，及格率高低受試題難易、申論題評分寬嚴及應考人素質影響，由於考試種類眾多，試題考後即公布無法重複使用等因素，每次考試間及格率確實較不易維持穩定。2. 102年1月23日修正公布專門職業及技術人員考試法，專技人員考試及格方式分為科別及格、總成績及格及以各類科全程到考人數一定比例為及格三種，並增訂得擇一採行或併用。為維持及格者專業素質、穩定人力供給與考試安定性，本部將針對及格率變動較大考試，研修其及格方式，適時報請鈞院審議。3.有關委員建議「第一次」與「第二次」牙醫師(一)及牙醫師(二)之考試名稱調整部分，將提報醫師牙醫師考試審議委員會討論。」

＊各項考試錄取率、及格率 102.07.18（245）

本席要呼應高委員的意見，並非第一次牙體技術師由本人擔任典試委員長，而是其中真的還有討論的空間，現在我們發現至少有 3700 位牙體技術人員，過去他們原本從事這個行業，但是因配合牙體技術師法，於 5 年內舉辦 5 次特考以後，他們仍多未能通過考試，日後將無法執業，當然考試是為了淘汰不適任的人，但是淘汰比例是否恰當，值得仔細思考，如過去考試方式包含筆試及實地考試，各占總分 50%，其所占比率是否恰當？實地考試成績比例是否需要調整？其次，我們也要併同考量未通過考試者的年齡分布情形及其執業年資等問題。

另外，本席要呼應李選委員的意見，基礎醫學及內外科護理科歷年來的成績都很低，造成護理師及格率偏低，以過去 10 年來看，護理師第二次考試基礎醫學平均成績 44.24 分，內外科護理則為 54.85 分，第一次考試基礎醫學及內外科護理的平均成績分別為 38.56 分、47.69 分，距離 60 分及格差距甚遠，所以本席一再建議要遴聘任教護理系基礎醫學的老師來命題，當然現在可能已經這樣做，但是題庫的建置是否由任教護理系基礎醫學的老師命題呢？題庫題目有無可能重新建置呢？平均成績還是偏低，是否與這個有關係？值得檢討。至於護理師第一次考試及格率提高為 16%，而第二次考試及格方式則維持現制，這是很不恰當的方式，不符合公平原則，本席建議應該依照比例辦理，假如護理師考試應考人數有 1 萬人，原來第一次考試及第二次考試原來的及格比例約 2：8，日後如果要提高及格率，也應依原來的及格比例來調整，平均分擔 2 成及 8 成，這樣才不會讓二次考試的素質變不一樣，但是整體素質如何，我們不敢講，而且同一類科最好採取同一種及格方式，不能第一次考試用百分比例及格，第二次考試以 60 分及格，素質會不穩定。所以本席支持部長所提，參酌過去 10 年來的考試及格率，適當訂定及格分數，讓大家可以接受，既公平又能解決及格率起伏過大的問題。

考選部回覆：

「1.感謝胡委員對於牙體技術人員特考考試方式及所占成績比率妥適性之意見，未通過考試者之年齡分布情形及其執業年資，亦應併予審酌之提醒，本部對未來辦理新增之專技特考，將審慎研議筆試及實地考試所占比率之妥適性。2.另有關擬議理師高考及格方式，係基於及格人員素質應維持不低於歷年平均以上水準之原則，並參酌類此及格方式以往實施多年累積良好之經驗，以及參酌教育測驗統計 T 分數，測驗原始分數是常態分配時，達 60 分及格標準人數即為 16%；此外，本案之配套條件包括自 102 年起，護理教育與護理考試要求均已全面提升為專科以上學制、護理師高考應考實習條件全面提升至 1,016 小時以上時數等，整體護理人員考試應考人專業養成素質相較以往提升。有關此議題，業經考試院院會交付小組審查會審查，由李委員雅榮主持，屆時本部將提出詳細說明。3.又每年兩次護理師考試及格率差異，擬議及格方式是否適當部分，按近年來，每年第二次考試及格率較為穩定，與會人員多數意見認為實無另定第二種及格標準必要；參考如 94 年以前之護理師檢覈，一年舉辦二次，長久以來採行類似擬議及格標準調整機制，亦無分訂不同及格標準；又每年第一次考試時，已逐漸有相當之應考人數係因大學學制之彈性，如雙主修延後一學期畢業或因課程、實習不足延後一學期畢業等情形，兩次考試應考人背景之差異並非固定；此外，未來試題命題者是否增加實務專家比例，知識理論或臨床實務試題型態是否調整等，相對亦可能影響應屆畢業生或具相關工作經驗者成績表現。爰本案研商過程，多數意見建議維持一種及格標準規定，即兩次考試均仍以 60 分及格為原則，遇試題偏難及格率偏低時，始啟動調整機制。4. 為達教考用相互配合，本部業於本(102)年 1 月 16 日函請全國 40 所醫事類大專院校提供護理學系所基礎醫學科目授課師資，現正由本部統計室辦理專長調查及建檔，俾充實本部護理類科基礎醫學科目典試人力資料庫，供作未來遴聘護理師考試基礎醫學科目之命、審題委員參考，以提升護理師考試基礎醫學科目評量的信、效度。」

＊各項考試錄取率、及格率 102.10.24（257）

依據案附資料，統計 102 年第二次醫事人員考試結果，可看出兩件事：1.醫師考試分為二次考試，過去應屆畢業學生參加的第二次考試，錄取率為 97.79％，經過大家努力，目前已降低為合理的 89.75％，因為錄取率 97.79％實在太高，現在降為 89.75％非常好且合理，反而第一次考試合計通過率只有 56.57％，看起來他們要多努力，醫科基礎課程的通過率竟還不到 6 成。2.中醫師考試部分，過去錄取率很低，因為考生多為通過資格檢定考試者，而非正統醫學院畢業學生，但是依據今日資料，中醫師第一試與第二試的錄取率分別 65.38％、96.94％，均高於醫師第一試與第二試錄取率 56.67％、89.75％，所以目前中醫師考試錄取率已高於醫師錄取率，主要原因推測應為現應考人均為醫學院畢業而非檢定考試及格者。由上開現象及數據可見大家的努力，請參考。

＊其他考選業務推動 101.02.16（175）

本席呼應高委員明見意見，剛才提到應考人須繳驗最近 1 年內的照片，其實就是為防堵代考等作弊情事，由於電腦化測驗將愈來愈普及，本席曾建議在試場上裝置監視設備，攝影須涵蓋每一位應考人，在此狀況下，一是可偵測是否有代考舞弊，另一則是事後有人檢舉時，可從調閱錄影資訊。因此，未來電子攝影方式將配合繳驗照片合用之可行性。而且現在監考也不太一樣，每個座位壁壘分明，監考人員看不到考生，必須透過攝影機來輔助。至於高委員所提是一個程序問題，以往不用核對，現在網路報名以後為何需要核對，假如以前沒有必要，現在也沒有必要，若以前有必要，現在就有必要。

考選部回覆：

「現場攝影，恐涉及個資、法源依據、影響應考人應試等情形，委員意見留供本部研議考試期間核對樣貌方式之參考。」

＊其他考選業務推動 101.03.01（177）

考選部報告提前公布應試類科訊息，站在應考人的立場，當然非常的便民，本席也相當支持，但是仔細分析這件事情，真正的核心部分是在報院與否，以101年報院的情況來看，用人需求到部，就對外作適當的宣布，與報院之後再公告訊息，中間相差約20天，如果可以把天數再縮短的話，就可以不犧牲公告的品質，所以委員們建議部能提早報院審議，院會同意後，會議紀錄同時確定，即可兼顧報院程序與公告品質的完備。其次，檢視100年的情況，用人需求到部是3月10日，報院日期為4月14日，但至101年已經有所改進，由1個月零4天縮短為20天。我們希望應考人有多一點時間準備考試，然而，其實大部分應考人多為長期準備考試，所以本席也思考到用人需求可否提早報缺的問題，假定我們希望用人機關及早報缺，行政單位用人就很困難，只要一提報，空缺停在那裡，這就牽涉到考試的基本架構，是要一出缺就考試還是每年集中在同一時間考試，中間的差別非常大，所以考選部可以思考是要不報院，然後公告的訊息不一定百分之百正確，還要附註說明實際設置類科與缺額，以應考須知公告為準？還是把流程做好，只要用人需求到部，就在最近的一次院會提報討論後就馬上確定會議紀錄？本席建議部應作好流程控管，並善用資訊科技，儘速完成報院核定之程序，使應考人早日得知考試資訊，以利準備。

本席非常肯定部花了很多心血來減少可能耽擱的時間，不過本席再作以下建議：過去報院之後並沒有公布應試類科訊息，而是要等到登載在應考須知上，應考人才知悉，今天考選部提出本案，我們給予肯定，同時請院秘書處幫忙，只要有用人需求到部，就快速同意用臨時動議或其他方式報院。另外，在報院之後，可以馬上公布應試類科訊息，這樣會使部想要的結果與委員們的建議非常接近。

考選部回覆：

「提早提供考試類科設置情形，不僅有利應考人及早選定考試類科先行準備，且提報用人機關亦主動對外發布類科訊息，為避免應考人受補習班錯誤訊息干擾，本部主動發布訊息掌握先機，應屬正確。建議採本部作法。」

＊其他考選業務推動 101.03.08（178）

在第 177 次會議有 5 位委員曾就部擬提前公告考試設置應試類科資訊一節提出意見，對於未提報院會通過便提早公布應試類科，5 位委員都有不同程度的看法，更重要的是院長表示意見也曾提到，應兼顧制度與程序面，尤其考試院院會為我國文官政策之最高決策會議，請辦考試的法制工作要非常嚴謹。惟據 3 月 7 日部長函復仍建議採提前公布的作法，部主動發布訊息，掌握先機，應屬正確，但部在信函中說，「以上擬處意見如有誤解或未周之處，本部聯絡窗口為秘書室張科長…等」，這個說法也值得思考是否恰當，這樣寫是否要請委員去跟這幾位秘書室的研究委員聯繫呢？因此，部對於 5 位委員意見，應審慎研究，部說建議採本部作法，本席在院會就要正式再請部要正視 5 位委員和院長的建議，並作適當的回應後，再來決定如何做。在委員們的表達意見中有強調一點，以 100 年與 101 年的作法，報院的時間足足省掉兩個禮拜，也就是用原來的程序及工作流程，完全用符合規定的 SOP，就可以省下 14 天時間；部原來並沒有在全球資訊網發布考試類科訊息，現在部是希望在用人需求到部就發布，可是部如果是往後移到報院之後發布，時間的差距最多也只能省下 20 天，如 101 年是 3 月 28 日用人需求到部，4 月 18 日報院，就算是按照原來的流程，報院後發布考試類科訊息，再怎麼樣節省也只不過 20 天，為什麼部卻說約可提前 5 週？本席一再地說過，完全按照 SOP 走，未報院就先發布考試類科訊息，只不過節省 20 天而已，為什麼一定要堅持提前公布呢？4.另上次院會本席和陳皎眉委員也分別提到取消公職語言治療師是否適當的問題，因為當天是討論新增類科處理要點的部分，雖以新增類科處理要點來檢討舊案並非全然不可，但是會後部

長跟本席說，可以在新增類科處理要點再加一條，就是參考過去幾年有無提用人需求，既然如此，就真的加上去，不過新增類科處理要點的名稱要修改，在這個程序未走完備前，就取消公職語言治療師考試，假如應考人質疑我們是依據哪個法規，而部回答說是依照新增類科處理要點，則一定爭論不休，因新增類科處理要點並沒有這一項，連法規名稱也有爭論的餘地，因此，建議在法制程序尚未完備前，不宜取消公職語言治療師類科考試，俾免遭外界質疑。

謝謝部長非常輕鬆地就把這麼大的議題帶過，但本席還是不太了解，一定要問清楚。首先，部長能否直接了當地說將來公布考試應試類科訊息，是在報院之後發布，本席也非常支持部長去導正影響應考人權益的補習班，並用新聞稿發布，假如是真的在報院之後發布，就告訴大家一聲。至於第二件事情的真正重點是，本席曾多次提過國家有很多情況都是委員治國或科長治國，而現在的狀況是要廢除某類科考試，而請教的對象是否為能夠真正回應有無用人需求的對象，當部詢問地方政府時，地方有無去問真正需求公職語言治療師的用人單位？是否真的有人可用？還是說因為沒有什麼人可以用，就擺在那裡，而且多年一直如此，所以乾脆就用聘任人員，將來想要用公職人員時，他們就用醫事人員來進用，本席真正要問的是那個機制是否健全，而不只是光針對公職語言治療師。本席也曾經舉過一個例子，譬如說大家對採購法的意見非常多，尤其學術研究機構對採購法有很多意見，不管是中央研究院或大學院校招標案，都是把你當成商人在處理，為了這樣事情，考試委員也到公共工程委員會，而范前主委也答應要召開會議來檢討，結果他是請各部會的採購人員，然後問大家對政府採購法有無意見，答案當然是沒有意見，有了採購法，他們最高興。其實應該要去問業務人員有無因為採購法，而在執行業務時出現問題，正因為問的對象不對，所以到今天為止，3 年過去，完全沒有改變，很多公務人員還是被當成商人，因此詢問的對象很重要，上次院會本席也曾提過，結果，函覆本席的書函裡只說人事行政總處表示尊重本部決定，基於多年未提用人需求，予以取消，但到底是否要取消這個類科，本席希望獲得更清楚的訊息。

＊其他考選業務推動 101.04.12（183）

本席呼應何委員寄澎意見和部長的說法，因為今天所討論的問題非常多樣，可以改善的地方也非常多，譬如說分區錄取、分區分發導致高分落榜、低分上榜的問題。基本上，依照公務人員考試法第 3 條規定，授權本院訂定高普初等考試及特種考試規則，所以針對需要快速改善的部分，修正考試規則即可解決，例如調整分發區等。至於牽涉到修改母法的部分，時間會比較長久，也比較複雜，恐無法掌握時程。因此建議可先修正地方特考考試規則，譬如說：應考人報名是在台北區，當分發完畢之後，若高雄區有相同類科缺額，而達高雄區錄取標準者願意分發至高雄區的話，是否能同意成績達該分區錄取標準的人，也可以跨區分發，這樣或許就可以減輕分區的壓力，故建請部儘速研議允許應考人報考時，勾選「若成績達其他分區錄取標準者，同意分發至其他分區」選項之可行性。

考選部回覆：

「委員意見本部將儘速召開會議討論，從實務面與法制面探討應考人選填志願之可行性，屆時再向委員報告。」

＊其他考選業務推動 101.07.19（197）

剛才幾位委員跟大家分享本次高普考的相關情形，而本人是到金門考區，金門是過去多年來文官武將出非常多的地方，甚至一個村莊 100 戶裡面有超過 30 位以上的京官，所以李縣長特別請本席代為轉達，首先是非常感謝院長在金門第一次設置高考的試場，而且他說要把這件大事列入縣誌裡面，因為金門非常重視人才的培養，所以我跟李沃士縣長講，你已把金門做成人才培育的沃土。第二其實金門以前辦理特考都做得很好，可是本次高普考因為原來存放試卷、

試題卡的救國團活動中心正在整修，所以找了一間民營的旅館，可是這間旅館非常小，如果警衛站在存放試卷、試題卡房間外面走道，別人就無法通行，於是就改站在大廳樓梯口守衛，就是因為這樣，引來記者來詢問，使全國民眾都知道高考試卷及試題是存放在哪個旅館某個房間內，這件事是發生在本人下飛機之前，而根據國家考試偶發事件處理辦法，又無法處理這樣的事情，所以本席趕快協調旅館，不得再對外說明，並且馬上更換房間，而且對外不准再說，警衛則一定是守在房間門口，那怕是在走道末端，也不能離開房間門口，同時本席也進到房間內去看看狀況，房間並不大，的確也很為難考選部的同仁。本席主要是向大家報告，對於這件事情的處理，警察是站在哪裡，還有事先要告訴旅館說這是機密，不得對外說明，更不能讓記者找到房間拍照片，登在報紙上面，當然這件事情可大可小，還好考選部蕭研究委員處理得非常好，很快速的更換房間，警察也都配合。當時本席也趕快打電話給典試委員長報告處理的結果，在此提出來跟各位分享。

考選部回覆：

「1.有關本次考試金門考區試卷存放安全管控問題，感謝委員細心與協助解決。2.金門考區本次旅館住宿地點之選擇，係因原住宿地點金門青年活動中心進行整修，遂由該縣政府另行洽借本次之住宿地點，俟整修後當移回該活動中心；另有關保密事宜，業責成本部各相關單位檢討改進，本部將更注意相關保密事宜，俾求審慎周妥。」

＊其他考選業務推動 101.09.13（204）

考選部報告如何軟硬兼施使國家考試闈場更為圓滿，本席非常佩服，特別提到目標為監控無死角等，記得本屆考試委員剛上任時，本席第一次進入闈場，看到闈內的攝影機主要是防止有人從窗戶進來，真正工作的地方是有死角的，

今天攝影機已增加至118部，全面無死角，對國家考試闈場安全管制應該會有所助益。但是本席要強調軟體的部分，目前在試場即學校附近備有電訊監測車，以防止電子舞弊事件發生，但是闈場內對於軟體，尤其是無形的無線訊號傳輸等安全監控究竟如何？除了闈場之內，建議也加強國家考場的軟硬體設施，使國家考場符合國家級考場標準，因為以前沒有電腦化測驗時，考場內可以沒有死角，但是現在全國各地電腦測驗試場不知有多少死角，本席曾在院會提過多次，由於每位應考人座位都圍起來，他在裡面作答，監考人員根本看不見，解決的辦法，就是請部能夠用改善軟硬體措施的方式來解決國家考場軟硬體措施的方式。

此外，本席看到部編印一本「動態平衡，追求卓越」，在第12章裡面提及國家闈場的問題，知道收回來的監察院土地沒用過，已經有第三闈場，可是蓋建多年還沒完成，希望大家能出什麼力就一起來幫忙，如何讓第三闈場快點完竣使用。

考選部回覆：

「1.闈場嚴禁入闈人員攜帶錄音機、照相機、攝影機、收音機、行動電話、呼叫器、電腦、各式隨身硬碟、PDA、MP3、MP4或其他具資訊傳輸功能之器材及設備，並嚴禁非相關人員使用電腦設備。闈內並配置有防偷窺及無線通訊等偵測設備，本部將再加強闈場內部之軟體安全監控及無線設備等電訊監測措施。2.國家考場電腦試場已建置無死角之監視設備，除由巡場主任攜帶無線通訊偵測器，不定期至各試場巡視檢查外，並於每一試場配置無線通訊偵測筆，以防止舞弊。同時本部將持續加強國家考場軟硬體設施，俾使國家考場符合國家級考場標準。3.本部已著手整體規劃經管國有用地，俾早日建置更符人性化條件之國家闈場大樓，至興建所需預算，仍將請委員協助支持。4.闈場中藥保健飲品將請中醫師協助調配，以顧及不同體質人員之合適飲用。」

＊其他考選業務推動 101.11.29（215）

部規劃以掌型辨識機、門禁卡、鑰匙控管等措施，立意良善，但是意外無法全部避免，須審慎防範。譬如說，當離職員工辦理移交時，可以用電腦連線全自動將其門禁卡作廢失效，其掌型辨識機辨識刪除處理。此外，電子化媒體儲存建檔後，闈場人員始得出闈，建議在題庫出口處設置電子設備管制進出，自動消除其所有儲存身上的 USB 或任何電子儲存設備之資料，儘量去除人為意外的發生，就是用高科技來解決人為上的意外。此外，目前在置放測驗式題卡處雖然都設有攝影機，但是設置地點都是在四個角落及門口處，但是對人員在操作讀卡範圍內，並未放置攝影機，只要他身體一擋就可以擋住，假定有人刻意要讓考試出狀況的話，拿走 1 張試題就會出問題，所以在最重要的地方增設攝影機，多年前本席進到室內就已經注意到，可是現在仍舊未動，因此還是小心為上，以避免發生意外。

考選部回覆：

「1.本部同仁離職時，必須線上填報電子表單，由系統於離職當日自動關閉行政系統權限，另輔以紙本流程，確保各管理者收回實體保管物品（職員卡控管本部行政大樓、第一試務大樓及第二試務大樓門禁出入，係由人事室收回），惟第三試務大樓門禁係由題庫管理處自行控管，未納入前揭控管事項。2.各項國家考試均依題務組標準作業程序辦理電子化媒體攜出入及使用事宜，題務組出闈時必須將試題存於 USB 隨身碟，交由本部資訊管理處上載全球資訊網，爰未於各闈場出口處設置自動消除所有電子檔案之電子設備。因第三試務大樓亦有可供國家考試入闈使用，爰亦比照辦理。」

＊其他考選業務推動 101.12.06（216）

今天考選部報告，精彩、細緻且實用，十分用心。上週本席曾提出離職人員辦理移交時，電腦即全自動使其各種進出卡自動失效，以有效管控之意見，部隨即以書面回復，部離職人員辦理移交時，必須線上填報電子表單後，由系統於離職當日自動關閉行政系統權限，這樣看起來行政系統權限是以電子來消除，作法很好，但是存放題庫處與第一、二試務大樓等門禁管制，還是由人事單位收回處理，本席原來的建議是他手上的進出卡要自動消除，因為由人事單位收回不容易貫徹，更重要的是部回應說命題後題務組出闈時，須將試題儲存於USB，交由部資訊管理處上載全球資訊網，是以，未在各出口處進行自動消除電子檔案之電子設備，這其中有很大的漏洞，我們把出好的題庫存在隨身碟內，因為自己人要進出闈場，所以就不設電子設備來消除，萬一有參與命題、審題的人把整個題目存在外表根本看不出來是USB裡面而帶出來，部說同仁要拿USB進出，可以設定電子機器在 2 人以上就先關掉，其他人進出則一概自動消除，這樣才不會讓試題有流出的疑慮，我們能夠做得到的地方就儘量去做，阻止任何可能的弊端。

考選部回覆：

「1.為維護第三試務大樓門禁安全，本大樓門禁卡及掌型辨識機控制系統均 24 小時分別記錄解除門禁管制之進出人員身分與時間，以利查考；相關工作人員如有調動或離職者，亦確實辦理移交作業，並由專人於門禁卡與掌型辨識機控制系統中，刪除調離人員進出第三試務大樓及其相關作業區之權限，以維護門禁安全。2.另第三試務大樓 5 樓至 7 樓電子化試題闈場入闈期間，除題務組組長及配題人員得於配題室使用事先簽奉核可並由題庫管理處控管之隨身碟進行資料備份或傳輸外，其他工作人員均嚴禁攜帶或使用隨身碟，且無論打字區或線上校對區之電腦亦已移除隨身碟插槽使用功能，出闈前則將入闈期間使用之

隨身碟封存於同大樓 4 樓庫房中，確保電子試題檔案之機密安全後，始得出閘。3.感謝委員細心提醒，上述做法係本部初步規劃，而魔鬼藏在細節裡，我們將與您另約時間，屆時仍請委員撥冗至本部第三試務大樓檢視並指導相關細節，俾使安全防護臻於嚴密。」

＊其他考選業務推動 101.12.27（219）

本席過去曾建議考選部若有重大改革時，可以先提委員座談會，今天報告所談的事情，假如先提座談會，一定會做得更周延，本席完全支持創新及改革，但是其方式應先就現行作法進行適當的分析，將優缺點列出來，與新作法作成對照表，並參考國內相同目的及國際的作法，方能順利推動改革。其次，本席自己做成一個表，列出考前送資料、考試過程中間是否為此人及考試後錄取報到是否為此人等 3 個欄位，這樣就有真假真、假假真、真真真三種，真假真就是他送來照片是真的，但考試的人是假的，我們有沒有辦法抓出來，坦白講，抓到的機會並不高，因為他可能用合成照片，而且現在也沒有把他當初送交照片，再一個個去核對，至於考上後來報到的人，永遠是真的，所以他可能報名送交資料是真的，考試時是假的，也可能送的資料是假的，考試的人也是假的，然後來報到的人是真的。現在要改革的作法是以身分證明文件及簽名取代，但我們是沒有辦法當場核對出來，因為他身分證上的照片可能是 6 個月以上，而簽名和照片是哪一個比較容易造假，這個問題也要去想，個人的建議可參考國內其他辦識真正身分的方法，包括考駕照、其他考試等以及國際的作法，另外，我們已慢慢要用電腦化測驗，且考場內都有攝影機，過去本席一再建議監場人員桌上的螢幕可隨時監控，且每 10 至 30 秒可放大鏡頭一次，所以假定將來都做到資訊化，考試前一分鐘可以要求所有應考人都抬頭，透過現場攝錄拍照，然後將應考人的面容特徵資料存檔，一次就可以查核是否為本人來應考。當然個人也贊成加入簽名，因為光是照片還會有許多問題，多一項簽名可以更為周延。而最易有槍手的專技考試，需有更周延的防弊措施。

另外，上週院會本席就醫事人員座談會提出 6 項建議，部隨即在一個禮拜之內，不但有回應並提出正面積極的作法，十分清楚明快，所以本席要表示肯定及感謝。尤其明年 2 月委員將到陽明大學參訪，建議部屆時能再向學校師生說明相關的進展。

對於剛才部長的說明，本席想到一件事，現在趕快再建議考選部，因為今天我們在討論創新改革，但是發現可能馬上就有缺失，即槍手代考的問題，顯然用身分證件還不足以阻擋，剛才部長提到以前沒有照片怎麼做，本席首先想到，公務人員考試與專技人員考試不同，專技人員及格後並沒有報到，拿到證書就走，所以專技人員考試的身分證件、簽名等要單獨思考，而公務人員錄取後必須至分發機關報到，如果要簽名的話，有人想要別人代考，他一定會先不斷地學習別人的簽名方式，練好之後，他的簽名會跟將來報到者的簽名幾乎一樣，所以建議部商請資訊及辨識專家設計一段足以辨識應考人的文字，並且在考試前請應考人書寫，並輸入電腦建檔，這樣會使核對是否為本人的程序更加嚴謹也利於日後報到任官時查驗。

考選部回覆：

「1.有關委員建議參酌國內外之作法部分，本部將尋求其他國外作法納入考量。2.為顧及簡政便民、避免影響應考人權益及加強防弊措施等面向，有關『取消應考人網路報名無紙化上傳照片作業』案，本部將於近期內邀集調查局、犯罪偵防專家及資訊安全辨識專家等開會研議，俾期相關防弊配套措施之設計與執行更完備，以維國家考試公平性。3.有關委員建議設計一段足以辨識該應考人之文字於試前請應考人書寫，並輸入電腦建檔一節，頗具建設性，本部將納入專案會議討論。」

＊其他考選業務推動 102.01.31（224）

本席提一個折衷的辦法來解決，不過請部長再仔細去看 1 月 31 日疾管局所提供資料，剛才趙委員麗雲講得非常清楚，疾管局已經撤回原來想要的方案，現在同意把醫事檢驗師執照列入應考資格，最後他說部長剛才所提三項業務，真正缺人的是第一項，而第二項、第三項業務已經沒有問題，可以經由高考衛生技術及衛生行政等相關類科予以補充，所以此二項業務已經解決，而這二項業務就是現在部想要辦理的考試，通過的人因為可能沒有執照，就要去做這二項工作，其實局說此二項業務已經解決，唯獨對醫學檢驗人員卻無正規管道得以進用，而醫學檢驗正好就是醫檢師的業務，可能疾管局到今天才拿來這個資料，部內同仁沒有跟部長說得很清楚，趙委員的意見與疾管局的意見是完全一樣的。所以本席的折衷建議是，假定今天可以修改一件事，本案就有可能不用送小組審查，就是在應考資格列上具醫檢師資格，而能夠考醫檢師的只有兩種人，就是醫事技術系、醫事檢驗系，把這兩個系列為應考資格，同時具有醫檢師資格者，這樣就可以通過本案。假如你說不需要，那個部分不急，這樣就結束了，因為部長所講的理由，業務上已被疾管局否決掉，法制上，又無法很快的解決。

＊其他考選業務推動 102.03.14（228）

剛才曾常務次長報告考選部 101 年度各項興革及 102 年度施政重點，本席覺得特別具有意義，因為由常務次長來報告，更能深切體會政務層次人員的想法，常務人員執行的辛勞。對於 24 項興革成果，本席給予高度肯定，也覺得 102 年度施政重點方向正確。但是本席有幾點建議：1.部要挑選重點業務來做，譬如說行政單位非常樂意看到公務人員考試第 19 條作改變，他們十分期待經國家考試及格且能同時具專業證照，並有實務工作經驗者，所以假定今年下半年有可能辦理這種考試，相信科技、工程相關單位必定非常樂見，這個部分一定要當

成重點來做。此外，攸關國民健康的醫事檢驗師，很快地就增加類科，也是非常好的作為。2.建請部整體地來檢視命題、審題、閱卷等典試過程的缺失，舉例來講，命題委員與審題委員不可以是同一人，入闈的審題委員因為專業差別大，所以假定同一類科裡面不同科目，採交互審查，就是A命題委員去審查B命題委員的題目，B命題委員去審查A命題委員的題目，在實質上可以做到，但是意義完全喪失，因為命題委員出的題目，應該找更資深的老師去審視題目內容有無問題，絕對不能找不同科的人去審題，而且在遴聘審題委員時，一定要提供題庫裡面的審題委員名單給我們勾選，目前部都還沒有做到，通常我們都是找典試委員來當審題委員，可是典試委員又有限制，假如有3、4個不同科目要審題，委員只能有2位，結果一位委員可能要審查兩個不同專業的科目，這樣其實是不行的，請考選部從命題、審題、到最後典試作業流程，再作全面檢討。3.地方特考的存廢議題必須非常慎重，有很多人想在家鄉服務，當然限制年數部分可以稍作改變，本席並不反對，但是在6都形成之後，地方特考仍有其需要，必須很慎重地做。4.為配合二階段考試，修正具證照及工作經驗者報考，可以使考試及格人員真正熟悉其工作實務，而不只是理論而已。5.本席鼓勵部從部、次長及主秘以下的同仁，都能確實落實院會決議，比方對於試題疑義，院會曾決議假如應該只有一個標準答案，結果跑出來兩個標準答案，就是兩個都給分，可是現在還是在條文裡面枝枝節節地說兩個答案要不互相排斥的情況下，其實假如兩個答案都對，不一定是相互排斥或不互相排斥，因為有可能是5%B答案對，95%A答案對，我們就選最適當的答案，可是也有可能兩個各50%，就都是標準答案，怎麼會有兩個答案都對，然後互斥的情形？況且院會決議並沒有這句話，考選部卻硬是要加進去，本席屢次講這件事，一直到最近才改過來，因為這牽涉到1、2分之差，會影響考生的權益，所以如何落實院會的決議，而不要由考選部自己再開會來推翻院會決議，這樣是不恰當的，請部再檢討改善，當然我們也一定會給予最多的支持。

考選部回覆：

「1.公務人員考試第19條甫於102年1月23日修正公布，本部除研修本法施行細則外，已分別於1月28日與2月4日函請行政院衛生署及用人機關評估需求，經彙整用人機關回覆意見初步將以衛生醫療機關為推動重點，俟評估審查類科設置原則定案後，報請鈞院審議。2.有關公務人員高考三級新增『醫學衛生檢驗』類科一案，行政院衛生署疾病管制局亦正式來文表示，擬修正為增設『公職醫事檢驗師』類科，應考資格並增加『領有醫事檢驗師證書者』之規定。本部刻正積極研擬公務人員考試法第19條修正後相關配套子法，本案擬併後續增設公職專技人員類科一同研議，以資周延。3.公務人員考試法修正草案已於102年2月18日函請鈞院審議，本部另於3月11日再度邀請中央及地方各機關代表開會研商，廣聽各方意見，作為後續修法重要參考。4.謝謝胡委員的關切，本部對於院會決議，均積極研擬相關作為加以落實。對於全面檢視命題、審題、閱卷等典試過程之缺失，將強化『典試人力資料庫』管理應用功能，維護國家考試之公平公正性，積極擴大典試人力來源，並落實維護更新人力資料庫學者專家資訊及專長審查、典試人員服務紀錄審議機制，加強資料庫管理，力求資料周延及新穎，健全典試人員遴聘作業；改進命題技術，強化試題使用回饋機制；檢討申論式試題評閱方式，推動公評與試評機制，俾使評分標準更臻客觀公平；提醒命題委員參考參考答案與評分標準注意事項與示例，提供完整參考答案與評分標準；落實試卷評閱標準會議，確實檢視參考答案與評分標準妥適性；落實典試抽閱制度等，以建立更嚴謹的試務工作步驟與機制。另推動線上閱卷以利分題評閱或平行兩閱，透過快速掃描設備將應考人作答原樣轉換為影像資料檔，呈現在電腦螢幕，供閱卷委員進行線上閱卷，提升閱卷的客觀與公平性，確實提升國考的信效度。」

＊其他考選業務推動 102.08.01（247）

1.本席建議部蒐集世界各國有哪個國家是像我們這麼大規模且同時間用此e

化考試方式？他們有什麼樣的經驗及資料？其實目前外國的ｅ化考試，多採隨到隨考方式，全部電子化並不只是節省紙張、運輸及資源的考量而已，假定有一天真的發生電力中斷而影響考試，從部用不斷電系統、電力設備來解決因電腦化所造成的考試時間停擺，然後有第 2 套試題、如何延長考試時間等，全世界除我國以外，其他國家是否亦有類似的作法？建請部深入了解後提供委員參考，本席完全不反對採用電腦化測驗，但是擔心其成熟度尚須審酌。2.有關部報告電力中斷的處理，附件一「國家考試電腦化測驗電力設備中斷標準處理程序」，從標題到所謂標準處理程序，都還有改善調整的空間。以流程圖為例，使用箭頭時，在箭頭線上面都是所謂的行動，而在箭頭旁邊都是為了行動所要作的思考或進行什麼分析，做什麼樣的程序，可是我們看附件一的流程圖，「考試舉行中」，接下來是「試區市電中斷」，接下來是「初判電力中斷可能原因」，依個人的建議應該不是這樣，當試區市電中斷後，下一個步驟應該是決定繼續考試與否前的動作，就是「應考人坐在座位上靜候」，接下來的箭頭要分成 2 個，一個是「繼續考試」，另一個是「不繼續考試」，然後是「繼續考試」會怎麼樣，「不繼續考試」會怎麼樣，在「不繼續考試」的箭頭下面是「進行關機程序」，然後下面有 3 個框框，在框框內又有箭頭，這樣會非常混亂，整個步驟應該是讓現場人員依照此 SOP 據以執行，不要把背後工作人員與考場據以執行處理流程混在一個流程裡面。動作是在放在箭頭上，而箭頭旁邊是要作什麼分析，譬如說在流程圖左邊有「電力中斷原因」，然後有 5 項原因分析，這個部分就不在箭頭上，不必在整個流程上面，以此類推，但是還有些不在箭頭上面，一定要考量的東西，並沒有寫出來，如當日是否繼續考試，考量的因素是什麼，在怎麼樣的情況下作什麼判斷，所以這並不是一個很好的 SOP，可供考場人員或決定的人員參考，因為整個流程都混在一起，請部再作考量。3.本席呼應李雅榮委員的意見，如果斷電後 UPS 支援能力僅提供 10-15 分鐘的話，會非常危險，但是附件二顯示，試區 H 及 M，斷電後 UPS 支援能力僅提供 10-15 分鐘，僅說明「備有發電機」，並沒有說發電機可以支撐多久時間，建請部儘速了解並因應。

考選部回覆：

「1.有關因電力中斷而影響考試時間之國家者，除我國外，是否有其他國家亦有類似之作法，本部將蒐集相關資料予以研究。2.『國家考試電腦化測驗電力設備中斷標準處理程序』流程圖不夠妥善周延之處，本部將配合修正簡化。3.經洽學校協助確認，試區 H 發電儲備機油料可供電 1 天，試區 M 發電儲備機油料可供電 4 小時，並可適時至鄰近加油站購買油料補充。」

＊其他考選業務推動 102.09.12（253）

現在本席要呼應剛才何寄澎委員所提，就是假如相同的事情再發生的話，經過這次的處理，又有革新的作法，會否再產生同樣的結果？是否還會重蹈覆轍？今天報告及討論的部分為實質閱卷及產生爭議後之處置方式。昨日審查會處理爭議產生時，分為個案及通案處置部分，但未深入討論申論題評分，是否維持現行尊重(或放任)閱卷老師之作法。陳懿琳女士案的問題是，只須寫方劑內容，不須寫炮製過程，也就是只要寫出材料名稱，惟是否還要敘明處理過程，閱卷委員評分裁量權過大，未來類似申論題，給分標準仍照現行方式處理，爭議將無法避免。如何解決，建議如下：(1)落實試題評分辦法會議，對於申論題要明確說明答出幾個重點就給幾分，如有再更進一步清楚說明時，則再給幾分，如此評分標準可趨於一致。(2)爭議處理部分，審查會之結論可供大家參考。

本席再次強調，假設陳女士案再度發生，是否會重蹈覆轍，必須考慮：參考答案與標準答案的差距、法官認定與行規潛規則的差距等，上開差距如何解決，就要以明定標準答案與給分方式，給予一致性規範。本席建議，請命題老師訂參考答案時，答題標準及內容要非常明確，就可以解決差距問題，而這部分是可以透過考試行政，即落實試題評分會議就可以達到的。

考選部回覆：

「為增進閱卷標準之一致性，本部辦理之各項考試，均要求命題委員命擬申論題時併附參考答案與評分標準，寄送之命題資料亦包含命題注意事項、申論式試題參考答案及評分標準注意事項與範例，供命題委員參照擬訂參考答案及評分標準；閱卷前召開試卷評閱會議時，亦針對試題正確性及參考答案與評分標準之合宜性進行討論，如有計算題，亦請委員再次試算，確認參考答案正確無誤後再行閱卷；閱卷過程中如發現參考答案與評分標準仍有未臻周詳之處，仍可適時予以修正補充，並適時檢視評分寬嚴之一致性。感謝胡委員提醒與多項建議，未來將加強提請命題委員用分點方式擬列參考答案，並作更精確之分數配置，使評分更為公正。」

＊其他考選業務推動 102.10.31（258）

「1.從國家考試試務手冊序文可以看出，本手冊已非初版，73 年 3 月初版，經歷 87 年 10 月、94 年 8 月及 102 年 6 月三次修正，歷經好幾個版本，建議於手冊封底內頁，註明本手冊之版次。2.題目為考試之靈魂，題目的靈魂為題庫或命題者，然依據第 1 頁之國家考試作業流程圖，組織典試委員會流程為聘請典試委員，召開典試委員會，接者入闈印製試題，對採問答題或申論題之考科，這部分完全沒有著墨。本席要表達的是，典試委員或召集人選擇命題委員時，應該有 SOP。以本席擔任召集人時發現，不可能認識所有考科之專家學者，雖部提供 3 位人選供參，但有時會附該人選履歷簡介，但有時又未附，這就造成召集人的困擾，無法確認部提供人選是否適當，上開情形就是是否有 SOP 的問題，而 SOP 的擬定與內容涉政策，請部注意。3.建議本手冊可採活頁方式，以利內容修正時可隨時抽換。4.試題疑義為本席多年關心之事，第 50 頁召開試題疑義處理會議之處理原則(8)選擇題是否有兩個答案問題部分，內容與邏輯不通，本席已於前幾次院會時清楚說明過，不再覆述，請部注意。5.建議部對手冊內容，

checking list 實際運作一次，將所發現之缺失，給予改正。」

考選部回覆：

「1.委員所提有關在手冊封底內頁，註明本手冊之版次；SOP 的擬定與內容涉及政策；採活頁方式裝釘，以利內容修正時可隨時抽換等建議，將併入本手冊每年進行檢討增修內容時辦理。2.本手冊已發放本部同仁使用，並請同仁在實作過程中檢視，如發現有缺失，均將回饋給編印小組，俾於年度檢討增修時，予以改正。3.謝謝委員持續對測驗式試題疑義處理原則的關心。本部將就閱卷規則及國家考試試題疑義處理辦法應如何規範相關處理原則始能適用明確，進行檢討，屆時將請委員指教。」

＊其他考選業務推動 102.11.28（262）

剛才黃委員俊英說他是高雄的代表，其實本人小學、初中、高中都在高雄念，所以有特別責任要呼應黃委員意見，個人覺得這個問題根本癥結在警政署，因為警政署希望警察不僅是”帶槍”的文官而已，還希望是帶「官」的文官，假如他沒有想要具有公務人員資格的話，根本就沒有此問題。因為他想要有公務人員身分，所以剛才委員講得非常好，假如國軍也說我陸軍官校畢業以後一定要有公務人員資格，成為帶「官」的軍官的話，考試的及格率就會很高。回過頭來講，我們要解決這個問題，就像醫界所說，你要把病治好，還是要把症狀治好，假如是要把病治好的話，就要檢討警察為什麼要有文官資格，這個很複雜，如果只要治標的話，就是不要有藉口讓人家講，不要好多人想考，卻有一堆空缺，這個解決掉，至少症狀不痛了，至於會不會死，每個人都會死，早死晚死而已。

此外，趙委員麗雲所做的統計表，非常辛苦。只是董部長很客氣，其實部長可以講，分母是不一樣的，不分任何人都可以來報考，錄取率 6.94％，而警校

生是經過精萃訓練的警大、警專訓練完以後，整裝帶隊來考試，錄取率達 99.7%，表示警校訓練得好。不過，剛才院長已經講得非常清楚，要把人家任何心裡不平的事作解決，把症狀先解決掉，至於能不能治好，那是警政署的事。

考選部回覆：

感謝胡委員的指導與建議。委員意見將轉請用人機關內政部警政署參考。

＊其他考選業務推動 102.12.05（263）

部長的努力，大家都看得見，本席提供一點可能不一樣的思考：1.目前報名國考人數還算好，但是再過幾年，大學都要減半，國考人數報名將大幅降低，所以長期趨勢毫無疑問會繼續顯著下降，如果基金的開源節流沒有制度化改善的話，遲早會像底特律一樣破產。至於解決的辦法，是把今年 8 月 15 日部提供基金作業情況，對於支出超過 10%以上或最高者，進行檢討，如果只解決占總支出 0.07%的監試酬勞，是無法解決問題的，全部刪掉也才只有 60 萬 3 千元，不僅絕對無補，而且還會讓國考公正性大打折扣。不過考試監場費用占總支出 21.5%，約 1 億 7,300 萬元左右，以目前採三重監考方式，若改採電子化監視器方式，在每個試場適當位置裝設監視器並進行全程錄影，將可減少二分之一至三分之一人力，請部考慮；其他占 14%總支出的閱卷費部分，也可思考如何降低費用，採用電腦閱卷以後，人工閱卷費用即可減少，也就是說，可以利用科技解決的部分，就儘量利用科技解決；此外，在基金收入部分，部應該將過去沒有基金時，與有考選基金之後，政府支出預算差異，進行比較。至於所謂使用者付費裡面的精神是，當我們技轉專利時，要看它未來的市場有多大，決定權利金有多少，今天前來報考專技考試的人，及格取得執照後，有人月薪是 30 萬元，有人月薪只有 3 萬元，因此他們的報名費是否都一樣，也值得考慮。因為他考上以後的收益是巨大的，則命題、閱卷老師的費用、報名費是否應該

也有所不同，當然也是一個思考方向。基本上，專技人員考試與公務人員考試之報名費，有兩點不同：(1)公務人員考試是政府要用人，是你要找人，根本不應由考生出報名費，與專技人員完全增加本身價值不同，所以對報名費的調整，是否應有不同的思維；(2)專技人員考試較為複雜，與公務人員考試係以問答題、選擇題為主，兩者實際試務成本，可以再仔細檢討，在思考報名費調整時，應有不同的考量基礎，再分詳細一點，理由講更清楚一點，免得民眾說考試院與其他院為了報名費爭議，而造成民怨。最後，應考人大幅減少的趨勢是一定的，部必須及早面對因應，想辦法解決。

考選部回覆：

1.國家考試監場若採裝設監視器、導入資訊科技方式，不僅涉及本部國家考場設備之建置，因國家考試尚需借用縣市政府各級學校，相關設備之維護，以及應考人隱私權等議題均須考量，本部將會進行審慎評估。

2.立法院於審查本部公務預算與考選業務基金時，體諒國家考試報名人數逐年銳減，相差達 10 萬多人 ，認為本部可適時反映成本，並兼顧照顧弱勢族群，本部已積極展開試務成本計算之相關作業，屆時敬請委員惠予支持。

＊其他考選業務推動 102.12.19（265）

關於 102 年原住民族考試部分，因為本席擔任典試委員長，在結果出來以後，有些想法與大家分享：李委員雅榮在院會多次提到土木類科等相關考試錄取人數不足額問題，甚至有時連報名人數還比需用人數少，這已經是多年來的現象，假如我們認為這個職位不重要，就不要有如此多職缺，倘若我們覺得原鄉及地處偏遠地區的建設，吸引力及待遇都比城市差，而地方特考在此部分也是缺額，我們就不該讓此現象年復一年繼續下去。所以個人的想法是，任何事情會發生這種情況，一定是它的吸引力很差，甚至相反的排斥力反而很大，假如

我是土木學門的畢業生，在城市中工作機會多且待遇又好，就不會有動機參加國考，而分發到待遇不好、離家遠，甚至危險較高的原住民鄉或偏遠地區工作，要解決這個問題，具體做法不外乎是如何與民間企業競爭土木相關的人才，拿出好的待遇，合理的條件，與民間企業競爭，否則即表示政府就是不需要好的人才，就是希望有空缺，讓原鄉及偏遠山區的建設及土木標準降低，尤其氣候環境變遷，土石流經常出現，可是我們的建設及土木標準這麼低，又沒有人才，找非專業的人去做，顯然就是不對。因此，這個部分要請考選部與人事總處共同研究規劃如何解決問題，不能年復一年這樣繼續下去。以上是本席呼應李雅榮委員多次在院會反映的問題，因本次考試擔任典試委員長，所以更能夠體會到連報名人數都比需用人數低的狀況。

本席覺得這是落差的問題，而不是高度的問題。基本上土木方面的工作，公職待遇較低且要經過考試，而民間的需求、待遇與自由度較高，且不需要經過考試。解決方式有兩種，一種是調高對民間要求之標準，即施工品質的提升，這部分還要跟公共工程委員會討論，另一種方式是增加政府部門的待遇。另外，剛才部長提到要協調行政院原住民族委員會辦理專班，卻又說不會降低錄取標準，這兩件事情明顯是相互矛盾；又說可以請土木技師來參加公職考試，本席擔心已經在民間做土木技師的人士怎麼會再來報考公職土木技師呢？本席更擔心的是，講得越清楚，資料越明白越吸引不到人來報考公職，正如同現在募兵制募不到人一樣。

考選部回覆：

感謝委員指導與提醒，土木工程等技術類科錄取不足額問題，除原住民族特考外，公務人員高普考試、地方政府特考及身心障礙人員特考亦時有出現，誠如委員所言，惟有相關權責機關從工作環境及工作待遇方面著手改善，方能吸引優秀人才報考及留任。有關協調行政院原住民族委員會辦理專班，係為加強原住民朋友專業技術知能，以提升原住民族特考報考率及錄取率；惟技術類科

錄取人員未來擔任工作多涉及重大公共工程建設，與人民生命、財產、安全密切相關，且現行公務人員考試法已無永久限制轉調規定，原住民族特考及格人員於限制轉調年限屆滿後，仍可調任其他非辦理原住民族事務之機關服務，爰其考試錄取標準不宜降低。

＊其他考選業務推動 102.12.26（266）

今天是本院本年度最後一次院會，看到立法院司法及法制委員會審查通過本院函送公務人員考試法修正草案，有這麼美好的成果，值得恭賀，當然也恭喜院長所領導的考試委員們，因為院會決議通過修正草案內容顯然與民意非常接近，立法院才會連二讀協商都不需要，直接逕付三讀。不過，本案立法院所提附帶決議，請部會同相關機關，在三個月內針對國軍募兵制之推動及行政院組改等因素，研擬現役軍士官及退除役軍人轉任公務人員考試及格人員之分發任用、轉調限制等配套機制及修法事宜，可說是對於國家安全與未來發展影響重大。國家未來的發展方向，一為自願的，另一為被迫往哪邊發展，如果要維護國家的發展方向應照著我們自己的意願去發展的話，國防是最重要的支柱，而其中至關重要的就是人才，並非武器，再好的武器，若沒有好的人才，就會直接交給敵人，過去屢見類似案例，所以如何能夠得到適當的人才來發揮其專長及智慧，以厚植國防力量？我們知道總統為全國三軍統帥，指揮國防部長和參謀總長，假如今天其指揮的國防體系之下，人才專業素質不佳，則國家未來發展方向將無法自主決定。過去是採用徵兵制，可是後來因服役期間過短，使得許多精密武器無法適當發揮，甚至操作錯誤，故考量改採募兵制，讓自願役軍士官的役期延長，可是目前募兵制遇到這麼大的困難，效果離理想非常遙遠，我們應亟思如何讓人才願意進入國軍行列，雖然這是非常重大的問題，非考試院一院可獨力解決，但是本院仍可有所貢獻，因為依照憲法第 85 條規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試。然而，軍警人員工作性質類似，目前警察大學及或警專畢業後有特考，但是國軍有無類似的特考嗎？我們不談特考是

為了取得公務人員資格，重要的是如何能吸引人才進入國防體系？如果他們看到未來人生規劃，據報導有超過一半以上的校級軍官退伍以後，當大廈管理員，請問他的父母會讓自己資質好的兒女加入國軍嗎？而最後又有誰來保護我們呢？這個問題嚴肅得不得了，本席過去在國防體系近 40 年，看得清清楚楚，我們的國防，最大的問題在人才，早期前輩們有很多優秀人才在國軍裡面，可是隨著政策轉變而逐漸流失，所以本席的建議是，警界可以有特考，國防為什麼不能有特考？過去當然有特考，但為何國軍會廢除而警察沒有廢除？主要原因是警察要有公務人員身分，那國軍為什麼不能有公務人員身分呢？所謂文武分治等技術上、原則上的問題，都不足以推翻我們國防需要很好的人才，要如何吸引人才進入國防體系才是最重要的，現在連公務人員升官等考試、原住民特考都被人家批評是封閉式的考試，當然有些是對的，有些是不對的，但警察人員特考不是封閉式的考試嗎？應該是部分封閉，至於原住民特考則是為了照顧少數族群，可是全民重視的國防，我們就不要理它嗎？是否可以逐步廢除上校以上軍官轉任公務人員考試，而代之以辦理國防特考的可行性？所謂封閉式或公開考試則是由我們怎麼去定義它，對考試資格認定是本院的權責，我們可以說醫師考試要醫學系畢業才能考，法律系畢業才能考律師、司法官考試，難道國防特考是封閉或公開考試不能討論嗎？本席覺得反文武共治的心態及想法應該有更深層的思考，我們要怎麼樣對公開或封閉式考試作定義，假如三軍官校的畢業生，給他們辦理國防特考，及格後就有公務人員身分，這樣能吸引好的人才留在國防體系裡面，將來退休以後，不會再跑去看大樓，而是有專長及專業能力，如此不是很好嗎？今天剛好立法院提出附帶決議，請部會同相關機關，在三個月內針對國軍募兵制之推動及行政院組改等因素，研擬現役軍士官及退除役軍人轉任公務人員考試及格人員之分發任用、轉調限制等配套機制及修法事宜，本席拜託也懇求考選部，認真來做這件事情，國家未來發展要有自己的方向，需要靠國防武力，絕對不能像軍法一樣廢掉，過去 3 千年沒有一個軍隊是不靠軍法在維持的，用民事審判來取代軍事審判，我們國軍需要大家來幫忙。

考選部回覆：

1.有關軍職人員轉任公務人員考試問題，本部曾於鈞院第 11 屆第 105 次會議提報「精進軍職人員轉任公職考試案」，未來將依立法院附帶決議，配合募兵制之實施，召開專案會議進行研議。

2.現行國家考試中，已有針對現役軍人及退除役軍人辦理國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及退除役軍人轉任公務人員考試；另依後備軍人轉任公職考試比敘條例暨其施行細則之規定，應考人具該條例所稱後備軍人身分，得以軍階及軍職年資，應性質相近之其他各項公務人員考試。委員意見已錄案納入未來研議參考。

＊其他考選業務推動 103.02.20（273）

聆聽完各位委員的意見，本席覺得考選部要非常慎重地思考，本席只有 1 點政策意見及 2 點執行建議：1.當考試政策有重大變革時，原因可能為改正過去的錯誤，以及因應社會的新變化，但是發生如此巨大的改變時，必須考慮是否有矯枉過正或改變不足情形。基本上律師錄取人數的增減，會對整個國家社會帶來巨大的影響，請部思考。2.剛才許多委員所提問題，與本院職權相關者，為試題難易度、閱卷態度、及格方式等。基本上，採百分比及格方式有其好處，採低標錄取方式也有其意義，究竟應採取何者，需視政策目標而定；至於閱卷給分部分，因為其差距幅度甚大，確實值得深思熟慮。3 目前命題、審題、實地測驗、口試等委員名單，係由部統計室準備及初步篩選，再交題庫處挑選，最後送交典試委員長或召集人做最後決定，但典試委員長不可能認識所有老師，所以統計室初步篩選工作就非常重要，建議部對於該篩選機制，能夠建立基本的 SOP，至於題庫處部分，當統計室進行初步篩選後，也要做更細膩的確認，才可以做好技術的部分。

考選部回覆：

「1.委員關心律師考試及格人數增減情形，謹說明如下：(1) 按本部為改進律師考試制度，於 95 年成立『司法官律師考試改進推動小組』，經召開 10 次會議，就本考試之應考資格、應試科目、成績計算與及格標準等事宜詳加討論，並據以研修考試規則提報鈞院審議，嗣經鈞院於 98 年 9 月 4 日修正發布，自 100 年起實施新制律師考試。其改進主要重點乃將筆試程序改採二試，第一試應試科目均為測驗式試題，以廣泛測試應考人法律基本知能；錄取後繼續參加第二試以申論式試題為主之法律科目，其命題結合理論與實務，以測試應考人法律專業知能。另外，考量律師考試係資格考試，及格者是否具執業能力，應由市場機制加以調控，且適度提高及格率，有助於符應國家民主與法制化需要、活化大學法學教育及為人民提供更普及化之法律諮詢服務，爰將及格方式改為第一試與第二試均以全程到考人數 33%計算，整體及格率由以往 8%提高為 10.89%，並且未設定最低門檻分數之限制。(2) 按 102 年 8 月 27 日鈞院修正發布之律師考試規則，自 104 年起，律師考試第二試增加『智慧財產法』、『勞動社會法』、『財稅法』、『海商法與海洋法』等 4 科列為選試科目，由應考人任選 1 科應試，占 100 分。其及格方式改以錄取各該選試科目全程到考人數 33%為及格標準，但第二試筆試應試科目除選試科目以外其他各科目合計成績未達全部應考人全程到考人數 50%成績標準者，不予及格。日後律師考試第二試除可以甄拔多元法律專才之外，亦有助於維持及格人員一定之執業水準。(3) 未來本部將致力於落實律師考試相關改革措施，並持續注意各界反映意見，適時檢討改進，以期本考試制度更臻完善。2.感謝委員對典試人力資料庫學者專家專長審查作業之參與及指導。有關專長審查作業之 SOP，將彙集各類別專長審查作業實際執行情形，修正典試人力資料庫專長審查作業要點，據以規範執行。」

＊其他考選業務推動 103.02.27（274）

兩岸同屬中華文化，但國家掄才方式卻有很大不同，兩岸主要不同處在於，我國統一由考選部及考試院辦理考試，大陸則是各部會自行設置考試單位自行考選，設置類似財團法人所屬的單位進行考選事宜，如國家醫學考試中心等機構，這兩種辦理考試形式有根本上之不同，各有其優缺點，以院的高度觀之，考、訓、用在大陸地區係屬一體，而我國顯然不同；記得本人到考試院服務，在前幾次院會中曾建議人事行政局增設考選局，並不是真的要他們設考選局來辦理考試，而是想凸顯考試院的功能，可以作更明顯的比較，為什麼要有人事行政局，為什麼人事行政局不設考選局，其實可以再好好來思考。

再次強調，考訓用在大陸是一體的，但是我國顯然是分開的，部報告最後提到未來努力方向之一，將參考大陸行業主管均須參與考試制度建立與執行試務工作，值得重視。當然跟行政院等各部會的聯繫也非常密切，但是他們是放在業務主管機關裡面，這兩個不同處，也許是將來考選部、考試院真的要重視的一點，這也反映出教考訓用有更緊密結合的必要，方能滿足用人單位的需要，滿足社會的人才需求，這也是我們存在的最重要基石，如果這個部分不能夠滿足的話，則五院體制是否能持續下去，永遠會是爭論的議題。

其次，正是因為我們的考訓用沒有結合在一起，今天的報告才沒有提到大陸醫師、工程師的現況，舉例來講，大陸有 13 億以上人口，有多少醫師人數，每個醫師要照顧多少人民，考試類別為何，甚至假如去問兩岸醫師考試制度比較的考試等級分類，大部分人都會說是分為兩級四類，但考選部資料是分成兩級三類，因為我們是從兩級四類挑出臨床執業類，再去分兩級三類，考選部的 vision 並不是看兩岸醫師考試，大陸是分四類，臨床醫師只是其中一類而已，我國的醫師是直接為臨床醫師，表示我們的考訓用並沒有結合在一起，我們都只看考試的過程、考試的方式，而沒有去想社會需要什麼，目前的狀況怎樣。大陸目前最高級的三甲醫院，裡面執業的醫師、藥師、護理師，是否都要執照？答案

是不要。所以整個社會狀況根本就不一樣，至於考試的情況，假如大陸所需藥師人數比例與台灣相同的話，現在大陸考試及格的藥師人數只占其所需人數不到十分之一，他們需要 170 多萬藥師，但現在考試及格錄取的人數只有近 18 萬人，而他們也沒有規定醫院裡面的藥師一定要具備藥師執照，所以兩岸的考試制度比較，只能比他們的考試題庫數為考試題目 20 倍，而我們只有 5 倍，只能比較這種技術性問題，無法先比較考試院存在的 vision 為何，優缺點怎樣，再來看技術問題，因此期望以後再去參訪時，能看看前後端的部分，如錄取率多少、其試題品質如何，以達到從瞭解到比較，最後到應用的目的。

＊其他考選業務推動 103.03.06（275）

因為我國是五院體制，教考訓用權責分別隸屬於不同院及不同部會，假定不能做獨立職能分析的話，教育萬一落伍了，我們跟著落伍，而考教又一切以用為主，所以很容易能找出誰落後，也許是教育落後，可能是考試落後，也可能是社會落後了，我們社會不知道國際已經走到哪裡，經過職能分析以後，可以上連住教，下拉住用，非常重要，是以職能分析是非常偉大的事情。2.從公務人員態度來討論這個問題，部報告內容提及曾就是否辦理所分配之專技人員高考全部類科及其必要性一案，函請行政院衛生署協助，該署於 101 年 11 月 20 日函復表示尚無教、用不符之情形，亦無辦理職能分析之必要。這個函文裡面有兩個重要的點：一是考選部提出什麼樣的問題，二是衛生署如何就此部問題回答。經本席查閱相關公文，發現衛生署並不是回答說所有主管的業務不需要教考用，在 101 年 11 月 20 日函文最後一段說，只有護理人員等專技考試應考資格、應試科目、命題大綱等需要作規劃，要作職能分析，本署將配合辦理，所以並不是回答全部不要。而考選部去函衛生署是他所主管的業務，而不只是問醫事人員，但衛生署只回答醫事人員，食品的部分，不管是食品技師或食品檢驗，完全沒談，所以食品檢驗是否真的能滿足社會的需要，教用是否配合也不知道。本席想請教部，是否每個類科都有去問主管機關需不需要辦理職能分

析？其實陳皎眉委員等多位同仁都討論到，醫事人員考試有錄取率近100%，也有多年來錄取率只有14%、8%，上次院會分析醫師部分，因為我們的教考用沒有連結在一起，所以只分析大陸的臨床醫師，事實上大陸還有公衛醫師，他們分兩級四類，可是考選部的分析卻是兩級三類，從此可以看出，教考用不連在一起的確有其缺點，優點則在前面已經講過，那我們為什麼不回過頭檢討考試的問題呢？剛才提到衛生署回函是說「尚無教用不符之情形」，並沒有把「考」放進去，而部是請教他考試有無職能不符，考試科目是否需要改，結果他並沒有回答部的問題，而且他們是由師級人員決行，沒有到署級或部級，所以幾年前本席就提過，對於科技部門，希望要由負責的主管，即政務人員以上官員來回答有關人事權責事務，不能只到師級或處級人員就直接回答。3.今天部所做的職能分析，確實花費很多功夫，是偉大的工程，但這個工程只有篩選功能而已，對整個架構都沒有進行分析，只是提供相關基礎資料，一次做太多研究，就只是一個篩選，內容反而不能專精，因此本席建議部應該挑選問題最嚴重部分，再繼續進行研究，要不然就太可惜了。

考選部回覆：

「行政院衛生署(102年改制為衛生福利部)101年11月20日函復表示醫事人員之醫師等13類科，尚無教、用不符之情形，亦無辦理職能分析之必要一節，考量時空環境轉變，本部將適時再請教該部是否有辦理之需要。」

＊其他考選業務推動 103.03.20（277）

1.本席擔任102年原住民特族特考之典試委員長，感謝大家幫忙，使本次考試圓滿達成。該項考試土木工程類科需用26人，不足額22人，部建議透過提列高普考或地方特考人員的方式解決，惟高普考以及地方特考之土木工程及建築等類科，多年來也都有錄取不足額情形，可見該問題之嚴重性。本案重點在

於各項考試土木工程、測量製圖及建築等類科多年來都有不足額錄取情形，此為全面性、系統性問題。某程度而言此案係因小失大，政府因不願給高薪、機關間又不願合作解決此一長久的問題，而只能在考試資格技術做文章，未在任用待遇方面進行努力，所以不能解決問題。要全面性的解決錄取不足額問題，須由考選部、銓敘部及人事總處共同努力，才能達成目標。2.國家考試土木工程職系，其從事工作包括含工程規劃、測繪、設計、檢查、裝具器材管理、施工圖說、工程預算之擬訂與審核、擴建、修改、重建等，對國家建設品質的影響茲事體大。3.關於國軍上校以上軍官轉任公務人員考試問題，牽涉國安問題，以目前募兵制困難情況下，如何吸引優秀人才投身軍旅，保證其未來出路是一種誘因，上開軍官轉任制度雖有檢討空間，但未來可從下列方向進行思考，即如警校畢業學生可以透過參加警察特考，取得公務人員身分，則是否也可以為國軍辦理特考，讓優秀官校畢業生取得國家考試及格證書，使其未來也有轉任文職機會，則轉任考試即可以廢除。4.關於人事總處回應，各級政府土木工程人員之運用現況，由考試及格人員從事相關工作，或是由地方機關首長自己用人，這牽涉到2個問題：(1)是否與憲法考試用人制度有違；(2)與地方機關討論是否加薪，使得能有錄取人員可分發至地方任用，機關當然有可能不要，因為地方機關首長希望自己能有更大的用人權、能夠有更多獎金。增加專業人員待遇之成本，與無法進用專業人員所造成的政府工程損失，兩者間究應如何比較？如果要兼顧考選制度並找到真正優秀的專業人才，要全盤檢討，立即開始做。另外，也要把現有的真實待遇公布，以吸引工程人才報考。

貳、銓敘政策發言記要

＊生技新藥產業發展條例相關 100.12.01（165）

對於銓敘部報告立法院三讀通過科學技術基本法部分條文修正草案，涉及人事相關問題，其實過去 2、3 個月本席與翁院長也一直在討論，大家都知道目前為知識經濟時代，學校是國家最重要的研發基地，絕大部分的研究成果是從學校出來，而這樣的研究成果如果要變成產品，一定要移轉出來讓人家開發，可是當高科技的研發移轉出去之後，真正發明的人若不能參與其中的話，成功的機率會很低，而我國受限於教育人員任用條例第 34 條、第 35 條，在高科技研發成果移轉出去後，真正發明者不能去照顧其研發成果，就不可能讓研發成果變成有用的產品，所以科技基本法要作此改變，另外一個問題是政府採購法，大家都沒有太注意，其實政府採購法已造成科技研發非常重大的損傷，舉例來說，我國平均洗腎人口居世界第一，假如衛生署一個計畫，公告有 1 千萬元經費可供申請，但它是根據政府採購法，因此台大有很多教授可以申請，不過全校只能提一個洗腎計畫，不能提 2 個，這就是採購法的問題，可是公共工程委員會到目前為止還沒有解決，現在科學技術基本法已明文訂定可不受政府採購法限制，但其第 6 條第 1 項及第 4 項相互矛盾，以致造成國科會不受採購法限制，而衛生署、國防部卻須受限於採購法的情形。當然科技基本法是一個很重要的進步，但是銓敘部報告內有一個字錯誤，而造成非常大的錯誤，生技新藥產業發展條例第 10 條是針對政府機構研究人員，由行政院會同本院認定之。並不受公務員服務法第 13 條限制，不過在教育人員任用條例第 34 條並沒有排除，可是在部報告第 8 頁生技新藥產業發展條例欄內卻說，「學研機構之研發人員在該機構同意下，得擔任生技新藥公司研發諮詢委員或顧問」。這是不對的，「學」並沒有包括在內，所以現在立法院及相關單位準備在生技新藥產業發展條例裡面除了排除公務員服務法第 13 條限制之外，教育人員任用條例第 34 條也要排除，其實行政院早已通過修改教育人員任用條例第 34 條，可是現在還躺在立法

院裡面，稍後人事行政局報告時，本席會再補充說明這件事。

本席再次發言的原因是一定要發言，因為剛才個人提到幾乎不會犯錯的銓敘部，在今天的報告資料內犯錯，其實本席要還銓敘部清白，應該是我自己犯錯而不是部犯錯，銓敘部引用該法第 11 條完全正確，但本席要講的是該法第 11 條自相矛盾，是法律錯了，所以剛才也提到立法院會提案修法，因為生技新藥產業發展條例第 10 條規定不受公務員服務法第 13 條之限制，可是並沒有同將規定不受教育人員任用條例第 34 條之限制，所以學校教師並沒有被排除，但第 11 條竟然又規定學研機構之研發人員在該機構同意下，得擔任生技新藥公司研發諮詢委員或顧問。如果按照第 10 條來講是不可以，不過在第 11 條竟然將「學」也加進去，而銓敘部引用第 11 條，所以完全沒錯，本席一定要更正。其次，剛才詹委員提及宇昌生技事件引起爭議，其實在生技新藥產業發展條例本身並沒有問題，國家去投資宇昌生技來做抗愛滋病新藥，與何大一合作，以及翁院長和王院長大力推動生技新藥產業發展條例都沒有錯，以個人的意見，真正錯的是當時的行政院副院長左手去推動，讓國家的經費去投資宇昌生技公司，右手又請他的家族來投資，站在他的立場，應該是好事，因為他的家族不來投資，沒有人願意來投資，等到他離開行政院副院長職務時，又去當宇昌生技公司的董事長，這個部分就會引起爭議，加上他擔任黨主席時又加碼賣給潤泰，回收賺了一點錢，所以簡單來講，電視媒體所說有一半是錯的，就是不可以去批評生技新藥產業發展條例是配合他的這件事情而做，而是有人利用生技新藥產業發展條例做了這件事，起點本來不錯，希望能夠做起來，後來因為自己當該公司董事長，又轉賣賺錢，才造成外界的批評，這一點應該說明清楚。

＊生技新藥產業發展條例相關 101.05.24（189）

對於基準法草案第 32 條、第 34 條文，立法院暫予保留部分，本席提以下幾點意見供部參考：1.基準法第 32 條第 4 項規定，「前三項公立學術研究或科技機構及研究人員，由考試院會同行政院認定之。」此與生技新藥產業發展條例

第 10 條規定不一致，該條文規定「前項研究機構研究人員，由行政院會同考試院認定之。」所以本席呼應趙委員意見，並加強此點，原來的法條對於學術研究或科技機構研究人員之認定，在第 32 條、第 34 條的主從是不一致的，請部參考。2.立法委員對於學術研究或科技機構之研究人員相當的放寬，不受第 34 條第 5 款及第 7 款規定之限制，有所疑慮，認為可能應該針對特定行業或特殊情況，當初訂定生技新藥產業發展條例第 10 條，說明除屬特定或新創行業，且其主要技術提供者屬於政府研究機構及研究人員，這樣才不受公務員服務法第 13 條之限制。故必須對於該特定且新創行業之研發或技具成敗有決定性關鍵，且有非常密切關係者，才讓公立學術研究或科技機構之研究人員得以擔任創辦人(或董事)或科技諮詢委員等，既然立法委員有這樣的考量，我們應先準備好回應，以免基準法第 34 條第 1 項第 5 款及第 7 款規定引發後續爭論，影響立法程序，建請部參酌該發展條例周密規範，俾求妥適。

＊教育人員任用條例相關 100.12.01（165）

有關人事行政局報告公務人員核心能力部分，區分為管理核心及專業核心 2 種，個人感受非常深刻，特別是在專業部會裡面，確實有人具專業核心能力但沒有管理能力，有人具管理能力而沒有專業核心能力或專業能力不足，造成許多施政的偏差，現在局就核心能力部分，注重此兩項能力之區分，本席覺得非常正確。

另外，剛才曾提到修正教育人員任用條例第 34 條部分，讓本席有些感觸，因為這不只是跟人事行政局有關，與各部會都有關係，其實教育人員任用條例第 34 條修正草案自第 4 屆立法院已送請審議，經過第 5、6、7 屆又屢次送立法院審議，雖然內容稍有修改，眼看第 7 屆立法委員任期即將屆滿，仍未完成修法，可能第 8 屆又要重新送一次，事實上，教育人員任用條例第 34 條非常重要，修正內容只是「專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。」這樣把所有教育人員綁在學校之內，歷經 4 屆立法院還無法修正，讓本席回顧

到本屆考試委員到考試院服務之後，院會到底通過多少法規？又有多少法案送立法審議？到現在為止又通過多少法案？根據統計至今年 9 月為止，我們共通過 285 件法案，其中有 34 件要函請立法院審議，占通過法規的 11.93%，可是至今年 9 月底，立法院共通過 4 件，占所有送審法案 12%，反觀教育人員任用條例第 34 條修正案已送過 4 屆的立法院，送請審議後又一次再一次地拿回來。因此本席有個建議，有些行政人員認為院會已通過法案，也送到立法院審議，我的工作就結束了，如果打考績的話，這也是重要的貢獻，但是個人過去在行政院服務時並不這樣認為，本席認為把法案送到立法院後，如果不去追，想盡辦法排入院會議程進行審議的話，就叫作不知不覺，我打考績會只給 40 分，假定是坐在那裡等人家排定議程，則是 60 分，從不知不覺變成後知後覺，但是銓敘部和人事行政局分數都很高，因為常常利用機會去聯繫協商，才能在 34 件送審法案當中通過 4 件，所以可以給 80 分，後知後覺已成為已知已覺，如果立法院有個法案被卡住，有空檔出來，趕快把重要法案與立法院協商，能否排入議程，這樣就叫作先知先覺，可以給 100 分。本席看到本屆考試院共通過 285 件法案，其中 34 件送請立法院審議，至今通過 4 件法案，但是對於如此重要教育人員任用條例第 34 條修正草案已經送請 4 屆的立法院審議，眼看又要送第 5 屆，記得本席在本屆第 2 次院會時就提出教育人員任用條例第 34 條的問題，可是 98 年 4 月 8 日送立法院後，到現在為止還躺在那裡，連動都不動，所以拜託人事行政局轉請教育部趕快促成教育人員任用條例第 34 條的修法，要不然借調來當政務官的人連法源依據都沒有，很多相關法規都一直在重複送立法院，可否努力促使立法院快點審查這些重要法案呢？考績可否不是結案就算了，一定要緊盯立法院，儘快排入院會議程？提供院局參考。

＊教育人員任用條例相關 101.06.28（194）

昨天本院 13 位委員實地參訪教育部，其中提到有關現行教育人員任用條例有無授權教育人員借調留職停薪的疑義，而教育部人事處陳處長回應母法-教育

人員任用條例並未授權，但是教育人員任用條例第 34 條之 1 規定：「專任教育人員，除法律另有規定外，因育嬰、侍親、進修、借調或其他情事，經服務之學校、機構或主管教育行政機關核准後，得辦理留職停薪。前項教育人員留職停薪之事由、核准程序、期限、次數、復職及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。」特此說明，請昨日參加的委員瞭解。

＊教育人員任用條例相關 101.09.27（206）

針對第 19 條內容，本席有意見，因為它的出發點是要彈性及有利於延攬優秀人才，可是我們來看第 19 條修正草案是否彈性及有利，現行條文是說只要有特殊貢獻，而他們想要修正成有傑出貢獻，這樣的條件更嚴，而且要如何認定為傑出貢獻？又現行條文有未具專科以上學校學歷，修正條文把這個部分拿掉，看起來是放寬，實際上卻並不一定，因為要出席委員四分之三以上決議通過，看有無學術上傑出之貢獻，我們本來是要透過本條文去延聘許多具特殊技藝或技術之優秀人才，但並不是從學術上來看，現在修正條文既要有傑出之貢獻，而且是在學術上，同時還要出席委員四分之三以上決議通過，其實並沒有放寬也沒有彈性，再加上剛才李委員提到沒有附其他條文，所以個人建議本案，交小組審查，然後併入已改列為討論案之書面報告第 1 案，一起來處理。

＊醫事職務配置比例相關 101.03.08（178）

本席還是要特別肯定部長、次長及在座司長、同仁們對於修訂醫事人員相關法規所做的努力，公立醫療機構高資低用的情形，嚴重影響醫療品質，向為整體社會所關心，馬總統於競選連任時，亦揭示醫事人員相關任用問題應依據本院院會決議認真確實執行。所以，本席非常肯定部事先已經做這麼多努力，但本席認為特殊情況要有特殊作法，雖用人的權力在公立醫療機構，但是看到護理同仁如此盡職，犧牲奉獻，結果高階低占的人，在 1 萬多人員額中竟然高達 8

千多人，歷年累積下來，已經到這種程度，再加上很多公立醫療機構竟只有不到 20%的護理人員是真正的公務員，甚至有些醫院低到 10%以內，部應從官制官規協助其回歸正軌，不應再繼續漠視護理同仁之權益，維持公務醫事人員服務品質。

其次，剛才部長提到台北市聯合醫院也正在修編，部也已經給予很多協助，但是依照公務人員任用法第 6 條第 2 項規定，職等標準及職務列等表，依職責程度、業務性質及機關層次，由本院定之。必要時，得由銓敘部會商相關機關擬定後報院。以臺北市立聯合醫院為例，其病床數高達 3,500 床，而且總院長轄下有這麼多醫院，副院長有那麼多，譬如說它的總院長或總主任要管過去的忠孝醫院、仁愛醫院、和平醫院等業務，在此情況下，若還是用機關層次來核定並不妥適，應以其職責程度與業務性質為特殊考量，以避免職等與業務性質及職責程度不符。

有關技正、技士的問題，假定地方不願意用技正，可是專業人員基本上都是師級，我們的本意是希望地方衛生單位要用師級人員來做專業的業務，而不要用非護理師來處理，不過現在進用士生級，會不會又有高階低占的問題，當然我們了解士的最高級是十四、十五職等，它會在師三級中間，師二級最下面，但是如果大家都不願意用技正，而用技士，將來這些人還是會有高階低占的問題，請部了解。退輔會在 102 年、103 年改制所屬榮民總醫院的分院，這是藉口還是推拖之詞呢？假如我們的容忍度是 1 年之內作 2 次改變，是否可以一起辦？還是半年之內要作 2 次，而且一起辦？或者 2、3 年內作改變，也可以一起辦？所以本席的建議是我們沒有必要說一定要合併，假如是人事主任個人權益的話，他會否要求分開來辦或合併、延後辦理，以此標準來看就好。

＊醫事職務配置比例相關 101.05.03（186）

本席同意院二組對本案的建議，再送院會審議一次；但是本席建議先送小組審查以後再作決定，原因是記得最早在以歐委員為召集人之小組審查與醫事人

員任用條例相關的議案，提報院會時，本席曾提出建議，雖小組決議已提報院會，當時院長非常有遠見與睿智的決定出一附帶決議，請銓敘部再針對醫事人員人事任用等相關事宜，在1年之內作適當的處置。後銓敘部召開了6次專案會議，進行了全面檢討後，終於在去年提出醫事人員，特別是護理人員相關的改革，在報紙媒體上大家也都看到，對於護理人員相關的問題，總統也引用了考試院院會的決議。至於今天的報告案，就是附帶決議的後續處理，希望對一覽表裡面的「應」、「得」作些討論，銓敘部在本年2月3日召開專案小組會議，但是衛生署只來2位科長，其他部會也是以科長、專門委員為主，內容引用了大法官解釋、相關法條等，不過在結論部分突然出現一句「不得增置醫事人員任用相關之事宜」等文字。本席覺得這個茲事體大，尤其現在正值醫事人員多事之秋，民眾對醫療品質及醫事人員權益等問題關注之際，不宜驟下此一結論，建請本案交小組審查會審查，再提報院會，一方面是同意二組建議，另一方面也請各位委員支持上述看法。

＊醫事職務配置比例相關 101.07.19（197）

本席對書面報告第1案有幾點看法：1.本案是銓敘部、院二組及教育部公文來回2次以後所訂定的台大醫院金山分院員額編制表，本席非常肯定的是金山分院與雲林分院是同樣的層級，可是金山分院只有100床，而雲林分院病床數有1000床，而本次核定的員額編制表除了考量機關層級以外，已完全考慮到其業務性質、占床率多少，過去考量時機關層級都比較重要，而本次連業務性質、占床率多少也都考慮進去，所以人事主任在雲林分院列八至九職等，而金山分院則列八職等，經過去年7月至12月與教育部來回函轉2次，我們堅持去年11月10日本院院會的決議，就是不能只看機關層級，這個決定非常好，在此要肯定銓敘部及院二組。2.過去行政院各單位有很多用自己業務費或基金所遴用的人員，都不列在編制內，所以當我們核定其職務列等時，常常只考慮編制內有多少人來核定職等，不一定會考慮到其編制內員額少，而用業務費或作業基金

所遴用的人員數倍於編制內員額，以致造成不公，一是這些遴用人員不歸人事單位管理，假定要管理的話，要另外出錢請人來管理，不關人事單位的事。二是考慮人事主任職等時沒有考慮到他要管那麼多人，譬如說金山分院主管只有 1 人，但是有 27 人是用基金聘用人員，而本次核定時已經都考慮進去，非常合理，且遵照本院 100 年 11 月 10 日院會決議，除考量機關層級外，業務性質、許可病床數及占床率亦納入考量，所以本席對部及院二組之核議意見及堅持，認為非常合情、合理、合法，在此表示肯定。

＊醫事職務配置比例相關 102.02.21（226）

現在護理人員空缺率已見改善，可是其他醫事人員空缺率則更高，建請總處個別分析其他醫事人員之人力配置，及早因應綢繆。

＊醫事職務配置比例相關 102.05.30（238）

總處在 2 月初報告護理人員在任職上已得到一定的改善，當然還不滿意，因為發現還有 4.5%醫師及 8.5%其他醫事人員職缺找不到人，而所謂其他醫事人員究指何類人員？建請總處儘速提供資料供參。另外，有關醫事人員職缺問題，本院 98 年 4 月 23 日審查會曾決議，院長亦指示全面檢討醫事人員任職問題。因為截至 100 年 3 月 31 日止，計有 5,071 名醫事人員高資低占，其中 4,791 為護理人員，情況嚴重，所以當時曾決議中央及地方醫事人員職缺的十五分之一應依醫事人員人事條例任用，這樣才不致發生外行領導內行，一定要醫事人員去查核醫事，才能抓得到重點。建請總處調查目前地方至中央衛生單位是否已達到規定比例，允許依醫事人員人事條例或高普考及格進用，這樣我們才不是做虛工，並得以落實改善醫事人員任職問題。

＊醫事職務配置比例相關 102.06.06（239）

公共工程品質攸關國人生命、財產安全，本席要呼應李委員雅榮意見，建請總處儘速研議對於專業技師轉任公職類科者加發不開業獎金之可行性。同時再次籲請總處全面檢討醫事人員相關問題，包括高資低用、基層護理人力缺口等，並儘速調查中央及地方衛生機關依醫事人員任用條例進用醫事人員職缺比例。前次人事總處報告，非護理其他醫事人員缺額約 8.5%，已經第 3 次詢問總處，是何種人員缺額，請提供及其原因為何？請說明。

＊醫事職務配置比例相關 102.08.29（251）

本席建議部公布各縣(市)政府社工人員相關改善情況，來凸顯哪個縣市是真不能還是假不能，讓媒體記者及全國社工人員了解，等公布以後，各縣(市)政府自然就會努力去做，同時也請部繼續追蹤其後續情形。

有關本院第 124 次會議曾通過各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案審查報告，大家一定還記得，在 99 年以前，地方衛生單位一直說，他們都不能適用醫事人員人事條例，所以常常有非醫事人員領導醫事人員去做醫事人員依法該做的事，我們在第 124 次會議通過各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案，將直轄市及縣（市）衛生局技正員額總數 1/5 放寬得適用醫事人員人事條例，不足 1 人時得以 1 人計，不過該案決議第一項是，因為行政院組織規劃衛生福利部，當時還沒有確定，所以直轄市及縣（市）衛生局技正員額總數 1/5 適用醫事人員人事條例，俟衛生福利部組織架構及職掌事項確定後修正，參照部本次擬予修正規定範圍，如其業務職掌確與醫事相關者，得列為適用之職務。另外，退輔會及所屬社會福利機構、法務部法醫研究所及國防部軍醫局亦參照前開衛生署處理方式，請銓敘部洽詢相關機關意見等。今天本席提出來是想了解現在執行的情況如何，有無繼續追蹤管考？衛生福利部掛牌成立，部有無協調人事總處、衛生福利部人事相關單位來作快速的變革？請部說明，希望能讓衛生福利部之能力、職掌及表現，迅速回應民眾的需求。

＊醫事職務配置比例相關 102.10.03（255）

上次本席提過衛生福利部中央健康保險署平均年齡已高達 58 歲，這還不是最嚴重問題，最嚴重的是它的中高階人員流不動，原因是它由國營事業改制為公務機關後，就算有高普考及格的人也動不了，不過人事總處回覆本席意見提到，這些人可以用醫事人員人事條例在衛福部及所屬機關作交流，這個建議很好，但是實際上，因為當初醫事人員人事條例的設計，原來是為了進用具臨床實務經驗人員到政府機關工作，所以在施行細則有很詳細的規定，怎麼樣的人員才能進用，比如說需累計達 180 小時以上等，可是他原來已經在政府部門工作，而不是在醫療單位工作，你要他用醫事人員人事條例去占衛福部裡面醫事人員的缺，有實際上的困難，所以建議人事總處與銓敘部就現在中央健康保險署裡面這些中高階流不動的人，一起來看看可不可以這樣做，可行就解決它，要不然他的人事動不了，年齡又已經 58 歲，新血進不來，且不能交流，問題真的很嚴重。所以拜託人事長與銓敘部次長再作考慮，上次院會銓敘部已答應說，一定會找出合理的辦法來解決這個問題，也請黃人事長一起來幫忙。

＊醫事職務配置比例相關 102.10.17（256）

剛才李選委員講得非常好且深入，但是很客氣，本席簡單地說，今天人事總處所提具體建議事項非常好，也花了很多心血，做了很多事，但現在面對的問題是銅牆鐵壁，一是公立醫院現在根本不肯用公家職缺，而希望用契僱人員，這樣比較便宜，也沒有退休金的問題，依據調查資料顯示，自 100 年底至 102 年度上半年止，其實真正有改善只有退輔會所屬的醫院，台大醫院契僱人員比例從 36.91％上升至 38.55％，成大醫院更是從 48.99％大幅上升至 52.49％；其他衛生福利部所屬醫院基本上也都完全沒改，只有台北榮民總醫院由 24.28％降至 21.6％，臺中榮總的比例有降低一點，高雄榮總的比例反而還升高，反正契僱人員比例調降最差就是教育部的成大醫院；至於空缺率部分也是一樣，

除了退輔會所屬醫院還有 1.15%需要改善外，衛生福利部所屬還有 4.1%需要改善，表示他們只改善 0.9%而已，而教育部所屬則還有 3.2%需要改善，所以總處真的正面臨很困難的問題。在 8 個月以前，本席曾提到現在醫師空缺率還有 10.79%，護理人員已降至 3.9%，其他醫事人員的空缺率為 7.27%，究竟是指哪一類的醫事人員？若為醫檢人員，則需儘速改善，請人事總處儘速提供資訊。整體來看，成大醫院的空缺率最高，不遵守改善的規定也最差，所以總處現在面對的問題是銅牆鐵壁，雖然要改善的方法都是對的，但是都太過客氣，總是建議來建議去，大家看警察人員一次記兩大功專案考績比率過高問題，因為院長支持，大家非常認真關注，他們今年就降掉 6、70%，只剩下 30%多，可見只要我們重視盯住，努力幫忙，他們 20 多年來不能改，今年就大幅改善了，為什麼公立醫療機構醫事人員部分，大家就不能大力支持呢？所以我們希望人事總處繼續堅持，不要太客氣，只是建議來建議去，這樣再過 10 年也改不了，只有堅持才能改善。

＊醫事職務配置比例相關 103.02.13（272）

本席肯定部就相關機關依據醫事人員人事條例相關規定辦理修編情形及其用人情形，主動進行調查與多次提出報告，對於部的用心與積極追蹤，本席表示感佩之意。但是剛才李委員所提的事情，本席也曾深入思考問題到底在哪裡，除了公立醫療機構用人困難之問題癥結，在於醫療機構財務獨立、盈虧自負，必須衡酌用人成本問題。但是我們去檢討，假定人員的陞遷或轉任路徑都很順暢，則問題或可迎刃而解，這也是本院的職掌及用人的目的。因此，本席與銓敘部交換一下意見，假定我原來就是公務人員，轉任到醫事人員條例所允許的職位，經過若干年，再轉回非醫事職務的位階，則其年資、職等及權益會不會受到很大的影響？如果會的話，那我絕對不轉任，若是不會，才可能有這樣的考量。於是再來檢視部 89 年函釋及 92 年 5 月 8 日的規定，醫事人員轉任公務人員時，僅能依據醫事職務所敘俸級，核敘至所任職務職等年功俸最高級，

換言之，原本是六職等，轉任過去服務 15 年之後，最高只能到七職等最高年功俸，可是假如我一直是在公務體系的話，則可能已晉升九職等，如果我陳述之情況無誤，在職等、年資等權益無法保障情況下，會否嚴重影響人員轉任意願，阻礙優秀人才之交流，所以籲請部全面研究如何儘量降低障礙之可能性。另外，過去我們曾在院會討論並作過決議，有關醫事人員人事條例規定，因為當時組改尚未完成，所以暫不適用所謂十五分之一人員適用醫事人員人事條例，如玉里等醫院，不過當時決議組改完成後就要照辦，不知現在的狀況如何？就本席的了解，迄今改善情況不佳，請部通函各公立醫療機構主管機關，請其積極配合辦理。另本院前曾通過醫事人員人事條例之適用單位，俟組改後，同樣適用於國防部及退輔會，請追蹤協助辦理。

本席手上就有案例，假如我轉任醫事職務服務 15 年之後，再轉回行政單位，最多只能升一個職等至年功俸最高級，這樣一想就知道會受到影響，所以吳次長說沒有受到影響，會讓委員們以為不受到影響，我們會後再討論，全面檢討時再說。

＊公教分途政策相關 101.07.12（196）

剛才銓敘部報告之後，大家的發言牽涉到兩個非常重大的議題，一為考績法修正，另一為公教研分途。針對公務人員考績法修正的部分，當初該草案在本院通過的時候，本席剛好是值月委員，該次上午院會之後召開記者會，本席就代表大家在記者會對外界報告，說明本院召開 11 次審查會討論過程等等，但最大的問題是我們無法清楚說明單位績效在其部會之中排序在前，卻還有人要打丙等，我們一定要清楚說明團體績效排名在前半以上的單位人員根本不必擔心，而且考列優等的百分比還會比較高，至於在部會團體績效比較差的單位，其考列丙等並不是 3%，可以比 3%還高，而其考列優等的人數，尤其績效最差的單位，可以不給優等，一定要這麼清楚地告訴大家。在此同時，要對科長以上主管加強宣導，假如考績不是一個工具，你如何要求同仁加班或努力做好某件

工作等等？而本席閱讀過部的說帖，裡面並沒有清楚說「團體績效排名前面的人不會被打丙等」這句話，並說服科長級以上主管考績就是一個工具。另外，院長已多次提過績效獎金要跟年終工作獎金分開脫勾，為何這麼久了都還沒有聽到部任何動作？是否一定要等到修法通過呢？還是法案沒通過就可以進行？如果考績法宣導時，不能把這些問題講清楚，而且將來施行細則不能據以實施的話，其實是講不通的。同時，更重要的一個觀念是，人事人員常說打考績太麻煩了，不出力打出好的考績，是不可能的事，就是要努力去做，才可以把打考績做好。

其次，有關公教研分途的部分，本席在院會曾經提過，並拜託銓敘部及人事總處共同努力，先列舉出目前之問題，執行障礙之處，大家一起來努力排除。今天李雅榮委員、何寄澎委員對人事再提出意見，個人曾查過前幾屆的委員有提過一個議案，後來還是沒有執行，就是我們對教育人員人事制度，常常發現會使不上力，有一個數據顯示，以去(100)年底為準，公教保險總人數為 593,949 人，其中文教人員 295,047 人，約占 50%；行政人員 193,453 人，僅占總人數的三分之一；司法人員 24,979 人，約 5%，可是過去我們有沒有花 50%的心力在文教人員的銓敘人事相關事宜呢？所以上次院會本席才會提到我們對於公教研分途的事情，大家要一起來努力，過去講待遇，待遇已作了許多改善，但是人事相關的事項，顯然還有很多問題，因此本席再次請託，假如這件事做不成，請各位委員在每次院會都針對這個問題輪流來發言，一定要把公教研分途的事情，從執行面、法規面、人事面到待遇面，都能得到最大的改善。

＊公教分途政策相關 101.09.13（204）

對於銓敘部報告外交部駐外機構人員相關任免事宜協商辦理情形，讓本席更想到過去幾年來對部的認知是對的，今天本案就是一個例子，兩部協調以後，銓敘部同意從寬認定因組織改造導致未具外領人員資格之原新聞局移撥人員，其任派及銓審均可以免受現行外領條例任用資格的限制。其實本席在院會講過

多次，各部會都有派駐外人員，而他們真的是各部會的耳目，譬如說農委會要知道國際上對肉類如何處理、國科會對國際科技狀況要有所了解、衛生署要了解傳染病的狀況如何，都因為業務實際需要，在國外派駐人員，而這些人員須具外語及專業能力，而且還要主動，不能坐著等，聽說國內哪些地方有疾病或什麼狀況，不能聽說，一定要靠他們來回報，現在這些派駐外人員原來所占的是外交部的職缺，但他是派任，當他駐外超過 4 年以上要回任，原來的部會並沒有缺給他，外交部也不會讓他回到外交部，使得他在 4 年後無法回到原來任職的研究單位或學校。所以以後他們就不想要去，即便專業能力強，外語佳也不願意去駐外，使得各部會將來派駐國外人員的能力及功用都會打折扣。本次組改之後，不但沒有放鬆，反而還更嚴謹，假如銓敘部願意出手的話，一定可以解決。外交部關心新聞局移撥人員，而各部會的駐外人員權益，請部也予以關心。

其次，本席呼應詹委員中原意見，再次提有關公、教、研分途的問題，近日本席接到總處提供資料，也接到銓敘部給予相關資料，都強調公、教、研已經分立，但是談到實務時，對於教育人員留職停薪辦法，總處說由教育部主管，只能轉告給他，不過一談到教育人員退休的問題，就要用政務人員三法，教育部說要修正教育人員任用條例，可是銓敘部和人事總處到現在為止，卻一再地說，只要政務三法能夠通過即可解決，來掩飾問題之嚴重性，建議部繼續敦促教育部積極研處。

除文化、科技、教育、經濟等部會駐外人員外，對於衛生署之駐外人員，請部及總處對其回任人員之相關權益也給予關注。

＊公教分途政策相關 101.10.11（208）

對於人事管理分為軍公教三部分，可是軍的部分有個不成文又沒有法律依據的原則，我們不管，而公務人員部分，有 95%在人事總處，至於教師部分，報載台灣產業無法升級的重要原因分別是不重視人才、大學學費不准漲、公教不

分途，因為我國大部分的 PHD 人才多在學校教書，現在教師又只有三分之一申請研究案，又不到三分之一有研究計畫，其中又只有三分之一有研究助理，在這樣的情況之下，對原來研究題目非常專精的博士，在校園內待個 5 年、10 年之後，果然變成只是教書匠而已。此篇台灣產業無法升級的重要原因一文說，有這麼高百分比的博士鎖在校園，真的是浪費高級人力資源。又說常見教育部來文規定這個不准，那個不可以，把老師當作公務員在管，其實沒有必要，公務人員也有權利怎麼樣，但是老師卻完全沒有權利，此篇文章作者是長庚大學特聘教授兼企管所所長，他所講的話非常符合過去本人一直常講我們的人才鎖在大學裡，而且流不出來。可是我們明明知道老師鎖在大學裡面，人才出不來的問題，知道教師借調擔任政務人員之相關退撫權益是弱勢中的弱勢情況之下，結果部在報告第 8 頁有關教師借調擔任政務人員之相關退撫權益之處理情形，還是要增訂學校教職員退休條例施行細則第 18 條之 1，我們在院會多次提到學校教職員退休條例施行細則第 18 條之 1 內容不盡正確，反映給人事總處及銓敘部，但完全沒有影響，還是一樣報請行政院裁示，而且更重要是以下兩段話「人事總處爰請本部表示意見，基於教育人員退撫事項係教育部主管權責，本部業函復該總處將尊重行政院及教育部之處理情形辦理相關事宜。」我們不知道這個事情還要拖多久，也不知道銓敘部、人事總處能否拿出辦法來解決教育這一大塊，我們完全使不上力，著不到邊且明知要改而不改的事情。

＊公教分途政策相關 103.03.06（275）

1.部本次報告似僅及銓敘過之人員，有關辦理銓審案件簡化作業情形，以及擬處後續檢討意見，個人也非常支持，不過公部門中屬約聘僱人員，相關統計數據為何？請部說明。2.本席要特別感謝部回應 101 年 10 月 11 日第 3 季重要業務執行狀況報告，當時院長曾裁示針對公教分途問題，請部邀集人事總處等相關機關研商解決。現在部已準備邀請人事總處、教育部及五都一準等直轄市政府開會研商，尋求適當的辦法，主要是解決公教人員適用不同退休辦法及採

不同退休方式等關鍵問題。3.公教分途最重要的法源依據，乃司法院大法官釋字第 308 號解釋，認定公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第 24 條所稱之公務員。另銓敘部主動研訂的公務人員基準法草案第 2 條第 2 項規定「本法所稱公務人員，指……。前項規定不包括公立學校教師。」故該草案條文亦清楚規定公立學校教師不屬於公務人員範疇；另同法第 3 條規定，公務人員分政務人員及常務人員。依據上開規範，公立學校教師尚無隸屬政務、常務人員之法源依據並適用。但是部於 94 年函釋卻規定，公立學校教師受政務人員規範限制。爰冀能藉由即將召開的會議能形成共識，一方面透過修法程序澈底解決兩者間牽扯不清之處，另一方面可依據中央法規標準法第 5 條第 2 款有關人民之權利、義務者，應以法律定之，若無法源依據者，不能予以實施或認定其為無效的規定，對於上開公務人員與公立學校教師不分的函釋，我們期望能藉此機會獲得釐清，並真正實踐「公教分途」之理念。

＊組織規程暨編制表 100.09.15（154）

現在地方縣市可能各有不同的狀況，可是部核定縣市官制官規都有一定的一條鞭設限，舉例來講，由於根據最近 5 年的統計，嘉義縣的吸毒再犯率高達 90%，而且集中在 30 歲至 39 歲，而法務部本身在新修正的毒品危害防治條例第 2 條之 1 規定，希望各縣市能夠設立專責組織辦理毒品危害防治，所以嘉義縣衛生局成立毒品危害防治科來專責辦理危害防治相關事宜，以減低吸毒再犯率，並提報銓敘案件，結果部核議時卻要求他不要設科長，因此執行上產生困難，本席建議部對於各縣市政府的特殊需求，可否考量因地制宜，在不違法規前提下，作個別審酌。

＊組織規程暨編制表 101.01.05（170）

1.本案歷史博物館研究員、副研究員、助理研究員、研究助理編制員額共設

40 名，其處長列簡任第十職等至第十二職等；另附表 2 現行中央三級社教機構有關研究職務員額配置，自然科學博物館研究員等職務員額 100 名，國立海洋生物博物館 53 名，部擬依本案核議原則處理其餘 6 個機構編制表。社教機構研究職稱員額配置之比例，差別甚鉅，應整體檢討並合理調整相關機構之研究職稱員額配置，爰建議本案改列臨時動議並交小組審查會審議，俾求周妥。2.舉經濟部與衛生署預算為例，說明各部會間之資源差距甚大，本席甚感憂慮，爰再次籲請於組改時應通盤檢討各部會之人力及資源。(邱委員聰智)呼應胡委員幼圃意見，本案若無時效急迫性，建議本案併同其他社教機構編制表案審議，較為妥適。

＊組織規程暨編制表 101.04.26（185）

本席非常同意趙委員麗雲所說，就是部對機關一級單位設置雙副主管的通案性認定標準非常嚴謹，對於未來也有作規劃，但是部函本身，本席反覆看過後，再看人事總處 1 月 4 日書函才了解，在議程第 9 頁部函提到要函送本院核奪，但從部函內容本身看不出來，於是再看人事總處書函資料提及，有關文化部設置說明第二點「該部本部編制表業經行政院核定，並於 100 年 11 月 2 日函送本院核備並副知貴部在案」，可是看其他部會所寫的措詞，譬如說經濟能源部是寫函送行政院組改小組在案，並沒有說函送本院核備並副知貴部在案，好像我們已經核准，而今天院會卻又在核備，所以建議第 20 頁中「函送考試院核備並副知貴部在案」的「核備」2 字刪除，修正為「函送考試院並副知貴部在案」，這樣才符合今日實際審查的狀況。

第二，未來機關一級單位設置雙副主管事關重大，真的需要特別審慎，期許大家共同努力。

＊組織規程暨編制表 101.06.28（194）

本席有2個請教及1個比較：1.有關行政院人事行政總處及所屬公務人力發展中心、地方行政研習中心編制表，銓敘部核議有許多刪除的部分，不知人事總處看法如何？是否同意相關的刪除？2.部函說明第三點提到，「以人事總處所置職務最高職等與一級業務單位主管相同之簡任非主管職稱員額，高於一級業務單位主管及所屬三級機構首長職稱員額數之加總、專門委員、高級分析師、簡任秘書及簡任視察等簡任非主管職稱之員額配置」，係指高於全部簡任非主管的加總還是一級業務單位主管及所屬三級機構首長職稱員額數之加總？3.本院考試委員4月實地參訪人事總處地方行政研習中心及保訓會中區培訓中心，當時就討論到保訓會中區培訓中心與地方行政研習中心在編制上有許多不同，希望二機關的編制可以合理的考量實際工作及負擔狀況如何，機關層級當然重要，但是應該不只是靠層級，所以請教保訓會對於地方行政研習中心編制表有何看法？將來其編制是否要比照？

雖然黃人事長說不要保訓會來回答，可是本人有請教保訓會看法，所以請主席裁示。另外，剛才張部長的回應，其實本席第一步只是想釐清這個狀況，下一步則要請教所謂「高於」是什麼意思？是否因為要陳報院會核奪，所以請委員了解，這個部分是否開先例？我們知道新舊之間確實有減少，總人數394人，本席也有深入去了解，但重點是這段話並沒有建議委員怎麼做，只是告訴我們有這樣的事實，所以請教部建議院會應該怎麼樣處理比較恰當？同時本席想聽聽保訓會對於地方研習中心編制的看法如何？

剛才黃人事長提到與保訓會的會談協調，已有很好的結果，本席感到非常高興。其次，今天本席針對本案在院會3次發言，主要的目的是希望讓紀錄留下來，人事總處的編制與銓敘部的核准是左手到右手，假如我們院會一句話都不講就通過，別的單位可能會說你們自家協調就很順利，其實並不是這樣，連本席與黃富源委員以前在院會坐在一起最久，都3次發言嚴格的審視，只要有一點小疑問都請教清楚，讓銓敘部和人事總處將來權責清清楚楚，同時也請保訓

會表達看法，剛才主委講得非常好，一開始本席就說是 2 個請教及 1 個比較，而不是比照，是要合理的比較，將來會提出修編，也要看其工作負擔，課程內容及訓練情況等來審核需要的人力及位階，所以我們也不會放寬對於保訓會及所屬單位的編制作輕鬆的通過，自己人反而要看得更仔細一點。

＊組織規程暨編制表 101.09.27（206）

今天早上一來就在副院長主持的會議裡面聽到林雅鋒委員這麼正確的讜論，本席覺得要作呼應，因為大法官第 380 號解釋的用字遣詞，非常小心，說大學享有組織經營之自治權，舉凡課程設計、科目訂定、講授內容、學歷評定、考試規則等教學與學習範疇事項，以及大學內部組織、教師聘任、資格評量，亦為大學自治之權限。所以大法官解釋非常清楚地對於所謂保障大學學術自由，承認大學自治制度，只針對教學、研究、學習等活動，擔保其不受不當之干涉，完全沒有提到大學可以違反現行明文規定的各種法令。舉例來講，如果說大學自治，可以自己訂定大學的正教授，規定學士畢業就可以擔任，因為大學自治，教育部不得干涉，當然這是比較極端的例子，但是只有這樣才能凸顯有很多人濫用各種各樣表面看起來有的權力，包括法界所謂獨立審判的事情，哪有法官可以不理院長呢？在行政上他怎麼會是獨立呢？他一定要歸屬院長管轄，所以同樣的道理，本席非常贊成剛才林委員的說法，就是不得違法來做這件事情。其次，本席也非常贊成林委員對修法的看法，我們實在不該建議，只是說在目前法律的情況下，譬如在沒有修法之前，就依照現行圖書館法第 4 條第 2 項第 3 款及第 10 條第 2 項相關規定去做，立法院通不通過又是另外一回事。

剛才本席提到大法官解釋，就是因為法律競合問題需要靠大法官解釋，而大法官解釋高於一般法律，當法律有競合，就看大法官解釋，所以本席一開始就直接講大法官解釋，完全不提大學法，不提圖書館法，原因在於此。其次，董部長有點誤解我們委員的發言重點，我們非常贊成大學教授去兼任圖書館館長，但是這個大學教授必須是專業，至於專業就一定要圖書館系畢業嗎？本席

舉許多學校把原來圖書館系名稱改成教育資料及資訊管理學系為例，圖書館與資訊管理早就連結在一起，並不是圖書館系的人就只會編書目、管理書籍等，如何讓顧客能夠充分運用所有的資訊，甚至用到家裡，我在家裡就可以上網到專業圖書館查詢，要跨館去找，也可以直接在電腦上處理，圖書館開放至社區也是一樣，所以一定要專業，我們並非反對教授兼任，而是兼顧大學自治，同時也要專業，不要酬庸，本席很佩服剛才高委員說會害到學生，其實我們從來不害人，因為他花時間去搞非其專業的事，對自己有害，不要他做這樣的職位，對他有利，所以並沒有害他，反而是在幫他，太年輕去做行政職也不好，會耽誤學術發展。至於本案建請併同教育部相關案件進行審查，因為明明白白已違反大法官解釋內容，有法律競合問題，否則銓敘部不會請他們修法，假如這樣通過不太好。最後，本席贊成請教育部提供目前各公立圖書館館長的名單，讓我們了解現在進用現況，並作為小組審查的參考。

＊組織規程暨編制表 102.01.24（223）

昨日本院委員參訪臺南市政府，他們說希望畜牧、農業等職位，銓敘部及人事總處所核定的列等，可以讓他們找得到人，當時本席就想到院長說要給地方行政首長用人彈性，其實銓敘部有訂定很好的規則，就是各機關職稱及官等職等員額配置準則，基本上此準則是依公務人員任用法第 6 條第 4 項所定，各機關職稱及官等職等員額配置事項，即依據該準則，而其附表 3 也明訂中央二級機關、三級機關或直轄市每個機關簡任占多少百分比、薦任、委任職務各占多少百分比，不能超過多少，假如嚴格照附表 3 來嚴格執行的話，實際上已經給中央或地方政府在職等上相當多彈性，如有的城市屬於商業城市，需要用偏商業的專長者，有的城市屬於農業城市，需要用偏農業專長的人，有的是工業城市，對於處理工安職務的職等可能就比較高，所以假如照著附表 3 認真執行，各級機關編制，首長可以彈性把需要著重的職位職等提高一些，不一定要讓各直轄市的局處部完全一樣，不知各機關是如何執行，為什麼他們覺得沒有彈性，

原來預期八職等，經果卻核定一個十職等，預期要八、九職等的職位卻核不到八、九職等，所以請銓敘部檢討是否有修改準則之必要？假如是執行的人太過僵化，也請部能夠讓他們有彈性，讓他們知道考試院只要認為各地方政府有需要依其特性調整各職位職等，就同實他們有彈性的去做。

＊組織規程暨編制表 102.01.31（224）

上次會議本席說公務人員任用法第 6 條第 4 項所定之各機關職稱及官等職等員額配置準則規定，各機關據此選置職稱及配置各官等職等員額等事項，且準則附表 3 也明訂各級機關組織編制之各官等員額配置比例，所以我們所要的彈性，已授予各地方政府依其特性調整各職位職等之彈性，因此請教為何地方政府仍有這樣的反映，是否執行或審核過程過於僵化？有無修改準則之必要？並建議部進行了解並予解決。其實法規規定得滿周延，也給予彈性，簡任、薦任占多少比例也給予彈性，現在重點是審核時有沒有把彈性依原來法規的精神，授給地方政府。其次，現在放寬，譬如說剛才大家都同意銓敘部的決定，本席也同意，但是只同意 80%，另外 20%是依據原來的準則附表 3 或原來的第 6 條第 4 款，都有一個精神，台北市政府與台南市政府、高雄市政府簡任人員總額、薦任人員總額及其分配比例，要整體考量，高雄市在勞工方面需求較多，所以過去以黃委員俊英為首等 8 位委員都提出意見，認為職等不合理，後來部還是不同意，而是等到五都改制時才同意，但是高雄市不能說因為工業負擔比較重，所以其職等要跟台北市一樣甚至更高，他們其他部分可能比台北市差，就不應該去比照台北市同樣同職等職權，而應該考慮整體的簡任總額及比例，假如銓敘部這樣執行，應該是可以。本席不太了解，因此再請教一次，為什麼有這樣的附表及規定，執行起來仍有問題，趙委員麗雲表示桃園也有這個問題，表示這是全面的問題，則銓敘部更應該考量。

＊組織規程暨編制表 102.06.13（240）

通則的訂定，應有允許例外情形發生，而最難拿捏的是什麼時候走通則，什麼時候要例外，有關高考與特考的問題，就是通則和例外，至於與銓敘部有關的職掌，我們常聽到部說衡平性，可是假如只顧及所謂衡平性而未考量現存的問題，則現存問題可能會被忽略或延滯處理。比方說職缺究應採取「單軌制」或「雙軌制」？以國科會為例，若是與科技有關之處，可能採取雙軌制，可以選任文官或學校教授來領導研究的方向，如果主導此科技研究方向的主管連這個行業都不很深入，不是傑出學者的話，就很難以領導。同樣的道理，其他如醫藥、衛生、教育、文化等也有專門的人事條例適用雙軌制，在現代科技及環境快速變遷的時代下，雙軌制可以解決其用人問題，本週二本院委員實地參訪文化部，該部表示總處及部原來已同意其 7 個司中，3 個司可採雙軌制，可是卻在立法院政黨協商未能通過，不知其因為何？究竟是立委不同意？抑或行政體系不同意？其次，有關駐外人員部分，文化部原來僅 3 位駐外人員，經爭取到 11 位駐外人員，可是卻遍尋不到適任的常任文官可以擔任，因本次組改之後，外交部通過駐外機構組織通則，規定除公務人員可派駐外，不允許派用及借調人員，而本院函送立法院審議之聘任及聘用人員人事條例又不知何時才能完成立法，在修法未通過之前，各部會要怎麼辦呢？他們根本無法用人。到底什麼時候可以雙軌，什麼時候可以用派用或借調人員？尤其是駐外人員部分，本席非常擔心，過去對國科會駐外人員發言過多次，今天對文化部的駐外人員，要再次特別提醒銓敘部及人事總處儘快協調外交部，不能因為要強調外交政策，所有部會駐外人員都要聽他的，事實上，本人深切地感覺，我國外交除了正統外交之外，加強文化外交、科技外交、衛生外交、農業外交等交流才能真正協助正統外交的不足之處，如果不讓他們有發揮功能的地方，我們的外交根本施展不開。所以本席很誠懇地希望銓敘部及人事總處能儘快研修相關法規，以解決各部會及駐外人員之用人需求。

非常感謝剛才人事總處及銓敘部都作詳細的說明，我們在院裡都已經溝通得很

好，但問題還是沒有解決，當然要解決並不是那麼容易，剛才本席是請教組織通則已在立法院通過，他們的決定主要有兩個意見來源，一是立法委員，包括黨團那一塊；另一是行政院方面，所以到底是政府自己希望這樣做，還是立法委員堅持？如果是立法委員堅持，若不換屆不換人，還是不容易通過，作任何修改，當然行政部門也要有意修改，才可能修改。至於駐外機構組織通則及國科會駐外人員部分，就有作適當的處理，即可以借調派用駐外出去4年，而4年以後一定要回來，不可以超過4年，那為什麼其他各部會駐外人員需要特殊專業者卻不能比照這個方式辦理呢？更重要的一點是，外交部大使等高階人員是用特任官，不需要具有任用資格，不像其他部會駐外人員多為十一職等，最高至十二職等，而且有外交特長者實在很難找，再加上假如他派一個司長出去，卻要空著缺等著輪調，那還得了，有其實際上的問題及困難，所以本席很高興科技部駐外人員問題可以解決，現在科技部國內司長級人員也是雙軌制，因此現在到底是立法院還是行政體系的問題，使得部會裡十一、十二職等人員派出去，做相當於科技大使、文化大使、衛生大使、經濟大使、農業大使等工作，而他們可否能得到適當的發揮呢？本席希望大家一起來解決問題，而不是說外交部認為要怎樣，體系要怎樣，通則要怎樣。

＊組織規程暨編制表 102.06.20（241）

本席要呼應剛才歐委員所提有關國防部所屬機關組織法規，並有幾個問題請教，因為銓敘部函提及國防部編制表部分職稱涉及軍文雙軌職務之官等(階)訂列事項，涉官制官規事項，非屬本院授權部代辦院函範圍，爰報院核奪，並建請函復行政院時敘明，國防部編制表於下次修編時，應配合員額增減情況，逐步調整薦任第七職等以上薦任職稱之員額配置，所以部顯然也認為本次組織法規案並不見得可以全部接受，而且在最後一段文字說，國防部處務規程部分，依本院第10屆第243次會議同意之處理原則，循例未予核議；另國防部編制表之軍職職缺編制表均以軍職人員進用，未置定有官等職等之職稱，可是在國防

部編制表裡面，自常務次長以降之職稱，皆列有官等、職等，因此本席看不太懂所稱「未置定有官等職等之職稱」，表內確實列有官、職等，部以非屬公務人員任用法第 6 條規定函送本院核備範圍，爰未予核議，所以對於部函內容，本席仍有許多疑問。另外，在部核議意見表中，核議結果計有 3 項建議修正，既然部有這麼多修正建議，又有甚多疑義，且過去國防部軍文職人員幾乎不會報本院，但是其編制案則須經本院院會同意，而部在同意當中卻又有這麼多不同意，建請說明。

＊組織規程暨編制表 102.07.18（245）

有關書面報告第1案，本席有一點意見及建議，請銓敘部參考：在衛生福利部裡面最重要的部門是中央健康保險署，原為國營事業單位，後來改為公務機關，其中存在幾個基本的大問題，就是原來高考及格人員進入國營事業之後，經過國營事業期間，再轉為公務機關，他們在國營事業期間，其人員可以跟公務機關交流，但是現在改為公務機關，現職具公務人員任用資格人員已晉升至簡任職等，卻被限制只能在原單位服務至離職或退休時止，不得轉任，總計2,797人，其平均年齡約50歲左右，交流受限，當初健保局改為公務機關的時候，他們有兩個巨大改變，一是年終獎金由原來的4個月變成比照公務單位，薪資損失25％至30％，他們說沒關係，只希望可以跟衛生部人員交流，可是現在發現這些簡任人員不能轉任交流，相信銓敘部也了解，所以請部展現魄力儘快想個辦法，將這種不合理的事情解決。

由於各署組織規程規定，組長、副組長或簡任技正其中1人，必要時總員額五分之一得以醫事人員任用條例任用，但是健保署並無相關的配置規定，當專業醫師反映任何事情，假如組長、副組長或簡任技正人員並非真正了解醫事專業的話，就沒有辦法溝通，當初他們曾跟銓敘部、人事總處聯繫，是否有辦法在制定編制表或以其他方式補救，讓他們可以繼續運作下去。另外，上次院會時，高委員永光提到，現在立法院所通過的行政院組改機關組織法規裡面，都會明

定首長、副首長等之職務列等，在訂定之前，並未經本院同意，而且各部會相同職稱之職等訂列並不一致，甚至有同樣職位，僅改其職稱，原列簡任第十一至第十三職等，卻直接列為簡任第十三職等，本席一直想不通是怎麼回事，但是在每個組織條例裡面，通常又會規定各職稱之官等、職等及員額，皆以編制表訂之，看起來好像有尊重本院憲定職掌，可是實際上首長、副首長等職務列等卻明定在組織法裡面，這樣訂列是否合宜？請部說明。

在議程第20頁健保署組織法第6條裡面，完全沒有剛才部長所說組長、副組長其中1人及簡任技正員額總五分之一，必要時得依醫事人員任用條例規定，由師（一）級之相關醫事人員擔任。可否告知在第幾行？應該就是漏掉了，這個事情很嚴肅。

據了解，原來的中醫藥委員會改為司，不是獨立單位，原來教育部所屬的中國醫藥研究所改隸衛福部，兩者完全不一樣。

＊組織規程暨編制表 102.07.25（246）

聽完剛才高委員明見的建議，以及吳次長的回答，本席要補充的是，雖然本院職掌官制官規及官等職等事項，但是因為現在行政院組改，行政院及立法院通過的機關組織法規，已經把最重要的官等職等放進去，最圓滿的作法應該是在送立法院審議前，大家即商議好，官制官規其實與組織架構連在一起，不太容易分開，可是現在好像官制官規是等立法院通過之後，我們再來討論，其實我們討論的空間幾乎沒有了，這一點要特別說明。

另外，衛生福利部的成立，衛生福利就像預防與治療一樣，預防得好，治療當然就不必用，在整個結構裡面，衛福部設有7個署級單位，其中只有社會及家庭署與福利事項有關，其餘皆與治療事項相關，8個司中僅3個司與社會福利、社會保險、社會救助有關。目前全世界先進國家中，只有美國 FDA 將食品、藥物一併管理，美國是先成立食品相關管理單位，到1938年因為出事，死了20幾個人，才把藥品加進去，但是我們沒有辦法跟美國 FDA 比，全世界先進國家從北

歐、西歐、南歐、英國再到大西洋的加拿大、美國、墨西哥，再到彼岸太平洋的日本、澳洲，所有所謂的先進國家，除了美國外，沒有一個國家是把食品、藥物放在一起管，而美國有其成立歷史，埃及、中國大陸、韓國、台灣卻要學美國搞FDA，可是學得像嗎？單單一個審藥的單位，即設有3千多位研究人員，而我們的編制只有49人，還要管理化粧品、藥品及醫療器材，所以衛福部在官制官規結構上假如不能好好規劃，未來我國的衛生、健康、福利、老年等相關事項會有重大問題。現在衛福部有4個單位係由內政部所屬移入，即老人之家、少年之家、兒童之家及教養院，卻直接隸屬於部長之下，為何會如此規劃？可能要請總處說明。

２、銓敘部議復行政院函送財政部及所屬機關組織編制，其中財政部財政人員訓練所組織規程及編制表部分，建請同意修正核備，其餘部將另案辦理一案，報請查照。

＊組織規程暨編制表 102.07.25（246）

本席有幾個重要的意見就教：1.本院多位委員都曾在院會提到，行政院組改相關機關組織法修正前，並沒有提報本院表示意見，然後使本院有關官制官規權責事項，在立法完成後再作處理，空間變得非常小。依照中央行政機關總員額法第 6 條第 1 項及第 3 項明定「各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，……」，意思是說，立法院可以法律訂定機關職稱、官等與職務及員額，由於各機關組織法送立法院前皆已涉及官職等，所以是否應該在此之前先會請考試院討論及表示意見？另規定「應依其業務性質，就其適用之職務列等表選置職稱，並妥配置各官等職等職務，編訂編制表，函送考試院核備」所以，各機關組織法送立法院前因皆已涉及官職等，而官制官規為本院的職掌，是否應先與本院會商？2.上週國防部組織法送本院核備，只有陳報文職部分編制表，軍職部分並未併送。可是本院第 123 次及第 202 次會議，為研議改善軍法官的考試與任用，防止江國慶案再發生，決議軍法官考試考試時間與司法官

考試分開，不在同一天考試，並放寬資格，使來源能夠多元開放，讓文職人員有機會進入軍法體系。我們只是希望軍法官來源多元開放，不只是由軍人去當軍法官，而且軍事審判法也明定，文人可以當軍法官。可是此次國防部編制表軍職軍法官仍然全部是中校或上校以上職缺，沒有一個文職職缺，明明依法應列文職卻不列，又因為都是軍職編制，所以不送給我們審查，這樣如何貫徹本院希望多元開放的決議呢？更何況現在社會各界已要求司法體系全面介入洪仲丘案。事實上，凡是涉及軍法官之教、考、訓、用與監督，過去我們都曾作過決議，但是現在顯然離真正生效還早得很。其實司法體系有這麼急的審判案嗎？原因就在於信任問題，所以這件事就牽涉到根源問題，就看有沒有人要管，還是讓軍方這樣繼續下去。

立法院部分，我們都非常了解，並不在今天我們討論的範圍之內，現在重點是剛才顏副人事長說只有規定機關首長、副首長及幕僚長的員額數及其官等職等，但是我們看到三級機關首長原列簡任第十一至第十三職等，送出去以後就直接改列為簡任第十三職等，這些都所在多有。其次，行政院組改小組確實有邀銓敘部參加，但是銓敘部的意見能否代表本院委員，尚待審酌。

＊組織規程暨編制表 103.01.16（269）

本席想跟大家分享一下個人的感想，有關尚未完成立法程序的農業部組織法，在農業部裡面有一個農業藥物及毒物試驗所，過去多年來，它是核定、核准農業可以使用的許多農藥、抗生素的機構，現在國人的身體大概都不錯，一直要等到得慢性病或癌症以後，身體狀況變差，常常因為菌血症、感染或抗生素無效等才注意到，而抗生素無效會越來越嚴重，臺灣對抗生素的使用量，大家都認為是醫界或藥界把抗生素用到具有抗藥性，可是過去 10 幾年來，本人把全世界各國抗生素用藥量與我國用藥量深入作比較，目前我們全國抗生素用量有 83%不是用在治療人的病，而是用在養殖和獸醫，只有 17%用在病人身上。假定說我國抗生素的抗藥性非常高，把醫界、藥界的抗生素用藥管得好好的，

但是有83%抗生素是在養殖業和獸醫，而農業的抗生素是由農業藥物及毒物試驗所核准。至於先進國家如北歐養殖業也非常好，他們也差不多是這樣的比例，荷蘭也差不多有81%是用在養殖及獸醫，但是他們對人用的抗生素與動物用的抗生素絕對不能相同，甚至北歐國家除了人之外，養殖及獸醫已不准用抗生素，所以他們的抗藥性從原來的70%、60%一路降下去，但我國到今天為止還是雙頭馬車，農業用抗生素是由農業藥物及毒物試驗所核定，而人用的抗生素由衛福部的FDA核定，結果大家最近應該有看到報導，因農業用抗生素少，就拿人的抗生素去用，一般人看起來，覺得應該沒關係，可是最大的問題是，怎麼可以去濫用抗生素？至於我們要怎麼改，只有一條鞭，可是現在主管機關的組織法已經送到立法院，這就是本席非常遺憾的地方，各位在座的考試委員是來自不同的專業領域，本席就很想用我的專業來協助，而行政院所推動之組改，原先應將相關組織法送本院會銜後，再送立法院審議，惟目前該機制形同虛設，本院無從對於行政院各機關（構）組織法之制定（修正）表示意見。並未先知會本院的原因是時間倉促，然而，倉促組改的結果就產生倉促的後果，因為沒有先會本院，我們沒有辦法事先告訴他們說，請你們把農業藥物及毒物試驗所併入FDA，然後把FDA裡面的食品檢驗部分回歸到農業，大家都知道食品本來應該從源頭到餐桌一條鞭式的管理，世界先進國家也是這樣做，最近本席寫過兩篇文章，就是談這件事情，可是我們沒有機會表示意見，我們沒有辦法說政府是一體的，來幫忙行政院，所以造成今天農藥、毒物部分的抗生素還是浮濫。其次，剛才黃錦堂委員提到立法院三讀通過勞動部新增職業安全衛生署，裡面有一個勞動及職業安全衛生研究所，本席還要跟大家分享一個各位絕對不知道的事情，我們在科學園區作IC Industry，會用一種特別的溶劑來清洗機器，這個溶劑成分，大家都不熟悉，這種每天用來洗機器油漬的溶劑，在人體內會代謝變成MAA，而它會殺死精子，會讓精子活動量馬上降低，所以過去我們說少子化，有很多問題及重要原因，但是像這種MAA，你就是真的想要生都生不出來，精子只要加進一點MAA，它就游不動了，所以怎麼樣來防呢？只有一種特殊材質的手套才能防，我們國家用這種溶劑時，會測其空氣裡面的含量，空氣裡面的

含量不重要，穿過皮膚吸收的量才真正重要，其實勞動職業安全衛生所究所已經做出特殊手套，他們來找我們醫學院，我在實驗室裡面把手放進溶劑裡面兩小時，測血中濃度，再測其代謝物 MAA 是多少，我們做完實驗以後，結果發表在世界最好的醫藥雜誌，人家才知道原來這個代謝物是這麼毒。因此，假如我們可以讓研究人員的職等高一點，才能找到好的研究人才，本席是希望勞動及職業安全衛生研究所的所長可以列簡任十三職等，下面的研究員最好都是教授級，這樣才能做出東西來。同樣的道理，農業藥物及毒物試驗所等單位，該合併的要合併，可是現在我們就是改組一下，根本沒有真正認真的走先進國家的路，所以本席非常的遺憾，這件事也可作為前車之鑑，將來在座許多年輕同仁、許多委員也有機會碰到這種事情，是否可以讓我們多表達意見，多說明我們的專業，讓我們把資料拿出來證明給你看，這樣做會更好，今天多花點時間跟大家分享，許多新生事物不斷地出現，假如科技界的聲音不能出來，老是談一些原理、原則，雖然也非常好，但是我們切身的事情，到最後年老時得病了，抗生素都沒用，我們也是有責任的。

＊組織規程暨編制表 103.02.06（271）

1.有關中央研究院組織法官制官規部分，茲因工程科技為支撐我國經濟發展非常重要的支柱，可是過去中研院院士只分為數理組、生物組及人文及社會組等 3 組，獨漏工程科學學門，本次該院組織法修正，最重要的實質改變就是第 7 條，中央研究院分為 4 組，除了將原有分組名稱修正為數理科學組，生命科學組、人文及社會科學組之外，新增工程科學組，讓傑出工程學界人士有機會成為工程科學組院士，這個在其他科技發展先進的國家都有，我國終於能夠趕上，本席覺得是非常重要的發展，承認工程科學內含許多基礎與應用科學。2.本席非常支持中研院為我國最高學術研究機構，情況非常特殊。所以本人很感謝行政院及本院都能支持本案，過去中研院設置處長、副處長職稱，可是該院又設有各式各樣的處長，在此情況下，後來修法時曾考慮改用執行長等其他名稱，

結果又發現院內也有很多執行長，經過考慮以後，認為該院為最高學術機關，無須與五院等其他行政機關相比較，因此將處長、副處長改置為秘書長、副秘書長，不過職等並未提高，職責卻反而更加繁重。我國要將社會主義與資本主義合併使用，社會主義的思想在保障人的基本生活與尊嚴，一旦發展後，應有足夠空間向上發展，貢獻給大家，這就是資本主義的想法。本次中研院組織法修正，增列工程科學組，並改置秘書長等職務，本席非常贊成與感謝，並以身為本院一份子為榮。

＊組織規程暨編制表 103.03.20（277）

1.我們今日討論專技轉任公職人員相關辦法，大家對專技轉任存有相當意見，本席有一可行且合理的方式供部參考，公務人員考試第 17 條第 2 項規定略以：「公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。其審核標準，由考選部報請考試院定之。」故在增加公職技師考試制度同時，可逐步廢止得轉任之專技類科，將可使專技轉任制度隨時間消失。2.103 年 3 月 14 日報載「勞保局改制／高升月退反縮水 高官沒人要當」一節，報導指出:勞保局由事業機關改制為行政機關後，原總經理、副總經理到經理，職等比敘改任公務員，雖薪水不受影響，但月退休金縮水問題，導致大家寧可降等不升官，而有副總經理寧當「參議」捨「副局長」，經理捨「組長」搶任「副組長」，甚至局長被勞動部部長「道德勸說」才勉為其難就任情形。另在改制前轉調至行政機關，改制後調回，即無轉調行政機關限制。對於勞保局改制亂象及前健保局改制也有相同問題，本席自98年10月8日本院第55次會議起，即針對健保局改制問題多次（98 年 11 月 19 日第 61 次會議、99 年 1 月 21 日第 70 次會議、99 年 9 月 16 日第 103 次會議、99 年 10 月 7 日第 106 次會議及 102 年 7 月 18 日第 245 次會議）表示意見，感謝院長裁示：應對於健保局與勞保局改制問題進行適當處理。健保局的改制結果已知，一則人員無法和行政機關流通，造成人員老化(50 餘歲)，二則職等或退休受到影響，現值政府改造之際，行政法人、國營事業人員與行

政機關改變性質之人員轉任，若依照現行行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法（三類人員轉任辦法），即會不斷產生類此問題，茲以上開三類人員轉任辦法之立法意旨，主要為防止過多公營事業單位人員「自行」轉任行政機關，惟若屬組織改造，由國營事業改制為行政機關者，應不適用該辦法第 2 條第 2 項規定，以避免高階人事交流受到實質影響。3.為避免勞保局在改制過程中問題積重難返，當事人僅能兩害相權選其輕情況下，建請部於擬妥勞保局轉任行政機關人員任用辦法草案送院會討論前，應先充分準備解決方法並擬妥備案，以避免因機關改制而衍生人員權益受損及造成人才交流、組改窒礙等嚴重問題。

＊聘用、聘任人員相關 100.11.10（162）

本席覺得委員同仁也不必太難過，原因是假如用結果論來看，我們當然有權利這樣覺得，可是一件事情並不是只有結果這一面而已，所以本席建請部對於媒體錯誤報導，能夠適時對外說明清楚，這樣就不會只有結果論，而會有許多專業的細節，讓想要參與討論的人可以得到足夠的資料來探討。其次，剛才聆聽各位委員的發言，與過去本人在軍中及行政院遇到聘用人員的問題一樣盤根錯結，非常複雜，剛才各位委員的說法在法理上、公理正義上、實際運用及政治運用面上都很有道理，銓敘部應該像拼圖般彙整起來，如法理上有何問題，公理正義上有何不同看法，可是在實際運用，聘用人員與各機關迴避現有法令在做，所以當事人也是受害者，舉例來講，有部分機關的聘用人員人數將近一半，不是只辦理臨時性、定期性工作，其實他們可能已做 20 年，且政府與其迴避法律規定，比方不可以連續聘用多少年，但實際上他還是在原單位工作，有各種迴避法律令及編制不足的現象，所以本席要呼應蔡委員式淵的意見，我們當然了解最後作決定是立法院，立委代表全國的民意，可是我們也知道立法院的決定是對或錯，是否符合公理正義，要靠大家的專業把道理講清楚，雖然立法院作這樣的決定，但在民眾心裡知道它是為了政治利益還是為了人民，是否

符合公理正義，我們必須發聲，對外強調院部的專業立場，基本上問題確實非常複雜，也各自有其理由，處理上非常困難，部長辛苦了。

＊聘用、聘任人員相關 100.12.08（166）

對於銓敘部報告研處全國公務人員協會提案修正公務人員協會法意見，本席有2點意見：1.公務人員協會法所牽涉的問題非常複雜，裡面還涉及公務單位願不願意受到協會的各種影響等，但是對於剛才從黃委員到張委員所發表的意見，本席都相當贊同，其中有一點要回應銓敘部的意見，就是修正條文第2條，部並不贊成機關首長、副首長參加協會，裡面有正反面效果，正面是假如首長、副首長參加協會的話，將來的決議容易在機關內實施，反面效果是協會在開會時就會有影響，即不會有這個意見出來，則協會的功能可能會打折扣。本席也不想對此部分發言，想說的是現行條文規定「本法所稱公務人員指……之人員」，然後說「前項規定不包括下列人員」，用這樣的寫法比修正條文說「本法所稱公務人員，指除政務官……之人員」要好得多，原因是各種公務人員相關法規對於公務人員的定義已經夠混淆，就不要在公務人員協會法裡面再加一個「本法所稱公務人員指…」，造成許多困擾，本席覺得假定有一個母法對公務人員已有定義的話，就直接用那樣的定義，然後在其中有哪些人員不適合參加公務人員協會，則是另一回事，建議不要重新規定「本法所稱公務人員指…」。2.在昨天召開全國人事行政會議有關「健全政府契約用人制度」一案總結報告提到，達成「中央及地方政府機關之聘僱人員比率應以預算員額數的10%為上限」的共識，院長也特別提到這件事情，本席在報紙上也看到林雅鋒委員提及，應該給各機關一些彈性的空間，因為有些機關的編制本來就大，聘僱用人員比較少，但有些機關的編制較小，與實際需求有差距，只能進用約聘僱人員來辦理業務，現在聘僱人員比率占機關預算人數6.95%只是平均，所以將來運用到各機關時真的要考慮其彈性，否則假如嚴格執行的話，表面上是放鬆，其實是收緊，現在結論說要在將來研修「聘用人員人事條例」等相關法規時參考，本

席擔心這樣的結論會使部分機關反而緊縮用人的彈性，請部參考。

＊聘用、聘任人員相關 100.12.15（167）

剛才歐委員、黃委員已作比較大規模的建議，本席有幾個小問題請教，希望在深入研究時一起討論：1.現在聘任人員人事條例草案規範包括聘用與約僱二類人員，而聘用本身又有聘用辦法，將來如何讓聘用與約僱兩類人員併入聘任人員人事條例裡面，而聘用人員本身又有聘用辦法，值得再作討論。2.部依據91年版本研修聘任人員人事條例草案，將聘任職務等別維持研究員、副研究員、助理研究員、研究助理等4類，但以中央研究院等研究機構為例，還有特聘研究員，而且非常普遍，此次未加考量將影響優秀人才之吸納，亦請部考量。3.有關聘任人員職務的適用機關部分，學術研究單位有21個，已經包括三級單位的階層，可是科技單位只列1個科技部二級單位，而且在21個學術研究類單位的衛生福利部就沒有包含將來的健保署，本席也覺得很奇怪，因為健保的研究非常多，結果有中醫藥、食品藥物、疾病管制、國民健康的部分，卻沒有健保的部分，由此引發的問題是這些適用機關範疇，係由各部會自行提出？抑或由部自行彙整？假如是自行彙整，應該去照會他們；若是由各部會自行提出，就要反過來請教他為什麼有這些適用機關。

＊聘用、聘任人員相關 102.08.29（251）

本院考試委員實地參訪文化部，有關文化部建議事項第2案「為應業務需要，建議同意本部駐外館所主管職務採任用及聘任雙軌制」，經本席深入了解，外交部的解釋，與規定不盡相符，而銓敘部及人事總處的意見，亦有值得商榷的地方，譬如說母法是駐外機構組織通則，授權外交部與其他部會一起來協商各部會駐外人員缺額，本席手上有6個部會與外交部協商的資料，但是外交部並沒有提供文化部的相關資料，不過各部會與外交部協商駐外機構人員、名額等編

制，需要送到銓敘部及本院核定，所以本席建議銓敘部不要直接就外交部送來的資料核定，希望能夠提報院會或交付小組審查會討論。因為文化部等部會有很強烈的意見，議程第 10 頁反面銓敘部的意見為「本部應適時表達鈞院為維護考試用人制度，不宜擴大聘任職務設置範圍之立場。」我們當然不同意去擴大聘用，但是人事總處意見說，「除原有派用人員留用外，均已改為任用制。」所以可見過去是可以有派用人員，可以有借調人員，由學校教師去擔任駐外的部會代表，可是現在已經縮減，考試院的考試用人制是不宜擴大聘用範圍，但並沒有要讓它縮減成連一個派用、聘用人員都不可以駐外，如何能派一個十二職等的常任文官，既通曉法文，又能夠當文化大使的功能派駐到法國？如何能找到一個會講德語，又具有文化背景素養的人，可以得到人家的尊重？這樣的人員非常難進用，而銓敘部及人事總處的意見都是把它鎖緊，需有任用資格才可以駐外，本席覺得應該提報院會來討論，不要逕行決定。

＊公務人員表揚大會相關 100.11.24（164）

對於公務人員傑出貢獻獎的選拔與頒獎，首先本席非常肯定評審委員會及評審委員之審慎與睿智，頒發楊技正明玉傑出貢獻獎特別獎，以特別獎的方式讓他有機會得獎，處理上非常有智慧，當然也要肯定銓敘部將此活動辦得這麼好，特別是加強宣導廣告，宣導得越好，此獎項的價值就越高，未來在宣導方面還是要不斷地加強，楊技正特別提到這不是他個人得獎，而是團體的得獎，至於邀請其家人及主管也前來參加頒獎典禮，是一個很好的作法，但基於團隊精神與榮辱與共之激勵觀念，本席有個建議請銓敘部考量現行法規可否做得到，就是我們都很重視團隊，假如在小單位出一位傑出貢獻獎或特別獎，人事行政局或銓敘部對於該單位主管是否應該連帶記功？同時主官也非常有光榮，因為如果一個小單位出一位傑出貢獻獎，而主管連帶地會受到獎勵，他一定會推薦表現最好的人來參選，何況只要此單位有部屬得到傑出貢獻獎，主管也會得到獎勵，就算是委任、薦任人員得獎也沒關係，此想法供部局參考。

＊公務人員表揚大會相關 100.12.22（168）

在公務人員傑出貢獻獎表揚大會，院長致詞時的談話，令人感佩，對照近日退休公務人員在中國時報投書，因為院長堅定地表示，考試院一定要堅持公務人員考績法改革，不完成絕不終止，聽到這句話，真是深深地觸動我的心弦，院長這樣的宣示，本席非常支持，也非常感動，可是看完此篇中國時報讀者投書之後，加上今天銓敘部報告公務人員傑出貢獻獎表揚活動，個人有很多感想：1.顯然此位投書者完全不了解考績法改革的精神，銓敘部應廣為宣導，我們絕對不是規定所有的機關都固定3%丙等，在討論過程中，對於績優的單位不但不會3%丙等，而且優等的比例還要提高，像這次得到傑出貢獻獎得獎人所屬單位，怎麼可以再要求3%丙等呢？所以前兩次院會本席曾建議傑出貢獻獎得獎人所屬單位的主管、同仁，除了也要適當的獎勵之外，同時要反映在此單位將來的團體考績上，以這個單位能夠選出多少模範公務人員，多少傑出貢獻獎得獎人，當年的團體考績怎麼能夠再打3%丙等？把這個部分也連結起來，加上剛才高委員提到，竟然還有許多單位不知道有傑出貢獻獎，假如把3%丙等的考績也連結上去，相信以後他們一定會非常在意，而且要挑最好的人去競選模範公務人員及傑出貢獻獎，而之後單位全部的人都會獲益，本獎項的影響力就會更為巨大。2.本席建議銓敘部一定要在24小時之內馬上以書面回應，同時講清楚我們對於團體績效最重視，然後再來看3%丙等的問題，建請部一定要趕快回應或更正此篇讀者投書。否則看起來「似是而非」的小事，就會「積非成是」，大家會以為團體績效完全不在考量裡面，而是固定3%丙等，進而影響到整個考績法改革的步調，到時候立法院審查考績法修正草案時，立法委員也搞不清其狀況，所以一定要慎重的處理。

＊公務人員表揚大會相關 101.03.15（179）

本席除了呼應剛才幾位委員意見之外，有一個小建議，就是傳播學理論對宣

傳的手法有列出 7 種，廣告只是倒數第 2 種，而銓敘部規劃宣傳的方式做得很徹底，但是本席擔心會不會因為太徹底而有不良的負面影響，建議採行廣告學的「子彈理論」，強調公務人員傑出事蹟，使民眾在最短時間內知悉宣傳之核心，避免持續性過長的宣傳方式，反而可能造成不良的負面影響。

＊後備軍人轉任公職相關 101.01.05（170）

1.比敘條例修訂之方向雖符合憲法，惟隨著 102 年將啟動募兵政策，未來國軍的兵源結構將產生相當大變化，如何募集優秀人才投入軍旅，將為重要議題。以美國推動募兵制失敗為鑑，部應及早協同國防部、退輔會等相關機關，作整體規劃。2.表 3-3 顯示近 3 年後備軍人轉任者約有 86%在 26 歲至 45 歲之間轉任，若無適當轉任規劃，對於我國未來軍力將產生重大影響，宜及早就後備軍人個人職涯之規劃，應有更深切之思考。3.部報告 100 年轉任人員之各項數據，相較於 98 年及 99 年，並無顯著變化一節，惟 98 年至 100 年轉任人數由 250 人遽降為 118 人，降幅甚鉅，部就相關數據之解讀，建請再予審酌。

＊後備軍人轉任公職相關 101.02.02（173）

本案看似簡單，但是卻涉及原則性問題，非常謝謝高委員永光、歐委員育誠、高委員明見、浦委員忠成、黃委員富源以及張部長、二組周組長及 2 位次長的全程參與，召開一次審查會就全部解決一個超過 5、6 年以上的陳案，亦即國軍軍職人員轉任至海巡署以後，因其軍職專長與公務人員職系之認定未決，而無法得到應該有的個人權益，故此次修正，我們首先定好原則，就是 19 個類科轉任人員都要經過國家考試及格，均以國家考試及格為大前提，依法取得公務人員任用資格以後，才能談論本案，其次，部及二組都強調一個軍職專長對應一個公務人員職系，審查會之審查結論也完全遵守這個原則。本案是多年來當事人向監察院陳情，也經過行政法院的判決，本席在此再次敘明本案原由，並請

院會支持本案的決議。

＊政務人員相關 101.01.12（171）

剛才部長提到政務三法在立法院審查進度之情形，再配合稍後秘書長報告將提到本院亟需立法院優先審議未完成三讀之法案，包括政務三法等，請部密切注意下週立法院第 7 屆第 8 會期最後審查法案動態，希望能全力衝刺，讓政務三法能順利完成立法程序。

＊政務人員相關 101.07.26（198）

有關實地參訪教育部參訪報告，在議程第 17 頁有幾個錯誤，即(三十九)教育部人事處陳處長國輝回應意見顯然有誤，第 2 點提到「學校教職員退休條例」第 8 條之 1 規定政務人員借調至民營事業機構等年資，得於回任時補繳退撫基金，併計年資，但不包括政務人員任職年資。」第 8 條之 1 係規定教育人員借調至民營事業機構等年資，並非政務人員，所以應該改正，並通知教育部人事處處長，政務人員不能借調至民營事業機構。其次，本席看到本案主席趙值月委員麗雲的結語寫得非常好，就是在第 4 行「貴部或行政院方面本於權責即可訂定辦法，配合做相關之處理。此問題乃當前政府延攬人才之重大障礙。」此段話是回應(三十六)教育部人事處陳處長回應意見第 3 點倒數第 4 行「(3) 函送行政院之「學校教職員退休條例」第 10 條之 2 修正條文，已處理教師借調政務人員年資採計問題，目前尚須透過黨團協商。」所以考試委員到教育部參訪以後，對相關重大問題已有所了解，而且知道現在已經走到那裡，但是下一步要如何做呢？裡面只講到貴部和行政院，考試院、人事行政總處、委員們是否在本案報告完以後就結束了呢？請教相關單位。最後，(三十六)教育部人事處陳處長回應意見第 2 點提到，「將教師借調規定提昇為法律位階為法源，惟未能完成立法程序」。我們想了解的是教育人員能不能借調，有沒有法源依據，其實

法源非常清楚，本席曾在參訪後的院會發言過，專任教育人員的借調，規定在第 34 條之 1 第 1 項，第 2 項清楚規定，前項教師借調留職停薪之事由、核准程序、期限、次數、復職及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。母法授權這麼清楚，可是教育部人事處處長卻說「惟未能完成立法程序」，在這樣的情況之下，對於有關教育人事、公教研分途問題，我們都要請教人事總處，可是總處回答說，教育人員的人事問題要請教教育部，結果我們再查本院第 10 屆會議相關紀錄，其實曾經希望教育部人事處處長來列席，但是討論到最後仍無疾而終，參訪回來以後，結論卻是這樣，政務人員竟可借調到民間機構，而且明明有法源依據卻說沒有法源依據。就教於院會及相關部會。

＊政務人員相關 101.08.23（201）

1.針對教育人員借調政務人員問題，現在教育人員借調去擔任政務人員，他想要有的年資不是政務官的年資，而是教育人員的年資，所以在公教分途的情況下，不可以用政務官退撫立法之後來解決教育人員年資採計的問題，這是兩件事。2.既然公教要分途，教育人員借調擔任政務人員係用留職停薪方式，可是教育人員留職停薪辦法，教育部到現在為止還沒訂定出來，依教育人員任用條例第 34 條之 1 規定，教育人員留職停薪應遵行事項之辦法，由教育部定之。惟教育部迄未訂定教育人員留職停薪辦法，目前教育人員是比照適用公務人員留職停薪辦法，我們不是說公教分途，怎麼還在比照公務人員留職停薪辦法呢？法律明文授權教育部要訂定辦法，結果教育部沒有訂定，簡單來說，同一位台大或政大教授借調到私人公司去當董事長，可以併計教育人員年資，同時還可以教書及做點研究。但是他如果借調到行政院擔任教育部部長的話，他們依教育部規定，擔任教學及研究的基本功能，他卻沒有年資，這樣合理嗎？教育部一直不去訂定辦法，已經過 8、9 個月還不去訂。而同一個人借調到私人公司當董事長有教育年資，借調到政府機關擔任政務官卻沒有教育年資，他可以到私人公司當董事長賺更多的錢，還可以算年資。院長已交辦這麼清楚，請人事總

處及銓敘部處理，假如都只照行政法序處理的話，他們會回答的話，本席已經很清楚，他一定會說此事要送立法院立法，或已經過政務委員協調，送立法院處理等等。其實這樣完全沒有用，再過 3 年、5 年還是這樣子，所以在我們這麼急迫，希望全國人才可以為國所用，而且的合法合理情況下，為什麼不能要求他馬上處理呢？為什麼不能動員大家的想法來問他說這樣做合理嗎？因此，應該要照院長的指示及委員建議去處理，並且不要走空的行政程序，而要談實質的法與理，如何讓人才為國所用。

＊政務人員相關 101.09.13（204）

今天報告並未提到本院參與中央機關員工運動會的競賽結果。本席想問的是首長健走稱作趣味競賽，競者就有競爭，假如是比賽，也有比，可是在說明文講，請大家輕鬆為之，所以現在首長健走到底是一個趣味活動？還是一個競賽或比賽？本次考試院有高委員、趙委員、浦委員及本人參加，我們在健走都是排在前幾名，但是首長健走到底是一個趣味活動？還是一個競賽？為何人事總處只強調趣味而不強調競賽？

剛才銓敘部提供一份公文給本席，我們是說教育人員希望有教育人員的年資，現在教育人員跑去當政務官之後，他不要政務官的年資，要的是教育人員原來的年資，而教育人員原來的年資可否能要，同一個人到私人企業都可以計算教育人員年資，到政府當政務官，卻不能算教育人員的年資，即不合理也不合情，根本講不通，而且法也沒有規定不可以算原來的年資，可是人事總處及銓敘部著重的點有點偏頗，教育人員擔任政務官不要回任教育人員，在政務官任內或 5 年內辦理退休，這個是對的也很好，本席並不反對，但是這並沒有解決併計年資的問題，因為假如一位教育人員來當教育部長，原來的年資可能已有 23、24 年，然後他做了 2 年部長以後又回去當教育人員，當他要退休時，在政務官的 2 年能否計算年資，這才是重點，而不只是在政務官退休才算年資，部解釋說以政務人員退職之日起為其退休生效日，可是當事人並不是要在政務人員退休，而是要回任到教育人員後退休，而這

一段政務人員年資在私人企業可合理、合情的計算年資，為什麼到政府機關就不能算？況且法也未規定不可以，銓敘部並認為修改施行細則即可，但是人事總處認為要修法，請說明為什麼要修法。當然總處可能會說因為行政院協調的結果，問題是負責行政院協調的政務委員是否知道到私人公司的年資都可以計算，而當政務官的年資卻不算？假如只是去改以政務人員退職之日起為其退休生效日，並沒有解決當完政務官之後又回到大學當教育人員，當要退休時，其政務官年資能否計算的問題，只解決不必回任而在政務人員任內退休的問題，二者並不一樣，在此特別要說清楚。

＊政務人員相關 102.05.23（237）

日前與大陸負責人事管理研究單位人員深入討論以後，他說非常羨慕台灣學術界高級知識分子，一方面可以到政府公部門工作，讓理論得以實現，另一方面又能回到學校，繼續擔任學術界高級知識分子，但又了解實務運作，不會讓學術界與政府的意見出入非常大，所以他對於人才交流使理論得以實現，並能減少學術理論與實務間之差距，十分稱羨。

回頭來看這個問題，還有機會補救，因為現在才剛審完政務人員退撫條例修正案，而教育人員退撫條例修正案在下週四審查，在政務人員退撫條例修正案裡面有政務與常務年資併計，這是很大的振奮，一讀已經通過，二讀會要再修改，困難度很高，因此下週四教育人員退撫條例修正案審查，應該也要講清楚，一個學術界人士大概 35 歲左右才能當國立大學的教授，他去當政務官應該都在 55 歲以前，這樣只有 20 年年資，他無法拿月退，其影響相當巨大。常任人員轉任政務人員，多數因常務官轉任政務官，其常任年資起碼已達 25 年以上，因此常務與政務年資不能併計是金錢的損失，而非完全拿不到月退，但是假如一位教授兩袖清風，年資 20 年以後來當政務官，不過將來年老退休後卻無所依靠，不能領取月退，只能拿一筆錢就走路，這樣還有多少傑出的學術人士願意到政府貢獻所學當政務官，將來有機會回到學校，了解政府運作，幫政府更多

的忙呢？因為教育人員轉任政務官如果無法繼續採計教職年資，影響是巨大的，立法院下週將審議學校教職員退休條例修正案時，一定要說明清楚，並強調本案對於國家未來發展之巨大影響，說不定還可以補救回來。

有關學校教職員退休年資問題，在立法院審議時，千萬不要用「合併計算」或「併計」年資一詞，因為它是教育人員借調期間的教職年資「繼續」計算而已，絕對沒有把政務人員所謂年資加上教育人員年資，只是當他借調時，其教育年資還繼續存在，如此而已，當然反對人士會說，這就是併計，其實本質上是不一樣的，不要用相同的名詞，否則會將常務人員常務與政務年資併計混在一起，兩者一定要分開。

＊政務人員相關 102.06.20（241）

本席係以國軍留職停薪方式到考試院來任職，所以還是要幫廣大的教育人員到政府來任職講兩句話，主要是說合理就可以了，譬如說所有公立大學教授到政府來擔任職務，假如是用借調留職停薪，根據現行教育部規定，係以是否繼續授課及研究作為評判繼續採計年資的標準，至於教師借調私人企業也是採用此一標準，但是若借調擔任政務官的話，則無法規可循，因為政務官沒有年資，故其教育年資不知如何核算，所以本次擬修法送立法院審議，硬要把教育人員和常任官扯在一起，說教育人員年資就好像是常任官的年資，不能把事務官年資和政務官年資合併計算，記得本席在院會提過多次，不要談「合併」，因為無所謂「合併」，其實他要合併的是原來留職停薪之教育人員年資與未留職停薪之前的教育人員年資而已，根本與政務官與事務官年資併計無關，最重要的是，同一個人借調到私人企業，其教育人員年資可以計算，只要符合繼續授課及研究的規定，但是借調擔任政務官或事務官，竟然要去看事務官、政務官有沒有年資，再看教育人員年資能否計算，這個顯然是錯誤的作法，所以本席多次建議，千萬不要把「合併」的觀念放進去，也不要把教育人員與公務員之事務官合在一起，更不要讓當初借調當政務人員，其教育人員年資是否採計與政務人

員或事務官年資是否併計混在一起，其教育人員年資係依據教育部現行規定辦理，只要教授符合返校授課義務者，即應合理採計其教職年資，本席覺得銓敘部有無可能在二讀及黨政協商之前，把這件事向黨團負責的立委們講清楚，讓他們了解這根本是兩回事，把國家軍公教人員，乃至社會人士可以擔任政府職務，替國家做事的機會，弄得反而不能替國家做事。

＊銓敘法規釋例彙編 101.02.02（173）

部報告銓敘部之法規釋例彙編編輯情形，過去 10 幾年來本席對這個事情一直耿耿於懷，就是許多法規彙編編印出來後，隔 1、2 年又會再編印一本，而新的法規彙編與過去的法規彙編究竟有多大的不同，為何又要重印一遍？所以應該要考慮如何能達到節約能源，不該重印的部分就不必再印，為同時能夠永續使用，建請改以精美活頁方式來增加新立法或新修正的法規，並且在首頁加註更新或異動的地方，使用者可以把過時舊法拿掉，重新放進更新或異動的新法，這樣就知道哪些部分是新修正的法規，而且不會有時間落差，譬如說部所新編印的法規彙編是 200 多個法規，但是我們並不知道新修正的法規內容是什麼，本席建議可以改用抽換及註明修改的方式，既能保留過去眉批加註的紀錄，又能掌握新法的時效性，請二部一會及局參考。

＊退撫基金相關 101.02.16（175）

截至去(100)年底，參加退撫基金人員來計算有 82 萬 8,694 人，可是部統計分析報告僅針對其中 34 萬 3,323 人的公務人員，作進一步的統計分析，對於其他公部門人力，並未加以進一步分析，而「公務人員之統計」的目的，一為人事費用之掌控，二為退撫基金之永續經營，請部繼續努力，俾了解公務人力全貌，以滿足上述二目的。

其次，100 年度公營事業機構人員為 71,035 人，其增加的人力占全國公務人員增加的 20.69%，公營事業機構人員所增加人數比一般公務人員還多，究竟涵括何類人員？

另100年度衛生醫療機構共減少400人，是否主要為護理人員？ 總統在大選期間曾對醫護人員代表宣示，將依據本院院會第166次會議決議，教育部、衛生署及退輔會所屬醫療機構應逐年調降契僱醫事人力之進用比例，且至103年底應分別調降至少2.24%、3%及1.65%，並請人事行政總處每年將執行情形依類別提報院會報告。目前人事行政總處是否有無組成專責小組？其執行進度如何？請人事總處說明。

＊退撫基金相關 101.05.03（186）

前面兩位委員的意見都非常深入且非常好，本席覺得根據公保法第8條第2項規定，依法行政固然很好，但是本案並不只是公教人員增加保費的問題，還有每年政府要增加16億8千多萬元的配合款的問題，只要是政府出錢，就是人民的納稅錢，當下因油電雙漲問題，是否會造成民眾認為行政院在漲價，現在考試院也要漲價，政府全面都漲價，我們一定不希望變成這樣的局面？所以，本席認為我們恐怕要審酌剛才幾位委員的建議，仔細再作精算，現在的第5次精算報告是在特定的條件下精算出來的，但是其估算的假設條件是否正確，可能是有值得討論的問題。同時此事會牽連到公務人員退休辦法，外界將質疑退休所得替代率是否太高，公務人員的月退條件是否太好，到最後易導致外界誤解公教人員退休條件太好，所得替代率如此高，才造成退撫基金不夠支付，所以要增加費率。此事看起來似乎是公教人員出錢，可是公教人員只負擔35%，老百姓卻要負擔65%。因此，我們要準備好如何回應，讓外界瞭解我們做了哪些改善措施，甚至最理想的方式是把費率和制度改革一起來作調整，不是只為調費率而調費率，而是在做了大幅的改革之後，不得已而為之，就像過去我們把七五制改為八五制。為了延長退休年齡，在歐洲已經上街遊行，可是我們不但沒有而且還做得很漂亮，讓大家幾乎沒有感覺，就把退休年齡延長。事實上我們已經改革成功了，最好用這樣的方式來調整費率。否則本席真的很擔憂，個人並不反對調整費率，該調就要調，只是時間點拿捏，還有如何呈現制度之

改革，不要讓外界誤解或抹黑。以上意見，請部參酌。

＊退撫基金相關 101.11.15（213）

本席呼應邊委員意見，就是服務 25 年，只能支領 25 年，再配套加上一個作法，假定他是 55 歲申請退休，制度設計讓他 60 歲或 65 歲才能開始支領月退休金，國際的作法也沒有這麼早就開始領月退金，因為如果服務 25 年，支領 25 年，萬一他到 70、75 歲不能工作，又不能再支領，這樣也喪失本意。所以如何延後退休起支年齡，讓他在可以工作的時候不要領，請部參考。

另外，上次院長曾提示請部就外界質疑「85 制是個騙局」的報導，適時對外說明，但是今(15)日又有全國教師總工會提出研究報告，所用的措詞說「85 制是欺世盜名的假改革」。又有所謂「朝三暮四改革，愧對軍公教」等報導，真的如楚辭所云「黃鐘毀棄，瓦釜雷鳴，蟬翼為重，千鈞為輕」，完全扭曲事實，現在社會上的氛圍，真是讓人心痛，他們說假如改為 85 制，資深老師多教 5 年總比同時要負擔退撫及新老師薪水划算，其實他們完全沒有考慮，資深老師退休還有拿退撫金，假如他不拿退休金而再任教，節省的錢遠比再請一位新老師還多，所以請部將精算結果對外清楚說明。

＊退撫基金相關 101.11.22（214）

院長在第一天的記者會就提到，「民粹不可以凌駕專業，民粹凌駕專業為一時的現象，政府有責任儘速提出改革方案，以安定民心」，媒體的評論就以「改革別因民粹轉彎」作為標題，與院長的講話相呼應。

第二，院長剛才提到三個基本原則及三個方向，相信各位委員也一定非常支持，特別講到潛藏負債的部分，院長用疾病的方式來說明，對於有潛藏負債就說基金一定會破產部分，一定要再好好對外說明。至於銓敘部的部分，本席覺得部提到 65 歲開始領退休金的部分，恐怕還要更清楚說明，讓民眾及公務人員

主動就接受。本席可以提供一個說法，在國際上，假如一位公務人員服務 40 年，退休時可以領 40 年服務年資相對的年限，如果你服務 25 年，能支領退休金的年限就比 40 年短，只能領 25 年退休金。是以，假定我退休較早，從 54、55 歲就開始領月退，而且只能支領 25 年，到了 75 歲時，退休金領完了，不可以再領月退休金，一位快 80 歲的人，突然沒有退休金了，那還得了！可是你早領月退就會變成這樣，所以我們說 65 歲開始領，是考慮到年老時還有月退可領，如果早領的話，領完了就沒有月退。現在晚一點領就可以照顧到年老上天堂之前，希望銓敘部在適當的時候能夠說明清楚。另外，同樣的道理，現在我們都沒有談國際的作法，其實在過去 20 年，美國是把公務人員薪水直接降，調薪是向下調，調減 3%、5%，而我國完全沒有講這句話，假如我們的經濟再壞下去，我們照樣應該往下調薪，但是我們並沒有要這樣做，所以要讓民眾及公務人員知道，我們沒有這樣做，做的事情是要真的照顧他將來年老退休，這也等於是院長所講的 3 個基本原則與 3 大方向。

考選部今日報告高普初考及地方特考錄取人員之年齡、性別、學歷結構等統計分析，以性別來講，最終的目的是要看服務的公務人員裡面，女生與男生的比例，不在於多少人報名，也不在於多少人錄取，但是這兩個會嚴重影響到現在公務人員女生與男生的比例，尤其是基層公務人員、中層公務人員、高層公務人員顯然相反，基層公務人員女生比較多，高層公務人員男生比較多，但是話說回來，今天的性別統計沒有一個母數出來，這個報告是假的，假如報名人數是 50 和 100 比例，錄取率就算一樣，則公務人員男生與女生比例也是 50 和 100 比例，所以看比例是看不出來。另外，過去從 90 年至 101 年，高普考及地方特考，男生的錄取率都是在降低，只有初等考試男性錄取率是增高，地方特考五等考試之男性錄取率則未改變，男生是否要得到保護，還要看最後的人數，最重要的是銓敘部和考選部要協同了解其原因及其對公務體系之影響。

＊退撫基金相關 102.01.24（223）

目前社會都期望我們院會能討論年金制度改革議題，可是至今院會的討論仍非常有限，本席想到院長曾提到，至少要設計一個至少 30 內年相對穩定的退休制度，可是要做到這件事，假定只調降 18 趴，其實有兩個部分可以改，一是存入金額多少，另一定利率多少，假如 20 年前退休人員拿月退加上一點 18 趴，當時替代率 90%，到現在的替代率可能已經達到 120%，因為他隨考薪水一直在調高，因此如果我們只改 18 趴，而不檢討月退，檢討所得替代率，20 年後其替代率還是一樣超過 100%，所謂替代率是針對他退休時的薪水來比，還是現在我們說的替代率，這二個替代率是不一樣，要看比的分母是什麼，英文郵報所用替代率用的是 rate，說要從 18 趴改為 12 趴，當然現在還沒有定案，但是如果去碰 rate，很多人都覺得很不公平，因為母金去乘 rate，就會不一樣，有原來替代率 60%的人拿 18 趴，另外也有人拿 18 趴加月退，替代率已到 100%以上，只是去更動 18 趴，就只是一個假平等，我們考試院不談政治的問題，雖然有些報紙的言論我們不太贊同，可是有時講得也很有道理，假定只談 18 趴，而不改替代率的話，年金制度改革將淪為假平等，本席相信銓敘部也有很好的想法，只是把個人的看法提出來，我非常贊成抓大，小的細節則由銓敘部及人事總處來處理，抓大就是替代率抓好，而且講清楚是什麼時候的替代率，我們不能說現在 88%，10 年後變成 120%，因為薪水一直在增加，其實這些問題在明天早上的委員座談會，但是在座談會討論與院會討論，位階是非常不一樣，院會由院長主持，所以本席一定要把個人的看法提出來。

＊退撫基金相關 102.01.24（223）

有關行政院年金制度改革，本席有點意見請新任張副人事長參考，媒體報導行政院召開 120 多場次基層座談會後，行政院官員認為本院關院長所提出的 90 制並未獲多數公務人員支持，其次，他們說有 13 個縣市基層公務人員都提及要

調降 18 趴，不願調降有 6 個縣市，還有 1 個縣市未明確表態。本席覺得 120 多場次基層座談會有其意義及效果，但這樣的座談參與者多是現職公務人員，有多少退休人員參與？現任公務人員代表性及人員分布情形究如何？資淺、資深或中間的公務員有沒有都參加？可以仔細去分析，假如我帶著有色的眼鏡去分析，現任公務人員當然不願意砍現任公務員自己的利益，所以他第一優先要砍的是已退休人員所拿的 18 趴。其次，現任公務人員當然不願意延長退休時間，因為這個會影響到他的權益，大部分人當然不會支持非常有建設性且有用的 90 制。假定基層座談沒有弄清楚這些人的分布、職等或退休人員有無機會參加等，我們就作這樣的結論，而且行政院院長也特別提到說「這是社會的共識」，怎麼會是社會的共識呢？本院所提的方案，明天早上聽過以後，如果我們覺得非常好的話，就一定要支持，萬一行政院說我們辦了 120 多場基層座談，結論就是這樣，但是對不起，你們的結論只是代表參與 120 多場基層座談的人之意見，這個很重要，我們相信人事總處不會這樣，但是媒體記者這樣的內容，其實很不恰當，因為並沒有講清楚 120 多場基層座談的意義，請總處參考。

＊退撫基金相關 102.02.21（226）

本席為值月委員，在昨天上午召開的考試委員座談會中，曾當場請求部就委員所提問題，在今日院會作回應，所以稍後請部作點回應。其次，有關 2 月 7 日的溝通會談，部已作成書面回應，但是如果認為今日院會有需要再釐清的地方，請部一併補充說明。

另外，本席考慮到時效性的問題，因為部擬於 4 月底前完成改革方案，要進行立法程序，可是大家會想知道，規劃改革方案之後，是否能達成目的？我們的目的是不要讓基金破產，不要讓政府財政負擔太重，所以要看結果為何，假定結果是短期間內無法實現院長宣示退撫基金至少維持 20 年的穩定和正常運作，則此變革就有問題。所以現在說要逐步修改 18 趴、修正俸表，就是逐量修改支領錢的來源，這是一種作法，還有一種作法是倒過來，本席比較建議用此方式

來做，就是只要超過現在我們所定義的所得替代率，譬如說替代率為80%，且所得替代率的定義要清楚明確，因為剛才歐委員也提到所得替代率有不同的定義，不管是動態或靜態，或當退休時的替代率，還是現在的替代率，銓敘部要明確定義好，然後只要超過80%替代率的部分就直接去變動，因此對外可以宣稱根本沒有18趴的問題，已經廢掉了。也就是說，只要替代率超過80%，不管是月退或優存而來，就是不能超過80%所得替代率，只要超過者就去砍你的優存利息或月退休金，至於怎麼砍，也是銓敘部來做。這樣做的好處是只要超過80%所得替代率就砍掉，能夠節省多少錢會比較容易計算，而不必每個人去計算其利息會減少多少，月退會減少多少，未來會減少多少等，這些數字計算起來非常複雜，因此假定可以建構一個合理所得替代率之計算方式，會給予我們一個清楚的數字，而且可以對照能否達到我們改革的目的，當然所得替代率的定義要清楚明確。至於一次退與月退的部分，真的要認真考慮，尤其拿一次退的一般公務人員比較少，支領一次退者以法界人士為最多，應該要多溝通，否則法界人士興訟會徒生困擾及麻煩。

＊退撫基金相關 102.03.07（227）

近日本席為人事總處撰寫一篇文章，主要是給未來的高階文官閱讀，個人在文中談及未來高階文官應具備的特質及能力，包括清晰的思維、專業的知識、宏觀的視野、寬闊的格局、強烈的企圖心、細緻及科學化的分析方式、具有說服力的溝通能力、落實澈底的執行能力及型塑願景的能力。其中具有說服力的溝通能力，至為關鍵。譬如說年金制度改革，如何能夠在多場座談會上作具有說服力的溝通，比方委員曾多次提出有關年金制度改革的意見，部假如已經採用，應該告訴我們，相信任何人都會很高興，如果不能夠採用，也請說明其觀點有哪些優點，但是有哪些缺點，所以不能採用，而不會像昨天部分同仁到教育部聽他們向代表說明教職人員將來的辦法一樣，似非溝通，而是宣導，假如讓參加的公教人員認為座談會並不是溝通而只是宣導的話，就相當可惜，所以

本席建議部對於有意義之建議，應虛心採納，並適當回應可否採用的原因，讓人覺得我們是真的誠心誠意要作溝通，而並非只是宣導而已。舉例來說，許多反對人士都說不要去提 18 趴，或刪除什麼慰問金，只要高於百分之幾的所得替代率，就予以刪除，降低他的所得替代率，可是對於未達此替代率者，比方只有 59%，甚至 45%的所得替代率，假如依據現在的方案，還是會被調降，我們本來是要調降所得替代率高的人，結果所得替代率低的人也會被調降，可是銓敘部並沒有回應我們，且我們可否說改革後的所得替代率，不是以 80%為原則，而應該講是在多少%至多少%之間，假如調降替代率至 80%，仍不足以解決退休金問題，則可降為 70%，我們是要調降替代率高的人，至於本來替代率低的人，就不要調降，也不必增加。當然現在這些方法都還可以用，只是用在誰身上而已，其實應該用在替代率高於 80%或 70 的人身上，但是現在對所得替代率低的人也要調降，其實他原來的薪俸低，乘以相同的百分比，拿到薪俸較低，而原來薪俸高的人，乘以相同的百分比，拿到薪俸就高，大家拿一樣的薪俸，原來高的薪俸乘以高百分比率還是高的，只是原來薪俸低的人，所得替代率較低，此次還要再被調降，在公理正義上，本席是想不太通。另外，我們的邏輯要周延，就是 84 年 7 月 1 日以前退休者，維持不變，84 年 7 月 2 日以後退休，支領月退休金且兼具新舊年資者，才要去調整百分比率，假如他在 84 年 7 月 2 日以後沒有支領月退休金，是否應該明白寫出來，維持不變，如果不寫的話，人家會覺得我們是躲躲藏藏要維持 18 趴不動，何不直接寫下來。事實上，我們問過銓敘部，就是維持不變，但在邏輯上卻漏掉一塊，84 年 7 月 2 日以後沒有支領月退休金者會受到什麼影響，就沒寫出來。建議部應備齊周延邏輯之相關說帖，俾使年金改革更符合公理正義原則，而非高於或低於最高所得替代率，扮作相同程度之刪減。

＊退撫基金相關 102.03.28（230）

本次公務人員退休撫卹法草案與年金政策相關者計 9 條，釐清補充立法部分

計 12 條，文字修正計 9 條，工程十分浩大，由副院長來召集審查會，非常辛苦，因為時間緊迫，過去銓敘部的草案都是依據條文內容來審，本席建議本次部可以採取且戰且走的策略，如果在審查時，還有需要修正的條文，本院可以再主動提出修正，同步一起來做。

將來法案進到立法院之後，立法委員想要突破本院所提的草案版本，可能會採取兩個辦法：(1)訴求民眾的同情心，例如不談退休，只講退撫，其中有遺族領取月撫慰金的部分，原來說一次給付，以後就不再支給，這個已動到很多人的心弦，因為家人過世，而眷屬又沒有工作，還有待就學的小孩，結果部只有一次給付後，從此就不管人家，這樣做是不對的。還好現在已改為三分之一，但還是有問題，因為遺族領取撫慰金條件十分嚴格，必須 60 歲且失能無法工作，並已結婚 15 年以上，未再婚者等，條件非常多且嚴苛，假如現在遺族已 55 歲，而先生已經不在，還有兩個小孩在念書，原來二分之一已經很辛苦，突然又改成三分之一，我們可否思考稍作修改，原則上，若只有一個小孩，且又年輕有工作，給三分之一沒有關係，但是如果他沒有工作，又有未成年的就學小孩，此時可否給予二分之二，等到小孩成年以後再恢復成三分之一，這樣比較細緻的考量。其實本席私底下已經跟部長及委員講過這件事，聽到立法委員有特別提到，所以希望能同步再作修正。(2)第二個突破點是在同法裡面有非常明顯的不公平，例如 84 年以前退休，18%要保留，而 85 年退休者，就沒有 18%，結果計算退休所得差距達 1 倍，一定又會被突破，所以部必須要想好說帖，或者想辦法不要犧牲這些人的權益，否則差一年退休，而退休金可以差距一倍，一定會被突破，建請部儘快檢討，若有任何問題的話，大家一起來幫忙，把這個解決，以免送到立法院後又處處被突破，使我們要改革的部分都不能改革。

＊退撫基金相關 102.04.18（232）

本院剛完成退撫年金制度法規的改革，假如能夠同步提高退撫基金投資報酬率，許多改革困難將可迎刃而解。退撫基金的管理運用已有許多管理辦法，但

管理僅是過程，關注重點應為經營管理績效如何，假如管理很完美，但是績效很差，也沒有用。本席記得 2 年多前，對退撫基金完全是外行，曾在 100 年 1 月 27 日第 122 次院會表示，就不同年度作垂直比較，並非是客觀數據比較法，應提供其他可比較國家類似公務人員退撫基金之操作績效，作國際間平行比較。此外，委外經營部分是否恰當，如何去選擇委外受託單位，最近大家都看到國內的銀行逢高賣出，是賣自己的投資，接手卻是國家的基金，所以我們的退撫基金是逢高接手，而逢低買進是他們自己的基金，這樣一來一往的差距是巨大的，現在只看到冰山一角。所以本席建議不但要比較受託機構的績效，而且為了解受託機構是否把公家的基金操作置於次要的地位，也要比較同一受託機構之類似受託基金之經營成效。因為評估一個受託機構的總體績效可能不錯，但是總體績效最好的部分，可能是他們拿走，而我們的基金卻是逢高買進，所以本席非常贊同銓敘部報告說怎麼樣去選擇受託機構，怎麼監控受託機構，最後又怎麼樣去淘汰受託機構，又如何繼續簽約，但是如何去評估其真正的績效，又不太適合用絕對值，因為景氣不同，不過對受託機構間與機構內所有基金的相對績效，可以進行比較評估，這樣才能讓受託機構心生警惕，可是 2 年過去，本席一直沒有看到這種比較資料，考試委員看受託機構績效好或不好，應是看受託機構之間與機構內所有基金的相對績效的比較。

＊退撫基金相關 102.05.02（234）

首先，感謝銓敘部提供國內外受託機構代操退撫基金及其自行發行基金績效比較表，本席在第 122 次及第 232 次會議建議，請部提供國內外受託機構代操退撫基金及其自行發行基金績效比較表，這樣可以一看就懂，除了剛才邊委員說復華投信的績效不好以外，我們也看到統一投信、富邦投信自行發行基金績效超過代操退撫基金績效至少 2、3 倍，所以我們可以去問他們為什麼有這樣的操作結果，至於國外委託也是一樣，據此可以及早發現問題，並進而發掘問題所在，這樣才能能確實提高退撫基金的投資報酬率。

＊退撫基金相關 102.05.09（235）

今日銓敘部的報告，大家有很多深入的看法，本席也非常同意，特別是高明見委員提到全國人口並沒有增加，縣市合併改制後卻增加很多員額，由本次分析比較報告，我們可以看得很清楚，上次會議也因為部提出國內受託機構代操基金及其自行發行基金績效比較表，所以大家可以清楚看到哪家受託機構績效比較好，哪家受託機構的操作有問題，但是本席仍不放心部所答復的說法，因為其中某家國內受託機構從 97 年起，其自行發行基金報酬率 0.52%，代操退撫基金報酬率為-6.88%，照道理應該不能再委託，可是 99 年第一次委託代操，該受託機構自行發行基金平均報酬率 0.52%，代操退撫基金報酬率為-9.69%，101 年再次委託該受託機構代操債券，而報酬率同樣差距甚大，對於該受託機構代操退撫基金績效甚差，部不應只是說明就算了，而應該認真追究。事實上，本席也曾在 100 年 1 月 27 日建議部就國內、外受託機構代操基金及其自行發行基金績效進行比較，而本次比較僅提供國內部分，再次籲請部再蒐集國外相關資料，提供委員參考。依據監理會 101 年的年終稽核報告顯示，ING 資產管理公司均遠較同批次其他受委託機構為低，請該公司說明。該公司則提出 8 點達到目標報酬率改善計畫，且管理會持續追蹤其經營績效及相關風險改進情形，然後結案，但是本席未見該公司有具體的改善結果，只提出 8 點改善計畫就以結案處理，讓我非常擔憂，所以建議類此情況應不予結案，應該追蹤管制其代操基金績效不比其自行發行基金差，甚至不比其他受託機構績效差，否則就不應該再委託，也不能這樣結案，尤其是剛才所說的某受託機構，連續三次代操退撫基金報酬率比自行發行基金績效差好幾倍，我們仍繼續委託，而且還只是要他們說明，本席覺得實在不夠，假如可以增加 1%的報酬率，年金就可以少砍很多，為什麼只是說明就算了呢？這樣真的不行。

本席要呼應剛才詹委員中原意見，據媒體報導退休年金改革方案擬對於一次退休者將依其存款分級訂定其優惠存款，如果存款 200 萬以下者，保留 18%利息，而 200 萬以上 500 萬以下者，利息為 12%，這樣會產生量的問題，譬如說某

人存款 199.9 萬元，18%利息計算，每月可領約 3.13 萬元，但是存款 201 萬者，則利率降為 12%，每月僅能領取約 2.01 萬元，其中相差 1 萬元，不過本席相信銓敘部並不是這個意思，而是假定某人存款 300 萬，其中 200 萬以 18%計，超出 200 萬者則以 12%計，如此才不會有上述不合理的現象產生。

其次，報載教育人員年金改革方案，教授退休後轉至私立學校任職，僅能領取其自繳部分約 40%，這其中有兩個問題，難道教育人員只能領他自繳的部分，而政府應該給付的退休金到哪裡去呢？難道只有他自繳的部分嗎？政府對其服務 30 年退休所應給付部分何在呢？讓繼續奉獻的老師們只能拿自己所繳的保險金部分，而政府應該給予退休金卻沒有了，這是不合理的。

此外，公立學校教授若 55 歲退休後轉到私校教書，是將其所占公立學校的職位讓出，所以絕對不能不分青紅皂白就強調只要是轉任私校的老師，不管他是否 65 歲退休，就說他是占據年輕人的位子，其實他不但沒有占年輕人的位子，還讓出公立學校的好位子，這一點從來沒有提，卻一竿子打翻這麼多軍公教人員，希望將來部要適時對外傳達，讓外界充分了解實情。

＊退撫基金相關 102.05.23（237）

有關院長參加總統府年金改革會議說明年金改革規劃的基本原則，其中有關合理請求權提到地板條款，以 32,160 元作為領取月退者之最低給付依據，一直為委員們所支持，本院全院審查會審議過程亦一再強調，應對一次退者給與適當保障，但是對於支領一次退人員者要拿到每個月最低之 32,160 元給付，銓敘部有無考慮到？簡單來講，是否有一些支領一次退的人，根本就拿不到 32,160 元？如果他拿不到 32,160 元，現在又要調降 18 趴優惠存款利率至 12%、9%，1 個月只能領 1 萬多至 2 萬元，這樣的情況，所謂年金改革方案合理請求權的精神就有歧視，只針對支領月退且有優存者，有 32,160 元的地板條款，而對支領一次退者反而沒有地板條款，為了避免公務人員退休金合理請求權的地板條款對於一次退者有所歧視，請部再慎酌，並對外講清楚。

剛才本席提到院長一再昭示地板條款 32,160 元的事情，部長並沒有回應，他必須存到 214 萬 4 千元，才有可能拿到 32,160 元，可是以銓敘部的改革辦法，這些人並沒有拿到 32,160 元，一樣照砍。

可是按照現在送到立法院的版本，只要是 84 年 7 月 1 日以後退休者，照樣從 18%改成 12%，從 12%改為 9%，其實小冊子上面還有些錯誤，今天沒有時間提出來，如所得替代率部分。

＊退撫基金相關 102.07.11（244）

有關銓敘部報告第 6 頁退撫基金管理運用部分，本席提出一些看法：1.據媒體報導，監察院對於退撫基金的經營提出糾正，說過去 10 年退撫基金自營績效比委外好，自營部分 10 年累積已實現收益在政府五大基金中最多，達新台幣 444 億元，但是在委外部分，卻是五大基金當中賠最多的，過去 10 年五大基金共虧損 144 億先，退撫基金就賠掉 95 億元，退撫基金有管理委員會及監理委員會，在今年 4 月 10 日有 101 年度年終稽核報告，5 月 2 日第 235 次會議部報告國內受託機構代操基金及其自行發行基金績效比較表，但是並沒有國外受委託機構代操基金及其自行發行基金績效比較表。2.本次報告報告 101 年度第 1 次國內委託經營業務辦理情形，說已經評選匯豐中華等 6 家公司，但並未說明是哪 6 家，我們查閱相關資料，匯豐中華績效是其他受託機構當中最好的，匯豐中華過去 1 年績效 8.6%，不過仍低於大盤的 8.87%，但是摩根大通績效是最差者，去年 1 年績效為－2.08%，102 年第 1 季的績效還是最差，為－0.07%，但是為什麼還要委託給他們經營？包括富邦績效為－0.46%、群益績效為 0.02%，不知其他 5 家國內受託機構當中，有無這幾家投信公司？在同一段時間，德盛的績效達 6%以上，不知本次委託有無列入？3.至於 101 年度委託國外經營的部分，選出 Ashmore Investment Management Limited 等 3 家受託機構，並沒有中文名稱，其實就是貝萊德，主要是新興市場的投資，過去 1 年貝萊德投信績效為 13.44%，還不是最好的，德盛績效有 15－18%，施羅德、景順等為 16.76

%、14.49%不等，甚至還有 24.35%，所以部是否以過去的經營績效來進行評選？委外的評選流程為何？監理會審查是否曾關注受託機構過去的經營績效？本席還是希望看到國外受委託機構代操基金及其自行發行基金所謂 intra institution 比較，這樣就可以看出來他們對退撫基金操作績效是否重視。現在我們正花費許多心力進行年金改革，院長也在昨天報導提到，用人費用等問題，其實我們只要在退撫基金經營績效上好好賺一下，許多問題都可以解決，所以拜託比我懂的委員，是否把鼻子伸進去，仔細聞一聞，看我們能否幫忙他做得更好。

剛才回答的是本席所舉的例子而已，本席真正請教的是評選委外受託機構的原則為何，基金管理會是否確實依據每家受委託公司或銀行的績效表現來繼續委託，只要是去現不好的受託機構，我們就不再委託，這樣的原則要出來。其次，為了取信我們委員，請將 6 家委外受託機構全部列出來，假如是機密的話，可以機密公文處理，但是要讓我們可以去查對比較，要不然真的是各說各話，今天監察院公布的資料，你們可以說那只是已實現收益部分，還有未實現收益沒有兌現，到底是落袋比較重要還是掛在帳面上的數字重要？今天結算的績效比較重要，還是 10 年後結算的績效重要？各人見仁見智，所以你們有沒有照這樣的原則來評選，譬如說剛才說匯豐中華是績效第 2 好的受託機構，那為什麼績效第 2 好的受託機構名稱列在報告裡面，而績效第 1 好的受託機構名稱沒有列出來？所以我聽不懂，能否講得更清楚一點？

本席覺得你們要把過程和成果分開，你們評審了半天，最後將富邦投信放進去，富邦在 101 年 1 月至 12 月的績效是－0.46%，而同期間大盤是 8.87%，這樣差的結果，我才不管它裡面的人多棒，多會做生意，所以書面資料要提供給我們，一定要把這個部分解釋清楚，不管評選原則是 5 大項或 8 大項，一定要分別有撥款比例，不可以大家都是一樣的百分比，撥款比例多少，至少要有一半以上是看他的績效如何，你做得再漂亮，人再好，且都是博碩士講授教授，結果教出來的學生，國考一個也考不上，這樣的表現，我們不要。

＊退撫基金相關 102.07.25（246）

本席曾在 4 月 10 日、5 月 2 日基金作相關報告時提出請教，希望基金績效能夠有所改變，今日部長報告退休撫卹基金截至 102 年 6 月底止之財務運用情形，過去本席多次請教基管會評選委外受託機構的原則為何，並希望審慎思考評估原則的比重，同時，對於 101 年退撫基金年終稽核結果，本席也將持續追蹤其後續管考情形。我們都知道，過去退撫基金自營績效向來優於委外經營，可是本年截至 6 月底止，自營績效收益率為 1.1%，委外績效為 4.1%，委外績效比自營績效好，而過去國外委託經營績效一向都比國內委託經營好得多，本年截至 6 月底止，國外委託經營績效還是優於國內委託經營，第二季國外委託經營整體報酬率為 19%，國內委託經營績效為 3.2%，可是與前一季作比較，102 年第一季國外委託經營績效整體報酬率達 26.5%，國內委外整體報酬率為 2.3%，換句話說，國內委外績效有變好，國外委託經營績效下降，是否因為最近我們特別關注受託機構對退撫基金的操作績效，他們是否有大小眼，讓國家的基金賠錢，而讓自己發行的基金賺錢？會不會有這個問題，我們不知道，不過現在國內委外績效是有提升，至少從第二季來看，國內委外績效在提高，而國外委託經營績效在下降。但是本席一開始提到過去請教的問題，事實上都還沒有得到具體的回應，希望能儘快安排時間討論。

其次，本席仔細詳讀監理會每一季的監理概況報告，發現監理委員會很認真，詢問管理委員會許多問題，可是覺得監理會似乎太過客氣，舉例來講，監理會在 101 年年終稽核報告提到，ING 資產管理公司的績效每下愈況，近一年來報酬率落後指定指標，建請管理會應妥予注意及檢討，結果管理會函復表示，已要求 ING 於季簡報時提出詳細說明，並提出 8 點改善計畫，就這樣結案，而今年已過 2 季，本席想知道 ING 的績效改善結果到底如何？另外，報載元大寶來與日盛投信基金經理人涉嫌於代操政府基金期間，從事內線交易不法獲利，監理會函請管理會妥為處理部分，管理會僅保守回應說，上開涉案人員均未曾擔任退撫基金國內委託經營帳戶經理人，這樣就沒了，本席覺得不只是查這兩個人

有無經營本基金，應該普遍地去調查退撫基金在該投資公司的績效是否最差，而且國內外委託都要統一這樣做，主要有兩個方法，一是自己跟自己比，即 intra，受託機構代操退撫基金及其自行發行基金績效比較，如果退撫基金績效最差，就應該提出說明；另一個是同時間內，與其他受託機構經營成效比較，即 inter，市場同類型基金績效之比較，這樣才能有效監督管理委外經營的績效。
本席呼應剛才邊委員裕淵意見，102 年截至第 2 季國外委託經營收益率分析表委託類型屬股票型之指定指標與契約目標，為何都是「負值」？同時，第 7 批、8 批委外在債券型的指定指標與契約目標，為何也都是「負值」，好像擺明就是要虧損一樣？可否進一步說明。

＊退撫基金相關 102.10.17（256）

針對銓敘部報告，本席有兩方面的意見供參：1.有關退撫基金之管理運用部分，我們非常高興看到部終於將委託國內外經營績效不佳的受託機構，立刻作處理。過去都是要依據評估條件，洋洋灑灑列舉多項，但最重要的是其經營績效好不好，假如經營績效不好，即使講得多好，管理再好，也不必再找他，直接拿掉，所以日盛投信的例子，本席非常贊成。至於國外委託部分，ING 及貝萊德都已經拿掉，除非他們能夠替我們賺錢，否則他們管理得再好也是他家的事，跟我們無關，所以本席非常同意部的處置。不過，本席有一個建議，國內委託日盛投信部分，採收回部分現金及部分現券方式，而國外委託部分，則採現金方式收回委託資產，個人認為不能因為現在要跟對方解約，就要他們變現，這樣倉促變現可能馬上造成損失，如何收回委託資產是以最高價值方式收回，這個很重要，不能因為一定要現金，就讓他賣掉股票，萬一股價是在最差的情況，那怎麼行呢？相信你們也會考慮到這個問題，只是在此提醒。2.今天臺銀人員本來有列席，主席一定是考慮到不要讓他們坐那麼久，沒有問題就可以先回去，但是本席的反應比較慢，還沒來得及請教，剛才休息時，已經請銓敘部轉達本席以下所提問題，若是可以回答就幫忙回答：(1)「102 年上期」之期間範圍為何？又報告首頁僅有會計科長及公保保險部經理印信，並未署名，並不

明確。(2) 為使非保險或財務專業領域之委員能容易清楚瞭解報告內容，報告說明不宜有艱深專業術語之解釋。(3) 本年度上期公保準備金運用已實現年化收益率為1.64%，但如列計未實現評價利益後，該準備金之整體投資年化收益率為3.18%，未實現年化收益率，高於已實現年化收益率將近一倍，為何不見好就收使投資收益高於1.64%？如不能見好就收，恐有淪於畫餅充飢之嫌？(4) 公保已於102年初順利完成國際財務報導準則（IFRS）之轉換，並全面開始採用IFRS單軌作業，開始試用IFRS之累積影響數（國內債券折溢價攤銷由直線法改採有效利息法）達1千萬餘元，所指究竟為何？應如何解讀該項資訊？(5) 業務營運量值提要表（一）顯示，截至102年6月30日，要保機關數及被保險人人數，均呈現負成長，在公務人員薪俸未大幅調高之情況下，亦未說明，為何保費收入卻呈現增長（增幅約16%），原因為何應予列出說明？3.本席肯定部用心研修醫事人員人事條例，但是未來部在討論該條例重要政策方向前，或是凝聚共識過程中，除可參考本院第166次及第195次會議委員意見，並彙集公立醫療機構相關資料外，請部考量是否邀集具醫事領域專業背景的委員，協同討論，使法規的修訂更為完備周整。

謝謝部長的說明，不過請部轉達臺銀公教保險部102年上期結算總報告內容與說明過於簡略，未盡周延，宜再進行補強。至於剛才部長解釋已實現及未實現收益，其實本席都了解，但我的問題是已實現收益為何比未實現收益低這麼多，當然我們了解應該是後市持續看好，所以要慢點賣出，但1.64%的已實現收益不是後市持續看好才賣的嗎？結果收益率為何只有1.64%呢？是否因為所謂的本夢比，可能獲利的餅永遠畫得很大，一實現以後就變成收益減少這麼多呢？這個問題應該請臺銀人員回答。

＊退撫基金相關 102.10.24（257）

今天很高興看到銓敘部報告退休撫卹基金截至102年9月底止之財務運用情形及公教人員保險準備金截至102年9月底止之財務運用情形，高興的原因有2點： 1.

截至102年度9月底止，公務人員退休撫卹基金之運用績效期間收益率達4.1%，但是公保準備金運用績效之期間收益率僅1.3%，而退休撫卹基金年化收益率5.4%，也比公保準備金年化收益率1.7%高出許多，顯見部今年前3季的運用績效高於臺銀，且退撫基金的投資報酬率也是四大基金之首，值得肯定。2.報告附表6列出第10、11、12次受託機構續約的狀況，就是本席多次提及同一家受託機構在同一時段，代操退撫基金與其自行發行基金報酬率作比較，結果從附表6國內受託機構代操退撫基金與其自行發行基金績效比較表來看，第10次受託機構前6個月、前1年、前2年其自行發行基金平均報酬率都有兩位數之收益，分別為15%、27%、17%，而同一時段代操退撫基金平均報酬率只有1.66%、4.07%、5.56%，二者有巨大的差別。第11次委託仍有類似的情況，如排第4名的受託機構前6個月自行發行基金報酬率達15.17%，而代操退撫基金之報酬率僅6.18%，前1年自行發行基金報酬率有27.25%，代操退撫基金報酬率只有5.29%，前2年自行發行基金報酬率有17.75%，代操退撫基金報酬率只有4.89%，但是自從本院關注此議題後，以第12次委外經營績效來看，6家受託機構已經呈現全部翻盤局面，代操退撫基金報酬率高於其自行發行基金平均報酬率，第1家受託機構前6個月代操退撫基金報酬率有5.14%，其自行發行基金報酬率僅2.96%;第2家受託機構前6個月代操退撫基金報酬率有7.35%，其自行發行基金報酬率為4.35%；第3家受託機構前6個月代操退撫基金報酬率4.57%，其自行發行基金報酬率為4.59%；第4家受託機構前6個月代操退撫基金報酬率5.73%，其自行發行基金報酬率為3.34%；第5家前6個月代操退撫基金報酬率6.4%，其自行發行基金報酬率為5.84%；第6家前6個月代操退撫基金報酬率6.88%，其自行發行基金報酬率為7.36%。是以，退撫基金第3季運用績效的提升，應與本院關注此議題有高度相關，本席再次建請部再持續盯緊國內外各受託機構，這樣才不會再出現同時期其自行發行基金有兩位數報酬率，而代操退撫基金報酬率甚至是負的情況。3.臺銀辦理公教人員保險準備金的管理與運用，本席用「見好就收」、「後市看好」來形容，過去兩年來都是「後市看好」的投資策略，所以未實現收益有3.8%，而已實現收益率

僅1.68%，如此一來，本席要反問你們怎麼知道後市一定看好呢？去年你們對後市看好多次，結果都沒有好收益，假如今年再這樣下去，你們有什麼理由認為今年比去年好？假設現在就實現的話，收益率就不會是1.68%，而是3.8%的收益率，當然本席尊重臺銀的自主操作，但是準備金近兩年來之運用績效明顯低於退撫基金，是否請臺銀多向部請益，以提升整體公保準備金經營績效。另上週本席發言後，感謝部2位同仁及1位臺銀的科長到辦公室來說明，聊了很久，非常高興的結束，並不是不歡而散，但是本席覺得還有再改進的空間。4.部於上次院會報告，估算公教保險截至102年12月31日止，未實現潛藏負債達1,455億元，部長解釋說其實有資產達2千餘億元，所以潛藏負債1,455億元，財務還是好的，本席仔細請教，真正的原因是因為87年以前退休人員的公保退休給付，由政府編列預算支應，所以1,455億元潛藏負債不可以從現在2千多億元支出，將來要由政府編列預算來支付1,455億元，意義是完全不一樣，此負債也是很重的。

非常感謝剛才部長及臺銀人員作很好的解釋，本席提出這些問題的建議及最重要目的，是覺得要先認知問題在哪裡，再承認問題為何，然後比較此問題有多嚴重，最後再提出解決辦法，所以本席所有請教的問題，都是為了達到前面所說的目的。剛才臺銀的說明非常好，我們也期望公教保險準備金的運用績效可以提高，其實臺銀過去的表現不錯，以過去5年的運用績效為例，退撫基金平均投資報酬率為5.38%，公教保險準備金則為4.42%，經營績效差距不大，但是從99年至102年的投資報酬率來看，差距已經越來越大，本席擔心你們的投資收益會分途，因為臺銀準備金已實現收益數，從99年的51億元降至去年的34億元，至今年9月幾近腰斬僅剩25億元，但是同一期間，管理會負責的退撫基金則從68億元快速提升至209億元，兩者似有反向分途的趨勢，所以本席要特別一再提醒臺銀，不要以為過去的績效好，以後一定會更好。至於剛才銓敘部的說明，本席覺得部長並沒有對大翻轉的事情提出任何看法，因為過去我們都說自行操作的績效比委託經營的績效還好，所以我們甚至得到一個結論說，基金何必委託經營，不如自行操作就好了，可是現在已顛倒過來，自行操作的

收益率為2.1%，而委外經營分收益率達7.1%，翻轉地非常大，當然我們對於整個基金收入面、結構面等都要討論，但是投資收益部分也是非常重要，本席去找現在翻轉的原因，發現原來受託機構自行發行基金平均報酬率都有兩位數之收益，而同一時段代操退撫基金平均報酬率卻只有個位數，現在已經整個翻轉，其代操退撫基金平均報酬率已高於自行發行基金平均報酬率，對於這個部分，部長一點都沒提，我不知道這個是不重要還是自己看錯了。

＊公共服務日相關 100.10.20（159）

秘書長第3季重要業務報告成果豐碩，值得肯定。其中有關推動我國公共服務日(Public Service Day)辦理情形，公共服務日在聯合國是指 Public Service Day，中國大陸翻成中文為「公務員日」，但我們了解聯合國推動 Public Service Day 原來所涵蓋的範圍除了公務人員之外，還有只要服務公共事務者包括義工在內，目前我國義工人數超過百萬，而且在社會上對於公務人員與其他公共服務人員分得很清楚，我們要推動公共服務日絕對不能只由政府來做，一定要讓民間各義工也一起來參加，讓公務人員與義工服務連在一起。其次，聯合國訂定 Public Service Day 是根據「明天的世界會更好」的概念，希望各國能在每年 Public Service Day 鼓勵社會大眾共同參與社會服務工作，所以假如我們能舉辦很多活動，可以跟聯合國特別窗口連結，現在只靠外交部做還不足夠，我們可以發動社會的力量，將活動辦得有聲有色，並符合 UN 推動公共服務日之目標與精神，將有助於增加國際能見度與參與度，同時也可以突顯中國大陸所稱之「公務員日」之侷限，其實是公共服務日，本席希望能再繼續努力。特別是各種義工組織及邀請聯合國相關人員來台（外交部）或與其聯合舉辦 special events 來表彰我國公務員與民間推動公共服務之現況及成果。

＊公共服務日相關 101.03.15（179）

本席也非常肯定部規劃及共同推動公共服務，不過在委員座談會中本席曾提到如何與聯合國公共服務獎接軌，若僅靠政府顯然有困難，如何運用民間力量如慈濟或其他志工團體才是重點，但是從部報告當中，似未見其具體規劃，只看到說未來，而未來是什麼時候，又準備怎麼做，所以本席建議部可以跟研考會協商，將「政府服務品質獎」改為「國家服務品質獎」，將參選的對象擴大至民間，透過民間團體的參與，逐漸與聯合國公共服務獎掛勾，這樣就有利於我們與國際接軌。

＊公共服務日相關 101.05.31（190）

對於銓敘部報告公共服務日活動籌劃情形，本席有幾點看法，同時呼應詹委員中原的意見：1.在小組討論會時，我們都提到與國際接軌的議題，曾多次建議部會辦理相關活動時，可透過非政府組織跟聯合國作連結，突破我國在國際的空間，得到聯合國服務獎，進而提升國家地位但是由今年的規劃來看，623 活動所用的標語「型塑優質新公僕，創新效能新服務」，似無法體現本院辦理 623 公共服務日之願景及目標，所以本席建議可否調整為「型塑優質新公服，創新效能新績效」，強調公共服務，創新效能才有新績效，避免框限於狹隘的公部門範圍之內。2.第一次辦理專題演講非常重要，剛才看到本年度 623 公共服務日專題演講是邀請詹資政擔任主講人，事實上，1998 年第 1 位倡議我國進入聯合國 WHO 的衛生署署長就是詹啟賢資政，現在我們看到每年衛生署署長都可以去參加 WHA，雖然還沒有進入 WHO，但是已參加 WHA，當時他的提議與今天我們希望國際化是非常相近的，所以本年度 623 公共服務日專題演講邀請詹資政擔任主講人，本席覺得非常恰當。

＊護士、護理師相關 101.03.29（181）

今天雖然討論護理人員問題，但其實是因為整個社會國家對健保資源提供太少，所以才造成此冰山一角，醫師的工作時間和平均壽命絕不比護理人員還來得不悲慘，結果病人去看病時就變成「三長兩短」，因為國人每年平均看病 13 至 15 次，使得醫師沒有時間看診，而我國藥品價格與世界各國平均藥價少於 60%，同一種藥在國外賣 100 元，在國內只有 60 元以下，造成我國國民要用藥時，買不到藥，因為人家不要健保給付，而要求你自費，1 個月 18 萬、24 萬醫藥費在所多有，所以健保已變成空洞化。至於護理人員問題，政府為提升全民健保住院照護品質，自 98 年至 100 年度已提撥 36 億元，今年又提撥 20 億元用於改善護理人力與待遇，但是護理人員依舊「無感」，問題癥結在於健保資源未獲善用其實美國有 16%GDP 用在人民健康上面，我國只有用 6%GDP，所以假定大家的觀念，還是認為全民健保不能再加費來保障人民健康的話，我國健保將日趨空洞化。立法委員建議衛生署與部協調，讓退休護理人員得以全職或部分工作之約聘模式回公立醫療機構服務，以減緩現職醫護人員工作壓力，此又涉及薪俸問題，本席覺得這是一條不錯的路，但是千萬不要變成退休護理人員進來 1 人，退休醫師卻回流 5 人，使護理人員反而未受益。

＊護士、護理師相關 102.11.28（262）

銓敘部今天的報告及所做的事情，本席覺得也符合這個定義，我們詳細來看附表 2 各公立醫療機構高資低用情形，並不是所有的單位都沒有改善，唯一改善的是教育部所屬醫療機構，從當初 100 年 4 月調查時，領有師級證書之士（生）級人員之高資低用（領有師級證書之士（生）級人員）比例為 98.15%，至 102 年 10 月 10 日降為 96.86%；基隆市政府所屬醫療機構持平（63.64%），但其他公立醫療機構高資低用比例均為上升，細究其因，可歸諸於其並未確實採納本院會議決議，從其以書函協調各公立醫院內容觀之，略以：「建議將師（三）級

下增列師（四）級，詢各醫院是否同意，且為降低對醫院營運之衝擊……。」故各公立醫療機構多函復同意衛福部所提建議。茲以問題之根本癥結在於護理人員等醫事人員，是否願意承受如此之工作待遇、工作環境與條件，但衛福部實質上並未全然採納本院決議，實非妥適，爰建請人事總處及銓敘部與衛福部共同努力，增設師（四）級對於解決問題並無實益，就像減少貧民方法，採用提高認定貧民之條件來減少貧民，反易滋生更多問題。

＊考績制度改革 101.07.12（196）

剛才銓敘部報告之後，大家的發言牽涉到兩個非常重大的議題，一為考績法修正，另一為公教研分途。針對公務人員考績法修正的部分，當初該草案在本院通過的時候，本席剛好是值月委員，該次上午院會之後召開記者會，本席就代表大家在記者會對外界報告，說明本院召開 11 次審查會討論過程等等，但最大的問題是我們無法清楚說明單位績效在其部會之中排序在前，卻還有人要打丙等，我們一定要清楚說明團體績效排名在前半以上的單位人員根本不必擔心，而且考列優等的百分比還會比較高，至於在部會團體績效比較差的單位，其考列丙等並不是 3%，可以比 3%還高，而其考列優等的人數，尤其績效最差的單位，可以不給優等，一定要這麼清楚地告訴大家。在此同時，要對科長以上主管加強宣導，假如考績不是一個工具，你如何要求同仁加班或努力做好某件工作等等？而本席閱讀過部的說帖，裡面並沒有清楚說「團體績效排名前面的人不會被打丙等」這句話，並說服科長級以上主管考績就是一個工具。另外，院長已多次提過績效獎金要跟年終工作獎金分開脫勾，為何這麼久了都還沒有聽到部任何動作？是否一定要等到修法通過呢？還是法案沒通過就可以進行？如果考績法宣導時，不能把這些問題講清楚，而且將來施行細則不能據以實施的話，其實是講不通的。同時，更重要的一個觀念是，人事人員常說打考績太麻煩了，不出力打出好的考績，是不可能的事，就是要努力去做，才可以把打考績做好。

其次，有關公教研分途的部分，本席在院會曾經提過，並拜託銓敘部及人事總處共同努力，先列舉出目前之問題，執行障礙之處，大家一起來努力排除。今天李雅榮委員、何寄澎委員對人事再提出意見，個人曾查過前幾屆的委員有提過一個議案，後來還是沒有執行，就是我們對教育人員人事制度，常常發現會使不上力，有一個數據顯示，以去(100)年底為準，公教保險總人數為 593,949 人，其中文教人員 295,047 人，約占 50%；行政人員 193,453 人，僅占總人數的三分之一；司法人員 24,979 人，約 5%，可是過去我們有沒有花 50%的心力在文教人員的銓敘人事相關事宜呢？所以上次院會本席才會提到我們對於公教研分途的事情，大家要一起來努力，過去講待遇，待遇已作了許多改善，但是人事相關的事項，顯然還有很多問題，因此本席再次請託，假如這件事做不成，請各位委員在每次院會都針對這個問題輪流來發言，一定要把公教研分途的事情，從執行面、法規面、人事面到待遇面，都能得到最大的改善。

＊考績制度改革 101.09.20（205）

我們可以由剛才大家的發言，再來看統計資料，這個已經變成系統性與結構性問題，對於系統性與結構性問題要如何解決，本席建議：第一，是呼應趙委員麗雲意見，檢討公務人員考績法施行細則相關規範，本席認為真正的問題還是在於主管及人事人員，記得 10 幾年有一次送衛生署同仁簡任技正退休，他在衛生署已經工作 18 年，最遺憾的是他這麼努力做，升到簡任技正，但是 18 年來總共只被記一次嘉獎，原因是我們根本沒有時間去寫嘉獎或記功的理由，第一個危機處理完以後，第二個、第三個危機已經在等著解決，完全沒有時間去做獎勵的事情，所以本席建請部及總處將此份分析報告資料函轉各機關，包括交通、醫事、警察人員，不但要讓他們人事主管及主官看到這些統計數字，並要求定期追蹤各機關人事人員有無提醒其機關主管必須覈實獎勵，譬如說醫事人員被獎勵事由多為第 2 款，而不是第 4 款適時消弭意外事件或重大變故，措施得宜。本席的建議很簡單，就是 just do it，要確實執行，不能因為事情做

完以後，主官說危機解決，趕快再處理下一個危機，而完全沒有時間獎勵，導致在考績考評時才發現其他人都有提報記大功，可是自己卻連一個嘉獎都沒有。

＊考績制度改革 102.04.25（233）

有關「公務機關團體績效指標建構之研究」報告對於將來考績法執行有相當大的影響，所以本席也就個人的想法及關切，提供一點意見請銓敘部思考。在所謂公務機關團體績效指標建構的研究，基本上，本席非常支持其絕大部分的觀察及結論，對於當初本院考績法修正案所設計之團體績效及個人績效結合的精神，絕大部分都已完全了解，且對於如何建構團體績效評比以及由何者來建構等問題，已作相當好的分析及建議，同時也分析團體績效與個人績效在考績比例的連結，換句話說，團體績效高的機關或單位，甲等比例會比較高，這是正確的，不過當初院會討論，是要把它連結起來，也是考績法修正的重要精神，將來立法院有人有意見，我們說團體績效及個人績效是決定丙等、甲等比例的重要參考，這樣也可以使得不管多好的單位及團隊都要1%至3%丙等比例，是非常不公平的假平等說法被推翻。另報告在最後的政策建議提及，將來執行公務人員考績制度改革分成兩階段，本席贊成要穩健且循序漸進改革，但是不贊成先實施個人相關考績改革，3年之後才要將團體績效及個人績效連結起來，因為這樣會讓本院改革考績法之重要精神喪失，且3年以後再推動團體績效評比，不一定能發揮應有的功能，因此建議部早日規劃團體績效評比的各項細節，期及早與個人績效相連結。

＊職系專長認定 101.07.19（197）

本席呼應剛才幾位委員所談職系專長認定的看法，但是我們真的也要思考一件事，即職系在需要分得比較細的地方作細分，其實是一個進步，對於基層的部分，細分職系是一個進步，可是到比較高層的部分，職系專長分得太細，就

會綁手綁腳，目前中央政府的職等，顯然比地方政府高，不過現行十一職等以上不認定職系之規定，並沒有區分中央與地方，如果地方政府也是十一職等以上不認定職系的話，顯然就沒有考慮好，所以本席贊成林委員雅鋒、高委員明見意見，應該專案檢討職系，該細分的地方細分，該放鬆的地方要放鬆。其次，考選部本身也有類似的問題，譬如說原來是一個考試類科，後來變成4、5個類科考試，此為一項進步，但是過去報考一個考試類科錄取人員，15年後要作職系認定時發現，已經找不到原來的考試類科，這個事情在銓敘部不會有問題，只要來詢問，就會告訴你其他細分的類科也可以認定，但是這個應該事先告訴各機關人事單位，所以銓敘部和人事總處應該通知各機關人事單位，哪些類科就是未細分之前的類科，相信只要在此部分作點調整，會讓地方用人單位更有彈性。

＊留職停薪相關 101.11.29（215）

公務人員俸給法第5條規定，加給分為職務加給、技術或專業加給、地域加給等3種，而職務加給又分為主管人員、職責繁重人員、工作危險程度等3種。法律訂定非常周延，假定問題不是出在法律上，問題的癥結其實在於執行，剛才銓敘部已經報告過，既然癥結在執行，我們就拿出辦法來解決，舉例來講，假定職務加給在一個單位裡面是簡任人員的幾分之幾可支領，甚至有工作繁重的主管因到任時較晚，而較早到任的簡任同仁已經將百分比用掉了。銓敘部和人事總處就訂出規定，主管人員一定比簡任非主管人員職責繁重，所以先看主管人員有無沒拿職務加給，沒拿者就先給主管人員，人事人員不必去問主管是否願意將職務加給給你，也就是說，拿出辦法讓各加給的執行為人所詬病，甚至回頭去修法。2.育嬰假留職停薪有各種各樣不同的事由，部長曾於委員座談會中宣示定將澈底檢討留職停薪。但是如果只是將育嬰假採計退休年資，最近本席才了解到年資有任職年資、退休年資、年資，也有採計年資或不採計，假定你在60歲至65歲之間，有1年是以教授服務7年即可休假進修1年，但是

當年並不能併計年資，且被認定為年資中斷，在你退休之前必須連續服務 5 年，可是這個並未進行公告，亦無明文規範。可能在 65 歲之前有 1 年不算年資，部認為因涉及軍公教人員及勞工權益之整體衡平，實難遽然推行，建議允宜保留，可是保留就是一種不作為，所以本席建請要部積極處理，清楚規範究竟哪些留職停薪事由之可採計退休年資，最重要的是，一定要公告周知，否則當事人自己不知道，申請留職停薪，結果並沒有年資，甚至月退都可能沒有，退休資格都沒有，建請部積極處理，通盤研議留職停薪採計年資事宜，並請將相關規範公告周知，俾維護當事人權益。

＊留職停薪相關 103.03.2913（276）

1.本席要呼應陳委員皎眉意見，治療不孕症的過程是相當痛苦的事，所以請部及人事總處予以考量。2.有關公教人員與勞工就請領人數（平均每年請領率）及平均每月核發金額進行比較，假如此數據是正確的話，即應讓社會大眾知道，免得大眾一直以為公教人員福利遠優於勞工。其實公教人員育嬰留職停薪請領者平均每月核發金額 17,540 元，勞工則為 17,834 元，兩者都差不多，但是核發金額的部分，為提供基本生活保障，建請衡酌至少應符合基本工資。3.依機關屬性來看，文教機關即含公立學校及社教單位與私立學校平均每年請領比率差距懸殊，兩者相差達 3 倍，分別為 1.06%與 0.32%，表示私立學校教師甚至低於勞工，是否為擔憂申請育嬰假後失業或被任意調整工作？是否有辦法改善？另外，公營事業請領比率僅有 0.13%，是否從業人員年齡較大抑或較為年輕？就公營事業請領年齡來看，平均為 33.6 歲，與其他機關相近，為何公營事業請領比率如此之低？請部及人事總處進行深入了解，並建請進一步研究如何建構友善的職場環境與良好的生育環境，當然個人也呼應趙委員麗雲意見，相關措施並不是真的屬於保險事項，應屬社會福利的範疇之一，但是政府也有責任編列相關經費來支應

＊少子化問題 102.03.21（229）

本席呼應少子化問題，不過我國人口密度排名全世界前 3 名，現在我國的人口數是太少或太多，我們並不知道，因為從來沒有一個政府部門或單位，就台灣的土地、面積與相關資源，說明最適宜的人口數是多少。是以，目前人口減少之方向究竟是對或錯，假如將來認為 1800 萬人口是最適合的話，則減少的方向就是對的。現在我們承認少子化是大問題，因為二戰以後一年生 40 萬人，現在變成一年生 20 萬人，而整個社會結構、學校等各項設施都是為 2300 萬人口準備，如今生育率突然大幅下降，出現問題，所以問題不在於少子化，而是在於劇烈地、快速地少子化，假如我們認為 2300 萬人不夠，要增加到 4600 萬人，達到德國人口的一半，甚至增加到跟法國的人口差不多，可是人家的土地面積為 44 萬 1 千平方公里，我們的土地只有 3 萬 5 千平方公里，因此我國最適當之人口數應該要出來，當然劇烈地、快速地少子化是不行的，但我們的目標是怎樣，要讓人家知道。

＊警察人員獎懲制度 102.08.15（249）

今天銓敘部報告內容非常詳盡值得肯定，個人的看法是，在第 8 頁提到歷年來雖多次針對警察人員獎懲制度相關問題研議改進方案，不見得具體成效，是以我們看警察人員人事條例相關考績規定，從 65 年 1 月 17 日制定公布，至 96 年 7 月 11 日最近一次修訂，在將近 40 年間共修訂 7 次，平均 5 至 6 年修訂一次，最後一次修訂至今已經 7 年，以修訂頻率來看，應該也有檢討修正的必要。再回頭來看報告附表，部送內政部及警政署的研究，計有 5 大類改進建議及 21 項具體改進方向，本席歸納內政部及警政署的回應意見計有 4 類：(1) 完全不同意，即「執行並無窒礙，應屬完善」，或「尚屬妥適」，或「應屬完備」、「不宜改變」，計 8 項，都是實質不同意部的改進建議；(2) 再行俟機研修，或者雖同意部擬處意見，但表示目前並無窒礙難行之處，此回應計有 8 項。(3) 真正

同意者在21項建議中僅有3項（4）另有答非所問者2項，即根本沒有回答銓敘部的問題。而其餘3項同意當中，還是說，需俟考績法及其施行細則修正草案修正後，再俟機併案通盤檢討。所以，部在第4頁結論上說，「多數建議事項獲內政部及警政署之正面回應」，就本席來看，並不是多數建議事項獲內政部及警政署的正面回應，至於「部分則表示將積極通盤檢討」，但我們不曉得所謂「通盤檢討」到底是同意或不同意，最後說「本部亦將賡續追蹤相關法令檢討改進」，這個當然很好，本席對此段話的意見是，我們開始要「慎問」，然後則要「嚴管」，部所提的問題很好，可是人家的回答只有3項是真正同意，表示他們根本沒有同意部的意見，那我們應該怎麼辦呢？個人的建議是，請部依據院長的提示，儘速會同或會商相關部會提出具體改善辦法，就是會同行政院人事總處、內政部人事處、警政署人事室，針對「一次記二大功專案考績」議題，立即檢討修訂考績法施行細則之規定事由，以及相關銓敘審定程序，因為施行細則不需要經過立法院，只要送立法院備查，而內政部及警政署的看法是尊重部權責，既然是尊重，就趕快修改，要不然一次記二大功專案考績不可能得到適當解決。其次，內政部及警政署對於一次記二大功專案考績之檢討，表示將以總人數不超過以往「類似案件」獎勵人數百分之七十為原則，裡面有限制「類似案件」，而所謂類似案件可以有許多解釋，定義不盡明確，並沒有真正接受百分之七十，本席建議修訂考績法施行細則，然後從第一年開始，所有記二大功的案件，由銓敘部認真來審核是否合適，以此為母數，比方同意100件記二大功的案件，以此作為母數，以後就不用再審，只要超過100件就要嚴審，而不是以他們現在8、900件為母數，再以總人數不超過以往類似案件獎勵人數百分之七十為原則，況且「類似案件」又是問題重重，本次報告慎問以後，假如仍然沒有嚴格執行，耐心的追蹤，問題不會得到解決，再次強調銓敘部的報告非常用心又很好，只是要看執行面怎麼做。

＊警察人員獎懲制度 102.12.05（263）

今天銓敘部的報告，本席覺得最重要的還是在執行力與持續執行的力量，由今天銓敘部的報告，大家可以看得很清楚，因為院長及本院委員同仁都非常關心警察人員一次記二大功的問題，並持續地追蹤下去，而使警政署有所回應，進而改善警察人員一次記二大功專案考績之失衡情況。本次報告所附的 12 個統計表，括弧裡面的百分比有兩種，一是平均人次，另一是所占百分比，其意義完全不同，平均人次是指 100 個警監，有幾個人得到獎勵，可是所占百分比是指有 100 人記功裡面，警監記功所占的百分比有多少，兩個百分比的意義並不一樣，容易混淆，所以請部轉知警政署，在製表時應特別注意裡面百分比的意義。其次，找不到過去 3 年警察人員一次記二大功單獨的統計表，這個表是在考績法施行細則第 14 條第 1 項裡面，符合第幾款的規定時才會出現，為什麼記小過、記小功都有單獨的表，而我們最關心的一次記二大功卻沒有單獨的表？不過沒關係，它是在表 4-1 裡面，現在本席向大家報告，經過我們積極與警政署溝通協調後，他們所改正的成果，過去 99 年警監一次記二大功專案考績人次，分別是警正與警佐的 6 倍與 88 倍；100 年及 101 年警監與警佐一次記二大功專案考績比例則達近 75 倍及 100 倍，所以假如他們說真的沒有獎從上起，比較難讓人相信，因為能夠做到警監，素質一定非常好，一次記二大功的機會比一般的警佐要高得多，這點要承認，不能完全這樣比較，可是高到 88 倍甚至 100 倍實在是很高，但是看到今（102）年 1 月至 10 月間，會發現倍數全部不見，警監記二大功的人次為 0，警佐記二大功人次為 0.04%，以前的倍數全部都不見了，這不見得是好事，會不會有矯枉過正的情況？請部進一步瞭解及注意。其實不單單是一次記二大功，記一大功也有類似的情況，記得過去何寄澎委員和本席都有問過一個問題，一次記二大功專案考績人次減少以後，會不會都改到記一大功，由今天統計表的分布，看起來還好。此外，記大過人次剛好是相反的例子，過去從 99、100、101、102 年記大過人次比例都相差不多，表示我們關心記二大功的部分，他們已經作很大的改變，對於記二大過者，因為過去

並沒有浮濫，所以他們就沒有什麼改變。由此可以清楚看到，持續的關心與執行力，並在法規作適當的改變，將有助於解決問題。另外，剛才部長報告說對於同一事蹟不得重複獎勵，一般來講是對的，可是絕對不能擴大到記二大功之後，公務人員傑出貢獻獎不可以一起給，不然問題就大了，對於不同單位或不同層級所造就的同一優良事蹟，在適當的時機，是可以重複獎勵，否則未來就難以選出模範公務人員或傑出貢獻獎得主，所以這個部分要稍作修改。

＊因公撫卹案 102.12.19（265）

昨天部辦理公務人員傑出貢獻獎激勵公務人員士氣，日前報載退撫基金收益績效非常好，過去研處考績法修正案及年金制度改革等諸多興革均班班可考，但是對於臺鐵已故機車長蔡崇輝因公殉職撫卹爭議案，本席有點不同的看法，不是結果不同，而是內容不同，除了剛才講的好表現之外，其實銓敘部可以把這件事情變成好的轉機，現在的狀況是部與內政部對於因公殉職案的看法是不一樣，但依據是相同的，因為依據忠烈祠祀辦法，就是有「冒險犯難」執行職務事蹟，不過兩部的看法不一致，而今天在院會來表示意見，位階是適當的，考試委員提到很多看法，本席想用「秒」的觀點來考慮，個人覺得銓敘部審查委員會最重要的考量是，當一個正當執行職務的事情，突然間發生意外的狀況，這個時候就產生要去搶救或不要搶救，在 5.5 秒之前是正當執行職務，但發生意外的那一剎那，此時駕駛如同警員與消防人員，或有兩種想法：一是依照訓練規則堅持依據 SOP 冒險犯難進行搶救，另一是馬上轉身開門跳車求生。本案蔡姓機車長雖然一分一秒眼見死亡逼近，仍緊急鳴笛與煞車，假如在最後一秒仍進行所有 SOP，全部都做了，還是沒有辦法，我們不能說他一定要死在駕駛艙內，才給予這樣的撫卹，重要的是當他要去搶救的那一剎那有沒有不搶救，真正做到搶救的責任，若是真的做了，他就已經不是意外死亡，而是冒險犯難殉職，所以真正要想的是審查關鍵的 5.5 秒間，他做了什麼事。接下來要怎麼辦，才能讓銓敘部過去那麼好的形象更加分，本席覺得可以有兩種做法，現在

本案駕駛家屬正在繼續上訴當中，但是到最高行政法院已非屬「事實審」，而屬法律審，將依據高等行政法院的所提供的事實判定，這樣判決結果不管對我們不利也好，有利也好，都不是上策。而上策是反而應該回到小組委員會，跟審查委員們解釋我們判定的標準不應該看他最後死在那裡，而是看這關鍵的 5.5 秒有無真正冒險犯難進行搶救，假如他們快速了解後，銓敘部站在部的高度就可以說，院會層級有這樣的建議，請委員會重新審定後，再由部主動直接撤銷原決議，有無此可能性，這樣一來，會給大家非常好的印象是，我們已照著一定的程序去做，不是今天民意怎麼樣，我們就聽話，同時我們不但考慮到法，考慮到理由，就算有些微的解釋不一致，政府也願意再考慮，假如結果仍不是這樣，也能說明得更清楚，對社會更有交代。

本席對程序沒有任何意見，剛才已說過個人的看法，現在本席是覺得趙委員麗雲講得非常好，但是建議院長不要去，由部長或次長前往探視遺族即可。其次，現在家屬並不是為了要爭錢，而是為了爭冒險犯難，入祀忠烈祠，可是有一點是大部分民眾不知道，就是家屬已經拿到非常高的撫卹，而且這個撫卹已經是所有撫卹的第二級，所以本席建議部可製作列表，提供給所有的媒體，讓他們清楚知道本案現在的處置是怎樣，以及遺族的要求是怎麼樣，如此一來，民粹的壓力會減少很多。

參、保障暨培訓政策發言記要

＊高階文官培訓飛躍方案 100.09.01（152）

對於保訓會報告辦理本年度高階文官培訓飛躍方案，本席有幾個感想：1.本席曾參加高階文官訓練之評估與座談，有機會請教行政院署長層級、監察院一級主管等學員，詢問他們對高階文官培訓飛躍方案訓練的感想為何，與行政院人事行政局辦理的相關訓練班別有何不同，結果他們表示局所辦理訓練目標較為明確，會告知學員現行國家政策及走向，至於文官學院辦理訓練則非常活潑、多元，並不是一環扣一環地告知學員要做什麼事。所以高階文官培訓就是作中長期訓練，為了培養多元化及提升文官素質水準，不能單向思考，不能忘記創造更深、更廣的政策思維，所以訓練本身就會非常活潑、彈性而多元。建議會應多與學員溝通使其了解高階文官訓練內涵與目標，並思考如何與局的相關訓練作更密切結合，讓他們除了解現行政府政策及方向外，未來能夠思考更深入與多元的政策思維。2.回應剛才高委員永光的意見，其實昨天我們參訪農委會漁業署，也體會到國際談判能力的重要，尤其今天中華民國台灣要有生存空間，必須靠打拼、談判才能獲得，故高談判與協商能力是我們生存的基本元素，如何使負責國家重要政策的高階文官，強化其談判與協商能力是未來應該更關注及培訓的重點。3.詢問學員對高階文官培訓是只訓練政府官員就好，還是要納入企業界領導人或其他非政府部門或非營利事業機構如 NGO、NPO 的負責人參與，結果答案都非常一致，就是希望能廣納企業界領導人或其他非政府部門或非營利事業機構如 NGO、NPO 的負責人來參與培訓，相信這個想法與許多委員的看法相近，謹提出來供大家分享。

＊高階文官培訓飛躍方案 101.01.05（170）

局辦理行政院中高階公務人員國內外研習，行之有年，成效卓著。基於五院

一家精神，爰建議局與保訓會合辦高階公務人員培訓班，交流共享相關師資、評估方式等寶貴資源。

＊高階文官培訓飛躍方案 101.01.12（171）

上週院會時，本席曾提到人事行政局訓練中高階文官訓練已行之有年且成效良好，並希望能夠基於五院一家的精神，會局可以考慮合辦高階文官訓練，以節省相關訓練資源。吳局長當時回應：「局與保訓會已有相當具體的分工，有些班別就是會局合辦，至於是否走到合辦高階文官訓練，將再與保訓會進行研究，如果是把一部分名額釋放出來，大家資源共享，這個比較容易做到，未來將朝此方向來作研究。」以上是上（170）次會議吳局長的詳細發言紀錄，依據保訓會的統計資料發現，行政機關 95 年至 99 年，平均有 204 位簡任第十一職等的文官陞任簡任第十二職等、51 位簡任第十二職等文官陞任簡任第十三職等及 43 位簡任第十三職等文官陞任簡任第十四職等，但「高階文官培訓飛躍方案 101 年實施計畫(草案)」規劃辦理的管理、領導及決策發展訓練班，每年所提供的名額分別僅有 35 人、25 人及 20 人，訓練容量不到陞任者的一半，所以上次本席曾建議會可在每年春、秋各開一班，不一定要在年初請他們報名，而是前一年就可以進行報名程序，年初就展開訓練，再充分整合會局資源，使陞任簡任第十三職等和簡任第十四職等的高階文官，均能接受領導發展、決策發展訓練。至於簡任第十二職等部分問題較大，因為 1 年有 204 人陞任，但管理發展訓練只能容納 35 人，假定發展性的訓練，人事行政局和保訓會不能充分合作的話，就無法全部都接受訓練，其實陞任 12 職等的職務非常重要，若是觀念不對，執行方向就會出錯，所以怎麼樣來改善這一塊訓練，請大家一起來幫忙，讓會局充分合作，使高階文官能得到更好的任官準備。

＊培訓人才相關 100.11.10（162）

有關人事行政局對於人事主管及人事人員辦理調訓的事宜，本席覺得非常好，但是本席 3 年來多次提過有許多新興科技部會，進用非正式公務人員之聘用人員比例相當高，他們會決行公文的層次甚至未達科長級就決行出去，而他們當初進入公務體系並未像公務人員考試及格人員一樣，都接受過嚴謹的訓練，執行職務過程中也一直沒有人施予訓練，可是他們卻是負責很多重要公務的人，不知人事行政局有無辦法讓這些人感到政府關心且在意其服務內容、服務能力及態度，能否有補救的機會，讓他們接受在職訓練。

＊培訓人才相關 100.12.15（167）

今天報告薦升簡任官等訓練非常重要，本席再提幾點建議供會參考：1.有關薦升簡任官等調訓方式，本席在考選部擬修法廢除薦升簡任官等考試部分，曾多次反映，雖然把薦升簡任官等考試廢除，但是一定要想辦法讓青年才俊不要按部就班，只靠年資來升官，一定要有管道，最近常用「青雲有路」這句話，只要他很努力，資質又好，願意服務，應該讓他有路可以快速晉升到為民服務的位子，本委託處報告建議研訂選訓甄審功能制度，引導機關落實參訓人員甄審委員會等，本席覺得非常好，個人相當支持，也部分回應本席原來所提的建議。2.有關評量機制部分建議向下調節薦升簡任訓練之及格率，本席建議應該調節到當初升官等考試的及格率，會是最好的比例，讓行政機關一定要選派合格且最優秀的人去受訓，而非最資深的人參訓，而又好又資深的人當然列為第一優先。另外，本席呼應剛才高委員提到及格成績分 3 種，不及格的人當然就不必再分，但是不及格比率一定要調至當初升官等考試的及格率，所以對於研究報告提到調訓方式、調訓比例、訓練方法等細節，本席不多講，只希望可以達到當初文官學院成立時所說，要讓能夠被選入文官學院受訓就是一種榮譽，可以經過受訓及格則是更大的榮譽，然後行政機關要配合，應該讓有此榮譽的

人優先升官，發揮所長。

＊培訓人才相關 101.03.08（178）

本席呼應詹中原委員所提創新的問題，因為最近本席發現會所規劃的公務人員訓練創新課程時數似乎有減少，目前創新最大的阻礙似為公務人員，其實創新與長官的認可鼓勵有關，長官不喜歡同仁創新，做任何新的嘗試，自然不會有創新；而創新也需要環境的配合，假如根本沒有環境來配合讓他有機會來創新，亦無法做；除此之外就是同仁的態度。以美牛事件為例，馬總統提出的16字方針「安全容許、牛豬分離、強制標示、排除內臟」，就是具有相當程度的創新，現在的政策執行常會有贊成與反對的意見，可是有一個創新的思考，如牛豬分離、強制標示、排除內臟等，都是在現行規定內，運用創新作法來解決現有矛盾與爭議，故公務人員在基礎訓練時，應該多啟發他們的創新能力。

＊培訓人才相關 101.04.19（184）

有關人事總處辦理兼任兼辦人事業務人員研習，本席非常肯定，因為對兼任兼辦人事業務人員施予教育訓練，同時對實際業務需要也作詳細的規劃，由此呼應剛才黃委員俊英提到媒體報導奶嘴公務人員的問題，希望考選部能夠積極推動執行技術人員的二階段考試，第一階段考理論，第二階段於實習後考實務，這樣可以減少外界對奶嘴公務人員的批評。甚至黃委員提到證照也可以作為未來訓練或口試加分或評鑑之考量。至於人事總處的部分，由於現在基礎訓練係由保訓會辦理，而專業訓練則由分發的各部會自行辦理，各部會對新進人員的專業訓練是否落實，問題很大，也牽涉到奶嘴公務員，剛才黃委員的意見非常好，訓練絕不是靠學校及考試的訓練就結束，新進人員專業訓練也很重要，建請總處可先行蒐集各部會對新進人員訓練的現況、課程規劃與教材等資料，經過分析比較後，再提供給各部會參考改進，同時，再進一步協助各部會設計101、

102、103 由初階到高階等專業訓練課程，目前各部會對新進人員專業訓練並沒有非常重視，而以師徒式的輔導，要求新進人員跟著輔導員做就對了，第一天就開始辦公文，這樣的方式雖然有其好處，但並不是正規初階 101 的專業訓練，所以建議總處可先行蒐集各部會對新進人員訓練的現況、課程規劃與教材等資料，經過分析比較後，再提供給各部會參考改進，並進一步協助各部會設計 101 等專業訓練課程，這樣就可以減少外界對”奶嘴公務人員”的批評。

＊培訓人才相關 101.05.31（190）

考試委員在 4 月 25 日參訪地方行政研習中心及中區培訓中心時，他們提出一些問題，個人也有提點意見，之後人事總處和銓敘部分別有提供相關資料，目前地方行政研習中心簡任人員比例占 17.3%、中區培訓中心簡任人員比例 10%，問題並不大，不過地方行政研習中心薦任人員比例占 78.3%、中區培訓中心薦任人員比例占 33%。所以中區培訓中心委任職比例就會高達 52%。當機相關官職等配置比例，除機關層級外，實際工作狀況也是重要考量因素，因此我們請地方研習中心及中區培訓中心提供近 3 年訓練班種、班次及受訓人數與訓練天數等資料，結果我們發現地方研習中心過去 3 年有 145 至 150 個班種，訓練人數從 7 萬 8 千人至 8 萬 5 千人，但是中區培訓中心並未提供相關資料，所以無法比較，因為研習中心是三級單位，而中區培訓中心是四級單位，層級不同當然也是設置各官等比例的因素，但是法律也明定還有業務性質、工作量，而銓敘部的回應表示，有關職務列等調整及人員借調等問題，如保訓會提出該中心修正草案報請鈞院審議，本部將俟鈞院交議後據以檢討研議，本席建請會再提供中區培訓中心訓練班種、班次及受訓人數與訓練天數等相關資料，並與研習中心作比較，再據以提出改善或合理官等比例等相關問題，由銓敘部提案報院後，再來回復參訪的問題並作結案。

＊培訓人才相關 101.07.05（195）

本席有一點感想、一點建議及報告：1.6 月 28 日院會時，院長曾對於績效不良的學者從政有所感慨，對部分執行力不佳的高階文官亦有所評論，可是 4 家平面媒體竟然斷章取義，標題寫著：「學者從政，缺乏使命感」，其實院長的意思是高階文官如果執行效率不好的話，可能是素質不夠，文官學院要再強化文官訓練，而學者從政做得不好，有很多原因，其中之一當然是缺乏使命感，所以院長也講了：「不要學者治國，要找誰來治國呢？」但媒體報導扭曲了院長的本意。2.7 月 4 日蕭副總統在文官學院談話，提到他 50 年公職生涯裡面，最重視決斷力、溝通力與執行力三件事情，記得本席到考試院服務時曾多次提到，若筆試考試考不出決斷力、溝通力與執行力，可以在擔任公務人員之後再進行訓練，加強文官的決斷力、溝通力與執行力。3.6 月 28 日院長講「不要學者治國，找誰來治國呢？」而學者從政與公教分途或公教分離有很密切的關係，就像行政院說 95%的公務人員都在行政院所屬機關一樣，擁有 PHD 學位人才有 90%以上都在學校之中，所以如何貫徹公教分途與公教分離，甚為重要，最近本席蒐集許多資料，包括中研院資料等，但過去這些資料都較為著重於待遇問題，但是在相關人事制度上，籲請人事總處、銓敘部、保訓會，先列舉出目前之問題，執行障礙之處，大家一起來共同努力，為鼓勵人才從教育界流動到其他領域，邀請相關單位來討論，解決公教分途相關法律面及執行面問題。

＊培訓人才相關 101.12.20（218）

針對人事總處辦理行政院所屬中央及地方機關訓練機構績效評鑑情形，其實本屆委員對保訓會及總處訓練業務提供許多意見，其中一項是中央與地方訓練機構非常多，我們希望各訓練機構能夠集中整合及資源分享，以發揮最大訓練能量，本席非常肯定總處辦理訓練機構績效評鑑，而且做得非常好，只是為了

強化其訓練成效及資源共享，援例辦理訓練績效評鑑，建議總處可否邀請會同仁共同參與評鑑，讓兩院的訓練資源亦可分享，發揮最大訓練能量。另外，報告提到至 4 所訓練機構進行實地評鑑，究竟有多少訓練機構接受評鑑？其評鑑成效又如何？請會說明。

＊培訓人才相關 102.01.03（220）

開年之初，黃人事長就列席院會作非常詳實的報告，在 12 頁裡面分成 6 大類，31 大項，稱讚詞就不必多講，本席有 2 點建議：1.有關法規研修國營事業員額合理化管理作業部分，日前本院考試委員曾實地參訪經濟部所屬國營事業機構，當時本席有作婉轉的建議，因為今天報告是導入公司治理概念，以及人力更新及訂定員額評鑑機制，其實當天本席就請他們就國內外性質相近的企業進行適當的比較，包括人事費用所占比率、員額建置結構及營業績效等，譬如說中油可以跟台塑作比較，與國際相同的石油公司作比較，甚至本人還舉原來是國營事業的中央健康保險局為例，其人事費用含行政費用加起來才占總預算 3.6%，真正的人事費還不到 2%，可是國營事業的純人事費用所占預算比例卻相當高，達 3、4 倍以上，且一級單位非常多，光採購業務就分好多一級單位，為何要分得這麼細，人員為什麼要那麼多？所以如何能導入公司治理之概念，且與國內外性質相近的企業進行比較，再以此來突顯不合理處，進而做改善。2.上次院會本席曾提到總處辦理行政院所屬中央及地方機關訓練機構績效評鑑成效良好，為了讓資源共享，建請總處日後能夠邀請保訓會共同參與評鑑作業。

＊培訓人才相關 102.01.17（222）

昨天本人花一整天的時間，做保訓會有關的工作，就是仔細研讀公務人員行政倫理與核心價值的講稿，現在我們去幫忙高普考及格人員接受基礎訓練上課時，都會有講稿，期末測驗就依據講稿來出題，經 95 位命題委員、講稿撰寫人

出題及審題後再來考試，當然成績也會影響到他們的分發。本席仔細看過公務人員行政倫理與核心價值的講稿之後，發現裡面有舉很多人物的例子，過去委員也做過很多建議，不過個人站在一位普考及格與高考三級及格人員的立場來看這些例子，我想要學習的應該是像當天蕭前副總統所講，在基層遇到基層的問題，是用什麼態度及方法去解決，如當天他開車到機場去，結果胃非常不舒服，是注重身體還是趕快先把公事做完，結婚當天又怎樣處理，像這種事情才是高普考及格人員在其階層可以學習的楷模和榜樣，而不是只講他過去完成什麼事，成就什麼事，當然完成什麼事，成就什麼事是非常好的楷模，典型在夙習，我心嚮往之，將來也要做到這樣，但是對他現在基礎訓練的幫忙是有限的，所以如何增加多一點高普考及格人員所要從事工作的行政倫理及核心價值，一定就會馬上有幫助。最後一個建議是，任課老師除先看講義之外，若能再看考試題目，一方面知道重點在哪裡，另一方面也可以對題目或課程內容作點建議。此外，因為行政倫理與核心價值內容比較枯燥，如何能夠講得很生動有點困難，可是講稿裡面引了很多古今中外名人所講的話，有時候古今中外名人所講的話在當時很有用，現在可能會變成今天所討論的複選題，有很多不同的想法，所以建議可以適度酌減古今中外名人的言論，因為這樣有點讓人家去背書，而不見得真的對工作上有用。

＊訓練淘汰機制相關 100.10.20（159）

1.本席非常肯定人事行政局的報告，特別是局對於100年高考三級及普考錄取人員分配結果能夠迅速處理統計完成及提報，同時也考慮到雙榜錄取問題，並進行適當處置。2.保訓會過去為了加強受訓效果已做許多改善，同時也把淘汰放進去，但是看到今年還有894人雙榜錄取，因為已經錄取，所以無論怎麼勸說，仍有275人不願意放棄普考受訓資格，相信部長了解本席已多次建議在上游考選部的部分，比照人事局作法，讓雙榜錄取情形不會出現，但是上游解決以後，高委員等曾建議在受訓時能夠更嚴謹，不過他一旦已經分配或分發之

後，如何嚴格淘汰，所以請人事行政局提供相關資料給本席參考，此資料是將「分配」及「分發」的權利與義務為何？其法源依據各為何？相信各位委員也想了解「分配」及「分發」在權利與義務上有何不同。其次「分配」後是否一定要去報到？分配之後是否已經成為正式的公務人員？其法源依據又為何？如果是正式公務人員的話，如何在訓練時淘汰？請局提供上開資料及問題之書面依據供參，讓我們往前走，大家一起把考選部分做好，不要有重複錄取，並做好訓練淘汰工作，然後到分發部分也不會有問題，一條鞭地全部都做好。

＊訓練淘汰機制相關 100.11.17（163）

非常感謝局提供「分配」與「分發」之權利義務與法源依據等相關資料供參，讓委員了解。針對這件事情，本席仍要再作說明，同時預防未來可能會發生的問題。過去 3 年多來委員對於教考用之信效度都用了很多心力，關於考試的部分，剛才會特別提到訓練相關的問題，我們對於訓練內容之精進，提過很多建議及改革作法，同時對於實質的評估也做相當多的工作，評估之後就會牽涉到淘汰的問題，現在考試及格之後，第一梯次有 10 位訓練不及格，結果有 8 位來補訓，另外 2 位可能考上其他的考試而未再補訓，目前似乎尚無糾紛，假定他訓練不及格，但事實上我們已經先分配他佔缺，而他在訓練期間拿到的津貼支給，與現職人員之薪資相同，且年資由分配開始起算，並非分發開始起算，這樣易造成考試及格人員的誤解，誤認已被分發至該職缺，雖然分發已開始，但完成分發是在訓練及格之後，此規定在公務人員考試及格人員分配辦法第 14 條，所以認為自己已經被分發，訓練期間拿到的津貼支給，剛好也是其職位的薪資，年資也由分配開始起算，此時如果訓練不合格而被淘汰，該人員可能會到行政法院採取各項補救措施，甚至提起行政訴訟。我們來看相關法規，最重要的母法是公務人員考試法第 20 條規定，正額錄取者訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。分配一詞是在公務人員考試及格分發辦法第 2 條規定，分配係指分發機關或申請舉辦考試機關，決定並通知考試錄取人員至用人機關占

缺實施訓練；分發係指考試錄取人員，經分配至用人機關占缺實施訓練，訓練期滿成績及格，由用人機關以原訓練職缺派代任用。由此來看，分配是分發的一部分，而分配的權利義務，假如順利的話，與分發之權利義務一樣，相同的薪水，相同的年資，在公務人員考試及格分發辦法裡面共有 17 個條文，其中有 11 次直接提到「分配訓練」，本席為了避免將來發生有人到行政法院提告後，造成實質淘汰工作無法落實，或者如高明見等多位委員希望考試錄取人數增加一點，在訓練作實質淘汰，所以實質淘汰後可能發生的問題，要充分解決，本席建議的辦法是，彙整相關法規向受訓學員條列說明，告知他們分配只是先佔此職缺，實質上還不具有公務人員資格，必須等到訓練及格分發完畢後，才具有公務人員資格，所以在訓練期間並不受到公務人員保障，一定要講清楚，否則他認為薪水相同，年資也有計算，到時候會扯不清。這樣做以後，就可以進一步研議有無辦法增加錄取人數，然後順利地作實質淘汰，讓真正適合做公務人員的人來擔任公職。這是本席將教考用可能會有問題貫通，請考選部、銓敘部、保訓會及人事行政局思考可否用此文字的說明，讓所有考試及格人員清楚知道訓練及格後才具有公務人員資格，成為公務人員，沒有什麼好爭論，不要認為已經分配占缺，領取薪水，認為不能淘汰我而提起爭訟事件。

＊訓練淘汰機制相關 101.06.14（192）

假定我們要真正強化及落實淘汰制度的話，則評量的精準與嚴謹度更形重要，建議會可參採考選部近年來各項考試改進的作法。目前訓練成績已作為分發之用，訓練成績好的學員可以挑選比較好的單位，對錄取人員有重大的影響，所以對於評量精準與考評的客觀性，現在就非常重要，本席除了肯定保訓會以外，從分析考評人、事、時、地，以人來講，一個科目如果有多位授課老師，而命題老師不同，雖然授課內容有講義，但是因為命題老師不一樣，所選的題目就會不一樣，他所授課的班別，學員多少會占點便宜。以時來講，剛才主委提到先上課再實習，或者先實習再上課，這個就好像實習再考試，考上以後再

實習，考評結果會不同。以地來講，譬如說在文官學院上課跟在政大企管中心上課或其他地方上課，結果也會不一樣，因教室環境、設備，甚至學習氣氛不太一樣，這些都應該去考慮，更重的是我們到底要考評什麼？剛才何委員有很深入的發言，個人仔細聆聽，收穫很多，要呼應他的作法，因為一般認為筆試僅能測出應考人記憶力、理解力及努力讀書毅力，但是將來擔任公務人員，要能夠應付各種狀況，包括危機的應變能力、執行力在內，同時遇到狀況是否能夠剛毅、挺得住走下去，此人格特質，要如何考選出來，甚至狂狷的特質，所謂「狂者進取，狷者有所不為也」，以現有的訓練方式，其實是挑不出來的，因為沒有 24 小時住在一起，彼此學員長時間吃住在一起，不容易觀察出來，必須有長時間的近身觀察，才知道誰有應付各種狀況的應變能力、執行力，且能夠剛毅、挺得住立場，具有「狂者進取，狷者有所不為也」之人格特質，建議會可以優先在薦升簡任官等訓練實施。

＊訓練淘汰機制相關 101.12.27（219）

今天是本年最後一次院會，過去保訓會多次報告，本席一直覺得都做得非常好，沒有發言，昨天委員座談會時，每位委員都有發言，只有本人沒有發言，就是想留到今天院會再發言，因為會在蔡主委領導下，能夠克服相對資源困難，以及在大環境不佳的情況下，做到這麼好，讓每位委員都稱讚有加，包括非常認真深入的作法，且不斷地持續改進，讓本席由衷的佩服，實在非常難得。但是本席另有 2 點建議：1.驗證評鑑中心法其實是保訓會的核心工作，就像考選部的核心工作是題庫一樣，現在會擬將它引用於其他法定訓練如基礎訓練與升官等訓練，個人非常支持與贊成，不過在資源有限的情況下，本席也擔心有其實際困難。剛才陳委員、黃委員、高委員所講的重點是，要用這麼困難、複雜且耗費資源的評鑑中心法，其評分方式有很多種，假定只分及格與不及格，會簡單得多，亦可節省許多資源，時間也縮短，但是如果要評測分數，就像高委員所說，可以分成 A、B、C、D 等級，不一定要評測出實際分數，只要能達到目

的即可，當然最困難的是要將驗證評鑑中心法的評分納入總成績計算，占一定的比例分數，所以有錄影評測，如何同時評測、標準如何等問題，這個會最耗費時間，本席建議會可視訓練需要來調整驗證評鑑中心作法，不一定要全面的採行。2.事實上，並不只是保訓會才談如何挑選適當公務人員，如何評估選才，整個制度從考選部辦理筆試、口試到保訓會的訓練皆有一定的淘汰及選才機制，還包括各單位的試用，現在各機關的試用幾乎沒有發揮功效，並非他們不願意或不想砍掉不適用的人，而是把人退掉以後，沒有補人，因此覺得有人總比沒人好，所以建議應該一個機制，讓機關無後顧之憂，也就是當他們淘汰試用的人以後，可以馬上補實機制，讓機關沒有後顧之憂，這樣就不會做扭曲的評估，至於我們推動考績的改革，則是第四階段的挑選人才好評鑑人才，進用之後，績效不行，就以考績方式讓他再訓諫或淘汰，所以從考試、訓練、試用到考核，每個階段的成效是相乘而非相加，今天會報告評鑑中心法，花費很多心血，因此本席如高委員所言，想把心裡可以貢獻給主委的話講出來，也真的誠心誠意想表達我們的佩服之意。

＊依公務員考試法不應先佔缺再訓練 100.12.22（168）

針對人事行政局報告高考二級考試及格人員分配情形，而剛才蔡主委則提到不占缺訓練的問題，假定分配就是一種不占缺，因為人事行政局說分發完畢才稱為占缺，這樣一來，已百分之百達到蔡主委所說的不占缺訓練，但是實際上，如同實地參訪經濟部智慧財產局時，主動請教王局長是否同意專利商標審查員特考試辦不占缺訓練，結果王局長當場就答應，主要原因是因為每個局處的工作性質不一樣，譬如說智慧財產局的訓練要整天坐在那裡閱讀一大堆資料，有英文、日文等各種語言，必須日以繼夜不斷地詳細閱讀以後，再來判斷是否通過專利審查，但經濟部人事處當場馬上表示反對，理由是假如要這樣做的話，必須大家一致，要做就要全國一致。因此就造成一個混亂的局面，人事行政局告訴我們分配並不是分發，蔡主委則希望將來能夠全面執行不占缺訓練，以達

到院會所作決議，然後經濟部人事處卻完全不了解應該不占缺。所以可否請人事行政局跟各部會人事處處長或人事主任先溝通好，同時把現在分配占不占缺、年資是否計算、訓練費用及薪資等問題釐清，然後詢問大家的意見，如果同意的話就全國一致辦理，何時可以全國一起執行不占缺訓練，要不然試辦不占缺訓練的幾個單位人員是吃虧的，因為他們並沒有年資。

＊依公務員考試法不應先佔缺再訓練 101.03.29（181）

有 2 點請教：1. 現在正在辦理司法人員特考監所管理員等不占缺訓練，請教訓練期間是否採計年資？其他占缺訓練的訓練期間，學員有無採計年資？不占缺訓練學員可否向保訓會進行申訴？申訴的結果將如何？2.占缺訓練的公務人員是否即無法進行淘汰？監所管理員願意接受不占缺訓練，結果學員失去好多個月的年資，而占缺訓練有年資又不能淘汰，所以再次提以上 2 點請教，請說明。

＊依公務員考試法不應先佔缺再訓練 101.05.24（189）

保訓會提及不占缺訓練問題，係依公務人員考試法第 20 條規定辦理及落實訓練，訓練期滿成績及格發給證書後，再分發任用。現在法務部監所管理員等類科已配合辦理不占缺訓練，但是一個國家考試及格人員受到不同的待遇，有的人一開始訓練就計算年資，有的人是不占缺訓練，卻不計算年資，造成不公平現象，所以我們希望人事總處與銓敘部能儘速會商處理，否則就不符合本院的想法和政策目的，不知目前協商進展為何？

＊依公務員考試法不應先佔缺再訓練 101.07.26（198）

昨天本席聽完蔡主委的報告以後，從昨晚到現在，一直心有戚戚焉，昨天個

人有寫一些新東西，因為我知道保訓會真的辛苦到連依法在考試後 4 個月內要訓練完畢的經費都不足，而且到現在都無法在 4 個月內依法辦理訓練完畢，更不用說有 75%的訓練是委外辦理。記得當文官學院成立時，本席曾說「I have a dream.」後來發現「I still have a dream.」，還是在做夢，所謂英雄難打無糧之仗，巧婦難為無米之炊，所以讓人覺得真的沒辦法，以蔡主委過去這麼多的事蹟，他怎麼可能做違反 6 個母法、54 個規定的事呢？又怎麼會不合理到考試錄取人員權利義務，竟然因為占缺式或不占缺訓練而不一致呢？這是引用人事總處所給的資料，他們第一句提到的話就是考試錄取人員權利義務不一致，4 年來我們一直要求合法化，不要違法違規，因為大法官會議釋字第 429 號解釋明白揭示，公務人員高普考試筆試及格後，須經訓練，訓練期滿成績及格，始完成考試程序。訓練是考試的過程之一，同時公務人員訓練辦法第 43 條清楚說，訓練未通過之前，未完成考試程序。因此，剛才主委說昨天下午緊急開會，而且院長、副院長也非常支持申請動用第二預備金支應，最重要的是告訴行政院主計總處，會連合法執行法令所交代的任務都做不到，必須動用第二預備金，所以希望要給足經費來做，因為連委外訓練的部分，我們都有聽到台師大、北科大已拒絕幫保訓會訓練，問題已經非常嚴重，應該要先想辦法讓會有足夠的經費來做合法的事情。

另外，有兩個迷思的問題，本席非常贊同剛才何委員寄澎結論時所講的話，就是有些迷思如不同地方訓練、不同時間訓練的公平性問題，其實這些都不能阻礙我們堅決要依法行改的精神。另外，關於要不要增額錄取的問題，其實它跟增加考試次數及增加淘汰率是完全一樣的事，增額錄取就是一次考試增加錄取人數再多淘汰人，如果照部長所提高普考一年考兩次，然後在訓練將增加淘汰率，等於增加錄取人數再多淘汰人是一樣的，讓人事總處高興的聽到考試院願意一年考兩次，然後考上的人數一樣，只是不適任者就不讓他擔任公務人員，用這樣的方式來解決，更重要的是現在立刻把同樣考試及格，但有人有年資有人沒有年資的不合理現象停止，當然本席知道有些過去行之有年，有些近來才做，有的基礎訓練沒有年資，進一步的專業訓練有年資等。趕快把這些不合理

的事情解決，要不然後患無窮，先合理之後，再過幾年經費足夠，我們就可以做完全合法的事，真的用訓練的方式來增加考試效能。

＊依公務員考試法不應先佔缺再訓練 102.06.13（240）

目前各機關對考試進用人員並不見得非常滿意，然職前訓練分為基礎訓練及專業訓練，而專業訓練即由用人機關辦理，所以建議會提醒全國各用人機關，在專業訓練時要嚴格把關，該淘汰就淘汰，其實他們是真正有權及做最專業篩選人才之機關。另外，本屆考試委員多次提及基礎訓練是否占缺、年資如何起算等問題，記得院長曾指示銓敘部及總處儘速妥適處理，可是至今仍未見解決，提出書面報告只是行政程序之一環，不能解決問題，建請會應該帶頭儘速處理，以落實淘汰機制。

＊依公務員考試法不應先佔缺再訓練 102.07.11（244）

在議程第 42 頁最後的決議第三點說，請銓敘部於 102 年 7 月公告，自 103 年度之考試起，停止適用占缺與未占缺訓練兩者權益不一致之函釋。但是本席在改自己的發言紀錄時就在想，會不會是會議紀錄記錯主席即副院長所作的決議，因為我們很關心開始實施不占缺訓練的人，像法務部矯正司等類別已開始實施不占缺訓練，所以原來同一個考試有人占缺，有人不占缺訓練之不公平的事要處理，可是假如以今天的決議通過的話，就像詹委員中原所說，我也看不懂通過的是什麼，前面這一塊應該也要處理，否則可否加一個附帶決議，對 103 年以前不公平的事情要作處理，這也是本席疑慮的地方。

銓敘部並沒有回答剛才我請教的問題，本席是說 103 年 1 月 1 日以前有一部分占缺，一部分不占缺。

假如人家來提告說那是個人的權益，要怎麼處理，我就不知道了。

103 年之前呢？

但是現有的考試規則違反公務人員任用法第 20 條第 2 項。
當然這是大家都參與的決議，院會通過是一回事，可否請主席作個建議，請銓敘部研究對於 103 年之前不占缺訓練的這些人，將來如果他們有什麼動作，我們事先有什麼可以作因應處理的部分，現在趕快處理一下。

＊依公務員考試法不應先佔缺再訓練 102.08.01（247）

本案是由主席來主持，然後作出這麼重要的結論，因為這是歷經 36 年以來的多次函釋，最後發現與公務人員考試法不合，終於在主席主持之下更改過來，要特別恭喜大家並感謝主席。但是剛才李雅榮委員、高明見委員均提到，這一步並不是不占缺訓練的目的，而是其是否合法的過程，真正的目的是希望透過不占缺訓練適當的篩選錄取人員之機制，此為真正之目的。但是本席仔細詳讀部報告附件 1，了解過去 36 年以來，占缺訓練錄取人員的權益與公務人員考試法第 20 條不合的原因，希望部及總處能學習過去從民國 67 年 7 月 1 日以來公務人員的功力，使得後面做得更好。當初為何可以參加公保，銓敘部 67 年函釋：「……如占學習機關編制內實缺，並支領與其任用資格相當之薪俸及一切待遇者，准自 67 年 7 月 1 日起參加公務人員保險」，若是讓他能夠在編制內占實缺，同時給予薪俸的話，銓敘部就讓他參加公務人員保險；後面歷年相關函釋：「……如係佔編制內職缺並支相當俸給者，經實務訓練期滿，試用合格，奉准補實者……可併計年資」，這裡面有較多條件，必須佔編制內職缺並支相當俸給者，經實務訓練期滿，試用合格，奉准補實，才可以依照退休法併計年資，但又是用「如」字；部 86 年函釋又說：「……因此並非依公務人員任用法律任用人員，原非屬公務人員退休法之適用對象，惟另考量此等人員已占編制內職缺並支相當俸給，俟實務訓練期滿成績及格經補實後將有必須一次補繳退撫基金本息之困擾……」，利息是小事，然後又講非屬公務人員任用法任用之人員，一再地又因小的原因，讓他可以做大事，又「……於實務訓練或試用期間雖尚未具公務人員任用資格，惟因已占機關職缺並支相當等級之津貼或俸給，……」，

本席除了佩服過去已退休公務人員對函釋的功力外，我們一再講是為了占缺與不占缺訓練二者權益不一致之相關函釋，本席也盡了一切努力說，這件事發生的原因是本院許多委員認為不應該占缺，尤其訓練應該有淘汰，於是司法院多項司法人員考試就非常守規矩，採用不占缺訓練，其實當年 90%以上的公務人員考試都是占缺訓練，只有司法院採行不占缺訓練，然後現在處理 103 年以後事情，而 103 年以前明明白白不公平的事情卻不處理，所以本席引用 36 年前民國 67 年的函釋，「如占」就可以處理，為什麼現在不發揮那樣的功力，讓 103 年以前聽話、守法的人受到處罰，這不是我們委員所同意的結果，相信主席一定也了解這件事，銓敘部及人事總處有無辦法發揮當年函釋的功力，用一句話處理掉。

本席非常同意部長說民國 67 年 7 月 1 日函釋的當時，公務人員考試法還沒有公布，公務人員考試法是民國 75 年 1 月 24 日公布施行，這個部分沒有問題，但是問題出在附件 1 的第二項退撫相關函釋，此函釋是民國 77 年出來的，而民國 75 年 1 月 24 日公布施行公務人員考試法明明白白已經講清楚，就是按照順序來，不僅如此，在 75 年 5 月 2 日的公務人員考試法施行細則第 16 條講得更清楚要怎麼做，而銓敘部在 77 年 2 月出個解釋函，這個函釋不但違反公務人員考試法第 20 條，也違反公務人員考試法施行細則第 16 條規定，既然公務人員有做對的地方，就是做對了，可是有非常高明而不對的地方，就讓大家知道有什麼關係呢？現在也已作更正，越是以前做得不好，越能表示出我們現在這個的團隊做得更好，寧願拿掉 10 億元也要刪除，把 36 年以前的事改正過來，這個一定要講清楚。

肆、其他發言記要

＊100 年度東歐考察團報告 100.10.06（157）

100 年度考銓業務捷克、斯洛伐克及匈牙利考察團於本年 9 月 20 日至 10 月 1 日共計 12 天，參加同仁有考選部林主任秘書光基、銓敘部鄭司長政輝、人事行政局葉參事瑞與、行政院衛生署石處長崇良、本院第二組周秋玲參事兼組長、統計室張雲澐主任、總務科徐文彬科長。另外，本次除了考察文官制度外，還考察東歐國家的醫學教育和訓練，畢業生能否參加我國的醫師考試，所以特別商請立法院王院長成立的生策會組團，在考察期間與我們一道去看他們醫學教育和訓練，成員包括高醫大校長、台大內科部主任、榮總副院長、生技製藥及醫療器材代表等人。

參訪國家對象與考察項目，在捷克是國會議員及布拉格市前任市長，接待的議員有憲法及法律委員會主席、預算委員會及國安委員會的議員，他們都分別簡報說明捷克人事行政制度，包含國安的軍、警、情報人員是如何用人、考試，將來會有詳細的說明。當我們聽完簡報說明準備離開時，走廊上有一位國會議員正在接受訪問，不過我們看他的回答卻不像是國會議員，反而比較像部會首長。經詢問他是衛生部長，我們在他受訪完後馬上談到他們對台灣醫學教育了解，有許多台灣人在捷克念書，最後的結論是他非常願意與我國交流，本人立刻請衛生署發函給他，希望他在 WHA 大會中能夠支持我們。

斯洛伐克部分原來與捷克為同一個國家，93 年以後分開，參訪對象是國會友台小組主席、公共事務協會會長、前中央人事行政局局長、前任駐華代表以及馬丁醫學院副院長、教育所所長等人。匈牙利部分，參訪對象是國家資源部負責高科技及專技考試、醫學教育訓練的 2 位助理次長、公共行政學院院長、斯麥爾威斯醫學大學 2 位副校長及院長。另外有其他醫學院院長在晚宴時受邀前來，同時我們還邀請幾位留學生一起來座談，了解他們的醫學教育及訓練狀況。

有關考察的收穫及結論，在捷克部分，我們了解其公務人員法於 2001 年提出，

至今尚未完成立法。捷克公務人員目前隨政黨更迭而進退，並由各機關自行進用人員，故缺乏中央主管機關及身分保障。至於捷克與斯洛伐克醫學部分就是歐盟各國醫事人員教育訓練均須依其指引，且歐盟各國均互相承認其學歷，經住院醫師訓練之後，就可以在不同的國家執業，這樣造成東歐國家醫學生有 70%在畢業之後會跑到西歐國家執業，本國大量缺少醫師，還要靠其他歐洲的國家如羅馬尼亞來補充。

斯洛伐克部分，它曾於 2002 年至 2006 年進行人事行政及文官制度改革，設立獨立的中央人事行政局，文官任用需經考試，後來因政治利益、法律不夠周延，及政黨輪替因素，改由執政黨自行遴用，同時裁撤中央人事行政局，廢除職系及類科，現行於政府部門服務人員，均由執政黨自行任用，造成相當嚴重的困擾，這是從類似我國的文官考選任用及保障制度，最後又回到原點。

至於匈牙利部分，其公共行政學院類似我國的文官學院，公共行政學院負責從上網公告職缺，經篩選後之名單提供各部會自行遴選進用，經遴用人員須於 1 年之內，通過公共行政學院所舉辦的測驗，方可成為該國的公務人員。其制度相當類似我國。

最後，本次考察帶回許多參考文獻及圖書，等報告寫完之後，會放在本院圖書館，供大家參考。我們準備在 1 個月之內完成報告，再請所有團員包括生策會團員共同來檢視，將報告內容修改得更周延。

＊實地參訪經濟部智慧財產局 101.02.09（174）

本院實地參訪經濟部智慧財產局之時，適逢該局組織條例甫經修正通過後，員額增加，本席在此轉達該局對於本院協助增加員額之感謝。因該局主管專利商標、著作、營業機密、仿冒等各項涉及智慧財產權之業務，參訪後才了解其積案竟高達 15 萬 8 千多件，因我國接受申請專利的案件數量居世界第 7，故每年約有 4 萬 1 千件申請案，但該局每年大約僅能審查 3 萬 4 千件，故除了 15 萬 8 千多件之積案外，每年還會新增 7 千件積案。當日參訪時，該局建議提早舉辦

101 年專利商標審查人員特考,考選部回應朝提前至本(101)年 6 月舉辦之規劃,惟其相關請辦考試計畫須於先經人事總處核轉至考選部，爰建請部及人事總處儘快協助，俾提升我國競爭力。

＊實地參訪國立陽明大學、東北角、及龍門核電廠 102.03.07（227）

本席為 2 月份值月委員，因為有記者詢問核四已決定要公投，為何我們還要參訪核四，其實參訪核四廠早在幾個月前即經委員座談會討論決定，主要目的在了解核四人事相關問題是否適合興建安全的需求；至於陽明大學為國內重要的醫藥大學，過去主要在於培養國家用人，而不是以門診醫師為主，所以他們在座談會中對考選部所提各種醫事考試所提建議甚多，請參酌。另外，參訪東北角國家風景區後發現，目前國家級風景區在我國的管理分屬 5 個不同部會或縣市政府管理，事權不統一。尤其今年立法院刪除交通補助費，對用人本屬不易的偏遠地區機關影響甚大，所以建請總處整體審酌，區分偏遠地區交通問題，以留住人才。本次參訪報告將於整理後提會報告，謹作補充說明。

＊人事行政研究發展獎勵作業 101.03.01（177）

對於人事行政總處第一項報告修正人事行政研究發展獎勵作業要點，本席發表一點感想，剛才吳人事長提到本項獎勵作業自民國 58 年起開辦，本人上網查過，94 年有 381 篇徵文，優等只有 1 篇，審查非常嚴格。獎勵作業要點在 99 年修正過一次，今(101)年又再修正一次，本席覺得非常好，因為修正的重點是符合政府需要，其中增訂本院所屬部會比照總處的做法，本席表示感佩。第二個重點是因為要點本身為獎勵研究發展，既然如此就要有所創新，而此次修正增訂「創新性改寫」的定義，立意良善，由於常會有人把自己的博、碩士論文改寫之後就來投稿，假如他已經在期刊雜誌發表過，又來申請，應有設限。譬如說一般國際上的作法是已在其他期刊雜誌發表過，就完全不能再發表，但是我

們是申請獎勵，應該可以有發表之後的期限，比方 1 年或半年之內來申請，所以現在有這樣的修改非常好。建請再研議增加創新研發的配分比重，以鼓勵創新。另外，修正第 3 點的部分，本席也非常同意，因為我們不是只為了獎勵而獎勵，而是希望經由這樣的活動，找出解決當前問題的辦法，假如自選組的題目太多，對當前問題的解決，幫忙有限，現在修正之後，不但增加 1 組團體獎勵組別，而且每組至少要有 1 篇為指定主題組作品，有助於解決當前問題，尤其本席看到主題當中有行政法人的問題，個人也覺得非常有趣，特別上網去調查英國、日本等推動行政法人化所遭遇到的困難，目前許多單位也想要改成行政法人，將來推動時一定要非常謹慎，包括資訊化、非典型人力等，所以本席希望在配分部分能真正有利研究發展，也非常同意人事行政總處能逐年修改辦法，並找出所需要的解決方法。

＊文官業務施政重點報告 101.03.22（180）

依銓敘部組織法第 1 條規定，部掌理全國公務員之銓敘及各機關人事機構之管理事項，部設有 7 個司 1 個室，將 7 個司的工作職掌刪除一些長官交辦事項，計有 34 項工作，所謂官制官規，只是第 3 條第 3 款法制司裡面的職掌之一，其實整個銓敘部的工作，係掌理全國公務員之銓敘及各機關人事機構等管理事項，而部也非常認真用心，惟因 95%的公務人員皆為行政院所屬，而軍教人員又分屬國防部、教育部所轄，致人事業務推動及落實不易，可是銓敘部組織法第 1 條又規定掌理全國公務員之銓敘及各機關人事管理工作。舉例來講，護理人員任用問題，假定公家醫院為了省錢，把護理同仁的公務人員缺額剩下 10%，而改進用聘僱人員，私人醫院為了盈虧自負，當然更是如此，假如公立醫院不這樣做，「子率以正」，私人醫院也不會那麼做，如果公立醫院增加公職護理人員，則「草上之風，必偃」，私人醫院怎麼敢對整體醫療的最重要基礎做如此嚴重的摧殘呢？同樣的道理，與國人健康有關食品安全問題，農委會有足夠的人員來做檢驗嗎？衛生署食品衛生處多年來只編制 39 人，怎麼把 390 種以上

各種各樣的食物深入作檢驗？本席多來以來看到對許多人民非常重要的工作都沒有真正落實，假定我們在官制官規以外的許多銓敘及人事管理等事項，都能夠「子率以正，孰敢不正？」、「草上之風必偃」的話，會讓許多單位不敢放手去做，否則真的只能感嘆，但是話說回來，不管銓敘部再怎麼認真努力，假如其他院及部會不能配合的話，也是相當辛苦的事，所以建議院會委員儘量多給銓敘部支持，並請其他院及部會多配合辦理。

＊涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例 101.05.10（187）

本案看起來非常簡單，其實有點小複雜，因為2月16日時本來的召集人是邱聰智委員，到3月8日改指定由本席擔任召集人。其次，非常感謝張明珠委員、高永光委員、歐育誠委員、蔡良文委員及張部長。特別要感謝趙麗雲委員也來列席參加。其他吳次長、涂次長、周組長及謝執行秘書等也提供許多很好的意見。我們在審查本案時為4月20日，剛好是馬總統公布國家人權報告，趙委員也特別提醒本案的審查看似簡單，但實際上可能與人權有關係，因為涉及特殊查核的問題，擔任涉及國家安全或重大利益之公務人員，任職之前要經過特別的查核，我們認為應該要立法，「涉及國家安全或重大利益之公務人員查核條例」而不應該只用辦法就做特殊的查核，所以決議請人事行政總處儘快將查核條例變成法律。另在未立法之前，現在有一個查核辦法，其中有一條文規定代理3個月以上才要查核，但是我們覺得只要代理一天就必須要查核。所以請總處檢討第10條代理3個月以上才要查核之規定，改成只要代理一天就必須要進行查核。敬請院會支持通過。

＊涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例 101.08.09（199）

有關涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例修正草案，自93年起就已經送立法院審議，歷經3度提案，均未能完成立法程序。97年5月9日是最後一

次送審，而 101 年 5 月 10 日院會通過特殊查核職務一覽表建請立法修正，簡單來講，上次有關該條例草案情形，就是今日人事總處的報告，上次我們提到不知何時可以修法，因為大環境已改變，必須重新研議，可是在未修法以前，人事總處是先以查核辦法來處理，而當時我們曾建議有關兼任職務部分應該納入準用，更重要的是在該辦法第 10 條之 1 當中，相關代理職務超過 3 個月者，始須辦理特殊查核之規定，也應併同考量是否檢討修正，後來也經院會通過，由於此部分修正並不需要立法院審議，只要查核辦法修正即可，不過今天人事總處報告似乎沒有提及，請總處說明。

＊涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例 101.11.15（213）

有關涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案部分，本院在 5 月 10 日曾作成決議，如果條例草案本身無法快速立法，其查核辦法可以趕快先作修改，主要是針對工作涉及國家安全或重大利益者，有關現行查核辦法第 10 條之 1 代理職務問題，原來是規定超過 3 個月，始須辦理特殊查核，於今日科技日新月異，可能代理一天就可以把國家機密都 copy 起來，所以只要代理涉及國家安全或重大利益重要職務，一定要先經過查核，可是從 5 月至今已超過半年以上，且涉及國家機密的問題，卻還是未見具體處理，請人事總處應本於權責儘速檢討修正。

＊涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例 102.06.27（242）

本案牽涉到國家安全問題，所以本席有幾個問題請教，同時建議今日院會最好不要直接核定通過，因為依據公務人員任用法第 4 條規定，本案須經考試院核定，而現在的問題是，不但我們去年 5 月 10 日建議的事情，就是本來需要進行查核之職務，代理 3 個月以上才需要查核的問題，已經過了 1 年 1 個月都還沒有完成修改，其實過去對於這些案子，本席一句話都不會講，要尊重用人機

關，可是這個問題，漏洞實在很多，今天他們要刪掉109個原來需要辦理特殊查核之職務，其中有些職務是因為在101年1月1日刪除，我們當然可以同意，但是101年1月1日刪除職務，公文卻是到今年4月16日才通知我們，本席不知道在這一年多裡面，是否又作許多改變？這個還不是最重要的問題，而是本人逐項去看每個刪除及增加的職務，發現政風組長其中有一位不用查核，電訊科技中心副組長和科長，都有人不用查核，還有保護國家元首的特勤中心組長，其中三個人不用查核，本席不知道為什麼不要查核？而且他所有要增加或刪除職務的工作內容都只有一個，要增加查核的理由是綜理國家安全情報工作，要刪除查核的理由也是綜理國家安全情報工作，我完全不知道我們怎麼來核定？所以本席建議今天院會不要通過本案，請國安局稍微說明一下，為什麼要刪除本來需要查核的職務？如剛才提到的政風組長、電訊科技中心副組長和科長、特勤中心組長等，本席真的很擔心，因為查核的項目包括他是否犯罪過、是否去過大陸等，如果都不用查核，他可以做特勤中心組長、可以當電訊科技中心副組長和科長嗎？因此建請今日院會不能通過，等到他們說明清楚以後，我們再來核定。

＊韓國外交、警察人員考選制度 101.05.10（187）

本席有3點意見供部參考：1.首先要呼應剛才高委員永光提到韓國外交家族的事情，由資料顯示，1997年至2003年，韓國外交通商部負責辦理外交官口試，在此7年當中，有41%通過者是外交通商部高層官員的子女，所以他們才會公告公務人員採用制度先進方案來預防，可是這種情形要如何來防範，尚不得而知。2.一個國家的年輕人，假如都想要參加國家考試擔任政府機關公務人員，則並不是一件好事，韓國經調查結果發現，有33.5%的年輕人希望報考公務人員考試，對此已感到非常憂慮，連報紙社論都憂心怎麼會有這麼多人想從事不見得很有前途但穩定的工作，可是中國大陸調查結果發現，竟有高達86%年輕人想要參加公職考試，部是否也能對我國年輕人進行相關調查，了解究竟有多

少比例想要參加公職考試？3.本屆考試委員推動考績法修正，院長也非常支持，目前法案還在立法院審查當中，韓國於 2007 年 3 月在 25 個地方政府就已經開始實施公務人員淘汰制度，淘汰率剛好就是 3%，雖然引起公務人員的反彈，但是他們已經領先我國實施淘汰機制，所以本院考績法修正案可借鏡其推動經驗。以上個人的心得分享，首先考試院可以獨立辦理考試，具公正客觀性及獨立性，若由各機關辦理用人考試，會否也產生韓國外交家族的問題，其次是假如大家把公務人員當鐵飯碗，都想來參加公務人員考試，其實並不是很好的事情。另呼應考績法修正可借鏡韓國先行實施的經驗。

＊核派職務之任免遷調標準作業程序 101.11.08（212）

本席要呼應剛才浦委員所提的事情，今天總處報告各部會應報行政院核派(定)職務之任免遷調標準作業程序，就是經過提報行政院核定職務，各主管機關擬將人選以首長名義簽核後，送人事行政總處辦理的作業方式，剛才浦委員提及有關人事主管由人事總處核定，所以各部會人事處長應該由總處人事長提請行政院院長核定，據報載某人事處長任期竟長達 10 餘年，有關人事主管輪調制度及其任期如何？請提供資料。另外，警政署及國防部等文職人員係經過國家考試及格，但是任用部分是否經銓敘，其十二職等以上文職人員派任後要否經過銓敘部提報本院？請說明。

剛才朱副人事長提到國防部人事處長要經過人事長核定，而且每年都會檢討輪調，但是為什麼有人事處長 10 幾年來都是同一個人？其他部會的人事處長是否有明文規定 3 年、4 年或 6 年的限制？現在各部會文職人員之官制官規（含國防部、警政署），是否必須經過本院核訂？請說明。

＊從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法 101.12.06（216）

感謝何委員寄澎、趙委員麗雲、陳委員皎眉、蔡委員式淵、歐委員育誠、林

委員雅鋒及張部長，大家在審查會議中作充分討論，得到非常圓滿的結論。今日通過以後，可配合 12 月中旬舉行的全國科技會議，因其中亦涉及本案有關從事研究人員兼職與技術作價投資事業等問題，本案已經解決，相信全國科技會議會感謝本院的協助。

＊全國公教特惠健檢 102.03.28（230）

近一個月內陸續送走前任台大醫學院院長、北區醫學中心院長，主要是罹患直腸癌，後來轉移至肝臟，化療十幾次，他們都是長期接觸醫學且很容易接受健檢，但是都沒有注意，其中一個原因是健康檢查項目極其有限，比方就算你有做大腸或直腸檢查，到最好的醫學中心去，說不定也只有給你做直腸而沒有作大腸檢查，直腸是 20 公分深，大腸是 60 公分深，而 70%的大腸、直腸癌是在這裡發生，雖然很放心的檢查了 29 個項目，以為大腸、直腸沒有問題，結果他只檢查最後的 20 公分，前面卻沒做，一般正常人，沒有家族史者，每 5 年要做一次整體的健檢，假如有家族史的話，就要檢查得更頻繁，本席舉此例子是提醒大家，自己到底做了哪些檢查項目，是否都可以涵蓋，應視需要酌予增加檢查項目。另外，我們挑選 29 個健檢項目，並不是選全國民眾共有的疾病，而是要選公教人員特別容易罹患的疾病，這樣才是為公務人員量身定做的身體健康檢查。

＊智慧財產法院組織法 102.09.12（253）

首先感謝張委員明珠、詹委員中原、蔡委員良文、李委員雅榮、高委員明見及張部長，在本小組審查會中提供許多意見，同時感謝林委員雅鋒列席、銓敘部周組長、謝執行秘書等給予很好的意見。有關智慧財產法院組織法部分條文修正草案審查，審查會僅在第 11 條修改 1 個字，但是很重要，因為原來是「置主任司法事務官，薦任第九職等或簡任第十職等」，修改成「薦任第九職等至簡任第十

職等」，修改1個字可避免薦任第七職等者權理第九職等主管職務，假如薦任第七職等權理第九職等主管職務，就會變成指揮比他高職等人員，改成「至」字，就必須具有薦任第九職等合格實授資格者才可以擔任這樣的職務，也就是只有薦任第九職等者才可以擔任主任司法事務官。由或改成至，即可避免下級指揮上級情事。

＊102年度日本年金制度考察報告 103.01.09（268）

老農津貼自1995年發放以來，幾經加碼，從每月3,000元增加至每月7,000元，雖然有訂定排富條款，但是的確有爭議。建議本報告能否就實施「保障年金」每人每月約1萬元，即可解決老農津貼、漁民津貼、身心障礙給付等各種問題，適度地加以著墨，將此部分包含進去，供社會各界參考。2.剛才大家聽到日本國民年金、厚生年金、共濟年金與我國的基礎年金等名詞，其實我們不甚了解其意，而本報告所建議規劃的「保障年金」、「職業年金」與「自主年金」三層年金體系，望文生義，極易了解。所以建議銓敘部一致改口，強調從建立最基本的「保障」開始，以保障、職業及自主三層年金體系來說服全國民眾，整合我國混亂而各自為政的各種年金制度。

＊實地參訪食品藥物管理署及疾病管制署 103.02.20（273）

本次委員實地參訪衛生福利部食品藥物管理署及疾病管制署時，他們所提多個建議事項與人事總處有關，故提以下2點建議，籲請人事總處儘速協處：1.目前海巡及空中勤務等均領有危險職務加給，衛生福利部CTC及食藥署（FDA）負責執行毒蛇養殖與疫苗產製工作，以及食藥署（FDA）等進行各種病毒（如SARS、AIDS）之研究與血液檢體之檢驗，均屬危險職務，卻無法支領危險職務加給，保障顯有不足，建請人事總處研究適當給予危險職務加給之可行性。2.因國人對於食品藥物安全意識日益提升，近年來請求檢驗樣本大幅增加267%，

其檢驗審查年收入已達約 2 億元，但其聘僱人事預算卻定額限制於 96 年的 8 千餘萬元，能否將檢驗收入的 60%用於增加人力配置，以避免因工作過度負荷而造成人才流失及無法負荷。

培養宏觀的視野

考試院考試委員 胡幼圃

未來高階主管應有的特質與能力

清晰的思維、專業的知識、宏觀的視野、強烈的企圖心、細緻且科學化的分析方式、具說服力的溝通能力、落實而徹底的執行能力、加上型塑願景的能力，是未來高階主管不可或缺的特質與能力。高階文官常需要在跨領域，甚至跨不同工作文化的情形下，以〝宏觀的視野〞及〝寬闊的格局〞，贏得不同領域(文化)同仁的尊敬，進而能整合人力資源，共同達成政策目標，這二項能力，是不可或缺的。

孟子說：〝孔子登東山而小魯，登泰山而小天下，故觀於海者難為水，游於聖人之門者難為言〞；高瞻遠矚：就是眼光遠大，就是以宏觀視野為基礎；我們常說：眼界決定境界，境界決定世界。個人的眼界、心理的境界，決定自身未來的世界。有了宏觀的視野，寬闊的格局，就可容納多元的意見，欣賞不同性格、不同領域、不同文化的工作夥伴及朋友，進而拋開〝成見〞，轉為尊重、包容，融合不同意見，擷長補短，形成健全政策，成為一個成功的高階主管。

如何培養宏觀的視野

在服務人民，制訂並執行國家政策的政府中，我們應培養未來主管具宏觀的視野，跨領域的知識背景，進而培養具各種專業知識的〝通才〞，使政府高階政策協調、運作更為流暢。高階主管的能力，應包括對欲規劃、執行的政策具有：

1. 了解本地社會之特色及需求，並具備跨國比較的視野。
2. 精實分析比較與批判，本土與國際上之相同(似)政策的異同與優劣。
3. 評估、研擬、提出，不但適合本地可具成效的最優政策，並以國際宏觀視野預見執行後之各種可能狀況，並事先提出對策。

4. 進而型塑出政策之願景，並以有效的溝通方式，說服執行人員及社會大眾，成為大家的共同願景，如此得道多助，何愁政策目標不能達成。

宏觀的視野可由廣泛的興趣，多方向的閱讀，甚至經由網站學習或藉學習不同語言、旅行、遊學，不同工作，歷練培養而來。不是人人均可由上述的環境，即可培養出宏觀的視野和寬闊的格局；個人內心的接納與融入自身的識見及進而變化自己的人格，是成就領導人宏觀視野寬闊格局的重要因素。

案例一：宏觀的視野，細緻的思維，客觀的分析評估

就以當前大家熱烈討論的核四議題為例，政府目前提出〝核四公投〞的議題，並明示未來的無核家園；反對者則提出廢核四，甚至不經公投直接由行政命令立即廢核，以即刻達到無核污染恐懼的家園。由於未來要訴諸全民公投，我們暫以〝宏觀的視野〞，〝細緻的思維〞來試著評估、分析正、反二方意見。

首先我們要問公投的民眾是否有完整，真實而詳盡的核安、核電知識，例如：

1. 世界有多少先進國家擁有核電？多少國家有能力擁核，卻不發展核能發電？經福島、車諾比事件後，有多少國家改變了核安政策或核電廠的興建？事實是，全世界有 31 個先進國家擁有核能發電，其中有德國、比利時、瑞士，因為日本福島核能災，宣佈逐步停止核廠運轉，英國則續新建核反應爐，其餘 25 國並未因福島事件而廢核或停建核廠。另日本在全面停核後，日前已由首相宣佈符合安全的核廠，逐步開始運轉；韓國則預定 2024 年之前再增建 11 座反應器。各國發展、擁有核電廠之主、客觀因素，不一定和我國相同，均需慎重納入考量。
2. 經客觀細緻分析思考後，我們以公投方式決定〝核四續建與否〞較合理，還是以公投方式決定〝我國是否要核能〞較為合理？〝續建核四〞與否，是否應以客觀的科學方式，考量國際核能電廠的安全水準，來決定是否要續建；〝是否需要核能發電〞，這個政策方向才適合以公民投票來決定？換句話說，我國是否要核能發電，可以是一種全民的選擇，而〝核四〞是一

個發電廠，可否運作，是在全民決定要核能的情況下，再考量此電廠是否符合客觀、國際水準的安全標準，才能續建進而商轉運作？就算公投通過續建核四廠，但核四廠安全檢查萬一不及格，是否也不能運轉？

3. 再逆向思考，若公投的結果民眾多數反對核四的續建，決定核四不建，但無論設計、建造技術、安全標準不高於核四的核一、二、三廠，在核四停建情況下，核一、二、三廠又何(核)去何(核)從呢？經此逆向思考是否應先完成全民公投我國是要立即〝廢核能〞還是要〝緩步、穩健的達成無核家園〞，再決定下一步的核四廠續建與否呢？若公投結果全民選擇立即廢棄核能發電政策，則政府據以關閉核一、二、三廠及停建核四，(全民希望立即廢核)，若全民公投選擇以穩健的步調達成無核家園的目標，則可以客觀的國際核安標準來評估核一、二、三廠及核四廠是否達世界核廠安全水準，再據以決定是否續建或停建核四，這就是需要宏觀的視野及細緻的思維，制訂、執行政策的一個例子。

案例二：

再以已知結果、前幾年造成全世界恐慌的 H1N1 流感及疫苗事件來分析主管需具〝宏觀的視野〞，〝細緻的思維〞與政府制訂政策、作法的重要性。

H1N1 流行之初，世界各國均尚無可用之 H1N1 疫苗，後由中國大陸(科興疫苗)首先完成三期臨床試驗，成功發展了 H1N1 疫苗，即表示了製造研發 H1N1 疫苗並非極端先進的高科技，非歐美國家不能為。我國國光疫苗公司，在完成建置原季節流感疫苗新廠當時，因新 H1N1 疫情發生，應國家需要，即刻決定轉移方向，研究、製造 H1N1 疫苗。在歐洲各大廠尚未完成應有的臨床試驗的情況下，國光依歐盟標準完成了臨床試驗。當時社會大眾，反對政府等部分人士，不相信國人疫苗廠可快速完成安全有效的新 H1N1 疫苗，無理論、實際證據，即認定國光疫苗不足以保障民眾免於 H1N1 流感的肆虐，致使政府最後作出決定：除購置國產疫苗外，並以二倍高價購置尚未完成臨床試驗、亦未取得藥證的外國某公司的 H1N1 疫苗。事後檢視，國產疫苗不但安全、有效，更有多篇論文將在台灣治療成果，發表在國際一流雜誌，獲得國際疫苗界，

甚至 WHO 的認可；反觀進口疫苗不但未有較佳的安全療效，甚至因缺貨，在我國社會最需要 H1N1 疫苗時，只能供應購置量的 20 分之一。此次高價購置國外尚未核准使用之疫苗，不但挫傷了民眾對我國生技產業發展的信心，更浪費了數十億的公帑，購置了不合格、也用不上的疫苗。由此可見，了解國際狀況，尊重跨領域的專業知識，具宏觀的視野，開闊的識見，才能作出正確的決策。又例如過去衛生署藥政處所主導制訂的藥害救濟法及罕見疾病防制及藥物法等相關法規，施行十餘年後的今日來回顧，仍是世界上相似法規中最先進的法，且在我們社會中施行無礙，造福民眾，也是眾案例之一。

視野宏觀，思慮細緻，大處著眼，小處著手是未來高階主管必備的特質與能力。有了宏觀的視野，才能提出有遠見且合適的政策；有細緻的思維才能檢視整套執行流程、方法，是否合理、順暢；充分考量牽涉的範圍、部門，才能建立有效率且能成功(效能)的標準執行流程(SOP)。

我們期盼未來的高階主管要培養國際觀，拓展宏觀的視野，更要以宏觀的視野、寬闊的格局與悲天憫人的情懷，以我國古聖賢的勉勵，〝風聲、雨聲、讀書聲，聲聲入耳；家事、國事、天下事，事事關心〞以為自勉。

減少用藥浪費　保障全民健康

文／鄭清影　攝影／陳玉芝

前言

為了控制健保支出，衛生福利部健保署預訂於今(2014)年對專利過期且給付超過十五年的藥品實施「同成分」、「同品質」及「同價格」的三同政策，但受到立委與醫界質疑，認為此舉影響民眾用藥權益。究竟如何做才能達到民眾所要求的用藥效果，同時又能看緊健保成本？

內文

台灣民眾醫療用藥成本始終居高不下，造成健保沈重負擔，必須依賴二代健保和後續的健保改革措施進行支持。代表生技醫藥領域的考試院考試委員胡幼圃語重心長地表示，目前健保制度未能對藥物使用量作有效的控制，造成了浪費現象，讓珍貴的健保的資源沒能花在刀口上。

胡幼圃指出，想要根除健保用藥浮濫的問題，必須正本清源，民眾必須改正用藥觀念和習慣，同時減少重覆看診次數。胡幼圃舉例，由於目前健保給付所有包括在短期間內重覆看診時開出的處方箋，所以民眾只要感冒不舒服，一天之內可能早中晚連看不同的診所拿好幾次藥，造成浪費。如果健保署能夠利用健保卡進行看診限制，在民眾第一次感冒看診過後的二三天內都不得再重覆看同樣的病；如果要重覆看診，民眾就請自費，以減少浪費健保資源及不當過度用藥。

曾在藥政處長任內首先提出藥物回收機制的胡幼圃回憶，當時他曾親自到養老院等地進行回收工作，在全台灣回收了價值至少新台幣 3 億元以上的未使用藥物。凡藥物都有使用期限，過期就不能再使用，否則可能會對人體產生危害。

而未過期藥物也不應直接轉送給其他人使用，以免吃下去之後可能產生不同的藥物反應，反而危及健康。

另一樣需要注意的用藥問題，是病患看不同的病，不同醫師所開出的藥物，可能產生藥物交互作用現象。胡幼圃說明，過去有民眾先看呼吸道問題，接著看婦產科，但因混合服用這兩家診所開出的藥物，而導致喪命。如果能夠將健保卡中已記錄的最近 6 次看診紀錄(包含使用藥物及檢驗結果)，並透過電腦系統主動進行比對，就能預防重覆看診，浪費健保資源及不預期的藥物交互作用和重覆檢驗問題，主動避開不能合用的藥物，保護病患的性命，同時也能進一步減少無謂的給藥浪費。

民眾要求的是健康而非藥價

胡幼圃認為，就醫民眾對健保真正的要求，是希望獲得健康。民眾所以關心的是藥物是否能帶給他們相同的療效、品質和安全。因此政府對民眾提出的應當是正確的健保用藥政策，而不是一昧砍價錢的藥價政策。對費用部分，**政府真正應當管理的是藥費而不是藥價。藥費是藥量乘以藥價的總和，如政府透過控制重覆看診和比對給藥衝突等措施，主動控制藥量**，就不用一昧壓低藥價，讓藥廠能有利潤，進而對健保提供足夠創新且高品質的藥物，讓病患的病能夠更快治好。

針對健保署為了降低藥價，所提出的「三同」原則，胡幼圃依藥學藥業國際標準建議必須以「六同」，也就是相同主成分、同劑量、同劑型、同給藥途徑、相同品管結果(QC)和相同的生體可用率(BE)等六項標準進行比較，才能證明不同藥廠的藥品具有同樣的療效、副作用和品質，保障民眾的健康。

如果健保持續以約國際藥價的五折給付藥品，藥廠會將新的抗癌標靶藥物送審

通過上市後，只透過醫學中心以全自費方式要求病患付費使用。但如病患無力支付高昂藥費，最後只好被迫選擇採用傳統的健保給付化療藥物，讓健保以保險制度保護民眾健康的善意逐漸喪失。

胡幼圃建議政府應修法，速讓藥品給付也同醫材，實施部份負擔制，由健保提供定額的保障，提供具有基礎療效的藥物；但如果民眾想要使用自然的藥物，可以在定額給付之外再自行付費使用。如此一來，由民眾可以自行依需求選擇是否自費採用自然的藥物，以達到預期的療效。

台灣食品藥物管理制度之演進與展望(一):組織及管理制度面

許明滿[1] 胡幼圃[2,3] 康照洲[4]

研究單位：

行政院衛生署食品藥物管理局科技中心[1]

考試院考試委員[2]；國防醫學院特聘教授[3]

行政院衛生署食品藥物管理局局長[4]

通訊作者：康照洲局長 行政院衛生署食品藥物管理局

通訊處 ： 臺北市 11561 南港區昆陽街 161-2 號

E-mail：kang @fda.gov.tw

摘要

本文就從食品藥物組織及管理制度面作探討，簡述台灣食品藥物管理局整併前單位之背景及成立歷程，並比較歐、亞、美及大洋洲等先進國家之食品、藥物安全管理體系與趨勢。

經調查與分析，可歸納有兩大類的管理模式:(一)食品與藥物合在同一組織管理；(二) 食品與藥物是分屬不同組織管理。然而，在台灣涉及食品安全管理雖多達 8 個不同的組織與單位負責，實際上很明顯地無法保證從農場到餐桌的食品安全。

現正值政府組織再造之際，參酌先進國家之食品安全管理整合經驗及發展新趨勢，可重新檢視組織及調整，建議未來藥物、食品分開管理及納入中(草)藥管理，才能真正達到產品管理一元化。

關鍵詞：組織及管理制度；台灣食品藥物管理局；組織再造；食品安全。

前言

食品、藥物及化粧品之安全及品質，攸關民眾生活、健康及醫療福祉，其管理制度是國家全民健康與公共衛生之重要指標。因此，衛生署於2000年起配合行政院政府組織再造，規劃成立食品藥物與化粧品管理及檢驗一元化的「食品藥物管理局」，雖行政院組織法及相關配套法案尚未立法完成，仍持續配合其改造之規畫進度。直到，2008年因爆發中國大陸三聚氰胺毒奶事件，促成於2009年積極變革進行組織再造及完成立法，並於2010年1月1日成立「食品藥物管理局」（以下簡稱管理局），其推動歷程約10年。[1-2]

管理局整併原衛生署食品衛生處、藥政處、藥物食品檢驗局及管制藥品管理局之組織及新增原醫事處掌理之新興生醫科技管理、收回原委託經濟部標準檢驗局辦理輸入食品查驗等相關業務。

本文以食品藥物管理制度面來探討台灣在食品藥物管理制度上的演進，並比較參考先進國家之相關管理模式，可提供食品藥物管理局在組織及管理制度面作調整之參考依據，以打造國人『食在安心、藥用安全』的消費環境。

台灣食品藥物管理制度之演進

一、組織整併前之四個單位背景

(一)藥政處

1971年內政部衛生司升格為行政院衛生署，[3] 下設藥政處主管全國藥物（包含藥品及醫療器材）及化粧品等產品之法規政策，陸續修正藥物藥商管理法(後改為藥事法)、「藥師法」及「化粧品衛生管理條例」、訂定優良藥品製造標準、推動藥政業務全面電腦化、新藥安全監視、制訂查緝偽藥處理要點、訂定優良藥品製造標準並推動全國西藥廠實施藥品「優良藥品製造標準」政策，為國內西藥廠走向國際化之濫觴，並奠定嗣後的藥品確效作業及更進一步全面推動藥品優良製造規範 cGMP（Current Good manufacturing practice）及國際醫藥品稽查協約組織之基石；同時亦制訂「藥品優良調劑作業規範」，推動醫藥分業、公布「藥品優良臨床試驗規範」、公布新藥監視制度、推動醫療器材GMP、

草擬主導罕見疾病防治及藥害救濟法立法、建立藥害救濟制度、建立全國藥物不良反應通報系統、成立醫藥品查驗中心、藥害救濟基金會，健全新藥臨床試驗體系，建立多所新藥臨床試驗中心等。

(二)食品衛生處

衛生署於 1971 年 3 月成立時並未設置食品管理專責單位，而在藥政處內設有食品衛生科。其主要業務為辦理各種食品衛生法令標準之研訂及食品添加物之查驗登記，食品廣告之管理，並由該處藥政科兼辦，而食品業者之輔導、管理及衛生訓練則由當時的環境衛生處（環境保護局之前身）執行。食品中毒案件則由防疫處處理，與食品衛生有關之教育及宣傳則由健保處負責。[4]

台灣食品安全管理體系之改革，起因於 1979 年台灣中部發生米糠油多氯聯苯重大中毒事件，造成政府與民眾之震驚與所受衝擊之大，在食品衛生史上可說是空前的。因此，衛生署依據行政院院會之指示，提出「加強食品衛生管理方案」。雖有專家曾經建議中央成立類似美國食品藥物管理局之機構，但因涉及衛生署與其他部會需重組組織之業務，故未被採納。之後，行政院於 1981 年通過「加強食品衛生管理方案」，依改進措施修正衛生署組織法，設立食品衛生處，內設食品安全、查驗、輔導及營養 4 科，並於其後數年間，在各地方衛生局設立食品衛生科（課）及增置食品衛生檢驗人員，始初步完成食品衛生管理體系之建構，充實食品衛生管理人力，並逐年增置檢驗設施，強化中央至地方食品衛生之管理及檢驗工作。[2, 4]

(三)管制藥品管理局

管制藥品管理局乃於 1971 年由「麻醉藥品經理處」改隸行政院衛生署，屬性為國營事業機構，以產銷國內醫療使用之麻醉藥品為主要任務。[5] 我國依據聯合國公布麻醉藥品單一公約、影響精神物質公約及禁止非法販運麻醉藥品和精神藥品公約，並考量社會與國情需要，於 1999 年 6 月 2 日修正「麻醉藥品管理條例」為「管制藥品管理條例」，將醫藥及科學上需用之成癮性麻醉藥品、影響精神藥品及其他認為有加強管理必要之藥品，依其習慣性、依賴性、濫用性及社會危害性，分成四級管理；並規範管制藥品之使用、調劑、輸出、輸入、

製造、銷售及相關管制作為，以防止管制藥品遭非法流用而戕害國人健康； 1999 年 7 月 1 日將麻醉藥品經理處改制為管制藥品管理局，並於其轄下設有製藥工廠辦理第一級、第二級管制藥品之輸入、輸出、製造及販賣。[2]

(四)藥物食品檢驗局

原台灣省衛生試驗所於 1947 年改隸於衛生處，設置 7 各個室及 2 分所，歷經多次組織調整於 1965 年遷址至南港衛生大樓，之後，於 1966 年將兩個藥品檢驗中心改為中部及南部檢驗站中心。於 1978 年 9 月 20 日升格改制為行政院衛生署藥檢局，包括 3 個行政單位及 2 個檢驗站(中部及南部)之檢驗機關。[6] 1981 年 12 月增設東部檢驗站。1996 年 1 月 10 日修正其組織條例，調整職務列等，增訂研究員、副研究員必要時得比照聘用人員條例聘用，以強化其研究功能。2006 年 6 月 30 日以任務編組成立企劃中心辦理彙整工作。整體組織之設置為 5 組、3 室、3 站，及以任務編組方式成立之 2 中心及 2 個小組，而主要負責國內藥物與食品之檢驗及監測工作。[2]

二、食品藥物管理局立法規劃及籌備歷程

衛生署自 2000 年起規劃成立食品藥物管理局，約歷經十年，大致可分三階段: [1-2]

(一)第一階段（2000 年底～2004 年）

衛生署係自 2000 年起規劃「三合一」即整併衛生署藥政處、食品衛生處及藥物食品檢驗局三個單位之架構，此案第一次於 2002 年 3 月 8 日經衛生署審議通過後，送行政院審議。後續規劃加入管制藥品管理局之「四合一」，第二次於 2004 年 5 月 6 日函報行政院。惟中藥管理合併有其實際上之困難，故於第一階段規劃結束時食品藥物管理局 (Food and Drug Administration, FDA)是四合一為結論。

(二)第二階段（2005 年～2007 年 2 月）

衛生署配合行政院組織再造改制為衛生福利部，食品藥物管理局改制成食品藥物管理署，為求藥物事權統一，規劃「五合一」，併入中醫藥委員會，並

於 2005 年 3 月 7 日第三次函報行政院。有鑑於國內食品安全事件層出不窮，衛生署於 2005 年 7 月 5 日成立食品藥物管理局規劃小組，歷經召開數十次的食品藥物管理局軟性整合會議及出版藥物食品安全週報，並奠下食品藥物管理局組織規劃藍圖之重要基礎。

(三)第三階段（2008 年 7 月～2009 年 12 月）

有鑑於食品安全之重要性，衛生署重新啟動食品藥物管理局組織規劃作業並由藥政處統籌協助規劃，中醫藥委員會建議成立衛生福利部時再併入，故規劃「四合一」架構，並歷經召開 28 次整合會議。又值 2008 年 9 月中國大陸爆發三聚氰胺毒奶事件，促成我國食品藥物管理局成立[7]。後其組織法在立法過程一波三折，經黨團及立法院協商、與中醫藥團體、立法委員等溝通，終於在 2009 年 5 月 12 日三讀通過，並於 6 月 3 日總統令公布[8]。在食品藥物管理局組織法審議過程，因考量中藥管理沒有納入管理局，所以，在二次立法院審議管理局組織法草案都做成附帶決議，請衛生署考量是否要將之納入管理，另要求中醫藥委員會應朝向中藥司做規劃，以提升中藥品質及安全之管理。[9-10]

食品藥物管理局之組織法公布後，衛生署於 2009 年 6 月 9 日成立管理局籌備小組，正式進入管理局實質籌備階段。其組織架構及處務規程經與行政院研究發展考核委員會、人事行政局（後於 2012 年 2 月 6 日改為行政院人事行政總處）的多次溝通、協調、爭取及考試院的主動協助，組織架構突破「中央行政機關組織基準法」之設置限制，終能設置 7 組 5 室 3 區管中心；籌備期間，透過多達 15 次以上的工作會議、5 次委員會議、74 次專案會議、221 次各分組業務協調會議與 4 次說明會、及 6 次共識營。之後如期於 2010 年 1 月 1 日揭牌成立及無縫接軌順利運作。[1]

三、台灣食品藥物管理現況

我國食品藥物管理局之組織架構設置有 7 個業務組、3 個區管中心及 5 個行政單位(圖一)。該局除在組織架構做調整外，在業務管理制度上亦有五大革新(表一)，[1,7] 說明如下:

(一)在消費者保護方面，加強以保護消費者為中心而以產品管理為輔的政策目標，特設置消費者保護中心，加強與消費者、媒體之溝通，以達資訊透明化，並整合跨部會之行政力量，強力掃蕩不法藥物及違規廣告。

(二)在風險管理方面，新增風險管理專責單位，建立重大安全事件之反應機制，以達快速有效的危機處理，並設立風險評估小組，以科學實證基礎之風險概念，執行產品風險評估工作。

(三)在食品安全管理上，透過行政管理業務以及查驗、檢驗、稽查等業務之整合，落實源頭管理及流通管理，並強化餐飲業管理機制，以確保消費者購買的農產品或食品之來源及飲食安全。

(四)在藥政管理方面，整合行政體系與財團法人醫藥品查驗中心所建立的專業審查能量，建立一元化、透明化的審查制度，並在安全為前提之下合理化審查流程，以縮短新藥審查時間，配合行政院六大新興方案之一-台灣生技起飛鑽石行動方案，繼續推動藥物法規國際協合化，建立審查透明有效率之作業流程，輔導廠商，與經濟部合作協助，強化生醫藥產業發展。另管制藥品工廠未公司化前，仍持續負責確保我國第一、二級管制藥品的穩定與充分供應，並加速民間參與合作研發及製造，以扶植國內製藥產業。

(五)在食品藥物品質之產品流通管理及監測方面，系統性規劃產品監測管理作業，透過管理局與地方衛生局實驗室、認證實驗室及業者實驗室等多元參與。在檢驗技術及能量方面，全面提升我國檢驗能量，並強化重大突發事件聯合檢驗機制。

與世界各國食品藥物管理制度比較

從全球資訊網站蒐集 26 個(含台灣)國家及機關，包括亞洲、美洲、歐洲及大洋洲等，其對食品、藥物及農產品（業）管理機關之資料，經調查與分析，可歸納其管理模式，可分兩大類:(一)食品與藥物合在同一組織或機構管理，如美國、韓國及台灣等；(二) 食品與藥物是分屬不同組織或機構管理。在這第二類中，有些食品管理單位會與農業部門整併成一個組織機關如英國、德國、法

國等（表二）。

分析第二類管理模式之食品管理單位組織整併的主要原因，可能是(一）食品安全供應問題；(二）消費者關切及改善需求；(三）政府食品安全管理機關分工過多，行政效率低與資源浪費等因素。[11-13]所以，歐洲各國於1997年起紛紛立法及組織改造建立食品安全管理的專責單位，農業部門由跨部會管理重新整併轉型至統籌管理。而美國在1999年也開始重新審視其食品安全管理單位，因涉及負責機關多達15個。根據美國 Government Accountability Office (GAO)研究調查英國、加拿大、丹麥及愛爾蘭等國之食品安全管理系組織重整及其成效，做為其政策之參採。[12-13]而在我國食品安全管理則為分段管理、隸屬8個不同部會，雖有跨部會行政院食品安全會報、三署會報及追溯系統來協調，一旦發生食品危害事件，短時無法釐清權責單位，造成部會相互推卸責任、有時標準要求不一、溝通不良、因而造成消費者的恐慌。從歷年來爆發重大食品安全事件之部會協調處理，根本無法真正落實由農場到餐桌食品一元化之管理，的確是需要重新檢視整個食品安全體系之管理架構。[14-16]

再者，食品與藥物管理二者之模式是截然不同，縱觀全世界先進國家除美國FDA食品和藥物合併一局管理外，從美洲加拿大、歐盟、英國與德國及澳洲都是分開管理（圖二）。美國因食品管理發展在先，後再加入藥品，且有足夠的資源人力可以把食品藥物在一起管理，反觀我國食品藥物管理局要同時兼顧食品、藥物，的確需要仰賴大批專業人力。[17]

未來展望

借鏡各國藥物及食品之管理趨勢，建議台灣食品藥物管理局在短期可先從內部組織面做調整，另產品管理一元化，因涉及跨單位之共識與協調，列為中期目標。分述於下:

一、組織調整

目前台灣食品藥物管理局是參考美國 FDA 採產品類別分組，由於組織分組(科)過多而扁平化、橫向溝通不易、人力資源分散等等。在有限人力與管理資源之下，建議可改採以功能分組，仿造日本及大陸的食品藥物管理方式，將職能相近的單位如統整各類產品查驗登記、流通稽查及品質之推動，檢討現行業務、透過組改四化，保留核心業務，以真正落實組織改造之精神。

建議該局規劃其未來之組織如圖三所示，可包括:(1)產品政策及法規管理；(2)品質推動；(3) 流通稽查；(4)任務編組及(5)行政管理。另配合行政法人化，推動成立食品藥物技術審查中心及國家食品藥物實驗室，建議可仿效日本行政法人醫藥品醫療機器總合機構 PMDA（Pharmaceuticals and Medical Devices Agency）與厚生省醫藥食品局合作模式，成立「行政法人食品藥物審查評估中心」，協助管理局執行產品相關專業的技術審查、查廠、查核、不良反應通報及藥害救濟等業務。而檢驗的部分成立國家食品藥物實驗室及毒理中心，類似美國毒理中心 NCTR（National Center for Toxicological Research），強化風險評估專業能量，以建立針對國人生活型態，進行本土化之毒理分析來評估國人之健康風險。[18]

二、產品管理要一元化

因食品安全攸關民眾健康及生命，強化其管理機制是刻不容緩，建議我國應重新檢討及參酌歐盟、德國與英國等先進國家之食品安全管理新趨勢及經驗，再次調整組織，考量將農業與食品合併管理，成立食品安全管理專責單位統籌負責，才能真正達到食品安全之目的及源頭管理一元化，以確保從農田到餐桌之食品安全。[16]

在其他許多國家對中(草)藥管理是中、西藥一起管理,如中藥新藥由德國、韓國 KFDA(Korea Food and Drug Administration)及大陸國家食品藥物監督管理局 SFDA (State of Food and Drug Administration)等國家。我國於 1995 年立法院通過成立「中醫藥委員會」負責中醫中藥之基礎與推動臨床研究,以促進中醫現代化及中藥科學化之獨立的機關。[19] 而我國食品藥物管理局規劃時因考量中藥管理制度之歷史背景等特殊因素,期望在成立食品藥物管理署時(五合一)再併入中藥管理,但在立法院審議管理局組織法時,為要提升中藥管理品質,附帶決議於衛生福利部內部特別成立一個中藥司專責單位負責。[9]

目前台灣地區於中、西藥管理呈現兩種制度,出現標準不一及管理的灰色地帶等問題層出不窮。如藥酒管理,有些歸類為中藥,但有些同成分又歸在西藥管理。[20] 根據 2005 年衛生署衛生及社會安全部組織調整規劃報告中指出,因中西藥管理均源自藥事法之審查基準,但目前普查標準不一致,造成各界詬病,也不利產業競爭發展。且因多單位重複稽查、造成人力經費之浪費、折損效益等,對國人健康及產業發展皆有不利影響。[21] 在 2009 年醫療品質雜誌學者、前政府衛生官員倡議中醫、中(草)藥要國際化發展最好併入管理局,中(草)藥由食品藥物管理局管理,而中醫藥委員會仍保留規劃及負責管理中醫、中藥商、中醫院等機構之管理。[8] 而權責方面,也可參考美國、中國等鄰國,藥局直接向總統或總理負責,如此在法案資源上也較獨立。 因此,建議未來中、西藥之審查管理要一元化。

結論

從國際藥食管理之趨勢來看,可參考世界歐洲等先進國家的作法,建議先從食品藥物管理局之組織業務調整。雖各界眾期待該局成立後能夠解決國內的食品安全問題,但由於我國食品安全管理屬分段式管理,遇重大食品安全事件,往往多頭馬車,浪費行政資源。建議應可借鏡歐洲的整合經驗,考量將環境、農產品及食品管理等相關單位重新組織改造成單一統籌機關,這樣才能落實從農田到餐桌之一元化管理。再加上人力及管理模式的考量,將藥物、食品分開

管理，另中(草)藥也應評估納入一併管理，才是真正提升國人健康福祉的適當作法。

致謝

感謝行政院衛生署食品藥物管理局籌備小組、食品藥物管理局科技中心黃小文博士及考試院陳美玲小姐鼎力協助；並感謝蘇瓊壁小姐之協助。

參考文獻

1.行政院衛生署食品藥物管理局籌備小組主編: 行政院衛生署食品藥物管局籌備工作總結報告書。台北: 行政院衛生署食品藥物管理局籌備小組，2009；1-69。

2.行政院衛生署食品藥物管理局主編: 行政院衛生署食品藥物管週年紀念特刊。台北:行政院衛生署食品藥物管理局，2011；1-11。

3.行政院衛生署:第三篇第五章藥事行政。台灣地區公共衛生發展史（二）。行政院衛生署。初版。台北: 行政院衛生署，1995； 710-711。

4.行政院衛生署: 第四篇第七章食品衛生。台灣地區公共衛生發展史（五）。行政院衛生署。初版。台北: 行政院衛生署，2001；1361-1364。

5.行政院衛生署: 第三篇第五章藥事行政。台灣地區公共衛生發展史（二）。行政院衛生署。初版。台北: 行政院衛生署，1995；733-734。

6.行政院衛生署:第三篇第一章行政組織。台灣地區公共衛生發展史（一）。行政院衛生署。初版。台北: 行政院衛生署，2001；302-304。

7.林怡亭:「藥求安全、食在安心」食品藥物管理局為民眾健康生活把關。衛生報導 2010; 141: 8-19。

8.廖惠娟:談食品藥管理局（TFDA)。醫療品質雜誌 2009;3(2): 46-49。

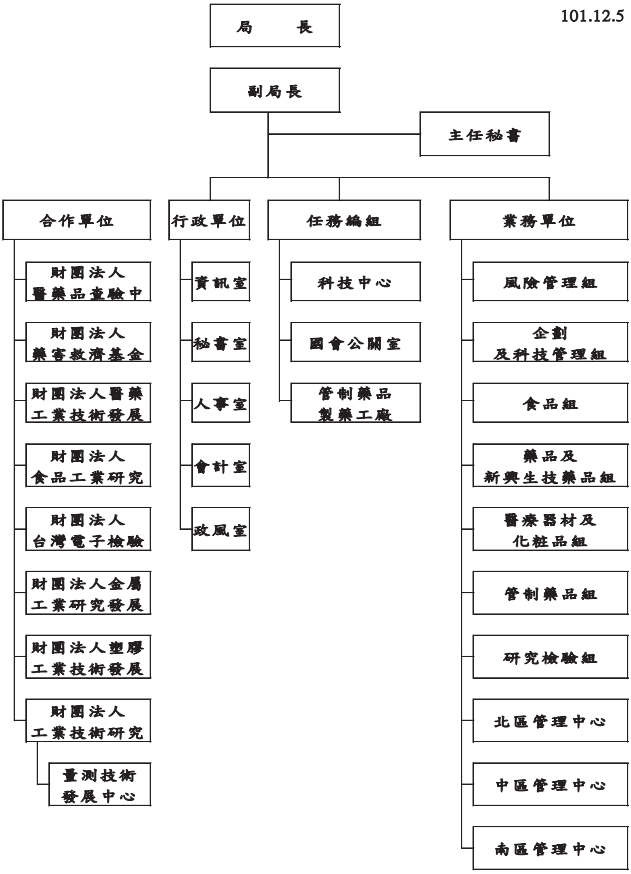
9.立法院: 97 年 12 月 18 日立法院第七屆第二會期司法及法制、衛生環境及勞工兩委員會第一次聯席會議紀錄。立法院公報，2008；98(3):19-74。

10.立法院: 98 年 5 月 12 日立法院第七屆第三會期行政院衛生署食品藥管理局組織法草案完成三讀院會記錄。立法院公報 2009;98 (28):183-187。

11.高瑩、陸巍、常爭:國內外食品安全監管的現狀和發展趨勢。職業與健康 2011;27(24)。
http://d.wanfangdata.com.cn/periodical_zyyjk201124055.aspx.引用 2012/5/24。

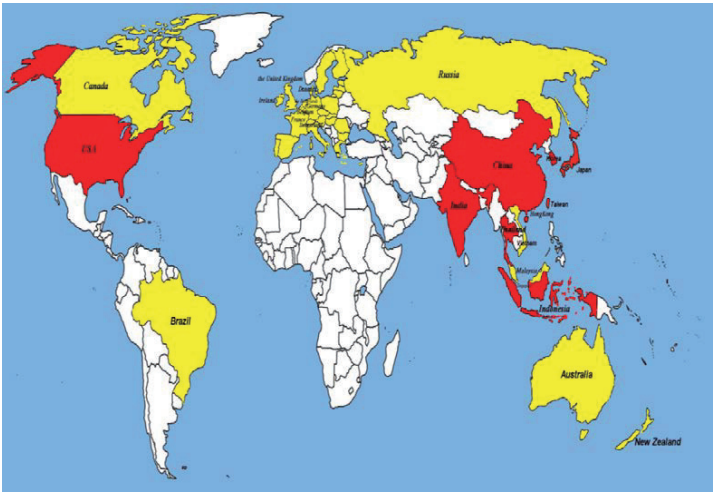
12. U. S. Government Accountability Office (GAO): Food safety: Experiences of seven countries in consolidating their food safety

systems .GAO-05-212, 2005:1-63, Available at: http://www.gao.gov/products/GAO-05-212. Accessed February 2, 2012.
13. U. S. Government Accountability Office (GAO): Food safety: Experiences of four countries in consolidating their food safety systems .GAO/RCED-99-80; 1999:1-44, Available at: http://www.gao.gov/products/ RCED-99-80. Accessed May 24, 2013。
14.李志恆、游雯淨:食品安全問題探討（下）。衛生報導 1991; 138: 28-31。
15.林倖妃:誰來為消費者把關？天下雜誌 2008; 102:100-102。
16.吳榮杰:強化台灣食品安全管理機制刻不容緩。看守台灣 2010;12(1):26-34。
17.藥政簡史編輯委員會:掌理藥政、一步到位，藥政簡史。初版。台北:行政院衛生署食品藥物管理局，2011；264-276。
18.行政院衛生署食品藥物管理局:101 年衛生署所屬機關員額評鑑-食品藥物管理局書面　報告。台北:行政院衛生署食品藥物管理局， 2012；1-225。
19.行政院衛生署:第四篇第六章中醫中藥發展。台灣地區公共衛生發展史（五）。台北:行政院衛生署，2001；1299-1300。
20.藥政簡史編輯委員會:由人本出發、作對的決策，藥政簡史。初版。台北:行政院衛生署食品藥物管理局，2011；279-284。
21.行政院衛生署: 2005 年 6 月 2 日衛生及社會安全部組織調整規劃公聽會紀錄。行政院衛生署，2005；23-25。



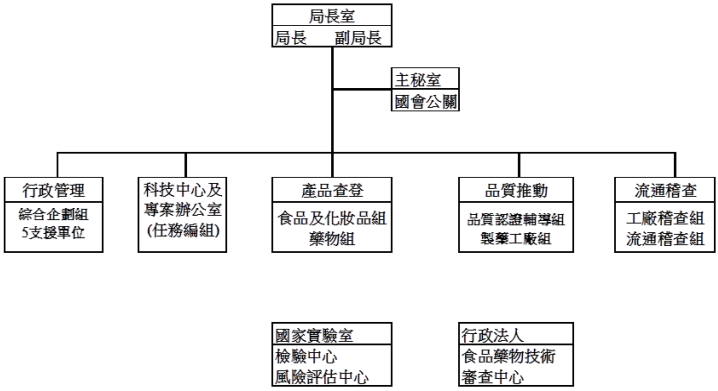
圖一 行政院衛生署食品藥物管理局組織架構現況

（資料來源:取自行政院衛生署食品藥物管理局網址 http://www.fda.gov.tw，2012.5.31）



圖二 世界各國對食品與藥物合併與分開管理之比較

（紅色代表食品藥物合在一起管理、黃色代表食品藥物分開管理）



圖三、建議台灣食品藥物管理局之功能組織架構圖

表一、食品藥物管理在成立前後重大業務之比較表

整併前業務	成立後業務
風險管理	
1. 風險管理業務單位由自行辦理，各自為政，風險偵測敏感度不夠、風險溝通差。 2. 危機處理反應能力不足及偏重事件發生後之處理。 3. 資訊不透明且時效性差。	1. 成立專責風險管理單位。 (1) 建立以科學證據為基礎之風險分析（風險評估、風險管理與風險溝通）架構。 (2) 建置產品安全健康風險評估中心。 (3) 強化產品安全預警系統及媒體監看。 (4) 建置國內外危機事件資料庫及分析能力。 2. 建立危機處理機制。
食品安全管理	
1. 行政與檢驗，中央與地方各自為政，溝通不良，協調性差。 2. 輸入食品邊境查驗委託經濟部標準檢驗局執行，事權不一。 3. 人力有限及經費不足。	1. 整合食品相關業務組，以科學實證支援行政管理。 2. 由區管中心辦理輸入食品查驗業務，事權統一，落實進口食品安全管理政策。 3. 建立食品安全風險管理制度及風險預警系統。 4. 人力及預算上皆有成長。
藥政管理	
1. 新藥審查業務委託財團法人醫藥品查驗中心辦理初審，由藥品諮詢委員會協助複審。 2. 審查時程較長。	1. 建立局內藥物審查中心，整合財團法人醫藥品查驗中心之技術審查能量，加強內審機制。 2. 加強審查透明有效率之作業流程。 3. 配合行政院科技顧問會議結論-台灣生技起飛鑽石行動方案，協助規劃整體生技產業政策。 4. 與經濟部合作協助產業發展，提供業者諮詢輔導。
檢驗、稽查與監測業務	
1. 藥物食品檢驗局在中、南、東部設有三個檢驗站，辦理藥物食品化粧品之流通檢驗，稽查業務主要責成各縣市衛生局辦理。 2. 產品監測由各業務組自行規劃辦理，整合不足。 3. 負責藥物、食品、化粧品之檢驗與技術發展。	1. 由三個區管中心專責產品之流通稽查與流通檢驗，並強化與各衛生局協調合作，提升產品稽查與檢驗效能。 2. 設置實驗室管理科，系統性規劃產品監測計畫、專責規劃檢驗機構之設置管理及檢驗之品質促進。 3. 整合資訊系統，制訂作業程序，提升通報時效。 4. 透過專責業務單位及結合地方衛生局、認證實驗室及業者實驗室等多元參與，全面提升我國檢驗能量。 5. 提升聯合分工檢驗效能，建構實驗室監測網，強化重大突發事件聯合檢驗機制。

表二 各國食品藥物及農產品管理組織機關之比較表

管理模式 組織	食品、藥物合在一起 （但食品與農產分開）	食品、藥物分開管理	
		食品、農產品 分開	食品、農產品 合併
歐洲		歐盟、瑞士、比利時、 愛爾蘭	法國、德國、英國、 荷蘭、加拿大、丹麥
亞洲	台灣、日本、韓國、中國、 香港、泰國、印尼、印度	越南	新加坡、馬來西亞、 俄羅斯
美洲	美國		巴西
大洋洲		澳洲	紐西蘭

台灣食品藥物管理制度之演進與展望（二）人力及資源面

許明滿[1]　康照洲[2]　胡幼圃[3,4]

研究單位：

行政院衛生署食品藥物管理局科技中心[1]

行政院衛生署食品藥物管理局局長[2]

考試院考試委員[3]

國防醫學院特聘教授[4]

通訊作者：胡幼圃委員 考試院

通訊處 ： 臺北市文山區試院路1號(考試院胡幼圃委員辦公室)

E-mail：hyp@ndmctsgh.edu.tw

摘要

本文就從台灣食品與藥品管理之人力及資源面探討，分析食品藥物管理局籌備及現況，並比較歐美先進國家之編列情形。

經調查與分析，食品藥物管理局成立後在人力及預算上雖有微幅增加，但與遽增之業務量是不比例，造成人員流動頗高。為使我國在藥物食品安全管理更有效率及因應世界潮流，應逐年提高食品與藥物安全相關預算並維持成長，同時擴編前瞻性的人力與預算，才能面對突發事件及日增的業務量。

但因政府組織再造對組織員額規劃及發展有諸多限制，建議應考量食品藥物管理局之組織規模與特殊性、提供人力資源管理新思維、開放多元管道進用及對外延攬高科技優秀人才，提升人員素質，以期達到其組織之願景與使命。

關鍵詞：食品藥物管理局、組織再造、人力資源、預算。

前言

食品藥物管理局於2010年1月1日成立，整併原行政院衛生署食品衛生處、藥政處、藥物食品檢驗局及管制藥品管理局四個單位，[1] 並以「捍衛全民健康、邁向食品藥物新紀元」為願景及「守護飲食安全、引領科技全新紀元及創造安心消費環境」為使命，達到建構健全完善的食品藥物安全管理體系，實踐衛生署許給國人健康人生的承諾之目標。[1-2]

食品藥物管理局從規劃階段至成立後，一直面臨人力與資源不足的挑戰。如2011年發生食品塑化劑汙染事件，造成消費者健康的恐慌、問題產品下架、檢驗需求量遽增，而受影響業者多達400餘家，汙染產品外銷至22個國家與地區。同時，也重創台灣食品藥物製造品質之國際形象，估計受損之產值超過新台幣百億元。而本事件突顯台灣在食品安全管理上有極大的改善空間，也透露出相關人力經費之不足，導致法規無法嚴格管制[3-4]。

因此，本文就從食品藥物管理局之人力及管理資源面來探討，比較先進國家的編列情形，並建議食品藥物管理局未來改制規劃之參考，以期能符合其組織之願景與使命。

籌備管理局人力規劃之困境

在人力規畫過程中，食品藥物管理局籌備工作面臨二大棘手問題，包括員額爭取及高階人員之安置。[5]

一、在員額爭取方面:

整併前，衛生署食品衛生處、藥政處、藥物食品檢驗局及管制藥品管理局等四個單位之原有編制員額合計462人。其中，食品衛生處及藥政處之合計人力約為65人，早已無法負荷與日遽增的人民申請案，在無法增加員額之下，行政院同意衛生署利用規費收入，長

期以收支並列方式僱用臨時專業審查人力，協助辦理食品及藥物查驗登記之審查業務。因此規劃階段，衛生署經審慎評估，提出合理之人力為700-744人函報行政院[6]，惟該局於組織法審議過程中，編制員額經議定為505人，並建議待局成立後運作員額如確有不足時再行爭取。從表1分析整併前各單位還需其他支援人力協助，約378人(約44%)，估計實際人力總計約有860人（=482人＋378人)。所以，食品藥物管理局整併後至少需要860多個預算員額，才能穩定及維持原有的業務運作，這與衛生署最初規劃接近。

二、在高階人員之安置方面:

食品藥物管理局是由二級及三級單位(各二個)合併成一個三級單位，對於高階人事安排上則要考慮如何安置學、經歷俱佳之局(處）長及副局（處）長。因此，設計雙軌的研究員制度，一方面做為人員移撥安置及以利組織之順利運作及另一方面則因應國際間科技不斷創新及高科技醫藥品上市需要延攬優秀的高科技人才參與。

但初期經考試院審議，僅同意食品藥物管理局之研究員職務列等為簡任第十職等。經該局積極爭取，並由考試院多次與行政院部會協調後進行專案審查，酌量管理局之現況及對其研究員職務列等級員額等作成三項決議：(1）同意其職務列等為「簡任第十職等至第十一職等」;(2）該局設置研究員之任務及工作內容，應於相關法規予以明定，以避免各機關援引比照;(3）同意其員額由5人增為10人。[7]

台灣食品藥物管理現況

一、在業務量方面

依食品藥物管理局組織法第二條規定其職掌，[8]除了食品、藥物（藥品、管制藥品及醫療器材)及化粧品等產品管理外，還需負責

相關專業人員及其機構之管理。從表 2 分析管理局產品管理範疇，可知，其管理產品不僅多元且複雜化，而其業務量更是龐大。

由2012年5月2日食品藥物管理局員額評鑑統計資料，分析其人民申請案在整併前之2009年從約3.9萬件，整併後增加至約6.3萬件以上，約成長60.5%，而且有逐年增加的趨勢。而一般公文量也是逐年遞增。另其業務量跟衛生署與所屬機關作比較，食品藥物管理局無論在在一般公文及人民申請案都是居冠，估算每年每人承辦業務量，平均需要辦理424件，這些比率食品藥物管理局也是最高的。由此可知，與相近業務衛生管理機關比較，食品藥物管理局之業務負荷量與人力是不成比例的[9]。

二、在人力方面

食品藥物管理局成立後，行政院只核定預算員額為 467 人。2011 年因辦理收回輸入食品查驗登記等業務，業務量遽增，預算員額人力已嚴重不足，管理局積極申請，經人事局評鑑僅移撥 18 個員額，不足的部分只好以其他支援人力或委託辦理來協助。截至 2012 年 11 月底統計管理局人力，其中預算員額 572 人及其他支援人力有 526 人，合計約 1098 人（表 1）。

比較整併前後，估算人力雖增加約 230 人(約職員 86 人及其他支援人力約 144 人，但其中職員因有休、離職及遴補作業等因素常會有職缺，所以，實質上增加之幅度不大，反而是支援人力大增。因此，食品藥物管理局從規劃階段至成立後，一直受到人力不足之困境，只好一方面請增員額及另一方面不足的則暫以派遣、短期促進就業方案等臨時性委外人力來因應。此類臨時力約占該局總人力的一半以上，因工作量負荷大、不穩定、造成人員流動性頗高，在業務量劇增及人力窘迫之交互惡性循環，未來要如何面對突發重大事件，缺乏前瞻性的人力資源規劃，這些問題對食品藥物管理局之永續經

營實為一大隱憂，而且也根本無法達到其組織設置之願景與使命。

另在檢驗人力方面，管制藥品管理局 7 人及藥物食品檢驗局 133 人合計共約有 140 人，因整併後依職掌分工，移出部份業務（藥物及含藥化粧品查驗登記檢驗規格及分析方法確效審查、人體細胞組織相關業務、食品農藥與動物用藥殘留監測及部分食品中毒案件檢驗)至其他業務單位，約保留 90 人執行國家參考實驗室之核心工作（表 3)。食品藥物管理局雖已成立，國內陸續發生肉毒桿菌中毒、塑化劑事件、瘦肉精及順丁烯二酸酐化製澱粉等事件，仍需在短時間內需投入龐大檢驗人力及資源。又未知物鑑別檢驗之挑戰日益增加，食品物流面向外擴大的結果，在國際間出現形形色色的食品安全議題，食品藥物管理局應加強檢驗技能之提升及規劃成立行政法人國家實驗室[9]，以因應層出不窮突發事件並擴充檢驗量能。

三、預算方面

根據，衛生署在 2008 年出版 的「食品安全與營養白皮書」中，曾調查衛生署在 2005 至 2008 年食品安全相關總預算（含衛生署食品衛生處與藥物食品檢驗局)，結果是逐年下降，合計二個單位共減少 17.9%，平均每年國人只分配到 11 元，不僅遠低於英國、美國等先進國家，也明顯低於亞洲鄰近地區，僅為日本的 24%。而且其他國家自 2005 年以來食品安全預算均是呈穩定及大幅的成長之趨勢，甚至日本及香港之成長率接近或超過英、美，顯示鄰近亞洲國家提升食品安全有迎頭趕上之企圖心。[10]

在整併後，2010 年度食品藥物管理局總預算約 23.52 億元，較 2009 年度四個單位之預算增加約 5.87 億元，增加比率為 35.36%，其主要係增列因應新成立食品藥物管理局新增預算編制員額之人事費（75 人）及加強食品安全管理新增建立「食品風險預警系統」與「加強進口食品安全管理計畫」。[11] 但其各項分支計畫經費於整併

前後（2009 年至 2012 年）於逐年大都呈微幅減少之趨勢(圖 1)。即使，在該局成立後第一年預算有稍微增加，但食品與藥物預算在衛生署及所屬機關之總預算比例一直偏低，以 2012 年為例，卻僅占其總數之 2.77%。[9] 因應塑化劑汙染事件，管理局經行政院核准「重建食品藥物安全計畫」，但於 2013 年核定總預算約 23.26 億元比前一年的預算僅有小幅增加約 2.97%(約 67,215 仟元)(表 4)。分析歷年食品藥物管理局有微幅增加預算之原因，一則因業務量新增與增加，預算不足而動用到第二預備金，再則是國內爆發重大安全事件發生後再來檢討及擴增計畫來增加次一年的預算，以加強食品與藥物之管理。因食品藥物管理攸關消費者之健康及生命安全，其編列預算長久偏低，值得政府單位重視。

其他先進國家人力資源之比較

我們選擇較孰悉的先進國家如美國、英國及管理模式與台灣接近如美國，兼顧國家規模大小如韓國來做比較。分析其管理人力資源，台灣食品藥物管理局平均每位職員要服務 5 萬人消費者遠高於韓國 3.4 萬人、美國 2.3 萬人、英國 2.3 萬人。另在經費分配至每位國人約 100 元，還是低於歐美國家及鄰近的韓國（表 5)。

歷年來，監督機關對食品藥物管理局之人力曾多次關切，如監察院對衛生署 2009 年 7 月 14 日函糾正食品衛生處人力不足及食品安全管理預算配置嚴重失衡，較諸國際更相形見絀，輕忽食品安全業務。[12] 立法院也希望食品藥物管理局成立後在人力及預算都能趕上先進國家的比例，以確保國人之健康及用藥食品安全。[13] 另考試院亦曾於在 2010 年 7 月 6 日該院審查管理局之人員編制案時，通過了胡幼圃委員所提之附帶決議：對於食品藥物管理局藥物管理相關業務人力之不足，請衛生署需於中央政府組織改造時提出檢討，作

適當的改進[7]。由此可知，我國在食品藥物安全管理相關單位長期缺乏人力及經費，政府應必須給予充足的資源。

未來展望

在未來人力資源之規劃，建議食品藥物管理局除在組織與業務上做調整外，可成立行政法人解決審查及檢驗量能之不足，[9] 另提供人力資源管理新思維及提升人員素質之構想。

一、人力資源管理新思維

面對高科技及全球化之環境，各國政府改以策略性人力資源管理取代傳統的人事管理，才能提升政府的競爭優勢，蔚為潮流。而且政府人事體制及人力素質亦是組織改造成敗之關鍵因素。[14] 反觀，我國政府在組織改造上對人力規劃策略仍停留傳統僵化的人事管理。在行政機關實施總員額法，不僅對各機關的各類員額進行管控，而且對臨時人力或實支數額也受到管控。這種只管精簡人數，不管組織業務規模及其特殊性，卻一視同仁，僅以現有預算員額增加其 5%，根本無法落實所推動之策略性人力資源管理。

2011年國內爆發塑化劑污染事件，管理局積極向行政院提報「重建食品藥物安全計畫-掃蕩黑心食品-清雲行動五五方案」及透過衛生署之實地員額評鑑，經人事行政總處審議結果，建議衛生署移撥所屬醫院45個預算員額及加計寬列員額5%，預計2013年其編制人力微幅增加至555人(=529*1.05)。雖然，食品藥物管理局現行組織架構是突破中央組織基準法之限制，但在人力方面，實質上並未大幅地增加至管理局最初期規劃評估的740人。考量食品藥物管理局改制成署時（三級機關），尚需肩負全國食品與藥物安全政策及執行之重責任務，為使署之政策能夠延續、人員能夠長治久安及組織永續

經營，亟需要跨領域之專業人員及正式編制人力負責，尋求法規鬆綁，充裕人力，在合理工作量下，才能夠兼顧品質及提升行政效率，[15] 提供國人藥求安全、食在安心的優質環境及保障與促進消費者之健康。

二、多元化管道進用人員

除了人力需要增加之外，面對科技日新月異，多元化及新穎性的產品上市及受國際化等影響，需仰賴專業跨領域高科技人才，例如藥物審查需要臨床醫師及跨醫、藥物領域的專家學者與科技專業人才之參與。所以，食品藥物管理局人員的素質也需具前瞻性，及建立策略性人力資源管理制度。

依目前公務考選體制及薪資制度之下，實在不易羅列及進用此類人才，基於策略性人力資源管理的考量，可採多元化的制度如對外多延攬優秀的聘任高科技人才，負責規劃與執行國內跨部會重大科技或法規、推動新興生技產品產業技術與研擬其管理機制及協助執行國際科技合作與談判事務等任務,其工作特性非常類似美國FDA法規科學專家(Regulatory Scientist)，亦可擔任首長之科技幕僚，並給予較高之列等，以吸收及留用此類高科技人才。另放寬編制中進用相關醫事人員擔任職員之比例及舉辦特考等，以多元化管道進用方式、彈性用人，藉以提升用人效能。

結論

總之，因食品藥物管理攸關消費者生命安全及健康，組織再造實施中央政府機關總員額法，對組織規劃及發展有諸多限制，應考量食品藥物安全管理體系之組織規模與特殊性，來做彈性調整。為使我國食品安全管理更有效率及因應世界潮流，參考歐美日先進國家

逐年提高食品安全相關預算並維持成長，同時擴編前瞻性的人力與預算，對外延攬優秀的高科技人才，提升人員素質，才能面對突發事件及日增的業務量，以達到其組織之願景及使命。

致謝

感謝行政院衛生署企劃處王芃宣小姐協助、本局科技中心黃小文博士英文摘要潤稿、企劃及科技管理組、研究檢驗組、人事室、會計室資料提供資料及考試院陳美玲小姐鼎力協助。並感謝蘇瓊壁小姐之協助。

參考文獻

1. 行政院衛生署食品藥物管理局主編: 行政院衛生署食品藥物管週年紀念特刊。台北:行政院衛生署食品藥物管理局，2011；1-11。
2. 行政院衛生署食品藥物管理局之願景及使命。行政院食品藥物管理局網站 http://www.fda.gov.tw/TC/siteContent.aspx?sid=75，引用 2012/1/28。
3. 行政院衛生署食品藥物管理局: 重建食品藥物安全計畫，掃蕩黑心食品及不法藥物-清雲行動五五方案。2011;1-123。(未出版)
4. 林倖妃、謝明玲:食安等於國安 這頓午餐誰來把關？天下雜誌 2011:474:104-113。
5. 行政院衛生署食品藥物管理局籌備小組主編: 行政院衛生署食品藥物管局籌備工作總結報告書。台北: 行政院衛生署食品藥物管理局籌備小組,2009;1-69。(未出版)
6. 行政院衛生署: 97 年 10 月 28 日行政院衛生署組織部分條文修正草案、行政院衛生署食品藥物管理局組織法草案與員額配置相關資料、及管制藥品管理條例部分條文修正草案報行政院函(企劃處衛署企字第 0970701218 號函)，2008;1-39。
7. 考試院:民國 2010 年 7 月 6 日考試院第 11 屆第 89 次會議討論事項第 3 案審查報告。2010;1-5。
8. 行政院衛生署食品藥物管理局之組織法。行政院食品藥物管理局網站

http://www.fda.gov.tw/TC/siteContent.aspx?sid=73，引用 2012/1/29。

9. 行政院衛生署食品藥物管理局:101 年衛生署所屬機關員額評鑑-食品藥物管理局書面報告。台北:行政院衛生署食品藥物管理局， 2012；1-225。(未出版)。

10. 行政院衛生署、行政院環境保護署、行政院農業委員會、教育部:食品安全與營養白皮書 2008-2012。初版。台北：行政院衛生署 2008; 1- 119。

11. 行政院衛生署食品藥物管理局:中央政府總預算案：99 年度行政院衛生署食品藥物管理局單位預算書。台北：行政院衛生署食品藥物管理局，2010; 9-10。(未出版)

12. 陳建仁:完善的食品安全管理體制。2011 年 6 月 12 日台灣食品安全管理總體檢論壇。社團法人國家生技醫療產業策進會網站 www.ibmi.org.tw/client/ActivityDetail.php?...，引用 2012/12/24。

13. 立法院: 98 年 5 月 12 日立法院第七屆第三會期行政院衛生署食品藥管理局組織法案完成三讀院會記錄。立法院公報 2009;98 (28):183-187。

14. 行政院人事行政局: 行政院推動策略性人力資源管理說明資料。http://www.moj.gov.tw/public/Attachment/tpt/attach/094Y0D013753-01.ppt，引用 2013/2/1。

15. 藥政簡史編輯委員會:不要為失敗找理由 要為成功找方法，藥政簡史。初版。台北:行政院衛生署食品藥物管理局，2011；286-293。

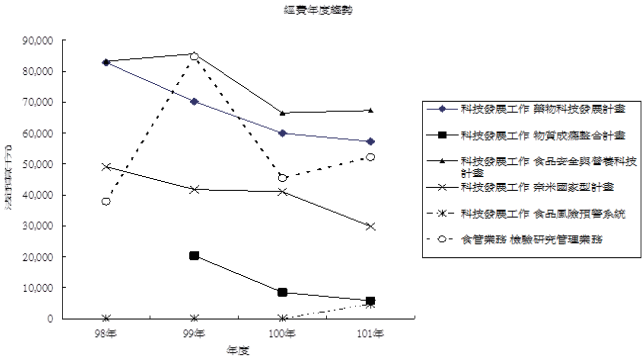


圖 1.　食品藥物管理局整併前後 2009 至 2012 年各分支計畫經費趨勢圖

註：1. 2010 年檢驗研究管理業務費含整建費用。

2. 圖資料來源由行政院衛生署食品藥物管理局研究檢驗組提供。

表 1.　食品藥物管理局整併前後之人力統計及分析

組織	員額種類	職員（編制）	預算員額			其他支援	合計（人）
			職員	非職員	小計		
整併前	衛生署藥政處	36	36	6	42	98	140
	衛生署食品衛生處	29	29	12	41	51	92
	管制藥品管理局	130	92	44	136	70	206
	藥物食品檢驗局	267	235	28	263	159	422
	合計	462	392	90	482	378	860
整併後	年度　2010	505	467	90	557	501	1058
	2011	505	485	90	575	539	1114
	2012	505	484	88	572	526	1098
	平均	505	478	---	---	522	1090

註：
1. 非職員包括:聘用、駐警、技工、駕駛及工友；其他支援人力包括國防役、替代役、審查人員、派遣及短促等人員。
2. 現有預算員額因退休、離職及遴補作業會有職缺數的情形，所以合計人力會比現有的人力較多。
3. 資料來源由行政院衛生署食品藥物管理局籌備小組及食品藥物管理局人事室提供。
4. 統計時間:整併前於 2009 年 12 月底；整併後於 2012 年 11 月底。

表 2. 食品藥物管理局產品管理範疇分析表

類別	業務範圍	業務量估算
食品	食品(農畜禽水產食品及其製品)、健康食品、膠囊錠劑食品、基因改造食品、特殊營養食品、食品添加物、食品器具、食品用洗潔劑、食品容器、食品包裝等。	1. 每年約 20 萬件公文及人名申請案。 2. 每年約 40-42 萬件輸入食品查驗案。 3. 約 7 萬張食品藥物化粧品許可證。 4. 委託辦理食品進口貨品分類 1800 項及檢驗件數約 3 萬件(100 年度)。
藥物	藥品:新藥、原料藥、學名藥、生物製劑、指示藥、管制藥品、罕見疾病用藥、新興生技藥品及複合式產品等。 醫療器材:臨床化學及臨床毒理學、一般醫院及個人使用裝置、血液學及病理學、神經科學、免疫學及微生物學、婦產科學、麻醉學、眼科學、心臟血管醫學、骨科學、牙科學、物理醫學科學、耳鼻喉科學、放射科學/胃腸科學及泌尿科學、其他中央衛生主管機關認定者等大類。	
化粧品	頭髮用化粧品類(染髮劑)、洗髮用化粧品、化粧水類、化粧用油類、香水類、香粉類、面霜乳液類(防曬用品)、沐浴用化粧品類、洗臉用化粧品類、粉底類、唇膏類、覆敷用化粧品類、眼部用化粧品類、香皂類等。	

表 3. 食品藥物管理局整併前後檢驗人力消長分析表

整併前後 單位	檢驗項目	整併前 人數	整併後 人數
管制藥品管理局	認證篩檢	7	併入藥品項目
藥物食品檢驗局	藥品	16	18
	醫療器材及化粧品	18	10
	疫苗生物製劑	24	18
	中藥生藥	26	16
	食品化學	25	14
	食品微生物	24	13
	流通檢驗	0	19
	合計	140	108

註:資料來源由行政院衛生署食品藥物管理局研究檢驗組提供(2012.5.8 統計)。

表 4. 食品藥物管理局整併前後預算編列之分析統計

階段	年度	總預算（仟元）			說明	增減比例
		原預算	第二預備金	合計		
整併前	2009	1,737,808	*****	1,737,808	合計四單位之預算。	*****
整併後	2010	2,317,373	34,931	2,352,304	1. 加強辦理不法藥物及違規廣告查處業務，動支第二預備金。 2. 因應三聚氰胺毒奶事件，新增「建立食品風險預警系統」與「加強進口食品安全管理」計畫及新增預算員額人事費。	35.36%
	2011	2,197,465	24,209	2,221,674	因應塑化劑汙染食品及藥物事件，動支第二預備金。	-5.55%
	2012	2,237,289	22,204	2,259,493	執行輸入食品邊境查驗及市售食品安全品質監測，動支第二預備金。	1.7%
	2013	2,326,708	0	2,326,708	因應塑化劑汙染食品及藥物事件，新增「重建食品及藥物安全」計畫。	2.97%
	平均	2,163,369	16,269	2,179,597		

註：

1. 增減比例是 2009 至 2013 年間，食品藥物管理局總預算與前一年度的做比較增減百分比例。
2. 資料來源由行政院衛生署食品藥物管理局會計室提供。

表 5. 2010 年台灣與美、英、韓等國食品藥物管理單位之人力與資源之比較

國家 / 項目	台灣	韓國	美國	英國（不含食品）	英國（不含藥品）
人口數(千人)	23,131	48,184	310,384	62,035	
預算員額(人)	467	1,432	13,517	974	1,800
服務(千人/人)	50	34	23	23	
預算（千元）	2,317,373	5,730,000	98,521,980	4,072,500	6,124,185
分配（元/人）	100.2	118.9	3174.2	164.4	

註：

1. 人口數資料來源:2010 聯合國 Department of Economic and Social Affairs 網站
   (http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm)。
2. 各國食品藥物管理單位之人力及經費資料來源透過管理局國際合作窗口詢問該國管理單位之聯繫窗口。
3. 美國預算是按 Total Program Level(支出）計算，涵蓋各中心及相關單位之經費，但不含各州。
4. 資料來源：行政院衛生署食品藥物管理局企劃及科技管理組提供。

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

考試院院會發言錄. 續編：考試委員胡幼圃/ 胡幼圃作.
-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 103.5
面； 公分
ISBN 978-986-04-1179-9 (平裝附光碟片)
1. 考試院 2. 言論集
573.442 103008227

考試院院會發言錄．續編：考試委員 胡幼圃

作　　者：胡幼圃
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：綠凌興業社
地　　址：臺中市烏日區中華路 128 巷 11 弄 16 號
電　　話：(04) 2337-0015
出版日期：中華民國 103 年 5 月
版　　次：初版
GPN：1010300820
ISBN：978-986-04-1179-9