考試院第 11 屆歐考試委員育誠發言錄
（續編）
目　錄

壹、考選業務
　一、書面報告發言……1
　二、典試工作……13
　三、交付審查案件
　　(一)全院審查……15
　　(二)小組審查……37
貳、銓敘業務
　一、書面報告發言……95
　二、交付審查案件
　　(一)全院審查…… 143
　　(二)小組審查…… 214
參、保障暨培訓業務
　一、書面報告發言……270
　二、交付審查案件
　　(一)全院審查…… 294
　　(二)小組審查…… 297
肆、行政院人事行政總處業務……303
伍、綜合業務……329
　一、交付審查案件

全院審查…… 341
陸、共同(個人)提案……345
柒、國外考察報告……363
捌、附錄
(一)行政中立的理論與實務……375
(二)日本公務員考試制度的變革……391
(三)公務人員考試法修正案之省思…404
(四)政府機關契約用人發展之初探…431
(五)特種人事制度走向之政策思考…460
(六)文官制度之沿革－兼論公務人員
基準法名稱之辨正……469
(七)第 11 屆考試委員專訪…… 496
(八)政策溝通……500

考試院第 11 屆歐育誠委員發言實錄(續編)編錄說明

一、收錄時間：自中華民國 100 年 9 月起至 102 年 12 月止(第 152 次會議至第 266 次會議)

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

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

四、附錄係收錄委員就職後自 101 年 4 月起至 102 年 12 月底應各機關就本院職掌有關發表之文章。

編輯者：許美惠　敬啟

103.01.27

壹、考選業務

一、書面報告發言

考試院第 11 屆第 152 次會議(1000901)

三、業務報告（二）考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

1、考選行政：賡續推動國家考試職能分析工作。

2、考試動態：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：部推動建立職能分析指標，為分析各類職務及職業所須具備之核心能力，並能落實教考訓用合一，顯示職能為職務分析之核心，在教考訓用各面向，皆有其相關性。本席曾在人事月刊發表過文章，也曾在本院討論職組職系時強調，職系的設計應導入現在的職能理論，找出各類職系職務之核心職能，並能貫穿連結教考訓用，使整個文官制度能夠邏輯一致，運作接軌。在文官興革規劃方案所定方案當中，考試部分現已著手進行職能指標的建立，有具體成果以後，可以作為任用、訓練核心職能分析的參考，並讓三者連結。同時在銓敘部分，如果職系能夠同步來進行則更為理想，四者結合，俾使整個文官制度貫穿連結。

考試院第 11 屆第 155 次會議(1000922)

三、業務報告(二)考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

1、考選行政：新制律師考試及格率提高後之職前訓練問題報告。

2、考試動態：舉行 100 年公務人員特種考試司法官考試第一試成績審查會議及辦理第一試榜示事宜等考試事宜。

發言：部之報告，本席認為並無矛盾之處。專技人員考試法第 22 條規定，「……錄取後施以訓練或學習，訓練或學習期滿成績及格者，始發給考試及格證書。」可據此來認定施以訓練後，方發給考試及格證書。而執業之登錄則依有關專業法規之規定，由職業主管機關依其法規來辦理職前訓練；法官、檢察官及律師三合一考試則將訓練納為考試程序之一部分，是以考試後即有 3 種訓練，是否併行或競合？須待釐清。

考試院第 11 屆第 159 次會議(1001020)

三、業務報告(二)考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

1、考選行政：創造四贏－跨院、部、署合力推動縮短專技醫事人員考試及格者雙證發證時程措施。

2、考試動態：舉行 100 年公務人員升官等考試、100 年關務人員升官等考試典試委員會第一次會議等考試事宜。

發言：部為提高醫事人員雙證發證效率，分別於 87 年、92 年主動研究改進簡化作業程序，縮短時程，減輕工作負荷，提高效率，達到在最短時間內發證之目的。今年 5 月部又依據民眾反應，分別協調院一組及衛生署，共同研商將發證天數由規定發證期限 154 天縮短為 1 個月，績效卓著。3 點感想：1.觀察 1 位好公務人員有 4 個指標：知識、見識、膽識、氣度。部同仁能勇於突破現狀的擔當，積極負責的工作態度，值得敬佩。2.現代文官之素質，要能傾聽民意，了解民意所在，回應民意的期待，本案部依據考試及格人員反應，力求改進，這種尊重民意的精神，應予肯定。3.政府施政須透過跨部門的溝通協調與合作，方能達成目標。各機關不可單打獨鬥，自我感覺良好，本案由次長主動積極協調，使院部及跨院之衛生署達成共識，致圓滿達成任務，此種整體思維的氣度，可作為示範，爾後部會及院業務組對相關案件，如有不同意見，在未報院之前若能充分協調溝通，意見一致後報院，對院工作效率之提升，定有所助益。創新與工作簡化，是提升競爭力的要件，跨部門的溝通協調合作，是施政能順暢進行的保證，尊重民意是獲得民眾信任的修養，部對本案的表現，以上三者皆有，本席表示高度肯定。另外，上週參訪新北市，朱市長對有關職務列等、職系限制，有相當直接、尖銳之說法，此為五都升格地方權限擴大，自主性提高的必然現

象，類似意見必將有增無減，相關主管機關應有前瞻想法，妥適因應。

考試院第 11 屆第 171 次會議(1010112)

三、業務報告(二)考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

1、考選行政：本部全球資訊網榮獲「數位時代」雜誌評選為 100 年政府網站 15 強之第 5 名。

2、考試動態：舉行 100 年公務人員升官等考試、100 年關務人員升官等考試典試委員會第二次會議及辦理榜示事宜。

發言：近年來部在考試技術及顧客服務方面不斷有所精進及創新。在考試技術方面，致力追求信度、效度的提升；在顧客服務方面，不斷追求應考人便利性，如考區的擴充、考場空調的改善及網站的躍升等，對部積極的態度及展現的績效，表示肯定與敬佩。政府常任文官必須經考試進用，部為供給的一方，用人機關是需求的顧客，從顧客導向來看，應考人及用人機關同等重要，如何使考試合宜、合時及合需，提供用人機關人才，亦即考試與用人如何作適當連結，應為被關注之焦點，如何應機關用人需要，整合區隔考試類科、考試期程及職缺列管，作到無縫接軌，增加機關選人的機制，使之更符合機關之需要。以上，期望在新的一年，多聚焦於這類議題的討論。

考試院第 11 屆第 172 次會議(1010119)

三、業務報告（二）考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

1、考選行政：建立國家考試宣導整體形象識別系統成果報告。

2、考試動態：舉行 101 年公務人員初等考試典試委員會第一次會議等各項考試事宜。

發言：每次考選部業務報告總是讓人驚豔，上週提到「政府網站第 5 強」，本週則提到創新部徽，徵選吉祥物及創意標語等，使考試宣導更為活潑有朝氣，對於部創新之思維及具體改革的努力，表示敬佩。21 世紀是行銷的世紀，行銷在民間企業是生存、成長與永續發展的重要手段。政府部門為求政策的順利推動，亦將行銷列為必要課程。本院及所屬機關因業務特性，向予外界較為封閉、呆板之印象，爰建議院部會除業務改革外，亦能透過此種企業行銷的概念，建立本院優良的、信任的、開放的機關品牌形象。

考試院第 11 屆第 176 次會議(1010223)

三、業務報告(二)考選部業務報告(董代理部長保城報告)：

1、考選行政：現行公務人員考試各類科設置之適當性報告。

2、考試動態：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：部報告現行公務人員考試各類科設置之適當性，係一職系設置一類科所產生的結果，所以涉及現行職系設置是否健全合理，以及考試用一職系設一類科是否合理等問題。部審核結果認為有 163 個類科組不符合一職系設置一類科之規定，但其中如外交領事人員、行政執行官、法院書記官等用人機關皆有其用人需要，而審核結果卻認不符設置類科之規定。事實上，職位分類實施後，職系設置的情形並不穩定。是以，以一職系設置一類科，應考量其設置前提是否合理。且此問題涉及考選制度及人事制度，建議考選部與銓敘部積極配合檢討。

考試院第 11 屆第 178 次會議(1010308)

五、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-考選部工作報告。

發言：本席在今年 1 月 12 日第 171 次會議曾提出改進考試技術，因提升考試信度、效度，是國家考試的核心價值，惟如何合宜、合時及合需，提供用人機關人才，亦即使考試與用人如何作適當連結，希望能有此議題之討論。但是部報告今年度施政重點當中，有關考試與用人連結之議題甚少，爰建議部研究增列縮短職缺提報至分發之流程，增加機關個別

選才之機制，使考試與用人更適切配合，於邇後年度施政重點中列為討論議題，再次提請部參考。

考試院第 11 屆第 179 次會議(1010315)

三、業務報告(二)考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：國家考試因應食品安全管制系統施行之相關配套措施。

2、考試動態：舉行 101 年公務人員特種考試關務人員考試、101 年公務人員特種考試移民行政人員考試、101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試。

3、口頭補充報告：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：部進行 homestay 座談，能夠深入用人機關，實際了解問題，積極任事，勇於擔當的態度，值得肯定。不過本次座談只有臺中市政府副市長、衛生局、農業局、防疫處等，未見相關業務主管機關參加，座談會中所提的待遇、加給、獎金、職等、人力皆為問題關鍵所在，且參與座談考選部同仁也非此方面的業務主管，所以無法及時說明和處理。基於政府一體，座談中如對問題無法即時具體詳細說明與有效回應，容易使參與機關有所誤解，因此建議爾後類此座談會應加強事前作業規劃，預見參與座談人員可能提出的問題，並邀請其他有關機關共同參與，方有效益。

考試院第 11 屆第 188 次會議(1010517)

臨時動議

一、考選部函陳「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第 3 點修正草案一案，請討論。

發言：本席就程序上表示一點看法，公務人員考試增額錄取名額處理要點修正案是在去年由部報院，院會交付審查後，於去年 8 月 18 日第 150 次會議修正通過，要以最近 3 年高普考同時錄取人數之平均數作為計算標準，並得不受要點規定不超過 50%比例之限制，準備在 101 年高普考適用，這是院會通過的決議。本要點經院會決議通過後，還沒有實質採行，部就基於實務上的考量，邀請有關機關來會商，現在又要再作修正，擬以當年度高普考同時錄取名額來計算，同時今天的院會是以臨時動議來提案，也沒有再經過審查，要求院會今天通過，決定在本年的高普考適用。就用人機關的考量，固然有其現實的需要，同時程序上也經過監察委員、法務部、學者專家的討論結果，都支持本案，不過本席還是有點疑慮：第一，應考人不能預知考試錄取線的變動，有無疑義；第二，去年我們委員審查的結果，如果沒有很堅強的理由，更好的作法，就要馬上再作變動，對去年審查的委員並不夠尊重；第三，這是院會通過的決定，現在沒有再經過審查，對於院會所作決定之威信，會有所影響。因此，本席認為如果本案的確有其迫切的需要，在程序上也

必須經過一個完整的過程才有其正當性。假如本案沒有非常迫切的必要性，是否可先實施 1 年，再按照用人機關進補的狀況，檢討以後，再來作修正，請大家參考，本席不會堅持。

考試院第 11 屆第 223 次會議(1020124)

三、業務報告(二)考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：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。

2、考試動態：舉行 102 年公務人員初等考試。

發言：這幾年來，本院審查專門職業及技術人員轉任公務人員相關法規時，發現高普考及地方特考，如土木工程、測量、製圖等類科長期存有錄取不足額情形，因此，在審查時，不得不保留這些類科仍由專技人員轉任，同時要求研究以解決部分類科長期錄取不足額情形。本次原住民特考，又以土木工程類科不足額錄取最為嚴重，部為改善不足額錄取情形，研議了 3 個解決方法，其中一種，即將部分職缺改列地方特考，惟高普考及地方特考之土木工程類科亦有長期不足額錄取情形，將原住民特考土木工程類科職缺改列為地方特考，能否解決問題？有無其他實益？並請部就高普考及地方特考長期不足額錄取之研究結果，簡要說明。

考試院第 11 屆第 224 次會議(1020131)

三、業務報告(二)考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：本部 101 年邀請各國學者到部演講辦理情形。

2、考試動態：辦理 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入闈製題工作等各項考試事宜。

發言：兩週前的院會，人事總處報告提到對各國人事制度的蒐集，當時本席表示，學習並移植外國有效的人事制度有其必要性，且除了歐美及日本等先進國家外，亦須重視大陸文官制度之發展。今日部報告 101 年邀請各國學者到部演講國外考選制度，也包含大陸地區考選制度的介紹，部重視外國經驗的汲取，值得肯定。據部說明，1 年來已介紹法國、韓國、美國及大陸地區的考選制度、考試技術及作業方式，部有無加以整理並進行研究？可否提供資料供參？此外，報告提及，遼寧大學顧教授介紹大陸地區公務人員面試作業，為確保面試的公平、公正性，可視需要選擇兩位監督員，此為非常特別的設計。基本上，我國與大陸除了政治環境外，在文化、民情與社會上有其共通性，其面試技術有無可供參考引用之處，建議部加以研究，適時提供參考。

考試院第 11 屆第 228 次會議(1020314)

三、業務報告(二)考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：

1、考選行政：101 年公務人員高等考試一級暨二級考試錄取人員資料統計分析。

2、考試動態：辦理 102 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。

發言：公務人員考試等級，隨著官制及任用資格的改變，已進行多次的變革，最早是推行高考、普考，且不分區；之後，又有各種特考，像早期因應省政建設需要而舉辦的甲、乙種建設特考，以及各種特殊需要的甲等、乙等、丙等、丁等特考等，在職務分類時期，還有各職等考試，如八職等、六職等、二職等考試。早年甲等特考及格者，立即取得簡任任用資格，日後幾乎都能擔任政府要職，這是國家發展的重要人才。高考分級以後，高考一級似乎有取代早年甲等特考的意思，但外界又有些爭議，所以設計時，僅先取得九職等任用資格。無論九職等或十職等，錄取人員都是占用機關中、高階職務，要機關釋出職缺，的確不易。報告提到，20 幾年來，高考一級僅提報 43 個職缺，錄取 28 人，部能否了解這些人發展情形？是否滿足政府人才引用的需求？可否發揮高考一級設計的初衷？若否，現在為了改變，讓他取得簡任任用資格，是否就表示能夠提升高考一級應有的功能？這些問題，都可從以往

高考一級錄取人員現在發展的情形，來追蹤、了解，並加以評估。

考試院第 11 屆第 244 次會議(1020711)

三、業務報告(二)考選部業務報告(董部長保城報告)：

1、考選行政：102 年公務人員初等考試錄取人員資料統計分析。

2、考試動態：舉行 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試。

發言：本席擔任 102 年公務人員初等考試的典試委員長，本次能順利完成典試工作，衷心感謝部同仁的全力配合。部針對初等考試進行檢討，報告中歸納有 5 項缺失，其中有關高資低用部分，本席認為要加以重視。事實上，高等教育普及的結果，無論是公部門或私部門，皆有高資低用的現象。因此，大學畢業領 22K 的事實，不足為奇。民間企業有其競爭性與流動性，而在公部門，除非能繼續努力向上，否則就只能長期留在封閉的公部門體系當中，擔任低階的職務。根據經驗及觀察，高學歷者長期擔任臨時性或低階工作，很容易因為價值的衝擊而導致消極的效益，甚至產生偏差及負面的影響，這對於政府機關及高階低用的人，都不是很有利。部曾在 101 年針對初考進行委外研究，並提出一些建議事項，如測驗方式及測驗題目數的改進。研究案有否提到高資低用的現象？為解決高資低用的問題，部提出

人力調整方案，可否配合現正擬議中的聘用制度，如各機關簡單操作型的基層人力，改變為契約用人的可行性？若可行，可解決高資低用的問題，也可適應各機關彈性用人的需要。以上意見，提供院會及相關機關研究。

二、典試工作

考試院第 11 屆第 158 次會議(1001013)

討論事項

二、考選部函陳請准舉辦 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，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，請討論。

主席：請問院會，可否照案通過？（無）無異議，通過。典試委員長人選，依例抽籤，提請歐委員育誠擔任本 9 項考試典試委員長，請問有無異議？（無）無異議，通過。

決議：照案通過，並照院長所提，請歐委員育誠擔任本 9 項考試典試委員長。

本項考試重要時程:

一、100 年 11 月 4 日至 11 月 15 日報名。

二、101 年 1 月 13 日召開第一次典試委員會。

三、101 年 2 月 9 日至 20 日入闈。

四、101 年 2 月 18 日至 20 日考試(分別於臺北、臺中、高雄等 3 考區舉行 3 天) 。

五、101 年 4 月 9 日召開第二次典試委員會。

六、101 年 4 月 17 日榜示。

考試院第 11 屆第 215 次會議(1011129)

臨時動議

三、詹委員中原提：第 208 次會議，考選部函陳請准舉辦 102 年公務人員初等考試，原經決議請本席擔任本項考試典試委員長，因嗣後得知親友將參加本項考試，爰依典試法第 26 條規定請求迴避，請重新核提典試委員長一案，請討論。(案經依附議，爰列臨時動議)

詹委員中原：本席於 101 年 10 月 11 日本院第 11 屆第 208 次會議，由院長提請院會決議擔任 102 年公務人員初等考試典試委員長，101 年 10 月 22 日奉總統令派用在案。本項考試將於 102 年 1 月 19 日至 21 日舉行，因日前在家庭聚會中得知三等親內侄女報考本項考試，為維護國家考試公平，避免影響社會觀瞻，擬依典試法第 26 條第 1 項規定請求迴避，提請院會同意，並另行核提本項考試典試委員長。

主席：請問院會，可否照詹委員所請，另行核提本項考試典試委員長？依例抽籤，提請歐委員育誠擔任本考試典試委員長。請問有無異議？（無）無異議，通過。會議紀錄同時確定。

決議：(一)照案通過，並照院長所提，另請歐委員育誠擔任本考試典試委員長。

(二)會議紀錄同時確定。

本項考試重要時程:

一、101 年 10 月 23 日至 11 月 1 日報名。

二、101 年 11 月 20 日召開第一次典試委員會。

三、102 年 1 月 10 日至 20 日入闈。

四、102 年 1 月 19 日至 20 日考試(分別於臺北、新竹、臺中、嘉義、臺南、高雄、花蓮等 8 考區舉行 2 天) 。

五、102 年 3 月 6 日召開第二次典試委員會。

六、102 年 3 月 8 日榜示。

三、交付審查案件

(一)全院審會

考試院第 11 屆第 157 次會議(1001006)

討論事項

考選部函陳公務人員考試法部分條文修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由陳委員皎眉擔任召集人。

本全院審查會業於 101 年 2 月 16 日召開會議，其審查報告並提本屆第 180 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查結果如次：

本案計修正（增訂） 4 條條文，審查會經審酌部擬相

關補充說明及審查委員意見，作成以下決議：

一、第 19 條、第 19 條之 1：修正合併為 1 條後通過。

二、第 23 條：照部擬再修正條文通過。

三、第 25 條：照部擬通過。

審查會發言 101 年 2 月 16 日：

早期退除役特考分發任用並無機關限制，嗣因考試基礎不一樣，且參加退除役特考 90%人員都會錄取，才開始限制考試及格人員只能分發與軍方相關的機關任用。本席認為原分發機關已有限制，本條係因機關名稱而配合修正，不必限制太嚴。

執行情形：

本修正草案於民國 103 年 1 月 3 日經立法院三讀通過，包括延長高普初等考試及格人員限制轉調年限、縮短進修碩博士學位申請保留錄取資格期限等改革，亦將於總統公布後，自 103 年起施行。

考試院第 11 屆第 164 次會議(1001006)

討論事項

二、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，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由林委員雅鋒擔任召集人。本全院審查會分別於 101 年 1 月 31 日及 3 月 13 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 184 次會議，決議：照審查會決議通過。

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。

審查會發言 101 年 1 月 31 日：

一、本案法源依據係考選部組織法第 19 條，各機關為了處理業務之需要亦成立各種委員會，爰考選部為了專技人員考試種類之認定成立委員會，法律上是可以允許的。

二、本席認為本案分 2 層次，第一為實質之決定即審議之結果，第二為作審議決定前之諮詢過程。本案從名稱來看，僅為諮詢功能，尚未進入實質決定之程序。惟草案第 5 條有作實質決定之效果，非僅諮詢之功能，若部之本意係在審議決定之前諮詢專家之意見，本案之條文即不該如此表達；如部所為僅係議案報院前之幕僚作業過程，即不宜以組織規程而係以「作業要點」，由部自行核定即可，不須由本院核定，俟部完成幕僚諮詢作業，再報院審議。

審查會發言 101 年 1 月 31 日：

本點規定委員會認定專技人員考試種類時，應審酌經由學校教育培養之學識及訓練長期累積之技能，兩者係不同概念。另李選委員及李雅榮委員所提須「依法規」具執業資格始得執行業務，本席認為部原擬條文文字已清楚表達。又蔡式淵委員之意見應重視，惟確係難於條文文字中表達，故本席建議同意部原擬條文文字，並將蔡式淵委員、李選委員及李雅榮委員之意見於說明欄中敘述清楚即可。

第二次發言：

本點第 2 項中規定「本部得就現行專門職業及技術人員考試種類進行檢討並提報本會審議」，由部長檢討後「提報」政務次長審議，是否妥適？建議將「提報」修正為「交付」，請部審酌。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 4 月 27 日函知考選部。

考試院第 11 屆第 170 次會議(1010105)

討論事項

一、關於考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會分別議復司法院函送之法官法施行細則草案，請本院表示意見一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由黃委員富源擔任召集人。

本全院審查會分別於 101 年 1 月 20 日、2 月 9 日、21 日及 3 月 14 日與 21 日召開 5 次會議，其審查報告並提本

屆第 181 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查結果如次：

（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。

審查會發言 101 年 1 月 20 日：

一、人事制度改制必然產生權益變動之情形。我國公務人員於 58 年前係實施簡薦委制，58 年後實施職位分類制，惟當時仍有外交等 5 種機關實施簡薦委制，故為 2 種人事制度併行，嗣因窒礙難行，始將兩制合併為現行之兩制合一制度。改制過程均牽涉公務人員之權益變動，其中最重要者包括職務列等及所支待遇加給等 2 部分，此為改制是否能順利進行之關鍵。上開 2 次公務人員制度，改制過程均非常順利，因此建議審查本施行細則具體條文時，請人事局及銓敘部對當時公務人員改制之作法提出說明，以提供本案審查之參考。另請司法院及法務部說明法官法施行後，既有權利受到制度變革影響之人數為何？俸給總額減損情形為何？改制過程中如減少待遇，其改制必有阻力。

二、建議法律用語應予統一，57 年主管人員增支職務性給與，其名稱為「主管特支費」；至 90 年公務人員加給給與辦法訂定施行後，即改稱為「職務加給」中之主管職務加給，故現行已無「主管特支費」之名稱。建議本施行細則中所使用之法律用語應予配合修正，以符現制。

審查會發言 101 年 2 月 21 日：

處分至確定需多少時間？

司法院楊法官明佳：

依行政程序法規定，處分並不因提起救濟而停止執

行，如有法官遭受解職處分後認其權益受損，依法官法規定，可向職務法庭申請停止執行，如職務法庭裁定停止執行，此時法官將暫時回復候補法官之職務，俟職務法庭作出最終裁判後始為確定。

第二次發言：

一、憲法第 81 條規定，法官為終身職，非依法律不得停職。惟法官有實質及形式上意義，形式上依名稱分為試署法官及實任法官，憲法第 81 條規定之法官究指何者，仍有待審究。實質上，試署法官與實任法官均為司法審判，如以憲法第 81 條規範對象限於實任法官，有其風險。

二、如解職處分至確定之時間很短，則無須停職，俟確定後逕予解職即可；惟如時間很長，則需考慮停職。請教司法院書類審查不合格之候補、試署法官於作成解職處分至處分確定之期間為何？

三、保障法為法律層次，本細則規範法官停職事宜，確有牴觸憲法之風險。

四、法官之解職處分未確定前，應適用無罪推定原則，在認定之程序未完成前即逕予停職，對法官保障亦有風險。因此，前提應先確定憲法第 81 條所保障之法官是否僅限於實任法官。

司法院梁處長宏哲：

一、本院立場為自核定日實施，本院設有候補、試署法官書類審查委員會，如法官於第 2 次審查時仍未通過，人事處將於下次人事審議委員會（以下簡稱人審會）

提出，作業非常迅速。又處分未能確定係因當事人提起救濟，可能由職務法庭裁量停止執行。司法院對於停職之法官，並無交保後復職之情形，法官如有不適任者，將面臨法官法定原則之衝擊，與檢察官之停職不經人審會，且檢察長可將案件分由其他檢察官辦理之情形不同。法官經嚴謹之書類審查不及格，即應解職，而非以更寬鬆且有違憲之虞之停職方式處理。

二、法規陳核之決行層次在本院係二層決行，惟類此重要案件例均向院長報告。法官法通過後，未來法官採多元進用，可能來自於學者或律師，未來書類審查制度非常重要，且本院係採非常嚴謹之審查程序，如再以停職拖延，實不恰當。爰經本院內部反覆討論後，採解職後自核定之日起執行。至於是否停止執行，則由職務法庭之救濟程序予以處理，以兼顧人民對司法之信任及法官之保障。

第三次發言：

法官職務特性與一般公務人員不同，爰另定法官法予以規範，如仍以公務人員法制之思維考量，恐與訂定法官法之立法目的有所出入。司法院說明對於法官之要求比一般公務人員更為嚴格，幾乎已說服本席，另同意林委員意見，如本院接受司法院之說明，檢察官亦應比照辦理。

主席：

憲法上對於法官之保障，並不包括自己侵蝕自己之權利。候補、試署法官於其書類送審時無法通過，將其列為憲法第 81 條對於法官終身職之保障，是否妥適？其審查

權是司法院之權利，完全無外力加諸，與獨立審判無關。本條文要繼續討論或先予擱置？或散會俟協商後再開會討論？

司法院梁處長宏哲：

法官之職務特性與一般公務人員最大不同在於法官法定原則，當法官有顯然不適任時，如予以停職，其停職期間原受理之案件必須擱置，對於案件當事人情何以堪？且將生命、財產交由無法信任之法官審理，恐影響人民對司法之信賴。法官法之立法目的既要淘汰不適任之法官，則當依該法第 9 條第 6 項規定停止候補、試署並予以解職，其解職後原受理之案件始能改分由其他法官審理，嗣後救濟如予以復職，則案件重分並補支薪，完全回復其權利。

第四次發言：

法官、檢察官調派辦事仍支給司法人員專業加給，有無員額限制？

司法院梁處長宏哲：

有嚴格限制且需送經人審會通過，法官對調離審判職務辦理司法行政事務有意見，目前各業務廳、處共計約 10 餘位調派辦事法官。

執行情形：

一、查司法院秘書長前於 100 年 11 月 3 日函送法官法施行細則草案，請本院表示意見，本院於本（ 101）年 4 月 3 日將修正意見函復司法院。嗣司法院秘書長於本年 5 月 23 日將其依本院意見修正後條文函送本

院，案經交考選部、銓敘部、保訓會分別議復，除第46條銓敘部建請酌作修正外，其餘均建請同意。復查行政院本年 6 月 27 日函轉上開草案請本院會判，為簡化流程，爰將二案併案處理。茲行政院函轉會判案經交考選部、銓敘部、保訓會分別於本年 6 月 29 日、7 月 2 日議復，均無再修正意見。

二、本院第二組簽呈意見：

本次函送會銜之法官法施行細則草案與司法院秘書長本年 5 月 23 日函送本院之版本相較，除第 46 條部分已再依銓敘部意見修正外，其餘均相同，司法院對本院修正意見已全部採納，部分條文雖經司法院再酌作修正，經本院各部、會、組核議均認屬妥適，建請同意，爰擬請同意會判。

三、本案照案通過，並函復行政院同意會判。

考試院第 11 屆第 197 次會議(1010719)

一、考選部函陳專門職業及技術人員考試法修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 101 年 8 月 30 日及 9 月 20 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 206 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查結果如次：

一、修正通過（修正後條次）

(一)第 3 條：

第 2 項「為應職業管理法律對曾從事該種類業務人員之特別規定，得限期舉行特種考試；……。」修正為：「為應特殊需要或職業管理法律對曾從事該種類業務人員之特別規定，得限期舉行特種考試；……。」。

(二)第 11 條：

第 2 項「前項考試規則應包括考試等級及其分類、分科之應考資格、應試科目、考試方式、成績計算、及格方式。」修正為：「前項考試規則應包括考試等級及各類科之應考資格、應試科目、考試方式、成績計算、及格方式。」

(三)第 12 條：

第 2 項「前項考試規則應包括考試等級及其分類、分科之應考資格、應試科目、考試方式、成績計算、及格方式、考試辦理次數、期限。」修正為：「前項考試規則應包括考試等級及各類科之應考資格、應試科目、考試方式、成績計算、及格方式、考試辦理次數、期限。」

(四)第 16 條：

第 2 項「前項及格方式，由考選部報請考試院定之。」修正為：「前項及格方式，得擇一採行或併用，並由考選部報請考試院定之。」

(五)第 18 條：

第 3 項有關對原住民及特殊境遇家庭，本院得減徵、免徵或停徵考試及格證書費之說明欄文字，依

本院第一組建議意見，引述規費法相關規定，以資明確。

(六)第 19 條：

第 2 項「應考人有前項第二款至第四款情事之一者，自發現之日起五年內不得應考選部舉辦之各種考試。」修正為：「應考人有前項第二款至第四款情事之一者，自發現之日起五年內不得應考試院舉辦之各種考試。」

二、現行條文第 7 條、第 11 條至第 13 條刪除，以下條文條次遞移。

三、其餘條文，均照部擬通過。

<u>審查會發言 101 年 9 月 20 日</u>：

一、部擬再修正條文第 16 條第 1 項第 4 款規定，難以明瞭。

二、第 16 條建議將第 2 項「得擇一採行或併用」併入第 1 項，文字再予簡化；第 2 項則維持現行條文第 19 條第 2 項，不予修正，修正為：「(第 1 項) 專門職業及技術人員考試得視等級或類科之不同，得擇一採行或併用下列及格方式：一、科別及格。二、總成績及格。三、以各類科全程到考人數一定比例為及格。(第 2 項)前項及格方式，由考選部報請考試院定之。……。」

<u>執行情形：</u>

本案依考選部民國 101 年 12 月 20 日於本院第 11 屆第 218 次會議考選部重要業務報告（續）之說明如下：

壹、專門職業及技術人員考試法修正草案為因應國際化趨

勢及回應各界對專門職業及技術人員考試制度改革之期待，期使專門職業及技術人員考試制度之改革更臻周延妥適，有關「專門職業及技術人員考試法」修正草案，12 月 17 日經司法及法制委員會第 21 次全體委員會議，併案審議鈞院所提本修正草案、委員邱志偉等 22 人擬具「專門職業及技術人員考試法第十四條條文修正草案」及該院親民黨黨團擬具「專門職業及技術人員考試法第十七條條文修正草案」，經審查決議，修正通過。初審通過之條文酌作相關文字補充修正，不影響原擬草案修正意旨。本法通過後應可達致以下實益：

一、為符應司法院大法官解釋精神，並落實憲法所列專門職業及技術人員憲定考試權，未來可辦理有關專門職業及技術人員之實質認定標準、認定程序及認定委員會組成等事項。

二、增訂分階段考試之法源，未來專技人員考試類科，如建築師、技師考試新制即可將實務工作經驗納入，採分階段考試及多元考試方式辦理。

三、增加職業團體民主參與以及尊重中央目的事業主管機關意見之機制：考試規則之修訂應廣徵職業團體與中央目的事業主管機關之意見。

四、訂定對原住民及特殊境遇家庭等弱勢族群減徵、免徵或停徵考試及格證書費法源，以照顧原住民及特殊境遇家庭。

五、考量市場供需現況並確保及格者專業素質，增列各

種考試及格方式得擇一或併用，且及格方式應報請鈞院決定，俾各專技人員依其類科及性質需要，得彈性併採不同及格方式。

六、增訂應考人考試涉及重大舞弊，使考試發生不正確之結果等情事之一者，自發現之日起5年內不得應國家考試，以嚇阻不肖之徒僥倖之行為，並確保道德規範。

貳、審查決議：報告及詢答完畢。(一)審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決。(二)不須交由黨團協商。(三)院會討論時，由廖召集委員正井出席說明。

參、本部將賡續努力商請立法院完成前揭二法案二、三讀程序，完成立法後，將徵詢分發及用人機關、職業主管機關意見，分別增訂各類公職專技人員類科，研修施行細則及各考試規則，以拔擢學有專精人才，提升政府效能；改進專門職業及技術人員考試提高國家競爭力。

考試院第11屆第232次會議(1020418)

討論事項

一、考選部函陳公務人員考試法修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於102年5月30日及8月1日召開2次會議，其審查報告並提本屆第249次會議，決議：照審查會決議通過。

審查結果如次：

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。

審查會發言 102 年 5 月 30 日：

一、任何重要人事政策變革，承辦機關應先把握政策目標，再確立可行作法。欲以法律規定事項，應有具體、成熟之構想，以免修正後產生缺漏，致無法貫徹施行。若涉及其他機關權責，應會商其他機關，必要時，徵詢學者專家意見或舉辦公聽會。如涉及地方自治團體事務，應與地方自治團體協商。尤其對法案影響層面及衝擊範圍亦應有完整評估，避免修法後不切實際，產生後遺症。

二、本修正草案有關地方特考與高普初等考試合併一節，據瞭解，研議過程中，無論用人機關或應考人多表反對，部對本案修法效益與影響有無進行評估？目前資料闕如。

三、本院向秉持公平、公正、公開原則舉辦考試，且持續精進命題、閱卷等考試技術，以提升考試鑑別度，故考試之信度與效度已獲各界普遍認同。惟各種考試或測驗難免有其侷限性，即便國家考試技術不斷精進，

亦無法準確客觀測驗出應考人實際工作知能、品德操守、服務態度等，仍須透過用人機關實際考評，才能儘量避免考用間效能失衡。另公務人員經任用後，仍須輔以確實之考核、獎懲、訓練、陞遷等等人事管理工作。這些人事管理工作，本院僅具法制權，實際運作係用人機關權責。換言之，透過考試可公平、公正、公開地鑑別一定水平以上之人才，考試僅係建立一道門檻，讓應考人可公平地競爭，然及格人員未必為用人機關所滿意，故及格人員離適才適所仍有相當距離，實務作業能力則有待日後專業訓練養成。

四、本案如以簡化試務及考選業務未來發展性觀之，本院基本上可支持部之改革理念。改革如可確保公正鑑別一定程度以上人才，並配合用人機關用人需求，則樂觀其成。惟本次修正內容，如「分發任用」修正為「分配訓練」、增加分階段考試、延長高普初等考試及格人員限制轉調年限、地方特考與高普初等考試合併等議題，皆屬仁智互見，尚有相當討論空間。考試目的係為配合用人需要，修正結果如符合用人機關所需，當無可議之處，然若修正結果無法產生正面效益，甚至出現負面影響，則須慎重考慮。

五、日本公務人員考試制度於平成 24 年（101 年）進行大幅改革，新制之考試方式、任職方式均相當具有彈性，可透過考試羅致民間人才。此種可產生實質效益之改革始具意義。如改革結果反改變考試用人目的，則修正方向似值斟酌。

執行情形：

本案業於中華民國 102 年 8 月 27 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

考試院第 11 屆第 240 次會議(1020613)

二、考選部函陳專門職業及技術人員高等考試律師考試規則部分條文修正草案、公務人員特種考試司法官考試規則第 4 條、第 5 條及第 6 條修正草案二案，請討論。

決議：律師考試規則修正草案及司法官考試規則修正草案併案交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 102 年 7 月 18 日及 8 月 9 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 250 次會議，決議：照審查會決議通過。

審查結果如次：

一、律師考試規則部分條文修正草案

(一)照部擬再修正條文修正通過：

第 3 條

(二)照部擬再修正條文通過：

第 7 條、第 10 條、第 11 條及第 12 條

(三)照部擬修正條文通過：

第 5 條、第 19 條及第 21 條

二、司法官考試規則第 4 條、第 5 條及第 6 條修正草案

(一)照部擬再修正條文修正通過：

第 4 條

(二)照部擬修正條文通過：

第 5 條及第 6 條

三、附帶決議

請考選部會同法務部、公務人員保障暨培訓委員會及中華民國律師公會全國聯合會等機關，就專門職業及技術人員高等考試律師考試錄取人員，是否參照專門職業及技術人員考試法第 18 條第 1 項但書之規定，於錄取後施以訓練或學習，訓練或學習期滿成績及格者，始發給考試及格證書一節研議後，儘速報院審議。

審查會發言 102 年 7 月 18 日：

律師考試與司法官考試第一試合併辦理，從降低考試成本、應考人負擔及試務負擔之角度觀之，本席基本上支持。律師及司法官之法律專業相同，但工作性質與錄取率並不相同，分別約為 1%與 10%。本 2 項考試分為第一試及第二試，第一試係第二試門檻，第一試應試題目皆相同，會否影響 2 項考試錄取率？是以試題之鑑別度、難易度是否應依照律師及司法官不同之工作性質來做區分？

審查會發言 102 年 8 月 9 日：

一、律師考試自 100 年起實施新制，將錄取率改為分別以第一試及第二試全程到考人數 33%擇優錄取，致錄取者眾。當初提高錄取率之原因之一，係考量律師執業範圍應得適時予以擴大；惟就現實層面考量，目前企業法務人員並未限制須由具律師資格者擔任，政府部門法制職系職缺亦不多。是以，會否演變為流浪律師

問題，進而造成社會負面形象？請部進一步研究。

二、律師考試與司法官考試第一試同時辦理，從降低考試成本、應考人負擔及試務負擔之角度觀之，立意甚佳，本席基本上支持。至法源部分，誠如黃委員錦堂所言，考試權係本院基於憲法保留之專業自主領域，因此本院自擁有立法權，並無違憲、違法之虞。

三、建議未來凡具有共同科目之各項國家考試，應朝分試、分階段考試研議辦理，第一試列考基礎科目，第二試才是專業類科之分野，以上意見供部參考。

執行情形：

本案業於民國 102 年 12 月 23 日經立法院第 8 屆第 4 會期司法及法制委員會審查通過「公務人員考試法修正草案」。

考選部(建請結案)：

一、有關律師考試錄取人員是否參照專門職業及技術人員考試法之規定，將其訓練列為考試程序之一，俟訓練期滿成績及格者，始發給考試及格證書乙節，本部前於100年8月31日及同年10月26日召開2次會議，邀集相關考試委員、法務部、公務人員保障暨培訓委員會、國家文官學院、中華民國律師公會全國聯合會等代表，針對修改現行律師訓練方式所涉及之法制、未來訓練機關(構)、經費、場地及課程等事項，進行審慎研商，並獲致結論略以：(1)依律師職前訓練規則第5條之規定，律師職前訓練分基礎訓練(集中上課，1個月)及實務訓練(自行洽事務所或規定之機構實習，5

個月)，律師考試及格證書建議改於基礎訓練完成後再發給，將律師之基礎訓練部分列為律師考試一環。實務訓練則仍依律師法及律師職前訓練規則規定，由法務部委託中華民國律師公會全國聯合會辦理。(2)為求尊重律師專業之自主、自律與自治，本案將在取得法務部、律師公會支持前提下始予推動，本部並將加強與律師公會之溝通，俾利本案能順利推行。

二、惟中華民國律師公會全國聯合會於100年10月25日致函本部表示，依該會第9屆第1次會員代表大會決議略以，反對律師職前訓練之基礎訓練由本部辦理。按該會律師研習所歷年來不斷就律師職前訓練之各項缺失檢討改進，且法務部鑒於100年起律師新制考試之變革，已就訓練經費及相關因應之道積極研擬，基於律師自律自治之精神及對律師受職前訓練所需之各項實務及基本訓練之嫻熟度，爰認律師職前訓練仍應由該會繼續辦理為宜。

三、嗣本部賡續與法務部及中華民國律師公會全國聯合會溝通結果，考量本案涉及法制、經費、訓練期程如何區分、委託訓練機關(構)之人力及容量負擔等複雜問題，並基於尊重職業主管機關權責及律師專業之自主、自律與自治，爰有關律師職前訓練方式仍依現行規定辦理。

考試院第 11 屆第 255 次會議(1021003)

討論事項

二、考選部函陳公務人員高等考試三級考試暨普通考試規

則部分條文、第 2 條附表一公務人員高等考試三級考試應考資格表及第 4 條附表三公務人員高等考試三級考試應試科目表修正草案一案，請討論。

決議：交付全院審查會審查。

本全院審查會業於 102 年 11 月 7 日召開會議，其審查報告並提本屆第 261 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、第 4 條附表三公務人員高等考試三級考試應試科目表公職醫事放射師類科應試科目「醫用放射線之安全作業」修正為「醫用放射線設備及其安全作業」。

二、餘條文及附表均照部擬通過。

三、附帶決議：

(一)公職專門職業及技術人員類科考試制度實施 3 年後應檢討其成效，並就是否發揮原定效益決定是否續辦。

(二)在檢討確定公職專門職業及技術人員類科考試制度確能達成效益前，若欲新增其他公職專門職業及技術人員類科，應審慎評估。

審查會發言 102 年 11 月 7 日：

對應考人而言，應考試、服公職係憲法保障之權利，故應考資格限制愈少愈好；惟對用人機關而言，基於業務需要，希望藉由特定專業資格條件，選拔適應工作特性之人才。機關員額有限，以公開競爭考試角度觀之，上述二者競合。如何衡平具專門職業證書應考人與一般應考人之權益，乃本案應考量之重點。考選部業於本年 5、6 月間

邀集分發機關、用人機關、專門職業團體開會研商，決議增設公職土木工程技師等 11 類科。對此，本席原則支持，然請考選部於一段時間後檢討考試辦理情形。

第二次發言：

日本國家公務員考試原分為 I 種、II 種、III 種考試，去（101）年（平成 24 年）進行結構性改革。其中，為進用民間企業服務績效優良者，增設「經驗者進用考試」，大學畢業者須具 5 年工作經驗，高中畢業者須具 9 年工作經驗，始得報考，考試及格即任股長職務。考試類科部分，為應各機關專門業務不同，係由各機關提出類科需求；應試科目數則視類科而異。一般而言，第一試測驗應考人基礎能力（含選擇題 30 題），第二試包含人格和個人能力面談、政策課題團體討論、政策論文測驗、綜合事例測驗、一般論文測驗、專業測驗、外國語文測驗、經驗論文測驗，最後尚有綜合評價面談。經嚴格考試程序及格者，均相當優異。此外，日本各類公務員考試，如綜合職考試、社會人員考試、經驗者考試等，及格人員之待遇均不相同。以上供各位委員參考。

執行情形：

本案業於中華民國 102 年 12 月 3 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

考選部(建請結案)：

本部定於 103 年起開始辦理公職專門職業及技術人員類科考試，業請分發機關調查用人機關職缺，當遵照審查會附帶決議，適時檢討其效益，並審慎評估新增其他公職專門職業及技術人員類科。

(二)小組審會

考試院第 11 屆第 166 次會議(1001208)

二、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，請討論。

決議：交小組審查會審查，推歐委員育誠、蔡委員良文、邊委員裕淵、陳委員皎眉、李委員選、蔡委員式淵、賴部長峰偉組織之；並由歐委員育誠擔任召集人。

本小組審查會業於 101 年 2 月 23 日召開會議，其審查報告並提本屆第 178 次會議，並經徵詢審查委員同意，與考選部函陳命題規則修正草案及閱卷規則修正草案等二案第 2 次全院審查會併案審查。

決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

本案審查會決議如次：

一、閱卷規則第 15 條之 1：

(一)本條第 2 項修正為「試卷影像如遇掃描模糊不清或其他事由致影響評閱時，應檢附原卷交由閱卷委員檢視作答內容，並於電腦登錄分數。」

(二)另為明訂線上閱卷之法源，增訂閱卷規則第 3 條第 2 項「試卷之評閱，得採行線上閱卷。」

二、試場規則第 10 條：

(一)本條第 1 項照部擬條文通過。

(二)原部擬本條第 2 項條文增訂為第 10 條之 1「採行線上閱卷之科目，應考人應依試卷所載作答注意事項，依規定用筆標明題號並於作答區內作答，超出作答區或於稿紙頁作答部分，不予評閱計分。」

三、監場規則第 7 條：

照院一組意見通過，第 10 款後段修正為「.....如為採行線上閱卷之科目，應察看應考人是否使用規定用筆作答.....。」

四、附帶決議：

基於維護應考人權益，請部考量傳統紙本閱卷與線上閱卷應考人作答相關規定之衡平性，賡續研究傳統紙本閱卷與線上閱卷採相同規範與作法之可行性，以符公平原則。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 3 月 19 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

考選部(建請結案)：

已於 101 年 3 月 22 日發布「國家考試線上閱卷相關作業要點」及「國家考試線上閱卷申論式試卷作答注意事項」兩行政規則，並將賡續檢討初步辦理結果，據以修正相關配套措施。

一、本部為齊一各項考試測驗式試題疑義更正答案之處理原則，及避免給分過於寬濫，影響國家考試之信效度，於 101 年 4 月 17 日召開「研商建立國家考試試題疑義處理原則會議」，以凝聚共識並獲致結論。爾後對於各項考試測驗式試題疑義更正答案之處理原則，將有較一致性、明確性規範。

二、是否修訂國家考試試題疑義處理辦法一節，將視前開研商建立國家考試試題疑義處理原則會議結論運作

一段時間後再評估。

本院第一組(建請繼續追蹤管制)：

部修正發布之2種行政規則與本案審查會附帶建議尚無直接關聯，爰建請繼續追蹤管制。

考試院第11屆第182會議(1010405)

討論事項

二、考選部函陳心理測驗與體能測驗規則第1條、第7條修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推黃委員俊英、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、董部長保城組織之；並由黃委員俊英擔任召集人。

本小組審查會業於101年5月8日召開會議，其審查報告並提本屆第189次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、第7條第1項照部提條文文字，再修正為「因懷孕或分娩前後無法參加體能測驗者，得於筆試錄取通知送達後，檢具公立醫院、教學醫院、直轄市及縣(市)衛生局所屬各鄉(鎮、市、區)衛生所、中央健康保險局所屬各聯合門診中心或全民健康保險特約醫院核發之相關證明文件提出申請，由考選部審核後陳請該考試典試委員長同意後，保留該年筆試成績；並於下次相同考試類科舉行時免除第一試，逕行參加第二試體能測驗。」

二、其餘照部擬通過。

審查會發言 101 年 5 月 8 日：

一、本案對於保護懷孕婦女應考權益之考量，值得敬佩；惟考量整體考試制度及實務運作，應使應考人於相同之條件、環境及身心狀態，立於整體公平之基礎應試，方能符合公平、公開競爭之原則，若因特殊原因而為特殊處理，其公平性恐遭質疑。

二、考試科別及格保留制將保留年限視為同一考試時空及條件，如以往檢定考試雖可保留 5 年之應考時間，惟仍為同一考試，亦符合公平原則。惟本案保留於不同年度，其考試標準亦不同，若一次及格與科別及格同時並存，其信度及公平性均遭質疑。

三、懷孕、生產雖屬特殊情形，基於憲法對婦女權益之保障須予重視，惟特殊原因尚有如家庭巨大變故、重大疾病等，基於情理是否亦需考慮，若以個案為特殊之認定，將影響考試制度之基本原則。

四、倘考試科別及格保留制與一次及格考試同時並存時，對於試務運作之困難該如何應變？用人機關如何配合？因保留成績而產生爭訟時應如何因應？

五、茲以現行部業以行政作業方式處理個別之特殊案例，本案以少數個案作為整體制度之修正是否必要？請審酌，惟本次審查會若決議修正，本席亦可同意。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 6 月 5 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

考試院第 11 屆第 187 次會議(1010510)

討論事項

五、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，請討論。

決議：交小組審查會審查，推林委員雅鋒、黃委員錦堂、高委員永光、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、董部長保城組織之；並由林委員雅鋒擔任召集人。

本小組審查會分別於 101 年 5 月 22 日及 29 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 193 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

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。

審查會發言 101 年 5 月 22 日：

一、關於證書之發給可分為 2 部分，通過本辦法草案之考試，如以往檢定考試，發給應考資格證明；經司法院法務部法官、檢察官遴選委員會遴選合格者，發給及格證書，發證權責機關為何？對於應考資格證明之效力及用途為何？請部說明。

二、有關法官、檢察官遴選委員會之權責單位為何？依法官法第 7 條之規定，司法院院長為當然委員並為主席，成員包含考試院代表 2 名及其他代表者，其遴選委員會之審議規則亦由司法院定之，是否表示遴選委

員會均由司法院主導，最後僅由本院發給及格證書？經本辦法草案考試通過者與經遴選辦法通過者其結果是不同的，本院究應發給何種證書？

三、本辦法草案之規範對象為律師、大法官或於大學任教之法律學者、教授，僅為取得遴選資格而舉辦之考試，為何規範如此嚴格？其與司法官考試有何不同？參加本辦法草案之考試意義何在？爰本席認為應放寬本考試之相關條件及規定。

<u>第二次發言：</u>

有關本院證書發給之時點究為何？經司法院遴選合格者是否需由本院發給證書仍未釐清，請明確說明。

<u>考選部董部長保城</u>：

一、關於證書發給問題，建議與保訓會研究後再決定如何分工，至於發給之時點將再與司法院及法務部協調。

二、關於高委員明見之意見，基本上未來法官及檢察官為三軌進用：第一軌為現行之司法官考試，第二軌為司法人員人事條例規範之具擬任職務任用資格之律師、學者轉任，第三軌則為依法官法規定對於未具擬任職務任用資格者之進用模式，此為一重大之突破，因為將考試權分工、分享，一方面尊重用人機關，另一方面也堅守考試用人之憲法規範。目前之問題為立法院於審議法官法時作成附帶決議：10 年內希望司法院及法務部透過司法官考試之進用之人員比降到 20%以下，其他則自第二軌、第三軌進用，故於本辦法草案通過後建議司法院及法務部應有長期人才進用

規劃，而後公布使應考人知悉，俾利應考人準備因應。

審查會發言 101 年 5 月 29 日：

倘為兼顧學者及律師，建議修正專業成就表現的第 1 項為「國內外出版之專書論文集或律師辯論書類集」；第 5 項增列教授證書。至於配分部分，因高委員明見認為應調低論文集配分，並調高期刊配分，故建議第 1 項「國內外出版之專書論文集」修正為 15 分，第 4 項「主持或參與專業性研究計畫、在國內外專業性會議或刊物發表論文」修正為 15 分。

第二次發言：

同意高委員永光意見，因第 5 項之及格證書類應為基本條件，而非專業成就表現，故建議將其刪除或歸納至其他項目，以增加評分之彈性。(高委員永光：有關專業成就表現部分，評分項目若採較為詳細之項目，審查委員評分時雖差距較小，對總分影響也不大，但易發生某一項目為零分之情形，故建議本評分表經歷部分分為二大部分，一部分為專業研究表現，包含出版專書、論文期刊、學術會議等，另一部分則為專業服務表現，包含過去之考績、年資等，又因經歷之評分比為 75 分，故兩大類之配分分別為 40 分及 35 分，較不易使人質疑，至於細節部分則於備註欄列舉。本席雖不堅持但較支持評分項項目採大項之方式，較能維持多元進用之立法意旨。)

第三次發言：

已廢止之檢定考試規則已行之多年，其取得高等檢定考試、普通檢定考試之應考資格證明均具有一定之效期，

是否可參考？

主席：

本條規定係依法官法第 7 及第 87 之法源規定，為法官法所授權之規定，很難不予適用。但方才曾次長慧敏報告之補充說明之建議：「考試及格證書之發給，宜於前揭遴選辦法草案報請鈞院審議時一併規範。」似與董部長保城所提再修正條文之意見，相互矛盾，請部說明。

第四次發言：

建議不須增訂第 2 項，而將第 1 項修正為「本考試及格者，由考選部發給考試及格證明文件，並註明僅取得參加由考試院委託司法院、法務部分依法官法第七條、第八十八條辦理之法官、檢察官遴選之資格，且其遴選分依司法院、行政院會同考試院所訂法官、檢察官相關遴選辦法之規定辦理。」

主席：

依歐委員育誠意見修正通過。

執行情形：

本院業於中華民國 101 年 7 月 2 日發布及送請立法院查照，並函知考選部。

考試院第 11 屆第 231 次會議(1020411)

討論事項

三、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，請討論。

決議：交小組審查會審查，推林委員雅鋒、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、董部長保城組織之；並由林委員雅鋒擔任召集人。

本小組審查會業於 102 年 4 月 25 日召開會議，審查報告並提本屆第 237 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、第 13 條：照部擬通過。

二、第 14 條：照部擬通過。

三、第 14 條之 1：不予新增。

四、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。

審查會發言 102 年 4 月 25 日：

考試法第 19 條第 3 項已明定，審核標準由部報請本院定之，故即便訂定單獨之審核標準有其困難，仍應依法為之。請部另訂標準報院審議。

考選部董部長保城：

一、增訂第 14 條之 1，係為用人機關於提報增設公職人員類科需求時，得依據該條所列標準進行篩選，若未予增訂，若無任何理由否准用人機關之要求，反易形成寬濫。此立法目的與委員所提審慎把關之精神相符。

二、茲以單獨之審核標準，約 4 條至 5 條條文，其主要內容與第 14 條之 1 規範內容幾乎相同，故本部未另訂單獨之審核標準，並非有所困難，而係考量立法經濟

性。又如委員認為第 14 條之 1 第 2 款僅係專技人員所從事業務定義，對審核無助益，本部尊重委員意見，刪除第 2 款，惟仍建請增列第 14 條之 1。

三、本部於考試法第 19 條修正公布後，已函詢各用人機關有無增設公職專技人員類科需求。如同各位委員所知，公職專技人員類科之設置，可解決行政院衛生署疾病管制局所需醫學衛生檢驗專業人才、衛生局(所)無法進用醫事人員等問題。目前已有中央與地方機關提出需求，部分機關幾乎將所有缺額均納入公職專技人員類科中。是以，增列第 14 條之 1 始有審核標準得以依循。

執行情形：

公務人員考試法施行細則第 13 條、第 14 條業於中華民國 102 年 6 月 3 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

考試院第 11 屆第 233 次會議(1020425)

討論事項

一、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，請討論。

決議：交小組審查會審查，推歐委員育誠、張委員明珠、

詹委員中原、蔡委員良文、李委員雅榮、高委員明見、董部長保城組織之；並由歐委員育誠擔任召集人。

本小組審查會業於 102 年 5 月 28 日召開會議，其審查報告並提本屆第 241 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、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）照考選部擬修正案通過。

二、附帶決議：

請考選部於命題大綱，將特種考試地方政府公務人員考試三等考試戶政類科應試科目「人口統計」、三等考試及四等考試畜牧技術類科「動物」及「家畜」之內涵，明確規範。

主持審查會發言 102 年 5 月 28 日：

主席：

本案係本（102）年 4 月 25 日本院第 11 屆第 233 次會議交付小組審查，主要是針對特種考試地方政府公務人員考試（以下簡稱地方特考）三等考試「戶政」類科應試專業科目將「社會工作」修正為「人口政策與人口統計」討論。首先請考選部說明。

考選部李政務次長繼玄：

以下提出 3 點補充說明：

一、本案係為配合公務人員高等考試三級考試及普通考試（以下簡稱高普考）有關類科應試專業科目修正，配合原因為 102 年公務人員高等考試三級考試（以下簡稱高考三級）與 101 年地方特考三等考試戶政類科提報職缺機關，用人機關大致相同，多以戶政事務所職缺居多，兩項考試戶政類科應試專業科目有調整一致之必要。

二、前揭高普考五類科應試專業科目之修正，係依 101 年 4 月 20 日研商「公務人員高等考試三級考試暨普通考試戶政類科應試專業科目修正會議」、同年 5 月 11 日研商「公務人員高等考試三級考試暨普通考試防疫相關類科應考資格、應試科目及命題大綱妥適性會議」，以及同年 10 月 26 日「公務人員高等考試三級考試暨普通考試畜牧技術、公職獸醫師類科應試專業科目命題大綱委託研訂案期末報告審查會」之決議辦理。各次會議均邀請用人機關與會並表示意見。

三、有關林委員雅鋒於鈞院第 11 屆第 233 次會議，對本案三等考試戶政類科應試專業科目「社會工作」改為「人口政策與人口統計」提出書面意見略以，地方特考戶政類科之用人機關以戶政事務所為多，富有相當程度之社會行政色彩，另搜尋各大學院校，開設「人口統計」課程者非常稀少，建議維持現行應試科目「社會工作」，或地方特考僅列考「人口政策」，不必列考

「人口統計」一節，經本部詳加研議後，說明如下：

（一）高考三級考試「戶政」類科應試專業科目「社會工作」修正為「人口政策與人口統計」，按本部 101 年 4 月 20 日召開研商「公務人員高等考試三級考試暨普通考試戶政類科應試專業科目修正會議」時，經徵詢內政部（戶政司）及與會縣市政府代表意見，反映人口政策為現階段重要議題，了解人口政策對戶政業務應有助益，配合用人機關業務需要所為之決議。

（二）我國現正面臨人口老化及少子化問題，「人口政策」為現階段國家之重要議題，了解及分析人口統計數據以為人口政策規劃之依據，有其必要性。復查「人口統計」相關課程，除東海大學外，國立政治大學統計系及國立成功大學統計系亦有開設。為利應考人掌握準備考試之方向，本部業已洽請內政部研擬「人口政策與人口統計」科目之命題大綱初稿。

主席：

請列席機關代表說明。

內政部（戶政司）翟專門委員蘭萍：

內政部同意考選部所擬意見，將地方特考三等考試應試科目表中現行「社會工作」科目，修正為「人口政策與人口統計」，理由如下：

一、「人口政策」部分：少子女化、高齡化及移民等問題係現今重大社會議題，總統更宣示少子女化是國安議題，爰每位國民對此問題應有相當認識。為推動人口

政策，本部戶政司設有人口政策科，統籌人口政策之規劃、督導與執行，各地方政府亦設有專責機關（單位）負責執行人口政策，例如臺北市政府民政局下設人口政策科。另戶政事務所協助發放生育津貼、補助或獎勵金及新手父母快樂秘笈，並於戶政事務所網站協助宣導人口政策等，戶政人員如未具備基本人口政策概念，恐難以善盡職責。

二、「人口統計」部分：戶籍人口統計資料是政府施政、工商業發展及學術研究最重要之基本資料。我國因有完善戶籍登記制度，戶籍資料極為完整正確，本部戶政司設有戶口調查科，統籌戶籍人口統計之規劃、分析、督導與執行，有關各類人口及戶籍統計係由戶政事務所層送本部彙計而成，戶政人員須具備「人口統計」知能，俾利業務執行。

三、刪除「社會工作」科目部分：早期移民業務屬於本部戶政司業管，主要是輔導、協助國人移民海外。隨著移入人口快速增加，逐漸轉變為輔導外國移民（含外籍配偶）適應我國社會生活。當時之戶政人員確有必要具備社會工作相關知能以利輔導；惟 96 年 1 月 2 日本部入出國及移民署（以下簡稱移民署）成立，相關移民業務已移由該署專責辦理，且「移民行政」職系亦於 101 年 3 月由「戶政」職系中獨立。另在「普通行政」職組下，設有「社會行政」及「社會工作」職系，社會工作已成為另一項專業性之工作。

四、高考三級考試戶政類科之專業科目已將原有「社會工

作」科目改為「人口政策與人口統計」科目，對戶政機關較能達到考用合一。

蔡委員良文：

一、移民署業務部分，係內政部那一司主管？

二、內政部戶政司非機關，係內部單位，提出意見應以內政部為機關名稱與名義為之。

三、職務職系一覽表業已修正，常用文官制度法規彙編「職系說明書」「移民行政」職系說明書部分是否已作修正？

四、本席於院會上提出請考選部提供本考試戶政類科歷次考試及格人員背景。「戶政」職系人員來源非僅社會（工）系畢業者，原設置應試科目有其背景，「戶政」職系因包括「移民行政」才成一職系，目前「移民行政」業已移出，「戶政」是否尚能單獨成立一職系，抑或置於「一般民政」職系之下？未來值得思考。

主席：

蔡委員基本上同意人口政策、人口統計之擬案。另有3點意見：

一、請內政部（戶政司）回答移民署業務由內政部何司主管。

二、關於內政部（戶政司）所提意見，請第一組及其他各組注意提報院會、審查會文字，本次書面意見若以內政部提出，即不涉及機關層次問題。

三、關於職系說明書部分，茲事體大，將來整個職系作通盤檢討，涉及銓敘部職掌業務。關於「移民行政」職

系說明書修正部分，請說明。

內政部（戶政司）翟專門委員蘭萍：

移民署在內政部是否有審查單位部分，以該署係為內政部二級獨立機關，可辦理署稿、亦可辦理部稿，直接陳送，未有審查機關，除涉及法規事宜須先陳會本部法規會外，其他皆獨立處理。

考選部李政務次長繼玄：

蔡委員提及「移民行政」職系說明書應加以修正，本部 101 年印製之考選法規彙編第 1,722 頁為最新修正版本。

蔡委員良文：

本席在此修正，方才翻閱 101 年常用文官制度法規彙編，職系說明書「移民行政」職系部分業已修正。

就「戶政」職系說明書內涵來看，未有社會工作、社會行政項目，而是強調人口政策、人口統計、國際人口、戶政人口等，均強調人口之知能。

林委員雅鋒：

本案原則上很單純，很高興有機會於特定時間討論本問題。對於本案，本席除書面意見以外，未有任何定見，僅提出 2 點意見：

一、從考選部準備資料之附件三來看，高考三級與地方特考三等考試職缺，依考選部說法係每一機關均會提出職缺。惟經仔細分析，高考三級考試錄取人員分發至戶政事務所大概僅有個位數，地方特考三等考試錄取則全部分發至戶政事務所。是以，本席認為，高考三

級與地方特考三等考試之應試科目是否有相同之必要？值得討論。因一為處理中央事務，多從事政策之擬訂；至於戶政事務所，就其工作內容來看，應為執行面，而非政策面。考選部目前草擬公務人員考試法（以下簡稱考試法）修正草案，原則上擬取消直轄市之地方特考。是以，倘若考試法修正通過，完成立法，高考與地方特考應試科目固應一致。惟考選部基於儘量取消地方特考，將其併入高普考之思維，將造成中央處理政策，地方處理執行之分野消失，並不恰當。從考選部自行提出附件三來看，地方特考職缺全部在戶政事務所，高考才有可能在中央機關，再參酌內政部（戶政司）提出資料，僅述及內政部戶政司設有人口政策科，本席無法得知戶政事務所是否設有人口政策科？本席認為戶政事務所係第一線執行工作人員，對於人口政策僅限於提供資料予戶政司參考。此為本席第一個問題，即高考三級與地方特考三等考試之應試科目是否須連結在一起？

二、本案引起本席所疑慮之另一問題為，「人口政策」、「人口統計」是否有學校授課？考選部之補充資料敘明「人口統計」尚有國立政治大學及國立成功大學開設，惟均開設於統計系，且國立成功大學開設「統計實務」僅課程其中一個單元中，列入「人口統計」，可說是僅占課程一小部分而已。據了解報考戶政類科多為法律系、語文系、公共行政系等之文法科應考人，若改考「人口統計」，所吸收者將改為大學指考

第三類組應考人，與第一類組應考人為不同之組群。本考試應考資格並未設限類科組，惟加上「人口統計」科目，應會影響第一類組應考人。請教內政部（戶政司）擬納何方人才？設若改考「人口統計」之後，僅統計系應考人脫穎而出，是否為內政部（戶政司）納才之本意？另依資料所示，僅有單一學校開設「人口統計」科系，且僅有 1 位教授在教此課程，如此易造成特定或限於少數命題師資之侷限性，使國家考試不夠公正。

三、本席提出之書面資料提及，學校開設多為「人口學」，而非「人口政策」，經洽詢考選部亦表示，「人口政策」的教材係來自內政部之人口政策白皮書，現擬改列考「人口政策」科目，依法規規定，須有學校教育在訓練及培育相關人才，從資料來看，社會系學生所修課程均為「人口學」並非「人口政策」，且「人口統計」僅有 1 學校開設此課程，此舉是否符合相關規範？

主席：

林委員雅鋒之意見有 3 點：

一、對具體應試科目並無定見。

二、高考、地方特考之應試科目是否須連結？

三、「人口政策」、「人口統計」於學校教育中是否有師資或課程開設？

高委員明見：

一、高考與地方特考雖然應考資格均為大專以上；惟性質有所不同。對於應試目之變更應相當謹慎，地方特考

三等考試戶政類科應試專業科目將「社會工作」修正為「人口政策與人口統計」，變更範圍很大，雖符合考試法施行細則第 7 條第 3 項：「第一項分類、分科之應試科目，如有修正，應於考試舉行四個月前公告之。但新增類科或應試科目減列者，得於考試舉行兩個月前公告。」之規定，仍應慮及應考人之負擔。

二、呼應林委員意見，地方政府與中央機關之工作性質誠然有所不同，高考三級考試錄取人員多分發至中央機關，地方特考三等考試錄取人員則多分發至戶政事務所，職務內容顯然不同。鑑於時代變遷，「社會工作」於戶政業務日趨勢微，「人口政策」相對重要，考量本考試應考人之負擔，建議將「社會工作」科目僅修為「人口政策」，而不列考「人口統計」。

主席：

高委員意見僅將「社會工作」科目修正為「人口政策」。

蔡委員良文：

一、請考選部說明戶政類科考試及格人員之背景。

二、本點意見與考試法修正草案相關。原特種考試臺灣福建省基層公務人員考試（以下簡稱基層特考）與高普考試之應試科目並不相同，係 80 年代鑑於基層特考並未限制轉調年限，考試及格人員於很短之時間內，即申請轉調中央機關，致地方政府無法留住人才，經本院第 8 屆院會決議，將 2 種考試修正成相同之應試科目，並將基層特考及格人員限制轉調 6 年年限。本

院對基層特考之設置，係為符基層特考需求，設計不全同高普考之應試科目，本年 5 月 30 日公務人員考試法修正草案全院審查會可加以思考討論。

三、地方特考基於特考特用之精神，其與高普考之應試科目，應有所不同，建議重新考量或導正其定位，其考試方法、技術亦可配套修正。

主席：

一、有關考試法修正草案部分意見，留待本年 5 月 30 日全院審查會再行討論，本日僅針對附表三及附表四進行討論。

二、林委員雅鋒所提 2 點意見，請考選部說明。

考選部李政務次長繼玄：

一、高考三級考試更改應試科目，地方特考三等考試應試科目不一定隨之更改，尚須與行政院人事行政總處及用人機關研商，因分發機關與用人機關兩者性質不同。本案係配合內政部（戶政司）之需求，於 101 年 4 月 20 日召開研商「公務人員高等考試三級考試暨普通考試戶政類科應試專業科目修正會議」與內政部（戶政司）及各縣市政府代表研商之結果。

二、林委員提及「人口統計」開設課程及師資較少，是為事實；高委員建議為減輕應考人之負擔，僅列考「人口政策」。本部提供內政部所擬「人口政策與人口統計」應試科目之命題大綱初稿，共有二點，分為：「一、人口政策與人口統計概念（人口基本概念及其相關理論、各國人口問題與政策、人口政策與人口統計名詞

定義)」、「二、我國現行人口政策與具體措施（我國人口政策之演變、我國目前人口問題及發展趨勢、中華民國人口政策綱領、人口政策白皮書及其重點措施(含少子女化、高齡化及移民)、地方政府推行之相關重點措施或方案」等等，如僅列考「人口政策」，將相關人口統計概念部分去除即可，對應考人來說相對簡單。

三、蔡委員垂詢戶政類科考試及格人員之背景部分，經查101年地方特考三等考試戶政類科錄取人數36人，語文系錄取3人、教育系錄取4人、法律系錄取9人、資訊管理系錄取2人、其餘科系各錄取1人。

主席：

內政部有無補充說明？

內政部（戶政司）翟專門委員蘭萍：

「人口統計」比「人口政策」與戶政事務所業務更為相關，因戶政司早期即設有人口調查科，配合戶籍登記一定涉及統計部分，且「人口統計」業務之運用，並無須高深統計理論，僅需了解業務上使用之基本名詞，且之前考試僅列考「人口統計」名稱、內政部訂定有關人口統計之相關規定等，多為實務上之應用，應不致造成應考人之負擔。

詹委員中原：

一、李次長所提考試命題大綱初稿，涉及是否加考「人口統計」之思考與討論，請影印送會上委員參考。

二、內政部(戶政司)不應考量學校是否有開設相關課程，

應以職能所需為考量，否則將會越討論越複雜。以下3點意見請先作適當之釐清：

（一）中央機關戶政業務與地方機關戶政業務有何差別？

（二）地方特考及格人員須具備何種職能？

（三）「人口政策」、「人口統計」分別與中央機關戶政業務、地方機關戶政業務有何關係與需求？

主席：

請內政部說明。

內政部（戶政司）翟專門委員蘭萍：

一、中央機關之戶政工作多為法規之訂定、政策之擬訂、函示等；地方機關之戶政工作多為執行層面。

二、統計方面，戶政事務所承辦案件多是使用電腦統計，資料分月報、季報及年報，從縣市政府彙集至內政部後，內政部再作精密統計，例出生率、死亡率、總生育率等，原始資料係來自戶政事務所。

詹委員中原：

據內政部（戶政司）報告內容來看，戶政工作基本上對基礎統計須有根本概念，再應用至人口業務上。

考選部所提供「人口統計」學校開課資料，似乎不夠完整。戶政業務要求為具基礎統計概念，許多系所基礎統計為必修課程，例如公共行政、社會學等學系皆列為必修課程，甚至政治學及經濟學等學系更須修基礎統計。本案僅是將基礎統計概念應用至人口議題上。

主席：

謝謝詹委員說明。考選部有無補充意見？

考選部李政務次長繼玄：

方才發給各委員之命題大綱為初稿（如附件），僅供參考。本案經院會決議通過後，將再邀請相關單位及學者專家，做進一步更為適當之修正。

蔡委員良文：

本席主張要列考「人口統計」，理由如下：

一、因本席就讀師範專科學校即開始修習統計、教育統計等課程。

二、社會科學學院各系，例如公共行政、行政管理學系或商學院等系科，均開設統計學課程。

三、又統計系與會計系有高等統計等統計課程，層次並不相同。統計可協助瞭解趨勢走向，「人口政策」未參考「人口統計」即不完備。從「人口統計」命題大綱來看，其內涵很簡單，不需高深學問，不列考「人口統計」似為開倒車行為，將易使戶政人員不知人口趨勢之發展。

高委員明見：

看統計資料分析趨勢較為簡單，作統計分析則是一項很難之工作，尤其是文法科系應考人，統計學對其是門很難之學科。方才內政部（戶政司）報告為基礎資料之分析，惟作統計分析須專修統計學課程方得以處理，係數學系、物理系、統計系等所專精，非文法科系應考人得以應付，列考「人口統計」是否將對應考人造成負擔。

主席：

大體討論至此，進行附表三、附表四討論。

執行情形：

業於中華民國 102 年 7 月 1 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

考選部(建請結案)：

本部將依照審查會附帶決議，於研擬命題大綱時明確規範戶政類科應試科目「人口統計」、畜牧技術類科「動物」及「家畜」之內涵，預計於 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試結束後陸續公告。

考試院第 11 屆第 244 次會議(1020711)

討論事項

三、考選部函陳專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則第 12 條修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推李委員雅榮、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、董部長保城組織之；並由李委員雅榮擔任召集人。

本小組審查會業於 102 年 8 月 16 日召開會議，其審查報告並提本屆第 254 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、第 12 條維持現行條文。

二、附帶決議：

(一)鑑於國內目前人口老化嚴重，為肆應長期照護制度之推動，初級基礎照護人力之需求將更形殷切。請考選部會商衛生福利部（下游用人單位主管機關）及教育部（上游人才培育單位主管機關），就落實護理人力分級分類管理運用、複合式醫護服務等制度，及是否恢復高級職業中學護理科，以及是否續辦專門職業及技術人員普通考試護士考試等節進行專案研議；同時，對於長期考照率不佳之護理學校，研究建立退場機制，以提升護理專業之教育品質。

(二)請銓敘部依 100 年 2 月 17 日本院第 11 屆第 124 次會議及同年 12 月 8 日本院第 11 屆第 166 次會議，分別審議通過銓敘部函陳各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表修正草案及銓敘部函陳醫事人員任用相關問題之研議情形，擬具研究報告等二案審查報告決議，洽請衛生福利部及行政院人事行政總處就相關議題後續辦理情形，儘速陳報本院審議。

(三)目前護理人力缺口問題之癥結焦點並不在培育及國家考試之錄取率，本案及格方式之調整，不僅每年可增加護理人力有限，對於解決當前用人端人力流失與不足問題實益不大，卻易招致外界對國家考試降低及格標準，致現場服務人力品質下降等疑慮，實得不償失。故本案及格方式之調整應緩議，請衛生主管機關積極輔導用人單位加強醫

護執業環境之改善，以期有效提升考試及格人員執業與留任意願。

審查會發言 102 年 8 月 16 日：

部擬調整護理師考試及格方式為維持以應試科目總成績滿 60 分及格，惟總成績滿 60 分及格人數未達全程到考人數 16%時，以錄取全程到考人數 16%為及格，但總成績仍不得低於 55 分。請教若總成績滿 55 分，惟未達全程到考人數 16%者，如何處理？

考選部蘇司長秋遠：

若滿 55 分者，未達全程到考人數 16%，則仍以 55 分為錄取分數。

主席：

據本席了解，護理師考試及格方式，仍為維持以應試科目總成績滿 60 分及格，惟若總成績滿 60 分及格人數未達全程到考人數 16%時，則以錄取全程到考人數 16%為及格，但總成績仍不得低於 55 分。至蔡委員所提問題，請護理管理學會葉理事美玉回答。

護理管理學會葉理事美玉：

一、本人擔任護理臨床工作 20 餘年，經護理師考試及格者不適任情形時常可見。舉例而言，新進護理人員於 3 個月試用期中，因適應不良而不斷要求變換實習科別，甚而未滿 3 個月即辭職。

二、偏遠地區護理學校招生門檻低，致非護理養成教育之學生仍得進入學校就讀。是以，本人認為護理師考試仍須嚴以把關，以確保及格者皆具相當護理專業能

力。

三、現今年輕世代以自我為主，無法承受護理人員職場之高壓文化，是本人認為應營造人性化職場始為首要之計。

第二次發言：

本席認為本案對於改善護理執業人力不足並未具實質效果，尚不足以支持修正考試及格標準之原因，建議維持現行條文。雖考選部及衛生福利部稱實質上並未降低及格標準，惟表面上卻易形成降低及格標準之誤解。另依教育部所言，護理人力供給並非不足，每年護理師考試及格者亦足應市場需要，素質亦佳，主因係護理職場環境不佳。若未來護理師品質下降係因考試及格標準降低所導致，本院如何面對外界壓力？

執行情形：

本案業於中華民國 102 年 10 月 4 日函知考選部；另銓敘部依附帶決議(二)按本屆第 166 次會議決議，洽請衛福部及人事總處就相關議題後續辦理情形陳報，該部爰於 102 年 10 月 14 日分別函請衛福部及人事總處配合辦理。

考選部(建請繼續追蹤管制)：

有關附帶決議部分，本部將就護理人員考試涉及相關問題進行研議。

銓敘部(建請結案)：

有關附帶決議 2，100 年 2 月 17 日鈞院第 11 屆第 124 次會議及同年 12 月 8 日鈞院第 166 次會議決議事項中，涉及衛生福利部及人事總處權責部分（按：分別為醫事人

員高資低用及契約進用人員配置比例偏高問題)，本部業依該次會議之附帶決議分別函轉上開 2 機關配合辦理，並於本(102)年 10 月 14 日函報鈞院審議。

行政院人事行政總處(建請繼續追蹤管制)：

有關銓敘部擬具「各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表」修正草案、醫事人員任用相關問題之研議情形研究報告之後續處理一節，本總處將配合銓敘部研議。

考試院第 11 屆第 250 次會議(1020822)

討論事項

三、考選部函陳考選部專門職業及技術人員考試種類認定辦法草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推詹委員中原、蔡委員式淵、歐委員育誠、張委員明珠、蔡委員良文、李委員雅榮、董部長保城組織之；並由詹委員中原擔任召集人。

本小組審查會業於 102 年 9 月 5 日召開會議，其審查報告並提本屆第 255 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、草案名稱部分：

照部擬名稱修正通過。修正為「專門職業及技術人員新增考試種類認定辦法」。

二、草案條文部分：

(一)照部擬條文修正通過第 3 條、第 4 條及第 6 條。

(二)照部擬條文通過第 1 條及第 7 條。

(三)照部擬條文修正說明欄文字通過第 2 條及第 5 條。

三、附帶決議：

(一)請考選部就現行專門職業及技術人員考試種類之退場機制，儘速草擬有關辦法報院審議。

(二)經專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會審定為新增專門職業及技術人員，應經職業（目的事業）主管機關擬具該類人員之職業管理法草案送請立法院審議並完成立法程序後，本院始得據以辦理考試。

執行情形：

本案業於 102 年 10 月 21 日發布施行，並送立法院查照。

考選部(建請繼續追蹤管制)：

一、專門職業及技術人員考試法第 3 條第 1 項規定：「專門職業及技術人員考試，得分高等考試、普通考試二等，每年或間年舉行一次考試。但得視考試類科需要增減或暫停辦理之。」。

二、有關現行專門職業及技術人員考試種類之退場機制，將依專技人員考試法第 11 條規定，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、中央目的事業主管機關議決後，視考試類科情形減辦或暫停辦理之，並修正各該類科考試規則。

考試院第 11 屆第 259 次會議(1021107)

討論事項

三、考選部函陳專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師考試分階段考試規則修正草案、專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則第 2 條、第 8 條及第 15 條修正草案一案，請討論。

決議：交付小組審查會審查，推歐委員育誠、何委員寄澎、張委員明珠、蔡委員良文、李委員選、高委員明見、董部長保城組織之；並由歐委員育誠擔任召集人。

本小組審查會分別於 102 年 12 月 12 日及 103 年 1 月 16 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 273 次會議，決議：照審查會決議通過。

<u>本案審查會決議如次：</u>

一、醫師牙醫師中醫師考試規則修正草案

(一)照審查會決議修正通過：第 13 條、第 17 條。

(二)餘照部擬通過。

二、醫事人員考試規則第 2 條、第 8 條及第 15 條修正草案照部擬通過。

三、附帶決議：

(一)建請教育部儘速完成適合我國國情之藥學教育體系。依我國社會需要與國際接軌，未來 6 年制藥學教育最後 2 年應分為三個主要方向：(1)臨床藥學；(2)藥師行政與藥貿；(3)生技製藥或工業藥學。

(二)新制（三方向）之藥師考試核心科目，請考選部於 1 年內提報本院院會，於藥學系新生入學一年級開

始實施。

(三)建請教育部儘速完成藥學雙學士、理學士及藥學士(BS & Pharm.D)學制建立之規劃與授予。

(四)有關專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則名稱及列舉類科之妥適性，請考選部儘速研議後報院審議。

(五)有關專門職業及技術人員高等考試藥師考試及格方式採總成績滿 60 分及格或以全程到考人數一定比例為及格之利弊，請考選部分析研究後作適當處理。

主持審查會發言 102 年 12 月 12 日：

主席:

請考選部說明。

考選部李政務次長繼玄：

一、有關鈞院第一組(以下簡稱院一組)就本案核議意見，本部說明如下：

(一)藥師考試擬自 103 年 7 月 1 日起採行分階段考試，並訂定 4 年之併行過渡期，與醫師、牙醫師、中醫師考試實施二階段考試，皆為新、舊制併行 3 年之過渡期間不相一致之考量為何一節藥師考試擬採行二階段考試訂定 4 年之併行過渡期，新、舊制併行 4 年，係考量配合各校課程調整與維護在學學生應試權益：按為配合藥師實施二階段考試，部分學校表示將配合調整部分課程設計，避免實習與第一階段考試時間重疊，以利學生專心實習，如中國醫

藥大學、大仁科技大學5年制藥學系；惟如僅訂定3年過渡期，目前2年級學生實習與第一階段考試時間將重疊，且於106年6月畢業時，僅可參加二階段考試。因各校102年度課程皆已排定，無法再予調整，爰新、舊制訂定併行4年過渡期間，以利各校課程調整並維護在學學生應試權益。

(二)藥師考試應考資格第3款規定：「公立或立案之私立大學、獨立學院藥學系在學學生，修畢第一階段考試應考學科成績及格，領有學校證明文件者。」與醫師、牙醫師、中醫師應考資格規定「修畢基礎學科或中醫基礎學科成績及格」不相一致之考量為何一節藥師考試應考資格第3款有關在學學生修畢相關學科及格，得應第一階段考試之規定，係配合藥學專業教育特性：現行各校院藥學系課程雖亦有修習順序之先後；惟未如醫學系、牙醫學系或中醫學系區隔為基礎學科及專業學科課程，擬議之第一階段應試科目仍屬藥學系十大核心專業範圍，爰配合藥學專業教育特性，應考資格第3款規定為「修畢第一階段考試應考學科」。

二、本部於本（102）年9月17日召開研商專技人員高等考試藥師考試採行分階段考試會議，出席人員為鈞院胡考試委員幼圃、教育部許商借教師淑雲、衛生福利部吳專員淑慧、李教授水盛（兼代表台灣藥學會）、藥師公會溫主任委員國雄及蔡專員敬偉、社團法人臺灣臨床藥學會陳常務理事立奇、中華民國藥事品質改

革協會余常務監事萬能、臺灣製藥工業同業公會蘇秘書長美惠、國立臺灣大學藥學系、臺北醫學大學藥學系、國防醫學院藥學系、高雄醫學大學藥學系、中國醫藥大學藥學系、大仁科技大學藥學系、嘉南藥理科技大學藥理學院、藥學系等學校主任、教授等，與會人員皆就藥師考試採行分階段考試具相當之共識。

主席:

院一組有無意見。

第一組呂首席參事兼組長理正：

本組無意見。

教育部饒副司長邦安：

有關藥師考試擬實施分階段考試一節，本部尊重業務單位之規劃。本部所屬大學校院共 14 所學校，其中 36 間系所有藥學相關科系，例如臨床藥學系、藥物科技研究所等。

教育部徐專員玉齡：

有關藥師考試擬實施分階段考試一節，本部敬表同意。另考選部擬於醫師牙醫師中醫師考試規則第 6 條附表一應考資格表，增列藥師類科應考資格第 1 款為：「公立或立案之私立大學、獨立學院或符合教育部採認規定之國外大學、獨立學院藥學系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。」惟依大學辦理國外大學學歷採認辦法（以下簡稱國外大學學歷採認辦法）第 2 條規定：「大學辦理持國外學歷入學學生之學歷採認事宜，應依本辦法規定為之。」是現行大學辦理持國外學歷入學學生之學歷採

認事宜，係依上開辦法辦理。若將上開規定應用於藥師考試應考資格之審查，恐有窒礙難行之處。建議回歸各考試單位或用人單位自行認定，並訂定上開辦法之準用條款。

主席:

有關醫師牙醫師中醫師考試規則第6條附表一應考資格表部分，待逐條討論時再進行研議。請衛生福利部說明。

衛生福利部王副司長宗曦:

一、有關藥師考試擬實施分階段考試之應考資格一節，考量醫師、牙醫師、中醫師與藥師之專業特性不完全相同，無法類推適用，並明確區隔基礎學科或臨床學科，爰本部尊重考選部及相關團體意見。

二、適才教育部提及有關外國學歷採認部分，應回歸醫師、牙醫師、中醫師考試規定一併考量。舉例而言，外國醫學系畢業生欲參加我國醫師第一階段或第二階段考試，因可清楚界定基礎學科及臨床學科，爰於認定上並無疑慮；惟擬議之藥師考試應試科目並未區隔，僅規劃為第一階段或第二階段考試應試科目。若就藥學專業來看，本部認為仍應有所區隔，例如區別為初級核心應考學科與進階應考學科，此部分請台灣藥學會代表表示意見。倘未將其明顯區別，因國外修習學科名稱或學制與國內不盡相同，未來於應考資格審查上將有困難。

藥師公會賴政策執行長振榕:

本會係就已領藥師執照者之管理與服務，至有關藥師考試擬實施分階段考試一節，本會尊重台灣藥學會之意

見。依藥師法第 2 條規定：「具有下列資格之一，得應藥師考試：一、公立或立案之私立大學、獨立學院或符合教育部採認規定之國外大學、獨立學院藥學系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。二、本法中華民國一百零一年六月五日修正施行前，於專科學校藥學科畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。」請教未來藥師考試實施分階段考試後，是否向後適用而不溯及既往？上開規定第 2 款「本法中華民國一百零一年六月五日修正施行前，於專科學校藥學科畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者」是否不得參加藥師考試第一階段考試？本案與藥師法第 2 條規定有無牴觸？若不溯及既往即無疑慮。

台灣藥學會李常務理事水盛：

藥師考試擬採行二階段考試，業經過長時間討論。有關藥師考試第一階段及第二階段考試之應考資格及應試科目，亦取得相當共識。至應否將其區隔為基礎學科或核心學科，為另一項議題，俟討論至相關議題時再發言。

主席:

列席機關皆同意藥師考試分二階段舉行，至二階段考試之應考資格及應試科目等相關細節規劃，俟逐條討論時再行處理。

主席：

請考選部說明。

考選部李政務次長繼玄：

一、有關教育部代表建議藥師考試應考資格第 1 款應不予

適用，並另訂國外大學學歷採認辦法之準用條款；惟上開應考資格第1、2款規定：「公立或立案之私立大學、獨立學院或符合教育部採認規定之國外大學、獨立學院藥學系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。二、本法中華民國一百零一年六月五日修正施行前，於專科學校藥學科畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。」係根據藥師法第2條規定據以訂定，本部須依法行政。

二、有關衛生福利部代表提及，倘未將藥師考試應試科目區隔為基礎學科及臨床學科，未來於審查外國學歷畢業生之應考資格將有困難一節，查藥師考試應考資格第3款規定僅適用國內在學學生，國外學生則須畢業後始得應本考試，爰無上開疑慮。

三、至李委員選及蔡委員良文垂詢之問題，因藥學界及產官學界經過多年討論獲得共識，相關細節建請由台灣藥學會進行進一步說明。

<u>台灣藥學會李常務理事水盛</u>：

一、有關藥師考試應試科目應否區分基礎學科或臨床學科一節，係具相當之爭議性。舉例而言，生藥學（包括中藥學）既為基礎學科亦為臨床學科。是以，會議結論僅區分為第一階段考試及第二階段考試應試科目。

二、有關藥學系教育未來是否皆延長為6年學制，此議題亦經過長達 15 年之討論。以藥師法所定義之藥師角色而言，其並非僅侷限於藥局或診所從事藥物調劑之工作，不同藥師訓練過程即不同。是以，本會近年來

致力於研議加強藥師核心課程，預計自 103 年起實施，其中「公共衛生」或「藥師倫理」等皆為討論議題。藉由藥師核心課程之確立，進一步檢討現行藥師應試科目是否足以因應不同角色藥師所需，此為本會下一階段努力之目標。擬議之藥師應試科目，業將「藥師倫理」納入第二階段考試應試科目「藥事行政與法規」之命題大綱中，未來本會亦會將蔡委員意見一併納入考量。

三、在日本及美國，僅藥學系 6 年制畢業生得應藥師考試，4 年制畢業生不得應考；惟我國若規定僅藥學系 6 年制畢業生得應藥師考試，則藥師執業人數或將不符市場所需。本會希望藉藥學教育核心課程之改變，讓各大專院校藥學系進一步檢討現行學制是否有延長之必要。

教育部饒副司長邦安：

有關現行藥學系 4 年制至 6 年制之教育學制，未來是否皆延長為 6 年一節，應視學校之傳統或未來發展方向，並以各學校特色為出發點，以決定加強臨床學科或加強實習學科。本部立場係尊重各學校自主領域，並無特別加以規範。

主席：

蔡委員良文要求之資料，考選部或台灣藥學會是否能提供會上參考？

蔡委員良文：

本席希望台灣藥學會或考選部提供下列資料供委員

參考：一、美國及日本藥師考試應試科目。二、若將「醫學倫理」納入藥師考試應試科目，應納入第一階段或第二階段考試？三、103 年起藥學教育核心課程規劃之相關資料。

台灣藥學會李常務理事水盛：

目前藥師考試並未單獨設立「藥學倫理」應試科目。

蔡委員良文：

若將「藥學倫理」納入應試科目，應納入藥師考試第一階段或第二階段？

台灣藥學會李常務理事水盛：

一、有關「藥學倫理」內涵，目前係規劃納入第二階段考試應試科目「藥事行政與法規」中，此部分仍有爭議，有學者表示應先熟悉法規；惟未具相關藥學知識即先修習藥事法規，恐將過於空洞不易理解。爰各大專院校中，有關「藥事倫理」課程通常安排於學期最後一年授課，以加深學生之印象。

二、日本藥師考試亦為分階段考試，應考人應第一階段考試通過後，始得應第二階段考試。亦有國家規定應考人通過二階段考試後，須再經由實習，始得擔任臨床藥師工作。至德國則規定應考人應 3 次考試未通過即必須重考。

主席：

本案之議題為藥師是否比照醫師、牙醫師、中醫師考試採行分階段考試，以及應考資格、應試科目應如何訂定等二節，應為相當單純之議題。惟本日與會委員提及藥學

系教育學制應否整合為 6 年，係非常複雜之問題，此本為教育部主管之領域，據說明尚無解決方案，茲欲統一藥學系不同學制之課程又談何容易。是以，本案倘欲延伸至藥學系教育學制之改變、藥學系課程之設計等，即難獲得解決。以本院之立場，係配合學校課程之設計據以訂定相關考試應試科目，僅為教、考、用中之一環，若欲考量教育端及用人端之問題，則今日審查會尚無共識。本席作成結論如下：

一、請考選部針對本日與會委員垂詢之問題，整理後提供具體書面說明，並另擇期開會。

二、據本席了解，歷次研討會議中，胡委員幼圃皆積極參與，對本案相當瞭解，且為藥師領域之權威，爰建議下次會議加邀胡委員幼圃出席。

主持審查會發言 103 年 1 月 16 日：

主席：

請考選部說明。

考選部李政務次長繼玄：

稍後若有需本部補充說明之處，再一併說明。

主席:

第 1 次審查會時，與會委員提出多達 32 點意見，經本席歸納主要分為兩項：藥學系學制及藥師考試應試科目。其中大部分意見因列席機關代表之回應不夠完整，爰今日再次召開本審查會，請教育部代表先予說明。

教育部王專門委員明源：

一、建議鈞院於審查會召開前，先提供審查會議程或相關

補充資料供本部參考，以利與會人員先行準備。

二、有關大專院校藥學系之修業年限，係依據大學法第 26 條第 1 項規定：「學生修讀學士學位之修業期限，以四年為原則。但得視系、所、學院、學程之性質延長一年至二年，並得視系、所、學院、學程之實際需要另增加實習半年至二年；修讀碩士學位之修業期限為一年至四年；修讀博士學位之修業期限為二年至七年。」是以，現行藥學系教育學制分為 4 年、5 年及 6 年，此為大學法賦予大學學制自主之權利。

三、至藥師考試擬實施分階段考試一節，本部尊重權責機關之規劃。惟若涉藥學系教育學制統一，本部仍須與各大專院校再進行溝通，並取得課程設計上之共識。

主席:

請衛生福利部代表說明。

衛生福利部洪技正國豐：

有關藥師考試擬實施分階段考試及藥學系教育學制應否統一等節，本部無意見。

主席:

請藥師公會說明。

藥師公會賴政策執行長振榕:

誠如本會第 1 次審查會提及，有關藥師考試擬實施分階段考試一節，本會尊重台灣藥學會規劃之方向。另本會會後曾接獲藥學系學生反映，請教上開規劃是否曾徵詢渠等意見？

主席:

請台灣藥學會說明。

台灣藥學會忻秘書長凌偉:

藥師考試擬採行二階段考試，業歷經長時間討論。藥學系自實施 6 年學制迄今為第 5 年，目前有 2 所 6 年制學校招收大學一年級新生。去年本會召集各大專院校藥學系主任、教授，就藥學教育核心課程進行討論，預計於本（103）學年度正式實施。因係全新課程，且預計未來 4 年至 6 年時間，即有學生畢業。是以，核心課程之設計與二階段考試之實施應分別獨立。未來各校落實核心課程之實施，修習核心課程學生畢業後將有考照之需求，本會於近期內，將依據各校 103 學年度實施之課程內容，具體建議考選部配合調整藥師考試各階段之應試科目。

主席：

列席機關代表皆已表達意見，現請藥師界權威胡委員幼圃表示意見。

胡委員幼圃:

一、藥師考試擬採行二階段考試，已規劃有年，私立學校藥學系教師亦曾徵詢學生意見，且本案訂定 4 年之新、舊制併行過渡期間，考試科目完全相同，且完全不影響在學學生權益，顯已兼顧在校生之權益，爰各大專院校藥學系教授、主任皆表示認同。

二、至藥學系教育體制部分，亞洲區大學藥學系學制皆重視臨床藥學，我國 7 所大專院校包括臺北醫學大學、國立臺灣大學（以下簡稱臺大）等藥學系主任、教授

皆同意朝此方向發展（見會議附件）。本人亦與教育部高等教育司黃司長雯玲、馬副司長湘萍溝通，皆無異議。第1次審查會時，與會委員所提之意見確為本案提供相當明確之指引，全球大學藥學系學制大多朝6年制規劃，我國若不朝此方向發展，不但將無法符應國際潮流，也不符社會所需。教育部表示學校課程之設計係大學自主領域，是以，倘藥學界及各大專院校藥學系主任均同意朝6年制發展，學制統一應非難事。另衛生福利部為用人機關，亦對本案無意見，本席認為該部對本案實為支持之意。

三、有關調整藥學系核心課程及實施期程，於藥學界中業皆經過長時間之討論，藥學系6年課程中不應僅著重於臨床藥學，畢業學生除從事臨床藥學工作外，藥物管理、藥事行政、生技製藥、工業藥學等亦為社會所需。依照上開方向調整核心科目，並配合修正藥師考試各階段之應試科目，由考選部儘速報請本院院會審議通過，希望於6年後新生入學一年級全面實施，倘現不實施，將再延宕相當長時間。

四、未來藥學系教育學制若整合為6年，建議學生研讀4年後，應給予理學士、藥學士（Pharm.D）等雙學士之學位，爰建請以附帶決議方式，請教育部儘速完成藥學雙學士、理學士及藥學士（BS & Pharm.D）學制之建立。

主席：

第1次審查會時，與會委員皆已深入且廣泛討論，至胡

委員幼圃之意見，是否列入附帶決議？

高委員明見:

一、藥學界及民間學術團體為提昇藥師品質及保衛國民健康，擬將藥師考試採行分階段考試，考選部亦勇於任事，本席給予肯定。當初臨床技能測驗(Objective Structured Clinical Examination,OSCE)納入醫師考試，亦係民間學術團體為提昇醫師素質而主動推行，反觀教育部及衛生福利部卻處於被動之立場，導致以考試引導教學，似為本末倒置。藥師考試採行分階段考試，雖獲致各大專院校藥學系教授、主任肯定；惟就學生立場而言，由原來4年畢業即得應藥師考試，延長為6年始得應考，是否損及權益，不無疑問。

二、藥師與醫師、牙醫師、中醫師分階段考試並非全然相同，因醫師、牙醫師、中醫師等在實施分階段考試過渡期間，皆須修畢7年課程後，始得應各該考試之一階段考試；惟藥學系在實施分階段考試之過渡期間，則不管是4年制或6年制畢業之學生皆能應藥師一階段考試。既然藥學界經過長年之討論並積極推動本案，考選部亦樂意配合辦理，本人自樂觀其成；惟建議教育部應儘速研擬輔導全國藥學系學制朝6年之規劃；另建請衛生福利部更應積極要求提昇藥師素質。

主席：

高委員明見係語重心長，其意見是否以附帶建議方式處理？

蔡委員良文:

一、有關今日與會人員之層級，因不同層級人員之見解及權責不盡相同，本席認為各部會應指定相當層級之人員出席，始得具體表達該部會之政策方向，或作政策說明討論。

二、適才教育部代表提及，學制規劃為大學自主之權利；惟就國際趨勢觀之，各國藥學系教育體制皆朝 6 年學制發展，為配合提昇我國藥師品質及保衛國民健康，請教育部審酌。

主席:

各委員對本案表達高度期許，本審查會對藥學制度之改革亦具催化作用，請教育部及衛生福利部給予支持。續進行逐條討論。

醫師牙醫師中醫師考試規則

主席：

名稱「醫師牙醫師中醫師考試規則」，照部擬修正名稱通過。

主席：

第 2 條、第 5 條，照部擬修正條文通過。

◆第 6 條

主席：

一、請列席機關先行離席。

二、本條照部擬修正條文通過。

蔡委員良文：

適才列席機關在場，本席未提出意見，就本修正草案名稱部分，可否再表示意見？

主席：

因名稱部分業已通過，建請待本修正草案審查完竣，再請與會委員表達意見。

張委員明珠：

建議刪除第 5 條前段「應考人有醫師法第五條各款、藥師法第 6 條各款情事之一者，……」之「各款」2 字，以免用語重覆。

主席：

照張委員明珠意見修正通過。

主席：

第 7 條、第 8 條、第 9 條、第 12 條，照部擬修正條文通過。

◆第 13 條

張委員明珠：

本條係規範外國人應考規定，建議參照本修正草案第 6 條規定，將本條前段「外國人具有附表一醫師、牙醫師、中醫師、藥師類科各款規定之資格，且無第五條情事者，得應本考試醫師、牙醫師、中醫師、藥師第一階段考試。……。」修正為「外國人具有附表一醫師、牙醫師、中醫師、藥師類科所列資格之一，且無第五條情事者，得分別應本考試醫師、牙醫師、中醫師、藥師第一階段考試。」俾與第 6 條條文相呼應，並資周妥。

主席：

考選部有無意見。

考選部李政務次長繼玄：

本部敬表同意。

主席：

照張委員明珠意見修正通過。

主席：

第 14 條，照部擬修正條文通過。

主席：

第 17 條，照部擬修正條文通過。請委員就本修正草案有無窒礙難行之處提出意見。

蔡委員良文：

醫師、牙醫師、中醫師考試本屬廣義醫事人員考試類科，近些年來因醫師、牙醫師、中醫師考試實施分階段考試，爰從醫事人員考試中抽離。依醫事人員考試規則第 2 條規定:「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試(以下簡稱本考試)，分為下列類科：一、藥師。二、醫事檢驗師。三、醫事放射師。四、護理師。五、物理治療師。六、職能治療師。七、助產師。」本案通過後，將藥師列為醫師、牙醫師、中醫師一類，並將藥師從醫事人員考試中抽離，是否妥適？或有其他配套作法？建議部於作決策時應作整合加以考量。以往法官、檢察官亦屬司法人員一種，於法官法公布實施後，始將渠等自司法人員中抽離。本席第 1 次審查會時，亦提及現行醫事人員除藥師外，其他人員未來是否亦有延長學制之規劃？又一旦學制延

長，是否欲比照藥師考試改為分階段考試？亦宜說明動態情形。本席並無定見，謹提供上述意見供本審查會參考。

考選部李政務次長繼玄：

藥師亦屬廣義之醫事人員，並非有「醫」字始為醫事人員。

胡委員幼圃：

本席擔任考試委員已5年多，亦發現醫師、牙醫師、中醫師考試未與護理師、藥師等醫事人員考試一併辦理之奇怪現象；惟在醫藥界，醫事人員包括醫師等14類，建議考選部勿將醫師、牙醫師、中醫師等考試與其他醫事人員考試作切割。若試務技術上能夠克服，本席認為應合併一起考試。

李委員選：

建請本修正草案名稱增列「藥師」2字，修正為「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師藥師考試分階段考試規則」。

主席：

部擬修正名稱業增列「藥師」2字。至蔡委員良文適才表示，並非反對將藥師增列於醫師牙醫師中醫師考試規則中，是否將蔡委員良文之意見，於會議記錄中清楚敘明即可？

蔡委員良文：

本席同意主席之意見。惟現行醫事人員考試包括藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護理師、物理治療師、職能治療師、助產師等類科；另醫師、牙醫師、中醫師考試

為另一類考試規則規範。本席認為本案通過後，應請部通盤檢討全部醫事人員考試規則名稱及列舉類科之妥適性，是否應進一步作修正建議？

高委員明見：

呼應胡委員幼圃及蔡委員良文之意見，本席亦認為醫師、牙醫師、中醫師考試未與護理師、藥師等醫事人員考試一併辦理，易使外界誤解醫師、牙醫師、中醫師非屬醫事人員，實屬奇怪之現象。

考選部李政務次長繼玄：

請專技考試司蘇司長秋遠說明。

考選部蘇司長秋遠：

現行醫事人員考試共 18 種類科，至 77 年醫師、牙醫師實施分階段考試，爰將上開 2 類科自醫事人員規則抽離。

胡委員幼圃：

此固有其歷史淵源；惟醫事人員之定義應與其考試規則分別處理。建議醫事人員考試規則第 2 條修正為：「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試（以下簡稱本考試），除醫師、牙醫師、中醫師外，分為下列類科：……。」或得解決前開疑慮。

主席：

蔡委員良文、胡委員幼圃及高委員明見之意見列入附帶決議，請考選部就醫事人員考試規則進一步釐清修正。

何委員寄澎：

適才張委員明珠建議刪除第 5 條前段「應考人有醫師法第五條各款、藥師法第 6 條各款情事之一者，……。」

之「各款」2 字，以免重覆。倘依此邏輯，則第 12 條第 1 項規定:「本考試第一階段考試、第二階段考試及格標準，均以考試總成績滿六十分為及格。」是否亦應刪除前段「考試」2 字？此為中文弔詭之處，建議保留第 5 條前段「各款」2 字，應較清楚。

主席：

張委員明珠是否同意。

張委員明珠：

一、依法制作業實務，法規條文以簡潔為原則；惟保留「各款」確較清楚表達條文意涵，是本席不堅持刪除「各款」。

二、醫事人員考試規則第 1 條規定:「本規則依專門職業及技術人員考試法第十一條第一項規定訂定之。」第 2 條規定:「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試（以下簡稱本考試），分為下列類科：一、藥師。二、醫事檢驗師。三、醫事放射師。四、護理師。五、物理治療師。六、職能治療師。七、助產師。」依上開規定，似將醫事人員僅區分為 7 類，誠如蔡委員良文所言，於醫事人員考試規則尚未檢討修正前，將藥師類科抽離，並與醫師、中醫師、牙醫師考試歸為另一種考試，是否妥適？請部審酌。

考選部蘇司長秋遠：

醫事人員考試規則第 2 條規定，醫事人員考試分為 7 項類科，未來藥師實施分階段考試後，俟 4 年併行過渡期結束，即刪除上開規則藥師類科部分。90 年後新增之醫事

人員考試規則，如牙體技術人員、語言治療師等，皆訂定獨立之考試規則，未來是否將相關醫事人員考試皆納入醫事人員考試規則中，本部須再進一步研議。至現行實施分階段考試之醫事人員類科，本部係規劃於同一考試規則中規範。

蔡委員良文：

本席並不反對本案；惟目前醫事人員共 14 類以上，有關其考試項目，卻非皆於醫事人員考試規則規範，而另以其他考試規則名之，建議部能檢視醫事人員考試規則第 2 條規定，以免有扞格之處。

胡委員幼圃：

本案經本院院會通過後，將自本年 7 月開始實施藥師考試分階段考試與現行不分階段一次考試併行制度。至醫事人員考試規則第 2 條，係定義醫事人員考試類科，非醫事人員之定義，是以，是否將其他醫事人員考試皆列入醫事人員考試規則第 2 條類科中，本席同意主席之建議，以附帶決議方式,請部於本年 7 月前研修上開規則報院審議。

主席：

以附帶決議方式，有關醫師牙醫師中醫師考試規則與醫事人員考試規則是否競合或併行，請部釐清研究，並適時研擬修正草案報院審議。委員是否同意？

高委員明見：

建議附帶決議文字加列藥師亦為醫事人員一類；惟因實施分階段考試，爰於醫師牙醫師中醫師考試規則中一併規定。

主席：

請院第一組參照高委員明見意見，研擬附帶決議文字。

考選部李政務次長繼玄：

第 17 條第 2 項規定：「本規則中華民國一百零二年八月六日修正分試考試為分階段考試自中華民國一百零三年一月一日起舉行之考試開始施行。」因分階段考試業於本年 1 月 1 日起開始施行，建議刪除上開文字。

主席：

第 17 條，照部擬再修正條文通過。

主席：

第 6 條附表一，名稱，照部擬修正名稱通過。

主席：

應考資格、附註，照部擬修正條文通過。

主席：

第 8 條附表二、名稱，照部擬修正名稱通過。

◆ 應試科目、附註

蔡委員良文：

部擬將現行藥師不分階段一次考試應試科目，直接分為第一階段考試及第二階段考試應試科目，考量新、舊制併行過渡時期及實施期程，尚屬可行。另建議以附帶決議方式，請考選部未來於藥學系學制全面改制為 6 年後，應配合核心課程採用新制課程內涵之應試科目，包括「公共衛生」、「醫學倫理」等科目，以加強與國際接軌之連結及重視專業倫理之需要。

主席：

蔡委員良文之意見列入附帶決議，應試科目及附註部分照部擬修正條文通過。

醫事人員考試規則

◆ 第 2 條

蔡委員良文：

目前醫事人員共 14 類；惟本條僅規定醫事人員考試分為藥師等 7 類科，建議以附帶決議方式，請部研究是否將其他醫事人員列入本考試規則中一併規範，或本次會議作較明確的規範？

主席：

適才已將蔡委員良文意見列入附帶決議。

李委員選：

醫師、牙醫師、中醫師亦為醫事人員一類，建議第 2 條第 1 項修正為：「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試（以下簡稱本考試），除醫師、牙醫師、中醫師外，分為下列類科：……。」

考選部李政務次長繼玄：

醫事人員之範圍多達 14 類至 18 類，倘依李委員選建議文字修正，似仍無法全部涵蓋。

主席：

此部分以附帶決議方式處理，請部通盤檢討醫事人員考試規則第 2 條之規定，李委員選是否同意？

李委員選：

本席同意。

何委員寄澎：

本席認為依李委員選之意見，將第 2 條第 1 項修正為：「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試（以下簡稱本考試），除醫師、牙醫師、中醫師外，分為下列類科：……。」並無不可，反得以督促考選部儘速就本考試規則進行通盤檢討。

胡委員幼圃：

本席同意李委員選及何委員寄澎之意見。

主席：

照部擬修正條文通過。

主席：

第 8 條、第 15 條， 照部擬修正條文通過。請院第一組宣讀附帶決議文字。

第一組呂首席參事兼組長理正：

附帶決議文字如下：一、建請教育部儘速完成適合我國國情之藥學教育體系。依我國社會需要，未來 6 年制藥學教育最後 2 年應分為三個主要方向:(一)臨床藥學;(二)藥師行政與藥貿；(三) 生技製藥或工業藥學。二、新制（三方向）之藥師考試核心科目，請考選部於 1 年內提報本院院會，於藥學系新生入學一年級開始實施。三、建請教育部儘速完成藥學雙學士、理學士及藥學士（BS & Pharm.D）學制建立之規劃與授予。至第 4 項有關醫事人員之範圍，請部提供相關資料後，再列入審查會決議文字。

高委員明見：

建議第 1 項附帶決議加列「與國際接軌」文字。

主席：

第 1 項附帶決議文字修正為：「建請教育部儘速完成適合我國國情之藥學教育體系。依我國社會需要與國際接軌，未來 6 年制藥學教育最後 2 年應分為三個主要方向：(一)臨床藥學；(二)藥師行政與藥貿；(三)生技製藥或工業藥學。」至第 4 項文字請考選部研擬或授權院第一組處理。

胡委員幼圃：

本席於會前曾請部就藥師考試實施分階段考試後之錄取率進行試算，經部以 100 年資料試算結果，第一階段錄取率約為 34%，第二階段約為 60%；101 年資料試算結果，第一階段錄取率約為 35%，第二階段約為 64%；102 年資料試算結果，第一階段錄取率約為 28%，第二階段約為 52%，因每年第二階段應試科目「藥事行政與法規」之分數皆較其他科目高分，爰第二階段錄取率皆高於第一階段。建議作成附帶決議，請部就藥師考試及格方式，採總成績滿 60 分及格或以全程到考人數一定比例為及格，儘速進行研議後作適當處理。

主席：

胡委員幼圃之意見列入附帶決議，文字如下：「有關藥師考試及格方式採總成績滿 60 分及格或以全程到考人數一定比例為及格之利弊，請考選部分析研究後作適當處理」。

高委員明見：

一、歷年來醫師考試第一階段考試錄取率亦約為 50%以

下，第二階段則約為 95%以上；惟因醫師考試與藥師考試第一階段考試未及格者，得於 6 年內重覆應考，爰並未引起應考人反彈，是本席認為及格方式之問題並不嚴重。

二、本案之潛在問題為藥師實施分階段考試後，因臺大藥學系等 6 年學制之學校學生，須於 6 年畢業後始得應考；惟其餘非 6 年制學校之藥學系學生於 4 年畢業後即得應考。另藥學系學制一旦延長為 6 年，應考人亦可能反映原本 4 年即得應考，卻延至 6 年始得應考，將引起不同學制之藥學系學生反彈。今日審查會因教育部及衛生福利部皆未就上開問題表示意見，而本院鑒於藥學界經長期努力並已取得全國各大專院校藥學系師生之共識，始通過本案重大之變革，本席認為應清楚表明本院立場，以杜絕將來可能發生之爭議。

主席：

高委員明見之意見請於審查報告中敘明。

胡委員幼圃：

就本席瞭解，臺大藥學系係首先推動 6 年學制者；惟倘藥師考試未實施分階段考試，則其繼續實施 6 年學制有較大困難。近年來藥學界認為臺大朝 6 年制規劃係屬正確方向，且符應國際潮流，爰積極推動將藥師考試採行分階段考試。

李委員選：

請教高雄醫學大學藥學系迄今仍為 4 年學制之理由為何？是否朝 6 年制方向規劃？時程表為何？

胡委員幼圃：

高雄醫學大學藥學系並未反對改為 6 年，其系主任亦同意朝 6 年制方向規劃；惟因課程設計為大學自主之權利，仍須時日調整。

李委員選：

是否列入附帶決議，請我國藥學系學制朝 6 年制方向規劃？

主席：

李委員選之意見業列入附帶決議第 1 項。請院第一組宣讀第 4 項附帶決議文字。

第一組呂首席參事兼組長理正：

「有關專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則名稱及列舉類科之妥適性，請考選部儘速研議後報院審議。」

主席：

第 5 項有關藥師考試及格方式之附帶決議文字，授權幕僚單位會後再行研擬。

何委員寄澎：

第 5 項有關藥師考試及格方式之附帶決議，因影響範圍甚大，請考選部確實妥慎處理。

主席：

何委員寄澎意見請考選部參考。

執行情形：

本案業於 103 年 3 月 4 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

考試院第 11 屆第 261 次會議(1021121)

討論事項

三、考選部函陳有關金融監督管理委員會函請認定「證券投資分析人員」是否屬專門職業及技術人員考試種類範疇審議結果，再行檢視認定程序規定一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、詹委員中原、歐委員育誠、林委員雅鋒、蔡委員式淵、李委員雅榮、董部長保城組織之；並由浦委員忠成擔任召集人。

本小組審查會業於 102 年 12 月 5 日召開會議，其審查報告並提本屆第 267 次會議，決議：照審查會決議通過。

<u>本案審查會決議如次：</u>

一、有關證券投資分析人員是否納入專技人員考試種類範疇一案，不予採行並維持現狀，仍由中華民國證券暨期貨市場發展基金會繼續辦理考試。

二、附帶決議：

(一)建請金融監督管理委員會積極規劃金融從業人員專業提昇機制。

(二)建請中華民國證券暨期貨市場發展基金會加入國際同業認證組織，以促進證券投資分析人員資格測驗與國際接軌之連結。

<u>審查會發言 102 年 12 月 5 日：</u>

本席適才聽取列席機關代表發言內容，以及就本年 6 月 28 日考選部諮詢委員會與會之學者、專家表達意見綜合觀之，建議本案維持現狀。上開諮詢委員會與會之學

者、專家皆認為現行證券投資分析人員考試已具相當公信力，過程亦非常嚴謹。本案係希冀藉證券投資分析人員納入國家考試，以期改善市場亂象；惟本席認為即便納入國家考試，仍無法確實改善問題，而應該透過市場自律機制加以規範。另以考選部目前辦理國家考試之經驗，恐無法肆應金融市場多變靈活之現象，且試務人力、經費等亦無法負擔。本案緣起僅為立法院之附帶決議，並非主決議，例如立法院審查行政院預算時亦列許多附帶決議，倘要全部執行有其困難處。是以，本案既於歷次會議中，已有充分理由及專業意見皆認為證券投資分析人員不宜納入專技人員考試範疇，請金管會適時將意見回應立法院即可。

執行情形：

本案業於103年1月10日送知考選部。

貳、銓敘業務

一、書面報告發言

考試院第 11 屆第 152 次會議(1000901)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：各改制(準用)直轄市政府暨所屬機關組織編制審查情形。

發言：近來，無論中央或地方機關之組織均有重大變動，大量組編案件讓院及部同仁十分辛勞，表示肯定及慰勉之意。2 點意見：1.有關組編案備查問題，因組編案件數量龐大，部及院之間原有權責劃分機制，且院會亦曾有決議相關授權範圍，如體例符合者，即授權由部代擬院函備查，其後陸續有零星對組編案之決議，惟近 3 年來哪些係屬授權範疇？哪些案件則需要報院裁奪等已難以瞭解，請部整理一份現行完整權責劃分資料供參。此外，建請同步檢討授權範圍，冀使龐大組編案件能儘速審查完竣。2.職務列等表係公務人員任用法明訂之重要表件，除列有各職稱之官等外，亦有適用機關之各種表別，惟近年來政府機關組織變動大，諸多新機關產生新職稱卻無適用表格，故在組編編制表中，經常以「暫列」方式核列，此舉已超出常態，且現行職務列等表已多年未修正，建議部在行政院組改後，進行全面檢修，並公開列印供委員參考。

考試院第 11 屆第 153 次會議(1000908)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、關於行政院組織調整進程及行政院組織改造服務團走動式服務專案小組訪問新機關座談會情形。

2、本部對於約聘僱人員訴求「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：今年年初十八趴議題沸騰時，本席曾提出應變與變革共勉，以面對未來環境不斷的挑戰。今日部報告約聘僱人員因退休權益透過各種管道發起陳情，並醞釀擴大抗爭，在此關鍵時刻，部立即採取應變措施，邀其協商，將事態平息，對部積極負責、勇於擔當及精緻的處置態度，表示高度肯定。惟過程中曾有聘用人員人事條例一躺 6、7 年之質疑，事實上，院部一直持續努力在建立聘僱制度，99 年初部向院會提出簡報，本席亦曾提出審慎因應之建議，現在外界似有法案延宕之誤解，請部特別注意法案時程與其後續發展。

考試院第 11 屆第 156 次會議(1000925)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(吳次長聰成報告)：

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研議情形之總結報告。

發言：職務列等係官制之核心，在「簡薦委制」及「職位分類制」兩制合一實施 25 年來，政府組織不斷變動，使得職務列等產生失衡現象，故須謹慎，在行

政院組改之後，宜進行全面性之重整。對於本報告附件 4，有關社會工作相關職務之設置及列等調整規劃方案，有 2 點不盡了解之處，請部說明：1.「高級社會工作師」及「社會工作師」，無論所屬機關層級為何，其列等為薦任第七職等至第八職等及薦任第六職等至第七職等，「社會工作員」卻因機關層級之高低而有不同之列等，造成職務結構之不同，其考量為何？2.「社會工作員」如因機關層級高低而作不同列等，惟其屬縣(市)政府府內社會處之社會工作員列委任第五職等或薦任第六職等至第七職等；如為府外之一級機關之社會局，其社會工作員之列等，則列為委任第四職等至第五職等或薦任第六職等，為何同為社會局、處，卻因設在府內處或府外局，而致社工員之列等有所不同，但其他相關社工職務之列等卻相同，其考量因素究為何？請部說明。

考試院第 11 屆第 158 次會議(1001013)

三、業務報告（一）書面報告：

1、銓敘部函陳關於桃園縣政府藝文設施管理中心組織規程暨編制表訂定一案，報請查照。

發言：桃園縣藝文設施管理中心主任職等擬列薦任第九職等至簡任第十職等，惟部及院二組建議改列薦任第九職等一節，依公務人員任用法第 6 條規定，各機關之職務列等係依職責程度、業務性質及機關層級

等 3 項因素綜合考量後定之。目前與本案層級相當之機關首長共有 5 種列等，本案依職責程度、業務考量其職務列等，依法正確，但書面報告之核議欄說明，係根據組織規程、職掌事項進行書面審查，是否能準確判斷其職責程度低於其他同層級機關之職等？且組編案審查時，其組織規模及員額亦須同步考量。為求審慎，請部嗣後提報相關組編案時，提供其他層級相當機關之職務配置、員額規模、業務狀況等完整資料，俾審查能更周延。

考試院第 11 屆第 162 次會議(1001110)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、未來聘用人員退休權益之協商與處理情形。

2、立法院司法及法制委員會審查公教人員保險法修正草案情形。

發言：部對於聘用人員退休權益協商之經過，及公教人員保險法修正草案之推動，負責盡職，進行順暢，其工作績效與表現，表示高度肯定。關於公教人員保險法修正草案，部設定所得替代率上限(年金給付及現職待遇比較的比例之限制)，年金的所得不得超過現職人員所得，表面上觀察似合理，惟是否一定合理，尚有討論空間。現職人員待遇態樣很多，標準不一，同一職務等級人員，其待遇不同，有主管、非主管之分，亦有各種不同專業之標準，但退休年金的標準，同一職務等級其保俸則相同，年金

給付相同。現職人員因待遇不同，所得替代率因之而有不同的結果。如何設計，避免爾後紛擾，值得注意。如同18%所得替代率所產生的紛擾，提醒部特別注意。

考試院第11屆第164次會議(1001124)

五、臨時報告：

銓敘部議復有關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，報請查照。(註：本案經主席提議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第14條規定，移列臨時動議)

發言：少年家事法院修正其編制，將「調查保護室」修正為「觀護人室」，增列「觀護人」職稱及員額，而刪除「少年調查官」、「少年保護官」及「家事調查官」等職稱及員額，上述三職稱原依據業務屬性，採專業命名方式，較為清楚，且與其他司法體系如公證人、管理人、公設辯護人等職稱之設置原則相同，觀其職稱即可知其業務內涵，現將刪除而共用同一職稱「觀護人」，命名之原則顯與其他司法系統不同，案內各項職稱之業務範圍、職務性質、職責程度是否相當，其修正理由為何？是否與待遇相關？請部說明。

主席：銓敘部在說明第5點也提到恐有疑義，建請釐清。既然歐委員對名稱修正也有意見，本席建議本案改列臨時動議案，交付審查，以求周全。

考試院第 11 屆第 165 次會議(1001201)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、立法院司法及法制委員會審查主計機構人員設置管理條例修正草案情形。

2、立法院三讀通過科學技術基本法部分條文修正草案情形。

發言：時空環境之變遷，尤以地方制度法實施後，有關人事、主計等一條鞭一元管理制度，又再度受到關注與挑戰。此次主計機構設置管理條例草案在立法院審議過程，亦被質疑恐有侵犯地方機關首長用人權之虞，而須重新思考是否有維持一條鞭之必要。雖初步審議結果暫未作修正，但未來是否再被提起，仍在未定之數，其改變勢將牽動同為一條鞭之人事系統，前此本院審查人事管理條例相關法案時，曾作充分討論，目前尚未定案，建請部密切注意主計一條鞭制度之立法情形，倘若廢除，人事一條鞭制度之維持，將有一定之難度，再次提醒部特別注意並及早因應。

考試院第 11 屆第 166 次會議(1001208)

三、業務報告(三) 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：就形式觀之，公務人員協會雖已於 34 個機關成立，但其運作情形與有無產生實質效果才是應觀察之重點。目前協會是否仍僅限於辦理聯誼活動，而對

法定應建議與協商事項之辦理情形為何？部報告提及已研擬完成「公務人員協會運作之檢討與改進」研究報告，應具參考價值，建請部提供委員參考。

考試院第 11 屆第 167 次會議(1001215)

三、業務報告(三)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：行政機關聘任人員長期比照或依附於教育人員制度中，80 年代後期曾研議與聘僱人員合併，納入聘用人員人事條例。現本案規劃以切割方式處理，分別訂定聘用條例以及聘任條例，立法原則已有所改變， 2 點意見謹供院會參考：1.對於非人事專業人員而言，「聘用」與「聘任」之名稱易致混淆，雖聘任名詞已沿用多年，但可否藉新制度與新法律之建立過程，跳脫舊有框架，研擬新名詞，並與教育人員之聘任制度有所區隔。2.「職務等級」與「職稱」屬兩種不同概念，目前規劃之聘任人員職務等別區分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理 4 等別，究屬「職稱」或屬「等級」？且「助理研究員」與「研究助理」之職稱，兩者易造成混淆，建請研究聘任人員等級及職稱之區隔，並研修易生混淆之職稱。

考試院第 11 屆第 168 次會議(1001222)

三、業務報告(三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告)：

1、關於立法院通過行政院組改組織法案及 101 年 1 月 1 日啟動組織調整機關之組編案件作業情形。

2、本年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會辦理情形。

發言：公務人員傑出貢獻獎開辦 10 幾年來，雖承辦單位用心努力，惟此獎項似未受外界廣泛迴響，且受肯定之程度亦不高。張部長就任以來，即積極努力經營，設法改進選拔表揚方式及宣傳手法，今年呈現不同之成果，諸多的宣傳活動、媒體之正面報導及受到公務人員之肯定等，已有實質積極激勵之效果，對張部長努力打響傑出貢獻獎知名度之用心與所展現之績效，在此表達敬佩之意。

考試院第 11 屆第 170 次會議(1010105)

三、業務報告(一)書面報告：

4、銓敘部議復行政院函送國立歷史博物館編制表，建請同意核備一案，報請查照。

發言：對於書面報告第 4 案國立歷史博物館編制表審核結果沒有意見，謹就組編案審核的文書作業，表示意見供參：以往部報院審議的組編案敘述冗長，不易審查，經過本席的建議，是以在 99 年 5 月間將審議意見簡化成為表格，但本席認為還有再簡化的空間。以本案國立歷史博物館編制案為例，部函報院

僅 2 頁，意見表有 11 頁，而院二組簽就有 7 頁，後面附的意見表更達到 16 頁之多，共 25 頁，本席認為還有改進的空間。表格化之用意是要將審議意見直接填入表格裡面，函與簽就無須再用過多的敘述，惟院二組還是將詳細審議意見寫在簽裡面，後面所附的意見表卻反而精簡，要看詳細的內容，仍必須對照前面的簽，不僅造成許多欄位的空白浪費，也沒有達到方便審視的目的。當年的建議是希望部與院二組審議意見能夠整合在同一個表格內，這樣可以減少篇幅，也方便對照，但是當時礙於表格的欄位過多，故未採行，現在院二組只是將部的意見表再加一個欄位而已，內容有 90%是重疊，此雖然並非政策性的問題，本席因為常任事務官做了很久，已經成為習慣，看到就要再提一下，精簡為人人有責，簡化政策也是本院持續應追求之目標，自去年起，院會就有不少類似的組編案，本席認為仍有再簡化的空間，所以在年度開始之時，請部及院二組參考。

考試院第 11 屆第 173 次會議(1010202)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、銓敘部編印「銓敘法規釋例彙編」編輯情形。

2、民國 100 年 1 月至 12 月公務人員留職停薪案件辦理情形。

發言：企業界常云：「小公司靠老闆管人，大公司則靠制度管人」，所以，人管理不好，就代表制度不夠好，可見制度在人事管理上的重要性。為建立人事制度，須訂定法規據以規範與執行，為了依環境變遷與實際需要，與時俱進必須不斷修訂法規；或為釐清模糊空間，而須進行必要之解釋與補充，此即為人事法令多如牛毛之因。部定期及適時配合法規增修，編印法規及釋例，及時提供人事單位參考，值得肯定。惟據部報告，現行蒐錄之法規計 268 種，釋(案)例共 2,604 則之多，可見精簡法規與有效解釋，仍為值得繼續努力之目標，建議部研修、精簡、解釋法規時，應力求明確性，並整併或歸納現有解釋案例，避免修法後還留有 50～70 年代之解釋令(函)，請部參考。

考試院第 11 屆第 175 次會議(1010216)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、100 年銓敘統計年報提要報告。

2、公教人員保險準備金管理及運用辦法之修正情形。

發言：部 100 年銓敘統計年報提要報告提及 99 年度中央各機關人事費決算數為 3,883 億元，占歲出總決算 27.52%，是否包含軍職人員之人事費？若未包括軍職人員，則加上軍職人員後，人事費決算數為何？為避免造成誤解，建請部進一步查證後說明。

發言：本席在院會的發言很少追根究柢，但是剛才部長說

明中央人事費用占 27.52%，並沒有包括軍職人員，如果加上軍職人員，人事費用所占比例會有多少，剛剛本席是想把問題點出來，讓銓敘部有澄清說明的機會，假定文職人員人事費用占 27.52%再加上軍職人員部分，其數目將相當龐大，就本席的印象，文職人員的人事費並未占到 27.52%，只有 11%多，請部再作查明後更正，以免讓人產生誤解。

主席：請張部長再作了解。

考試院第 11 屆第 176 次會議(1010223)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、行政院組織調整後續規劃情形。

2、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。

3、本部主管法案配合立法委員屆期不續審規定，重新送請立法院審議規劃情形。

發言：隨著選舉結束及立法院第 8 屆開議，行政院組改工程已再次啟動，並將加緊立法的腳步，未來報院核備之組編案，勢必大增，本院有關單位應注意處理時效並妥為因應。另行政院組改將牽動文官體制之改變，如本案所提，原適用交通資位制人員包括電信、鐵路、公路、港務等 4 大類，惟隨原公路局、中華電信等營運單位公司化、民營化後，適用該項人事制度之人數已大幅減少，本次交通部所屬港務機構改制，又釋出 3 千餘人，未來可能僅剩鐵路局

人員適用交通資位制，交通資位制人數之減少，其適用之特種人事法律－交通事業人員任用條例即有檢討之空間，建請部藉此機會併同檢討相關文官體制。

考試院第 11 屆第 179 次會議(1010315)

三、業務報告(三)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：社會各個領域各有不同的獎項以表揚其傑出人員，如教育人員的師鐸獎，演藝人員的金馬獎、金鐘獎、金曲獎等，均透過各種不同的宣導方式，讓各界知曉。公務人員傑出貢獻獎辦理 13 年來，99 年以後在部的努力下才讓社會各界知道，讓民眾有感。傑出貢獻獎的頒發與宣導有二層意義，第一是形式的意義，透過宣導，讓所有公務人員與社會大眾都知道，了解考試院有這種激勵公務人員的措施；第二是實質的意義，頒獎提升得獎人的榮譽感，使之有感，並具催化作用，潛移默化的結果，進而內化為公務人員之行為，可以全面提升優質的行政文化。肯定部之用心宣導。

考試院第 11 屆第 180 次會議(1010322)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：100 年度公務人員請任事宜辦理情形。

發言：針對銓敘部報告，提出一點技術性的意見供參：依據憲法第 41 條規定，總統依法任免文武官員，以往常任文官經機關任用後須層層轉報行政院及總統府，民國 93 年修正公務人員任用法施行細則第 25 條，始簡化為銓敘部銓敘審定合格後，直接呈請總統任命，目前常任文官之任命更透過網路作業，程序上確實已達正確又快速之簡化效果，作法值得肯定。但此為程序上之簡化，實體上仍未簡化，依現行法規規定初任薦任官等各職務僅任命一次即可，但初任簡任官等各職等職務時，每異動一個職務均須呈請總統任命，過去雖曾有縮減總統任命範圍之議，但立法院認為簡任官等之各職務職責程度不同，為慎重其事並激勵簡任官等人員榮譽感，並未採納簡化建議，亦即簡任官等人員每次職務調動時，均須再由總統任命，但如今時空環境已有改變，請部再檢討簡化作業之可行性。

考試院第 11 屆第 181 次會議(1010329)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、公教人員保險第五次保險費率精算案及後續處理情形。

2、關於立法院社會福利及衛生環境委員會召開「如何改善護理人員執業環境、解決護士荒及維護病人安全」會議情形。

發言：對於銓敘部報告第二案如何改善護理人員執業環境部分表示意見。民國 80 年間，護士荒問題曾喧騰一時，主要肇因於任用問題，之後陸續經由專技轉任、制定醫事人員條例改以證照任用等措施而得以改善。近年來，因社會環境變遷、工作環境與勞力待遇失衡等因素，導致護士荒又起，與文官制度相關者，為「高資低用」問題，部之前曾就醫事人員任用制度提出改進方案，茲據部說明，將密切關注衛生署後續規劃研擬之配套措施一節，對部就主管文官制度部分持續努力的積極態度，再度表示肯定。此外，再次強調目前護理人員高資低用之情形，不僅是任用問題，其源頭在於「官制等級」，建請部就醫事人員官制等級問題持續研究，方能有效解決。

考試院第 11 屆第 182 次會議(1010405)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘業務資訊化概況與發展方向。

發言：據報告顯示，部的資訊化成果豐碩，尤其銓審案件採網路作業，確實達到大幅精簡之目的，同時前瞻地因應雲端運算時代的來臨，建構全程、全時、全面的人事作業雲端作業服務，可謂績效卓著，令人欽佩。不過對部全球資訊網站有點意見供參：網站是組織面對全球之櫥窗，面對變動的年代，機關的全球資訊網站能提供及時應變之途徑，且能突破空

間與時間之疆界；從資訊時代進入數位時代，透過網頁與外界互動，非常重要，以前本席曾表示過，隨著科技進步與環境快速變遷，政府全球資訊網頁的改版必須迎頭趕上時代腳步。部網站雖曾於去年改版過，但經檢視新版內容，發現僅為靜態式的最新消息，未能及時提供最新動態，且部內各單位提供之最新消息量與時並不一致。本席並非表示應該有滾動式即時性新聞功能，但是連靜態式最新消息都太過於靜態就不太好，所以，建議部內部的網頁管理單位應審慎妥處。

張部長哲琛：針對歐委員意見，請吳次長作補充報告。

吳次長聰成：剛才歐委員垂詢銓敘部全球資訊網站，提供的資料太少，新聞訊息不夠即時，本部會要求各單位通力合作，並責成相關資訊單位及時作改進，希望未來能提供更即時的最新訊息以及更精確的資料，感謝歐委員的指教。

另外，附帶報告有關建構全程、全時、全面的人事作業雲端服務作業系統部分，所謂全程就是個人資料的全程化，全時就是服務 24 小時不間斷，全面就是服務項目的全面化，目前國內只有衛生署的病歷資料及環保署的觀測資料建構有雲端服務平台，由於各位委員曾多次在院會提到，希望能夠建立全程、全面的人事資料庫，將公務人員從考試、任用、陞遷、進修到退休、撫卹等資料，都全部能夠加以整合，由於公務人員個人相關的人事資料，本部最多也最豐富，所以本部乃規劃建

構全程、全時、全面的人事作業雲端服務作業系統。這個工作如欲達成，所需開發的經費固然重要，但最重要的關鍵在於資料分析能力及是否有完成此項工作的企圖心，本人與本部資訊室同仁充分討論後，同仁們自認有能力自行進行分析，依目前工作進度院、部及人事行政總處的所有人事資料，4 月份就可以分析完成，下個階段才會進行考選部和保訓會的資料分析。如果未做資料分析工作，就無法建構雲端服務平台，所以資料分析部分，先要完成定義的一致性，資料的虛擬化，目前院、部及人事行政總處的所有資料約有 2 萬 2 千多個項目，但是經過初步分析以後，大概只要 3 千項左右就已經足夠，然後才能開始作名詞定義的工作，未來委外開發，成本就可以節省許多，今年度該系統委外開發部分已經發包當中，希望能夠早日完成。

考試院第 11 屆第 185 次會議(1010426)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、公務人員退休撫卹基金截至 101 年 3 月底止之財務運用情形。

2、公教人員保險準備金截至 101 年 3 月底止之財務運用情形。

發言：依照附表 1 顯示，截至本年 3 月底止，退撫基金繳費收入達 6,981.62 億元，基金支出包含退撫支出及離職退費，但基金支出占繳費收入比率 42.27%，此數字是如何產生？請部說明。

考試院第 11 屆第 187 次會議(1010510)

三、業務報告(三)業務報告(張部長哲琛報告)：

100 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢之說明。

發言：部就 10 年來軍公教退休情形統計並進行分析報告，頗具參考價值，對部的用心，表示肯定。有關影響公教人員退休趨勢之相關原因分析中提及，民國 90 年至 93 年間，教育人員退休人數大量增加係因政府為解決流浪教師問題，政策決定專款補助鼓勵教師提前退休所致，與本席了解有所出入。事實上，因社會環境變遷，民國 80 年代後期，許多中小學教師都想退休，但因地方政府經費有限，甚至不太願意編列公教退休人員之預算，以致教師申請自願退休必須排隊，甚至嚴重到必須裝病、裝瘋或下跪，才能爭取其退休權益，記得當時在臺北縣政府有一位老師向人事室主任下跪請准他退休，再加上當時的流浪教師越來越多，所以教育部才採取編列專款補助方式予以解決，至於地方公務人員屆齡退休部分，地方政府全額負擔，自願退休則由中央補助二分之一。是以，民國 90 年至 93 年間，教育部專款補助地方教育人員退休經費主要有兩個原因：一是為了解決流浪教師問題，另一是紓解中小學教師排隊退休問題。因此，為使部報告更為完整，建請修正相關文字，俾求周妥。

考試院第 11 屆第 188 次會議(1010517)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

銓敘部辦理 98 年至 100 年各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例調查情形。

發言：部持續 3 年進行各機關職務出缺辦理陞遷之內陞外補比例調查，數據具參考價值，應予肯定。98 年至 100 年全國中央暨地方各主管機關薦任以上職缺之整體外補比例達 42%-44%，均高於文官興革規劃方案建議之 25%，惟報告中對於各種調查範圍以及名詞，均另有定義說明，其中所稱「外補」係指本機關以外人員遞補(其中含陞任、遷調)職缺情形，是否包含考試及格分發人員及機關自行遴用之非現職人員？請部釐清「外補」之定義，避免各機關因填報標準不一，影響調查數據所代表之意義。

考試院第 11 屆第 189 次會議(1010524)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員基準法草案情形。

發言：以目前進程觀之，公務人員基準法草案完成立法之目標應該可期。其中有關法案名稱究以「公務人員」或「公務員」定之，尚未取得共識而須進一步協商，部宜妥處，避免造成立法障礙。謹提供以下意見供參：1. 憲法規定之名稱達 8 種之多，包括公職、公務員、官吏、文武官員、公務人員、司法院或考試

院人員、現職人員、文官等，從不同角度解釋，均有其不同意見及評論，而有廣義與狹義之分；在探討公務人員、公務員涵義時，亦因時空環境不同，所適用之對象範圍亦有所差異。此外，憲法、刑法、行政法、公務員服務法，也有不同之界定與見解。「公職」(憲法第 18 條及大法官第 42 號解釋文)之範疇大於「公務員」(刑法、國家賠償法、公務員服務法均有其定義)，「公務員」相對大於「公務人員」。2.「公務員」因認定事實之不同而有最廣義、廣義、狹義與最狹義之分，且在刑法修正前後，其範圍也有所變動。刑法修正前第 10 條，其所稱公務員為最廣義定義，國家賠償法第 2 條屬廣義定義，公務員服務法第 24 條為狹義定義；刑法修正後，國家賠償法之規定為最廣義，公務員服務法為廣義，刑法則為狹義，無論如何變動，均不包括教職。3.「公務人員」部分依據憲法第 85 條、第 86 條及公務人員任用法規定，軍人與教師均不在其內，故其範疇最小。就人事法制而言，公務員服務法之公務員包括文職、軍職及公營事業人員；公務人員任用法係指在各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱、官等、職等之人員。嚴格而言，政務人員不屬任用法所稱之公務人員，民國 85 年修正任用法第 38 條以後，政務人員亦可視為公務人員既有相關條文之適用。4.綜上觀之，基準法冠以「公務員」或「公務人員」各有其論據及意義。就人事法制而言，公務人員任用法已規範政

務人員，是以名稱為「公務人員」基準法，並無不可，但應考慮「公務人員」不包括軍職人員，在基準法通過立法後，公務員服務法應配合廢止，屆時軍職人員之彈劾將無法律依據；其次，若依立法院意見採「公務員」基準法，依據通說，包括軍職人員，而刑法、國家賠償法屬「行為法」，非屬人事法規，基準法主要規範「身分」之權利義務，如稱「公務員」基準法，可能因行為與身分基準不同，致生爭議。本席建議採用「公務人員」基準法，對於納入政務人員部分，則須加強其論述理由：(1)目前所有人事法制均採「公務人員」，如公務人員任用法、俸給法、考績法、保障法等，未來若採「公務員」，上開法規均需配合修正，恐不符立法經濟。(2)憲法第 85 條、第 86 條規定，公務人員須經考試，取得任用資格，如將政務人員視為公務人員，恐與憲法有違，非基準法之本旨。(3)基準法規範之目的與其內涵，均以常任人員為主，如納入政務人員、法官、檢察官，恐生錯誤認知，因政務人員、法官、檢察官之屬性及定位，與常任人員不同，特別是在民主政治中，政務與常任人員角色之分野、身分屬性之差異皆有明顯分野，如同屬「公務人員」，與當前的政治氛圍是否契合，亦需加強論述。(4)法官、檢察官已有法官法規範，政務人員未來亦有政務人員法規範，若公務人員基準法將其納入，其實益及合理性如何？建請部釐清。

考試院第 11 屆第 190 次會議(1010531)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1. 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。
2. 有關「101 年公共服務日設立記者會暨專題演講」辦理情形。

發言：行政中立法自 98 年 6 月 10 日公布實施後，銓敘部、保訓會以及有關機關均積極地以演講、授課或專題研討的方式進行宣導，已產生一定之效果，惟行政中立法禁止之行為態樣眾多，以其有限之條文，難作圓滿之規範，故經常會面臨機關或公務人員提出特殊案例，無法依現行法規進行說明，爰建請部經常性蒐集相關案例，加以彙整、研擬，提出統一之解釋，俾作為授課之參考或必要時之說明依據。

考試院第 11 屆第 193 次會議(1010621)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

100 年公務人員撫卹案件辦理情形。

發言：銓敘部每年統計分析撫卹案件辦理情形，具有參考價值，肯定部不斷努力創新精進業務。早期因公撫卹案件係由各機關自行認定，時有關說或爭議，尤以地方政府更是普遍，為使撫卹案件之審議更能精確並符合公義，故於 98 年起改由部統一審查。由於因公撫卹案件多以逐案詳細審查，個案之審查資料確屬寶貴，在不涉及隱私規定之情況下，建議部彙整分析，俾供參考。

考試院第 11 屆第 194 次會議(1010628)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、銓敘部 100 年適用特種法規人員銓審案件辦理情形。

2、口頭補充報告：報載有關行政院雲嘉南聯合服務中心執行長及副執行長之任用疑義處理情形。

發言：聘用人員聘用條例第 7 條第 1 項規定，聘用人員不適用各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職務之名稱，並不得兼任有職等之職務。惟行政院雲嘉南聯合服務中心執行長列簡任第十三職等，副執行長列簡任第十二職等，均屬有職等之法定職務，無論組織法、處務規程抑或設置要點均屬法規，若執行長以聘用人員任用，基本上即屬不適格，因不適格執行職務之結果，其法律效力如何？不無疑義。又其遴聘係以約聘方式進用，仍依聘用人員聘用條例訂定契約，其與法規牴觸之處應如何解套？值得檢討。行政院執行或推展業務雖有其彈性之需要，惟從本院主管官制官規之立場，恐無法對其適法性進行公開背書。

黃人事長富源：我們並沒有要考試院背書，如果行政院講到聘用人員聘用條例，考試院當然要解釋，但現在我們是講行政院的處務規程第 28 條已界定其屬性為任務編組，而且服務中心設置要點裡面提到它是整合所屬機關，所以如果說它是整合本院所屬機關各自權責事項，也並不是在指揮，基本上是協調整合工作，所以院長講的是可行，而且非常合理，應定義於非考試院職掌事項，

屬於行政院處務規程的職掌範疇，考試院可以認定其是行政院內部的行政事項，也沒有必要在報紙媒體去講其他的東西。

發言：若以約聘進用，基本上還是適用聘用人員聘用條例。

黃人事長富源：如果不用聘用人員，現在是沒有辦法進用他，而且目前並不只有他一個人這樣進用，已經有先例。

發言：問題是進用時還是訂定契約一年一聘，事實上還是要適用聘用人員聘用條例，這部分如何解釋？

黃人事長富源：我們回去再研究一下，個人只想強調一點，就是政府和諧，媒體報導提到「黑官」，用詞太重了。

主席：那是媒體所撰述，今天這個問題一定要澄清講清楚，兩院對外說法一致，就將其界定為行政院內部之任務編組。

考試院第 11 屆第 196 次會議(1010712)

三、業務報告(四)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：部 101 年第 2 季重要業務概況報告顯示，部推動諸多重要事項，績效卓著，對於部同仁積極努力、勇於突破現狀之態度，表示肯定。現行公務人員除警察、醫事等少數人員另有適用之俸表外，其餘公務人員均適用階梯式單一俸表。形式上而言，現行俸表簡單、公平，但實際上無法適應各類不同職務之特性，同時因為俸給級數短，難以適應晉等晉俸之

需要。舉日本為例，其公務人員俸表高達 17 種，爰本院文官制度興革規劃方案建議研擬公務人員複數俸表，並將現行俸表形式修正為矩陣式俸表，重新排列及調整俸級級數，同時研究將簡任第十二職等以上部分抽離，另行設計高階文官俸表之可行性。此外，現行公務人員俸表結構，最低 160 點到最高 800 點，目前按照三段標準折合俸額支給，同(俸)點卻不等值，主要係因建制當時，為配合現狀不得已之作法，故於規劃方案中，亦建議逐步整併為單一俸點折合率。上開幾項提議，對於文官制度而言，將是一項重大變革，對爾後文官制度之發展有深遠之影響。文官制度興革規劃方案經本院核定已有一段期間，目前研究之情形與進度如何？有無困難？請部重視並深入進行研究，適時提報供參。

考試院第 11 屆第 198 會議(1010726)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、公務人員退休撫卹基金截至 101 年 6 月底止之財務運用情形。

2、公教人員保險準備金截至 101 年 6 月底止之財務運用情形。

發言：部報告退撫基金截至 101 年 6 月底止之財務運用情形，此為例行性動態報告，內容詳實，對於幕僚作業之完整，表示肯定。依據公務人員退休撫卹基金管理條例規定，基金運用範圍有 5 項，其中與公務

人員福利有關設施之投資及貸款，自民國 84 年退撫新制實施以來已 17 年，至今仍無規劃辦理此項投資，部報告顯示此項投資金額及配置比例皆為 0。目前基金主要運用於銀行存款、票債券、股票等，固然有一定之孳息能力，但仍存有風險。若投資於公務人員福利有關設施，除公務人員可直接受益外，因基金運用收益穩定，對提高基金孳息能力，定有助益。爰建議部就基金運用、開發此項投資等研究其可行性。舉日本公務員共濟組合基金運用情形及人事行政總處自民國 58 年以來開辦之公務人員急難貸款、輔建住宅貸款等，其績效甚佳，此 2 案例可證明退撫基金可開發公務人員福利事業，業務將激增，人員亦將增加，雖有其難度，既然依法有據，建議部採循序漸進方式逐步推動。

考試院第 11 屆第 202 次會議(1010830)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

銓敘部最近 3 年(98 年至 100 年)辦理公務人員受懲戒處分動態登記情形。

發言：公務人員懲戒處分與銓敘作業連線勾稽，對任用、陞遷、考績、俸給及退休等事項進行必要管控，據部說明，目前運作尚無窒礙，值得肯定。懲戒處分之種類、原因及數量雖為懲戒機關審議的結果，但數據的背後仍有人事部門須深入探討之處。以近 3 年懲戒處分原因為例，違反刑法其他相關犯罪行為

及違反公務員服務法之違失行為所占比例最高，其中所稱違反公務員服務法係指哪些行為？公務員服務法於民國 28 年訂定，部分條文規定過於抽象，以第 5 條為例，規定公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食菸毒等，足以損失名譽之行為，具體之違失行為究為何？請部進一步分析，方有助於人事及政風部門加強防範，或將其列為訓練教材，使公務人員了解並知所惕勵，其統計分析方更具意義。

考試院第 11 屆第 205 次會議(1010920)

三、業務報告（三）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：根據附表 6 統計顯示，近 3 年警察人員一次記二大功者所占比率高達 81.57%，謹提 2 點意見供參：1.重獎重懲、即獎即懲是警紀維持的重要手段，警察人員歷來一次記二大功及一次記二大過者遠較一般公務人員多，因有其特殊必要性，所以本席原則支持，惟相對一般公務人員而言，是否必然有此懸殊現象，值得探討。舉例來說，我們每到選舉之後，地方警政長官都會因為以維護選舉安全有功，一次記二大功記，但是辦理選務的其他人員，獲獎機會卻少之又少。2.針對特殊理由所為之一次記二大功或二大過專案考績，若之後發現功過之事由有

誤，記二大過部分，尚可透過復審程序進行救濟，至於二大功者，後續應如何處理？請部進一步研究。

考試院第 11 屆第 206 次會議(1010927)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：公務人員舊制年資未來 30 年內所需退撫經費之精算情形。

發言：公務人員舊制退休年資(民國 84 年 6 月 30 日以前年資)採恩給制，其退撫經費完全由政府負擔，以臨時籌款方式，每年在政府預算中編列支應。目前中央政府人事費約占總預算 23%，舊制年資所需退撫經費約占總預算 6%-8%；地方政府人事費約占 45%，退休經費約占 10%-15%，亦即舊制年資所需之退撫經費已每年反映於政府總預算，且舊制退休年資逐年減少，所需退撫經費之負擔將逐年遞減。今日部報告 99 年及 100 年精算結果，係以加總概念，推估未來 30 年累積總體舊制年資所需退撫經費(潛藏負債)，約新台幣 1 兆 7 千餘億元，惟未同步說明該項負擔在政府總預算之規模中所占比率為何。以每年政府編列近 2 兆元之總預算推估，30 年之累積潛在資源約 70 兆元，相對於 1 兆 7 千餘億元之潛藏負擔，兩相比照，方不致失衡，舊制年資之退撫經費既已在每年預算中編列與支付，意即當年度退休金之負債已償清，若僅提列說明 1 兆 7 千餘億元之潛藏負債，恐因社會不盡了

解，而造成惶恐，對公務人員而言，恐亦再次造成負面觀感。是以，部對舊制退休金潛藏負債以累積30年為精算期間之數字表達，其實質之意義為何？目的為何？又「潛藏負債」之概念，在國內財經界或國外學術界，仍有不同看法，建請部蒐集資料進行深層研究，若目前仍需使用是項名詞，其表達方式應再做進一步思考。

考試院第11屆第208次會議(1011011)

三、業務報告(三)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：部第3季重要業務工作繁重，成果豐碩，應予肯定。公務人員考績法從提案修正，歷經本院及立法院審議，雖尚未完成立法程序，但期間經部不斷地進行溝通與宣導說明，對考績法修正案持不同意見之聲音已明顯減少，對部鍥而不捨之精神及同仁之辛勞與努力，表示敬佩之意。除現有宣導工作應繼續進行外，建議於各種訓練班次，適時將考績法修正內容作完整與詳實之說明。據本席觀察，受訓學員在了解考績法修正內涵後，大多表示認同，此方式，不但成本低且效果良好，可多加利用。目前考績法修正案將再經審議程序，勢必引起外界不同反應，建請部與保訓會、人事總處合作，將考績法修正內容列為相關訓練班次加強講授之重點，俾達擴散宣導之效應。

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

銓敘部提升同仁人事法制職能採行之措施。

發言：部主管全國人事法制，除致力於制度設計與改革外，同時也完整蒐錄法規釋例，編印成冊，作為完備之工具書，提供同仁推動業務之參考，並供作訓練進修之教材，作法正確有效，表示肯定。但工具書顯現人事法令及解釋案例仍然繁多，人事問題確實複雜紛沓，以有限的人事制度與法令，永難概括解決所有紛雜的人事問題，且當解釋案例增至某一程度時，代表制度與法令逐漸老化，已有修改之必要，而法令修改時，解釋案例應被吸收。近年來在部努力下，雖已大幅度精簡，但查閱相關解釋或案例，仍有民國 70、80 年代，甚至 50、60 年代之解釋與案例，其所適用之法令已經多次修正，雖部分解釋案例有其獨立存在之必要，但多數理應納入新修正之法令。是以，解釋案例仍有加以精簡之空間，期盼部繼續努力。

主席：對於本案，本院有非常明確清楚的立場，也已向行政院清楚表達，稍後請張部長再作補充說明。

發言：退休人員年終慰問金與現職人員年終工作獎金，係民國 60 年代，因政府財政困難，公務人員待遇在經費不允許情況下採取加發 0.5 個月俸給之權宜方式調整，所以本質上係屬於待遇的一部分。爾後，經濟環境逐漸好轉，政府參據民間企業作法，將加

發3次之待遇改在年終以工作獎金及慰問金之名義發給，以慰勞公務人員的辛勞。現職軍公教人員之工作獎金係以本俸連同加給乘以 1.5(即 0.5x3)倍發給，退休人員則以本俸一項按支領月退休金成數發給，基本上已打折計算，支領金額遠較現職人員為低。而發放工作獎金及慰問金之法律依據，為當時之公務人員退休法施行細則，多年來依據上開規定發放，如今引發社會諸多爭議，事涉幾十萬退休軍公教人員權益，建議總處應小心謹慎研處。

張部長哲琛：首先，有關各種人事法規部分，剛才幾位委員都希望能夠簡併，將遵照委員意見予以簡併。其次，大家很關心近日來媒體報導退休人員支領年終慰問金的問題，針對這件事情，本部已作深入檢討，並向院長、副院長報告，謹作以下三點說明：1.按照現行人事法規，有關公務人員俸給及加給，係依公務人員俸給法及其施行細則，還有公務人員加給給與辦法規定辦理。而俸給法及其施行細則，加給給與辦法等法規，是由銓敘部提報考試院，再送立法院通過後據以實施。至於俸點折算俸額、加給條件及數額，按照俸給法第 18 條第 2 項及加給辦法規定，都是由行政院主導，換句話說，考試院及銓敘部所主管的只是俸給及加給之法制事項，而俸給及加給以外的各種獎金及年終慰問金，依人事行政總處組織法規定，係屬人事總處的業務職掌範圍，對於各種獎金及年終慰問金事項，考試院及銓敘部從來沒有介入過。2.昨日人事行政總處對外說明表示，誠如剛才

歐委員育誠所言，為了安定早期軍公教人員生活，行政院從民國 61 年開始，衡酌政府每年的財政負擔，由各機關編列退休人員年終慰問金，現職人員則稱為年終工作獎金，退休人員年終慰問金由各機關編列預算，當經濟狀況好的時候，可能金額達 2 個月，狀況比較差時則發給半個月，經過立法機關審議通過才訂定逐年支給的相關規定，目前稱為注意事項，人事行政總處是每年一訂，其中並沒有法源依據，而是根據立法院通過預算以後，才訂定有關注意事項。就個人的了解，預算就是法，政府預算經過最高立法機關審議通過以後，自然就具有法律效力，各機關當然會根據立法院通過的預算去執行。目前行政院編列退休人員年終慰問金，現職人員則編列年終工作獎金，並不是待遇，如果是待遇的話，一定會列入薪資，以後會伸算列入退休給付，所以它並不是待遇，而是獎金。3.至於立法委員詢問公務人員退休法施行細則第 29 條規定，遇有臨時加發薪金時，月退休金亦得按比率支給。剛才歐委員也有提到，這是早在民國 54 年，比年終慰問金、年終工作獎金還早的規定，最主要是民國 52 年行政院要加發 1 個月的薪水，當時主計處不同意，銓敘部才配合制訂，這是針對現職人員臨時加發薪金，月退休金亦得按比率支給，其發給對象只限於支領月退休金者，實際上從 52 年以後至今一次都沒有適用，因為目前軍公教人員薪水已有所改善，所以民國 100 年修正後之退休法已予刪除，這個部分與年終工作獎金，並沒有實際的關連。今天的會後記者會，

本部會將整個經過情形加以說明，但最後是否發放，則尊重行政院的立場。

顏副人事長秋來：各位委員對於退休軍公教人員發放年終慰問金有許多指教意見，將攜回好好研究，並作妥適處理。

主席：本院就退休軍公教人員發放年終慰問金有非常明確之立場，亦已向行政院清楚表達，謹再強調以下 3 點說明：1.發放年終慰問金，並非本院職掌。2.年終慰問金係由行政院編列預算執行，立法院如有意見，應由行政院預算著手。3.行政院業已表明立場，本院應予尊重，不作任何價值判斷。此問題牽涉廣泛，尤其此時此刻不宜再引起外界見縫插針，像昨天行政院表明立場，結果中國時報說，「行政院嗆考試院」，這有什麼好「嗆」的呢？今天本院再表明立場，是否又變成「回嗆」過去？我們不要上這個當，這個問題是非常的單純，就只是如此，希望大家有此認識。

考試院第 11 屆第 213 次會議(1011115)

三、業務報告(三)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：近日來，社會輿論對公務人員退休給與制度有相當篇幅的討論，據報導行政院考量擬將公務人員退休給與由原來的確定給付制改為確定提撥制，即提撥

多少就給付多少。公務人員退休制度的發展有幾個階段，最早為恩給制，其經費全由政府負擔，給付多少全由政府決定，產生國家財政沉重負擔情形，因此於 84 年改為儲金制；另一種觀念為退休金係延付的薪資，在職時未領，退休時才領取，因此公務人員可以主張其退休金給付之權利；後因經濟發展，政府財政寬裕，轉為社會福利觀念，除退休金外，政府應給予退休人員長年服務公職的酬庸，所以慢慢增加退休人員的福利項目。現在則因財政困難，基於社會安全，即改為年金制。讓高齡化的退休者能夠退而能安，為退休制度的最高指導原則，目前公務人員退休採確定給付制，若遽予改為確定提撥制，恐無法維持其退休生活，試問 30 年前擔任低階公務人員，按照當時待遇之月俸提撥，至 30 年後退休，以目前銀行利率，孳息有限，難能維持安定的退休生活。退休生活能夠安定的條件有二，一為經濟條件，其唯一來源為退休金，另一則為精神上的條件，若全改為確定提撥，生活都有問題，如何滿足精神生活？是以，考慮退休給付制度改革時，不能完全如同行政院所說，將退休給付完全切割為確定提撥。鑒於民國 60 年所有公營事業機構實施用人費率之薪給制，其退休改為個別基金提撥制，退休人員不能維持生活之經驗，建議部與行政院協商時應特別審慎。

考試院第 11 屆第 214 次會議(1011122)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、本部應立法院司法及法制委員會要求就「公務人員退休撫卹制度公平性改革之檢討」進行專案報告情形。

2、退撫基金應立法院財政委員會要求就「截至 101 年 10 月底股票投資及委外代操之績效」進行報告之情形。

3、立法院司法及法制委員會審查 102 年度「公務人員退休撫卹基金」預算案收支部分情形。

發言：公務人員退撫制度的改革，是大勢所趨，需要面對、處理。據部報告之改革構想，方向正確，原則上可以支持。有關確定給付制要改為確定提撥制，這是非常大的變革，關涉退休人員退休後的生活。3 點請教：1.採確定提撥制之基金管理，係採共同基金？抑或個別基金？2.退休金給付的方式，是一次給付？抑或維持年金給付？3.如採個別基金，是否在職提撥多少，退休即領取多少？請部說明。

考試院第 11 屆第 216 次會議(1011206)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部籌辦本(101)年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚大會情形。

發言：近年來，公務人員傑出貢獻獎之選拔程序，從原來僅有的書面審查，增加到候選人簡報並接受實地訪

查。在表揚方面，從原來的表揚大會，增加到餐敘以及專題出版、媒體擴大宣傳等，效果卓著，達到揚善思齊的目的，部力求嚴謹，精益求精的作法，值得敬佩。最近傑出貢獻獎的經費支出及得獎人背景，已被外界注意，或許可以藉此機會思考轉型，研究提升至更高境界。另外，報告第 5 頁所提，第 10 位得獎人士林地檢署主任檢察官何祖舜，其銓敘官等列相當簡任第十一職等，但法官法施行後，法官已無官等、職等，除改任換敘對照外，有無必要明列相當之職等？建請部審酌。

考試院第 11 屆第 218 次會議(1011220)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、立法院司法及法制委員會審查公務人員任用法第 28 條條文修正草案情形。

2、立法院司法及法制委員會審查公務人員考績法修正草案、任用法第 17 條、第 40 條修正草案，以及公務人員陞遷法第 11 條、第 12 條、第 21 條修正草案情形。

發言：考績法修正草案是本院依據文官興革規劃方案積極推動的指標法案，非常重要，本院的立場當然希望能在本會期通過，但觀察本月 17 日立法院審查時有關立法委員的發言，謹歸納以下幾個重點：1.現時並非推動本案的最好時機。2.考績法因涉及公務人員的權益甚鉅，公務人員仍有異議，應持續與公

務人員溝通。3.對於考列丙等比率仍有意見，無法達到考績法修正草案落實考績覈實考評的功能。4.對辦理團體績效評比技術，仍有不同的看法。5.是否會形成低官等乙等比率偏高的現象？6.縣市政府職務列等偏低，任用法及陞遷法應否有相關配套措施？7.汰劣機制可以相抵，是否周延？8.育嬰留職停薪是否違反性別工作平等規定？觀察這些發言，表面看來似乎只是表示疑慮，而沒有正面的積極支持。考績法修正草案的推動，已進行相當長的時間，本院從院長、考試委員及銓敘部對於推動的內容、問題，都已作相當深入、多元、廣泛的溝通與宣導，但觀察立法院審查的過程，顯然效果有限，問題及阻力究竟何在？如何才能突破，有效推動？可能要進一步更細膩的規劃，以上的發言並無積極的意見可供參考，僅對本案的推動感到憂心，對部同仁工作辛勞及努力，敬表欽佩。

考試院第 11 屆第 224 次會議(1020131)

三、業務報告(一)書面報告：

3、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：關於高雄市地政局土地開發處處長、副處長之列等，本席支持部核議結果。根據公務人員任用法第

6 條規定，職務列等係考量其職務之職責程度、業務性質及機關層級等因素，其中職責程度係指其職務之繁簡難易及責任輕重兩因素，本案高雄市地政局所轄土地登記面積、區段徵收及土地重劃面積，都比台北市所轄面積大，而辦理地籍圖重劃、農地重測等業務，又為台北市所無之業務。是以，根據職務內容及任用法第 6 條之規定,同意部核議結果。

考試院第 11 屆第 225 次會議(1020207)

三、業務報告(三)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：有關部之公務人力統計報告，是本院人事決策之重要基礎，每年的統計數據值得深入分析。部今日報告結論,有關 101 年底公務人員的人數,微幅增加,行政院組織改造刻正進行中，相關數據變動之影響，尚待進一步觀察，惟據去年底立法院預算中心指出，政府在 4 年內，軍、公、教人數增加 1 萬 5 千人，遭致外界批評「組織改造，越減越肥，公務人員,越改越多」。昨日中國時報報導,精省 14 年，中部辦公室還有 5 千員額，組織並未調整，其工作不變。面對當前外界嚴苛的檢視，政府組織及員額的實況，應更精準的統計並適時更新，以備對外應變、說明。此項統計資料係由部負責辦理，屬年報的性質，統計的標的及時間，有其限制性，是以，有些數據尚須由人事總處負責統計並提供，因此，

建請部與人事總處密切配合，方能隨時掌握精準。

考試院第 11 屆第 226 次會議(1020221)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

法官(檢察官)於法官法施行後辦理職務評定相關疑義研議情形。

發言：謹就退休制度改革方案請教：1.部欲建構新進人員三層次退休年金制度，最後目標為於國家政經環境許可時，走向完全確定提撥制度，問題是完全確定提撥制之退休金支給方式為一次給付？抑或長期給付？此對退休人員之生活權益影響甚大，雖然還要一段時間才實施，但請先說明清楚。2.「潛藏負債」概念係以假設條件推算長期財務發展趨勢，建立財務預警機制，如假設條件不同，結果一定不同。任何保險給付，都有潛藏負債問題，一個保險制度在正常運作之下，不可能全部的人都一次把自己的基金提領出來，所以沒有破產的問題。在說明潛藏負債的概念時，請儘量以中性文字說明清楚。3.所得替代率將定為 80%，所得替代率為退休時的給與及現職待遇的比率，假如現職人員待遇調整，所得替代率就會變動，故所得替代率有兩個概念，一為退休時所得替代率，二是退休後餘命期間之所得替代率，新制之「所得替代率」究為何？所得替代率有靜態與動態之別，退休時所得替代率為靜態，現今新制以靜態單純的數字作為基礎，來設計

動態複雜的現象，現職人員待遇調整之後，退休人員在平均餘命當中，如所得替代率低於 80%，要如何處理？4. 退休金計算基準將以 10 年及 15 年的平均俸額為準，此為正確原則，但在現行俸級結構之下，實益不大。部設計此計算基準時，有無檢視現行俸級結構？現行俸級同一俸點平行橫跨 5 個職等，每一職等的俸級差距很小，例如十一職等升十二職等官員或十一職等升到十四職等常務次長退休時，10 年俸給平均約差 332 元。因此，如欲採用長期平均俸額有其實益，必須修正現行俸級結構，亦即文官制度興革規劃方案所提到之矩陣式俸表，目前部之研究情形如何？5. 退休金計算基準與內涵，108 年之後，兼具新、舊制年資公務人員，將由 1.7 倍調整為 1.6 倍，差 52 元，實益究如何？6. 優惠存款利率上限將調降為 9%，降幅不小，但仍比市場利率高出甚多，將來還是會成為議題，有無可能以 9%之標準計息，並按年資凍結為固定數額按月支給，同時廢止 18%制度，值得進一步深入檢討。7. 自願退休條件部分，擬增訂任本職務最高職等年功俸最高級滿一定年限之條件，以第八職等本俸 5 級專員為例，任職 30 年 58 歲，再兩年就符合 90 制即可退休，如要陞任九職等科長，則須再等 10 年才能退休，當事人願意陞任科長嗎？退休條件之設計與整體人力運用關係相當密切，須整體考量。8. 月退休金隨同待遇調整機制，部之設計為

所得替代率低於 80%時，改按消費者物價指數調整，在正常經濟發展下，每年物價指數都會調漲，假如今年公務人員待遇未調整，退休人員退休金要不要調整？部將如何對外說明？

考試院第 11 屆第 227 次會議(1020307)

三、業務報告(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、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。

2、101 年度公務人員請任事宜辦理情形。

發言：部除要擔負龐大艱鉅的法制任務外，還要辦理極大量的實作業務，如銓審、退休、登記案件，以及今日報告所提雙重國籍的管控、請任(免)案件等，相當辛苦，在此表示敬佩之意。據報告顯示，101 年一般公務人員請任，簡任 4,368 人次，薦任 7,553 人次，與簡任、薦任實際人數比較，簡任請任次數明顯偏高，其原因在於依據公務人員任用法規定，薦任人員職務異動時，辦理請任一次即可，而簡任人員每次異動都須辦理請任程序。銓審業務事繁量多，除強化資訊、簡化流程外，實體簡化也非常重要。有關公務人員的請任，本席曾建議進行實體的簡化，須修改公務人員任用法，使簡任官等人員不必每次異動都須辦理請任。部報告表示，將俟任用法修正後，適時修正作業系統配合辦理，目前部對於任用法修正之規劃為何？希望部能適時提出。

考試院第 11 屆第 231 次會議(1020411)

臨時動議

一、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，請討論。

發言：本案同意照全院審查決議通過，另有二點建議：1.本案是非常重要的改革工程，雖然經過縝密的作業及審查，但因時程十分緊迫，為了避免文字等疏漏，影響法案的品質，爰建議今日院會通過以後，送立法院之前，請部及二組再詳細檢查核對。2.本案因影響深遠，也將面臨非常嚴格的檢驗，由於內容複雜難懂，在審查過程中雖然有些意見，但是院會通過以後，就必須以一致的立場，為本案辯護說明，本案除了少數專業人員之外，一般要以簡潔易懂的方式來說明，的確有困難，尤其在第 31 條所得替代率要逐年調降，第 80 條有關退休金調整機制等，都是退休人員關心的問題，所以請部擬妥簡單且容易說明的資料，俾供委員參考。

考試院第 11 屆第 241 次會議(1020620)

三、業務報告（一）書面報告：

2、銓敘部議復行政院函送國防部暨所屬機關組織法規，其中有關國防部編制表，建請同意修正核備，其餘部將另案辦理一案，報請查照。(註：本案經主席

提議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第14條規定，移列臨時動議）

發言：本案院二組簽呈提及，針對國防部組織法設置總督察長、副總督察長職稱，係屬新創職稱，請部未來修正職務列等表時，加註適用機關，俾免其他機關援引選置。依據公務人員任用法第6條規定，全國定有職稱官職等的職務，皆須列入職務列等表，並由本院核定發布，但近十幾年來，政府組織變動及職務列等調整，非常頻繁，以致現行職務列等表已與事實不符，因此，常有職務列等以「暫列」處理，以及新增機關和特殊職稱並未列入職務列等表內。本席曾提及，目前已無法看到完整的職務列等表，建議行政院組改完成後，職務列等表能夠全面整修，俾符合公務人員任用法規定。目前，行政院組改仍無法全部定案，地方政府組織又隨時變動，職務列等表是否就無法修正？抑或有其他權宜性、變通性的方式？建請部重視、研究及評量。

考試院第11屆第249次會議(1020815)

三、業務報告(三)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：警察人員人數占全國公務人員近25%，但一次記二大功專案考績人數比率卻占81%，明顯不平衡，亦未必合理，但都是依法辦理，並由銓敘部核定，所

以無法加以否定。專案考績一次記二大功的要件，是依據考績法施行細則第 14 條規定認定，所有公務人員都是依據同一規定作為獎懲標準，根據此標準，有下列幾個要件：1.針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。2.對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。3.察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。4.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。5.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。以上要件，一般行政機關的公務人員不易達成，但是其中第 4 項「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。」，此乃警察人員執行業務專屬的要件，故一次記二大功專案考績的人數很多。今日，銓敘部檢討很客觀、實在，重大案件一次記二大功專案考績總人數，以不超過以往類似案件獎勵人數 70%為原則來控管，或許有一點效果，但並不實際，這要針對核心問題作根本解決，是否應該檢討修正考績法施行細則第 14 條一次記二大功專案考績的成就要件？這樣才能根本解決問題。以上意見，請銓敘部參考。

考試院第 11 屆第 253 次會議(1020912)

三、業務報告(三)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（以下簡稱全國協會）申請爭議裁決案辦理情形。

發言：1.公務人員協會法民國 91 年制定公布與實施，根據實施初期的觀察，各機關似乎未重視，成立公務人員協會的機關並不多，甚至有些機關加以抵制，後經銓敘部進行輔導，才陸續成立協會，勉強達到成立全國協會的基礎。依據公務人員協會法的規定，公務人員協會得就考銓業務提出建議，就機關管理措施提出協商，以及辦理會員福利、聯誼並提供協助。2.公務人員協會主要功能，是要促進公務人員與機關之間溝通、協調、合作，提升機關業務功能，有正向發展的作用，發生爭議時，則經由協商的過程以達到合理的解決。部今日報告，即是一件典型的案例，這可以促進機關內部的和諧。3.公務人員協會法已實施 10 年，機關成立協會運作情形如何？資訊來源有限以致了解不多，是否達到成立協會預期的目標？是否僅是形式上的成立，或者僅是辦理福利性質的活動？甚至變質成為機關施政的負面阻力，而沒有達到成立協會實質的功能？部是否有加以了解，並積極督導的必要。請參考。

考試院第 11 屆第 254 次會議(1020926)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：中央暨地方各主管機關核給簡任（派）非主管人員職務加給情形。

發言：簡任非主管人員職務加給對人力運用有相當大的助益，是有存在的必要。對部的報告有 2 點請教：1.根據部的意見調查，多數的主管機關認為簡任非主管人員職務加給有存在的必要，執行上尚無窒礙難行之處，因此，部建議暫時維持現行辦法。事實上，部無須作意見調查，其結果就是維持現行辦法，依據部的說明，此案源於去年立法院提案建議刪除簡任非主管人員職務中「職責繁重」之規定，今日部報告內容甚為詳細，惟部論述是否能應付立法院的壓力？將來如何說服立法院？2.本案調查是以主管機關為對象，但其他中央三級機關，五院院級單位、國安單位、司法機關，也有許多簡任非主管人員職務，本調查是否涵蓋全國簡任非主管職務？目前有多少簡任非主管預算員額可支領？部需進一步去了解。此外，目前各機關尚有許多簡任職務性質是否為主管，界定很模糊，必須進一步釐清。「主管職務加給」最早源於民國 57 年，由行政院訂定一個名為「主管特支費支給辦法」衍變而來的，現在執行機關為人事總處。因此，為求本案更周延、詳實，由部會同人事總處共同研商，是比較妥適的辦法，論述要再加強，調查資料要更詳實，俾利對立法院的說服力。

考試院第 11 屆第 258 次會議(1021031)

三、業務報告(三)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：公務人員傑出貢獻獎得獎名單，分為「個人獎」及「團體獎」兩個部分，其具體事蹟都值得表揚，且評審過程嚴謹，符合公平、公正之原則，應予以肯定。在得獎名單當中，可以發現一個事實：10 個得獎個人與團體中，機關屬性於中央者佔 7 個，3 個屬於地方機關，依職務區分，則皆為主管職務人員。所以，地方機關及非主管職務人員，如能多一點人獲獎，則更能彰顯揚善表功的示範作用。故爾後辦理公務人員傑出貢獻獎時，能否對機關屬性及職務做適當區分，使得獎者取得平衡，讓公務人員傑出貢獻獎更為圓滿。

考試院第 11 屆第 261 次會議(1021121)

討論事項

四、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，請討論。

發言：法官法在 100 年 7 月 6 日公布，職務評定制度也在 101 年 7 月 6 日實施，所以法官職務的考核已經由考績法改為職務評定的制度，這是法制的變革，而在法制的變革當中，牽涉到權益的保障，就是權益

補償的問題，本案有關法制變更以後，在職務評定制度當中，已經有相關權益補償之設計。另外，在不同人事制度之間，有關俸級晉升，年資的採計，都要考慮其整體的平衡，並且已有案例可循，本案部所擬保障對象、保障年限等補償措施，已有詳實深入的核議，所提意見很中肯，也能夠符合職務評定制度設計之目的，亦可兼顧不同人事制度之間的平衡，所以基本上可以支持，但是所提保障對象只有 23 人，林委員很細心，把有關符合保障條件逐一作檢查，好像還有 122 人，其中有必要再詳細地檢查一下，如果保障的對象有所遺漏，難免會產生爭議，所以本席支持林委員意見，本案交付小組審查，再作比較詳細的討論。

考試院第 11 屆第 263 次會議(1021205)

三、業務報告(三)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：有關警察人員一次記二大功專案考績相關問題，部依據本院所提改進建議，積極進行研議與協調，並針對問題癥結所在，提出具體、客觀、平實的改進措施，初步達到改善的效果，對部積極任事、勇於負責的態度，首先表達肯定之意。惟對制度整體的運作，尚有檢討改進的空間，部爾後對改進執行的情形，仍需持續追蹤觀察，並就職責與制度整體的發展，進一步思考是否仍需改善精進，俾益警察人員獎懲制度日臻完善。

考試院第 11 屆第 265 次會議(1021219)

三、業務報告（三）銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

1、建構「全程、全時、全面」人事作業雲端服務平台執行情形。

2、102 年公務人員傑出貢獻獎表揚大會辦理情形。

發言：科技不斷進步，傳輸系統從類比進化到數位，網際網路亦從實體、虛擬進入到雲端時代，部之資訊業務能夠與時俱進，隨資訊科技發展，引用雲端建構人事作業服務平台，殊值肯定。網路資訊專門知識雖非本席專業，也未曾透過網路進行人事作業，但依據基層人事單位反映，部之網路系統穩定度尚需加強，偶爾仍有塞車或斷線情事發生，究係為接收端各機關之問題，抑或提供端部電腦主機容量問題，提請部注意改善。

考試院第 11 屆第 266 次會議(1021226)

三、業務報告(三)銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：交通部臺灣鐵路管理局彰化機務段故機車長蔡崇輝之遺族訴諸媒體請求依「冒險犯難」規定，辦理蔡故員因公撫卹之處理情形。

發言：對部的報告提出一點疑問，請部釐清說明：報告第 2 頁第三項說明有兩個重點，第一個重點是「本案無法依行政程序法第 128 條規定進行程序重開」，「本案已進入司法救濟程序並經臺北高等行政法院一審實體判決駁回」,「蔡故員之遺族應循序提出

上訴及再審，無法申請行政程序重新再開，否則若准許此時對原處分再開程序，除與前開行政程序法規定不合，亦無法維持合法處分之安定性，以及人民對公權力行使結果之信賴。」意即本案無行政程序重新再開之適用。第二個重點是，本案繫屬於法院中，基於權力分立原則，應予以尊重。惟報告第3頁提及:「後續宜由臺鐵局盡全力協助遺族提出充分證據及相關鑑定結果，除了可以提交法院為後續審查依據外，亦可交由本部作進一步審查後，再依規定認定。」上開文字敘述，是否表示符合重新再開行政程序之規定？是否可由本院逕行認定？可行性如何？其中利與弊為何？部前後的立場是否相呼應？抑或有矛盾衝突之處？請部說明。

<u>銓敘部(建請繼續追蹤管制)：</u>

本部將再蒐集有關資料後，詳加研議各種因公撫卹態樣之認定標準及其區隔關鍵，再納入後續通案性檢討。

一、交付審查案件

(一)全院審查

考試院第 11 屆第 153 次會議(1000908)

臨時動議

一、銓敘部函陳醫事人員任用相關問題之研議情形，擬具研究報告一案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由李委員雅榮擔任召集人。

(二)胡委員幼圃、黃委員富源及張部長哲琛意見，請李召集人雅榮併案辦理。

本全院審查會分別於100年10月6日、20日及28日召開3次會議，其審查報告並提本屆第166次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

（一）議題一：醫事人員高資低用問題，以逐年調整配合共同員額及降低士(生)級比例解決。

決　議：採行行政院衛生署（以下簡稱衛生署）建議「具師類醫事證書者以師(三)級任用，並得搭配其他醫事職務師級與士（生）級共用員額」之擬案，以逐年漸進方式解決高資低用問題，辦理年限以 5 年為期，並俟本院審議通過後，函請行政院移由衛生署邀集相關機關研擬配套措施，以落實解決。

（二）議題二：契約進用人員配置比例偏高問題，由各公立醫療機構主管機關以用人費率規範。

決　議：依行政院人事行政局（以下簡稱人事局）開會研商結論辦理：即教育部、衛生署及行政院國軍退除役官兵輔導委員會所屬醫療機構之職員預算員額總數之空缺比率，扣除一級單位以上主管留職停薪、考

試分發列管、機要缺、商調或遴補中等 5 類缺額，至 103 年底 3 年內調降至 5%以下，並逐年調降契僱醫事人力之進用比例；上述 3 機關至 103 年底，應分別調降至少 2.24%、 3%及 1.65%。至於地方機關所屬醫療機構併請人事局將會商結論轉請其依規定辦理。另請人事局每年將執行情形依類別提報院會報告。

（三）議題三：各衛生局用人困難問題，以新增得適用之職務及研修相關考試法規解決。

決　議：公務人員考試法（以下簡稱考試法）部分條文修正草案刻由本院院會交付審查中，在考試法未修正通過前，各地方政府衛生局用人困難問題，請銓敘部先行修正各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表，新增各地方政府衛生局技正及技士員額總數十五分之一以下為得適用之職務，不足 1 人時，得以 1 人計，並於考試法修正通過，解決各地方政府衛生局用人困難問題後，再配合檢討修正相關規定。

（四）議題四：師級職務規範方式及配置比例，基於授權及彈性原則，現階段暫予維持。

決　議：

1. 照部擬議通過。各機關師級醫事職務級別員額配置準則（以下簡稱配置準則）係規範師級醫事職務之配置比例，並以師級編制員額為計算基礎。

2. 未來如採行師級與士（生）級共用員額方案，各機關編制表內需明定士（生）級員額上限，屆時因士（生）級人數將與師級人數有所連動，進而造成師級員額數有所增減；另鑑於目前各公立醫療機構實際進用師(一)級、師（二）級人數均遠低於編制得配置員額數，爰即使師(一)級、師(二)級編制得配置員額數增加，機關仍將基於用人權責及考量人事成本而彈性運用人力，且於配置準則尚未修正前，各師級醫事職務員額配置比例並未變動，預料尚不致造成師（一）級、師（二）級員額暴增之現象。

（五）議題五：依醫事專業法規受懲戒處分情形，研修醫事相關法規以規範處理方式。

決　議：照部擬議通過。至於有關經撤銷任用之醫事人員，其已支付之俸給及其他給付，不予追繳問題，請部併同於醫事人員人事條例中規範。

（六）議題六：未依醫事相關法規修編之機關，以定期清查方式控管渠等修正組織編制

情形。

決　議：請部賡續洽請相關機關確實依規定辦理。

（七）議題七：增置醫事職務及進用醫事人員，仍應符合組織法規及醫事相關法規規定。

決　議：各機關新增各類醫事職務，其組織係以法律規範者，於組織法律修正公布後，據以進用醫事人員並辦理銓敘審定，各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表（以下簡稱一覽表）則需配合儘速修正；若組織係以規程訂定或由組織法規授權以編制表訂定者，仍須俟一覽表予以納入後始得據以進用醫事人員並辦理銓敘審定。

（八）附帶決議：

有關一覽表之「應」適用職務、「得」適用職務與各機關組織法規適用之關係，事涉相關法制之疑義，請銓敘部成立專案小組賡續檢討醫事人員人事條例等相關規定，俾期法制完備，並於半年內陳報本院。

<u>審查會發言 100 年 10 月 6 日：</u>

代表機關參與他機關會議，事先均有其簽報作業程序，爰與會代表應可代表該機關之立場；至與會代表應至何層級始表示對該次會議主席之尊重，係另一個問題。本案為銓敘部研究報告，屬研究過程尚未進入決策階段，倘

經主席裁示繼續討論，則本席將就官制官規部分提供意見，供審查會參考。

第二次發言

本案為研究報告，係請委員提供意見供銓敘部參考，尚未進入決策階段；惟目前有諸多程序問題待決，爰請主席就程序問題做決定，倘可進行實質討論，本席再提供建議供參。

第三次發言

本研究報告所提高資低用與契約人力 2 項問題，係源於官制結構與組織編制，其涉及醫事人員整體性問題，爰本席認為須從根源探討。官制結構係文官制度靜態結構部分，主要區分等級與類別，縱向為層級與等級，橫向為專業分工；組織架構係人之集合與業務之運作；組織編制即職務之配置。早期醫療機構適用簡薦委制，10 年前改制為以醫事條例任用。因醫事人員之任用，係以取得醫事人員資格後予以任用，如無流量管制措施，易產生高資低用情形。本席認為高資低用情形肇因於證照用人與護理學校改制等因素，因無流量管制，爰大量護理人員取得師級證書，致產生高資低用現象。又公立醫療機構基於彈性用人與節約成本之考量，在核心人力以外採行契約用人，致僱用具師級證書從事基層醫事工作之情形大增。未來如有需要是類人力，建議可併入聘用人員人事條例草案規範，以減少高資低用情形。

審查會發言 100 年 10 月 20 日：

本席本年 10 月 6 日審查會所提意見，部已詳細回應，

毋須就本席之部分再予說明。

議題一：醫事人員高資低用問題，以逐年調整配合共同員額及降低士(生)級比例解決。

決議：「採行行政院衛生署(以下簡稱衛生署)建議『具師類醫事證書者以師(三)級任用，並得搭配其他醫事職務師級與士(生)級共用員額』之擬案，以逐年漸進方式解決高資低用問題，辦理年限以 5 年為期，並俟本院審議通過後，函請行政院移由衛生署邀集相關機關研擬配套措施，以落實解決。」

執行情形：

本案業於中華民國 100 年 12 月 19 日函請行政院移由衛生署邀集相關機關研擬配套措施，並函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 178 次會議(1010308)

討論事項

三、銓敘部函陳聘用人員人事條例草案總說明及逐條說明，暨配合廢止聘用人員聘用條例之法律條文一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由李委員雅榮擔任召集人。

本全院審查會分別於 101 年 4 月 19 日及 5 月 31 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 194 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、對於銓敘部就本條例草案所為之努力值得肯定。

二、另銓敘部所提聘用人員等級及聘期等相關事項，與本

院第 11 屆第 178 次會議決議，交付審查之本條例草案內容有重大差異，且是否涉及全案其餘條文之修正，宜由該部再就全案通盤檢視，俾期周延。

三、本案因尚有法案名稱、適用範圍、聘用等級等事項，尚待銓敘部再予研議規劃，爰請其參酌與會委員意見，並徵詢相關機關意見取得共識後，重行研擬函報本院審議。

<u>審查會發言 101 年 4 月 19 日：</u>

一、本條例草案主要之立法目的：（1）合併聘用及約僱人員並通稱為聘用人員。（2）確認契約用人制度，由服務機關甄審委員會辦理公開甄選，依據學經歷方式進用，不需考試。（3）建構完善之績效考核機制，充分發揮獎優汰劣作用。（4）保障聘用人員權益。

二、有關聘用制度之沿革，最早係於 26 年至 34 年對日抗戰期間，為因應非常時期選拔人才之特殊需要，未以考試途徑進用人員。33 年 4 月 20 日國民政府公布聘用派用人員管理條例，首先出現聘用人員一詞，並規定中央及地方機關之組織法需有聘用人員名額，至其學識、經驗及其擔任之職務，由考試院會同各院訂定。嗣考試院於 35 年 8 月 28 日發布聘用派用人員管理條例實施辦法，規定相當簡任聘用人員及薦任聘用人員之資格條件。58 年時制定派用人員派用條例及聘用條例，爰廢止上述二法規。現行聘用條例規定聘用人員是指各機關以契約定期聘用之專業人員。另聘用人員係以發展科學技術、執行專門性業務，或涉及技

術性研究之人員，非本機關現有人員可擔任者為限。

三、約僱辦法之沿革，係 56 年原行政院人事行政局成立時，將各機關臨時人員列冊管理。行政院於 61 年訂定約僱辦法，並於 71 年修正規定約僱人員擔任相當分類職位第五職等以下之臨時性工作，且以本機關確實無適當人員可擔任者為限。又類此有期限之臨時人員不能執行公權力，且僱用期間以一年為限，計畫完成後應予解僱，倘期限超過 5 年，即應檢討計畫之存廢。

四、依國科會委託國立政治大學公共行政學系蘇副教授偉業所做研究，以高雄市、臺中市、花蓮縣政府等所屬 24 個機關進行調查，發現上開機關中聘用人員之年資很長，60.5%超過 5 年，46%超過 10 年，最長之年資為 38 年；至約僱人員 76.9%年資超過 5 年，65.4%超過 10 年，最長年資為 37 年。另花蓮縣政府社會處正式人員 25 人，聘用及約僱人員 26 人，比現職人員還多。花蓮縣政府原住民行政處正式人員 18 人，聘用及約僱人員 12 人。此 3 個機關正式編制人員共計 1,886 人，聘用及約僱人員 555 人，可見該等人力占各機關人力結構之情形相當嚴重。

五、部擬本條例草案主要目的係為利機關彈性用人，何謂彈性用人？依本院委託開南大學公共事務管理學系柯教授三吉所做之研究報告指出，彈性僱用關係指政府機關透過僱用契約，具備最低之資格條件、僱用全職的、臨時的、部分工時之臨時人員，渠等與政府機

關之關係並非公法上之職務關係，而係任意之關係，沒有工作權保障，如因任務改變或預算不足時，可隨時解僱，其福利較正式人員低，此為彈性僱用之精義所在，亦即要求政府應在僵化之官僚體系中，朝變形蟲之組織型態調整，隨時因應環境需要作更快、更好、成本更低之回應。

第二次發言：

一、依蘇副教授偉業之研究報告指出，各機關存在許多聘用及約僱人員之原因，係因政治性干預或民意代表之壓力。現行許多聘用及約僱人員之工作係處理一般基層性之文書業務，甚至擔任承辦人之角色，與原定設計擬擔任專業性、技術性、臨時性之工作內容不符。

二、本院文官興革方案已確立政務、常務人員及契約用人三元管理政策。本席在 2 年前審查本條例草案時即指出，部規劃之方案及適用對象，與現行聘用及約僱人員制度並無太大差別，在現行法令尚可適用之情形下，如無更為完備創新之制度設計，以立法經濟而言，並無制定新法之急迫性。契約用人既有其特殊性，自應有創新思維，不能僅將舊制移植，而應有擺脫現行制度之設計。

三、本次部擬具之草案內容，仍在現有框架中，沒有突破。以現行聘用及約僱人員之法制，實與彈性用人之精義差距不大，僅係實際執行時發生偏差，致原以定期性契約進用之聘用及約僱人員，逐漸形成永業化。本條例草案並未積極導正此種錯誤，反而冠上彈性用人名

義，默認其永業化之事實。另將聘用人員分為十三等，以渠等人員既為擔任臨時性、專業性之工作，有無必要分如此多等級，且常任文官之官制深受職等中心概念之影響，以致限制人事管理之彈性，聘用人員應以工作內容及資格條件訂定其薪級，惟實務執行上，其薪點亦均要求比照公務人員逐年調薪，造成久任之現象。

四、當年醫事人員人事制度之改革，將醫師修正為師級，又法官法立法後現亦已無官等職等之適用，上開變革都是考量其專業性。本案制度之設計並無重大突破，仍然參考公務人員陞遷法中公開甄選機制，工作考核亦無具體做法，僅將現行法制合併為一個新的法律，讓原適用行政命令之約僱人員，就地合法化。本席亦非常重視本案之急迫性，惟僅將條文移植，而未有創新思維之做法，未必妥適。

審查會發言 101 年 5 月 31 日：

一、本條例草案訂定前應先確立所規範之事項，如屬性、適用對象、進用方式、身分資格、職務內涵、權利義務及責任與績效考核等，其中以職務內涵為重，須先確定職務內涵始能因事擇人，本條例草案重行規劃聘期最長可達 8 年，係配合縣（市）首長選舉之任期，此為因人設事之考量，與因事擇人之精神有違，是否妥適？聘期問題，舉日本為例，其公務人員亦以考試進用，惟如業務特殊需要且機關無適當人員可資運用時，得進用非考試及格之臨時人員，其聘期為 6 個月，

必要時得延長 6 個月，最長為 1 年，而本條例草案規劃聘期最長為 8 年，恐形成永業化。

二、又有關彈性用人制度，以我國憲法規定，公務人員非經考試及格不得分發任用，惟過去各機關係以各種管道進用臨時人員，茲為管理該等人員爰於 56 年間訂定聘用及約僱等管理規定；此外，人事總處目前另訂臨時人員之相關規定，是臨時人員種類繁多，惟皆不離契約用人概念；據此，應釐清契約用人之進用方式、權利義務、服務倫理及工作屬性等，應與一般公務人員不同，以避免弱化考試用人制度。

三、另本席提出 4 點意見供部參考：

(一)聘用職務應屬輔助性及非永業性職務，惟本條例草案未訂有強制解聘之機制，反以常務人員觀點思考，將使具臨時性質之聘用人員易形成永業化。

(二)本條例草案明定由權責機關及所屬機關管控總量額度，惟總員額法中已將中央機關之聘用及約僱人員總數納入控管，會否造成二元控管？有關聘用之員額及成本效益，需考量政治生態及政府效能。

(三)應建立一套完備及具公信力之甄選制度，以符公平及功績制，現行聘用及約僱人員係由各機關任意進用，且該等人力尚有負責公文收發等一般性行政業務，另本條例草案擬參照公務人員陞遷法有關公開甄選之規定據以規範，是否妥適？

(四)本條例草案參酌公務人員考核制度，是否妥適？以目前公務人員考核已為失靈之機制，本條例草案既

為新訂，則應重新按績效精神建制聘用人員之考核制度。

四、本條例草案既為新制度，則應大膽突破，而非延續現況，以聘用及約僱人員係屬辦理臨時性、定期性等業務之臨時人員，首重為聘期問題，同時應有解聘機制，建議部參酌委員意見，再詳加研議。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 7 月 10 日函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 179 次會議(1010315)

討論事項

銓敘部函陳政務人員法草案、政務人員俸給條例草案，以及政務人員退職撫卹條例修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由陳委員皎眉擔任召集人。

本全院審查會分別於 101 年 4 月 5 日及 12 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 185 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、政務人員法草案

(一)照部擬條文修正通過：第 11 條及第 21 條；其中第 11 條並修正說明欄文字。

(二)其餘條文均照部擬條文通過。

二、政務人員俸給條例草案

均照部擬條文通過；其中第 5 條並修正說明欄文字。

三、政務人員退職撫卹條例修正草案

(一)擬條文修正通過：第 2 條、第 8 條、第 10 條及第 11 條。

(二)照部擬再修正條文通過：第 13 條。

(三)其餘條文均照部擬條文通過；其中第 6 條、第 9 條並修正說明欄文字。

審查會發言 101 年 4 月 12 日：

優惠存款是很敏感之議題，既然準用之效果一樣，且立法院之生態係以政治為考量，本席支持部擬相關給與之文字。另如政務人員可領取公提儲金本息部分，較公務人員優惠，恐引起負面反應。

第二次發言：

本席支持不應於本條增列前開規定，俟懲戒法修正通過後再予研議。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 4 月 30 日函請行政院同意會銜函送立法院審議並函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 186 次會議(1010503)

討論事項

一、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，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會業於 101 年 6 月 19 日召開會議，其審查報告並提本屆第 193 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、為確保公保永續經營及考量各級政府編列預算之時程，本案既已依法完成精算，且其調整亦符合相關規定，爰同意照部擬意見通過。

二、另請部就本案保險費率調整後，外界可能所生疑義，參酌各委員寶貴意見研擬相關說帖，力求適切、簡明易懂，俾利對外說明。

三、公保費率調整後對於地方政府增加之財務負擔，請部及行政院人事行政總處再與地方政府加強溝通。

四、與會委員對於公教人員保險法制所提之相關疑義及建議，請部蒐集國內外相關資料續為研議，並於適當時機將研議結果報院。

五、本案為利各級政府編列預算，同意部意見，提 101 年 6 月 21 日（週四）院會。

審查會發言 101 年 6 月 19 日：

一、公保財務要永續經營，須有成本觀念，除權利義務平衡及財務健全，為維持財務長期收支平衡，本案確有調整費率必要。

二、本席從政策層次考量，建議照部擬意見通過，理由如下：(1)公保費率已逾 11 年未調整；(2)本案係於法定範圍內調整費率；(3)依法精算結果提出之建議，允宜尊重專業；惟有關精算假設相關疑義，須提出說明；(4)被保險人保費負擔增加不多，例如委任第五職等年功俸十級 520 俸點者每月增加 132 元、薦任第九職等年功俸七級 710 俸點者每月增加 181 元、簡任

第十二職等年功俸四級 800 俸點者每月增加 205 元，上開金額於年度考績晉級晉薪之範圍內即可支應；(5)公務人員協會等團體已同意本案，被保險人之阻力小；惟本席亦同意高委員永光意見，須加強與地方政府之溝通協調；(6)本調整案時機與油電雙漲問題不同，本案係同時增加被保險人負擔，是為維護被保險人權益之必要措施；惟外界對此並不清楚，請部應妥擬說帖，且內容應簡單易懂。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 6 月 25 日函請行政院同意會銜並函知銓敘部。

銓敘部(建請結案)：

一、決議(二)部分：為利公保被保險人及社會各界了解，業於本年 6 月 21 日上載於本部網站最新消息項下供參。

二、決議(三) 部分：本部業於本年 6 月 29 日函知各中央暨地方各主管機關於 102 年度預算(人事費)中籌編支應，並檢送前開說帖一份，轉知公保被保險人。

三、決議(四)部分：將錄案研參。

綜上，本案將俟完成會銜程序後，再據以正式發布實施，爰建請結案。

行政院人事行政總處(建請繼續追蹤管制)：

一、查有關釐定公教人員保險之保險費率為 8.25%，並自 102 年 1 月 1 日生效案，行政院業於本(101)年 7 月 13 日函復大院同意會銜在案。

二、至大院會議決議，請銓敘部及本總處再與地方政府加強溝通一節，經銓敘部（退撫司）承告，因本案處理過程中，該部業邀集相關中央及地方機關研商並獲致共識，且截至目前為止，尚無地方政府反應有經費負擔財務問題。

三、以本案施行日期為102年1月1日，又相關機關刻配合預算審議期程編列相關費用，是本案擬與銓敘部保持聯繫並配合該部辦理。

四、本案建請繼續追蹤管制。

考試院第11屆第188次會議(1010517)

討論事項

二、銓敘部函陳公教人員保險法修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於101年7月17日、8月9日及23日召開3次會議，其審查報告並提本屆第202次會議，決議：照審查會決議通過。

審查會決議：(僅摘錄審查結果，詳細內容請參見審查報告)

一、草案修正部分：

(一)照部擬條文通過者：

第1章章名、第1條、第3條至第5條、第7條、第2章章名、第10條、第3章章名、第1節節名、第2節節名、第15條、第16條、第3節節名、第19條、第20條、第22條、第24條、第25條、第4節節名、第

28 條、第 30 條、第 5 節節名、第 6 節節名、第 35 條、第 4 章章名、第 37 條、第 38 條、第 40 條、第 42 條至第 47 條及第 49 條條文。

(二)照部擬條文修正通過者：

第 2 條、第 11 條、第 14 條、第 26 條、第 27 條、第 29 條、第 31 條至第 33 條、第 36 條（並修正說明欄文字）、第 39 條（並修正說明欄文字）、第 41 條（並修正說明欄文字）、第 48 條及第 50 條（並修正說明欄文字）條文。

(三)照部擬再修正條文通過者：

第 6 條、第 8 條及第 34 條條文。

(四)照部擬再修正條文修正通過者：

第 9 條、第 12 條、第 13 條（並修正說明欄文字）、第 17 條、第 18 條（並修正說明欄文字）、第 21 條及第 23 條（並修正說明欄文字）條文。

二、附帶決議：

(一)現行公教人員保險之保險費，被保險人自付 35%，政府補助 65%，於考量政府財政愈趨困難，被保險人自付部分與政府補助間之提撥率是否調整，請部參考各國作法及其相關配套措施，通盤檢討研議。

(二)有關公保法實務運作，將自殺視同病故之處理方式，請部研議將其納入施行細則予以明確規範之可行性。

<u>審查會發言 101 年 7 月 17 日：</u>

一、原兩院會銜版本院與行政院已有共識，惟據部及人事總處所述，相關部會仍有意見，考量行政院及其部會是否支持，為本案通過之前提，以及本修正草案較原兩院會銜版修正

幅度大，請部與行政院及相關部會積極協調，俾利推動本案。

二、為使公保被保險人退休後多一層保障，且現行社會保險多已實施年金化，爰支持公保實施年金化。惟被保險人養老年金之給付標準，係以退休所得替代率之設限方式計算，其計算應精準，俾免爭議。

三、基於被保險人有繳交保費之義務，以及避免優惠特殊族群之不公平現象，部刪除參加公保滿 30 年以上者，免繳健保自付保費之規定，雖有違信賴利益保護原則之虞，惟刪除該項規定尚屬合理。

四、本次修正公保法定費率之上限，係增加未來調整費率之空間，亦屬妥適。

審查會發言 101 年 8 月 9 日：

本條第 3 項有關退休年金給與上限之規定，投保年資滿 35 年者其養老年金給付最高至 80%，其計算方法為，年資 15 年以下，每滿 1 年以 2%計算，第 16 年起，每滿 1 年以 2.5%計算；因公保每年繳費之標準相同，而養老年金給付每年基數之計算標準卻不一致，其計算標準可否單一化？請部說明。

銓敘部呂司長明泰：

本次修正草案之計算方式，係經逐一精算之結果，倘年資 15 年以下亦以每滿 1 年 2.5%計算，則其退休所得將超過現職待遇。另擬具之第 17 條至第 20 條修正內涵，其仍與原兩院會銜版分甲、乙 2 類之結果相同，是部均維持鈞院一致之立場。

審查會發言 101 年 8 月 23 日：

第 2 項規定已領取一次養老給付者，將來可繳回並申請改

領養老年金給付；惟依現行退休法規定，一旦選擇領取一次退休金者，並不可改領月退休金，而公保法作此規範，會否引致退休人員要求退休法援引比照辦理之困擾，請部妥為因應。

銓敘部呂司長明泰：

一、以法制作業而言，追溯生效確會衍生諸多困擾，惟依98年立法院審議私校退撫條例之附帶決議，以及行政院對外公布公保養老年金給付追溯自99年1月1日施行，爰作此規範。

二、據部統計，99年1月1日至本（101）年7月底止，平均1年約3千人符合申請改領養老年金給付條件，惟因優惠存款18%制度改革後，部分退休人員因辦理優惠存款額度減少，爰可能選擇改領養老年金給付，預估將來1年約5千人提出申請改領養老年金給付，預估99年至本年將有1萬多人提出改領之申請。

主席：

一、公務人員退休後所得分為月退休金及公保養老給付2部分；而公保養老給付可分為3種：即84年以前舊制年資，領取一次養老給付得辦理18%優惠存款，84年以後新制年資，所領取一次養老給付金額則不能辦理18%優惠存款；另公保養老給付年金化後，支領一次養老給付者，其相關權益與84年以後僅具新制年資者相同，故具84年以前舊制年資達5年至7年以上者，選擇支領一次養老給付較有利，如僅具84年以前舊制年資低於5年或新進人員，則選擇公保養老年金給付較有利。

二、本條照部擬議條文通過，並參採趙委員麗雲意見修正說明

欄。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 9 月 4 日函請行政院同意會銜送請立法院審議，並函知銓敘部。

執行情形(銓敘部建請結案)：

一、附帶決議 1. 部分：查各國（美、德、日、英、韓）第 1 層年金（養老年金）之保險費負擔比率，均係由雇主與受僱者各負擔 50%；我國各職域社會保險（公、軍、勞保）則係政府負擔比率高於受僱者。據此，審酌公教人員保險(以下簡稱公保)被保險人保險費負擔比率已高於勞工，且公保被保險人中尚有公務員兼具勞工身分者，為避免因相互比較衍生抗爭，且基於我國各職域社會保險制度設計雖可因適用對象不同而有合理差別規範，但在保險費負擔比率上，公保並無充足理由首開「為減輕政府財務負擔而加重受僱者負擔」之例等考量，是目前尚不宜參照上開國外案例，提高公保被保險人保險費負擔比率；惟未來重新建構第 3 代公務人員退休制度時，本項決議將慎重考量納入。

二、附帶決議 2. 部分：將依決議，於公保法施行細則明定「自殺視同病故」之具體內涵。

考試院第 11 屆第 201 次會議(1010823)

討論事項

三、銓敘部函陳簡併特種人事法律之研究報告一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會業於101年11月29日召開會議，其審查報告並提本屆第217次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：(僅摘錄審查結果，詳細內容請參見審查報告)：

一、請部從本院憲定職掌範圍，就特種人事法規之主導權予以研議，並於6個月內將研議結果報院。

二、本研究報告請部參考委員意見，依本院文官制度興革規劃方案第2案所列中程及遠程興革事項繼續研議，並賡續與特種人事法律之主管機關檢討各該人事法律，於適當時間報院。

審查會發言101年11月29日：

一、部就司法條例等9種特種人事法律檢討研議其簡併之可行性，並建議後續處理方向，惟各該特種人事法律主管機關有其立場，協調不易。特種人事法律是否簡併，可從2面向觀之，一為解決何種問題，二為解決方案可行性如何。文官興革方案敘明部分專業人事法律亟待整併係因採分散立法，主管機關不同，法規研修不易，無法切合人事法制，且內容多所重複，修正時間不一，產生立法時差問題，造成法條規範衝突；又文官興革方案並未提出簡併警察、醫事、交通3條例之意見，是請部將問題聚焦於適用官等職等併立制及官稱職務分立之人員。另解決方案之可行性則應著重不影響機關用人及個別專業人員之權益，任用法第9條第1項已有任用之基本資格規定，同條第2項業有特別遴用規定，為使特別遴用規定之適用更具彈

性，建議修正同條第 2 項法律為法規，並由各該人事主管機關訂定，賦予用人機關用人之彈性；又任用法第 32 條列舉之人員，除警察適用官職分立制具特殊性可予維持外，其餘均可回歸任用法，不失為一簡併之方法。

二、特種人事法律之制定有其時代背景、歷史淵源，惟涉及官制官規即為本院職掌事項，宜主動積極處理。本席建議部與相關機關進一步溝通，應提出較為可行之方案，且誠如院二組所言，部宜研擬建立通案性審酌標準以資適用。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 12 月 22 日函知銓敘部。

銓敘部(建請繼續追蹤管制)：

遵照辦理。

行政院人事行政總處(建請繼續追蹤管制)：

一、本案前經審酌以，有關特種人事主管院部之組織架構及業務需求，均有其特殊性及個別性，對本身需求之瞭解較為深入，如特種人事法律之主導權歸屬依銓敘部所擬之分工方式，恐衝擊現有院際分工及法制作業一貫性，另經洽行政院所屬特種人事法律主管機關均強烈表達反對之立場，又查案內銓敘部亦曾函詢司法院、監察院、審計部等機關，亦表達維持現況之立場，爰為避免引致院際權限之爭議，本總處於院會中，建議先邀集各特種人事法律主管機關進行溝通協調，必要時或可召開院際協商，俟獲致共識後，再予審慎規

劃。

二、本案本總處將配合銓敘部辦理相關事宜。

考試院第 11 屆第 206 次會議(1010928)

臨時動議

一、銓敘部函陳公務人員考績法修正草案、公務人員任用法第 17 條、第 40 條，以及公務人員陞遷法第 11 條、第 12 條及第 21 條修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會業於 101 年 10 月 11 日召開會議，其審查報告並提本屆第 209 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：(僅摘錄審查結果，詳細內容請參見審查報告)：

一、考績法修正草案部分：

(一)照部擬條文通過者：第 1 條至第 6 條之 3、第 8 條至第 9 條之 2、第 10 條至第 14 條及第 16 條至第 25 條條文。

(二)照部擬條文修正通過者：第 7 條、第 9 條之 3 及第 15 條。

二、任用法第 17 條、第 40 條修正草案及陞遷法第 11 條、第 12 條及第 21 條修正草案：均照部擬條文通過。

三、附帶決議

由於軍公教人員年終工作獎金，係政府基於激勵是類人員工作士氣及安定生活等目的，並因應農曆春

節需要及配合政府年度財政狀況而發給，以本次考績法之修正，增訂受考人考績得因工作績效不佳而考列丙等，並配套設計輔導及退離規定，目的係作為考績之輔導改善機制，故為肯定受考人年度工作之辛勞，俟考績法完成修正後，建請行政院考量同步修正軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項，增訂「因工作績效考量而考績考列丙等人員，不適用不發給年終工作獎金」規定。

審查會發言 101 年 10 月 11 日：

現行考績制度為各機關無論機關團體績效考核之結果均一體適用考列各等次之人數比率，有失機關考核結果之客觀性，爰擬議辦理機關團體績效評比。目前辦理團體績效評核，係由行政院研究發展考核委員會辦理行政機關及公營事業機關之績效評核，作為發給績效獎金之依據。另本席前任職於行政院人事行政局(現為行政院人事行政總處)時，亦曾辦理機關內部單位績效評核，於年度開始時由各單位訂定業務目標，年終時檢驗各單位業務目標之達成率，作為分配各單位考列甲等人數比率之依據，其執行上並無窒礙。本條既為立法院司法及法制委員會審議通過，建議仍於本修正草案保留；至本條第 1 項彈性辦理規定，則留待相關子法中詳細規範。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 10 月 18 日函請立法院審議並函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 210 次會議(1011025)

臨時動議

一、銓敘部函陳「警察官職務等階表乙、地方警察、消防機關學校職務等階表之十臺北市、高雄市政府警察局附屬機關」修正草案總說明及對照表一案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)會議紀錄同時確定。

本全院審查會分別於 101 年 11 月 5 日、19 日及 12 月 10 召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 217 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：(僅摘錄審查結果，詳細內容請參見審查報告)：

一、本院配合 96 年地方制度法檢討調整之列等案，雖經召開多次全院審查會審查，嗣因 98 年八八風災，政府全面投入救災，考量當時政府財政及社會觀感等因素，於 98 年 8 月 27 日本院第 11 屆第 49 次會議部建議，俟部分縣（市）改制直轄市及行政院組織調整方向確定後，再作調整；茲因縣（市）改制直轄市之調整作業業已完成，且行政院已明確表示警察局職務等階第一階段（即直轄市政府警察局各分局、大隊分局長及各大隊長）調整，財政上並無困難，爰啟動職務列等調整案，並分階段處理。

二、本案因銓敘部、內政部及行政院人事行政總處業已說明，直轄市政府警察局各分局、大隊之分局長、大隊

長為機關首長，其職責程度繁重，且部已明確表示，本次調整並不影響整體警察機關內部相關職務之衡平，亦不會改變原有之陞遷序列，爰同意先行調整。另該等職務調整後，未來再予檢討地方機關相關職務列等調整時，上開二職務不再納入檢討範圍。

三、至於本院配合 96 年地方制度法檢討調整公務人員職務列等調整案，有關縣（市）政府相關職務列等調整部分，請行政院就財政得否負擔等因素考量確定後，由部研議函報本院。

四、中央機關部分職務之檢討調整部分，因行政院組織調整作業尚未完成，為免造成人員安置困難，俟行政院組織調整底定後，經行政院考量社會經濟及財政狀況，再予處理。

五、附帶決議：

對於現行各種制度間職務架構之合理性，應澈底檢討，避免以局部或個別之調整，影響整個職務架構之穩定性及衡平性之意見，請部參酌委員意見儘速檢討整體職務列等之調整案，函報本院。

審查會發言 101 年 11 月 5 日：

一、基於警察同仁工作辛勞，有必要提升等階以激勵渠等工作士氣，行政、立法、監察三院及人事總處、銓敘部均同意本案通過，兩院協商結論一致，行政院亦表示財政得以負擔，爰本席同意部擬意見。

二、惟為免本院審查淪為形式，本席提出以下意見供參：

(一)公務人員任用法(以下簡稱任用法)第 6 條規定，各

機關職務列等之訂定，應依職責程度、業務性質及機關層次等 3 項因素綜合考量，職務列等係附屬於職務，有其穩定性及衡平性，當職責程度加重時，應考量調整至與所列官等職等職責程度相當之職務，使機關得依實際需要調整職務結構，進而進用適切人力。

(二)現行實務運作情形業與職務列等設計目的脫節，使得各類人員爭相援引提高其官等職等，本席曾於 99 年 12 月 23 日本院第 11 屆第 117 次會議表示：「各方競逐攀高職等，現在已浮現失衡、失控、失值的現象。所謂失衡，是指職務高低比較上的紛亂，如中央與地方職等高低不平衡現象；所謂失控，指不尊重本院職權的各方角力，如地制法的修正；所謂失值，表現在職等的一再拉高，造成職等膨脹，就像通貨膨脹一樣失去價值。」以國家設官分職，缺額有限，目的在任用得人以資治理，而非僅為陞遷，不宜以警察人員陞遷管道壅塞，以及警監人數比率偏低等因素作為調高等階之依據。

(三)組織型態因其職責程度、業務性質及機關層次而有所不同，警政業務機動性較高，適合扁平式組織，設置較多基層員警，不宜援引比照一般行政機關高塔式組織型態，要求提高其高階員警之比率。

(四)直轄市警局所屬分局、大隊係按地區分布，爰宜以組織分布型態均按地區分布之地政事務所及戶政事務所等機關作為比較，直轄市政府所屬地政事務

所及戶政事務所主任職務，分別列薦任第九職等及薦任第八職等至第九職等，是直轄市警局所屬分局長、大隊長等階列警正一階並無不妥，警政雖屬一條鞭系統，有其特殊人事制度，惟職務列等之調整屬共通性原理，調整後仍有引發層級相當之地政事務所及戶政事務所援引比照之虞。

(五)部以直轄市警局所屬分局、大隊組織規模較直轄市政府所屬二級機關大，且上開分局長、大隊長職責程度亦較直轄市政府所屬二級機關首長為重，爰應由現列警正一階調整為警正一階至警監四階，惟該等因素於訂定上開分局長、大隊長等階時是否存在，核定為警正一階之理由為何？請部說明。本院並應深思本案如同意調整後所引發後續效應，請部儘速研擬職務列等之通盤檢討原則。

審查會發言 101 年 12 月 10 日：

一、本席於第 1 次審查會業已說明，現行職務列等並不合理，應作整體通盤考量，否則個別機關職務列等調整案將層出不窮，爰建議主管機關應共同研議，使制度能永續合理穩定運作。

二、本案係於整體制度不合理情形下所發生之個案，此外，尚有其他機關因地方制度法(以下簡稱地制法)修正而有調整職務列等之需要，本院如堅持應俟職務列等合理改革後，方得調整，將使個別機關之人力運用窒礙難行，以本院職掌官制官規，制度之健全與否應為本院責任，是於制度合理改革前，機關如確有實際

需要，須個別調整列等，本席願表支持。

三、本案 3 次審查會中，各委員所提諸多意見確實不容忽視，惟涉及制度之改革非短時間得以完成，本案仍建請部儘速就職務列等通盤檢討研議。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 12 月 14 日修正發布及送請立法院查照，並函知銓敘部。

銓敘部(建請結案)：

一、有關中央及地方機關職務列等檢討案，本部遵照辦理，並俟行政院確定政府財政可以負擔及行政院組改底定後，適時陳報鈞院審議。

二、附帶決議部分：另請本部參酌委員意見儘速檢討整體職務列等之調整，函報鈞院一節，未來將納入上開職務列等檢討案辦理。

行政院人事行政總處(建請結案)：

一、本案「警察官職務等階表乙、地方警察、消防機關學校職務等階表之十臺北市、高雄市政府警察局附屬機關」修正草案總說明及對照表，業經大院於 101 年 12 月 14 日以考臺組貳一字第 10100106721 號令修正發布在案，先予敘明。

二、有關縣（市）政府相關職務列等調整，請行政院就財政得否負擔等因素考量確定後，由銓敘部研議函報大院一節，查原人事局曾於 97 年函請各直轄市及縣市政府，就銓敘部當時擬案調整職務列等之經費負擔進行調查，其中規劃調整職務列等之職務及範圍，包含

地方機關之秘書長、一級單位主管、副主管、二級單位主管；其所屬一級機關首長、副首長、一級、二級單位主管；其所屬二級機關首長列等配套規劃；及區（鄉）公所區長等相關職務，經費則包含行政機關公務人員及警察機關警察人員等所增加之人事經費及日後所新增之退撫、保險經費等。各地方機關均表達同意負擔之意願，原人事局並於 98 年 1 月 12 日以局力字第 0980000645 號書函將調查結果送銓敘部參考在案。而本次規劃第 1 階段僅調整「副局（處）長」及「科長」等職務，相較上開調查擬規劃調整之職務範圍，已大幅限縮，是以，第 1 階段之人事費用負擔，應仍可由地方政府自行調整支應。

三、 有關中央機關部分職務之檢討調整，俟行政院組織調整底定後，經行政院考量社會經濟及財政狀況，再予處理一節，查 101 年 7 月 18 日行政院、大院協商會議就中央及地方機關職務列等調整規劃及所涉財政問題案決議略以，職務列等調整俟行政院組改底定，經行政院考量社會經濟及財政狀況後，再由兩院會商決定實施日期。是以，本節將配合行政院組改進程及銓敘部研議期程辦理。

四、 本案本總處部分建請解除列管。

考試院第 11 屆第 211 次會議(1011101)

討論事項

三、銓敘部函陳「公務人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練之可行性分析報告」一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會分別於 101 年 12 月 6 日及 102 年 6 月 20 日召開 2 次會議，其審查報告並提本屆第 244 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、本案照本報告「修正之具體建議」修正通過。修正部分並請銓敘部參酌與會人員發言意見整體加以檢視修正；嗣經部依審查會決議重新整理繕正「公務人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練之可行性分析報告」之「肆、具體建議」之內容。

二、公務人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練，依本報告修正後之具體建議分階段實施。第 1 階段特考部分（不含用人機關與申辦考試機關無隸屬關係之特考），照所定期程推動實施未占缺訓練；至第 1 階段高普初考（另含用人機關與申辦考試機關無隸屬關係之特考）及第 2 階段部分，考量牽涉層面較廣，為期周妥，請部會及人事總處就其相關推動期程、法制研修及配套措施等，再行深入研議，於適當時間報院。

三、為使占缺與未占缺訓練人員之權利義務趨於衡平，請銓敘部於 102 年 7 月公告，自 103 年度之考試起，停止適用占缺與未占缺訓練兩者權益不一致之函

釋；並請考選部於各項考試報名應考須知內載明，俾利應考人有充足時間了解。

四、附帶決議：

請相關部會及人事總處先行檢視第 1 階段實施時，有無與公務人員考試法及任用法等相關法律扞格之處，並妥為研議。

執行情形：

本案業於中華民國 102 年 7 月 16 日函知銓敘部、考選部、公務人員保障暨培訓委員會及行政院人事行政總處。

考選部（建請結案）：

一、本部已依院會決議，於 103 年公務人員初等考試報名應考須知內載明，停止適用占缺與未占缺訓練兩者權益不一致之函釋規定等說明文字，俾利應考人有充足時間了解。文字內容如下：(一)有關退休年資採計及退撫基金繳付事宜，依銓敘部民國 102 年 7 月 23 日部退三字第 1023743222 號令載明：「公務人員考試錄取人員分配(發)占缺訓練(實習、試辦)期間，不得採計為公務人員退休年資，亦不得繳付退撫基金費用。銓敘部民國 77 年 2 月 26 日 77 台華特二字第 140139 號函、86 年 4 月 17 日 86 台特三字第 1440233 號書函、86 年 8 月 5 日 86 台特二字第 1495057 號書函、93 年 5 月 3 日部退二字第 0932333893 號令及歷次函釋(占缺訓練之年資得採計為公務人員退休年資)，核與公務人員退休年資採計規範不符，應自 103 年 1 月 1 日

以後之考試錄取而分配(發)占缺訓練(實習、試辦)者停止適用；至於應 102 年 12 月 31 日以前之考試錄取所分配（發）占缺訓練（實習、試辦）者，仍照原規定辦理」。(二)有關保險事宜，依銓敘部民國 102 年 7 月 23 日部退一字第 1023743221 號函釋略以，該部民國 67 年 7 月 1 日 67 臺楷特二字第 20680 號函釋，為「特種考試臺灣省基層公務人員考試錄取人員學習期間，如占學習機關編制內實缺，並支領與其任用資格相當之薪俸及一切待遇者，准予參加公務人員保險」及歷次相關函釋規定，自即日起停止適用。公務人員考試錄取人員於訓練期間得否參加公教人員保險事宜，應悉依公務人員考試錄取人員訓練辦法相關規定辦理。

二、各項公務人員特種考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練者，將配合於各該項考試應考須知載明未占缺訓練相關事宜，俾利應考人知悉。

<u>銓敘部(建請繼續追蹤管制)：</u>

一、有關審查會決議（二）第 1 階段高普初考（另含用人機關與申辦考試機關無隸屬關係之特考）及第 2 階段，再行研議一節：考量上述階段牽涉層面較廣，本部擬視第 1 階段特考部分（不含用人機關與申辦考試機關無隸屬關係之特考）全面實施未占缺訓練，各用人機關及申辦考試機關辦理情形，再就相關推動期程、法制研修及配套措施等深入研議。

二、有關審查會決議（三）請本部於本（102）年 7 月公

告，自 103 年度之考試起，停止適用占缺與未占缺訓練兩者權益不一致之函釋一節：本部業依鈞院決議於本（102）年 7 月 23 日發布部退一字第 1023743221 號函及部退三字第 1023743222 號令，停止適用過去對於考試錄取分發占缺訓練（實習）之年資准予採計為公教人員保險（以下簡稱公保）及退撫年資之相關函釋並公告周知。至於現行考試錄取人員訓練辦法第 27 條所定「占缺訓練人員得參加公保」之規定部分，亦將由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）配合修法刪除。

三、有關審查會決議（四）附帶決議一節：本案經責成相關單位辦理，第 1 階段特考部分（不含用人機關與申辦考試機關無隸屬關係之特考）尚無發現有與公務人員考試法或公務人員任用法等相關法律扞格之處；另第 1 階段高普初考（另含用人機關與申辦考試機關無隸屬關係之特考），則將配合後續研議情形適時檢視。

<u>保訓會(會建請結案)：</u>

一、本會刻正依鈞院審查會及院會決議，研修公務人員考試錄取人員訓練辦法第 27 條，及於 103 年 8 月 31 日前推動各種特考(類科)實施未占缺訓練等相關事宜。

二、至後續階段應辦理事項，本會將依考試院審查會及院會決議情形賡續辦理。

<u>行政院人事行政總處(建請繼續追蹤管制)：</u>

一、依銓敘部本（102）年 7 月 23 日函（令）以，公務人員考試錄取人員分配（發）占缺訓練期間，不得採計

為公務人員退休年資，亦不得繳付退撫基金費用，該部77年2月26日等4函釋及歷次函釋（占缺訓練之年資得採計為公務人員退休年資），核與公務人員退休年資採計規範不符，自103年1月1日以後之考試錄取而分配占缺訓練者停止適用，並經該部提報本年8月1日大院第11屆第247次會議報告。

二、保訓會以上開銓敘部函（令）事涉考試錄取人員權益甚鉅，允宜配合檢視訓練辦法相關條文內容，爰分別於本年8月7日及22日邀集相關機關開會研商，並據以修正公務人員考試錄取人員訓練辦法；又本辦法已提報本年10月3日第255次大院會議討論並決議交付小組審查會審查。

三、本案將賡續配合銓敘部及保訓會辦理後續相關法規研修事宜。

<u>本院第三組(建請繼續追蹤管制)：</u>

查保訓會函陳公務人員考試錄取人員訓練辦法第27條修正草案總說明及條文對照表一案，經依本院第11屆第255次會議決議交小組審查會審查，由林委員雅鋒擔任召集人，業於102年10月24日（星期四）舉行小組審查會竣事，審查報告預定提本院第11屆第260次會議討論；又「公務人員考試錄取人員訓練期間實施未占缺訓練之可行性分析報告」後續階段應辦理事項，保訓會仍須配合銓敘部及行政院人事行政總處辦理相關法規檢視及研修事宜，爰建議本項繼續追蹤管制。

考試院第 11 屆第 212 次會議(1011108)

討論事項

五、銓敘部函陳聘任人員人事條例草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

本全院審查會業於 101 年 12 月 20 日召開會議；又第 243 次院會臨時動議銓敘部提「聘用人員人事條例草案總說明及逐條說明，暨配合廢止聘用人員聘用條例」一案。案經會議決議：交聘任人員人事條例草案全院審查會併案審查。

本全院審查會目前分別於 101 年 12 月 20 日、102 年 8 月 19 日及 12 月 16 日召開 3 次會議，**本案因尚未審查完畢，仍需繼續擇期審議，故未結案**。

本案審查會決議如次：

本案目前尚需繼續擇期審查中。

審查會發言 101 年 12 月 20 日：

提供書面意見如附件 4。

審查會發言 102 年 8 月 19 日：

一、不同職務看待事情的角度即有所不同，故政策意見並無對錯，惟長期而言，若僅在近處看事情，將難以掌握全盤。任何制度之變遷與建構，應從基本原理中找到最適途徑，即需探討相關制度沿革、歷史與變遷過程。現行對於公務人員等基本名詞在基準法中已有定義，至於本案聘任、聘用等基本名詞，有無再作修正之空間，請審酌。

二、在憲法未修正之前，建制聘任、聘用制度應注意哪些

原則？另 70 年 3 月 20 日本院依據部擬處意見函致行政院，請該院轉知所屬各機關，組織法規中定有「聘任」字樣者，今後勿再列。此政策之一貫性是否業已變更，均請部說明。

三、文官任用係以公務人員任用法(以下簡稱任用法)所定之一般公務人員為基本，例外則有特種人員，考量其官制結構及任用資格之不同，而有另訂法制之必要，如醫事、司法、警察、交通等人員。依據興革方案三元管理方向，聘任人員為常務人員，而聘用人員屬契約用人，基本歸類即不同。88 年函送立法院審議之聘任條例草案，適用對象為科技、學術研究、文化、社會教育、訓練等五類機關專業人員；94 年制定聘用條例草案，則將聘任、聘用、約僱、派用、機要等五類人員整合為契約用人制度；98 年部提聘用條例草案，將約僱、聘用人員統稱為聘用人員，並將現行制度合併，並無創新。以現行法令仍可適用，而在缺乏更加完備之制度設計之前，有無建制新法之急迫性？允宜審酌。

四、綜上，本席係從憲法精神與立法經濟角度思考，聘用條例草案若未能大破大立，現行法規即可適用，不需定新法；聘任人員則可視職務性質回歸常任文官或聘用制度，當然，全案仍需就規劃時程及用人機關需要加以考量。

五、本席近日撰擬政府機關契約用人發展之初探一文，其中提出 10 點建議如下：

(一)調查盤點瞭解現況：建立契約用人制度前，宜瞭解行政機關現有「聘」(包括遴聘、特聘、選聘等)、「僱」(包括約僱、約用等）之法制與人力運用情形，透過全般性的調查及盤點，瞭解聘僱種類、進用依據、工作類型、聘僱期間，俾作整體規畫之依據。

(二)聘用人員法律關係：常任公務人員與國家為公法上職務關係，而聘用人員原則上應定位為公法上契約關係，2 者法律關係不同，其法律效果與權利義務應有區隔。

(三)聘用人員工作性質：應明確限定為稀少性、高科技、特殊專業、技術、專案研究、政務諮詢、業務諮詢、臨時性、季節性等，非本機關公務人員所可擔任之工作，並經考試院核定之職位為限，作為管制之機制。至是否另按工作性質與職責程度予以屬性或層次之分類，仍需作進一步思考。

(四)聘用方式約用期間：聘用人員之性質為臨時人員，故應簽訂定期契約進用，約用期間按工作性質分別簽訂，期滿如因工作需要原則上得續聘，但同一工作聘用超過一定年限時，應檢討列為公務人員常態工作，相對刪減聘用名額。

(五)聘用人員權利義務：依契約按其工作特性、職責程度、職務之繁簡難易分別確定其內容，不適用常任公務人員有關規定，原則上可適用勞基法，如聘用職務之性質無法適用者，則以契約明定之。

(六)聘任人員分類處理：部規劃中之行政機關聘任人員應不另訂用人法律，俾符立法經濟原則，可依工作性質分類處理，其屬常任性之職位，為公法上之職務關係，應以公開考試方式用人，俾符憲法考試用人之精神，但可依公務人員考試法(以下簡稱考試法)規定妥訂考試方式，依職務彈性實施。至臨時性工作，則可依聘用方式進用。

(七)加強檢討職位功能：應加強政府機關職位功能之檢討，對非關公權力執行之機關可研究改為行政法人；對行政機關無涉公權力、基層、單純操作職位，歸類為非常任公務人員，毋須列為考試用人範圍，並採聘用方式處理，如此，可將常任人員員額大幅減少，節省人事費與退休金等國庫支出。

(八)加強機關用人權限：制度設計上宜儘量賦予機關較大用人權限，使機關能彈性快速找到合用人才，以應業務需要，可在規定條件之下，由機關自行公開甄選決定進用。

(九)建立明確課責機制：應賦予用人機關建立聘用人員考核及淘汰機制，以落實績效管理，如違約定條件，隨時解約。用人機關進用聘用人員之管理與績效，應由上級機關實施考核，考試院並應建立事後審查監督機制，以防止制度產生質變。

(十)精簡法制有效運用：依聘用人員建制精神，以及現有法制調查盤點之結果，將現行各項聘僱人員法規統整為一項專屬法律，俾健全法制有效運用。

六、聘任、聘用制度雖符合人力彈性運用之目的，但深層意義是挑戰考試用人之核心價值，形成考試權與用人權之間之拉鋸。依目前部所規劃之聘任及聘用條例草案，僅將現行有關規定加以合併後更名，並加強部分權利，難謂為適切而健全之法制。

審查會發言 102 年 12 月 16 日：

一、有關政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系，關涉文官制度基礎結構，任何變更均影響甚鉅。本席近年研究我國文官制度發展，所著發表於公務人員月刊等刊物，相關業務同仁可自行參考。

二、本席認為若聘任人員之職務性質為常務性，則應回歸常任文官簡薦委任用制度，若其職務性質為臨時性，即可適用聘用制度；如此，人員制度可簡化為任用與聘用兩軌。常任文官即須依據憲法規定採考試用人，稀少性、高科技性人才可依公務人員考試法(以下簡稱考試法)第 4 條規定另訂考試辦法辦理，至難以透過筆試進用者，可依同法第 8 條規定，採筆試以外方式辦理；考試辦理方式有很大彈性，應不致發生各機關所稱取才困難之問題。70 年 3 月 20 日本院依據部擬處意見函致行政院，請該院轉知所屬各機關，組織法規中定有「聘任」字樣者，今後勿再列；此政策若能貫徹執行，則聘任制度將不復存在而回歸上述兩軌制度。另所擬建制聘任法制，亦不宜因待遇之差異而排除中研院之適用。

三、聘用條例草案若未能大破大立，現行法規即可適用，

不需另定新法。聘用制度為機關彈性用人一環，惟執行上已使人員永業化。聘用應以執行臨時性、季節性工作為限，惟實務上其工作內容與一般常任文官幾無差異，已失去彈性用人立意，致其與技工、工友作比較，欲爭取自身退休權益。聘用契約應建立在臨時關係上，若以常務制度之思維期望建立一套適用於各機關之聘用制度，可以預見將來必會形成另一軌常務制度，衍生日後改革成本。

四、以下幾點請銓敘部或考選部說明：

(一)考選部認為聘任人員與依公務人員任用法律任用之人員有別，應非屬憲法第 86 條及考試法第 1 條暨同法施行細則第 2 條所定適用對象。銓敘部則稱考量聘任人員所須具備之研發能力及專業素養，較難以筆試測驗予以評量，故規劃是類人員之進用，係審查其學經歷及專門著作、研究成果等；上開聘任資格取得方式，亦為考試法第 8 條所定之考試方式之一。茲以聘任人員為機關法定編制人員、列有職稱官等職等並適用公務人員退休法制等，何以非屬憲法第 86 條所定應依法考選銓定者?不以考試用人確有違憲之虞。對於因其專業性、稀少性致取才有困難者，可依考試法第 4 條、第 8 條規定，改採口試、測驗、實地考試、審查著作或發明等 2 種以上方式辦理。以上請考選部慎重考量。

(二)銓敘部認為聘任人員雖定位為常務人員，惟其職務尚非必須受永久保障；惟若非屬永業人員，將無法

成就其退休條件，與草案有關退休之設計是否相符？一般公務人員經國家考試及格後即定位為永業人員，既聘任人員係採考試法第 8 條所定之考試方式取得其進用資格，亦屬考試及格人員，在其派令註明聘期是否妥適?

(三)依銓敘部資料，現行聘用人員係辦理機關經常性業務，且部分聘用人員工作範圍涉及公權力之執行；所述等於默認其永業化，是否妥適?有無違法疑慮?另有關聘用人員支領一次退休金、保險制度之比較等，文字陳述均請再酌。

五、依目前銓敘部規劃之聘任及聘用條例草案，僅將現行有關規定加以合併後更名，並加強部分權利，或可滿足少數機關特殊用人之需求，以及現行聘任、聘用人員之要求，惟是否符合國人對任用制度之期待及有否引發違憲之爭議?不無疑義。雖肯定銓敘部之努力，惟作為憲定主管機關，對於制度之變更與設計，不得不慎重。

執行情形：

繼續擇期審查，未結案。

考試院第 11 屆第 229 次會議(1020321)

臨時動議

一、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，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)會議紀錄同時確定。

本全院審查會分別於102年3月28日及4月2日、8日、9日召開4次會議，其審查報告並提本屆第231次會議；決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：(僅摘錄審查結果，詳細內容請參見審查報告；退撫法草案調整後條次，以下簡稱新第○條)：

一、退撫法草案部分：

(一)照部擬名稱、條文、章名、節名通過者：

法案名稱、第1章章名、第5條(新第6條)、第2章章名、第11條(新第12條)、第3章章名、第4章章名及其第1節節名、第4章第4節節名、第5章章名及其第1節節名、第5章第4節節名、第6章章名及第7章章名。

(二)照部擬再修正條文、章名、節名、款名通過者：

第6條(新第7條)、第2章第1節、第9條(新第10條)、第2章第2節節名及該節第1款、第2款款名、第14條(新第15條)、第3章第1節節名、第18條(新第19條)、第3章第2節節名及其第1款款名、第21條(新第22條)、第3章第2節第2款款名、第23條(新第24條)、第24條(新第25條)、第4章第2節節名、第29條(新第30條)、第33條(新第34條)、第35條至第37

條(新第 36 條至第 38 條)、第 39 條(新第 40 條)、第 44 條(新第 43 條)、第 45 條(新第 44 條)、第 4 章第 3 節節名及其第 1 款款名、第 47 條至第 52 條(新第 46 條至第 51 條)、第 4 章第 3 節第 2 款款名、第 53 條(新第 52 條)、第 55 條(新第 54 條)、第 57 條(新第 56 條)、第 4 章第 4 節第 1 款款名、第 60 條至第 63 條(新第 59 條至第 62 條)、第 4 章第 4 節第 2 款款名、第 65 條(新第 64 條)、第 67 條(新第 66 條)、第 5 章第 2 節及第 3 節節名、第 71 條至第 74 條(新第 70 條至第 73 條)、第 5 章第 3 節第 1 款及第 2 款款名、第 80 條(新第 78 條)、第 84 條(新第 82 條)、第 87 條(新第 85 條)、第 88 條(新第 86 條)、第 93 條(新第 91 條)、第 94 條(新第 92 條)、第 96 條(新第 94 條)、第 98 條(新第 96 條)及第 99 條(新第 97 條)。

(三)照部擬再修正條文修正通過者：

第 16 條(新第 17 條)、第 22 條(新第 23 條)、第 27 條(新第 28 條)、第 30 條(新第 31 條)、第 34 條(新第 35 條)、第 38 條(新第 39 條)、第 54 條(新第 53 條)、第 56 條(新第 55 條)、第 58 條(新第 57 條)、第 64 條(新第 63 條)、第 66 條(新第 65 條)、第 68 條(新第 67 條)、第 69 條(新第 68 條)、第 76 條(新第 75 條)、第 79 條(新第 77 條)、第 81 條(新第 79 條)、第 83 條(新第 81 條)、第

86條（新第84條）、第89條（新第87條）、第90條至第92條（新第88條至第90條）、第95條（新第93條）及第97條（新第95條）。

(四)照部再擬再修正條文通過者：

第4條（新第5條）、第7條（新第8條）、第8條（新第9條）、第10條（新第11條）、第13條（新第14條）、第19條（新第20條）、第25條（新第26條）、第26條（新第27條）、第28條（新第29條）、第32條（新第33條）、第40條（新第41條）、第41條（刪除）、第42條（刪除）、第43條（新第42條）、第46條（新第45條）、第70條（新第69條）、第75條（新第74條）、第77條（新第76條）、第78條（刪除）及第82條（新第80條）。

(五)照部再擬再修正條文修正通過者：

第1條至第3條（新第1條至第4條）、第12條（新第13條）、第15條（新第16條）、第17條（新第18條）、第20條（新第21條）、第31條（新第32條）、第59條（新第58條）及第85條（新第83條）。

二、公教人員保險法修正草案部分：

(一)照部擬再修正條文通過者：第12條、第17條、第18條、第22條及第28條。另第2條、第3條、第6條、第8條、第9條、第11條、第2節節名、第14條至第16條、第19條、第23條、第26條、第27條、第29條、第30條、第34條、第

48 條及第 50 條均維持 101 年 11 月 13 日本院與行政院會銜函送立法院版本，不再另提修正版本。

(二)照部擬再修正條文修正通過者：第 13 條。

三、政務人員退職撫卹條例草案部分：

(一)照部再修正條文通過者：第 4 條、第 14 條。另第 12 條、第 16 條、第 18 條及第 19 條均維持 101 年 6 月 25 日本院與行政院會銜函送立法院版本，不再另提修正版本。

(二)照部擬再修正條文修正通過者：第 13 條及第 15 條。

四、案經全院審查會詳予審究後，經綜整決議如下：

(一)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。

(二)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。

(三)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。

(四)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。

審查會發言 102 年 3 月 28 日：

溝通之目的在形成共識、排除阻力，部座談會僅係說明既有方案，改革對象不易接受。退撫法草案適用對象多元、內容繁雜，就立法技術言，本案總說明未指陳立法重點、權益變動內容，條文對照表未呈現與現行條文之對照及變動情形，法制作業品質有待提升。本席提出以下爭議問題：

一、信賴保護原則問題：部以防止現職人員搶退、解決部分退休人員所得偏高、提撥率偏低造成債留子孫等理由排除信賴保護原則之適用並非妥適。退撫新制實施近 20 年，均以本俸加 1 倍作為提撥退撫基金計算，以及退休金給與計算之基準，改革方案中何以計算基數逐年減低？法治國家憲法基本原則首重人民權利維護，退撫法草案第 40 條、第 42 條及第 46 條及附表，是否違背憲法信賴保護原則之精神?

二、法秩序安定性問題：歷來人事制度改革從未涉及已退休人員，渠等已非公務人員而為年金保險受益人，新法將其列為規範對象是否適當?以退休制度設計應係永續經營，頻繁變動不利法秩序之安定。

三、負面改革思維：部以「砍」與「減」的思維規劃改革，易招致反對，且違反保險原意。

四、軍公教應整體考量：國防部已表示將堅守信賴保護原

則，軍人保險不年金化；教育部則尚在觀望。95 年優惠存款制度改革，軍人保險亦未修正，以軍公教年資將來併計，制度未全面性考慮，未來將面臨更多問題。

五、所得替代率： 95 年、100 年之退休制度改革方案，替代率之計算方式均不同，此次改革方案公式之分母內涵改為本俸加專業加給表(一)之加給金額，惟現行專業加給表計 25 種，專業加給表(一)僅適用於 30%之人員，此計算方式拉低分母致提高所得替代率，易使民眾誤解。

六、整體效益評估：本案為重大改革，惟部未作影響分析，無法保證未來不再變動，建議於送立法院審議前由部作整體性評估，院二組所提 7 點原則性意見可供參考。

第二次發言：

一、部對外說明皆以 80%作為退休所得替代率之上限，惟實際上所得替代率均係以退休人員退休當時之待遇加以計算，而非以退休後與現職人員之待遇作比較計算，所以所得替代率將隨現職人員待遇調整而變動，目前部皆以退休當時之靜態數字規範動態複雜之現象，應予清楚說明。

二、18%優惠存款利率未廢即會繼續成為爭議議題，建議取消 18%優惠存款利率，將優惠存款之利息再作調整凍結一定數額，改以人事費編列方式按月發給。

三、俸額依公務人員待遇調整，俸點則否，以在職前 15 年平均薪(俸)作為待遇計算標準，應定義清楚究係依各該當時之俸點或是折算後之俸額計算。

審查會發言 102 年 4 月 2 日：

第 3 條：暫予保留。發言意見如下：

替代率高低為本次改革核心重點，請部以表列方式呈現退休當時，對應現職人員待遇之替代率，以及退休後退休金隨待遇調整，對應現職人員待遇之替代率，並檢視替代率高於 100%者需經幾次待遇調整始低於 80%。

銓敘部呂司長明泰：

一、支領月退休金而替代率高於 80%者，多屬 99 年後退休且服務滿 30 年者，如自 105 年後新、舊制退休金計算基準，由最後在職 10 年平均逐年調降至 15 年平均計算，約降低 2%，109 年至 110 年約可降至 80%，如將主管職務加給及年終工作獎金納入替代率之現職待遇內涵，替代率將更低。

二、歐委員育誠建議將退休後退休金隨待遇調整，對應現職人員之替代率列表說明部分，以替代率係依退休時之待遇為計算基準，退休後不確定之待遇調整計算替代率謂之所得測試，係採浮動金額以檢測替代率，考量尚無相關法規及配套措施，且本案時程緊迫，建議於下一階段研議。

三、本案主管機關訂定之體例，本部將依委員意見分別規範政策決定機關、法制主管機關及業務主管機關，並以專項訂定。另有關單層給與及雙層給與之定義亦將依委員意見增列。

第二次發言：

第 5 款至第 7 款皆為學理性名詞，於本法作為法律用

詞是否適當？第 7 款之「完全」作何解釋?

主席：

公務人員職務範圍、屬性差異甚大，如司法官有退養金制度，難以互相比照。政府肯定公教人員之辛勞貢獻，本次改革係因情勢變遷迅速，原有政策規劃時所依恃之基礎事實變動超乎預期，如退撫基金 84 年成立時，無法預知目前利率僅有 1%，此非任何公務人員之責任，請委員諒解改革難以完全公平，本案具時效性，宜循序漸進推動改革。

銓敘部呂司長明泰：

一、針對年資達 30 年以上、替代率超過 80%以上者，本部已採全面性扣減，過渡期間之替代率應可降至 85%以下；兼具新舊制年資者，如改選公保年金致其退休所得更高時，第 31 條有天花板條款，調降其新制年資給與之基數內涵。

二、高委員明見所言部分替代率未達 80%之人員，可能係因替代率定義不同所致。

三、此次改革已廢止從優逆算表，得辦理優惠存款額度降低逾 50%，以避免將來新退同仁替代率過高。

四、本條第 1 款俸(薪)額之定義回歸公務人員俸給法規定，另考量交通事業人員待遇制度不同，爰作後段規定。

五、本條第 4 款有關現職待遇引用一般公務人員適用之專業加給表，係參酌專業加給表(六)附註說明所述：一般公務人員適用專業加給表(一)，是專業加給表(一)

與一般公務人員適用之專業加給表，二者概念應屬相同。

六、有關主管機關及單層給與、雙層給與之定義，本部將依委員意見分別修正、訂後於下次會議提出。

主席：

一、替代率計算公式中分母及分子定義之修正，應避免造成退休所得大於在職所得。案內因信賴保護等考量，過渡期間替代率爰有大於 80%者，惟過渡期後不應再有此情形。

二、請部參照委員意見就主管機關之訂定、單層給與及雙層給與定義等事項，重新擬訂條文下次再議。

第三次發言：

第 11 條：照部擬條文通過。發言意見如下：

本條涉及第 8 條、第 9 條及第 46 條規定；現行一次退休金每任職 1 年給予 1.5 個基數，當每月提撥率為 12%，個人與政府每年所繳為月退休金之 144%，已接近一次退休金之標準，當費率達 13%以上，即超過一次退休金給與之金額，當事人可否依第 9 條第 2 項規定主張退費?本條有關 105 年以後之新進人員退費規定比照第 9 條亦有相同問題，部如何因應?

銓敘部呂司長明泰：

委員所提問題確實存在，本部爰將原規範繳費 5 年以上即可同時發還本人及政府撥付之基金費用，修正為 10 年以上，俾減少投機情況發生，如依確定給付之概念，對任職 10 年以上同仁予以發還，尚無不妥。

第四次發言：

第 12 條：照部再擬再修正條文修正通過。第 5 項「……，得自公務人員個人……」修正為「……，自公務人員個人……」發言意見如下：

一、現行規定係以本俸加 1 倍為計算基礎，第 54 條以後相關條文則以最後在職之基本俸(薪)為計算標準，請部說明二者不一致之理由，另總說明多處出現誤繕情形，請部再詳加校對。

二、第 5 項後段「得自公務人員……」之「得」字有無必要?

銓敘部呂司長明泰：

一、撥付退撫儲金以 40 年為限係配合新進同仁年資採計上限為 40 年之規定，並考量公務人員初任公職平均年齡約 30 歲，於 65 歲退休時任職 35 年，再上加 5 年而得之。

二、本法案已將計算基礎改為基本薪(俸)，定義為本俸 1.7 倍，總說明文字將依委員意見再行檢視。

第五次發言：

第 13 條：暫予保留。發言意見如下：

一、第 1 項所定個人專戶應無管理問題，儲金才需收支管理與應用。

二、第 2 項所稱個人專戶資金規模情形，其與累積總金額、退撫儲金之間關係為何?若內涵相同應否統一用詞?其中是否包括政府撥付金額?後段「以利公務人員……」非法制用語，宜予修正。本法規範影響人員

權利義務事項即可，細節性事項應於施行細則規定。

三、第 3 項首句「公務人員利用個人……」涵義不清，請部說明。

第六次發言：

第 14 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

個人投資獲利部分，於退費時如何處理?另 105 年以後新進人員是否會有本條第 3 項之情形?

銓敘部呂司長明泰：

投資運用之獲利或損失，皆計入帳戶金額計算。另新進人員若於銀行民營化予以結算後參加退撫儲金，即有第 3 項之情形，此時不可要求政府撥付已結算年資之儲金。

第七次發言：

第 15 條：照部再擬再修正條文修正通過。第 1 項「……計算。未依法繳付退撫基金之任職年資或曾經申請發還……」修正為「……計算。曾經申請發還……」；第 4 項「第二項人員……」修正為「前項人員……」；第 5 項「第二項人員……」修正為「第三項人員……」；第 7 項「……比照第三項、第五項規定……」修正為「……比照第三項及第五項規定……」另說明欄酌作文字修正。發言意見如下：

一、第 1 項前段與後段各以正面、負面方式表述相關任職年資概念，二者內涵雷同，是否為重複規定？

二、第 1 項後段「未依法繳付……曾經申請發還離（免）職退費……之任職年資，均不得採計。」與第 19 條

第1項條文規定內容相同，有無重複規定？可否將「未依法繳付……曾經申請發還離（免）職退費……之任職年資，均不得採計。」刪除，不得採計之規定與第19條第1項合併。

三、軍公教退撫基金係分帳管理，第2項曾任公立學校教育人員或軍職人員已繳之退撫基金費用本息可否不予移撥，改以退休資遣撫卹發生時，按實際繳付比例，由個別帳戶支付？

銓敘部呂司長明泰：

一、第1項後段「未依法繳付退撫基金之任職年資或」文字可予刪除，至「曾經申請發還離（免）……之任職年資，均不得採計」等文字仍應保留。

二、目前軍公教為分戶立帳，惟資金係集中管理運用，孳息撥入個別帳戶，若採歐委員建議，整個作業機制須作大幅變動。本法施行後軍公教提撥率擬採差別費率，針對基金收支失衡較大之軍職人員，以及制度從寬設計之教育人員部分，將採較高之提撥率。

第八次發言：

第16條：照部擬再修正條文修正通過。第1項第4款「……退休生效或死亡者……」修正為「……退休、資遣生效或死亡者……」；同項第6款「……出具證明書者。」修正為「……出具證明者。」；第2項「……但本法中華民國○年○月○日公布施行前，經銓敘部核准得予併計之年資及其給與，不在此限。」修正為「……但本法公布施行前，經

銓敘部核准採計者，依原核准規定辦理。」另說明欄酌作文字修正。發言意見如下：

一、本條序文敘明係規定退休、資遣或撫卹事項，爰第 1 項第 4 款應增加資遣規定。

二、第 2 項「中華民國○年○月○日」文字與其他條文體例是否一致？

三、第 2 項但書文字「經銓敘部核准得予併計之年資及其給與」可否修正為「經銓敘部核准採計者」俾期精簡。

銓敘部呂司長明泰：

一、第 2 項但書文字「經銓敘部核准得予併計之年資，仍依核准規定辦理。」修正為「經銓敘部核准採計者，仍依原核准規定辦理。」

二、「中華民國○年○月○日」等文字刪除。

第九次發言：

第 19 條：照部擬再修正條文修正通過。第 2 項「……民選首長及中華民國八十四年七月一日以後轉任……」修正為「……民選首長及退撫新制實施後轉任……」；第 3 項「前項人員重行退休時，其再任或轉任後之任職年資……」修正為「第一項人員重行退休時，任職年資……」；第 4 項「……計算方式亦同。」修正為「計算方式，亦同。」另說明欄酌作文字修正。發言意見如下：

一、第 2 項「中華民國八十四年七月一日以後」建議修正為「退撫新制以後」。

二、第 3 項「前項人員重行退休時，其再任或轉任後之任職年資……」修正為「第一項人員重行退休時，任職年資……」；第 4 項「第二項人員重行退休者」修正為「第一項人員重行退休者」，另同項末「……計算方式亦同」，依立法體例應修正為「……計算方式，亦同」，請併同修正其他條文。

第十次發言：

第 21 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

第 2 項僅規定公務人員，似刻意排除教育、政務、公營事業機構等人員，有上述人員年資併計時不受年資採計上限限制之疑慮。

銓敘部呂司長明泰：

第 2 項係比照第 19 條規定辦理，第 19 條第 2 項已規定教育、政務、公營事業機構等人員轉任後年資採計上限。

第十一次發言：

第 22 條：照部擬再修正條文修正通過。第 1 項「……以後曾任……其後轉任……其於任職公立學校……」修正為「……以後先任……再轉任……其任職於公立學校……」；第 3 項「…補繳退撫儲金存入個人專戶。」修正為「……補繳退撫儲金，存入個人專戶。」另說明欄酌作文字修正。發言意見如下：

一、第 1 項適用對象可否擴及政務人員及其他將來轉任公職而設有個人專戶者，設計為可攜式個人帳戶，若可則第 1 項建議修正為「適用雙層給與人員，於任職前

已設立個人專戶未銷戶者，可繼續累積其退撫基金。」另請部確認說明二「軍職人員」文字是否為誤繕。

二、第 2 項「補撥付……退撫儲金本息」與說明三「繳付退撫儲金」文字不一致，另停職期間發給半俸，復職後係補發停職期間未發給之半俸，請部說明政府補撥付費用係以半俸或全俸計算。

三、第 3 項規定若跨年度其涉及所得稅問題未來如何執行？第 5 項第 3 款規定休職期間公務人員仍可自願繳付退撫基金是否適當？請一併說明。

銓敘部呂司長明泰：

一、政務人員退職撫卹條例(以下簡稱退撫條例)第 10 條規定，具政務人員年資之常任文官，其政務人員離職儲金之處理方式有二：繳回儲金，併計軍公教年資辦理確定給付制之給與；或是分別支領，年資併計成就退休條件。本條第 1 項倘納入政務人員，將致本法與退撫條例二者規定衝突。本部正評估確定提撥制實行後，將政務人員離職儲金併入參與投資之可行性，爰建議第 1 項仍維持部擬再修正條文。

二、公務人員復職後，因其停職期間年資將來係依全俸給與，爰政府補撥付停職期之退撫儲金本息，仍依全俸計算。

三、至第 5 項規定 4 款政府不負撥付責任之期間，第 1 款留職停薪期間，未支薪，無須撥付退撫儲金；第 2 款停職期間，領半俸，俟其復職時依第 2 項規定辦理；第 3 款休職期間，同第 2 款處理方式。

四、常任文官擔任民選首長後回任常任文官者，可選擇補繳退撫基金後，將擔任民選首長期間之年資併計公務人員退休年資；另內政部亦訂有民選首長退職撫卹辦法，可併計常任文官年資依民選首長待遇辦理退職。

五、第 2 項文字與說明三文字不一致處將一併修正。

第十二次發言：

第 27 條：照部擬再修正條文修正通過。第 1 項第 1 款「因身心失能……保險失能給付標準之半失能……」修正為「因身心障礙…保險殘廢給付標準之半殘廢……」；第 2 款「因身心失能……」修正為「因身心障礙……」；第 5 項「……致身心失能……，其申請退休，不受……」修正為「……致身心障礙……，其申請退休不受……」另說明欄酌作文字修正。發言意見如下：

第 6 項序文「具有相當因果關係」文字是否有必要？條文中使用「因……，以致……」，已表明因果關係。

銓敘部呂司長明泰：

本條序文係因撫卹相關規定非常強調因果關係，現行法律規定不使用「直接」因果關係而採「相當」因果關係。

第十三次發言：

第 28 條：照部擬再修正條文修正通過。第 1 項第 3 款「……公教人員保險失能給付標準表所定部分失能……」修正為「……公教人員保險殘廢給付標準表所定部分殘廢……」第 6 項刪除。另說明欄酌作文字修正。發言意見如下：

一、未具任用資格之機要人員適用公務人員退休撫卹規定，一直為外界所垢病，本條第 2 項規定請再審酌。

二、第 86 條第 1 項規定不得受理資遣申請之 6 款情形，與本條第 6 項似為重複規定，可否合併？

銓敘部呂司長明泰：

本條第 2 項係結合現行規定訂定，在其他相關法制尚未完備下，不宜逕予排除機要人員之適用。另第 6 項規定可刪除。

審查會發言 102 年 4 月 8 日：

第 29 條：照部再擬修正條文通過。發言意見如下：

「給付」與「給與」之差別何在？

銓敘部呂司長明泰：

「給付」用於單層給與人員，「給與」則用於雙層給與人員。

第二次發言：

實務上有無於軍教服務 20 年退休領取退休俸給，再任公務人員服務 15 年後，再依退撫法支領退休金者？如有，該類人員替代率有何不同？請部說明。

銓敘部呂司長明泰：

軍人依法支領退休俸給者，再任公務人員僅得依退撫法支領一次退休金；教育人員或其他公職人員退休再任公務人員者，依現行法制，倘服務滿 15 年則可支領月退休金，但須受服務年資 35 年之限制。

第三次發言：

第 30 條：照部再擬修正條文修正通過。第 1 款與第 2 款

款次對調，另補強立法說明。發言意見如下：

本條序文已明訂依各款規定計算基數內涵，惟第 2 款後段復規定，月退休金基數內涵以最後在職同等級人員之本（年功）俸（薪）為基數內涵，另十足發給新臺幣 930 元。以該 930 元亦為基數內涵之一，其基數內涵概念究為二者之合計？抑或基數內涵另加計 930 元？另本條第 1、2 款順序是否調整？請參考。

銓敘部呂司長明泰：

本條係現行規定，一次退休金計算方式係本（年功）俸直接加計 930 元計算其可支領金額，而月退休金係先計算其可支領金額後再加計 930 元，該二者計算基礎不同。至本條第 1、2 款是否對調，尊重審查會決議。

第四次發言：

第 31 條：暫予保留。發言意見如下：

法制面提供下列幾點供參：

一、本條規範係重大政策決定，攸關現職及已退休人員重大權益事項，僅從條文規定難窺其實質內涵，請部提供實際數字計算案例供參。

二、第 1 項規定「一百零五年一月一日以後之退休金……應按附表一及附表二所列計算基準及基數內涵，逐年計算核給之」，請說明附表一（已修正為附表二）、附表二（已修正為附表三）與計算基準及基數內涵之對應關係。

三、第 2 項 3 款所列 1.4 倍、1.3 倍及 1.2 倍，其倍數再予下修之理由為何？

四、第 2 項規定係將替代率達 85%以上者，向下修正之機制；於年資、平均俸額相同情形下，如某甲為非主管，替代率為 84.9%，無須依本條第 2 項修正，某乙為主管，替代率為 85%以上者，依本條第 2 項修正後，其替代率反低於某甲，此種不公平之情形會否發生？請部說明。

第五次發言：

第 32 條：暫予保留。發言意見如下：

一、現行繳費費率係規定 12%至 15%，以費率 12%計算，每年繳 144%，一次退休金每年得支領 150%，其未計息繳費與一次退休金相近，倘費率調整 13%時，則採退費方式反較領一次退休金為多，如何處理？

二、第 2 項規定一次退休者，第 36 年發給 0.5 個基數，其支領者較所繳差太多。另一次退休金以基數為計算基礎，月退休金以基數內涵為計算基礎，基數與基數內涵差別為何？

第六次發言：

第 33 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

本條基數內涵是否包含 930 元？

銓敘部呂司長明泰：

第 30 條已有基數內涵相關規定，本條爰不再重複規範。

第七次發言：

第 43 條：照部再擬再修正條文通過。發言意見如下：

請部提供領取最低保障金額人數現況之數據。

銓敘部呂司長明泰：

該部分本部資訊室業就相關資料進行統計。

第八次發言：

第 46 條：暫予保留。發言意見如下：

本條規定退休金以最後在職往前推算 15 年繳納退撫基金費用之基本俸(薪)平均數為計算基準，每任職 1 年給與五分之四個基數，與繳費係以本俸加 1 倍計算是否衡平？

主席：

本條暫予保留。

第九次發言：

第 52 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

本條與第 35 條均有加發俸給總額慰助金之相關規定，得否合併或於總則或附則中規範？

銓敘部呂司長明泰：

本法立法體例係將適用單、雙層給與人員分別規範，如擬將適用單、雙層給與人員俸給總額慰助金合併規範，其餘規定亦應合併重新規範。以本法相關規定之立法體例係採比照規定，尚屬妥適。

第十次發言：

第 53 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

公務人員從事自主投資理財，如有虧損應如何處理？攤提給付每月最低領取金額為何？依第 54 條規定請領之退休年金給與，足以購買何種保險法規規定之年金？勞工與教師購買年金保險之實際執行情形為何？又以個人專

戶僅累積總金額達最後在職之基本俸(薪)10 倍，本條所規定年金之支領方式是否過多？請部說明。

銓敘部呂司長明泰：

公務人員從事自主投資理財如有虧損，係以虧損後金額計算退休給與，攤提給付以最後個人專戶所賸餘額，以其退休時點，依平均餘命計算每月領取金額。至私校教師退休時得將私校之退撫年資結算存入個人專戶，且給與方式僅保險年金，並無攤提給付與定額給付。

第十一次發言：

第 54 條：照部擬再修正條文修正通過。第 1 項至第 3 項「……基本俸(薪)十倍以上……」修正為「……基本俸(薪)十倍」。發言意見如下：

依第 12 條規定退撫儲金係以本俸加 1 倍為基數撥繳，本條規定退休時個人專戶累積總金額未達最後在職之基本俸(薪)十倍時一次給與，是否過低？又退撫儲金撥繳係以本俸加 1 倍計算，不同於本條係以基本俸(薪)計算，其考量為何？

銓敘部呂司長明泰：

此處規定基本俸(薪)係本俸乘以 1.7 倍，本俸加 1 倍係舊版規定。另為鼓勵公務人員選擇年金，爰將一次退休給與訂為基本俸(薪)10 倍。

第十二次發言：

第 59 條：照部再擬再修正條文修正通過。第 1 項第 1 款「……因身心失能……」修正為「……因身心障礙……」，另第 5 項第 3 款文字請部再研議。發

言意見如下：

遺族如為現職公務人員或已退休人員停止領受月退休金再任公務人員，得否請領月撫慰金？

銓敘部呂司長明泰：

除仍支領月退休金、撫卹金或撫慰金期間外，遺族如為現職公務人員或已退休人員停止領受月退休金再任公務人員，得依本法領取月撫慰金。

第十三次發言：

第 67 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

第 1 項第 1 款及第 2 款所指對象是否相同?

銓敘部呂司長明泰：

因曾發生法官認定見解不同之案例，爰予明訂以杜爭議。

第十四次發言：

第 69 條：照部擬再修正條文修正通過。第 2 項「……指現職公務人員有下列情事之一者……」修正為「……指現職公務人員之死亡確與下列情形之一具有相當因果關係者」。發言意見如下：

第 27 條對於因公傷病增列「具有相當因果關係」之規範，本條是否亦應作相同規範?請審酌。

銓敘部呂司長明泰：

本條係依第 27 條規定予以修正。

第十五次發言：

第 74 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

第 2 項訂有勳績撫卹金，退休時領有勳章或特殊功績

者，是否亦可設計類似請領退休獎金之規定？

銓敘部呂司長明泰：

現行已有相關獎勵金發放規定。

第十六次發言：

第 76 條：照部擬再修正條文修正通過。第 5 項「……第二款規定辦理者亦同。」修正為「……第二款規定辦理者，亦同。」發言意見如下：

第 1 項「比照」二字是否修正為「適用」較為妥適?

銓敘部呂司長明泰：

「比照」係指比照援引，雙層制人員比照單層制規定，應屬妥適；若因交通違規以致死亡者不加發，給卹較少，條文思維係屬一致。

第十七次發言：

第 77 條：照部擬再修正條文修正通過。修正文字請部整理。發言意見如下：

第 2 項第 2 款第 1 目計算遺族平均餘命，以及第 3 目規範遺族購買年金保險等規定，制度設計是否過於複雜，執行上會否有困難?請部審酌。

銓敘部呂司長明泰：

一次提領較為單純，係考量遺族可領取年金之保障。是否僅保留一次支領，尊重審查會決議。

第十八次發言：

第 81 條：照部擬再修正條文修正通過。第 1 項「……其退撫給與，依下列規定……」修正為「……其相關給與，依下列規定……」；第 2 項「……

退休金，以及依第十七條……之一次退休金，……」應修正為「……退休金，以及依第十七條……之一次退休金或撫卹金，……」。發言意見如下：

因公加發之退休金、撫卹金、加發俸給總額之慰助金、殮葬補助費及勳績撫卹金等，是否為第 4 條所定義之退撫給與？應予澄清。

第十九次發言：

第 82 條：暫予保留。發言意見如下：

撫慰金與確定給付制之關係為何?

人事總處陳處長焜元：

一、第 2 項但書之規定是否會與第 31 條產生連動效果?日後若全體退休人員替代率已達 80%後，因消費者物價指數每年調整，退休所得是否亦隨之每年調整?但書未明定其變動達多少幅度才須調整?

二、文字表述是否可增加彈性?

銓敘部呂司長明泰：

有關調整條件等，本部立法本意即將比照不同職務別作相同處理方式，細節部分則於施行細則中訂定。於退撫法賦予法源依據，係為避免爭議。

第二十次發言：

第 86 條:照部擬再修正條文修正通過。第 5 項第 1 款「……得按應領月退休金之三分之一給與月撫慰金。」修正為「……得按該條給與月撫慰金。」發言意見如下：

第 1 項第 6 款其他法律有特別規定是否指公務員懲戒法第 7 條所定情形?

銓敘部呂司長明泰：

本項係參考公務人員俸給法規定所定，俸給法無追繳機制，本條第 7 項已訂有追繳規範。

第二十一次發言：

第 87 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

第 1 項是否比照第 86 條第 1 項第 5 款增列?

銓敘部呂司長明泰：

若增列上開情形，因僅經第一審法院判處有期徒刑以上之刑即自始喪失請領權利，恐不符比例原則。

審查會發言 102 年 4 月 9 日：

第 91 條：照部擬再修正條文修正通過。第 3 項「三」、「四」、「五」、「六」各款款次修正為「一」、「二」、「三」、「四」。發言意見如下：

一、第 3 項第 2 款有關個人專戶內政府提撥部分，若由公務人員自主投資或購買年金保險有盈虧時，如何處理？

二、若依最後在職同等級職務本俸計算予以減俸，有其懲戒效果；若改為依最後在職往前推算 15 年平均俸薪計算，則所減俸額有限。

三、降級或減俸時，政府撥付之退撫儲金部分扣減應自何時起算？

銓敘部呂司長明泰：

個人專戶內儲金本息屬政府撥繳部分，將依撥繳比例

自動拆帳。減俸金額雖有限，但仍具有懲戒效果，其於懲戒處分確定後執行，一般以收到處分書翌日生效，並予執行。

第二次發言：

第 92 條：照部擬再修正條文修正通過。「……給與；如有故意或怠於繳還者，應由支給……」修正為「……主動清償；如清償期屆至，經限期催繳而未清償者，應由支給……」。發言意見如下：

休職人員復職後，其休職期間所領之半數本(年功)俸額，是否有收回之相關規定?

銓敘部呂司長明泰：

於第 86 條最後 1 項規範。

第三次發言：

公保法修正草案：

第 17 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

一、一次養老給付原採 30 年年資，給付上限 36 個月，現配合養老年金制改採 35 年年資，惟退撫法年資採計上限為 40 年，何以公保年資僅採計 35 年?二者是否相關?

二、基本年金率改為 0.75%，而一次養老給與上限提高為 42 個月，如何計算以維公平?

三、重點說明部分有關「上限年金率之加發給付財務，非由現行公保財務精算而得」，財務責任由誰負責?

四、第 6 項所定各款情形是否與退撫法規定相當?

銓敘部呂司長明泰:

一、養老年金給付年資採計上限為 35 年，約可達月退休所得之 15%，若採計 40 年給付恐過高。一次養老金則配合採 35 年。以基本年金率 0.75 乘上 35 年為 26.75%，再乘上 1.7 後，約與本俸 15%相等。

二、加發年金財務責任訂於第 18 條，由政府與雇主各負擔一半，非由公保準備金支付。

三、第 6 項各款文字本部將再作檢視。

第四次發言：

第 18 條：照部擬再修正條文通過。發言意見如下：

本條規定各項法定年金支給總額限制含括退休給與部分，法制體例是否適當?若總額超過所定限制如何扣繳?

銓敘部呂司長明泰：

公保法適用多種對象，經前與立法院及行政院協調後，確定保險年金與月退休金合計所得替代率不超過75%。因公保訂有保證基本年金，年金總額超過時則扣減退休金。

執行情形：

本案業於中華民國 102 年 4 月 11 日函送立法院審議，並函知銓敘部。

銓敘部(建請結案)：

一、查公務人員退休撫卹法草案業經鈞院於本年4月11日函請立法院審議，並經立法院司法及法制委員會於本年5月27日審查完竣，審查通過條文計13條，其餘84條條文因朝野立法委員間尚有不同意見，決議保留協

商。

二、軍、教人員年金改革法案部分，查行政院函請立法院審議之陸海空軍軍官士官服役條例部分條文修正草案，業經立法院外交及國防委員會於本年5月23日審查完竣，計7條修正條文保留協商，其餘均審查通過；公立學校教職員退休撫卹條例草案，業經立法院司法及法制、教育及文化委員會於本年6月19日聯席審查完竣，審查通過條文計19條，其餘84條條文均保留協商。

三、本部後續將視立法院審議前開法案情形，配合辦理相關事宜。

<u>行政院人事行政總處(建請結案)：</u>

公務人員退休撫卹法草案已於本(102)年4月11日由大院函送立法院審議，軍教人員部分年金相關法案亦於本年4月25日由行政院函送立法院審議，又目前軍公教年金相關法案均經立法院相關委員會審查竣事，待黨團協商後送立法院院會處理。爰本案建請結案。

考試院第 11 屆第 243 次會議(1020704)

臨時動議

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

決議：交聘任人員人事條例草案全院審查會併案審查。

(二)小組審查

考試院第 11 屆第 156 次會議(1000929)

三、銓敘部函陳有關軍職專長與公務人員職系認定對照表(附則部分)修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推胡委員幼圃、高委員永光、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、黃委員富源、張部長哲琛組織之；並由胡委員幼圃擔任召集人。

本小組審查會業於民國 100 年 12 月 8 日召開會議，其審查報告並提本屆第 173 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、為解決現行軍職專長與公務人員職系認定對照表未就任職於行政院海岸巡防署及其所屬機關軍職人員之軍職專長認定有所規範，致影響渠等提敘權益，基於保障該類人員之權益考量，本案照銓敘部擬通過。

二、附帶決議：

請銓敘部會同國防部等相關機關重行檢視各軍職專長之工作內容對照公務人員各職系之工作內涵，通盤檢討修正軍職專長與公務人員職系認定對照表。

審查會發言 100 年 12 月 8 日：

主席提到於會前已先就本案與相關機關作深入探討，似已有共識，本席認為本次修正如可解決海巡署的問題，自表贊同。但因尚涉及官制官規問題，爰提供以下意

見供審查會參考。本次修正重點歸納如下：

一、海巡署於 89 年成立時，部分軍職人員移撥該署並繼續沿用原編制及軍職專長，因國防部未配合修正軍職專長，致有軍職專長之名稱、號碼相同，但工作任務不同之情形。

二、海巡署以其業務有特殊專業性，爰建議銓敘部於職組暨職系名稱一覽表（以下簡稱一覽表）增列海巡行政、海巡技術 2 職系，並於 90 年修正通過。

三、95 年間修正之本表，並無軍職專長可對照海巡行政、海巡技術 2 職系，致部分軍職人員轉任海巡行政、海巡技術職系職務時，發生因無法認定工作性質相近，無法採計提敘問題。

四、本案 19 項軍職專長，就實際工作內容分別對照海巡行政、海巡技術 2 職系並採修正附則方式辦理；同時建議上開軍職專長僅對照海巡行政或海巡技術職系，不得再比照國防部等相同名稱、號碼之軍職專長，對照公務人員職系。

五、本案就官制官規方面而言，官制主要結構為官等、職等、職系，分別代表等級及其專長；在實施簡薦委制時期，並未設置職系，於實施職位分類制後，為了實踐專才專業，始設職系。目前有關職系之認定規定，除一覽表、依法考試及格人員考試類科適用職系對照表、專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表（以下簡稱專技轉任對照表）外，尚有工作證明對照考試類科認定職系，以及

本表，雖符合以專長認定職系之基本要求，但亦訂定許多複雜之法規。就本案而言，本表計 100 餘頁，本次修正為因應服務於海巡機關之軍職人員提敘俸級需要，予以抽離單獨規定。另有關歸系、提敘、專長轉任等，在認定上經常產生很多困擾，相當複雜。本席強調人事制度之設計，需要彈性及簡化。但面對職系相關問題，是基於本院憲定職責立場不可逃避的課題；對於本案制度設計與法規修正，實需先確立原則，才可避免紛擾，有原則就不會混亂，但原則擬訂時，難有一定邏輯；如本案在職系對照上秉持之「一軍職專長對應一公務人員職系」原則，是否即為鐵律？本席認為未必如此，例如專技轉任對照表非堅持一考試類科對照一職系，專技轉任考試之律師類科即可對照審檢、司法行政 2 職系。因此，本案所提「一軍職專長對應一公務人員職系」原則，在現行已有上述例外之情形下，是否係絕對必須堅持之原則？

六、本案認定上尚有 2 個疑問請教國防部，據本草案總說明，同為軍職人員擔任相同職類，亦即軍職專長之名稱、號碼完全相同，但如分別服務於海巡機關、國防機關，實際工作內容卻不相同，是否代表軍職職類設計不符實際，需否修正？同一個軍職之職類，因服務於海巡機關或一般行政機關，必須分別認定其軍職專長及對照公務人員職系，惟所認定職系相差甚遠，例如：服務於一般機關之教育行政督導官對照教育行政職系，服務於海巡機關者則對照海巡行政職系。以一

覽表規定觀之，教育行政職系與海巡行政職系分屬不同職組，完全不能互調或單向調任，為何在本表卻對照同一軍職專長，是否符合職系運作之邏輯？另海巡署成立後，配合增訂海巡行政、海巡技術職系，已歷多年，現才提出修正，究竟制度實際運作之狀況為何？列席機關報告本次修正主要係為解決因無法提敘俸級所衍生諸多爭訟案件，目前亟待處理，惟對本案仍存有問題必須考慮清楚，諸如採修正附則方式是否符合體例？如同意修正，將產生同一軍職專長名稱但在本表與其附則得認定之職系不同，此例一開，是否有援引比照問題？

七、本案關鍵在於銓敘部、國防部及海巡署長期默許同一軍職專長可有不同工作內容，就人事管理及官制官規角度而言，職系包括工作性質及所需學識相似之職務，故同一職系不得有工作性質或項目不同之情形，工作項目若有不同，應改歸其他職系，或新增職系以資運用，公務人員人事制度如此，軍職人員之人事制度原理應也相通。本次修正，將有後遺症，例如：教育行政督導官對照教育行政職系，尚屬合理，但如於海巡署服務，則可以對照海巡行政職系（參見銓敘部擬會議資料第 10-11 頁），上開對照方式，對服務於國家安全局（以下簡稱國安局）之教育行政督導官，其可否主張對照情報行政職系？其次，本草案之規劃亦將造成任職國防部等機關之教育行政督導官，於轉任海巡行政職系職務時，不認定為性質相近；任職海

巡署之教育行政督導官，於轉任海巡行政職系職務時，可認定性質相近，合理性為何？又任職海巡署之教育行政督導官，於轉任教育行政職系職務時，不可依本表規定認定性質相近，產生如上述相互交錯矛盾問題；茲再舉例：勤務部隊指揮官，主要負責營區駐地之安全管理，於任何部隊服勤均如是，若任職海巡署者可要求對照海巡行政職系，則任職國安局者當可要求對照情報行政職系。是以，本案屬高度技術性且細節性規範。

八、另據本席瞭解，軍職專長編碼原則，軍官為 4 位數，士官為 5 位數，但現已有 6 位數之專長編號；又通資電領導士 4 個專長，載明尚未列入本表（會議資料第 16-17 頁），是否有當？以上開 4 個專長係國防部近期增訂，應依本表附則六規定：「如有增（修）訂軍職專長名稱，其職系對照由銓敘部會同國防部認定之」，先由銓敘部會同國防部辦理認定後列入本表規定；惟查國防部於審查意見表示「本項軍職專長如經增訂編制於該署及其所屬機關時，僅得對照海巡技術職系，不得再比照本部軍職人員，對照軍職專長與公務人員職系認定對照表規定之其他公務人員職系」，是否業經慎重考慮？以上係基於本院官規官制之立場，提供本案背景及相關意見供審查參考。本案如無更好解決方法，本席將提供其他解決辦法供參。

第二次發言：

本案確有其急迫性，本席基本上支持解決此問題，以

下就健全整體制度觀點，提供幾點意見，作為將來通盤檢討修正時參考。

一、不應有軍職專長名稱及號碼相同，但工作任務卻不同之情形，並維持「一軍職專長對應一公務人員職系」原則；依陸海空軍軍官士官任職條例第 2 條規定，各種軍職之名稱、編階及專長，均於編制、編組表中定之，並由國防部訂定。但國防部以外軍職人員之編制、編組表，長期以來未依規定辦理。海巡署軍職人員之軍職專長問題，應由該署檢討實際工作項目並選用適當之軍職專長，如無適當專長可供選用，則協調國防部新增專長，再依程序研修軍職人員之編制、編組表，不應有同一個軍職專長名稱及號碼，但工作任務卻不同之不合理現象，上開意見提供國防部未來檢討時參考。

二、海巡署軍職人員之軍職專長經本席對照結果，實毋需修正本表，依公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法(以下簡稱提敘認定辦法)第 5 條規定：「公務人員曾任公務年資，其工作性質相近，依下列規定認定之：一、曾任職務經銓敘部銓敘審定之職系，與擬任職務職系依職組暨職系名稱一覽表規定為同一職組或得單向調任或得相互調任者。二、曾任職務並無職系之規定，由原機關出具工作內容證明，就其工作內容對照職系說明書或職務說明書認定其適當職系後，依前款認定之。必要時，得由銓敘部會同各該主管機關訂定對照表認定之。」準此，專長之認定及對

照規定是寬鬆有彈性的，由銓敘部會同各該主管機關認定即可。例如軍職專長為情報督導官、保防督導官，依本表對照安全保防職系，該職系備註欄記載：「本職組各職系與司法行政、廉政、海巡行政職系視為同一職組，現職人員得相互調任。本職組各職系與一般行政職系視為同一職組，但以本職組現職人員單向調任為限。」因此，該 2 專長與海巡行政職系性質相近。其他軍職專長如可對照安全保防、司法行政、廉政職系，均可認定與海巡行政職系性質相近。茲再舉例：雷達士，對照電子工程職系，依一覽表規定，該職系備註欄記載「本職組各職系與……海巡技術職系視為同一職組，但以本職組現職人員單向調任為限。」故可認定性質相近；依會議資料，通資電領導士等 4 專長載明尚未列入對照部分，依本表對照方式，應對照電子工程或電信工程職系，自得依上開規定，認定與海巡技術職系性質相近。是本案係執行問題，可請海巡署協調國防部，俾使海巡署軍職人員得依其工作內容選用適當軍職專長，即可解決問題。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 2 月 13 日函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 164 次會議(1001124)

臨時動議

二、銓敘部議復有關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，請討論。(註：本案原列臨時報告，主席建議改列討論事項，並經附議，爰移列臨時動議討論)

決議：交小組審查會審查，推李委員選、歐委員育誠、高委員明見、黃委員富源、胡委員幼圃、詹委員中原、張部長哲琛組織之；並由李委員選擔任召集人。

本小組審查會業於 101 年 1 月 10 日召開會議，其審查報告並提本屆第 177 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

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（以下簡稱司法條例）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：

（一）有關加給差額部分，請銓敘部與行政院人事行政局（按：業於本年 2 月 6 日改制為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。

（二）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。

審查會發言 101 年 1 月 10 日：

官等職等、職稱問題，本席甚為重視，亦屢次提出職稱應簡化與美化之意見。行政院組織改造(以下簡稱組改)已就職稱簡化提出相關原則，應有成效。本案司法院將少調官、少保官及家調官改為觀護人職稱，形式上符合職稱簡化原則，然實質上易生混淆各職務之業務特性，亦與各級法院分官設職之原則不同。本席建議部於組改之際應考慮職稱簡併，以及司法院在不影響職務屬性原則下，簡化該等職稱。

第二次發言：

黃廳長國忠提及現職觀護人倘調派為少調官、少保官或家調官即使補足其待遇差額，仍會影響渠等退休金權益部分，其實是優惠存款所得替代率部分，不是影響退休金權益，僅 84 年 7 月 1 日前之年資，始有適用，請司法院先清查受影響人數後，再考量其他方案以解決權益受損之情形，而非以修正組織法方式因應。

司法院黃廳長國忠：

關於受影響人數，俟清查相關資料後向委員報告。

第三次發言：

本席於 100 年 11 月 24 日本院第 11 屆第 164 次會議之意見為，第 13 條條文修正背景，主要係因少調官等 3 職稱，如依現行規定，不得支領主管職務加給，爰擬修正為觀護人職稱，建議本院應就官制官規之憲定職掌事項，表達妥適之專業意見，並將本院意見一併送請立法院審議參考。

第四次發言：

本次修正主要關鍵為第 13 條條文，修正背景是為得否支領主管職務加給，本院宜就涉及官制官規等憲定職掌事項堅持立場，建議彙整審查委員之意見，函請司法院配合修正。

第五次發言：

有關公務人員待遇支給問題，部與人事局應多加強溝通，本於職權分工，合力解決問題。

第六次發言：

詹委員中原所提問題，建議作成附帶決議。另涉及所得替代率計算及待遇調整 2 個問題，本院及人事局應協助解決，但制度之建立本院應堅持。【詹委員中原：院各審查委員均有共識，惟原經核定支領主管職務加給之現職觀護人，日後調派其他職務，不能支領主管職務加給及影響退休金權益等問題，請人事局協助解決，並提出補充說明，以利立法院審議參考及修法完成後得以順利運作。】

人事局陳專門委員碧蓮：

一、有關原經核定支領主管職務加給之現職觀護人，未來

重新調派少調官、少保官等職務，以加給辦法第 5 條之 1 已明定，配合機關組織調整致其新職所支待遇較原支數額為低者，准予補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷。

二、審查委員所提未來退休金之計算及所得替代率等方面，涉及銓敘部主管權責，人事局將依審查會之附帶決議與部協調，除加給辦法第 5 條之 1 規定外，研議其他補償措施。

主席：

本案附帶決議：

一、有關加給差額部分，請銓敘部與人事局正視司法院意見，以公平觀點重新研議，協助司法院業務推動及人員運用。

二、條文文字部分，請部整理，並送請審查委員核閱 後，據以完成審查程序。

第七次發言：

建議將審查委員所提，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 種意見併陳，函復司法院併送立法院審議參考。

執行情形：

本案業於第 178 次會議討論事項第二案提修正案。（修正內容：審查會決議（二）「.....。另有關主任觀護人職務之列等訂列為.....」修正為：「.....。另有關主任觀護人（主任調查保護官）職務之列等訂列

為.....」)

<u>銓敘部(建請結案)：</u>

一、決議(一)至(四)部分：本案業依審查會決議重行整理少年及家事法院組織法部分條文修正草案之條文文字，以及彙整擬具「考試院對少年及家事法院組織法部分條文修正草案涉及官制官規事項之建議修正意見對照表」送請李召集人選及其他審查委員核閱後，循程序送交鈞院第二組彙辦，經鈞院於本年3月3日函復司法院參考。

二、附帶決議1.部分：觀護人雖非組織法規規定並實際負領導責任之主管人員；惟其係公務人員加給給與辦法（以下簡稱加給辦法）90年4月1日施行前，業經行政院核定支給主管加給之職務，爰得依加給辦法第9條第2項但書規定，支給主管職務加給。是以，其因配合組織調整安置改派少年保護官、少年調查官及家事調查官後，無法支領主管職務加給之情形，究宜如何處理，仍宜由行政院人事行政總處就行政院當時同意核定觀護人支給主管職務加給之意旨，以及與其他人員權益衡平等依權責審酌處理。是以，本案建請結案。

<u>行政院人事行政總處(建請結案)：</u>

有關司法院建議少年調查官及少年保護官得支領主管職務加給部分：

一、查「少年及家事法院組織法」前於99年12月8日制定公布，並自本（101）年6月1日施行，依上開組

織法第 13 條規定，少年及家事法院設調查保護室，置少年調查官及少年保護官。以上開二職務係新置職務，如經銓敘部或前開組織法之權責機關審認係屬主管職務，並符合「公務人員加給給與辦法」（以下簡稱加給辦法）第 9 條有關主管職務加給支給規定，始得支領主管職務加給。

二、惟前開二類人員如經權責機關審認非屬主管職務，不合支領主管職務加給，由原觀護人（依規定得支領主管職務加給）調派分任少年調查官、少年保護官部分，考量制度之變革非可歸責於當事人，為保障當事人權益，似得參照加給辦法第 5 條之 1 規定精神，同意渠等人員新職所支專業加給數額較原支專業加給及主管職務加給之合計數額為低者，准予補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷。

三、以本案所請主管職務加給支給事宜，涉及前開加給辦法相關規定適用問題，係屬銓敘部業管權責，爰建請結案。

<u>本院第二組(請繼續追蹤管制)：</u>

有關少年保護官、少年調查官及家事調查官，無法支領主管加給情形，究宜如何處理？部請人事總處依權責審酌處理；人事總處則以本案涉及公務人員加給給與辦法相關規定適用問題係屬部權責。與本案審查會附帶決議請部與原人事局重新研議之意旨未符。且部於 101 年 4 月 25 日函致本院秘書長以，司法院業將少年及家事法院組織法部分條文修正草案函送立法院審議，並仍維持將少年調查

官等 3 職稱修正為觀護人，是有關少年調查官等 3 職稱所涉加給差額事宜，將視立法院審議結果，再依本院決議審酌妥處，本案尚須俟上開案件之後續處理情形辦理，爰建請繼續追蹤管制。

考試院第 11 屆第 169 次會議(1001229)

一、銓敘部議復關於法務部行政執行署各分署組織準則暨編制表，建請同意修正核備一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推浦委員忠成、張委員明珠、高委員永光、歐委員育誠、高委員明見、黃委員富源、張部長哲琛組織之；並由浦委員忠成擔任召集人。

本小組審查會業於 101 年 1 月 19 日召開會議，其審查報告並提本屆第 177 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、第一類分署臺北、新北、臺中及高雄分署分署長之列等，建議採乙案，列簡任第十一職等至第十二職等。

二、第二類分署之主任行政執行官列等及各等書記官員額訂列方式，照部擬意見通過。

三、執行署編制表案照部擬意見通過。

四、附帶決議：

(一)職務列等提高後執行業務之際，務必注意人民權益之保障，執行之態度與服務品質。

(二)建議執行署研究未來行政執行官之訓練，仿照法官、檢察官之訓練制度，採不占缺訓練方式辦理。

審查會發言 101 年 1 月 19 日：

一、本案須處理三項問題，主要為臺北、新北、臺中及高雄等直轄市政府所在之第一類分署分署長之列等，部建議採甲案維持原列簡任第十一職等，惟依行政院及法務部之說明，為利人才延攬及留用，建議調整列簡任第十一職等至第十二職等，以現行財政部各地區國稅局分五等、國有財產局所屬辦事處分二等，關稅總局各地區關稅局分三等，且各分支機關相關職務之列等亦未必一致，是執行署未來是否仍分類，請說明；又職務列等之訂列係依任用法第 6 條規定辦理，以財政部各地區國稅局組織通則之分等標準為稅收、人口、轄區面積大小、工商業分布概況，皆是基於業務考量，而非單純就機關層級而定，爰建議執行署參酌是否應衡酌其業務量，而非僅以是否位於直轄市所在之因素為分類標準。

二、本席建議聚焦於本案三項問題。以上意見供參，無須說明。

第二次發言：

有關臺北分署等 4 個第一類分署分署長之列等調整，本席具體意見，考量執行署業務有其特殊性、績效表現不錯、職責程度繁重，經參照相同層級機關之列等，亦屬妥適，爰本席贊同採乙案，列等為簡任第十一職等至第十二職等。

執行情形：

本案於第 11 屆第 179 次會議修正內容：附帶決議：

1.『.....，務必注意人民權益之保障，執行之態度.....』修正為：『.....，務必注意人民權益之保障、執行之態度.....』。2.『建議執行署研究未來行政執行官之訓練，.....』修正為：『建議執行署研究新任行政執行官之訓練，.....』)」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 3 月 9 日函復行政院並函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 175 次會議(1010216)

臨時動議

二、銓敘部議復關於行政院函送新增、刪除及修正須辦理特殊查核職務一覽表案，建請同意會同核定公告一案，請討論。

發言：本案同意照擬辦意見通過，不過本席在法制上有點看法提供銓敘部及院第二組參考：本案銓敘部及院第二組均認為因公務人員任用法所定職務指有職稱、官等、職等之職務，所以任務編組的兼任主管、副主管列為特殊查核職務，在法制上有疑義，對此本席認為特殊查核源自於公務人員任用法第 4 條第 1 項規定，各機關任用公務人員時，應注意其品德及對國家之忠誠。因此特殊查核是因為任用而來，而公務人員任用法所稱之任用，依法可以包括正式任用、派代、兼任、代理等，目前特殊查核辦法第 10 條之 1 規定，代理 3 個月以上者就必須辦理特殊查核，既然兼任是任用之一種，當然也應納入特殊查核辦法裡面。我們再從其立法原意來看，特

殊查核的認定除了人員任用之外，另一個重點在其工作性質，只要他所從事的工作有查核之必要，就應該列入特殊查核辦法，不宜拘泥於設限在一定是專任的職務，而排除兼任及任務編組之職務，同時現在行政院組改以後，任務編組及重要的兼任職務可能會繼續增加，所以本案無論從動態的任用或靜態職務來看，都有解釋的空間，並不一定要修正任用法才可以用，本席提出此觀念的問題，提供將來後續研究之參考。

決議：交小組審查會審查，推邱委員聰智、李委員雅榮、張委員明珠、高委員永光、浦委員忠成、歐委員育誠、張部長哲琛組織之；並由邱委員聰智擔任召集人。

查第 178 次會議討論事項第四案提：原訂於本(101)年 3 月 8 日(星期四)下午 2 時 30 分召開，開會通知單已於同年 2 月 22 日轉知出（列）席人員在案；嗣因邱召集人聰智辭職獲准，並自本(101)年 3 月 1 日生效，爰擬請院會重行指定小組審查會之召集人，以利完成本案審查程序。經決議：「由胡委員幼圃擔任本案小組審查會召集人。」另本小組審查會蔡委員良文原為列席委員，會前經邱前召集人聰智邀請改列為出席委員。

本小組審查會業於 101 年 4 月 20 日召開會議，其審查報告並提本屆第 187 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、本案行政院函送新增、刪除及修正一覽表之職務，經主管機關審慎評估確認有辦理特殊查核之必要，爰同意函復行政院會同核定公告。

二、為期辦理特殊查核，於法有據，請銓敘部應儘速完成涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例（以下簡稱查核條例）草案，陳報本院審議，並於該條例草案完成立法前，請行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）檢討研修涉及國家安全或重大利益公務人員特殊查核辦法（以下簡稱查核辦法）相關規定，將任務編組兼任職務納入準用或比照辦理特殊查核之範圍，並請銓敘部配合檢視原查核條例草案相關條文，增列任務編組兼任職務，如擔任之工作涉及國家安全或重大利益事項者，亦應為該條例草案準用對象之說明文字，以資明確。

三、請人事總處檢討研修查核辦法時，就該辦法第 10 條之 1 有關代理職務超過 3 個月者，始須辦理特殊查核之規定，併同考量是否檢討修正。

審查會發言 101 年 4 月 20 日：

本案提本院第 11 屆第 175 次會議討論時，本席係同意部意見，惟就院二組所提法制問題，於院會表示意見，以任用法所稱公務人員，雖係指機關組織法規中定有職稱及官等、職等之職務，然所稱之任用，依法可包括正式任用、派用、兼任及代理等。是以，兼任亦為任用法所規定，故資通安全辦公室主任及副主任職務納入查核辦法範圍

並無問題，雖形式上擔任兼任職務之人員不符任用法所稱之公務人員，惟究其職務內容，實質上卻有查核之必要，以本案新增、刪除及修正皆係行政機關認定基於業務推動之必要，爰應予支持，且此次修正係基於組改之結果，修正須辦理特殊查核之職務；另有關法制面疑義，亦請部於日後相關法規訂定時，一併檢討考慮。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 5 月 22 日函復行政院並函知銓敘部。

銓敘部(建請繼續追蹤管制)：

有關審查會決議(二)請本部儘速完成查核條例草案一節，本部業重行擬具該草案，並已於本年 10 月 2 日邀集人事總處等相關機關開會研商，將俟完成相關法制作業程序後，儘速函陳鈞院審議。

行政院人事行政總處(建請繼續追蹤管制)：

本案本總處前於本（102）年 1 月 11 日邀集各相關機關（含行政院以外機關）開會研商竣事，茲因尚有部分疑義仍須釐清，爰於本年 3 月 1 日分以總處組字第 10200255251 號及第 10200255252 號函請總統府等相關機關表示意見。經彙整各機關意見後，業依「行政程序法」規定，以本總處本年 5 月 17 日總處組字第 10200349411 號公告刊登行政院公報，完成修法草案公告程序。另就胡考試委員關切之職務代理查核規定部分，本總處前於本年 6 月 27 日拜會胡考試委員說明辦理情形，經參採考試委員意見重行研擬特殊查核辦法第 10 條之 1 修正草案，並業

於本年 9 月 24 日邀集總統府、國家安全會議、國家安全局及行政院各部會行總處署等機關開會研商，並配合本年10月2日銓敘部召開涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案會議研議。後續將俟該條例草案提送大院通過後再行研議調整、修正。

考試院第 11 屆第 187 次會議(1010510)

臨時動議

一、銓敘部函陳法官曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法草案、現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法草案，以及實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敘辦法草案等案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推歐委員育誠、胡委員幼圃、詹委員中原、蔡委員良文、邊委員裕淵、趙委員麗雲、張部長哲琛組織之；並由歐委員育誠擔任召集人。

本小組審查會業於 101 年 5 月 24 日召開會議，其審查報告並提本屆第 192 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、敘俸級認定辦法草案

(一)第 4 條：照部擬條文修正通過，第 1 項第 2 款修正為：「二、中央研究院法學相關研究人員年資。」另於說明欄內敘明第 2 項工作內容覈實認定之主體為銓敘部。

(二)第 5 條：照部擬條文修正通過，第 1 項第 2 款修

正為：「二、曾任中央研究院法學相關研究人員……。」

(三)名稱及其餘條文均照部擬通過。

二、現職法官改任換敘辦法草案

(一)第 4 條：照部擬條文修正通過，第 1 項「合格」、「合格試署」及「合格實授」之引號刪除。

(二)第 5 條第 2 項有關現職法官改任換敘報送清冊之格式，第 2 欄位之國民身分證統一編號與姓名之順序互調。

(三)名稱及其餘條文均照部擬通過。

三、實任法官轉任司法行政人員換敘辦法草案名稱及條文均照部擬通過。

四、案內 3 辦法草案既經銓敘部等機關長時間協調而成，目前先維持原擬分開立法之方式，至立法技術能否合併，請部研究。另審查委員建議嗣後檢討修正法官法時，將中央研究院特聘研究員納入之意見，請部參考。

主持審查會議發言 101 年 5 月 24 日：

會議進行情形：(主席報告並介紹列席機關代表後，由議事人員宣讀本案提案單，隨即請各列席機關說明)

機關說明

銓敘部吳次長聰成：

一、法官法已於 100 年 7 月 6 日制定公布，依該法第 71 條、第 89 條及第 103 條規定，本（101）年 7 月 6 日後法官及檢察官不再列官等職等，改依法官俸表核敘俸級，檢察官亦準用。此將法官與公務人員分途管理

之重大改變，除須訂定改任換敘相關辦法外，其提敘、轉任司法行政人員之俸級核敘等事項亦須另行規範。又為配合法官多元進用，使行政、教育人員轉任法官之俸級核敘有所依循，本部依法官法第 71 條第 9 項、第 75 條第 1 項及第 76 條第 5 項等擬具 3 種法官法相關子法草案，俟該等草案完成法制化後，將作為日後法官、檢察官等人員換敘、提敘相關事項之依據。

二、本案 3 種草案前經部邀集司法院、法務部及行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）召開 4 次研商會議，已獲各機關贊同，並提經本部法規委員會討論通過，相關訂定重點已於報院函內敘明。

三、鈞院第二組（以下簡稱院二組）所提意見，前經本部擬具研議意見對照表（如附件 2），並於會前提供委員參考。

<u>司法院楊法官皓清：</u>

銓敘部召開之歷次會議，本院均與會並表達意見，是案內 3 草案本院尚無其他意見；另本年 5 月 10 日大院第 11 屆第 187 次會議臨時動議議程第 12 頁有關現職法官改任換敘報送清冊之格式，由於實務作業上均先查詢當事人姓名，如有相同者才查詢身分證字號，爰建議將該清冊第 2 欄位之國民身分證統一編號與姓名之順序互調。

<u>法務部卓專門委員文淮：</u>

法務部所屬檢察官部分，除依法官法第 89 條第 1 項準用本法外，另第 71 條第 9 項、第 75 條第 1 項及第 76 條第 5 項規定，檢察官分別準用案內 3 草案。另現職法官

改任換敘辦法草案中有關研究人員部分，依法官法第 87 條第 1 項至第 3 項之各款規定，雖未將中央研究院（以下簡稱中研院）研究人員納入轉任檢察官資格之規定，惟如已任用之檢察官，其曾有研究人員之年資，仍可依該辦法草案規定採計提敘俸級。案內 3 草案已充分參採本部意見，是本部無其他意見。

人事總處郭副處長素卿：

本總處尚無其他意見，如有委員垂詢，再予補充說明。

主席：

本 3 法草案為法官法之子法，有其急迫性。銓敘部在 4 次會議中已充分徵詢相關機關意見，另院二組之意見於逐條討論時再予處理。司法院建議修正現職法官改任換敘報送清冊之格式，銓敘部有無意見？

銓敘部吳次長聰成：

本部同意司法院建議。

主席：

現職法官改任換敘報送清冊照司法院建議修正通過。本 3 種草案屬技術性問題，如無其他大體討論意見，即進行逐條討論。

逐條討論

一、提敘俸級認定辦法草案

主席：

部說明未明列附表名稱，實務執行並無窒礙，院二組是否同意部意見，俟日後如有必要再予處理？

院二組周組長秋玲：

如無窒礙，本組同意。

第 4 條：照部擬條文修正通過，第 1 項第 2 款修正為：「二、中央研究院法學相關研究人員年資。」另於說明欄內敘明第 2 項認定主體為銓敘部。

主席：

一、中研院研究人員之職級相當對照部分，由於本案 3 子法有其急迫性，且該等人員轉任法官者甚少，增列相關規範較為費時，爰請部密切注意如有轉任之情形，應隨時提出修正並報院審議。

二、第 1 項第 2 款綜合各委員意見修正為：「二、中央研究院法學相關研究人員年資。」第 3 款維持原部擬條文。

三、第 2 項各款年資工作內容證明之覈實認定，其權責機關為銓敘部，應在說明欄中敘明清楚。

第 5 條：照部擬條文修正通過，第 1 項第 2 款文字為：「二、曾任中央研究院法學相關研究人員及公立……。」

主席：

本條照趙委員麗雲意見修正通過。【趙委員麗雲：第 1 項第 2 款文字是否須與第 4 條第 1 項第 2 款作一致性之處理？】

二、現職法官改任換敘辦法草案

三、實任法官轉任司法行政人員換敘辦法草案

四、臨時動議

蔡委員良文：

本案3子法均係依據法官法之相關規定訂定，每一法案條文不多，為立法經濟考量，建議檢討有無合併立法之空間。另特聘研究員部分，除中研院外，各校依教育條例進用之情形不一，目前雖尚毋需於條文中處理，惟建議在說明欄敘明為宜。

胡委員幼圃：

有關特聘研究員部分，均僅限於中研院部分，部說明嗣後檢討修正法官法時，會將此類人員納入，爰本席無意見。蔡委員良文所提各校特聘研究員部分，並非本院權責，而係各校自行訂定之規範。

主席：

本3辦法草案既經銓敘部等機關長時間協調而成，目前先維持原擬版本，至在立法技術上能否合併，請銓敘部研究，必要時再提出修正案，蔡委員良文及胡委員幼圃所提意見請部參考。

銓敘部吳次長聰成：

本案分為3法案係因其法源不同，至是否可合併立法，本部再行研究。

執行情形：

本案業於中華民國101年6月20日函請司法院同意會銜發布並函知銓敘部。

銓敘部(建請結案)：

一、有關法官法3相關子法草案，係分別依法官法第71條第9項、第75條第1項及第76條第5項等授權規

定予以研訂，以其係為源於不同之立法目的，爰予分別訂定。其中現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法草案部分，亦已審酌現職法官與行政、教育、研究人員同屬廣義公部門職務之範圍，而無論係現職法官之改任換敘，或行政教育研究人員轉任提敘，其目的均為轉任法官新制予以銓敘審定，故基於立法經濟之考量，爰予合併立法。至於日後施行時，亦將配合實際適用之情形，適時檢討是否合併立法之必要性及可行性。

二、另有關建議嗣後檢討修正法官法時，將中央研究院(以下簡稱中研院)特聘研究員納入一節，查現行中研院組織法第 15 條規定，該院所置研究人員尚有特聘研究員之設置，惟現行法官法第 5 條有關中研院研究人員轉任法官之任用資格，並未包括特聘研究員，據此，日後於研修法官法時，將適時提出由研究人員轉任之法官任用資格應增訂中研院特聘研究員之建議，以期周延。

考試院第 11 屆第 201 次會議(1010823)

討論事項

四、銓敘部、考選部函陳專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表修正草案總說明及對照表一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推張委員明珠、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中

原、蔡委員良文、董部長保城、張部長哲琛組織之；並由張委員明珠擔任召集人。

本小組審查會業於101年9月13日召開會議，其審查報告並提本屆第209次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、本表修正草案修正通過。

農藝技師、機械（工程）技師及電子（工程）技師考試類科，於本表今年修正調查時，有最近3年內1年以上錄取不足額情形，且最近3年用人機關有專技轉任用人需求，爰不予刪除。

二、請銓敘部參考委員意見，研議專門職業及技術人員轉任公務人員條例（以下簡稱專技轉任條例）是否仍維持從嚴之作法，於適當時機報院審議。

三、律師類科得適用司法行政職系雖不符合專技轉任條例及其施行細則所規定，錄取不足額及機關用人需求之要件，惟因96年增列該職系係依95年7月13日本院第10屆第192次會議之決議所增列，茲為兼顧司法院等機關之用人需求及依法行政之要求，請銓敘部參考委員意見研修專技轉任條例及其施行細則相關規定，以符法制。

審查會發言 101年9月13日：

銓敘部刻正研議聘任條例及聘用人員人事條例（以下簡稱聘用條例），上開條例施行後，對專技人員轉任公務人員之影響及消長情形請銓敘部說明。

銓敘部呂司長秋慧：

一、調查機關有無進用專技人員轉任公務人員需求係指現況而言，另本部將參採胡委員幼圃意見酌作文字修正，以資明確。

二、非現職人員係指具考試及格資格，曾任公務人員，可依公務人員任用法或特種人事法律再任者。進用非現職人員須分發機關無考試及格人員可資分發，用人機關始得遴用。

三、本部今年第 1 次通函調查時，水利工程機關並無提報用人需求，惟以水利工程人員不足問題歷來有之，經本部請機關再次確認後，經濟部水利署所屬第八河川局提出用人需求，爰本表修正未刪除水利技師等考試類科。另法醫師類科部分亦經本部與法務部確認，惟該部回覆僅進用公職法醫師，無專技人員轉任公務人員之需求，爰本表刪除法醫師類科，是本部並非處於被動。

四、至聘任條例、聘用條例對專技人員轉任公務人員之影響及消長情形，尚待上開條例法制化後評估。

銓敘部吳次長聰成：

聘任條例通過後，適用最多者為文化機關部分，誠如呂司長秋慧所言，目前尚難評估，待前開條例法制化後，本部將謹慎分析消長情形。

第二次發言：

公務人員、專技人員考試原係分流辦理，為使公務人員進用多元化，遂於 82 年訂定專技轉任條例，規定公務

人員考試錄取不足額等始得由專技人員轉任，乃有條件之放寬。又現行機關進用人員管道另有商調其他機關現職人員及遴用非現職人員等，是專技轉任人員之數額應不致過多。從寬或從嚴係價值取向問題，目前法制及實務係採從嚴限縮，是今日審查本表似仍宜從嚴，至爾後所採立場為何再予檢討即可。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 10 月 26 日函知銓敘部、考選部。

考試院第 11 屆第 203 次會議(1010906)

討論事項

四、銓敘部函陳公務人員退休法部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員式淵、胡委員幼圃、陳委員皎眉、歐委員育誠、張委員明珠、詹委員中原、張部長哲琛組織之；並由蔡委員式淵擔任召集人。

本小組審查會業於 101 年 10 月 9 日召開會議，其審查報告並提本屆第 212 次會議；決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、維持現行條文：第 1 條。

二、照部擬議條文修正通過：第 21 條、第 23 條及第 24 條之 1。

三、照部擬再修正條文修正通過：第 31 條。

審查會發言 101 年 10 月 9 日：

一、部為回應民意，爰修正退休法，限制渠等申辦退休之權利，已充分表達政府改革之決心；惟限制之時點，部擬議為第一審法院判決有罪時，院二組建議為檢察官起訴時，至是否有罪仍須三審定讞，始能確定，且刑法採無罪推定原則，如於檢察官起訴時即限制申辦，恐過於嚴格。

二、另本席贊同黃委員錦堂之意見，當判決確定無罪時，應得申辦支領全數退休金；該項改革，既符人民期待，又兼顧保障渠等退休權利，同意部擬條文。

第二次發言：

一、公務人員與國家關係，從開始任命之日即存在；其消滅，亦有一定程序及要件。如辭職，則有免職令註明何日免職生效，或因公務人員考績法規定一次記二大過之免職，或政務官任期屆滿之免職；因此，免職有 2 種意涵，其一為行政懲處之免職；另一則為公務人員與國家關係之結束。

二、又免職有一定程序，例如某人於 2 月 1 日屆滿 65 歲已達屆齡退休，依退休法規定其退休生效日至遲為 7 月 16 日，惟如於 3 月 1 日發生涉案事件，自 3 月 1 日起先行停職，因未辦理退休，與國家關係仍存在，爰該停職之情形持續存在，故應予停職而非免職。

銓敘部吳次長聰成：

一、本部曾就法官、大法官優遇制度研議，並邀請學者專家討論，對於憲法保障法官終身職之見解，認為係保

障其獨立審判而非保障終身擔任法官，惟大法官會議已解釋大法官為法官，此涉及釋憲層次及權責機關，該議題目前無法處理。

二、至退休法第 16 條規定，屆齡退休人員有二個退休生效日期，1 月至 6 月間出生者，至遲為 7 月 16 日；7 月至 12 月出生者，至遲生效日為次年 1 月 16 日；又退休時須有職務，始可辦理退休，例如前臺灣省立豐原高級中學總務主任因校園倒塌事件被免職，俟其司法程序完成後，其年紀已逾 65 歲無法任用，又無現職，爰無法辦理退休。

三、有關補發薪資一節，如於 65 歲前已經判決確定無罪者，補發其停職期間之半俸，惟判決確定有罪者亦不追繳原發之半俸；另屆退日至原因消滅之日，比照停職人員發給之半俸，經判決確定為無罪時亦不補發，俾免該段年資有得否併退休年資計算之疑慮。

<u>第三次發言：</u>

請部說明，如經判決確定無罪並回溯補薪後，其退休年資如何計算？

<u>銓敘部呂司長明泰</u>：

公務人員因涉案被停職，經判決確定無罪者，如係於 65 歲前復職，補發其半俸並併計退休年資，至其停職期間逾 65 歲，如於 70 歲始獲判無罪，依 100 年 1 月 1 日退休法修正施行前規定，65 歲前之年資，依俸給法第 21 條規定補發半俸，退休年資採計至 65 歲，65 歲至 70 歲原發給之半俸追繳，自 65 歲翌日計算其退休金發給；惟上開退

休法修正後，補發 65 歲前半俸及採計退休年資與修正前一致；惟第 5 項規定以其原因消滅之次日為退休生效日，故 65 歲至 70 歲發給之半俸不予

追繳，其退休金自退休生效日開始計發。至歐委員育誠所提逾屆齡 65 歲所發給之半俸追繳之規定，本部係採解釋函方式處理；林委員雅鋒提及遲延利息部分，因公法給付向無計息之作法，附予說明。

第四次發言：

退休法第 26 條規定，不得作為扣押、讓與或供擔保者，係指請領退休金等給與之權利，而非退休金本身。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 11 月 20 日函送立法院審議並函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 211 次會議(1011101)

討論事項

四、銓敘部議復關於行政院函送從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法草案，請本院同意會銜發布一案，請討論。

決議：(一)交小組審查會審查，推胡委員幼圃、何委員寄澎、趙委員麗雲、陳委員皎眉、蔡委員式淵、歐委員育誠、張部長哲琛組織之；並由胡委員幼圃擔任召集人。

(二)會議紀錄同時確定。

本小組審查會業於 101 年 12 月 4 日召開會議，其審

查報告並提本屆第 216 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、第 1 條、第 3 條至第 10 條：照行政院版本通過。

二、第 2 條：條文照行政院版本通過，因科學技術基本法第 17 條第 5 項係授權訂定公立專科以上學校或公立研究機關（構）從事研究人員之認定標準，並未明列公立醫院。是以，第 2 條說明欄有關公立研究機關(構)包含公立醫院等文字建請刪除。至於實務運作是否包含公立醫院，建請由行政院本於權責處理。

三、附帶決議：有關本辦法第 2 條第 2 項不包括國防部及其所屬機關（構）之研究人員，惟為促進學術與產業之效益，國防部宜積極研究另訂適用之研究人員兼職及技術作價投資事業管理辦法，以利研發科研人才蔚為國用。

審查會發言 101 年 12 月 4 日：

一、有關主席建議預擬之修正條文，除國防部外，其餘皆表示同意，倘本審查會及本院會議依此通過同意會銜，並函復行政院，而行政院再次審查不予同意時，應如何處理？

二、第 4 條有關兼職費個數部分，部來函分析建議刪除，惟本次提供審查會參考資料，則建請保留（如附件 3），理由為何？

銓敘部張部長哲琛：

本辦法草案研擬過程中，主辦機關曾召開 4 次會議，本部皆有派員參加，惟研擬後送行政院審查時，是否有政

務委員參與審查？

第二次發言：

本辦法係依科技法第 17 條規定訂定，主要目的係以法律規定適度放寬人員之任用及執行職務之規定，考量用人機關有其考慮，如擬於條文作明確規範，確屬不易，爰同意部前開所述意見。

主席：

如刪除說明欄加註公立研究機關(構)含括公立醫院之文字，須否敘明刪除理由及嗣後由行政院以行政命令處理。

第三次發言：

本條為特定行為之禁止，本席贊成期間為 2 年。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 12 月 12 日函復行政院並函知銓敘部。

考試院第 11 屆第 241 次會議(1020620)

臨時動議

一、銓敘部函陳關於臺北市政府勞工局修正為勞動局之組織規程暨編制表，以及銓敘部議復行政院函送國防部暨所屬機關組織法規，其中有關國防部編制表，建請同意修正核備，其餘部將另案辦理等二案，請討論。(註：本二案原列書面報告，主席建議改列討論事項，並經附議，爰併案移列臨時動議討論)

決議：交小組審查會審查，推張委員明珠、蔡委員式淵、

歐委員育誠、詹委員中原、蔡委員良文、李委員雅榮、張部長哲琛組織之；並由張委員明珠擔任召集人。

本小組審查會分別於102年7月29日及9月6日召開2次會議，其審查報告並提本屆第256次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、本案照部及本院第二組意見通過。惟為維持軍文併用制度下，軍、文職人員人事管理之衡平，請行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）協同國防部等機關檢討之。

二、附帶決議：

（一）中央行政機關組織基準法第2條雖規定國防等機關組織法律另有規定者從其規定，以國防部置有副部長、常務次長各二人，於現行同層級機關組織法律中係屬特例，固有其歷史沿革，惟上開職務設置之妥適性，以及同層級機關職務設置之衡平，請銓敘部於日後行政院相關部會檢討修正上開法律時，一併納入檢討。

（二）現行國防部部分所屬機關均以軍職人員進用，以該等機關得否依其業務性質將部分職務改以文職人員進用，請銓敘部協調國防部等相關機關研究。

（三）國防部編制表內參事等職稱之軍職官階，與後備軍人轉任公職考試比敘條例（以下簡稱比敘條例）施行細則第10條及公務人員曾任公務年資採計提敘

俸級認定辦法（以下簡稱認定辦法）之附表未符，為符法制，請國防部檢討修正陸海空軍軍官士官任官條例附表「陸海空軍軍官士官官等官階與公務人員職等對照表」，並請銓敘部檢討修正比敘條例施行細則及認定辦法相關規定。

（四）現行制度對於軍職人員及文職人員之人事管理各有管理體系，惟部分機關因採軍文併用制，致有同一職務由軍職人員擔任時，其所支主管職務加給與由文職人員擔任時，有所差距，未符同工同酬之精神。以軍文併用之職務所負職責程度相當，為維持軍文併用制度下，軍、文職人員人事管理之衡平，請人事總處協同國防部等機關，檢討現行軍文併用機關，其軍職人員主管職務加給支給標準之合理性。

審查會發言 102 年 7 月 29 日：

本席對於國防部編制表案有以下意見：

一、人事制度之形成概分為三個層次：適用機關研議、權責機關審議及有權機關核定，過程中均有其應遵循之原則。長期以來，軍事機關處理人事業務所遵循之原則不外乎應軍事需要、領導統御、國防機關性質特殊性等，惟請教國防部，依法行政、功績制原則需否遵循?軍文通用制度下軍文職人員之人事管理應否衡平?

二、其次請教人事總處、銓敘部及院二組，在審議各機關編制案時所遵循之原則為何？是否有遵循依法行

政、同工同酬、軍文衡平等原則?

三、再請教國防部、人事總處及銓敘部，軍文等階對照之目的何在?研議、審議、核定一項制度之前，應先對其目的與沿革有所瞭解，始能妥善規劃，請概略說明軍文等階對照之發展沿革。

四、另請教人事總處、銓敘部及院二組，國家安全會議(以下簡稱國安會)、國家安全局(以下簡稱國安局)及行政院海岸巡防署(以下簡稱海巡署)等類此軍文通用機關之軍文職務對照情形，是否悉依陸海空軍軍官士官任官條例（以下簡稱任官條例）附表「陸海空軍軍官士官官等官階與公務人員職等對照表」規定編設?有無例外?

第二次發言：

一、請國防部查明其他先進國家是否有軍文併用雙軌制度?美國國防部是否有現役軍人擔任該部職務?

二、有關軍文等階對照之目的有三：（1）提供軍文併用機關組設及人事管理依據。（2）軍文職人員主管職務加給、專業加給之比照及調整的基礎。（3）後備軍人轉任公職比敘之基準。本席所提為憲政、法治層次之問題，並非單純業務問題。中華民國憲法第 140 條規定，現役軍人不得兼任文官，即基於文武分治之原則。

三、軍文等階對照之沿革可溯及 23 年陸軍軍官佐任職暫行條例及 26 年現任軍用文職人員登記條例，45 年制定陸海空軍軍官任官條例時，原擬建立士官制度，把下士到上尉皆提升對照為委任文官，未獲本院及立法

院同意。嗣經兩院協商，於 69 年制定公布任官條例時訂定附表，為軍文等階對照制度設計之法治基礎，惟目前國防部是否依法行政?不無疑義。

四、國防部編制表設副部長 2 人，又設常務次長 2 人，為中央二級機關唯一置有副部長者，請問設置該職稱之理由為何?常務次長性質係為副首長或幕僚長?依中央行政機關組織基準法（以下簡稱組織基準法）第 19 條規定，二級機關副首長 1 人列常任職務，其餘列政務職務，國防部編制不符該法規定，理由為何?

國防部柯處長永森：

本部業務區分為軍政、軍令、軍備三大體系，軍令體系由參謀總長負責，軍政、軍備各由一位副部長掌理，另設常務次長協助業管副部長。

第三次發言：

一、本席一再強調依法行政觀念，據本席所知，國防部常務次長、司長、主任等職務所支主管職務加給均按照中將一級標準，惟組織法並未將各官階予以分級，請問分級之法律根據為何?

二、中將一級主管職務加給、專業加給及志願役服務加給三項加總，計 102,058 元，對照文職列簡任第十四職等副首長僅可領 76,890 元加給，致國防部司長每月加給比文官常務次長多 25,168 元，是否合理?

三、國安局、海巡署採軍文併用雙軌機關，其軍文等階對照皆符合任官條例附表規定，僅國防部暨所屬機關未依上開規定辦理，請問人事總處及銓敘部同意之理由

為何?

銓敘部蔡司長敏廣：

依據組織基準法第 2 條第 1 項但書，國防組織法律另有規定者，從其規定，不適用該法，爰國防部組織法同時置副部長及常務次長，尚未違反組織基準法規定。該部本次係為配合組改修編，爰同意相關職稱軍文等階維持原組織法規定，並請國防部日後檢討任官條例附表。

第四次發言：

一、軍文通用之職務所負職責程度相同，其等階對照即應依法辦理，且須合乎軍文職個別陞遷序列及其人事管理，主管加給應力求合理、適切，以求同工同酬。國防部各職稱軍文等階對照原訂定於組織法內，惟現行係以編制表訂定，應回歸任官條例規定始符法制，且若讓外界知道該等人員皆支中將一級之加給標準，恐招致批評，國防部應檢討其合理性。

二、會議資料第 54 頁背面所述，現行國防部參事、司長軍階如修訂為少將，因中央三級機關參謀本部之次長編階中將，將造成指揮管制體系倒置。惟以國防部司長為內部單位主管，不直接指揮部隊，應不致造成上開問題，且政戰局、軍醫局、主計局、軍備局等亦為中央三級機關，其副首長依各該組織法列簡任第十二職等或少將，僅援引參謀本部次長編階列中將作為支持國防部司長列中將之理由，似有未當。另人事總處審議各該編制案時，為何未予檢討同層級機關職務列等之衡平性?

三、另國防部指出世界各主要國家之軍政、軍令部門內部單位主管，軍階均以中將編設，司長軍階若修訂為少將將無法與各國對等與接軌云云，以他國是否有類似我國軍文併用雙軌制尚待確認，上開說法是否恰當?

主席：

今日會議本階段先完成大體討論，資訊不足部分請相關機關提供補充資料，供本院下次審查會討論。

第五次發言：

一、請人事總處瞭解副總督察長等對照少將等階之職稱其主管加給之支給等級？若為少將一級之標準，則主管職務等加給合計為 71,150 元，簡任第十二職等司長加給 63,170 元，實質待遇並不衡平。

二、前開本院第 11 屆 236 次會議同意核備政戰局等 3 機關編制表案內，亦有部分職稱等階對照與任官條例附表規定不同，請院二組未來核議相關組編案時應詳加校對。

三、國防部軍職職缺編制表雖非本院核備範圍，惟軍事審判法定義軍法官為軍事法院院長、庭長、軍事審判官、軍事法院檢察署檢察長、主任軍事檢察官、軍事檢察官，國防部置軍法官所為何事?

四、銓敘部稱循例不予核議各機關處務規程，惟於會議資料第 54 頁卻引用處務規程內容予以核議，似有矛盾。

五、本案同意國防部新增總督察長及副總督察長職稱，是否符合職稱簡併原則?嗣後他機關擬援引比照設置新職稱時，核議標準何在?

六、99 年 11 月 29 日組改推動小組工作分組第 55 次協調會議決議，政務辦公室為輔助單位，惟國防部政務辦公室係由國防部原部長辦公室改設，請國防部及銓敘部查證該決議是否已變更?

七、國防體系較為封閉，且長期以來基於文武分治原則，人事總處及銓敘部對於國軍人事制度相對陌生，應對其制度詳加瞭解，避免機關間失衡情況日益嚴重。另依陸海空軍軍官士官服役條例第 25 條規定，上將退休之待遇與其任職時幾乎一致，既軍文通用職務須考量其列等待遇之平衡性，退休待遇亦應併同審酌。

八、綜上，本席所持意見之主軸，係基於依法行政、功績主義及文武雙方平衡之原則。

主席：

請相關機關會後提供補充資料，以利下次會議討論。

審查會發言 102 年 9 月 6 日：

一、上校按照比敘職等為文官簡任第十職等，請問上校可擔任哪些職務？

二、上次審查會本席所詢中將一級司長與常務次長之待遇，是否均以中將一級的標準計給？人事總處說明其差距在於中將一級常務次長或司長另支志願役勤務加給 10,000 元，非本席所述 25,168 元之差距，此部分請人事總處查明，將實際數據告訴本席，若資料數據不實際，人事總處要對此資料負責任。

主席：

請人事總處說明歐委員所詢意見，有關軍、文職之常

務次長或司長加給，是否僅相差中將一級常務次長或司長另支志願役勤務加給之 10,000 元？並請國防部就林委員所詢說明。

國防部法律事務司周司長志仁：

法律事務業務占國防事務一部分，軍事審判是軍法業務的一小部分，軍法業務尚含括偵審、訴願、法規、國家賠償、法律諮詢，以及配合部隊軍紀教育宣導預防犯罪等工作，軍事院檢之裁撤，僅偵審業務不存在，其相關人力部分回復至 88 年時的工作，回到部隊。國防組織編裝須符合平戰合一之要求，因戰時仍須有軍法人員處理犯罪案件，因此，軍法官考試有存在之必要。目前國防部有 1 所監獄及 2 所看守所，已與法務部協調，除高雄看守所移交海軍使用外，其他移交法務部使用，惟是否連人員帶設施一併移交，涉及相關人員轉任問題，已與考選部討論轉任考試相關事宜；另軍法官考試因欠缺舉辦考試法源，下週將與司法院討論能否在軍事審判法中，增列於相當期間增加轉任考試機會之法源依據，本部已積極進行人員之安置，以上均仍在規劃階段。

人事總處林副處長文淵：

各類人員待遇係依其任用制度而設計，軍職人員依陸海空軍軍官士官任官條例(以下簡稱任官條例)及陸海空軍軍官士官服役條例（以下簡稱服役條例）任官及服役，並依軍人待遇條例支領本俸、專業加給及勤務加給。現役軍人擔任主管之加給，依軍人待遇條例、現役軍人主管職務加給表、官階配當表規定支給；另中將一級常務次長或

司長及一般公務人員簡任第十四職等常務次長加給，其專業加給均為新臺幣 40,630 元，主管職務加給均為 51,445 元，其差距在於中將一級常務次長或司長另支志願役勤務加給 10,000 元，歐委員所提數據與總處書面資料不同，係因全國軍公教員工待遇支給要點（以下簡稱待遇支給要點）僅列出各職等之主管職務加給數額，常務次長及政務次長之主管職務加給係以通函方式函知各機關，未於待遇支給要點中規定，爰造成認知上之差距；依待遇支給要點規定，簡任第十四職等主管加給為 36,260 元，而常務次長之主管加給為 51,445 元。

第二次發言：

中將一級及文職人員無論擔任何種職務本俸均為 40,630 元，簡任第十四職等主管加給為 36,260 元，常務次長因其職責程度務較重主管加給較高；中將司長及常務次長總計 102,058 元，簡任第十四職等副首長僅可領 76,890 元，假設擔任副首長再加 15,000 多元，人事總處書面僅說明差距 1 萬多元，並未將實際情形釐清說明清楚。

主席：

人事總處補充資料請依現況予以修正。

第三次發言：

軍文通用職務列等對照涉及官制官規事項，本案國防部編制表之職務列等，有一部分未依法行政，審查結果也非同工同酬，本案若無配套措施即予同意，有失本院主管權責，因此，做結論前，本席表達之意見請列入紀錄，由主席參考是否列入附帶決議：

一、上次審查會，本席說明有三大主軸：依法行政、功績主義及文武雙方平衡。

二、國防部提出任官條例對照表之目的，其補充資料並未貼近核心，部、人事總處及院二組有無補充說明。本席認軍文等階對照表之目的有三：（1）提供軍文併用機關組設及人事管理依據。（2）軍文職人員主管職務加給、專業加給之比照及調整的基礎。（3）後備軍人轉任公職比敘之基準，其對照目的非常具體，對此國防部未說清楚。

三、軍文職專業加給部分，中將是以簡任第十四職等標準計給，少將是比照簡任第十一職等至第十二職等，中校比照薦任第八職等至第九職等。主管職務加給，少將以下之少校、上尉、中尉，係單一比照與文職衡平；中將三級是比照簡任第十三職等，中將二級是比照簡任第十四職等，中將一級除比照簡任第十四職等標準，除 36,260 元外，再加常務次長 15,000 元，其與文職比照不符規定。

四、國防部編制表置副部長 2 人，置常務次長 2 人，列簡任第十四職等或中將，依組織基準法第 2 條第 1 項但書規定雖無不可，惟現行中央二級機關僅國防部置有副部長，且其認為常務次長係為副首長性質，此部分請銓敘部、人事總處及院二組進一步釐清。本院審查涉及官制官規事項之過程有無注意到其合理性，未來修正組織法時要併同檢討。

五、本席在第 11 屆第 44 次院會審議高雄市勞工局勞工檢

查所、檢查處之組編案時，本席提出審查編制表應之三個原則：（1）法令依據（2）現行案例（3）對本案將發生何種影響，本於主管機關權責及立場，均宜作公平客觀的審議。軍文職之人事制度從研議、審議到核定過程當中，均有遵循之原則，即依法行政、功績主義及文武雙方平衡之原則。現國防部認其編制表之軍階與文職之官等職等設置符合依法行政，部、人事總處及院二組是否同意？

六、另國防部軍文脫鉤部分，其依據如何，並未說明清楚，任官條例軍文等階對照之沿革從 23 年開始至 69 年間制定公布附表，現國防部編制表之軍階與文職之官等職等設置，該部認為符合依法行政，本席認為是過度解釋。就法令依據之面向觀之，任職條例第 2 條第 2 項及第 3 項規定，各種軍職之名稱、編階及專長，均於編制、編組表中定之。編制、編組表以外之軍職名稱，依國防部核准設置者為準。前項編制、編組表由國防部定之。此規定雖同意國防部依權責訂定編制表，但其權責並非無限上綱，尚須符合相關法律規定，始符依法行政。就現行國家安全會議(以下簡稱國安會)、國家安全局(以下簡稱國安局)等軍文通用機關之軍文職務對照情形，悉依任官條例附表規定，何以國防部未能依此規定辦理?另從本案發生的影響面觀之，軍文脫鉤之依據為何？脫鉤後軍文職人員之主管加給與專業加給如何訂定？脫鉤後衍生之影響又如何？國安局、國安會等其他機關是否脫鉤？本席

認為他們很難脫鉤，銓敘部及院二組對此核議原則是否有一定的標準及看法。

七、行政院 99 年 11 月 29 日組改推動小組工作分組第 55 次協調會議決議，政務辦公室為輔助單位，國防部政務辦公室是否係由國防部原部長辦公室改設，因國防部並未說明，請人事總處查明再向本席說明即可。

八、國防部是二級機關，司長、主任之編階應比中央三級機關之參謀本部次長為高或同階，以符合編設之原則，政治作戰局、軍醫局、主計局、軍備局等三級機關，副首長依各該組織法律定列簡任第十二職等或少將，中央三級機關之參謀本部次長是否列中將？此部分亦請人事總處查明再向本席說明即可。

九、另蔡委員式淵詢問，何時才能達文職人員之任用不得少於三分之一，國防部答覆避重就輕，僅說明 103 年底編制始能達三分之一。上述意見希能列入附帶決議，請國防部就本院審查意見，提出一個改進的方向與想法，倘本院僅單純同意備查，日後會有爭議。

第四次發言：

原則同意。惟主文單純同意備查，有點風險，因其編制表司長、參事與對照表規定明顯不符。另國防部未回應上校可擔任什麼職務，以上校比敘職等為簡任第十職等，但可擔任編制表內之科長職務，領上校主管職務加給，造成較低職等之科長與較高職等之專門委員及副處長領同樣的薪水；又司長列簡任第十二職等或中將於法明顯不合，爰建議主文雖同意備查，須附為說明同意之原因，例

如原組織法已有規定始予同意等語。

主席：

原組織法已有規定等意見，院二組原簽呈已說明。

張部長哲琛：

可否將附帶決議第 4 點放在決議。

主席：

院二組原簽呈意見已敘明，因當初組織法已有規定，即原組織條文已有缺失，現在於編制表相關規定僅能勉予同意。建議決議用字簡潔，其他相關事項則於附帶決議呈現。

第五次發言：

院二組初步審查結果是同意，惟因本案編制表有爭議，審查過程委員提出很多問題，本案很多明顯與現行規定不符。因此，本席強調本案雖可同意，但應加註係因原組織法規定，為維持原有現況，始同意備查等文字，並於主文加以說明。

主席：

一、決議修正為：本案照部及院二組意見通過，惟為維持軍文併用制度下，軍、文職人員人事管理之衡平，請人事總處協同國防部等機關檢討之。

二、其他委員所提意見於審查報告呈現，另原來第 4 點之附帶決議是待遇問題，仍應保留。

第六次發言：

請人事總處將中將一級主管加給部分釐清，並修正其書面資料。

主席：

一、請人事總處依實修正回應歐委員之意見，其修正附件並附卷。

二、決議：本案照部及院二組意見通過。惟為維持軍文併用制度下，軍、文職人員人事管理之衡平，請人事總處協同國防部等機關檢討之。

三、附帶決議：

(一)組織基準法第2條雖規定國防等機關組織法律另有規定者從其規定，以國防部置有副部長、常務次長各二人，於現行同層級機關組織法律中係屬特例，固有其歷史沿革，惟上開職務設置之妥適性，以及同層級機關職務設置之衡平，請銓敘部於日後行政院相關部會檢討修正上開法律時，一併納入檢討。

(二)現行國防部部分所屬機關均以軍職人員進用，以該等機關得否依其業務性質將部分職務改以文職人員進用，請銓敘部協調國防部等相關機關研究。

(三)國防部編制表內參事等職稱之軍職官階，與比敘條例施行細則第 10 條及認定辦法之附表未符，為符法制，請國防部檢討修正任官條例附表「陸海空軍軍官士官官等官階與公務人員職等對照表」，並請部檢討修正比敘條例施行細則及認定辦法相關規定。

(四)現行制度對於軍職人員及文職人員之人事管理各有管理體系，惟部分機關因採軍文併用制，致有同一職務由軍職人員擔任時，其所支主管職務加給與

由文職人員擔任時，有所差距，未符同工同酬之精神。以軍文併用之職務所負職責程度相當，為維持軍文併用制度下，軍、文職人員人事管理之衡平，請人事總處協同國防部等機關，檢討現行軍文併用機關，其軍職人員主管職務加給支給標準之合理性。

執行情形：

本案業於中華民國 102 年 10 月 31 日函復行政院並函知銓敘部。

銓敘部(建請結案)：

一、附帶決議 1 有關國防部置副部長、常務次長各 2 人，於現行同層級機關組織法律中係屬特例，請於日後行政院相關部會檢討修正中央行政機關組織基準法時一併納入檢討一節，本部遵照辦理。

二、附帶決議 2，國防部部分所屬機關均以軍職人員進用，該等機關得否依其業務性質將部分職務改以文職進用，請本部協調國防部等相關機關研究一節，本部業以 102 年 11 月 20 日部法四字第 1023783248 號書函，請國防部及行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）卓處。

三、附帶決議 3，國防部編制表內參事等職稱之軍職官階，與後備軍人轉任公職考試比敘條例施行細則（以下簡稱比敘條例施行細則）第 10 條及公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法（以下簡稱認定辦法）之附表未符，請國防部檢討修正陸海空軍軍官士

官任官條例（以下簡稱任官條例）附表「陸海空軍軍官士官官等官階與公務人員職等對照表」，並請本部檢討修正比敘條例施行細則及認定辦法一節，以本案需俟國防部先行檢討修正任官條例，業由本部相關業務司（銓審司）錄案，嗣後配合國防部修法進度適時研議修正比敘條例施行細則及認定辦法。

四、附帶決議4，有關軍文併用制度下，軍、文職人員人事管理之衡平，請人事總處協同國防部等機關進行檢討一節，鈞院業以102年10月31日函送行政院在案。

<u>行政院人事行政總處(建請結案)：</u>

一、有關請銓敘部協調國防部等相關機關研究國防部部分所屬機關得否依其業務性質將部分職務改以文職人員進用一節，銓敘部於102年11月20日以部法四字第1023783248號書函轉請本總處卓處，本總處業於同年月27日總處組字第1020056100號書函請國防部配合辦理。

二、有關請國防部檢討修正陸海空軍士官任官條例之附表及請本總處協同國防部等機關，檢討現行軍文併用機關，其軍職人員主管職務加給支給標準之合理性等節，本總處業以行政院102年11月26日院授人組字第1020055952號函請國防部依大院審查會會議決議妥處。

考試院第 11 屆第 242 次會議(1020627)

臨時動議

一、銓敘部議復行政院函送教育部國民及學前教育署等 12 個機關(構)編制表，其中有關國民及學前教育署編制表，建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理，其餘部另案辦理一案，請討論。(註：本案原列書面報告，主席建議改列討論事項，並經附議，爰移列臨時動議討論)

決議：交小組審查會審查，推黃委員錦堂、陳委員皎眉、蔡委員式淵、歐委員育誠、張委員明珠、詹委員中原、張部長哲琛組織之；並由黃委員錦堂擔任召集人。

本小組審查會業於 102 年 8 月 19 日召開會議，其審查報告並提本屆第 254 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、本 3 案係分別於民國 102 年 6 月 27 日本院第 11 屆第 242 次會議及本(102)年 7 月 4 日第 243 次會議決定併案交小組審查會審查。

二、審查會決議如下：

第 1 案：有關國教署編制表，建議復請行政院重行檢討後，再循程序辦理一案

決　議：照部及本院第二組意見，請行政院重行檢討，再循程序辦理。

第 2 案：有關教育部青年發展署暫行組織規程暨編制表，建請同意修正核備一案

決　議：照部研議意見修正核備通過。

第 3 案：有關國家圖書館編制表，建請同意修正核備一案

決　議：照部研議意見修正核備通過。

三、附帶決議：

（一）為使本院委員充分瞭解行政院後續相關部會組織調整之情形，請部協洽行政院研究發展考核委員會、行政院人事行政總處，請衛生福利部及相關機關就其組織調整情形，適時向本院簡報。

（二）行政院後續組改情形，請銓敘部注意其後續發展，適時向本院報告。

審查會發言 102 年 8 月 19 日：

一、青年署署長之列等列簡任第十三職等至第十四職等，以該法業經完成立法程序，本院並無審酌空間。有關公務人員職務列等訂列，依公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 6 條規定依職責程度、業務性質、機關層次 3 項因素綜合考量，就機關層次考量，衡量同層級列等衡平之 3 個指標性職務如科長、組長及署長。以教育部所屬 3 個署，既同為「署」，其首長列等應一致，惟就青年署署長列等所考量因素，原係為中央二級改設為中央三級之機關，為安置現職人員，其首長列簡任第十三職等至第十四職等，明顯因人設置，倘為安置現職人員，其原列較高職等，任用法等相關法規均有明確規範保障其權益規定，是該署為安置現職人員，而將相關職務列等於組織法明定，就組織設

計原理，尚非妥適。以該署組織法業經公布，日後應予適時檢討修正，以期衡平。

二、國教署編制表內組長等職稱備考欄加註軍文通用部分，以該任用制度於組改前即已存在，且組改後該署組織法亦已明定，又現行國防部及海巡署亦有軍訓教官擔任文職職務，是該署部分職稱採軍文兩用應可支持。至就地升官部分，人員派職屬機關首長權責，倘陞任人員符合法定資格條件，並無不妥；惟因組織調整而調陞，是否適當？尚有審酌空間。就職務結構配置部分，以機關業務發展是動態而非靜態，組織編制應維持動態平衡狀態，機關組織常因外在環境需求，業務需要調整，方能維持衡平運作狀態。一個新機關成立，尚難論斷其組織結構是否合理？應俟其日後業務發展情形，再予檢討。

主席：

為釐清本院審查委員所提相關事項疑義，請教育部陳處長補充說明。

教育部陳處長國輝：

以下就共通性問題補充說明如下：

一、有關署長列等衡平性問題，於組改過程中，由二級改設為三級機關，其首長列等維持原列等，以青年署為例，確有如蔡司長所提係為安置現職人員所考量，現行青年署與體育署署長均由現職常任文官擔任，係由教育部人員陞任派職，均非由原青輔會及原體委會副首長擔任。惟青年署組織法業經公布，建請同意該署

暫行組織編制首長之列等，未來將視其業務發展及機關運作情形作適當檢討。

二、教育部督學與國教署視察實際上均擔任督學工作，其差別為，教育部督學係負責大專院校及館所，國教署視察係負責該署所轄高中職以下學校，因機關層級不同，該2者職務列等亦不同。另因審查委員所提部分問題，涉及執行面，仍請國教署首長及青年署副署長說明。

國教署吳署長清山：

一、精省後督學業務已重新調整，教育部督學與國教署視察2者權責大同小異，如視導學校、專案訪查及首長交辦事項等。視導業務部分，教育部與國教署之區別如前所述；專案訪查部分，因國教署簡任視察尚需協處高中職以下學校校園安全或學校事務，業務較繁忙。

二、另立法院附帶決議請教育部於8年內會商國防部有關軍訓教官退出校園一節，該項附帶決議與教育部學生事務及特殊教育司有關，以該法於本年7月10日公布，將於近期內與國防部積極協商因應後續處理相關事宜。

三、至蔡委員所提本署簡任非主管職務配置15人，倘減列2人，會否有業務運作困難？以本署自本年1月1日成立後，負責全國高中職以下約有3百多萬學生，且為推動12年國教業務，各司業務量繁重，本署專門委員均已派職，以本署為新成立機關需有業務績

效，以杜外界質疑設「署」之目的，是如減列 2 人，將致本署業務運作陷入困境。

四、又歐委員所提，組織結構是動態非靜態，應隨業務發展及需求作不斷檢討改進，本署將視業務發展情形，運作 1、2 年後，適時調整檢討。

青年署施副署長建矗：

一、本署組織法甫經公布，為期法安定性，署長之列等及進用仍依組織法規定列簡任第十三職等至第十四職等。另前因本署署長人選覓才不易，至本年 5 月 16 日派職，蔣部長始有提及未來本署署長資格及進用方式，或可比照體育署署長得比照大學校長之資格聘任分式進用，目前仍維持現狀。

二、有關業務及員額移撥部分，原第一處 3 科業務計 17 人移撥至經能部，第二處 1 科業務計 4 人移撥至勞動部，本署員額已減列；另移入教育部其他司部分業務，惟人員並未移入，本署現有人力除負責原業務外，尚需負責教育部移入部分業務。

執行情形：

本案業於中華民國 102 年 10 月 8 日函復行政院同意修正核備青年發展署暫行組織規程暨編制表及國家圖書館編制表，同日另函請行政院重行檢討國民及學前教育署編制表後，再循程序辦理，並均已函知銓敘部。

銓敘部(建請繼續追蹤管制)：

有關審查會決議之附帶決議一節：擬俟鈞院將相關決議函送到部後，本部將函轉行政院研究發展考核委員會、

人事總處等機關研處，並協洽相關機關，適時向鈞院簡報。

<u>行政院人事行政總處（建請繼續追蹤管制）：</u>

一、有關教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）編制表照審查會決議，請行政院重行檢討，再循程序辦理一節，大院業於本（102）年10月8日函請行政院重行檢討國教署編制表，本總處業轉請教育部依大院意見檢討修正該署編制表，俟該部修正後報請行政院核定並由教育部發布後，再函請大院辦理核備事宜。

二、有關審查會附帶決議，請銓敘部協洽行政院研究發展考核委員會及本總處，請衛生福利部及相關機關就其組織調整情形，適時向大院簡報一節，本總處將配合銓敘部辦理後續事宜。

參、保障暨培訓業務

一、書面報告發言

考試院第 11 屆第 154 次會議(1000915)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、國家文官學院發行「T＆D 飛訊」電子刊物 9 週年成果情形。

發言：目前部會局發行人事類刊物眾多，如本院的文官制度季刊、銓敘部的公務人員月刊、人事行政局的人事月刊、人事行政學會的人事行政季刊、地方研習中心的研習論壇，以及文官學院的 T&D 飛訊等，其發行皆有其初衷與目的，如政策宣達、學術研討、資訊交流等，發行後亦希望能展現不同特色並保有其專業領域，近年來上開刊物各方面表現均有其正面效果，實值得肯定與繼續推廣。惟近來發現部分刊物之內容逐漸有重疊之趨勢，發表文章多為同類型，有時為表達活潑與吸引讀者，而有「綜藝化」之傾向。為確保各刊物發行的目的，並保持適度之專業區隔，建議訓練機構發行者，可偏重於培訓方面文章；銓敘部發行者則可偏重以文官制度為主；人事局則重在行政、人力資源管理等，讓多為人事單位之讀者便於閱讀。

執行情行（保訓會建請結案）：

一、有關歐委員育誠就刊物發行所提建議，本會所屬國家

文官學院未來將加強培訓領域文章，以增添刊物之專業區隔性。

二、有關黃委員俊英所提意見，說明如下：本會所屬國家文官學院將配合 10 月份國際研討會及 11 月份 ARTDO 年會邀請國際知名學者來臺之機會，洽請國際知名學者接受專訪報導；相關報導擬刊登 T&D 飛訊，以持續豐富刊物之英文內容。

考試院第 11 屆第 164 次會議(1001124)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、辦理原則性界定公務人員發展性訓練內涵情形。(本案經詹委員中員、高委員永光提議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第 14 條規定，移列臨時動議)

2、辦理 NACS 2011 學習饗宴情形。

3、口頭補充報告：亞洲培訓總會第 38 屆年會辦理情形。

發言：會研究之發展性訓練定義，將發展性訓練視為職位晉陞的要件，具有未來性，具體內涵上規劃以任用資格作為聯結，本席表示贊同。但未來運作上應注意其有效性，本席於人事行政季刊發表之高階主管特別管理制度一文，認為欲發揮高階主管特別管理制度之功能，須用人機關、公務人員與人事主管機關三方面，建立供需均衡之關係，才能有效運作並

穩定發展。未來發展性訓練如果確定成為升官的必要條件，要注意用人機關應有適度的承諾，才能吸引優秀人才進入公務體系，不致造成高資低用或資源浪費的現象。換言之，細部規劃時應注意供需之間應有適當的流量管制機制。以上提醒，請相關部會局參考。

考試院第 11 屆第 167 次會議(1001215)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、本會 100 年度委託研究案－「薦任公務人員晉升簡任官等訓練制度改進之研究」辦理情形。

2、100 年度警佐警察人員晉升警正官等訓練測驗辦理情形。

3、國家文官學院辦理 100 年度公務人員專書閱讀心得寫作競賽活動情形。

發言：去(99)年局報告研究發展論文比賽，本院僅 1 位同仁獲獎，繼而會報告 99 年專書閱讀心得寫作競賽，本席曾表示，兩項活動皆有一定難度與程度，獲獎者皆視為莫大榮譽，過程且可激發同仁思考動能，激發同仁潛力，建議院屬機關重視，思考以獎勵的方式鼓勵同仁參加。今(100)年研究發展論文比賽，本院僅有研發會 1 篇論文入選佳作，專書閱讀心得寫作競賽部分則無個人入選，僅會獲團體組第 3 組第 2 名，可見院屬機關不夠重視，建議鼓勵同仁踴躍參加。

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、首次辦理 100 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員實務訓練輔導員講習，並定期辦理實務訓練機關訪視。

2、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。

3、口頭補充報告：本會主辦今年院部會春節團拜，並協調臺北市政府、新北市政府及交通部提供元宵燈籠，將分送院部會同仁。

發言：有關公務人員人格問題，持續受到各界關注，前年底發生警察自殺事件及公務人員脫序行為之現象後，讓我們體會到公務人員人格特質之重要性，本席對會持續努力開發人格測驗評量機制，表示肯定。有關如何觀人、用人與處事，歷代先賢已累積許多寶貴的經驗與智慧，當代有關人格測驗的量表亦甚多，但應注意知人的障礙，要精確評量人格特質並不容易，未來如欲引用作為用人依據，應特別小心謹慎。會報告本研究之量表所測之人格構面具有良好的預測能力與正確性，工具本身具有高度的實務應用價值，可為國家選才、用才及人才訓練之用，並建議納為錄取與否與人員拔擢、陞遷之依據一節，本席認應審慎為之。為使委員了解研究成果，建議提報委員座談會深入報告，並進行實測、驗證後，評估其應用之可行性及法制之合理性。

考試院第 11 屆第 177 次會議(1010301)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、101 年公務人員晉升官等訓練遴選作業講習辦理情形。

2、規劃辦理 100 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員基礎訓練。

3、口頭補充報告：高階文官飛躍方案 101 年訓練遴選活動評審員講習及角色扮演人員訓練辦理情形。

發言：升官等訓練源自民國 85 年公務人員任用法第 17 條之修正，十多年來，會培育了無數人才，著有績效，應予肯定。升官等訓練之開辦，初期係來自委任人員之壓力，後來擴及簡任人員之晉陞，規劃中之高階主管特別管理制度也有類似設計，因此，必須特別予以重視。會報告為篩選參訓學員，動員許多人員參與講習，顯示遴選為重要之關卡。本席認為適當的流量管制很重要，目前規定之參訓資格要件，未考慮其現任之職務與未來晉陞之可能，致部分及格人員直至退休仍未獲得晉陞，造成訓練資源的浪費。建議釐清本項訓練的本質及定義，以利訓練與陞遷之結合。

考試院第 11 屆第 181 次會議(1010329)

五、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：政府訓練機構各種訓練班次，多設有輔導員，一般皆由現職人員擔任，因人少事繁，經常分身乏術，無法全時隨班進行完整的考核及輔導，甚至流於形式，會為落實學員之考核及輔導，召募近 3 百位退休公務人員擔任助理輔導員，強化本質特性考核的正確性及客觀性，同時辦理輔導員認證講習制度，提升輔導員素質，會創新作法，值得肯定。目前政府機關退休公務人員多為 50 多歲，各具專業、經驗豐富，為珍貴的人力資源，會召募退休公務人員擔任助理輔導員，一方面可使閒置的退休人力再度為國家、社會提供服務，疏解政府機關人力不足的壓力。此外，藉由經驗傳承，提升訓練的成效，作法值得鼓勵。會除繼續加強實施外，建議其他訓練機構亦可比照辦理。政府機關對於整體退休志工人力的運用，可進一步強調並推動。以上意見，供相關機關參考。

考試院第 11 屆第 184 次會議(1010419)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、規劃辦理 101 年度中央及地方機關、學校公務人員保障業務宣導暨輔導活動情形。

2、國家文官學院「NACS 2012 培訓 Passion 營」辦理情形。

發言：公務人員與國家之關係由原來的特別權力關係進化

至公法上職務關係，公務人員保障制度為重要關鍵因素及結果。鼓勵公務人員爭取權利及保障公務人員利益，是保訓會重要的任務。因此，許多訓練班次有關保障課程中，難免宣導保障制度及推銷如何申訴、復審。據了解大部分公務人員對公務人員權利之保障及救濟程序仍一知半解，會規劃加強辦理保障業務之宣導及輔導活動，屬必要之作法，值得肯定。就文官制度之穩定及人事行政的安定而言，訟源少才是好現象，會將疏減訟源訂為目標之一，本席深表認同。疏減訟源之根本在於文官法制是否健全，機關能否依法行政，人事單位能否具備同理心的服務態度，此為整體有關之議題，期盼共同努力。會報告對保障事件較多、被撤銷案件較多之機關將進行個別輔導，選定林務局、鐵路局及各警察機關，事件較多之實情及原因究為何？會如何進行輔導？請會說明。

考試院第 11 屆第 185 次會議(1010426)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、辦理 100 年特種考試地方政府公務人員考試及 101 年公務人員初等考試錄取人員實務訓練輔導員講習。

2、接受中央研究院委託辦理該院 101 年度員工訓練。

發言：對於保訓會第 2 點報告，文官學院基於訓練資源共享，提供客製化之文官代訓服務，多年來為中研院規劃辦理員工訓練，實施方式、內容及成效均十分良好，值得稱許。基於訓練法令規定或業務推動需要，多數機關皆有其年度訓練計畫，有些為自辦，有些為委託代辦，講師有內聘與外聘 2 種，各依所需且各有其優缺點。機關辦理訓練，外聘講師或委託代辦，對擴大領域及拓展視野有其助益。文官制度長期演進以來，仍有予人封閉之感覺，或因制度穩定的要求使然，但可能是制度規劃設計者跨域與視野的問題。本院及院屬機關員工訓練多為自辦，講師多為機關內部主管，課程內容為業務法規或公文製作，對業務推動雖有幫助，但長期下來同仁難以跨域接受外界新知，文官學院既可接受其他機關委託，提供客製化文官訓練代訓服務，建議院部會可嘗試委託其規劃辦理員工訓練，以幫助同仁吸收新知，提升跨域治理與政策規劃之能力。

考試院第 11 屆第 191 次會議(1010607)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、辦理 101 年度第 1 次公務人員訓練進修協調會報情形。

2、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：會報告高考三級及普通考試錄取人員實務訓練約近三成受訓人員在實習階段仍須具名辦文，會將通函重申相關規定一節，考試錄取人員在實務訓練期間，因尚未完成考試程序，公務人員身分尚未確定，應如何避免執行公務發生紛擾，銓敘部曾於 77 年函釋：實務訓練期間未具公務人員任用資格，對公權力之執行，應以其主管長官名義為之。78 年部再次函釋：實務訓練人員所經辦之公文書，應循機關內部程序核稿，而不以指導人簽章為必要。對占缺實務訓練其職名章及職稱，應使用組織法規所明定之職稱，此二函釋有所不同。目前是否另有更完整明確之規範？事實上，不僅實務訓練人員，各機關尚有約聘僱人員，甚至以工代職人員可否具名辦文？其行政效力為何？長久以來皆有爭議。關於實務訓練期間具名或不具名辦理業務，既仍為問題，且將來還有占缺、不占缺等問題，因此建議銓敘部及保訓會應通盤研究，而非僅以通函重申相關規定而已。

考試院第 11 屆第 192 次會議(1010614)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、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。

2、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—訓

前學習活動情形」。

發言：對會為落實強化文官培訓功能規劃方案，進行參訪並舉辦學者專家座談會，積極努力的態度，表示肯定。自本院嚴格要求基礎訓練應有明確的評量與適度的淘汰之後，受訓學員之學習態度有顯著改變，此為正向發展，值得繼續努力。淘汰機制的採行涉及考試選才及考生權益，評量標準應謹慎精準，目前基礎訓練出題範圍以授課教材為主，學員反應部分教材過多且繁雜，準備不易而形成壓力，且不同類科適用同一評量標準，造成形式公平但實質不公平，建議適量控制教材內容及評量範圍，且評量的對象應分流，以期提升學習效果與評量的準確度。

考試院第 11 屆第 199 次會議(1010809)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、辦理保障法制專題講座—「公法上請求權時效」情形。

2、法官權益保障事項權責分工事宜辦理情形。

3、100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員實務訓練機關分區座談會辦理情形及問卷調查結果。

發言：會有關地方特考錄取人員實務訓練機關分區座談會辦理情形及問卷調查結果報告，內容簡要清楚，所提強化措施平實可行，表示肯定。問卷分析結果重點有 4，請教其中 2 點：1.輔導員與受訓人員對實

施情形認知有差距部分，所列統計結果分別為 95.5%與 80.5%表示已依規定落實實習階段不具名辦文規定，又 98.5%與 75.7%表示已依規定辦理職前講習。其代表之認知差距有多大？原因為何？2.人事人員宣導及協助輔導情形仍有進步空間部分，內容提及 97%人事人員對輔導要點表示了解，所稱「仍有進步空間」，意義為何？請會補充說明。

考試院第 11 屆第 201 次會議(1010823)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案」101 年訓練國外研習情形。

2、國家文官學院推動公務人力資源數位培訓支援服務情形。

發言：本席昨日擔任警佐晉升警正升官等訓練課程講座，接獲學員反映，認為課程過多，為準備考試，在短短一個月內，必須背頌 40 個科目，3 大冊，厚達 10 公分之講義，根本無力消化，而且課程與職務性質或工作經驗並無直接相關，對提升工作職能無法達到預期的效果。尤其，不同專業性質學員均適用同一套課程及標準，並以同一套內容實施考試，不符實際，有欠公平。類此反映其他班次亦曾提出，相信會亦了解，為提升培訓與考試的信效度，建議升官等訓練課程與考試方式，除必要的核心課程

外，其他課程予以濃縮、精緻化，並作分類、分流的設計，以符不同職務的需要，並達訓練的實質目的。

考試院第 11 屆第 212 次會議(1011108)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、101 年公務倫理宣導相關專班問卷分析報告。

2、101 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練測驗辦理情形。

3、規劃辦理 101 年度薦升簡訓練回流學習情形。

發言：建基公務倫理，型塑優質文化，是本院文官制度興革規劃方案首要的興革項目，加強公務倫理的宣導，為落實興革方案的重要手段之一，對會積極推動，且九成以上學員在受訓後，能了解公務倫理的內容，並對 5 大核心價值有所體認，對會的努力，表達敬佩與肯定。這是對學員的宣導績效，對全體公務人員而言，仍有相當大的努力空間，希望會能繼續加強辦理。推動公務倫理的最終目的，在於內化並落實外在行為，以至於型塑優質的行政文化，學員雖能了解或體認，惟對於內化是否確有助益？能否真正達到內化的效果？此恐非由學員填列問卷調查結果，即可定論，應進一步設計評估的方式，例如行為評量須經過一段時間評估後，就內化部分提出結論，較為嚴謹，實施雖有其難度，惟仍提請會研究參考。

考試院第 11 屆第 220 次會議(1020103)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、「高階文官人格測驗量表之研發與運用」委託研究案成果。

2、國家文官學院 102 年度各項訓練及學習活動期程編排情形。

發言：本院在 99 年間即提出未來公務人員評鑑將納入人格測驗，會於 100 年初首度提出人格測驗量表相關研究，此次賡續提出委外研究成果，對會努力不懈的精神，表達敬佩之意。本席一再強調，雖然文官的「人格」與「知能」同等重要，學術界也已開發出不少人格測驗量表，但「觀人」並非易事，「知人」仍有相當的難度與障礙，要真正評量人格特質並不容易，是以，評量的結果，若要作為用人的依據，更須謹慎、小心。本報告亦提及，「測驗的結果，不宜在未經專家解讀的情況下，擴大運用到其他面向」，對此結論，本席相當認同，並希望經過不斷研究、辯論、測試與驗證後，方能正式運用到選才、用才，且要逐步漸進、邊做邊調，才是比較穩健的方式。

考試院第 11 屆第 222 次會議(1020117)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

本會 101 年第 4 季重要業務概況。

發言：保訓會的訓練業務，基本上是以考試及格人員的基礎訓練、現職人員的升官等訓練，以及近年來推動的高階文官培訓為主，至於其他的訓練，有宣導的課程、專業的訓練等，成果豐碩，對會的用心及努力，表達敬佩。現代公務人力資源管理發展的趨勢，為彈性因應全球化的競爭，策略性人力資源管理，已成為公、私部門運用在人事管理功能的主流型態，且朝向重視人力成本以及策略夥伴的概念來發展，人事法制作業，若能融入這兩個重要觀念，將會更符合實際。會報告提到，101 年新世紀人事服務創新研習班，開辦「策略性人力資源管理」及「職能管理」兩個課程，就前面所提兩個觀念而言，課程的設計值得肯定，其內容豐富，非常重要，可惜參加的人數太少，建議會擴大這類課程參訓的安排。

考試院第 11 屆第 226 次會議(1020221)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告)：

1、本會審理保障事件常見撤銷原因情形類型化分析。

2、規劃辦理公務人員晉升官等訓練遴選作業講習及簡化遴選作業流程改善措施。

3、規劃辦理 101 年公務人員特種考試原住民族考試錄

取人員基礎訓練情形。

發言：會掌理保障、訓練兩大業務，訓練業務隨同環境變動，極具發展空間。至於保障業務，則在制度性因素之下，相對穩定。根據歷次統計報告，保障案件多為考績、派免以及退休相關案件，今日報告提到，常見撤銷保障案件以獎懲、考績案件居多，此現象似乎顯示考績、獎懲法制並不完備，程序規範亦不周延，致執行上易於便宜行事，導致實施錯誤。期盼會對人事機構多加宣導，並期望考績法修正後，能獲得改善。另外，保障業務雖然相對穩定，但可預見考績法及年金改革後，將有大量考績丙等及退休權益爭訟等保障案件待處理，請會及早妥為規劃辦理保障案件所需人力。

考試院第 11 屆第 229 次會議(1020321)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告)：

1、規劃辦理 102 年公務倫理訓練及宣導事宜。

2、應用雲端技術支援培訓活動辦理情形。

發言：本院文官制度興革規劃方案第一案「建基公務倫理型塑優質文化」，作法是要加強宣導公務人員倫理，確定公務人員核心價值，方案的辦理機關為銓敘部、保訓會、人事行政總處。其中「核心價值」這一項，是比較抽象的概念，雖然會經過多年的宣導與推動，但要得到各機關的重視並確實的實踐，

落實到公務人員直接的行為，基本上是不容易的事。本席經常在訓練的課程上，或是在現職公務人員的集會中，隨機詢問在場公務人員，「核心價值」為何？至今無人能完整回答，甚至有些人一問三不知，可見此方案要落實、推動，確屬不易。上週五，導遊、領隊人員考試，本席負責嘉義地區典試工作，隨同院長巡視試區，並參加院長主持的「考試感恩集會」，嘉義市黃市長及市府有關人員同時在場，會中黃市長即席分別詢問市府人員，5 項核心價值為何？結果均能正確應答，對此情境，本席相當感動，會後得知並非事前經過演練，黃市長平日即要求公務人員不僅形式上須熟記 5 項核心價值，並經常以 5 項核心價值作為施政理念的基礎，要公務人員去落實。藉此經驗，可了解核心價值要能落實的推動，機關首長的重視與支持，相當重要。謹提供會與有關機關參考。

考試院第 11 屆第 230 次會議(1020328)

五、其他有關報告：

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--公務人員保障暨培訓委員會工作報告。

發言：會 101 年工作的成果，相當豐碩，且開辦許多創新的措施，對會同仁的努力及積極工作的態度，表示敬佩。高階文官的訓練，是為國家儲備人才，必須慎選具有發展潛力者來參訓，因此，有年齡及其他

條件的限制，例如許多訓練班次規定，年齡不得超過 55 歲，沒有退休的規劃等，都是考慮的條件，以便訓練後能蔚為國用。一般來說，政策的推動分為 5 個階段，最後的階段就是政策執行的評估，也就是檢驗政策推動的正確性及其成效，高階文官訓練政策成效為何？訓後發展的情形，就可得到它的評估。本院高階文官訓練自民國 99 年開辦以來，3 年來累計參訓人數已達 150 幾人，據會報告，本年將進行訓練成效評估，針對已參訓人員之考績、陞遷以及行為層次等，進行追蹤。事實上，兩年前就有部分高階班參訓學員，訓練結束就退休或離職。最近，本席有機會參與文官學院高階文官參訓評審工作，其中就有表示即要退休的情形，造成訓練資源的浪費。本席之前提到，訓練工作除了訓練技術的精進外，訓後發展情形，也要加以追蹤，以便日後評估與修正訓練執行的方式，因此，會將進行 3 年訓練成效評估，本席表示贊同。

考試院第 11 屆第 235 次會議(1020509)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、101 年高普考部分專業類科集中實務訓練辦理情形。

2、規劃辦理「公務學程－行政管理學分班」情形。

發言：會對於公務人員考試及格人員的訓練，除基礎訓練已展現相當的成果外，自 100 年度又開辦集中實務

訓練，對會積極推動業務的精神，表示敬佩。基礎訓練的重點是在通識知能，經由集中式上課傳授，所以在理論及技術上，應該不是問題。至於實務訓練，則著重在實際工作的學習，透過個別機關，個別職務業務上的操作，方能切合實際。但現行的實務訓練，比較缺乏系統性及完整性，是以，會積極開拓辦理集中實務訓練，此種作法，基本上本席給予肯定與支持，但須注意這種訓練的特性，還是要定位在實務訓練，而非某一類科的專業訓練，雖是相同類科的集中訓練，亦要考量個別機關及職務屬性的差異。舉例來說，社會行政類科考試及格人員，可以分發在直轄市，辦理計畫型的業務，也可分發在安(教)養院，實際執行照顧孤老或身障人士的工作，職務性質有相當大的差異，所以在實務訓練時，要將這種工作的差異性，列入考量。

考試院第 11 屆第 239 次會議(1020606)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告)：

1、「101 年公務人員高等考試暨普通考試錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。

2、規劃辦理 NACS 2013 學習饗宴情形。

3、口頭補充報告：本(102)年薦任晉升簡任官等訓練某學員因身體不適致心臟停止，幸現場及時急救之處理情形。

發言：高普考試錄取人員基礎訓練，經過會多年的努力，已有相當的成效，且獲得肯定與信賴，會仍持續不斷的進行問卷調查，精益求精，並搜尋各方面資料，進行研究改進，對會積極認真的態度，表示敬佩。2 點意見提供參考：1.有關課程時數安排部分，報告提到，受訓學員希望增加「政府採購」、「民法運用」、「刑法貪瀆」等課程時數，由此可見，初任公務人員相當注意行政責任與法律責任的問題，此涉及公務廉能與實務運用的課程，的確值得重視。2.目前講座的安排，是由各訓練機構從師資群名單當中選聘，委託對象若為大專院校，似乎偏重選用大專院校學者擔任講座，若是公務訓練機構，則多選聘公務界人士，此涉及各訓練機構排課的習慣，基本上應予尊重，惟若能視課程的特性來選聘實務界或學術界的師資，對於達到訓練實用的目的，可能更有助益。

考試院第 11 屆第 240 次會議(1020613)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

1、規劃辦理 2013 公務人力資源發展國際研討會情形。

2、高階文官培訓飛躍方案「職務見習」辦理情形。

發言：人才的養成，「歷練」與「訓練」同等重要，透過職務的歷練，可以拓展視野、改變思維、提升高度，進而避免本位的偏執以及封閉的現象。訓練大都著

重於知識的吸收及技能的獲得，對專業能力的提升，甚有助益，訓練著重於知識及技能，有其「傳統性」與「限制性」，但仍有多元的開發空間，如經驗的學習、師徒的傳承，就是很好的在職訓練方式。舉例來說，日本式的師徒學習制，曾經創造了日本「重秩序、求嚴謹」的成功經驗。在職務中藉由前輩的經驗傳承，「做中學、學中做」，更有助於本職領域專業職能的獲得。此次，會辦理高階訓練，規劃引進「職務見習」制度，本席表示高度肯定。最近一期的人事月刊，登載一篇「公部門在職訓練的另類思維」文章，其副題為「公務師徒制的理論與實務」，這篇文章是由美國喬治亞大學公共行政與政策學系教授 Dr.Barry Bozeman 來院專題演講講稿內容改寫而成，與此次會規劃辦理「職務見習」制度內容甚為相近，有互為啟發的價值，請會參考。

考試院第 11 屆第 250 次會議(1020822)

三、業務報告（四）公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」國外研習情形。

發言：保訓會規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」國外研習，可以增廣見聞、改變觀念、培養國際觀，這是高階文官培訓過程中所必要的，而且是

非常重要的方式，保訓會規劃的非常周到、詳實，值得肯定。保訓會 102 年規劃三個班次的國外研習，包括管理發展訓練、領導發展訓練及決策發展訓練等，研習時間皆為 15 天，課程內容除了參訪許多機關外，還包括公共政策分析、政府治理課程等有 6 至 9 科之多，內容相當專業、廣泛。參訓人員如果未具有課程專業素養，在短期研習時間，如何吸收？參訓的效果如何？請保訓會說明。

考試院第 11 屆第 251 次會議(1020829)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告）：

辦理 102 年公務人員特種考試身心障礙人員考試錄取人員實務訓練輔導員暨人事人員講習及認證事宜。

發言：近 1 個月，本席擔任文官學院升官等講座，其中以委任升薦任班次居多，據本席觀察及學員反映，有 3 點意見提請保訓會參考：1.學員認為參加升官等訓練，機會難得，充滿期待，也了解訓練成績及格後未必能晉升官等，但是對提升職能、增廣見聞、建立人脈有其助益，基本上，持肯定的態度。2.政府各機關業務，專業的特性不同，執行職務的型態也多樣化，有屬於計畫型書寫的工作，有屬於專業設計，實務執行的工作，各有工作績效表現的方法，所以拔擢人才、晉陞官等，有其多元評比的方式，有些學員表示，受訓測驗方式若採選擇題型，

容易作答，若採申論題型，則書寫不易，故認為強調採單一書寫考試方式，是否過於僵化？可能難以達到公平、客觀、有效評比的效果。3.學員普遍反映，課程過於繁重，受訓上課約 20 日，課程科目卻有 14 科，每一科份量相當大學一個學期，壓力過大，精神緊繃，學習效果不彰，甚至導致部分學員體能耗損無法負荷，必須接受治療的狀況。以上皆是學員的反映及心聲，實際的狀況如何？保訓會必須重視並進一步了解，以便作為日後課程合理設計的依據。

考試院第 11 屆第 256 次會議(1021017)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員璧煌報告)：

1、本會 102 年第 3 季重要業務概況。

2、「2013 公務人力資源發展國際研討會」辦理情形。

發言：本季保訓會辦理的業務相當豐碩，不僅訓練成效卓著，對主管法規都能不時研究，並隨時掌握時代脈動，與時俱進，這種積極推動業務的精神，首先要表達敬佩之意。報告中第 15 頁提及辦理 102 年度新世紀公共服務創新研習班情形，在九月份共開設「策略性人力資源基礎課程及認證」及「職能發展」兩個班次，參訓人數分別為 24 人及 33 人。就當代公共治理及文官制度人事法規的設計，是要有策略性人力資源管理的思維，才能符合實際，以及因應

瞬息萬變的環境，本班次是以「新世紀」為名，來授予當前人力資源管理的職能，值得肯定，必須加以推廣。研習班已辦理多年，惟參訓人員皆不多，參訓的對象僅是院屬單位及行政院以外的人事同仁，以此種研習班對人事同仁的職能提升，有積極的功能，因此，建議會有必要持續辦理，同時考慮增加班次，在課程的設計及師資的安排加以精進，俾吸引人事同仁擴大參與。以上意見請會參考。

考試院第 11 屆第 257 次會議(1021024)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告)：

1、精進公務人員考試錄取人員本質特性成績考核試辦情形。

2、「2013 國際人力資源發展研習班」辦理情形。

發言：保訓會同仁為了精進公務人員考試錄取人員之本質特性成績考核方式，參考國外及國內民間企業的經驗，並透過學者專家的專案研究，以及訪談訓練班次的輔導人員，再邀集學者及有關機關開會研議，其過程相當嚴謹縝密，表示肯定之意。基本上，此案本席表示支持，但在增減考核項目中，刪除「忠誠」一項，理由是難以觀察或無實益之考核，本席對此提出一點感想：「忠誠」是古今為官或擔任公務人員最根本的核心價值，它應該內化為道德層次的自我認知，為了使「忠誠」價值內涵，能夠落實

於公務人員實際行為，現行相關制度設計與法規，都有明確的規定，例如：公務人員任用法中的「忠誠」，公務員服務法規定公務員有「忠實」的義務，國籍法中規定公務人員不得具有雙重國籍，以及宣誓時將「忠誠」列為誓詞等。以上規定的目的，皆是要公務人員外顯行為都能符合擔任公職角色的期待。在國內，聽到國歌看到國旗，或許沒有特別感覺，但在國外，就情緒澎湃，甚至熱淚盈眶，這是對國家忠誠價值內化而外顯的結果，是以，「忠誠」列為考核項目，雖然不易觀察，但也不是淺層技術就能觀察它的效果，要經過制度一貫的運作，相關措施的強調，在潛移默化過程中，自然深植人心，產生無形的效益。

保訓會(建請繼續追蹤管制)：

有關「精進公務人員考試錄取人員本質特性成績考核試辦情形」一案，本會將擇期提考試委員座談會討論。

考試院第 11 屆第 264 次會議(1021212)

三、業務報告(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告（蔡主任委員璧煌報告)：

1、102 年度培訓評鑑專題研習－「職能導向之訓練設計」辦理情形。

2、國家文官學院行政大樓智慧化改善工程辦理情形。

發言：首先對保訓會為貫徹節能減碳政策，積極爭取內政部建築研究所的補助經費，進行國家文官學院行政

大樓智慧化改善工程，任事積極，績效卓著，表示肯定之意。公務人員訓練工作是本院重要施政項目，經過多年來的努力，除了將原本的「文官培訓所」提升為「國家文官學院」之外，也興建完成了新的教育訓練大樓，充實了各種教學設備及完善的住宿環境。本席多年來，曾在許多訓練機構及公立學校講授訓練課程，體驗各種不同的教學環境，觀察到國家文官學院的設備最為進步，教學環境最為優質，惟限於容訓量，目前公務人員考試錄取人員的基礎訓練，部分仍需委託其他機構及學校代訓，根據本席親身體驗，以及部分講座、受訓學員的反映，某些委訓機構，其教學環境及設備不甚理想，請會加以注意。會除了需慎選委外代訓機構外，對已合作的機構，也要協請其積極改善教學設備及住宿環境。以上意見，請會參考。

一、交付審查案件

(一)全院審查

考試院第 11 屆第 164 次會議(1001124)

臨時動議

一、公務人員發展性訓練之內涵草案一案，請討論。(註：本案原列公務人員保障暨培訓委員會業務報告一，詹委員中員、高委員永光建議改列討論事項，並經附

議，爰移列臨時動議討論）

決議：交全院審查會審查，並由高委員明見擔任召集人。

本全院審查會分別於101年2月7日(會前會)及7月26日召開2次會議審查竣事，其審查報告並提本屆第217次會議，決議：照審查會決議通過。

<u>本案審查會決議如次：</u>

一、民國 100 年11 月 24 日本院第 11 屆第 164 次會議，公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）業務報告：「辦理原則性界定公務人員發展性訓練內涵情形」，詹委員中原、高委員永光建議改列討論事項，並經附議，依本院會議規則第 14 條規定，移列臨時動議：「公務人員發展性訓練之內涵草案一案」，經決議交全院審查會審查。

二、本案於本（ 101）年 2 月 7 日召開全院審查會時，由於與本案關係密切之行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）未派員與會，僅提供書面意見，爰該次審查會未進行實質審查，定位為審查會之會前會，並決定俟保訓會與人事總處達成共識後，再行召開審查會。嗣於本年 6 月 20 日保訓會與人事總處第 1 次業務會談及 7 月 18 日本院與行政院召開兩院協商會議時，分就本案所涉相關議題進行協商，並就公務人員發展性訓練之內涵達成初步共識，爰於本年 7 月 26 日再行召開全院審查會審查竣事。

三、審查會決議如下：

本草案相關文字調整及須加註說明之處，請保訓會參

酌與會人員發言意見整體加以檢視修正，並送請與會人員先行確認後再提報院會。

四、嗣經保訓會依審查會決議修正並重新整理繕正「公務人員發展性訓練之內涵草案」。

會前會發言 101 年 2 月 7 日：

一、同意秘書長所言，人事總處與保訓會一定要充分協調，未達共識前，無論以院會或全院審查會之方式進行，以會單方面的計畫構想，要總處全盤接受有其事實上之困難，徒浪費開會時間。

二、人事總處與保訓會訓練權責問題，自會成立即一直存在，當時經兩院徐副院長立德及毛副院長高文協商，並由本人當場撰擬業務分工之結論，雙方多年相安無事，現因何演變如此？原因並非出在人的問題，而是兩機關各有其立場，在機關立場不變情形下，無論總處派誰與會，均僅能依簽奉核可意見發言，爰派誰與會皆無濟於事，因此唯有會與總處先行協調談妥，方有解決之道。

主席：

會與總處現今業務重疊問題更加凸顯，係因國家文官學院成立，且本院強化文官培訓功能規劃方案特別強調發展性訓練，與之前情形不同。

執行情形：

本案業於中華民國 101 年 9 月 3 日函知公務人員保障暨培訓委員會。

(二)小組審查

考試院第 11 屆第 255 次會議(1021003)

臨時動議

一、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 條修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推林委員雅鋒、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、蔡主任委員璧煌組織之；並由林委員雅鋒擔任召集人。

本小組審查會業於102年10月24日召開會議審查竣事，其審查報告並提本屆第261次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：(僅摘錄審查結果，詳細內容請參見審查報告)

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：

(一)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。

(二)本案第 27 條之相關內容，以下列 4 項原則規劃辦理：

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

<u>審查會發言 102 年 10 月 24 日：</u>

一、本席長期在人事行政局服務，主要工作為辦理公務人

員權益及福利有關事項，遵循原則為整體性考量並能保障公務人員權益，使能生活安定。公保之保障有其一定限度，很多職務具危險性，公保給付無法提供必要之安全保障，所以過去各機關多爭取要求另行辦理一般保險，因此行政院即訂定「因公傷殘死亡慰問金發給辦法」，並規定不得另行參加其他保險，但因行政院所屬機關之職務類型繁多，雖訂有慰問金發給辦法但仍不敷實際需要，行政院爰採列舉允許業務性質特殊之機關可另行投保一般保險。是以，現行公務人員有 3 種保障，即公保、慰問金(最高 350 萬元)及一般保險。

二、目前占缺訓練人員約占受訓人員 78%。占缺訓練人員之實務訓練係在機關受訓並執行職務，等同於現職公務人員，所有待遇及權益都比照現職人員並參加公保。現在政策認為占缺訓練人員不是公務人員，不能參加公保，前是今非，合法與否究應如何認定？本院政策決定考試錄取人員訓練將由占缺改為未占缺，形成 22%未占缺人員拉下 78%占缺人員權益之情形。考試錄取人員未來將成為正式公務人員，以本院之立場似應考量其權益，基於訓練主管機關的立場、歷史發展演進及執行職務的事實，實應考慮其安全保障的需要。

三、本院雖已決議取消占缺人員的公保，惟未禁止投保其他保險。一般保險之保費有限，一旦發生危險事實時，即能有所保障，低成本但保障效益大。以訓練機

關立場觀之，若渠等發生意外，國民年金保險給付甚為有限，況且 24 歲以下之考試錄取人員無法投保國民年金保險，是以，在未全面實施未占缺訓練前，應可同意其參加一般保險，直至未占缺訓練全面實施後，再通盤進行變革。另說明早期各機關僅在每年度機關人事費項下支付一般保險保費，並未另行編列預算。

四、 本席基於過去擔任相關職務之立場，認為應維持占缺人員得比照現職人員支給婚、喪、生育、子女教育補助及遺族撫慰金。茲占缺人員身分雖處於訓練期間，實際上卻與現職人員一樣執行職務，占缺訓練即占預算員額，預算員額之人事費完全包含上開生活津貼項目。另本辦法第 28 條規定，未占缺訓練人員之受訓期間津貼、福利及遺族撫慰等事項，比照第 26 條、第 26 條之 1 及第 27 條規定。目前司法官訓練即採未占缺訓練，其支領之津貼為本俸加一般專業加給，至於生活津貼則完全比照，現行實施未占缺訓練人員之待遇支給內涵，建議可再進一步了解。

<u>第二次發言</u>

公務人員除法定俸給外，尚有生活津貼，包括婚、喪、生育及子女教育補助，第 1 項即為現職人員的生活津貼，若將子女教育補助刪除，則將生活津貼分割。至於遺族撫慰金有無必要保留一節，現行條文即有此項，蔡主委報告至今已有 7 個個案，占缺人員雖在訓練期間但實際執行職務，若無遺族撫慰金，萬一發生意外，該如何處理？建議

本案單純化，今天先就公保取消後，將一般保險納入條文規範，至於訓練津貼及補助等，請保訓會整體性檢討後再處理。

執行情行：

本案業於中華民國 102 年 11 月 29 日函請行政院、司法院同意會銜發布及送請立法院查照，並函知公務人員保障暨培訓委員會。

保訓會(建請結案)：

一、本案鈞院已於 11 月 29 日函請行政院、司法院同意會銜發布，本會將配合辦理後續事宜。

二、為因應並執行公務人員考試錄取人員訓練辦法第 27 條相關內容規劃方向，本會旋於 102 年 11 月 26 日、同年 12 月 4 日邀集相關機關召開 2 次研商會議，就考試錄取人員訓練投保一般保險給付項目及支給標準共同研商並獲致共識，給付項目為「死亡」及「殘廢」2 項，給付額度不優於現職公務人員公保給付相關標準，並依考試等級與是否參加國民年金保險分訂不同之最高給付上限。嗣綜合上述決議並經審慎評估後，製作「公務人員考試錄取人員訓練期間一般保險給付額度上限一覽表」，業以 102 年 12 月 13 日公訓字第 1022161086 號函送各與會機關。

三、本會並依上開 2 次研商會議決議及評估結果，擬具「共同供應契約採購委託書」及一般保險內容等相關文件資料，以 102 年 12 月 20 日公訓字第 1022160964 號函請臺灣銀行股份有限公司採購部辦理本案共同供

應契約，本會並將適時依實需提供其他所需資料，俾利程序進行。

四、另有關張委員明珠、蔡委員良文與高委員明見意見，本會業錄案作為未來研修訓練辦法之參考。

肆、行政院人事行政局業務

書面報告發言

考試院第 11 屆第 165 次會議(1001201)

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告(吳局長泰成報告)：

1、行政院選定公務人員核心能力及後續推動情形。

2、「100 年度行政院所屬各主管機關人事機構業務績效考核」辦理情形一案。

發言：局辦理人事人員專業核心能力訓練班，自 96 年至 100 年計開設 445 期，參訓人次達 18,910 人，可謂成果豐碩，值得肯定。惟據局報告顯示，96 年重行選定「顧客服務」、「人事法規」、「績效管理」及「資訊技術」等 4 項基礎性能力，並開設相關訓練班別，惟開設班別明顯集中於人事法規專班，資訊技術專班次之，而績效管理專班及顧客服務專班則寥寥可數，明(101)年之規劃亦如此，為何有如此懸殊，其因何在？請局說明。

考試院第 11 屆第 169 次會議(1001229)

三、業務報告(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告(顏副局長秋來代為報告)：

1、本局知識管理系統暨各項標準作業流程整建情形。

2、101 年度員額評鑑作業規劃情形。

發言：政府於 90 年代初期提出知識管理發展方案，建構知識型政府之核心職能，本席曾參與其建置，對局為因應組織與時空環境之變動，持續推動整建知識管理，表示肯定。提供 3 點意見供參：1.基本上標準作業程序 SOP 可能阻礙創新的機會，但就業務層次而言，SOP 仍有其需要，惟過度強度 SOP 將形成習慣，難以改變，恐妨礙創新的動能，應有機動更新之機制，以營造創新的基礎。2. SOP、創新與簡化為 3 種不同的概念，SOP 不一定簡化，簡化也不一定代表創新，建立 SOP 時應同時注意流程的簡化與內容的創新 。3.經過資訊時代、數位時代，雲端時代正式來臨，目前學界及實務界很重視在雲端運算下，提供知識管理與知識服務，如何導入雲端運算，帶動知識管理系統，值得本院及所屬部會於建置知識管理系統時重視並參考。

考試院第 11 屆第 178 次會議(1010308)

三、業務報告(五)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）：

1、行政院所屬各機關暨地方機關（學校）101 年公務人員高考三級暨普通考試任用計畫彙整一案。

2、101 年全國公教美展籌辦情形。

發言：考試用人為憲定重要精神，亦為本院之主要價值，必須貫徹。近年來提報國家考試之職缺不斷增加，對人事 行政總處之努力，本席表示肯定。在報告

中提及本年提報職缺數較 99 年及 100 年有大幅成長，顯示職缺改進措施已具初步成效。不過，本席認為其中可能有因五都改制員額增加等其他有利因素相助，才有大幅成長的結果，故建議人事行政總處進一步探究其原因，以落實提報職缺改進之成效檢討。

決定：歐委員育誠意見請人事行政總處參考。

執行情形（行政院人事行政局建請繼續追蹤管制）：

有關歐委員育誠請本總處瞭解 101 年公務人員高考 3 級暨普通考試任用計畫職缺成長原因一節，業於本(101)年 4 月 10 日函請主要成長之用人機關表示意見中。

考試院第 11 屆第 182 次會議(1010405)

三、業務報告(五)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：本席前於行政院服務，舉辦大型活動時，工作人員皆須佩戴載有職稱之服務證件，曾有 3 位工友拒絕佩戴服務證件。由於時代變遷，社會價值觀改變，實不宜再過分強調工作與職務的貴賤，建請總處研修工友管理要點時，研議美化「工友」職稱之可行性。

考試院第 11 屆第 183 次會議(1010412)

五、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-行政院人事行政總處工作報告。

發言：黃人事長的報告完整周詳，未來發展方向正確，聽起來很熟悉且親切，首先表示肯定的意思。面對全球化競爭，人才已為當前熱門話題，值得重視，惟就產業發展或政務推動，創造平台比人才更重要，平台係指有良好的溝通環境，使人才願意留任。如何使文官制度之推動更為順利，意見溝通平台、人才交流平台甚至腦力競爭平台，非常重要。以往人事總處舉辦之人事行政研究發展徵文活動，本院及所屬人事同仁甚少參與，本席曾多次呼籲本院重視並鼓勵同仁參賽。人事總處報告自 100 年起即擴大邀請本院及所屬人事同仁參加，此為兩院最佳之腦力競爭平台，相信兩院將有更多類此平台可以運作，亦期望共同努力，為國家文官制度之建立及人事業務之推動，充分運用及珍惜兩院之各種平台。

考試院第 11 屆第 186 次會議(1010503)

三、業務報告(五)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)：

1. 101 年度公私協力個案觀摩會辦理情形。
2. 101 年度「中央機關組織改造－員工權益保障及協助專班」及「啟動組織改造，再創職涯高峰分享會」辦

理情形。

發言：對人事總處藉由世界咖啡館會談分享組改心得，其作法先進、成果豐碩，表示敬佩。此次活動除組改本身外，透露 3 點訊息：1.凡走過必留下痕跡，任何文官制度改革之過程與成果，皆應保留完整之歷史紀錄，以享後人，達到經驗傳承之目的。2.龐大的組改工程，使人感受到人事人員之辛勞，亦體會到工作與實務經驗的重要，為提升公務人員知能，除強化訓練功能外，應強調「作中學，學中作」，從工作中獲取經驗，並從經驗中累積技能，因此公務人員之任用與銓審，亦應重視其職務歷練與實務經驗。3.成果報告之印製具現代感，讓人感受到行政部門努力與社會同步脈動之用心，在傳統中加入時代新的元素，更有延續的價值，值得肯定與學習，請有關機關參考。

考試院第 11 屆第 187 次會議(1010510)

三、業務報告(五)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）：

1. 工友管理法規釋例彙編辦理情形。

2. 配合法官法之施行，規劃法官之專業加給及職務加給。

發言：研修工友管理要點係屬行政院職權，經其核定即可實施，惟工友之職稱關係其人格尊嚴及社會對其身分與工作之評價，基於人格尊嚴之需要與人權維護之觀點，配合時空環境變化，本席多次建議檢討「工

友」職稱，再次籲請總處研修工友管理要點能考慮突破現有思考框架，修正並美化「工友」職稱，以提升基層工作人員士氣。

考試院第 11 屆第 194 次會議(1010628)

三、業務報告(五)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）：

1、「行政院暨所屬中央機關科長研習班」辦理情形。

2、101 年度「地方機關屆退公教人員長青座談會」上半年 2 場次辦理情形。

發言：退休人員長青座談自 70 年代起即開辦，目前，總處會同銓敘部與教育部每年辦理屆退公教人員長青座談會，其內容包含退休人員權益照顧、身心保健、身心靈調適、如何參與公共事務與理財規劃等，課程設計完整，生活照顧周到，對退休人員退休後生活轉型與身心調適頗有助益，長期以來得到退休人員積極且正面的評價。尤其，透過與民間團體、退休人員協會的跨域合作，對退休人員的照顧更貼近其實際需要，又退休人員協會經常辦理或與安養機構舉辦退休人員各項活動，以補政府機關照顧之不足，可多與之合作，本席認為，此為人事業務推動有感施政之事例，讓退休人員感受到政府溫暖與關懷，在此感謝並高度肯定總處多年來之績效。2 點意見：1.座談會課程之廣度與深度，建議視實際需要檢討，彈性規劃。例如「權利跟照顧」課程僅宣導現行規定，但退休人員實際上需要的是

更深一層的了解，如少子化的結果導致養兒防老的觀念難以落實，退休老人的長期照顧是一個很嚴重的問題，日前偶遇一位退休人事處長，晚景淒涼，令人鼻酸。因此，如何選擇退休金種類及安養機構甚為重要，建議在座談中加強宣導。2.此次舉辦 2 場座談計二百餘人參加，但退休人員退後之心理調適及生活規劃相當重要，建議在既有基礎下擴大辦理，加強宣導。

考試院第 11 屆第 195 次會議(1010705)

三、業務報告(五)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）：

1、行政院人事行政總處 101 年第 2 季重要業務執行概況。

2、口頭補充說明：行政院各聯合服務中心聘用人員擔任執行長之適法性說帖。

發言：上(第 194)次會議本席提及退休老人長期照護事宜之重要，並舉一位退休人事處長晚境事例，得到迴響。隔天下午，黃人事長富源偕同交通部人事處副處長及專門委員與當事人會面並表達關懷，會後當事人致電本席，對本院及黃人事長之關懷表示高度肯定及感謝。本院將「關懷」列為公務人員核心價值，現能落實於實際業務，為執行力之展現，退休人員感受深刻，對黃人事長劍及履及之作為，表示高度肯定與敬佩。

三、業務報告(五)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)：

1、修正工友管理要點。

2、101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試公告分配結果。

發言：工友管理要點係人事總處主管權責，經過歷次修正，相關規定多與公務人員雷同。「工友」職稱已延用幾十年，惟因時空環境轉變，強調人權維護與重視人格尊嚴，本席一再建議研究美化「工友」職稱，並獲總處認同，但總處法規單位以涉及過多法規之修正，法制作業繁雜，建議暫緩。因要點並非法律，建議法制作業上可以包裹方式處理，俾滿足同仁尊嚴需求，請總處參考。

主席：全國工友人數眾多，建議總處調查其對「工友」職稱之意見後，參考修正。

朱副人事長永隆:據了解,工友本身也不滿意這樣的名稱。

主席：如果他們不滿意，委員也不滿意，為何不作修改？改成「服務員」或「服勤員」等名稱，總是好聽一點，時代已經不一樣了，況且，此事涉及人格尊嚴及人權的維護。

朱副人事長永隆：我們會繼續跟法制單位協調。

主席：這個應該不是很難的事情，也不涉及修法的問題。

考試院第 11 屆第 200 次會議(1010816)

三、業務報告(五)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)：

1、101 年公務人員特種考試地方政府公務人員考試任用計畫彙整情形。

2、101 年度辦理「多元族群文化課程」情形。

發言：近年來，無論高普考或地方特考需用名額屢創新高，今年提列職缺 2,188 人，為近 3 年新高，主因為地方機關配合提列考試職缺政策及直轄市改制。考試缺額之增加，就考試用人政策而言值得肯定，但人力運用及人事成本上則有待進一步分析，缺額增加是否代表地方公務人員大量退休？是否自願提前退休居多？其原因何在？連動影響退撫基金之負擔如何？地方政府改制逐年增員後，人事成本與政府效能可否畫上等號？大量增員對人力代謝與世代交替有無不良影響？缺額數據背後之意涵及所顯示之意義，對考銓政策及人事業務之推動而言，均有進一步探討的必要，請總處及相關單位參考。

考試院第 11 屆第 203 次會議(1010906)

三、業務報告(五)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)：

102 年度軍公教員工待遇調整案。

發言：軍公教人員待遇調整，為人事行政之重大工程，亦為國家整體經濟活動的一環，更是具高度政治敏感性之議題，處理不易。日本或部分西方國家公務人員待遇，係以公私部門薪資合理平衡為主要考量，以民間薪資變動情形為調整之依據，以日本為例，公務人員待遇為人事院主管，每年調查民間薪資，調查報告已成為日本公私部門薪資變動最權威之資料，人事院並以此為向內閣與國會提出調整公務人員待遇幅度之依據，其依據客觀，而非純以政治考量，總處檢討報告亦考慮相同因素，本席認同。我國公務人員待遇調整幅度，係依物價指數、民間薪資、經濟成長率、家計調查等因素綜合考量，無論何種因素，對外應有說服力之依據，先前討論文官制度興革規劃方案時，本席曾提議強化俸給調整機制，建立理性決策之模型，預計於本年 6 月底完成，目前研處情形如何？請總處適時說明。又報告指出地方政府人事費占總支出 22.34%，100 年至本年之平均物價指數累計平均增加 1.05%，但媒體報導最新公布之物價指數為 3.42%，此二數據有否再進一步詳查或調整表達方式之必要，請總處參考。

考試院第 11 屆第 205 次會議(1010920)

三、業務報告(五)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）：

1、101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試錄取人員分配作業規劃一案。

2、教育人員借調政務人員其退休年資併計問題本總處之處理情形。

發言：借調、兼職、代理皆為活絡用人之重要手段，早期行政院訂有限制借調兼職要點及職務代理應行注意事項等規範。其後，代理移由本院主管，兼職除公務員服務法相關規定外，行政院亦訂有其他規範，借調則遲遲未能法制化，本院甚至認其非任用制度之一環，至 86 年訂定公務人員留職停薪辦法，規定借調人員應辦理留職停薪，本院主管之人事法規，始出現「借調」二字。目前官官、官學之間可借調，產官之間則依據行政院訂定政府機關及公民營機構科技人才相互支援實施要點，進行工研院與經濟部間之人才交流。借調學界人才擔任政務官，已成政府用人趨勢，公私人才交流亦經本院列入文官制度興革規劃方案，並交銓敘部主管、研議。借調為活絡產、官、學界人才交流之重要手段，應加以重視，建議部通盤檢討，並朝建立完整法制之方向研議。

考試院第 11 屆第 207 次會議(101104)

三、業務報告(五)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 3 季重要業務執行概況。

發言：總處第 3 季工作報告豐碩，應予肯定。有關行政院組織調整後公務人員各項加給處理原則一節，謹就實務運作層面，提供「主管職務加給」應行注意事項。依現行公務人員加給給與辦法規定，簡任非主管人員得由機關首長衡酌職責程度，比照主管職務核給主管加給，其支給人數係扣除兼任或代理主管職務之兼任非主管人數後，不得超過該機關簡任非主管預算員額二分之一。惟目前並非所有機關均據以確實執行，時有輪流支領情形。行政院組改，部分機關進行整併，在人員移撥過程中，產生一個機關內有來自不同機關的簡任非主管人員，主管職務加給的支領對象，須重新分配，問題更形複雜、棘手。總處係給與之主管機關，爰建請總處注意整併機關應適法、公正、合宜的處理，以免造成不公而引起反彈，影響組改工程之進行。以上意見，提醒總處參考。

考試院第 11 屆第 215 次會議(1011129)

三、業務報告(五)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）：

1、「建置退休人力志願服務平台」辦理情形。

2、本總處與行政院資通安全辦公室合辦「雲端資訊安全政府與開放應用環境論壇」情形。

發言：政府整體人力運用，要面對 3 個趨勢：1.人力精簡與政府的員額持續減少：根據總員額法，政府人力

將減至 16 萬人。2.機關的工作加重：機關的業務量因民眾對政府的要求增加，品質要求提高，須解決的問題日益繁重，所以，公務人員的壓力與人力不足的狀況，會持續存在。3.公務人員退休年輕化：雖然退休制度由 75 制改為 85 制，年輕化依然存在，所以會有人力資源閒置、浪費，人力成本嚴重重疊，負擔加重的現象。面對這 3 種趨勢，各機關除須推動工作簡化，檢討業務內容，簡化作業程序，以提高行政效率及研究退休條件，延長退休年齡之外，退休人力的再運用，可大力推動。人事總處依據志願服務法，並配合本院文官制度興革規劃方案，建置退休人力志願服務平台，積極推動退休人力再運用，已有 25%的退休人員參與志願服務，另有 50%有服務意願，顯示已有相當的成效，值得肯定。又例如保訓會各個訓練班次，設置第 2 個輔導員，由退休人員擔任，也得到很高的評價。這種作法，一方面減輕政府人力不足的壓力，使政府人力能有效的整體運用，另一方面也可型塑退休人員在社會的正面觀感。據了解，很多退休人員都有再為政府提供服務的意願，希望人事總處及本院相關部會，在既有的基礎上，繼續加強宣導，做更深度、廣度且與相關退休團體進行溝通合作，使推動效果有加乘的作用。

考試院第 11 屆第 217 次會議(1011213)

三、業務報告(五)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)：

1、有關「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」本總處整體修法順序及時程規劃之辦理情形。

2、本總處辦理「101 年行政院高階人員性別平等交流座談會」情形。

發言：文官制度興革規劃方案第 6 案「改善俸給退撫 發揮給養功能」，列有「整併單一俸點折合率」之中程目標。現行公務人員俸給表採俸點制，最低一職等一級為 160 俸點，最高十四職等 800 俸點，目前依 160 俸點以下，每一俸點 72.7 元，161 俸點到 220 俸點，每一俸點 46.9 元，221 俸點以上，每一俸點 66.6 元，分 3 段折算俸額支給，亦即，目前公務人員每月實支的本俸、年功俸。俸點分 3 段折算俸額，為民國 58 年實施職位分類制的俸表以及簡、薦、委制的俸表，於民國 76 年，因為兩制合一而合併成為現行的俸表。因俸表的結構及俸點數，與當時每月實支俸額無法契合，為了遷就現狀所採取不得已的措施，因此會有同俸點不同等值的現象，當然不符合俸點等值的原理。所以在早期調整待遇時，均將 3 段折合率逐步調整，最後要達到單一折合率的目標。因為多年未調整待遇，在行政的處理上，俸點的折算標準也未加整併，因此一直

維持 3 段折算，而無法改進。其實，俸點折算率的變動，不必修法，也不用等到調整待遇的時候來進行，在每一年度開始時，技術上可以加以微調，也就是以漸進的方式，每一年作小幅度的調整，每月實支的本俸標準，可能會有很小幅度的變動，但是所增加的經費非常有限，在各機關的年度人事預算經費內就可以勻支，不必另增列預算。所以，本院文官興革方案才會建議：整併單一俸點標準，以不增加人事預算經費為前提，逐年整併俸點的折合標準，終至一致，以達俸點等值的目標。一次調整到位，當然不可行，因為有主客觀因素的限制，但是建立一個模式，按年調整、逐步進行，只要去做就有機會完成，不去做就永遠維持不合理的現狀，這在技術上並沒有困難，經費上也沒有問題，只有要不要下定決心去做的問題。以上意見，謹供參考。

考試院第 11 屆第 219 次會議(1011227)

三、業務報告(五)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）：

1、修正「人事行政研究發展獎勵作業要點」暨辦理 102 年度徵文活動。

2、行政院組織改造新機關編制表審查概況。

發言：以往人事總處所舉辦之人事行政研究發展徵文活動，本院及所屬部會同仁很少參與，經本席一再呼籲，從 100 年起擴大邀請本院及所屬部會同仁參

加，惟這兩年來的成績，並不理想。現代社會，「感受」有時比「知識」更為重要，每個人都必須額外擴張其感應器，也就是面對變幻莫測的未來，必須升起天線，接收各種微弱的訊號來應變，就這個觀點，本院及所屬部會同仁在研究有關法案時，也應隨時偵測外在環境變化，以免溺於所學，閉門造車，與外界脫節。人事總處建立的人事行政研究平台，可讓本院及所屬部會同仁的觸角深入到行政部門，偵測及汲取人事行政訊號，希望 102 年以後，本院及所屬部會同仁能有更好的成績。另外，再過幾天朱副人事長就要榮退，朱副人事長從事人事行政工作數十年，績效卓著，貢獻良多，特別表示敬佩。朱副人事長退休離開公職後，可以更客觀的立場，就人事行政專業以及多年的實務經驗，提供建言，藉由經驗的傳承，相信對考銓制度的發展，定有助益。最後，祝福朱副人事長退休以後，身心健康、生活快樂，希望能達到「退而能安」的目標，若行有餘力，盼能多照顧、協助其他退休人員，成為退休人員的典範。

考試院第 11 屆第 222 次會議(1020117)

三、業務報告(五)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）：

1、檢討修正本總處蒐集編譯各國人事制度資料辦理方式。

2、「軍公教人員年金制度改革溝通座談會」意見彙整情形。

3、「102 年度人事機構業務績效考核項目及評分標準」研訂情形。

4、辦理公平交易委員會及國家通訊傳播委員會委員提名作業情形。

發言:「他山之石,可以攻錯」,學習其他國家良善的制度,有效的移植到本國,確實有其必要。因此,人事總處定期蒐集其他國家的人事制度,以供業務及制度的參考,甚至在高普考的人事類科,也有列考「各國人事制度」,可見了解各國人事制度的重要性。長期以來,我國多以美、英、法、德、日本等先進國家,作為蒐集的對象,有其實際性與前瞻性,鑒於兩岸公務機關及公務人員來往頻繁,甚至有互訪交流之實,所以對於大陸人事制度,有深入了解之必要。大陸中央部級、司級,地方直轄市,都有職務配置的範圍及層級,搭配的相當分明,並無失衡狀況。目前我國直轄市一級主管列簡任第十三職等,高於中央部會的司、處長簡任第十二職等,明顯失衡。因此,除例行蒐集英、美等先進國家資料外,亦應重視大陸文官制度的發展,建請總處積極蒐集,俾供參考。

顏副人事長秋來:非常感謝歐委員育誠及高委員明見的指教意見,有關大陸地區人事制度的蒐集,已列入本總處的蒐集範圍,不過剛才歐委員特到強調,今後我們

會加強辦理。至於高委員希望編譯各國人事制度時能列舉出摘要，這個部分沒有問題，其實現在資料都放在總處全球資訊網路上的專區，高委員指教意見，本總處會照辦。

考試院第 11 屆第 223 次會議(1020124)

三、業務報告(五)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）：

1、102 年至 103 年「築巢優利貸」—全國公教員工房屋貸款業務辦理情形。

2、規劃辦理「人權暨兩公約研習班」。

發言：早年公務人員待遇偏低，政府採取各項福利措施來補助，其中為了解決公務人員住的問題，自民國 58 年起，就開始實施輔購住宅政策，以低利長期貸款的方式來輔助公務人員購置住宅，公務人員負擔的利率較市場利率相對較低，因此，申請者非常踴躍，早期公務人員必須按照積分排隊，才能得到補助，對於解決公務人員住的問題，安定公務人員生活，的確發揮相當大的效果。後來市場利率一再調降，輔購住宅沒有實質上的福利，所以在民國 95 年已不再編列預算補助，而改採現行的築巢優利貸款方式，但它的利率仍比民間為優，還是受到許多公務人員喜愛。要提醒的是，現在公務人員的福利措施備受外界質疑之際，應注意社會觀感，且要避免被拿來利用當成炒房的工具。

考試院第 11 屆第 229 次會議(1020321)

三、業務報告(五)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）：

1、縣市改制直轄市功能調整、業務移撥「部會續行協商」項目 101 年第 4 季辦理情形。

2、101 年度「兼任兼辦人事業務人員研習班」辦理情形。

發言：政府分官設職，有業務的功能及人力運用的多重考量，所以，職務的設置，都以專任為原則，必要時才輔以兼任，甚至不配職務，以兼辦工作來執行。有關「人」的事務是無所不在的，現在全國有 8 千多個獨立機關、學校，要執行人事業務，連較大規模的任務編組或派駐單位，也要負責龐大的人事工作。但人事人員人力配置有其限度，因此，需要仰賴大量兼任或兼辦人力支援。長期以來，這些人力對人事業務的推動，有其功能，值得肯定。但因是兼任的性質，所以人員的流動較大，部分人員的專業知能不足，容易影響業務的品質，甚至影響同仁的權益，因此，隨時宣導與研習，有其必要性。據總處報告，101 年有 2 千多人參訓，顯示此項研習的需要性與重要性，報告所載課程時數僅 9 小時，課程內容能否再加強？另外，建請總處研議人事機構的編制與人力，朝向合併設置及兼辦的可行性。

考試院第 11 屆第 231 次會議(1020411)

五、其他有關報告：

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--行政院人事行政總處工作報告。

發言：本席長期參與人事總處的工作，今天對黃人事長的報告，倍感親切。人事總處本季的工作成果，相當豐碩，人事業務有長足的進步與成長，對總處同仁的努力，表示敬佩與肯定。報告中提及，辦理簡任十二職等以上及十一職等主管人員為對象之中、高階文官治理能力的班次，就訓練的方式及課程來觀察，對中、高階文官的知識、見識、膽識以及器度的培養，宏觀思維、跨域治理及領導能力等的提升，具有相當的功能，同時藉由訓練班次的安排，可以建立跨域交流的平台，對機關業務的溝通與協調，都有相當助益。高階文官的培訓是為國儲備人才，蔚為國用，除了訓練對象的甄審應審慎外，訓練的成效及訓後的發展，也要建立追蹤評估的機制，來做為中、高階文官訓練工作更精進發展的依據。類似的意見，本席曾在保訓會報告時提過，併請總處參考。

考試院第 11 屆第 238 次會議(1020530)

三、業務報告(五)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)：

1、訂定「提升政府機關人力運用效能實施計畫」。

2、「中高階策勵研習班」辦理情形。

3、102 年地方機關科長班規劃辦理情形。

發言：行政院組織改造及直轄市改制，是政府遷台以來，繼精省後，最具規模的政府組織變革，變革所期望達到的目標，是希望能夠精進公務人力，並創造政府的效能，惟在組織改造的過程中，各界有「組織越減越肥，人員越減越多」的批評聲音，總處都能基於職責，以中央政府員額管理主管機關的立場，積極研究解決方案，推出不少精進措施，如今日報告「提升政府機關人力運用效能實施計畫」，首先表示肯定之意。據本席的經驗與認知中，員額精簡最成功的一次，是在 80 年間，行政院推出員額精簡計畫，全面性的推動工作簡化，檢討機關功能，簡併工作項目，簡化工作流程，最重要的是，統一減列各機關 3%的預算員額，當時雖有所謂「齊頭式」的批評，但至少將 40 年來各機關虛列的預算員額減列下來。現行的員額管理計畫，在總員額法的基礎下，有其策略及步驟，且具科學性與合理性，值得肯定。若能有更多的強制性作法，再來一次員額總精簡，或許能複製歷史的成果。另外，國營事業及地方政府機關的員額，建議總處能基於機關員額監督的立場，採取更積極的管理作為，將有助於國家未來的整體發展。

考試院第 11 屆第 242 次會議(1020627)

三、業務報告(五)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)：

1、102 年 5 月 29 日總統公布修正「陸海空軍軍官士官任職條例部分條文」。

2、規劃辦理 102 年度精進各機關依法進用原住民族實地訪視及分區座談會。

3、「中高階政策規劃能力研習班」辦理情形。

發言：1.為因應少子化的現象，本院曾討論公務人員育嬰留職停薪問題，此次，軍職人員部分修正，建議部及總處留意是否有文職人員可參考及引用的規定。2.陸海空軍軍官士官任職條例第 10 條，有關軍人撤職部分，目前涉及公務人員職務免除的處罰，基本上有免職、撤職以及撤銷任用 3 種。依公務人員考績法規定，考列丁等或一次記二大過者，稱為「免職」，公務員懲戒法最重的處分，稱為「撤職」，據公務人員任用法第 28 條規定，任用以後，發現具有消極資格條件，稱為「撤銷任用」，名稱各有不同，不能混用，尤其是「撤職」，它是懲戒處分專屬的法律用語。目前，文職、軍職人員同樣受到公務員服務法的規範，而服務法是本院主管的法律，軍人也是公務員懲戒委員會得以懲戒的對象，因此，軍人的撤職，無論是依據軍人任職條例或公務員懲戒法，所使用的名稱相同，但法律的效果是否一樣？依懲戒法規定的「撤職」，其法律效

果除撤其職務外，至少 1 年的期間停止任用，但依據軍人任職條例的「撤職」，則沒有類似的規定，請部及總處就此作進一步了解、研究。雖然，軍人的任官、任職，與本院的權責並無直接相關，以上意見，僅就有關法律用語及法律效果部分，提供部及總處作相關業務研究時參考。

考試院第 11 屆第 248 次會議(1020808)

三、業務報告(五)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)：中央機關科長研習班成果報告。

發言：針對考選部請辦 102 年地方特考有關各類科需用名額提報職缺一案，表示意見，提請總處參考。102 年地方特考總計需用名額 2,070 餘人，為數不少，就考試用人的觀點來看，值得肯定。總處去年 3 月在院會報告，101 年提報職缺，相較 99、100 年有大幅的成長，並特別強調這顯示職缺提報的改進措施已有成效，本席當時有警示，其中應有五都改制、員額增加等有利因素存在，而非單純提報技術改進的結果。近年來，的確有「組織越改越肥」，公職考試名額暴增的聲音，雖然需用名額是由各機關提報，總處僅彙報，惟施政是一體的，要從組織、員額、用人等方面，進行有系統的分析，甚至須協調、管控，以避免近年員額大幅增加，將來面臨無缺可提報之窘境。此外，有關土木工程及測量製圖

等類科，長年以來大量錄取不足額，不但徒增考試，也影響專技轉任廢止的進程，本席在 2 年前曾提出建議，從考用配合查缺制度及考試技術方面進行研究。102 年土木工程需用名額三等 112 人，四等 78 人，測量製圖需用名額三等 60 人，四等 33 人，合計總數又是最高，是否又發生大量錄取不足額的現象？另外，今年三等人事行政、會計、地政，四等一般行政、會計等類科，錄取人數跟以往有別，有何特殊意涵？值得探討，俾為考銓用人制度的參考。

考試院第 11 屆第 259 次會議(1021107)

三、業務報告(五)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）：

1、本總處 102 年度各國人事制度編譯報告評選結果。

2、行政院組改法案最新立法進度。

發言：針對人事總處「102 年度各國人事制度編譯報告評選結果」，謹提 1 點意見供參：蒐集編譯各國人事制度，是人事總處很重要的經常性工作，94 年之後，更進一步訂定方案，擬定計畫，作有系統的擴大辦理，成果值得肯定。「他山之石，可以攻錯」，良好的制度，本來就是要學習的，適合的制度，更可以研究移植，故「各國人事制度」是從事人事工作者，在報考公職時，必考的科目，於服公職後，是工作上必備的知識。院及所屬部會在制定人事法

制時，同仁更應該了解各國人事制度的演進、趨勢及脈動，本院除了經常性出國考察所蒐集各國人事資料外，部會目前蒐集的各國及大陸地區的人事制度資料，作法為何？有無專責單位、固定期限、統一彙整的機制？與人事總處是否有資料的相互交流及運用？本席希望此項業務，能得到院及部會的重視。

考試院第 11 屆第 262 次會議(1021128)

三、業務報告(五)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)：

1、102 年度人事業務績效考核成績案。

2、102 年度數位體驗活動研習班辦理情形。

發言：人事業務績效考核是人事總處年度的重要工作，具有人事政策的推動、業務研考，以及績效管理的意涵與目的，有其必要性。績效考核的兩個核心在於「考核公正」及「結果運用」。在考核公正性方面，以往人事績效考核，多少受到人的主觀意識影響，有時無法全然反映業務的成效，但經過多年的改進，透過分組多重評核的方式，日漸趨於公平合理。至於在結果運用方面，績效考核有其發展性的目的，也就是在人力資源管理上，績效考核除了要反映在考績及獎金之外，也應該與陞遷及淘汰相連結，本院在考績法修正草案當中，也討論到績效與陞遷的結合，亦即基於此原理。績效考核雖然可以

影響到考績，進而間接影響陞遷，但這並非直接因素，所以一直以來，人事績效考核與人事陞遷並無多大關連，就如同今日人事總處的報告未提考核結果的運用。以往曾有績效考核排序在後，但在當年或次年優先陞遷的案例，請人事總處及部關注此一現象。

伍、綜合業務

書面報告發言

考試院第 11 屆第 155 次會議(1000922)

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

（一）本院第 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。

（二）100 年度第 3 季知性學習饗宴籌辦情形。

發言：紀錄是歷史之記載，事務之演變均可從紀錄中找到脈動，本院主管文官制度，院會之運作對文官制度具重要之決定性影響，因而其過程所留下之紀錄，即為文官體制演變之重要歷史軌跡。隨著民主政治發展，強調政府資訊公開化後，許多政府機關內部主管會議、政策會議等會議紀錄，均透過全球資訊網對外公開。因此，院會摘要紀錄上網公開必須謹慎並加以重視。本院會議運作與會議紀錄方式，均有其傳統，各部會進行業務報告時，均忠實紀錄各委員發言意見及院長提示意見，並列入下次院會議程進行確認，惟對於院部會首長之回應說明，並無具體內容於紀錄中呈現，建請考量有無列入紀錄之必要，俾利日後對照參考。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

（一）立法院聯繫動態情形。

（二）考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 9 次會議辦理情形。

（三）籌辦本院考試委員 10 月份實地參訪新北市政府情形。

（四）籌辦本院 100 年全員研習營情形。

發言：秘書長報告文官興革規劃方案之執行進度報告，內容詳實，值得肯定。文官興革規劃方案執行至今已 2 年多，已展現一些成果，對於部會局同仁之努力，表示敬佩。就計畫及方案的管理角度而言，訂定完整期程是其落實之保證，有其必要性，但亦須保有彈性調整之空間，以免過度壓縮期限，影響方案之品質。惟調整時程亦應有相當之理由，方不致影響方案之達成。本次報告中，如近期第 3 案、第 6 案及中程第 2 案，皆為配合部會作業期程而展延，其展延原因本席可接受。此外，對於制度變革影響深遠之研究方案，如：職等、職系、職組，皆為委員所關心之議題，為使委員確實了解進行之狀況，建請主辦機關在適當時間向委員報告說明。

考試院第 11 屆第 160 次會議(1001027)

三、業務報告(一)書面報告：

3、本院人事室案陳本院 100 年 8 月份考試委員實地參訪行政院農業委員會漁業署參訪報告一案，報請查照。

發言：本院考試委員參訪各機關、學校後，以往皆由承辦單位依據座談會紀錄整理成參訪報告，連同座談會紀錄一併提報院會，惟參訪報告與座談會紀錄兩者內容重疊，本席曾於第 108 次會議建議兩者應合而為一，以節省紙張及印刷，當時建議獲採納，日後參訪報告即有所簡化。惟本案併提參訪報告及座談會紀錄，除編碼外，內容幾乎完全相同，請注意改進。

考試院第 11 屆第 174 次會議(1020209)

一、宣讀本屆第 173 次會議紀錄。

主席：請問各位，對上次會議紀錄有無修正或補充意見？

發言：在議程第 4 頁倒數第 7 行第 1 個字「理」請改為「人」字。

主席：請問各位，有無其他修正或補充意見？（無）無異議，上次會議紀錄修正後確定。

更正：(三)銓敘部業務報告，歐委員育誠表示意見：「企業界常云：『……小公司靠老闆管理，……』」更正為：「企業界常云：『……小公司靠老闆管人，……』」。

考試院第 11 屆第 174 次會議(1020209)

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

研訂本院暨所屬機關 101 年度立法計畫情形。

發言：本席 2 年前曾就公務人員考績法修正草案進行簡報，當時提出 4 個主要構面，分別是：考核標的、考核程序、等級評定與獎優汰劣，建議跳脫現有框架，將考績法條文作有系統的整理，加上總則與附則，一共 6 章，使之成為完整的架構。惟因時程緊迫或技術上的困難，最後仍以現行條文修正草案函請立法院審議。現該法草案既因立法院屆期不續審而須重行函請立法院審議，部亦預計於 3 月間報院，考績法條文有無藉此機會再予調整之空間與必要，請部審酌。

考試院第 11 屆第 227 次會議(1020307)

甲、報告事項

主席：請問各位，對上次會議紀錄有無修正或補充意見？

發言：議程第 7 頁背面第 11 行「……，十一職等升十二職等官員退休時，10 年俸給平均差 332 元，十一職等升到十四職等常務次長退休，則差 233 元。……」，其中「則差 233 元」等文字刪除，更正後文字為：「……，十一職等升十二職等官員退休或十一職等升到十四職等常務次長退休時，10 年俸給平均差 332 元。……」。

主席：請問各位，有無其他修正或補充意見？（無）如果

沒有的話，上次會議紀錄修正後確定。

更正：(三)銓敘部業務報告，歐委員育誠表示意見：「……，十一職等升十二職等官員退休時，10 年俸給平均差 332 元，十一職等升到十四職等常務次長退休，則差 233 元。……」更正為：「……，十一職等升十二職等官員退休或十一職等升到十四職等常務次長退休時，10 年俸給平均差 332 元。……」

考試院第 11 屆第 232 次會議(1020418)

三、業務報告(一)書面報告：

1、本院參事辦公室案陳考試委員 102 年 1 月實地參訪臺南市政府，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

發言：臺南市政府建議事項第一案，建議修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，第二案建議提高基層主管職務列等。這類有關組織編制、職務列等的意見，每次機關參訪或基層訪查時，常被提起，但我們卻無法實質的回應，僅能帶回本院參考研處，最後不了了之。本屆以來，本席已多次提起官制失衡的問題，包括員額配置準則，將影響組織的設計，官等、職等歷經政府組織及地方政府不斷的變動，早已失去平衡，也因職等不斷的調升，失去它的價值，這些都須加以正視。現在，中央政府組織改造，考績、退撫改革等重大議題正在進行，因此，這些官制的問題，好像淪為次要地位。不過，官制

還是文官體制的根本，所有文官的管理與規定，必須建立在穩定合理的官制上，才能發揮正常的效益。之前在院會提到，公務人員俸表的設計，會影響退撫的支出，官等、職等不斷競逐的調升，除了增加政府人事成本外，對退撫支出也有一定的影響。因此，有關編制與官制的問題，還是需要加以留意。

考試院第 11 屆第 233 次會議(1020425)

三、業務報告(一)書面報告

1、本院參事辦公室案陳考試委員 102 年 1 月實地參訪桃園縣政府，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

2、本院研究發展委員會案陳 101 年度委託研究專題「職務分類制架構檢討改進之研究」及「公務機關團體績效指標建構之研究」兩項報告一案，報請查照。

發言：本院 101 年度委外研究的兩個主題，都已完成研究報告，成果很豐碩，對研發會同仁的辛勞，表示敬佩。本席在兩年多以前，曾發表一篇「兩制合一的回顧與評析」，內容是探討官等、職等、職組、職系。本研究「職務分類制架構檢討改進之研究」，在文中提到本席文章分析的結構，曾為本研究的基礎，而且有很多見解被引述，本席深感榮幸。本案的研究，經過很多的調查與分析，以及專家的訪談，對研究的結果，本席基本上表示尊重，但對於

是否增加職等，仍須慎重。職等代表職責程度的不同，應是一個相對比較的概念，要透過職等的相同與不同，來分辨不同職務的高低與差異，在相對性的概念下，職務區分幾個等級，並不是關鍵的問題，只要職務列等合理，少數幾個職等也能達到區分高低的效果，如果一再增加職等，可能淪為爭相競逐的標的，讓職等一再膨脹，就會失去它的價值。以上意見，請主辦機關參考。

考試院第 11 屆第 239 次會議(1020606)

五、臨時報告

高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、黃委員俊英、何委員寄澎、黃委員錦堂、浦委員忠成、蔡委員良文等提：依公務人員任用法第 6 條第 4 項訂定之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，縣市政府已改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動ｅ化政府，行政程序作業都已電腦化或無紙化處理，應為更加簡化。此外，政府機關多項低階性、基礎性、勞務性或機械性業務業已委外經營辦理，因此並不需太多基層公務人員，反而需要由中高階公務人員來負責監督管理。另外，再加上國民教育水準普遍提高，學歷普遍提高，爰建請部對行之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則，應依ｅ化時代的趨勢以及各機關業務之特性，在不增

加總人事費用原則下，研議適度調整各官等配置比率，以達精簡人力、提升行政效能一案。另附書面資料供參。

發言：對於高委員明見即時發現問題，並提出改進意見，這種積極、負責、認真的態度，表示肯定與敬佩之意。政府機關主要的業務，因性質不同，基本上可分為決策型、計畫型、執行型，機關組織的型態與員額的配置，應適應機關的特性，做不同的設計，方屬合理。現行各機關職稱官等職等員額配置準則只有一個，雖具一些彈性，但要以單一的模型來適應各機關不同的業務特性，的確不合理，就像同尺寸的鞋，要大家來穿一樣不合理；同時此案，尚涉及職務列等、職稱選用標準、員額管理與陞遷，相當複雜，不是用簡單的概念可以涵蓋與處理，所以，本席在高委員明見的臨時報告裡，提出「茲事體大、影響深遠、從長計議」的意見，主要目的是留給自己進一步的思考空間，並非表示反對而不連署。此報告擬請銓敘部重視、檢討、研究此問題，基本的立場，本席表達支持。

決定：請銓敘部參處。

執行情形【銓敘部建請結案）：

一、按縣市改制(準用)直轄市後相關職務列等有所提高，為期整體合理衡平，本部前就渠等組織編制擬訂配套核議原則，報經鈞院 100 年 3 月 24 日第 11 屆第 129 次會議決議在案。其後，鈞院函請本部檢討訂定直轄市政府所屬二級機關列等上限為薦任第八職等非主

管職務員額配置比率，嗣該層級工程機關、醫院、勞動檢查機關員額配置比率，分別經鈞院 101 年 11 月 15 日、本年 1 月 10 日、3 月 7 日第 11 屆第 213 次、第 221 次及第 227 次會議決定，並擬於日後納入各機關職稱及官等職等員額配置準則（以下簡稱配置準則）規範，惟因上開部分員額配置比率限縮機關得置中高階非主管職務數，爰已有機關建議應予放寬，以利業務推行。

二、因直轄市地政事務所、環保機關、社教文化機關、交通行政機關所適用之委任員額配置比率較縣(市)部分高，爰迭有建議放寬配置準則所定委任比率。茲改制(準用)直轄市仍持續配合改制(準用)後業務需要及員額調整修正其組織編制，且渠等於改制(準用)後中高階非主管職務數已有增加，又桃園縣訂於 103 年 12 月 25 日改制為直轄市，另鈞院本年 1 月 3 日會議決議，地方政府因納編社工人力致委任比率不符配置準則者，同意扣除該次修編增置之員額後計算其比率，並俟地方政府納編完竣後，再據以通盤檢討，爰本部前擬具「五都一準改制前後地方機關組織編制之變動情形」本部重要業務報告，提報鈞院同年 5 月 9 日第 11 屆第 235 次會議，業就上述情形予以說明，並表示將配合地方機關組織結構、職務配置情形以及政府財政負擔能力，持續通盤檢討配置準則相關規定。

三、前開本年 5 月 9 日本部所提重要業務報告，其中考量

縣(市)改制(準用)直轄市後員額配置及職務列等向上移動，已造成人事及退休成本增加，而行政院針對改制(準用)直轄市所定前 3 年員額管制措施已將屆滿，爰建請鈞院函請行政院嗣後宜賡續進行員額控管，以避免地方人事成本逐年攀升，本部並以同年月 15 日部法五字第 1023717333 號函建請由鈞院函請行政院辦理，鈞院爰參採本部意見於同年 6 月 6 日考臺組貳一字第 10200042361 號函建請行政院針對改制(準用)直轄市賡續進行員額控管，並經行政院同年月 17 日院授人組字第 1020038007 號函復業予錄案，將配合直轄市改制前 3 年期滿員額控管措施併同研議。

四、茲依任用法規定，各機關組織法規所定職務，應綜合考量職責程度、業務性質及機關層次等因素訂定其列等，且配置準則制度之設計，主要著眼於機關職務結構之合理妥適及同層級機關間之結構衡平。是以，歷來有關各職務列等之訂定及相關職務員額配置比率，均依上開規定，考量整體性及衡平性予以覈實審核。以機關委任比率調降或簡任、薦任比率調高後，人事費用將隨同增加，如須在不增加政府人事費情形下，降低機關委任比率，即須併同精簡員額，惟此部分涉及員額管控，係屬行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）權責，且精簡人力涉及各機關業務推動及相關阻力之排除，另前開改制直轄市政府員額管理措施並非人力精簡，而係避免新增公務人力，是以，有關在不增加政府人事費情形下適度調整各官等配

置比率部分，宜先行確定政府人力精簡幅度後，再予審慎考量。是鈞院委員所提建議，擬作為本部研修配置準則之參考。

考試院第 11 屆第 245 次會議(1020718)

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

(一)考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 14 次會議暨強化文官培訓功能規劃方案執行會報第 5 次會議情形。

(二)本院個人資料保護管理作業辦理情形。

發言：本院文官制度興革規劃方案於 98 年頒布實施以來，已經 4 年多了，根據執行會報管考的結果，大致都能照時程來進行，成果豐碩，對各部會的努力，尤其是銓敘部主辦的項目最多，相當辛苦，表達敬佩之意。今日報告第 77 頁第 3 項所列「矩陣式俸表」，此案是本席負責規劃小組第 4 分組時所提的建議，當時已考量本案必須有相當專業的研究，同時涉及職務列等結構等人事法制的變革，影響層面至為廣泛，難度極高，必須要有穩健可行的結論，同時在適當的時機，方可進行俸表實際變動。因此，當時決議是定位為研究案，還不到法律修正的程度，所以本案只要提出一個完整的研究報告，就管考的立場而言，已經算是完成了。今日報告提及部已經完成研究初稿，只因牽涉層面甚廣，無法在期限內達成目標，部若仍照此認知及目前的作業方式，在本

屆委員任期結束前勢必無法結案，因此，本席認為只要在研究案當中，對牽涉的因素有清楚的研究及交代，並作完整的研究報告，應可予以結案，然後在適當的時機，根據此研究的結果，再進行法制作業即可。另外，報告第 77 頁第 2 欄，部執行報告「業於 102 年 2 月 27 日向部長簡報，將依部長指示辦理後續事宜」，今日報告是部向院會作執行情形報告？還是部幕僚向部長報告？文字表達是否適當？雖是文書作業技術層次的問題，但對幕僚作業應否作嚴謹的要求？請部參考。

考試院第 11 屆第 246 次會議(1020725)

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

(一)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。

(二)本院考試委員 7 月份實地參訪外交部暨所屬外交及國際事務學院籌辦情形。

發言：本次院會議程資料，計 259 張共 518 頁，再加上院部會業務報告，堆起厚厚一大疊，就節能減碳而言，實有檢討之必要。今年美國總統與大陸領導人會面，談論的議題是「網路」及「節能」等兩大主軸，這是未來全球必須面對的課題，各國皆予關注，我們也必須重視。政府談論節能減碳已有一段時間，例如：推行「減事」、「減文」、「減章」、「減會」、「減話」、「減寫」等六減運動及無紙化等，本

席前曾提及院會資料過多，有簡化及無紙化的必要，也曾提到職務列等極為繁複，例如科員的職等要 18 個字敘述，為何不能以「委五或薦六至薦七」8 個字來表達？此外，常態性決策型的會議，使用的時間相對冗長，可否依據會議的形式及性質，檢討精實，以降低會議的成本，提升會議的效能？又公文改為橫式書寫，法律條文的數字是以國字表達，但引述在公文書內，已統一使用阿拉伯數字，所以，對於職務列等的表示，縱然法律條文是用國字，引述時可否使用簡單的文字表達？本席也曾在院會就參訪各機關報告及組編案提過 2 點建議，經改進以後，紙張減少相當多，組編案原以文字敘述，經表格化後，簡單明瞭。因此，本席呼籲，只要稍微改變思維，可以提升行政效能，也可為地球環保盡一份心力。以上意見，請參考。

一、交付審查案件

(一)全院審查

考試院第 11 屆第 176 次會議(1010223)

討論事項

二、院長提：本院參事辦公室案陳「考試院 102 年度施政計畫草案」一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由蔡委員式淵擔任召集人。

本全院審查會分別於中華民國 101 年 4 月 3 日、10 日及 24 日召開 3 次會議，其審查報告並提本屆第 187 次會議，決議：照審查會決議通過。

本案審查會決議如次：

一、前言部分：照草案修正通過。

二、考選行政部分：

(一)照草案通過：第一項、第二項、第三項及第四項。

(二)照草案修正通過：總說明、第五項、第六項及第七項。

三、銓敘行政部分：

(一)照草案通過：總說明、第三項、第四項、第五項及第七項。

(二)照草案修正通過：第一項、第二項、第六項、第八項、第九項及第十項。

四、保障暨培訓行政部分：

(一)照草案通過：第一項。

(二)照草案修正通過：總說明、第二項、第三項及第四項。

五、退撫基金監理及管理部分：

(一)照草案通過：總說明、第一項、第二項及第三項。

(二)照草案修正通過：第四項。

六、綜合行政部分

(一)照草案通過：總說明及第二項。

(二)照草案修正通過：第一項。

考試院第 11 屆第 200 次會議(1010816)

討論事項

一、秘書長提報有關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一案，請討論(註：本案原列秘書長工作報告，主席建議改列討論事項，並經附議，爰移列臨時動議討論)

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

考試院第 11 屆第 224 次會議(1020131)

討論事項

一、院長提：本院參事辦公室案陳「考試院 103 年度施政計畫草案」一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。本全院審查會業於 100 年 3 月 7 日召開會議，其審查報告並提本屆第 229 次會議，決議：照審查會決議通過。

<u>本案審查會決議如次：</u>

一、前言部分：照草案通過。

二、考選行政部分：

(一)照草案通過：第一項、第二項、第三項及第四項。

(二)照草案修正通過：總說明、第五項、第六項及第七項。

三、銓敘行政部分：

(一)照草案通過：第一項、第二項、第三項、第四項、第五項、第六項、第七項及第八項。

(二)照草案修正通過：總說明、第九項及第十項。

四、保障暨培訓行政部分：照草案通過。

五、退撫基金監理及管理部分：照草案通過。

六、綜合行政部分：照單案通過。

陸、共同(個人)提案

考試院第 11 屆第 172 次會議(1010119)

五、其他有關報告：

提案：高委員明見、胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、邱委員聰智、何委員寄澎、黃委員富源、歐委員育誠、蔡委員良文提:針對國家考試口試方式之信度、效度尚有不臻之處，而口試選才的重要性並不亞於筆試，因口試評量具高度專業性及屬人的主觀性，且口試委員來源眾多、程度各異。因此建議考選部除了繼續增進口試的結構化程度，亦應積極規劃完善的口試委員遴選與培訓制度，慎選口試委員建立候用名單人才庫。對此，部應針對口試關鍵問題做深入研究，且全面檢視相關考試規則等、精進考選過程，並加以落實執行，篩選符合國家要求之適格人才一案。另提書面資料供參。

決定：請考選部儘速召開「提高口試信度效度、完善口試委員遴選、培訓與認證制度」之相關會議，且檢討相關考試規則等，並將結論提報本院院會參考。

考試院第11屆第172次會議 其他有關報告	委員補充書面意見
案	高委員明見、胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、邱委員聰智、何委員寄澎、黃委員富源、歐委員育誠、蔡委員良文提:針對國家考試口試方式之信度、效度尚有不臻之處，而口試選才的重要性並不

由	亞於筆試，因口試評量具高度專業性及屬人的主觀性，且口試委員來源眾多、程度各異。因此建議考選部除了繼續增進口試的結構化程度，亦應積極規劃完善的口試委員遴選與培訓制度，慎選口試委員建立候用名單人才庫。對此，部應針對口試關鍵問題做深入研究，且全面檢視相關考試規則等、精進考選過程，並加以落實執行，篩選符合國家要求之適格人才。是否有當?請參考。
說 明	一、有鑑於本院每年舉辦二十多次考試包括上百種類科的國家考試，其中又有三分之一之考試兼採口試評量方式，此種每年例行的口試，經常需要遴聘許多口試委員，而這些口試委員來源眾多，且程度各異，他們都是臨時應邀而來。平日工作業務又繁忙，對於應邀參與口試工作也是一種額外的負擔。因此建議部除了繼續增進口試靜態方面的結構化之外，亦應積極規劃好完善的口試委員遴選與培訓制度，則可於日後駕輕就熟發揮結構化口試的功能。 二、對於國家考試之筆試測驗，在部經年累月之改進下，其信效度與鑑別度，皆能有明顯提升。但對於高度屬人性或主觀性之口試評量方式，則相對著力較少，使口試發揮實質選才的功能，經常受人質疑。口試的選才功能有單純紙筆測驗的不可取代性，除專業知識外，口試亦可適當測驗應考人之儀態、言辭、溝通能

	力、反應能力與人格特質，反而更能為各用人機關篩選到適格適所人才。故如何提升口試的信度及效度，亦即如何推動高度結構化的口試，是當前口試制度亟需改革之目標。 三、欲推動高度結構化之口試，其步驟與內容包括擬定口試試題及其提問範圍與內容，其是否根據工作分析而符合核心職能，且須採用定錨評估(Anchored Rating)以及建立口試流程之標準化，特別是口試委員的遴選與培訓，這些皆是建立高度結構化口試的關鍵課題。若能依此循序漸進改善口試制度並提升其結構化程度，方可提升口試之信效度，避免因其公平性而落人口實。 四、邇來舉辦之民國 100 年度公務人員高考一級考試有應考人雖以筆試高分拔得筆試第一名頭籌，卻因口試不及格慘遭淘汰，再度引起社會大眾重視口試信度、效度及公平性問題。在關院長的「求其被錄取而不可得」的遺憾心情下，建議部應日後戮力從事口試高度結構化之改革，避免常見之口試偏誤影響考試之公平性，以求為國拔擢優質人才。 五、關於審慎遴選口試委員與精煉培訓講習過程，建議建立口試委員培訓制度，在平時就要廣徵人才，徵求具教學認真、服務熱忱的老師專家，分批安排他們參與口試技術的講習與訓

	練，使其以擔當口試委員為榮，並確實瞭解結構化口試的內涵及口試程序標準化，評量的定錨化，以及口試中詳實做筆記的要求，並安排實務演練，包括口試試題的擬定以及定錨量尺的建立與使用，學習並增進口試的技巧以及評分的客觀、準確與穩定。必要時，可使用角色扮演或實務口試演練，譬如安排不同考官對同一或不同應考人(扮演)施行口試，使用相同題目、題數與時間，而由這些考官與應考人互相討論與回饋，檢討評分結果，是否一致或明顯差異，即所謂『評分者間的一致性或差異性』(inter-rater reliability or difference)，然後加以分析檢討，評估是否需要修正或改進。如此建立口試委員的完善講習訓練制度，避免之前辦理之口試前會前說明會流於形式。經歷此種講習訓練程序者，則頒予證書，做為國家考試口試委員的認證，並建立人才資料庫，納為國家考試口試委員的候用名單，則於每年各類科的口試，可從該資料庫隨機選取適當的口試委員，他們就能駕輕就熟，發揮適當而正確的結構式口試功能。 六、建議部應該規劃編列更多的資源、人力與時間，用於嚴謹篩選適格人才，不要因遷就不完善的口試制度及考選過程，而任用到不適格的人員，造成政府機關與人才的雙輸局面。如果

	口試可以達到完善的結構化，而口試委員亦有適當的培訓與認證制度，則口試的信度與效度將明顯提升，隨之可考慮適當提升口試成績佔總成績的比例，同時隨著口試篩選淘汰率的增加，錄取名額(包括增額錄取)也要適當配合增加，以滿足用人機關的用人需求。根據此種高信度與效度的結構化口試，才能保證為國甄選出適才適所的人才。 七、綜上所述，建議部儘速召開相關會議，以求提升口試之信度、效度及完善口試委員遴選與培訓制度，提升口試之結構化程度。 八、此外，部應針對目前考試方式、規則再做全面檢視，制訂妥善法規，並以落實執行，期能篩選出國家所需適才適所人才，避免精進後的口試制度流於形式。
建 議	建請部儘速召開「提高口試信度效度、完善口試委員遴選、培訓與認證制度」之相關會議，且檢討相關考試規則等，並將結論提報本院院會參考。

考試院第 11 屆第 178 次會議(1010308)

提案：審查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 條修正草案一案報告，請討論。

發言：1. 本案原由院會交付小組審查會，因與命題規則修正案相關，且本席均為召集人，所以徵得委員同意併提全院審查。

2. 謝謝各位委員參與，由於院一組及考選部作業完整，尤其董部長說明非常清楚，所以審查過程相當順利達成共識，完成修正。

3. 本案相關內容在書面說明已有清楚的表達，不另贅述，敬請院會支持。

主席：請問各位，對本案照審查會決議通過有無異議？（無）無異議，通過。

決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 182 次會議(1010405)

提案：審查考選部函陳命題規則修正草案及閱卷規則修正草案等二案報告，請討論。

發言：本案經全院審查會審查完竣，謝謝各位委員的參與及支持。本案因部及院第一組幕僚作業十分周詳，經過 3 次審查會，過程順利。另有關本案內容，在書面資料已有詳細說明，不再贅述，敬請院會支持。

主席：請問各位，對本案照審查會決議通過有無異議？（無）無異議，通過。

決議：照審查會決議通過。

執行情形(銓敘部建請繼續追蹤管制)：

有關胡委員建議及審查會決議（二）請本部協洽相關機關取得共識一節：為充分瞭解相關公立醫療機構之用人需求，本部業於本年 6 月 22 日再函請適用上開配置準則第 3 條第 2 款之公立醫療機構，就該條款是否有修正之必要表示意見，以作為後續研議之參據。

考試院第 11 屆第 190 次會議(1010531)

其他有關報告

提案：高委員明見、胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、趙委員麗雲、黃委員俊英、林委員雅鋒、歐委員育誠、蔡委員良文報告：關於公務人員高等考試三級考試暨普通考試舉行時程相近，歷年來，始終有高普考重複錄取情形，屢次造成普考職缺徒增困擾，造成用人機關缺員的困境。為避免歷年重演之窘境，引發應考人對於考試公平性之疑慮、用人機關無人可用之困難，建請考選部儘速針對考試期日計畫賡續檢討，並研議將公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程予以分開時程間隔辦理及其相關配套問題，以維持國家公務人員考試之公平性，兼以根本解決高普考重複錄取造成普考用人機關的報缺與補缺的困難，以及必須臨時大幅增加普考錄取名額的異常情況，以拔擢優質人才並滿足用人機關需要一案。另提書面資料供參。

考試院第 11 屆第 190 次會議 其他有關報告	
案	高委員明見、胡委員幼圃、陳委員皎眉、李委員選、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、趙委員麗雲、黃委員俊英、林委員雅鋒、歐委員育誠、蔡委員良文共同提案:關於公務人員高等考試三級考試暨普通考試(以下簡稱高普考)舉行時程相近一案，

由	歷年來，始終有高普考重複錄取情形，屢次造成普考職缺徒增困擾，造成用人機關缺員的困境。為避免歷年重演之窘境，引發應考人對於考試公平性之疑慮、用人機關無人可用之困難，建請考選部儘速針對考試期日計畫賡續檢討，並研議將公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程予以分開時程間隔辦理及其相關配套問題，以維持國家公務人員考試之公平性兼以根本解決高普考重複錄取造成普考用人機關的報缺與補缺的困難，以及必須臨時大幅增加普考錄取名額的異常情況，以拔擢優質人才並滿足用人機關需要。是否有當?請參處。
說	一、關於高普考雙榜的問題，重複錄取者庶幾選擇高考職缺分發，導致普考職缺機關無人可用；而本院業已針對此困境反複斟酌商議多次。這種長期存在重複錄取之情形，每年滋生不斷，不但耗費考選、人事單位許多資源。惟歸根究底，高普考試每年在同一階段舉行，應考人泰半兩者皆報名應試，以求增加錄取機會。然此種考試時程安排，使得重複錄取者人數大增，造成用人機關的普考職缺無人可資分配之困擾。 二、對此為建議高普考應分開時程考試，如公務人員高等考試三級考試放榜後，普通考試再進行報名程序，始能真正解決重複錄取問題。雖部用心良苦，為解決高普考同時錄取導致提報普

明	考職缺機關長達 8 個月至 1 年無人可用問題，提出不同之解決方案，惟去(100)年高普考試因縣市改制直轄市等因素，用人需求大幅提昇；用人機關認為，即使以採加計最近 3 年之數據，仍無法滿足用人機關之需要。邇來部又邀請監察委員、考試委員、法務部及法學專家代表開會研商，提議以資訊亂碼加密比對方式處理高普考增額問題，惟去年 8 月本院針對此問題所召開之小組審查會決議修正通過之增額處理要點尚未施行，但因部發覺仍有缺失不能充分解決問題，乃用心良苦經審慎商討，乃另提議以科技方式解決增額問題，惟在本院議事程序上不無可議之處。又以本年度普通考試報名截止後，部擬大幅放寬普考增額錄取名額，不難引發其他應考人的責難，建請部應妥作思量對應政策。 三、我國公務人員考試係採擇優錄取之競爭性任用考試方式，倘若部係為解決高普考雙榜問題而於試後大幅增加普考錄取名額，實已降低普考之錄取標準，對於國家考試之信效度已有重大影響與衝擊。 四、爰此對於高普考雙榜問題，建議將公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程予以分開間隔辦理，如公務人員高等考試三級考試放榜後，普通考試再進行報名程序，此問題即可如

	庖丁解牛、迎刃而解，也無考試公平之疑慮、亦無所謂適法性之問題。許多應考人會針對國家考試錄取名額多寡而做報考之準備，若於試後、榜示後才公告大幅增加錄取名額，難免引發應考人聯想，更引發外界對考試公平性之疑慮。若能事先研議將高普考分開時程間隔辦理有關問題，儘速規劃考試計畫時程，讓應考人預先準備考試科目做好準備，即便高普考試分開辦理，亦不致影響應考人之權益。為緩解此陳年問題，建請部積極研議將高普考試分開辦理，並請部賡續研議配套措施。
擬辦	建請提報院會後，請部賡續研議配套措施。

執行情形（考選部建請結案）：

一、本部於本（101）年6月26日召開研議公務人員高等考試三級考試與普通考試舉行時程及相關配套會議，會中就予以分開時程間隔辦理及其相關配套措施進行討論。經研商結論以：1.明（102）年公務人員高普考試期日暫不調整，按原期程辦理。2.如何解決或改善高普考試重複錄取情形，俟今年高普考試榜示後由本部徵詢各相關機關意見後再行研討。3.有關調整考試期程可能造成查缺問題等意見，請公務人員保障暨培訓委員會與行政院人事行政總處參處。

二、有關改善高普考試重複錄取情形乙節，本部業依據院長指示及各委員於鈞院第11屆第203次、第205次、

第 209 次會議發言卓見，研擬「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第 3 點修正草案，經提報 101 年 12 月 7 日本部法規委員會第 497 次會議審議完竣，並於 101 年 12 月 16 日函請銓院審議。業提 101 年 12 月 27 日銓院第 11 屆第 219 次會議審議，經決議：交小組審查。

三、102 年 1 月 30 日銓院召開小組審查會，經決議：(1)本案照部擬通過，惟請部於本案條文對照表說明欄清楚敘明，決定增額錄取人數需召開預備會議之程序，需審慎嚴謹，不容有任何違失。(2)附帶決議：有關委員所提部擬公務人員考試法修正草案第 3 條，建議修正為「為落實考用政策配合，增列遇有同項考試同時正額錄取不同考試等級或類科者，應考人應擇一接受；未擇一接受者，規範以較高等級或名次較前之類科，辦理分配作業。」

四、102 年 2 月 21 日銓院第 11 屆第 226 次會議決議：照審查會決議通過。

考試院第 11 屆第 192 次會議(1010614)

提案：審查銓敘部函陳法官曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法草案、現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法草案，以及實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敘辦法草案等案報告，請討論。

發言：本案共有曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法草

案、現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法草案，以及實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敘辦法等 3 個草案，都是法官法的子法，為了配合法官法的實施，有其時間之急迫性，因此三個草案同時審查，本案提敘俸級認定辦法及改轉任換敘辦法，主要是參照現行公務人員俸級提敘及改轉任換敘辦法規定訂定，案情較為單純，同時由於銓敘部、院二組幕僚作業完整，參與審查的委員對案情都很了解，所以審查過程非常順利，本案內容已於書面有清楚的表達，不另贅述，感謝各位參與審查的委員，並請院會支持通過。

張部長哲琛：本案因有時間性，建請會議紀錄同時確定。

主席：請問各位，對本案照審查會決議通過有無異議？

（無）無異議，通過。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 195 次會議(1010705)

討論事項

提案：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，請討論。

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。

執行情形（考選部建請繼續追蹤管制）：

本部經參酌本項提案內容，擬具意見調查表，業於本（101）年7月23日函送產官學界徵詢意見，並預定於本年10月19日邀請鈞院考試委員及產官學界代表召開會議研商，並依會議結論作為後續推動之參考。

律師考試第二試增加選試科目一案，將併同102年3月25日研商會議，決議司法官及律師考試第一試應試科目修正及第一試合併辦理等案，研修司法官考試規則及律師考試規則，儘速報請鈞院審議。

考試院第11屆第196次會議(1010712)

討論事項

一、提案：邊委員裕淵、蔡委員良文、黃委員錦堂、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、張委員明珠、高委員永光、趙委員麗雲、黃委員俊英、何委員寄澎、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見，

提請考試院所屬部會針對「考試院文官制度興革規劃方案(修正版)」與「強化文官培訓功能規劃方案(修正版)」中有修法必要者，提出本屆考試委員任期屆滿前之合宜的整體修法計畫，請討論。

決議：

一、本案補列林委員雅鋒為共同提案人。

二、請黃秘書長邀集各部會，參酌各委員意見，全盤研議，提出整體且具體之修法計畫，於近期內提報院會。

執行情形（本院研發會建請結案）：

一、依院會決議前函請部會總處研復兩方案相關法令研修計畫，提本（101）年 8 月 8 日研商會議，其會議情形及兩方案整體修法計畫，提報本年 8 月 16 日第 11 屆第 200 次會議。

二、本年 8 月 16 日本院第 11 屆第 200 次院會，秘書長工作報「有關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」一案，於移列臨時動議討論後，經決議：「交全院審查會審查」，亦經部會總處再予檢視修正並函復在案，本會已審慎彙整，並將積極辦理審查會召開相關事宜。

考試院第 11 屆第 233 次會議(1020425)

臨時報告

提案：高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、李委員選、

李委員雅榮、蔡委員式淵、高委員永光、張委員明珠、邊委員裕淵、趙委員麗雲、黃委員俊英、黃委員錦堂、浦委員忠成、歐委員育誠、蔡委員良文提：自 98 年 1 月 23 日牙體技術師法公布施行迄今，已分別於 99 年至 102 年 2 月 2 日舉辦 4 次專技人員特考牙體技術人員考試，而今年(102)年 7 月 27 日至 30 日將舉辦最後一次考試。惟查牙體技術人員業務範圍確實偏重實作技術層面，成品尚須經牙醫師或鑲牙生認可，至於口腔內的牙齒醫療，亦須由牙醫師作最後把關工作，以保障人民健康權益。鑑於牙體技術人員非本科系畢業，但具有豐富的實務經驗，為甄選優秀適格的現職從業人員繼續服務社會，有關現行考試總成績計算方式，是否得適度提高實地考試平均成績占總成績之比例？以免使長年從事實務工作且具優秀技術人員喪失服務工作之權益一案。另附書面資料供參。

考試院第 11 屆第 233 次臨時報告 中華民國 102 年 4 月 25 日	
案由	高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、李委員選、李委員雅榮、蔡委員式淵、高委員永光、張委員明珠、邊委員裕淵、趙委員麗雲、黃委員俊英、黃委員錦堂、浦委員忠成、歐委員育誠、蔡委員良文提:自 98 年 1 月 23 日牙體技術師法公布施行迄今,已分別於 99 年至 102 年 2 月 2 日舉辦 4 次專技人員特考牙體技術人員考試，而今年(102)年 7 月 27 日至 30 日將舉辦最後一次考試。惟查牙體技術人

	員業務範圍確實偏重實作技術層面，成品尚須經牙醫師或鑲牙生認可，至於口腔內的牙齒醫療，亦須由牙醫師作最後把關工作，以保障人民健康權益。鑑於牙體技術人員非本科系畢業，但具有豐富的實務經驗，為甄選優秀適格的現職從業人員繼續服務社會，有關現行考試總成績計算方式，是否得適度提高實地考試平均成績占總成績之比例？以免使長年從事實務工作且具優秀技術人員喪失服務工作之權益，請參處。
說明	一、本項考試應考人係於牙體技術師法公布施行前即已從事牙體技術業務一定年資；依牙體技術師法第 12 條規定，牙體技術業務指從事口腔外牙醫醫療用之牙冠、牙橋、嵌體、矯正裝置、義齒之製作、修理或加工業務，不同於聽力師、語言治療師等醫事人員，牙體技術業務偏重實作技術。 故為拔擢適格之特種牙體技術師執行業務，不得於口腔內執行印模、咬合、採模、試裝，裝量或其他醫療業務，是以牙體技術人員係依牙醫師或鑲牙生指示執行業務。 也不同於聽力師、語言治療師等醫事人員，牙體技術業務偏重實作技術，成品尚須經牙醫師或鑲牙生的認可。 二、有關現行占分比例，牙體技術師筆試 4 科，實地考試 2 科，成績平均計算，則實地考試成績占分為 33.33%。 而牙體技術生，筆試 2 科，實地考試 2 科，成績平均計算，實地考試成績占分 50%。

	三、針對牙體技術師，由目前之 33%對 67%之比例，倘調整為實地考試對筆試考試占分比例為 70%比 30%，則其試算及格率，99 年度由 28%升為 60%，100 年度由 25%升為 63%，101 年度由 44%升為 78%。 針對牙體技術生，由現行的 50%對 50% 的占分比例，倘調整為 70%對 30%，則其試算及格率，99 年度由 50%升為 60%，100 年度由 24%升為 48%，101 年度由 37%升為 60%。 由此可見未來若斟酌考試等別、性質分別考量予以適度調整實地考試成績筆試考試的占分比例，確實有助於提高其及格率。 四、有鑑於上述調整比例後的試算及格率的分析，考選部於 101 年 10 月 24 日邀集產業學各界召開研商會議，與會人員均認為本考試成績表與應考人執業能力最為相關，乃擬定修正牙體技術人員特考考試規則第 11 條，提高實地考試占總成績比例為 70%，以確實反映應考人核心執行能力，並提高考試之效度乙節，可供參考。 五、憲法第十五條規定人民之工作權應予保障，為延續這些長年從事實務及優秀技術人員的專業技能，適度提高實地考試平均成績占總成績之比例以保障其有繼續服務工作的權益。
擬辦	擬提報院會後，建請考選部參處。

執行情形(考選部建請結案)：

依102年7月1日102年第二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、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高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試典試委員會第一次會議決議略以，本考試科目分組表將特種考試牙體技術師考試、高等考試牙體技術師考試筆試科目分別命擬試題，以符不同來源應考人之需求，確保考試公正性；特種考試牙體技術生亦考量應考人特性，審慎命擬試題，上述考試將於7月28日至30日在臺北考區舉行。

考試院第 11 屆第 241 次會議(1020620)

提案：審查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)修正草案一案報告，請討論。

發言：本案考選部及院一組幕僚作業很完整，相關機關列席審查會時也有相當清楚的說明，所以審查過程很順利。有關本案內容在書面報告當中已有詳細表達，請參閱，並無其他補充說明，敬請院會支持。

決議：照審查會決議通過。

柒、國外考察報告

考試院第 11 屆第 211 次會議(1011101)

五、其他有關報告：「考試院 101 年度文官制度泰國、馬來西亞、印尼考察團」初步報告。另附書面資料供參。

發言：本院 101 年度文官制度泰國、馬來西亞、印尼考察已經順利完成任務，謹先作初步的考察報告：

本次考察的國家有三個：第一個國家是泰國，考察地點在曼谷，參訪機關是泰國文官委員會；第二個國家是馬來西亞，考察地點在吉隆坡，參訪機關是馬來西亞公共服務局；第三個國家是印尼，考察地點在在雅加達，參訪機關是雅加達首都特區省政府、國家組織強化及行政改革部。

我們參訪的期間從 10 月 19 日至 30 日，共 12 天，參加團員共有 13 位，其中胡委員幼圃、李委員雅榮、張委員明珠參加印尼的行程；邊委員裕淵參加 3 個國家 3 個機關的行程，因公提前 2 天回國；本席與黃委員錦堂則全程參加。其他院部會都有派員參加。我們在參訪過程中，印尼國家組織強化及行政改革部提出一個組織改革精簡員額報告，結果看過數據後，員額卻越減越多，這是一個很有趣的現象，可惜人事行政總處並沒有派員參加。

本次考察主題共有四個：1.考選；2.薪俸；3.退撫；4.培訓。有關細節請各位參閱書面資料。考察的重點發現，亦請參閱書面資料。

本考察團對於考察主題，事前都已經蒐集彙整相

關資料，由團員詳加研讀，所以我們在行前，對於參訪國家的文官制度都有一定程度的了解，因此在參訪及訪談過程當中，都能夠與受訪的政府官員針對議題熱烈討論，發言切中要旨，專業深入，所以頗得到對方的敬重。考察的國家因國情不同，其文官制度也各有不同的特色，經過參訪互動，可以增加了解，增進見聞，有些制度及作法，也頗值得參考。

本考察團有關考察行程，承蒙外交部及相關駐外單位的鼎力協助及安排，所以能順利完成考察的任務。本考察團詳細的考察行程、考察內容、考察發現及建議意見，我們都會在考察報告裡面詳細的說明，考察報告也會在規定的期限之內完成整理，分送至有關機關，作為研擬相關政策及制訂各種政策之參考。

另外，在印尼雅加達的行程，因為機會難得，經胡委員幼圃提出，並透過外館的安排，與印尼衛生機關官員就有關衛生之議題，舉行早餐會談，因與本團考察議題尚無直接相關，同時又屬衛生專業領域，是以由胡委員個人參與會談，另由隨團的 2 位職員協助辦理行政的工作，其他成員就沒有參加會談。

以上報告如有不周之處，請參訪委員補充說明。

考試院第 11 屆第 211 次會議其他有關報告

考試院 101 年度文官制度泰國、馬來西亞、印尼考察團

初步報告

101 年 11 月 1 日

報告人：歐委員育誠

為實地考察他國文官制度汲取有關經驗，以作為改進

我國制度之參考，特於本(101)年 10 月組團考察泰國、馬來西亞、印尼。本考察團相關考察進行情況如下：

1	考察國家	泰國、馬來西亞、印尼	
2	考察地點	泰國：曼谷。 馬來西亞：吉隆坡。 印尼：雅加達。	
3	考察期間	本年 10 月 19 日（星期三）至同年月 30 日（星期六），共計 12 天。	
4	團員名單	歐委員育誠、胡委員幼圃、李委員雅榮、張委員明珠、邊委員裕淵、黃委員錦堂、考選部劉副處長約蘭、退撫基金管理委員會莊主任秘書淑芳、公務人員保障暨培訓委員會陳處長媛英、外交部許副處長穎玲、本院蘇參事兼主任庭興、劉專門委員淑娟及機要室侯科員曉君，合計 13 人。 註：胡委員幼圃、李委員雅榮與張委員明珠參與印尼考察。	
5	考察對象與主題	考察對象	考察主題
		泰國文官委員會	泰國公務員考選等制度。
		馬來西亞公共服務局	馬來西亞公務員考選、薪俸、退撫及培訓等制度。
		印尼雅加達首都特區省政府	印尼公務員考選、薪俸、退撫及

		印尼國家組織強化及行政改革部	培訓等制度。
		我國駐馬來西亞代表處	我國與馬來西亞政經情勢之發展。
6	考察主題	共分為四部分： ◎ 考選： 一、公務人員進用 （一）公務人員可區分為那幾類？公務人員進用是否有公開考試？ （二）設置專責機關辦理考試？或由各機關自行辦理？ （三）考試方式為何（是否有筆試、口試、心理測驗、適性化測驗等）？是否採分階段考試？ （四）考試及格人員如何分發至機關任職？ 二、是否有專為特殊身分舉辦之公務人員考試? 身心障礙、少數族群進用及擔任公務人員情形？ ◎ 薪俸： 一、公務人員薪資制度為何？ 二、公務人員俸給調整之原則與程序，其相關規定為何？由何機關負責？ 三、是否在一般公務人員制度外，另設有高級文官制度？如另設有高級文官制度，則其俸給規定為何？	

		四、公務人員薪資與民間薪資比較？ ◎ 退撫： 貴國現行公務人員退休制度之退休條件及退休金經費來源為何？是否須因應人口老化問題檢討修正？貴國有無成立基金管理及監理專責機構？ ◎ 培訓： 一、貴國公務人員的訓練主管機關為何？由政府自辦或成立專責機構辦理或委外辦理？有無一個統籌的培訓機構？ 二、貴國公務人員有無依職位（務）高低分別訓練？其各階層人員之核心職能、訓練課程各為何？訓練與升遷的關係為何？有無晉升至一定職位或職務必須經過哪種訓練之規定？
7	考察重點發現	一、泰國部分：泰國一般公務人員考試分3階段舉行；第1階段由文官委員會舉辦資格考，資格考試率取率約4%，及格資格終身有效；第2、3階段由用人機關就第一階段取得資格者，視實際需求彈性訂定考試方式加以甄選。用人機關對於用人有相當裁量權。 二、馬來西亞部分： 1.考選：馬來西亞公務人員進用採多元評

		量方式，初任公務人員除採計學校學業成就表現外，並與公共服務局舉辦之考試綜合評量後，再經 1 年試用，才取得考試及格資格。 2. 薪俸：馬來西亞公務人員薪俸調整除考量通貨膨脹、經濟成長等因素外，並考量公務人員績效。 3. 退撫：馬來西亞公務人員退撫制度承襲英國，且制定於憲法中，受憲法保障。退休金全由政府支出，無提撥基金；一次退休金無年資採計上限；月退最高年資採計為 30 年，活多長領多長；配偶即使再婚亦可領全額月退。 4. 培訓：馬來西亞初任公務人員與本國相同為佔缺訓練，且亦為取得公務人員資格之條件之一，但訓練全由分發機關各自進行。 三、印尼部分： 1. 考選：印尼初任公務人員考試含心裡測驗，包含智力測驗、性向測驗、人格測驗。 2. 薪俸：印尼自 2005 年開始檢討公務人員薪資，目前仍在計畫改革中；薪資調整與馬來西亞相似，考量公務人員績效。 3. 退撫：印尼公務人員退休金為確定給付制，月退最高年資採計為 30 年；提撥

		之退休金目前未有專責機關統籌管理。 4. 培訓：印尼公務人員培訓政策規劃，主要由隸屬中央之國家組織強化及行政改革部負責；執行則由地方政府負責，如雅加達首都特區省政府。

1. 本考察團對考察主題，事前已蒐集彙整相關資料由團員詳加研讀，考察訪談過程中，與受訪政府官員熱烈討論，發言切中要點專業深入，頗獲對方敬重。
2. 本考察團有關考察行程承蒙外交部及相關駐外機關鼎力協助與安排，爰能圓滿順利完成考察任務。
3. 本考察團詳細考察行程、考察內容、考察發現以及建議意見，將於考察報告中詳予敘明。考察報告將依規定期限內整理完竣，分送相關機關，以作為研擬相關政策及制度之參考。

考試院第 11 屆第 256 次會議(1021017)

五、其他有關報告：「考試院 102 年度文官制度出國考察土耳其考察團初步報告」一案，報請查照。

發言：本次考察團是參訪土耳其單一國家，行程相對單純，考察地點是安卡拉及伊斯坦堡，考察時間共 12 天，10 月 9 日回國，圓滿達成任務，團員有 4 位委員及 3 位職員，共計 7 人，考察的對象有 4：第一是土耳其典試委員會，原來是安排總理府的人事行政局，據大使館人員私下透露，因為土耳其受到某種政治上的壓力，所以改為安排典試委員會，這是

一個獨立機關，它的經費是自給自足，不用政府的預算，當天由委員會主席親自向我們作簡報，典試委員會的職責是辦理公務人員的資格篩選，以及大學考試，所以其規模相當大，在全國有 160 多個考試地點，也隨時都在辦理考試，相當的特別。第二是參訪國會的計畫及預算委員會，它是土耳其國會裡面影響力相當大的委員會，由委員會主席親自接待及說明，我們委員也提出很多問題，並由主席親自來回應。第三是伊斯坦堡市政府人事處，有關主管都來參加座談，就人事行政議題與團員們進行多方面的交流互動。第四是土耳其大使館，我們就館務及土耳其政經情勢等作討論及說明。

考察的主題為考選、薪俸、退撫、培訓四部分，重點發現詳如書面資料，請各位參閱，其中特別要說明的是，土耳其在 2012 年 5 月份舉辦第一次身心障礙人員考試，他們表示還有些考試技術問題尚待研究，同時他們還很自豪地表示，土耳其是在國際間第一個辦理身心障礙人員考試的國家，結果趙委員當場表達，我國辦理身心障礙人員考試已經 15 年，考試技術非常成熟，讓委員會的主席十分驚訝，並表示很希望能到我國來考察，特別建議董部長研究安排邀訪事宜，另國會主席也表示非常希望能夠到我國來參訪，這對於促進兩國交流互動相當具有意義，建請部著手研究。

本次考察行前已經將土耳其相關制度等資料

作詳細的整理，團員也有深入了解，在訪談過程當中，都能針對問題進行熱烈的討論，委員發言也都能切中要旨，專業而深入，尤其除了團長之外，其他團員都能全程用英文與對方討論，專業度受到他們相當的敬重。有關考察詳細報告、重點發現及建議事項等內容，我們會按照規定時間再向院會報告。

考試院102年度文官制度出國考察土耳其考察團初步報告

102年10月17日

報告人：歐委員育誠

為實地考察他國文官制度汲取有關經驗，以作為改進我國制度之參考，特於本(102)年 9 月組團考察土耳其。本考察團相關考察進行情況如下：

1	考察國家	土耳其	
2	考察地點	安卡拉 伊斯坦堡	
3	考察期間	本年 9 月 28 日（星期六）至同年 10 月 9 日（星期三），共計 12 天。	
4	團員名單	歐委員育誠、陳委員皎眉、趙委員麗雲、黃委員錦堂、考選部陳副司長建華、外交部許副處長穎玲、本院陳專員莉瑩，合計 7 人。	
5	考察對	考察對象	考察主題

	象與主題	典試委員會	土耳其公務員考選等制度。
		國會「計畫及預算委員會」	土耳其公務員考選、薪俸、退撫及培訓等制度。
		伊斯坦堡市政府人事處	土耳其地方公務員考選、薪俸、退撫及培訓等制度。
		我國駐土耳其代表處	我國與土耳其政經情勢之發展。
6	考察主題	共分為四部分： ◎ 考選： 一、公務人員可區分為那幾類？進用管道為何？是否有設置專責機關辦理考試？考試方式為何？ 二、是否有專為特殊身分舉辦之公務人員考試？少數民族、婦女及身心障礙人士進用擔任公務人員之情形？ ◎ 薪俸： 一、公務人員俸給（待遇）與民間企業人員薪資比較？ 二、公務人員待遇除基本薪資之外，有無其他福利措施？	

		◎ 退撫： 一、公務人員退休制度（退休年齡、退休金給付標準及給付方式）為何？ 二、公務人員退休所得與在職所得相比，約佔多少百分比？有無成立退休基金管理及監理專責機構？ ◎ 培訓： 一、公務人員訓練制度為何？有無依層級高低分別施予訓練？各階層之訓練課程及核心職能為何？ 二、公務人員的訓練主管機關為何？是否有高階公務人員的培訓計畫？如有，其重點特色及制度為何?
7	考察重點發現	一、土耳其採取集中式公務人員考試申請制度，在全國各地分設考試機構（165 個）辦理初步篩選候用公務人員資格，通過者接續參加用人機關（構）舉辦之筆試及口試，以及為期 1 至 2 年之培訓過程，並分為基礎、職前及實習訓練三階段，任一階段考試不合

		格者即逕予淘汰。 二、土耳其於 2012 年 5 月舉辦第一次公務人員身心障礙人員考試，其後將每 2 年舉辦 1 次，另法令規定各級政府機關及國營事業機構必須進用機關總員額 3%具有就業能力之身心障礙員工。 三、土耳其公務員職位分列為 15 職等，職等愈高，職務之職責程度愈低。薪資採職等、級別敘薪，初任者之薪資職等，與其學歷教育程度密切相關。 四、土耳其全國設有 200 多個訓練中心，其管理、協調統由總理府人事行政局人員培訓處負責。

1. 本考察團對考察主題，事前已蒐集彙整相關資料由團員詳加研讀，考察訪談過程中，與受訪政府官員熱烈討論，發言切中要點專業深入，頗獲對方敬重。
2. 本考察團有關考察行程承蒙外交部及相關駐外機關鼎力協助與安排，爰能圓滿順利完成考察任務。
3. 本考察團詳細考察行程、考察內容、考察發現以及建議意見，將於考察報告中詳予敘明。考察報告將依規定期限內整理完竣，分送相關機關，以作為研擬相關政策及制度之參考。

捌、附錄

行政中立的理論與實務

歐育誠

壹、行政中立的概念

一、行政中立的意義

(一)依法行政

公務人員在職期間應盡忠職守，盡心盡力，依據法令推動政府所制定的政策，造福社會大眾。

(二)執法公正

公務人員在處理公務上，其立場應超然、客觀、公正，一視同仁，既無偏愛也無偏惡。在執法或執行政務官的政策上，應採取同一標準，公平對待個人、團體或黨派，既不循私，也無輕重之分。

(三)依法保障

為了要確保公務人員能盡忠職守，依據公共利益、法令及專業執行職務，免除受政治力量因素的不當干涉，必須要對公務人員的身分及權益作適度的保障，文官才有中立的可能。

(四)政治活動的限制

公務人員在日常活動中不介入地方派系或政治紛爭，不違反行政中立之政治活動，只盡心盡力為國為民服務，即本著他們擁有的專門知識、技能與經驗，於政務主管擬訂政策時，提供有關資

料幫助政務主管作決定：於政務主管無政策意見時，依本身的專業意見執行政務並建議因應新發問題的政策；並就主管的專門業務，隨時注意民意動向，而作適時適當的回應。

二、行政中立的目的

(一)維護公共利益

公務員執行公務，其目的在增進全體國民之幸福，為全體國民之服務者，故其地位當然應該超然中立，不能有所偏頗，以免以其公權力圖利某一政黨，或淪為政治黨派政爭之工具，傷害到全體國民之利益。

(二)維持行政持續性

國家行政應具持續性，無論執政者如何變動，國家活動或政府行政不能一日終止，否則國家之基礎將因之發生動搖，人民之生活與社會之秩序將無法維持。然而，公務員如積極參與政治活動，涉入政治鬥爭，其公務員之身分、地位勢必隨所屬政黨或派系選舉之勝敗而進退。職是之故，一旦執政權發生變動，公務員勢必全部汰換，國家行政將隨之中斷。動搖國家基礎、影響人民生活與社會秩序之情事，自然無法避免。因此世界各國無不提供公務員身分、地位之保障，使其身分、地位不受政權變動之影響，得以持續在位，以保持政府行政的持續。常任文官之所以有別於選舉產生或政治任命的官員，提供其永業保障，

即肇因於此。由於提供常任文官永業保障，相對地也要求文官應該嚴守行政中立，不得積極從事或介入政治活動，捲入政爭漩渦。設若文官不能嚴守中立立場，當然也無提供其身分、地位保障之必要。

(三)落實民主政治

公務員因執行其職務的關係，享有特殊的地位、機會及權力，倘若偏袒或圖利某一政黨、派系或政治人物，容易對於全體國民或社會造成傷害。因此，需要在各個政黨之間保持中立的地位，不依附於特定政黨，不為特定政黨專用的工具，依據民主選舉的結果為具有民意正當性的政府而服務，才有助於民主政治的長久運作。

三、行政中立與民主政治的健全發展

(一)民主政治與政黨政治

民主政治的基本特徵，在於主權在民，依據人民的意志決定國家的未來及公共政策的形成。民主政治有許多種可能的型態，包括直接民主及間接民主的代議政治在內。直接民主在過去希臘雅典的小城邦中始有可能，因其人口有限，政治事務複雜性低，能經由公民直接表達意志來行使公民天賦的政治權利。在現今政治事務複雜，國家幅員廣大人口眾多的時代，間接民主成為主要的民主政治型態，人民經由選舉選出執政者及代議士負責國家的治理。政治人物則經由組成政黨在選

舉中爭取選民的認同，因此，現代間接民主政治的主要特徵，便是政黨政治。

(二)政黨政治所產生的行政中立問題

1、政府職位的分贓

美國獨立之初，實施民主政治，強調政黨責任，認為要實施真正的民主政治，必須要釐清政黨責任，因此認為當某政黨選舉勝利，取得執政權，原有的政府官吏應全部辭職。由新執政之總統遴選黨員擔任官吏，公務職位成為政黨分贓的工具，分贓之下的公務員，職位之取得取決於對執政黨的貢獻，必須對執政黨表示忠誠，由於政黨的利益與社會整體的利益不一定能完全一致，以至於公務員在面對社會與政黨的雙重關係時，在忠誠方面會有矛盾現象出現，有失公平公正原則，且可能帶來公務員為求職位向政黨納捐金錢的弊端。

2、行政資源的濫用

行政體系係為全體人民服務，然後，執政者若未能認清此點，為了政黨或一己的私利而濫用行政資源於與公眾利益衝突的用途上，對於國家將造成傷害，對於文官的專業性也形成最大的不尊重。尤其若動用行政資源於選舉活動，更會使選舉失之不公，而與民主政治的基本原則相互違背。

(三)公務人員的角色與地位

現在民主體制下政府的組成，主要分為「政治結構」及「行政結構」兩個部分，政治結構負責政策的形成，由在選舉中獲得勝利的政黨擔任，並隨政策成敗及選舉結果而更替。行政結構負責政策的執行，以其專業將政策付諸實現，並不隨政黨而替換，以維持行政的穩定性。公務人員係國家基於專業的考量而進用，屬於行政結構的主題，其角色在處理行政事務，協助政務人員將人民的意志付諸實現。

(四)行政中立與行政效能的關係

當公務員能夠在不受不必要干預的情況下充分發揮專業時，行政將能發揮最大的效能。公務人員的管理與運用，唯有以功績原則進行管理時，公務人員的能力才能獲得充分的運用。當公務人力的管理受到政治性考量的不當干預及影響時，對於文官的運用可能就是以能力及績效表現以外的因素來考量，如政治的配合度等，此時往往就無法達到適才適所的要求，且對於其他公務人員的士氣也會有不當的影響，行政效能自然無法充分發揮。

四、落實行政中立的要件

要落實公務人員的行政中立，政府的文官制度以及管理措施必須要作到以下幾個要件：

(一)具備公務人員行政中立的相關規範

行政中立是民主國家必須遵循的重要原則之一，也是行政倫理的重要內涵，基於「依法行政原則」，民主國家均會在相關法律中對於行政中立事項作一規範，可能的規範方式如下：

1、在公務人員相關法律中(如日本於「國家公務員法」中;德國於「德意志聯邦公務員法」中;美國於「文官改革法」中)，規定與「行政中立」有關的宣示性條文。

2、由於行政中立的內涵包括政治活動、行政程序、行政倫理行為及文官保障等事項，因此，亦於有關政治活動規範、行政程序規範、文官保障規範等相關專門法規中，分別就與行政中立有關的部分加以規定。

3、制定行政中立專法，就相關事項統一規定。如我國於98年6月10日公布實施的行政中立法。

(二)公務人員之進用，須經「公開競爭」的程序

行政中立的第一步，是政府進用人員時，不受任何個人因素或任何黨派、地域、信仰、種族、性別之影響，各競爭者一律平等，完全依照公開競爭原則，公平選拔優秀的公務人員。

(三)增加公務員與國家之間的民主對等關係

政府部門人事管理的民主化，較有助於文官中立的增進。民主的人事管理是指員工對於人事決定有程序參與的機會，任何人事管理需要符合程序

正義，憲法上對一般人民的人權保障原則，諸如平等權、結社權、隱私權，也都應在人事管理中得到落實與尊重。缺乏民主對等的管理內涵，機關首長與上級主管，可透過特別權力關係的基礎，對不願配合其政治偏好的一般文官，進行合法性的行政管理上之報復，嚴重地影響文官的中立動機。在民主對等的人事管理設計，最終透過一套申訴制度與訴訟制度保障文官權益，愈能減低「假公濟私」的壓力，增加文官中立的意願。

(四)公務人員永業化

公務人員身分之保障，係支持公務人員嚴守行政中立，不受任何外來力量干擾的最有力保證。公務人員任職後，在有關職位之變動及公務員關係終止等事項方面，依法應受到保障，非因法律規定之理由，不得變更。

(五)落實「功績原則」

功績原則係指有關公務人員職務之升遷、調免，均應循一定之程序與標準，並以工作表現及適才適所為原則作合理及公正的處理。我國現行人事法令中，對公務人員之任用、升遷、轉調、考績、待遇福利、訓練等人事行政事項之處理，均有具體明確之標準，合乎行政中立之精神。且遵行功績制度精神的升遷制度是文官中立的關鍵因素，在功績制下，升遷必須本於工作績效的良劣，而非其它與工作無關的個人關係因素，特別

是政治因素。考績制度也需建立在與工作相關的指標，對員工進行評估，並將評估結果提供升遷時的參考資訊。

(六)對從事參與政治活動的限制

行政中立是政黨政治下的必然產物，影響行政中立最鉅者，為政黨與政府間之分際，亦即公務員與政黨各項活動間之分際。因此，公務人員依法行使公權力，掌握行政資源，如不能保持中立，對於政黨公平競爭之原則及公眾利益之維護，將有莫大的傷害，因此，各國對於限制公務人員從事某種政治活動，多設有明文限制。

(七)公務人員身分、權益依法予以保障

為了要確保公務人員能在中立的環境下發揮專業，對於公務人員因嚴守中立原則而遭受的不利對待，應該要有救濟及保障機制的設計。公務人員的權利能獲得完備保障，才能使公務人員能避免政治權力的不當干預，專心致力為民服務。

(八)相關的配合事項

行政中立要能有效落實除以上所列之外，政務官的自我約束、公平的政黨競爭環境、乾淨的選舉風氣，普遍的社會認知，有效的媒體宣傳，公正的仲裁機制等均應配合推動。

貳、我國推動行政中立概況

一、我國過去在行政中立方面的問題

(一)較欠缺文官行政中立的傳統

在過去動員戡亂時期的政治環境中，受到早期以黨領政觀念的影響，西方民主國家常任事務官的文官中立觀念，在我國政治文化中可謂不存在，不論是政府機關首長或是公務人員，皆欠缺對行政中立必要性的認知。

(二)尚無明確的法律規範，且行政規定亦多從選舉實務觀點來加以防弊。僅憑輿論公評、道得勸說實不足以約束政治與行政的適當行為。

二、推動公務人員行政中立法立法

我國為因應當前政治環境發展趨勢，建立公務人員共同遵守之行政中立法制，以健全文官制度，加強對公務人員之保障，於 98 年經考試院會議審議通過行政中立法草案送由立法院審議通過同年6月10日公布施行，茲將該法的立法目的及主要內容簡述如下：

(一)立法目的

1、因應國內政治環境民主化改革發展，健全文官體系，使經由公開考選而任職之常任事務官，能盡忠職守，嚴守中立與公正之立場，執行既定之政策及法律，維持國家政務之安定與成長。

2、重新界定公務人員與國家關係，並兼顧維護公務人員之基本公民權，並因公務人員職務特性對其部分權利有所約束，亦即以所謂的「公法

上之職務關係」來取代過時的「特別權力關係」。

3、公務人員除應享有憲法賦予人民之言論、集會及結社之自由，以及參政等權利外；同時也應依其所具之公務人員身分，對其行為酌作限制，並給予相對具體之法律保障，俾使其於執行職務時，能做到依法行政、公正執法，不偏袒任何黨派，不介入政治紛爭。

(二)行政中立法適用範圍

1、行政中立法之適用對象，為由法定機關依法任用、派用之有給專任人員及公立學校依法任用之職員。此外，公立學校校長、兼任行政之教師、公立社教機構專業人員、公立學術研究機構研究人員、行政機關具軍職身分人員、軍訓教官、依法聘用僱用人員，公營事業人員、行政法人有給專任人員等均應準用。

2、軍人及教師並非本法之適用對象，其遵守之行政中立事項，另以其他法律規範。原因如下：

(1)要求軍人行政中立之標準，理應高於公務人員，且基於文武分治原則，自應依據憲法及軍人職務特性，於相關軍事法令中另予規範。

(2)教師從事教學、研究工作，並享有憲法保障之言論、講學等自由，且教師法公布施行後，教師與公務人員已分途管理，而教師之

權利義務亦於教師法中加以規範，故如要求其行政中立，宜因其職務特性而於教師法中明定。

3、法官原則上仍應適用本法，惟如其他法律有更嚴格規定者，從其嚴之規定。

(三)公平的選舉

公務人員必須要在選舉中保持中立的立場，不以其職權為特定的政黨的勝選而濫用行政資源，以維持選舉的公平及公正性。

公務人員行政中立法中的相關規定包括：

1、公務人員行政中立之原則

(1)公務人員應嚴守行政中立，依據法令執行職務，忠實推行政府政策，服務人民。

(2)公務人員執行職務，應秉持公正立場，對待任何團體或個人。

2、公務人員參與政治活動之權利規定

(1)公務人員有加入政黨或其他政治團體之權利，另為使公務人員忠心努力執行職務，同時限制公務人不得兼任政黨或其他政治團體之職務。

(2)公職人員選舉活動期間，公務人員若兼任各候選人競選辦事處之職務，可能與本身執 行公務人員職務之角色混淆，並不當動用行政資源，因此明確規範公務人員不得兼任公職候選人競選辦事處之職務。

(3)選舉公告日起至投票日止之選舉期間，應禁止政黨、公職候選人或其支持者至辦公處所進行競選活動。

(四)行政資源的正當利用

行政體系為人民而服務，因此，行政資源運用在公共利益有幫助的用途上，其使用才具有正當性，行政中立法為防止行政資源不當運用於為特定的政黨或政治團體，特別規定如下：

1、有關公務人員經公告為公職候選人應請事假或休假之規定

公務人員自被公告為公職候選人之日起至投票日止，應請事假或休假，公務人員依上項規定請假時長官不得拒絕，主要係為避免公務人員登記為公職候選人於經選務機關公告後，運用職權作為競選資源，或因其參選行為影響機關整體工作情緒。

2、公務人員對其職務上所掌管之行政資源，得裁量受理或不受理政黨、其他政治團體或公職候選人依法申請之事項，並應公正、公平處理，不得有差別待遇。

3、規定長官不得要求公務人員從事本法禁止之行為，長官違反上項規定者，公務人員得檢具相關事證向該長官之上級長

官提出報告，並由上級長官依法處理，未依法處理者以失職論，公務人員並得向監察院檢舉。

(五)公務人員政治活動的適當限制

有關公務人員參與政治活動之限制及禁止行為之規定：

1、維護公務人員執行公權力之威信，禁止公務人員利用職務上之權力、機會或方法，使他人加入或不加入政黨或其他政治團體。

2、公務人員於上班時間，應盡忠職守，為全體國民服務，規定公務人員不得於上班時間，從事政黨或其他政治團體之活動。

3、確保公務人員執行職務不偏不倚，避免其利用職務上之權力、機會或方法，而為政黨、其他政治團體或公職候選人要求、期約或收受利益，或阻止或妨礙其合法之募款活動，規定公務人員不得利用職務上之權力、機會或方法，為政黨、其他政治團體或公職候選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助；亦不得阻止或妨礙他人為特定政黨、其他政治團體或公職候選人依法募款之活動。

4、公務人員身分特殊在職位上有應負之義務，對於政治活動應盡量自制，或採取中立的態度，故公務人員不得為支持或反對特定的政

黨、其他政治團體或公職候選人從事下列政治活動或行為：

(1)動用行政資源印製、散發、張貼文書、圖書或其他宣傳品。

(2)在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。

(3)主持集會、發起遊行或領導連署活動。

(4)在大眾傳播媒體具銜或具名廣告。

(5)邀集職務相關人員或其職務對象表達指示。

(6)公開為公職候選人站台、遊行或拜票。

(7)為落實行政中立，規定公務人員對於公職人員之選舉、罷免，不得利用職務上之權力、機會或方法，要求他人不行使投票權或為一定的行為。

(六)公務人員面臨行政中立困境時之救濟程序及保障機制

該法規定長官不得要求公務人員從事本法禁止之行為，並規定公務人員不因拒絕從事禁止行為而遭受不公平對待或不利處分，並提供救濟的管道。另在實際的救濟機制方面，則主要規定於公務人員保障法之中。

參、公務人員正確服務觀念與工作目標

一、正確的服務觀念

(一)負責：以追求績效的積極態度取代消極避免犯錯的責任觀念。

(二)服務：將民眾視為「顧客」，尊重民眾作為消費者的權利，實現便民的行政。

(三)整體:所有的公務人員都必須要有「生命共同體」的體認，拋棄狹隘的本位主義，建立休戚相關、榮辱與共的團隊精神。

(四)效率：秉持企業化思維以最少的投入提供最佳的服務，避免資源浪費。

(五)榮譽：行政體系中的每一份子，都能有文官專業認同，在工作中取得工作的意義，進而願意貢獻心力。

(六)創新：要有突破現狀的態度，積極從事研究發展，求新求變，使政府具備不斷進步的競爭力與生命力。

(七)法制：公務人員要自許為憲政守護者，以人權保障、民主法治及正當程序的憲政原則憲法精神指導行政治理。遵循依法行政原則，熟悉與工作有關的專業規章並善加援用，避免因誤用法規以致損害民眾權益的情形，同時要設法調整窒礙難行或不合時宜的法規與政策。

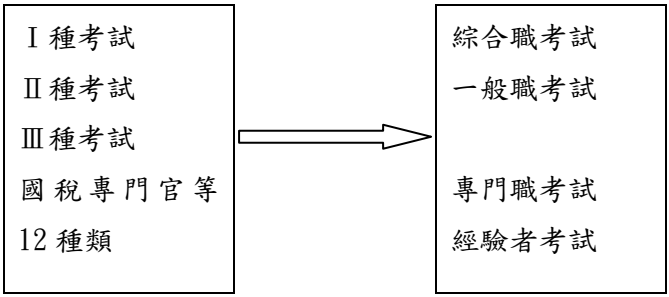
二、應有的工作目標

以顧客為導向推動工作，其目的在增進整體民眾的福祉，而非特定對象的福祉，因此，作到顧客導向，就是行政中立的積極表現。要主動提供服務，以「多做多學習，少做少掌聲」的服務態度取代「多做多錯，少做少錯」的消極觀念。鼓勵民眾參與政策之制定；以完整、清晰、簡易的方法回應民眾需求；肯定、支持「民眾有權知悉政府公務運作」的理念。

日本公務員考試制度的變革

歐育誠

日本受到少子化以及社會民眾普遍批評公共服務不佳、效率不彰的影響，作為國家公務員制度基本法主要課題的國家公務員考試制度，形成必須重視與改革的嚴肅議題，為確保能獲得更多元、更優秀人才，於平成 24 年(2012)起，考試制度作了根本上的改革，將原來的Ⅰ種考試Ⅱ種考試Ⅲ種考試廢止，改為綜合職考試、一般職考試、專門職考試及經驗者考試，茲圖示如下：



日本國家公務員考試制度變革，其主要的著眼及所採取的措施如下：

1. 傳統以經歷及慣行所採行的考試體系，轉換為以能力、實績為主人事管理的契機。
2. 對應新人才供給源的考試體系。
3. 建立對羅致多元人才有益的考試體系。
4. 能力實證方法的改善。
5. 確保公正公平的考試。

平成 24 年(2012)開始實施新的考試制度，係針對不同類科專長職位的類型，測驗並確定應考人是否具備該職位的專業能力，其具體內容如下：

壹、綜合職考試：

重視具有擬訂、規劃政策能力之科員考試

一、考試種類

(一)研究所(碩士)畢業者考試。

(二)具有大學程度者考試。

二、考試對象與擔任官職

在科員職務中，擔任必須具有擬訂、規劃政策方案高度知識、技術與經驗職能之官職。

三、考試區分(類科)

1、研究所(碩士)考試

行政、人間(人類)科學、工(程)學、數理(數學)科學、物理、地球科學、化學、生物、醫學(生物學和醫學)、農業科學、水產、農業農村工學(程)、森林、自然環境(林業和自然環境)、法務(新司法考試合格者為對象之考試於秋季實施)等 9 種。

2、大學程度考試

政治、國際、法律、經濟、人間(人類)科學、工(程)學、數理(數學)科學、物理、地球科學(物理學和地球科學)、化學、生物、醫學(醫藥)、農業科學、水產、農業農村工學(程)、森林、自

然環境(林業和自然環境)、教養(為有助於確保多元有為人才，在既有考試類科之外，對學有專攻領域的學生、外國大學畢業生，具民間企業經驗者等，能充分檢測其是否具有較深教養及關於企劃基礎能力，因此在秋季實施)等 11 種。

四、考試區域

1、全國考試

2、地域考試

研究所(碩士)畢業考試與大學程度考試均為全國考試。

五、考試資格

1、研究所(碩士)畢業者考試

(1)30 歲未滿，修畢研究所或專門職研究所學位課程，或考試當年度之 3 月止可修畢上項課程者。

(2)具有人事院發布與上項同等資格者。(與研究所相當之教育機構或醫學院 6 年制畢業者或將畢業者)

(3)法務類科考試及格另有特別規定，即具有修畢法科研究所課程並經司法考試合格者，此外，經人事院發布與上項條件具同等資格者亦可應考。

2、大學程度考試

(1)21 歲以上 30 歲未滿者。

(2)21 歲未滿，但具大學畢業或考試當年度之 3 月止大學畢業者。

(3)人事院發布具有與上項同等資格者。

(4)教養類科除具有以上條件外，年齡應為 20 歲。

六、考試科目與方法

1、研究所(碩士)畢業者考試

(1)第一試

基礎能力考試：採選擇題 30 題，2 小時 20 分，配點比率為 2/15，此為擔任公務員必須具有基礎能力(知能與知識)之筆試；其中知能領域 24 題(文章理解 8 題、判斷、數之推理含資料解釋 16 題)；知識領域 6 題(自然、人文、社會含時事)。

專門能力考試：採選擇題 40 題，3 小時 30 分，配點比率為 3/15，適應各類科所必需具有之專業知識。

(2)第二試

專業能力考試：採申論式，行政類科 3 題，4 小時；其他類科 2 題，3 小時 30 分，配點比率為 5/15，此為適應各類科所必須具有之專業知識考試。

政策課題考試：採團體討論方式進行，約 1 小時 30 分，基本上 6 人一組，作成綱要 25 分，個人發表每人 3 分，團體討論 30 分，每人發表心得 2 分。

人物考試(面談)：對人格、處人能力等個別面談（可實施性格檢查)。

以上為行政等類科考試方式，至於法務類科另作不同規定。第一試為基礎能力考試採選擇題 30 題，2 小時 20 分，配點比率為 2/7。

第二試為政策課題考試，採團體討論方式進行，

另並同時實施人物考試，其進行方式與行政類科略同。

2、大學程度考試

(1)第一試

基礎能力考試：採選擇題 40 題，3 小時，配題比率 2/15，此為擔任公務員必須具有基礎能力(知能與知識)之筆試，其中知能領域 27 題，(文章理解 11 題，判斷、數的推理含資料解釋 16 題)；知識領域共 13 題(內涵自然、人文、社會含時事)。

專門能力考試：採選擇題 40 題，3 小時 30 分，配點比率為 3/15，適應各類科所必須具有之專業知識。

(2)第二試

專業能力考試：採申論式，3 題 4 小時(政治、國際、法律、經濟類科)，其他類科 2 題 3 小時 30 分，配點比率 5/15，此為適應各類科所必須具有之專業知識考試。

政策論文考試：1 題 2 小時，配點比率 2/15，對於政策企劃擬案所必要之能力，綜合性之判斷力及思考力之筆試(含資料中之英文)。

人物考試(面談)：對人格與處人能力之個別面談（可實施性格檢查)。

以上為行政等類科實施方式，至於教養類科另作不同規定，其第一試為基礎能力考試，採選擇題考試，其方式與行政類科大約相同，另實施綜合論文考試 2 題 4 小時，

係以廣泛之教養與專門知識為基礎，測驗其所必須具備之判斷力、思考力之筆試，至於第二試分為三部分，其一為政策課題考試，採團體討論方式進行約 2 小時；其二為企劃提案考試(以論文及口述式)2 小時；其三為人物考試實施方式，與行政類科略同。

七、考試成績及格者列入候用名冊之有效期間

研究所(碩士)考試、大學程度考試，均於候用名簿作成之日起三年有效。

貳、一般職考試

對於是否具有確實執行事務處理能力之科員考試

一、考試種類

1、大學畢業程度考試

2、高中畢業者考試

二、考試對象與擔任官職

在科員職務中，主要擔任從事定型式事務處理業務之官職

三、考試區分(類科)

1、大學畢業程度考試

行政、電氣、電子、情報(資訊)、機械、土木、建築、物理、化學、農學、農業農村工學、林學等 10 種

2、高中畢業者考試

事務、技術、農業、農業土木、林業等 5 種

四、考試區域

大學程度考試之行政類科、高中畢業者考試之事務類科、技術類科為地域考試、其他類科為全國考試

五、考試資格

1、大學畢業程度考試

(1)21 歲以上 30 歲未滿者

(2)21 歲未滿但具有下列情形者

-大學畢業或考試當年度至 3 月止大學將畢業或經人事院認定具有同等資格者。

-短期大學(專科)畢業或高等專門學校畢業或考試當年度之 3 月止將畢業或經人事院認定具有同等資格者

2、高中畢業者考試

(1)考試當年度之 4 月 1 日為準，自高中或中等教育學校畢業日之次日起算，未超過 2 年者或考試當年度之 3 月止將於高中或中等教育學校畢業者。

(2)人事院認定準上項應考資格者，即相當高中之教育機構修畢之外，於考試年度之 4 月 1 日為準，完成義務教育(中學畢業)之日起算 2 年以上，5 年未滿者。

(3)年齡係以各該考試年度之 4 月 1 日為計算基準。

六、考試科目與方法

(一)大學畢業程度考試

1、第一試

(1)基礎能力考試,選擇題 40 題,2 小時 20 分、配點比率 2/9,為公務員必需具備之基礎能力(知能與知識)之筆記考試。

知能領域 27 題,其中文章理解 11 題、判斷推理 5 題、資料解釋 3 題。

知識領域包括自然、人文、社會(含時事)共 13 題。

(2)專業考試,選擇題建築類科 33 題 2 小時,以外類科 40 題 3 小時,配點比率建築類科 2.5/9,其他類科 4/9,此為適應各類科所必要之專業知識考試

(3)一般論文考試,(行政類科)1 題 1 小時,配點比率 1/9,對於文章表達力與有關問題理解力之短篇論文考試,專業考試(行政類科以外之類科)建築類科 1 題,2 小時,配點比率 2.5/9,建築類科以外類科 1 題 1 小時,配點比率 1/9,此為適應各類科所必要專門知識之考試。

2、第二試

人物考試(面談)配題比率 2/9,人格、對人處理能力之個別面談。

(二)高中畢業考試

1、第一試

(1)基礎能力考試,選擇題 40 題 1 小時 30 分、配點比率事務類科 4/9,其他類科 2.3/9,

此為公務員所必要基礎能力(知能及知識)之考試。

知能領域20題，其中文章理解7題、課題處理7題、數的處理4題、資料解釋2題。知識領域20題，其中自然科學5題、人文科學9題、社會科學6題。

(2)適性考試，選擇題事務類科120題15分，配點比率2/9，能迅速正確處理事務能力之考試，對換、校對、計算、分類等之簡單問題，能在限定時間內依序作答及速度之檢查。

(3)專門考試，選擇題事務類科以外類科40題1小時40分，配點比率4.7/9，即適應各類科所必要專門知識等之考試。

作文考試，事務類科1題50分，配點比率1/9，對文章表達力與課題理解力之考試。

2、第二試

人物考試(面談)配題比率2/9，人格、對人處理能力之個別面談。

七、考試成績及格者列入候用名冊之有效期間

大學程度考試之名冊：自名冊作成後三年內。

高中畢業者考試之名冊：自名冊作成後一年內。

八、社會人考試(科員級)

科員級除上述考試之外，另有社會人考試，即各機關有職位預定進用時，不論經歷等條件所實施

之考試，適用之對象官職為一般職，其方式如下：

1、考試對象官職與一般職考試之大學程度及高中畢業者考試相同。

2、考試類科為事務、技術、農業、農業土木、林業類科中有進用預定者，考試區域之全國考試、地域考試區分與高中畢業者考試同。

3、考試資格為 40 歲未滿者(超過高中畢業考試資格 1 之期間者)及人事院認定之準用資格。

4、考試科目、考試方法與高中畢業者考試同。

5、成績及格者列入候用名冊有效期間為名冊作成日起 1 年內。

參、專門職考試

一、重視對特定行政領域是否具有該專門知識所實施之科員考試，考試種類分為：

(一)、大學畢業程度考試

1、皇宮護衛官考試

2、法務省專門職員(人間科學)

3、外務省專門職員

4、財務專門官

5、國稅專門官

6、食品衛生監視員

7、勞動基準監視官

8、航空管制官

(二)、高中畢業程度考試

1、皇宮護衛官

2、刑務官

3、入國警備官

4、稅務職員

5、航空保安大學校學生

6、海上保安大學校學生

7、海上保安學校學生

8、氣象大學校學生

二、有關考試對象官職、考試類科、考試區域、考試資格、考試科目、考試方法、名冊作成等因篇幅有限無法詳述，如有必要可洽詢筆者。

肆、經驗者進用方試

對具有民間企業績優勤務經驗者，擔任股長以上職務為目的之中途進用考試

一、考試種類

依府、省別及職務等階別決定之，如經驗者進用考試在 A 省擔任股長，在 B 省擔任專員。

二、考試對象與擔任官職

在職務等階上較科員為高之官職，按考試別由人事院指定特定機關及職制上特定職階所屬之官職。

三、考試類科

適應專門性之要求設置考試類科。

四、考試區域

基本上以全國考試為原則，如有必要亦可實施地域

考試。

五、考試資格

因係進用股長以上之職位，所以大學畢業後經過 5 年以上或高中畢業後經過 9 年以上之年數，始取得應考資格，又基於各該考試官職之特性，其必要經過之年數，得以延長或縮短，或以特定資格作為必要之應考資格均有可能。

六、考試科目與方法

第一試基礎能力(選擇題 30 題 2 小時 20 分)；第二試人物考試(人格對人能力個別面談)此為必要之考試科目，其他考試科目視考試對象之官職，可選擇考試科目包括：政策課題團體討論，1 小 30 分；政策論文考試 1 題 2 小時；綜合事例研究考試 1 題 1 小時；一般論文 1 題 1 小時；專門考試(記述式)外國語考試；經驗論文考試 1 題 1 小時 30 分；綜合評價面談考試。

七、考試成績及格列入候用名冊有效期間

候用名冊作成起 1 年內

伍、初任俸給

各種考試進用之初任俸給，其適用行政職俸給表(一)時，支給數額如下(即不同考試種類及格進用，雖擔任職位相同，但初任俸給有區別)

考試種類	初任俸給(日圓)
綜合職考試(研究所畢業)	240,000

綜合職考試(大學畢業程度)	213,000
一般職考試(大學畢業程度)	203,000
一般職考試(高中畢業)	165,000
一般職考試(社會人,科員級)	165,000-286,000
專門職考試(大學畢業程度)	203,000
專門職考試(高中畢業)	156,000

考試制度是國家公務員進用之主要途徑，健全的制度、有效的措施固為實現考試用人的要件，但能否體察社會的脈動，同步進化才是落實政府考試用人，有效提昇效能的根本。日本國家公務員考試制度的改革為適應社會的變遷、瞭解民眾對公務員的期待、為多元羅致優秀能用的人才，而作根本上的改變，幅度相當大，而非枝節性的修正，其效果能否實現改革的預期，尚待觀察，但其能體察情勢變遷大膽突破傳統的作為，確值得吾人省思。

我國與日本的國情環境各有不同，其制度的變革當然不能全盤移植，但他山之石可以攻玉；面對環境、人、事、物變化的快速，社會大眾對公務效能的提升要求殷切，其所承受的壓力是相同的，所以我國公務人員考試制度有無因應客觀環境的發展作結構性檢討的必要，值得思考，謹將日本公務員考試制度改革狀況略作介紹，或可作為我國考試制度改革的參考。

公務人員考試法修正案之省思

歐育誠

壹、前言

近年來，公私部門人力管理理論發展趨勢之一，係從人力資源觀點轉變為人力資本觀點。人力被視為一種資本，而組織成敗之關鍵就在於吸引與留置人力資本。

管理學者指出，政府部門的人力資本觀點，應包括：人力管理政策暨人力甄補任用與組織績效目標結合、績效導向之訓練與發展、完善之績效評估制度、個人團隊績效俸給與授權制度。（註：參閱蔡秀涓，政府部門人力資本理論與運用）

世界先進國家政府部門人力資本管理與人力甄補的原則，通常為：一、機會平等原則，不論性別、婚姻狀況、家庭出身、宗教信仰、民族類別，凡是具備任職所需能力，應有均等機會參加選拔。二、公開考試擇優錄用原則，即必須經過公開考試，按照考試成績，擇優錄用。

用最適合的人做最適合的工作，乃人力資本管理的最基本原則。如何經由妥適的計劃、考試方式，提供足夠數量和質量的專業人才，滿足政府機關面對二十一世紀嚴峻挑戰的需要，實屬重要課題。

貳、現行公務人員考試制度概述

一、憲法規定精神與內容－人民應考試服公職之權

憲法第十八條規定，人民有應考試服公職之權；八

十五條後段亦規定，公務人員非經考試及格者，不得任用。此外，公務人員考試法第一條規定，公務人員之任用，以考試定其資格。是以，參加考試擔任公務人員，係屬人民的基本權利。公務人員既然非經考試及格不得任用，則考試用人乃為我國政府機關招募公務人員之唯一途徑。

公務人員考試法第二十條規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。因此，考試乃為政府用人的前置作為，其制度之完整健全攸關國家用人之效果，至為重要。

公務人員考試法施行細則規定，以考試定資格之公務人員，包括：中央政府、地方政府、民意機關公務人員；公立學校職員；公營事業、交通事業機構從業人員、其他依法應經考試之公務人員，(排除依法不受任用資格限制者)。惟目前政府機關中仍有部分未經考試及格者，諸如：機要人員、教育人員、派用人員、聘用人員、約僱人員等。

依據統計：民國一０一年底全國公務人員經國家考試及格者占 84.42%，依其他法令進用者占 15.58%（包括：政務人員、機要人員、派用人員、技術人員、雇員、公營事業人員等）。(註：參閱銓敘部編印，一０一年統計年報）可知近公務人員未經考試及格任用者仍不在少數。

二、公務人員考試制度內涵與精神－信度、效度、公開競爭、公正

憲法第八十五條及公務人員考試法第二條均規定，公務人員之考試方式為公開競爭；考試成績計算，不得因身分而有特別規定，並且特別明文規定，其他法律與考試法規定不同時，適用考試法。凡是我國國民年滿十八歲，符合報考資格者，均可報名應考，按照考試成績高低順序錄取，即是所謂公開競爭考試。

世界主要國家公務員進用多採行考試用人制度，亦係基於公正、公開競爭之原則，依選考之成績任用。如日本國家公務員法規定，公務員職位出缺時，除法律或人事院規則另有規定外，得依據錄用、升任、降任或轉任方法任命，其中錄用即為新進人員之考試。該法特別規定，職員之錄用，應以競爭考試行之；並規定，日本所有國民在國家公務員法適用上一律平等；錄用考試對於具有應考資格之所有國民，應以平等條件公開辦理，錄用考試應公告考試之職務、責任、俸給、應考人資格條件、考試日期、地點、申請書之領取與受理地點、日期、手續及其他應考手續暨必要之注意事項等。(註：參閱日本國家公務員法)

現行部分公務人員考試(如：退除役軍人轉任公務人員考試、原住民族考試、身心障礙人員考試、警察人員考試等)限制特定身分者始得報考。如警察初任人員考試自民國一 00 年開始，採行警校生與一般生分流考試制度，警察特考由警校生應試，一般警察特考(原基

層警察特考）由一般生應試，其考試方式、應試科目不同，二者及格率差距甚大，以民國一０一年警察人員特種考試為例，四等行政警察人員及格率高達 93.34%，幾乎報考者均可錄取；相對未經警校畢業者報考之一般警察人員特種考試，四等行政警察人員及格率僅 4.6%，是否符合公開競爭及平等原則，已有應考人提出疑義。

此外，後備軍人參加公務人員高等暨普通考試、退除役軍人轉任公務人員考試另有加分優待，則係基於憲法增修條文第十條規定，國家應保障身心障礙者、軍人、原住民族，而為特別規定。且公務人員考試法已規定，後備軍人參加公務人員高等暨普通考試、特種考試退除役軍人轉任公務人員考試之加分優待，以獲頒國光、青天白日、寶鼎、忠勇、雲麾、大同勳章乙座以上，或因作戰或因公負傷依法離營者為限，規定較無爭議。

公務人員考試方式得採用：筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等方式，如採用筆試以外其他方式，必須採二種以上，例如：採用口試與審查著作。

考試方式中最常舉辦者為筆試，係以文字表達或劃記方式作答，如：申論題、論文等。近年來，間有主張申論題、論文，評分不易客觀，而提出取消文字表達題型，全數改用測驗題。惟文筆通暢至為重要，公務人員所作文書如詞不達意，將增加民眾困擾。故測驗題型能否取代申論、論文等題型應慎重考慮。

企業甄選人才最注重人格特質，因為員工人格特質

不但攸關個人成就動機，更是員工個人能否與企業文化契合，而產生團隊綜合效果之關鍵因素。公務人員考試方式攸關政府人才甄選，目前公務人員考試方式甚多，惟偏重筆試，過於僵化，雖可評鑑學習能力之高低，但能否判斷應考人之工作態度，亦受質疑。

現行公務人員考試多未實施心理或性向測驗，難以測試應考者人格特質，且以筆試成績擇優錄取人員亦未必能符合用人需要，以致於用人機關常有分發人員不適合機關職務所需之反映，故宜否增加採用筆試以外其他考試方式，如心理測驗、實地考試等，以發揮選才功能值得考慮；另外，公務人員考試與任用，應否與公務人力資源規劃，甚至整體經建人力資源規劃密切結合，亦屬必須探討之重要課題。

公務人員考試分高等考試、普通考試、初等考試及特種考試，高等考試按學歷區分為一、二、三級考試。民國一０一年公務人員高等考試報考人數 72330 人，到考人數 47112 人，及格人數 3492 人，及格率為 7.41%；公務人員普通考試報考人數 88777 人，到考人數 60949 人，及格人數 2530 人，及格率為 4.15%；初等考試報考人數 69578 人，到考人數 51728 人，及格人數 642 人，及格率僅為 1.24%。（註：參閱考試院編印，考試院統計提要，民國一０一年）

公務人員特種考試比照高等、普通、初等考試等級，區分為一、二、三、四、五等考試，特種考試一等考試相當於高等考試一級考試，二等考試相當高考二級

考試，三等考試相當高考三級考試，四等考試相當普通考試，五等考試則相當初等考試。

特種考試係為因應特殊性質機關需要、照顧身心障礙者及原住 民族就業權益而舉辦，所謂特殊性質機關，包括：司法院（審判）、國家安全局（國家安全情報）、內政部（警察、消防行政、社會福利、入出國及移民行政、國家公園）、外交及涉外事務機關、財政部（關務、稅務）、法務部（檢察、矯正、司法保護、行政執行、國家安全、調查保防）、經濟部（國際經濟商務、專利商標審查）、交通部（路政、航政）、行政院國軍退除役官兵輔導委員會（退除役官兵輔導）、行政院海岸巡防署（海域、海岸秩序）、直轄市及縣市政府（地方自治）。此外，尚包括其他特殊性質之機關，範圍至為廣泛。其中國家安全情報人員、司法人員、調查人員、外交領事外交行政國際新聞人員、國際商務人員、交通事業人員、民航人員、警察人員、海岸巡防人員、退除役軍人轉任公務人員、原住民族、地方政府公務人員、身心障礙人員、關務人員、稅務人員等均已舉辦過公務人員特種考試。

民國一０一年所舉辦之公務人員特種考試，包括：地方政府公務人員、警察人員、一般警察人員、外交人員、國際經濟商務人員、調查人員、商標專利審查人員、移民人員、鐵路事業人員、司法人員、軍法官、原住民族、身心障礙人員、民航人員、國軍上校以上轉任公務人員、關務人員等類，報考人數 284664 人，到考人數

188621 人，及格人數 7998 人，及格率為 4.24%，其中四等行政警察人員及格率高達 93.34%。（註：參閱考選部編印，考選部統計年報一 0 一年）顯見公務人員特種考試舉辦頻繁，甚至有超越高普考試之情形且部分考試及格率偏高。

憲法第八十六條規定，專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選。專門職業及技術人員考試法第一條爰明定，專門職業及技術人員之執業，以考試定其資格。是以，專門職業及技術人員必須經由考試及格，領有證書後，始能執業。專門職業及技術人員所從事之職業，與民眾生命、財產關係至為密切，因此，憲法規定必須經過考試始能執業。

專門職業及技術人員考試與公務人員考試相同，分為高等考試、普通考試、初等考試及特種考試其考試種類繁多，計有：律師、會計師、建築師、技師、醫事人員、中醫師、營養師、獸醫師、社會工作師、心理師、呼吸治療師、不動產估價師、地政士、不動產經紀人、保險從業人員、導遊人員、領隊人員、民間公證人、引水人、驗船師、航海人員、船舶電信人員、漁船船員、消防設備人員、專責報關人員等數十種，範圍至為廣泛。

民國一 0 一年專門職業及技術人員高等考試報考人數為 105900 人，實際到考人數 80988 人，錄取或及格人數 18920 人，錄取或及格率為 23.36%。專門職業暨技術人員普通考試報考人數為 169057 人，實際到考人數 133059 人，錄取或及格人數 44141 人，錄取或及格率為

33.17%。專門職業暨技術人員特種考試報考人數為 1561 人，實際到考人數 1491 人，錄取或及格人數 521 人，錄取或及格率為 34.94%。(註：參閱考試院編印，前揭書)

叁、考選部所擬公務人員考試法修正案內容重點

一、為落實考用配合政策，增列遇有同項考試同時正額錄取不同考試等級或類科者，應考人應擇一接受分配訓練之規定；未擇一接受分配訓練者，規範以較高等級或名次較前之類科，辦理分配。(修正條文第三條)

二、為鼓勵國人養育子女，對有育嬰需求之應考人，提供政策誘因，增列正額錄取人員得因養育三足歲以下子女保留錄取資格三年之規定，以提高應考人生育之意願。(修正條文第四條)

三、公務人員高等考試、普通考試及初等考試及格人員限制轉調年限由一年延長為三年。另增訂公務人員考試及格人員因各種法定事由而移撥至其他機關時，不受本法轉調規定之限制。(修正條文第六條)

四、應考人體格檢查不合格將導致不予錄取之結果，影響其考試權益甚鉅，爰由本法施行細則提升至本法規範，俾符法律保留原則。(修正條文第九條)

五、考試方式增訂其他方式，俾符應各類科考試彈性需求。另基於憲法保護母性精神，對女性懷孕或生產前後無法參加體能測驗者准予保留筆試成績，並於

下次逕行參加相同考試類科之體能測驗等規定予以明文化，以符法律保留及授權明確化原則。（修正條文第十條）

六、為使考試更具彈性及減輕應考人之考試負擔，增訂分階段考試之法源。（修正條文第十八條）

七、增訂不應錄取而錄取者，由考選部報請考試院撤銷其錄取資格之規定，以維護考試公平原則。（修正條文第二十條）

八、增訂身心障礙、原住民族、低收入戶及特殊境遇家庭之考試及格人員證書費得予減少之法源規定。（修正條文第二十一條）

九、增訂應考人考試涉及重大舞弊者，予以限期不得應考規定。（修正條文第二十二條）

肆、現行公務人員考試制度與實務運作必須面對檢討的問題

查公務人員考試法於七十五年一月二十四日制定公布，其後經七次修正。茲考選部所提上述修正草案對公務人員考試制度能有更週延之考量固應予肯定，惟查現行考試制度與實務運作，仍有必須面對檢討的問題：

一、憲法規定考試用人如何落實

我國憲法第八十五條既已明定，公務人員非經考試及格者，不得任用。惟目前政府機關中仍有未經考試及格者，諸如：機要人員、教育人員、公營事業人員、派用人員、聘用人員、約僱人員及政務人員等。

上述機要人員及政務人員非屬常務性質，不經考試進用較無爭義。其餘人員或實務上屬於常務性質或事實上形成常任狀態之公務人員，多年來未經考試進用，難免有是否違憲爭議。

銓敘部以目前學術研究及社會教育機關部分人員，雖得適用「教育人員任用條例」採行教師之聘任制度；惟「教師法」制定施行後，基於公教分途原則，此類屬於公務人員範疇之聘任人員，其繼續適用現行教師之聘任制度，確值商榷；又訓練機關亦有置聘任研究人員之需求，為利上述研究、科技、社會教育、文化、訓練機關羅致人才，認宜就聘任人員之職務性質，制訂進用之統一規範。

依據公務人員基準法草案規定，聘任人員納入常務人員範疇，並授權另以法律定之。銓敘部爰積極就聘任人員人事制度進行研議規劃擬制訂聘任人員聘任條例，不簽訂契約、不發給聘書、亦無聘期之限制，惟須透過公開競爭方式，依據學經歷及專門著作審查等方式由考選部甄選通過後聘任，除聘任資格之取得方式與考試任用之公務人員不同外，其餘權利義務均相同。期能建立一套彈性靈活、切合時宜之人事制度，以有效解決當前機關用人問題。

另現行聘用人員及約僱人員，法制規範雖屬臨時人員，惟實務上多長年聘僱，與常務人員無異，但卻未經考試，頗多爭議。銓敘部研議擬由服務機關甄審委員會辦理公開甄選，依據學經歷等方式評審通過後聘用，以

延攬適當之人才為政府機關服務。

上述未經考試及格任用之公務職位(如聘用、聘任等)，考銓機關擬改由考選部甄選或服務機關甄審，是否屬於公務人員考試法修正草案所稱之其他考試方式？修法說明未能陳述，尚待澄清。依憲法規定常任公務人員應依考試用人，以聘任人員既歸類為常任人員範疇，自應依法考試進用，始能符合憲法考試用人之精神，所以，銓敘部規劃中之行政機關聘任人員應不另訂用人法律，逕行適用公務人員任用法即可，俾符立法經濟原則，至於聘任人員之進用自可依聘任人員工作性質分類處理，其屬於常任性之職位因係公法上之職務關係，應以公開競爭考試方式用人，但可依公務人員考試法規定妥訂考試方式，依職務彈性實施，如屬臨時性之工作，則可依聘用方式臨時進用，如此應可適應機關彈性用人需求；聘用人員因係屬臨時性之用人措施，故應定位為公法上之契約關係，以定期契約臨時進用，使與常任人員有所區隔，因此其進用可由各機關進行甄選並制訂聘用人員聘用條例統一規範。

二、考試與機關用人如何配合

公務人員考試性質為任用考試，由用人機關將年度用人需求（考試等級、類科、人數)，如：公務人員高等考試三級考試土木工程類科五人，經銓敘部或行政院人事行政總處於年度開始前或申請舉辦考試時，函送考選部據以辦理考試，並依需求決定正額錄取人

數，依序分發任用。

公務人員考試採取任用考試，必須用人機關確實提報用人需求，否則如匿缺不報，有關機關又未確實查核，則將無法落實考用配合之效果。用人機關之所以不願確實提報缺額，主要原因不外舉辦考試時程過長，報缺後必須長久等待，始能獲得人員分發；且用人機關無法主動選擇錄取人員，而獲得分發之錄取人員又未必符合機關需求，所以多採商調現職人員遞補之方式進用，此為造成人員流動原因之一，因此必須採取確能解決用人機關之疑慮，始能貫徹考試用人政策。

又現行公務人員考試係由考選部專責統一辦理，各機關學校除報准自行遴用外，不得自行辦理考試，與外國得由各用人機關辦理考試之方式不同。(日本國家公務員(中央)考試由人事院統一辦理，地方都道府縣及市村町則各別自行辦理考試)行政機關雖偶有反映希望由用人機關自行辦理考試，以契合機關用人需求，惟法制上較難突破。

為期考試與機關用人能充分配合，或可研議下列措施：

(一)、法制一元、試務二元之可行性：即授權地方辦理考試－即時用人

由於考選機關統一舉辦各項考試時程過長，而行政用人機關既有自行辦理考試之反映，似宜研議授權或委託用人機關辦理考試之可行性，以

利即時用人。即考選部專責考試法制與政策之規劃，而於考試法明定，可委託用人主管機關辦理試務，並由考選部負責督導執行。又如考量行政機關尚無專業人力辦理相關試務，或可參酌財團法人大學入學考試中心之設置，由考選部成立類似考試中心，專責辦理試務，當可縮短辦理考試時程，以利用人機關及時進用人員。

（二）、高普考分為全國性與區域性－全國性可全國轉調，區域性僅在該區域任用

公務人員高等、普通、初等考試係每年舉辦之全國性考試，為中央與地方機關進用人力之重要管道。而公務人員特種考試則係為應特殊性質機關之用人需要及照顧身心障礙者、原住民族之就業權益而辦理。其中特種考試地方政府公務人員考試，係自民國九十二年起整合原特種考試臺灣省及福建省基層公務人員考試與特種考試臺北市政府基層公務人員考試二種考試而成立，採分區錄取、分區分發方式辦理。此項考試已辦理十年，業成為地方政府進用人力主要管道。

公務人員高等、普通考試依例於每年七月初舉辦，公務人員初等考試於每年年初舉辦，特種考試地方政府公務人員考試則於年底辦理。上開考試每年均只辦理一次，導致機關用人等待時間過長。另應考人為增加錄取機會，多有重複參加重複錄取之情形，又滋生分發任用困擾。

考選機關似宜研議高普考分為全國性與區域性－全國性可在全國機關間轉調，區域性僅在該區域任用。每年可舉辦二次考試，應可縮短用人機關等待用人時間，達到考用緊密配合之目的，同時可配合研究地方特考存廢的問題。

(三)、職缺提報機制－依機關員額出缺常數提報

公務人員考試法規定，公務人員考試應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。行政院亦規定各機關應先統計本機關薦任第九職等（或相當職等）以下非主管職務最近二年之新進人數（含分發任用及自行遴用人數，不含商調進用人數）作為未來一年用人需求之參考基準，並衡酌員額編制及退離人數等情形，予以合理增減，並綜合評估未來一年本機關及所屬機關之用人需求（含現缺及預估缺）提報任用計畫。

上開有關用人機關年度任用需求計畫之填報規定，基本上尚稱完備，惟在執行過程中如未能精確評估未來一年用人需求，則將影響制度設計之效益。行政院人事行政總處多年前曾經推動公務人力規劃，要求各機關人力計畫密切結合施政與業務計畫，以精確推估人力需求，作為辦理公務人員考試，進用新進人員之依據。惟目前各機關人事單位是否具備評估人力需求之能力，恐待探究。

各機關人事單位如仍未能精確評估人力需求，為簡化任用需求計劃作業，考選機關似可會同

銓敘機關、行政院人事行政總處，選擇特種考試先行試辦職缺提報機制，除由用人機關提出具體出缺職務外，另依機關員額出缺常數提報任用需求計劃，據以辦理相關特種考試。具體出缺職務考試後立即分發，其餘錄取人員列入增額，於年度中由用人機關遴用。試行後，如經證實確實可行，再行全面實施。

(四)、機關選人機制－機關可在考試及格人員中選人

用人機關之所以不願確實提報缺額，其原因不外舉辦考試時程過長，報缺後必須長久等待，始能獲得人員分發。機關無法主動選擇錄取人員，而獲得分發之錄取人員又未必符合機關需求等，此均為用人機關主要之疑慮。

依公務人員考試及格人員分發辦法規定，考試及格人員分發係由分發機關或申請舉辦考試機關就用人機關所報職缺，依據考試錄取人員考試種類、等級、類科、名次、錄取分配區，參酌學經歷、志願服務地區分配訓練。用人機關職缺無公務人員各項考試錄取及申請補訓人員可資分配時，始得報經分發機關同意後，自行遴用具任用資格之合格人員。是以，用人機關無法主動選擇錄取人員。

我國早期公務人員考試為資格考試。錄取名額係參據考試成績擇優錄取，與機關用人需求並無直接關聯，考試錄取者取得公務人員任用資格，各機關遇有用人需求時可隨時自行遴用。各機關遴選便捷，並可

縮短職務出缺無人遞補之空檔時間，因此較能配合機關用人需要。然而，資格考試錄取人員可能長久期間未能獲得機關遴用，部分關係良好者亦可能超越成績較優之錄取人員，優先進入政府機關任職，無法達到考用合一，公平性亦受質疑。因此乃改為現行之任用考試，但行政部門基於用人需要時有改回資格考試之建議。

上開資格考試或任用考試各有其利弊，應如何取捨，實應審慎考量。如可兼顧公平性，又能容許機關在考試及格人員中選人，自可減少用人機關對考試分發用人之疑慮。因此似可研究建立考試錄取人員候用制度依考試成績順序製作名冊，提供用人機關閱覽選用。名冊製成後經過一定時間即令其失效。用人機關應建立公平評估機制，選用考試錄取人員時，應按候用名冊順序，依評估結果在分數最高五人中依序選擇一人任用，以兼顧公平性。

(五)、避免人才流動－資格互通轉調之規定應予適度限制

公務人員考試法修正草案考量現行公務人員高等考試、普通考試、初等考試，限制轉調年限一年之規定，造成高普初等考試及格人員，尚未具備嫻熟之行政經驗，於任職滿一年即可轉調其他機關，各機關須不斷培訓初任人員，浪費行政資源，對政府效能造成負面之影響，難以提升為民服務品質。茲為培育初任公職人員，考試法修正草案爰將有關高普初等考試

及格人員限制轉調年限修正為三年，使其得以具備完整之職務歷練。

據考選部說明，公務人員高普初等考試仍然維持現行限制轉調之範圍，但限制轉調之年限由一年改為三年，考試及格人員於限制轉調年限內仍得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校。以內政部營建署為例，及格人員如因健康醫療、家庭照護等重大事由，亦得於限制轉調年限內，由離島之金門國家公園管理處，調動至各國家公園管理處，以及內政部所屬之全國各地機關，可調動之單位範圍相當廣泛，頗具彈性，惟為避免人才因而過度流動，其調動條件及轉調時限似應予合理規範。(如：至少一年)，俾能專心學習，並避免各機關不斷培訓初任人員，浪費行政資源。

三、考試技術改進－增加廣度與深度

日本受到少子化以及社會民眾普遍批評公共服務不佳、效率不彰的影響，認為國家公務員考試制度，必須重視與改革。為確保能獲得更多元、更優秀人才，乃於平成 24 年(2012)起，將國家公務員考試制度作了根本的改革。其中若干改革創新措施，實值得進一步瞭解參考。我國政府公務人員面對社會環境的快速變化以及民眾對提升公務效能的殷切期待，如何能羅致具適應能力之公務人力，已形成相對重要之問題，故考試法之修正恐非僅止於枝節之改變而須作結構性之思考爰提出下列看法供識者作研究之素材：

(一)、所有考試均實施二試－第一試採選擇題，合格後考第二試採申論題、團體討論等方式，可大幅減少試務負擔

第一試為基礎能力考試：採選擇題，此為擔任公務人員必須具有基礎能力(知能與知識)之筆試；其中知能領域包括文章理解、判斷、數之推理含資料解釋；知識領域包括自然、人文、社會含時事。

第一試合格後考第二試，第二試為專業能力考試：採申論式，為各類科所必須具有之專業知識考試。必要時，可另實施綜合論文考試，以廣泛專門知識為基礎，測驗所必須具備之判斷力、思考力，或採行政策課題考試，以團體討論方式進行；或企劃提案考試(以論文及口述式)；就特定職務，亦可實施性向測驗或對人格與處人能力之個別面談。

應考人第一試合格後，始得參加第二試，考試人數較少，可大幅減輕試務負擔。

(二)、共同科目列為第一試，採選擇題複選式，可增加鑑別度；專業科目列為第二試考三題即可，採論文式或情境試題。

所謂選擇題，指從一群選項當中，選出一個或多個作為正確（或較適合）之答案。選擇題類型有單項選擇題、多項選擇題。單項選擇題正確答案僅有一個，多選、不選、選錯均不給分。多項選擇題正確答案有多個，多選、不選、選錯均

不給分。(註：參閱維基百科，選擇題）目前各種考試考題採行選擇題之測驗方式，可採用電腦快速閱卷縮短試務時間。但考試考題均為單項選擇題，應考人較易靠猜測而得分。似可參採世界主要國家公務人員考試之複選測驗題，至於應考人答錯是否倒扣分，宜再審酌。

各類科專業科目列第二試，考三題即可，採論文式或情境試題。第二試係測試應考人專業知識、技術能力，不宜採行測驗選擇題。為測試應考人政策企劃擬案能力，綜合性之判斷力及思考力，允宜採論文式或情境試題，且試題不宜過多，以三題為宜。

論文式試題屬申論題，係要求受試者闡述理念或意見，或是寫一篇短文，可測試受試者知識，亦能測出對某一主題之觀念。如衛生技術類科考試論文式試題：我國近十年成人非法藥物濫用犯罪人數比率增高 2 至 3 倍，再犯率達 9 成，而青少年該犯罪率亦有增加趨勢。此問題不僅衍生治安問題，也衍生了毒癮者愛滋和肝炎病毒感染疫情的蔓延，試針對上述問題提出有效的防治策略。如此試題應可測試應考人有關公共衛生政策之企劃擬案能力，綜合性之判斷力及思考力。

另以警察特種考試情境試題為例：你帶班執行取締酒駕路檢勤務時，發現甲女駕車身上帶有酒氣，當你查證身分時甲女不願配合，並請求不

要酒測，且故意拖延時間長達 20 分鐘；經你告知拒絕接受酒測之處罰規定後，甲女始同意接受酒測，其酒測值達每公升 0.50 毫克，在員警製單之際，甲女質疑酒測器之準確性，稱員警於執行酒測前未給她漱口，而要求漱口及實施第二次酒測。此時，你應如何處理最為適當？上述情境試題對鑑別應考人之警察行政專業知能，確有助益。(註：參閱考選部網站考畢試題，102 年公務人員特種考試警察人員類科，三等警察人員：警察情境實務試題)

(三)、考試科目檢討減少，試題增加廣度與深度

現行公務人員考試科目繁多，以高等考試三級考試一般行政類科為例，普通科目二科，分別為國文(作文 60%、公文 20%、測驗 20%)及法學知識與英文(中華民國憲法 30%、法學緒論 30%、英文 40%)；專業科目六科分別為行政學、行政法、公共管理、政治學、公共政策、民法總則與刑法總則。另以普通考試一般行政類科為例，普通科目二科，分別為國文(作文 60%、公文 20%、測驗 20%)及法學知識與英文(中華民國憲法 30%、法學緒論 30%、英文 40%)；專業科目四科分別為行政學概要、行政法概要、公共管理概要、政治學概要。似宜檢討減少考試科目，並增加試題廣度與深度。

按公務人員考試之專業科目，目的在測試專

業知識、技術能力，以一般行政類科之專業科目為例，似可減為三科，或由應考人就下列六科中選擇三科作答：政治學、行政學、行政法、民法、經濟學、國際關係。應試科目減少後，即可增加試題廣深度。如憲法與行政法科目：「甲依據政府資訊公開法規定，向監察院請求提供乙彈劾案相關資訊，經監察院函覆，略以：依憲法第九十七條第二項規定，監察院對於公務員認為有失職或違法（即違失）情事，得提出彈劾案。乙因涉及性騷擾，故予以彈劾。本院依據憲法、監察法及監察法施行細則第 5 條第 2 項與第 7 條規定，彈劾審查會投票結果為：成立或不成立、公布或不公布。乙彈劾案因出席委員同意彈劾票數超過半數，同意公布票數未過半數，自應依上開規定及政府資訊公開法第 18 條第 1 項第 6 款後段規定辦理，不予公開。（下稱原處分）甲不服，於 98 年 2 月 16 日向監察院提起訴願，請求監察院撤銷原處分，另作適法處分。監察院訴願審議委員會駁回甲之訴願。甲乃向台北高等行政法院起訴，起訴書中主張監察院自 97 年 1 月 1 日至 98 年 1 月 31 日，共將 19 件彈劾案文件公開，基於行政自我拘束原則，乙彈劾案自應予以公開。台北高等行政法院在審理本件訴訟當中，監察院提供甲所請求之資訊。試問：

政府資訊公開法對監察院有無適用？

甲應提起何種訴訟？

彈劾案成立後公布與否，是否受行政自我拘束原則拘束？　監察院既已提供甲所請求之資訊，台北高等行政法院應如何判決？」（註：參閱考選部網站考畢試題，一０一年公務人員特種考試司法官考試第二試試題，三等考試司法官類科：憲法與行政法試題）

（四）、實施人品檢測(於二試實施面試)

國內用人機關時有反映，以筆試成績擇優錄取人員未必符合用人需要，考選機關似宜增加採用筆試以外之其他考試方式，如面試、心理測驗、實地考試等，以發揮選才功能。

面試即口試，係以語言問答或討論方式評量應考人知能，包括應考人儀態（禮貌、態度、舉止）、言辭（聲調、語言表達能力）、才識（志趣、領導、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗）、反應能力（理解、應變能力）等。辦理方式有個別口試、集體口試及團體討論，以個別口試較為常見。（註：參閱「口試規則」）

面試之方式以民營企業採用較多，公務人員部分考試如司法人員、調查人員等均已採面試。為發揮選才功能，公務人員考試似可擴大實施面試之類科範圍。面試雖然可補筆試之不足，但是應試者往往善於隱藏，為有效測試人格特質，未來公務人員考試實施面試，仍應先行妥善規劃面

試問題之設計、面試官培訓等相關配套措施。

（五）、考試科目設定必考與選考科目－題目多元、活潑

現行公務人員考試普通科目二科，分別為國文及法學知識與英文）；高等考試專業科目六科，普通考試專業科目四科。配合考試類科之簡化，似宜設定必考與選考科目。第一試為基礎能力考試，採複選式選擇題，測試擔任公務員必須具有之基礎能力(知能與知識)。第二試為專業能力考試，採申論式試題，測試各類科所必須具有之專業知能與知識。配合類科之簡化，可分設必考科目與選考科目，均採論文式或情境實例式試題，試題宜多元活潑，結合實例，由應考人申論分析。

以法制人員類科為例，必考科目可設定為行政法，另選考科目可設定為智慧財產權法、社會福利及勞動法、財經法、環境保護法、程序法、國際法等六科目，由應考人選考其中二科。另以行政人員類科為例，必考科目可設定為行政法，另選考科目可設定為行政學、政治學、公共政策、民法總則與刑法總則、社會學、經濟學等六科目，由應考人選考其中二科。

四、考試類科簡化

公務人員考試設置類科繁多，以高等考試三級考試為例，設置行政類科計有一般行政、一般民政、人事行政、

戶政、地政、社會行政、勞工行政、教育行政、財稅行政、會計、法制、法律廉政、經建行政、衛生行政等五十三個類科；另設置農業技術、土木工程、環境工程、機械工程、電力工程、資訊處理、工業設計等四十七個技術類科。

未來似宜簡化考試類科，做法試擬如次：

（一）、按工作性質大幅減併類科－如：一般行政、一般民政、人事行政、戶政、社會行政、勞工行政，可合併為普通行政類科。

依職組職系名稱一覽表規定，行政類職組有：普通行政、文教新聞行政、財務行政、法務行政、經建行政、外交行政、審檢、警政、衛生行政、消防行政、海巡行政、地政、博物圖書管理、安全、交通行政；技術類職組有：農林保育、土木工程、機械工程、電機工程、資訊處理、物理、化學工程、檢驗、地質礦冶、測量製圖、藥事、刑事鑑識、交通技術、天文氣象、技藝、視聽製作、衛生技術、消防技術、海巡技術、水產技術、畜牧獸醫、工業工程、醫學工程、環保技術、航空技術、船舶駕駛、景觀設計、生物技術。

技術類職組因專業分工關係，較重專才，因此職組較多；行政類組因較重通才，職組較少。公務人員考試行政類科似可參照上述職組大幅減併，同一職組類科規劃必考科目，另依不同職系之工作性質，設計選考科目。如普通行政類科必考科目行政法，一般行政人員選考科目：行政學、政治學、公

共政策、經濟學、民刑法總則，應考人選考其中二科。同類科社會行政人員選考科目：.社會學、社會工作、社會研究法、社會福利服務、社會政策與社會立法，應考人選考其中二科。

(二)、按職位功能設置考試類科－如企劃型與單純技術操作型，分別設計。

日本政府於二０一二年開始實施新公務人員考試制度，針對不同職務性質區分為綜合職考試、一般職考試與專門職考試。綜合職考試重視是否具有擬訂、規劃政策能力；一般職考試則重視是否具有確實執行事務處理能力。專門職考試係重視是否具有特定行政分類(如外語、財務、航空資訊……等)職務專門知識之科員級考試，綜合職考試第二試專業能力考試採申論式試題，另外採行政策論文考試，測試應考人政策企劃擬案所必要之能力。

我國公務人員考試似可研究參採上述日本公務人員考試新制，按職位功能設置考試類科，區分企劃型與單純技術操作型，分別設計。單純技術操作型考試類科第二試必考科目採申論式試題，選考科目採行情境試題，旨在測試應考人對人與事之處理能力。企劃型考試類科第二試必考科目採申論式試題，選考科目採行政策論文考試。如普通行政類科必考科目為行政法，採申論式試題，選考科目公共政策採行政策論文考試，旨在測試應考人策略規劃與問題解決能力。

五、多元羅致社會經驗人士－現行公務人員考試及任用制度擬實施公民人才交流事實上幾乎不可能，為羅致社會人士，似可研究設計考試方式，設置考試專科，放寬應考資格條件等，以達羅致私領域人才之目的。

日本政府為能獲得更多元、更優秀人才，於新實施的公務人員考試制度中設計，用人機關如有職務上之需要，於年度中途辦理「經驗者考試」，以引進具有民間企業績優勤務經驗者，擔任股長級以上職務之公務人員。其應考資格為大學畢業後經過5年以上或高中畢業後經過9年以上，如因職務上之需要得另定特定資格條件。考試之第一試為基礎能力採選擇題；第二試為對人能力，採個別面談，其他考試科目視應考職務，可選擇考試科目包括：政策課題團體討論、政策論文考試、綜合事例研究考試、一般論文、專門考試(記述式)外國語考試、經驗論文考試、綜合評價面談考試。考試成績及格列入候用名冊，有效期間為一年。

上述措施屬創新作法，成效如何，尚待考驗，是否值得參採似可先行研議。

伍、結語

考試為國家公務員進用之主要途徑，健全之制度、有效之措施固為實現考試用人之要件，但能否體察社會脈動，同步進化，才是落實考試用人，有效提昇政府效能之根本。

日本國家公務員考試制度為適應社會變遷、符合民眾

對公務員之期待、並為多元羅致優秀人才，已於二０一二年實施新制，改革幅度頗大，而非枝節性之修正，其效果能否實現改革預期，雖尚待觀察，但其能體察情勢變遷，大膽突破傳統作為，確值得我國省思。

我國與日本國情環境雖有不同，其制度變革當然不能全盤移植，但他山之石可以攻玉；面對環境、人、事、物變化快速，社會對公務效能提升要求殷切，其所承受之壓力則屬相同。是以，我國公務人員考試制度有無因應客觀環境發展，作結構性檢討之必要，值得思考，日本公務人員考試制度改革狀況，或可作為我國考試制度改革之參考。

公務人員考試法於七十五年一月二十四日制定公布，嗣經七次修正。茲考選部再研提修正草案，業經考試院通過送請立法院審議。此次修正草案對現實問題固有一定改進作法，自應予以肯定，以考試制度之變革牽涉多數應考人之權益，基本上雖應維持穩定，而不宜經常作枝節或結構性之修正。惟如現行考試制度與實務運作，仍有必須面對檢討之議題亦需作結構性之思考。

本文研提之改革構想，謹供考選主管機關會同專家學者作進一步深入探討之素材，以使我國公務人員考試制度更臻健全。

政府機關契約用人發展之初探

歐育誠

壹、前言

民國 98 年 6 月 18 日考試院通過「文官制度興革規劃方案」，以再造國家新文官為目標，該方案第 2 案以「統整文官法制，活化管理體系」為題，提出 2 大具體政策建議：(一) 推動基礎性法律（公務人員基準法）完成立法。(二)確立政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系。

前述政策建議事項固能切合政府各機關用人實況與需要，但於研擬相關法制推動立法程序時，則因對各類人員之定義與範圍，各持不同論點與理由，致遲遲未獲共識。[1] 綜合觀之，三元管理法制體系中之三類人員比例如何區劃？個別人員之定義與範圍為何？似均仍未穫致圓滿之結論。[2]

「制度研究」是社會科學的核心，有關「制度設計」的相關理論，在公共政策研究領域中，已成為學界及實務

---

[1] 考試院在 74 年 3 月 28 日通過第 7 屆施政綱領，決定研訂基準法，89 年首度與行政院完成會銜函請立法院審議，可惜未能於立法院第四屆會期完成審議，嗣後分別於 91 年、95 年、100 年及 101 年共 5 度會銜函請立法院審議，惟仍未能獲立法通過。101 年 4 月 30 日與 5 月 21 日立法院司法及法制委員會召開 2 次聯席會議審查時，部分立法委員對「公務員」與「公務人員」等基礎名詞之定義與分類，仍有歧見。

[2] 請參閱：歐育誠（2012），官制發展與考試用人相關性初探。國家菁英，第 8 卷第 1 期，頁 1-17；歐育誠（2013a），特種人事制度走向之政策思考。公務人員月刊，第 201 期，頁 2-7；歐育誠（2013b），文官制度之沿革－兼論公務人員基準法名稱之辨正。公務人員月刊，第 202 期，頁 14-29。

界關注的重點，任何制度的變遷、重構、建構，都期望從基本原理中，尋找適切的途徑，來建立最好的制度。

研究我國文官制度者，多聚焦於考試用人，但事實上政府機關用人並不以考試用人為單一途徑，現行除民選行政首長、政治性任命之人員外，尚有以機要、聘任、派用、聘用及約僱等「彈性」[3]方式進用並從事公務之人員，皆不以國家考試及格為必要條件。我國國家考試用人制度之建構，投射於古代政府者，係由科舉制度變遷而來；而機要、聘任、派用、聘用及約僱等用人制度之建構，又是如何變遷而來呢？值得研究。限於篇幅，本文僅就契約用人部分加以論述，並提出建議，以供後續研究之參考。

貳、契約用人制度之發展歷程

我國古代文官制度，係採「官」、「職」分立制。其中的「官」，係指擔任「官員」的資格（出身、功名），此外，尚有其他封官封爵位之情形，則屬於人員身分與地位的象徵；至於「職」，才是真正的「官職」、「職事」、「任務」或「工作」。有了擔任「官」的資格之後，必須經過正式「補官」（授官、派任實職）的程序，才成為「職官」並具有該「官職」的實權（歐育誠，2013b：16）。故中國傳

[3] 彈性用人強調其「彈性」之本質，凡政府機關依法令從事公務之人員，其不以憲法第 85 條、第 86 條規定考試及格為必要資格條件者，均可稱之。此處約僱人員是以人事費為主，實際上另有以業務費、工程管理費、研究費等進用之契約人員，一般稱為約用人員；廣義來說，約用人員及職務代理人等，亦屬彈性用人範圍。

統文官制度，其一是側重人員的資格，即出身、功名或封官、封爵位，也就是身分與地位的象徵；其二則是「官職」、「職事」等實際用人治事的部分。「官」、「職」分立制之遺緒，影響迄今，造就我國特殊的「考銓二分」制度，將公務人員「考試（資格）」及「任用（治事）」分成兩個不同的階段；又衍生考、用如何密切配合及機關如何適才適所之問題。

古代除科舉選官之外，尚有以徵辟、徵聘等途徑選用官員或進用臨時性、輔助性人員，以協助執行公務。「聘」字依辭海解釋係請人擔任職務之意，故以「聘」字溯源，即可窺探我國彈性用人之梗概，並可作為研究契約用人制度變遷、重構、建構之重要參考。本節將之區分為「發軔期」(清初至清朝中葉)；「分化期」(清朝晚期)；「混沌期」(民初~60 年)；「發展期」(民 60~74 年)；「斷層期」(民 74 年教育條例制定~目前)等 5 個時期，探討其發展歷程。

一、發軔期

君主專制時期統治權的行使，形式上為皇帝獨攬，但實質上，涉及執行公務的人員甚多，以清朝為例，包括文武官員、胥吏、差役與幕友等（歐育誠，2013b：17)。胥吏與差役為傳統地方政府中，推行公務不可或缺的成員，但因其地位較低且無須科舉程序，僅由縣衙決定即可，執行之公務事項包括治安維護、刑罰執行、糧稅催徵等，因與一般庶民直接接觸，故得以趁機漁利，以利之所趨自然形成一股勢力。一般對之並無佳評，甚至視之為吏治之毒瘤（郭潤濤，1996：20-21)，因此，縣官須「延聘」幕友

襄辦，監視吏胥與差役，以及分擔各種繁重的工作 （古鴻廷，1999：309-310）；幕友又可稱為師爺，與主官關係建立在主官「禮聘」的「關書」上，「關書」又稱「關聘」，有固定格式，記載到署辦理之工作、歲俸等資料，歲俸又稱束脩、脩金、聘金等，高低不一，係由主官自掏腰包，「關書」頗像現代的僱傭契約（高浣月，2000：32-33）。

在該時期，胥吏、差役等，並非官員，係由縣衙或官署自行進用協助公務之人員；幕友則為主官「禮聘」來襄助監視胥吏、差役，以及分擔各種繁重的工作等，其地位相對胥吏、差役為高，故就廣義的角度來看，我國文官制度中很早就有雙層式彈性用人之機制，禮聘之幕友與目前契約用人概念相當。

二、分化期

清末在西方霸權的威脅、工業科技和法制的優勢之下，為變法圖強乃採納眾議效法西洋，致政經環境發生鉅變；其雖向西方先進國家學習三權分立之政體制度，但不免因外語翻譯不同、傳統宗法、文化觀念等，使其依舊在原有的專制政體下發展文官制度。而文官制度亦因而逐漸產生分化，咸豐元年（1851 年）先設理藩院，處理對外交涉、邦交等事宜，後改稱總理各國事務衙門，光緒 27 年（1901 年）再更名外務部。外務部下設考工司，「聘用客卿」為其職掌之一，[4]當時駐外領事為正五品職務，於法國、義大利、美國等部分地區，則直接聘用外國人擔任。[5] 其

[4] 《清史稿．職官志六》，頁 2。

[5] 《清史稿．職官志六》，頁 2-3。

次，清朝為輔學校所不及，於各省、府、州、縣建立書院，「延聘」經明行修之士為書院院長；[6]清末京師設同文館、上海設廣方言館等，其「聘」西人教習，並「聘」內地品學兼優之舉、貢生員，課以經、史、文藝等情；[7]另於天津設武備學堂，「聘用」德國教員等。[8]

在此時期，沿襲禮聘幕友之方式與精神，所稱「延聘」、「聘」、「聘用」之性質相當，均具有尊崇、禮遇之性質。至於胥吏、差役等，仍由縣衙或官署自行進用協助公務；胥吏在民初轉化為雇員。部分差役分化成巡警，為警察與消防人事制度之起源；部分差役則分化成夫役、管獄人員，成為工友、監所管理員等制度之起源（歐育誠，2013a：20-21）。

三、混沌期

民初文官仍沿襲「官」、「職」分立制，南京臨時政府擬訂之〈任官令草案〉將文官區分為「特任官」、「簡任官」、「薦任官」、「委任官」4 個等級層次，各以應具有一定資格條件並經權衡認為適任後，依權責及程序交付「任狀」，尚無聘任或聘用之職務。但當時臨時大總統孫中山先生則以奉國民景仰之誠，「敦聘」章太炎先生屈為樞密顧問；[9]另元年 6 月，〈安徽都督府官制〉規定在編制職務之外，得

[6] 《清史稿．選舉志一》，頁 12。

[7] 《清史稿．選舉志二》，頁 1。

[8] 《清史稿．選舉志二》，頁 2。

[9] 《臨時政府公報》第 13 號，(1 年 2 月 11 日刊)，頁 4

聘請顧問官與高等顧問官等，備供政務諮詢，[10]故當時行政機關曾「敦聘」或「聘請」老成碩望或學術優長之人，擔任顧問，借重其聲望或專業，協助政務諮詢；「敦聘」或「聘請」則由聘請人親自交付「聘書」予受聘人，具高度尊崇、禮遇性質，且其身分為「聘任官」，不屬於一般普通官吏。[11]另為因應民初建國所需之大量人才，在各機關均得酌用「雇員」之基層人員，擔任繕寫文件及其他庶務（歐育誠，2012：7）。

北京政府時期文官除依文官官秩令授官外，其任職區分為「特任職」、「簡任職」、「薦任職」、「委任職」4 種方式；「薦任職」以上為高等文職，「委任職」為普通文職，並規定各職任命之程序與權責，[12]在當時各部之參事、司長、秘書等，均屬薦任職（歐育誠，2012：7）。而在學校方面，已有公教分途之雛形，國立大學正教授、講師、外

[10] 元年 6 月 3 日《申報》第 6 版報載：「〈安徽都督府官制〉第 3 條，都督於主務各職外，得延顧問官以備一切政務之諮詢，現聞柏都督以鄧藝孫、童挹芳、洪思亮、黃書霖等 4 人老成碩望學術優長亟宜聘請充職藉備顧問，洪思亮、黃書霖為顧問官；鄧藝孫、童挹芳為高等顧問官。」。

[11] 元年 7 月 29 日《申報》第 3 版報載，法制局提出〈文官保障法草案〉其立法理由：「官吏為社會職業之一種，變更消滅非有法定條件不可，特擬就文官保障法草案以保官吏地位不致再由政府隨意罷黜，惟所規定者僅係一般普通官吏，至特任官、聘任官、公使及秘書等官，則不再其限內，已將此案提交國務院會議決定…」。

[12] 薦任職以上為高等文職，委任職為普通文職，其後舉辦之文官高等、普通考試及格者，分別取得薦任、委任資格，自此成為定制。參閱：3 年 3 月 15 日頒布之〈文官任職令〉，《政府公報》第 940 號，（3 年 12 月 16 日刊），頁 1-4。另官署得自行酌用的「雇員」，則屬於低於委任官，並擔任繕寫文件及其他庶務之人員。

國教員等，均由校長「聘任」之，並可由校長先以「延聘」方式，試教 1 年，期滿後簽訂「長期契約」，另可由校長延用助教、事務員等協助行政工作。[13]

民國 17 年國民政府北伐完成，始正式建立五權分立的政體制度，考試用人體系逐步建立中。但當時政局仍未穩定，各機關自行用人情況甚為普遍，因而〈公務員任用法〉[14]順應於 24 年 11 月 13 日修正公布，首度規定現充雇員並繼續服務 3 年以上，成績優良，現支最高薪額者，得具有委任職公務員資格。26 年至 34 年對日抗戰期間，為因應非常時期或偏遠地區選拔人才之特殊需要，有較多例外與不合考試用人之途徑。直到對日抗戰末期，情勢稍穩，國民政府於 33 年 4 月 20 日公布〈聘用派用人員管理條例〉[15]，其規定重點如下：所稱聘用人員，以相當於簡任或薦任職務之有給專任者為限；所稱派用人員，指簡派、薦派、委派人員，並以充臨時機關之職務或屬於臨時性質或有期限之職務為限；聘用或派用人員之名額，應於組織法中規定；其學識經驗，應與職務相當；其資格標準，

[13] 6 年 5 月 3 日教育部發布〈國立大學職員任用及俸薪規程〉時，大量使用相關名詞，包括：校長由大總統任命之。學長由校長呈請教育總長任用之，並呈報大總統。正教授、助教、講師、外國教員、圖書館主任、庶務主任、校醫，均由校長聘任之，並呈報教育總長。正教授、教授延聘以 1 年為試教時期，期滿若雙方同意得訂立長期契約。助教、事務員，均由校長延用之，並彙報教育總長。參閱：《教育部公報》第 4 卷第 8 期，(6 年 6 月 20 日刊)，頁 2-5。

[14] 《國民政府公報》第 1895 號，(24 年 11 月 14 日刊)，頁 3-4。

[15] 《國民政府公報》渝字第 668 號，(33 年 4 月 22 日刊)，頁 2。

則由考試院會商主管院或直隸國民政府之主管機關定之；聘用或派用人員須經銓敘機關審查，如組織法無依據或名額資格不符規定者，應不予登記。34 年進一步訂定發布〈各機關原有聘用派用人員整理辦法〉[16]、〈聘用派用人員管理條例實施辦法〉[17]，期望將聘用派用人員作一總整理與登記，逐次回歸考試用人。

另外，34 年 8 月 18 日國民政府訂定發布之〈行政院聘任人員辦法〉，[18]規定行政院院長為統籌大計，翊贊國是，得聘政務顧問，其以曾任特任官於國家行政設施創建有特殊貢獻、曾任地方最高行政長官治績優良或聲望卓著才識閎通堪資匡濟者為資格；另行政院院長為增進建設，襄助治理，得聘任技術顧問、參議及諮議；聘任人員不得兼任其他官職並得酌給公費；院長更迭時，舊有聘任人員除有契約規定者外，即隨同解聘；技術顧問及參議、諮議之任期，除有契約規定者外以一年為限，期滿得續聘之。

在此時期，考試院有關「聘任」與「聘用」制度設計方面，係互相混用，性質相同，[19]聘用（聘任）人員仍定

---

[16] 34 年 1 月 26 日考試院秘文字第 2 號令訂定發布。參閱：《國民政府公報》渝字第 749 號，(34 年 1 月 31 日刊)，頁 25-26。

[17] 34 年 6 月 4 日銓敘部甄資字第 14294 號令訂定發布。參閱：《國民政府公報》渝字第 786 號，(34 年 6 月 9 日刊)，頁 15-22。

[18] 尚未廢止。當時蔣中正先生身兼國民政府主席、行政院院長及國民黨總裁。

[19] 例如：考試院會同行政院於 34 年 10 月 10 日訂定發布之〈教育部聘任督學及專門人員遴用規則〉、35 年 1 月 30 日訂定發布之〈衛生署聘用人員遴用規則〉，在各該規則第 1 條均規定「本規則依聘用派用人員管理條例第 6 條規定訂定之」。參見：《國民政府公報》渝字第 907 號，(34 年 11 月 15 日刊)，頁 4-5、《國民政府公報》渝字第 972 號，(35 年 1 月 31 日刊)，頁 6-7。又例如：36

位在相當薦任以上中高層職務之有給專任人員，須依規定填寫遴用資格送審書，送經銓敘機關審查，如不符規定應不予登記，尚非契約用人。在行政院方面，院長得「聘」之政務顧問，相當於民初的「敦聘」，目前發展為「特聘」[20]、「遴聘」[21]等尊崇、禮遇之方式或用詞；而另得「聘任」之技術顧問、參議及諮議等，則有契約用人之性質。另外，各行政機關依其組織法規定，仍得自行酌用低於委任職之雇員；而在公立學校方面，校長所「延用」之助教、事務員等，屬性與雇員相當；「聘任」一詞並常用於教育部及其所屬機關學校相關組織法規之中，成為教育人員與研究人員之慣用詞。

四、發展期

由於國共戰爭上的失利，38 年政府與五院撤退來臺，來臺初期在動員戡亂、反攻大陸的時代環境中，考試院主要工作為儲備反攻大陸所需之人才。58 年 4 月 28 日制定〈聘用人員聘用條例〉及〈派用人員派用條例〉，取代原〈聘用派用人員管理條例〉。此時〈聘用人員聘用條

年 2 月 12 日修正公布之〈教育部組織法〉，其同時規定得聘用專門人員 20 人至 31 人，督學 6 人聘任。參見：《國民政府公報》第 2747 號，(36 年 2 月 12 日刊)，頁 1-4。

[20] 國家安全會議組織法規定，置諮詢委員並由總統特聘之，諮詢委員為職務，特聘為進用之方式或程序。惟以，中央研究院得置特聘研究員，特聘研究員為職務，並特聘之方式進用，形成例外。

[21] 中華民國總統府組織法規定，總統府置資政、國策顧問，由總統遴聘之，均為無給職，聘期不得逾越總統任期，對於國家大計，得向總統提供意見，並備諮詢。其所稱之「遴聘」具高度尊崇、禮遇性質，惟其他法令亦多使用「遴聘」，如法官助理之遴聘辦法等，已不若囊昔之尊崇。

例〉始明定聘用人員屬契約用人，仍定位在相當薦任職以上之中高層人員，但不得兼任有職等或法定主管職位之職務， 該條例於 60 年 4 月 20 日及 61 年 2 月 3 日計修正 2 次，現行規定重點如下：

（一）聘用人員指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。聘用契約應記載約聘期間（預定完成期限）送銓敘部登記備查。

（二）聘用人員有：「一、原定約聘期間少於預定完成期限者。二、因業務計劃變更或因不可抗力之事由，致預定完成期限必須延長者。」情形之一者，得予續聘。聘用人員聘用條例施行細則並規定，續聘者應經主管機關（總統府、國安會及五院）核准，並通知銓敘部。

（三）聘用人員以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者為限（見聘用條例施行細則）。

此時「聘任」與「聘用」仍有互相混用之情形，如：60 年 5 月 7 日臺灣省政府訂定發布之〈臺灣省各縣市政府教育局聘任督學甄審聘用與待遇要點〉[22]，當時聘任督學為職稱，進用則以聘用契約之方式。

行政院於 61 年 12 月 27 日訂定發布〈行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法〉(以下簡稱約僱辦法)，開啟基層公務人力之契約用人制度，該辦法曾於 68 年 11 月 28 日

[22]《臺灣省政府公報》60 年夏第 34 卷，(60 年 5 月 10 日刊)，頁 18。

及 71 年 1 月 6 日修正 2 次，現行規定重點如下：

（一）約僱人員之僱用以所任工作係相當分類職位公務人員第五職等以下之臨時性工作，而本機關確無適當人員可資擔任者為限，其範圍如左：一、訂有期限之臨時性機關所需人員。二、因辦理臨時新增業務，在新增員額未核定前所需人員。三、因辦理有關機關委託或委辦之定期性事務所需人員。四、因辦理季節性或定期性簡易工作所需人員。前項約僱人員之僱用以年度計畫中已列有預算或經專案呈准者為限，約僱人員不得擔任或兼任主管職位。

（二）約僱人員之僱用期間，以一年為限，但業務完成之期限在一年以內者，應按實際所需時間僱用之。其完成期限需要超過一年時，得依原業務計畫預定完成之時間，繼續每年約僱一次，至計畫完成時為止；其約僱期限超過五年者，應定期檢討該計畫之存廢。約僱人員僱用期滿，或屆滿六十五歲，應即無條件解僱。

（三）各機關對現有各項臨時僱用人員於本辦法施行後，應即切實檢討，其合於規定確須繼續僱用者，應依本辦法前條之規定辦理，其餘人員應予解僱。

另一方面，民國 65 年起行政院與考試院開始研訂〈教育人員任用條例〉（以下簡稱教育條例），於 72 年 6 月 23 日兩院會銜送立法院審議，74 年 5 月 1 日完成立法程序公布施行。依教育條例總說明認為「公務人員」、「軍事人員」已有完整人事制度，唯獨教育人員尚付闕如，因此亟

需立法，以健全教育人員人事制度，其雖以「任用條例」為名，但實質係確立教育人員以「聘任」方式用人。另外，基於「公教分途」原則，曾擬議「聘任」一詞由教育人員專用，以作為法制與人員體系之區隔。故考試院於 70 年 3 月 20 日以考臺秘文字第 0839 號函致行政院：「關於貴屬各機關組織規程及編制表中定有『聘任』字樣者，請轉知今後各機關組織編制勿再列『聘任』」；而當時考試院即係據銓敘部函稱：「 …人事法制中，除『聘用人員聘用條例』明定為『聘用』而非『聘任』…是故各機關組織法律中原定有『聘任』者，於修正時均經立法院同意刪除，或改為『聘用』…」[23]辦理。

五、斷層期

就前述資料顯示，依當時「公教分途」之政策目標，於 70 年起，一般行政機關即應逐步達成無「聘任」用人方式。但實務運行上，發生落差，以致目前行政機關仍「聘任」及「聘用」並存，有待整合。就考試院規劃之重要立法過程，概述如下：

（一）聘用人員聘用條例草案部分：

1、79 年 9 月 6 日考試院函請立法院審議，除配合 76 年公務人員兩制合一之官職等併立制修正相關文字外，並將應「列冊送銓敘部登記備查」修正為「列冊送銓敘部核備登記」，俾銓敘部對各機關之聘用人員得切實審核登記，期望從嚴審核，以符合考銓

[23] 《臺灣省政府公報》70 年夏第 10 卷，(70 年 4 月 13 日刊)，頁 9-10。

政策。經立法院於 80 年 11 月 20 日及 83 年 3 月 10 日進行審查，[24]惟未獲審議通過。

2、為因應社會變遷迅速、科技昇級需要及為解決科技機關科技主管遴用困難等問題，考試院重擬新草案，於 84 年 4 月 28 日函請立法院審議並撤回 79 年之原草案，新草案規定科技機關簡任之科技主管得由聘用人員暫兼，期限為 5 年，此為政策上之妥協；但另一方面卻將「列冊送銓敘部登記備查」予以刪除，理由是聘用人員取得公務人員法定任用資格補實時，可依規定提敘俸級及併計退休年資，而 84 年 2 月 10 日考試院與行政院已會銜訂定發布〈各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法〉，依規定爾後聘用人員離職該段年資已領取離職儲金，不得再併計退休年資；提敘俸級則可由服務機關出具證明認定，為期簡化作業程序，爰予刪除。此實已偏離聘用人員應由銓敘部登記管理與管制之原始立法精神。[25]案經立法院法制委員會於 85 年 4 月 17 日初審，部分立法委員認為應貫徹憲法考試用人，科技機關高級科技主管遴補有困難者，應請考試機關

---

[24] 《立法院公報》第 80 卷第 95 期，委員會紀錄，頁 531-542；第 83 卷第 18 期，委員會紀錄，頁 265-285。

[25] 17 年 12 月 17 日國民政府公布之〈考試院銓敘部組織法〉即規定銓敘部下設登記司，掌理公務員登記事項及考取人員登記事項。參閱：《國民政府公報》第 47 號，(17 年 12 月 19 日刊)，頁 4。現行已改設為人事管理司，掌理公務員人事資料之蒐集、查證、登記、處理及統一管理事項；以及公務人力調查評估及人才儲備事項。

就改進高考一、二級之考試方式或辦理高科技或稀少性類科技術人員特考，[26]故仍未完成立法程序。

（二）聘任人員人事條例草案部分：

１、研究、科技、社會教育、文化及訓練機關等，多認為科技研究及文化專業人員具高度專業性，較難循一般考試方式取才用人，故多另闢蹊徑，於相關法律中規定得準用教育條例採行教師之聘任制度，而相關機關亦忽略考試院 70 年 3 月 20 日「公教分途」之政策目標，致一般行政機關人員進用呈現多軌併行、多元管理，又其權利義務不同，時而相互比較，形成法制與實務困擾。

２、銓敘部組成專案小組，研擬本條例草案，88 年 10 月 18 日由考試院首度函請立法院審議，經立法院法制委員會於 90 年 12 月 27 日初審，部分立法委員仍質疑會因此破壞憲定考試用人制度，以及擔心政治力介入過深等，[27]故無法於第四屆會期完成三讀程序；考試院酌修後再於 91 年 8 月 2 日函請立法院審議，仍未獲通過，該草案重點計有：

（１）以學術研究、科技、社會教育、文化及訓練機關等五類機關定有職稱並列為聘任之研究人員及專業人員。

（２）聘任職務等別，分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理。另為應社會教育、文化機關遴

[26] 《立法院公報》第 85 卷第 18 期，委員會紀錄，頁 285-337。

[27] 《立法院公報》第 91 卷第 11 期，委員會紀錄，頁 123-149。

用基層專業人員，以及職業訓練機關遴用持有專業證照並具經驗之基層人員，增列得置技術員等別職務。

（３）聘任人員以簽訂契約方式定期聘任，初聘為一年，續聘每次為二年。

（４）不易羅致之特殊專長或技能者，擔任未涉及國家機密之聘任職務，得不受雙重國籍之限制。

（５）聘任人員得兼任機關首長、副首長及主管職務。

（三）聘用人員人事條例草案部分：

１、其適用對象除合併前述 2 草案之人員外，並將機要人員、派用人員及約僱辦法進用之約僱人員，併予納入規範，統稱為聘用人員，期整建一套彈性之聘用人事制度，並於 94 年 8 月 15 日由考試院函請立法院審議。

２、聘用人員指各級政府機關及公立學校於公務預算人事費或非營業特種基金用人費項下，以契約定期聘用之人員。其與服務機關間所簽訂之契約，屬行政程序法第 135 條所稱之行政契約，與國家發生公法上契約關係，不適用勞動基準法之規定。聘用人員除擔任機要職務者外，得兼任部分業務性質特殊機關之首長、副首長或主管職務。但立法院僅於 95 年 4 月 20 日審查一次，[28]並於 96 年 12 月 13 日辦理公聽會一次，[29]仍因草案內容將 5 大類人員合併

[28] 《立法院公報》第 95 卷第 22 期，委員會紀錄，頁 191-220。

[29] 《立法院公報》第 96 卷第 87 期，委員會紀錄，頁 153-179。

規範，存在過多爭議，未能通過。

（四）目前有關之規劃：

1、公務人員基準法草案分別於 89 年 12 月 23 日、91 年 10 月 30 日、95 年 6 月 16 日、100 年 5 月 18 日及 101 年 3 月 27 日共 5 度由考試院與行政院會銜函請立法院審議，除 95 年一度將聘任人員身分屬性界定為契約用人外，其餘 4 次均界定為常務人員。最近一次公務人員基準法草案於 101 年 3 月 27 日函送立法院審議，將聘任人員納入常務人員範疇，並授權另以法律定之。因此，銓敘部目前之規劃擬以 91 年版之〈聘任人員人事條例草案〉為基礎，回復單獨立法，依該部 101 年 7 月 31 日調查資料顯示，全國現有聘任人員約 2 千 2 百人，扣除中央研究院研究人員後，僅約 1 千 2 百人。

2、「文官制度興革規劃方案」規劃之契約用人，係以聘用條例之聘用人員及約僱辦法進用之約僱人員為範圍。銓敘部目前規劃以 94 年版之〈聘用人員人事條例草案〉為基礎，並抽離聘任、機要及派用人員。依該部 101 年 3 月調查資料顯示，全國現有聘用人員約 1 萬 979 人、約僱人員約 1 萬 5324 人，合計約 2 萬 6303 人。

3、至於機要人員傾向維持現狀、派用人員則傾向逐步縮減。

參、契約用人之整體回顧

其他先進國家契約用人制度在政府的效率、效能方面，固然表現良好，但制度並非可以全盤移植，因為制度是成長的，仍須兼顧我國國情，否則就有重蹈移植美國職位分類制度之虞。我國契約用人之改革、重構或建構時，除了其他先進國家相關制度可提供重要參考外，允宜就現有制度之原質、所欲求之目的、政治文化與行政生態等，作較深層的剖析與回顧，方不致流於浮泛之弊。

一、原質之回顧

就我國文官制度發展歷程來看，「聘」之方式，原為對於老成碩望或學術優長之人，借重其聲望或專業，協助政務諮詢、專門研究或教授講學等工作，故「聘」具有尊崇、禮聘之本質，且非以具有擔任「官員」的資格（出身、功名）為必要條件，換句話說，「聘」與西方人事制相同，側重「職事」、「任務」、「工作」、「職務」或「職位」等實際用人治事的部分。

「聘」深受「特簡薦委」等級概念之影響，民初時期，薦任職以上為高等文職，委任職為普通文職，「聘」字之屬性自始即定位在薦任職以上之高等文職，故發展迄今，聘用條例聘用人員之待遇部分，仍界定為比照薦任第六職等至簡任十三職等；而高於簡任十三職等之層次者，則發展為「特聘」，可為有給職，亦可為無給職。至於「聘任」與「聘用」原始本質相當，常交互使用；依「公教分途」原則，民國 70 年間，曾有「聘任」為教育人員專屬用詞，「聘用」為行政機關專屬用詞之政策目標，惟未落實執行。

民初各行政機關組織法規定得自行「酌用」之雇員，係低於委任職。由於雇員之遴用，係由各機關自行辦理，無須經公開競爭之考試，其考成、退職、撫卹等，又準用公務人員考績法、退休法及撫卹法之規定，且得比照公務人員請領各項補助費用，權益與公務人員幾近相同，復可參加封閉型之委任職升等考試，致時遭質疑，[30]考銓機關自然須逐步加以限縮其員額，但部分機關為達成其業務的運行，仍持續以各種方式進用臨時人員，為此，行政院於61年12月27日訂定約僱辦法，開啟較低層次公務人力之契約用人制度，其待遇雖得比照公務人員第一職等至第五職等，但約僱人員仍以擠進雇員為榮。是以，「僱用」本質上應屬相當委任或低於委任層次。

二、欲求目的之回顧

契約用人制度其實我國很早就有，現在為何會變成重要議題，想必是受內外在政經環境的衝擊。契約用人強調其「彈性」，而彈性之精義為何？依柯三吉教授研究彈性僱用關係的精義如下（1998：27）：

「所謂彈性雇用關係是指政府機關透過雇用契約（employment contracts)在具備「最低資格條件」(mining staffing requirements）下，雇用全職臨時人員（temporary， not tenure）、部份工時臨時人員（part-time)、季節雇用人員（seasonal employment）和定期任用人員（term appointment）等類公務人力，惟

[30]雇員管理規則於86年12月31日經考試院發布自87年1月1日起廢止。

這些人員與政府的雇用關係只是「任意關係」(at-will)，並無工作權的保障，換言之，如發生「個性衝突」、「任務改變」或「預算不足」的情況，即可隨時解雇。在福利待遇上，這些人員往往低於常任公務員，亦無法定申訴規定或團體協約的保障。然各該機關可因特殊需要，亦可以高於常任人員之薪資福利，透過雙方契約，聘用高級管理和技術人員，這些專技人員的資格條件亦可高於常任人員。由於這些彈性人力皆非常任，當可節省人力成本，亦可避免常任人員被免職後，運用「追擊權利」(bumping rights)造成官僚混亂（bureaucratic chaos）的問題，這就是彈性僱用關係的精義所在（Klingner and Lynn，2005：45)。」。

因此，政府契約用人的精義，應係要求政府僵化的官僚組織，能朝向變形蟲式（amoeba）的組織調整，隨時因應環境需要變形，靈活用人，快速尋求最適合的優秀人力，達到政務或業務推動順暢、回應更快、服務更好、長期人事成本更低的目的。

三、 政治文化之回顧

回顧中山先生在一百多年前提出考試權獨立於行政權之外的構想，是因為看到清末專制體制的腐化無能，以及西方三權分立的政府中，由行政權掌管考試與用人，產生許多流弊，如政府任用私人、多數人員素質低落、行政效率不彰、造成分贓制度等問題。南京臨時政府成立之初，中山先生雖想從根本上改變中國傳統政治形態，但因

局勢混亂，其考試用人之構思不能完全發揮作用；[31]17 年國民政府北伐完成，始正式建立五權分立的政體制度，考試權並成為國家最高權力之一，亦為我國文官制度中最大的特色。

國家考試是用客觀的標準，嚴密選拔優秀人才，使之參與國家的政治，可消融社會階級，救濟選舉制度之窮，確保政治體系與行政體系不會被豪門、貴族等世襲壟斷，亦不至於造成分贓制度等流弊，符合社會公平正義原則。

憲定之考試權，必須五院及各機關基於相同之用人理念，互相合作，方有運作順暢之可能性，但來臺初期處於戰爭、戒嚴、動員戡亂、反攻大陸的時代環境中，為適應時空環境及推動政務之需要，自然形成行政權獨大的現象，人事行政局（現人事總處）順應實際需要成立，以統籌行政院所屬各級行政機關及公營事業機構之人事行政，掌握優勢制度建議權及絕大部分機關人事人員之用人權；而部分機關為達成其業務的運行，也持續以聘用、聘任、僱用等彈性措施用人，致使考試院考銓職權弱化，憲

[31]〈大總統令各部局飭整官方慎重銓選文〉；原文重點：「滿清末年，仕途腐敗已達極點，親貴以財賄招誘於上，士夫以利祿市易於下，奔兢戈謀，相師成風，脂韋突梯，恬不知，以致君子再也，自好不為，事無與治，民不聊生、踵循不悛，以底滅亡。民國成立，萬端更始，舊日城社，掃除略盡，肅整吏治，時不可失；然而法制未頒，考試未行，干進者存乘時竊取之心，用人者有高下隨心之便，一或不慎，弊將有甚於滿清之季者，治亂之分，端在於此，言念前途，能無兢兢？南京臨時政府…用人之計，務當悉心考察，慎重銓選，勿使非才濫竽，賢能遠引，是為至要。…」。參見：《臨時政府公報》第 47 號，（元年 3 月 24 日刊），頁 2。

定考試權難以發揮，自難落實考試用人的要求。而不可諱言的是，機關彈性用人自有其專業或業務之需要，但以政治屬性為考慮進用者，亦非無之。此為建立健全用人制度障礙事例之一。

四、 行政生態之回顧

約聘僱人員在行政機關實際執行運用之情況各有不同，雖難窺其全貌，惟蘇偉業副教授於 98 年針對高雄市、臺中市與花蓮縣等三地方政府及其所屬共 24 個機關進行實證調查，可略窺一二，參考其調查發現重點摘要如下(2010：87-92)：

（一）三地方政府接受問卷調查的約聘僱人員年資皆頗長的。約聘人員中有 60.5%年資超過 5 年；46%超過 10 年；最長年資者達 38 年。約僱人員中有 76.9%年資超過 5 年；65.4%超過 10 年；最長年資者達 37 年。

（二）約聘僱人員進用常出現政治酬庸或民代關說，對於政治干預的問題，要看主管「抗壓能力」的高低。

（三）約聘僱人員的工作範圍十分廣泛，從一般性的基層文書及資料處理工作到專業性社工及工程業務。他們當中不少是需要獨立擔任承辦人員，特別是在人力不足的部門，他們實質上有時是代替正式人員執行業務，有一位約僱人員是擔任公務秘書。

（四）在基層機關中，由於約聘僱人員年資深，是機關裡面的「老鳥」，工作經驗十分豐富，新進的正式人員進來，常常在流動，反而是約僱的要去教正式人員。

肆、契約用人走向之芻議

一、從心出發

人事制度是政府整體制度的一環，進行改革時，有必要從制度設計切入探討，以尋求改革目標與制度選項之最適連結。而制度的設計基本上必須考量國家社會關係、政治經濟環境、社會文化結構、組織政治生態、社會互動成本及個人偏好因素等。

任何制度不可能十全十美，都會有其侷限性與瑕疵之處。我國現行人事制度亦然，因為制度是人設計的，制度也要靠人來執行，而人都有不足之處與個人的偏好，尤其是在契約用人制度的設計上，即便能在多元意見的交流與匯聚之下，使法制趨近理論的理想狀態，但實務上「有權人」在執行運作之後所呈現的結果如何？實現制度理想性的可能性又如何？實值得吾人深思。

從歷史來看，無論前清之職官制度、民初之文官制度、國民政府之公務員制度、公務人員制度或現代所稱之人事行政、人事制度等，其實都是因應當代的環境修正、發展而成，且具有其延續性。但最重要的影響因素應是政體的變化與政治現實的環境。換言之，在不同的政治環境下，會發展成適合當代之人事制度；而人事制度的完善與否，也會影響其政治的清明與存續，究其核心應是「有權人」的理念與作為，因此，可以說「政治造人事，人事造政治」，考試院建立的「人事法制」，絕大部分有賴各機關、各「有權人」都能夠「有心」並秉公處理落實執行，始能達成法治與廉能的人事制度。

二、重新思考

現行聘僱制度之法制面與彈性用人的精義差距不大，既可適應機關彈性用人之需要，亦不觸及憲法考試用人之問題，如仍有不足，加以適度檢討修正當可順暢運作，但現行聘僱制度係因執行上的偏差，造成定期性契約聘僱人員半永業化，所擔任之工作亦趨於常態性一般公務人員職務範圍之工作，失去契約彈性用人之意義，又渠等更進一步與適用勞動基準法之技工、工友、臨時人員等之權益作比較，透過各種管道要求適用勞動基準法致時有爭議。目前銓敘部規劃方案為：聘任人員回復 91 年版之草案，視為常任人員並單獨立法；契約用人係將現有聘用人員、約僱人員合併統稱聘用人員。就此規劃方向來看，只是將現有行政機關之聘任人員、約聘僱人員等之現狀全盤接收，形式加以整合換個名稱，解決表面問題而已，實質上並沒有觸動到聘僱制度所應達成之目標，以及應解決之問題。

其實所謂聘僱契約，應該是建立在一種臨時性的關係，而我國人事制度長期以來，多以一體思維的態度，期望建構一套能夠適用於每一個不同類型、不同層級機關的管理制度，越是如此，越會出現綁手綁腳的問題。目前有關聘僱人員制度即以常任公務人員法制的角度去思考規劃，如聘用等級、資格條件、敘薪考核等，均趨同於常任人員，如據以形成契約用人制度之內涵，依經驗顯示，將形成另一軌常任人員進用的制度，衍生後續的遞增改革成本將難以估算。契約用人除前述建制目的之外，更應深思

的是，契約用人究竟要填補或滿足人事制度的哪一個空間。對此，筆者試擬原則性建議如下：

（一）調查盤點瞭解現況：

建立契約用人制度前，宜充分瞭解行政機關現有「聘」(包括遴聘、特聘、聘任、聘用、聘請、聘兼、選聘等)、「僱」(包括約僱、約用等）之法制與人力運用情形，透過全般性的調查及盤點，以瞭解聘僱種類、進用依據、工作類型、聘僱期間，俾作整體規劃之依據。

（二）聘用人員法律關係：

常任公務人員與國家為公法上職務關係，而聘用人員原則上應定位為公法上契約關係，2 者法律關係不同，其法律效果與權利義務應有區隔，以作為管理制度規劃之依據。[32]

（三）聘用人員工作性質：

應明確限定為稀少性、高科技、特殊專業、技術、專案研究、政務諮詢、業務諮詢、臨時性、季節性等，非本機關公務人員所可擔任之工作，並經考試院核定之職位為限。至是否另按工作性質與職責程度予以屬性或

[32]根據研究，制憲時多沿用五五憲草之條文，憲法第 85 條、第 86 條使用「公務人員」一詞，有與「公務員」進行區隔之意。但因當時文官制度分化、名詞併用等之現實；或因時值大陸動亂、法制考慮不周等因素，以致 38 年 1 月 1 日制定之《公務人員任用法》，將不以考試及格為必要資格條件的派用、聘用人員之管理，規定另以法律定之，形成渠等具有《公務人員任用法》授權之法源，恐為公務人員範圍始終無法確定其廣狹與屬性之主因。參閱：歐育誠(2013b)，文官制度之沿革－兼論公務人員基準法名稱之辨正。公務人員月刊，第 202 期，頁 24。

層次之分類仍須作進一步思考。

（四）聘用方式約用期間：

聘用人員之性質為臨時人員，故應簽訂定期契約進用，約用期間按工作性質分別簽訂，期滿如因工作需要原則上得續聘，但同一工作聘用超過一定年限時，應檢討列為公務人員常態工作，相對刪減聘用名額。

（五）聘用人員權利義務：

聘用人員權利義務均以契約按其工作特性、職責程度、職務之繁簡難易分別確定其內容，不適用常任公務人員有關規定，原則上可適用勞動基準法，如聘用職務之性質無法適用者，則以契約明定之。

（六）聘任人員分類處理：

銓敘部規劃中之行政機關聘任人員應不另訂用人法律，俾符立法經濟原則，可依工作性質分類處理，其屬常任性之職位，為公法上之職務關係，應以公開考試方式用人，俾符憲法考試用人之精神，但可依公務人員考試法規定妥訂考試方式，依職務彈性實施。至於臨時性之工作，則可依聘用方式進用，應可適應機關彈性用人需求。

（七）加強檢討職位功能：

應加強政府機關職位功能之檢討，對非關公權力執行之機關可研究改為「行政法人」；對行政機關無涉公權力之基層單純操作職位，歸類為非常任公務人員，無須列為考試用人範圍，並採聘用方式處理，如此，可將常任公務人員員額大幅減少，節省人事費與退休金等國

庫支出。

（八）加強機關用人權限：

制度設計上宜儘量賦予機關較大用人權限，使機關能彈性快速找到合用人才，以應業務需要，因此，可在規定條件之下，由機關自行公開甄選決定進用。

（九）建立明確課責機制：

應賦予用人機關建立聘用人員考核及淘汰機制，以落實績效管理，如違約定條件隨時解約。用人機關進用聘用人員之管理與績效，應由上級機關實施考核。考試院並應建立事後審查監督機制，以防止制度產生質變。

（十）精簡法制有效運用：

依聘用人員建制精神，以及現有法制調查盤點之結果，將現行各項聘僱人員法規統整為一項專屬法律，俾健全法制有效運用。

伍、結語

契約用人制度是機關取才的另一種選項，雖符合人力彈性運用之目的，但其深層意義則是挑戰考試用人的核心價值。形成考試權與用人權間之拉鋸，因此機關用人必須明確加以分類，並確定其法律關係以便區隔，使能符合憲法考試用人之精神與機關人力彈性運用之目的。依目前銓敘部規劃所提之聘任人員人事條例草案及聘用人員人事條例草案之方向來看，只是將現有行政機關之聘任人員、約聘僱人員等有關規定加以合併，換個名稱、加強其權益而已，似難達成建全法制、提升政府績效與競爭力之目

標，因此，筆者提出以上淺陋芻議，作為另一思考方向，如能獲得重視，而獲致有效之改革方案，則達為文之目的，仍祈識者教正之。

參考書目：

古鴻廷（1999）：清代官制研究。臺北：五南圖書文化公司。

高浣月（2000）：清代刑名幕友研究。北京：中國政法大學出版社。

郭潤濤（1996）：官府、幕友與書生-"紹興師爺"研究。北京：中國社會科學出版社。

柯三吉（1998）:「聘用人員人事條例」草案對現行公務人員體制影響之研究，考試院委託研究，未出版。

歐育誠（2012），官制發展與考試用人相關性初探。國家菁英，第 8 卷第 1 期。

歐育誠（2013a），特種人事制度走向之政策思考。公務人員月刊，第 201 期。

歐育誠（2013b），文官制度之沿革－兼論公務人員基準法名稱之辨正。公務人員月刊，第 202 期。

蘇偉業（2010）：從地方政府運用約聘僱人員之調查剖析我國契約公務人力之改革，文官制度季刊，第 2 卷第 2 期。

《清史稿．職官志六》。

《清史稿．選舉志一》。

《清史稿．選舉志二》。

《臨時政府公報》第 13 號，（元年 2 月 11 日刊）。

《臨時政府公報》第 47 號，（元年 3 月 24 日刊）。

《申報》第 6 版，（元年 6 月 3 日刊）。

《申報》第 3 版，（元年 7 月 29 日刊）。

《政府公報》第 940 號，（3 年 12 月 16 日刊）。

《教育部公報》第 4 卷第 8 期，(6 年 6 月 20 日刊)。
《國民政府公報》第 47 號，(17 年 12 月 19 日刊)。
《國民政府公報》第 1895 號，(24 年 11 月 14 日刊)。
《國民政府公報》渝字第 668 號，(33 年 4 月 22 日刊)。
《國民政府公報》渝字第 749 號，(34 年 1 月 31 日刊)。
《國民政府公報》渝字第 786 號，(34 年 6 月 9 日刊)。
《國民政府公報》渝字第 907 號，(34 年 11 月 15 日刊)。
《國民政府公報》渝字第 972 號，(35 年 1 月 31 日刊)。
《國民政府公報》第 2747 號，(36 年 2 月 12 日刊)。
《臺灣省政府公報》60 年夏第 34 卷，(60 年 5 月 10 日刊)。
《臺灣省政府公報》70 年夏第 10 卷，(70 年 4 月 13 日刊)。
《立法院公報》第 80 卷第 95 期，委員會紀錄。
《立法院公報》第 83 卷第 18 期，委員會紀錄。
《立法院公報》第 85 卷第 18 期，委員會紀錄。
《立法院公報》第 91 卷第 11 期，委員會紀錄。
《立法院公報》第 95 卷第 22 期，委員會紀錄。
《立法院公報》第 96 卷第 87 期，委員會紀錄。

特種人事制度走向之政策思考

歐育誠

政府機關人事制度亦可稱為「文官制度」、「人事行政」、「公務員制度」、「考銓制度」等，一般涵括政府機關組織編制、公務人員分類、考試、任用、銓敘、俸級、考績、陞遷、保障、訓練、進修、褒獎、待遇、福利、退休、撫卹等有關法制與執行事項；合理與健全的人事制度，是政府機關運作順暢的保證及提昇行政效率的不二法門。

探討特種人事制度政策走向，宜先瞭解「特種」一詞之概念與範圍。茲就國內人事之法制面、實務面及日本公務員法制例，概述如下：

一、法制面：現行人事法律明定「特種」一詞者，僅專門職業及技術人員考試法與公務人員考試法定有「特種考試」，就公務人員之「特種考試」而言，屬考試用人途徑之一，係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所舉辦，並以限制轉調、應考資格特殊等條件，與全國性、常態性公務人員之高普初等考試，作為區隔。其次，依銓敘部組織法規定設有「特審司」，其雖非用「特種審查司」之名稱，但就當年立法過程來看，[1]似有區隔一般及特種

[1]民國 46 年之銓敘部組織法原設職位分類、甄核考功、獎敘、典職、登記及總務等 6 司，後因社會環境變遷及公務人員人數增加，甄核考功司之業務量繁重，占當時銓敘部業務量一半以上，為使業務平衡並利指揮控制，因此將該司業務分為 2 個司辦理。銓敘部組織法修正草案於 74 年 12 月 24 日函請立法院審議時，原擬維持 6 司，並改以數字表示，稱為第一司至第六司，其中第二司以職位分類制及簡薦委制之一般行政機關為負責範圍；第三司以司法、外交、

人員之意。

二、實務面：民國 99 年 9 月銓敘部編印之「公務人員特種人事法規彙編」例言敘述，該彙編係就公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 32 條及第 33 條規定：「另以法律定之」之特種人事法律及其相關法規命令等予以彙編成冊，其適用對象分為：司法人員、關務人員、醫事人員、主計人員、政風人員、審計人員、外交領事人員、專技人員、警察及消防人員、海岸巡防人員、交通事業人員及其他公營事業人員等 12 大類。其次，就考試院通過之「文官制度興革規劃方案」（以下簡稱興革方案）而言，其第 2 案「統整文官法制，活化管理體系」之具體興革建議相關子項係以「各『專業』人事法制之整修」為名。再從銓敘部 101 年 6 月 1 日撰擬之「簡併特種人事法律之研究報告」說明，其以任用法第 32 條至第 36 條「授權另以法律制定之 14 種特種人事法律任用人員」以及屬一條鞭性質之「人事、政風人員」，總計 16 種特種人員為檢討之範圍。因此，國內現行僅「特種考試」為法律名詞，而「特種人事制度」尚乏明確定義，實務上從不同角度切入，範圍亦有廣狹之別。

三、日本公務員法制例：日本在二次大戰後，分別訂定「國家公務員法」與「地方公務員法」，分別規範中央與

主計、審計、警察、公營事業等人員為負責範圍。但於審查過程中，因立法委員建議司應以單位職掌為名，後銓敘部順應立法委員意見，分設銓審司及特審司，並民國 76 年修正公布。

地方公務員的範圍及其管理基準，2 者均有一般職與特別職公務員之區分；但在人事任用陞遷方面，中央與地方公務員原則上並不互相交流，各成體系。依「國家公務員法」第 2 條規定，所謂一般職指其所擔任的職務為非屬特別職之國家公務員者，均屬之；[2]一般職與特別職公務員之定義與範圍，均在法律中明確訂定。而另外單獨制定人事法律規範其職務之特殊性者，概有「外務公務員法」（相當我國外領人員任用條例）、「國會職員法」、「教育公務員特例法」（相當我國教師法）等，雖仍有多元多軌現象，但所占比例不高；其餘公務員主要係以俸給表作為區隔，概略情形如下：

（一）一般職計分 17 種俸給表：行政職俸給表（一）、行政職俸給表（二）、專門行政職俸給表、稅務職俸給表、公安職俸給表（一）、公安職俸給表（二）、海事職俸給表（一）、海事職俸給表（二）、教育職俸給表（一）、教育職俸給表（二）、研究職俸給表、醫療職俸給表（一）、醫療職俸給表（二）、醫療職

[2] 依「國家公務員法」第 2 條第 3 款所列之特別職，包括擔任下列職務之人員：內閣總理大臣、國務大臣、人事官及檢察官、內閣法制局長官、內閣官房副長官、內閣危機管理監、內閣官房副長官補、內閣広報官及內閣情報官、內閣總理大臣輔佐官、副大臣、大臣政務官、內閣總理大臣及國務大臣之秘書官、依據選舉之選任或經國會同意之職員、宮內廳長官、侍從長、東宮大夫、式部官長及侍從次長、特命全權大使、特命全權公使、特派大使、政府代表、全權委員、聯合國教科文組織下的日本國內委員會委員、日本學士院會員、日本學術會議會員、裁判官（即我國之法官）及其他所屬裁判所職員、國會職員、國會議員秘書、防衛廳職員、依獨立行政法人通則法第 2 條第 2 項規定設立之特定獨立行政法人之役員等。

俸給表（三）、福祉職俸給表、專門スタッフ(幕僚)職俸給表、指定職俸給表等。

（二）特別職計分 3 種俸給表：第 1 種適用於內閣總理大臣、國務大臣、人事官及檢察官、內閣法制局長官、內閣官房副長官等，相當於政務性質之人員。第 2 種適用於大使、公使。第 3 種適用於秘書官。

人事制度發展是有其連續性及變動性，基本上是前後朝代相承沿襲，再依據當代環境及事實需要，加以斟酌修正。清初職官制度具一元化之特性，中央與地方文武官員均適用同一套「九品制」[3]之敘薪等級架構，並為科舉、任官、考課等人事運作之基礎，科舉為當時重要任官途徑之一，常態性三年辦理一次稱為正科，另有臨時舉辦稱為恩科，此外，天子親詔以待異等之才稱為制科，如博學鴻詞科、經濟特科、孝廉方正科等，故清初僅在科舉取才上有一般（正科）與特殊（制科）之別。迄清末因政治環境鉅變，職官制度逐漸產生分化，概略為：

一、海關、郵政與電訊，由英國代管，分別建立其人事制度。

二、引進西方三權分立方向改革政體，建立政務、常務人員雛型。

三、為推行西化與洋務運動，將部分官職改列可聘用外國人（客卿）擔任大使或教師，其與現行聘用、聘任人

[3]清朝文武官員「官分九品，各系正從，級十有八，不及九品曰未入流」，在清朝的職官制度中，尚有「未入流」之官員，故實際上共計 19 個「官品」。參閱：《清史稿．職官志一》，頁 5 。另外，吏員、差役與幕友等，以現代概念雖為依法令執行公務之人員，惟均非職官制度之範圍。

員制度，具高度相關性。

四、部分衙門差役，轉化成巡警，為警察制度之起源。

五、故清末官員之敘薪等級架構及考用等人事運作，除以「九品制」為主外，已開始出現其他從屬性多元多軌之用人制度雛形。

民初南京臨時政府取消清朝之「九品制」，一般公務機關任用人員改為「特任」、「簡任」、「薦任」、「委任」4種任命程序，後轉化成「特任官」、「簡任官」、「薦任官」、「委任官」4個官等之等級架構，即通稱之簡薦委制。[4]但因民初政權不穩，舉凡機關之興廢變更與各項用人行政，悉以適應當時革命事實需要為前提；民國 18 年考試院成立，有關考銓之法規雖即頒行，惟因形勢所限，考試權在事實上仍未能完全獨立，如技術人員、戰地、偏遠、聘用、派用等無需考試之特殊用人制度，逐次分別以立法方式建立；來臺後，一般公務機關引進職位分類制，建立 14 個職等之等級架構，原擬於 58 年全面適用，復因司法、外交、警察、衛生、民意等機關具有特殊性，乃於 62 年修正其仍得適用簡薦委制之規定，形成政府機關兩制併行，致生權利義務失衡現象；嗣根據環境及事實需要，順應情勢於 76 年將兩制合一為「官等職等併立制」，惟前述五類機關人員因有其專業與殊異性，故仍沿襲其各別之人事制度；另為因應現代潮流發展需要，陸續再增加新的人事制度，如醫事人員、法官與檢察官等，以致現行人事制度形

[4] 另稱特簡薦委制。

成有須考試任用者（高普初等考試及特種考試）、有不需考試任用者、有特別規定其任用資格不得牴觸任用法者等，且亦有另成一套敘薪等級架構及其相關人事運作制度者，遂呈現多軌併行狀態。

綜觀我國文官制度，從清朝一元化之架構，歷經清末的分化逐漸轉為多元，沿襲迄今，目前雖以「官等職等併立制」為主，但為因應時代專業分工與機關用人需要，人事制度已呈現更多元多軌之狀態，由於現行特種人事制度之分類尚未明確，筆者嘗試以主從之概念，簡要分類如下：

一、以憲法第 86 條規定之角度來看，以其任用資格應經考試院依法考選銓定者，歸列為一般；而其他公職人員，如職業軍人、民意代表、政務人員、教師、醫事人員、公營事業人員、聘用人員、派用人員等則相對特殊。

二、以興革方案所確立政務、常務人員及契約用人三元管理之法制體系而言，以常務人員為主，歸列為一般；則政務及契約用人相對特殊。

三、如以適用「官等職等併立制」之人員為主，歸列為一般；則「官職分立制」（警察人員）、「官稱職務分立制」（關務人員）、「級別職務制」（醫事人員）、「資位職務分立制」（交通事業人員）、「職位分類制」（公營事業人員）、「聘任制」（教育人員）等，相對特殊。

四、就現行任用法之規範，如以直接適用任用法者為主，歸列為一般；則第 32 條至第 36 條「授權另以法律制定之人員」，相對特殊。

五、如僅就任用法第 32 條予以分類時，則與前述主從概念之分類又稍有不同，而應改以基本與附加任用資格之關係加以認定，因本條計有司法[5]、審計、主計、外交、關務及警察等 6 種人員，且其「『任用資格』[6]不得與本法牴觸」，故如將任用法之基本任用資格歸列為一般者，則此 6 種人員因有更嚴格之附加資格條件，故宜稱為特別任用資格；其中關務及警察又自成一套敘薪等級架構及其相關人事運作制度，就此，又與司法、審計、主計、外交等適用「官等職等併立制」者相對特殊。上述簡要分類，或有助於提供實務問題之研析及參考。

有關特種人事制度之發展，原則上並非欲將人事制度推向集權化，而是在現行一般公務人員人事法制已有規範之情形下，減少不必要之重複規定。且就考試院職掌而言，各項組織法規或特種人事法律之內容涉及「官制官規」者，當然不應存在法律重複規定或因立法時差造成法條規範衝突之情事。故短期應以任用法第 32 條之 6 種人員為主要檢討標的，其中之關務及警察人員雖自成一套人事制度，但因其「任用資格」不得與本法牴觸，故在解決立法時差造成法條規範衝突之部分，可參照任用法第 6 條第 5

[5]民國 101 年 7 月 6 日法官法施行後，法官及檢察官脫離「官等職等併立制」，已自成另一尚未命名之類型。

[6]可分為積極及消極任用資格兩種，前者謂公務人員於任用時，必須具備之一定條件；後者謂公務人員於任用時，必須消極的不具備某種情事。積極任用資格依公務人員任用法第 9 條第 1 項規定，依法考試及格、依法銓敘合格、依法升等合格。

項之立法例，[7]將銓審實務認屬一般性「任用資格」（或任用之基本條件）部分，於任用法、俸給法、考績法等修正時，明定該2類人員，適用任用、俸給、考績法，以求統一；另外，就適用「官等職等併立制」之司法（不含法官及檢察官）、審計、主計、外交人員等，因其職務性質較為特殊及為應其業務需要，而於相關法律規定，擬調任各該特定職務時，除基本任用條件外，應同時具備相關學歷、經歷、語言能力等附加條件之部分，類此在實務上，雖法律未有明定，亦為各主管機關之權責，故此部分可考慮排除於銓敘審定範圍，並由各主管機關依權責自行決定，以符責任政治並藉法規鬆綁，達到人力彈性運用之目的，此部分亦可於任用法明定，既不妨礙各權責機關因應各別特殊人事管理之發展，亦不違考試院掌理銓敘審定之主管權責。

長期而言，特種人事制度之走向，仍受考試權及公平正義原則之影響，目前興革方案規劃政務、常務人員及契約用人三元之用人體系，雖有將公務體系相關人事制度進行全盤規劃之意，方向應屬正確，但於區劃3者之比例時，至少會牽動2項議題，其一，任用法第33條至第36條所定另以法律規定之教育、公營事業、聘用、派用人員等，

[7]各機關組織法律原定各職務之官等、職等與中華民國八十五年一月考試院平衡中央與地方薦任第八職等以下公務人員職務列等通案修正之職務列等表不一致時，暫先適用該職務列等表之規定。但各機關組織法律於本條文修正施行後制定或修正者，仍依組織法律之規定。

體系上似已超越「任用資格應經考試院依法考選銓定之」的範圍，故未來常務人員是否定位為「考試任用」之人員，以彰顯考試權；其二，以日本公務員法制例，明確訂定一般職與特別職公務員之定義與範圍，體系清晰，頗值我國參考；故我國未來常務人員之管理基準如何設計？是否考量回歸統一適用「官等職等併立制」，就如同日本公務員法制之體例，儘量維持單一人事制度，藉以簡化人事法制及平衡各類人員權益。前述 2 項議題，仍需多方深思進一步討論，所確定之三元其所指人員之定義與範圍為何？並在理想與實際間找出平衡點，以客觀務實的態度及具前瞻性的眼光朝著正確的方向研擬推動，避免理想和實務脫節，俾能真正健全我國人事制度。

文官制度之沿革－
兼論公務人員基準法名稱之辨正

歐育誠

壹、前言

面對全球化、資訊化及知識經濟時代的快速發展，以及環境變遷的嚴峻衝擊，各國政府為了有效推動施政願景、政策理念，及增進國家競爭力，莫不致力於提昇施政能力及文官素質與效能，而其成敗關鍵，則在於有無健全的文官制度。考試院通過「文官制度興革規劃方案」，積極推動文官制度興革事宜，該方案第 2 案「統整文官法制，活化管理體系」之部分，提出 2 大具體政策方向之建議：（一）推動基礎性法律（公務人員基準法）完成立法。（二）確立政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系。上述方案在政策概念上並無問題，實況亦是如此，但真正落實執行時，勢必面臨三類人員比例如何區劃之問題，而人員比例之區劃，又須先確認各類人員之定義與範圍，方能著手。

文字是傳達理念的工具，但我國之文字博大精深，往往一字多音、一字多義，今昔名詞用語之習慣亦有不同，也會因為不同的時空環境或不同的角度，而有不同見解。從憲法上來看，除使用「文官」之名詞外，尚有「公職」、「公務員」、「公務人員」、「官吏」、「文武官員」、「司法院或考試院人員」、「縣自治人員」等其他近似之名詞（如附錄），迄今有關「公職」、「公務員」、「公務人員」等之範

圍，係採個別立法主義，實質適用範圍係依個別法令分別界定，故難明確窺其全貌，亟需改進。本研究以古代（以清朝中葉為主）與近代（清朝後期迄今）等 2 個時期，對我國文官制度進行回顧，並著重在「文官」相關名詞的發展與概念之釐清，期作為未來文官制度改進之參考。

貳、古代文官制度之概念與範圍

自秦統一全國後，在傳統的中國政治體系中，皇帝成為政治最高統治者，但皇帝無法 1 人獨自統治全國，必須分官設職，任用許多大小官宦，設立許多官府衙門輔佐其制定政策及法令規章，執行其諭旨，無論行政、司法、軍事、財政稅收，在在需人協助 （古鴻廷，1999：3)。自秦漢以迄明清為君主專制時代，民智未開，皇帝因傳位、政變、革命等方式取得合法最高統治權，並自詡為天子，具有「皇權至上」之特性。故在君主專制時期，皇帝有制定官制官規及實質的用人權，皇帝是君王而非官員，任免官員最後的決定權為皇帝。另有其他重要概念，茲分述如下：

一、官與官制官規

「官」的歷史與中國文明史一樣久遠，在甲骨文已出現「官」字。明末黃宗羲《明夷待訪錄》一書載：「原夫作君之意，所以治天下也。天下不能一人而治，則設官以治之。是官者，分身之君也。」(引自：李俊清，2007：3)，筆者依此說法，歸納「官」有「設官以治」與「分身之君」2 項主要內涵，其最終目的則為「治天下」。

(一)「設官以治」：此係從事物的角度來看，「官」是權力所在之處，概略為「設官建署」與「設官分職」，也就是「官署」與「官職」的意思；相當於現代「設機關定職掌」與「置職務」(職位）的設計。

(二)「分身之君」：此係從人的角度來看，可引伸為文武官員，或稱為「職官」，即協助皇帝並具有「統治」或「管理眾人之事」特殊身分的人員。

前述 2 者相互配合定制時，尚須設計「官階等級」（rank）[8]之總數，以及對各該官職（即現代「職務」或「職位」的概念）等級的配賦（即現代「職務列等」的概念），官職經配賦等級後，同時也確定擔任該官職人員的權責、俸祿（待遇）多寡，附帶影響其社會地位、身分與尊崇感，為人事制度重要基礎之一。 清初「官階等級」承襲明朝的「九品制」[9]、民初所使用之「特簡薦委制」[10]、來臺後建構公務人員職位分類制之「14 職等」、現在官職等併立制之「官等職等」，以及各時期相對應的待遇俸給制度，均屬於「官階等級」事項。上述基本結構事項之法則制度，概可稱為「官制」，除有特殊需要外，一般不輕易更動，故其偏向靜態性。

期望「官制」能順暢運轉之法則制度，概可稱為「官

[8]另依民國 89 年 11 月考試院編印之《考銓詞彙》第 200 頁及第 218 頁載：「官等」英譯為 rank；「職等」英譯為 grade。

[9]《清史稿．職官志一》載：「官分九品，各系正從，級十有八，不及九品，曰未入流。選人並登資簿，依流平進，踵故牒序遷之。」，頁 4。

[10]北京政府於民國元年 10 月 16 日公布《中央行政官官等法》，該法規定「特、簡、薦、委」官等的概念，延續迄今。參閱：蔡鴻源主編，《民國法規集成》第 8 冊，(合肥：黃山書社，1999 年 2 月一版)，頁 206-211。

規」，其包括各官署業務運作之各種法令規章，以及各官職所需人員（分身之君）的選拔、任免考課、監察、升轉黜陟等人事法令規章，其屬於管理與執行的法規事項，須經常配合環境需要調整，故其動態、靜態兼具，也就是「法隨時轉則治」的概念。此外，最重要的是「官制」與「官規」相互配合與實際運轉的部分，也就是實際用人治事的部分，換句話說，就是在「官制」與「官規」的規範下，在最適當的時機，將最適當的人才，放在最適當的位置(職務)，以達到「治天下」的目的，此屬於實際的人事決定權之執行與業務運作事項，須隨時配合環境需要運轉，故其具有實際動能性。

二、官職與文武官員

中國古代職官制度，採係「官」、「職」分立制。其中的「官」，除了指擔任「官員」的資格（出身、功名）外，尚有其他封官封爵位之情形，如清朝之「公、侯、伯、子、男」[11]；「命婦之號」[12]、「三公、三孤」[13]等，均屬於人員的身分與地位的象徵。另一的「職」，才是真正的「官職」（即現代「職務」或「職位」的概念），有了擔任「官」的資格後，必須經過正式「補官」(授官、派任實職）程序，才成為「官員」並具有該「官職」的實權。

另依《清史稿．選舉志五》第 8 頁記載：「任官之法，文選吏部主之，武選兵部主之。吏部四司，選司掌推選，

[11]《清史稿．職官志四》，頁 1。
[12]《清史稿．職官志一》，頁 5。
[13]《清史稿．職官志一》，頁 2。

職尤要。凡滿、漢入仕，有科甲、貢生、監生、廕生、議敘、雜流、捐納、官學生、俊秀。定制由科甲及恩、拔、副、歲、優貢生、廕生出身者為正途，餘為異途。異途經保舉，亦同正途，但不得考選科、道。非科甲正途，不為翰、詹及吏、禮二部官。」，故科舉（科甲）僅係任官途徑之一，其他任官途徑尚有廕生、議敘、雜流、捐納等；且科舉係取得資格、出身或功名，並非均可直接授官。[14]在中國傳統農業時代，分工粗略，「官職」以「文、武」為主要區隔，擔任各該文武之「官職」者，即為文武官員，「武官」可對應在西方之武職人員或軍職人員。武官從事戰鬥行為或其他軍事任務；文官則不負有戰鬥行為或類似軍事任務 （吳庚，2008：252）。

三、官吏、差役與幕友

君主專制時期統治權的行使，形式上為皇帝獨攬，但實質上，涉及執行公務的人員甚多，以清朝為例，包括文武官員、胥吏、差役與幕友等。

（一）官吏：即「官員」及「吏員」之統稱。清朝吏部掌文官銓選、兵部掌武官銓選；由吏、兵兩部銓選而循程序任命者為「官」或「官員」。非經吏、兵兩部銓選而任事者稱為「吏」，其無品級，通稱「吏員」、「吏胥」或「胥吏」，凡內閣供事以及各部院的經承、書吏、承差、典吏、攢典等，均屬於吏員

[14]中華民國史事紀要編輯委員會，《中華民國史事紀要-民國紀元前十八年（一八九四）至十五年（一八九七）》，（臺北：中華民國史料研究中心，1964 年 11 月 24 日出版），頁 46-47。

之不同稱呼 （楊志玖，1997：510）。清朝以縣為地方最基層行政單位，在縣衙中「吏員」有兩種，一曰經制之吏，一曰非經制之吏。[15]經制之吏又有典史、攢典 2 種，典史是知縣所屬之吏，攢典是縣佐貳雜職官所屬之吏；非經制之吏，又有貼寫、幫差 2 種 （古鴻廷，1999：306）。胥吏若以房科分之，一般則有吏、戶、禮、兵、刑、工等六房。斯時，縣衙中編制之職官，[16]大約 4 至 7 人，而「吏員」不屬於「官員」層級，在《清史稿・職官志》中，規範「未入流」的官員，但不包括「吏員」。

（二）差役：清朝縣衙中有所謂三班六房，六房已如前述；三班指皂班、快班、民壯等執雜役之人，通稱衙役，亦名差役 （古鴻廷，1999：308）。吏胥與差役為傳統地方政府中，推行公務不可或缺的成員，但因其地位較低且無須科舉程序，僅由縣衙決定，執行之公務事項包括治安維護、刑罰執行、糧稅催徵等，與一般庶民直接接觸，得以趁機漁利，利之所趨自成一股勢力。一般對之並無佳評，甚至視之為吏治之毒瘤，[17]因此縣官須延聘幕友襄辦，監視吏

[15]以現代觀點，經制相當編制內、非經制則相當編制外。另《欽定大清會典・吏部》卷載：「設在官之人，以治其房科之事，曰吏。凡京吏之別三：一曰供事、二曰儒士、三曰經承。外吏之別四：一曰書吏、二曰承差、三曰典史、四曰攢典。皆選于民而充之，役五年而更焉。非經制者，曰貼寫、曰幫差，其濫者禁之。」。

[16]《清史稿・職官志三》，頁 14。

[17]郭潤濤，《官府、幕友與書生-"紹興師爺"研究》，（北京，中國社會科學出版社，1996 年 4 月初版），頁 20-21。

胥與差役，以及分擔各種繁重的工作 （古鴻廷，1999：309-310）。

（三）幕友：不是建制內的正式人員，而是長官所聘用之行政助手，是長官運籌帷幄的智囊團。但因事務繁簡不一，各級長官所聘幕友之類別亦不一致，一般而言，清朝縣衙中所聘幕友可歸納為九類，分別為刑名、錢穀、書啟、徵比、硃墨、帳房、教讀、閱卷、掛號等 （古鴻廷，1999：308），以上屬於協助處理日常政務者。另尚有以軍事才幹參與者稱「戎幕」，協助處理軍政事項，包括軍隊中之謀略、作戰、軍需、文書、吏治、文教、制造等各種才能之士；以水利之才參與河道治理；以洋務之才參與幕府；以藝文之才游幕，幫助官員修志、修書等（郭潤濤，1996：4-7）。因此，幕友主要工作為「佐官制吏」，或稱「佐治」或「出謀劃策」等性質；幕友又稱為幕賓、幕客、館賓、賓師、西賓、師爺等（高浣月，2000：1）。幕友與主官關係建立在主官禮聘的「關書」上，「關書」又稱「關聘」，有固定格式，記載到署辦理之工作、歲俸等資料，歲俸又稱束脩、脩金、聘金等，高低不一，係由主官自掏腰包，「關書」頗像現代的僱傭契約 （高浣月，2000：32-33）。其後，幕友與僚屬併稱為「幕僚」，均係為主官出謀劃策之人員。

四、小結

中國古代整體文官之範圍與特性，綜合其重點如下：

（一）皇帝是君王而不是官員之範圍，任免官員最後的決定權為皇帝。禮部掌理文官科舉、吏部掌理文官銓選行政，宰相等大臣，均係基於輔弼立場協助皇帝，並對皇帝一人負責。

（二）傳統農業時代分工粗略，「官職」以「文、武」為區隔，且無三權、五權政體之分，故早年「文官」在執行「統治」或「管理眾人之事」的範圍涵蓋非常廣泛，包括立法及司法之工作，且無政務官與事務官之分，其性質僅為皇帝的臣僕。

（三）傳統職官制度具「官」、「職」分立之特性。一部分側重「官品」，也就是人員的身分與地位的象徵，包括資格、出身、功名或封官、封爵位等，科舉係取得資格、出身或功名，並非均直接授官；另一部分是授任「官職」之程序，相當於西方國家人事制度中實際用人治事的部分。

（四）傳統職官制度屬於中央與地方集權式一元化，集權式體現在中央與地方官員均為中央指派；一元化體現在中央與地方官員適用同一官階等級制（九品制），且中央與地方機關層次高低分明，在縣的地方層級上，最高置知縣 1 人（正七品），其屬官員有縣丞（正八品）、主簿（正九品）、典史（未入流）等。

（五）「官」、「吏」分屬不同層次，官員為傳統職官制度規範之對象，科舉僅係一般熟知選拔官員途徑之一，其他尚有捐納與恩蔭等用人途徑；而吏員非屬

科舉範圍，係屬權責長官自行僱用之人，選於民而充之，較奇特的是「非官卻可執行公務」。前項所謂集權式一元化，僅止於官員層級之部分，不包括吏員、差役及幕友；官署亦無鄉鎮層級之地方基層行政機關。

參、近代文官制度發展之概述

清朝在對外政策方面，虛驕自大，長期鎖國閉關，致逐漸落後於當時世界先進國家。清朝後期面對列強的戰爭中暴露其脆弱的戰鬥力，部分大臣、有識之士紛紛上書，條陳時弊。清末在西方的霸權威脅、工業科技和法制優勢下，採納眾議效法西洋，政經環境發生鉅變；其雖向西方先進國家學習三權分立之政體制度，但不免因外語翻譯不同、傳統宗法、文化觀念等，讓它依舊在原有的專制政體下發展文官制度。尤其，光緒 31 年（1905 年），袁世凱、張之洞等奏請立停科舉，以廣學校，咸趨實學，清廷下詔准自丙午年（1906 年），所有鄉會試，一律停止，各省歲科考試亦即停止，改以學堂為獎勵出身之途，於是相沿數千年之久的科舉制度，遂告廢除。[18]此種以學歷取代科舉取得出身、任官資格之方式，有其特殊時空背景的考量，但也扭曲教育功能，且衍生僧多粥少、畢業學生競相鑽營等問題。

國父孫中山先生思想與論述，在我國建國與文官制度

[18] 中華民國史事紀要編輯委員會，《中華民國史事紀要-民國紀元前七年（一九〇五）》，（臺北：中華民國史料研究中心，1975 年 8 月 20 日出版），頁 633。

之建制上，有舉足輕重之影響，回顧中山先生在一百多年前提出考試權獨立於行政權之外的構想，是因為看到清末專制體制的腐化無能，以及西方三權分立的政府中，由行政權掌管考試與用人，產生許多流弊，如政府任用私人、多數人員素質低落、行政效率不彰、造成分贓制度等問題。民國南京臨時政府成立之初，中山先生雖想從根本上改變中國傳統政治形態，但因局勢混亂，其構思不能完全發揮作用；民國元年 3 月 10 日，袁世凱在北京成立北洋政府，為國際上所承認的政府，也開啟軍閥割據時期，在此時期仍承襲清末三權分立之政體制度。直到國民政府北伐完成（民國 17 年），政治相對穩定，始正式建立五權分立的政體制度，在相關法制上，才陸續出現「公務員」、「公務人員」、「司法院或考試院人員」之名詞，並與「官吏」、「文武官員」等併用或交替使用，後被列入憲法成為現況，概述如下：

一、文官制度之分化

鴉片戰爭後，清廷與列強訂定不平等條約，議定高額賠款，並由英國代管海關、郵政與電訊，英國代管期間分別建立海關人員、郵電人員人事制度。民初陸續廢除不平等條約，英國退出代管後，此制度仍繼續施行（徐有守，1997：294,316-317），為我國關務人員、郵電等公營事業人員人事制度之源起，亦為我國文官制度分化之始。

清末大力推行西化與洋務運動，咸豐元年先設理藩院，處理對外交涉、邦交等事宜，後改稱總理各國事務衙門，光緒 27 年再更名外務部。外務部下設考工司，「聘用

客卿」為其職掌之一，當時法國、義大利、美國等駐外地區，均有外國人兼代清廷領事之情形，[19]且另有延聘外國人擔任教官、教師等情形，其與現行聘用、聘任人員制度，具高度相關性。此外，科舉制度廢除後，原長官自行延聘之幕友，仍繼續被沿用並隨長官進退。民初以後，幕友逐漸分化成聘用之顧問官、聘任官與秘書官等，[20]其與現行機要人員、聘用及派用人員等，應具有高度相關性。

光緒 30 年中央設巡警部，另於京師內、外城設巡警總廳，分置五品至九品警官；宣統元年，再定消防隊員額。[21]其後，各衙門部分差役，轉化成巡警，為警察與消防人事制度之起源；另部分衙門差役分別轉化成夫役、管獄人員，成為工友、監所管理員等制度之起源。而清末民初，也逐漸將「官」與「吏」混用為「官吏」一詞。

二、引進三權政體之影響

清光緒 34 年 8 月 1 日（1908 年 8 月 27 日）頒布《欽定憲法大綱》[22]，其所確立的君主立憲政制係在當時的歷

---

[19] 《清史稿．職官志六》，頁 2-3。

[20] 民國元年 6 月 3 日《申報》第 6 版報載：「《安徽都督府官制》第 3 條，都督於主務各職外，得延顧問官以備一切政務之諮詢。」；另民國元年 7 月 29 日《申報》第 3 版報載，法制局提出《文官保障法草案》其立法理由：「官吏為社會職業之一種，變更消滅非有法定條件不可，特擬就文官保障法草案以保官吏地位不致再由政府隨意罷黜，惟所規定者僅係一般普通官吏，至特任官、聘任官、公使及秘書等官，則不再其限內，已將此案提交國務院會議決定…」。

[21] 《清史稿．職官志六》，頁 5。

[22] 《政治官報》第 301 號，光緒 34 年 8 月 2 日刊，頁 9-11。

史條件下，將君權憲法化，帶有濃厚的封建性，但初步可看出「君權」(黜陟百司等所有行政權)、「議院」(議員)、「司法」(法官審判)之三權的雛形，但議員並非民選，司法之權亦操諸君上，依舊停留在原有的專制政體。在上述《欽定憲法大綱》之後並附《議院未開以前逐年籌備事宜》[23]，已有「頒布城鎮鄉地方自治章程」之籌辦事項，可初見自治人員之雛形。

受西方司法權獨立運作之影響，清末將刑部改為法部，原尚書改稱大臣，侍郎改稱副大臣，法部掌理司法，監督大理院及京、外審判、檢察，以維法治。下設審錄、制勘、編置、宥恤、舉敘、典獄、會計、都事等 8 司，其中之「舉敘司」掌陞遷調補，籍紀功罪，徵考法官、律師、書記。[24]民初持續沿用司法人員均由司法機關考用與銓敘，[25]直到民國 19 年 1 月 6 日五院制之考試院成立後，司法人員才歸併由考試院統一考試。

辛亥革命之後，清政府礙於情勢，於宣統 3 年 9 月 13 日（1911 年 11 月 3 日）公布《憲法重大信條十九條》，規定「皇權以憲法所規定者為限」、「上院議員由國民於有法定特別資格者公選之」、「憲法改正提案權屬於國會」、「總理大臣由國會公舉，皇帝任命。其他國務大臣，由總理大臣推舉，皇帝任命。皇族不得為總理大臣及其它國務大臣

[23] 《清朝續文獻通考》第 394 卷，憲政二，頁 11446。

[24] 《清史稿．職官志六》，頁 10。

[25]民國 16 年 8 月 9 日國民政府修正公布《國民政府司法部組織法》，規定該部之總務司掌理有關司法官及其他職員之考試、任免、考成及懲戒事項、司法人員之訓練及教育事項及關於律師事項。參見：《國民政府公報》第 11 號，(民國 16 年 8 月 30 日刊)，頁 5-8。

並各省行政長官」、「官制官規，以法律定之」、「國務裁判機關，由兩院組織之」。形式上縮小了皇帝的權力，相對擴大議會權力，進一步朝三權分立與責任內閣方向發展；其最大代表的意義，應是古代「官制」中有關「設官建署」（設機關定職掌）之事項，部分已直接由憲法作出最上位階的原則性規範。[26]另外，總理大臣與國務大臣選任的方式，已可見政務官選任之雛形。

三、公僕、公職及五權分立概念之形成

中山先生認為官吏應為全體國民之公僕，並早有五權分立之構想。民國前 6 年 10 月 17 日(1906 年 12 月 2 日)，中山先生在東京舉行民報週年紀念會上，以「三民主義與中國民族之前途」為題進行演講提及：「…所謂三權分立，行政權、立法權、裁判權各不相統…，將來中華民國的憲法，是要創造一種新主義，叫作五權分立。…三權之外，尚有兩權：一是考選權。平等自由，原是國民的權利，但官吏卻是國民公僕。美國官吏，有由選舉得來的，有由委任得來的…官吏不是君主私人的，是國民的公僕，必須十分稱職，方可任用…一是糾察權，專管監督彈劾的事…」[27]。

中山先生上述官吏是公僕的概念，實質涵義甚廣，後轉化成「公職」一詞，並首見於民國 2 年 10 月 31 日中華民國憲法草案（天壇憲草）第 16 條：「中華民國人民依法

[26] 如民國 36 年施行之憲法，對政權機關、總統、五種治權機關、中央與地方之權限、地方制度等，均直接規範。

[27]中國國民黨中央委員會黨史委員會編，《國父全集》第二冊，(臺北：中央文物供應社，1973 年 6 月出版)，頁 205-207。

律有從事公職之權。」。但中山先生該次演講所稱之「委任」，性質不是民初時期所稱之「委任官」，也不是現代委任之公務人員；所稱之「美國官吏」，則係在中體西用概念下，將西方國家政府之「職事人員」援引比附為「官吏」，藉使國人瞭解其概念。

四、公務員、公務人員等名詞形成之概述

（一）民國 13 年 4 月 12 日，中山先生手書公布「國民政府建國大綱」，第 15 條：「凡候選及任命官員，無論中央與地方，皆須經中央考試、銓定資格乃可」，其仍使用「任命官員」一詞。

（二）民國 17 年 10 月國民政府公布《中華民國國民政府組織法》[28]，相關之重點概有：「行政院各部設部長 1 人、政務次長、常任次長各 1 人，各委員會設委員長、副委員長各 1 人，均由行政院院長提請國民政府分別任免之」、「薦任以上行政官吏之任免應經行政院會議議決」、「立法委員不得兼任中央政府、地方政府各機關之事務官」、「考試院為國民政府最高考試機關，掌理考選銓敘事宜，所有公務員均須依法律，經考試院考選、銓敘，方得任用」、「監察委員不得兼任中央政府、地方政府各機關之職務」。其同時出現「行政官吏」、「事務官」、「公務員」、「職務」等名詞，而「公務員」一詞，為首次在法制上出現；另將「次長」區分為「政務次長、

[28]民國 17 年 10 月 8 日公布，國民政府訓令第 565 號，參見：《國民政府公報》第 99 期，（民國 17 年 10 月刊），頁 12-18。

常任次長」[29]，亦為政務官範圍擴大之始。

（三）前述國民政府組織法雖規定「所有公務員均須依法律，經考試院考選、銓敘，方得任用」，惟民國 18 年 8 月 1 日公布之《考試法》[30]，並未同步使用「公務員」之名詞，而係使用「任命之人員」；民國 19 年 12 月 30 日發布之《考試法施行細則》[31]，則定義任命人員謂政務官以外之簡任及薦任、委任人員，但當時軍職人員也是以特任、簡任、薦任及委任之任命程序辦理，[32]性質上亦應屬「任命之人員」;民國 24 年 8 月 6 日修正《考試法施行細則》[33]，雖將「任命之人員」修正為「政務官以外之公務員」，但因所稱之「公務員」仍無法明確排除武職人員。故「五五憲草」[34]中再將「公務員」改稱「公務人員」[35]，似有將「公務人員」限縮於狹義應經

[29]民國 19 年 11 月 24 日修正公布《中華民國國民政府組織法》時，將「常任次長」更名為「常務次長」。參見：《國民政府公報》第 631 號，國民政府訓令第 619 號，（民國 19 年 11 月 25 日刊），頁 2-6。

[30] 《國民政府公報》第 232 號，（民國 18 年 8 月 2 日刊），頁 1-3。

[31] 《國民政府公報》第 662 號（民國 19 年 12 月 31 日刊），頁 13-15。

[32]民國 23 年 7 月 27 日，國民政府公布《陸軍軍官佐任職暫行條例》(24 年 4 月 1 日施行)。參見：國防部編，《國軍人事手冊》，(1951 年 1 月印)，頁 199-204。

[33] 《國民政府公報》第 1813 號，（民國 24 年 8 月 7 日刊），頁 1。

[34]國民政府草擬於民國 25 年 5 月 5 日宣布《中華民國憲法草案》，草案第 85 條規定，公務人員任用資格、公職候選人資格及專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。為憲政上首見「公務人員」一詞之文件。參閱：《國民政府公報》第 2039 號，(民國 25 年 5 月 5 日刊)，頁 1-14。

[35]就蒐集資料顯示，五五憲草之前，「公務員」與「公務人員」有交替使用之情形，如民國 18 年 5 月 30 日行政院訓令第 1803 號：為滇省「公務人員」薪俸微薄，免予捐俸助賑。參見：《教育部公報》第 1 卷第 6 期，(民國 18 年 6 月刊)，頁 16。又如民國 24 年 12 月 12 日教育部訓令第 17144 號：為奉行政院轉奉國民政府民國 24 年 11 月 1 日第 843 號訓令以通令各機關嗣後對於任用「公務人員」須依照「公務員任用法」嚴格實施以符法令而重銓政一案。參見：《教育

考試院考選、銓敘之文職任命人員之意。

（四）自民國 26 年至 34 年對日抗戰期間，為因應非常時期或偏遠地區選拔人才之特殊需要，有較多例外與不合考試用人之途徑。如民國 26 年 1 月 12 日國民政府公布之《蒙藏邊區人員任用條例》[36]、民國 29 年 7 月 13 日國民政府公布之《非常時期戰地公務員任用條例》[37]、民國 33 年 4 月 20 日國民政府公布之《聘用派用人員管理條例》[38]等。

（五）民國 31 年 9 月 30 日國民政府公布《縣各級幹部人員考試條例》[39]，其重點有：一、除縣長外，縣各級幹部人員考試區分為縣行政人員及鄉鎮保甲幹部人員 2 大類。二、縣行政人員之各類考試為普通考試，得分甲、乙兩級；鄉鎮保甲幹部人員考試為特種考試（應考資格表稱其為自治人員），得分甲、乙、丙三級，甲級及格得以鄉鎮長、乙級及格以保長及鄉鎮公所股主任及幹事、丙級及格以甲長及保辦公室幹事選用，故當時縣自治人員指鄉鎮長以下之人員。

（六）制憲時，仍多沿用五五憲草之條文，故於憲法 85 條規定公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，非經考試及格者，不得任用；第 86 條規定，

部公報》第 7 卷第 51 期，（民國 24 年 12 月 29 日刊），頁 27-28。

[36] 《國民政府公報》第 2251 號，（民國 26 年 1 月 13 日刊），頁 1-4。

[37] 《國民政府公報》渝字第 275 號，（民國 29 年 7 月 17 日刊），頁 1,5,9。

[38] 《國民政府公報》渝字第 668 號，（民國 33 年 7 月 17 日刊），頁 2-3。

[39] 《國民政府公報》渝字第 506 號，（民國 31 年 10 月 3 日刊），頁 17-20。

公務人員任用資格應經考試院依法考選銓定之。就前述研究資料顯示，憲法上使用「公務人員」一詞，有與「公務員」進行區隔之意。故行憲後之《公務人員任用法》，原應僅以「應經考試院依法考選銓定之人員」為對象，但或因遷就當時文官制度分化、名詞併用之現實；或因時值大陸動亂、法制考慮不周等因素，民國 38 年 1 月 1 日制定公布之《公務人員任用法》，將無須經考試院依法考選銓定之各機關秘書長及主管機要的秘書，規定其得不受任用資格之限制；另將技術人員、公營事業人員、派用人員、聘用人員之管理（後於民國 43 年再增加教育人員）等，規定另以法律定之，形成渠等具有《公務人員任用法》授權之法源。

五、小結

民初至行憲初期，因時局的混亂、政體的丕變，文官制度解除皇帝乾綱獨斷的枷鎖，開始融入民主的思維，但新的文官制度終非一蹴可幾，南京臨時政府及北洋政府雖頒布了一系列文官法規，惟一些基礎名詞在新舊揉合過程，未予明確定義與適當地使用，致使憲法上同時出現「文官」、「公職」、「公務員」、「公務人員」、「官吏」、「文武官員」、「司法院或考試院人員」、「縣自治人員」等多項近似之名詞。就研究資料顯示，憲法已對「公務人員」一詞作較狹義之界定，專指任用資格應經考試院依法考選銓定之人員；而民國 38 年之《公務人員任用法》，將無須經考試院依法考選銓定之人員，亦授權規定另以法律定之，恐有

逾越憲法規定之虞，且迄今《公務人員任用法》仍沿襲此種立法例，似無人提出質疑或反思。

肆、公務人員基準法名稱之辨正

文官制度最重要莫過「公務員」與「公務人員」等基礎名詞之定義，而實際上我國長期並未對之定義清楚。又文官制度常與各國國情、文化、傳統等，關係密切，學者在研究國外文官制度時，不免以個人角度及國情文化等，使用合適之用詞進行翻譯，俾使讀者瞭解其概念，如前述中山先生在民國前 6 年之演講，也曾出現「美國官吏」等詞，不免產生一字多義之情形。

就鄰近的日本而言，屬君主立憲，天皇為世襲之虛位元首，行使該國憲法規定之職責，屬依法行使公務之人員，但卻非該國憲法所稱之「公務員」[40]、「官吏」[41]、或「地方自治團體之吏員」[42]等。另在二次大戰後，日本陸續制定之人事法制，有捨棄而不採用「官吏」及「吏員」為名之趨勢，如「國家公務員法」與「地方公務員法」，係分別規範中央與地方公務員的範圍及其管理基準，2 者均有一般職與特別職公務員之區分，且在人事任用陞遷方面，中央與地方公務員原則上並不互相交流，各成體系。但部分在日本出版翻譯相關國外人事制度之書刊中，仍習慣採用「官吏」進行分類，俾使該國讀者瞭解其概念，如

[40]日本国憲法（昭和 21 年 11 月 3 日）第 15 至 17 條、第 36 條、第 99 條。
[41]日本国憲法第 7 條第 5 款、第 73 條第 4 款。
[42]日本国憲法第 93 條第 2 項。

該書刊中，引述美國聯邦政府法典第五編（Title 5, United States Code）第 2104 及 2105 條規定，將美國聯邦政府公務員的系統，區分為「官吏」(officer)與「職員」(employee) 2 大類，官吏係指總統、聯邦法官、聯邦政府各部首長、參謀總長、三軍總司令等依法令任命者及基於法令上之權限或經政府指定從事達成聯邦政府機能工作者；職員係指官吏依法定權限所任命之人員，職員又分競爭職（competitive)、除外職（expect）等；英國公務員（Civil Servant）在法令上並未加以定義，在相關委員會報告書中將之定義為：「以文人之資格雇用，且其給與係由國會所通過的經費直接支給；在政治任命與司法官職以外，為國王服務者。」；德國公務員在德國聯邦共和國基本法及其他相關法令，對公務員並無統一性的定義，在公務員之各種職群中一般將之區分為「官吏（Beamten）」、「職員（Angestellten）」、「勞動者（Arbeiter)」等；在法國對公務員的定義為經中央官廳、派出機關、公共設施之高層任命為久任之官職，對機關在法律與規則上具有關係者。[43]故實際上，在翻譯或引述他國人事制度時，通常難以避免產生一字多義之情形，因此，在研究或改革本國人事制度時，歷史與制度之沿革，不宜忽視。

為配合國內政治民主化、解決公務員特別權力關係之

[43] 外国公務員制度研究会，《欧米国家公務員制度の概要-米英独仏の現狀》，（東京，財団法人社会经济生產性本部生產性労働情報セソク一，1997 年 9 月 20 日發行），頁 9-10,123,201-202,296。

突破等相關問題，考試院自 74 年起，開始有制定公務人員基準法（以下簡稱基準法）的構想，但制定過程並不順利，其主因恐係「公務員」與「公務人員」等基礎名詞之定義範圍與相關施行措施配套討論的問題。一般探討「公務員」與「公務人員」之名詞時，多僅敘述行憲前之人事法規多用「公務員」，行憲後則改用「公務人員」，並將公務員懲戒法及公務員服務法 2 法，仍維持以「公務員」為名，視為特例。但對照前述相關名詞之沿革與發展後，該 2 法適用對象之所以包括「軍職人員」，應有其特殊考量，茲以公務員服務法之沿革為例，概述如下：

一、民國 2 年 1 月 9 日北洋政府公布《官吏服務令》[44]，規範官吏應有之義務事項，此時所稱官吏應包含文武職人員，當無疑義。

二、民國 20 年 6 月 2 日國民政府公布《官吏服務規程》[45]，取代《官吏服務令》，規範官吏應有之義務，其第 17 條規定，本規程凡受有俸給之公務員均適用之。該服務規程以「官吏」為名，原則上應涵蓋武職人員，但其適用對象為「受有俸給之公務員」，如予以對照民國 17 年之《中華民國國民政府組織法》、民國 18 年之《考試法》等，則其是否應涵蓋武職人員，產生爭議。

---

[44] 《政府公報（重印本）》第 243 號，教令第 11 號，（民國 2 年 1 月 9 日刊），頁 183-186。

[45] 《國民政府公報》第 787 號，（民國 20 年 6 月 3 日刊），頁 2-7。另 22 年 7 月 5 日修正 1 次，適用對象未修正，參閱：《國民政府公報》第 1175 號，（民國 22 年 7 月 6 日刊），頁 1-3。

三、民國 28 年 10 月 23 日國民政府制定公布《公務員服務法》[46]，再取代《官吏服務規程》，其第 24 條規定，本法於受有俸給之公務員及其他公營事業機關服務人員，均適用之。如單獨就本法來看，或有是否涵蓋武職人員之爭議，但如同時對照民國 25 年之五五憲草，已界定公務人員任用資格應經考試院依法考選銓定者，則本法涵蓋武職人員之適用，應無不當。

四、民國 32 年 1 月 4 日國民政府第 1 次修正公布《公務員服務法》[47]，將第 24 條規定修正為：「本法於受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之。」實施迄今並未再修正。其適用對象明確規定「文武職公務員」者，或有解決涵蓋武職人員爭議之意，但最重要的意義，係回復早期文武官吏均適用同一服務義務法令的立法例，應有立法經濟之考量。

現行「公務員」、「公務人員」之定義與範圍採各別立法主義，故基準法之名稱無論使用「公務員」、「公務人員」，甚或「文官」、「文職人員」等，並無對錯之問題，而係應思考相關施行之配套如何細密處理，方能達到經濟合宜、綱舉目張之效。目前基準法以「公務人員」為名，而其適用之對象涵蓋政務人員、常務人員（各機關組織法規中，除政務人員、法官與檢察官外，定有職稱及依法律任用、聘任之人員）、法官與檢察官等三類。假設照此立

[46] 《國民政府公報》渝字第 199 號，（民國 28 年 10 月 25 日刊），頁 4-6,18。
[47] 《國民政府公報》渝字第 533 號，（民國 32 年 1 月 6 日刊），頁 1,3。

法通過者，應再深入思考之相關施行配套如下：

一、學理概念上，常務人員具永業性，而聘任人員一般係應發給聘書，並定有聘期，故須再進一步研究釐清聘任人員之屬性。此外，法官與檢察官亦具永業性，其與常務人員關係為何？亦須研究釐清。

二、基準法之立法目的，係為統攝全盤人事法規，在公務人員法制上立於最高位階的基礎性法律，於施行後，人事法規與之牴觸者，應優先適用本法。故目前以「公務人員」為名之相關法規（公務人員考試法、任用法、俸給法、考績法、退休法、保障法…等），是否均應配合修正改以「常務人員」為名，或思考另一「妥適之名詞」為名稱。但如認為現行以「公務人員」為名之相關法規不必配合修正者，則制定基準法即失綱舉目張之意義。

三、此外，憲法第 86 條已規定「公務人員」之任用資格仍應經考試院依法考選銓定。而基準法適用對象涵蓋政務人員等，因此，除上項考試法、任用法等，應如何修正使用「妥適之名詞」外，同時憲法應思考採取何種相關配套方案，方能合憲並真正達到梳理個別人事制度之目標，值得進一步研究。

伍、結語

回顧民初建國之艱辛與制憲過程之折衝可知，現行憲法所存傳統的「官吏」、「文武官員」、「文官」等名詞，係經先賢揉合西方人事制度，而創設「公職」、「公務員」、「公

務人員」等之名詞，即便到了今天，我國仍慣用「文官」一詞，而西方國家之文職之職事人員，則多稱之為文職人員、職員、公務員或政府雇員等。

公務員的範圍是任何一個公務員制度必須先確定的問題，由於各國政治體制、政府模式與執行理念等因素，公務員的範圍劃分在各國不盡相同，我國從君主專制轉變為民主共和國家，也從中央集權體制轉變為中央與地方均權制度，長期之轉變過程中，文官制度多師法先進國家制度之長，但不免因國情、文化、傳統、法制、民族性格等因素，而有南橘北枳之感。本研究之議題相當複雜，同時必須牽就現實狀況，故殊難理出邏輯清晰具體可行之建議，茲僅整理有關我國文官制度沿革之歷史資料，期能作為考試院推動基礎性法律與建構政務、常務人員及契約用人三元管理法制體系進一步研討的素材，如能因而獲得重視並形成有識者共同研究之議題，則為文之目的已達矣。註：部分註記資料因限於篇幅無法詳載，如有需要請洽詢作者提供。

附錄：憲法上與「公務人員」近似之名詞

一、 公職：如憲法第 18 條規定「人民有應考試服公職之權。」；憲法第 103 條規定：「監察委員不得兼任其他公職或執行業務。」。

二、 公務員：如憲法第 24 條規定：「凡公務員違法侵害人民之自由或權利者，除依法律受懲戒外，

應負刑事及民事責任。被害人民就其所受損害，並得依法律向國家請求賠償。」；憲法第77條規定：「司法院為國家最高司法機關，掌理民事、刑事、行政訴訟之審判及公務員之懲戒。」。

三、 官吏：如憲法第28條第3項規定：「現任官吏不得於其任所所在地之選舉區當選為國民大會代表。」；憲法第75條規定：「立法委員不得兼任官吏。」；憲法第108條第1項第11款規定：「中央及地方官吏之銓敘、任用、糾察及保障（由中央立法並執行之，或交由省縣執行之）。」。

四、 文武官員：如憲法第41條規定：「總統依法任免文武官員。」。

五、 公務人員：如憲法第85條規定：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度…非經考試及格者，不得任用。」；憲法第86條第1款規定：「公務人員任用資格（應經考試院依法考選銓定之）。」；憲法第97條第2項規定：「監察院對於中央及地方公務人員，認為有失職或違法情事，得提出糾舉案或彈劾案，如涉及刑事，應移送法院辦理。」；憲法第98條規定：「監察院對於中央及地方公務人員之彈劾案，須經監察委員一人以上之提議，九人以上之審查及決定，始得提出。」。

六、 司法院或考試院人員：如憲法第 99 條規定：「監察院對於司法院或考試院人員失職或違法之彈劾，適用本憲法第九十五條、第九十七條及第九十八條之規定。」。

七、 縣自治人員：如憲法第 123 條規定：「縣民關於縣自治事項，依法律行使創制、複決之權，對於縣長及其他縣自治人員，依法律行使選舉、罷免之權。」。

八、 文官：如憲法第 140 條規定：「現役軍人不得兼任文官。」。

參考文獻

一、中文：

（一）專書

中國國民黨中央委員會黨史委員會編（1973）：國父全集（第二冊）。臺北：中央文物供應社。

中華民國史事紀要編輯委員會（1964）：中華民國史事紀要-民國紀元前十八年（一八九四）至十五年（一八九七）。臺北：中華民國史料研究中心。

中華民國史事紀要編輯委員會（1975）：中華民國史事紀要-民國紀元前七年（一九０五）。臺北：中華民國史料研究中心。

古鴻廷（1999）：清代官制研究。臺北：五南圖書文化公司。

考試院（2000）：考銓詞彙。臺北：考試院。

吳庚（2008）：行政法之理論與實用。臺北：三民書局。

李俊清（2007）：現代文官制度在中國的創構。北京：生活・讀書・新知三聯書店。
徐有守（1997）：考銓制度。臺北：臺灣商務。
高浣月（2000）：清代刑名幕友研究。北京：中國政法大學出版社。
國防部（1951）：國軍人事手冊。臺北：國防部。
郭潤濤（1996）：官府、幕友與書生-"紹興師爺"研究。北京：中國社會科學出版社。
楊志玖（1997）：中國古代官制講座。臺北：萬卷樓。
蔡鴻源（1999）：民國法規集成（第 8 冊）。合肥：黃山書社。
錢穆（2011）：中國歷代政治得失（四版）。臺北市：東大圖書股份有限公司。

（二）史料及公報

《清史稿・選舉志五》。
《清史稿・職官志一》。
《清史稿・職官志四》。
《清史稿・職官志六》。
《清朝續文獻通考》第 394 卷，憲政二。
《欽定大清會典》卷 99。
《政治官報》第 301 號，(光緒 34 年 8 月 2 日)。
《申報》第 6 版，(民國元年 6 月 3 日)。
《申報》第 3 版，(民國元年 7 月 29 日)。
《政府公報（重印本)》第 243 號，(民國 2 年 1 月 9 日)。
《國民政府公報》第 11 號，(民國 16 年 8 月 30)。

《國民政府公報》第 99 期，(民國 17 年 10 月)。
《國民政府公報》第 232 號，(民國 18 年 8 月 2 日)。
《國民政府公報》第 631 號，(民國 19 年 11 月 25 日)。
《國民政府公報》第 662 號 (民國 19 年 12 月 31 日)。
《國民政府公報》第 787 號，(民國 20 年 6 月 3 日)
《國民政府公報》第 1175 號，(民國 22 年 7 月 6 日)。
《國民政府公報》第 1813 號，(民國 24 年 8 月 7 日)。
《國民政府公報》第 2039 號，(民國 25 年 5 月 5 日)。
《國民政府公報》第 2251 號，(民國 26 年 1 月 13 日)。
《國民政府公報》渝字第 199 號，(民國 28 年 10 月 25 日)。
《國民政府公報》渝字第 275 號，(民國 29 年 7 月 17 日)。
《國民政府公報》渝字第 506 號，(民國 31 年 10 月 3 日)。
《國民政府公報》渝字第 533 號，(民國 32 年 1 月 6 日)。
《國民政府公報》渝字第 668 號，(民國 33 年 7 月 17 日)。
《教育部公報》第 1 卷第 6 期，(民國 18 年 6 月)。
《教育部公報》第 7 卷第 51 期，(民國 24 年 12 月 29 日)。

二、外文：

日本国憲法 (昭和 21 年 11 月 3 日)。
外国公務員制度研究会 (1997)：欧米国家公務員制度の概要-米英独仏の現狀。東京：財団法人社会经済生產性本部生產性労働情報セソクー。

第 11 屆考試委員專訪
——歐育誠委員

一、擔任第 11 屆考試委員期間之工作心得。

人才是推動社會持續發展的原動力，經國濟世安邦治國平天下，都以人才為基礎；領導者能「識人」，並「把對的人，放在對的地方」，就可以產生「人對了，事情就對了」的巨大綜效，此為古訓：「為政在人」、「得人者昌、失人者亡」的道理。

國父孫中山先生曾說：「中興以人才為本」，其獨創五權憲法，將考試權獨立行使，就是冀以超然地位，選拔人才，俾利國家任使，並能保障其法定地位，希望達到五權分工合作、相互制衡，避免政府盲從濫選及任用私人的流弊，與濟選舉之窮為目標。所以，考試權重要的核心職能之一，就是「考用配合」的推動，也就是替政府機關進行「識人」的工作，達成「把對的人，放在對的地方」之任務。

本院為合議制，委員為來自各專業領域之菁英，委員的發言可代表各界從不同專業領域與角度的思考，並在本院殿堂折衝成為一個平衡各方適用的文官制度。委員的意見多屬政策層次，而且是從各種不同角度觀察所提的意見，可為文官制度改革注入新動力，在政策價值上提供多項選項，而不會固守在既有制度及法條的泥淖中，對於整體政策的指導與跨部會業務之整合，確有其正面的功能。

二、任職考試院期間，最有成就感（或最得意）的事。

面對全球劇烈及異常變動的政經社會及自然環境，唯有「變」才是不變的道理，我們必須敏感掌握社會脈動，體察外界的變化，不斷的創新變革迎接挑戰，才能創造新局。97 年 9 月第 11 屆考試委員就任後，秉於憲法賦予之職責，盱衡國家當前需要，考試院在 98 年初組成文官制度興革規劃小組，就人事制度應興應革事項，提出具體的政策方向，並以新思維、新行動，前瞻且務實的作法，透過跨部會局的協力合作及相關法律的配套連動，依輕重緩急明定期程，積極推動文官制度興革事宜，展現改革動能；興革方案在規劃階段，筆者主持第四分組有關「俸給退撫及激勵」的議題，針對現行制度提出針貶之策，其中多有拆屋重建，大破大立之議，為文官制度善盡建言之責。

唐太宗曾說過：「夫以銅為鏡，可以正衣冠；以古為鏡，可以知興替；以人為鏡，可以明得失。」，銅鏡、歷史、諫臣這三面「鏡子」，造就了「貞觀之治」，也說明了自我反省與不斷學習的重要性。在公餘之際，筆者陸續發表了二十餘篇研究文章，整體心得主要建基於「制度本身要成長、規定內容要合理、執行要能夠有效」等 3 個核心的理念，循著文官制度歷史脈絡反思，從宏觀細察制度運作效果及未來可能發展之變化，建議文官制度應朝「穩健的

靜態官制、活絡的動態管理、有效的產能運轉」之方向邁進，並提供前瞻性的政策思考與具體建議，為新世紀之國家生存發展開創新利基。

三、在剩下 1 年的任期內，對考試院及對自己有什麼期許。

文官制度興革方案為公務人員制度發展的方向與重要的原則，為使法制體系完整，確保契合政府機關用人實況與需要，仍須繼續根據方案所設定之目標與時程積極推動。但在法制研究與執行過程中仍有不同論點與困難，且將涉及憲政體制、中央與地方組織之修正、財政負擔及文官制度之變革、現職人員權益規劃等問題，尚非考試院獨力可完成，也不易於短期就能建立共識。期許在剩下 1 年的任期內，本院能多關注此項議題；而個人隨著時間經過及人生歷練的累積，更加瞭解仍然有許多需要學習的地方，個人仍將以謙虛學習的心，盡心努力完成交付之職責。

四、其他（工作上最難忘的經驗、最具挑戰性之問題或亟待完成之心願…等）。

站在不同位置（職位）上，因觀察角度的不同，對事物的立場或看法也會不同，沒有「絕對」或「對錯」的問題；任何制度也不可能十全十美，都會有其侷限性，因為制度是人設計的，制度也要靠人來執行，而你我並非完人，都有不足之處與個人的偏好，

現在的文官制度亦然。從歷史角度來看，文官制度都是因應當代的環境修正、發展而成，且具有其延續性。但最重要的影響因素應是政權的變化與政治現實的環境。換言之，在不同的政治環境下，會發展成適合當代的文官制度；而文官制度的完善與否，也會影響其政治的清明與存續，究其核心應是「擁有權力之領導者」的理念與作為，因此，可以說「政治造人事，人事造政治」，考試院建立的「人事法制」，絕大部分有賴「擁有權力的領導者」都能夠「有心」並共同秉公處理，落實執行，始能達到「把對的人，放在對的地方」的目標，建構為全民服務的文官群。個人期待文官制度能往下列方向發展：

(一)開拓文官考選新視野：面對全球人才競爭的舞台，期以實質能力與平等精神，放大選才來元及開解遴選框架，就應試資格及分發選用機制進行改革。

(二)重建文官體制新架構：面對中央與地方雙層運作體制之成形，期就職務等級、專長劃分及俸級結構，研究文官二元體制新架構。

(三)活絡文官管理新通路：面對高倍速時代的劇烈變動環境，期以「彈性、鬆綁、多元」為核心價值，進行文官管理體制的變革。

(四)激發文官效能新能量：面對全球化及創新經濟時代的挑戰，期就有關效能的考核、待遇及訓練體系，展開全面性的系統改造。

政策溝通

歐育誠

壹、前言

一、公共政策的形成，大致包括問題發現、政策規劃、政策合法化、政策執行及政策評估等 5 個階段；問題形成階段是「應變力」的考驗，執行與評估階段是「執行力」的展現，至於規劃及合法化階段，「溝通力」將是成功的關鍵。台積電董事長張忠謀先生曾說：「學問及本領要發揮到最終的效率，就要靠溝通。」可以確定的，再怎麼用心規劃的政策，沒有溝通的過程，將難以獲得支持及落實執行。

二、在公共事務趨向多元複雜，以及民眾智慧與參政意願提升的行政環境下，閉門造車的政策規劃，容易產生下列問題：

(一)政策易存在盲點：公共問題具備多面向的本質，政策規劃者因本身專長背景及決策時間的限制，對於問題的瞭解往往流於片面而不夠完整，如未透過溝通以蒐集多面向資訊、聽取多元化意見，極可能產生欠缺、偏頗的方案規劃。

(二)政策易欠缺回應性：公共政策必須回應民眾的需求，未經溝通的政策，難以瞭解政策標的對象之好惡及需求，因而可能無法回應民眾的真正期待。

(三)政策執行困難度增加：政策執行除了政府以積極

行動投入資源外，亦需民眾的協力與配合，如民眾對於應盡義務或應配合事項未有瞭解，則政府必需投入更多的資源始能達成政策目標，如此將不符成本效益原則。

三、去年以來，美牛、二代健保、證所稅、油電雙漲、退休公務人員年終慰問金，引發不少爭議與討論，姑且不論新政策措施的好壞或對錯，由於政策型塑與提出過程中，欠缺清楚、簡明且具有說服力的政策說明，對於民眾的想法、意見及疑慮又欠缺蒐集、溝通及參與討論的管道或場合，致使政策目標、政策內容及執行方式無法獲得民眾的瞭解與認同，而難以獲得民眾心理或行動的配合，亦即少了有效溝通的過程，使得這些新政策措施的社會評價受到相當程度的衝擊；面對當前政經環境，政策溝通將是未來政府施政的首要課題。

貳、政策溝通的內涵

一、溝通的涵義：溝通是一種是傳達訊息、觀念、態度的過程，是以傳遞及回應為內涵的雙向對話。溝通具有三層涵義：1.是意見交流或匯合的過程：希望達到意見一致或相互瞭解；2.是社會互動過程：有傳送訊息與相對的接收動作；3.是反思的過程：人與人、團體與團體的溝通，必定要有觀念的理解、批判、融合與再生，始有可能逐步減少差距，獲得共識。

二、政策溝通的真義：政策溝通之目的在於化解阻力、取得共識，政策溝通是雙向的，與單向的政策宣導不同；政策溝通的結果對議題有修正調整的空間，因為溝通必以對方訊息的回饋為要素，而政策規劃者透過對於回饋資訊的檢討與反思，即有可能重行調整原規劃的政策，以契合實際需要，這才是政策溝通的真義，因此，政策規劃及合法化階段尤需政策溝通的過程，而非政策宣導。

三、政策溝通的功能：

(一)規劃及合法化過程的爭取支持：民主時代政策必須以民眾的支持取得正當性或完成立法，溝通是使政策合法化機會之窗開啟的最重要過程。

(二)執行過程的減少抗拒：民眾對於政策的反映，不外乎忠誠配合、消極敷衍及積極抗拒，必須透過溝通使正面配合的回應比例增加，負面消極抗拒的回應降低，而產生有效執行政策的黃金交叉。

四、政策溝通的類型：與政策規劃及執行有關的溝通行為，可區分內部溝通（政府組織間）及外部溝通（面對民眾）兩個主要類型：

(一)內部溝通：一為業務相關協力機關間水平溝通，其主要目的在於化解歧見，尋求共識，確定政策推動過程的分工關係；另一為隸屬機關間的垂直溝通，其主要目的在於確保實際執行單位確實瞭解政策要求，並相互回饋執行面的狀況及進度，以做必要的調整或修正。

(二)外部溝通：外部溝通的對象，包括民間協力者，利害相關的壓力團體及政策標的對象。在民間協力者方面，當前政策多透過委託外包或協力執行方式，由公私部門共同參與，因此必須有效地就政策執行方式及分工情形進行溝通，以確保彼此間的有效配合；在利害相關壓力團體方面，政策執行過程中，其阻撓往往會影響政策目標的達成，因此必須就政策對其可能影響及配套補救措施充分溝通，避免政策執行過程不必要的干擾；在標的對象方面，溝通之目的在於減少抗拒，使其行為能契合政策的需要。

參、有效的政策溝通

一、影響溝通效果的因素大致有：1.溝通的傳送者：傳送者既有立場會影響其效果，但重點不在於必須保持中立，而在於必須清楚表達自己的立場，並對於為何採取此一立場的原因及理由提供堅實的論據；2.訊息及其編碼：資料如果沒有簡化，不容易讓接受者瞭解，如之前 ECFA 之例，人民無法清楚瞭解其內容；3.善用多元技巧：有效溝通必須以堅實的資料為依據，同時必須輔以隱喻、數字、圖表等方式，以提升其被接受度及可信度；4.收受者及解碼：不同政黨傾向的接收者，對同一訊息會有不同解讀；5.回饋反應：接收後的回應－冷漠或熱絡或反彈。

二、根據以上幾個要素，有效溝通應掌握的重點，可從政策溝通的 5P 核心概念分別說明：

(一)對政策產品（product）本身的有效掌握：溝通者要瞭解議題，掌握重點，瞭解政策內容及目標；如選用具有決策權者擔任溝通主體，則更能達到有效掌握政策方向的傳達。

(二)選擇適當通路場合（place）：政策溝通的通路場合，關係著訊息能否確保有效接收傳達，要讓通路順暢，選人是重要關鍵，經營人脈並透過人脈找雙方合適的人，利用適當的管道進行溝通，可以增進彼此認同感，降低人際溝通的心理防衛。

(三)採取積極有效的行銷方法（promotion）：必須以能吸引注意的方法先提供閱聽的誘因，而方法的運用則必須注意情境心理效應，考慮利害關係人的立場、利益與困難；感同身受的同理心態度很重要，善加運用尊重與讚揚的效應，「說得好」不如「聽得爽」。但過程仍應辭溫義嚴，以免流於輕浮。因此，平時即需培養表達能力，要會掌握重點、使用簡單語言，以及具備同理心。

(四)有效的人際互動關係（people）：溝通必定涉及人與人的互動關係，因此，良好的人際互動關係，乃有效溝通的必要條件，而良好互動關係的建立，如同管理大師彼得・杜拉克曾說：「溝通，最重要的是聆聽弦外之音。」溝通重在傾聽及感應，不是自說自話；過程中傾聽比說明更加重

要，自然能帶動相互尊重、和諧感通的人際互動。

（五）有效運用夥伴關係（partnership）協助溝通：非營利團體通常對於政策目標具有認同性，願意為公共利益而提供協力，因此，政府除了獨立進行政策溝通外，也必須靈活運用各種協力關係的行動者，加以有效運用，以擴展政策溝通的深度、廣度及說服力。

肆、結語

「眾聲喧嘩」是民主時代的特性，而政策溝通的重要性，就在於如何使政策過程中能有「眾聲」的存在，吸納多元觀點，容納多元訊息，建立多元協力，但卻能同時避免「喧嘩」般的流於各執己見、本位主義而無法匯合交流；為政者只要抱持民主行政的精神，多元並存的價值，以誠意、專業、耐心進行政策溝通，則良善政策治理的環境，將可抵於成。

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：考試委員歐育誠/歐育誠作.
-- 初版. -- 臺北市：考試院, 民 103.5
面； 公分
ISBN 978-986-04-1144-7 (平裝附光碟片)
1. 考試院 2. 言論集
573.442 103008060

考試院院會發言錄．續編：考試委員 歐育誠

作　　者：歐育誠
出 版 者：考試院
地　　址：臺北市文山區試院路 1 號
電　　話：(02) 8236-6000
印 刷 者：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：1010300789
ISBN： 978-986-04-1144-7