# 考試院會議

考試院會議由院長、副院長、考試委員、考選、銓敘兩部部長及保訓會主任委員組織之，以院長為主席，院長不能出席時，以副院長為主席；副院長亦不能出席時，則由出席人員中公推一人為主席。考試院會議每星期舉行一次，必要時並得召開臨時會議，決定考銓政策及其他有關重大事項。

院會採合議制，須有應出席人過半數出席，方得開會；其議決以出席人過半數之同意始為通過；可否同數時取決於主席。另除應出席人員外，考試院秘書長、副秘書長、所屬部會副首長及行政院人事行政總處人事長（原行政院人事行政局局長）均應列席考試院會議。必要時，院長並得指定有關人員列席，如考試院參事、秘書處處長、各業務組組長等。

院會討論之議案得視其性質，交付小組審查會或全院審查會審查。全院審查會以副院長、考試委員、考選部部長、銓敘部部長及公務人員保訓會主任委員組織之，由副院長召集，遇有特殊情形時，得交由考試委員召集。小組審查會以應出席人 7 人至 11 人組織之；其召集人及審查委員，分別輪流擔任。議案交付審查時，應指定有關列席人員參加，並由考試院相關單位及關係部會準備必要之參考資料。審查會召集人認為必要時，得邀請其他有關人員列席。審查會於議案審查完畢後，由召集人作成審查報告，提院會討論。

# 考試院會議（院會）議程

甲、報告事項

一、宣讀上次會議紀錄

二、會議決議事項執行之情形

三、業務報告

（一） 書面報告

（二） 考選部業務報告

（三） 銓敘部業務報告

（四） 公務人員保障暨培訓委員會業務報告

（五） 行政院人事行政局人事考銓業務報告

四、秘書長工作報告

五、其他有關報告

六、臨時報告

乙、討論事項

丙、臨時動議

# 目　錄

◎司法

一、法官法及其子法相關議題……P　1

二、各級法院組織法……P 51

三、律師司法官考試訓練……P 66

四、司法相關議題……P 99

◎考選

一、公務人員考試法相關議題……P109

二、考選相關議題……P171

◎銓敘

銓敘相關議題……P267

◎保訓

保訓相關議題……P387

◎綜合

綜合性議題……P441

◎附錄

一、文官制度相關文章……P457

二、擔任典試委員長考試項目……P536

# 司　法

## 一、法官法及其子法相關議題

考試院第 11 屆第 159 次會議（100.10.20）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：法官法公布後須配合研(修)訂法規及後續改任換敍等有關任用事項研議情形。

發言內容：今日報告重點在於法官法通過後，銓敘部積極配合研修法規及研議後續改任換敘相關任用事項，事實上考選部方面應該也有需要修正的，附表 1 所列「取得擬任法官職務任用資格之考試辦法」及「取得擬任檢察官職務任用資格之考試辦法」為考選部主管，考選部配合訂定相關法規之進度如何？另附表 1 第 3 項及第 10 項，也是屬於考選部職掌，相關法規之研修進度如何，請考選部一併說明。

其次，最近本院正在密集進行典試法修正，關於典試委員之資格，規定在典試法第 6 條及第 7 條，其中第 6 條第 4 款規定，高等考試典試委員資格之一，為「高等考試及格 10 年以上，任簡任或相當簡任官職或從事專門職業及技術工作，對有關學科富有研究，成績卓著者。」；同法第 7 條第 5 款規定，普通考試等考試典試委員資格之一，為「高等考試及格 10 年以上，任薦任或相當薦任官職或從事專門職業及技術工作，對有關學科富有研究，成績卓著者。」在這次典試法修正過程中，本席曾提過因為現行許多國家考試類科都有法律組之設置，非常需要聘請實務界的法官、檢察官來協助，擔任典試委員、命題或閱卷委員工作，但是目前典試法第 6 條第 4

款及第 7 條第 5 款都沒有考慮到法官從 101 年 7 月 6 日開始就不再列官等、職等，如果典試法不配合修正的話，將來 101 年 7 月 6 日以後，法官是否還能符合典試法相關規定來擔任典試工作呢？我們看今天律師考試增聘命題及閱卷委員名單共 31 位當中，有 11 位係以現職法官被遴聘為命題及閱卷委員，而編號第 31 號係以曾任法官為資格條件，所以我們對於現職法官及曾任法官者倚重之深，可以從此份名單看得出來。本席在典試法修正案審查會中曾請教過考選部，問 101 年 7 月 6 日以後，法官將不再列官等、職等，典試法有無相關因應措施，即典試法第 6 條第 4 款及第 7 條第 5 款要否作修正？當時考選部表示將會在個案中個別審查，至於法官之官等、職等如何繼續援用，尚無答案。

另外，保訓會辦理升官等訓練係依據公務人員任用法第 17 條規定；另公務人員任用法第 32 條及施行細則第 28 條均規定，司法人員之任用，另以法律定之。但有關任用資格之規定，不得與本法牴觸。換言之，有關任用資格之規定，公務人員任用法為絕對的優先法，現在法官法通過之後，其相關任用資格以法官法為依憑，但是因為公務人員任用法第 32 條規定有關任用資格之規定，不得與本法牴觸，則我們要如何解釋何者為優先法抑或普通法？應該有所釐清。同時，就保訓會來講，對於法官、檢察官身分、工作條件、管理措施等有關權益保障事項，在法官法通過施行之前，均適用公務人員保障法規定，待法官法通過之後，相關法官、檢察官權益保障事項移由司法院職務法庭處理，再送監察院，所以

保訓會應該已不必辦理法官、檢察官之申訴業務等，算是一個很大的調整，可是依照公務人員保障法第 3 條規定，本法所稱公務人員係指法定機關依法任用之有給專任人員，前項公務人員不包括政務人員及民選公職人員。第 2 項除外人員並未將法官法內所規範的法官、檢察官作排除之規定，所以公務人員保障法第 3 條是否也應該因應法官法通過而作修正，如果有必要的話，是否也要儘快適時研議修正？請保訓會參考。

考試院第 11 屆第 169 次會議（100.12.29）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：法官法施行後相關人事事項適用改制前後規定之因應情形。

發言內容：本席的意見分為 3 階段，第 1 階段本席要從當時考績跳空問題，法官法條文如何制定來講；第 2 階段是談政策訂定的兩種思考方式；第 3 階段是整理本席的意見。首先，本院在全院審查會審議法官法草案過程中，對於法官法第 74 條第 2 項法官連續 4 年職務評定良好，得連晉 2 級之規定，當時銓敘部曾表示不能同意，部認為在一般公務人員，只有當年度一次記兩大功時才能連晉 2 級，所以不能對法官那麼優厚，但因為本席是從司法界轉任過來，認為此條文為法官法開始研訂以來固有的條文，為照顧到法官考績跳空的問題，本席希望銓敘部不要太堅持反對，後來部在本院送審法案的文字裡面，只能同意連續 6 年職務評定良好，才能連晉 2 級，這是全院審查會的文字內容。到立法院審查以後，聽說司法院無論如何都希望考試院能夠同意連續 4 年職務評定良好，得連晉 2 級之規定，後來吳聰成次長在權衡之下，終於同意連續 4 年職務評定良好，得連晉 2 級。由此可知，最後考試院還是接受司法院的版本，換言之，考績跳空的問題在法官法裡面已經有適當的處理，且多年以來一直就是這樣的版本，但是在適用之後，司法院發現百密一疏，有些原來沒有想到的問題發生，所以他們現在希望在子法明定一些例外情形，也就是說，法官自改任時起之職務評定結果，如比照合於考績法晉敘及

升高一職等規定者，得由法官自行選擇依考績法規定晉升職等俸級。

對於這樣的要求，我們應該作怎麼樣的思考，第一種思考是政策已定，既然已經在法官法第 74 條第 2 項預留跳空 2 級的處理空間，最後還是按照司法院的版本去通過，就不宜在法官法的相關子法當中，再增訂法官得選擇依考績法規定晉升職等俸級之相關規定。第二種思考是政策雖已定，但是難免百密一疏，基於信賴利益保護原則，應該在子法當中再作補救。現在銓敘部採取的是第一種思考，司法院則採用第二種思考。

至於本席意見是，法官法得以通過其實是傾全國之力，以樂見其成的態度，盡力協調，促使立法完成，還記得當時伍副院長錦霖在全院審查會時有一句名言說：「法官、檢察官是特殊軍種，考試院就不要太堅持了。」大家是用很寬容的態度在審查，這也是後來司法院在法官法通過後，對考試院有諸多肯定的理由。在這個過程當中，該注意及該照顧的，其實都已經有過千錘百鍊的研究、解釋及協調，所以，不應該再發生所謂的百密一疏，當時一定是加加減減，多方折衝，司法院進一步希望增加福利和保障，退一步就應該要去檢視，如果離開原有制度時，必須要作什麼樣的割捨，那是立法時的整體考量，當新的法律出現時，銓敘部依據新的法律設計，主張不要在法官法第 74 條第 2 項之外，再增加子法例外適用考績法之規定，本席覺得銓敘部與考試院的立場是相當一貫的，但司法院卻在這個時候爭執說，此舉似有

違反憲法第 81 條法官終身職保障，非依法律不得減俸之虞。對於這樣的說法，本席深不以為然，本席認為這是對考試院欲加之罪，司法院看到的是法官法制定前原有法官權益的保障，但是銓敘部和考試院看到的是新法的精神，「爾愛其羊，吾愛其禮！」我們認為法官法第 74 條第 2 項既已作這樣的適當處理，考試院根據司法院原來的版本去依法行政，已經充分展現五院之間的互相尊重。退萬步言，如果溝通後還有立法時沒有考慮到的個案，其權益受損已經達到與新法制定之良法美意比例不相當的時候，在銓敘部報告第 3 頁還說可用專案方式陳報本院審議來予以妥適處理，這已經是折衷的作法，已考慮到兩院間的衡平，本席認為這樣的作法似屬可採。再者，法官法的適用結果，檢察官都可以準用，而今天檢察官所屬的行政院法規會及人事行政局，在銓敘部報告第 6 頁有 2 個公函，都已明白提到他們的看法與銓敘部一樣，他們並不因為檢察官也有相同的權益問題而提出與銓敘部不同的意見，所以如果檢察官部分沒有爭執，是否得僅就法官部分單獨在子法訂定可例外適用考績法，則更需要再作斟酌。

最後，本席有 2 點感想：1.各機關函送各該機關的組織法或相關作用法來考試院時，本席希望本院及銓敘部都能尊重用法機關的需求，在不違反相關官制官規的情形下，儘量作彈性的規定，例如當時司法院想要有第 74 條第 2 項的彈性規定，後來我們在立法院也從權同意，因此今天我們就可以說是站在有理的一邊。又如今天還有臨時動議案，即行政執行署機關組編案，本席覺

得在各機關提出組織編制等時，我們能儘量在銓敘部核定時就給予組編上的彈性，是比較妥當的。2.在銓敘部書面資料第3頁倒數第3行及第4頁第13行都有「各級法院檢察署」字句，應該在「法院」及「檢察署」之間加上「、」，以示分屬不同機關。

考試院第 11 屆第 181 次會議（101.03.29）

**臨時動議：**

**黃前召集人富源提：審查考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會分別議復司法院函送之法官法施行細則草案，請本院表示意見一案報告。**

**說明：**

一．本案係民國 101 年 1 月 5 日本院第 11 屆第 170 次會議決議交全院審查會審查，業經於同年 1 月 20 日、 2 月 9 日、 2 月 21 日、 3 月 14 日及 3 月 21 日召開 5 次全院審查會審查竣事。

二．審查會決議如下：

（一）照司法院擬議條文通過：

第 1 條至第 4 條、第 6 條、第 7 條、第 9 條、第 11 條、第 13 條至第 15 條、第 17 條至第 25 條、第 27 條、第 30 條及第 35 條；其中第 2 條、第 4 條、第 11 條及第 15 條並修正說明欄文字。

（二）照司法院擬議條文修正通過：

第 5 條、第 8 條、第 10 條、第 12 條、第 16 條、第 26 條、第 28 條、第 29 條、第 34 條及第 36 條至第 48 條；其中第 26 條照保訓會擬議修正條文通過、第 29 條照銓敘部擬議修正條文通過。

（三）原第 31 條及第 32 條刪除，並新增司法院重行擬議之第 31 條，原第 33 條遞移為第 32 條，另考選部擬議之第 33 條之 1 移列為第 33 條，其後條次均予維持，全案條文仍為 48 條條文。

（四）附帶決議：

1. 為免因法官法新制施行，法官、檢察官原得依公務人員考績法辦理考績升等之權益受影響，俟 101 年度職務評定辦理完竣後，由司法院、法務部將受影響之法官、檢察官名單，函送銓敘部審慎研究並設定相關條件，專案報請本院審議，以保障法官、檢察官晉級之權益。

2. 有關檢察官之人事審議事項，涉及官制官規者，應依法官法第 90 條第 8 項規定，由行政院會同考試院定之。

**發言內容：有關法官法施行細則草案審查，共召開 5 次會議，還破例讓司法院和法務部代表都可以在場接受委員詢問，在此感謝能夠作這樣的破例處理，讓司法院和法務部代表都可以充分表達意見，也感謝各位委員的耐心及協助。最後，由於法官法施行在即，本案請院會同意會議紀錄同時確定。**

**決議**：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 184 次會議（101.04.19）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：本(101)年法官檢察官互調人員作業程序及核派疑義暨因應法官法施行相關子法研議情形。

發言內容：1.有關銓敘部報告法官檢察官互調人員作業程序及核派疑義，本席同意本年度法官、檢察官互調作業沿用現制，也就是依照法官法施行前的程序來辦理，且從 101 年 7 月 5 日發文後派任之生效日期及報到日均指定為 101 年 9 月 6 日。理由是因為符合相關的法令規定，也因法官法於 101 年 7 月 6 日即將施行，司法院及法務部在因應此局面的同時，遇到相關的人事作業十分複雜之故，所以可以作這樣的權變。

2.本席在資料中赫然發現檢察官人數已逾 1,300 人，以往檢察官人數向來維持在 1,100 人左右。我們知道司法體系之運作，檢察官職司犯罪之偵查及刑罰之執行，業務絕大部分僅對應法院的刑事訴訟部門，法院另還有民事訴訟部門、少年及家事訴訟部門、行政訴訟部門等，而法官總人數僅 1,700 餘人，檢察官竟然達 1,300 多人，人數是否過多？在中央政府機關總員額法通過之後，司法院人力列為第 3 類，員額數只能有 10,900 人，其中法官如果為 1,800 人，在司法院體系占 17.1%；法務部的員額為 6,000 人，而檢察官人數即達 1,300 人，在法務部系統裡面占 21.6%，其比例超過法官在司法院體系的比例甚高，所以本席必須提醒銓敘部注意檢察機關的高低階配置比例。前不久院會在討論金管會簡任比

例時，金管會強調該會的業務性質，專業性非常高，故需有較多簡任比例，可是銓敘部當時依據相關規定，希望金管會減列一位簡任員額，故將該會之編制表退回重審；現在本席要提醒關於檢察機關的高低階配置，因為檢察官的職等即便只在第一審檢察署，都可以高達十四職等，是否應就相關法規予以檢視，提請銓敘部注意。

3.在附件 2 司法院研議中法規編號 1、6、10、25 號及法務部研議中法規編號 4、6 號等法規，本院都是研訂機關之一，其中不乏關係到法官、檢察官重大權利義務之條文，也有很多是社會大眾矚目的重要條文，例如法官法施行細則、法官甄試審查辦法或法官退養金給與辦法，以及法務部檢察官人事審議委員會審議規則等等，因為配合法官法的施行日期，多數的法規都要在 101 年 6 月底前公布，時間已經相當急迫，在司法院或法務部函送本院審議時，本院可能必須以急件來辦理，剛才張部長提到他對能否如期完成相關立法很心急，本席能理解張部長的心情，故特別在此提醒院部留意政策制定時程的配合。至於張部長提及法官法施行細則案本院已經同意會銜，本席不知有無誤會，依本人的理解，法官法施行細則案是司法院函請本院表示意見，當時我們雖然有經過多次協商，許多意見也都加以整合，相信未來司法院不採本院意見的機會不大，但是司法院畢竟有他們的立場，如果他們在審酌本院意見後卻不採取的時候，法官法施行細則草案送到本院，應該還要再進行一次審查程序，所以個人覺得法官法施行細則草案目前應該還沒有完成會銜，光是這個法案，我們就必須花很多的時間

來進行討論，與司法院協商，現在已經是 4 月 19 日，時間上已非常接近 6 月底，院部都要儘快注意政策制定時程的配合。

4.今日報載衛生署替代役男簽發公文，報載衛生署官員輕描淡寫地說對於相關官員已經申誡了，可是實際上這個涉及到非常嚴肅的官制官規，保訓會依公務人員訓練進修法第 2 條規定，所辦理的公務人員考試錄取人員訓練的實務訓練期間，學員到底可否簽發公文？可否執行公權力？本席覺得這個問題的答案，一直以來都很模糊，因為現行占缺學員實務訓練期間之年資，可以列為退休年資，可是該學員明明還在實務訓練，為什麼可以執行公權力？另外，根據公務人員任用法第 20 條規定，初任人員在試用期間也有執行公權力即簽發公文等職權上的爭議，建請銓敘部一併檢討試用人員及實務訓練人員能否執行公權力之疑問。

考試院第 11 屆第 187 次會議（101.05.10）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：配合法官法之施行，規劃法官之專業加給及職務加給。

**發言內容：關於總處配合法官法施行，規劃法官之專業加給及職務加給，101 年 7 月 6 日以後新進之法官、檢察官等新進人員，應依「法官專業加給表」及「法官職務加給表」之規定辦理一節，本席請教「新進人員」是否包含刻正於司法官訓練所受訓的非占缺訓練學員？又是否包含刻正於司法人員研習所受訓之從律師轉任法官之學員？其定義為何？請說明。**

考試院第 11 屆第 193 次會議（101.06.21）

討論事項：

林召集人雅鋒提：審查考選部函陳未具擬任職務任用資格者取得法官檢察官遴選資格考試辦法草案一案報告。

說明：

一、本案係民國 101 年 5 月 10 日本院考試院第 11 屆第 187 次會議決議交付小組審查會審查，遵經於 101 年 5 月 22 日、29 日召開 2 次小組審查會，審查竣事。

二、審查會決議如次：

（一）修正通過：第 8 條、第 11 條、第 2 條附表一、第 6 條附表三修正通過。

（二）其餘照部擬條文通過。

**發言內容：關於本案有以下 2 點補充說明：1.這是在法官法立法過程當中，經由當時的考選部董政務次長保成審視過往司法院及法務部於任用司法官考試錄取人員之外，其他的多元進用管道，對本院的考試權有所忽視，所以考選部特別在考試院版法官法草案中，提案加入第 5 條第 6 項及第 87 條第 5 項，就是本案的考試辦法，即未具擬任職務任用資格的大法官、律師、學者等，要轉任法官、檢察官時，應先通過由本院舉辦的此項資格考試。當時的提案經立法院三讀通過之後，本院考試權的闕漏在法官法被補正。因為本案是法官法立法後的新**

辦法，應考人通過考試之後，到底應取得本院發給的考試及格證書？還是因僅取得參加用人機關所舉辦下一階段之考試資格，並不等同於取得公職任用資格，所以只能發給及格證明文件？經過 2 次審查會與會委員充分討論之後，決定發給及格證明文件，而不是及格證書。2.本小組成員在集思廣益後，費心設計本議程第 34 頁背面的學歷經歷證明審查評分表，此評分表與現行學歷經歷證明審查規則第 9 條的格式有很大的不同，當時出席的委員共同費心費力將考選部原來的規定作大幅度的改變，是一個創舉，也比較符合本資格考試拔擢人才的精神。本席身為召集人，非常感謝所有出席及列席審查會同仁的認真參與。以上說明，敬請院會支持本案照審查會決議通過。

決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 195 次會議（101.07.05）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(顏副人事長秋來代為報告)：行政院人事行政總處 101 年第 2 季重要業務執行概況。

發言內容：1.首先肯定人事總處將法務部檢察官人事審議委員會審議規則草案送請本院會銜的程序，這樣的作法不但符合本院之附帶決議，也是尊重本院之憲政職掌。2.雖然人事總處今日未將檢察官人事審議委員會審議規則草案全文提供本院委員閱讀，但是我們可以在本次會議臨時動議第三案看到草案全文，行政院於 6 月 28 日函送本院公文說明第四項載明，旨揭審議規則之訂定發布有其急迫性及時效性，如蒙同意，請儘速辦理相關程序。但明天就是 7 月 6 日，該審議規則草案第 19 條明文規定，本規則自民國 101 年 7 月 6 日施行。所以，本席針對本案的法制作業再表示一點意見，在我們討論時，說是審議規則將在明天 7 月 6 日施行，但是本院委員到現在都還尚未進行處理，如果本審議規則第 19 條明文規定，自民國 101 年 7 月 6 日施行，在法案裡訂定特定日期雖然可行，但是也不必然一定要明明知道它根本還在審議過程當中，卻要規定一個施行日期，然後再用追潮方式處理。我們參考其他法案，有母法通過，可是施行細則及相關子法等，不一定要寫一個明知不可能施行的日期在法條之內，這樣看起來就是掩耳盜鈴的文字，本席再次提醒，首先，此案已送進本院，時間的確很趕，請儘速完成幕僚作業；其次，針對本審議規則第 19 條，明定自民國 101 年 7 月 6 日施行，再以追溯之方

式處理，是否妥當，宜再審酌。

考試院第 11 屆第 195 次會議（101.07.05）

**臨時動議：銓敘部議復司法院函送之司法院人事審議委員會審議規則草案一案。**

**說明：**

一、查司法院民國 101 年 5 月 21 日函送人審會審議規則草案（以下簡稱本草案），請本院表示意見。經交銓敘部於本（ 101）年 6 月 12 日議復略以，本草案與法務部所擬檢察官人事審議委員會（以下簡稱檢審會）審議規則草案之內容相較，僅司法院人審會之審議事項係於法官法施行細則第 4 條規範，而法務部檢審會之審議事項則係於其審議規則中予以明定，其餘均多為議事規範性質之規定。以法務部檢審會審議規則係由行政院會同本院定之，基於衡平起見，建請為一致性之處理。草案條文部分，部就第 4 條、第 6 條、第 13 條提出修正建議，餘均認屬妥適，建請予以同意。

二、惟部本年 6 月 12 日函對於本草案內容是否涉及部主管權責事項未明確表示，經再函據部本年 7 月 2 日函復略以，本草案之內容，雖係議事規範性質之規定，屬程序性之規範，惟其會議討論事項或有涉及鈞院權責之實質內容，應符合相關規定為前提自屬當然，而法務部檢審會審議規則草案由行政院會銜鈞院訂定，基於同一法律適用之一致性，且考量二者之立法目的相同，本草案建請亦應由司法院會銜鈞院定之。

三、本院第二組簽呈意見：

（一）本草案是否會銜本院定之部分：本草案之內容雖屬程序性之規範，惟第 2 條第 1 項明定人審會審議司法院所提法官之任免、轉任、解職、遷調、考核、獎懲…事項，其審議內容或有涉及本院權責事項，且法務部檢審會審議規則既由行政院會銜本院訂定，如司法院人審會審議規則不會銜本院訂定，法制上亦欠缺一致性，爰本案擬依部擬意見請司法院會同本院定之。

（二）草案條文部分，擬均同意部擬意見，理由詳見第二組簽呈。

四、基於時效，本案擬提本院第 11 屆第 195 次臨時動議。

**發言內容：1.關於這個臨時動議案，從第 7 頁資料看來，目前只是請求本院表示意見而已，今日本案如照擬辦欄決議通過的話，銓敘部要求司法院要會銜本院通過，本席同意此回復意見。但建議銓敘部對本草案第 15 條的施行日期，能提出更適當的文字。2.銓敘部函復建議司法院在本草案第 13 條增列第 2 項「本會出列席人員及其他工作人員，違反前條及前項規定者，按情節輕重予以懲處」等語，銓敘部關於本罰則之建議，對於司法院人審委員依法執行職務一定有所幫助，但是司法院人審會委員依法官法第 4 條規定，有學者專家 3 人。這 3 人依法律規定，既不是檢察官，也不是律師，現在銓敘部建議的懲處規定，對學者專家該如何適用？尚請再予**

**斟酌。以上供參。**

**決議：**照部擬意見通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 196 次會議（101.07.12）

臨時動議：銓敘部議復行政院函送之法務部檢察官人事審議委員會審議規則草案一案。

發言內容：銓敘部就本案擬提 5 點意見回覆法務部，本席均表同意，另外有 2 個意見供參：1.本席在上次院會曾請教銓敘部，因為當時已經是 7 月 5 日，而本草案擬於 7 月 6 日施行，即本草案第 19 條規定，所以請教對此部分可否作調整，後來經人事行政總處再次研究之後，看起來並沒有作調整。茲比對臨時動議第三案司法院人事審議委員會審議規則草案第 15 條，已修正成本規則自發布日施行，司法院的立法例與本案的立法例都可以，但照臨時動議第三案的方式會比較符合誠實信用原則，本案因為法務部及人事行政總處都沒有要作調整，本席不會堅持，但是今天同時通過的法案，臨時動議第二案與臨時動議第三案的立法方式是不一樣的，謹作以上聲明。2.本席要請人事總處代為請教法務部，因為在第 10 條規定檢察官人事審議委員會主任委員，可以指定委員代理，但是在法官法規定法務部檢察官人事審議委員會主任委員限定具法官、檢察官身分者擔任，現在由主任委員指定的委員代理，有無限定必須也是具法官、檢察官身分者？此為比較細節的問題，煩請人事總處代為請教法務部，但是並不影響本案，如果今天必須要通過，本席也沒有堅持要修正的意見。

考試院第 11 屆第 196 次會議（101.07.12）

**臨時動議：銓敘部議復司法院函送之法官遷調改任辦法草案一案。**

**說明：**

一、查司法院民國 101 年 6 月 11 日函送本辦法草案，請本院表示意見。經交銓敘部於本（ 101）年 6 月 27 日議復略以：第 2 條以列舉方式定義司法行政人員，與法官法第 2 條第 4 項以概括方式定義之範圍是否一致，不無疑義，建請再予審酌；第 6 條第 2 項建議參酌公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）第 12 條第 1 項第 5 款但書規定，明文限制「功過不得相抵」；第 14 條建議參酌陞遷法第 7 條明定法官平調參考項目之比重標準；第 20 條後段條文誤植建請修正；餘均屬妥適，建請同意。

二、本院第二組簽呈意見：司法院函送本院表示意見之本辦法草案第 20 條後段規定「不受第 12 條第 1 項期間之限制」，部建議修正為「不受第 13 條第 1 項期間之限制」，以該條所引條次確屬誤植，應予修正，惟因第 13 條條文並未分項，爰建請修正為「不受第 13 條期間之限制」，其餘擬均同意部擬意見。

**發言內容：關於本案，銓敘部有 4 個意見要回覆司法院，在第 3 頁的（二）、（四）的意見，本席都同意，謹就第 2 頁（一）及第 3 頁（三）部分提供一點意見，**

請部再予考慮：首先，關於（一）銓敘部認為司法院在本草案第 2 條增加司法人員研習所秘書一職，因在原來的法官法第 2 條第 4 項並沒有列司法人員研習所秘書職務，所以司法行政人員定義中是否包含該秘書一職有疑義，故建請司法院將新增秘書一職予以刪除。本席認為，司法院之所以在司法行政人員定義內新增秘書一職，應該是配合法官學院組織法於修正時設置秘書一職所致，雖然該組織法在立法院上一會期差臨門一腳沒有通過，不過沒有通過的原因與新設秘書一職無關，如果該組織法在下會期通過，也順利新設秘書職務，那就不會踰越法官法第 2 條第 4 項之範圍。所以目前司法人員研習所確實沒有秘書此一職務，但是部在回覆時能否保留彈性說：如果本遷調改任辦法在進入立法程序最後一刻之前，法官學院組織法立法通過新增秘書一職，司法院就不用再以公文函請本院表示意見，本院可以直接同意，不知能否有此變通的方法？至於（三）本院就法官遷調改任辦法表示，請他們參照公務人員陞遷法規定來辦理。本席要向銓敘部說明，公務人員陞遷法是通案，定位為普通法，但是司法院所提本草案可視為特別法，法官到底應該怎麼樣遷調，在司法院內部早有行之有年的作法，也有很多的慣例是為法官們所接受，這些慣例與公務人員陞遷法相較，是特別法，所以我們有無必要以公務人員陞遷法的順序來提供司法院參考，本席有所保留，請銓敘部考量。

決議：照部擬及院二組意見通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 199 次會議（101.08.09）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：法官權益保障事項權責分工事宜辦理情形。

發言內容：關於保訓會第二項報告，對於職務法庭權益保障事項部分，會正與司法院協商，但是檢察官部分因為準用法官法，就檢察官之懲戒等也是由職務法庭來處理，故請一併與法務部協商。

其次，本席想就沒有共識的部分，就 2 個問題表達本席的意見：1.有關專業法院法官資格認定或授與，到底應該由保障法來處理或由職務法庭來處理，司法院的意見是應該依保障法來處理，會則認為將來專業法院法官任用資格未必限於現職法官，在此情形之下，是否應再作研究。本席先就其背景說明一下，關於專業法院法官任用資格另以法律定之，目前有兩個專業法院即智慧財產法院、少年及家事法院。智慧財產法院組織法於民國 97 年 5 月 6 日公布，自 97 年 7 月 1 日施行；而少年及家事法院組織法則在今年 6 月 1 日施行，目前我們並沒有聽到將對此兩法院之法官任用資格再作修正的傾向，所以應該可以確定已有專法規範。而兩個法律規定未來取得專業法院法官任用資格者是否僅限於現職法官？原則上並不限，因為法官來源多元化早已成為司法院的政策，尤其智慧財產法院組織法第 13 條第 1 項第 6 款甚至規定現任或曾任簡任公務人員，曾辦理有關智慧財產之審查、訴願或法制業務合計十年以上者，都有機會成為智慧財產法院法官。過去印象中似乎只有教授、

學者或律師才可能轉任法官，但智慧財產法院認為曾在專利局、商標局服務十年以上的簡任公務人員，也有機會成為智慧財產法院法官。誠如今日討論案的資料，未具擬任資格或已具擬任職務資格的人要先成為法官之後，才有可能成為專業法院法官，也就是一定要先讓他進來成為法官，然後再成為專業法院法官，其來源雖然是多元化，但是當遇到其權益保障事件時，應該都已經是現職法官，則保訓會的疑慮應該不會發生，換言之，現在係依保障法提起救濟者，應該繼續依保障法處理。

2.關於停職事由消滅聲請復職部分，過程就有點曲折，司法院原來同意由職務法庭受理，後來竟然不同意，基本上，在法官法制定過程當中，可以感覺到司法院很強勢，希望對於法官所有相關事務，司法院能夠有掌握的權力，所以原則上司法院應該同意由職務法庭處理才對，為什麼後來會改變？一般來講，法官會被停職，大部分原因都是涉及貪瀆，司法院會立即宣布停職並移送法辦，但是並不容易控制停職時限及刑事貪瀆訴訟時限能夠同時結束，有時停職時限結束，法官要申請復職時，有可能其刑事訴訟程序尚未完成，屆時司法院讓一個有案在身的法官復職，重新坐上法庭，對司法院會相當難堪，也可能因該法官刑事責任未明，導致該法官聲譽不佳，當他坐上法庭審理案件，社會觀感也不佳；可是在法律上當停職時限結束，原則上應該給法官能夠復職的權利，這對司法院而言，確實陷於兩難且困窘，如果不准其復職的話，可能會被法官群起攻擊，不過若是准其復職，在社會觀感上則是不佳，在此情況之下，司法院

可能覺得由一個第三方的中立者保訓會來作決定，可以比較中立，因此對於這個問題，如果在法令上沒有太過勉強，請考慮由保訓會來處理。

考試院第 11 屆第 201 次會議（101.08.23）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：法官法施行後相關子法研議情形。

發言內容：對於銓敘部報告，有 1 點請教及 1 點感想：請教 1. 在公務體系裡面，如果真的有連續數年考績良好得連晉 2 級時，有無得扣除相關年資之規定？經查相關考績規定，並無連晉 2 級之規定，更別談在連晉 2 級時還可以扣除相關年資，則司法院及法務部在 6 月 26 日、7 月 13 日所發布的法官職務評定辦法及檢察官職務評定辦法之規定，即屬恣意立法。2.本席的感想是，法官法授權訂定的子法，如果在司法院應配合行政院及本院研擬之情形下，本院對於官制官規尚可掌握，但是司法院及行政院法務部可自行訂定而毋庸會銜本院的部分，縱然涉及官制官規事項，該兩院仍然不顧本院所提意見而恣意立法，非常令人遺憾。事實上，法官法第 74 條第 2 項有關法官連續 4 年職務評定為良好且未受有刑事處罰、懲戒處分者，得連晉 2 級的條文，可以說是對法官及檢察官晉級非常優厚的規定，一般公務人員就算一次記兩大功的人也沒有辦法連晉 2 級，所以當初在司法院版法官法條文審查時，銓敘部採反對意見。當時本院折衷送立法院的版本是規定必須連續 6 年職務評定良好，才能晉 2 級。不過在立法過程當中，經過多次協商，銓敘部代表吳聰成政務次長不得不讓步而同意司法院的版本，使法官連續 4 年職務評定為良好，得連晉 2 級。現在已經依照司法院版本之法官法，司法院還在其中大

做文章，還要扣除相關年資，姑且不論在母法之中根本沒有作這樣的授權，司法院及行政院的恣意立法已失去司法、行政與考試兩權之間的平衡。所以本席非常支持銓敘部擬處意見，將來對於這個部分，仍應與司法院及法務部作更詳細的研商。

考試院第 11 屆第 208 次會議（101.10.11）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部 101 年第 3 季重要業務執行概況。

發言內容：關於銓敘部報告第 19 頁提到法官遷調改任辦法進度，本院已在 101 年 9 月 21 日與司法院共同會銜發布法官遷調改任辦法，今日報載有關法官遇大案就臨陣脫逃，本席想把這個例子與法官遷調改任辦法結合在一起討論。自從法官法通過之後，司法行政其實可在此案例有所著力，假設法官要以調到別庭的方式，把這個案子移交給別的法官辦理，法院院長其實可以依據法官法在法官會議中表達意見，以較低門檻之表決否決該案之移轉，但是法院院長並沒有如此做。所以法官法通過後，使社會對於法官的敬業態度，雖然有更高的期待，但實際執行能否落實才是重要關鍵。司法行政的長期弱化，到現在好像也沒有得到什麼改善，例如法官積案遲延，目前司法院的考核是否真能拘束法官？看起來未必有效，如果法官的積案一直不能結案，依據速審法規定，歷審法官在 8 年內未能將案件審結，即強制法官須釋放羈押的人犯，此皆為司法院在內部不能管考其案件，致必須以他律來解決民眾對司法審理速度緩慢不滿的機制。當時，由本院與司法院共同訂定法官遷調改任辦法，考試院非常尊重司法院的看法，因為法官遷調基本上是司法院的內政，而法官法規定法官遷調改任辦法由考試院與司法院共同會銜訂定，目的是希望本院在人事行政方面就法官遷調仍保有可一定的著力點與實力，但因為

考試院畢竟只是就人事行政方面一個橫向分工的政府機關，不宜隨意地將手伸進司法院去干涉內政，所以法官遷調改任辦法第 4 條規定，法官之遷調改任，應本於法官自治之精神辦理，除法令另有規定外，非經法官本人同意，不得逕予遷調改任。當時本院基於尊重司法院，即放手讓法官遷調改任辦法本於法官自治的精神辦理，並未就前述法官遷調改任辦法表示太多意見，可是今日報載案例，個別法官在受理重大案件之後，就希望趕快遷調其他法院，如果遷調其他法院不成，就想在法官會議裡面改調其他法庭，此時司法行政還有一個方法是法院院長依據法官法第 24 條第 4 項之復議權，由院長斟酌法官會議議決事項有無違背法令之情事，於議決後 5 日內，以書面附具理由，交法官會議復議，但該法院院長卻也沒有行使復議權。因此，或許我們必須回過頭來檢討，法官遷調改任辦法之規定如此寬鬆，本院這麼地尊重司法機關，可是本院有無失去在公務機關中立的立場？本院在與司法院會銜訂定的法理上，有無把握這樣難得的機會，將國家整體司法利益及民眾對司法的觀感同步考量，加入法官遷調改任辦法內，以便與司法恣意作為制衡？很慚愧地，本席當時因為尊重的關係，這些觀點都沒有在法官遷調改任辦法制訂當中很明確地表達出來。所以未來法官遷調改任辦法如有修正機會時，在第 4 條「關於法官之遷調改任，應本於法官自治之精神辦理」，或可修正為：「……應本於法官自治之精神及整體國家利益辦理，……」，把應該對司法的要求規定在條文之中，否則，人一定有人性的弱點，一位法官想要躲

避重大案件也是人性的弱點，本院應該要求司法院多予尊重公益的要求。2.年底即將進行法官職務評定，可以預見今年的法官職務評定經由法官法的授權之後，評定「良好」將占高比例，未達「良好」的法官、檢察官一定很少，這是法官法在制訂時大家可預見的問題，一個尊重司法的表現，但是若非媒體披露，我們仍很難想像部分法官之作為與民眾的法律感情有如此大的落差，並與社會期待有違，建議本院本於職權，妥適提出意見，以作為制（修）訂法律的參據。

考試院第 11 屆第 211 次會議（101.11.01）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：現職法官(檢察官)改任換敘及相關疑義辦理情形。

發言內容：1.關於銓敘部報告法官及檢察官職務評定制度，本席樂見此二新制度較現行考績法有所進步，此二制度有以下 2 個優點：(1) 法官職務評定辦法第 3 條第 1 項及檢察官職務評定辦法第 6 條第 1 項規定，辦理一、二審法院院長、檢察長職務評定時，應參考各級法院、檢察署之團體績效評比結果。換言之，法官法已將團體績效確實納入各司法機關首長績效評比標準。是以，公務人員考績法未來通過之後，團體績效評比應該也一樣要列為機關首長績效評比的標準。(2) 法官職務評定辦法第 21 條規定，受評人對於職務評定結果如有不服，得向評定機關提起復核。同法第 22 條規定，評定機關於收受復核申請書翌日起 30 日內，就復核事項，詳備理由函復，逾期未函復者，復核申請人得逕提再復核。第 25 條規定，再復核委員會已納入外部人士，包括考試院代表 2 人、學者專家及社會公正人士 4 人，此種引進外部公正聲音之作法，足以提升法官職務評定之公信力，殊值效法。惟檢察官職務評定尚未有類此規範，未來如果部有機會轉達的話，可建請法務部就評定機制引進外部公正意見。甚至本院所主管的公務人員考績法，未來亦可考慮引進外部公正人士進入考績程序之後段，或者保訓會在當事人提起考績救濟案時，亦可試行引進外部公正人士進入保障程序。2.法官、檢察官已不列官

等、職等，得有其獨立運作機制，但是如事涉官制官規部分，同屬公務人員體系，以下 3 點，建請審酌：(1)關於法官、檢察官職務評定辦法，對於考績、考成均有「連續」之用詞，但是以下幾個「連續」的意義均不相同：首先，在法官職務評定辦法第 4 條，所謂連續的認定，係指物理上的一日接一日，可是在同法第 7 條第 4 項規定，對於育嬰留職停薪之規定，卻可切斷再連續。另外，檢察官職務評定辦法第 3 條第 1 項第 2 款所稱之「連續」，與同法第 8 條第 4 項之「連續」定義亦不同。對於年終評定之規定，檢察官職務評定辦法第 3 條與法官職務評定辦法第 4 條規定連續之意義又是不同的；又檢察官職務評定辦法第 8 條第 4 項規定，與法官職務評定辦法第 7 條第 4 項規定也是不同的。在以上這麼多「連續」意義之不同，如果再比對本院所提出之考績法修正案，差異更大。記得在副院長主持考績法修正案審查會時，本席已經提出，在人事法制裡面，「連續」一詞竟然有不同的定義，部主管官制官規，就「連續」一詞之定義，是否有統一的必要？請部審酌。(2)法官、檢察官職務評定辦法是對法官、檢察官職務表現良窳之測定，而民眾對法官與檢察官的期待，大約是相同的，可是院、檢列舉法官、檢察官評定為「未達良好」之規定卻大大不同。在法官職務評定辦法第 6 條第 2 項，列舉應評定為「未達良好」的負面條件有 4 款，第 3 項有列舉 7 款，共有 11 款，可是檢察官職務評定辦法第 7 條第 2 項僅列舉 4 款，以上述院方 11 款與檢方 4 款比對之，其中有 3 款相同。換言之，這是用不一樣的標準來評定法官、檢察官「未

達良好」，這或許可以解釋為因為院、檢內部對於法官、檢察官的期許是不同的，本院給予尊重即可。在上述兩種規定均採負面表列「未達良好」事由的情形下，法官與檢察官要拿到「未達良好」評定之機會應該不高，我們只能期待司法院及法務部對於自己的內部管控要符合民眾的期望。(3) 司法院將候補、試署法官服務成績審查不及格者，列為職務評定未達良好，可是法務部對候補、試署檢察官服務成績審查不及格者，並沒有規定須評定未達良好，不過有規定其不得晉級。綜上，我們可以看到兩辦法雖同屬特種人事法制，卻有此分歧之規範設計，不甚妥當。期待未來部如有機會對此兩辦法表示意見的時候，應將兩辦法再作平衡處理。

考試院第 11 屆第 230 次會議（102.03.28）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：101 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析。

發言內容：本席就兩個部分發言：1.102 年 3 月 26 日中國時報刊載立法院司法及法制委員會初審通過行政程序法修正草案部分條文，未來人民對於行政機關於公法上請求權時效由 5 年延長為 10 年，本席之所以提這件事，主要是因為退休金請求權為公法上之請求權，目前因受限於 5 年時效，所以先前曾發生數位大法官因從實任法官、檢察官轉任大法官，其事務官年資符合退休條件，而必須在任期當中提出退休申請，如未及時提出申請者，其退休金請求權將罹於 5 年時效而消滅，司法院認為不妥，故來函本院請求處理一案。爰在此提醒部注意立法院目前修法之進度，並配合檢討修正相關作業及函釋。2.有關剛才黃委員錦堂議論法官待遇部分，我們必須很理性地來討論，法官法規定法官可以優遇，因為高齡法官如果一直辦案下去，對人民的訴訟權益及法官自己的健康，都是不好的，但是我們也不能坐視法官沒有辦案卻繼續領原職的薪水，所以 101 年 7 月施行的法官法已規定，將優遇法官支領俸給總額改成原來的三分之二，因此優遇法官在法官法通過施行後，所領俸給已有所改變，不再是領原來的薪水領到死，如現在還有這種看法，可能是還不知道法官法的新規定。至於高齡法官如沒有選擇優遇，符合退休資格的法官也可以自願退休，法官退休時如果有在 84 年 7 月 1 日以前的年資，的

確有部分金額可以存18%優存，可是法官法第78條也有規定，法官每月退休所得總和，不超過同俸級現職法官每月俸給98%，故法官、檢察官的退休制度確實與一般公務人員不一樣，但是因為憲法規定法官為終身職，所謂終身是生命終身還是職業終身，是個值得討論的問題，在座有多位憲法學者及行政法學者，對於這個問題的看法，本席均予以尊重。依本席之理解，美國立法例係採生命終身制，而我國甫於101年施行之法官法第78條立法理由，基於憲法增修條文第5條第1項後段及憲法第81條，說明「法官之退養金，屬法官終身職待遇之一部」，顯已有所定論，且經立法院民意檢驗通過，故往後論及法官之優遇制度及退養金制度，建請理性探討。

考試院第 11 屆第 240 次會議（102.06.13）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部 101 年適用特種法規人員銓審案件辦理情形。

發言內容：1.關於銓敘部報告附表 2 辦理適用特種法規人員考績(成)案人數統計表，顯示 101 年度法官、檢察官考績(成)核定人數計 3,178 人。當初本院會銜通過法官法時，同意法官、檢察官從適用與一般公務人員相同的考績制度，改成適用職務評定方式，法官、檢察官不再以評定甲、乙、丙、丁等公務人員考績方式，改採以「良好」及「未達良好」兩分法，以區隔法官、檢察官適任與否。可是本席也很清楚，在目前的司法生態下，達「良好」評定之比例會非常高，「未達良好」之比例會非常低，我們期盼司法院及法務部在不適用公務人員考績制度之後，能夠自我節制，建構一個全民可以接受之良好績效評定辦法。建請部可以進一步提供 101 年度法官、檢察官考績(成)核定人數 3,178 人之職務評定結果，俾供參考，讓全民可以監督。2.成立法官學院與司法官學院是妥協立法的結果，查法官學院與司法官學院兩者層級相差甚大，法官學院院長列簡任第十四職等，司法官學院院長則列簡任第十三職等至第十四職等，至於其他編制層級，法官學院亦高於司法官學院，此係因其隸屬層級有別，前者為院級所屬，而後者為部級所屬。由於法官為重要社會菁英，本院選擇將法官送到哪個訓練機關至關重要，依照公務人員考試法第 20 條第 2 項規定，保訓會其實握有選擇權，對於法官訓練的

核定，究應交由法官學院抑或司法官學院主其事，建請重新思考。

考試院第 11 屆第 242 次會議（102.06.27）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：法官、檢察官 101 年度職務評定辦理情形。

發言內容：關於銓敘部報告，本席要從 6 個方向來說明個人對此件事情的看法：1.本屆考試委員除了 98 年制定完成公務人員行政中立法、99 年修正完成公務人員退休法及公務人員撫卹法等兩個重要成果以外，法官法也是本屆委員花費許多心力來審查的重要法案，當時經副院長主持 5 次全院審查會審查通過，法官法的條文均係委員們殫精竭慮、一字一句審查之結果。誠如張委員明珠所言，當初審查法官法時，已了解法官、檢察官與一般公務人員之職權本質不同、國家賦予之職責不同，且法官係維持社會正義的最後一道防線，而予以不同的對待。伍副院長也曾在全院審查會中講了一句名言說：「這是與一般公務員不同的特殊軍種」，在此體認之下，立法院通過的法官法，是一個共識的結果。法官法經施行後，司法院及法務部陸續提出配套子法，包括法官職務評定辦法及檢察官職務評定辦法，二者之內容亦經銓敘部向本院提出口頭報告。二者職務評定結果分為「良好」及「未達良好」二種，係依據法官職務評定辦法第 6 條及檢察官職務評定辦法第 7 條規定，職務評定結果分「良好」及「未達良好」，這也是本院當時同意的標準，有關應評列及得評列「未達良好」的事由，其實並不算多，舉例來說，法官職務評定辦法第 6 條規定評定「未達良好」者，第一是犯罪或受刑事處分；第二是平時考

核相互抵消之後，累積達記過以上；第三是遲延交付裁判原本總計達 360 天；第四是依法停止辦理審判案件等，均以具體條文表列，如果不符合這些負面表列情形，就是「良好」，相關條文都是本院同意的原則，所以法官、檢察官的職務評定結果「未達良好」比率甚低，對於這樣的結果，坦白來講，是可預見的。2.法官法審查時，本院已體認法官、檢察官是特別的人事制度，誠如高委員明見指出，101 年度法官及檢察官已有近 2%被評定為「未達良好」，相當於考列丙等；本席還要提醒各位，在法官法及職務評定辦法都有全國唯一首創的團體績效評比；是以關於法官、檢察官的人事制度，在團體績效考評方面，甚至是領先的，並非毫無優點。3.本席與歐委員育誠近日奉派參加司法院所舉辦之檢察官轉任法官的面敘會議，在場法官遴選委員會成員包括法官代表、檢察官代表、本院代表及社會賢達人士等，大家對於申請轉任之檢察官的歷年考績表現都非常重視，且將之列入是否同意其轉任之重要參考。當時本人還曾對司法院院長說，現在我們會重視考績分數，可是 101 年以後，法官、檢察官年終職務評定只剩下「良好」及「未達良好」，將來在作績效評比，考核個人好壞時，其實已失去分辨的利器，所以本席籲請部及司法院繼續研議於職務評定「良好」之下，再進行分級。4.因為本席擔任過司法院人事處長一職，對於法官的考績有所了解，據本席 20 餘年經驗詳予觀察，大約有如下分布態樣：如果是初任候補法官，大概分數會在 80-83 分；4 年以上至 15 年之資深法官分數會在 80-85 分；庭長是 80-86 分；一審院長

會在 85-87 分；司法院廳長、處長 85-88 分，臺灣高等法院以上的二審院長及司法院秘書長，可達 90 分，以上均指有正常表現者而言。歷來有這樣的分數分布，也代表貢獻度高者，仍會限於審級的限制，而受一些慣例拘束。以本人為例，本人在 4 個地方法院當院長時，雖奔波於台北家裡與任所之間，非常辛苦，但最高也只得到過 86 分，司法院向來有一定的管控。本人也在司法院當過少年及家事廳廳長，最高拿過 87 分。在當司法院人事處處長時，改隸人事行政職系，考績改由銓敘部部長考評，因第一年只擔任半年的處長，當時的銓敘部朱武獻部長給本席 85 分的考績，自己覺得四平八穩，表現不算差，但是第 2 年拿到考績時，當下幾乎楞住了，竟然得到 90 分，這是在司法院不可能拿到的分數，突然之間深感知遇之恩，冥冥之中也種下本人從司法界轉到考試院來的原因。本席之所以敘述這段過程，主要是要強調，考績分數可以激勵公務人員，即使都是甲等，分數高低也是有影響的。而現行法官、檢察官職務評定辦法並未訂定分數及比率，未來對於各級法院法官之績效評定，已經沒有客觀指標。至於外界要如何來判斷法官的好壞，除非有被指摘之具體事實，而被移送自律委員會審理或被移送至法官評鑑委員會評鑑者，其他法官及檢察官都一律被評定為「良好」，這樣的結果，究竟是不是好事，司法院及法務部自己要去思考。5.現在司法院及法務部還剩下什麼樣的指標可以對法官與檢察官作內部評比呢？我想大概有以下幾個方法：就司法院而言，各法院統計室要負起重責大任，首先他們必須統計各法官辦

案件數，是辦過很多案件或只有少數案件？第二是辦案速率，辦案速度快或慢？第三是辦案品質，在辦案品質裡面又分多個細項，第一個細項為上訴維持率，也就下級審法官的判決，上訴之後有無被上級審維持，即判決正確性，其正確性高，當然辦案成績就高；第二個細項為判決折服率，就是判決送達之後，當事人不上訴，這就表示當事人對於判決是心服口服，此稱之為折服率，如果折服率高，則表示該法官的辦案品質良好；第三個細項為和解及調解成立比率，因為在訴訟過程中能夠成立和解及調解的話，可以保持雙方在訴訟過後還可以和平相處，因此和解及調解也是法院所鼓勵的。這些細項總和表現就是法官的辦案成績，故其內部的考核，就是以辦案件數、辦案速度、辦案品質作為指標；其次，還有各法院政風室、廉政署對於法官風紀的掌握；再者，各地律師公會也會自發性地舉辦對於法官之評鑑，甚至會公布排序，比方全中部地區最好的法官，從第 1 名排到第 10 名，最差的法官，也從第 1 名排到第 10 名，這種社會風評對法官聲譽的影響非常大。此外，司法院會主動辦理訴訟當事人之滿意度調查，也就是在開庭結束之後，司法志工會直接遞送一張民意調查表給訴訟當事人，問在開庭過程中，法官對你的態度好不好？法官事前有無閱卷？法官有沒有抓到重點等等。至於法務部也有檢察官偵查、實施公訴之績效量化計算，而且法務部政風室與廉政署對檢察官也有嚴格的風紀管理，但是本席不清楚法務部有無作訴訟當事人的滿意度調查。不過無論如何，當喪失考績利器之後，司法院及法務部必須

對其內部更加強管控，以便將來民眾可以分辨法官及檢察官的好壞，這也是對民眾公益性的交代。6.部今日報告所作分析非常的中肯，我們也應以平常心來看 101 年辦理法官、檢察官職務評定結果，縱然「良好」比率看起來過高，但是此係因法官法立法當時即可預見的結果，由此可以知道我們對司法獨立、司法審判的尊重，本席希望部繼續維持觀察，將結果適時向院會提報。

高委員明見在本院審查法官法草案時，曾一再強調法官於平時即應進行評鑑，當時本席以為平時評鑑不太可能做到，本院乃以附帶決議將此意見送請立法院參考，後來在法官法第 31 條果真納入高委員的主張，規定司法院應每 3 年至少完成 1 次法官全面評核，只是其結果不予公開，評核結果將作為法官職務評定之參考。因為法官法去年才剛實施，司法院在 3 年之內將會完成第 1 次法官全面評核，對司法院而言，這是首度要做的一件大事，難度頗高。就本席的認知，法官法第 31 條可稱為「高委員明見條款」，這對司法界是一個重大的鞭策與激勵，所以高委員的貢獻十分重大。

考試院第 11 屆第 252 次會議（102.09.05）

銓敘部業務報告(張哲琛報告)：法官、檢察官職務評定制度之檢討與建議

發言內容：有關司法的議題，平常本席都會先聽取各位的意見之後，再來表達個人的看法，但是今天本席率先發言，主要是感慨當時法官法立法時，社會各界給予司法界、法務部這麼大的空間，讓他們在法官與檢察官職務評定上，可以沒有任何限制，但是我們看到司法界偶爾也會有害群之馬，前不久台中地區胡景彬法官收賄案被報紙披露出來，讓所有司法人員都顏面無光，茲對比法官、檢察官有高達 97%至 98%這麼高的職務評定良好比率，可能會使當時各界賦予司法行政系統這麼大權責的人，心裡難免受到打擊。而司法院與法務部對本案的回應是，法官、檢察官職務評定不宜當作一般公務人員考績性質等同視之，但這個說法是有矛盾的，因為如果不把它當作考績性質，法官、檢察官卻仍因為職務評定良好而能領取與一般公務人員一樣的考績獎金，故就實質而言，職務評定制度與一般考績制度，性質是相同的，所以司法院和法務部用這樣的理由來回應銓敘部，本席認為其中的矛盾是無法解釋的。本席應該要感謝銓敘部把本席在本院第 242 次會議所提意見轉知司法院及法務部，本席曾基於愛之深、責之切的心情，認為職務評定結果應採分數級距呈現，司法院及法務部並應加強內部管控，故當時有該建議，部因此於本次會議以重要業務報告建議修法明定級距。惟基於以下 2 點理由，

本席的結論是建請緩議修法：(1)職務評定制度甫於101年施行，執行成效如何，尚待進一步觀察，本院身為會銜制定法官法之本院，若在短期內要求修法，不但顯示院與院彼此間之溝通與信賴度不足，更凸顯制定當時之思考不盡周全。(2) 白衫軍事件導致立法院於 3 天內修正軍事審判制度，使其平日回歸司法體系，顯見全民對司法體系之信賴，而司法體系對該案亦勇於承擔。這個突發事件，為重大情事變更，在此特別時期，普通司法體系業務負擔突然加重，自應特別注重對其人員士氣之激勵，否則如何鼓舞其人員之使命感？當下，本席決定放下對於職務評定制度施行後運作情形之些許不滿，爰修正相關見解，鑑於法官法實施僅一年餘，基於尊重司法院及法務部權責，法官、檢察官的績效表現好或不好，司法風紀管理得好或不好，將來普通法院體系如何運作軍事審判，運作得好或不好，就全部由司法院及法務部負起全責，考試院不必去限制司法系統怎麼樣去管理法官及檢察官，在憲法五權分立的體制之下，這是司法院及法務部該負起來的責任，對於全民的殷切期待，司法系統要自己負全部成敗責任，故建議目前應暫時維持現行職務評定相關規範，不應於近期內修法。至於部另擬議職務評定結果未達良好者，應明定比率限制部分，請司法院及法務部於辦理一定期間，檢討實務運作情形後，適時提出修正，俾使所訂定比率客觀嚴謹；以及建議法官職務評定辦法及檢察官職務評定辦法應會銜本院訂定，以維護本院憲定職掌等 2 項意見，本席敬表同意。

考試院第 11 屆第 261 次會議（102.11.21）

**討論事項：銓敘部函陳關於法官、檢察官於法官法施行後，得否參照公務人員考績法規定，辦理考績升等晉敘俸級權益影響研析一案。**

說明：

一、查 101 年 3 月 29 日本院第 11 屆第 181 次會議附帶決議以，為免因法官法新制施行，法官、檢察官原得依考績法規定辦理考績升等之權益受影響，俟 101 年度職務評定辦理完竣後，由司法院、法務部將受影響之法官、檢察官名單，函送銓敘部審慎研究並設定相關條件，專案報請本院審議，以保障法官、檢察官晉級權益。茲部依上開附帶決議綜整司法院及法務部函送之報告及表件，並就部銓審資訊系統中設定相關條件進行篩選分析後，將研議情形報院。

二、本院第二組簽呈意見：本案經考量法官法制定時，已就受有損失之部分訂定補償機制，並參酌本院歷來對於不同人事制度改制過渡期間，均僅保障渠等人員改制當年度權益之處理原則，爰部擬意見，核屬妥適，擬予同意。

**發言內容：本席提出書面意見如下，建議本案交付小組審查會審查，請院會審酌：**

**本席從法官法開始審查、制定以來，一直秉持一個立場，即新制度好不容易建立之後，就司法院及法務部**

立場言，一定是有捨有得，就「捨」的部分，不應該再眷戀（譬如本案），就「得」的部分，也當仁不讓，接受民意機關制定法官法時給予法官、檢察官的尊崇（例如法官、檢察官退養金給與辦法）。

在這樣的前提下，關於本案，本席原來的立場是，從 101 年 7 月 6 日法官法施行日起，全部適用法官法，有關法官、檢察官原得依公務人員考績法辦理升等之權益，就依法官法第 74 條第 22 項規定「於連續 4 年職務評定為良好，且未受有刑事處罰、懲戒處分者，得連晉 2 級」之意旨辦理即可，其他的權益，該「捨」就「捨」了。因為從別的地方也「得」了，最明顯的就是新創法官、檢察官的職務評定制度，對於職務評定良好未設有比例，所以得到良好評價的法官、檢察官人數比例高達 97％以上，所以有捨有得，不應再複雜化，一切依法官法的新思維辦理，這也是最符合社會新民意的決定。

但是，銓敘部基於過去各類人事制度（如關務人員）之前例認為在新、舊制度過渡期間，仍宜保障在過渡期間公務人員之考績升等權益，所以可以比照辦理，於是在 101 年期間，本院伍副院長召集「法官法施行細則草案」全院審查會時，作成附帶決議：「為免因法官法新制施行，法官、檢察官原得依公務人員考績法辦理考績升等之權益受影響，俟 101 年度職務評定辦理完竣，由司法院、法務部將受影響之法官、檢察官名單，函送銓敘部審慎研究並設定相關條件，專案報請考試院審議，以保障法官、檢察官晉級之權益。」

在此附帶決議作成後，銓敘部今天提出本報告案，決定保障對象為在101年7月6日法官法施行日這1年受到影響的20位法官、3位檢察官，共23人(如議程第71頁2所示)，因為這些法官、檢察官在101年有半年適用考績法、半年適用法官法的特殊現象。本席對於這個決定，願意表示尊重。司法院及法務部分別提出保障人數361人、208人，共569人，確實超過必要保障範圍。

然而，如果以101年7月6日為界限，因為半年適用考績法、半年適用法官法，所受到影響不小的人，還有2類人，請銓敘部及各位委員審酌一下，看看是否可以也保障這2類人員的權益？

第1類人員是議程76頁附表3，最左欄的「情況2」，102年法官受影響的有3人，檢察官受影響的有4人，共7人。

第2類人員是議程76頁法官部分「情況5」職等薦9本4(535俸點)，102年受影響的67人；檢察官3的部分，102年受影響的55人；以上共122人。

理由如下：

情況 2

司法院之部分：經查情況 2（任二審法院、職務列等為簡任第 12 職等至第 13 職等且俸點為 780 以下）有 3 人於 101 年 7 月 5 日前已任二審法院，且繼續服務之年資逾 101 年 9 月 1 日滿 2 年(101 年職務評定均為良好)，及法官法施行前，任二審法院年資已有 22 個月，如法官法未施行，按舊制無須經晉敘審查通過，即得於 102 年 1 月 1 日晉敘簡任第 12 職等至第 14 職等，並核敘簡任第 14 職等本俸 1 級，如以保障時點為 102 年 1 月 1 日觀之，允宜納入保障。

法務部之部分：經查情況 2（任一、二審檢察署、職務列等為簡任第 12 職等至第 13 職等且俸點為 780 以下），是類人員共 4 人，均於 101 年 7 月 5 日前已任二審檢察署，且 101 年職務評定結果均為良好，如按舊制無須經過晉敘審查通過，即得於 102 年 1 月 1 日晉敘簡任第 12 職等至第 14 職等，並核敘簡任第 14 職等本俸 1 級或簡任第 13 職等年功俸 2 級，如以保障時點為 102 年 1 月 1 日計之，允宜納入保障。

情況 5：

司法院之部分：情況 5 之法官，於 101 年 7 月 5 日核敘薦任第 9 職等本俸 4 級及 535 俸點，101 年職務評定良好（晉級後 102 年 1 月日敘支 550 俸點，舊制核敘薦任第 9 職等本俸 5 級）且按舊制符合公務人員任用法第 17 條第 2 項參加簡任升官等訓練資格者（如訓練合格，102 年 1 月 1 日則核敘簡任第 10 職等本俸 1 及 590 俸

點)，計有 67 人，如未專案保障考績升等，102 年 1 月 1 日月薪減少新臺幣 19,130 元，全年薪資總額減少 229,560 元（以 12 個月計算)。

法務部之部分：核敘薦任第 9 職等本俸 2 級至 4 級，是類人員共 55 人，均於 101 年 7 月 5 日核敘薦任第 9 職等本俸 4 級及 535 俸點，按舊制可於 102 年 1 月 1 日參加薦任公務人員晉升簡任官等訓練，以先升後訓之資格條件於當日晉升為簡任第 10 職等本俸 1 級 590 俸點。如未保障渠等人員升等權益，按新制則 101 年職務評定晉級結果均為本俸 13 及 550 俸點，其 102 年 1 月 1 日月薪減少 19,130 元(550 俸點與 590 俸點之差距)，全年薪資將減少 229,560 元（以 12 個月計算)，允宜納入保障。

以上情況 2 及情況 5 共計 129 人，其考績升等權益之保障，建請院會審酌同意組成小組審查會仔細研討。

決議：交小組審查會審查。

## 二、各級法院組織法

考試院第 11 屆第 167 次會議（100.12.15）

書面報告：總統中華民國 100 年 11 月 23 日華總一義字第10000257911號令公布修正法院組織法部分條文一案。

**發言內容：法院組織法於 100 年 11 月 23 日總統令公布修正，此為行政訴訟開始三級三審制的里程碑，以前的行政訴訟程序只有二級二審，經過訴願之後，通常是直達臺灣高等行政法院視為第一審的行政訴訟程序，如果要上訴的話，由最高行政法院受理。但是本次修正法院組織法規定，地方法院開始設置行政訴訟庭，為行政訴訟程序的第一審，所以修法之後行政訴訟程序改為三級三審制，這是本次修法的重要意義。**

考試院第 11 屆第 168 次會議（100.12.22）

書面報告：總統中華民國 100 年 11 月 23 日華總一義字第 1 0000257921 號令公布修正行政法院組織法部分條文一案。

發言內容：有關行政法院組織法部分條文修正案，本院僅能表示意見而已，所以如果本院表示過的意見，司法院不願意參採的話，我們只能尊重其決定。但本席認為在官制官規上，本院還是有可以著力的地方，譬如說原來行政法院組織法第 10 條第 6 項規定，高等行政法院於必要時，得置法官助理。司法事務官為本次修正新增。當初本院審查本案時，考試院的看法是認為法官助理的工作內容為協助該庭辦理訴訟案件程序之進行、案件爭點之分析、資料之蒐集分析等事項；至於司法事務官則是經過考試進用，以具有財經、稅務或會計專業者為限。這二者的區別其實並不明顯，這也是當時我們認為既然已置法官助理，何必再置司法事務官，或者說既已置司法事務官，何須再置法官助理的理由。司法院現在雖將二職稱作職掌內容的區分，但此各別的職掌內容仍非常抽象。現在高等行政法院員額基準表，設有法官助理及司法事務官，而最高行政法院員額基準表則只設法官助理；如果在行政法院體系裡面，法官助理與司法事務官有非常不同且重要之各自職責的話，以相同的道理，何以最高行政法院並未設置司法事務官呢？這是本席覺得在道理上無法一貫之處。

關於法院組織法部分條文修正草案，本席有幾點意

見：1.在資料第 51 頁背面，當時法院組織法第 59 條曾擬設置副檢察長，本院基於事務銜接、代理的正當性，非常贊同檢察署推動設置副檢察長，甚至本席還與其他 5 位考試委員共同致函司法院，希望能夠依此法例在法院中增置副院長，但是現在看來，司法機關的保守依舊，99 年 12 月 29 日法務部函復本院，因配合立法院審議法官法，目前暫不推動副檢察長職稱之設置。這個結果令本席覺得非常可惜，在此同時也要感謝以前與本席共同具函向司法院林錦芳秘書長推動法院設置副院長的 5 位考試委員。2.資料第 54 頁正面，司法院擬將法院的通譯分為一、二、三等，且職務列等為薦任第八職等至第九職等，但院二組再度表達「每一通譯係獨立執行職務，所負職責亦均相同，然通譯最低職等為委任第四職等，最高卻達薦任第九職等，期間係以年資逐年晉升職等，但職責卻未見加重」。在此情況之下，司法院仍然執意要對通譯作不同列等，且列委任第四職等至薦任第九職等，依本席在考試院 3 年多以來所見，這是不依職責輕重區分卻能提升職等的最不理想案例。3.在資料第 54 頁背面，法院組織法第 109 條規定「書記官於權限內之事務，應互相協助。觀護人…，亦同。」但是在第 4 欄提到本法第 18 條地方觀護人室相關規定已暫不修正，故少年調查官、少年保護官等職稱是否仍納入本條，尚未釐清。本席比較擔憂的是最後一欄說本院擬同意部研議意見，可是研議意見目前還不成熟，尤其在 100 年 12 月 12 日剛剛三讀通過的家事事件法裡面，置有家事調查官，在作用法當中有家事調查官，而法院組織法卻似乎要將

其刪除，這又是一個作用法與組織法不能相互連結的案例，所以提醒在審查本案時應該注意以上幾個地方，請院部參考。

考試院第 11 屆第 177 次會議（101.03.01）

討論事項：

**李召集人選提：審查銓敘部議復關於司法院函送少年及家事法院組織法部分條文修正草案總說明及條文對照表，請本院表示意見一案報告。**

說明：

一、本案係民國 100 年 11 月 24 日本院第 11 屆第 164 次會議決議交小組審查會審查，業經於本（ 101）年 1 月 10 日召開小組審查會審查竣事。

二、審查會決議如下：

（一）本修正草案與法官法有關者，原則依循該法。

（二）本修正草案中有關第 13 條，將現行條文中之少年調查官、少年保護官及家事調查官修正為觀護人部分，本院基於執行憲定職掌官制官規事項，建議所置職稱應具備專業性及凸顯專業分工之功能。本修正草案第 13 條條文應維持現行條文所定職稱，以不修改為宜。另有關主任觀護人職務之列等訂列為「薦任第九職等或簡任第十職等」，以及「薦任第九職等至簡任第十職等」 2 種態樣併陳，且分析其優缺點，函復司法院參考。

（三）本修正草案第 13 條之 1 提存所之主管職稱，為維持與地方法院職稱之一致性，建議選置

主任職稱。

（四）本修正草案第 21 條明定觀護人之任用資格，與司法人員人事條例第 21 條第 1 款及第 4 款規定略有不同，建議維持現行原條文，未來司法條例再配合修正。

（五）其餘照銓敘部及院二組所擬意見通過。

（六）附帶決議：

1. 有關加給差額部分，請銓敘部與行政院人事行政總處正視司法院意見，以公平觀點重新研議，協助司法院業務推動及人員運用。

2. 本修正草案條文文字，請銓敘部整理，並送請各審查委員核閱後，據以完成審查程序。

**發言內容：為使本案能夠更周妥，表達以下意見供參：審查會決議(二) 部分，建議以不修改為宜，保留原來的少年調查官、少年保護官及家事調查官等職稱。至於後列「另有關主任觀護人職務之列等訂列為……」一節，承前脈絡，「主任觀護人」亦應維持用現行條文的「主任調查保護官」職稱，始屬妥適。因此審查會決議(二)「……。另有關主任觀護人職務之列等訂列為……」，在「主任觀護人」之後，建議增加「（主任調查保護官）」。**

**決議**：照審查會決議修正通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 240 次會議（102.06.13）

書面報告：總統民國102年5月22日令修正司法院組織法部分條文、司法院司法人員研習所組織條例條文並修正名稱為法官學院組織法，以及制定法務部司法官學院組織法等三案。

發言內容：有關書面報告第 1 案，本席想向各位分析法官及檢察官訓練，為何現在會有兩個於名銜上看似雷同的學院。就法官學院組織法及司法官學院組織法制定之緣由，依司法人員人事條例第 3 條規定，本條例所稱司法官，第 1、3 款係指法官，第 2、4 款則指檢察官。所以司法官學院所掌理之範圍，包含訓練司法官考試錄取人員之訓練事宜；而法官學院組織法第 2 條規定，法官學院掌理下列事項，第 1 項為法律所定法官職前研習計畫之研擬及執行，其但書規定：「但司法人員人事條例另有規定者，從其規定。」亦即尊重本院保訓會將法官考試錄取者之訓練，依司法人員人事條例第 27 條規定，交由司法官學院辦理，並非司法院不願自行辦理法官訓練事宜。司法官學院就是以前的法務部司法官訓練所，而法官學院就是以前的司法院司法人員研習所，本次修法應該是妥協的結果。民國 87 年，司法院翁前院長岳生主持的全國司法改革會議，曾將法官之訓練應否由法務部所屬之司法官訓練所辦理的議題，交大會討論，大多數出席會議者均認為法官訓練應由司法院自訓。但是歷經多年，大家對此爭議仍無法解決，終於在 102 年看到這麼奇特的立法，只將原來的「訓練所」、「研習所」都

升格為「學院」。本席很榮幸能到考試院任職，對於這樣的爭議，早已了然於胸，唯一能夠解決這問題的就是考試院，靠司法界自己根本解決不了。依公務人員考試法第 20 條規定，公務人員正額錄取以後要訓練，而第 2 項又規定：「訓練性質特殊，於辦法中明定由申請舉辦考試機關就上列事項另為規定者，應送公務人員保障暨培訓委員會核定或備查。」換言之，司法官考試錄取的法官，到底要給哪個單位訓練，由申請舉辦考試機關向保訓會陳核，讓保訓會來核定，所以保訓會在核定時應考量申請考試機關到底是哪個機關。目前申請辦理法官考試之機關為司法院，但是最後核定卻歸屬行政院辦理訓練，並不適當。本席曾多次籲請基於本院之權責立場，依照公務人員考試法規定適度調整，但本院態度保守，現在司法院及法務部已各自成立所屬學院，未來要期待保訓會本於權責作正確的核定，難度是更高了，本席對此立法實在十分地感慨。

考試院第 11 屆第 244 次會議(102.07.11)

書面報告：銓敘部議復行政院秘書長函轉司法院函送之智慧財產法院組織法部分條文修正草案，請本院表示意見一案。

**發言內容：本席就本案有二點程序上的說明：1.本案擬辦欄是寫「照部擬意見通過」，本席因此擔心沒有溝通的機會，所以今日有提出書面意見，書面意見將附於口頭意見之後。本席認為本案除了本席之綜合意見甲、乙部分外，其餘部分都已經相當周妥，本席只是要請教銓敘部，對於銓敘部之回答，本席將會尊重並且接受。2.請銓敘部參考議程第 100 頁銓敘部研議意見第 4 行至第 5 行，主任觀護人（原主任調查保護官）職務列等部分，建議刪除「主任觀護人」之字樣，因為少年及家事法院組織法其實從來沒有出現「主任觀護人」這個職稱，只是曾擬修改為此職稱而已。**

（林委員雅鋒書面意見如附件）

附件　**智慧財產法院組織法部分條文修正草案之書面意見**

林雅鋒委員 102、7、11

綜合意見：

甲、 部建議第 7 條附表規定智慧財產法院（以下簡稱智財法院）提存所二、三等書記官共用員額，改以分別定其員額方式一節，應無必要，為使智財法院用人增加彈性，免於運作窒礙，建請部於函覆司法院時，刪除此項意見。

乙、 部建議第 11 條智財法院所置主任司法事務官，應維持現行列等為「薦任第九職等至簡任第十職等」一節，所述理由應稍作修正，即除原述防弊之理由外，宜補充「各機關組織法規所定之職務，係依據公務人員任用法第 6 條第 2 項所規定之職責程度、業務性質及機關層次定之，主任司法事務官現行態樣列薦任第九職等至簡任第十職等，須具備薦任第九職等合格實授資格者，始得擔任該職務，故就該列等設計所給予之榮譽與尊重，高於薦任第九職等或簡任第十職等，與該職務之職責程度較為相符」等較為正面之意見。

丙、 部對於第 21 條至第 23 條及第 7 條附表，智財法院增設人事室、會計室、統計室及政風室「專員」職稱，認為尚非必要，建議行政院及司法院再行衡酌一節，本席原則上贊成。但因院二組於 102 年 6 月 28 日之簽呈上稱「職務之設置應視機關實際業務需

要，而非以暢通升遷管道為考量。」云云，本席見解稍有不同，故仍要就此議題，提供本席所知之司法人事實務運作之難處，作為部及院二組未來研處司法體系人事制度時參考。

說明：

壹、關於部建議第 7 條附表規定智財法院提存所二、三等書記官共用員額，改以分別定其員額方式：

一、 部之理由：部此項建議理由在本次議程第 97 頁背面，略謂：「本法第 17 條規定一等、二等書記官總額，不得逾一等、二等、三等書記官總額之二分之一，本表規定提存所置『二、三等書記官』係共用員額一節，建請改以『二等書記官』、『三等書記官』分別定其員額。」。

二、 本席認為實無修改必要之理由：

1、 查本法第 17 條之目的，在管控書記官之職等，使一個法院內之高階書記官占全部書記官的二分之一，其餘低階書記官占全部書記官的二分之一，以符合金字塔型科層制之組織結構，故以總額之比例來管控。茲智財法院提存所的書記官員額，從議程第 110 頁觀之，僅在第 1 類法院（註：即每年受理案件 1 萬件以上之法院。另每年受理案件 5 千件以上未滿 1 萬件之法院，為第 2 類法院；每年受理案件未滿 5 千件之法院，為第 3 類法院）設置法定員額 1 至 2 人，其餘 2 類法院之提存所，

除設置提存所主任外，並未設置書記官。由此可見，在第 1 類法院之人力分配，提存所所能分配到的書記官人力極為稀少，最多法定編制員額高限為 2 人，司法院提案之目的就是在共用二、三等書記官員額的情形下，用人可以增加彈性，不必限制其等別，亦可維持專業性。本席認為給與智財法院這樣的用人彈性與方便，應屬合適。

2、 本席不知部之顧慮是否在於：如不分別以「二等書記官」、「三等書記官」定其員額，會影響本法第 17 條一等、二等書記官總額二分之一之計算？其實舉例來說，以第 1 類智財法院一、二、三等書記官最低限 68 人來計算，一、二等書記官之總額不得逾 34 人，不論提存所所配置的書記官是二等或三等，均不會影響該院「一、二等書記官之總額不得逾 34 人」之計算，也不會破壞金字塔之設計。

3、 若依部之建議，請智財法院提存所改以「二等書記官」、「三等書記官」分別定其員額，則從議程第 110 頁之員額表可以推斷，第 1 類智財法院提存所唯一的配置可能，就是二等書記官配置 1 人、三等書記官配置 1 人。這樣要求的缺點是造成該院用人彈性減少，即提存所不能同時配置兩個二等書記官、也不能同時配置兩個三等書記官。但其實改不改，都不影響本法第 17 條的計算及結果，何必做這種建議呢？

貳、關於第 11 條，司法院提案擬將主任司法事務官之列等，由現行「薦任第九職等至簡任第十職等」修正為「薦任第九職等或簡任第十職等」一節，部建議維持現行列等：

一、部之理由：為避免產生薦任第七職等人員權理薦任第九職等主管職務，領導已敘至薦任第九職等承辦人員之情形，故影響領導統御情事，故應維持現行「薦任第九職等至簡任第十職等」。

二、部之上述理由固非無見，然依常情判斷，一個單位若有薦任第九職等之主管出缺，且在單位內有已敘至薦任第九職等之人員，自當由此已敘至薦任第九職等之人員派任主管，茲卻不由薦任第九職等人員派任主管職務，反而由薦任第七職等人員權理主管職務，即非尋常，因為依各機關職務代理應行注意事項第 2 點第 3 項「……（一）單位主管職務出缺，尚未派員遞補時，得依序由本單位法定代理人、同官等同層級、同官等次一層級，次一官等最高職等人員代理……。」規定，同單位薦任第九職等之人員係優先代理人選，除非該單位有很例外但很合理之考慮，否則部所舉之案例，幾乎不會發生。故部之上開理由即非最適當之回應。

三、各機關組織法規所定之職務，係依據公務人員任用法第 6 條第 2 項所規定之職責程度、業務性質及機關層次定之，主任司法事務官現行態樣列薦任第九職等至簡任第十職等，須具備薦任第九職等合格實

授資格者，始得擔任該職務，故就該列等設計所給予之榮譽與尊重，高於薦任第九職等或簡任第十職等，與該職務之職責程度較為相符。如能以此基於關制官規立場且較為正面之意見回覆司法院，或較能表明本院立場。

參、關於第 21 條至第 23 條及第 7 條附表，司法院提案增設人事室、會計室、統計室及政風室「專員」職稱，部建請行政院及司法院再酌：

一、部之理由：司法院以減置科員之員額，改置專員職稱，形同變相提高列等。又現行智財法院並無適用之職務列等表，參照其他法院適用之職務列等表，亦均無專員職稱，爰請行政院及司法院再酌。

二、部之上述理由固非無見，從本案智財法院組織法第 7 條附表所列觀之，第 2、3 類智財法院人事室、會計室、統計室及政風室科員均僅列 2 至 8 人，第 1 類智財法院上述四室科員列最低限 8 人，最高限 15 人。但經本席查詢，目前全國唯一智財法院，自民國 97 年 7 月 1 日年成立迄今 5 年，每年受理案件均未曾超過 5000 件，屬第 3 類法院，該人事室、會計室兩室之科員預算員額均僅 2 人，統計室及政風室之科員預算員額均僅 1 人，以如此規模之法院，或許尚未達到設置專員之必要程度，故本席贊成部之建議，函覆行政院及司法院，請其再酌是否有設置專員之必要。

三、但是司法院所屬各地方法院及台灣高等法院，其規模均大過智財法院甚多，例如第 1 審第 1 類法院中之台北、新北、台中、高雄等地方法院及第 2 審之台灣高等法院，上開各法院人事室科員分別為 12、7、8、9、12 位。試想 12 位科員最高均只得列薦任第七職等，與唯一一位主任列薦任第九職等至簡任第十職等，職等差距太大，在陞遷無望中，科員有商調機會即紛紛離職（據聞調至縣市政府機關學校擔任人事管理員，同樣是薦任第七職等，卻可領取主管加給），似屬必然。故司法院於修法立法理由中謂：「職務列等未能銜接，影響陞遷管道，不利於人員久任及經驗累積」等語，應有實務運作上真實的困難產生，此時是否仍應以本案相同思維考慮？本席籲請於未來司法院函送法院組織法，請本院表示意見時，不必受此次函覆之約束，而應從人事組織最根本之結構研議之，即組織需有效能，效能需賴陞遷、獎勵等方式激發。從而，院二組之說法「職務之設置應視機關實際業務需要，而非以暢通升遷管道為考量」，本席建議或許改為「而非以暢通陞遷管道為唯一考量」比較妥當。

## 三、律師司法官考試訓練

考試院第 11 屆第 152 次會議（100.09.01）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：舉行 100 年第三次暨第四次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試典試委員會第一次會議等考試事宜。

發言內容：就律師訓練部分，本席謹提 2 點看法：1.各位應該還記憶猶新，在行政院組改時，法務部所屬司法官訓練所曾經一度要提升為司法官學院，但司法官學院是行政院組改過程中唯一沒有被審理的機關，如果當時要成立司法官學院的話，本席曾向法務部建議將律師也納入訓練之中，不過據了解法務部並無此意願，今年司法官特考名額有 50 名是法官，20 位為檢察官，這麼大的司法官訓練所理應可擴及納入律師的訓練。當然，若保訓會願意承攬由保訓會來辦理律師基礎訓練的話，真的勇氣可嘉，但是就專業來講，應該還有一段距離，從師資延聘及訓練場所，保訓會比起司法官訓練所會困難許多。2.律師及格人數增加，實務訓練必須增加場所，剛才董次長提到除了律師事務所以外，希望能擴及由企業法務部門及政府的法規單位來訓練律師。現在律師要轉任法官有一個遴選標準，錄取後仍要進入司法研習所進行約 1 年訓練，經過考核才能轉任法官。據了解，法院對接納實習律師表示歡迎，因為可以減輕法官一小部分工作負擔，尤其年輕法官非常清楚所謂的法庭鐵三角即法官、檢察官、律師，實力都必須很強，司法的運作才會順暢，所以他們對這樣的訓練不但沒有私心，而且

不遺餘力地協助，所以本席建議，既然司法院已經在律師轉任法官的這一環節，由司法院自行訓練轉任後的法官，故似可與司法院研商由司法院提供協助律師考試錄取人員訓練之可行性。

考試院第 11 屆第 155 次會議（100.09.22）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：新制律師考試及格率提高後之職前訓練問題報告。

發言內容：關於考選部報告，我們可以看到部依專技人員考試法第 22 條規定，已發展出 5 種訓練及執業規範類別：(1)錄取以後施以訓練，訓練及格始發給考試及格證書，如中醫師、消防設備師、消防設備士及引水人等 4 類科。(2)教育端已含實習，考試錄取者辦理執業登記後即可開始執業，如醫事人員、社工師等 26 類科。(3)考試及格後即可登錄執業，如地政士、不動產經紀人等 10 類科。(4)考試及格後需經職前訓練(或研習)始得登錄執業，如律師、會計師、民間公證人等 8 類科。(5)需具備一定工作資歷始得登錄執業或開業或請領適任證書，如建築師等 38 類科。所以部今日報告將職前訓練定義為非屬考試權行使之範圍，值得商議。

依據律師職前訓練規則第 4 條規定，該訓練應由法務部委任司法官訓練所或委託中華民國律師公會全國聯合會辦理。法務部選擇委託中華民國律師公會全國聯合會辦理，結果訓練情形不甚理想，眾所皆知。

如果是站在考試院思維的話，我們不能接受考選部報告律師執業前之訓練非屬考試權行使範圍的說法，因為依照專技考試法第 22 條，那只是考試院認為沒有必要由考試院自己在錄取後施以訓練，而將此權限授權出去而已，部在報告第 1 頁與第 5 頁的論述顯有矛盾，因為

部一方面說律師職前訓練非屬考試權行使範圍，一方面又說未來三合一考試，律師訓練將成考試程序之一，使得該訓練成為考試權行使範圍。同樣的訓練，前後怎麼會有不一樣的論述？顯有矛盾。

最後，本席呼應邱委員聰智意見，剛才邱委員提到一個很嚴肅的問題，就是原定 103 年預定推動法官、檢察官、律師三合一考試，但屆時考試院是否提得出草案都有問題，更別說是送到立法院審議。理論上來講，文官興革規劃方案第三案有規定推動期程，應當要實現，但是考試委員的決心有多強呢？時間還剩多少呢？考選部在 100 年新制司法官考試、律師考試已經耗費鉅大心力，在本期國家菁英季刊中有一篇文章，稱讚 100 年司法特考及律師考試新制為司法考試史上30年來最有魄力的改革，可見考試院目前的政策獲得審、檢、辯、學各界的支持，非常不容易，若短時間內又要再制定三合一考試草案，有無必要？如果在 3 年時間內未必能做到三合一考試的話，現在部報告於推動三合一考試之後才要對律師訓練作出改變，本席認為部有推卸責任之嫌。

考試院第 11 屆第 156 次會議（100.09.29）

考選部業務報告(董次長保城報告)：參加「海峽兩岸有關建築師考試與執業制度交流活動」出國報告。

發言內容：考選部報告第 3 頁所列我國與大陸建築師資格取得流程比較簡表，大陸建築學專業教育畢業之後，還要經過 3 年的職業實踐，才能參加考試。據本席所知，類此制度另有香港的律師制度，香港法律系畢業生如果要取得律師資格，在大學畢業之後，還要再修習由學校開設之法律專業文憑課程(Postgraduate Certificate in Law，簡稱 PCLL），PCLL 是獲得香港法律專業執業資格的必要條件之一，PCLL 的畢業生，已具備實習律師和實習大律師所需的相關法律事務知識以及一系列的關鍵技能。從香港的律師資格取得，必須修習學校開設的法律職業訓練課程，與大陸建築師資格取得前要先經過 3 年的職業實踐等例觀之，本席認為這樣的制度有其必要，爰建議台灣的大學也承擔一些責任，讓已經大學畢業的學生在進入職場之前，再接受學校開設的職業訓練課程。

另回應剛才高明見委員問到本次新制司法官考試及律師考試的最低錄取成績，分別為 392 分與 382 分，與原先預期的錄取分數比較是偏高或偏低？其母數是多少？因為本席對考試過程有所了解，謹在考選部答復之前先作說明。司法官考試及律師考試的最低錄取成績，分別為 392 分與 382 分，其總分均為 600 分，以司法官考試最低錄取人員成績來計算，各科平均分數應該有 65

分以上，律師考試錄取人員各科平均分數應該有 63 分以上，從分數的比例來看，大致合宜；至於司法官考試最低錄取成績 392 分比律師考試最低錄取成績 382 分為高，有何意義？本席向各位分析，司法官考試總到考人數 7 千多人，而律師考試總到考人數 9 千多人，所以分母數其實並不一樣，而且考題不同，所以最低錄取分數的高低也不能比較，如果要看哪個考試的試題較難或簡單，因為同時參加這 2 種考試的應考人很多，可以從同一位應考人在這 2 種考試的分數高低來作比較，其試題難易度才有較明顯之意義。

考試院第 11 屆第 157 次會議（100.10.06）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)： 100 年第 3 季重要業務執行概況。

發言內容：關於考選部報告第 6 頁（十三）研議改進律師訓練事宜，本席的疑惑與剛才陳皎眉委員所提一樣。個人的建議是，在法庭裡面審、檢、辯為鐵三角，如果改進律師訓練事宜會議要繼續開下去的話，希望司法院能夠參與，因為法官最了解律師的優劣，如果律師訓練得不好，在法庭上的表現不佳，對法官來講是很大的負擔；對民眾而言，請到一位好律師或法律素質不佳的律師，他們所獲得的法律上協助也會相差很多，所以建請部日後召集改進律師訓練的相關會議時，也邀請司法院來參與討論。另外，部報告稱資訊作業已推動許多改進措施，可是最近發生幾次令人痛心的事例，比方說試題出現重複,100 年 8 月 4 日高考三級人事行政類科題目與 97 年高考二級同類科題目完全雷同，今年調查人員調查實務組考試也發生題目與 97 年試題完全相同等等。這些事例發生後，從媒體的報導看，責任都歸咎於命題老師，都在指責命題委員不敬業、不負責，好像本院完全沒有責任似的，對此，院長雖曾指示應該對外道歉，但到目前為止，並沒有看到有人出來代表官方向社會道歉。如果部在試務資訊作業系統大力推動，有無辦法在此問題上再多做些努力，試題重複之比對機制到底如何進行？有無方法在資訊系統上作標註及比對？本席認為在資訊科技如此發達的時代，做此標註及比對作業，應

該是輕而易舉的事，不應該讓類似事件屢屢發生。最近聽到考選部提到要更改比對層級，以命題老師為主體，所有命題老師的出題都將作比對。本席希望部在資訊系統上能加強試題重複比對機制之處理，以避免憾事再度發生。

考試院第 11 屆第 169 次會議（100.12.29）

秘書長工作報告(李副秘書長繼玄代為報告)：考試院文官制度興革規劃方案執行會報第10次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 2 次會議情形。

發言內容：關於剛才胡幼圃委員提到「改進司法官及律師考試制度，選拔並培訓優秀法律人才」一案，本席曾多次表示應該由司法官訓練所負責律師訓練，但是今天所列的資料裡面隻字未提這件事，這是本席所不能夠接受的。此外，邱聰智委員也曾多次在院會裡面提到，本次司法官、律師新制考試雖然已經實施，但是還有很多可以再改進的空間，有無可能再繼續推動三合一，甚至九合一考試的想法？所以本案應該不是到 101 年 6 月就可以有結論的。

考試院第 11 屆第 174 次會議（101.02.09）

考選部業務報告(董次長保城代為報告)： 100 年新制司法官及律師考試統計分析。

發言內容：關於考選部報告 100 年新制司法官及律師考試統計分析，本席基於法律人的立場，有幾點意見：

1.許多法律學者認為 100 年新制司法官及律師考試的改革，為 30 年以來改革幅度最大的一次，各界原多心存疑慮，但從兩項考試的兩次評量結果穩定且一致性高，剛才又獲得蔡式淵委員以「非常不容易」的形容詞來稱讚，部的努力成果，應予肯定。

2.此次新制司法官及律師考試成功因素，主要是部對於命題、閱卷委員的延攬及題庫的建立，都盡最大的心力，再加上採平行兩閱的結果，所有的辛苦與努力都見其功效，而使考試評量結果能夠讓應考人信服。在此個人也要向所有考試委員致謝，在新制司法官及律師考試的變革過程中，我們用了很多的時間討論，今天有這樣的結果，可見當初的討論都是必要的，也是值得的，證明改革方向妥適，在此謹向各位委員深深致謝。

3.剛才何寄澎委員提到本次司法官考試提報需求名額低，導致錄取率僅 0.99%，未來發展如何值得憂慮，事實上本席認此為不可避免的趨勢。在法官法草案制訂過程當中，法律學者及在野法曹律師界都認為，如果所有法官都是大學畢業後，就直接參加司法官考試，年齡太輕，歷練不足，因此在最早期的版本曾直接明定自 97

年起停止法官考試，直到約 2 年前，聽說是考試院代表向司法院建議，說只要司法院不向考選部提報考試需求，司法官考試自然會停止，何必明定在法官法條文裡面，所以該條文在司法院版即被拿掉。在法官法立法通過時，立法院曾作成附帶決議，希望立法通過後 10 年內，主管機關應將二成司法官的需求，由律師或學者來轉任，是以，現在司法院係以逐漸減少提報考試需求為目前的政策方向。

4. 司法院如果以逐漸減少提報司法官名額需求為政策傾向，未來傾向由律師中選任法官，則將來是否應讓律師考試更蓬勃發展？如果我們可以考選出好的律師，以後法官的素質應該就會更好。剛才高明見委員提到可以分析科班司法官考試及格者與由律師、學者轉任法官者，何者績效評比較好？事實上司法院一直有在做這種研究，民國 94 年本席擔任司法院人事處長時，就曾作過一份研究報告，當時因為法官的工作條件不好，待遇比起律師也不算高，加上（一）如果律師轉任法官後可能會被派到偏遠地區，他們有所顧慮；（二）目前實務上是由法官會議主導法官之事務分配，擅長民事的法官可能會經由法官會議決定，而被改派為刑事庭法官等因素，使優秀律師卻步不前，不願申請轉任法官，所以當時分析結果，還是以科班的法官表現比較好。但是時代在進步，民國 100 年司法院所作的分析報告，已呈現不同結果，由律師轉任的法官與經過司法官考試及格的法官，兩者的表現已經不分軒輊，因此司法院同意在法官法

內，將律師轉任法官須執業律師滿 6 年，放寬為執業滿 3 年即可申請轉任，使得司法院於 100 年辦理律師轉任司法官考試時，報名人數創新高，據聞有 90 多位律師報考。故由律師轉任司法官的管道，似乎是司法院要走的方向，未來如果由律師轉任法官的績效良好，想必司法院會更傾向由律師中選任法官，如此一來，司法官考試當中的法官名額必然會萎縮。

5.在司法院政策可能更傾向由律師中選任法官的情形之下，我們來看本院規劃法官、檢察官、律師三合一考試的必要性如何？因為三合一考試是有法官、檢察官、律師的需求，而為了減少重複應考，所以規劃合併在一起考試，以減少浪費考試資源。可是如果法官名額非常少，檢察官需求或許還在，但從政府組織傾向小而美模式，法務部檢察官員額也受中央政府機關總員額的控管，要有很多檢察官缺額釋出，大概也非常不容易，尤其法官法通過之後，檢察官準用法官法之規定，所有的保障、福利都等同法官，過去有很多檢察官及法官退職下去後，會去當律師而空出缺額，現在要有這樣的缺額，似乎並不容易，故未來若公職法官、檢察官名額減少，其實就只剩下律師考試。在這種情形下，有無必要努力去推動三合一考試單獨立法？值得思考。

6.有關重複錄取是否造成考試資源浪費，基本上本席認為目前社會鼓勵多元發展，通過司法官考試者，係取得進入公務機關的資格；若是通過律師考試，則取得專門職業之執業資格，兩者並不相悖。尤其過去

法官在實任之後可向考選部申請免試取得律師資格，但是在法官法通過後，已規定法官必須在退休前 6 個月才能申請免試轉任律師，且須取得在職期間服務品德優良證明。這是因為過去曾有部分法官出紕漏之後就趕緊退下來，再拿著免試取得的律師資格開始執業，造成大家的反感，所以法官法就禁止品德不良的法官取得律師資格。由此立法改變來看，是傾向於如果考上公職就好好當司法官，若考上律師且表現良好，則將來可以轉任法官。

考試院第 11 屆第 194 次會議（101.06.28）

考選部業務報告(董部長保城報告)：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。

**發言內容：部報告第 5 頁提到韓國司法試驗繼續舉辦至 2017 年，於過渡時期將逐年減少預定錄取名額，在 2017 年最後的期限之後，韓國的司法官試驗將不再舉行。以目前我國社會氛圍及司法院的政策，大致也是走這個方向。**

考試院第 11 屆第 195 次會議（101.07.05）

討論事項：

**林委員雅鋒、蔡委員式淵、邊委員裕淵、李委員雅榮、胡委員幼圃、陳委員皎眉、何委員寄澎、詹委員中原、黃委員俊英、高委員明見、李委員選、歐委員育誠、蔡委員良文、浦委員忠成、張委員明珠、高委員永光、趙委員麗雲、黃委員錦堂共 18 位考試委員提：專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試，建議增加選試科目設計，以甄拔多元法律專才一案。**

說明：

一、律師考試自民國 39 年起舉辦，隨著高等教育之發展，應考人之質與量均日益提昇，競爭相當激烈；至 100 年為止，報名人數共計 182,697 人，全程到考人數 137,040 人，及格人數 10,149 人，平均及格率為 7.41%。

二、為回應社會各界對於法律人於全球化、國際化趨勢之下，以考試定其資格，執業時因實務經驗不足，缺乏國際觀或未符國人對於其職業倫理道德之期待，本項考試制度經本院 98 年 8 月 20 日考試院考試院第 11 屆第 48 次會議審議通過考試規則修正，並於 98 年 9 月 4 日發布，自 100 年起開始實施新制律師考試。新制律師考試特色包括：（一）筆試程序改採二試，教考訓用緊密結合、（二）配合國際與法學發展趨勢，調整應試科目內容、（三）命題融合實體法與程序法，兼容理論

與實務、(四)成績計算由百分制改為總分制、(五)整體及格率由全程到考 8%提高為 10.89%、(六)平行兩閱，落實閱卷品質，確保考試公平。

三、100 年實施之新制律師考試，報名人數 10,545 人，及格人數 963 人，創本項考試歷年新高。為因應法治國現代化、社會多元發展、專業分工及全球化國際競爭趨勢，各界對於律師服務之專業項目需求日益提昇，茲律師數量增加頗多，鑒於律師發展各種不同特定領域專業職能，例如智慧財產、財務稅務、金融、國際經濟、勞動社會、醫療、科技法等，成為律師強化其競爭力之重要法則，也更有助於國家社會的發展與國際競爭力。事實上，社會各界早已多有律師執業端應比照醫事人員類別（如醫師、護理師等），採行專科律師制度之建議；另選試科目多元化可促進國內法學教育教學正常化，各校可各自發展其專業特色，配合開設各類特定領域專業法律課程，並設立各相關法律專業研究系、所。

四、面對律師執業端發展，現行律師考試第一試與第二試列考範圍雖已極為廣泛，惟均為共通性之基礎範圍，對其他社會有所需求之特定專業法律領域，因未列為考科，致無法獲得法律系、所師生之重視；且參考如德、日、韓等國之律師考試應試科目，均有專業選試科目之設計，因此建議律師考試第二試，應配合國家社會的發展與國際競

爭力的需要，增列選試科目設計，並研議是否按選試科目之不同，以相同比率錄取各選試科目全程到考人數百分之三十三，以均衡甄拔各法律專業領域優秀人才。

本案的重點在於要選拔多樣性的法律人才。本院全體委員秉於拔擢國家需要的人才是本院的憲定權責，故為本提案。本提案因為在本院所有考試委員之間已具高度共識，在政策制定面已具相當之基礎，建請考選部就法規面及事務執行面儘速參照本案擬辦事項辦理。以上補充，敬請院會支持。

**發言內容：本提案因為在本院所有考試委員之間已具高度共識，在政策制定面已具相當之基礎，建請考選部就法規面及事務執行面儘速參照本案擬辦事項辦理。以上補充，敬請院會支持。**

**決議：**請考選部邀集產官學各界研議於律師考試第二試增列選試科目（如智慧財產法、金融法、財稅法、國際經濟法、勞動社會法、醫療法、科技法「例如電路佈局、電子通訊等」等）及科目應涵蓋之範圍及命題大綱等，並研議是否以相同比率錄取各選試科目全程到考人數百分之三十三，以兼顧專業發展與公平合理。

考試院第 11 屆第 206 次會議（101.09.27）

考選部業務報告(董部長保城報告)：舉行 101 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第一試成績審查會議及辦理第一試榜示事宜。

發言內容：關於考選部報告考試動態部分，本席提出一點想法，我們從今年律師考試第一試成績審查會議及第一試榜示結果，看到本次律師考試第一試報考與去年一樣，仍然熱潮未減，應考人達 10,249 人，去年為 10,545 人，依據全程到考人數，第一試擇優錄取率達 33.99%，共有 2,930 人，接下來還要進行第二試，按照去年錄取 963 人，預估今年也是錄取這樣的數字。時光匆匆，一年過去，去年錄取 963 人，今年錄取將近千人的新律師又要產生，這批法界新兵在上榜興奮之餘，接下來則要面臨與去年一樣的困境，就是律師實務訓練容量不足之困境，這個問題在去年 963 位律師產生之後，在社會上引起一些討論，包括律師界、司法實務界、法學界都在討論律師的及格率，就業市場是否能夠容納這些新律師？接下來的訓練，到底要怎麼去克服容量不足的問題？去年我們努力一整年，並沒有任何的改進，很多的討論都是點到為止，然後就沒有下文了。關於律師及格率，本席記得前不久有一位在民國 100 年考上的律師，在報紙上發表一個說法，他說錄取那麼多律師，讓他投入職場之後的收入變得很低，所以不應該錄取那麼多律師。本席心想，在參加 100 年考試之前，這位應考人非常希望多錄取一些人，等到他錄取以後，他就開始

覺得以後不要再錄取那麼多人，自己的市場不想被瓜分，這是人性弱點，所以關於及格率，本院心中要有定見。其實可以開始進行律師需求率調查，或是請律師公會、法務部開始調查，這些動作都要做，但是無論如何，在及格率10.89%未變動之前，我們要面對錄取律師訓練容量不足的問題，過去一年空談沒有結論，本席要給考選部深刻的提醒，請儘速就律師實務訓練容量不足問題，繼續討論解決之道。

考試院第 11 屆第 227 次會議（102.03.07）

考選部業務報告(董部長保城報告)： 101年本部派員赴大陸參訪公務員及司法人員考試制度報告。

發言內容：部派員赴大陸參訪公務人員及司法人員考試制度，並且在會前已經製作詳細書面報告，從報告第 1 頁至第 7 頁，我們可以看到部在行前準備充分，列出高達 138 個問題希望得到對方之資訊，可見此次是一個準備仔細的出訪，值得肯定。本席謹提出 3 點看法：1.報告第 5 頁提到，大陸辦理國家司法考試係由司法部會同最高人民法院、最高人民檢察院組成國家司法考試協調委員會，就國家司法考試的重大事項進行協商，由此可見這是一個用人機關參與甚深的考試。本席想起上個月部曾邀請司法院及法務部到考選部參加司法官及律師考試科目研商會議，當時司法院基於用人機關的立場，希望能夠將家事事件法、強制執行法、非訟事件法三種法律列入考科，以加強錄取者對於程序進行之理解，可是現場與會者以大學法學教授居多，認為此舉將使考科過多，學生及學校恐無法配合云云，大力反對。事後司法院與本席有過幾次溝通，認為要將用人機關需求的法律放入司法考試，竟然困難重重。後來部長毅然決定將家事事件法納入民事訴訟法命題大綱修正內容，列為考科，可是另外對於強制執行法、非訟事件法，據了解，本次修改考試規則還是無法列入考試科目，而司法院還是希望本年度司法官考試若來不及，以後可以再考慮。當然我們並不是說大陸的作法，就一定要仿效，

可是如果單從用人機關的需求來講，用人機關認為需要納入的考科，卻遭遇法學界的反對，若非部長以其在法學界的權威，恐連家事事件法都列不進去。不知部最後定案結果如何，但盼妥予尊重用人機關意見。2.大陸地區司法考試單採筆試，並設置選作題，應試者可擇一作答，目前我國並無此作法，所謂選作題應該是可以選其中幾題來作答。現在我國律師考試第二試，正在推動希望能夠增加選試科目，如果未來大家對選試科目的意見還沒有共識的話，設置選作題似可作為改革的參考方向。3.關於大陸地區司法考試准許大學法律本科應屆畢業生報考，於通過考試後，在規定期限內可持成績通知單及畢業證書，向司法部申請發給國家司法考試資格證書一節，在我國司法界有個非常特殊的例子，前不久剛調任台灣高等法院檢察署檢察長的陳守煌，他是19歲就考上司法官，僅具師專學歷，經高考檢定而考取司法官，這是一個非常特殊的例子，已無法突破，因為現行司法官考試規則規定，應考人須大學畢業才能應試。但現在看到大陸地區可以讓應屆畢業生在還沒拿到畢業證書之前，就可以先參加國家司法考試，不禁想起我國的法律系畢業生，常常是10年寒窗苦讀，考取時已是歷盡滄桑，因其職位係費盡苦心才爭取得來，故對於職位的眷戀及私有利益之判斷未必是正常的。再以目前的學制來講，誠如剛才所言，所有法學界教師都希望考科能儘量減少，現在國家考試的大部分考科，學生們在大三即已修畢，大四的選修科目較不易列入選試科目，因此有無可能修正考試規則，讓修畢大三課程的學生得以報考？

考試院第 11 屆第 229 次會議（102.03.21）

考選部業務報告(董部長保城報告)：101年司法官及律師考試第一試錄取人員資料統計分析。

發言內容：關於考選部報告第一項，本席想分三個部分來說明，因為部擬將於 103 年司法官、律師考試第一試合併辦理，這個改變不可謂不重大，所以本席謹先就司法官考試之背景說明如下：首先，民國（下同）39 年至 42 年司法官考試係以高考型態呈現，43 年至 44 年改為司法官特考，45 年至 58 年又改為高考，59 年起迄今為特考，故以特考形式來呈現已經過 43 年沒有改變。至於考試方式，63 年以前分二試舉行，65 年以後採三試舉行，本席剛好是在三試的時代應試，先考國文，通過後才可以考專業科目，專業科目通過再考口試。69 年以後又改回來只剩下二試，經過 33 年之後，民國 100 年起，本院第 11 屆考試委員再將之改為三試，現在又打算在 103 年以後再度改變，就過程來看，近幾年的變動既快且鉅。100 年考試三試的根據，係來自於 98 年本屆第 48 次會議修正司法官及律師考試規則，並於 98 年 9 月 6 日發布，距今僅 3 年。

其次，本席試作以下 4 點分析：(1)近來部為了簡化考試種類，於最近擬將高普考與地方特考合併辦理，但是誠如剛才多位委員所言，其實仍有待我們認真的討論，結論如何尚未可知，不過起碼高普考與地方特考合併，至少同為公務人員考試的合併，而司法官、律師考試分屬公務人員考試及專技人員考試，若要將此 2 種考

試的第一試合併辦理，影響深遠是否可以這樣做，值得思考。(2)為了簡併考試，部又擬將一般考試改為二階段考試，第一階段考試為普通科目，第二階段則為專業科目，這個議題在考試委員之間尚未獲致共識。目前司法官、律師考試之第一試，即類似一般考試第一階段考普通科目，本席認為我們可以將兩個問題一併審酌。(3) 近來本席在處理關務人員六合一考試民事法組試務時，深感我們要遴聘命題、閱卷委員已越來越困難。原因在考選部對於考試命題、閱卷委員有諸多要求，以及教授們在暑假期間希望有時間作研究等，使聘請命題、閱卷委員越發困難。若為避免動用許多人力去辦理 2 次非常類似的考試之立場來看，本席倒可以體諒部擬合併此 2 種考試的苦衷。(4)過去本席一直認為將此 2 種考試合併，必會招致法學界反彈，因為學生將減少 1 次考第一試的機會，惟據本席後來得知之大部分學界說法，好像是從另一個角度來看，認為應考人可以減少 1 次考試的折磨，所以目前法學界贊同者似乎頗多，原來我們擔心學子將對減少 1 次第一試有所反彈的顧慮，或許是多餘的。

綜上 4 點分析，本席謹提出 5 項結論：(1)自民國 39 年以來，司法官考試一直都是單獨舉辦，歷經 63 年以後，部擬自 103 年起，將司法官、律師考試的第一試合併辦理，基於法學界似並不反對之理由，或可一試；但是 100 年新制才剛上路，103 年又要變革，政策更迭是否過速？這是叫作乘勝追擊還是定性不夠？本席覺得稱為乘勝追擊似乎也沒有不妥，畢竟我們難得有一位法律人的考選

部長，願意在此區塊努力。(2)若本院決議將兩項考試第一試合併辦理，其實是將公務人員考試與專技人員考試合併辦理的首例，於法是否可行？建請審慎思考。(3)本席前曾主張修正考試院組織法，將具特種考試及格資格者亦可列入考試委員資格之一。可是現在司法院大力推動從律師界取才，茲從律師轉任法官之後，轉任者並沒有特考及格資格，即使擔任到最高法院法官，應該還是沒有資格擔任考試委員，試想這樣合不合理？所以本席覺得考試院組織法修正草案還要更鬆綁，本席曾建議一個條文，希望最後以此定案，就是具簡任資格者，符合一定職等、年資，即可具考試委員資格，完全不必去考慮他到底是高考或特考及格。(4)贊同何委員寄澎對考選部「更張考試科目」的建議，關於考試科目的多樣性，本席也期許部能賡續推動律師考試第二試增加選考科目，當時這個提案，何委員也有連署，相信此想法會是未來考選部的目標。(5)剛才陳皎眉委員提到，因為本次司法官及律師考試有非常年輕的錄取人員，是否應先使應考人先具律師資格，才能報考司法官考試等語。目前其實司法院已慢慢地在多元進用法官，據本席了解，近幾年司法院之作法，係將三分之一的法官名額保留給律師轉任，三分之一保留給檢察官轉任，其餘三分之一才提報司法官考試需求，因此我們可以預期未來司法院提報考試缺額將會越來越少。至於應否限制年齡，本席可以跟各位報告，從民國 39 年開始有司法官考試到現在，將近 70 年的考試，從來沒有限制最低應試年齡。現在年輕的法官、檢察官都是在每天的工作當中學習，跟在外

面社會或在律師界的歷練是一樣的，如果有心在司法界好好學習，一樣能成為優良法官或檢察官，故如果從民國 39 年到現在，對年齡都沒有限制的話，在未來新一代年輕人越來越聰敏的情況之下，我們似乎也不必就最低年齡作限制。以上謹供參考。

考試院第 11 屆第 232 次會議（102.04.18）

考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員、國際經濟商務人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、民航人員及經濟部專利商標審查人員考試錄取人員資料統計分析。

發言內容：以下 4 點報告：1.考選部在 3 月 15 日召開司法官考試及律師考試應試科目研商會議，本席與黃委員錦堂均受邀參加，開會緣由是因司法院代表在 102 年 1 月 17 日考選部召開的司法官及律師考試科目研商會議中，建議部將家事事件法、強制執行法、非訟事件法等法列入考科，但是該次會議決議僅將家事事件法納入，未將強制執行法、非訟事件法納入。故 3 月 4 日司法院秘書長以秘台人二字第 1020005841 號函復考選部，特別列舉數據說全國地方法院受理案件，強制執行及非訟事件 101 年即達 235 萬 7,278 件，占全國法院受理總案件 77.8%，國家考試竟未列入考科，有所不妥，爰再次要求部納之為考科。是以，同年 3 月 25 日部再次召開司法官考試增列應試科目研商會議，會中因為司法院代表強烈表達強制執行法及非訟事件法列考之必要性，但為免考科過多，增加應考人負擔，會中乃討論刪減列考的科目。司法院依照上開數據，認為現階段海商法、證券交易法或保險法較無必要列考，尤以實務統計數據顯示，各級法院所承辦之歷審海商案件數量最為稀少，可列為優先考慮刪除之科目，最後該會決議列考強制執行

法，而不列考海商法及非訟事件法。嗣此決議引發各校爭議，以致陳情函不斷到處散發，恐已驚擾總統及五院院長。昨天有兩位教授代表到本席辦公室，我當場跟他們說，司法官考試屬於公務人員考試，部辦理考試的重要原則就是須符合用人機關的需求，而用人機關司法院代表既然已在會上作出強烈要求，並以司法院秘書長之層級，來函要求部納入家事事件法、強制執行法、非訟事件法，考選部實在沒有理由不予接受，我們考試院怎麼能不顧慮用人機關的需求呢？所以本人跟他們說，本人完全支持司法院，因為這是一個必須符合用人機關需求的考試，請教授們不要去對抗考選部，如果各位教授們覺得不考海商法之後，法學教育可能會無法完整發展，辦理海商案件的法官將來可能會出現斷層，本人認為解決之道，可由本院在司法官訓練所訓練委員會的 3 名代表，建議司法官訓練所加強海商法訓練課程即可。

2.未來要培養多元人才的應該是律師考試，茲當司法院提報法官、法務部提報檢察官的名額已逐漸降低之際，在律師轉任法官的趨勢下，律師需多元人才，方足以應付國內各種領域之需求，如果律師考試有考海商法，將來由海商法律師轉任辦理海商法案件之法官即可。目前律師考試及司法官考試的列考科目是一模一樣，其實已不符多元時代及社會需要，之前承各位考試委員幫忙，由本人提案經全部考試委員連署，未來律師考試第二試要增加選考科目，本席認為可以在律師考試的選考科目將海商法放進來，讓應考人可以成為優秀的海商律師，將來轉任成為優秀的辦理海商案件法官，所以應該是要

開始研議司法官及律師 2 種考試科目分流的時候了。3.最近部擬將司法官考試及律師考試第一試合併舉行，這裏存在一個很嚴肅的問題，因二者分屬公務人員考試及專技人員考試，部認為合併舉行不涉及法源爭議，僅屬於技術合作問題，亦即只要司法官考試典試委員會及律師考試典試委員會所產出之考題完全相同，即可合併舉行考試，這種技術合作論點到底通不通？本席希望委員們要儘速有共識，因為此作法在法學界已引起討論，他們正在觀察我們的態度，如果我們認為這樣把它當作技術合作是可以的話，就要速速有所共識，考選部才能對外宣示此 2 種考試的第一試要合併。

考試院第 11 屆第 248 次會議（102.08.08）

考選部業務報告(董部長保城報告)：辦理 102 年公務人員特種考試司法人員考試及 102 年公務人員特種考試司法官考試入闈製題工作等各項考試事宜。

發言內容：從 102 年 8 月 7 日起，軍事審判法修正之後，平時軍人犯罪回歸一般法院審判，社會大眾已就此重大轉變作了許多討論，以考試院的立場，面對這樣的變局，我們要做什麼樣的準備呢？個人覺得事涉考選部、銓敘部及人事總處，以下謹提供相關意見供參：1.考選部部分：胡委員幼圃所提之「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，經交小組審查會審查，本院第 202 次會議通過審查報告，但在軍事審判法修正之後，軍法官考試似無再舉辦之必要，不知部是否有所因應？軍法官考試的重要應試科目，未來是否有移列司法官考試的必要？譬如陸海空軍刑法、軍事審判法、武裝衝突法等，有無必要移列到司法官考試？針對軍審變革，司法院、法務部皆提出未來將在法官學院及司法官學院增開許多相關課程，因為在一般司法體系的人員，都沒有認真研究過軍法相關法規，現在突然每年要接收上千件的軍法案件，並且突然接收軍法審判中之 300 餘名嫌犯或被告，他們非得加緊腳步準備不可，而部是否有將軍法相關法規列入一般司法考試之積極思考？此外，由於現行司法官考試與律師考試科目相同，律師考試有無相同的因應思考？有無必要在選考科目中另列「軍法相關法規」一組？建請審酌。另外，為了讓

345 名軍檢、軍法官可順利轉至公務機關，立委呂學樟及監委李復甸均提出要否增辦特考之議題，類此即將面對的議題，亦請考選部開始積極研討。2.銓敘部部分：在第 202 次會議書面報告資料顯示，國防部已多年未列文職軍法官職缺，是以，345 名軍檢、軍法官應多為軍職。由於軍職人員之任用、待遇、陞遷及權利義務等，均與公務人員不同，目前軍法官亦未取得轉任公務人員任用資格之法律依據，此為本院尚不能容許其轉任之重要理由。但是若不積極處理，該等人員無案可審，恐成冗員，所以有無可能讓他們轉任律師？因為第 202 次會議審查報告亦提及，目前任職上尉軍法官 6 年以上者，可於司法官考試第一試免試，第二試則不得免試，現在突然發生軍法併入司法這種變化，實不可歸責於他們，本院有無可能考慮放寬軍法官轉任律師的限制？亦須積極面對。3.人事總處部分：在第 247 次會議，黃人事長於提出政府員額消長變化之報告時提及，自 101 年以來，司法院增員達 1,316 人，當時我們可能覺得司法院並沒有共體時艱，但是現在司法突然必須承接軍法業務，司法院與法務部未來請增員額之可能性也不小，此時究應如何因應，建請總處積極處理，因為 5 個月之後，這件事情就要發生了。

考試院第 11 屆第 263 次會議（102.12.05）

考選部業務報告(董部長保城報告)：立法院司法及法制委員會審查 103 年度「考選業務基金」預算收支部分情形。

發言內容：1.部報告立法院司法及法制委員會審查 103 年度「考選業務基金」預算，通過與「考選業務基金」相關提案計 8 案，主決議摘要其中第 3 案為：「鑒於律師執業仍有分其專業領域，建請考選部會同法界專家學者，討論律師考試應試科目是否有調整空間，並以書面報告委員會。」請教考選部，當日立法院是否已經知道自 104 年開始，律師考試第二試將有選試科目？如果立法委員知道的話，還有此主決議，是否代表此部分還要調整，不過考試規則已公告，是否適合再作調整？還是說 104 年以後再來談這個問題？可否請部說明。關於選試科目，律師考試第二試將於 104 年分為 4 組，考試院本屆 18 位委員聯名提案時，認為除應選考智慧財產權法、財稅法、勞動社會法、海商法外，也應選考醫療法、科技法與環境法等等，但考量發展成熟的領域才能有師資與通用教材，故而暫時擱置了選考醫療法、科技法與環境法等等之規劃。但當然還有其他重要的專業領域，未來亦應納入考慮，最近全國律師公會聯合會理事長跟本席表示，律師考試第二試將有選試科目，影響所及，全國律師公會聯合會亦正進行專科律師制度之建立，研擬分置 7 類專科律師，其中 2 類智慧財產法與勞工社會法，與本院規劃相同，全聯會另擬設置家事、土木營造、

不動產經紀、財經商業競爭公司併購等各類專科律師，而這些分組方向，在規劃 104 年律師考試第二試時並未納入，但都是相當務實的社會需求項目，故立法委員本項主決議是有其道理的，請問部當時如何回應？2.另本席擔任 102 年專技考試建築師技師、食品技師等類科之典試委員長，於執行職務時發現以下現象，提請院會參考：(1)依據典試法及考試規則之規定，國家考試僅有測驗題與申論題兩種題型，但審題過程發現，命題委員常出「解釋名詞」題型，據閘場內審題委員表示，解釋名詞在工程界之考試類科，係屬常見的題型。理論上，解釋名詞之答案，若能完整解釋即可達滿分，但可否稱之為申論題，則尚有疑義，因應考人針對申論題有申論己意的餘地，解釋名詞則無。故為了符合典試法及考試規則規定之題型，本席在閘內不得不將解釋名詞改成「請說明下列名詞之意涵並申論之」。這主要是依據 95 年陳懿琳中醫師特考案，臺北高等行政法院 101 年訴字第 732 號判決理由：「形式上屬於由應考人以文字敘述之申論式題型，至少應區分有待應考人進一步依題旨申論己意且無標準答案之一般申論題，以及無待申論且有標準答案之簡答題等二大類，而分別其評分方式：針對無標準答案之一般申論題，閱卷委員固得本諸其學術專業及一致性之評分標準，就應考人之申論內容予以評分，惟如係有標準答案之簡答題，閱卷委員則應依照標準答案及一致性之評分標準，就應考人之作答內容是否符合標準答案予以評分……針對後者，難認閱卷委員有何判斷餘地之可言。」的經驗而來，若本院不想重蹈之前的訟案，

就應有所警覺。(2) 本次考試原命題題型更出現了「連連看」題型，此題型究竟係屬測驗題抑或申論題？因無法定義，故本席堅持不宜採此題型，而另請審題委員於副題中再予挑題，但在相同專業領域的副題，命題老師依舊是出「連連看」題型，最後只得於閘內設法修改題型。爰具體建議，在第一次典試委員會中，提醒命題委員在題目附註「請申論之」、「或請申論之」之外，為避免「連連看」等無法歸類題型出現，並請加註不宜命題之題型，否則就應反向思考是否修訂典試法及考試規則，以避免命題類型受到侷限。

## 四、司法相關議題

考試院第 11 屆第 190 次會議（101.05.31）

臨時報告：

浦委員忠成報告：臺灣為多元族群與文化之社會，不同的族群與文化都有其不盡相同的觀念、習俗，國家執行公權力之公務人員，若未能熟悉基於不同文化或習俗而訂定之法規，將難以完善公務之職責，導致民怨，尤以執行國家法律、實踐司法正義之司法人員為然，謹請考選部研議特種考試司法官及律師考試第一試應加考原住民族基本法，以增進司法人員對於保障原住民族權利之法規有基本的認知一案。另提書面資料供參。

**發言內容：浦委員忠成提案建議將原住民族基本法列為司法官及律師考試第一試之考試科目，如欲採納此提案，必須先經過公聽會等許多程序，為求劍及履及，本席建請本院 3 位代表於參加司法官訓練所訓練委員會時，請該委員會將原住民族基本法列入司法官訓練課程。**

決定：浦委員忠成及林委員雅鋒意見請考選部參考辦理。

考試院第 11 屆第 191 次會議（101.06.07）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院相關委員會審查組織法案與本部業務權責有關部分之情形。

發言內容：針對銓敘部報告第二案，關於司法院組織法案，本席有 4 點意見：1.本席曾經耳聞本法案在立法院審查的經過，當時「司法院司法人員研習所組織條例」在立法院初審通過，名稱改為「法官學院組織法」，於第 7 條新增研究員 2 人及副研究員 4 人。但司法院事後發現原訂要將研究員、副研究員合計員額二分之一以聘用方式進用，卻誤用「聘任」文字，造成困擾。此例凸顯連司法院代表，都被「聘用」、「聘任」名稱混淆，遑論其他行政機關或民眾，如何在這兩個十分相似的動詞中，分辨它們不同的意義？2.銓敘部報告另指出：「惟第 2 條條文是否依委員所提修正動議，增訂法官研習規劃委員會相關事宜，無法達成共識，主席爰裁示另定期開會」。本席看過之後，覺得第 2 條條文有必要去深入了解，經查立法院 5 月 24 日議事錄載：第 2 條修正條文於第 1 項第 1 款新增「法律所定職前研習之執行列為法官學院掌理事項」，本席推斷所謂職前研習，應僅指從律師轉任法官者之職前研習而言。3.保訓會本於公務人員訓練進修法第 2 條，本來應該要自行訓練司法官考試錄取人員，但在司法人員人事條例第 27 條規定，該訓練係交由法務部司法官訓練所辦理。由於司法官訓練所隸屬於法務部，所以在司法院與法務部長久時間的心結之下，「司法官考試及格之法官由司法院自訓」的議題，一直

無法有突破發展。4.該草案第 2 條增加第 3、4、5、6 項，增設「法官研修規劃委員會」，在這個委員會中，委員是「法官 8 人，檢察官 1 人，律師 1 人，專家學者 2 人，社會公正人士 2 人」，並無本院的參與，其實這是考試程序之一環，卻竟然沒有本院的參與。我們看當天立法院的附帶決議，提案人是廖正井委員等 8 人，內容是說：「……法官任職前之研習與任職中之在職進修，依其職務功能應相互銜接，方可避免重複或闕漏。故司法院應會同行政院與考試院修正司法人員人事條例相關規定，使法官、檢察官考試錄取人員，應分別接受法官、檢察官職前研習，以完成其考試程序，並於司法院司法人員研習所組織條例修正草案通過後，二年內將法案送交立法院審議。」這裡非常明確地說研習為考試程序之一環。現在司法官訓練所的訓練程序是由訓練委員會規劃，本院有代表 3 人可在訓練委員會中提供本院的意見，上次院會中，浦委員忠成曾提議希望將原住民基本法列入司法官及律師考試之科目，本席建議改藉由訓練的機制，將浦委員提出於本院的意見，列為司法官訓練的一個課程，後來經由本院代表在訓練委員會建言，順利將原住民基本法列為訓練課程，但是現在在該草案第 2 條增加第 3、4、5、6 項，增設「法官研修規劃委員會」中，並沒有本院的參與，這個制度如果依附帶決議所說，是完成考試程序之一環，則本院怎麼可以在裡面缺席呢？所以本席很著急。幸虧銓敘部在本報告第 9 頁提到「第 2 條條文是否依委員所提修正動議，增訂法官研修規劃委員會相關事宜，無法達成共識，主席爰裁示另定期開會。」

等語，因此本席要非常緊急地請求銓敘部將來在第 2 條協商過程當中，不能疏忽此法條之修正，否則本院的意見無法被法官研修規劃委員會參採。

考試院第 11 屆第 196 次會議（101.07.12）

銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：銓敘部 101 年第 2 季重要業務執行概況。

發言內容：關於銓敘部報告配合研訂(修) 法官法相關子法部分，今天就有很多臨時動議案，都是在進行法官法相關子法立法作業，程序算是順暢。法官法在 100 年 7 月 6 日開始施行，它真正的性質是一部法官人事法，而在法官法立法之前，法官人事業務運作的依據為司法人員人事條例，該條例於民國 78 年制定公布，是法官法未立法以前，法官及檢察官辦理人事事項之依據，而該條例所規範的對象不只是司法官，並且包含一般司法人員。現在法官法已通過施行，關於司法人員人事條例內有關司法官之人事規範，包括司法官如何進用、訓練以及官制官規等事項，均應配合進行修正。司法人員人事條例的主管機關為司法院，惟其相關官制官規事項為本院職掌，建請部函請司法院儘速推動相關修正法制事宜。

另本席要呼應詹中原委員、高永光委員等對於聘任人員人事條例、聘用人員人事條例的意見。本席認為從銓敘部最初研議契約用人體系的歷史來看，當時的出發點是要整合聘用、約僱、聘任、派用、機要等 5 類人員的人事法規，後來部委託學者研究報告結果，認為 5 類法規整合不易，且銓敘部認為派用及機要人員均適用公務人員相關法令，尚無另定法律之急迫性，所以銓敘部的步調改成只選其中聘用及聘任人員兩部分，另定聘用人員人事條例及聘任人員人事條例，至於派用、機要人

員則另行處理。如果我們只是站在整理法制立場，思考將會被受限，本席認為應重新從國際趨勢、現實需要及公私人才交流等宏觀觀點出發，方能設計符合國家需要之法案。尤其現在我國契約用人已達 18 萬人之多，其中派遣人力應有很多，這些派遣人力並不在前述 5 類人員範圍，如果只以整理這 5 類人員的法制作為研訂契約用人制度的出發點，一定會有所侷限，而不能開創新格局。

考試院第 11 屆第 259 次會議（102.11.07）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：司法人員人事條例修正草案辦理情形。

發言內容：關於銓敘部報告司法人員人事條例修正草案在司法院修正情形，司法人員人事條例之修訂，應由行政院、司法院及本院共同會銜送立法院審議，方能完成修法程序，而本院所職掌之官制官規，為憲定權責，故本院對本條例所提之具體且明確修訂意見，司法院縱有不同看法，仍應給予一定之尊重。在此前提下，謹就部報告司法院修訂本條例草案辦理情形，提供以下 4 點建議：1.部報告司法院擬具之修正草案，有一部分並未參採部修正意見，將行政執行官及行政執行署各分署之書記官、執行員任用資格相關規定，移列本條例規範。此外，部報告附件 2 亦指出，司法院雖參採部意見，將相關法院組織法律所定司法人員任用規定，移列本條例規範，惟少年法院及家事法院庭長卻未移列，對於司法院修法過程之缺漏，本院應本於權責，建請司法院應一併納入修法範疇。2.有關法官法立法未盡周延或始料未及之處，仍有下列數例，建請部函請司法院，儘速推動相關法制事宜：(1) 在法官法立法之初，曾就第 2 條法官之定義範圍進行討論，理論上原應含括實任法官、檢察官調任行政執行署擔任署長、行政執行官及主任執行官等職務者，但當時為避免影響法官法之立法進度，故留待本條例修正時，再予以處理。(2) 又立法院 100 年 4 月 20 日通過之法務部廉政署組織法，其中第 7 條規定，廉政署得借調實任司法官擔任署長、副署長

職務，而實任司法官轉任廉政署署長、副署長者，其年資及待遇均依相當職位之司法官規定列計。是以，理論上亦應請司法院就廉政署署長、副署長一併納入規範處理。(3)法務部法醫研究所組織法雖未規範其所長由實任檢察官調任，但所長職務列簡任第十二職等至第十三職等，必要時得依醫事人員人事條例規定，由師（一）級之相關醫事人員擔任；副所長一人，職務列簡任第十一職等至第十二職等，亦屬以組織法規範其任用資格，理論上亦應一併檢討。3.有關配合法官法之公布施行，於本條例刪除或修正法官、檢察官相關規定一節，茲因法官法公布施行後，已不應有「司法官」之職稱，該職稱之下亦無職務說明及職務列等，故司法院擬配合刪除本條例第 3 條有關「司法官」定義之規定，回歸法官法，自屬當然。然而法務部仍設三級機關司法官學院，未來若「司法官」一詞修正為「法官、檢察官」，則法務部所屬「司法官學院」是否應改為「法官、檢察官學院」？此與司法院所屬之法官學院是否太過雷同？茲以組織法規並非本院主管，究竟如何因應？建請人事總處協處。4.值此司法院修訂本條例之際，期待保訓會能比照銓敘部之作法，去函請司法院對於本條例第 27 條規範內容表示意見。本席曾於本院第 11 屆第 157 次、第 191 次及第 240 次院會，針對保訓會就公務人員考試法第 20 條第 2 項後段但書之認知及實務作業提出質疑，該法規定對於訓練性質特殊者，可於辦法中明訂由申請舉辦考試機關另行辦理性質特殊之訓練，但應送保訓會核定或備查。茲以司法院為申請法官考試之機關，並提報法官缺額，但保訓會目前卻核定法官、檢察官完成其考試資格之訓練，由

行政院法務部司法官學院進行統一訓練，如此是否符合公務人員考試法第 20 條之規定？保訓會當時回應係依據本條例第 27 條規定，訓練交由法務部司法官學院負責執行，故依據所送訓練計畫予以備查，茲值本條例修訂之際，請保訓會把握機會將上述疑義，予以釐清。

# 考　選

## 一、公務人員考試法相關議題

考試院第 11 屆第 154 次會議（100.09.15）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：全面建置實施公務人員特種考試應試專業科目命題大綱。

發言內容：特考的命題大綱都有事先詢問用人機關意見，較符合考用合一的原則，由此亦表示未來特考會越來越受到用人機關歡迎，目前特考錄取人員已成為主流人力，相信與錄取人員是否符合用人機關之需求有絕對相關性。高普考或特考所錄取的人員都是要當公務人員，並不是要當學者，所以我們挑選的人才要能夠符合用人機關的需求，因此如果要振興高普考，命題大綱應該也要先徵詢用人機關意見，再來作決定，上次部長說 2 年內要建置完成 283 科高普考命題大綱，建議就尚未訂定之命題大綱應該先徵詢用人機關意見而後訂定。

據 9 月 12 日聯合報報導，本院關院長憂心律師訓練問題，100 年律師考試將於今年年底放榜，錄取人數確實破紀錄大增，有關律師訓練問題，建議部應積極與相關機關溝通協商，勿再淪為空談。

考試院第 11 屆第 210 次會議（101.10.25）

考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：舉行 101 年公務人員特種考試原住民族考試等各項考試事宜。

發言內容：身為本月份的值月委員，自當負責彙整關於人民的陳情案件，在考選業務部分，部長最近在立法院列席答詢時表示，部刻正研議未來高普考合併舉行，上下年度各舉辦 1 次，並取消地方特考，但在偏遠及花東地區仍保留舉辦地方特考云云。釋放這樣的訊息之後，本席及其他委員辦公室接獲的陳情函件非常多，本席已依照相關規定，將相關資料轉請秘書長統籌處理。從陳情函來看，很多考生對於這樣的新政策有反對意見，縱然從資料觀之，可能源自同一團體所寫，不過無論如何，這個政策未在本院的審查會正式討論，考選部即先行對外宣示，是否妥當，請部多加斟酌。另外，關於考生的陳情函，本院應該如何處理？是全部轉交給考選部嗎？還是本院要自行來處理這些陳情函？本席認為是後者，不要都以考選部的意見去回應，這樣外界會誤解考試委員是無感的一群。

其次，前不久本席參加考選部舉辦之會議，部於臨時動議時突然提出一個想法，之前本席也從未聽聞，故藉此提出來討論。因為司法官及律師考試的報名人數都相當重複，錄取人員的重疊率也很高，所以考選部說正在研議將司法官考試及律師考試之第一試合併舉行。在提出這個臨時動議時，部分參與的學者表示贊同，他們表示此 2 種考試若合併舉行，應考人只須繳交 1 次報名

費，這是會使應考人非常有感的措施；但是同時也有部分學者持不同的看法，認為此 2 種考試合併舉行，讓考生少了 1 次考第一試的機會，將使應考人減少取得律師執業資格的機會。此政策其實利弊互見，可是如果採行的話，會是一個特例，就是公職人員考試與專技人員考試合併舉行，此在本院似乎尚無前例，在勢必要修改考試規則的情況之下，未來其可行性如何，本席認為還有很多難關須突破，但是考選部好像已經在法學界宣揚合併的政策，因此，本席希望以後部應該在委員座談會或適當的場合，儘量先讓委員充分表達意見並取得共識後，再對外宣示，以避免不必要的爭議。

考試院第 11 屆第 218 次會議（101.12.20）

考選部業務報告(董部長保城報告)： 101 年 12 月 17 日立法院第 8 屆第 2 會期司法及法制委員會議審查通過鈞院函送「公務人員考試法第十九條條文修正草案」及「專門職業及技術人員考試法修正草案」。

發言內容：近日本席擔任地方特考嘉義地區典試委員時，嘉義地方政府對於本院以地方特考為其選才，表示肯定與感謝，但近日部對外宣示擬將地方特考併入高普初考，他們持反對意見，認為部未充分溝通並通盤考量地方機關之實際需求。事實上，考試委員們歷次至各地方實地參訪時，我們在地方所聽到的意見，也沒有贊成把地方特考併入高普考的聲音。方才陳皎眉委員提到部的回應書函，經檢閱，確實考選部已幾乎是作成要將地方特考併入高普初考的政策，該函指五都升格，交通便捷，一日生活圈形成後，地方特考已不符特考原始設計精神云云。本席認為宜避免以這樣的中央的思維來看地方需求，或者以部長個人的思維忽略全觀，考選部這樣的回應書函幾乎已經是採肯定要併入的見解，但是與用人機關的需求似乎有巨大的落差。本席在聽取地方機關的聲音後，每每思及考試院所要做的事情是選擇適當的人才給用人機關進用，這也是本院考選人才最大的宗旨，如果我們硬要將自己的想法放到地方實務的需求之前，將會本末倒置。今天本席就要明白說，在聽過地方機關這麼多意見之後，以及累積本席在多處地方機關服務過的經驗看來，本席目前的意見就是反對地方特考併

入高普初考，也請考選部在未取得委員共識前，不宜對外界表達要取消部分地方特考的看法。

其次，有關專技人員考試法第 11 條增列第 3 項修正案，本席要呼應張委員明珠及黃委員錦堂的意見，因為如果考試規則之訂定要先徵詢相關職業團體意見後，再由考選部會同中央職業主管機關決議後，始得變更，形同本院必須完全尊重他們看法，此即與本院憲定職掌有所牴觸，請部於本法未來完成三讀前，儘量爭取表達對初審通過條文之違憲憂慮。

考試院第 11 屆第 225 次會議（102.02.07）

其他有關報告：

蔡委員良文、黃委員俊英提：邇來本院與考試委員接獲百封以上民眾反對高普考與地方特考合併舉行之陳情，茲基於憲法精神、維護國家考試價值暨在全球化過程中，國家考試取才能兼顧全球治理、國家治理與地方治理之優良傳統特色，爰建議維持高普考試與地方特考分別舉辦一案。另提書面資料供參。

**發言內容：本席謹分別從公務人員考試之沿革、地方特考之沿革及效益、地方特考考試規則之演變、地方特考考試類科與科目、地方特考之轉調年限限制、僅取消六都地方特考之效益檢討等各方面，說明地方特考獨立舉辦之必要性。另附書面資料供參。**

決定：請考選部邀集相關機關儘速研處。

（林委員雅鋒書面意見如附件）

附件

## 考試院考試院第 11 屆第 225 次會議書面意見

林雅鋒委員 102.02.07

有關本院考試院第 11 屆第 224 次會議蔡委員良文及黃委員俊英提出臨時報告，建議「維持高普考試與地方特考分別舉辦」一案，本席表達支持立場，以下並分別從公務人員考試之沿革、地方特考之沿革及效益、地方特考考試規則之演變、地方特考考試類科與科目、地方特考之轉調年限限制、僅取消六都地方特考之效益檢討等各方面，說明地方特考獨立舉辦之必要性。

壹、公務人員考試沿革

1.民國（下同）18 年 8 月 1 日制定「考試法」：公務人員考試分為普通考試、高等考試、特種考試；經考試院認為有特殊情形者，始得舉行特種考試。

2.37 年 7 月 21 日考試法第 3 次修正：全國性公務人員考試，應分省區或聯合數省舉行，按省區分定錄取名額。分省區舉行之考試，其應試人以本省籍者為限。

3.51 年 8 月 29 日考試法第 6 次修正：唯有在高普考人數不足，或不能適應需要時，始得舉辦特考；規定特考之等級定為甲、乙、丙、丁四等。

4.75 年「公務人員考試法」及「專門職業及技術人員考試法」分別立法。公務人員考試則分高、普考試兩種；高考必要時得按學歷分一、二兩級舉行。為

適應特殊需要，得舉行特種考試，分甲、乙、丙、丁四等。（乙、丙等特考分別比照高考二級、普考應考資格。）

5.84 年 1 月 13 日公務人員考試法第一次修正：取消甲等考試。

6.85 年 1 月 17 日第二次修正：公務人員考試分高等考試、普通考試、初等考試三等，因特殊性質機關之需要及照顧殘障者之就業權益，得比照公務人員高等考試、普通考試及初等考試之等級，舉行一、二、三、四、五等之特種考試。

7.90 年 12 月 26 日全文修正：規定為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照高、普、初等考試等級，舉行一、二、三、四、五等之特種考試，除本法另有規定者外，及格人員於六年內不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關以外之機關任職。

8.97 年 1 月 16 日：增列限制高、普、初考及格人員轉調年限為一年內不得轉調原分發任用機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校。

從上述各時期特種考試發展軌跡，可歸納出特種考試在我國考試制度中的特質（民 96 年，呂育誠）：

一、特種考試一方面與高考、普考等考試相互區隔，另方面又維持彼此間等級一致性。

二、特種考試舉辦乃是基於特殊需求（因應特殊機關需求）或特別條件(非經常性辦理)。

三、特種考試應考人亦可能需特殊條件方得以應考。

四、特種考試及格者亦可能與高、普考及格者有不同待遇。

貳、地方特考之沿革及效益

早在 18 年國民政府首次公布的考試法中，即規定考試分為高等考試、普通考試及特種考試；當時為訓政時期，重要法案在送立法院之前都先提國民黨中央政治會議討論，當討論至考試法草案時，席間有人詢問特種考試意義何在?時任考試院長戴傳賢先生答：難以具體言之，但知必有其用途，以適應特殊需要等語。

在 48 年至 51 年間，為健全台灣省鄉鎮基層人事，並兼顧地方需要，每年舉辦一次臺灣省建設人員考試；52 年起更名為臺灣省經濟建設人員特種考試；至 60 年，為使地方優秀青年有機會貢獻智慧、服務桑梓，並解決基層人才羅致困難問題，再改進為臺灣省地方行政人員特種考試，採分區報名、分區考試、分區錄取之原則。

可惜此階段之地方特考，有關分發實習之規定似嫌過寬，致報到就職人數未臻理想。究其原因，首先應係一般人傳統觀念對鄉鎮基層組織存有輕視之心，論吸引力不如中央省市機關。其次，鄉鎮基層組織職級編階低，人事管道不夠通暢，年輕人難以長久安於其位。再其次，鄉鎮基層組織待遇較為菲薄，員工本身進修機會有限等

原因；皆使年輕人在地方特考及格後裹足不前，不去報到，致造成基層人力的缺乏。

嗣後為澈底解決高、普考試及格人員不願到基層服務，基層機關因此頗多缺員之狀況，於 63 年起舉辦之特種考試臺灣省基層公務人員考試，公告明定以每一縣市為報名、錄取、分發區，各縣市各類科之預定錄取名額載明於應考須知中。嗣於 65 年起，則於考試規則中明定「分區報名、分區錄取、分區分發」原則，以滿足地方政府不同之用人需求。嗣由於福建省金門縣與連江縣解除戰地政務，故乃將其納入涵蓋範圍內。

其後特種考試舉辦次數漸多，且有氾濫之勢，於是歷次修正考試法，均有限制特種考試之文字增列。但事實上，不僅不能取消，特種考試及格人數早已超越了高普考試。地方特考已成為地方政府基層人力來源的主要管道，對基層業務的推展甚有助益（考選部，99 年）。

自下表統計數字可知，近年地方特考報考之人數皆達 10 多萬人，規模為高普初考 3 成以上，成為地方政府取才的重要途徑。

| | 高普初考 | | 三四五等地方特考 | |
|---|---|---|---|---|
| | 報考人數 | 錄取人數 | 報考人數 | 錄取人數 |
| 98 年 | 322932 | 4115 | 107096 | 2396 |
| 99 年 | 339589 | 3936 | 118337 | 2286 |
| 100 年 | 331627 | 5885 | 122411 | 2752 |

參、地方特考考試規則之演變

經查閱全國人事法規釋例資料庫檢索系統，因僅能溯及 75 年基層考試考試規則，爰將 75 年之後歷年幾次重要修正內容摘述如下：

1. 75 年 9 月 12 日訂定發布「七十五年特種考試臺灣省基層公務人員考試規則」：考試分乙、丙兩等，採分區報名、分區錄取、分區分發，考試類科依附表規定，訓練及學習一年及格者，始予任用。（無限制調任期限之規定。）

2. 79 年 9 月 5 日訂定發布「七十九年特種考試臺灣省基層公務人員考試規則」（以下簡稱七十九年基層特考規則）：考試類科及應試科目表，比照全國性公務人員高等暨普通考試（以下簡稱高考、普考）類科及應試科目表之規定辦理；訓練及學習一年及格者，始予任用，非經再服務一年，不得調任原分發占缺任用機

關以外之職務。

3. 81 年 8 月 21 日訂定發布「八十一年特種考試臺灣省福建省基層公務人員考試規則」：訓練及學習半年及格者，始予任用，非經再服務一年，不得調任原分發占缺任用以外之機關，五年內並不得調任臺灣省政府、福建省政府（金門縣政府及連江縣政府）所屬各機關以外之職務。

4. 84 年 9 月 4 日據當時基層考試規則，制定「特種考試臺灣福建省基層公務人員考試規則」。

5. 85 年 8 月 29 日 修正全文及名稱為「特種考試臺灣省及福建省基層公務人員考試規則」：分為三等及四等考試，報考年齡明定為 18 歲以上、45 歲以下，錄取人員由公務人員保障暨培訓委員會委託臺灣省政府及福建省政府分配，考試及格人員非經再服務一年，不得調任原分發占缺任用以外之機關，並不得轉調臺灣省政府及福建省政府暨所屬各機關以外機關任職。

6. 90 年 12 日 14 日：增加五等考試。

7. 91 年 8 月 28 日：及格人員取得考試及格之日起三年內不得轉調原分發占缺任用以外之機關，須經再服務三年，始得轉調臺灣省各縣市政府及福建省金門縣、連江縣政府暨其所屬各機關以外機關任職。

8. 92 年 2 月 27 日 修訂名稱為「特種考試地方政府公務人員考試規則」：修訂分發區。

從以上地方特考發展可知，地方特考主要是為充實基層人力並因應地方需要而舉辦，在目前地方與中央職務列等並不相當，以及資源分配仍有相當落差的情況下，取消地方特考，可以預期仍會出現錄取人員分發到地方政府服務的意願不高或是人員異動頻繁的現象，提高輪調限制年限並非根本解決之道。

肆、地方特考考試類科與科目

本席曾聽聞有部分人士認為地方特考與高普考試同類科考試科目相同，所以是最適合簡併之兩種云云。然查地方特考自 48 年開始舉辦，原先之考試類科與科目與高普考試，並不一致，遲至 30 年後之 79 年，才在基層特考考試規則明定：考試類科及應試科目表，比照全國性高、普考類科及應試科目表之規定辦理。自此之後，基層特考與高普考類科及科目才趨於一致。本席推斷，將特考與高普考類科及科目一致化，應是基於技術簡化的理由，尚不能據此認定特考與高普考有合併舉行之必要。

即便趨勢變化如上，以 75 年二項考試之考試日程表分析，當時基層特考因應地方需求，在部分類科與科目上皆與高考、普考仍有所差異：

考試類科：

一、部分考試類科相似，惟名稱未盡相同：如財務行政人員與財稅行政人員、會計人員與會計審計人員等。

二、基層特考丙等考試部分類科普考未予招考：如普通

行政人員村里幹事組、公共衛生保健員、電子計算人員、山地行政人員等。

考試科目：

一、高考考科計 9 科、普考 7 科；基層特考乙等考試考科計 8 科、丙等考試 6 科。

二、部分類科考試科目亦不盡相同：如高考普通行政人員類科行政組，除 7 門科目相同外，另加考「行政學」、「中國政治制度史」2 科；而基層特考乙等考試則加考「地方自治」。高考教育行政人員類科，除 7 門科目相同外，另加考「比較教育」、「心理及教育測驗教育統計」2 科，而基層特考乙等考試則考「歐美教育制度」。基層特考乙等考試財務行政人員類科考「預算法及公庫法」，亦為高考所未考的。

高普考試與地方特考考科完全一致雖有利於考試舉辦與通才培養，但是若能在地方特考考科納入地方自治所需專業甚至是地方特色內涵，或許更有利於掄選適合地方政府發展之人才，也更能吸引愛鄉之在地人才應考。

伍、地方特考之服務期間轉調年限限制檢討

地方特考現制轉調年限為 6 年，施行迄今，未有任何地方機關認為不妥，反而認為這是留住人才的最好方式，而應地方特考錄取的公務人員，因早有心理準備，亦未曾聽聞抱怨。

又 6 年的公務生涯，足夠讓一個公務人員決定是否

就此留駐當地，甚或可有在該地安居樂業的打算，如有家眷，應該可以把家眷一同遷至任所。

茲如改成 3 年之轉調限制，則不長又不短的 3 年，有家眷的公務人員，如獨自奉派到外地工作，等他調回比較接近家庭所在地時，他的小孩已經讀完一整個國中 3 年，或一整個高中 3 年，對一個家庭的完整性，是有傷害的。

至於高普考的 1 年轉調限制，雖然用人機關怨聲載道，但是對於公務人員的活絡運用，卻有一定的價值，如考慮將之改成 3 年，本席認為過長，其理由同上。

因此，本席認為地方特考現制轉調年限為 6 年，並無不妥。至於高普考的限制轉調年限，可以不改，若要延長，至多僅應增至 2 年。

陸、僅取消六都地方特考之效益檢討

1.依現制，如保留六都以外之縣市，仍維持繼續舉行地方特考，僅取消六都之地方特考：將造成六都之用人，僅能靠每年一次的高普考進用人力補充，空缺之時間過長。

2.如保留六都以外之縣市，仍維持繼續舉行地方特考，僅取消六都之地方特考，但六都於年底加考一次高普考：因不限在設戶籍地才可應考，所以設籍在六都的人仍然可以參加其他縣市的地方特考，非設籍六都者也可以參加年底的高普考，其結果→→

（1） 等於完全沒有達成考選部簡併考試的初衷目的，考選部的考試次數及考試種類並未減少，而且將造成一國兩制，國家考試態樣愈形複雜化。

（2） 在六都的偏鄉地區，如台中市的和平區、台南市的玉井區、高雄市的六龜區等區，其以高普考進用之人員，仍然免不了很快流失的現象。

柒、結論

從考試發展看，舉辦地方特考並限制其轉調年限，主要是為回應地方政府用人需求，一旦與高普考合併，因地方政府職級編階較低，人事管道不夠通暢等，一般年輕人久任之意願仍低，而對於那些因家庭因素或期望回饋故鄉的考生來說，全國性分發反阻礙其回鄉服務之機會。

另部曾提及我國現已發展成為一日生活圈，惟交通往返時間與金錢支出對於離鄉工作者實際上仍是一大負擔，另近來陳情信件多所提到，將來地方特考若只限於花東及外離島地區，可能造成部分考生為求上榜而選擇偏遠考區應考，考上後一旦轉調限制到期，仍以調任回中央機關或家庭所在地方機關為主要目標，排擠在地考生錄取機會，可能造成更不公平的現象。

此項政策的變動影響人數甚鉅，若無法達到更公平、更有效的選才結果，建議仍維持高普考試與地方特

考分開舉行。

參考資料

徐有守，民 96 年，考銓制度，臺灣商務。

呂育誠，民 96 年，地方政府公務人員特種考試制度檢討與改進之研究，九十五年度考選制度研討會會議實錄，考選部。

李震洲編，民 73 年，中華民國特種考試制度，正中書局。

考選部行事紀要第五輯，民 85 年。

考選部行事紀要第六輯，民 86 年。

考選周刊，民 75 年，第 56 期。

考選周刊，民 75 年，第 63 期。

考選周刊，民 80 年，第 311 期。

考試院第 11 屆第 79 次會議考選部重要業務報告，民 99 年。

考試院第 11 屆第 228 次會議（102.03.14）

秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：考試院101年度工作檢討暨102年度文官制度業務施政重點報告--考選部工作報告。

發言內容：在 102 年度考選部業務重點報告中，並未提到 102 年 11 月份可能要加考一次高普考，可是今（102）年 3 月 1 日聯合報以頭版頭條報導，因公務人員考試法第 19 條修正，今年 11 月將加考 1 次高普考云云，此訊息經報紙披露之後，就有很多人詢問是真是假？今日看到部提出的 102 年度施政重點報告中，並沒有這樣的規劃，如果未來事實並非如此，部有無必要適時對外澄清？如果是事實，為何這項訊息沒有放在 102 年的施政重點裡面？

考試院第 11 屆第 237 次會議（102.05.23）

**林召集人雅鋒提：審查考選部函陳公務人員考試法施行細則第 13 條、第 14 條及第 14 條之 1 修正草案一案報告。**（建立增設公職專技人員類科之審核機制）

**說明：**

一、本案經民國 102 年 4 月 11 日本院考試院第 11 屆第 231 次會議決議交小組審查會審查，業於同年 4 月 25 日舉行小組審查會，審查竣事。

二、本案審查會決議如次：

（一）第 13 條、第 14 條：照部擬通過。

（二）第 14 條之 1：不予新增。

（三）附帶決議：請部依據公務人員考試法第 19 條第 3 項後段規定，就審核之權責、認定基準、程序等事項，重行擬具審核標準，報請本院審議。

**發言內容：本案小組審查會在很快的時間之內即獲致共識，作成審查會決議，並且有一項附帶決議，請考選部儘速重行擬具審核標準，報請本院審議。感謝趙委員麗雲、胡委員幼圃、陳委員皎眉、蔡委員式淵、歐委員育誠等 5 人參與審查，雖然董部長有不同的意見，但是我們認為這樣的處理方式，會是比較嚴謹的作法，敬請各位委員支持。**

**決議：**照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 245 次會議(102.07.18)

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部以網路作業系統辦理101年各機關職務代理名冊查考情形。

發言內容：關於銓敘部報告，本席分析如下：1. 101年上、下半年地方機關代理人次均多於中央機關 2 倍以上，由此來看，本席認為：(1)中央機關人員工作相對穩定，而地方機關人員流失時，在提報缺額至補足人力之速度較慢，所以地方機關人員來不及補足的情形較中央機關嚴重；(2)地方機關因縣市首長有民選的壓力，因此容易有匿缺不報情事，才會造成地方機關代理人次多於中央機關 2 倍以上。2.若以出缺或非出缺職務代理情形來區分的話，中央及地方機關出缺職務的代理均多於非出缺職務的代理，依個人之了解，所謂非出缺職務就是有人員留職停薪，如育嬰、服役或其他法定事由，如果出缺職務的代理多於非出缺職務的代理，表示這個缺真的出了，不是在該職位人員因為某些法定事由而暫時離開崗位而已，由於地方機關出缺職務顯然高於中央機關，可見地方機關提報缺額需求尚未來得及補足，以及匿缺不報情形亦較中央機關嚴重。此外，地方機關約聘僱人員代理情形多，我們難免以小人之心去想，匿缺不報就可以給約聘僱人員代理的機會，這是可能的分析。至於委任官等職務由約聘僱人員代理情形較多，除了前面所說，給約聘僱人員機會，而把缺保留下來的可能性之外，因大部分委任官等職務都只是行政性的職務而已，多屬比較低階的工作，所以約聘僱人員比較有機會

且有能力來代理。3.經過以上分析及佐證，本席試著作一個結論，中央機關人員大多由高普考及格進用，我們常常在批評高普考進用限制轉調年限僅 1 年，穩定性不足，流動很快，但是從資料看來，好像並非如此，中央機關人員的穩定性反而比較高，因為它的出缺職務較少；地方機關人員多由地方特考進用，限制轉調年限達 6 年，可是其穩定性仍然不高。由此有幾個值得探討的原因，第一個原因可能是地方的列等比較低，人才不易留住，第二個原因可能是地方機關的陞遷不如在中央機關快速。最後本席的看法是，如果地方機關人員已大部分由地方特考進用，其穩定性仍然不高，以致於職務代理人次多於中央機關 2 倍以上，必須用非專業且不是由國家考試及格的人去代理那個職位的工作，這樣我們還要把地方特考取消嗎？考選部近期積極推動將地方特考併入高普初考舉行，本席認為實在不妥。

考試院第 11 屆第 249 次會議(102.08.15)

**臨時動議：**

**伍召集人錦霖提：審查考選部函陳公務人員考試法修正草案一案報告。**

**說明：**

一、本案經民國 102 年 4 月 18 日本院考試院第 11 屆第 232 次會議決議交全院審查會審查，業於同年 5 月 30 日及 8 月 1 日舉行 2 次全院審查會，審查竣事。

二、本案審查會決議如次：

（一）照部擬條文通過：第 1 條、第 8 條、第 10 條至第 17 條、第 19 條、第 20 條、第 22 條、第 23 條、第 25 條至第 27 條。

（二）照部擬再修正條文通過：第 3 條、第 6 條、第 7 條、第 9 條、第 18 條、第 21 條、第 24 條及第 28 條。

（三）照部擬條文修正通過：第 2 條。

（四)照部擬再修正條文修正通過：第 4 條及第 5 條。

**決議：**照審查會決議通過。

（林委員雅鋒審查會書面意見詳如附件）

附件

# 公務人員考試法修正草案第 1 次全院審查會書面意見

林雅鋒 102.05.30

## 我們曾經年輕

－於法、理、情，都不應該增加高普初考及格人員服務轉調年限

### 前言

很誠懇地請教各位委員 3 個問題：

第 1：從您大學畢業到 29 歲之間，您在忙什麼？

第 2：於考選政策增加憲法所無之限制，是不是要極為謹慎？

第 3：在公共政策制定過程中，是不是要傾聽利害關係人之意見？

以下，本席將分二部分，分別說明 1、不應該增加高普初考及格人員服務轉調年限、2：地方特考之應考人及分發機關，均傾向維持現制地方特考。

另外，本文之論理敘述，為不模糊焦點起見，完全不牽涉地方特考限制服務轉調 6 年是否合法、理、情的問題，且本修正草案就此並點未修正， 合先敘明。

第一部分：關於考選部建議再修正條文第六條：高普初考及格人員於服務三年內，不得轉調之規定

壹、 於法方面：

按公務人員考試法於 75、1、10 制定，直至 96.12.21 之前，對於高普初考及格人員分發之後，並無限制轉調期間之限制。96.12.21 立法院修正通過公務人員考試法第 3 條，並於 97.1.16 公布實施，此時才增列限制高、普、初考及格人員轉調年限為 1 年內不得轉調原分發任用機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校。

析言之，此限制係屬法律位階之規範，所限制者為人民在憲法上之自由權及工作權，原不得輕易為之，故在 97 年之前，本院在法制面並未為任何轉調限制。

至考試院第 10 屆考試委員，基於下列立法理由：「近年特種考試已有凌駕高普初等考試之趨勢，用人機關將職缺提報於特種考試，期以六年限制轉調留住人才，此種發展已使高普考試與特種考試有所失衡，為避免前述失衡現象，且考量公務人員專業能力之養成，除學校教育外，尚須於同一機關服務一定年限之工作經歷，爰參採各機關建議意見，增列限制轉調年限為一年內不得轉調原分發任用機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校。」[1]提案修法，經立法院通過。

觀諸考選部所提本修正草案，欲增加轉調年限限制為 3 年之立法理由，為「高普初等考試為中央與地方機關進用人力重要管道，現行滿一年即得轉調，造成高普初考試之及格人員任用未滿三年即有三分之一、甚至二分之一高比率之轉調，嚴重影響政府機關人事安定性，

[1] 立法院法律系統網站查詢所得。

對政府機關效能極為不利，難以提昇為民服務品質。第一項有關公務人員高普初考限制轉調年限修正為三年，係為維護機關人事安定，現行地方特考於六年內限制轉調，其中三年必須服務原分發機關占缺任用機關之規定，以平衡中央與地方機關人事安定性」等理由，與 96 年修法之理由內涵實質並無不同。

在憲法人民自由權工作權必須保障，又必須兼顧用人機關立場的情形下，本院第 10 屆委員業經審慎權衡，僅短暫限制服務轉調年限 1 年。懇請本屆考試委員在考慮相同問題下，應非常戒慎，須嚴防不當立法，非必要時，不得以法律擴張對人民工作權及自由權之限制。

所以，我們要了解，現在是發生什麼嚴重情形，已經「超過第 10 屆委員所權衡之範圍，而有必要修法」程度，以致我們必須考慮增加轉調年限為 3 年？

看看考選部提出什麼資料取信我們？考選部僅以區區表 1 之「流動數據表」說明 98 年起，高普初考及格人員在 97 年起至 98 年間，流動比率過高，即推斷「嚴重影響用人安定性」，文字用詞夠聳動，但是聳動文字背後，做過什麼研究？

更弔詭的是，在表 1 顯示 95、96 這兩年，公務人員考試法並未限制高普初考及格人員之限制轉調期間時，及格人員在分發滿 1 年時，並未出現流動潮。所以，是不是政策越要限制，反而大家就越怕得要趕快轉調呢？

我要說，區區這張表 1，不足以說服我同意「以法律

位階，再度增加憲法所無之限制」，在此亦敬請各位考試委員審慎衡酌。

貳、於情方面

本席身為曾經轉戰於台灣東、西、南、北各地地方法院之資深文官，對於分發在外辛苦奔波公務人員的辛酸，有深刻的感受。那種牽腸掛肚的思念、捉襟見肘的拮据、路途勞頓的疲累，非親身經歷無法體會。

我們都曾經年輕，請設身處地為剛剛大學畢業至 29 歲的年輕人想一想，有一篇文章敘述那段青澀歲月，入木三分：「我總覺得那是一段無法歇息的時光，畢業、謀職、當兵……種種令人忐忑的事情，混雜成一個球行小宇宙，如隕石交錯編織成火網，我懸浮飄盪其中，用無數姿勢迎接。」[2]

我很誠懇地請教各位，您們在大學畢業後到 29 歲之間，是否跟我一樣，畢業、公職考試、碩士論文幾乎難產、成家、迎接新生兒、受訓、父母年老重病，上有高堂下有幼兒，您的人生就是蠟燭兩頭燒？男生還要加上當兵，抽到金馬獎兩年的男生，他的生涯規劃硬生生就是晚了同班女生兩年。這些過去的歲月，回想起來，有時會暗呼：「好險，差點過不了關」。現在的我們，要再給這些年輕人更多桎梏嗎？

我們都知道，近年來，高普初考及格人員年齡，平

[2] 從 102、5、23 聯合報 D4 繽紛版，標題「找回百分百的高中男孩－內湖高中」一文中節錄。

均大約在 29 歲。這一群年輕人如果在 97.1.16 以前參加高普初考及格，他們沒有服務年限之限制，他們可以在分發任職之後，自由安排他們要準備結婚、要準備補習考更高一級之公職、要準備深造、要與家人更接近、要儘早回到新婚妻子或先生的身邊、要趕快回到家鄉……，考上高普初考才是他們人生的開始。以他們為傲的父母、長官、師長，無不希望這些年輕孩子在考上公職之後，可以儘速安排他們下一步的人生。

但 97.1.16 以後，依據新修正的公務人員考試法第 3 條，他們被限制需服務 1 年才能轉調，剛考上的年輕人不敢有聲音，他們在這一年中，可能還覺得幸運之神已經非常眷顧他們了，所以不敢有聲音，而且一年時間還算短，所有再急的規劃尚可延展並克服。

非常突兀地，就 102 年 5 月的現在，考選部竟又再推出增加限制轉調年限之政策，這次增為 3 年，理由如前述，若不如此則嚴重影響政府機關人事安定，對政府機關效能極為不利，難以提昇為民服務品質。問題是，這其間真有因果關係嗎？從 97 年迄今，因為高普初考及格人員之流動，是如何影響了公務機關的效能？是如何拉低了公務的品質？可有任何的實證研究，證明此兩者的相關性？民國 98、99 年，在瑞士洛桑管理學院的全球國家競爭力評比中，我國的競爭力是不斷進步的。

再者，以各位考試委員的閱歷及博學應可知，增加政府效能的藥方豈止一方？增加限制轉調年限就能增加政府效能？增加多少？是不是試試看讓限制科長級以上

的中堅幹部，在科長、司長職務好好做 3 年不能轉調，以便好好指導下屬，還更能增加政府效能？為什麼讓一個就機關而言，不是「非他不可」的初任公務人員，強制留他 3 年，就能增加政府效能？我在司法院任職時及在各地方法院任院長職時，我們各地方法院都被鼓勵辦理 ISO 認證，以專業的認證程序來幫助各地方法院建立標準工作程序 SOP，新進人員是根據 SOP 來訓練的，如果機關本身有良好的標準工作程序 SOP，來幫助任何新進人員在 1 年內工作嫻熟上手，根本不是問題。。

假設 29 歲我考上公務員，家在台北，卻被分發到屏東鄉下或台東山上……，我或許新婚、我或許剛有一個新生兒、我或許想在公餘再進修，卻不知考試院是依憑什麼實證證據，讓我必須 3 年內一定要與家人分離、3 年內我苦於無法進修？請不要告訴我台灣已是「一日生活圈」，在西部，初任公務員的薪水坐不起高鐵，以一般普考錄取人員起薪 36,275 元為例，被分發到遠方，扣除公保、健保及退撫基金、房租租金之後，我可支配所得還能剩多少？在東部，要回台北還得看買不買得到台鐵車票，而且耗時很長。一日生活圈是有錢人才作得到的、一日生活圈是在台北坐觀天下的官員自以為是的謬思。

再說，綁久一點有用嗎？有志氣的年輕人，既然要綁他 3 年，他難道不會想別的方法？他可能考慮放棄分發再考一次高考、放棄分發再參加特考，因為他就是要達到回到父母丈夫妻子小孩身邊或再去補習或在職進修或……等等的目標，綁久一點綁不住有志氣的年輕

人！增加服務年限的限制，極有可能造成優秀青年的反淘汰。

再說，公務人員被綁住了，他的情緒會好嗎？他的服務品質會好嗎？政府不是要希望公務人員戳力從公嗎？為什麼不讓有嬰兒要照顧的媽媽可以兼顧工作及家庭、為什麼不能讓家裡有年邁父母親要照護的公務人員可以無後顧之憂地為人民服務同時善盡子女孝道？難道直轄市的應考人就因為身處交通比較便利的地區，便被推論有了「高鐵」事事即能在交通便利下均能兼顧嗎？為什麼政府不能給這些年輕人有選擇的機會，可以選擇符合自己生涯規劃的分發區應考（地方特考）？如一時（高普初等考）分發至離家鄉遠的地方，至少一年半載還能請調回家鄉照顧子女、父母？

我呼籲，請讓我們的年輕公務人員幸福一點、請讓他們在面對家庭時的壓力少一點。公務人員的核心價值之一不正是「關懷」嗎？何以我們只呼籲公務人員要關懷民眾（外部顧客），卻在能關懷公務人員（內部顧客）時，不設身處地為他們著想呢？

參、於理方面

102 年 5 月 27 日，考試院舉辦一場演講，請 Mary Guy 教授講授「公務人員的情緒管理理論」，正好演講中有些理論與本文想闡釋之觀念有關，本人乃不揣簡陋，引用加以論述如下：

在民主政治的環境下，民眾對公務人員的印象，往

往影響著民眾對政府績效觀感的第一印象，在目前各地方政府均強調績效評比以及提供『1999』市民熱線的迅速服務的情況下，對於直接面對民眾的基層公務人員，往往面對極大的壓力，換言之，公務人員除在工作上提供服務、勞務，還有一部份是『情緒勞務』， Mary Guy 對情緒勞務（Emotional Labor）的定義為：「管理個人情緒及察覺他人感受，目的在完成所交付的任務（What is Emotional Labor：Awareness and management of one’s own emotions as well as the other person’s in order to get the job done）」

易言之，公務人員在提供公共服務時，除需運用智力、勞力提供服務及勞務之外，其實他們必須在真實自我外，戴上一層專業且符合民眾需求之面具。在提供服務之中，公務人員必須承受當時氛圍下，他壓抑自己情緒及努力去知覺民眾情緒的壓力，以求安撫民眾並專注回應民眾的需求，而這樣的「情緒勞務」是必須付出成本的。

其中情緒技巧在傳遞服務有幾個重點：人員必須具備冷靜的頭腦及溫暖的心、公共服務工作涉及必須直接面對狀況不是很好的人們、情緒勞務直接影響服務的效果（Emotive Skills in Service Delivery：1.Cool heads and warm hearts. 2.Public service jobs involve working directly with people, many of whom are in vulnerable situations.3.Emotional labor influences outcomes in terms of service.）。

因此我們可以知道「情緒勞務」是大部分公共服務

工作中的一部分，情緒勞務可以使公務人員感到被激勵也激勵民眾，或者使他自身沮喪也使民眾沮喪（What Have We Learned?1.Emotional labor plays a role in most public service jobs.2.Emotional labor can be both energizing and exhausting.3.Emotional labor is part of the job.）。

公共服務在面對民眾需求方面，通常要求公務人員在運用情感的表現上，和善還要和善，堅強還要更堅強（The caring dimension of public service often requires workers to exercise an emotional performance:Nicer than nice,Tougher than tough），然而忽略了情緒勞務需要公務人員以假面具去行動，對其而言是充滿壓力並可能使公務人員造成過勞（Emotional labor that requires false face acting is stressful and may cause burnout.）。

在我國，情緒管理被視為是個人之修養，然而 Mary Guy 認為，情緒勞務亦是工作中很重要的一部分，因此在公共服務中應被視為人力資源管理中重要的環節。

機關可以透過篩選、訓練、再訓練以及評估人員在工作運用上的情緒勞務品質，進而協助公務人員提升情緒勞務的積極面。在預防過勞方面，其中之一為工作再設計，以減輕人員的工作壓力，另一項為自我照護計畫，機關可透過支持個人提升生活之照護，公務人員唯有先照護好自己，才有可能同理民眾，為機關提供更好的產出及服務。[3]

[3]以上內容整理自民國 102 年 5 月 28 日 Guy Mary 至考試院演講之簡

綜上，如以公共服務觀點來看「情緒勞務」，誠如Guy Mary所言，公務人員必須先有機關支持其自我照護（self-care），他必須先具有健康情緒，才能同理民眾需求，才能迅速回應及提供服務，機關亦可透過工作再設計，以調適公務人員之情緒勞務。

因而我國在考選政策上，如能一開始即透過地方特考，讓有家庭照護需求之應考人，得以選擇家鄉分發區應考，讓提供公共服務之人員得以有免於擔憂家庭狀況之服務機會，更能在提供情緒勞務時，掌握民眾需求以及時效，當有助於提升民眾對於政府績效及觀感的認同。

我國在交通上，雖因有高鐵而似趨於便利，然而對於離鄉背井從事公務之人員，在交通費上或是時間耗費上（直轄市內偏遠地區交通仍然不便）無疑均將成為心理之負擔，必定影響「情緒勞務」表現，進而造成民眾對政府觀感不佳。故透過維持現制地方特考之舉行，使公務人員得以自我選擇服務地區，或者以高普初等考試縱使未分發至生涯規劃地區，仍在一年合理的期盼範圍，得以調整至其合適生涯規劃地區服務，將是我國政府可做到的關懷公務人員的措施，如此一來，必能提升公務人員士氣，增加政府行政效率。

就算在維持地方特考及高普初等考試現制的情形下，造成「機關用人較不具安定性」之結果，根據學者Mary Guy的理論，這就是「情緒勞務」的成本，是我們

報及演講內容。

政府為關懷投身國家工作之公務人員，所必要的成本支出。

肆、於社會輿論方面

謹以最近一篇法學前輩陳長文先生的文章，說明社會對於人才的看法，他說：「近十年來筆者有機會與年輕的司法官學員切磋超國界法律議題，面對這群法律菁英，看著他們對於投入的司法工作充滿憧憬，一方面為他們即將展開職涯感到高興，另一方面也滿懷憂心。在上課前，筆者總是建議他們在初任法官或檢察官一定期間後，轉到法院外從事律師工作，以免坐井觀天，自以為是，不但對自己成長有礙，更不利於人民對司法的信心。同時，筆者更建議他們執業律師一段時間後，務必再重新回到司法崗位上，為封閉的司法體系注入新生命。這些話，於私，是給學弟妹的職涯建言，於公，毋寧是為了司法改革的演化而設想。同樣的開場白十年如一日，筆者總希望可以不用一提再提，但司法改革成效顯然有限，筆者的希望總是落空。」[4]

人才是必須磨練的，職涯因為有閱歷而精彩，我的感想是讓年輕人發展，越少限制越好，越多經歷越好，前述陳長文先生的意見，讓我更堅定必須主張「不能增加高普初考服務年限為 3 年的限制」。

第二部分：考選部對地方特考應考人、機關問卷調查結

[4]從 102、5、27 中國時報 A14 時論廣場，標題「馬總統，請推動司法為民的改革」一文中節錄。

果，都顯示政策利害關係人傾向維持現行地方特考方式

公共政策學者 William Dunn(1994)指出：要訂出一個公平正義的政策，需要有重視政策利害關係人意見與態度的政府部門。以往，我們常見考選機關實際至各機關瞭解、傾聽其意見，而相對的利害關係人-應考人，卻因為鬆散無組織，發聲力道很弱；且對政策制訂者而言，相較於用人機關，其屬非具體明確之特定人，以致於制訂政策過程中，應考人之意見甚少被瞭解、其需求難以表達，故於「議程設定」之階段，其訴求可能被間接排除在外。

少見地，考選部日前為研析本項考試分區錄取、分區分發制度之妥適性，於 99 年地方特考舉行期間及榜示後，兩度對應考人進行抽樣問卷調查（第二次應考人問卷調查之有效問卷共計 5,935 人，），並函詢用人機關意見，

以下分別從民國 99 年考選部針對地方特考相關議題，針對用人機關及應考人問卷調查結果，以及民國 101 年及 102 年間考選部邀請各用人機關召開相關會議意見之彙整，說明維持地方特考之必要性。

壹、民國 99 年至 100 年之問卷調查應考人及用人機關多數贊成維持地方特考現狀

問卷調查相關分析整理如後附表一及表二。

從以下所附表一「應考人及機關問卷調查結果」可知，不論是地方特考的錄取分發方式、錄取分發區劃分

方式或限制轉調年限，均一致地出現維持現狀之主張。

其中應考人問卷部分，在 74%選擇『可以選擇住家所在的錄取分發區報考』，亦即地方特考分區錄取、分區分發方式的確讓應考人有得以返鄉服務的機會，達到人才在地化的目的。

而機關問卷部分，約 90%以上之填答機關認為應維持現行分區錄取、分區分發方式。另有逾 95%之填答機關，採不贊成地方特考併入高普初等考試之立場。

| 表一：考選部對地方特考應考人、機關問卷調查結果[5] | | | |
|---|---|---|---|
| 時間：民國 99 年至 100 年<br>議題：地方特考考試分區錄取、分區分發制度之妥適性 | | | |
| 問卷階段 | 時間 | 調查對象 | 回收有效問卷份數 |
| 第一次問卷調查 | 99 年度地方特考第一天（99 年 12 月 18 日） | 應考人 | 1,268 |
| 主題 | 多數意見 | | |
| 錄取分發方式 | 70%以上填答者認為應維持現行按錄取分發區分區錄取、分區分發之方式 | | |
| 主張維持錄取分發區填答者之考量（複選） | 1.約 74%填答者選擇『可以選擇住家所在的錄取分發區報考為最大原因』<br>2.其次約 54%填答者認為『可以預知將來錄取分發機關地點』<br>3.約 42%填答者認為『可以依個人志趣選擇錄取分發區』 | | |
| 地方特考應否併入高普初等考試辦理 | 1.50%以上填答者不贊成地方政府特考併入高普初等考試辦理。<br>2.僅約 25%填答者贊成兩項考試合併辦理，其他填答者則無意見或未填答。 | | |

[5]問卷調查結果參照考選部，民國 101 年 7 月，動態平衡追求卓越-個案選輯，「推動考試制度興革：特種考試地方政府公務人員考試分區錄取制度之檢討。」及劉約蘭，考選論壇季刊，100 年第 1 卷，第 3 期，「特種考試地方政府公務人員考試制度問卷調查分析」

| 問卷階段 | 時間 | 調查對象 | 回收有效問卷份數 |
|---|---|---|---|
| 第二次問卷調查 | 地方政府榜示後實施（100 年 3 月 1 日） | 應考人（包含全數錄取人員及未錄取人員） | 5,935 |
| | | 直轄市政府<br>縣（市）政府 | 22 個（直轄）縣市政府 |
| 對象 | 主題 | 多數意見 | |
| 應考人 | 錄取分發方式 | 1.62.7%填答者認為應維持現行按錄取分發區分區錄取、分區分發。<br>2.36.7%認為應取消現行按錄取分發區分區錄取、分區分發 | |
| | 錄取分發區劃分方式 | 1. 44.2%填答者認為應依現行區分為臺北市等 15 個錄取分發。<br>2. 其次 32.8%主張依地理位置區分為 7 個錄取分發區<br>3. 另 21.0%認為每一直轄市、縣(市)為一錄取分發區 | |
| | 分發志願不合時之處理方式 | 1. 74.6%填答者會依分發結果就任，等待轉調限制解除後，再轉調到其他機關。<br>2.約 22.4%選擇暫時就任，並準備重考 | |
| | 限制轉調年限 | 1.42.7%選擇於原分發佔缺任用機關 3 年+原錄取分發區所屬機關 3 年<br>2.32.1%選擇於原分發佔缺任用機關 1 年+原錄取分發區所屬機關 5 年 | |
| 機關 | 錄取分發方式 | 1.90.9%用人機關認為應維持現行按錄取分發區分區錄取、分區分發之方式 | |

| | | |
|---|---|---|
| | | 2.僅約 9.1%填答機關認為應取消錄取分發區，改採按各類科成績擇優錄取，依序分發方式 |
| | 錄取分發區劃分方式 | 1.72.7%填答機關認為應依現行區分為臺北市等 15 個錄取分發區。<br>2.13.6%以每一直轄市、縣（市）為一錄取分發區<br>3.9.1%主張依地理位置區分為 7 個錄取分發區<br>4.4.5%直轄市改以公務人員高普初等考試取才，縣（市）則以每一縣（市）為一錄取分發區 |
| | 限制轉調年限 | 1.85%以上填答機關認為應維持現行『原分發佔缺任用機關 3 年+原錄取分發區所屬機關 3 年』限制轉調規範。<br>2 另各有約 5%填答機關分別選擇『原分發佔缺任用機關 4 年+原錄取分發區所屬機關 2 年』『原分發佔缺任用機關 2 年+原錄取分發區所屬機關 4 年』『原分發佔缺任用機關 10 年』限制轉調規範。 |
| | 地方特考停辦，改以高普初等考試取才，另辦偏遠離島特考 | 1.95.5%以上填答機關不贊成地方政府特考停辦，改以高普初等考試辦理。<br>2.僅 4.5%填答機關贊成兩項考試合併處理。 |

這項問卷調查的結論，在「議程設定」階段，不知

為何考選部毫不納入考慮？考選部於修訂考選政策時，不能僅站在臺北看天下的角度，還須考量考選政策下利害關係人之意見，才能制訂符合公平正義以及解決實務問題之政策。茲民意如此明顯，考選部何以還如此強勢逆向操作？誠難理解。

貳、考選部 101 年至 102 年舉辦座談會，直轄市表達維持現行地方特考辦理取才意見。

檢視考選部於民國 101 年級 102 年間邀請各用人機關參加之座談會，本席整理各該機關於會中發表之意見如表二及表三。

這兩次會議中，諸多直轄市政府建議維持地方特考現狀，並表示如直轄市取消地方特考，在直轄市範圍內尚有偏遠地區，其人力之進用將有困難，直轄市之人力缺口恐更雪上加霜。

目前固然人才或有受中央或直轄市磁吸效應之影響，但另一股回鄉熱潮也在悄悄地形成，現在的公務人員未必眷戀城市都會生活，直轄市政府亦須因應所屬人員因為房價、物價、交通堵塞等因素，紛紛請調其他縣市服務之現象，最明顯之例證為：臺北市長郝龍斌及警政署長王卓鈞，均一再向本院請求發給臺北市警察「首都加給」之例。

於本文附表二，新北市政府亦表示，「現行地方特考制度，本市為單獨錄取分發區，報考人員多為本市居民或有益於本府久任之人員，相較高普初等考試因無分發

區規定，分發人員多非本市居民，易於轉調年限期滿後回鄉或至中央機關服務，不利於本府留任人才。」且「新北市政府仍有偏遠地區，現在是藉由每年高普考試及地方特考各舉辦 1 次來盡量減少人員流動，倘地方特考直轄市部分併入高普初等考試，將減少 1 次錄取人員分發機會，不利於直轄市政府取才。」

| 表二：考選部與各界代表座談會意見彙整表[6]<br>時間：民國 101 年 4 月至 7 月<br>議題：公務人員高普初考與地方特考合併辦理案 | | |
|---|---|---|
| 單位 | 發言 | 摘要 |
| 花蓮縣政府人事處李處長訓勇 | 一、公務人員高普初考與地方特考合併辦理，縱然有離島、用人艱困地區特考之舉辦，惟是類考試本縣之適用範圍如何仍屬未定，對於本府長期以來堪稱穩定之地方特考用人模式反而帶來困擾，原因如下：<br>（一）合併後高普初考及格人員限制轉調年限雖由 1 年延長為 2 年，惟與現行地方特考 6 年限制轉調期間差距仍大，無助於本府人事安定。<br>（二）合併後有離島、用人艱困地區特考之舉辦，惟是類考試及格人員於限制轉調期間，復應高普初考同級考試之情形仍無可避免，但對本府考試用人衝擊尚小。 | 1.花蓮縣長期以來以地方特考用人模式堪稱穩定。<br>2.贊成合併辦理的條件，需將花蓮縣依考試用人的衝擊降至最小，故應將花東地區列入用人艱困地區。 |

[6]本表整理自考選部民國 102 年 1 月之「公務人員考試法修法重要方向說明」。

| | | |
|---|---|---|
| | （三）本縣地處偏遠，交通不便，地形南北狹長達 137 公里，且職務列等偏低。未來合併後，應考人得選填志願範圍擴及全國，考試錄取人員除居住本縣之人員可能選填本府職缺外，錄取人員皆可能先填選交通方便與升遷機會較大之部會或直轄市政府，縣市政府反而落居最後之考量，尤其本縣子弟考試錄取人員較少，對本府用人造成更大的衝擊。<br>二、綜上，在新舊兩制相權之下，建議參照行政院人事行政總處規定之地方機關提列公務人員考試職缺控管原則，本府暨所屬機關均列為用人艱困地區特考之適用範圍，對本府依考試用人所造成之衝擊或可達到最小，則本府贊成合併辦理。 | |
| 交通部觀光局花東縱谷國家風景區管 | 同意公務人員高普初考與地方特考合併，建議花東地區列入用人艱困地區，包含中央機關派駐花東地區之機關亦統一適用。 | 同上 |

| | | |
|---|---|---|
| 理處陳技正美玉 | | |
| 經濟部水利署第八河川局巫主任錦標 | 一、贊成高普初考與地方特考合併辦理，惟請考量因取消地方特考，是否會造成機關未來缺額情形更為嚴重。茲以本局為例，過去錄取分發人員，以非臺東地區子弟居多，常有錄取人員不願報到之情形，就算報到任職，也往往在服務期限屆滿後，即想辦法請調回故鄉或其他機關，甚至另參加其他考試，以等待重新分發的機會。如此，不僅影響機關運作，數年後恐導致臺東地區各機關之缺額情形更嚴重。<br>二、建議「用人艱困地區」能以訂定固定年限（5 年或 10 年）方式辦理，以彌補若取消地方特考臺東地區各機關之缺額。 | 雖贊成合併辦理，但應考量取消地方特考後，是否造成缺額更為嚴重。 |
| 行政院農業委員會臺東區農業改良場林場長學詩 | 一、臺東為偏遠地區，新制度施行之後會不會造成更加邊緣化的問題，建請應該注意，尤其是考試及分發技術問題要一併考量。<br>二、新制度中提到「用人艱困地區」 | 機關列入「用人艱困地區」，反而加深邊緣化及用人無彈性之疑慮 |

| | | |
|---|---|---|
| | 應如何界定？某地區機關會不會因為被認定為「用人艱困地區」之後，反而用人更無彈性。又為何一定要限制 6 年才能轉調，可否改為 4 年？以上問題均請考量。<br>三、可否重新思考農業專技人員轉任公務人員之機制，以使農業人才進入公務機關之管道更有彈性。 | |
| 臺東縣政府觀光旅遊處陳處長淑慧 | 一、贊同高普初考與地方特考合併辦理，惟需考量考試簡化僅是解決重複報考、錄取的技術性問題，但未能解決用人及培育的問題。<br>二、建議增加養成制度，以縮短中央及地方人才之學習落差。例如：將中央及地方公務人員之養成訓練作同一考量，或給予用人艱困地區人才留任之誘因（培訓制度、待遇調整、放寬銓敘職系等）。 | 合併考試未能解決用人及培育問題 |
| 臺東縣政府稅務局陳局長英忠 | 贊同高普初考與地方特考合併辦理。以往分發人員很多是居住於西部，分發到臺東大多待不住，造成用人機關於分派工作時常有困擾， | 在服務年限均限制為 6 年的條件下，贊成高 |

| | | |
|---|---|---|
| | 建議高普初考與地方特考一樣均限制 6 年不得轉調，以留住人才。 | 普初考與地方特考合併管理 |
| 東勢林區管理處陳主任建成 | 一、本機關業務範圍遍布梨山、武陵、甚至大雪山，今年分發 6 個高考女生，巡山亦須考慮生理問題。如以法律規定限制留任期限，會造成申請考試用人的困難。為兼顧機關業務及考慮年輕人的適婚年齡，未來限制轉調似以 3 年為期，較具說服力。<br>二、林管處總處在豐原市，基於彈性用人考量，提報缺額時，出缺地點只列台中，但用人需求最遠在梨山，因此只能在考試放榜後，由獲錄取的 6 個人依序選填。 | 建議高考之服務年限應改為 3 年 |
| 臺中市政府人事處陳專門委員日益 | 一、公務人員考試分高普初等考試與地方特考不是問題，6 年一到還是想走，是用人制度的問題，比如五都升格效應，也牽涉到機關認同度的問題。<br>二、規劃 1 年 2 次考試且高普考試同時舉行，要避開 7、8 月時間，以免洽借不到冷氣教室。 | 高普考與特考分別舉辦否，與留住人才無關 |

| | | |
|---|---|---|
| | 三、建議不必 1 年辦 2 次考試，多增加錄取人員備用就可解決問題。 | |
| 嘉義市政府地政處饒處長嘉傳 | 支持高普考與地方特考合併辦理，高普考 3 年內限制轉調，惟高普考與地方特考合併，未必比現況好，現制沒有修改之必要。新制反將抹煞現制優點。地方職務列等偏低，高普考不利留人，而地特應考人於考前已了解（6 年內限制轉調）遊戲規則，可安心工作、安心成長，在機關用人效果佳。 | 1.現制無修改必要，新制反將抹煞現制優點。<br>2.地方特考應考人自行選擇分發區，用人效果較佳。 |
| 台南政府人事處陳專門委員榮雄 | 支持高普考限制轉調由 1 年改為 2 年或 3 年，惟考量城鄉差距大，建請維持現行地方特考用人機制。 | 請維持現行地方特考用人機制。 |
| 雲林縣政府人事處副處長周育生 | 反對高普考與地方特考合併，因即使 3 年內限制轉調，仍無助於機關用人之穩定性 | 反對高普考與地方特考合併。 |
| 嘉義市政府人事處劉主任燦慶 | 一、中央所屬機關(構)大多支持高普考與地方特考合併辦理，高普考 3 年內限制轉調，亦即支持“特考化”故特考有其存在價值。地方機關職務列等偏 | 1.地方機關不宜廢除地方 特考。<br>2.建議中央三、四級機 |

| | | |
|---|---|---|
| | 低，五都一準磁吸效應大，故城鄉落差大之問題應重視，不宜廢除現行地方特考。<br>二、建議中央三級、四級機關列入地方特考辦理範疇。<br>三、為避免重複錄取，高考、普考應於同天開始舉行。<br>四、高普考 1 年辦 2 次用人機關職缺控管不易，宜從長計議，建議每年辦 1 次，以增加增額錄取人員因應。 | 關列入地方特考範疇。 |
| 內政部台南教養院陳院長敬忠 | 一、建議 3 年限制轉調範圍為「原機關」。<br>二、建議中央三級、四級機關列入地方特考辦理範疇。 | 同上列 2. |
| 嘉義縣政府地政處盧專員志榮 | 一、每年舉辦 2 次高普考恐會提高及格人員流動率。<br>二、建議維持現行地方特考制度。 | 建議維持地方特考現制 |
| 嘉義市政府交通處觀光科科長 | 贊同現行地方特考制度，但是否 6 年內限制轉調，有檢討必要。 | 贊同現行地方特考制度 |
| 屏東縣政府人事處 | 一、肯定考選部辦理高普考試，促進階層流動。 | 支持合併辦理，但地方 |

| | | |
|---|---|---|
| 江處長茂松 | 二、支持高普考與地方特考合併辦理，限制轉調年限為 3 年，地特限制 6 年，許多人因此落地生根。肯定議題 2 的改革方案，議題 3 建議不要太嚴格限制，有些人對地方民俗很清楚，但未必受過高等教育，由市場機制去淘汰不適任人員，所以不一定要相關科系，人人有機會應考。<br>三、增設考區要包括屏東，尤其高普考與地方特考合併辦理，將可增加屏東商機。<br>四、特考只辦花東，不只本地人應考，外地人也可以，可能會有異聲。<br>五、站在用人機關立場來看固然很好，考生意見如何也要考慮，建議多方收集。 | 特考如只限在部分地區（例如花東）辦理，外地人也可以來考，可能會有異聲。 |
| 大鵬灣國家風景區管理處吳處長茂盛 | 本區異動人員很少，用人不成問題。 | |

| 表三：考選部舉辦公務人員考試法修正草案研商會議[7] | | |
|---|---|---|
| 時間：民國 102 年 3 月 11 日<br>議題：1.地方特考將僅限直轄市以外地方政府始得辦理<br>2.延長公務人員高普初等考試現制轉調年限由 1 年改為 3 年 | | |
| 單位 | 主要發言內容 | 摘要 |
| 臺南市政府李科長谷川 | 建議現行地方特考仍維持現行方式辦理，毋須併入高普初等考試。本市雖為直轄市，但幅員遼闊，與臺北市都會型城市截然不同，本市偏遠山區及沿海地區（例如龍崎崁、左鎮區、南化區…等）人力遞補較為困難，若將直轄市排除地方特考外，減少取才管道，其人力缺口恐怕雪上加霜，本市市長信箱也常接到應考人投書，希望維持地方特考，以便能在地服務。 | 建議維持現行地方特考方式辦理，若將直轄市排除在地方特考之外，人力缺口恐怕雪上加霜。 |
| 高雄市政府陳 | 高雄市政府與臺南市政府有相同用人之困難點，從高雄市區到臺北市交通時間只需 1 個半小時，但高雄市區 | 在高雄仍有偏遠地區，故仍應為用人艱困 |

[7]本表整理自考選部「公務人員考試法修正草案 102 年 3 月 11 日研商會議記錄」公務人員考試法修正草案 102 年 3 月 11 日研商會議記錄。

| | | |
|---|---|---|
| 專員<br>韻安 | 到六龜區、茂林區、桃園區及那瑪夏區等偏遠地區，就需要一個上午，因此只有市區屬交通便利地區，其他偏遠地區仍為用人艱困地區，因此建請將直轄市政府中用人艱困地區納入地方特考辦理範圍，用人艱困之認定由直轄是提報中央主管機關核定之。 | 地區，仍應納入地方特可辦理範圍 |
| 臺北市政府黃副處長新雛 | 臺北市政府非常支持以高普考作為主要取才管道，但也趁此機會說明臺北市政府用人困難之處：<br>一、臺北市雖為都會型城市，但機關多　　屬為民服務機關，因臺北市市民水準很高，臺北市所屬公務人員每天都要面對高水準的市民要求，事繁責重，加上職務列等與同在臺北市境內之許多中央機關有差距，例如中央三級機關一級主管為 11 職等，但臺北市政府一級單位主管才 9 職等，因此很多臺北市的公務人員會往中央流動。<br>二、略。<br>三、 五都改制後，列等提高，城鄉差距縮小，在臺北市民要求較高、臺北生活水準也較高的情 | 建請勿將臺北市政府排除在地方特考範圍之外 |

| | | |
|---|---|---|
| | 況下，人員會寧願往其他縣市流動。<br><br>基於以上理由，建請勿將臺北市政府排除在地方特考範圍之外。 | |
| 新北市政府蕭科長欣瑋 | 有關地方特考直轄市部分併入高普初等考試取材範圍一節，建議仍維持現制：<br><br>一、本市鄰近中央機關所在地，人才易向中央機關流動，相較地方特考之現制轉調年限 6 年規定，高普初等考試現制轉調年限雖延長為 3 年，仍不利本府人力穩定。<br>二、現行地方特考制度，本市為單獨錄取分發區，報考人員多為本市居民或有益於本府久任之人員，相較高普初等考試因無分發區規定，分發人員多非本市居民，易於轉調年限期滿後回鄉或至中央機關服務，不利於本府留任人才。<br>三、新北市政府仍有偏遠地區，現在是藉由每年高普考試及地方特考各舉辦 1 次來盡量減少人員 | 建議直轄市仍維持地方特考，地方特考現制有利新北市居民分發久任 |

| | | |
|---|---|---|
| | 流動，倘地方特考直轄市部分併入高普初等考試，將減少 1 次錄取人員分發機會，不利於直轄市政府取才。 | |
| 桃園縣政府蕭副處長鈺 | 倘本次修正草案將現行地方特考直轄市部分併入高普初等考試取才範圍，建請考量輔以增加『高普初等考試』舉辦次數（例如每年舉辦 2 次）之配套措施，以維持各直轄市考試取才機會，並避免延長用人期程；或建請將各直轄市羅致人才困難之地區、類科缺額納入地方特考取才範圍，以符實際用人需求。 | 1.在增加高普初考舉辦次數之條件下，可以同意地方特考併入高普考。<br>2.建議各直轄市羅致人才困難地區，仍應維持地方特考。 |
| 臺中市政府林科長哲明 | 一、將直轄市政府排除於地方特考範圍外，如直轄市所屬機關職缺當年度不及列入高普初等考試，亦失去列入同年度地方特考之 機會，僅能等待次年之高普初等考試，將使職缺懸至過久，造成機關用人不便。<br>二、以民國 100 年及 101 年直轄市提列地方特考需用名額占地方特 | 1.修正方案將，機關懸缺過久。<br>2.直轄市偏遠地區仍須納入地方特考。 |

| | | |
|---|---|---|
| | 考需用名額比例分別為 55.05%及 57.69%，顯示直轄市政府仍有地方特考提缺之需求。 | |
| 公務人員保障暨培訓委員會彭處長富源 | 若將直轄市在地方特考的缺額併入高普考，而高普考每年只舉辦一次，容訓量會是個問題，去年高普考受訓人員為 5,927 人，若加上五都和桃園縣，預計會達 7,500 人，以文官學院和委訓機關的容量來看，自考試至分配可能要超過 6 個月，因此若 1 年要舉辦 2 次高普考試也會有困難，若地方特考和直轄市對於高普考年舉辦2次的需求還蠻堅持的，建議考選部把報名到分配訓練的時間縮短，以滿足 1 年舉辦次高普考試和 1 次地方特考的訓練需求。 | 地方特考若併入高普考，容訓量不足會造成問題。 |

以上資料顯示民意傾向維持現制。

本文結論：

本席尚難贊同本次修正草案第 6 條第 1 項、第 2 項之內容。相同地，本席亦不能同意考選部建議再修正條文 6 條第 1 項、第 2 項之內容。

附件　**公務人員考試法修正草案第 2 次全院審查會書面意見**

林雅鋒 102.08.01

考選部於今日提出「公務人員考試法修正草案第 2 次全院審查會補充資料」(以下簡稱本補充資料)，擬不取消直轄市之地方特考，將地方特考現行制度繼續維持下去，本席對於考選部能夠尊重委員多數意見，表示感佩。

本文仍將聚焦在草案第 6 條第 1 項之公務人員高普初考及格人員於服務三年內，不得轉調之規定，以下為本席之三點意見：

壹、可否改為限制轉調 2 年？

考試院 96 年 3 月 15 日第 10 屆第 226 次會議討論事項第 2 案，吳召集人容明提：考選部函陳「公務人員考試法部分條文修正草案」第 3 條擬增列高普初考試及格人員 2 年限制轉調法源依據，請討論。

決議：(一) 本案有關及格人員現制轉調年限之規定，經表決結果：9 票贊成 1 年，6 票贊成 2 年。故第 3 條第 1 項文字修正為：「公務人員之考試，分為高等考試、普通考試、初等考試三試……。及格人員於服務期間一年內不得轉調……。(詳附件 1 會議紀錄)

如今，考試院第 11 屆委員只有 1 個選擇－3 年嗎？

貳、如要改為限制轉調 3 年，可否選擇增加以下兩例但書？

如果決議改為 2 年或 3 年，在很多人事法規容許彈性規定的情形下，可否考量因公務人員本人、配偶或直系親屬，於扶養、醫療上有特別需要，非至特定地區機關、學校任職，顯難全心投入工作者，而給予人性之彈性措施，即增加但書規定？例如：

1、A 公務人員本人健康情形不佳，必須洗腎，但在任職所在地並無合適之醫療院所，以致無法醫療，必須儘早申請遷調至有合適醫療院所之所在地任職，以維繫生命。

2、B 公務人員之配偶，因車禍受重傷無法自理生活，醫囑需提供生活照料，B 需返家照顧。

3、C 公務人員之父親，因中風送醫治療中，C 必須儘早調回父親身邊照護。

4、D 公務人員之子罹患亞斯伯格症，其配偶無法單獨照料該子，D 需返鄉共同照料……。

可否考慮於第 6 條第 1 項，選擇增加但書如下：

甲案：

| 102 年 2 月 18 日<br>修正條文 | 現行條文 | 本席建議增加之但書<br>（精簡版） |
| --- | --- | --- |
| 第六條　公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務三年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。 | 第三條第一項公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務一年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。 | 第六條　公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務三年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。但因本人、配偶或直系親屬，於扶養、醫療上有特別需要，非至特定地區機關、學校任職，顯難全心投入工作者，得檢具相關事證，申請提前調動，不受本項之限制。 |

乙案：

| 102 年 2 月 18 日<br>修正條文 | 現行條文 | 本席建議增加但書<br>（詳細版） |
| --- | --- | --- |
| 第六條　公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務三年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。 | 第三條第一項公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務一年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。 | 第六條　公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。及格人員於服務三年內，不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職。但因本人、配偶或直系親屬，於扶養、醫療上有特別需要，非至特定地區機關、學校任職，顯難全心投入工作者，得檢具相關事證，申請提前調動，擬調往之機關、學校應審酌其申請之原因及事證，提請該機關、學校人事甄審委員會審議，如同意商調，不受本項之限制。 |

參、依據 2 年之流動率變動之客觀資料，第 11 屆委員所應考慮之情形，與前屆委員所應考慮之情形，並無太大差別

依據本補充資料附件 1（95 至 98 年公務人員高考三級普考初等考試及格人員分發後 4 年內流動數統計表）計算考試及格人員之流動率（如下表），比照考選部於第 10 屆第 226 次會議討論案所提出之流動率（如附件 2），有 2 點值得注意：

1. 公務人員考試法於 97 年 1 月 16 日開始實施高普初等考試之限制轉調年限 1 年，該年高普考試及格人員於滿 1 年後之流動比率，突然較往年提高許多，高考從往年最高流動率 20.01%提高為 42.66%、普考從往年最高流動率 17.88%提高為 61.03%。

2. 但 98 年之後之高等考試三級及格人員滿 1 年後之流動率，並未特別高於 90 年至 94 年之流動率，普考之流動率亦未特別提高。

故於客觀事實上，第 10 屆委員與第 11 屆委員所應權衡之現象，雖有稍許不同，但差距不算太大。

95-98 年公務人員高考三級普考及初等考試及格人員分發後 2 年內流動率統計表（如下）

| 考試等級 | 年度<br>流動率 | | 90-94 年流動率範圍 | 95 | 96 | 97 | 98 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 高考三級 | 分發並經銓敘審定人數 | | | 1552 | 2024 | 2379 | 2062 |
| | 異動人數 | 1 年 | | 286 | 405 | 1015 | 494 |
| | | 2 年 | | 162 | 339 | 194 | 169 |
| | 流動率（%） | 1 年 | 22.3-29.6 | 18.43 | 20.01 | 42.66 | 23.96 |
| | | 2 年 | 13.3-21.9 | 10.44 | 16.75 | 8.15 | 8.20 |
| 普通考試 | 分發並經銓敘審定人數 | | | 730 | 1124 | 1124 | 665 |
| | 異動人數 | 1 年 | | 127 | 201 | 686 | 182 |
| | | 2 年 | | 67 | 213 | 112 | 50 |
| | 流動率（%） | 1 年 | 19.7-25.6 | 17.40 | 17.88 | 61.03 | 27.37 |
| | | 2 年 | 10.2-15.2 | 9.18 | 18.95 | 16.33 | 7.52 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 初等考試 | 分發並經銓敘審定人數 | | | 506 | 495 | 543 | 421 |
| | 異動人數 | 1年 | | 105 | 79 | 110 | 196 |
| | | 2年 | | 40 | 44 | 89 | 35 |
| | 流動率（%） | 1年 | 32.1-37.9 | 20.75 | 15.96 | 20.26 | 46.56 |
| | | 2年 | 3.5-19.4 | 7.91 | 8.89 | 16.39 | 8.31 |

註：本表為自製，資料來源依據 1.考選部 102.08.01 審查會補充資料附件 1（95 至 98 年公務人員高考三及普考初等考試及格人員分發後 4 年內流動數統計表）數據計算。2.90-94 年流動率範圍係考選部 96.03.13 於第 10 屆 226 次會議討論案所附之表件之數據。

本文結論：

本席尚難贊同本次修正草案第 6 條第 1 項、第 2 項之內容。相同地，本席亦不能同意考選部建議再修正條文 6 條第 1 項、第 2 項之內容。

（編者按：林委員雅鋒於公務人員考試法修正草案全院第二次審查會時，曾建議如審查會決議提高限制轉調年限時，須考量特殊狀況，增列但書之規定。惟審查會並未採納，茲立法院於 103 年 1 月 3 日三讀通過之公務人員考試法，作成 2 項附帶決議，其中第 1 項為：「公務人員高普初等考試限制轉調年限由一年改為三年，有關錄

取人員因家庭、經濟、個人身體健康等因素，而有調職需求者，請考選部會同銓敘部、行政院人事行政總處基於人道關懷精神，研議解決方案。」）

考試院第 11 屆第 250 次會議（102.08.22）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(顏副人事長秋來代為報告)：5 都 1 準職缺外補情形分析報告一案。

**發言內容：今日人事總處對 5 都 1 準職缺外補情形提出分析報告，結論認為 5 都 1 準後之遷調情形，人員以平調為主，且以離家近為商調主因，以本席身為資深文官並曾在臺灣北、中、南、東部輪調過，以及擔任過司法院人事處處長，經辦全國法官遷調作業等親自見聞經驗，對此結果毫不懷疑，應該非常接近真實。人事總處為行政院暨所屬機關最高人事主管機關，其以專業經驗所做報告之內容與結果，本席非常認同。這與近日本院就公務人員考試法舉行全院審查會，會中決議要保留地方特考，以利地方進用當地人才之結論，可互為呼應，本報告可以作為本院審查會決議立論基礎之一。**

## 二、考選相關議題

考試院第 11 屆第 152 次會議（100.09.01）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：舉行 100 年第三次暨第四次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試典試委員會第一次會議等考試事宜。

發言內容：部報告原定本月 27 日至 29 日於台北、台中、高雄考區同時舉行的律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師等 5 項考試，因「南瑪都」颱風來襲，部依照國家考試偶發事件處理辦法第 12 條規定，決定延期舉行該 5 項考試，報告中說標準流程是「由林典試委員長會同考選部於 8 月 28 日決定」，本席實在不以為然。這是自民國 93 年以來，7 年之後才又再度發生的一次考試延期事件，國家考試偶發事件處理辦法在平常或許足以應付，但是本次作業的標準流程，本席認為有問題。目前如有災害發生，不論中央或地方都即時成立災變中心，所以本席建議部應比照成立國家考試應變中心，由應變中心來決定此偶發事件該如何處理。首先應決定參加的人為哪些人員，像本次災情多在南部，本席非常感謝黃俊英委員和曾慧敏次長都坐鎮南部，其實我非常希望他們可以給我適當的訊息，然後我們再來決定是否要停考，但是相信他們並沒有參加此次事件之應變會議，所以應變中心該由何種層級人員參加？分區典試委員、分區試務督導等人如果不能到場時，是否應該以視訊方式來處理？像本次高雄考區，本席都有用電話跟他們聯繫，他們都在注意颱風災害事件的發展，不過

他們似乎跟本席一樣都沒有參加應變會議，所以到底誰應參與應變會議？會中獲得什麼資料？應做怎麼樣的判斷？我們是否應該問應考人隔天颱風可能來襲要不要來參加考試？據了解，監試人員在考場確實有請應考人以舉手方式表達意願，因社工師只剩下第二天上午的考試，會計師第二天上、下午都有考試，所以社工師考試約有 79.9%的應考人表示希望繼續考試，但是會計師考試就沒有那麼多人希望繼續考試，大概有一半的應考人覺得晚一週考試可以多準備。我們雖有問應考人的意見，可是他們的意見並未被採納，而且黃委員俊英也跟本席提過，如果此時用應考人的意見來作決定的話，將來作決策後若發生問題，我們也不能把責任推給應考人，所以要否詢問應考人意見，本席覺得未來應該仔細研究一下。

接下來是要決定停考幾天的問題，因為颱風過後第 2 天就是開學日，不容易洽借考場，本席明白考選部的困難，但是從民國 93 年以來或更早以前，如果國家考試不得已停考，時間最多不會超過 3 天就要繼續，此次則延至 6 天後才續考，影響很多人既定的行程。如律師、專利師已經考完，但是秉持在未出闈之前，題務組不能送出任何一張紙的原則下，試題答案不能送出來，導致無法公告答案，試題疑義的起算日不能啟動，試題疑義會議的時間就會往後擠壓，答案未出來也不能閱卷，閱卷時間也會被擠壓，但是考選部又咬緊牙不延期放榜，只能請閱卷委員儘量配合預定的時間來閱卷，於是就得要

晚上及週休假日來閱卷，但是請問部有無給閱卷委員提高報酬？應該沒有，部給閱卷委員少一個禮拜的閱卷時間，又要如期放榜，這些壓力由考選部一肩承擔，不過這仍須靠很多閱卷委員來幫忙，即便部有心要承擔，也得看自己做不做得到。

此外，對應考人而言，本席不忍心去問，但自動會有些消息會傳到耳朵裡，因為延考時間過長，有人無法應考，所以有應考人打電話來請求國家補償，部雖有再召開一個會議，但是同樣沒有請本席參加，依「研商100年專技高考律師、會計師等考試第三天考試延期舉行後續因應措施會議紀錄」，其中提到一點是「應考人若因9月3日無法參加考試，須以書面申請退費，並按節次採整數金額退費；社會工作師考試應考人退1節報名費1,100×1／7；不動產估價師考試應考人退2節報名費，退費手續費用60元由本部自行吸收。」個人覺得退費是小事，但是他們參加考試的應考權利卻就此喪失，如果只拖1、2天，因為是天災，誰都無法苛責我們，但考選部表示臨時難以洽借考場，本席很著急，雖然第2天就是開學日，但好像還有一些大學可以洽詢，結果還是沒辦法，必須停5天再續考。拖了這麼長的時間，不但外面的人很著急，沒有辦法考試，闈內人員總計46人，在考選部一聲令下，幾乎等於被判刑6天有期徒刑，其中有6位是法律研究所研究生，被邀請前來試考，有1位是會計研究所研究生，進來參加試題討論，另有2位是其他機關公務員，還有1位是弱視，視力0.04，進來負

責製作點字試卷，有 1 位是盲生指導人。總計闈內的非考選部員工有 11 人、考選部員工有 35 人，本席對他們要豎起大姆指，表達佩服，因他們對考選部甚至對國家考試的忠誠，讓他們在一聲令下，喪失 6 天的自由，他們幾乎沒有怨言，但是你能說他們不掛心嗎？我們看航空公司班機若延誤，航空公司人員出來賠禮賠錢，民眾仍然大罵，但是這 46 人並沒有這樣，6 天的自由任由部來剝奪，當然裡面有故事，考選部非常貼心，讓他們可以馬上打電話回家，可是快要開學，孩子問媽媽東西放在哪裡，要怎麼樣準備，外面的孩子一哭，闈場內的媽媽跟著哭，現在進去跟她們講話不能提到孩子，一提到孩子，一群女職員馬上會紅了眼眶。在闈內的研究生，有人要體檢，有人要去司法官訓練所受訓，有人要出去拿論文跟老師討論，如果 9 月 3 日後再出闈，老師就要出國，所以考選部很貼心地進闈場跟他們說，最多可讓 3 個人由政風人員陪同出去，結果到目前為止，沒有人用這個名額，讓本席非常感動，他們仍咬著牙在闈場裡面。我以後一定要研究所謂的闈場人權，我們對人身自由的限制在法律上有相當的嚴謹度，可是在考選部卻可以這麼輕易的做到。本席所能做的就是進去闈場陪伴他們，部長也在做同樣的工作，送書給他們，並在書上為他們題字，這些都是我們所能做的彌補措施，但是偶發事件處理辦法的嚴謹度及其整個流程，有無可能以更細膩精緻的方法來檢討這些作為？我們一定要從這次事件學到教訓。

最後，身為典試委員長，對於國家考試偶發事件處理辦法感覺無奈，責任是我們的，相信各位考試委員也感同身受，在沒有組成典試委員會時，其實我們就是孤單一個人代表典試委員會，我們所能夠得到的資訊有限，卻要作快速的決定，要負的責任這麼大，但是我們的權力在哪裡？ 7 年來未曾遇過停考事件，讓本席碰上，個人深感責任重大，我會在所有闈場人員還沒有出來之前，繼續給予他們最大的支持。

考試院第 11 屆第 153 次會議（100.09.08）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：公務人員高等考試三級考試暨普通考試應試專業科目命題大綱建置情形及舉行 100 年第三次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試等考試事宜。

發言內容：本席有以下 3 點意見：1.今天考選部報告接續專技考試命題大綱建置之後，高普考命題大綱建置情形，本席期待以後可以看到各種特種考試之命題大綱建置情形。2.考選部建置 6 年高普考試試題大綱之後，共完成 359 個應試科目命題大綱，但是包含 100 年的部分，待完成命題大綱還有 331 科目，就比例上來講，建置 6 年完成 52%應試科目命題大綱，現在還有 48%應試科目命題大綱要在 3 年內完成，並且還要回頭來修正 52%已完成之命題大綱，可見其負荷非常沉重，也是一個很嚴苛的考驗，本席在此要給考選部加油。3.關於 100 年專技人員高考會計師、社工師、不動產估價師等 3 項考試，因遇上南瑪都颱風來襲，原定 8 月 29 日舉行考試，停考 5 天以後，延至 9 月 3 日舉行，由於造成應考人不便，所以本席非常關切 9 月 3 日考試的總到考率有無受到影響，結果當天的到考率稍降，如果與去年考試總到考率相較，會計師考試去年總到考率為 71.29%，今年為 66.9%，下降 4.36%；社會工作師考試去年總到考率為 81.51%，今年為 77.12%，下降 4.39；不動產估價師考試去年總到考率為 53.88%，今年為 48.9%，降低 4.98%，所以今年 3 項考試總到考率，均比去年降低約 4%，

推論上確有小幅度影響，但是因為是不可抗力的因素，也只能夠接受，幸好影響並不大。另外，從今年律師考試第 1 試到考率也可以觀察律師新制考試的影響，去年律師考試總到考率為 76.73%，而今年律師考試第 1 試到考率高達 86.01%，增加 9.72%，本席推斷主要的原因為：(1)第 1 試為選擇題，考生覺得可以來試一試運氣，所以報名人數與到考率都大幅提高；(2) 今年新制律師考試及格率由去年的全程到考人數約 8%，提高為 10.89%，應考人信心大增，故反應在報考人數及到考率雙創新高。本席認為這對於新制考試而言是一個好的回應。

最後，律師考試因為停考 5 日，延至 9 月 3 日舉行，造成試題疑義申請日延後，申請期限自 9 月 4 日至 9 月 8 日止，我們不能確知到底有多少試題疑義，所以第 1 試原訂 9 月 26 日放榜，應該已經做不到，因為補習班會傾全力找試題疑義，因此，可能要花相當時日來處理試題疑義，本席將與部專技司儘速研究至今日截止的試題疑義題數，再決定第 1 試的放榜日期。

考試院第 11 屆第 153 次會議（100.09.08）

臨時動議：考選部函陳請准增列 100 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試增額錄取名額 1,757 人一案。

**發言內容：從人事行政局第一次提報增額錄取人數時，發文日期為今年 8 月 19 日，嗣因 8 月 25 日本院第 151 次會議不同意增列 34 名需用名額，決議在增額錄取時予以審酌，人事行政局遂在 8 月 31 日第 2 次發文提報增額錄取人數。但依據 100 年 8 月 18 日通過的公務人員考試增額錄取名額處理要點，分發機關提報增額錄取名額，應於第 2 次典試委員會 3 週前函送考選部。茲 100 年高普考試第 2 次典試委員會預訂於 9 月 20 日舉行，所以依法提報增額錄取名額案應於 8 月 30 日函送考選部，人事行政局第 2 次發文提報增額錄取人數之日期為 8 月 31 日，比規定期限逾期 1 天。**

決議：

一、基於閱卷試務時程、考試穩定性、公平性及應考人權益等，本院考試院第 11 屆第 150 次會議通過之「公務人員考試增額錄取名額處理要點」不適用本次考試。

二、同意增列 100 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試增額錄取名額 1,497 人。

考試院第 11 屆第 159 次會議（100.10.20）

考選部函陳 100 年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師、營養師、心理師、高等暨普通考試醫事人員考試暨高等考試醫師考試分試考試、100 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試典試及試務辦理情形及關係文件一案。

發言內容：本次法醫師考試錄取率 100%，非常可喜，因為檢察署長年缺乏法醫師編制人員，可是需要相驗屍體或對於法院要求提出死亡原因檢驗報告的案件量又非常大，所以多依賴地方上具有服務熱誠的醫師來協助支援，他們有時還要停止自己的門診業務，協助法院發現真實，其等情懷令人很感動，很多檢察署也將法醫師義工列為優良志工，可是一直依賴法醫師志工真的不是辦法，因為這關係到訴訟案件必須具有非常明確的學理上檢驗，所以法醫師的素質及人力提升應該要特別注意，過去胡幼圃委員也一直在關注這方面的問題，個人深表敬佩。本次考試終於有多人報考，錄取率也高，剛才部長也說明及格人員的素質優良，這是我們近年來，為法醫師編制內人員不足所做的努力逐漸顯現的成果，當然人數上還不夠，需要繼續努力。

考試院第 11 屆第 160 次會議（100.10.27）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：國家考試試題疑義分析。

發言內容：關於考選部試題疑義分析報告，在未來努力方向部分，本席有 2 點具體建議供參：1.首先呼應剛才蔡委員式淵意見，對於每一道試題應該從各種角度來檢視，所以建議典試委員的審題密度要再加強。換言之，命題委員及審題委員對於題目要一看再看，甚至在入闈審題之後，應該可以再檢視一次已經打字完成之試卷，以避免有疏漏。2.建議增加闈內試考機制，本次司法官考試及律師考試，因為是新制考試，所以考選部非常用心地各邀請 6 位研究生在闈內進行試考，個人覺得助益甚大，這些試考生是從應考人的角度去看試題，與我們平常都是由命題人的角度來看題目不同，個人認為運用試考生，對考試的幫助很大，值得推廣辦理。

考試院第 11 屆第 161 次會議（100.11.03）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：杜絕國家考試發生試題雷同之系統比對機制改善措施等考試事宜。

發言內容：對於考選部報告，本席有一個經驗及一個建議：1.依我個人的經驗，如果到闈內比對之前的考試試題，大概只能比對半年以前的題目，舉例來說，10 月份辦理律師考試時，如果想要比對同年 7 月的高普考試試題時，闈場內的同仁會說 7 月份的題目還沒有納進資料庫裡面，所以不能比對云云，可是萬一在這麼短時間之內，此 2 種考試試題有雷同，恐怕會更糟糕，請考選部資訊室一定要儘早補足半年內剛考過之試題，將之納為比對範圍。2.剛才高委員永光的意見，本席也有相同的看法，因為最近舉辦的司法官及律師考試，都請到許多位司法實務界人士來擔任典試委員，我們一直都有一個隱憂，就是請他們來命題、閱卷的誘因不大，所以最近本席有個想法，希望可以加強鼓勵的誘因。現在法院將要開始進行團體績效評比，本院可否建議司法院將「法官參與考試院考選及培訓法律人才的表現」納入團體績效評比指標範圍內？請考選部每年定期將法官參與典試工作的統計數字，發正式公文請司法院作為其辦理團體績效評比之參考；而保訓會亦可將法官每年擔任會所辦訓練的講座、命題、閱卷工作，甚至參與訴願、保障事件的座談等資料提供司法院參考。如果這個也能當作法院團體績效評比指標的話，相信各法院就會鼓勵法官來參與考試院的相關典試、培訓工作。

考試院第 11 屆第 161 次會議（100.11.03）

**討論事項：考選部函陳公務人員特種考試關務人員考試規則第 6 條、第 8 條、第 9 條及第 3 條附表一「公務人員特種考試關務人員考試應考資格表」修正草案一案。**（配合現行公務人員任用法及航海人員執業資格取得及發證事宜之變革，兼顧應考人應試權益且符合機關用人需求，爰修正本考試體格檢查項目及三等、五等考試技術類部分科別應考資格之規定）

**發言內容：本席對於本案的實質內容沒有特別意見，但是在第 6 條、第 8 條、第 9 條說明欄都有提到依「行政機關法制作業實務」關於法制用字、用語之規定，「序言有『者』字，各款不再使用『者』字。」相關條文已配合修正。可是在應考資格表修正草案，即資料第 91、92 頁正反面，都有類似序言有「者」字，但各款仍然有「者」字，建議比照上開第 6 條、第 8 條、第 9 條的方式，一併修正為相同的格式。**

考試院第 11 屆第 162 次會議（100.11.10）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：舉行 100 年公務人員高等考試一級暨二級考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等考試事宜。

發言內容：關於考選部報告考試動態部分，100 年會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師等 4 項考試放榜事宜，剛才李雅榮委員詢問錄取率問題，因為本席為本次考試典試委員長，所以有義務向各位作說明。11 月 8 日放榜，聯合報報導不動產估價師考試的錄取率只有 0.65%，即報名人數 955 人，到考 462 人，僅錄取 3 人一事，本席在 11 月 8 日召開第 2 次典試委員會時，已經知道是這樣的狀況，當然我們一定要進行檢討，所以在第 2 次典試委員會結束後，不動產估價師類科的典試委員並沒有離開會場，他們對於這樣的錄取結果，也認為有檢討的必要，所以他們留下來研究有哪個環節應該再改進。在該考試規則規定，總平均須達 60 分才能及格取得不動產估價師的資格，而考試類科中有不動產及土地相關法規，本次應考人分數最低的都是不動產法規，這也驗證實務上常見到只要是法律科目，老師給的分數都比較嚴的現象。如果不動產法規這一科假設只規定 50 分及格的話，則錄取人數就可以達到以前的標準，錄取率約在 5%至 6%之間。本席跟不動產估價師考試典試委員說，考試院在討論律師考試過程當中，不敢訂定總成績平均 50 分及格的標準，因為法律科目要拿到 50 分以上很困難，所以本次新制律師考試並沒有總成績平均 50

分及格的限制，但是對於不動產估價師考試，因為法規科目比重也很重，導致本次錄取率偏低，在第 2 次典試委員會的會議紀錄已經記載未來應該檢討不動產估價師考試規則。另外，專利師考試也有加考選試科目「日文組」，其錄取人數也是掛零，併此報告。從這樣的結果來看，如果我們回到專技人員之本質，因為它攸關人民生命、財產及安全，須嚴格篩選，以符合資格，則錄取不足額或錄取數為 0，並不能說是疏失或不對，只是可以再加檢討。

考試院第 11 屆第 166 次會議（100.12.08）

討論事項：考選部函陳閱卷規則第 15 條之 1、試場規則第 10 條、監場規則第 7 條修正草案一案。

發言內容：關於閱卷規則第 11 條第 1 項，本院第 1 組之意見提到線上閱卷無法使閱卷委員針對各題答案內容，分別加具圈點或用其他符號，因此建請修正閱卷規則第 11 條第 1 項為「除線上閱卷或有特殊情形下」，其他閱卷方式始應加具圈點。但是本席於參觀線上閱卷的簡報時，在現場有請教考選部之資訊人員說，以前紙筆試卷都要求閱卷老師圈點，以確認他是否每個字都有看到，現在這個功能可能維持嗎？現場他們說未來會試著發展出一套可以圈點的系統。今天如果閱卷規則就改成線上閱卷不必圈點的話，請教未來資訊人員就不再試著發展一套可以圈點的系統嗎？還是將來線上閱卷也會有圈點功能，則此處就不必修正，不必作除外之規定，請參酌。

考試院第 11 屆第 167 次會議（100.12.15）

考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：用科技方法解決公務人員高普考試重複錄取問題。

發言內容：剛才陳皎眉委員、黃富源委員都有提到上次我們審查會過程的一些波折，最後也作成結論，陳皎眉委員特別詢問部既然已新開發程式，則此結論會不會改變？本席認為結論不宜輕易更動，剛才部長也說只是簡單地想把新開發的程式傳送給人事行政局，讓局估算近 3 年同時錄取比率更為精準，說不定就不是解決 90％同額錄取問題而已，可能可以解決 98％以上的問題，如果有這麼好的效果，比對當年度同額錄取人數之需求性就相對不高了。所以本席覺得之前的審查會決議，明年應該可再實行看看。因為本人對於法律的堅持，導致上次審查會討論很久，當然本席也知道身為審查會主席不能有太多自己的意見，但是對於法律學者專家研商會議之後，認為這個「利用行為」是合乎法律規定云云，本人只能同意此「利用行為」之目的具正當性的這部分結論，但是本席仍要主張該利用行為與監試法所定的彌封效力有所衝突。方才胡幼圃委員講到一句話，正是本人想講的話，就是「過去行之有年的作法，並不代表都是對的」，過去的彌封是真正的彌封，但現在以電腦處理報名資料後，紙本的姓名資料冊彌封是形式上的彌封，科技進步後，在考選部內部確實有一套機制可以破解彌封裡面的內容，對本人來講，這樣的彌封方式形同虛設，對外不足以確保彌封的公正效力，對內則表示考選部根

本不把彌封當一回事。

考試院第 11 屆第 167 次會議（100.12.15）

書面報告：考選部函陳 100 年公務人員特種考試一般警察人員考試、100 年公務人員特種考試警察人員考試及 100 年特種考試交通事業鐵路人員考試典試及試務辦理情形暨關係文件一案，案內有關保留黃敏慈女士(一般警察人員考試四等考試行政警察人員類別)及徐沛汝女士(鐵路人員考試佐級考試車輛調度類科)第一試錄取資格一節，部業協調用人機關同意保留外加名額備供錄取，惟仍請部就類此情形會同用人機關通盤研議。

發言內容：針對書面報告第 5，本席有幾點疑義：1.典試法修正案全院審查會在 12 月 1 日其實已經討論這個問題，當時全院審查會認為應該在典試法裡面加上法源依據，才能夠讓這種「因特殊事由而保留第一試資格」有其法源。換言之，本案就是在沒有法源依據之下，考選部認為經過審慎研議，基於憲法增修條文第 10 條第 6 項「保障婦女人身安全」、「舉重以明輕」之法理及經濟社會文化權利國際公約第 10 條「締約國對於母親於分娩前後相當期間應受特別保護」規定，給予特別情況的考量，保留本案 2 位女士第一試之錄取資格。身為女性，我當然不能說這樣的作法不恰當，但是如果我們從法規的立場來看，首先，剛才我們已經知道在典試法裡面並沒有這樣的法源，由於考試規則係舉辦國家考試的重要圭臬，逾越此圭臬之外，若有許多特殊情形可以作考量的話，對於國家考試公信力是否會有影響，本席有所疑慮。2.本案應該會留到下一次的典試委員會處理，明年

的警察特考典試委員會就必須處理本次 2 位女士保留第一試錄取資格的問題，在體制上，上次典試委員會所留下來的問題交由下一次典試委員會來處理，以本席擔任幾次典試委員長的經歷還沒有碰過，所以這又開啟一個新的問題。3.我們一再地強調用人機關在提出需求時一定要詳實估缺，在用人機關已詳實估缺提出需求之後，如果我們要讓用人需求能夠滿足的話，本次的處理方式是對的，就是將人員補足，並沒有讓這 2 位女士影響到用人機關的員額需求，只是本案 2 位女士如果在下次考試參加第二試體能測驗合格的話，就可以錄取，這樣對明年用人機關的用人需求計劃是否會被打亂？假如他們明年需要 10 個員額，是提報 8 名還是 10 名？2 位女士是正額或增額錄取？以上 3 個衍生問題，請各位委員斟酌。

考試院第 11 屆第 170 次會議（101.01.05）

討論事項：考選部函陳專門職業及技術人員高等暨普通考試消防設備人員考試規則第 9 條、第 10 條修正草案一案。

**發言內容：本席與何寄澎委員有相同的想法，我們觀察近 16 年，就是從民國 85 年至 100 年及格率的數據，消防設備師為 8.92%；消防設備士為 13.81%，這次的考規則將及格標準改為 16%，可以說是大幅提高，考量原因為何？請部說明。**

考試院第 11 屆第 170 次會議（101.01.05）

行政院人事行政局人事考銓業務報告(吳局長泰成報告):行政院人事行政局 100 年第 4 季重要業務執行概況。

發言內容：關於人事行政局報告，本席有 2 點請教：1.報告第 2 頁提到 100 年公務人員高普考雙榜人員，最後自願放棄普考資格者占雙榜人員 73.94%，換言之，有 26.06%的雙榜人員並沒有自願放棄普考資格，如果以上的解讀正確的話，則最近考選部在院會報告提及，可能會依據當年度高普考雙榜的數額，以百分之百比例來增加普考錄取名額，這樣的構想與剛才的實證，是有落差的，有無必要百分之百去增加普考錄取名額，應該可以再作考量。2.在報告第 3 頁談到組改與員額管理，至今計有 11 個部會 33 項組織法案業經立法院三讀通過，且在 101 年 1 月 1 日開始陸續實施，接下來行政院會陸續將部分機關(構)組織編制表函請本院核備，並由銓敘部依規定報院審議，但是因為現在已經是 101 年 1 月 5 日，所以我們在審議時，其實各該機關適用新的組織法案及編制表人員，應該已由各該機關重新發出新的人事派令。這樣一來，報送本院核備的組織編制表案，當本院在審議時，還有什麼空間可以使該組織編制表內人員之職等調升或調降？如果我們審議結果，把該組織編制表內人員之職等調升或調降的話，則後續銓敘審定程序，應該如何進行？請局說明。

考試院第 11 屆第 176 次會議（101.02.23）

考選部業務報告(董代理部長保城報告)：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告及舉行 101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試等各項考試事宜。

發言內容：本席有兩方面的意見：1.關於現行公務人員考試各類科設置之適當性報告部分，因 100 年 5 月 26 日第 138 次會議決議通過一職系設置一類科的處理原則，今天部依此原則提出檢討報告，但委員們的意見卻多所分歧，而使得部無所適從。此外，根據部報告，因不符規定，建議刪除 8 個類科，其中有 6 個類科又決定保留，既然當初檢討認為不符規定，但現在決定保留，是何原因呢？我們要如何合理化現在的認定？若因經詢問用人機關後而被保留下來，其決定就因此符合規定了嗎？所謂符合規定是因為部逕予認定因應政府政策需要？抑或原來的處理要點還有突破空間而有修正之必要？本席覺得此處有邏輯上的問題，請部釐清。2.回應陳委員皎眉及黃委員富源有關少年及家事法院招考心理測驗員、心理輔導員之意見。首先，民國 99 年通過少年及家事法院組織法，家事調查官為新創的職稱，而 101 年 1 月 6 日通過家事事件法(作用法)，即將在 6 月要成立的法院，為何本次不需要招考家事調查官？而即將成立的少年及家事法院家事調查官，要從何而來？在少年

及家事法院組織法雖有少年調查官、少年保護官可以轉任之規定，然而，設立一個新的專業法院，竟然沒有招考專業人才，而是以轉任的方式任用，此與專業方向有違。3.心理測驗員、心理輔導員輔導的對象為18歲以下g201

的非行少年，工作困難度甚高，但對於心理測驗員、心理輔導員，竟然沒有規定其應考資格，實在匪夷所思。部有邀請司法院人員前來開會，請問他們同意不限專業科系的理由到底是什麼？從本席曾經擔任過少家廳廳長的立場來看，法院的心理測驗員、心理輔導員所要輔導的是18歲以下的非行少年，故應該對18歲以下非行少年之心理有所了解。所謂的非行少年係指其行為偏差，可受非難的少年，他們連自己的父母、學校都沒有辦法，才會產生可受非難的行為，需要由少年法庭處理，因此心理測驗員、心理輔導員的工作困難度，已非一般成年人所求助心理醫師之困難度可比。本席擔任少家廳廳長時，曾經訪問台北少年觀護所，該所所長提到一個案例，讓人非常心痛，案例中有位18歲以下的明星高中男學生情竇初開，喜歡上另一明星高中的女生，因為不會處理感情問題，男生約女生在二二八公園見面，發生非禮女生的行為，事後當然引發軒然大波，這個男生因而被移送至少年法庭。少年觀護所所長告訴我說，這個少年有非常好的資質，只因一時無法控制自己的情感，不會處理感情問題而肇禍。法院對此錯誤行為的處理原則是：18歲以下的少年，原則上是不以刑罰論處的，而是要矯

正該少年。當他遭遇人生中第一個大污點，而此污點大到讓他不能回復自尊、自信時，這個孩子會崩潰的，所以少年觀護所派了極多的心理諮商老師陪他，也有志工大學生陪他，大家的目的就是要救起這個孩子，讓他回到社會，回到他自己可以應付的社會，而此社會也非常期待他的加入。本席講上述例子的目的是在說明，對於心理輔導員而言，輔導非行少年是一個重大而艱難的任務，怎麼可能不由科班的心理專業人員來擔任這個工作呢？

考試院第 11 屆第 179 次會議（101.03.15）

考選部業務報告(董部長保城報告)：說明今(15)日媒體報導98年地方特考公職獸醫師「獸醫傳染與公共衛生學」考題與近期高病原禽流感相關議題之處理情形。

發言內容：1.從部報告公職獸醫師考試，實務界建議加考相關行政法規科目一節，另有一例供參，上週本院召開專利師考試規則小組審查會，當時智慧財產局王美花局長親自來參加審查會，也強力要求取消專利師基礎學門科目，如微積分、普通物理、普通化學等，希望改考專利申請實務及相關法規云云。是否同意其請求，小組審查會至今尚未有定論。茲公職獸醫師考試專業科目，亦有要改列防疫業務行政法規之呼聲，由此可見臺灣在步入高度法治社會之後，與人民權益相關的公職或專技人員，都必須了解相關的法律規範，因此各機關普遍要求加考法規，建議部應妥為因應，主動且全面檢討相關法規列考的合宜性，以因應法治社會的腳步並作必要的提升，不待業界提出，考選部本身就應該朝此方向去思考。2.本院剛結束專門職業及技術人員類科諮詢認定委員會之全院審查會，決議考選部是第一線，考試院院會居第二線，就是否為專門職業及技術人員類科進行檢視。現在公務人員考試類科增加，係依公務人員考試法施行細則第 7 條規定，本法第 5 條第 1 項所稱應考類科由本院定之，由本院分別於各該考試規則或列表規定。因此，部報告中提及，擬自 102 年高考三級增設醫學衛生檢驗類科，地方特考增設農畜水產品檢驗類科，

接下來的行政程序是開始修改考試規則，建議部應該儘速辦理並提報院會，否則現在發生的事情，到 102 年才增列就已經有點太遲，對於回應社會需求，將會緩不濟急，若部已有此想法，應該儘速辦理。

考試院第 11 屆第 181 次會議（101.03.29）

書面報告：本院研究發展委員會案陳本院 100 年度 3 項委託研究專題「我國專技人員證照制度與人才國際接軌之研究」、「民國 101-105 年我國公務人力供需之前瞻性研究」及「中華民國建國一百年文官制度的回顧與前瞻」報告一案。

發言內容：關於 100 年度本院委託研究專題「中華民國建國一百年文官制度的回顧與前瞻」研究報告，在第 66、67 頁有一段話，本席深受感動，報告中提到，「民國 20 年 7 月 15 日第 1 屆高等考試正式舉行，與試者分數大多未達 60 分最低錄取標準，於是考試院權變，以全體加分方式處理，卻又另外發生一段插曲，即外交領事官考試某考生因平均分數少加 5 分，以致未能錄取，事件發生後，時任考選委員會主任委員，也是第 1 屆高等考試典試委員長考試院院長戴傳賢，認為茲事體大，為提醒後世謹慎從事，勿重蹈錯誤，乃向國民政府提出自請處分，並堅持處分應上嚴下寬，以示負責，本案經多次討論，最後於民國 20 年 8 月 29 日處分確定，院長處罰最重，即罰俸三月，秘書長陳大齊罰俸一月，典試委員會承辦科長記大過一次，其餘有關職員記過一次。由這段插曲中可以發現，考試院對第 1 屆高考的重視，絲毫不容錯誤的發生，然而百密一疏，因為加分的失誤，使得一位考生應錄取而未錄取，但考試院立即的回應，也使吾人深感當時知識分子之使命感，自院長以下，不待追查即自請處分，也不在乎個人榮辱或政治前途，其

承擔錯誤與責任的勇氣，令吾人感佩；另民國 24 年 11 月 26 日高考普通行政人員第二試國際公法又出現試務疏失，本科題目內容原為『地役』被誤繕為『地域』，結果誤導考生作答，此事發生後，典試委員長，即當時的考試院副院長鈕永建亦自請處分，最後罰俸一個月，經由戴院長及鈕副院長所樹立勇於承擔的典範，考試院辦理考試嚴謹周密的形象乃得以確定，並持續傳承至今。」其後成立考選部，有了專責的試務機關，自應就考試成敗負起全責。茲本屆委員就任已 3 年餘，仍時有試題雷同等疏失情事發生，期許董部長能懷抱自今而後國家考試不再發生類似錯誤之使命感，將考選部的招牌重新擦亮。

考試院第 11 屆第 182 次會議（101.04.05）

考選部業務報告(董部長保城報告)： 101 年第 1 季重要業務執行概況。

發言內容：關於公職律師的問題，本席想表達一點看法：公共政策的形成，常常是來自某些團體的倡議，慢慢形成共識之後，由政府機關採納民意，作成最後的政策決定。關於公職律師此一議題，本席在院會中多次採肯定立場，但是誠如蔡委員良文、詹委員中原 2 位委員所言，事涉多個面向的配合，所以公職律師此一政策的決定，尚待研議之處甚多。至於民主社會的輿論，它常是推動此一政策的過程，考選部予以回應，也有助於政策決定之論辯，但是須請注意，對外回應時，必定要提及最後政策決定權是在考試院院會。

考試院第 11 屆第 183 次會議（101.04.12）

考選部業務報告(董部長保城報告)：100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取資料統計分析。

發言內容：對於錄取不足額的情形，本席從附表 4 的統計資料，來看三等及四等考試到考人數與需用名額之問的關係，以土木工程類科三等考試竹苗分發區為例，到考人數為 21 人，需用名額有 15 人，如果要錄取足額 15 人的話，錄取率為 71.43%；花東區到考人數 30 人，需用名額 21 人，如果要錄取足額 21 人的話，錄取率為 70%；澎湖區到考人數 9 人，需用名額 8 人，若要足額錄取，錄取率高達 88.89%。如果我們那麼在乎要足額錄取的話，等於幾乎不必區分應考人之素質，都將之錄取了，相信這樣的結果也一定不為識者所接受。考生若素質參差不齊，適當程度之不足額錄取是必然會發生的。現在考選部擬放寬應考資格，這雖是解決的方法之一，但應該還有其他的改進方向，譬如說錄取分發區如何調整，或分發作業如何作調整等。

至於為了改善或解決錄取不足額問題，而與命題委員及閱卷委員溝通調整評閱標準之作法，則應該要更謹慎。

考試院第 11 屆第 184 次會議（101.04.19）

討論事項：

**林召集人雅鋒提：審查考選部函陳「考選部專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會組織規程草案」一案報告。**

說明：

一、本案係民國 100 年 11 月 24 日本院第 11 屆第 164 次會議決議交全院審查會審查，經於 101 年 1 月 31 日及 3 月 13 日舉行 2 次全院審查會，審查竣事。

二、本案審查結果如次：

（一）草案名稱部分：修正為「考選部專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會設置要點」，本草案各條次修正為點次。

（二）草案條文部分

1. 修正通過：

(1)第 1 點至第 6 點及第 8 點。

(2)部原擬第 7 點移列至第 4 點，以下規定點次遞移。

2. 照部擬通過：第 7 點、第 9 點。

**發言內容：本案經全院審查會 2 次會議審查，過程順利，感謝所有委員的參與，審查報告已獲得全體委員**

**的共識，敬請院會支持。**

**決議**：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 185 次會議（101.04.26）

考選部業務報告(董部長保城報告)：辦理 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。

發言內容：本席呼應張明珠委員所述，而且完全可以體會張委員為何要詳細說明所有試題難易度的問題。目前真實狀況是，在相同考試範圍內試題不能重複的前提下，審題時必須一再地刪除重複的試題，到後來幾乎已經到沒有題目可以用的地步。本席非常憂心題庫處的試題數量，本項特考非屬大規模考試，卻已面臨這麼困窘的局面，建請部應正視題庫數量不足的問題。

考試院第 11 屆第 187 次會議（101.05.10）

考選部業務報告(董部長保城報告)：研訂各項考試應試專業科目命題大綱作業報告。

發言內容：關於考選部的報告，1.有關新增考試各類科的命題大綱，由用人機關負責撰寫一節，原則上確實應由用人機關擬具應試科目命題大綱，但舉司法院的心理測驗員及心理輔導員 2 個新增類科為例，若依照此原則由用人機關司法院來擬具應試科目命題大綱，可是司法院主事者應不清楚此 2 個類科的人才培育過程，讓司法院來提出命題大綱未必妥適，幸好部報告中提到，由用人機關擬具命題大綱初稿之後，部還會邀請專家學者來召開審查會確定，後續的嚴謹程序應該能夠補強命題大綱之適當性。2.部報告第 4 頁結語提到，目前公務人員考試命題大綱除「中華民國憲法」及「法學緒論」因涉及範圍廣泛，於其題庫建置時即擬訂命題範圍外，其他科目並未建置，請教考選部如何去維護此 2 科命題大綱？如何依照邊委員裕淵意見來進行客製化？在許多國家考試都會列考此 2 科目，因每項考試所需求的人才各有不同，如果在法制類科，必須要求很紮實的考題，可是在一般行政人員或技術人員，是不是應該有另外的內涵？因此後續的維護仍然很重要，如何客製化也相當重要。我們在 101 年 3 月 29 日第 185 次會議考選部函陳有關「公務人員特種考試司法人員考試規則」暨「公務人員特種考試司法官考試規則」修正草案一案，審查報告作成附帶決議經院會通過，其中第一項附帶決議為：

「有關基礎法律應試科目，如法學緒論之內涵、命題大綱，是否視不同類科朝客製化設計，請考選部通盤考量基礎法律之應試科目通盤考量。」特別提醒部注意。

考試院第 11 屆第 197 次會議（101.07.19）

討論事項：考選部函陳專門職業及技術人員考試法修正草案一案。

發言內容：從今天的版本來分析，草案第 2 條第 2 項對於專門職業及技術人員考試種類的認定，由考試院定之，考選部為此也設置了專門職業及技術人員認定審議委員會，但是今天看到草案第 3 條第 2 項，原來規定為應特殊需要，得舉行特種考試，現在改成只有為「應職業管理法律對曾從事該種類業務人員之特別規定」時，本院才得限期舉行特種考試。譬如說最近驗光師法通過立法，驗光師是職業管理法律要求必須領有執照才能執業，所以我們才能考驗光師。現在如果我們把第 2 條第 2 項加上第 3 條第 2 項來解讀，會發現本院所設置的專門職業及技術人員認定審議委員會，只能審議有無必要在高、普考增置這些類科或減少這些類科；原條文所設在特殊需要時，本院也可以舉辦專技人員特種考試的路，從此就被封殺了。本席認為這可以用「自廢武功」來形容，依據憲法第 86 條規定，專門職業及技術人員考試執業資格應經考試院依法考選銓定之。憲法並未限制對於專技人員的考選，考試院僅能以高考、普考辦理。憲法亦未規定在其他的職業管理法律之外，本院不能自主決定要不要舉辦專技人員特種考試。所以目前這樣「自廢武功」的條文，本席認為不妥，是否可以考慮保留原來的文字，或者請將本案交付審查會來處理。

考試院第 11 屆第 201 次會議（101.08.23）

考選部業務報告(董部長保城報告)：改進專門職業及技術人員考試及格方式。

發言內容：本案將在 8 月 30 日召開全院審查會，所以很多問題可以屆時再作深入討論。部擬修正「原則上總成績滿 60 分為及格，惟遇及格率過於偏低，未達到考人數一定比率時，得改以該固定之百分比及格，但最低總成績仍須達 50 分」之及格方式，其在民國 79 年至 89 年間曾經採行，為何自 90 年起停止實施？而過了 12 年以後之此刻，部擬再重新採行，是否當時停止實施的理由已不復存在？請部說明。

考試院第 11 屆第 201 次會議（101.08.23）

書面報告：考選部函陳請准增列 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試需用名額 1,484 人一案。

**發言內容：關於請准增列 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試需用名額 1,484 人一案，在議程資料第 80 頁有一個明確的列表，部分類科增列比例已達 100%，這個現象主要是因為第 127 次會議，本院修正公務人員考試增列需用名額處理要點，對於增列需用名額的計算予以重新規範所致，如此是否就可以將以前發生的相關問題都予以解決？請部說明。**

考試院第 11 屆第 202 次會議（101.08.30）

討論事項：考選部函陳撤銷 96 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試及格人員蕭子賢考試及格資格，並吊銷其考試及格證書一案。

**發言內容：本席看過第三案的內容，亦認為教育部以一紙副本副知本院謂：甄試合格函不是真的，本院就撤銷應考人的考試及格資格，並吊銷其考試及格證書，這樣的處理太冒險了，本院會有很多地方無法自圓其說，是否再考慮一下刑事訴訟的進度再作決定？**

**即使行文給法務部，法務部同樣會以「偵查不公開」原則回應。其實與刑事相牽連之案件，在一般訴訟中可以有停止審理的空間，不知道在行政程序上有無停止審理的依據。另外，剛才部長說行政權與司法權是分割的，行政機關處理本案可以不必等待司法權，可是本席要提醒考選部，雖然行政權與司法權是分割的，但是未來司法權可以審究行政處分是否合法有效，所以何必在刑事偵查進行當中，對本案迅速作成決定，未來或有不可知的危險，不可不慎。**

決議：本案保留。

考試院第 11 屆第 202 次會議（101.08.30）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：101 年全國公教美展頒獎暨首展開幕典禮圓滿舉行。

發言內容：本席認為有一件事情值得關注，可是今天人事總處並沒有提出報告,所以本席有 2 點請教:1.101 年高普考試錄取人數，因為在第二次典試委員會 1 個月前，依本院 100 年 3 月 10 日修正通過之「公務人員考試增列需用名額處理要點」,應辦理提列需用名額，因此增列相當多需用名額，引發最近一期的商業周刊作大幅報導，後續輿論提及，在大學錄取率至少 86%之後，高普考已經變成一個最嚴酷的另類聯考；另一輿論提及，由於高普考的錄取率相當低，造成補習班市場高達新台幣 50 億的商機，猜題的風氣大盛；另還有一個輿論提及，如果得到公務員一紙錄取通知，就等於取得終身給付 3 千萬元之保障，若後來能夠升上主管，則終身給付將高達 5 千萬元。這樣的輿論，其中或有誤會。茲因需用名額的暴增，引發外界很多說法，包括五都升格，大量人員辦理優退，查缺時不察等所致。外界亦有疑慮認為失業率這麼高，而高普考的需用名額為何可以在第 1 次查缺之後，又增列那麼多名額，目的是否在降低失業率？針對這些輿論批評，請人事總處檢討，在第 1 次查缺時可否更加確實，不要讓錄取人數的幅度動盪如此之大？2.除了增列需用名額相當多之外，高普考第 2 次典試委員會前 3 週，依規定可提列增額錄取名額，依照 100 年 8

月18日考試院修正通過的公務人員考試增額錄取名額處理要點，如果是10人以上，不得超過50%，不足10人者則不得超過1倍，另外高普考如果同時錄取的話，別不受50%之限制。可以預見的是，第2次典試委員會3週前的增額錄取名額，又將引發另一波輿論，處理時間已屆，人事總處應該也已經作處理，請教為何在今日院會上沒有就增額錄取的處理進度，提供一點資訊給院會呢？請說明。

考試院第 11 屆第 202 次會議（101.08.30）

書面報告：考選部函復有關司法院大法官為審理人民聲請解釋憲法需考選部提供意見及相關立法資料一案，報請查照。

發言內容：考選部函復有關司法院大法官為審理人民聲請解釋憲法，需考選部提供意見及相關立法資料一案，部曾經召開委員座談會就本案聆聽委員意見，因為那段時間本席正好休假出國，所以對本案不能及時提出個人看法，現在如果還有辦法調整前後順序的話，希望能稍作修改，以求周延。在議程第 17 頁背面及第 18 頁背面，在論述典試法第 23 條第 2 項第 1 款及第 2 款之立法理由時，均將「維護考試機關之正常運作效能」列為第 1 項，優先強調如同意應考人申請閱覽試卷及複製試卷，以考選部之人力及資源，將難以負荷此一沉重任務云云。事實上，這段回應的是技術性困難，但當大法官在詢問我們對於憲法上的意見時，我們應該去就其法律上的保留必要性作說明，而不是第一個理由就以工作繁重，難以負荷來推搪，如此易讓大法官認為部因為技術上的問題，就讓人民憲法上的權益遭受影響，這不符比例原則。如果真的要提這個理由，建議順序調整放在後面，放在第一個來講，可能會讓大法官認為考選部不願意讓應考人申請閱卷及複製試卷，並非是部在法律上有道理，只是因在技術上有不願意克服的困難，這樣就失去在法律上對談的高度，除此之外，本席尊重委員們的決議。

考試院第 11 屆第 203 次會議（101.09.06）

書面報告：考選部函陳請准增列 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試增額錄取名額 1,444 人一案。

發言內容：關於考選部函陳請准增列 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試增額錄取名額 1,444 人一案，人事行政總處函說明本次增額錄取比率 43%，在議程第 55 頁的明細表可以看出各類科增額比例，而本次所適用的法規列在議程第 58 頁背面，即是由本院在 101 年 4 月 9 日修正的公務人員考試增額錄取名額處理要點，今年是第 1 次適用。依照該處理要點，人事總處是依照列在議程第 55 頁列表倒數第 7 欄的一個公式，來計算出各類科增額錄取比例，再加上本次修正處理要點讓加計高普考試同時錄取人數，可不受 50%之比率限制，是前所未有的突破，其中測量製圖類科增額錄取比率高達 81%，顯示修正處理要點已發揮其功能。可是這樣的增額比率到底夠不夠，以後一定要再進行檢討。根據公式作估算當然有其必要，但該公式可否有更多的彈性？

以上報告是延續上次院會本席希望人事總處提出本次高普考增額錄取相關資料的發言，總而言之，本次增額錄取比率已達 43%，不能算低，輿情可能也會有些評論，今年就這樣定案，未來我們針對這個問題應該要再持續的檢討。

請部說明，依據 100 年 8 月 18 日修正及 101 年 4 月 19 日再度修正之要點，所提本案增額錄取比率，到底可

否解決應考人於高、普考同時錄取後，所造成的普考報到人數不足問題？因為尚未放榜，我們無法事先知道答案，所以當將來放榜知道答案之後，本席希望在 2 年內討論清楚：高、普考同時舉行是否妥當？這也是剛才董部長保城所提的方案，必須儘快地處理。

考試院第 11 屆第 204 次會議（101.09.13）

考選部業務報告(董部長保城報告)：加強國家考試闈場軟硬體設施。

發言內容：典試法第 26 條規定，經遴聘之典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員、實地考試委員，於其本人、配偶、三親等內之血親、姻親應考時，對其所應考試類科有關命題、閱卷、審查、口試、測驗、實地考試等事項，應行迴避。但是典試委員長並未適用此相關迴避規範。按典試委員長係由本院遴聘，經總統特派之，雖然實際作業是委員抽籤輪流擔任，但主要也是因為各位委員職責所在且符合資格規範，故用此遴聘方式選出典試委員長，當然也受到各方敬重，所以未規定典試委員長應迴避事由。事實上，典試委員長是否適任，目前主要取決於典試委員長自己對其個人的要求，但在今天這個年代，每一職務大概都不太適合只以個人道德標準來要求自己，茲依照典試法第 14 條規定，典試委員長的職責，除召集並主持典試委員會議外，並須決定各科試題、抽閱試卷等；另第 2 項規定，典試委員長因故不能行使職權時，由考試院院長指定典試委員一人代理之。由此可知，如由典試委員代理典試委員長時，仍必須有迴避之適用，可是典試委員長在法條上卻沒有迴避的適用。雖然典試法修正案已送立法院，但是目前典試委員長並沒有被列為應迴避適用對象，在第 26 條沒有明列典試委員長應迴避情況之下，建議所有的典試委員長都應強化自我之道德標準，並請部儘速將典試委員

長應迴避之規定予以法制化。

考試院第 11 屆第 209 次會議（101.10.18）

考選部業務報告(董部長保城報告)： 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員資料統計分析。

發言內容：有關高普考同時錄取人數可否於榜示前，將高普考應考人以身分證字號比對一節，本席歷來之見解，前於歷次審查會中業已表明在案，但本人也並不是全無變通的餘地，此事因涉及監試法，本年的高普考甫放榜，所以本院有一年的寬裕時間，讓監察院對於這樣的變通能夠有所諒解，本席曾建議函請監察院表示意見，因為在體制上，監試法中規範所有考試的進行，監察院有義務也有權利監試，本院有充裕的時間可以去請問監察院能否在榜示前比對這件事情，請注意機關間之相互制衡。

部長建議就高普考同時錄取人員，於榜示前以應考人身分證字號比對一事，不用函請監察院同意之方式，改用請監察委員來開會表達意見之方式云云，本席再予反對。舉例來說，如果本席被外面的部會邀請去開會，本席所講的意見，絕不等同考試院的意見，相對地，監察委員若是個人到本院部來開會，表達他個人的意見，是否就能夠代表監察院的意見？當然不能。因此，如果本院擬在榜示前以應考人身分證字號進行比對，來解決高普考重複錄取問題，對此法律問題，可以確定不會違背彌封制度的話，那為什麼不敢去問監察院？如果他們的回答是可以的話，則本席絕對不會再反對。

考試院第 11 屆第 211 次會議（101.11.01）

考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：舉行 101 年專門職業及技術人員高等考試律師考試第二試等各項考試事宜。

發言內容：本席有 2 點意見：1.剛才陳皎眉委員說大家喜歡在自己所居住的地方工作，所以地方特考有繼續留下來的必要等語，本席舉兩個例子來作呼應。最近身心障礙人員考試錄取人員開始進行訓練，本人應邀在訓練班授課，兩堂課中間休息時間，有位視障學員來告訴本人說他的視力非常模糊，他對老家附近環境較為熟悉，可是他好不容易考上身心障礙人員考試，卻被派任到台北，他從台中到台北來上班，第一，要先租屋，但是屋子內並沒有無障礙設備，十分不便；第二，他對附近環境不熟，因此他一開始簡直就像瞎子摸象，為了要工作，一個人離鄉在外，生活無人照顧，非常辛苦，所以他抱怨考試院為德不卒。另一個例子是本人在擔任台南地方法院院長的時候，有位約聘人員非常用功，因為他必須終身洗腎，覺得要有一個固定安穩的工作，才能保障生活，所以他很用功地準備參加身心障礙人員考試，好不容易考上庭務員，但是他從台南被派到台中任職，使得他必須用微薄的薪水，每週在上班日兩次回到台南熟悉的醫院去洗腎，週休例假日又一定要回到台南的老家用家裡的洗腎設備，所以週一到週五，他幾乎天天都在趕公事，因為他要爭取時間回台南去洗腎，所以這 2 年期間，他所賺的薪水不夠他這樣來回奔波台中及

台南，生活非常不安定，身體非常不健康，他對於公事也完全沒有戮力從公的生理及心理準備，政府雖給他一份工作，但是卻在離家遙遠的地方，以致於他根本無法專心工作。因此本席殷切建請部研議身心障礙人員考試改為地方特考之可行性。2.有關本次職能治療師、物理治療師考試分別有 32 人、105 人，因 3 科專業科目中任 1 科成績未滿 60 分，而不及格，據本席調查以前應考人提起訴願的資料，發現應考人總分滿 60 分，但因另外 3 科專業科目中任 1 科成績未滿 60 分而不予及格，有增加提起訴願之可能性，至少他會提出試題疑義，只要能翻案，他就可以及格，所以這樣的及格制度設計，必然會增加應考人提起訴願的意願，建請部注意。

考試院第 11 屆第 212 次會議（101.11.08）

臨時動議：考選部函陳專門職業及技術人員特種考試牙體技術人員考試規則第 1 條、第 11 條暨第 8 條及第 9 條附表實地考試評分項目及配分表修正草案一案。

發言內容：關於本臨時動議案，因為本席為本項考試典試委員長，故曾受邀參加本項考試於 101 年 10 月 24 日相關事宜會議，所以對本項實地考試，業界希望調整筆試與實地考試的占分比例為 30%、70%一事，本席深切明白其必要性。但是在法制基礎上，所有的專門職業及技術人員考試有一個總成績計算規則，自民國 75 年訂頒以來，歷經 6 次修正，在 90 年 7 月 23 日最後一次修正，有修改第 3 條至第 6 條，故第 6 條為現行有效且蠻新的條文，經過本席詳予比對，目前我們查到有 5 種各別的專技人員考試規則與這個通則性的專技人員考試總成績計算規則的規定是一致的，即語言治療師、聽力師、獸醫師、引水人、驗船師考試規則。此外，有 3 種各別的考試規則與本通則性的專技人員考試總成績計算規則之規定不同。第一個不同，總成績計算規則在第 4 條第 1 項規定：「專技人員考試原則上以普通科目成績加專業科目成績合併計算。」同規則第 2 項規定：「普通科目考試成績得以每科乘以百分之十以後之總和計算之；專業科目成績以各科目成績總和除以科目數再乘以所占剩餘百分比計算之。」但是目前查到有 4 個考試規則與此通則不同，差別如社工師考試規則第 14 條第 2 項中段、不動產估價師考試規則第 9 條第 2 項中段、記帳士考試現則

第 9 條第 2 項中段、中醫師考試規則第第 9 條第 2 項中段。以上 4 個考試規則都把普通科目成績，特別拉出國文科成績乘以百分之十來計算，其他普通科目的成績則不然，除非此 4 項考試的普通科目只有國文一科，否則以文義解釋來看，其他普通科目就不是乘以百分之十，而是與專業科目成績一樣的計算方式，這些規定跟通則的規定是不符的。其次，第二種差異型態，即在通則第 6 條第 1 項規定，併採筆試與實地考試兩種方式舉行之考試，其筆試成績占總成績百分之九十，口試成績占百分之十。但是導遊人員考試規則第 12 條第 2 項後段規定有所不同，導遊考試筆試成績占總成績百分之七十五，口試成績占百分之二十五。第三種差異型態即如今天第一組所核議意見，在總成績計算規則第 6 條第 2 項規定，併採筆試與實地考試兩種方式舉行之考試，其筆試成績占總成績百分之六十，實地考試成績占百分之四十。而現行牙體技術人員考試規則卻規定筆試與實地考試兩種成績各占百分之五十，已經與通則性之總成績計算規則之規定不符，今天牙體技術人員考試規則，考選部提案又要修正，同樣也是要突破前面通則之規定。

在以上分析之後，本席有 3 個結論：1.在通則性的專技人員考試總成績計算規則仍為現行有效之情形下，剛才所提各別考試規則卻已紛紛突破，所以請考選部儘速提案修正通則性的專技人員考試總成績計算規則，因為如果已被紛紛突破，其價值何在？2.本案如果要再突破，因已有突破之前例，且本席曾參加本項考試

**事宜會議，聽取過業界的說明，確有必要，應可參照辦理。3.本案在時間上的掌握實在太不精確，11 月 6 日已經開始報名，今天已經是 11 月 8 日，若要作改變，應該在報名期限之前，因為筆試與實地考試占總成績比例的改變，屬於考試型態的重大改變，對於應考人考慮是否報考也具重大變數，實在不應該在已開始報名的現在才要作此重大改變，本席深切期望，以後務請提早作業，此次之例，實不可取。**

決議：本案由考選部撤回。

考試院第 11 屆第 219 次會議（101.12.27）

討論事項：考選部函陳考選專業獎章頒給辦法草案一案。

**發言內容：對本案交付小組審查，本席沒有意見，可是希望將本院的考銓獎章與考選獎章的差別能予以釐清，否則分別適用於何人？考選獎章與考銓獎章表彰的事由與其價值各為何等？都是問題，請再予研究。**

決議：交小組審查會審查。

考試院第 11 屆第 220 次會議（102.01.03）

考選部業務報告(董部長保城報告)：101 年第 4 季重要業務執行概況。

發言內容：本席有 2 點意見供參：1.應考人陳懿琳提起行政爭訟案，經過行政法院撤銷訴願決定及考選部行政處分，考選部經審慎思考之後決定不再對行政訴訟之不利結果提起上訴，此決定亦提報院會通過不再上訴，因此本案到此，行政訴訟程序暫告一個段落，但是未來部再組成重新評閱小組的結果會怎麼樣，大家都還不知道，也有可能會再啟動另一波行政爭訟程序。在本次判決之後，本席因對於行政與司法之分際，感到混淆，所以訪問一些以前的同事，有位最高行政法院法官說，他們對於行政法院目前的角色也正在討論中，到底行政法院得否介入國家考試閱卷委員的專業判斷，並進而撤銷行政處分呢？本案臺北高等行政法院最後並未自行判斷原告應該得幾分，已經將司法權與行政權之分立列入考量，但是非常值得注意的是，目前行政法院正在兩種氛圍中擺盪，一種是他們維持保守的行政法院立場，謹守行政與司法之分際，不插手行政機關的專業判斷，儘量予以尊重；另一想法是行政法院開始要扮演更積極的角色，他們站在司法的立場，注意行政機關是否扮演公平、公正、公開及課責的角色，有無在資訊不公開的情況下，恣意而為，帶給民眾不公平的決定，所以他們會扮演更積極的角色，雖然法院仍認為沒有干涉試卷之給分，但是法院可以認為考選部對於閱卷評分的一致性沒

有遵守，從此角度切入，他們就可以切入行政機關的判斷中。後者作法已不只在考選部的本行政訴訟案發生，在台東縣的美麗灣渡假飯店案、中科環評案等，司法都扮演積極行政的角色，還有最近同志結婚，係為爭取結婚戶籍登記，行政法院的法官在即將辯論終結時停止審判，宣布再開辯論，報載法官並將聲請大法官釋憲。從這些發展，我們可以知道行政機關再也不可能在自己的帷幕保護之下，恣意妄行，本席要提醒本案尚未結束，考選部仍應審慎應對。2.關於公務人員考試分試及簡併應試科目事宜，其實高普考原來在87年曾經實施分試，到95年又合併為一試，中間經過8年，為何又回頭走到合併成一試？在此期間，許多專家學者及考試委員對分試與合試都作過很多的檢討，而且對考試科目也有許多意見，由目前看起來，我們所討論的問題並不僅是現在我們自己所能想像到的，它是經過歷史一再地演變調整而成，本席希望考選部能夠審慎處理。

考試院第 11 屆第 222 次會議（102.01.17）

臨時報告：考選部函請補行錄取95年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試8名一案

發言內容：專門職業及技術人員考試法（以下簡稱專技人員考試）甫經立法院於今（102）年 1 月 8 日三讀修正通過，其中原第 20 條修正移序為第 17 條，本席謹就本案考選部之決定及院一組簽呈意見，提出 3 部分論述，並進而有 1 個結論，以下分述之：1.補行錄取陳懿琳部分：因為陳女士從 95 年考試榜示未獲錄取後，就 5 度提起訴願，所以縱使依修正前專技人員考試法第 20 條之嚴格規定，補行錄取陳女士亦符合其規定，也就是：「專門職業及技術人員考試榜示後一年內發現因典試或試務之疏失，致應錄取而未錄取者或不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院補行錄取或撤銷其錄取資格。」因此補行錄取陳女士合於規定。2.補行錄取陳懿琳以外的 7 人：依據本院 93 年決議，雖然他們 7 人沒有提起訴願，卻仍然在本次行政爭訟程序當中，將其列為重閱範圍，此舉因早有慣例，故程序上應屬合法。至於原不符合修正前專技人員考試法第 20 條「一年內」的規定，但是非常幸運地，部可適用 102 年 1 月 8 日修正通過已取消「榜示後一年內」的專技人員考試法第 17 條「專門職業及技術人員考試榜示後，發現因典試或試務之疏失，致應錄取而未錄取者或不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院補行錄取……」之規定，予以補行錄取，所以本件補行錄取陳懿琳以外的 7 人亦應屬合法有據。3.不補行錄

取陳懿琳以外，其中 2 人雖然重閱已達錄取標準，但該 2 人業分別錄取 96、97 年中醫師特考，並已完成訓練取得考試及格證書及中醫師證書部分：此節可分兩個階段來看：(1)修法前，原定「榜示後一年內」的立法理由，就是在揭示過了 1 年，已無救濟可能，過了這個不變期間，所有的榜示情況已不可能有所改變。所以，未在這一年內再補行錄取者，未上榜的行政處分已屬確定，已無救濟之餘地。(2)修法後，既是因為訴願、行政爭訟程序繁瑣冗長，而取消 1 年的限制，這是為因應現實，基於技術面之考慮而採取的修法，但其後遺症是：在行政爭訟漫長的過程中，如本案從 95 年至 102 年，長達 6 年多至 7 年，考試榜示結果遲遲不能確定，有提起訴願的應考人可能還知道有翻盤的機會，但其他沒有提起訴願的應考人，唯有一年一年繼續報考一途，現在這 2 名應考人因信賴修法前「不變期間」的規定，分別鍥而不捨地再考試而考取了，但是這 2 位在 95 年專技人員考試的優秀成績，在今天卻反而不被承認。今日若通過考選部所提本案後，這 2 位就不補行錄取。本席就此結論有 2 點質疑：第一個質疑是，不補行錄取這 2 位，本席本來推斷唯一的可能理由是，再錄取這 2 位「並無實益」，剛才部長口頭報告也證實，考選部不補行錄取這 2 個人的理由就是「並無實益」。以行政程序法第 119 條的用語，即「其信賴不值得保護」，以司法訴訟用語，則是「欠缺權利保護之必要」。可是「並無實益」是由何人認定？如果我們有機會問這 2 位應考人說，現在再補行錄取你們，你們認為有無實益？他們可能會回答「有」。因為從行政法院的

判決及今日部所提臨時報告觀之，「考選部的典試或試務疏失」是被證明的，原先「不予錄取」的行政處分，於茲被認為是行政程序法第 117 條之「違法行政處分，原處分機關得依職權為全部或一部分之撤銷」，故部今日才會提報要撤銷原來「不予錄取」之行政處分。從而會有什麼發展？其一為依據國家賠償法第 2 條第 2 項前段「公務員於執行職務行使公權力時，因故意或過失不法侵害人民自由或權利者，國家應負損害賠償責任。」之規定，這 2 個人有無適用此規定的可能？他們會否提起這樣的賠償請求，其實我們現在都不知道。本席只是要說，這 2 位被補行錄取，有無實益尚有討論空間，不是我們說沒有實益就沒有實益，我們必須尊重當事人的看法。第二個質疑是，不論是修正前的專技人員考試法第 20 條或是在 102 年 1 月 8 日修正後之專技人員考試法第 17 條，並未排除這 2 人的「補行錄取資格」，有什麼事由可以排除此 2 人的補行錄取資格呢？跟他們當年同時考試的其他 8 個人，今天都已經補行錄取，而這 2 個人只是事後更努力地考上中醫師資格，他們的補行錄取資格竟然不被保留，現在考選部率以這 2 人已再行自動考取為由，不予補行錄取，本人認為並無依據。4. 本席結論：補行錄取陳懿琳以及陳懿琳以外的 7 人，因合於專技人員考試法修正前第 20 條及修正後第 17 條規定，於法有據，本院應准予補行錄取。至於不予補行錄取已分別於 96 年、97 年中醫師特考之 2 人，雖然今天密件收回之後，他們不會知道有這樣的事情，但是本席不得不為他們的權益發言，本席認為考選部今日報告不補行錄取他們 2 人，於

**法無據，本院就此部分不應准許，應請部再行審酌，另為適法之處分後，再報請本院處理。**

**本席試著提一個更極端的例子，如果 10 個人裡面有 2 個人已死亡，可否說補行錄取這 2 個人並無實益，所以不必公告他們 2 人錄取？本席認為不能以事後的狀況來作區別。**

決定：本案補行錄取 10 名，

考試院第 11 屆第 223 次會議（102.01.24）

考選部業務報告(董部長保城報告)： 101年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員資料統計分析。

發言內容：關於公務人員任用法第 28 條第 1 項，於 102 年 1 月 8 日經立法院三讀修正通過，並於 102 年 1 月 23 日經總統公布，今後通過原住民特種考試之公務人員，於擔任公務人員之後，自願拋棄原住民身分者，必須撤銷其任用資格一節，經查原住民身分法第 8 條規定：「依本法之規定應具原住民身分者，於本法施行前，因結婚、收養、自願拋棄或其他原因喪失或未取得原住民身分者，得檢具足資證明原住民身分之申請回復或取得原住民身分。」而原住民特考自民國 45 年首次舉辦，故原住民身分法於民國 90 年 1 月 17 日公布前，應該有考取原住民特考的人，後來拋棄其原住民身分，可是依據原住民身分法可申請回復原住民身分，所以如果有人一度拋棄原住民身分，構成公務人員任用法第 28 條第 1 項撤銷其任用資格情形，不過當事人卻依原住民身分法申請回復，是否以其先前不具原住民身分之理由撤銷其任用資格？抑或以事後回復身分為保留其任用資格之準據?既然有回復身分之可能，且可以保留其公務人員任用資格，則銓敘部有無必要預先告知，使當事人可在一定期間內思考其原住民身分的回復？於此一期間過後，始對喪失原住民身分者，撤銷其任用資格。本席認為後續的配套措施應儘速設計規劃。

考試院第 11 屆第 230 次會議（102.03.28）

臨時報告：

林委員雅鋒提：據中央社報導，102 年 3 月 27 日上午 10 時 3 分，南投縣仁愛鄉發生芮氏規模 6.1 地震，這是南投縣境自九二一大地震以來規模排名第 3 的地震。地震發生時，本席恰好在闈場審題，深感闈場工作人員之不安，為此提出遇地震、火災等緊急事故時，相關設施是否足以保障闈場工作人員之安全？相關規範是否落實？之檢討一案。

發言內容：本席想藉本次提案，對於在闈場工作的所有公務人員致敬。昨天地震發生時，本席剛好在闈場審題，本席在配題室給一位命題委員打完電話後，地震就發生了，剎那之間，配題室裡面幾位考選部同仁及多位研究生，大家都發出驚呼，也不約而同地，大家的眼睛都看向闈長，本次的闈長是專技司副司長，此時只見闈長脫口而出說「卷在人在」，應該還有下一句話，他忍住沒有說。一時之間，我省悟到他們不能逃，他們是人身自由受到限制的人。地震停止之後，本席處理完事情出闈了，心裡一直在想，如果地震不停，我忍不忍心拋下他們自己逃？這個問題反覆地想，於是決定一出闈場後就要去了解闈場的安全機制，對於那批打算以身護卷的闈場人員，覺得自己有責任再檢視一下相關規定，所以在查閱相關規定之後，提出本臨時報告案，有關案由說明詳如書面，希望考選部能夠再詳為規劃闈場內的安全設施，以及完備相關法令，讓我們對那批工作人員的

**安全保護多點用心。**

**決議：**請考選部落實設置保障闈場工作人員之設施並儘速研修相關規範。

（臨時報告林委員雅鋒之書面意見如附件）

附件

| 考試院第 11 屆第 230 次會議臨時報告<br>102.3.28 | |
|---|---|
| 案由 | 林雅鋒委員提：據中央社報導，102 年 3 月 27 日上午 10 時 3 分，南投縣仁愛鄉發生芮氏規模 6.1 地震，這是南投縣境自九二一大地震以來規模排名第 3 的地震。地震發生時，本席恰好在闈場審題，深感闈場工作人員之不安，為此提出遇地震、火災等緊急事故時，相關設施是否足以保障闈場工作人員之安全？相關規範是否落實? 之檢討 請參處。 |
| 說明 | 一、 有關防災緊急應變機制，考選部每年辦理國家考試 20 餘種次，應考人年逾 70 萬人次，為在考試舉行期間，突遇地震緊急事故時，第一時間即能協助引導疏散，並使得考試復原作業更為迅速完備，已製作國家考試地震防災實地演練影片，供應考人及試務人員於災害發生時，得依此行動準據加以應變。<br>二、 本次地震已造成中部地區重大危害，假如設闈場地點遇此重大災害，闈場工作人員於入闈期間，其人身自由因國家考試闈場安全規範而受相當程度之限制，如遇有緊急事故，非經同意，無法如一般人員得以自行避難，故其等之安危不可不慮。經查國家考試偶發事件處理辦法 12 條第 3 項及國家考試闈場安全規範第 6 點，訂有『題務組入闈期間遇有地震、火災、空襲或其他緊急事故，有危害工作人員生命、身體健康之虞時，題務組組長應視危急情況，指定專人保管原題，並將人員疏散撤離至安全地區。』之規範，但 |

| | |
|---|---|
| | 此規範為唯一規範而過於簡略。<br>三、 前述規定似授權題務組組長遇緊急事故時，具彈性應變之權限，惟落實情況為何？下述諸點請予檢討：<br>（一） 在目前闈場，安全地區為何處？是否題務組組長均瞭解安全地區位置及緊急事故時之處理程序？<br>（二） 指定保管試題之專人，何時指定？目前有踐行指定專人之程序否？<br>（三） 該專人的安全性如何保障？<br>（四） 如遇試卷數量龐大，試卷如何保管？ |
| 擬辦 | 建請提報院會後，請部落實設置保障闈場工作人員之設施並儘速研修相關規範。 |

考試院第 11 屆第 230 次會議（102.03.28）

考選部業務報告(董部長保城報告)：推動國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形。

發言內容：本席呼應陳委員皎眉剛才提到如果採取線上閱卷，典試人力資料庫可能會損失約十分之一命題、閱卷委員的說法。本次 102 年財稅法務類科特種考試，由本席擔任民、刑事法組召集人，一開始由承辦人提供命題、閱卷委員名單時，承辦人員就提醒，請召集人勾選有使用電腦習慣，而且年齡、眼力都還算好的閱卷委員等語。這點對召集人來講非常重要，因為如果不先講清楚等閱卷委員聘請以後才知道採取線上閱卷的話，可能閱卷委員會中途退出，造成更多麻煩。所以召集人除了要考量閱卷委員的專長、地域、性別等因素外，還要特別考量他是否有使用電腦習慣，以及其年齡及眼力等等。若未來線上閱卷有大量的試卷份數，在遴聘閱卷委員時，勢必會遭遇困難及壓力，不過既然大家認為是一個趨勢，只好再慢慢地推廣。

考試院第 11 屆第 233 次會議（102.04.25）

**討論事項：考選部函陳特種考試地方政府公務人員考試規則第 5 條附表三「特種考試地方政府公務人員考試三等考試應試科目表」(戶政、畜牧技術、公職獸醫師類科部分)、附表四「特種考試地方政府公務人員考試四等考試應試科目表」(戶政、畜牧技術類科部分)修正草案一案。**

說明：

一、本案修正重點如下：

（一）三等考試「戶政」類科部分：「戶政」類科將「移民政策與法規（包括入出國及移民法、兩岸關係法規）」、「戶政法規（包括戶籍法、國籍法、涉外民事法律適用法及姓名條例）」、「民法總則與親屬編」、「社會工作」分別修正為「移民政策與法規（包括入出國及移民法、臺灣地區與大陸地區人民關係條例、香港澳門關係條例、護照條例及外國護照簽證條例）」、「國籍與戶政法規（包括國籍法、戶籍法、姓名條例及涉外民事法律適用法）」、「民法總則、親屬與繼承編」、「人口政策與人口統計」。

（二）四等考試「戶政」類科部分：將「行政學概要」、「民法親屬編概要」、「戶籍法規概要」分別修正為「移民法規概要（包括入出國及移民法、臺灣地區與大陸地區人民關係條例、香港澳門關係條例、護照條例及外國護照簽證條例）」、

「民法總則、親屬與繼承編概要」、「國籍與戶政法規概要（包括國籍法、戶籍法、姓名條例及涉外民事法律適用法）」。

二、第一組核議意見，擬同意部擬。

**發言內容：本案擬辦為照部擬通過，本席因為希望有溝通的機會，所以今日提出書面意見如下：**

（林委員雅鋒之書面意見如附件）

附件

## 關於考試院考試院第 11 屆第 233 次會議討論事項第一案書面意見

林委雅鋒員 102.04.24

有關討論事項第 1 案其中修正重點（一）三等考試部分 1.「戶政」類科，應試科目由「社會工作」改為「人口政策與人口統計」，本席有下列意見供參：

本案係因本院於 101 年起首次舉辦移民行政人員考試，鑑於公務人員高等考試三級考試暨普通考試戶政類科，過去多數職缺均為移民署提報，現該署業經由移民行政人員特考進用人員，爰有應考人要求高普考試戶政類科應試科目，應有所調整，本院爰於 102 年 1 月 31 日考試院考試院第 11 屆第 224 次會議修正通過，將高普考試戶政類科原先列考之「社會工作」修正為「人口政策與人口統計」。

茲為使高普考試與地方特考之考科相同，有利於應考人準備考試，本案將特種考試地方政府公務人員考試規則第 5 條附表三戶政類科之應考科目，作與高普考試相同之修正。惟查：

一、 高普考與地方特考列考相同科目，雖有利於應考人準備考試，但高普考戶政類科之用人機關，有如內政部戶政司、新北市政府民政局等中央機關，地方特考之用人機關則均為地方機關，並以戶政事務所為多數。請詳參以下附表 1、2

| 附表 1：98-101 年高等考試三等戶政類科分發機關彙整表 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 年度 | 內政部 | 內政部入出國及移民署 | 地方政府或戶政事務所 | 備註 |
| 98 | 1 | 10 | 3 | 臺北縣蘆洲市戶政事務所、臺北縣政府民政局 |
| 99 | 3 | 16 | 3 | 臺北市內湖區戶政事務所 |
| 100 | 2 | 10 | 3 | 台北市松山、內湖、蘆洲戶政事務所 |
| 101 | 0 | 0 | 0 | 註:移民行政特考於101 年起舉辦 |
| 合計 | 6 | 36 | 9 | |

| 附表 2：98-101 年地方特考三等戶政類科分發地方政府彙整表 | |
|---|---|
| 年度 | 地方政府或戶政事務所(網站資料所列僅止於地方政府職缺) |
| 98 | 17 |
| 99 | 27 |
| 100 | 28 |
| 101 | 23 |
| 合計 | 95 |

本席從新北市永和區戶政事務所網站，查詢所得之該所為民服務項目主要包括下列幾項：

（一）身分登記：包括出生、認領、收養、終止收養、結婚、離婚、監護、輔助、未成年子女權利義務行使負擔登記、死亡、死亡宣告登記。

（二）初設戶籍登記

（三）遷徙登記：包括遷入、遷出、住址變更登記。

（四）分(合)戶登記

（五）出生地登記

（六）其他登記：變更、更正、撤銷及廢止登記；國籍之取得、喪失、回復；印鑑登記、變更、註銷；道路命名、門牌編釘、整編、改編。

（七）文件核發：核發國民身分證、戶口名簿、日據時期戶口調查簿、戶籍謄本（中、英文）、戶籍登記原始資料影本、親等關聯資料、戶口統計資料、戶籍資料閱覽、印鑑證明核發、門牌證明核發及結、離婚證明書（中、英文）。

（八）跨區申辦戶籍登記作業

（九）其他服務：包括到府服務、網路(電話)預約、辦理集中受理國中學生初次請領國民身分證、自然人憑證核發、通訊申請、預約結婚登記、護照人別確認、生育獎勵金發放、手語視訊、跨機關通報等便民服務。

是以目前戶政事務所並沒有執行人口政策業務，依本席長年從事家事法庭法官之工作經驗，戶政事務所之業務其實負有相當程度之社會行政色彩，較屬執行面之第一線公務人員。若必欲使其理解上位之政策概念，充其量僅應使其理解「戶籍政策」，即我國之戶籍法有關戶籍登記相關知識，不必要也不可能上綱至更上位之「人口政策」。

二、再者，從「教、考、訓、用」的過程來看，國家考試應從經由學校教育或訓練長期培養之人才中，選取人才蔚為國用。如應試科目為學校教育並未開設之課程，應考人非求助於補習班不能得到考試教材，將造成應考人之負擔。本席搜尋各大學院校之課程，發現開設「人口政策與人口統計」之學校非常稀少，尤其「人口統計」之課程只有東海大學統計學系一校開設，詳細資料如附表 3、4：

| 附表 3：大專院校『社會』相關科系人口政策與人口統計開課情況 | | | |
|---|---|---|---|
| 編號 | 學校 | 系所 | 人口政策與人口統計 |
| 1 | 台灣大學 | 社會學系 | 人口問題與研究 |
| 2 | 政治大學 | 社會學系 | 人口學 |
| 3 | 東華大學 | 社會暨公共行政學系 | 台灣人口概論 |
| 4 | 東吳大學 | 社會學系 | 人口問題與政策 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 | 東海大學 | 社會學系 | 人口、健康與社會安全制度：趨勢與制度 |
| 6 | 台北大學 | 社會學系 | 人口學 |
| 7 | 稻江稻江科技暨管理學院 | 老人福祉與社會工作學系 | 人口學 |
| 8 | 中正大學 | 社會福利學系 | 人口學、人口與政策導論 |
| 9 | 台中教育大學 | 區域與社會發展學系 | 人口與都市發展 |
| 10 | 佛光大學 | 社會學系 | 無 |
| 11 | 長榮大學 | 社會工作學系 | 無 |
| 12 | 慈濟大學 | 社會工作學系 | 無 |
| 13 | 亞洲大學 | 社會工作學系 | 無 |
| 14 | 金門大學 | 社會工作學系 | 無 |
| 15 | 交通大學 | 人文社會學系 | 無 |
| 16 | 文化大學 | 社會福利學系 | 無 |
| 17 | 南華大學 | 應用社會學系 | 無 |
| 18 | 屏東教育大學 | 社會發展學系 | 無 |
| 19 | 元智大學 | 社會暨政策科學學系 | 無 |
| 20 | 玄奘大學 | 社會福利與社會工作學系 | 無 |
| 21 | 實踐大學 | 社會工作學系 | 無 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 22 | 中山醫學大學 | 醫學社會暨社會工作學系社會工作組 | 無 |
| 23 | 國立暨南國際大學 | 社會政策與社會工作學系 | 無 |
| 24 | 靜宜大學 | 社會工作與兒童少年福利學系 | 無 |
| 25 | 清華大學 | 人文社會學院學士班 | 無 |
| 26 | 以下空白 | | |

註：本資料之社會相關學系，係由教育部『社會學』相關學群所列之學校清單，再進入清單中各校之系查詢課程內容所得。

| 附表 4：大專院校-統計學系人口政策與人口統計開課情況 | | | |
|---|---|---|---|
| 編號 | 學校 | 系所 | 人口政策與人口統計相關課程 |
| 1 | 成功大學 | 統計學系 | 無 |
| 2 | 政治大學 | 統計學系 | 無 |
| 3 | 淡江大學 | 統計學系 | 無 |
| 4 | 台北大學 | 統計學系 | 無 |
| 5 | 逢甲大學 | 統計學系 | 無 |
| 6 | 東海大學 | 統計學系 | 人口統計 |
| 7 | 以下空白 | | |

註:本資料之統計學系，係由教育部『統計』學群所列之學校清單，再進入清單中各校之系查詢課程內容所得。

三、從以上資料分析，本席謹建議如下：

（一）可考慮現行應試科目維持「社會工作」

（二）若考慮高普考與地方特考的應試科目儘量使之相同，則地方特考僅列考「人口政策」，不必列考「人口統計」。

簡單再作二點口頭補充：1.考試科目之所以修正，是因為移民行政特考舉辦之後，移民行政人員不再從高普考進用，高普考轉而針對戶政人員的工作需要，把「社會工作」改為「人口政策與人口統計」，現在特考要比照高普考作修改，但本席的意見是，高普考職缺分發可能在中央機關或比較政策面的機關，至於特考部分，職缺分發大部分都是在戶政事務所，這兩類考試及格分發後，工作性質既然有所不同，其實未必要強求兩項考試的考試科目都要一致。2.從教考訓用的循環來講，如果我們要考試，要看這個職業在教育訓諫過程當中有提供什麼樣的課程，這樣比較符合從教育訓練培養的人才來考選國家人才的宗旨。茲如果要改成「人口政策與人口統計」，由本席蒐集的資料來看，目前各校開設「人口政策與人口統計」課程的科系非常少，「人口統計」更只有一所學校一個教授開設此課程，日後若請該教授來當命題委員，好像就由他一人獨占天下，但如果不請他來命題，其他的專業人才又在哪裡？該考科要怎麼出題？其實都會造成困難。

根據以上說明，本席建議能維持現行列考之「社會工作」科目，這是本席從事多年法官工作的實務經驗，並與戶政機關業務連結所得到的理解，本席覺得戶政人員其實就是在做社會工作的事情，所以原來考「社會工作」應該是一個蠻恰當的科目。假設現在再提出修正，時機上已經有點晚了，人口政策雖然不是戶政人員可以管得到的部分，最多就是要他們了解戶籍政策，可是既然高考已經這樣修改，當初高普考修改科目時，本席未及注意，現在若為了要跟高普考一樣，就勉強可以考人口政策，不過人口統計部分，真的就大可不必。

考試院第 11 屆第 234 次會議（102.05.02）

考選部業務報告(董部長保城報告)： 101年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第2次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。

發言內容：針對國家考試及格率的高低議題，各位委員討論已經很多，本席也一定要爭取發言機會，來表達對蔡委員式淵的敬意，在 102 年導遊領隊人員考試榜示之後，蔡典試委員長自省自己的過失，建議今年再加考一次同類科考試，對我個人而言，這樣的言論是聞所未聞，不知稍後考選部要如何回應加考一次的議題，不過對於蔡委員的發言，本席深受震憾。

剛才胡委委員提到 102 年第一次護理師考試及格率驟降至 5.45%，這是本席擔任典試委員長的考試，其實 98 年護理師考試曾創下最低 2.16%的及格率，那次考試也是由本席擔任典試委員長，當初創下歷史新低 2.16%的及格率時，本席身為典試委員長，曾感到非常惶恐，一時之間不太清楚問題出在哪裡，事後承蒙李選委員關心，本席遂與李選委員共同召開檢討會，之後也對考選部作出許多改進的要求，但是今年護理師考試及格率還是一樣那麼低，本席就真的感到很無奈。尤其本次考試是由監察院裡面尹祚芊監察委員來擔任監試委員，她在過去幾年曾針對國家考試護理師錄取率高低不一問題主動提案調查，是最了解護理師考試及護理人力問題所在的監察委員，在第 2 次典試委員會中，她對於在自己全

程監控本次考試之下，結果及格率仍然如此低，也感到很無奈。事實上，從監委、本人、護理類科召集人到命題、閱卷委員，都完全知道要改善這樣的問題，在整個典試過程中，我們是步步謹慎，每一命題環節秉持非懂不可的題目一定要考的原則，結果及格率仍如此低，高明見委員於參加本考試第 2 次典試委員會議時，相信也有聽到我們對此問題的了解及無奈，我們當然希望相同類科考試的錄取率不要忽高忽低，可是關於護理類科的國家考試，實際運作結果就是如此，回想剛才蔡式淵委員心情上的難過，其實本席在主持這兩次考試後，也有相同的感受。我們都有注意到這個問題，不過問題本身是多元的，我們只能看到其中一個角度而已，是否能從別的角度來尋求解決方法呢？與各位共勉之。

考試院第 11 屆第 241 次會議（102.06.20）

考選部業務報告(董部長保城報告)：舉行102年公務人員特種考試身心障礙人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示作業等各項考試事宜。

發言內容：由於目前部擬規劃儘量簡併各項考試，如果這個規劃方向成為趨勢的話，建議從此次 102 年公務人員特種考試警察人員四等考試、公務人員特種考試一般警察人員四等考試及特種考試交通事業鐵路人員員級考試作文題目「臺灣鐵路與公路的過去、現在」引起爭議的教訓裡面，以後一定要注意到對於普通科目部分，應儘量考通識性的試題，要不然就必須針對不同類科的考試，出不一樣的作文題目。以本席擔任 100 年律師、會計師等考試典試委員長為例，記得當年律師考試國文科作文題目為「律師的使命」，如果以此題目當成會計師考試作文題目，要應考人如何下筆？所以請部注意普通科目部分，應儘量考通識性的題目。

考試院第 11 屆第 244 次會議(102.07.11)

考選部業務報告(董部長保城報告)：舉行102年公務人員高等考試三級考試暨普通考試。

**發言內容：基於本席以前從事司法實務工作的職業敏感度，呼應多位委員所提，關於本次高普考試題照抄98 年特考相同科目試題的事件，可能存有道德風險，籲請本院政風室或考選部政風室應該立即立案處理，追查幕後有無任何勾結操作等情事，並請將調查結果提報102年高普考典試委員會及院會。**

考試院第 11 屆第 246 次會議（102.07.25）

討論事項：考選部函陳專門職業及技術人員考試法施行細則、應考資格審查規則第 1 條、專門職業及技術人員考試總成績計算規則第 1 條、第 5 條、專門職業及技術人員考試規費收費標準第 1 條、專門職業及技術人員高等考試律師考試等 37 種考試規則修正草案及華僑應專門職業及技術人員考試辦法廢止案一案。

發言內容：本案擬辦意見為「照部擬及院一組意見修正通過」，但是本席仍有些不同的看法，因為在提案單說明欄（一）第 4 行說要通盤檢討，所以針對本案考選部沒有說要修正的部分，本席仍基於通盤檢討的立場提出意見。另外，在程序上，這是一個很多法案一起修法的包裹法案，但是內容還算單純，茲提出綜合意見中甲、乙、丙、丁等 4 個意見，稍後還要口頭補充一個意見戊，共 5 個意見，請大家參考本席書面意見，再作討論，應該可以省下再召開一次審查會的時間，也可減少印發太多資料的困擾及耗費。

本席的綜合意見共有以下 5 點：

甲、第 4 條第 4 項規定，「採網路報名方式之考試，試務機關得視需要，規定應考人免繳第一項之部分證明文件及照片。」本條之修正說明為：「一、配合國家考試實施網路報名無紙化報名方式，得視需要規定應考人無須繳交照片，俾期周延。」但是此條項之文字及說明，均與 102 年 7 月 11 日本院考試院第 11 屆第 244 次會議

討論事項第二案之決議有違，在該案，院會決議現行國家考試網路報名仍有維持上傳作業之必要。故本條項關於得免繳照片之規定是否應予刪除？請審酌。如果考選部認為這個「得」係備而不用，但此備而不用是否也應該要經過討論？兩週之前的院會才決議不可以免繳照片，現在馬上要放一個備而不用的條文在裡面，這個轉彎未免轉得太快，而且沒有經過深入的討論，所以本席認為不管是什麼理由，刪除免繳照片之規定，比較恰當。

乙、關於第 5 條第 5 項規定，「前項所稱有關職務，指在政府機關、公營事業或經政府主管機關依法登記有案之民營事業機構服務之經歷，其服務年資以專任者為限。」條文中漏掉 100 年甫通過的行政法人法的組織型態，所有專任年資在政府與民營事業機構之間還有第三種型態，就是行政法人，它介於政府與民營事業機構之間，本席認為修正本細則時，未及考慮行政法人，所以建議補列。

丙、關於第 10 條第 1 項規定，「依本法第十六條第一項規定，其及格方式採科別及格者，指各類科各應試科目之成績，以各滿六十分為及格。但會計師高等考試國文成績，以達當次考試該科目到考者之平均成績為及格。」本條項就會計師高等考試國文成績特別設限之法源依據，來自本法第 16 條第 3 項關於成績特別設限等事項之規定，由考選部報請考試院定之，故這樣的規定於法並無不合，但是在立法體例上，已經有明確的授權法源，而且會計師考試規則業於第 18 條第 2 項明定，「國

文成績以達當次考試該科目到考者之平均成績為及格」，故此但書應可刪除。因為這是通案性的細則，竟然在通案性的細則裡面很突兀地冒出會計師考試國文成績的問題，在體例上似有不合，但是在中場休息時，考選部好像堅持這段文字還是要留下，本席仍然覺得這樣真的是重複，沒有必要。

丁、關於第 11 條規定，「本法第十七條所稱典試或試務之疏失，指下列各款情事之一：一、試卷漏未評閱者。二、試卷卷面分數與卷內分數不符者。三、因登算成績作業發生錯誤者。四、因典試或試務作業產生其他疏失者。」上揭 4 款情形，依本法第 17 條之規定，可導致「致應錄取而未錄取者或不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院補行錄取或撤銷其錄取資格」之效果，效力可謂相當強大。但是什麼樣的情形，才會補行錄取或撤銷錄取呢？通常均在典試法第 24 條第 3 項再行評閱之後才會發生。至於何種情況之下，會啟動再行評閱程序呢？典試法施行細則第 12 條之 1 第 1 項，具體指明在考試成績評定開拆彌封後，除下列情形以外，不得再行評閱，共有 6 種情形：一、閱卷委員未具法定資格。二、試卷漏未評閱。三、答案明確之計算題，閱卷委員未按其答案評閱。四、試卷卷面分數與卷內分數不相符。五、試卷成績計算錯誤。六、試卷每題給分逾越該題題分。我們以本細則第 11 條與典試法施行細則第 12 條之 1 第 1 項比較，本細則第 11 條所產生的效力非常強大，可是其規定卻比較輕忽，僅有 3 款具體規範，另外有 1 款是其

他規範；可是典試法施行細則第 12 條之 1 僅規定在什麼樣的情況之下要再行評閱，卻規範 6 款，而且比較精準；以同屬考選部所掌理的法規來講，對於效力比較強之本細則，反而規定是輕忽的，比對於只是能夠再行評閱的條件，在典試法施行細則第 12 條之 1 第 1 項則規定 6 款情形，輕重確有失衡。本席建議應將此兩細則之規定一致化。

戊、在議程第 217 頁背面、第 230 頁背面、第 231 頁背面都有相同的情形，也就是說，關於獸醫師法、航海人員法、消防設備人員等相關職業法規，並沒有規定在什麼樣的情況之下，不能充任，所以他們就沒有不得應考的職業法規之規定，考選部為了保留將來有一個可以消極限制應考資格之規定，在其第 4 條均是直接抄用專技人員考試法第 7 條條文之規定。就本席的看法，已經有上位的規定，下位的規定其實不必全文照抄，所以建議第 217 頁背面、第 230 頁背面、第 231 頁背面之第 4 條都可以刪除，然後第 217 頁背面第 12 條可將「且無第四條情事之一者」等文字刪除。

決議：

（一）照部擬、院一組及林委員雅鋒意見修正通過。

（二）蔡委員良文意見請考選部參考。

（林委員雅鋒書面意見如附件）

附件 **考試院第 11 屆第 246 次會議討論事項第 1 案 專門職業及技術人員考試法施行細則修正草案書面意見**

林雅鋒委員 102、7、25

綜合意見：

本案擬辦意見為「照部擬及院一組意見修正通過」，但本席對於專門職業及技術人員考試法（以下簡稱本法）施行細則（以下簡稱本細則）修正草案第 4、5、10、11 條有下列意見，提請院會審酌：

甲、第 4 條第 4 項規定：「採網路報名方式之考試，試務機關得視需要，規定應考人免繳第一項之部分證明文件及照片。」本條之修正說明為：「一、配合國家考試實施網路報名無紙化報名方式，得視需要規定應考人無須繳交照片，俾期周延。……」云云。惟此條項之文字及說明，均與 102 年 7 月 11 日本院第 11 屆 244 會議討論事項第二案之決議有違，在該案，院會決議現行國家考試網路報名仍有維持上傳作業之必要。故本條項關於得免繳照片之規定是否應予刪除？請審酌。

乙、 第 5 條第 5 項規定：「前項所稱有關職務，指在政府機關、公營事業或經政府主管機關依法登記有案之民營事業機構服務之經歷，其服務年資以專任者為限。」條文中採認政府機關、公營事業、民營事業機構之專任年資，卻漏未採認服務於行政法人之專任年資，是否於此增列採認應考人服務於行政法

人之專任年資？請審酌。

丙、 第 10 條第 1 項規定：「依本法第十六條第一項規定，其及格方式採科別及格者，指各類科各應試科目之成績，以各滿六十分為及格。但會計師高等考試國文成績，以達當次考試該科目到考者之平均成績為及格。」本條項就會計師高等考試國文成績特別設限之法源依據，來自本法第 16 條第 3 項：「專門職業及技術人員考試總成績計算方式、配分比例及成績特別設限等事項之規則，由考選部報請考試院定之。」之規定，於法雖無不合。但在立法體例上，既有本法第 16 條第 3 項之授權，且會計師考試規則業於第 18 條第 2 項明定「國文成績以達當次考試該科目到考者之平均成績為及格」，此但書應可刪除。

丁、 第 11 條規定：「本法第十七條所稱典試或試務之疏失，指下列各款情事之一：一、試卷漏未評閱者。二、試卷卷面分數與卷內分數不符者。三、因登算成績作業發生錯誤者。四、因典試或試務作業產生其他疏失者。」上揭 4 款情形，依本法第 17 條之規定，可導致「致應錄取而未錄取者或不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院補行錄取或撤銷其錄取資格」之效果，效力可謂相當強大。

然而補行錄取或撤銷錄取，通常均在依典試法第 24 條第 3 項再行評閱之後，始會發生。何種情形之下，會啟動再行評閱程序呢？典試法施行細則第

12 條之 1 第 1 項，具體指明在考試成績評定開拆彌封後，除下列情形以外，不得再行評閱：「本法第 24 條第 3 項所稱違法情事或依形式觀察有顯然錯誤，指下列各款情事之一者：一、閱卷委員未具法定資格。二、試卷漏未評閱。三、答案明確之計算題，閱卷委員未按其答案評閱。四、試卷卷面分數與卷內分數不相符。五、試卷成績計算錯誤。六、試卷每題給分逾越該題題分。」

以上述典試法施行細則第 12 條之 1 第 1 項與本細則第 11 條相較，前者雖僅形成再行評閱之低度效果，具體規範卻明列 6 款；後者形成補充錄取或撤銷錄取之高度效果，強度超過前者，具體規範卻僅有 3 款，另以 1 款籠統規範其他疏失。兩細則相比之下，本細則之精準度較弱，且同屬考選部所掌理之法規，屬效力較強之本細則卻反而規定輕忽，有輕重失衡之虞，故本席建議是否將此兩細則之規定一致化，較為妥適？請審酌。

說明：

壹、第 4 條第 4 項部分：

一、查本院第 11 屆 244 會議討論事項第二案，就考選部函陳試場規則第 1 條、第 2 條、第 3 條修正草案及監場規則部分條文修正草案等 2 案，由本院成立小組審查會，因小組委員已獲致國家考試網路報名維持上傳照片作業之共識，故建議將考選部原欲增修

之：試場規則第 3 條第 1 項後段「應考人應攜帶 2 種身分證件入場應試」之規定、監場規則第 7 條第 4 款「採無紙化報名之考試，於每天第一節考試時，協同監場員請應考人簽名。」等規定予以刪除。嗣後該小組審查會決議獲院會通過。

為說明當時小組審查會之共識，茲節錄小組審查會審查報告第 2 頁內容如下：「委員表示，上傳照片具事前阻遏、試中查驗、事後鑑識功能，蓋因應考人眾多，且現無全民筆跡、指紋資料庫可資比對，除受檢舉者外，實無法就全體應考人身分進行鑑識，倘取消上傳照片作業，等同棄守第一道關卡，恐使具不良意圖者更敢於冒險。又現行大學入學考試學科能力測驗、指定科目考試，對應考人報名繳交照片規定甚為嚴謹，國家考試對於防弊之要求應有過之而無不及，部為簡政便民，逐漸放寬管制規定之作法，實值斟酌。」等語，足見現階段本院委員之共識及院會之決議為「不能取消上傳照片作業」。未審考選部何以再度於本細則增列採網路報名方式之考試，試務機關得視需要，應考人免繳照片之規定？

二、或謂考選部在本細則增列規定，僅係備而不用，在此留下法源，未來若真有此需要，可免再度修正本細則之麻煩。但在現階段未經深入討論，院會可以同意留此伏筆嗎？何況 102 年 7 月 11 日本院第 11 屆 244 會議討論事項第二案之決議言猶在耳，現在不過

距離兩週，院會決議可以如此大轉彎嗎？

貳、第 5 條第 5 項部分：

一、按第 5 條第 5 項係在解釋本法第 8 條第 2 項及第 9 條第 2 項所稱「曾任相關職務滿四年」之意義，其規定為：「前項所稱有關職務，指在政府機關、公營事業或經政府主管機關依法登記有案之民營事業機構服務之經歷，其服務年資以專任者為限。」

二、查行政法人法於民國 100 年 4 月 27 日公布實施，行政法人法打破以往政府、民間體制上之二分法，讓不適合或無須由行政機關推動之公共任務，由行政法人來處理，故於行政法人法實施後，已有介於政府與民營事業機構之間的第三種組織體制，且目前已有中正文化中心為行政法人組織。

三、觀諸第 5 條第 5 項，對於「有關職務」之任職規定，採認所有政府機關、公營事業、民營事業機構之專任年資，卻漏未採認服務於行政法人之專任年資，是否因行政法人法公布不久，本細則未及考慮行政法人法之公布實施而有所疏漏？實應藉此機會予以增列採認。

參、第 10 條第 1 項部分：

一、本法第 16 條第 3 項規定：「專門職業及技術人員考試總成績計算方式、配分比例及成績特別設限等事項之規則，由考選部報請考試院定之。」

二、本細則第 10 條第 1 項規定：「依本法第十六條第一項規定，其及格方式採科別及格者，指各類科各應試科目之成績，以各滿六十分為及格。但會計師高考國文成績，以達當次考試該科目到考者之平均成績為及格。」本條項之但書，即源自前述本法第 16 條第 3 項之授權。

三、既有授權規定，本席認為會計師高等考試國文成績之特別設限，既在會計師考試規則第 18 條第 2 項已有明定，則在通案性質之本細則中再予規定，實無必要，故本條項之規定應予刪除。

肆、第 11 條部分：

典試法施行細則第 12 條之 1 第 1 項與本細則第 11 條相較，前者雖僅形成再行評閱之低度效果，具體規範卻明列 6 款；後者可形成補充錄取或撤銷錄取之高度效果，具體規範卻僅有 3 款，另以 1 款籠統規範其他疏失。兩細則相比之下，有輕重失衡之虞。

考試院第 11 屆第 253 次會議（102.09.12）

考選部業務報告(董部長保城報告)：共創雙贏－陳懿琳女士撤回國家賠償請求，本部積極推動典試工作改革。

發言內容：昨天趙委員麗雲主持「國家考試因行政爭訟案件致須辦理重新評閱試卷及補行錄取之適用範圍」小組審查會，這議題頗具爭議性，但是趙委員麗雲能夠在短時間內就做成決議，實屬不易，也希望審查會成員今天的發言，能充分尊重昨日會議的決議。昨日董部長於審查會中表示，國家考試只有測驗題與申論題兩種題型，並無簡答題，至於 95 年專技中醫師特考應考人陳懿琳在「中醫方劑學」及「中醫眼科學與中醫傷科學」申論式試題中，因陳女士認為評分偏低，於提起行政爭訟後，承審法官將申論題誤會為簡答題，才會以「該簡答題之評分失去客觀原則」作為判決理由，確實是法官之誤會云云。惟就事實觀之，國家考試有些題目外觀就像簡答題，本席入闈審題時，曾將許多看起來像簡答題的題目予以淘汰，就是為了避免給分時產生困擾。至於命題老師所命申論題是否會被認定為簡答題，這是很容易判斷的，可說是公眾所週知之事實，有些名詞解釋，例如「何謂交付審判」、「何謂改定占有」、何謂「簡易交付」等，這種是簡答題還是申論題？當然是簡答題！類似這種題目比比皆是，絕對不是法官誤會。所以，如果說國家考試規定只能有測驗題和申論題兩種題型，部就要有把握作到所有題目就是這 2 種題型，可是我們自己明白，召集人進闈場審題的時間不夠，命題委員命題的

時間不夠，典試委員匆匆忙忙地審題時間不夠，在講「國家考試只有 2 種題型」這些有自信的話之前，應盡力去控管題目品質，才是負責任的表現。

考試院第 11 屆第 256 次會議（102.10.17）

考選部業務報告(董部長保城報告)：研議公務人員考試客家事務行政類科加考客語辦理情形。

**發言內容：公務人員考試客家事務行政類科加考客語事宜，應以更嚴肅、更高格局來討論此議題，本報告案若通過，則部將據此政策方向，研修相關考試規則陳報本院，惟此政策方向仍存有疑慮，爰請院會審酌是否將本報告先提報委員座談會研商，抑或先交審查會進行討論？**

考試院第 11 屆第 257 次會議（102.10.24）

考選部業務報告(董部長保城報告)：公務人員特種考試身心障礙人員考試宣導影片介紹。

**發言內容：本席建議身心障礙人員考試，未來應研議改以地方特考方式辦理。對於身心障礙者而言，需要家庭或其平常習慣就醫之醫院支援，如果能讓他們參加離家近且能就地分發任用之考試，即能維繫原來的支援系統，就比較不會產生商調頻繁情形。**

考試院第 11 屆第 260 次會議（102.11.14）

考選部業務報告(董部長保城報告)：考選部修正「國家考試性別平等白皮書」。

發言內容：關於法警取消男女分定錄取名額限制一事，印象中當初要取消限制時，司法院表示「沒有意見」。以目前兩性平權社會，許多機關縱使在實際作業上遭遇困難，也只能進行內部人力勻支。以本席過去在法院工作之經驗，曾有女性法警要求只做內勤工作，使男性法警深表不平。目前只剩法務部所轄監獄官及監所管理員類科仍在堅持分定男女錄取名額之限制，據法務部意見，是因為迫於業務性質所需，有不得不的考量。剛才陳皎眉委員提到，應該研究是否女性管理員才真的能戒護女性受刑人，男性管理員也可以管理女性受刑人。但重點是，受刑人也有受刑人的人權，若女性受刑人問為什麼要讓一個男性管理員來貼身戒顧她？這要怎麼回答？所以不能只問男性管理員是否願意戒護女性受刑人，應該也要問女性受刑人要不要被男性管理員戒護？調查要雙向的。

其次，最近律師考試第二試申論題開始閱卷，聘請許多具實務經驗者進行電腦閱卷，曾有閱卷委員向本席表示，上週六、日各進行 10 小時電腦閱卷後，星期一就肌腱發炎，不能再來閱卷。由於司法官考試、律師考試第二試申論題，全面採用電腦閱卷，事前考選部也有跟閱卷老師講，請他們要有這方面的心理準備，但是實際操作下來，有些老師苦不堪言，聽說有部分司法官考試

的閱卷老師，批評電腦閱卷的設計很不人性。這 2 種考試的閱卷份量都非常重，大家應該可以從中得到一些經驗，適度作調整，如果可以考慮不要操作滑鼠，採用觸控式的，手腕就不必那麼辛苦，可是如果要改成觸控式螢幕的話，需要在電腦設備上再投下很高的資本，恐怕考選部又作不到。不過，無論如何，請部要認真蒐集本次考試電腦閱卷者的使用經驗及意見，進行檢討、修正與改進。

# 銓　敘

考試院第 11 屆第 153 次會議（100.09.08）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：「聘用人員人事條例草案第 35 條規定影響其退休權益」案之處理情形。

發言內容：關於銓敘部報告聘用人員退休給與機制問題，其實誠如部在報告第 1 頁所言，約聘人員係政府機關一年一聘之人員，也就是說，約聘人員並未經國家考試及格，而是政府機關依據機關本身的需求自行招考進用，最近報載他們說自己既不是公務人員，也非勞工，而是二等勞工，由此亦相當程度說明一個事實，因為約聘人員並非國家考試及格進用人員，而是機關自己進用，保障當然不能視同經過國家考試及格正式進用之公務人員。以本席當年在司法院人事處所看到的現象，當時因為法官員額受限制，於是向立法院要求增設協助法官處理事務之人員，因此修改法院組織法，設法官助理職稱，開始有法官助理的聘用。由於司法官考試錄取率很低，考上非常困難，所以很多學子先以法官助理職務為目標，進而希望有朝一日要通過國家考試擔任正式的法律職業，而當時司法院所訂定的辦法是法官助理至多聘用 4 年，也是 1 年 1 聘，每到年終時由法官來評核該助理是否適任，可否再聘用，原則上 4 年就應該結束，但後來放寬聘期可以到 8 年，只是在 4 至 5 年之間會作比較嚴格的考核，聘用至第 8 年時，該法官助理就一定要停聘。記得當時法官助理聘期最多 4 年時，本席擔任人事處處長，陪同翁院長去各法院視察時，常會聽到許多法官抱怨說，為什麼司法院不放寬法官助理聘期 4 年

之限制？後來法官助理聘期延到 8 年，還是有法官要求不要有法官助理聘用 8 年的限制。有些法官們認為，優秀的法官助理如果 8 年期限一到就不能再聘，必須再重新聘用新的法官助理，對法官處理事務會有很大的影響；還有這些法官助理也覺得他們應該有工作上的保障，在其未考上法官之前應該繼續被聘用。但是翁院長當時告訴這些法官及法官助理們說，年輕人要鼓勵他去考國家考試，如果他只是安於 1 年 1 聘的話，過了 8 年之後，他的上進心及考試競爭力都會因為時間的過去而逐漸失去優勢，所以我們不能愛之適足以害之，應該讓他知道聘用期限至多 8 年，超過 8 年，即使再優秀也不能再當法官助理。正因為有這樣的作法，才鼓勵許多法官助理在 8 年內就考上法官或其他法律職業如書記官、執達員等，以實現其人生目標並得到工作上的保障。但是後來 8 年聘用限制，因為在有些法官助理未能考取正式公職，以及法官習於用原來的法官助理的情況之下，司法院人事處迫不得已作出讓步，將 8 年的期限取消，自此以後，有些法官助理就不再有上進的動力，好像成為永業性的法官助理，說實在地，對他們來講，這個並不是一個最好的選擇。其次，各位可以看到，正因為國家考試有其困難度，所以這些人用機關自行招考的方式，成為法令上之政府公務員，做的是公務人員的事，如果變成永業性的約聘人員，對於國家考試用人其實是某個程度的挑戰。現在法官助理人數從以前 450 人已經增至 1100 多人，而且還在往上增加當中。我們回到制度的源頭來看，當約聘人員變成永業制人員之後，他們認

為自己的權益應該要受到保障，所以爭取納入勞基法，銓敘部也因而作成今天所報告的三項結論：「１、公務機關約聘僱人員在 84 年 7 月 1 日以後，參加各機關學校約聘僱人員離職儲金之年資，因考量約聘僱人員的離職儲金提撥機制與勞工完全相同，可以考慮現職約聘僱人員在聘用人員人事條例公布施行時，先將未曾提領之離職儲金結算後，移入勞工退休基金的個人帳戶，並同意併計年資；但因事涉勞工退休基金法制及實務問題，必須先與勞政主管機關協商，俾取得共識後進行立法。２、關於部分約聘僱人員代表主張 84 年 6 月 30 日以前之年資，按勞基法的退休舊制，核給退休給與一節，因涉及中央與地方政府巨額財政負擔問題；所涉相關人員之人數可能很多；相關待研商的問題也非常廣，亦必須與相關主管機關及中央與地方機關研商，爰此一建議必須再深入研究評估，無法作任何具體結論。３、至於未來處理當日所商議問題之立法進度，考量立法有一定之處理程序，本部將儘速研擬完成，送陳鈞院核議後，即送立法院審議。」這都是在社會安全網絡及合理情況之下希望可以達到的方向，但是我們回到制度的起點，如果與國家應以考試用人之原則相比擬的話，除非立法通過，否則聘用人員爭取類似永業制或者希望爭取到退休給與，可能我們要去思考到底是國家考試用人原則要讓步？抑或聘用人員制度要讓步？建請部審慎研酌。

考試院第 11 屆第 158 次會議（100.10.13）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部 100 年第 3 季重要業務執行概況。

發言內容：關於銓敘部報告，本席有 3 點意見：1.部配合研修法官法相關三子法，從 7 月 6 日公布法官法至今不過才 3 個月，部已經與相關機關會商多次且多數條文業已獲致共識，以本席的經驗，要跟法務部、司法院研商相關法規，在法律的基礎上都會有相當多的辯論，能夠在這麼短的時間之內獲致許多具體共識，立法效率之高，本席在此表示欽佩。2.有關部因應少子化議題，配合檢討人事法規，在此以 100 年 9 月 27 日聯合報一篇報導，肯定公務人員制度對少子化的幫助。該報導提及，據世界銀行與國際金融公司共同發布「2012 婦女、營商與法律：消除實現經濟融合障礙」報告指出，包括香港及新加坡在內的 14 個東亞與太平洋地區經濟體中，臺灣是唯一雙親都有育嬰假的國家。我國因應少子化的努力，獲得國際肯定，且報告中亦指出，育嬰假的目的是要分擔養育孩子的責任，並讓婦女省下出外工作的時間，但是在其他的經濟體很罕見提供雙親育嬰假，所以本席相信我們未來在少子化的議題上，必定能推出更好之措施。3.銓敘部在本次報告裡面，迅速地將上次報告不足的部分作補充說明，針對內陞人員的職稱及官職等，均詳細表列出來，相當程度地解決了外對於「就地升官」之疑慮。從資料中可以清楚看到，大部分晉升職等的人，都是因為原縣市政府改為直轄市之後，一級機

關之股長、科長、主任等職務之職等提高之故，這也是落實憲法第 118 條直轄市之自治以法律定之的規定，對於部為減輕外界疑慮所提之本報告，予以肯定。

考試院第 11 屆第 158 次會議（100.10.13）

行政院人事行政局人事考銓業務報告(顏副局長秋來報告)：臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市、桃園縣等 5 直轄市及 1 準直轄市政府職缺外補情形案。

發言內容：對於人事行政局的報告，有關中央公務人力向五都一準挪移，其中應該有值得再深入研究的訊息。彰化縣被商調人數那麼多，人力不知要如何因應？

另外，昨天我們正好參訪新北市政府，朱立倫市長也有呼應剛才詹中原委員所提中央、地方二元管理的問題，而且歐育誠委員在座談中也提到這個非常值得思考的問題，可再深入研究。但本席想要提的問題是，昨天新北市警察局局長提到台北市政府首都警察警勤加給的部分，他站在警察一條鞭的系統，對於是否贊成首都警勤加給的用詞非常謹慎，僅表示樂觀其成。不過任何事情都是不患寡而患不均，他說台北市如果因為警察的工作負擔沈重而可加發加給的話，以新北市來講，警察的工作負擔絕不輸給台北市，在台北市的每名警察服務市民數為 374 人，但新北市每名警察服務市民數為 541 人；另外，從 100 年 1 月起至今，台北市欲調出的警察人數為 1,172 位，而新北市有 1801 位警察想要調出去，至於欲調入台北市的警察有 294 人，但是欲調入新北市警察只有 25 人，這樣比較起來，新北市警察的辛勞絕不亞於台北市警察，不知人事局對於台北市之首都「警勤加給」是否已達到同意的階段？有何構想？請說明。

考試院第 11 屆第 162 次會議（100.11.10）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：未來聘用人員退休權益之協商與處理情形。

發言內容：關於銓敘部報告聘用人員退休權益之協商與處理情形，本席有以下幾點看法供參：1.其實聘用人員聘用條例早在民國（下同）58 年公布，僅在 60 年、61 年兩度作修正後，適用迄今。當時的聘用人員聘用條例明定，本條例所稱聘用人員，指各機關以「契約」定期聘用之專業或技術人員；而在行政程序法第 135 條第 1 項規定，公法上法律關係得以契約設定、變更或消滅之；本次銓敘部於 98 年所提聘用人員人事條例草案第 3 條第 2 項規定，聘用人員自聘用之日起，與國家發生「公法上契約關係」。按目前法界談公法上契約關係，最經典的案例就是現行聘用人員聘用條例所規定的聘用關係，被認為是相當獨特且確定之公法上契約關係，但是法理上仍有爭議，最近公務人員月刊第 185 期第 25 頁，登載台大林明鏘教授所發表之「再評公務人員基準法草案」一文，他對於公務人員與國家之間究竟為公法上之契約關係？抑或公法上職務關係？存有疑惑，現在我們將國家與公務人員之關係稱為公法上職務關係，國家與聘用人員之間則稱為公法上契約關係，其中的差別為何，連研究如此深入的學者也感到疑惑。本篇文章提到公法上職務關係應該要參照德國法加入雙方的忠誠關係，本此，或許我們可以推論公法上職務關係存有雙方之忠誠關係，而聘用人員人事條例草案裡面的公法上契約關係，大概就

比較不重視雙方之間的忠誠關係，可能要作這樣的分野。其實這也符合契約關係為互有對價的性質，契約的自主性很強，必須談條件，雙方同意才能成立契約，此與公務人員與國家之間存有雙方忠誠關係不同。現在我們可以看聘用人員人事條例草案第 3 條第 4 項規定，規劃聘用人員所任工作以辦理臨時性、定期性之業務為範圍。所謂臨時性、定期性之業務為聘用人員的範圍，基本上這種範圍內的政府聘用人員，我們對其忠誠性不必特別要求，剛才部長提到目前聘用人員共有 2 萬 8 千多人，譬如說今天報告所提到的陳情單位是高雄市國稅局產業公會及高雄市公務機關聘僱人員職業公會，本席相信這些公會人員如果是按照聘用人員聘用條例進用的話，他們應該是辦理臨時性、定期性之業務，假如不是這樣，而是辦理常態性的業務，則應該檢討該機關的組織法規，研究將該常態性業務職務回歸常任文官來辦理。2.常任文官及聘用人員，與國家之間的關係有顯著區別，而聘用人員既然是辦理定期性或臨時性的業務，基本上就沒有累計年資可言，除非當時所進用的職務，將來有計畫要變成常態性職務，例如法醫師法通過之後，本來在此之前的法院檢察署檢驗員，他們在實施相驗屍體時必須在場執行檢驗工作，可是法醫師法通過後，第 47 條、第 48 條已明定，在落日過渡期間，如果現職檢驗員原本具有醫師資格的話，可以繼續任用並申請取得法醫師證書，而之前的檢驗員年資應該就可併計為法醫師年資。因此我們若要併計年資，應該只有在一種情況下是合理的，也就是說將來的職務有常業化的傾

向或者準備要將其常態性工作制度化，並在新法裡面延續其職務行為時，才應該併計其之前的年資。所以對於無此規劃的聘用人員，不應該有累計年資的觀念。3.銓敘部在 84 年 2 月 10 日以建構社會安全網絡為理由，訂定聘僱人員退離給與儲金制度，然後發布各機關學校所屬聘僱人員離職給與辦法，開始聘僱人員享有退撫制度的新紀元，我們現在用 84 年的制度來討論公務機關內現職聘僱人員是否也應該建立一連串的退離撫卹制度，其實與原先的設計是不同的，如果聘僱人員有一套很完善之退離撫卹制度的話，則與原先以正常考試及格任用的永業制常任文官，將絕對會產生失衡，因為一個是原來就合法，一個是原來為聘用而現在要就地合法，坦白講，如果大家都可以就地合法，則考試用人制度某程度就會被破壞。4.該陳情目前的協商進度是 9 月 2 日有 3 點結論，第 1 點是要求轉移到勞退基金合併年資，9 月 21 日勞委會及勞保局均認為還有疑慮， 10 月 19 日勞委會為了避免其他勞工比照，仍然沒有同意，於是我們回來重新規劃聘用人員人事條例草案第 35 條，結果公會還是不滿意，在 11 月 3 日遞送請願書。事實上，考試委員們對聘用人員人事條例草案還是很有疑慮，本院全院審查會在 99 年 2 月 2 日審查銓敘部所提聘用人員人事條例草案時的決議是「本案涉及文官制度結構性的調整，並與文官制度興革規劃方案中擬確立政務、常務、契約用人之三元管理法制體系之建制有關，且各機關意見尚未一致，仍有待進一步整合。」所以要求銓敘部撤回該案，重行研議。我們看到現在公務機關裡面的聘僱人員既然

原來是辦理臨時性、定期性業務，就本席的想法，以目前的年金社會，如果一個人在社會上服勞務，要不是納入公務體系的公保，否則就是納入勞保體系，應該也是可以討論的，但是聘僱人員納入勞保必須是因應年金時代一個新的開始，而不是把以前的年資留下來併計，因為以前的立法理由與其進用途徑本來就不是勞保觀念，所以如果要求納入勞保而勞退主管機關能夠同意的話，或許可以看勞退主管機關如何決定，但是如果要把以前的年資併計，則是毫無道理。因為我們在 84 年已經讓他們通用學校的退離辦法提撥一些離退儲金，因此假如他們不談年資併計問題，本席倒覺得可以談併計其所提金額，至於金額應該如何納入年金裡面，本次的辦法也很好，以聘僱人員自提金額移到年金成就月退條件之後，可以到領完他們自己所提存的離退儲金金額為止，這樣就算是合理。本席的結論是同意第 3 頁銓敘部的回應及處理第 1 點、第 2 點，因為與本席所講的道理相同，但是第 4 頁未來處理方向裡面，部長樂觀表示此陳情請願案已經圓滿平和落幕，但本席覺得要圓滿平和落幕就是本院接受他們不應該的要求，現在部必須重新研擬更嚴謹的聘用人員人事條例草案，如何在合理的情況之下，納入他們所提在未來的年金改革中，可成就月退條件之第一個要件。另外對於草案第 3 條第 3 項後段，黃富源委員所提疑義，本席也認為不應該再納入該條例裡面，因為前不久我們審查行政院組織改造法案所提聘任人員都是高科技之生技、資訊、醫藥等部門的職務，與聘用人員所任工作以辦理臨時性、定期性業務不同，一是高

階人力運用，另一是低階人力運用，而高階人力之運用不可以放在聘用人員人事條例草案第 3 條第 3 項後段，應該另外有新的想法，可考慮是否納入常任文官體系或者另立聘任人員專屬法律，總之就是不能放在聘用人員人事條例草案第 3 條第 3 項後段。

考試院第 11 屆第 163 次會議（100.11.17）

銓敘部業務報告(吳次長聰成報告)：建置各機關職務代理名冊網路報送作業資訊系統之情形。

發言內容：關於銓敘部建置各機關職務代理名冊網路報送作業資訊系統，本席有 2 點意見供參：1.依照各機關職務代理應行注意事項第 2 點規定，目前代理可分為現職人員代理及約聘僱人員代理 2 種，本作業資訊系統可否查考同一位約聘僱人員一再地被約聘用的紀錄？因為另在各機關職務代理應行注意事項第 10 點規定，約聘僱人員於約聘僱原因消失或期限屆滿時，應即予解聘僱，不得以任何理由要求留用或救助。如果這樣的規定存在的話，一個約聘僱人員在職務代理結束之後，就不會再有出現在名冊上的可能，但是從實務上，我們可以看到許多約聘僱人員因為各種原因繼續在機關內任職，如果是因為該約聘僱人員對業務已相當熟悉，所以機關等於是請他繼續留下來幫忙的情況下，雖然對機關與該人員都有利，可是不符合各機關職務代理應行注意事項第 10 點「不得以任何理由要求留用或救助」之規定，該條文可能要研究檢討修正。不管內情如何，本作業資訊系統可否查考同一位約聘僱人員一再地被約聘用的紀錄？如果可以的話，我們就比較能夠了解第 10 點規定是要落實實施或必須修正。2.由附件資料可以看出近 3 年來各機關代理人次數變多，增加幅度達 10％以上，代理除了約聘僱人員代理以外，還有一種是現職人員代理，在各機關職務代理應行注意事項第 4 點規定，各機關應

注意各級屬員平時工作調配，要實施職務輪換，使排定職務代理人熟悉被代理人的工作，更重要的是現職人員代理職務時，應確實負責辦理所代理職務之工作，除報經核准者外，不得留待本人處理。此為對現職人員代理的要求，而且應行注意事項第 11 點規定，如果違反本事項之職務代理，將追究相關失職人員的責任，法條上都有規範。但是實務上常常是虛擬代理，有做到真正熟悉被代理人的工作或按時將代理人的工作做完，沒有留待本人回來再處理嗎？這些當然是職務代理時，機關首長應注意的事項。日前本席看到本院同仁被嘉獎的紀錄，許多原因正是「代理該職務 1 個月以上，表現優異」本席非常希望此獎勵真的符合事實，且確實能按照機關職務代理要點，真正能夠在代理期間將本人工作做完。

考試院第 11 屆第 165 次會議（100.12.01）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院司法及法制委員會審查主計機構人員設置管理條例修正草案情形。

發言內容：本席對於主計機構人員設置管理條例草案第 8 條的「統計員」職稱有疑問，當時在本院審議主計機構人員設置管理條例時，「統計員」職稱基於組改的必要而予以刪除，但是現在卻在立法院又復活了，本席想了解其原因為何？到底是當初不應該刪除還是本次立法院審議不應該復活呢？當時在本院審議時的內情，我們的了解程度究竟如何？請部提供資料供參。另外，從上次院會審查司法院少年及家事法院組織法案的修訂為例，本席擔憂機關經常在「組織法」裡面將職稱刪來改去，可是相對地在「組織法」之外還有「作用法」，它可能有需要此職稱，當「組織法」刪除此職稱之後，「作用法」並沒有配合處理，所以「組織法」與「作用法」的配合與連結，請銓敘部要特別注意。

考試院第 11 屆第 165 次會議（100.12.01）

書面報告：銓敘部議復關於法務部行政執行署編制表，建請同意修正核備一案。

發言內容：關於法務部行政執行署編制表一案，原先在民國 89 年之前，財務執行業務是由法院負責對欠稅者進行強制執行程序，所以行政執行署目前的業務其實是以前法院業務的一部分，後來行政執行法立法通過，將政府機關對人民的財務稅收課徵及催收，由法院移往行政執行署辦理，行政執行官的工作性質及內容，與普通法院民事執行處的法官幾無二致。目前行政執行署在國家稅捐催收方面已有非常好的績效，據了解除了署本部之外還有很多分署，像各地方法院一樣，就本案來看，署本部編制員額為 59 人，但是如果加計各分署預算員額 721 人，總員額數約近 800 人，本席認為有關行政執行署本部與各分署應該一併考量，因為如果不看分署人數，會覺得署本部編制員額好像並不多，可是從其工作性質與法官一致及工作內容催收稅捐對國家財政的幫助來看，本席認為署本部與各分署應該一併考量。惟今日部僅單獨審核署本部編制表，並擬先就行政執行署編制表，建請同意修正核備，其餘各分署編制表案部分將另案續辦，請教銓敘部，何時可以續辦各分署編制案？是否需要同時整體考量？請部說明。

謝謝部長的說明，但是據個人了解，其分署總預算員額共 721 人，剛才部長說分署人數必須達 150 人以上，其實行政執行署各分署預算員額的總人數已遠遠超過

**150 人，既然分署編制表案目前已在院二組核議當中，所以本案併同執行署各分署編制表案處理，並不會有太多時程上的延擱，而且可以讓我們對行政執行署的全貌更為清楚，本席仍希望能夠併同處理，不知部之意見如何？**

決定：本案併同執行署各分署編制表案，再予核備。

考試院第 11 屆第 166 次會議（100.12.08）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：全國公務人員協會提案修正公務人員協會法情形。

發言內容：關於銓敘部報告，本席謹就第 3 頁（五）明定機關應提供辦公處所設備與人員部分，提供個人過往的經驗。提到國有公用財產之處理，以前本人在法院任職，因為法院與家庭暴力防治相關機關都有業務上的關連，所以內政部家庭暴力防治委員會一直希望法院能提供相關的處所，使家庭暴力防治處可以進駐法院，但是經研究國有財產法以後，國有財產法第 28 條規定，主管機關或管理機關對於公用財產不得為任何處分或擅為收益；另第 32 條規定，公用財產應依預定計畫及規定用途或其事業目的使用。在此嚴格的規範之下，法院業務並不包含家庭暴力防治人員進駐，所以礙難提供法院空間予他們，當時也產生相當大的衝突和爭議，家庭暴力防治委員會認為法院明明有此需要卻不讓他們進駐，所謂政府一體，法院沒有充分配合，就是刁難，但是礙於國有財產法的規定，法院也有相當大的難處，後來是在家庭暴力防治法內增列法源，規定相關管轄區域之法院應該提供相關場所，才解決這個問題。換言之，必須用法律規定機關所主管的公用財產能否提供給其他單位使用，必須到法律層級有規定始可，要不然是違反國有財產法規定的。另外有 2 個例子是：1.以前各地律師公會都會在法院裡面設一個辦公室，理由當然也是與業務有相關，但是久了之後，當法院員額及業務不斷地增加時，

法院希望律師公會辦公處所可以縮小，返還空間給法院使用，但律師公會均拒絕返還，此後必須再三協調，才能把辦公處所收回。2.法官們也陸續成立法官協會和女法官協會，也都希望能夠在法院內設立辦公處所。以上2個例子，都是不符國有財產法規定的。故本案銓敘部研處意見為「宜由協會與服務機關協調處理」，請注意國有財產法的相關規定。如果要在協會法內明定，則應該作更審慎的考慮。另須注意一個後遺症，就是提供場所給公務人員協會之後，如果機關業務擴大或編制人員增加，致辦公廳舍不敷使用時，有無收回外借場地的條款？在什麼情況下必須收回，借用方不能拒絕？這在協調時，一定要納入協調條件。

考試院第 11 屆第 167 次會議（100.12.15）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：聘任人員人事條例草案研議規劃情形。

發言內容：有 3 點意見：1.在上次審查聘用人員人事條例草案時，本席與黃富源委員有相同的看法，就是第 3 條前半段把聘用人員定義為承辦臨時性或定期性低階任務，然後在後半段則是承辦比較高階的科學發展、生技醫療、衛生等任務，後面這些比較高階的人力是否也要作為聘用人員的範疇，請銓敘部再仔細思量。我們看今天報告聘任人員人事條例草案的規劃，有相當多學術機構研究人員，與上次審查聘用人員人事條例第 3 條後半段科學發展、生技醫療、衛生等人員，同屬於高階人力，所以聘用人員人事條例與聘任人員人事條例之功能上區別，目前本席分不清楚，剛才歐委員育誠及黃委員富源也認為混淆，請部釐清。2.「聘用」與「聘任」人員人事條例，兩者進用資格也是區分不清楚，聘用人員人事條例的聘用資格，學歷可從國中到博士，可見需用人力從低階到高階都有，但是聘任人員的進用資格，又分成 5 類，此 5 類機關在進用資格上的分布又是如何，也不夠清楚。3.外界通常認為全體公務人力都歸於銓敘部來全權整合，但事實上臨時人力及勞力派遣人力屬於行政院管轄，是適用勞動基準法，而不歸本院所管，可是有誰能夠區分清楚呢？我們看今天秘書長報告本院主管 101 年度預算案立法院審議結果所作附帶決議第（五）點，不就是說「為利人事政策參考及全民監督，銓敘部

允宜衡酌將臨時及勞力派遣等人力資訊納編該部統計年報之可能，俾完整揭露整體公務人力全貌」嗎？所以銓敘部有責任對於整體公務人力作完整的規劃。但目前部是將以前的版本像疊積木一樣，把現在要的東西疊上去，可是正如同黃委員所說，時代一直在改變，所有公務人力之運用也都有不同於以往的發展，我們還要在以前的框架上像疊積木一樣地往上疊嗎？還是說既然要另立新法，我們應該有更遠大的想法，甚至於我們再回頭去核對文官興革規劃方案，裡面固然沒有就聘任人員到底歸納在常任人員內還是歸在契約用人部分，講得很清楚，可是後來公務人員基準法草案已將聘任人員放在常任人員範疇裡面，理論上似已定案，不過本屆立法院已休會，我們是否一定要以原來送審的公務人員基準法草案作為思考基礎？有無可能再併入一些更具彈性的想法呢？

考試院第 11 屆第 171 次會議（101.01.12）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部 100 年第 4 季重要業務執行概況。

發言內容：從銓敘部第 4 季重要業務報告，可見銓敘部工作非常的繁重，所以大家對銓敘部的努力都相當肯定。有關報告第三項刻正辦理重要業務部分，提到研訂聘用人員人事條例草案及聘任人員人事條例草案，在第 167 次會議，部在報告聘任人員人事條例草案研議規劃情形時，歐育誠委員、黃富源委員與本席都曾就立法方向分別提出不同看法，院長在評論時也希望部有更彈性的作法。部於報告中也回應院長及委員所提意見都會作為未來的重要參考，但請部注意，在未有完整之規劃前，實不宜貿然對外進行政策上之宣示，避免誤導聘用(任)人員而有所期待。基本上，在新的一年開始，本席認為我們必須作更彈性的方向規劃，但研修中的聘用與聘任人員人事條例草案二法，仍根基於早年本來已有的草案，本席希望對於此二法案要有新的看法，應該將政府彈性用人的精神予以納入。

其次，關於報告第 7 頁配合研訂(修)法官法相關子法部分，建議相關幕僚單位在各機關（構）來函時，除依專業進行研處外，應同步蒐集並參考本院委員的意見，避免於報院審議或交付審查時，因時限將屆而有倉促整合之窘境。

面對今（101）年啟動之行政院組改，從考選、官制

官規到培訓，本院憲定職掌的各環節都是打造堅實的文官體系的基礎，請秘書長確實督導各業務組，務必有上緊發條之心理準備，踏穩腳步並加快進行。

考試院第 11 屆第 172 次會議（101.01.19）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：行政院組織調整後擔任各機關組織法規所定常設性任務編組之主管人員擬支領主管職務加給案處理情形。

發言內容：剛才部長提到為避免主管職務加給支給浮濫，所以部與人事行政局有多次磋商的過程，但另就「主管加給的核給」觀之，公務人員加給給與辦法第 9 條第 3 項規定：「簡任(派)非主管人員職責繁重，得由機關首長衡酌職責程度，比照主管職務核給職務加給。其支給人數扣除兼任或代理主管職務之簡任(派)非主管人數後，不得超過該機關簡任(派)非主管人員預算員額二分之一。」機關內之簡任非主管如確實職責繁重，應給與的應為「職責繁重職務加給」，然而長期以來，多數機關內簡任非主管人員（目前最多者為專門委員）有二分之一可以比照領取主管加給，既非主管，領取主管加給即名不符實，我們在詹委員中原召集「加給給與辦法部分條文修正草案」小組審查會時就曾提出檢討，此種慣例實不應以「行之有年」為理由，而任其繼續下去。

此外，常設性任務編組若有固定職掌，顯示有其「重要性」與「常設性」，則較前述機關內簡任非主管二分之一員額可領取主管加給，顯然更有其正當性。但部對於局主張常設性任務編組之單位主管可領取主管加給，提出 7 項檢視原則， 但對簡任非主管可比照主管職務領取職務加給，卻以行之有年為由，不置一詞，似乎已有失衡。

剛才顏副局長提到行政院組改之後，常設性任務編組不會超過 33 個，如果以目前中央一、二級機關常設性任務編組的設置情形來看，簡直琳琅滿目，譬如行政院組織法所定任務編組有科技會報辦公室、資通安全辦公室，還有中部、南部、東部聯合服務中心。文化部二級單位有法規會，客委會二級單位有法規會，退輔會二級單位，在組改前其組織法所定的任務編組，有查核組、國會聯絡組、國軍退除役官兵安置基金會計室等。所以，局應審慎衡酌常設性任務編組之設立標準與規格，以及對官制官規之影響。

考試院第 11 屆第 174 次會議（101.02.09）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：公務人員退休撫卹基金截至 100 年 12 月底止之財務運用情形。

發言內容：銓敘部本項報告，再配合書面報告退撫基金監理會 100 年第 4 季監理概況審查月報彙整表案一併來討論，依據監理會 100 年第 4 季監理概況審查月報彙整表，軍職人員 100 年度之淨撥繳數為負新台幣（下同）15 億餘元，除 1 月、7 月支付半年定撥退撫給與外，其餘月份之淨撥繳數均介於 3.7 億至 6.2 億元之間，以此推估，軍職人員 100 年底恐發生首次單年度撥繳收入小於支出情形，監理會建議速與國防部聯繫，妥為因應，本院應依據監理會之建議立即有所作為，研擬因應對策。

考試院第 11 屆第 175 次會議（101.02.16）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)： 100 年銓敘統計年報提要報告。

發言內容：本席有 4 點意見供參：1.自今(101)年起，銓敘部將提出聘任人員人事條例及聘用人員人事條例 2 草案報院審議。在報告中提及約聘僱人員占公部門人力比率 3.57%，但是從本報告數據中無法看出這些約聘僱人員到底分布在哪些部門，如果可以有詳細的相關數據資料及說明的話，對於我們在聘任人員人事條例及聘用人員人事條例立法的必要性及審議法案的方向，應該會有幫助，所以希望能夠補足相關數據。2.立法院第 7 屆第 8 會期曾有「銓敘部允宜衡酌將臨時及勞力派遣等人力資訊納編該部統計年報之可能，俾完整揭露整體公務人力全貌」的附帶決議，可是本次報告並未列入臨時人員及勞力派遣等人力資訊，未來宜加入。3.在表 9 顯示男性原住民有 65%擔任警察人員，可能男性原住民多以警察作為其最大的志趣，且多能適任且表現良好，而歷次原住民族特考多有缺額之情形，所以建議部將鼓勵原住民應試警察人員，作為主要規劃方向。昨日在考選部開會，浦忠成委員曾提供相關參考資料，建議警察人員考試再細分原住民警察科別，請部考量其建議之可行性。4.在報告第 5 頁提及四、主要國家公務人員人數變動比較，我國與香港、日本之公務人員人數遞減，而澳洲、美國及新加坡反而在遞增，其中新加坡比 10 年前增加 20.63%，到底孰優孰劣?建議部應進一步研析。甚至

亦應有公務人員占總勞動人口比例若干的分析，因為從表 14 顯示，99 年度高雄市各機關人事費決算數，占歲出總決算高達 50.55%，表示高雄市有一半的歲出經費是在養公務人員，參考本次歐債危機，經媒體分析，其中一個造成希臘困境的原因是希臘的公務人員占該國總勞動人口比例很高，福利項目又五花八門，所以紓困之第一個方案，就是把公務人員裁減 2 成。我們由表 14 也看到，許多預算都是花在人事費用上面，因此建議銓敘部分析公務人員增減孰優孰劣，對國家財務會有何影響，以作為日後決策之參考。

考試院第 11 屆第 176 次會議（101.02.23）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：交通部航港局與臺灣港務股份有限公司組織調整辦理情形。

**發言內容：部報告第 3 頁提到現有港務局聘用人員未來轉任港務公司之從業人員有 115 人一節，請教此新創的名稱-「從業人員」的定義為何？或者只是白話文，以口語來形容未來這 115 人會在港務公司從業？請部說明。**

考試院第 **11** 屆第 **177** 次會議（**101.03.01**）

討論事項：

浦召集人忠成提：審查銓敘部議復關於法務部行政執行署編制表及執行署各分署組織準則暨編制表，建請同意修正核備 **2** 案報告。

**發言內容：本席建議修正一個標點符號，在附帶決議：1.「……，務必注意人民權益之保障，執行之態度與服務品質……」，此處的逗號應該修正為頓號「、」。**

考試院第 11 屆第 177 次會議（101.03.01）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(吳人事長泰成報告)： 100 年第 4 季非超額工友(含技工、駕駛)缺額減列情形。

發言內容：關於非超額工友缺額減列情形，在民國 46 年職員與工友的比例為 5:1，現在則為 20:1，請問人事總處最終的目標為何？因為目前還有 2 萬 4 千多人，其中有 8 千餘人是超額，所以往下減列的時間應該還要很久。至於精簡人力的替代方案，現在是否以其他人力來解決？雖是細節問題，但有些事務較難以由替代人力來處理，這也是還留下相當比例工友人數之理由。譬如說剛才張明珠委員提到故宮的特殊工友人力，如果他們有特殊技術能力，是否應該有特殊考量，或者應該要另定職稱或認定其工作特性？此外，其實以前工友所做的事情是清潔及辦公室內公文的傳送，在有些特殊的機關裡面，對公文書的傳送必須講究保密，像法官的判決書，在宣判以前，不能讓外人知道判決結果，過去有工友來傳送，會比較安心，現在由派遣人力來做，很可能會將不應曝光的公文資訊洩露，尤其派遣人力為契約關係，要求他必須確保忠誠可能有困難，在此情況下，也許要用鐵箱子裝進公文書再加鎖，才能安心由他們去傳送。所以所謂特殊機關之特殊需求，當然應該界定得非常嚴格，否則精簡政策會推動不下去。3.立法院所提精簡公務人力，好像是指銓敘部主管的公務人力，但是從工友精簡方案可以看出來，其實很多的公務人力已漸漸採用

替代人力來補充，替代人力也是支用國家的公務預算，所以國家整體的公務人力，一定要再加上經過精簡工友人力之後的替代人力，銓敘部現在僅以銓敘審定人員來界定公務人力，這已不合事實。相關公務人力應以全方位之觀點規劃，避免流於偏狹。

考試院第 11 屆第 179 次會議（101.03.15）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：有關「101 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。

發言內容：關於部擬於公務人員傑出貢獻獎中，設定三分之一比例由委任人員得獎之原則，本席認為將無法達到真正的公平。今年 3 月 2 日至 4 日，本席與黃委員富源到司法院參加遴選律師為法官的審查會，有位評審為法官代表，口試中他問參加者：「對於每年公務人員傑出貢獻獎都會有一位檢察官獲獎，卻從未有一位法官獲獎，您的看法如何？」本席當時真的很驚訝該法官有留意到這個現象。這個問題說明，本獎項表揚的範圍，有一些領域被排除，法官對社會的貢獻及表現並沒有被此獎項所包含，並不是本院拒絕法官來競逐此獎，而是司法院片面將法官排除在競逐範圍，據悉司法院的理由是，如果讓法官參與此獎項選拔的話，司法院所屬其他人員的表現就不會被看到云云。若以此極端的想法來看，則高階人員就不要參加傑出貢獻獎選拔，全部都讓低階人員入選即可，但今天從銓敘部的報告來看，給獎原則的設計並沒有這麼極端，這次的設計目的想讓每個官等都平均有人獲獎。可是我們從激勵辦法第 12 條規範 8 款傑出事蹟標準來看，其實不能去限制職等比例，應該從遴薦人選當中選拔出最傑出的人，就像考選部要典試委員長遴選召集人、典試及命題委員，原須注意公私立學校、地域、性別等衡平，後來在院長指示及院會的共識下，以上各種衡平考量，其實是不必要的，把最好的

人選找來命題就對了，所以這裡的概念應該是把最傑出的人找出來就對了，不論職等高或低，要讓每個領域的優秀公務人員都有被表揚的機會。一直以來司法院作這麼極端的處理，把所有法官都排除在模範公務員表揚行列之外，導致在律師轉任法官的審查會上，聽到一位法官代表提這樣的問題，也讓本席赫然發覺，已有法官注意到他們不曾被提報為模範公務人員和傑出貢獻獎之候選人，本席呼籲司法院的人事政策應該要檢討及和修正。

其次，目前部宣導的方式都只著重在宣導有這個獎項，但是有此獎項與一般民眾有何關連呢？除非我們想要讓民眾藉由知道有這個獎項，民眾可以提報某公務人員競逐模範公務員或傑出貢獻獎，有此窗口讓民眾告知我們某個公務人員有非常好的表現，不要讓他的優良表現石沈大海，開設一個窗口讓民眾有提報優良公務人員的機會，這樣宣導活動才有意義。

考試院第 11 屆第 180 次會議（101.03.22）

書面報告：銓敘部議復金融監督管理委員會及所屬銀行局、證券期貨局、保險局及檢查局編制表，除金管會編制表，建議復請行政院重行檢討其簡任官等員額配置外，其餘部分建請同意修正核備一案。

發言內容：有關銓敘部議復金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）及所屬銀行局、證券期貨局、保險局及檢查局編制表一案，部的處理是建議復請行政院重行檢討金管會簡任官等員額配置，理由是依照各機關職稱及官等職等員額配置準則第 5 條規定，中央二級機關簡任官等員額配置比例不得高於 25%，因金管會簡任官等員額配置比例為 25.2%，較配置準則第 5 條所規定比例略高 0.2%，爰建議重行退回研議。從此資料來看，固非無據，但是金管會人員僅 113 人，所稱簡任官等員額配置比例高出 0.2%，就是 0.2 人，銓敘部在本編制案內獨獨將這個部分退回重議，目的就是要他們減列簡任比例低於 25%，換言之，就是減掉 0.2 人，對此本席有 3 點意見：1.金管會編制表說明中提及，其業務執行具高度公權力行使之特殊屬性，成立時即有特殊人力結構，業務重點除了執行金融保管相關監理業務之外，還包括金融監理政策之規劃及法令研議，而且其執行監理業務具有強制性，在面對市場上專業水準非常高明的金融機構時，需要比各金融機構更高明的金融知識才足以保障台灣整體金融體系的安全，因此他們在說明中提到，需要比較多的簡任員額，與一般行政機關性質有別，不過部

仍以一般中央行政機關簡任比例作準繩，且以其以簡任超過0.2%為由就退回重議，部有無考量其特殊需求？2.其實本編列案除了金管會以外，還有金管會所屬銀行局等四機關，其薦任第七職等以下薦任官等員額比例也都沒有符合配置準則之規定，但是部卻非常寬容地接受金管會的說明，並建請本院先予同意，只附註表示日後若再修編時，需要依據配置準則辦理。部對於銀行局等四機關薦任第七職等以下薦任官等員額比例作此寬容處理，但是對金管會簡任官等員額比例僅超過0.2%就退回重議，本席認為處理標準不一。3.金管會組織法依據規定應於101年7月1日起施行，其簡任官等員額審查因非屬本院授權銓敘部代辦院函範圍，處理程序耗時，將來如因其簡任比例超過0.2%，使金管會編制表無法全部定案，必須重新循程序辦理，在此情況之下，不知能否及時於7月1日施行？近日我們收到總統與五院院長茶敘的紀錄，內載行政院希望各院能夠協助配合，以趕上行政院組改進度，現在部以金管會簡任員額比例超過0.2%而退回本案，能否及時於7月1日施行仍有疑問，而本案為政府橫向分工和諧之例，對於這個部分，銓敘部有無堅持之必要?

考試院第 11 屆第 186 次會議（101.05.03）

書面報告：銓敘部函陳研議關於各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表與各機關組織法規適用之關係一案，報請查照。

發言內容：關於書面報告第一案，本席謹就法制面表示意見：首先，在第 184 次會議李委員選曾提出臨時報告，對於「血汗醫院」問題有很沉痛的呼籲，院長亦說明在「公醫分途」後，醫院其實是採專業證照用人制度。目前係將當時各機關適用醫事條例之職務以一覽表表列，而此一覽表係依據醫事人員人事條例第 2 條授權而來。在此前提之下，本案的目的是希望能夠修一覽表之附註六，並配合附帶決議，修正醫事人員人事條例第 2 條，從目的來看，這是一個法制面的法規條文修正，但是歷來對法制面的法規條文修正，並不是用這種只尋求委員指教意見，且沒有將應該要修正的條文予以臚列並進行討論的方式，在議程資料第 28 頁背面，院二組已經提出這樣的質疑。雖銓敘部在第 1 段倒數第 3 行澄清「本次僅係依上開會議決議，將研議結果函陳本院，並尋求委員指教意見，爰未依法制作業程序辦理。」此意見其來有自，主要是因為我們對「血汗醫院」問題關心備至，部或許因此認為應該先將原則提出來，尋求委員指教意見。不過本席認為在議程第 11 頁背面部函第三項之（一）表示，「本部刻正研修一覽表修正草案，並將另案函送本院審議。」換言之，一覽表修正草案已經進入本院收文，而本案還有幾個問題要解決：1.新增各地方政府衛生局

技正(士)員額總數十五分之一以下為得適用之職務；2.醫事人員人事條例增列有關醫事專業法規懲處處分的相關規範；3.增訂醫事人員人事條例第 15 條之一及一覽表附註六後段增訂等事項。如果今天僅先就原則以報告案通過的話，不管是院會或胡委員幼圃建議的小組審查會，對這些問題都同樣要作後續的處理，因為本案以書面報告案提出，本席相信許多委員對相關的內容應該不盡明瞭，也期待銓敘部對後續的修正案有更完整的說明，所以，後面的完整資料既然隨後就來，就可以不必先報告本案的原則，本席希望院二組核議意見能夠獲得各位委員的重視，院二組建請本案宜由部依法制作業規範繕製修正條文之總說明及對照表，並將相關擬研修事項併規範後重行報院，本席認為院第二組意見可採。至於係以討論案或報告案報院，再依院二組及部共同審酌而定。

決議：交小組審查會審查。

考試院第 11 屆第 186 次會議（101.05.03）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院司法及法制委員會審查公務人員基準法草案情形。

發言內容：公務人員基準法草案刻正在立法院審議中，由立法委員們所提意見來看，有些是在我們意料之中，因為誠如剛才趙麗雲委員所言，本法是屬於規範性法制，必須與其他規範性法律互相比對，涉及的是比較上位的概念，原則性的架構，確實較難處理。但是有 3 個比較具體化的問題，可以提供銓敘部將來在立法時參考：1.在資料第 8 頁中，江惠貞立法委員提出書面質詢，對於所謂「依法行政」的概念，是否在公務人員基準法裡面，給公務人員較刑法還要重的責任？首先，在刑法裡面認為公務人員執行其職務，依據判例，只要負擔形式審查責任，換言之，如果命令的形式要件具備，則下級公務人員就必須執行，假如命令的形式要件不具備且很確定的情況之下，公務人員就不要去執行。在刑法中規定，如果形式要件不具備還去執行，還是有瀆職的罪責，這個是很明確的規範，在公務人員基準法草案第 28 條的但書，也是一樣的規定，所以二者並沒有衝突。也就是說，公務人員基準法草案第 28 條的但書與刑法的規定一樣，因此在比對之後，我們很確定它並沒有給公務人員過重責任的問題，但為什麼公務人員基準法草案第 28 條在立委看來，好像有給公務人員比較重的責任呢？問題應該是出在前段規定「公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從之義務，如認為該命令違法，應負

口頭或書面報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務人員應即服從；其因此所生之責任，由該長官負之。」這個是在處理並不很確定該命令是否違法的情況下，公務人員基準法第 28 條給公務人員一條可以依循的途徑，讓公務人員在要不要執行、能不能執行有所疑問時，對長官再作一次確認，我們把這個確認程序明確地寫下來，是在補充刑法的相關規定，所以本席並不覺得有江委員提到所謂造成公務人員困擾，或課以公務人員更重責任的問題。2.在資料第 5 頁中，尤美女立法委員提案建請考試院會同行政院立即檢討非主管級人員領取主管職務加給的問題，其實本席曾在詹中原委員召集的公務人員加給給與辦法部分條文修正草案的小組審查會時，已經提過這樣的問題，就是簡任非主管人員可以比照主管領取職務加給，這已經行之有年，但這個慣例作法是否合理、是否合法，是不是應該檢討？另在本院第 172 次會議也曾討論過這個問題，記得院長當時也說，我們主管官制官規，不知道問題是無知，知道問題又不去解決是無能。銓敘部明知簡任非主管人員比照主管領取加給不合理，卻不能解決，認為相安無事，一動不如一靜，以致於文官制度的改革停滯不前，結果在國會殿堂上，我們真的被抓到把柄，現在已多說無益，本席真的非常誠懇地希望部長能夠儘快就公務人員加給給與辦法進行檢討。3.在資料第 2 頁，有立法委員提到為何將聘任人員納入常務人員範疇，本席覺得我們在這個部分的說理確實不夠，何以聘用人員是契約用人，但聘任人員又納入常務人員？雖然公務人

員基準法草案是經院會通過送立法院審議，但是明白地講，在這個部分的說理真的不足，應該再加強說理上的補充。

考試院第 **11** 屆第 **186** 次會議（**101.05.03**）

臨時動議：銓敘部函陳建請會同行政院釐定公教人員保險之保險費率為 **8.25%**，並自民國 **102** 年 **1** 月 **1** 日生效一案。

**發言內容：本席覺得這個問題很重大，是交小組審查還是全院審查，請院長考量。**

決議：交全院審查會審查。

考試院第 11 屆第 189 次會議（101.05.24）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員基準法草案情形。

發言內容：關於公務人員基準法草案審議情形，向來本院院會同意的公務人員基準法第 66 條版本，係維持公務人員訓練進修法第 3 條規定，就公務人員訓練進修的資源整合及協調聯繫機制，由本院會同行政院定之。但在部今日報告的兩院會商版建議條文，卻增加司法院一併進入機制內，這令本席非常訝異，請問在什麼樣的情形之下，司法院被考慮加入此訓練資源整合及協調聯繫平台？請部說明。

考試院第 11 屆第 190 次會議（101.05.31）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院第 8 屆第 1 會期部分立法委員所提與本部業務權責有關法案之研處情形。

發言內容：由銓敘部報告，本席看出兩個問題就教於各位：1.有關立法委員許忠信等 24 位委員提案廢止考銓處組織條例一案，經查考銓處組織條例係於民國 35 年 2 月 14 日公布實施，是於民國 38 年國民政府撤退來臺之前的條例，在民國 17 年 10 月 28 日時，中華民國憲法還沒有制定，當時稱為「中華民國政府組織法」，那個時期就有考試院組織法。嗣民國 36 年 1 月 1 日中華民國憲法制定之後，同年 3 月 31 日考試院組織法依憲法重為制定實施，故考銓處組織條例是在現行依憲法制定之考試院組織法制定前的條例。在該條例第 1 條規定：「考試院在一省或二省以上之地區設考銓處，依本條例之規定，掌理各該省區內之考選、銓敘事宜，並分別受考選委員會、銓敘部之指揮監督。」因其後考試院組織法於 36 年制定，考選委員會在 36 年 3 目 31 日改成考選處，12 月 25 日再改為現今之考選部，故該條例中的考選委員會早已不復存在，且是在政府播遷來臺之前的考銓處組織條例裡面之設計。本院要如何面對這樣的提案？本院捧著這麼舊的考銓處組織條例，年久失修，確定已經非常不合時宜，要如何處理？我們現在必須提出一個正式的看法。2.有關聘用人員聘用條例部分，在未來立法時，是否能夠確保聘用人員不應納入勞基法適用範圍？我們能否力抗這

麼多聘用人員的動員力量？其實仍有待努力，該案應該屬於趙委員麗雲剛才所提，是不能讓步的部分。昨天我們參訪新竹縣政府，本席曾在座談會上請教地方政府對於將來的聘用人員聘用條例有什麼樣的建議，因為時間很趕，他們沒有正式回答，但是會後有些官員提及，事實上聘用人員正醞釀一股力量，在本院推動本法案時，要衝破不能適用勞基法範圍的區塊，提醒院部注意。3.法官法將於本年7月6日實施，接下來我們只剩下1個月要處理法官法相關子法，所以必須加速相關子法的處理時程及步驟。今日報載某試署法官因試署成績不及格，被解職後轉任司法事務官一事，頗令人遺憾。因為在黃前委員富源主持法官法施行細則請本院表示意見的審查會中，看到司法院代表曾宣示有相當大的決心，在候補或試署法官經審查候補成績不及格或試署成績不及格，被解職後，絕不允許任何轉職之決心，言猶在耳，今日報載之例，卻仍然允許轉職。可見很多事情理想歸理想，但真正碰到要做時，可能還要考量當事人工作權益之保障或平日情誼等因素。現在正值法官法施行細則即將送本院審議之際，提請斟酌及留意。

考試院第 11 屆第 197 次會議（101.07.19）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：本部辦理職系專長認定案件情形。

發言內容：銓敘部職系專長認定的業務，有增加的趨勢，但實際上，考選部考選一般行政人員，其應考資格是越來越寬鬆。職系列得太細，細到現在銓敘部要一個一個來審查其職系專長，而對於職系專長的認定，是看該公務人員所修習的科目學分等，但是實務的經驗也非常重要，況且在行政機關裡面，一個人能夠培養到一路陞遷上去，變成一個統合性的單位主管，難道我們還要限制他在原來的職系任職？導致用人機關難以運用人力？這次高普考試本席到台東考區擔任分區典試委員，台東縣政府人事處長就特別提到這個問題，他們要進用一位地政處處長，但很難找到適用職系專長的人，因此該職缺已懸缺 2、3 年。建請銓敘部儘速成立專案小組進行檢討，關於職系專長認定之業務，本席認為應以從寬之角度認定之。

**考試院第 11 屆第 199 次會議（101.08.09）**

**討論事項：**

**李召集人選提：審查銓敘部函陳公務人員任用法第 28 條修正草案一案報告**

**說明：**

一、 本案於 100 年 1 月 27 日交付審查，至 101 年 7 月 5 日中，在 524 天內召開 3 次審查會，經由委員們慎思熟慮、參閱國內外文獻及國內政務人員法草案、公務人員退休法、法官法、教育人員任用條例，以及委員實地參訪時所搜集的相關資料等，於第 3 次會議時達成以下的共識：1.公務人員不論是政務人員、法官、教育人員或一般公務人員，所面對的均為民眾，因此對人民負責的態度不應有所差異。2.目前考試僅以紙筆測驗選才，無法針對其態度與行為進行檢測，考試與任用不同，因目前考試方式有所限制，故不宜取消此項限制。3.修正條文非針對精神病或精神狀態違常者，而是指不能勝任該職務者，故無歧視的態度。4.用人機關非輔導機關，是以服務為導向，若公務人員之言行未顧及罹患精神病患者的身心限制，仍予以工作要求，反而易引發症狀，造成傷害，實非人道考量，愛之實以害之，對同儕而言，亦非友善，故通過部擬的條文。即第 28 條第 9 項原規定經合格醫師證明有精神疾病者，修正為「經教學醫院證明有精神疾病或精神狀

態違常，致未能勝任職務者」。

二、 審查會作成決議如下：

（一）本案依部於第 3 次審查會再建議修正條文通過，總說明及說明欄文字酌作修正。

（二）請部將與會委員所提意見，納入說帖內容，俾利對外說明。

**決議：**照審查會決議通過。

（審查會林委員雅鋒書面意見如附件）

附件 **公務人員任用法第 28 條修正草案第 2 次小組審查會書面意見**

林委員雅鋒 100.11.30

一、沒有可以應考試，但不得任用之道理；精神疾病若在病情穩定、不影響職務遂行之情況下，自當不宜剝奪其工作權。任用法第 28 條第 1 項第 9 款應予刪除。

二、但精神疾病症狀各不相同，發作時亦未必無法作正常意思表示，機關或許無法於第一時間察覺異常，但對於特定高度涉及國家安全或社會公共利益之職務，則不宜抱持事後補救之消極態度。本席贊成針對是類職務應予以任用限制。

三、至於一般職務，精神疾病患者在精神狀況不穩定情況下，雖然不直接危及人民權益或公共安全，但對共事之同仁亦會造成莫大困擾，且影響機關行政作業之遂行。

四、因此，全案應著眼於當事人是否「不堪勝任職務」，而認定機制必須具體而容易執行（例如配合考核紀錄、年度考績等），否則實務上常礙於人情或是擔心刺激當事人而不予處理。

五、惟依據退休法規定將不堪勝任職務者予以命令退休或資遣，往往耗時費力，故本席建議宜修訂相關訓練辦法，在訓練階段對於精神疾病患者加強評估與淘汰機制，減少後續處理成本。

六、另外本席想瞭解下列數據，請提供俾參考：

（一）近 10 年依任用法第 28 條第 1 項第 9 款予以撤銷任用的人數？

（二）近 10 年依退休法第 6 條第 2 項及第 7 條第 3 項予以命令退休或資遣的人數？

考試院第 11 屆第 200 次會議（101.08.16）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：各主管機關填報政府捐助(贈)財團法人及政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業之情形。

發言內容：關於銓敘部報告各主管機關填報政府捐助(贈)財團法人及政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業之情形，固然是因為修正公務人員退休法第 23 條規定之後的後續措施，但此一新措施，可能在實施初期還是會有因不察而發放者，若機關因不察而發放月退休金，致違反公務人員退休法第 23 條規定者，有無追回運作機制？其成效如何？請部說明。

考試院第 11 屆第 204 次會議（101.09.13）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：行政院組織調整後外交部及駐外機構相關人員任免事宜研商及辦理情形。

發言內容：1.關於銓敘部報告駐外機構外交領事人員任用條例（以下簡稱外領條例）之修正，本院文官制度興革規劃方案第 2 案「統整文官法制，活化管理體系」，在簡併其他不合時宜之專業人事制度部分，業已特別指明外領條例不合時宜，因為外領條例在民國 84 年 1 月 18 日修正公布迄今已逾 17 年，在這種不合時宜的情況之下，第 201 次會議部提出簡併特種人事法律研究報告時，院二組於 101 年 8 月 13 日之簽呈，亦指出現行經銓敘審定之外交領事人員為 1,055 人，如果儘快推動簡併者，影響人數甚少，且外領條例適用公務人員任用法之官等職等併立制，故擬請部將外領條例之簡併列為優先推動項目，其政策方向甚為明確。2.在此報告的結語，部指出雖然外領條例之簡併或研修，涉及機關業務需要及人員專業性考量，原則上應由外交部先行研修後再送考試院處理，在立法進度上也有主客觀因素影響，與一般公務人員法規的修訂有時是無法同步配合等語。但是，部仍自我期許應主動提出相關修法意見，透過院際協商來表達本院之意見，以推動修法工作。針對報告中所提外領條例相關不合時宜或與公務人員任用法不盡相符之處，部有無可能將以下 2 點列入修法：(1)在 91 年 1 月任用法修正過後，公務人員取得晉升簡任職務任用資格，尚須配合晉升簡任官等訓練合格。但是外領條例第 4

條，並未比照公務人員將升官等訓練納入取得晉升簡任官等之資格規範；(2)外領條例與駐外通則對於駐外人員職稱有不一致處，駐外通則職稱已超過外領條例之規範，外領條例如何適當規範駐外人員的職務範圍，以符實際？部是否均已納入與外交部協商之範圍並提請外交部研參？3.除政務、常務、契約用人之三元體系之外，請部審酌派用人員在外交體系遴用之必要性。在文官系統之中，派用人員僅限臨時機關或有期限之臨時性專任職務，目前部對於派用人員係採積極管理及儘量予以限縮的立場，關於駐外代表處及辦事處之派用人員的改派送審問題，部所持態度為何？是因為外交部有其業務需要，我們樂觀其成，所以予以寬鬆看待？抑或是仍然會放到整個文官體系一併去考量？目前外交部的派用人員人數有多少？請部說明。

考試院第 11 屆第 205 次會議（101.09.20）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部最近 3 年辦理公務人員一次記二大功專案考績審定情形。

發言內容：於本院企業參訪時，企業界人士認為考績應重在平時考核，平時就應該要注重，本院亦肯認公務人員平時考核的重要性。而一次記二大功專案考績，係依據公務人員考績法第 3 條規定，於各官等人員平時有重大功過時，隨時辦理，可見公務人員平時的考核紀錄有其重要參考價值。爰建議有關模範公務人員或傑出貢獻獎之選拔，應將平時重大功績紀錄列為評選之重要參考。

考試院第 11 屆第 206 次會議（101.09.27）

書面報告：銓敘部議復關於教育部函為本院同意核備國立新竹教育大學組織規程部分條文修正案中，有關第 17 條圖書館館長進用方式之意見一案。

發言內容：針對銓敘部議復關於教育部函為本院同意核備國立新竹教育大學組織規程部分條文修正案中，有關該組織規程第 17 條圖書館館長進用方式之意見一案，本席有以下看法：本案的起源是因為新竹教育大學的組織規程第 17 條規定，圖書館館長由校長聘請專任副教授以上之教師兼任或由職員擔任。而圖書館法第 10 條第 2 項規定，公立圖書館之館長、主任或管理員應由專業人員擔任。因為國立新竹教育大學組織規程並未標明副教授以上之教師或職員到底是否為專業人員，所以銓敘部希望加註擔任圖書館館長職務者應為專業人員。查圖書館法第 4 條第 2 項規定，圖書館依其設立機關(構)、服務對象及設立宗旨予以分類，其中第 3 款已經特別指明有關大專校院圖書館，由大專校院所設立，以大專校院師生為主要服務之對象。所以如果從圖書館法第 4 條第 2 項第 3 款及第 10 條第 2 項來看，銓敘部的主張並沒有錯，必須確定這些人是專業人員才可以兼任。至於國立新竹教育大學組織規程第 17 條規定，由專任副教授以上教師兼任或由職員擔任，如果該專任副教授或職員本身是專業，則完全沒有問題，但若非專業人員，則第 17 條與圖書館法有衝突，因此銓敘部審議意見認為應加註專業人員，這是對的。但是教育部認為圖書館法第 10 條

第 2 項所稱「館長應由專業人員擔任」，其適用對象應排除大學圖書館館長，且基於大學自治及現行大學法第 14 條第 2 項規定，國立大學各級行政主管人員得遴聘教學或研究人員兼任，或由職員擔任，並於各校組織規程定之。是以，大學圖書館館長資格規範係由各大學於組織規程內自訂，該部不為統一規範。換言之，教育部以函釋將圖書館法第 10 條第 2 項規定排除大學圖書館館長之適用。本席認為現行大學法與圖書館法的位階相同，但教育部竟認為該部以函釋，就可以排除圖書館法之規定，實有所不妥。就圖書館法第 10 條第 2 項所稱「館長應由專業人員擔任」之適用範圍，銓敘部擬尊重教育部的見解，認為應將國立大學校院排除在外一節，本席認為在未修圖書館法予以排除前，如國立大學校院組織規程就其圖書館主管人員未規定由專業人員擔任者，因仍將存有與圖書館法第 10 條第 2 項規定條文衝突之問題，建請部仍應於核復時敘明相關法律關係，以明責任。

另外，本院第二組建請行政院督促教育部儘速研修圖書館法第 10 條云云，本席持保留看法如下：首先，部在核備規織規程案時，理當注意所有相關的法規，所以部注意到圖書館法第 10 條第 2 項的相關法規，建議他們應該註明專業人員，此舉完全合法，可是遇到圖書館法與教育部的看法不一致時，部的立場擬予以尊重，僅要求以加註方式處理。但本席認為圖書館法與大學法係屬同等位階，圖書館法第 4 條適用的範圍，應包含國家圖書館、公共圖書館、大學院校圖書館、中小學圖書館、

專門圖書館等，何以大學圖書館館長會從圖書館法第 4 條排除適用，由教育部單方面的一個函釋就予以排除？如果教育部作此錯誤解釋，怎能同意？所以本席建議本案先不予核備。按大學自治的目的在提升專業水準，在於鬆綁，讓大學有機會做教育能力之提升，可是圖書館法有違反這樣的方向嗎？並沒有。它要求圖書館館長要專業，這樣有妨礙大學自治嗎？並沒有。如果大學裡面有專業人才，可以選派為圖書館館長，也不必特別設計副教授以上兼任，事實上只要他符合圖書館專業，就可以擔任大學圖書館館長。現在唯一令人懷疑的地方就是，這個副教授難道並非圖書館專業人才，是否有因人設事的問題，否則何必要特別這樣規定？銓敘部雖然基於機關平行的立場，尊重教育部之法制見解，但是本席為獨立行使職權之政務官，必須指出其中明顯的法律衝突，圖書館法第 10 條第 2 項是沒有彈性的，明定應由專業人員擔任，所以現在如果不是由專業人員擔任，其組織規程就不能核備。

此外，本院院二組核議建請行政院督促教育部修法一節，本席持不同意見。首先，圖書館法規定從尊重專業，尊重圖書館學門的觀點來看，它完全沒有錯，如果教育部真的認為可以用大學自治的理由去限縮第 10 條第 2 項，教育部應審酌修法之必要性，當大學法與圖書館法有所衝突時，教育部可自行修法，無須本院提醒督促。此外，本席認為這個建議方向是錯的，因為圖書館法不應該修，它是尊重圖書館專業學門，有什麼錯，為什麼

要修法？進一步說，從議程資料第 24 頁背面第五點提到，本院於 91 年 3 月 28 日本院第 9 屆第 274 次會議決議，建請教育部於 1 年內研修圖書館法第 10 條，迄今已逾 10 年，教育部均未研修該法，可見該法未必站不住腳，如果教育部覺得有衝突，基於該部職權，即可自行修法，本院不須代為主張修法。

考試院第 11 屆第 210 次會議（101.10.25）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)： 101 年度人事行政研究發展徵文獎勵辦理情形。

發言內容：日前人事總處處理年終慰問金一事，本院考試委員的消息都來自報紙的記載，本席本來今天也期待聽聞人事總處就整個政策決定的過程，這個政策其實與本院息息相關，尤其今天下午要來拜訪的退休人員關懷協會，他們的第一個訴求就是：年終慰問金為退休公務人員退休所得的一部分，不容任意刪減；政府不應否定年終慰問金的法制基礎。如果今天總處沒有相關的報告，本席有 2 點請教：1.目前總處對於年終慰問金的法制基礎，所持意見為何？2.目前預定採取的政策方向為何？請總處回答，否則下午無從回應退休人員代表，在此並邀請人事總處派員列席下午之說明會。

考試院第 11 屆第 212 次會議（101.11.08）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：支領月退休金之退休公務人員赴大陸地區長期居住改領一次退休金情形。

發言內容：部在報告中說，「長住大陸地區多年後，始申請改領一次退休金，可能造成改領後之給與，反而優於未到大陸地區長住而支領月退休金者之不合理情形。」此不合理情形，已經白紙黑字寫在報告裡，所以現在部要去改善不合理情形。以本席來看，這次的修正並未從根源改起，只是讓原來的非常不合理給與，改成較小幅度的不合理。剛才也有委員提及申請改領的人數不多，而且均已年老，故要以寬大的胸懷給予特別的對待，但是目前所有的優遇對待，多由國家舉債支付，而且從施政公平之立場來講，不能以人數多寡來作為優遇對待之特殊裁量。值此國家財政困窘之際，部應有更清楚的政策說明與更完整的成本分析。

<u>考試院第 11 屆第 213 次會議（101.11.15）</u>

銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：立法院司法及法制委員會審查公務人員行政中立法第 5 條、第 9 條及第 17 條條文修正草案情形。

發言內容：關於銓敘部報告於立法院審查行政中立法修正草案情形，本席針對該法第 9 條、第 5 條規定，提出以下幾點意見：1.有關第 9 條條文，尤美女委員提出之修正版本，到底是否合宜？從公務人員與國家的關係來看，自民國 85 年以後的司法院大法官解釋，都認為公務人員與國家的關係，為公法上職務關係，此已成為通說。所謂公法上之職務關係屬概括性的概念，即落實在國家給與公務人員特殊的保障與照顧、公務人員應保持中立、公務人員之職務行為應負行政上的懲戒責任、公務人員的刑事責任較諸未具公務人員身分者，應負遠重於刑法處罰之貪污治罪條例的重度責任等等。未讜尤美女委員修正版本有關第 9 條第 1 項所列舉之「公務人員執行職務時」、「運用職務關係時」或「使用職銜公器時」之三種態樣，與公法學之通說概念-有關公法上職務關係之間，是否全然吻合？抑或只是公法上職務關係中之一部分行為？抑或超越公法上職務關係而加重其規範密度？這些都涉及嚴肅的公務人員定位問題。客觀來說，尤美女委員修正版本因為是採列舉式三種態樣，所以應該比概括的公法上職務關係的觀念明晰，規範上較寬鬆。換言之，若依尤委員修正版，逾此三種態樣之外的公務人員行為，雖仍在公法上職務關係規範範圍內，

但將不受行政中立法的拘束。從而本席認為應以現行條文對於公務人員的規範，較符合公法上職務關係的公務人員之定位，爰應予維持。希望部於行政中立法第 9 條進行黨政協商時，能參考本席以上見解。2. 關於行政中立法第 5 條已初審通過，但是第 2 項同樣是將現行概括性的條文，修正為具體態樣，規定「公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法介入黨派紛爭」，與第 9 條的修法概念相同，就是將概括性的概念改為具體態樣，也會有上開本席所提相同的困惑。換言之，超出這些範圍以外的公務人員行為，如仍屬不符合公法上職務關係的行為，卻不受行政中立法的拘束，這樣是否符合人民對於公務人員的期許？此外，「利用職務上之權力」，在法界實務上之意見也很紛歧，有些法官認為不屬於業務職掌的行為，即與職務上的權力無關，例如以前總統府副秘書長陳哲男所做行為，法院某一審級法官認為非其職掌範圍，故未構成貪污罪；但在林益世案件中，檢察署認為林益世先生貴為前行政院秘書長，雖很多事務雖非其法定職掌，但其有實質上的影響力，仍屬「利用職務上之權力」之行為，爰予起訴。因此，「利用職務上之權力」一詞，面向非常之多，法界認知仍有爭議，所以此時行政中立法修正第 5 條上述文字，本席認為有待商榷。

考試院第 11 屆第 215 次會議（101.11.29）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：立法院第 8 屆第 2 會期立法委員所提與本部業務權責有關法案之研處情形。

發言內容：有關立委提案修正公務人員任用法第 28 條第 1 項增列原住民族特種考試及格而未具或喪失原住民身分者，不得任用一節，按當前世界各國修正身分法有三趨勢，包括保護未成年子女權益、引進男女平等精神、與國際人權保障之價值觀接軌等三趨勢，其中國際人權保障之價值觀特別關注民族自決與民族自治之理念。所以對於原住民身分法，應該重視原住民之民族自決與民族自治理念，誠如浦忠成委員所言，目前原住民族委員會對於原住民身分的認定係採開放觀點，本席認為該觀點應予尊重。以原住民身分參加原住民族特考，及格後未具或放棄該身分者，是否涉及不誠實問題，本席認為其或許取得可以參加原住民考試的好處，但是每個人對於自我身分的決定應有其自主權，且因時空變遷，此一刻與彼一刻或有其為難之處，譬如我國民法為一夫一妻制，只承認一男一女結婚，如果有一對男女結婚幾年之後，男性突然表示其實他是同志，想要把身分作改變，這當然造成婚姻之破壞，可是目前實務上，從來沒有人認為這是一種詐欺結婚，因為結婚當時可以隱瞞忍耐不暴露自己的性向，但到了一定的時候、年齡或特別的狀況，有想要為自己而活的態度，可能會想去改變自己原來的身分，所以如果確實有改變自我身分之需要，我們應尊重每一個人對自我認同之自主性，而容許

改變。是以，若自參加考試伊始，其心理上是認同原住民身分，而任用後對身分認同有所改變時，應詳究其因，儘量予以尊重。因此，部報告主張俟原民會研修原住民身分法相關條文後再予審酌等語，本席敬表同意。也希望浦委員能在立法時發揮力量，就原住民的民族認同與民族自決的觀點，要提出自尊、自重並獲得別人尊重的法律。2.有關公務人員俸給法第5條修正案的相關意見，本席已在院會多次表達，再次籲請部關注機關內簡任非主管人員輪流比照主管，支領職務加給之不合理現象。

考試院第 11 屆第 220 次會議（102.01.03）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(黃人事長富源報告)：行政院人事行政總處 101 年第 4 季重要業務執行概況。

發言內容：本席有 2 點意見供參：1.總處季報提及，排除適用合理化管理規定之國營事業機構計有中央銀行 8 家，本席曾上人事總處全球資訊網查詢相關資料，發現公布排除適用者計 10 家，不知哪個資料才是正確？請總處說明。2.有關第五大項待遇福利部分，記得本案由司法院提出，想要將少年及家事法院組織法當中設置的家事調查官、少年調查官、少年保護官等 3 職稱，均修改為觀護人時，本席就深覺司法院提出該法案的不妥當處甚多，心中實在非常憂慮，今天看到人事總處處理結果，除依法行政外，兼具合情合理，值得肯定。本席發現本案處理具有 4 項特點：(1)依據公務人員加給給與辦法第 9 條第 1 項後段規定，擔任組織規程內所列主管職務並實際負領導責任者，得支領主管職務加給。本案只因在民國 78 年行政院函釋同意觀護人得支領主管職務加給，即一路沿用至今，積非成是，司法院竟誤以觀護人得領取主管職務加給為不可檢討的既得利益，惟依少年及家事法院組織法之規定，上開 3 類人員均非主管職，總處能堅持非主管不得領取主管職務加給，並循序漸進地解決沉痾，實屬不易。(2)總處排除上開人員支領主管職務加給，但適度提高專業加給，係屬合情合理。(3)總處考量保障現職人員既有權益，實屬多方兼顧之政策。(4)本案

能溯及101年6月1日生效(亦即為高雄少年及家事法院成立之日)，政策及時，確屬好的政策。

考試院第 11 屆第 223 次會議（102.01.24）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：公務人員退休撫卹基金截至 101 年 12 月底止之財務運用情形。

發言內容：對於銓敘部報告公務人員退休撫卹基金截至 101 年 12 月底止之財務運用情形，所提出之附表 6 有關受託機構代操退撫基金及其自行發行基金績效概況表，本席要表達 2 點意見：1.附表 6 有關受託機構代操退撫基金及其自行發行基金績效概況表的提出，主要就是因無論 99 年第 10 次或第 11 次委託經營，受託機構代操退撫基金之報酬率均遠低於其自行發行基金投資報酬率，因此代操退撫基金之績效似乎不盡理想，可是在備註 1 卻說明：「由於本基金委託經營與國內投信自行發行之一般共同基金，因追求目標、操作方式及投資限制有所差異，無法直接比較」，所以上開績效比較表僅供參考而無法直接比較，也就是說，這個附表沒有參考價值，那為何提到院會報告？而且這是因為在多次會議中委員表示，希望能夠多了解受託機構代操退撫基金是否用心，現在卻拿出一個無法直接比較的附表，這樣有意義嗎？2.備註提到無法比較是因為追求目標、操作方式及投資限制等有所差異，但本院委託代操基金追求的目標，就是希望得到盈餘及獲利，讓基金規模可以變大變穩，所以代操基金與自行經營之追求目標、操作方式及投資限制到底有何不同？請部說明。

考試院第 11 屆第 224 次會議（102.01.31）

書面報告：銓敘部函陳關於高雄市政府申復該府地政局土地開發處處長、副處長之列等，擬分別訂列為簡任第十一職等、簡任第十職等，以及增置薦任第九職等主任秘書職稱一案，報請查照。

發言內容：關於書面報告第 3 案，本案高雄市政府地政局土地開發處擬分別提升該處處長、副處長之職等及增置薦任第 9 職等主任秘書職稱，原經本院駁回，但經高雄市政府申復後，銓敘部已同意備查，惟本院第二組不同意。部所持理由是高雄市土地開發處有與台北市相同機關不同的業務，高雄市多出了地籍圖重測、開發區土地測量等二項業務，且高雄市所轄已登記土地面積比台北市多出 26 萬餘公頃，根據此職責程度及業務內容，部對本案予以同意；至於本院第二組覺得還要再研究並據以不同意備查的理由是「土地面積大小與辦理案件多少並無必然關係」云云，惟本席認為土地開發處的業務，與土地面積大小應該非常具有關連性，而不是「並無必然關係」，且高雄市所轄已登記土地面積比台北市多達 26 萬多公頃，將近約大 10 倍，如果從土地面積的角度來看，本席覺得第二組的反駁理由不夠充分。另外，高雄市土地開發處與台北市土地開發總隊之組設及組織規模相當，是以，其職務列等不宜較台北市為低，請參酌。

考試院第 11 屆第 225 次會議（102.02.07）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：101 年銓敘統計年報提要報告。

發言內容：部報告經特種考試及格進用之公務人員，占全國公務人員之 41.61%，經高考及格進用之公務人員僅占 15.49%，二者比例懸殊，特種考試及格進用者為高考及格進用者之 2.6 倍，近期本院將研修考試院組織法，其中有關考試委員資格條件部分，建請參酌相關數據。

考試院第 11 屆第 227 次會議（102.03.07）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部建置公務人員(含政務人員)兼具外國國籍管控作業系統辦理情形。

發言內容：關於銓敘部建置報告，本席有 2 個問題：1.目前公務人員依法應該申報財產，如有申報不實，則依法予以裁罰，這樣就會具有制約性。可是如果公務人員不願填寫未兼具外國國籍之具結書，有什麼制約性作法？倘若具結書之內容真實性有疑義時，人事人員有無調查權？ 2.報告提到剛在本(102)年 1 月 23 日修正公布的公務人員任用法第 28 條第 3 項規定，兼具外國國籍之公務人員經撤銷任用者，已依規定支付之俸給及其他給付應予追還，假設經過人事人員調查某公務人員確實兼具外國籍，在撤銷任用之後，由誰來追還俸給？由報告中來看，銓敘部為公務人員(含政務人員）兼具外國國籍管控作業機關，則是否由銓敘部來負責追還該兼具外國籍公務人員之俸給？或者因為其薪資由人事總處核定，故由人事總處負責追還俸給？抑或由發薪機關來追還？假設有位法官或醫師兼具外國國籍，是否由司法院或衛生署來負責追還？還是由其任職之地方法院或醫院來追還俸給？如果沒有就此部分作規範的話，這個法條等於是空談，因此在新修正法規實施後，部應該儘速修訂公務人員任用法施行細則來予以規範，不知目前進行情形如何？請部說明。

**考試院第 11 屆第 231 次會議（102.04.11）**

**臨時動議：**

**伍召集人錦霖提：審查銓敘部函陳公務人員退休撫卹法草案總說明及條文對照表，以及上開草案施行之同時廢止現行公務人員退休法及公務人員撫卹法等案報告。**

**說明：**

一、本案係民國 102 年 3 月 21 日本院第 11 屆第 229 次決議交付全院審查會審查。業經於 102 年 3 月 28 日、 4 月 2 日、 8 日及 9 日舉行 4 次審查會審查竣事。

二、本案經全院審查會詳予審究後，經綜整決議如下：

1.公務人員退休撫卹法草案全案通過。現行公務人員退休法及公務人員撫卹法配合廢止。

2.公教人員保險法修正草案及政務人員退職撫卹條例修正草案部建議之修正條文，經院會通過後，由部送請立法院透過議事程序處理後續事宜，並請行政院於立法院審議上開法案時，予以支持。

3.本案因部分條文條次變動，致相關條文內容所述條次亦有變更，併其他未涉及實質內容之法制作業文字體例，由部及院二組再全盤檢視調整。

4.附帶決議：本案所涉對象雖僅有公務人員部分，惟因本次退休及年金改革涉及非屬本院主管權責之軍、教等對象，均須併予改革，始得竟其功，為使軍公

教退休制度改革得以同步施行，請行政院配合將本次年金制度改革修正之學校教職員退休條例、陸海空軍軍官士官服役條例同時函送立法院審議。

**發言內容：本席要指出審查報告第 18 頁（三）第 5 行「另第 89 條第 2 項及第 3 項可考慮刪除，惟恐遭外界自肥之批評」的文字必須修正，這個條文後來經一再演變，改成政務官、民意代表除了可以領月退休金之外，再任其他職務還可以有薪酬，所以當時刪除是為了避免遭外界自肥之批評，現在用「惟恐」2 字，在文意上宜再斟酌，應該改成「避免」遭外界自肥之批評。**

**另外，在第 87 條的文字部分應該趕快確定比較好，就是最後一次審查會，授權銓敘部作文字修正，現在所提文字與當時的決議符合，只是第 87 條第 1 項第 5 款，「再任下列職務且支領薪酬總額超過法定基本工資」之後，應該加上「者」字，如果沒有意見的話，請作文字修正。**

**決議**：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

考試院第 11 屆第 232 次會議（102.04.18）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：本部應立法院司法及法制委員會就「提升基金管理績效之檢討與改革」進行專案報告情形。

發言內容：本席有兩點意見：1.部報告昨日立委質詢情形，資料中提供許多基金管理機構組織再造的建議。數月前，本院因立委建議而啟動考試院組織法再造工程，本席想知道到底有無將基金管理及監理機構之組織再造一併考慮進去？這是銓敘部要思考還是考試院要思考的問題？有無推動的想法或規劃推動時程？2.由於所有組織再造難度都非常高，如果在無法儘速推動之前，本席注意到依公務人員退休撫卹基金管理委員會組織條例第 13 條規定：「本會得視業務需要，遴聘專家學者若干人為顧問，聘期 1 年；其遴聘辦法另訂之。」、第 14 條規定：「本會委員、顧問均為無給職。但得依規定支領交通費或出席費。」另公務人員退休撫卹基金監理委員會組織條例第 9 條規定：「本會得遴聘法律、財務等專家學者五人至七人為顧問，聘期 2 年；其遴聘辦法另定之。」、第 10 條規定：「本會委員、顧問均為無給職。但得依規定支領交通費或出席費。」如果退撫基金監理會和管理會都需要這些法律、財經等專業人才來協助我們提高基金績效，卻又規定是「無給職」，那效果會好嗎？所以在組織再造過程中，這裡的「無給職」規定，有無可能考慮改變為「有給職」？請部思考。

委員實地參訪臺北市政府時，市府表示因為財源充

裕，擬自備預算給與公務人員加給，本席想反問，如果某縣市政府財政困窘時，可否自行決定減發公務人員薪俸？就像加州政府瀕臨破產，於是公務人員開始放無薪假，如果可以由各地方政府依其財源來自定待遇的話，有加就應該要有減，我們是否真的能夠接受各政府各自增減加給的作法？所以就如高委員永光所言，在公務人員俸給法第 18 條及第 19 條均有相關規定的情況之下，似乎不宜由各縣市自行決定。

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公務人員年節特別照護金之發給情形。

發言內容：有關早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公務人員發放年節特別照護金，與年終慰問金及退休人員三節慰問金的發放，其共同點都是「並非法定退休給與」。去(101)年底，因年終慰問金的發放，遭立法院杯葛，並引發重大爭議，最後以限縮發放對象落幕。關於早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公務人員發放年節特別照護金，本席必須先強調的前提是，本人完全理解部為照顧退休人員且該人數已逐漸凋零，而必須有此政策，只是要提醒部特別照護金的法源基礎與年終慰問金一樣，都是有爭議的，應以年終慰問金處理情形為鑑，當時人事總處雖一再依據大法官第 520 號解釋，主張預算案經立法院通過及公布為法定預算，其形式上與法律相當，故大法官第 391 號解釋曾以學術名詞稱之為「措施性法律」，總處以此立場，向立法院爭取不予刪除，但仍因法源問題而最後採限縮發放對象之方式處理，所以再次提請部注意。

對於退休公務人員之照顧，除上述三案其實並無法律依據外，此三案在法令規定上亦至為紛亂，年節特別照護金係依據 89 年修正通過之「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員發給年節特別照護金作業要點」、年終慰問金則依據措施性法律規定，至於三節

慰問金之法律基礎更為薄弱，係依據民國 60 年 6 月 2 日行政院以 60 台人政四字第 6378 號函示說明，各機關於每年春節、端午與中秋三節應儘可能派員以函電慰問退休人員並酌贈禮品或禮券，嗣後一直到退休人員照顧事項當中的法令有所修改，關於三節慰問金之發放方式在民國 89 年時才作修正。所以未來如果民意所趨而立法院有意見的話，將會重蹈年終慰問金覆轍。此外，依據三種法令，其領取資格亦完全不同，年節特別照護金的領取資格係以單身者最低生活所需標準 12,000 元，有眷屬者為 20,000 元，若有其他特殊狀況之最低生活標準得酌予提高一倍，故其領取標準為「生活特別困難」；101 年年終慰問金實施方法，得支領者為支領月退休金 20,000 以下退休人員，以及因作戰、因公成殘或死亡之退伍軍職人員及其支領半俸之遺族；至於三節慰問金之領取人為：1.退休時年滿 60 歲；2.任滿 25 年，年滿 55 歲；3.未具工作能力退休者。上開行政命令規範的可領取標準並不一致，茲以對於退休人員之照顧不宜過高，但也應對需特別照護者提供必要之協助，除建請部及總處應將上開各行政命令取得法律依據外，對於三者之領取資格亦應同步予以全盤考量，以避免不必要的爭議，而有失政府照顧退休人員之整體規劃立場。

考試院第 11 屆第 239 次會議（102.06.06）

書面報告：銓敘部議復行政院函送財政部及所屬機關組織編制，其中有關財政部賦稅署編制表，建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理；其餘部將另案辦理一案。

發言內容：關於財政部賦稅署編制案，其原委任配置比率為 16%，本次修編已降為 14.1%，部及二組核議結果，都認為委任官等比率不足部分，建議復請行政院重行研議後，再循程序辦理。就此點來看，部及二組意見一致，但與今日高委員明見等 14 位委員提出的臨時報告意見並不一樣。其實委任比例降低與否，有很多因素要考慮，因尚須考量的因素很多，所以本席並未連署本臨時報告案，但也希望部儘速提出研處意見。目前政府科層體制呈三角形模式，最底層委任員額多，薦任居中，頂層簡任人員最少；若降低委任比率，將形成紡錘形扁平化體制，其結果攸關政府效能及機關效率能否提升。有以下幾點問題必須審酌：1.如果薦任官等人數變多，則薦任官等人員間的橫向管控，在組織上應予考慮。2.調降委任官等比率，提高薦任官等比率之後，簡任官等比率應如何配置？員額應該增加或減少？3.如果調高薦任官等比率，國家人事負擔增加，退撫基金財政負擔會更為沈重，這問題應該一併納入考量。4.賦稅署認為薦任比例應該要提高，其所持理由，我們都耳熟能詳，因為大部分中央機關多以統籌政策規劃及法規研議，其職責程度較一般行政或稅捐機關繁重，且業務多集中由薦任非主管人員承辦為由，主張薦任比例應該提高，委任

比例應該降低；而地方政府希望提高職等則大多以管轄區域變大，業務變得更繁重為理由；所以中央及地方都有理由認為要調整員額配置基準。關於本案，因院二組與部的意見是一致的，且在 14 位委員所提臨時報告案，部亦尚未提出通盤考慮及結論之前，本案或許可以這樣通過。但是我們既然經常面對這些問題，希望能夠儘快研議出最有效能及效率的政府組織模式。

## 考試院第 11 屆第 240 次會議（102.06.13）

**討論事項：銓敘部議復監察院轉行政院函送公職人員財產申報法第 4 條、第 20 條修正草案，請本院同意會銜送請立法院審議一案。**

**說明：**

一、銓敘部函以，旨揭修正草案係配合法官法第 71 條第 1 項及第 89 條第 1 項規定法官與檢察官不列官等、職等所擬具，部經核議，建請同意會銜，並建請本院建議行政院將第 4 條第 1 款「法官俸級六級七百十俸點以上之法官、檢察官」，修正為「本俸六級以上之法官、檢察官」，以及於條文說明二增列「所稱『本俸六級以上之法官、檢察官』，包括本俸六級以上之實任法官、檢察官，以及特任之法官、檢察官」等文字，俾資周妥。

二、本院第二組簽呈意見：本案部建請於第 4 條說明二增列「所稱『本俸六級以上之法官、檢察官』，包括本俸六級以上之實任法官、檢察官，以及特任之法官、檢察官」一節，以政務人員法草案第 3 條規定特任為政務人員級別之一，為免混淆，建請修正為「所稱『本俸六級以上之法官、檢察官』，包括本俸六級以上之司法院大法官、最高法院院長、最高行政法院院長、公務員懲戒委員會委員長、最高法院檢察署檢察總長、實任法官及檢察官」，餘均同意部擬。

**發言內容：除了部長所提意見之外，如果要依照第二組意見將職稱臚列出來，本席覺得好像漏掉司法院秘**

**書長、法務部政務次長。**

**決議：**照部擬及本院第二組意見修正通過，同意會銜並函復監察院。

考試院第 11 屆第 243 次會議（102.07.04）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：關於行政院組織改造組織法規審議情形。

發言內容：有關今日行政院人事行政總處報告「擔任中央一、二級機關常設性任務編組主管職務人員之主管職務加給支給事宜」，此係依據公務人員加給給與辦法來支給，茲向部請教：1.行政院於組改後，在附件 1 常設性任務編組主管職務一覽表內，列有行政院於組改後新創之「常設性任務編組」職務，共計 22 個任務編組、39 至 44 個主管職務，銓敘部同意支給主管加給。然公務人員加給給與辦法第 9 條第一項明定核發主管加給的要件，第 2 項規定「各機關組織法規未規定，由各機關首長命令指派或權責機關核准成立任務編組之主管職務，不得支領主管職務加給。」係屬對比規定；因此總處所列附件 1 應核發主管加給之「常設性任務編組」職務，是違反加給給與辦法第 9 條第 2 項的。其實機關如果認為支給主管加給是必要的話，在加給給與辦法第 9 條第 3 項本來就有例外規定：「簡任(派)非主管人員職責繁重，得由機關首長衡酌職責程度，比照主管職務核給職務加給。其支給人數扣除兼任或代理主管職務之簡任(派)非主管人數後，不得超過該機關簡任(派)非主管人員預算員額二分之一。」這是同條第一項之例外。關於第 3 項規定，本席曾多次在院會質疑，認為既然並非主管，何以要開放二分之一簡任(派)人員可以比照主管核給職務加給？但是可能因為機制運作已久，在顧及機關和諧、

利益均霑之情形下，沒有人願意擋人財路，法條規定得再不合理，也遲遲不見修正，已屬遺憾。不過此次又增列 22 個「常設性任務編組」職務可以核發主管加給，這又是另一個例外。此 22 個「常設性任務編組」主管職務，要引用第 3 項簡任非主管二分之一比照主管核給職務加給之規定，並非不可行，但是現在竟又另外列表得以支領，以致可以比照主管核給職務加給的人數將更多，此顯然是行政院組改後就地加薪之案例。當然本席了解行政院組改，大家都必須通力合作，讓組改可以順利進行，但是在組改過程當中，就地升官及就地加薪案例不宜過多，為顧及外界觀感，本院應予正視。2.人事行政總處報告列有國防部法規會、訴願會主委兼執行秘書、文化部、客委會、人事總處、主計總處等法規會或訴願會執行秘書等職務，於今日報告中稱之為「與機關內部一級單位之主管人員相當」，均得核發主管加給，則其他部會法規會或訴願會主委或執行秘書等職務，能否為相同認定？上開各部會原本均設有法規會及訴願會，都不是此次行政院組改之後新設的任務編組，如今竟與其他部會的相同單位人員所領加給不同，實屬不妥。

**考試院第 11 屆第 245 次會議(102.07.18)**

**討論事項：銓敘部議復關於行政院函送政府機關(構)改制行政法人隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法草案，請本院同意會銜發布一案。**

**說明：**

一、銓敘部函以，本辦法草案係行政院人事行政總處依行政法人法第 21 條第 1 項規定所研擬，其中除第 4 條第 3 項，建請酌作修正外，草案第 2 條、第 4 條第 1 項與第 2 項、第 5 條及第 7 條至第 10 條等涉及本院權責條文，因均屬妥適或已參採部意見修正，爰建請同意會銜發布。嗣因本辦法草案第 4 條第 3 項是否符合行政法人法規定及相類人員權益之衡平等疑義，經函請部釐清在案。

二、本院第二組簽呈意見：

（一）第 4 條第 3 項（以下簡稱本條項）有關「繼續任用人員依第一項第三款轉任行政法人職務者，得隨時辦理原職務之退休、資遣，或依其意願保留年資，俟再任公務人員時，依其適用之退休、資遣法令辦理。」一節：

1.查行政法人法第 21 條第 4 項：「第一項及第二項人員，得隨時依其適用之公務人員退休、資遣法令辦理退休、資遣後，擔任行政法人職務，不加發七個月俸給總額慰助金，並改依行政法人人事管理規章進用。」並未規定得依該等人員意願

保留年資。以公務人員退休法（以下簡稱退休法）對於未辦理退休、資遣或年資結算之人員，得予保留年資，俟其再任公職時得併計年資，雖未明文規定，惟實務上該等未曾採計之公務年資，於日後再任公務人員時，得依其適用之退休、資遣年資法令辦理，無另予規範之必要。是以，本條項既未與退休法及行政法人法規定不符，且無機關改制相類人員權益不平情形，其作更明確之規範，核屬妥適，擬予同意。

2.另本項文字部建議修正為「……職務前，得隨時依規定辦理……」一節，擬同意部擬。

（二）其餘條文涉及本院權責部分，核屬妥適，擬予同意。

**發言內容：關於討論事項第一案，本席今天有提出書面意見，完整的書面意見將附於口頭報告之後，在此先作兩項程序上之說明：1.提出書面意見主要是因為提案單最末欄之擬辦為「照部擬通過」，本席擔心因此沒有溝通的機會，所以如果院長同意將書面意見第3頁以後的說明納入發言錄的內容的話，則今天本席僅將第1、2頁綜合意見作簡單的敘述。2.因為吸收這些資料的時間十分窘迫，資料又繁多，銓敘部與第二組所寫的文字又非常精簡，所以本席忙中於書面資料漏掉3個字「依規定」，據銓敘部蔡敏廣司長說只要把這3個字加進去，今天我所提的三個主要問題都可以解決，如真如此嗎？**

現在本席要說明對本案的看法及疑問，首先本案擬辦意見是「照部擬通過」，院二組及銓敘部都同意政府機關（構）改制行政法人隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法（以下簡稱本辦法）第 4 條第 3 項，其文字為「繼續任用人員依第一項第三款轉任行政法人職務前，得隨時辦理原職務之退休、資遣，或依其意願保留年資，俟再任公務人員時，依其適用之退休、資遣法令辦理」，本席對於繼續任用人員依第一項第三款轉任行政法人職務前，得依其意願保留年資一節，情理上可以支持，因為這樣也符合未來可攜式退休年金之趨勢，但是本席有以下三個法制面的問題：

甲、資料上提到「得隨時辦理原職務之退休、資遣」一節，請參考今日討論事項第三案，公務人員申請辦理退休資遣之權利，係公法上的財產權利請求權，其請求權時效有行政程序法第 131 條之適用，依該條文規定，公法上之請求權，除法律有特別規定外，因 10 年間不行使而消滅。而消滅的效果就會讓公法上之請求權因時效完成而當然消滅，現在本條項特別指明說，這些繼續任用人員得隨時辦理退休、資遣，在一般的文義解釋，所謂隨時就是「什麼時候都可以」的意思，也就是說，沒有任何申請辦理退休、資遣的期限，白話一點來講，就是什麼時候來辦理都可以。可是行政程序法第 131 條規定說，退休金的請求權必須在 10 年內為之，否則時效會消滅。所以本席的第一個問題就是，本辦法的位階可

否視為「法律有特別規定」，而排除行政程序法第 131 條之適用？銓敘部蔡敏廣司長說，如果在「得隨時」之後，加上「依規定」3 個字的話，就不會排除行政程序法第 131 條之適用，也就是說，如果有一位繼續任用人員不轉任行政法人職務，也不申請退休、資遣，他可以辦理離職，然後在 10 年內還是要來辦理退休。因此所謂「隨時」就不是指「什麼時候都可以」。如果這樣的修正可行的話，本席可以接受這個答案。

乙、「或依其意願保留年資，俟再任公務人員時，依其適用之退休、資遣法令辦理」一節，因為母法行政法人法第 21 條第 4 項規定，並沒有說可以保留年資，原則上，在母法沒有法源基礎的情況下，本辦法要准許保留年資，似乎並沒有依據。至於銓敘部如何解釋這個事情，部在資料第 101 頁背面（二）說，原來人事總處並沒有徵詢過他們的意見，後來洽據人事總處表示，該項條文是參考政務人員退職撫卹條例第 9 條及其施行細則第 5 條予以增訂。本席的疑問是，原來任職行政機關人員轉任為行政法人職務之狀況，與政務人員的狀況，其實在基礎上有很大的不同，可否引用政務人員人事法制基礎來准許得以保留年資呢？本席在書面意見上說，政務人員退職撫卹條例第 9 條之所以規定常任人員擔任政務人員之後，其常任文官年資應予保留，乃是基於政務人員與常任人員有明顯的分際，政務人員之給與

跟常任人員不同，因此強調政務人員與常任人員的年資要截然區分，並且分別從各自的退休或退職法規來計算退休金或退職金。而且有一個很重要的分野在於，國家要延攬優秀的常任文官作為政務人員時，在任免上通常具有急迫性，所以個人的選擇權或許會被壓抑，被延攬的常任人員是配合國家需要，基於使命感才變成政務人員身分的。但是本條項繼續任用人員轉任行政法人職務者，都是依據自己的意願來決定，是以要不要考慮准許保留其年資，本席認為不能拿政務官的法令來相比擬。所以本席不贊成在目前沒有任何法源基礎之下，以本辦法的位階來「創設」行政法人繼續任用人員的保留年資制度。本席現在所用「創設」的字眼，在中場休息時，銓敘部同仁仍然告訴我說，其實並不是創設，因為在實務上還是有這種作法，雖然在事務官的退休法制上具體條文並沒有講到保留年資，但是在實務上有這樣在做，所以認真地講並不叫作「創設」。不過，本席還是認為，除了政務人員退職撫卹條例第 9 條及其施行細則第 5 條以外，並沒有法律明文說可以保留年資，我們看院二組的提案單說明二也是這樣講：「公務人員退休法對於保留年資並無明文規定，僅僅是實務上有此作法，所以沒有另予以規範之必要。」院二組因為這樣也同意了保留年資之條文，我在書面意見中說這樣不太合乎邏輯。銓敘部說只要「依規定」3 個字擺進條文內，所有的法律通通可以引用進來，本席稍有保留，因為這樣

其實所有政策都不需要法源基礎了，「依規定」連憲法也可以引用，所以如果要讓本席接受這個答案，本席有比較折衷式的說法，請把「依規定」改成依照行政法人法第 21 條第 1 項的文字，「依規定」寫成「依原適用之公務人員相關法令」，這樣的話，起碼它限縮在原來的退休法規是怎樣規範，我們就怎樣規範，如此會比較妥當。如果部願意改成這樣的文字的話，本席會更樂意接受這樣的答案。

丙、本席比較懷疑的是說，原來在行政機關任職的人，他已經選擇要轉任行政法人職務，現在准許他保留年資，將來如果再到其他機關再任公務人員時，可以讓他合併年資，但是如果他在原行政法人機關內，由公務人員改成行政法人職務，可否做了幾年之後覺得不太好，又要改回去在原行政法人機關內當原來的公務人員？也就是說，他先從公務人員轉為行政法人職務，而在同一個行政法人機關內，又跳回來再當公務人員，因為你設計一個保留年資，所以他就比較有可能再回頭去接續其年資，以這樣的情況，行政法人裡面的公務人員人數永遠不會少下來。本席在書面資料第 5 頁，提供各位一份資料，那就是中正文化中心改制為行政法人以後的員工數，感謝人事總處昨天提供給我這個資料。政府要推動行政法人的目的，有一個很大的目標是希望能夠將一些可以交由民間體制處理的公共事務，由行政機關交出去給行政法人之後，能適當地縮減政府

**的組織規模，而中正文化中心從 93 年底至 101 年底，雖然用人幅度差別不大，但是其公務人員人數已降下來，法人從業人員人數則是升上去，這樣確實就有一部分縮減政府組織規模的功能。現在如果我們讓他保留年資，將來轉任出去的人，他會不會想想還是公務人員比較好，尤其是越接近退休的年齡，所以就在原來同一個行政法人機構再轉為公務人員？本席希望這條路不要有。剛才本席曾詢問銓敘部同仁，會不會發生這樣的問題呢？會否違反行政機關改制為行政法人的目的？銓敘部同仁告訴我說不會的，因為如果從中正文化中心的附表來看，這些公務人員人數將來有一天就會降到成為零，所以就不會有這個職務，他就回不去了。如果是這樣的話，則本席的問題就獲得解答了。**

**決議**：照部擬及林委員雅鋒意見修正通過，同意會銜並函復行政院。

（林委員雅鋒書面意見如附件）

附件 **第 245 次會議討論事項 政府機關（構）改制行政法人隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法草案之書面意見**

林雅鋒 102、7、18

綜合意見：

本案擬辦意見為「照部擬通過」，院二組及銓敘部均同意政府機關（構）改制行政法人隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法草案(以下簡稱本辦法)第 4 條第 3 項（以下簡稱本條項）「繼續任用人員依第一項第三款轉任行政法人職務前[1]，得隨時辦理原職務之退休、資遣，或依其意願保留年資，俟再任公務人員時，依其適用之退休、資遣法令辦理。」之規定。

本席對於繼續任用人員依第一項第三款轉任行政法人職務前，得依其意願保留年資一節，情理上可持贊成態度，此亦符合未來可攜式退休年資之趨勢。惟本席認為本條項之規定，尚有以下幾點疑慮：

甲、得隨時辦理原職務之退休、資遣一節，請參考今日討論事項第三案，公務人員申請辦理退休、資遣之權利，為公法上之財產權利請求權（司法院大法官釋字第 589 解釋參照），其請求權時效應有行政程序法第 131 條：「公法上之請求權，除法律有特別規定外，因十年間不行使而消滅。公法上請求權，因時效完成而當然消滅。」之適用。然本條項特別指明

[1] 議程第 100 頁第二組簽呈意見（一）所引用之本條項，此處使用者字，應非部之見解，依部之見解應更正為前。

人員得隨時辦理原職務之退休、資遣，在一般文義解釋「 隨時」應為「無任何申請辦理退休、資遣之期限」之意，但以本條項之「辦法」位階，可視為「法律有特別規定」而排除行政程序法第 131 條之適用嗎？

乙、或依其意願保留年資，俟再任公務人員時，依其適用之退休、資遣法令辦理一節：

1、逾越其母法行政法人法第 21 條第 4 項之規定，並無法源基礎。

2、依銓敘部 102 年 1 月 23 日部法一字第 1023682051 函第 2 頁（二）1.[2]所述，此係行政院人事總處參考政務人員退職撫卹條例第 9 條及其施行細則第 5 條予以增訂。然政務人員退職撫卹條例第 9 條之所以規定常任人員擔任政務人員之後，其常任文官年資應予保留，乃是基於政務人員與常任人員有明顯之分際，政務人員給與應與常任人員不同，爰強調政務人員與事務人員之年資應予截然區分，並分別依各自退休（職）法規計算退休金或退職金。且國家通常係從優秀之常任人員延攬成為政務人員，於任免上具有急迫性，個人選擇權或有壓抑，被延攬之常任人員係配合國家發展或政策需求，基於使命感始改變為政務人員身分；然本條項繼續任用人員轉任行政法人職務者，大抵均係依個人意願選擇，故

[2] 見議程第 101 頁背面

考慮是否「保留年資」之基礎大有不同，此處參考引用政務人員退職撫卹條例第 9 條是否適當，似有疑問。

3、本席不贊成在於無任何法律依據下，僅以本辦法之位階，創設「保留年資」制度。院二組於提案單說明二亦說明公務人員退休法對於「保留年資」並無明文規定，僅以「實務上有此作法……無另予規範之必要」作為同意之理由，似乎不合邏輯。

丙、關於隨同移轉行政法人之繼續任用人員，於轉任行政法人職務後，依據本條項所保留之年資，是否應只能於其再任其他機關公務人員時，始能保留併計。如該人員係再回任為同一行政法人之公務人員，嗣以保留之年資併計往後任用之年資，一併辦理退休，是否合乎行政機關改制為行政法人之目的？滋生疑問。

說明：

壹、關於得隨時辦理原職務之退休、資遣一節：

一、 按行政法人法第 21 條規定：「行政法人由政府機關或機構（以下簡稱原機關（構））改制成立者，原機關（構）現有編制內依公務人員相關任用法律任用、派用公務人員於機關（構）改制之日隨同移轉行政法人繼續任用者（以下簡稱繼續任用人員），仍具公務人員身分；其任用、服務、懲戒、考績、訓練進修、俸給、保險、保障、結社、退

休、資遣、撫卹、福利及其他權益事項，均依原適用之公務人員相關法令辦理。但不能依原適用之公務人員相關法令辦理之事項，由行政院會同考試院另定辦法行之（第 1 項）。前項繼續任用人員中，人事、主計、政風人員之管理，與其他公務人員同（第 2 項）。前二項人員得依改制前原適用之組織法規，於首長以外之職務範圍內，依規定辦理陞遷及銓敘審定（第 3 項）。第一項及第二項人員，得隨時依其適用之公務人員退休、資遣法令辦理退休、資遣後，擔任行政法人職務，不加發七個月俸給總額慰助金，並改依行政法人人事管理規章進用（第 4 項）。」

二、 本辦法本條項「繼續任用人員依第一項第三款轉任行政法人職務前，得隨時辦理原職務之退休、資遣。或依其意願保留年資，俟再任公務人員時，依其適用之退休、資遣法令辦理。」之規定，不知是否引用其中母法第 4 項「得隨時依其適用之公務人員退休、資遣法令辦理退休、資遣後，擔任行政法人職務」之規定？

三、 據銓敘部上述第 1023682051 函第 2 頁（二）2.[3]所述，是因有「先轉任行政法人職務並依規定辦理退休或資遣」時序之疑慮，未來實際執行上恐增加解釋困擾，始與人事總處協調並承該總處同意

[3] 見議程第 101 頁背面

將該條文修正為如本條項所述，是以銓敘部與人事總處對於本條項注意之重點，似乎在澄清「何者應先辦理之時序之疑慮」，而本席在此提出之疑慮為：「本條項所謂得隨時辦理，有無行政程序法第 131 條公法上請求權之適用？」。

貳、關於或依其意願保留年資，俟再任公務人員時，依其適用之退休、資遣法令辦理一節：

一、部就這部分稱係洽據人事總處表示，該項條文係總處考量為保障續任人員權益，爰參照政務人員撫卹條例第 9 條及其施行細則第 5 條等予以增訂……有明確的法律依據云云[4]。

二、按如謂「參照……予以增訂」，即可推知所參照者，並非授權本條項所以如此制定之法律依據。而且本條項之行政法人繼續任用人員，是否宜與政務人員人事制度為相同考量，本席已略述其疑慮如前述。

參、隨同移轉行政法人之繼續任用人員，於轉任行政法人職務後，依據本條項所保留之年資，應只能於其再任其他機關公務人員時，始能保留併計。如該人員係再回任為同一行政法人之公務人員，嗣以保留之年資併計往後任用之年資，一併辦理退休，是否合乎行政機關改制為行政法人之目的？

行政法人法對於隨同移轉行政法人之繼續任用人

[4] 見議程第 101 頁背面

員，對其保障原則為「保留身分、權益不變」，故基於下列 2 理由，隨同移轉行政法人之繼續任用人員於轉任行政法人職務後，不宜再回任為同一行政法人之公務人員，並併計年資：

一、依據行政法人法草案總說明，建構行政法人制度係為建構合理的政府職能及組織規模，並提昇政府施政效率及確保公共任務之妥善實施，因此在組織設計上，打破以往政府、民間體制上之二分法，讓不適合或無需由行政機關推動之公共任務由行政法人來處理，俾使政府在政策執行方式之選擇上，能更具彈性，並適當縮減政府組織規模。

茲以我國目前唯一成立之行政法人，即中正文化中心改制行政法人後之員工數觀之：

| 年份 | 從業人員<br>（不具公務人員身分） | 公務人員 | 合計 |
|---|---|---|---|
| 93 年底 | 194 | 16 | 210 |
| 94 年底 | 210 | 16 | 226 |
| 95 年底 | 214 | 15 | 229 |
| 96 年底 | 202 | 14 | 216 |
| 97 年底 | 203 | 13 | 216 |
| 98 年底 | 202 | 13 | 215 |
| 99 年底 | 199 | 12 | 211 |
| 100 年底 | 204 | 12 | 216 |
| 101 年底 | 206 | 12 | 218 |

故原行政機關改制為行政法人之後，公務人員人數理應逐漸降低，始符合行政法人化之目標。本辦法茲創設繼續任用人員於轉任行政法人職務後，可依其意願保留年資之制度，如造成已經轉任行政法人職務之原公務人員，得回任同一行政法人原公務人員職務，如此豈不違背縮減政府組織規模之意旨？

二、政府機關（構）改制行政法人時，對其現職公務人員之權益保障，期以「溫和漸進」方式達到改制之目的，爰參照公務人員退休法第 8 條第 1 項之立法理由，因機關裁撤、組織變更或業務緊縮而依相關法令辦理精簡而退休或資遣者，以其非屬個人因素而去職，且為鼓勵其配合政府精簡員額政策，增列加發俸給總額慰助金之規定。另為增進加發規定之彈性，參照臺灣省政府功能業務與組織調整暫行條例與行政院功能 業務與組織調整暫行條例草案有關延後離退人員按月數或按比例遞減之規定，規定最高一次加發七個月俸給總額慰助金。

因此是類人員於改制前既得選擇辦理資遣、退休、改任行政法人職務或轉調他機關等方式，以個人意志選擇如何規劃人生；於辦理資遣、退休後，尚得領取加發之俸給總額慰助金；或於轉任行政法人職務時，尚得以選擇回復公務人員任用資格。行政法人法對是類人員所規劃之保障政策，可謂已十分周全。

茲如以本辦法再具體創設「可依其意願保留年資」，除於法制面尚有疑慮外，會否造成已經隨同移轉行政法

人之繼續任用人員，於轉任行政法人職務後，再回任為同一行政法人之公務人員，並併計年資之不合理現象？

考試院第 11 屆第 246 次會議（102.07.25）

秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：行政院勞工委員會勞工保險局產業工會致全體考試委員陳情函之後續處理情形。

發言內容：有關勞工保險局陳情有關配合政府組織改造，具行政院所屬金融保險事業機構雇員升等考試資格之現職人員轉任事宜一案，係因銓敘部 69 年函釋，首次同意勞保局金融保險雇員得取得一般行政機關任用資格。其後於民國 87 年 9 月 11 日，部始以 87 台法二字第 1627391 號函,停止該部歷次關於應金融雇員升等考試及格人員，得逕行取得一般行政機關相當官等職務任用資格之函釋。又本院最近甫召開過全院審查會，有關考試錄取人員訓練應全部改為不占缺與否，還在討論中，考試錄取人員本來在訓練階段不能占缺，後來會改成占缺係起因於銓敘部的 4 個函釋，分別是 77 年 2 月 26 日 77 台華特二字第 1401139 號函、86 年 4 月 17 日 86 台特三字第 1440233 號函、86 年 8 月 5 日 86 台特二字第 1495057 號函及 67 年 7 月 1 日 67 台楷特字第 20680 號函等，同意考試占缺初任人員於訓練時納入退休年資，而且享有公保，上開各函釋均違反當時公務人員任用法第 2 條、公務人員退休法第 2 條、退休法施行細則第 2 條、公教人員保險法第 2 條規定等等，將之擴大適用。以上情形，從正面看，可說是銓敘部的處理有彈性，但缺點是未依法辦理，廣開善門的結果導致日後後遺症嚴重。以銓敘部歷次函釋，相當程度不僅與法律相當，甚至還能擴大

法律之適用，其效力之強大，不能不慎。目前自部長以降，對其職掌事項非常用心，欲越雷池一步，斷無可能，本席期望部繼續維持此作法外，應記取過去以函釋不當擴大法律適用之後，法制遭受破壞之經驗，不要再發生類似的情事。

考試院第 **11** 屆第 **248** 次會議（**102.08.08**）

討論事項：銓敘部函陳建構公私人才交流機制規劃方案報告一案。

**發言內容：文官興革方案的推動，雖有目標，但完成的期限已經很緊迫，如果本案撤回，不知道何時才能再提出來，這件事情就變成是沒有了結。所以剛才黃秘書長的建議讓我們仍有機會審查「公私人才交流機制規劃方案」，本席因此要附議黃秘書長的建議。**

考試院第 11 屆第 249 次會議(102.08.15)

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：有關「警察人員獎懲制度相關問題之研究」案辦理情形。

發言內容：關於銓敘部就「警察人員獎懲制度相關問題之研究」的報告，用心可嘉，關注面亦很周全，本席有 2 點意見供參：1.公務體系中有許多特種人事制度，包含司法、警察、醫師等，如果以一般人事系統的管理思維，套用於特種人事制度，可能會對於他們的特殊職掌及業務範圍有所失衡，所以本席認為宜尊重內政部及警政署之看法或見解。素負盛名的讀者文摘在 99 年 2 月 25 日公布「台灣最受信賴行業排行榜」，該調查係針對 40 個主要行業，瞭解那個行業的從業人員讓民眾擁有高度信賴感，最受信賴行業排名代表各領域的專業表現獲民眾肯定程度，760 個受訪民眾心目中，最受信賴之第一名為穿梭火場出生入死之消防隊員，屬警察人員範疇，因其工作必須冒生命危險，故其獎勵較多，實屬無可厚非；其次為象徵公平正義之司法人員。由此來看，因為司法、消防、警察等人員多處於第一線，與人民接觸最多，與其他公務人員工作多屬靜態政策研擬或執行相比，人民對於第一線與第二線兩類公務人員工作表現之體會觀感，現實面存有很大的差距。本席希望銓敘部依據考績法相關規定進行管制之同時，仍宜關注各領域公務人員之特質並尊重主管官署的意見。2.部報告提及警察機關對於考核監督不周人員有連坐懲處之規定，可見警察人員雖是重獎重賞，可是也有重罰，有連坐懲處。

各位應該還記得前不久人事總處提出方案，建議如果部屬有酒駕行為，長官要連坐，當時本院有強烈不同的意見，但是在警察領域，他們就是要連坐。所以在重賞重罰兼具的情況之下，對於警察人員的獎懲，必須尊重其體制而作適當的平衡措施，如此方能兩全。

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：關於改善各地方政府社工人員職務列等、待遇、納編及員額配置等相關人事問題之執行情形。

發言內容：關於今日銓敘部報告事項，本席有 3 點意見：1. 對於剛才高永光委員提到中央與地方自治團體的共辦事項，本席的講法與前面幾位委員的講法也許不太相同。依據司法院大法官釋字第 498 號解釋，中央政府或其他上級政府對地方自治團體辦理自治事項、委辦事項，依法僅得按事項之性質，為適法或適當與否之監督，地方自治團體在憲法及法律保障之範圍內，享有自主與獨立之地位，國家機關自應予以尊重。現在我們看到本案南投縣、新北市為什麼還不做社工人員之員額納編？臺北市政府也揚言，依行政院所屬各主管機關訂定相關計畫或措施涉及地方機關員額配置事宜處理原則規定，應尊重地方自治權責，避免直接要求地方政府增置組織或增加員額配置等語。本席認為縣(市)首長不可能不知道社工人員設置與否，對其施政滿意度會有某種程度之影響，惟該部分屬地方自治事項，仍宜尊重。又如最近的胖達人麵包事件及不久前發生之食品添加塑化劑事件等，將來本院是否也會因此要求地方政府必須增列需用名額及納編食品安全人員？還有狂犬病爆發以後，是否本院又必須要求地方儘速納編防疫人員？這都是不妥的。2. 由報告資料可以看到，因為各縣(市)政府財政狀況不同，所以聘用保護性社工人員待遇，銓敘部同意

各縣(市)政府可視經費及財政負擔等實際需要，在不超過130元的前提之下，自行衡酌。換言之，我們可能會看到各縣(市)聘用保護性社工人員的薪資是不同的，這樣的一國多制，可能會造成較窮的縣市已經發不出薪水，而富有的縣市卻仍然支領很高的待遇，這絕對不是主管官制官規之考試院，與主管俸給之人事總處所願意看到的情況。上週人事總處提出政府組織改造後，五都一準公務人員遷調原因調查分析報告，本席非常稱許，報告中說遷調原因主要為「離家近」，本席認為這個報告內容接近真實。茲如容許同一職務在不同縣市領取不同報酬，以後會否再有一個遷調原因是「我到另外一個縣市，薪水比較高？」這就是公共行政學上所說的「用腳投票」，公務員就離開薪水較低的縣市，到薪水比較高的縣市工作；又以臺北市政府主張警察加發首都警勤加給為例，剛才趙麗雲委員有提供一份資料，臺北市政府的負債應該是五都一準中之第二高，高達1,747億元，本席實在不知道在這樣的情況之下，為什麼臺北市可以自稱財源豐富，有能力可以發給首都警勤加給？本席要特別提醒，除了法定事由之外，各縣市公務員薪資儘量求其一致的必要性，因為所有公務人員都是從考選部考出去的，所做的事情也是一樣，如果因為各縣市的財政問題而有不一樣的薪資待遇，是否為我們所樂見？3.目前領有危險加給之公務人員，其進用考試都有加考體能測驗，例如法院法警等。如果認為社工人員也面臨類似危險情形，而須支給危險加給時，是否考量在相關國家考試社會工作師考試部分，加考體能測驗？

考試院第 11 屆第 253 次會議（102.09.12）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：中華民國全國公務人員協會申請爭議裁決案辦理情形。

發言內容：剛才張部長提到目前中央及地方政府得籌組之「機關公務人員協會」約 70 個，但是僅成立 35 個，部的立場是希望積極輔導尚未成立公務人員協會之機關能夠成立公務人員協會。按公務人員協會法立法目的，在於公務人員與一般人民同享有憲法 14 條結社之自由與權利。因憲法保障人民結社自由，故不應阻擋公務人員結社權，但若不結社者，本席認為並無積極輔導之必要，爰公務人員協會法第 1 條明文規定，公務人員「得」組織公務人員協會，而非「應」組織。以中央及地方政府得籌組之「機關公務人員協會」約 70 個，惟目前僅成立 35 個，部立場為促請成立與積極輔導，其目的為何？是否自評對公務人員照顧尚有不足，而冀能藉此管道予以補足？2. 公務人員協會法之立法，主要參考與援引工會法之規定，惟工會法賦予勞工最重要之權益-罷工權，因衡諸公務人員與國家間關係屬公法上職務關係，與勞工與雇主間屬民法僱傭關係不同，而並未引進。故就法源基礎觀之，公務人員協會法僅保留協商權與仲裁權，並嚴格限制罷工權。此外，教師所組成的教師會，可以就工作條件進行協商，其權利範疇又比公務人員協會更廣泛。是以，目前工會、公務人員協會與教師會之間，存有非常詭譎與微妙的關係，公務人員協會在未來或有爭取或主張罷工權之議，其發展值得關注。

考試院第 11 屆第 254 次會議（102.09.26）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：102 年公務人員高考三級暨普通考試錄取人員分配作業規劃案。

發言內容：今日兩則剪報消息跟人事總處有關，提供意見如下：1.報載臺北市政府編列首都福利相關事項之預算，讓我們看到民選地方首長愛護轄下部屬的用心，但報載也提到郝市長表示其正努力與中央政府溝通等情。依據公務人員俸給法第 18 條規定：「本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。」同法第 19 條規定：「各機關不得另行自定俸給項目及數額支給，未經權責機關核准而自定項目及數額支給或不依規定項目及數額支給者，審計機關應不准核銷，並予追繳。」看到郝市長這樣的努力，惟努力成果是否能符合中央法令規定等節，站在主管機關立場，是否要事前給予相關資訊或進行協調？2.報載立法院預算中心提出報告，以支領月退俸公教人員領取子女教育補助費，於法無據且有違社會公平等語。本席在保訓會本年 9 月 24 日舉辦之 102 年公務人員保障法制研討會中，看到一例最高行政法 101 年度判字第 2022 號判決，該案為某公務員為其非婚生且未辦理領養手續之子女 A、B，申領子女教育補助費，其服務機關認為違反申領子女教育補助費之規定，乃通知該公務員，將於每月薪資 1/3 範圍內，扣回領受之金額，該公務員乃於行政訴訟程序中主張信賴保護，最高

行政法院判決認為政府所給子女教育補助費，是金錢而為單純的現存利益，並無信賴保護理由，應予以追繳。以該案而言，最高行政法院並不認為支領子女教育補助費是符合信賴表現的行為。在研討會現場一位法官與談人亦提到對信賴保護原則的看法，其認為行政法學界大力擴張信賴保護原則之適用，但從法律體系來看，只有行政程序法及訴願法有信賴保護規定，其他法領域少見等語。本席則認為法律是有生命及進步性的，所以會有不同利益的選擇，如果某利益沒被選擇而被犧牲，這也是一種進步過程，但法律的變動必須注意安定性，這是兩面刃。綜上而言，本席認為支領月退俸公教人員申領子女教育補助費，尚難認為係信賴表現之行為。

考試院第 11 屆第 255 次會議（102.10.03）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(黃人事長富源報告)：行政院人事行政總處 102 年第 3 季重要業務執行概況。

發言內容：關於人事總處報告，本席想就兩大部分來請教人事長：1. 人事總處制定「政府機關（構）改制行政法人隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法」，於本 102 年 9 月 6 日訂定發布，至關重要。該辦法如果訂得好，在此行政機關（構）內的公務人員，就會比較傾向贊成改制為行政法人，反之，則會傾向反對改制為行政法人的態度。至於行政法人制度，到底是否為值得推動的政策方向，一直以來均有正反兩種看法，反對者多持機關若改制行政法人後，人民與立法機關難以對其監督之看法；贊成者則從行政法人可以產生用人鬆綁、組織型態彈性化及減少公權力介入等效益，去進行論述。本席向來比較傾向肯定去推動，尤其今日人事總處報告第 3 頁特別提及，本年 8 月 30 日曾修正「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，目的在加強落實妥善運用勞動派遣，之所以會修正這個辦法，主要是因為派遣人力問題，目前已受到政府部門與民意機關極大重視，各位可以看到今天的剪報資料，正如火如荼地談論派遣人力，在此背景之下，推動政府機關（構）改制行政法人，就有比以前更為迫切的需求與更加堅強的理由。考試院也有一個退撫基金要否改成行政法人的議題，本席曾在人事總處召開的一個會議中，提出本院所屬退撫基金管理與監理機

關，可否改為行政法人作可行性之分析報告。大部分現場與會專家學者認為，行政法人必須自負盈虧，但目前政府對退撫基金負有最後支付責任，如果這個問題無法解決的話，就不符合改為行政法人的目的。所以關於退撫基金是否可以改成行政法人，還是非常值得研究。今天人事總處可以把政府機關（構）改制行政法人隨同移轉繼續任用人員人事管理辦法制訂出來，起碼是在行政法人制度化之後，必須制定的配套行政規範，將來在逐年適用之後，若再有需求，應該還有修正的空間，可是本席相信在今後一段期間內應該已經能夠符合各方的需求。尤其它還有一個概括規定，就是為兼顧實務需要，仍得依各該行政法人設置條例之規定，另行訂定相關規定。有此概括規定而富有彈性的情況下，應屬合宜之設計。2.公務人員休假改進措施調整情形部分，報告提及自103年1月1日起,國民旅遊卡將有數項改進措施:(1)國民旅遊卡制度將不再侷限於國內旅遊。但國民旅遊卡以制度實施目標為提振國內觀光、增加內需消費等，如不侷限於國內旅遊，則與提振國內觀光與內需消費之目標是否相符？乍看似有矛盾之處，但人事總處是否認為國內外旅遊可互為帶動消費而相輔相成？(2)觀光局建議要求得標發卡銀行，對於一般民眾核發國民旅遊卡，並提供相關優惠云云，是否未來國民旅遊卡制度將擴及適用於非公務人員？又國民旅遊卡發卡對象擴大至非公務人員後，已非僅限於公務人員之福利措施，是項修正之得失利弊為何？(3)未來國民旅遊卡制度之檢討，報告中說將考慮政府效能等指標，但國民旅遊卡既擴及一

般民眾均可持卡，與政府效能指標有何結合之必要？請人事總處說明。

考試院第 11 屆第 258 次會議（102.10.31）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：102 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業規劃辦理情形。

發言內容：本席非常榮幸經院長指派，擔任本年度公務人員傑出貢獻獎的評審委員。因為評審委員要實地訪視，謹就自己所了解，尤其是剛才黃委員錦堂所提部分，先作說明：首先，個人確實無法脫離團隊而有個人傑出事蹟，個人獎項的具體貢獻事蹟，確實為其所屬機關團體所促成，但是參選者為何會在團體中脫穎而出且獨占所有光環？這正是評審委員在審核個人獎時，就應該審究的內容。審查小組在實地訪查時，通常會再三謹慎地向其長官或同仁求證，詢問參選人在此傑出事蹟中，是否僅分配其中一個任務？其所負責的工作，是否不能居首功或居全功？結果各獲獎人大概都已通過這樣的檢測。換言之，個人確實無法脫離團隊而成就其個人事蹟，但是參選人確實在該事蹟中的表現最為傑出，連該機關的其他同仁都說，如果沒有該參選人，這件事不可能做得這麼好。故謹就分工實地訪查個人獎項令人感佩的具體事蹟，再提出說明如下：1. 臺北市立動物園金仕謙園長出身獸醫系統，原在台大附設動物醫院服務，擔任薦任第八職等獸醫，於即將陞任至薦任第九職等時，知悉臺北市立動物園薦任第七職等的獸醫室主任出缺，就自願降調至臺北市立動物園，擔任薦任第七職等的獸醫室主任，慢慢地經由內部逐級陞遷，才成為今天的園長。以往動物園園長職務多由一般行政或一般民政

職系人員擔任，多以行政工作見長，而金園長為第一位以獸醫師身分出任園長者，且其志趣在於動物的保護與保育，所以對於所有員工來說，園長不但能在行政事務上領導他們，也能在現場實作教導他們專業知識，因此員工均對其心悅誠服。此外，金園長因深具動物保育專業能力，能實際參與國際會議且深入地與各國專家進行討論，而完成許多令人讚嘆的國際保育合作簽署。2.黃錦堂委員提到宜蘭地檢署薛植和檢察官破獲員警集體勾結山老鼠及黑道案件，是否為其個人的功勞？本席在此先說明本席的立場，本席認為：於司法人員而言，檢察官在起訴當下，才是法庭攻防的開始，因此，如果以偵查中且尚未判決有罪之未確定案件，作為檢察官辦案的傑出事蹟，風險是非常高的。但是對臺灣宜蘭地方法院檢察署薛植和檢察官的事蹟，本席倒是相當佩服，故能突破本席原有見解，願意肯定其事蹟，以下可說明「破獲」確為薛檢察官功績：一般檢察官偵查範圍多是以警察局的移送內容為主，並據此作成起訴、不起訴或緩起訴之不同結果，亦即採鋸箭法方式，警方移送之犯罪情節是哪一段，就偵查哪一段。但是薛檢察官完全不一樣，他是宜蘭本地人，對於保護山林有使命感，在警察局移送查獲山老鼠砍伐盜林時，薛檢察官卻以此為起點，再層層細究是否有收賦、收賄事實，因而再查獲收賦集團以及警察與山老鼠的勾結及行賄受賄事實，而將警察聯合收賄案移送法院審判，故評審委員實地訪察宜蘭地方法院檢察署檢察長時，伊即盛讚薛檢察官的使命感與辦案能力，謂從未見過如此有使命感的檢察官，能夠日以

繼夜地分析所有監聽資料及收賄之脈絡，而其他同仁亦多所肯定，若薛檢察官沒有對鄉土的熱情以及專業辦案能力，實在難以層層查對，也因此當地太平山林區主任曾向檢察長表示「薛檢察官之威名讓山老鼠與收賄者不敢接近宜蘭轄區，若能有多幾位此種深具使命感的檢察官，我們美麗的山林就得獲保護與保存」等語。連法務部檢察長會議及法務部所舉辦的研討會，都延請薛檢察官為講座，希望借重他的經驗，向所有檢察官指導如何偵辦類此案件，以保護臺灣珍貴的山林，所以本席也可以突破心防，接受他確實是一位很優秀、不一樣的檢察官。3.關於行政院環境保護署宋欣真科長，是否確實首創政府查封拍賣外國船舶追繳鉅額海污罰鍰先例，且確有執行具體事蹟所述目標？評審委員原本也是懷著求證的心情前往，結果發現真的是事實。因為她是環保署海洋污染科科長，而海洋污染科的重要工作之一，就是如果發生外國船舶污染我國海域的情況，海洋污染科同仁馬上要到現場處理，而宋欣真科長就是即使三更半夜也要趕去現場的人，在實地訪查時，據其長官說，宋科長常在半夜坐計程車要趕去現場，計程車司機看她一個女性，三更半夜要去萬里或基隆嶼海邊，就很疑惑地問說，妳要去海邊做什麼？當宋科長就回答說，我是公務人員，現在要趕到海污現場去處理。結果連計程車司機都說，中華民國有妳這樣的公務員，真的是了不得。宋科長到現場都是會同所有海巡署人員、員警等進行現場了解，這次宋科長被提報傑出貢獻獎之案例，是有一艘韓國船舶污染我國海域事件，而韓籍船舶也自知理虧，經

過協調應允賠償我國海污賠償金並被我國課以罰鍰後，該韓籍公司在繳納第一次罰鍰後，就拒繳後續的賠償金及罰鍰，於是宋科長隨即深入瞭解海商與保險相關規定，並追蹤該公司所屬船舶，一經查獲該公司所屬船舶將停泊我國海港資訊後，隨即帶領其團隊在海港等候，擬對該船舶進行假扣押，韓籍船舶在獲知將被採取法律行動後，很機警地停留於外海遲不進港，約停留兩三天後，以為我方會鬆懈，但是卻未料宋科長帶著團隊時時刻刻緊盯，後來韓籍船舶在不得不入港進行補給的情況下，宋科長隨即會同行政執行署嘉義分署執行官進行假扣押工作，確定得以拍賣該船，而使賠償金及罰鍰均得以取償。在此過程之中，因宋科長及其團隊事前充分的準備，對船上泰籍、緬甸籍等外籍船員生活均給予合理與人道的照顧與對待，所以亦獲得國際的肯定及掌聲。宋科長雖身為女性但是卻能為別人所不能為；雖非司法人員，卻能深入瞭解法律規範而能有此周全作為，固然執行公權力之過程中，必定有長官的支持，可是以其所屬層級，的確有令人刮目相看的貢獻。另外，針對團體獎項部分，並非僅中央機關列為候選名單，亦有地方衛生所列為候選名單，決審名單中有一位由台中醫院派駐社區衛生所的醫生，帶領所內入員把那個偏僻小鄉鎮做得好像世外桃源一樣，所有鄉民都受到照顧，所有長者都變得很幸福。但是我們評審結果，認為只是單一地區的受益，遠不及這次獲獎的兩個中央候選機關（單位）所做的成果是全民受益，所以經所有審查委員從貢獻度的角度進行投票表決後，均由中央機關獲獎。以上謹就

本席所知的具體事實向院會報告。

考試院第 11 屆第 263 次會議（102.12.05）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：警察人員獎懲問題檢討改進案辦理情形。

發言內容：關於銓敘部今日「警察人員獎懲問題檢討改進案」之報告，本席有 3 點意見：1.部與警政署規劃之改進方案確有達到獎勵減量之效果，但是否達「獎當其功」之效果，仍宜請警政主管機關後續特別予以重視，尤其對於「首功人員」之界定，涉及專業之事實認定，為昭公信，建請警察機關之人事單位適度公開獎懲名單與相關事蹟，例如前一年個人獎勵前 20 名或團體獎勵前 5 名之相關資訊，除可讓其他警察同仁藉由事蹟學習優點外，其懲處案例亦可引以為鑑。2.目前警察人員陞遷辦法並無規範獎勵分數之上限，故獎勵之多寡對於警察人員之升遷有重大影響，造成有獎勵者大家爭著做，無獎勵者則乏人問津的極度功利現象，爰建請檢討全國警察機關陞遷序列表及陞遷評分標準表，對於行政獎勵由無上限，改與一般公務機關相同，即近 5 年獎勵上限為 6 分，或有可能會減少警察人員汲汲於功獎之現象。3.長久以來，重視績效已成為警察組織文化的一部分。績效與獎勵絕對掛勾，造成基層警員常在數據上進行灌水，產生相關後遺症，嚴重影響警察人員的形象。至於部擬透過修正考績法施行細則第 14 條予以導正，事涉立法技術，爰期許部在修法過程，必須找出「該獎則獎」的客觀標準，俾有所依循，避免巧立名目情形。以上意見，請部卓參。

考試院第 11 屆第 264 次會議（102.12.12）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：公務人員退休撫卹查驗系統之運作情形。

發言內容：針對公務人員退休撫卹查驗系統，本席肯定這是一個具有效率與效能的設計，以下意見，請部參考：1.有關系統功能之提升：(1)查驗系統設計主要目的，在避免人事人員未查驗清楚相關資訊，而有誤（溢）發退撫給與之現象，惟若實務上發生誤（溢）發時，後續之追討設計為何？若因追討過程涉及法律程序，以致於人事人員誤以為既已誤（溢）發，即難以追討，則查驗系統無法發揮完整功能。(2)查驗作業涉及向戶政機關及司法院查証部分，因戶政資料解讀不易，而戶政系統之相關註記，常採專業術語，未必所有人事人員都瞭解，部如何因應？此外，偵查中法律案件由法務部負責發布通緝，審判中案件則由司法院發布通緝，其中至少一半之通緝案件由司法院發布，惟向司法院查証之項目及確認事項中，並未列入查驗通緝事項。(3)為使人事人員更為瞭解查驗作業系統，銓敘部雖已適時舉辦宣導會，以賡續加強推廣，惟因實務上並未經常舉辦宣導會，爰建議保訓會於辦理人事人員訓練，或於人事總處建置之線上課程中，將此查驗系統如何運作納入課程範圍，避免人事人員因不熟悉查驗系統運作而產生疏失。2.退撫給與之認定與發放部分：(1)歷來公務人員被褫奪公權而被追回支領退撫給與權利之相關規定，在恩給制時並無爭議，因此現行公務人員退休法、公務人員撫卹法，或刻

正送立法院審議之公務人員退休撫卹法草案，均訂有褫奪公權喪失申請辦理退休及資遣權利之規定。惟依據刑法第 36 條規定，褫奪公權係剝奪擔任公務人員及為公職候選人之權利，故一旦被宣告褫奪公權，在公權褫奪期間內，即無資格擔任公務人員與參選公職人員。在此前提下，如屬恩給制，若喪失公務人員資格，確實不應受國家保障而領取退休金；但以現制係屬確定給付制，公務人員於任職期間，依薪資逐年被提繳之金額，係公務人員自己的薪資；相對於此，政府逐年配合提撥之金額，係公務人員期待可得受領之金額；該權利係確定已發生。而未來年金改革法案通過後，初任公務人員改採個人帳戶制，若退休金與犯罪事實無關，非屬犯罪所得，則目前相關人事法令規範公務人員被褫奪公權後，就完全喪失退撫給與請領權之規定，未必妥適。請部於規劃年金改革時，應將此點納入考量。以人事法規多屬程序法情形下，可否在刑法及公務人員懲戒法等實體法尚無相關規定之情況下，將非屬犯罪所得之退撫金，僅因被褫奪公權而剝奪公務人員之領取權，實有再思考空間。(2)今日報載瑞典退休制度之貼心服務，在每年 2 月以橘色信封告知個人退休帳戶相關訊息，我國是否可以提供這種「知」的權利？建請部思考提供該等貼心服務，讓即將退休人員或相關遺族，能直接獲得相關資訊。

又公務人員退撫給與定期發放作業要點第 5 點第 7 款規定，領受人因案逃亡、藏匿或被通緝時，由發放機關主動暫停發放退撫給與。惟公務人員退休後，因案逃

亡被通緝，如尚未判刑確定，是否就必然喪失領受退休金之權利？該規定是否有逾越母法之虞？或增加母法所無之限制？本於無罪推定原則，如以作業要點規定暫停發放，在法源基礎上，相當不足，宜再審酌。

考試院第 11 屆第 265 次會議（102.12.19）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：102 年公務人員傑出貢獻獎表揚大會辦理情形。

發言內容：本院若組成小組審查會對臺鐵已故機車長蔡崇輝因公殉職撫卹案進行審查，即必須與高等行政法院一樣，調卷對案件進行事實審理，因為目前銓敘部與高等行政法院的看法均相同，所以小組審查會及本院無法恣意自由心證，除非另提出新事實、新證據或法律適用之新見解。因涉及嚴謹之事實認定及法律判斷，若想要在今年底前透過組成小組審查並獲致答案，本席認為難度甚高，爰可考量吳政務次長聰成之意見，本案再交由該部處理。

# 保　訓

第 11 屆第 157 次會議（100.10.06）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：「100 年度公務人員保障法制研討會」辦理情形及訂定及發布「公務人員保障暨培訓委員會各項訓練測驗工作酬勞費用支給要點」。

發言內容：關於保訓會的報告，本席有 2 點看法：1.有關 100 年度公務人員保障法制研討會部分：法律的領域非常寬廣，大部分國家考試類科也會有法律組的設置，如果是法律專業考試的話，可以再分為公法、民法、刑法三大領域，在法院體系中有民事流、刑事流及行政訴訟流三大區塊，而此三大領域，因為個別都非常博大精深，所以無論學者或實務專家都很難兼通，本席原來對公法幾乎沒有任何涉獵，但進入考試院後，很驚喜地發現，保訓會已逐漸發展出一塊蓬勃發展中的公法領域，會屢次邀請公法學者來院作法制專題演講，又邀請重量級人士來參與此次研討會，幾乎是座無虛席，此塊公法園地逐漸受到重視，成為除了司法界、學術界以外另一個公法重鎮，所以保訓會在此方面所花的心力，本席認為相當值得，雖然要花費許多時間來安排這樣的研討會，但是越來越受到矚目，個人非常肯定會的作法與努力，也希望在此基礎之上，日後可逐漸讓各界談及公法領域時，都聯想到保訓會的貢獻及累積之資源。2.關於會訂定及發布「公務人員保障暨培訓委員會各項訓練測驗工作酬勞費用支給要點」部分：本席謹就要點第 8 點表達對主委的敬佩之意，因第 8 點明定本會之員工於

正常上班期間辦理試務工作，不得支領試務酬勞，但入闈等特殊情形者，不在此限。對於此要點之訂定，本席在審查會時已表達對蔡主委勇於任事的敬佩，因為這樣的規定，與先前的作法不同，想必會內員工必有反彈，但是在法治社會下，不能拿不該拿的酬勞，長官也不應該允許不能拿的酬勞發放出去，在可能面對會內員工的反彈情況之下，保訓會仍然有勇氣做正確的事，實在是文官廉正改革的範例，對於蔡主委的勇於任事，本席再次表達肯定與衷心的敬佩。

第 11 屆第 162 次會議（100.11.10）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：本會 100 年度委託研究案－「強化公務人員保障事件救濟程序」委託研究成果。

發言內容：對於保訓會第一項報告，本席有以下幾點看法：1.「強化公務人員保障事件救濟程序」之委託研究報告，作出 3 點結論，本席對其中第 2、3 點提出問題就教。報告第 2 點建議調處制度擴大適用於復審事件，應該是指再申訴制度之調處要引進到復審程序。本席認為多一點協調的管道並不是壞事，但是調處制度在復審裡面能發揮多少功能，仍值得觀察。一般而言，對於機關已作成之行政處分提出復審，機關自己認定此行政處分為依法行政，尚有多少空間可以讓行政機關因調處而退讓，其實是很有疑問，但是如果從增加解決問題的管道來講，不妨可以一試。2.在「為建構完善之暫時權利保護制度」這一點，報告提及以前只有針對「撤銷型事件」訂有停止執行，但是未來將針對「給付型事件」增訂「假處分」規定，本席深表贊同。所謂「給付型事件」，如考選部對公務人員欲參加升官等考試應考資格之審查，以報考人不符資格，作出駁回報考之行政處分，可是考試舉行在即，當事人對考選部之行政處分提出訴願，需要提到考試院的訴願委員會來審議，不過考試院訴願委員會能否及時在考試之前作成訴願的確定決定，時間上難以掌握，在此情況之下，如果能讓應考人對於保訓會提出「假處分」要求，讓他先行考試，如未來訴

願決定之結果認為當事人應考資格符合的話，其考試成績能夠被承認，才能保障該公務人員之權益，否則等到訴願決定出來，考試已經舉行完畢，縱使訴願案獲勝，今年的考試也沒有辦法應考了。所以增訂「給付型事件」之「假處分」規定，本席認為有其必要，故贊同研究報告此部分之結論。

第 11 屆第 165 次會議（100.12.01）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：立法院審查勞工安全衛生法修正草案情形。

**發言內容：關於保訓會報告勞工安全衛生法修正草案辦理情形，會及人事行政局都認為公務人員不應該納入該草案範圍，關於這樣的討論，我們好像不曾有過機會參與，現在草案已在立法階段，本席只是想了解中間的過程，勞委會的意見不對嗎？剛才保訓會蔡主委說這是站在公務人員「尊嚴」的立場，可是國家是一體的，職業安全衛生法原來將公務人員納為公共行政業的問題何在？以上疑問，請會說明。**

考試院第 11 屆第 168 次會議（100.12.22）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：本會 100 年度委託研究案－「公務人員保障事件審議組織與程序改進之研究」委託研究成果。

發言內容：就保訓會提出「公務人員保障事件審議組織與程序改進之研究」報告案，本席有以下 3 點意見：1.在組織的問題部分，現行保訓會組織法第 4 條規定，保訓委員 5 至 7 人為兼任，由考試院院長聘兼之；任期均為 3 年，任滿得連任。但兼任委員為有關機關副首長者，其任期隨職務易動而更易。今天會報告運作的結果，兼任委員出席率低落，保障事件最後決定作成之全體委員會議，有將近二分之一委員並未參與審議與心證形成的過程。這樣的結果，實在無法滿足審查會客觀性、獨立性、中立性、專業性之要求，在這樣的組織架構之下，欲期待保訓會能夠發揮文官法庭的準司法機關功能，根本沒有辦法做到，類此事實在本研究報告中有琳琅滿目，不勝枚舉的文章在討論。換言之，這是一個沒有必要否認的事實，而保訓會自己也沒有對此事實加以否認，本席認為如果要作成一個對當事人非常重要的決定，我們甚至要提升審議委員會為類似文官法庭的準司法功能，則法庭的法官怎麼可以缺席裁判呢？如果委員不能出席，其原因為何？建議對於審議委員會的委員出席率予以統計，並請考慮是否也需要進行評鑑，以供考試院院長作為是否續聘該保訓委員之參考。附帶一提，報告中說兼任委員多為機關副首長，因任期隨職務易動

而更易會喪失任期保障，導致出席率低落云云，本席覺得這樣的評語或許未盡公平，剛才本席私下請教銓敘部政務次長及人事行政局政務副局長，兩位兼任委員的出席率很高，因此不能一概而論。兼任委員出席率如此低落，個人認為在審議委員會的實質運作上，應該已經造成影響。2.在復審事件統計上，從 92 年至 99 年保訓會受理復審事件作成審議決定者計有 3,643 件，其中只有 286 件兼採到會陳述意見，比例占 7.9%，兼採言詞辯論者僅 1 件，其餘 92.1%係單純以書面審理。而根據 1999 年保訓會委託研究報告指出，在僅以書面審理之事件中，再申訴事件有 75.5%之當事人、再復審事件有 66.7%之當事人對於不能到會陳述意見表達不同意或非常不同意的意見；而已經有機會到會說明者，申訴事件中有 94.5%、再申訴事件中有 83.4%，均認為當事人到會陳述意見有其必要。綜合以上統計研究顯示，當事人對於到會說明有強烈的渴望，剛才蔡主委在報告中已非常清楚地引用這段文字。印象中邱委員聰智也一直多次強調直接審理之必要性。如果從 92 年至 99 年復審事件中有到會陳述意見的比例如此之低，希望會就此部分仍應該儘量加強。3.關於調處制度是否擴大適用問題，本席於第 162 次會議已提出個人的看法，當時認為調處機制在申訴事件及復審案件中能發揮多少功能，非常值得觀察，今天的研究報告從 110 頁至 113 頁止，洋洋灑灑地列出 12 點理由，建議調處制度應予廢除，由 113 頁註 126 參看 2011 年 7 月保訓會統計年報資料顯示，4 年間的調處事件僅 4 件，而且今日保訓會報告第 3 頁第 1 行也敘

述，本會調處成立比例偏低，從學者的研究報告可以看出有南轅北轍的意見，還有從實務面我們也看到調處機制成效不彰，在這樣的情況之下，會今日報告中提到，經過審慎研議之後，調處制度還是要擴大適用於復審事件，本席認為這樣的結論還要再檢討。本席希望能看到100年12月8日會召開公務人員保障法制座談會的會議紀錄，看看多位法官對於這個問題的看法，也希望會提出近年來調處成立件數之統計資料，未來我們在召開相關會議討論時，才能有學理與實務上的依據可供參考。

第 11 屆第 168 次會議（100.12.22）

**討論事項：公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。**

說明：

一、本案據保訓會函陳略以，本次修正公務人員保障暨培訓委員會保障事件審議規則（以下簡稱審議規則)部分條文,係將保訓會於 99 年間訂定之「公務人員保障暨培訓委員會保障事件視訊服務試辦作業規定」與「公務人員保障暨培訓委員會保障事件陳述意見及言詞辯論作業要點」相關重要條文予以納入，以完備法制，並已依行政程序法規定踐行預告程序,及提該會民國 100 年第 16 次委員會議討論通過在案。修正重點詳本審議規則修正草案總說明。

二、本院第三組簽呈意見：

（一)建請修正條文:第 15 條第 2 項、第 16 條之 1 及第 18 條。

（二）其餘條文擬同意會擬。

**發言內容：對於本案照案通過，本席原則上都贊同，只有對第 18 條之 1 的文字，覺得有點模糊不清，提請各位再作討論。在議程第 118 頁第 18 條之 1 規定，「到場陳述意見或言詞辯論之人員，未出示身分證明文件時，**

**會議主席得不准其進入會場。前項人員進入會場後，不得錄音、錄影或攝影。」我們順著唸下來，會以為前面此人如果沒有出示身分證明文件，我不讓你進去，若有身分證件文件，才讓你進會場，在發生這些疑義時，這些人進入會場才不得錄音、錄影或攝影。建議不要用「前項人員」來減稱，第 2 項仍然寫成：「到場陳述意見或言詞辯論之人員進入會場後，不得錄音、錄影或攝影。」這樣才會完整，是否有修正必要，提請討論。**

決議：照會擬、院三組及林委員雅鋒意見修正通過。

第 11 屆第 171 次會議（101.01.12）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：本會 100 年第 4 季重要業務概況。

發言內容：建議保訓會研究不占缺訓練之成績計分方式。不占缺訓練有多種計分方式，有完全不計筆試成績或把筆試成績以一定比例併入總成績等。在完全不計筆試成績的情況下，訓練期間的競爭將會白熱化，本席回憶當初在司法官訓練所受訓 1 年半期間，對於成績與任何表現機會之爭取，已很難保持平時溫良恭儉讓的個性。事實上，我們對於目前國家考試筆試之鑑別度是有信心的，如本次司法官及律師考試雙榜榜首都是同一個人，表示筆試的鑑別度甚高，但是本席非常好奇這位榜首進入司法官訓練所之後，因不計筆試成績，結果受訓成績是否還是第一名？如果完全不計筆試成績，則筆試只是當成進入訓練的門檻而已嗎？不占缺訓練如不計筆試成績，很可能就會造成這樣的結果，所以請保訓會研究訓練總成績是否計入筆試成績，或者要計入一定比例的筆試成績。建請會就單純訓練成績的排序與單純筆試成績的排序，進行統計學上的相關量化研究，這樣應該有助於訓練機制的改善，也才能發掘真正的人才。

考試院第 11 屆第 172 次會議（101.01.19）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：本會 100 年保障事件審理情形。

發言內容:100 年保障事件行政法院裁判維持率高達 99.28%,對保訓會同仁優異的表現,本席給予高度肯定。

第 11 屆第 173 次會議（101.02.02）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：本會 100 年度委託研究案－「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」委託研究成果。

發言內容：關於保訓會欲建立公務人員專屬的人格量表，本席認為如果要用於選才的門檻上，應該審慎。但是如果人格量表的信效度良好，還是可以用在訓練上面，只是不要作為選才的門檻。當我們對受訓學員進行人格測驗之後，將來可以提送各機關作為員工協助方案之參考，再配合適當的輔導，甚至作為員工職務分派的參據。民眾所能接受的服務品質，與公務人員的心理素質有很大的相關，若公務人員的心理素質低落，對將來能否順利執行公務關係重大。民國 95 年本人擔任司法院少年及家事廳廳長時，遴選少年及家事法官，即兼採性向測驗方式，因為我們不能拿當事人的案件來作實驗，一定要派適任的法官來審理。前不久高雄地方法院有一位法官，因為不能完全同理受暴婦女的心情，在開庭時侮辱和謾罵當事人，此時如果我們有人格測驗的資料，就可以讓司法行政單位作為將他調職的一個依憑。所以，若可開發出公務人員專屬的人格測驗量表將是非常大的創舉。現在各機關在處理人格異常人員時非常的無助，剛才本席請教陳皎眉委員，目前機關的員工協助方案中有無做心理輔導，陳委員回應說如果機關有此需求，仍要向學校請求支援。本席認為整個人事服務系統應該服務各機關，建立人格測驗機制或協助其後續的諮

商輔導，正如黃委員俊英所言，公務人員進入公務機關以後，淘汰不易，若不適任就會造成同事的困擾，更別說是被他服務的人民所受到的困擾或傷害，我們怎能任由這樣的人去服務人民呢？當然我們不一定要求他退休或離職，或許可以請他轉任其他適合的職務，讓其不必直接接觸與服務人民。因此，如果此人格量表可以發揮功能的話，在沒有法源依據之前，仍可嘗試去開發。

第 11 屆第 175 次會議（101.02.16）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：類型化分析本會審理保障事件常見撤銷原因，供各機關辦理申訴、復審業務之參考。

發言內容：保訓會報告分析提到保障事件常見的撤銷原因，重要者有 3 項，其中第 1 項是有關辦理獎懲業務部分，第 2 項為辦理考績(成)事件部分，第 3 項為機關作成行政處分部分。就個人經驗，第 1、2 項所發生的錯誤大概均屬人事事項，一般機關首長對於人事法規不夠熟稔，因為隔行如隔山，首長對這些事項未必清楚，因此第 1、2 項均有賴人事人員的協助，才不會發生錯誤。比方報告中第二大項第 4 點考績程序不符規定，其中（1）、（3）都是機關首長發生的錯誤，我相信首長可能不知應如何執行，如果人事人員坐令首長發生這樣的錯誤，本席覺得這是人事人員的疏失，令人懷疑人事人員的素質不佳。另外，第 3 點有關機關作成行政處分部分，係屬法制事項，一般首長要做成適法處分亦有待各機關法制人員或法規會的協助，避免在保障事件中行政處分被撤銷，故上述事務人員有無盡到該盡的本分，必須要再作檢討。本席呼應浦忠成委員的意見，建議會可結合人事行政總處製編之「機關首長服務手冊」，將上開事項充分納入「人事重要事項」、「採購重要事項」與「法制重要事項」中，提醒機關首長注意。另機關作成行政處分事項應該也要納入「法制重要事項」裡面，讓首長有清楚的認識，以免首長在充分發揮自己專長領域之際，

卻在法制重要事項部分發生錯誤，變成一個遺憾。本席希望「機關首長服務手冊」能夠發揮更大的作用。

第 11 屆第 179 次會議（101.03.15）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：保障事件使用視訊系統陳述意見經驗調查問卷建議事項及本會因應對策。

發言內容：希望保訓會不要因為機關或公務人員表達無需求、無辦理視訊陳述意見之必要，而影響視訊作業政策的推動，下一階段的重點應該是要真正去重視曾使用視訊陳述意見的當事人看法，並在保障事件中，應有必要讓雙方當事人陳述意見的精神之下，繼續擴大當事人參與，所以請保訓會不要因為他們有上述意見而氣餒。

第 11 屆第 181 次會議（101.03.29）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：辦理中高階公務人員短期密集英語訓練。

**發言內容：本席由人事總處報告看到總處辦理行政院及所屬機關中高階公務人員短期密集英語訓練，感到非常欽佩及羨慕，因為考試院好像並沒有相關英語訓練實施計畫。本院的主要業務雖然沒有觀光、文化創意等涉外事務，但是我們身為全國最高文官院，關於各國文官制度資料的蒐集與學習，也是重要的職掌，再加上經常要接待各國文官、學者等到本院訪問，以及出國參訪等，都需要有非常好的英語人才，不知人事總處辦理的中高階公務人員短期密集英語訓練，本院及所屬部會同仁有無機會參與？如果沒有可能參與的話，建議本院依據公務人員訓練進修法，應該自行辦理中高階公務人員短期密集英語訓練。**

第 11 屆第 181 次會議（101.03.29）

其他有關報告：考試院 100 年度工作檢討暨 101 年度文官業務施政重點報告-公務人員保障暨培訓委員會工作報告。

發言內容：保訓會報告目前正在檢討部分特種考試擬將占缺訓練改為不占缺訓練等語，鑑於法務部行政執行署行政執行官所掌職務包含扣押欠稅民眾的財產、聲請法院對欠稅民眾拘提管收等，其等上開職務之行使，皆涉及影響憲法保障之人民財產權及人身自由權，故上個月本院審查行政執行署編制表時，在行政執行署編制表案通過的同時，提出附帶決議，請法務部行政執行署行政執行官訓練，應比照法官、檢察官訓練，改為不占缺訓練，其理由為其所掌職務，與法官、檢察官相同，都會影響人民財產權及人身自由權等憲法基本權利。爰請會依本院附帶決議，將行政執行署行政執行官列入不占缺訓練辦理範圍。

第 11 屆第 182 次會議（101.04.05）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(顏副人事長秋來代為報告)：行政院人事行政總處 101 年第 1 季重要業務執行概況。

發言內容：報告第 3 頁提到：100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員分配作業共分配 2,596 人，剩餘待分配同分正額 70 人，此與剛才保訓會蔡主委報告調訓開班的人數比對，待分配人員應該也在調訓的範圍內，因此本席有 3 點請教：1.待分配同分正額的 70 人，將來一定分配得出去嗎? 2.這些人員是否為占缺訓練？3.待分配者的訓練權益與已分配者有無不同？請說明。

第 11 屆第 185 次會議（101.04.26）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：辦理地方機關「政策轉介」及「跨域治理」巡迴研習。

發言內容：對於人事總處行政研習中心自 101 年起規劃政策轉介巡迴研習課程一節，提供本人看法如下：公共政策的執行有三種模式：第一種是由上而下模式，通常也稱為菁英主義；第二種是由下而上模式，就是基層官僚在執行政策時，基於實證的經驗，也可以由下而上提出政策之建議；第三種是整合由上而下、由下而上相關因素，是一個混合的政策決定方式。在本席多年的文官生涯當中，曾經由中央到地方任職，再從地方到中央任職，所得感想是中央所制定的政策常被地方基層公務人員譏為不食人間煙火，也就是說，中央以理念所做的決策，到了地方要執行時會發生困難。茲人事總處辦理政策轉介巡迴研習，正好可藉此機會，蒐集基層執行政策以後的實證經驗與看法，然後再作政策上的修正或在未來制定政策時加以參考。制定政策應該要有多方的觀察，誠如剛才詹委員中原所提，現在看起來這個課程是在傳遞由上而下的觀念，但事實上一些由下而上的基層意見，如果能夠在此巡迴課程當中順便蒐集，我們的政策制定就不會只著重在菁英觀念的採擷，而是能夠從基層官僚的實證過程當中，取得政策經驗，使將來的政策能更臻完美。

第 11 屆第 190 次會議（101.05.31）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)： 規劃辦理本(101)年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練情形。

**發言內容：本院第 187 次會議曾通過「文官制度興革規劃方案」與「強化文官培訓功能規劃方案」修正案，建議保訓會配合更新薦升簡任官等訓練中之「文官政策與發展」課程之內容。**

第 11 屆第 191 次會議（101.06.07）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：公務人員高等考試三級考試及普通考試錄取人員實務訓練問卷辦理情形及調查結果。

發言內容：回應保訓會有關考試錄取人員於受訓實習階段即具名辦文的現象，本席想從另外一個角度來看這件事。從受訓學員的角度觀察，會報告有 2 位受訓人員甫就職便具名辦文，不知道調查中他們 2 人有沒有說因此覺得很惶恐或是很高興？本席在過去任臺東地方法院院長時，因為小型法院人力非常匱乏，所以曾經讓 2 位受訓中的書記官上庭製作筆錄，該筆錄會產生法律上的效力的，至少在沒有爭執的情況之下，機關是把他當成合法適任的公職人員的。但是後來本席到臺南地方法院擔任院長時，在大型法院人力比較充裕的情況下，本人知道讓實務訓練時期的公務人員執行公權力是不適當的，所以就沒有讓實務訓練中的書記官上法庭製作筆錄，因此剛才蔡主委提到用人的急迫性，確實是會發生的。印象中，那 2 位台東地院實務訓練中的書記官，被機關指派到法庭上執行職務，他們 2 人的反應是很排斥的，他們覺得是被迫上陣，在沒有足夠訓練之前就必須面對公務，一方面他們質疑法院這樣做並不適法，另一方面他們心裡非常惶恐，覺得自己還不到執行此職務的時候。所以從受訓人員的角度來看，他們是否能在機關用人急迫之困境下，體諒機關的心情而願意倉促接下公務呢？其實現在年輕的受訓人員，已慢慢有保護自己的

觀念，他們可能會覺得被迫而心生不平，故此心態也要列入考量。

第 11 屆第 192 次會議（101.06.14）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：擬具「改進考試錄取人員基礎訓練成績評量方案（草案）」規劃情形。

發言內容：大學生的受教權在民國 100 年經大法官會議解釋後，大法官認為學校如為退學處分而影響學生受教權時，該學生得提起行政訴訟，但那是在已用盡學校所有保障學生的途徑，均不能解決問題時，才作的最終的決定，才影響到其受教權。茲在保訓會受基礎訓練的學員不及格而遭退訓者，是否也可以提起行政訴訟？如果以相同的法理，受訓學員提起行政訴訟是可以的。剛才有委員質疑在考試過程的基礎訓練是否可以採行淘汰機制？是否有達到憲法保留的層次？本席認為從公務人員訓練進修法第 2 條規定，在法制上並未規定對於筆試錄取者，政府就一定要進用其為公務人員，由此宗旨可以作為淘汰機制的法源；更何況本席所知有其他民間企業，於進用人才時，其程序是筆試錄取之後，如果後續訓練成績不及格時，民間企業還會向學員追討訓練費用，所以本席一再強調，保訓會的淘汰機制應該可行。由此可能又衍生一個問題，就是在占缺訓練時，此淘汰的後遺症問題可能會更大，所以占缺訓練一定要改變為不占缺訓練。

第 11 屆第 195 次會議（101.07.05）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：辦理「99 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練成效分析報告」案。

發言內容：關於保訓會報告，本席有一點感想，對於文官的訓練，我們做再多的努力，常常不敵一個高階官員的貪瀆案，一下子就讓民心潰散，使政府的形象一敗塗地。在這之前，司法界因為 5 位高等法院法官的貪瀆案，導致司法院長賴英照院長辭職負責，拖延 20 餘年無法通過的法官法也因人民希望淘汰壞法官而迅速立法通過，這是危機帶來轉機的實例。本席藉此機會簡單介紹貪污治罪條例的背景，民國 38 年該法制定，當時國家處於抗戰時期，國家物資缺乏，亂世用重典，所以所有侵占國家財物的行為，都被認定是叛國，而貪污治罪條例一直沿用至今，到目前為止，對於貪污案件所判刑責都非常重，基本上就是因為貪污治罪條例將貪污等同於叛國的觀念，這也是最近這件令社會震驚的貪瀆案，被告要極力避免被扣上公務貪瀆罪嫌的原因。蔡委員良文提到要加強公務人員的道德觀念，本席非常認同，且認為保訓會更應該加強所有公務人員對瀆職罪法律的認知。

第 11 屆第 197 次會議（101.07.19）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練─集中訓練」情形。

發言內容：本席建議保訓會在辦理體驗學習課程時，有機會也能多關懷非行少年。這次高普考本席到台東考區擔任分區典試委員，該轄區少年觀護所因政府預算不足，全都被併入成人監獄，非行少年被關在成人監獄的小角落，雖然所方努力去作硬體上的隔離，但是各位想想，一部載著非行少年的車子，是駛進台東監獄，而不是駛進少年觀護所，這對這些孩子的自信心、自尊心與未來發展，將造成多大的影響及傷害？台東地區的少年觀護人不禁要問，為什麼高階主管完全不理會他們的呼籲？雖然國家的財政很艱困，可是每個孩子都是寶，能否回復原來少年觀護所的設計？目前全國各縣市只有台南市及台北市有少年觀護所，在法務部預算越來越吃緊的情況下，該二少年觀護所極有可能再併入成人監獄。其實孩子並沒犯什麼大錯，像有些非行少年只是因為曠課、流連網咖或者因為家庭困難去做檳榔西施，他們並沒有做什麼錯事，只是可能有犯罪的風險，就被送進監獄，我們實在不應該用如此的方式來處罰孩子，而應給予矯正，幫助他們重返社會，結果司法矯治系統的努力，因為孩子被法務部送進監獄而全盤抹煞。如果本次高階文官訓練有法務部的高階文官，本席希望他們能夠去看看法務部把孩子送進監獄是怎麼樣的錯誤。今

天看到報告提到關懷新移民、關懷早療兒童、關懷智能障礙，本席希望也可以去關懷這群非行少年。

第 11 屆第 201 次會議（101.08.23）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案」101 年訓練國外研習情形。

**發言內容：本席昨日赴台中擔任交通資位員級晉升高員級訓練課程之講座，學員們也反映剛才歐委員所說的情形，即課程內容過多、無時間消化、課程內容與職務性質或工作經驗並無直接相關等。保訓會是否應針對不同類別人員設計不同的課程？請會參考。**

第 11 屆第 214 次會議（101.11.22）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：本會 101 年度委託研究案－「公務人員執行職務安全保障法制之研究」委託研究成果。

發言內容：相對於公務人員退休制度改革引起今日報載「基層公務人員跳腳」，保訓會今日的報告，應該會讓公務人員感受到政府將來對公務人員職業安全的關懷與照顧。有關會提出 101 年度委託研究案-「公務人員執行職務安全保障法制之研究」報告，本席閱讀之後，發現此報告在學理與實務兩方面均有深入的研究。在學理方面，本報告就傳統的 3 項公務人員制度重要原則，即公法形式、照顧義務與共同決定等 3 項，都有精闢的見解，並指出公務部門的受雇者，對於憲法有忠誠的義務，在民主秩序中有中立的義務。綜合近年發展軌跡來看，就像今天院會中院長講話第一句：「最近因勞保爭議引發的退休制度討論」，可見只要是勞動爭議就有可能發展到公務部門來，所以在本報告第 35 頁提及，在勞工關係與公務人員關係互相發展當中，可以讓吾人意識到公務人員與勞工的僱傭關係，不再被單一地視為是不相干的規範領域，目前我們看到一個重要的發展是，積極性保障形式容或有所差異，但是消極性保障則應儘量趨近一致。所以在勞工安全衛生法修正草案對勞工安全的保護，相較於公務人員安全及衛生防護辦法對公務人員職業安全的照顧為高來看，本辦法自 94 年 10 月 31 日訂定以來，僅有 22 個條文，可以說是相當簡略的法案，如果

未來要修法的話，可以把勞工安全衛生法修正草案具高密度保障之精神，援引到公務人員安全及衛生防護辦法來，使法規更加完備。審視本報告的建議條文共 8 章 46 條，已經相當周全完備，尤其在第 156 頁建議第 17 條規定公務機關應有健康管理醫師；第 19 條規定重視公務人員心理壓力，予以防護；第 163 頁建議第 29 條提到機關應該經常注意民情輿論，適時疏導民怨，如果有民眾因為非理性的抗爭，使公務人員遭受危險之虞時，應速請當地警察機關派員處理，換言之，現在公務人員因社會氛圍有可能被輿論或民眾不理性對待時，本辦法草案中已注意到應該有所防護，條文可說是周全完備了。以上均可作為本院未來照顧公務人員之具體政策，茲保訓會正在進行本辦法之修正審議，本席認為本報告應可作為適當之參考資料。

第 11 屆第 225 次會議（102.02.07）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：101年銓敘統計年報提要報告。

發言內容：部報告經特種考試及格進用之公務人員，占全國公務人員之 41.61%，經高考及格進用之公務人員僅占 15.49%，二者比例懸殊，特種考試及格進用者為高考及格進用者之 2.6 倍，近期本院將研修考試院組織法，其中有關考試委員資格條件部分，建請參酌相關數據。

考試院第 11 屆第 225 次會議（102.02.07）

討論事項：公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員考試錄取人員訓練辦法部分條文修正草案總說明及條文對照表一案。

**發言內容：公務人員訓練進修法是在民國 91 年 1 月 30 日公布，在此之後，國家文官學院成立，我們對於國家文官學院的功能，都希望能夠更擴張其訓練範圍，因為在組織法上從文官培訓所升格為國家文官學院，代表責任更趨重大。目前在公務人員訓練進修法第 2 條，將公務人員專業訓練、一般管理訓練等都交由中央二級以上機關處理，我們有無必要考量國家文官學院成立之後，格局要更加擴大？本席希望能夠擴大格局去考慮要否修正第 2 條。另外，銓敘部即將廢止占缺訓練者之年資可採計為退休年資之函示，則第 28 條規定未占缺人員有關津貼、福利及遺族慰撫等事項，應該在此條文修正時加入新的思考，本席不知道此條文在修正時有無與銓敘部進行研究？建議本案交付小組審查會審查。**

決議：交小組審查會審查。

第 11 屆第 232 次會議（102.04.18）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：本會 102 年第 1 季重要業務概況。

發言內容：有關因公涉訟輔助辦法，本席有 3 點看法供參：1.考試委員實地參訪桃園縣政府時，該府工程部門人員曾經反映，他們執掌的業務太容易觸法，因而人心惶惶，能夠調離就調離，如果私部門有工作機會的話，他們就辭掉公職。當時本席有感於公務人員對法律這麼陌生，除了最後涉訟時，有因公涉訟補助辦法可以協助公務人員以外，我們還能做些什麼？如果公務人員對法律很陌生，在行使執行職務時會畏首畏尾，不敢作出決定，所以為了讓公務人員能夠勇於任事，機關內應該趕快增加在職訓練，對於與工作相關的法律知識，要多請講座來上課，甚至各地方政府也可以跟各地法院、檢察署請求協助，請他們派法官、檢察官來上課，讓公務人員不要那麼害怕法律。同樣地，如果公務人員覺得要保護自己的權益，而要對別人提起告訴的時候，不妨也增加在職訓練的課程，不一定要等到最後變成法律案件，再去外面找律師來協助。2.現在依據「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」，各機關人事單位已有提供機關內公務人員之諮商輔導，但大多是限於身心健康上的層面才予以協助，本席建議可推廣至法律輔導，由法制單位或人員來提供協助，這也是人事人員安定人心的方法，未來如果有公職律師，更可就近並親和地為公務人員提供協助。3.本席要說明當時修正「公務人員因

公涉訟補助辦法」的理由，事實上，公務人員在社會上都算是高級知識份子，也都算是有能力保護自己的人，如果連公務人員都覺得無法運用司法手段來保護自己，他去對他人提出告訴時，要求政府必須補助他請律師的費用，那相對的一方，即一般民眾怎麼辦？相對於公務人員，一般民眾更是手無寸鐵的人，如果面對手無寸鐵的民眾，公務人員要提告，民眾沒有任何協助，而公務人員卻有人協助，他拿公帑的補助去打官司，而公帑是一般人民納稅的錢，人民不禁會問，為什麼我拿錢給公務人員補助打官司來對付我自己？身為政策制訂者，我們一定要全面思考，如果我們只站在公務人員這邊，固然會覺得他很無助，但是若放大格局到全民，公務人員的訴訟對象假定是人民的話，人民更是弱勢的一方，所以公務人員自己要提起訴訟時，不應予以補助，這是當時修法的重要緣由。至於要怎麼解決問題，本席非常推薦各法院的訴訟輔導科，他們每天面對訴訟當事人，都可以提供非常有用的協助，而且不收費，可以多多運用。

第 11 屆第 233 次會議（102.04.25）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(葉參事瑞與代為報告)：行政院核定「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」。

發言內容：關於行政院核定「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」，欣聞方案內心理健康的輔導，已擴大到照顧員工身心健康的各種層面。茲公務人員因公涉訟輔助辦法，最近甫修正取消公務人員對他人提出告訴及自訴的補助，這樣的修正，確實對公務人員權益保障有某種程度的消減，而依據今日總處之報告，員工協助方案促進員工身心健康，並可協助公務同仁解決可能影響工作效能之相關問題，各位都知道，如果公務員受訴訟之影響，不論告人或被告，絕對會影響其工作效能，所以本席建議本項協助方案能擴大到法律協助，作法上，可以號召機關內嫻熟法律事務之人員，包括法制人員或已取得律師資格的公務人員參與，給予涉訟同仁一些關懷及協助，這也是同仁間的互助。同時，這樣應該也可以讓因公涉訟輔助辦法的缺口補足。

另外，報告中提及「各機關得視業務性質及同仁需要，與委外專業機構訂定契約，或由內部專責單位規劃提供各項服務」，其中與委外專業機構部分，本席建議加上可與政府其他機關合作，如果同仁因公涉訟需要協助，人事單位就可以將問題帶到司法機關訴訟輔導科請教，由他們提供因公涉訟同仁一些法律輔導或協助，這樣就可以補足因公涉訟輔助辦法的缺口，此亦可成為人

事總處溫馨關懷的措施。

第 11 屆第 235 次會議（102.05.09）

考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：101 年警察人員升官等考試錄取人員資料分析。

發言內容：今日多位委員建請研議升官等考試之存廢，本席對於升官等訓練與升官等考試，二者間之消長或有無互補，孰重孰輕，要表示以下意見。正好今日保訓會業務報告其規劃辦理「公務學程－行政管理學分班」情形，本席從該報告中知悉於升官等訓練過程中，時有學員反映訓練期程有限，故部分學員在未具行政管理或法律背景之下，會產生學習困難情形。因保訓會所辦理之升官等訓練，所提供者，大部分為一般行政管理或法律課程，所以保訓會規劃「公務學程－行政管理學分班」，看來很像是升官等訓練的先修班。現在升官等考試也是一條路，使有些公務人員在年輕時就有機會獲得拔擢。關於升官等訓練，從保訓會的報告中，可見也不是非常具有績效，否則不會有升官等訓練先修班的設計，因此本席覺得此二途徑均尚在發展中，升官等考試是否很快就要決定廢除，應該再審慎思考。此外，本席曾接獲升官等訓練學員反映，升官等訓練似以主管職為限，可是機關未必在每一階層均設有主管職務，致該機關年資已足之公務人員因未能占主管缺，而不具受訓資格，無法安排受訓，故升官等考試對他們來講，也是一個選擇；另外一種狀況是，升官等訓練之訓練時程，有許多公務員正好遇上機關業務非常繁忙的時期，可能無法前來參加訓練，所以升官等考試也是另一條陞遷的路，謹

提出以上多元性看法供參。

第 11 屆第 237 次會議（102.05.23）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(李副主任委員嵩賢代為報告)： 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員基礎訓練辦理情形。

發言內容：剛才有 2 位委員認為行政類科與技術類科分別調訓有再檢討的空間，但是本席非常支持行政類科與技術類科應該要分梯調訓。以個人自身進修行政管理的經驗來看，縱使個人已具法學背景，但是在學習不同領域的行政管理知識時，仍會有學習上的困難，更別提其他技術類科人員，他們原來接受教育的背景，與文科、法科是完全不同的領域，他們對公共行政及行政法的學習，可想而知更是困難重重，但他們也是國家非常需要的公務人員，我們希望他在短時間內能夠很快地去吸收國外移植而來的行政管理知識，對這些技術類科人員來講，確實不公平。本院第 235 次會議保訓會曾報告「公務學程－行政管理學分班」辦理情形，當時本席認為這是一個先修班，因為在薦升簡訓練中，時有學員反映，在未具行政管理或法律背景之下，會產生學習困難情形，因此無法通過薦升簡訓練，保訓會為了協助這些人，才會開設公務學程－行政管理學分班。大家都知道，這些委升薦或薦升簡訓練的資深公務人員，都是在公務領域已工作一段時間的人，他們能夠被遴選受訓，應該都是相當優秀的人，我們不能強求他們在完全不同的教育背景下，來接受相同的訓練並要求通過相同難度的測驗，這是不可承受之重。因此我們必須務實地認可現在

保訓會的作法，在初任人員訓練時，將行政類科與技術類科分開調訓，務實地儘量去保障其擔任公務人員的資格，不要在此枝節問題上，讓他們不及格，或者重訓。所以本席明白表示，支持分開調訓之原則。

第 11 屆第 247 次會議（102.08.01）

銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：檢討停止適用「考試錄取人員占缺及未占缺訓練期間，兩者權益(公保及退撫事項)不一致之相關函釋規定」辦理情形。

發言內容：本席非常敬佩銓敘部在全院審查會後，劍及履及依據審查會決議，立即檢討考試錄取人員占缺及未占缺訓練有關公保及退撫事項權益不一致之相關函釋，並在期限內予以廢止。但是我們知道這件事情不是廢止函釋即可竟其功，還要由保訓會來配合刪除訓練進修法內之相關規定，考選部也要在考試簡章向應考人說明相關規定。關於公務人員訓練進修法的相關修正，不知保訓會有無任何修法計畫？其進度如何？理論上，修法時程應該立即銜接上來。公務人員訓練進修法之修正，在今年年初保訓會曾提出部分條文修正草案，當時並未修改關於占缺訓練的相關條文，本席曾提到這個問題，保訓會說要等銓敘部有進一步廢止函釋作為，才能修法，現在銓敘部已經廢止相關函釋，可是訓練進修法修正案還沒有提報院會審查，這兩個程序應該要齊頭並進，目前修法的進度到底如何？此外，是否只有訓練辦法第 27 條相關，就本席看來，第 26 條至第 29 條其實皆有關聯，等修法計畫報院後，我們再併同通盤考量。

第 11 屆第 252 次會議（102.09.05）

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：102 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」規劃辦理情形。

**發言內容：人事總處辦理民刑法實務研習班，普獲肯定，本席希望保訓會也思考比照辦理該研習班。目前高普考試及格人員實務訓練中，雖有類似課程例如「民法在公務上之運用」以及「刑法瀆職罪與貪污治罪條例解析」等課程，但是兩項課程時間分別都只有 3 小時，似太過簡短，對講座及學員都造成壓力，未來研習時間是否可以增加？歷年的檢討及學員反應，都認為上開課程時數有增加必要，請保訓會參考改進。**

第 11 屆第 254 次會議（102.09.26）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：101 年高普考基礎訓練編班調訓檢討及 102 年規劃精進做法。

發言內容：有關基礎訓練調訓方式改為行政、技術類科人員分梯調訓，保訓會在院會已多次報告與說明，既然到今天為止，還沒有辦法獲得部分委員的贊同，這個部分還須保訓會再加強論述。至於本席的立場是支持將行政與技術類科人員分梯調訓的。以本席曾跨域學習法學與公共行政兩領域的經驗，深感這兩門學科的理論非常浩瀚且難以速成學習，因此對技術類科人員來講，行政法與行政學相關先備知識之取得，確實是其訓練過程中很重要的基礎。對於保訓會所作的行政、技術類科人員分梯調訓政策，本席的支持度一直沒有改變。因為102 年高普考基礎訓練編班方式，需儘速決定，本席支持剛才主席的裁示，應該讓本案通過，如有後續研究成果，在下一年度才謀求改進。

第 11 屆第 257 次會議（102.10.24）

公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：精進公務人員考試錄取人員本質特性成績考核試辦情形。

發言內容：有關考試錄取人員適任性考核表，既然剛才蔡主委璧煌說本表目前還是草案，希望聽取考試委員的意見，本席就將個人以前的經驗，提供給保訓會參考。因為保訓會在報告中提及關於適任性考核表未來要刪除「忠誠」考核項目，歐育誠委員已經表示這樣的刪除並不適當，本席也認為「忠誠」其實不難觀察，故原有之他人考核，應該還是可以保留。我們可以從以下的實際狀況來觀察這個人是否符合忠誠指標：在本院公布之文官 5 大核心價值中，其中忠誠的定義為：「忠於憲法及法律，忠於國家及全民；重視榮譽、誠信、誠實並應具道德感與責任感。」就本席過去的經驗，隨手拈來有一些可以參考的指標，例如負向觀察指標可以考慮下列 5 種：以前本人觀察到公務人員的第一個負面例子是，他不肯填寫是否具有雙重國籍調查表，這種狀況會讓人懷疑有什麼隱瞞，不肯填寫是否不讓你抓到證據；第二個負面狀況是隱瞞自己已婚的身分，與他人不當交往，這跟忠誠當然也有關；第三個負面例子是隨意把公家的文具帶回家中使用；第四個負面例子是把自用車開到機關去洗，節省家裡的水，而使用機關的水；第五個例子是把自己家中的垃圾帶到機關去丟，這種都是屬於沒有榮譽感的行為。至於 5 種正面的觀察指標，我們可以觀察

這個人是否誠實或有無道德感，機關中最常見的誠實表現就是拾金不昧；第二種是在同事之間發生需要互相協助事由時，肯伸出援手；第三種是看他有沒有誠信，就是他應該參加的會議都有準時出席；第四種是應該在會中或團體作業時，應該提出的資料，他有充分的準備，不會到時候雙手一攤說，我資料還來不及準備；第五種是交代的公務在時限內都有完成等等；其實類似正面及負面的例子不勝枚舉，絕對不是難以觀察，「難以觀察」不應成為「忠誠」項目被刪除之理由。

第 11 屆第 259 次會議（102.11.07）

**討論事項：公務人員保障暨培訓委員會函陳薦任公務人員晉升簡任官等訓練等 5 項晉升官等（資位）訓練辦法修正草案總說明及條文對照表一案。**

說明：

一、據保訓會函陳略以，為落實本院文官制度興革規劃方案第四案「健全培訓體制、強化高階文官」之具體興革建議（一）為建構陞遷歷練與訓練培育有效結合之體制，爰於薦任公務人員晉升簡任官等（以下簡稱薦升簡）訓練及警正警察人員晉升警監官等（以下簡稱警正升警監）訓練等 2 項訓練辦法，增訂名額分配及遴選等相關規定，期透過遴選機制擇優調訓，並配合國家財政狀況，有效運用訓練資源，為政府培養優質之高階文官。另為使規定明確，並符「法律保留原則」及「再授權禁止原則」之法理，爰將參訓資格條件、遴選評分、成績評量等涉及受訓人員重大權益事項，納入薦升簡訓練等 5 項訓練辦法規範。案經保訓會召開 10 次研商會議討論，並依行政程序法規定踐行預告程序竣事。

二、本院第三組簽呈意見：

（一）有關薦升簡訓練及警正升警監訓練等 2 項訓練辦法，增訂受訓名額分配及遴選相關規定（薦升簡訓練辦法第 8 條並增訂附件一遴選評分標準表草案），為本次修正重點，按依本院文官制度興革規

劃方案第四案「健全培訓體制、強化高階文官」建議，修正公務人員任用法有關升簡任官等基本條件，增設曾任薦任第九職等主管職 2 年以上經歷等條件，茲據保訓會說明，係為落實興革方案，而擇優調訓，並可有效運用訓練資源，爰擬請同意照辦。另外：(1) 薦升簡訓練辦法第 7 條規定「保訓會得依據當年度預定之訓練人數及各主管機關所提供符合受訓資格人數，按調訓比例分配受訓名額及加列百分之十之備選名額」一節，未來「預定之訓練人數」如何得出？與現行各年度調訓人數之差異為何？(2) 評分標準表「職務年資（35 分）」，分列「跨列簡任官等職務年資每滿一年（12 分）」、「薦任第九職等主管、副主管職務年資每滿一年（10 分）」、「薦任第九職等非主管職務年資滿一年（ 7 分）」等 3 項，是否確實達到「遴拔最具發展潛力及陞遷可能性之人員參加訓練」之目標，擬請會說明。

（二）警佐警察人員晉升警正官等訓練辦法第 4 條第 3 項，建請維持原條文。

（三）其餘條文擬同意會擬。

**發言內容：關於本案的修訂，有一個疑義，想提出來請大家研究一下，就是在議程第 126 頁背面至第 127 頁有關第 20 條第 3 項後段新增「其退訓因不可歸責於受訓人員之事由，但有可歸責於服務機關、學校或主管機關之事由者，由該服務機關、學校或主管機關負擔訓練**

費用。」同條文第 5 項後段也有相同的文字，即由該服務機關、學校或主管機關負擔訓練費用。關於這部分，本席有三個問題：1.在本條文創設一個給付義務，該給付是對造機關要把訓練費用退還給保訓會，但是一個法規命令的位階，就可以使一個機關命令另外一個機關付錢嗎？這是公法上的給付義務還是私經濟行為當中的賠償給付義務呢？本席的疑惑是，一個機關可以用單方片面的法規命令要求另外一個政府機關為公法上的給付嗎？還好，在本條修正說明裡面寫得非常清楚，這不是公法上的給付義務，在第 20 條的修正說明中提到，這是為避免服務機關、學校或主管機關未落實審核受訓人員之受訓資格，致有浪費訓練資源之情事，所以要機關把訓練費用退還給保訓會。明白地說，因為你的疏失，所以造成我的訓練資源浪費，這樣就類似私經濟行為裡面的賠償，可是兩造都是機關，如果有機關人員做出疏失行為，則須賠償保訓會，等於是國家的錢，由甲機關賠給乙機關，從甲機關的預算撥給乙機關，這樣有意義嗎？2.如果我們就讓條文這樣通過，後續要怎麼做？保訓會去函給對造機關，請其退還訓練費用，對造會照辦嗎？對造機關拿到這個公函，會計上要用什麼來核銷？用賠償為理由核銷嗎？主計處會不會有意見，用賠償為由核銷可以行得通嗎？或者說函還是不夠，要向法院聲請發支付命令？ 3.若未落實審核受訓人員之受訓資格，這是考試院所轄銓敘部人事一條鞭制人事人員的責任，我們的人事人員誠如剛才蔡主委所說，已經用了很多方法，按照表格去審核，保訓會也有審核，整個審核過程已經

儘量在防堵錯誤，如果還是有錯誤，人事人員變成是害機關要賠這筆錢，這對人事人員來講，會不會責任過重？有無不合比例？有無其他政府機關職務，在員工做錯事情以後，要請機關替員工賠錢？有沒有必要給人事人員那麼大的壓力？如果這個例子並沒有很多，有無必要創設一個在本席看來是疑慮重重的條文呢？況且，這樣又追回多少訓練費用呢？何須去冒一個在法律上不清不楚的疑義，來訂定這樣的條文呢？

我們不能因為曾發生這樣一個個案，就在薦升簡訓練辦法當中設計這樣一個在法理上不完備，在執行上不可能的條文。假設真的發生這種事情，人事人員本來就有行政上的責任，或者用考績等方法都可以處理。

決議：照會擬及本院第三組意見修正通過。

第 11 屆第 261 次會議（102.11.21）

討論事項：

林召集人雅鋒提:審查公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員考試錄取人員訓練辦法第27 條修正草案一案報告。

說明：

一、本案係民國 102 年 10 月 3 日本院第 11 屆第 255 次會議決議交小組審查會審查，案經於 102 年 10 月 24 日召開小組審查會，審查竣事。

二、本案審查結果如下：

（一）審查會決議：第 27 條修正為：「（第一項）占缺訓練人員訓練期間，得比照用人機關（構）學校現職人員支給婚、喪、生育、子女教育補助，及比照用人機關（構）學校現職人員撫卹相關規定之標準支給遺族撫慰金，並參加全民健康保險、一般保險。（第二項）前項一般保險給付項目及支給標準，由保訓會會商相關機關定之。所需經費由各用人機關（構）學校編列預算支應。（第三項）前二項修正條文，自中華民國一百零三年一月一日以後之考試錄取人員適用之。但一百零二年十二月三十一日以前之考試錄取人員，仍適用原條文。」。

（二）附帶決議：

1.依照本院第 11 屆第 244 次會議決議，公務人員考

試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練，依銓敘部報告修正後之具 體建議分階段實施。第 1 階段特考部分，照所定期程推動實施未占缺訓練；至第 1 階段高普初考及第 2 階段部分，考量牽涉層面較廣，為期周妥，應深入研議，於適當時間報院。保訓會未來應就公務人員考試錄取人員訓練辦法第三章受訓人員權益，進行以未占缺訓練人員為主體之規劃，尤以受訓期間之合理津貼及權益保障為修正重點。至於占缺訓練人員權益，則以比照方式辦理。

2.本案第 27 條之相關內容，以下列 4 項原則規劃辦：

(1)考試錄取人員訓練期間參加一般保險、投保額度及給付項目等，應訂定統一投保機制。

(2)投保額度不優於現職公務人員公保相關給付標準。

(3)受訓期間已參加國民年金保險者，合併其一般保險之權益，不得優於未參加國民年金保險者之一般保險權益。

(4)遺族撫慰金給付額度，不得優於現職人員撫卹相關規定之支給標準。

**發言內容：本案審查過程當中，感謝歐委員育誠、蔡委員式淵、李委員雅榮、胡委員幼圃、黃委員錦堂及蔡主任委員璧煌的熱情參與，另第三組熊忠勇組長率同三組同仁做了非常完善的幕僚作業，讓本小組委員在審**

**查的時候，能夠有完整的資料可以參考，在此一併致謝。關於本案的審查決議及附帶決議，敬請院會支持通過。**

**決議：**(一)照審查會決議通過。

(二)張委員明珠、蔡委員良文與高委員明見意見，請會審慎研究，做為日後相關案件規劃時之參考。

# 綜　合

考試院第 11 屆第 155 次會議（100.09.22）

秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：本院考試院第 11 屆第 135 次會議秘書長工作報告，林委員雅鋒建議本院會議規則似可參採司法院大法官解釋文，附具理由書協同意見書或不同意見書之作法一案辦理情形。

發言內容：感謝院長給本席發言的機會表達看法，以本席的的意見去召開本院法規委員會考試院第 11 屆第 7 次會議，個人感受到院會對該次發言的重視，銘感五內，但這確實也是值得討論的問題。本屆院會議事運作已有 3 年，在過程當中，並非所有委員對於會議紀錄的呈現都相當地滿意，所以本席拋磚引玉提出這樣的問題，引發其他委員的討論，且此討論過程也是院會運作的重要軌跡。總而言之，感謝院召開這樣的會議討論，至於院會討論案委員的意見摘要要否列為紀錄，既然秘書長已召開會議，達成這樣的結論，本席可以從善如流，但是以後如果繼續有機會討論院會紀錄如何製作，希望可以再度研究這個議題。

考試院第 11 屆第 184 次會議（101.04.19）

臨時動議：

院長提：本院參事辦公室案陳「考試院考銓獎章頒給辦法修正條文草案」一案。

發言內容：對於增列第 2 條部分，本席沒有意見，但是在第 5 條總說明提到，增列第 4 項，不過看起來第 4 項並沒有增加，文字跟以前一樣，其實是在第 1 項增加「主動」2 字，所以建請修正。其次，即使加上「主動」2 字，也看不出來對退離職人員有主動推薦的權利，具體建議第 5 條第 1 項首句修正為「本院暨所屬部會人員（含退離職人員）請頒本獎章」，也就是要把退離職人員寫進去，要不然「本院暨所屬部會人員」應該是指現職人員，這樣未能達成原來要修正的想法。

考試院第 11 屆第 187 次會議（101.05.10）

秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：立法院聯繫動態情形。

發言內容：在新公共管理理論帶動之下，政府改造已成為全球趨勢，我國也陸續進行政府改造，最近的是 101 年 1 月 1 起，行政院組織改造開始實行；在這之前的 93 年 8 月 23 日，立法院三讀通過立法委員減半，單一選區修憲提案，自 97 年上任之第 7 屆立法委員，由原先之 225 人減半為 113 人，任期由 3 年改為 4 年。勢之所趨，本院何獨能安然避開「考試院改造」之挑戰？本席認為本院應正面回應此事，並考慮適時啟動機制，詳為研究本院在五權分立架構下，如何建立最適規模以使本院產生最大效能，應該正面提出考試院的意見，以供各界檢視。最適規模可從以下 3 項檢討之：1.考試委員人數：民國 83 年 1 月 10 日立法院第 2 屆第 2 會期法制委員會第 12 次會議，已經提出附帶決議：「考試院組織法原則考試委員 19 人應予減縮，考試院應於半年內完成評估，提案修改考試院組織法送本院審議」，於是當時吳秘書長容明提報第 8 屆第 157 次會議，成立專案小組研究；84 年由趙其文主持，呂海嶠撰稿，提出甲、乙、丙 3 案，甲案維持 19 人、乙案減為 15 人、丙案減為 11 人，當時專案小組認為「考試委員人數減至 11 人，似為本院之底限，允宜力爭固守」。時至今日，已有立法委員提案考試委員人數應減為 7 人之議，本院是迴避呢？還是低調處理呢？或是如 83 年啟動檢討機制呢？尚待院會睿智解

決。2.考試委員資格：依現行考試院組織法設計及今日立委提案來看，特種考試的應考人成為高階公務人員後，仍然無法任考試委員。但是全國文官幾近六成是通過特種考試而進入政府機關服務，這些特種考試不乏競爭激烈的項目，例如外交領事人員、外交行政人員、國際新聞人員特種考試；國際經濟商務人員特種考試、司法官特種考試等等，錄取者素質向為文官中之佼佼者。民國 36 年制定考試院組織法時，正是以高考為主的時代背景，當時考試院組織法第 4 條認定高階文官需經高考及格滿 10 年，自屬合理，但經過 65 年後的 101 年今日，應該正視通過特種考試的公務人員將來成為高階文官之後，能否成為考試委員的資格問題了。故考試院組織法第 4 條第 4 款「高等考試及格……」，應趁此時機修正為「高等考試或相當於高等考試之特種考試及格……」。3.除了考試委員這一層次外，考試院整體的最適規模，希望也能趁此次機會通盤的考量，本席覺得最重要的是，考試委員助理應該正式納入編制，可參考司法院組織法第 18 條之 1 規定「大法官每人置公費助理一人，聘任，與大法官同進退」。

考試院第 11 屆第 190 次會議（101.05.31）

討論事項：

**高召集人明見提：審查本院參事辦公室案陳「考試院考銓獎章頒給辦法」修正草案一案報告。**

說明：

一、本案係民國 101 年 4 月 19 日本院第 11 屆第 184 次會議決議交小組審查會審查，經於 101 年 5 月 15 日舉行小組審查會審查竣事。

二、本案審查結果如次：

（一）照草案通過:第 1 條至第 4 條、第 6 條至第 10 條。

（二）照草案修正通過:總說明、第 5 條。

**發言內容：本席對本案沒有意見，但是在議程第 33 頁第 5 條第 3 項首句「前二項之人員或外國人」，在第 30 頁的審查決議已將「或外國人」等文字刪除，不過條文對照表內，文字卻仍保留，請再作確認。**

決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 200 次會議（101.08.16）

秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：考試院文官制度興革規劃方案暨強化文官培訓功能規劃方案整體修法計畫會議情形。

發言內容：關於秘書長第一項報告，依本席理解當時邊委員裕淵及黃委員錦堂提案之主要目的，是希望檢討在本屆考試委員任期屆滿前，有無迫切待完成法案的計畫，要儘速提出來。本席希望在剩下的 2 年之內，以下法案能夠看到成果。銓敘部方面，有 5 個法案希望能夠完成規劃或立法：(1)聘用人員人事條例及聘任人員人事條例草案，關於聘用人員人事條例部分，本席比較傾向現在只要小幅度修正，大幅度的變革應該要看聘任人員人事條例如何發展以及公私人才交流制度怎麼建立；(2)高階主管特別管理條例草案到底能否立法，應該有一確定答案；(3) 公務人員考績法修正草案務必要在這 2 年內起碼送進立法院，最好能完成立法；(4)通盤檢討修正職組暨職系名稱一覽表及職務列等調整案。在考試委員到各地方去實地參訪時，各機關最關切的問題永遠都是職組暨職系及職務列等調整問題，尤其職務列等調整案應該要趕快提出來處理；(5)中央及地方人事制度二元化，這是歐育誠委員非常重視的構想，希望在最後 2 年任期，大家可以就此議題進行討論。考選部方面：(1)希望考選部研究高考舉行完畢放榜之後，再辦理普考之可行性；(2)律師考選制度改革，希望可以在未來 2 年內完成，其內涵包括律師考試及格後職前訓練之改進、律師

第二試改為選考科目之改革；(3)題庫大樓與閘場之硬體設備與場地，完成重新規劃案。保訓會方面：(1) 關於全面採行不占缺訓練到底可不可行，希望能提出確定結論；(2)有關公務人員專業證照訓練制度到底能否採行，希望未來 2 年內有一個結論。人事總處方面，本席希望配合檢討職組暨職系一覽表之檢討，適時完成檢修職系說明書及職等標準。

考試院第 11 屆第 217 次會議（101.12.13）

秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：本院性別平等委員會第 1 次會議辦理情形。

**發言內容：昨天性別平等會議後，有一位遠道而來的委員提出一個建議，請本席代為轉達：為減省人力、物力勞費並避免舟車勞頓，各機關都在發展視訊會議，渠建議本院研議以視訊方式召開性別平等委員會議之可行性。本席認為今日保訓會報告該會辦理保障事件視訊陳述意見非常成功，建請本院或可參採保訓會的成功經驗，開始研發視訊會議。**

考試院第 11 屆第 217 次會議（101.12.13）

考選部業務報告(董部長保城報告)：有關鈞院文官制度興革規劃方案暨強化文官培訓功能規劃方案相關修法優先順序及時程表說明。

發言內容：考選部就文官制度興革規劃方案，提出兩個推動方向，針對第三案「精進考選功能、積極為國舉才」興革事項，將特種考試司法人員考試規則修正草案列為優先推動法案，對於此項推動，本席覺得很務實，因為這件事情不難達成，也已經與司法院達成共識，就是要在法警類科第二試增加體能測驗，不會流於空談。但是在昨日本院舉行性別平等委員會時，我們發現在司法人員中，不僅是法警，像司法人員考試三等考試的監獄官、四等考試的監所管理員，其工作性質均與法警相似，都需要有絕佳的體能，反應能力均要迅速，其體能爆發力均必須能夠應付現場的突發狀況，此與四等法警類科一樣，但是此次修正只有在法警類科第二試增加體能測驗，能否請部再與法務部協商，既然考選部有意要修正司法人員考試規則，是否一併考慮三等考試監獄官及四等考試監所管理員也增加體能測驗，畢其功於一役。因為如果只考慮法警，卻不考慮監獄官及監所管理員，昨天的性別平等議題（即以上 3 項考試是否應分設男、女錄取名額）還是沒有辦法完全解決。2.文官興革規劃方案中第二項是非常重要的議題，但是無法像第一項那麼容易達成，這個議題必須與委員進行很多溝通，地方特考納入高普初等考試，是考選部一直在倡議的方

向，現在終於看似準備妥當，擬將方案提出，但是以前在許多地方政府訪察的場合，我們聽到的意見其實反對激烈，本席認為整合非常不容易，如果考選部打算在本屆委員任期之內，作為努力衝刺之議案的話，應該拿出來好好討論，否則無法達成共識。3.除了剛才兩議案係考選部為配合文官興革規劃方案所提出的之外，副院長在全院審查會諭知各部會近期內要提報議案，並儘快推動，今日各部會均已如期提出，委員們可以一一檢視。本席曾在101年8月16日第195次會議提出關於律師考試選考制度的改革，考選部並未列在該部近期要優先興革事項裡面，但是本席對此議案的關心始終如一。各位委員最近大概都有收到各大學一群商事法的教授約70餘人，對於律師考試第二試選考科目提出的陳情信，因為本院所有委員都有連署律師考試第二試增加選試科目的提案，故現在對於這個陳情事件，應該都是相當關心的。本案經考選部認真推動的結果，現在有各種聲音出現，其實這是很好的事情，因為當大家都用寬容的心去討論，接下來若能對選考方向獲得一個共識，則會是很好的事，關於各大學商事法教授共同連署陳情函，相信部長會作適當的處理，本席也會給予持續的關注，在此必須跟各位委員抱歉的是，陳情函可能對各位有所干擾，但這是在取得共識前的一些磨合，如果大家一起關心的話，相信可獲得圓滿的解決。

考試院第 11 屆第 219 次會議（101.12.27）

秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：立法院聯繫動態情形。

發言內容：對於秘書長報告，本席有 3 點意見及 1 點結論：1.本席在立法院審查考試委員資格時，因受限於考試院組織法第 4 條第 4 款之規定，曾被質疑並無正當性。因而本席在 98 年 9 月 3 日本院第 50 次院會及 101 年 5 月 3 日第 187 次院會，曾作嚴正呼籲，建請將特種考試及格進用之公務人員，在組織法中明定可擔任考試委員。但是非常遺憾，本院對於本席的多次呼籲，置若罔聞，甚至今日秘書長工作報告所附，向立法院提出之「考試院組織法修正草案口頭報告」第 5 頁第 4 行起之粗體字「貳、考試委員資格條件建議維持現行規定」，這個說法完全漠視本席的歷次主張。本席原本相忍為國，從未正式要求提案修法，但是這份口頭報告使本席警覺，隱忍不發將有負初衷，甚至有負最高長官交代。在座各位委員們及考選部同仁，請問各位在辦理各項特考時，有比辦理高普考時輕忽嗎？特考所錄取的人員素質低於高普考人員嗎？如果特考及格的公務人員能有本事任簡任職滿 10 年，並達簡任第十四職等，這樣優秀的公務人員還不夠格擔任考試委員嗎？經檢視本份口頭報告，本席今日不得不用兩個嚴厲的字眼-「歧視」，指責考試院歧視司法官、外交官、外交領事人員、國際經濟商務人員等等經由特種考試及格之公務人員，考試院把特考及格的公務人員當成次等公務人員，給予不公平的

對待，如果考試院仍然採此歧視態度，本席在體制內，將尋求連署委員正式提案修正考試委員資格條件，尤其是對於這份口頭報告起碼要促請修正，本席要為全國公務人員中一半以上特考進用的公務人員發聲。2.本席具體提出考試院組織法第 4 條第 4 款之修正文字，即「考試委員應具有左列各款情形之一：……四、曾任簡任職或相當於簡任職之公務人員十年以上，成績卓著，而有專門著作者」。或者是如監察院組織法第 3 條之 1 第 2 款及第 3 款之立法例，將司法官列在第 2 款：「任相當於簡任職之法官、檢察官十年以上，並曾任高等法院、高等法院檢察署以上司法機關法官、檢察官，成績優異者」、將一般公務人員列在第 3 款「曾任相當簡任職公務人員十年以上，成績優異者」。3.本席在第 187 次會議亦曾提及，在新公共管理理論帶動下，面對外界主張考試院組織改造的聲音，在座舉目皆是公共行政界重量級人物，是否願意參考本席意見，進行本院組織法之修正如下：(1)考試委員助理應正式納入編制，司法院組織法第 18 條之 1 規定「大法官每人置公費助理一人，聘任，與大法官同進退。」之立法例可供參。(2)考試院組織法第 11 條第 1 項中之「考試院置書記官 5 人」，茲因「書記官」職稱久未使用，且易與法院組織中之「法院書記官」混淆，應予刪除。(3)考試院組織法中第 11 條，各級人員之編制，改以編制表型式，其理由為：中央政府機關總員額法於 99 年 2 月 3 日公布施行後，其第 6 條第 1 項規定，機關組織應依公務人員任用法第 6 條規定，就其職責程度、業務性質及機關層級，依職務列等表妥適配置

各官等職等之人員，訂定編制表。第 2 項規定，前項編制表，其有關考銓業務事項，不得牴觸考銓法規，並應函送考試院核備。本院身為官制官規之主管院，對於中央政府機關總員額法第 6 條之規定，自應遵從，實應儘速配合訂定編制表。4.結論：本席以上對於考試院組織法第 4 條第 4 款及第 11 條之修正，以及建議考試委員助理正式納入編制等意見，請本院勿再忽視。

本席前於司法界之經驗，如有個別立法委員對於司法院所主管之法律，提出個別委員版本時，通常司法院會立即研商提出對應版本，以免立法院中僅有個別委員版本可以審查，以致機關的意見無法充分表達，而僅能處於防禦地位。印象中，法官法版本，在個別委員已提出數個版本之後，有些立法委員還會善意提醒司法院，建議儘速提出機關版本，俟司法院版本送達立法院再一併審查。茲本院對於個別立法委員提出的考試院組織法修正案，雖謹慎應對，但仍處於防禦立場，處處受制於他人。於此時刻，既然最不想提的委員人數、任期問題，已經被立法委員提出修正條文，本院為政府中對公共行政理論及實務最為敏銳者，何不趁此時機，順便將考試院組織法中亟待修正的部分，也提出本院修正版本，化被動於主動，不畏懼任何議題，將沈痾解決，並表現出對所有議題的最權威的見解呢？如此方能符合本院的格局與高度。

考試院第 11 屆第 238 次會議(102.05.30)

行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：訂定「提升政府機關人力運用效能實施計畫」。

發言內容：總處報告有關「提升政府機關人力運用效能實施計畫」其實施要領二、作業程序面：針對資料彙整、業務管考等例行性、執行性業務，建立標準作業程序或內部控制制度，並定期針對已實施之內部作業流程及使用之文書表件，在不影響為民服務品質前提下，加強檢討整併、簡化或刪除不必要步驟與表件一節，這些工作當然都應該要做，但是如何建立標準作業程序或內部控制制度？依本席過去在司法機關的經驗，可分為由機關內部自行建立或委外由專業認證機構承辦二種。內部自行建立與委外由專業認證機構承辦有三個重大差別：首先，如果是內部自行建立標準作業流程，就是自行成立管控小組；若是委外，ISO 認證須付費，且越來越昂貴，因為它是專業評鑑，所以許多機關花錢委外作幾年 ISO 認證之後，就改為內部評鑑；其次，內部自行建立所作評鑑較為溫情化，委外 ISO 認證則非常嚴格，由於機關首長花錢找人來批評自己，勢必有有畏懼感，所以如果首長敢將本機關行政流程或內部控制文件外包給 ISO 認證公司，該首長一定相當有自信。第三，內部自行建立的管考較為形式化，可是若委由 ISO 認證公司的話，必須先將機關裡面全部的行政流程作成許多文書表件，還要讓 ISO 認證專業人員明瞭該機關到底在做什麼，機

關的工作內容、工作性質、工作目標等，都要讓專業認證公司清楚地知道，這樣專業認證公司才能協助機關作ISO認證，過程非常嚴謹。當法院在作ISO認證時，委外ISO 認證專業人員要明瞭法院到底要達到什麼樣的目標，要怎麼樣為民服務，一定要講到外包人員都懂，這很費功夫，所以很多法院也不敢把這個工作交給外面的ISO認證。另外，為了因應法規調整及政策變遷，ISO認證機構會非常嚴格地要求機關內部作業流程及內部控制文件要隨時因應並修正，這些工程十分浩大，但是只要內部作業流程及內部控制文件沒有隨時因應並修正的話， ISO認證即不能通過，機關花了錢還拿不到認證，這些是很大的壓力。因為有以上諸多困難，所以原先司法院推動時，有多所法院是委外 ISO 認證，後來都紛紛打退堂鼓，有些減縮委外專業認證的範圍，比如原本請ISO 認證公司作 20 項行政流程，後來就減縮成少數幾項，大概就只針對法院對外為人民服務的部分，如訴訟輔導科的流程到底是否精簡而準確？或者法院對人犯的提解是否安全而符合人權標準？即減縮委外認證範圍；要不然就是乾脆改由內部自行認證，現在還有委外 ISO認證的法院可能已寥寥可數。但就本席的經驗，內部自行評鑑很容易官官相護，評鑑之嚴厲度會變得很低，所以本人所主持的法院一向堅持每年繼續辦理 ISO 認證，覺得這筆錢應該要花，而且花得很值得。本席想請教總處的實施計畫方案所要建立的標準流程係要求各機關委外進行認證？抑或由機關內部自行建立標準系統？因為在報告後面還有要作管制考核，103 年開始要將計畫執行

情形於每年 6 月、12 月底前函送總處追蹤管考。如果總處了解委外 ISO 認證與內部自行評鑑之嚴苛度其實差距相常多，在此情況之下，總處是要求嚴格的委外專業評鑑還是內部形式化的評鑑？本席希望每個方案並不是形式化的人力評鑑而已，既然要作評鑑，就應該讓它真正符合人民的要求。

# 附　錄

# 一、文官制度相關文章

## 公務人員涉犯貪瀆罪致影響其退離給與請求權益之探索

（本文刊登於 102.10 公務人員月刊第 208 期）

### 壹、 前言

公務人員退撫新制（以下簡稱退撫新制）自民國（下同）84 年 7 月 1 日起施行，因我國人口結構持續高齡化、退休撫恤基金（以下簡稱退撫基金）提撥率不足反映正常成本等諸多因素，考試院於 98 年 5 月 25 日將公務人員退休法（以下簡稱退休法）修正草案函送立法院審議，經過三讀程序，總統於 99 年 8 月 4 日總統華總一義字第 09900192611 號令修正公布全文 37 條，並自 100 年 1 月 1 日施行。

退休法此次修正，新增銓敘部不受理涉案公務人員申請退休、資遣案之規定（第 21 條）。另考試院於 101 年及 102 年，為回應社會對於建立廉能政府的期待，分別就涉犯貪瀆罪公務人員申請辦理退休、資遣之權利，擬具限制要件；並就公務人員於退休、資遣、中途離職後，始受降級或減俸之懲戒處分或經判刑確定者，擬具降低、剝奪或減少退離給與等懲罰性規定。如此一來，對涉犯貪瀆罪公務人員的緊箍咒可說是愈箍愈緊了。

一般來說，基於道德要求，對於涉犯貪瀆罪之公務人員擬予以懲罰性規定，是符合社會通念的，但是新增

此項限制或否決公務人員之退休、資遣權利，是否毫無爭議？本文將對此問題，作一全面性之回顧與研究。

## 貳、 現行退休法第 21 條之內容

為使公務人員在犯內亂、外患罪，尚未判決確定、不起訴處分尚未確定，或緩起訴尚未期滿之前，銓敘部得以有效掌控其退休案件，退休法第 21 條明定銓敘部在特定情形，應不受理該公務人員之退休申請案。

新增第 21 條規定「：公務人員有下列情形之一者，銓敘部應不受理其退休申請案：一、留職停薪期間。二、停職期間。三、休職期間。四、動員戡亂時期終止後，涉嫌內亂罪、外患罪，尚未判刑確定、不起訴處分尚未確定，或緩起訴尚未期滿。五、其他法律有特別規定（第一項）。前項第二款至第五款人員，逾屆齡退休年齡，應於原因消滅後六個月內，以書面向原服務機關申請辦理退休。但有下列情形之一者，仍不得辦理退休：一、撤職或免職。二、六個月應辦理期限屆滿時，仍有第二十二條[1]規定喪失辦理退休權利之法定事由者（第二項）。

1現行退休法第22條：「公務人員有下列情形之一者，喪失其申請辦理退休、資遣之權利：一、褫奪公權終身。二、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。三、喪失中華民國國籍。四、其他法律有特別規定。」

前項人員於所定六個月應辦理期限內死亡者，遺族得申請依一次退休金之標準核發給與。但退休條件已達得擇領月退休金，且其遺族符合第十八條第四項所定條件者，得按應領月退休金之半數給與月撫慰金（第三項）。前二項人員均以其原因消滅之次日為退休生效日（第四項）。」

簡言之，即是將「機關於何種情形下不受理退休案之申請」、「公務人員退休後於何種情形下喪失或停止領受退休金權利」、「遺族於何種情形下喪失或停止領受撫慰金」等情形分別規定。

## 參、 退休法第 21 條之立法理由

解讀退休法新增第 21 條之立法理由為，依同法第 2 條第 2 項規定，本法適用對象原則上需具備現職人員身分，始得辦理退休、資遣，而本條第 1 項第 1 款至第 3 款人員，均不是現職人員，故明文規定銓敘部不受理其退休案之申請。

至於涉嫌本條第 1 項第 4 款之罪而未受停職處分者，雖係現職人員，惟嗣後如經判決確定，因屬第 22 條第 2 款所定應喪失領受退休金權利情事，且所涉案情節為較特殊之內亂、外患罪，故亦明定銓敘部應不受理其退休申請案。

另第 5 款之人員，亦指現職人員在其他法律有特別

規定時，例如符合公務員懲戒法之特別規定[2]，不能行使請求退休金之權利時，明定銓敘部於此情形亦不應受理其退休申請案。

但鑑於訴訟程序及懲戒程序冗長，有可能造成第 1 至第 5 款人員因銓敘部不受理其退休申請案，直至其被訴或被懲戒之過程結束，銓敘部不受理退休申請案之原因消滅時，第 1 至第 5 款人員已逾退休年齡，致來不及辦理退休手續，為保障該等人員權益，爰於第 21 條第 2 項規定，該等人員得於原因消滅後 6 個月內，由服務機關通知檢證補辦退休。

惟第 21 條第 2 項復設有但書：「但有下列情形之一者，仍不得辦理退休：一、撤職或免職。二、六個月應辦理期限屆滿時，仍有第二十二條規定喪失辦理退休權利之法定事由者。」使特定人員仍不能回復其退休權利。

## 肆、 現制實施後之後續發展

現制施行後，因全民對於公務人員之風紀要求較過

[2] 99 年 2 月 9 日司法院函送立法院審議之公務員懲戒法修正草案第 13 條第 1 項規定：「公務員或離職公務員之懲戒處分如下：1.撤職 2 休職.3.降級 4 減俸.5.剝奪、減少退休金 6.罰鍰 7.記過 8.申誡。」第 19 條規定：「剝奪退休金，指剝奪受懲戒人離職前所有任職年資所計給之退休金或其他離職給與；其已支領者，並應追回之。」但本修正草案因立法委員任期屆滿不續審，司法院迄今尚未重新函送該修正草案。

往嚴格，且實際上涉犯貪瀆罪之公務人員，在尚未判刑確定前，確實也常常發生迅速辦理退休以規避責任之案例，令民眾心生不滿，但在現行退休法中，對此類案例並沒有事後剝奪、減少及追繳該公務人員退離給與之規定，因此 101 年 4 月 30 日立法院司法及法制委員會在審查考試院函送之公務人員基準法草案時，部分立法委員對此類案例即嚴予批判，強烈要求應針對此種情形修正退休法[3]，以正社會視聽。

銓敘部爰再度研擬退休法第 21 條、第 23 條之修正條文及新增第 24 條之 1，以「為回應社會對建置廉能政府的期待」為由，提出於 101 年 9 月 6 日考試院第 11 屆第 203 次會議討論，就涉犯貪瀆罪公務人員申請辦理退休、資遣之權利，擬具限制要件；並就公務人員於退休、資遣、中途離職後，始受降級或減俸之懲戒處分或經判刑確定者，擬具降低、剝奪或減少退離給與等懲罰性規定。案經考試院組成小組審查會審議，嗣提交 101 年 11 月 8 日考試院第 11 屆第 212 次院會，審議通過之修正草案（以下簡稱 101 年草案），其中最主要之內容有：

一、第 21 條第 1 項增列 1 款（即下述第 5 款），使原來之 5 款則依序遞移為 6 款，修正草案第 1 項全文為：「公務人員有下列情形之一者，銓敘部應不受理其退休申請案： 一、留職停薪期間。二、停職期間。三、休職期間。四、動員戡亂時期終止後，涉嫌內

[3] 參見立法院公報第 101 卷、第 30 期、委員會紀錄。

亂罪、外患罪，尚未判刑確定、不起訴處分尚未確定，或緩起訴尚未期滿。五、涉嫌貪污治罪條例或刑法貪瀆罪章之罪，經第一審法院判處有期徒刑以上之刑。六、其他法律有特別規定。」

二、現行退休法第 23 條規定擇領或兼領月退休金人員，停止領受月退休金權利之原因，修正後第 1 項第 1 款由原規定「褫奪公權，尚未復權」修正為「犯貪污治罪條例或刑法貪瀆罪章之罪，經判刑確定而入監服刑期間；或褫奪公權，尚未復權；或因案被通緝期間。」

三、新增第 24 條之 1，其第 1 項明定：「公務人員在職期間，涉嫌貪污治罪條例或刑法瀆職罪章之罪，且未經停（免）職，亦未經移付懲戒或提起彈劾者，於依本法退休、資遣或離職後始經判刑確定時，應依下列規定剝奪或減少退離給與：一、經判處死刑、無期徒刑或七年以上有期徒刑確定者，應自始剝奪其退離給與；其已支領者，應追繳之。二、經判處有期徒刑三年以上七年未滿者，應自判刑確定之日起，減少其應領退離給與之百分之二十。」第 6 項則規定：「依本法退休、資遣後始受降及或減俸處分者，應自收受公務員懲戒委員會議決書之翌日起，改按降及或減俸後之俸（薪）級或俸（薪）額計算退休、資遣給與。」

上開考試院院會審議通過之修正草案，業已於

101 年 11 月 20 日函送立法院審議。

## 伍、 102 年考試院擬定公務人員退休撫卹法草案時之立法意見

考試院為「回應社會對於建立廉能政府的期待」，甫將現行退休法第 21 條、第 23 條之修正條文及新增第 24 條之 1 之法案函送至立法院審議之後，101 年年底，勞保基金之財務問題亮起紅燈，引發各界擔憂未來退休金制度崩盤之危機意識，一時之間，連動要求檢視公務人員現行退休制度之聲音四起。考試院為此再度啟動新的年金改革方案，為符立法經濟，綜整現行退休法及公務人員撫卹法之規範事項，合併後擬具一新的法案，即公務人員退休撫卹法，並擬於新法草案全案通過之後，配合廢止現行退休法及公務人員撫卹法。公務人員退休撫卹法修正草案（以下簡稱新法草案）於 102 年 4 月 11 日考試院第 11 屆第 231 次會議通過，目前正函送立法院審議中。

在新草案中，第 84 條至第 89 條間之諸多條文，即援引前揭第 212 次院會審議通過現行退休法之各條文修正草案之精神，稍予調整而為規定。

## 陸、 對涉犯貪瀆罪公務人員之退離給與權利予以限制之法理上探索

我國公務人員退休制度，在 84 年以前，係由政府全額編列預算之「恩給制」，84 年 7 月 1 日之後實施退撫新制，改為「由政府與公務人員共同儲金的制度」，在學理上稱為「確定給付制」，即由政府與公務人員共同撥繳費用，以支付公務人員的退休給與，並由政府負最後支付責任的制度。

依據確定給付制，公務人員於任職期間，從薪資逐年被提繳之金額，係公務人員自己的薪資；相對於此，政府逐年配合提撥之金額，係屬公務人員期待可得受領之金額。本於繳費義務與給付權利對等原則，不論是公務人員自繳部分或政府配合提撥部分，均係公務人員對退撫基金之具體請求權，該權利依退休法係已確定發生。

雖然就涉犯貪瀆罪公務人員申請辦理退休、資遣之權利，於人事法律中設限制時點或規定剝奪、減少其退離給與等之懲罰性規定，可以滿足社會上懲罰壞人的道德要求，但在現行退休制度為「確定給付制」之下，上述所擬懲罰性規定等，在法理上有下列數點應予探討：

一、限制退休、資遣權利之時點是否恰當？

茲公務人員若依 101 年草案第 21 條第 5 款或依新法草案第 84 條第 1 項第 5 款等規定（以下合稱兩法草案），涉犯貪污治罪條例或刑法貪瀆罪章之罪，經第一審法院

判處有期徒刑以上之刑者，其退休、資遣申請案，銓敘部即不應受理。但依現行貪污案定罪率觀之，因刑事訴訟採三級三審制，於檢察官起訴後經法院最後判決有罪確定之比率，約為 50%；起訴後經第一審法院判決有罪，直至最後判決確定仍維持有罪判決之比率，約為 80%[4]。茲兩法草案均以「第一審判決有罪」之時點，作為決定銓敘部是否受理其申請退休、資遣案之時點，其結果將仍有 20%以上之涉案公務人員，最後可能因受無罪判決確定，其退休、資遣權益無辜受到影響。

雖然兩法草案都有規定後來被判無罪者，可於原因消滅後六個月內，以書面向原服務機關申請辦理退休，但因為銓敘部准許退休之時間延宕，無罪公務人員之相關權益難免已經受損。

或謂「如不儘早停止受理涉犯貪瀆罪之公務人員之退休、資遣申請案件，未來不易追繳已被領走之退離給付」云云[5]，此種說法未將民事保全程序之運用考慮在內，顯然忽視民事保全程序之意義及作用。又縱然已經運用民事保全程序或強制執行程序，仍然追繳不易，亦只能從加強追索機關之效能著手，不能以政府部門追繳執行績效不彰，將這種風險或不利益歸由公務人員負擔，而提早限制公務人退休、資遣案之申請時點。

---

[4] 經向司法院刑事廳查詢，回以並無實際統計資料，此為口頭概述。
[5] 見 101 年 11 月 18 日考試院第 212 次會議，退休法部分條文修正草案審查報告。

二、擴大適用刑法犯罪所得沒收之概念，是否妥適

公務人員犯貪污治罪條例或刑法貪瀆罪章之罪，分別有刑事責任及行政責任，刑事責任應受刑事法律訴追，行政責任則依公務員懲戒法或公務人員考績法等相關法令辦理。若有犯罪所得，依據相關的刑事法律亦應追繳。但其於任職期間，自繳共同儲金部分及政府配合提撥儲金部分，係該公務人員對退撫基金之具體請求權，若該請求權與犯罪事實無關，為何可以剝奪之或減少之？目前尚無支持這種立法例之堅強法律論述。

首先，如就政府相對提撥儲金部分，以公務人員既然犯貪瀆罪，在 84 年以前的「恩給制」下，政府因懲罰該公務員而不給付，尚屬有理，但在「確定給付制」時，是否仍然這麼理所當然可以不給付，即有討論餘地。

其次，就犯貪瀆罪公務人員自己繳納之儲金部分，予以剝奪或減少之理由，則更有疑義。按公務人員自繳儲金為公務人員薪資之一部分，除非擴張適用「犯罪所得應予沒收」之概念，否則難以解釋懲罰之範圍可擴及該公務人員之自有財產。查刑法第 38 條第 1 項第 3 款規定：「因犯罪所生或所得之物，沒收之。」茲除非該公務人員所取得之薪資本就有法律上之瑕疵[6]，否則不應因不

[6]例如公務人員於任用後，發現其於任用時有具中華民國國籍兼具外國國籍之情事，依公務人員任用法第28條之規定，應撤銷該公務人員之任用，業已依規定給付之俸給及其他給付，亦應追還。

相干之犯罪事件發生，而認定該公務人員以自己歷年之薪資累積繳納之儲金，即為因犯罪所生或所得之物。

尤其在 102 年考試院推出年金改革案之後，預計對 105 年 1 月 1 日以後初任公務人員者，採行確定給付制兼確定提撥制之雙層給與制度，同時明定雙層給與中確定提撥制部分個人帳戶及其累積總額之管理及運用方式。其中之「個人帳戶」，係由公務人員自發性撥繳儲金。則該帳戶內之金額，更可確定係屬公務人員之個人私有財產。個人財產能否以人事法律予以剝奪或減少？是一個值得研究的議題。

在刑事實體法內，可對犯罪行為人之財產處以財產刑，例如懲治叛亂條例（38 年 6 月 21 日總統令公布施行、80 年 5 月 22 日總統令公布廢止）第 8 條規定：「犯本條例第二條第一項、第三條第一項及第四條第一項第一款至第十一款之罪者，除有第九條第一項情形外，沒收其全部財產。但應酌留其家屬必需之生活費。前項罪犯未獲案或死亡而罪證明確者，單獨宣告沒收其財產。」即是一例。故公務人員之全部或一部私有財產，若非犯罪所得，除非以刑事實體法律明定該財產係包含在刑事財產刑之範圍內，否則僅以人事法律來規定剝奪、減少人民財產權之罰則，絕非妥適。

更何況，依貪污治罪條例第 8 條規定：「犯第四條至第六條之罪，於犯罪後自首，如有所得並自動繳交全部所得財物者，減輕或免除其刑……。犯第四條至第六條

之罪，在偵查中自白，如有所得並自動繳交全部所得財物者，減輕其刑……。」足見於刑事實體法律內，有其規範處置犯罪所得之方式，人事法律實不宜越此界線，立法將公務人員之退離給與予以沒收。

三、公務員懲戒法尚未完成修正將剝奪、減少退休金作為懲戒種類之一

按犯貪瀆罪之公務人員除刑事責任外，一般尚應負行政責任，其規範法律有公務員懲戒法或公務員考績法等等。

查現行公務員懲戒法自民國 74 年 5 月 3 日修正公布，迄今已逾 20 餘年。99 年 2 月 9 日司法院函送立法院審議之公務員懲戒法修正草案，除維持現行法 6 種懲戒種類外，並增列「罰鍰」、「剝奪、減少退休金」之懲戒處分，該修正草案第 13 條第 1 項規定：「公務員或離職公務員之懲戒處分如下：1.撤職。2.休職。3.降級。4.減俸。5.剝奪、減少退休金。6.罰鍰。7.記過。8.申誡。」第 19 條規定：「剝奪退休金，指剝奪受懲戒人離職前所有任職年資所計給之退休金或其他離職給與；其已支領者，並應追回之。」。

該修正草案第 13 條之立法理由謂：「公務員於任職時涉有違失行為，於發覺時業已退休離職，依現行法規定，如予撤職、休職、記過、申誡等懲戒處分，因其已不在職，懲戒效果有限，即使予以降級、減俸，依本法第 24 條規定，亦僅於其再任職時執行，尚未能有效處罰

已離職公務員違失行為，亦不能對現職公務員達到懲儆之一般預防效果。德國及日本公務員懲戒法制，對離職人員之退休金，均設有一部或全部限制支付之機制。為使離職公務員之懲戒具有實效，爰參酌德國聯邦公務員懲戒法第 5 條、第 7 條、第 11 條及第 12 條規定，增設剝奪、減少退休金及罰鍰之懲戒處分種類，並於本法第 15 條至第 22 條規定各該處分之法律效果。

現行法關於財產權之懲戒，僅有減俸一種，惟自 75 年至 98 年止，僅有 11 人受減俸之懲戒，適用之實效有限，為達到對公務員輕度至中度違失行為懲戒之效果，爰參照德國聯邦公務員懲戒法第七條規定增訂罰鍰之懲戒處分種類。相較於剝奪、減少退休金之懲戒，罰鍰並不限於已具退休資格之公務員，適用範圍較廣，惟對於已具領取退休金資格之公務員而言，剝奪、減少退休金得就尚未領取部分逕為執行，尤具實效。

剝奪、減少退休金及罰鍰為財產上之處分，除對退休離職公務員適用外，現職公務員涉及違失行為，亦得適用此二項懲戒處分；惟依公務人員退休法、陸海空軍軍官士官服役條例、政務人員退職撫卹條例、學校教職員退休條例等規定，其退休、退職或退伍各有不同之要件，現職人員之年資距離退休等各該要件，可能尚遠，對此等現職人員如予以剝奪、減少退休金，並無實益，爰於第二項增列對現職人員予以剝奪、減少退休金之懲

戒處分，須其符合退休、退職、退伍或資遣條件者為限。」[7]固有其法理依據。

但本修正草案因立法委員任期屆滿不續審，司法院迄今尚未重新函送該修正草案。按公務員懲戒法為界定公務人員行政責任之實體法律，該實體法既尚未增列剝奪、減少退休金之懲戒種類，則於人事法律內即退休法或新法公務人員退休撫卹法內，能否先於實體法律增列剝奪、減少退休金之執行手段？尚有疑義。

四、應否納入最低生活維持原則？

承前所述，即便嚴厲如懲治叛亂條例，於規定沒收犯罪行為人之全部財產時，都有應酌留其家屬必需之生活費之人道思考；又如強制執行法亦有酌留債務人及其共同之親屬必需物之規定[8]，則兩法草案規定剝奪或減少退休金之機制，似亦應考慮將最低生活維持原則納入。

五、褫奪公權，尚未復權者之失權效果疑義

按刑法第 36 條規定：「褫奪公權者，褫奪下列資格：1.為公務員之資格。2.為公職候選人之資格。」亦即被宣告褫奪公權的人，在公權被褫奪的期間內，沒有資格擔任公務員以及參與任何公職人員的競選。

茲於 84 年以前，公務人員退休制度採「恩給制」時，

[7] 資料來源：司法院全球資訊網
[8] 強制執行法第 52 條、第 53 條規定參照。

被褫奪公權者因沒有資格再擔任公務人員，其基於公務人員身分所取得恩給退休金權利因而喪失，乃相當合理之結果。然不論在現行「確定給付制」之理論下，或 102 年考試院所提出之年金改革法案通過後，對 105 年 1 月 1 日初任公務人員之「確定給付制加確定提撥制」理論下，以褫奪公權為由，剝奪公務人員自己累積之儲金，或剝奪確定提撥制下個人帳戶之金額，似已不再理所當然，而成為必須檢討的議題。

## 柒、 結語

人心望治，厭惡貪瀆，從而全民對於犯貪瀆罪之公務人員，不願意使渠等申請退休、資遣之案件得逞，希望能夠儘速阻擋各該案件之申請及剝奪、減少渠等退離給與請求權之心情，是完全可以理解的。但是因此使得該公務人員的私有財產權利被妨害，則是另一個應嚴肅面對的人權法律議題。

目前在立法院審議中之兩法草案，為呼應社會對於廉能政府的期待，均有限制犯貪瀆罪之公務人員申請辦理退休、資遣案件之限制，以及剝奪或減少渠等退離給與之懲罰性規定。基於憲法第 23 條法律保留之原理，筆者希望能在代表民意之民主殿堂立法院，經由充分的討論之後，在公共利益與涉犯貪瀆罪公務人員財產權益之法律衝突中，得到公允的答案。

# 法律倫理列為司法官及律師考試科目之後續發展研究

（本文刊登於102.10國家菁英季刊，第9卷第3期 NO.35）

## 壹、前言

為培養公務人員正確的倫理觀念，近來建議國家考試加考公務倫理之聲四起，強調考試時應一併考核應考人對公務職場之認知及態度，以及在面對公務環境多元價值併陳時之正確考量及決定（詹靜芬，2011）。

相同地，考選部在推動司法官及律師考試改革時，亦有來自各界之建議，要求應將法律倫理納為司法官及律師考試之考試科目。歷經多年研議，終於在 100 年司法官及律師考試新制實施時，順利將法律倫理納為考試科目。

推動法律倫理成為法律職業考試之科目，對於未來法律專業工作者的甄別、法學教育內涵的充實提昇，均具有重大意義，影響所及，將對我國民主法治的品質、民生社會的安定，產生內在長遠的質變。

筆者因此認為，應該觀察 100 年及 101 年兩次司法官及律師考試之後的各種現象，針對應考人的成績表現、對應考人之問卷調查結果、各大學開設法律倫理課程的演變等等情形，作一後續研究。

## 貳、法律倫理意涵

倫理可區分為一般倫理及專業倫理。一般倫理係對於一般社會行為之道德判斷，專業倫理則係對專業行為之道德判斷。專業倫理規範在現代社會各行業日益受到重視，究其規範內容，大致不外幾個型態：禁止為一定之行為、要求為一定之行為、理想性之宣示、提供執業標準之行為，或是對某些執業行為所可能產生之倫理之衝突做出選擇等。專業倫理規範對於執業中之成員具有標示楷模之作用，進而帶動風氣成為該法律專業工作者人人共同遵守之標準（黃瑞明，2010：199～210）。

法律專業工作者以法律專業之知識提供公共服務，處理利益衝突問題，在利益衝突中擔任平衡及調和的角色，除需具備充足的法律專業知識以外，尚須具備明辨是非善惡的理性及守護公平正義的良知良能，才能在紛爭中保持清明不迷失。法律倫理的核心價值，正是在守護民主法治的根基，實踐公平正義（莊秋桃，2011）。

法律倫理可說是司法專業工作者的職場規範，包括法官、檢察官、律師及其他法律專業工作者，因角色定位不同，倫理規範有因工作性質所生之差異性。

在我國最早發展具體倫理規範的法律專業職場，是在律師領域，我國自 72 年通過律師倫理規範後，律師法於 81 年 11 月 16 日修正，賦予律師公會全國聯合會（以下簡稱全聯會）訂立律師倫理規範之權利及義務，該公會乃特設工作小組，負責對已逾 10 餘年未經修訂之律師

倫理規範進行研修（黃瑞明，2010：211～216），歷經數次修改，最近 1 次修改為 98 年 9 月 19 日，現行條文共計 50 條。該規範於前言即開宗明義宣示：「律師以保障人權、實現社會正義及促進民主法治為使命，並應基於倫理自覺，實踐律師自治，維護律師職業尊嚴與榮譽，爰訂定律師倫理規範，切盼全國律師一體遵行。」即點出本規範之代表性。

而在審判及檢察實務界之具體倫理規範，於 100 年 7 月 6 日法官法制定公布前，雖有原則性之法官守則及檢察官守則，另有如公務員服務法、法官評鑑辦法等相關的行政法令等，但未如律師倫理規範般有其完整性。

直至法官法通過後，法官法於第 13 條第 1 項規定：「法官應依據憲法及法律，本於良心，超然、獨立、公正審判，不受任何干涉。」並於同條第 2 項規定：「法官應遵守法官倫理規範，其內容由司法院徵詢全國法官代表意見定之。」司法院乃於 101 年 1 月 5 日以司法院院台廳司一字第 1010000646 號令訂定發布法官倫理規範，並於 101 年 1 月 6 日施行，全部規範共 28 條。

檢察官方面最主要之倫理規範，係法務部於 101 年 1 月 4 日以法務部法令字第 10008085940 號令訂定發布、101 年 1 月 6 日施行、全文共 30 條之檢察官倫理規範。其第 1 條規定：本規範依法官法第 89 條第 6 項規定訂定之[1]。

[1] 法官法第 89 條第 6 項規定為：「第四項第七款檢察官倫理規範，由

至於其餘倫理規範，因散見於其他相關法令，經審、檢、辯、學各界詳加研討，已彙整如述命題大綱之內容。

## 參、研議過程

考試院最早於 94 年 10 月 14 日函請立法院審議「高等考試法官檢察官律師考試條例草案」時，尚未將法律倫理列為該草案之考試科目，但在 95 年 4 月成立「考選部司法官律師考試改進推動小組」(以下稱「改進推動小組」)時，參與司法官及律師考試制度興革研究有產、官、學等各界代表，其中之全聯會代表於會中強烈要求應增列法律倫理為考試科目，理由是法律人對於法律倫理，包括律師職業倫理、法官守則、檢察官守則等，均應具有基本認知，如將法律倫理列為考試科目後，可藉由研讀該課程，對應考人產生潛移默化之影響，且全世界的法學教育對於法律倫理均相當重視[2]。

經多方討論後，該改進推動小組建議於司法官及律師考試第一試納入法律倫理，採測驗式試題題型，在第一試綜合法學（一）300 分中，占分 30 分。

嗣高等考試法官檢察官律師考試條例草案經過 96 年 6 月至 11 月共計 10 次之立法院朝野黨團會議協商，於 96

---

法務部定之。」

[2] 參見 97 年 12 月，「司法官及律師考試制度改進專案報告」，考選部，頁 22。

年 11 月 27 日協商峻事，協商通過之該條例第 7 條，增列 3 科目為綜合法學、法律倫理、外國文（英文或日文或德文），其中法律倫理在該考試第二試總分 1000 分裡，占分 50 分，並在第 7 條第 2 項明定該科目採申論式與測驗式之混合試題。嗣該草案未獲立法院三讀通過，故司法官及律師考試增加列考法律倫理一事，一時未有進展。

至 98 年 1 月 8 日考試院第 11 屆第 18 次會議，考選部提出「司法官及律師考試制度改進報告」一案，再度建議將法律倫理納為司法官及律師考試的第一試考試科目。經院會決議將該案交付全院審查會審查，審查時為期審慎週妥，並邀請司法院、法務部、全聯會代表列席提供意見。

在審查會中，與會者疑慮仍多，有謂「法律倫理偏於英美法制，英美法系的學者認為尚無疑義，但大陸法系的學者認為未必如此，標準答案很難確定易生爭議」[3]、「新制司法官、律師考試在即，並將列考法律倫理，惟相關教材何在？……另文化差異、法系之不同，導致觀念未臻一致，法律倫理科目難有一定之標準答案，未來試題疑義必多。」[4]、「對法律倫理之考試有以下建議：1.以法界已有定見，較無爭議、較基礎性之範圍出題。2.考題以簡易、清晰為原則。3.必要時可以問卷徵詢法界學

[3] 參見 98 年 10 月 8 日考試院第 11 屆第 54 次會議，邱聰智委員發言紀錄。

[4] 同上，林雅鋒委員發言紀錄。

者專家之意見。」[5]、「推動法律倫理的方向是對的，對未來法律人才的甄別、法學教育的充實等，意義重大、影響深遠。」[6]、「專技醫事人員考試已列考法律倫理，但為免疑義，只考明確題目，幾乎等同送分，但贊同司法官、律師也應列考法律倫理，以保障人民權益。」[7]、「外界關心法律倫理科目為新增列，無教材可參考，應考人反映無從準備。」[8]、「目前已建置法律倫理科目試題 120 題，法律修正時必須立即更換試題並不斷更新。」[9]、

嗣彙整全體考試委員及各界意見之後，審查結果採納改進推動小組之建議，納入法律倫理為考試科目，採測驗式試題題型，在第一試綜合法學（一）300 分中，占分 30 分。該審查結果並於 98 年 5 月 14 日考試院第 11 屆第 35 次會議審議通過，並自 100 年開始實施。

## 肆、法律倫理之命題大綱

國家考試之命題大綱為考試命題範圍之例示，惟實際試題並不完全以此為限，仍可命擬相關之綜合性試題。關於司法官及律師考試法律倫理科目命題大綱，依

[5] 同上，黃富源委員發言紀錄。
[6] 同上，何寄澎委員發言紀錄。
[7] 同上，高明見委員發言紀錄。
[8] 98 年 11 月 12 日考試院第 11 屆第 59 次會議，林雅鋒委員發言紀錄。
[9] 99 年 12 月 2 日考試院第 11 屆第 113 次會議，林雅鋒委員發言紀錄。

據考選部中華民國 102 年 5 月 28 日選特二字第 1021500660 號發佈為（如表 1）：

表 1：司法官及律師考試法律倫理科目命題大綱

| | |
|---|---|
| 適用考試名稱 | 公務人員特種考試司法官考試<br>專門職業及技術人員高等考試律師考試 |
| 專業知識及核心能力 | 一、建立符合專業、理性、良知、謹慎之職業倫理觀，並培養具有是非及正義感之價值觀。<br>二、理解職務內及職務外之專業行為準則。<br>三、對於保障人權及實現公平正義之公益要求，具知及行之能力。<br>四、消極方面，於執業時能防免牴觸專業倫理；積極方面，能正當執業、保障人權、維護職業尊嚴、實現社會正義、提升司法公信。 |
| 命題大綱 | |
| 一、法律倫理—基本概念<br>（一）倫理概念<br>（二）一般倫理與專業倫理<br>（三）法律倫理之特質 | |
| 二、法官倫理<br>（一）一般公務倫理<br>（二）法官職位之本質<br>（三）法官倫理之內容<br>1.職務上行為規範<br>（1）審判上相關行為規範 | |

| |
|---|
| （2）非審判行為之相關職務上規範<br>2.非職務上行為規範（例如兼職與兼業、收受餽贈或招待、政黨、政治、社會活動、名銜社交及投資理財等規範）<br>（四）法官之自律及懲戒制度<br>（五）參考法規範：憲法、民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟法、法官倫理規範、法院組織法、公務員服務法、法官評鑑辦法、法官社交及理財自律事項、各級法院法官自律委員會實施要點<br>（六）法官懲戒案例 |
| 三、檢察官倫理<br>（一）一般公務倫理<br>（二）檢察官職位之本質<br>（三）檢察官倫理規範內容<br>1.職務上行為規範<br>（1）客觀性<br>（2）檢察一體之制度內容及界限<br>（3）守密義務及偵查不公開<br>2.非職務上之行為規範（例如兼職與兼業、收受餽贈或招待、政黨、政治、社會活動、名銜社交及投資理財等規範）<br>（四）檢察官之自律及懲戒制度<br>（五）參考法規範：憲法、刑事訴訟法、法院組織法、公務員服務法、檢察官倫理規範、檢察官評鑑辦法、檢察官參與飲宴應酬及從事商業投資應行注意事項<br>（六）檢察官懲戒案例 |

四、律師倫理
（一）律師職業之本質
（二）律師基本倫理及紀律
（三）律師與司法機關
（四）律師與委任人
（五）律師與事件相對人
（六）律師相互間
（七）律師之自律及懲戒制度
（八）參考法規範：律師法、律師懲戒規則、律師倫理規範、中華民國律師公會全國聯合會章程
（九）律師懲戒案例

資料來源：考選部網站考政焦點快報之公告內容

此命題大綱包含法官、檢察官及律師三方面之職業倫理，所有法律倫理之基本學理及實務規範均已大致涵蓋。

原本法律倫理被認為是新興冷僻考科，標準答案很難確定易生爭議之問題，反映在 100 年及 101 年之考試結果，試題疑義情形並未如想像中嚴重。經查，法律倫理科目之選擇題為 15 題，應考人對 100 年司法官考試提出試題疑義 7 題、對 100 年律師考試提出試題疑義 3 題；對 101 年司法官考試提出試題疑義 5 題、對 101 年律師考試提出試題疑義 7 題。[10]

[10] 經電話向考選部查證結果。

筆者謹慎推究其原因，其一可能是命題委員從法律界已有定見、較無爭議、較基礎性之範圍內出題所致；其二是各大學從 97 年起，陸續開設法律倫理課程，逐年耕耘下來，課程內容已漸紮實，法律界共識提高；其三是考選部努力建置法律倫理試題題庫有成，在學界及實務界通力合作之下，試題品質穩定之故。

## 伍、100 年及 101 年法律倫理兩次考試成績比較

司法官及律師考試的法律倫理試題題型均採測驗題題型，本二項考試之成績統計，如表 2、表 3。

表 2：100 年及 101 年司法官考試第一試法律倫理科目成績統計

| 人數<br>級距 | 100 年司法官考試 | | 101 年司法官考試 | |
|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 比率% | 人數 | 比率% |
| 0-5 分 | 111 | 1.54% | 57 | 0.87% |
| 5 分以上-10 分 | 235 | 3.26% | 151 | 2.30% |
| 10 分以上-15 分 | 519 | 7.21% | 283 | 4.32% |
| 15 分以上-20 分 | 3284 | 45.59% | 2470 | 37.69% |
| 20 分以上-25 分 | 2372 | 32.93% | 2679 | 40.88% |
| 25 分以上-30 分 | 682 | 9.47% | 913 | 13.93% |
| 合計 | 7203 | | 6553 | |
| 平均分數<br>（配分 30 分） | 22.38 | | 24.24 | |

資料來源：考選部內部資料。

表 3：100 年及 101 年律師考試第一試法律倫理科目成績統計

| 人數<br>級距 | 100 年律師考試 | | 101 年律師考試 | |
|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 比率% | 人數 | 比率% |
| 0-5 分 | 87 | 0.95% | 52 | 0.60% |
| 5 分以上-10 分 | 188 | 2.06% | 79 | 0.91% |
| 10 分以上-15 分 | 299 | 3.27% | 148 | 1.70% |
| 15 分以上-20 分 | 1888 | 20.65% | 1366 | 15.70% |
| 20 分以上-25 分 | 3542 | 38.75% | 3419 | 39.30% |
| 25 分以上-30 分 | 3137 | 34.32% | 3636 | 41.79% |
| 合計 | 9141 | | 8700 | |
| 平均分數(配分 30 分) | 25.05 | | 26.35 | |

資料來源：考選部內部資料。

由上可見100年及101年律師考試法律倫理科目的平均分數，均較同年司法官考試法律倫理科目的平均成績為高。

如何解釋這種差距呢？因為這兩年重複報考本二項考試的人數，100 年占司法官考試報考人數 81.12%或占律師考試 61.40%[11]、101 年不論重複報名人數或重複錄取人

[11] 100 年司法官考試報考 7,982 人，律師考試報考 10,545 人，兩項考試重複報考 6,475 人，占司法官考試報考人數 81.12%或占律師考

數，均高達五成五以上[12]。簡言之，本二項考試大部分是同一批人在考試，故應可排除應考人素質不同的因素。

另 100 年司法官第一試報考人數 7,982 人、律師考試第一試報考人數 10,545 人；101 年司法官第一試報考人數 7,488 人、律師考試第一試報考人數 10,249 人[13]，兩年都是律師報考人數多出約 2000 餘人。但報考人數多寡與考試平均分數之高低，並無實證可說明其間之關連性。

唯一可能因素，只能考量或許與試題難易度有關。本二項考試試題均出自題庫，難易度雖可儘量由試務單位掌控，但難易度乃是命題委員之主觀判斷，反映至應考人實際作答狀況，未必兩者感受相同。

## 陸、101 年實施狀況問卷調查

為了解應考人對於司法官及律師考試新制度之看法，考選部於 101 年本二項考試結束後，辦理對於本二

---

試 61.40%。如再加上到考人數統計，100 年司法官及律師考試第一是重複報考且到考 5,675 人。資料來源：101 年 2 月 9 日，考試院第 11 屆第 174 次會議考選部重要業務報告。

[12] 101 年兩項考試重複報考 6,002 人，占司法官考試報考人數 80.15%、占律師考試報考人數 58.56%。101 年本兩項考試重複報名人數及第一試重複錄取人數雖均較 100 年略低，但所占比率仍偏高，不論重複報名人數或重複錄取人數均高達五成五以上。資料來源：102 年 3 月 21 日，考試院第 11 屆第 229 次會議考選部重要業務報告。

[13] 此為考選部統計資料。

項考試之問卷調查作業，以 101 年司法官及律師考試第二試應考人為調查對象。

為提高問卷回收率，問卷分別於各該考試第二試舉行第 2 天第 1 節預備時間發放，並設置問卷回收箱，由填答者於當天考試最後 1 節結束後，自行將問卷投遞至回收箱。

本次對 101 年司法官考試第二試之應考人 2,033 人發放問卷，回收有效樣本為 521 份，回收率 25.63%、對 101 年律師考試第二試之應考人 2,771 人發放問卷，回收有效樣本為 678 份，回收率 22.30%。

因為法律倫理是列為第一試綜合法學（一）其中一科，而問卷係就綜合法學（一）為試題難易度調查，故無法單獨了解問卷填答者對於法律倫理單一科的試題難易度意見，只能了解綜合法學（一）的試題難易度。

問卷填答者對於司法官考試第一試綜合法學（一）其中之刑法、刑事訴訟法、法律倫理等 3 科的試題難易度，有 306 人（占填答者比例 58.7%）主觀認為試題難易度適中；對於律師考試第一試綜合法學（一）之上述 3 科目的試題難易度，有 378 人（占填答者比例 61.2%）主觀認為試題難易度適中。[14]

由此調查報告結果可以看出，應考人認為試題難易

[14] 參見 102 年 4 月「101 年司法官律師考試問卷調查報告」，考選部，頁 7。

度「適中」比例均超過 50%，表示命題方式及命題內容受到一半以上問卷填答者之肯定。

## 柒、各大學開課情形

國內素有「考試引導教學」之說，雖然此說見仁見智，但確實應理性看待國家考試對法學教育的影響。一旦政策推動考試科目納入法律倫理之後，各大學法律系、所將更重視開設法律倫理必修及選修課程，學生選課意願亦必大增。

尤其 100 年司法官及律師考試新制實施，正式將法律倫理納入考試科目後，觀察可見 97、98、99、100 及 101 學年度，各大學法律系、所確實逐年增設法律倫理課程，從 97 學年度僅 7 個學校開課，至 102 學年度開課校數已發展為 28 所。

以 97 學年度上學期為基礎，上學期共有中原大學、中國文化大學、世新大學、東吳大學、臺北大學、逢甲大學、輔仁大學等 7 所大學開設法律倫理課程；下學期新增中正大學、清華大學、開南大學及銘傳大學等 4 所大學。總計 97 學年度共有 11 所大學開設法律倫理課程，如表 4、表 5：

表 4：97 學年度上學期開設法律倫理課程之大學

| 開課學年度及學期名稱 | 校名 | 課程名稱 | 系所名稱 |
|---|---|---|---|
| 97 學年度上學期 | 中原大學 | 法律倫理 | 通識中心 |
| | | 法律倫理專題 | 財經法律學研究所 |
| | 中國文化大學 | 法律倫理學 | 法律學系法學組 |
| | 世新大學 | 法律倫理 | 法律學系 |
| | 東吳大學 | 法律倫理學 | 法律學系 |
| | | | 法律學研究所 |
| | 臺北大學 | 法律倫理學 | 法律學系法學組 |
| | 逢甲大學 | 法律倫理專題講座(一) | 財經法律研究所 |
| | 輔仁大學 | 財經法律倫理 | 財法碩一 |
| | | 專業倫理-法律倫理 | 財法系全人基礎教育課程 |

資料來源：筆者依教育部大學院校課程資訊網站資料，自行繪製而成。

表 5：97 學年度下學期新增開設法律倫理課程之大學

| 開課學年度及學期名稱 | 校名 | 課程名稱 | 系所名稱 |
|---|---|---|---|
| 97 學年度下學期 | 中正大學 | 法律倫理學 | 法律學系法學組 |
| | 清華大學 | 法律倫理學 | 科技法律研究所 |
| | 開南大學 | 法律倫理 | 法律學系學士班 |
| | 銘傳大學 | 醫事科技與法律倫理 | 管理研究所 |

資料來源：筆者依教育部大學院校課程資訊網站資料，自行繪製而成。

98 學年度上學期相較於 97 學年度，計新增東海大學、政治大學及靜宜大學等 3 所大學開設法律倫理課程；98 學年度下學期相較於 97 學年度及 98 學年度上學期，新增亞洲大學、中正大學、成功大學及高雄大學等 4 所大學； 98 學年度合計共 18 所大學開設法律倫理課程，如表 6、表 7：

表 6：98 學年度上學期新增開設法律倫理課程之大學

| 開課學年度及學期名稱 | 校名 | 課程名稱 | 系所名稱 |
|---|---|---|---|
| 98 學年度上學期 | 東海大學 | 法律倫理與文學(三) | 法律學系 |
| | 政治大學 | 法律倫理:實例與專題討論 | 法律學系 |
| | | | 法律科際整合研究所 |
| | 靜宜大學 | 法律倫理學 | 法律學系 |

資料來源：筆者依教育部大學院校課程資訊網站資料，自行繪製而成。

表 7：98 學年度下學期新增開設法律倫理課程之大學

| 開課學年度及學期名稱 | 校名 | 課程名稱 | 系所名稱 |
|---|---|---|---|
| 98 學年度下學期 | 亞洲大學 | 法律倫理 | （網站上未記載） |
| | 中正大學 | 法律倫理學 | 法律學系法學組 |
| | 成功大學 | 法律倫理 | 法律學系學士班 |
| | 高雄大學 | 法律倫理與經典文學(一) | 財經法律學系 |

資料來源：筆者依教育部大學院校課程資訊網站資料，自行繪製而成。

99 學年度上學期開設法律倫理課程之大學，相較於 97 及 98 學年度，新增真理大學、中興大學及臺灣大學等 3 所大學；99 學年度下學期，新增交通大學及興國管理學院所等 2 所大學，如表 8、表 9：

故 97、98 及 99 學年度，合計共 23 所大學開設法律倫理課程。

表 8：99 學年度上學期新增開設法律倫理課程之大學

| 開課學年度及學期名稱 | 校名 | 課程名稱 | 系所名稱 |
|---|---|---|---|
| 99 學年度上學期 | 真理大學 | 法律倫理 | 日經法二合 |
| | 中興大學 | 法律倫理學 | 法律學系 |
| | 臺灣大學 | 法律倫理與專業倫理(一) | 法律系 |
| | | | 法律所 |

資料來源：筆者依教育部大學院校課程資訊網站資料，自行繪製而成。

表 9：99 學年度下學期新增開設法律倫理課程之大學

| 開課學年度及學期名稱 | 校名 | 課程名稱 | 系所名稱 |
|---|---|---|---|
| 99 學年度下學期 | 交通大學 | 法律倫理與專業責任 | 管理學院專班-科法組 |
| | 興國管理學院 | 法律倫理 | 大學日間部財經法律學系 |

資料來源：筆者依教育部大學院校課程資訊網站資料，自行繪製而成。

100 學年度上學期開設法律倫理課程之大學，相較於 97、98 及 99 學年度，新增臺灣海洋大學 1 所大學。

100 學年度下學期及 101 學年度上學期，未有新增。

101 學年度下學期開設法律倫理課程之大學，新增玄奘大學、中央大學、慈濟大學及臺北醫學大學等 4 所學校，如表 10、表 11。

合計 97、98、99、100 及 101 學年度，開設法律倫理課程之大學院校共 28 所。

表 10：100 學年度新增開設法律倫理課程之大學

| 開課學年度及學期名稱 | 校名 | 課程名稱 | 系所名稱 |
|---|---|---|---|
| 100 學年度上學期 | 臺灣海洋大學 | 法律倫理學專題研究 | 海洋法律研究所碩士在職專班 |
| 100 學年度下學期 | 無新增 | — | — |

資料來源：筆者依教育部大學院校課程資訊網站資料，自行繪製而成。

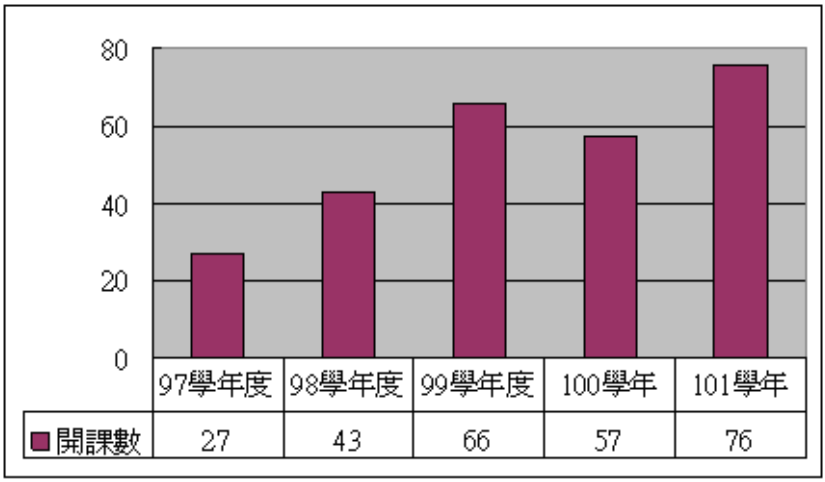
表 11：101 學年度新增開設法律倫理課程之大學

| 開課學年度及學期名稱 | 校名 | 課程名稱 | 系所名稱 |
|---|---|---|---|
| 101 學年度上學期 | 無新增 | — | — |
| 101 學年度下學期 | 玄奘大學 | 法律專業倫理專題研究 | 法律學系碩士班 |
| | 中央大學 | 法律與公共倫理專題 | 法律與政府研究所 |
| | 慈濟大學 | 傳播法律與倫理 | 傳播學系 |
| | 臺北醫學大學 | 醫療法律與醫學倫理 | 通識教育中心 |

資料來源：同上表

據上述統計資料，101 學年度法律倫理相關課程數為 76 個[15]，詳如圖 1：

圖 1：97 至 101 學年度各大學開設法律倫理相關課程數




資料來源：教育部大學院校課程資訊網站資料，筆者自行製表。

## 捌、結語

不可諱言地，法律專業工作者雖較一般人有更多的理性思辨訓練，但仍會發生違反法律倫理之行為，其不義行為除違反公共服務精神之外，也將傷害到公平正義。

雖說考試不是萬靈丹，不能完全測出應考人之內在素養，但是如將法律倫理列為考試科目，從法學教育開始，就讓法律專業工作者研讀法律倫理課程，在潛移默

[15] 同上

化之間，倫理觀念將成為內在對自己行為的要求。因此，考試院第 11 屆委員乃推動自 100 年起將法律倫理列為司法官及律師考試之科目，目的即在透過客觀的考試制度，測試法律專業工作者對於法律倫理的專業認知。

從考選部已就法律倫理考科建立題庫、100 年及 101 年應考人在法律倫理考科之成績表現不差、101 年本二項考試第二試應考人問卷調查結果認為試題難易度「適中」比例均超過 50%、100 年及 101 年法律倫理試題疑義情形並不如想像中嚴重、各大學至 102 學年度止開設法律倫理課程之校數已發展為 28 所等各種情形觀之，或可樂觀判斷推動法律倫理考科的運作已步上軌道，當初研議過程中眾人之疑慮或可解除。今後希望考選部能在法律倫理試題上，不斷求其精進，命題大綱中的法律倫理範圍也應更求其周全，期能在考試信度、效度提昇的同時，透過考試篩選出真正受社會信賴之法律專業工作者。

## 參考資料


一、教育部大學院校課程資訊網站資料，http://ucourse-tvc.yuntech.edu.tw/WebU/Default.aspx

二、考選部，民國 97 年 12 月，司法官及律師考試制度改進專案報告

三、考選部，民國 101 年 2 月 9 日，考試院第 11 屆第 174 次會議考選部重要業務報告。

四、考選部，民國 102 年 3 月 21 日，考試院第 11 屆第 229 次會議考選部重要業務報告。

五、考選部，民國 102 年 4 月，101 年司法官及律師考試問卷調查報告

六、詹靜芬，民國 100 年 11 月，倫理議題納入國家考試之研究，國家考試納入英語能力鑑定與專業倫理之問題研究研討會，臺北：考選部。

七、莊秋桃，民國 100 年，法官倫理之研究，台灣高等法院高雄分院 100 年度研究發展項目研究報告。

八、黃瑞明，民國 99 年，一個律師的人文追尋。臺北：新學林股份有限公司。

# 警察人員一次記二大功專案考績獎勵問題之探討

（本文刊登於 102.11 公務人員月刊第 209 期）

## 壹、前言

警察獎懲制度原則上係以公務人員考績法（以下簡稱考績法）相關規定為主要建置依據，實務運作則依考績法、警察人員人事條例及其施行細則、警察人員相關獎懲法令等規定辦理。

99年至101年間，占全國公務人員近4分之1之警察人員，1次記2大功專案考績人次占全國公務人員之81%，引發是否獎勵過高的問題，本文爰針對本問題予以探討。

## 貳、激勵理論

激勵（motivation）被認為是增進工作效率、提昇員工績效的重要手段，我國傳統的恩威並施政治手段，就是激勵理論的最佳說明。激勵對員工個人而言，可以激發其工作意願，並使員工之潛在能力發揮出來；對組織而言，激勵員工可提高組織績效，且是維繫員工忠誠的良方。從Maslow的需求層次理論（Hierarchy of Needs Theory）、Herzberg 的激勵保健理論（Motivation-hygiene Theory）、Alderfer 的生存、關係、成長理論（Existence-relatedness-growth theory）等行政學學說，在在說明組織運用各種方法來鼓勵部屬，使員工朝特定的組

織目標努力，讓機關組織能夠繼續生存、成長與發展，是組織管理者最重要的課題之一。

警察為第1線公務人員，為行政學理上所謂之街頭官僚，Lipsky（1980）認為街頭官僚是政策制定者（Street-Level bureaucrats as policy makers），當一個警察在決定是否要採取偵查作為或取締作為時，其主觀的優先順序以及採取作為之方式，都在其依法自由裁量權範圍之內，因此所有面對民眾的警察人員，都可視為政策制定者。因為其作為與民眾利益或公共利益息息相關，為了面對各種層出不窮的治安狀況，從警政署、警察局、分局到警察派出所，經常會發展出各種專案策略，例如春安演習或專為保護青少年問題而設之春風專案等等，足見警察為回應民眾對於治安的需求，有著比一般行政機關公務人員更多的第一線責任。

又由於警察組織強調紀律與服從命令的文化特質，各階層警察長官的權利運用，對於部屬的獎懲及職務陞遷有很大的影響力，在科層制度文化運作下，警察獎勵制度或有造成「獎從上起」之可能，基層警察人員的表現難免被忽略。

另警察激勵制度亦有可能造成警察為爭取績效，只問結果不問過程，不擇手段地爭功諉過，而忽略程序正義的問題，足見妥適之警察獎懲制度是多麼的重要。

## 參、現行警察獎勵規定

關於警察人員之激勵制度，落實在警察人員人事條例第28條之中，該條規定：「警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定。（第1項）……第一項獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關事項之標準，除依本條例規定外，由內政部定之。（第3項）」

據此，再適用到考績法第12條第1項第1款之規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。……二、專案考績，於有重大功過時行之；其獎懲依左列規定：（一）一次記二大功者，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。」此即為1次記2大功之法源。

至於在何種績效表現下，警察人員有機會可獲1次記2大功呢？考績法施行細則第14條第1項規定：「本法第十二條第一項第二款所稱專案考績一次記二大功，以有下列情形之一為限：一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。二、對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。三、察舉不法，維護政

府聲譽或權益，有卓越貢獻者。四、適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。五、遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者。」係採列舉規定。

警察人員於符合上述施行細則第14條第1項之情形時，再依據內政部所定警察獎懲標準判定獎度高低，報送銓敘部依據同條第2項規定：「依前項規定一次記二大功及本法第十二條規定一次記二大過之專案考績，應引據法條，詳述具體事實，經由核定機關核定後，送銓敘部銓敘審定。」銓敘審定後，1次記2大功之激勵始能落實。

## 肆、最近3年發展

99年至101年間，占全國公務人員近4分之1之警察人員，1次記2大功專案考績人次竟然占全國公務人員之81%，引發是否獎勵過高之爭議。

但觀諸考績法第14條規定之1次記2大功之要件，均屬重大特殊卓越之貢獻，一般公務人員實不易達成。尤其是其中第4款情形「適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免招嚴重損害者。」因警察為第1線公務人員，並有責任回應民眾對治安的需求，則本款所指之意外事件、重大變故，似

屬警察人員執行業務時較有可能遇上之情事，從而警察人員達成此款貢獻之機會自然較多，故警察人員1次記2大功專案考績的人數，比一般公務人員為多，當可理解。

另據銓敘部分析指出，現行警察人員因選舉專案工作，1次記2大功專案考績之人員甚多，比起其他參與選舉事務或查察賄選工作之機關，如中央選舉委員會、法務部及內政部等，最近3年僅有1人因辦理選舉相關工作，而獲1次記2大功專案考績相比，高出許多，此即關係到內政部制定之警察獎懲標準是否寬濫的問題。銓敘部另指出：「現行內政部訂定之警察獎懲標準，多採用『績效卓著』、『情節重大』等不確定法律概念用語……」如此亦將造成獎勵流於形式化之弊病。

對於以上現象，內政部於102年3月26日函復銓敘部，說明略以：1.因應警察工作之特殊性暨鼓勵所屬員警勇於任事，警察人員1次記2大功較其他公務人員為高，乃屬必然。2.並無「獎從上起」或「獎從下起」之現象。3.99至101年之警察整體服務滿意度尚稱平穩。4.為免影響警察人員之士氣，不宜限制同1人於同一年度中，1次記2大功之次數。5.現行審核之機制及程序尚屬嚴謹。6.現行獎勵規定並無過於寬濫或寬嚴不一情形。7.警政署業就現行獎勵案件訂定獎勵標準，1次記2大功之人數，以不超過原個案獎勵人數70%為原則等語。

## 伍、外界意見

警察人員1次記2大功專案考績人次，竟然占全國公務人員之81%，是否獎勵過於寬濫呢？正、反意見約略如下：

一、認為過於寬濫：.

1.警察人員人數占全國公務人員近25%，但1次記2大功專案考績人數比率卻占81%，明顯不平衡，亦未必合理。

2.警察勤務雖多為打擊犯罪並具高危險性，但亦有近3分之1之內勤行政人員，如此高比率之重獎，與社會觀感有相當落差。

3.警界獎勵多採循例辦理模式，通常警察機關於活動或勤務結束，下屬簽報獎勵時，循例越高層長官功獎越高，長官在核閱時也不便拒絕，難以避免獎自上起、懲由下起的情形。

二、認為尚屬合理：

1.警察主管機關為強化其執行任務之效率，多年來均採「重獎重懲」原則，各界雖曾質疑，但因警察人員人事特殊法制及警察業務特殊性考量，其重賞重罰制尚能為社會理解接受。

2.目前以特殊功績陞職之警察人員極少，現行除冒犯生命危險、捕獲重要要犯之外，仍必須身居首功，方符

合特殊功績之審議標準，足見內部管控尚屬嚴格。

## 陸、檢討與評析

一個好的激勵制度，能提升組織績效及維持成員之士氣及積極活動力，進而實質降低失職或違法行為，警察職務較有可能冒險犯難出生入死，或有需要在千鈞一髮之際奮不顧身之情況，故其獎懲制度不但要激勵個人士氣，更要激發出其願與團隊禍福與共之情感，由此角度觀之，警察人員之獎懲，與其他行政體系之公務人員確實無法求其一致。

但因實務上常見警察人員主張其於考績當年度曾有多次記嘉獎或記功等獎勵，但當年度考績卻仍考列乙等以下等次之再申訴事件，足認警察人員獎勵浮濫之說，有其相當之可信度。

目前警察人員之獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關事項之標準，係由內政部定之，但最終銓敘審定權，係由部銓敍審定之。由於銓敘部並非警政政策及警察實質勤務之主導機關，故由內政部主管機關主導評核及管理，自有其正當性，惟適度由銓敘部加以控管，善盡主動聯繫確認考績公平性之責任，則有相輔相成之功效。

## 柒、建議

為避免警察人員與一般行政機關公務人員之考績結果，有過大明顯之落差，考績法第12條及其施行細則第13條、第14條等相關重賞重罰規定要件，因較易符合警察人員執行特殊勤務之表現，故首應對警察人員人事條例及相關獎懲規定及標準，如何與考績法及其施行細則等配合運用，以達公平合理之境，作一通盤檢視。

其次，考績法或警察相關獎懲辦法之制定，目的在提升警察實際執行勤務之成效，因警察勤務之實際執行面，往往超過規範所能涵蓋之層面，故應儘量避免僵化相關獎懲規定，於訂立警察獎懲規範時，尤應特別關注警察勤務的特殊性及直屬長官是否確實瞭解與掌握部屬工作內涵與績效等情。查考績法施行細則第14條規定1次記2大功專案考績的要件，從其文義觀之，確實有特定表列事由而致僵化之嫌，解決之道似應研議修法。

至於內政部及警政署未來研議警察人員1次記大功專案考績之總人數，以不超過以往類似案件獎勵人數70%為原則，並以承辦人員為主要獎勵對象一節，雖已有所節制，惟應避免影響警察人員因此限制而喪失奮鬥精神，並應再以警察人員之官等、職務為區別，做更細膩之分類規範，較為妥當。

## 捌、結語

99年至101年間，警察人員1次記2大功專案考績人次，占全國公務人員之81%，明顯偏高，但相對地其受懲戒處分人次亦占全國公務人員之78%，確與其他公務人員獎懲比率差異懸殊，高度呈現重獎厚賞、嚴懲峻罰之特性。

公務體系中之特種人事制度，例如司法、警察、醫師等人員，如以一般人事系統之管理思維套用其上，顯難以周全地考量其特殊職掌及業務範圍。茲為使警察人員與一般公務人員之考績得以更具公平性，本文建議應對警察人員人事條例及相關獎懲規定及標準，作一通盤檢視，並適時研議修正考績法及施行細則，同時因警察人員多處第一線，與人民接觸最多，應重視警察人員勤務之特殊性並關注警察人員之士氣，尊重其體制而作適當之平衡措施。

## 參考書目

一、張潤書，民國98年1月，行政學，修訂4 版1刷，頁397-414，台北市，三民書局股份有限公司。

二、張書豪，民國102年10月，員工激勵機制與問題探討，T&D飛訊第176期。

三、楊永年，民國92年，警政倫理內涵之研究，收錄於

銓敘部主編，行政管理論文選輯第17輯。

四、銓敘部，民國102年，警察人員獎懲制度相關問題之研究報告

五、考試院，102年8月15日考試院第11屆第249次會議紀錄。

# 從民國102年公務人員傑出貢獻獎談公共服務的價值觀

（本文刊登於103.01 公務人員雙月刊第211期）

## 壹、前言

為鼓勵對國家社會具有貢獻之公務人員，考試院自民國（下同）88 年起，每年均頒發公務人員之至高榮譽，即公務人員傑出貢獻獎（以下簡稱傑出貢獻獎），至 101 年止，已連續舉辦 14 年，並已選出 140 位得獎之公務人員。[1]

考試院於 102 年 3 月 12 日修正發布「公務人員品德修養及工作績效激勵辦法」（以下簡稱激勵辦法），規定公務人員有具體傑出事蹟值得表揚者，得頒給傑出貢獻獎[2]。同辦法第 13 條規定，傑出貢獻獎之選拔，應本獎優舉賢之旨，兼顧官等、職務、性別、機關別等因素。本年新增設團體獎，於第 15 條規定：「獲頒公務人員傑出貢獻獎，個人每年以 8 人為限，頒給獎座 1 座、獎金新臺幣（下同）20 萬元及給予公假 5 日；團體每年以 2 組為限，頒給獎座 1 座及獎金 30 萬元。」其中團體之定義為 2 人以上團體，不論係正式編組或臨時任務編組。

[1]參見銓敘部 102.05.14.部管二字第 10236825652 號函，公(發)布日：102.05.14。

[2]同辦法第 12 條第 2 項亦規定，公務人員有下列情形之一者，不得獲頒傑出貢獻獎：一、選拔當年度人選確定前，曾受刑事處分、懲戒處分、彈劾、糾舉，或 5 年內平時考核受申誡以上或依法官法發命令促其注意、警告之處分。二、最近 3 年內考績（成）、成績考核曾列乙等或相當等次以下或職務評定未達良好。併予敘明。

至於個人獎項之參選資格，不限曾當選模範公務人員者。

102 年的傑出貢獻獎選拔程序，始於銓敘部以 102.05.14.部管二字第 0236825651 號函，請中央暨地方各主管機關依規定遴薦人員或團體起，即積極展開。其後各機關共遴薦個人 82 人及團體 43 組參選，經審核後，符合參選資格者個人計有 80 人、團體計有 40 組。依激勵辦法第 14 條規定，經由評審委員 11 人組成評審委員會，於 102 年 10 月 23 日已評審完畢，8 名個人獎得主及 2 組團體獎得主業已揭曉。

在遴選完畢後，媒體雖有「敘獎獨厚高階」之報導[3]，惟實際上，不僅銓敘部於上開函中已特別載明請各主管機關「推薦人選或團體時，除應優先考量參選者或團體之傑出具體事蹟外，亦應審酌官等、職務、性別等因素，及獎從下起之獎勵原則，以適度激勵基層公務人員士氣」等語；所有評審委員於評審時，亦牢記「獎從下起原則」，時時不忘多予基層獎勵之機會，故評審結果應已綜合所有獎勵原則，給予 102 年表現最傑出的公務員以最實至名歸的肯定。

筆者將從實際參與 102 年傑出貢獻獎的評審過程所得體會，研求現今政府公務人員應予以肯定獎勵之公共服務價值，以策勵未來。

[3] 參見徐子晴，標題為〈敘獎獨厚高階，基層乾瞪眼...〉，《中國時報》，102.11.11， A4 版。

## 貳、政府公共服務的核心價值

政府的運作由民選或被任命的公務人員為之，政府公共服務應以哪些核心價值為主？最早的文獻，應屬威爾遜（Woodrow Wilson，美國第 28 任總統)於 1887 年所著《行政的研究》（*The Study of Administration*)一文，威爾遜主張政治及行政必須有一個清楚的分界 (the existence of a major distinction between politics and administration)。即「政治行政二分法 (the politics-administration dichotomy)」其認為行政的研究應該專注於那些事情是政府可以適當而成功地做好(effectiveness)？政府如何能以最大的效率來做好這些適當的事情 (efficiency) ？政府如何能以最少的成本來做好這些適當的事情 (economy) ？此後，公共行政理論與實務界，即將政府內部管理之效率、效能、管理，視為政府公共服務的主要價值。

著名的公共行政學者羅聖朋（David H. Rosenbloom）在《公共行政理論與權力分立論》（*Public Administrative Theory and the Separation of Powers*）一書中，主張公共行政有三個途徑，即管理、政治、法律三途徑。認為在管理途徑方面，公共行政追求效能(effectiveness)、效率(efficiency)、經濟(economy)的最大化之外，尚須納入政治及法律途徑，政治途徑則是強調代表性(representativeness)的價值、政治的回應性(responsiveness)以及民選官員對公民之課責性(accountability)。法律途徑則追求三種具體主要價值，第一是在程序上的合法程序、第二是關於個人

實質權利、第三是司法價值平等化。[4]

近年來，鑑於民主國家治理系絡的改變，以兩位學者Robert B.Denhardt與Janet V. Denhardt為首的新公共服務學派（New Public Service），於 2001 年之著作《新公共服務：民主優先》（The New Public Service: Putting Democracy First）中，主張公務人員必須調整自我角色與公共服務價值觀，除了傳統以政府主導所強調的效率、效能及經濟之外，應該以民主作為行事的原則，應對於公共利益（public interest）、治理過程（governance process）、以及擴大民主的公民意識（expanding democratic citizenship）有相同承諾，將重視服務對象做為最重要的價值。[5]

馬英九總統在 99 年公務人員傑出貢獻獎表揚大會中，曾經特別指出：「不論你職位的高低，要本著一個為民服務、為民造福的心態。我們公務人員當然要廉能，但另一方面，在依法行政的同時，不要忘記當法律沒有規定的時候，當如果做也沒有違法的時候，能夠以人民利益為最優先的考慮，這樣才能真正的為民服務。」[6]馬總統的這種期許，即與上述新公共服務學派及Rosenbloom

[4] David H. Rosenbloom 羅聖朋 (國立編譯館譯名)，〈公共行政理論與權力分立論〉（*Public Administrative Theory and the Separation of Powers*），收錄於 Classics of Public Administration,6th ed。

[5] 蔡秀涓，99 年 9 月，〈台灣文官的公共服務價值觀與新公共服務精神的比較：經驗調查初探〉，刊登於《公共治理-能力、民主與行銷》頁 77-101，考試院出版。

[6] 參見 99 年〈公務人員傑出貢獻獎表揚大會總統馬英九致詞〉全文，刊登於《公務人員月刊》，第 175 期，100 年 1 月號，第 6-8 頁。

之主張一致，強調在合法的法律程序下，公務人員的服務必須趨向更尊重民主，並以公共利益為最優先考量。

考試院關中院長在 101 年公務人員傑出貢獻獎表揚大會中，亦指出：「擔任公務人員要具備三個基本認識，第一、對未來要有遠見……一定要設定目標，並鍥而不捨地去追求。第二、要心胸寬大。身為一個公務人員，目標就是公眾利益，要先公後私，並優先考慮為公眾服務，有了這種認知，就不會太計較個人得失。第三、要有勇氣，堅持作對的事，必要時，雖千萬人，吾往矣。」[7]此與Louis Brandeis美國最高法院的陪審法官(associate justice)，在 1910 年Glavis-Ballinger的案子中主張：「除非公共行政人員能在服從的美德中加入一些其他的美德，否則他們就不值得被敬重與崇拜。他必須還有男子氣概、勇氣以及願意拿職位來冒險，雖有被批評與被誤會的風險，但這些都是人們在做勇敢的事情時常常會伴隨出現的。」[8]看法是完全一致的。對照今昔賢者之想法，可發現有些優點諸如堅持追求公共利益、大公無私、勇氣等等都是亙古不變的美德，也是會使別人發自內心尊敬的原因。

從古往今來的公共行政論述中，大略可以整理出公

[7]參見 101 年〈公務人員傑出貢獻獎表揚大會考試院院長關中致詞〉全文，刊登於《公務人員月刊》，第 199 期，102 年 1 月號，第 4-6 頁。

[8] 出自 Classics of Public Administration,6th ed。

共服務的重要價值為：對於己身的要求，必須依法行政、有勇氣、堅持目標；為民服務時必須尊重民主程序，尤需注重公眾利益；對於政府公務之執行，則需注重效率、效能及經濟。

如以上述各種公共服務價值，來檢視激勵辦法第 11 條（以下簡稱第 11 條）得頒給傑出貢獻獎之規定：「現職公務員或團體，於機關推薦參選傑出貢獻獎截止日前 5 年內，具有下列各款事蹟之一者：1、基於本職專業，長期致力於公益服務，照護弱勢，奉獻社會，事蹟卓著。2、積極參與社會及國家事務，實踐熱愛生命、行善關懷、追求正義等，改善社會風氣，具重大貢獻。3、在工作中有發明、創造，為國家取得顯著經濟效益及增進社會公益。4、提出重大革新方案，建立制度有顯著成效。5、維護公共財產，節約國家資源有顯著成效。6、防止或挽救重大事故有功，使國家和人民利益免受或減少損失。7、搶救重大災害、危險或消弭重大意外事故，奮不顧身，處置得宜，對維護生命、財產有重大貢獻。8、查舉不法，對維護國家安全、社會安寧或澄清吏治有重大貢獻。9、為國家爭得重大榮譽或利益有具體事蹟。10、其他具體傑出事蹟值得表揚。」等，可以歸納出第 1、2、8、9 款係著重獎勵公務人員在公共利益方面的優良表現；第 3、4、5 款則著重在獎勵公務人員追求政府效率、效能、經濟等方面的優良表現；第 6、7 款則在表揚勇敢的公務人員，即本院關院長讚揚的「有勇氣，堅持作對的事，必要時，雖千萬人，吾往矣」之公務人員。

本激勵辦法對於傑出貢獻獎之設計，不僅符合國人對於公務人員之期許，更與近年來各公共理論學派所主張之公共服務價值觀意涵相符。在這樣的基礎上，我們可以來觀察依據激勵辦法所選拔出來之 102 年傑出貢獻獎得主，究竟是具備何種令人尊敬的公共服務價值，以致他們能在各機關被推薦，且最終獲得評審委員的肯定？

## 參、傑出貢獻獎的評選程序

依據激勵辦法第 14 條規定：「公務人員傑出貢獻獎由考試院主辦，銓敘部承辦，並由第八條第一項機關推薦，將符合選拔條件人員及團體之具體事蹟及有關證明文件，函送銓敘部彙整後，報請考試院審議。公務人員傑出貢獻獎之選拔，由考試院邀請各界公正人士九人至十一人組成評審委員會審議決定之；委員會由考試院副院長擔任召集人。」

102 年考試院所組成之評審委員會，先將所有個人獎參選者分成行政法制類、衛生醫療環保類、經濟類、工程類、警察消防類等 5 類；團體獎則分為行政類、技術類等 2 類；再經第 1 階段全面書面審查、第 2 階段簡報複審、第 3 階段實地訪查、第 4 階段決審等程序。決審採序位制，每位評審委員對所有決審入圍者進行排序，經彙整各入圍決審者之序位後，以合計值較低之個人組前 8 名及團體組前 2 名，當選為本年度傑出貢獻獎得主。

評審委員會進行中，承辦單位時時不忘強調要求各評審委員必須考量兩性平等、中央及地方機關平衡、官等、主管與非主管等各種因素，其目的在希望能選出代表各不同專業領域之傑出公務員，並激勵基層非主管之公務人員士氣，且能兼顧兩性平權。是以，如評選結果在各種層面的比例上無法達到實質的平均數，只能說是各個參選人的具體事蹟分別具有特殊性，在獎額有限的情形下，各評審委員意見的最大公約數結果就是如此了。

## 肆、檢視傑出貢獻獎的結果，落實了哪些主要的公共服務價值

一、團體獎部分

（一）財政部強化綜合所得稅結算申報服務措施專案小組：主要得獎事蹟為推動綜合所得稅結算申報稅額試算服務，採主動化、宅配化、個人化及效率化之服務方式，為民眾量身打造申報書表，將繁複報稅程序簡化，100 年全國有 162 萬申報戶採用稅額試算服務，101 年有超過 200 萬戶採用，占全國總申報戶 35%；101 年民眾臨櫃查詢案件量較實施前之 99 年減少 53 萬件；100 年民眾滿意度達 93.8%，101 年更達 98.2%。該組上開公共服務成果，符合第 11 條第 4 款「提出重大革新方案，建立制度有顯著成效。」之規定，深具提升政府效能、效率與經濟化，注重公眾利益等公共服務價

值。

（二）外交部北美司：主要得獎事蹟為推動我國於 2012 年 11 月 1 日成為美國免簽證待遇（VWP）參與國，及促成加拿大提前於 2010 年 11 月給予我國民免簽證待遇，大幅提升國人赴美國及加拿大之便利性與尊嚴；化解臺美間因進口美牛事件檢出萊克多巴胺之重大經貿爭議；力促延宕多時的第 7 屆臺美 TIFA 會議於 2013 年 3 月 10 日順利舉行，使臺美經貿關係進入新階段；簽署「臺美新版特權免稅暨豁免協定」，提升我國駐美人員尊嚴等等。該司上述公共服務成果，符合第 11 條第 3 款「在工作中有發明、創造，為國家取得顯著經濟效益及增進社會公益。」之規定，除深具提升政府效能、效率與經濟化之公共服務價值之外，更在公共行政的政治途徑、法律途徑上，均實踐了對人民的承諾。

二、個人獎部分：

（一）金仕謙：現任臺北市立動物園園長，主要得獎事蹟為領導機關 101 年度精進專業技能與服務，主導全國臺灣黑熊保育機構，首推跨域族群管理復育合作計畫；完成國際典例之人獸親近金剛猩猩展示場改善工程，引進丹頂鶴、無尾熊；以獸醫技能主刀圓滿移除蒙古野馬腸道內糞石；促使兩岸四地簽訂「第 3 屆兩岸四地大貓熊保育教育學

術研討會倡議書」等等。其得獎後，國人經媒體報導後始驚覺我國台灣黑熊為瀕危動物，全臺僅存 200 隻[9]，故金園長推動保育計畫正是熱愛生命，致力公益服務之實踐。其表現符合第 11 條第 1 款「基於本職專業，長期致力於公益服務，照護弱勢，奉獻社會，事蹟卓著。」及第 2 款「積極參與社會及國家事務，實踐熱愛生命、行善關懷、追求正義等，改善社會風氣，具重大貢獻。」等規定。其表現深具專業、追求公共利益、有勇氣、堅持熱愛生命的目標等公共服務價值。

（二）楊珍妮：現任經濟部參事（副總談判代表），主要得獎事蹟為積極參與世界貿易組織(WTO)各項談判及爭端解決案件。與行政院農業委員會等相關單位，共同推動「臺美貿易及投資架構協定(TIFA)會議」之復談。99 至 100 年間，與外交部及服務業相關單位努力與日方協商，成功推動與日本簽署「臺日投資協議」等等。其作為符合第 11 條第 1 款「基於本職專業，長期致力於公益服務，照護弱勢，奉獻社會，事蹟卓著。」規定，除深具專業、堅持目標鍥而不捨、提升政府效能等公共服務價值外，亦在公共行政的政治回應性上創造佳績。

[9] 湯雅雯，〈台灣黑熊剩 200 隻，貓熊多 10 倍〉，《中國時報》，102.12.2，A3 版。

（三）呂明泰：現任銓敘部退撫司司長，主要得獎事蹟為 99 年 7 月推動完成公務人員退休法修正案，舒緩政府及退撫基金之退休金準備壓力，並仍持續規劃符合世代正義的退休法制；負責全國公教人員保險法制，推動相關法制興革著有績效。其作為符合第 11 條第 1 款「基於本職專業，長期致力於公益服務，照護弱勢，奉獻社會，事蹟卓著。」及第 4 款「提出重大革新方案，建立制度有顯著成效。」等規定，除深具專業、提升政府效能等公共服務價值之外，更因推動後續的年金改革方案而遭受頗大反彈，其仍能鍥而不捨地堅持向目標前進，正是考試院關院長所讚揚「有勇氣，堅持作對的事，必要時，雖千萬人，吾往矣」的公務人員標竿。

（四）林朝郎:現任高雄市政府消防局小隊長，其主要得獎事蹟為 98 年搶救莫拉克颱風災害，與大水搏鬥 2 天 1 夜不眠不休救出災民 135 人，續往六龜荖濃溪水域搶救受困民眾，4 天 3 夜架設橫渡救生設施及協助運送物資，任勞任怨；主動撰寫消防救助隊訓練教材，並出版成冊，供各縣市消防、救難單位參考等等。其表現符合第 11 條第 6 款「防止或挽救重大事故有功，使國家和人民利益免受或減少損失。」及第 7 款「搶救重大災害、危險或消弭重大意外事故，奮不顧身，處置得宜，對維護生命、財產有重大貢獻。」規定，深具專業、

勇氣、追求公共利益、堅持熱愛生命的目標等公共服務價值，亦是「雖千萬人，吾往矣」之公務人員類型。

（五）林國明:現任臺南市安平區公所區長，其主要得獎事蹟為保存臺灣重要古文物「安平劍獅」資產；首創以「小吃文化」概念，以故事行銷方式傳承安平小吃文化特色；使安平區從全國十大髒亂點蛻變為全國優質環保示範區；積極整合資源，活絡安平商圈等等。其表現符合第 11 條第 1 款「基於本職專業，長期致力於公益服務，照護弱勢，奉獻社會，事蹟卓著。」之規定。其政策執行落實在公民參與，與人民形成一個相互合作與尊重的合作機制與政策網絡，其表現從新公共服務的觀點而言，不僅是公務人員對其長官的內部課責而已，更多是源於民主政治而來，具有對公民、公共利益、政治社群價值之外部課責。

（六）薛植和：現任臺灣宜蘭地方法院檢察署檢察官，其得獎主要事蹟為結合林務局等機關，長期致力於查緝盜林案件偵辦，查緝成果於 102 年舉行之「亞太經合會打擊非法伐採林木及非法貿易會議」中，獲得國際間高度肯定；破獲歷年來森林盜伐人數最多、砍伐數量及損害最鉅、查扣贓物價值最高之南山神木盜林案；破獲員警集體勾結山老鼠與黑道案件，消除森林盜伐之共犯結構等等。其表現符合第 2 款「積極參與社會及國家事

務，實踐熱愛生命、行善關懷、追求正義等，改善社會風氣，具重大貢獻。」之規定，具有專業、追求公共利益、有勇氣、堅持追求正義及改善社會風氣等公共服務價值。

（七）宋欣真：現任行政院環境保護署科長，其得獎主要事蹟為職掌海洋污染防治業務，措施得宜；首創行政機關查封拍賣韓國三湖海運株式會社所屬船舶，開啟對外國追繳巨額海洋污染罰鍰先例；執行「清潔養豬綠能產業」省水減污示範計畫，於畜舍末端設置豬廁所，提升豬隻育成率並減輕對河川污染之衝擊；推動監督雲林、臺南及屏東設置禽畜糞生質能沼氣中心，可減輕河川污染負荷，並生產再生能源，降低溫室氣體排放等等。其表現符合第 2 款「積極參與社會及國家事務，實踐熱愛生命、行善關懷、追求正義等，改善社會風氣，具重大貢獻。」及第 4 款「提出重大革新方案，建立制度有顯著成效。」等規定，具有專業、追求公共利益、堅持賠償正義及改善生態環境等公共服務價值。

（八）辛志中：現任公平交易委員會處長，其得獎主要事蹟為積極查察公平交易案件，近 5 年查處經認定違反公平交易法案件計有 128 件，罰鍰金額 1 億 8,752 萬元；研訂產業競爭規範，致力交易資訊透明化，建立市場公平競爭；積極協調妨礙競爭法規，排除不必要市場競爭障礙，共同促進市場公平

競爭與維護交易秩序，提升國家競爭力等等。其表現符合第 11 條第 4 款「提出重大革新方案，建立制度有顯著成效。」等規定，具有專業、追求公共利益、追求正義等公共服務價值。

## 伍、結語

公務人員傑出貢獻獎，自 88 年起至 102 年已連續舉辦 15 年，至 102 年度已獎勵 148 位致力於提供公共服務之優秀公務人員，團體組的獎勵則是新創，今年首度出現 2 組得獎人，從這 2 組團體的得獎事蹟，讓我們知道團體的力量，可以創造出多麼傲人的成績。

公務人員傑出貢獻獎此一活動，樹立了優良的傳統，考試院透過選拔的過程以及激勵的效果，最低限度可以讓消極的公務人員反省自己的作為，並為廣泛的公務人員提供標竿學習對象，更高的目標則是可以讓傑出公務人員的表現，為公民社會所知曉，進而給予他們崇高的榮譽。

本次的得獎者，除了被肯定的專業表現之外，他們也真實地致力解決問題，用心地創造讓人民更幸福、更優質的生活環境。因為公共事務本就有其複雜性，或許有些業務太過專業，無法讓鎂光燈聚焦了解，但是政府部門甚至整個民主社會，因為有了他們而有更美好的改變，這就是頒發傑出貢獻獎最有意義的地方。

# 從法官法通過後立法院附帶決議說起－兼論法官檢察官進用採二階段考試的基本想法

（本文刊登於102.12 國家菁英季刊，第9卷第4期 NO.36）

## 壹、前言

依據教育部統計資料顯示，各大學法律學門每年畢業生（含學士、碩士）約 4 千餘人，民國（以下同）100 年至 102 年間，每年參加司法官及律師考試的大學畢業生，都有約 1 萬 2 千人左右。這 3 年每年司法官錄取不到百人，律師及格率不到千人，在這 3 年間連續報考這兩項考試者，均占該考試 40%以上，即約 3000-4000 人，顯示大學法律系畢業後數年內仍持續投入考試者，不在少數[1]。

又中華民國律師公會全國聯合會統計，102 年全國擁有律師執照人數 13,375 人，但未執業之律師多達 5,719 人，何以至此？有學者認為係因為許多學校實務課程太少，造成實習律師無法立即與實務工作接軌所致[2]。司法官考試進用之法官，因為過於年輕缺乏社會歷練，迭遭

[1]考選部，102 年 11 月 28 日，〈100 年至 102 年新制司法官及律師考試第一試統計分析〉頁 1－10。

[2]民國 100 年、101 年、102 年，擁有律師執照人數分別為 12,218 人、13,042 人、13,375 人；真正在執業的律師人數 6,895 人、7,425 人、7,656 人。參見張家樂、鄭惠仁、張念慈報導，標題為〈一案難求，全台流浪律師逐年增〉，《聯合報》，102.12.23， A10 綜合版。

受社會批評為「娃娃法官」[3]，造成社會對司法信心不足。

以上因為現行司法官及律師考試，所造成值得關注的各種現象，有無可能改善？按司法官考試及律師考試之改革，早於 88 年 7 月全國審、檢、辯、學各界共同召開之全國司法改革會議中，在「法官與檢察官之資格與任用」的問題上，就達成「審、檢、辯實施三合一考選制度」之結論。考試院秉持改革共識，起草「高等考試法官檢察官律師考試條例草案」，於 89 年 2 月、92 年 12 月 29 日、94 年 10 月 14 日 3 度送請立法院審議，惟均無法順利立法。

在司法官考試及律師考試制度被社會檢視批評的聲浪之中，學者及立法者不約而同提出了一個改革方案，即「二階段考試」，這種考試方式並非新創，在各法治先進國家有先例可循，本文謹將相關資料予以闡述，俾供未來立法參考。

## 貳、立法院通過附帶決議之內涵

立法院第 7 屆第 7 會期第 17 次會議三讀通過法官法時，通過附帶決議 3 項，其中第 1 項為：「有鑒於現行法官及檢察官之進用，以修畢法律系課程參加考試為主，錄取人員大多過於年輕、缺乏社會歷練與欠缺同理心，

[3]參見司法院人事處，100.5.30，〈法官人事改革成效評估委員會計畫書〉內所載。

常遭受社會批評為『娃娃法官』與『恐龍法官』，為改善此一情形，法官及檢察官之進用考試應研擬採二階段進行，凡具備司法官考試應試資格者，得參加由考選部舉辦第一階段考試，及格者始得依其志願參加由考試院與司法院或考試院與法務部分別組成的遴選委員會進入第二階段遴選，第一階段考試及格證明有效期間為五年，第二階段應考資格之學歷條件、論文著作、發明與應具有三年以上工作經驗等條件，遴選組織、遴選方式、程序及其他應遵循事項之辦法，由考試院與司法院、考試院與法務部分別研擬之，而未通過第二階段遴選之應考人得於通過第一階段考試後第四年起取得身心健全證明者，得申請免試取得律師考試及格證書等，相關制度之變革，建議於本法通過後三年，考試院應會同司法院及行政院共同研擬法官與檢察官之進用採二階段考試之可行性與相關配套措施，並至立法院進行專案報告。」

立法院做此附帶決議，牽涉到的層面非常廣泛，包括考試院的考選政策、司法院及行政院法務部的用人政策、司法機關及律師的訓練政策、甚至法學教育的整體教育政策等等，都需要作重大改變。本院雖能在考選政策上，依據附帶決議審慎研修考選法令，但上述每一個政策環節，牽一髮而動全身，實需匯集多方意見及獲得多方共識，才有可能達到二階段考試的目標。

以下分別從考試院主管之考選法規、司法院人事政策傾向、法學教育演進方向、借鏡法治先進國家司法考試制度等各端，略作分析。

## 參、專門職業及技術人員考試法第 13 條「分階段考試」之定義

專門職業及技術人員考試法於 102 年 1 月 23 日以總統華總一義字第 10200012461 號令修正公布全文 23 條，其中第 13 條規定：「具有與專門職業及技術人員考試相當之學歷經歷者，應專門職業及技術人員考試，得視其不同學歷經歷或具專業技能證明文件，為下列之減免：一、應試科目。二、考試方式。三、分階段或分試考試（第 1 項）。前項申請減免之程序、基準及審議結果，由各該考試規則定之；其申請減免之審議費額，由考選部定之。」

又考試院 102 年 8 月 6 日公布之專門職業及技術人員考試法施行細則第 3 條第 3 項規定：「所稱分階段考試，指考試分二階段舉行，應考人在學期間修畢基礎學科或學校畢業後得參加第一階段考試。第一階段考試錄取者，需取得學校畢業資格，並視類科之不同，具備一定期間之實習合格、實作技能測驗合格或一定期間之工作經歷等資格，始得應第二階段考試。各階段考試之典試事宜，由不同之典試委員會辦理。」[4]

至於與上述條文相同立法方式之現行公務人員考試法第 12 條：「公務人員各種考試，得分試、分地舉行（第

[4]蔡寶珠，102 年 10 月，〈談新制司法官及律師考試及其未來變革〉，刊登於《人事行政季刊》第 185 期，頁 32-40，中國人事行政學會出版。

一項前段）」則尚未納入分階段考試態樣。但在 102 年 8 月 27 日由考試院函送立法院審議之公務人員考試法修正草案中，已增列第 18 條[5]：「公務人員各種考試，得分試、分考區、分階段舉行；……（第 1 項）。分試、分階段之考試，其應考年齡、考試等級、考試類科、應考資格、應試科目、成績計算、分階段成績及格資格保留年限及其他相關事項，由各該考試規則定之（第 2 項）。」[6]明列分階段考試之法源依據。

考選部之立法理由為：「為活化國家考試，引進多元考試技術與方法，俾利篩選優秀人才為國所用，特於本條增訂分試及分階段之法源依據。有關分試及分階段之主要區別在於應考資格規定不同，分試係指各分試之應考資格皆相同，分階段係指各階段考試之應考資格不同，例如第 2 階段之應考資格可納入工作經驗之要求。」[7]析言之，分階段考試是希望讓未來公務人員考試之辦理更具彈性，除目前畢業後方能報考之分試以外，亦得考量使學生於在學期間修畢基礎學科後，即得參加第一階段考試，例如使學生於在學期間得應普通科目為主之統一測驗，如達一定標準，通過後得保留若干年，爾後學校畢業即得參加第二階段專業科目考試，普通科目得免

[5]歐育誠，102 年 10 月，〈公務人員考試法修正案之省思〉，刊登於《國家菁英》第 9 卷第 3 期，頁 6，考選部出版。
[6]考選部，102 年 8 月 1 日，〈公務人員考試法修正草案第 2 次全院審查會補充資料〉頁 22。
[7]同上，頁 22。

列考[8]。

本次立法院所作成本案「法官及檢察官之進用考試應研擬採二階段進行」之附帶決議，因司法官考試為公務人員考試，如未在公務人員考試法修正草案訂定第 18 條之法源依據，即無從實施。是以，如經相關機關規劃評估二階段考試為應行且可行之方向後，即需積極推動[9]。

## 肆、司法院對二階段考試之初期意見

現任考選部董保成部長於 2011 年曾為文主張「現行司法官考試由一試定終身改變為二階段考試[10]」，司法院的回應是「還需詳為評估其構想是否可行」。雖屬還在評估階段，但司法院仍有些書面可查知之意見如下：

一、現制法官年輕化的問題仍未獲完全解決，資深優良律師申請轉任法官之意願低落，在法官人力短絀，且法官養成期間冗長之情形下，為維護人民權益，仍宜以考試為主、多元為輔。

二、以終審法官引進多元選任制度，應是可研議評估之

[8]李震洲，102 年 10 月，〈公務人員考試法制改革彰顯之意義〉，刊登於《人事行政季刊》第 185 期，頁 12-21，中國人事行政學會出版。

[9] 同上。

[10]董保成，2011 年 2 月，〈百年司法官律師考試新制與司法官進場新嘗試〉，刊登於《月旦法學教室》第 100 期，頁 9。

方向：評估若從法官角色定位來看我國的各類法官，與德國相類似，社會對下級法院法官的期待比較接近執行者；對於終審法院法官的期待則會是有更高回應社會變遷能力、勇於秉承立法意志去造法的法官，也就是代理人[11]，法官做為人民的代理人，以人民的名義行使審判權，是為了實現社會正義感。基此，在面對日益變遷的社會環境及價值多元的人民，終審法官相對於下級審法官，較能快速提供人民的需求與社會期待。是以在社會環境諸多限制，尚無法全面停止考試進用法官之際，終審法官引進多元選任制度，應是可研議評估的方向。[12]

從上述論點，或可推定司法院對於二階段考試，尚未有定見。析言之，對於初從司法官考試進用的資淺法官，因為於其擔任下級審法官時，社會只期待其成為執行者，為解決法官人力短缺之困境，相對於重視資淺法官的歷練多寡，司法院更在意於司法官考試是否能及時提供足夠人力；至於多元人才的考慮，司法院似乎認為終級審法官身負回應民眾期待之重任，故比較期待在終級審出現能快速提供人民需求的多元人才法官。

司法人才的用人機關，對於多元進用法官及檢察官人才的方式，既然還在摸索琢磨，處於還在設計制度的階段，則對於各先進法治國家的法曹（法官、檢察官、

[11] 蘇永欽，2009，〈尋找共和國〉，轉引自上註〈法官人事改革成效評估委員會計畫書〉。

[12]同註 3。

律師）進用制度，即有了解之必要，以收他山之石，可以攻錯之功效。以下分別從德國、韓國、日本等 3 國的司法考試制度觀察之。

## 伍、德國司法考試

德國的法學院學生修習 4 年法律學分後，以參加第 1 級考試來取代大學法律學位文憑，第 1 級考試著重所有法律相關學科的學術知識考試，70%由司法部負責辦理，其餘 30%由法學院挑選特定法律領域進行考試。通過第 1 級考試者，接續受 2 年強制性的法律服務訓練，在主要法律領域實習各種實務工作技能，例如進入民事法庭、刑事法庭、檢察官辦公室、行政機關、律師事務所、大型企業、政府各部門，被教導草擬法律文件。法律實務訓練中，法學院教授完全不介入，整個實習期規劃為在職訓練（training on the job），必須參與法庭聽證，被訓練得有如專職法官、檢察官或律師。2 年實務訓練之後，可參加第 2 級考試。第 2 級考試與第 1 級考試的最大差異是，第 2 級考試的目標在於評量學生的實務技能，通常是直接提供法律文件，應考人並非針對案件直接提出專業見解，而是要直接撰寫出判決、起訴書、訴狀、行政裁決或契約，考試著重在法律實務的程序面及適用法律的技巧。

第 2 級考試通過的人，被稱為Assessor（完全合格的律師），理論上其專業能力足以進入任何法律專業服務，

然而實際上，成績最好者（該年度成績在前 15%者），也只能申請進入法官或檢察官辦公室工作。此時要成為律師已不需要進一步的測驗或考試，但必須向當地的律師協會申請許可。在德國憲法保障下，單純只以限制法律專業人力供需為理由，而對進入律師專業的管道加以限制，可能是違法的。因此每位年輕的律師只要符合相關資格就有權利成為律師，也不能因為申請成為律師的人數已經足夠，就限制進入法學教育的人數。[13]

綜上，可見在德國，公務人員和專門職業技術人員（以下簡稱專技人員）雖然有別，但法律領域的公務人員及專技人員卻是透過同一套考試制度選拔，其關鍵因素是德國不將司法考試定位為任用考試，所以政府不進行分發作業，這與我國司法官考試錄取者是以政府分發作為法官、檢察官之進用方式，有很大的不同。

我國公務人員考試制度長期以來堅持採用分發制度的重要理由，是為防免個別應徵職務易生徇私弊端。然而德國制度的優點是，經過同一次考試擢選出的人才，能夠按其成績的高低，依照各種工作對於法律專業之要求程度，而透過市場機制作適切的媒合。[14]

---

[13] Martin Gross，2013，〈德國法學教育與司法考試制度〉，登載於《2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會專刊》頁 120-150。蘇怡之中英筆譯，頁 99-119。

[14] 白又謙，102 年 12 月，〈論公務人員考試與專技人員考試之界線〉，登載於《考選論壇季刊》第 3 卷第 4 期，頁 40-47。

德國在法學教育的設計上，與我國相同，都未採法律專門研究所（Law school）制度，是以其司法考試即設計二階段，使通過第 2 級考試成為初任法官、檢察官者，因為已經受過 2 年強制性的法律服務訓練，故不致於對該職務陌生。反觀我國的大學法學教育，教授側重於教科書上法學理論之傳授，欠缺實務之研討演練，忽視法律實務技巧之教導，造成學生無法有效銜接理論與實務；學生則為謀畢業後之出路，終日在補習班苦讀，僅以國家考試為唯一目標，不知社會現象，人文素養及視野都不夠寬廣。為解決此一現象，德國司法考試採二階段之設計，至少彌補了學生無法有效銜接理論與實務的問題，也讓用人機關能進用較有經驗的新手。

## 陸、韓國司法考試的演變

韓國國民對於法官、檢察官、律師職責的期待與職務上的專門性並不一致，但因身為一「法律專家」（在德國稱之為一體法律人），需具備相同的基礎，故透過司法考試來檢定身為法官、檢察官、律師所需共同具備的學識能力。考試通過後於法學研修院修習 2 年結業（包括法院修習、檢察修習、律師修習課程），取得律師資格後，依照個人志願任用法官、檢察官、憲法法院研究官、軍法務官等公職。

韓國司法考試的應試資格並無學歷限制，但由於近年來非攻讀法學的應考人劇增，從 2006 年開始增加需修

畢法學科目 35 學分以上之應考條件，非專攻法學者於大學或指定的終身教育機構修畢法學科目，都可以獲得應考資格。

韓國國會在 2007 年 7 月 3 日通過「法學專門研究所設置、營運相關法律」之後，25 所大學獲得法律專門研究所（Law school）的設立許可。2009 年 4 月韓國制定「律師考試法」，律師考試的應考資格只給獲得法學專門研究所學歷的畢業生，即必須要在 3 年的法律專門研究所結業，取得法學專目碩士學位者，或是預計 3 個月內可取得者，才可以應考。律師考試於 2012 年首次實施，將原本性質為選拔考試之任用考試，轉型為資格考試。到 2017 年為止，現行司法考試仍與律師考試兼併施行，在此之後，預定廢止司法考試而只會保留律師考試。

律師考試的情況也和司法考試一樣，傾向法曹人一元性發展，在法學專門研究所接受共同的法學教育後，透過考試及格，統一賦予律師資格，依照個人志願，任用為法官、檢察官等公職，或是以律師身分進行活動。只要考試合格即可獲得律師資格，這與司法考試合格後需經 2 年司法研修院過程有所不同。取得律師資格後並不馬上任用為法官，需累積 3 年以上的法曹經驗後，方能被任用為法官。至於律師考試及格後，雖然可以馬上被任用為檢察官，但是得經過 1 年的研修課程，方能得到實務工作的分配[15]。

[15] 朴正勳，2013，〈韓國司法考試與律師考試〉，登載於《2013 考選

雖然韓國的司法考試不是二階段考試，但是擁有悠久傳統的司法考試即將被廢止，新的法律專門研究所與律師考試限制取得律師資格後，需累積 3 年以上的法曹經驗後，方能被任用為法官，這樣的精神，就與二階段考試希望筆試學術知識之後，再有一段期間的實務訓練，才能參加第二階段考試的意義是一樣的。

## 柒、日本司法考試的演變

日本的司法考試、法曹培育制度，在司法修習階段為止，也是一元性地培育法曹三者，並未為律師資格的取得另外辦理律師考試，而是與法官、檢察官以同一考試行之，但進入實務階段時則採取三者分開的架構。至於考試題目設計目的，在測試法曹共通必備的專業知識和文書製作能力，並未因應考人未來希望成為法官、檢察官或律師，而有應考科目的差異。

為了整合法學教育、法律實務訓練及考試的需求，日本從 2004 年起，導入法律專門研究所（Law school）制度。以在法律專門研究所修得一定程度的實務相關知識及法曹倫理為前提，將司法考試的應考資格限定為法律專門研究所修畢者。關於法律專門研究所的修業期間，原本的構想是以 3 年為標準，然而制度開始後，優秀學

制度國際暨兩岸學術研討會專刊》董文君中韓筆譯，蘇怡之英文摘要。頁 151-166。

生（即認定其法學學習已在一定程度以上者）皆集中於 2 年縮短課程。

在法律專門研究所教育中，對於法律實務、法學教育的關注，成跳躍性高漲，學者教師和實務講師的交流及合作，以及學者教師更加廣泛參與實務等，都是法律專門研究所與一般大學不同的地方。[16]法學院學生經過法律專門研究所的教育結業，再通過日本司法考試者，對於法律實務已經有 2 至 3 年的訓練，與我國目前司法官考試之錄取者，可說是毫無法律實務工作經驗相比，日本司法考試進用的人才應該比較不會是「娃娃法官」。

我國於距今約 10 年前左右，倡議推動法律專門研究所的聲浪頗大，惟因此舉將衝擊大學法律系畢業生的應考權利，在我國目前大學廣設法律系之情況下，將影響大學法律系之生存，而且將傳統法律研究所轉型成法律專門研究所，也將面臨師資延聘及經費籌措的困難，因而推動受阻。[17]目前我國既尚無法推動法律專門研究所，改依立法院決議採行二階段考試，當能解決錄取者毫無法律實務工作的問題。

## 捌、結語

[16]岡田正則，2013，〈日本的法曹培育制度、司法考試制度的改革〉，登載於《2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會專刊》詹慕如中日筆譯，頁 206-215。

[17]林輝煌，2013，〈為我國法學教育與律師司法官考選制度把脈建言－借鏡德國與韓國制度〉，登載於《2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會專刊》頁 199-205。

我國大學法學教育，偏重法學理論的傳授，並未重視法律實務的演練，致使法學院畢業生無法銜接理論與實務，而德國司法人員考選並未採取法律專門研究所制度，但德國司法人員素質，一般在國際上獲得高度肯定評價。而我國目前要仿美、韓、日推動法律專門研究所又非順利，則我國在變動最小卻能得到改革成效的考慮下，立法院附帶決議「二階段考試」與德國制度類似，即採法學院學生在第 1 級考試之後，必須經過 2 年實務訓練，始能參加第 2 級考試，而第 2 級考試重在評量應考人實務技能的考試方式，在各方面都是相當可取的方案。

但「二階段考試」附帶決議，牽涉到的層面非常廣泛，包括考選政策、用人機關的用人政策、訓練政策、整體法學教育政策等等，都需要作重大改變，且牽一髮而動全身，故需匯集多方意見及獲得多方共識，才有可能推動。如經各界確認為應行、可行的方向，考選部董部長且已登高一呼，則本文亦予呼應，期待各界對此議題多加研究，使之能有成功的一天。

## 參考資料

一、民國 102 年 11 月 28 日，考選部，100 年至 102 年新制司法官及律師考試第一試統計分析。

二、民國 102 年 8 月 1 日，考選部，公務人員考試法修

正草案第 2 次全院審查會補充資料。

三、民國 102 年 10 月，蔡寶珠，談新制司法官及律師考試及其未來變革，人事行政季刊第 185 期，臺北：中國人事行政學會。

四、民國 102 年 10 月，歐育誠，公務人員考試法修正案之省思，國家菁英第 9 卷第 3 期，臺北：考選部。

五、民國 102 年 10 月，李震洲，公務人員考試法制改革彰顯之意義，人事行政季刊第 185 期，臺北：中國人事行政學會。

六、民國 100 年 2 月，董保成，百年司法官律師考試新制與司法官進場新嘗試，月旦法學教室第 100 期，臺北：月旦法學資料庫。

七、民國 100 年 5 月 30 日，司法院人事處法官人事改革成效評估委員會計畫書。

八、民國 102 年，Martin Gross，德國法學教育與司法考試制度，2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會專刊。臺北：考選部。

九、民國 102 年 12 月，白又謙，論公務人員考試與專技人員考試之界線，考選論壇季刊第 3 卷第 4 期，臺北：考選部。

十、民國 102 年，朴正勳，韓國司法考試與律師考試，2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會專刊。臺北：

考選部。

十一、民國 102 年，岡田正則，日本的法曹培育制度、 司法考試制度的改革，2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會專刊。臺北：考選部。

十二、民國 102 年，林輝煌，為我國法學教育與律師司法官考選制度把脈建言－借鏡德國與韓國制度，2013 考選制度國際暨兩岸學術研討會專刊。臺北：考選部。

## 二、擔任典試委員長考試項目

考試院第 11 屆第 207 次會議（101.10.04）

討論事項：考選部函陳請准舉辦 102 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、 102 年專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案。

決議：照案通過，並照院長所提，請林委員雅鋒擔任本考試典試委員長。

考試院第 11 屆第 242 次會議（102.06.27）

**討論事項：考選部函請舉辦 102 年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第二次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案。**

**決議：**照案通過，並照院長所提，請林委員雅鋒擔任本考試典試委員長。

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：考試委員林雅鋒/林雅鋒作.
-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 103.5
面； 公分
ISBN 978-986-04-1178-2 (平裝附光碟片)
1. 考試院 2. 言論集
573.442 103008225

# 考試院院會發言錄．續編：考試委員 林雅鋒

作　　者：林雅鋒
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：1010300819
ISBN：978-986-04-1178-2